

令和7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7年5月30日（金）9時30分～11時30分

会場：神奈川県新庁舎9階 議会第7会議室

1 開会

2 あいさつ

3 報告事項

(1) 令和6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

4 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及び現行計画の振り返りについて

(2) 神奈川県中小企業・小規模企業活性化推進計画の改定について

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 報告事項

(1) 令和6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

おはようございます。それでは、早速お配りしている次第に沿って進めさせていただきます。3の報告事項(1)、「令和6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、事務局より説明願います。

○ 事務局

(事務局より、報告事項(1) 令和6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、資料1を用いて説明)

○ 佐々会長

ありがとうございました。本来であれば、ただいまの報告事項について、皆様からご質問をお受けするところなのですが、本日は議題が多いため、このまま次の議題に移りたいと思いますが良いでしょうか。それでは、4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 評価報告書及び現行計画の振り返り」について、事務局から説明願います。

4 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及び現行計画の振り返りについて

○ 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及び現行計画の振り返りについて、資料2、資料3を用いて説明)

○ 佐々会長

それでは、ただいま説明のあっ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、委員の皆さまからご意見をいただければと思います。本日は、この次の議題で、この次の期間の計画をどうするかということが議論いただきたい中心になりますが、それは当然この、現行計画の振り返りがベースとなりますので、何かこの振り返りで、問題点のご指摘や次に向けてのいろいろな課題など、いただければと思っています。私の方から特に指名はいたしませんので、順次ご発言いただければと思います。よろしく願いいたします。

○ 堤委員

信用金庫協会の堤でございます。今、最後の現行計画の振り返りのお話を聞かせていただきまして、まず1点は、最初の2つの数値目標について、「新たな計画では、開業率、黒字化の割合、数値目標を設定せず」というお話がございました。いろいろな話し合い、意見が出た中で、その方針に対して否定するものではありませんが、ただ、目標は設定しないものの、引き続き開業率等々の実数の後追いについては継続をしていただきたいと思っております。と申しますのも、やはりそういった形の数値が把握できていないと、例えば、気が付いたときに、他の都道府県では新規の開業が高まっている一方で、神奈川県においては、開業率が低いままだった場合に、どういった施策の違いがあるのかとか、そういった気づきが、数値を引き続き追うことによって、見えてくることもあると思います。一方で、そういうところを見ないでいると、結果的に、他の地域と比べて、神奈川県が、例えば創業や起業に対して支援が劣っているということになって、その時には、大きな開きが出てしまう可能性や危惧があります。なので、目標は設定しないことも、引き続き数値的な部分の後追いはすべきだと思うところでございます。

あと、最後の計画期間については、これまでのご意見にいろいろ出てきたとおり、もう時代の、変化が、非常に早いスピードで変わっているのは、これはもう皆さんの感じているところだと思います。なので、やはり、最終的に新計画の方針として、短期的にしつつ、さらに中間的な見直しを行うということでお話がありましたが、まさにその時々に対応に、直近では例えば、日産の問題や、米国の関税の問題だとか、そういったものが出てきていると思います。ただ、それについて、現況、私も、取引先の経営者の方々等々にご意見を聞いて、状況等々についてお話を聞くのですが、心配はされているものの、具体的にどうなのか出てないということで、不安ながらもどうなるのかがわからない。なので、準備のしようがないということで、実際の具体的な対応というのが取れてない事業者さんが多々あります。そういった中で、今日、まさにこの後、計画いろいろ具体的なものを組み立てると思うんですが、場合によっては、組み立てた計画をすべて捨ててフレキシブルな対応をし

なければいけないと思います。例えばコロナのときもそうでしたが、私の会社も、事業計画や中期計画で決めたものを全部捨てました。コロナ対応の事業者支援にベクトルを1本に絞って、会社全体で、中小企業、地域の事業者の支援に的を絞った活動をしたわけですが、まさにこういった計画についても、まず、計画を決めることは大切ですが、今後の動向に対して柔軟な対応、場合によっては、繰り返しになりますが、今日決めた方向性を全部捨てても、その時々に対応をしていく必要があると思います。以上です。

○ 二神副会長

先ほど資料2の方で、大柱の達成というのを紹介いただいて、全体的な神奈川県が把握できたので大変ありがたく思いました。私からは、2つあって1つは資料3の方でご説明頂いた、人手不足の対応で、人材確保、採用、育成に関する項目を大柱として設定することには大変賛成です。と申しますのも、先ほどの資料1の方で、いただいたアンケート調査でも、やはり人材確保の充足感ってというのがあまりできてないとか、全くできてないというのを合わせると、半分以上の中小企業の方が非常に切実に思っている項目でした。あと、リスクリングの支援策も非常に、望んでいるという状況がありますので、非常に重要ななと思しました。

あと、自由回答欄の方もよく見させていただくと、外国人雇用の方が国に帰ってしまうとか、即戦力となる人材じゃなくて、なかなか育てることが難しいという記載もあり、大変興味深く拝見しました。そういったことから、是非とも人材確保作業に関する項目ってというのは、入れていただいたのは良かったと思います。

もう1つは、大柱ごとの評価項目を細かく見ていくと、人材育成や働き方改革の促進に関して、KPIの26番は120%になっているが、これは過大評価のように感じます。これは、セミナーの参加率を指標にしています。また、KPIの27番のダイバーシティに関する指標も99%と高い数値が出ているが、内容を見ると若年者と高齢者のみとなっている。もう少し多角的な議論をしていくと思いますが、今回せっかく見直すのであれば、例えば、働き方改革に関してはフレックスタイムとかテレワークがどれくらいできるのか、あとダイバーシティに関しては高齢者とか若者に以外にも外国人や女性とか障害者というふうに、指標をもう少し多角的に作ったほうが、より現実に即した達成状況になるかと思します。

○ 道添委員

先ほどもご意見として出ました、開業率及び黒字化の目標については、たとえ今の計画と同じように数値目標を設定しなくとも、数値を追っていくことはとても大切だと考えていて、数値をなぜ設定する意味があるのか出てきたとき、それを紐解いていくと、そもそもこの2つの設問でなにが図りたいかということになります。私も日ごろ取材で回中、やはりそこは考えていて、要は開業のハードルが下がってきていて、地域の経済に好影響をもたらしている開業となっているのか、それが図れるアンケートであれば、この数値を図っていくことに意味はあると思います。目標としては、色々と多様な開業が出てきているので、難しいですが、開業が地域に好影響をもたらしているような形でなされているとか、数年後開業した企業が黒字で地域経済に好影響を与えているのか、それを図っていくような指標があると良いのかなと思しました。

あと1番下の計画期間についてですが、こちらは大柱と同じように、神奈川県としてこういうことをやって行くというような、指標が必要だと思います。ただし、コロナだとか昨今の円安、原油の高騰等のように、最初に決めた5年間、7年間の数字を追っていくのは、やはりどうなのかなと思います。大柱の計画を立てながらも、中柱のところについては、何かがあったときに見直していく、そういった柔軟な計画だと良いなと思います。

それから、人手不足への対応というところ、今だと人手不足が課題のトップなので、採用の窓口を開設するとか、社員の育成に係る支援を行うなど直接的な支援が多いが、もう1つの視点としては、人手不足を企業がどう解消していくのか。人を雇う以外にも、経営の在り方を変える、人がいなくても回る企業にするという考え方もあります。最終的に、抽象的ではありますが、経営力の強化を果たすための施策と、経営力の強化を図る数値、検証方法があってもいいのかなと思いました。

○ 佐々会長

ありがとうございます。そうですね、堤委員と道添委員からも開業率の話がありましたが、私もやはり、この数字は今後も追っていかねばならないと思いました。といいますのは、実は昨日、同じ神奈川県の関係の会議で、若い人たちの起業を神奈川県で促していこうということで、大学として何か、起業家教育として取り組み、県内で起業するような学生たちを育てていこうっていうような会議がございまして、やはり起業しやすいあるいは起業を応援する神奈川県というの、やはり中小企業の活性化の中で、重要なことかと思います。そこで起業がしっかりされているということの1つの指標としてもやはり、開業率は一応見ておく必要があるというふうに、私も思います。

○ 水野委員

色々資料ありがとうございます。やはり、7年間の振り返りみたいなのところがありますので、7年間でこれだけデフレからインフレに反転した時期は、多分、30年ぶりくらいじゃないでしょうか。そういった経済的なバックヤードがある中で、全体的には、GDPとかに合わせて、大きい物差しで図る必要があるのではないのでしょうか。中小企業は新しい形のビジネスマインドに乗って行かないと、これまでのやり方では埋没してしまう。あと、最近の中小企業のトレンドを見ると、転職が当たり前になっており、今まで以上に雇用のあり方が、非常に流動化している。働き方改革もそうだが、総労働時間がきっちりと決められています。本来であれば、20代30代は、私の個人的な意見になりますが、一生身に着ける技術は現場でしか付かない。やはりリスクリングも大事ですけど、学んだものを本当に生涯の技術・技として、磨くような支援というの、今後必要じゃないかと感じています。いくつかの指標をみると、外国人が1割超入ってきている。やはり、どこの地域でも無視できない存在だと思いますので、単純に外国人の採用を一緒にやっていくというよりも、地域でも受け入れるような環境を整えておかないと、問題が起きることもあるかと思います。それを指標に入れるのは難しいと思いますが、外国人の雇用を進めていくのであれば、地域と一体化した取組についても議論が必要だと思います。

○ 金子委員

公募委員の金子と申します。私の方は意見というよりは質問なんですけれども、2つあります。

まずこの資料3の大柱2ですが、これ開廃業率に関して目標が未達ということは、廃業がやはり多かったということでしょうか。私のとらえ方で正しいのかということと、その廃業した理由のうちに、事業承継ができなかったからという理由がどれぐらいの割合があるのかということ、まず1つ目、お聞きしたいことがこちらになります。

2つ目は大柱6、資料3の1ページ目で、これだけが柱の中で改善になっています。一方で、最も経営課題として、多く挙げられているのが、人材の確保などについてということで、ここが達成しているのに、経営課題として多いのはどうしてなのか、私の方でちょっと疑問に感じまして、そのあたりの見解もしお聞かせいただければと思ひまして、お願いいたします。

○ 事務局（中小企業支援課）

中小企業支援課長の小田です。私の方からは1つ目の、開廃業率の差ということがございました。その理由として、廃業が増えたから、廃業の理由として、事業承継できなかったのかというようなご質問がございました。正直今、廃業したもののうち、事業承継できなかった率っていうのは、この場でパッとお答えっていうのは手元に数字がありませんが、開廃業率で、事務局側としてちょっと無理があると思っているのは、この、日本全体の労働力人口が、減少の局面になっていく中で、企業数も徐々に減ってきております。つまりは、開業よりも、廃業だとか倒産が上回っている状況です。それなのに、開廃業率の差をプラスで持っていこうとするのが、今のこの大きなトレンドがある中で、無理があるのかな、そういうふうな認識でございます。

○ 事務局（雇用労政課）

雇用労政課長の川出でございます。大柱6で、前回設定した指標でございますが、働き方改革の推進ですとか、多様な人材の確保ということで、キャリアカウンセリングを利用したものの就職等の進路決定率ということで、どちらかという労働者からの目線、働く方からの目線となっている中で、企業としては、そもそも人が採れてないという、その悩みのギャップがここにあるのかなと思います。それは前回の計画の見直し時点と今とで、直近の労働力不足というのが顕在化してきているという、時代のずれ、時代というほどでもないですけども、そのあたりが、この大柱と会社の企業の人たちの、課題意識との違いとして出ているのかなというふうには認識しています。

○ 金子委員

そうしますと、県内雇用者数が34万人増加しているけれども、引き続きまだ機能としては、人手不足を感じているということですか。

○ 事務局（雇用労政課）

そういうことになります。それは企業によって、働く人は増えているけれども本当はもっと欲しい。もしくは業種とか、職種によって、人は足りているところと、足りていないところがあります。なかなか事務職は足りているけれども、特に技術者とか、足りてないというような声も聞きます。そういうようなことが、ある程度関係しているのではないかなと思っております。

○ 金子委員

はい、ありがとうございました。

○ 小谷委員

人手不足のところですが、今共働きがすごく増えていて、全国学童保育の設置がすごく増えている中で、子供を預けなければならないという事業をやっている学校法人とか、公立もそうでしょうが、実際に、資格について、例えば幼稚園教諭だけでよかったものが、保育士の資格と両方持っていないとできないとか、そういう資格に対しての国の、子ども家庭庁の方から出ている子供の人数の枠が年々を狭まっているのを見ると、雇用していくのは厳しい状況です。人手不足をどうやるかっていうと、やはり派遣とか、1人雇うのに、40万から80万、100万近くお金を払わなければ、人材確保できないというような状況は多分どこでも起こっているのではないかと思います。やはり有資格がどこまでの範囲まで許可になるのかによって、人材を確保することができる。Aの資格だけ、それ以外は認めないということであると、もう本当に現場は厳しいと思います。世の中の流れで、共働きが増え、学童保育を増やそうと、国も言っている中で、実際にそういったお子さんを預ける事業所は、人手不足で大変だということです。外国人の方を実際に雇用して、介護・福祉関係はできても、実際にゼロ歳児から、小さなお子さんのところには果たして大丈夫なのかっていうのは、おそらく、業種によっては、外国人の方の雇用率は、違ってくると思います。この人手不足をどう解消するかっていうときに、やはり国の施策と照らし合わせないと、本当に事業所は、1人雇うのに大金を払って、実際には、働いてくれたかと思ったら1、2ヶ月で辞めてしまうみたいな。やはりそういうふうな繰り返しの中でご苦労されていると思うので、できればこれは要望になるんですけども、いろんな国の施策をちょっと広げていただくような、意見も吸い上げていただけると、人手不足は多少解消するのかなと思ひまして、ご意見をさせていただきました。以上です。

○ 佐々会長

さて、それでは、今、いろいろと振り返りの結果をご覧いただき、ご意見いただきましたが、いよいよこれを踏まえてどう改定していくか、中心的なところに移らせていただきます。それでは、この振り返りの結果を踏まえて、この新たな計画を策定することにしたいと思ひますがよろしいでしょうか。

○ 全委員

意見なし

○ 佐々会長

それでは、次の審議事項につきましては、是非委員の皆様全員のご意見を頂ければというふうに思ひます。それでは、その前にこの審議事項の2でございます。神奈川県中小企業小規模企業活性化推進計画の改定について、ご説明お願いいたします。

4 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改定について

○ 事務局

(事務局より、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改定について、資料4、資料5を用いて説明)

○ 佐々会長

ありがとうございました。それでは、色々なことをご説明いただきましたのでご質問あるかと思えます。この先ですが、2つに区切って審議をさせていただきたいと思っております。今、ご説明いただきましたとおり、この資料4の24ページの中段に、目指す姿に向けた重点的な取組、大柱でここから下のご説明とそれから資料5については、今日ぜひ皆さんからご意見をいただければなと思っています。先ほどご説明ありましたように、これを詰めていって次回の審議会で、中柱やKPIを固めていく基礎的なところになります。それ以前、資料4の1ページから24ページの中段までのところは、次回のこの計画の基盤になるデータをご提供いただいたものになります。そこで最初に、この資料4の1ページから、24ページの中段までの、つまり、目指す姿に向けての重点的な取組を会社の前のところまでで、ご質問あるいはご意見いただきたいというふうに思っております。

具体的には、統計資料であるとか、あるいはこの統計資料の中に商店街振興のあり方、それから、中堅企業や中小企業グループへの支援のあり方、取組の方向性、目指す姿指針のところとの辺りについて、ご質問等ある方あるいはご意見いただきまして、それから最後に、この24ページの中段以降に移るという手順で進めさせていただければというふうに思っております。

○ 二神副会長

もしかしたら説明があったかもしれませんが、3ページの開業率・廃業率のところ、例えばどういふビジネスが開業又は廃業しているのかデータがあれば、教えてほしいです。10ページのところに、業種別構成というのがあって、保健衛生・社会事業が増えているみたいですが、開業しているのも、この業種なのか、廃業しているのはどの業種なのかかわかれば教えてほしいです。

○ 事務局 (中小企業支援課)

申し訳ないですが、開業率廃業率の業種別のところは、ちょっと今手元に、持ち合わせおりません。

○ 二神副会長

例えば感覚として、飲食店が廃業しているのかとかありますでしょうか。

○ 事務局 (中小企業支援課)

1番出入りが大きい部分ですよ。今おっしゃった飲食店系は。

○ 二神副会長

もし何か、後々わかれば教えてください。というのも、25 ページに神奈川の未来を支える産業の振興のところで、宇宙関連産業の育成というのがあり、これはどういう経緯で宇宙関連産業をやっていくということになったのでしょうか。

○ 事務局（産業振興課）

様々な業種がある中で、私ども産業振興課では工業振興の関係などをやっております。その中の1つとして令和7年度予算で宇宙関連産業というものをやっております。要素としては3つございまして、国が科学技術の関係で宇宙基本計画を作っていて、この分野につきまして、国の施策として成長産業として進めていくことを打ち出しております。市場規模で言いますと2020年代に国全体で4兆円ほどの市場規模のところ、国の計画として、2030年代早期に倍増させるということになっておりまして、本県としてもそういうところに、力を入れていかなければというところなんです。あと、神奈川県は、相模原市にJAXAの相模原のキャンパスがあったりとか、宇宙に関連する人工衛星を製造するような大企業があったりとか、それに関連しまして様々な部品の製造をしている企業様も点在しておりまして、神奈川県の特徴として宇宙関連のポテンシャルが比較的高いのかなということがあります。あとは、宇宙関連製品に用いられる部品は、もともと宇宙で使うことで耐久性が求められたりするということの中で、神奈川県はもともと工業については強みがある、自動車産業等で精密な技術力を持っています。また、例えば、電気自動車が普及していくと部品製造の分野で、自動車を作る場合、1台車作るのに3万点くらい部品が必要といわれる一方、電気自動車が普及してきますと、部品が2万点ぐらいで済むということで、(部品需要が縮小する中で、)Tier1(1次下請け)、Tier2(2次下請け)の企業様が、今後、業種転換を図るような場合に、新しい分野ということとして宇宙産業というの、1つのビジネスチャンスになり得るのかなという議論がございまして、今回、1つの例として宇宙産業もお出ししています。

○ 二神副会長

ありがとうございます。とても興味深い話を伺えました。そうすると、宇宙のロケットの部品等が成長されているところで、そこを強化していくということですね。たとえば、大学との連携やベンチャー育成との関係の話があれば伺いたいです。

○ 事務局（産業振興課）

従来、大学ではもともと航空宇宙関係に取り組んでらっしゃる大学もあると思いますが、具体的に大学との連携を強く進めている要素は、今のところございません。ベンチャーの方ですが、従来はJAXAや国でも大企業を中心にやっておりましたが、最近はずしもそうではなく、日本でもスペースワン社がロケット「カイロス」を打ち上げる取組をやっていたり、これはまだ打上げに成功していませんが。また、アメリカでも、スペースXなど民間ベースで色々な取組をしており、国主導から民間ベースになってきています。国内でも宇宙関連ベンチャーが増えてきています。

○ 二神副会長

ありがとうございました。

○ 佐々会長

さて、いかがでしょうか。この統計資料に関することあるいは商店街振興のあり方、あるいは中堅企業中小企業グループへの支援のあり方、あるいはこの取組の方向性について。

○ 西岡委員

労働組合の西岡です。12 ページですが、春闘による賃上げというところ。この表をみると、やはり 30 年ぶりの水準となって、すごく上がってよくなったなっていうような見方に見えますが、やはりこの全体規模と中小の差が開いているところですね。この賃上げの幅が大きくなればなるほど、その差のパーセントが開いてきます。パーセントが開いていっているっていうことは、もともと基本の賃金が全く違う中で、さらにパーセントが開いておりますので、賃上げが進めば進むほど、中小企業と、大手企業との賃金格差がどんどん広がっているということが、2、3 年前から、大きな課題となっております。例えばこの 13 ページを見てみると、企業側へのアンケートということでこういう回答になるかもしれませんが、人手が不足してない企業のその要因で、賃金や賞与の引き上げっておりますが、これが本当にそうなのかということですね。全体でもう少し比較したとき、やはりこの差は広がっていっているということ。ますますなり手が目減りしているというのがちょっと課題ということで、共有させていただきたいなと思っています。

○ 佐々会長

ありがとうございます。私も、非常にそれを心配しております。これからの中小企業の人手の確保の上で、この問題が重要です。中小企業において、本当に必要な人材を確保し続けられるのか、これが進んじやうと非常に厳しい状況になるのかなと思います。

○ 齋木委員

この資料を見て、現場の情報共有をさせていただきます。概ね実感しているものが、記載されているなど感じる中で、それを踏まえて、23 ページの産業構造のところですね。大手と中堅と中小、小規模は随分違うので、なかなかいろんな打ち手がフィットするかというのはまちまちなかと思えます。規模感に合わせて対応していただくと良いと思います。23 ページの産業構造の 1 番下に、後継者不在の中小企業は減少傾向も半数近く不在ということで、今、診断士は、基本的にはなるべく承継をしたりとか、事業再生をしたりとかということで進めていきましたが、一方、黒字の状態でも廃業したり、特に承継をせずということも含めて、両輪で支援をしているので、廃業が全部 NG というのは、軟着陸させていただいているところです。

就業構造と雇用の動向で言いますと、改めて思いましたが、今まで女性や高齢者の方のご活躍、就業していただいているということなんですが、改めてその施策がいるのかなということと、あと、外国人の方については、外国人の方、日系の方で就業している方もそうですが、外国籍の方が多いということで、今、診断協会の方で外国人の方とどういうふうに働くのが良いのかということ。

要は、今まで特別なことというふうに提案をしていましたが、特別なことではなくて当たり前だということで、多様な方が働けるような環境を整備するということ。そのためには、診断協会は生産性の向上とか、仕事の業績プロセスの改善などをやって、そういった多様な方が働けるように活動しています。あと、最後に、人材の確保・採用・育成の課題というのは6年連続で、現場から聞くんですが、人手不足の正体がやはり掘り切れない部分もありまして、本当に人手が足りないのであれば、何か置き換えもできますし、技能承継する方がいないとか、それからコア人材になる若手の方がいないとか、いろんな要因があるので、そのあたりは分析して対応していければということで、おそらく、企業、求職者の就労いただけるミスマッチの解消ということになるのかと思います。

それから、3つ目の中小企業を取り巻く環境について、脱炭素についてもなかなか旗を振っているんですけども、実際あまり進んでないっていうのは、県内だけじゃなく、全体的にありますので、ちょっと中小・小規模というのがどうしていけばいいのかなというのは、今やっています。1番下の、グループ化というのは、非常に有効かなと思っておりまして、特に、先ほど、バックオフィスとか、先ほども調達が厳しくなっているという話がありまして、先日も、経済産業省と各都道府県の診断協会で、小田原のかまぼこの老舗のところに行きまして、実際は老舗なんですけど、事業再構築で新しいことをやったという話を聞いたんですが、この業者に限っての話になりますが、気候の温暖化で魚が取れる時期が変わっているんで、その辺りの調達の仕組みが変わっている中で、地域でやっていることと、個社でやっていることを聞きました。人も足りないし、調達が厳しくなってくるということ。実は他の県でもそういったことがあるとのこと。物価の上昇もあれば、物理的に厳しくなっているところもあるのかなと思いました。中小企業のグループ化は良い話なのかと思いました。

○ 道添委員

1点質問がありまして、22ページの中小企業のグループに対する支援がありますが、具体的にどのようなイメージなのかお聞きしたいです。あともう1つは、お伝えしている中での情報共有で、25ページの神奈川の未来を支える産業の振興のところで、宇宙関連産業の話が出ました。国として施策が出ておりますので、そこをウォッチしている中小企業者はいまして、数年前から販路開拓や事業承継にあたって、新しい産業や他業種への転換を考えたときに、宇宙関連産業はキーワードとして数年前から出てきておりましたので、県として支持いただきますと機運が高まっていくのかなと思いました。

○ 事務局（中小企業支援課）

宮城県の関係、こちらで把握している所ですが、正直、数は出ていなくて、令和6年度に2件採択していました。やってみただけで、いずれも県が案件を掘り起こして、支援をしたという事例でした。今年度も4件程度を支援すると聞いております。ここに書いてあるとおり、バックオフィスの共同化や商品の共同開発製造ですね。具体的に聞いて面白いなと思ったのは、地域の宿泊業で、調理のところで人が足りなくて、周辺の飲食店から調理のヘルプを頼むという取組をやったというのがありました。いわゆる企業のグループ化は、同業者ですと事業協同組合があるが、宿泊業と飲食業ですと組合としては違っているなかで、そういう所が連携して、受注機会の損失をなくしたとい

うのは面白いかなと思いました。

○ 水野委員

2つほどあります。10 ページの保険衛生・社会事業がどういった業種なのか教えてほしいです。あと、22 ページの、中堅候補、中間中小がどういった定義の人数で区切られているのか教えてほしい。あと、全体に今までの統計と未来予測を記載されていると思いますが、これから始まる5年間を見ると、検証する際、微々たる類推でしかないので、そこをどう明確にするか。30年先を見据えてこの先5年間をどうするのか、それともこの5年間をどう大事にするのかというところです。神奈川県として、全体の労働人口、GDPをどのように持っていこうとしているのかが見えない。その大きい数値をもとに、いろんな計画が組み立てられるのかなと思います。日本全体で人口減少しているので、人口を増やしましょうといっても他県から持ってくるのか、ほかの国から持っていくのかということになります。あとは、神奈川特有の企業、例えば横浜中心の部分と、県西部では産業のカラーが違ってくると思います。どの辺が特色ある産業育成なのか、それに伴った人材育成なのか、どこに注力して神奈川としてやっていくのかというのを、もう少し具体的なものとして出していくと、企業にとっても県民にとってもわかりやすい指標になるのではないかと思います。

○ 事務局

保険衛生・社会事業ですが、病院事業や保健衛生事業、介護、ケアサービス等が含まれます。

○ 事務局（中小企業支援課）

22 ページの企業構成ですが、大企業と中堅企業と中小企業は明確に定義があります。わからないところは、中堅候補と中間中小というところになります。中堅候補は、民間の試算を活用して拾い上げているものです。ご存じのとおり、中堅企業は今まで大企業であったところの内、従業員数が2,000人以下のところになります。中堅候補の2.3パーセントは、民間の分析で、ここ数年の従業員の伸び率等をもとに算定したものを拾ったものになります。中堅中小は引き算で、県内の中小企業の構成を見ますと9人以下の中小企業が8割を占めますが、それに大企業や中堅企業、中堅候補を全体から引き算して割り出したものになります。

○ 佐々委員

それでは、お時間の関係もありますので、先ほど2つに区切らせていただいた残りの部分の話をさせていただければと思います。特に、資料4の24ページの目指す姿に向けた重点的な取組の大柱と25ページ、資料5については次回の議論に繋がっていきます。次回、中柱やKPIの設定等、具体的な議論に入っていくものと思います。その前に、このあたりしっかり議論していきたいと思います。これまでのところでも何かありましたら、もちろん結構ですが、引き続きこちらについても、この先は意見を頂ければと思いますので、引き続きよろしくお願いいたします。

○ 水野委員

大柱、中柱のところですが、足元で中小企業が抱えている問題点は既に出ている、人手不足、原材

料価格高騰、エネルギーコストの上昇、デジタル化の遅れなどがあります。ITは1年間経つとどんどん進化していくというところがあります。そのデジタル化対応と、事業承継の問題は切っても切り離せないと思います。高齢化した経営者は、デジタル化対応するためにも事業承継を進めていかないと厳しいと思います。それを集約してくのか、会社を引き継いでいくのかも命題だと思います。事業承継で、黒字倒産とか時々耳にするが、非常にもったいないと思います。顧客もあって、売り上げもあるのにやめてしまうというもの。あとは、先ほども出てきた脱炭素ですが、高い目標を掲げていたが、どこかへ飛んでいってしまった感じがします。しかし、世代を超えて脱炭素を進めていかなければならないと思っています。

中小企業の課題解決方法は、適切なコスト転嫁に見合う受注単価の上昇がないと、こなしていけません。今までの商慣習では、デフレからインフレという意識の変化を、後押しできる取組が入ってくると、良いものが出来るのかなと思います。中小企業の課題と、それを解決するための戦略設定を同時にするような大柱、中柱の設定を期待しています。あとは、中小企業の数を見ると、8割は小さい。個社に県としての支援の届き方は薄まってしまう。ある程度、連携や、グループ化して、そこに注力的に必要な県の後押しがあると、支援策が届くのかなという気がする。具体的な支援策の裏側になるかと思しますので、追加記載してもらえれば、県が、中小企業に対する目標と、その裏付けとなる支援策が届けられれば、実効性が高められると考えています。

○ 佐々会長

私の方からも、次回に向けてお伺いしたいところがあります。資料5の大柱のところ、これまで現行のところ開業率と黒字企業は、数値目標を達成しづらいというところが、前回の審議会で意見がでて、新しい計画では指針として「変化に対応した県内産業の活性化と多様な人材の活躍促進～労働力不足社会における経済成長を目指して～」という目標を設定してやって行きたいというものがありました。先ほどの議論でも、開業率や黒字企業の割合の数値は必要ではないかという意見がありました。このあたりについてご意見があれば伺っていききたい。あとは、計画期間について、現行計画の7年間に長すぎるのではないかとということで、計画期間を5年として、3年目に中間見直しするというので、県の方では案としてまとめています。このあたり、意見があればよろしくお願いたします。あともう1つ、大柱が変わっております。重点的な大柱について、大柱6を、前回の審議会でのご指摘を受けて修正しているところですが、新計画の方で、2つに分けて、人材の確保と育成に分けたところでもあります。大柱6が確保、大柱7が育成というふうに分けて、大柱を7本にしたかどうかというものになります。このあたりの対応にもご意見あれば合わせてお伺いしたいと思います。

○ 堤委員

いい悪いということ言うつもりはありませんが、前回までは、開業率を何パーセントにする、黒字化というのが明確化するというところでした。それに対しての重点施策が並んでいました。今回、この並びを見ると、指針が「変化に対応した県内産業の活性化と多様な人材の活躍促進～労働力不足社会における経済成長を目指して～」があるわけですが、これはこれまでの議論を踏まえて、人材不足にフォーカスしたということで、抱えている課題を頭に持ってきています。冒頭にも話し

たとおり、それについてどうこう言うつもりはありませんが、それに対して、大柱の並びが、「神奈川県未来を支える産業の振興」ということで、神奈川の産業のポテンシャルを維持していく、大きくしていくという意味では、私はよく言っているのですが、2つの車輪を回す必要があると言っておりますのが、1つが創業支援が必要、それを積極的にやって行かなくてはならない。まさにさっきの開業率の話につながるもの。もう1つは、今ある中小企業を支えることによって、これからも長く、よく言う100年企業じゃないですが、そういった事業者に事業を続けていってもらいたい。この2つのことによって、県のポテンシャルが保たれると常に思っています。その中で、この1番の「神奈川県未来を支える産業の振興」は、まさに前者の創業支援や起業の部分なのかなと思います。その中でも新しく入れた、宇宙関連産業の開発というのは、目玉の新しい取組なのかなと思います。逆に2番以降は、後者の今ある中小企業が持続的な経営をするために必要なことが並んでいると思います。まず1点目ですが、冒頭の指針に人材に掲げるのであれば、経営方針を決めるときにもあるように、この順番でいいのかなという話をします。見せ方とすると、未来という言葉があっても綺麗な感じもしますが、最初に掲げた指針と順番が違うかなと思ったのが1つです。もう1つが、先ほどもご意見が出ていましたが、人材が不足している中で、こういった会社が人材不足の中でうまくやっているというデータを見ると、賃上げをやっているとか、働きやすい職場ですとか、福利厚生が充実などがあります。絶対的な労働力人口は日本人に限れば減っている。その中で、給料の引き上げは、限られたパイの中で、こうやってしまうとおかしいですが、人材を確保する競争の中で、限られたものを少しでも条件を良くして取ってくるという施策で、結果、人材が不足していないということに繋がっている。本来的には絶対的な労働力人口が減っていく中で、どうするかというと、日本国内の法人による労働人口が減っていくならば、外国人やDXの体制しかない。そうすると、多様な人材とか、経営基盤の強化を進めていかなければならない。イニシャルコストがかかります。はじめの一步を経営者の方に決断していただくためには、何かしら補助金等の施策があるとやってみようかということになる。脱炭素の問題を例にとると、当社が所管する川崎エリアに限定した話になるが、川崎市は政令市で1番炭素を出しているエリアと言われており、行政から脱炭素に係る協力の要請をされていました。それを受けて、脱炭素の融資預金を出したりしたが、それで済むという話ではありません。経営者の方々に取り組んでいただくには、例えば、蛍光灯からLEDに変えることによって、いわゆるランニングコストがこれだけカットできます。当初の導入費はかかるかもしれないが、長い目で見て、数年後に経費を節減できる等、脱炭素を全面に出すのではなく、新型コロナウイルス禍でトップラインが上がらない中で、いかにしてコストを下げるができるのかということをやってみたところ、かなりの企業に取り組んでいただけた。言い方や見せ方ひとつでかなり変わっていくことの一例として示させていただきました。課題解決にあたり、企業経営者がそういった取組をしていただくにあたり、見せ方としては、今であればこのような補助金や助成金があるなどというのが、金融機関としては見せ易い。元の話に戻って、順番にこだわるというのは、上下で、補助金や助成金の力の入れ具合が変わってくるものと思う。人材に関わる部分が1番重要であると活性化審議会が置くのであれば、それを意識した大柱の並びの方がいいのかなと思います。

○ 佐々会長

今のご指摘の中で私も重要だと思うのが、車の両輪がある中で、今の中小企業を活性化していくという問題と、新しく次の産業を作っていくということ、この2つがかみ合っていないと、本当の意味での県内産業活性化は難しい。指針の言葉だけでは、これまでの中小企業を元気にしようという話が強い。いわゆる「新たな産業の創出」と「活性化」という言葉が必要かと思います。

○ 藤田委員

順番の話も重要かと思うが、人材確保は小規模事業者は何人かでやっているの、そこに若い方に入っただけだと、2人分も3人分も力を発揮していただけたらと思います。人材確保は、小規模にとってはすごく問題です。大企業は給料がいいから、技術を持った人が流れて行ってしまいます。一方で、小さい町工場といわれるところは、宇宙産業に係る技術を持っているのにも関わらず、技術者が入ってもらえないということがあると思います。なので、まずは人材確保ということで、今、6番7番になっているところを1番に持って行ってもらい、心意気を見せていただいた方がいいかと思う。

ここに力を入れるぞというのを見せてほしいなと思います。町工場は技術者に困っています。高い能力の方に入ってきてほしいが、給料の問題で大企業に流れてしまっているの、順番を是非変えていただきたい。経営基盤は事業継承にもかかわってくるが、能力を持っている方に来ていただくのも確かですが、能力を持っている方が、全く新しいものを開業するのではなくて、古くからの会社とくっついていくというような、企業と企業のマッチングを進めているというふうに見えると良いのかなと思う。前から中小の事業継承の話はあるが、継いでくれる人がいないから黒字で廃業というのは、身近であるがもったいない。全く新しく創業するのではなくて、古くからある似た会社と一緒に盛り上げていくということが数字として表れてくると、面白い。人口が減る中でまったく新しいものを開業することは難しく、廃業すれば従業員の失業に繋がる。企業同士のマッチングの情報が見えてくると良いかなと思いました。私は県の西の方に住んでいるが、人がいないを感じる。ミカン農園も高齢になって辞めるという話もあるが、新しい方が入って、マッチングしていくと良いのかなと思いました。ということで、人材確保を上を持っていくとよいかと思いました。

○ 金子委員

人事コンサルタントとして、中小の顧問をしている立場から意見を申し上げます。資料4の13ページで、賃金や賞与の引き上げによって人材が不足していないということになっています。この資料とおりに受け取ると危険だと思います。勤続主義や年齢主義のまま、パフォーマンスや成果に関わらず賃上げを一律してしまうと、優秀な人材は流出していくことになります。これは5番目に書いてある公正で公平な人事評価とリンクしてこそ効果が発揮できると思います。単にお金が上がっただけでは一時的なものです。認められて賃金が上がった場合は、動機付け要因になります。そこは次回以降抑えてほしい。資料5で、賃上げの実施というのが、3番6番にあるので、どのような根拠で賃上げするのか踏まえて欲しいと思います。

2つ目が7番目のリスクリングの人材育成。テクニカルスキルではなく、中間管理職を育てるマネジメントスキルが身に付けられるリスクリングがあると、事業承継に関わってくるので取り込ん

でいただければと思います。そしてそのKPIは受けた件数だけではなく、受けるときに目標数値を設定いただき、その目標を達成したかというようなKPIを設定していただくことが望ましいと思います。

最後に事業承継に関するKPIについては、今は取組に対する目標数値を設定されていますが、実際に事業承継ができたという件数や、事業承継が出来なくて廃業した件数等、実際に見える成果を入れていただくとよいかと思いました。

○ 二神副会長

今回大柱の方が、働き方について6番と7番で非常に細かく網羅していただき良いかと思います。私も迷っているが、6が人材確保、7が人材育成と職場環境を一緒にしているが、厳密に言うと、中柱の2つ「職場環境整備促進」「外国人労働者の働きやすい職場環境整備」としていますが、定着に繋がる話なので、6「多様な人材の確保」に入れてもよいかと思いました。関連して、定年延長など人生100年時代で高齢者が働きやすい職場を目指しているので、高齢者のことも入れてもよいかと思いました。

女性や若年者、障害者も網羅していただいているが、大柱1番のベンチャーに関わる話になりますが、例えば、女性の起業や若者の起業に関して、インキュベーターを育成することや、フィンランドの研究者と論文を書いているが、フィンランドでは障害者の起業がある。それは、精神障害者の方はITが得意だったり、自分から発想を持ってやるということがある。ベンチャーというところで女性や多様な人材をターゲットにすることも、需要があるかと思う。

○ 遠藤委員

先ほどから開廃業率の話が出ていたので、その点について1点だけ注意を促しておくと、必ずしも、廃業率が高いことが悪いことではない。経済の新陳代謝は出入りが多いことが基本になってくる。開業率も高いし廃業率も高い。その差で、廃業率が一方的に高い場合は、事業承継がうまくいっていない事態も考えられる。開廃業率は両輪みたいなもので、どちらかというものではない。

指針のところについて、少し感想めいた話だが、産業の活性化と人材の活用促進っていうことが最終目標ではなくて、これによって、安定的持続的な経済成長が達成されるっていうことが重要なのではないかなというふうに思いました。むしろ、副題の方が主題のような気がします。あと細かい点になりますけれども、投資の視点を出していただきたいっていう意味で省力化や研究開発っていうような投資のワードをどこかに入れておいていただけるとよろしいかなと思います。

○ 小谷委員

12ページで、障害者の就業状況という言葉がありますが、多様な人材の確保というところで、特例子会社の支援というのを大柱の6番に入れていただけるとよいかと思います。特例子会社の数がどのくらいあるのか、私は知りたいところがあった。大企業は特例子会社をよくやっていると思うが、中小企業に対しても支援をすれば、障害者の雇用率が増えるのかなと思います。そういった特例子会社を支援するような数値としてあればよいかと思います。質問ではなく、検討というか、頭の横に入れてほしい。障害者の雇用率は企業に任せっきりにするのではなくて、特例子会社として障害

の方を支援できるようなものがあればよいかと思えます。

○ 道添委員

多様な人材の確保というところ、人手不足の解消という点では、法制度を変えていく、賃金を上げていくということは、なかなかすぐ行うことは難しいと思えます。その中で、デジタル技術を活用して、人手不足の支援になるようなことも、人手不足の取組に入れた方がいいのかなと思えます。例を上げると、飲食業を夫婦でやられているところが、アルバイトを雇うことが資金的に難しいところ、インターカムを入れて効率よく仕事が出来ようになったという話があります。デジタル化1つで、回転率が良くなりました。保育の分野も人手不足が言われているが、外遊びなど質の高い保育をしたくても人の数が足りない状況でした。お子さん一人一人にセンサーを入れて、離れたときにアラートが鳴るようなものを使って、質の高い保育を目指しているというところがありました。小さな技術を使って、人が入るまで、賃金が上がるまで埋められるものがありました。

事業承継について、1年ちょっと、自治体と事業承継の取材を重ねています。今までは失敗例、成功例をお話するものが多かったですが、先日、事業承継の選択肢が分からないという経営者に取材にいった。それも1つあるかと思えますが、先ほどから皆様が話をされているように、グループ化も事業承継の選択肢になるのかなともいいました。他の施策の中にも少しずつ選択肢としてリンクしていくということが見えてくるとよいのかなと思いました。

○ 齋木委員

時代の変化も色々ありますが、AI等の技術革新はすごい勢いです。デジタル化もそうだが、かなりいろんなことができるので、大企業から中小企業・小規模事業者も対象になってくるかと思えます。なので、技術革新のところは、大事にしなければならないと思えます。

○ 佐々会長

ありがとうございます。本当に広くいろんなご意見いただきまして、ありがとうございました。ちょっと私も最後に、2点だけ気になっていることがあります。

1点目が、大きな柱の1番、神奈川の未来を支える産業振興のところ、ここに書いてある想定される中柱の案を見ると、製造業に寄っていると思えます。どちらかというとなら神奈川の未来を支える産業の振興というよりも、神奈川の未来を支える製造業の振興ではないか。確かに別の資料で県内付加価値が1番高いのは製造業だということですが、ただ、働いている人のベースでは、当然、日本はもうサービス業が多い時代になっておりますので、そこが1つ気になりました。実は、若い人たちの起業を促していこうという県の会議があり、そこではやはり、ベンチャーも重要だけれども、二神先生からフィンランドの話がありましたが、いわゆる社会起業あるいは社会的課題を解決するための起業というのをもっと担ってくれるような若い人たちを育てていこうという議論をしていました。そうすると、いわゆるこれまでの製造業のベンチャー企業や次の産業を作っていくことも重要ですが、そのような社会課題をとらえていく企業、産業を促進していくことも、これからの時代必要かと思えます。この神奈川の未来を支える産業の振興というところで、次の時代をどうするか、先ほど堤委員からもお話があったように、次に新しいものを作っていくことは重要な視点で、そこ

をどうしていけばいいか。それと、同じようなことだが大柱の6番と7番のメニューを見ると、新たな産業や事業を担う人材をどう、神奈川県で確保していくかとか、あるいは、それをどう神奈川県が育成していくかとか、そこが弱いと思います。次の時代の新しい産業や事業を担っていく人材の確保や育成を入れておく必要があると感じました。

ありがとうございました。いろいろご意見をいただきまして非常に今後の行事で参考になるご意見を多くいただきました。それでは、最後をお願いしたいことはこの事務局案をもとに、本日の審議会でいただいた意見を踏まえて、今後の計画を取りまとめていきたいが、よろしいでしょうか。

○ 全委員

意見なし

○ 佐々会長

ありがとうございます。それでは、皆様からのご意見を踏まえながら、次回の審議会において先ほど申し上げましたとおりこの大柱に基づく中柱やKPIについて、次回は審議していきたいと思っておりますので引き続きよろしくお願いをいたします。審議事項は、以上になります。

○ 事務局

佐々会長、ありがとうございました。次回の審議会については、8月を予定しております。改めて事務局より日程調整をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、これで「令和7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」を終了いたします。本日はありがとうございました。