日時：令和８年３月27日（金）16:00～
場所：仙台市役所本庁舎　第２委員会室

第41回　仙台市中小企業活性化会議

令和８年度の検討議題について

（人口減少局面における中小企業支援のあり方について）

仙台市経済局

次　第

1. 開会
2. 市長挨拶
3. 事務局からの説明
4. 意見交換
5. 閉会

事務局からの説明

1. 本日の会議の位置づけ
2. 前回会議でいただいたご意見
3. 令和８年度施策の紹介
4. 市内事業所・従業員実態調査の結果の紹介
5. 令和８年度の検討議題（案）

1　本日の会議の位置づけ

令和７～８年度にかけて、共通テーマ「中小企業の多様な成長」のもとでご議論をいただくとともに
次期経済成長戦略（R9.3策定予定）の検討に関するご意見をいただく

時期	議題	事務局からの説明	いただいたご意見
R7.5	**・市内事業者の成長志向をさらに高めるには？**	・施策実績、現行戦略の進捗、令和７年度施策の報告 ・市内事業者の現状に関する各種データ	・市内企業の実情や課題、施策を検討していく際の着眼点など
R7.9	**・令和８年度施策の方向性**	・「若者にとって魅力的な働く場の創出」を切り口に、売上規模別のセグメントで中小企業の経営課題を捉え、中長期的な展望のもと各事業を強化する	・若者の採用・定着を巡る都市間競争は激化しており、地域企業の「魅力」の解像度を上げる必要
R7.12	**・仙台らしい経済政策** **・次期経済成長戦略の方向性**	・魅力や仙台らしさの深堀りは、域外からの人・投資の呼び込みを図るうえで非常に重要 ・次期経済成長戦略は、域外企業に仙台進出や地元企業との連携・協業を、また、地元企業に多様な成長や域外進出等を働きかけていく「ツール」として活用	・具体の施策検討や戦略策定に活用していく仙台の魅力・強み （詳細はp.5～6参照）
R8.3	**・令和８年度の検討議題**	・令和８年度施策、事業所・従業員実態調査結果の紹介 ・令和８年度にご議論いただきたい内容 （人口減少局面における中小企業支援のあり方：詳細後述）	
R8.5	**・次期経済成長戦略骨子** **・（本日の会議を踏まえた議題）**		

2　前回会議でいただいたご意見（仙台らしい経済政策・次期経済成長戦略の方向性）

○伊藤委員
・分散化社会では、**「東北という地域を盛り上げて地域でまとめて攻める」「尖った企業が突出して地域を牽引する」を両輪で進める**べき
・若者には、仙台の企業を**夢を叶える場所**として位置付けてきたい。そのための**海外戦略が足りない**。東北大学の高度人材を残すとしたら、海外に向けた産業が栄える必要がある

○白石副会長
・首都圏と比較した**生活のしやすさ**は、住んでいる我々が実感として伝え、広めていく必要がある
・**実証実験の支援やコストメリット、補助金の存在**などを域内外の企業に打ち出すことが、他地域との差別化に

○遠藤委員
・学生がもっと仙台に居たい、仙台のために貢献したいと思えるような、**モチベーションアップ**につながる仕組みが大事
・「夢を叶える仙台」というキャッチフレーズで、**若い人たちが勝負**できるまち仙台、に持っていければ良い

○一戸委員
・地産外消。**外から稼ぐことが大事だが、どの自治体も同じであり、競争環境**にあるということが大前提
・首都圏の企業・人材に向けて施策を打つことも一つの策だが、仙台らしさという意味では「東北のハブ機能」は重要
・地域間が対立構造にある中、**仙台がハブとなり地域全体をコーディネート**し、強みにしていく

○中原委員
・女性は生活者としての視点が強い。**子育てや介護を近くで見ているからこそ気づく社会課題**はたくさんあり、**女性起業家の支援**には取り組んでいただきたく、仙台からのこうしたボトムアップが必要

2　前回会議でいただいたご意見（仙台らしい経済政策・次期経済成長戦略の方向性）

○小泉委員
・ゴールは「**世界が必要とする代替不可能な企業**を増やす」ことにある
・その戦略はいわゆる「ニッチトップ戦略」で、ニッチと言っても小さいではなく、技術の深さがある、課題の特異性がある、価値に必然性があるとか、組みあわせがしっかり進んでいる、つまり、**小さくとも真似できない価値を作り込んでいる企業を増やしていく**。それが世界に通用する

○田口委員
・**本社を育てる、本社を呼び込む**とことも一手。東北での企業連携時に仙台に本社を作れば、周辺産業も集めていける
・「強い経済」は東北に馴染まないのでは。だが「楽しい経済」実現には時間がかかる。仙台・東北は「優しい経済」、誰もが住みやすく、ユニバーサルなものが揃っている、**暮らしやすさを追求**してはどうか
・次期経済成長戦略の指標には、**一人当たりの市民所得をＫＰＩ**に入れると良い。生産性と近い概念

○名久井委員
・特にスタートアップについて、**仙台でなければならない理由**が明確な企業は少数。
・若者を中心に、スケールが大きい仕事ができないのではないかとの懸念があり、**仙台で働く魅力や特定の職種の魅力など、「魅力」を多角的に捉えて発信**する必要

○佐藤委員
・**社会的な価値を重視する企業が集う場、また、先進的な取り組みを行うフィールド**として域内外から認められるよう、仙台はチャレンジが許されるまちだ、人や物、金、情報面で応援してくれるまちだ、と訴えていく必要

○舘田会長
・東北の各自治体からは、仙台は何でも揃っている羨ましいところ、と見えている面もある
・仙台には、**デジタルを切り口として国内外から人を集められる魅力**がある

3　令和８年度施策　中小企業支援の全体像

売上規模別のセグメントで経営課題を捉え、事業成長と組織力強化の双方の支援により選ばれる企業を増やす
並行して、多様な人材と本市中小企業の接点をつくり人材獲得を支援する

事業成長

稼ぐ力向上

新｜専門人材活用による新事業推進
新｜企業間ネットワーク構築
拡｜中核企業集中支援/上場支援
拡｜小規模事業者魅力創出/多角化支援
拡｜海外販路推進事業
拡｜次世代X-TECH

イノベーション創出

新｜まちなか実証ラボ
新｜オープンイノベーション共創・協業
拡｜ウェットラボ整備促進
拡｜水田輪作実証・スマート農業

選ぶ

選ばれる企業

人材獲得

新｜高度外国人材活躍推進
拡｜ＵＩＪターン（中途）
拡｜仙台で働きたい！（新卒）
継｜奨学金返還支援

組織力強化

新｜戦略人事推進ロールモデル創出
新｜子育て世代向けワークライフインテグレーション推進
拡｜人材定着・組織開発プログラム/中核人材養成プログラム

3　令和８年度施策　中小企業支援の主な取り組み（売上規模別）

年間売上	昨年度比対象企業数（今年度）※中小企業のみを抜粋	事業成長											組織力強化			人材獲得			
		上場支援	集中支援	ネットワーク構築	X-TECH	海外展開	専門人材マネジメント	小規模魅力発掘	まちなか実証ラボ	オープンイノベーション	ウェットラボ	農食ビジネスアグリ経営アドバイザー	戦略人事推進ロールモデル創出	人材定着・組織開発／中核人材養成	子育て世代向けワークライフインテグレーション	高度外国人材活躍推進	UIJターン	仙台で働きたい！	奨学金返還支援
100億超	＋10（約80社）	◎				○			○	○	○						○		○
50億～100億	▲10（約90社）	◎	○	○	○	○			○	○	○		○	○	○	◎	○	○	○
10億～50億	＋10（約700社）	○	◎	◎	◎	○	◎		○	○	○		◎	◎	○	◎	○	○	○
10億未満	昨年度並み（約23,000社）	○				○	○	◎	○	○	○	◎	○		○	○		○	○

企業の技術シーズやアセットの活用を主眼とする取り組み

3　令和８年度施策　中小企業事業成長①

（単位：千円）

	事業名	予算額（R7補正含）	内容
新	専門人材の活用による新規事業等の推進	11,979	専門的な知見や実務能力を有する社外の複業人材等を活用を支援し、企業の新規事業開始やプロジェクトの推進力を高める
新	企業間ネットワーク構築	4,000	中核企業輩出集中支援の対象企業が、支援終了後も持続的に成長できるよう、地域内外の企業とのネットワーク構築に向けた機会や場を提供する
新	小規模事業者魅力創出	2,500	特徴的な事業や多角化に取り組む小規模事業者をPRすることで、持続的な経営のヒントを提供する
拡	地域中核企業輩出集中支援	142,085	地域中核企業としての成長が見込まれる市内中小企業等に対し、最長３年間の集中的・継続的な支援を行う（既存10社に加えて５社程度を公募）
拡	上場支援	20,518	上場を成長手段と捉えて取り組む本市企業に対し、最長３年間の集中的・継続的な支援を行う
拡	海外販路開拓推進事業	45,375	海外展開の可能性がある企業をリストアップし本市から働きかけるとともに、支援機関や専門家とチームを組み、事業計画策定から商談獲得まで一気通貫で支援する
拡	次世代X-TECH	43,460	地域IT企業等によるAI・データ等を利活用した新事業創出や高度IT人材育成を実施する

3　令和８年度施策　中小企業事業成長②

（単位：千円）

	事業名	予算額 （R7補正含）	内容
新	まちなか実証ラボ	21,500	大学や技術シーズを有する企業等に対し、都心部において市民参加型の先端的実証を行う場の提供と支援を合わせて行うことで、本市発のイノベーション創出と市内企業等の活性化を目指す
新	オープンイノベーション共創・協業支援	11,550	市内企業等と大企業との連携を促すことで、製品やソリューション等の新たな価値を創出し、市内企業等の成長や地域課題の解決につなげる
拡	ウェットラボ整備促進	173,500	研究開発企業等の受け皿となるウェットラボ（実験装置や薬品等を用いる化学実験に特化した施設）の整備を促進する
拡	スマート農業機械等導入	21,000	集落営農組織が導入するスマート農業機械や新たな技術・機械に対して支援を行い、農作業の効率化や生産性向上を図る
拡	水田輪作モデル構築	18,371	産学官金連携のプロジェクトチームを結成し、モデル農地でスマート農業技術や環境負荷低減技術を用いた実証を行い、効率的で収益性の高い水田輪作体系を構築する

3　令和８年度施策　中小企業組織力強化

（単位：千円）

	事業名	予算額 （R7補正含）	内容
新	戦略人事推進ロールモデル創出	28,000	経営者における戦略人事に対する理解を深めるとともに推進に向けた伴走支援を行い、その取組み及び成果を広く発信し地域での機運醸成を図る
新	子育て世代向けワークライフインテグレーション推進	1,000	子育てを理由に退職・休職した方の職場復帰を支援するセミナーや、子育てしやすい労働環境整備の重要性を普及・啓発する中小企業者向けセミナーを開催する
継	業務効率化支援 （サポート補助金）	80,000	市内中小企業のITツールや設備等の導入にかかる費用の一部を補助する （新年度は子育て世代活躍支援枠を新設予定）
拡	人材定着・組織開発プログラム	5,500	中小企業等における組織風土の改善や人材定着の仕組みづくりを支援するため、マネジメント層を対象としたプログラムを実施する
拡	中核人材養成プログラム	6,500	中小企業等において中核を担う人材を養成するため、次期マネジメント層を対象とした研修プログラムを実施する

3　令和８年度施策　中小企業人材獲得

（単位：千円）

	事業名	予算額 （R7補正含）	内容
新	高度外国人材活躍推進	25,217	地域企業における外国人材受入に向けた支援を行うとともに、外国人留学生を対象とした就業体験・インターンシップ、マッチングイベント、台湾との関係性を活用した海外人材とのマッチング等を実施する
拡	ライフステージの転機を捉えたUIJターン促進	32,040	首都圏在住で東北出身の社会人を主なターゲットとして、定期的なイベントの開催及び情報発信等を通じて、UIJターンの増加につなげる
拡	首都圏IT人材UIJターン推進	10,540	首都圏在住のIT人材や学生を対象に情報の発信やイベントの開催等をすることにより、本市へのUIJターンや地域IT企業への転職を促進する
拡	仙台で働きたい！プロジェクト	31,443	大学等低学年から参加できる業界研究イベントや就業体験・インターンシップ等を通じて、中小企業等の認知度向上及び相互理解の促進を図る
継	奨学金返還支援	50,472	中小企業等に就職した若者に対し、３年間最大54万円の奨学金返還支援を行う

３　令和８年度施策　参考：その他の主な取り組み

（単位：千円）

	事業名	予算額 （R7補正含）	内容
新	重点産業スタートアップ誘致・実証支援	18,000	本市が強みを有する分野（ライフサイエンスやアグリなど）の域外スタートアップに対し、実証支援環境の提供などを行うことにより誘致を図る
継	インパクトスタートアップ創出	22,650	社会課題の解決と持続可能な成長の両立を目指すインパクトスタートアップについて、仙台・東北を牽引するロールモデルを創出する
継	東北大学IIS研究センター運営支援	27,573	東北大学のデジタル・半導体関連技術等を活用した産学連携により、企業のニーズ発掘から事業化までを一貫サポートし、ビジネス拡大を促進する
継	ＡＩ・ブロックチェーン・量子等先端デジタル技術ユースケース創出支援	12,000	先端テクノロジーを活用した製品・サービスの実証プロジェクトを通じてユースケースの創出を支援するとともに、その普及啓発を行う
新	一番町四丁目商店街・国分町エリアにおけるナイトコンテンツ創出支援	10,000 宿泊税活用	夜間イベント「Bang BAR SENDAI」の域外集客強化や、地域が主体となって行う国分町の魅力向上の取り組みを支援する
新	仙台牛等を活用した観光プロモーション	5,000 宿泊税活用	仙台牛、仙台産農産物、酒の認知度向上と消費拡大を図るため、イベント等の開催やインバウンド向けの多言語プロモーション等を実施する

4　事業所・従業員実態調査の結果

内容

【事業所代表者向け】企業概要、経営状況、経営方針、人材、デジタル化等　　全28問
【従業員向け】　　働きやすさ、働きがい、家庭と仕事の両立、働く上での価値観等　全19問

対象

・経済センサスなどの統計調査結果等から構成されるデータベースから、業種や規模別に抽出した2,000箇所の市内事業所
・当該事業所にお勤めの従業員の方

注：仙台商工会議所・宮城県中小企業家同友会のご協力のもと、会員企業の皆様にも別途広報したほか、従業員向け調査は、雇用者など回答者本人以外の者が回答内容を確認できないようにして実施

手法

案内を郵送配布のうえ、回答を郵送またはWEBで回収

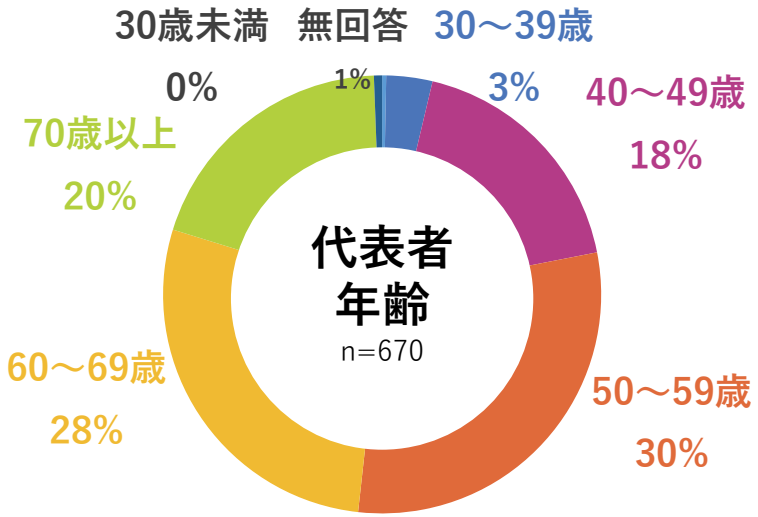
期間

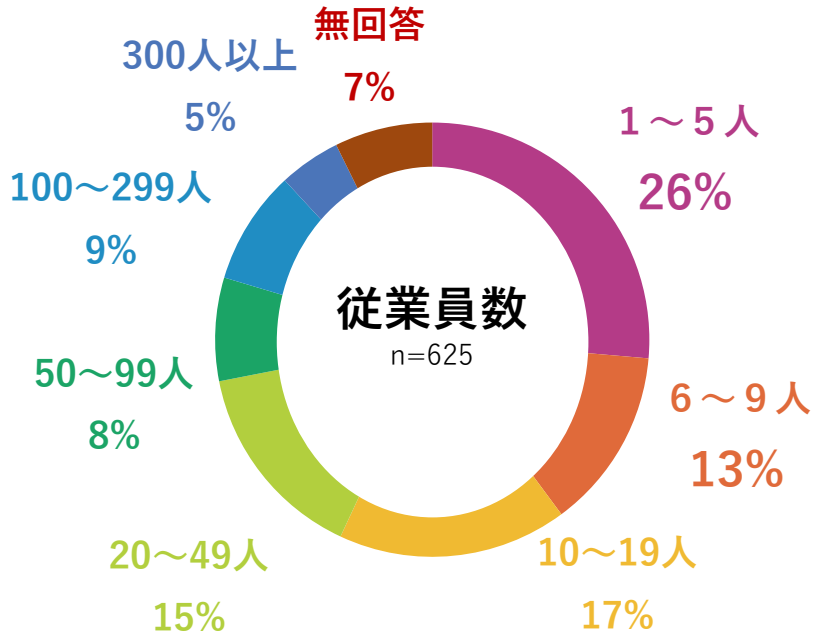
令和７年１１月２３日～令和７年１２月２６日

結果

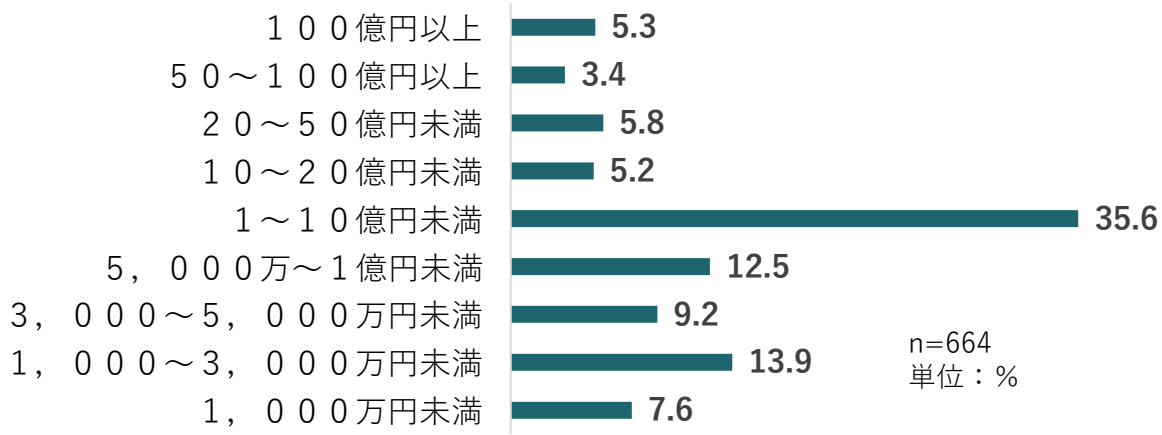
【事業所代表者向け】675件（参考回答率：約34％）　　【従業員向け】622件

4　事業所・従業員実態調査の結果【事業所】　企業概要

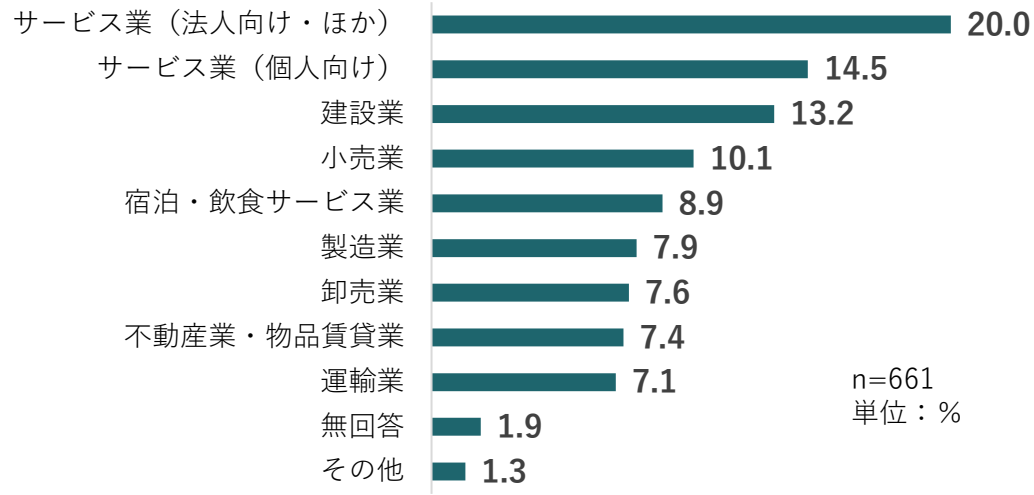




年間売上高



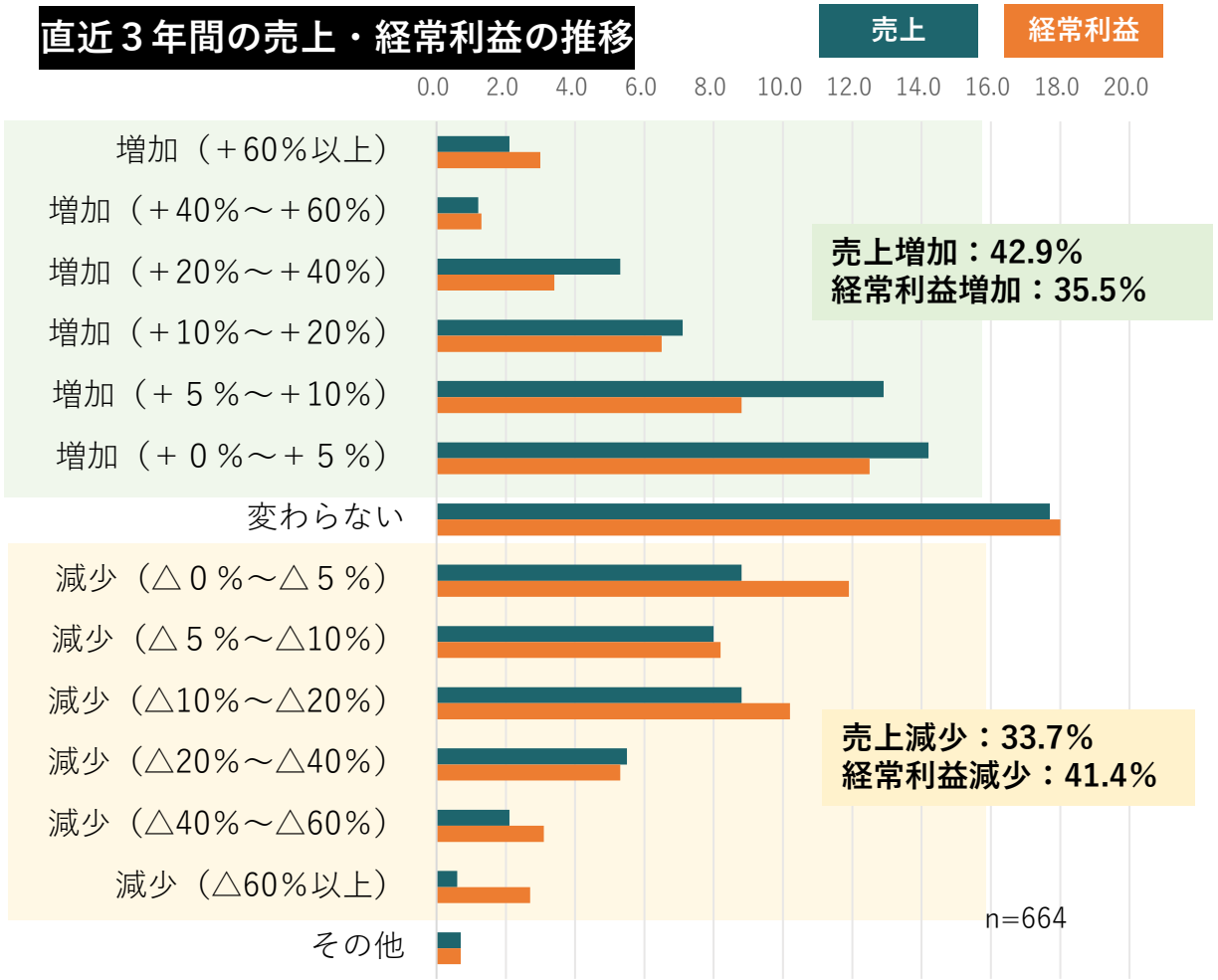
業種



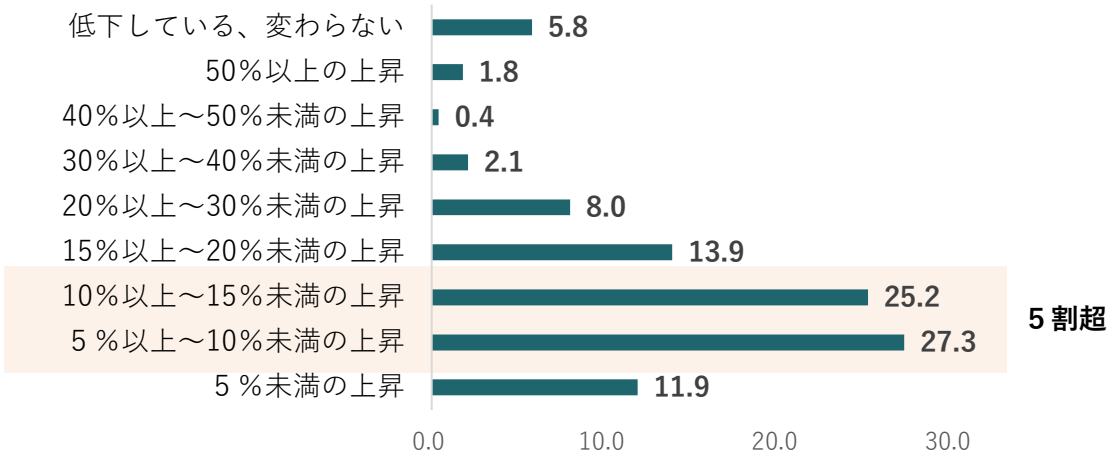
4　事業所・従業員実態調査の結果【事業所】　経営状況

売上は増加している企業が多い一方、利益は減少している企業が多い
コスト上昇分のうち、２割以上を価格転嫁できている割合は半数程度

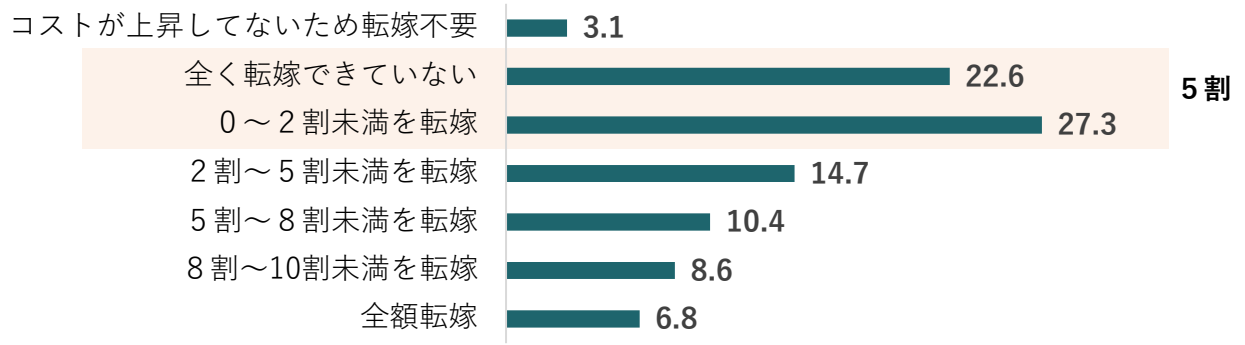
直近３年間の売上・経常利益の推移



３年前と比べたコスト上昇幅



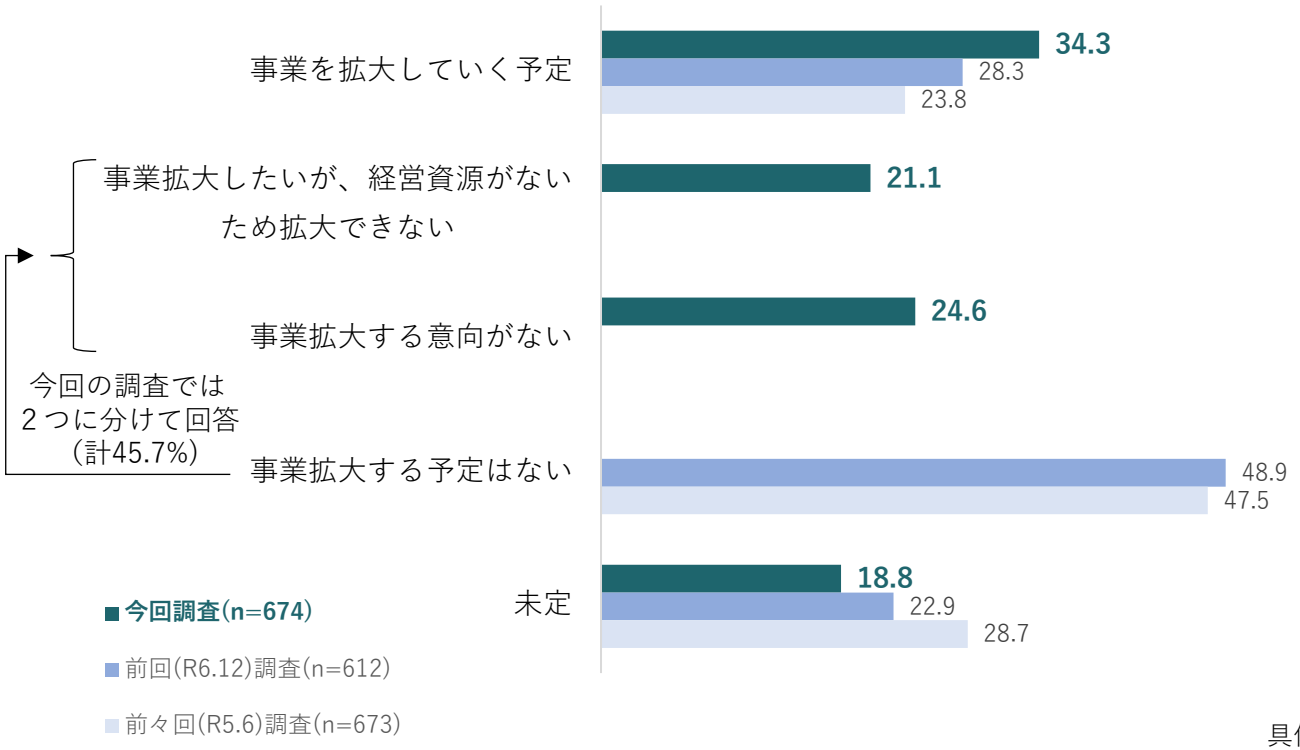
直近３年間の価格転嫁状況



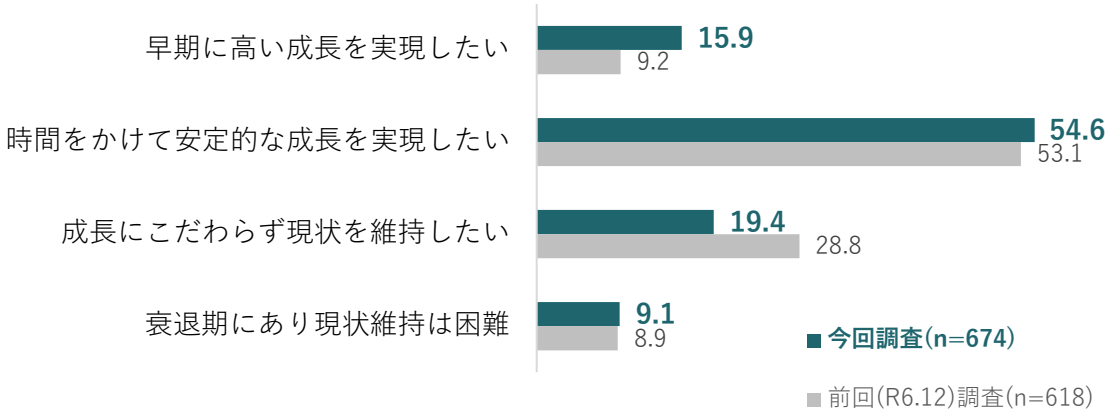
4　事業所・従業員実態調査の結果【事業所】　経営方針

事業拡大・成長意向はいずれも上向き
事業拡大ができない理由（経営資源）は、「人材不足」が最多

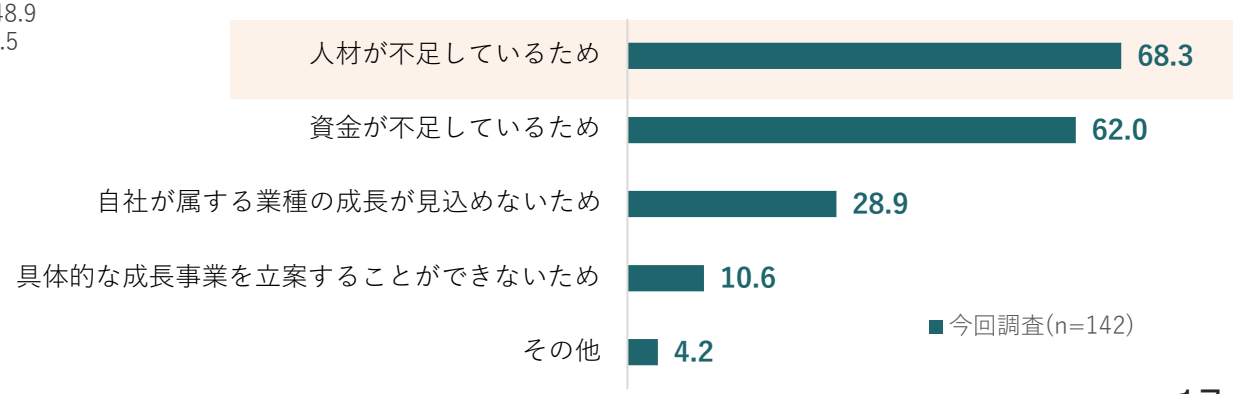
2030年までの経営方針



2030年までの成長意向



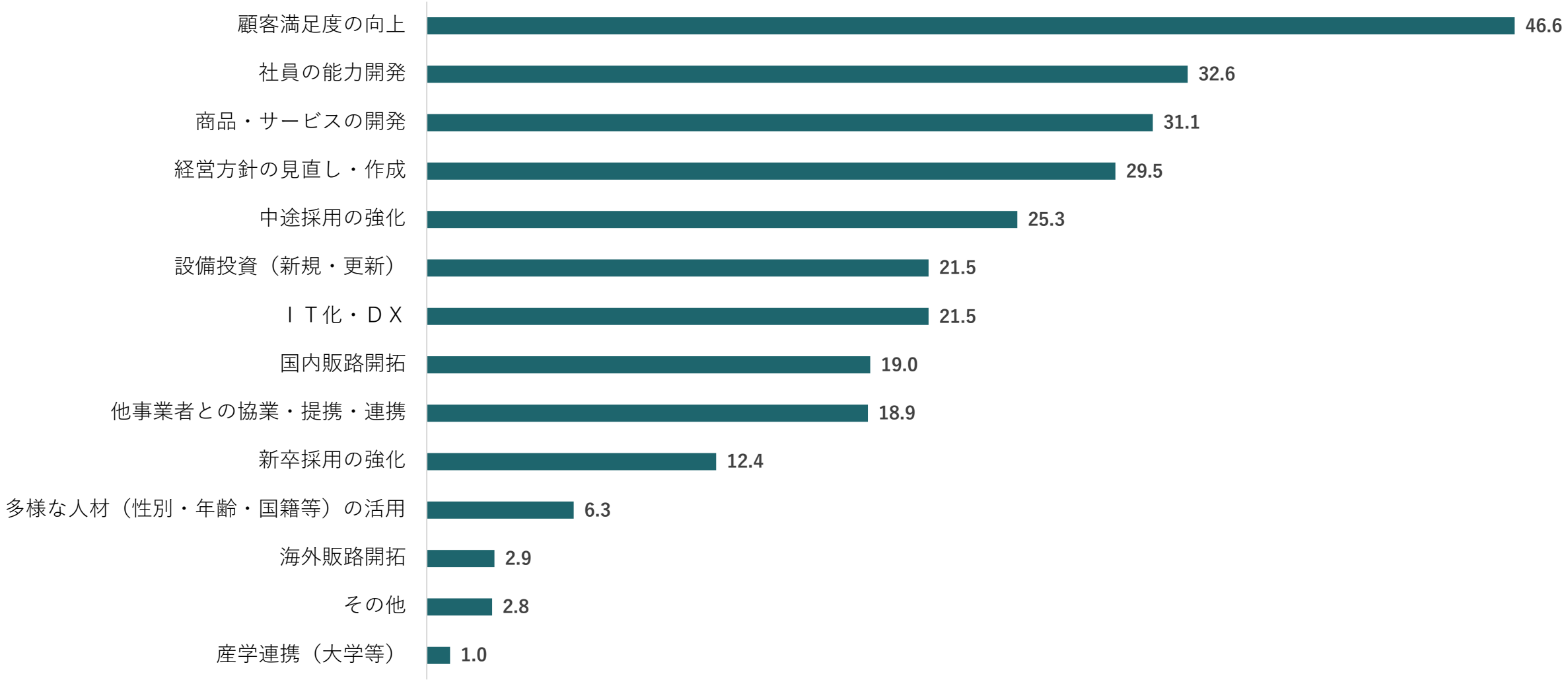
事業を拡大できない理由（複数回答）



4　事業所・従業員実態調査の結果【事業所】　経営方針

2030年までに新たに実施・強化したい取り組み

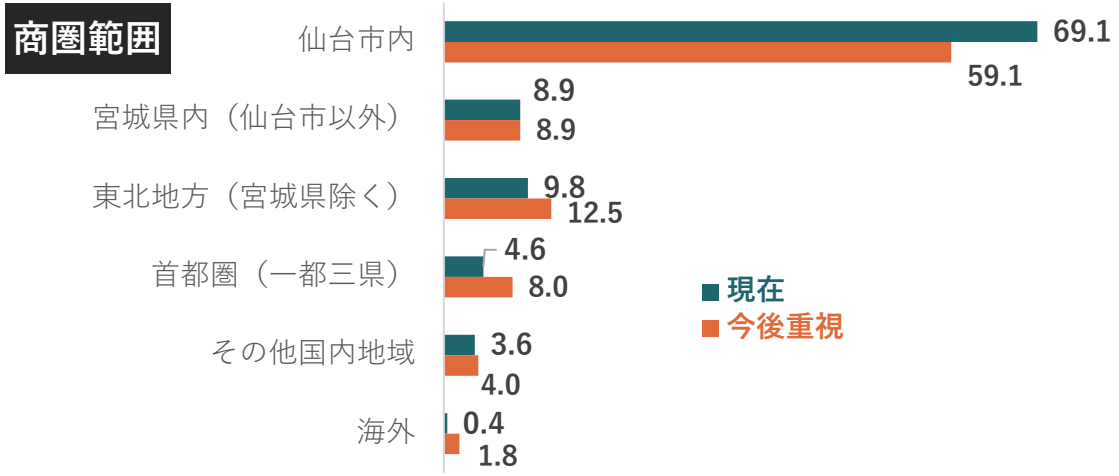
※特に重視したい上位３項目の合計値



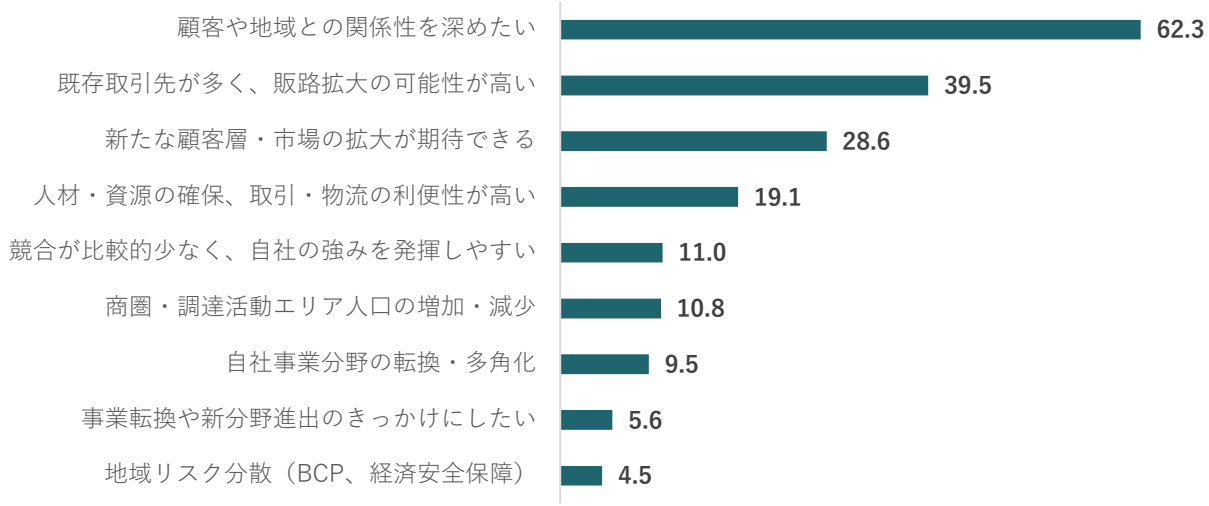
4　事業所・従業員実態調査の結果【事業所】　商圏・人材

重視する商圏は７割弱が市内。今後重視する商圏は６割弱が市内だが、東北・首都圏・海外が微増

商圏範囲

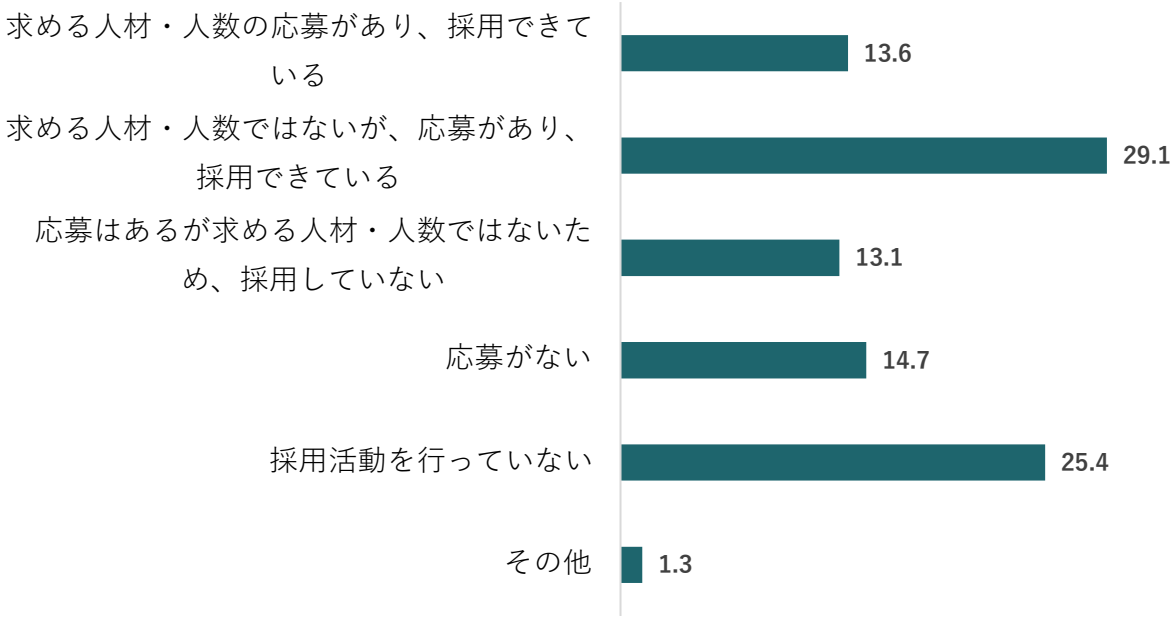


今後重視する商圏の理由



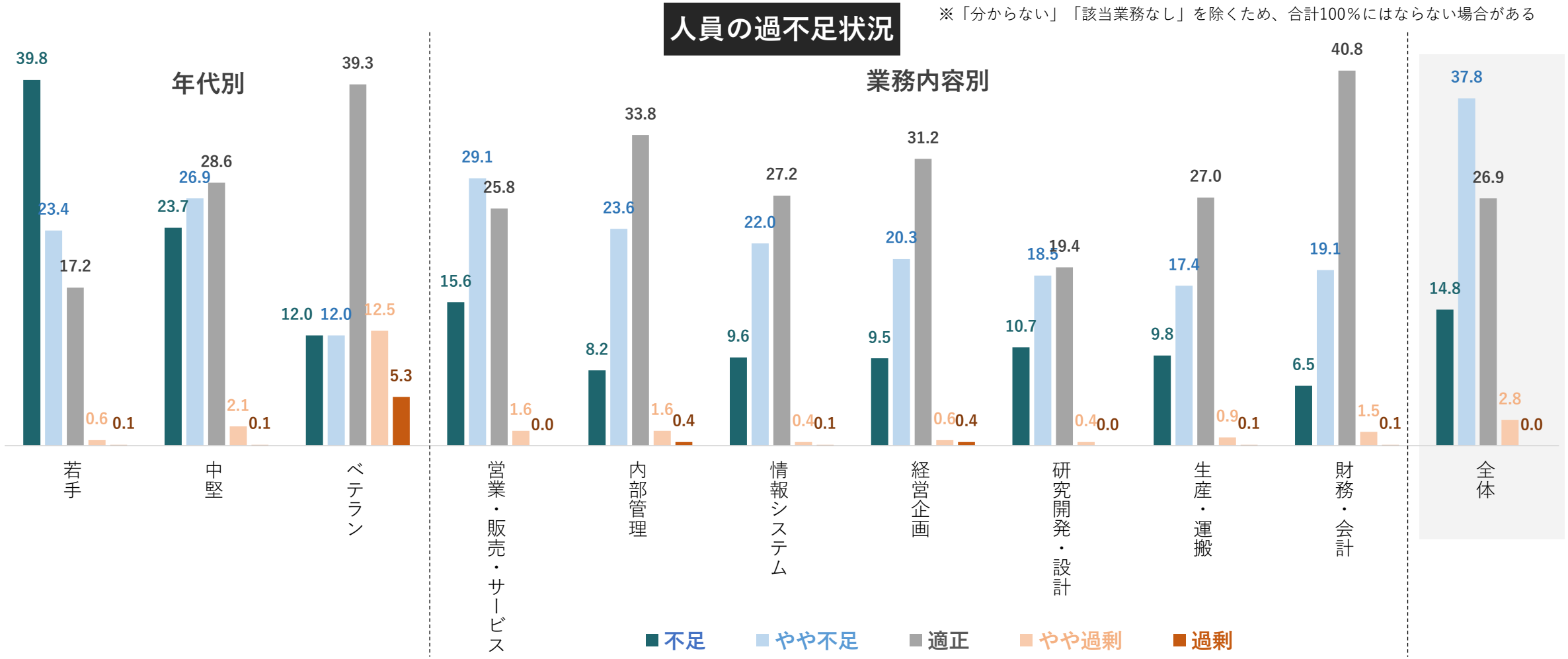
十分に採用できている割合は13.6%に留まる
３割弱が活動しても採用に繋がっていない

直近３年間の人材の応募・採用状況



4　事業所・従業員実態調査の結果【事業所】　人材

全体の52.6%が人員不足を感じており、
年代別では「若手」、業務内容別では「営業・販売・サービス」が特に不足

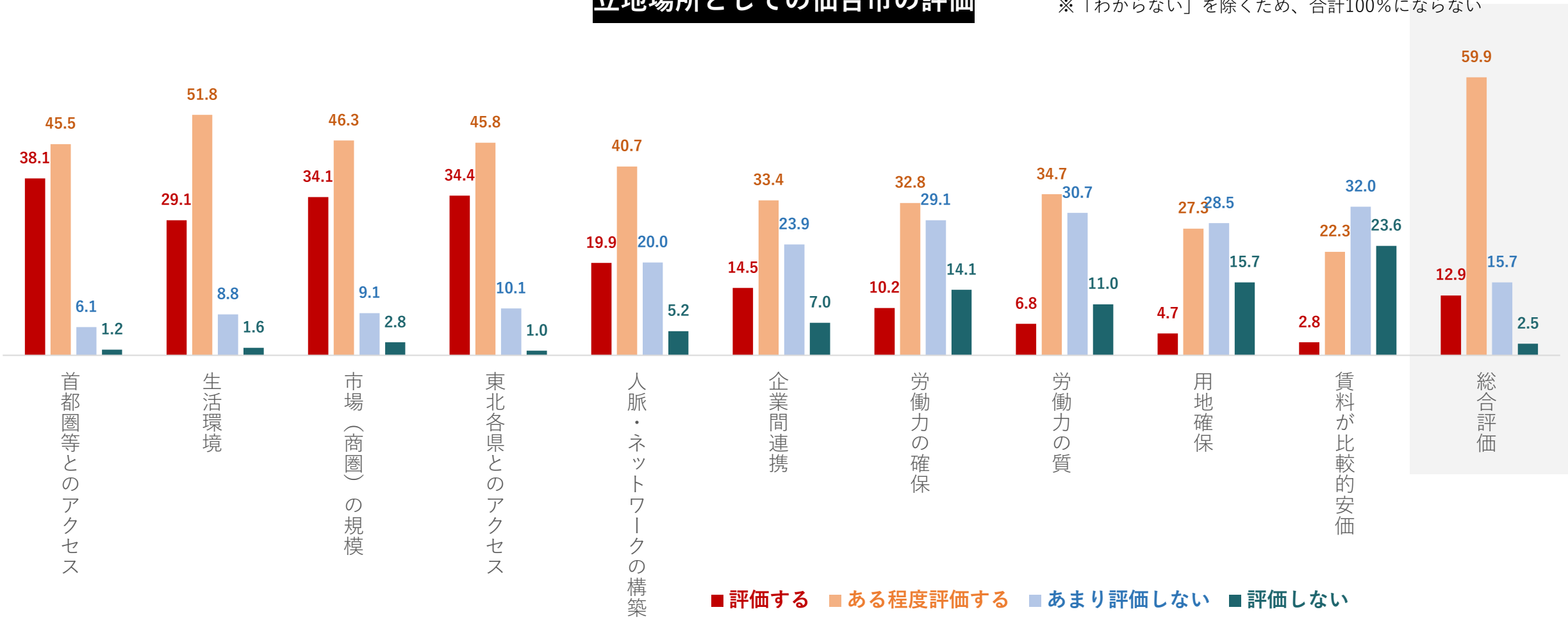


4　事業所・従業員実態調査の結果【事業所】　本市評価

全体の72.8%が立地場所として本市を評価
特に「アクセス性・生活環境」は高評価だが、「人材確保・用地確保・賃料の手ごろさ」は評価されていない

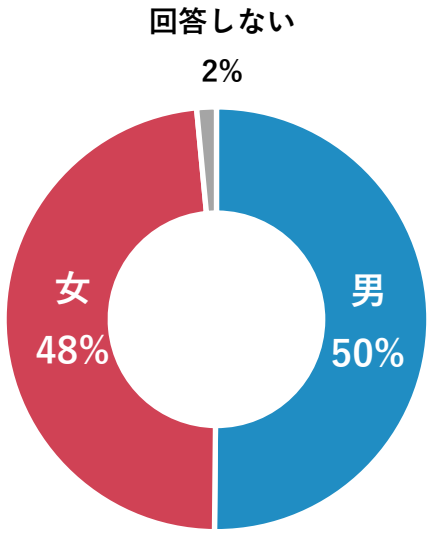
立地場所としての仙台市の評価

※評価する＋ある程度評価するの合計順
※「わからない」を除くため、合計100%にならない



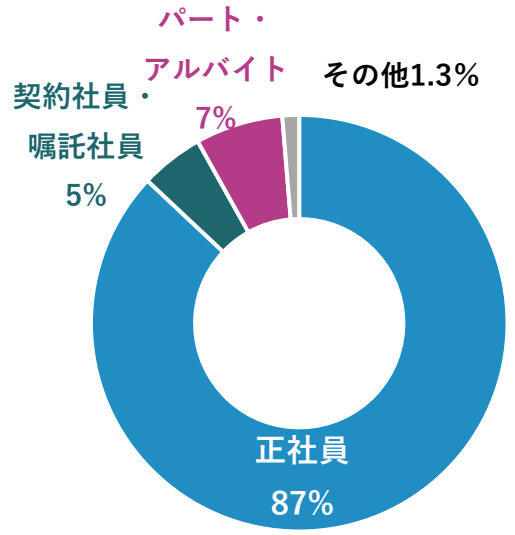
4　事業所・従業員実態調査の結果【従業員】

性別



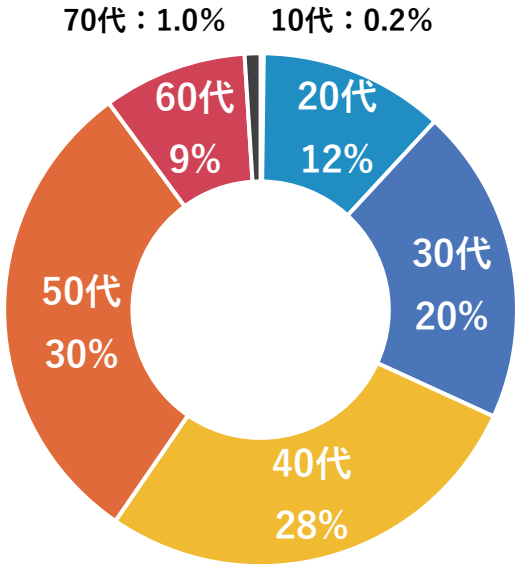
n=616

勤務形態



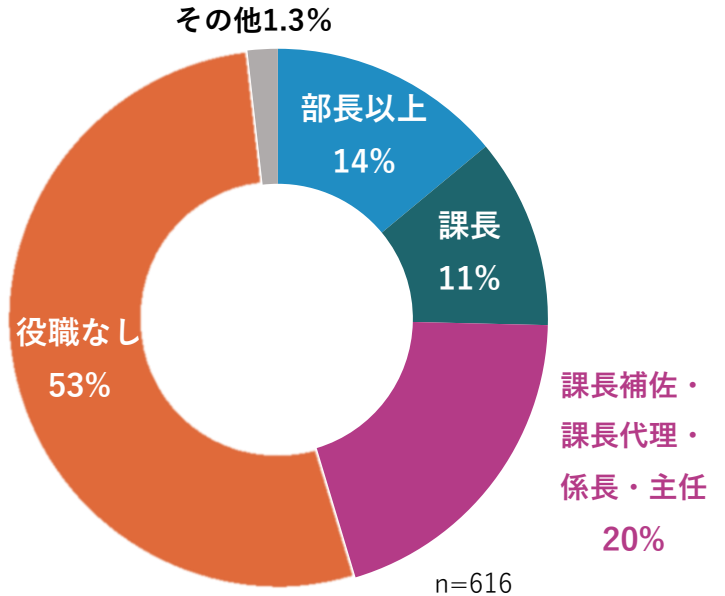
n=616

年齢



n=616

役職

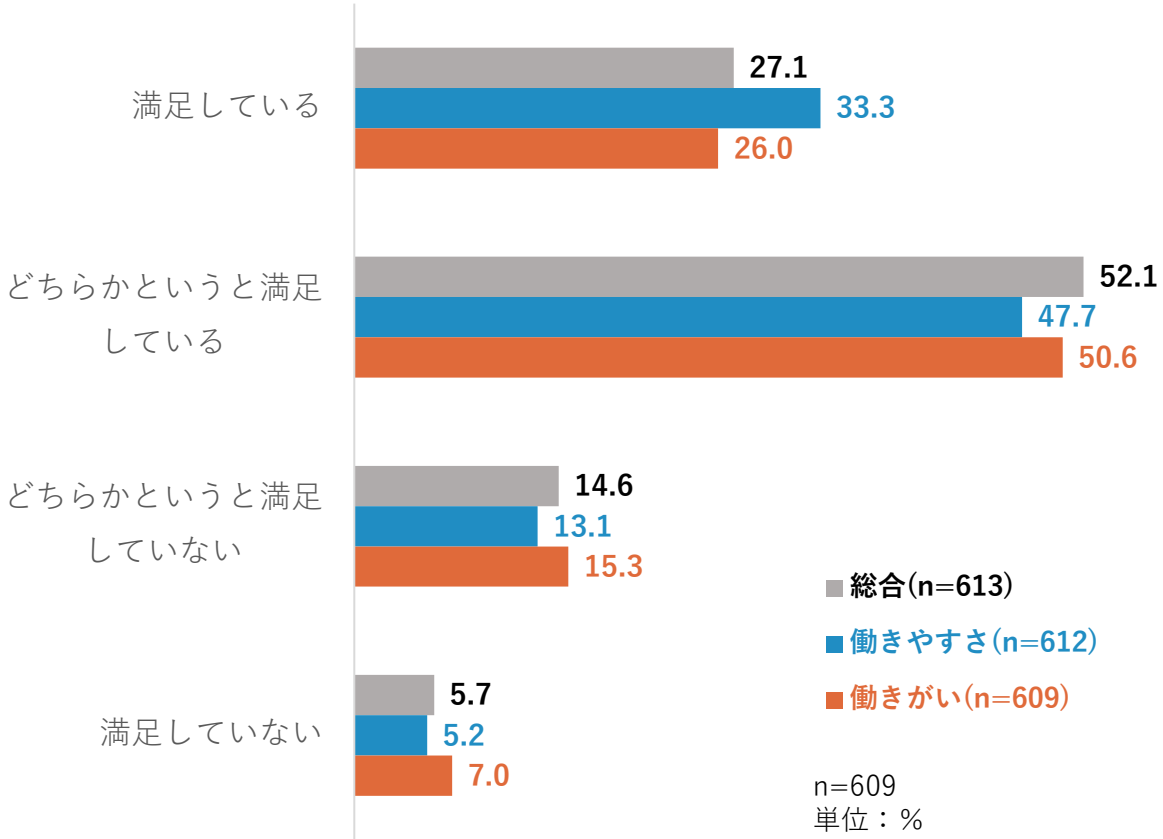


n=616

4　事業所・従業員実態調査の結果【従業員】

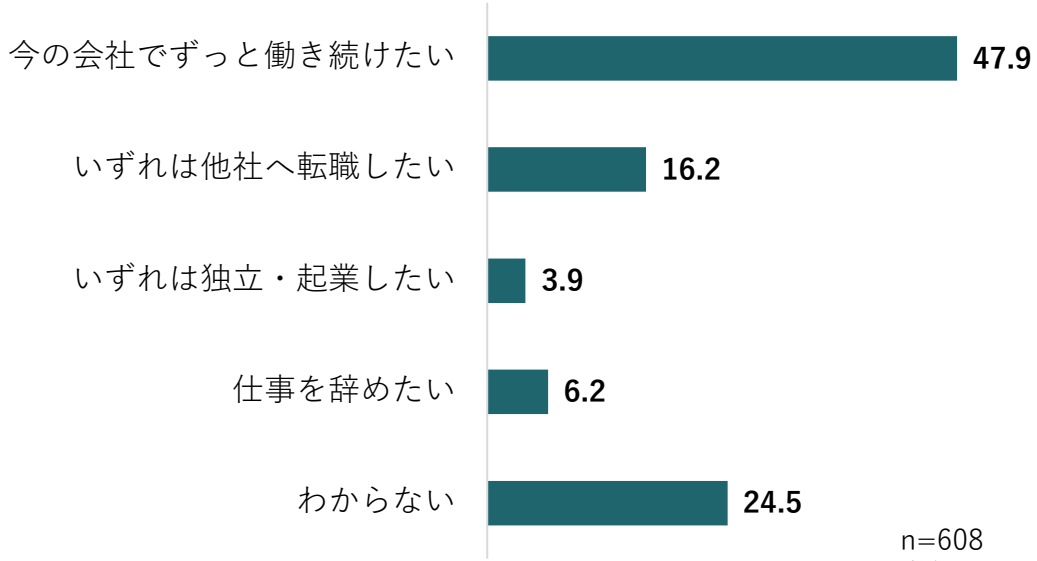
現在の仕事に満足している割合は79.2%であり、
47.9%が今の会社でずっと働き続けたいと考えている（＝裏を返せば、半数超が転職の可能性あり）

満足度（働きやすさ／働きがい）



n=609
単位：%

今後の働き方



n=608
単位：%

4　事業所・従業員実態調査の結果【従業員】

「有給休暇促進策」は満足が高いと回答した割合が最多
「人事評価制度の整備」は満足度が低いと回答した割合が最多、かつ満足度が高いと回答した割合も６番目に多い

勤務先の満足度が高い制度／低い制度（第3位まで回答）

※単位：％
※満足度が高い（１位）の割合が高い順

	高い			低い		
	１位	２位	３位	１位	２位	３位
有給休暇取得促進策	34.4	13.3	8.3	7.3	4.2	1.5
フレックスタイム制度	9.9	3.2	3.7	8.1	4.7	5.5
研修制度、資格取得制度	6.2	8	9.9	3.9	4.9	4.5
育児と仕事の両立支援（法定以上）	5.7	6.5	6	3.4	2.6	3.2
テレワーク制度	5.2	5.7	2.4	8.3	5	5.7
人事評価制度の整備	4.7	6.7	4.1	20.1	7.1	7
時差出勤制度	4.5	6.2	4.2	2.4	4.5	3.2
正社員短時間勤務制度	4.1	3.7	4.1	5	4.2	1.5
病気や病気の治療と仕事の両立支援	3.9	7.5	5.4	2.3	3.9	2.6
従業員の副業・兼業制度	1.6	3.4	3.9	6.3	5.8	7
１on１ミーティング	1.5	1.5	4.2	3.2	2.4	5.5
介護と仕事の両立支援（法定以上）	1.3	2.9	2.1	2.6	2.8	3.2
職能資格制度の導入	1.1	2.6	2.6	1.9	3.7	5.2
職務等級制度の導入	1.1	3.2	2.9	2.1	9.7	3.4
越境学習制度	0.3	0.2	0.2	3.4	3.2	3.4

4　事業所・従業員実態調査の結果【従業員】

「職場の人間関係」が合計値で最多だが、「自分のやりたい仕事」は第１位で挙げる割合が最多
「会社の知名度」はほとんど重視されていない

仕事を選ぶ上で重視すること（第５位まで回答）

※合計割合が大きい順で表示
単位：%

項目	第１位	第２位	第３位	第４位	第５位	計
職場の人間関係がよい	9.3	10.1	9.7	**9.4**	9.7	**48.2**
自分のやりたい仕事	**25.5**	7.0	4.2	3.2	4.2	44.1
希望する収入が得られる	9.9	7.3	9.4	7.6	9.4	43.6
休みが取れる／取りやすい	3.4	**10.4**	**10.2**	7.8	**10.2**	42
仕事とプライベートのバランスがとれる	7.3	9.6	8.1	7.5	8.1	40.6
自分の能力や個性が生かせる	7.6	8.6	7.0	5.8	7.0	36
雇用が安定している	8.3	7.5	6.0	6.5	6.0	34.3
通勤の便がよい	3.2	3.6	6.0	5.8	6.0	24.6
自律的に自分の判断で仕事を進められる	3.9	3.6	4.5	4.2	4.5	20.7
会社に将来性がある	1.8	3.4	4.5	4.5	4.5	18.7
色々な知識やスキルが得られる	2.4	2.9	4.1	5.0	4.1	18.5
様々な仕事を経験できる	2.1	3.7	3.7	3.2	3.7	16.4
キャリアを活かせる	2.9	3.6	2.1	4.5	2.1	15.2
社会に貢献できる	1.5	2.4	2.6	3.1	2.6	12.2
仕事と育児や介護のバランスがとれる	2.6	3.2	1.0	2.3	**1.0**	10.1
大きな責任のある仕事が任される	1.6	2.8	1.6	**0.0**	1.6	7.6
資格や免許の取得に繋がる	0.5	1.6	1.5	1.9	1.5	7
働く時間を選択できる	1.1	1.3	1.5	1.3	1.5	6.7
企業の理念、ビジョンに共感できる	1.3	0.6	1.8	0.8	1.8	6.3
働く場所を選択できる	0.3	1.0	1.3	0.8	1.3	4.7
会社の知名度が高い	**0.2**	**0.2**	**1.0**	0.6	**1.0**	**3**

↑重視

重視せず↓

4　事業所・従業員実態調査の結果（総括）

○事業所調査

利益の圧迫	売上は増加している企業が多い一方、利益は減少している企業が多い
不十分な価格転嫁	コスト上昇分のうち、２割以上を価格転嫁できている割合は半数
内需重視	現在は７割弱が市内を商圏として重視。今後も６割弱が市内を引き続き重視
人手不足	５割強が不足を実感。年代別では「若手」、業務内容は「営業・販売・サービス」が特に不足
仙台への評価	「アクセス性・生活環境」は高評価も、「人材確保・用地確保・賃料の手ごろさ」の評価が低い
成長志向の高まり	事業を拡大する割合は３年連続で増加するも、拡大のボトルネックは「人材」が最多

○従業員調査

満足度	現在の仕事に満足している割合は約８割
今後の働き方	半数弱が今の会社でずっと働き続けたいと考えている（半数超が転職の可能性あり）
制度の満足度	「有給休暇促進策」は満足度が高く、「人事評価制度の整備」は満足度に格差あり。
働く価値観	「人間関係」、「やりたい仕事」が重視される傾向

5　令和８年度の検討議題（案）

議題設定の背景：今年度会議の振り返り

〇現場での実効性や他地域との比較、働くことのリアルな価値観など、施策検討の重要な示唆をいただいた

〇特に、**支援ターゲットの明確化や「出張っていく」「仙台らしさ・魅力を生かす」などの考え方**は、施策の「目的」や「成果」に対する職員の意識を高め、様々な創意工夫を促し、**施策の解像度や質の向上に大きく寄与**

〇他方、中小企業の多様な成長の促進に向け、**中長期的視点で施策を進めることが重要とのご意見や、数多くのアイデア**（本市をハブとする東北各地の企業の連携、小さくとも真似できない価値を有する企業の増加、子育て・介護等の支援と経済施策の掛け合わせなど）をいただいた

➢ **令和８年度の経済成長戦略改定を契機として、ご意見を生かして本市の中小企業支援のあり方を再整理し、施策のアップデートを図る必要**

議題設定の背景：事業所・従業員実態調査の結果より

〇企業の成長志向はこの３年で約10ポイント増加し、売上も増加したが諸経費の高騰で利益は低下。**付加価値を生む力の向上や域外への販路開拓が急務**

〇５割を超える企業が人手不足を実感し、**「人材確保」が事業拡大や新たな取り組みのボトルネック**だが、仕事に満足する従業員が８割に上る中で、今の企業で働き続けたい割合は５割を切り、従業員の「やりたい仕事」を重視する価値観とも相まって、**人材確保のハードルはますます高まる可能性**

➢ **少子高齢化の加速を踏まえれば、中長期的に十分な人材を確保できる企業はごく一部に留まると想定され、本市企業においても、人手不足を前提とした成長デザインへの転換が求められるものと思料**

5　令和８年度の検討議題（案）

令和８年度の検討議題（案）：人口減少局面における中小企業支援のあり方　～選ばれる企業へ～

（課題認識）

人口減少が避けられず、人材の流動性も高まる中にあって、人手不足を前提とした経営へのパラダイムシフトが必要ではないか？

そのために人口減少局面における中小企業支援のあり方を次期経済成長戦略に反映するとともに、以下のような取り組みのさらなる充実を図り、本市中小企業の多様な成長を後押しすることが必要ではないか？

【P.18再掲】

①労働需要の縮減（高収益化・少人数への変革）

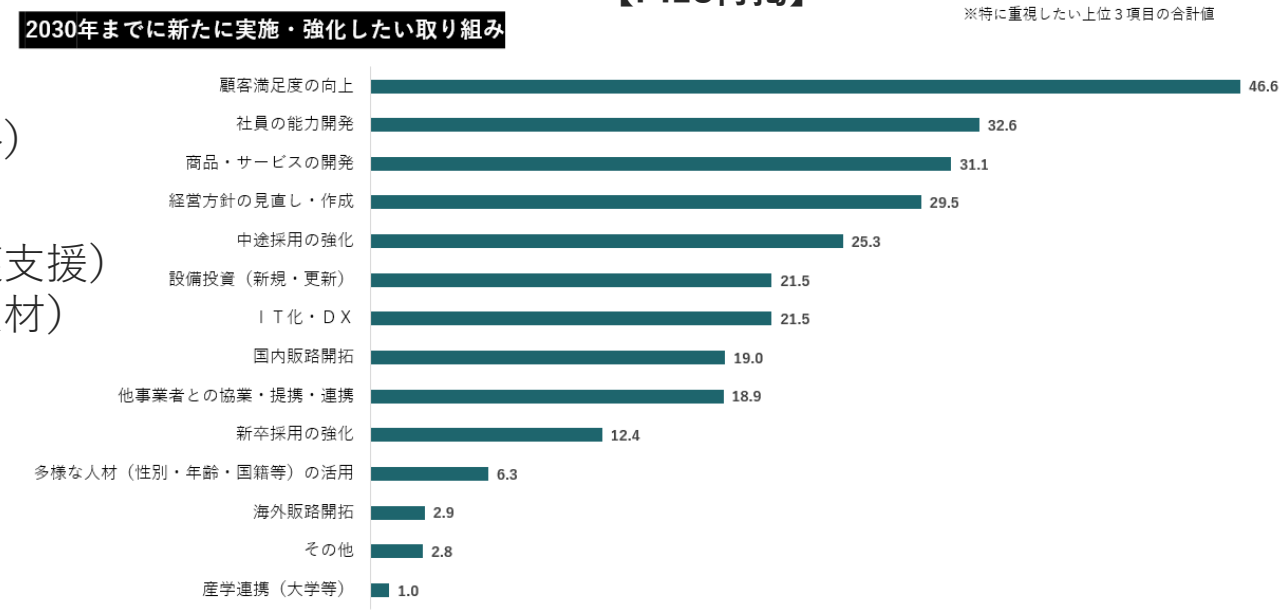
- **省人化**（デジタル化・機械導入・AI活用・事業最適化）
- **付加価値向上**（価格転嫁・販路拡大・ニッチトップ戦略）

②労働供給の確保（ともに成長できる組織）

- **エンゲージメントと離職抑制**（組織開発・子育てや介護支援）
- **多様な人材の活用**（シニア・外国人・複業人材・プロ人材）
- **リスキリングと配置転換**（ITスキル・多能工化）

③規模・市場（稼ぐ力の構築）

- **規模拡大や異分野展開**（M&A・第三者承継・PMI支援）
- **ノンコア業務の共同化**（バックオフィス・物流・BPO）
- **新陳代謝の活性化**（事業譲渡・再チャレンジ支援）



令和８年度を通した検討議題を「人口減少局面における中小企業支援のあり方」とすることについて、合わせて、支援施策の検討にあたり重視すべき視点や取り組みについてご意見をいただきたい

5　令和８年度の検討議題（案）

令和８年度の検討議題（案）：人口減少局面における中小企業支援のあり方　～選ばれる企業へ～

（今後の予定）

想定時期	施策検証	次期成長戦略	施策立案
５月	令和７年度施策実績報告	人口減少局面における中小企業支援のあり方の骨子	本日のご意見を踏まえて議題を設定 （例）労働需要縮減：機械/AI/販路拡大/ニッチトップ戦略 規模・市場：M&A/第三者承継/共同化
８月		同あり方のブラッシュアップ（施策との連動）	
11月		中間案へのご意見	令和９年度の施策案へのご意見
３月	次期成長戦略最終案ご報告・２年間の総括		

（今年度いただいた人手不足の現状や影響についてのご意見）

・労働力が足りないので、目をつぶって採用している側面もある。条件で人が入るので、条件で辞める
・経営者の本音としては、人材不足なので踏み込んで辞められると困るというマインドがある
・人材不足を背景に社風が崩れ、ガバナンスが効かない状態
・仕事はあるけど人がいない。受注できない状況がある（機会損失）
・人材不足への対応としてＤＸ等を進めても、業務の見直しや社員の役割を明らかに出来ずに、現状維持で留まっている