

中小企業政策審議会

第14回中小企業経営支援分科会

平成29年3月14日（火）

経済産業省中小企業庁

午後1時30分 開会

○沼上分科会長 定刻でございますので、第14回の中小企業経営支援分科会を開催したいと思います。本日はご多忙のところご出席を賜りましてまことにありがとうございます。

本日は代理の方が何人かいらっしゃっていますので、ご紹介を差し上げたいと思います。まず、小正委員の代理として、全国中小企業団体中央会の高橋専務。

曾我委員の代理として、日本商工会議所の加藤中小企業振興部長。

西川委員の代理として、荒川区経営支援課の陣内経営支援課長。

森委員の代理として、全国商工会連合会の乾専務。

また、共済小委員会より山本小委員長にお越しをいただいております。

それでは、まず議事の進め方について事務局のほうからご説明をいただきたいと思えます。

○飯田課長 前回の経営支援分科会、よろず支援拠点の今後の方向性について骨子をご報告させていただきました。また個別の経営課題の視点から見た支援機関に求める役割ということで、ITなどを中心にさまざまなご指摘をいただくことができました。ありがとうございました。

本日の議事でございますけれども、まず前回までの経営支援分科会での委員の皆様からのご指摘もいただきまして、よろず支援拠点、もうすぐ4月新年度を迎えるわけですが、次年度以降の進め方ということで、これまでご審議いただきました内容を中心に取りまとめさせていただいて、来年度のよろず支援拠点の運営に反映できればというのが1つ目でございます。

その後、個別経営課題について支援機関に期待すること（その2）ということございまして、創業、人材確保、知的財産、それから経営課題が明確でない方々に対する役割ということについて、中小企業庁及び特許庁のほうからご説明をさせていただきます。

最後に、中小企業審議会令上、中小企業経営支援分科会でご審議いただくことが必要となっております小規模企業共済法に基づく小規模企業共済制度の付加共済金の支給率についてご審議いただきます。本件につきましては、共済小委員長の山本小委員長及び事務局から審議内容及び審議結果をご説明させていただきます。

○沼上分科会長

それでは議事の1、「よろず支援拠点の次年度以降の進め方」について、事務局のほうからご説明をお願いします。

○飯田課長 ありがとうございます。資料の3番というのをごらんいただければというふうに思います。よろしゅうございますでしょうか。よろず支援拠点の次年度以降の進め方（案）ということでございます。

まず1ページ目でございますが、よろず支援拠点につきまして、平成26年6月にできたということ、それから49万件これまでご報告をいただいていることを記載しておりまして、アンケートをご紹介いたしました、1ページ目の下のほうにつけてございます。

2 ページ目に行っていただきますと、これまでのご審議ということで、基本的には非常に相対的に高い評価をいただいたと思いますけれども、役割や課題、それから評価のあり方などにつきまして、2 ページ目の下にあるようなご意見をいただいたところでございます。

それを踏まえまして3 ページ目、次年度以降のよろず支援拠点の進め方ということで、こちらに幾つかのポイントを書いております。前回、骨子に書かせていただいたものを、基本的には縦にしたものでございます。

よろず支援拠点のミッションの明確化ということで、専門医、総合医というふうに言われておりました。とりわけ専門医の分野につきましては、売上拡大などの経営課題の解決に向けて専門性の高い高度な提案を行う。それから総合調整ということでは、ほかの支援機関による経営支援の実態もよく踏まえて、足らざる点を補っていただくということ。それから支援ノウハウをほかの支援機関とも共有していただくこと。それからこの場でもたくさんご審議いただきました広報の強化など、そういったことに取り組んでいくということが書いてございます。

4 ページ目でございますけれども、新たなPDCAの確立というところでございます。

これまでもPDCAやってきたわけでございますが、下のほうの図をごらんいただきますと、こちらで、期初、期中、期末と、それぞれこれまで行ってきた取り組みに、赤字のところ新たに取る対応ということでございます。

国のほうで、まず期初に行動指針と活動方針を提示する。これは後ほどちょっと具体例をイメージをお示ししたいと思います。それをよくごらんいただきまして、地域のよろず支援拠点で地域の中小企業や支援機関の皆様の実情、ニーズを分析した上で事業計画をつくっていただく。

期中には全国本部のほうでしっかりフォローをしていただく。期末においては、これまで数字だけであったものを、数字以外のパフォーマンス評価もして、地域の支援機関からのご評価もいただきながら期末評価を行いまして、場合によっては次の足らざる点について、翌年度の研修などに反映させていくといったようなことでございます。

次のページ、役割分担が書いてございます。よろず支援拠点を取り巻く主なプレーヤー4人の方々についてでございます。

まずチーフコーディネーターの皆様、これはやはりエースで4番ということで、経営対応をしっかりしていただくということ。それから地域の支援機関との良好な関係、これは次に述べる実施機関の役割に書いてあるわけですが、その方々と協調してしっかり連携をしていただくと。実施機関は、むしろよろず支援拠点の一部としてマネジメントをしっかり行っていただく。地域の支援機関との連携をちゃんとつくっていただくということ。それから局がそれをさらにサブにサポートするという。全国本部のほうでは、それぞれのプレーヤーについての助言を行うということ。それから評価を行うということ。こういったことを行っていただきたいということでございます。

その次のページに行動指針のイメージというのがございます。これは今回新たな取り組みでございますけれども、具体的にはこれからしっかり外部コンサルなどを使って、インタビューをして決めていきたいと思っておりますけれども、高いパフォーマンスを上げていらっしゃる方々にしっかりインタビューなどをして、そういった方々が個別の経営相談を受けたときにどのような対応を行っているのかということ、目標と課題、計画の立案、実行、フォローアップといったようなフェーズごとに分けて、こういった対応を行っているのかという行動事実をしっかり確認していきたいと。

それからプレーヤーだけでなく、マネージャーとしての行動指針ということで、カルテの確認などをどのように行っているかということ。それからほかの支援機関と連携がうまくいっているところでは、どのような行動が行われているのかといったことをしっかり示して、これに照らして皆さん行動をしていただくというその指針でございます。

次のページにございます参考2がよろず支援拠点の活動方針ということで、これは国のほうで毎年つくっていきたくて思っておりますけれども、例えば今年度4月、来月からのことを考えますと、昨年度まで、本年度までは事業計画局のみによる確認であったのですが、地域の支援機関による声ですとか、全国本部の方々のコメントも参考にしてつくること。あるいはこれまで件数重視でしたが、これからは質の高いサービスということで、行動指針を踏まえた支援活動を行うこと。

また連携などにつきましても、これまでも連携強化はずっと言ってまいりましたので、会合は持っているわけでございますけれども、実のあるものとするために、①、②、③とありますけれども、専門機関との連携、あるいはほかの支援機関の皆様と一緒にチームで支援をするような取り組み、あるいは一番下にありますけれども、セミナー活動、これまでもやってまいりましたが、政策的に重要であるという課題に焦点を置いて重点的に実施をすることと、こんなようなものを毎年つくっていったらどうかということでございます。

以上でございます。

○沼上分科会長 どうもありがとうございます。

それでは引き続きまして議題の2、「個別経営課題について支援機関に期待すること（その2）」ということですね。創業、人材確保、知財、経営課題が明確でない事業者という順番にご説明をいただきたいと思っております。

まず初めに、和栗創業・新事業促進課長からご説明をお願いいたします。

○和栗課長 皆さん、おはようございます。よろしくをお願いいたします。

創業環境の現状でございますが、これ皆さん、もうこの辺はご案内の資料ばかりだと思いますので簡単にやっていきます。4-1の資料です。

開業率の推移の資料と起業活動指数の統計グラフが出ております。開業率は皆さんご案内のとおり大体5%、5.2に到達いたしました。その右側の起業活動指数というのは、100人中何人が起業みたいなものを考えているかという数字でございます。3.8人というこ

とで、OECDの中で最低レベル、これは日本が起業活動を活発化したいのであれば、意識の改革が重要だということを示唆した統計でございます。

2ページ目、次のページに行ってくださいまして創業支援体制の現状というものがございます。これは現行の産業競争力強化法に定められている、いわゆる創業支援の枠組みを図式化したもので、原則、市区町村が、その市区町村の中の支援機関を含む民間事業者と連携をして、創業支援を創業者に対して行っていく。これが今の現状の法律の定めた枠組みでございます。

次のページに行ってくださいまして、創業支援事業計画がどれだけふえてきているかでございますが、1,741自治体のうち、1,275個、もう既に策定しております。人口カバー率でいうと95%なので、人口カバー率でいえばほぼほぼ策定されているというのが現状でございます。

さらにその次のページに行きまして、創業者が創業段階、いろんな段階において、いろんな課題にぶつかります。ビジネスプランや経営知識がない、あるいは創業の資金がない、また販路先がないといったような課題を相談する体制というのはどうなっているかですが、この創業支援の枠組みの中では原則、全市区町村にワンストップの相談窓口があって、そこから適切なところを一応相談いただける体制そのものは、そのパッケージのクオリティの高低はあれ、あるというのが現状でございます。

これが基本形と考えて、次のページからいろんないわゆるベストプラクティスの事例についてご紹介させていただきます。

まず七尾市ですが、このチャートは七尾市がつくったものです。七尾市から見ると、七尾市と、のと共栄信用金庫、七尾商工会議所、日本政策金融公庫の4者が連携して、いわゆる「ななおカルテット」と彼らがみずから名乗ってしまして、協定を結んで、4社が必ず一緒にやる説明会や会議みたいなものを開催している。これが能登の七尾市の仕組みでございます。七尾市、大体人口6万人弱、開業率4%、余りすごく高いとは言えないのですが、地方の小規模の市にしては、よくやっているほうだと思います。

次のページ、七尾市の成功要因分析が書いてあります。ここは基本的に先ほど申し上げたとおりなので飛ばさせていただきます。

次のページに行きまして福岡県の福岡市、ある意味トップオブトップの市です。

人口165万人、開業率10%。福岡市がこの創業支援をどう見ているかですが、まず一番下のほうにどっちかという特徴があります。やっぱり創業しやすい環境づくり、創業気運の醸成と。福岡市は全小中学校で起業家教育をやっておます。なおかつ、商工会議所や大学が18校ありますが、それと市が連携をして、長期インターンシップ事業みたいなのをやっています。半年間、学生が企業で研修できると。

福岡の中心街にあるツタヤの中にスタートアップカフェがあって、そのスタートアップカフェで若い人たちを取り込んで、基本的にこのスタートアップカフェの中で創業の相談が原則エフビスさんみたいにできる、ここでできるということが福岡のモデルでござい

ます。ある意味で若い人たちをしっかりと生んで育てているモデルと言えると思います。

次のページに行きまして、スタートアップカフェの運営というのが書いてあります。先ほど申し上げたとおりですが、この中でいわゆる支援機関の方々もセミナー等の形で登場してまいります。

さらにその次に行きまして、その他の事例ということで、宮城県仙台市と、それから群馬県の事例です。

宮城県仙台市は、開業率9.5、福岡市に次ぐような成績ですが、どっちかというところ福岡と比較的同じような感じ、「アシスタ」というおしゃれな創業相談センターみたいなものがあり、いろんなイベントで人を集めてきているというのが仙台の特徴です。

群馬県は、JINS社長の田中仁さんが私財をなげうって、群馬イノベーションスクールという無料の創業スクールをやったり、群馬イノベーションアワードというビジネスプランコンテストをやっています。これは上毛新聞社と連携してやっています。来場者1,900人、これは驚愕な数字で、僕から言うと、創業スクール選手権、国がやっているやつは300人です。機構がやっているJVAは400人ぐらいだと思います。日本ベンチャー大賞でしたっけ、あれ800人なので、国でも勝てない数字を田中仁さんのロールモデルの魅力でたたき出している、すばらしいと本当に思っています。

最後のページに行きます、この成功要因分析を踏まえた今後の方向性です。

まず1つ目は、七尾市のような支援機関間の連携というのは、これは基本形として絶対やるべきだと。これがあることによって、創業を思い立った人を創業にたどり着かせることができるので、これは基本形としてやっていくべきだろうと思います。

2番目に、やっぱり福岡市のような例や、福岡市のような下からの教育もあり、群馬県のようなロールモデル型というのもあります。地域に応じた努力によって潜在的創業者を掘り起こす取り組みというのはしっかりやっていく必要があると。なお、中小機構はTIPSというのをやっています。全国の中小企業や小規模事業者のためにいろんなワークショップや何かを東京駅の近くのところで、これも一つの取り組みと言えると思います。

以上です。

○沼上分科会長 ありがとうございます。

それでは次に、経営支援課の飯田課長からお願いします。

○飯田課長 ありがとうございます。続きまして資料4-2、人材確保の視点から見た支援機関に期待する役割というペーパーをごらんいただければと思います。

人材確保でございます。まず人手不足の状況でございますけれども、3ページ目をお開きいただきますと、非常に深刻化しております。私ども中小企業の皆さんとお話をしていても、人手不足というのは恐らく最も大きな経営課題の一つじゃないかというふうに思います。しかもこれは、ある種、生産年齢人口の減少とともに構造的な問題として続いていくということでございます。

4ページ目をごらんいただきますと、よく建設、サービス、いろんなところで人手不足だ

と言われますが、それに限らず全ての業種で人材不足感が強まっているということでもあります。しかも中小企業は離職率も高いというところがもう一つのポイントでございます。

5 ページ目でございますけれども、中小企業・小規模事業者が求める人材はどんな方かという、やはり新卒の方もいらっしゃるんですが、一定のキャリアを積んだ即戦力ミドルの方々へのニーズが強いようでございます。特に営業系の中核人材、あるいは営業・生産系の労働人材が不足しているという声が強いようでございます。

6 ページ目でございますけれども、一方で潜在労働力というのを見てまいりますと、例えば復職女性は、新卒女性よりも中小企業に就業される割合が高くなっております。それから下のほうにございますけれども、出産・育児のために一時的に就職をしていない、しかし本当は就職したいという女性の方々がたくさんいらっしゃいます。高齢者についても同様でございます。

こういった方々を労働力としてうまく取り込んでいくと、人手不足についても少し解決の芽が出てくるということもございます。8 ページ目でございますけれども、人手不足を解消するための採用手段ということもございますが、現在、中小企業・小規模事業者は基本的にハローワーク中心でございます。そのほかには地縁・血縁の関係、知人・友人の紹介などがほとんどという状況でございます。

9 ページ目で私ども中小企業庁におきましても、人材の発掘確保、定着の支援のために、さまざまな交流会、研修説明会、セミナーなどをやっております。支援をしておりますけれどもなかなか、きっかけにはなっているケースもあるんですが、マクロ的な解決までには至っていない状況でございます。

10 ページ目でございますけれども、やはり人をとる、あるいは離職を防止するという観点からは、良好な職場環境の整備が重要ということもございます。人を確保できている企業は、やはり職場環境、賃金、福利厚生、こういったところが手厚いということもございますし、逆に離職する原因につきましては、上司を初めとする人間関係、仕事の内容、賃金、職場環境、こういったところでございます。やはりこの辺を整えていくことが大事でございます。

11 ページ目ごらんいただきますと、こういったことを問題意識といたしまして、研究会を別途やっております。この人手不足対応ガイドラインというものをつくっております。

ポイントは4 ポツの真ん中でございますけれども、3つのステップということもございます。実際に人をとりにいく前に、やらなければいけないことがステップとしてあるということもございます。

ステップ1でございますけれども、仕事があるので人が足りないといってすぐ来るのではなくて、まず本当にその人でやらなければいけない仕事なのかどうなのかという業務を見つめ直すということ。それからその業務に対して、ステップ2で、どんな人なのか、正社員が9時から5時まで働く人がちゃんとやるべき話なのか、それとも週何回か何時間か来る人でもできる仕事なのか。逆にそういった少し目線を広げていったときに、そうい

った方々が働くときに、どういった職場環境なのか、どういった人材の募集の仕方がいいのかといったことを考え直す、その上でストライクゾーンを広げて人材を確保しにいくということが大切なんではないかということでございます。

100個に上る事例がございまして、少し12ページから先、個別にありますけれども、飛ばしていただきまして、15ページ、こちらの光畑委員のモーハウスの事例でございまして、こういった個別のシートを今100個以上つくっております。

取り組みの前、取り組みの後、ビフォーアフターと、期中に取り組んだ取り組みについて書いて、こういったものが100個あるわけですが、16ページ目ごらんいただきますと、この100個の事例にインデックスを多用な面をつけております。例えば企業の外形情報別、あるいは企業の経営課題別に整理した目次などをつくって、さまざまな角度から経営者の皆様が似たような事例にたどり着くような工夫をしているところでございます。

17ページがステップごとの支援策を書いてございます。

19ページ以降、そういった政策についての支援の状況でございます。

19ページ目ごらんいただきますと、ちょうど真ん中あたりに商工会・商工会議所へのアンケートということで、最近、人手不足については相談が増加しているけれども、非常に解決が難しくなっているというアンケートでございます。

20ページ目はよろず支援拠点でございますが、よろず支援拠点、ステップ1から3までさまざまな課題に対応できるような体制にはなっております。

21ページ目でございますけれども、金融機関、それから士業を初めとする認定支援機関の方々へのアンケートでございますが、やはりうまくいっているところはほかの機関との連携がしっかりできているところということでございます。

22ページ、23ページでございますけれども、期待する役割、まとめでございます。

中小企業・小規模事業者、非常に苦慮をしておられますけれども、人材不足が深刻する中において、マッチングに至る前にしっかりそのステップを踏んでいくということが大事なんだというようなことでございます。マッチング段階におきましてはハローワークでございますとか、さまざまなビジネスなどの支援機関が存在しておりますし、業法もございますので、そちらでの対応をしているわけですが、こちらではその前段階としての潜在労働力の掘り起こしに必要となる対応を、支援機関について期待する役割について記載しております。

商工会・商工会議所につきましては、やはり人手不足に関する相談がふえていますけれども、なかなか難しいということで、ほかの支援機関への取次などについても期待しておりますし、そもそも業務や生産性についての積極的な支援が期待されているところでございます。

よろず支援拠点、マルチに対応することが期待されるんですけれども、さらに来年度、「人材不足対応アドバイザー」というものを設置して、総合窓口としての機能を強化していきたいと思っております。また求人内容の改善、あるいは職場環境整備については労働

局とも連携して対応する必要があるということでございます。

24ページ目をごらんいただきますと、それぞれのステップごとに、どのような支援機関がどのような役割を果たすかということについてマトリックスでまとめたものでございます。この赤い箱で囲んだ部分につきましては、中小企業の皆様がそれぞれのフェーズにおいて悩みを持ったときにどちらに相談に行ったらいいのか、そこでどんなことがしてもらえるかといったことについてまとめたものでございます。

25ページ目、最後のページでございますけれども、このガイドラインの普及・好事例の横展開に向けた取組ということでございます。

この研究会には商工団体の方々にも入っていただいております、皆様方からこのガイドラインを普及するための積極的な取り組みを行っていくというようなご表明もございました。私どもといたしましても、さらにわかりやすい簡易なパンフレットをつくったり、自己分析できる簡単なシートをつくったり、あるいはよろず支援拠点に先ほど申し上げましたアドバイザーを設置したりといったような形で、さまざまな支援を行っていきたいというふうに考えております。

以上でございます。

○沼上分科会長 ありがとうございます。

引き続きまして、特許庁総務部普及支援課の武田課長からお願いします。

○武田課長 特許庁普及支援課の武田でございます。それでは資料4-3をごらんください。まず中小企業の知的財産を取り巻く現状ということでございます。

中小企業の特許の出願件数はわずかではありますが、年々増加傾向になってございます。ただ、日本人による特許の出願件数が大体26万件ぐらいございますけれども、そのうちわずか14%ということになっております。この数字が妥当なのか、あるいは少ないのかということもございますが、アメリカを例にとってみますと、アメリカは26%ということで、日本もまだまだ伸びる余地があるのではないかとということでございます。

一方、特許権を所有しております中小企業は、所有していない企業よりも営業利益率や一人当たりの営業利益が高いということが出ております。特許を持っているだけで営業利益率が上がるというわけではないんですが、特許を保有しているということで市場の独占や価格決定権の保持など、こういったものの効果があると考えられまして、知財は経営にプラスになると言えます。

しかしながら中小企業の知財に対する意識は低くて、国内外の知財活用は不十分であると。例えば下請企業でも、金型や製造に関するノウハウを知財と認識している企業は少ないということもございますし、また商標のネーミングやパッケージデザインなども知的財産として認識している企業が少ないと思います。

知的財産の重要性を理解して、特許などを保有する知財活用挑戦型中小企業においても、人材や資金の関係で十分に活用できている企業は多くない状況でございますし、そういった中で特許庁では、平成23年度から全国47都道府県全てに知的財産に関する相談につ

いてワンストップで解決する知財総合支援窓口を設置しております。

中小企業において知財を活用してもらうためには、ますますよろず拠点や、日ごろから中小企業と接点の多い商工会・商工会議所、金融機関との連携を強化していく必要があると考えております。

続きまして2ページのほうでございますが、中小企業における知財の保有状況ということでございます。特許・実用新案・意匠・商標の産業財産権を保有している中小企業の割合というのはわずか3.7%、これは大企業に比較すると大きな差があるということもわかってございます。

3ページのほうは企業別の特許権の使用状況でございます。

特許権の使用状況を見ますと、使用率は63.4%ということで、大企業が大体35%ぐらいですので、倍ぐらい特許の使用率があるということでございます。大企業は防衛目的等、開発した技術の特許として保有していくことが多いのですが、中小企業は資金的な面から、技術の防衛目的を含めて自社の製品に活用することを念頭で権利を使用しているというふうに考えられております。

続きまして4ページのほうでは中小企業の意識ということでございます。

多くの中小企業は、当然のことながら自社の販売活動、製造活動については重要であるというふうに考えていらっしゃると思います。同様に開発活動についても重要であると回答する中小企業が多いんですが、その成果である技術の特許権として取得するなど、知的財産活動について重要と認識している企業は、ほかの活動に比べてかなり低いというところで、まだ知財意識が低いということが言えると思います。

そういった中での地域における知財の支援体制につきまして、5ページをごらんいただければと思いますが、先ほど申しました全国47都道府県、57カ所に常設の知財総合支援窓口を開設しております。中小企業の知財の活用のすそ野拡大には、知財総合支援窓口と、よろず支援拠点、あるいは商工会・商工会議所、金融機関と連携した普及活動が重要があると考えております。

また支援人材につきましては、企業の特性に応じた支援人材の確保が求められておりますけれども、今後、知財に気づきを与える人材、それから海外展開など高度な知財戦略を支援する人材、こういったものの強化が必要であるというふうに考えられますが、全国的に人材が不足しているのが現状でございます。

続きまして6ページほうに行きますと、知財総合支援窓口に関する相談ということでございますが、特許や商標等の出願に関する相談というのが大体3分の2、66%ぐらい占めております。それ以外には社内体制や権利侵害関係、海外展開の相談についても相談がありますし、そのほか高度な知財の課題につきましては、弁理士・弁護士等の専門家や支援機関と連携して解決を図っているところでございます。

今後は、出願に関する相談については技術開発の初期から支援を行いまして、中小企業の事業展開が有利になるように、強い権利を取得してもらうように支援してまいりたいと

いうふうに考えているところでございます。知財に関する課題に相談に来られる中小企業の方には、知財だけではなくて、その裏には経営の課題があるということが多いということを考えておりますので、よろず支援拠点の方との連携というのが重要であるというふうに考えられております。

知財総合支援窓口とほかの支援機関との連携状況については7ページをごらんいただければと思うんですが、よろず支援拠点との連携というのを昨年度ぐらいから私どものほうでも窓口のほうに徹底しております、徐々に効果が出始めております。件数ベースでまいりますと、27年度に比べまして、28年度昨年の12月末まででございますが、ほぼ2倍ぐらいの連携件数ということになってございます。

現在、知財総合支援窓口は、よろず支援拠点、中小企業支援センター、商工会・商工会議所等と連携しまして、中小企業の知財に関する課題に対して支援を行っているところでございますけれども、今後もこういった関係機関との連携についてはさらなる強化を図っていきたいと考えております。

8ページ、9ページは支援機関との連携事例でございます。まず、よろず支援拠点との連携では、山形の萬谷という会社の例でございます。こちらは酒田の商工会議所から依頼があって、意匠・商標の権利を取得した後、よろず支援拠点につないで販路開拓支援を行ったものでございます。

9ページのほうでは、金融機関との連携というようなものもございます。

最後に10ページからは、地域知財活性化行動計画というものを昨年の9月に策定しましたのでご紹介したいと思います。

3つの基本方針に基づきまして行っております。支援の全体像につきましては11ページのほうにございます。

支援体制については12ページということで、今まで知財に関する専門家等で行ってまいりましたが、それ以外によろず支援拠点さんを初めとするいろいろな支援機関との連携を図っていきたいと考えております。

その中では、13ページになりますが、K P Iを設定し、その成果がちゃんと回っているかどうかということで、P D C Aサイクルを回して行っていきたいというふうに考えてございます。

私からは以上でございます。

○沼上分科会長 ありがとうございます。

それでは最後に、また経営支援課の飯田課長からお願いします。

○飯田課長 それでは最後、資料4-4をごらんくださいませ。経営課題が明確でない事業者に対する支援機関の役割ということでございます。

前回のこの分科会でご意見がございました1ページ目をごらんいただきますと、この経営課題について、どこの支援機関に行ったらいいのかというお話をさせていただいた折に、経営課題が明確な事業者にとってはいいんだけど、しかし世の中には経営課題が明確

じゃない人というのはいっぱいいるんじゃないか。あるいは複雑に絡まり合っているので、しっかりそこを選別してくれる機関がないと正解なところにたどり着かない。あるいは小規模事業者、非常に日々の仕事に追われていて、そんな経営を見つめ直す機会なんか少ないんじゃないかというようなご意見がございました。

下のほうに前回ご説明いたしました年末に行いました中小企業の皆様へのアンケートということでございますけれども、この中でもやはりかなりの割合が、課題を明確にせずにはまずは相談に行ったという方がいらっしゃいますし、そちらの相談先については右側に書いているようなところでございます。

今度、私どものほうで、2ページ目でございますけれども、改めて、本当は事業者の皆さんに聞ければいいんですけれども、なかなかたどり着きませんので、支援者の皆様に対して、経営課題が明確でない事業者さんというのはどんな方ですかとか、そのきっかけは何でしたかとか、あるいはどういうふうにしてその課題を解決してあげましたかといったことについてこれもアンケートを行いました。短い時間でありましたけれども、よろずの方、商工会・商工会議所の方、診断士の方々から多数ご回答をいただいております。

それに基づきまして分析いたしますと、3ページ目でございますけれども、経営課題が明確でない事業者の特徴ということでございます。

左側でございますけれども、金融機関の薦めに従って何となく来訪したとか、どうやって経営しているのかというと、セミナーでこういうふうによればうまくいくと聞いたんだけどとか、勘ですとか、あるいは非常に現状と将来的な目標にずれがあったりとか、とにかく補助金がほしいとか、いろんな人のアドバイスに耳を傾けないとか、あるいは、そのせいで自分の製品が悪いわけじゃないんだという話になったりとか、逆に非常に自信がない、受け答えに自信がない、雰囲気暗いといったような方々ですね、そういったような方々の特徴があるということでございます。

考えられる要因としても右側に幾つか整理しておりますけれども、やはり日々の業務に追われていて経営の現状が正しく認識できていない、あるいは自分の会社の強み、弱みがしっかり分析できていないというようなこと、あるいは経営に問題があることはわかっているんだけど、なかなか本当の原因がどこかというところのあぶり出しに苦労しているということ、あるいは経営の現状から目をそらして、自分の経営のところに問題があるということを思わないということ、あるいは逆に思いつく限りの手を尽くしたんだけど効果が出なくて自信を失っていると、さまざまな原因が考えられるということがアンケートから見てとれました。

相談に訪れたきっかけ、次のページに書いてありますけれども、やはり金融機関からのお勧め、ほかの支援機関からのお勧めというのもございます。一方で、ほかの支援機関でなかなか満足な対応が受けられなかったので、別の機関を訪れたという例もあります。みずからという例もあります。巡回相談という例もございます。こんなような形で皆さん相談に訪れているということでございます。

5 ページ目でございますけれどもこういった方々についての相談対応事例でございます。幾つかのカテゴリーの中で最初にあった、自分の経営が正しく把握できていない、忙しくてそんな余裕がないという方、こういった方々に対しては、こちらにありますけれども、ゴールとそこに到達するまでのプロセスを明確にすることで、忙しくても解決すべき問題から手をつけることができるようになった。

あるいは自分の経営に問題があるということを目覚めていないというケースですね、外部環境のせいにするとか、そういった方々は、同じような環境でも成果を上げている人の例を示してきっかけができた。

それから自分の経営に問題があるということはわかっているんだけど、しかしどうしてそんなことになっちゃっているのかというところがよくわからないということにつきましても、しっかり自社の経営理念、強み、それからターゲットなどを明確化して、本当の大事な問題に気づけるようになった。

それから自信を失っているケースに対しては、しっかり自社の強みを見出してあげたといったようなさまざまな例がございますので、やはり事業者の皆様には一人で悩みを抱えないで、まずは身近な支援機関に相談してほしいということが最初のメッセージであります。

そのメッセージを受けて6 ページ目、支援機関に対して期待される役割でございますけれども、アンケートにもあったように、事業者の方々、やはり日ごろからさまざまな支援機関と接点を持っているということでございます。こうした事業者さんに対しては、支援機関が経営相談を行うことで課題が明確になったり、解決につながったりということでございますので、繰り返しになりますけれども、事業者まずは相談していただきたいということでございますが、支援機関側といたしましては以下のような対応をとっていただきたいということでございます。

まず①でございますけれども、相談を受けた場合にはしっかり、みずからでできることについての対応を強化していただきたいということ。

それから2番目で、やはり経営課題が明確でない方、日々の業務に追われている方が多いわけでございますので、日ごろ接点を持つ支援機関の伴走型支援を特に行っておられる皆様は、みずから能動的に事業者と接触していただいて、いろんな相談をしていただくということも大事なのかなと。

③でございますけれども、一方で自分だけでは解決できない課題、さまざまあるかと思えます。今後、地域の支援機関の連携を一層強化をして、ご自分では対応ができない問題について、それを放置せずにはほかの支援機関にしっかりとつないでいくということで、事業者さんの経営課題を明確化し、解決をしていただきたいということでございます。

④でございますけれども、やはり何かもやもやしたということだけだとなかなか正しい支援機関にたどり着かないわけでございます。日ごろ接点を持っておられる皆様方は、経営課題を明確化し、本格的な支援を受けられるように、まずその準備の支援を実施する

ことが大事じゃないかということでございまして、こういったような事柄を今後、支援機関の皆様にご期待申し上げていきたいということでございます。

以上です。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

それでは討議のほうに入りたいと思います。今の議題の2のほうですね、個別支援課題について支援機関に期待することというところの、創業、人材確保、知財、それから経営課題が明確でない事業者、このあたりのところ特にご意見をいただけると大変助かるというふうに考えております。

それでは阿部委員、お願いいたします。

○阿部委員 すみません、途中退席をお許しいただきまして、ご意見を申し上げたいと思います。まず、よろず拠点の進め方でございますけれども、非常に今までの意見を要約されておりまして、本当にこのとおりやれば成果が出てくるんだなというふうな内容になっておると思います。しかしながら、これは人の行為でございますので、人と人との行為でございます。相互信頼関係、経営者とよろずの方の信頼関係というのが非常に大切になってくると思いますので、その辺のところの整備をしっかりとやっていただきたいというふうに考えております。

また、この成果の基準なんですけれども、前々回もアンケートの数の話をさせていただきました。これはしっかりよろず拠点をやっているという中小企業庁のポーズなのか。しっかりこれが経営者の役に立っているのかという基準はどこにあるのかというと、私は業績だと思っております。

商店街の団体が支援を受ける場合、全て売上が提示しなければならないんですね。この支援を受けて事業を行うことによって、売上が上がったかというところのそういう目標の指標がございますので、そうなりますと、やはりしっかり業績が上がるというよろず拠点でサポートをしていただいて、しっかりその一企業一企業の業績が上がっているところのほうが、実は結果的に非常に注目をされますし、このよろずという事業のステージが上がってくるのではないかなというふうに思っております。

2番目に創業支援でございますけれども、創業支援はするんですけれども、継続できているところはどのぐらいあるのかということもちょっとお調べになっていただきまして、大切なのかなと思っております。それはどこに原因があるのかということもサポートしていかなければいけないのではないかと。

そうなりますと、この情報は各基礎自治体から本当に創業支援をしていくのか、していきたくないのかということのまさに温度差がありますので、そのところの底上げを、先ほどの七尾市さんの事例がありましたけど、それを何のためにしていかなければいけないんだということを情報発信するということも大切でありますし、やはり底上げ、またこの創業支援を誰がやるのかということも一つよろず支援と同じように注目されてくると思います。

ちょっとよろず支援に戻りますけれども、これはまさにこのよろず支援の進め方のPDC AのPの部分ができ上がったというふうに考えておりますが、この進捗管理は誰がやるのかということをもう少し明確にして、責任と権限と役割というのを明確にさせていただかないと、各地区地区、チーフディレクターというんですかね、チーフコーディネーターというんでしょうか、その方の横のつながりとかいうものがないと、やはり成果が出てこないのではないかなというふうに考えております。

あと人材不足は、もっとIT、IoTとか、AIを使っていくべきで、10人でやっているとところをそういったものを使うことによって、6人、5人、4人ということも考えられると思いますので、ぜひよろしくお願ひしたいというふうに思います。

あと特許庁の部分ですけど、これもよろず支援が物すごく商工会議所とリンクしてきますので、やっぱりよろずの信頼性、発信性というものをきちんと商工会議所と連携をすることによって、この特許庁の問題も若干改善されるのではないかなと思います。

最後にすみません、経営課題が明確でない事業者への支援なんですけど、これ本当に必要ですかね。これは一番エネルギー使います。ここは小規模事業者のまさに商店街の店主、私はもう実践しておりますのでよくわかります。もう大きなお世話と言われるんですよ。お節介。これ素直じゃない人たちの軍団ですよ。そうであるとするならば、やはりこの人たちに一番効果があるのは、成果が出ている人たちをどんどん発信させて見せることです。発信するので何やっているんだろうと思って、じゃって手を挙げてくるんですよ。

このことしかないんですよ。支援をして、何とかしろ、こうしろと言っても大きなお世話。誰がやるんだ、ふざけるな、経験と勘と度胸で俺は昔からやってきたんだという人たちですから。やっぱりそんなことで支援をここに使うのであれば、発信する経費を使って、この支援のエネルギー、よろずの支援のエネルギーをもっと頑張ろうとする方たちに差し伸べていただきたいなというふうに思います。

そんなことで、よろずに関しても小出さんすばらしい成果で、いろいろ問題、課題というものが出ているわけですから、きちっとそれを中小企業庁の事業の支援にきちっとコピーをして、何がいけないんだ、何がいいんだということを明確にして、やっていいことと、やってはいけないこと、これはもう基本的な基本だと思いますので、ぜひその辺をよろしくお願ひしたいなと思います。

すみません、長時間言いつ放しで退席しますことをお許しください。失礼します。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。十分論点を引き継いで、また皆さんと議論ができると思います。どうもありがとうございます。

それでは引き続きまして浜野委員、お願いします。

○浜野委員 すみません、私もこの後ちょっと途中退席をさせていただく関係で、お先に発言をさせていただきます。手短に3つでありますけど、まずよろず支援拠点でありますけれども、3年間で49万件という相談件数、これアンケート結果の満足度も含めて非常に有用な拠点になっているなということを感じます。

ですけれども、アドバイザーであったり、コーディネーターの方々、それぞれのご専門の方々ばかりなんですけれども、以前から感じていたのは、ここに経営を経験された方々がどのぐらいアドバイザーとしておられるのかなど。確かに会社の経営ですと、数字データというのは非常に大切なんですけれども、特に小規模零細企業でありますと、数字データにあらわれてこない強みだとか弱みとかもあるので、経営を経験された方々なんかもここにいらていただくと、より一層本質的な中小企業の悩みに対応できるんじゃないのかなというふうに感じています。

2つ目が、この人材確保の件に関してでありますけれども、まず人材不足対応研究会という研究会があったということにちょっと驚きだなというふうに思っています。また、採用できないとか、忙しいとかいう前に、掲げていただきましたこの3つのステップで挙げていただいたこの事例、非常にこれはよくまとめられていて、いろんな業界業種の事例が出ているぐらい非常に参考になるなと感じています。

実際に相談には来ないけれども、人手不足で困っているという企業さんも多いと思いますので、この事例をこの会議ですとか、ある一定の、何かホームページ等だけではなくて、もっともっと中小企業の皆さん、多くの方々の目につくような形で広報していただけたらもっといいんじゃないかなと、これはすごく参考になるなというふうに感じました。

あと3つ目、最後でありますけれども、経営課題が明確じゃない事業者の特徴、いろいろとよくわかるなという部分もあるんですけれども、景気、取引先、仕入先、従業員に原因があると考えていると。これは支援する必要はないというふうに私は思います。

以上でございます。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

引き続きまして高井委員、お願いします。

○高井委員 弁護士の高井でございます。本日はいろいろなテーマがありまして、多分3分では全部コメントしているとおさまらないところで、ちょっと重点的に、今回、知財についてお話がありましたので、その点についてご意見申し上げたいと思っております。

知的財産権、非常に多分中小企業にとって重要だと思っております、例えば創業支援、さっき創業支援のお話もありましたけれども、日本弁護士連合会で、今、日本政策投資銀行、DBJが、女性起業家コンペティションをやっているんですけれども、そこで日弁連が連携してセミナーとか相談会をやっている中で、女性起業家の方が大体アイデアを持っています、それを特許とかいろいろな形で、知財から起業に入っていくという場合が多くございます。非常に熱い心を持ってやっております、そういう方々がどう中小企業の起業支援の問題と、それを権利確保するという問題と、うまくリンクできているのかな、これがリンクできていると、次の新しい企業がどんどん出るんじゃないかなということ期待しております、先ほどの知財総合支援窓口のより活発な活動がぜひとも必要だと思っております。

この件につきましてもう一つ、例えば中小企業、営業秘密は必ず持っておりますが、こ

これは不正競争防止法によってももちろん保護されているわけですが、皆さんそれは知らない。支援者の方も知らない。営業秘密についてちゃんと管理をしていないということから、それは法律上ちゃんと守られるべきが守られていないと。それは営業秘密が、例えば従業員がどこかに移籍することによってノウハウが流れて、その企業がだんだんうまくなくなっていくと、そういったことを繰り返しているような事情もありまして、ぜひとも一般の中小企業においても、知的財産権、特許が知的財産権だと皆さん思っているわけですが、それだけじゃない営業秘密とかいろいろあるわけですので、それをどうやって保護するかということも周りの方の指導が重要であって、そのことは中小企業庁の所管のいろんな支援窓口のほか、特許庁のこの知財総合窓口も連携しなければいけないだろうというふうに日々思っております。

この知財についても共同開発か何かをしますと、必ず大企業が全部、成果物についての知的財産権を持っていくよという契約をそのまま判を押しているのが、今の中小企業の状況でございまして、やっぱり強い中小企業をつくるにはそこら辺きちんとフォローが必要かなと思っております。

あとは、時間が少なくなってきましたが、経営課題が明確でないということにつきまして、日弁連が10年前に弁護士をどうして利用しないのかということアンケートを中小企業にとったときに、特に弁護士に相談すべき事項がないからというのが74%ありまして、その方々に今、何か課題ありますかと言ったところ、法的課題を持っている方々が60%ぐらいありました。やはり距離が遠いということなので、そこで「ひまわりほっとダイヤル」ということで、全国各共通番号で法律相談できますよという制度を持ったのがそのきっかけでした。

今、75%、5人以下の小規模事業者が、こういう結果が出ると思わなかったんですが、75%、5人以下の小規模事業者の方が使っていらっしゃる。年間1万1,000人の方が架電されているという状況なので、先ほどどうやってリーチしようかといったときに、中小企業のホットダイヤルみたいな、経営課題とか、何か問題が起きたときにすぐ電話できるようなものをつくっておくと、もう少しいろんな支援者の方に中小企業の問題解決等について歩み寄っていくのではないかなというふうに思っております。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

それでは高田委員、お願いします。

○高田委員 まず、よろずの話なんですけど、これは先ほども阿部さんがおっしゃったように、大変よくまとまっているというふうに思います。全国本部といたしましては、この役割の明確化をしていただいたことによりまして、大分いろんなことがやりやすくなったなというふうに思っております。

一方、チーフコーディネーター、あるいはコーディネーターのレベルアップをしなきゃいけないというような課題もありますし、あるいは新たなPDCAの導入など、これ難題だと思うんですね。中企庁、飯田さんのところは、とりあえず行動指針活動方針をやれ

ばいいんだけど、実はその後、それをどうやってやるかという具体的な方策ですよ、これがプランとしてちゃんとできていないとPDCA回らないわけですが、そのところの作業をこれから多分始まるということになると思いますね、こういうふうに決まった後。

それをやるのは当然、各拠点ですし、場合によっては我々全国本部が支援するというのをやらなきゃいけないんですが、そのところは、PDCAそのものがなじみははっきり言ってないという方も全国にいらっしゃいますので、そういうことから始めなきゃいけないなということで、しっかりうまく定着するようにやらないかなというように思っております。

それから一つ、次に人材の話なんですけど、よろず支援拠点、最後24ページに、来年度人材不足対応アドバイザーを配置と書いてありますが、これ先ほど誰かおっしゃったと同じことなんですけどね、人材不足対応アドバイザーってどういうことをやるのかと。

例えば人を紹介してくれるんならいいんですけど、そういう機能があるとはとても思えません。組織的にやるわけじゃないでしょうから、その場合は、多分一番ダイレクトに人材不足に対応する手としては、やっぱりITの導入をしっかりとやりながら、今までの人数でできるような方策を具体的に提示するというようなことができるような人材というふうなことが期待されると思いますので、その辺はどういうふうにお考えなのか、後でまたお聞かせいただきたいというふうに思います。

以上です。

○沼上分科会長 どうもありがとうございます。

引き続きまして高澤委員、お願いします。

○高澤委員 診断協会の高澤です。私は、この経営課題が明確でない事業者への支援機関の役割というところでコメントさせていただきます。

先ほど阿部委員がおっしゃったように、そういうのはなかなかいかなものかというのがあったんですけども、おっしゃるように問題意識、あるいは当事者意識のない相談者ほど難しいものはないのも事実です。ただ、ほとんどこれよろず支援とかで考えた場合は、相手は小規模事業者で考えた場合、ほとんどプレイングマネジャーで、忙しくて多分余り課題とか考えて商売をなさっている方は今までいなかったんじゃないかなと。

その中で課題何ですかと問題意識を持って相談に行くというのはかなり勇気が要ることであるし、知らない人にいきなりそういう相談を投げかけられるかなかなか難しい。そうやってきたら、ある程度面識のある人と相談するのがきっかけとしてはいいんじゃないか。そういうところも踏まえて、商工会・商工会議所、あるいは近くの支援機関にぜひ行ってください。行けば何らかのものが見えてくるのはほぼ間違いないので。

その場合、法的支援の考えからいうと、やる気のない企業、当事者意識のない企業しか助けないのであれば、地域の活性化という点においては、より多くの事業者の収益を高める方向性に持っていかなかったら、地域自体が活性化しない。だから1社でもやる気が全くないだったら問題はあっても、何とかしたいなと思っている方は間違いなくい

らっしゃるわけで、そういうものを掘り下げるためにも、明確でないからではなくて、そういうものをこちらのほうから、できるんだったら本当は訪問して聞いてあげるほうがいいのではないかなというふうには思います。

という点では、これは意外と診断士が多く回答してしまして、これは公的機関の職員も、名前は診断士とは言っていないなくても診断士を持っている方が数多くいます。そういうところではいろんな部分で、こういうところ1件でもより多くの企業に気づいてもらうためにも、明確でないからというのではなくて、それをやって、そこで1社でも多く気づいてもらうような支援をやっていくことが非常にいいのではないかなというふうに考えております。

あと一つ、若干時間があるようなので、よろず支援拠点なんですけど、これは今さらなんですけれども、今サテライトで動かれています。サテライトで動いているんですけども、やはり商工会議所、商工会、あるいは金融機関の窓口に行っているんですけども、そのところとの情報共有が多分できていないところも一部見られるようです。となってきた場合、県全域を網羅するというのはなかなか厳しくて、できることならばエリア別にもう少し振り分けるようなことができたなら、より親身な支援ができるんじゃないかなというふうには考えております。

以上です。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

次は河原委員なんですけれども、その後、竹岡委員、小出委員、大浦委員という順番で行きますので。まず河原委員から。

○河原委員 ありがとうございます。創業支援からまずお話しさせていただきますと、創業者の立場からワンストップなのか少し疑問があります。様々な窓口があって、窓口担当が、こちらからあちらへのバトンタッチが続いていて窓口の連携はできるようになっているというどこへ行ったらよいかは解消されていますが、その中にしっかりと情報共有があるということが大切です。同じことを何回も聞かれるようなことがないような仕組みをお願いしたい。

そうした支援で一番大切なのは、やはり初めに相談を受けた窓口の対応だと思います。開業して一番大切な売上を上げるという販路開拓支援、これを丁寧によろず支援拠点で対応していただきたい。創業支援はよろずだということを事業者だけでなく一般の人々へしっかりと広報でお願いしたい。

福岡の事例を知りまして、町中に相談所のあることの利点というのはしっかり考えるべきではないかなと思います。どこかのオフィスの一角にあるような、なかなか一般の方が入りにくいよりも、商店街にあるようなそういうよろずの場所というのは大切です。今あるところを移転するのはお金がかかるかもしれませんが、前向きにこれはご検討していただいたほうが活用増加につながると思います。

あと福岡の事例でもう1点私が注目したのは、子供たちへのキャリア教育です。将来の

具体的な夢を持てる機会を提供するというのはとても大切なことです。子供たちへの教育は将来の経済を支える人材育成の基本だと思いますので、これは中小企業庁で画期的な政策を期待したいと思います。よろしく願いいたします。

次に人材不足ですが、先ほど他の委員のご発言にもありましたが、私も人材不足アドバイザーというのは、どなたが何をしてくれるのか心配です。ガイドラインの書いてあることは悪いことではないと思いますが、中小企業の労働環境が悪いからよくしましようというのは現状をどこまで見ているのか、それから、私は中小企業ならではのよさというのも大切にしていきたいと思います。

あとハローワークの窓口を活用されるというのはいいことだとは思いますが、多くを望むことはいかがかと思います。1つのアイデアとして、求人登録に来た経営者へガイドラインに記載されていることをチェックリストとして配布して、そのチェックリストでバツが多かったら「よろず支援拠点」へ行くようなアドバイスをさせていただく。そして、よろずでガイドラインに沿ったサポートを受けて職場環境を改善した会社は、求人票に労働環境整備会社と記載されるようにハローワークにフィードバックされるようなことがあれば、応募者にとっても中小企業にとっても良いのではないのかと思います。

それから団塊世代の大量退職で確かに今は人手不足ですが、数年後にはロボットやAIの導入で解決されるかもしれないこの過渡期に、外国人活用の問題に関しては慎重になっていただきたいと思っております。

あと知財につきましては、事業承継の支援をお手伝いしておりますが、こしは事業承継診断を全国的に実施して、高齢な経営者へ気づきを与えようという活動が始まりますが、その事業承継ガイドラインでも知的資産などの適切な評価に取り組むことが明記されていますので、ぜひこのいろいろな連携の記載のところに士業等専門家も追加していただけたらと思います。

それから特許庁のKPIには、取得した特許がどれだけ収益獲得に貢献したのかという視点も加えていただきますと、新たなすそ野の拡大につながるのではないかと思います。

最後に、経営課題が明確でない事業者に対して、私はもう少しロカベンなどの定性的情報を活用したほうがいいと思います。これは経営者や関係者、事業、そして内部管理体制などに双方で対話するように作られたツールであるにもかかわらず、なかなか一般的に浸透されていません。よろず支援拠点では、相談者の問診票として活用していただけたら課題が明確に繋がると思います。

以上でございます。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

次は竹岡委員、お願いします。

○竹岡委員 ようやく創業支援という言葉が出てきてちょっとうれしかった今日なんですけど、私も長く中小企業政策審議会の委員をやらせていただいています、民主党の政権の前の段階のときには、創業支援というか、そもそもベンチャー支援ということをかなり

しっかりと打ち出しているような政策を打っていた時期がございました。しかしその後、民主党政権になり、かつリーマンショックが来て、創業支援のほうも小さな企業の創業支援という方向に行って、ベンチャー支援という言葉は消えている現状でございます。

創業支援を考えるときに、創業支援一般と、それからベンチャー支援というのは、支援の実施主体を分けて考えたほうがいいのかと思っております。いわゆる一般的な創業支援というのは市町村単位のこういう仕組みでもいいのかなと思ってはいますが、いわゆるベンチャー支援となりますと、非常に野心的なアントレプレナーで、できれば上場したいというような意識を持った方が創業するものについては、各市町村という問題ではなくて、そういう人がどこに集まるか、つまりベンチャーのエコシステムの問題が実はあるんじゃないかと。

先ほど福岡の例が出ていましたけど、この福岡というところは九州の中で野心的な人が、福岡に一旗上げに行こうみたいな、そういう感じのある、九州の中で非常にアントレプレナーシップを持った人がまず集まるのが、九州の上のほうといたしますか、福岡あたりの地域で、これ割と地域性があるような感じがするんですね。

そこもあって、大学自体もアントレプレナー教育についてはかなり前から取り組んでいるという、非常に地域的な土壌があるところで、こういう政策を打つと、開業率10%といういい数字が出てくるということがある。アントレプレナーシップを持った人というのは閉塞した状況の中にようとは絶対思わない。やはり自分と似たようなタイプの、アントレプレナーシップが高い人たちのところに集まりたいと思っているというところなんです。だからそういう人間が集まってくるんですね。

そうすると今度は支援人材も、やはり弁護士にしても弁理士にしても、そういうような人たちを支援したいと、アントレプレナーシップを持った人たちが集まるということで、かなりそういうエコシステムの循環ができるようなそういう感じがあると思います。先ほどの群馬のJINSの社長の例なんかも典型的だと思うんですね。そういう人がいるところにそういう人材が集まる。

だから何を言いたいかというと、ベンチャーに対する支援というのは、必ずしも都道府県単位とか行政単位という頭を外していただいて、広域的というか、広域的といっても既存の広域なのかどうかということもあって、ある程度広い地域的な枠の中で考えたほうが、むしろそういうキーになるキーマンをポイントとして考えたほうがうまくいくんじゃないかなというのが一つです。

2つ目、すみません、もう時間が来ちゃって、人材確保なんですけど、これは実はベンチャーというつながりでいいますと、今こういう人材マッチング系のベンチャーというのは非常に伸びてきているんですね。ベンチャーの市場としてはとてもいい市場なんです。ITを駆使してマッチングするということで、それから先ほどのそもそも業務の仕方のプロセスの見直しというところはIT系のベンチャーですね、ERPとかそういうところがまさに今、ベンチャーの独壇場というか、非常にいいマーケットになっていて、ベンチ

ヤー支援の側から見ると、ここはむしろベンチャー頑張れというようなところのど真ん中じゃないかなというふうに思って、これは官業というよりもむしろ民業をしっかり後押しするところじゃないかなと思っています。

役所の役割って一体何だろうというのと、この資料4-2、人材確保のところの11ページ目、12ページ目の研究会の取りまとめ、これ大変分析的ですばらしいと思っております。ただ、分析的過ぎて、頭のいい方にはわかるけれども、中小企業の経営者の方の腹にすつと腑に落ちるかどうかはちょっと問題で、何を言いたいかというのと、ここに書いてあるステップ1、ステップ2、ステップ3、これは一つの啓発なんですね、意識改革。経営者の意識改革を求めている。これをもっとブレイクダウンして、わかりやすい言葉で、SNSとかいろんなところに、あるいは記事とか、発信するようになっていただくと、むしろ経営者の意識改革を促していくような方向をする。そして気づいていただく。

つまり「人手不足」は本質的には業務改革の問題なんだ、そして業務改革をするためにはITの導入が必要なんだね、どういうITの導入が必要なのか、とか、人材の確保についても、マッチングサービスとかがあるということも含めて、つまりハローワークだけじゃないんだねということも知っていただく。むしろ啓発活動というのをしっかりやっていただくというのは、やはり役所にしかできないことじゃないかなと思います。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

続いて小出委員、お願いします。

○小出委員 それでは、よろずの件と創業の件と経営課題が明確でない事業者云々というこの3つについてお話ししたいと思います。まずよろずの件につきましては、何回ものこの討議の中で非常にいい感じでまとまってきたなというふうに思っております。これはこのとおりに実現できれば今よりもはるかによくなるんじゃないかと思っています。一方で、この会を通じて皆様方のお話をお聞きしたり、あるいは中企庁の皆様方といろいろお話をしている中で、非常に強い危機感を持ってよろずの活性化について真剣に考えている中で、私は現場で仕事をしながら、各地の経済産業局の皆様方と「よろず」に関して様々な仕事をしたり、あるいは現場の「よろず拠点」の皆さんとお話をしていると、危機感についての温度差がかなりあるなと感じています。現場におりればおりるほど薄くなってしまっているのではないかなという懸念が随分強いわけでございます。

ですので、今回のいろんな議論につきましてはよく周知徹底していただきたい。特に経済産業局の皆様方はこの委員会の内容をよく理解し、よく浸透させるようにしていただきたいと思います。また、全国本部を通じて各よろずの皆様方に強くお伝えしていただきたいなと思っております。

もう当たり前の話ですけれども、自分たちのプロジェクトがきちんと活性化できない支援機関が、人のビジネスを活性化できるはずないというのは当たり前です。それを踏まえながら考えればPDCAを国が決めるからどうのこうのじゃなくて、各よろず支援拠点みずから本来はきちんと自身で考えなきゃいけないわけでございまして、そこを良く考え

て頑張っただけであればうれしいかなと思っております。

創業の件なんですけれども、この資料を見てわかるとおり、創業支援については本当にハードな分野です。仕組みの部分については物すごくよくできてきたと思うんですけれども、一方で、前にも申し上げたかどうか覚えていませんけれども、創業支援そのものというのはかなり難しいと思います。実は中小企業支援よりも難しいんじゃないかなと僕自身は考えております。ですから支援スキルそのものがかなりアップしていかないと、実際問題、期待されているような創業率のところまで持っていけないんじゃないかなというのが1点です。

それから2つ目として、こうすれば短期的に創業の数字を上げることができるという方法が実はあるなと思っているのが、今、政府でも副業禁止規定の撤廃みたいなことを論議しているわけでございますけれども、これは相当効き目があるのではないかと思います。これが本当に経団連も各企業もそれを受け入れてくれて、そここのところの撤廃が進めば、V字回復的に数字は上がるんだろうということが予測できます。

と申しますのが、私は創業支援の世界に16年いるわけなんですけれども、創業支援で感じますのは、起業家の方々の多くは創業前はサラリーマンやOLとして働きながら何等かの形で事業のトライをしています。ところが副業禁止規定があるがゆえに一定の制約があって思い切っできないというところもあるだろうと。これはもう正々と認めてしまえば、もっと加速してこういう人たちがふえるし、第一、創業者、本人にしてみると、本業がある中で生活保障がある中でトライできるということであるならば、創業したいという人が今よりも桁外れにふえてくるのではないかなということが予測されるわけでございまして、何らかの形でそれが進んだらうれしいかなと思っております。

とりあえず以上にしておきます。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

それでは次は加藤部長、お願いいたします。

○加藤部長(曾我委員代理) 日本商工会議所の加藤です。代理で恐縮です。

まず「よろず支援拠点」について、皆様のお話のとおりで、あとは「他の支援機関との相互補完」をどう実現するかというのが重要だと思います。ぜひよろず支援拠点においては、他の支援機関の声をよく聞いていただくとともに、中小企業庁としては実効性が上がる評価・対応をお願いできればと思います。

例えば、以前から申し上げていますが、他の支援機関では対応できない「高度な専門的な案件」を中心に対応するとか、支援リソースが不足している「小都市や町村部のニーズ」に積極的に対応するなどの場合に、高い評価が得られるような仕組みを構築していただければと思います。

なお、先ほど企業の業績を指標にというご意見がありましたが、これにこだわり過ぎると、いいとこ取りする可能性が出てきますので、慎重な対応が必要だと思います。

続いて「創業支援」に関し、10ページの方向性については、ぜひその方向で進めていた

だければと思いますし、商工会議所でもしっかり対応してまいります。ただ、創業支援予算が、創業補助金の大幅縮小や創業スクールの廃止などにより、相当削減されています。政府が設定した開業率10%の目標の実現を本気で目指すのであれば、創業支援予算の拡充が必要だと思います。

次に、「人材確保」について、商工会議所では人材確保・育成事業として、セミナー、研修会、検定試験、合同就職説明会、インターンシップ、キャリア教育、ジョブカードなど、様々なことに取り組んでいます。

資料4-2の17ページについて、細かくて恐縮ですが申し上げます。ステップ2の「生産性」部分について、ぜひ「経営力向上計画の策定・認定取得」を挿入していただければ幸いです。同計画は、生産性向上の推進を目的に創設された制度と認識しています。

次に、ステップ3の「人材の募集」部分です。商工会議所が取り組んでいることなのですが、「検定資格保持者の活用」や「ジョブカード制度の活用」を挿入していただければ幸いです。両方とも、事業者や働く方に普及しているものです。さらに「職場環境」部分において、「検定資格取得の奨励による人材育成」を挿入していただければ、働く側の意識が高まると思います。

また、24ページの「3つのステップ」については、しっかりまとめていただいていると思います。商工会議所としては、現在「伴走型の事業計画策定・実行支援」に取り組んでいますが、「専門家との連携支援」も重要であり、ぜひ「専門家の育成・リスト化」をお願いできれば幸いです。

「知的財産」につきましては、明後日、日本商工会議所として意見書を機関決定する予定であり、特許庁等にお届けいたしますので、その実現方をよろしく申し上げます。

最後に、「経営課題が明確でない事業者への支援機関の役割」について、安倍内閣総理大臣がおっしゃる「ローカルアベノミクス」を実現するためには、中小企業・小規模事業者を幅広く下支え支援することが必要だと思います。その際、経営者の皆様の「気づきや意識改革」を促すのが一番大きなハードルです。情報提供は大事ですが、やはり巡回等で直接お会いしお伝えすることが大事だと思います。マンパワー不足の中、商工会議所でも対応していきますが、ぜひそれぞれの支援機関でも対応していただければ幸いです。また国からも都道府県に対し、経営改善普及事業の拡充を強く働きかけていただければ幸いです。

以上です。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

それでは大浦委員、お願いします。

○大浦委員 まず、よくまとめられていると思いますので、これが本当に実行できるように少しお話しさせていただいたらと思います。

実は柳井正さんという人がいて、ユニクロつくた人なんですけど、彼の「経営者になるためのノート」という有名な本があるんですね。その中にこう書いてあるんです。でき

る人ってそんなにいない。これが事実なんです。ということは、よろず拠点をいっぱい  
つくったとしても、そこにできるよろずのスタッフさんってそんなにいないわけですね。  
じゃ、そのときに、例えばすごくできる人がいて、その人のようなベストを目指そうよと  
いうやり方をすると大体崩壊すると思います。なので、むしろISOのような考え方で  
ね、最低ライン、品質保証としてこれだけはやってくださいねというガイドラインを明快  
につくっていただくということが大事じゃないかと思います。

残り2分ありますので、言いたいことを言わせていただきますけど、よろずといいます  
か、人材の話なんですけど、やっぱり考え方ちょっと間違っていると思うんですよ。多分  
働く側の人たちが一体今どんな気持ちになっているかというのをまるで考えていらっしや  
らないんじゃないかと思うんです。だから、この人材不足対応アドバイザーというわけの  
わからないものが出てくるので、これに関しては、多分ここに座っている委員の皆様方は、  
一体何だこれはと思われているのと、やっぱり実効性がないんじゃないかというのをす  
ごく思われていると思います。なぜなら、この方、本当に人をふやしたことがあるんですか  
ね。ふえるはずないんですけどね。ふえるはずもないんですよ、人がいないんですから。  
そこにどうでもいいようなアドバイスをされるというのが一番困ると思います、私。

それと、実は人材不足とか働き方改革とかいろいろ皆様おっしゃいますけど、例えば  
プレミアムフライデー、私は怒りを覚えました。あれ一体何人が休めたんですかね。私  
たちの仕事、365日24時間体制でやっています。休めないですよ。24時間操業している工場  
って、ほとんど今、売れている工場は24時間体制だと思います。ラインをとめるんですか  
ね。

もしも本当にプレミアムフライデーするのであれば、実は店舗は全部休みでなければ  
なりません。スイスやフランスのように。その覚悟があってやってください、ぜひ。フ  
ランスには実際コンビニありませんからね。ないですよ。この件に関してどなたか、遊びに  
行く職場の人たちはどうするんだ、レストランの人はどうするんだって言ったら、その人  
たちは働いてくださいって言った方がいみじくもおられたらいいですよ。この考え方  
のままで皆様方が人材の話をなさるのはちょっと違うんじゃないでしょうか。

以上です。

○沼上分科会長 どうもありがとうございます。

それでは高橋専務、お願いします。

○高橋専務（小正委員代理） ありがとうございます。全国中央会の専務の高橋でござい  
ます。私どものほうはこの場で影が薄くて余り話題にならないんですけども、どうして  
も組合の関係を指導しているということなんでございますが、創業の面でいうと、企業組  
合の設立というのが我々がやっている仕事でございます。これは職場にいた方が家庭の主  
婦になって、ある程度子供が大きくなって自立して何かやろうというときに、そういうお  
友達がいるから、じゃ一緒に何かやりましょうということで企業組合をつくっております。

特に第6次産業化ということで、農村部でカフェを開いてみようとか、それから学校の  
食堂をみんなで経営してみようとかいうことで、自分たちの時間を繰り合わせながらや

っているという例がございます。ささやかな例でございますが、こういうのでいささかなりとも貢献していると思います。

また、事業協同組合でも、航空機の部品の生産協同組合というのができて、この間、起工式が行われましたけれども、単にみんなが集まるというだけでなく、それぞれの企業の本社工場があって、分工場みたいなのがみんなが集まって一定の作業をみんなで作りながら、それぞれTier1から、自分たちTier2に仕事を持ってきて、うまく仕事を割り振って、新しい産業を育成しようということもやっております。そういうようなことでやっておりますので、これもまた私どもとしては一生懸命やってまいりたいというふうに思っているところであります。

それから人材確保のところでございますけれども、23ページに書いてあって、ちょっと見ますとマッチング段階においてハローワークや人材紹介ビジネス等のさまざまな支援機関が存在すると書いてあって、下のほうに③のところでは労働局と連携して対応と書いてあるんですけども、そもそも中小企業庁、中小産業省と厚生労働省が連携して、どうあるべきかというのを検討するのであって、下のところでやってねというのは何かおかしいなという気がいたしますし、また中小企業庁の方々がハローワーク、お母さんが働いているマザーワークですか、それから若者ハローワーク、ああいうところに行って、どういうふうに今、仕事が求められ、それに対して仕事を与えているかというのをまず見ていただいているのかどうかということだろうと思います。

それと、やはり学校の先生方が、自分の生徒をどういうところに働かせていいかというのを考えながらハローワークに相談に来ている。それから中小企業の社長さんたちがハローワークに行って、ああだこうだということをほしいとか、どうすれば自分のところに来てもらえるようになるのかという相談をしておりますので、ぜひそこに目を向けていただければというふうに思います。

それからその中で、人手不足に対する研究会の例については難しいということでございますけれども、我々、産業別組合を抱えておりますので、それぞれ産業別組合にこういう資料があるということをお伝えして、それを個々の企業にまでおりにさせていきたいと思っております。

それから、よろず相談のところの関係なんですけれども、やはり大きなところにはいっぱいあるんですけども、いろんなものがあるんですけども、この間、女性部の研修に行ったところなどは、宮崎県でしたけれども、一つあるんですけど、非常に行くのに遠いと。となるとやはり近隣の商工会議所、商工会である程度きちんとやってもらわないとなかなか難しいだろうと思います。中央会に来られても直接はできませんけれども、たまたま行ったときには、それはその商工会に行ってお話をされたらどうですかという丁寧な指導を私もいたしましたけれども、中央会では直接できないことは、やはり商工会議所、商工会にやってもらうというようなことがどんどん進んでいけばよろしいかなと思います。

特にさっき申しましたように県域が広くて、よろず相談所が1個しかありませんから、

なかなかそこにたどり着くのが大変というのがあることをご認識いただいていると思いますけれども、ご配慮いただければと思います。

以上でございます。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

続きまして光畑委員、お願いします。

○光畑委員 光畑です。ご説明ありがとうございました。非常に共感を持ちながらお話を伺わせていただきました。私はきょうお話しいただいた資料4-1、2、3、4、どれも真ん中にあるような状況なんですけれども、1、2、4につきまして少しコメントをさせていただきますと思います。

まず、資料4-1の創業支援に関しまして、私は起業して今まで20年近く、いろいろと思ってもあって、そしてニーズもあって働いてきましたけれども、実を申しますと、どうして起業を選んだかという、自分が働きやすかったからというのが一番大きいんですね。

ですから、今、働き方改革ということが言われていますけれども、実はこの働き方改革を自分でできるのが起業ですよというお話は、よくしております。

そういう意味では例えば起業をしたい人をどうやって掘り起こすかということ、もしかするとハローワークだとか、どこかお仕事を探している方の中で、でもこういう時間しか働けないんです、こういうふうな家庭の状況があるんですというふうな話をしたときに、じゃ、その答えってどこか働ける場所を探すんじゃなくて、起業じゃないですかというふうな答えもあるのではないかなというふうなことを思いますので、もしかすると、ハローワークにどういう方がいらっしゃるかわかりませんが、PRの場ということでそうした場を考えてみるのもありかなと思いました。

意識改革が必要というお話は、本当にそのとおりだと思っておりまして、私も商店街育ちで周りがみんなお店をやっていたということがあって、起業そのもののハードルが低かったということがあります。そうした意味で、できるだけ子供たちにとって身近なものにするような起業教育のお話は非常に参考になりましたし、ぜひ取り組んでいただきたいと思いました。

次に資料4-2の人材確保について、15ページに、私どもの事例をお使いいただきありがとうございました。この間からお話ししていただきましたエフビスさんに突撃取材をさせていただいた事例の、「服一枚でできる働き方改革」なども載せていただいております。こちらの人材確保に関して、女性ですとか、高齢者であるとか、なかなかこれまで人材マーケットに載ってこなかった方たちを掘り起こしていこうというのは本当に大賛成でございます。

5ページのほうに、ミドルと新卒が求められているというふうなことがございました。ミドルに関しては経験者であり、ある程度管理もできるような人がほしいということだと思われま。それから新卒に関しては、優秀な人材をコスト安く採用できる可能性があるということだそうですね。確かに、100%、200%働ける人の中では、もうここは市場価値

が決まっていますから雇うのが難しいですけれども、家庭の事情がある方はそうではない。ここの土俵に乗ってくるということで、こちらに集めていただきましたグッドプラクティス集などは非常に有効かなと思います。

意識改革をしていく上で、やはり実際にそれを行われている事例を見るというのはとても大事だと思います。それからこれが福利厚生ではなくて戦略であると。お金をかけずにできる、あるいはコストパフォーマンスがよい方法は幾らでもあるよということを、グッドプラクティス集、あるいは助成制度の紹介、そうしたことでお伝えいただいて広げていただければなというふうに思います。

最後に4-4は、私が実はまさに、経営課題が明確でない相談に毎回行っているという経営者なんですね。先ほどからのお話の中でも、そういう人はだめというご意見理解できるんですけれども、でもそういう人ばかりじゃないですよということを申し上げたいと思います。要は、今、危機に直面しているのではなくて、まだ余裕がある状況で、何かしらお話をすることで、その中で問題点を洗い出してもらったり、あるいは新しい考え方を外からの目で与えていただいたりすることは非常に役に立つことであると思います。実際にもう本当に目の前に危機が迫った状態ではできることも限られてきますので、ぜひ予防的に相談していただきたい。皆様のご意見は逆のようだったんですが、でもこの中にも支援すべき方はいらっしゃるはずなので、こちらについても見捨てないで取り組んでいただければと思います。

以上です。

○沼上分科会長 どうもありがとうございます。

それでは瀬戸川委員、お願いします。

○瀬戸川委員 回を重ねるごとにいろいろ明確になってきていると、資料などを見て感じました。2つ意見があります。まず、先ほど「よろず拠点の成果は何と言っても業績だ」というご意見がありましたが、私は業績を一番の成果と見るのは危険ではないかと思っています。

というのは、コンサル仲間とも話しますが、何もしていないお店が何か取り組むと、結構、結果が出やすいんです。ただそれは一過性のもので、継続するかは別問題です。お客様はモノやサービスには飽きますし、次々と手を打たなければならない。なので業績を見るなら継続性はどうかですとか、離職率は減ったかとか、お客様満足度は高まりましたかとか、最も大事な働く人のやりがいはどうですかというふうな質を見ていかないと、本当の成果を捉えることは難しいと思っています。業績を最重視するのは大量生産の時代の名残りじゃないかと私は思っていますし、いろんな会社を見て実際、肌でそう思っています。

2点目は、経営課題が明確でない事業者に対する関係ですね。これもいろいろな方のご意見がありまして、確かに有限の中で誰を優先するのかは課題だとは思いますが、しかし、課題が明確でなくても来るだけでハードルは越えてきていると思います。来ない人が少な

くてどうしようと言っているわけですから、来るだけでもいいことですし、変わる可能性のある人が来ているんじゃないかと思えますし、課題を明確にする可能性がそこに隠れているのに、蹴ることはないと考えます。

そして前回、セーフティネットの仕事で1,000人ぐらいの経営者を見ましたという話をしましたけれども、セーフティネットで融資するのを条件に、だから勉強してくださいという持っていき方もできると思えます。

そして何よりも、こうした物事はとんとん拍子に行かないです経営者になかなかわかってもらえないとか、意識改革が難しいというのは当然の事実で、それに向かい合っていくときに、専門家が鍛えられるんですよね。来る相談者だけでなく、受けるほうが、どうしたらいいんだろうとかいろいろ考えるその過程で、よろずの力が増していくと思えます。変わらない人は本当に変わりませんが、それを理解していくのもまた専門側側の力になるというふうに私は思っています。

以上です。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

それでは引き続きまして平野委員、お願いします。

○平野委員 税理士会の平野でございます。冒頭恐縮でございますが、この会場の中で確定申告が必要な方はもうお済みになったでしょうか。明日15日が申告期限でございますので、期限内申告よろしくお願い申し上げます。

さて、本日の課題であるよろず支援拠点の進め方、それから個別の経営課題ですが、どちらも非常によくまとめられていて、重い課題が多くあるなど感じております。その中で支援機関同士の連携、これをどう強化するかということでお話しをさせていただきます。

経営課題が明確でない事業者に対してというレジュメ、中の右下6ページですが、支援機関の連携、特に地域で一層強化していくということに関しては、経営課題が明確でない事業者だけでなく、今回の全ての課題について言えることではないかと私は思いました。

その連携について、税理士会でも研修や意見交換を進めたいと考えておりますが、例えば具体的に言いますと、税理士会の顧問先企業というのは課題がすではっきりしております。税務申告、税務代理、税務相談を通した課題は明確に認識しております。ところが、それ以外の課題に対して我々は弱い部分があります。本日出ていました知財の問題や、人材の問題、創業の問題に対して必ずしも我々は強くありません。

そういうときに、我々、伴走医だということを強調させていただいていますが、例えばよろず拠点や、専門医あるいは総合病院へ行くという判断がなかなか難しいのが現状です。また、我々には顧問先企業の守秘義務があり、どうしても外部へ相談することが躊躇われる部分もありますので、研修を進めるに当たって、他の支援機関の人たちと共同で意見交換をする機会を設けていただければありがたいと思っております。

それから、他の支援機関の方からよく言われることで、様々な提案を持っていても、顧問税理士が壁になって進まない、何か縄張り争いがあるのではないかと、という言葉もい

ただいたことがあるのですが、決してそういうことはありません。お互いの支援機関同士のコミュニケーションがとれれば、そのような誤解はなくなると思いますので、ぜひ提携のための共同の研修、意見交換、こういう場を設けていただければありがたいと思います。以上でございます。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

それでは乾専務 お願いします。

○乾専務（森委員代理） 森委員の代理でまいりました乾と申します。最後だと思imasので簡単に、また皆様から大体ご指摘がありましたので、2点だけ、重複があるかもしれませんが申し上げたいと思います。

よろず支援拠点の次年度以降の内容につきましては大変よくまとまって、これまでの議論を反映したものだと思imasけれども、特に先ほどどなたかおっしゃってました商工会の地域はよろず支援拠点はかなり遠いところで活動している会員を抱えていますので、そういう拠点まで行く余裕はない、あるいはコストがもたない等々という事業者に対して、どのように充実した相談の機会を与えるかという点を十分ご配慮いただきたいということでござimasけれども、この中にチームを組んでとか、あるいはコーディネートするというコメントございました。それを実効性のあるものにぜひお願いを申し上げたいと思imas。

2点目、経営課題が明確でない事業者、これはたしか前回、森委員がご指摘をさせていただいた点を取り上げていただいて大変評価をいたしてあります。どなたかから冒頭に発言がありましたが、商工会の相談でやって来られるかなりの人たちは、経営の問題は一般的にあるけれども、その中身が何であるか、あるいはどういうふうに解決方法を考えればいいのか明確でない相談者がかなり多ござimasして、この点を正面から取り上げていただいたということに感謝を申し上げてありますけれども、先ほど光畑委員がおっしゃいましたが、問題を一押しさえすればかなり解決の方向に踏み出せるような相談者が多いということを、この前、森委員がご指摘をした趣旨ですので、ご理解をいただきたいと思imas。

そういうふうな人たちが最初に訪れる地域の最初の相談窓口という役割である商工会に関しましては、巡回相談を積極的に実施し、また昨今、個々の事業者の経営計画を伴走型でつくっていかうということに力を入れておまして、課題が明確でない事業者をどんどん積極的に対象にしているということでもあります。

こういったことも含めまして、先ほど議題にもありました課題がどんどん拡大し、難しくなつてまいります。先ほどもご意見ありましたが、得手不得手がやはり相談窓口にありますので、チームとして対応できるようなそういう仕組み、体制づくりをぜひ積極的に進めていただければと思imasし、そういうものの結節点としてよろず支援拠点がなり得るのではないかと期待を申し上げるということでござimas。

簡単でございますが、以上でございます。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

第1ラウンドはほぼ終わったんですけども、石井先生、何か、あるいは陣内委員、何か、もしおっしゃりたいことがあれば。

○石井委員 余りの利いた意見が言えそうにもないので、スルーしていただければいいかというふうにも思ったんですが、気がついたところ、思ったところという意味では2点あるんですが、1つはこの開業率の問題ですかね。この表にも出ておりますように、日本の開業率は低いんですね。もう半世紀以上も低い。日本初まって以来低いんじゃないかと思うんですよ。悪いことではないと私は思っています。

どういうことかということ、アメリカなんかは非常に高いんです、何十年か調べたことがあるんですけど。小売商でいくと20%ぐらいの毎年開業があるんですが、同時に閉業もそれぐらいあるわけですし、閉店率と開店率が大体イコールなんです、余程のことがない限り。日本の場合は少産少死で、アメリカの場合は多産多死という構造なんです。少産少死の構造の中に多産を埋め込もうと思って、おい、本当にうまくいくのかというのが一つのポイントですよ。そんなことがうまくいくのであれば、経済システム幾らでも変えられるという話になってしまいます。

日本がなぜ少産少死かというのはいっぱいメカニズムが働いていると思うんですけど、例えば京都で金網をつくっている方が、息子さんが継いでくれたって喜んでおられるんですね。喜んで、どう言われたかということ、これで取引先にご迷惑をおかけせずに済むと言われたんですよ。自分の商売が引き継がれるということは、取引相手全体を秩序を維持できたという喜びなんです。自分の息子が継いでくれたというのはもちろんうれしいんですけど、もっと大事なことは、金網をつくっているこの全体の流れの中で途切れがなくなるということ喜んでおられるんです。日本の場合は少産少死という非常にすばらしいメカニズムを持っているということがこの一例でわかるんじゃないかと思うんですよ。

要するに取引先の関係というのはマーケットではなくて、社会資本なんですよ。私がつくった社会資本なんですよ。そこにどんどん入れとって、いいのかどうか私はちょっとクエスチョンマークを感じざるを得ません。

もう一つは地域の商店街活動なんですけど、十何年か前に中国と韓国と台湾と、いろいろ商店街活動のインタビューに行ったんです。質問票調査もかなりの数やったんですけど、これらの国々に商店街活動はないんですね。組合というのがまずない。だから歳末大売出しなんてないんですよ。要するにその地域でかたまっって何か商いの活動をしようという動きがまずもってないんですよ。たまたまそこに集まってやっているというだけの話で、多くの人はそこでお金を稼いだら、その町を出て、どこか別のところへ投資しようと思っているんですよ。ここで稼いだお金で金貸しになるか、ここで稼いだ金でメーカーになるか、ここで稼いだ金でどこかもっと大きな町で商売するか。要するに町に再投資するという気が全然ないんですよ。

日本だけ、唯一日本だけ、世界で日本だけですよ、その町に再投資しようと思うのは。

稼いだお金を息子に別の商売でやらせるとか、店の裏の空き地を買って駐車場にするとか、アパートを建てるとか、こういう形で再投資していくんですよ。中国の方は絶対そういうことをやりません。たまたまお話を聞いた中国の方が言われたのは、先生、4人で逃げるでしょ、戦争があって逃げるでしょ、川にあたるでしょ、船が幾つもありました、日本人どう逃げますか。もちろん我々4人家族かたまって、死ぬも生きるも一緒というふうに1つの船に乗りますよと言ったら、中国の人は違いますと。我々は4つの船に分かれて乗ります。家族のうち誰か1人が助かればもうそれが一番だというわけでして。つまり家族の情愛よりも経済計算のほうが先に来ているんですよ。日本はもう4人一緒に死んだらいいじゃないかというので、同じ船に乗ってしまうんですよ。

こういう精神構造が社会の中にもあらわれていまして、地域の中でもやっぱり家族が市場を超えているんですよ。いい大学を出た息子、普通でいったらエリートサラリーマンになるのに、戻ってきて店を継ぐとか、隣でよく似た商売をやるとか、こんなこと世界で起こりませんよ。要するに地域における創業のメカニズムというのがこういうところにあるんだろうと思うんですよ。

こういうところ余りいじっておられないので、何か外からやる気のあるやつ出てこいやということで旗振っておられるような気がして、何かもう一つ日本の社会の成り立ちのメカニズムをさわっておられないなという気がいたします。そこをうまくさわれば、何かもっともこの創業も人材確保も私ほうまく動くんじゃないかと。それを大都市でやるような形で旗を立てて、来たい者来い、来たら教えたるというこういう構造では、私は難しいことになるんじゃないかなという気がしてなりません。

ちょっと余り空気にあわないような意見で、初めて出てきたようなところで、こういうことを言っただけかなと思いついてしまいました。どうもすみませんでした。  
○沼上分科会長 ありがとうございます。

瀬戸川委員、もう一回あるんですか。はい。

○瀬戸川委員 この時間に追加させてください。さきほどの経営課題が明確でない経営者が多いという箇所ですけど、よろず拠点の専門家はお医者さんみたいなもので、何だかだるいんですみたいな人が来て、その症状はこれが原因ですねと、見つけて差し上げるのも役割じゃないでしょうか。それからもう1個だけちょっと本筋とずれるんですけど、このiPadが各委員の机に置かれるようになったときに、これでやっとな紙の削減ができてよかったと私、思ったんですけど、紙の資料も置かれています。これ要らないんじゃないでしょうか。1回しか使わない大量の紙の資料が本当に心苦しい。iPadがあるならこれを使ったほうがいいです。故障の心配もあると思うんですけど、ほとんど故障はしないですし、中小企業経営者に変革を求めるなら、われわれもiPadぐらい扱えたほうが良いと思います。

以上です。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

まずちょっと確認したいんですけれども、きょういろいろとご意見をいただきましたが、本日のご意見を踏まえて、よろず支援拠点については来年度、きょうの議題1にありましたようなペーパーに基づいて、その方向で進めていくということで一応お認めいただくというのはそれはよろしいですか。

はい、どうもありがとうございました。

ちょっと僕、一、二分だけお話をさせていただきたいと思えますけど、きょうの皆さんのご意見、多々参考にさせていただきたいと思いましたが、一つ、経営課題が明確でない事業者というものの定義が多分非常に多様であるということであるので、恐らくこれ言葉の使い方も含めて、言葉も含めて考え直したほうがいいかなというのを思いました。

そもそも来ない人、人の意見なんか聞かねえよという人が阿部委員の言っていた人だろうと思うんですが、わざわざ相談に来る人というのはもともと何かあるんだろうと。例えば今何かしないと将来すごく大きな問題が起こるんじゃないかと不安な人というので手を挙げる人と挙げない人、その違いは明確にあるだろうと思うんですね。

さらに前回、たしか竹岡先生がおっしゃっていたんだと思えますけれども、自分の仕事にITを導入しようと思ってもワークフローがわかっていないと。これは実は意外と多い。実際には大企業でもわかっていないところが結構多いので、実はワークフローを明らかにするというのは結構難題です。そういう意味で何段階にも分かれて課題というものが存在しているので、それについても分けて考えないといけないなど。

個別の指導をいっぱい重ねていくのもいいですけど、大学を経営しているものの側からすると、勉強に来てくださいと。できるだけまず標準化されたことはお教えしますので、まず勉強に来てくださいということが対応策ではないかというふうに思いました。

まだほかにもいろいろ思いついたことはあるんですけど、時間がないのでこのぐらいにさせていただきます、事務局のほうから今いただいたご意見について。

○木村次長 はい、ちょっとお時間もございませんので簡単にすみません。本当にいいコメント、具体的でかついろんな別の面から光を当てていただいたコメントをたくさんいただきまして本当にありがとうございました。我々行政は実際経営をしたことはないわけでして、そういう意味でいいますと皆様方がある意味私どもにとってのよろず支援拠点のようなもので、我々それに相談をしているというようなことかなというふうに思います。

やっぱり思いましたのは、一つは現場における温度差といいますか、あるいは危機感のようなものが薄まって行って、議論そのものというのは結構ここでは活気があるんですけども、その危機感はしっかり共有はしていく必要があるんだろうと思えますし、またその現場でいろんなハレーションというか、そういったものがいろんなところで起こってくる可能性はもちろんあるのかもしれませんが、それはそれでまた一つの生きた事象として、それも一つの支援機関のこやしというか、活力に変えていけるような状況というのが生まれていくと本当にいいなというふうに思っております。

それからワンストップとか連携とかそういう言葉も、多分これも沼上分科会長のお言葉

を踏まえると、言葉の概念に逃げているようなところがあるのかなというふうにも思っております。何となくたらい回しの別称みたいな感じになっている可能性もひょっとしたらあるのかなと思っております、やっぱり中小企業目線で本当にきちんとそこは、本当の意味での連携、先ほど平野委員からもさまざまな情報共有ですとか、さまざまなご指摘もいただきましたが、そういったことも考えていかなきゃいけないというふうに思います。

それから経営課題が明確でない人というのも、本当に分科会長おまとめいただいたとおりだと思いますので、そこは多分何かはしなくてはならないんだろうとやっぱり思います。したがってしっかりそういったところの経営課題を掘り起こすというところから向き合っていく必要があるんじゃないかなというふうに思っております。それから人手不足の関係は、大浦委員からも非常に厳しいご指摘もいただきまして、本当に我々自身もなかなか気がついていないような論点も含まれていると思いますので、まずそしゃくをさせていただきたいと思いますが、ただ人手不足そのものというのは、人をとるということだけで対応しようというふうに必ずしも思っているわけではないので、そこは例えばITでございませうとか、業務のフローを見直すとか、そこは重層的に取り組みを進めていくということが必要で、その上でアドバイザーという名前が適切かどうか、あるいはそんな人がいるのかとうようなことについては、我々としてもくむべきところはしっかりくみ取った上で運用していかなくちゃいけないというふうに思っております。

それからベンチャー支援でございませうとか、さまざま貴重なご指摘もいただいておりますので、今後、全て今回お答えもできませんし、能力もございませうけれども、しっかり私どもとしてもそしゃくをいたしまして、今後の政策運営に反映させていきたいというふうに思っております。

ありがとうございました。

○沼上分科会長 それでは次に議題の3に移りたいと考えております。議題の3につきましては、「平成29年度付加共済金の支給率（案）」についてということで、共済小委員会の山本小委員長からご説明をお願いいたします。

○山本小委員長 山本でございませう。それではご説明をさせていただきます。

この小規模企業共済制度というものでありますけれども、ご存じのようにこの共済金は予定利率に対応した固定額の基本共済金というものと、実際の運用収入等に応じて支給される付加共済金というものの合計額として算定されるいわゆる二階建ての方式になっていませう。

この付加共済金というのは、普通の保険でいえば配当金に相当するものだと思いますけれども、その支給率は運用収入等の状況に応じて算定される、支給率の基準となる率というものを基準としながら、将来の運用収入の見込額、その他の事情を勘案して決定されるものであります。

本件につきましては資料5-1にありますように、世耕経済産業大臣からの諮問、そして沼上分科会長からの審議の依頼を受けまして、3月1日に開催されました第8回共済

小委員会で審議を行ったところであります。その結果といたしまして、平成29年度の付加共済金の支給率についてはゼロとすることが適当であると。ゼロとするという結論を小委員会としては全会一致で取りまとめました。この点につきまして共済小委員会の審議結果として本分科会に報告するものであります。

なお、詳細につきましては、事務局のほうからご説明をお願いしたいと思います。

○苗村課長 小規模企業振興課長の苗村でございます。それではお時間の関係もございまずので、資料5-2をごらんいただければと思います。小委員会で議論させていただいた資料もお配りしてありますが、きょうはこの概要に沿ってご説明をさせていただきます。

1 ページ目は小規模共済制度の概要ですので飛ばさせていただきます、2 ページ目でございます。右上に共済金の支給イメージという図がありますけれども、今、山本小委員長からお話がありましたように、こういう二階建て構成になっておりまして、付加共済金については毎年度、運用収入等を勘案して決めるということになっております。ただ、この制度導入以降、現在までのところ支給実績がないということでございます。

それでは計算方法について簡単にご説明をします。2つのステップで算定をいたします。まず(1)にございますように、支給率の基準となる率の算定というものをを行います。これは点線で書いてありますように、付加共済金原資、これは右側の図にありますけれども、簡単に申しますと、29年1月末の実績などを用いて、その後の資産と負債の状況を全て推計で求めます。30年3月末の資産と負債の状況のこの差、これを簡単に申しますと付加共済金の原資として計算をするということでございます。

それから分母のほうでございますけれども、仮定共済金等の発生見込み総額と申しますのは、契約をされている方が、皆様、来年度29年度で退職をされたり廃業をされたり、いろんな事由で解約をされたりするというようなことをされた場合に、どのぐらいの共済金を支払う必要があるのか、解約金を支払う必要があるのかというものを計算をして出すものです。これを①÷②の形でまず基準となる率を出します。その上で(2)にありますように支給率の決定ということで、この値を基準としながら当該年度以降の運用収入の見込額その他の事情を勘案して支給率を決定するということでございます。

続いて3ページでございます。分子の側の支給率の基準となる率の算定ということでございます。図の左側の列を見ていただきたいと思うんですけれども、イの29年度の運用収入・掛金等収入から、ロにあります29年度中の共済金等支払いにあてる額を引いて、さらに保険と同じように将来の支払いに備えて責任準備金というのを積んでおりますので、その増減額を反映させ、さらに28年度時点の剰余金、これも推計にはなりますけれども、これを計算します。そういたしますと1,119億円というのが出てまいります。

ここで一つだけご説明させていただきたいのは、左側の表の真ん中の列、イのところの内訳であります信託運用損益の⑦というところでございます。この共済、約2割ぐらい外部の運用機関を使って分散投資をしているわけでございます。ここについてはこの段階では運用収益についてはゼロというふうに見込んでおります。

それから4ページでございます。こちら分母のほうの計算でございます。

下の図でもご説明をしますけれども、まず付加共済金の支給対象となります36カ月以上支払いをされている方を対象といたしまして、1ポツにありますように1年ごとの掛金納付期間別に区分すると。これは1年ぐらい払っている人、2年ぐらい払っている人って毎年分けまして、それぞれにつきまして、2ポツの吹き出しにありますように、例えば36カ月払っている方については、A共済事由が発生したときに幾ら支払いをするかという数字がございますが、例えばA共済であればそれを掛けまして、さらにその事由の発生割合を掛けるというようなことで、例えば3年目の人がどのぐらい相対として、もし皆さん解約をされた場合に支払う必要があるのかというような計算をいたします。それを各年度積み重ねて総額を算出いたします。そういたしますと上の青いところに書いてございますように7兆7,671億円という数字が出ております。

それを5ページにございますように、①÷②で計算をいたしますと、0.01441という数字が出ております。これが第1段階目でございます。ただ、ここでは委託運用の収益を±ゼロと見込んでおりますので、次の支給率の決定の段階で運用リスク等を勘案して最終的な支給率を決めるということになります。それが6ページでございます。

幾つかシミュレーションをやっております。ここではモンテカルロ・シミュレーションの例を用いてご説明をしております。現行ポートフォリオに基づく運用で年度末までやりまして、その後1年間ポートフォリオの切りかえがございましたので、切りかえ後のポートフォリオに基づいて計算をしております。

そういたしますと参考のところの枠で囲ってありますように、マイナス1σの水準で1,257億円、これ6年に1回ぐらいこのぐらいの損失が出る可能性があるということでもあります。マイナス2σの水準でいいますと2,835億円というような数字が出てまいります。

この数字を用いて、7ページでございますけれども、運用リスクをどこまで見込むかということはいろいろありますけれども、仮にマイナス1σの水準に追い込むとした場合でも付加共済金原資が発生しないということになりますので、こうしたことを踏まえて支給率はゼロとすることが適切ではないかということをお諮りをして、先ほど山本小委員長がおっしゃられたような形で結論を得ております。

なお※に書いてございますけれども、運用リスクを今後どの程度見込むかについては他の制度を参考にしつつ、次回の算定までに検討を進めたいというふうに思っております。

以上でございます。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

いかがでございましょうか。特段のご意見、ご質問がなければ、事務局提案のとおりとさせていただきますと思いますが、それをもって当分科会の議決とするということはいかがでございましょう。

(「異議なし」の声あり)

○沼上分科会長 はい、どうもありがとうございました。それでは議決したことを中小企

業政策審議会の会長に報告させていただきたいと思います。ありがとうございました。

それでは事務局から今後の進め方について、簡単にご説明いただきたいと思います。

○飯田課長 資料の6番でございます。当面の開催日程でございます。次回4月13日木曜日の午前中10時から12時でございます。一旦中断しておりました認定経営革新等支援機関制度についてご議論いただきたいと思いますと思っております。次回から金融機関の皆様にもメンバーに入っていただきたいと思いますと思っております。経営課題につきましては、販路拡大などにつきまして期待すること（その3）ということでお話ししたいと思っております。

もう1回、その次16回に取りまとめを行いたいと思っております。

以上でございます。

○沼上分科会長 どうもありがとうございました。

以上をもちまして本日の議事は全て終了いたしました。

長時間にわたって活発にご議論いただきまして、まことにありがとうございました。

午後3時30分 閉会