

大村市中小企業振興施策に関する提言書

大村市中小企業振興会議

大村市長 園田 裕史 様

大村市中小企業振興施策に関する提言について

日本全体の課題として、少子高齢化や都市部への人材流出に伴う労働力不足が慢性的な課題となっています。

本市においても、若年層の転出超過や労働力人口の減少、高齢化の進行により、採用競争の激化に直面しています。さらに、雇用のミスマッチ、デジタル対応の遅れも重なり、中小企業を支える人材の確保と労働力の維持は、地域経済にとって深刻な課題となっています。

一方で、本市は、空港・高速道路・新幹線といった交通基盤を備え、生活や子育て環境も充実しています。日経 BP 総合研究所による全国シティブランド・ランキング 2025 では「暮らしやすさ」が全国第 4 位に選ばれるなど、大きな魅力を有しています。こうした住環境の強みを生かし、市内企業の人材獲得につなげることが今後の重要な鍵と考えます。

本年度は、こうした課題を踏まえ、以下の 3 部会を設置し、調査・研究を進めてきました。

1. わかものミライ部会（若者確保関連）

次世代を担う若者の力を企業経営や地域経済に活かす取組みについて調査・研究

2. はたらくチカラ部会（障がい者雇用促進関連）

障がいの有無に関わらず、働く力を持つすべての人が企業の力となる仕組みづくりについて調査・研究

3. はたらきリデザイン部会（新たな労働力確保関連）

従来の枠に捉われない労働力の確保はもとより、業務効率化、持続可能な企業経営の再設計について調査・研究

今後、市内中小企業、関係機関及び行政が連携し、具体的な施策に取り組むことで、安定した人材の確保、ひいては地域経済の活性化・地域振興につなげることを目指し、調査・研究事項に関して提言します。

令和 7 年 11 月 4 日

大村市中小企業振興会議 会長 山口 純哉

提 言

Ⅰ. 若者の定着・キャリア教育に関する支援について

若者が地元で学び、働き続ける環境を整備することは、企業経営に欠かせないだけでなく、地域経済の持続的な発展を支える重要な基盤となります。しかし現状では、教育機関と企業の接点が十分でなく、キャリア教育や職業観の育成に課題が見られます。

今後、地元の若者が安心して学び、働き、地域に定着できる仕組みの整備と企業・行政・教育委員会の連携強化を求めます。

(1) 大村市若者定着官民連携会議の改善

現行の会議は、企業説明会の報告や名刺交換会が中心で、企業・行政・教育の連携を目指す議論が十分ではありません。若者が求める企業像と企業が求める人材像を共有し、課題解決につながる施策を議論・検証できる会議体へと改善を求めます。

(2) 教員・保護者への企業理解支援

若者の進路選択には、教員や保護者の意向が影響することが見受けられます。企業情報発信に加え、教員・保護者向け企業説明会や企業見学ツアーの実施など、地元企業への理解を深める取組を求めます。

(3) 地元高校生への企業力発信の強化

高校生が将来を考えるにあたり、地元企業の魅力や可能性を理解し、働く姿を具体的にイメージすることは極めて重要です。昨年度リニューアルされた高校生向け企業情報サイト「おむジョブ！グッジョブ！」が、企業説明会や学校現場において活用され始めており、高校生と地元企業の接点を広げる有効な一歩となっています。

今後は、市内企業が自らの強みや魅力を効果的に発信できるよう、企業情報サイトの充実に加え、SNSを活用した情報発信の支援、さらに、魅力発信力向上セミナーの実施や伴走支援を求めます。

(4) 高校生のキャリア教育における企業連携の推進

高校で必修化された探究学習などのキャリア教育プログラムと企業との関わりを強化することは、地域を担う人材確保・育成の観点から重要であり、企業も積極的に協働する必要があります。

全国では、短期アルバイトと職業体験を組み合わせた有償型インターンシップや地域おこし協力隊による高校探究学習の地域コーディネート支援、企業と協働した課題解決型の教育プログラムなど、学びと企業を結ぶ実践が広がっています。

本市においても、これらの取組を参考に、キャリア教育と企業をつなぐコーディネーターの配置や支援体制を整備し、「学び」と「働く」を循環させる新たなキャリア教育モデルの構築を求めます。

2. 障がい者雇用・就労支援に関する支援について

障がい者の就労促進は、企業経営の安定と発展を支えると同時に、誰もが活躍できる持続可能な地域社会を築くための重要な課題です。障がい者本人が安心して働ける環境を整備するとともに、企業の受け入れ体制や理解促進を支援し、直接雇用だけでなく、就労支援施設を活用した業務委託など、多様な働き方を可能にする支援を求めます。

(1) 障がい者の直接雇用に関する支援

企業が障がい者を雇用する際には、業務の切り出しやマッチングの難しさ、社内理解や受け入れ体制の不足など、採用・就労の実務上の課題に加え、通勤手段の制約、支援制度に関する情報不足、相談窓口や支援体制の認知不足など、雇用を支える環境の課題も生じています。これらはいずれも、採用や職場定着の大きな障壁となっています。特に、雇入後のフォロー体制の整備は職場定着の鍵ですが、企業単独ではマンパワーが不足しており、十分な体制を構築することが困難です。

こうした課題を踏まえ、相談窓口やコーディネート機能の整備、交通支援の提供に加え、ジョブコーチや職場定着支援員の派遣など、関係機関が有する既存制度を効果的に活用できる環境の整備・運用を求めます。

(2) 就労支援施設への業務委託に関する支援

障がい者の直接雇用は容易ではない一方で、就労支援施設を活用した業務委託は、企業にとって有効な選択肢となり得ます。施設の機能を活かすことにより、安定した生産や業務遂行の実現が期待されます。

しかしながら、委託の実施にあたっては、業務内容や品質管理の難しさ、施設側の対応力や受入体制の限界、施設と企業の相互理解不足などの課題が見受けられます。

これらを解消し、長期的かつ安定的な業務委託を遂行するため、モデル事例や成功事例の周知による取組の意義・効果の可視化、交流や勉強会を通じた相互理解の促進、企業と施設ニーズを結びつけるコーディネート機能の整備を求めます。さらに、共同受注や広域的な連携体制の構築を進めることにより、導入から継続に至るまでを一貫して支援する仕組みづくりを求めます。

3. 新たな労働力確保に関する支援について

本市の中小企業において、地域内の労働力だけでは人材確保が難しい状況にあり、地域経済の活性化を図る上でも、新たな労働力の受け入れが重要です。

また、企業側では、柔軟な働き方や多様な雇用形態の導入が十分に進まず、人海戦術や属人化に頼った業務構造となっていることも課題となっています。

このため、UI ターン人材のマッチングを推進するとともに、業務の効率化や省力化を後押しし、市内企業の持続的な経営を下支えする施策を求めます。

(1) UI ターン人材のマッチング支援

本市では、UI ターン希望者が市内企業の魅力や求める人材像を知る機会に限られており、企業と UI ターン希望者をつなぐ仕組みも十分ではありません。実際に、本市への移住を検討しながら就職先との出会いがなく、移住を断念したケースも見受けられます。

UI ターン希望者への人材ニーズに係る情報発信の強化はもとより、移住と転職を支えるワンストップ窓口やコーディネート機能の整備、関係機関との連携強化により、企業と UI ターン希望者の出会いとマッチングの支援を求めます。

(2) 移住ターゲットに即した情報発信の強化

本市の移住・定住ターゲットである「20～30 代の子育て世帯」が、大村市で「働き・暮らす」生活を具体的にイメージできるような情報発信の強化が重要です。住宅、教育、医療、子育て支援など生活環境に関する情報に加え、企業の求める人材像や求人情報を統合的に発信し、地域の魅力を包括的に伝える情報発信の強化を求めます。

(3) 業務の効率化・省力化に関する支援

UI ターン人材は、自身の生活スタイルに合わせた柔軟な働き方を求めています。一方で、本市の中小企業では、人海戦術に頼った旧来型の経営スタイルが残存しており、業務の効率化や省力化が十分に進んでいません。また、IT・DX に関する知識不足や導入コストの負担、自社に合った省力化手法がわからないこと、多様な働き方への理解不足なども、企業の生産性向上や持続的発展を阻む課題となっています。

こうした課題を踏まえ、DX 導入に向けた補助金や相談窓口の拡充、実践的な省力化モデル企業の情報発信、勉強会やハンズオンセミナーの開催など、企業の業務効率化・働き方の再設計を支える施策を求めます。