

中小企業政策審議会総会（第38回）

令和6年4月5日（金）

経済産業省中小企業庁

午後1時00分 開会

○宮部企画課長 定刻になりましたので、ただいまから第38回「中小企業政策審議会」を開催いたします。

本日は、御多忙のところ御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

会議の事務局を担当しております中小企業庁企画課長の宮部です。よろしくお願いいたします。

本日は、会場とオンラインでのハイブリッド形式で開催しております。

今回から新たに就任された委員がいらっしゃいますので、初めに御紹介いたします。

全国銀行協会業務委員長行 株式会社三菱UFJ銀行拠点部長 今枝委員、今枝委員は本日御欠席でいらっしゃいます。

全国商店街振興組合連合会 副理事長、加戸委員でいらっしゃいます。

独立行政法人中小企業基盤整備機構 理事長、宮川委員でいらっしゃいます。

よろしくお願いいたします。

本日の会議の出席状況でございますけれども、御欠席の方といたしまして、今枝委員、達増委員、沼上委員、森委員は御欠席でいらっしゃいます。そのほかの委員の皆様には御出席をいただいております、会議の定足数を満たしていることを報告いたします。

なお、今枝委員の代理として、株式会社三菱UFJ銀行拠点部 片桐副部長がオンラインにいらっしゃいます。

また、森委員の代理として、全国商工会連合会 塩田専務理事が御出席されていらっしゃいます。

それでは、続きまして、中小企業庁長官の須藤より御挨拶を申し上げます。

○須藤長官 中小企業庁の須藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

恐縮でございますが、着座にて御挨拶申し上げます。

本日は、皆様御多忙のところ、小林会長をはじめ多くの皆様に御参集いただき、また、オンラインで御参加をいただきまして誠にありがとうございます。遠方を含めて本当に皆様お忙しい中お集まりいただきましたこと、御礼申し上げます。

日本経済は、長らく原価率や人件費の削減などのコストカット経済が継続し、その結果として、30年を超えるデフレが定着してしまいました。

一方で、足下は春闘の賃上げ率や最低賃金の改定率が過去最高水準となり、大企業を中心に収益環境も改善し、好決算、史上最高水準の設備投資となるなど、大きな潮目の変化が生まれています。今こそ、日本経済全体で成長と分配の好循環、賃金と物価の好循環を実現して、長引くデフレマインドから脱却する好機です。

中小企業庁としても、賃上げや価格転嫁、省力化投資に向けた各種政策を通じて、雇用の7割を占める中小企業の方々の生産性を高め、この正念場を乗り越えて日本経済を転換させていきたいと考えております。

さて、本日御審議いただきますのは、中小企業・小規模企業白書（案）でございます。

この案では、今の正念場に向けて中小企業・小規模事業者の生産性向上や省力化などの企業努力、価格転嫁交渉に関する成果、成長に向けた投資活動の成果などを分析しています。加えて、特徴的な事業者の事例も多数取り上げています。この白書は、中小企業の皆様、あるいは支援機関の皆様にお読みいただきますので、その活動の参考となるような分析、あるいはその励みとなるような事例などを積極的に盛り込ませていただいていますので、そういう面も御覧いただければと思います。

この後、担当室長から中小企業白書・小規模企業白書について説明申し上げます。その説明を踏まえ、現状認識、あるいは中小企業政策について、ぜひ委員の皆様から忌憚のない御意見を幅広く頂戴できればと考えています。

どうぞ本日はよろしくお願い申し上げます。ありがとうございます。

○宮部企画課長 そうしましたら、議事に入る前に資料の取扱いにつきまして御説明いたします。資料は原則として公開の扱いでございます。タブレットに入っておりますが、資料の2-2、2-3、あるいは参考資料3-1、3-2につきましては、5月上旬を予定しております閣議決定を経て公表いたしますので、それまでの間は委員限りの取扱いとさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、ここからの議事進行につきましては小林会長にお願いいたします。

会長、よろしくお願いします。

○小林会長 本日は、2024年版中小企業白書・小規模企業白書を議題といたします。

中小企業・小規模事業者の現状、関連施策について事務局から説明いただき、それを踏まえて現状認識、あるいは中小企業政策について、皆様からの御発言をいただきます。その後、自由な意見交換としたいと思います。

御議論をいただいた後に議決を行います。

まず、事務局から説明をよろしくお願いします。

○菊田調査室長 調査室長の菊田です。2024年中小企業白書・小規模企業白書（案）について説明します。

初めに、諮問させていただく事項について説明します。参考資料1、2にあるとおり、大臣から諮問を受けています。令和6年度において講じようとする中小企業施策（案）及び令和6年度において講じようとする小規模企業施策（案）についての諮問です。それぞれの施策案については資料2-2、資料2-3になりますが、それらをまとめたものが資料の2-1の、2ページの資料になっています。

（1）物価高、人手不足等の厳しい経営環境への対応として、価格転嫁対策や資金繰り支援、省力化支援等に万全を期します。

（2）環境変化に挑戦する中小企業、小規模事業者等の成長支援として、GX/DX等といった産業構造転換の中、中小企業・小規模事業者の成長に向けた取組を支援、これらを通じて持続的な賃上げにつなげます。

（3）創業・事業承継等を通じた挑戦・自己変革の推進。

(4) 社会課題解決をはじめとした地域における取組への支援等。

(5) 伴走支援・人材確保支援をはじめとする事業環境変化対策。

これら、事業承継、社会課題解決の支援等を通じ、中小企業・小規模事業者等を支援、地域の活性化を図ります。

この後、御審議のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、資料1-1に戻り、2024年中小企業白書・小規模企業白書（案）について説明します。

1 ページは白書の概要です。総論、1 ポツでは新型コロナウイルス感染症が中小企業・小規模事業者に与えた一連の影響について分析を行います。

2 ポツでは中小企業を取り巻く物価高騰、人手不足等の課題について、これを乗り越えるため、価格転嫁のほか、持続的な賃上げ、賃上げの原資確保に向けた投資による生産性向上の取組の強化が欠かせないということを示します。

中小企業白書、3 ポツでは中小企業の人材確保・育成と資金調達に着目し、飛躍的な成長に向けた設備投資、M&A等の成長投資に取り組む重要性を示します。

小規模企業白書、4 ポツでは小規模事業者が特に自社の製品・商品・サービスを適正な価格で販売し、より多くの顧客に提供する取組や、資金・人手を確保する取組、支援機関の支援の有効性を示します。

2 ページは総論です。

3 ページは能登半島地震の影響、図2にあるとおり、被害の大きな能登半島の6市町は、被災以前から生産年齢人口の割合が低い状況でした。

また、図3、地震の被害状況では、ストックの毀損額が1.1兆円から2.6兆円であるという推計を紹介しています。

4 ページは新型コロナウイルス感染症の振り返りです。新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、2020年以降、政府は緊急事態宣言等で休業要請、時短要請を実施してきました。その影響を受ける事業者に対して、図1にあるような事業継続・雇用維持に向けた緊急的な支援策を実施しました。図2にあるように、倒産件数、失業率は比較的低い水準で推移しました。

5 ページはゼロゼロ融資についてです。図1、倒産に占めるゼロゼロ融資を利用した企業の割合を見ると、全体の倒産件数の推移の中でだいたい色のラインで示されますが、割合は低いです。引き続き注意をして見ていきます。図2の赤枠をみると、ゼロゼロ融資は緊急事態宣言の影響が大きかった宿泊・飲食サービスで多く利用されていたことが分かります。

6 ページ、足下における現状認識です。図1、中小企業の業況判断DIの推移を見ると、コロナで非常に大きく悪化した後、赤い矢印にあるとおり回復し、足下は高水準です。売上DIを見ると、昨年春から夏にかけて高まりましたが、秋冬にかけて減少し、一服感が見られます。図2、経営上の問題点を長期時系列、30年で見ますと、一貫して多いのは青の

売上・受注の停滞・減少で、特にコロナ期は非常に多かったことが分かります。足下は赤の原材料高、だいたい色の求人難が多くなっているという状況です。

7 ページは人手不足です。図 1 に従業員過不足DIが赤い棒グラフで示されています。コロナ前も従業員がかなり不足していましたが、コロナに入り一旦緩和され、しかし、足下では、またさらに人手不足が深刻化してきているという状況です。

図 2 に 4 つグラフがありますが、左の上が15歳から64歳の生産年齢人口の就業の状況です。水色のところが就業していない方、その下のいろいろな色で地層になっているところは様々な業種で就業している方々です。こちらを見ると、全体として生産年齢人口が減少しています。そうした中でも灰色以下の就業している方々の数は何とか維持ができていた。これは、左の下の図、女性の就業率が非常に高まっています。女性がたくさん労働市場に入ってきてくださった。また、右の上の図は高齢者、ここでは65歳から69歳の方々も、労働市場に入ってきてくださった、ということがあります。しかし、こうした就業率の高まりがこれ以上望めなくなり、就業者数が頭打ちになり、人材の供給制約に直面すると考えられます。

8 ページの図 1 の労働投入量の要因分解を見ます。これは労働時間の国全体合計の増減を見るものですが、2007年との比較で、だいたい色の部分、雇用者数が増えて労働時間が増えていて、特に2014年頃から増えています。一方で、1人当たり労働時間、青色の部分ですが、こちらは2008年以降継続して減少しており、特に足下で1人当たり労働時間が減少しています。全体として見ますと、雇用者が増え、1人当たりの労働時間が減って、労働投入量は下押しされているという状況です。

図 2 は人材を十分に確保できている企業は、働きやすい職場環境・制度の整備が進んでいるということです。

9 ページは人材確保・育成です。こうした中、個々の企業に取り組んでいただきたいのが人材確保・育成です。図 1、職場環境の整備を行いますと、人材を確保できている。

また、図 2、人材育成の取組が人材の定着につながる、という分析です。また、人材育成によって労働生産性も向上します。

10 ページは賃上げです。物価に見合った賃金の引き上げを通じて、需要の拡大につながる好循環を実現することが重要です。図 1 を見ると、春闘や最低賃金の引き上げはずっと継続しています。しかし、下の図、赤色の線で消費者物価指数が示されていますが、上がってきており、物価に見合った賃金の引き上げが重要です。

図 2 は中小企業における賃上げの実施予定ですが、赤枠で囲われた 3 ～ 4 割の中小企業は、業績の改善が見られないが賃上げを実施予定としておりまして、その理由は下にありますように、人材の確保・採用や物価上昇への対応ということで、業績の改善が見られない中での賃上げというのが実態です。

11 ページは外国人労働者の状況です。図 1 を見ると、外国人労働者数は、2023年には200万人の大台に乗せています。就業者全体に占める割合は 3 %になっています。図 2 を御覧

いただきますと、外国人労働者の在留資格別の月給額が出ておりますが、外国人全体の合計だと約25万円です。日本全体の正社員の方の月給は32.8万円で、このような差があるという状況ではありますが、こういった方々も労働市場に参画してくださっています。

12ページは省力化投資です。人手不足への対応策として重要です。図1の人手不足の対応状況を見ますと、正社員登用や臨時・パートタイムの増加に比べ、下の赤枠で囲まれた省力化投資等はあまり進んでおらず、省力化の取組余地が大きいです。

図2は、省力化投資は、人手不足緩和に加え、売上高にもプラスの効果があります。

13ページは生産性です。図1を見ますと、緑色の線の就業者数は、将来は下がって減っていくという状況です。欧米と同等の成長を実現しようとするれば、生産性の向上が必要です。図2では、主要なOECD加盟諸国の労働生産性を示していますが、日本は非常に低いです。特に大企業に比べて中小企業が低くなっていることが分かります。

14ページは付加価値の向上に向けてです。図1は、上の2つが費用の売上原価率で、左が大企業、右が中小企業です。いずれも売上原価率はこの30年の長期で下がっていったという状況です。日本企業は低コスト化・数量増加の取組は続けてきたのだと考えられます。

ところが、図2の売上高営業利益率を見ると、左が大企業、右が中小企業ですが、大企業では上がり、中小企業で横ばいです。中小企業は、発注側の売上原価低減の動きの中で低迷しています。

15ページ、海外需要と日本企業の決算状況を見ていきますと、図1にありますとおり、輸出額はかなり増加しており、海外現地法人の純利益も増加しています。株価も高い水準です。

図2、純利益は大企業中心にかなり上がっており、繰越利益剰余金も積み上がり好決算です。企業の投資・貯蓄バランスも貯蓄超過という状況です。

16ページは価格転嫁の状況です。図1、価格交渉の実施状況を見ますと、だいたい色の、価格交渉を希望したが交渉が行われなかったと報告している企業の割合は2023年の3月と9月、この半年間で比較してかなり減っています。逆に、発注企業から交渉の申し入れがあって価格交渉が行われたという率が上がっています。併せて、価格交渉が可能な取引環境は醸成されつつあると言えます。しかし、価格転嫁率の推移を見ると、労務費をはじめ、十分に転嫁できていないという状況です。

図2を見ると、価格転嫁に関する協議の場を設けることによって価格転嫁の要望がより反映されています。また、協議の場に向けて原価構成を把握する事前準備をすることでもより反映されています。協議の場を設けることとともに原価構成を把握して交渉することが有効です。

17ページはパートナーシップ構築宣言です。図の赤枠を見ると、宣言企業はそうでない企業と比べて、より多くの発注先と価格協議を行っています。価格転嫁にもより高い水準で応じている傾向があります。ただし、赤の点線枠を見ますと、価格協議に十分に応じて

いない企業も一定数存在します。宣言の実効性向上の取組も重要です。

これに関連し、パートナーシップ構築宣言のひな形を改正しております。ひな形は企業がパートナーシップ構築宣言を公表する際の参考となるようにつくられており、今回、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の公表、また、これに伴う振興基準の改正に合わせてひな形の内容もアップデートしています。併せて、日本商工会議所をはじめ、各団体から会員企業等に対して新たなひな形に基づく宣言の更新、宣言の着実な実行を要請していただいております、この場を借りて感謝を申し上げます。

18ページは事業承継です。図1、中小企業の経営者年齢の分布を見ると、2023年で経営者年齢の分布がかなり平準化しつつあります。下の図の後継者不在率を見ると、半数近くが後継者不在の企業と、多くなっています。

一方、図2を見ると、後継者が決まっても様々な課題があり、後継者の経営能力、相続税、後継者による株式や事業資産の買い取りといった課題があることが分かります。

19ページは経営改善・再生支援です。図1を見ると、中小企業活性化協議会における相談件数は増加しています。図2を見ると、金融機関の経営支援により財務内容の改善等の効果が期待できることが分かります。関係機関が一丸となって経営改善・再生支援に取り組むことが求められます。

20ページは中小企業の成長についてです。

21ページ、図1を見ると、中小企業の経営方針は、赤字で囲まれているように、新たな需要を獲得するための行動をするべき、付加価値を高めるための行動をするべき、と投資行動に意欲的な経営方針を約9割の中小企業が示しています。図2にあるとおり、投資行動に意欲的な中小企業は、経常利益、労働生産性ともに高めている傾向にあります。

22ページの図を見ると、それぞれ設備投資、M&A、研究開発投資、これらを実施した企業は、していない企業に比べて売上高を増加させているということを分析しています。外部の市場環境にも目を向けながら、自社にとって最適な成長投資を検討していく戦略が求められます。

23ページの図を見ると、設備投資やM&A、研究開発、デジタル化に取り組む中小企業が増加しているということが分かります。

24ページ、成長投資のための資金調達的手段としてエクイティ・ファイナンスが挙げられます。定期的な償還が不要であり、成長に向けて経営・事業面の様々な支援が受けられるなどの点において有効です。

25ページはM&Aです。図1、経常利益を見ますと、M&Aを実施することによって経常利益を増えていることが分かります。また、図2、最低手数料の分布を見ると、500万円、次に1000万円が最低手数料であるという価格帯が多いことが分かります。

26ページは小規模事業者の持続的発展です。

27ページは小規模事業者の経営課題です。図1、経営上の問題点を見ると、売上不振が最も多い。

図2、小規模事業者が重要と考える経営課題を聞くと、一番多いものから、販路開拓・マーケティング、人手不足、資金繰りが挙げられています。

28ページは売上げの確保に向けた取組です。売上げを確保するために何をすべきかを考えると、まず、図1、コストを把握し、自社製品・サービスの優位性を価格に反映することが挙げられます。また、図2、顧客ターゲットを明確化することも大切です。こうした取り組みで売上高の増加につなげることが期待されます。

29ページは起業・創業です。図1を見ると、ここ10年ほど、開業費用の少額化が進んでいます。創業にチャレンジしやすい環境となっています。

図2、29歳以下の若者の起業者数は増加傾向です。

図3、新規開業の業種別構成比を見ますと、宿泊業、飲食サービスや情報通信業といった業種が新規開業に占める構成比を増やし、創業が比較的多い状況です。

図4、開業企業は存続企業と比較して労働生産性が高い傾向にありますので、開業企業の参入は全体の労働生産性の向上につながる可能性があります。

30ページは中小企業・小規模事業者に向けた支援です。

31ページは支援機関です。図1、事業者の8割以上が支援機関を頻繁に、あるいは、ある程度活用していると回答しています。

図2、支援機関を活用している事業者ほど黒字の割合が高いです。

このように支援機関の活用が広がり、相談内容も多様化・高度化しています。このため、図3にありますように、様々な課題も出てきています。支援機関にお尋ねすると、支援人員の不足や支援ノウハウ・知見の不足が課題となっています。支援機関の強化が必要であり、その一つの解が支援機関同士の連携です。

図4、支援機関の約9割が、他の支援機関との連携が経営課題の解決につながっているとしています。このような取組も含めて一層の支援体制の強化が必要です。

白書の本体は以上の内容ですが、参考事例集として、中小・小規模事業者の方々が参考にできるような様々な取組事例も別途そろえております。

説明は以上です。御審議のほど、よろしくお願いいたします。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、意見交換に移りたいと思います。まず、委員全員を御指名し御意見をいただきます。はじめに、会場参加の方、次にオンライン参加の方、最後に代理出席の方を指名させていただきます。

それでは、石倉委員、よろしくお願いします。

○石倉委員 社会保険労務士の石倉でございます。私は社会保険労務士と地元商工会議所ではマル経の審査員長もしておりますので、中小・小規模事業者の現状について、少なからず知っている人間としてコメントさせていただきます。

特に今、中小・小規模企業にとって一番の課題は人材の不足ということになっております。例えば求人を行いましてもなかなか応募がない、もしくは少ない状況が続いております。

して、人材の確保・育成・定着といったサイクルがうまく回っていません。特に例えば技能を必要とするような職種については、すぐに1人前になるわけではございませんので、そういった意味では非常に難しい現状があり、今後の企業経営上、大きな課題となっております。

私の労働の観点から申し上げますと、一つは1億総活躍社会の実現という目標のために働き方改革が進められております。その中でも長時間労働の是正に向けた取組が進んでおりますが、最近では2024年問題、この辺も取り上げられておりますけれども、その根底にある部分についてはディーセントワークを実現していくということだと思っております。我々が労務管理の要諦と考えるのはウェルビーイングを達成するための労務管理ができるかどうか、そんな職場環境をつくることができるかということでございますので、今後、多様な働き方を受け入れられる社内体制の構築に尽力しなければなりません。

また一方で、働くことが美德であるという視点も忘れてはならないと考えております。

3点目として、多様な働き方の中で、一つは今日も出ておりました女性活躍の推進であったり、高齢者の活用という問題がございますが、プラスして外国人労働者の活用が必要とされております。その中で、特に技能実習生の制度、これは育成就労に変わっていくことが予定されておりますけれども、現在、地方でも多くの技能実習生が受け入れられて業務に当たっております。

ここのところで強調したいのは、ビジネスと人権という視点に基づいた人権経営というべき企業経営、この部分をもっと経産省さんをはじめ、国家の政策として中小・小規模企業に向けても発信をしていただきたい。そのことが今後の外国人の就労にはよいと思いますし、救済機関の設置であるとか様々なことが予定されておりますけれども、ぜひその点に御注意いただいた経営の下、日本経済の屋台骨を支える中小・小規模企業のさらなる発展に様々な御示唆をいただければと思います。よろしくお願いします。

○小林会長 ありがとうございます。

続きまして、伊藤委員、お願いします。

○伊藤委員 事業創造大学院大学客員教授を務めておりまして、地域経済の活性化をテーマに取材・研究をしております。

私も人手不足が一番の大きな問題だと思っております。どう具体的にそれを補っていくのかということを考えなくてはいけないと思うのですけれども、これからは兼業とか副業とか、そういったものを前提とした働き方改革と、それを実現するためにはしっかりと省人化やDXを取り入れていくところが必要だと思います。

私もいろいろな経営者の方に取材をしているのですけれども、今、若い人が正社員になりたがらないというようなことをたくさん聞きます。何でなりたくないのかというと、組織に縛られたくないとか、プライベートな時間を確保したいとか、責任を取りたくないとか、こういう声が多いということなのです。でも、これも現実なので非難してもしようがないというところがあり、これをしっかり受け止めていく必要があると思います。

でも、多くのキャリアがあるというのは決して悪いことではなくて、いろいろな経験を重ねることによって見る目とか、思考とか、そういうものを養ういい機会にもなると思います。そういう意味では企業の多様性を確保してイノベーションを起こすという意味でも多様な働き方ができるというのはプラスに働くのだという意識で、肯定的に取り組んでいく必要があるかなと思っています。

それから、外国人の労働力も本当に重要になってくると思います。今のところ、中小企業で外国人を採用しているところは3割強ぐらいではないかと思っています。外国人採用のための助成金とか支援制度も整えられていると思いますが、これを知らないところがほとんどです。人手不足に直面して検討を始めている企業もたくさんあると思いますので、その支援も充実させていくべきではないかと思っています。

それから、外国人の方を受け入れるというのは、単に労働力だけではなくて、その地域の住民としていかに暮らしやすく、働きやすく、日本に来てよかったなと思っていただけるような取組をするのかということが非常に重要だと思います。そうでないと、円安でなかなか選ばれない国になっている実態もありますので、これは自治体とか地域のいろいろなところと協力しながら外国人の方を支援していく取組も必要かと思っています。

それから、ベースアップが今年の春は話題になりましたけれども、中小企業にとっては物価上昇や人手不足の中で、無理して賃上げを行っている実態が示されているので、より確実にコストとか人件費の価格転嫁を図っていけるような取組が必要だと思います。

パートナーシップ構築宣言については、かなりいろいろな企業が参加するようになっていくと思うのですが、より浸透させていくには、金融機関が積極的にそこに参画することも求められるのではないかと思います。例えば投融资判断に企業がしっかりと取引先の状況を考慮して価格を決定するような取り組みをしているのか、そういうところも見ながら関わっていくと、より実効性のあるものになるのではと思っています。

以上です。ありがとうございました。

○小林会長　ありがとうございました。

続きまして、加戸委員、お願いします。

○加戸委員　発言の機会をいただきましてありがとうございます。初めまして、私は全国の商店街振興組合連合会の副理事長の立場で参っておりますが、前任の阿部さんから代わりまして御発言をさせていただきます。

商店街という立場から見ますと、小売業であつたり、いろいろなサービス業、特に消費者に近いサービス業、そして、コミュニティーを担ってきた商店街としまして全体のバランスを取りながら、ここで御意見を述べさせていただけたらと思います。

すべからく中小企業やこういった企業論というのは分配から投資へというところの流れが政策の肝になるかと思っています。私自身が大学に東京から出てきて、新卒で外資系の投資銀行ゴールドマンに入社して、そこから、地元で洋服の小売りと飲食を実は私自身が立ってやってきた経験から、いろいろ発言させていただきます。

基本的に自助が自助、つまり投資が投資を呼ぶ世界というのと、このように政策をもって公助から分配から投資へということの流れを生むという中に、今までの経験や制度の中では共助の部分が日本というのは結構大きくて、この中小企業と大企業という二重構造と言っていいのかどうか分からないのですが、そういったものがうまくいった部分と、今、何がうまくいっていないかという部分が、恐らく制度や慣習がじわじわと変わってきているのですけれども、それに対して需要と供給、人材というところでしょうか、それとも、企業の技術のことでしょうか、そういった部分でアンマッチな部分が結構出てきていて、そこが慣れていないのが現状かなと分析しております。

共助というと手前みそですけれども、商店街は完全に共助な部分がございます、このモデルがいいかどうかという議論ではなくて、この共助の部分をうまくかみ合わせていくと、今申し上げた分配から投資へというのがスムーズにいくのかなというのが、私がよくいろいろなところでお話をさせていただいて共感を得させているところでございます。

中小企業の施策に関しまして、私は来たばかりで勉強はこれからさせていただくところなのですけれども、恐らくこういう言葉が当てはまるのかなと思います。規模感も大事だと思いますし、成長という意味では売上げが上がっていくとか、利益が上がっていくとか、大事なのですが、シンプルに申し上げますと、例えばですがビッグよりグッドであるとか、先人の知恵を拝借するに、パナソニックの創業者の松下様もよくおっしゃっていました企業は社会の公器であるということです。これをズバッと今の時代に当てはめるのはなかなか難しいのですけれども、できれば評価体系なのか、どんな中小企業が本当にいいよねということを、ある程度アセスメントか何か、評価体系をつくってあげるのが大事なかなと感じております。

経営者、従業員、そして、ソーシャルインパクトに分けられるのかなというところで、本当に簡単な話で、まだまだ詰めなくてはいけないのですけれども、経営者であれば、若さなのかダイバーシティなのか、もしくはどういった方が経営者としてやっているのがいいのかとか、従業員であれば技能なのか勤勉さであるとか、ソーシャルインパクトであると、いわゆる利益とか規模に見えるものではなくて、地域との関わり合いの中なのか、数値的な実績なのかとか、そういったようなことが例に挙げられるかと思います。

すべからく企業はガバナンスとディスクロージャー、もしくは何か、これが何かというときに大企業さんやとにかく投資が投資を呼ぶ世界でいくと、利益、利益、利益です。中小企業の場合は利益も大事なのですが、地域に与えるソーシャルインパクトの部分をうまく入れていくと、今まで、つまり私も含めてですけれども、恐らく皆さん中に昔からあるような中小企業のよさという部分が、日本における本当の政策からのトリクルダウンが末端までつながるところの成果に直結するような角度の見方なのではないかなというのが私の意見でございます。

地域ごとの効率性や経済合理性をうまく使ってやってきて、人材のマッチングの状況もうまくやってきたと見受けられておりますし、最終、ここで私が一番言いたいところは、

今言った3つのことをうまく使いながら金融で後押しをしていくことが、まさに投資の世界にも似合っているので、公助と自助の部分をつまみ合わせて全部を成長させていくって意味では、今のこのような形で共助の部分の観点から何か施策を進めていくといいのではないかなということで、今日の御意見に代えさせていただきます。長々とすみませんでした。

○小林会長 ありがとうございます。

続きまして、河原委員、お願いします。

○河原委員 公認会計士・税理士の河原万千子です。

今回、白書で新型コロナの影響について分析を行うことは、次の支援に活かされるためにも大切なことであると思います。また、早々に能登半島地震の影響も分析されていますが、様々な危機に対する準備が遅れている中小企業に対して、今一度BCPに対して取り組む一歩につながるよう願っています。

経営者とお話をする、人手不足、物価高に苦しんでいる方が多い現状から、よい視点での白書だと思います。人手不足に関しては先ほど委員の方がいいご発言をされたので、私は事業承継、事業引き継ぎ支援センターのアドバイザリーボードとしての立場から意見を申し上げます。

まず、団塊の世代の承継がかなり進み、現場では以前とは少し変化しているように思います。そろそろ個社支援ではなく、地域で大切な経営資源をどう守るか、新たなステージでの事業承継、経営資源承継を地域経済の観点からの支援、支援も変革すべき時期だと思います。その中で円滑な廃業に向けたサポートも必要です。

それから、中小企業活性化協議会アドバイザリーボードとしての立場から申し上げます。相談が確かに多くなっています。資料1の19ページにもありましたが、限られたリソースですので、保証協会や地域金融機関との連携が必要です。この点は、今後も白書でフォローいただきたいと思います。

それから、価格交渉のためにコストが注目されていることはよいことです。原価管理、管理会計の大切さ、中小企業の経営者にもっと知っていただきたいと思います。これまで我が国の中小企業会計は、手書きの帳簿時代に、議論された会計基準とは認められない中小企業会計要領の見直しがないまま、これには過保護にすることの弊害があると思います。つまり、税務申告のためだけの決算をしてきたことで、貸借対照表に関心を持たない経営者が多く、このことは様々な問題を生んでいると思います。

それから、前回の会議で成長経営に向けた支援がテーマとなりましたが、情報開示の面が手当てされないことも気になっています。会社法では株式会社は事業報告、決算報告を義務づけられているにもかかわらず、中小企業はこの点がかかなり曖昧となっているように思います。中小企業版事業報告書、もちろん決算書も含めて、この点はしっかり議論すべきだと思います。そして、その先に中小M&Aやエクイティ・ファイナンスの健全な発展につながるのではないのでしょうか。

それから、Z世代は創業に意欲を持って、学生時代から起業を目指す方もいます。先日

も将来経営者になりたくて学生時代に勉強して会計士試験を受けたという話を聞きました。起業化されるこういう若い方々に大切なのは、最初のうちにガバナンス、そして、リスク管理の意識を高めること、これは将来の我が国の経済のためにも必要であると思います。

以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続きまして、諏訪委員、お願いします。

○諏訪委員 ダイヤ精機の諏訪と申します。中小企業・小規模企業、製造業なのですけれども、現場の立場の意見としてお話しさせていただきます。会長とはいつも御一緒させていただいているので、私の意見は多分寝ていても分かるかなというぐらいのお話だと思うのですけれども、改めて発言をさせていただきます。

まず、この白書についてですけれども、本当に以前に比べてすごく読みやすくなりました。昔は読むのに大変苦労したのですけれども、ここはすごく頑張られたなど、すごく評価させていただいております。

中小企業の賃上げについてですけれども、皆さんがお話しされているように価格転嫁なのです。多くの企業は防衛的な賃上げを今までしてきました。今年の賃上げについては労務費の価格転嫁などにより賃上げ原資を持続的に確保できるかどうか大きな鍵を握ると思っております。官民の連携によって価格協議や価格転嫁をしやすい環境になってきたと思いますが、まだ大企業の購買部門に十分に行き渡っていない状況です。いまだに10年前と同じ価格でつくってくれと言われる企業もあるそうです。

一方、価格転嫁をしなかった、協議しなかった企業名を公表したのはかなり効果があったと思います。ただ、消費者を介して値下げの交渉を迂回するケースも増えてきていると聞きますので、その辺も注意していただきたいと思います。

あとは価格転嫁を認めた企業の購買担当者が不利益を被らないような評価の仕組みの導入が必要だと考えます。パートナーシップ構築宣言、17ページにあると思うのですけれども、価格転嫁の協議を行った企業が増えていると書かれています。これが大企業と中小企業なのか、中小企業同士なのか、中小企業と小規模企業なのか、その辺がはっきりしていないので、どのくらいの規模のところがちゃんと価格交渉に応じたのかというところが、これだとなかなか見えてこないもので、ぜひその分析もお願いしたいと思います。

あと、M&Aはかなり効果があると思います。ただ、手数料、先ほども出ていましたが、今、M&Aを推進する企業はかなり増えていまして、両方から価格を取ったりだとか、そういうものも出てきていますので健全なM&Aが必要だと思っております。ですので、よく企業を知っている銀行さんなどが介入して、積極的にM&Aの実現をしていただきたいと思います。

最後に、マネジメントスキルですけれども、事業承継において中小企業は経営資源が限られております。経営者はリーダーという意思決定役とマネジャーという執行役を1人で担っております。多忙なため、経営者としての実践経験は多いのですが、経営理論などを学ぶ機会は乏しいと言わざるを得ませんので、中小企業の底上げに向け、中小企業経営者

が経営者教育を気軽に受けられるような環境整備支援をお願いします。

以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続きまして、滝澤委員、お願いします。

○滝澤委員 御指名ありがとうございます。学習院大学の滝澤美帆と申します。経済学を専攻しております。

中小企業白書・小規模企業白書ですが、データリッチで様々な数値事例を観察することができまして、毎年拝見するのを楽しみにしている白書の一つであります。私からは御説明いただきました内容に関しまして、コメントを3つ申し上げます。

1つ目は、10ページ目の賃上げです。その中で、諏訪委員もおっしゃいましたけれども、業績の改善が見られない中で、人材確保のため、防衛的賃上げが実施されているという御説明がございました。業績が改善しない中で賃上げが行われているということは労働分配率が上がっているということで、裏を返せば、資本分配率が下がっているということかと思えます。こういったことが継続すれば成長の原資であります、今現在、明るい兆しが見られていると言われる設備投資が行いにくい状態にならないかというのが懸念点であると思えます。

2つ目は、12ページ目の省力化投資です。規模の小さな企業は省力化投資に取り組む余地が大きいという結果が示されておりますけれども、ネガティブにも受け取れますが、打ち手が幾つかあると思われる省力化投資を今後行うことで生産性の向上がまだ図れるということで、この結果は前向きにも捉える結果と思いました。

最後に3つ目、16ページ目の価格転嫁です。恐らく価格転嫁のしやすさというのは、ライバル社がどのぐらいいるのかという市場の競争度合いと関連しているものとも思われます。そういった意味では、先ほど諏訪委員もおっしゃいましたけれども、M&Aですとか設備投資等の成長投資を行って、中小企業サイドが力をつけていくということも価格転嫁のためには必要となろうと思いました。

私からは以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続きまして、田村委員、お願いします。

○田村委員 日本ベンチャー学会の田村です。よろしくお願いいたします。

ベンチャー学会は毎年、この中小企業白書・小規模企業白書を基に、勉強会等をさせていただいておりますので、特に毎回事例集が役立っております、いろいろな課題等の解決方法として事例集を用いて、勉強会を進めているのが現状でございますので、今後もこの事例集はさらなる更新をしていただいて、より多くの事例集を出していただけたらというのが最初のお願いでございます。

先ほど来出ております中小企業白書が毎年分かりやすくなっているということが率直な感想でございます。特に今年に関してはコロナの分析、ましてや能登半島の地震のことも

すぐに分析していただいておりますので、次の施策に本当に役立つのではないかなというのが実感です。

それと、中小企業・小規模企業の動向としての課題です。本当にデータ一見ると課題だらけと言って過言でないぐらい課題がたくさんある。ただ、その課題に対して価格転嫁とか、人材の育成をしなければとか、省力化の投資等を行うことであるという、どちらかという跟前向きな情報が入っていることは評価できる点ではないかと思います。

それと同時に、中小企業の場合は持続可能、急成長がなかなかしにくい中小企業、地場に根差した中小企業と、大きく分けますと急成長していくという意欲的な中小企業もごございますので、魅力的な中小企業に対して、例えば9割方増資をしたいと思っていると経営姿勢に出していると、明記しておりますので、成長型の中小企業が1社でも多くなると、地域においてのインパクトが大きいと思いますので、この路線はさらに進めていただけたらと思っております。

そして、ベンチャー学会ということでございますので、創業のところでコメントをさせていただきますと、確かにZ世代だけではなくて、最近は大手企業の方が出向起業というものがございまして、創業するのに出向するという言い方をします。そういう方たちの一部が出向して自分で立てた事業をそのまま企業化していくという事例も幾つか出てきておりますので、創業というところの支援はさらに厚くページを割いていただけたらと思っています。

あと、創業は若い世代は面白いから挑戦するという、意欲的な姿勢はよろしいのですが、スケールアップする難しさもございまして、その支援の視点もさらに加えていただけたらと思います。そういう意味で、最後のページにもございましたように支援者、支援機関、それから、支援者の育成というところは本当に必要だと思います。支援者同士の横のつながりとか、ネットワークもさらに強化していただいて、横のネットワークによって支援者同士が繋がったがゆえに、中小企業が活性化したというような事例も加えていただけたらと思います。

以上です。

○小林会長　ありがとうございます。

続きまして、橋本委員、お願いします。

○橋本委員　日本濾水機工業の橋本でございます。私もいつも中小企業白書は経営の方針などを決めるのに大変参考にさせていただいています。

課題としては人材が一番大きくて、採用・確保と賃上げのところ、これからいろいろ省力・省人化の投資などをするに当たっても、一緒にそういった取組を考えてくれる人材というのが必要で、人を確保するにしても、自分でいろいろ学びながら考えて行動を起こせる人材が理想となります。

昨今のニュースでも初任給の引き上げ、賃上げニュースが出ておりますけれども、大企業との差がどんどん大きくなってしまっていて、そうすると、今までは大企業との違いとして

事業の社会貢献性ですとか、働きやすさですとか、仕事のやりがい、そういったところを一生懸命アピールしていたのですけれども、それではカバーできないぐらいは差がついてきてしまっているかなと思っています。ですので、賃上げの原資確保というところで先ほどからお話が出ている価格転嫁ですとか、そういったところは本当に非常に重要なのですけれども、価格転嫁の前に、経営者はもちろんですけれども、働く一人一人が自分の生産性を高め、自分の付加価値をいかに上げていくかということを本当に意識していかないと難しいのかなと思っています。

価格転嫁に関しては、中小企業庁の皆様をはじめ、いろいろな取組のおかげで原材料に関してはかなりすんなり交渉できるようになっていると思います。労務費の単価の値上げについても、特にあまりあれこれ言われずに受け入れていただけたところも増えていると思います。ただ、単価はそれで通っても結局見積もりの最後、トータルでの値引き交渉は依然としてかなり厳しいですので、トータルで見たときに本当に中小企業として価格転嫁ができていくかという、そこはまだ非常に厳しいのが現状だと思います。

ですので、先ほどお話に出ていたように、購買担当の評価ですとか、大企業の中でも単にコストダウンが評価されるだけではなく、協力会社とともにいかに成長していくかという取組をした人が評価されるような仕組みが浸透していくともっといいのかなと思っています。

以上となります。

○小林会長 ありがとうございます。

続きまして、布川委員、お願いします。

○布川委員 全国中小企業団体中央会の布川でございます。

まず、今回の白書につきまして、中小・小規模事業者の取り巻く環境や直面している課題について分かりやすい資料を作成いただき、また、詳しい説明をいただき、ありがとうございました。

私自身、家具製造メーカーなのですが、中小企業の経営者としての立場も踏まえて何点か発言させていただきたいと思います。

まず、賃上げ価格転嫁についてでございます。先ほど来、皆様が言うておりました連合が4月4日に発表した春闘の第3回集計結果を見ると、平均賃上げは5.24%、中小企業においても4.69%と、30年ぶりの高水準の賃上げとなりました。しかしながら、中小・小規模事業者においては、先ほどの話と全く同じなのですが人手不足、人材確保の問題が深刻化する中での防衛的賃上げによるものが多く、持続的な賃上げを実現するには、その原資となる十分な価格転嫁の実現が重要であります。

中小企業が物価を上回る賃上げを実施するためには、原材料、エネルギー価格に加え、労務費の上昇についても十分な価格転嫁を進めていく必要があります。このためには公正取引委員会の労務費の適正な価格転嫁のための価格交渉に関する指針を社会全体に浸透させていくことが重要だと考えています。サプライチェーンの下位企業や小規模事業者ほど

価格転嫁ができておらず、いわゆる中小対中小の価格転嫁も急務であり、下請法の厳正な施行と独占禁止法の運用強化も必要かと考えております。

また、価格転嫁の機運を醸成するためにも国や地方公共団体が発注する官公需において、予定価格の積算に原材料、エネルギー価格の上昇分や労務費の引き上げ等の影響を十分に考慮し、受注する中小企業が一定の収益を確保できるよう、国や地方公共団体が率先して適正な価格転嫁を行っていくことが必要だと考えております。

続いて、人手不足、省力化投資についてであります。人手不足の問題は深刻で、今後、生産人口年齢が減少していく中で、生産性を上げ、持続的な賃上げ原資を確保するためには、ものづくり補助金やIT補助金に加え、補正予算で講じられた省力化投資補助金の積極的な活用が有効と考えます。

また、外国人技能実習生の受け入れも必要不可欠となっております。私自身が経営する企業におきましても、現在40名ほどの技能実習生を受け入れ、非常に助かっており、欠かせない存在となっております。現在、議論が進められている技能実習制度に代わる新たな制度においては、日本人の雇用を妨げることなく、しかしながら、日本人を雇用しても集まらない人手不足となっている分野や職種を対象としていくことが重要だと思います。

つきましては、地方の中小・小規模事業者が人材をこれまでと同様に確保できるとともに、現在利用している技能実習制度からの移行に際して混乱が生じないよう、分野の設定や受入人数等に際し、特段の配慮を期待するところであります。

最後に、中小・小規模事業者に向けた支援についてであります。中央会では全国47都道府県に約800名の指導員がおり、経営上の問題等を気軽に相談できる相談窓口体制と、定期的に訪問し、フェイス・トゥ・フェイス対応する循環指導を柱に日々経営者と向き合っており、支援の効果も上がっていると評価されていますが、個別の中小企業者と同様に、人材確保難と支援スキルや能力の向上が喫緊の課題となっております。今後ともより一層、他の支援機関との連携を図ることで、さらなるレベルアップを図り、支援体制を強化していきたいと考えておりますが、課題の解決に向け、引き続き御支援いただきますようお願いいたします。

以上が私からの意見でございます。ありがとうございました。

○小林会長　ありがとうございました。

続きまして、宮川委員、お願いします。

○宮川委員　中小機構の理事長の宮川でございます。4月1日に理事長に就任いたしました。以後よろしくお願ひしたいと思ひます。

白書の御説明をありがとうございました。ようやくコロナ時代を脱して、中小企業・小規模事業者の方々がかどちらかというところ攻めに転じている状況になっているということで、その中で価格転嫁の問題、人材不足の問題といったところに直面している、これを克服して生産性向上、ひいては賃上げに向かっていこうというストーリーに関しては全く違和感がございません。その上で、白書に関する機構の取組を3点申し述べたいと思ひます。

1 点目は、能登半島地震対応でございます。復興支援ですけれども、中小機構のほうではこれまでの経験を踏まえまして、各部門が総力を挙げて支援を展開しております。これまでも相談窓口の設置、復興支援アドバイザーの派遣などを実施してまいりましたが、この3月には県地元金融機関と共同で二重ローン対応ということで、能登半島地震復興支援ファンドを設立いたしました。また、自治体とも協力しながら輪島塗の仮設工房の設置を3月末に終えてオープンに至っております。今後とも被災中小企業のいち早い復興・復旧に結びつけるために、総力を挙げて支援をしてまいります。

2 つ目は、先ほどから皆様からお話ございました省力化投資補助金に関するものがあります。既に制度も公表されておりますけれども、IoT、ロボットなどの効果のあります汎用製品導入のための補助制度でございます。中央会とも御協力いただきながら、3月末に事務局のホームページ、コールセンターの開設、さらには公募要領の公開を行っております。今後、夏前には交付申請受付を開始いたします。中小企業・小規模事業者の方々から大いに期待されている制度でもございますので、我々もこの制度を通じて付加価値・生産性向上、ひいては賃上げにつながることを大いに期待しております。

3 つ目は、攻めの企業への支援であります。今年度から始まりました私どもの中期目標・中期計画におきましては、1 丁目 1 番地に地域牽引・成長志向の中小企業への支援を掲げております。こうした企業は投資の拡大、外貨獲得を通じて持続的な利益創出に貢献しております。それぞれの経営ニーズに応じまして機構のネットワークを活用しながら、個別丁寧に伴走支援を行い、企業成長に貢献をしてまいります。また、ファンド組成を通じまして事業承継やグループ化、事業再構築の促進の強化も図ってまいりたいと思います。

以上、申し述べましたように、機構では中小企業の方々の様々な経営課題に対応できるように取組を行っております。とはいえ、単独での対応には限度がございますので、先ほどから皆様の御指摘のとおり、ここに御参集の各機関の方々、金融機関の方々、そういった方々と連携を取りながら、横連携を深めて進めてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

○小林会長 ありがとうございます。

続きまして、安河内委員、お願いします。

○安河内委員 労働組合の連合の安河内でございます。白書の御説明をありがとうございます。白書の書きぶりについては特に問題ないと思います。いつも分かりやすく説明していただいていることに感謝を申し上げたいと思います。

これまで御発言された委員の皆さんが、第一声で口々に賃上げについて触れていただけるということについては、本当に隔世の感があるなと考えているところでございます。連合の数値についても触れていただきましたが、足下、JAMの数字で言いますと、ベースアップで7,353円、定昇込みで1万2137円、これは300名未満の中小の数値でございます。中小においても力強い賃上げが足下で行われていると思っております。一方で大手のほうを見ますと、ベースアップで1万円を超えているわけでありまして、力強い賃上げと言っても

格差は大きく開いてしまったなというのが今年の印象でございます。

ただ、7,000円強といってもあくまでも平均の数字でありまして、価格転嫁とリンクさせて分析をしますと、まだ途中経過でありまして正確な数字ではないのですが、十分に価格転嫁が行われたと答えている単組では、1万円を超えるベースアップが実現をしている、大手に負けない賃上げが実現しているということでありまして、当然と言えば当然でありますけれども、価格転嫁の状況と賃上げの状況は相関関係があると言っていいと思います。

ただ、ほかの委員の方も言われておりましたが、価格転嫁の現状はまだ十分ではなく、まさに道半ばということでありまして。具体例として聞いた話で言いますと、値下げのことをビジネスリンクという名前をつけて呼ぶ会社がありまして、つまり次の仕事が欲しかったら値段を下げてくださいと、今年もビジネスリンクをよろしくねみたいな感じで言われるそうです。幾ら下げてくださいと言うと下請法違反になるので、自ら率先して献上してくださいという話がありまして、まだまだ現場の状況は厳しいと思います。

日本の生産性は非常に低いという議論がありますが、これは付加価値生産性で見た場合に低いということでありまして、物的生産性で言うと先進国内でも上位に位置するわけがあります。実際の価格が真っ当な価格で取引されていないことが問題であります。また、いわゆる改善活動によって、毎年値段が下げられる。つまり生産性向上をするのだということが前提にあって、生産性を向上させた分、せっかく努力した分が価格を下げられてしまうというようなことが今の価格転嫁の交渉とは別に行われていまして、こうした現状についても課題を認識するべきではないかと思います。

これは製造業の話であります。サービス業の生産性も非常に低いということで、賃金もなかなか上がっていかないということがあるのですが、ヨーロッパのレストランなどに行くと、日本のレストランよりもはるかにサービスが低いのです。でも、生産性という意味でいうと向こうのほうが高いというのは、真っ当な価格で売られていないということでもありますので、ここは消費者意識も変えていく、ものというのは毎年少しずつ上がっていくのだという意識を消費者の皆さんにも持っていただくことが非常に重要なのだらうと考えております。

もう1点、公的な取引をやっているところがなかなか賃金を上げられないという現実があります。私どもの組合で公取引を行っている方がおられるのですが、ここも取引価格を毎年少しずつ下げていくことが取り決めになっているので、なかなか賃金を上げられないということもあります。そういったところもこれからは見直しをしていくべきなのだろうと思います。いずれにしても、人手不足の中、中小企業で働くことを積極的に選んでいただける、そのためにどうするのかということもこれからも考えていくことが重要だろうと思っております。

あと、外国人に関して簡単に、私どもは外国人の支援をやっているのですが、地方で働く外国人が5年とか、それ以上長く働いていると、我々のところに相談が来て、東

京で働きたいと言われるのです。なぜかという、永住権を得るためには年収300万以上というのが暗黙の了解になっていまして、地方で300万を超えるのはなかなか難しいので東京で働きたいと言われるのです。したがって、地方で長く外国人の方に働いてもらうためには賃金を改善するしかないと思っていますので、こうしたことについてもぜひ議論を深めていただければと思います。

私からは以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、森委員の代理で塩田専務理事、お願いします。

○塩田氏 こうした機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

今、いろいろな委員の方から御意見がありましたので、基本的にそれに沿う形になります。

一つは、白書に関しては、非常に詳細な分析をしていただきまして誠にありがとうございます。特に価格転嫁でございますとか、生産性の向上とか、外国人労働力とか、非常に最近のトピックスをふんだんに取り込んでいただいています。それから、私も、特に現場の中小企業の方は事例集を参考にさせていただいていますので、感謝を申し上げたいと思います。その上で、数点お話ししたいと思います。

一つは賃上げ・価格転嫁の話でございます。賃上げは中小企業・小規模企業のところで防衛的に主としてやっているというところもございますし、まだそこまで回答できていない中小企業もたくさんあると思いますけれども、価格転嫁を進めていただくことが非常に大きいと思います。これは経産省はもちろん、トップのほうからいろいろな業界にいろいろ働きかけをしていただいているというのは報道で承知をしております。それから、公取の話もありましたけれども、いろいろな形で今までのデフレマインドというところが、社会全体として変わってくるような大きなモメンタムをつくっていただけると非常にありがたいと思います。

2点目は、人手不足・外国人労働力でございます。これも特に企業自身としては、いかに効率的に事業を進めていくかということで、生産性の向上でございますとか、これから具体的に省力化投資を進めていくときの支援を経産省のほうでしていただくということで非常に期待をしておりますけれども、外国人労働力も非常に我々期待をしておるところでございます。新しい制度に移り移るところで、我々は個別の制度、いろいろな人権の問題とか、日本語の教育をするときの初期投資をどうやって回収するのかとか、いろいろ相反する課題があるわけですが、それを乗り越えて、地方における労働力、かつ労働力だけではなくて消費でもあります。地域を支える力でもございますので、そうしたことを前向きに捉えて、大きな枠組みの中で進めていただければと思います。

最後に、能登地震への対応でございます。我々現地の商工会は一生懸命頑張っておりますし、先ほど共助という話が出ましたが、共助の一環として全国の商工会のほうで出張、ボランティアというか、手を挙げて自分で参加して、現地に行き、例えばなりわ

い補助金でございますとか、持続化補助金とか、そういう補助金の申請の手続の指導をさせていただいております。これは今回の能登だけに限らないのですけれども、こうしたことを引き続き進めておりますし、我々の中で助け合い基金とか義援金を集めまして、被災された方々にお配りすることになっております。いろいろな社会的な事情、取り巻きが多いのですけれども、非常に限られた人員の中で一生懸命やっております。これからも一生懸命やってまいりたいと思います。どうもありがとうございました。

○小林会長　ありがとうございました。

それでは、オンライン参加の小高委員、お願いします。

○小高委員　私は全日本菓子輸出促進協議会のほうもやっております。要は菓子メーカーでございます。菓子メーカーは中小企業が大変多くございまして、この会も6年ぐらい勉強させていただいています。どうもありがとうございます。

各委員の皆様からお話いただいたこと、そのとおりだなと思うわけです。その中で、白書の中に若干ありましたけれども、企業承継の問題です。中小企業はどうしても後継者が足りない、いないということで、これを第三者、ないしは自分の雇用している社員に引き継ごうとしても、要は株の譲渡というところで大変な金額がかかってしまうものですから、なかなか大きな壁があって継承しにくいというような問題がございます。

これは細かくお話しすると時間内に終わらないので、いずれにしても、中小企業の継承における贈与について、もう少し税法の優遇が必要なのが現実ではないのかなと思います。要するに外に売れないのです。ものは外に売って初めて価値があるもので、中で動いている限りはお金になりません。価値はあるけれども、実際にお金にはならないということで、この辺の税法の優遇にもう少し配慮が必要だろうなと思います。

それから、この会で毎回申し上げさせていただいておりますいろいろな、経産省、それから、私どもで言えば農林水産省の補助金でございます。伴走支援ということで大分前には進んでおるのですけれども、現実にはまだ足りないところがあるということで、実は地元の金融機関が中小企業のことを一番よく知っていますので、銀行を使つての伴走支援を広げていただけると大変助かると思います。

それから、先ほど外国人労働者の問題がありましたけれども、ただでさえ残業時間を短くしなさいとか、それから、労働時間がどんどん減っていく、まして、今度は大変高い賃上げで、中小企業は一生懸命大手を追いかけられているのですけれども、またここで引き離されたというのが実感でございます。ますます人手不足に拍車がかかるわけで、外国人労働者は大分ハードルが下がってきたのですけれども、もう少し活用しやすい仕組みをいただけますと、外国人労働者の扱いがもうちょっと広がっていくのではないのかなと思います。

大分早口で申し訳ありません。以上でございます。

○小林会長　ありがとうございました。

続いて、堤委員、お願いします

○堤委員　カメラの調子がうまくなく、音声だけで失礼いたします。

私ども株式会社キャリア・ママというのは全国で11万人の登録者と3,000名のチーム型の在宅ワークという新しい働き方で働く方々を支援しております。私自身は日本テレワーク協会やソーシャルビジネスネットワークの理事なども務めております。

今回の白書にはあまり書かれてはいないのですが、新しい働き方という点で2点、御提案をさせていただきます。

冒頭、石倉先生、伊藤先生もおっしゃっていましたが、中小企業にとって人材活用というのは非常に重要な問題です。先ほども外国人労働者をもっと活用したいということで、経営者の皆様方は、ある程度長い時間、ずっと自分の会社で働く雇用の従業員に対して期待しているということで、国もいろいろと施策をされていると思うのですが、もう少し介護、子育て、障害、病気治療など、短時間しか働けないという方でも「自分らしい働き方ができるように」という点の整備をしていただきたい。

その上で、前回の会議でも申し上げましたが、昨年度の10月からスタートしました「インボイス制度」というのが年間1000万以内の免税事業者をつくってしまっていることで、この小さな働き方をしている方を使っている中小企業側にこの税金が支払い義務がある点を改善して欲しい。インボイス制度そのものを止めてくれということとはできないのでしょから、こういった限定をつくらずに、取るなら全員からきちんと一律取るというような形でそろえていただかないと、結果的にフリーランスは使えない、使うと自分のところの利益が減る、だから、雇用化できる人材のみ使う。国が雇用化を狙っているのであればしようにないですが、雇用されないと働けない国になってしまうと、新しいビジネスをつくろうとか、起業家が育ちづらい環境にもなるのではないかとこのところが1点です。

もう1点、ここに付随する形なのですが、これからデジタルスキルを使えない人材が中小企業を大きく飛躍させていくことは難しいと思っています。ですから、新しいスキルを従業員にしっかりと学ばせたいと思っている中小企業経営者に、先ほどのような短時間しか働けない人材や、これから大量に出るシニア人材、退職をされた人材が、イメージとしては産休教員のような感じで、自社の従業員がデジタルスキルを学んでいるときにスポット的にその会社、中小企業を支えるような形の人材マッチングできないか、という提案です。

先ほどからいろいろお話が出ております例えば地元の信用金庫、信用組合等の金融機関様や商工会議所、商工会様などが、そういったマッチングなども行っていけるような、人材の様々な、その人らしい働き方を日本全国で応援していく、どこに住んでいても、例えば青森にいても東京の会社で働ける、佐賀にいても大阪の会社で働けるというようなデジタルを使ったテレワークというものが、もっともっと出てきてもいいのではないかと考えています。その辺りも本当は白書に書かれることがあるといいなと思っていました。

新しい時代のデジタルの働き方と、昔ながらのお互いさま、おかげさまという、お互いを支える働き方が共存するような、本当の中小企業の人員成長政策みたいなものが白書の中で示されるとうれしいと思いましたので以上2点発言させていただきました。

以上でございます。ありがとうございます。

○小林会長 ありがとうございます。

続きまして、今枝委員の代理、片桐副部長、お願いします。

○片桐氏 三菱UFJ銀行の片桐と申します。本来であれば委員の今枝が出席させていただくところ、都合がつかず大変申し訳ありません。代理にて恐縮ではございますが、中小企業取引を見ている立場としてお話をさせていただきます。

まず、白書についてですが、銀行の施策を考える上で必ずと言ってよいほど参照させていただいております。大変助かっております。今回の白書の内容につきましても、現状認識から課題の把握に至るまで、私の肌感覚とも合致してございます。

続いて、中小企業とお取引をさせていただいております現場実感を申し上げます。コロナ禍の影響はやや脱した感もございますが、成長軌道に移られる企業と依然として厳しい状況が続く、ゼロゼロ融資の御返済もままならない企業と二極化が進んできているように感じます。お客様の状態、ステージにかかわらず、しっかりとお客様に向き合い、経営の御支援を行うことが我々金融機関にとっての社会的使命であります。これは単なる資金繰り支援にとどまらず、販路拡大や承継問題、あるいは人材不足問題等々に対し、幅広く御支援をしていく、経営に伴走するという姿勢が求められていると認識してございます。

その観点におきまして、我々金融機関の機能、リソースだけでは残念ながら対応しきれないケースがあることは事実でございますが、白書の中でも取り上げられております支援機関、ここでは白書の記載よりも幅広い公的な支援機関全般という意味で申し上げますが、我々から中小企業のお客様に様々な公的支援機関を御紹介申し上げ、お客様に大変喜ばれたという声を私自身何度か耳にしてございます。

引き続き官民が一体となって中小企業・小規模事業者の経営の安定化、ひいては日本経済の発展に資するよう、しっかりと御支援をしてまいりたいと考えております。

私からは以上です。ありがとうございます。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、私から意見を申し上げます。

審議会は年間2回、労働界や中小企業の現場をよく知る方も含め、さまざまな分野の委員に参加いただいております。満遍ない分野を代表する方々の意見を聞くことができる、大変良い会議だと思います。

多くの委員の方から、今回の白書は読みやすいというご意見をいただきました。委員の皆様が考える問題点と、白書の中で指摘している問題点が共通しているのだと思います。

また、安河内委員も指摘されましたが、現在の賃上げを巡る動向で、中小企業がこれだけクローズアップされている局面は、私も初めての経験です。大企業の賃金が上昇した、あるいは連合の組合ベースでもアップしたと報じられても安心できないのは、340万社のうち約290万社小規模だからです。従業員数20人以下、卸売・サービス・小売業の場合は5人

以下の事業者の多くが、まだ賃上げに対応していません。この状況を大企業も注視しているのですが、私は協力してほしいと申し上げています。

株価が上昇して時価が上がり、利益を内部留保するのではなく、大企業は社会的責任が一番大きいので、例えばダイハツ工業の場合は9次下請けまであり、関連企業は約9,000社になります。なので、工場が稼働停止になった際は、商工会議所等に特別相談窓口を設けるほど影響は多方面に及びます。そうした下請け企業にまで利益が行き渡るには、サプライチェーンの一番上にいる企業が相当程度波及させないと難しいので、大企業の経営者には、できる限りの取組みをしていただきたいと思います。パートナーシップ構築宣言の要諦は共存共栄です。

複数の委員から発言がありました、購買担当者の評価などは工夫して取り組めば良いと思いますが、経済の好循環を創出していくには、各企業が生産性を上げて付加価値を高めることが原則です。加えて、補助的な手段として価格転嫁、パートナーシップがあります。

労務費の転嫁に関しては、私も政府の会議に出席していますが、公正取引委員会による下請法違反への対応は非常に効果があったと感じています。補助する施策を政府が用意してくれていますので、大いに活用しながら価格交渉に取り組んでいただきたいと思います。

価格転嫁で大事なことは、大企業は発注先に対応するだけで良いのですが、各地商工会議所の会頭、副会頭、役員を務めるような中小企業は、販売と購入の両方があります。したがって、販売先に対しては臆せず価格交渉し、自社の購入先に還元してほしいと地方を訪問した際は繰り返し伝えています。そうした取組みをしなければ、複層的な下請構造の先まで価格転嫁が進まないのです。

一方、サプライチェーンに入っていない、B to C、消費者に直面する業種は非常に大変だと思いますが、値上げする勇気を持ってほしいと申し上げています。

デフレマインドを変えていくには、良い製品、良いサービス、おいしいものには値がつくということを、特にメディアに繰り返し伝えています。最近はこの考え方が広まってきたと思います。

B to Cの場合、家庭の主婦はスーパーで良いものを安く購入したいと考えるかもしれませんが、しかし、中小企業の従業員数が全体の約7割、3300万人ですので、その家族を含めると人口の半分以上が中小企業の関係者です。そのため、高くても良いものを購入することによって、家庭の収入が増加する好循環につながることへの理解促進と意識醸成を周知することが重要だと私も発言しています。

事業承継、M&Aに関する御意見もありました。私が2022年11月に会頭に就任した頃は、事業承継の相談をすると信用不安が起こると言われていましたが、ここ半年ぐらいは、団塊の世代が承継ムードに入ったことで、事業承継は通常のこととして扱われるようになりました。M&Aも増加していますが、早期に相談してもらうことで選択肢を広げ、前向きな事業承継をしていくことで新陳代謝を図ることが必要だと思います。なお、事業者からの相談に対応する商工会議所等の経営指導員数が不足しているため、政府には予算を拡充してい

ただきたいと思います。

当面、重点的に取り組みたいのは地方です。地方では雇用の9割を中小企業が占めています。地方の基幹的な商業インフラを支えているのは中小企業です。地方創生、人が地方に帰ってくる、あるいは流出を防ぐ、そうしたことを含めて地方の商業インフラの基盤を整備し強化することに、力を入れて取り組まなくてはならないと考えています。

私が述べた内容の多くは白書に記載されています。今回の白書を参照し、官民一体となって中小企業を盛り上げていきたいと思っています。

それでは、委員の皆様から御意見をいただきましたので、事務局から回答をお願いします。

○須藤長官 ありがとうございます。皆様にコンパクトに御発言いただいたので、全部ではなくてコンパクトに、白書を超えた政策論を含めて御紹介をさせていただければと思います。3つ絞って申し上げたいと思います。一つは価格転嫁、もう一つは人手不足、それから、生産性向上、この3つで申し上げたいと思います。

価格転嫁の機運が高まってきていますけれども、まだまだというお話がございました。振り返ってみると、30年間かけてこのデフレイマインドが出来上がってきましたので、経営者も実は価格交渉の経験があまりなかったり、ましてや受注側の意向をよく聞いた購買活動などはやったことがないので、これは粘り強くやっていくということだと思います。

会頭のお話にありましたように、私たちも、名前を公表したり、大臣が出て行って社長を集めて価格転嫁をやってくださいとお願いしたりと、普通ではやらないことをやってきております。これはとにかく徹底的に価格転嫁で好循環をつくり出していくのだということです。それから、生産性を上げて毎年値下げするのが日本経済を強くしているのだというしみついた常識ではなくて、サプライチェーン全体を強くするためには、従業員のモチベーションを上げるための賃上げができて、生産性向上のための設備投資の余力をサプライチェーン全体で持つことが、日本経済を強くするのだ、ということをしっかり、政府の意思として伝えていくことだと思っています。

その上で、芳しからざることがあれば、私どもでいうと下請振興法に基づく大臣からの指導助言をさせていただきますし、公正取引委員会等と連携をして、公正取引委員会から下請法に基づく勧告を行う、あるいは独禁法に基づく法の措置を行うという形で対応していくことをやっていきます。とにかく、ある意味で常識を変える戦いになります。戦いというと大げさですが、行動になりますので、これを粘り強く続けていくことは、ぜひやっていきたいと思っています。

それから、人手不足の関係です。外国人のお話もございましたけれども、これから人口が減っていくという前提の中で、少ない人数でがっちり稼ぎを出していくのが地方経済を含めた大きなところになっていくと思っています。私どもも特に伸びしろは小規模企業者にあると思っていますので、カタログから機械を選ぶようにして省力化投資ができるような形の入門編の制度も今年度用意させていただきます。こういったような形でとにか

くチャレンジをしていくということ。

それから、機械だけではできないので、右腕人材を確保して育てていくことが重要です。これは地域で枠を変えてやっていくということで、通称ですけれども、地域の人事部という形の事業をやっています。地域の企業が集まって、採用活動やら人材育成やらをやっていく。こういう形で枠を超えた取組が重要になってくると思っております。

さらに申し上げますと、技術の進展、DX化とかがありましたけれども、私たちはローカルゼブラという言い方をしておりますが、今まではビジネスとして成り立たなかった林業派生の産業ですとか、こういうようなところがビジネスになってきています。多様な働き方を含めて、そこにビジネスを生み出して、徹底的に技術を使ってやっていくことで、地域の活力を生みながら、多様な働き方の中で地域の人を循環させていくようなことも意識をしていきたいと思っております。

それから、生産性向上という意味では事業承継とM&Aは欠かせません。制度的なことを含めて御意見を頂戴しましたので、これは生かしていきたいと思っております。M&Aに関して、かつては売ると軍門に下るみたいな感じで、良いイメージが無かったのが、だんだん普通に捉えられるようにはなっています。

一方で、これは率直に申し上げますが、M&Aの仲介事業者の中には、批判を浴びるような事業者さんがいらっしゃる、あるいは商慣行に問題があるのではないかなというところもございます。私たちは透明性をとにかく高めていくことが重要だろうと思っております。例えば手数料が高く見えた場合、これは実は経営者保証を外し、デューデリをやって大変な借金を全部整理して高くなっているのか、あるいは見えない中で高い料金が取られているのか、というところをはっきりさせなくてはいけないと思っておりますので、透明化をしていくということ。それから、様々な形でM&Aへのガイドラインと、業界の方々による自主規制、自主行動の規律、こういったようなものを高めるようなことを、ぜひしていきたいと思っております。

それから、生産性向上という意味では、諏訪さんのおっしゃった経営者教育はすごく大事だと思っております。これは私たちで言いますと、中小企業大学校がそうした役割を果たしてきたわけですが、コロナ禍を経て、例えばオンラインを充実させたり、あるいは比較的都会にある地方の本部での活動にも力を入れ始めておりますけれども、これは様々な進歩させていく必要があると思っておりますので、よく連携をしていきたいと思えます。

それから、生産性を高めるという意味で成長企業をつくっていくということで、これも中堅企業を目指す方々のネットワークづくりをやっていきたいと思えます。地域の中で様々なネットワークがありますけれども、成長を目指す方々のネットワークで刺激を与え合う、加戸さんのおっしゃったような共助のところともつながっていくと思えますけれども、こういうところも特に力を入れてやっていきたいと思っております。

皆様からいただいたうちのごく一部でございますけれども、コメントとさせていただきます

ます。ありがとうございます。

○山本事業環境部長 事業環境部長の山本でございます。2点補足をさせていただきます。施策に関連するところでございますので、御紹介も含めてということになります。

今、片桐代理から、現下の中小企業の景況感において二極化が進んでいると、非常に前向きなところと、むしろ、なかなか前に進んでいかないところに分かれているというお話がございました。これは私どもとしても政策的に対応が必要と考えておりまして、3月8日に再生支援のパッケージというものを経済産業省、中小企業庁と金融庁等を合わせて御提示させていただいております。この中には、先ほど会長からもお話がありました、早期の御相談というようなところがポイントになっておりまして、そのままでは前に進んでいかないところですから、支援機関、また、金融機関等の支援も御活用いただきながら、今後どのように進んでいったらいいのかということについて後押しをさせていただく。そのための関係者の取組を各省庁、各関係機関で進めていこうという内容になっております。

その中には、これは従前からございましたけれども、中小企業の皆さんにつくっていただける早期経営改善計画の策定について、私どもは支援をしておりますけれども、これは昨年の2月から1年間限定で、中小企業の皆さんが金融機関に計画策定を依頼する際にも御支援をさせていただくことを担っておりますので、そのようなことも御活用いただくような流れで、なかなか難しい業況の方にも勧めていくということでございます。この再生支援のパッケージも御参照いただければ幸いです。

あと、官公需についても御指摘がございました。信号機の値段の話もございましたけれども、これについても令和6年度予算が今般成立いたしましたので、令和6年度の官公需の指針についても中小企業庁のほうで取りまとめて、政府として決定を近々出してまいります。この折には、今、私どもが対応している様々な価格転嫁の推進みたいなところについては、当然これを充実させて進めることになりますので、これを国の省庁も含めての関係機関の調達にはもちろん、各自治体にもこれに準じた取組をお願いするという枠組みになってございますので、各地方自治体に対する展開にも力を尽くしてまいりたいと思っております。

以上2点でございます。ありがとうございました。

○松浦経営支援部長 経営支援部長の松浦でございます。

ただいま先生方から価格転嫁が大事だと、確かにそうなのですが、価格転嫁をしていく上では、各中小企業の皆様におかれましても非代替性を確保する必要があるのかなと、どうしても同じような品質のサービスですと価格競争に陥りやすい。その中で、ほかには替えがたいもの、サービスを提供していくということは、交渉における一番の強みになろうかと思います。

その中で、我々自身としても、従来からの補助とか、事業再構築とか、最近では省力化投資とか、様々なツールを用意しておりますので、そういった施策、あるいは経営指導にそういったサポート人材を活用していただきながら、そうしたところでの製品、ものの

差別化とか、そういうところで御支援させていただければと考えております。

○小林会長 時間に余裕がありますので、追加の御意見がございましたら、ご発言いただきたいと思います。

橋本委員、お願いします。

○橋本委員 では、お時間があるので1点だけ、先ほど回答がポジティブに前向きにというお話をされていまして、それは本当にすごく重要だなと思っています。私どもは年に何回か中学校・高校のキャリア教育支援で職業講話などを実施することがあるのですが、昨年、ある高校、そこは進学・就職が半々ぐらいの学校で、それこそ先ほど石川委員がおっしゃったように働くことは美德、仕事するのも楽しいことがいっぱいあるのだと、それをいろいろな経験を基にお話しさせていただいていたのですが、ある学生が、自分は大学には行かない、進学はしない、就職をするのだと、でも、どうせ僕は大企業には行けないし、ブラック企業にしか行けないのだということをぼそっと呟いていまして、いやいや、そんなことはない、でも、その子の中では、大企業は大卒のすごい人たちが行くところ、自分はそうではない残りのブラック企業、多分、彼の中ではブラック企業イコール中小企業というイメージだったと思います。

確かにプラチナのようなすばらしい中小企業はそう多くないかもしれないけれども、多くは普通の、本当に真面目にちゃんと生活も安定してやっていけるような会社なのです。世の中の伝え方のところで、何となく中小企業は駄目みたいな印象を与えてしまうのは、若者たちがこの先、本当に希望を持ってやっていっていただきたいところにすごく影響してしまうのだなということを実感しまして、中小企業白書の中にもぜひ、確かに課題だらけなのですが、中小企業のいいところとか、少ない中でも大企業に比べてこういうところはすごく優れているとか、そういったところも紹介していただきながら、そういうのがメディアでも発信されていくといいのかなと思いました。

○小林会長 ありがとうございます。

布川委員、お願いします。

○布川委員 先ほど松浦部長から、他社との差別化ということで商品の価格転嫁、価格を上げて市場で勝ていけるようにやったらいいのではないかという話がありました。まさにそのとおりで、私は家具の製造メーカーなのですが、家具が売れるのは何が評価の対象になるかという、品質も当然なのですが、デザインというところが非常に大きいのです。実は当社の自社ブランドで競争しているわけなのですが、市場にはいろいろなメーカーの商品があります。それで、当社の商品はデザインも優れたものを作ろうということでやろうとしているのですが、一方で、模倣品がどんどん出てきます。デザインはすごく微妙なところで、何か一つ違っていると、この商品は違いますと捉えられることがよくあるのです。デザイン登録をする場合もなかなか意匠登録はできない部分があります。ということで、本当に差別化というのは非常に厳しいです。

当社の場合はプロパー商品で、自社ブランドでやっているわけなので、実は価格転嫁が

できるのです。自社の商品で価格転嫁できるのですけれども、市場に出た場合に、それをお客様が本当に選んでくれるかどうかというのは自由競争ですから、はっきり言いまして、お客様がニトリさんの商品と当社の商品と比べて、お値段と品質とデザインとって最終的には価格の安いほうで決まってしまうとか、そういうことがあります。

ということで、言うは易しで実行するのは非常に難しい。だから、価格転嫁しても売れなければ結局価格を下げなければいけない。下げるためにどうするかというと、何かコストを落としていかないといけないということで値上げができない。そういうこともあるわけです。

世の中のムード、最近、特に価格に対する許容性は出てきたと思うのですけれども、まだまだ安いほうがいいというのが現状、世の中の流れではないかなと思います。これは先ほど皆さんがおっしゃったように、世の中のマインドを変えていく。本当に今よりも明日、明日よりも来週、来年、10年後、よくなっていくのだ、よくなっていくためにどうするのだということになると、実入りもよくなって、生活がよくならないとよくなりません。取りとめもない話ですけれども、その辺りもマインドを変えていく努力をしていかないといけないのかなと思いました。

○小林会長 ありがとうございます。

河原委員、お願いします。

○河原委員 2点ありますので、手短かに申し上げます。

1点目は、成長経営に寄り添った伴走支援ができる専門家を創設してはどうかと思います。これは提案ですが、イメージとしては中小企業診断士の上級者のようなものです。ネーミングに診断とつくると寄り添うと感じられないので、新たな専門家の創設を提案いたします。

2点目は、これからの中小企業政策に大切なのは、ローカルベンチマークによる健康診断と経営デザインシートで示す将来構想からの事業計画に基づく経営によって、収益性の向上を目指す企業を応援し、それとともに低収益部門から速やかな撤退のリスク判断ができる経営者の育成支援を進めていただきたいと思います。

○小林会長 ありがとうございます。

伊藤委員、お願いします。

○伊藤委員 グリーントランスフォーメーションに関して、いよいよ来年ぐらいから大企業がスコープ3まで公表するというような動きが出てきているので、そうすると、下請けの企業も大企業から開示を求められることになると思います。ですので、まずはエネルギーを見える化するとか、それから、排出量算出ソフトなども結構出てきているので、そういう部分を支援機関などでも後押ししていくことが必要だと思います。

基本的にエネルギーをどう削減していくかということになるかと思うので、それは経費削減にもなりますし、結局は効率化とか、それから、働き方改革にもつながるところにも

なりますし、若い人はSDGs教育を受けて社会に出てくるので、そういう企業ではないと選ばれなくなっていくという点もありますので、ここは成長戦略の一つとして捉えていく必要があると思っております。

以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、議決に移りたいと思います。資料２－２「令和６年度において講じようとする中小企業施策（案）」及び資料２－３「令和６年度において講じようとする小規模企業施策（案）」については、中小企業基本法第11条第２項及び小規模企業振興基本法第12条第２項に基づき、本審議会が諮問を受けております。本日の御意見を踏まえた記述の修正などについては私に御一任いただくという形で承認したいと思いますが、御異議はございませんでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、異議なしと認め、了承することといたします。

事務局においては本日の御意見も踏まえて「2024年版中小企業白書・小規模企業白書」の検討を深めてください。

○宮部企画課長 小林会長、皆様、ありがとうございました。

お時間の関係で十分に御発言いただけなかった方もいらっしゃると思います。申し訳ございませんでした。本日の御意見も踏まえまして白書の検討、さらには政策の検討を深めてまいりたいと考えております。ありがとうございました。

今後のスケジュールでございますけれども、白書につきましては５月上旬の閣議決定に向けて準備を進めてまいります。閣議決定され次第、皆様にお届けしたいと存じます。

本日は誠にありがとうございました。

午後２時５９分 閉会