

令和5年度 第1回うつのみや産業振興協議会 議事録

1 日 時 令和5年8月23日(水) 午後1時15分～3時00分

2 場 所 宇都宮市商工会議所2階 大会議室

3 議 事 「うつのみや産業振興ビジョン」の重点施策について  
(1) 企業の立地・定着の促進  
(2) 人材の確保と育成

4 出席者委員(12名)

- ・ 宇都宮まちづくり推進機構 須賀委員<会長>
- ・ 宇都宮商工会議所 小関委員<副会長>
- ・ 宇都宮農業協同組合 見形委員
- ・ 株式会社ファーマーズ・フォレスト 松本委員代理
- ・ キヤノン株式会社 石川委員
- ・ 株式会社SUBARU 航空宇宙カンパニー 羽野委員
- ・ 株式会社東武宇都宮百貨店 星委員
- ・ 東日本電信電話株式会社 栃木支店 横山委員代理
- ・ 株式会社JTB 宇都宮支店 鹿野委員
- ・ 株式会社あしぎん総合研究所 太田委員
- ・ 栃木労働局 左藤委員
- ・ 宇都宮市経済部 鈴木委員 (順不同)

## 5 主な御意見

### (1) 企業の立地・定着の促進

- ・ 弊社では、国内回帰というよりか 10 年ほど前から海外進出が止まっている状況。今般の円安傾向も含め、電機業界の中で国内回帰の動きは進んでいくと考える。ただし、これまでのように大量の労働力を要するかという点と異なり、いかに自動化を図り省力化を進めていくかが今後の課題となってくる。
- ・ 弊社の売り上げの 97% が自動車であるが、設備投資としては、2030 年までに売上の 60% をバッテリーEV にするという目標を掲げている。
- ・ アメリカに工場があり、ゼロエミッションビークルという電動化対応の比率を高めるための仕組みがあることから、海外の主要マーケットの動向等を踏まえ現地で投資を強化し、その後国内での投資も検討していく。
- ・ 航空宇宙事業については、コロナで工場をシャットダウンしていたが、8 月によりやく生産を再開するなど、回復してきている。
- ・ 取引先の中小企業からは補助制度の申請が難しく利用に至らないという話があり、もう少し寄り添うようなサポートや申請の支援を求める意見がある。
- ・ 地元企業から拡大移転に向けた用地に関する相談があることから、必要な支援については市に要望していきたい。
- ・ オフィス需要に関して、LRT 沿線は将来を見据えて総合的な検討を行う必要がある。行政がどこまでやるのかという議論はあるが、若年層や女性から支持される職場環境に向けたオフィスの改修などへの支援の必要性は検討していく必要がある。
- ・ 職場が魅力的であることが重要であり、どの職種でも働きやすい環境の整備には力を入れたい。
- ・ 情報通信業においては、PC やサーバー等をクラウド化していく動きがあり、機器や設備を持たない経営という考え方が加速していく。
- ・ コロナを介して働き方改革も進んでおり、勤務地は職場という考え方から勤務地は自宅という考え方が浸透してきている。職場がサテライトオフィスという形で多様な働き方を推進している。
- ・ 行政や関係機関に期待することとしては、事業者に対する補助金などが考えられるが、DX や AI 活用などをどこから手を付けて良いのかわからない事業者も多いので、伴走できる支援の形があると良いと考えている。概念は分かりながらも見極めをする社員がいない。補助金があってもそこまでたどり着かないというのが大きな課題と捉えている。
- ・ DX についても観光業は遅れていると言われており、今後はシステム化や過去のデータに基づくマーケティングなどを行い、事業パートナーの経営サポートを行っていきたいと考えている。

- ・ 旅行はこれまで発営業を中心としてきたが、着営業についても力を入れ始めている。来た観光客をいかに長期滞在させて宿泊に繋げ、地域で回遊させるかという仕組みを検討している。
- ・ MICEについてもビフォー・アフターのプログラムをどうするか、いかに宿泊や滞在に繋げるかという仕掛けをPRしている。
- ・ 海外調達・輸入をしている企業のうち対策を検討している企業が40%というデータのうち、国内の生産回帰まで考えている企業の割合は6.2%であり、単純に国内回帰がどんどん進んでいく訳ではないと感じている。
- ・ 経済産業省の工場立地動向調査では、工業団地との近接性やインター周辺などインフラ整備状況を重視するという回答が多くなっている。
- ・ 企業の立地については、かなり様変わりしてきており、これから設備投資のニーズが高まっていることから、産業団地の整備はできるだけスムーズに進めていただきたい。企業が来てもらうためには、工業用地やインフラだけでなく、医療福祉教育など総合的に充実させるとともに、人材も重要になってくる。
- ・ オフィスについては求められる環境も変わっており、中心部にも都内にあるようなオフィスビルが必要になっていると感じる。

## (2) 人材の確保と育成

- ・ 商工会議所の会員企業からは業種を問わず、人手不足の声は大きい。
- ・ 国の話ではあるが、外国人労働者の実習制度については、業種・職種が指定されていることから、人が集まりにくいという話も聞く。
- ・ ハローワークへ訪れる求職者の方でもデジタル関連のスキルを身に付けたいという人は多い。一方で、県内にスキルに見合った十分な就職先があるかという問題もあり、デジタル人材のニーズが地場にあるかというと厳しい一面もある。
- ・ 高齢者は年齢により採用が難しいことがあるが、経験やキャリアを生かすことや、訴求力のある面接や履歴書の書き方などを支援することで企業とのマッチングを高めている。企業側にも高齢者の雇用についてもう少し目を向けていただきたいと考えている。
- ・ 雇用関係の助成金は、スキルアップや賃上げ、新たな成長分野への参入などを行った場合に一層支援するなど、成長戦略に沿った支援内容に制度内容が変更されているので、是非知っていただくとともに、利用して貰いたい。
- ・ 県内の外国人労働者は急激に増えてきており、今後も増える見込み。在留資格「特定技能」が創設され、取得者は今後より活躍していく。毎年実施している外国人が働きやすい環境づくりなどの外国人の雇用管理に関する事業者向けセミナーは非常に好評でニーズもある。
- ・ 農業に関しては、人手不足・後継者不足を農業法人としてどうカバーしていける

か考えていきたい。

- 農業法人の人材確保については、外国人労働者の研修生受け入れを20年ほど前からやっているが、生活環境や賃金の問題があり中々浸透しないというのが実情である。すべて農家に負担が行ってしまうので、まずは仕組みを変えていく必要があると考える。
- 弊社が事業パートナーにできることとして、人材課題に対応するためのマッチング事業を行っている。事業者単独では難しい採用も地域全体で手を組んで人材を確保する取組を行っている。
- 弊社では、人事評価制度の構築支援を昨年度から始めている。今の若者は人事評価や自分がどういった評価を受けるかということに対する関心が高いと言われている。また、採用や研修制度を再構築したいという企業も増えてきている。
- 人材の確保と育成については、ミスマッチがある現状や高齢者や女性にいかに関与して貰うかが重要になってくる。