

# 令和7年度 第1回静岡市中小企業・小規模企業応援会議 議事録

開催日時	令和7年8月21日（木） 10:00 ～ 11:30
開催場所	静岡市役所清水庁舎 3階 313会議室
出席委員 ※五十音順	青山達弘 座長、伊藤晃 委員、小川剛 委員、音成秀樹 委員、小澤美穂子 委員（風間 委員代理）鈴木達仁 委員、竹内佑騎 副座長、手塚光里 委員、深沢麻衣子 委員（9名）
欠席委員 ※五十音順	住川守雄 委員、中野真吾 委員、堀田純友 委員、望月啄矢 委員、八木邦明 委員（5名）
静岡市出席者 （事務局）	小林商業労政課長、中村主任主事 鈴木主幹、糠谷主任主事、鍋田主事
<p>1 開会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開会に当たって、以下2点について報告と確認を行った。 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 委員の出欠席状況について 委員の過半数が出席していることを報告した。</li> <li>② 議事録の作成について 議事録を作成するために録音することについて委員から了承を得た。</li> </ul> </li> </ul> <p>2 青山座長 挨拶</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 青山座長挨拶（振興条例の前文の共有を行った。）</li> <li>・ 出席者自己紹介</li> </ul> <p>3 自己紹介</p> <p>4 静岡市からの情報提供</p> <p>（1）市内経済の状況について</p> <p>【糠谷主任主事】資料1を用いて説明</p> <p>（2）第3次静岡市産業振興プランについて</p> <p>【鈴木主幹】資料2-1、2-2を用いて説明</p> <p>（3）令和6年度第2回応援会議にて各委員からいただいた主なご意見とその対応状況について</p> <p>【鈴木主幹】資料3を用いて説明</p> <p>5 意見交換（多様な人材の活用について）</p> <p>【中村主任主事】資料4-1、4-2を用いて説明</p> <p>【鈴木委員】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昨年9月に「おしごと愛ランド」を、中小企業家同友会で、小学校高学年から中学3年生を対象に、キャリア教育をツインメッセ静岡でやらせて頂きました。今年は、準備年度としていますが、先日の集まりで、静岡の人口流出がワースト5位というところを議題にあげました。同イベントは、高校や大学等、若い内から地域性を育てるというところに重きを置いており、静岡の魅力や中小企業について知って頂くことをメインの目的としています。仮押さえですが、来年2026年10月4日にツインメッセ静岡で開催する予定です。</li> <li>・ 大きな変更点としては、去年は中小企業同友会が主体となっていた行われていましたが、規模感を上げたいということで、去年は約1500名お集まり頂いたのですが、来年は3000名を目標</li> </ul>	

に、他団体さんとか、例えば大学を誘致する等、いろんな分野でいろんな機会に恵まれるような場にしたいなと思って話を進めており、またお声掛けをさせて頂けたらと思いますので、是非よろしくをお願いします。

【鈴木主幹より意見交換の趣旨について説明】

・人手不足は、これまでも色々な企業様のお話を聞いていると、やはり大きな問題として横たわっているという中で、今、市の取組をご説明させて頂きましたが、これだけの方々にお集まりを頂いているので、例えば企業様でしたら、自社の人手の状況や、現状・課題という部分、解決するためにどうすればいいのかというところのアイデアを、また支援機関様も色々な企業様の相談を受けていらっしゃると思いますので、そうしたご経験を踏まえて、日頃感じられていることや、お考えになられている事を聞かせて頂ければと思います。

【竹内副座長】

・人手不足は宿泊業界でも大きな課題ですが、一方で業務によっては状況が変化してきているとの意見がありました。バックオフィスの業務ではデジタル化が進み、人の手を必要としなくなってきました。その一方で、求人を出すとアルバイトであっても応募が多数集まるケースがあり、今後はこの傾向が広がるのではないかとの見方が示されました。逆に AI で代替しにくいエッセンシャルワークでは依然として人手不足が見られます。ただし、宿泊業界においても状況に変化があり、これまで最も人材不足が深刻だったホテル清掃業務については、今年に入ってから応募が増加し、現在は採用をお断りせざるを得ないケースも出ています。特にシニア層からの応募が急増しており、65 歳以上の女性の応募が多いとのこと。その中には、これまで働いた経験がなく初めてパートとして就労する方も含まれています。背景としては「年金を受給しているが、物価上昇により生活が難しくなったため働き始めた」という声や、元々働いていた方が「働き方を転換する中で応募してきた」という事例も見られます。また、体を動かす掃除や調理など、家事の延長線上にある業務には応募が集中しており、65 歳以上が従事者の 6 割以上を占めているとの報告がありました。清掃の現場では効率化を目的に歩数を測定する取組を行ったところ、経営側は「歩数が少ない方が効率的」と生産性の指標として捉えていた一方で、シニア従業員は「今日は 6000 歩動けたので健康維持につながった」と健康の指標として捉えていたことが紹介されました。つまり、シニア層にとっては「働くこと」そのものが健康や安心感を支える側面があり、さらに「いつまでも元気で、きれいでいたい」といった自己実現の思いが就労意欲につながっている事例もあるとのこと。

このことから、収入目的にとどまらず、健康や生きがいのために働くシニア人材が存在することが分かってきました。今後は、そうした価値観を可視化できる「幸せの指標」のようなものを検討・共有することが、雇用の拡大や働きやすい環境づくりにつながるのではないかとの意見が示されました。

【深沢委員】

当社は製造業で、ずっと募集をかけていますが、なかなか人が集まらず、狙っていたターゲットは 40 歳以下の男性なのですが、今の時代は男性限定で募集がかけられないので困っています。材料は生地の本あたりの重さが 60kg から 100kg ぐらいあって、加工をするのに引っ張ることがあり、女性だとなかなか難しく、ミシン加工をするのにも力が足りないため、やはり男性の力が必要です。女性は女性でやってもらえる作業があるので、パートの女性もここ 20 年ぐらいで非常に増えてきていますが、やっぱり男性の若手が欲しいというところがあって、ずっと募集をかけていたのですが、10 年ぐらい前から全く来なくて、3 年前に初めてベトナム

の実習生を受け入れてみることにしました。今は2人来てもらっていて、3年目になります。ベトナムの実習生を、コロナ禍で面接したのですが、全然面接に来てもらえないかと思っていたら、6人ぐらい来てくれました。聞くと、大体1社に5、6人来るみたいです。その中の2人に来てもらっていて、非常に働きたいという意志が強く、残業も率先して行う方々です。私としては非常に助かっていますが、自社は小さい会社で、社員教育がしっかりできてないというところがあり、日本人・外国人にかかわらず、新しく入ってきた方々に丁寧に教えることが苦手で、彼らも、日本語が分からないながら頑張ってくれていますが、外国の方がまいってしまうというより、言葉の通じない苛立ちがあって日本人社員がまいってしまうという状況がありました。2年ぐらい経って、ある程度慣れてきたので、最近はストレスもあまりないと思うのですが、これからも外国人を雇用するなら、会社の仕組みを考えなければならないと思っています。

#### 【手塚委員】

・立場上、インターンシップの面接をやったり、大卒の一次面接をやったりしていますが、自社では、昔来ていた大学の学生がなかなか来なくなったという実態があります。大学の中で自社を宣伝しなければいけないということで、大学の一角に宣伝する場所を作ったり、ネーミングライツを半年前に始めたりしました。根本的に言うと、自社の従業員のお子さんに小糸製作所を知ってもらうことが大事です。まず自分たち社員のお子さんに親の勤めている会社を知ってもらうということも大事で、力を入れなければいけないというところがあります。ですので、インターンシップでの囲い込みやリクルーター活動に過去以上に力を入れています。

・研究開発は、IT人材とかDX人材も含め優秀な人間を確保しようとしたら、都内にラボのような拠点を置いてやらないと成り立たないかなと思います。

#### 【音成委員】

・若者は、知らないのだと思います。就職したい企業がない、やりたい業種・仕事がないと言いますが、それは思い込んでいるだけで、例えば、メガバンクに就職すると、全国・全世界にあちこち行かされて、私の高校時代の友達も、新潟とか広島とかに住んでいる人が結構いますが、戻って来られません。そういうことはあんまり考えていないと思います。メガバンクは給料が高くかつこいい仕事ができそうだとということで、志望する学生が多いです。マンションを1億出さないと買えないような、生活コストを考えていると、地方の生活は給料が安いのかもしれませんが、トータルで見ると非常に過ごしやすいというところまで考えている学生は意外と少ないです。子供に好きにさせていると言っていて、子供が県外に出て行ってしまって寂しく過ごしている親が多いです。必要な情報がちゃんと届いていない気がします。

#### 【小川委員】

・私のところにも人手不足とか、ハローワークに求人を出しても応募が来ないとか、そのような相談があります。最近の流れとしましては、ハローワークに出しても人が集まらないことが多く、民間のWEBの求人サイトは1ヶ月に何万とかお金がかかるので、かなり皆さん苦労されているのかなと思います。仕事を探している人がどういう企業があるかを、なかなか知らないことも多く、いい会社なのに人が集まらないということもあります。これからはAIとかを活用できる時代でもあるし、創業塾をやっている、若い方でWeb関係の仕事を創業されている方も多いので、家にいながら全国とやりとりできるというところもあり、そういった方面でも考えていかないと、人手不足は解消しないのかなと思います。商工会でも外国人の実習制度の管理団体をやっている、最近はベトナムの方とか、ネパールの方とか、10年ぐらい前は中国の

方とかを採用していたと思うのですが、だんだん流れも変わってきていますが、社内で上手く検討ができないとか、年間に何人か失踪するなど様々な問題があるので、人材は本当に難しいと感じています。

#### 【音成委員】

・私は今年で 67 になりますが、仕事をやめたいと言うと、家族や同僚からみんなに続けろと言われます。一旦やめてしまうと、最低賃金の仕事しかありません。65 歳以上で十分働ける人たちが、結構余っています。人手不足というのは、65 から 70 歳ぐらいのまだ働ける人たちが盲点になっていないかというイメージがあります。また、男性でも 65 歳から年金をもらって、最低賃金でも構わなくても仕事がない、募集がないという状況です。

#### 【小澤委員】

・中小企業相談所では地域人事課という部署を何年か前から立ち上げました。商業労政課から説明のあった事業も一部受託してやらせていただいています。今年の 3 月に、地域人事課で実施した採用に関する調査では、製造業の 217 社から回答がありましたが、30%の方が外国人労働者を何らかの形で雇っているという回答になっています。ただ、先ほど話にあったとおり、課題と考えていることが「言語、コミュニケーションに関すること」という回答が 8 割ぐらいで、やはり皆さん課題と考えていて、続いて「文化、習慣の違い」という回答があって、外国人を雇いたい、いろいろな話を聞いて躊躇している方が多いということを予想しまして、今年外国人の模擬面談をやりました。外国人を雇いたいという企業を募集して、Zoom で繋いで、模擬面談をしたり、あとは、自衛官の方々と地元の企業のマッチングだったり、今年に入って試行錯誤しながらやっています。アンケートの中では、4 月の大学新卒者を計画通り採用できなかったという回答が 71.7%と、ほとんどの企業が非常に苦労しているということが、このアンケートでも分かります。先ほど静岡には希望する職種がないという話があり、非常にショッキングですが、学生に静岡の企業をもっと知っていただくことが私たちの役割だと思っていますので、色々な事業で何らかの形で学生に関わらせるということを今後意識していこうと思います。今考えているのは、DX がテーマのセミナーをやろうと考えた時に、DX や IT、AI とかを勉強している学生がいれば、そういった学生を呼んで、発表させたり、ブースを持たせたり、参加する企業さんも学生が来るというと、興味を持って、出席してくださる企業も出てくるでしょうし、地元の企業の後継支援ということで、企業が集まる事業を常日頃やっていますので、地元の学生を事業に取り込んで、接点を作ることを意識してやっていこうと思っています。

#### 【伊藤委員】

・組合員の現状から言いますと、やはり新卒の方々がなかなか来ないです。中小企業は、大学生というよりも、工業高校の生徒を取りたいというところが多いです。電気工事士の資格を持っているとか、建築士の免許を持っている方を取りたくても、最近は例えば JR や、中部電力に取られてしまいます。資格を持っている人をなかなか取れない状況です。募集して、新卒の方が来ても、休暇や賃金を理由に長続きしない人が多いです。このため、企業としては人が足りない、中途採用の方を募集していますが、中途採用も 2 パターンあって、家庭を持っていない方はすぐやめてしまう可能性が高いです。家族持ちや志がある方は続けます。作業員の方の年齢がだんだん上がっており、先ほどお話にありましたように、65 歳以上の方をいかに雇用して上手く活用していくかが今後の問題だと思います。若い人を教える人は、例えば 40 代、50 代のバリバリ働いている人が担当するのは、なかなか大変ですから、65 歳の人とマッチアップして教えるというのが一番効率的で良い方法です。シニア世代を上手く活用できる方針は

企業に委ねられているというところがあります。

- ・外国人の雇用に関しては、消防の点検は、図面を読む必要がありますが、外国人はなかなか読めないで、雇用するのが難しいです。外国人よりも女性の雇用をもっと増やさなければいけないのですが、なかなか入ってこないのが現状です。

- ・浜松と静岡を比べると、外国人の割合が浜松の方が多いい感じがしていて、製造業があるからかと思うのですが、静岡はもう少し外国人の雇用が増えてもいいと思います。各企業がやりたいところですが、市としてアプローチする何かがあるといいと思います。

**【小林課長】**

- ・ご意見ありがとうございます。若者がこれからの町を担っていく世代として、地元就職してくれるのはとても嬉しいことで、「静岡で働こう」に掲載されている企業は商工会議所さんが開拓してくださり年々増えていて、このようにコラボしながら色々と若者の地元就職に取り組んでいるところです。

- ・シニアと外国人の課題は、シニアはハローワークでもやはり 65 歳、生産年齢人口以上の方の就労意欲が今は物価高があり、かなり高まっていると聞いています。一方で、人手が無い業界があるものですから、例えばシニアの方に介護の初級の講習を受けていただいて、その方たちを今人手不足が深刻な、介護の現場に送り込むような取組はダイレクトにやっているところです。なので、人材のマッチアップといった話がありましたが、業務と人のマッチアップみたいなものがハローワークの方でも一生懸命やってくれているので、そこがもう少し向上していくといいと思っています。外国人は、人口が縮小しているので、少なくなっている人材を取り合うような状況になってきているので、外国人人材の重要性が非常に高まっています。ただ、深沢委員の話にもありましており、言葉の問題が大きくなっているのかと、少し前に、日本語は話せないけれど、IT スキルが世界的にもすごく高いレベルにあるパキスタンの人材を、雇ってくれるところがないかといった話がある団体から来ていて、ただ事業者さんの話を聞いていると、やはり言葉は重要で、お話しを持ってきてくださった方は、IT には言葉がいらないとおっしゃっていましたが、例えば、危機管理とか、社内のコミュニケーションとか、あと地域で暮らしていくためにも言葉が大事です。その送り出しを団体の方でしっかりやってくれているところは、日本の生活にもそこまで抵抗なく馴染んで入り込んでいけるようなところがあるので、もし外国人材の活用をこれから考えるとしたら、そういった管理団体がしっかりしているところと組んでやっていくのが近道かなと考えています。

**【鈴木委員】**

- ・言語の壁の話が出ていますが、スマートグラスは、喋っている言語を AI が日本語にして、相手もグラスをかけていれば、日本語から変換出来ます。Google 翻訳などは今とてもレベルが高いので、言語の壁とかは関係なくなってくるのではないかと思います。若者はそういった視点を持っているので、最近あまり言語の壁を気にしていないというのが個人的な意見です。今の学生は、私より AI を活用していて、講義のパワーポイントや PDF を全部 AI に読み込ませて、自分だけの過去問を作って、自分で解答します。すると、弱いところがでてくるので、それをまた AI に読み込ませて、その弱みはこうだからとまた過去問を作ってくれるので、とても成績がいいというのを、聞きました。

- ・学生がなかなか来てくれないと思うところもありますが、その責任を学生に押し付けていないかと危機意識を持っていて、自分の会社に自分の息子や親戚を入れたいかというと、実際は、大手企業に就職しろと言っている人も少なからずいると思います。ですので、誇らしく我が社

に入りたいと思える会社にあるところで、矢印をわが社に向け、就職してほしい人達に、自信を持って届けられるようにしたいと思っています。

【深沢委員】

・Google 翻訳は使うことがありますが、休憩時間などでのコミュニケーションは取れるのですが、仕事の流れの忙しさの中だと難しいところがあります。

・就職で静岡に戻って来てほしいという点だと、私自身の話になりますが、なぜ清水に戻ってきたかという、将来を考えていたわけではなくて、今若い方たちの方がよく考えていると思うのですが、私は、やりたいこともなくて、お金さえ稼げれば何でもよいと考えていました。生活のしやすさは静岡の方がいいと思い、静岡に戻ってきましたが、ただ仕事は本当に何でもよいと思っていて、そう考えた時に静岡は、10 代、20 代の中の知識だと知っている会社は限られていて、地元の企業を全然知りませんでした。私は食品関係に興味があったのですが、全国的に知られているような、コカ・コーラやカルビーなどが静岡にはないので、学生の言うやりたい企業や行きたい会社がないというのは、単純にそういうことではないと可能性があるなと思っていて、鈴木委員がおっしゃっていた「おしごと愛ランド」やオープンファクトリーなど、企業アピールになると思うので、そういったところで、小さい頃から名前を知ってもらったり、あと親や知り合いが勤めていたりというのでも、だいぶ違うと思います。私の時代は、そのようなイベントがなかったので、高校生とか大学生の学生時代に仕事に就くというのを考えるというのが難しかったと思っています。

【竹内副座長】

・仕事だけでなく、プライベートの充実も重要ではないかとの意見がありました。学生と 1on1 で話す中で、就職を決める際にまず勤務地を基準に選ぶケースが依然として多いとのことでした。なぜ東京を選ぶのかを尋ねると、「東京にパートナーがいるから」という回答もあり、交際や結婚など相手の事情を考慮して勤務地を選ぶのは当然のことだと考えられます。

さらに話を深掘りすると、出会いのきっかけとしてマッチングアプリを利用している学生が多いとの声がありました。例えば、静岡の大学に通う学生からは「静岡の人と付き合いたいたいと思っているが、アプリ上には静岡の学生がほとんどいない。そのため、結果的に県外の人と付き合うことが多く、周囲の学生も同様に県外の人と交際している」という意見が聞かれました。このことから、若者が地域に関わるきっかけづくりを考える際には、仕事やキャリアに直結する要素だけでなく、プライベートや人とのつながりも重要であるとの指摘です。地域内で出会いの場や交流の機会をつくることは、若者にとって「地域とどう関わっていききたいか」を考える契機となり、結果的に静岡での定着や U ターンにつながる可能性があるのではないかと、との意見がありました。

【青山座長】

・人手不足で大変だと言われていますが、既に人口は減少していて、若者は少なくなっていて、生まれてくる人は半分ぐらいになっています。人を会社へ入れるとか静岡へ戻すという発想そのものを未来志向で変えたらもっとワクワクしないかなと思います。ただ、そういったプロジェクトチームとかを考えると、チーム構成に若い人も入れたりとかしますが、シニア世代も入れたりするなどあったら面白いと思います。

6 閉会

【鈴木主幹】

ご意見頂戴しまして、ありがとうございました。今回「人材」というテーマでご意見いただきまして、最後に座長の方から未来志向という話をいただいて、そういった視点も確かに必要だと思っています。ただ、一旦人材の話になりますと、やはり共通しているのは「なかなか知らない」ということで、学生、若者の立場からすると、知らないというのがあって、それは裏を返せば、企業からの求人や情報提供というのが、届かせたいところに届いていないというのがあります。これは今に始まった話ではなく、昔から言われている事ではありますが、「静岡で働こう」というのは、その一つの取組になりますが、なかなかうまく効かないところもあると思います。そちらは引き続き、大きな課題として取り組んでいきたいと思っています。冒頭竹内委員からもありましたが、人手不足という中で、人手を確保するというのも一つですし、見方を変えれば、人手でなくてもいいところというのも当然あって、そういったところも合わせて一緒に、生産性を上げていくという取組の中で、いわゆる省人化といった取組を支援させていただいているので、人材育成確保という視点だけでなく、総合的に取り組んでいかなければならないと思っています。

また外国人に関しましても、色々と課題が多い中ではありますが、今まで想像していなかったところにも外国人を活用していこうという取組が始まっています。例えば物流ですと、ドライバーさんは外国人だと、そもそも日本とは交通のルールが違うという中ではありますが、浜松では既に議論が進んでいまして、インドネシアですと、元々車が左側通行で、かつ、宗教的に酒も飲まず、国民性的にも合致をしてくるだろうという中で、そうした国の人材にドライバーとして来てもらえないかという議論も始まっています。そうした大きな動きも出てきているというところも捉えながら、本日いただいたご意見も踏まえて、今後の政策に活かしていきたいと考えております。本日はありがとうございました。

【小林課長】

地域人材を直轄する所管として、今日は皆さんのリアルな生の声を聞けたことは私にとって有意義な時間でした。ありがとうございました。先ほどおっしゃいました、入りたいと思えるような会社になるというのは非常に大事なことです。魅力がたくさんあるにもかかわらず、何となく露出がうまくいってないとか、伝える力がなくて、今まで通りお店を広げているだけではないかな人が来ないというところに気づいていただくように、これから私たちも働きかけをしていかなければならないと思っています。あと、皆様をお願いしたいのが、皆様のような色々な取組を横に展開していけるように、メッセンジャーになってほしいということが一つと、もう一つは、今静岡市に日本語学校が急激に増えまして、日本語が拙い外国の若者で、アジアから来る方が多いのですが、学ぶための生活を支えるアルバイトがなくて、困っているという声もあります。日本語学校で学校が保証人になってくれたりする学校もありますので、もしも何か外国人のアルバイトのお話等がございましたら、ご連絡いただければと思います。皆様のご意見を参考に、色々な人材が輝けるような街にしたいと思いますので、よろしくお願いします。ありがとうございました。