

各団体における中小企業の振興に関する課題・意見一覧

| 委員名等 | 課題／理由・背景等 |
|--------------------------|--|
| 柴野委員 北海道職業能力 開発大学校 | <p>① デジタル社会における小樽市中小企業の振興について</p> <hr/> <p>【理由・背景】少子化による生産年齢人口の急激な減少とAIを含めたDXの急速な進展</p> <ul style="list-style-type: none"> 18歳人口は、ここしばらくは110万人から100万人程度で推移するものの、2035年頃から急激に減少して2041年には71万人程度になると予想されている。生産年齢人口も同じように減少するため、全国の職業能力開発大学校としても非常に危機感を持って、これからのものづくり人材確保のための検討をしている。 また、ご承知のとおり、最近アメリカでは大学の新卒者、それもホワイトカラーの失業率が増加している。その原因が、生成AIの急速な進歩によって、新入社員が担当するようなエントリーレベルの仕事がどんどんAIに置き換えられているからである。通常の事務作業やものづくりの現場においても、人間が行う仕事とAIやロボットが行う仕事に分けられていく、あるいは作業の順序や工程そのものが変わっていくようなタスク・トランスフォーメーションが想定を上回るスピードで進展している。一方で、ホワイトカラーの対極としてブルーカラーに注目が集まっており、新たな技術を修得したり、技能を高めることへの意識が高まっている。AIには難しい技術、技能が再認識され、技術者や技能者として働くことへの関心がたいへん高まっていて、SNSではブルーカラークール(#BlueCollarCool)やブルーカラービリオネア(#BlueCollarBillionaire)といったハッシュタグも増えてきている。 このように状況が急激に変わりつつある時代、小樽市の中小企業の振興はどうあるべきか。恒常化した人材不足に悩む中小企業こそ、AI、ビッグデータや情報通信技術を活用すべきであり、その効果もより高くなるを考える。小樽市は、伝統的な製造業や水産加工・食品製造、さらには歴史的な観光業や物流・港湾機能が混在するユニークな産業構造を持っている。近い将来、小樽市ではどのような産業が主力となるのか、さらにはどのような都市を目指すのかということも関係してくるが、まずは、小樽市の中小企業において、AI、ビッグデータや情報通信技術がどのように活用されているか情報収集し、現状や課題などを明らかにした上で、DXを推進する取り組みについて検討、実施してはどうか。 また、ブルーカラーへの関心や意識の高まりを、小樽の中小企業の人材確保のための広報として積極的に活用する方策を検討、実施してはどうか。 |

| 委員名等 | 課題／理由・背景等 |
|---|---|
| <p>西尾委員</p> <p>(一社)北海道 中小企業家同友会 しりべし・小樽支部</p> | <p>① 人手不足・人材確保</p> <p>② 運営に関することになりますが、各団体の活動の報告に加えて、その成果と課題、必要な支援、他団体から提供できそうな(交流できそうな)経験や知見を公表し、意見交換することにより、参加団体にとって、「会議」がより有意義な場になるのではないのでしょうか。</p> <hr/> <p>① 本年度のテーマである「事業承継」や経済の域内循環など様々な話をしている中でも、人手不足・人材確保が切実な課題として出てきます。人材確保は、+αとして本年度のテーマにもなっていますが、改めてこれのみ単独で取り組んでもいいと思います。</p> <p>② 第1回の振興会議は平成30年11月に開催され、コロナ禍で苦勞しながらも、令和3年12月に答申書を提出しました。今年12月には、答申書を提出してから丸5年となります。</p> <p>この間、様々なテーマで議論し、若手によるWGでの議論と報告、小樽市の取り組みの報告などがされてきましたが、率直に申し上げて、「議論」「報告」に留まっているのではないかという思いがあります。</p> <p>具体的には、課題②のとおり提案しますが、5年という節目を迎える機会に、今までの活動全体について、成果と到達点を確認してはどうかと思います。答申書に基づいて、その内容のどこの部分がどの程度進んだのか、進んだ要因は何かを確認するとともに、進んでいないところとその理由も検討し、あるいは、答申書の提出時と社会経済情勢が変わっていることから、内容の再検討が必要かどうかを検討し、今後の基本的な取組の方向を議論してはどうかと考えています。</p> <p>(補足)</p> <p>個別のテーマを取り上げるのではなく、答申書に基づいて、今まで取り組んできたテーマと議論内容、小樽市の施策を整理・再検討し、この間の社会経済情勢の変化をふまえて、今後の基本的な取組の方向自体をテーマにすることを提案します。</p> <p>目指す方向としては、答申書の内容を具体化して、小樽市の施策についての提案、要望を検討するとともに、振興会議に参加している諸団体が小樽市の施策を活かすための取り組みを検討したり、諸団体が連携して行えること(何らかの成果につなげられそうなこと)を明確にすることを考えています。</p> |
| <p>伊澤委員</p> <p>(一社) 小樽物産協会</p> | <p>①ビジネス情報のネットワークをアップグレードし、情報の共有と信頼関係をもとに様々な課題にとり組む体制づくりを行う。異業種交流等を通じて、技術やアイデア、人材の情報等が行きかう場を増やす(中小企業支援事業をワンストップで分かりやすくする)</p> <p>②地産地消、域内調達率のアップを図る</p> <hr/> <p>地域経済活性化のために、中小企業振興会議で提案してきた各施策の実効性をさらに上げるための施策が必要。</p> <p>条例制定に基づき、観光振興支援、起業支援、事業継承・人手不足支援等提案してきたが、現場(各企業)にどう伝え、実効性を持たせるかの議論が不足していたと思う。それぞれの企業(異業種含む)を結びつけ繋がる場を増やすことが必要だと思う。</p> <p>また、デフレからインフレへの移行時期に際し、少子高齢化や円安等の影響で人手不足・賃金上昇、原材料費高騰等で中小企業は非常に苦しい状況下にある。今こそ地産地消、域内調達率を上げる施策が必要と考えます。</p> |

| 委員名等 | 課題／理由・背景等 |
|----------------------------|---|
| 徳満委員 (一社) 小樽観光協会 | <p>① 地域経済への波及効果を高めるための地域の事業者との取引増加策</p> <hr/> <p>・小樽市の人口が約60年間も減少を続ける中、小樽への高い観光客入込数は約30年間維持し、令和6年度では約800万人となり、課題だった宿泊者の割合も増加している状況にある。</p> <p>全国各地で観光客の誘致に向け努力している中、DMO 小樽観光協会としても、小樽観光の高い人気がさらに続くよう引き続き尽力するが、交流人口がもたらす経済効果は小樽としても重要なテーマであることから、本市の各事業者にとってはネット販売や隣接する大都市札幌の事業者との取引が行い易い環境にあるものの、それぞれが地域の事業者との取引を増やすことで、観光による消費額がより地域で循環し波及効果が高まることに繋がるものと考えている。</p> |
| 林(忠)委員 小樽港湾振興会 | <p>① 港湾運送事業における深刻な人手不足</p> <hr/> <p>近年、港湾運送では、生産年齢人口の減少などを背景に、港湾運送事業における深刻な人手不足に直面(2019年度:有効求人倍率 4.23 倍)しております。港湾荷役現場への就職に人気がない理由(世間での認知度が低い)としては、これまでも、労働環境(暑さ、寒さ等が厳しい)、労働条件(土日祝日勤務等)、労働賃金(他産業との比較で、相対的に伸び悩み)などが挙げられてきており、今後、港湾物流の根幹を担う港湾荷役の担い手不足が、更に加速していくことが予想されております。</p> <p>2022年7月、国土交通省港湾局が全国の港湾運送事業者を対象に実施した実態調査結果に基づき公表した「港湾労働者不足対策アクションプラン～未来の港湾物流の維持・発展のために～」については、港湾労働者不足対策の課題解決に向けた戦略や改革の具体的な施策(中期プラン・短期プラン)を取りまとめたものであり、その概要は、次のとおりであります。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 『港(みなと)のしごとを知ってもらう』(動画・PR 素材の作成などによる港湾職業の魅力発信) (2) 『働きやすく、働きがいのある職場の確保』(交替制導入や休暇取得の確保など、女性・高齢者等にも働きやすい労働環境の整備) (3) 『事業者間の協業の促進』(繁忙期に人員融通をしやすくする仕組みの創設など) (4) 『適正な取引環境の実現』(荷主からの料金の適正対価を確保) <p>私ども港湾業界としては、本アクションプランを着実に実現することで、今後とも、船社や荷主に対して持続的で安定した港湾運送サービスが提供できるよう、官民一体となり当振興会議の知恵をお借りするなどして、これら課題の解決に向けて取り組んでまいりたいと考えます。</p> |

| 委員名等 | 課題／理由・背景等 |
|---|--|
| <p>松田委員</p> <p>小樽水産加工品 ブランド推進委員 会</p> | <p>① 最低賃金の上げ幅が大き過ぎる</p> <p>② 人材の高齢化</p> <hr/> <p>① 最近の最低賃金の上げは北海道経済には見合っていないのでは。 原料や調味料、資材等も上がっていて利幅が以前よりも取れない状況なのに毎年 50 円以上、上がっている。</p> <p>② 職場の定着は助かりますが高齢化が進んでいます。地域柄、若い人材の補充が追いついていない。</p> |
| <p>齋藤委員</p> <p>小樽市銭函 工業協同組合</p> | <p>① 慢性的な人手不足</p> <p>② 人材確保と人材育成</p> <hr/> <p>※令和 7 年度は小樽市内では 300 人を切る出産が予想される。</p> <p>現状でさえ人手不足なのに今後を見据えて長期的に行政が先頭となり施策を講じて行かないと、一中小企業や一団体だけでの努力だけでは人材を確保することは難しく、益々衰退していく一方である。</p> <p>また特に人材の育成(子供・高齢者・中途採用者・外国人など)についてはもっと注力して欲しい。行政で人集めのPRも必要と思われる。「小樽で働こうぜ！！」的な</p> <p>《当組合での現状》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 若い人ばかりではなくシルバーの人材を上手く生かす。 ⇒ 工場が多い当組合は退職した元気な高齢者を既に週に 2,3 日とか短時間で雇用し教育係的な役割を果たしてもらっている企業もある。 ・ 地元の小・中学生と交流を図り、近場にこんな会社があるという事を知ってもらう活動をしている。 ・ ホームページは作成しているが、更なる PR 活動が必要。 ・ 北海道職業能力開発大学校からの就職がない。 ・ 銭函駅、ほしみ駅からのインフラ整備が必要。 |

| 委員名等 | 課題／理由・背景等 |
|---------------------|--|
| 中田委員 小樽 民主商工会 | <p>① 会員業者の高齢化と廃業、顧客の高齢化</p> <p>② インボイスと消費税の対応</p> <p>③ 地域内循環経済と住民参加</p> <hr/> <p>① この間幾度も議論されており、ここでは割愛します。</p> <p>② とくに建設関連業でインボイスの対応が二分しており、仕事確保のためにインボイスを登録したが、消費税の負担が重い。又は登録しないことで消費税の負担はないが、思うように仕事が受けられなくなっている実情がある。飲食業でもインボイスがないことで客離れが起きかけたが、消費税分を減免することで事なきを得た等、業種を問わずインボイスの存在は地域経済に暗い影を落としている。中小企業が経済を支える本市においては致命的といえる。同様に中小業者が地域経済を支えていると自治体が自覚し、小規模事業者の経営を圧迫していると、インボイス制度の廃止等を求める意見書を議会で採択した沖縄県名護市を参考に、本市でも実現できればと考える。</p> <p>③ これまでもお話してきたが、観光都市小樽を支える地域住民を保護するとともに、住民に地元企業でお金を使ってもらう仕組みを議論してきたが大変厳しい。市と当会議委員の組織を先頭に取組を強めることができれば、中小企業も地域住民も守り、活力ある観光都市として今後も経済発展が見込めると思うのですが。</p> |
| 岡本委員 北海道 信用金庫 | <p>① 人員不足と職員の高度化</p> <p>② 伴走型支援体制の構築</p> <p>③ 地域金融機関としてのハブ機能</p> <hr/> <p>① 若手職員の減少・経験不足 / 経営支援や事業性評価を担う専門人材の育成が急務 / 業務効率化と人材育成を両立させる体制整備が必要</p> <p>② 経営支援・販路開拓・DX 支援などの非金融支援の人材育成 / 職員のスキルが融資業務中心、コンサル機能発揮が不十分 / 外部専門家(土業・支援機関)との連携強化</p> <p>③ 国・自治体の施策(補助金・支援制度)の十分な活用 / 商工会議所、支援機関との情報共有強化</p> <p>※信用金庫における中小企業振興の課題は「融資中心」から「経営支援・地域価値創出」への転換を限られた人員と時間でどう実現するかにあります。 中小企業が元気になること＝信用金庫の持続可能性</p> |

| 委員名等 | 課題／理由・背景等 |
|-------------------------------------|--|
| 関口委員 (株)日本政策 金融公庫 小樽支店 | <p>① 地域資源(事業所・学生・商店街空テナント等)の活用</p> <hr/> <p>・小樽市には規模・業種・業歴含め多種多様な事業所がありますが、相互の交流機会が限られているように感じます。市が中心となった「市産品フェア」「展示商談会」のようなオープン企画があるとよいと思います。 (参考事例埼玉県川口市 https://kawaguchishi-shisanhinfair2025.jp/ 東京都台東区 https://www.city.taito.lg.jp/bunka_kanko/tiikidentou/jibasangyo/sangyo-fair.html)</p> <p>・上記のような機会を活かし、各事業者には、ビジネスマッチング、新商品テストマーケティング、製品改良などに取り組んでいただけたと思います。</p> <p>・また、上記のような市民や学生が参加できるオープンイベントにより、学生や一般の方に市内企業を知ってもらい、就職・就業の選択肢として認知してもらう機会にもできると思います。</p> <p>・市内商店街の空き店舗の活用については、市の信用力を活かし、市が借り上げて一定期間をチャレンジショップとして貸与する取組を期待します。 (静岡県掛川市の先例 https://www.fujinokuni-passport.com/news/202210074841/)</p> |
| 佐々木委員 連合北海道 小樽地区 連合会 | <p>① デジタル化</p> <p>② 金融機関・顧問税理士等(先の調査集計からの導き)</p> <hr/> <p>① 契約先や公的機関等、関係する各所がデジタル化や AI 技術の進展による業務推進を進めるも、自社(当該小規模事業所)に特定のスキルを持った人材が不在・不足で対応力が弱い。(DX によるアプローチを優先する)新規顧客の獲得に向けた戦略が広がらない。(国の支援策「IT 導入補助金」をはじめ薄い認識はあるものの)</p> <p>② 前回調査で金融機関・顧問税理士等への相談希望が各事業種ともに小規模なところで多かったことから、それが共通する具体的相談事項であるなら、解決に向けたノウハウを複数企業が共有できるのではないか。加えて市や会議所、事業引継ぎ支援センター等がその課題に関わる事が出来れば更に解決に向けたノウハウも拡がりのあるものになるのでは。</p> |

| 委員名等 | 課題／理由・背景等 |
|--------------------|---|
| 林(昭)委員 公募市民 | <p>① 人手不足、人材確保</p> <hr/> <p>○ 建設業界の現状</p> <p>建設業界においても、職員の高齢化が進む中、若者の就職志向、若年層の人口減などにより、技術者・技能者の新卒採用や中途採用が難しい状況となっており、外国人労働者の雇用も行っているが限定的であり、人手不足が生じているなか、企業の存続に危機感を持っている経営者もおります。</p> <p>新卒者については、近年、同業種ばかりではなく、他業種への転職のための離職が多く生じている。また、その要因として、業務での理想と現実のギャップが大きいことがあると考えられます。</p> <p>企業側としても、従来 of 現場での育成から、数年かけて様々な経験を積みながら、順応してもらうよう努力を行っていますが、その効果は大きくは表れていません。</p> <p>市内には、土木・建築関係の高校もあり、市内の企業でインターンシップの受け入れも積極的に行っていますが、学校側の話では、卒業生が、土木・建築系ではない学校への進学や就職が多くみられるとの話を伺っています。</p> <p>企業側のイメージアップ、処遇等に向けた取り組みも必要と思いますが、小規模事業者が多い中、経営上の問題から個々の対応は難しい状況があります。</p> |

※参考 委員意見掲載ページ

| 委員 | 掲載ページ | 委員 | 掲載ページ |
|---------|-------|---------|-------|
| 柴野 委員 | 1 | 斎藤 委員 | 4 |
| 西尾 委員 | 2 | 中田 委員 | 5 |
| 伊澤 委員 | 2 | 岡本 委員 | 5 |
| 徳満 委員 | 3 | 関口 委員 | 6 |
| 林(忠) 委員 | 3 | 佐々木 委員 | 6 |
| 松田 委員 | 4 | 林(昭) 委員 | 7 |