

報告集

中小企業を元気に！ 第5回シンポジウム

～地域の活性化で企業も労働者も元気に～

◆ 2018年11月23日（金）13時～17時30分 ◆

全労連、全商連、東京地評、東京土建、
全労連・全国一般、自治労連、JMITU、東商連

も く じ

【主催者あいさつ】

- 藤川 隆広 全商連副会長…………… 1

【問題提起】

- 八幡 一秀 中央大学教授…………… 3

【シンポジスト】

- 秋元 和夫 帯広信用金庫地域経済振興部長……………12
- 加藤 昌之 中小企業家同友会広報委員長……………18
- 山内 誉主也 東京高等建築職業訓練校事務局長……………22
- 山縣 哲也 京都総評事務局次長……………26

【閉会あいさつ】

- 荻原 淳 東京地評議長……………29

主催者挨拶

中小企業の支援とそこで働く労働者の支援を

全商連副会長 藤川 隆広



開催に当たり、主催者を代表してご挨拶申し上げます。

この「中小業者を元気にシンポジウム」は、2015年7月に1回目が開催され、以来、5回目を迎える今回まで、循環型地域経済・社会の実現に向けて、労働者のみなさんと中小企業・小規模企業の経営者が、それぞれの立場から課題を深め合ってきました。今回のシンポジウムのメインテーマは「地域の活性化で企業も労働者も元気に」です。

2014年6月に小規模企業振興基本法が施行されて4年余りがたちました。安倍政権は、法律に基づく振興計画の見直し時期の5年目を迎える来年10月、国民生活と地域経済を破壊する消費税率10%への引き上げと、事業者に多大な事務負担を強いる複数税率の導入を明言しています。また、その3年後には、消費税の納税義務がなかった小規模事業者に、課税事業者になることを押し付けるインボイス制度が実施される予定です。これを許せば、地域は活性化せず、企業も労働者も元気を奪われることとなります。あらためて、消費税増税の中止を求める運動を、皆さんとともに進めたいと思います。

安倍政権は、露骨な大企業・富裕層優遇の経済政策を「アベノミクス」などと自賛し、暴走を続けてきましたが、その失敗はいまや火を見るよりも明らかになったと思います。労働者の実質賃金が18万円減少するなかで、日本経済の6割を占める家計消費の落ち込みは深刻です。中小企業は企業数全体の99.7%を占め、従業者数でも雇用全体の7割を生み出す、まさに日本

経済の大動脈ですが、一方で小規模企業は2009年から2014年の5年間で41万者も減少しています。

日本経済を成長軌道に戻し、豊かな生活を実現するためには、大企業のもうけ最優先の政策はやめ、中小・小規模企業の営業を持続的に発展させるための支援を充実させることこそ必要です。労働者の賃金を引き上げ、地域内で資金が循環する仕組みを確立する政治へ、今こそ踏み出すべき時ではないでしょうか。

今シンポジウムは、八幡一秀・中央大学教授にコーディネーターをお願いしました。八幡先生は中小企業論、地域経済論、地場産業論がご専門で、ドイツ・イタリアの中小企業政策を研究し、2010年にはイタリアのトスカナ州に1年間留学され、イタリア中小企業政策を研究されてきました。また、東京・台東区で浅草地域の靴産業の実態調査もされ、若手職人育成にむけた自治体政策や中小流通業における多様な雇用形態、グローバル化と産業集積地域の変容などをご研究されています。また、ご自身も東京・足立区の町工場に生まれ、中小・小規模企業の実態を肌で知っておられる研究者です。

パネリストは、地域金融機関として中小企業振興に果たす役割について帯広信用金庫の秋元さん、後継者育成と環境整備について中小企業家同友会の加藤さん、建設業の職人育成について、東京建築高等職業訓練校の山内さん、労働組合の地域活性化運動について、京都総評の山縣さんの4方をお願いしています。

先進の経験に謙虚に学び、自らの地域に置き

換えて、発展の方向性を見出すため、会場からも活発な討論をいただければと思います。

安倍首相は憲法9条の改定に異常な執念を燃やしています。私たち中小業者は戦中、商業統制令によって、強制的に営業をやめさせられたという痛苦の経験から「平和でこそ商売繁盛」を信条に運動に取り組んできました。平和こそ、地域経済と国民生活を守り、発展させる土台です。憲法を変え、日本をふたたび戦争する国へ

と変貌させようとする企みに断固として反対し、憲法改定を阻止するため全力を尽くしたいと思います。

人口減少が地域経済に影響を落とし、人手不足など現実の課題となっています。本日のシンポジウムを通じて、国民各層が共通の認識の深め合うとともに、今後、地域の隅々でこうした取り組みが発展していくことを祈念して、ごあいさついたします。

問題提起

自治体による地域経済振興と

中小企業・中小業者の役割

中央大学教授 八幡 一秀



皆さん、こんにちは。中央大学の経済学部の八幡でございます。今日は「自治体による地域経済振興と中小企業・中小業者の役割」というテーマを頂きましたので、問題提起をさせていただきます。2012年12月26日に第2次安倍内閣が誕生して、もう6年間、ご自身は「アベノミクス」で景気が良くなったと言ってきました。

では中小企業の景気はどうかと言うと、中小企業庁が中小企業基盤整備機構に委託をして、年4回、中小企業の景気動向調査を実施しています。図1をご覧くださいと、上がったりがつたりしながら、一番上の線が製造業でマイナス10.5、全産業でマイナス15、非製造業はマイナス17となっています。

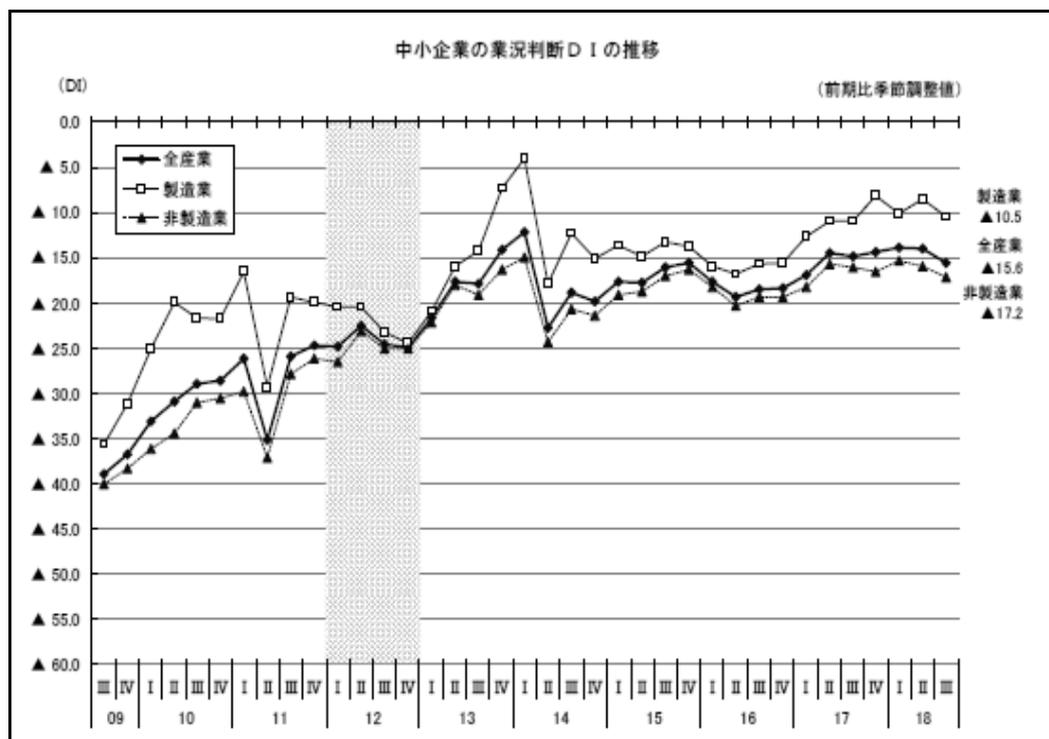


図1：「第153回中小企業景況調査（2018年7-9月期）」中小企業庁より転載【八幡1】

一番上にゼロとあります。DI、ディフィージョンインデックスという略ですが、このDIがゼロより上に行かないと景気が上昇しているということにはなりません。ご覧いただきますと、日本の中小企業の景況は潜水艦並みに、深く潜行したままです。中小企業の景気は良くないのです。

もちろん景気の良い企業は存在しています。1つひとつの個別の企業のレベルで見れば、儲かっている会社はあります。でも全体を見ると、中小企業の景気は悪いのです。これが現実ですよということを示しているわけです。

では、図2をご覧ください。出所は中小企業庁『小規模企業白書』2015年版です。最初は「事

業所・企業統計」の数値です。「事業所統計」は1963年、昭和38年にスタートしている統計です。2009年からは事業所企業統計から「経済セ

ンサス」に変わります。本来、違う統計なので、グラフで一つに続けて書くのはまずいのですが、白書では続けてあります。

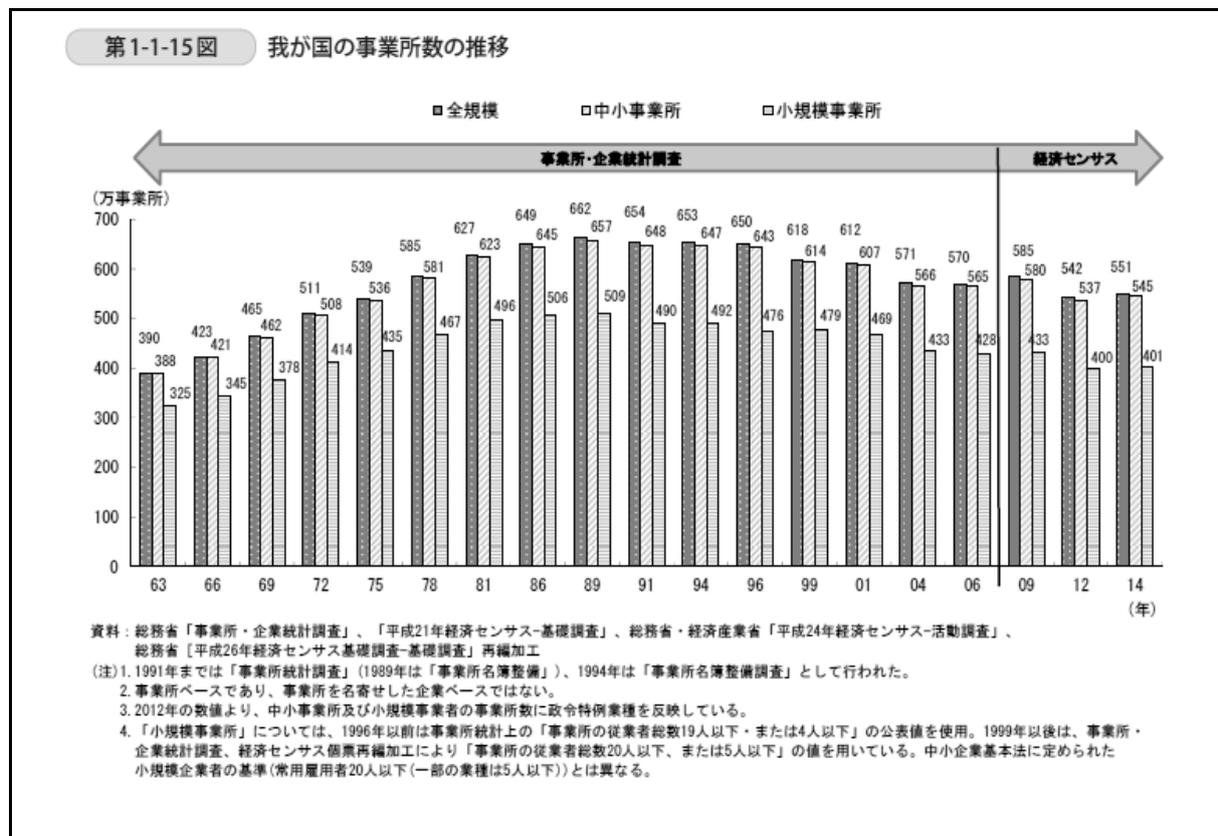


図2：「2016年版小規模企業白書」中小企業庁編2016年から転載【八幡2】

一番に目が行くのは事業所数のピーク、いまから30年前、平成元年、この年が実は戦後日本の事業所数は、大企業も中小企業を含めて、最も多かったのです。総数662万事業所です。そのうち中小企業と言われるのが657万、その中でも小規模企業と呼ばれる、製造業を初めとする鉱工業では20人以下、それ以外の業種では5人以下です。この小規模企業が何と509万もありました。

そこから急激に減り始めます。どれくらい減ったか。経済センサスの09年から14年というお話がございましたが、ピークから112万件減っているということです。ものすごい数、企業が減っている。その多くが中小企業です。特に、直近の14年、もうすぐ、また新しいのが出てきますが、先ほどの660万から550万、その中でも、特に、500万以上あった小規模企業が100

万減っています。

では、数が少ないから競争相手が少なくなるので儲かっているのかというと、どうも違うようです。同じ『小規模企業白書』に載っている図表では、経営者の手取りの年収、所得ではありません。年収ですよ。個人事業主で300万円未満が全体の6割を超えています。最近の大学新卒で大体、初任給20万円です。12カ月で年間240万円です。もしボーナス2ヶ月であれば、60万円となり、年収は300万円になります。会社に入ったばかりの新人が年収240万~300万円もらえるのです。

ところが、様々な技能を持った中小企業・中小業者の、特に個人事業主、この方々の年収が、全体の6割強で300万円未満なのです。これでは、若い人に「どんどん創業してくださいね」と言っても、「それより大企業に勤めておいたほ

うが無難だ」ということになってしまいます。子息に後継者として「跡を継いでくれ」といっても、「お父さん、年収300万円未満ではちょっと跡は継げませんよ」というでしょう。

さて、「地域の中小企業や中小業者を核にした地域循環型経済の可能性」というテーマでお話をさせていただきます。まずは中小企業や中小業者の役割には、一体どんなことがあるだろうかということなのです。

1番目は、ものづくりやサービスの提供を通じて、さまざまな創造力が発揮されることです。規格化・標準化が得意な大企業ができないことが、中小企業・中小業者は得意なのです。創造力というと、ものづくりだけではなく、特定のサービスやいろいろな技術開発なども含まれています。ここにも職人と呼ばれる方々も居られるだろうと思います。そういう方々の持っているしやるスキル・職人技はなかなか大企業の中でも全員が持っているわけではありません。職人はスキルがなかったら、全く勝負にならないわけです。このスキルというのは、その人が会得した英知、技、会得するための努力、独自に開発した道具や工具などがございます。また、それを使うための機械。場合によっては自分で機械を開発するという中小企業・中小業者の方々も居られます。

これらのものが一体になった、いわゆる創造の本当の原点が、身体の中にあるということです。それによって、豊かなオリジナリティ・独創性が得られますし、いま注目されている安全・安心であるとか、環境に優しいと言ったような、人間性溢れるさまざまなものづくりやサービスを提供できるのです。こうした職人技というのが、われわれが生活する東京の豊かな都市型の消費を支えてくれています。

1945年の敗戦以降、日本の大企業も中小企業も、一生懸命アメリカの文明型至上主義を模範としてきました。ただ、今の日本はそういう時代から、より人間性豊かな文化的な創造性を持った中小企業・中小業者を重視した政策を取っ

ていく必要があるということです。

先ほど私のご紹介の中でイタリア留学について触れておられました。当時、フィレンツェ市の近くに住んでおりました。これは私が撮ったフィレンツェ市街の写真ですが、屋根の色が統一されて非常にきれいな街並みが広がっています。この街並みは、15世紀ぐらいにはもう出来上がっていました。ということは500年以上、この街を、修復しないと維持することはできません。当時、建物を作り上げた職人達と同じスキルがないと、修復することはできません。



フィレンツェ市街の様子（筆者撮影）

イタリアでは、それぞれの中心となる都市に、日本で言う高等専門学校に当たるものがあって建設職人など技術者・技能者を育成しています。日本で言うと中学校3年生から大学1年生ぐらいまでの年齢の学生たちの養成を公的な制度として確立しているのです。ヨーロッパの国では古い街並みを維持・補修できる職人を育てる公教育制度というのが存在しています。

時間の関係で詳しくはお話しできませんが、ドイツの「マイスター制度」をご存じの方も多いたはず。職種のグループがありますが、その第1番目のグループは建設関連です。ドイツ語で「Bau」といいますが、その中でも最初に出て来るのが「左官」です。ドイツに街並みを見ると、白、黄、ピンクなどのいろいろな漆喰の壁が目に入ってきます。きれいな街並みを維持するには左官が必要なのです。左官の養成コース

を持っている手工業会議所の技能研修センターでヒアリングしましたら、左官の教育には一番時間がかかるということでした。

一方、日本はどうでしょう。3年前に姫路城の大補修で大天守の塗り替えをやりました。写真をご覧くださいと大天守の壁だけでなく瓦も白く塗られています。つまり瓦に漆喰を塗っているわけですね。



姫路城天守閣 (筆者撮影)

普通なかなかやられる職人はおられません、
「日本伝統瓦技術保存会」という組織があります。この組織で競争入札に参加しました。ところが、あるゼネコンが、保存会が出した金額の半分で落札しました。でも、ゼネコンが高層ビルを建てるのは上手なのはご存じの通りです。でも、瓦に漆喰を塗るなんていうことはやったことがない。そこで保存会を下請けにしたのでした。安く彼らの持っているスキルを利用したわけです。買ったときなどで下請けいじめをすると次の世代が夢も希望もない。夢も希望もないと思ったら、後になかなか続いてもらえないことになりますので、正当な技術・技能に対する評価というのが非常に重要になります。

2番目は「地域に根ざしたきめ細かい利便性」というのが中小企業・中小業者には存在しています。地域ごとに発生するさまざまな細かい小さな需要、これには大企業より中小企業が対応しやすいという話です。創造性を持っていると言っても、その創造性をどう発揮するかと言うと、中小企業・中小業者はユーザー・消費者の

利便性を通じて、それぞれの地域社会を發展させてきています。

一方、大企業は、大量生産、規格化・標準化というのが得意です。でも、地域で小さい需要に対応するというのは、ものづくり・サービスでもやりにくい。別に子会社を作るという手はありますが、そのノウハウというのは、むしろ中小企業・中小業者に一日の長があります。

2日前の朝日新聞の夕刊の記事です。身体の一部が欠損した人の義肢や義足を作るという方々の話は皆さんもよくご存知だろうと思いますが、記事にはペットである犬の足とか腰の骨、その義肢や後ろ足が動かない時に体を乗せる台車を車輪で動かす道具を専門に作る職人たちが存在するというものでした。日本でもたまには見かけるのですが、8年間にイタリアで住んでいた地方都市の公園で、不自由な犬たちが沢山集合するイベントがありました。飼い主さんたちが、足や体が不自由になっている犬たちにいろいろな装具をつけてやっていました。日本でもこれからもっと増えて来たらと思うと思います。これは大企業が対応するには無理だということのご理解いただけるだろうと思います。

ここはちょっと面倒くさい言葉で書いてありますけれども、それぞれの地域ごとにいろいろな需要があり、その需要に対応するために、中小企業・中小業者は地域に立地して、日頃の会話の中から埋もれていた需要を掘り起こしていくということです。

地域社会に適したニーズに対応できる、その利便性を中小企業や中小業者が持っているということをご理解いただきたい。そして、21世紀の地域社会で重要な4つのポイントとして「安心・安全」、「医療・福祉」、「環境」、「情報・通信」などが、中心的な需要になってきます。今後もこれらの分野は地域社会で発生する需要として中小企業・中小業者が利便性を提供し続けなければならないと思います。

3番目には中小企業を経営したり、そこで働いていたり、中小業者として一人親方、家族だ

けで営業されている方々が「24時間住民」として、地域社会を支えているという、「地域性」、「社会性」のお話です。

中小企業・中小業者が、何と言っても地域社会の核になっているので、その絶対数が減っていくということは、地域社会が非常に不安定になるということになります。生活の豊かさを体現する中小企業・中小業者が減るということは地域社会の存亡につながることで、中小企業・中小業者を増やすための努力や政策を打たなくてはなりません。そこで、それぞれの地域社会を担っていく人たち、「キーマン」、「キーパーソン」など、鍵を握る人が当然必要になっています。この人たちを育成していくという、従来から行われた人づくりを通して、初めて地域経済振興ということが可能になってきます。

地域経済振興と言うと、何かまったく新しいことをやるとか、ものすごい企業を誘致しなければいけないなどと、従来は考えられてきましたが、ほとんど上手くいきませんでした。そこで、元々その地域にあるものを前提にしなければいけません。そして、そこにあるものは、産業や技能・技術だけではなく地域の伝統や文化を伝承し、続けていかないと、世界で通用する文化的な産業は育ちません。文化先進国のまねごとをやってもだめです。日本という国の歴史と伝統と文化、それぞれの地域にあるもの、これをベースにしていくということが重要です。

そして3つ目に、「顔の見える地域社会」を構築することです。匿名性の高い大都会ではどこで誰が何をやっているかわかりません。でも、地域社会の中では、ある程度の人たちの顔が見える。こうした地域社会をつくっておくというのは、そこに生活する人間の教育の場になっているということになります。

中小企業・中小業者の存在は子どもたちの教育の場にもなっています。商店街の「お茶屋のAちゃん」、「メッキ工場のBちゃん」といった子ども供同士の交流や、地域の高齢者はじめとして、いろんな階層の人たちと交流することに

よって、世代の異なる人たちとの口の利き方を覚えてくるわけです。

大人も地域の居酒屋やカフェなど、行きつけの友達が集まる場所で、みんな一杯飲んで、いろんな話をする。また、地域にある公民館などで、いま地域でどんなことが問題になっているのかと、みんなで話し合う。このような子どもから大人までの人間教育は、24時間住民として地域を支える中小企業・中小業者が中心的な役割を果たしているのです。

地域の老人会の会長はどんな人がやっていますか。PTAの会長は誰がやっていますか。地域の商店主や町工場の社長さんだったりしませんか。地域で人間が豊かに、また健全に成長していくため中小企業・中小業者の存在は絶対必要だということを申し上げたいわけです。

そして最後に、こうした利便性を通じて創造性を発揮し、そして地域に根を下ろして地域社会を維持するということは、その地域のなかで働く民間企業の労働者や自治体の労働者とも連帯をしていく素地が既に中小企業・中小業者の中にはあることは瞭かです。

いくつか事例を準備いたしましたので、ご覧いただければと思います。シンポジウム参加団体の中に全商連さんが居られるので事例を書き出してみました。

- ◆事例1 全商連・民主商工会
- ①「夜のオリエンテーリング」料飲業
飯田民商1000人 市長参加
 - ②「民商まつり」開催 事例：坂戸民商
参加者2万人 参加90団体
 - ③「住宅リフォーム助成」603自治体
(東京都12区市)
「店舗リニューアル助成」55市区町村
(2016年1月「全国商工新聞」調べ)
- ※「秋田県子育てリフォーム」2016年

全商連・民商では「夜のオリエンテーリング」を長い間実施されています。広島県の福山市の民商からスタートしたと伺っております。今では日本全国の民商さんで、この活動が行われています。長野県飯田市の飯田民商さんがやって

いらっしやる活動では、毎回1,000人前後の参加者がおられます。ここには飯田市の市長さんも参加させています。それから「民商まつり」では埼玉県坂戸市の坂戸民商の事例です。何と毎年、90団体が参加し、地域周辺の住民を含め参加者2万人が集まります。わたくしにも毎年招待状を送ってくれています。何回か参加しましたが、毎回大盛況の様子です。

それから3つ目に「住宅リフォーム助成」です。直近のデータでは603自治体で実施しています。また一方で、「店舗リニューアル助成」、これは2013年に高崎市でスタートしています。大きな金額ではないのですが、リフォームに一定の助成がある制度ができることで、さまざまな地域の普通の住宅や店舗のリフォームが進展する起爆剤となっています。

最近では、秋田県で「子育てリフォーム」制度がスタートしています。人口減少というのは地方ほど非常に厳しい状況になっていますので、通常のリフォーム助成制度に加えて、子供の子育てのための助成額の加算をしています。

- ◆事例2 東京土建一般労働組合
- ①区役所での住宅相談窓口設置
「江戸川方式」として他の自治体でも導入
- ②高齢者住宅への訪問相談
阪神淡路大震災を契機、家具の転倒防止金具の設置から展開
- ③各地域の支部で住宅デーや祭りへの参加
包丁研ぎ、まな板削り、木工教室、ポニー乗馬、ミニ上棟式など多彩
- ◆土建業者が近隣に存在している安心感

さて、参加団体の中に東京土建さんもおられるのでご紹介させていただきます。少し古い話で恐縮ですが、区役所や市役所に行きますと、ほとんどどこにも住宅相談窓口があります。これは民間の建設業者がやっていらっしやる。形態ではNPO法人の形をとったりすることもあります。役所での住宅相談窓口を最初に作ったのは東京土建の江戸川支部が提案し、地域の建設団体が協力して窓口が開設されたといわれています。それがきっかけとなって、全国の自治体で

も導入するケースにつながったと伺っております。

それから1995年に発生した阪神淡路大震災を契機として、高齢者だけの住宅に家具の転倒防止金具を無料で取り付ける活動を江戸川支部で始められました。それがきっかけとなって、高齢者が住宅の不具合で困っていることが分かり、リフォーム需要が掘り起こされたといえます。各地域で「住宅デー」だとか「土建祭り」をやっているところがあります。そこでは包丁研ぎやまな板削りをはじめ、子ども向けの木工教室やポニー乗馬などが実施されています。立川支部では、さらにミニ上棟式、棟上げ式をやって、参加者にお菓子を配っておられます。これらの活動は、土建業者の皆さんが地域の中に存在していること、近隣性をアピールできています。

さて、地域で大きな3つの役割を果たしても、先ほどの姫路城の瓦に漆喰を塗る職人たちが入札価格の半額で落札されたゼネコンの下請けになってしまったのでは何にもなりません。中小企業・中小業者が主役になれる仕組みを確立させ、自分たちや自分たちの家族、もしくはそこで働く人や働く人たちの家族の生活を豊かにしていくことが重要です。

これを京都大学の岡田先生が「地域内再投資力」と表現もされていらっしやるし、地域内経済循環などといわれることもあります。資金全部が地域の中だけで回るということはありませんが、少なくとも大企業に渡れば、地域から大企業の本社へと外部に資金が逃げていきます。

日本福祉大学におられた森靖雄先生は商店街を事例にして、地域の商店街の中小小売店での購買は資金が他の地域に逃げていかない。小売店は地域や周辺の卸問屋から仕入れ、消費者や同業者、同業者というのは小売店や飲食店に販売され、売上金は地域の信用金庫・信用組合など地域金融機関に預金される。それが地域の他の中小企業・中小業者に貸し出されていく。当然税金も地域の自治体に納入されていくという

説明をされました。

2007年「地域資源活用促進法」、2008年「農工商等連携促進法」の2政策が立て続けにはじめられました。それだけ地域経済とか農業というものが厳しい状況との表れで合ったと考えます。従来、縦割り行政であった農業と商工業をつなげていくということが政策的に出てきたときに、非常に大きな変化と捉えられました。地域内での農林水産業、いわゆる原材料など1次産品、製造・加工、流通、サービスなど多方面に各地域のなかで人材づくりがなされ、「6次産業化」へと進展しているのです。地域のなかで連携の仕方が多様になってきています。

そうすることによって中小企業・中小業者の持つ経済合理性が、よりいっそう発揮できるのです。もちろん地域産品の地域内外への販売の拡大、地域内所得、これをどんどん確保していくことにつながって行って、地域が豊かになっていくということになります。

もう1つ、必要な資金を中小企業・中小業者が必要なとき必要なだけ提供できる仕組みというのが重要になってきます。かつて「リレーションシップ・バンキング」という言葉が流行しました。流行ると廃るものです。「リレーションシップ・バンキング」をメガバンクに期待しているのではなく、地域密着型の協同組織金融機関である信用金庫・信用組合に期待されているのです。

大きい2つ目の項目「地域循環型の中小企業振興政策」、簡単に自治体の中小企業振興条例づくりについて紹介をしておきます。

- ▶ アメリカ型グローバル資本主義政策からヨーロッパ型人間尊重型政策への転換
→地域内での資金循環を重視した政策
- ▶ 人間重視の地域経済社会を中小企業・中小業者を核として再生する
→エネルギーを含め「地産地消・商」仕組・組織づくり
- ▶ 地域に根ざした中小企業振興政策の作成
自治体レベルで地域固有の産業集積を前提とし、地域中小零細企業の活力を生かせるように地域産業振興計画の策定
- ▶ 黎明期
→グンゼ「郡是」と前田正名「興業意見」1884年
地域資源の活用、「是」の作成、組織による協働

最初に地域内での資金循環を重視する政策にしていくためには、アメリカ型文明至上政策からヨーロッパ型文化重視政策へ、つまり地域の中小企業・中小業者を重視する政策への転換が重要だと申しました。当然ですが人間重視の地域社会・経済には中小企業・中小業者を維持し、再生することが必要になります。「無いものねだり」はだめですということ、今あるものを何とかしましょうという話だと思ってください。

エネルギーを含め地域のなかで生産し、地域のなかで消費し、商いをする。こういう仕組みづくりが必要です。そのために地域に根ざした中小企業振興政策を作らなければなりません。

自治体レベルで地域保有の産業集積を前提とするということです。そこに無いものをねだっても来てくれません。来てくれるならとっくに来ています。だから無いものを欲しい欲しいと言っても来ません。今、地域に存在するものを振興することを前提にしましょう。

ちなみに地域の中小企業・中小業者の活力を生かす地域の産業振興計画が必要であるとする考え方はすでに明治時代には存在していたのです。当時の若い官僚たち中の一人に、薩摩藩出身の前田正名（まえだまさな）がいました。彼は産業政策立案には地域産業の実態調査が重要であることを理解しており、農商務省の『興業意見』全30巻という大変分厚い地域産業の実態資料の編集に携わっていました。

明治の日本では日本各地の「在来産業」、今で言う地場産業が安い輸入品との競合でどんどんつぶれていました。地域の在来産業の危機的状況を何とかしなければならぬと言ったのが官僚だった前田正名でした。山梨県知事になった前田は繭・生糸の生産や甲州葡萄の普及を進め、41歳で農商務次官をやめた彼は「是」（地域の在来産業の振興計画）を提唱し、全国で国是、県是、郡是の必要性を説いて廻りました。皆さんご存じの「グンゼ」は当時「何鹿（いかるが）郡」現在の京都・綾部市で行った前田の講演がきっかけで設立された会社で、当時は「郡是製

糸（糸は二つ）」という社名で発足しました。

地域経済を豊かにするために、その地域に存在している中小企業を振興対象にするという考え方は近年の話ではなく、実は明治時代から進められていたのだということをご理解頂きたいのです。

- ▶ 1979年「墨田区中小企業振興基本条例」
- ▶ 2018年5月現在45道府県284市区町村
東京都と高知県2都県で未制定
- ▶ 高校「政治経済」教科書（実教出版2018）に
中小企業憲章や振興条例について初めて記述
- ▶ 振興計画を作る前に、地域資源「地域の宝」
再発見のための中小企業・中小業者の実態把握調査の重要性を再認識
- ▶ 「無いものねだり」ではなく「地域深耕」に
より地域の個性を先鋭化させる

さて、中小企業振興条例で先駆的だったのが1979年の墨田区です。「墨田区中小企業振興基本条例」がつけられて以来、全国の各地域で都道府県レベルや市区町村レベルで条例制定運動が盛り上がりました。それは中小企業家同友会や全商連・民商が頑張っ、中小企業振興条例づくり運動を展開した成果と考えています。

今年の5月現在で45道府県、284市区町村で制定をされています。都道府県レベルで45ということは、あと残りは東京都（脱稿後2018年12月に制定）、そして高知県、この2つの自治体となります。

ただ、都道府県レベルで中小企業振興条例をつくっても、現実には基礎的自治体レベルで制定しておかないと、地域の実情を反映したきめの細かい政策の中に反映させることは難しいだろうとおもいます。

私も仕事の関係で高校生向けの教科書には一応は目を通します。今年、「実教出版」という出版社が発行している高校生の『政治経済』という教科書に「中小企業憲章」、「中小企業振興条例」という項目が初めて掲載されました。

この振興条例に基づいて地域の中小企業振興政策をつくる前に必要なことは、地域の資源、「地域の宝」ともいえますが、これらを再発見

するための中小企業・中小業者の実態把握がとても重要になります。

私の恩師は墨田区の中小企業振興条例にかかわる仕事をしていたので、私も大学院生時代にいろいろと話を聞かせてもらいました。当時の墨田区職員の中で係長以上の皆さんが正規の業務終了後に中小企業・中小業者のところへ行き全数調査を行っていたこと、条例制定後では「産業振興会議」の各部門の会議が開かれるときに、職員の人たちが参加して、黙々と中小企業・中小業者の状況や要望を聞くわけです。その頃の自治体職員は「国にはこんな政策がありますよ、どうですか」と、上からの目線で指導することが多かったそうです。墨田区では中小企業・中小業者が、どんな要望を持っているのかということを真摯にきちっと聞いて吸い上げて、政策に反映させることを墨田区ではやっていたという話に、私は大変驚いた記憶がございます。

まずは中小企業振興条例制定の際には中小企業・中小業者の実態把握、これは全数調査、悉皆調査をしっかりとやるしっかいことが必須条件なのです。「無いものねだり」ではなく地域を深く掘り下げていく、つまりその地域に埋まっている多様な中小企業・中小業者の能力を見つけだし、市場に適合させるように先鋭化させてあげることが大事なのです。

さて、振興計画に地域の中小企業・中小業者の意見・要求を最大限に組み込んで作成をすることの必要性は先ほどお話ししました。もう1つ重要な点は、自治体を中心になって小回りが利いて実行しやすい、または結果を検証する体制づくり、これがないと次に発展させることはできません。そのためにも、いろんな責務が各方面に加わってきています。

最初に「区長の責務」と入れたのが墨田区でした。もちろん市では「市長の責務」にもなりました。大企業が多数ある東京の中央区、工場の移転問題で揺れた大阪府八尾市では「大企業の責務」が入ってきました。その後、愛知県の県条例のなかでは「金融機関の責務」というの

が入っています。また「大学や研究機関の責務」、
「小規模企業への配慮」、「労働団体への役割」、
これは長野県です。それから「地場産業」を加
えた石川県、岡山県は「学校等の役割」など、
地域の構成団体、これを中小企業・中小業者の
振興の中に組み込んでいくことが、当たり前に
なっている状況です。

これは帯広信用金庫の事例ですけれども、き
ょうはその立役者がお見えになっていますので
私から申し上げるよりは、ご本人からお伺いし
ていただければと思いますので、この部分は読
んでいただければ結構です。

▶ 帯広信用金庫の事例

産業振興ビジョン策定のための「中小企業振興会議」
(4部会)発足に関わり、金庫内に「地域経済振興部」を
創設「ふれあい相談室」として平日営業日だけでなく、土
曜日も9～16時まで窓口を開けて新規事業者の相談にあ
たっている。農商工にわたる異業種交流、地域企業景気動
向調査の分析、東京や上海での商談会の実施を帯広市と連
携して展開し、地域経済が発展することこそ地域金融機関
の役割との方針を明確にしている

▶ 今後の方向性

地域中小企業・中小業者「地域中小企業振興条例」、
地域建設業「公契約条例」「住宅・商店リフォーム助成」、
住民「まちづくり条例」など農林水産業を含む様々な地域
中小企業・中小業者の振興政策を運用や予算措置などで連
携させる柔軟性を確保する

最後に今後の政策の方向性ですが、これまで
申し上げた中小企業・中小業者を対象としたよ
うな地域の「中小企業振興条例」を基礎におき
ながら、地域建設業に関わる「公契約条例」、リ
フォームに関わる住宅や商店の「リフォーム助
成」、また一般の市民や区民の方々である住民を
主体とする「まちづくり条例」などの、いろん
な条例を政策の運用や予算措置などで連携させ
ていくが必要になってくるだろうと思いま
す。これはこれからの皆さま方の運動の発展に
かかってくると思います。大いに期待を致して
おります。

自治体による 中小企業振興政策は 世界の常識を 本シンポから提唱する

非常に雑駁な話で申しわけありませんが、時
間となりましたので、私からの問題提起を終了
とさせていただきます。ご清聴ありがとうございます
でした。(拍手)



シンポジスト

中小企業支援—金融のとりくみ

帯広信用金庫・常務執行役員 地域経済振興部長 秋元 和夫



本日はよろしく申し上げます。私からは、中小企業支援—金融機関のとりくみについて、私ども帯広信用金庫の実例をお話させていただきます。私はあらためて申し上げるまでもなく北の大地、北海道十勝地方からまいりました。「北海道にはよく行くが、十勝に行く機会はなかなかない」という方がたくさんおられ、残念に思っております。私は十勝の観光大使にも任命されておりますので、いらしたことのない方にはこの折角の機会を活かしまして十勝の魅力を強くピーアールして帰りたいと思っております。

帯広信用金庫は、十勝地方を営業エリアとする地域に根を張る金融機関、地域の方々が地域のために立ち上げた協同組織金融機関、なかならずその経済の中核をなす農業生産者や中小企業・小規模事業者（以下 中小企業等）のみなさんと運命共同体の関係にある金融機関でございます。今日は中小企業等のみなさん向けにどのような支援をしているのかというお話を具体的に申し上げてみたいと思います。

- 〇 継ぎたい・継がせたい後継者がいる魅力ある企業づくり
- 〇 誰もが投資したくなる事業の創出
- 〇 中小企業・小規模事業者が次々と生まれ育つ環境づくり
- 〇 補助金等の支援制度は自立のために上手に活用
- 〇 日本・地域の産業・経済やコミュニティを支える中小企業等の持続的発展を
- 〇 中小企業等も地域になくしてはならない存在に
- 〇 社員とその家族、社外社員とその家族、現在顧客と未来顧客、地域住民・特に社会的弱者、出資者・関係機関の「五方よし」経営＝坂本光司先生の人を大切にする経営
- 〇 心豊かに暮らせる経済・社会の構築を

上の囲みをご覧ください。企業も労働者も元気

になっていただくために、私どもがしっかりと応援したいと思っている8つの点、本日の発表の結論を先取りする形でこのページでご紹介しております。中小企業等との対話を通じ、相互の理解と信頼をしっかりと深めながら、金融機関が力一杯支援するということを宣言しているものです。一つ一つご説明する時間がないので、あとでゆっくりお読みいただきたいと思います。下から2番目には社員とその家族、社外社員とその家族、現在顧客と未来顧客、地域住民・特に社会的弱者、出資者、関係機関の『5方よし』の経営、こういったものを念頭に企業経営していくことも大事なんじゃないだろうか、と考えております。これは「日本で一番大切にしたい会社」シリーズの著者で「人を大切にする経営学会」会長の坂本光司先生が提唱しておられるもので、私どももその普及・浸透に向け坂本先生と一緒に十勝の事業者のみなさんを訪問・面談したりしております。

- 〇 人口の減少と高齢化
- 〇 人手不足感の強まり
- 〇 グローバル化・開放経済の進展
- 〇 地方経済の疲弊
- 〇 長引く超低金利政策
- 〇 フィデューシャリー・デューティー
- 〇 事業性評価
- 〇 フィンテック

上の囲みをご覧ください。しかしながら、私ども金融機関の経営を取り巻く環境も厳しさを増しております。金融機関の環境の変化、求め

られる対応をあげてみると、ここに書いているとおりです。金融機関の経営環境の変化、課題というものは結構たくさんあるなあ、という感じですが。ただ、これらの課題に対してどう向き合って、対応したらいいかを考えると、結局、

私どもが地域金融機関、協同組織金融機関であるからかもしれませんが、基本は、創業の理念に立ち返った「原点回帰」であり、そしてもつべきものは「長期的視点」であると考えております。

信用金庫、原点は長期重視の経営理念

帯広信用金庫は、2018年5月、創業100周年に合わせ、次の100年を見据えて刷新しました。

経営理念

- 一 十勝を愛し郷土の繁栄に誠心誠意貢献する
- 一 地域とともに地元事業者の成長と産業の発展に尽くす
- 一 誠実と健全を基本とし何よりも信用を大切にす
- 一 法を守り道徳を尊び礼節を重んじる
- 一 十勝に暮らす人々の豊かさ職員の仕事の幸せを追求する

上の囲みをご覧ください。帯広信用金庫の中小企業等の支援については、その原点は目先にとられぬ長期重視にあることが私どもの経営理念をご覧いただいてもおわかりいただけると思います。第一に、「十勝を愛し、郷土の反映に誠心誠意貢献する。」二つ目に、「地域とともに地域事業者の成長と産業の発展に尽くす。」こういったことを経て、最後には、「十勝に暮らす人々の豊かさ職員の仕事の幸せを追求する。」ということ掲げているところです。

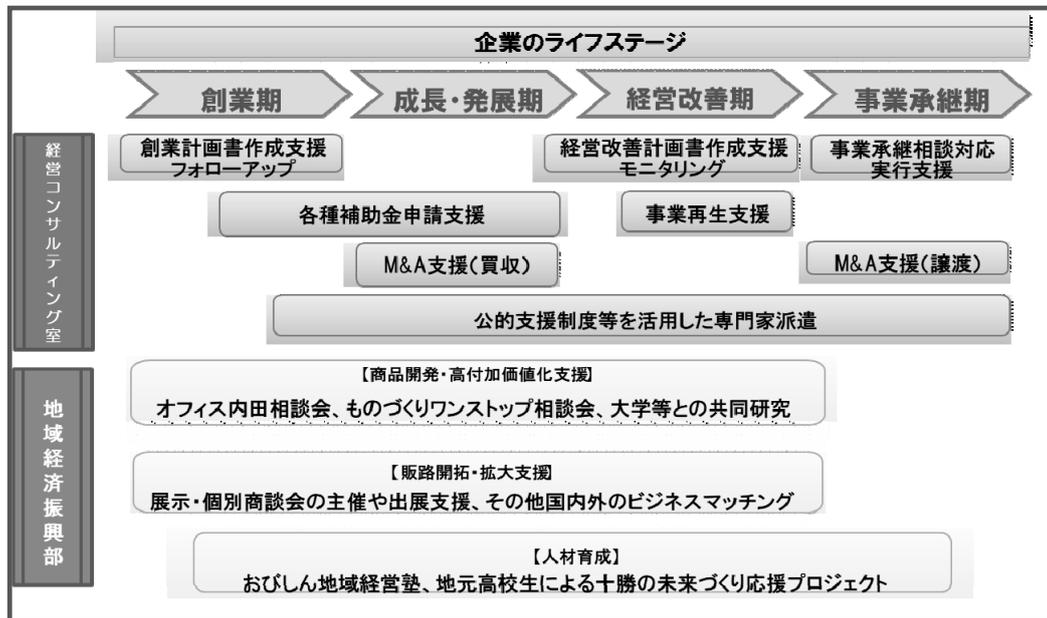
こうした経営理念に添ってこれまで取り組んできた当金庫の地域貢献の考え方について具体的に示しています。先ほど八幡一秀先生からリレバン（リレーションシップ・バンキング）のお話がありましたが、このリレバンが金融当局から声高に叫ばれたのは2003年だったと思います。その2年前、2001年には私どもはこのリ

レバンを先取りする形でここにお示した「地域貢献マスタープラン」をとりまとめました。「地域貢献8ヶ条」を定めて公表していますが、具体的には、①中長期的視点から取り組む、②年度業績や経営環境の変化にかかわらず、継続して実践する、そしてこれが特に重要なんです、③地域の全ての人々・事業先を対象とし、見返りは求めない、ということを謳っております。私どもの帯広信用金庫の地域貢献の取り組みというのは、「現在顧客」のためだけではないんです。顧客でない方も地域の経済を構成する主体の一人として、しっかりと応援していかなくてはならない、というように考えて取り組んでおります。

次の囲みをご覧ください。帯広信用金庫の中小企業等向けの具体的支援策については、ここにあるとおりです。企業のライフステージに応

じて2つの部署が支援に取り組んでおります。先生（八幡一秀氏）から先ほどご紹介いただいた部署は、現在は経営コンサルティング室という名前になり支援機能も広がっています。10年前

には地域経済振興部を新たに立ち上げました。これら2つの部署をいわば車の両輪として十勝の中小企業等を応援しているところでございます。



生産者や中小企業等の悩みや課題を解決する、その目的は先生からもお話のあった地域内資金循環や地域内再投資を促進していくことにありますが、その活動を具体的に紹介しているのがこのページです。私が在籍しております地域経済振興部に絞って申し上げても、地域や生産者、事業者等が抱える次の6つの課題を解決するために、様々な経験を持つ10名の体制で、包括的、体系的で継続的な支援活動をシームレスに展開しています。課題の一つ目は市場ニーズ、消費者ニーズを捉えた「売れる商品づくり」であり、この課題を解決するために各種の無料相談会を開催したり、商談会の主催あるいは出展の斡旋を行ったりしております。二つ目は、より付加価値の高い「儲かる商品づくり」であり、これに向けては大学や試験研究機関との共同研究を行ったり、専門家等による無料相談会を行ったりして、よりレベルの高い商品の開発支援に努めています。三つ目が国内外の「販路の開拓・拡大」、四つ目は十勝の次代を担う「人材の育成」であり、これらの課題解決のために幅広い支援を行っています。人材育成については、小学生

を対象にした金融経済教育のほか、中学・高校生を対象にしたインターンシップ、「地元高校生による十勝の未来づくり応援プロジェクト」や「おびしん地域経営塾」などを実施しています。私ども地域経済振興部ではこのように小学生から上は経営塾の50歳の塾生まで、年代別に幅広い人材育成に取り組んでいるところでございます。そして五つ目は「連携システムづくり」です。十勝では生産者や事業者の方々がそれぞれ一生懸命に事業に取り組んでおられるんですが、地域の様々な機関・団体も交えたヨコの連携がなかなかできていなかったということもありまして、その連携システムの構築に汗を流しました。後ほどご紹介する「とちか酒文化再現プロジェクト」、「十勝産しお創りプロジェクト」、「ナチュラルチーズの共同熟成庫の建設・運営」、そして落花生の「“TOKACHI Grand Nuts”プロジェクト」など、産学官・農商工と金融の連携、地域間の連携などによる取り組みを推進しております。最終的には、六つ目の課題として挙げた「産業クラスターの形成」を目指しています。十勝ではロケットの打ち上げなど航空宇宙産業

基地構想の実現に向けた取り組みも加速されており、今やICTやGPSを活かしたスマート農業から宇宙関連まで幅広い産業が生まれつつあるところでは。

そういうなかで、私どもは生産者や中小企業等の方々の新たな悩みや課題にも柔軟かつ迅速に対応するという心構えで、2018年度には新たに次の5つの取り組みを進めています。一つ目は金融機関が事業者のみなさんとの対話を通じて、その課題解決に向けた支援を行っていくための事業性評価に関する取り組みです。これを効果的に実施するために私どもは中小企業家同友会のみなさんとセミナーを共同主催したり、中小機構・中小企業大学校とも協力したりしながら、新たな啓発事業を始めています。二つ目は、多様な農業の推進と農業の6次産業化につながるワイン造り支援、三つ目は海外展開支援に特化した商談会の実施、四つ目は人手不足問題の深刻化に対応した外国人技能実習生制度等に関するセミナーの実施。そして五つ目は行政と連携した人材育成事業の充実です。

専ら女子職の事業のために
帯広信用金庫

オフィス内田相談会

帯広信用金庫は、毎月1回（2日間）、東武百貨店の北海道展を百貨店業界NO.1の物産展に育
 上げ、カリスアドバイザーと呼ばれた内田勝氏（株式会社オフィス内田 会長）による相談会を
 実施しています。
内田勝氏は、現在も全国各地の自治体や民間企業のアドバイザーや役員を務めるなど、幅広い
 分野で活躍されています。相談会では、製商品の開発やブラッシュアップ、販路開拓や効果的
 な販売促進など、様々なご相談に、プロの視点からアドバイスしていただいています。
これまでの相談会参加者は、生産者や農協連合はじめ農材、美容・健康、観光関連等の事業者、
 商工団体、業団体など実に多岐にわたる。複数回の相談を重ねて、新商品を開発したり、売上
 上げを伸ばしたりといった成果をつかんでいる方々もたくさんいらっしゃいます。
「悩みを聞いてもらう中で、何かヒントがつかめれば・・・。」といった目的でも構いません。
 どうぞお気軽にご参加ください。

内 容：

- ☆ 製商品やサービスの開発に関するアドバイス
- ☆ ネーミング、パッケージデザイン、価格設定などのアドバイス
- ☆ 販路開拓・販売促進のデクニックや成功事例の紹介
- ☆ 販売先・仕入先とのマッチング
- ☆ 地域活性化のアドバイスや提案 など

実施日：毎月2日・事前予約制
（原則、毎月第3週の水・金曜日としています。実施月によって異なります。詳細はお問い合わせください。）

会 場：帯広信用金庫第2ビル2階 ミーティングルーム
*ご希望により、店舗・支帯などご指定の場所へお伺いすることもできます。

相 談 料：無 料
参加申込：お近くの帯広信用金庫本支店へお問い合わせください。

【担当】 帯広信用金庫 地域経済課 岡部
 〒080-8701 帯広市西2条南7丁目7番地2 帯広信用金庫第2ビル2階
 Tel：0155-23-7590 Fax：0155-22-5766 E-mail：rep@obihiro.shinkin.jp

帯広信用金庫無料相談会チラシ

専門家による無料相談会のチラシです。100件には届いておりませんが、毎年度かなりの数の相談会を実施しております、この相談会の

結果生まれた新商品なども少なくありません。飲食店などにも足を運んでその課題解決にも取り組んでいるところがございます。

共同研究や商談会、そして私が塾長を務めているおびしん地域経営塾の話も資料がございます。

さらに経営コンサルティング室が事務局を担う「とちち・イノベーション・プログラム」という全国的にも注目されている新たな創業塾もご紹介しています。十勝の創業意欲に満ちた人々、これまで中学生から80歳前の方々にもご参加いただいて、各地で活躍している革新者と呼ばれる方々と引き合わせて、そこで混血型の事業、新しい事業を生み出していくという取り組みを進めています。

加えて、具体的に生まれた事業が次のページにあります。新しい観点から様々な事業が生まれていることがおわかりいただけると思います。



ものづくり展示商談会で説明する生徒

次に高校生向けの応援プロジェクトです。高校生の写真がありますが、熱心かつ一生懸命にとりくんでいる姿がここに現れています。こうした高校生の豊かで柔軟な発想から埋もれた地域資源が発掘されたり、住民や事業者等が地域資源の持つ価値の大きさにあらためて気づかされたりしたケースもございます。

地域経済振興部では産学官・農商工と金融の連携を進め、十勝に新しい連携システムを作ろうとしているわけですが、十勝の地域再生に向けて「とちち酒文化再現プロジェクト」、「十勝産しお創りプロジェクト」など産業・業種横断

的なくつかの取り組みを進めています。2017年1月には、ナチュラルチーズの共同成熟庫が完成し、8年越しの夢が実現。新しいチーズの製造が始まり、GIの登録申請も行っています。2017年8月には、産学官・農商工と金融の連携、北海道と東京・千葉・茨城の地域連携によって、新たに落花生に着目した“TOKACHI Grand Nuts”プロジェクトも立ち上げました。そして2010年に始まった「真冬のマンゴーづくりプロジェクト」は2018年に宿願の栽培施設の大幅増設を果たし、いよいよ取り組みが本格化します。北海道でマンゴーができるのかと思われるかもしれませんが、全国商工新聞の記事の右にある写真の赤い玉がそれです。十勝では重油を燃やして環境負荷をかけるようなことはせず、自然・再生可能エネルギーを活かした環境に優しいマンゴーづくりに取り組んでいます。



清酒「十勝晴れ」完成披露会

さてここから「とから酒文化再現プロジェクト」のお話が出てまいります。

栽培に必要な気温が確保できないため酒米はできないと言われて続けてきた十勝において酒米づくりに挑戦し、十勝で汲み上げた大雪山系の深層地下水と合わせて十勝の地酒（日本酒）をつくりました。先週末には純米大吟醸のおいしいお酒もできました。ぜひみなさん、北海道にお越しいただいて十勝の地酒「十勝晴れ」を堪能いただければと思います。

酒造りの取り組みはお酒だけに終わらせない。お酒や酒造りの過程で得られる副産物を活かして新商品や新メニューを生み出し、新しい食文

化の創造もしっかり行っていく。それを通じて産業振興をはかるということにしております。

「ナチュラルチーズの共同成熟庫の建設・運営」は、TPPや日EU・EPAなどグローバル化の荒波にもまれて苦しむことが懸念される農業、特に酪農業の強化に資するよう、より付加価値の高い熟成タイプのナチュラルチーズを製造しようとするチーズ工房が共同で成熟庫を活用できるようにした日本で初めての取り組みです。

共同成熟庫で製造しているのは、溶かして食べるタイプのラクレットチーズ。これをチーズの新しい食べ方として紹介し、国内外で需要拡大に取り組んでいます。とってもおいしいチーズです。十勝産の野菜やパンなどにかけていただくと、大変おいしく召し上がっていただけるかなと思います。



ラクレットチーズの調理例写真

“TOKACHI Grand Nuts”プロジェクトという落花生のプロジェクト。元々落花生は千葉県で日本の生産量の8割、茨城県で1割を生産しております。北海道でも趣味的に作っている方もおられます。実はある方から国産落花生を調達したいというご相談をいただいて、落花生について調べてみますと、千葉県も茨城県も生産者の高齢化が進んでいて、安全・安心の面から評価の高い国産落花生の生産量がどんどん落ちている。その一方で、国内需要は健康志向の高まりから拡大していくことが見込まれているということがわかりました。特に落花生をオイル等にして、その機能性に着目した摂取の方法を工夫していくと、需要がさらに増えていく余地も

あるのではないかと考えています。長期的には、北海道でも落花生の栽培・加工を中心にして新たな産業を育てていけるのではないかと期待しているところです。

「最後」に、長々とこれまでお話してきたことを締めくくっています。後ほどご覧いただければ幸いです。ご静聴、ありがとうございました。

- 地球温暖化の進展、スマート農業の発達、加工技術や物流システムの進化、再生可能エネルギーの利用拡大などは、十勝農業の多様性や食産業の発展性を広げます。そこには、国際基準をも満たした品質も付加価値もより高い農産物や加工食品の生産拡大を見通すこともできますし、人口減少という重い構造問題にも負けない海外等の市場開拓も視野に入れることが期待できると思っています。
- 本稿では詳しく触れてはおりませんが、大樹町では宇宙ロケットの射場（スペースポート）の建設を目指し、JAXA等のご協力も得て30年以上も活動を展開してきています。また、インターステラテクノロジズ（株）が民間初の小型観測ロケットの開発・打ち上げを目指し、取り組みを加速させています。これらは、今後の北海道農業の発展等を力強く後押ししてくれるでしょうし、農業地帯・十勝のものづくり産業育成にも資するものと考えています。
- 本日はご紹介した十勝の取り組みには、全国の中小企業・小規模企業のみならずみなさまにお力添えをいただかなければならないものが少なからずあると考えます。十勝には、夢あふれる将来楽しみな取り組みがここかしこに広がっています。みなさま、引き続きご注目ください。



シンポジスト

後継者育成と働く環境づくり

中小企業家同友会広報委員長 加藤 昌之
(株式会社加藤建設代表取締役)



中小企業家同友会の加藤でございます。私は同友会で広報委員長を務めさせていただいております。愛知のほうの株式会社加藤設計という建築の設計事務所を運営させていただいております。

私もこの同友会に入ったのは創業して4~5年たったくらいで同友会に入ってからこれ30年くらいになります。そんな関係で目指す経営は経営指針に基づく人を生かす経営ということで、ずいぶん経営のスタイルを同友会の場で変えていった経緯があります。

それはブラック設計事務所型からの転換ということです。設計事務所というのは、今、新卒採用というのをずっとやっているんですが、大学の先生のところに行くと、設計事務所はブラ

ックだからダメだよと言われて、なかなか送ってくれないんです。それはぼくも分かっていますので、ここから転換しないと設計事務所としての将来の繁栄はないなということで、一貫して労働環境の改善をやってきたつもりです。

最初のほうは入ったらやめて、入ったら独立するとか、なかなか定着しない時期が続いたんですが、今は7年間連続で新卒採用です。10年間で1人だけ県庁に引き抜かれましたが、出世したからしょうがないなと思っています。

あと心がけているのは多様な人材として女性や外国人も採用しています。あと障害者の採用がなかなかうまくできないんですが、今17人でやっています。

ブラック設計事務所型からの転換

経営課題1、多様な人材を採用

新卒採用には特に力を入れています

- 7年間連続新卒採用 (17人中9人)
- △ 女性採用 (17人中3人)
- △ 外国人 (17人中1人)
- × 障害者雇用

退社は10年間で1名 (公務員へ)



労働時間の削減というのは会社会的なとりくみで、社員の要望としては1日あたりの労働時間は増やしてもいいけど、休日は多くしてくれといひます。今建設業界は週休2日をどうするんだという状況にあります。どうしても建設現場は天候に左右されるものですから、なかなか

週休2日は難しいです。設計事務所は夜中でもやれるのですから週休2日は簡単にとりくめるということで、かなり労働時間は減らしてはいるんですが、それよりも休日を増やそうというのを考えました。しかし、来年は祭日も増えるし、有給も増やそうという目的でいっていま

すので、それから逆算すると人数が足りないということですね。設計室は満杯、どうやってやるんだということが、こことこの課題で、今3人くらいを募集していますが、決まったら改装しようということになっています。

それで仕事をどうやって効率化していくかということで今とりくんでいるのが、今までは1人が一物件を担当していたものをチーム制に変え、チームで仕事をこなしながら効率化をはかろうということと、それによっていろいろな会議が増えてきたんです。これは減らさざるを得ないなど。ここだなあとというのは、ここで社員教育も一緒にやろうということで、会社の効率を上げながら社員を育てていこうということですね。そういった社員教育を一挙にすすめていこうということで、運営会議のなかでいろんな

テーマを決めながらやります。それと社外からの講師を招いたりしてやると、講師で効率を上げていくとかですね。あと仕事のやり方、さっき言いました一つの物件を1人の人がやっているやり方だと1人の人のスキルを相当上げないとなかなかできないんです。この仕事のやり方をやめて、仕事に人をつけてたんですが、人に仕事をつけるということで人の個性にあった仕事をさせるということで、この人は対外的にちょっとしゃべれるなどということであれば、あえていろんな得意な仕事をやらせていくということで。ちょっと仕事のやり方を抜本的に変えながら人の個性を生かしていくというやり方に変えていきました。

ブラック設計事務所型からの転換

経営課題2、労働時間の削減

1、年次休暇増大で正社員一人増強 計画

| | | |
|-----------------------|---|---------------------------------------|
| 年間休日は124日 有給休暇平均2日 | ➔ | 年間休日は130日 有給休暇5日 + α (有休消化≒グープ) |
| $9日 * 18人 = 162日分不足$ | | |

2、総労働時間減少 計画 **パート従業員2名募集中**

| | | |
|---------------|---|----------------|
| 7年間連続 新卒採用 | ➔ | 来年4月採用 未だ未定 |
|---------------|---|----------------|

3、新卒採用が不発ならば、さらに1人増強 ?



設計室は満杯

地域とともにというのは、同友会も地域とともにというのがテーマでして、会社の1階を駐車場にしていたのをみんなが集まれるようなホールにして、このときは外国人留学生が来ていました。あと、地域に人を集めて寄席をやったり、ギャラリーを設けたり、ヨガ教室とか豆腐教室とか、いろんな交流をやって社員を地域の中にとけ込ませるということですね。



だから会社側は建築の設計だけをやっている

会社ということよりも地域の中に存在している意味合いとか、そういったことを社員の中に教育していくと、そのことが次の仕事づくりへの大きな力になっていくんじゃないかと、そんな狙いもあります。

それと当然会社ですから、飲み会とかやります。従業員の半分くらいは自転車で通勤していますが、片道20キロを自転車で通勤してくるという仲間、社員が5名います。それでメタボ体質が今は筋肉体質にがらっと変わって、チーム戦で自転車で試合に出ているんですね。段々余暇、休みが増えるものですから、いろいろな好

影響も出てくるなということで、会社の中も改造してシャワールームを作ったり、そんなこともやっています。



それと社員研修ですが、これは新たなとりくみです。こんど11月30日に新しく建設会社の社員寮をうちで買い取るんですが、これの温熱環境をよくするためにはどうしたらいいか、この建物が築45年ですから、その実験を兼ねています。またシェアハウスをしながら、そこで社員の交流施設も作ったり、研修所を作ったり、この地域には設計事務所とか大学も多いものですから、そういったところをうまく取り込もうと企画していくところです。何か地域と一緒にやれないかと、我が社の社員教育にもなるような交流の場ができないかというようなことでこれからやっていくところです。

それと後継者の問題です。わたしの息子が2年前に、30歳ですけど入社してきました。ここが問題で、本人は、建築の大学を出たんですが

あまり継ぐ意志はなかったんです。ちょっと無理矢理引っ張り込みまして、とにかく教育しています。ただ、彼が継がないかもしれないんです。しかし、No.2かNo.3が継ぐかもしれません。やはり明確に永続できる企業づくりをしていかないといけないだろうということで決心とか長期計画、これはみんな考えていこうと。それと財務が見えるように、ここを中心に、すぐ財務体質を強くするにはどうしたらいいのかとか、こんど社員寮を買ったのも財務体質強化の一環でやっているんですが、やはり社員教育、人材教育も、この辺の財務体質、やはり人数が少ないですから、全社経営でいけるだろうということなんです。だからそういったことでみんな、継続できる企業づくりですね。

息子が2年前に入りましてNo.2かNo.3が次の後継者ということなんです。僕はあと1ヶ月で65歳なんです。あと5年くらいかなと思ってます。これは経営指針書に出ているんですが、社員の人数と、あと何年度にどういう年齢構成になるか、これから将来入ってくる社員の年齢ですね。それでここは全部35歳、こういう計画にすると。一定の平均年齢が35歳になるよということが書いてあって、平均年齢35にこだわるというのは会社の最初の合意で、こういう計画で人を増やしていく会社づくりにしていこうと、年輪のような会社にしていこうということです。

・後継者育成の仕組みづくり

(以前は「下請けから自立へ」)

3、我が社の業務方針1；「得意分野を磨き新分野に挑戦」

1、競争力のある賃貸建築を強化育成する

賃貸ビルの企画力を育成する

2、新分野・新技術に挑戦し、付加価値を向上させる

「エネルギーシフトと建築」(エネルギーと温熱環境の研究)

中古ビルのコンバージョン技術確立(中古ビルを購入・シェアハウスへ)

新トラス技術の普及や古民家再生への挑戦

3、不動産部門をスタート

不動産情報を強化し地域との諸団体と連携を図る



それと得意分野を磨いていこうということで、地域ではかなり競争力があるものですから、我々は賃貸の企画力でここを磨きながら同友会でもエネルギーシフト、これは地域経済との関係でエネルギーシフトを運動としてとりこんでいるんですが、このエネルギーシフトの一環で新しいゼロエネルギービルの技術開発で奨励賞をいただいたんです。コンクールで賞を取ったんですが、国の実証よりもこちらは1年早く完成したということで賞をいただいたんです。それと一緒に不動産部門を立ち上げて、企業の付加価値、得意分野を磨きながら新分野に挑戦していき、付加価値をどんどん上げていこうと、創業当初のころは下請けばかりだったんですが、それを同友会で学んで脱下請けをはかって自分たちの強みを生かしていこう、ということで大分付加価値もとれるようになりました。この流れを強くもっていこうということですね。

最後に。下請けから自力型というところに来たんですが、今度は自力型から連携ということなんです。2008年にこれも賞をとったんですが、地元の江戸時代の民家が壊されて住民が募金しながら、壊さんようにしてくださいということでお金を集める運動が起き始めたんですね。だけど、改修が難しく改修に手がだせなくて、ほ

とんどうちがボランティアで設計図面を書いたり、テナントリーシングをしたり、そういうボランティアでやったことが評価されたました。全然儲かっていないんですが、そのときに感じたことが地域のためにやることによって、いろんな派生する仕事があるんだなあ、ということが段々分かってきました。それでいろんな会、建築士会や同友会の仲間とか、いろんな仲間と連携することで今後のビジネスが見えてくるなということなんです。今年の1月に会社の中に「NPO なごや歴史まちづくりの会」というのを設立して、これは名古屋まちづくり公社と一緒に連携して作ったんです。そういったことで名古屋の地域は歴史のある町ですから、それを生かしながら地域に貢献できるようなことをやっていこう、ということ、今後の我々の課題としてやっていくということです。そういった活動も地域とともに歩むという、我々中小企業家同友会の一つの大きな運動の流れの中に乗った形です。自社の社員の教育とか、そういった周りから支えられる、尊敬されるような企業になれば、後継者もプライドをもって引き継げるだろう、ということもあってそういった方向でやっております。



シンポジスト

職人育成のとりくみ

東京建築高等職業訓練校・事務局長 山内 誉主也



私どもの団体、1958年に開校して60年間、変わらずやっているという感じではありますが、「東京建築高等職業訓練校とは」というところからご説明します。

◆訓練校の概要

- ①初級(新規学卒者・建築大工等実務未経験者)および中級(建築大工等実務経験者)対象の養成訓練(普通課程・2か年)
- ②訓練校修了生および中・上級者を対象とする技能向上訓練(短期課程)
- ③2級建築施工管理技士、1・2級技能士等の資格取得のための訓練(短期課程)
- ④日常の建築実務に関する技術・技能研修(短期課程)

概要ですが、初級および中級の養成訓練をしております。訓練校修了生および中・上級者を対象とする技能向上訓練、1、2級の技能検定の講習とか施工管理の講習等々をやっております。そもそも訓練校とは、ということなんです、職業能力開発促進法、厚労省関係の法律に基づく教育訓練を行う所です、学校教育法に規定しているところではありません。あとは東京建築高等職業訓練校、公共の訓練校ではなくて認定の訓練校です。認定校と言っているんですが、訓練生は会社毎ではなくて職種業毎、共同校ということいろいろな会社から訓練生たちが来ております。

続いて「歩み」というところですが、1958年に創立をしております。元々は建設ユニオンという組合の前身の組合で、労働組合が技能後継者を確保、育成していこうということで58年当初の新しい時代の新しい教育をしていかなければいけないということで歩みが始まったところです。

「訓練方針・指導方針・カリキュラム」とい

うところで、能開法及び教育基本法に基づき、個人の尊厳を重んじ、真理と平和を希求する人間形成を期すると共に、建築技能者に相応しい知識と技能と教育を習得せしめ、以て我が国建設産業の発展に寄与するということなのです。

述べ修了者数でいうと、普通課程1765名、在校生は今現在で言いますと普通課程60名(女性1名)、講師指導員が16名います。

「訓練校の現況」ですが、訓練校の通学者は全建総連東京都連の組合員の方々、あとは求人部関係と、あとは大工さんの跡取り息子(娘)さん、息子を大工にしたいが、ということなどです。建築関係で、大工職が多いんですが、現場だけでは教えきれないところが多々ありますので、そういうところをOff-JTとして訓練をしています。

ちなみに、東京建設業組合求人部のところですが、東京建築訓練校とは切っても切れないところで、別個の団体です。新卒者の給与等労働条件を決めていて、新卒者の募集、採用、見習工の育成。当初は東北6県から、俗に言う金の卵世代からこういうことをやっております。旧来の徒弟制度からの脱却を目指し、1958年とりくみ開始、66年から集団求人団体の認可をとってやっております。ここの一番上にあります新卒者の給与等労働条件というところで、今も活動を続けているんですが、最低の賃金はいくらにするとか、休みを何日にするか等を決めて、求人票を出したり、ハローワーク、工業高校を回ったりしております。

試験については、入学試験はありません。学年末試験と修了試験等をやっております。入校資格については、規則を守り、建築の仕事に就

きながら建築技術技能者を志す意欲のある者、
ということで募集しております。

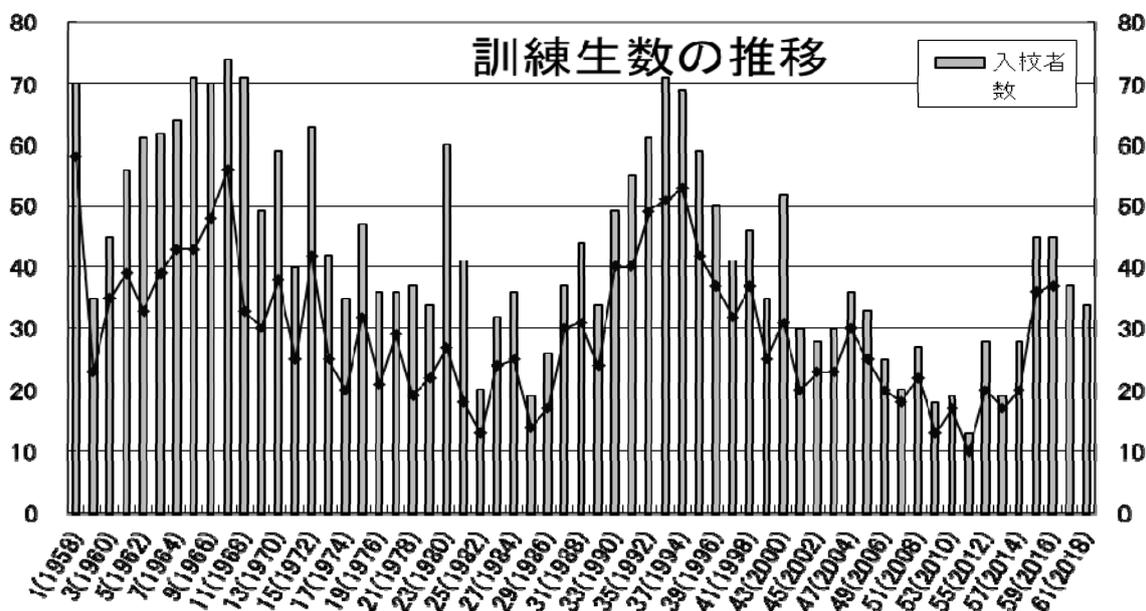
費用については、入学金 35,000 円、授業料月額 13,000 円と安くやっておりますと言おうと思っていたんですが、先ほど、八幡先生からヨーロッパでは 10 ユーロでと言われて、それに比べて高いと思いました。あちらは助成金が多いんでしょうね、こちらは少ない助成金で安く一生懸命やっております。あと、訓練校に有給で給料を払って通わせ、事業主が授業料等をし、一定の負担をいただき条件が満たされれば「人材開発支援助成金」を受けることができます。

訓練科目については、漢字ばかりで堅苦しい言い方なんですけど、職業能力開発促進法という法律に基づいてやらなければいけないので、こういう形になっています。授業は、差し金の使い方とか、そういうのはなかなか現場だけでは教えきれないところもありますので、Off-JT と

して座学、あとは実技で教えております。

修了時の特典については、2 級技能検定の受験が可能などです。

実技実習と学科と社会教育の三面に充実した訓練を行い、“新しい時代の新しい建築技能の養成”と“社会人としての人間教育”の 2 点を目標にやっております。訓練をすることで見習工の定着に効果があるとか、幅広い業務に対応できる複合的な能力が身に付く、ということを目指しております。見習工の定着については、授業はそれなりのものというか、やっているんですが、どうしても親子関係で息子さんがお父さんの工務店を継いでしまうとすると、自分以外とは、建築業界は高齢ですので、50 代以上のおじちゃん、おじいちゃんばかりという現場が多々あります。なので、訓練校で同じような世代の仲間たちと過ごす時間も貴重な時間なのかなと思います。



訓練生数の推移ですが、58 年開校でして 60 年代に大きな波があって、90 年代、バブル期にも大きな波があって、ここ最近、技能者不足で大きな波が来そうところで、ちょっと最近、技能職があまりの人手不足で争奪戦になってい

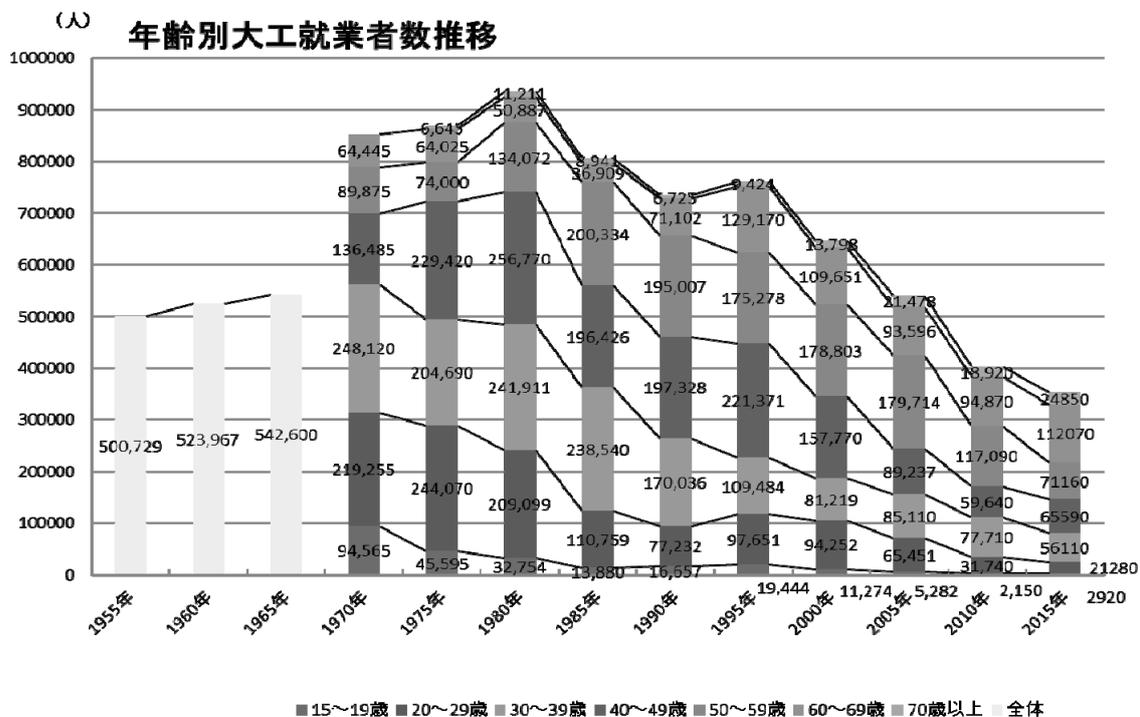
るので、来年も下がりそうな感じです。

当訓練校の大きな特徴としましては、高校新規学卒者が大体 6 割位を占めております。

年齢別大工就業者数推移ですが、これを見ると、大工技能者がどんどん減っております。

国勢調査を基にしておるんですが、80年代をピークにして2015年には37万人くらいまで減っております。この一番右下の数字が10代の大工の数で2920人しかいない、20歳から29歳までで言っても2万1280人しかいないというところ

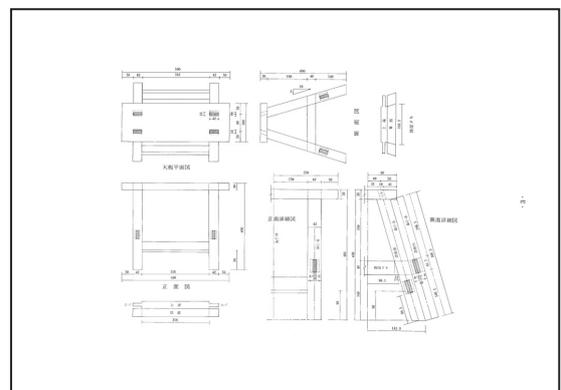
ろで、逆に60歳から69歳のところが11万2070人になっています。あと10年もすると、地方では家を建てる大工職がいなくなってしまうのではないかとと言われております。そういうことで教育し、訓練をしているところです。



半分愚痴になりますが、これだけ少ない数字というのは技能職を採用している会社も重々承知しているところですし、そうすると、10代大工というのは金の卵なんだという感じで、会社によってはチャホヤするところもたくさんあります。そうすると、授業に来てても、傲慢な態度というか、自分が金の卵だと。金の卵というのは卵からかえらなければ金にならないと思うんですが、上から目線になったりするので、そのあたり訓練校の担当者としては悩ましいと言いますか、ちゃんと育てなければならぬということをやっております。

次の図の上下を一緒に見ていただきたいと思えます。これは柱立て転び台の課題図ですが、技能照査という試験の課題と下が出来上がった物です。2年間勉強したもののなかでは簡単な物なんですが、大工さんのすごいところというか技というのは、この平面図、二次元のものか

ら三次元のものを作れるということなんだというふうに言うこともできると思います。技能というのは、昔は見て覚えろという時代ではありましたが、勉強、Off-JT の教育も含めてやるといのが効率的な技能職の育て方だというふうに思っています。



柱立て転び台の課題図

3~4年前になりますが、「大工の技能評価基準」を作ろうということで大手、中小問わずい

ろんな方が委員になった団体で評価基準を作りました。

今、木造の建築現場でいうとプレカット、刻んだものが搬入されてきてそれを建てるというのが主流になっておまして、評価基準をつくるにあたってそういうプレカットしか使わない大手も含めて、1, 2, 3, 4と分けた内のレベル3あたりのところで構造材の墨付け、手刻みができるようになるのかということも書いてあります。そういうプレカットが普及したとしても墨付け、手刻みの理屈が分かってないと、家づくりというのはできないということをややく業界としてなってきたのかな、というふうに思います。そういう点で、訓練校で勉強すること、改めて意義があるのかなということを感じています。

先ほども少し言いましたが、18歳の子たちが大半で来ますので、高校までの教育現場との乖離。高校までが悪いというわけではなくて、18歳まで勉強してきてそこから社会人になっていく中で、その子たちの今までの常識と社会人としての常識があまりにかけ離れているところが、私も毎年悩むところです。

あとその時代の社会人としての第一歩ということ、時代時代に応じてこちらも対応を変えていかなければいけないということです。訓練校は、教育というところで授業、授業というところでも教えるということがメインに捉えら

れますが、訓練校の2年間は社会人として第一歩の2年間ですので、非常に育てるところが大きいというふうに感じているところです。遅刻してはいけない、遅刻してはいけない理由をいろいろ説明するなどということをやっています。

先日、「2018年9月9日訓練校60周年記念式典を開催」しました。総勢300人ほどの記念式典でした。訓練期間2年間勉強すること、ということもそうなんですが、訓練生にとっては卒業してからもこういう機会が集まり、普段からも仕事のやりとり含めて話をしているところで、訓練校の役割でいうと、2年間プラスアルファでその後も継続して流れ続けていくということも一つの訓練校の意義ということだと思います。

最後ですが、「これから悩みながら技能後継者を育成します」ということで、私自身も先生方も悩みがあります。私の好きな写真の一つで1年生の授業なんですが、生徒に教えている先生で、先生が明らかに苦笑いをしているんですが、先輩の先生方からすると、基本的なことですので、しょうがねえなという感じで教えているんだと思います。そうやって技能というのは引き継がれて流れていくというのが、訓練校の存在意義だと思っておりまして、これからも継続して技能職の育成にとりくんでいこうと思っています。



シンポジスト

「フトコロあたたためて地域も元気に」

～地域活性化に向けた労働組合の取り組み～

京都総評・事務局次長 山縣 哲也



私からは、「地域活性化に向けた労働組合の取り組み」ということでお話いたします。私ども、この間、働く者の懐を暖めていかないと地域が元気にならない。逆に私どもの組織の大多数が中小企業に働く労働者ということもあって、地域の経済が元気にならないと、あるいはそこに営業されている中小企業のみなさんが元気をなくすと、たちまち雇用の不安であったり、賃金に悪影響を及ぼすことに直面します。

ですから、どちらが先かではなく両方追求しなければならぬ。かつてはまともな賃金を得られるまともな雇用を地域にどうつくるか、などと回りくどい言い方をしていたんですが、すっきりとした言い方ということで今日のレジメの表題となっています。

ここ数年、「フトコロをあたたためて地域も元気に」を京都総評では合い言葉にして地域経済の問題にとりくんでおります。もともと、2006年の1月に京都総評として「最低生計費試算」という調査を行いました。これは、まともに暮らしていくためにはどれくらい1ヶ月の賃金が必要なのか、その当時は最低賃金が相当低くて、「これではまともに暮らせない」、だからそのことを何とか可視化しようじゃないかということで始めたわけです。

調査結果がまとまり、その結果を持って地域のいろんな団体のみなさんに説明に行きたくなるんですよ。そうしたことを続けていくなかで地域の経済団体のみなさんなどとも一定の合意を作っていきます。そのときに様々な形で持続可能な地域経済づくりをしていく

ためにも賃上げが必要です。ですから、私たち立場は違うけれども、そのところを一緒にやっていくことができるんじゃないか。そこで、まともな賃金が得られるまともな雇用が地域に需要をつくって、それが結果として売り上げとなって返ってくる、そのようなことも話をしています。

そうした対話を通じて、最低賃金の改善、これは地域経済にとっても必要なことなんだというようなことや、あるいはそうしたことが実現できなければ、消費が伸びていかないというところまでは合意になってきました。

それこそ「働いている人がちゃんと給料もらってへんかったら、うちなんかで買い物してくれへんしねえ」みたいなことを中小企業主のみなさん、例えば経済団体の役員やっても、実際に自分の商売はパーマ屋さんでは、お客さんの賃金が伸びない、雇用が不安定になる、そういうなかで前は1ヶ月に1回、髪の毛を切りに来てくれてた人が2ヶ月に1回になった。いつも間にやら安パーマ屋に取られちゃった。というようなことを言って、「上げていくことは必要だよ、でもうちではなあ」。これが率直な声でした。

一方、2007年の最賃法の改正で生活保護との整合性が問われ、引上げの流れが一気に加速しました。そんななかで北部の経済団体から中央審議会に対して、最低賃金を上げてもらっては困るという意見書があがりました。この意見をあげた団体というのが実は、私たちが訪問、対話をする中で一定程度、あげていくことが必要だという合意が取れていた方

がおられたんです。

ただ、地元の会員さんの中に、このペースで上げられたんでは対応できないという声があったということです。そうしたことを含めて私たちは改めて、最低賃金ですから、法律によってこれを下回ってはいけないという額を決めているわけですから、だったらそれを上げていって払える状況をつくるのは政治の責任ではないか。ということで国や自治体に対して求めていく、そういう施策と要求づくりを始めました。その時によく私がそういったものをつくって、あるいはそれを対話に持ち込むときに言ったのは、無い袖が振れないなら振れるだけの袖を、責任をもってつくってもらおうじゃないか、ということです。

そうしたことを自治体にやっていただくわけですが、この間、京都総評でつくってきた要求・提言の特徴を申し上げます。何回にもわたって改訂してきています。

実は、要求・提言をつくるのは結構大変なんです。京都の状況を調べて、合意もつくっていかねばなりません。また、こういうものをつくるとき私たちがよく議論するのは、批判だけではなく、相手と合意形成がとれるような中身でつくっていく必要がある。あわせて、例えば中小企業の経営者のみなさんと一緒にこれをつくれるということにはならないかもしれませんが、一致する点はそれぞれから行政に対して、国に対して意見を上げましょう。実現するためお互いの立場でがんばりましょう、というところまで合意をつくるわけです。この合意をつくることを重視しています。

こうした運動を進めていくきっかけになったのは、私自身が全国一般という中小企業で働く労働者を中心とした労働組合出身ですので、最低賃金を上げていくことと中小企業を支援していくことを一体にやらないとダメなんだということをずっと考えてきたからです。それが反映しているのかなというふうに

思うわけです。

とりくみを続けるなかで、一定程度合意がとれてきた内容、共感いただけるであろう課題などが経営者のみなさんとも合意になり、要求・提言としてまとめることができました。

一つは、働いている人の懐を暖めること、これが地域経済の活性化には不可欠であること、そして最低賃金引上げが「待ったなし」の課題であるということ。だからこそ、国がその支援策を抜本的に行っていくことが必要だということです。

もう一つは、地域循環型経済の主役はやはり中小零細企業だと。今、京都府では、経済活性化として工業団地や大型店舗の誘致などを行います。しかし、すべては地域経済の大切さへの理解が必要だということ、これが合意になっています。地域に育つ人が地域でいい仕事に就けること、人もその地域の中で循環していくことがやっぱり大事だと、それがなければ地域が衰退していくんだということも合意になりました。それから、市町村のそれぞれの役割というものがありますが、市町村だけではできないことを広域行政たる京都府がしっかり支える、そのことが重要だということも合意をしています。

今の行政はどこを向いてるんだということについても様々に意見交換をしました。合意に至るまでには、自治体・議会に要請に行きます。あわせて、地域の状況を掴むために監督署や職安などとも懇談をします。経済団体、京都府段階の例えば商工会議所だとか、中小企業家同友会のみなさん等とも懇談します。市や町の商工会、商工会議所にも足を運んでその地域毎にどのようなことが課題になっているのかを懇談の中で掴んできました。

要求・提言に魂を入れる作業をやってきたと考えています。そうしたなかで、出た意見を様々な形で発表する。最低賃金の問題で言えば、審議会のなかで意見陳述を繰り返してきました。以前は意見陳述さえも行わせてもら

えなかったんですが、2012年頃から毎年のように行っています。そのなかで、やっぱり中小企業を支援していくこと、これを直接委員のみなさんに伝えられたということは非常に大きかったなと考えています。そうしたことを繰り返し行いました。実は今、業務改善助成金という制度が非常に使い勝手の悪い中身ものがありますが、そのことについて京都の審議会が意見を表明するまでになりました。

また、京都の最低賃金審議会が一昨年、全体の合意として中小企業支援について詳しく要望を行っています。それは、「一定改善が行われたものの総合的で抜本的な支援というには極めて不十分」だと。ここまで政府に対して意見具申したことに驚きましたが、労働集約型の産業分野にも生産性向上を求めるのは不合理だということも指摘しています。

そして最後のまとめとして、「直接的に賃金引き上げが可能となる環境整備をはかるために、真に直接的かつ総合的支援策を着実に講じるということを目指す」と国に対して声を上げています。非常に重要な到達をつくったと考えています。

まだまだ話したいことなどがたくさんありますが、残り時間でしゃべるといのはなかなか困難です。しかし一つ、安倍政権の下での中小企業支援策について、質的に変化しているということを指摘したいと思います。

この間、首相が最賃を3%程度引き上げると

言うてきました。また、いろんな形で中小企業に対して支援を行うと行ってきましたが、すべて生産性の向上を名目にしてしています。そして2015年に業務改善助成金の要項が改訂されているんですが、最低賃金を支払えない、補助を受けなければ支払うことができないような企業は労働市場から去ってもらって結構です。淘汰させてもらいますと言わんばかりの改悪がされています。

私どもは、賃金を引き上げたことに対して、例えば税の減免であったり、社会保険料の事業主負担分の減免であったり、場合によっては直接的に賃金を支払うために資金が売り上げになって返ってくるまでは、真水を入れてでも支援する、そういうことが必要だと思っています。その点で、選別型、がんばれるところだけ生き延びればよいというような今の政府のやり方をこれからも批判しなければいけない。同時に、地域のなかでどれだけ合意をつくれるかが勝負だとも考えています。

時間がきましたので、これで終わりたいと思いますが、京都総評の要求と提言、このなかには様々な角度で地域経済を加えて元気にしていこうというような提案もさせていただいております。

先程来話のあった建設業の問題についても私どもの考えを反映させていただき、是非一度、お目通をさせていただいて参考にさせていただければ幸いです。



閉会あいさつ

労働組合・労働者と業者、事業者・経営者も

力を合わせて

東京地評議長 荻原 淳



皆さん、半日のシンポジウムに最後までご参加いただきありがとうございました。熱心に語っていただいたコーディネーターの八幡先生、4人のシンポジストの皆さんに、改めてお礼を申し上げます。ありがとうございました。

今日は、持続可能な地域経済・社会への転換を求めて、地域の活性化で中小企業も労働者も元気にするために、課題は何か、今後の発展方向はどうか、それぞれの立場から提起され、大変わかりやすく報告いただきました。大企業中心の経済・社会システムの中で、困難はたくさんありますが、現在も日本の産業、商業を中心に支えている中小企業が、元気を取り戻し地域社会に欠かせない存在として役割を發揮し、そこで働く労働者とともに地域の活性化に貢献していく。そのための道筋を様々な角度から明らかにしていただきました。今日のシンポジウムの成功を力に、中小企業がさらに元気に活動を展開し、存在感を増し、前進していくことを期待したいと思います。

そのために、中小企業を応援して地域を活性化し、地域で暮らす労働者を元気にする施策が必要です。厳しい環境下でも、地域経済と地域社会を活性化することが必要であり、そこでの主役は中小企業です。その制度的な保障として、自治体での振興条例の制定、国では中小企業憲章の法制化が求められます。

中小企業振興条例は、今2割近い自治体にあります。中小業者と労働者が長年要求し続けても一切応えなかった東京都も、制定に向け動き出しています。実効性を伴う条例とするために、協力共同して取り組みを強めましょう。

かつての革新都政は、政策の中心として中小

企業振興策を展開しました。モノづくりの中心であった東京では、工場数の99%、従業者数の7割、出荷額でも6割が中小企業でした。大企業の横暴に苦しむ中小企業に、資金貸付、技術者の指導育成、技術開発や試験研究の支援を行い、伝統産業・地場産業を積極的に位置づけ振興しました。構造的な不況に苦しむ中小企業・零細業者に、画期的な金融支援策として、制度融資を抜本的に拡充しました。無担保無保証人で一年中いつでも借りられる制度にし、個人事業税の減免基準も拡充しました。このように、理念だけではなく実質を伴う条例に基づいて、元気にする施策をより大きく展開していくべきと考えます。

皆さん、元気にするにはお金も必要ですね。国の中小企業予算があまりに少な過ぎることが、在日米軍に対する思いやり予算との対比でいつも話題になります。国の予算規模がどんどん大きくなるのに、総予算に占める比重は低下の一途です。大幅増額で振興策の拡充を図るべきです。政治の根本的な転換が必要です。

地域の労働者も元気にするにはどうしたらいいか。労働者の4割が非正規で、低賃金と劣悪な労働条件のもとで働いています。最低賃金引き上げは、非正規で働く者には強い味方です。最賃が大きく上がれば、労働者の消費購買力が増し、地域の活性化にもつながります。地域間格差をなくす全国一律の制度も求められます。全労連は地域活性化大運動の方針を掲げて実践し、東京地評は最賃今すぐ1000円、早期に1500円をめざし取り組んでいます。

しかし、中小企業経営者には、毎年二桁最賃が上がるのは大変です。地方では800円までは

耐えられる、1000円はとても考えられないと声が上がります。最賃の引き上げと同時に、中小企業への支援策拡充が絶対に欠かせません。中小企業は日本経済に不可欠の役割を担っています。中小企業とそこで働く労働者、どちらも元気にする政策づくりが求められます。大企業には民主的規制を行い、中小企業と地域経済に対する社会的責任を果たさせることが大事です。

大企業偏重ではなく、国づくりの基本に中小企業を位置づけさせましょう。

最後に、中小企業を元気にするために、労働組合・労働者も、業者も、事業者・経営者も、力を合わせて頑張ることを呼びかけ、閉会とします。今日は多数の方にご参加いただき、大変ありがとうございました。



■ 実行委員会 ■ 全労連、全商連、東京地評、東京土建

全労連・全国一般、自治労連、JMITU、東商連

全労連 〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4階

TEL 03-5842-5611 FAX 03-5842-5620