

平成30年度

第2回

函館市中小企業振興審議会委員による意見交換会

## 議 事 録

平成31年2月14日（木）午後2時

函館市役所8階大会議室

## 第2回

### 函館市中小企業振興審議会委員による意見交換会 出席者名簿

(13名 順不同 敬称略)

氏 名	所 属 機 関	役 職
角田 謙一	日本政策金融公庫函館支店	支店長兼国民生活事業統括
山田 俊幸	一般社団法人 北海道中小企業家同友会函館支部	副支部長
福嶋 聖	渡島地方技能訓練協会	副会長
八木橋 正典	日本労働組合総連合会 北海道連合会函館地区連合会	事務局長
大倉 義孝	産学連携「クリエイティブネットワーク」	代表幹事
三浦 理	函館市亀田商工会	会長
永澤 大樹	函館商工会議所 中小企業相談所長 (函館商工会議所 専務理事 酒井 康次 委員の代理)	
角田 美知江	函館大学	専任講師
吉村 健太郎	函館特産食品工業協同組合	副理事長
中市 敏樹	函館東商工会	会長
山田 留里子	函館湯の川温泉旅館協同組合	理事
藤田 公人	北海道中小企業団体中央会道南支部	支部長
鄭 舜玉	公募委員	

## 午後 2 時 開 会

谷口部長           この意見交換会は、昨年 7 月に開催し、今回で今年度 2 回目となる。前回出席いただいた委員におかれては、地域経済循環などについて貴重なご意見を頂戴し、お礼申し上げます。

                  本日の意見交換会は、事務局からご案内のとおり、前半は事業承継について、後半は人材確保についてを議題とし、事務局から説明させていただいたあと、委員の皆様からご発言をいただければと考えている。今後の施策の参考にさせていただきたいと考えているので、忌憚のないご意見、ご提言をいただければと思う。

根本主査           本日の進行については、まず、前半は地域における事業継承の現状と課題等について、講師の中小機構北海道、中田事業承継コーディネーターから説明いただいたあと、皆様からご質問、ご意見をいただきたい。後半は、人材確保に関する課題や事例等を議題とし、来年度の函館市の人材確保に向けた取組みについて資料に基づきご説明したあと、委員の皆様と意見交換をさせていただきたい。

                  本日の意見交換については、公開での実施となるため、後日、会議録をホームページにて公表させていただくことをご了承願いたい。これ以降の進行については、経済部次長が行う。

柏次長            議題の 1 番目、地域における事業継承の現状と課題等であるが、民間の調査によると、本市においては 6 割以上の企業が後継者不足ということで、中小企業の振興を図り、地域経済の活力を維持していくにあたり大きな課題であると認識している。本日は札幌から中小企業基盤整備機構、北海道本部の中田事業承継コーディネーターにお越しいただいた。事業継承の現状や計画の必要性、取り組み方、各種政策の説明を中田コーディネーターに願います。

中田コーディネーター   はじめに簡単に自己紹介させていただくと、私は大学卒業後、北海道拓殖銀行に勤め、最後は本部で経営支援の仕事をし、まさか自分の銀行が倒産するとは思わず、倒産しそうな会社や倒産した会社を支援していた。その後、そうした事業者を支援したいと思い、整理回収機構で 5 年間、再生支援の仕事に携わった後、日本政策金融公庫に転職し、農林事業で個人やバブル以降なかなか経営の厳しい農業者の支援を行った。公庫を定年退職した頃、信金から地域支援のセクションを作るので立ち上げを手伝ってほしいというこ

とで、2年間、農業や六次産業化に関わる企業の手伝いをしていましたが、現在は独立し、中小企業基盤整備機構の事業承継コーディネーターや、中小企業総合支援センターのアドバイザーのほか、一部の大学で教えたりしている。

今日は、函館市から事業承継の基本的なことを話してほしいということである。今、事業承継といっても、補助金があったり税制や民法が改正されたり、さまざまな制度がある。各支援機関でも事業承継を取り扱うので、どこに相談したら良いのかわからないということもあると思う。そうした中で、現状の事業承継はどういう状態なのか、渡島・檜山管内はどうなのか、そして一口に事業承継といっても親族内、従業員、あるいは外部にと、3つのパターンがあるので、この3つのパターンがどういうことか。それから、事業承継の施策として、税制もあり、支援機関による支援もあるので、そうしたことについても触れて、最後に事例を紹介し、皆さんの意見交換に役立たせていただきたいと思う。

まず、最初のテーマとして、現状だが、北海道の休廃業は、バブル崩壊時は倒産が非常に多かったが、今は倒産よりも廃業の数が圧倒的に多くなっている。廃業は、北海道では戦後、年間1400件台が続いている。実は倒産件数の5.3倍は廃業している。借金なしでうまく廃業できるのであれば、それも1つの選択肢だとは思いますが、そのまま廃業していくと地元の商工会の会員数が減り、雇用も減り、経済に与える影響はどんどん大きくなっていくので、この廃業を何とかして、次の世代に引き継いでいくという対策が必要である。

渡島・檜山管内の休廃業の状況はどうかというと、一番休廃業が多いのは、振興局別では石狩の564件で、2番目は上川の134件、3番目は胆振の123件、4番目は渡島の102件である。ただ、増加数では、檜山が前年は9件だったのに対し19件に増えたため、廃業の増加率は檜山が全道1位となっている。現役の社長の平均年齢は、よく新聞報道もされているが、全国平均で59.5歳、約60歳となっている。ただ、道内の各市町村でアンケートを取ると、60代半ばという数字が多く、道内では社長の高齢化が進んでいる状況である。次に、昨年、うみ街信金が取引先に対してアンケート調査を行ったところ、取引先の経営年齢者層は70歳代が22.7%、60歳代が38.2%で、これを合わせると60～70代の取引先の経営者が60%を占めているというアンケート結果であった。高齢化がどんどん進んでいる。また、同じアンケート調査で、社長がもし病気や何かあって休んだ時に心配なことは何かという問いでは、営業に不安がある、あるいは仕入・生産に不安がある、資金繰りが心配である、を合わせて7割に達した。やはり自分が何かあった時は、こうした経営上の不安があるという結果であった。

一方、これは全道的な調査だが、後継者が決まっているかというアンケート調査では、60歳代の32%がまだ後継者決まっていないという結果が出ている。

業績が良く事業承継に関心もあると、銀行が目をつけて、あなたの会社はすごく良いので事業承継しましょうと、おそらくプロジェクトを作る。しかもコンサルタントを付けて、支援サービスをしますと。こうしたピカピカな会社がある一方で、大部分は、なかなか日常の業務に追われて事業承継のことを相談する余裕もなく、後回しになり、顕在化できていない状況がある。今日お集まりの方の中には支援機関の方もいると思うが、こうしたところを、力を合わせて対応していかなければいけないと考えている。

次に、後継者がいる会社で、後継者と意思疎通できているかという調査では、後継者と話ができているという人が50代で約29.3%、3割近くが、後継者は決まっているもののまだじっくりと話をしていないという結果であった。また、後継者にアンケート調査をし、先代経営者から事業を引き継いだ時に苦勞した点は何かというアンケートでは、一番多いのは「経営力の発揮」で35.8%、続いて「金融機関からの借入」、「取引先との関係の維持」、「一般従業員の支持や理解」であり、どちらかということと事業資産を引き継いだ苦勞よりも、経営力や取引先との関係など、目に見えない資産で苦勞したということであった。アンケート調査からもわかるように、事業承継というのは単に会社を移すことではなく、目に見えない資産もしっかりと引き継いでいくことが大事である。

一方、現経営者が考える、後継者の育成に必要な期間はどれくらいかというアンケートでは、中規模企業では「5年以上10年未満」が47.4%、小規模事業者では約4割となっている。事業承継をきちんとやるには最低5年以上かけてゆっくと計画を立てて進めていく必要があるというのが、このアンケート調査からわかる。

事業承継で失敗するパターンというのは、4パターンあり、後継者を指名したものの、なかなか前経営者が経営を離したがないということが結構ある。ピカピカの会社であればあるほど、地元の有力者としていろいろな組合関係の役員をやったりしており、会社においても社長、社長と言われていると、なかなか後継者にうまく承継できず、後継者はいつまで経っても父親が自分に経理を任せてくれないとか、経営権を移したがらず、うまくいかないというパターンが1つ。また、経営者と後継者が両方とも歳を取っていき、なかなか次の世代に引き継ぐことができずに両方とも判断力が落ちて事業もうまく進んでいかないというのが2つ目のパターン。3つ目のパターンは、よくあることだが、子ども同士で争うケースである。私が新潟に行ったとき

は、酒蔵の事業承継の案件だったが、後継者として長男が受け継いだものの、その後継者の兄弟が、長男が工場や株を全て承継することに異を唱えた。このように、後継者同士で争うケースが3つ目のパターンである。4つ目は、経営権は移したが、後継者がどちらかというややる気がないパターンである。能力の問題もあると思うが、なかなか経営者の思いが伝わらないケースもある。やはり長い時間をかけてしっかりと後継者を教育し、もうまくいかなければ、従業員や第三者に承継するという事も検討する必要がある。このように、計画的な事業承継と、経営者と後継者との対話、後継者と一緒に課題を把握していくということが必要になっていく。

ここで、そもそも事業承継とは何かという基本的なことを考えてみたい。どうしても事業承継というと、株や事業用資産といった相続の問題だけに限定してしまいがちだが、会社というのは人・物・金という形で、人の資産と、会社の社長が持つ信用力・営業力・ノウハウといった目に見えない知的資産がある。これらを含めて1つの事業であり、うまく引き継ぐのが事業承継である。個人の資産の相続対策だけでなく、全てを含んだ事業承継が必要なので、目に見えない資産、会社の信用力や営業力・ノウハウといったものをいったん棚卸して、見直しし、見える化する作業が非常に重要である。

事業承継の進め方としては、3つの段階があり、まずは会社の現状を把握することである。現状と将来の見込はどうなのか、現金、知的資産、株主、親子関係、個人の株式、土地といった財産関係の現状をしっかりと把握し、次のステップとして、まず後継者を親族にするか、社内に後継者がいるなら、早く選んで教育していく。それから後継者の能力・適性を検討する。そして、事業承継計画書を作成する。先ほど、事業承継に5年間は必要だというアンケート調査があったが、だいたい5年間くらいの目途を立てて、事業承継計画書を作るのは1つの非常に良い策である。

事業承継といっても、今言ったように3つのパターンがあり、1つは親族内の事業承継である。事業承継は、一昔前までは8～9割が親族内で、親子間や親戚の誰々さんといった親族内がほとんどだったが、今は6割ほどになっている。親族内承継にはメリットとデメリットがあり、メリットとしては、一般的に会社の中や、外からであっても親族内であれば比較的受け入れられやすく、あの社長の息子だったら引き続き取引していきたいとか、社員の間でも、社長の息子なら盛り立てていこうとか、心情的に受け入れられやすい。また、親族内なので長期的に教育したり、準備ができる。もう1つ重要なのは、所有と経営の分離である。たとえば店舗付き住宅で、営業している店舗と住んでいる住宅が一緒だった場合、経営権を誰かに譲ってしまうとその分離に問題があり、難しいが、それを回避できるというメリットがある。しか

し、デメリットとしては、いくら親族内で息子だといっても、経営能力や意欲がある親族だとは限らないということ。また、複数の子どもや家族がいた場合は、その中でもめることもある。なぜ弟に引き継ぎ、自分ではないのだと。親族内では、長期的に準備していく必要がある。

他方、従業員に引き継ぐというのも少しずつ増えてきている。たとえば工場長を社長にするとか、意欲のある若手を経営者に引き継ぐというケースである。これもメリットとデメリットがあり、メリットとしては、社内から選ぶので、後継者を確保しやすいということ。また、業務に精通しており、工場長であれば工程管理のことはよく知っている。デメリットとしては、社内的に、情情的に同意するのが難しいこともある。同じ従業員なのになぜあいつが社長の後継者になったのか、俺があいつを一生懸命教育して、育ててきたのに納得がいけないというようなこともあるので、社内的な合意を得るための努力が必要になる。また、特に中小企業であれば、従業員は社長になるために会社に入ったわけではないので、株を取得する資金の調達が厳しい場合がある。株を取得してくれと言っても、まとまったお金の調達が難しい。さらに、保証の問題もあり、中小企業は大抵、借入れがある場合は社長が連帯保証人になっているが、自分が今度社長として経営者になることを奥さんに相談すると、奥さんから「連帯保証人になるなんてバカなことはやめなさい」と反対されるなど、連帯保証の問題もある。そうした資金的な問題でうまくいかないこともある。以上が、従業員に引き継ぐ場合のメリットとデメリットである。

3番目として、第三者承継がある。最近が増えて3割ほどになっている。昔はハゲタカファンドなどと言われ、買収をする悪いイメージが強かったが、最近では、買う側と買われる側で、株式などについて合意して承継していくケースが増えてきている。メリットとしては親族、従業員以外から広く候補者を選ぶことができるのと、経営者が株を売り現金を得ることで、老後の生活資金を確保できる。現経営者は資金を得て、ハッピーリタイアメントし、新しい経営者は自分の事業を拡大でき、win-winな関係になるというのがメリットである。デメリットとしては、売るほうは少しでも高く売りたい、買うほうは少しでも安く買いたいのので、この合意が非常に難しいこと。しかもM&Aセンターや、テレビで事業承継コンサルタントのCMをやっているようなところに頼むと500万や1,000万など数千万単位の手数料が取られることもあり、売り先と買い先のマッチングが非常に難しい。これはぜひ、公的機関である事業引き継ぎ支援センターを使っただきたい。公的機関を使えば、無料で相談が何度でもできる。税理士の報酬実費分はかかるが、安くでき、かつ、第三者の公的機関であれば売るほうも買うほうもお互い納

得しやすいというメリットがある。事業承継には、以上の3つのパターンがある。

親族内承継について少し説明すると、親族内承継には関係者の理解と、後継者の教育が必要であり、親族内の場合、会社の強みと弱みを特に一緒に考えて計画を作る必要がある。また、株の問題もあり、後継者として親族内で誰かに資産が集中した場合、残された遺留分どうするかという配慮も必要になる。たとえば株を移す場合、税法では年間110万円の基礎控除があるので、毎年計画的に110万円ずつ、株を非課税の範囲で後継者に無償で贈与していくことが結構ある。また、2,500万円の特別控除という制度もあり、これは事前に贈与をしても2,500万円までは控除するという税制である。実際の相続になった場合には相続時に精算する必要があるが、事前に株を移す場合に2,500万円を特別控除するものである。ただし注意しなければならないのは、これを使うと110万円の控除が使えなくなるので、110万円を5年間続けて、最後に2,500万円とするなどうまく組み合わせることが必要なケースもある。ケースバイケースなので、事例に合わせて検討されたら良いと思う。また、会社法の特例もある。後ほど説明するが、贈与した時の遺留分について、持株の贈与を除くという制度である。それから、遺言書の活用。最近では信託銀行などでも盛んに遺言書の作成をビジネスにしているが、後々残された兄弟や家族がもめないようにするためである。公正証書と自筆証書があるが、テレビドラマなどでよく後から自筆の遺言書が出てきてもめたりすることがあるので、そうならないよう、きちんと公証役場で公正証書という形で残されたら良いと思う。また、経営承継円滑化法により、税法の特典もある。

次に、親族外承継についてであるが、これは先ほど話したM&Aのことである。準備期間を経て、実行し、売買契約書を結ぶまで1年ほどかかる。お見合いして婚約して結婚するまでのようなイメージで、いろいろなやり取りがあったり、さまざまな従業員の反対があったりということが想定されるので、守秘義務を交わして慎重にやっていく必要がある。「デューデリジェンス」というのは価格の評価、株価をいくらで買うかということで、うまく公的機関を使いながら、妥当な、納得のいく価格設定をしたら良い。たとえば5年後に息子を専務から社長にする、あるいは持株を110万円ずつ贈与していき最後に2,500万円で贈与するなど、5年間の計画を作ることが非常に有効である。

今、国では一生懸命、事業承継対策と言っているが、事業承継の施策としてどのようなことがあるか見ていくと、まず3本柱があり、1つは事業承継の税制である。事前に5年間の事業承継計画を作ることによって、株式に対



する税金が猶予になり、実際の相続の時には全額非課税になるという、思い切った施策である。申請作業は大変だが、画期的な税制である。また、民法の特例もあり、生前贈与した場合は、兄弟のもめごとの種となる遺留分を完全に外してしまうものである。それから評価額。事前に株式を代表者に移し、新しい代表者が頑張って経営成績を伸ばした場合、株価も上がり、実際に相続する時には事前に贈与したときの株が上がってしまうので、事前に贈与した株価で固定し、評価するというものである。また、金融支援制度については、日本政策金融公庫において新しい経営者が株を買う時の融資制度を作っており、信用保証協会でも新しい経営者が株を取得する時に保証する制度ができており、だんだん金融環境も事業承継を支援するという体制になり、支援制度が充実してきている。

この他、いろいろな支援機関があり、よろず支援拠点には函館にもあるが、札幌商工会議所のビルの中によろず拠点がある。また、私が所属する中小企業基盤整備機構や、日本政策金融公庫、商工会議所、商工会などの窓口をうまく有効利用することが必要である。事業引継ぎ支援センターは、M&Aなどを第三者としてサポートする機関である。また、事業承継ファンドは、とても画期的なもので、小規模事業者限定であるが、従業員が株を買う時に、株をファンドが一旦買い取り、5～7年後にファンドから後継者が買い戻すというものである。従業員が株を取得する時にお金がない場合、銀行から借り入れても毎月返済するのは大変だが、この場合は金利ゼロ、保証人なしで借りられる。道の税金も入っているファンドである。こうした形で、いろいろな課題はあるが、専門家にうまく相談してやっていけば良いと思う。

次に、事業承継の事例として、4つ見ていきたいと思う。苫小牧であったケースは、社長が、後継者がいないため廃業したいと苫小牧商工会議所の経営指導員に相談し、商工会議所の指導員は、廃業するのは地元の企業としてもったいないと思い、事業引継ぎ支援センターに相談した。すると当時34歳だった従業員の工場長に白羽の矢を当て、やる気のある従業員に引き継いでもらおうということで社長になってもらった。従業員は新しい社長よりもずっと年上の人ばかりだったため、なかなか株を取得するまでは自分を社長と呼んでくれなかったと話していたが、今は株を取得し、頑張って経営している。2番目のケースは、これも苫小牧だが、信用金庫の理事長がたまたま自動車整備業の会社を訪問したところ、後継者がいないので廃業したいという話を聞いた。信金の理事長は焦り、廃業すると地元の取引先も減るし、雇用の問題もあるので何とかしなければならぬと、信用金庫の取引先の中から中古自動車販売業の人を探してうまくお見合いをし、M&Aという形で円滑に事業承継した。この方もしっかり老後の資金を得て、現在も相談役とし

て会社に残り、引き続きサポートしている。また、新聞記事の紹介になるが、震災のあった安平町で、町に1つしかない本屋さんがあり、この方は安平町外で働いていたが、本屋さんを円満に引き継ぐことに成功したとのことである。4つ目は、浦河のお風呂屋さんの事例である。隣でラーメン屋をやっており、新しい経営者は専務として長く経営していたが、これを機会に社長になった。2階は家族風呂とサウナになっていたが、赤字だったため、宿泊施設にし、事業承継補助金を活用しながら地元の金融機関からうまく借入し、地元オールでうまくサポートして事業承継が成功した事例である。これには後日談があり、実は新社長は3代目だが、ゲストハウスが忙しくなったため、まだ20代で札幌の食品商社で働いていた3代目の息子さんが、父の仕事を手伝うということで、このゲストハウスで4代目として昨年4月から一緒に働いているとのことである。

事業承継は、経営者が自ら気づき、早め早めに手を打たなければならない。また、専門家といえどもスーパーマンではないので、税も法律も経営も全てわかっているわけではない。税は税の専門家、法律は法律の専門家が必要であり、うまくネットワークを使い、支援機関も有効に利用しながら、協力して地元を盛り上げていくことが大事であると思う。事業承継は単に事業用資産だけではなく、事業そのもの、目に見えない資産、従業員や家族の人生を含めた事業承継が大事である。私も皆さんと力合わせて、今後とも事業承継対策に取り組んでいきたいと考えている。

柏次長                    最初にあった廃業の件数だが、理由はやはり後継者不足か。

中田コーディネーター    6割が後継者がいないということなので、やはりそうだと思う。

谷口部長                    函館市内も中小企業や小規模企業が多く、私どもも仕事柄さまざまな経営者の方と話す機会があるが、資料にあったとおり、60～70代の経営者の方が多い。先ほど言われたように親族に継承する方もいれば、漠然と必要性はわかっているけど、まだ具体的には動いていないという人も多い。失敗しないためには一定程度の時間、5年や10年という時間が必要で、早いうちに手をかけていかなければならないということである。市内でもいろいろな支援拠点、商工団体、金融機関で相談を受けていると思うが、経営者の方の気づきも必要で、認識はしているがまだ一歩踏み出せないという方も多いので、そうした時に、行政として、どの辺までアプローチすれば良いだろうかと思う。相談を受けても、専門家ではないので誰かを紹介するしかないが、なかなか経営の中に入っていき話でもあり第三者には

話したがない場合もあるので、どの辺までアプローチして、相談の受け皿はあるのでどうぞと、動き出せない人たちの肩を押してあげたら良いのかと思うが、そのあたりはいかがか。

中田コーディネーター 信金に取り組んでいるのは、先ほどどうみ街信金のアンケート調査にもあったが、取引先で事業承継に関心のある代表者はいるかという調査をし、その中で関心がない場合は、事業引継ぎ支援センターや総合支援センターの職員が札幌に持ち帰って一緒に信金の職員と話したり、商工会の経営指導員と一緒に回り、何かあれば相談に乗るといような地道な作業を通じて、皆さんに関心を持ってもらうことが大事だと考えている。特に第一線の商工会、商工会議所など、窓口の方は、何かあれば後回しにするのではなく、事業承継に関心を持ってやっていく姿勢が大事であると思う。支援機関にもいろいろあり、事業引継ぎ支援センターや総合支援センター、中小企業基盤整備機構もあるので、ネットワークを広げて、この場合は税理士の専門機関に頼もうなど、うまく調整することが必要である。何かあれば、私が所属する中小企業基盤整備機構でも総合支援センターでも良いので、ご相談いただきたい。

鄭委員 今日の内容は、事業承継の手続きや手順、税金の話が多かったと思うが、私は事業承継に関しては、そちらはあまり問題でなく、後継者が決まる、決まらないということが最も重要で、決まったら専門家に依頼すればほとんど解決できるのではないかと思っている。先ほどの話にあったように、後継者が承継後に一番悩んでいることは、経営力の発揮などであるので、事業承継の支援としては、手続きよりも、どのようにして後継者になりたい人たちを、後継者を探さなければいけない事業を持っている人とマッチングしてあげるのか、そして、承継した人たちが悩みなくビジネスできるのか、そちらの支援のほうが必要ではないかと思う。

中田コーディネーター 今日は函館市から事業承継の基本的なことを話してほしいということだったので、事業承継の3パターンや、事業承継税制などを説明させていただいたが、最後にも申し上げたように、事業承継は、円滑に進めることが大事だと考えている。中小企業基盤整備機構では、現経営者と新しい経営者がうまく意思疎通するための話し合いの場を持つような事業もやっている。今日は紹介できなかったが、そういった制度もあり、一番大事な今は今おっしゃったとおり、円滑に進めることであるし、そのお手伝いをしていくということもあわせて申し上げたい。

角田(謙)委員 たしかに説明にあったとおり、支援制度は充実している。事業承継の集中支援期間ということで、国をあげて取り組んでいるためだということだが、一方で、融資の現場から見た時に、事業承継向けの特別な低利な融資の実績は伸びているものの、取引先数や管内の事業所数は徐々に減ってきている現状があり、この問題の根幹は、マッチングなのだろうと思う。親族内承継はやりやすいが、地域においては、承継を第一に考える子どもが地域外に行ってしまうことも多く、それを考えると、今日の話にもあったとおり、親族外承継の第三者を支援していくのが一番この問題の解決に近づくのではないかと考えている。その時はさまざまな支援機関があるのでうまく活用してもらうのが良いと思うが、今日の説明の中になかったもので紹介したいのが、日本税理士会がやっている「担い手探しナビ」である。各企業の顧問税理士が、関与先企業の窓口となって引き継ぎ先を探すという取組みである。経済部長が言われたように、事業承継は非常にセンシティブな問題で、なかなか誰にでも相談できるものではない。そうした時に、自分の会社のことを数字的な部分でよく知っているのが税理士なので、税理士が持つ守秘義務の中で、顧問税理士が相談を受けて、売りたい・買いたいという情報を全国規模でマッチングできる仕組みになっている。これをうまく活用すれば、地域内だけでなく全国規模でマッチングができるので、この担い手探しナビを周知していくのも1つの有効な策だと思う。また、事業承継を促進していくためには、今は事業を承継する承継元への支援が中心になっていると思うが、これから第三者の親族外承継を促進していこうとするなら、買い手に対する支援の充実も必要ではないかと思う。たとえば、買い取った側が最低10年間は企業を存続させるという条件のもとに、5年間は税金を猶予するなど、買い手側のインセンティブは自治体でもできることがある。買い手へのインセンティブを付けることで、親族外、第三者への承継がもっと進んでいくのではないかと、私見であるが考えている。

柏次長 他にご意見、ご質問等があればお受けしたい。

山田(俊)委員 我々中小企業家同友会でも、事業承継を一番問題視しており、データからわかるように渡島だけでも5年間で500社以上が廃業している。雇用のことも考えると、企業が社会にあること自体が社会貢献であり、それが500社以上も廃業していたら、雇用人数を数えれば莫大な人数に上ることを考えなければならない。しかし、中小企業では、後継者は親族内にも

いることはいるが、適任者を探すことが難しい。任せても良いが、この人間だったら今の力ではおそらく会社の先が見えてしまうということもある。そのあたりを悩んでいる人がたくさんいると思うので、フォローしてもらえたり、いろいろ相談に乗ってもらえたりすることが必要であるし、どこに連絡すれば良いか教えてもらわないと知らない人もいると思うので、ネットワークがうまくできれば良いと思う。そうすれば、廃業せずにM&Aで企業を残すことも可能だと思うので、横の繋がり、ネットワークをもっと広く周知する方法がないかというところが気になっている。

中田コーディネーター ネットワークとしては、ネットワーク会議というのを定期的に全道規模で開催しており、函館地区でも日本政策金融公庫の支店長さんなどに参加していただいている。商工会、商工会議所、総合支援センター、事業引継ぎ支援センターといった横のネットワークが非常に大事で、うまく情報を共有し、繋いでいくというのはだんだん動き始めているが、さらに充実していかなければと考えている。

角田(謙)委員 融資の現場でも、経営者の方が少し高齢の60代半ば以降の場合は、やんわりと話を持ち出しながら、ご希望があれば専門家へ取り次ぐということを一生涯やっているところである。

三浦委員 亀田商工会においても、10年ほど前から事業承継は非常に重要であると考えて動いている。4～5年の間に300社ほど減っている。この大部分は廃業によるもので、どのように承継させるのが課題である。この頃は少し落ち着いたが、今日この会議があるということで30年度の状況を調べさせたところ、死亡によるものが7件承継されている。死なないとだめなのかというそういう部分もあるが、ではどうすれば良いかとなると、やはり気付き、事業主さんに気付いてもらうこと。先ほど角田支店長も言われたが、どんどん儲かっている会社は何でもできる。しかし、マイナスのところもあり、それでも承継してもらわないと、まちがおかしくなってしまう。あるいは、商工会がおかしくなってしまう。儲かる年もあれば損する年もあるが、事業そのものを承継してもらう人を第一線で見つけ、どうやって川を渡ってもらうかということが、商工会長やその役目についている人の役割だと思う。あまりにも掘り下げていくと、それなら廃業するぞとなってしまう。うちでは、気付いてもらい、少しずつ準備してもらうように3年前から動いている。なるべく廃業を頭に置いてもらわないような手法をとっている。銀行やいろいろな補助金の制度はあるだろうが、そ

れは川を渡った人の話で、渡る前の人は、渡る前に廃業を考えてしまう。どうやって廃業させないかということ商工会としていろいろ考えてやっているところなので、今日の内容は非常に興味を持っている。

中田コーディネーター 会長が言われたとおり、やはりほとんどが気付いていないので、気付いていないところをうまく気付かせてあげる、この引き上げが大事であると思う。先駆的に取り組まれているのは素晴らしいことで、引き続き活動していただくようお願いしたい。

柏次長 他になければ、議題の1番目、事業承継についてはこれで終わらせていただきたい。

続いて議題の2番目、人材確保に関する課題や事例等に進めたい。函館公共職業安定所が今月発表した平成30年12月の有効求人倍率は、函館管内では1.04倍となっており、職種別に見ると事務職が0.29倍となっている一方で、保安の職業が2.63倍、建設関係が2.32倍、サービス業が2.23倍などで、人材に関する企業を取り巻く状況は非常に厳しいものとなっている。人手不足対策としては、大きく、生産性向上、人材確保対策という2つが挙げられると考えるが、生産性向上については以前、この意見交換会で取り上げているため、本日は人材確保について意見交換させていただきたいと思う。

最初に、事務局から平成31年度の人材確保に関する市の施策として、これは今後議会の審議を経て決定するものであるが、現在の案を説明させていただきたい。市の施策については、学生にもっと地元企業を知ってもらうことや、多様な人材に視野を広げ、潜在的な労働力を掘り起こすこと、また、一度函館を離れた人を呼び戻すことなどを念頭に、事業を構築している。

それでは担当課から説明させていただく。最初は若者の定着支援事業について、企業立地担当主査の江良から説明する。

江良主査 まず、本市においては大学等を卒業した若者の多くが市外へ転出している状況にあることから、大学等卒業後の雇用の受け皿となるIT企業をはじめとした企業誘致を進めてきたところであるが、地元企業への就職数が少ない状況が続いている。その要因の1つとしては、学生が地元でどのような企業、仕事があるか情報を得る機会が少なく、就職先の選択肢として地元企業が入らないということが挙げられる。そのため、市内の学生等を対象として、誘致企業や地元企業との交流の機会を提供することにより市内企業

の認知度を上げ、インターンシップへの参加や企業説明会でのブース来場に繋げるなど、地元での就職について考えるきっかけを作ることを目的として、誘致企業をはじめとした地元企業と学生の交流イベントを実施したいと考えている。詳細については今後、学校や企業と話をさせていただきながら、また、本日の委員の皆様からのご意見も参考にしながら、調整していきたいと考えている。

柏次長 続いて、しごとフェスタについて雇用労政課長の山崎から説明する。

山崎課長 しごとフェスタは、内容的には先ほどの若者の地元定着支援事業と同じであるが、労働力不足の背景は、新規学卒者が首都圏や札幌に行って戻らないということが挙げられることから、先ほどは大学生を対象にした事業だったが、こちらは進学前の高校1・2年生を対象に、進学イベントと合わせて、こういう企業があると知ってもらうために今回初めて開催するものである。地元企業10社程度の参加を予定しており、効果が現れるのは子どもたちが高校を卒業した時もしくは大学に行って戻ってきてくれる3・4年にはなるが、成果が出てくれればと思う。

柏次長 続いて、創業支援について、工業振興課長の神から説明する。

神課長 創業については、新しい産業と就業機会の創出が重要な要素と考えており、函館市では、北斗市と七飯町と一緒に支援を行っている。今回は本市で実施している若者の創業を育成、支援する取組みを紹介させていただく。

まずは、学生に向けたセミナー。これはビジネスプランを参加者に作成してもらい、その経験を通じて創業意識の醸成を図っていくものである。昨年6月に開催した際は、未来大生と教育大生、函館高専生の他に高校生の参加もあり、活発な意見交換が行われた。

次に、創業者との交流カフェで、これは創業を考えている若者に対して先輩の創業者と交流する場を提供し、創業に必要な情報を習得していただくというものである。昨年10月に開催した際は、先輩創業者に対し、創業に至った経緯やどの程度資金がかかったのか、創業に際してどのような事務手続きがあったのかといった質問があった。

また、業種別創業塾の開催である。ひとつの創業に特化した勉強会で、これも創業に関する知識やノウハウを習得していただくものだが、業種を特定することで、より詳細な知識を取得していただくことを目的としている。昨年8月に日本政策金融公庫函館支店と一緒に開催した際は、飲食業を対

象に行った。

次にチャレンジショップであるが、これは創業予定者などに蔦屋書店のイベントスペースに出店していただくものである。創業を希望している方には市場調査の機会を提供し、すでに創業している方には販路を開拓していただくことを目的としている。先月開催した際は、出店者から、想像以上に来店があり宣伝効果もあったという声を聞いている。

最後に、若者向けの創業バックアップ助成金だが、優れた事業計画を持つ方に対し、事業の費用の一部を助成するもので、補助金の上限額は100万円で、3件を見込んでいる。新年度から新たに実施するもので、これまでの支援に加え、資金面でも支援していくものである。

以上の事業を通じて若者の創業を後押ししていきたいと考えている。

柏次長 続いて、女性・高齢者の就労体験事業等について、雇用労政課長から説明する。

山崎課長 ハローワーク函館によると、宿泊・サービス業のパートの有効求人倍率は3～4倍と非常に高い状況にあり、さらに今は大型ホテルの建設等も進み約2,000室が増加するという一方で、宿泊業のさらなる人手不足が予想されている。一方で、宿泊・サービス業には女性の短時間勤務が可能な業務も多くあることから、昨年初めて、ホテルでのお仕事体験という事業を行った。その結果、女性の就労の可能性が大いにあるということがわかり、また、今後は高齢者の労働力の掘り起こしも検討するため、今回は女性と高齢者のお仕事体験事業として、3日間の体験を3回実施する予定である。去年は女性のみを対象としていたが、今回は女性と高齢者に拡大し、回数も多くした。

続いて、再就職支援事業である。平成27年度から潜在的な働き手である女性を積極的に掘り起こそうという目的で実施しているもので、働きたい意欲を持つ女性の就職支援は重要な課題であることから、出産や子育てを理由に離職された女性に対し、再就職に必要な知識等を取得できる講座等を実施するものである。託児サービスも設けており、子どもがいても再就職するのに必要な知識が取得できるようにしている。

続いて、函館しごとネットであるが、首都圏等で豊かな業務経験を積んだり、高い技術力を有する人材を確保するために、函館しごとネットという就職ポータルサイトを平成28年9月から運営している。内容としては、市内企業と渡島・檜山管外からの求職者を対象に、職業紹介をするものである。現在しごとネットに登録している企業は127社、求人数は262人で、U



ターンを希望している人で登録している人は152人である。就職の決定者は5人だが、仲介件数は102件ある。現時点では102回、会社と人をマッチングさせているが、5人程度しかなかかなか結び付いていないという状況である。

続いて、外国人材の活用について簡単にご説明したい。これについては前回の意見交換会の際にいろいろとご意見を承った。毎年約3,000人程度の人口減少が続いている函館市だが、外国人は増加している。昨年12月には1,000人を超えており、男女別では女性が3分の2を占めている状況である。国籍別では、昨年までは中国が圧倒的に常に1位だったが、昨年末にベトナムが1位となり中国を抜いている。在留資格別では、全国的には、多い順番は永住者、留学、技能実習の順だが、函館市では技能実習が最も多く35%、次いで永住者、留学となっている。技能実習とは、我が国の技術や知識を開発途上国に移転することを目的としたもので、最長で5年の滞在期間となっており、いわゆる労働力ではなく、技能実習として日本で働くための在留資格である。国では全国的な人手不足の深刻化を受けて、外国人労働力を獲得するため、この4月から新たな在留資格として特定技能1号・2号を創設するなど出入国管理法を改正したほか、全国約100か所に外国人の相談窓口となる多文化共生総合相談ワンストップセンターを設置するなど、様々な外国人対策を予定している。昨日の報道によると、このセンターは外国人が1万人以上いる自治体にしか設置しないとのことで、北海道では札幌のみの設置と見込まれている。

一方、本市では昨年9月に製造業、建設業、宿泊業、介護の4業種505企業にアンケートを行い、外国人を受け入れているか質問したところ、受け入れしていると答えたのは6%だった。今後受け入れを希望するかという質問に対しては、受け入れを希望したのは介護で最も高く約40%で、全体としては32%、受け入れる予定がないとしたのは全体で65%だった。ただ、昨年11月6日付けの北海道新聞の記事によると、北海道の7・8・9月の経営者意識調査において、外国人を雇いたくないと回答したオーナーは65%と半数を超えており、全国とは違った傾向があるという内容が書かれていた。また、つい先日2月11日の北海道新聞によると、全国の自治体を対象としたアンケートでは、外国人の就労拡大に関して6割が賛成という記事があったところである。

外国人は人手不足を支える重要な存在であると認識はしているが、重要な点は、給料や住まいなど、いわゆる生活環境のレベルを良くしないとそのままには来てくれず、せつかく来てくれても長期間おらず、より待遇の良い場所に移転してしまうため、函館市としては、外国人を単なる労働力として

捉えるのではなく、ずっと住み続けたいと思えるようなまちづくりを進めていきたいと考えている。これは参考意見ということで、述べさせていた  
いた。

柏次長 以上、来年度予定している市の人材確保に関する施策について説明させて  
いただいたが、何かご質問、ご意見等あればお受けしたい。

鄭委員 外国人材の活用について、在留資格で今一番多いのは技能実習の369  
人ということだが、ベトナム人の技能実習はこれに含まれているか。

山崎課長 含まれている。

鄭委員 先ほど、技能実習は最長5年しかいないので労働力ではないという話だ  
ったが。

山崎課長 技能実習の制度は、日本で仕事をし、その技術を覚えて自国に帰りそれを  
広めるというものである。ところが、法律で労働力と見てはいけないとされ  
ているにも関わらず、大都市では労働力と見られて使っているという実態  
がある。したがって今回、出入国管理法を改正し、本当の労働力として対応  
できる特定技能1号・2号を作り、技術を持って広げるために来ているので  
はなく、日本で働くために来てくださいという新しい制度を、4月から始め  
ようとしているところである。

鄭委員 平成30年12月末の中国、ベトナム、韓国の人たちの中で、技能実習の  
ビザなどで来ている人は何割くらいか把握しているか。

山崎課長 今は手元に資料がないが、把握している。中国とベトナムは8割ほど技能  
実習だったと記憶している。

柏次長 他に質問等はあるか。

山田(俊)委員 函館しごとネットについて、企業数や求人者数など説明があつたが、登録  
者数が152人で仲介した件数が102件の中、就職決定者がたった5人  
で、ほんの数%となっている理由がわかれば教えていただきたい。

山崎課長 理由はさまざまである。企業側からこの人を採用したいのでコンタクト

を取ってほしいという場合もあれば、求職している人が、企業にコンタクトを取ってほしいという場合もある。コンタクトは取るが、企業側からほしいと言った人が、自分はそういう企業に向いてないと思うとか、逆に、面接はしたがうまくいかなかったり、もう少し技術がほしいなど、さまざまなケースがある。

山田(俊)委員 よく函館は給料が安いと言われるが、それが一番の理由というわけではないか。

山崎課長 それはないと考えている。なぜあなたは函館に戻ってきたいのかと聞くと、両親が函館にいたので近くにいたいという理由もあるし、これはあまり多くはないが、旅行に行った時に函館が気に入ったからというものもある。また、妻の実家があったり、親戚が函館にいるためなど、さまざまな理由がある。給料が安いからということではないと考えている。

角田(謙)委員 今、山田委員からしごとネットの話があったので私もこれについて話したいと思うのだが、すごく良いサイトだと思っている。委員の中でしごとネットのホームページをご覧になった方がいるかわからないが、すごく良くできていると個人的に感じている。皆様も後ほど見ていただけたらと思うが、素晴らしいサイトなのに、残念なのは、登録求職者数が152人というところ。函館から転出してしまう方々の人数と比較すると、この登録求職者数の152人というのは非常に少ないので、市のほうで登録求人者数を増加させる取組みをしていただいたら良いのではないかと思う。ひとつの案としては、できるかどうかかわからないが、函館をさまざまな理由で一時的に離れる若者は、当然、転出の手続きをするので、市で把握できると思う。その時に、たとえばこういうサイトがありますとか、函館しごとネットのサイトが更新された際には連絡するので良ければメールアドレスを記入してくださいといった紙か何かを作り、函館から出て行く方々に訴求する方策などを考えていただけたら、非常に良いのではないかと思う。

山崎課長 お褒めいただきありがたい。市としても手をこまねいているわけではなく、やっちはいるが、この数にしかになっていない状況である。東京や仙台、大阪に函館の高校のOB会があり、必ず年1回は総会などをやっているため、その際にIJUターンのチラシを配ったり、東京に「ふるさと回帰支援センター」というのがありIJUターンの人たちがふるさとを思い出す場になっているものであるが、そこで何かイベントがあればPRしていただ

いている。ただ、現状152人しかいないというのは、多いようで少ないと思うので、これからも増加を目指して頑張っていきたい。

角田(謙)委員 函館から東京に行く方が、この函館しごとネットの存在を知っていて、それでもこの登録求職者数なのであれば仕方がないが、もしこの存在を知らない人がまだまだいるのであれば、その取組みはきっと成功していくのではないかと思うので、ぜひお願いしたい。本当にすごく良いサイトだと思うので、ぜひ有効活用されれば良いと思う。

三浦委員 今日の会議に先立ち、職員に調べてもらったものがある。数字まで出す時間はなかったが、事業者に聞いてもらったので、おそらく実態がわかるものだと思うので発表させていただきたく、手を挙げた。建設業の40件ほどに聞いたところ、求人募集しても来ない、まれに若い人が来ててもやめてしまう、したがって高齢者を使うというのが現実であるとのことであった。そして、どうしようもないところはカンボジア人を雇っていると。聞き取りの結果、そういうことだったので、市のほうに伝えたいと思い発言させてもらった。

角田(謙)委員 三浦会長の話と関連することで1つ、我々は融資を行う機関だが、融資先の中小企業の方々が、厳しい人材難の中でどのように人材確保に取り組んでいるかを日々聞いていると、今日の資料にもあったとおり、キーワードは外国人とシルバー人材だと考えている。事例を紹介すると、水産加工業者の方が、外国人技能実習生を受け入れるために宿舍を新築するという一方で資金の需要があり、利用を相談いただいたケースがある。やはり従業員の確保が年々難しくなっており、外国人の方に来ていただかないと立ちゆかないということである。また、港湾運送業者の方も、地元の方だけでは担い手が充足できず、外国人実習生を活用しているという事例がある。シルバー人材については、厚生労働省で設置している65歳超の雇用推進助成金を活用し、たとえば一般乗用旅客自動車運送業者、いわゆるタクシーだが、高齢ドライバーの中途採用にこの助成金を使いながら取り組まれている。そうした取組みによって人材確保しているのが現実ということを紹介させていただきたい。それでも難しければ、いわゆるICT化、たとえば測量業者であれば土地測量や土木設計などの仕事において、GPSやドローン、3DレーザースキャナーといったICTを活用した業務に切り替えていくことで人手不足に対処するというのが実態ではないかと感じている。

山田(留)委員 私は湯の川温泉の組合で理事をしているが、野口観光では、ベトナムの調

理人を一昨年から雇用しており、ベトナムで5～10年調理のキャリアがある人材を、技能実習として社員としての雇用をしている。彼らは、ベトナムの料理を日本で普及させるという使命を与えられながら、こちらで調理人として働いていただいているという取組みを、一昨年から始めている。調理人が非常に少なく厳しい中で、大変大きな労働力となっている。

柏次長                    そのような調理人はどのくらいいらっしゃるか。

山田(留)委員        啄木亭では3人いるが、道内の各野口観光のホテルにそれぞれ何名かずつ就労している。

角田(謙)委員        補足だが、先ほど報告させていただいた事例では、水産加工業者で外国人の方を受け入れているのはやはりベトナム人であるが、来てもらうのを待つのではなく、代表者がベトナムまで出張し、現地で採用活動を行ってきている。そこまでやっているのが今の現実である。

藤田委員            朝市では、インバウンド客が多いため、コミュニケーション、会話が一番のネックになっている。とはいえ個々の商店が通訳を雇用するのは大変なので、朝市連合会で取り組んでいるのは、函館市内にいる通訳のできる方を募集し、新聞等でも報道されていたが、20人ほど雇用し、時間調整しながら回している。大変良い感じで、もう一回説明会を開催するが、また増えそうである。先日、湯の川のアイスクリュー屋さんからうちにも派遣してもらえないかと問合せがあり、朝市連合会で案内したようだ。市内にも1日中ではなくても時間の調整をしながらやってくれる人がいるので、助かっている。また、高齢者については、うちにも高齢者の方がいるが、大概おばあちゃん、そうすると娘や孫がいる。朝市では、たとえば娘さんは夜勤がある仕事で子どももいてということなので、好きなように休みを取ってもらうようにしている。自分で休みたい日はいつといつだと言ってくるので、それでシフトを組み、休ませている。環境を整えればそれなりに来てくれる方もいるし、我々もこれからはいろいろな意味で工夫していかなければいけないと考えている。

柏次長                    勤務時間を柔軟に設定できることが良いのだと思う。20名の募集も、新聞に出てすぐに応募があったと聞いた。

藤田委員            やはり従業員からも、混み合ってくると待ち時間などは通訳がいないと

困るようで、組合でもそういう方にお手伝いしてもらおうと考えている。

鄭委員

先ほどは質問だったので、再び発言させていただきたい。私は外国人として日本に23年暮らしており、自分ではあまり外国人の認識はないが、たとえば先ほど言われたように、ベトナムに直接出向いてPRするというのは、今はどこの国でもやっていることで珍しいことではないが、私がお話したいのは、もし函館に来たとしても、皆、本国と連絡を取っているので、環境がものすごく住みやすいとか、来てみて良かったということであれば全て本国に口コミで伝わる。すると、自分も行きたいということであるケースもある。ただ、来た時に外国人として大変なのは何かというと、やはり住む場所を確保することがとても難しい。日本には保証人制度があるため、皆、最初に家を探す時に保証人制度で苦勞する。先ほど宿舎を作ると言っていたが、それをきちんと提供してくれる職業であれば良いが、そうでない場合は、大抵保証人をつまずくので、その支援をまず考えていただければ少しネックがなくなると思う。また、私は23年暮らしているが、函館は年配の方は特に、外国人への認識が悪く、未だに外国人を低く見ているように言われて、腹が立ったことがある。それが函館の良くないところだと感じている。大都会では外国人があちこちにいるので、そうしたことはない。年配の方に多いが、たとえば日本に来ている外国人は出稼ぎで、お金を稼ぎに来ているというような認識を捨ててもらわないと、外国人のプライドが傷つく。市民向けにセミナーを開催するなどして市民への教育も行い、知ってもらわないと、ただ函館に来て働いてほしいと言っても、外国人は、函館に来てみたら外国人だからとばかにされてすごく嫌だったと、ネガティブな情報を本国に送り、外国人が今後なくなるということもあると思う。何人雇用するかという問題だけでなく、外国人に対してポジティブな環境を作ってあげるための支援を考えていただかないといけないのではないかと思う。

谷口部長

まさにそのとおりであると思う。労働人口が減る中で、どうしていくかという、生産性の向上もひとつであるし、人材としては若年者、潜在的な女性、高齢者そして外国人など考えられるが、函館は、外国人に選ばれるまちにならなければいけないと思う。今年は選挙があるため6月に補正予算が組まれる予定だが、市の企画部というところで、外国人に対する環境整備をどうしたら良いか検討している。住居についても1つの要素としてあるので、たとえば水産加工の人たちに同じところに住んでもらうとサポートもしやすいので、自社地の中に簡易宿舎を建てたりする場合もある。この方々をこのアパートに入れてくださいと言っても、アパートの管理人はやはり

まだ抵抗感があって外国人ばかりになるのはどうかという受け止めも根強くある。我々も考えを変えていかなければいけないし、多文化共生を進めていくなかで、外国人と一緒に生活していける環境づくりと、市民1人1人の意識改革をやっていかなければならないと考えている。

鄭委員           今部長がおっしゃったことに1つ加えて申し上げると、宿舎などでまとめてその人たちを暮らせるのは、その人たちがいくら長年滞在しても、本当の日本を知ることができず、日本人との交流ができないままになる可能性があるので、その人たちがまちのどこにでもアパートを借りて、日本人と同じように暮らせるようにしないと、本当の意味で外国人を受け入れるということにはならないのではないかと思う。

藤田委員           意外と田舎のほうに行くと、3～4人で自転車に乗って好きなように街中をあちこち回っているのを見かける。休日は近くのスーパーに買い物に行ったり、コンビニに行ったりと、楽しんでいる様子を見ると安心する。自転車で回っているので案外まちのことは私たちよりも詳しいかもしれない。よく駐車場で見かけるが、大きなバスに乗って皆で買物したりしているようだ。

鄭委員           最後に質問させていただきたい。若者の支援について、若者は何歳までかということだが、若者向け創業バックアップ助成金のところで、35歳未満ということだったので、若者とは35歳未満のことと推測するが、この助成金について35歳未満とした理由を知りたいというのと、また、業種は関係なく支援するのか、また、函館出身でなくても助成金の支援が受けられるのか教えていただきたい。

神課長           バックアップ助成金については、若者などの区分のない制度としてはすでにあったが、今回新たに、若者向けということで作ったものである。函館市の他に、先ほども説明させていただいたが北斗市、七飯町と一緒にいるので、そちらにお住まいの方も申請できる。

鄭委員           たとえば北海道ではなく東京で暮らしていても、函館にきて何か起業したい方は対象になるということで良いか。また、業種は問わないか。

神課長           対象になるし、業種も関係ない。

八木橋委員 感想のみになるが、経済部ではいろいろな事業を行い、頑張っていると感じているし、しごとネットを見てもきちんとできていると思う。しかし、それでも若い人は地元を離れて就職してしまう。一方で、自分の若い頃を考えた時に、一度は地元を出てみたいという気持ちも理解できるし、地元就職しないのが悪いとは言えない。そうした中で、いろいろな情報や機会、交流するような制度を設けても限界があると思うし、賃金が高ければ人は来るという単純な話でもない。特に今の若い人は、仕事をするためにこのまちに住むというより、このまちで生きていく手段として、仕事をする人考える人も多いため、給料を高くすれば良いとか、休みを多くすれば良いといった単純なものではなく、そもそもこのまちに住みたいと思ってもらわなければ解決しないのではないかと思う。そういう意味では、今回の議論は無駄だとは思わないが、ここだけの話でもなく、このまちの住居の問題、交通の問題、医療制度の問題、いろいろ含めて、函館に住みたいと思ってもらうこと。外国人の方もそうだが、若い人にそう思ってもらうことが必要である。親がいるから戻ってくるという単純な話ではなく、一度函館に戻って、この先の人生を函館で過ごしたいと思ってもらうようにすることだと思う。雑駁な感想になってしまったが。

柏次長 やはり、住みやすいまちづくりとセットであると思う。  
まだまだ意見をお伺いしたいところだが、時間の関係もあるため、本日は以上をもって意見交換を終了させていただきたい。いただいた意見については、今後の政策立案等に参考にさせていただきたいと考えている。

根本主査 その他として、委員の皆様から何かあればご発言いただきたい。

中市委員 今回のように函館の経済を考えようという時は、もっと話を聞いたほうが良い人たちがいるのではないかと思う。どのような人選で決まっているかわからないが、たとえば一次産業である漁業の方々はこちらには入っていない。今後、こうした会議を開く時には幅広く意見を聞いてはどうか。

柏次長 基本は中小企業振興審議会の形なので、正式な審議となれば本日参加の委員の方々にも出席してもらうことになるが、今回のような意見交換会については、テーマによっては当然、一次産業の方や他の方に出ても構わないと考えているので、今後検討させていただきたい。

根本主査 他にないようであれば、事務局からお知らせとして、はこだてフードフェ



スタについて、食産業振興課長の高井からご案内させていただきたい。

高井課長           本日まで出席の委員の中にもこの事業にご協賛いただいている方もおり、お礼申し上げます。はこだてフードフェスタは、2月23日・24日の土日の2日間、函館アリーナで開催を予定している。今年は昨年より16ブース出店者を増やし、パワーアップした内容となっているので、委員の皆様には、ぜひ会場に足を運んでいただき、地元函館の食の魅力を味わっていただきたい。

根本主査           今年度の意見交換会は、今回で終了となり、来年度の開催についてはあらためてご連絡させていただく予定である。

                  以上をもって、平成30年度第2回中小企業振興審議会による意見交換会を終了したい。