

## 令和5年度 福岡市中小企業振興審議会 議事録（要旨）

### 1 開催日時

令和5年8月18日（金） 10:00～12:00

### 2 開催場所

TKPガーデンシティ PREMIUM 天神スカイホール ウェストルーム  
（現地会場とオンラインを併用したハイブリッド形式にて実施）

### 3 出席者

（1）福岡市中小企業振興審議会委員（以下、委員） ※はオンライン参加者

区分	氏名	職名
中小企業関係者 （8名）	桑野 龍一	福岡地区中小企業団体連合会会長
	松本 恭子	福岡商工会議所専務理事
	吉田 扶久子*	福岡商工会議所女性会理事
	鳥巢 勲	福岡地区商店街連合会会長
	小口 幸士	福岡エレコン交流会会長
	原田 智香	一般社団法人福岡県中小企業家同友会理事
	田村 一寿	日本政策金融公庫福岡支店筆頭副事業統轄
学識経験者 （3名）	笹川 洋平	福岡大学商学部教授
	能本 美穂	公益財団法人九州経済調査協会調査研究部次長
	梅山 香里*	一般社団法人福岡県中小企業診断士協会会長
	吉田 まりえ*	九州の暮らし創造研究所代表
市議会議員 （4名）	もろくま 英文	福岡市議会議員
	篠原 達也	福岡市議会議員
	小竹 りか	福岡市議会議員
	橋口 えりな	福岡市議会議員

<欠席> 九州経済連合会理事 池内 比呂子  
福岡市議会議員 倉元 達朗

（2）市側（事務局）

福岡市経済観光文化局長ほか 15名（うち 9名はオンライン参加）

（3）傍聴人

なし

#### 4 議題

- ・ 中小企業の現況について
- ・ 第2次 みんなで応援！中小企業元気都市プランについて

#### 5 議事要旨

経済観光文化局長挨拶の後、議事に入る。

##### 議題1 中小企業の現況について

###### 【会長】

- まず、市で実施した資料1「中小企業振興に関するアンケート」の結果について、事務局から説明する。次に資料2「中小企業関係委員の意見」について、委員の方に発表をしていただき、そこでの発表を基に議論をお願いしたい。

###### 【事務局】

- ・ 資料1 中小企業振興に関するアンケート（概要）に基づき説明

###### 【会長】

- 続いて、委員から現況についてご報告いただく。今回は資料2のとおり、意見をいただいているが、時間の関係上、この場では項目ごとに委員を指名させていただく。まず「景況について」の報告をお願いします。

###### 【委員】

- まず、福岡市のこれまでの新型コロナウイルス感染症対策、そして現在も実施されている支援に対してお礼を申し上げる。燃料費高騰等の影響を受けた事業者支援金については、私の会社も申請しており非常に助かっている。ただ、新型コロナウイルスについては5類に移行されたものの、まだまだ油断はできない。結構私の周囲でも発症者が出ており、また新型も出ているということで、まだまだ今後どうなるのかという不安もある。
- 今回調査されたアンケートによると、売り上げは確かに回復してきているようだ。しかし、昨年から今年にかけては大幅な物価上昇が続いており、値上げも行われている。このため、名目の売上増加だけでは、なかなか判断できないのではないかと考える。粗利益も増加傾向にあるということであったが、ほとんどの経費が上昇している。粗利益だけではなく最終利益が確保できているのかどうか、キャッシュフローが黒字になるかどうかということも非常に大事なことになってくるように思われる。
- また、業種規模により、中小企業においても大きな格差が生まれている現状もある。私どもの会の調査でも「調達コストの転嫁が円滑にできていない」、「値上げしても納入先や消費者に受け入れられていない」など、厳しい状況にあるようだ。ある会員から

は「売上は伸びたけれども原価高騰分の価格転嫁がようやく進んだ結果であり、いわゆる持続可能な受注価格までは届いていない」という回答もあった。これなどは代表的な今の状況ではないかと思われる。

- 昨年からの原材料・エネルギー価格の高騰は、その値上げ幅、改定の頻度などこれまでになかったものである。値上げも2度3度繰り返すと、特に消費者の方々には受け入れがたいものとなる。今後の売り上げ、消費者動向が非常に心配されている。
- 現在の経営環境については、私どもの会員の中でも、業種・規模により大きな格差、相違が出てきている。その中でも7月の倒産件数、これは全国で前年同月比54%の増加であった。原材料費の高騰、人手不足による人件費の上昇などを売り上げでカバーできず、それが資金繰りの悪化につながり倒産に至るケースが多いように思われる。
- 無利息・無担保融資の返済がこれからピークを迎える。これは2020年5月から一般金融機関でも受け付けが始まり、全国で約40兆円実行されたそうであるが、既に信用保証協会による代返済はこの4月、6月で前年比70%増加しているということである。  
一番心配なのは、今後ゼロゼロ融資を返済できないような企業に、関与した金融機関が今後とも支援に応じてくれるかどうかということと思われる。これについて非常に心配がある。
- 今回、福岡県の最低賃金が41円と過去最大の上げ幅となっている。国のベースよりもさらに1円上乗せされている。これは労働集約的企業、特にパート・アルバイトの多い私ども食品製造・小売業・飲食・サービス業にとって、極めて厳しい数字である。  
もちろん人手不足による人件費の競争的上昇、必然的な上昇があるが、最低賃金の大幅な上昇は対象者だけではなくそれ以上の賃金の人たちにも玉突き状態で波及していくものである。誤解がないように申し上げるが、私は決して賃金を上げなくていいと言っているのではない。物価の高騰で実質賃金はマイナスが続いている。ただ、経営者と社員、パートの距離が近いのが中小企業である。どの経営者も社員一人ひとりをよく知っている。働く人たちの生活の安定と向上、人手不足対策、会社と社会の健全な発展のためには待遇の改善が必要なことはよく理解している。ただ、あまりにも上げ幅が大きく、急だということである。
- さらに運輸業の2024年問題、社会保険の適用拡大、インボイス制度の開始など、この人手不足の時に「何で？」と思われるような制度改革も続く。燃料費、エネルギー価格、円安、国の施策などさまざまな要因が相まって、中小企業にとってまさに先が見えない状況にあると思われる。

#### 【会長】

- 続いて、次の委員よりお願いします。

#### 【委員】

- まず概況について申し上げる。四半期ごとに景況の調査をしているが、今期の業況は5期振りに悪化に転じた。原因となるのがやはり原材料価格、仕入れ価格、それと人手不足が大きいと思われる。
- 原材料価格について、昨年度福岡市において原油高対策、また物価高対策として電子

商品券の発行の補助などをいただき、感謝している。原油価格高対策は商工会議所も利用しており、非常に助かっている。

- 価格転嫁に関しては、資料に数字的には書いているが、小規模振興委員に聞いたところ、特に B to C の企業においてなかなか価格転嫁が進まない、進みづらいという状況を聞いている。特に燃料もそうだが、原材料高が続くと 2~3 回値上げをしてこれ以上上げられない、特に菓子や麺類のような必需品とは言えないようなところは、卵の価格も上がり生産調整もされている中、原材料費の上昇に価格転嫁が追い付いてない。B to C の企業は非常に大変な状況に陥っているという状況がある。
- 人手不足に関しては、賃上げは確かに進んでいる。しかし、賃上げ企業の大体 3 分の 2 は、利益が出ていない中での人手確保のための防衛的賃上げであり、中小企業にとっては非常に厳しい状況がある。最低賃金も非常に上がっているが、中小企業の支払い能力というところを考えると、非常に厳しい状況があるかと思われる。
- 今後の状況については、私どもの調査でも次期予測はプラスになっているが、今後懸念される状況として、ゼロゼロ融資の返済が始まる。福岡商工会議所に設置している福岡県中小企業活性化協議会では、中小企業の収益力改善、また事業再生・再チャレンジの相談に応じているが、相談件数は令和 2 年度が前年度比 2 倍の 137 件、令和 3 年度比はさらにその 1.5 倍、令和 4 年度も同様の数字と年々増加している。今年度も毎月 25 件程度の相談があり、中小企業の情勢は改善傾向ではあるが、なかなか今後も厳しい状況が続いていくのではないかと思われる。

#### 【会長】

- 続いて、次の委員よりお願いします。

#### 【委員】

- 今回、福岡地区商店街連合会から各商店街に、現在の商店街の景況についての意見を事前に募ったのでその紹介をする。「5 類に引き下げられてもコロナ前のような売り上げに戻っていない」「肌感覚で 60%~70%の戻りである」「コロナ後に売り上げが戻っていた店主が多く、戻りの悪さから店舗を閉店している店もある」といった悲観的な話が結構出てきている。また、前向きな意見としても「イベントを行い、来街者増加を行っている」というところもある。
- 商店街は、コロナ以前から郊外型大型店との競合、ネット販売の普及、そして事業承継などさまざまな課題を抱えていた。このような中、コロナ禍において「ららぽーと福岡」の開業やネット販売の浸透が加速し、今後の地域の商店街での経済活動がますます低下していくことを懸念している。5 類に移行してコロナ前の売り上げに戻ることが期待されていたが、消費回復はまだまだである。先の各商店街からの回答どおりだと思われる。
- 今後の見通しとして、プレミアム商品券などによる個人消費喚起策は大きな力になっているが、コロナ禍で進んだ廃業は商店街会員、または役員構成を大きく変換させてきている。このためコロナ前に行っていたマルシェなどの商店街イベントも、従前どおりの開催を危ぶまれる状況である。また、イベントにかかる経費はコロナ前より人件費そ

の他諸々の値上げで、1.3 倍から 1.5 倍の費用がかかるという状態になっており、これ以上会員からの組合費も値上げはできないという話になる。商店街の会計を考えると、イベントも簡単にはできない状態に陥っているのではないかと思われる。

#### 【会長】

- 続いて「融資の傾向」および「実質無利子・無担保融資の元金返済開始の企業への影響」について、報告をお願いします。

#### 【委員】

- まず融資の状況であるが、資金需要について令和 5 年度の申し込みは、昨年度同時期に比べて約 9 割程度で推移している。平時の平成 30 年度と比べても、ほぼ 9 割の申し込みで推移している。資金需要については比較的落ち着いている状況であるという認識をしている。融資の平均金額の規模については、昨年と同様で推移している。コロナ以前の平成 30 年度と比べると、コロナ特別貸付の借り換えを 2 度 3 度繰り返している事業者も多いため、増加傾向である。
- 次に業種の動向である。コロナ禍の令和 2 年度については、飲食店、宿泊業の事業者からの申し込みが急増した。令和 3 年度は一旦落ち着き、コロナ禍前の水準に全業種戻ったが、令和 4 年度については、飲食店の事業者からの申し込みが再度増加傾向にある。背景として、休業・時短等による感染対策の協力金の支給がなくなったこと等が考えられる。
- 続いて、実質無利子・無担保の融資の元金返済が始まる企業への、弊社の対応について報告させていただく。中長期的に業績の回復が見込まれ、当面の事業維持ができる事業者については、元金の据え置きもしくは期間の延長の借り換えの融資にも対応している。一方、元金返済が始まる企業から、借り入れは増やしたくないということで元金据え置きの期間の延長といった条件変更の相談も増えている。件数ベースでいくと、昨年度の約 1.4 倍の条件変更の相談が来ている。条件変更の相談についても弊社では柔軟に対応している。

#### 【会長】

- 報告内容を踏まえた上で、中小企業の現況などについて、意見、質問があればお願いします。
- 私から委員への質問であるが、業績回復が見込まれるところについての対応はもっともだと思うが、厳しいところについては例えばどのような対応があるか。

#### 【委員】

- 業績の回復が見込まれると言っているが、現状を見て、今の段階を見て融資に踏み切るといことが厳しい業者が多い。借り入れも膨らんでおり、返済も現状を見ていと厳しい。ただ、「今後こういう取り組みをします」、「経費の削減をします」、「新規の取引先を確保しています」と、ある程度それが口頭だけではなく契約や覚書等を確認しながら、中長期的に見て何とか回復できそうだという方については、融資に踏み切っている。

それでもやはり融資が難しいという場合については、今度は条件変更等の対応を柔軟にしているところである。

#### 【会長】

- 報告内容を踏まえた上で、意見、質問があれば願います。

#### 【委員】

- 先ほど原材料の高騰という話があって、値上げの話があったが、値上げというのは実は難しく、値上げのお願いをするのが難しいというよりも、値上げをする商品リスト、お客さまに売っている商品を、この商品は10%上げよう、この商品は2%上げようとか、こういう作業がものすごく時間がかかる。
- そして次に人材の話になってくると思うが、前述の作業を手作業でやっていることが多い。世の中デジタル化と言われているが、「この価格が上がるから、このお客さん、みんなこの金額」という訳にはいかず、お客さん毎で販売価格が異なっているため、それを人が一個一個手作業で、「このお客さんにはこの金額があって、これぐらい仕入れが上がるから、これぐらい上げよう」ということをしている。この作業がすごく時間がかかっており、卸売業等で残業が増えているところも多かったです。この2年で2~3回価格が上がっているのに、それで残業が増える。でも会社はなかなか残業代を払えないというところで、また人の定着も難しくなるという悪循環が起きていると思われる。
- DXについては、やはり複合的に考えていかないと、仕入れが上がっているだけの話ではなくて、そこに対するシステムもDXにつながっている。こういうところと総合的に考えていく必要があるかと思われる。

#### 【会長】

- 人材の確保・育成については、いろいろ意識しているところかと思う。その点について、意見があれば願います。特に今、原材料が値上げで、価格改定の件で従業員がその仕事に、通常のルーティンワークとは別の仕事にかからなければいけないということで、過重負担の仕事を抱えてしまい、非常に人材の定着という観点からも難しいところがある。特にこれは中小企業全体について今直面している大きな課題かと思うので、忌憚のない意見をお願いしたい。

#### 【委員】

- 先ほどから人材不足ということであるが、人材の確保が大変だと聞いている。最初の資料の2枚目に「今後の事業展開における課題」という表3のところに、業種別に宿泊業・運輸業・飲食業とあるが、私が聞いたところでは特に飲食業とか宿泊業に関わる調理スタッフが、このコロナ禍で営業を止めていたため、いざコロナ禍前に戻るような形で営業開始しようとする、逆に今まで調理スタッフをしていた方がもうコロナ禍の間で転職したり、ほかの業種に就いたりということで、スタッフがいなくなっているところから聞く。それに関して各業界や団体で、何か取り組みや支援等を行っていることがあれば教えていただければと思う。

### 【会長】

- 先ほど小売業・飲食、特に飲食・宿泊、この辺りについて、コロナの時にかなり時短とか営業自粛ということでスタッフの方に解雇というか、事実上の解雇になって、いざ事業を再開しようとするときに特に調理スタッフのところに戻りが非常に弱いということに困っておられる。この点について事業者団体のほうで何か対応しているとか、あるいはそういう状況を把握しているということはあるか。

### 【委員】

- 聞いた話にはなるが、私どもの会員の特に飲食業について、大手のチェーン店や多店舗展開しているところはそれなりにお金をかけて募集したりするので、何とかそれでも回っている。
- 一番困っているのは、オーナーが自分でやっている小さな飲食店で、アルバイトやパートの方を雇用していたが、コロナの間いろいろな助成金を頂いたところでとてもじゃないが営業ができず、お客さんが来ないので休んでもらった、辞めてもらったところ。営業を再開した時に戻ってきてくれないということで、結果的にはオーナーが1人でやっている店が結構増えているようだ。なおかつ、これを休みなしで、あるいは体力的に無理なので、例えば昼・夜両方やっていたのを昼のランチだけにしたとか、あるいは週に1回休んでいたのを、週に例えば4日休みにして3日営業にしてしまった等の例がある。当然その分は売り上げが落ちるため、パート・アルバイトに払う人件費はなくなったものの、自分の体力、売り上げ、家賃でいつまで持つかというような言葉を聞くことが非常に多い。そういった細かいところほど、非常に人手の確保には苦労しているというのが現状のようだ。

### 【会長】

- いわゆる個人事業主の方については、人がいないので自分で頑張るけれども、体力のこともあるので、時短あるいは休業日数を増やして対応せざるを得ないという状況である。そうなるとなかなか利益を見込むということも難しい状況になるかと思われる。この点について、どこの業界でももう既に人手不足感というのは非常に強いものがあるかと思うが、何か妙案があれば、それは皆さんないから困っているのだと思うが、このようなことをしてほしいとか、要望は何かあるか。

### 【委員】

- 特にコロナ禍の3年余り、パンデミックになっていろいろな職業に就いている方からの相談もあり、国を含めて助成金また融資等で何度も助けられたという話をたくさん聞いた。
- そういう中で、現実的には倒産をしていった会社もたくさんあり、今回も54%が倒産という話があった。これから特にゼロゼロ融資に関しては、返済が始まってくる。そういう事業者の方は、事業が上向きに行っているところはまだしも、なかなか先が読めなくて、それでも潰れるわけにはいかずに何とか資金繰りを回しながらやっついていく中で、

今度はまた2カ月後にはインボイス制度が始まるなど、いろいろな状況の中で苦勞されながら会社を回していく。このような状況から、一番何を今後事業者が大事にするというか、こういうやり方で経営また営業をしていくことが求められる、またベストなのかということをととも考える。どのように事業者は考えているのか。

### 【委員】

- 参考になるか分からないが、まだ私は比較的若い経営者のため、自分なりにいろいろ考えてあの手この手を打って、それがまだ芽が生えていないものもあるが、こうなるだろうという予想を立てながら踏ん張ってやっている。しかし、年齢が上がっていくとなかなかそこを考えられなくなってくると思われる。その辺に対する経営コンサルというか、情報提供が要るのではないかと思われる。
- 先ほどから助成金の話が出ているが、例えば、私も遅かったが、今年産休から育休を取得した社員が2人会社において、それに対する厚生省の助成金が実はあったということの後になって知った。産休に入るのは去年から分かっていたが、助成金のことを全然知らなかったため、早く手続きすれば例えば2人なら100万円以上は返ってきた、という情報がある。この情報というのは、取りに行かないといけないのもあるが、入ってこないという場合があるので、うまくどう入れていくかというのが重要だと思われる。
- 福岡市の燃料費等高騰支援等の場合は、市長のSNSをフォローしていて、そういう助成金とか市長は結構早めに出されるので、それを見ているのでテレワーク助成金とかもいただいたが、やはり情報の出し方・届き方というのが重要かと思われる。情報が届かないような年齢の経営者に対しては、何かアドバイザー的な感じで歩み寄っていくような、それは市の人がいいのか、町内会とかなのか分からないが、そういったことが必要ではないかと率直に思った。

### 【会長】

- アンケートの資料の4の自由記述欄にも「とにかく助成はたくさんメニューがあるけれども、探して、探して、たどり着くのにかなり時間がかかるし、結局探せなかった」とか「あることは分かっているけど、そこにたどり着かない」という指摘、不満がある。「何かまとめてくれないか」と、ポータル的なもの、主催する県や商工会議所など、主体が違うので一括してしまうということが難しいのかもしれないが、そういうことがもしも制度的に可能であれば、積極的に取り組んでもらえれば、中小企業事業者の方々は大変助かるのではないかと思われる。

### 【委員】

- 情報を知っているか知っていないかで、相当損をするというのは現実である。今まで私たちもいろいろな方から相談を受けた時に、全て私たちも知っているわけではないため、「助成があるか、できるかどうかも含めて、諦めずに何かあったら連絡ください」と。それで行政に伝えて、いろいろな局をまたいでも相談者に合う助成、また応援できることはないかということで、最後まで諦めずにそういう支援を、できることをしっかりやっていくということが一番大事なのかと、今回特に、コロナ含めて今の状況の中で実

感している。

**【会長】**

- 先ほど意見があった「条件についても緩和してほしい」ということも、自由記述欄には何件かあったかと思う。とはいえ、財源には限りがあり、何でもかんでも使っていけばいいというものでもないと思われるため、積極的に事業に対する姿勢などもやはり問われるところだと、その兼ね合いも当然必要になってくることかと思われる。
- ほかに人材確保のことについて、あるいは人材の育成などについて意見があればお願いする。以前、委員からの意見で、商店街ではコロナで廃業するところが出てきているということが発言されていたが、個店の新旧の入れ替わりなどの新陳代謝は実際にいかがか。

**【委員】**

- コロナ禍の中で店を閉じて、昔の方はその店の土地を持っているが、それを売ってしまふ。そしてマンションなどに転換されていく。そうすると、例えば1階に駐車場を造ることになったりして、今度は商店街自体がだんだん落ちてくる、商店街らしくなくなる。それと車の往来が多くなったりして、歩行者も危なくなる、そうしたらお客さんも入ってこない。そういう悪循環になってくる可能性は十分にある。それはコロナ禍で結構顕著にあったと思われる。それが今私たちも一番怖い状況である。

**【会長】**

- また、マンションを建てる時に福岡市は駐車場を整備しないといけないという条件があり、それを状況に応じて、地区に応じて、そういう条件を外してほしいと、でなければ、先ほどおっしゃった商店街の連関している店の並びが断ち切られてしまうということがあったが、その後何も変わっていないのか。

**【委員】**

- 商店街というのはターミナル、駅の近くに多い。今、高齢者が結構車離れ、車の免許を返上ということで、郊外のマンションに住んでいる方が割と都心に入る。そして商店街に、マンションに入りたいという方が増えている。それで商店街の中にマンションを建てるという話になって、そういう業者が結構商店街の中にあちこちいて、我々の土地なども、今度ビル建てる時はマンションにしないかという話がある。それだけ人気になっているのは確かだが、それによって商店街自体がだんだん損なわれてきているという話になってくるのではないかと思われる。それが一番心配だ。

**【会長】**

- 今の商店街の規模をそのまま維持するということが非常に困難であれば、商店街の地域に対する貢献のあり方というのを積極的に検討していくということも、1つの課題としてあると。

**【委員】**

- 結局、1階は駐車場ではなくて店舗にしろさいというふうにしないと、今から進んでいかないと思われる。おそらくマンションに住んでいる方も、商店街がなくなるとそれはそれで寂しいから、そういう制度にしてもらったほうが良いと思われる。

**【会長】**

- マンションの事業者は、駐車場を併設しても、一定の条件を満たせば消費税は課税されないと聞く。事業者側にとっては、駐車場の設置と消費税の課税もしくは非課税という課題もマンション1階スペースの有効利用のあり方に影響してくるものと考えられる。

**【委員】**

- 1階に店舗を入れてマンションになっているところがある。半径500メートルぐらいのところに固定した駐車場があれば、それで良いと聞いた。ただし、1階に身障者関係の駐車場はどうしても1台は要ると、そういう話はしていた。

**【会長】**

- 商店街活動に参加されない新しい方が出てきているということも書かれていたと思われるが。

**【委員】**

- 結局、人材の問題が一番大きい。商店街の役員になる人がいなくなってきた。例えばアーケードがあるところは、アーケードの補修の問題などがあって、役員になれば当然その責任者になる。それを皆さん嫌がって、新しい方は役員にならない。他にはチェーン店や若い人のお店、これはほとんど役員にはなってくれない。チェーン店の場合は、店長さんが1~2年で代わっていくため、これも難しい。この、役員になる人がいないということが一番今の商店街の組織のネックである。

**【会長】**

- 悪くすると、助成の受け皿そのものがなくなってしまう恐れがあるということすら考え得るということか。

**【委員】**

- 市内に商店街の組合を解散した商店街も2件ぐらいある。去年も早良区で1件あったが、そういう寂しいことになっている。

**【会長】**

- ほかに人材の件について、意見があればお願いします。

**【委員】**

- 資料1のアンケート結果にもあるように、運輸業の粗利の伸びが低くなっているが、

運輸業、ドライバーの人材不足という点で、今後ドライバーの働き方改革も強化され、なおのことドライバーの確保が難しいと思われる。また外国人の活用という点からも、在留資格がドライバーでは取れないというような事情がある。またデジタル化もできない分野ということで、今後深刻になってくるのではないかと思っている。運輸業の人材不足となると物流に影響が出てくるということで、その辺りの危機感と、どういう対策が望まれるかという意見を聞きたい。

#### 【会長】

- 2024年問題とよく言われているが、1人のドライバーの稼働時間が短くなることによって輸送能力が低下する中で、ECなどにより輸送ニーズはどんどん上がっていく。賃金の上昇や輸送コスト、ガソリン代、原材料価格の高騰という中で、さらなる物価高騰の1つの要因が形成されつつあるという、そういう懸念があるかと思われる。その点について何かご意見があれば。

#### 【委員】

- 私どもの組合にも運輸業の組合がたくさんあり、確か福岡県は運輸業の会社が随分多い。ただ、大手もあるが、零細の業者が非常に多い。今でも人手不足に悩んでいるのだが、実際に時間の規制が始まると、働く人の時間も少なくなってくる。今までの給与体系からいくと、長く働くことを前提に給与体系をつくっているため、まず根本から変えていかないと働いている人が非常に残業の多いところから急に少なくなり、手取り収入が減ってしまうという、それでまた逆にどんどん運輸業から人がいなくなるのではないかという懸念がある。また、私の会社も、去年、今年とガソリンの値上げによって運輸代、輸送代の値上げを言われたが、来年は大幅にまたお願いするというようなこともあらかじめ先手を打ってきているというか、既に運輸業界はその根回しに入っているようだ。
- もう1つは、単に時間を短くするというだけではなくて、そのために例えば荷積み、荷下ろしなどを、ユーザーのほうでカバーしてほしいと。極端な言い方をすれば、「トラックで倉庫の前に横付けはしますけれども、今まで運転手さんが下ろしたのをユーザー側で全部下してください。でなければ持って来ることができないケースが増えますよ」と。もちろんこれは実際に始まってみないと分からないが、既に運輸業界はそういうことを言っている。ですからその問題で、逆に少ない人数の中でユーザーのほうはどうやってその人手を確保するのかと。通常の仕事をしている中で、トラックが着いたら荷下ろしにみんなかからなければいけないのかというような、切実な問題にもなっている。まだ先が見えない状況だが、既にそういう話がどんどん来ているため、恐らく来年は大きな混乱も出てくるだろうし、何とかスムーズにやってほしいと思っている。

#### 【会長】

- これまでの荷主と運輸業者との交渉の立場が、どちらかという荷主が強かったのが逆転するのではないかと、そういうことが今から言われている。その具体的な内容を紹介いただいたが、懸念を既に持っている、あるいは対策としていろいろ検討をしている、

既に取り組み始めているということがあれば、内容については事業内容にかかわるため発言しなくていいが、検討中ということがあれば意見を願います。

#### 【委員】

- 商工会議所の取り組みを紹介すると、運輸業の福岡県トップの方の昨年度の取り組みで言うと、ホワイト物流という取り組みを推進しようとしている。拘束時間が長いという、荷下ろし時間ではなくてジャストインタイムというか、今までどちらかと言うとトラック業界が待って1時間なり2時間、その待っている間はお金を稼げないという課題があった。そのため、ここはどちらかと言うと中小企業というよりも大企業に対してのお願いになるが、そういう実態についてよく理解してもらいたい。
- 今、運輸省も2024年問題に非常に危機感を持っており、今法律で荷主対策というのを義務化されている。特に価格転嫁が進んでいないのが、エネルギー価格よりも人件費単価である。今までだとトラック協会の価格交渉力が弱く、エネルギー分は上乗せをしてくれるが、人件費分を上乗せしてくれないと。それは標準約款で実は決められているのだが、その標準約款がなかなか守られてない実態がある。商工会議所としては、まず荷主、相手方のほうへの啓発になるが、そういう実態を知ってもらい、お互いに解消していこうという取り組みを昨年度から始めているところである。

#### 【会長】

- 時間の都合もあるため、議題1についてはこれで終了とする。議題2に移るが、もしこれだけはこのことで議題1にかかわるものがあれば、発言を願います。

#### 【委員】

- 俯瞰的な話にもなってくるが、私たち診断士は日頃から中小企業の相談に乗り、経営改善の手伝いをしている。その中で、以前からだが高に最近感じるのは、もう少し早く相談してくれたらということである。手遅れになるところで相談に来て、改善のしようがないというところが本当に増えてきたような気がする。
- 国の施策としては、コロナの蔓延から急場しのぎということで借入れをできたことは、当時は良かったが、今、売上げの2倍ぐらいの借入残がある企業が多くなっている。これはゼロゼロ融資のリスクを行っても、そもそも返済できるのかという状態になっている企業が増えている。それからそのあとに補助金もたくさん、事業再構築補助金等が出てきたが、これを受けたものの実行ができていないところも多々ある。
- 現在、昨年からは伴走支援ということで、経営者の気付きと意識改革に伴走をしていくという私たちのスタンスというのが示されているが、非常にコロナで企業の弱みが表面化しているところが多々ある。
- そして先ほどから出ている人材不足に関しては、魅力発信が苦手な中小企業が多いということがあがるが、何にしてもこれから人手不足はますます深刻になっていく一方、改善することはない中で、やはりDXの推進というのは欠かせない。その中でそれが進まない要因の1つとしては、70代半ばの経営者の方が多いということ。そして、DX化によって何が変わるかイメージができていないということがある。そこに関しては、今

現在、福岡市で取り組んでいるのか分からないが、例えば事業承継に関しては事業承継ネットワークで商工会などを通じて、個々の企業のヒアリング等をしていた。そういったことが今あるのか、なければそういった個々の企業の現状把握と施策とのマッチングというのができないかと思っている。

- そして、今の厳しい状況の中で避けて通れないというのが、廃業増加の懸念である。これに当たっては、そういった企業を私自身も弁護士に繋いで、ということは何回も行っているが、行くところまで行ってしまいう企業が非常に多い。自己で廃業を決めるというのはなかなか難しいため、結果的に家族や親戚を巻き込んで周りを不幸にして破産に向かうという企業が増えないよう、早めの廃業支援、これは活性化協議会でも再チャレンジなどもあるが、そこは早めに支援が必要ではないかと思われる。
- 私たち診断士協会としてはまだまだ会員の数としては、企業の数に対して少ないところではあるが、特に福岡県中小企業活性化協議会、そして保証協会、そして日本政策公庫等の公的金融機関、それから民間の金融機関と連携をしている。その中で最近では小規模で金融機関からの助言や支援を受けにくい零細企業に対しても、きめ細かいサポートやスピーディーな対応を心掛けているところ。そしてコロナでいろんな相談窓口が増えているものの、企業からの相談をいかに早く引き寄せるかというのが課題であり、当協会としてもその施策を内部でも検討している。
- 士業に関して福岡の専団連という 10 士業が連携をしている団体がある。この中でも地域の経済を活性化するために連携を進めているので、このような専門家の連携というのも活用してもらいたいと思っている。

### 【事務局】

- ご指摘の、事業者様向けのデジタル化の個別相談ができるような体制があると進むのではないかということについて補足する。今年度の 6 月の補正予算において、福岡市ではバックオフィスのデジタル化、効率化支援事業というものが認められた。これについては市内事業者様が 4 万社と言われているが、そのうち特にデジタル化が進んでいないであろうという 1 万社に、面的に行政から電話をしながら、そのあと個別相談や伴走支援といったものにつなげて、その出口として国の IT 導入補助金といったものも使っていただけるように支援をする事業である。まさに委員が言われた課題感というのは私も感じていたところであり、そういったものに対応するような事業が、ちょうど準備が整って始まっているような状況である。こちらについても福岡市としてしっかりと PR も含めて推進していきたいと考えている。

## 議題 2 第 2 次 みんなで応援！中小企業元気都市プランについて

### 【事務局】

- ・資料 3 第 2 次 みんなで応援！中小企業元気都市プランの取組みについて  
に基づき説明

## 【会長】

- 事務局から、第2次プランにおいて特に支援を強化していく項目として、中小企業における人材の育成、生産性の向上という説明があった。続いて、この2つの項目について委員より現場の状況を報告いただきたい。まずは人材の確保・育成について、報告をお願いします。

## 【委員】

- 人材の育成ということよりも、その前にまず確保というのが何より切羽詰まった問題である。ただ、この問題は人口がどんどん減っている日本の構造的な問題ということで、即効性のある答えはないのではないかと。また経営者としても、例えば原材料価格が上がってしょうがない、これはコロナが悪い、戦争が悪い、円安が悪いと様々なことが言えるが、人手不足の問題だけは責任をよそに持っていくことはできないということで、忸怩たるものがある。けれども結局は、自分の会社の魅力、これをやっぱり上げることしかないだろうと。結果的には現在やっている商売よりも、その魅力を上げることが今後の会社の持続、発展に一番大きく影響してくるのではないかと。逆にこれができなければ、商売として成り立たなくなるのではないかとという心配もしている。これは限られた人材、人的資源の取り合いということで、人的資源の量は決まっています、その中でどうやって自分がそれを取っていくかということになってくるので、非常に厳しい競争だろうと思っている。今は外国人労働者が随分増えているが、また制度も変えていって外国からの導入ということも拡大せざるを得ないのではないかと考えている。
- その中でようやく自社で確保した人材、これをどう育成していくかということだが、これも中小企業にとってこれから大変な問題である。育てていくにしても金なし余裕なしというのが現状だと思われる。書面に出した中で「名ばかりのOJT」と書いているが、実際にこれしかやりようがなかったというのがこれまでの現状であろうと思われる。しかし、だからこそこれからの人材をしっかりと育てていかなければ、企業の未来はないということだと思っている。
- 私はパン業界だが、日本パン技術研究所という財団法人の施設、組織がある。ここは研究・教育機関ということで、毎年3期100人、100日の研修を行っており、毎年300人の人材をここで育てて、企業から預かってまた送り返すというようなことをやってきた。今まで大手だけに限らず、中小も随分無理してこの機関に行って、実は私も40年前の卒業生だけれども、これがコロナで3年ぶりに募集したら100人の定員に対して各期30人ぐらいの応募しかない。ここは結構時間もお金もかかるので、個人負担ということではなくて、ほとんどが企業で負担しているのだが、大手にいろいろ聞いてみると、「お金は出せないこともないが、100日間も行っている間にそれをカバーする人間がいなくて出せない」と、大手も非常に厳しい状況にある。よって、中小企業はとてもそんな余裕はないというのが現状だろうと思われる。
- 本当にこういった教育の余裕を何とか持ちたい。だからこそ今後、私が市のほうにお願いしたいのは、そういった教育ノウハウ、こういったマニュアルを作っていく、ある

いは DX 促進・導入に対するいろんな指導、こういった助成を強力にお願いしたい。今も話を伺っていて非常に私はありがたいなと思ったが、ぜひそれを市内の企業に浸透していくような形で広めていただきたいし、力を入れていただきたいと思っている。

#### 【会長】

- では、次の委員よりお願いします。

#### 【委員】

- 資料は 4 ページである。データの的には非常に厳しい結果だが、どこに狙い目を付けてやっていくかというのが今後問われてくるかと思う。私どもの取り組みの 1 つとして紹介する。「産業雇用安定センターとの連携事業」については、これは国の機関だが、シニアを狙っての、これは副業でも大丈夫なので、そこと一緒に活動していこうということをやっている。それから、非常にこれは遠い取り組みだが、まず地元の中小企業が何をやっているかを意外と地元の方が知らないという実態がある。それでまず福岡市内の高校生は結構、大学は東京や関西に行くが、そのあと戻ってきて欲しいということで、高校生向けのフィールドスタディ「locus」という取り組みをしている。高校生の時からキャリア教育をして、地元の中小企業をしっかり知ってもらって、就職または転職でも選んでいただくという取り組みをしているところである。
- 今年度に関しては、非常に厳しい状況にある。特に新採が厳しい。私ども商工会議所自身の採用活動も非常に厳しい状況で、若手をどう確保していくかというのも、今年度は大手が非常に早く決めており、6 月ぐらいになるとほぼ内定、内々定が出ていて、中小企業の人材確保は非常に厳しい状況かと思われる。それから、会員の企業に聞いてみると、人材紹介会社を使うことが効果的だが、非常に契約料が高いので、できればそういう公的な支援があるとうれしいという実態がある。
- 付け加えると、先ほど人材確保のために人件費を上げているということだったが、今、国のほうも賃上げ企業に対しては非常に取組みをしている。例えば事業再構築補助金とかであれば賃上げ企業に対する上乘せの加点制度もあるので、そういう取組みをしっかり商工会議所としては会員企業に知らせていくような活動もしている。

#### 【会長】

- 続いて、次の委員よりお願いします。

#### 【委員】

- 私は税理士事務所を 40 年ほど経営している。様々な中小企業の顧問契約というのが大半で、ほぼ毎月、お客さまと財務を中心にして、日常の経常的なことをいろいろお話しして、割と現場、足元の情報は財務を通して税理士は把握できている状況である。
- 景況について少し話が戻ってしまうが、まず、今、法人数は 280 万社ぐらいあると聞いており、実際、欠損法人、要するに赤字の会社というのは 60%をちょっと超えるぐらいで、利益を出している会社は 4 割ぐらいしかない。中小企業、零細企業のため、いろんな事情があるが、60%というのはほぼずっと変わらない。このような状況の中でコロ

ナがあり、融資を受けるにしても赤字法人は受け入れられない。日本政策金融公庫などは割と前向きで、将来性があれば融資をしてくださるが、ほとんどそういうところはどうしようもないという状況がある。

- 企業自体が傷んでいる状況の中で、税制においては消費税のインボイス制度が 10 月 1 日から開始されることになっている。事業者は、免税事業者がかなりのウエイトを占めるが、この方たちが営業をしようとした時に課税業者になっていないと取引ができないということが今、大きな問題になっている。併せて、電子帳簿の保存法。これもしなければいけない状況で、これについても色々なコストが改めてかかってくることで、事務コストが苦しめられるという状況になっている。これも来年の 1 月 1 日から実施されることになっており、これについての相談も私ども税理士には、重くたくさんあっている。インボイス制度は、去年から私どもは寄り添っていろいろな個々の企業に合わせた対応をしているが、取引ができなくなるような零細、1000 万円以下の免税業者は、営業できなくなる、もう辞めるとか、一人親方とか、そういう大きな数の人たちが悩んでいる状況の中で、税理士も対応について通常の財務の話とは別なところでこの問題を抱えている。
- コロナ融資の返済によつての中小企業の概況ということで、ゼロゼロ融資についての早いところは 7 月ぐらいから返済が出てくる。まずゼロゼロ融資を受けられる企業というのが非常にハードルの低いところで融資を受けており、返済が始まっても、なかなか返済の条件変更を言い出せない、どうすればいいかというようなことも、私たちは金融の専門家ではないが、日常お会いすると話がある。
- 税理士事務所の規模は、全国で約 8 万人、税理士の資格を持っている者がいる。ちなみに国税の職員は 5 万 6000 人で、税理士の数のほうが国税の職員よりも多くなっている。税理士事務所というのは平均的には 1 人の税理士が大体従業員を 4 名～5 名で、もちろん大きな税理士法人もあるが、私どもは大体真ん中よりちょっと上ぐらいの規模ということで、15～16 名の従業員を抱えており、税理士は 4 名が資格を持っている者、それから一部資格を持っている者も数名おるという規模で、現実には小規模事業者の中に入っている。
- 人材紹介会社から士業専門の紹介を受けると割と紹介の人数も多く、なりたいという希望者が多い。報酬は数十万、1 人採用するのにかかっているが、わりかし次々と紹介の業者が来て、私どもの事務所は個人的には、人材が足りなくてとても困っているという一般の企業の方とは少し様子が違うと思っている。今日、税理士の業務は税務会計業務や租税解釈等のみならず、企業経営のマネジメント支援など多様化が進んでいる。多様な人材確保のための施策として、従来から継続事業である大学への寄付講座や職業紹介イベント、小・中学校への租税教室に加えて、本年度新たに次の 2 つの税制改正および事業を行っている。
  - ①令和 4 年度に税制改正があり、今年度の税理士試験が 8 月 8 日～8 月 10 日まで開催されたが、この受験者数の申込みが 4 万 1000 人ほど飛躍的上がった。この方たちが将来税理士を目指しておられるということにとっても心強い思いがしている。このように、減少をしていたものが急に昨年そして今年に受験者数が増えた理由としては、受験資格の要件緩和について法改正がされて、今年度の税理士試験から実施されたことが

ある。大学1年生から受験が可能となった。今までは3年生から商学部や経済学部を出た後でないと受けられなかった。そうすると3年生、4年生になると通常の一般の企業に入ろうかという就職活動のほうに気持ちがとらわれ、いつ通るかも分からないような国家試験を目指すという気持ちが薄れていく人が多かったのだが、これからは早期の資格取得が、税理士試験は5科目合格すれば資格は取れるので、1科目でも2科目でも例えば簿記とか財標とか会計学の取りやすい試験にまず着手して、それから3年生、4年生というふうに受験勉強を、気持ちを落ち着いてチャレンジできるという環境づくりを、これは税理士会が大きな運動をして税制改正に至って、これについて早々に今年受験生が増えているということもいい方向になっていると思われる。

- ②今までは大学や高校について、寄付講座を随分長い年数、税理士会が主催になって8万の税理士がそれに協力しながら行っていたが、今年新たに小学生にも税理士という職業を知ってもらおうということで、学習まんが書籍『税理士のひみつ』を制作協力したことが目新しいものとしてある。この目的は、対外候補の対象である中学生ぐらいまでの若年層に加え、より若い層をターゲットにして税理士という職業の認知度を高めることを目的としている。学研の学習まんが書籍「まんがでよくわかるシリーズ」という職業紹介の書籍があるようだが、この中の『税理士のひみつ』の制作に協賛をして、全国の小学校の図書室に寄贈をした。それから全国の図書館へも寄贈した。これは非売品ではあるが、興味があれば、ウェブサイトからも閲覧が可能となっている。
- 人材確保についても育成についても、士業という職業の専門性があり、目指す人というのは一般の企業を目指す人とは少し性質が違うため、税理士会全体で取り組んでいくということが一番やれることかと思っている。ただ、日常私たちは中小企業の方たちと、多分免税業者は1000万以下だが、課税業者の方たちというのはそれなりの企業の方たちで、税理士はほぼ70%か80%ぐらいは顧問として依頼をいただいているので、一番足下の方たちの事情は日々入ってくる。ただ残念ながら、税理士は、診断士の立場とリンクはしているが、少し見るものが違うところがあるため、できれば弁護士やほかの士業の方たちとも連携しながら、それぞれの得意分野で連携を組みながら中小企業の方たちのために寄り添って、日々の業務をしているというのが現状である。

### 【会長】

- 続いて「生産性の向上の手段としてのDXの取り組み」について、委員よりから報告をお願いします。

### 【委員】

- 人手不足、採用難や定着難によって、デジタル化をしなければ業務効率が上がらないので、それをしなければならぬという意識が高い経営者が増えてきているのは事実だと思われる。ただし、市場に情報があふれすぎているのが実態で、IT企業からの提案というよりはユーザー自身で情報を収集するシーンが増えてきたように思われる。これによって情報が多すぎて迷いが生じ、導入までに時間がかかっているというようにも見える。地域内で成功事例を共有して、IT企業とユーザーがともにWin-Winになれる仕組みづくりが必要かと思われる。福岡市が行っている「DX促進モデル事業」や、商工会議

所の「よかデジ」のような支援策は、ユーザーから見ても分かりやすいと思われる。

- 日本はツールが多すぎるのが課題かと思われる。キャッシュレスだけでも、プレミアム商品券等は耳にはしやすいが、「〇〇ペイ」とかというだけでも多すぎて、これを小売業が導入するにはハードルが高すぎるとと思われる。中国によく行くが、14億人近くいる国ではほぼ「微信支付（ウィーチャットペイ）」か「支付宝（アリペイ）」しかないというような形である。そうすると企業側も導入しやすい。日本はあまりにもありすぎて、どれを入れるにしても端末ばかりが増えて収集つかないので、「やめよう」となるかと思われる。本来の目的である業務効率が、逆にキャッシュレスにすることによって効率が悪くなり、コストダウンにもつながらないこともある格好かというふうに思われる。政府や地域で、ツールを限定するような取り組みも必要かと思われる。
- 私ども専門の卸売業では、共通 EDI というものを加速したいところもあるが、JAN コードがない。一般小売商には JAN コードがあるため、POS システムを入れれば比較的 DX に近いようなことはできると思われるが、JAN コードがない商品に関してはまず共通 EDI とか絶対無理だと業界でも思っている。これも同様に、政府なり業界団体なり地域で進めていかないと、真でいう本物の DX には到底たどり着かないというのが現実かと思われる。

#### 【会長】

- 続いて、次の委員よりお願いします。

#### 【委員】

- 福岡県中小企業家同友会は、自主・民主・連帯の精神で集まっている自立型企業を目指す経営者が学ぼうとして集まる団体である。全国では 4 万 6000、福岡県内でいうと 2500 の経営者がおり、約 10 人に 1 人が所属しているような状態にある。月に 1 回、3 時間ほどかけて自分の会社の課題等を皆の前で報告して、それについて発表した上で自社の課題と向き合うという形の勉強会をしている。簡単に言うと、中小企業家が DX 推進を成功させるためのポイントを、中小企業家同友会の委員会の活動の中で行い、まとめたものを発表する。
- まずやはりスモールスタート。なかなか中小企業というのは資産も難しい部分があるため、無料や安価で進める取組み、あと甲乙、お客様も自分も含め今実際やっている仕事の中で行っていく形が多いもので、スモールスタートできるような取組みをしていったところが成功している。また、目的や実行の範囲を明確に決めてやらないと、だらだらしていくと借り入れであったりとか通常の業務がおろそかになったりという形があるため、しっかり目的と実行の範囲を決めるということをポイントにしている。
- 社内の協力体制を確立するということで、中小企業だからこそ自社の強みや経営指針書、経営理念、会社の将来像を社員としっかり共有して、仲間意識を持ってそれぞれの一人ひとりの社員と同じ方向を向いて仕事をしていかないと、なかなか難しいというのを感じている。
- 「DX 人材の育成」というところは、今の経営者が、70 代前後が多いもので、なかなか直接育成をするという形を取れず、外部専門家の派遣や無料や安価の講習会の実施を

お願いしたいということが来ている。あとは PDCA サイクルというような、方向転換がしやすい、これは違うなと思ったらやめやすいという形を積極的にできるように、そういったサイクルを回す形を取りたいと勉強会の中で一応まとめている。その中でもデジタル化は必要性を感じており、対面・電話・FAX・メールをオンライン化していくことは必要不可欠である。

- 行政にお願いしたいこととしては、今のような志が近い仲間たちだからこそタッグを組んで一緒に取り組めるといった姿勢を持っている団体に対して、後押しをする仕組みや専門家の無料派遣、経営の指針書の作成の取り組みの支援、ならびにこういった DX の支援の講習会や会場費の補助などをしていただき、教育に力を入れていただければと思っている。

#### 【会長】

- 「人材の育成」、「DX の取り組み」の議題について、意見があればお願いします。

#### 【委員】

- 「求職者とのマッチングの機会」がプランに書かれているが、息子が今大学 3 年生で就職活動を行っており、福岡市が企画されたマッチング商談会にもオンラインで参加させてもらったのだが、参加人数を見てみるととても少ないと思っており、息子や山笠の後輩、学生などに聞くと、ほぼ特定の人材紹介サイト名を言う。人材紹介サイトや会社にお問い合わせすると結構なコストがかかるため、なかなか中小企業ではやりづらい。当社も紹介付き派遣で今 4 名ぐらい入っているが、結構な金がかかる。先ほどの人材定着のところにもつながるが、今転職サイトの CM が多い。経営者は大嫌いだと言っているのだが、転職をものすごく促している。人は流動的になるものだという頭はありながらも、そういうところを使おうと思ってもすごいコストがかかって、採用したけどまた辞めてまた育成もやりにくいという悪循環が起きている。
- プラットホームは、1 つのほうがいいと思う。先ほどの何とかペイと同じで、あまりたくさん各地域で作りすぎても意味がないので、できれば特定の人材紹介サイトに登録するために福岡市から助成するとか、むしろ特定の人材紹介サイトと福岡市が連携するとかそんなことをやってくれれば、もっと中小企業が一般のプラットフォームで顔が出やすくなるのかと思われる。そういったことをもし行っていただければ、新たなプラットフォームを作るよりは、あるプラットフォームを使って、そこに乗っかる支援をしていただければ非常に中小企業としてはありがたいなと思っている。

#### 【会長】

- 他に意見があればお願いします。

#### 【委員】

- 人材確保で有料の紹介事業者を活用されている事業者も多い中で、仲介手数料の負担というのが大きくかかるということ、転職リスクでなかなかそこに踏み切れないという事業者も多いと思っている時に、では行政としてどういう支援ができるのかと私自身も

考えたことがあるが、補助金を出すのであれば、例えばいろいろな職業紹介事業者がある中で、特定の業者に対して支援するというのもあるでしょうし、事業者に対する支援というのもあるでしょうし、そこに選考基準等いろいろな難しい問題もあるということも1人で考えていたりする。

- ハローワークがある中で、そこで実際に活用する若い方が、そういうところを通じての就活をしないということで、そのミスマッチというのが現状にある。そこは行政としても取り組むべきことだと認識している。いろいろな意見を今後も引き続き検討していければと思っている。

### 【委員】

- 私は今、市議会議員とNPO法人の運営をしており、NPO法人でがん患者支援をしている。がん患者会が、このコロナ禍によって全部閉鎖された状況になっており、がん患者はつながりがないと人と会うことすらできない。理解をしてもらえない人とは会えないというのは、この上なくメンタルがダメージすることになり、その中で私はオンライン、DXなどをどんどん推進していこうと思い、オンラインでの患者会というのを普及させて浸透させていって、この3年で国内外問わず1000人突破したという実績を持っている。
- その時に協力を仰いだ存在が大学生だった。大学生はデジタル世代と言われており、とにかくITに強い。学生インターンを毎年取らせていただいているが、今年は最大の25人獲得し、この夏学んでもらった。人材不足という点で情報提供すると、私が市議会議員になったから集まったという訳ではなかったらしく、いつもだったら5人や4人だったものが今年25人だった理由を聞くと、「社会貢献をしたい」、「SDGsに興味がある」、「人の役に立ちたい」と、この3つだった。それでうちのNPO法人を選んだ理由はデジタルマーケティング、要は「自分たちの強みであるデジタルというところをいかにうまく発揮できると思ったから」ということだった。
- 中小企業のこれからの人手不足や人材定着というところで、これは絶対使っていかなければいけないと思ったのは、AIだったりDXだったり、かなり有効活用できる時代になってきており、ある飲食店では人がいなくてもロボットで料理を運んでくれる時代になってきた。にもかかわらず、経営者の方の多くがDX化の必要性を感じていない、理解できていない。でも人手不足を感じているというところにアンマッチを感じている。
- 市政や行政として、DXだったりAIだったり、そこを活用していくとこんなにすてきな未来が描けるよということを、もっと認知させていくことが必要かと思われる。今、リアルだったり対面だったり、コロナ前の状況に戻ろうとするところがあり、そこに固定概念というか、しがみつくような時代になっているかと思うが、そうではなく今これだけDXだったり求められる中で、ここを有効活用していこうみたいなことをもっと認知すべきだと思った。

### 【会長】

- 大学生がDXは向いている、ところが経営者のほうは、70歳を超えている方が多いということで、そこに意識がいていない。1つの提案だったかと思うが、世界を認知で

きるような形でアプローチしていけば、70歳の経営者の方の意識も変わっていく可能性があるのではないかというように理解した。

- 予定されている議題は以上である。特にそれ以外で意見、質問があればお願いします。
- それでは、これにて本日の議事を終了し、進行を事務局にお返しする。

〔 閉 会 〕