

令和7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7年7月8日(火) 午前10時00分～11時40分

2 場 所 宇都宮市役所議会棟3階 第2委員会室

3 議 事 (1) 「うつのみや産業振興ビジョン」の進捗について
(2) 特定テーマについて
人材の確保と定着について

4 出席者委員(16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:小野氏) |
| ・ 株式会社オニックスジャパン | 大西委員 |
| ・ キャノン株式会社 宇都宮営業所 | 高井委員 |
| ・ 株式会社SUBARU 航空宇宙カンパニー | 坂部委員 |
| ・ 株式会社東武宇都宮百貨店 | 星委員(代理:齋藤氏) |
| ・ NTT東日本株式会社 栃木支店 | 横山委員 |
| ・ 株式会社JTB 宇都宮支店 | 鹿野委員 |
| ・ 株式会社栃木サッカークラブ | 橋本委員 |
| ・ 公益財団法人栃木県産業振興センター | 篠原委員 |
| ・ 株式会社あしぎん総合研究所 | 太田委員 |
| ・ 国立大学法人宇都宮大学 イノベーション支援センター | 平田委員 |
| ・ 栃木労働局 | 平井委員 |
| ・ 宇都宮市経済部 | 小島委員 (順不同) |

5 主なご意見

(1) 「うつのみや産業振興ビジョン」の進捗について

重点施策1：本市産業を発展させる新事業、成長産業の振興について

- ・ 地元志向が強く、他の県にはあまり行きたくないという人が多いことから、宇都宮市や栃木県にどれだけ若者を保持し続けられるかが、大切であると感じている。
- ・ 関東の大都市で転出超過になっているのは、宇都宮市だけといった調査結果があることから、他の都市との相違分析や、他の都市がやっている施策との比較があると、ビジョンの実効性が高まると感じている。

重点施策2：産業集積を高める企業の立地・定着の促進について

- ・ 行政には、既に十分やってもらっているが、強いて言えば、社員数が増えてくると、携帯電話が昼頃は繋がりにくくなるなどの、通信ネットワークの問題が生じており、企業の努力として、できる部分はもちろんあるが、そういう部分を市で補助してもらえると、さらに企業側としての利便性や人材の定着に、つながるのではないかと思っている。

重点施策3：本市産業を支える中小・小規模企業、地場産業等の振興について

- ・ 企業全体に占める中小企業の割合は100%に近く、従業員数でも大半を占めていることを踏まえると、中小企業を大事にしないと地域経済が回らない。
- ・ 既に行政や商工会議所でも色々な施策を行っているところだが、今後も創業・起業の支援や、倒産防止の意味でも事業承継や、企業の再生支援などに力を入れていく必要がある。

重点施策4：地域資源を最大限に活かす産業の総合力の向上について

- ・ スポーツに関して、非常に強みであると思っているが、もう少し具体的に「宇都宮」×「スポーツ」という括りで、ブランディングやプロモーションができれば、発信力も増してくるのかと思う。
- ・ MICEについては、顕著に数字が伸びているので、あとは、いかに消費につながられるかで、近隣の地域との連携により、トランジットとなる宇都宮と日光を形成することで、長期滞在と消費拡大に直結するのではないかと思う。
- ・ 市内の宿泊・飲食関係では、人手不足の影響が依然として顕著になっており、働き方等のミスマッチが起きてしまい、すぐに辞めてしまう。
人材育成しながらのサービスの向上や、ホテルの客室も少し抑え目にしないと、うまく人が回せないという課題は、依然として残っていることから、人材というところでも、何か策が打てればなと思う。
- ・ 地元で何かしらの産業企業が、スポーツを育てていくというのは、おそらくBリーグでもそうであるが、どのスポーツ分野でも、その形は今後強く出てくるのでは

ないかと思う。

また、世界と戦っていくようなステージまでとなると、支える企業・経済，施策が必要となってくるので，どのように地元の産業が成長していけるかが，とても重要なことだと思っている。

重点施策5：産業活動の源となる人材の確保と育成について

- 学生にとっては、売り手市場ということで、良さそうに見えるが、就職活動の早期化により、勉学と就活を両立できるような環境づくりというのを、考えていけないなと考えている。
- 新規就農者は少ない。特に、外国人労働者は来るのは来るが、なかなか定着しないことから、外国人労働者へのフォローの部分をしっかりしないと、今後はやっていけないという危機感を持っている。
- 当社においても募集はしても応募自体が少ない又は、なかなか無いという状況で、今後、自分たちが高齢化していき、立ち行かなくなってしまうのではないかなと思っている。

(2) 人材の確保と定着について

- いろいろな行政機関がセミナーを実施しているが、それを1つにしてセミナーをやったほうが、受ける企業にとっても一番いいのかなと思う。いろんな行政機関が連携して、外国人だけではなく、外国人や高齢者，障がい者のセットで企業の先進事例や助成金，法制度をパッケージとして、例えば、宇都宮市が主催するものについて、労働局と一緒に支援することで、人手不足に対応した対応を考えている。
- 現時点の状況としては、2022年にオープンAIがChatGPTをリリースして以降、AIの企業での活用の状況というのは、どんどん進展しているので、世の中の動きを考えていくと、労働供給制約社会での対応というのも、これからの取り組み次第では、ここまで不足する事態は避けられるのではないかと思う。
- 生産年齢人口の推移を見ると、2021年に比べて、2050年には、現在より約10万人（3割）減ってしまうという推計がなされている中で、なかなか人材を確保するということが、正直厳しいという気がする。そのような中、選ばれる企業、中小企業を育てていくことがとても重要になっていく。
- 売り手市場で転職市場も活況で、若者だけではなく、中堅やベテランまで、労働条件の良いところに流れていってしまうこともあるので、選ばれる企業になるために、どうしたらいいかを考えているところである。
一方で、賃上げもそうだが、コストも非常に高いので、その辺で国や行政の支援があるといいのではと考えている。
- 人材の確保と定着について、どういうスパンでとらえるか。短期スパンで考えるか、長期スパンで考えるか、ある程度DXの波を見ておかないと、後手になる。

- どういう会社なのかが開示されないと、なかなか応募されないことから、なるべく明確な組織の開示や、やっていることの開示が必要なのではないかと思う。
- 会社自体が魅力的に感じてもらえるような、ブランディングなどの努力も重要になってくる。
- 10人程度、インドネシアやベトナムなどから実習生が来ているが、数年経つと時給が高い都会に人が流れていくという傾向がある。
ダイバーシティ経営などあるが、中小企業では魅力がないのかなと思う。
- 人材の確保・育成には大変苦勞しており、今年から、一度退職した人に機会を与えようとしているが、なかなか帰ってこない。
- 各行政の取組をパッケージにまとめるというのは非常に良いと感じていて、AIが発展して、仕事の時間が短くなったことで、いろんな人が兼業や副業などがしやすくなってきたことで、兼業などについても、法制度など、簡単に紹介してもらえる仕組みがあるとセミナーなどにも参加しやすい。
- AI活用は企業で進めていくが、市内に生産年齢人口を増やす取組みや、宇都宮のブランディングなどを、特に高校生の親御さんにプロモーションしていくといいと思う。また、法整備については、シームレスな制度設計がされていると助かる。
- 市は就職支援の施策はしているが、この施策を行い、どういう成果が出たのかという資料や離職に関する資料も、次回以降の協議会の資料として出してもらえれば、それに対する評価もできるのではないか。
- 短期スパンとしては、すぐに人材が欲しいというところに、どう支援をしていくか、長期スパンでは、自分未来フェアなどで、宇都宮市内の企業がなかなか知られていないということで、企業を知ってもらって、一旦、大学に進学しても、就職を検討する際には、選択肢の一つとして、市内の企業についても就職を考えてもらえるような取組として、今後も人材の確保・定着についての施策を実施していきたい。
- 国も、半導体人材育成事業というものを始めており、色々なところに興味を持ってもらうことをやっているのだから、宇都宮市にも企業と大学の間に入ってもらう、いわゆる就職エージェントではない、サポートをしてもらいたい。
- 地域の中小企業がどう連携し人材確保するかについては、人手不足の中小企業では人事担当を置くことが難しいということで、経済産業省では「地域の人事部」構想の事業化を図っている。地域内の中小企業と金融機関、商工会議所など支援機関、自治体、教育機関等が連携・支援をして、企業の人材確保・人材育成を行う仕組みで、注視していきたいと思う。