



令和7年度 日本商工会議所青年部

政策提言書



YEG Common

～心通い合う繋がりを選び
新たな未来的経済価値を創出する～

令和8年2月

日本商工会議所

会頭 小林 健 殿

日本 YEG は、地域の未来を担う中小企業の集まりとして、常に「次の世代へ何を残すのか」という問いと向き合ってきました。人口減少が加速し、価値観が大きく揺らぐ現代において、地域が持続的に繁栄するためには、単なる経済指標の改善ではなく、地域社会そのものの“永続性”を見据えた取り組みが不可欠です。私たちは一年間の活動を通じて、この「永続」という視点こそが、地域の企業経営にも、まちづくりにも、そして日本全体の未来にも共通する最も重要な軸であると確信するに至りました。日本は 2600 年以上にわたり、価値を受け継ぎながら社会を紡いできた稀有な国です。企業もまた、地域の公共財としての役割を果たしながら、世代を超えて営みを続けてきました。しかし現実には、多くの地域でその循環が途切れつつあります。人口減少や産業構造の変化といった外的要因だけでなく、「永続を目的として掲げないまま、個別の課題解決に追われてしまう」という構造的な問題が横たわっています。地域の未来を本気で守ろうとするならば、まず“永続”を旗として掲げ、その旗のもとに必要な取り組みを統合していく視点が欠かせません。

この一年、日本 YEG は全国の仲間とともに、地域の現場で起きている変化や課題を丁寧に見つめ、未来に向けた道筋を探ってきました。都市空間の再生、人材の育成、企業の挑戦、生活環境の改善。どれか一つを取り出して解決できるほど、地域の課題は単純ではありません。むしろ、これらが相互に影響し合い、循環することで初めて、地域は自立的に価値を生み続ける力を取り戻します。こうした認識のもと、私たちは地域の永続的繁栄を実現するために必要な要素を体系的に整理し、八つの提言としてまとめました。本提言は、都市空間、人材、企業、生活環境といった地域を構成する多様な領域を横断しながら、地域が持続的に価値を生み続けるための“循環”をつくることを目的としています。個別の政策ではなく、地域の未来を支えるための総合的な戦略として位置づけています。

日本商工会議所におかれては、全国の地域経済を支える立場から、これらの提言とともに推進し、地域の未来を切り拓く力へと繋げていただきたいと願っております。地域の企業が公共財としての役割を果たし、子どもたちが「帰りたい」と思える地域を残すためには、地域の現場に寄り添いながら変革を進めていくことが不可欠です。そして私たち日本 YEG は、中期ビジョンに掲げた「変革の道導」としての使命を胸に、これからも地域の永続的繁栄に向けて歩み続ける所存です。危機の中で見えた光を見失うことなく、次の世代へ確かな未来を手渡すために、全国の仲間とともに挑戦を続けてまいります。

令和 8 年 2 月 27 日

日本商工会議所青年部

会長 小野 知一郎

目次

- 提言 1 『魅力的な都市づくりに向けた都市空間戦略の構築』
- 提言 2 『公民連携を担う人材の育成と配置による地域価値創造の実現』
- 提言 3 『ブルーカラー人材育成と現場力強化のための支援パッケージの構築』
- 提言 4 『人手不足対策としての健康 DX の推進』
- 提言 5 『人材循環と関係人口拡大による地域活性化の実現』
- 提言 6 『地域企業の存続と挑戦を支える承継型起業支援パッケージの実現』
- 提言 7 『中小企業のグローバル展開の加速と地域経済発展の創発』
- 提言 8 『働く親と地域をつなぐ「保育ボランティア休暇制度」の創設』

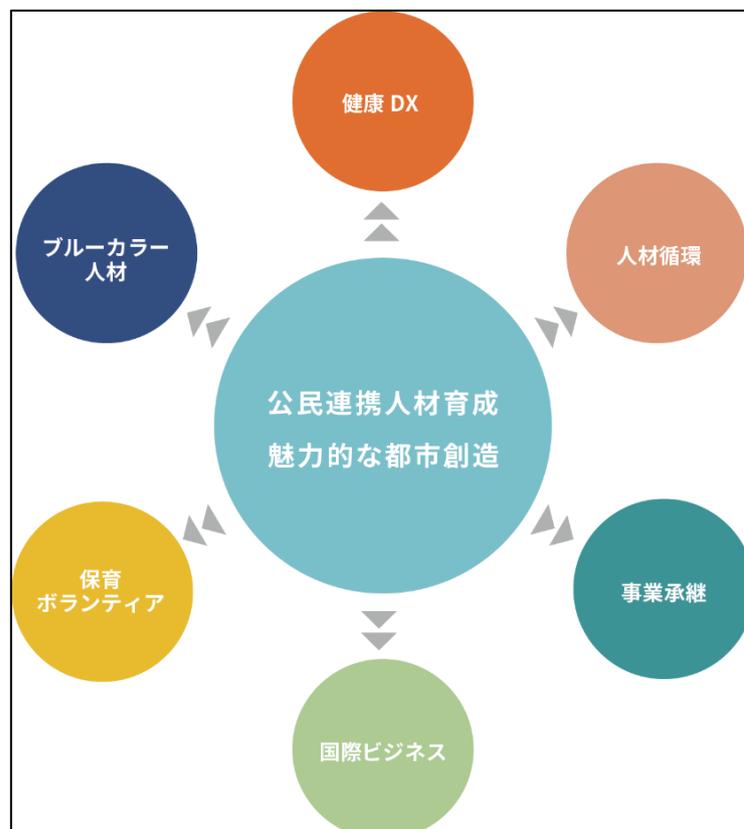
総論

人口減少が進む日本の地域社会において、未来にわたって「選ばれ続ける地域」を実現するためには、都市空間、産業、人材、生活環境といった多面的な要素が相互に補完し合う構造をつくることが不可欠である。本提言は、そのために必要な八つの領域を体系的に整理し、地域が自律的に価値を生み続けるための総合戦略として位置づけている。

まず、魅力的な都市空間の形成と、公民連携を担う人材の育成・配置は、地域の価値を継続的に高めるための“基盤”である。人々が集い、活動し、挑戦が生まれる場をつくり、それを運営する専門性を備えた人材が存在することで、地域は外部からの人材・企業・投資を受け止める力を持つ。

その上で、残る六つの提言は、地域経済の持続性を支える“機能”として作用する。ブルーカラー人材の育成や健康 DX は、地域の生産性と労働供給力を支える基盤を強化する。人材循環と関係人口の拡大は、都市と地方の間で知見とスキルを循環させ、新たな担い手を地域に呼び込む。承継型起業支援は、地域企業の存続と挑戦を両立させ、地域経済の新陳代謝を促す。国際ビジネス支援は、地域産品を海外市場につなげ、外貨獲得と市場拡大を実現する。子育て支援は、働く親の安心感と定住意欲を高め、地域の将来を支える人材基盤を形成する。

これら八つの領域が、都市空間と人材という基盤の上で連動することで、地域は内部と外部の双方に価値の循環を生み出し、人口減少下においても自律的に繁栄し続ける力を獲得する。本提言は、地域の永続的繁栄を実現するための総合的な道筋を示すものである。



提言1 『魅力的な都市づくりに向けた都市空間戦略の構築』

ビジョン

人口減少が進む地方で、地域の中心点となる中心市街地に魅力的な都市空間を再生する。小規模で質の高い店舗やサービスが集積し、人が自然に集い滞在できる核が生まれることで、若者や女性が地域に定着し、永続的な繁栄の基盤が築かれる。

背景・課題

人口減少と少子化が深刻化する地方では、地域の中心点となる中心市街地から魅力が失われたことが、若者や女性の流出を招く一因となっている。地域に暮らす人々にとって「帰る場所がある」「集まりたいと思える核がある」と感じられる都市空間が存在しなければ、生活圏全体の将来像を描くことができず、地域の永続的な繁栄は望めない。

これまで多くの地方都市が取り組んできた、駅前の大規模商業施設を核とした賑わい創出は、人口減少と消費行動の変化の中で持続性を失いつつある。一方で、中心市街地に小規模で質の高いサービスが集積することで、個性ある魅力的なエリアを生み出している例も各地で増えている。こうした事例を増やしていくことが必要であるが、中心市街地は周辺地域に比べて地価が高く、さらには建設費の高騰により、大規模開発はもちろん、小規模な新築でさえ採算が取りにくくなっている。その一方で、既存建物をリノベーションやDIYで活用する動きが全国で広がり、地域の個性を生かした小さな拠点が新たな魅力を生み出し始めている。

こうした状況を踏まえると、中心市街地に小規模で質の高いサービスが連鎖的に生まれ、人が自然に集い滞在できる“地域の中心点”を再生することこそが、若者や女性の定着を促し、地域の永続的な繁栄を支える鍵となる。

具体的取組

1. 小規模リノベーション・DIY型活用を既存制度の支援対象として明確化・拡充

中心市街地では、地価の高さや建設費の高騰により新築投資が困難となる一方、既存建物を小規模に改修し、質の高いサービスを生み出す動きが全国で広がっている。しかし現行の都市再生整備計画や中心市街地活性化計画では、大規模事業が中心となり、小規模リノベやDIY型の活用は支援対象として位置づけが弱い。これらの制度において、空き家活用・用途転換・小規模改修を明確に対象化し、事業化前の調査や権利調整も含めて支援を拡充することで、中心市街地に小さな投資が連鎖的に生まれる環境を整える。

2. 小規模リノベーション・DIY型活用への資金支援の拡充

中心市街地で小規模リノベーションやDIY型の活用を進めるには、建物所有者でない事業者や短期契約物件でも利用しやすい資金支援が不可欠である。しかし現行の融資制度

では、担保評価や契約期間の制約から小規模改修が資金調達の壁に直面しやすい。そこで、日本政策金融公庫や地域金融機関の既存融資制度において、事業性評価を重視した審査の拡充や、内装・改修費への融資枠の明確化を求める。これにより、小さな挑戦が中心市街地に連鎖的に生まれる環境を整える。

3. デジタル技術を活用した中心市街地の魅力度・投資効果の自動計測システムの導入

中心市街地における小規模リノベーションや新規出店の効果を的確に把握するため、歩行者通行量、滞在時間、回遊率、空き店舗率、SNS投稿量などをデジタル技術により自動計測する仕組みを整備する。これにより、民間活力の発揮や低未利用不動産の活用状況を客観的に把握し、エリアマネジメントの精度を高めることが可能となる。データに基づく即時的な戦略修正が可能となり、小規模投資の効果を最大化しながら、中心市街地の魅力向上と持続的な再生を実現する。

期待される効果

小規模リノベーションやDIY型の活用が既存制度の中で明確に支援対象となり、資金調達の壁が下がることで、中心市街地における民間の小さな挑戦が継続的に生まれる環境が整う。これは日商提言が掲げる「民間活力の発揮」を、実際の現場レベルで具体化するものであり、地域の創業者や若手事業者がまちなかで事業を始めやすくなる。結果として、空き店舗や低未利用不動産が段階的に活用され、日商が課題として指摘する「低未利用不動産の活用の遅れ」を解消する実効的な手段となる。

こうした小規模投資の連鎖は、中心市街地に個性ある店舗やサービスを増やし、歩行者量の増加や滞在時間の伸長につながる。大規模開発に依存しない“スモールエリア型の都市再生”が進むことで、飲食・物販・文化活動など多様な経済活動が活性化し、地域内の消費循環が強まる。また、既存建物の活用が進むことで、建設費高騰の影響を受けにくい持続可能な都市更新が可能となり、地域資産の価値が再生される。

さらに、中心市街地に魅力的な拠点が増えることで、若者や女性が「この地域で暮らしたい」と感じられる環境が整い、人口流出の抑制にも寄与する。小さな投資の積み重ねが、地域の中心点としての中心市街地の価値を高め、地域全体の将来像を描ける都市構造へと転換させる。これにより、人口減少下においても地域が自立的に繁栄し続けるための基盤が形成される。

提言2 『公民連携を担う人材の育成と配置による地域価値創造の実現』

ビジョン

都市空間の再生、文化・観光の魅力向上、公共空間の利活用など、地域の価値をハードとソフトの両面から創造できる体制を全国に整える。行政・民間・金融・大学が協働し、地域の魅力を継続的に高める「地域プロジェクトマネージャー」を育成・配置することで、人口減少下でも選ばれる地域を実現する。

背景・課題

日本では、都市空間の再生、観光振興、文化活用、公共空間の利活用など、多様な分野を横断して地域の魅力を高める取り組みが求められている。しかし、行政・民間・金融・大学などをつなぎ、プロジェクトを実行に移す専門人材が不足しており、地域の魅力創造が断続的になりがちである。

一方、諸外国では、アメリカの BID Director、イギリスの Regeneration Manager など公民連携で都市空間や地域価値を創造する専門職が制度として確立している。これらの存在が地域の魅力を支え、都市の競争力を高めている。

日本でもエリアマネジメント法人や DMO などが部分的に役割を担っているが、専門性の体系化や人材育成、継続的な配置の仕組みが整っていない。地域が自走的に価値を生み続けるためには、公民連携を担う専門人材の育成と配置を国家的に進める必要がある。

具体的取組

1. 公民連携を担う「地域プロジェクトマネージャー育成プログラム」の創設

都市空間デザイン、エリアマネジメント、観光戦略、文化政策、PPP・PFI、公共空間利活用などを横断的に学ぶ実践型研修を国主導で整備する。行政職員、民間企業、地域金融機関、大学生、副業人材を対象に、地域課題をテーマにした実務演習を必修化し、地域価値創造の専門人材を体系的に育成する。

2. 地域の中核組織への人材の配置と、経験豊富なプロ人材が参画できる仕組みの整備

エリアマネジメント法人、DMO、地域商社など、地域の魅力創造を担う中核組織に対し、地域プロジェクトマネージャーの採用・配置を支援する制度を創設する。あわせて、総合的な理解と高い実践力を持つプロ人材が、地域内外を問わず副業・兼業・短期参画など多様な形で地域プロジェクトに関わることができる「公民連携タレントバンク」を整備する。さらに、行政・民間・大学のクロスアサイン制度を導入し、実務経験を持つ人材を継続的に地域へ供給することで、公民連携による地域価値創造の実行力を高める。

3. KPI を活用した公民連携プロジェクトの評価制度の確立

公民連携による地域プロジェクトの質を継続的に高めるため、国が統一的な評価制度を整備し、地域プロジェクトマネージャーの活動成果を定期的に検証する仕組みを構築する。評価制度には、地域の実情に応じて設定できる KPI を組み込み、公共空間の利活用率、滞在時間の増加、民間投資の誘発、住民参加の拡大、観光消費額の増加など、地域価値創造に直結する指標を用いて成果を可視化する。これにより、プロジェクトの進捗や効果を客観的に把握し、改善サイクルを継続的に回すことで、活動の質を長期的に担保する体制を整える。

期待される効果

地域プロジェクトマネージャーの育成と配置により、行政・民間・金融・大学が連携して地域プロジェクトを推進できる体制が整い、都市空間の再生、観光振興、文化活用などの取り組みが継続的に実行されるようになる。地域の魅力がハードとソフトの両面から高まり、滞在価値が向上することで、観光客・企業・人材が地域に流入し、地域経済の循環が生まれる。

また、プロ人材が地域に関わることで、多様な知見が地域に蓄積され、地域の企画力・実行力が向上する。評価制度の確立により、活動の質が継続的に担保され、地域プロジェクトが短期で終わらず、長期的に価値を生み続ける仕組みが整う。

これらの取り組みが相互に作用することで、地域は“魅力的で選ばれる地域モデル”へと転換し、他の提言（起業、人材循環、インバウンド、健康 DX など）の効果を最大化する基盤が形成される。

提言3 『ブルーカラー人材育成と現場力強化のための支援パッケージの構築』

ビジョン

ブルーカラー職が「新 3K（給与・休暇・希望）」を備えた魅力あるキャリアとして再評価され、若者が安心して技能を磨き、誇りを持って働ける社会を実現する。その結果として、地域企業が持続的に成長し、地域インフラの長期的な維持・更新を可能とする。

背景・課題

日本では長期のデフレや緊縮財政により、ブルーカラー職の待遇改善や人材育成への投資が進まず、若者が技能職を魅力あるキャリアとして選びにくい状況が続いている。低賃金・休暇の少なさ・将来不安といった旧来のイメージが固定化し、技能を磨きながら安定した生活を築けるといふ本来の価値が十分に伝わっていない。その結果、地域の現場を支える人材の裾野が縮小し、技術継承が断絶の危機にある。

一方で、AI の進展によりホワイトカラー業務の一部は代替が進むが、ブルーカラー職は依然として人間の技能が不可欠であり、その重要性はむしろ高まっている。こうした状況を踏まえ、ブルーカラー人材の育成を国家的課題として位置づけ、待遇・教育・キャリア形成を抜本的に強化する必要がある。

具体的取組

1. ブルーカラー人材の先端技術習得を支える教育支援制度の拡充

現場分野では、ドローン測量、ICT 建機、ロボット点検、スマート保守など先端技術の導入が急速に進む一方、既存の補助制度は設備投資に偏り、人材育成を直接支援する仕組みが乏しい。ものづくり補助金や先進設備導入補助金は機器導入を対象とするが、技能者がそれらを扱うための教育費は対象外である。IT 導入補助金もデジタルツール導入に限定され、現場技能の高度化には対応していない。この制度的ギャップを解消するため、先端技術を扱うブルーカラー人材の育成を既存補助の対象として拡大する。

2. ホワイトカラーからブルーカラーへの人材移転を促す教育訓練支援

AI によるホワイトカラー業務の縮小が進む一方、ブルーカラー分野では高度技術を扱う新たな職域が拡大している。しかし現行制度では、これら先端技能の習得は一般教育訓練給付金の対象にとどまり、給付率が低く、転職希望者の負担が大きい。ブルーカラー分野の高度技能講座を専門実践教育訓練給付金の対象に追加し、受講費用の 50～70%を支援する仕組みに拡充することで、ホワイトカラー人材が先端技能を体系的に習得し、地域の現場へ円滑に移動できる環境を整える。

3. 高校生の地元定着を促すローカル有償インターンシップ制度の再提言

地方の将来を支える人材基盤を確保するため、令和6年度に提言した「高校生ローカル有償インターンシップ制度」の実現が必要である。高校生が地元企業と接点を持ち、働く経験を通じて地域の魅力や産業の価値を実感できる仕組みは、地元定着に最も効果的である。短期的な職場体験では得られない実践的な学びと収入を伴う有償インターンは、若者のキャリア選択に現実的な影響を与え、企業側にとっても採用力向上につながる。

期待される効果

三つの取組が連動することで、地域の現場力を短期・中期・長期の時間軸で強化できる。高度技術習得支援は既存のブルーカラー人材の技能をアップデートし、生産性と安全性を高める即効性のある施策となる。ホワイトカラーからの人材移転支援は、AI普及による職種構造の変化に対応し、新たな担い手を地域の現場に呼び込む中期的な供給力強化策として機能する。高校生の地元定着は、地域の未来を担う若者が早期に地元企業と接点を持ち、地域に根ざしたキャリアを選択しやすくすることで、長期的な人材基盤を形成する。これら三つの施策が連動することで、地域企業は高度化・多様化する現場ニーズに対応でき、若者から中堅層までが地域で働き続ける循環が生まれ、地域経済の持続的繁栄につながる。

提言4 『人手不足対策としての健康DXの推進』

ビジョン

DXを活用した健康管理により従業員の体調を可視化し、安全で無理のない働き方を実現する。健康で働く意欲のある人が能力を発揮できる環境を整え、離職防止と労働供給力の維持を図ることで、人手不足を克服しつつ企業の生産性と持続可能性を高め、誰もが安心して働き続けられる社会をつくる。

背景・課題

日本の労働市場では、建設・製造・物流・介護など多くの産業で深刻な人手不足が続いている。高齢化の進行により現場の健康リスクは多様化し、熱中症や過労、慢性的疲労などの問題が顕在化しているにもかかわらず、従来の健康管理は管理者の経験や口頭報告に依存し、体調変化や離職兆候を見逃すケースが少なくない。また、感染症リスクの常態化により、日々の体調変化を早期に把握できる仕組みが求められている。若手労働者の採用が難しく、離職率が高まりやすい現状では、従業員が安心して働ける環境を整えることが企業の競争力に直結する。

さらに、現行の労働時間管理は画一的で、従業員の健康状態を十分に反映できていないため、健康で働く意欲のある人が本来の能力を発揮しきれないケースも生じている。デジタルデータに基づく健康管理が実現すれば、個々の状態に応じた柔軟な働き方が可能となり、労働力不足の中で貴重な労働力を最大限に活かすことができる。こうした状況を踏まえ、健康DXを推進し、健康リスクの早期発見、離職防止、生産性向上、そして健康な人材の労働機会の拡大を実現する仕組みを整備することが急務である。

具体的取組

1. デジタル健康管理導入への支援強化

企業がウェアラブル端末やクラウド型健康管理システムを導入する際、補助金や税制優遇により初期費用・運用費用の負担を軽減する制度を創設することを提言する。併せて、現場管理職向けに「デジタル安全衛生」「データを活用した労務管理」などの教育プログラムを国主導で整備し、離職率の高い業種を対象に行政主導の実証実験を実施することで、導入効果の可視化と普及促進を図る。

2. 健康経営の評価制度におけるデジタル活用項目の新設

既存の「健康経営優良法人認定」に、デジタルデバイスによる健康データ活用を評価する新たな項目を追加することを提言する。これにより、企業が健康DXに取り組むインセンティブが高まり、健康管理の質が向上するとともに、企業価値の向上や採用力強化にもつながる。

3. 健康データ活用の標準化と柔軟な働き方の実現

企業が安心して健康 DX を導入できるよう、データ活用ルールの標準化、プライバシー保護の明確化、現場に即した安全基準のアップデートを国が主導して進めることを提言する。これにより、従業員の健康状態に応じた柔軟な労働時間設計が可能となり、健康で働く意欲のある人が無理なく働ける時間を拡大できる。結果として、労働供給量の底上げと人手不足の緩和につながる。

期待される効果

健康 DX の推進により、従業員の体調変化や作業負荷がデータで可視化され、熱中症や過労などの健康リスクを早期に発見し予防できるようになる。これにより労災事故や突発的な体調不良による業務停止が減少し、現場の安全性と安定稼働が向上する。働きやすい職場環境が整うことで離職率が低下し、人材の定着と確保が進む。

さらに、健康状態に応じた柔軟な働き方が可能となることで、健康で働く意欲のある人が無理なく働ける時間を増やすことができ、労働力不足の中でも労働供給量の底上げが期待できる。健康投資の効果が数値で示されることで、企業の経営判断が高度化し、生産性向上施策の実効性が高まる。データ活用ルールの整備により企業が安心して DX を導入でき、普及が加速することで関連産業の成長や新サービス創出も進む。

結果として、労働力不足の緩和、医療・社会保障費の抑制、健康で働き続けられる社会の実現に寄与し、国全体の持続可能性と競争力の向上につながる。

提言5 『人材循環と関係人口拡大による地域活性化の実現』

ビジョン

都市と地方の間で人材・知見・スキルが循環し、多様な人々が地域と関わり続けることで、人口減少下でも活力ある地域社会を維持する。関係人口の拡大とマルチローカルな働き方を通じて、地域に新たな担い手・消費・投資が流入し、持続可能な地域経済を創出する。

背景・課題

日本は長年、東京圏への過度な一極集中により、地方の人口流出、企業の人手不足、地域コミュニティの弱体化といった構造的課題を抱えている。特に中山間地域や離島では急速な過疎化が進み、行政サービスや産業基盤の維持が困難になっている。一方で、都市部では働き方の多様化が進み、テレワークや副業・兼業を通じて地域と関わる潜在的ニーズが高まっている。

しかし、現状の制度は都市と地方の人材循環を十分に促すものではなく、複数地域での生活・就労を支える仕組みも整っていない。また、移住・定住に至らなくとも地域と継続的に関わる「関係人口」を育てる施策は点在しており、全国的な戦略として体系化されていない。こうした状況を踏まえ、国全体で人材循環と関係人口拡大を推進する仕組みを整備することが急務である。

具体的取組

1. 都市と地方をつなぐ「逆参勤交代型人材循環プログラム」の創設

都市企業と地方企業の人材交換、行政×民間のクロスワーク、大学・専門学校の地方フィールドワーク必修化などを制度化し、都市と地方の間で人材・知見・技術が循環する仕組みを構築する。これにより、地方企業の人手不足を補い、若者の地域参画機会を拡大する。

2. マルチローカルライフを可能にする複数地域居住制度の整備

副拠点登録制度（デュアル住民票）、地域サテライトオフィス整備、空き家活用型セカンドハウス支援などを推進し、都市と地方を行き来しながら働く「マルチローカルワーカー」を増やす。これにより、関係人口の拡大と地域経済への継続的な関与を促進する。

3. 関係人口と人材循環を支える「地域参加インセンティブ制度」の創設

地域での活動日数・貢献度に応じてポイント付与、交通費補助、企業の副業人材への助成などを行う「地域参加インセンティブ制度」を創設する。企業人材・学生・専門家などが継続的に地域へ関わる動機づけを強化し、地域の担い手不足を補う。

期待される効果

本提言の実施により、都市と地方の間で人材・知見・スキルが循環し、地方企業の慢性的な人手不足が緩和されるとともに、地域に新たな価値創造の力が流入する。逆参勤交代型の人材循環は、地方企業の生産性向上や技術継承を促し、地域産業の競争力を底上げする。複数地域居住制度の整備により、都市部の人材が継続的に地域へ関わる「マルチローカル層」が増加し、滞在・購買・投資などの経済効果が地域に直接還元される。これは、人口減少が進む地域にとって新たな経済基盤となり、地域内に持続的な資金循環を生み出す。

さらに、地域参加インセンティブ制度により、企業人材・学生・専門家が継続的に地域へ参画する動機づけが強化され、地域コミュニティの再生や地域課題の解決が加速する。外部人材の関与が増えることで、地域には多様な視点やノウハウが蓄積され、イノベーションが生まれやすい環境が形成される。

これらの取り組みが相互に作用することで、地域は単なる「人口減少への対処」ではなく、外部との関わりを通じて新たな価値を生み続ける“永続的に繁栄する地域モデル”へと転換する。人材循環と関係人口拡大は、地域経済の自立性を高め、日本全体の持続的成長にも寄与する基盤となる。

提言6 『地域企業の存続と挑戦を支える承継型起業支援パッケージの実現』

ビジョン

地域の事業者が創業・承継・M&A のいずれの形でも挑戦し、事業を持続できる環境を整える。人口減少地域でも既存事業の価値が次世代へ確実に引き継がれ、新たな担い手が参入しやすい仕組みを構築することで、地域の雇用と経済基盤を守り、持続的な成長につなげる。

背景

人口減少と高齢化が進む地域では、後継者不在による廃業が増加し、地域の雇用や生活インフラが失われる深刻な構造問題が顕在化している。事業承継には、既存顧客の縮小、設備老朽化、属人化した経営体制の引継ぎなど創業以上のリスクが伴うにもかかわらず、従来の制度は創業支援に偏り、承継者が十分な支援を受けられない状況が続いてきた。また、人口減少地域では買い手不足や小規模案件の多さから地域内 M&A が成立しにくく、全国一律の補助制度では地域の実情に対応しきれていない。さらに、事業承継や地域 M&A は成立がゴールではなく、承継後の数年間に顧客離脱、財務管理の混乱、デジタル化の遅れなど課題が集中し、経営が最も不安定化しやすいことが中小企業白書等で指摘されている。しかし現行制度の多くは承継前や承継時点に限定され、承継後の経営基盤強化を支える仕組みが不足している。これらの制度的空白が、地域企業の存続と成長を阻む大きな要因となっている。

具体的取組

1. 事業承継を“創業と同等の挑戦”として支援対象に位置づける制度拡充

事業承継には、既存顧客の縮小や設備の老朽化、属人化した経営体制の引継ぎなど、創業とは異なる固有のリスクが伴う。一方で、既存の設備・人材・顧客基盤といった経営資源を活かしながら新たな分野で売上を生み出せる点で、事業承継は「創業と同等の挑戦」として大きな価値を持つ。しかし、従来の事業承継・引継ぎ補助金では新事業展開を支援できず、承継者が新たな事業に踏み出すための後押しが十分ではなかった。

そこで、新事業進出補助金を拡充し「事業承継枠」を設け、承継を機会とした新商品・新サービス開発に伴う設備導入や販路開拓、デジタル化などの挑戦的投資を重点的に支援する。これにより、事業承継と新事業展開を同時に促進し、地域企業の新陳代謝と持続的な成長を後押しする。

2. 地域経済を守るための人口減少地域における地域内 M&A 支援の重点化

人口減少地域における地域内 M&A の促進に向け、経営資源引継ぎ補助金（専門家活用型）について、人口減少地域に限り補助率を引き上げるとともに、小規模 M&A 案件には

定額補助を導入し、相談の入り口を拡大する。地域内 M&A は、既存事業を引き継ぎ地域に新たな担い手を生み出す点で、起業・創業と同等の効果を持つ重要な承継型起業である。しかし、人口減少地域では買い手不足や小規模案件の多さから、全国一律の制度では十分に機能していない。補助率の重点化と定額補助により、小規模事業者でも M&A に取り組みやすい環境を整備し、地域内承継の成立率を高める。

3. 事業承継・地域 M&A 後 3 年間の特別支援枠の創設による事業継続力の強化

事業承継や地域 M&A は成立がゴールではなく、承継後の数年間に経営が不安定化しやすいことが中小企業白書等で指摘されている。特に小規模事業者では、顧客離脱、財務管理の混乱、デジタル化の遅れなど、承継後に課題が集中し、事業継続の大きなリスクとなっている。しかし現行制度の多くは承継前や承継時点に限定され、承継後の経営基盤強化を十分に支えられていない。そこで、承継後 3 年間の特別枠として位置づけ、販路拡大、DX、財務管理など既存補助金・専門家派遣の活用期間を拡大し、承継後の経営改善を重点的に支援する。これにより、承継後の失敗リスクを低減し、地域企業の持続的な成長と地域経済の安定につなげる。

期待される効果

本提案により、創業・承継・地域内 M&A のいずれの形でも地域企業が挑戦しやすくなり、後継者不在による廃業の連鎖を防ぐ効果が期待される。まず、事業承継を創業と同等に支援対象とすることで、承継者が設備更新や販路開拓に踏み出しやすくなり、地域企業の成長余力が高まる。次に、人口減少地域における地域内 M&A 支援を重点化することで、小規模案件でも承継が成立しやすくなり、地域内で事業と雇用が維持される。さらに、承継後 3 年間の特別支援枠を設けることで、顧客離脱や財務管理の混乱、デジタル化の遅れといった承継後の典型的課題に対し、販路拡大や DX、専門家伴走支援を通じて早期に経営基盤を安定させることができる。これら三つの取組を組み合わせることで、地域企業の存続率が向上し、新たな担い手の参入が促され、地域経済の持続的な活力が確保される。

提言7 『中小企業のグローバル展開の加速と地域経済発展の創発』

ビジョン

人口減少と国内市場の縮小が進む中、日本経済が持続的に成長するためには、地域の中小企業が海外市場に挑戦できる環境を整えることが不可欠である。そのために海外展開を一部企業の特権ではなく、全国どの地域でも実現できる新たな成長モデルとして確立していく。地域から世界へ挑む企業が継続的に生まれる仕組みをつくり、日本全体の活力を底上げする。

背景・課題

日本の地方産業は、人口減少や国内市場の縮小により需要の落ち込みが予想され、海外市場への展開を模索している中小企業は増加傾向である。しかし、海外送金、法務・税務、輸出規制などの制度的障壁は依然として高く、特に新興国や中東・アフリカとの取引では複雑な手続きが進出の妨げとなっている。また、地域の食文化や観光資源が輸出産業と十分に結びついておらず、インバウンドを海外販路につなげる仕組みも未整備である。さらに、海外展開に挑戦する企業同士の横のつながりが弱く、実務知や失敗事例が共有されないことが挑戦の継続性を阻害している。こうした状況を踏まえると、制度の分散を解消し、地域資源を国際市場につなげ、企業が学び合いながら挑戦を継続できる環境を同時に整備することが不可欠である。

具体的取組

1. 制度の複雑性を解消する「AI デジタルポータル」の開発と実装

海外展開支援は省庁・機関ごとに制度が分散し、中小企業が必要な支援にたどり着くまでに大きな負担が生じている。こうした縦割り構造を解消するため、支援情報を一元的に検索・照会できる「AI デジタルポータル」を構築する。企業が自社の状況や課題を入力すると、AI が各機関の制度を横断的に分析し、最適な支援策や相談先を提示する仕組みとする。また、制度の更新情報や申請手続きの流れも自動で整理し、企業が迷わず活用できる環境を整える。これにより、支援制度の“入口”を一本化し、相談員の負担軽減と専門家による高度な実務支援への集中を可能にする。

2. インバウンドを輸出の入口とするための「JAPAN MALL 連動モデル」の構築

地域の食文化や工芸品など、訪日客が現地で体験した価値をそのまま海外販路につなげるため、JAPAN MALL と観光現場を連動させる仕組みを整備する。具体的には、飲食店や体験施設で使用された食器・調理道具・食品などを EC 上に集約し、店舗や観光施設で QR コードを提示することで、訪日客が帰国後すぐに購入できる導線をつくる。また、体験内容に応じたレコメンド機能や多言語対応を強化し、地域の魅力を継続的な購買につな

げる。これにより、インバウンドを単なる観光消費にとどめず、地域産品の越境 EC と結びつける新たな輸出モデルを構築する。

3. 地域・分野別コミュニティ登録制度の創設と補助金連動による挑戦継続支援

多くの企業が海外展開の準備段階で停滞している現状を踏まえ、地域・分野ごとに「グローバルチャレンジ・コミュニティ」を登録制度として整備する。コミュニティでは、輸出経験者や支援機関と連携し、実務知の共有、共同研修、商談会・展示会への共同参加など、企業が次のステップに進むための実践的な取り組みを行う。また、登録コミュニティを小規模事業者持続化補助金（共同・協業型）等の対象とし、活動経費や共同出展費用を支援することで、挑戦を継続できる地域基盤を形成する。これにより、企業同士が学び合いながら成長し、地域全体で輸出挑戦を支える仕組みをつくる。

期待される効果

これら3つの取組は、海外展開を目指す中小企業が直面する「制度の複雑性」「挑戦の長期化」「実務知の不足」「孤立による挫折」という構造的課題を同時に解消し、輸出挑戦の裾野拡大を強力に後押しする。まず、AI デジタルポータル の創設により、JETRO・中小機構・商工会議所・農水省・観光庁・金融庁・税関などに分散した支援制度を横断的に案内できるようになる。その結果、企業は自社の状況に応じた最適な支援策に迅速にアクセスできる。これにより、相談先の探索に費やしていた時間と負担が大幅に削減され、人間の専門家は契約・物流・送金・現地法務など高度な実務支援に集中できる体制が整う。

次に、JAPAN MALL 連動モデルにより、インバウンド観光と越境 EC が直接結びつき、地域の食文化・工芸・体験型観光がそのまま海外販路の入口となる。訪日客の体験を起点に継続的な購買につながる仕組みが整うことで、地域産品の海外展開が加速する。

さらに、地域・分野別コミュニティ登録制度の創設により、準備段階で停滞していた企業が学び合いながら挑戦を継続できる環境が整備され、共同・協業型補助金の活用によって活動の持続性も確保される。これらが連動することで、新規輸出1万者支援プログラムがさらに効果的なものとなり、輸出実現率の向上、地域内での実務知の蓄積、挑戦文化の醸成が進み、日本全体の輸出力強化につながる。

提言8 『働く親と地域をつなぐ「保育ボランティア休暇制度」の創設』

ビジョン

働く親が子どもの育ちに自然と関わり、企業・保育現場・地域が互いに支え合うことで、誰もが安心して子育てと仕事を両立できる社会を実現する。子どもの成長を社会全体で見守る新しい共育モデルを築く。

背景・課題

現代の日本社会では、共働き世帯の増加や長時間労働、予測しにくい勤務形態の広がりにより、親が子どもと過ごす時間を十分に確保しにくくなっている。こうした状況は、親子の関係性の希薄化や育児ストレスの増大を招き、家庭の育児力を弱める要因となっている。また、働く親が保育現場や地域の子育て活動に関わる余裕を持ってないため、保育者とのコミュニケーションが不足し、育児不安を抱える保護者が増えている。相談や助言を得られない状況は、虐待リスクの高まりにも直結する深刻な問題である。一方で、保育現場では人材不足が慢性化し、地域が子どもや家庭を支える基盤そのものが弱まりつつある。企業側も人材確保や離職防止が課題となる中、育児支援策は企業負担が増えるものが多く、導入が進みにくい現状がある。さらに、子育ての負担感が強い社会では出生意欲が低下し、少子化の加速にもつながる。こうした複合的な課題が重なる中で、企業・家庭・保育現場・地域が連携し、働く親が子どもの育ちに関わりやすい環境を整えることが急務となっている。

具体的取組

1. 働く親が保育ボランティアをするための有休制度の導入企業への助成金

企業が、働く親が保育施設等でボランティアに参加できる「保育ボランティア休暇」の特別有休制度を導入した場合に、国が助成金を交付する仕組みを創設することを提言する。これにより、企業は制度導入の負担を軽減しつつ、従業員が子育て支援に参加しやすい環境を整えることが可能となる。働き方改革や人材確保の観点からも効果が期待され、中小企業においても導入が進む制度設計が求められる。

2. くるみん認定基準への「保育ボランティア有休休暇制度」の追加

次に、子育て支援に積極的に取り組む企業を評価する「くるみん認定」の基準に、保育ボランティア有休休暇制度の導入を新たな評価項目として追加することを提言する。これにより、企業が子育て支援策を積極的に整備するインセンティブが高まり、企業文化としての子育て支援の推進が期待される。認定取得は企業価値の向上にも寄与し、採用力強化にもつながる。

3. 保育ボランティア参加者は子育て支援員研修の一部免除

さらに、保育園で2日以上ボランティア活動を行った者については、その経験を子育て支援員研修における実習と同等とみなし、必要な2日間の実習を免除する制度を整備することを提言する。これにより、資格取得のハードルが下がり、新たな子育て支援人材の確保が進む。保育現場の人材不足の緩和にも寄与し、地域の子育て支援体制の強化につながる。

期待される効果

保育ボランティア有休制度の導入や、くるみん認定基準への追加、ボランティア経験の子育て支援員研修への振替といった仕組みが整備されれば、企業・家庭・保育現場・地域のすべてに好循環が生まれる。企業にとっては、従業員が家庭を大切にしながら働ける環境を整えることで満足度が向上し、離職防止や採用力の強化につながる。助成金制度があれば中小企業でも導入しやすく、くるみん認定の取得による企業価値向上も期待できる。保育現場では、ボランティア参加が人材不足の緩和に寄与し、保育士の負担軽減につながる。保護者が現場に関わることで保育者との信頼関係が深まり、育児不安の軽減や虐待予防にも効果がある。また、ボランティア経験を実習として認めることで子育て支援員の資格取得が容易になり、新たな支援人材の確保が進む。子どもにとっても、親と触れ合う時間が増えることで情緒が安定し、将来の家族形成への肯定的な意識が育まれる。これらの連鎖により、少子化対策、人材不足の緩和、地域共生社会の実現へとつながり、「社会全体で子どもを育てる仕組み」の構築が大きく前進する。

令和7年度 提言委員会メンバー

委員長

高橋 正浩(七尾YEG)

筆頭副委員長

水取 博隆(泉佐野YEG)

副委員長

星野 裕太(上尾YEG) 猪塚 健人(豊田YEG) 香月 太郎(田川YEG)

運営幹事

中田 光(秋田YEG)

副運営幹事

西山 裕貴(松阪YEG) 板坂 祐也(福井YEG) 井ヶ田 健一(仙台YEG)

委員

高木 紀和(小樽YEG) 勝木 征史(札幌YEG) 石川 達也(太田YEG)

堤 浩恵(沼田YEG) 片野 豪(新発田YEG) 森下 誠(小松YEG)

菊池 光太郎(岡崎YEG) 森 通隆(一宮YEG) 伊藤 承章(蒲郡YEG)

横田 司(津YEG) 高橋 俊一(松阪YEG) 山本 裕之(吹田YEG)

小原 健太(玉島YEG) 瀧川 洋一(広島YEG) 吉本 卓生(廿日市YEG)

監事

近藤 匡則(大府YEG)

以上 25 名