

令和7年度秋田県中小企業振興委員会 議事録要旨

1 日 時：令和7年11月18日（火）14：00～15：30

2 場 所：秋田地方総合庁舎502・503会議室

3 出席者

○委員長

千代田興業株式会社 代表取締役会長 藤澤 正義

○委員

株式会社 青山精工 代表取締役 青山 亜起菜

株式会社 斉藤光学製作所 代表取締役社長執行役員 齊藤 大樹

渡敬情報システム株式会社 常務取締役 藤原 弘樹

株式会社デジタル・ウント・メア 代表取締役社長 岩根 えり子

公立大学法人秋田県立大学理事兼副学長 蒔田 明史

公益財団法人あきた企業活性化センター 専務理事 羽川 彦禄

秋田県商工会議所連合会 事務局長 浅野 雅彦

秋田県商工会連合会 事務局長 竹田 信行

秋田県中小企業団体中央会 事務局長 藤田 実

秋田銀行 地域価値共創部長 相庭 利成

北都銀行 地方創生部 地方創生室長 竹島 和憲

□県

産業労働部 部長 佐藤 功一

〃 次長 仲村 陽子

〃 次長 小笠原 晋

〃 統括監 三浦 均

他 各課室長 等

4 委員長あいさつ

● 藤澤委員長

「令和 7 年度秋田県中小企業振興委員会にお集まりいただきありがとうございます。新しい政権が発足し、これまでの流れに変化が見られます。この度秋田県の知事も代わり、県を取り巻く環境も大きく変わってきております。世の中全体が、変化しつつ、また変わろうとしている時期にあるのではないかと感じています。このような背景を踏まえ、ご出席の委員の皆様方には、「秋田の元気をつくる」という秋田県の指針のこれまでの支援策に加え、さらに新しい成長を目指すための具体的な提言をいただきたいと考えております。後ほど詳細な説明がございます。その説明を受けた上で、皆様の忌憚のないご意見をお聞かせいただき、よりよい指針を作り上げていきたいと思っておりますのでどうぞよろしくお願いたします。

5 議事

● 藤澤委員長

それでは議事に入ります。

議事(1)中小企業振興条例「指針」について、事務局から説明をお願いします。

● 辻田課長

資料「中小企業・小規模事業者の元気をつくる秋田県の指針」の概要について、及び、参考資料 1 「次期総合計画の骨子案について」により説明します。

この度の指針の改定は、平成 26 年に開始されて以来、今回で 4 回目となります。指針の内容は、中小企業を支援するための支援団体様の取り組みも広く網羅しており、中小企業振興の基盤となる要素が多く含まれています。今回の改定においても、現在策定中の次期総合計画の内容を指針に反映させたいと考えております。同時に、総合計画には含まれていない新たな意見や重要な視点についても、この指針に盛り込み、今後の施策に活かしていきます。なお、次期総合計画につきましては、現時点では骨子案のみの提示となっております。

それでは、参考資料 1 「次期総合計画の骨子案について」をご覧ください。「寛容、挑戦、安心」を目指す社会として、「県民の夢を育み、県民の希望をかなえる秋田を実現」していくことを理念としております。また、人口減少問題の克服に向けて各部が一丸となって取り組んでいこうということで、産業労働部でも各施策の見直しを行っているところです。

参考資料 2 「次期総合計画による産業分野の主な取組（案）について」をご覧ください。施策 1 ですが「「人への投資」と経営革新により中小企業の経営基盤を強化する」は、商工団体などの支援を含めた基本的な支援となります。

施策 2 は、「成長分野への参入とイノベーションの促進で県内企業の挑戦を促す」ということで、これも新しい取り組みが含まれており、再生可能エネルギーの推進、

産学官連携の話、スタートアップなど新しい分野を含んでいます。

最後に施策3は「人材を呼び込む GX 関連産業等の集積を図る」です。これは主に、企業誘致の取り組みやインフラ整備の推進に関するもので、人口減少に向けた取り組みを、図って参りたいと考えています。

中小企業小規模企業振興基本指針は、来年度から令和 11 年度までの4年間を対象としたものです。現在の6つの基本的施策は条例で決められたものでして、義務付けられているものと考えていただければと思います。これにプラスアルファというものを、新しい次期総合計画をみながら、付加していくことが検討の趣旨となっております。

次期指針に向けた、県内中小企業の課題ということで、(1)「『若者の流出』『就業人口の減少』による人材獲得競争の激化」、(2)「経営者の高齢化、後継者不在」、(3)「人口減少に伴う県内マーケットの縮小」、(4)「下請け型の企業が多く、付加価値生産性が低い」、(5)「低い開業率」、(6)「社会経済情勢の変化への対応が急務」という課題があります。

また、新たに取り入れる要素として、現在は、6点ほどピックアップしています。一番上の「中小企業の DX の促進とデジタル人材の育成」は、次期総合計画の施策1の方向性①に該当します。これは原稿指針では基本的施策①「経営基盤の強化」、基本的施策④「デジタル技術の活用の促進」（再掲）に該当します。また加えて、基本的施策③の「県内産業の DX を担う情報関連作業の強化」に新しい人材育成という観点から、内容を反映していこうと考えています。内容としては、中高生から大学生まで一貫して育成するプログラムを実施すること、また、新たな技術や評価を活用する施策。これらを創出する取組を考えていきたいです。

続けて、「環境価値の活用」という部分です。関連する部分といたしましては、総合計画の施策2②「クリーンエネルギーの活用と「環境価値」による収益力向上」に該当します。具体的には、再生可能エネルギーインフラの整備、カーボンクレジットや、例えば蓄電池ビジネスといった新しいビジネスが生まれてきておりますので、こうしたものを企業の収益につなげる取組を進めたいと考えております。

3つ目は「スタートアップの創出・育成」です。該当するのは次期総合計画施策2④です。基本的施策④の「新たな事業の創出」の「女性や若者等による企業の促進」というところに、AKITSA というスタートアップを創出する仕組みを盛り込みたいと考えています。取組としては、県外連携による新規スタートアップ誘致や、社会的認識を向上させて、新規事業のオープンイノベーションを整備したいと考えております。

続けて4つ目、事業承継というテーマです。次期総合計画の施策1③「支援機関の連携による経営サポート事業承継・M&A の推進」が関連します。基本的施策の①「経営資源の融合と事業承継の促進」に対応します。秋田県事業承継・引き継ぎ支援センターが10年ぐらい活動して参りましたが、県内の経営者さんは事業承継の重要性というものを、大体認識されていると思いますが、課題としましては、引き継ぐ人の掘り起こしが進んでいないという状況もありますので、この度は、後継候補者の発掘に繋がるような雰囲気形成や、次の世代の方々の育成を支援していくべきだと考えます。また、市町村の機能も活用しながら掘り起こしを行うように、コーディネーターの配置も検討してまいります。企業の経営革新に向けては、単に規模の拡大と

いうものではなくて、経営革新を促す、「ゼロからイチ」を生み出す支援が必要ではないかという観点から、支援をしたいと思っております。

外国人材の活用は、施策1②「経営の継続・発展を支える多様な人材の確保・育成」に該当します。様々な人材の育成ということで、現在外国人材の活用を呼びかけています。内容はサポートセンターを使い、外国人材の受け入れから定着まで、促進していくこととしており、県内の外国人材の声を発信していくことです。

最後ですけれども、「社会増の貢献や社会減の抑制」は次期総合計画の施策3①に対応します。A ターンの加入率アップに繋がるような計画とともに、定着に繋がるような支援をしていくべきと考えています。基本的施策では⑥「人材育成及び確保」というところで、「若者の県内定着・回帰の促進」で触れられていますが、さらに強化したいと考えています。

● 藤澤委員長

委員の皆さん、各分野の施策、あるいは中小企業施策全般にわたるご意見をお願いします。

● 齋藤委員（齊藤光学製作所）

現在、企業の経営状況に関して、二極化が非常に進んでいるという認識があります。私の身近な経営者の方々とお話しても、「ぼちぼちですね」という人が減っていて、「すごいよくなっている」か、あるいは一方で「全然だめだ」という二極化が進んでいるように感じています。おそらく、この二極化されている企業さんの状態というのは、企業の成長フェーズや抱える課題によって異なり、当然、今やるべき施策も違うはずです。

伸びている企業さんは、新たな事業やマーケットを開拓しようとか、新たな成長を促すための施策に注力すると思います。逆に苦しい企業さんは、現状の企業基盤を何とか整えるために、人材確保の仕組みづくりをしたり、コストダウンを進めたりする、といった取り組みになると思います。このように、企業ごとに取り組むべき点は異なると思うのですが、全体に向けた取り組みだけだと、自社がどういったところに取り組むべきかが見えづらいと感じています。そこで、事業者さんが補助金や融資支援を活用するときに、「うちの状態から考えれば、こういうことをやれば良い」という具体的な方策がわかるような仕組みづくりは重要ではないでしょうか。商工会さんなども営業の中でそういったところをサポートされているとは思いますが、ここが一つ感じた点です。

もう一つは、今、人口減少が大きな課題となっている中で、時間をかけて人材を育てていく状況ではなく、すぐに成果が求められる状況ではないかということです。ここに挙げられている県内中小企業の課題というのは、おそらく「働き手がこの事業を作ろうとすると、こういう課題があるからそれを潰していこう」という発想に繋がってくると思うのですが、5年後ではもう遅いかも知れない、というような状況だと捉えています。おそらく現状、ある程度企業として成長され、スポットが当たっている

企業さんなど、色々な成功事例があると思います。そういった企業をできるだけ早く、若年層にモデルとして見せる取り組みも即効性があるのではないのでしょうか。

広く見ると、「秋田県の産業は厳しいのではないか」という大きな視点で、県民や若い人に見られがちだと思います。しかし、個別の事例で見ると、面白い産業や面白い働き方をされている方々が多数いらっしゃる。そういった人たちを一つにまとめて、早い段階で若年層に「自分ごと」として関連付けさせる。成功事例をグループ化して発信することで、何か面白いことができるのではないかと、思い発言させていただきました。

● 青山委員（㈱青山精工）

中小企業が抱える課題としましては、全国的に今、賃上げ、採用、人材育成といったところが大きなテーマかと思います。その中で、秋田に企業を誘致するためには、どのような戦略を打ち出していかなければならないのかという点が重要になってきます。

資料を見ていますと、賃上げに関しては、特に目立った大きな施策がないように見受けられました。基本施策の⑤では、建設産業について「賃金水準、労働環境の改善」という言及はありましたが、その他の業種の企業に向けた具体的な施策があるのか、という点が一つ気になったところです。

また、人材育成は、これから人が少なくても会社が力を維持し、成り立っていくために本当に必要だと思います。そのため、デジタル技術や生成 AI（人工知能）に関する施策は、今後ますます重要になってくるだろうと思いました。

細かな点ですが、人材の活用というテーマで、外国人材についての言及がありました。これまでの施策対象である障害者、女性、シニアも含めた多様な人材の活用が重要です。特に、女性のキャリアアップ研修なども非常に多く見られます。女性自身が意識改革をしていく必要もありますし、周囲の男性や上司の方々への啓発も重要です。

さらに、もう少し着目すべきではないかと考えるのが、女性の中でもシングルマザーの方々など、特定の層に向けたキャリアアップ支援、起業支援、あるいは副業の支援です。そういった支援があれば、さらに新たな人材の力となり、意欲的に働いていくことに繋がるのではないかと思います。

企業誘致については、本当に今必要なのかどうかは、非常に疑問に思うところです。既に多くの県内企業が人材を取り合っている中で、さらに他県から優秀な企業を誘致し、そちらに人が取られてしまうと、その誘致自体に意味があるのかないのかという疑問が生じます。やはり、賃上げで悩んでいる県内企業が、人材流出や賃上げの困難さによって、さらに圧迫されてしまうという側面もあります。したがって、そういった点については、まず県内の企業さんのお声を聞いていただいた上で、慎重に進めていただけると良いのではないかと思います。

● 藤原委員（渡敬情報システム㈱）

まず全体のところで、DX 推進に関して様々なことが記載されているので、非常に嬉しく思っています。私はこの 3 年ほどで、約 300 社の中小企業様をお招きして、デジタル化に関するセミナーを続けているのですが、その際の資料の一つに「秋田県内のデジタル化実態調査」というものがあります。その調査によりますと、デジタル化を進めようと考えている中小企業が、昨年、一昨年よりも圧倒的に少なくなっているのです。私が様々なセミナーで秋田県の中小企業のお客様を見ている限り、もちろん、非常に深く考えてデジタル化に取り組んでいる経営者の方はいらっしゃいますが、圧倒的に中間層、すなわち 30 代、40 代、50 代の方々のデジタル化や DX に関する認識が非常に低いと感じています。彼らは、Excel や Word といったツールを「単純に入れただけ」で、もう「お腹いっぱい」、つまり導入しただけで満足している企業がものすごく多いです。デジタル人材の教育はもちろん重要ですが、中小企業の 30 代後半から 40 代の現場を引っ張っている方々の知識が非常に乏しいというのが現状です。私が自社の事例を紹介するだけの話をしても、皆さん「すごいことをやっているね」という反応で、「目からうろこが落ちました」という感想をいただくことが多々あります。つまり、簡単なデジタルツールの導入事例などを知らない中間層が非常に多いのが残念です。

また、県がこれだけデジタル化推進に一生懸命取り組んでいるにも関わらず、アンケートを取ると、「デジタルツールはもう必要ない」と答える中小企業が圧倒的に多いのです。現在、デジタル化は生産性向上やコスト削減に向けた施策が多いですが、中小企業はすでに「精一杯やっていて、もうやりきれている」という感覚があるように見受けられます。

これからは、先ほどの齋藤さんもおっしゃっていたように、伸びていくためのマーケティングだったり、新しい戦略に対してどうデジタル化を利用していけば良いのか、といった本当の具体的な事例を、もっと県の方から集めて発信していく取り組みをとっていかないと、アンケートの結果に見られるように、「デジタル化は知らない、もういいよ」という企業が非常に多くなってきてしまうでしょう。もう少し、「本当に具体的にためになった事例」を発信する仕組みが必要です。

また、30 代、40 代、50 代といった中間層の人たちへのデジタル化の教育についてですが、現在の厚労省の教育訓練制度では、補助率が 7 割、8 割と高いです。弊社のお客様も利用していますが、とにかく申請などが難しく大変です。補助率が高すぎて、その分敷居が高くなっているという意識があります。ですから、県の方からも、そういった教育の部分に関してもう少し具体的な施策があれば、中間層のデジタル化が進むのではないかと考えています。

最後に、一つだけ質問です。施策 1 の方向性①にある「県内 ICT 企業の競争力強化への支援」という点が気になっています。この「競争力」が上がることで、秋田県全体の DX 推進に紐づいているという考え方でしょうか。それとも、DX 産業全体（ICT 関連企業）を秋田県で増やしていきたいという目的でしょうか。この施策の方向性、つまりどのような目的でこの支援が行われるのかを教えてください。

● 岩根委員（㈱デジタル・ウント・メア）

今回、新たに取り入れる要素を拝見して、既存の価値観からチェンジができていないのではないかと感じました。2030年度にSDGsの目標達成に向かって進めている中で、現在達成率が18%という状況です。この達成ができていないという事実は、危機感が十分に醸成されていないところに原因があるのではないかと考えています。人口減少によって、確かに県内のマーケットは縮小しますが、縮小することによってチャンスがある分野もたくさんあります。例えば、GXといった分野や、エネルギー問題などです。そういったところにもう少し目を向けた産業の創出を本当に本気でやれたら、秋田県には大きなチャンスがあるのではないのでしょうか。

もう一つは、大量生産・大量消費の時代はとっくに終わっているということです。これからは、付加価値が高い製品やサービスを成長ビジネスとして捉えるべきです。例えば、建物でも使うものでも何でも良いのですが、イタリアの伝統工芸品のように、「高価に作られたものを大切に使い続ける」という文化に変わっていくのではないのでしょうか。世界中にもそれを求めている方々はたくさんいらっしゃると思います。そうした高付加価値ビジネスを後押しするような支援を、県としてもぜひ応援していただきたいと思っています。

また、私が最初の頃経験した「24時間働けますか」といった時代とは同じではありません。豊かな暮らし、すなわちウェルビーイングとは何か、きちんと感じられる県民の生活を実現すべきです。ウェルビーイングはお金だけでなく、身体的・精神的な健康、そして社会的な貢献など、すべてを踏まえた概念だと思っています。その活動を通して私たちが社会貢献ができていくことに繋がっていくならば、より社員が感じる「豊かさ」が出てくるのではないかと思います。

今、社会で大きく変わったことの一つに物価高があります。これから先も物価がどうなってくるのか。その辺りの影響や対策が、もう少しこの指針に入ってきて良いのではないかと感じました。

また、M&A（合併・買収）はもちろん必要だと思えますが、事業承継という視点で考えると、上場という選択肢もあると思っています。株式を売却しなくてもできる上場もあります。そうした上場を目指す県内企業を見つけ出し、施策として支援するといった目線も良いのではないかと感じました。

● 藤澤委員

ただいま、企業側のみ発言を見ていただきましたので、県の方からコメントをお願いいたします。

● 辻田課長

賃金水準に関するお話がございましたが、この4年間で価格転嫁については、パートナーシップ協定の締結や下請け法の改正などを通じて、円滑な価格転嫁の取り組みが進んでいるところです。今後の施策としましては、現在、国や商工団体、労働団体

などと連携協定を結び、普及啓発を中心とした活動を行っていますが、こうした取り組みを改めて重要な施策として記載し、強化してまいりたいと考えております。

また、ご指摘のあった物価高については、課題の背景として文書に記載いたします。物価高があるがゆえに、価格転嫁の必要性や人件費の上昇といった課題が生じておりますので、そうした背景を踏まえたうえで、施策を記載していかなければならないと考えております。それに合わせまして、当然、生産性向上やデジタル化の推進も重要になってきます。

上場企業については、M&A（合併・買収）のさらに先にあるものという認識です。しかし、経営革新を先に進めた事例もありますので、そうした可能性（上場）も含めた記載をしていくよう検討いたします。

● 田仲室長（デジタルイノベーション戦略室）

企業内の中堅社員を対象とした DX 人材育成については、DX 推進において不可欠であり、特に、発想力、想像力、そしてイノベーションを創出する能力を育むことが重要であると認識しています。

秋田大学が中心となり、県も参画しているリカレント教育プラットフォームでは、忙しい中堅層や経営者の方々も受講しやすい仕組みで、DX 入門講座など、現場ですぐに役立つリスキリング講座を多数提供しておりますので、ぜひ県内企業に広くご活用いただきたいと思いますと考えております。

事例の発信については、DX 推進ポータルサイトにおいて、今後は具体的な成功体験や事例を重点的に収集・発信し、横展開を図ってまいります。

ご質問の「県内 ICT 企業の競争力強化」の目的は、ICT 企業が自身の技術力・提案力を向上させることにより、県内産業全体の DX を推進する役割を担っていただくことにあります。

● 藤澤委員

大学、支援団体、金融機関の委員からも、ご意見をよろしく申し上げます。

● 蒔田委員（秋田県立大学）

まず最初に、この指針を拝見した全般的な感想を述べさせていただき、そのあと大学の立場から、関連することについてお話したいと思います。

全般的なことですが、秋田には様々な課題があるということはよく言われています。その課題に対してどう対応し、どう克服していくかという視点はもちろん重要です。しかし、この次期指針は秋田県として作るものですから、秋田の「いいところ」をもっとアピールして伸ばしていくという視点がなければ県全体が元気にならないのではないかと思います。

私は秋田に来て 26 年になりますが、最初の頃からずっと同じことを感じています。外から来て見ると、秋田には良いところがあるのに、なかなかそれが生かせていないというのが、秋田県が抱える大きな課題ではないでしょうか。今の様々な状況の中で、課題解決に向かわなければならないのは当然ですが、その根本には「秋田にはこんなにいいところがあって、ここでこういうふうに伸ばしていったら未来が見える」という希望に満ちた方向性がやはり欲しいと思うのです。そして、その未来に向かうために、こういうことをやっていくべきだ、という組み立てが必要なのではないかと全般的には感じました。

次に、課題に挙げられている「若者の流出」についてです。秋田の若者を含め、秋田の人たちが今後秋田でどう活躍し、担っていくかという視点ももちろん必要です。しかし、外から若者を引っ張ってきて、ここに定着してもらうことも非常に重要ではないかと思えます。

現在の大学は、18 歳人口の減少という非常に大きな問題に直面しており、大学の存続に関わる問題として、どの大学もかなり苦勞しているところです。その中でも秋田県では、18 歳人口の減少がものすごく早く起こっています。その一方で、まだそれほど顕著になっていない他の地域から様々な若者が秋田に来ています。既に秋田に来て起業して活躍している人もたくさんいますので、そういう人たちの状況を確認し、どう広げていくかといった取り組みも必要だと思います。

県立大学は約 7 割が県外の学生なのですが、その学生たちに秋田のことを知ってもらい、秋田に定着してもらいたいという形で、大学としては取り組みを進めています。その一つの例が、昨年からはじめた「キャプストーン」というプロジェクトです。企業の方と学生がチームを組み、企業が抱える課題に対して学生が「こんなことができるのではないか」という提案をするものです。これは今、由利本荘にあるシステム技術学部の方で先行して始めています。秋田県に就職しない理由の大きな要素として、「秋田の企業のことを学生が知らない」という点が挙げられるため、その解決に繋がらないかということで、この企画を始めています。

逆に、企業の皆さんにも、大学をもっと利用して欲しいと思っています。大学との垣根が高いのかもしれませんが、それをできるだけ低くしていくべきです。本学の場合は、「秋田の持続的な発展に貢献する」というのが開学以来のモットーになっていますので、それを実現するためにも、こうした相互理解を深める必要があるだろうと考えています。

それから、デジタル人材についても、今、大学院の改革を進めており、デジタル技術を基本としたスキルを身につけた学生を輩出する体制を整えています。学部の方も、そうした形でデジタル人材の育成にこれから努力していくつもりです。その成果をどんどん利用していただけるよう、大学をもっと使って欲しいと感じています。

もう一つ、これを見た感想にもなるのですが、やはり秋田の魅力をどう売り出していくかという視点もとても重要なのではないかと感じています。

● 羽川委員（あきた企業活性化センター）

まず最初は、中小企業振興条例や指針の基本的な考え方についてです。今の様々な県課題、産業界の課題等を踏まえ、これまで以上に施策を面的に広げカバーし、解像度を上げるという意識を持って取り組む必要があると思います。例えば、賃金水準の向上ということで、最低賃金を今後も継続してあげていくということですが、その際には、特定の企業だけではなくて、全体の底上げが必要です。

この中小企業振興条例ですけれども、書き出しは、「頑張る企業を応援します」ということになっておりますので、主体的に自ら取り組むという企業への支援という理解をしておりますが、その一方で、施策に取り組んでいない事業者や潜在的に課題を持っている事業者たちが、実は地域の経済だとかサービスだとかを支える事業者として、大変重要だということもあつたりしますので、そういった層に対するこれまで以上のコミットが重要だと思います。

活性化センターも、支援機関の一つですが、支援体制、予算等に加えて、その評価も必要だと思います。産業労働部の皆様には、課題認識として、これまで以上に支援機関への支援と評価をお願いしたいです。

二つ目は、指針案で示された課題や新たな要素についてです。私は、課題の中でも、賃金水準の向上への対応が一番に来るべきと思っております。令和11年度、この指針の最終年度に、国は最低賃金を全国平均1,500円にするとおっしゃっておりますので、秋田でも賃金アップが求められます。それに向けた、生産性向上とか、高付加価値化が必要だと思います。

もう一つ、中小企業白書や小規模事業者白書の中にも書かれております、経営者の経営力の向上というのは盛んに取り上げられています。経営リテラシー向上や経営者の人材育成というのは底上げが必要ではないでしょうか。

新たに取り入れる要素ですが、企業連携の強化ということを強調したいなと思います。この資料の中ではスタートアップの創出・育成という文脈で書かれていますが、スタートアップの支援に限らず、県内企業の新事業創出だとか、そういうための課題解決という観点に向けて、外部のリソースだとかパワーを活用するというのが、極めて有効な手段だと思います。

もう一つ重要だと考えておりますのが、経営戦略の再構築支援です。それぞれの事業者の皆さんは、様々な課題を持っており、それに対して多様な対策や対応が行われています。しかし、現状の対応は場当たりのある、あるいは対症的な進め方になってしまうのではないかと見ています。そこで、「何が課題の本質なのか」ということを深く掘り下げ、経営全体としての見直しで、取り組むべき点は何なのかという視点が重要になります。つまり、単に目先の課題を解決するのではなく、例えば、相談をきっかけにして経営全体の棚卸しを行い、「再構築」につなげていくことができればと考えます。この「経営戦略の再構築」という視点を、個々の施策としてではなく、この指針全体に共通する考え方として組み込んではどうか、というご提案です。

例えば、活性化センターで、この設備投資の支援を行っておりますけれども、設備を導入するという点に対する支援でなくて、なぜその設備を導入しなければならないのかという経営課題のあぶり出し、経営戦略の見直し、その上で、設備を導入したら、

そのあとの効果というふうに、これらを一連のものとして行っていく、そういった視点をぜひこの指針の中に盛り込んでいただければと思います。

副業・兼業の促進、知財・デザインの活用といったキーワードが見当たらないのが残念な点です。あとは、守りの施策になりますけど、サイバーセキュリティだとか BCP だとか、その辺をしっかりとし入れていただければと思います。

最後に三つ目は、施策テーマの整理についてです。これは全体的なことですが、この後、令和 8 年度の予算も、具体的に形になっていると思いますが、その際はぜひ、施策のテーマだとか目的、課題ごとに、全体を俯瞰できるような施策マップがあれば良いと思います。例えば、賃金水準向上というテーマのうちの一つとしての生産性向上への取組を、県だけではなく、国だとか、関係機関の部分も含めて、誰がどのようにやるかということマップ的に見せていければいいのではと考えています。

活性化センターでは来年度も、国からの受託で、生産性向上支援センターが新しく設置される予定です。生産性向上共に取り組む専門家を配置して、生産性の向上を支援していく予定になっております。生産性向上への取り組みという点で、県全体として、大変重要な位置付けになるだろうと思っています。

それ以外にも、先ほど言った知財総合支援窓口もありますし、下請け駆け込み寺・地域の窓口もありますけれども、活性化センターの取り組みというのは県の取り組みと一体的なものですので情報の共有をお願いできると幸いです。

● 浅野委員（秋田県商工会議所連合会）

価格転嫁が企業の皆さんの頭を悩ませていることですので、新たに取り入れる要素の中に、文言が出てくるような、整理をしていただければなと思います。現在、協定を結んで取り組まれているのは十分わかっておりますが、その辺りの記載の整理をお願いしたいです。

二つ目は、蒔田先生が触れられましたけれども、「いいところを伸ばしていく」視点についてです。参考までに、秋田商工会議所の辻会頭が再選 2 期目で、「秋田プライド」という言葉を掲げています。今、秋田には良いところがたくさんありますので、それを否定するのではなく、自信を持って伸ばしていく、そして、それが収益にもつながるように、理念の設定から実践までこれから取り組んでいこうとしております。そうした視点こそが、県全体でも必要なのではないかと感じております。

スタートアップ支援についても言及がありましたけれども、成長していく企業にとっては最高の施策だと思います。一方で、県内企業の多くは経営状態がかなり厳しい状況にありますので、傷んでいる企業がこれを見たとき、「自分たちにはあまり関係がないのではないか」と感じてしまう傾向があるのではないのでしょうか。したがって、こうした経営の厳しい企業が、「これなら自分たちでも活用してみよう」と思えるような、具体的な見せ方やアプローチも必要だと考えます。

よろず支援拠点についても、国の方で予算が大幅に増強され、事業が強化されるという流れがあります。また、中小企業振興計画が国で第 3 期目に入るなど、中小・小規模事業者の経営基盤を強化しようという国の大きな流れがありますので、これに沿

った支援策の流れが本計画にも明確に反映されると良いと考えます。

次に、この新たに取り入れる要素の中では、私たち商業関係者と話をしていると、「域内経済循環を拡大していかなければならない」という話題が非常に多く上がります。交流人口を増やして収益を増やすという視点もありますが、県内の利益が県外大手に流出することで、県内における経済循環のパイがなかなか大きくなれないという問題意識があります。問題意識として「域内経済循環の拡大」というキーワードを明確に入れ、それに対応する施策の必要性も明確化すべきです。施策自体は既に対応するものが盛り込まれていると思いますが、県民の皆様の意識の中でも、この問題意識が共有される必要があると考えます。

また外国人材の活用に関して、本計画に記載されている受け入れから定着まで、あるいは秋田の魅力発信といった要素は必要です。しかし、産業政策とは直接関係しない分野であっても、地域共生の取り組みをしっかりと進めていかないと、せっかく秋田に流入してきても、他地域へ流出してしまうという問題があります。また、秋田で能力を高めてもらうための日本語教育の問題もあります。したがって、産業政策と連携・協調するところでの、そうした生活基盤を支える政策も、うまくマッチしていくようにお願いしたいと思います。

それから、基本的施策6の「人材」に関する項目では、言葉の問題として、障害者雇用や、高齢者が働く中で重要となる疾病と仕事の両立支援といったキーワードが、現状では十分に見えてこないと感じました。

あとは次期総合計画の中で、「海外地方政府等との経済交流の推進」という言葉があって、これはぜひお願いしたいと思います。よく海外と友好交流は進めていますが、協定を結んでも、それを経済交流に結びつけられていない、いう状況があります。ビジネスする上では、行政府の良好な関係というのは、すごく追い風になります。

● 竹田委員（秋田県商工会連合会）

全体としましては、今回、次期指針が示され、その要素を検討した結果、重要な論点がしっかりと網羅されていると感じました。私どもとしましては、現場の状況を踏まえ、特に感じた点を3点申し上げたいと思います。

地域に根ざした指針という観点からお話しします。期待しておりましたのは、「秋田県らしさ」が反映されることです。しかし、新たに取り入れる要素については、おそらく他の県や他の地方の施策と、ほぼ似通っているのではないかという印象を受けました。その中で、「秋田県らしさ」を体現する施策として、以下の3点を申し上げたいと思います。

まず一つは、この先、秋田の基盤は農業にあると考えますので、第一次産業と第二次・第三次産業との間に明確な垣根を作らず、一体となった振興策を検討していただきたいという考えを盛り込んでいただきたいと思います。今回、「農業」という具体的な言葉が本計画の中に見えませんが、ぜひ、この点に関する考えを反映していただきたいと思います。

次に、再生可能エネルギー関連産業です。我々としても大変期待している産業であ

り、この後、建設が進み、維持管理（メンテナンス）の時期に入ると考えられます。しかし、それが単なるメンテナンスだけで終わってしまうのは、非常にもったいないと考えます。

我々は、地域の発展に繋がる事業者の発展を支援するという考えで活動しておりますので、ここは単なる参入に留まらず、日本一の再エネポテンシャルを活かした産業拠点に育てていただけるよう、もう少しそのインフラの整備も含めて、大きな視点で考えていただきたいと思います。

特に、今回の資料の中では「整備」という言葉もありましたが、我々としては、能代や船川、あるいは大館のデポといった物流を考慮に入れたインフラ整備が進むことを非常に期待しておりますので、その点を考慮していただきたいと申し上げます。

最後に、若者の流出、人材確保という点でございますが、若い人の話を聞くと、週休3日制を秋田県の先進的な取り組みとして導入してはどうかという意見がありました。こうした大胆な意見にも耳を傾けていただき、実現するとなると、多くの中小企業が相当な努力をしなければならないという点は多々あるかと思いますが、若者はそうした変化に期待しているということでございますので、まずは耳を傾ける姿勢が大事ではないでしょうか。

● 藤田委員（中小企業団体中央会）

ご説明いただきましたこの指針について、日頃、我々が感じている課題の多くが網羅されており、現時点での新たな指針として、十分であるか否かは別としても方向性は間違っていないと考えます。この指針に基づき、ぜひ推進していただければと思います。この中で、日頃から最も相談を受けている案件は外国人材の活用、特に技能実習生制度に関する問題です。

出入国在留管理庁の昨年のデータによると、県内には技能実習の在留資格を持つ方が1,789名いらっしゃるということです。おそらく今年はさらに増加していると思われる。当会会員の組合や県内の協同組合が監理団体となっているケースでは、最新の現地調査で570名を管理しており、これは県内全体の約3分の1に相当します。残りは県外の監理団体によるものだと思います。

いずれにしても、2年後に「育成就労」という新しい制度への移行が決定しています。この制度移行に関する相談が寄せられていますが、最大の懸念事項は「転職の自由化」です。育成就労制度では、原則として1年間勤務すれば転職が認められる見込みです。現行の技能実習制度では原則として転職は認められていなかったため、実習生は期間満了まで企業で尽力していました。しかし、転職が認められるようになると、若年労働者と同様に、より高い賃金を提示する企業へ流出する可能性が極めて高くなります。指針の課題には「若者の流出」とありますが、このままでは「外国人材の流出」が新たな、かつ深刻な課題になりかねません。

現在、中央会で把握している限り、当初はほとんど縫製業が中心だった外国人材の受け入れが、今や食品製造業、自動車整備、介護、宿泊、建設など、ありとあらゆる業種に広がっています。企業によっては、この外国人材を維持できなければ事業計画

が成り立たず、大量の流出は倒産に直結する可能性すらあります。この問題は、若者の流出と同様に、「秋田で働くこと、秋田の企業で働くことの魅力」を外国人材に対しても提供する必要があると考えます。流出の大きな要因として指摘されているのは、「賃金水準」と「日本語能力の向上」です。日本語のグレードが上がらないと、転職せざるを得ない状況に追い込まれることもあります。そのため、日本語教育の体制強化は極めて重要です。日本語教育機関の整備など、教育面であれば秋田県でも何らかの施策を講じることが可能と考えます。若者に加えて外国人材にも「秋田県は良いところだ」と感じていただけるような方向性を、早期に検討していく必要があると認識しています。

あともう一点は、現在、中央会が国から委託されて実施している「省力化投資補助金」についてです。これまでに十数件の採択例があり、導入企業への現場調査を行っています。現実として、簡単な作業であっても、今まで人間が行っていたことが目の前で機械によって自動化されるため、導入された企業の方々の満足度が非常に高いのが現状です。これは国が予算を計上してくれている事業ですので、県と連携し、より多くの企業が活用できるよう周知・支援を強化すべきと考えます。

● 相庭委員（秋田銀行）

まず、新たに取り入れる要素については、一番下に行っている「社会増の貢献や社会減の抑制」が、まさに最も重要な項目だと考えております。かつて秋田県で実施した「若年者の県内定着・回帰に関する意識調査」の中で、県外に就職する理由として最も多かった回答が「希望する仕事や企業がない」というものでした。この回答になった背景を考えると、「県内企業をよく知らないから」ということが考えられますが、一方で、もし希望する業種が秋田県内に少ないとすれば、それを補完するためには、企業誘致というのは重要な政策の一つだと考えます。

ただ一方では、新たな事業創出、すなわちスタートアップの創出の取り組みも重要であると思っております。スタートアップ創出の意義は、将来の経済を活性化させる機能の創出とともに、今後の県外への人材流出を阻止する効果も非常に高い政策だと思いますので、併せて検討していただきたいです。

もう一つ、次期総合計画の基本理念が3つに分かれている点、その「3つの寛容」があるのは素晴らしいと思っております。2021年にライフホーム総研が発表した調査報告書によれば、寛容性が低い地域に住む人は、地域から転出する意向が高くなる。また、首都圏在住者も、寛容性が低い出身地域へのUターン意向が低いとされております。秋田県の寛容性に関する調査結果が、「46位」という非常に厳しい評価を受けていることを鑑みると、人口減少問題の克服を果たすためにも、寛容性を高める取り組みは非常に重要だと思います。

● 竹島委員（北都銀行）

先ほど外国人材の話がありましたが、その労働力確保という点で、お客様から銀行へのご相談が非常に多い状況にあります。しかし、外国人材を継続的に雇用することや、それに伴う社会的責任を考慮し、導入に尻込みする企業も少なくありません。そ

ここで、せっかく副業人材という制度があるのですから、できない業務をポイント的に外部に委託（外注）するという考え方を、もっと幅広く県内に周知できないかと考えております。

私自身、お客様のところへ行っただけに、「副業という選択肢で解決してみませんか」というアプローチを最近行うようにしています。この制度は、単に外国人材に限定するのではなく、幅広い人材の活用とコスト削減に繋がるものです。そのため、柔軟な導入方法や人材の活用事例をさらに検討し、この制度を施策の中に盛り込んでいただければ、より効果的な展開が期待できると考えております。

次に、若者の県内定着や回帰を促進する上で、秋田の企業を知らないという点が大きな課題です。この認知度の低さから、いざ就職する際の選択肢に入らない、あるいは帰郷時に企業の具体的なイメージが湧かないという状況が多く見られます。特に、先ほどの県立大学のような県外学生も含め、高校生から大学院生までの若い世代に対しては、多くの企業を知らないという現状を打破するための情報提供が必要だと考えます。私も帰ってきて、銀行に勤めたので、様々な会社を見て、「こういう取り組みしてる」とか、「意外に給料が良い」とか、なんかそういう幅広い視点で見ることができるようになりました。

ですので、この視点を活かし、若者へ次のような比較提示を行うことを提案します。例えば、給与の面では東京の企業に若干劣るかもしれませんが、秋田は生活コストが低いことを考慮すると、可処分所得が東京に比べて高い、といった経済的な考え方の比較です。

このように若い方に具体的に比較提示することで、秋田の企業に対する目線が変わってくるのではないかと考えております。次に、企業誘致についてです。最近、誘致活動は盛んに行われていますが、誘致によって企業に来ていただく際、業種に縛られすぎない、という視点も重要ではないでしょうか。「こういう業種があればいい」と思っても、なかなかその通りの企業が立地できないという現実もあるかと思えます。

実際、企業誘致で来ていただいた企業が「雇用人数何人を目指す」という水準は発表されていますが、その実態（後追い）が十分に把握できていません。企業が来たことで、実際に就職や採用がどれくらい増えたのかという効果が、正直あまり見えてきません。ですので、そういった点ももう少し分析した上で、例えば、「こういう企業であれば、地元との連携や商品の流れといったものが生まれる」といった視点を持つべきです。誘致するにしても、できれば地元企業との連携を高めるような企業を、最初にリストアップして臨むという戦略も考えても良いのではないかと思います。

- 藤澤委員長

ありがとうございます。それぞれの、大学、支援機関、金融機関の委員が、一通り発言をいただきました。県からのコメントをお願いします。

- 中嶋課長（雇用労働政策課）

雇用労働政策課の中嶋と申します。 ご意見ありがとうございます。外国人材の活用について、ご指摘のとおり、再来年に導入が予定されている「育成就労制度」への移行に伴い、従来の技能実習制度から大きく制度が変わり、企業側の対応もこれまで通りというわけにはいきません。特に、1年（介護職は2年）で転職が可能になるという点が重要です。この変更により、外国人材を受け入れた後の「定着支援」を、各企業でこれまで以上に重点的に取り組んでいく必要があります。

昨年6月に開設したサポートセンターにおいても、開設当初は受け入れに関する相談がメインでしたが、今年度に入ってから、「受け入れた人材をどう定着させるか」「どのようにキャリアアップを支援すればいいか」といった、企業からの具体的な相談が増加しています。ご発言にもありましたが、外国人材も若者と同様に、「働きやすさ」や「働きがい」といった要素があれば、賃金が多少違っていても定着につながると考えられます。県としても、こうした企業の取り組みを積極的に進めていきたいと考えております。

また、シニア、障害者、疾病を抱える方々の両立支援、シングルマザーといった多様な人材の活用についてもご提言をいただきました。県の次期計画においては、「シニアや障害者、外国人材など、多様な人材が活躍できる職場環境の整備」を重点項目として掲げています。これは、多様な人材が多様な働き方で活躍できるような取り組みを進めることが目的です。長時間労働を前提として一人のフルタイム労働者が企業を担うといった従来型の働き方ではなく、この人材不足の時代において、さまざまな立場の方々が労働参加しやすい環境を整備していくことが企業に不可欠です。企業への伴走的な支援など、現在も行っている取り組みを、今後もさらに拡大していきたいと考えております。

● 藤澤委員長

貴重なご意見を多数いただき、ありがとうございます。これにて意見交換は終了とさせていただきます。

ただいま出た議論の中で、「元気がない企業に対する支援」、そして「賃上げ」についての言及がありました。これらの点は、具体的な施策として指針に十分盛り込まれていないように感じています。

賃上げについてですが、例えば、月額100円あげたら月2万円程度の引き上げになる。中小企業にとってはこの額が非常に重い負担となることを認識していただきたいと思います。特に中小零細企業にとって、その実現は大変困難なのが実態です。

先日、私が所属する機械金属工業会の役員会で、事務局が賃上げに関するアンケートを提案したところ、出席者から一斉に反発の声があったというエピソードがあります。これは、中小企業の経営がそれだけ逼迫していることの証左です。全国的に見ても、昨年の倒産・廃業件数は秋田の中小企業の数に匹敵するほどであり、非常に深刻です。これは、チャレンジ精神を持ってハードルに挑んだものの、そのハードルが高すぎて力尽きてしまうという、悲しい結末を多くの企業が迎えていることを示しています。

こうした中小企業の厳しい実態を深く考慮しながら施策を進めていただかないと、問題が生じかねません。したがって、施策を実行する上では、「チャレンジする企業」を積極的にバックアップしていく仕組みが不可欠です。

また、残念ながら力尽き、休眠や廃業に至ってしまった企業に対しても、別の角度からの施策が必要です。そうした企業にいた人材、つまり、これまで培ってきた能力や経験を持つ人たちを、いかに「拾い上げて」生かしていくのかという施策も必要ではないでしょうか。人材育成の話が出ましたが、既存の優秀な人材を失わないための施策も重要です。

しかし、秋田経済の活性化のためには、「元気な企業」「頑張る企業」を積極的に作り、育てることが重要です。そのためには、個々の課題を一つひとつ解決し、より強い企業を生み出していくことが鍵となります。いただいた貴重なご意見を十分に踏まえ、実態に即した効果的な「指針素案」の作成をよろしくお願いいたします。

なお、ご意見の反映状況については、後日改めてご報告いただけますようお願い申し上げます。

それでは、本日用意しておりました議事などはすべて終了いたしましたので、最後に、佐藤部長からコメントをお願いします。

● 佐藤部長

ご意見ありがとうございます。まず、冒頭のご発言にあった企業の「二極化」、すなわち成長企業と足踏みしている企業の存在についてです。産業政策においては、どうしても成長している企業への支援に視点が偏りがちになる傾向は理解しております。

しかし、この状況を踏まえ、現在産業労働部では、地域ごとの課題を解決できる体制を検討しています。県内は広範であり、地域によって抱える課題は異なります。地域に根差した形で、地域ごとの特性に応じた施策や支援のあり方を構築できないかと考えています。

具体的には、生産性向上支援センター（新設予定）をはじめ、各商工団体、活性化センター、そして県の体制を連携させ、地域ごとの課題をクリアできる支援体制を構築していきたいと考えております。

企業誘致に関連して、秋田の最大のポテンシャルは再生可能エネルギーにあると認識しています。これに関連したGX関連産業の誘致を積極的に進めてまいります。

しかし、全国的に労働力不足が深刻化し、パイが限られる中で、誘致企業が県内の労働力を奪い合う結果、企業の二極化を助長する懸念もあります。この問題に対応するため、現在、企業立地支援制度の見直しを検討しており、この案を12月議会に提出する予定です。見直しの意図は、春先からの知事公約でもあったAターンの促進を強化することです。誘致企業に対して、できれば県外から人材を連れてきてもらうような方向に誘導できないかという観点で制度を検討しています。

海外政府との経済交流についてもご指摘がありました。これまで台湾など様々な地域との交流実績を重ねており、本日新聞報道されたとおり、フィンランドとの協定を

締結いたしました。このフィンランドとの協定は、スタートアップ支援をメインとしています。協定を結んだ都市は秋田より小さい小規模な都市ですが、IT 先進地域として知られ、森林資源を活用したスタートアップ育成に成功しています。支援機関が 100 社近いスタートアップを抱えて育成しており、秋田の人口比で見ても、非常に成功している事例です。

こうした事例を参考に、秋田でもスタートアップ支援のあり方を学び、推進していきたいと考えています。また、今回は秋田の認定スタートアップ企業をフィンランドへ連れて行き、現地企業とのマッチングを実施しました。逆に、フィンランド側からも日本（秋田）への進出を検討している企業が数社あります。海外企業は東京に進出すると埋もれてしまいがちです。そこで、秋田を「日本市場へのゲートウェイ（玄関口）」として、東京を経由せずに直接秋田に進出してもらうような、国際的なスタートアップ支援を目指します。

この取り組みは、国際教養大学や県立大学や公立美大との連携がベースとなって実現しています。大学との連携を含め、海外との関係性を強化することで、秋田の魅力を高めていきたいと考えています。我々が施策レベルから入っていくと、どうしても指針のまとめ方が抽象的で分かりにくくなる部分がございますが、本日いただきました貴重なご意見を反映させながら、できるだけ分かりやすい指針・計画づくりを進めてまいります。

今回の総合計画は、知事が変わり策定する新しい計画であり、基本理念としてご説明した「寛容・挑戦・安心」の 3 つの柱で進めてまいります。寛容は外国人も含めて共生していく、挑戦は企業が新たに挑戦する社会になること、安心は、最終的に、県民の皆様の生活が安定し、賃金が上がり、安心して暮らせる社会を築くこと。この計画をもって、安心できる社会を築いていけるよう努力してまいりますので、ご理解とご協力をお願いいたします。

最後になりましたが、本日の委員会をもちまして、2 年間の任期が満了となります。2 年間にわたり、多岐にわたるご協力とご議論をいただき、心から感謝申し上げます。誠にありがとうございました。本日いただきましたご意見、そしてこれまでの議論を十分に踏まえ、県内企業の力となる指針を策定してまいりたいと思います。委員の皆様は来年 3 月までとなりますが、今後も様々な場面でご意見を賜れば、我々にとって貴重な参考となりますので、引き続きご協力をお願いいたします。ありがとうございました。

● 事務局

どうもありがとうございました。長時間にわたり、大変お疲れ様でした。

今後の予定についてご説明いたします。本日いただきました貴重なご意見を基に、指針の素案を修正・作成いたします。次回、この素案に基づく検討につきましては、書面にてご送付し、ご意見を伺う形を考えております。

なお、素案に大幅な変更が生じる場合は、その都度、連絡事項として皆様にお伝えいたします。

それでは、これもちまして、令和 7 年度中小企業振興委員会の閉会とさせていただきます。皆様、大変お疲れ様でした。ありがとうございました。

● 閉会

素案については、本日いただいた意見を元に作成し、今後メール等で委員の皆様には意見を紹介したいと思います。素案作成後、パブリックコメント、来年 2 月の県議会での策定を予定しております。本日いただいた意見に基づく素案については、藤澤委員長と相談の上、皆様にお示ししたいと思います。追加のご意見があれば事務局にお寄せください。また議会の審議にともなって、大きな変更があった場合には、その内容をお知らせいただきたいと思いますと考えております。連絡は以上です。これを持ちまして、令和 7 年度秋田県中小企業振興委員会を終了します。以上で閉会します。