

# 令和7年度 第4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8年3月17日（火）9：30～11：30

場所：会津若松市役所本庁舎 5-2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

#### ① 若年層（特に20代女性）の市外流出について

- ・ 市次期総合計画の策定に向けたタウンミーティング（令和8年2月15日開催）において、株式会社ニッセイ基礎研究所・天野馨南子氏の講演で、20代女性の市外流出率が男性の3倍に達しているという衝撃的なデータが提示された。分析など研究機関や行政も含めて何が原因なのか真剣に討議し、深掘りして対応していくべきと思う。
- ・ 大学の卒業生も女性の流出は多いと感じる。例えばデザインの仕事がしたいと思っても働く場がなく大都市圏へ行ってしまう。給与面も大きい。

#### ② 令和8年度 of 取組

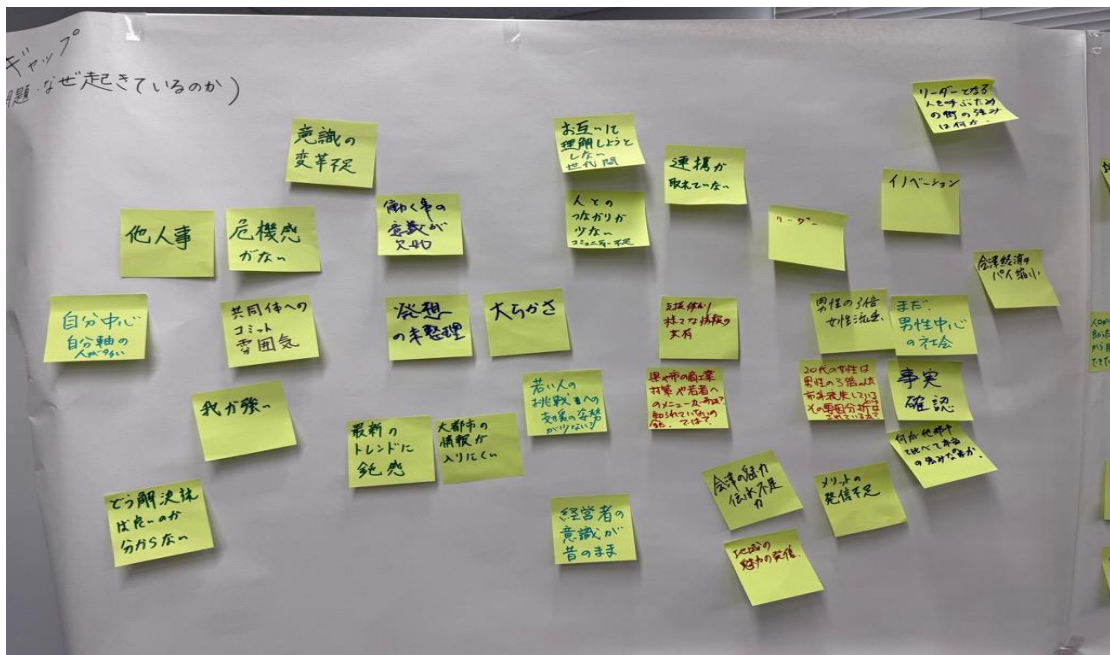
- ・ 会津信用金庫では、MINTO 機構と連携した「まちづくりファンド」による地域再投資の仕組み構築を令和8年度の重要計画としている。

### (2) 協議

初めに、事務局より前回会議の「ありがたい姿（理想の姿）」と「現状」について振り返りを行い、その後「ギャップ」、「要因・課題解決策」について協議を行った。

#### ① 「ギャップ（問題・なぜ起きているのか）」について

各コアメンバーより、理想と現状の「ギャップ」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。



## ア 「ひと」についてのギャップ

- ・ 若い人が挑戦しようとする事への支援体制が薄い。その結果外部への流出につながっているのではないか。
- ・ 課題について「他人事」で、誰かが解決することを待っている。また、危機感が薄い。数字上では分かっている生活にどう直結するのか判断ができない。どう解決すればよいか分からないから、ますます遅れていく。また、自己中心的な人が多い。
- ・ 年配者の我が強い。年配者を重んじる歴史があるからこそ意識変革不足。良いものは良いと変えていく必要がある。
- ・ 世代ごとの交流に留まり、世代間で互いを理解しようとしていない。また、人との繋がりや地域の繋がりが希薄になっていて、連携がとれていない。また、商店街や自治会など個々の活動はあるものの、地域間の連携が不十分で連帯感が薄い。
- ・ 仕事でも生活でも元気がない方が多いと感じる。市や会社、町内会等に対しての貢献・コミット（積極的に関わる事）がギャップになっているのではないか。共同体に対してイノベーション（革新）を期待しているのだけが出てこない。

## イ 「中小企業・小規模企業」についてのギャップ

- ・ 経営者も従業員も働く事への意義が欠如しているのではないか。意義がきちんとあれば、「ここでずっと仕事がしたい」「この会社をもっとよくしたい」と思える。経営者と従業員がもっとマッチングすれば、小さな企業でももっと大きくなるのではと思う。
- ・ 会津人の気質（おおらかさ）を出してほしい。危機的状況になると萎縮してしまい、どうしたらよいかわからなくなる。特にリーダー層はおおらかな気持ちで取り組んでほしい。
- ・ 都市部と比較すると、いまだに男性中心の社会だと思う。女性の社会進出の機会が少ないと感じる。例えば、都市部では建築現場の現場監督などは女性も多く進出しているが、地元で働く場がなく、他所へ流れて行ってしまっている。企業側にも原因があるのではないか。女性の職業を決めつけていないか。経営者の意識が昔のままで変わろうとしていないのではないか。
- ・ 情報や発想の未整理。情報や発想はあるが、整理が出来ておらず、現状維持の状況を作っており、脱却出来ずにいる。
- ・ 「給料を増やしたいなら仕事ではなく価値を増やしていかなければならない」という考え方が今後のヒントになるのではないか。
- ・ 支援体制や情報共有が重要。官民連携や各団体の連携と情報共有の仕組みが必要。

## ウ 「まち」についてのギャップ

- ・ 会津若松市が若いリーダーとなる人を呼び込む・選ばれる理由、強みがよく分かっていないのではないか。何となく分かっている強み、弱みが本当に他都市と比べてそうなのかが分からない。事実確認が必要だと思う。
- ・ 最新のトレンドに鈍感。大都市ではすでにメジャーなものが会津若松市ではまだやっていないケースが多い。大都市圏の情報が入りにくい。外の世界の情報を取り入れる機会が少ない。
- ・ 毎日相続相談があり、地元の高齢者が亡くなり、東京等の子世代が相続することにより会津で使われるべきお金が流出している。地域経済の市場が減少している。人に限らずお金も



つつ学べる環境を作る。(生涯学習総合センターのカリキュラムの充実等)

- ・ 教育するにしても、出来る人がいない。やりたいことをしっかり決めてから進めていく方が良いと思う。
- ・ まちづくりの観点から、親世代が知らないから子世代に繋がっていないと思う。子世代の教育も必要だが、親世代への対策も必要。意識を変えていかなければならないと思う。

#### イ 「中小企業・小規模企業」についての要因、課題・解決策

- ・ 人口が増えていた時代から脱却できていない。ビジョンや目的が示されていない企業がまだあると思う。目的を見失っているのではないか。バブル世代の人は意識の脱却が出来ていないと感じる。理念を持つことは重要だと思う。企業側だけではなく、個々人単位で理念を持つことは重要。働きがいにもつながる。
- ・ 男性中心の社会がまだある。育成の時点で男女間に差があると感じる(業務の仕分け等)。
- ・ I ターンの若者と市内後継者との交流機会を増やす(そば打ちなど)。
- ・ 若い女性が豊かに働き子育て出来る職場づくりが必要。
- ・ 生成AIの活用が必要。

#### ウ 「まち」についての要因、課題・解決策

- ・ 刺激が少ないと思う。世の中どうなっているのか視察してみないとわからないことがたくさんある。海外視察をしてみてもどうか。サンフランシスコでは無人タクシーが走り回っている。運転手不足対策が出来ている。
- ・ 小さな商店街でも人が集まれば賑わいが返ってくる。愛知県など若い夫婦が増えて活気がある地域がある。成功事例を学び参考にしてみてもどうか。
- ・ 課題分析をしているのか。流出分析ができていないのではないか。アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)は本当に困らないと変えられないが、オリンピック時に中国や韓国政府が大キャンペーンを張ることで、社会意識が変わったケースがある。
- ・ 思い込みがあるのでは。例えば観光地をもっとPRしようとしているが、産業は発展するが、人口増加にはつながらないのでは。女性の市外流出原因についてもしっかりと分析を行わないと対策を立てたとしても絵に描いたもちになってしまう。
- ・ 若い女性が豊かに働き子育て出来るまちづくりが必要。良いことのPR(発信)を継続していく。

### 3 その他

今年度から開始した「本会議の目的を実現するための協議」について、令和8年度も継続する。

令和8年度度の秋頃までに、「企業・関係機関・市民・行政のそれぞれが、今後どのようなことを進める必要があるのか」を導き出し、それぞれの立場で令和9年度の事業や予算に反映していきたい。令和8年度も年4回の開催を予定。

### 4 閉会