

第2回鶴岡市中小企業振興会議（会議録）

- 日 時 : 令和7年2月14日（金）13時30分～15時00分
- 場 所 : 鶴岡市役所 別棟2号館 21・22・23号会議室
- 出席委員 : 青木 孝弘 委員、玉津 弘之 委員、鈴木 俊将 委員、大橋 由明 委員、高橋 健彦 委員、池田 ゆり子 委員、村上 良一 委員、屋代 高志 委員、本間 元毅 委員、奥田 広樹 委員、阿部 真一 委員
- オブザーバー : 山形県庄内総合支庁地域産業経済課長 小松 弘幸 氏
- 事務局 : 商工観光部長、商工観光部次長兼商工課長、商工観光部商工企画主幹、商工観光部産業強化イノベーション推進室長、商工観光部商工課課長補佐兼中小企業振興主査、商工観光部商工専門員（企業振興班）、商工観光部商工専門員（雇用推進班）、行政研修
- 公開非公開 : 公開
- 傍聴者 : 1名
- 次 第
1. 開 会
 2. あいさつ
 3. 協 議
 - (1) 鶴岡市中小企業振興会議について
 - (2) その他
 4. 閉 会

<会議概要>

1. 開 会
2. あいさつ

《会長》

- ・前回の会議では、特にテーマを縛ることなく、各事業所や関係機関の現場の声を率直に出していただいた。また、それを解決するための取組のアイデア等もいただくなど、こういった機会の貴重さを改めて認識した。
- ・コストの増加による厳しい経営状況、人材不足に対応するための生産性向上や省力化の提言、また、若者の地元回帰・定着に対する取組等、多様な働き方についてもご意見をいただいた。
- ・本日は前回いただいたご意見を振り返りながら、今後必要とされる施策について、少しテーマを絞った形で、議論を進めていきたい。また、今後の施策を検討していく

うえて、より多くの意見をいただくことが重要と考えており、さらに開かれた議論のあり方、どうすれば、鶴岡市全体として、中小企業振興を盛り上げていけるかについても、皆様方の忌憚のない意見をいただきたい。

《事務局》

… 資料の確認 …

3. 協 議

(議長：会長)

《会長》

- ・これより協議を始める。
- ・本日の会議終了目途を午後3時とさせていただく。
- ・協議(1) 鶴岡市中小企業振興会議について、事務局よりご説明いただきたい。

《事務局》

… 別紙資料に基づき説明 …

《会長》

- ・本日の協議事項(資料2、スライド6) 1. 前回(第一回)の振り返りについて、資料3にまとめていただいているが、委員皆様より、修正、追加、補足等があれば挙手のうえご発言いただきたい。

(特になし)

《会長》

- ・異議なしとのことから、次の協議に進む。
- ・事務局より実効性のある計画作成や施策に結び付けていくため、令和7年度においては、協議するテーマを絞りこんで議論を行いたいとの提案があった。
- ・テーマについては、前回会議でも主の話題になった人手不足対策に関することとし、特に「地域の労働力不足への対策」というテーマを中心にしたいとの提案であるがどうか。

(異議なし)

- ・それでは、ここからは、協議事項の2. 「多様な労働力、多様な働き方」について、委員皆様にご存じの取組事例や新たな取組の提言等、委員皆様よりご意見をいただきたい。

《委員①》

- ・昨日、市役所若手職員による、今後の施策についてのプレゼンテーションがあり、若い女性が東京へ流出する理由として、女性が活躍する場、女性が働く場が少ないのではないかと結論付けていた。
- ・その対策の一つとして、例えば、「えるぼし」や「くるみん」の認定企業を増加さ

せ、鶴岡には若い人、若い女性が働きやすい環境の職場があるとPRしていく、そんな取組も有効と感じた。

・前回会議でも若い方、若い女性にフォーカスして発言しているが、多様な労働力、多様な働き方を求める場合に、その対象者を絞って施策を講じることも必要と感じる。

《会長》

・私も日々、学生と接しているが、働きやすい企業など、給料よりも環境を重視する学生が近年多いと感じる。

《委員②》

・マルチワークについて、私の農業仲間の友人が、小国町で「おぐマル」いう名前のマルチワーク事業組合を立ち上げている。

・まさに人材確保のための取組で、ポイントは幾つかある。

・一つは、この事業組合が一種の人材派遣会社のような仕組みになっていること。

我々事業体が募集するのではなく、ここに依頼して人材を派遣していただく形であり、人材の質も含め、間違いのない方が派遣されてくる点がポイントの1つである。

・二つ目として、ここに登録されている派遣労働者は、小国町在住者ではなく、小国町の域外在住で、マルチワークを普段から生業にしている方、季節労働者のような方という点である。

その情報が事業組合にプールされていて、ニーズに合わせ事業組合が責任を持って派遣する仕組みになっている。

鶴岡市域外の労働力になるため、プラスアルファが見込める点、また、さらに言えば関係人口にも関わってくるという点もポイントになっている。

・最後に、これは労働力不足というより、他の地域課題の解決にもなっている事例の紹介になるが、その域外から来る労働者の宿泊先として、空き家を改築して提供しているというもの。

料金設定など、当然民間がやる事業なので、事業組合が黒字になる料金設定としていようだが、社会課題にも向き合いながら、労働力不足、空き家の解決、関係人口を増やす、この3点にポイントをしっかり置いている事例であり、鶴岡でもできたらいいなと感じたところ。

・事務局より、次年度の施策にも繋げていくという話があったが、例えばこういうマルチワークの組織化を鶴岡でも実現しようとなった際、(多分、市が主体で立ち上げることは難しいと思うので) 立ち上げに向けた積極的な市の支援を行っていただきたい。

立ち上げには労働者を派遣するための免許と不動産関連の免許も必要になるし、関係する事業者との繋がりも必要になってくると思う。

・既にこのような事例があるので、マルチワークという観点から情報提供させていただいた。

《会長》

・県内では、小国町と白鷹町の二か所の事例があり、県内でも積極的に取り入れられていると感じている。農業分野で言うと、スマホアプリで募集という事例もあるが、スキルや能力のばらつきで使えないという話もある。組合があつたりすると、能力的なところで、ある程度標準化されていいという話も伺っており、一つの方向性かなと感じる。

《委員③》

- ・今のお話をお聞きし、共感できる部分がある。仕組み自身も大変すばらしいが、鶴岡以外からの募集となると、かなり難しい場合も多い。
- ・リモートワークが可能な職種に関しては、個人的に実際に取り入れてやっており、このような仕組みができてくると良い。
- ・一方、やはり農業をされている方々は、冬期などは閑散期になる。そのような時期に多忙となる企業に助っ人で入れると良い。
- ・我々の会社だと、東京と鶴岡の勤務が半分位という社員も結構いる。一番困るのが宿で、会社で借り上げるまでの規模にならない場合、お話に出た空き家を利用してみたいなど共感を覚えた。
- ・話は変わるが、今、当社で面白いと思ってるのは、毎年、大企業から一人派遣されて来るといのが、ここのところ続いていることで、昨年も銀行から一人、一年半位来ており、今年も広告代理店から一人来ている。また、来年は食品企業から一人来る予定である。大企業は、鶴岡みたいな面白い街があると、一人派遣したくなるらしい。若手に「今の仕事は忘れ、一年間勉強してこい」といのが、意外にニーズがあり、大企業に限らず中小企業も含めて広がっているらしい。
- 日本中を探していて、たまたまかもしれないが、鶴岡が面白いと言ってきて、3件重なったので、もしかしたら鶴岡には潜在的ニーズがあるのかもしれないと思い報告した。

《会長》

- ・マルチワークとリモートワークを組み合わせるとい発想は勉強になった。
- ・大企業からの派遣について、まちづくり会社への派遣事例もあり、中小企業等での受入れなど、様々な面でアプローチできる。

《委員④》

- ・人材不足というテーマで捉えているキーワードは3つである。
- ・一つは「IT等技術による生産性向上」、二つ目は「外国人労働者」、三つ目が「連携」である。
- ・「IT等での生産性向上」については、会議所にDX推進協議会というIT関係の企業で作るチームがあり、IT化が進まない現状を議論している。その中で、中小・零細の事業所の中に、ベンダーとの共通言語を所持できる人材を育成し、IT化へのハードルを下げようとのことから、新年度において、育成事業として継続した勉強会の開催に取り組むこととしている。
- ・「外国人労働者」については、会員事業所から心配の声として上がっているのが、新しい「育成就労制度」である。この新制度の元では転職の自由度が相当程度高まるということで、折角確保して自社の仕事に慣れてもらい、順調にいていたような外国人の方が、より条件の良い企業に転職してしまうことを心配する声が高まっている。
- ・「連携」については、2024年問題として運送の課題が出てきたが、複数企業での共同運送や配送、企業間の連携による効率化等を図れないかという議論を我々の中で行っている現状がある。

《委員⑤》

- ・「若い女性が地域で働く魅力を感じるにはどうしたらいいのか」について、同友会の中でも話し合っているが、一つは、男女格差の問題が支障となっているのではない

か。女性はどうしても子育ての比率が男性よりも高くなり、また、お茶出しや簡単な軽労働など、もう少し、やりがいのある仕事をしたいと思ってもなく、魅力を感じられずに県外に出るということも挙げている。

- ・自社においては、職員（ヘルパー）に小さい子供を持つ方が複数おり、病気になったときに預かってくれる場所がないということだった。ネット検索すると、鶴岡市にも病児・病後児の受け入れ先が二つ位あったが、どんな形でお願いしたらいいのか分からなかった。

- ・障害者の雇用に関して、発達障害は100倍近く増え、今、全国で58,141人。

発達障害者、いわゆるグレーゾーンの方について、今までは単純作業をお願いしてきたが、今後はどんな作業を、どんな仕事をさせるのかといった、仕事の切り出しも考えていきたいと考えている。

- ・同友会の中で、昨年4月から地域共生委員を会立ち上げ、働きづらさを抱えている人に、企業としてどう接していったらいいのか、特に採用時には分からなかったが、働いてから何か違うなというグレーゾーンに向き合い、そこに対しての取組を様々やっている。また、働き方やどこに相談したらいいのか、というところも併せて、手探りでやっている。

- ・発達障害も一つの特性と捉え、その特性をどう生かすのかという視点で考えている。

- ・高齢者に関しては、環境が大事なので、時間や作業の単純化など、仕事を切り出しながらやっている。

《委員⑥》

- ・出羽商工会は外国人労働者の受け入れとして、監理団体を運営している。今年度も、今年1月に11名が入国し、1ヶ月間、商工会で日本語を学んでいるが、異国での生活は大変そうである。（ベトナム人、建設業2名、製造業9名）

- ・今年度で4回目の受け入れとなる。ベトナムからの受け入れ開始はコロナ前で、3人の求人に対し20人位の応募があったが、最近では求人数に満たないような状況になっている。ベトナムで日本語を勉強してきているはずだが、ほとんど話ができない人も増え、現場において危険が伴うのではと心配する企業もある。

- ・最近では製造業もそうだが、建設関連の事業所から、募集しても応募がないと相談に来る方が増えている。先ほどもあったが、生活する場所の確保や、さらにその外国人労働者を指導する従業員も必要になるなど、当方からすると、少し給料を高くしても日本人を雇った方が楽ではないのかと思うが、そういうところを承知の上でも、外国人を求めるということは、それだけ日本人の応募がないということかと考えている。

- ・そういった需要はあるが、商工会も限られた人数で対応しているため、新たな制度に職員がどれだけ対応できるのかという不安もある。

- ・受入れ事業者で2年ほど勤務すると、外国人労働者も言葉が通じるようになるため、また受け入れたいとサイクル的に求人を出す事業所が出てきている。新しい事業所というよりは、現在の受け入れ事業者からの継続の募集程度の事業規模で進めていこうと考えている。

- ・外国人労働者の住まいの確保について、先月、鶴岡市議会の産業建設常任委員会

と懇談会を行った際、市営住宅の空き部屋利用についても検討をしているとの話もあった。事業者の負担を考えると格安で対応いただけるのであればありがたい。

《会長》

・公益大も国際学部の新設を予定している。地域の国際化、また、インバウンド対応等、教員も増員するということで動いている。ぜひ学生からも一緒に共生の場みたいな形で関わらせていただけると良いと思っている。

《オブザーバー》

・多様な労働力と多様な働き方について、庄内総合支庁が事務局となり「就職ガイドブック」を作成しているが、近年の若者は、働きやすさや年休の取りやすさといったところを重視するということから、次年度はそういうところを掲載しながら、多様な働き方に繋がるよう取り組んでいきたい。

・先ほど若者、若い女性の考えという意見があった。庄内総合支庁でも、最近に移住政策を含め全ての事業において、若い女性にいかにか帰ってきてもらうか、また、若い女性にいかに残っていただくかを重視しており、そのために何が必要かということで、庄内地域で活躍している女性の方々からのいろいろな話を、あらゆる場を使って広報したいと思っている。

2月7日には庄内地域で起業されているナマリーポートマンさんの講演などの講演会を開催し、地域で頑張っている女性をいかに広く皆さんに知っていただくかというところを重要視して事業を実施している。

・昨日、経済産業構造審議会があり、庄内地域の特徴的な事象の一つとして、「妻ターン」という、妻が庄内出身で夫が域外という夫婦で、特に子供がいる場合、妻の実家の方に来ることが多いという紹介があった。こういったことも含めながら、今後どのように取り組んでいくか、鶴岡市と一緒に検討していければと思っている。

《会長》

・ご指摘のとおり、女性はU、妻ターンが多く、男性は仕事の関わりからIターンが多いようだ。

《委員⑦》

・法改正について説明したい。

・雇用保険法の法改正等であるが、まずは給付制限について、自己都合退職の場合、通常3ヶ月間の給付制限があり、原則今2ヶ月となっているが、4月からは1ヶ月に短縮される。

・また、給付制限がかかる方、自己都合で退職される方について、対象者が在職中から教育訓練として、eラーニングなどの様々な教育訓練のメニューはあるが、そういった教育訓練を受ければ、給付制限が免除されるなど、より転職しやすいよう制度が変わっている。

・出生後、休業給付について、原則、両親が産後8週間、14日以上休業した場合、最大28日間、休業給付について13%上乘せしようという制度になった。

現在67%、約3分の2が給付金として支給されるが、プラス13%で、80%の支給となるため、通常の賃金とほとんど同額の賃金をいただけるという状況になる。

・子供の介護等休暇について、法改正により、就業前から小学3年生までに延長される。

・ハローワークでは働きやすい環境づくりのために制度を改正している。先ほどマルチワークという話もあったが、65歳以上の方が、例えば10時間程度で、2ヶ所、3ヶ所で働いた場合でも、今後は雇用保険に入れるという状況になっている。

理解のある事業所であれば、雇用保険に入りながら、就労していただくことも可能になっている。

また、年齢制限を外して雇用保険に入れる状況になっており、例えば20時間以上働けるということであれば、80歳の方でも、辞めた場合は雇用保険が支給されるという制度になっている。

《委員⑧》

・人材不足、労働者不足の話題は事業者回りでも尽きない。企業側はホームページ以外に、月10万円程度で発信できるコマースやYouTubeを活用しているとも聞く。

・外国人材も新卒も来ないという状況にあるが、中には既に事業の仕組みができており儲かっている企業もあり、そういった企業には従業員の給料を積み上げたらどうかと提言している。また、製造業や建設業の現場において制服を新しくするなど、福利厚生に取り組む企業もあった。

・金融機関では、様々な情報を提供しマッチングできるよう努めている。

・当社での悩みでもあるが、魅力的な店舗がなくネットで購入するという声や、三川や天童のような子供と一緒に家族が無料で遊べる場所がなく、ソライはあるが少々高いという意見があった。

・民間でも働く場所や働く環境づくりに努力してるようであり、市や我々金融機関も環境整備のために何ができるかということと一緒に考えていかなければいけない時代に入っている。

《会長》

・近場で楽しく、安く体験できるもの・ところが増えてくると、若者定着に繋がってくると感じた。

《委員⑨》

・今、春闘の真っ只中で、連合としては18,500円を目標に、各労働組合に団体交渉するようお願いしているが、そこまで辿り着くことは難しいという中で、各労働組合は一万円強の交渉を行っている。

・一方、藤島地域の300人強の事業者が本社へ吸収合併されるということで、50歳以上の希望退職を募った。特に気になったのが、50歳以上の女性、ほぼ全ての方が退職されるという現状である。長年勤めた結果、残念な終わり方になるという状況は、これからの若い世代に影響を与えるものである。働き方改革含め、変えていかなければいけない。

・月60時間以上を超える時間外労働に対する割増賃金率も変わってくるし、時間外労働の上限規制も開始される。その周知徹底を労働基準監督署にも、労働者代表として要請している。

・労働基準法に従っている会社を、若い世代が理解して選ぶ時代であり、えるぼしやくるみんななどの認定に取り組む、そういった制度をしっかりと設けて働き方改革にも追いついている、賃上げも行っているという企業が、しっかりとアピールしていくことが重要だと思う。

- ・労働組合の有無やえるぼし・くるみんの認可を受けていることなど、優良企業であることの理解度を深めていただける取組に、行政が柱になり支援してほしい。
- ・IT化についても、勉強会やマッチングなどを積極的にやってほしい。
- ・障害者の就労について、先日農福連携の勉強会に参加した。就労支援B型の労働力を農業に生かしていこうという取組事例を勉強した。農業と福祉だけではなく、農業を工業や商業とも繋げる必要があると感じた。
- ・今の若者は、アプリ登録でより条件の良いところに転職する時代である。人材をつなぎとめるためにも、賃上げや労働環境の整備が必要と感じている。

《委員⑩》

- ・先日、当職場の嘱託職員に伺った話として、やはり安心して働ける環境が欲しいということがあった。
- ・嘱託職員ということもあり、先の見通しやモチベーションを保つためにも、目標設定やスキルアップなどが重要とのことだった。
- ・産業振興センターで鶴岡高専のOBを対象としたUターン・Iターンのマッチングサイトを昨年4月にスタートさせた。会員企業が今160社で、うち50社余りが会社の紹介や求職情報をマッチングサイトに掲載している。
- ・帰鶴して働きたい、といった履歴書的なものが、登録OBと会員企業との間でやり取りできる状態になっており、より活発にしていきたいと思っている。
- ・マッチングの実績はまだないが、重要な取組と感じている。

《会長》

- ・皆様より、それぞれ多様な労働力・多様な働き方について、ご意見、ご提言をいただいた。
- ・一つ目は「優良企業」。働く環境が整っている、また、給料等の条件が充実している。そういう動きを増やしていくような取組に対する支援、また、それをしっかり伝える、若者を中心にしっかり周知していく取組の重要性が出された。
- ・二つ目として「マルチワーク」。リモートワークも含めて、多様な働き方をより充実させられるような仕組みの勉強や域外の人材活用について、空き家活用も取り入れるなども含めて創出してはという意見が出た。
- ・三つ目として「DX」。デジタル活用の部分で、企業側にそれを推進していける人材が不足しており、商工会議所が今後、勉強会として育成講座を開催するという情報提供があった。そういった機会をさらに増やし、よりアクセスしやすいよう展開していくといった、事業者のスキルアップを応援する仕組みについて言及があった。
- ・最後に「共生」。外国人や障害者が地域で暮らしやすく、かつ働きやすい環境をどう作っていけるかについて、地域内の様々な事業者、組織が連携して取り組んでいく必要性について言及された。

《委員②》

- ・弊社でも農福連携には3年前から取り組み、課題になってきているのが支援員の不足である。
- ・作業の切り出しや、その人に合った仕事のさせ方など、我々事業者側からすると、各課題に対応できる専門性の高い知識を持った人に相談しながら進める必要がある。弊社の場合は障害者雇用であるが、おそらく外国人材の受け入れも同様の課題が大きい。

出羽商工会の事例も、既存の職員が勉強して支援員の資格を取得しているということだが、担当職員も普段の業務を持ち時間的にも制約がある中で支援をせざるを得ないという状況があると思う。

市として、専門的な知識を持つ専門人材をしっかりと育成するという方向に施策を打つというのも必要と思う。

また、ITやDXについても、専門人材を育成していくということを次年度以降の具体的な施策に反映させてはと感じた。

《会長》

- ・次に次年度の取組について協議したい。
- ・事務局より、改めて説明いただきたい。

《事務局》

・各委員から大変前向きで、かつ具体的なご意見を頂戴した。また、ご意見を踏まえ、今ほど青木会長より4つの視点でまとめていただいた。

- ①優良企業を増やす取り組み支援、伝えることの重要性
- ②マルチワーク、働き方について
- ③デジタル活用、企業のスキルアップへの支援
- ④共生のための取り組み支援

・こういったテーマについて、中小企業振興会議という場でご意見をいただくのはもちろん重要であるが、より開かれた場で、いろんな方からご意見をいただきながら、青木会長のご指導のもと、ワークショップのような形で市民の参画をいただきながら話し合いをしていく、また、企業の取組についても紹介いただき、市民の方にも聞いていただくということもやってみてはという意見をいただいている。

・そういった協議を、より開かれた体裁でやっていくということについて、各委員より意見をいただきたい。また、こんなこともやってはどうかという意見も併せて伺いたい。

《会長》

・今回は4つの提案になったが、そのうちの1つ位を取り上げ、先行的な取組を行っている方から講演いただいた後、参加者の中で、グループワークのような形で情報、意見交換を行っていくようなやり方も一部取り入れられないのかなと考えている。

率直なご意見をいただきたい。

《委員①》

・例えば若い女性から、女性が活躍している現場を見ていただく。そして、それについて、自分達の年代で、ここは共感できるがこういったところがあるといいな、などを議論いただいてはどうか。具体的には3万円ビジネス（3万円×3つの事業）で仕事をやっている方や干し柿を利用して開発した商品をイギリス等に輸出してる方など、そういう働き方を見て、今の若い女性がどう思うのかを訊くなど。こういう活動ができる場所だったらいいよと言ってくれるのであれば、それは進むべき方向の一つであろうし、私の年代では違うと言われれば軌道修正も必要である。そういった取組事例などもワークショップにあり得ると思って聞いていた。

《委員④》

・来年度の進め方に関連して確認したいが、この振興会議のミッションとして、中小企業振興計画を策定するという目的があったと認識しているが、計画策定については、今後どのようなスケジュールなのか。前回の資料では4月までに計画策定するという計画であったようだが、その点を説明いただきたい。

《事務局》

・前回、第1回会議の中で本会議の全体スケジュールのたたき台を示していたが、第1回会議において、現場の実態やその解決に向かうために地域でやること、企業の中でどういう改善が必要かなど、非常に良い意見をいただいた。

・事務局としては、前回会議で今年度末まで策定というタイトなスケジュールを示したが、この会議を次年度も継続開催させていただき、その先に計画策定をと考えている。

・また、計画づくりに際し、この会議での意見、専門的な協議の他に、ただいま提案している、より広く開かれた場で多様な意見をいただき、さらに多くの市民、企業から関わっていただく重要性も感じている。

そうした開かれた場の設定、継続した会議を通じて、より良い計画づくりに繋げていきたいと考えている。

《委員⑥》

・計画策定はいつごろと見込んでいるのか。

《事務局》

・策定期間については、皆様と協議しながらと考えている。目標を示しての議論の重要性ということもあるが、もう少し皆様の意見を聞きながら、間もなく令和7年度に入るが、その先の年度の施策に繋がられるような形で、計画策定の議論を進めて参りたい。

今、明確な期日は示せない状況ではあるが、意見をいただきながら、そうした大きな方向性で進んで参りたい。

《会長》

・次年度の取り組みについて、勉強会のような、多くの企業関係者、企業支援関係者とともに、今回話し合ったテーマについて、より踏み込んで話し合うような機会を設けながら、その意見も踏まえた上で計画づくりを進めていくような考え方になる。

《委員③》

・「より開かれた場」というところはワークショップ等で良いと思うが、いろんな事例を聞くとさらにアイデアが出る気がした。小国町の例も本当に良かったので、山形県内や鶴岡市と類似した都市の事例を学ぶ機会もあればと思った。

《会長》

・そういう機会をぜひ設けたい。また、郡山と会津若松では、中小企業振興会議が合同で勉強会を開催している。郡山は主にDXであったり、医療関係のクラスターの取組もあるし、会津若松はデジタル関係の取組が強かったりしている。その2つの中小企業振興会が両市で勉強し合っている取組例はある。

・鶴岡市内の企業とともに学んでいくような機会があっても良いのかなと思う。

《事務局》

・今ほど頂戴した「より開かれた場」の開催については、他の事例を参考にしながら我々の今後の計画等にも反映させていただきたい。詳細の作り込みについては、青木会長と相談させていただき、具体的な時期や会議の名称など、事務局案としてまとめ、皆様に諮りながら作業を進めたい。

《会長》

・ほかに意見等はあるか。

《事務局・委員》

・特になし

《会長》

・ないようなので、以上をもって協議を終了する。

《事務局》

・青木会長様、スムーズな進行に感謝申し上げます。また、各委員より、人材、多様な働き方、人材の確保といったテーマで、厳しい現状についてもお示しいただくとともに、具体的な事例の提案というものも頂戴した。

・地域で仕組みを作っていく。また働きやすい企業を増やしていくため、事例の勉強会、また開かれた場での議論というものも含めて、今後進めていきたい。

・昨年8月の第1回会議で頂戴した意見については、次年度の令和7年度の4月からの予算に反映できるよう、今、努めているところである。

・さらなる課題解決に向け、引き続き皆様方のご協力をお願い申し上げます。

本日は大変お忙しい中ご議論いただき感謝申し上げます。

4. 閉会

以上