

令和7年度第2回 沼田市中小企業・小規模企業振興会議 会議録

1 日 時 令和7年10月30日（木）午前10時～11時15分

2 場 所 テラス沼田5階 議会会議室

3 出席者 須田恭弘委員、近藤義晶委員、中林寿緒委員、小菅伸一委員、藤井隆委員、新井伸一委員、藤垣強委員、田邊一樹委員、田中栄一委員、中嶋久美委員（事務局：産業振興課長、産業振興係長、商工振興係長、企業誘致推進室長）

4 内 容

【1 委員交代に係るあいさつ】

10月1日から就任した新井委員からあいさつ

皆さんと共に中小企業振興のため、尽力してまいりますので、皆様方のご協力をよろしくお願ひいたします。

【2 開会】 進行：産業振興課長

【3 会長あいさつ】

今日は、お忙しい中ご参集くださいまして、誠にありがとうございます。本当に人手不足です。私の会社も高齢者が多くなりました。

今日のインターネットのニュースによりますと、日本の人口が1月現在で1億2,433万人とありました。45年後の2070年には8,700万人になるそうです。1ヶ月頃のニュースでは、子供の出世率が68人と、統計を始めて以来、70万人を切ったとありました。その年に亡くなった人は160万人いるそうで、1963年には100歳以上の人人が153人でした。現在99,000人を超えて10万人近いということです。高齢者が増えて、うちの会社もそうですが、若い人が入るのが難しい状況です。高齢者を大事にして、健康で働いてもらうことが大事と思いつつ、若い人とはしっかりしたコミュニケーションが必要と思いながら、経営しているところです。

今は、大手中心の施策というのでしょうか、給料を上げろ、休ませろ。我々経済界とすれば、大変苦しいところにあります。工事、資材の高騰でもなかなか売り上げには転嫁できないところもあり、どんどん中小企業が衰退するようなところもありますけれども、なんとか頑張っていきましょう。この国を育てたのは中小企業だと思っています。政治も変わりましたので、いい方向に進んでくれればと思います。今日はいろいろなことについて、皆さんからご意見を伺えればと思っていますので、是非、ご意見をよろしくお願ひします。

【4 議事】条例第16条第1項の規定に基づき、会長進行

- (1) 中小企業、小規模企業振興施策について
－【資料1】【資料2】について事務局説明－

(2) 質疑応答

【委員】「ふるさとぬまた未来創造奨学金」制度について、受けている人が、実際に帰ってきて就職をされている方がいますか。

【事務局】奨学金を受けるために試験を実施して、選抜されております。本事業は、学校教育課所管の事業です。聞き取りをしましたところ、受けている方は数名いるとのことですが、奨学金の対象となった方は、現在のところ沼田へ戻ってきていないとのことです。帰ってきていただければ、返却免除されるということです。

(2) 意見交換

【近藤委員】資料『業務月報』をもとに、現状と解消の対策について説明。人材不足の現状・対策というテーマ。8月の有効求人倍率は、全国が1.2倍、群馬県1.23倍で、沼田管轄は平均以上。群馬県内は12管轄があるが、その中では6位で真ん中である。高い地域はどこかと言うと、1.61倍で中之条が一番高い。続いて1.60倍で高崎、1.53倍で藤岡。逆に低い地域は、渋川が0.83倍。続いて、0.86倍で桐生、0.92倍で太田と東毛がちょっと低い状況。次に就職件数。8月は、65件で、前年同月比マイナス25.3%、大きく減少。4月から6月までの毎月前年同月と比べると減少している日が続いて、就職件数が減少している状況。こちらは新規求職者の数も減少しているが、それ以上に就職件数が大きく減少してしまっている苦しい状況。新規求職者に対する就職件数の割合、いわゆる新規求職に対して、その月に上げた就職の割合は、40.6%。こちらは、群馬県内でも一番高い就職率で、全国でみても80番台であり、就職率は上げている。その率を上げていても、就職件数というものは目標には届いてない状況。

専門職、販売営業職、介護職、保安職、建設職が、求人に対して求職者が少なく、とりわけ建設業はかなり求職者が少なく、16.29倍ということで突出して、高くなっている。こういった求人倍率が高い職種について、やはり人手不足が深刻な状況であるとみられる。求職者の年代別の割合は、20代が約15%、30代15%、40代15%で、50代が約20%、60代以上で35%という形になる。つまり50歳以上の方で、全体の55%を占める。60歳以上の方は35%いるが、うち65歳以上の方がそのうち20%を占めている。全体の2割以上は、65歳以上の求職者です。若い方の採用というのは非常に難しくなっているのが現状というところであるが、実際60代でもまだ元気で働かれている方々がいらっしゃいますし、豊富な経験をもっているので、再就職される方も多くなっているという状況である。企業においても70代まで働く方もたくさんおり、在職中の求職者の割合というものは、約全体の求職者の3割ほどであるが、在職中の求職者の割合は年々月々減ってきてている。つまり、転職をあまり希望されなくなっているという

ころもあるとみられる。主に減っている層は、45歳未満が、在職中の求職者が減っている。去年より80%くらいに減っているところと、65歳以上に女性は、去年の40%くらいに減っている。

次に就職の状況については、管内の特徴とすると、管内の求人に対して、管内で就職する割合が非常に高い地域となっております。率にすると72%くらい約3／4、です。こちらは県内の各地域と比較しても非常に突出して高い地域となっており、低い地域では藤岡や安中は、自分の管内に就職する方が40%代。真ん中50%ぐらいが渋川と太田。前橋、高崎、伊勢崎、桐生、館林、富岡、中之条は大体55%から60%程度が管内に就職しています。また、吾妻は70%代と突出しています。

就職先でみると、今年度減っているところが、看護師、それから営業職、介護職、それから接客業、接客サービス、旅館などを含めてですが、これらが、減少幅が大きくなっている。

対策としては、ハローワークで、人手不足分野対策として、特に医療、福祉、保育、建設、警備、運輸と実際6分野にかかる人材確保支援というものを強化しています。専門の求人コーナーを今年度作ったり、専門の求人情報誌を作成したり、求人の相談会を人手不足分野を中心として、コーナー化させて開催したり、求職者の担当者制で、一人の職員当たり10名ほどを担当者として持ち、きめ細かな支援サービスを行っている。それから求人の担当者制を行っており、乗せていただいている求人に対して、どんな得点が載せられるかということをスタッフで相談しながら、マッチングの支援などを強化しているところ。また、いただいた求人の求人票の内容をブラッシュアップして、よりアピールできるものに作り変えていく支援を行っている。あとは事業者などへ各事業者の状況だとか、ハローワークのやっているサービスの周知なども取り組んでいる。

人集めは、企業様も苦戦しており、ハローワークが力になればいいところですが、民間の業界業者に関するものも活用されているところも多い。しかし、費用が結構高くなってきており、中止や、縮小しているというお声もある。インターネットを調べると、『ハローワーク、求人』で調べても、ハローワークが実は一番上に出てこなくて、民間のサイトが上に出てきてしまう現状。厚労省も問題視しており、現在対策に取り組んでいる。ハローワークがアプリを持っておらず、出遅れてしまっているところがあり、そういう現象が発生している。本序を通して全体で取り組んでいるところである。

効果的なマッチングをしていくためには求人、それから求職者、双方にたくさんハローワークをご利用していただくことが重要。サービスの向上と合わせて、ハローワークの存在、ここにあるよということの存在アピールをしたいと思っている。管内の市町村のホームページの掲載のご協力や、沼田駅などにポスター周知などの活動も頑張っているところになる。

人手不足の労働政策としまして、ほかに公共職業訓練や求職者支援訓練、教育訓練給付などリスクリキングの分野に投資をしている。本も充実、拡充しておりますので、新たなスキルを身につけていただく政策も行っている。以上が業務の現状と対策となっております。

【中林委員】 うちは製造業ですけれども、平均年齢は、60代を超えてる。15人ぐらいの規模の会社。その中で外国人を2人雇っており、彼らが研修制度を利用している。日本人のリーダーにお願いして、3年ごとの教育を行っている。求人はハローワークを通じて行っているが、職を求めてくれる方が少ない。昔で言う3Kと捉えられる部分もあって、若い人たちにあまり人気がないのかなと思う。先ほど申し上げました外国人を指導しているリーダーが、やっと30歳になった。25歳の頃からうちの会社に入ってくれ、彼が頑張ってくれていることが、唯一の救いである。

老神で勉強会や懇親会を開催しようとするが、旅館に申し込んでもなかなか、宴会はやってくれないと、やっぱり人手不足を感じる。賄いをしてくれる人たちの確保が難しくなっていることがあって、特定の旅館でしかそういったことができない。20人を超えると、他に場所を変更せざるを得ないことがある。

また、いろんな人に聞きますと、やはり外国人が大分役割を担っているところが多い。労働力を確保するためにはお願いをしていかないとと思う。

外国人の方も家賃を払うが、会社でも負担をしていかなければならない。そこが企業の負担になってくる。沼田にもたくさんの外国の人たちがいらっしゃるが、地域をあげて定着を働きかけられればありがたい。

【小菅委員】 高齢者の雇用、シニア人材活用、外国人の受入れ体制の強化について県内の商工会議所でも問題として上がっている。人材不足対応がテーマということなので、本市においても、高齢化しているから、高齢者が働きやすい環境をつくることを一つの政策として、なにか作っていけばいいと思う。

外国人については、一年前より遙かに増えている。コミュニティのルール作りなどを政策としていただけるといい。

奨学金の説明で、お金を出しても帰ってきて頂けないということは非常に残念。雇った人が奨学金を借りていたら、会社でその奨学金を負担したときに、その会社に補助するような制度もいいのではないかと思う。

【藤井委員】 東部商工会の管内でも、少子化と高齢化が急速に進んでいる。その中で、若年層の労働者を確保できないことが一番大きな課題。ただ、若年層は沼田から市外に出てしまうと、戻ってきていただけない現状がある。魅力のある企業はあるが、なかなか大手の企業のように、広報とか周知活動が行き届いていないという難しい面がある。市も高校生のうちからガイダンスなど行っており、そこは評価している。

中林委員からお話をあったが、老神は、昔から外国の労働者が結構いて、平素は農業のお手伝いをしていて、農業との調整の中で、旅館の仲居さんとして、お手伝いしてもらっている。商工会の行事で老神の温泉旅館を活用するときに、手配がうまくいくのは、農業の忙しい時と観光が重なる繁忙期になると、受入れ体制が整わないこと。各旅館が働き手をシェアしている。20人以上の大きな団体の需要がほとんどなくなってきており、小グループや小規模な旅行が多いので、旅館も受け入れ体制が今までと変わってきた。利根白沢地区は特に、事業者の高齢化が進んでおり、人手不足の解消にデジタル化とかIT化などの業務の効率化を図っていくべきなので

しょうけれども、なかなかそこに着手できない部分がある。

市でも政策を行っていただいておりますので、商工会としては効果的に活用できる事業者さんと一緒に取り組んでいる。商工会で行っている専門家派遣事業や小規模事業者持続化補助金とか、伴走型小規模事業者支援推進事などを活用しながら、今後の事業者支援ができるよう努めていきたい。

【新井委員】人口減少に伴って、中小企業は本当に人材を確保するのが厳しいという意見を聞く。自営業者にとっては、後継者がいなくて、いい技術があったとしても、なかなかそれを継ぐことができない現状がある。どうやって今の技術、ものを承継していくかということに本当に苦労している。今やっている商売 자체が本当に魅力あって、次の世代に本当に引き継いでいくべきものが、失われつつあるのも現実なので、やはりその対策を経営者のみならず自治体、商工会、我々金融機関が支援をできる体制構築することを具体的に施策として練っていくことが必要と感じる。

我々も専門家派遣などとタイアップしながら、つなげていくという事業はやっている。その中で、我々のお取引先である中小企業も、人材を確保していく中で、今いる従業員、既存の従業員をしっかりと守っていくことが一番大切と感じる。今、働いている人が、働きがいを持った職場環境づくりが必要。それに伴い、既存の従業員が新しい人材、知り合いとか、あるいは自分の子供を、自分の働いている企業に就職させたいという雰囲気をつくることも必要と感じている。

まず、働いている職場環境を良くして、魅力のある職場環境にするのが一番。それにはやはりお金もかかるので、物価がこれだけ高騰していると、その部分を価格に転嫁できない中小企業の方は収益力が減ってしまう。そのような中で人件費を上げて、人を増やすのは、本当に大変なことだと思う。

給料が上がった分を、例えば社会保険料とか、税金とかそういうものを免除して、企業が、恩恵を受けられる体制を整えて頂ければと感じる。例えば市役所で、税金を免除するとか、社会保険料下げるとか、上がった分は違うことで恩恵を受けられる。そういう体制が取れればいいと感じている。これは我々がどうのという問題ではなく、国、政府の問題にはなってくるとは思うが、そこをもうちょっとこ入れをして、給料を上げろ、上げろということではなくて、上げた部分はこういった形で還元されるということを、何か具体的に示してもらえばいいと感じる。

【藤垣委員】一つとして健康経営の推進が、大事と思う。ハローワークのインターネットサービスに、2年くらい前から健康経営優良法人の認定企業が掲載されています。経産省のアンケート調査結果にあったが、新卒者の就職を希望している6割が、健康経営に、力を入れている企業に自分は就職したいと考えているという。建設業の求人と求職のバランスがすごくアンマッチというのがありました、一つの解としては、そういうところに健康経営の取り組みをやってみるといいのかなというところがある。健康経営優良法人になるとそのマークが名刺やホームページなどにも使えるので、就職者からみると、ホワイト企業として引き寄せになる。ハローワークのインターネットサービスに掲載もできる状況になっており、取り組みを、企業も行政もするのがよいかと

思う。すでに取り組んでいる健康経営優良法人に例えればアンケートや聞き取りを行うとか、あるいは広報にどんな取り組みをしているかを紹介してみれば、健康経営ってよさそうではないかと、企業さんも関心を高めていただけるのではと思う。上からじやなくて、社員からのボトムアップですごく良くなるということも言われている。

もう一点、今国が、賃上げをやりましょうと、要は働きやすさの条件面の話である。群馬県は、ぐんま賃上げ促進支援金を立ち上げて、10月から一部改正して利用促進を行っている。「ぐんま賃上げ促進支援金」チラシの裏面にパートナーシップ構築宣言が条件となるが、このパートナーシップ構築宣言は簡単そうで、非常に難しい。サプライチェーン全体の付加価値の向上とか、大企業と中小企業のWIN-WIN競争ということを発注者側の立場で代表者が宣言するというものです。小口商店さんがこれってうちも使えるの？という相談がありますが、宣言ができるという条件があり、簡単ではありません。入り口は広いけれど、なかなか難しい支援金かなと感じる。そんな話が今トピックとしてございます。

【田邊委員】市で行っている雇用対策とすると資料にもあるように高校生のための企業ガイダンスというマッチングが主となっている。ママ・パパの子育てを応援する企業奨励金なども広い意味ではそういったものになると思う。市の福祉施策だとか、子育て対策なんかも、働き続けていただくための手当ということで、広い意味で人手不足解消に繋がるものだと思っている。産業振興課で行っている工業団地の造成とセットで企業誘致を行っているが、企業誘致は、働く場を作ることですので、余計人手不足になるのではないかという考え方もあるかと思うが、高校生や若い方の職業選択の幅を広げることになり、高校生等に地元に残ってもらえるという考え方もある。市長がする話ですけれど、大きな企業が本社で採用して、連れてくるという企業もございますので、そういう企業に(沼田市に)入っていただければ、従業員を連れてきてもらって、沼田に定着していただければ非常にいい効果があると思う。

また、なるべく今働いている方が、年をとっても働けるような環境を作ることが大切かと考えています。

【中嶋委員】皆さんのお話を伺ってやはり企業が人を大切にしなければという段階に入っていること感じました。

【須田委員】今、中学校、高校と職場体験を学校の授業でやっていると思いますけども、もうちょっと頻度を上げてもらうといいと思う。小学生だと消防署とか警察などの職業に興味があると思いますが、建設業などにも小学校から職場体験をしてもらえばと考える。職場体験に来る人の中には、ここへ就職しますって言ってくれる人もいる。気持ち的に職場体験に来てくれた人が入社すると、来てくれたなという感じで我々もそうですし、入ってくる人も気持ちよく入ってくれるということもあります。できれば職場体験の回数を増やしてもらえばと思う。それもやはり中学、高校でなくて、小学校から、職場体験をできればした方がいいのかなと思う。

また、現場では国交省の仕事に入るため、総合評価という制度があり、5%給料

を上げなければならない。そうすると評価、点数がつき、その評価点が良くないと入札落札できない。要するに競争ができなくなる。2、3年は何とかなるが、4年後、5年後になると、やはり5%ずつ上げると会社の運営にも響く。それに対応するために例えばボーナスを減らすと働く人々のモチベーションが下がってくる。国は方針で給料を上げなさい、休ませなさいと働き方改革でいろんなことをやっていますが、中小企業は大企業と違って大変苦しいところがある。そうはいっても仕事を取らなければいけない。国の場合、資機材が上がると、意見を聞いて受入金を上げてくれるが、県や市では難しいところもある。

【事務局】委員の方から、奨学金等の関係で会社に補助する制度があればというお話をあったと思いますが、商工振興係長から説明をさせていただきます。

【商工振興係長】先ほど、小菅委員からお話をありました奨学金の制度ですが、奨学金で、公的な支援制度が、二つあります。一つは、奨学金を出している日本学生支援機構が行っている制度と、もう一つは群馬県で行っている支援制度です。

学生支援機構は、奨学金を返還している従業員の方の奨学金返還に関して、従業員が直接返すのではなくて、事業所がその分を全額ではなく、何割とかという形で返していくという制度があります。この制度がなぜ良いかというと、従業員に、例えば奨学金分として手当を上乗せしてしまうと、従業員の賃金が上がり、結果的に税金とか、社会保険料が上がってしまいます。併せて、社会保険料、事業主負担も上がってしまいます。しかし、奨学金を企業が直接返すことによって、本人の賃金は上がらないけれども、奨学金の支援にはなっているということになります。そうすると本人にとってもよいですし、会社にとっても、賃金と同じように損金として参入できます。税金と社会保険料にメリットがあるという制度です。実はこちらは既に何年も行っている制度です。

もう一つは、群馬県が行っている制度で、先ほどの学生支援機構の制度を使っても、従業員に奨学金返済分として補助を出すのでも、どちらでも可能ですけども、そういった企業に補助金を出すという制度が毎年行われております。支援対象者1名につき、最長3年間で、支援対象者年間の返済額の1／3以内の額で手当として支給した額の半額、または6万円のうち低いほうの額ということです。

こちらの制度も実は、市内で利用されている会社がまだないということです。昨年度までハローワークの高校生のための新規学卒者就職説明会で、私の方から企業の採用担当者の方にご説明しましたが、企業も腹が痛む話ですので、難しいところもあるかと思います。奨学金の支援という意味では、従業員にメリットがありますので、是非ご検討いただければと存じますので、ご紹介をさせていただきます。

【産業振興課長】既存の制度がございますので、そういうところをまず、使っていただくようお願いをしているところです。企業が群馬県、群馬県庁のホームページに企業名が公表されます。企業の宣伝効果にもなります。積極的にこういった既存の制度をご活用いただければと思います。

(3) その他

－事務局からの事務連絡－

【4 閉会】