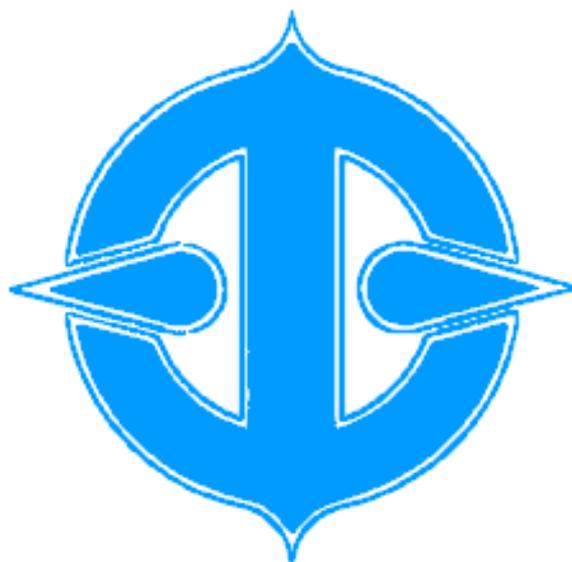


中小企業対策に関する要望書



令和3年11月

奈良県中小企業団体中央会

中小企業対策に関する要望

奈良県内においても、中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」）を取り巻く経営環境は、深刻化する人手不足、事業承継・後継者問題・働き方改革への対応、経営基盤の強化、生産性の向上に向けた取組など様々な課題が山積しています。

こうした中で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、令和2年以降今なお長期間にわたって経済・社会活動等に大きな影響を及ぼしており、地域の経済及び雇用を支える中小企業等の経営は未曾有の危機的状況が続いています。

この難局を乗り越え、直面する様々な課題に対して前向きに対応していくためには、個々の自助努力だけでは限界があるため、中小企業組合等をはじめとする連携組織による取組が極めて重要です。

中小企業組合等の連携組織が、その有している「つながる力」を大いに発揮し、協同することで足らざる経営資源等を補完・補強し合い、様々な経営課題の解決に向けて積極的に取り組むことができるよう、国及び県等からの迅速かつ手厚い支援策は必要不可欠です。

また、「ウイズコロナの時代」を共に切り拓き・発展することを目指す上で、奈良県中央会は、これまで以上に組合等への支援活動を強力に展開し、専門的支援機関としての責務を果たしてまいります。

現下の難局からの脱却、その先の持続的な成長と豊かな地域経済社会の実現に向けて、国及び県等に対して特段の配慮方を要望します。

要望項目 一目次

【重点要望事項】

I 中小企業・小規模事業者等の生産性向上・経営強靱化・成長促進支援策の拡充

1. 新型コロナウイルス感染症からの経済再生支援策の拡充、並びに、「ウィズコロナの時代」を切り拓くために必要なデジタル化を加速させることができるよう、中小企業・小規模事業者や中小企業組合等による取組に対する支援の拡充 … 3
2. 持続的発展に向けた事業承継に関する対策の強化 … 4
3. 中小企業団体中央会の指導體制・支援機能の拡充・強化 … 5
4. 官公需対策の強力な推進 … 6

II 中小企業・小規模事業者等の実態を踏まえた労働・雇用対策の推進

1. 組合・中小企業等に対する人材確保対策及び支援等の強化 … 7
2. 中小企業等の経営実態に配慮した働き方改革の推進 … 9
3. 地域の実情等を踏まえた最低賃金の設定 … 10

【個別（業界・組合別）要望事項】

- I - 1. 木材加工流通施設への支援 … 11
2. 官公需対策の強力な推進 … 11
- II - 1. 製薬業界における薬剤師・技術者等専門職の積極的な人材確保支援の強化 … 12
2. 新型コロナウイルス感染症収束後、段階的な出国等の特段の措置 … 12
3. 特定技能外国人の受入可能な産業分類への「プラスチック製品製造業」の追加 … 13
4. 日本の伝統文化である庭園を設計施工する造園業界の技術を守る人材確保の支援策及び公共工事に対する取組の強化 … 14

【重点要望事項】

I 中小企業・小規模事業者等の生産性向上・経営強靱化・成長促進支援策の拡充

1. 新型コロナウイルス感染症からの経済再生支援策の拡充、並びに、「ウィズコロナの時代」を切り拓くために必要なデジタル化を加速させることができるよう、中小企業・小規模事業者や中小企業組合等による取組に対する支援の拡充

中小企業・小規模事業者がウィズコロナの時代を切り拓くために必要なデジタル化を加速させることができるよう、中小企業組合等による取組に対して、強力な対策を講じられたい。

- ①事業継続を下支えする補助金・給付金等の支援策の追加・拡充
- ②組合が組合員企業へのサポート人材の育成や専門家の派遣等のソフト面の対策・支援を行えるよう施策の充実
- ③新分野進出・新業態転換に必要な計画策定・販路開拓等への支援の拡充

【趣旨・背景】

新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、中小企業・小規模事業者は未曾有の経営危機に直面しており、地域経済を支える中小企業等に対する支援策を強力に推進することが必要である。地域経済を支える中小企業等の景気悪化による悪影響を最小限に食い止めるためには、事業継続を下支えする給付金が極めて効果的であることから、感染拡大の長期化の影響を加味し、利用実績が高い支援金の再給付等について迅速・確実に講じる必要がある。

また、中小企業等の多くは、コロナ禍において需要が大きく減少し、より付加価値を増大させる業態等への構造改革が迫られているため、デジタル化の加速と中小企業等が保有する設備が最大限の効果を発揮できる状態にするDX推進が必要である。

奈良県中央会では、令和3年度より奈良県から補助金をいただき、「ウィズコロナ時代への対応」として、販路拡大・人材育成・情報活用の3つの切り口から、中小企業等デジタル化推進事業として組合等の取組に対して支援を行っているところである。さらに、中小企業・小規模事業者・中小企業組合等のデジタル化の推進には、課題やニーズに応じたITツールや設備の導入、恒常的に生じる経費等に対する補助金制度の継続・創設等が必要である。

また、新市場展開（海外展開を含む）や新分野進出・新業態転換の取組においては、事業の進捗段階に応じた支援をはじめ、デジタル技術の活用による新たな支援手法の強化、個社単独では難しい課題に対する組合等による取組への支援が必要になる。ウィズコロナ時代を見据えて経済活動を本格化させる中で、新市場展開や新分野進出・新業態転換の取組にあたっては、十分な調査・分析に基づく計画策定や販路開拓活動等の進捗段階に応じた支援措置の強化・拡充が必要である。

2. 持続的発展に向けた事業承継に関する対策の強化

中小企業組合等を活用した事業承継の取組に対する環境整備を推進されたい。

- ①「事業承継補助金」等各種支援策の拡充・継続
- ②十分な金融支援策
- ③事業承継税制を活用するための手続きの簡素化等
- ④組合を通じた人材養成及び後継者育成に対する支援の継続・拡充

【趣旨・背景】

中小企業等の喫緊の課題の一つである事業承継や事業引継ぎについては、中小企業組合等を通じた各種支援施策の周知に加え、中小企業組合等を受け皿として組合員企業のノウハウ・技術・雇用等の承継や引継ぎを行うことが対応策として考えられる。業界特有の課題（顧客・営業力・技術・特許等）や業界独自の事情・慣習がある中、事業承継にあたっては、中小企業等が単独で事業承継問題に取り組むだけではなく、業種別や後継者にアクセスしやすい中小企業組合等を活用することによって、制度や手続きの周知から意識の喚起、承継先のマッチングを含めた個別企業のサポートまでを体系的に取り組むことができると認識している。

奈良県中央会では、令和元年度より奈良県から補助金をいただき、「中央会・組合として、『事業承継について、何ができるか、どう取り組んでいくべきか』を明らかにする」ため、組合・組合員企業の実態・状況等を調査・検討を重ねてきており、令和3年度には「組合等連携組織による事業承継推進大綱」を策定する予定である。

このため、中小企業等の事業承継や事業引継ぎにあたっては、「事業承継・引継ぎ補助金」といった助成措置や「事業承継・引継ぎ支援センター」といったサポート体制の充実が重要であるため、引き続き措置・充実することが必要である。

また、経営者の高齢化が年々進んでいることを踏まえ、官民一体となって事業承継対策に取り組まれているが、中小企業等において事業の円滑な承継とともに、一層の発展を期するためには金融支援策が不可欠であることから、事業承継型M&Aへの取組強化など、今後の事業承継関連施策に対応した金融支援策を整備することが必要である。

さらに、事業承継税制を活用するため、手続きの簡素化や個人版事業承継税制の特定事業用資産に事業上の現預金・棚卸資産などの流動資産を含めるといった対象範囲の拡大などの事業承継税制の見直しを行う必要がある。

最後に、人手不足や後継者不足については、中小企業等の事業存続に関わる深刻な問題であり、地域産業において継承されてきた技術・技能やノウハウを次世代に存続させる取組は国を挙げて実施すべき重要な課題である。こうした課題についても、中小企業組合等を通じて組合員が共同して取り組むことは効果的であるため、組合活動への更なる助成措置が必要である。

3. 中小企業団体中央会の指導体制・支援機能の拡充・強化

中小企業団体中央会の指導体制を強化し、中小企業組合等連携組織を積極的に支援できるよう、十分な予算措置を講じられたい。

- ①中央会が行う「中小企業連携組織対策事業」への支援強化
- ②組合等を活用した中小企業施策・予算措置の拡充・強化

【趣旨・背景】

中小企業・小規模事業者等が、人手不足・事業承継、最低賃金の引上げ、生産性向上などの直面する問題・課題に取り組むには、経営資源を補完・補強し合う中小企業等連携組織による共同事業の取組が効果的であることから、中央会が行う中小企業連携組織対策事業への支援の強化はますます重要となっている。

また、「小規模企業振興基本法」をはじめ「中小企業等経営強化法」や「中小企業強靱化法」の施行に伴い、地域の中小企業者等にとっても連携組織の活用が有効であり、中央会に求められる支援活動の幅が広がっている。

さらに、中央会指導員には、組合等連携組織の専門支援機関としての活動支援だけでなく、ものづくり補助金をはじめ、新商品・新サービス開発、販路開拓、人材確保・育成、生産性向上や事業承継等の課題に対応するための多様で高度な知識やスキルが求められている。

このため、国及び県は、中小企業対策の重要な一つの柱として中小企業や組合等連携組織の育成・支援を行うための中小企業連携組織対策予算を大幅に拡充することが必要である。

また、中央会が中協法第74条（都道府県中央会の事業）等の事業内容を積極的・継続的に支援に邁進できるよう、中央会の事業費と人件費を確実に措置するとともに、国と地方が一体となって連携・組織化政策を抜本的に強化する必要がある。

こうした状況等を踏まえ、中小企業組合等を中小企業政策における重要なツールの一つに位置づけ、その保有する機能を発揮し更なる活用を図るとともに、令和元年6月に閣議決定された「小規模企業振興基本計画（第Ⅱ期）」では、従来の『個社支援』から『面的支援』を重視した施策へ方向転換が進められており、小規模事業者で構成される組合やそれを後押し支援する中央会に対する予算措置を拡充する必要がある。

4. 官公需対策の強力な推進

「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」で示された中小企業・小規模事業者向けの契約目標額等を上回る契約実績の達成に向けた指導・啓発など、官公需適格組合への受注機会の増大に向けた取組を一層強化されたい。

- ① 県内の地方公共団体に対しても、国等と同じく中小企業者向け契約目標額等の策定の義務付け、契約実績の確保
- ② 発注機関における年間を通じて発注の平準化
- ③ 地方公共団体を含めた各発注機関に対して、官公需適格組合制度等の周知及び官公需適格組合への受注機会の増大に向けた取組の強化
- ④ 分離・分割発注の積極的な推進

【趣旨・背景】

官公需予算総額に占める中小企業等向け契約の目標金額等は「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」に盛り込まれている目標数値であり、毎年閣議決定されている項目である。

国等が発注する官公需を受注することは、中小企業等の健全な利益確保のほか、技術力・信用力及び経営基盤の強化につながることから、契約目標を確実に達成するとともに、継続的に安定した中小企業等向け官公需予算を確保する必要がある。

地方公共団体は、官公需法において、国に準じた施策を講じるよう努めなければならないとされていることから、国等と同様「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」で示された中小企業者向け契約目標額等の策定を義務付け、契約実績の確保に努める必要がある。

地方公共団体を含めた発注業務については、年度末など一定時期に集中しており、多くの中小企業等の現場では深刻な人手不足と相まって長時間労働により疲弊している状態にある。このため、発注機関は、中小企業・小規模事業者の現場の実態を考慮し、長時間労働の是正につながる意識改革、発注業務の仕組みの改革に努め、施工時期の平準化目標値を設定するなど、工事、物品・役務ともに発注の平準化に努める必要がある。

また、官公需適格組合は地域の中小企業等で構成される専業者集団であり、官公需制度創設から50年以上経過しているものの、国、県及び市町村の発注担当者にも官公需適格組合に対する十分な認識や理解が進んでいない状況が多く見受けられることから、地方公共団体等の発注窓口に対して官公需適格組合制度について周知を徹底するとともに、競争契約参加資格審査にあたっては、「総合点数の算定特例制度」の一層の活用にも努める必要がある。

地域に精通する官公需適格組合が受注することは、受注後の円滑な事業遂行、雇用創出の効果、納税、コスト削減が見込まれ、地域の中小企業等の経営基盤に繋がることから、より一層の受注拡大を図る必要がある。

分離・分割発注の実施方法によっては、コスト縮減や工事・サービス等の納入物件の質的向上につながることから、適正な分離・分割発注を行うとともに、中小企業等の受注機会の確保に努める必要がある。

1. 中小企業等に対する人材確保対策及び支援等の強化

優秀な人材の確保が困難な中小企業等及び組合員企業を後押しする中小企業組合等に対する人材確保支援等策を強化されたい。

- ①人手不足が深刻化する業界に対する積極的な就労支援の強化
- ②中高齢者、就職氷河期世代の求職者が就職する場合の事業主に対する支援の拡充
- ③マッチング機会の創出やオンラインで採用活動を行う際の支援
- ④インターンシップに取り組む中小企業への支援策の強化
- ⑤人手不足対策として、国等による職業訓練機能の拡充・強化
- ⑥技能者の養成支援等を行うため技能検定制度の見直し・拡充
- ⑦外国人技能実習機構による監理団体の許可等の事務手続きの簡素化・迅速化
- ⑧技能実習2号移行対象職種の拡充に係る検定試験実施への支援
- ⑨障害者を積極的に雇用する中小企業等に対する優遇措置の拡充

【趣旨・背景】

新型コロナウイルス感染症の影響の長期化により人材の需給状況に変化が生じているが、中小企業等では、中長期的には幅広い業種で人手不足が継続すると考えられている。今後、感染状況が落ち着いた後、人手不足が原因で中小企業等の業績回復が遅れることのないよう、各種支援策を講じていく必要がある。特に、中小企業組合等では、教育研修事業等を通じて人材育成・確保等を行うノウハウが多く蓄積されており、これを活用した活動等に支援することが必要である。

具体的には、建設業、運輸業、小売業、サービス業等、中長期的に人手不足が深刻化する業界に対する積極的な就労支援策の強化が必要である。

また、地域の中小企業等が新規学卒者等の若年労働者を確保するにあたって、中小企業等の魅力発信やマッチング機会の増大等の人材確保支援策を拡充・強化することが必要である。併せて、就職氷河期世代の就職希望者と採用に積極的な中小企業等とのマッチング機能等を強化する必要があり、中小企業等とハローワークや地域若者サポートステーションが連携し、ミスマッチを防ぐことが重要である。

加えて、「ウィズコロナ時代」のニーズの増加を見据えたマッチング機会の創出と、現況においてオンラインで採用活動を行おうとする中小企業等に対して、対面型とは異なる面接時のポイントやオンラインツールの効果的・効率的な活用に関する専門家等の指導など、ノウハウ等の不足を補う支援を行う必要がある。

(次ページに続く)

(前ページからの続き)

インターンシップは、仕事や業界を実際に体験するというメリットがあるものの、高校生や大学生のインターンシップの取組には、受入体制の整備や企業内人材の育成等が不可欠であることから、これら体制整備等に対する支援策を強化する必要がある。

他方、国等は、中小企業等の従業員の能力開発への体系的支援に加え、地域産業を支えるものづくり技能者等の育成、中小企業の技術・技能継承への支援を一層推進する必要がある。

技能検定制度は、労働者の技能の向上、雇用の安定及び社会的地位の向上に重要な役割を果たしていることから、ものづくり等の技能者の育成、中小企業等の技術・技能継承の支援を行うとともに、本制度が産業界の人材ニーズに適合したものとなるよう職種・作業の新設・統廃合や等級・試験基準等の不断の見直しを行う必要がある。

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）の施行後、監理団体の許可、実習実施計画の認定、実習実施者の届出手続き等を外国人技能実習機構が行っている。同機構は、監理団体を通じての外国人技能実習生の受入れが迅速に行われるよう、監理団体等からの相談体制の整備及び拡大並びに提出書類の更なる簡素化及び標準処理期間の遵守を図り、これらの手続き等をより一層迅速かつ適正に進めていく必要がある。

技能実習2号移行対象職種は、令和3年3月現在85職種156作業と限られた範囲であることから、業界内の合意が取れた対象職種・作業については、速やかに追加するとともに、追加された職種・作業について検定試験制度との連動を図ることが必要である。

障害者雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律が令和2年4月より順次施行され、短時間で働く障害者のうち、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づき特例給付金を支給する新たな仕組みや、障害者雇用促進の取組の実施状況が優良なものである常用労働者300人以下の中小事業主の認定制度などが創設された。令和3年3月からは、法定雇用率は2.2%から2.3%に引き上げられていることから、中小企業等の障害者雇用については、経営の実情を踏まえ、強制的かつ拙速に行わないよう十分検討し実施すべきである。

さらに、障害者を積極的に雇用する、あるいは、今後新たに障害者雇用を計画している、加齢に伴い障害が重度化した障害者を雇用している中小企業等に対して、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース等）やトライアル雇用助成金等、より一層の障害者雇用につながる助成措置の拡充を図るなど、障害者を雇用する中小企業等に対する金融・税制面の優遇措置の拡充、官公庁入札における評価制度の支援策及び仕組みづくりの拡充を行う必要がある。

2. 中小企業等の経営実態に配慮した働き方改革の推進

働き方改革の推進にあたっては、中小企業等の経営実態等に配慮し、その推進に苦慮している中小企業等に対するハード・ソフト両面からの支援策等を拡充・強化されたい。

- ①働き方改革関連法について、一層懇切・丁寧な周知・相談体制の充実
- ②発注側の働き方改革の推進に伴い、中小企業等の側にしわ寄せが生じないよう、啓発・指導・監視の徹底

【趣旨・背景】

生産年齢人口の大幅な減少に伴う人手不足の問題は、中小企業等にとって最大とも言える経営課題であり、我が国経済の成長の大きな阻害要因である。働き方改革の推進にあたっては、こうした中小企業等の経営実態や取り巻く経営環境に配慮して推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、緊急事態宣言下で強く要請のあったテレワークやデジタル化への対応について、多くの中小企業等は、様々な困難や制約等から苦慮している実態がある。このため、ハード・設備面やソフト・人材面での支援をはじめ、今後の取組支援等を拡充・強化していくことが必要である。

働き方改革関連法が令和元年4月より順次施行され、中小企業等においても年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対する年5日取得義務や労働時間把握義務、時間外労働の月45時間、年360時間を原則とした上限規制の見直しが既に施行されている。また、不合理な待遇差を解消するための規定の整備、待遇差の内容・理由等に対する説明の義務化等のいわゆる「同一労働同一賃金」については、派遣労働者には令和2年4月から適用されており、短時間・有期雇用労働者についても令和3年4月から適用されている。

このため、中小企業経営者等への懇切・丁寧な周知と働き方改革推進支援センターなどの相談体制の拡充を図る必要がある。

他方、発注側の働き方改革推進に伴い、受注側の中小企業の長時間労働が助長されないよう、国は啓発・指導・監視を強め、発注側が適切な納期や適正な取引価格の設定を行い、サプライチェーン全体で生産性向上を実現できるよう取引条件の改善等を求めていく必要がある。

3. 地域の実情等を踏まえた最低賃金の設定

最低賃金制度は、全国一律の、かつ大幅な引上げを行わず、地域における経済情勢・雇用動向・中小企業等の経営状況等を踏まえて運用されたい。

- ①最低賃金引上げにより影響を受ける中小企業等への支援策の拡充
- ②中小企業等の支払能力を超えた最低賃金額の大幅な上昇は避けること

【趣旨・背景】

最低賃金制度については、奈良県における経済情勢・雇用動向・中小企業等の経営状況等を適切に踏まえた上で運用することが肝要である。

近年の最低賃金は、奈良県内の景気や経営の実態とは関係なく、いわゆる「時々」の事情によって大幅な引上げがなされ、令和2年度こそ、コロナ禍における影響等を踏まえて現行水準維持とされたものの、令和3年度の目安額は過去最高額の全ランク一律28円の引上げとなった。

最低賃金目安額の決定にあたっては、数次にわたり、必ずしも根拠が明確ではない大幅な引上げが行われ、今回の審議では、政府方針に配慮した公益委員見解が示された結果、近年にも増して、中小企業等の賃金引上げ実態等を無視した大幅な引上げ額が示された。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響が続く中、今もなお、雇用調整助成金等の特例措置が延長される状況にあり、経営環境と経営実態が未だ回復しているわけではない状況下で、多くの中小企業等からは、来年度以降、更なる引上げを求められるのではないかと懸念や不安の声が噴出している。

最低賃金の決定にあたっては、法の原則である「労働者の生計費」及び「賃金」、「通常の事業の賃金支払能力」の3要素に基づき、中小企業等の生産性の向上に向けた支援の状況、取引条件の改善等に関する状況を踏まえ、各種統計データをもとに議論されるべきであり、特に、地方においては労務費の圧迫により中小企業の倒産・廃業を招き、雇用の場の喪失を招きかねないことから、過度な最低賃金の引上げを行うべきではない。

また、最低賃金の位置づけを改めて明確にし、制度の在り方について検討するとともに、政府の強い意向を反映して目安額を決定するのではなく、中央、並びに地方最低賃金審議会の公労使委員が真摯な議論を重ねた上で目安額を決定するといった審議会の自立的な在り方について、早急に検討を行う必要がある。

そして、最低賃金引上げにより影響を受ける中小企業に対する生産性向上に向けた支援策として、業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、キャリアアップ助成金等の支給要件の緩和・助成額の拡大などに加え、事業再構築補助金やものづくり補助金、持続化補助金、IT導入補助金などの生産性向上に資する各種支援策の拡充を図る必要がある。

【個別要望事項】

I 生産性向上・経営力強化・環境整備等

1. 林業・木材産業の持続的発展に向けた取組の推進

① 木材加工流通施設への支援

【趣旨・背景】

木材業界においては、ウッドショックと呼ばれる輸入材の品薄・価格高騰に伴い、国産材の価格も高騰しています。我が国の木材自給率は令和2年度で41.8%にとどまっております。これを契機に輸入材から国産材へシフトし、木材自給率を上げるチャンスでもあります。林業や製材・加工業者の供給体制が整っていない状況にあります。

こうした変化に対応可能な国産材の安定供給体制の構築に向け、木材加工流通施設への支援の充実をお願いします。

【奈良県木材協同組合連合会】

2. 官公需対策の強力な推進

① 知的財産権の取扱いの明確化

② 最低制限価格制度並びに地元優先発注の推進

【趣旨・背景】

印刷技術がアナログからデジタル化したことにより、印刷データの著作権について、そのデータはアナログ時代においては製版フィルムに該当し、それは印刷会社に帰属していましたが、デジタル化することによって、著作権（知的財産権）の帰属が極めて不明確な状況になっています。

このことについて、令和3年9月に閣議決定された「令和3年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針について」の中の4.（5）知的財産権の取扱いに記載のとおり、発注者は当該知的財産権の全部又は一部を譲り受けず、受注者に帰属させるコンテンツ版バイ・ドール契約の活用を促進するようお願いします。

また、印刷業においては他府県からの業者の参入や景気の低迷により、激しい低価格競争に陥っており、これに伴い地元印刷会社の経営を大きく圧迫し、賃上げや新規雇用の妨げとなっています。全日本印刷工業組合の調査によると、多くの自治体が既に最低制限価格制度や地元優先発注に取り組んでいる中、奈良県においては未だ採用されておられませんので、是非とも制度導入について前向きに検討をお願いします。

【奈良県印刷工業組合】

Ⅱ 労働・雇用対策

1. 専門職の人材確保に関する対策及び支援

① 製薬業界における薬剤師・技術者等専門職の積極的な人材確保支援の強化

【趣旨・背景】

医薬品等の品質・有効性及び安全性を確保し、保健衛生上の危害の発生・拡大の防止を目的として制定された「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」（以下「薬機法」という）による規制は年々厳しい内容となり、経営基盤が脆弱な中小製造業者は、その対応に苦慮している状況にあります。

その中、薬機法改正により令和3年8月1日に施行された「製造販売業者・製造業者における法令順守体制の整備」において、新たに①責任役員の設置に加え、現場における法令遵守等の問題点を最も実効的に知り得る者として②総括製造販売責任者、③製造管理者を設置することが義務化されました。

特に、「③製造管理者」は薬剤師要件が課されているために、製造業者として適切と判断する人材を確保することができない場合に、製造業者としての責務を十分に果たすことができない事態となることが想定されます。

さらに、医薬品の開発・研究においては専門知識を有する技術者の後継者育成も重要な課題であり、地域産業を支える県内製薬業者の操業面やBCPの観点からは早急な対策が迫られており、技術承継等に係る従業員の能力開発をはじめ、これら専門職の人材確保への支援が必要です。

具体的には、県内製薬業者の人材確保の課題として、大阪府や京都府へのアクセスの良さによる都市部の企業との立地条件や賃金待遇の格差が挙げられることから、県内製薬業者の魅力発信や専門職の採用に特化したマッチング機会の増大等に対する人材確保支援策の強化をお願いします。

【奈良県製薬協同組合】

2. 外国人技能実習制度の運用の円滑化と制度の拡充

① 新型コロナウイルス感染症収束後、段階的な出国等の特段の措置

【趣旨・背景】

新型コロナウイルス感染症の影響による渡航制限により、技能実習終了後の技能実習生が出国できない状態が続いています。

感染症の収束後、技能実習生が一斉に帰国し、代わって新規の技能実習生が一斉に入国することとなると、監理団体や実習実施者の現場が混乱し、更には講習施設の不足等の問題が生じ得るため、段階的な出国等の特段の措置を講ずることが必要です。

【奈良県繊維工業協同組合連合会】

3. 人材確保に関する支援

① 特定技能外国人の受入可能な産業分類への「プラスチック製品製造業」の追加

【趣旨・背景】

奈良県プラスチック成型協同組合は、奈良県内でプラスチック成型の生産を行う事業者により設立され、現在72名の組合員が所属しています。

昭和35年の組合設立以来、組合事業として共同購買事業や共同販売事業、教育情報提供事業、外国人技能実習生共同受入事業など様々な共同事業の実施により、組合員の経営の合理化等を図ってきましたが、近年では少子化を背景とした学生数の減少等により業界全体で人手不足の状況が続き、多くの組合員が人材確保に苦心しています。

このような状況の中、当組合においても毎年プラスチックフェスタ等のイベント開催により就業希望者に組合員企業のPRを行うなど人材確保に努めていますが、求人数に比べて十分な就業者数を確保できていないのが現状です。

日本全国における人手不足問題については、平成31年4月に導入された新しい在留資格である「特定技能」により、日本国内で人手不足が深刻化する14業種について外国人の就労が可能となりました。

しかし、現行の制度においては、日本標準産業分類の「中分類18プラスチック製品製造業」に該当する製造品を製造している場合は受け入れることができないこととなっています。

については、業界の人材確保に関する状況を改善するため、特定技能外国人の受入可能な産業分類に「プラスチック製品製造業」を追加していただきますようお願いいたします。

《参考》「製造業における特定技能外国人材受入れに関するFAQ」より抜粋

→(26) 該当性判断の個別相談ケース②③ (プラスチック製品製造業)

(質問 2-26) 当社は、当社はプラスチック製品製造業です。各種プラスチック製品を製造しております。「プラスチック成形」で受け入れることは可能ですか。

(回答 2-26) 日本標準産業分類〔中分類 18 プラスチック製品製造業〕に該当する製造品を製造している場合は受け入れることはできません。製造3分野のうち受入れ可能な産業分類に該当した製品を製造している事業所でのみ受け入れることが可能となり、当該製品の製造工程の中で「プラスチック成形」工程が含まれる場合には特定技能外国人材の受入れが可能です。

【例：中分類 25/2531 動力伝導装置製造業（玉軸受、ころ軸受を除く）には、歯車製造業（プラスチック製を含む）が含まれる】

（日本標準産業分類〔中分類 18 プラスチック製品製造業〕は受入対象分類に該当しない）

【奈良県プラスチック成型協同組合】

4. 労働条件等に関する支援

日本の伝統文化である庭園を設計施工する造園業会の技術を守る 人材確保の支援策及び公共工事に対する取組の強化

- ①造園に係る公共工事の労務単価の引上げ及び受注機会の増大に向けた取組の強化（要望先：公共工事発注元 国・県・市町村）
- ②シルバー人材センターとの差別化（要望先：市町村）

【趣旨・背景】

近年は洋風建築の増加に伴い、日本古来の庭園を持つ人が急激に減少し、さらに庭園を維持できなくなり手放す人も増えています。こうしたことが影響し、個人宅の造園の仕事は減少し、造園業全体の規模は徐々に縮小しつつあります。

これに伴い、本格的な日本庭園を手掛けられるような高度な技術者は減り、高齢化や若い世代への技術継承が大きな問題となっていることから、今後、造園業界の地位向上等を図るとともに、人材確保や公共工事の積極的な取組が必要となっています。

具体的には、近年公共工事に対する労務単価は他業種に比べ造園業は低くなっているため、造園業界全体の技術力・信用力及び経営基盤の強化、継続的に安定した業界維持等を目的として、労務単価の引上げ及び国・県等による都市公園や日本庭園の計画立案を行っていただきますようお願いします。

また、公共工事の発注の際、シルバー人材センターから剪定の国家資格である造園技能士を持っていない方が派遣されている状況から、造園業界への受注機会が減少していることや、造園技能士でない方が剪定を行うことで質が低下してしまい、造園業界のイメージ低下が深刻化しています。

こうしたことから、公共工事等の発注の際には、造園技能士の資格を持っていることを条件とした発注の見直しをお願いします。

最後に、公共工事の受注条件及びシルバー人材センターとの差別化については、造園業界存続に関わる深刻な問題であり、継承されてきた技術・技能やノウハウを次世代に存続させ続けるためにも、国・県を挙げて実施すべき重要な課題であります。

こうした課題についても、組合活動への更なる助成措置をお願いします。

【奈良県造園業協同組合】