

## 令和7年度 中小企業団体等との意見交換会 議事録（概要）

■日 時：令和7年8月21日（木）14時00分～16時00分

■場 所：北九州市役所 本庁舎3階 特別会議室A

■出席者：アドバイザー1名（大学教授）、中小企業団体3名、金融機関1名、労働団体1名、大学1名、商工会議所1名、F A I S 1名、北九州市1名

### 1 基調講演（アドバイザー）

「中小企業の生産性向上とDX推進」

### 2 意見交換

「北九州市のロボット・DXの推進に向けた取組」

## 第1部 市内中小企業の現況

### （商工会議所）景況感と支援の状況など

- ・商工会議所の最近の調査では、業況判断、売上高、経常利益の主要3項目の景気動向指数（D I）、今期の実績（令和7年の4月、5月、6月の3ヶ月）について、すべてマイナスとなっている。特に、企業規模が小さくなるほど数字が厳しい。
- ・経営上の問題点については、「人材不足」「人員不足」「人件費高騰」の人材系が40%から50%超、「商品・原材料仕入価格の上昇」が53%挙がっており、この4つが、近年高止まりしている。
- ・年間約3万件の相談・支援を実施している。その中で、最近の特色としては、創業相談が高い水準となっている。

### （F A I S）経営相談、専門家派遣から見た傾向など

- ・市内の中小企業の景況感は、コロナ以降の一昨年度までは持ち直しており、経営状況としては全体的に横ばいとなっていた。昨年度以降は、全体的には弱含みとなっており、景況感的には悪化傾向となっている。
- ・企業の課題としては、エネルギー・原材料等の物価高、米国関税の問題、日本製鉄の高炉廃炉、電炉化となっている。
- ・B to Bの企業は、それなりに価格転嫁できている状況だが、B to Cについては、中々できていない。
- ・米国関税の影響は明確ではないが、自動車関連の苦戦等が中小企業にも影響しつつある状況と思われる。
- ・人材不足は、やや課題感が薄ってきた。人手不足が解消したわけではなく、いかにうまく対応していくかに考え方を方向転換しているようである。
- ・製造業等では、ベトナムを中心に、外国人を採用する動きがでている。
- ・人手不足が慢性的になっているので、デジタル化等を含め、生産性向上が必要だ。
- ・事業承継の相談が強まっており、経営者の高齢化の問題が顕在化してきている状況。

### (金融機関) 市内中小企業の資金需要動向など

- ・コロナの影響が緩和したことや、価格転嫁などにより、企業業績は改善傾向。一方で、小規模事業者ほど物価高、人手不足などの事業環境の変化に弱く、対応に苦慮している。
- ・価格転嫁が受け入れられにくい小売業や、人件費や外注費等のコスト高の影響が大きい建設業の貸出残高は減少傾向にある。不動産、製造、卸売、運輸業を中心に貸出残高は伸長している。特に製造業、運輸業については、活発な資金需要がある。
- ・資金需要について、大手中堅企業では、工場の移転集約、運送業ではE Cや半導体需要を見込んだ拠点の整備や倉庫の開設が多くなっている。工場、倉庫の建設が進んでくれば、中小企業にも良い影響があるのではと思っている。
- ・トランプ関税の影響につき今年4月に、特定業調査（特定業：自動車、半導体、輸出関連企業）を行った。約7割の企業が、直接もしくは間接的に影響を受けるという回答があつたが、業績への影響は不透明という回答が大半であった。現状として取引先に対する影響は限定的だと思っている。

## 第2部 現状と課題

### (中小企業団体A) 物価高騰、米国関税、日鉄電炉化など

- ・製造業関連では、現在の仕入れ価格はやや一段落しているが、この数年で、平均値で30%から50%以上は上昇している感じがある。
- ・パート社員について、最低賃金が1,057円で、人件費の上昇率がここ数年大きいので、昇給がしづらく、頑張っている方への評価が難しくなっている。
- ・特に今年に関して、130万円の限度額まで働きたいとの声がある。物価の上昇等で、家計の支出に圧迫感があることが要因のようである。
- ・米国関税に関しては、自動車関連や不動産、半導体関係で、大手メーカーの動向が予想しづらく、様子見の状況。
- ・日鉄の電炉化に関しては、北九州市に大きな投資がされるのは素晴らしいことだが、影響がどこまでなのか、実感はない。
- ・人材確保に関しては、中小零細では非常に厳しいのが実情で、特に製造業においては外国人の雇用抜きでは、経営自体が成り立たない。

### (中小企業団体B) 物価高騰、米国関税、日鉄電炉化など

- ・景況調査の結果では、ほとんどが前年度に比べ、マイナス。賃上げやトランプ関税などで、少しずつ落ちている。
- ・経営上の問題の会員企業へのアンケートの中でも、今まででは従業員不足が1位だったが、今回の四半期に関しては、仕入れの値上がりの高止まりが91件で、21%となっている。B to Bに関しては、値上げを受け入れてくれる環境がいつまで続くか不透明。B to Cに関しても、値上げをすると客がこなくなる中で、人件費も上げていかないといけない。
- ・価格転嫁に対して実際にどうすればいいのかといった施策が見つからないのが、今の中小零細企業の現状。
- ・米国関税に関して、あまりにも先行不透明のため、何から手をつけていいのか分からず。
- ・日鉄の高炉の廃止に関しては、随分前からこの話は出ており、危機感はある。

### (労働団体) 人材確保（採用・育成、賃上げ）など

- ・転職理由として、一昔前までは、賃金というところがウェイトとして大きかったが、最近は福利厚生として、有給休暇の取りやすさのウェイトが上がっている。働きやすい職場づくりが非常に重要だと感じている。
- ・中小企業では、人材育成の期間・予算・内容等で格差が生じており、行政支援の継続と強化が必要と感じている。
- ・賃上げについては、労働団体内の集計結果では、定期昇給分込みで5%台の賃上げが2年連続実現できている。その要因として、価格転嫁の必要性について、社会的機運が醸成できしたことなどが挙げられる。
- ・中小組合との賃金格差については、拡大に歯止めがかかっていない。
- ・労働組合がない労働者が大半であるため、最低賃金の引き上げに頼るところが非常に大きい。目安を超える賃上げについては、行政の支援を引き続きお願いしたい。

### (中小企業団体A) 人材確保（採用・育成、賃上げ）など

- ・社員の働きやすさを、いかに会社として準備していくかが重要で、そういうことを継続することで、結果的に離職率低下や安定した社員構成が維持できる。
- ・人員を増やし、売上を上げていく今までの考え方よりも、限られた中で、どう効率化するかが重要。
- ・人材の問題は、会社の存在そのものに大きな影響を与えるということを、少しずつ経営者が自覚し始めており、団体としても、例えば生成AIに関するセミナーを実施するなど色々なことを模索している。

### (中小企業団体B) 人材確保（採用・育成、賃上げ）など

- ・採用に関しては、人件費以外に休日も増やしていくとしている。ただし休日を増やすことで、売上が下がる。そして人件費を上げていくことでまた利益を圧迫していくという、二重の苦労がある。
- ・外国人雇用に関して、北九州市はベトナムが非常に多かったが、少しずつインドネシアの方にシフトする会社が増加している。インドネシアやベトナムの研修生の採用に関して、10年前ぐらいは、募集をかけると20～30人面接に集まっていたが、現在は多くて3、4人程度。最低賃金は都市部の方が高く、募集をしても最低賃金が高い都市に取られてしまう。
- ・本団体では、4年前から共育型インターンシップという取組を実施している。香川県の高校でこれを5年ほど実施した結果、若者の流出について、歯止めがかかりつつあるという実績もある。

### (中小企業団体C) 商業・商店街対策など

- ・魚町商店街の売上は、コロナ前に比べ、2割弱程度少ない状況。
- ・飲食店や小売店など、色々な媒体を活用して応募をかけてもなかなか人が雇えない。そのため、休業日の増加、営業時間の短縮がおきている。
- ・市にも色々な施策を実施してもらい、魚町商店街では、魚町ペイチャという電子マネーのプレミアム付商品券を出しておらず、約6倍の応募をしていただいているところであるが、

売り上げは、まだ戻ってきてないというのが現状。

### 第3部 生産性向上に向けた取組

#### (中小企業団体A) DXや生産性向上の取組状況や課題など

- ・DXは、取り組んでいかないといけないが、何から手をつけていいかよく分からないといった声がある。会員間でもかなり格差がある。
- ・システムを作る、改修する、ハードを入れ替えるにしても、補助金が活用できるか、できないかというのは根底にあるが、自力で頑張っていけるよう、勉強会やセミナーを実施していきたいと考えている。

#### (中小企業団体B) DXや生産性向上の取組状況や課題など

- ・本団体の会員がDXを実施できていない理由の多くは、導入しても使いこなせない、どこから手をつけていいか分からぬいため。社長自身が自社の問題をどこまで理解しているのかというところが、一番の課題。
- ・相談できる窓口を多く持ち、しっかりと後押しをしてあげることが、私たち団体の仕事だと思っている。

#### (中小企業団体A) 女性活躍に向けた取組など

- ・弊社では、なるべく女性の力を活用しようとしている。社員の採用が上手くいかないなかで、女性が活躍し、頑張って成長してくれている。
- ・女性が働きやすいように、例えば、休みを気兼ねなくとれたり、みんなで休んだ方をバックアップするという体制づくりなどに取り組んできた結果、より働きやすく、休みやすくなったり。そしてその分だけ「今月はこのぐらい頑張ります」といった気持ちや意見が出ており、非常に女性の力が、重要になっている。
- ・多くの経営陣の中には、女性がメインの戦力になるという意識がまだ足りていない感じる。
- ・女性社員の隠れた能力や意欲を上手く引き出すことにより、生産性が上がって、また利益を確保するということに繋がっていくのではと感じている。

#### (大学) 人手不足や女性に選ばれる、魅力のある企業など

- ・大学が就職活動を支援するときに目指すべきところは、より多様な人材を輩出すること。学生には、しっかりと情報を集め、自分で色々と案を練り、どの仕事をしていくのかを定めた上で、最終的に就職先を決めていくというプロセスをとってもらいたい。
- ・本大学は、女性の地元就職率が高く、地元への意識や希望が強い。そのような中で求める職場としては、安定性や地域密着、働きやすさなどになってくる。転勤のない職場を好み、地元で頑張りたいという希望はあるので、逆に言うと定着をして欲しいというニーズと合っている。
- ・女性の希望する職種が、公務員（市役所）、事務職、サービス業で、製造業或いは運輸業といった希望が少なく、多様性がないのが気になる。そのため、企業に対し、働きがいのある職場や福利厚生を含めて働きやすい職場を充実させることについて、働きかけていく

必要があると思っている。

- ・学生へ単なるデータとして会社の内容を伝えるのではなく、物語として文脈が分かるようなものをご提供していただくとよい。
- ・オープンキャンパスに保護者と生徒が一緒に来るケースが年々増加している。情報を持ち帰って、家族で意思決定をしているという姿がある。そのため、SNSを使うと同時に、人的にはご家族まで視野に入れたアプローチが必要だと考えている。

#### (アドバイザー)

- ・入社式に親を招く会社も出てきている。少子化で子どもが少なくなっているため、そのぐらい家族の人に知ってもらう、背中を押してもらうことが大事かと思う。
- ・SNS時代ではあるが、地元の評判も大事で「あの会社いい会社だよ」と自分の知り合いに勧めるアナログ的なことも、時間がかかるが有効な手段だと思う。
- ・中小企業学会会長の初代会長の言葉で、中小企業は「異質多元」だというものがある。現在も日本で360万社ぐらいある。逆に言うと、そこに対して支援するということも、色々なやり方があり、きめ細かくしてあげないといけない。色々な段階の中小企業、経営者があるので、その層に合ったやり方をしていかないと中々そこに届かない。
- ・全部に焦点を当てて実施していくことは、行政のマンパワーからしても難しいところはあるかと思うが、民間の力も活用しながら、きめ細かに動いていけるような形がもしできれば、広がりも出てくるかと感じている。

#### (北九州市)

- ・いただいた意見も踏まえて具体的な施策に繋げていきたい。
- ・電炉化について、雇用がなくなるという話があるが、増える部分もある。
- ・人手不足は深刻で、できるだけ市内で働いていただけるよう、努力をしたいと思っている。
- ・今日の議題に出たDXやITなどは是非進めていきたい。
- ・大学生の新卒の採用の話もあったが、中々難しい状況。私どもも全力で取り組んでいるが、引き続き、少しでも数字が上がるよう頑張っていく。UJTの取組は、過去最高の人数を毎年更新している。今まで正月とGW以降に、相談会を実施していたが、オンライン開催も含めて毎月実施するようにしているので、是非皆様にもご案内させていただきたい。