

# 第4章 第3次プランの概要

## 1 直面する課題 \*令和6年度「福岡市中小企業振興に関するアンケート調査」結果 抜粋

### (1) 人手不足・コスト上昇への対応

日本が人口減少社会を迎え、少子高齢化が進展する中、全国的に様々な分野で人手不足が生じている。本市でも社会経済活動の活性化に伴い、ほぼすべての分野で「人手不足」が深刻になっており、本市が市内の中小企業を対象に令和6年度に実施した「福岡市中小企業振興に関するアンケート調査」では、「人手不足」を課題として挙げる事業者が、コロナ下で一旦落ち込んだ後、令和4年度から再び上昇し、令和6年度には6割を超えるなど、喫緊の課題となっている。

また、原油や物価の高騰、継続的な賃上げ等を背景に、「価格転嫁」、「コスト削減」や「生産性向上」といった「コスト上昇への対応」が求められている。(表1)

(表1) 今後の事業展開における課題上位

順位	R1年度 (R1.6) (n=428)	R2年度 (R2.6) (n=715)	R3年度 (R3.5) (n=500)	R4年度 (R4.4) (n=731)	R5年度 (R5.4) (n=823)	R6年度 (R6.5) (n=921)
1位	人材の育成 47.6%	人材の育成 57.8%	人材の育成 47.0%	人材の育成 44.5%	人手不足 52.7%	人手不足 62.3%
2位	人手不足 43.6%	人手不足 41.1%	国内の販路 拡大 35.3%	人手不足 43.2%	人材の育成 45.6%	人材の育成 56.4%
3位	働き方改革 26.2%	コスト削減 29.8%	人手不足 29.1%	資金調達 26.7%	コスト削減 31.8%	価格転嫁 31.6%
4位	国内の販路 拡大 20.6%	感染拡大 予防対応 28.8%	資金調達 24.3%	国内の販路 拡大 25.2%	価格転嫁 30.4%	生産性向上 30.9%
5位	資金調達 20.4%	販路拡大/働き 方改革(同率) 28.7%	コスト削減 21.3%	コスト削減 23.5%	生産性向上 22.5%	コスト削減 28.3%

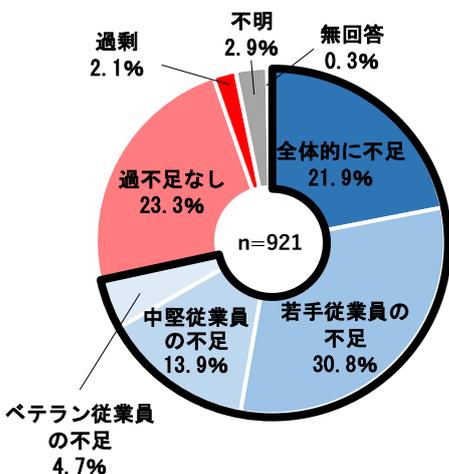
(参考) うち小規模事業者

順位	R3年度 (R3.5) (n=278)	R4年度 (R4.4) (n=416)	R5年度 (R5.4) (n=416)	R6年度 (R6.5) (n=340)
1位	人材の育成 34.9%	人材の育成 33.2%	人手不足 38.2%	人手不足 43.2%
2位	国内の販路 拡大 34.5%	人手不足 32.2%	人材の育成 32.2%	人材の育成 37.8%
3位	資金調達 27.0%	資金調達 29.3%	コスト上昇分 の価格転嫁 31.3%	コスト上昇分 の価格転嫁 30.5%
4位	人手不足 22.7%	国内の販路 拡大 22.6%	コスト削減 28.4%	生産性向上 27.3%
5位	事業承継 22.3%	事業承継 20.2%	資金調達 23.3%	コスト削減 27.0%

「人手不足」の状況では、「若手従業員の不足」が30.8%、「全体的に不足」が21.9%、「中堅従業員の不足」が13.9%となっており、人手不足は幅広い層に広がっている。(図17)

「人手不足への対応」については、1位は「中途の採用」、2位以下は「人材の定着」や「業務の効率化」など限られた人員で事業を運営するための対応策となっている。(表2)

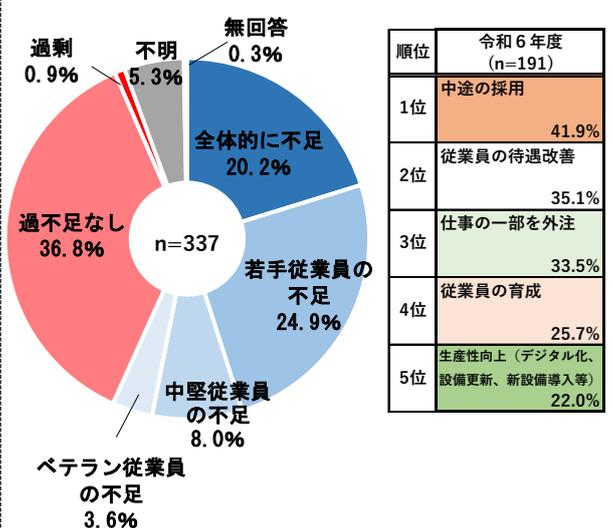
(図17) 人手不足の状況



(表2) 人手不足への対応

順位	令和6年度 (n=657)	対応
1位	中途の採用 57.5%	人手の確保
2位	従業員の待遇改善 51.0%	人材の定着
3位	従業員の育成 34.2%	
4位	仕事の一部を外注 28.3%	業務の効率化
5位	生産性向上(デジタル化、 設備更新、新設備導入等) 27.7%	

(参考) うち小規模事業者



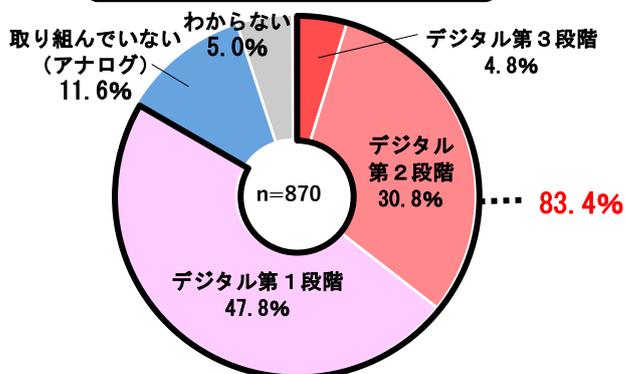
順位	令和6年度 (n=191)	対応
1位	中途の採用 41.9%	人手の確保
2位	従業員の待遇改善 35.1%	人材の定着
3位	仕事の一部を外注 33.5%	
4位	従業員の育成 25.7%	業務の効率化
5位	生産性向上(デジタル化、 設備更新、新設備導入等) 22.0%	

## (2) 生産性の向上

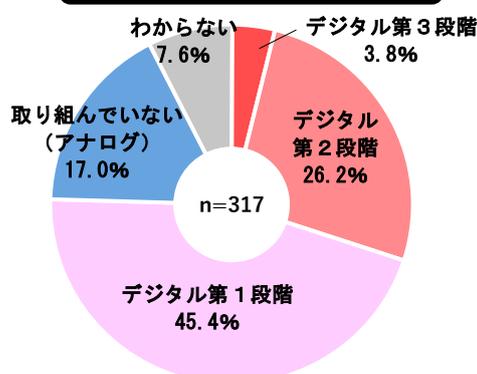
「デジタル化の進捗状況」については、「デジタル化に取り組んでいる」という事業者の合計が8割を超え、デジタル化に取り組む事業者が増えているが、取組みの段階には格差が生じている(図18)

デジタル化の取組み度合毎の従業員1人あたり粗利額(図19)が示すとおり、デジタル化の取組みと生産性には一定の相関が見られる。

(図18) デジタル化の取組み

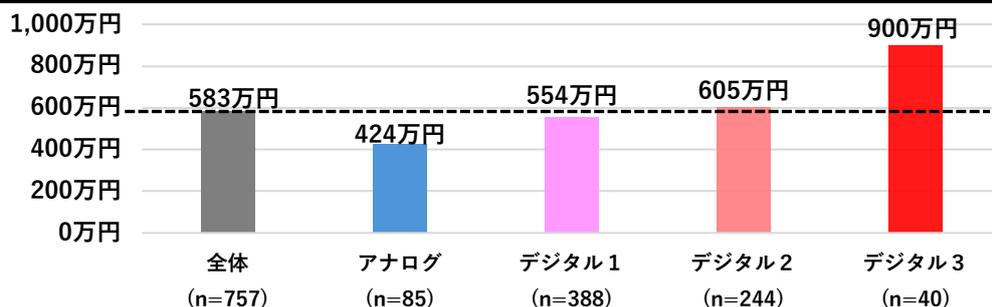


(参考) うち小規模事業者



- 【アナログ】紙や口頭による業務が中心で、デジタル化が図られていない状態
- 【デジタル1】アナログな状況からデジタルツールを利用した業務環境に移行している状態
- 【デジタル2】デジタル化による業務効率化やデータ分析に取り組んでいる状態
- 【デジタル3】デジタル化によるビジネスモデルの変革や競争力強化に取り組んでいる状態

(図19) 従業員1人あたり粗利額比較 ※全体の内、従業員数・粗利を回答いただいた757事業者を抽出して比較



また、「人材育成で向上させたい能力」において、「ITを使いこなす一般的な知識・能力(OA・事務機器操作等)」、「専門的なITの知識・能力(システム開発・運用、プログラミング等)」といったデジタル化に関連する能力が低水準で推移しており、依然としてデジタル化への意識が低いことが伺える。(表3)

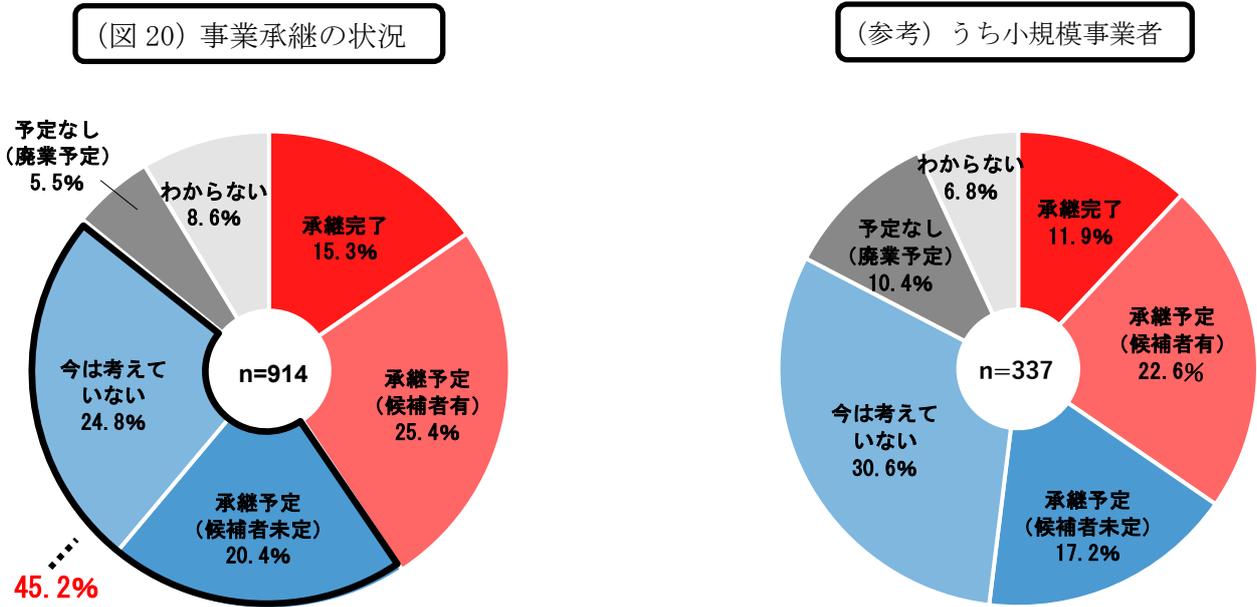
(表3) 人材育成で向上させたい能力

	R3年度 (R4.1)	R5年度 (R5.4)	R6年度 (R6.5)
マネジメント能力・リーダーシップ	45.0%	30.3%	45.3%
チームワーク、協調性・周囲との協働能力	46.0%	32.8%	43.6%
営業力・接客スキル	47.0%	48.1%	41.6%
課題解決スキル(分析・思考・創造力等)	38.0%	27.3%	40.7%
コミュニケーション能力・説得力	37.0%	25.9%	39.1%
職種に特有の実践的スキル	33.0%	32.8%	36.5%
ITを使いこなす一般的な知識・能力(OA・事務機器操作等)	20.0%	21.6%	19.2%
専門的なITの知識・能力(システム開発・運用、プログラミング等)	9.0%	7.9%	12.7%
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	12.0%	10.0%	12.4%

### (3) 事業承継

事業承継については、「候補者未定」、「今は考えていない」と回答した経営者が45.2%に上り、事業承継は完了するまでに、5年～10年かかることを考えると、事業承継の遅れが見られると言える。

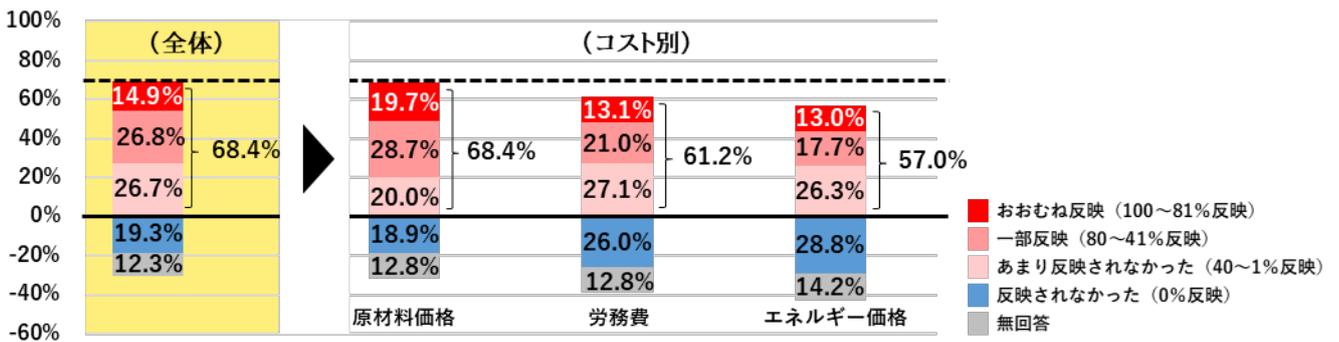
(図 20)



### (4) 価格転嫁

価格転嫁の状況については、何らかし価格転嫁している事業者は68.4%で、コスト別で見ると、労務費とエネルギー価格については、原材料価格に比べて価格転嫁ができていない状況になっていることが伺える。(図 21)

(図 21) 価格転嫁の状況



## 2 国の施策の方向性

国は、「経済財政運営と改革の基本方針 2024」において、社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現する取組みとして、「豊かさを支える中堅・中小企業の活性化」を掲げ、(1)人手不足への対応、(2)中堅・中小企業の稼ぐ力、(3)輸出・海外展開の支援を行うことで、地域経済をけん引する中堅企業と雇用の7割を支える中小企業の稼ぐ力を強化するとした。

また、令和5年度補正・令和6年度当初予算において、下記のとおり、基本的な課題認識と対応の方向性が示された。

- ・物価高や、構造的な人手不足等、厳しい経営環境に直面する中小企業・小規模事業者に対する価格転嫁対策や資金繰り支援、省力化投資支援等に万全を期す。
- ・さらに、GX<sup>\*1</sup>・DX<sup>\*2</sup>等といった産業構造転換の中、中小企業・小規模事業者の成長に向けた取組みを予算・税等の政策手段を総動員して支援。これらを通じ、持続的な賃上げにつなげる。
- ・また、事業承継、社会課題解決、工業用水道の整備の支援等を通じて地域経済の活性化を図る。

※1 GX : グリーントランスフォーメーション (Green Transformation) の略称

化石エネルギー中心の産業・社会構造を、クリーンエネルギー中心の構造に転換していく、経済社会システム全体の改革への取組みのこと

※2 DX : デジタルトランスフォーメーション (Digital Transformation) の略称

企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること

## 3 めざす姿

第2次プランでは、「コロナからの回復」を短期的・集中的に取り組む項目に設定したが、第3次プランでは、成長型の新たな経済ステージへの移行に向けてめざす姿として

「直面する経営課題に柔軟に対応し、利益を生み出す中小企業が増える」を掲げる。

めざす姿

直面する経営課題に柔軟に対応し、利益を生み出す中小企業が増える

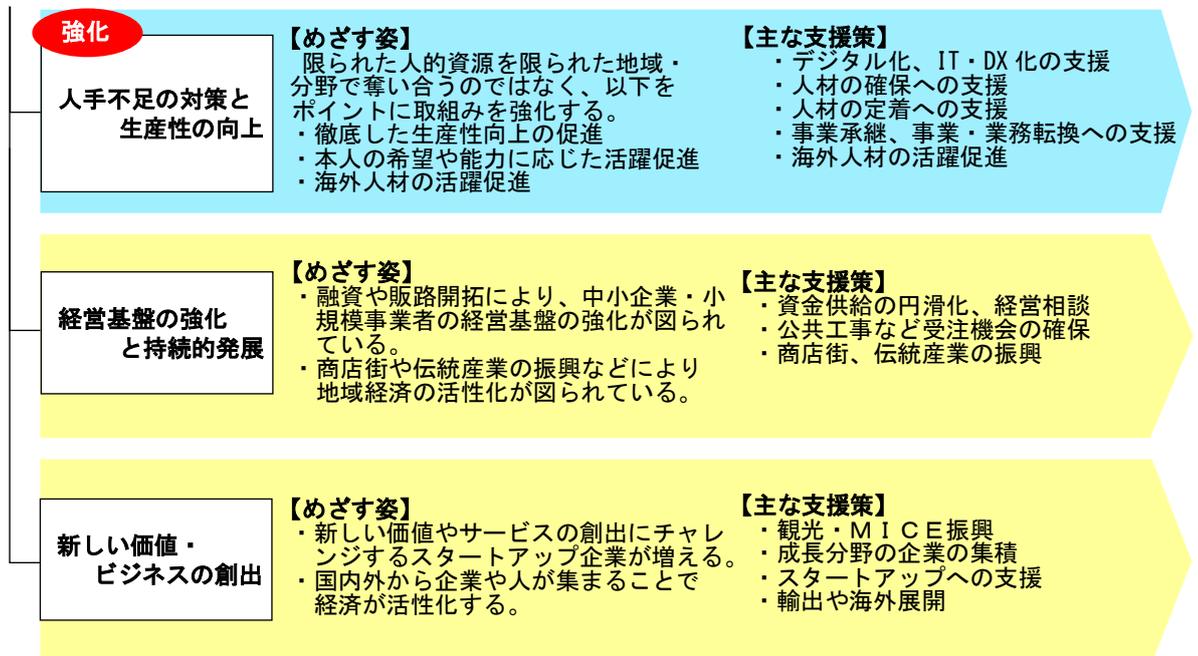
## 4 計画期間

令和7(2025)年度から令和10(2028)年度末までの4年間

## 5 重点的に取り組む支援の3つの柱

経営環境の変化に柔軟に対応し、経営基盤の強化、経営の改善・革新など成長に向けてチャレンジする市内中小企業・小規模事業者を支援するため、今後4年間を見据え、重点的に取り組む支援の3つの柱を設定する。特に、近年深刻な課題となっている「人手不足の対策と生産性の向上」については、特に強化する項目に設定する。

(めざす姿)直面する経営課題に柔軟に対応し、利益を生み出す中小企業が増える



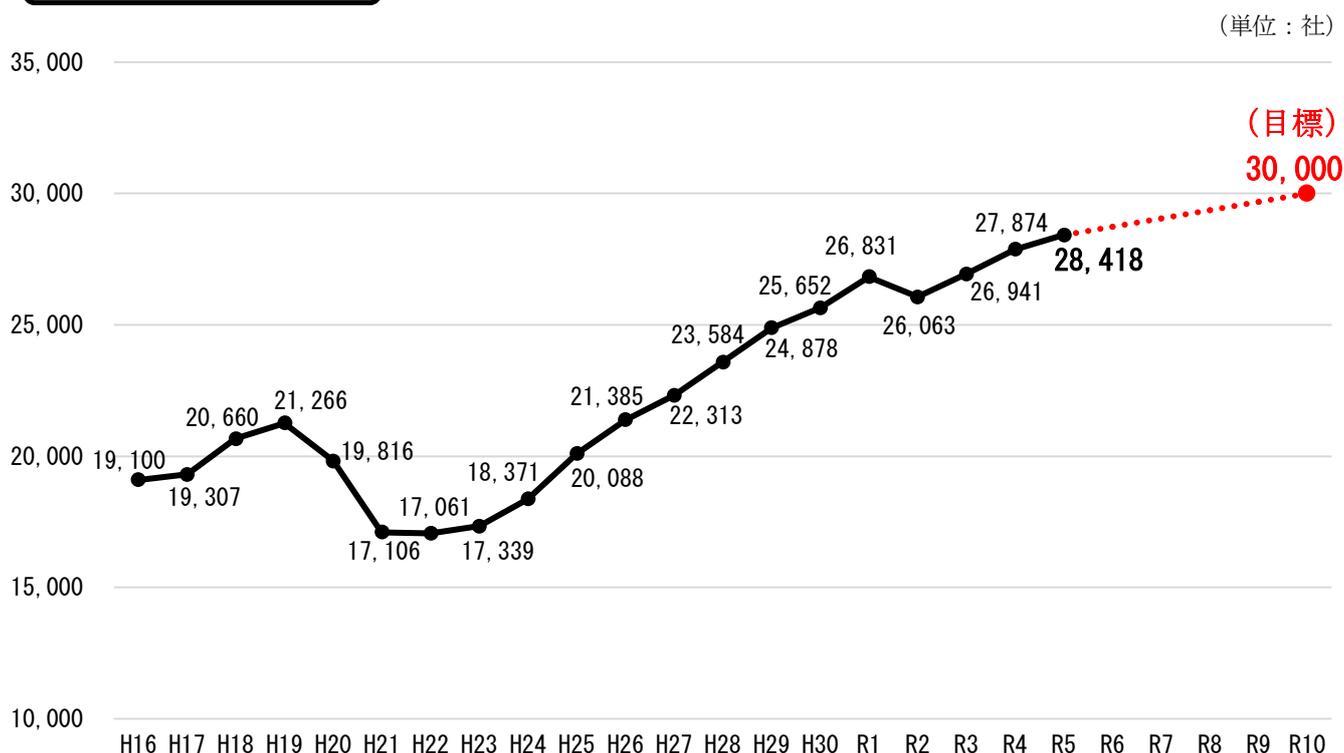
## 6 プランの目標値

20 頁「3 めざす姿」である「直面する経営課題に柔軟に対応し、利益を生み出す中小企業が増える」を定量的に示せる指標として下記の指標項目を本プランの目標値に設定する。

### ➤ 成果指標

指標項目	初期値	目標値
法人市民税（法人税割）の対象法人数 <small>（出典：「福岡市税務統計」（各年現年度の実数値））</small>	28,418 社 <small>（2023 年度）</small>	30,000 社

#### 法人税割対象法人数の推移



#### （参考）法人住民税とは

- 法人住民税とは、法人も地方団体が提供する行政サービスを享受しているため、地域社会の費用について、その構成員である法人にも、個人と同様幅広く負担を求めるもの。
- 法人住民税は、均等割と法人税割の2つの税割で構成されており、それぞれ納税義務者となる法人と納税額が異なる。
- 均等割とは、法人であれば等しく払う義務のある税金のこと。法人の規模に応じて区分けした上で、同一区分内においては同一の額を法人に課している。
- 法人税割とは、法人が法人税額（法人が国に支払う税額）を基準にして都道府県や市町村に払う税金で、法人であれば等しく税額を課している均等割と違って、儲かっている法人ほど税額が高くなるという構造になっている。
- 均等割と法人税割の決定的な違いとしては、法人税割は国に法人税を納めている法人、つまり黒字の法人だけが払うのに対して、均等割は赤字の法人も払わなければならない点である。

（出典：総務省ホームページ「やさしい地方税」抜粋）

さらに、21 頁「5 重点的に取り組む支援の3つの柱」ごとに、目標値を設定する。

3つの柱	指標項目	初期値	目標値
<b>強化</b> (1) 人手不足の対策 と生産性の向上	人員体制について「過不足なし」と回答した事業者の割合 (出典：福岡市「中小企業振興に関するアンケート調査」)	23.3% (2024年度)	30.0%
	デジタル化による業務効率化やビジネスモデルの変革等に取り組んでいる市内中小企業の割合 (出典：福岡市「中小企業振興に関するアンケート調査」)	35.6% (2024年度)	50.0%
(2) 経営基盤の強化 と持続的発展	法人市民税（均等割）の対象法人数 (出典：「福岡市税務統計」(各年現年度の実数値))	65,499社 (2023年度)	73,000社
	商店街の年間来街者指数（2023年度を100とする） (出典：福岡市 経済観光文化局調べ)	100 (2023年度)	115
(3) 新しい価値・ ビジネスの創出	入込観光客数 (出典：福岡市 経済観光文化局調べ)	2,309万人 (2023年)	2,600万人
	成長分野・本社機能の進出企業数 (出典：福岡市 経済観光文化局調べ)	58社 (2015～2024年度平均)	60社
	新設事業所 (出典：総務省「経済センサス-基礎調査」等)	1,972事業所 (2021年)	2,000事業所