

第1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8年6月16日（火）午前10時～11時15分

2 場 所 テラス沼田4階 防災会議室401

3 出席者 須田恭弘会長、近藤義晶職務代理、中林寿緒委員、石坂辰郎委員、小菅伸一委員、
藤井隆委員、佐々木正紀委員、青木陽介委員、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、企業誘致推進室係長)

4 内 容

【1 開会】産業振興課長

【2 会長あいさつ】

本日はお忙しい中、中小企業・小規模企業振興会議に参集いただき感謝申し上げます。
現在、物価高騰、人手不足、そして、人口減少は本当に凄まじいものがあります。

今日はいくつか議題がありますが、皆さんの意見を聞きながら、何とかいい方向を向
ければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【2 交代委員の紹介】（4月1日付け）

ぬまた青年会議所 土谷裕樹委員→石坂辰郎委員

ぐんまみらい信用組合 新井伸一委員→東和銀行沼田支店長 佐々木正紀委員

群馬県立利根実業高校 劔持三千代委員→青木陽介委員

【3 議事】

(1) 沼田市中小企業・小規模企業振興施策について

【資 料】沼田市中小企業・小規模企業振興基本条例の概要について及び

【資料1】沼田市における中小企業・小規模企業振興施策について事務局一括説明
一質疑なし

【資料3】第2回中小企業・小規模企業振興会議でいただいた意見と施策の検討に
ついて事務局説明

○質 疑 前回10月の会議の中で人口減少の原因の中で、若者が魅力を感じず、雇用
が少ない中で、イベントとしてスキー、スノーボード、ラフティングなどを
開催し、活発にしたらいいいのではという話が出たと思いますが、それについ
て、進展があったら教えてほしい。

【回 答】20代30代の方をメインにした、研修ということよりも、スポーツイベント
を何かできないかということで、アンケートを取らせていただいた。まだ、

内容は予定の段階ですが、今年の秋に実験的に若い世代が親睦を図れるスポーツイベントを計画しております。

【質問者】新しい形式の場の創設。いいと思いますので、よろしくお願いいたします。

(2) 意見交換

議題：シニア雇用の現状と課題について

○人材確保が非常に厳しい状況が続いている。そういった中で、管内でも農業や介護など様々な現場でシニア人材の方や外国人材の方が活躍されている。また、その利用者の方が協働されている様子も見受けられるようになっている。急速に人口減少が進んで、労働力不足が言われている本市においては、やっぱり今後はこのシニアの方や外国の方が雇用を支える大きな2つの柱になっていくのではないかと。

そういった中でシニア雇用とか、外国人雇用を個別の施策としてではなく、年齢とか国籍を問わず、多様な人材の受入体制づくりを進めていくという意味で、今後、やる気のある事業者さんを後押しするような形で受け入れ体制づくりの施策とか、シニア人材や外国人材をうまく使っていच्छる事業者さんの事例の共有という取り組みをご検討いただければと感じている。

○企業を周るとかなりの人材不足であるというお話を、沼田に限らず耳にする。60歳を過ぎて働く方は、いろんな経験をされてきた人たちなので、それを活かせば良いのだろうが、それが活かされるばかりということもないので、そういう人たちが研修できるような場があるといいのでは。

地域によっては、観光名所で、高齢者の方を採用されていて、楽しんで仕事をされているところを見受ける。そのような人を育成する研修の場を設けるとともに、楽しめる職場を提供することが大事。特にこの利根沼田地域は、観光関係も多いので、そういうところでうまく活用できるといいと思う。

○沼田市の施策で非常にいい取り組みだと思ったのが、群馬県プロフェッショナル人材戦略拠点に登録された副業人材の補助。市独自でこういった1人10万円という取り組みは非常に素晴らしいと感じる。

全国の「よろず支援拠点」にスマートレジシステムの普及取り組みに向けた特別相談窓口が設置された。消費税0%に向けた国の動向を先取りした動きになる。相談があれば、連絡をいただければ。

○シニアの雇用は、気力やモチベーションの低下が一番影響する。体力、やる気、モチベーションが低下すると、仕事に対する意欲がなくなる。

令和10年度に棚田組織による全国棚田サミットが群馬県沼田市内で開催される。その際に全国から約1000名の方にお越しいただく。県と市にも事業に参加していただいている。棚田事業で、例えばシニア雇用をする場合、ある程度一定のキャ

リアを積んだ方が、次のステップとして活躍する。棚田組織の中に米専門の農家は誰もいないが、そのような中でも、手探りで新しく組織を立ち上げて、事業を第一次産業、第六次産業の創出している。組織には若い人も何人か入っており、そういう方に事業を継承する方向で考えている。皆様にも棚田について関心を持っていただき、イベント等の開催の際は協力をお願いしたい。

○ちょっと古くなったかもしれないですが、SDGs が大切なことと思う。企業が消費者にあまり影響がないように一生懸命やっという感じがする。

○シニア雇用について、労働力不足ということで、これは経済的な面だとか、健康づくりだとか、働きたいというニーズなどから、進んでいるところである。

国の労働力調査という統計によると、60 から 64 歳の男女の就職率が 71.5%で、65 から 69 歳までが 50.3%ということなので、もう 60 歳以上 70 歳未満の人でも、5割以上が働いているということになる。

職場においても、希望すれば 65 歳までは、働くことができる。ただ、土木技師とか、保健師とか、そういった専門職の人は割とうまくいっている一方、一般の事務では、うまくいく場合もあれば、うまくいかない場合もあり、今、過渡期にある。それが、だんだん当然になってくる時代にもなっており、互いに、試行錯誤を重ねていくことが必要だということと、職場側においても、その経験を生かせる職場を作っていくことが必要と実感している。

○シニア雇用ということであると、学校現場では暫定再任用が終わった後も、地公臨とか、あるいは非常勤という形で働いている方がいる。座学のみならず、実習もあり、地公臨、非常勤の高齢の方の経験は生徒、若手職員に、刺激や参考になっており、大切な役割を担っている。数はそう多くはないけれど、学校の世界も同様に人手不足である。それを考えたときに、豊かな経験と知識をお持ちのシニアは、非常に大事だと感じている。

児童生徒の勤労観・職業観の形成というところで、職場体験というのがあります。が、高校でもインターンシップという形で、就業体験というのをやっている。2 年生全員が地域の企業様にお世話になって、就業体験をして、そこで学んだことを基に 3 年生で進路を考えていく。その結果、専門学校の生徒も一部いますが、最終的にまた地元に戻ってくることができる。地域の受入れに対して、本当にありがたいと思っている。

○定年後のモチベーションの低下。それから評価制度と役割のミスマッチ、管理職と人間関係の摩擦などに対して、企業が何をしたらいいかということですが、職務や成果に応じた評価賃金制度の構築、柔軟な働き方の導入が必要と感じる。柔軟な働き方は、定年後、体力に合わせた働き方、それぞれの人に合った仕事の導入が、

大切になってくる。

キャリアの自立支援とリスキングについて、県も今年からだいぶ力を入れていて、企業に学び直しの場を設けてくださいと、講習会等の開催などをPRしている。その人の持っている技術や知識。特に技術系の人は、年齢を超えても、現場で対応できるので、末永く働いていてもらうことが、市内企業にとってもいいことである。

市内にいらっしゃる高齢者を上手に雇用していくことが、市内経済、企業の人材不足を解決する、一つの施策になる。リスキングを含め、いろんな事業の展開ができればと考える。

○大工さんなどの職人さんは、高齢者の方が多くなってきている。反面、若い方は、人材不足であると感じている。親方にあたる方が、高齢になると足場も上がれなくなってくる。その他、運搬も難しくなって、引退を考えている方の話を聞く。反面、まだ、やっていきたいという方もある中で、職人さんありきで仕事を受注しているが、技術として受け継がれてきたものをどう継承していくのか、というところは、非常に課題になってくる。

同時に、大工さんの場合、加工場を持っている事業所はかなり少なくなっている。そういったところで、ものづくりという部分がどんどん薄れていく。市だけではなく、国としてもどういう対処をしていくのか課題と考えている。

若手の職人さんは教えてもらう環境や、制度がある中で、今後シニアの方々も今までの技術をもちつつも、IT とかというところまでいけるのかどうかかわからないですが、AI とかそういったところと一緒に学べるような環境が多くあることは非常にいいと考える。

○利根沼田地域も、高速で高齢化が進んでいる。ハローワークに来ている求職者にも同じ傾向である。有効求職者は 35%が 60 歳以上、65 歳以上の方も 23%おり、だいたい 3 人に 1 人は 60 歳以上、4 人に 1 人は 65 歳以上の方が求職登録している状況である。

一方で若年層の流出とか人口減少というのもあり、地域の労働力不足というのは非常に深刻。いろいろな企業からも、そういう予測に対する声が多く寄せられている。

高齢者の就業問題は、今は単なる福祉的な課題ではなくて、地域経済を支える重要な労働基盤の問題になっている。実際にハローワークにおいても、65 歳以上の求職者は年々増加している。話を聞くと健康のために働きたい、社会とのつながりを持ち続けたい、年金だけでは生活が不安といった声をよく聞く。就業意欲の非常に高い方がたくさんいる。

ハローワークではシニア関係求人ということで求人票の備考を使って、資格が必要な職種でも、資格がなくても補助プランという形の仕事や軽作業的な仕事を切り

出しすることを提案し、求人を出している。

沼田市管内は、群馬県内よりもかなり高い率で、70 歳まで何らかの形で働ける環境整備を各企業に進めていただいている。高齢者の雇用活性や雇用確保措置といったものが重要なので、引き続き整備を進めていただけるよう、今後も進めていきたいと考えている。

高齢職員において重要なのは、無理なく働ける環境。具体的には時間を短く働けるとか、週の労働日数を柔軟に働けるとか、働き方の整備、業務の見直しによる負担の軽減、移動手段を含めた環境の改善というものが重要。これまでの経験や知識を生かした業務、技術指導とか、観光案内などの地域支援といった分野での活躍へも広げていくことが重要ではないか。

○自分の会社のことで言うと、年々年齢が上がっていて、新しい人が入ってこないという状況。定年はあるけれども、定年延長をしてもらって、今一番上が 74 歳になる。彼らがいないとやはり会社が回っていかない。大切にしながら私の会社で働いてもらいたいなと思っている。

農業では、人手を確保するため高齢者の雇用が、人材となっている。植えるとか収穫するとか。彼らをあてにしていると聞いている。区の会議でも、高齢者が積極的に社会に出ていくことが多いように見受ける。沼田市としても高齢者を大切にもらい、気持ちよく働いてもらえることができれば、みんなでこの地域を働き続けられる地域にしていけばいいと感じる。

棚田の話があったが、そういう文化的な行事も楽しみながら、守っていくということも必要。今、元気である方を大切にしようという雰囲気がこの地域にはあると思うので、大切に育てていきたいと思う。

○うちは従業員の 99%が何らかの資格を持っている。就職したときに学校に通って、とにかく資格を取ってもらう。そうするとやはり自分が居やすい環境になる。

60 歳が定年だが、健康維持のために来てくださいと、離職率ゼロを目指してやっている。65 歳くらいになったらだんだん仕事の難易度を下げ、居やすい環境づくりをしている。

昔は自分で勉強したが、今の人は学校に行き、資格を取ってもらっている。それに対する補助金が多少出る仕組みになりましたが、結構負担になる。資格取得のための補助金が、もう少し手厚いといいと思う。

以前から比べると所得が増えても、年金をもらえるので、さらに増えればまだ高齢者に働いてもらえるのかなと思う。

「公共工事」の入札に参加するために、資格を持っていると加点がある。それがないと結局仕事が取れない。若い人は経験がないので、どうしても経験のある年配の人にいてもらわないと仕事が受注できない。お年寄りを大切にする気持ちは十分あるので、補助をしてもらい、年配の人が居やすい環境づくりをしてもらいたい。

沼田市に、他の市とは違う、特化した助成制度があるともっとよくなると思っている。

(3) その他

—事務局から説明資料口述のとおり 3 点連絡—

その他質問

○田中委員：人口減少率がスピードアップしています。次回、現時点の沼田市の人口が、想定よりも早いスピードで減少しているのか、どのような状況になっているか教えていただきたい。

—次回資料等を提示—

(3) その他

事務局からの事務連絡

【4 閉会】