

産 業 労 働 常 任 委 員 会 委 員 会 調 査 報 告 書

令和7年9月3日（水）に、キオクシア株式会社外1か所において、次の事件について調査を実施したところ、その概要は別添のとおりでした。

【調査事件】

- ・ 産業に関する事項について
- ・ 労働に関する事項について

令和8年1月26日

神奈川県議会議長 長 田 進 治 様

産業労働常任委員会委員長 新 堀 史 明

1 調査の概要

(1) 調査日程

令和7年9月3日（水）

(2) 調査箇所

ア キオクシア株式会社

イ 株式会社熊井

(3) 出席委員（計11名）

新堀史明委員長、佐藤けいすけ副委員長、
田中洋次郎、神倉寛明、杉本透、梅沢裕之、野内みつえ、古賀照基、松本清、
谷口かずふみ、浦道健一の各委員

(4) 随行者

清水主任主事（議会局議事課）、藤原副主幹（産業労働局総務室）

(5) 行程

県庁～キオクシア株式会社（新子安テクノロジーフロント）～
綾瀬市役所（※会議室において株式会社熊井について聴取・質疑）～
株式会社熊井（綾瀬工場本社）～県庁

2 キオクシア株式会社

(1) 調査目的

キオクシア株式会社は、フラッシュメモリやSSDのリーディングカンパニーとして、広く国内外に立地する拠点において、新しい価値を生み出す製品・サービスを提供しており、メモリ及び関連製品の研究開発・製造・販売等を行っている。

本県では、県内経済の活性化と雇用の創出を図るため、企業誘致施策「セレクト神奈川NEXT」により、県外・国外から企業を誘致するとともに、県内企業の再投資を促進しており、同社の新子安テクノロジーフロントも、企業立地支援事業認定制度の認定を受けて立地された。

そこで、キオクシア株式会社の取組を調査することにより、今後の半導体等成長産業の企業誘致についての委員会審査の参考に資するものとする。

(2) 調査先出席者

ア キオクシア株式会社出席者

横浜テクノロジーキャンパス所長、コアテクノロジー研究開発センター長、
同コアテクノロジー企画管理担当グループ長ほか

イ 神奈川県産業労働局出席者

黒岩信産業労働局長、橋本伸一産業部長、樋口泰介企業誘致・国際ビジネス課長、
白須良智企画調整担当課長ほか

(3) 委員長挨拶



(4) キオクシア株式会社 横浜テクノロジーキャンパス所長挨拶

(5) 概要説明

次の内容等について、説明があった。

- ア 社名について
- イ 製品について
- ウ 沿革
- エ 拠点について
- オ 研究・技術開発について
- カ 業績等について
- キ 半導体市場について

(6) 現地視察

(7) 質疑応答

質 疑 立地に神奈川県を選んでいただいたが、セレクト神奈川NEXTが決め手になったか。

応 答 キオクシアは東芝グループからの独立後も、神奈川県内の東芝の拠点内で研究開発していたが、新たな研究開発拠点を探していた。

研究開発拠点の整備には、大規模な投資が必要になるので、補助金等のご支援を頂けるとありがたいと思っていた。

それに加えて、従業員の住環境があまり変わらない場所を、ということで立地した。

質 疑 大学や研究機関とどのような連携をしているのか。

応 答 移転前から連携していた機関とは引き続き連携している。
東京大学、東京科学大学、東北大学といった大学と、新子安テクノロジー

フロントを拠点として共同研究を始めており、研究機関とも関係を構築し始めている。補助金を活用して造った、この研究開発拠点を中心に、今後さらに連携を深めていきたい。

質 疑 半導体は重要だが、県内中小企業と連携して発展するような余地はあるのか。それに当たり、道路であったり、神奈川県がどのような工夫をすると関係性が構築されるのか。

応 答 新子安テクノロジーフロントでは実験用装置を用いて、試行錯誤しながら新規材料やプロセス、デバイスの開発を行っており、大企業だけではなく、中小企業にも多数お願いをして我々の研究開発が成り立っている。半導体産業は裾野が広く、半導体産業を御支援いただくことによって、結果的に県内の多くの中小企業の御支援につながっているのではないかと思います。

質 疑 クリーンルームでは、水やエネルギーがどの程度使われるのか。また、災害時の対応はどうしているのか。

応 答 新子安テクノロジーフロントは、耐震構造の4階建て施設となっている。研究開発用のクリーンルームを併設しているが規模は小さい。一方、規模の大きい半導体製造工場のクリーンルームでは膨大な電力を使っており、大量の水も必要になる。

質 疑 今後、世界のフラッシュメモリがどうなっていく、キオクシアはどう勝ち抜こうとしているのか。

応 答 フラッシュメモリは、初めはデジカメやU S Bメモリに使われ、その後、スマートフォン向けなど市場が拡大した。
S S Dは、処理速度が速いほか、消費電力が少なく発熱も少ないため、データセンターやA IサーバーでもハードディスクからS S Dへの置き換えが進んでいる。キオクシアは市場拡大に向けて研究開発を強化している。



(8) 副委員長挨拶



(9) 調査結果

- キオクシア株式会社は、メモリ、SSDの研究開発・製造・販売等を行っており、研究開発拠点としては、今回、調査を行った新子安テクノロジーフロントのほかに横浜テクノロジーキャンパスや四日市工場に併設されているメモリ開発センターを拠点としているとのことであった。
- 同社は、東芝のメモリ事業から、2017年に東芝メモリ株式会社として分社、2018年にグループから独立、2019年にキオクシア株式会社に社名を変更した。メモリを製品として扱う同社の社名は、「記憶」の可能性を追求し、新しい価値を創り出すというミッションにちなみ、「KIOKU」とギリシャ語で「価値」を表す「AXIA」が組み合わされており、人々や社会が生み出す「記憶」で、新しい価値を創り出し世界を変えていく存在になりたいという思いが込められているとのことであった。
- 同社の研究・技術開発は、長期的視点で将来技術を研究する研究所、製品への適用技術を研究する開発センター、製品化のための技術開発を行う事業部の三つの組織が連携しながら進めているとのことであった。
- 研究所などの組織が駐在する研究開発拠点は、次のとおりとのことであった。
 - ・ 四日市工場に併設されているメモリ開発センターは、工場のクリーンルームを活用し、研究開発と量産が密接に連携している。
 - ・ 横浜テクノロジーキャンパスは、メモリやSSDの研究開発から企画、設計、開発、評価を担っている。なお、2022年2月にセレクト神奈川NEXTの認定を受けた。
 - ・ 新子安テクノロジーフロントは、クリーンルームを設置して、新たな材料、プロセス、デバイスなどの先端研究を行っており、研究用装置を使い、様々な材料などを試す役割を担っている。2021年12月にセレクト神奈川NEXTの認定を受け、今年の1月に補助金の交付が決定された。
- 半導体市場は、近年、拡大しており、デジタル社会やAIの発展に伴い、全世界の市場規模は、2020年には約50兆円であったところ、2030年には約100兆円になるとされている。フラッシュメモリ市場の年平均成長率は20%（記憶容量ベース）である。AIシステムにもフラッシュメモリ・SSDが必要であることから非常に成長が見込まれており、製品を投入していきたいとのことであった。

- グループの2024年度の業績は、売上収益・営業利益ともに過去最高を達成しており、2023年におけるフラッシュメモリ市場シェアは、売上金額ベースで約2割を占めているとのことであった。
- 半導体産業は裾野が広く、同社でも大企業だけでなく、様々な中小企業とも連携して研究開発が成り立っており、半導体産業を支援することは、結果的に県内の多くの中小企業を支援することにもつながっているとのことであった。
- これらキオクシア株式会社の取組を調査したことで、本県の半導体等成長産業の企業誘致に係る今後の委員会審査をする上で、参考となった。

3 株式会社熊井

(1) 調査目的

株式会社熊井は、塗装プラント設備の製造・据付等を行っており、社員の約8割がベトナム国籍であり、外国人が社員の多くの割合を占める中、DXを推進することで、働きやすい環境をつくっている。

そこで、株式会社熊井の取組を調査することより、今後の中小企業における外国人材活用についての委員会審査の参考に資するものとする。

(2) 調査先出席者

ア 株式会社熊井出席者

代表取締役、専務取締役

イ 神奈川県産業労働局出席者

黒岩信産業労働局長、塚本俊治労働部長、川出尚史雇用労政課長、白須良智企画調整担当課長ほか

(3) 委員長挨拶



(4) 株式会社熊井 代表取締役挨拶

(5) 概要説明

次の内容等について、説明があった。

ア 会社概要

- イ 属人化の壁とD Xの必要性
- ウ 業務のB e f o r e / A f t e r
- エ 現在の体制と成果
- オ 外国人エンジニアの活躍
- カ 今後の展望

(6) 質疑応答

質 疑 専務は、D Xにいろいろと取り組まれているが、どういうキャリアで今の仕事をされているのか。

応 答 ファッションの専門学校に行った後、語学学校に留学に行き、帰ってきて、もう一度海外に行きたいと思っていたときにコロナ禍となり、行けなくなった。そこで、株式会社熊井の前身の熊井製作所にアルバイトとして入った。

質 疑 となると、D Xに明るいというわけでもなく、入ってみて、熊井製作所の中での課題を解決するために、御自身でD Xを学び始めたということか。

応 答 そうである。何が足りないのかと思ったときに、やはり仕組みが足りないと思い、パソコンを使った何かが必要だというふうに思って掘り下げていったところ、D Xに行きついた。

質 疑 外国人を雇用するきっかけは何だったのか。

応 答 前身の会社で、まず、ベトナム人雇用を始め、彼らの動き方や考え方、責任感の強さ、思いやり、やはり今の日本人には少し欠けている部分を、かなり持っているということに気づいた。前身の会社の中で、外国人のことで少し差別扱いではないが、そういった雰囲気もちろちら感じている中、この人たちを引っ張って独立しようと思い、ベトナムのコミュニティーを使って、いろいろな方々、仲間だったり、家族だったり、そういった方を集めて、少しずつ人数を増やしていったというのがきっかけである。

質 疑 社長と専務以外はベトナム人なのか。

応 答 あと2人日本人がいる。

質 疑 役員以外の社員の方に2人いるということか。

応 答 そうである。

質 疑 採用は今後も積極的に、どちらかというと日本人というよりもベトナム人なのか、海外の方々に今後も広げていこうという考えなのか。

応 答 その辺りはこだわっておらず、日本人でも外国人でもやりたい、協力した

い、思いやりのある会社で互いに思えるようなことができるような人であれば、どこの人でも構わない。

質 疑 仲介してくれるところの会社、例えば、ベトナムから人を雇いますと言ったときに、日本で人材派遣のようなところを使うと、1人当たり、来られるまでの教育等、結構な経費がかかるというようなことを聞いているが、その辺りはいかがか。

また、そういうところを通して、こちらに来られているのか、あるいは、DXがしっかりして翻訳があれだけできると、それこそ日本語を先に勉強してきてくれといったような一般的なルートではなくても、何かできそうなのかなという感じを受けながら聞いていたが、その辺りいかがか。

応 答 日本に外国人材が入ってくるとき、必要なプロセスがどうしても発生していて、管理団体から、ベトナムで半年間ぐらい勉強した人たちが技能実習生としては入ってきて、日本でまた1ヶ月勉強をして、ようやく会社に入ってくる。これが形としては存在しているので、実習生に関しては、そのフローを守らなくてはいけない。

エンジニア、先ほどご説明した3DCADなどをやっている彼らに関して、ベトナムのコネクションを持っていないと実際に呼べなかったり、ビザの更新に関しては、もうそれ以降は管理会社は入っていないが、採用するまでは、どうしてもコネクションのある会社から面接をしないと良い人材というものが集まらないというふうに感じている。

質 疑 基本、今までの方は、ずっとベトナム人で、他の国の方を雇ったことはないのか。

応 答 前身の会社から手伝ってくれた日系ブラジル人も一時はいたが、定年を迎えて国へ帰り、今はベトナム人と日本人だけである。

うちの特徴とすると、例えば、工場長はじめ家を持っている4人は、永住権を持っている関係で、日本に来てから、もうおそらく15年くらいが経つ。そういったところのコミュニティーを通じて、永住権を持った人が集まってくれてくれるという道もあると思う。

質 疑 15年前と今、お話が出て、つい最近、この委員会のメンバーで視察に行ったときに、それこそ海外からの人材を派遣しておられる会社のところでお話を聞いたときに、やはり少し前は、ベトナムから結構、日本に人材が入ってくることが多かったが、円安の影響であったり、ベトナムの人口の関係や経済発展等の兼ね合いで、なかなか、ベトナムがピークのときと様子が違うというような話を聞く機会があったが、その辺りについていかがか。

応 答 全くおっしゃる通りだと思う。ただ、ベトナムで現地対応した際に思った感想としては、実習生は、正直、どこの国の人でもいいと思っているが、ベ

トナムで勉強している大学生の方は、すごく目的意識というものを持っていて、まだ日本への憧れだったり、文化の部分もそうだが、そういったものを持っているので、まだ全然いけるのではないかというふうには思う。

質 疑 目下の課題は何か。

応 答 課題は継続力である。自分が今、DX推進をしているが、誰かがやり続けないと、この仕組みは上手く回らなくて、そこを浸透させていくには、4年ではやはり難しい。もう、やり続けてやり続けて、それが会社の中の当たり前というふうにならないといけないと、そこが課題に感じている。

質 疑 やはり人手不足で、これから外国人の労働者の力を借りていかなければならないという中で、御社は、すごくモデルになるケースではないかと思っている。前身のときにも外国人労働の方を雇っていて、長年雇っているようだが、社員の平均年齢 29 歳ということで、今、日本の文化をベトナム人がリスペクトしてくれているようなことがあると伺ったが、やはり、文化やルール、常識、そういったことが伝わらないまま、いろいろなトラブルというか、大きな課題になっている部分もあると思う。そうしたことを特に、こういうふうな工夫をしてうまくいっているとか、何かそうした秘訣のようなものはあるか。

応 答 前身の会社からついてきている社員が、今現在、工場長をやっていて、10年近く付き合っている。その社員たちが文化やルールを新しい人たちに代弁して伝えてくれている。最近少し問題になっているのが、新しく6月から入った技能実習生の3名は18歳、22歳、25歳だが、やはり日本人も若い方は、昭和と平成、令和と、考え方は違うと思う。そういう世代間のギャップが、ベトナム人の社会でも何となくあるようで、今までの32歳のベトナム人が考えるのと、18歳、20歳の人が考える常識は、日本と同じでずれがあると思う。よって、その辺りのずれをどう理解してもらうかというのが、時代によって、その内容も変わってくるのだろうというところは、難しいところと思っている。

質 疑 それは、日本に慣れて家を持っているような方もいるし、そうした方々とコミュニティーのようなものでクリアしているという形、まず、そういう方が複数いて、そこから、その国の方が新しく入ってこられるようなシステムだとスムーズに行くというふうに捉えてよいか。

応 答 彼らがいることによって心強くて、確実に、自分たちが言葉にするよりも伝えてもらえるというところが、ありがたく感じている。

質 疑 日本人に比べて、こういったところがベトナムの方々、すごくいいところがあるといった点はあるか。

応 答 僕から思うのは、やはり古きよき日本は、例えば、自分の父親の世代が20代30代の頃は、勤勉でよく働いたりという時代背景があったと思うが、それがだんだん変化していくとともに、今のこういった日本の社会風土になっていると思う。その辺りの父親が子供だった頃のような感じの気持ちを持っている人が多く、我慢強い、努力する、さぼらない、とにかく勤勉で、見ていると親近感を覚える。

質 疑 この仕組みは、今回は外国人材の活用で、人材をどう取り入れていくかというお話だったが、これは、実は日本人にとっても働きやすい仕組みだと感じた。そういう意味で、この仕組みは、外国人材を登用したい企業にとってもそうだが、どんな企業にとってもモデルになるような感じがする。こうした仕組みは、今後、例えば、コンサルのような感じでやるというところはどいうふうに考えているのか、お聞きしたい。

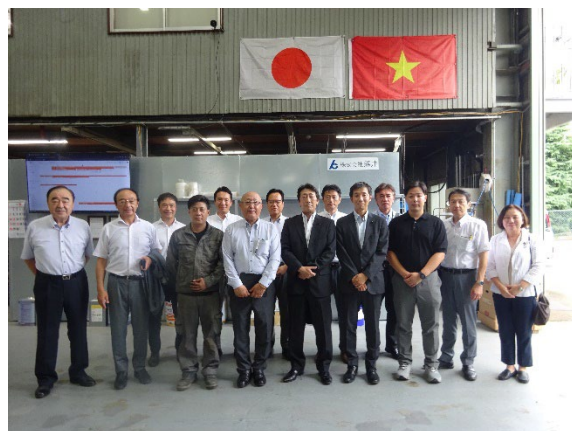
応 答 そこに需要があるのであれば、やりたいとは思っている。ただ、自分がやっているDXは何かというと、最初は、自分で全部、最初から最後まで仕組みをつくってDXをしようというふうに思っていたが、それだと結局、管理コストがすごく、莫大な時間がかかる。やはり中小企業の行き着く先は、ツールを売っている会社からツールをサブスクか何かで買って使い続けるか、それを使いながらも、また自分なりにかみ砕いていくのかという、そういうところが大事なかなと思っていて、そこに需要があるのかというところでは、他社さんのツールをただ紹介するだけでコンサルができるのかというふうには思っている。

質 疑 DXは、ここに書いてあるとおりの「できるかどうかよりやってみるかどうか」と。そうだなと思いながら聞いていて、神奈川県も、言葉ではDXと出るが、実際どうなっているのかというのは非常に感じている。神奈川県の取組については、「できるかどうかよりやってみるかどうか」より、やっているのかどうかというふうに受け取ってしまうぐらい、話が全然違うと思ったが、例えば、こういうことをやれば動くんじゃないかとか、僕もよくいろいろな質問をする際に県の職員とお話をするが、知識・経験がありすぎると、やろうとしたときに、もういきなり、できないという答えからスタートするので、会議等には新卒の方を入れたらどうかという話をするぐらい、そうでないと変わらないんじゃないかと思うが、それについての御感想を伺いたい。

応 答 全くおっしゃるとおりだと思う。

理念としては、属人化をなくすというところが、この会社での自分のゴールだが、この属人化というのは自分自身にも言えることだと思っていて、自分が属人的なことをずっとやり続けると、自分がいないと会社は回らないし、DXも何もできない、そんなことは、最初、そもそも属人化をなくすと

いうことをやろうとしていたのに、自分自身が属人化になるというところがあって、属人化をなくすという意味で、自分の属人化もなくすというふうに考えている。



(7) 現地視察



(8) 副委員長挨拶



(9) 調査結果

- 株式会社熊井は、塗装プラント設備の製造・据付等を行っており、代表者の熊井氏が、前身の熊井製作所でベトナム人スタッフの働く姿を見て、よりよい環境を提供し、よりよい製品づくりを提供したいという思いから、2022年に設立したとのことであった。
- 現在は社員が12名在籍しており、うち10名がベトナム出身とのことであった。
- 以前の現場では、誰がどの図面を持っていて、どこに材料が保管されていて、どの作業がどこまで進んでいるのかといった情報が全て職人の頭の中にあることが当たり前の状況で、その「仕組み」のなさが現場を止めることもあった。こうした属人的な状態では、外国人エンジニアが加わっても力を発揮できないため、誰もが同じ情報を見て同じ理解で動ける仕組みをつくりたいと考え、次のとおりD Xを行ったとのことであった。
 - ・ 図面・材料・進捗状況等の情報が個人に依存し、確認漏れやミスが常態化していたが、クラウドサービスを使用し誰もが見られる状態に可視化することでミスが激減した。
 - ・ 紙図面や旧ファイルがたまり、非効率が当たり前になっていたところを組織化し、業務の効率化を図った。
 - ・ 外国人エンジニアが入ってきても、どう説明していいのかわからず、力を発揮できなかったが、翻訳・図解・タスク管理・写真を活用し、外国人エンジニアも即戦力として活躍可能となった。
- 現在は、次のとおり業務を行っているとのことであった。
 - ・ J o o t oというツールを使用しタスク管理を行っており、仕事がいっどこで発生して誰にどんな仕事があるのか可視化している。
 - ・ J o o t oと連携してタスクを1人ずつのカレンダーに入れ、カレンダー上でチェックをするだけで日報代わりとなるため、外国人でも簡単に日報業務をすることができている。
 - ・ L I N E W O R K Sを使用することで、トークをベトナム語に自動翻訳し、顧客とのコミュニケーションも簡単に取ることができている。
- このような業務環境の中、外国人エンジニアが活躍しており、2024年には外国人エンジニアが入社し、今年の12月には、ハノイ工科大学からも入社予定とのことであった。
- 外国人エンジニアの活躍により、それまで使用していた2DCADから3DCADに移行し、2025年にはXR事業部を立ち上げ、3DCADのデータをVR（仮想現実）に転用し、納入前に顧客が製品を確認して打合せをするためのツールを作成しているとのことであった。
- 3DCADに移行したことにより、プラント設計にかかっていた時間を大幅に削減することができたとのことであった。
- 今後は、全ての情報を一元管理し、情報の可視化・連携、外国人も困らず動ける仕組みをつくることで、変化に強い現場をつくっていききたいとのことであった。
- 同社は、現場が主語のD Xを自ら実践し、属人化の解消、3D化、業務フローの再構築をプログラマーに頼らず実現しており、この仕組みが外国人エンジニア

の力を最大限引き出す土台となっているとのことであった。

- これら株式会社熊井の取組を調査したことで、本県の中小企業における外国人材活用に係る今後の委員会審査をする上で、参考となった。