

令和4年度第1回神奈川県中小企業・小規模企業活性化推進審議会 議事録

日時：令和5年3月28日（火）10時00分～12時00分

会場：神奈川県新庁舎9階 議会第8会議室

- 1 開会
 - 2 あいさつ
 - 3 会長、副会長の互選について
 - 4 報告事項
 - (1) 令和4年度神奈川県中小企業・小規模企業経営課題等把握事業結果について
 - 5 審議事項
 - (1) 神奈川県中小企業・小規模企業活性化推進計画 評価報告書について
 - (2) 神奈川県中小企業・小規模企業活性化推進計画の見直し骨子（案）について
 - 6 その他
 - (1) 情報提供
-

- 1 開会
(事務局より、開会及び審議会の成立を報告)
- 2 あいさつ
(中小企業部長よりあいさつ)
- 3 会長、副会長の互選について
(委員の互選により、佐々徹委員が会長に、二神枝保委員が副会長となった。)
- 4 報告事項
 - (1) 令和4年度神奈川県中小企業・小規模企業経営課題等把握事業結果について

○佐々会長

それでは、令和4年度第1回神奈川県中小企業・小規模企業活性化推進審議会を進めさせていただきたいと思います。

まず、次第でございます、4報告事項(1) 令和4年度神奈川県中小企業・小規模企業経営課題等把握事業結果について、ご説明よろしくお願ひいたします。

○事務局

(事務局より、報告事項(1)について、資料1を用いて説明)

○佐々会長

それでは、ただいまの報告事項について、何か質問等がございましたらよろしくお願ひいたします。

○水野委員

経営課題のトップは、人材不足ということは分かったのですが、2～4位くらい、どういう順番で皆さん考えられているのかということと、コロナ前とコロナ後で大きな変化があったのか、わかれば教えていただきたいのですが。

○事務局（中小企業支援課）

今年度については、一番多かったのが、「人材の確保・採用・育成」で、49.1%。次が「販路開拓・販売促進への対策」。その次が「仕入価格・原材料費の上昇に対する価格転嫁」という順でございます。

令和元年度の結果は、1位が「人材の確保・採用・育成」で、56.3%。次が、「販路開拓・販売促進への対策」で、46.5%。次が、「競争商品や他社との差別化戦略」で、25.8%でございます。

○佐々会長

我々も一番関心がございますコロナの前後ですけれども、やはり人材の確保・採用・育成がトップということは、コロナ前も現在も変わらないということで、やはりこの問題が一番大きいようです。

○星野委員

価格転嫁について、物価高ということは周知の通りで、中小企業は、材料の高騰、電気代の高騰を、お客様に対して転嫁できるように、いろんな方策で提案をしているのですが、なかなか思うように価格に転嫁できないという状況があります。

この物価高と、価格転嫁できないという状況の中で、関連ある県からの施策、支援していただけるような施策があるのでしょうか。

○事務局（中小企業支援課）

中小企業の方は、特にウクライナ情勢以降、物価上昇、エネルギー価格・原材料高騰に非常に苦しんでいるというお声を聞いております。

そういった中小企業の方に対しては、神奈川産業振興センター、K I P（キップ）という機関で、中小企業に総合的な支援をしています。

例えば、相談窓口を設けて、価格転嫁が難しいとか、あるいは販路開拓が難しいといった中小企業に、寄り添った支援をしています。

また、もっと切迫しているようなご相談つきましても、K I Pの中に「下請けかけこみ寺」というものが設置されており、事例によっては、公正取引委員会等と連携するといったアドバイスをしています。

○星野委員

あともう1点いいですか。

融資制度に関して、今、中小企業庁がガイドラインを出している経営者保証については、県は今どういうスタンスで臨んでいらっしゃるのでしょうか。

○事務局（金融課）

制度融資における経営者保証の考え方でございますが、基本的には保証人、連帯保証の関係につきましては、個人に関しては原則不要、企業に関しては代表者の方を、基本的には連帯保証人という形にしております。しかしながら、ガイドラインにも定めがございますので、一定の要件に該当する場合につきましては、法人対象者も連帯保証人を不要とする、という取扱いとしてございます。

○佐藤委員

先ほどの経営課題のところで意外だったのが、「資金繰りや資金調達」に対する不安というのが、28%になっていた点です。このコロナ禍ではかなり潤沢に資金供給がされたという理解をされていて、相当厳しい経営環境でも、金融機関の方が資金をつないでくださったと思うんです。

ところが、実際のアンケートではこのように不安だというふうに書かれているのは、この後の返済に対する不安という認識なのか、それとも実際に供給されないところがあって、資金繰りの現状に窮しているということなのか、どちらというふうにとっていけばよろしいのか、お聞かせいただければと思います。

○佐々会長

確かにそうですね。おっしゃる通りで、これからに対する不安が大きいのか、これまでに十分でなかったのか、それがおわかりになりましたら、よろしく願いいたします。

○事務局（金融課）

制度融資のご説明になりますが、現状のご説明からいたしますと、令和2年度に緊急の資金繰り支援として、ゼロゼロ融資をはじめとする緊急の支援を行いました。制度融資は令和2年度全体で8,311億円というとてつもない金額でございます。対前年度比で6倍という状況でございます。それだけ緊急的に集中投下したということでございます。

当然これに対する返済というものが始まってまいります。ゼロゼロ融資の返済状況を簡単にご説明いたしますと、実はもう8割の方が順調に返済を開始しています。

そういう状況ではあります。残り2割のうち約15%には据置期間があるので、その方々は今後返済が始まるという状況でございます。

加えまして、ゼロゼロ融資の特徴といたしまして、据置期間5年に加えて無利子が3年という仕組みになっています。令和2年5月からゼロゼロ融資が始まっていますので、その3年後ということで、令和5年5月から、利息の分、返済負担が高まる、中小企業のみなさまの返済が本格化するという状況となるわけでございます。

前置きが長くなりましたが、ご質問の趣旨としましては、各中小企業の皆様がこの返済に対する

ご懸念をどのように感じていらっしゃるのかというところに関しましては、1つは、返済に関してどうしていこうかというところもあるかと思えます。加えまして、その返済に加えまして今後原油・原材料の高騰という話がある中、また価格転嫁の話がございましたけれども、そういうプラスの要素がある中で、今後の返済をどうしていこうかという不安、両方あるかと思っております。その両方に対して、我々も、融資の返済をしていただく施策を考えているというところでございます。

○事務局（中小企業部長）

ちょっと補足させてください。経営課題等把握事業結果のQ1の回答のうち、「資金繰りや資金調達」が28%、「借入資金の返済」が20.7%ということで、今ご質問の中で、意外だったのが、返済よりも資金調達の方が多い、ということです。

ここについては、中小企業さんは債務が膨らんでいて、例えば月商に対する融資の倍率を見るとかなり上昇し、業種によっては年商を超える借入れがあり、それらの返済を10年とかやっていかなければいけない中で、今後また経済が悪化したり、災害が起きたとき、次の一手があるのか、そういった意味での資金の不安というのはおそらくあるのではないかと思います。

それから、ゼロゼロ融資でこれまでなかったのは、現金商売をしている方々が、創業時に借りることはあっても、経常資金で借りるということはあまりないかと思うんですけど、そういった方々も制度融資利用しているということで、今後、返すのも借りるのも課題ということは、おそらく思っているだろうと思います。

足元では金融機関さん、貸出しを積極的にやっていただいたという面はあるのですが、将来を見たら、借りるのも返すのも不安だな、そういうところがこういうところに表れているものと想定しております。

○小谷委員

コロナ禍の中、たくさんの支援があったということですが、この人材の確保に関しての支援というのはございますか。

○事務局（中小企業支援課）

中小企業の人材難に対し、県は「プロ人材活用センター」を設けています。

例えばDXのスペシャリスト、経理のスペシャリストみたいな方はどういうところにいるかと申しますと、大企業には一定の人材も豊富ですし、いろんな専門家もいます。大企業のこういったプロ人材を、副業として中小企業につなげる、紹介するといったことをしております。

いろんな施策や企画があった時に、そこにワンポイントで、そういった副業人材をつなげるといったこと、マッチングをしております。

○事務局（産業人材課）

今、ちまたでよくリスキリングというワードが出ております。そういったことにつきまして、県では今、リスキリングに関する中小企業の皆様への相談窓口を設置するというので、準備を進めております。

令和5年度から相談窓口を県庁の中に設置いたしまして、様々なご相談を承りまして、関係各所、関係機関につなげていくことで、中小企業の皆様の人材育成に関する問題解決を支援して参りたいと考えております。

○小谷委員

人材を確保するのにどこの企業さんも頭を痛めているというお話をよく聞くので、ありがとうございました。

○佐々会長

それでは審議事項に入らせていただければと思います。

次第の、5の審議事項(1)神奈川県中小企業・小規模企業活性化推進計画 評価報告書について、委員の皆様からぜひご意見をいただきたいと思っておりますので、よろしく願いをいたします。

それでは、こちらに関しまして、ご説明よろしく願いいたします。

○事務局

(事務局より、審議事項(1)神奈川県中小企業・小規模企業活性化推進計画 評価報告書について、資料2を用いて説明)

○佐々会長

それでは、ただいまご説明いただきました、神奈川県中小企業・小規模企業活性化推進計画 評価報告書について、ご意見をいただければと思っております。

先ほどご説明にもありました通り、数値目標、あるいは大柱の政策目標、あるいはこのKPIの実績であるとか達成状況について、あるいは改めて目標設定することとしている「黒字企業の割合」について、目標設定するにあたっての考え方等について、ぜひご意見いただければと思っております。よろしく願いいたします。

○佐藤委員

まず、神奈川県内のGDPを向上させるということは、一つ大きな目標としてあると思います。その中で、GDPを上げるためには何をしなきゃいけないかという、企業は売上を上げなきゃいけないと思います。

ところが、黒字目標ということになりますと、コストを下げて黒字を出すという方向に行きかねないのです。

その中で、中柱がいいのか大柱がいいのかわからないですけれども、黒字だけではなくて、売上を伸ばしていくために、価格転嫁もそうですが、どうすべきか。やはりそこを着地目標に何か企業に指標となるものが与えられると良いんじゃないかなと思うのがまず1点です。

それともう1点が、ここに書いてございます黒字企業の割合という中で、この数年間、コロナ禍で、過去最高益を出している企業は意外と多いんです。これ何かというと、みんな補助金なんです。補助金、助成金をもらって、過去最高益を出している企業が数多くある。

今もなお出向型の補助金が出ていて、極端な話、人件費の90%補助金が出るという施策がとられています。そうすると、その分が黒字として、特別利益として計上されるんですよね。

それをもって黒字になっているということになると、実態とは違うので、どこで黒字と判断するのかということ、この目標自体はいいと思うんですけど、それもお決めにならないといけないのではないのでしょうか。

ただ割合を決めるだけじゃなくて、どこの利益を黒字として見ていくのかということが重要なんじゃないかなと思います。

○事務局（中小企業支援課）

委員がおっしゃった通り、県でも、例えばコロナの時には、飲食店協力金を実施し、飲食店に対して多くの支出をしてきました。

あとは例えば、ビジネスモデル転換に関する補助金をやっています。これはコロナ禍の中で、中小企業が自分たちの活路を見出すために、新たなビジネスに挑戦するとか、例えば、直接対面で販売しているところはECサイトを出すといった、業務転換をする際の補助をしております。

通常であれば県の補助金の補助率は、3分の1なのですが、やはりコロナ禍の特別な事情ということで、この補助金の補助率は4分の3としています。上限は3,000万円で、そういった資金が多く出ているというのは事実でございます。

これにより一部黒字に転換しているという部分はあろうかと思ひまして、今後通常の状態に戻っていったときに実態がどうなってくるのかというのは、それは課題かなと思っております。そういった指標の取り方というのは、今後検討はさせていただきたいと思っております。

○二神副会長

働き方改革の促進と人材の育成について、大変重要な課題だと思いますので、少しコメントさせていただきたいのですが、大柱6の14ページからのところ、先ほどの人材の確保なんかにも関連してくるんですけど、1つは働き方改革って言っても非常に広くて、労働時間の短縮とかワークライフバランスとか、あと正規と非正規の均等問題とかいろいろあると思うんですけど、そこら辺がもう少しきめ細かく、どのように考えてらっしゃるのかっていうのを伺いたしたいと思います。

それから2つ目としては、中柱2の「多様な人材の確保・育成（ダイバーシティ）」と書いてあるんですけども、ダイバーシティっていうと、少子高齢化の中で女性とか障害者とか外国人とか高齢者の活用というのは、非常に重要な課題だと思うんですけど、そういったことを、この指標の取り方は「人材確保に関する充足感」ということだけですので、もう少し、多様な人材をどういうふう育成していくとか、そういう指標もきめ細かく検討した方がいいのかなと思ひました。

それから3つ目として、その中柱3のところ、先ほど県のプロ人材活用センターのことを大変興味深く伺いたんですけども、専門人材って言った場合に、どういう産業のどういう職種の人材をターゲットとされて、育成していかれるというふうを考えていらっしゃるのか、そういったことも、今DXとかそういうことがあるので、伺いたしたいと思います。

最後4つ目ですが、職業能力開発、総合職業技術校について、今後、産学官連携、大学との連携といったことを考えていらっしゃるのか、そういったことを伺いさせていただければと思います。

○事務局（雇用労政課）

働き方改革の取組みということで「働き方改革セミナー・相談会の参加企業数」というのを1つの指標にしておりますけれども、コロナで、人を集めたセミナーや相談会というのはなかなか難しく、目標に達していないというのが実績として上がっております。

ただ、コロナを契機に、県としては、中小企業様向けに、令和2年度から今年度まで補助金を実施しまして、テレワークを促進しております。

来年度以降は、補助金ではありませんが、アドバイザーを派遣させていただいて、こういった形テレワークを行うか、というようなことを周知していきたいと考えております。

働き方改革全般につきましては、県としてはホームページ等で、国の助成金、あるいは働き方改革関連法の法改正などについて周知をさせていただいております。

○二神副会長

コロナでテレワークというのは非常に広がっている状況かと思うんですけど、これを見ると、実績は全然目標に達してないようです。何か原因とか、考えられることはあるのでしょうか。

○事務局（雇用労政課）

今はテレワークの、例えば実施状況といったものを指標に掲げてございません。

○事務局（中小企業支援課）

テレワークなど、コロナで進んだというの見える化した方が良く、という意見、検討させていただきたいと思います。

続きまして、多様な人材確保、ダイバーシティの件ですけれども、これから労働市場が縮小していく中で、障害者とか高齢者、女性など、人材の活用は非常に大切だと思っています。

県でも、今お答えさせていただいた雇用労政課で、高齢者や女性活用といった施策をやっております。

ご質問の趣旨は、そういったダイバーシティ、多様な人材ということもいっしょくたにして記載するのではなく、もう少し事細かに、ということですね。

○二神副会長

そうです。せっかくこの中柱2のところダイバーシティを入れているのに、今、指標は、充足感のことしか聞いていないので、せっかく県の方で、女性の就業支援とか、障害者の雇用促進とか外国人材の就業支援、中高年齢者の就業支援もやってらっしゃるので、何かそれに関するデータも入れた方が良くはないかと思いました。

○事務局（雇用労政課）

検討させていただきたいと思います。

○星野委員

今、充足感 42%ということは、反対の約 60%の方が充足感を感じてないということになりますよね。

さっき二神先生がおっしゃった通りで、その部分が見えないので、支援策がいっぱいあって、本当にそれが効果があるのかどうかというところが出てくれば、この辺の数字がもう少し明確に正確なものになっていくんじゃないでしょうか。

○事務局（中小企業支援課）

それは検討させていただきたいと思います。

もう1つ、プロ人材活用センターの件でございます。ターゲット、どういうところに重きを置いていくかということですが、やはり今後は、労働市場が縮小化していく中で、中小企業の人材不足、その1つを担うのがDXかなと思っております。そこで、いかにDX、デジタル化を進めて、効率化を進めていくかというのが一つのカギになってると思ってしまして、プロ人材活用センターは今後、大企業等に非常に多くいらっしゃるデジタルのスキルを持った方、これを例えば、先ほど申しましたが、ワンポイントリリーフじゃないですけど、副業として、中小企業に派遣をして、マッチングをして、1つのプロジェクトをやっていただくといったことを考えております。

実際に実績もございまして、中小企業さんの声から、そういう活用した方の方から、いい成果があったというお声を聞いております。

一からデジタル人材を育成したりすると、大きな人件費が必要になりますが、1つのプロジェクトのために大企業の力を借りることで、非常に効率的に成果が上げられたというお声を聞いております。そういったことに、今後は力を入れて行きたいと思っております。

○星野委員

DXっていうと、多分、中小企業はDXの言葉すら感じてないというか、まだまだ紙ベースで、インターネットもITもAIもわからないという方たちが多い、小規模は特にそうだと思います。

専門人材といっても、そんなに専門でなくていいんですね。例えば、本当に簡単に使える、インターネットの世界からスタートでもいいので、そういうところからスタートいただけるようなものをちょっと考えていただきたいなと思うんです。

でない、小規模の皆さんで本当に困ってるところは、紙ベースで業務効率を上げるのにどうしたらいいかということが目下の課題となっていると思うんです。

○事務局（中小企業支援課）

委員おっしゃる通り、DX、何から始めていいかわからないという中小企業が非常に多うございます。これは不幸中の幸いということはないのですが、コロナで、デジタル化がすごく進んだかなと思っております。テレワークや、デジタル会議がどんどん進んでいること、これは我々も実感しております。

やはりそういうところに対応できていない中小企業さんも多くいらっしゃいますので、デジタルはそんなに難しいことではない、ということは、周知啓発していかないといけないかなと思います。

○佐々会長

先ほどの報告ですと、脱炭素化への関心がすごく高いというご報告でしたよね。これに関しても、これから先を考えると、専門人材のマッチングが求められるのではないかと思います。

○事務局（産業人材課）

私ども主に高校卒業者を対象とした2年間の短期大学校を設置しております、主に製造業、ものづくりの技術、技能を学んで、中小企業に人材を送り出すといった事業をしております。

この短期大学校は厚生労働省系で、縦割りにになってしまうのですが、県内には文部科学省系の理工系大学がたくさんございますので、そういったところに、2年間の訓練を活かし、大学3年生として編入できないかというようなことを考えておまして、県内の理工系大学に、我々の行っている訓練カリキュラムを見ていただいて、どれぐらいのその単位として認められるのか、あるいは、大学に進学して、残り2年間で卒業できるのか、通算4年間での就学が可能になるのか、というようなことを今模索しているところでございます。

○二神副会長

興味深くて、存じ上げなかったんですけど、そういう試みはすばらしいなと思います。

それ以外に例えば、インターンシップなど、先ほどの最初の報告の時のデータを見るとすごく少ないなと思ったんですけど、こういった形のインターンシップみたいなことは、これから進めていくみたいなことは、職業訓練として考えてらっしゃるんでしょうか。

○事務局（産業人材課）

産業技術短期大学校で、インターンシップは、単位として必須化されておまして、主に1年生が入ってすぐの夏休み、あるいは冬休みの期間中を活用して、県内の中小企業の方々の、実際の製造現場であったり、設計の現場でインターンシップに参加させていただいています。

○添野委員

感想めいた話になってしまうんですけども、3ページ以降の中柱のK P I、コメントの中に「コロナの影響」という言葉が出てくるんですが、個別に見ていくと、コロナの影響の出方は、数値が下がってるものや、数字が上がってるんだけど目標に達してないものなど、中柱やK P Iの中身や性格によって、結構動きが異なっているな、というのが感想としてあります。

多分、コロナで事業そのものをやれなかったみたいなものも当然含まれるでしょうし、間接的にコロナの影響が出て、企業の進出が抑えられた、設備投資も抑えられたみたいなものも多分あると思うんです。

何が言いたいかというと、コロナの影響はコロナの影響なんですけど、これからそのコロナの影響が薄まってきて、2022年度以降、どういうふうになってくのかというのは、このコロナの影響の出方と結構関係してくると思います。だから、下がったものをどう上げていくかということについては、コロナの影響の出方がどうだったのかということをちゃんと考えていく必要があると思いま

す。

特にK P Iとかなり乖離が大きかったものは、どう上げていくのか、そういったところについては、一言でコロナの影響というふうに片付けるのではなく、どういう形で影響が出たのかというところは考える必要があるんじゃないかと思いました。

あと、いいことかどうかわかりませんが、県内総生産を施策目標の数字として取り上げている形になっているのですが、例えば、大柱1に関して言うと、県内総生産を7%以上向上させるという目標があって、2019年度はマイナス1.4%となっていますが、2019年度は、そのあとの3ページ目の中柱のK P Iとかで見ると意外と目標を達成しているんです。

目標を達成しているんですけど、G D Pはマイナスだったということは、取組みとその目標設定がどういうふうに関連するのかと。例えば県内総生産の中で、ここに掲げている、未病であったりロボットであったりエネルギーであったりということが、どのくらいのウエイトを占めていて、その施策をやることによって、目標を達成して、それがどのくらいのG D Pを押し上げているのか、ちょっと関連性が見えにくいという印象を受けました。

○事務局（中小企業支援課）

コロナの影響によって出方が相当異なっているということはやはりそうだと思います。先ほど佐藤委員からも、このコロナの実態を、いろんな施策によって、表していないところもあるんじゃないかということもありました。

例えば、倒産件数というのもコロナ禍で非常に抑えられています。そういったところが、コロナが出口に差しかかって、コロナの影響が薄まってきたときに、どういう出方をしていくかというのは、十分に見ていかなきゃいけないかなと思っています。

G D Pの件、その取組みと目標設定の関連が本当に正しいのかという点につきましては、G D Pはトータルのもので、この中柱で1つの施策に着目して、それが上がればG D Pが上がるという、直結するというものではないのですが、何かもう少しいい指標があれば、検討はしたいと思っています。どうしても1つの政策は1側面でしかないのですが、逆の見え方をしてしまうというのは、確かにおっしゃる通りかなと思っています。

○添野委員

なかなか数字で表現するのは難しいと思うんですけど、こうやって指標を並べてしまうと、やっぱり与える印象が違ってくるという気がします。

○事務局（中小企業部長）

いただいたご意見、ごもっともです。

県民経済計算の指標で言えば、所得がどうなっていくのか、企業利益がどうなっているのか、この辺の視点を見ないと、G D Pと直結しない、これらの指標だけでG D Pはそもそも動くのかといえおっしゃる通りだと思います。

もうちょっと大きめの指標というか、マクロ指標も取るべきなのかなとは思っています。

○小谷委員

この自己評価なんですけれども、読み返したときにはここが大事っていうのがわかるので、文章だけではなくて、何パーセント達成したといったことを入れていただくといいのかなと思いました。

○佐々会長

それでは、もう1つの審議事項、審議事項(2)神奈川県中小企業小規模企業活性化推進計画の見直し骨子(案)について、ご説明をよろしく願いいたします。

○事務局

(事務局より、審議事項(2)について、資料3を用いて説明)

○佐々会長

ありがとうございました。本日は見直しの骨子、こういうところを見直すべきじゃないかという意見、また、新しい社会情勢について、これ以外にも重要な課題があるかどうかということ、あるいは、それぞれアからキに関する説明の文章に関しても、他に注目しなきゃいけないのではないかというようなご意見をいただければというふうに思っております。

○星野委員

ア「少子高齢化、人口減少の加速」ですが、先ほどダイバーシティの感覚でとらえられていたもので、ここは高齢だけではなく、ダイバーシティ、人材の確保というニュアンスを入れていただきたいと思います。障害者雇用の法定雇用率なども、やっぱり中小企業も入ってきているので、その辺も含めて何かニュアンスを少し入れていただければと思いました。

○佐々会長

そうですね、確か先ほど二神先生からもご意見いただいたとおり、ダイバーシティの問題は高齢化だけではございませんので、障害者の問題もいろいろございます。

○事務局(中小企業支援課)

検討させていただきます。

○二神副会長

今、星野委員からご意見あったように、キーワードとしては、ダイバーシティ&インクルージョンとか、多様性と包摂でもいいんですけど、女性とか高齢者とか外国人とか障害者の方たちが、多様な人たちが生き生きと活躍し、それを包摂できるような、そういった社会のあり方、中小企業においてもそういった人たちが活躍できる、それをこうインクルージョンしていくような、そういったニュアンスを入れていただくといいのかなと思いました。

それはまさにSDGsなんかでも言ってることだと思うんですけども、そういったところをぜひ入れていただければいいかなと思いました。

○水野委員

確かにコロナ前後で大分社会情勢が違ってくること、それは深く理解できるんですけど、本当に大きい目標として、県のGDPをどうやって上げていくのか、この大きいところがないと、下の社会情勢の変化だけ書いても、ちょっと乖離があるのかなという気がしています。

やはり、短期、中期で見ると、インバウンドをどう取り組んでいくかというのが、一番地域活性化につながるのかなと思うんです。

神奈川にはそれなりの観光資源があるので、どういったインバウンド政策がとられて、中小にもそれを波及させていくかというところが、経済を回す視点かなと思います。

それから、先ほどから人口減少の話がいくつか出ていますけど、神奈川が他の県から引っ張り込んでも、日本の中で人口が減っているんで、短期的には、女性の活用だとか、高齢者の活用ということはあるんですけども、やはり外国人をどう活用していくかということがないと、やはり、全体の人数、相場、それは変わっていかないんじゃないかなと思います。

いくらDXを進めても、人が減ったらお金は回らない。この辺を視点に入れるかどうか、踏み込むかは、それは検討していただければいいのかなと思います。

せっかく中小の方のアンケート結果がいくつか先頭で出ているので、それに対して県の方も、この課題に沿っていくことがやはり必要かなと思います。

○事務局（観光課）

委員のご指摘のように、インバウンドの誘客は観光産業の中でも課題でございまして、この2年間ほとんど止まってしまいました。これから将来的なことを考えると、日本人の人口がどんどん減っていく中で必然的に、インバウンドの方々を入れないと、観光産業が回っていかないという課題がございまして。この2年間については、富裕層向けのプログラムや専門性の高いガイドの育成ですとか、インバウンドが復活したときに対応できるような、受入環境整備、また、海外に向けても、レップと申しまして、現地で神奈川県をセールスしていくような組織など、この2年間ずっと地道にやってきております。

Tokyo Day Trip という、9ヶ国の言語に対応したサイトもご用意し、日本の、そして神奈川の魅力を発信し続けております。

業界の皆様方からは、インバウンドに対する要望、非常に強く、声として受けとめておりますので、観光課としてはインバウンドの拡大に向けて、今後とも邁進していきたいと考えております。

○事務局（中小企業支援課）

外国人材をどう活用していくかというご指摘をいただきまして、おっしゃる通り、そういった視点は、こういう課題のところで記載していく視点に入れるかどうかということを検討させていただきたいと思っております。

一番最初に人口減少社会というのがあって、その日本全体が抱える課題をどのように解決していくかというところで幾つかのアプローチがあると思っていて、例えば、多様な人材を確保していく、その中には外国人材も含まれる、というアプローチもあると思ってます。

一方で、人口減少していくことがわかっているから、少ない人手で同じことができるように、DXとか生産性向上みたいなキーワードが出てくると思います。

我々中小企業を支援するというセクションですので、その色々な要素を、どうアプローチしていくか、どういう視点を盛り込んでいくか、それはぜひ検討させていただきたいというふうに思っております。

○星野委員

キ「デジタル田園都市国家構想」、これが大前提にあって、その他のものがそこに付随して施策として入ってくるという形が、神奈川のこれからの戦略で、そうすると、中長期的に計画がはっきり見えてくる、他のものが全部生きてくるんじゃないかと思うのですが、この項目の1つに入ってしまったので、違うんじゃないかなと思ったんですけど。

○事務局（中小企業支援課）

おっしゃる通り、国の方で、デジタル田園都市国家構想という構想があって、そこに事業が紐づいているということが国全体の施策であって、我々もそこでどういうふうにアプローチをしていくかというところはあると思っております。

一方で、これは自分の率直な意見なのですが、今後、この計画が2025年度までであるという中で、今の政権の今の考え方が2025年度まで続いていくのかと考えているところもございます。

このデジタル人材とかデジタルで日本全体をとという話、それは当然盛り込んでいく必要があると思うんですけども、どこまではっきりと書くか、ということは検討させていただきたいと思っております。

○宮下委員

現状考えていることを感想めいた形で話させていただければと思います。

地域の小規模の中小企業さん、私どもの身の回りのことを考えますと、やめるにやめられない方々がいらっしゃるのかなと思います。どうもやはり廃業というのは、マイナスのイメージがつきまわっていて、やめるにやめられないと。

そういうところが客単価が低くなっていったり、だんだん負のスパイラルに陥ってしまう、といったことが、中小の街並みを見ても、考えられると思っております。

そこに対して、この計画にということではないのですが、中長期的な視点で、県として、こういうセミナーやってますから来てくださいとか、こういう事業ありますからどうですか、というようなものよりは、何かもう1つ踏み込んで積極的に支援できるようなものがあると、地域の行政としても、街並みの衰退というような観点からも、中小企業に対して、提案とか踏み込みやすいのかなと感じていますので、もしそういったことが1つでもあるとありがたいと思います。

○事務局（中小企業支援課）

例えば、イメージとして、例えばこのエリアではこういうことを県としてやっていきます、みたいな打ち出しがあると、例えば地域の方でも、県がこういうふうに打ち出しているので一緒にやっ

ていまして、みたいな、声をかけやすいというか、一緒に連携がしやすいというようなイメージでしょうか。参考にさせていただきます。

○小谷委員

人口減少に伴って後継者問題というのがあって、企業さんで請負ってそういったことの案内を出しているところもありますけれども、後継者に関して何か主導権取っていただくとありがたいのかなということと、必然的に人口減少になると、仕方なく閉じていくところというのは出てくると思います。

計画にはなかなか載せにくいとは思いますが、使用していた施設を閉じなきゃいけないといったことも含めて、今後閉じなきゃならないというような、その負の部分の支援というのでしょうか、今後出てくるのではないかと思いますので、そういう体制があれば、閉じてしまうことも明るいことみたいになると思いますので、そのあたりも、計画に載せるのかはわかりませんが、何か支援があるといいかなと思います。

○事務局（中小企業支援課）

後継者問題、非常に重要な課題だと思っています。

これは民間の調査ですが、7割近くの中企業が後継者が不在だということもございまして、そこが今後顕在化してくるのかなと思っています。

先ほど廃業の支援というのがありましたけれども、明確にはなかなか言いづらいところはあるのですが、産業振興センターでは、総合的なアドバイス、支援を行っていますし、あとは単純に廃業といっても、倒産の前に事前に廃業するという選択もあると思っています。

例えば、採算部門を切り離してM&Aというのもございまして、そこに対しては、県も予算を拡充して、事業承継補助金を、令和2年度からやっております。

単純に倒産して廃業すると、人材など経営資源も喪失してしまいますので、継承していくという支援は必要だと思っています。そういったところも引き続き周知啓発をしていきたいと思っております。

○事務局（中小企業部長）

ちょっと付け加えさせていただくと、以前、金融機関さんに、我々何をやったらいいですか、と言った時に一番出てきたのが、当時は、事業承継が喫緊の課題であるというのは認識して、金融機関の人もやらなきゃいけないと思っているのですが、それが言えない、ということでした。

だから、行政にまずやって欲しいのは、事業承継という言葉が言いやすいような環境を作ってほしい、というようなお話をいただきました。

そういうことで、事業承継を支援する融資について、このネーミングを変えて事業承継関連融資と言って、併せて国も当然そういう認識を持っているので、事業承継のメニューは、そこから数年間でどんどん拡充されていきました。

今は金融機関さんも当たり前のように事業承継セミナーをやってらっしゃいます。国も自治体も事業承継というのは必要なんだということで、普及したかなと思っています。

廃業についても同じようなところがあるのかなと思ってまして、我々行政にとって言いにくいという気持ちはあるのですが、どうやったらそういうネガティブな部分についても、必要なものとして扱えるのかというのは、行政としてもしっかり考えていかなきゃいけないかなと思っています。

○宮下委員

今のお話の中でちょっと思い出したのですが、私どもの湯河原町の町長が中小企業庁の方の会議に出席させていただいた時に使われた言葉が、「明るい廃業」でした。

湯河原の例ですが、旅館の一例を挙げますと、先ほど申した通り負のスパイラルに陥っており、これをどうしたかという、いわゆる明るい廃業という形で、所有者と経営者を分離してしまう、そういう考え方のもとに、旅館を1つ再生していくというようなことをさせていただきました。

○佐々会長

私もいろんな商店街に関わっていて、やはりこの問題はものすごく大きくて、実際に携わってる立場からお2人、小谷委員と宮下委員のおっしゃることが、実感を持って私も感じておりますので、いろいろ考えていかなきゃいけないことだろうなというふうに思っています。

○金子委員

働き方改革の促進と人材の育成のところ、人材の確保、育成という言葉があるんですけども、人事関係の仕事をしている身としましては、できれば指標に「定着」というものがあると大変ありがたいなと思いました。

先ほどいただいた資料の中に、賃上げが喫緊の問題である課題であると書いてあるんですが、一方で、経営課題の中では20%ほどになっておりまして、私が想定していたよりは少ないなと思ったんです。

これがなぜかと考えたときに、賃上げをしても潤っているのか、もしくは、5人以下の回答者、企業さんが多かったのも、確か5人以下の企業は賃上げに対応しないと回答していた記憶があるので、そうすると、賃上げをしないのでこれが課題でないと考えられているのであれば、いずれこの働く人の流出は免れないのではないかなという懸念もありますし、実際良い人材を育てたはいいけれども、後継者にしようと思ったら独立してしまったとか、転職してしまったというお客様が非常に多いので、「定着」という視点があると、大変私はありがたいと思います。

○事務局（中小企業支援課）

今後、定着という視点も検討させていただきたいと思います。

賃上げに関しては、やはり大企業はできるけれども中小はできないという、例えば来年賃上げ実施予定と答えた大企業は85.5%、中小企業は、5ポイント低い80%でした。

その中で実施しないという企業も19%あったということで、そういったところが、これは問題じゃないと考えているという実態もあるかもしれませんので、そういったところも注意深く見ていきたいと思っています。

○佐藤委員

大柱6のところ、「働き方改革の促進と人材の育成」ということが書かれているんですけども、先ほど来議論がある、人口の減少、働き手の縮小という中で、解決する策は、私は個人的には、副業、副職、兼業、兼職、これを、する側も受入れる側も積極的に認めることだと思います。

これは、個別の企業を見たら賃上げ実施できないけれども、1人の労働者、給与所得者で見たら、賃金が上がるということにもなります。大企業は、兼業、副業をこのコロナ禍で大きく認めるようになっていますが、中小企業においてもそれを積極的に認めるような施策を促進していただけると、そこが全体的に解決する方策になるかもしれないと思っています。

その中で難しいのが、実際に我々、ご相談を受けて検討した経緯があるんですけど、就業規則というのがあるって、その就業規則で守られている中で、就業規則外のところで何かをしたときに、働くことに関して守られるのかということです。2ヶ所で働いたときに、どのようにその働く人が守られるのかということが担保されないのが、なかなかそれがやりづらいというような声もあるので、そのあたりご検討いただくと、もしかしたら、人手不足の話と労働者人口の減少の部分と、この働き方改革も含めて解決するのかなと思っていますので、ちょっと視点としてご検討いただければと思います。

○事務局（中小企業支援課）

重要な視点だと思っていて、先ほどお話ししたプロ人材活用センターでは、大企業の人材を中小企業にマッチングしていますが、この事業は順調に推移していて、例えば令和3年度は、相談件数は目標300件のところ342件あって、50件成約をしています。来年度はもっと力を入れていきたいと考えております。

副業、兼業という視点は大切ですので、そこでハードルとなる就業規則についてもアドバイスをできるようにしたいと思います。

○金井委員

ちょうど今春闘の時期で、大企業は相当いい春闘情報が上がってきておりますけれども、確かに中小企業等については、これから交渉していただける会社もあれば、先ほど言われた通り、労働組合があっても交渉しないところもあるとは聞いています。

先ほど副業、兼業の話もありましたが、労働組合の立場からすると、例えば、8時、9時くらいから働いて、5時、暗くなる前に家に帰って生活できるというのが理想的なのかなと思っています。時間があるから働くというのは、若いうちはいいと思うのですが、若いうちにあまりそういうことやると、家族を持つのか持たないのかとかいう、少子高齢化の問題にもなってくるのかなと思いますし、なかなか一概にどのような形がいいか、これからの中小企業における働き方は、この会議の場にはそぐわないかもしれませんが、課題なのかなと思っています。

中小企業が賃金を上げるために、価格転嫁、仕入れ価格について見直しを求められたら、了解するのは企業の中では組合員なんです。例えば大企業が何かを中小企業から買う、下請け会社から買うといったときに、この価格を決めるのは組合員なんです。組合員がどうやって決めるかということ、業績目標があるので、安く仕入れた方が評価に繋がるんです。今ほとんどの企業は評価制ですので、

いい評価をもらうためには、下請けから材料を買うときには、やはり安くという方針になっています。

会社としては、価格転嫁すると言ったとしても、実際に業務をやっている組合員は、自分の評価を上げるためには仕入価格を下げなきゃいけないということなので、労働組合の立場からも、企業経営者に対して、そもそもの目標設定について見なおし、浸透させたり、行政の方も一緒に価格転嫁に対する監視、チェックする機関ができていますから、一緒にやっていきます。

賃金の引き上げで、県内で消費する人が増えていかないと、そもそもGDPは上がってきません。生産する能力が上がったとしても、買ってくれる人がいないとどうにもならない話なので。売り上げを増やすためには、買う人も増やしていかなくちゃいけないと思います。

そういう視点で、行政だけがやることではないと思いますので、一緒に、パートナーシップの取組みをさせていただければと思います。

○事務局（中小企業支援課）

価格交渉、価格設定では、上層部と現場で意識が違っているのではないかとということで、拝聴させていただきました。

次第6の情報提供について、情報提供1という資料、後ほど説明する予定になっていたのですが、関連なので今説明させていただきます。

（事務局より、情報提供1について説明）

こういった要請をしていますので、より実効性が確保できるように我々も取組んでいきたいというふうに思っております。

○郡司委員

エ「原油・原材料価格の高騰」というところですが、税理士会の業務対策部で会員の先生からいろいろ質問を受けるのが、円安が猛烈に効いていて、輸入業者はどうにもならないということです。大体4割くらい、今は3割くらい上がってしまう。その値段を転嫁できないというような相談がよく来るんです。

ですから、原油は今のところ、WTIでも70円前後になっていますが、円安というのを入れてもらっていいかなと思いました。

原材料の高騰も、サプライチェーンがもうめちゃくちゃで、工務店などはネジが入ってこなくて全然工事ができないといった状況なので、円安というのを入れてもらえると嬉しいかなと思っています。

○事務局（中小企業支援課）

ひところよりは少し落ち着きはとり戻してきていますけれども、なかなかそれが今現状としても続いているという中で、そこは検討させていただきたいと思います

○長谷川委員

今いろいろなご意見が出ている中で、先ほどの賃上げの問題、うちはやることにしました。結論

からいうとそうしないとやっぱり人材を確保できないので。結局、会社全体の生産性を上げるということはやはり、生産性の高い人材を確保していかなきゃいけないということもあります。

なかなかそれを価格転嫁ということをするにはできないと思うんですが、それは長い目で見て、生産性を少しでも上げながら、働き方改革もしながら、やっていけばいいかなと思っています。

あとは、先ほど来就業規則という問題も出ましたけれども、これも私ごとで非常に恐縮なんですけれども、この4月から、就業規則を全面的に見直して、厚労省さんが出している就業規則のモデルに合わせることにしました。

法改正の対応はしてきたつもりなのですが、変わってしまっているところがあるので、何かそんな支援を県としても、中小企業はたぶんそこまで見きれてないと思いますので、子育て支援であるとか育児介護休暇であるとかハラスメントの問題であるとか、そういったこともおそらく記載をされてない就業規則をお持ちの中小企業さんいっぱいあると思うので、ぜひそんなところから見直しをされると、新しい気づきであるとか、また社員の人材確保流出防止であるとか、そういったところに繋がると思うので、そんな取り組みもされたらいかがかなというふうに思いました。

○事務局（中小企業支援課）

賃上げ、価格転嫁の話も先ほど来出ていますし、就業規則を見直された、素晴らしいことだと思います。

あと、法改正も結構頻繁にあって、そういったところにもしっかりと目配せできるような、丁寧な支援については今後とも検討して参りたいと思います。

○飛弾委員

この社会情勢の変化について、それぞれ足元の課題というのと、中長期的な課題とか構造的な課題というのがあると思っています、少子高齢化、人口減少というのがやはり大命題というか、一番大きな問題なのかなというところで、総生産を上げて、かつ、人口減少に対応するという見方で、トップに上げる課題というふうには考えているところでございます。

大柱の中でも、生産性向上とか働き方改革っていうのは、ここに直結する施策ということになってくると思いますので、その施策と目標の関係性ですとか、いつまでに何をやるっていうようなことの目標の立て方も含めて、人口減少はメインの課題として挙げるべきと考えております。

あと先ほど事業承継のお話ありましたが、コロナ禍を経て、事業承継やM&Aっていうのはもう必須の課題で、お客様も必ず話題にするポイントになってきております。

金融機関等でも外部からの経営者を募集するようなファンドを作るとか、そういったような対策していくようなこともありまして、今までの考え方とちょっと目線を変えて、どういうふうに事業を続けていくかということをお客様とお話しするような関係も出てきております。

○事務局（中小企業支援課）

金融機関の現場で、事業承継も必須の課題ということで、我々もしっかりとそこの部分は力を入れて行きたいと思っています。

○藤田委員

私は商工会で、中小企業でも小規模、5人以下とか、1人親方でやってらっしゃる方が一緒にいることが多いので、大企業で賃金が上がるというのは、全然違う世界のような感じです。

大柱5の中柱2「まちのにぎわいを創出する商業・商店街の振興」ということで、先ほどから、海外からのお客様とかをどうお迎えするかということにもかかってくるかと思うんですが、こちらのKPIが目標30で実績30となっていて、ここをできれば、目標値をもっと上げていくというような、もっと進めていくというような数値に上げていくことはできないでしょうか。

ずっとこの30の目標のままというの、何か目標立ててる意味がないんじゃないか、そんな感じがするので、ちょっとずつでも増やしていただいて、それにいかに近づけていくかっていう指標にしていくという考えはないでしょうか。

本当に商店街が衰退していますので、そこを盛り上げていくような方向になっていくといいのかなと思いました。

○事務局（商業流通課）

今のお話を踏まえて、来年度以降どうするかというのは検討して参りたいと思います。

○事務局（中小企業部長）

1点だけ、こちらからお伺いしてもよろしいでしょうか。

資料2の1ページ、開業率という指標を持っています。それから2ページ、ローマ数字Ⅱの普通の数字の2のところ、2025年度までの政策目標ということで、「経営を安定させ、不本意な倒産・休業を抑制することで、開業率の差5ポイント以上を目指す」という、開業率という指標を設けております。

コロナを経験する中で、また人口減少が進んでいる中で、開業のプラスというのは、企業が増えていくイメージを持っているという形でございます。

ただ、経済センサスを見れば、事業所数がどんどん減っています。ここが実はずっと悩んでいて、2025年までの目標なのですが、この数字を変えるのか、もしくは考え方を考えるのか、どうしたらいいか、ということとずっと悩んでいたところなのですが、何かご意見を伺えたらと思っただけで、ぜひよろしくお願いいたします。

○佐藤委員

さっき私副業、兼業ってこと申し上げましたけど、例えば、給与所得を得ながら、YouTuberでもあって、収入を得ているといった方がいます。この場合、1人なので1なのか、2つ事業をしているから2なのかということがあって、実はそれも含めて開業というならば、意外と数が多いんじゃないかなというのもあるんですね。一般企業に勤められていても、例えばInstagramで収入を得ているといった方、意外といるんです。ですから、この開業が、会社を設立することだったり、個人事業者として開業届を出すことだけという意味であれば、もしかしたら目標達成は難しいかもしれない。

むしろ賃金を上げたり、所得を増やしたり、GDPを増やしていくのであれば、先ほどのような、どこまでそれを開業ということで拾っていくかということを見ないといけないんじゃないかと

いう気がします。

○事務局（中小企業部長）

実はこの開業というデータは雇用保険の加入データからとっています。そうすると、ただ雇用保険の加入が進んだだけという統計なんじゃないかという見方もあります。

おっしゃる通り、何か統計を変えて見なきゃいけないのか、それともこのまま2025年まで、雇用保険のデータとするのか、ジレンマが我々にも実はあります。

今佐藤委員がおっしゃったような指標は取れたらいいと思っていますし、金融支援では創業支援がありますので、そういったデータは取れるんですが、あとは経済センサスみたいなものは5年おきで、毎年取れないとか、ここのところは悩ましくて、毎年取れるからこの指標になっているんだろうと思っています。

まだ中間見直しだから、このままいくべきなのか、2025年に次の改定の時に見直すべきなのか、そこは今まだちょっと悩んでいる状況です。

○星野委員

1人事業主さんとか新設法人さんは非常に増えてると感じています。

我々の同友会の中でも1人事業主さん本当に増えていて、コンサル業、士業とか、1人でやってらっしゃる事業主さん、法人格を持っていない方もいるので、数字でとらえるのが難しいところかと思うんですが、でもこの起業支援をしてらっしゃるところで、何か数字のとらえ方ができるんじゃないでしょうか。

そこが入ってくると、その開業という言葉にこだわらずに、何かそういった反映ができてくるような気がします。

○佐々会長

個人的なことで申し訳ないんですけども、私、藤田委員と同じように、商店街の中で、個人商店のような方々とずっとつき合いをして、いろんな活動をお手伝いをしてきたんですけど、その中で今すごく面白いと思ってる動きがあって、新しい稼業、新稼業と言っています。

例えば、高学歴であったり、華々しい企業にお勤めの後、まだ若いうちに辞めて、商店街の空き店舗を使って、非常に尖った商品を扱うような。そして、しっかりした会社で開業するというのではなくて、SNSなどを使いこなして、拠点としてお店を構えている、ということで、今新しい稼業のスタイルとして注目しています。そういう人たちを何とかお手伝いしていきたいと思って、いろいろやっているんですけども、案外そういうことが着々と進んでいるという感じがします。

だから、昔のベンチャー育成みたいな、将来の例えばソニーなるホンダになる、パナソニックになるってようなイメージでの開業支援ということになると、開業率であるとか開廃業率の差といった指標になってくると思いますが、このデジタルな時代になって、開業のスタイルもものすごく変わってきたし、開業を実はものすごくやりやすくなっているし、そういう動きもとらえるということ考えると少し考え直していく必要があるのかなという気はします。ただ具体的にどうするか、ということが難しいのですが。

では、ちょっと時間が超過してしまって申し訳ありませんが、先ほども少しお話をいただきましたが、情報提供をお願いします。

○事務局（中小企業支援課）

（事務局より、情報提供2、情報提供3について説明）

○佐々会長

それでは、本日の議事はこれで終了ということで、多少時間が延びまして申し訳ございませんでした。

委員の皆様の任期でございますが、5月末までということでございますので、このメンバーでの審議会は一応これで最後ということでございます。本当に皆様ありがとうございました。

それでは進行を事務局の方をお願いいたします。

○事務局

佐々会長ありがとうございました。

今後の予定ですけれども、6月に委員の改選を行いまして、8月に令和5年度第1回の審議会を開催する予定としております。

それでは長時間にわたりご審議いただきありがとうございました。これをもちまして、令和4年度第1回神奈川県中小企業小規模企業活性化推進審議会を終了させていただきます。どうもありがとうございました。