

中小企業政策審議会総会（第40回）

令和6年9月2日（月）

経済産業省中小企業庁

午後3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40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の宮部です。よろしくお願い申し上げます。

本日も、会場とオンラインでのハイブリッド形式で開催しています。

本日の会議は、今枝委員、達増委員、田村委員、沼上委員、森委員が御欠席でいらっしゃいます。また、堤委員は遅れていらっしゃいます。それ以外の委員の方につきましては御出席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御報告いたします。

また、達増委員の代理として岩手県企画理事兼商工労働観光部 岩渕部長、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ます。

初めに、中小企業庁長官の山下より御挨拶を申し上げます。

○山下長官 中小企業庁長官の山下でございます。7月1日に就任いたしました。

私、1年生で実は中小企業庁に配属されまして、そこから36年ぶりの中小企業庁への配属ということでございます。1年生で入ったときは、この中政審というのは大変権威のある審議会でございます。この場でこうやって御挨拶をさせていただいているものですから、大変緊張していますが、どうぞよろしくお願いいたします。

私、前職は産業政策局長というポジションでして、日本経済全体を見ていたのですが、やはり30年以上苦しんできたデフレは経済の病気だと思っておりますけれども、ここから今やっと脱出できるかどうかという正念場に来ていると思っております。ようやく賃上げも大分常識になってきています。一方で、中小企業は非常に厳しい状況にもあるものですから、価格転嫁対策などの取組をしっかりとやっていかないといけないと思っております。

また、国内投資についても、実はバブルの頃に100兆円を超えたことがあったのですが、2023年度は100兆円を超えていまして、1990年頃以来の規模になっています。経団連が2027年度で115兆円という目標を立てているのですが、このままいくと、恐らくその目標を達成できるのではないかと状況になっています。

国内投資がここまでされてこなかったものですから、実は日本のいろいろな設備のベンテージというのが大変年を取ってきているということで、昔経済が伸びていたときは世界の主要国で最も若かったのですが、今やイタリアに次いで年を取っているという状況です。昔の我々のイメージとすると、製造立国日本でぴかぴかだというイメージがあったのですが、かなりそういった状況ではなくなっています。ただ、こうやってまた国内投資が戻ってきているというのが経済の好循環に向けて非常に重要なところであると思っております。

デフレからの脱出と、成長経済の移行という大きな意味で正念場に来ていると思っております。それを支えていくのは、まさに経済の骨格であります中小企業だと思っておりますので、中小企業が主役になっていかないと、この国の経済は絶対によくならないと確信して

います。

そのような状況下で、これもまた長年ずっと続いています少子高齢化のインパクトというのはどんどん効いてきていまして、地域ではかなり厳しい状況のところも増えてきているというのが実態でございますし、人手不足が構造的な問題という状況になってきていますので、これにどう対応していくかというのは場当たりの問題ではなくて、本格的なプロセスの見直しを含めて大胆にやっていかなくてはいけない部分もあると思っています。

そして、DX、GX、経済安保という不確実性の塊のようなものが同時に生じているという状況は、中小企業の皆様の経営にとってはまさに勝負のときですが、本当に難しく、悩みが多いときだとも思います。そのようなときだからこそ、この場で今後の日本の中小企業政策、それから日本の経営はどうあるべきか、ということを議論していただくのは大変意義があることだと思っています。

ぜひこの会がそういった観点で意味のある会議にさせていただけるよう、今日はどうぞよろしく願いいたします。

簡単ではございますが、私の挨拶は以上とさせていただきます。

○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をお願いいたします。

会長、よろしくお願いいたします。

○小林会長 山下長官からお話がありました、経済環境だけでなく国の形も変わりつつある中、今後、中小企業政策をどのように進めていくかを、皆さんに議論いただきたいと思います。

今回、たたき台として出していただいた案は、全体的によくできていると解釈しましたが、日本商工会議所として意見もあります。

今後の経済政策や、補正予算における中小企業政策の基本的なスタンスとなりますので、本日はそれぞれの立場から御意見を伺いたいと思います。

それでは、事務局から本日の資料の確認をお願いします。

○宮部企画課長 資料につきましては、お手元のタブレットで御覧いただければと存じます。

タブレットの画面上、議事次第、委員名簿、資料といたしまして「今後の中小企業経営の提言及び中小企業政策の方向性」というもの、それから、参考資料1から3までございます。

資料が入っていない等ございますれば、事務局までお申しつけくださいませ。

○小林会長 それでは、早速議事に入ります。

本日は、今後の中小企業経営への提言及び中小企業政策の方向性を議題といたします。

まず、資料について事務局の説明後、意見交換を行います。

それでは、説明をお願いします。

○宮部企画課長 それでは、資料に基づきまして御説明申し上げます。

今回は、この資料につきまして皆様からの御意見をいただいた上で、広く中小企業の経営者に対するメッセージとしてお示ししたいと考えています。

概略を御説明申し上げます。

「はじめに」では、世の中に急速かつ大規模な変化があること、そのような中で中小企業経営はいかにあるべきか、経営をサポートする中小企業政策はいかにあるべきか、今回の資料を提示する趣旨を記載しています。

2 ポツのところで今後の経済構造の変化と中小企業・小規模事業者への期待について記載しています。目指すべき経済構造につきましては、経産省の産業構造審議会新機軸部会の中間整理を踏まえ記載していますが、経済の持続的成長を目指す上で、需要が増え、供給が強化されて、さらに需要が増えるという好循環により豊かな社会が実現する、また、需要の増加の鍵は消費者の多様なニーズであり、需要に対して投資イノベーションが起きると考えられます。

2 ページ目のところでございます。このような中、中小企業は人手不足ですとか金利上昇等のコスト増加に直面しています。賃上げ実現、コスト増を乗り越えるためには、これまで以上に稼ぐ力を強める必要があるということでございます。

中小企業に期待される役割でございますが、一般に規模が小さいことから、高付加価値であっても少量の製品・サービス供給は可能であること、多様なニーズにきめ細かく対応できること、また、情報へのアクセスが容易になったことから、中小企業の強みを生かすやすくなっています。また、所有と経営の一致という特性は、迅速な意思決定、戦略転換の容易さ、長期を見据えた企業行動が可能といった特徴がありまして、投資・イノベーションの担い手となります。このような特性が十分に発揮されれば、現在の時代の転換はむしろ稼ぐ力を強める好機となつて、地域経済の発展につながります。

2 ページ目の下のほう、需要喚起が想定される場面であります。もちろん需要は様々なものがあるわけですが、ここでは現在の経済の転換期において想定され、中小企業に影響を与える大きな需要の変化について触れています。

3 ページ目でございます。かつて中政審で中小企業をグローバル型、サプライチェーン型、地域支援型、地域コミュニティ型と整理していますが、その中でグローバル型、サプライチェーン型の領域においては、GX、経済安全保障といった面での新たな需要が想定されます。その中で、中小企業は現場への近さ、変化の把握、迅速な意思決定により、臨機応変な経営が期待されます。

地域支援型、地域コミュニティ型については、観光、食といった分野でインバウンド需要や国外の需要が喚起されます。中小企業、特に地域密着の小規模事業者は地域資源をよく御存じであります。国内外の顧客に対して、多様で魅力的なコンテンツ、体験、製品を提供できると考えています。

4 ページ目でございます。価値観領域における変化についてです。SDGsが典型的でございますが、社会課題の解決に効用を見いだす層が増加しつつあります。社会課題解決に資

する企業行動への需要が増加します。多くの中小企業・小規模事業者は、既に地域の社会課題解決に向けた取組を行っておられます。事業者への期待は今後高まると想定されます。

また、地域コミュニティの継続が課題となっていますが、コミュニティ維持に向けた活動も事業者は行っていると思います。商圈が限定される小規模事業者にとっては、今後ともコミュニティに貢献するものと思われます。加えて、事業を通じて社会課題解決を図り、社会的インパクトを生み出しながら収益を確保するローカル・ゼブラ企業の活躍も期待されます。

5 ページ目からが中小企業経営者へのメッセージであります。

これは以前から言われているわけですが、デフレが終わり、コスト上昇局面にあつては、低コストで運転資金を調達し、過去の延長で経営を続けるといった低位安定型のビジネスモデルは立ち行かなくなると考えています。この際、本来の意味での経営を行うことが求められる、自己変革力が問われる時代だと考えています。

稼ぐ力をこれまで以上に高めるため、需要を的確に把握し、多様なニーズに対応した付加価値をきめ細かに提供できるように経営力を強化する必要があります。具体的には経営の見える化、ニーズの把握・分析、自らの強みの認識、提供すべき価値を見い出して取引先・消費者に発信すること、環境変化を正しく認識し、対応策を検討し、現場に実装すること、それができる組織・体制の構築、またはデジタルの活用は必須であると考えます。

このような取組は従業員の協力がなければ決して実行できません。人手不足の中、中小企業にとっては人材こそが最も重要な経営資源であり、その使用者には大きな責任が伴います。魅力的な賃金や働き方、やりがい、成長機会を備えた良質な雇用を提供する必要があります。賃上げ原資の確保のために様々な挑戦を行うことがあり得ると思っています。

6 ページ目、中段より少し上でございますが、対応すべきことは非常にいいレベルの高い取組に見えますけれども、取組のきっかけは様々なところに転がっていると考えています。様々なことに興味を持ち、アンテナを高くし、言わば「キョロキョロする」ことが重要だと思っています。小さくても一歩踏み出していきたいと考えています。

次に、小規模事業者に向けてです。6 ページ目中段ほどからであります。小規模事業者にとっても、稼ぐ力を向上していくことが重要であると考えています。その中で、経営者自らが中長期的な経営計画を策定する必要があります。恐らく経営者の頭の中には様々なビジョン等が既にあると思いますが、それを文字化することで社内外に思いを伝えることができますし、文字化の過程で一度分析を行うプロセスを経ますから、計画がより明確になります。

もともと、小規模事業者は経営資源が限られますので、稼ぐ力の強化に向けては自治体や支援機関、他の事業者との連携が重要だと考えています。

また、一番下、地域の在り方は事業者の経営に大きな影響を与えます。経営者は地域の意思決定に参画していくことが必要と考えます。

7 ページ目でございます。社会課題解決を通じて社会的インパクトと収益の確保の両立

を目指す経営者へは、地域資源を活用し、新たな価値観や革新的ビジネスモデルを用いることで、関係者と連携し、ビジネスチャンスを自社と地域の成長につなげていただきたいと思います。その際、中小企業庁でこの3月にまとめた「社会課題解決事業推進に向けた基本方針」を活用していただきたいと思います。

スケールアップを目指す経営者の皆さんには、地域において需要と供給の好循環を生み出し、良質な雇用を生み出す「稼ぐ力」を大きく伸ばす企業も重要だと考えています。一定の事業規模、目安として売上げ100億の企業は、地域のみならず我が国の経済成長に大きく貢献します。このような経営者からは、世の中に影響を与えている実感や貢献できているという認識を持てるという声も聞いています。100億というのは極めて難しい話ですし、全ての中小企業が目指すものではありませんが、一人でも多くの経営者にスケールアップに挑戦してほしいと考えています。

8 ページ目からが今後の中小企業政策の方向性です。

まず、企業類型ごとの施策として、小規模事業者向けの施策です。今年は節目の年に当たりまして、小規模企業振興基本計画を見直す議論を始めています。この中で経営変革のサポートの強化、商工会・商工会議所等による小規模事業者への支援体制の強化などを検討してまいります。

ローカル・ゼブラ企業については、基本方針の普及、また、現在実証事業を実施していただき、それを踏まえた事業モデルの整理、社会インパクトの評価手法の確立に取り組んでまいります。

スケールアップを志向する企業に向けては、成長志向の経営者を増やすこと、経営者が成長機会を見いだすきっかけとなる質の高い経営者ネットワークの提供、9 ページ目でありますけれども、資本金性資金の利用の促進、経営者や右腕人材の育成の取組などを行ってまいります。

9 ページ目中段以降は多くの中小企業に当てはまる共通基盤となる施策であります。

まず価格転嫁対策です。経営者の努力が稼ぐ力の向上につながるよう、取引の適正化を進める必要がございます。発注側企業にとっても、取引先が十分に賃上げし人材を確保できなければ、サプライチェーンが構築できなくなります。受注側も価格交渉力を高める必要があります。このため、引き続き価格交渉促進月間の取組でありますとか、労務費指針の周知などをしっかり行ってまいります。

また、10ページ目、2つ目のパラグラフですけれども、公取などと連携いたしまして下請代金法の執行強化や法律の改正の検討を進めてまいります。

人材確保、人手不足対応への支援であります。賃上げが進んでいるものの、防衛的賃上げという面も多いと思われます。価格転嫁の促進のほか、賃上げ促進税制の周知、人材活用ガイドラインの活用促進、省力補助金を使いやすくするといったことを進めてまいります。

10ページ目の下のほう、中小企業金融であります。コロナ禍からの回復の中で、倒産増

加を注視しながら、可能な限り早期に経営改善・事業再生に取り組んでいただく一方で、中小企業金融を取り巻く環境をコロナ前に戻す取組を行ってまいります。

11ページ目でございますが、生産性の向上、イノベーションの推進です。稼ぐ力向上のために生産性の向上が求められます。このため、新商品開発や新市場開拓、省力化、デジタル化の創出促進を通じて、生産性の向上や付加価値の拡大を後押しいたします。イノベーションの推進としては、産業技術総合研究所等による中小企業支援の進化、イノベーション・プロデューサー事業の促進、知財取引ガイドラインの普及などを行います。

12ページ目でございます。輸出・海外展開です。国外需要の取組は稼ぐ力の向上に資するものであり、重要だと考えています。また、輸出が困難でも、インバウンドの拡大を踏まえ、国内で訪日外国人向けの売上げ・収益の拡大も期待できます。新規輸出1万者プログラムなどによりまして、専門家による支援体制の増強、商品開発支援などの海外展開支援を進めてまいります。

GXの促進については、中小企業に対する省エネ診断・省エネ設備投資支援、情報発信、支援機関における人材育成の促進などを行います。

事業承継・M&A関係ですけれども、引き続き積極的に推進することが必要と考えていまして、13ページ目、経営者の交代が稼ぐ力の向上の契機にもなり得ます。具体的には事業承継税制の活用を促進すべく検討を深めてまいります。また、支援機関の育成、中堅・中小グループ化税制の周知・広報などに取り組みます。

起業・創業支援も重要でありまして、自治体の創業支援等事業計画の策定を支援してまいります。

支援機関の取組につきましては、中小企業は経営力を強化する必要がありますけれども、支援機関のサポートは欠かせないと思っています。ただ、一つの支援機関での対応には限界があります。このため、よろず支援拠点等の連携体制の構築、よろずの機能強化等などに取り組んでまいります。伴走支援も引き続き実施しますが、ガイドラインの内容の拡充も進めます。

このほか、BCPの策定の促進なども行います。

「おわりに」ですが、現時点でこの資料のように整理してはいますが、この審議会の御議論も踏まえまして、政策の不断の見直しを行ってまいります。

以上でございます。

○小林会長 ありがとうございました。

それでは、意見交換に移りたいと思います。

まず、委員全員を指名し、御意見をいただきたいと思います。会場参加の方、次にオンライン参加の方の順で指名いたしますので、お一人5分程度でお願いします。

最初に、伊藤委員からお願いします。

○伊藤委員 ありがとうございます。

非常によくまとめられていて、あらゆる部分に手が届く内容になっているかなと思います。

す。

その中で何点か気づいた点がありましたので、お伝えしたいと思います。

まず、3 ページ目の地域資源型の喚起される需要というところで、インバウンド需要による地域の観光、食、それから、文化、伝統に光が当たっている。これをチャンスにしていかななくてはいけないというのは非常に賛同するところでもあるのですが、一方でサービス産業、特に旅館、ホテル、飲食の人手がどの業種よりも非常に少ないということで大変になっているところです。

ですので、この業界のDX、効率化というのが本当に喫緊の課題だと思うのですが、カタログ型省力化支援で見えますと、例えば配膳だとか清掃ロボット、自動チェックイン機というものは支援に入っているのですが、まだまだ足りないのかなという気がいたしております。例えばAIの需要予測とかは大体9割以上の確率で当たる。そうすると、人手の効率化にもつながりますし、食品ロス、チャンスロスの改善にもつながるということで、こういうものも取り入れていったり、あとは神奈川の陣屋さんなどがやっています陣屋EXPOのように、緩やかに全国の旅館、ホテルなどがつながりながら人材を共有していく、シェアリングですね。それから、食材とか備品の共同購買などを行うことによってコストを抑えていく。そういうことにもやはり積極的に後押しをしていくということが必要になってくるのではないかと思います。

さらに、自治体とか金融機関なども巻き込むような形で、地域通貨なども取り入れて、その地域にしっかりとお金が落ちるような仕組みというのも同時に開発していくべきかなと思います。

それから、もう一つ需要喚起のところで言いますと、GX対応に絡んでなのですが、今、経済がサーキュラーエコノミーだとかネイチャーポジティブとか、そういうほうに移行していくということになると、これは大きな需要喚起につながるのではないかと思います。そうすると、地方というのはもともと自然資源が身近にあって、1次産業がベースにありましたので、例えば廃棄するものを肥料として使っていこうとか、そういうマインドがすごく根づいていて、中小企業さんでも例えば余ったお米からバイオプラスチックを作ったり、それから、牛のふん尿でもってメタンガスを発生させて、そこから水素を作ったりというようなことも出てきているので、これはやはりチャンスとして捉えるべきですし、経済安全保障の上でも非常に重要なかなと思います。ですので、価値創造のストーリーをしっかりとつくり上げた上で、先方に理解していただくような取組も併せて地域資源をもっと掘り起こしていくということが必要かなと思います。

それから、人材のことについて、人材こそがとにかく重要な経営資源ということで触れさせていただいたのは非常によかったと思います。そのためには、1人抜けたときに誰かがちゃんと手当てをしてあげなくてはいけないので、マルチスキル型というか、多能工化も同時に進めていかななくてはいけないかなと思っております。

それから、DX人材については、いろいろなところでサポート体制も整えているのですけ

れども、IT企業はほぼフルリモートで働けるという状況になっていて、サテライトオフィスを地方に置いたところが、そのIT企業さんと中小企業さんが一緒になってどういうふうにこれをビジネスで展開していこうかというような会議が開かれて、面白い取組になっているところもありますので、これも自治体と一緒にどうやってIT企業を誘致して、IT人材というのをいかに地域にしっかりと育て上げていくかというようなことも一緒にやっていくとよいのではないかなと思っています。

それから、もう一点ぐらい大丈夫でしょうか。経営者が中長期の計画を策定する。これをしっかりと伝えていく。これもすごく大事なことですけれども、1年先が分からないという時代にある中で、やはり臨機応変にトライアンドエラーを繰り返していくという体制がすごく重要だと思うのです。つまり、ビジョンだけは大きく構えておいて、あとはどんな状況になっても臨機応変にいろいろなルートをたどっていけるということが必要だと思います。そうすると、それが臨機応変に早く動ける中小企業の強みでもあると思います。

さらに、経営者のトップダウンだけではなくて、従業員一人一人がそれぞれに経営者になったつもりで時代の状況を見据えながら、自分たちの経験や学びとか、そういうものを基にして提言できるような体制もつくり上げていくことが必要ですので、その意味でのリスキングというのも重要なのだと思います。

今ある人材で活用されていない人材、例えば氷河期世代などは就職できなくて大変だったのですけれども、ある意味いろいろなバイトとかも重ねてきて経験は豊富であると。そういうような人ももしかしたらこれからの時代にはすごく活用できるのかなと思うと、そういう人たちもしっかりと会社の中に取り込んで、不安定な時代を乗り越えていくという視点も大事かなと思っています。

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。

続いて加戸委員、お願いします。

○加戸委員 こんにちは。よろしくお願いします。

まさにこの文章は章立てから網羅性まで非常に分かりやすくできていて、すごいなと思って拝見しました。分析やキーワードなども的を射ていますし、このとおりだとは思っていますが、中小企業に頑張ってもらいたい、中小企業が大事だと言いつつも、書きぶりだけを見ると、どこか他人事というか客観性が強いところがあります。やはり、前向きな考え方で前進することに力を注げるような環境や、そういった支援、声かけが実現されてこそ、中小企業の人はずっと頑張るのではないかと思いますので、この文章の書きぶりについては指摘をしておきます。

まさにインフレ、投資と、経済の新陳代謝がわあっと上がってくるときに、全体が倒れたり、その結果、大きな部分だけ残って小さな部分が細ってしまったたりすることがないように、中小企業の経営者が頑張ることを支援することは非常に大事なのですが、今の人口

減少も含めて考えると、やはりこの機会にオートスタートアップ・エコシステム、今まで戦後何十年続けてきた中小企業というのも元になりながら日本の経済がばーっと伸びてきた、全世界の中でも特殊な伸び方をしてきたところを続けていくための仕組みを考えるべきではないかと。

これは、前回お話ししたように、正の好循環を生み出すような生態系の形成、再形成、もしくは維持を目的とする戦略や方向性がやはり必要なのではないかなと思います。このような議論が失われているかなと。ずっと何十年やってこられて、文言とか、やってきたことはいっぱい残っていますけれども、では今からはどうなのだと議論すべきことを、そんなのは分かっていると言って横に置いている節があるのではないかなと思います。これは改めて議論すべきではないでしょうか。

前回、会長もお話しされていますけれども、大きく経済を見ると、やはり為替と賃金というのはテーマであると思います。為替のことはここで言及しません。賃金に関してはこれからどんどん上がっていくべきなのですが、これに関していろいろ考察がある中で、やはり人口ピラミッドの是正なのか、人口減少と少子高齢化への対応というところが全てではないでしょうか。例えば、韓国は大企業が雇用やマーケットを大部分占めていて、自国の人間は少子高齢化で先行きが細っていつている。今、日本よりもそういった問題が先進的に起こっているという記事を拝見したのですが、日本もそちらに今向かっているような気がしています。やはり明日の夢を見られるような国にしていけないと、若者や地域の人というのは力を発揮できないということは私の立場で強く申し上げたいと思います。

最後に、ここで言うべきではないかもしれないのですが、一応商店街の立場で出てきておりますので一言。商店街としても経済、商業、商売がどんどん活性化するには、消費税の一時的減免とか消費喚起策というのはやはり必要だと思っているので、どうかカンフル剤的にもやっていただきたいと思います。

今から言う3つのこと、防災・防犯とかコミュニティを支えるということだったり、外貨獲得のためのインバウンド取り込み促進であったり、地域通貨・キャッシュレスやデジタル活用の地域独自の取組、つまり、地域を支えるという意味での地域における共同設備、共同事業への支援というのは手厚くしていくべきではないかと。これは私も毎度申し上げているとおり、共助の仕組みを再構築または強化することが恐らく、オートスタートアップ・エコシステムにつながり、これから持続的に今までの日本が培ってきたノウハウや強みを生かすために必要であると考えからです。

最後に、賃金のところにちょっとだけ触れておきますと、柔軟にということをお願いしたいだけなのですが、大企業と同水準で均一に賃金の引上げを語られると、中小企業にはちょっと厳しいかなと。働く価値を賃金だけではかる風潮が強まれば、それならやはり大企業に皆さん行きたい。中小企業には行きたくない。もしくはこんな地方は夢がないから出てきたいというようなことにつながりかねないのではないかなという印象を受けることが多いです。地域を支えるための支援と、賃金のところが相反する結果に至らないよう、この場

であえて立場としてお話をさせていただきました。

以上で終わります。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて河原委員、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。

発言の機会をいただき、ありがとうございます。

まず、本題に入る前に、8月30日、官民金融機関等に対してM&A支援の促進等について要請いただきましたこと、支援者の一人として感謝申し上げます。支援現場では、経営者保証ガイドラインの認知度の低さについて課題があると思っています。できましたら、金融機関だけではなく、経営者の方々へ3要件の丁寧な周知もお願いいたします。

本日の資料ですが、数字をベースに見える化することの大切さや、中長期の経営計画の策定など、多くの箇所で前回申し上げた意見を取り入れていただき、ありがとうございます。

この文書が、これからの中小企業に役立つことを願い、これから意見を申し上げます。

まず、6ページの中小企業経営者への提言の3行目に「経営理念やビジョンを明確にして」とありますが、これはとても大切な視点です。急激な環境変化や社会の変容に対して敏感に企業が対応できるためには、経営者がビジョンを明確にして社員と価値を共有することが大切です。私は会計士として様々な組織を見てまいりました。成功している組織は、構成員のスキルも大切ですが、それ以上に価値の共有があると思います。これからの経営者は人材の大切さを認識して、経営戦略と人材戦略を結びつけた経営を進めていただきたい。さらに経営者自身、「DXリテラシー標準」や経営に必要な知識を学んだり、SDGsやDXに関心を寄せる意欲を持って稼げる経営者になってほしい。このような事を、メッセージとして強く伝えてください。

中小企業の政策の方向性ですが、企業類型ごとの施策につきましては、8ページのローカル・ゼブラ企業への多様な資金調達に関して、税制も含めて活用しやすいように進めていただきたいと思います。

地域経済に関連して、私からはM&Aの視点からお願いがあります。具体的には、小さな一歩から進めていただきたいと思います。例えばDX推進のためのバックオフィスの業務の連携や、人材不足の解消のためや、原材料の共同購入など、何かできることから一歩踏み出し、そして、それから地域の中小企業同士が協力してグループ化する、更にホールディング化を目指すようになっていく。少し時間がかかるかもしれませんが、経営者が様々なメリットを見いだすことで、収益性が高まることにつながり、経営者自身が動こうと思うような施策をお願いいたします。

それから、スケールアップ企業につきましては、昨年この会議で「挑戦する中小企業を応援する5つの報告書・ガイドライン」が紹介され、明るい未来に力が湧いてくるような方向性が示されたと思います。私はこの中で「中小エクイティ・ファイナンス活用に向

けたガバナンス・ガイドランス」の作成に関与いたしました。エクイティ・ファイナンスを進めるには、中小企業でも適正な情報開示が望まれます。これを実務において浸透するためには、入門編のような手引きが必要と思います。

それから、共通基盤となる施策については3項目について、意見があります。

まず、10ページの③中小企業金融に関してです。私は2017年(平成29年6月)に改正された信用補完制度の見直しに関与いたしました。あのとき、セーフティーネット保証による副作用の抑制と大規模な経済危機への備えとして、適用期限を原則1年とするなどのあらかじめ区切って迅速に発動する制度の整備を目指しました。

緊急支援は出口が難しいことをコロナ禍で経験しました。今後は感染症だけではなく、温暖化による自然災害、南海トラフ地震など、これまで経験したことがない災害に見舞われることが予想されます。不安定な環境下での金融支援、これまでの支援手法にとらわれることなく、早めの判断ができる仕組みの構築をお願いいたします。

次に、⑦事業承継・M&Aに関しては3点ございます。

まず一点は「中小M&Aガイドライン」、こちらは中小M&Aの市場の健全な発展のため、今も改正が続けられています。しかし、ガイドラインだけでは対応が難しい状況が目につくようになっていきます。不動産取引の重要事項説明を参考にして事前説明をガイドラインで求めましたが、その説明者に特別な資格は求められていません。私は、国家資格のようなものを検討してもよいのではないかと思います。

2点目、13ページには事業承継税制の特例措置の改定が書かれています。計画期間が延長された今、役員就任3年要件の見直しは必要な措置ですので、さらなる改正もお願いいたします。

それと、特例措置の終了後への不安の声も耳にしています。今後は、一般措置も含めて中小企業が利用しやすいよう、難しいかもしれませんが、改正のご検討を望みます。

3点目は、事業承継・引継ぎ支援センターのことです。支援メニューが増加し、相談件数が増加傾向にありますが、支援専門家は単年度契約ということもあり、各地域で不足しています。そこで、提案があります。個人の支援に関しては地方自治体等のサポートや顧問税理士・金融機関にお任せして、国の無料相談機関としては、これからは第三者への引き継ぎ・M&Aに注力した支援ができるようにすべきと思います。

それと、我が国の中小企業を守るため、外国資本の参入に関して国としての姿勢をできる範囲で明確にしていだけましたら、現場としても助かると思います。

最後に、⑧支援機関の取組に関して、支援者のスキルアップも大切だと思います。国はいい施策やツールを公表していますが、これらをもっと知る機会が必要です。例えばローカルベンチマーク、財務分析のツールとしか知らないと思われる方も多いです。第1段階のREASの分析結果が活かされていない。これは大変もったいないことだと思います。

支援者個々のスキルも大事ですが、それと共に必要なのは連携です。中小企業のために、

各地域で支援者が連携して“支援の輪”を広げることを大切にしていきたいと思います。

以上です。

○小林会長 続いて諏訪委員、お願いします。

○諏訪委員 ありがとうございます。ダイヤ精機の諏訪です。

私からは、中小企業の経営力強化に向け、意見を述べさせていただきます。

まず経営者教育についてです。中小企業の経営力を強化するには、経営者のチャレンジ精神や能力の向上が不可欠であり、そのため、やはり経営者教育が必要だと思います。中小企業の経営者はリーダーとマネージャーの役割を兼ねている場合が多く、新たな分野の知識、技術を継続的に学ぶことが不可欠です。さらに、経営哲学、人間力といったものを高めることも重要です。中小企業の経営者教育のカリキュラムや支援があれば、より多くの経営者が迅速に学べる機会が増えると思いますので、経営者教育の環境整備や支援が必要だと思っています。

次に、ものづくり企業の強化についてです。近年、画期的な政策により、国内での工場立地や設備投資が増えてまいりました。この好機を捉え、メイドインジャパンの復権をできればと期待しております。

中小企業においては、イノベーションにより既存のものづくり企業に新たな革新技术を組み合わせ、創造的な製品を作り、知的財産で保護し、データを分析・活用し、マーケティングやブランディングを駆使して、国内外に売り出すことが重要だと思っています。世界の消費者が憧れる日本ブランドの確立に向けた戦略の策定、実行と担い手であるものづくり企業の強化に向けた力強い支援が必要だと思っています。

次に、生産プロセスにおける付加価値の見える化、評価についてです。価格協議、転嫁は画期的な政策により一定程度進んできていると思いますが、商習慣化するまで粘り強く取り組むことが必要です。価格交渉において、中小企業は生産プロセスにおける付加価値を把握し、取引先にしっかりと説明することで、価格転嫁を実現することが極めて重要だと思っています。製品の見た目は一緒でも、生産プロセスにおいて材料や流れる工程、職人の技術などにより付加価値が違います。ですので、その付加価値を説明しないと、価格は単に海外企業も含む他社との合い見積もりだけで決められてしまい、生産プロセスの付加価値が価格に反映されず、ひいては日本のものづくりの基盤が弱まることになるかと危惧しております。メイドインジャパンの復権に向け、生産プロセスの付加価値の見える化、評価される仕組みが必要だと思っています。

続いて、知的財産の侵害防止についてです。ものづくりにおいて知的財産は付加価値向上の源泉であり、とても重要です。しかし、現場では知財はないがしろにされておりまして、取引先との力関係の差があるため、図面や技術、ノウハウが盗用されたり、買い叩かれたり、中小企業の体力がそがれている状況が続いております。中小企業庁が進めている取引適正化重点5課題には、価格転嫁や取引の適正化等に加え、知的財産・ノウハウの保

護も入っております。ぜひ知的財産・ノウハウの保護の取組をもっと強化していただきたいと思います。具体的には、知財侵害の抑止に向け、中小企業庁や公正取引委員会、特許庁など関係省庁が連携をして、定期的な実態調査の実施、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、そもそも知財を侵害すると大損する制度の導入が必要だと思います。

最後はデータ分析・活用伴走支援についてです。中小企業は社内にデジタル人材がおらず、デジタル化が進みにくい状況です。デジタル化伴走支援の強化が必要です。また、社内の各種データを分析し、経営戦略や生産性向上に生かすことが重要です。これができる企業が非常に多いのです。ですので、データの分析・活用伴走支援が必要だと思っております。

私からは以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて滝澤委員、お願いします。

○滝澤委員 学習院大学の滝澤美帆です。

お取りまとめ、本当にありがとうございます。キーワードとしては、これまで以上の稼ぐ力ですとか、所有と経営の一致によるニーズに対応した迅速な方向転換ですとか、あとは「キョロキョロする」という単語が使われていましたけれども、アンテナを張る。そういった点などが挙げられるかなと思いました。いずれも重要なポイントであると思いました。

私からは、まだ少し頭の整理ができていないのですけれども、マクロ経済学的な観点からコメントを申し上げられればと思います。

1点目は賃金です。4～6月期の経常利益が過去最大というようなニュースもありますし、この8月に発表された四半期のGDP速報によると、年換算では607.9兆円ということで、初の600兆円台に到達したということです。一方で、実質では年度換算で558.2兆円、年換算で559.4兆円と500兆円台半ばで前年同期を下回っているということで、物価の上昇の影響で名目と実質の乖離が大きくなっているなというように見ました。

政府はこのような状況を消費とか投資などの内需が押し上げ要因で成長型経済へ移行した結果というような表現をされておりますけれども、一方で、実質賃金を見ますと、令和2年を100とした場合の直近の実質賃金指数は100を下回っていますので、やはり生産性の向上を伴う持続的賃上げというのが経済成長のためには必要で、こちらに書かれておりますようなデジタル化、省力化、M&Aなど、いろいろな取組を引き続き実装していくということが重要と思われます。

以上が1点目です。

2点目は、やはり委員の皆様がおっしゃっていました人手不足についてです。需給ギャップを示しますGDPギャップを見ますと、長らくマイナスで超過供給であったのですけれども、2023年はゼロという試算結果であります。中小企業の業況判断を見ますと、製造業の

業況判断DIについては、足元よりも17～18年の頃のほうがまだ高い状況なのですけれども、従業員過不足DIはいずれもマイナスが18年頃よりも拡大しているというような状況で、改めて人手不足感が強くなっている状況であるかと思います。

需要が盛り上がっても供給が追いつかないという残念な状況に陥らないように、注意を払うべきだと思います。そのために、やはり労働市場はある程度フレキシビリティを担保するということは重要なように思われます。もちろん規模拡大による生産効率の向上というのは大前提ではありますけれども、ある程度副業等の許容とかは進んでいるとは思いますが、労働市場の中で動きやすいような環境というのを中小企業においても担保することが重要なのではないかなと考えました。

私からは以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて橋本委員、お願いします。

○橋本委員 中小企業経営の提言及び中小企業政策の方向性につきましては、中小企業の実態に即した課題を非常によくまとめていただいていると思います。

私も中小企業の経営を行っていますけれども、日々ビジョンをつくってみたい、経営戦略と人材開発が一体となった取組をしてみたり、SDGsについて、DXについて社員と一緒に取組を進めようとしたり、もちろん新規事業の開拓も進めたり、いろいろなことをあの手この手でやっております。ただ、なかなか思うように進まないというのが現状でして、3歩進んで2歩下がることもあれば、時には2歩進んで3歩下がってしまうようなこともある。それでもこれから中小企業一社一社が、自分たちの会社が世の中に必要とされ、魅力ある会社になるよう、そこに向けて一歩でも踏み出していく。それが非常に重要かと思っていますので、今回提言いただいたような政策でその一歩を後押ししていただければと思っています。

続いて、知的財産についてコメントさせていただきます。今後の中小企業政策の方向性の中で知的財産の活用について触れられております。知的財産に関しては、経営戦略と密接に結びついたとても重要なものだ認識はしております。経営者は、不断のイノベーションにより、独創的で差別化された製品・サービスを供給して、お客様のお役に立てることに注力しております。その差別化された商品サービスに含まれる知的財産は企業経営の根幹をなすものであり、商標権や特許権など知的財産権として権利化あるいは営業秘密として活用、保護することが重要だと言われております。しかしながら、特に中小企業において、私も含めてなのですけれども、依然として知財を活用、保護していこうという意識、言わば知財経営リテラシーというのはまだ乏しい状況にあるかと思います。

先日、日本商工会議所の知的財産活用事例集というものも拝見させていただきました。知財の活用保護により社内の知財意識を高めて、ブランドを守り、売上げを増やしている中小企業の事例を多数拝見しておりまして、とても感化されました。私自身、知財というのは担当が対応すべき分野と考えておりましたけれども、経営者が自ら真正面に考える必

要がある分野だったということを強く感じております。ついては、中小企業と中小企業支援機関における知財系リテラシーの向上に向けた取組をぜひ中小企業庁においても実施していただきたいと思います。

以上となります。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて布川委員。

○布川委員 全国中小企業団体中央会の布川でございます。

今、話題の最賃84円アップということで、非常に話題になっておる徳島からやってきました。

私自身、徳島県で家具製造メーカーを経営する立場も踏まえて、3点意見を述べさせていただきます。

まず1点目は人手不足対策です。中小企業の稼ぐ力の強化という観点において、構造的な人手不足が続いていく中では、DX、IT化や設備投資の推進により付加価値を高め、稼ぐ力を伸ばしていくことが重要だと考えます。

中央会では、中小企業団体の共同学習機能を活用したIT導入やDX推進に向けた人材育成、ノウハウ、能力向上のためのリスキリングの支援と事務局を担っているものづくり補助金や中小企業省力化投資補助金といった設備投資の両面で引き続き支援してまいっております。

また、人口減少社会の中において、徳島県では出生数が年間4,000人を切っており、そもそも人の絶対数が減少しております。全国どこでも同じ状況だと思いますが、人口が確実に減少していく中では、やはり外国人人材の活用も必要不可欠です。私の会社でも約50名の技能実習生がおり、欠かせない存在となっておりますが、特定技能への切替えが可能な業種、職種に該当しないことから、やむなく帰国せざるを得ない実習生もいるのが実情であります。本人に継続して日本で働きたいとの希望があっても、それがかなわず、企業としてもせっかく育てた人材が失われ、痛手となっております。日本で働きたい外国人人材が長く働けるよう、現在技能実習生を受け入れている企業が引き続き特定技能実習生として受入れが可能となるよう、特定技能制度の特定産業分野を設定するとともに、新たな育成就労制度の対象分野に設定するなど、制度の見直しも必要と考えております。

2点目は価格転嫁です。令和5年11月に内閣官房と公正取引委員会は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を策定しております。その指針の中で、組合による団体協約の締結は価格交渉の有力な手段であると記載されており、中央会としてもより一層組合による団体協約が活用されるよう支援してまいります。

また、付加価値につながるものとして知的財産がございます。長野県中央会では、地元の信用組合、日本弁理士会と連携し、中小企業組合の商標登録の支援をしております。ただ、中小企業においてはまだまだ知財に関する関心が低い状況にあり、知らず知らずのうちに自社のノウハウ、営業秘密を保護せず、漏えい、盗用されることにより、みすみす

売上げ拡大の機会を逃している現状があります。これも中小企業の生産性が伸びない一因となっています。知的財産の活用、保護については、国としても一層取り組む必要があるかと考えております。

最後、3点目は中小企業・小規模事業者への支援体制です。経営環境が目まぐるしく変化している中で、経営資源に制約のある中小企業・小規模事業者にとって、私ども中央会をはじめ、商工会・商工会議所、商店街振興組合といった中小企業団体による支援体制の強化が今まで以上に必要となっています。一方で、十分な予算を確保できないこと、マンパワー不足により指導員の質、量の確保が課題となっております。また、経営課題が山積する中では、各支援機関が連携し、ワンストップで必要な支援を行っていく必要があります。自治体を中心とした支援環境の整備が必要だと考えております。

以上、私のほうからの発表とさせていただきます。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。

続いて安河内委員、お願いします。

○安河内委員　ありがとうございます。連合の安河内でございます。

全体としては大変素晴らしいものが書かれていると思っております。

私のほうからは、労働組合の立場から4点についてお話をさせていただければと思います。

1点目は価値観領域における変化についてであります。昨今、人権デュー・ディリジェンスが世界的な流れとなっておりまして、ヨーロッパは法制化ということで動いておりますけれども、国内でもガイドラインを経産省を中心に作成して、今、行動計画をつくり、そして実行に移しているところでございます。

先ほど技能実習生のお話が布川委員からございましたが、先日も私どものところで技能実習生の方への賃金未払いの課題がございました。そこで、当該のサプライチェーンの取引先のほうに実態について御報告をさせていただいて、経産省のガイドラインに従って、問題が解決するまでは取引を一旦停止していただいて、厳しく御指導いただきたいというお話をさせていただいて、これまでに経験したほどのない迅速さで問題を解決することができました。

この人権デュー・ディリジェンスというのは、大手企業のみならず、むしろ中小企業において極めて重要だと考えておりますし、また、私ども労働者は人権侵害の被害者にもなり得ますし、同時に加害者にもなり得るということで、特別なステークホルダーだという捉え方をしております。我々としてもこの問題に強い関心を持って取り組んでいきたいと思っておりますが、まだまだ周知が徹底されていないと思っておりますので、こうした場でもしっかりと周知徹底できるような施策をお願い申し上げたいと思います。

2点目は価格転嫁の問題についてでございます。これは賃金のみならず、この国の産業が今後しっかりと生き残っていくためには、サプライチェーン全体で公正に生み出された付加価値を分配していく必要があるだろうと考えております。

そうした観点で、年に2回、3月と8月に価格転嫁に関する集会を行っているわけですが、今年は8月20日に行われました。この中では、価格転嫁に関しまして、赤字である企業に対しては半分は認めますよ、黒字である企業については全く認めませんというような独自ルールをつくっている大企業があるというような報告もありました。こうした事例は、恐らくまだ表に出ていないだけで幾つもあるのだらうと思っております。

価格転嫁に関して、我々は大きな一歩を踏み出すことができたとは思っておりますけれども、さらなる2歩目を踏み出すための施策というのは極めて重要だと考えているところでございます。

続きまして、3点目は人材確保に向けてということでございますが、人材確保に向けては、足元で18歳の方が9万人程度で推移しているということでありまして、私が18歳のときには70万人高校を出て働く方がおられたのに、今は9万人しかいないわけでありまして、人手不足というのはこれから悪化することはあっても、しばらくは改善することはないだろうと考えております。そのためにも、地方における中小企業を積極的に選択してもらうための賃金労働条件を整えていく必要があるだろうと思っております。今、春闘について水面下でいろいろと議論をしているところでありますけれども、今年の春闘は歴史的な春闘であったわけでありまして、しかし、中小と大手の格差は開いてしまったわけでありまして、全くベースアップができなかったという企業も中小企業を中心に多数あるわけがあります。

そういう意味では、もう一度しっかりと全体で取り組んで、25春闘も力強い方針を立てていこうではないかという腹合わせを今している最中でありまして、先日、8月の29、30で我々の大会があったのですが、そのような意見が代議員から多く出されたところでございます。したがって、来春闘もしっかりとした方針に向けて取組を続けてまいりたいというのが一つ。

もう一つ、労働条件というのは賃金だけではなくて様々なものがあるわけでありまして、往々にして中小企業の経営者の方であまりワークルールを御理解されていない方というのもおられるわけでありまして、我々が経験した実際にあった例では、私の会社ではドルで給料を払っていますので、日本の労働法は適用されなくてもいいのですとか、うちの会社は36協定を結んでいないので残業代を払う義務はないのですとか、そんなことを労使交渉の場で平気で言われる方がおられるわけでありまして、こうしたことを撲滅するためにも、ワークルールの周知徹底ということが求められていると思いますので、我々労働者としても学ぶべきだと思いますが、ぜひ経営者の皆さんにもワークルールについて何らかの周知徹底ができるような施策をお願いしたいと思います。

最後にM&Aについてでありますけれども、我々労働組合としてもM&Aそのものを否定するつもりは全くございません。経営について、これでは無理だと思われた経営者に引き続いて経営してもらうよりは、M&Aで新しい経営者のもとともに発展していきたいと考えているわけでありまして、中にはM&Aの条件で労働組合を潰すことというよ

うなことを言われる経営者もおられますので、こうしたところとは徹底して闘わざるを得なくなりますので、我々は経営者の皆さんとともに歩きたいと思っておりますので、ぜひ重要なステークホルダーの一つだと認識いただきたいと思います。

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、森委員の代理で塩田専務理事、お願いします。

○塩田氏 ありがとうございます。

先ほど宮部課長のほうからも御説明していただいた本文そのものについて、我々は意見はございませんけれども、3つほど我々の立場から見た観点に関して御説明を申し上げさせていただきますと思います。

1点目は、中小企業・小規模事業者の生産性向上という観点からでございます。

これは2つございまして、一つは本文中にもございますけれども、省力化投資の補助金に関しましては、先ほど伊藤委員からも御発言がありましたが、我々もこの対象品目がどういうふうになるのかというのを会員の方々は非常に関心を持っておりまして、本文中にもカタログ登録商品の拡充云々という記載があったと思いますので、我々としても今後の展開に非常に関心を持って注視をしていきたいと思っております。

生産性向上の2点目でございますけれども、我々中小企業・小規模事業者、特に小規模事業者に関しまして、持続化補助金とかものづくり補助金というのを頂いているわけですが、特に生産性向上という観点から、持続化補助金というのについてどういう実態にあるかというのも説明したいと思っておりますけれども、この制度ができて10年ぐらい経っておりまして、その間、17万件ぐらいの事業者の方が活用されていまして。特にこのコロナの期間に3年間、丸める意味で2020年の3月から3年後の去年の3月までというくくりをしますと、約8万件の事業者の方が活用されたということでございます。

コロナ禍でどういう使い方をされたのかということ、やはりコロナに対してどう対応していくかということで、非対面の販売環境の整備ということでECサイトをつくられたり、テイクアウトに転換するということで店舗の改装をされたり、新商品の開発をされたりということがございました。また、ウイルスの対策ということで、パーテーションを設置するとか空気清浄機を設置するとか、サーモカメラを設置するという地道な対応をされていまして、こういう事業者の方が一生懸命御努力をされて生産性を上げるということで、コロナ禍の非常に厳しい環境を生き延びてこられたということを申し上げたいと思います。

2点目でございます。我々、資料では参考資料3というところで添付させていただいておりますけれども、広域的な支援体制の構築ということでございます。これは大きく分けると3つほどありまして、参考資料3のところでは、例えば商工会と地元の金融機関等の連携でございますとか、もしくは日本政策金融公庫との連携というようなことを事例として掲げさせています。

2つ目のくくりとしては、商工会自身の中で県の組織と個別の商工会との間の連携をさ

せていただいています。

さらに、資料としては掲載させていただいていませんけれども、支援機関同士の連携というのは従前からやっていますし、我々もこれからも重点的に進めていく必要があると思っていますので、ここに記載されているような方向性で我々も進めていきたいと思っていますし、それぞれの得意、不得意なところもあるかと思っていますので、そういうところを補完しながら進めていくことが必要だろうと考えております。

最後、3点目でございますけれども、人材不足、人手不足という環境変化についてのバックアップということでございます。先ほど賃上げの話もございましたし、つい最近最低賃金が決まったというような言及もありましたけれども、いずれの場合でもやはり防衛的な賃上げをする事業者さんがかなり多いということは事実としてございます。こういった環境の中で、既に価格転嫁の対策というのは、ここ数年の間、中小企業庁さんのほうで先頭に立って進めていただいています。徐々に価格転嫁が進むことによつてのパーセンテージが増えてきているということを非常にありがたく思っていますので、これを引き続き進めていただくということが最低賃金、賃金を引き上げることがひいては人手不足の一つの大きなきっかけになるかと思っていますので、それをぜひお願いしたいと思います。

それから、先ほど布川委員からもお話がありましたけれども、外国人の技能実習制度、新しい制度で言いますと育成就労制度でございますけれども、これは地域の末端のところでは非常に尊重されているというか重視されている制度でございます。

それから、今回賃上げが起きたことに伴いまして、年収の壁をどうやってクリアしていくのかというようなこともございますので、そういった点も併せて制度面でも引き続き対応していただけると、人手不足にいろいろな方面から条件が緩和されていくというようなことになろうと思っています。よろしく願いいたします。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、オンライン参加の方々にお願いします。

最初に石倉委員からお願いします。

○石倉委員 社会保険労務士の石倉です。

今回お送りいただきました資料につきましては、非常によくできておりますし、今までの議論を反映していただいているなと感じております。

今回コメントさせていただくのは、やはりこれから先の社会で見込まれる少子高齢化とデジタルの推進を前提に考えたときに、キーワードとして考えていくためには、やはり持続可能性だと思っています。中小企業経営であったり、中小企業の存在自体が持続可能性をどのように持たせていくかということだと思いますけれども、社会保険労務士の視点から労働社会保障の面からコメントいたしますと、先ほども取り上げていただきましたけれども、人材こそ最も重要な経営資源であると感じていただきました。ただ、昨今の状況からしますと、なかなか従業員を貴重な経営資源と捉えなくて、まだまだ旧時代的な経営陣がいらっしゃって、ハラスメントが横行して、メンタルヘルス疾患の従業員が出てくる

というようなことが我々の業務では散見されています。もう一度、今、時代は変わってしまいますけれども、デジタル時代の社内コミュニティの再構築を行うことも必要な時代となっているのではないかというような認識を持っています。

今後、中小・小規模事業者に関して、多様な価値観の下に人材の流動性が高まることややはり予想されます。先ほど連合の安河内副会長がおっしゃっていましたが、人権に配慮した人権経営であったり、自社のパーパス、存在価値を高める経営、このような形でそれぞれが持続可能性を求めていくということが肝要かと思っております。

このことは、皆様方も既に御承知のとおり、国連の話であったり大企業の話ではなくて、地域の中小・小規模企業においても知らず知らずのうちにサプライチェーンの中に巻き込まれている現実を直視していかなければなりませんし、特に、例えば私は埼玉ですけれども、我々の住んでいる町においても、よく見えるところでは例えばコンビニのレジであったり、居酒屋の店員であったり、さらにはホテルの従業員など、宿泊観光業においても外国人の従業員が多く見られるようになりました。

先の国会で成立しましたがけれども、今後も育成就労制度の創設など、より多くの外国人労働者の就労が増えていくことになるでしょう。また、フリーランス新法、これらによって、これまでいわゆる労働者としての労働法の適用を受けなかった人たちに対しての対応であったり、育児・介護を抱えた女性労働者や高齢者などに対して無理のない仕事の仕方を作って行かなければなりません。したがって、人権に配慮した制度づくりをはじめとして、女性、高齢者、外国人の活用が必要な時代となっていると思います。

もう一方の観点で、デジタル推進のところですが、やはり現状を見ますと、年齢的にはついていけない層、それから、得意な年齢層の出現が顕著になってきています。特に地方では、これは実体験ですが、クリニック等の医療機関においても、これを契機に廃業を考えられているような先生もいらっしゃるのです。そのような状況であっても、今後、企業の仕事は現場が基本であって、人と人とのコミュニケーションを大切にできる。これは基本なのですが、挨拶からしっかり始まって、職場の仲間を思いやり、相手を尊重できるような職場づくりを支援していただきたいと思いますと考えております。

まとめますと、行き過ぎたデジタルだけの推進ではなくて、デジタルとアナログのバランスの取れた融合が必要な時代が来ていると考えております。

私からは以上です。よろしくお願いします。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて小高委員、お願いします。

○小高委員 小高でございます。

オンラインの通信環境があまりよくなくて、ところどころ音声途絶えるのが心配でございます。

本日、またお時間を頂戴しまして、ありがとうございます。

音声途絶えたところは、レポートを書かせていただきましたので、その辺でフォロー

していただければと思います。

いろいろな中小企業がある中で、今回のレジュメについては大変よくまとまっているなと認識しております。ただ、様々な中小企業がある中で、共通している課題、また、個別の課題と分かれるところはあるかと思しますので、共通している課題としては人口減少による市場の縮小、それで輸出への期待がかかる。それから、人手不足については、先ほども御指摘がありましたけれども、外国人労働者の受入環境の整備がまだ遅れているのではないかと。それから、経営者の高齢化と後継者不足というのは、やはり相続税の負担というものが大変大きな要因にもなっているのかなと思います。その他などもあろうかと思えます。

また、個別の課題といたしましては、私は食品業界、菓子業界でございますけれども、この業界といたしましては、行き過ぎた円安による輸入原材料の高騰でございます。不要な輸入関税等もありまして、国際価格では原料を買うことができず、世界一高い原材料と言われているのが日本国内でございます。

それから、値上げ値上げという声も出ておりまして、業界でも何とか値上げをしながらというところもありますけれども、所詮私どもの食品は生活産業でございますので、値上げすればいいというものではないと思います。必然的に値上げにも限界がありますよということで、当然これ以外の人件費、その他のコストアップもなかなか吸収し切れていない。円高による経営の苦しさというところについては多くあろうかと思えます。

それから、食品でございますので、どうしても日本の四季折々という季節性のある消費環境による年間の平準化をするのは大変難しい業界でございます。昔であれば残業等で吸収していたところでございますけれども、今は残業の制限等もありました。これが人手不足に拍車をかけていると感じております。

大変ざっくりでございますけれども、こういう共通課題、個別課題があろうかと思えます。

そして、中小企業の経営者でございますけれども、先ほど来いろいろ皆様からも御意見がありますとおり、どうしても経営者、中小企業は工場長兼経理部長兼営業部長もやるぞ、総務もやるぞということで、何でも屋であるのが実態かと思われまします。日々の激務に追われていろいろな情報を収集する時間がないと思っております。そのため、ここでも同じ課題を抱える業界の組合や地域のコミュニティなどの充実による課題解決というのが有効かと思われまします。ただ、この組合やコミュニティの管理、運営だけでも大変な費用がかかるわけございまして、だんだんこういったことの維持ができなくなっているのが実情でございます。何とかこういったところに何かしらの補助をいただけるとありがたいなと思うわけです。また、オンラインによるプラットフォームの活用についてもしっかりと考えております。

また、中小企業はいろいろな業界がございますけれども、やはり独自の技術や個性、また、オンリーワン企業としての特性がないと、ただの下請だけではなかなか厳しいなと思

います。よって、独自性をどう生かすかという伴走支援が必要かなと思います。自分でやっていますと、何がオンリーワンなのか、何が独自性なのかというのが分からなくなって、なかなかその辺のところの認識も薄くなっている部分があるのではないかなと。独自技術をどうやってオンリーワンにもっと仕上げていくのかというところでは、伴走支援というのは大変有効かと思うのですが、伴走支援をしていただくのに資金ですとかいろいろな情報環境を整えていくのには、先ほど桜井市さんの事例が出ておりましたけれども、地元の金融機関の担当者というのが一番その企業について詳しいわけでございます。そういう人たちをしっかりと教育することで、有効な伴走支援の窓口として、最初は補助金の申請、活用方法など、または社内イノベーションの機会を喚起する有効な策にはなるのではないかなと思います。この金融機関を巻き込んだ伴走支援というのについては、私も数年前からずっと申し上げていることでございます。

それから、私ども製造業の人手不足については、やはり一般的には地方に生産拠点を置いているため、人口の流出が最近進んでいるわけでございます。地方自治体が、また、国ももちろん地元の企業と一緒に地方の地域社会への移住政策により強力に取り組んでいく必要があるのではないかなと思います。先行例というのは多々あるかと思いますが、自治体によっては、よく人口流出、また、人口減少に悩みながらも、具体的な行動ができないでいる地方自治体が結構あるかと思います。こういう地方自治体に対して、何とか政府なり各省庁の地からでもっともっと有効な地方への移住政策といいますか、そういったことを喚起していただけると、私ども地方での生産拠点を持っている者とする心強いなと思います。

それから、新市場開拓については、輸出促進でございますけれども、私ども、農林水産省については品目別の促進団体の指定というのがございまして、予算もそれなりに若干頂いております。私どもの菓子につきましては、少しずつですが、業績は上がっていると思っております。食品というのは非常に嗜好性が高いものでございますので、時間はかかりますけれども、今後ともこつこつと輸出に向けて、しっかりと各メーカーさんをサポートしながら増やしていければなと思います。

実は今、オーストラリアのメルボルンでFine Food Australiaという食品展示会を開催しております。それで私は今メルボルンからオンラインでの参加ということになっております。

頑張っていきますので、またいろいろと御指導、御支援いただければと思っています。

以上でございます。ありがとうございます。

○小林会長 小高さん、どうもメルボルンから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 全国で3,000名弱のギグワーカーを活用しております、株式会社キャリア・マムの堤です。ありがとうございます。

本日、拝見しております。本当に皆様がおっしゃるようになにかというレポー

トでございましたが、9 ページにございます価格転嫁の部分がやはりぐっと刺さりました。と申しますのは、やはり人件費の転嫁というのは非常に難しいなと感じております。これは、系列企業であれば大企業様から流れていくところで、特に原材料が上がったということは飲み込みやすい部分ではあるかなと思うのですが、人件費の部分はやはり全国 1 都道 2 府 43 県で差もありますので、それだったら、中途半端な人を使うよりは IT、デジタルでいいよとか、外国の人を使えばいいではないかということで、ここに多様な働き方とうたっているのですが、結局、中小企業は多様な働き手を使えないという矛盾にぶち当たってしまうのではないかと思います。

またもう一つ、ベンチャーとか資本金の大小が逆転してしまうことで、下請法にはまらない形で、非常に若い企業が、私どもの 30 年近い会社もこの金額では駄目だよというところがございしますので、何とかこの辺り、中小企業の施策の中で人件費を上げようと努力している誠実な中小企業を支えていただけるような策を何か講じていただければと思うところでございます。

そして、14 ページ、最後のところに、会議の中で再三申し上げさせていただきました多様な働き方を認めていくためのインボイス制度という消費税の部分ですね。できれば 1000 万円以下は「免税」というような制限を設けずに、先ほど石倉先生もおっしゃいましたが、配偶者控除などがあるがためにそこを働く天高にしているローカル人材も活用できるように、万人みんなが公平感を感じられるような税制というものを 2 つ目にぜひ中小企業庁から御提案いただければと思います。

最後に、8 ページでとてもすてきな言葉が書いてあるなと思いました。地方の中でゆっくり成長していく。これをローカル・ゼブラといいます。対して 100 億以上成長していく、ここをスケールアップといいます。実はこの他聞にローカルではなくソーシャル・ゼブラという企業形態があると思います。このソーシャルは社会的起業家ということで、私ども株式会社キャリア・マムはここに非常に旗頭を立てています。ソーシャルビジネスネットワークという一般社団法人、また、様々な働き方を促進するデジタルのためのテレワーク活用のマネジメント研修や検定などを一般社団法人日本テレワーク協会の理事としても進めております。ぜひ中小企業庁として、中小企業こそ、こういった「新しい働き方」の旗振りをされるようにと。このような新しいしくみに頑張られたところにぜひ補助金や研修制度など、アナウンスしていただければと思います。

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。

続いて宮川委員、お願いします。

○宮川委員 中小企業基盤整備機構の宮川でございます。

事務局資料にもございますが、日本経済はまさにデフレ構造から脱却し、成長軌道に向かう岐路にあると私も感じておりまして、中小企業の「稼ぐ力」の強化、「攻めの経営」が鍵になると思っております。

今回、非常に多岐にわたる論点が用意されておりますけれども、時間の制約もありますので、3点だけ申し上げます。

第1にIT導入、DXの推進についてであります。IT導入につきましては、インボイス対応をきっかけに小規模事業者でも導入が進み、裾野はある程度広がってきているのではないかと考えております。IT導入補助金ではこの4年間で累計18万社の中小企業を支援してきておりますが、うち7割は小規模事業者でありました。建設業や卸・小売業、製造業で過半を占め、導入されたソフトは財務会計や決済の関係が半分以上を占めておりました。普及のためにもこうした支援は引き続き必要と感じております。

中小機構でもIT経営サポートセンターを地方にも拡充し、経営課題や業務の状況に応じて具体的なIT戦略の方針やツールについてアドバイスをしております。件数も増えてきております。DXレベルでの成功事例を見ますと、外部人材のサポートを活用しつつも、やはり経営トップが会社の将来像を描き、それに向けたDXの目的、経営・業務状況の整理にじっくり取り組むことがキーになっております。機構は、ハンズオン支援という形で外部専門家を招聘しつつ、経営者との対話を密にしながら最適なDXの処方箋を提供しており、今後この分野をさらに強化していきたいと考えております。

第2にインバウンドを含む海外需要の獲得についてです。中小機構の支援先で売上げを大きく伸ばした企業を分析したところ、海外市場など伸びる市場をしっかりとつかんだケースがその多くを占めました。国内需要だけでは頭打ちになってしまう中、伸びが期待できる海外需要の獲得は重要な選択肢です。昨年度の機構の海外展開の支援では、新規輸出1万社支援プログラムの下、年間約9,000件の相談、5,000件のマッチングに対応いたしました。相談の2割は相手国も決まっていない初期の段階からの相談でした。そこから現地視察や現地企業との面談でのフィードバックを踏まえつつ、試行錯誤を重ねていくのですが、成功の鍵はやはり経営者自身がイニシアチブを発揮して取組を進め、スピーディーな判断や試行錯誤を行っていることです。フットワークは軽く、同時に粘り強く取り組む経営者の挑戦に対して、中小機構としてもしっかりとサポートしてまいりたいと思います。

第3に、DXで述べたところとも重複いたしますが、外部で経験を積んだ人材の確保・活用についてであります。「攻めの経営」に挑戦する際、知恵やノウハウの獲得が大きな課題になってきます。特に地方ほど経験・ノウハウを持った人材の確保が課題であり、中小機構でも支援する専門家の確保が課題になっていきます。マーケティングや研究開発の成果を生かした技術経営、DX分野での人材はどうしても大企業に偏在しているのが事実です。これらの経験を積んだ大企業OB人材をうまく活用したり、現役人材の副業・兼業を積極的に促したりして、中小企業の経営に役立てる工夫がもっと要るのではないのでしょうか。

例えば他省庁の事業、これは内閣府と内閣官房、金融庁になりますけれども、「プロフェッショナル人材事業」「REVICareer」といった制度があります。前者は各都道府県に設置されたプロ人材拠点において外部のプロ人材と地方中小企業とのマッチングをサポートする仕組みであり、後者は支援機関であるREVICに整備されました、主に地域金融機関が活

用する大企業人材データバンクです。一部では活用されているようですが、総じて実績は苦戦していると聞いています。こうした他省庁政策と中小企業庁の中小企業政策との連動をもっと進めてみてはどうでしょうか。ぜひ省庁横断的な連携、都道府県や金融機関、支援機関を巻き込んだムーブメントの創出をお願いしたいと存じます。

また、先ほど滝澤委員からもありましたけれども、大企業へは、制度は認められているものの、なかなか浸透していない副業解禁拡大を経産省主導で積極的に働きかけを行うなど、国や地域を挙げての機運醸成に取り組んでいくことがよいのではないのでしょうか。

最後に、「稼ぐ力」を大きく伸ばす企業として、「100億企業」へのスケールアップの議論がなされていますが、地域の企業が大きく成長して、地域の力を高めることは重要だと考えています。中小機構としても挑戦を後押ししていきたいと考えております。

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。

最後に、達増委員の代理で岩渕さん、お願いします。

○岩渕氏 岩手県商工労働観光部の岩渕と申します。よろしくお願いいたします。

私からも、今回の提言が今後の中小企業・小規模事業者の方向性をしっかりと書き込まれているという前提の下、具体的な支援策を展開したりしていく上で配慮していただきたいという意味合いで3点お話をさせていただきたいと思います。

1点目は、2ページに記載してありますように、中小企業・小規模事業者は、事業規模、業種等の面で多種多様であることということが重要であると思います。この全体の本文を読んだときに、我々は例えば半導体であるとか自動車といったものづくり関連産業の中小企業者に当てはめるとすっきりと読むことができました。こういう中で、多様な業種がありますので、やはりこれが飲食業ですとか、あるいはスーパーをはじめとした生活関連サービスの事業者さんにも当てはまるような支援策の展開につながっていけばよいと思っています。

また、大都市圏と地方の小規模事業者では課題が異なるといったことも気にかけていただければと思います。具体的には地方部の小規模事業者、特に生活関連サービスを提供している事業者におきましては、代わりがないということです。辞めてしまうと、その地域の生活が維持できなくなります。そうした中で、そうした場所の事業者さんは地元の生活を維持しつつ、観光等で訪れる人たちへの対応、そして、ネット販売等を通じた海外への展開と多様な取組をしなければなりません。そういった背景にあるということを十分に踏まえていただければと思います。

それからもう一つ、余談になるのですが、人材不足のところで、様々な分野で地方は人材不足が起きていますが、今、特に顕著になっていると感じているのが、生活を維持する上で必要な、例えば電気工事業とかそういった事業者の人材不足が深刻になってきているのかなと。そういう声を多くいただいております。若い子供たちは情報ですとかデザインといった職種には希望が殺到しますけれども、なかなか電気設備であったり機械設備とい

った、工業高校の学科もそうですが、そういうところが入学生の確保が難しくなったり、少なくなったりといった状況にあるので、その辺に目配せもしていかなければいけないかなと感じております。

2点目は、一番最後の支援機関の強化のところでございます。コロナ禍で中小企業・小規模事業者の事業継続を維持してきたのは、やはり商工会議所さん、商工会さん、それから、中小企業団体中央会さんといった商工指導団体の方々の力が大きかったと考えております。こうした方々の支援の下で小規模事業者がDXを取り入れる、あるいは異分野に進出するといった経営革新計画の策定が特に商工会さんの指導の下でものすごく増えている状況でございます。こうした小規模事業者さんの特に財務面とかの支援とかも考えれば、そういう指導団体の経営指導員といった人材をしっかりと確保していくことが重要だと思っております。こうした団体の基盤強化が重要だと思っております。

最後に、本文に記載がないのですが、お話にも多々出てきております外国人材の受入れでございます。地元の企業と話をして人材不足の話になれば、最後は外国人材の話になります。それで、これもなかなか行政としての関わりというのが、都道府県でも他部局横断となるとか難しい面があるのですが、何が必要かといった話になると、日本語教育であるとか、あるいは外国人のインターンシップの受入れみたいなことができないとか、様々出てくるのですが、それが、いろいろな部局、多分国のほうにおかれましても省庁さんで分かれてくるのかと思います。

やはりこの辺をしっかりと今後やっていかなくてはいけないのかなと考えておきまして、最後の行き着く先は、地方においても外国人が住みやすい環境整備を整えていくこと、まちづくりを進めていくことかなと考えております。例えば商店街に外国人が集える場所、リラックスできるような場所ができたり、そういうのをどこの担当で進めていくのかなといった辺りも今後キーになってくると思いますので、そういうところを横断的に検討できればいいかなと考えております。

以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

委員の皆様からの御意見を承りました。

私からも、皆様からの御意見で特に重複していた部分と、商工会議所として補足してもらいたい点について申し上げます。

中小企業は、日本経済の縮図ですが、今、その生態系や外的環境が変わりつつあります。ここで上昇しないと後がないという時期だと思います。

したがって、提言案、方針、政策は非常に大事ですが、少々客観性が強いという意見がありましたので、中小企業庁の皆さんには、中小企業経営者の立場で、何が大事で何が必要であるかを含め、内容の見直しをお願いします。

経営者教育の支援、付加価値の見える化、知財保護や知財リテラシーに関して多くの御意見がありました。また、価格転嫁、外国人材、海外需要の開拓等への意見もありました。

価格転嫁に関しては、私が日本商工会議所会頭に就任して1年半近くたちますが、パートナーシップ構築宣言の宣言数は、就任当初は1万8000社ほどでした。現在は5万3000社と、約3倍になっていますが、中小企業の宣言が増えた結果であり、経団連会員の大企業の宣言は53%です。価格転嫁の商習慣化は、経営者に繰り返しお願いしていますが、まだ道半ばです。

実際の価格交渉では、大企業は収益が上がったから価格交渉に応じるのではなく、価格転嫁はコストだという認識を、購買部長ではなく経営者に持ってもらいたいと繰り返し申し上げています。あるいは、数千億円の収益が出た場合に、その1～2割を次年度から下請企業に還元するという対応も望ましくないと思います。

また、労務費の転嫁に関しては、価格交渉テンプレートが公表されていますので、これを最大限に利用して交渉していただきたいのですが、実際のプロセスは道半ばなのが現実であり、今後も全力で後押しをしていきたいと思っています。

次に、宮川委員から発言がありました海外展開ですが、中小企業・小規模事業者の輸出比率は売上高全体の3%であり、大いに伸ばす必要があります。さらに円安の状況ですので、会頭に就任後、中小企業の海外展開は一つの命題と考えています。海外に出張した際は、現地の日本商工会議所に対し、中小企業のことをよく見てほしいと伝えています。現地のJETROと協力して、中小企業のニーズを把握してほしいと思います。

人材の供給については、以前、会長を務めていた日本貿易会に、ABICという商社等のOB、OG人材を各地に派遣している団体があります。原則無償、交通費の負担程度で地方自治体や中小企業に派遣していますので、こうした人材の活用を推進していこうと考えています。

以上が、皆さんのご意見を受けての感想です。

商工会議所としては、毎年4月と7月に中小企業政策に関する要望書を提出しています。その中に記載していますが、地方も現在、二極化が進んでおり、例えば九州では北半分と南半分で格差が大きく、人がどんどん流出しています。つまり、東京一極集中だけでなく、地方の主要都市に人口が集中する事象が起こっています。そのため、地方の商業インフラを維持するために、そして少子高齢化対策にもなりますが、地方の雇用の約9割を担っている中小企業にもより光を当ててもらいたいと思います。

取引適正化や、労務費の転嫁指針の周知も要望しており、今回の政策案に記載していただきました。提言案を拝見した上で、日本商工会議所としてのコメントを申し上げます。我々商工会議所は、中小企業を支援し事業を継続してもらい、廃業を選択するのではなく、事業承継やM&Aで一回り大きくなってもらいたいと考えています。そのためには早期の相談、早期の支援が大事です。地元の金融機関と商工会議所が連携し、相談対応していることを、提言に記載していただきたいと思います。

また、商工会議所の経営指導員数が減少しています。さらに、経営課題の多様化に伴い、カバーする業務範囲が広がり、マンパワー不足が顕著です。私も地方の経営指導員と定期的に懇談していますが、皆さんから様々な課題が挙げられます。したがって、経営指導員

のマンパワー不足を解消する予算措置をぜひお願いします。

さらに、地方の小規模事業者の社会的な意義をぜひ反映させていただきたいと思います。小規模事業者の地方における社会的な意義を再認識し、万全の支援をした上でも新陳代謝は起こり得ますが、地域を支えるインフラの担い手として、特に小規模事業者に光を当ててもらいたいと思います。

関連して、地域の経済循環を太く強くしていくための施策に関しては、中堅企業に近い中小企業が、売り上げ100億円の企業へと成長していくことを支援するだけでなく、それを支えている企業にもぜひ光を当ててもらいたいと考えます。

加えて、生産性向上に資するDXに関しては、地方の商工会議所の経営指導員から色々な話を聞きました。経営者がDXを思い切って決断してよかったという声がある一方、デジタル化に取り組んでも、成果に結びつくまでに時間がかかります。そこまで我慢できない、あるいは見切ってしまう経営者が多いということを、多くの経営指導員から聞きました。

また、価格転嫁対策のための生産性や付加価値の向上にはDXが一番近道であり、他社の成功例も多いことから、国や地方自治体からの補助金や、カタログ式の補助金（省力化投資補助金）の活用をぜひ強調させていただきたいと思います。

最後に知財です。中小企業の経営者は、人事部長や総務部長、生産部長などの役割も果たさなければならず、決断や従業員への伝達は早いものの、知財を忘れていることが多いのが実情です。先ほど橋本委員が指摘されましたが、知財の活用を周知することの重要性を感じており、大企業との取引における知財の保護も強調させていただきたいと思います。

以上が商工会議所からの要望です。

それでは布川委員、お願いします。

○布川委員 意見というか例なのですけれども、実は当社はすごく残業が多くて、残業が多いときは年間に残業代だけで1億ぐらい払っていたのです。そういう時代がありまして、どうしたことかという、先ほどのDXなのです。基幹システムを新しくしようという話はあったのですけれども、お金がないから、業績も悪いから、こんなのはできないよということで、ずっとマンパワーでいろいろなことをやっていたのです。それがやはり効率が悪くから残業につながっていた。それで、私が社長のときにこれはやらないといけないということで、基幹システムを一掃したのです。これはその当時恐らく6000万とか7000万ぐらいかかったのです。でも、その後の残業代の減少というのがすごく、2年ぐらいで元は取れましたね。ということで、すごく効率化になりましたという事例がありますので、DXは本当に皆さんこれをして本当に改善になるのかなみたいなことをよく言われるのですけれども、やればきっと効果は上がりますので、ぜひやってほしいなと思います。

以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

私も地方を訪問した際は、地元の商工会議所の会頭、副会頭など役員と懇談しますが、アナログの方が多い印象です。布川委員の発言にありましたように成功例はありますし、

タイムラグはあっても必ず成果は上がります。商工会議所の経営指導員には、経営者をやる気にさせ、それが金銭に結びつくと説明してほしいと伝えています。

加戸委員、お願いします。

○加戸委員 ちょっと抽象的な話になるのですが、やはり地方の現状をお伝えするべきかと思ってお話します。今日宮川さんもおっしゃっていたのですけれども、労働力の話、DXの話にもつながるのですが、地域や中小企業をお祭りだとすると、幾ら人がいても、みこしを担ぐ人、そこに汗をかける人間がいなくてお祭りのメインは登場しないのです。正直みこしなんて背負いたくないし、触りたくないし、でもお祭りは好きという傍観者が増えてきているような気はします。

DXも、一番行政が必要な部分であって、中小企業は効率化という意味ではデジタルの技術を入れるべきなのではけれども、それに対して取り組む真剣な人間がいなくて、まず音頭取りから、そして、それを支える人、実際に担ぐ人がいなかったら、それはお祭りとして成立しないのですよ。ですから、メインなきお祭りをどんどん助長しているような状態かなという雰囲気が物すごくあります。

こういった形で議論をするというのがここはできるのでしゃべらせていただきますが、ここが本当に分からないと誰も支えません。最初からみこしは落ちています。上げることもすらもできないから、みこしは要らないかもしれない、というような議論に今なりつつあるのですけれども、本末転倒です。日本は、強みであった技術とかノウハウとか共助、助け合うことによって強固なすぐには落ちない経済というものをつくり上げてきました。私は出自が服の小売業ですが、父が言っていました。これは実は伝統産業なのだよと。伝統芸能と言っていましたかね。なぜならば、お客さんも含めて、従業員、売り子も含めて一生懸命頑張って維持しているから、いきなりぱーんと消えてなくなることがないということです。私はよくそんな効率が悪いことをするなと思っていたのですけれども、確かに服の小売の売上は落ちにくかったのです。

これまで国全体を維持してきた共助、底力のようなものを大切にせずに、これをやれば効率がいいからという議論でぱんぱん進めてしまって、一体今までとこれからは何が違うのか、実際メインを担っていたのは誰なのか。それに対してこれからどうするのかという議論を怠ったり、そこを大事だと思わずに大企業の経済理論で進めると、下で支えていたものはなくなります。商店街が分かりやすいですね。

ということで、すみません。抽象的でした。

○小林会長 今のご意見は全くそのとおりだと思います。私が最初に申し上げた、生態系が変わってきたということと同様です。DXに関しても、商工会議所がまずIT化していく必要があります。さらに、IT化に取り組むべき企業を束ね、基礎的な内容でも、まず浸透させていかなければならないと思います。いろいろ問題はありますが、我々が対面し、その中で比較的取り組みやすい解を見つけていくことが役割だと思っています。

それでは伊藤委員、お願いします。

○伊藤委員 先ほど外国人材の話がありまして、地域の中小企業にとっては本当に欠かせないと思うのです。私も取材したのですが、例えば外国人材の従業員の子供たちを、日本語もままならない状況で地元の小学校で見てもらおうと思ったときに、小学校が拒否するというのですよね。その部分で、今、文科省は先生の働き方改革というところで本当に余裕がない。だけれども、これからの日本を考えたときに、外国人材は絶対必要になってくるわけですよね。そういう意味では、省庁横断でこれからの社会がどうなっていくのか、そのための教育の在り方をどうするのかということも含めて考えていかないと解決できないことだなと思ったので、一言申し上げておきます。

以上です。

○小林会長 皆さん、御意見をありがとうございました。

中小企業庁におかれては、本日の御意見を踏まえて、引き続き中小企業政策を充実させるよう、よろしくお願い申し上げます。

また、追加の御意見がある委員は、適宜事務局までお伝えください。

○宮部企画課長 小林会長、また、委員の皆様、ありがとうございました。

すみません。時間管理の関係もございまして、本来であれば、中小企業庁より、各課長、幹部が出席していますので、お答えすべきところですが、皆さんの御意見を皆肝に銘じたと思いますので、今後の中小企業政策の企画立案あるいは実施におきまして、御意見を踏まえてやっていきたいと思っています。

本日は大変お忙しいところ、ありがとうございました。また引き続きよろしくお願いいたします。

午後5時00分 閉会