

## 令和7年度 第3回 会津若松市中小企業・小規模企業 未来会議 要旨

日時：令和7年12月17日（水）9：30～11：30

場所：会津若松市役所本庁舎 4－1 会議室

### 1 開会

### 2 協議

会津大学短期大学部 木谷准教授を座長として進行する。

#### (1)情報共有

##### ○地域の人材活用とスタートアップ支援について

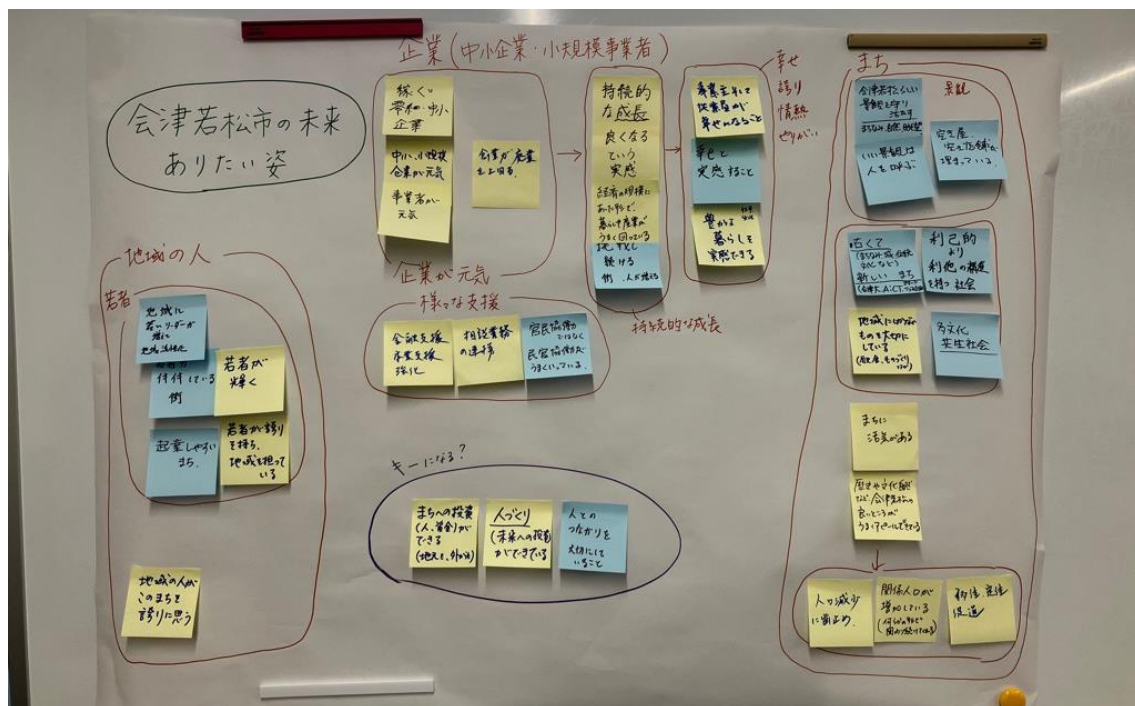
- ・卒業生データの活用とネットワーク化：会津大学卒業生の県内就職率は10%に満たない現状があり、県外・地域外への人材流出を食い止める手立てが急務である。卒業生をデータベース化するために、在学中から「あいづファンクラブ」等への入会を促すことで、卒業後もふるさと納税や観光、特産品の購入などを通じて地域と繋がり続ける仕組みづくりが必要ではないか。
- ・会津大学発ベンチャーの育成：現在、30社を超える会津大学発ベンチャーが存在するが、地元での起業や存続を支えるために、商工課を中心に地元の金融機関、AiCT、既に起業している卒業生らが連携し、起業の「土俵づくり」をすることが重要である。商工会議所の学術振興財団では、学生と地元企業や先輩起業家が交流し、意欲的な学生も多く、少しずつ前進している現状もある。
- ・他自治体の事例（三条市「三条みらい人材会議」）：組織からの推薦ではなく、主体的な意識を持つ市民が自由に参加できるプラットフォームの事例が紹介された。多様な業種・分野の人間が集まり、経済を基盤としながらも教育や福祉など市の未来を議論し、実現に繋げる手法は、課題の明確化や強みを伸ばすプラットフォームとして有効である。

#### (2)協議

前段、事務局より、前回会議の決定事項と「中小企業及び小規模企業振興条例」の基本理念について振り返りを行った。

##### ○「ありたい姿」について

各コアメンバーより、10年後、あるいは将来の会津若松市の未来のあるべき姿について付箋に書き出し、それぞれ補足説明を口頭で行った。意見を記載した付箋をまとめたものが以下写真。各メンバーの発言要旨を写真の後に記載する。



### ・事業主と従業員の幸福

既存の中小・小規模企業が経営的に良くなり、そこで働く人が「一生ここで勤めたい」「今の仕事が誇りだ」と思えるようになり、やりがいや企業の情熱につながれば、スキルアップにも繋がり、事業主をはじめ、従業員の明るい未来につながるのではないかな。

### ・古くて新しいまち

伝統工芸や城下町の景観を守りつつ、会津大学や AiCT などの先端技術を活かす、この両者が共存し発展する姿が理想。

### ・持続的な成長と「良くなる実感」

人口減少の中でも、経済的な成長や雇用の確保により、「良くなっている、良くなっていくだろう」と思えるまち。「ここにいると明るい未来にこんな風につながっている」と思えるまち。特に、地域外から外貨を稼ぐことができる零細・中小企業が育っていることが重要。

### ・人への投資と多文化共生

老若男女、あるいは外国人も含めて融和する「多文化共生社会」であること。また、お金が地域内で循環し、人（特に次世代）への投資が積極的に行われる地域。

### ・若きリーダーと利他の精神

若いリーダーが増えて、若者が生き生きと活動し、その意見を吸い上げられる環境があること。また、自分だけではなく相手を思いやる「利他の精神」や「お互い様」という会津の伝統的な精神が根底にあること。

### ・挑戦し続けるマインド

失敗を恐れず、常に新しいことに挑戦し続けるマインドが地域全体に醸成されているこ

・企業への目玉となる支援策

・小規模でも活力あるまち

## ○「現状」について

[illegible]

- ## ・事業承継と経営者の意識

社長の6割以上が60代以上であり、20%以上が自分の代での廃業を検討している現状がある。また、外部の専門家の助言を自主的な努力や行動に移せる経営者と、現状に留まり変わることには抵抗感を持つ経営者の差が激しい。中小企業は経営者次第とよく言われるが、経営者の意識改革が必要であり、AIをもっと活用すべき。従業員に給料を多く出せるような経営を進めていきたい。

- ・人材不足と教育の課題

有能な人材の確保が困難であり、会津で働くとなると公務員志向が強い。子供の頃（中学生まで）は地元志向があっても、成長過程で「地元には何もない」という認識に変わり、外に出てしまう。教育現場で地域企業の魅力発信を行う必要がある。

- ・様々な仕組みの不足

大手の下請け構造から脱却し、独立的になるとよい。

起業の相談先もワンストップサービスがない。民の発案に官がサポートするような支援するネットワークが構築されていない。

- ・地域気質

「お上（行政）頼み」の気質やヒエラルキーの強さ、女性活躍を推進する啓発不足、新しいことに挑戦する人、若い人を応援する空気感の乏しさがある。

固定観念が強すぎる、利己的な人が多い。地元への愛着はあるが無いものねだり。

- ・施策への評価、効果検証

政策評価について、成果が分からない、データが途中で変わるなどの問題がある。効果検証を行うために改善されなければならない。

- ・景観と資源の保護

高層マンション建設や再開発計画により、城下町特有の景観が損なわれることへの危機感や、温泉街の魅力不足に対する懸念がある。

- ・若者の変化と可能性

現在の若者は地域への愛着が強く、AIの普及により伝統工芸などの「手に職をつける」ブルーワーカーへの関心が高まる可能性もある。また、移住してきた若者のパワーも強く、期待感がある。

- ・人への投資ができていない

人づくりとまちづくりは表裏一体。人が変わるから地域が変わる。

- ・会津には魅力と可能性がある

食、ものづくり、工芸、文化など。

### 3 その他

今年度の未来会議の勉強会として、三条市の「三条みらい人材会議」を視察、参加したい。次回の日程が3月ということで、今後調整になるが、そのような方向性で検討していきたい。

### 4 閉会

次回の日程を令和8年3月17日(火)9:30~11:30とする。