

令和4年度

日本商工会議所青年部

政策提言書



JAPAN YEG 2022
40th Anniversary



YEG STORY

～我ら礎。共に創ろう、継ぎ、紡ぎ、繋げる、未来への道導～

令和5年2月

日本商工会議所

会頭 小林 健 殿

現在、日本商工会議所青年部（日本Y E G）は417の商工会議所、32,000名を超える会員により日本各地で活動を展開しております。青年部の役割は、商工会議所活動の一翼を担うとともに地域の次代を担う青年経済人として自己研鑽し、自企業の発展をもって豊かで住みよい郷土づくりに貢献することです。

商工会議所の重要な事業の一つに政策提言が位置付けられています。日本Y E Gにおいてもその役割の一翼を担うべきと考え、全国のY E Gメンバーの事業環境整備や課題解決のため、責任世代である青年経済人らしい青年部ならではの提言の取り纏めを行ってきました。

令和4年度の日本Y E Gでは、4月に全国のY E Gの会長に対して、現在における中小企業や地域の課題についてアンケートを実施して、多岐にわたる課題や意見を集約してきました。それを踏まえて、関係省庁の若手職員との意見交換を行い、個別のテーマについては深掘りのために追加のアンケートを実施しました。そして、今回の政策提言書では、「中小企業の補助金の活用」、「中小企業における人材の有効活用、生産性の向上」、「地域経済活性化」、「カーボンニュートラルへの取組のための中小企業に対する支援」の4つのテーマで提言をまとめました。

アフターコロナを迎えようとする現在、新時代へ向けての「事業の再構築」について青年経済人自身が前向きに取り組むことが不可欠と考えます。人手不足の解消や地域経済の活性化は今後も向き合う問題と考えます。

今年度の政策提言は、まさに責任世代である全国Y E Gメンバーの経営現場の生の声を集約、反映させたもので、今後の日本の中小企業、小規模事業者や各地域が発展するための礎、未来への道導となるといえます。

各地域の活性化を図るために政策提言活動が未来に向けて、継ぎ、紡ぎ、繋げていきますように、今後とも格別のご高配のほどよろしく願いいたします。

令和5年2月18日

日本商工会議所青年部

会長 西村 昭宏

目次

提言1 『中小企業の補助金の活用』

- ① 政府による補助金に関する情報発信や告知の一層の強化、中小企業の負担軽減のための申請
手続の簡略化や記入様式の提示、コールセンターの充実などバックアップ支援の拡充
- ② 補助金申請のワンスオンリー化
 - ②-1 電子申請をより一層容易にするために一定のフォーム形式への入力にて行うことができ
る仕組みの導入
 - ②-2 補助金申請の際の取得情報を同意のもとでデータ化して他の機関も利活用できる情報
集約データベース（データハブ）の設置
- ③ 補助金申請から採択、入金までのリードタイム解消のために
 - ③-1 パートナリシップ構築宣言登録企業に加点措置を講じる制度の導入
 - ③-2 補助金申請採択から金融機関のつなぎ融資等実行までの期間、発注から納品までのリ
ードタイム、作業遅延など、事業者の実態に即した補助事業実施期間を設定可能とする制
度の導入

提言2 『中小企業における人材の有効活用、生産性の向上』

- ① 現行の人材政策の更なる拡充
 - ①-1 現行の中小企業・小規模事業者人材対策事業におけるセミナーやマッチングについ
て、よりきめ細かい業種毎、分野毎におけるセミナー、マッチングの拡充
 - ①-2 中小企業・小規模事業者人材対策事業における実証事業について地域毎、職種毎、企
業の規模毎等のきめ細かな分析をした上でガイドライン等を作成して全国の中小企業の
ために周知、紹介をすること
 - ①-3 現行の「地域の人事部」の政策において、目的に沿った一定のスキルがある人材のデ
ータベースの構築、地域の人材のスキルアップのための研修メニューの充実
- ② リスキリングを促進して人手不足に対応するため、就労している国民に資金枠を与えて、国
においてDXや成長分野への補助対象講座を設定すること
- ③ 就労の能力、意欲がある人材が積極的に働くことができるために
 - ③-1 年金受給者は収入によつての年金調整の廃止と扶養控除の上限の見直し
 - ③-2 扶養控除の廃止
 - ③-3 扶養控除廃止の場合は社会保険料の見直し
- ④ 兼業・副業の促進のために経済産業省・中小企業庁においても企業側の視点からのガイドラ
インについても策定すること
- ⑤ 技能実習制度の実態を踏まえた見直し、特定技能制度への一本化または特定技能と統合する
等の新たな制度の創設、特定技能制度における監視機関の設置

- ⑥ 日本全体として人手不足対策のために各業種における具体的なロードマップ（行程表）の作成、公表

提言3 『地域経済活性化』

- ① 伝統工芸品ブランディングアドバイザーを伝統的工芸品の産地の地方自治体が招へいする予算を国が助成する制度の導入
- ② 自治体や生産者・団体が地場製品の魅力を国内外に発信するため製造工程や産地を適時にデジタルで伝えるための映像の制作費用等を国から助成される制度の導入
- ③ 社会的課題の解決の取り組みを企業の副次的な CSR 活動として行うのではなく企業目的そのものとして掲げ営利を追求するハイブリッド型組織であるベネフィット・コーポレーションの法制度の導入

提言4 『カーボンニュートラルへの取組のための中小企業に対する支援』

- ① 中小企業のカーボンニュートラルへの取り組み支援のために商工会議所の職員にも脱炭素化を支援するアドバイザー資格を付与する制度、業種毎のアドバイザー制度の導入
- ② 革新的技術や製品の開発を促進するために、調達の際に追加で生じる価格負担に対する一定の支援策
- ③ 公共調達において、カーボンニュートラルについての革新的技術や製品の購入を積極的に行う者に対する評価を加味する制度の導入

提言1 『中小企業の補助金の活用』

■ 提言内容

- ① 政府による補助金に関する情報発信や告知の一層の強化、中小企業の負担軽減のための申請手続の簡略化や記入様式の提示、コールセンターの充実などバックアップ支援の拡充
- ② 補助金申請のワンスオンリー化
 - ②-1 電子申請をより一層容易にするために一定のフォーム形式への入力にて行うことができる仕組みの導入
 - ②-2 補助金申請の際の取得情報を同意のもとでデータ化して他の機関も利活用できる情報集約データベース（データハブ）の設置
- ③ 補助金申請から採択、入金までのリードタイム解消のために
 - ③-1 パートナーシップ構築宣言登録企業に加点措置を講じる制度の導入
 - ③-2 補助金申請採択から金融機関のつなぎ融資等実行までの期間、発注から納品までのリードタイム、作業遅延など、事業者の実態に即した補助事業実施期間を設定可能とする制度の導入

■ 理由

1 中小企業における補助金の有効活用についての問題点

令和4年度日本商工会議所青年部政策提言委員会では、令和4年10月に全会員に向けて中小企業における補助金の活用についてアンケートを実施したところ、以下の問題点が明らかになった。

第1に、国において中小企業のための補助金について多種にわたるメニューが存在するものの、現実的には補助金の情報が中小企業に対して十分に知られていないという実態があるという問題点が挙げられる。そして、中小企業が補助金のメニューを実際に認識、理解をしたとしてもすでに公募が開始されている場合や公募期限が迫っている場合もある。なお、実際に申請を行った補助金をどのように知ったかというアンケートでの質問に対して自社で調べたという回答が最も多かった一方で、半数以上は第三者から情報を得ている回答であった。

第2に、中小企業において補助金の申請手続に手間がかかりすぎるという問題点や、補助金申請の書類の作成、書き方自体が十分に理解できない、説明や例を見てもわかりにくいため実際に補助金申請が十分にできないという問題点も挙げられる。これに関して、補助金は知っていたものの、実際に申請をしなかった理由としては「申請手続きが大変と感じた」との回答が44.5%、「書類を作成する時間がない」との回答が44.1%にのぼり、中小企業における補助金申請手続に対する不安や手間についての問題点が挙げられる。

このように、申請手順が多く申請しにくいという状況から実際に申請を断念してしまった中小企業も多いと思料される。また、補助金の申請先に問い合わせたとしても、申請

には多くの記載項目があり、さらにどのように申請書に記載するのかを確認する作業もあり、申請までに時間がかかってしまっている中小企業も多い。特に中小企業では、その規模や人員、資本力の見地から、補助金申請のための特別な人員、部署を置くことができない、資金を割けないという企業も多いと史料されるため、上記の問題点がより一層顕在化している。

第3として、補助金によっては、申請手続から採択、入金までの時間がかかりすぎる場合があるという問題点も挙げられる。アンケートにおいては、補助金申請後から採択、さらに入金まで6か月から1年以上要したという回答が19.8%もあった。例えば、ものづくり補助金において、仮に公募から補助金の入金まで1年近くも要してしまうとなれば、そもそも申請自体が中小企業の現状、必要性和繋がらなくなってしまうおそれも生じる。また、採択がされても補助金対象経費の自己資金分を金融機関から借入れができない場合も生じることもあるため事業の実施が難しいということや、さらに採択からのリードタイムがないため、昨今のサプライチェーンの問題から資材が納入されない場合も生じて納期遅延や作業遅延で申請の通りに進まないおそれも生じる。

2 以上の中小企業における問題点を解決して、中小企業が補助金制度を有効活用して事業をより発展、促進できるようにするために、以下のとおり提言をする。

- (1) まず第1、第2の問題点の解消として、政府および関係機関が補助金に関する情報のより一層の周知に取り組み、多くの中小企業が加入する全国の商工会議所などの支援機関に適切な情報提供を行うことで、より迅速に当該中小企業が適時、的確に補助金の制度を活用することが可能となる。

また、補助金の申請における中小企業の負担軽減を図るため、申請時に作成・提出が必要な書類の簡略化や記入様式の提示、コールセンターによる相談対応の一層の充実など、バックアップ支援を拡充することを提言する。

- (2) 次に第2の問題点の解消として、中小企業が補助金申請に際して、何度も同じ資料を異なる申請部署に提出しなくて済むようにワンスオンリーの見地から、補助金申請のデジタル化を国が推進しているが、必要な情報をWordやExcelに入力をしなくても、より一層、補助金申請を容易に行うことができるように一定のフォーム形式への入力にて行うことができる制度の導入を提言する。

加えて、ワンスオンリーの見地から、現在、マイナンバーにより社会保障給付事務と所得情報の連携が行われているものの、その内容としては対象者を予め特定して所得情報をマイナンバーで個別に照会するものにすぎない。そこで、デジタル庁等にて、行政の縦割りではなく省庁を横断して、補助金申請の際の取得情報を同意のもとでデータ化して他の機関も活用できる情報集約データベース、いわゆるデータハブを設置することも提言する。

- (3) さらに第3の問題点の解消点として、パートナーシップ構築宣言登録企業にインセンティブを与える見地から、上記企業に加点措置を講じることも提言をする。

また、一律の期限ではなく、補助金申請採択から金融機関のつなぎ融資等実行までの期間、発注から納品までのリードタイム、作業遅延など、事業者の実態に即した補助事業実施期間を設定可能とする制度の導入を提言する。

提言2 『中小企業における人材の有効活用、生産性の向上』

■ 提言内容

- ① 現行の人材政策の更なる拡充
 - ①-1 現行の中小企業・小規模事業者人材対策事業におけるセミナーやマッチングについて、よりきめ細かい業種毎、分野毎におけるセミナー、マッチングの拡充
 - ①-2 中小企業・小規模事業者人材対策事業における実証事業について地域毎、職種毎、企業の規模毎等のきめ細かな分析をした上でガイドライン等を作成して全国の中小企業のために周知、紹介をすること
 - ①-3 現行の「地域の人事部」の政策において、目的に沿った一定のスキルがある人材のデータベースの構築、地域の人材のスキルアップのための研修メニューの充実
- ② リスキリングを促進して人手不足に対応するため、就労している国民に資金枠を与えて、国においてDXや成長分野への補助対象講座を設定すること
- ③ 就労の能力、意欲がある人材が積極的に働くことができるために
 - ③-1 年金受給者は収入によつての年金調整の廃止と扶養控除の上限の見直し
 - ③-2 扶養控除の廃止
 - ③-3 扶養控除廃止の場合は社会保険料の見直し
- ④ 兼業・副業の促進のために経済産業省・中小企業庁においても企業側の視点からのガイドラインについても策定すること
- ⑤ 技能実習制度の実態を踏まえた見直し、特定技能制度への一本化または特定技能と統合する等の新たな制度の創設、特定技能制度における監視機関の設置
- ⑥ 日本全体として人手不足対策のために各業種における具体的なロードマップ（行程表）の作成、公表

■ 理由

1 人手不足の具体的な現状

人口減少、少子高齢化による生産年齢人口の減少等に基づく人手不足が中小企業にとって大きな課題となっている。実際に、令和4年度日本商工会議所青年部政策提言委員会が令和4年4月に実施した全国の商工会議所青年部会長向けアンケート（複数回答可）によれば、中小企業の課題として人手不足との回答が最も多く、全体の76%もの回答がなされた。特に、人手不足は若年者層の人口流出が起きている地方においてより顕著な問題となっている。2020年版中小企業白書によっても、多くの中小企業が自社の人材（人材の確保・育成、後継者の育成・決定）について重要な経営課題としている。

しかし、中小企業において、その規模、資本力から専任の人事部がない場合が多いことが現状である。また、認知度が高く多様な業種の地元上場企業や上場企業出先機関（工場）がある場合には、中小企業まで有為な人材が入社してこない場合もある。さらに、人手不足の中小企業において無理な業務となり長時間労働から抜け出せないという悪循環も生

じるうる。加えて、これまでコロナ禍において抑制されていた企業が今後活動を再び活発化しようとする際に各企業が人手確保に走った結果、中小企業の人手不足の経営課題がより一層表面化している。

そのような状況のもと、中小企業において人材を有効活用して生産性を向上させることが喫緊の課題となっている。

2 具体的な政策について

- (1) 人手不足対策における現在の国の政策の一つとして中小企業・小規模事業者人材対策事業があり、人材確保や活用を図るためのセミナー、マッチングが実施されている。確かに、上記セミナーやマッチングは採用に人員と費用を十分に割くことができない中小企業にとって有用である。もっとも、現状は主に県、市町単位にてセミナー、マッチングが行われており、必ずしも当該業種の人材とマッチした参加がない場合もある。そのため、セミナーやマッチングについて、よりきめ細かい業種毎、分野毎のセミナー、マッチングを行うことを提言する。

また、中小企業庁において令和2年度から公募によって中小企業・小規模事業者人材対策事業が全国のいくつかの地域において実証として行われている。もっとも、全国的な実証ではなく、実際に広く周知がなされているとはいえない現状のため、人手不足の経営課題を有する全国の中小企業が広く参考にできるよう、上記実証事業について地域毎、職種毎、企業の規模毎等のきめ細かな分析をした上でガイドライン等を作成して、中小企業に周知、紹介をすることを提言する。

また、現在の国の政策として、大都市から地方への人材供給を促す仕組みとして「地域の人事部」の取り組み、政策が行われている。これは個社では人材の確保が難しい企業にとって自治体とともに当該地域において人材を確保する政策として有用である。もっとも、例えば、ブランディング等のための有為な人材となると、もっとも必ずしも有為な人材が多いとまではいえない現状もある。そこで、本政策の目的に沿った一定のスキルがある人材についてのデータベースが構築されること、地域の人材のスキルアップのための研修メニューの充実についても提言する。

- (2) また、人手不足対策には労働生産性向上が必要であり、そのために社会人のリスクリング（学び直し）が挙げられる。これは、女性の産休・育休後の職場復帰に向けた活用としても有用である。

しかし、中小企業においてはその資本力や地域性から個別の企業毎に従業員のリスクリングに対応することに不安、限界もある。

リスクリングに関して諸外国の例をみると、シンガポール共和国においては2014年にはすでにスキルズフューチャー運動を始め、全国民を巻き込んだリスクリングを推進している。そして、リスクリングへの関心を喚起する目的で定期的にイベントを開き、補助対象のプログラムを不断に見直している。また、政府は25歳以上の全ての国民に最大1500シンガポールドル（約14万7000円）のクレジット（資金

枠) を与えて2万4000を超える補助対象講座で利用できるようにしている。

そこで、日本においても、さらにリスキリングを促進して人手不足に対応するために、就労している国民に資金枠を与えて、国においてDXや成長分野への補助対象講座を設定することを提言する。

- (3) また、年金受給者や扶養控除者などの収入の上限があり、労働時間の調整から実際に就労の能力、意欲があるとしても就労を差し控えてしまい、人手不足が解消できないという現状がある。つまり、年金受給者は月額年金と収入を合わせて47万円以上の収入で年金が減少し、扶養控除は103万円や130万円以上の収入で社会保険料や税金が増えてしまうため、労働者が収入調整をしてしまう現状がある。

そこで、年金受給者は収入によつての年金調整の廃止と扶養控除の上限の見直し、または、扶養控除の廃止を提言する。加えて、扶養控除廃止の場合は社会保険料の見直しも含めて提言する。

- (4) さらに、人手不足対策として、副業、兼業による人材確保も挙げられる。そして、副業の促進、副業者を受け入れることによつて新規事業開発につながった例もあり、有能な人材を社会全体で有効活用することができ、また成長分野への人材移動にもつながる。さらに、デジタル化を推進することで業種横断的な副業の促進が可能となり、副業にて社外の知見を吸収し自社に還元することによつて労働生産性をあげることができるという利点もある。そのため欧米でも多様な働き方の手段として副業が広がっている。例えば、ドイツや英国では競合企業での勤務などを除き、副業への制限は認められない。労働市場の流動性の高い米国でも副業への法的規制はなく、原則自由とされている。

日本においても厚生労働省は2018年にモデル就業規則を改定し、原則禁止だった副業を推奨する方向として、令和4年7月には、副業・兼業に関する指針を改定し、ホームページなどで副業の可否や条件を公表するよう企業に促している。

しかし、企業にとって副業を認めると自社の業務がおろそかになったり、ノウハウや信用が副業に使われたりすることに対する懸念、情報漏洩のリスク、利益相反の問題がある。そのため、帝国データバンクが2021年2月に実施した調査によれば、兼業・副業を認めている企業は約18%にとどまっている。

そこで、労働者側の労働時間管理、健康管理、労災保険の給付等に着目した厚生労働省の現行のガイドラインに加えて、経済産業省・中小企業庁においても、企業側の視点、立場からのガイドラインについても策定をすることを提言する。

- (5) 加えて、日本の少子高齢化により労働力不足が続く見込みであるため、意欲のある外国人を円滑に受け入れて、安定して働ける環境、制度を整える必要がある。他方、厚生労働省によれば、残業代の未払い、長時間労働などの法令違反が判明したものだけでも令和3年には約6500件にもものぼる。そうすると、外国人からみて、他国と比べて就労の場として魅力的でなく就労場所を選ばれない日本となり、日本において

就労する外国人が減少するという危惧がある。さらに円安の状況化であればなおさら就労場所に選ばれないおそれがある。

また、平成5年に導入された技能実習については、本来、新興国への技術移転が目的であるにもかかわらず労働力の確保のために利用されている実態もあり、低賃金や長時間労働という外国人の尊厳、共生社会に悪影響を及ぼしている。

そこで、外国人の受け入れについては、外国人に選ばれる日本となるように技能実習制度の見直しや特定技能制度への一本化または特定技能と統合する等の新たな制度の創設を提言する。なお、特定技能制度においては監視機関が存在しないため設置も提言をする。

- (6) 現在も上記(1)のように国においても人手不足対策の政策が実施されている。もっとも、生産年齢人口の減少、産業構造の変化、成長分野の予測、労働需要等の見地から、職種ごとに数年先にはどれほどの人手不足が生じるため、どれほどDXを推進するのか、外国人労働者を必要とするのかの具体的な数値が示されておらず、中小企業として不安感が生じている。

そこで、中小企業の人手不足対策の政策について、より実効性あるものとし可視化するために、省庁の縦割りではなく国全体として、例えば、どの分野に実際にどれほどの人手不足が具体的に生じているのか、そのために今後いつまでにどの程度DXを推進するのか、どれほどの外国人労働者を必要とするのかという各業種における具体的なロードマップ(行程表)を作成、公表することを提言する。

提言3 『地域経済活性化』

■ 提言内容

- ① 伝統工芸品ブランディングアドバイザーを伝統的工芸品の産地の地方自治体が招へいする予算を国が助成する制度の導入
- ② 自治体や生産者・団体が地場製品の魅力を国内外に発信するため製造工程や産地を適時にデジタルで伝えるための映像の制作費用等を国から助成される制度の導入
- ③ 社会的課題の解決の取り組みを企業の副次的な CSR 活動として行うのではなく企業目的そのものとして掲げ営利を追求するハイブリッド型組織であるベネフィット・コーポレーションの法制度の導入

■ 理由

- 1 日本各地の地域資源を活用した地場産業は多くの中小企業の集積で形成されており、古くから地域経済、地域の雇用を支えている。しかし、地場産業の主たる伝統工芸品産業の従事者数は昭和54年時点で28万8千人であったものの平成28年時点では6万2千人余りにまで減少し、生産額も昭和54年時点では5400億円であったものの平成28年時点では960億円に減少している（一般財団法人伝統工芸品産業振興協会データ参照）。また従事者数が上記のとおり減少しているとともに高齢化も進行しているものの、不況の中で若手後継者の確保が非常に困難な状況となっており、各地域において深刻な問題となっている。

さらに、伝統的技術や地域資源を用いる地場産業の製品は、売上の減少や後継者の確保難により製造体制自体も崩れはじめ、その結果、技術の伝承も困難となり、さらに原材料確保や道具の生産減少に及ぶ等の負のスパイラルも生んでいる。このように消費者の生活様式の変化や海外製品との競合による需要の減少、若手後継者の激減や事業承継の断念などが課題である。

このような状況のもと、現在、地域、地場産業活性化のための国の政策として、中小企業庁のJAPANブランド育成支援等事業（令和4年度第二次補正より、ものづくり補助金に統合）や経済産業省の伝統的工芸品産業支援補助金が挙げられる。この伝統的工芸品産業支援補助金は、経済産業大臣が指定した伝統的工芸品の組合、団体・事業者等が実施する事業の一部を国が補助するものであり、原材料確保対策事業、若手後継者の創出育成事業のほか、観光業など異分野や他産地との連携事業、国内外の大消費地等での需要開拓などに対して支援を行っている。

- 2（1） そのため、地場産業や伝統工芸の抱える上記課題に対する更なる政策として、上記政策の継続を要望するとともに、今後もなお生活圏における需要創出に取り組まなければその産業の必要性が問われ衰退へと向かうため、消費者に対するより一層の需要喚起が必要であり、現代の生活に合った製品のイノベーションが必要である。具体的には、現在全国47都道府県すべてに存在する「伝統的工芸品」のブランディ

ングが重要である。各地の「伝統的工芸品」の団体・組合が外部からの技術やアイデアを取り入れることによって新しい製品イメージを生み出され需要創出につながる。

そこで、「伝統工芸品」ブランディングアドバイザーを全国で指定されている「伝統的工芸品」産地の中でも衰退傾向にある地方自治体が招へいして、その予算を国が助成する制度の創設を提言する。具体的には、国内外で活躍するデザイナーやアートディレクターを「伝統的工芸品ブランディングサポーター」として国が委嘱し、売上が減少している製品地域の自治体がサポートを申請し、イノベーションが期待される製品地域にブランディングサポーターを派遣して、産業の組合の中期的な計画に基づいて「伝統的工芸品」のイノベーションを推進するために、その事業計画予算を助成する制度の創設を提言する。これによって全国各地に点在する「伝統的工芸品」の優位性が高まるとともに伝統産業のブランド化や新たな需要創出につながることを期待される。

- (2) 次に、伝統的工芸品のみならず広く地場産業について、国内外、次世代を含めたより多くの人々への発信を強化して、日本の地場産業をより広く周知、ブランディングすることも必要となる。また、地場産業も伝統の継承に加えて時代の変化に即した新たな製品を増やす視点も必要であり、新たに生み出された魅力、情報を適時のタイミングで国内外にタイムリーに発信し続けることも重要である。

そのための方策として、映像プラットフォームのアカウントに購入したシリアルコードを紐づけてそのプラットフォーム上で映像を視聴できるサービスのデジタルコードを利用して、地場製品自体やその製造工程、産地を適時に国内外や次世代に発信することも考えられる。

そこで、国において客観的な認定基準を設けて、伝統的工芸品に限らず広く地場産業を対象として「地域の宝である地場伝統産業」（仮称）という認定制度を創設し、その効果として、地場製品の魅力を国内外、次世代に発信するために、製品、製造工程や産地を適時にスマートフォン等の機器により読み取れるデジタルコードで視聴できる映像を自治体や生産者・団体が制作する場合には、その費用等について国から助成される制度を提言する。

- (3) 加えて長期にわたり地方の景気低迷が続くなか、全体的な地域産業の再生・活性化が必要である。もっとも、従来と同様に、行政主導での全国的に画一的な振興政策では、地域産業が現状よりもさらに発展する可能性は十分であるとまではいえない。また、地域の産業振興のために地域の個別具体的な実態に即した戦略・計画を策定して実現をする体制、すなわち当該地域のビジネス動向や事業化に精通した民間部門を核としたプラットフォームの存在が必要である。

これに関して、各団体や組織がそれぞれ集まってプラットフォームを形成して地域課題を解決するという方策も考えられるものの、結局、法人格自体がないため団体

全体として対外的な契約締結の主体、当事者となるのは困難である。

そこで、企業が行う地域の社会的課題の解決の取り組みを、企業内での副次的な CSR 活動として行うのではなく、企業目的そのものとして掲げて営利も追求するハイブリッド型組織であるベネフィット・コーポレーションの法制度の導入を提言する。一般的に社会的課題の解決を担う組織は社会的企業と捉えられ、非営利組織、営利組織の両方の法的形態がある。しかし、前者においては事業の安定性や拡大をめざす上の制約や、後者においてはそもそも株主の利益の中でどの程度まで CSR に取り組めるのかという課題等も考察される。そのため、近年の欧米においては、社会的課題の解決の取り組み自体を企業の単なる副次的な CSR 活動として捉えるのではなく、企業目的そのものとして、営利を追求するハイブリッド型組織であるベネフィット・コーポレーションの制度がある。

加えて、日本においてベネフィット・コーポレーションについて法制度化を行うとしても、単に法人格の問題だけとするのではなく、地域の社会的課題の解決という目的の達成のために第三者基準による社会的評価や環境的評価の公開報告書の発行もまた義務化して継続性と正確性の担保も制度化されることが望ましい。

提言4 『カーボンニュートラルへの取組のための中小企業に対する支援』

■ 提言内容

- ① 中小企業のカーボンニュートラルへの取組み支援のために商工会議所の職員にも脱炭素化を支援するアドバイザー資格を付与する制度、業種毎のアドバイザー制度の導入
- ② 革新的技術・製品の開発を促進するために、調達の際に追加で生じる価格負担に対する一定の支援策
- ③ 公共調達において、カーボンニュートラルについての革新的技術・製品の購入を積極的に行う者に対する評価を加味する制度の導入

■ 理由

- 1 世界規模における異常気象、大規模な自然災害が増加しており、まさに気候変動問題への対応は国際社会の経済に広範に影響を及ぼす問題である。このような状況のもと、日本でも、「2030年度において温室効果ガスを2013年度から46%削減することを目指す。さらに、50%の高みに向け挑戦を続けていく」ことや、2050年のカーボンニュートラル実現という長期的な温室効果ガス排出量の削減目標が表明され、その達成に向けた各種の取組みが官民で進められている。

そして、中小企業にどのような影響を及ぼすかについて見ると、グローバルなESG金融の動きからグリーンとされるものへの資金の流れ、グリーンとされないものからの転換が促され、金融の動きに呼応した大企業の動きに鑑みれば、サプライチェーンの頂点たる大企業がグリーンな行動を求められるため自社のみならず調達・販売双方を含む「スコープ3対応」を求められ、サプライチェーン全体として中小企業にもグリーンな行動が求められる。

さらに、技術開発面に着目すれば、日本の脱炭素社会への取組みが世界的に遅れているわけではなく脱炭素関連で高い技術を有している日本の企業は少なくないため、諸外国に先んじて脱炭素対応を進めることができればグローバル市場での新たなシェアの獲得にもつながり、産業構造のシフト変化、生産性や経済成長率の上昇にもつながる可能性がある。

- 2 しかし、中小企業においては、カーボンニュートラルについて、自社の経営に何らかの影響があると感じつつも、具体的な方策を検討するまでには至っていない企業も多く、まずどのような取組みを行えばよいのか分からないという企業も多いと思われる。加えて、中小企業の多くは、大企業と比べて資本力に乏しく、また、情報面、知識面や人材面での制約があり、初期コストの高い対策が取りにくい。

かかる問題点について、中小企業に対するカーボンニュートラル対策の情報伝達、周知に関する現行の政策として、中小企業基盤整備機構のカーボンニュートラル・オンライン相談窓口、省エネお助け隊の他、脱炭素経営に係る取組事例動画、ハンドブック、事例集の作成が存在する。しかし、中小企業に対して必ずしも十分に周知されているとは限らず、

伴走的な身近な情報伝達も必要である。そして、新たに地銀の職員が企業の脱炭素化を支援できるようにアドバイザー資格も創設される。そこで、金融機関の職員のみならず、全国各所にあり地域に密着して中小企業を支援する商工会議所の職員においても脱炭素化を支援するアドバイザー資格を付与する制度を創設することを提言する。

また、中小企業の業種毎においても、カーボンニュートラル導入の方法、内容が異なる場合があると思われる。そこで、業種毎に脱炭素化を支援するアドバイザー制度を創設することを提言する。

- 3 また、中小企業のカーボンニュートラルへの取り組みへの更なる意欲の喚起のためには、需要創出がなされることも重要である。

そこで、革新的技術・製品の開発を促進するために、調達の際に追加で生じる価格負担に対する一定の支援策を提言する。

加えて、公共調達において、革新的技術・製品の購入を積極的に行う者に対する評価を加味することを提言する。

令和4年度 政策提言委員会メンバー

委員長

富樫 雅道 (帯広YEG)

副委員長

杉澤 克久 (三島YEG) 長谷川 貴志 (加茂YEG) 伊藤 祐尚 (豊橋YEG)

運営幹事

安保 貴弘 (恵庭YEG)

委員

石川 玲司 (網走YEG) 中居 利文 (稚内YEG) 鈴木 圭一 (石狩YEG)

渡邊 能宏 (仙台YEG) 安田 信達 (桐生YEG) 三井 康弘 (町田YEG)

坂井 邦弘 (五泉YEG) 丸中 耐 (高岡YEG) 松山 典裕 (小松YEG)

木村 憲彦 (一宮YEG) 浜島 崇 (豊田YEG) 朝田 健一 (福井YEG)

青山 孝司 (八日市YEG) 土藏 浩嗣 (北大阪YEG) 村上 武史 (大東YEG)

坂本 裕太 (出雲YEG) 三浦 啓次 (福山YEG) 大庭 剛 (山口YEG)

流石 学 (坂出YEG) 仲 貴教 (久留米YEG)

松永 猛詞 (熊本YEG) 牟田 礎麗 (小林YEG)

担当専務理事補佐

山下 壱平 (鳥栖YEG)

以上 28 名

