

中小企業政策審議会総会（第39回）

令和6年6月14日（金）

経済産業省中小企業庁

午前10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39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いたします中小企業庁企画課長の宮部です。よろしくお願い申し上げます。

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。

本日の会議は、御欠席は今枝委員、滝澤委員、達増委員、沼上委員、森委員でいらっしゃいます。それ以外の委員の方々には御出席いただき、会議の定足数を満たしていることを御報告いたします。

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、達増委員の代理として岩手県商工労働観光部 橋場副部長、森委員の代理として全国商工会連合会 塩田専務理事が出席されていらっしゃいます。

また、本日は、欠席の方々を含めまして、多数の委員の方々から事前に資料を提出いただいております。会場におかれましては、お手元のタブレットに格納しております。

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。

オンラインでもございますので、恐縮でございますが、座ったままで御挨拶を申し上げます。

本日は、御多忙の中、小林会長をはじめ多数の委員の皆様に御参加いただきまして、誠にありがとうございます。

また、前回4月の会議では、中小企業白書・小規模企業白書の分析を踏まえつつ、中小企業の置かれた現状に対する認識や中小企業政策の課題について貴重な御意見を頂戴し、改めて御礼を申し上げます。

我が国の経済の状況は、いろいろなところで言い古されておりますけれども、デフレ経済から脱却できるのか、これから投資、雇用を含めて順調に成長軌道に移っていけるのか、まさに境目のときだろうと思っております。

こうした状況の中で、少子高齢化・人口減少、地域経済をどう成長させていくか、あるいは雇用の7割を占める中小企業において持続的な賃上げができるかどうかといった多くの課題認識を私どもは持っているところでございます。

地域経済における中小企業の重要性、それから、日本経済における地域経済の重要性を考えてみますと、改めて経済社会における中小企業の役割、位置づけを整理した上で、それを基に中小企業政策の改善を進めていかなければいけないと考えております。

本日は、大きな環境変化に直面する中で、中小企業経営はいかにあるべきか、またそれをサポートする中小企業政策はいかにあるべきかについて、多様な角度からぜひ忌憚のない御意見を頂戴できれば幸いです。

その上で、可能でありましたら、また再度審議会を開催して、本日の御議論を踏まえた中小企業経営者へのメッセージ、あるいは中小企業政策の方向性についていろいろ御示唆を賜ればと考えております。

本日はどうぞよろしくお願ひ申し上げます。ありがとうございます。

○宮部企画課長 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ひいたします。

会長、よろしくお願ひいたします。

○小林会長 皆さん、おはようございます。お暑いなか、御参集いただき誠にありがとうございます。

本日は、今後の中小企業政策の方向性について、皆さんに御議論いただきます。

まず、資料1について事務局の説明後、自由な意見交換を行いたいと思います。

それでは宮部課長、よろしくお願ひします。

○宮部企画課長 それでは、資料1について御説明いたします。

今後の中小企業経営と政策の方向性についての検討ということでございます。

この検討の背景といたしましては、後に述べますとおり、中小企業経営をめぐる環境は大きく変化しているものと認識しております。

こうした変化に対応すべく、短期的にあるいは中長期を見据えた今後の中小企業経営はいかにあるべきであろうかと。あるいは、そうした中小企業経営をサポートするために、政策の側はいかにあるべきか。時代が大きく転換しようとしている今、こうした点について検討する必要があると考えてございます。

本日御議論いただきたい論点でございますけれども、以下のような中小企業経営に大きな影響を与える環境変化が発生しておると考えております。全国での急激な少子高齢化・人口減少、それに伴います地方経済への影響。また、少子高齢化の中で経営者の高齢化・後継者不足というものも進んでおります。また、少子高齢化も踏まえまして、構造的な人手不足、さらには30年ぶりの大幅な賃上げ、コスト面を見ますと、原材料・エネルギーコスト等の上昇、これは6番のところがございます円安とも相まってということでございます。さらには、日銀のマイナス金利政策からの転換もございました。さらにはDXの進展、新しいもの言えばカーボンニュートラル・GXの重要性の高まりといった環境変化が発生しているものと認識しております。

こうした大きな環境変化を踏まえまして、本日は、皆様から、中小企業経営者は何を意識してどのような経営を行うべきか。さらに、それを踏まえまして、中小企業政策をどう評価し、今後いかにあるべきかという点につきまして、忌憚のない御意見を賜ればと考えてございます。

また、これに関連する資料といたしまして、参考資料1といたしまして「中小企業を取り巻く環境変化について」という資料も用意しておりますが、こちらは適宜御参照いただければ幸いです。

私からは以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、意見交換に移ります。

委員全員を御指名し御意見をいただきたいと思います。初めに、途中退席される小高委員にご発言いただき、次に会場参加の方、続いてオンライン参加の方、最後に代理の方を指名させていただきます。ご発言はお一人5分程度でお願いいたします。

それでは、まずオンライン参加の小高委員、お願いします。

○小高委員 ありがとうございます。

今日は途中で中座させていただき関係上、トップバッターをさせていただきます。

今回の議論の論点でございますけれども、私どもは長野県のほうに工場がある食品メーカーでございますが、地方でも人手不足は全く事情は一緒でございます。外国人労働者の雇用は菓子業界でもままならず深刻であるということ、そして、特に極端な円安は海外からの労働者にとってマイナス要因になっていきますよということ。これについては、どこの企業さんでも同じような実情だと認識しております。

それから、経営者の高齢化・後継者不足でございますけれども、中小企業の高齢化はオーナー一族の家庭の事情が主課題でございますが、後継者については株式などの継承が、どうしても中小企業は株価が高額になりますので、資金不足により経営を引き継ぐことが大変厳しいというのが実態でございます。また、相続により将来的に株式が分散していくのは経営基盤を揺るがすため、相続とか株式の後継者への転換は大きな課題だと思います。

それから、構造的な人手不足でございますけれども、働き方改革が悪いとは言いませんけれども、あまりにも短期的な改革に対応し切れていない企業が多いと思っております。中小企業の大体40前後の中堅社員は、残業で稼ぎたいというのが本音ではないのでしょうか。また、慢性にならない限りは、余剰人員を抱えずに何とか経営をしていきたいというのが中小企業の本音だと思います。これについては既にある法律でございますので、何とかこなしていく以外ないのかなと思います。

それから、30年ぶりの賃上げでございますけれども、極端な円安によるあらゆるコストの上昇、賃上げところではないというのが実態だと思っております。コロナ禍が明けて経済が回り出した途端に、異常な円安と人手不足、賃上げラッシュ、上げざるを得ない人件費、値上げそのものもやはり食品業界はなかなか上げればよいというものでもないもので、値上げにも限界があるのかなと。今は何とか踏ん張っていますけれども、このまま続くと2年後、3年後にはボディブローが効いてきてしまうのかなという懸念がございます。

それから、原材料・エネルギーコストでございますけれども、1バレルの今の国際相場というのは過去にも何度か経験しているのです。ところが、この異常な円安で経済対策の失態というのもございます。この円安がやはり大きな足枷になっているのが現実です。

この円安でございますけれども、このままですと海外の企業ファンドに日本の企業が買収されたり、いろいろなところに、投資という名目はいいのですけれども、日本の資産が

将来的に流出してしまう懸念が非常に考えられます。この異常な円安は何とかならないかなと思います。

日銀のマイナス金利からの転換がございましたけれども、ただのゾンビ企業の存命に多くの社会的利益が損なわれているという実態をやはり認識していただけないかなと思います。実感的には120円台、130前後が一番心地いいところがございます。

その他については割愛をさせていただいて、中小企業はあらゆる業態、産業が絡んでいるわけございまして、その中で理想的なことを言えば、現場の従業員にいかに楽しく仕事をさせるかと。仕事はしんどいのはしんどいのですけれども、楽しく仕事をしてもらう。そして、社会貢献ですね。これができるような、そして、その企業にいることに対する誇りが持てるような環境づくりが大事なのかなと思います。

それから、どうしてもトップはあらゆる問題を抱え込む傾向がございますので、できる限りこれはかえって情報公開をして、トップ一人で悩むのではなくて社員と共有することで、問題解決と人材育成につながります。

○小林委員 小高委員のご発言に関する資料も提出頂いていますので、後ほどご一読ください。

それでは、会場参加の方からご発言をお願いします。

最初に、石倉委員、お願いします。

○石倉委員 それでは、私のほうから御説明をさせていただきたいと思います。

今回提出させていただきました資料につきましては、我々社労士の業務に関して未来戦略を描いていこうと。そのために2022年11月に作成したものであります。ですから、今回テーマとしていただきました論点とは全てが合致しているわけではないのですけれども、考える上で参考になる部分が非常に多々あるということで提出させていただきました。

一つは、2030年という年限を区切りまして、予想される社会に対して、少子高齢化の影響、それから、デジタル技術の発達、定着、このようなことをベースとした4つの世界観をつくってみよう。その世界において、社会、企業、労働者がどのような思考になるかを考えておりました。

本日提出させていただきました2ページ、3ページに示させていただいております4つの象限が生まれるであろうということに分類をさせていただいて、今後、これは2030年を起点にしていますけれども、どのような組合せをしながら、企業は、社会は進んでいくべきなのか。そのときに、我々社労士はどこにどのようなパートナーとして進むことができるだろうということをつくっていったのがこの図なのです。

この4つの象限について詳しく説明をしていきますと、非常に長くなってしまいますのですが、特に3ページ目のところで言うと、A、B、C、Dという4つの象限が生まれる中で、今後生まれるであろうところを特に強く感じるのは、私は中小企業を対象として考えたときに、このBという象限の中で企業主導型の持続可能な社会づくり、このようなことに取り組みながら企業の存続に向かっていくのが一番いいだろうと。そして、社会に必

要とされる存在価値のある企業づくりをしていくのがいいだろうと思っておりますが、働く方々であったり、経営者であったりの理念、考え方によって進む方向性は変わってきますので、そのような企業に合わせた形で様々な部分を取り入れながら進めていくべきであろうと考えております。

私は社労士でありますので、どうしても人を切り口に物事を考えていきます。そのときに、中小企業経営においても、経営者やそこで働く従業員のウェルビーイングを達成する、そのために何が必要なのかという視点で物事を考えていきます。

国家としても、今後予想される人口減少社会の中で日本人の働き方はどのようにしていったらいいのだろうか。今、議論も進んでおります外国人雇用の問題、様々な問題があると思います。しかし、その中で我が国の国民としてはどのように生きるべきなのか。そのような視点も大切だと思っております。

そんな視点から考察しますと、1億総活躍社会というちょっと前に出たすごく大きな社会政策としての理念がありました。この中で働き方改革というのは始まったのです。1億総活躍社会をつくるための働き方改革に取り組んでいきたいと思います。つまり、これは単に労働政策としての働き方改革ではなくて、社会政策としてつくっていた。このようなところであるわけですが、私が平たくお話しすると、全ての国民が元気で生き生きと、そして、この国に生まれてよかったと思うような、全ての国民がある意味プレイヤーとしてこの国家を支えている。そんな国づくりをしていきたいという社会政策であったと思ったのです。

今、ここまで進んできましたけれども、本日は、このような2030年の社会の象限を提示させていただきながら、我々が今1つ取り組んでいて、具体的な案として問題提起をしている政策提言というのを6ページ、7ページに提出させていただいております。

この部分は非常に個別具体的なところなので何とも言えないのですが、特に懸念している部分は労働時間についてであります。リスキリングとかキャリア形成を行いながら、そして、労働移動もしっかりさせながらスキルアップを図る。そんな狙いの戦略は私も非常によろしいと思っております。

しかし、本日の資料の6ページ、7ページの政策提言を行っておりますけれども、副業・兼業を奨励しているのに進まないという要因があります。それは、実は労働時間の通算制度にあるということで、我々は政策の提言をさせていただきました。これは知らない方が非常に多いので若干コメントさせていただきますが、労働時間は通算をしなければいけないということになっています。そして、例えば本業の会社で8時間働いて、その後副業なり兼業をした場合は最初から時間外労働になるのです。つまり、後からの会社は2割5分増しで割増賃金を払うことになるのです。しかし、今のは時間軸の話なのですが、実は雇用契約を結んだ後先で労働時間は通算することになっていて、一日の時間でいったときには、後から契約したところのほうが先に働いていれば、要はそこは最初から時間外労働、割増しを払わなくてはいけないという法制度になっているのです。

こんなこともあって、なかなか御本人たちもそれをやりづらい、もしくは企業側も受け

入れづらいという現状もあるということなので、その辺を変えていかななくてはならないという政策提言でありましたけれども、いずれにしても、ウェルビーイングを達成するためには働き過ぎは絶対よくない。ですから、健康確保措置をしっかりとしながらも、やはり頑張っ て起業しようとか、自分からスタートアップしていこうとか、そんな人材が取り組めるような施策をつくっていくことが大切だと思っております。

最後に1点だけ、パーパス経営という考え方がございますので、ぜひ中小・小規模企業においてもこのような形のその企業の存在価値をしっかりと高めるような経営方針を立てられる。そんな企業づくりにぜひ政策を打っていただければと考えております。

すみません。長くなりました。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。

続いて加戸委員、お願いします。

○加戸委員 こんにちは。加戸です。よろしくをお願いします。

それでは、発表させていただきます。

2回目なのでまだまだ大ざっぱな話になってしまうのですが、申し訳ありません。特に我々、全振連の代表という立場で話すのですが、消費者に近い商店街に携わる立場として実感しておりますのが、中小企業はやはり地域におけるコミュニティーや雇用の維持など、利益や売上げだけではなく、経済合理性にとどまらない重要な役割を担っていると考えております。こうした役割を中小企業が十分に発揮しながら、その魅力を高めていくための環境整備がやはり必要ではないかと考えています。

そのために3つのアプローチはいかがかなと思ひまして、提案をさせていただきます。資料がなくてすみません。お話をさせていただきます。

1つ目は、中小企業の評価体系を確立することではないでしょうか。売上げや利益を伸ばしてどんどん成長していく企業が評価されることはもちろんのことなのですが、成長速度はそれほど速くなくても、地域コミュニティーや雇用を支えている地域に根づいた中小企業もしっかりと社会に評価されるような評価の仕組みが必要と考えまして、キーワードはソーシャルインパクトかなと思っております。

そして、2つ目は、その評価体系の下、中小企業の経営者がその企業の潜在力、ポテンシャルですね。地域も含めて十分に発揮できるように、経営者の裁量、もしくは余力ですかね。これを広げながらやっていくことも重要かと考えます。

中小企業の経営者は、物価高、人手不足など目の前の多くの課題に対処しつつ、中長期的な経営戦略も描かねばならないということになっております。中小企業の求められる役割を明確化しつつ、経営者が創意工夫を経営に反映できるように、制度的、慣習的な障壁ですね。戦後何十年やってきたこの部分をなるべく緩和するなどして、中小企業政策の範疇を超えて総合的に検討していく必要があるのではないかと考えております。小回りが利くはずで、そこで今まで貢献してきた中小企業のよさが発揮されにくいと考えています。本業ではない目の前のところ、本業というのは主たるなりわいという意味ですけれども、

経営者としては全てがそうなのですが、目の前の課題が多過ぎるのではないかと。大企業だったらそれはできるというイメージで対比して考えてください。

それでは、3つ目に参ります。共助と公助をうまく組み合わせていくということがやはり大事なかなと思います。商店街がまさにそうなのですけれども、中小企業が自立しつつ、地域における役割を果たすという観点では、共助の仕組みをうまく機能させる必要があると考えます。

他方、共助が有効に機能するためには、公助も重要ですが、国、都道府県、市町村に、三位一体改革なのですかね。権限が分散しておりまして、中小企業の共助をトータルでサポートするという仕組みになっていないと考えます。中小企業政策の見直しと併せて、国の中小企業政策における都道府県、市町村の位置づけを整理していくことも重要ではないでしょうか。

今回、別のワーキンググループで全振連として発言をさせていただいておるのですが、先日、被災地の輪島に私も行ってまいりまして、そこで伝統工芸で街灯を作っているのですけれども、その周りは皆さんも有名なぼきんと折れてしまったビルのところがある通りでして、そこで皆さん共助ですから御存じだと思うのですが、公的なランニングの電気代支援はもともとなくて、自分たちで集めている賦課金でこの電気代を払っているわけです。ただ、ぼきんと折れていたり、本当にそれどころではないところで、賦課金を集められない。でも、街灯を逆に消すことができない。それがまさに復興の光になるからということで、担当の方、そして、理事長さんも悩まれている、でも、ここの部分というのはフォーカスされにくい時代になっているのかなと。国はもし見ていたとしても県や市がと。それが今言った話につながるということにして、そういったことが例に挙げられるかと思いません。

これから効率化と言いますと、デジタルなど、キャッシュレスもそうですけれども、共助型で地域特有の共同事業ということを進めるべきなのですが、その進め方にはいろいろ考え方を考える必要があるかなとも思っております。

こうした観点も踏まえつつ、今後の中小企業政策をぜひ検討していただきたいと思えます。また、経営者自身もその役割を自覚して、地域や社会に対してどのように貢献していくか。そして、必ず大事になる戦略を立てて実行する。ここにコミットする、させることも大事だと考えておりますということで、意見をさせていただきます。

本日は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。

続いて、河原委員、お願いします。

○河原委員 ありがとうございます。公認会計士・税理士の河原万千子です。

まず、論点(2)の①につきまして5点ございます。

1点目は、成長に向け、夢は大切です。経営者は夢のある経営目標を明確にして外部環境の変化を予測し、財務的な裏づけまでなくても、財務的に配慮しつつ、実現可能な事業

計画を策定して、会社の進む方向性について関係者とコミュニケーションを深める。特に社内での価値の共有を図ることが大切です。

2点目は、経営と会計を結びつけて、経営者自身の言葉で、会社の数値を使いながら、自社の事業活動の結果や将来像を語るができる。すなわち、経営を数字で語る。

3点目は、事業環境だけでなく、組織も変化します。企業の健康診断ツールであるローカルベンチマークを活用して現状の見える化をするとともに、業務の流れ・商流を見直す視点を持つこと。

4点目は、急速に普及する生成AIへの対応、中小企業でも求められるガバナンス、セキュリティ対策など、経営者は高い倫理感を持って誠実に会社経営に努め、変化する外部環境に対応できるよう研鑽に励むとともに、法人である会社と経営者個人を明確に区分・分離する。

5点目は、地域経済に目を向けて、会社の存在を再認識する。経営者は会社を育て、その会社は地域を支え、地域の未来のために会社は大切な存在である。このようなことを意識して経営を行ってほしいと思います。

次に、論点の②のほうですが、現在の中小企業政策については、これまで様々な声に応え、中小企業のための施策が次々に打ち出されてきたと思います。必要としている中小企業に適宜届いているか、この点は課題があると思います。広報に関してはこれからも、ここにお集まりの委員や御関係団体と一緒にさらなる協力を努めたいと思います。

今後につきましては、①との関係でお話をいたします。

まず提出資料3ページですが、支援者は目の前にある相談事だけにとどまらず、対話を深め、経営者の夢を言葉として引き出して成長に向けて支援をする。すなわち、潜在的にやる気のある経営者を支援します。私、日本知財学会の学会員の一人として、経営デザインシートをもっと活用いただきたいと思います。

それから、4ページですが、経営を数字で語ることと業務の流れ・商流の見直し、これにはローカルベンチマーク、通称ロカベンによる健康診断を推進すべきです。以前から提案していますが、ミラサポplusを改修して每期ロカベンを入力している会社が緊急支援を必要とする場合、優先して支援を受けられる仕組みの構築をお願いします。

それから、5ページですが、経営者のリテラシーの向上に関しましては社長セミナー、無料でもなく、あまり高額でもなく、身近にあることが大切だと思います。例えばよろず支援拠点の中で経営者向け教育プログラムの創設や経営者同士の交流の場の設置があってもいいのではないのでしょうか。

それから、法人である会社と経営者個人の明確な区分・分離に関しまして、経営者保証ガイドラインのいわゆる3要件、経営者に対して分かりやすい指針として経営者向け個人保証のガイダンスの策定を提案いたします。

事業承継に焦点を当てた経営者保証ガイドラインの特則では、増加傾向にある中小M&Aに十分に対応できておらず、実務上トラブルが発生している現状を鑑み、早急な対応が

必要であると思います。財務課でも中小企業M&Aガイドライン改訂に着手したり、ほかでも動きがあるようですが、経営者保証ガイドラインは全銀協と日商が事務局です。小林会長、日商のほうでもぜひ御検討ください。

それから、経営資源の集約化の観点では、6ページにも記載しましたが、我が国の地域経済の未来のために各地域で経営資源の集約化を進めることはさらなる環境整備が必要です。

例えば②にあります中小企業向け連結会計指針の策定や、⑤の健全な中小M&A市場のための中小企業の情報開示の在り方、これには決算公告も含んで検討いただきたいと思います。

さらに、⑥で中心地域経済のための経営統合の促進に向けて、営利目的でない株式会社以外の新たな組織体の支援枠組みの検討もあるべきだと思います。

⑦として引退した健康な経営者が地域の経営資源として活躍できる仕組みの創設をお願いしたいと思います。

それから、小規模事業者への支援ですが、地域発のコンテンツ産業や地域に根差した食文化の業界、これらは地域の活性化に大切な存在です。これらは小規模事業者が多く、他の省庁の垣根を越えて中小企業庁ならではの中小企業のための施策を展開いただきたいです。

提出資料にも記載いたしました。②の中小企業を一律に支援するのではなく、小規模とそれ以外の中小企業との差別化はあってもよいのではないのでしょうか。例えば中小企業会計要領を小規模事業者会計要領に名称変更する。これは明確な一案だと思います。

それから、DX検定の主催団体である、日本イノベーション融合学会の私は参与としては、IT関連の相談ができる支援人材の育成は急務だと思います。DX推進のためにもスマートSME研究会を再開して、スマートSMEサポーター制度の見直しを提案いたします。

最後に、先ほど課長から御説明がありまして、時代が大きく転換しようとする今だからこそ、中小企業の定義の見直しをそろそろしてはいかがでしょうか。

以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、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ございます。よろしく願いいたします。

最初に、資料の提出をしておりませんので、聞きにくいところもあるかと思いますが、御了承ください。

まず、いただきました検討課題につきまして、中小企業の経営者がいろいろな環境の変化に即して、事業の成長の発展を図るために自主的に経営の改善または向上を日々図っているということを前提にしまして、この深刻な人手不足の状況で生産年齢人口が減少する中、採用の活動の強化だけではなく、省力化や多様な人材の活躍、それから、リスクリソグ、リカレント教育などの取組を積極的に行っていくことが大切かと思っております。

そして、中小企業・小規模企業の特徴として、社員の個を生かした生きがい、やりがいを打ち出した働きやすい環境づくりを心がけながら、デジタル技術の活用、つまり、デジタルのツールやデジタル機器、設備等の購入によりIT化、DXの活用を優先的に実施することが重要とっております。

そして、継続的な賃上げを目指すためには、いま一度経営資源を見直して、事業のスリム化、無駄の排除、または外注の活用、それと、無形財産や知的財産などを可視化して、自己改革における付加価値の創造を起こしながら生産性向上を図ることが大切で重要であると思っております。また、そのためには、地域における中小企業とネットワークの構築による地域活性化を図ることを心がけることが重要と考えております。

そして、それらのことを踏まえて、経済の環境の変化に即しての事業の成長を図るために、現在ある中小企業の施策というのはかなり期待される施策であるとは私と考えております。ただ、この施策をより実践的に落とし込むことが最も重要であるために、今後は業種、業態、または規模、その企業の成長に応じて、施策の重要性とか必要性、また、適応性というのが異なってくるということを鑑みながら、中小企業、小規模、スタートアップ、ベンチャー企業等の支援にそれぞれ寄り添った個別の伴走型支援というのが本当により重要になってくると思っております。

そのためには、例えば中小企業とスタートアップのタイアップとか提携のニーズも一定にございますし、企業一つだけで頑張れる時代ではないので、企業同士のネットワーク、また、地域を越えた、他地域での中小企業、小規模、スタートアップ、ベンチャー企業とのコミュニケーションのネットワークづくりというのが本当に需要を増してくるために、それに対する支援の施策をさらに強化していただきたい。

それを強化するとともに、実践的に行うための支援をする人の確保と育成というのが最も重要だと思っております。そのためには、支援機関同士の横のつながりをもっと強化させるとともに、支援者の人材育成のプログラム等のさらなる強化というものを期待しております。

最後に、これほど環境も含めて危機発生的な事業継承としまして、BCPの対策の支援というのはもう一度見直して評価をしていくことがやはり求められている。そういう時代だと思っております。

私のほう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。

続いて、橋本委員、お願いします。

○橋本委員 事前に資料を提出させていただいております。お伝えしたい内容は資料にポイントを記載させていただいていますが、補足させていただきます。

1つ目の中小企業経営者は何を意識してどのような経営を行うべきかという点で、少子高齢化・人口減少はかなり前から警鐘を鳴らされているもので、参考資料1のとおり、2050年には生産年齢人口は半減すると予測されています。これまでのやり方の延長では付加価

値は拡大せず、人手不足も解消しません。この数年、人材確保のために賃上げせざるを得ない状況が続いております。ただ、実力以上の無理な賃上げは企業を弱体化させてしまうリスクも高いため、付加価値向上は必須、そのために価格転嫁はもちろん必要ですが、さらに将来を見据えたDXや海外展開などへの取組というものもどんどん加速していくことも重要だと考えております。

2つ目の現在の中小企業政策をどう評価し、今後いかにあるべきかという点ですけれども、現在の中小企業政策はかなり中小企業の課題に沿っているもので、あとはこれをいかに活用していくかというところだと思っています。

現在、やはりDXへの加速という意味でも、ITに関わる投資というのは必須ですし、この支援というのは引き続きぜひお願いしたいところだと思っています。

海外展開に関しても同じように既にいろいろな支援策があると認識しておりますので、これも経営者がいかに意識して動き出すかというところで、やはりこれから先、どれだけそれが重要なかというところも、これは国として重要なのだということも発信していたけるとよいのかなと思っています。

働きやすさや働きがいの両立ということもこれからすごく重要なところで、それを実現するための様々な人材投資ですとか、健康経営の取組、そういったことが行われています。先ほどお話もあったかと思うのですが、中小企業だからこそ、そういった目に見えない無形の部分の価値というところをこれからもう少し可視化していけるといいなと思っています。そういった健康経営の取組、人材投資、それから、顧客満足度ですとか従業員の満足度、社会貢献、地域貢献への取組、そういったことを例えば簡易的な非財務情報の開示につなげるとか、あとは最近話題になっていますインパクト会計、これも難しいものは無理ですが、簡易的なもので可視化していくなど、そういった支援があるといいなと思っています。

付加価値につながるものとして知的財産がございます。ただ、その重要性というものがまだまだ中小企業には浸透し切れていないと感じております。例えば最近ネットでいろいろな商品を販売しているところも多いと思いますけれども、商標チェックせずに商品を販売していたら、後から商標侵害の警告が来て初めて侵害していることを知ったといったケースもお聞きしております。他社の知的財産侵害による損失を防ぐためにも、また、自社の知的財産を守るためにも、創業、また、スタートアップのセミナー等で知的財産の重要性ということも改めて講義するなど、支援を強化していただけるとよいのではないかと考えております。

以上となります。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、宮川委員、お願いします。

○宮川委員 資料の提出をしておりませんで、恐縮でございます。

4月に中小企業の理事長に就任して2か月になりますけれども、現在、全国にございま

す機構の支援策のディープ活用先企業を訪問しております。大体売上高10億円前後から50億円ぐらいまでの比較的大きな地方の企業が多くなりますけれども、現場でお聞きした声を踏まえて感じた点を発言させていただきたいと思います。

資料にもございますように、30年間続いたデフレ構造からの脱却に向かう中、物価高、賃上げで中小企業の経営環境は踏ん張りどころを迎えていると思います。ただ、ここを乗り越えていけば、経済の好循環モードに入っていくのではないかと考えております。

他方で、各地域での経営者の話を聞くと、口々に人材確保が大きな課題とお聞きします。人材確保のための賃上げ、さらには人手不足対応のための省力化投資が不可欠となるということですが、やはり原資となる付加価値の確保が重要であります。成長している企業から取り入れられるところは学び、攻めの経営を展開していくということが重要だと思っておりますし、私の肌感覚ですが、結構攻めの経営のほうに転じている経営者もいるのではないかと考えております。

大きな環境変化に直面する経営者に対し、僭越ながら、少しでもヒントをつかむきっかけづくりとなる後押しをしたいと考えております。当機構がこれまで支援に関わりました実例を参考に、今後、攻めの経営として展開が予想される3点、つまり、大規模投資、新分野進出、M&Aについて言及したいと思います。

第1に、大規模投資と管理体制の構築で既存事業を大きく成長させた例であります。ある食品製造業の例ですが、15年前に売上高数億円規模の時期に大規模な工場新設、自動化投資を行いまして、大手スーパー向けの量産体制を確立いたしました、現在では売上高160億円規模にまで成長するに至っております。その過程で生産管理や採算管理体制の構築に向けまして、機構の専門家支援、中小企業大学校での工場管理者育成プログラムを活用いただきました。

今後、大規模な投資が中小企業でも想定される中、投資効果を十分発揮するための管理体制の構築、人材育成が課題になりますので、この部分につきましては機構としてしっかりサポートをしていきたいと思っております。

あと一点ですが、中小・中堅企業を対象としております大規模成長投資補助金は、最低投資額が10億円で、補助金額は3億円程度となる一方で、中小企業のほうのものづくり補助金、再構築補助金は補助額が最大でも数千万円程度とこの間に空白地帯が存在しています。資機材が高騰していることもありまして、中小企業の実際の活用状況、成長の後押しに必要な規模についても再確認をいただければと思っております。

第2に、付加価値が見込める新分野に進出、成長したケースです。国内向けに非鉄金属部品を生産しておりましたメーカーが、リーマンショックで売上げが40億から半減いたしました。事業の見直しが必要となりました。そこで、品質の要求水準が高く、差別化が図れる航空機分野、海底ケーブル分野といった新しい分野に進出する戦略を描きました。機構の制度を用いまして、品質管理体制の構築、海外展開の商談会の参加にも取り組みました。その結果、数%だった海外売上比率が今や30%になりまして、売上高も100億に至るい

わゆるグローバルニッチトップ企業に成長しております。直面する困難をきっかけに事業分野を見直し、強みを発揮し、強みを徹底的に磨いたことが成長の突破口になっていると思います。こうした成功事例も参考にしながら、今、実行しております新規輸出1万社支援プログラム、こういった積極活用も促していきたいと思っております。

第3に、M&Aを活用して成長したケースであります。あるポンプの卸売企業の例ですけれども、2000年以降、合計5社のM&Aを実施しまして、サプライチェーンの垂直統合を進め、開発、製造、販売まで一貫して行うように発展していきました。その結果、グループの売上高もこの20年で18億から70億に成長しています。M&Aを行った当時は、買収した子会社の品質レベルが期待基準にいたしていなかったことから、私どもの専門家を活用し、シナジーが発揮できる生産管理体制の整備も行いました。

資料データにもありますように、中小企業のM&Aは増加しております。機構としてもM&Aファンドの出資を通じて民間資金の呼び水とするほか、PMIなどで我々のノウハウを活用した体質強化支援が広がれば、M&Aによる成長も後押しできるのではないかと考えております。

以上、今後成長する企業にとっては、設備投資資金の供給、事業拡大に伴う現場経営人材の強化が急務でありまして、国からの実効性ある政策の後押しをお願いしたいと思っております。

以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、安河内委員、お願いします。

○安河内委員 連合の安河内でございます。

私のほうからは、私の出身でありますJAMが4月に行いました価格転嫁に関する調査の結果について御報告させていただいて、意見とさせていただきたいと思っております。

まず1ページですけれども、価格交渉を受注者として行ったと答えたところはまだ53.1%にとどまっておりますし、15.6%は交渉すら行わなかったということになっております。

次を見ていただきますと、価格交渉を行わなかった理由としては、やはり減転注が怖くて、転注されるのが怖くて交渉すらできなかったというところが20.2%ありまして、この問題は非常に深刻な問題だろうと思っております。

また、項目別に見ますと、労務費・固定費については60.3%しか交渉してなくて、原材料の90%に比べるとやはり明らかに少ないと思っております。

その次のところですが、割合未把握というところが多いので、データ的には多少問題があるかなとは思いますが、労務費・固定費ではほぼ全額というところは15.4%にとどまっておりますし、原材料でいうと30.7%、エネルギー価格でも23.7%ということで、価格転嫁が行われるは行われたのしょうけれども、まだ十分ではなかったということがこの結果で分かるかなと思っております。

その次のページは、今度は発注者としてどういう行動を取ったかということが書かれているのですけれども、発注者としては割と行ったということが非常に多い数字になっていまして、受注者と発注者で結果が少しずれているというところは少し分析をする必要があるだろうと思っております。

最後のページには、パートナーシップ宣言について行っていないということが53.9%、知らないという人たちも23.3%あるということでもありますので、まだまだ周知が必要だろうと思います。

先日、私どもで政策制度の討論集会を行ったのですけれども、そこでも現場からは今年ようやく価格転嫁を認めてもらったという喜びの声と同時に、全く認めてもらえなかったという声も多数寄せられておりまして、大きな一歩を踏み出したとは思っているのですけれども、2歩目を踏み出すためにどうするのかということを実際に考える必要があるだろうと思います。

いい例としては、ある世界的な大企業が、組合員ではないのですけれども、自らの企業の末端の取引先までアンケート調査を行って、会社ではないルートでどういうふうになっているのかという実態を調べて、会社の施策が本当にTierの深いところまで行われているかというのを調べたということがありました。こういう意味では、労使でこれはしっかり取り組んでいける例なのだろうと思いますので、御紹介をさせていただきました。

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 全国商工会連合会でございます。

全般的な認識について1点、それから、個別の論点に関して3点お話をさせていただきたいと思っております。資料を配付させていただいていませんので、お聞き苦しいところは御勘弁いただければと思います。

まず、中小企業庁様のほうで参考資料1で環境変化についてというところの資料をお配りいただきまして、我々の現状認識もこれに近いのですけれども、初めの数ページのところで、今後のトレンドを推定するようなものとして、人口減少というのは非常に大きいということを危惧しております。これは1年、2年の問題ではなくて、5年、10年、20年というタームのお話でございますので、かつ中小企業政策を超えてしまうようなものが多いとは思いますが、こういった人口減に対してどういうふうに取り組んでいくか。特に商工会の地域というのは国土の3分の2の人口過疎地域が中心でございますので、こういった地域に対しての取組をどういうふうに進めていけばいいのかということについて、我々、長期的な視点から考えなくてはいかぬと考えておりまして、従来であれば、若者の地方移住とか企業の移転とかがありますが、今後、地方での起業とか、いろいろな施策を駆使していろいろなことができるとうれしいなと考えております。

個別の論点に関して3点ほど申し上げたいと思っております。

一つは構造的な人手不足ということでございます。人手不足は既に何人かの委員の方が御発言されておりますけれども、我々の商工会の世界においても非常にこの問題が深刻でございます。かつ、小規模事業者においても、この賃上げのトレンドの中で賃上げをして求人をしたいところでありましてけれども、なかなかその原資がなくて非常に厳しい環境下にある。かつ、もっと条件の厳しいところ、例えば中山間地域でございますとか離島などの地域においては、募集をかけても応募がほとんど出てこないというような状況でございます。こういった地方で人材をどう確保していくかということでございます。

前回の中政審でもその議論が出たかと思っておりますけれども、我々の中でひとつ期待をしておるのが外国人の技能実習生の活用でございます。これは今国会で改正法が成立して、従来の制度からいろいろ改変がなされたと承知しております。これに期待をかけるところは多いのですが、外国人材についても給料の高い都市部へ流出される懸念があるとかということもありますけれども、我々自身はやはり地方で多くの外国人の方が就労の場所を見つけていただくということは非常に大きいと思っております。

他方で、現在の円安というのが非常に悪影響を与えていまして、直近で言いますと、例えば高度人材でございますとか特定技能の方というのはいろいろ国際的な比較をされるわけございまして、そういう方々がやはり円安だと自国の通貨との比較で非常に従来と比べて割が合わなくなっているということで、今度は日本ではなくて別の国にしたいというような意向で離職をされるという方も出てきていると承知しておりますので、全般的なマクロの問題とミクロの問題といろいろ悩ましいところがあると承知しております。

中小企業の経営者としては、こういった状況の中で、人手不足の中でできるだけ生産性向上を進めていくということは必須でございますので、それに向けた省力化の取組というのを粘り強く進めていくことが必要でございますし、今般、省力化投資の支援策を講じていただきましたので、それに応じて我々も最大限のことを進めていきたいと考えております。

その前提として、今後の政策としての我々の期待でございますけれども、現在、大胆な価格転嫁対策というのを全省的に進めていただいていると承知しておりますが、これについてさらに進めていただいて、取引価格の適正化とか売上げを増加させるための施策の充実というのをお願いしたいと思っております。

その上で、小規模事業者だけではなくて、我々、それを支援申し上げる商工会というのも人手不足に直面しておりまして、これに対しても粘り強く対応を考えていかななくてはならないと承知しております。

2点目は30年ぶりの賃上げということでございます。これにつきましては、先ほど安河内委員からも御紹介がありましたけれども、実は売上げ減少にもかかわらず賃上げを実施したとする小規模企業の割合が約7割あるということで、人手不足の中でございまして、なかなか厳しいということでございます。こうした中で価格転嫁にしっかり取り組んでいくということでございますけれども、その中で、現在、下請法の関連の法令の改正が検討

されていると承知しておりますけれども、こういったトレンドの中でそういった施策も併せて今後進めていただけると非常にありがたいと思います。

賃上げと並行して3点目でございますけれども、原材料・エネルギーコストにも同じような問題が生じております。こうしたものの転嫁がなかなか進みにくいというのは今御紹介いただいたとおりでございます、こうしたことに積極的に取り組んでいただければありがたいと思います。

以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

続いてオンライン参加の伊藤委員、お願いします。

○伊藤委員 ありがとうございます。

共有をさせていただきたいと思います。

人口減少、人手不足の問題という点におきますと、やはり地方から深刻になってきていると思うので、女性の労働力は男性並みに上がっているのだというような認識があるのですけれども、いま一度、女性を活用することの意味と中身について認識を新たにさせていただく必要があるのかなと思っております。

というのは、今御覧いただいているように、地方から出ていっているのはやはり圧倒的に女性が多いわけです。この青い部分はみんなそうなのですけれども、女性がいなくなるということは、その地域は人口が増えない、減少していく一方になります。そうすると、商圈が縮小する。すると、地域自体も、それから、中小企業自体も存続可能性が危機に陥っているということだと思っております。

女性がなぜ東京に出ていってしまうのかという一番の理由は、やりたい仕事、やりがいのある仕事がない。これが一番なのです。

これは長崎県が作っているポスターなのですけれども、長崎県だけではなくて、ほとんどの地方が就業時期の20歳から24歳のときに女性がみんな東京に出ていってしまう。なぜかと言えば、下に書いてありますように、この仕事は男性の仕事、この仕事は女性の仕事、女性はパート、アルバイトで活用していますよ。こういう決めつけ感がえぐいところがあるということなのですよね。

ですので、やはり地域に女性がとどまっていたかなくては中小企業の存続自体も成り立たなくなるということでもあろうかと思っておりますので、職場でも、家庭でも、無意識の男性、女性でこうあるべきというバイアスをなくしていくというこの取組をしなくてはいけないということ。そして、女性がやりがいを感じられて、出産・子育てでキャリアを諦めずに両立できる職場をつくっていく必要が改めてあるということだと思っております。

それから、今後、女性目線、特に共感力というのがこれからの企業の成長には不可欠になってくると思いますので、その視点で企業の戦力として非常に重要なのだという認識を持っていく必要があるのではないかなと思っております。

それから、男性の人生も大きく変化しております、50歳のときの未婚の割合というの

は、4分の1以上男性は独身です。そうすると、子育てには携わらなくても、介護という問題が起きてきます。ですので、中小企業こそ、誰もがどんな状況であっても柔軟な働き方ができる環境を大企業よりも先に整えていく必要があるという認識を新たにしていきたいと思います。

それから、若者のマインドというのも大きく変わっておりまして、どんな会社で働きたいのかというと、リモートワークができる、休みが取りやすい、それから、働く時間をコントロールできる、残業が少ない会社がいい。これは上の人から見ると許せないと思うかもしれませんが、これが現実ですので、こういう意識の変化に応じていくためにも、DX、AIの導入による効率化と生産性の向上は急務だと思います。単純作業ほど人が集まらなくなるといいますので、初期投資がかかってもメリットがあるということを知っていただくということ。そして、DXの支援の内容というのは個々によって全然違ってきますので、きめ細かく業績がちゃんと上がった支援ができているのかというのをチェックしながらやっていく必要があるのかなと思います。

IT企業などにもお手伝いいただかないといけないと思うのですが、DXコンサル事業というのは、対中小企業においてはマネタイズが難しいというところもあるかと思えますので、そこに助成が必要になってくるのではないかと思います。

そして、若い人は日常的にITを使っているデジタル人材は結構いらっしゃるのですよね。ですので、その力を伸ばして、なるべく自前でいろいろなことができるように、そういう領域を広げておくということも必要だと思います。

このように効率化が進むと、やはり会社以外のところでリスクリングとか副業とかいろいろな力を蓄えていくことによって企業の人材力が上がることになります。今後は先の見えない変化の激しい時代になりますけれども、機動力があってすぐ方向転換しやすいというのも中小企業の強みですので、そのためにも多様な目線をいっぱい企業の中に抱えておくということが大事だと思います。そのためのDXの重要性というのをしっかりと認識していただくような取組が必要かと思えます。

その上で、効率化を図っても足りないのがやはり人材ということで、これだけの外国人労働者がこれから必要になりますよという試算が厚労省からも出ております。外国人を活用するに当たっても、やはり新たな発見ができるだとか、新しいアイデア創出の可能性につながるのだというプラスの考え方で彼らの力を引き出すという根本的な考え方が必要だと思います。

地域によっては外国人労働者に対して根強い抵抗があるのも事実で、地域が分断化してしまうということもありえます。交流会を開くとか、オンラインで日本語講座を開くとか、とにかく地域の住民として受け入れ、サポートしていく取組というのを同時にやらないと、日本は円安の中で本当に選ばれない国になっていきますので、ここも中小企業の取組としては非常に重要ではないかなと思います。

それから、GXなのですので、これは中小企業にとって何のメリットがあるのだと思

われている方も多いと思うのですが、大企業はスコープ3の開示が求められるので、GXは急務です。考えてみるとメリットのほうが大きくて、脱炭素はエネルギーをどう減らすかということですので、省エネに取り組むということになります。それはエネルギー価格がどうなっても経費削減につながるということにもなりますし、効率化を促さないと省エネはできませんから、そうすると働き方改革にもつながる。

一番下なのですけれども、今、若い人たちはSDGs教育を受けてから社会に出てくるので、会社の選び方というのもエシカル就職と言って、大きい、小さいというよりも社会の課題に対してどう貢献できているのかというのが選ぶポイントにもなっているもので、GXに取り組んでいけばよりよい人材も集まりますよというのは人手不足の中でモチベーションにつながるのではないかと思います。

そして、やはりお金の流れをつかんでいる金融機関の役割の強化と連携というのはすごく大事だと思います。金利のある世界になりますので、貸付と財務支援をセットにしているだけでということ。そして、業務内容を分析・把握して、事業の持続可能性を見極めた上で、経営課題に対するソリューションを一緒に提案していく。

一番は、先ほどからも出ているように、下請にとどまらないような付加価値づくりをどうするのか。そして大企業ができない独自の領域とはどういうところなのか。ここを一緒になって伴走支援をやっていくということではないかと思えますし、大企業に対してはパートナーシップ構築宣言をしているかどうか、価格交渉に応じているかどうかを投融資の判断にしっかりと入れ込んでいただきたいと思っております。

以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、諏訪委員、お願いします。

○諏訪委員 諏訪です。ありがとうございます。

須藤長官、小林会長におかれましては、私の発言は他の会議と重複する部分が多いと思いますが、この場をお借りして再度発言させていただきます。

初めに、私は中小企業経営者として、時代に適応し、自己変革をしながら、働きやすさと働きがいがある経営を実践し、従業員の待遇を持続的によりよくしたいと思っております。

中小企業は深刻な人手不足の中、せつかく育てた従業員が成長して、他社に異動されると経営に打撃を受けますので、賃上げを含む待遇改善が必須です。中小企業の自助努力が前提ですが、政府が中小企業を後押ししていただければ、中小企業の成長は加速すると思えます。

本日は、中小企業庁様に力を入れていただきたい課題として、1、生産性の向上、2、取引価格の適正化、3、知的財産の侵害抑止、4、事業承継税制の特例の内容の恒久化について意見を述べさせていただきます。

1、生産性の向上ですが、生産性を高めるためには付加価値向上と業務効率化が必要で

す。その両方に効くのがデジタル化であり、中小企業のデジタル化を伴走型で支援していくことが必要です。

また、省人化投資も重要です。付加価値向上について、中小企業のチャレンジをサポートしていただければ幸いです。

技術開発や設備投資、新製品開発、知的財産の活用、国内外への販路開拓などについて、より一層力強い税財政支援をお願いいたします。

2点目は取引価格の適正化です。中小企業庁様は、以前より取引適正化の一環で価格転嫁など取引価格の適正化に向け力強く取り組んでいただいております。ととても心強く感じております。おかげで、弊社では以前と違って値上げを要請することの抵抗感が少なくなりました。また、値上げに応じていただけたところも増えてきました。

しかし、取引価格の適正化はまだ始まったばかりです。長年の商習慣を粘り強く変えていくことが必要だと思います。賃上げ原資の確保に向け、中小企業が労務費を含め価格転嫁できるよう、パートナーシップ構築宣言の宣言数の増加や実効性確保を含め、より踏み込んだ政府の対応をお願いします。大企業と中小企業が共存、共栄をして日本の経済を強くしていかなければ、日本自体の持続可能性がないと考えております。

3点目は知的財産の侵害抑止です。商標や特許、営業秘密、ノウハウなど、知的財産は付加価値向上の源泉であり、極めて重要だと思っております。しかし、知的侵害により泣き寝入りする中小企業が多いと思います。以前の中小企業庁資料で聞いた話では、相見積りで提出した図面が横流しされた。秘密保持契約の締結や片務的条項の修正を拒否された。知財侵害をされても訴訟を起こすときの費用、時間、人的余裕がない。知財侵害訴訟で勝訴しても損害賠償額よりも訴訟費用のほうが高く割に合わないなど、中小企業の悲痛な声が見受けられます。

ぜひ知財侵害がこの世からなくなる世界、知財を侵害した者勝ちの状況の是正をつくっていただきたいと願っております。具体的には、中小企業庁様や各省庁が連携をして、知財侵害を抑止するため、1、政府による実態調査、2、労務費転嫁指針の知財版のような不適切な知財取引を抑止するための指針の作成、3、そもそも知財を侵害すると大損する制度の導入です。これらをよろしくお願いいたします。

4点目は事業承継税制の特例の内容の恒久化です。事業承継税制の特例承継計画の提出期限について、令和6年度税制改正で2年延長されたことは朗報であり、中小企業庁様の御労苦に敬意を表します。

他方、当社を含め、後継者候補などが若いなど、2026年3月末までに特例承継計画を提出できない中小企業の後継者は、2026年4月以降は利用件数が著しく低い一般措置を使わざるを得なくなります。中小企業庁様のおかげでここまで充実した事業承継税制が大きく後退してしまいます。

事業承継は、中小企業全体で見れば恒久的な課題です。恒久的な課題には恒久的な税制で対応するほうが自然だと思います。ついては、特例を使えない中小企業の後継者が2026

年4月以降円滑に事業承継に取り組むことができるよう、事業承継税制の特例の内容の恒久化をお願いしたいと思います。

私の発言は以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、堤委員、お願いします。

○堤委員 よろしくお願いいいたします。

資料の共有をお願いいたします。

全国11万人のテレワークで働きたいという女性をチーム型で活用しております。株式会社キャリア・マムの代表の堤です。

私の提案は、人手不足、あとはDXの推進、人口減少による地方経済への影響という観点から、まずは中小企業こそ業務委託（BPO）を推進し、テレワークを活用した全国の人材の活用を行っていくという事です。

このテレワークを推進するときには、コミュニケーションやマネジメントスキルというものが大切になります。外国人人材に頼らずとも、フルタイム外勤ができないというそれだけで全国には多くの人材が眠っております。新しい働き方を中小企業から創り出し、都心への一極集中ではなく、自分が住みたいふるさとで自分らしく働き、暮らすことができ、企業規模にかかわらず自分や企業の成長を一緒につくり出せる喜びを感じていただければと思っております。

そして、もう1点、インボイス制度に関しまして絡めてお話をさせていただきます。

次の資料を御覧ください。

こちらは、東京工業大学の比嘉先生が、今から約15年後、およそ2039年には、ピラミッドの下、低いスキルの作業も多くの外部人材が、テレワークの形で、担うことになってきますよというものです。

次はテレワークの実施推移なのですが、大企業が3割を超えている中で、中小、特に小規模の企業は大企業の半分以下、15%程度にまだとどまっているという実態があります。

こちらは私の会社の登録会員なのですが、東京に本社があるので関東地域が半分を占めておりますが、日本全国津々浦々、こんなにもたくさんの人材がおります。

そして、彼女たちはこんなに有用な資格を持っているのに、まだこれを活用できていない。中小企業でもスポット的に活用することができれば、きっともっと有用に人材活用ができるのではないかと考えております。

ところが、インボイス制度においては、個人事業主の登録はまだ4割程度ということなのですが、弊社登録会員11万人のうち、インボイス登録者はたった25名しかおりません。大体全体の1%から2%ぐらいが創業、法人化していく。これが現状です。

インボイス制度というのは、免税事業者を活用しようと思っているが、彼らは税額控除を行えないので、発注側がその分の消費税を多く納税しなければいけない。つまり、スポット人材の活用に二の足を踏み、将来的な多様な人材活用の大きな機会損失となると考え

ています。本年度の税額控除もそうなのですが、国が新しい制度を企業規模にかかわらず決めて一律対応させるためのシステム導入であったり、ツールの活用など、企業の事務方の負担が大きく増えることにより、無駄な残業代等の増加により、人手不足だけではなくて収益の圧迫にもつながってきています。

私自身は、ソーシャルビジネスや女性活躍、テレワーク全般の各種団体の理事にも関わっております。あと、日本テレワーク協会では、中小企業のためのテレワークの活用という、人材活用の勉強会などを定期的に開いていますが、広がりはまだまだです。新しい働き方にチャレンジする中小企業を応援できるような勉強会等に従業員だけではなく経営者が参加した場合も、そういった補助、助成金などの制度、また、先行の成功事例、中小企業の成功事例といったものを共有していくなど、中小企業庁が先導して他省庁と連携をして、よりよい地域社会の実現のための「新しい働き方」を実現すべく頑張っている中小企業の経営を応援していただければと思います。

最後に、今日中小企業庁の会議に出るんだよと社内に話したら、今年入った、新卒が、「中小企業にインターンシップに行こう」とか、「会社説明会とか面接に行こうという人たちのための交通費補助や日額の宿泊補助」とかはできなか、それを伝えて欲しいと言われました。私の会社は、彼女の提案により、学生時代に奨学金を受けているという方に奨学金補助もつけるようにしています。ぜひこの会議の中から何か小さなものでもできたらと思います。よろしく願いいたします。

以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、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。

本業は家具の製造メーカーを徳島のほうでやっております、全国で家具専門店、それから、百貨店、ハウスメーカーさんといったところに卸させていただいて商売をしております。

今回は、委員の皆様、非常にいい話をさせていただいて、私も全て賛同するような内容だったのですが、私からは特に人材不足問題について現状をお話しさせていただけたらと思います。

現在、コロナ禍が終息以降、円安、インバウンド需要を含めて、大企業中心に業績が非常に回復しております。そのために、今回も大幅な賃上げ、それから、最近、早期採用によって、我々中小企業にとっては採用が非常に厳しい状況にあります。特に現場作業者の採用が厳しく、たちまちは外国人に頼らざるを得ないという状況にあります。

なぜ外国人に頼らなければいけないかということなのですが、これは本当に厳しい話かも分からぬのですが、日本人は、本当にひよっとしたら1日、2日で辞めてしまうのです。でも、外国人の技能実習生は、現在、当社もいますけれども、3年は絶対います。それから、その後も引き続いて日本にいて仕事をしたいという人は、まだその後2年できて、最

終的には5年いけるわけです。日本人がすぐ辞めてしまうということで、外国人に頼らないといけない部分もあります。

これはどういうことかという、私はやはり幼少のときからの教育、こういったものが問題ではないかなと考えています。職業には優劣はないと私は思っているのです。これは中小企業問題とは全く関係ないのですが、ぜひそういう子供たちの教育、額に汗をかいて仕事をするの喜び、こういったことを子供たちに教えてもらうというのが私の希望です。

それから、外国人に頼らなくてはいけないという部分で言いますと、先ほどもお話に出ました。昨日、国会のほうで閣議決定が決まったということで、外国人技能実習制度が育成支援に変わるということが決まりました。育成する1年から2年の就労後に、特定技能とか、高度人材とか、そういうふうに移っていくということらしいのですが、ここらも現状ではまだよく分かっていない部分があります。

そして、この特定技能というのが特に問題で、特定技能に指定されていないところは、結局、育成就労をした後、人を教育して育成した後、特定技能の業種に入っていないからということで、その会社に残って就労できないということがあられるようです。これはやはり問題と私は思うので、特定技能として技能を特定するのではなくて、業種を特定するのではなくて、それはぜひオープンにさせていただきたい。せっかく外国人を採用して育成したのに、その後が終わってしまう、特定技能職種に移ってしまうというのは問題だと思いますので、ぜひそこらをやってもらいたいなと思っております。

以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、今枝委員の代理で片桐さん、お願いします。

○片桐氏 三菱UFJ銀行の片桐と申します。

委員の今枝が出席させていただくところ、前回に引き続き都合がつかず、大変申し訳ございません。代理にて恐縮ですが、意見を述べさせていただきます。資料は特にございませ

せん。
まず、1点目の中小企業経営者は何を意識してどのような経営を行うべきかについてです。私自身が銀行員としてこれまでの経験も踏まえて感じることを申し上げるとすれば、それは経営者の方々が自らの考えや価値観、あるいは信念といったものを目に見える形で従業員の皆様に示し、浸透させ、皆が同じゴールに向かって動いているかということです。これは一般的には経営理念、ビジョンと呼ばれるものに当たるかと思えますけれども、企業規模にかかわらず、事業体としての価値観や文化、将来的に目指したい未来像を描いて社員に示しているか。こういう点は、この変化の大きい環境下において持続可能な成長を遂げるために大切であるような気がしています。

もちろん、経営者の考えを分かりやすく言語化するという作業はとても難しく、苦勞を伴います。我々金融機関が少しでもそのお役に立てているかというところは真摯に振り返

るべきと思いますが、経営理念やビジョンといったものは決して大企業だけが策定する類いのものではないということは感じるところでございます。

続きまして、2点目の現在の中小企業政策をどう評価し、今後いかにあるべきかについて申し上げます。我々金融機関は中小企業政策を評価する立場にはないかもしれませんが、全体的に非常に幅広く、かつ手厚い政策を打っていただいていると私自身は感じておりますし、とりわけいわゆる公的支援機関、これは様々な省長様が所管しておられる幅広い定義での公的機関ということですが、大変貴重ですばらしい機能を有しておられます。経営相談全般から人材の紹介、事業承継、海外展開、あるいは知財や省エネアドバイスに至るまで、数多くの公的機関を我々は認識してございます。我々もこれまで多くのお客様に公的支援機関を御案内してまいりましたし、お客様に喜んでいただいたというケースも少なくありません。公であることの安心感は、我々民間金融機関にはない大きな強みであると感じます。したがって、この公的機関の機能、リソースの強化やより一層の認知度の拡大、あるいは公的機関同士の横連携、こういったところを御検討いただければありがたいと思うところでございます。

私からは以上です。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。

最後に、達増委員代理の橋場さん、お願いします。

○橋場氏 岩手県商工労働観光部副部長の橋場でございます。知事の達増拓也の出席がかないませんので、代理で出席いたします。

各委員の御意見と既に重複するところもありますが、私からは持続可能な地域経済、中小企業の事業継続のために必要な施策という視点から意見を申し上げます。

地方における人口減少については、自然減に加え、社会減による人口減少が拍車をかけており、地方の企業による良質な雇用の場、つまり、高い賃金水準ですとか柔軟な働き方が実現されている場ということですが、これを創出し、若者、女性が地元に着定することができるような環境を整えることが求められます。

このためには生産性向上の取組が必要ですが、地方では中小企業が多く、これらの取組を行う体力や情報が十分ではないことが多いことから、取組を後押しする施策が必要です。以下、何点か具体的に分野ごとに申し上げます。

1つ目ですが、賃上げの関係です。雇用の約7割を占める中小企業の賃上げについては、個人消費の拡大へのインパクトが大きいものですが、多くの中小企業において賃上げの原資が十分に確保されているとは言えない状況にございます。そこで、大企業による労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の遵守など、価格転嫁を含む取引適正化のさらなる推進ですとか税制、各種補助金、助成金によるインセンティブ付与の支援策が引き続き必要だと考えております。

次に生産性向上の関係です。国全体で強力的に施策を進めていただいている結果、価格転嫁の状況は好転してきておりますけれども、実質賃金が持続的に上がる状況をつくり出す

ことが重要でありますことから、いわゆる防衛的賃上げではなくて、賃金の原資となる付加価値が増加し、労働生産性が向上するように、DXの推進や海外展開など中小企業の収益力強化につながる施策の展開や、商工指導団体などの支援機関による伴走支援の体制強化など、将来にわたり効果が持続するような中長期的な取組に対する一層の支援が求められます。

それから、3点目、人材不足への対応でございます。労働供給を増やしていくために、仕事と育児、介護の両立実現や就業調整の解消に向けた社会保険制度の見直し、リスクリングと多様で柔軟な働き方の推進による就業希望者の就職実現、外国人材が活躍できる環境の整備等を図っていく必要がございます。

それから、生産年齢人口が減少していく中にありまして、貴重な労働力を有効活用するためには、円滑な労働移動の推進や事業再生、再チャレンジへの支援による企業の新陳代謝の促進等が必要だと考えております。

最後にデジタル人材の関係ですが、デジタルを活用して経営革新や現場で事業実施ができる人材を育成し、幅広い層でのデジタルリテラシー習得に取り組むことで、生産性のさらなる向上、時間や場所に制約されない多様で柔軟な働き方が可能な社会が構築できると考えております。そのために、企業ニーズに沿った組織内部におけるリスクリング等の推進や離職者のデジタルスキル習得支援、それから、失敗の許容も含めて試行錯誤をしながら行われるデジタル実証や実装事業への継続的な支援、そして、副業・兼業の推進によりますデジタル人材が不足する地域への人材の流れの創出が必要だと考えております。

私からは以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、私から、皆さんのご意見を伺い感じたことと、この場でお伝えしたいことを申し上げます。

今回のような会議は、ますます重要になっています。日本の労働人口の7割、約3300万人は中小企業であり、その家族を含めると、人口の半分以上は中小企業関係者という状況です。したがって、中小企業の底上げなしに経済の好循環は生まれません。それは皆さん共通の認識と思いますが、その対応には、今が分水嶺にあると思います。

そのために必要と考える私ども商工会議所の視点を提出しておりますので、後ほど御覧ください。

総じて申し上げますと、雇用形態や女性、高齢者、外国人、様々な御意見がございましたが、今、我々が一番行動を起こすべき論点は、価格転嫁、すなわち賃上げとDXの2つだと思います。

その前に、複数の委員の方から為替についての指摘がありましたので、私の見解を申し上げます。日本のような経済立国にとって、通貨がいかに大事かということを政策当局にもう一度認識してもらいたいというのが私の論点です。

すなわち、通貨は国家の主権と同じです。日本は経済立国ですので、通貨をいかなる価

値でキープするか。その価値が日本の産業に対してどのような影響を与えるかよく考えなくてはならない。

基準はいろいろありますが、今、円の購買力平価は概ね1ドル=100円、95円から105円と言われていています。一方、委員の方々からのご意見がありましたが、適切な為替は、120円という方もいれば、130円という方もいます。2023年度の大手企業のCF0の皆さんの為替予測の平均は133円、トヨタは135円でしたが、結果は152円です。そこで発生した円安差益が、本来はコストとして中小企業に還元されるべきところ、差益が発生したから施すという対応は許されないと思います。

したがって、為替に関して、財政当局にはもっと真剣に取り組んでいただきたい。日々の対応で介入するといったことではなく、もう少し皆で考えて、我々産業界がある程度見通せる範囲で物を買うことができるようにしていただきたいと思います。産業界にとっては、どのような材料を、どの程度の速さで買うことができるか、その調節が非常に重要です。これを市場に任せるのは、日本経済を世界の中で浮かせてしまうということになるのです。

経済の好循環の実現に向けて、賃上げ、価格転嫁とDXがあります。我々は中小企業に対して、まずは生産性を高め、付加価値を上げて、賃上げの原資を捻出することを呼びかけています。

価格転嫁に関しては、政労使のベクトルは全く一緒です。違いは組合の有無であり、組合のない中小企業も非常に多いため、どの程度の賃上げが実施されたかという結果を発表しました。経団連、連合、商工会議所の調査結果が相まって日本の状況が分かりますので、新聞などで先に報じられている数字は必ずしも正しくないと思います。

したがって、認識すべきことは、大企業をトップとするサプライチェーンには、数千の下請がいる場合があり、石垣を構成しています。その石垣を、中小企業が大企業とともに構成しています。

今、大企業は、自社が対面している取引先を中心に価格転嫁に取り組んでいます。企業には社会的責任があり、一時期の株主資本主義から脱却して、経済価値、環境価値、社会価値を追求するのが企業であり、それがステークホルダーであります。

したがって、9次、10次下請まで価格転嫁が進むように目を配ることが、サプライチェーンのトップに立つ大企業の役割であると思います。利益が出たから還元するのではなく、もともと企業の購買コストであるという認識に改めなくてはなりません。企業の購買担当者の評価は、いかに安く買うかではなく、ほかの基軸にシフトしてはならない。こういった点を考えるのが企業トップであると思います。

大企業と異なり、中小企業のトップは替わりの人材がなかなかいません。その点も踏まえて、下請けまで富が波及する産業社会構造をつくるのが大企業の社会的責任であると私は思います。

もう一つ、全国を訪問して実感することは、全国の商工会議所の会頭、副会頭、役員

方たちの企業は割と安定している、地方の顔役なのですが、そうした企業には、自社が売
る場合と仕入れる場合の、両方の役割があるのです。中小企業は、下請けとして待つだけ
でなく、4次、5次下請などの先にも下請けがいる場合もあるため、そこまで価格転嫁に
取り組むことも、社会的責任なのです。

現在のパートナーシップ構築宣言を中心にした価格転嫁の進展は道半ばであり、私が申
し上げたような理念は浸透していません。日本経済の「石垣」をどのようにキープしてい
くか。一方で、石垣の中にはほころびもあり、新陳代謝も必要です。今、二極化が進んで
いる局面で、本日の皆さんのご意見を伺っていると、希望がある方向に進んでいくための
支援は当然だと思いますが、ほころんでしまうと石垣が崩れてしまうところを探し出すこ
とが我々商工会議所の役割の一つだと思っています。

もちろん、事業承継を含めて新陳代謝が必要であると思います。その基軸は地方です。
三大都市圏を除く地方では、雇用の9割は中小企業で、そのほとんどがサプライチェーン
以外のその地域の商業インフラを担っています。これは少子化にも相通じることですが、
女性も含めて多くの人が東京へ行き、帰ってきたときに商業インフラがなくなっていたら、
どうしようもありません。

そのような点から、生産性向上の手段としてDXに取り組むことは大いに賛成で、今、大々
的な運動を展開しています。一方、DXに取り組んでも、儲からない、生産性が上がらない、
との声も一定数あります。人口減の社会でDXが必要であることは理念で理解していても、
金銭に繋がっていないという声があるのがDXの現状なのです。この状況を我々はこのよう
に打破していくか、1年程度かけてしっかり検討する必要があると思います。

それでは、皆さんの御意見に関して、事務局から説明をお願いします。

○須藤長官 皆様、いろいろありがとうございました。多様な論点をいただきましたので、
改めて私どもから回答するというよりは、今日いただいたお話をまとめて、また皆様にい
ろいろ御意見をいただければと思います。

1点だけ付言をいたしますと、中小企業の重要性はこのメンバーでは共有されているの
だとは思いますが、審議会の場であえて踏み込んだ発言かもしれませんが、やはり
いろいろ中小企業をめぐる論調の中には、生産性が低いのではないかと、そのような形
で、重要性について共通理解が得られていない部分も率直に言っているのではないかと
思います。

小林会長のお話にもありましたけれども、決して中小企業は生産性が低いと一言で言う
話ではなくて、裏表としての大企業からの価格転嫁がちゃんとされているとか、そうい
う問題もあるかと思っています。いま一度、この中小企業が社会の中でどういう意義があ
って、地域経済にどう貢献しているかというようなところ、今日いろいろヒントを頂戴しま
したけれども、そういうところも含めて私どもからも発信をしていきたいと思ひまして、
その発信のための材料をまたぜひいただければなと思っております。

いろいろ議論が出ましたので、残された時間でぜひ先生方のさらなる御意見を頂戴でき

ればと思います。ありがとうございます。

○小林会長 生産性に関して一言だけ申し上げます。

「中小企業は生産性が低い」という論調があまりにも多く、中小企業白書をよく調べたところ、私が提出した資料に記載したとおり、製造業部門の生産性は、大企業は2.4%、中小企業は2.3%でした。大企業と比較しても、中小企業の実績は引けを取らない。違いは価格転嫁力にあり、大企業はプラス0.97%、生産性と合わせると3.3%が付加価値向上率です。一方、中小企業の実績は2.3%ですが、価格交渉力がマイナス2.3%のため、産業統計を取ると0%になる。価格転嫁力の違いにより生産性向上の果実である付加価値が大企業に吸い取られているのです。

これは製造業だけで起きていることなのかは把握できないため、中小企業庁にもお願いしていますが、日本全体で物事を語る場合に根拠となる数字が少ないのです。部分だけでいろいろ論じられてしまうため、きちんとした統計を取っていただくよう要望します。フラットなベースで議論しなければ、バイアスがかかった情報ばかり世の中に出てしまい、生産性が低いのに生き残っているゾンビ企業に資金を注入すべきでないという論調もありますが、どの議論も一面しか捉えておらず、それをマスコミが報じてしまうと、一生懸命取り組む中小企業がディスカレッジされてしまいます。そのためにも、正確な数字で議論すべきと考え、本日の資料を提出しました。

○加戸委員 ありがとうございます。

いろいろお話をお伺いして、特に為替の話は個人的に懐かしい話題なので、いろいろと思いつかべながらお話を聞いていました。

こう考えられたらいかがですか。結局のところ、自国の経済体系を海の中の生態系に例えて、その海の生けすとしてこの国の経済の範囲や対象を考えるとすると。先ほど為替の話はされましたが、まさに為替の理論を市場に任せるという話は、他の要因もありますが、大きくは市場の動きというのは参加者の心理で決まってしまうので、そこにいる生物の思っているや起こす行動の集合体で価格が決まったり、温度が上がったり下がったりする。

そして、先ほどおっしゃっていた石垣の理論での企業体の組織としての全ての、護送船団的に大企業が引っ張っていくという形からの組織論の固いルールも含めてのお話と、実際に人間がつくっている社会において今までがどうでこれからがどうかというベースから考える新陳代謝にフォーカスすることが必要ですね。

ここには西洋医学、東洋医学の議論が2つあるのだけれどもというふうにも聞こえた部分があるので、当然各所ではなく大きな話として私はお話しするのですが、今も昔も人材供給というところが一番大変で、でも現代は、人が不足しようが何しようがDXで効率化できると言われてしまいがちでもある。これも組織論や定型論なのですが、そもそも全員でつくっている生態系がうまくよく回るにはどうすればいいか。強いマイノリティは海で例えるなら鯨や鯨。これらの数は通常少なく、ほかの生物の数のほうがもっと多いですね。恐らく昔は、藻場と言っているのですかね。藻です。緑のもの。雑多な育

成の場所が恐らくあったのではないかと思うのです。言い方は悪いのですが、藻場が食物連鎖の最初を全部供給していたと。そのスケールがやがて大きくなって、調和がうまく取れていた日本が、ルールだ、組織論だ、資本主義だ、そういう形ばかりが先行すると、これまでの良い新陳代謝や正常な食物連鎖が成立しない。強いマイノリティを育てようとするだけでなく、並行してでも底の部分の改善なり維持をまずやらなくてはいけなくて、おそらく代表的な例としては商店街が国の経済における藻場だったのだろうなどは思ったりするのです。

最後に、地域における労使ほど、よい緊張感がないと感じます。権利が強過ぎるのです。これは本当に言いたくないのですが、やはり厚労的な話、いろいろな制度と権利が先行して、それがデジタルでばーっと拡散されると、そういう条件に合わないところでは最初から損してしまうので働きたくないと一言目に言わせてしまう。地域の、例えば雨が降る日数とか、日照時間とか、それぞれ実態に合わせてきた働き方や、そこにおける地域、企業文化であったり、一番分かりやすい商売の仕方があったのですが、それを「画一的にやらないと効率が悪い」と決めつけてしまうと、藻場の多様性はなくなるし、全部が画一的で同じ水槽模様になって、それでさらに強いマイノリティの発言に寄ってしまう、あれ、国の底上げとしては何をやっているのだろうとなっている状況ではないかなということを感じて申し上げたいと思いました。

○小林会長 ありがとうございます。

今の加戸委員のご意見でも、やはり自然の生態系というものがあります。これに実は劇薬を投入してしまっているということに気がつかず、みんな死んでしまうのです。

また、国、地方行政との問題もあります。我々は日々のなりわいを維持するため、どの部分は守らなくてはならないかを明確にする必要があります。その上で、暮らしやすさや働きやすさがあるのです。今は理念が先行しているように思います。「田園将に蕪れんとす」と古人も言ったように、生態系をある程度維持し、そのインフラを支えていくということが、自分の喜びにも繋がるような社会が一番理想と考えます。

以上です。ありがとうございます。

それでは、事務局におかれては、本日のご意見を踏まえて、今後の中小企業政策の方向性について検討をよろしくお願いします。

○宮部企画課長 会長、ありがとうございます。

大変貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございます。

本日の御意見、御審議を踏まえまして、今後の中小企業政策の方向性を私どもで検討いたしました。改めてお示しできればと考えております。

また、本会合の今後の開催日程につきましては、また別途調整させていただきます。

本日はありがとうございます。

午前11時53分 閉会