

第3編 資料編

第1章 札幌経済の実態把握に係る基礎調査結果

札幌市中小企業振興条例では、総合的な中小企業振興施策の策定にあたっては、中小企業者等の実態を的確に把握するとともに、中小企業者等の意見を適切に反映するよう努めなければならないと定めています。

第2次産業振興ビジョンでは、市内企業の現状や中長期的な経済活動を理解した上で、施策の方向性を検討するための基礎調査を行いました。

1. 市内企業1万社を対象としたアンケート調査

(1) 調査概要

ア 調査対象

市内に本社がある企業10,000社（無作為抽出）

イ 調査手法

調査票の郵送によるアンケート調査（回答手法は郵送又はWEB）

ウ 調査期間

令和3年（2021年）12月3日～12月17日

エ 回答状況

有効回答 3,143社

オ 回答企業の概要

1. 企業規模

	実数	構成比
大企業	32社	1.0%
中小企業	3,088社	98.3%
うち小規模事業者	2,090社	66.5%
不明（従業員数等未記入）	23社	0.7%
合計	3,143社	100.0%

2. 主たる業種

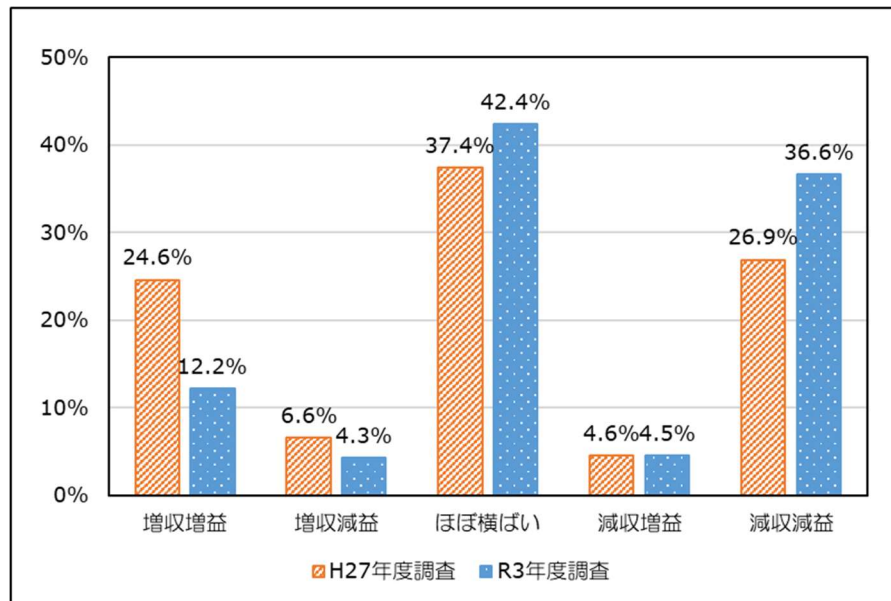
業種	実数	構成比
農林水産業	11社	0.3%
建設業	618社	19.7%
食料品製造業	35社	1.1%
製造業（食料品以外）	135社	4.3%
情報通信業	62社	2.0%
運輸業，郵便業	79社	2.5%
卸売業	219社	7.0%
小売業	347社	11.0%
金融業，保険業	42社	1.3%
不動産業，物品賃貸業	409社	13.0%
学術研究，専門・技術サービス業	164社	5.2%
宿泊業	16社	0.5%
飲食サービス業	143社	4.5%
生活関連サービス業，娯楽業	112社	3.6%
教育，学習支援業	92社	2.9%
医療・福祉	137社	4.4%
その他のサービス業	305社	9.7%
その他	161社	5.1%
不明	56社	1.8%
合計	3,143社	100.0%

(2) 調査結果

ア 経営状況・市場等

問1. 最近5年間の業績の推移についてご回答ください。

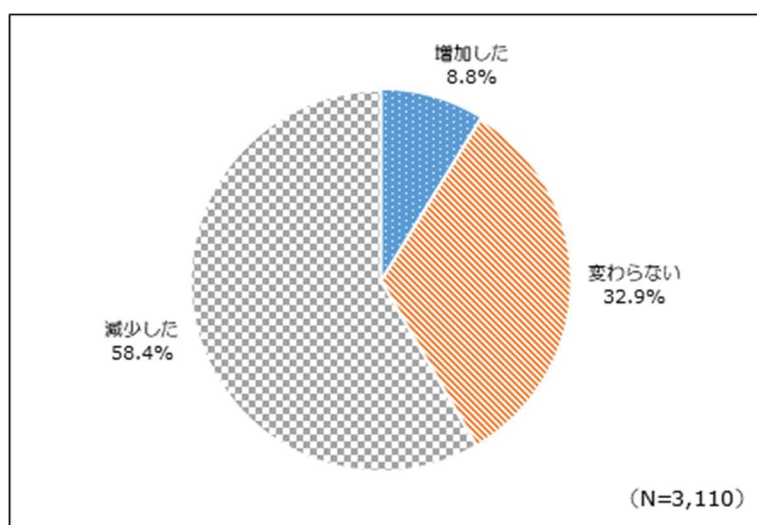
- ・「ほぼ横ばい」が42.4%と最も多く、これに「減収減益」が36.6%で続いており、これらの2項目が回答の中心となっています。
- ・そのほかの回答では「増収増益」を挙げる回答が1割程度（12.2%）みられます。
- ・なお、平成27年度（2015年度）に実施した調査結果と比較すると、「増収増益」が10ポイント以上減少している一方で、「減収減益」が約10ポイント増加しているほか、「ほぼ横ばい」が約5ポイント増加しています。



問2. 新型コロナウイルス感染拡大によって、令和元年（2019年末）以降の業績（売上及び利益）に変化はありましたか。

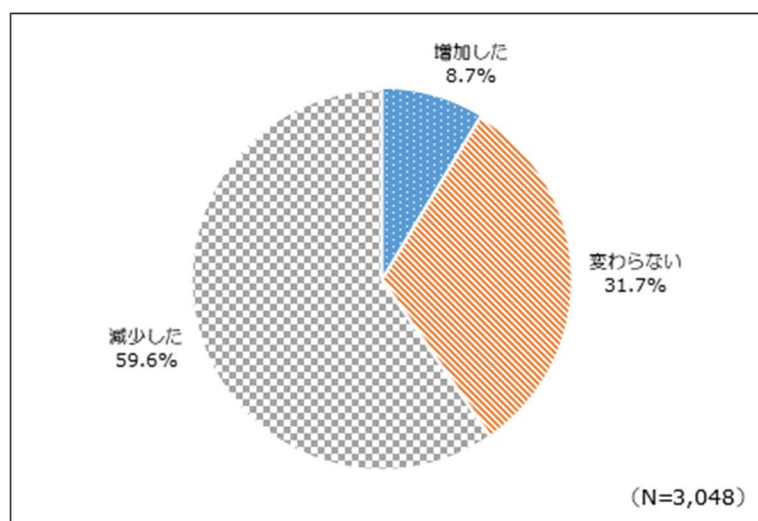
1) 売上

- ・売上が「減少した」が58.4%と最も多く、次いで「変わらない」が32.9%、「増加した」が8.8%となっています。
- ・業種別にみると、売上が「減少した」の回答割合の高い業種として「宿泊業」（100.0%）、「飲食サービス業」（88.0%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（77.5%）などが挙げられます。一方で、「増加した」の回答割合の高い業種として「情報通信業」（25.8%）、「食料品製造業」（17.1%）などが挙げられます。



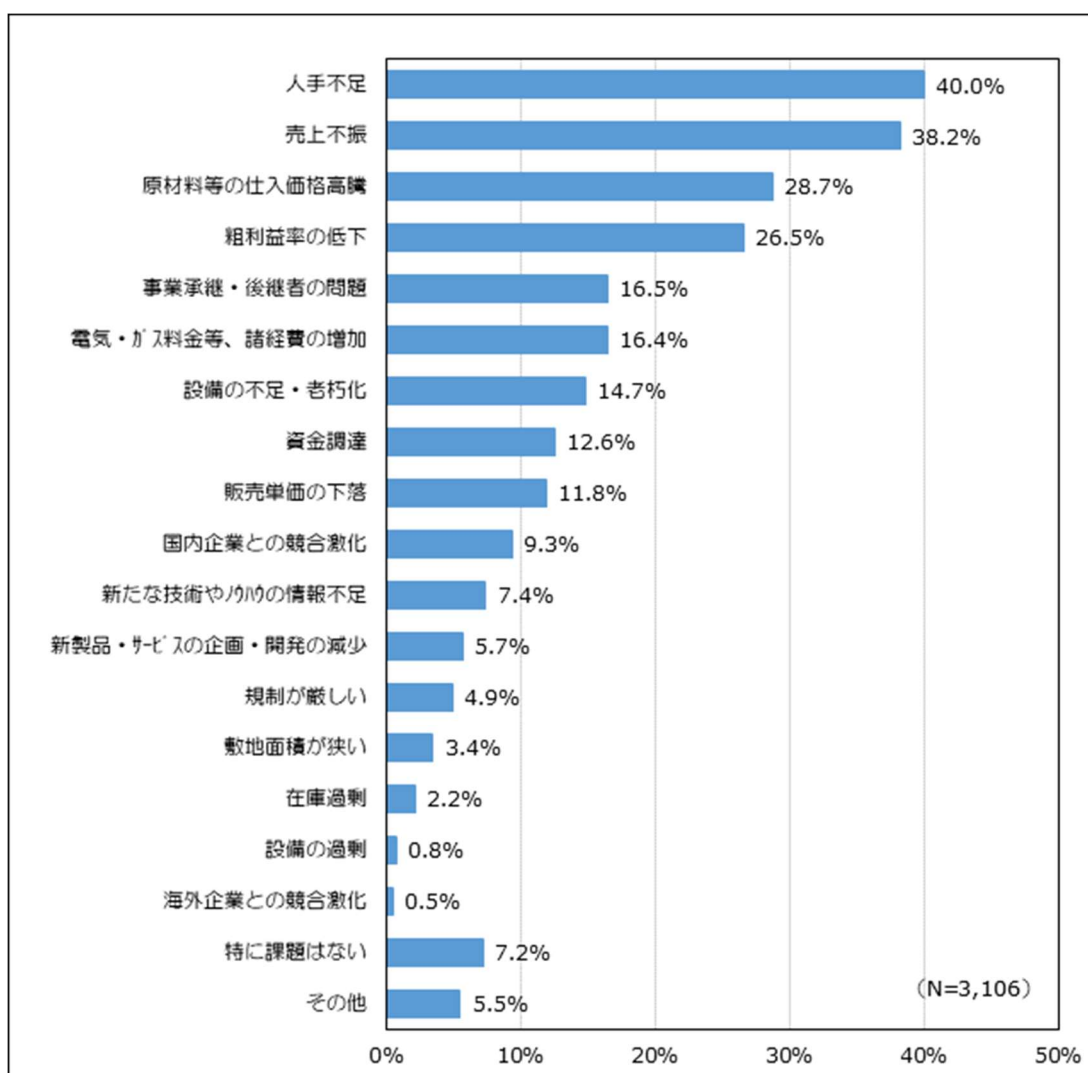
2) 利益

- ・利益についても、全体的な傾向は売上と同様であり、「減少した」が59.6%と最も多く、次いで「変わらない」が31.7%、「増加した」が8.7%となっています。

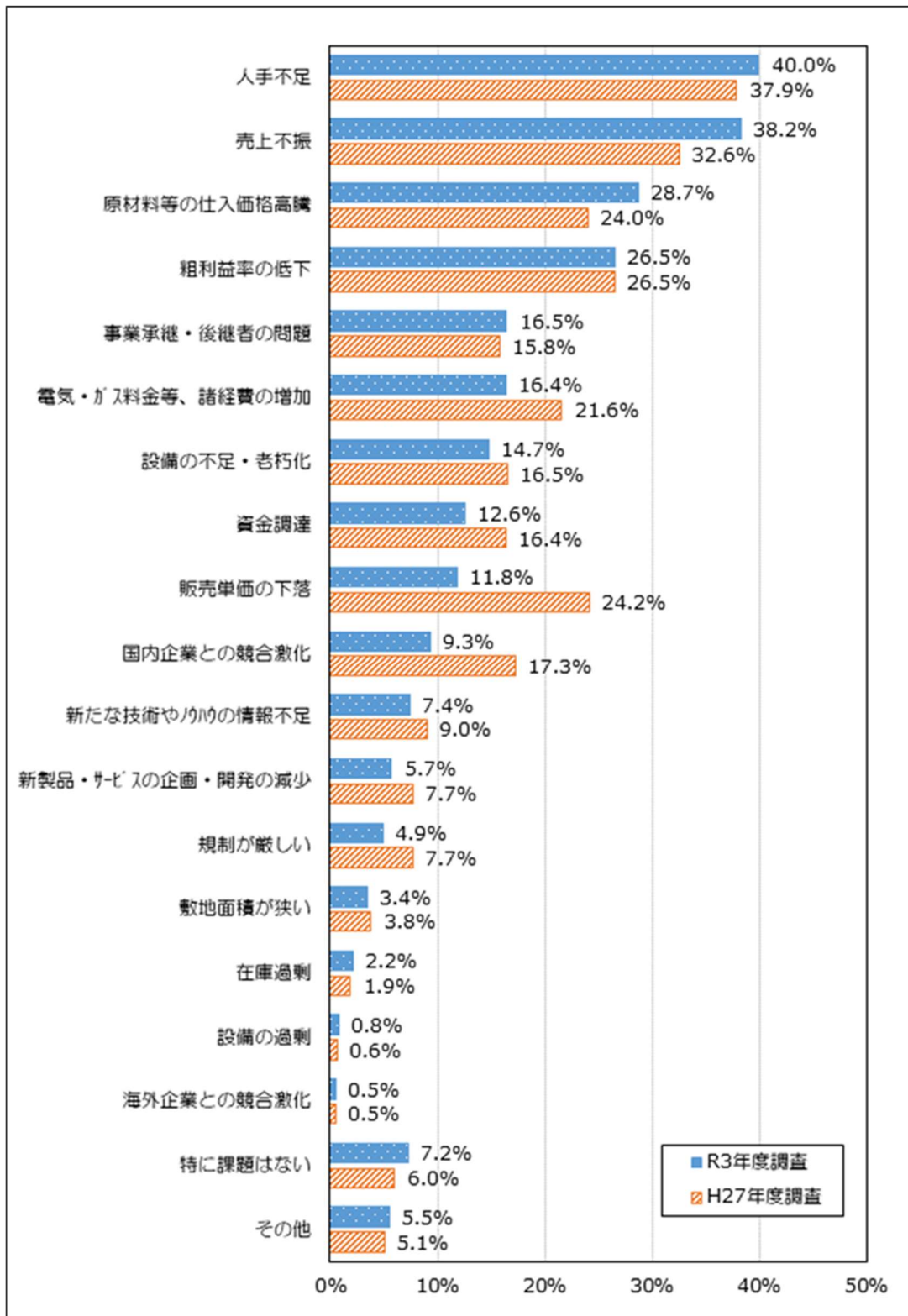


問3. 事業を行っていく上での課題は何ですか。(複数回答)

- ・事業を行っていく上での課題をみると、「人手不足」が40.0%と最も多く、次いで「売上不振」が38.2%、「原材料等の仕入価格高騰」が28.7%、「粗利益率の低下」が26.5%と続いており、これら4項目を挙げる回答が多くみられます。
- ・回答割合の高い「人手不足」及び「売上不振」について業種別にみると、「人手不足」では「医療・福祉」(67.6%)、「建設業」(65.4%)、「情報通信業」(62.3%)、「運輸業、郵便業」(61.0%)などの回答割合が高くなっています。また、「売上不振」では「宿泊業」(87.5%)、「飲食サービス業」(58.0%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(58.0%)などの回答割合が高くなっています。



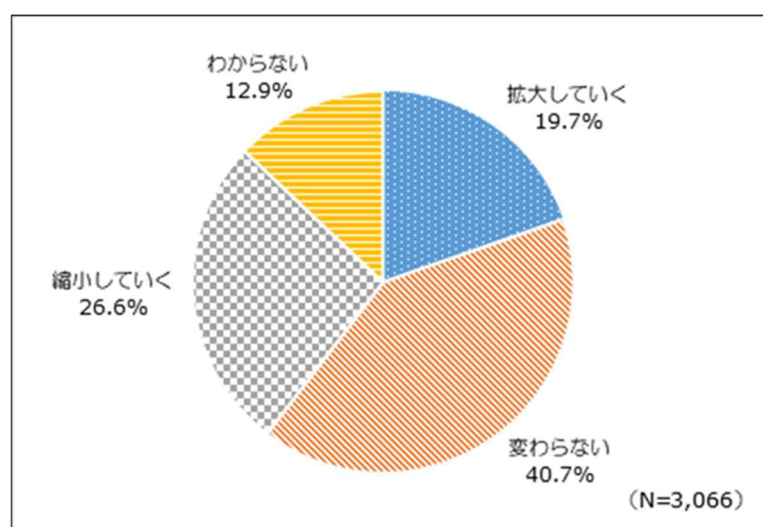
・なお、平成27年度（2015年度）に実施した調査結果と比較すると、「人手不足」「売上不振」「原材料等の仕入価格高騰」「粗利益率の低下」が回答の上位を占める傾向は同様です。



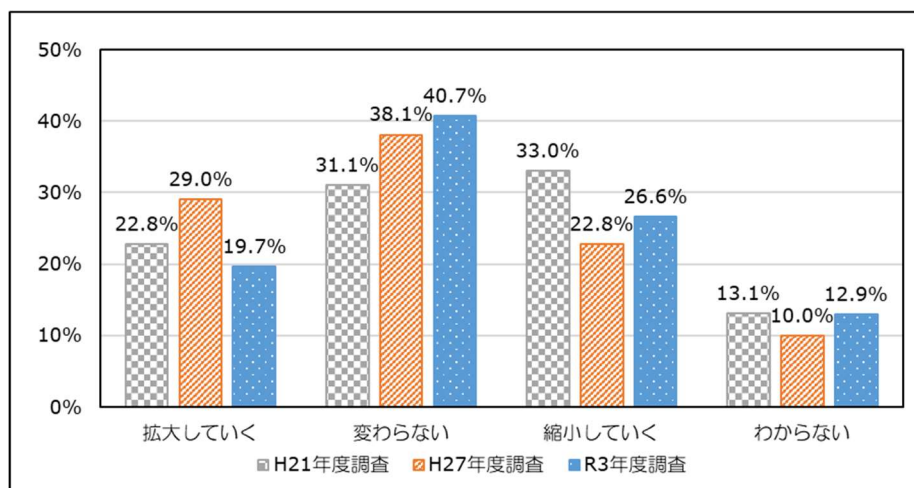
イ 事業展開に係る方向性

問4. 現在取り組んでいる事業分野の市場規模について、将来展望をどのように考えていますか。

- ・「変わらない」が40.7%と最も多く、次いで「縮小していく」が26.6%、「拡大していく」が19.7%、「わからない」が12.9%となっています。
- ・業種別にみると、「拡大していく」の回答割合が高い業種として「宿泊業」（43.8%）、「食料品製造業」（41.2%）、「情報通信業」（38.7%）、「医療・福祉」（36.8%）などが挙げられます。一方で、「縮小していく」の回答割合の高い業種として「小売業」（41.8%）、「教育、学習支援業」（35.2%）などが挙げられます。

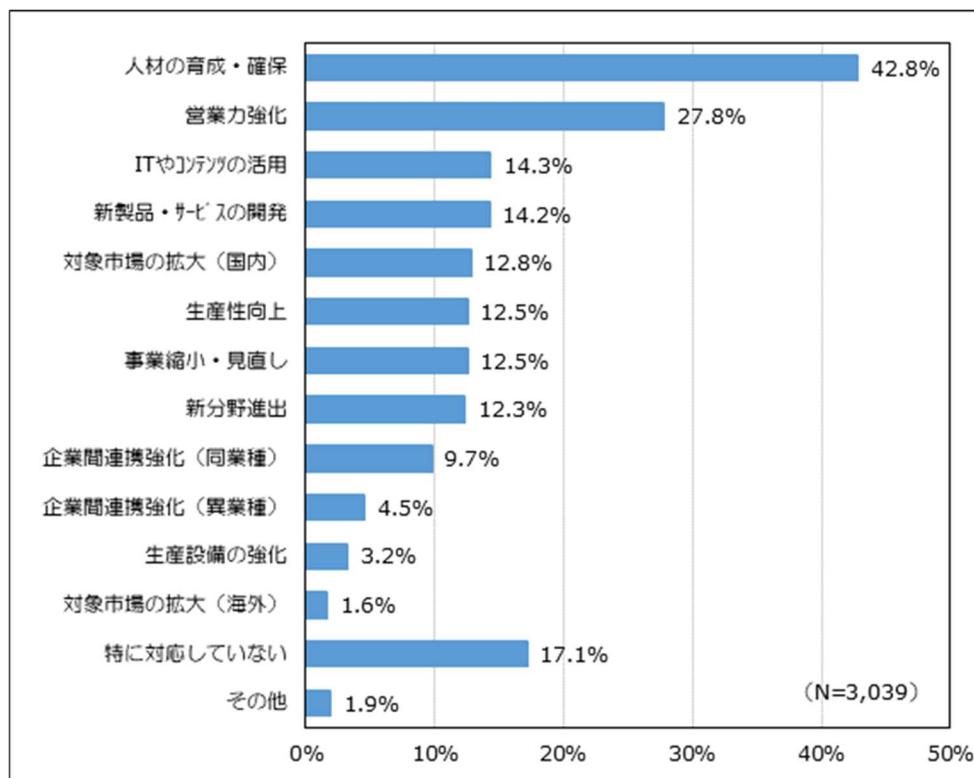


- ・なお、平成21年度（2009年度）及び平成27年度（2015年度）に実施した調査結果と比較すると、「変わらない」が増加傾向にある一方で、「拡大していく」は平成27年度調査にかけて増加していたものが、10ポイント程度減少し、これまでの調査で最も少ない回答割合となっています。また、「縮小していく」は平成27年度調査にかけて10ポイント程度減少していたものが、増加に転じています。



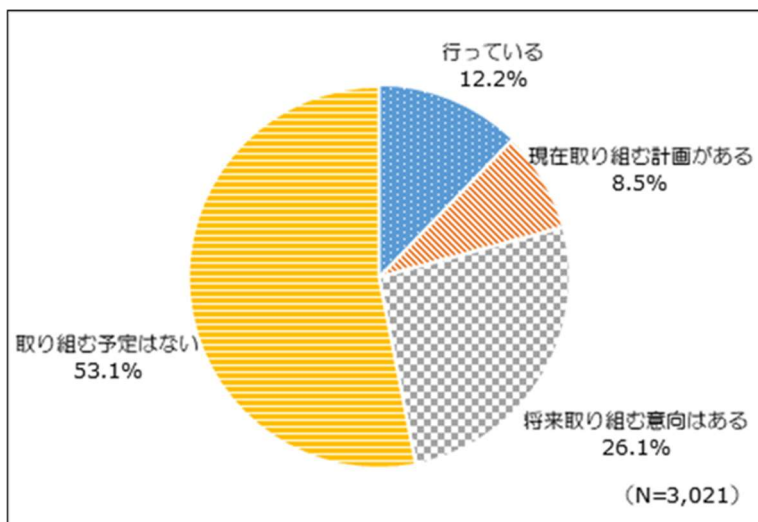
問5. 問4を踏まえて、どのような対応を検討していますか。(3つまで複数回答)

- ・「人材の育成・確保」が42.8%と最も多く、次いで「営業力強化」が27.8%と続いております、これら2項目が回答の中心となっています。
- ・一方で、「特に対応していない」(17.1%)が2割近くみられます。

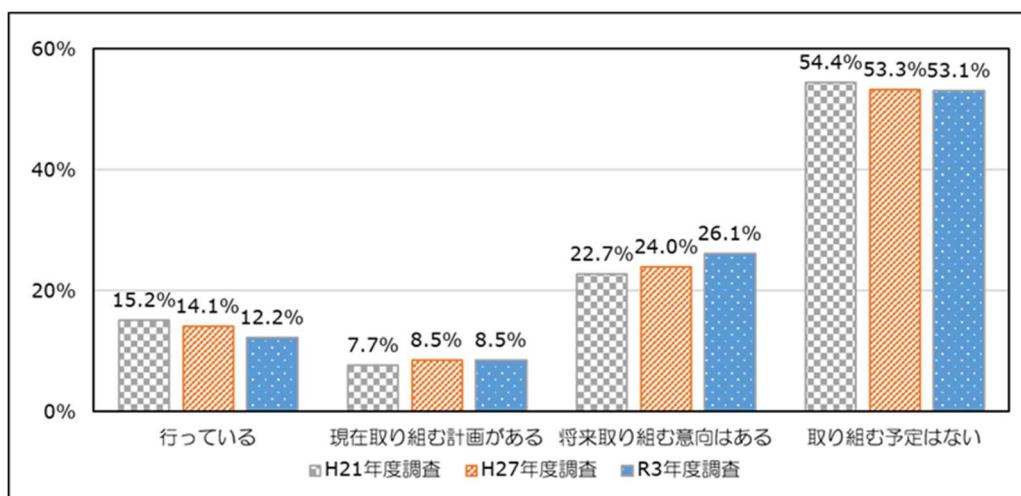


問6. 新分野・新業務への取組を行っていますか。

- ・「取り組む予定はない」が53.1%と半数以上を占めています。
- ・一方、取組に対して前向きな意向を示している回答をみると、「将来取り組む意向はある」が26.1%と最も多く、次いで「行っている」が12.2%、「現在取り組む計画がある」が8.5%の順となっています。
- ・業種別にみると、「行っている」や「現在取り組む計画がある」、「将来取り組む意向はある」といった前向きな回答の割合が高い業種として「情報通信業」（66.7%）、「飲食サービス業」（60.9%）などが挙げられます。



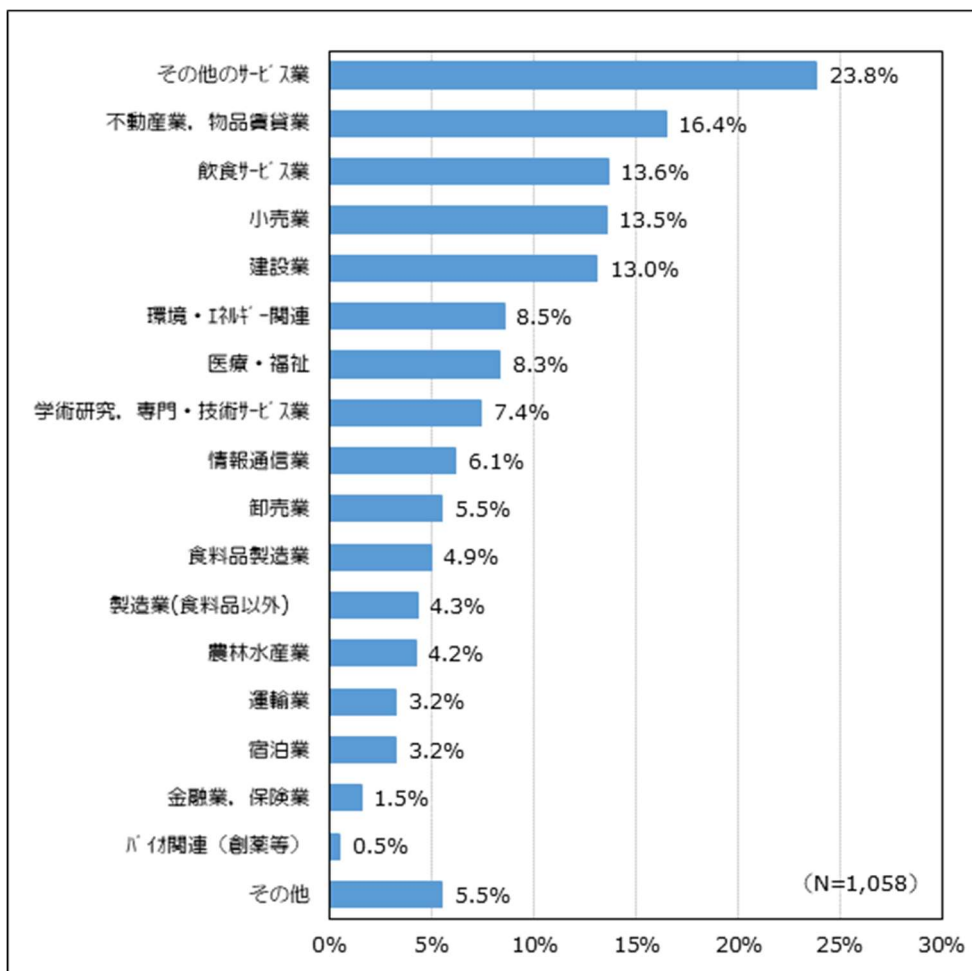
- ・なお、平成21年度（2009年度）及び27年度（2015年度）に実施した調査結果と比較すると、それほど大きな変動はみられるわけではありませんが、「行っている」が微減している一方で、「将来取り組む意向はある」が微増しています。



問7. 新分野・新業務はどの分野ですか。

(問6で「取り組む予定はない」と回答した以外の方対象、複数回答)

・「その他のサービス業」を挙げる回答が23.8%と最も多く、次いで「不動産業, 物品賃貸業」が16.4%、「飲食サービス業」が13.6%、「小売業」が13.5%、「建設業」が13.0%と続いています。

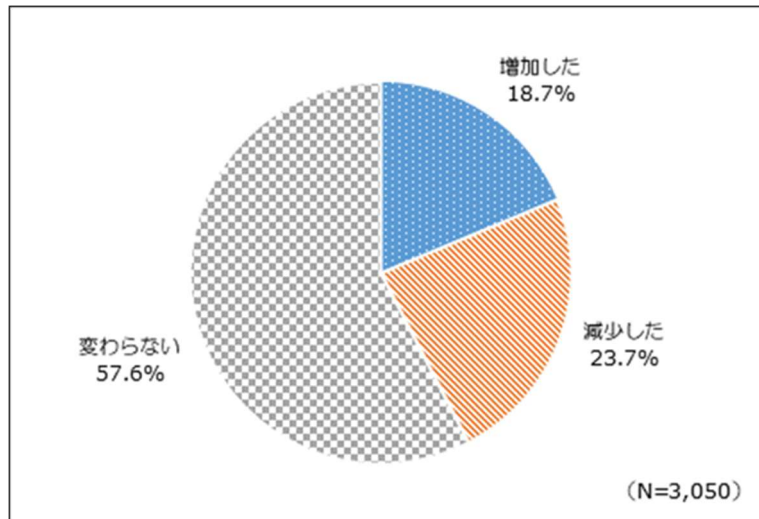


イ 人材確保等の状況

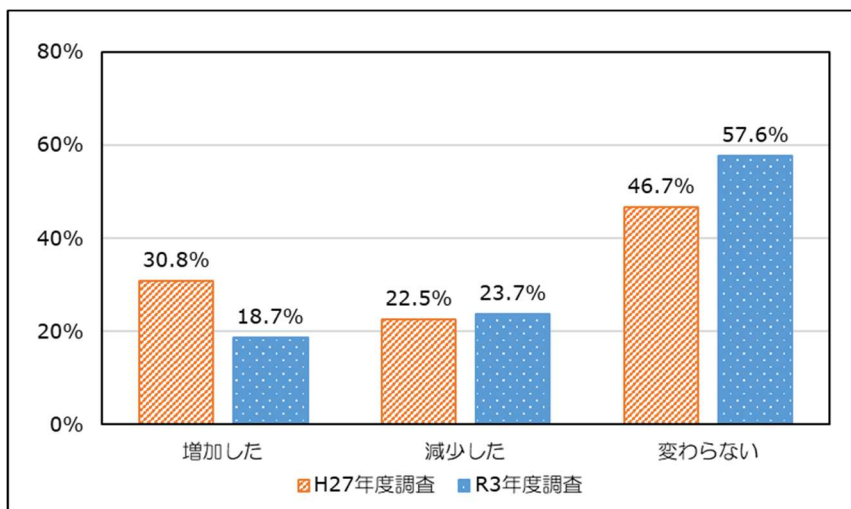
問 8. 最近5年間で従業員数に変化はありましたか。また、正社員と非正規社員の割合や男性と女性の割合に変化はありましたか。

1) 従業員数

- ・「変わらない」が57.6%と最も多く、次いで「減少した」が23.7%、「増加した」が18.7%となりました。
- ・業種別にみると、「減少した」の回答割合が高い業種として「宿泊業」（43.8%）、「飲食サービス業」（40.4%）、「運輸業、郵便業」（36.8%）などが挙げられます。一方、「増加した」の回答割合の高い業種として「教育、学習支援業」（37.4%）、「医療・福祉」（36.8%）、「食料品製造業」（34.3%）などが挙げられます。

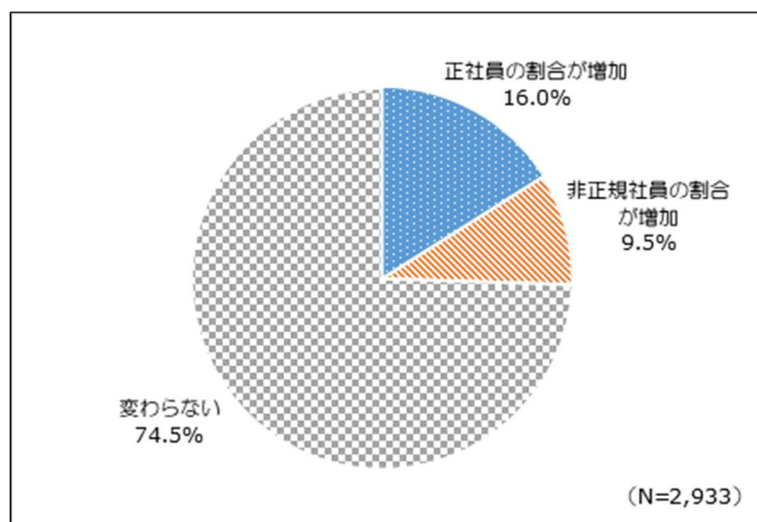


- ・なお、平成27年度（2015年度）に実施した調査結果と比較すると、「増加した」が10ポイント以上減少している一方で、「変わらない」が10ポイント以上増加しています。



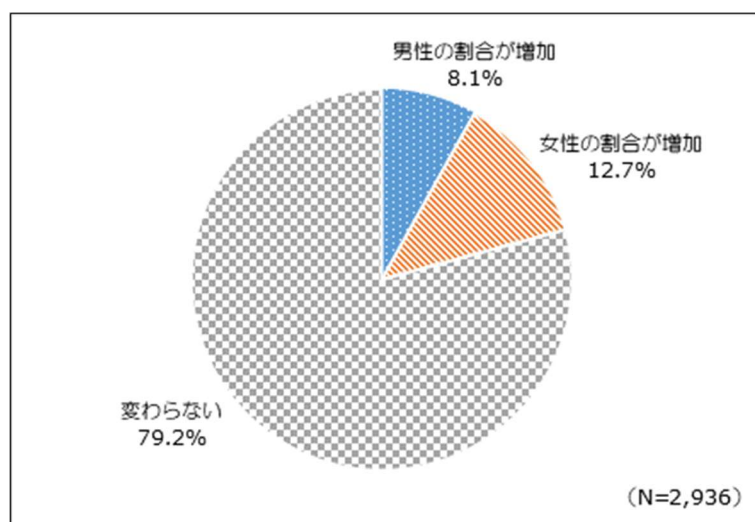
2) 正社員と非正規社員の割合

- ・「変わらない」が74.5%と最も多く、次いで「正社員の割合が増加」が16.0%、「非正規社員の割合が増加」が9.5%となっています。
- ・企業規模別にみると、「正社員の割合が増加」との回答は大企業で46.9%となっているのに対して、中小企業で15.6%、中小企業のうち小規模事業者で11.2%にとどまっており、大企業と中小企業で大きな差がみられます。



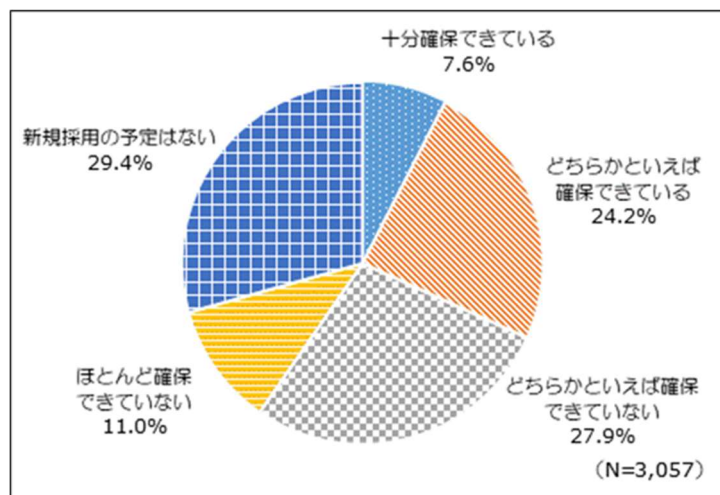
3) 男性と女性の割合

- ・「変わらない」が79.2%と最も多く、次いで「女性の割合が増加」が12.7%、「男性の割合が増加」が8.1%となっています。
- ・企業規模別にみると、「女性の割合が増加」との回答は大企業で37.5%となっているのに対して、中小企業で12.3%、中小企業のうち小規模事業者で7.4%にとどまっており、大企業と中小企業で大きな差がみられます。

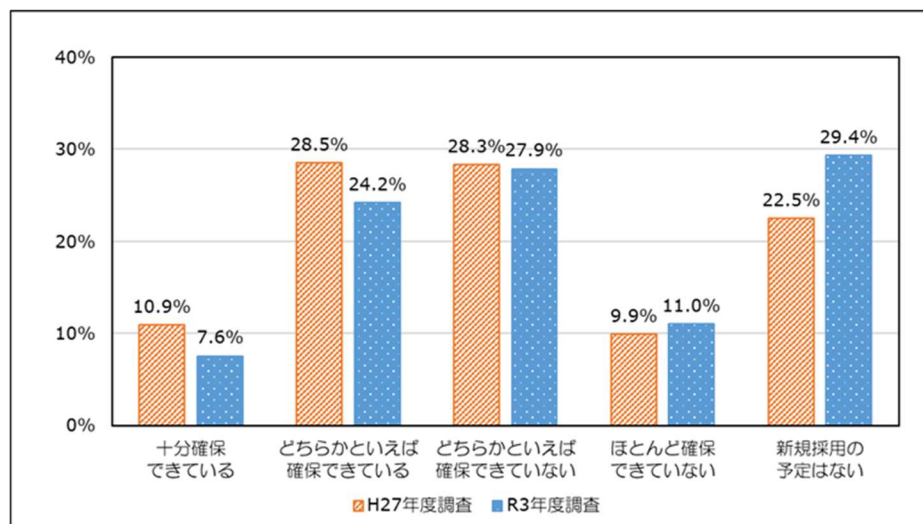


問9. 最近の人材確保（採用）の状況はいかがですか。

- ・「十分確保できている」（7.6%）「どちらかといえば確保できている」（24.2%）の合計が3割程度となっている一方で、「どちらかといえば確保できていない」（27.9%）や「ほとんど確保できていない」（11.0%）の回答が4割近くを占めています。
- ・また、「どちらかといえば確保できていない」や「ほとんど確保できていない」といった人材を十分に確保できていないとする回答について業種別にみると、「建設業」（60.3%）、「食料品製造業」（57.1%）、「運輸業，郵便業」（56.4%）、「飲食サービス業」（55.0%）などの回答割合が高くなっています。
- ・企業規模別にみると、「新規採用の予定はない」との回答は大企業で3.1%にとどまっているのに対して、中小企業で29.8%、中小企業のうち小規模事業者で40.5%となっており、特に小規模事業者での回答割合が高くなっています。

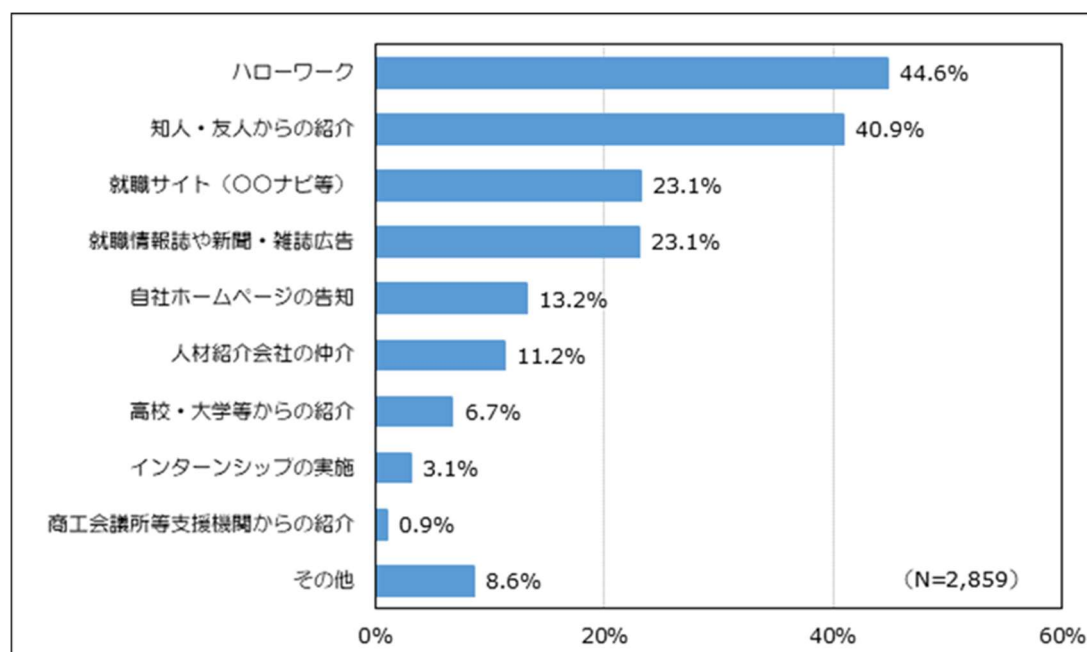


- ・なお、平成27年度に実施した調査結果と比較すると、「十分確保できている」や「どちらかといえば確保できている」といった回答が微減している一方で、「新規採用の予定はない」が増加傾向にあります。



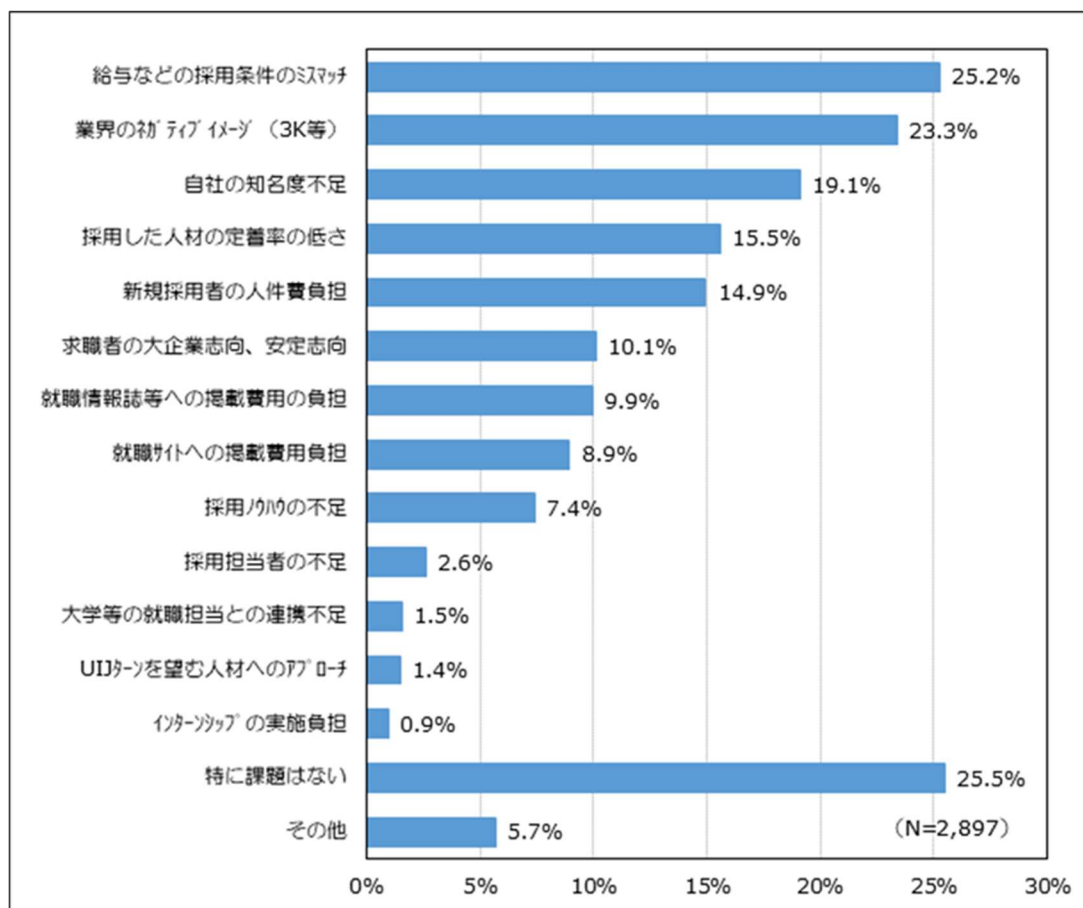
問10. 人材確保の手段として主要なものは何ですか。(3つまで複数回答)

- ・「ハローワーク」が44.6%と最も多く、次いで「知人・友人からの紹介」が40.9%、「就職サイト(〇〇ナビ等)」及び「就職情報誌や新聞・雑誌広告」が共に23.1%となっており、これら4項目を挙げる回答が多くみられます。
- ・回答割合の高い「ハローワーク」及び「知人・友人からの紹介」について企業規模別にみると、「ハローワーク」は企業規模が大きいほど回答割合が高く、「知人・友人からの紹介」は企業規模が小さいほど回答割合が高くなる傾向となっています。



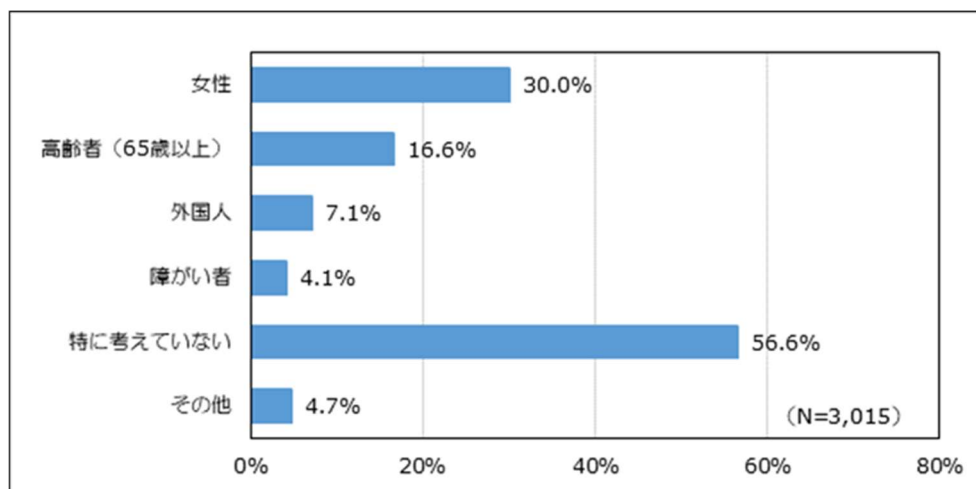
問 1 1. 人材確保を行う上での課題は何ですか。(3つまで複数回答)

- ・「給与などの採用条件のミスマッチ」(25.2%)、「業界のネガティブイメージ(3K等)」(23.3%)、「自社の知名度不足」(19.1%)となっており、これら3項目を挙げる回答が多くみられます。
- ・一方、「特に課題はない」とする回答も4分の1程度(25.5%)みられます。
- ・回答割合の多い「給与などの採用条件のミスマッチ」、「業界のネガティブイメージ(3K等)」、「自社の知名度不足」の3項目について業種別の回答割合をみると、「給与などの採用条件のミスマッチ」では「宿泊業」(53.3%)、「食品品製造業」(52.9%)、「農林水産業」(50.0%)の回答割合が高く、「業界のネガティブイメージ(3K等)」では「建設業」(42.9%)、「運輸業, 郵便業」(39.5%)、「医療・福祉」(35.4%)の回答割合が高く、「自社の知名度不足」では「食品品製造業」(41.2%)、「情報通信業」(37.7%)、「農林水産業」(30.0%)の回答割合が高くなっています。



問12. 多様な人材の活躍に向けて、どのような人材の活躍の場を広げたいと考えていますか。(複数回答)

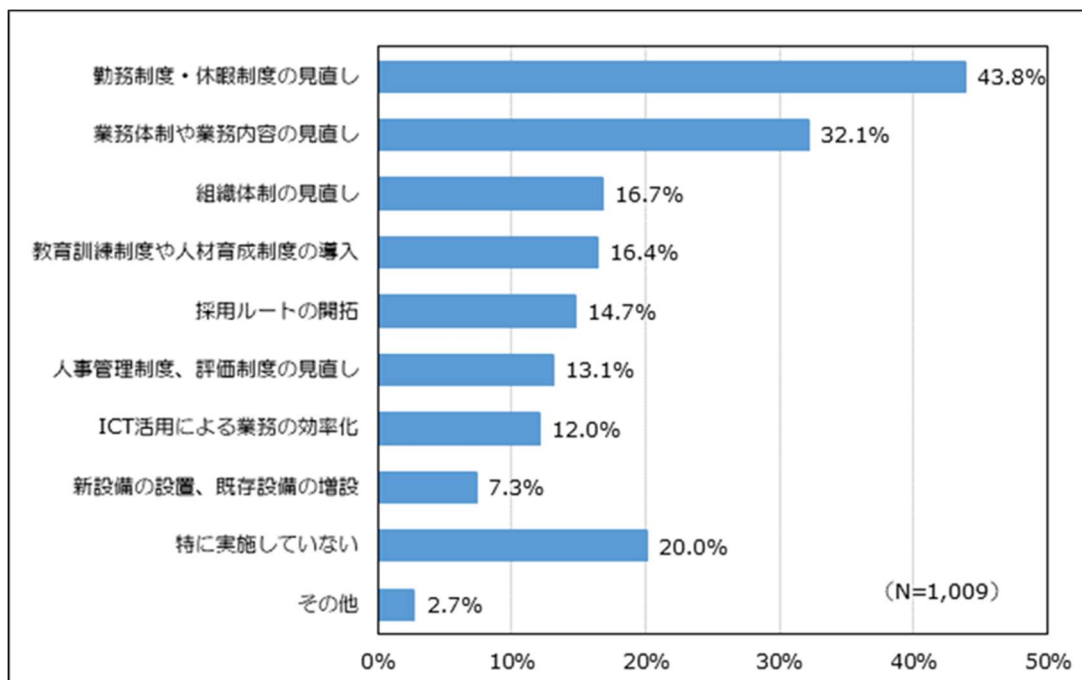
- ・「特に考えていない」が56.6%と最も多く、半数以上を占めています。
- ・一方、多様な人材の活躍について考えている企業の中では、「女性」(30.0%)を挙げる回答が多く、次いで「高齢者(65歳以上)」(16.6%)、「外国人」(7.1%)の順となっています。
- ・企業規模別にみると、「女性」、「高齢者(65歳以上)」、「外国人」、「障がい者」のいずれも企業規模が大きいほど回答割合が高くなる傾向がみられる一方で、「特に考えていない」は企業規模が小さくなるほど回答割合が高くなる傾向がみられます。



問13. 多様な人材の活躍に向けて、職場環境の整備として実施している取組（予定を含む）はありますか。

（問12で「特に考えていない」以外の回答をした方対象、3つまで複数回答）

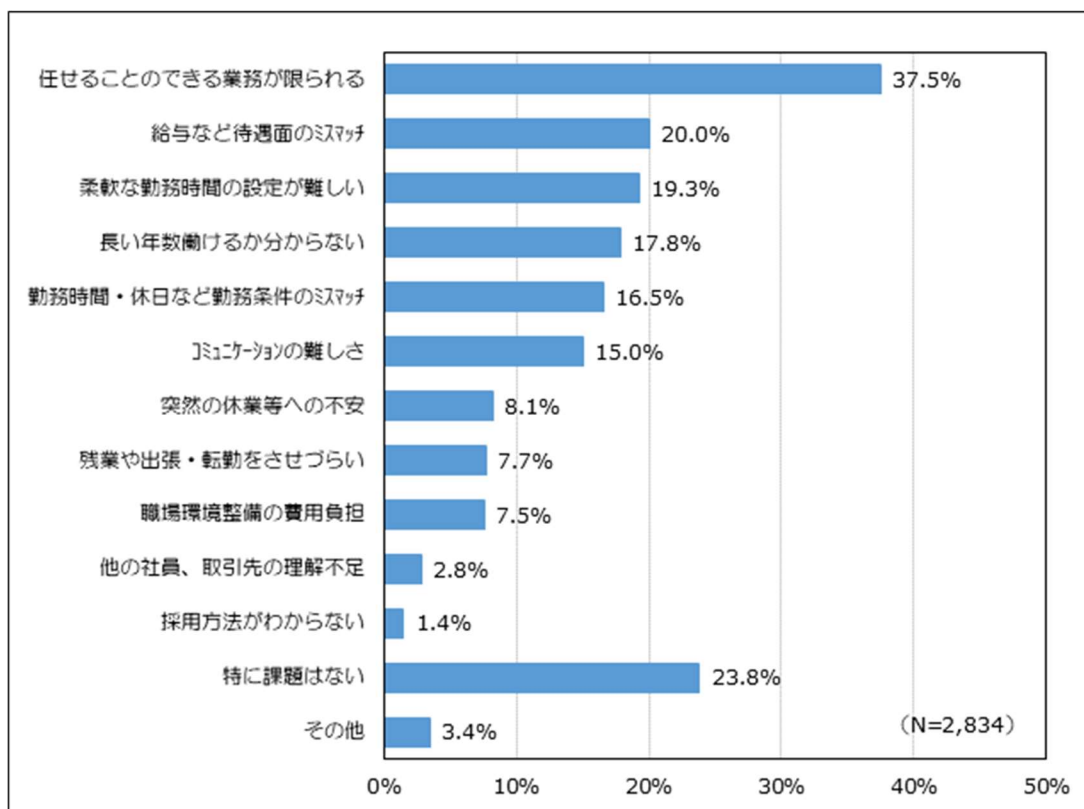
- ・「勤務制度・休暇制度の見直し」が43.8%と最も多く、次いで「業務体制や業務内容の見直し」が32.1%となっており、これら2項目が回答の中心となっています。
- ・一方、「特に実施していない」（20.0%）と回答する企業も一定程度みられます。



問14. 多様な人材の活躍の場を拡げていく上での課題は何ですか。

(3つまで複数回答)

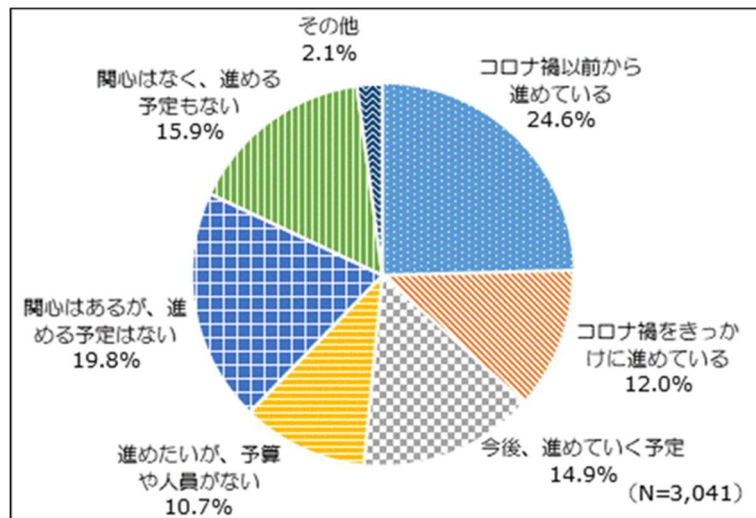
- ・「任せることのできる業務に限られる」が37.5%と4割近くを占めており、回答の中心となっています。
- ・一方で、「特に課題はない」(23.8%)とする回答も4分の1程度みられます。
- ・最も回答が多い「任せることのできる業務に限られる」について業種別にみると、「製造業(食料品以外)」(48.2%)、「情報通信業」(46.6%)、「製造業」(44.6%)などで回答割合が高くなっています。



ウ 社会課題の解決に向けた取組への対応状況

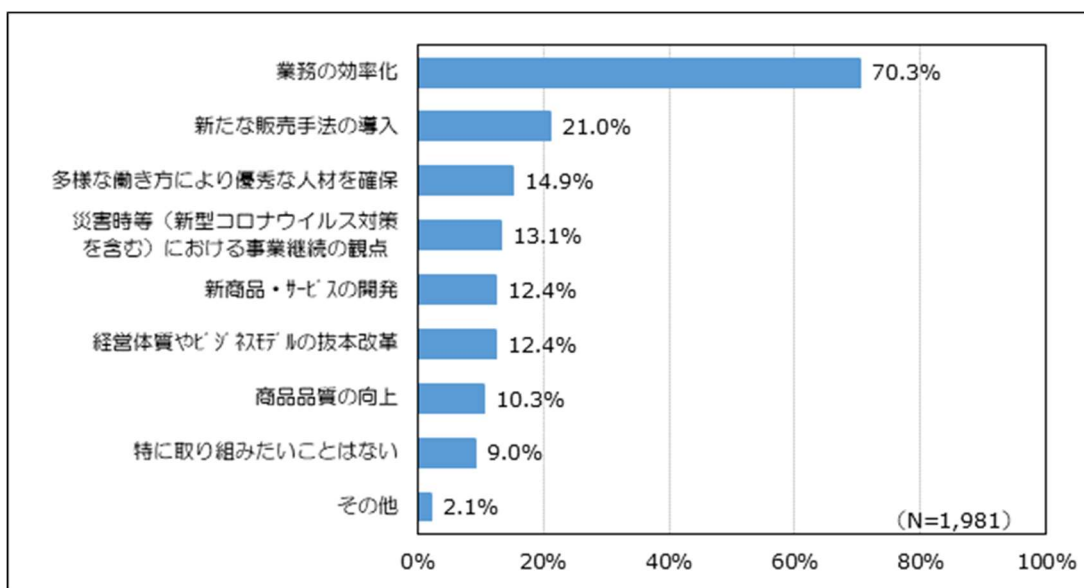
問15. デジタル化への取組状況についてご回答ください。

- ・「コロナ禍以前から進めている」が24.6%と最も多くなっているほか、「コロナ禍をきっかけに進めている」(12.0%)、「今後、進めていく予定」(14.9%)となっており、前向きな回答が5割程度を占めています。
- ・そのほか、「進めたいが、予算や人員がない」(10.7%)といった回答も1割程度みられ、「関心はあるが、進める予定はない」(19.8%)や「関心はなく、進める予定もない」(15.9%)といった、積極的ではない回答は3割台半ばとなっています。
- ・デジタル化への取組を進めている(「コロナ禍以前から進めている」及び「コロナ禍をきっかけに進めている」)企業の割合について業種別にみると、「情報通信業」(77.4%)、「教育、学習支援業」(66.3%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(57.4%)、「金融業、保険業」(52.5%)で回答割合が高くなっています。



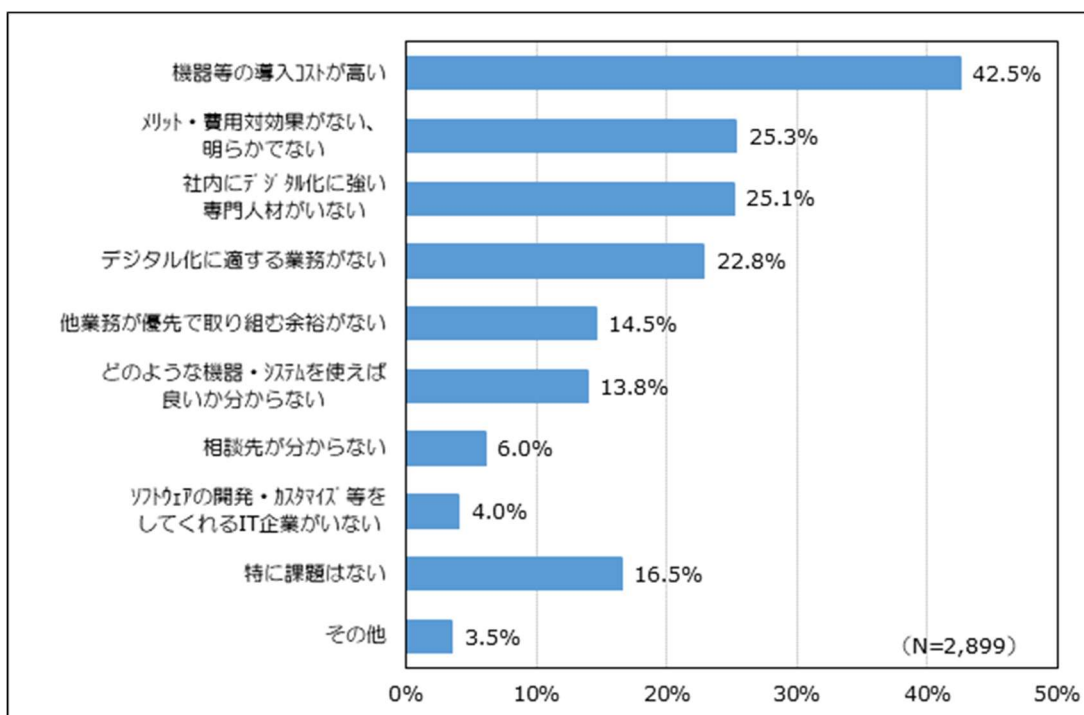
問16. デジタル化により取り組みたいと考えている分野は何ですか。(複数回答)

- ・デジタル化により取り組みたいと考えている分野をみると、「業務の効率化」が70.3%と最も多くなっています。



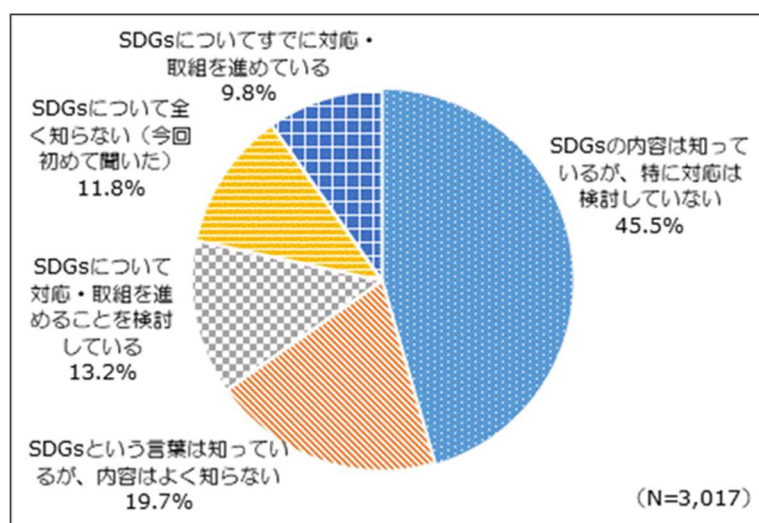
問17. デジタル化を進める上での課題は何ですか。(複数回答)

- ・デジタル化を進める上での課題をみると、「機器等の導入コストが高い」が42.5%と4割以上を占めています。
- ・そのほかの項目では、「メリット・費用対効果がない、明らかでない」(25.3%)、「社内にデジタル化に強い専門人材がいない」(25.1%)、「デジタル化に適する業務がない」(22.8%)を挙げる回答が多くみられます。



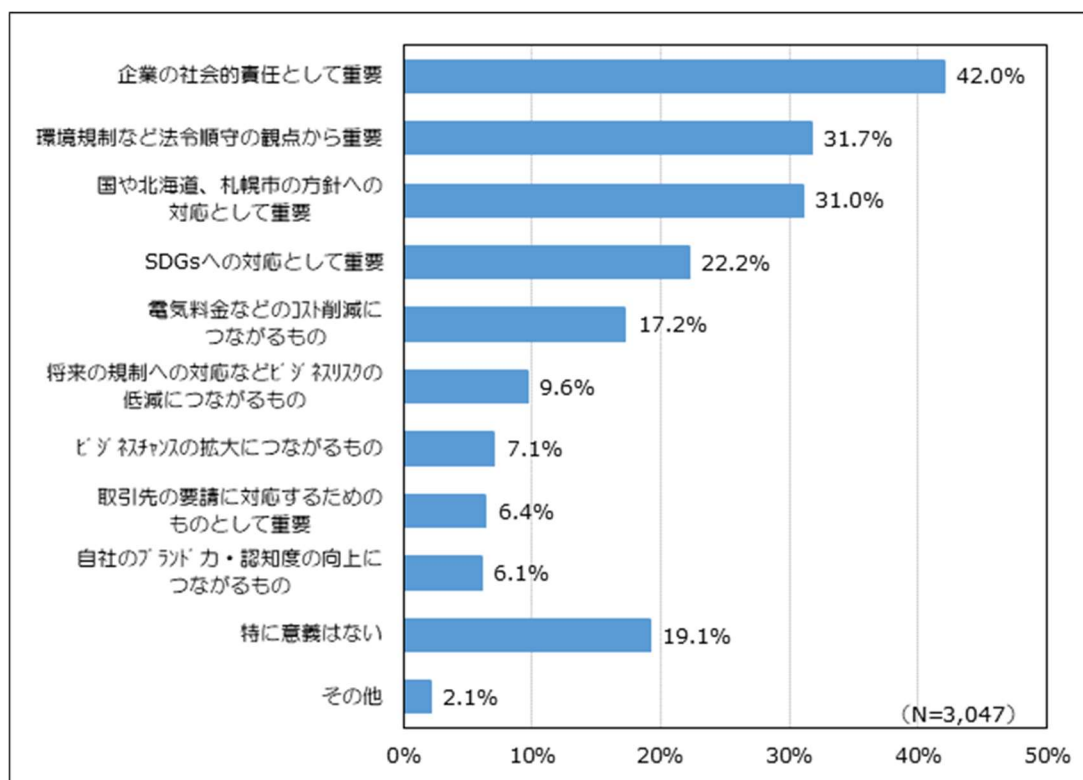
問18. SDGsへの対応状況についてご回答ください。

- ・「SDGsの内容は知っているが、特に対応は検討していない」が45.5%と最も多く、次いで「SDGsという言葉は知っているが、内容はよく知らない」が19.7%と続いているなど、具体的な対応等の検討まで至っていない企業が全体の6割を超えています。
- ・また、「SDGsについて全く知らない（今回初めて聞いた）」（11.8%）とする回答も1割程度を占めています。
- ・一方、「SDGsについてすでに対応・取組を進めている」（9.8%）や「SDGsについて対応・取組を進めることを検討している」（13.2%）など、取組について前向きな意向を示している回答は2割程度となっています。
- ・取組について前向きな意向を示している回答を業種別にみると、「農林水産業」（45.5%）、「食料品製造業」（44.1%）、「宿泊業」（43.8%）などの回答割合が高くなっています。
- ・同様に企業規模別にみると、大企業では71.9%となっているのに対して、中小企業では22.5%、中小企業のうち小規模事業者では18.6%にとどまっており、企業規模が小さくなるほどSDGsの取組に消極的な傾向がみられます。



問19.『ゼロカーボン（カーボンニュートラル）』を目指す意義について、どのように捉えていますか。（複数回答）

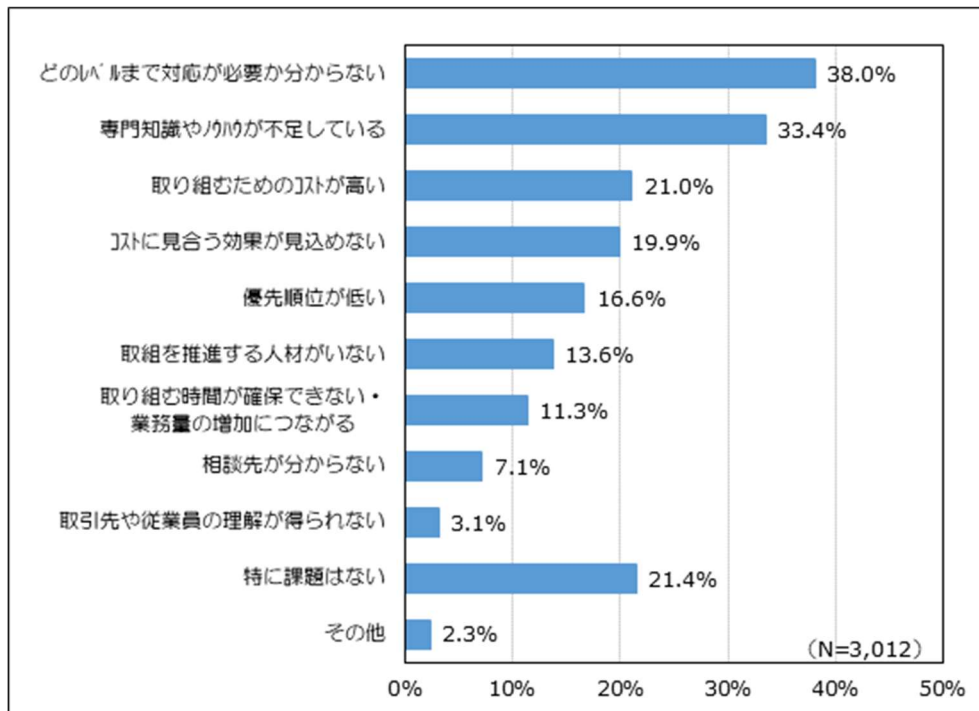
- ・「企業の社会的責任として重要」が42.0%と最も多く、次いで「環境規制など法令順守の観点から重要」が31.7%、「国や北海道、札幌市の方針への対応として重要」が31.0%、「SDGsへの対応として重要」が22.2%と続いており、これら4項目を挙げる回答が多くみられます。
- ・一方、「特に意義はない」（19.1%）とする回答も2割程度みられます。



問20.『ゼロカーボン（カーボンニュートラル）』に取り組む上での課題は何ですか。

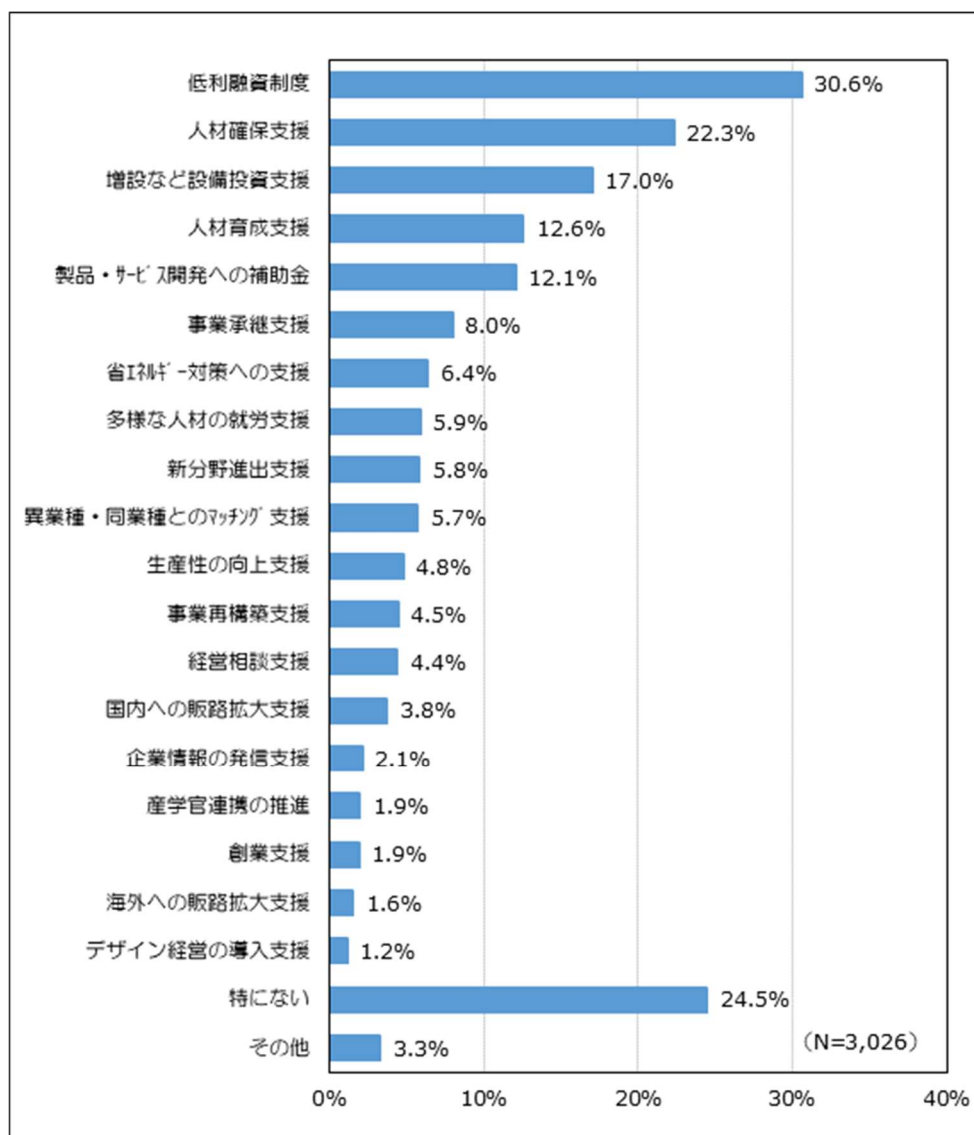
（複数回答）

- ・「どのレベルまで対応が必要か分からない」が38.0%と最も多く、次いで「専門知識やノウハウが不足している」が33.4%、「取り組むためのコストが高い」が21.0%と続いており、これら3項目を挙げる回答が多くみられます。
- ・一方、「特に課題はない」（21.4%）とする回答も2割程度みられます。

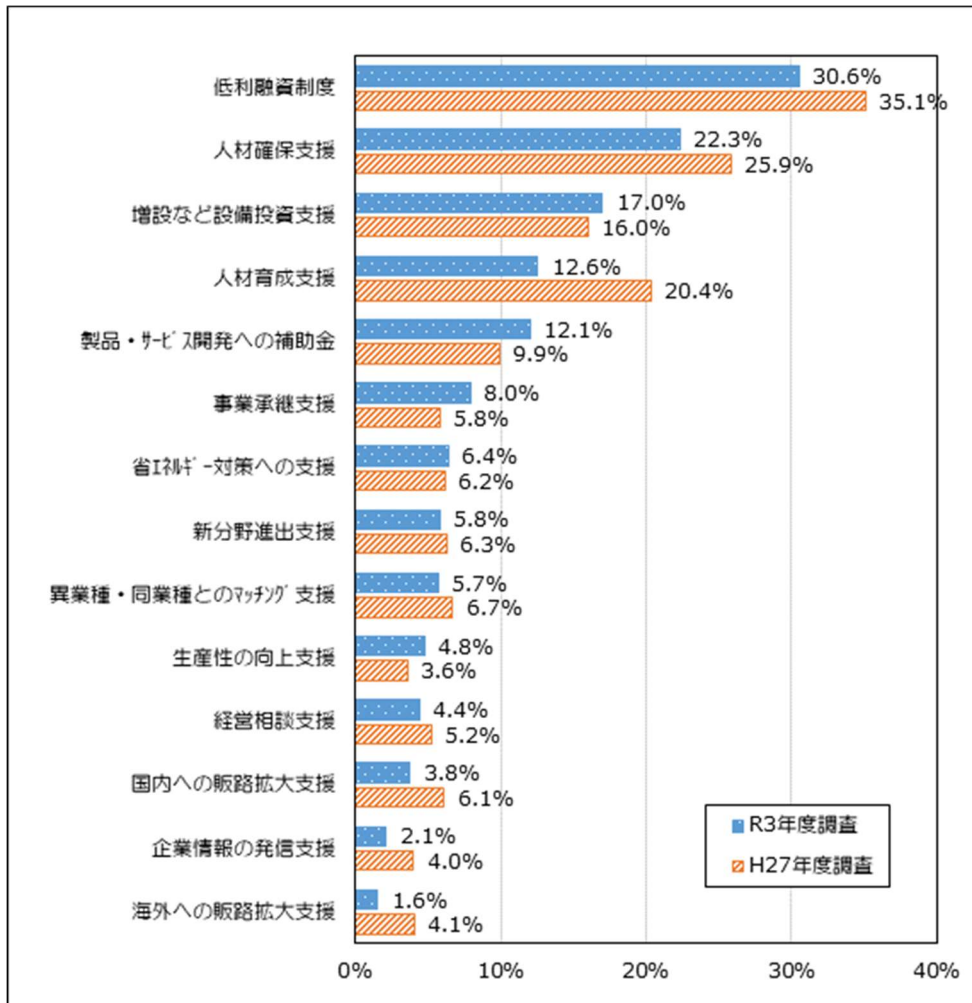


問2 1. 事業活動を行う上で、行政に望む支援策等がありますか。(3つまで複数回答)

- ・「低利融資制度」が30.6%と最も多く、次いで「人材確保支援」が22.3%、「増設など設備投資支援」が17.0%、「人材育成支援」が12.6%、「製品・サービス開発への補助金」が12.1%と続いています。
- ・一方、「特にない」(24.5%)とする回答も4分の1程度みられます。



- ・行政に望む支援策等については、平成27年度（2015年度）に実施した調査でも同様の質問を行っており、比較可能な選択肢をみると、「低利融資制度」「人材確保支援」が上位2項目を占める状況に変わりはありません。



問22. 行政に望む支援策の具体的な内容や、札幌市の産業をより発展・活性化させるために必要なアイデア、事業活動を行う上で課題となっている制度・規制等について、ご自由に回答ください。

<主な回答内容（抜粋）>

- 世界的な観光都市の割には、これといった施設や催事が少なく、1日も巡ると終わってしまうのはとても残念。【建設業】
- コロナ回復後のインバウンド受け入れ態勢の準備とインバウンド客が満足するまちづくりや魅力開発。【小売業】
- 今後はクラウド化が進むことに伴い、ネットワーク構築とセキュリティ対策が重要になってくることから、市内企業のセキュリティ対策は市内のIT企業が対応できるように、IT新技術の修得のための教育支援と育成費支援が必要。【情報通信業】
- 「デジタル化」に特化した無料の相談窓口の設置。ITに関する勉強会などの開催。【その他サービス業】
- SDGs及びゼロカーボンに新しく取り組む企業への補助金又は支援金支給の拡大と手続きの簡略化。【小売業】
- 消費を促す市場活性化への支援。【卸売業】
- 起業家を目指す人が増えるような仕組みづくり。若い人にチャンスを与えるような機会。【不動産、物品賃貸業】
- 各種補助金制度などをわかりやすく公開するホームページを開設し、PCやスマートフォン等でいつでも見られる体制の整備。【建設業】
- デジタル化、SDGs、カーボンニュートラルなどについて、社内で取り組めるような具体策をわかりやすく教えてくれる相談窓口の整備。【建設業】
- 人材確保に役立つよう、きちんと取り組んで結果を出している企業への特別な称号の付与。【建設業】
- モデル企業をタイプ別に数十社ピックアップし、ロールモデルとして行政が誘導・発信し、その輪を拡大していくような仕組みづくり。【建設業】
- 小中学校における職業紹介や、その知識を先生へ教育する場の構築。【建設業】
- 経済活性化のため、市街化調整区域の一層の緩和。【不動産、物品賃貸業】

2. 市内企業経営者等に対するヒアリング調査結果

(1) 調査概要

ア 調査対象

市内の企業経営者や学識経験者、経済団体等約50社

イ 調査手法

企業訪問又はweb形式による面談

ウ 調査期間

令和3年(2021年)10月～令和4年(2022年)1月

(2) 調査結果

ア 自社・業界の課題について

業界	ヒアリング内容(概要)
観光	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症収束後の人材確保 観光客の札幌での滞在日数が短い サービスの付加価値が低く、観光関連業者の賃金水準が低い
食	<ul style="list-style-type: none"> 原材料の高騰 商品・サービスの付加価値が低い 工場を立地するための工業用地が少ない
IT	<ul style="list-style-type: none"> 受託業務が主であり、従業者一人当たりの生産性が低い テレワークの推進によりIT人材が首都圏企業に引き抜かれている
クリエイティブ	<ul style="list-style-type: none"> デザイナーの知名度の低さや成り手不足 企業にデザイン経営が浸透していない 若手デザイナーの活躍の場が少ない
健康福祉・医療	<ul style="list-style-type: none"> 長期間を要する研究開発から製品化までの資金調達が困難 優秀な理系人材の受け皿となる医療系の市内企業が少ない
卸売・小売	<ul style="list-style-type: none"> マーケットインの発想が弱い 商慣習の違いやコミュニケーションの問題により、海外企業と直接取引ができる市内企業が少ない 卸売機能の中抜き化
物流	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働・低賃金等によるドライバー不足 燃料費の高騰 対本州間での物流の片荷構造(北海道からの運送物を創出する企業が少ない)
スタートアップ	<ul style="list-style-type: none"> 学生がベンチャーに触れる機会が少なく、創業に対する意欲が低い スタートアップの成功事例が身近に感じられない
業界全般	<ul style="list-style-type: none"> 事業承継が円滑に進んでいない 保守的な経営者が多く、イノベーションが起こりづらい

イ ポストコロナに向けた取組、今後の展望

業界	ヒアリング内容（概要）
観光	<ul style="list-style-type: none"> ・薄利多売から高付加価値な商品・サービスの販売への転換 ・団体型観光から個人型観光への対応
食	<ul style="list-style-type: none"> ・札幌の歴史や文化を取り入れた食の商品開発 ・ハラル等への対応を通じた外国人観光客の食の選択肢の拡充
I T	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル需要の高まりを見据えた I T 人材の確保・育成 ・事業継続等に向けた A I の活用促進
クリエイティブ	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル化に伴う w e b デザインのニーズの高まりへの対応
健康福祉・医療	<ul style="list-style-type: none"> ・健康志向の高まりによる機能性食品等のニーズの向上 ・観光×医療、食×健康といった他分野との連携の強化
卸売・小売	<ul style="list-style-type: none"> ・人口減少を見据えた I T の活用による省人化への取組

ウ 社会課題解決に向けた取組

項目	ヒアリング内容（概要）
SDGs、脱炭素	<p>【自社・業界の課題等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要性は理解できるが、具体的な取組イメージがわからない ・将来的にSDGsや脱炭素に取り組むことが取引条件となり、取り組まない企業は市場から淘汰されると推測 ・冬季オリンピック・パラリンピック競技大会の招致等に向け、まち全体でSDGsや脱炭素を推進する必要がある
	<p>【自社・業界における取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職の女性登用の促進 ・消費期限が近いものを社員食堂の食材に活用 ・社内のCO2削減量の目標を定めた上でゼロカーボンに資する取組の実施
デジタル	<p>【自社・業界の課題等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル化と昔ながらの商慣習や文化の両立が課題 ・企業のデジタル化を推進するためには非IT企業内にITに精通する人材が必要
	<p>【自社・業界における取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ペーパーレス化や一元管理システム、遠隔操作機器の導入

エ 人材の育成・確保、就労環境の整備

項目	ヒアリング内容（概要）
人材確保・育成	【自社・業界の課題等】 <ul style="list-style-type: none"> ・年々従業員の早期離職が加速している ・人材紹介会社に払う手数料負担が大きい
	【自社・業界における取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・U I ターン人材の前職時と同水準の待遇付与 ・高品質なサービス提供のため、同業種間での勉強会の実施
就労環境の整備	【自社・業界における取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・希望者の定年延長 ・従業員の奨学金の全額返済 ・副業の承認、副業のための短時間勤務制度の導入
外国人材の活用	【自社・業界の課題等】 <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションや受け入れ態勢の整備

オ 行政に望む支援策等

業界、項目	ヒアリング内容（概要）
観光	<ul style="list-style-type: none"> ・M I C E 需要を取り込むなど、観光客数の季節変動を減らす取組 ・エンターテインメント需要を取り込む大規模施設の整備 ・街中での大型観光バスの駐車スペースの整備 ・札幌の歴史や文化に触れられる観光資源を発掘し、その魅力を市民が観光客に伝えられるよう理解することが重要 ・従業員が真のサービスを学ぶための研修に対する支援
食	<ul style="list-style-type: none"> ・食と観光分野は素材の良さに胡坐をかいている状況。商品・サービスの高付加価値化への取組に対する支援 ・食と観光の連携した取組 ・札幌らしい食の文化や歴史を取り入れたシンボリックなものの構築 ・飲食業界のイメージアップを図る取組
I T	<ul style="list-style-type: none"> ・イノベーションに関わる事業等、未来への投資に対する手厚い支援 ・リカレント教育等を通じたI T人材の確保・育成
クリエイティブ	<ul style="list-style-type: none"> ・一般企業とデザイナーをつなぐ場の創出 ・子ども向けワークショップの開催 ・一般企業向けのデザイン勉強会や、デザイナー向け経営勉強会の開催
健康福祉・医療	<ul style="list-style-type: none"> ・関連企業の交流の場の創出 ・札幌を研究地として選んでもらえるための環境の整備 ・資金調達に係る支援 ・P M D A (医薬品医療機器総合機構)等、専門家への相談に係る費用の負担

業界、項目	ヒアリング内容（概要）
流通	<ul style="list-style-type: none"> ・道外への事業展開に係る広報活動への支援 ・海外市場開拓に向けた実証実験への支援 ・北海道からの運送物を創出する企業の誘致 ・物流拠点を新施設に移行した際の賃料の補助
SDGs、脱炭素、デジタル	<ul style="list-style-type: none"> ・札幌市はSDGsや脱炭素に取り組むまちであることの全面的な打ち出し ・市の方針を示すとともに、具体的取組が理解できるよう業種別ガイドラインの作成 ・取組に対する補助金や優良な取組を行う企業の表彰等によるインセンティブの付与 ・業務のどの部分をデジタル化できるのかを整理するためのDX診断の実施
創業・スタートアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・資金調達が難しい学生起業家向けの資金繰り支援 ・学生を対象とした起業に対する機運醸成 ・投資家や共同研究できる企業とのマッチングの場の創出 ・スタートアップ企業の信頼向上のため、札幌市が積極的にスタートアップ支援に関わっていることの発信 ・道内のスタートアップの成功事例の発信 ・スタートアップのIPO支援
人材確保・育成	<ul style="list-style-type: none"> ・UITターン人材への補助の継続実施 ・奨学金返済補助制度のような地元企業への就職が進むような取組 ・人手不足企業と人手余剰企業とのマッチング支援 ・働き方改革に取り組む企業の表彰や補助制度の構築 ・人材定着に向けた取り組みへの支援 ・ITに精通した副業人材の活用支援
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・事業計画書の作成に対する支援 ・生産性向上に資する設備投資に係る補助制度 ・BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）を行う企業の育成や誘致 ・市の施策の積極的な情報発信と関連情報を入手できるツールの構築

第2章 策定経過

第1章のとおり、第2産業振興ビジョンは、市内企業等の実態把握と意見を反映させるため、札幌市中小企業振興審議会や市内企業1万社に対するアンケート調査、市内企業経営者等へのヒアリングを踏まえながら、策定しました。

加えて、並行して策定作業が進んでいた第2次産業振興ビジョンの上位計画となる第2次まちづくり戦略ビジョンとも綿密に連動しながら検討を行ってきました。

年 月 日	会 議 等
令和3年（2021年）7月30日	令和3年度札幌市中小企業振興審議会 ・第2次産業振興ビジョン策定方針について
令和3年（2021年）10月	経済団体との意見交換 ・第2次産業振興ビジョン策定方針について
令和3年（2021年）10月～令和4年（2022年）1月	市内企業経営者や学識経験者、経済団体等へのヒアリング（約50者）※ 結果詳細はP154～P157参照
令和3年（2021年）12月3日～12月17日	市内企業1万社に対するアンケート調査 ※ 結果詳細はP128～P153参照
令和4年（2022年）4月～9月	金融機関や経済団体との意見交換 ・第2次産業振興ビジョン策定方針について
令和4年（2022年）8月24日	令和4年度札幌市中小企業振興審議会 ・第2次産業振興ビジョン骨子案について審議
令和5年（2023年）5月	経済団体との意見交換 ・第2次産業振興ビジョン骨子案についての意見交換
令和5年（2023年）7月7日	令和5年度札幌市中小企業振興審議会 ・第2次産業振興ビジョンの素案について審議
令和5年（2023年）12月	札幌市議会経済観光委員会 ・第2次産業振興ビジョンについて報告・審議
令和5年（2023年）12月～令和6年（2024年）1月	パブリックコメントの実施
令和6年（2024年）3月	第2次産業振興ビジョンの公表

■ 札幌市中小企業振興審議会

札幌市中小企業振興審議会は、札幌市中小企業振興条例に基づき設置された市長の附属機関で、中小企業の振興に関する事項について調査、審議等を行います。

【令和5年（2023年）7月時点】

	氏名	所属	備考
学識経験者	石嶋 芳臣	北海学園大学 経済学部教授	会長
中小企業者	伊藤 美枝子	株式会社コンフィ 代表取締役	副会長
	入澤 拓也	エコモット株式会社 代表取締役	
	小泉 詔信	有限会社小泉 代表取締役	
	小西 麻衣	Local Business Lab 代表	
	田中 傳右衛門	株式会社和光 代表取締役会長	
	土井 尚人	株式会社イーベック 代表取締役	
	西山 隆司	西山製麺株式会社 代表取締役社長	
	根本 英希	株式会社 W I L L - E 代表取締役	
	本間 あづみ	社会保険労務士法人 MIKATA 代表社員	
	村澤 規子	北の旅レシピ 代表	
	吉木 咲枝	アトリエテッラ株式会社 代表取締役	
金融機関	越田 雄三	株式会社北洋銀行 地域産業支援部長	
	稲上 巧	株式会社北海道銀行 地域創生部次長	
経済団体	水落 隆志	札幌商工会議所 常務理事	
	松浦 豊	北海道中小企業団体中央会 専務理事	
消費者	奥谷 直子	札幌消費者協会 理事	
労働団体	金子 ユリ	情報産業労働組合連合会 N T T 労働組合北海道総支部執行委員(連合北海道札幌地区連合会所属)	
行政機関	渡邊 泰弘	北海道経済産業局 産業部長	
	磯部 政志	北海道経済部 地域経済局長	

第3章 市民意見募集（パブリックコメント）実施結果

※ 令和5年（2023年）12月～令和6年（2024年）1月頃実施予定

第4章 札幌市中小企業振興条例

平成19年12月13日

条例第53号

札幌市中小企業等振興条例（昭和39年条例第7号）の全部改正（昭和50年6月条例第28号）

札幌市中小企業等振興条例（昭和50年条例第28号）の全部改正（平成19年12月条例第53号）

前文

札幌は、事業所のほとんどを中小企業が占めるまちであり、中小企業が経済の基盤をなしている。中小企業は、経済活動の全般にわたって重要な役割を果たしているだけでなく、その振興により、働く人の収入が増え、消費が活発化し、雇用が創出される。さらに、市の税収が増加して福祉や教育などの市民サービスが向上し、まちづくりが発展するなどの好循環が生み出される。このようなことから、中小企業の振興は、単に中小企業だけにとどまるものではなく、札幌の産業、経済と市民生活全体にかかわる課題といえる。

しかしながら、経済のグローバル化による企業間競争の激化、少子高齢化の進行や人口減少時代の到来など、中小企業を取り巻く環境は大きく変化してきており、これまで地域社会を支えてきた中小企業の活力の低下も懸念されている。

中小企業が成長発展していくためには、中小企業者自らがその経営の向上のために努力を払うとともに、地域社会における責任を果たし、市民や社会から信頼されることが必要である。そして、中小企業の振興が札幌の発展に欠かせないものであるという認識を、企業はもちろんのこと、まちづくりの担い手である市民や行政も共有することが何より大切である。

そこで、中小企業を振興するうえでの企業、行政及び市民の役割や関係を明らかにし、中小企業をより元気にすることで、札幌をより豊かで住みやすいまちとするため、ここに、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、本市の中小企業の振興に関し、基本理念を定め、市の責務、中小企業者等の努めるべき事項などを明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、中小企業の振興に関する施策（以下「中小企業振興施策」という。）を総合的に推進し、もって本市経済の発展及び市民生活の向上に寄与することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 中小企業者 中小企業基本法（昭和38年法律第154号。以下「基本法」という。）第2条第1項に定めるものをいう。
- (2) 協同組合等 中小企業団体の組織に関する法律（昭和32年法律第185号）第3条第1項各号に掲げる中小企業団体、商店街振興組合法（昭和37年法律第141号）第2条第1項に規定する商店街振興組合及び商店街振興組合連合会、生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律（昭和32年法律第164号）第3条に規定する生活衛生同業組合その他これらに類する中小企業者を構成員とする団体をいう。
- (3) 中小企業者等 中小企業者及び協同組合等をいう。
- (4) 大企業者 中小企業者以外の会社及び個人であって事業を営むものをいう。

（基本理念）

第3条 中小企業の振興は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

- (1) 中小企業者等の自らの創意工夫と自主的な努力を尊重すること。
- (2) 本市の産業構造の特性に配慮すること。
- (3) 経済活動における国際化の進展その他の経済的社会的環境の変化に的確に対応すること。

（市の責務）

第4条 市は、前条に定める基本理念にのっとり、中小企業振興施策を総合的に策定し、及び実施しなければならない。この場合において、市は、中小企業者等の実態を的確に把握するとともに、中小企業者等の意見を適切に反映するよう努めなければならない。

2 市は、中小企業振興施策を策定し、及び実施するに当たっては、国、関係地方公共団体、支援機関（中小企業支援法（昭和38年法律第147号）第7条第1項に規定する指定法人等をいう。）、経済団体、大学等の研究機関その他の関係機関と連携を図るよう努めなければならない。

（中小企業者等の努力等）

第5条 中小企業者等は、経営の革新（基本法第2条第2項に規定する経営の革新をいう。以下同じ。）、経営基盤の強化及び経済的社会的環境の変化への適応のために、自主的に取り組むよう努めなければならない。

- 2 中小企業者等は、市が実施する中小企業振興施策に協力するよう努めるものとする。
- 3 中小企業者等は、地域社会を構成する一員としての社会的責任を自覚し、地域社会との調和を図り、暮らしやすい地域社会の実現に貢献するよう努めるものとする。

（大企業者の役割）

第6条 大企業者は、事業活動を行うに当たっては、地域社会を構成する一員としての社会的責任を自覚するとともに、中小企業者等との連携・協力を努めるものとする。

2 大企業者は、中小企業の振興が本市経済の発展において果たす役割の重要性を理解し、市が実施する中小企業振興施策に協力するよう努めるものとする。

（市民の理解と協力）

第7条 市民は、中小企業の振興が市民生活の向上において果たす役割の重要性を理解し、中小企業の健全な発展に協力するよう努めるものとする。

第2章 中小企業の振興に関する基本的施策

(施策の基本方針)

第8条 中小企業振興施策の策定及び実施は、第3条に定める基本理念にのっとり、次に掲げる事項を基本として行うものとする。

- (1) 中小企業者等の経営の革新及び創業の促進並びに創造的な事業活動（基本法第2条第3項に規定する創造的な事業活動をいう。）の促進を図ること。
- (2) 中小企業者等の事業活動に必要な人材の育成及び確保並びに資金供給の円滑化を図ることにより、中小企業者等の経営基盤の強化を促進すること。
- (3) 中小企業者等の経営の安定、事業転換の円滑化等を図ることにより、中小企業者等の経済的社会的環境の変化に対する適応の円滑化を促進すること。

(財政上の措置)

第9条 市は、中小企業振興施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市は、予算の範囲内において、中小企業者等に対する適切な支援を行うものとする。

(市からの受注機会の増大)

第10条 市は、工事の発注、物品及び役務の調達等に当たっては、予算の適正な執行に留意しつつ、中小企業者等の受注の機会の増大に努めるものとする。

(連携・協力の促進等)

第11条 市は、中小企業者等相互及び中小企業者等と大企業者の連携・協力の促進に努めるものとする。

2 市は、中小企業の振興に関する市民の理解を深めるとともに、市民の協力を促すため、広報、啓発等の必要な措置を講ずるものとする。

第3章 札幌市中小企業振興審議会

(設置)

第12条 市長の附属機関として、札幌市中小企業振興審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(所掌事務)

第13条 審議会は、次に掲げる事務を行う。

- (1) 市長の諮問に応じ、中小企業振興施策について調査審議し、及び意見を述べること。
- (2) その他中小企業の振興に関する事項について調査審議し、及び意見を述べること。

(組織)

第14条 審議会は、委員20名以内をもって組織する。

2 委員は、学識経験者、中小企業者、消費者その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱する。

(委員の任期)

第15条 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第16条 審議会に会長及び副会長各1人を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

4 会長及び副会長ともに事故があるときは、あらかじめ会長の指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第17条 審議会の会議は、必要の都度会長が招集し、会長がその議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(庶務)

第18条 審議会の庶務は、経済観光局において行う。

(運営事項)

第19条 第13条から前条までに定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

第4章 雑則

(委任)

第20条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成20年4月1日から施行する。

(経過措置)

省略

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成28年4月1日から施行する。