

中小企業の成長のためのイノベーション研究会（第4回）議事要旨

日時：2025年5月8日（木）14:00～16:00

場所：経済産業省別館2階244会議室及びMicrosoft teams オンライン会議

出席委員：各務委員、高橋委員、浜野委員、福田委員、森委員、渡辺委員

- 「中小企業は生産性が低い」という議論があるが、逆に、「伸び代しかない」ということでもある。DX以前の、デジタル化やIT化の問題を抱えている企業も多い。また、付加価値や労働生産性の向上を進める上で、まずはKPIやデータをしっかりと整備するとともに、その絶対値というよりも、値を右肩上がりにしていくことが重要であるという認識を経営者に持っていただくことが不可欠。
- DXを進めていく上では、会社の雰囲気や文化の土台も重要。昭和の職人と若手の職人が、一方的ではなく、相互に教え合うような文化があると取組が上手く進んでいく。
- メディアの活用も含めて、補助金施策の広報活動にもっと力を入れるべきではないか。
- 中小企業の経営者は現場で忙しく、補助金制度に触れる機会が少ないため、特定の媒体だけではなく、中小企業支援機関・金融機関・ITベンダー等の様々なプレイヤーを通じて情報提供を行うことが効果的ではないか。
- 省力化投資補助金の活用事例について、補助金導入前後のビフォー・アフターの変化の度合いがもう少し詳しく書いてあると、事例集を読んだ事業者の直接的な改善・改革にも繋がるのではないか。
- 省力化投資補助金の製品カタログに掲載されているカテゴリはどのように選定されているのか。引き続き、事業者のニーズを踏まえたカテゴリの拡充に取り組んでいただきたい。
- 補助金を活用して自動チェックイン機を1つ導入するだけでも、オペレーションの見える化から設備の選定、オペレーションの再構築まで含めると、それだけでも最低約半年以上かかる。設備導入して終わりではなく、現場への適合や成果の検証まで含めて単年度を超えてフォローアップしていくことが必要ではないか。
- 省力化投資補助金やIT導入補助金の1/2補助の裏側の自己負担分について、手元資金がない場合、金融機関からの借り入れが必要になる。金融機関は売上よりも利益で回収可能性を審査するため、そういった金融機関目線を意識していただくと、うまく補助金の有効活用につながっていくのではないか。

- 省力化投資補助金について、スタートアップが持つ技術を中小企業の現場に導入していくきっかけになるものだと思われ、1つの呼び水としてとても有力と考えられる。特にDXネイティブのスタートアップと経営者が絡むことで、相乗効果が生まれてくると考える。
- 単にIT化を進めればよいのではなく、仕事のやり方とビジネスの変革、これが付加価値を生み出すのであり、そのためには、計画策定や業務の棚卸しが重要。
- 各種補助金等を通じたDX・省力化の推進にあたっては、業務効率化にとどまらず、売上のアップや利益の向上に主眼を置いた取組も重要。売上や利益の見える化や分解が有効であり、そういった部分を支援する伴走支援などを行うことで、現場の経営者には響くのではないか。
- 金融機関は、常日頃から現場に顔を出し、経営者との信頼関係があるととともに、地域をいかに創生するかという観点で、大学や自治体との連携含めて取り組んでいるため、上手く巻き込んでいけると良いのではないか。
- 特に小規模企業においては、社長自ら工場に出て仕事をしないと納期に間に合わず、また人手もなかなか採用できず、そのため補助金やその他施策情報も取りに行けないという「負のサイクル」からなかなか脱却できない状況。そういう負のサイクルに何か1つ楔を打って転換を図ることが必要であり、単に生産性を高めるということだけではなく、経営改革自体と一緒にやっていく方が必要ではないか。経営者が考える課題の本質は現場にあり、金融機関のみならずITベンダーや会計士・税理士、コンサルタントといった支援者が、縦割りではなく連携して取り組んでいくと、より深掘った提案や支援ができるのではないか。
- 現場にそっぽを向かれてしまうとDXが全く進まなくなる。DXを進めていく上で、経営者と現場を繋ぐ通訳のような方が必要ではないか。中小企業支援機構や中部科学技術センターのような支援機関は現場をよく認識しており適任と考える。
- 時間外勤務の削減や有給取得の推進などにより、人手不足で困っている業種の企業でも人手で確保できた事例がある一方、高齢でIT化等が進められず、従業員の離職率が高い事例もある。また、経営者が忙しい中、中小企業を補佐する人材育成は急務。中小企業の内部管理を担う組織があるとよいのではないか。
- 働き方改革はDXそのもの。中小企業庁が中小・小規模事業者向けに講じている様々な施策も、単にDXに資するという点だけではなく、働き方改革に直結するという点も含めてプロモーションしていくと良いのではないか。
- 職場環境整備は、若い人を地方で採用する上で、今後非常に重要になってくる論点。とある企業では、職場環境向上の一環として公休を増やし、営業日数を

減らしたことで当初経営が悪化するのではないか、収益が下がるのではないかと
いう懸念があったが、社内リソース配分や販売促進の方法もセットで見直し
改善したことで、収益を落とすことなく働き方改革を実行できた。

- 女性が活躍し、60代で退職するまで働くとなると、キャリアを積みながら、子
育て、介護に関わることとなるが、それにうまく対応できる職場であれば、優
秀な人も長く働いてくれる。
- 生産性向上は大きな需要を秘めていることは間違いなく、特に中小企業は大き
な可能性を秘めている。ただし単に省力化といわれるものを導入しただけでは
成果があがりづらい。中小企業が、他社の成功事例を参考にしながら自社の課
題を整理することができ、さらにツールとして補助金を活用するという流れを
作り出すことができると、政策として一貫性を持つのではないかと。

以上