

## 大阪府小規模事業者等支援施策評価審議会 議事概要

1 日時：平成27年11月30日（月）10時から12時

2 場所：大阪府咲洲庁舎 25階 大会議室

3 議事

(1) 平成28年度地域活性化事業の採択方針（案）について

(評価委員)

資料「補助金の積算事例」で、広域連携促進費として標準事業費の5%加算と、広域連携の補助率3/4は、二重に手厚くなっているような印象を受ける。両者の違いは何か。

(事務局)

大阪府は、事業者の参加機会を増やし、広域連携を促進する観点から補助率を3/4にしている。

広域連携促進費を付加するのは、新たな広域連携を実施する幹事団体の負担が非常に大きくなることに配慮し、初年度に限り5%加算をしている。

(評価委員)

地域活性化事業を企画するにあたっては、団体としての長期的な視点、5年後どうしたいのか、これを起点に逆算して今年何をしなければならないのかという視点が必要だと思う。それを計画書へ記載していただきたい。

(評価委員)

府の小規模事業経営支援事業、国が進めている経営発達支援計画、当事者にしてみれば色々な要素がある中で、相乗効果あるいは、力点の配分を我々は、どのように考えて、これから捉えていけばいいのでしょうか。

(事務局)

国からは、今後も色々出てくる可能性もあるが、府の小規模事業は、基本はOSのようなものだと思っている。地域の小規模事業者の発掘、新しいことをやりたいと思っている方を如何に発掘して育成していくのかという、ベーシックな活動に国からの創業支援など個別のアプリケーションが載っていくような形だと思っている。OS部分というのが、きちんと動かないと、どんなアプリケーションを載せても動かない。地域の小規模事業者の新規創業、他分野への進出、規模の拡大、事業承継などの動きを、きちんと察知して、そこに適切な助言や支援そういう活動が機能しているかどうかというのがベーシックだと思っている。府の小規模事業というものは、OSだと思っており、そことの関係を整理すれば、恐らく何が来ても大丈夫であろうと思っている。

(評価委員)

実際には、この事業費では余裕がないので、団体としては、厳しい状況だと感じている。

(事務局)

過去、団体運営費補助をしていた時代は、記帳支援、税務支援を中心でやっていたが、

国が経営発達支援計画で求めていることは、やり方が全く異なっている。

やり方の異なる現場の指導ノウハウについて、どうしていくのかという方針は特にはない。研修に行けていないことが問題ではなく、新しい支援ノウハウに対応する能力というのが団体内で継承できていない。そこをどうしていくのが課題だと思っている。

(評価委員)

それについての特別な予算措置というのは無いのでしょうか。

(事務局)

府商工会連合会に配当されている予算等との調整、及び我々のマンパワーを投入して充実させたいと考えている。

(評価委員)

現状、そういう話を聞いたり、考える人がいない、余裕がない。会合しようと呼びかけでも出てくる人がいない。過渡期なのかもしれませんが、大変な状態だと個人的には思っている。

(評価委員)

私も同じ意見。いくつか地域活性化事業の中で際立ったコンテンツのものがあるのは、もちろん承知しているが、それが一部の経営指導員さんが組織的に培われたノウハウではなく、その経営指導員さんの思い、寝食を忘れて仕事をしてらっしゃる経営指導員さん達に頼り切ってしまうことを問題意識として持っている。

私は、16 団体ある創業支援事業関係のセミナーの半分くらいは、何らかの形で関与している。その中で例えば、ある商工会議所が今年初めて、女性だけを対象に事業を実施し、20 人以上の集客があった。昨年の評価時には、「少し離れた衛星都市で女性だけ集まるのか」と言われていたが、そこはしっかりターゲットを絞って実施した。その商工会議所はコンテンツも際立っており、非常に成功を収めている。女性の経営指導員さんも多く、その経営指導員さんがノウハウとして蓄積しながらやっているのかなという感じで非常に好印象を持った。また、ある商工会議所さんが創業スクール、開業スクールを地域活性化事業でされた。抜群の集客力と抜群の組織力を背景に、やっぱり大阪で一番の規模で成功されていた。やはり企画力、総合力がある団体さんは強いのかなという印象を持っている。これらの事例がプレゼンされ、このプレゼン大会に我々が見学する形で出席させていただき、やや平板になっている創業塾、創業スクールを活性化する一つのきっかけとしていただければと思った。説明いただいた新たな評価制度に非常に期待している。

(評価委員)

私もプレゼンによる評価は、ベストプラクティスのようなのを事前に調整できれば、PR の場になり、経営指導員が共有でき、我々にも教えていただく場ともなり良いと思う。

## (2) その他

- 個別訪問型意見交換会の結果概要について（経営指導員の採用状況）

(評価委員)

過去5年の経営指導員の採用状況は、新卒者18名、社会人経験者43名、内部異動38名、企業OBが21人となっており、経営指導員の人材のバランスがバラバラの状態。どの段階でどういうことをやっていくのかがメニューとしてあるのか。研修をすればスキルが上がるといった問題ではない。何か段階的な指標みたいなものや、「これは、しておかなければならないもの」などがあれば、それに合わせて先ず新入社員・新卒者からやっていくべき。また、中途で入って来られる方が、どの位置かというのは非常にわかりづらい。どの段階から、どの研修をする・させるというのを掴んでおかないといけない。我々、企業でもよくあるが、研修をすればスキルが上がるといったのは間違っていると思う。時宜に応じて、本来この段階では、「これをしておかなければ」というものがなされていないことが結構多い。OJT任せにすると、どうしても全体的に上がらない。解っていない人が、OJTをしていくと段々おかしくなっていく。

(事務局)

若手に対するトータルとして必要な研修は、きちんとメニュー化しないといけない。その辺も含めて方針を作っていきたいと思っている。

(評価委員)

折角、中小企業大学校へ5人も行かれていますのであれば、その方たちが帰って来られて、「こんなことを学びました」ということを大学校へ行けなかった他の経営指導員の方へ、経営指導員のネットワークなどで伝える方法があるのでは。

(事務局)

ブロックによっては、月に1回程度、講師を招いて労務、税務などの勉強会を機会に、交流会をしたり、地域活性化事業のやり方の検討会と称して交流しているケースは若干あるようだが全体的には不足している。

(評価委員)

マル経融資に関しては、ある会議所では、新しい経営指導員さんが就かれるときに小さい規模で勉強会はやっている。もし、ご要望があれば実施させていただきたい。

(評価委員)

各商工会・商工会議所で経営指導員は、どのような採用基準で選ばれているのですか。

(事務局)

経営指導員の基準というのは府で設けている。ただ、採用の仕方は団体によって異なり採用時に簿記2級の資格所持者と限定していたり、一般の方を求め採用後、資格を取得していただく等、様々。ただ単に、簿記2級を所持していても経営指導員として即戦力にはならず、企業の経営課題などの把握までには至らない。このようなスキルを持つ人材を育成するのが難しく、これも課題となっている。いざ、採用されて、企業を回れば勝手が違

い疲労困憊して退職し、人材定着もままならず短期で転職してしまうといったケースや課題がある。

(評価委員)

経営指導員の数を団体数で割り算したら一部は別にして中小企業である。独自で人材育成の計画を立てて実行していくというのは、かなり難しいことだと思う。国も現在、経営指導員の資質向上を言っているが大阪府版の経営指導員のあるべき姿を整理されたいと思う。実務として、あれこれできないといけないし、相談いわゆる伴走支援にあたって必要なノウハウやスキルもあるし、もっと重要なマインドとか組織の中で業務以外の面もあるかもしれませんが、マナーのようなことなど、どれがどのくらいできたらいいのかを一度整理されて、いわゆるキャリアアップするための指標というのを作れば研修なども組み立てやすく、当然独自でやるのは難しいが、どれに参加して自分はどういうことをやればいいのか、より明確になると思う。とんでもないことを言っているような気がするが。

(評価委員)

確かにそう。そのようなプログラム全体があるのかもわからないし、これまでもあったのかもしれませんが改めて、それをリニューアルするとか、そういうプログラムを色んなところとやって、実施レベルに近づけた具体的なものを作成し、先程と同じようにベストプラクティスを示し、どんどん改良を加えると、いいものができると思う。現場レベルでは、冒頭でおっしゃったように忙しく、色々な事情で研修に来られない。若い方であれば、ネットを使いながら、いつでも自分の自由な時間にできるようなアプリケーション等も使うと、色んなものができそうな気がしている。

(評価委員)

各商工会・商工会議所で見ただけ、新卒者1～2名を即配属、即戦力として扱われれば私なら辞めると思う。複数の商工会等、一緒に集めて新人研修をすれば、そこで仲間意識ができるのではないか。そのようなものがなければ孤立してしまう。

(評価委員)

そういう方にもスポットライトをあて、プレゼン大会のような場で皆さんの目に留まるようにするとモチベーションも上がってくるのではないか。

(評価委員)

当会でも、一社であれば新採は1～2名なので、全体で集めて100人くらいで研修をやっている。そうすると他社の人と交流でき、仲間意識ができるので、「うちの会社こんな事で困っている」とか先輩に相談できないことを少しずつ打ち解けていき仲間内でやるようになる。

(事務局)

ご意見を少し整理して府として、経営指導員の人材育成戦略を作らないといけないと認識している。どこまで実務面で実際のアクションプランへ近づけるかどうかではあるが、とりあえず新人職員は、ここで研修を受けさせればいいのかというようなものがあれば、お互

いの安心感もあり、いいのかなという気がするので、そこは頑張って示していきたい。

●平成27年度 経営相談相談事業に係る中間調査概要について

(評価委員)

アンケートの質問を確認せず的外れなことを言っているかもしれないが、事業者は「経営力の向上」「経営指導員の対応」などは直ぐに判っていただけと思うが、「課題解決」などは理解いただいた上で回答されているのかは判らないというのが私の実感。比較的、人間関係が構築できていれば良い点数をいただけるが、思いどおりにならなかった方からは無記名で悪いコメントと点数をいただくことになるので、一概に、この結果のみで考えていただかない方がいいと思う。回答が、何千・何万あるようであれば一定の統計的な意味があると思うが今回は回答数が少ない団体もある。

(評価委員)

回収率が低い団体は回収努力をされた上で、この低さなのか。

(事務局)

今回は中間調査なのでアンケート送付数が少ない。

年間調査として回収率が同じように低い状況であれば、我々も注視したい。回収率が低い団体に対しては回収率を上げる努力をお願いしているところ。

(評価委員)

やはり回収率の高いところは、しっかり完了報告をして、声かけもして、手間ひまかけられているのでしょう。そういう団体は中間だろうが年間だろうが関係ないでしょうね。この差はそこですね。