

令和7年度第1回一関市工業振興戦略推進会議 会議録

- 1 会議名 令和7年度第1回一関市工業振興戦略推進会議
- 2 開催日時 令和7年7月31日（木）午後1時30分から午後2時50分まで
- 3 開催場所 一関保健センター 第2会議室
- 4 出席者
 - (1) 委員 小林淳哉委員（委員長）、金澤英治委員（副委員長）、
荒木克明委員（代理 佐原正人）、矢野洋一委員、佐藤崇史委員、
遠藤康弘委員、佐藤昭規委員、佐藤芳雄委員、秋山真紀子委員
 - (2) 事務局 小野寺正寿商工労働部長、伊藤晃工業振興課長、
須藤美由紀商政・労政課長、菊地由紀恵工業振興課長補佐兼工業振興係長、
小野寺淳子商政・労政課長補佐兼労政係長、
松岡敏徳商政・労政課商政係長、佐藤希工業振興課主任主事

5 議 題

(1) 協議

- ア 令和6年度事業実績について
- イ 工業振興計画事業点検評価について
- ウ 令和7年度事業計画について

6 公開、非公開の別 公開

7 傍聴者 なし

8 挨拶

(1) 小野寺正寿商工労働部長

市長は本日別業務でございまして本会議には出席することができませんでした。代わりまして私の方から一言ご挨拶を申し上げます。

ただ今人事異動ですとか、役員改選により新たに2人の方を当会議の委員として委嘱させていただきました。どうぞよろしくお願いたします。

一関市工業振興計画と本日の会議についてお話させていただきます。

まず、一関市工業振興計画は、本市の工業の目指すべき方向性を明らかにし、地域の特性や資源を生かした、独創性のある工業振興施策を展開することを目的といたしまして、令和4年度から令和8年度までの5年間を計画期間として策定しております。今年、令和7年度ですので計画を策定してから4年目となり、半分を折り返した時点でございます。

計画は5年毎に作成しており、あと1年残っておりますが、来年度は次の5年間の

計画の策定期間となりますので、実質は皆様に審議していただくことについては、令和7年度が最終年度になると考えております。

一関市工業振興戦略推進会議は、工業振興計画の進捗状況の点検や評価をいただくことを目的といたしまして、市内の企業様をはじめ産業支援機関、教育研究機関、金融機関、行政等の皆様に委員をお願いしているところです。

さて、現在の計画でございますが、人口減少が本市の最大の課題と捉えております。そうした中で、デジタルトランスフォーメーションを担うデジタル人材の確保、それからイノベーション人材の育成を基本方針に掲げ、生産現場の人材不足解消と若者の地元定着に特に力を入れた計画としております。

一方で令和3年度のコロナ禍中に計画を策定したため、中長期的な計画立案が見通せないという中で策定した計画となっております。こうしたことから、毎年度の進捗状況の点検や推進事業の強化による事業の見直しが重要であるというところであります。

工業振興戦略推進会議が果たす役割は非常に重要であると認識しているところであり、本日は、委員の皆様から忌憚のないご意見を賜り、必要に応じて計画や推進事業の見直しを行うなど、工業の振興に取り組んでまいりたいと思っておりますので、どうぞ本日はよろしくお願いたします。

(2) 小林淳哉委員長

本日は工業振興戦略推進会議で事業実績や事業計画案などの審議を行うこととなります。先ほどあったように、コロナ禍の中でいろいろなことを決めてきた経過があります。その間に生成AIがどんどん入ってきたりして、ものすごい勢いで世の中動いております。企業力を向上させるといえるときに、当初からそういうものを念頭に入れながら、やらなければいけないし、連携する先もどんどん変わってくるかもしれない、いろいろなことが起こるんだろうと思います。

本日はいろいろなお立場の方に出席していただいておりますので、いろいろなご意見いただければと思っております。どうぞよろしくお願いたします。

9 審議内容

(1) 令和6年度事業実績について

(2) 工業振興計画事業点検評価について

資料に基づき事務局から説明を行った。以下、質疑応答等。

委員 「新規雇用者数（誘致企業による）」について、目標未達成の理由は、未創業及び誘致した企業は雇用予定者数が少なかったことの二つと思うが、創業となった場合はどうか。また、200名の働き手が一関市にいるのか。

事務局 計画期間内に誘致した或いは立地に合意していただいた企業の中には、このくらいの人件規模を雇用する計画の企業はない。これから創業を予定している企業が1か所あり、雇用予定の人数は20人程度と聴き取りしている。

委員 どこから200人という数値が出てきたか。目標にずれが出ていると感じる。

事務局 この計画を策定した時は、高い目標を定めて、毎年2社の立地を目指すものとした。大きい企業が来ればよいが、そこには至っていないのが現状。

(3) 令和7年度事業計画について

資料に基づき事務局から説明を行った。以下、質疑応答等。

委員 「外国人市民等にやさしい職場づくり支援事業費補助金」について、この補助金の交付を受けて行う事業は具体的にどのようなイメージか。

事務局 働く外国人の方と事業者間でうまくコミュニケーションが取れるよう、例えば翻訳機の導入に係る経費、通訳の方を配置する際の謝礼金や、社内の規則をわかりやすく設置する際の整備費に対する補助となっている。趣旨としては、外国人の方の言葉がうまく伝わらない場合、もしくは働いている日本人の社員の方がうまくコミュニケーションが取れない場合を解決するためにかかる経費に対しての補助である。実績は、令和6年度1件、内容は社内の外国人の方の日本語研修である。

委員長 「国際産業連携推進事業」について、拡充は台湾の部分と思うが、企業誘致による新規雇用者数ベースでみると、目標は達成しないということだった。目標は200人を維持するのか。

事務局 台湾との交流、企業誘致、事業誘致のほかにインバウンド、農産物の販路拡大など様々な目的があり、台湾との行き来や、やり取りを増やしていく、交流を深めていくということが拡充の意味である。最近では日本の地方創生についても興味を持たれているので、自治体や学校、大学、高専などとの連携なども含めて、さらに取組を深めていきたい。

新規雇用者数200人の目標については、現時点で修正する考えはない。令和8年度に次の計画に向けて話し合っていくことになるが、実態に沿った目標にすべきかどうかも含めて考えていきたい。

委員長 「外国人市民等にやさしい職場づくり支援事業費補助金」に関連して、学校で外国人教員を採用するとき、平等ではなく公平ということと言われる。例えば寮の宿直、学生の委員会や学生の様々な悩みごとへの対応など、日本人と同じ業務を求めるとギャップが生じ、苦勞することがある。外国人としては、それは平等という考え方であり、仕事は公平にやりましょうと言う。そのため、

いわゆるDE&I（※）の部分の考え方をしっかりと理解いただくという視点があってもいいのではないか。

平等というもので、そのギャップを埋める人を雇うのではなく、例えば台湾とのコネクションがすごく強い人を雇いたいと思ったときに、その人に他の職員とまったく同じ業務を課す必要はないのではないか。それが平等ではなく公平という考え方。そのような部分もうまく働きかけることが必要だろうと思う。雇う側のほうの意識を変えることも必要な気がする。

（※） DE&I…「Diversity（ダイバーシティ、多様性）」「Equity（エクイティ、公平性）」「Inclusion（インクルージョン、包括性）」の頭文字からなる略称。組織や社会において、多様な人々が受け入れられ、公平に扱われ、それぞれが活躍できる環境を目指す考え方。

委員 資料について、評価しづらい構成となっている。断面的に情報が刻まれており、また、DXなど世の中が変わっていく中で、A3の紙3枚の資料というのは、効率よく会議が進まないのではないか。

「専門技術人材育成事業」について、講師の不足などを理由に、IT講座がExcelで活用されるプログラミング言語のVBAのみになった結果、受講者が減り、目標に対して実績が低くなったという評価があったが、詳細について教えてほしい。また、令和7年度で事業の見直しが必要と考えるがどうか。

事務局 資料の見せ方については今後工夫したい。

IT講座については、当初は様々な講座を予定していたが実施できなかった。理由は、ニーズの有無だけではなく、時期や体制など、複数の要因がある。企業訪問の際に、各講座のニーズを把握しながらも、基本的には令和6年度に実施できなかった講座を含め、令和7年度は実施することを考えているため、現時点では見直しは考えていない。

委員 AIが今すごいスピードで台頭してきている。人間がExcel VBAなどを学ばなくても、AIに聞いたら答えが出るという時代が来るのではないか。それを踏まえると、VBAに限らず、抜本的な事業の見直しが必要ではないか。

イノベーション人材の育成に関しては、新規事業はなく、特段触れていないが、それでよいのか。製造業は、数値をみると、良い意味で大きく動きがないように見えるが、ソフト分野は、ただでさえ遅れている中で、力を入れないとなると、ますます取り残されるのではないか。何かしら根本的に新規事業を立ち上げるなどしないと、ますます置いてかれるのではとは危惧している。

事務局 IT系講座の中で6～7つのメニューがあり、その中の一つがExcel

VBAだった。Excel VBAにこだわっているわけではなく、様々なメニューを考えていきたいと思っている。確かにAIをはじめとするIT技術が進化していく中で、その時代、ニーズに合わせた講座を開催していく必要があると思う。企業訪問やこのような会議の場で、ご意見を聴き取りし、必要とされる講座や人材育成につながる事業を考えていきたい。

事務局 ご指摘その通りだと思っている。私達のほうでもこれから必要とされる人材の育成について組み立てていきたいと思っているが、令和6年度はニーズがありながらも、講座を受けていただく体制を整えられなかったという課題があったので、見直したいと思っている。

一つは人材育成機関についてであり、複数の施設がある中で、それぞれが得意とするものを見極めながら体制を構築したい。

それから、先ほど来のお話をまとめてだが、やはり新規雇用を増やしたいという希望はあるが、実態とすれば人口減少の中でなかなかその希望通りにいかない。一方で、企業の従業員の年齢分布は高齢化しているため、ITなどが進むなかで、なかなか新しいものについていく、切り替えていくのが難しいと思っている。そうした中で、IT関係に明るい方に就職していただくのは、一番良いが、そこまでいかないのであれば、比較的若い方にリスキングしていただき、ITの技術スキルを得て、事業所で展開していただく、あるいは、ある程度のニーズをまとめて外注するという対応の仕方もあるのではないかと考えている。

この辺をもう少し研究しながら、企業の今後の展開に合わせた施策を考えていきたい。

委員 ありがとうございます。講演会で聞いたお話だったと思うが、高齢者が新しい技術を身に付けないのは、身に付けるメリットを感じてないからと言われていた方がいて、なるほどと思った。例えば、どんなに高齢の方でもスマートフォンを使う人はいっぱい使う。それはスマートフォンを使うと便利だということを実感し、積極的に覚えたからである。高齢者がいきなりプログラミング言語を覚えることはないと思うが、AIに問いかけるだけで、答えが得られる時代になったら、まるで産業革命みたいな変化が起きるのではないか。高齢者だからと諦めないで、高齢者でもできるのではないかという視点は持っていたほうがいい。

加えて、勝手な話で恐縮だが、人口減少というのが一番問題であり、外に行く人が増えてしまうのは、背景には職の選択肢や娯楽の少なさなどが考えられる。

人材育成機関で人材不足により講座を実施できないということであれば、例えば、外部講師を活用し、補助金などで支援する事業を新規に立ち上げれば、受講者が増え、そこから企業の採用にもつながる可能性がある。外部の力を一時的に借りても、最終的に得られる効果が増えるような仕組みを検討することも考えられるので、参考にさせていただければと思う。

委員 岩手県南技術研究センターでは、様々な分析講座やIT講座を実施してきたが、なかなか良い案が浮かばないというのが現実である。レベルが合わなかったり、企業によっては、この時期は職員を講座に出す余裕がないというところもある。本当に人材の育成を必要とする企業は、お金を出してでも、仙台の学校などに依頼していると聞く。岩手県南技術研究センターでも様々な講座を増やせるよう、常々考えて取組を進めている。

委員 「就職仲介システム活用支援事業費補助金」について、参考のため教えていただきたい。大学生向けの事業や支援の情報を学生に伝えるのは、非常に難しく、人が集まらなかったり、利用者が少なかったりと、県をはじめ、多くの自治体の課題であると認識している。紙媒体を使用して求人を公開している自治体が多い中、一関市はすでにキャリアス就活を活用して情報発信を始めているということだが、学生の反応や従前のやり方よりも反応が良くなったなど、そういうことがあれば教えていただきたい。

事務局 これまでは有料の民間サイトを使う場合の補助金だったが、令和6年度に大学を訪問したり、実際にその説明会に来た学生からアンケートをとったりしたところ、大学生を含めた就活は、民間のキャリアスやマイナビなどのサイトを必ず経由しているということがわかった。そのため、キャリアスに費用を払って、一関市のリンクを作成し、そこから発信するという方法と、キャリアスに登録している学生などに一斉メールを発信するという方法をとっている。これまでは封書で送付したり、把握している範囲でメールを送信したり、ホームページでの発信となっていたが、民間の持っている情報を活用した情報発信というところにシフトしたものである。

令和7年度からの実施のため、現時点で、反応や効果については、正直なところ見られていないが、回数を重ねることで反応が出てくると思っている。

委員 ターゲットはやはり一関市出身者なのか。

事務局 キャリタス就活に登録しているのが、必ずしも一関市出身者とは限らないので、県内出身者やU・Iターン希望者の場合もある。

委員 東京一極集中が叫ばれる中でも、転入が増えている自治体はある。市として

魅力があり、そこで働きたいとピンポイントで仕事を探す人もいる。一関市も住んでいればいい場所だと感じており、一関市出身者以外にもその魅力を発信すれば企業の人材確保につながる可能性がある。

世の大学生の大半は一関市を知らないと思うので、企業との連携やゆるキャラなどを活用して、知名度を上げる工夫をしてはどうか。企業の採用にとっても、まずは一関市を知ってもらうことが必要であり、その何かしらのアクションをプラスアルファでできれば、さらに良いのではないかと思った。

事務局 関東の大学生などは、大手企業に必ずしも就活ということではなくLO活（※）というような言葉があるように、地方の企業を目指している学生も少なからずいる。一関市の魅力や地方にも優秀な企業があるということの発信について、サイトを活用するのか、または、ターゲットをどうにか発掘して行うのかなど、現在研究中である。

（※）LO活…「Local+就活」。地方での就職を考える若年層を応援する厚生労働省のプロジェクト。

10 その他

委員 今回、委員の欠席が結構あったので、オンラインでの会議開催を検討してはどうか。会場には行けないが、画面越しなら出席できる方がいるかもしれない。

事務局 開催方法について、検討する。

委員長 先ほどの続きのようになるが、今後の推進に関しては、やはり生成AIが重要になってくると思う。教育分野へのAIの進出も大きい。

大学などが少なくなってくる中で、受け入れる学生の幅は多様となり、同じクラスの中でもレベルに差がみられる。全員に合わせた授業は難しく、個別最適化、理解度に合わせた勉強という時代になっているが、その時に、私は生成AIを活用し、取り組んでいる。

生成AIは、数学の問題を出すとすぐに答えと解き方を出してくれるが、それでは勉強にならない。紙ベースの勉強でも、いきなり答えを出さないように、因数分解が分からないのか、展開の仕方が分からないのかなど、自分がどこでつまづいているのかを確認しながら、整理し、教えてくれる、そのような生成AIの使い方を目指している。

いい線は行くが、やはり専門家ではないので、最後、UI（ユーザーインターフェース）とつなぎ、このベースに生成AIを組み込む作業を行う。言いたいのは、生成AIを裏で組み込みながらいろんなサービスができる時代である

ということ。今話したようなビジョンに共感してくれるのは経営層などのトップ層だと思う。そういうことができるようになるんだ、そうすると外注しなくていいんだなとか。

しかし、それをトップ層が自らやろうとすると無理だとなるので、そこは、エンジニアベースの人に担ってもらおう。生成A IやU Iに生成A Iをどう組み込むかを理解できる人材を1人でも育てるということが大切だと思う。

そのため、トップ層に響かせるものと、仕組みを理解できる人材1人を育てるもの、その関係性に焦点を当てた講座になるといいのではないかな。

岩手県南技術研究センターで実施している講座は非常に勉強になるが、一般論を話しているものが多いので、その具体例がほしいと感じることがある。そうした時に、具体例を話せる人材、結局はその1人をしっかり育てることが大切だと思う。V B Aは一つの技術に過ぎないが、生成A Iを活用すれば、今後、いろいろな業務や商品などに使えるかもしれない。だから、そういうことをできる人材を1人育てるという観点で、取り組めばいいのではないかなと思った。

事務局 貴重なご意見ありがとうございました。来年度につきましては、次の計画の策定の年なので、令和7年度中にはこの現計画の総括をまとめる予定となっている。

10 担 当 課 商工労働部工業振興課