令和８年度第２回八戸市中小企業・小規模企業振興会議　会議録

日　　時　　令和８年８月25日（火）14時00分～15時30分
会　　場　　八戸市庁別館２階　会議室Ｃ
出席委員　　別紙「出席者名簿」のとおり
事 務 局　　別紙「出席者名簿」のとおり

次　　第　　１　開会
２　審議案件
・市の中小企業・小規模企業振興施策について【意見聴取】
３　その他
４　閉会

次第１　開会

事務局：　本日は大変お忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。ただいまから、令和８年度第２回八戸市中小企業・小規模企業振興会議を開催いたします。本日は委員15名のうち、過半数の11名が出席しておりますので、八戸市中小企業・小規模企業振興会議規則第４条第２項の規定により、会議が成立することをご報告申し上げます。
それでは、会議の開会にあたりまして、副会長から一言ご挨拶を頂戴したいと思います。副会長よろしくお願いいたします。

（副会長　挨拶）

事務局：　ありがとうございました。それではこれより議事に入ります。以後の議事進行は、会議規則第４条第１項の規定に基づき、副会長にお願いいたします。

次第２　審議案件

副会長：　それでは次第に基づき議事進行してまいります。本日の議事は、審議案件１件、及びその他を予定しております。それではまず、審議案件「市の中小

企業・小規模企業振興施策について【意見聴取】」、資料に沿って事務局から説明を願います。

〔事務局から資料1、資料2に基づき説明〕

次第３　その他

副会長：　続きまして、その他について、事務局から説明をお願いいたします。

〔事務局からその他案件として、市の事業承継に関する取組について説明〕
〔はちのへ創業・事業承継サポートセンターから、事業承継に関する取組について紹介〕

副会長：　ありがとうございました。今の事業承継がらみに関して、ご質問やご意見等ございますでしょうか。

委　員：　八戸市の事業検討資料の中の「事業承継の推進について」という資料の、扱いというかポジションがよくわからないので確認なんですけども。非常に整理されていて、背景から必要性と効果、流れということでいいんですけど、最終的に８ページの「市独自の支援策の案」、ここに結びつけるための整理した資料ということで理解していいんですか。

私が一点だけ気になったことなんですけど、細かい話ですが、７ページの「自治体に求められる役割」というところで、①から③があって整理されていていいんですけども、私は実は３番目の１番最後の言葉にちょっと引っかかりがあって。第三者承継をも含めた多様な引き継ぎ方を「オープンに」発信する、「オープン」という言葉にすごく引っかかってですね。オープンに何を発信するのか。わざわざオープンという言葉を入れる必要があるのか。

非常に、事業承継って、先ほどから説明されておりますので今更ではありますけれども、今の時代には必ず必要なことで、我々も金融機関としていろいろ話をしながら進めてますけれども、正直な話、これは拙速に進める話じゃなくて、じっくりお客様と今後のことを、経営者の方とお話ししていく。非常に情報管理もしていかないといけない。そういった中で、経営者の方々、企業というのはやっぱり経営者のものですから、株主のものなので、他人がいくら口出そうが経営者が「うん」と言わなければ事業承継には結びつかないくらいのものだと思ってるんですね。

そこに対して、どう引き継ぐかということを他人がとやかく言うということをですね、正直言ってここは非常にナイーブなところなので、皆さんが感

じながら進めていかないといけない。これは自治体であろうと、我々金融機関もそこは考えながら進めているんですけども。どうしても経営者が「オープンに発信していく」という言葉の「オープン」というところをわざわざ使ったところに、「オープンに自分の情報が発信されちゃうのかな」みたいな感じにも取られかねない部分でもあるので、言葉の使い方は非常にナイーブな問題ではあるので、気にされた方がいいかなというふうに思いました。以上です。

事務局：　はい、ご指摘ありがとうございます。確かに言葉としてはそういった誤解を与えるような言葉だったなということで反省しております。ここのオープンは、会社名や「今こんな感じで進んでますよ」とかそういうことをオープンにするという意味ではございません。

　ここの「多様な引き継ぎ方」ということで、先ほどの８サポからのご説明もございましたけれども、親族内に限らず、従業員、第三者、場合によっては創業と組み合わせた、いわゆる継業であるとか。あとクローズドな、いわゆるコンサル、金融機関、そういったところからの事業承継もありますし、場合によっては公庫さんがやっているようなオープンな形での継ぎ方もありますと。そういった様々な方法がありますよということをオープンにするということでございました。

　ただ、今、おっしゃられたように、そういうふうに取られる方も多分にあるなとご指摘を受けて気がつきましたので、このあたりちょっと修正して情報発信をしていきたいと思います。ありがとうございます。

副会長：　はい。手法がいろいろあるというのを広く知らしめたいというふうな意味合いだったんでしょうけども、「オープン」という言葉が誤解を招く恐れがあるということで、修正をお願いします。他にはございますか。

委　員：　（仮称）番頭塾でもいつもお世話になってまして、どうぞよろしくお願いします。先ほどの意見を拝聴してて、あくまでも意見というよりも情報提供という感じなんですけれども。

　当社、たいようヒューマンネットワーク、人材紹介業、大手で言うとリクナビさんとかマイナビさんみたいな転職の支援というのを、県内でだいたい多い年ですと 200 名ぐらい、100 名以上の方をコンスタントに就職の斡旋をしてまして。伴って、その何倍かの方、何百名という方の就職相談を受けてるんですけれども、そこでの意見なんですが、求職者の方が応募先を選定するにあたって気にしてる点は、決して給与やお休みだけではないんですよね。

実際相談をしてみると、やはり事業承継、要は将来の経営者がちゃんといるのか、安定して長く働いていけるのかという点は、非常に気にされている方が多いです。

なので、今回のこの事業承継の資料を見ていて、すごく気になってましたし、前回、ご意見していただいたところも、まさに求職者側にとってみると非常に大事だなっていうふうに思ってたところです。

オープンというところで、誰にでもオープンではないんですけれど、まずは一つ、求職者の方は非常にそういう風な、ハローワークの求人票であったり、一般的には情報が見えないようなところを実は気にしてるんだというところを、一つご意見させていただきたい点と、あとは意見とすると、様々な市の方で今取り組んでいる、この基本方針の 1、2、3、4、5 という資料を拝見してるんですけども、ぜひこの、何でしょうね、事業承継を考えてる企業さんって、決して売り上げがないわけではないんですよね。人がいればこの仕事やっていける、もっともっと売り上げ取れるんだっていうそういう企業さんもあるので、この人材の確保っていうところとかに絡めても、何でしょうね、求職者の方にとってもメリットになるような、あとは企業さんにとっても、この事業承継に取り組んでいるということ自体が求職者の方に強くアピールになるような、そういう風な考えっていうのも、何かこう考えていければいいのかなというのを少し感じたところです。長くなりましたけれど、以上です。

副会長：　はい、ありがとうございます。今何か回答されますか。

事務局：　ありがとうございます。ちょっと統計がしっかりあるわけではないんですけども、いろんな企業の方々からお話を伺っているときにですね、「うちは人が獲れなくて困っています」というところもたくさんいらっしゃるんですけど、結構「うちは困っていません」という企業で、経営者が若いケースが結構あるなっていうことを気にしてまして。だからといって「この会社、例えば 70 代の経営者ですけど次も探してますよ」となかなかオープンの議論もあるので難しいですが、そこも含めて、相談を受けながらアドバイスして、その見せ方と言いますか、長く続く企業ですよ、次もいますよ、という見せ方になるような、何かそういったことができないかなというふうに感じました。

副会長：　他にございますか。はい、お願いします。

委　員：　先ほどご説明がありました八戸市事業検討資料「事業承継の推進について」の8ページのところ、6の「市独自の支援策（案)」というところなんですが、これは非常にいいなと思ったことが③ですね。補助金です。

事業承継、あと特にM&Aになりますと、巨額のお金が要ります。この部分がですね、10分の1とかですね、そういった少しでも補助をしてもらえれば、例えばM&Aですと、売った経営者に少しでもお金が残る。そうすれば、安心して辞められるというところにもつながるのかなと思いまして。もしこういうのがあったら私も使いたかったなと思ったところでした。はい、これはすごくいいと思います。ぜひやっていただきたいと思いました。以上です。

事務局：　ご意見ありがとうございます。頑張ります。

先ほど８サポさんの方からいろんな支援の事例みたいのがありましたけど、実はあまり活用実績がなくてですね。後ろの方の補助金がまだそこまで、何て言うんですかね、魅力に映ってないのかなというところがあって。まずはやはりその初期段階、掘り起こしのところを、まずやっていこうという考え方で考えました。ただ、ご承知の通りというか、事業承継はかなり２年３年と、単年度で終わらないものですから、これで掘り起こしが少しこう上手くいくぞとなってきたときに、やはりその次の課題として、他の支援事例みたいにM&Aの成立時、もしくは売り渡すときに補助とかがないとなかなか売る方もそうしてまで売らないよっていうところが課題として見えてきたときには、おっしゃったような補助金も検討していく必要があるというふうに考えております。

副会長：　その他ございますか。はい。

委　員：　今まで出たご意見とはちょっと違う形になるかなと思うんですけれども、創業者の方の教育というか、教育って言っていいのかわからないんですけれども、気持ちを支援するみたいなことも結構必要なのかなっていうのをちょっと感じていまして。

この市独自の支援策の中には、後継者向けの勉強会とか、新しく入ってくる人が馴染むっていうことが大事な文脈で語られているなと思うんですけれども、結局その創業者の方がなかなか頼れない、自分で仕事を抱え込んでしまうという結果、承継しないまま、健康寿命だったりとか、実際の寿命だったりっていうところで廃業せざるを得ないっていう形とか。あとは、残された人たちが何もわからないまま引き継ぐっていうようなことがままあるのか

なと。

身近な事例で、息子さんがお父さんからどうにかこうにか事業を引き継いだわけですけれど、本人としては「まだまだ元気、やれる、渡したくない、心配」、いろんなことがあって、なかなか引き継ぎができていないという状況をすごく感じています。

で、何をどうするかというところはなかなか難しいかなとは思うんですけれど、創業者の方たちにとって、メリットがあるような形で、のちに引き継いでいくっていうことがいいという、気持ちというか、雰囲気の醸成だったりっていう部分もできたらいいのかなと。

例えば、買い手側の相談が多いっていうところで言うと、販路を元々持っているところを引き継ぎたいっていう気持ちで買い手側の方来られるっていうことだったと思うんですけれど、自分で拡大してきた販路を渡すっていうのはかなり嫌なことなんじゃないかなと思ったりします。各事業所の癖だったりとか、そこに至るまでのエピソードだったりとかっていうことがあって事業されていると思いますので、そういう何て言うんですかね、もっとナラティブというか、ストーリー、文脈みたいなところを大事にした承継っていうところができるともっといいのかなっていうふうに感じました。

副会長：　はい。ありがとうございます。お願いします。

委　員：　では、今のお話を引き継ぎまして。私の業界って、割と年齢層が高くて、私でも若いくらいなんですよ。そうすると、もう 70 代くらいの人が後釜をすぐ探そうと思って、その同業者団体の懇親会に行ったときに「お、いたぞ」って言って一緒になるんです。なるんですけれども、それって年齢のこととかぐらいしか考えてなくて、元々持ってる精神的なものとかを一切無視してるから、どんどん喧嘩して一緒にいられなくなって、挙げ句の果ては今は「訴えてやる」とかいう話ぐらいになっているので。

そうですね、引き継ぐ方は後継者のことを、ある一面はよく見て、これが自分の会社に合うか合わないか、もし合わないのであれば本当にその方じゃないほうがいいかもしれない。である一面は、こう片目をつぶってあげる。この人はまだこのことに精通してないんだから仕方ない、ただ成長する余裕はあるだろうとか、そういうところのサポートをやっぱりしてあげる、ということが必要かなと思います。やっぱり、渡す方も渡される方も、自分一人でもんもんと考えていては、たぶん上手くいかないと思いますので、そこの話し相手になってあげることが、一つ大事なことかなと思います。以上です。

副会長：　はい、ありがとうございます。私も事業承継の色んなセミナーとか色んなものを過去に聞いていてですね、事業承継のその何て言うんですかね、目に見える資産だとかを承継するのとかっていうことじゃなくて、事業承継の難しさはですね、要は「あの社長だったから取引してた」とか、人の、この見えない価値の承継をどうするかっていうのは非常になんというか、その人オリジナルで取引してたことを引き継げるかという問題とか。こういうのもかなり課題としてあるということで。

まあ要は、ビジネスもやってる人は人なので、そこのところの承継をどうするかというところが課題になるっていうのは、進んでいくと発生するって聞いてるので、そこら辺をこう第三者的にサポートできる仕組みみたいなのも必要になってくるのかもしれません。まあここは非常に難しいところだとは思います。

委　員：　そういう意味では、この「番頭さん」のところはすごく大事だと思います。創業者の想いとかを一番知ってる方だと思うので。

事務局：　すみません、先ほど委員の皆様からいただいたご意見のところなんですが、今ちょうど私、アンケート実施しておりまして。ちょうど 15 ページ、16 ページですね、資料の。アンケートの途中の結果ではあるんですが、「現時点で後継者は決まっていますか」ということとかであったり、後継者の方が決まっているという方に関しては、「あなたの事業所、お店を継いでほしいという気持ちを伝えていますか」ということも質問させていただいているんですが、「伝えている」とおっしゃる方は 65%、ただ、「伝えられていない」という方が結構いらっしゃるんですね。

ちょっと私も今年度、この事業を担当するにあたって、国内の状況、あとまあこういう地域、東北の状況ですとか、アンケートで八戸の状況を確認させてもらっていた中で、後継者、先ほど市の方の事業で後継者向けの勉強会を開催したいなと思ったのが、まず今の現の経営者の方っていうのは今まで頑張ってこられた、積み上げてこられたものがあって、まずやられている。まだやれるっていうお気持ちも持っていらっしゃるっていう中で、後継者、自分がこう引き継ぎたいなとか、ちょっとでも気持ちがあったりとか、そういう方々が、勉強をして、それこそコミュニケーションを取っていく、その実務的なところだけでなくコミュニケーションを取っていって、精神的にも安心してこう引き継げるような体制を作ることが大事なんじゃないかなと。事業承継が進まないっていうところが、事業承継って一人でできないじゃな

いですか。渡す側、受ける側、で支援する側いらっしゃって、というところなので。そうなったときに、今この時代、後継者のポジションの方っていうのが様々知識だったりも身につけて、あとは「この人に引き継ごう」という決心というか、第一歩を踏み出してもらえるような環境づくりを、後継者の方と自治体とか支援機関で一緒に作っていくということが大事なんじゃないかなというところで、ちょっと案を考えさせていただいてましたので、今後もご意見いただきまして、より良い事業としていこうとしておりますので、ぜひ引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

副会長：　はい。それでは他はどうでしょうか。事業承継に関わらず、先ほどの中小企業小規模企業振興施策絡みでもあれですけど。

　せっかくですから一人ずついきますか。それとも、もういいですか。よければ終わりますし。ちょっとだけ、質問なり、現状なり。

委　員：　中央会は協同組合組織なので、あまり事業承継という絡みがなくてですね。協同組合というのは当然人的結合体なので、代表者が変わるのが当たり前ということで、あまり、すみません、遠い目で見てたんですけども。

　だんだん盛り上がったのは、たぶんマッチングサイト「バトンズ」とかですね、いろんなものが出てきたときに、視覚的に何かこう「あ、こういうところあるんだ」っていう、まあ変な話、面白さというか、こういうのが出てきてるんだなというのが出てきて、ちょっと盛り上がってきたのかなと思ってますけども。

　皆さん先ほどから言ってる通り、人と人との結びつきとかですね、DX じゃわからない部分というのは、やっぱり行政とか会議所さんの支援が必要なので、ハイブリッドな支援というのは必要だなと思いました。

　で、すみません、ちょっと８サポさんに質問なんですけど、事業承継のほうで 76%が創業者、買い手の支援だということで、この買い手の方というのはどういうふうにしてそこに買うっていうふうに買い手先を見つけたというか、情報の入手というのはどこ手段なんでしょうか。どこ経由なんだろうと。たまたま知人だったのかとか、サイト経由なのかとか。

８サポ：　私が把握できている、頭に浮かんだ事業所だけで行くと、やはり、従業員承継とか親族内承継とか、あとは、第三者から買う場合には、例えば行きつけの居酒屋で、そこが辞めるっていうから、そこを買い取りたいとか、みたいな形で、やはり何かしらの方法で繋がってる人からの承継というようなイメージがあります。完全に何も、なんて言うんですかね、何もない方から買

いたいっていうようなお話のときは、逆に、日本政策金融公庫さんとか、21あおもりさんのほうで持ってるマッチングの支援のほうとかをご紹介して繋げることが多いので。私たちが支援にあたってるのは、そういう繋がりを持ってる先から事業の譲渡を受けるっていうケースの方が多いです。

副会長：　はい。ありがとうございました。何か最近の状況等あれば一言いただけますか。

委　員：　先ほど来ちょっと人手不足のお話が出てたので。まさに八戸市の求人倍率、直近で行くと1.18倍で、青森県内でも野辺地の管内を除けば、青森・弘前よりも高い地域っていうところです。で、人手不足っていうのは本当に深刻なんですけれど、高校生、大学生のほうの統計はちょっと取れてないのであれなんですけど、管内の高校生で行くと、コロナ禍のとき、令和３年、４年のときは、東京都・中央のほうの求人の提出控えっていうのがあったんで、県内就職率で６割くらいまで伸びたんですが、その後また下がって、直近、令和８年３月で行くと、もう５割台っていうところです。まあ半分がもう県外に流出してしまっていると。で、県のほうでも最近、宮下知事が、話してましたけれど、いわゆる若年労働力の県外流出を止めるっていうところが、人材不足を解消するところは非常に大事なのかなっていうふうに思ってます。

あと現状ちょっと把握というか、確認いただきたいのが、ハローワークの今、求職者の４割が55歳以上の方で構成されています。で、直近５年で行くと、毎年1.8%ずつ、約２%ずつ上がっていってるので、私の感覚ではおそらく５年後には５割を超えるっていうふうに想定してます。なので、当然、労働力の補充といったところは、若い方の労働力っていうのも必要なんでしょうけれど、ただ、人口の出生率も下がってますし、なかなかそう、若い労働力が増えるってこともないので、ぜひぜひその高齢者の方の労働力の活用といったところを検討していただきたいっていうところです。で、あと高齢者の方は、当然、体力的な低下っていうところもありますし、中にはある程度年金の方があるので、そんなに多くは金額を望んでないっていう方もいらっしゃいますので、できればそのパートといった部分で、１人分の仕事を２人分で、あるいは３人分でやっていくっていうふうな仕事の考え方を、ぜひ検討していただければなっていう感想です。

副会長：　はい。ありがとうございます。どうぞ。

委　員：　はい。まず、事業承継のところですけれども、まさに今ちょうど、当事者として、あ、こういう支援あるんだなと思いながら聞いてたんですけれども、実際にその事業だけ買うのか、会社ごと買うのかってなったときに、やはり、その会社さんの資産を見たときに、まったくこう使わない土地だったりとかが含まれていて、なかなかそこはちょっといらないなとかってなると、そこ処分していただいてとかっていう話になっていくとですね、かなり、事業買収するまで、会社を承継するまで時間がかかるなっていうところはすごく今身に感じているところでした。ですので、私たちの会社だったとしても、もし渡そうっていうふうに考えたら、普段から、無駄なものは持たないように整理する必要があるんだなというふうに思いながら聞いておりました。

あと、ＩＴの側面から言いますと、資料１の８ページの、本年度から設置しているデジタル化・ＤＸサポートセンターですね。５月29日に設置したというふうなところで、ここが今年度から新たな取り組みのところだったので、この辺が順調に進んでいればいいなっていうところで、少しその手応えみたいなところが聞けると嬉しいなというふうに思っていました。以上です。

事務局：　はい。現在、相談案件６件来ておりまして、うち５件がまだ現在進行形で走っております。考え方としましては、極力その、地元のＩＴ事業者と連携して、すぐこう、メンテナンスにしろ何にしろ、即応していただける、また地域経済を回す、そういう視点で、統括コーディネーターがですね、企業さんに声かけしながら、まずは今のところは助言のレベルで一緒に伴走しながら考えているという状況でございます。ただ今悩ましいのが、基本脳みそが統括コーディネーターのところですので、１人で何件抱えられるかっていうところで、ある程度チームを作って、早くそのチームのメインの方に引き渡すみたいなことをやっていきたいというところが、今見えてきてる課題。それだけちょっと今忙しくなってきているという状況です。以上です。

委　員：　はい。わかりました。順調そうで、良かったです。ありがとうございます。

副会長：　はい。どうぞ。

委　員：　私たちのほうでもですね、事業承継の支援っていうのを、制度もございますし、青森県信用保証協会本部のほうで経営支援課がございます。そちら

のほうでも事業承継の支援ということで、８サポさんとも共催で、先ほどご紹介あったと思うんですけど、セミナーの開催をしたりですとか、あとは、ある程度こう、年齢だけを一概に言うわけじゃないんですけれども、そのぐらいの年代にいらっしゃる経営者さんとかにいらっしゃったりする方たちにアンケートとか、そういうのを協会を使っているところなんですけれども、アンケートをさせてもらってまして。で、支援を必要とするかしないかっていうふうなことで聞いたときに、やっぱり、そこって皆さんお話しされてるところでもあるんですけれども、ナイーブなところでしょうし、私たちは直接、企業さんと交渉する機会って毎回毎回あるわけじゃなくて。金融機関さんの融資に保証制度を使ってもらうというような機関なので、やっぱり私たちがアンケートをしても、やっぱり支援してもらうっていう感じにならないと思うんですね。あんまり面識がないというか。やっぱりこう、近くないとやっぱりそういうところのお話っていうのもなかなかしづらいのかなっていうところもあるんですけれども。ちょっと１つ私が感じてるところなんですけど、皆さんやっぱり税務申告してらっしゃるので、皆さん税理士さんとかを使ってたりするじゃないですか。で、そういったときにこう、税理士さんに相談とかっていうのって、結構あったりするものなのかなっていうのを、ちょっとお聞きしたかったです。

副会長：　お答えいただければ幸いです。

委　員：　はい。まあ、多少はあります。あとはこちらもその申告書のね、出してもらうときに年齢を見て、ああ、後がいるんだっけ、いないんだっけとか、どうするんだっけってことは、ぼやっと。ストレートに言いすぎると失敗をするので、はい、ぼやっと。だから、例えば、今すぐどうこうじゃないけど、自分が 70 になったときに後はいないんだよねとか、そんなこう、遠い将来の話でもね、親しくお話をできる方としていただければいいかなと思います。

副会長：　じゃあ、最後に。

委　員：　南郷は零細企業が多いので、廃業も本当に将来性がなくて廃業する方が多くて。事業承継にしても、承継先がないっていうか、探すのに、公庫の第三者承継のほうを使っても、レベルが違いすぎて、うまくいかないことが多いので、そこらへんをちょっとサポートできていければいいのかなと思ってます。以上です。

副会長：　はい。ありがとうございました。ええと、じゃあ、これで終わる感じですけども。私のほうからちょっと最後、この施策のほうに対する意見なんですけど、55 ページあたりの高校生の人材の、会議所の方でさっき「グッジョブ」復活させたらどうだみたいな話出てたので、ちょっと中学生の企業体験みたいな。あと 14 ページあたりの補助金の、さっきの質問にもありました、なんですかね、名称が「競争的」なんとかって分かりづらいみたいなお話、まあ全部トータルそんなのかなっていう感じもするので。まあ、直感的にわかる広報の仕方みたいなのっていうのは、この、さっきの補助金だけじゃなくて全般的にそうなのかなっていう感じですかね。

あと 28 ページあたりのこの海外展開のやつなんですけど、これって多分だいぶ前に海外展開って一時期やってから全然、ターゲットも変わってないし効果が生まれてるのかなって思うので、今後のですね、市がどことっていうか、事業者さんからも聞いてですね。だんだんちょっと時代も変わってきてると思うので、ターゲットをどこにするだとか、戦略的に友好国を作っていくだとかですね。今繋がりが深いところ、まあ、例えばノルウェーだとかもそういうのも視野に入れたりとかしながら、こう展開していくのがいいのかななんて思っておりました。

まああの、事業者さんから聞くとですね、事業承継についてはですね、東京の大手コンサルからですね、格安の報酬でやりますよみたいなのがガンガン来るっていうような状況にあるようですが、さっき言ったように、最初の取っかかりの相談が、まああの、８サポでも県のよろずと連携して最初のあたりの相談は費用がそんなにかからない状態で受けられるっていうようなこともあるので、その辺ちょっとＰＲっていう感じがあるといいのかなって思って見てました。

いずれにしても、あとはですね、申請ゼロ件とか実績がちょっと薄いやつっていうのは、ひょっとしたらもういいのか。違う、ちょっと多いやつに予算も限られてるでしょうから、ちょっと振るだとか。まあ、ちょっと見直しするのか広報するのかして。やってたから残す、みたいなのじゃなくてもひょっとしたらいいのかもしれないっていうことで、考えていただければな、っていうのが印象でした。

長くなりましたのでこれで終わりたいと思いますがよろしいでしょうか。はい。じゃあ事務局にお返しします。

事務局：　はい。皆様、本日は貴重なご意見たくさんいただきましてありがとうございました。次回の会議ですけれども、９月 28 日月曜日 14 時から、こちら別館の会議室Ｃなんですけれども、会議室Ｂ、こちらで予定しておりますの

で、どうぞよろしくお願いいたします。それでは、以上をもちまして本日の会議を終了させていただきます。皆様本日は誠にありがとうございました。

次第４　閉会