

【足立区経済活性化会議】会議概要

会 議 名	令和7年度第二回足立区経済活性化会議
事 務 局	足立区産業経済部産業政策課
開催年月日	令和7年（2025年）11月5日（水）
開催時間	14：30～16：30
開催場所	足立区役所南館12階1201会議室
出席者	<p>文教大学 経営学部 教授 鈴木 誠 東洋大学 経営学部 准教授 池村 恵一 足立区議会議員 鹿浜 昭 足立区議会議員 中島 こういちろう 足立区議会議員 太田 せいいち 株式会社あきば商会 代表取締役 遠藤 美代子 ジャパンフィルター株式会社 代表取締役 木村 真有子 株式会社しまや出版 代表取締役 小早川 真樹 足立区しんきん協議会 代表世話人 小林 高広 足立区工業会連合会 会長 瀬田 章弘 有限会社ソーシャルパイオニア 代表取締役 古川 拓 ハローワーク足立 職業相談部長 吉岡 広明 足立区民 齋藤 遥希</p> <p>事務局：産業経済部長（産業政策課長事務取扱） 石鍋 敏夫 企業経営支援課長 岸柳 直人 勤労福祉サービスセンター事務局長 五十嵐 隆 足立区観光交流協会事務局長 安田 真人 産業政策課 府金、加藤</p>
欠席者	<p>株式会社一步一步 代表取締役 大谷 順一 東武鉄道株式会社 北千住駅長 大根田 文雄 足立区商店街振興組合連合会 理事長 佐鳥 文夫</p>
会議次第	別紙のとおり
資料	令和7年度第二回足立区経済活性化会議資料
その他	

○石鍋産業経済部長

定刻になりましたので、「令和7年度第二回足立区経済活性化会議」を開催させていただきます。このたびは皆様ご多用のところ経済活性化会議の委員をお引き受けいただき、深く御礼申し上げます。私は事務局となる産業政策課長を兼ねる産業経済部長の石鍋でございます。よろしくお願いいたします。本来なら会長が進行を務めるところでございますが、委員の改選がありましたので、会長が選任されるまで事務局が進行いたします。資料本編の「次第」に沿って進めてまいります。なお、本日の会議は公開となっておりますので、傍聴席を設けております。また、情報公開の関係で、足立区役所2階にあります区政情報課におきまして、委員の皆様の名簿・会議録・会議資料を公開させていただきますので、あらかじめご了承ください。また会議録作成のために、本日の会議を録音させていただきます。こちらもご了承ください。

(委嘱状の交付)

(足立区経済活性化会議の説明)

次に本日の委員数を報告いたします。委員定数16名、出席委員13名であり、本日の会議が成立していることを報告いたします。続きまして、会長の選任を行います。「足立区経済活性化会議規則」に基づき、会長は学識経験者である委員の中から互選により定めることになっております。前任期よ

り継続で委員にご就任いただいている鈴木誠委員がよろしいかと思いますが、学識経験者の委員である池村委員、いかがでしょうか。

○池村委員

鈴木委員は経済学・ファイナンス分野に精通しており、適切に意見をまとめる方で会長にふさわしいと思います。

○石鍋産業経済部長

それでは鈴木誠委員に会長をお務めいただきたいと思います。続いて副会長の選任に進みます。副会長は会長が委員の中から指名することになっています。副会長の指名をお願いします。

○鈴木会長

池村委員、古川委員を指名します。

(会長挨拶)

○石鍋産業経済部長

(配布資料の確認)

○鈴木会長

案件2アンケート結果から見える現状と課題についてです。先のこの会議で皆様にご意見、ご確認いただいた産業実態等アンケート調査について、7月から8月にかけて実施されました。今回は、その結果から見える現状と課題について、皆様にご議論いただきたいと思います。まずは、事務局から現状と課題を説明し、その後、皆様からご意見を伺ってまいり

ます。現状、課題認識の妥当性や不足している視点などについてご指摘いただければ幸いです。

○石鍋産業経済部長
(配布資料の説明)

○池村委員
まずは確認ですが、想定を上回る回答があったということで、紙回答とWEB回答だったという理解でよろしいでしょうか。

○石鍋産業経済部長
その通りです。

○池村委員
送付先は抽出して選んでいるということ
でよろしいでしょうか。

○石鍋産業経済部長
その通りです。

○池村委員
P7①のグラフ人手不足について、適当が35.6%、該当なしが25.5%とありますが、逆に3/4は人手不足ではないとも言えると思います。結論についてはこれで良いと思いますが、慎重な説明が必要だと思います。本編P6現状(3)について、人手不足の影響として4割超の事業者が「売り上げを伸ばす取り組みができない」とありますが、人手不足と回答した事業者が「売り上げを伸ばす取り組みができていない」と回答したという理解でよろしいですか。

○石鍋産業経済部長
その通りです。

○池村委員
デジタル対応について、現象として相関が高いと思っています。教員として年数重ねてくと学生が発表する大会で審判をやってくださいって言われることが増えて、学生が地域の商店街の小さな小売店にSNSを導入させる取り組みの中で、SNSを活用すると売上が上がるという発表が非常に多いです。学生のコンペティションで流行っている傾向があります。足立区内の大学と共同でも良いですし、学生は楽しんでやっているのでも足立区でも活用できると思っています。学生も研究活動としてやっていて、売上増加との相関を分析結果として報告されることも多いので面白いと思います。

○瀬田委員
人手不足の本編P7①のグラフについて、反対側から見ると3/4は正社員が適正ではないかと言っている。事業者の立場から定性的な話をすると、私の印刷業だと約25%の会社の業績が好調で約75%は不調、一般製造業で言うと約30%が好調で約70%が不調で、これと一致している。結局、伸びようとしている会社ほど人手が足りなくて、そうではない会社は人員を削減しようとしている。

○鹿浜委員
従業員数と規模について、サービス業で従業員5人以下が小規模事業者、それ以上が中小企業、その他の業種は20人以

下が小規模事業者でそれ以上が中小企業と分類されますが、今回のアンケート結果や数字で見る足立だと従業員規模が4人以下、5人以上10人未満、10人以上30人未満となっていて、10人以上30人未満には小規模事業者と中小企業が混在している。足立区は4人以下の事業者が多いのでこのような分け方をしているのでしょうか。

○石鍋産業経済部長

以前の計画との繋がりもあるので、分け方を変えてしまうと以前のアンケートと比べることができないのですが、どこかで変えなければいけないと感じています。

○鹿浜委員

本編 P7 グラフ④にある通り、育成の問題点がリソース不足なので、経営資源が不足しているなかで時間もなく、教える人材もいないので外部委託により伴走支援をしていくことが必要だと感じました。本編 P8 グラフ⑤ギャップがあることが今回のアンケートで明確になったと思いますが、特に小規模事業者の労働環境に関して、就業規則があるのかないのかは大きな問題だと思います。従業員が10人未満だと労働基準法で作成の義務はないですが、従業員を募集しているところはそれ以上に従業員がいると思いますが、安心して働ける環境作りという意味で就業規則を区内のどれだけの事業者が持っているのかデータを取っていただければありがたいと思います。有給休暇もしっかり取得できているか疑問に思います。現行計画の指標に関する参考資料につい

て、施策①-1 販路開拓・販売促進支援の課題の文章が理解しにくいと思います。

○石鍋産業経済部長

3年前に計画を改定した際の文章をそのまま引用している。次回は正確な文章で表現するようにします。

○鹿浜委員

同じく現行計画の指標に関する参考資料について、予算の記載が一切なかったので予算規模がわからなかった。

○石鍋産業経済部長

可能なものは今後入れるようにします。

○鹿浜委員

足立ブランドについて、足立ブランド企業は足立区の代表企業というイメージを持っているので、リーダーシップをとって、そこに入りたいと思う企業が増えるようブランドの魅力を高めるようにしていただきたいと思います。

○石鍋産業経済部長

足立ブランドについては認知度調査を実施しまして、区民の方々に認知度が上昇していないことが明らかになりました。認知度を高めていくために動画を作って発信したり、小学校や中学校で子ども達へPRをしたり、認知度を高めて応募してくれる方を増やしていきたいと思っています。

○鹿浜委員

ホームページが作られてない企業が多い

ということで、ホームページの良さを発信して、より支援を進めていただきたいと思います。

○石鍋産業経済部長

就業規則について調査はしていないのですが、17、8年前に様々な企業のところに行って就業規則見せてもらったことがあります。会社設立当時に作った就業規則のままという会社が非常に多く、当時約30社見て回った記憶がありますが、改定されていたのは1社か2社でした。労働関連法案は頻繁に改正されますが、それを反映させた就業規則を整えている企業はほとんどなかったのが実態でした。今もそのような実態だと思います。就業規則作成の補助も含めてしっかりと周知をして、活用していただけるようにしたいと思います。

○鈴木会長

就業規則に関して、規模別に見たときに就業規則を整備しなくても良い規模の会社の場合に、就業規則に則った対応ができないという問題があるのではないかと思います。規模別で人材の状況を出していただけると、労基法関係のミスマッチをうまく防ぐことができるのではないかと思います。示唆が鹿浜委員からあったと受け取りました。

○中島委員

今回のアンケートは、最終的には計画を作る前にまずは事実の把握という理解をしています。現在も足立区内の景況を定期的に報告してもらっていますが、もう

少しこのような機会を増やしていくのは非常に大事だと思います。経済が変化していく中でこのようなアンケートを取ると、感覚が確かな数値になるので政策や計画を作る上で大事だと思います。アンケートを定期的に取りすることは今後計画を作った後でも必要だと思いますので、検討いただきたいと思います。先ほど瀬田委員からありましたが、伸びようとしている企業と苦しい企業があり、苦しい企業の中にも頑張ろうとしている企業と諦めている企業、この関係がわかると良いと思いますが、このアンケートだけでは理解が難しいと思います。そこを数値だけで捉えてしまうと、結局どこにも重きを置けない計画になってしまうと思いますので、まずはそこを前提に計画作りをした方が良いと思っています。各論ですが、人手不足についてです。人手不足の理由は、思ったように採用ができないという記載がありますが、募集しているけれども採用できていないのか、募集はしていないのか、募集はしているけれども応募者が少ないのか、募集しようと思っているけれどもやり方がわからないのかで変わってくると思います。先ほどの前提のところに戻りますが、伸びようとしている、頑張ろうとしているところに対しての打ち手を考えていくことが大事な視点になると思います。デジタルについて、ホームページを開設していない事業者が6割いて、やりたいけどやれていないのか、やりたいと思っていないのか、この視点が大事になってくると思います。本編P13 グラフ⑫について、売上が減少した事業者は増加した事業者

の約2倍、横ばいが約半数を占めるとなっていますが、年間の売上高は横ばいが約50%、売上が横ばいだとそのまま維持されているという捉え方だと思いますが、これだけ物価高で人材コストも高くなっていることを考えると、売上高が横ばいであれば事業者に残る利益は減っていると思いますので、利益の視点を含めた計画策定が必要だと思います。

○石鍋産業経済部長

売上だけでなく営業利益についても補足資料に掲載している通りアンケート調査で聞いています。売上高の横ばいの割合よりは少ないので、物価高が反映されているかもしれません。やる気があるところとないところについては、調査票の項目のなかで絞り出せるのかを事務局で考えます。

○中島委員

底上げと突き抜けという言い方を計画でしていますが、突き抜けが海外に出ていくということで海外展開支援をしています。事業者の中には海外展開をしなくても伸びていきたい事業者が多くいると思うので、そこも含めた計画を考えてほしいと思います。

○石鍋委員

計画を作るのは2年先になりますが、毎年行っている事業の中では現実を見据えた事業展開をしていきます。定期的なアンケートの実施については、毎年7月に区内事業者に対してアンケートを実施しています。売上や人材の状況だけでなく

トレンドのテーマ、例えば外国人材の採用なども聞いています。今後も毎年同じ時期にアンケートを実施して区内の経済状況を確認していきます。

○中島委員

1年待たずに半年ごとの実施を検討すべきではないでしょうか。

○石鍋産業経済部長

予算や人的資源の問題もありますので、できるかどうかは検討していきます。

○太田委員

今回のアンケートの概要ですが、小規模事業者が多いという実態が見えたと思いますが、この中でBtoBとBtoCがどれぐらいの比率なのかを教えてください。これによってデジタル化の議論が大きく変わってくると思っています。

○石鍋産業経済部長

調査をしていないので正確な数字は把握していません。BtoBとBtoC両方やっている事業者もあるので、反映させるのは難しいと思っています。

○太田委員

人材不足について、本編P7 グラフ②人手不足の理由ですが、デジタル活用ができていないが4.4%と少ないが、これだけ見ると残りはデジタル活用ができていたと思いますが、デジタル活動の箇所を見るとデジタル活用も進んでいないようです。デジタル化が進めばその分省力化が進んで、人材不足が解消される方向

に向かうと思いましたが、デジタル活用が認識されていないからなのか根拠に選ばれていないと捉えました。

○石鍋産業経済部長

デジタルに関する認識が本当に低いので選択肢として選んでいないと思います。ただ実際にデジタルに関するアンケート結果でもデジタル活用が進んでいないので、デジタル活用を進める必要があると思います。もしデジタル活用が進んでいけば、人材不足でデジタル活用ができていないという選択肢を選ぶ会社も増えると思います。

○太田委員

人材不足は単純に需給ギャップが大きいのではないかと考えています。まず区内の求職者数の推移がわかれば教えていただきたいです。

○石鍋産業経済部長

すぐにはわかりません。

○太田委員

ギャップが大きいから人材不足が解消しないのだと思っています。今回のアンケートで事業者側に聞いていますので、求職者側が何を求めて求職しているかがわかってくると需給のギャップが見えてくるとと思います。最後に事業承継について、私はこれを見て衝撃だと思ったことは、自分の代で廃業する予定である方が42%いるということです。10年単位で見ると区内企業がこのまま減ってしまうので、どこで補うべきなのかを考えると、新た

に事業を起こすことで補うべきではないでしょうか。この傾向が変わらないのであれば、今後の計画としてはそのような視点を持たなければいけないと思っています。

○石鍋産業経済部長

新しい事業者を増やすことも当然必要ですが、本筋となる事業承継の親族承継や従業員承継も選択肢として残しておかないと、従来の技術も失われてしまうので、両方を進めていく必要があると思います。従業員規模別だと1〜4人という事業者が多く、個人商店であれば新たな事業を立ち上げる方が代わりになり得ると思いますが、ある程度従業員を抱えている会社ですと、それを起業する方が肩代わりするのは難しいと思います。ある程度の規模の会社であれば、事業承継を進めていくことが存続するための現実的な手段だと思います。

○太田委員

このまま進んでいくと最悪のシナリオも想定した上で、活性化に向けて何が必要なのかを考えていく必要があると思います。

○遠藤委員

アンケート結果を見ると、人手がない・できていないなど、“ない”が目立っていて、足立区は大丈夫なのかと不安になりました。私の会社のことをお話ししますと、コロナの2年間は赤字でしたが、それをきっかけにデジタル化を進め、従業員が60人から45人に減っていますが、

売上は1.3倍に増えました。人がいるから売上が増えるわけではないと感じています。現在平均年齢は53歳で、40人中約10人は就業規則上では定年となり嘱託という扱いですが、仕事が減るわけではないので給料は変えていません。課長以上は役職もそのままにしています。それでも辞めていく人がいるし、募集しても人は集まらない。最近入社したのは66歳で、65歳まで他の会社で定年まで働いていた方でした。5年元気で働いてくれればそれで良いと思っています。“ない”が現実だが、これに対して何をしていくのかを考えないといけないと思います。アンケート結果で順調と回答した方も少数いると思うので、その企業の問題点を洗い出すのと同時に成功事例も集めていただけると良いと思います。

○石鍋産業経済部長

アンケートに回答した企業に対する追加の調査は、アンケート対象企業の抽出に国の統計データを利用しており、利用目的が限られることから難しいと考えています。

○木村委員

学ぶのに約10年かかる業界ですが、そのような部分の伴走について具体的な支援を考えていただけるかなと期待感を持って聞いておりました。まずは区民の仕事が続かない理由にハラスメントがありました。そもそもハラスメントという言葉の定義を企業も働く方も学ばないと誤解が生じてうまくいかないと思います。私の会社では区の支援を受けて出前講座

を受けたのですが、非常に効果がありました。ぜひ色々な企業が受けられるように知ってもらいたいと思いました。次に就業規則についてです。就業規則を毎年見直ししていますが、法律が変わった時に法律に沿った就業規則になるように支援いただけると採用などの際に間違ったことをしなくて済むと思っています。後継者についてですが、すごく繊細な話で、例えば製造業ですと加工を頼むような協力企業やお客様にも顔を知っているような関係の企業は多く、あそこは危ないという話が立ってしまうことは繊細ですので、区に気軽に相談ができるのかなと感じます。技術が失われていくことこそ非常に問題で、セーフティーネットのような仕組みの構築に目を向けていただけると良いと思います。企業がなくなるということは、その企業が持っている技術が無くなるということなので、そこにも目を向けてほしいです。足立ブランドについて、私の会社も認定していただいている企業で、先ほどデジタル化でBtoBかBtoCという話がありましたが、私たちBtoBの企業は足立区民の認知度を上げたとしてもそれが必ずしも直接売上に繋がるわけではないので、BtoBとBtoCの違いを考えることは大切だと感じています。また、ホームページを作っていない事業者が結構あることに驚きましたが、いくら小さい会社でも電話帳の代わりにホームページがあるので、常に更新しなくても良いので、互いを見つけられるように区が働きかけられると良いと思います。起業・創業についてですが、創業した企業が何年続くのかということもあ

りますので伴走をしていくことが大切ですし、先ほど申し上げた技術の話にも関連しますが、企業の数を増やせば良いという話ではないので両輪を支援していくことが大切だと思います。最後に、昨年個人事業も立ち上げたのですが、融資を受ける時に法人の代表ということで融資のあっせんを受けられませんでした。様々なケースがあるということも考えていただけるともっとありがたいと思いました。

○石鍋産業経済部長

事業承継について、周りの目を気にする方が多いのは事実だと思いますし、実際そのような話は聞いています。一方で、行政が事業承継を支援していくことで信頼度が上がると考えています。マッチングクリエイターなどが相談にのりますし、事業承継の助成金を今年度から創設しましたのでぜひ気軽にご相談をしてもらいたいというスタンスで周知をしています。足立ブランドについて、区内の認知度向上という話がありました。それがビジネスに繋がらないのは私も承知していて、足立ブランドの活動そのものが広がらないといけないと思っています。誇りに思って自分も足立ブランドに応募してみようと思う会社が増えれば、より多くの優れた企業の集合体になれると思いますので、区内周知はそのような効果を求めてやっていく必要があると思っています。区外に対する周知は今後もギフトショーや機械要素技術展等への出展を含めて進めていきたいと思っています。ホームページを作っていない事業者が多いことに

ついて、今わざわざホームページを作らなくても、LINE や Instagram で十分代わりになって発信力もありますので、そのような手段もあることも含めて伝えていきたいと思っています。

○小早川委員

人手不足は足立区や東京都のみならず日本全国の課題であり、背景には若手人材の離職率の高さがあります。現在は 65 歳、70 歳、さらには 80 歳の方までが働く時代です。私の会社でも若手の採用を続けていますが、離職はある程度避けられないものと割り切らざるを得ない面もあります。企業努力は当然必要ですが、社会の仕組み自体が変わらなければ解決しないのではないかという諦念に近い思いがあります。先日、退職代行サービスのニュースを見ました。ある経営者の分析によれば、退職理由の 2 割は社内ハラスメント、2 割は本人側の問題、残り 6 割は「十分な対話があれば防げたもの」だそうです。お金を払ってでも会社と接触したくない人が増えている現状は、企業のみならず社会全体の問題ではないでしょうか。ハラスメントに対する認識は昭和と令和で大きく異なります。企業・従業員双方が学びを深める必要があるという木村委員の意見に、私も強く同意します。区の中小企業人材確保支援事業に関連して、一点懸念があります。昨年 11 月にインタビューに協力し、採用にプラスになると期待していた WEB 記事が、年度更新の際に何のアナウンスもなく削除されてしまいました。理由の確認とともに、可能であれば復活を検討いただきました。

いです。また、人手を欲している企業に情報がピンポイントで届いていない現状も耳にします。足立ブランドの会合等で事業説明を行うなど、マッチングクリエイターによる現場への周知を徹底していただきたい。併せて、課や係の垣根を越えた横の連携や情報共有もさらに突き詰めていただきたいと思います。デジタルの推進については、ホームページを持たない企業がまだ多いことに驚きます。国や区が補助金を出しても着手しない層にこれ以上リソースを割く必要があるのか、疑問も感じます。例えば、FAX 取引で完結している 60～70 代の経営層については現状を維持し、その分のリソースを 30～40 代の若手経営者に集中させてはどうでしょうか。DX や AI 活用を強力に支援し、足立区からユニコーン企業が生まれるような流れを作る方が建設的ではないかとも感じております。事業承継については、私自身も 53 歳になり、同世代と議論を始めています。70 代で現役の方々は心強い存在ですが、適切なタイミングを逃せば廃業に追い込まれる企業も増えるでしょう。現在、民間 M&A 業者の営業は非常に活発で、手法自体は確立されています。しかし、身近で信頼できる地域の信用金庫や気軽に相談できるマッチングクリエイターを含む区の窓口の存在は、事業者にとって非常に重要です。ぜひ継続的な支援をお願いします。足立区の助成金・補助金制度は他区から羨ましがられるほど充実しています。まずはこれらを持続させ、さらにブラッシュアップしていただきたい。最後に足立ブランドについてですが、前会長として認知度の低

さには責任を感じております。現在は新会長のもと、動画制作などの新たな取り組みが始まっています。認定企業の中には自社へのメリットを重視する声もあり、公的な発展を目的とする事務局との認識ギャップもあります。この調整を図りながら、足立区のものづくり産業が区内外で高く評価されるよう、今後も尽力してまいります。

○小林委員

信用金庫でも独自にお客様の声を集計することがありまして、中小企業の課題として見ているのは、人手不足、価格転嫁、事業承継だと思っています。今回のアンケートも同じような結果になっていると感じました。持続的な成長について、先ほど中島委員からもありましたが、営業利益の視点が欲しいと思いました。日本国内の人口は減っていくので、シェアを上げるか単価を上げることが必要になると思います。飲食店のコスト構造がわかりやすいので例に出すと、人件費が 3 割、家賃が 3 割、材料費が 3 割で、1 割が利益と言われていましたが、最近は人件費が 4 割を占めています。今後日銀の政策で金利がもう一段階上がると言われ、この 30 年のなかで一番金利が高い状態です。なので、まだまだコストが増加して収益が圧迫されていくと思います。事業承継について私が感じますのは、後継者の候補になる方は、血縁がない限り番頭のような方だと思います。工場長や営業部長、企画職だと会社を回すことはできると思いますが、お金の部分、借入の責任を負ってまで後継者になる魅力のある企業か

ということが大きな問題で、そこまで魅力のある企業はあまりいないことから、血縁のない方の事業承継は難しいと思っています。デジタル化については、必要性に気付いて必要ないと言っているのか、気付いていなくて必要ないと言っているのかは大きな違いだと思いますので、そこはしっかり調べる必要があると思います。

○瀬田委員

アンケートの集計データを拝見しまして、やはり二極化していると思いました。私の業界でもそうですが、やる気のある会社とやる気のない会社が二極化していて、福祉については格差が少ない方が良く考えていますが、経済政策についてはやる気のある会社を支援しないといけないと思っています。そのような観点でお話ししますと、本編 P6 採用について、弊社はたまたま今全く困ってないのですが、遠藤委員から話があったように弊社も一番上は 72 歳から 30 歳まで幅広く従業員がいて、本当に長く働いてくださる方が多いのですが、離職していない会社をベンチマークする必要があると思います。アンケートからはわからないので、うまくいっている会社の何かうまくいっている要因なのかをベンチマークして、ベストプラクティスを集める必要があると思います。SDGs について、特に若い世代はお金だけではなく、会社に社会的に意義があるのか、自分の仕事にはやりがいがあるのかを見ているので、SDGs について何もしていないというアンケートは、事業者と求職者のギャップがあると感じま

した。ここを啓発しないと若い人も入らないと思います。デジタル化について、BtoB と BtoC で全くやり方が異なるので、分けて対策を考えるべきだと思います。デジタル化は合理化や効率化のもの、マーケティングなど技術開発に寄与するデジタル化もあり、アンケートを見るとペーパーレスがデジタル化となっていますが、これはデジタル化ではなくデジタライズしているだけで DX の本質はもっと違うところにあることを伝えないといけないと思います。特に AI を活用して、社内の暗黙知を AI に入れることで効率化して新しいサービスを作っていくことを考えないといけないです。区が先導して、国内事業者に必要な性と発信する必要あると思っています。ホームページについては全く必要ない業界もあるので無理に作成する必要はないと思いますが、会社によっては毎年更新しないといけない会社もあります。そこに対する補助はないので、ホームページを通して WEB マーケティングに力を入れる会社に対する支援が欠けている気がします。最後に事業承継について、太田委員から致命的という指摘があったように、アンケート結果から区内でも中堅から大手企業が、事業承継を考えていないという結果が出ているのは、大変な状態だと思っていますので対策が必要だと思います。小早川委員から話があったように、M&A の営業が毎日のように来ます。必ずしも社内や区内で承継しなくても良いかもしれないし、視野を広げてその会社で従業員を守って継続していける経営者と出会えるマッチングができる機会を増やしていただきたい。

もちろん若くして私は将来社長になりたいとか、今はまだキャリアはないけれど社長になりたい人も出会える場があると、経営者も安心して採用しようかな、任せようかなとなるかもしれませんので、そのような出会う機会を増やしていただきたいと思います。

○古川委員

何点か気が付いた点を申し上げます。まずは補足資料が非常に興味深く、アンケート概要の業種構成について、これは足立区の今の業種の割合とほぼ一緒だと考えてよろしいでしょうか。

○石鍋産業経済部長

小売業と卸売業が本来は建設業や運輸業の倍ぐらいありますが、今回のアンケートでは同じ割合となっています。小売業と卸売業を除けば、概ね実態どおりです。

○古川委員

製造業は一部でしかなく、実はほとんどがサービス業ということがわかりましたので、サービス業に対してクロス分析ができるのではないかと思います。例えば人手不足について、建設業でいま人手が必要だとなっていますが、他の業種はどうなのかも気になります。儲かっている・儲かっていない、伸びている・伸びてないという話もありましたが、業種によって変わる可能性もあると思いますし、サービス業に対しての支援もこの会議でもう少し話し合ったら良いと思います。足立ブランドもちろん大事ですが、大半を占めているサービス業では本当は何

に困っていて、何に必要性を感じているのかを分析できれば良いと思いました。足立区には様々な支援策がありますが、時代が変わってきた中で小規模事業者や製造業ではない事業者が支援を求めるときに、若干使いにくい点がいくつかあります。例えば、事業者の規模で融資に制限もありますし、助成金も 100 万円以上かかる事業ではないと申請できないものもあります。私が一緒に仕事をしている仲間の一部には、100 万円に届かなくて応募できなかったところもあったので、アンケートに基づいてこれから見直しても良いのかなと思いました。創業・起業について、アンケートの中でどうしてその場所で起業するのかという回答が、そこに住んでいるからとなっていて、そもそも自宅で起業している人が多いという現状です。住民が 70 万人もいることは非常に強みなので足立区に住んでいるから足立区で起業したい人たちをもっと応援できるようにしたら良いと思います。そのような自宅で起業した人は、交流が欲しいという回答でした。私は柏市の方々と仕事をする機会がありますが、柏市の交流のコミュニティは非常に活発で、シェアオフィスにも活気があります。一方、足立区にもインキュベーション施設がありますが、病院のような感じで活気があるとは思えません。おそらく定期的に定例会などを開催していると思いますが、他のうまくやっているところからすると形式的なものになっています。交流が欲しいっていう気持ちに対して、もう少し応えてあげても良いと感じました。起業する場所に関して、家賃助成として

実施している区は多いです。家で始めたけれども従業員が増えてくると事務所が必要になり、事務所の確保に苦勞をされています。特に北千住や綾瀬で事務所を構えようと思っても物件自体がない上に家賃が高いので、隣の荒川区や葛飾区に流れている可能性があると思います。アンケート結果ではあまり出てきていないのですが、若い人たちが何かやろうと思っても難しいということが色々あります。制度上、単発のイベントに対しての助成しかなくて、継続的に何かすることに対しての助成がない。イベントごととなると申請できるタイミングも年に何回かとなっていて、例えば店舗を直そうと思っても、制度上申請しにくいこともありました。若い人が何かやろうとした時に、先ほどの規模も含めて継続的に支援できる仕組みがあれば良いと思いました。

○吉岡委員

私からは労働行政の立場からの意見となります。まずは先ほど太田委員からご質問ありました求職者の推移ですが、ハローワーク足立は、足立区と荒川区を管轄していますので合わせた数値となり、ハローワークでは新規求職者という数値使っています。コロナ禍で非常に求職者が増えたこともあり比較しにくいと思いますが、令和5年の新規求職者数は2万6446人、令和6年は2万6477人、令和7年は数%伸びていると認識しているので、少しずつ新規求職者は増えています。ハローワークでもコロナ禍以降は人材不足分野に対する支援を重点項目として位置付けています。どの業界も人手不足と

お話は聞いていますが、産業別でかなり開きがあります。参考までに、新規求人を受けたものに対して採用が決まった数を充足数、割ったものを充足率と呼んでいて、ハローワーク足立全体で全産業の充足率が10.8%、建設業は6.4%、医療・福祉は6.9%と低く、人手不足分野と位置付けています。製造業は充足率が非常に高く21.5%という数字で、人手不足感の開きがあります。今回のアンケートの集計データも見ますと業界ごとに人手不足感に差異が見受けられますので、施策にも考慮された方が良いでしょうと思います。離職に伴うところですが、本編P8休みや勤務日数、時間の融通が効かないが2番目にあり、求職者の声を聞くと労働時間とか休日については年間休日120日以上が良いと言われる方が多い状況です。業種によって土曜日はどうしても出勤しなければいけないこともあります。求職者のそのような希望を反映させた場合の助成なども考えられると思いました。また、足立区、荒川区の求職者の方は非常に地元志向が強いです。令和6年度の統計を見てみましたが、求職登録している方の53%が足立区、荒川区で就職しています。墨田区は約45%、北区は約39%ですので地元志向が強いといえると思います。少子高齢化もあり高齢者の求職者も増えていて、ハローワークでも高齢者向けの面接会を開催して力を入れています。他区に比べて高齢者を受け入れてくれるところは若干少ないです。デジタル化についてですが、求職者は応募される前に企業のホームページは必ず見えています。求人票だけでは伝えにくいの

で画像や映像を交えることによって応募してもらいやすくなると思っています。

○齋藤委員

今後このアンケートの結果を基にアクションに移して計画の策定に移っていくと理解をしています。そのために追加で、どのような視点で見るとより良いインサイトが出てきて繋がりやすいかという視点でコメントします。資料でも非常に多角的な視点で見られていてアクションに繋がる部分もあると思いましたが、産業別で見ることでばらつきが見えてくると思います。例えば補足資料のハラスメント一つ取ってみても、運輸業や卸売業、医療、サービス業で高く出ている、他はそこまで高くありません。卸売業や運輸業は意外とベテランの人間関係で離職していて、サービス業はカスタマーハラスメントで 20 代、30 代が辞めているなど色が出ている。これによって取るべき施策も変わってくると思います。若者向けのカスタマーハラスメント対策をやっていく、運輸業に向けてはベテランを想定した施策を打っていくなど、もう一段階深い粒度で見ていくことが必要だと思いました。もう一つは既にやられているギャップを見ることで、非常に興味深いと思ったのはキャッシュレスについてです。事業者のアンケート結果を見てみるとキャッシュレス決済をやる意味が見えていなくて、クレジットカードはやっているがバーコード利用はまだやっていないというデータが出ています。一方で、区民を見ると、60 代、70 代でも 50%以上の方がキャッシュレスを使っているという

データがあり、あとは 20%がバーコード決済を使えるかを意思決定の一つにしていることが見えてくる。区民の方々はバーコード決済などのキャッシュレスに慣れてきているけれども、事業者側はまだ整備されていないところが見えて、そこを深掘りしていくと施策に繋がると思いました。今後より深く分析するためには追加でお金を払って分析を依頼する方法もあると思いますが、最近だとこのデータがあれば AI を使って、卸売業に特化した分析をしてくださいと指示を入れれば分析が出てくるので、ぜひ活用していただきながら計画に落とし込んでほしいと思いました。

○鈴木会長

続きまして、案件 3 部会の設置についてです。部会の設置、部会委員の選任について事務局からの説明をお願いします。

○石鍋産業経済部長

以前、計画策定の全体スケジュールでもご案内しておりましたが、計画の骨子策定に向けて部会を設けさせていただき、こちらで検討した上で次回の活性化会議で審議したいと考えております。つきましては、会長ともご相談しまして木村委員、小林委員、瀬田委員、古川委員、齋藤委員を部会委員に、部会長は副会長でもある古川委員にお願いしたいと思っております。部会の開催は 12 月 15 日を予定しております。

○鈴木会長

部会員の皆様には、本日の皆様の意見をも

とに、足立区地域経済活性化基本計画骨子（案）の検討をお願いいたします。次回第三回の活性化会議にて、その案を審議し年度内に骨子を固めていきたいと思っておりますので引き続きよろしくお願いいたします。では本日の審議事項は以上となります。最後に「足立区経済活性化基本計画活動指標」について、何かご意見やご質問がある方はいらっしゃいますか。

（意見・質問なし）

以上で審議を終了します。