

# 令和6年度 第2回鶴岡市中小企業振興会議

日時 令和7年2月14日（金）13：30～

場所 鶴岡市役所別棟2号館 21～23会議室

## 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

## 資料一覧

資料 1 中小企業振興会議 委員名簿

資料 2 本日の協議内容について

資料 3 第 1 回会議でのご意見

資料 4 鶴岡市の雇用・人材不足への対策

## 鶴岡市中小企業振興会議 委員名簿

順不同・敬称略

## 委 員

氏 名	役 職	団体・組織名	備 考
青木 孝弘	教授	東北公益文科大学	学識経験者、会長
玉津 弘之	理事	山形県中小企業家同友会	企業代表
鈴木 俊将	直前理事長	鶴岡青年会議所	企業代表 (若手経営者)
大橋 由明	代表取締役	フェルメクテス(株)	企業代表 (ベンチャー)
高橋 健彦	専務理事	鶴岡商工会議所	支援機関
池田 ゆり子	事務局長	出羽商工会	支援機関
村上 良一	常務理事	庄内地域産業振興センター	支援機関
屋代 高志	事務局長 (地域対策部長)	連合山形 鶴岡田川地域協議会	労働団体
本間 元毅	荘内銀行 常務執行役員	鶴岡市金融協会	金融機関
奥田 広樹	所長	鶴岡公共職業安定所	行政機関
阿部 真一	副市長	鶴岡市	行政機関

## オブザーバー

黒木 幸治	産業経済部長	山形県庄内総合支庁
(代理出席)		
小松 弘幸	地域産業経済課長	山形県庄内総合支庁

## 事務局

阿部 知弘	商工観光部長	鶴岡市
坂口 礼奈	商工課長	鶴岡市
佐藤 志摩	商工企画主幹	鶴岡市
鈴木 真	産業強化イノベーション推進室長	鶴岡市
本間 勝則	商工課長補佐	鶴岡市
梅津 一成	商工専門員	鶴岡市
佐藤 文博	商工専門員	鶴岡市
齋藤 豪介	行政研修	鶴岡市



# 第2回 中小企業振興会議 本日の協議内容について

## 前回(第一回)の振り返り

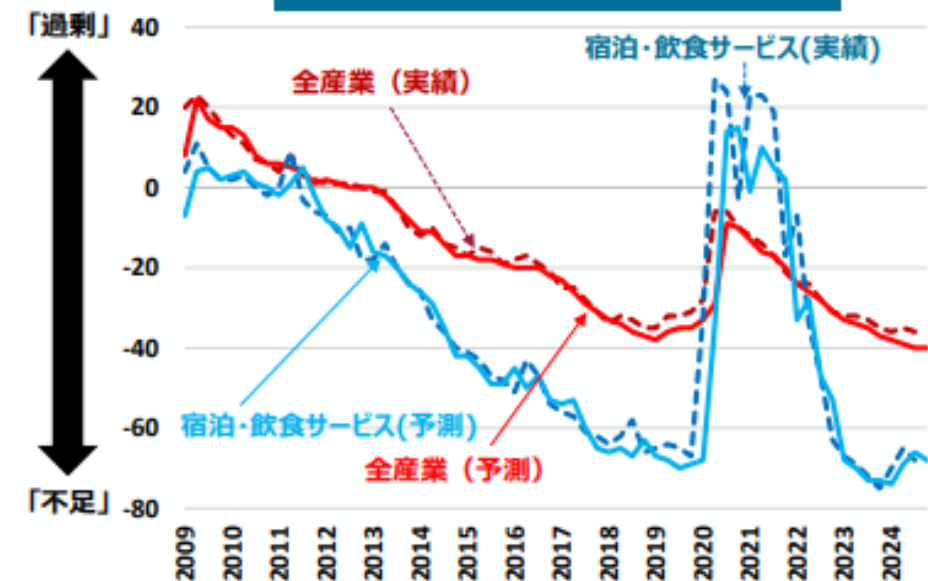
- 前は全体的な課題を共有した  
(資料及び会議録を市HPにて公表、委員意見をR7施策に反映)
  - 特に中小企業の人手不足対策（多様な労働力の活用・多様な働き方の推進）や経営継続（事業承継や人手不足倒産などを含む）が主な話題となった  
(詳細は資料3のとおり)
  - 中小企業を取り巻く課題は多岐に亘るが、実効性のある計画作成や施策に結びつけるため、協議するテーマを絞り込んで議論を行いたい
- ⇒ 令和7年度の協議テーマ（案）  
**「地域の労働力不足への対応」というテーマを中心としてはどうか**

# 労働力不足の現状(全国)

## マクロ環境の変化：構造的人手不足（労働需要/労働供給）

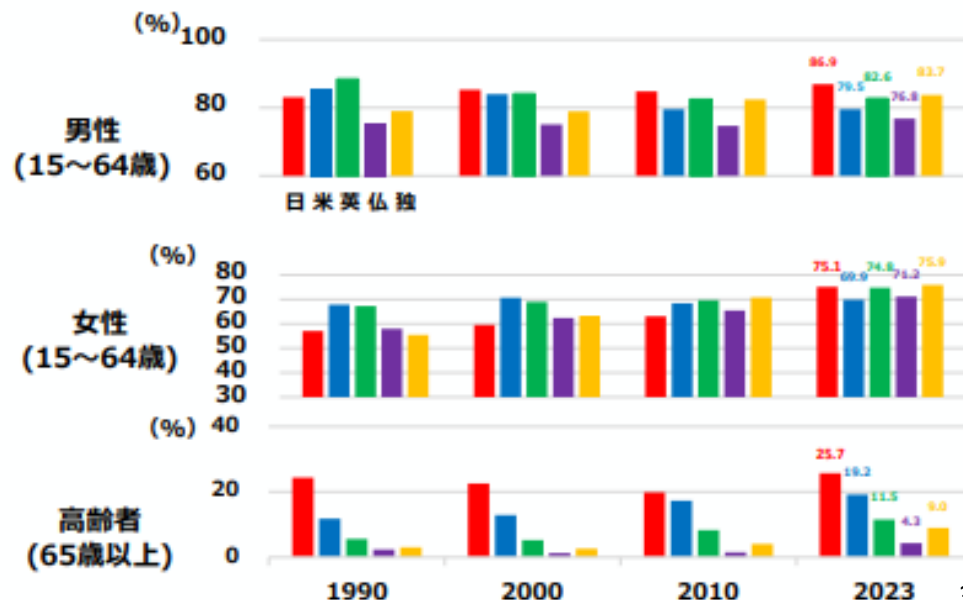
- 全産業で人手不足であり、特に宿泊・飲食をはじめとするサービス業で人手不足感が特に強い。
- 他方で、足下の男性・女性・高齢者別の労働参加率は、いずれも世界最高水準になっており、労働参加が天井に近くなっている可能性がある。
- 年取の壁の解消による一人当たり労働時間の拡大が期待されるものの、パートタイム労働者の多くは時間制約がある人が多いことと、人口減少が継続することを踏まえた経済・産業の運営が必要。

雇用人員判断DIの推移



(出所) 左図：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」2024年10月1日公表、右図：OECD.stat

男性(15~64歳)、女性(15~64歳)、高齢者(65歳以上)の労働参加率



## 鶴岡市の雇用・人材不足への対策

(詳細は資料4)

●地域全体での深刻な人材不足に、以下の視点で多角的に対応

対応策	施策
①生産性の向上	DX、IoT、ロボット化（設備等の導入）
②労働者の待遇改善	WLB、賃上げ等（労働環境の向上）
③人材確保	若者の地元定着・回帰促進
	企業の採用力向上
④人的資本経営	経営層の意識改革、従業員のリスキリング
⑤多様な労働力・ 多様な働き方	子育て世代、シニア、障害者などの活躍
	外国人労働者の活用

特に重点的に議論したい部分



# 「多様な労働力・多様な働き方」について

## 多様な労働力について

例)

- ・子育て世代
- ・シニア世代
- ・外国人労働者  
(技能実習生など)
- ・障害者をお持ちの方
- ・グレーゾーンの方
- ・
- ・
- ・

## 多様な働き方について

例)

- ・多能工化  
(複数の業務や作業をこなせるよう対応)
- ・業務の仕分け
- ・分業化  
(業務を複数の人で分担)
- ・マルチワーク  
(複数の仕事に同時に取り組む働き方、多業)、
- ・スポットワーク
- ・育休をとりやすくすること
- ・

## 1. 前回（第一回）の振り返りについて

修正や追加のご意見などあれば伺いたい

## 2. 「多様な労働力・ 多様な働き方」について

取組事例や進め方についてご意見を伺いたい

## 3. 次年度の協議について

より開かれた協議の場の設定を含めてご意見を伺いたい

No.	分野	施策の方向性	主な施策	意見概要	委員	
1	1. はたらく場の確保・振興	(ア) 企業の成長力・競争力強化	②労働力不足解消や生産性向上、省人化・デジタル化など投資拡大支援	・人材不足解消に向けIT化による効率化を図りたいが、ITに対応できない人材がいないため、 <u>デジタル人材のマッチングが重要</u> と考えている。	玉津委員	
2				・材料費高騰に伴いコストが増加している。介護保険事業者は上限設定があり、材料、人件費、郵送料等もレンタルコストに入っており、非常に厳しい。	玉津委員	
3				④受注・販路開拓の機会創出。企業間連携及び産学連携の促進	・域外で活動するための人材確保という点では、小さな会社ほど営業マンの確保は難しいが、鶴岡のものを気に入ってくれ、鶴岡の企業、鶴岡のプロジェクトを応援してくれる、 <u>営業してくれるようなところをしっかりと掴みに行く、そういった外向きの施策も重要な視点</u> と考える。	鈴木委員
4				⑤企業訪問や懇談会による企業の実態やニーズの把握、課題解決支援	・中小企業が元気にならなければ、人口流出は止まらない。 ・現在900円の最低賃金が10月から955円に上がる。 <u>企業訪問などにより、声が届かないような小規模事業者の生の声も反映したい。</u>	屋代委員
5	(エ) 地域の企業活動の支援と地域内循環型経済の推進	②事業承継など経営課題に応じた支援	・県内でも林業・バイオマス発電など、 <u>地域循環型産業に民間主導で取り組んでいる市町村もあり、参考になるプロジェクト</u> だと思う。 ・従業員の高齢化やいずれ会社を売らなければならないというような、生々しい声も聞かれる。 ・働く場所がなければ、人口減少もそうだが、 <u>いろんな仕掛けもできない。</u>	本間委員		
6			・創業による新規加盟が増えている一方、廃業も同様に増えており、 <u>スムーズな廃業支援も重要</u> であると考えている。	池田委員		
7			・事業者の状況として、コロナが明けて1年、円安や災害等で足踏みも見られるが、人手不足や賃金の問題も含め、 <u>経済環境の変化に対応していかなければならない。</u> ・支援機関として、コロナ対応によるサポートを得るための新規会員と、会員の高齢化による退会が拮抗している状況である。	高橋委員		
8			・ここに来て <u>コロナ禍のゼロゼロ融資の返済が始まっており、相談も増えている。</u>	池田委員		

No.	分野	施策の方向性	主な施策	意見概要	委員
9	3. はたらく人の確保・育成	(ア) 若者の地元就職と地元定着の促進	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・庄内地区は新規採用の高卒の就職割合が県内で一番低い地域である。県内全体では約8割が地元で就職するが、庄内地区では7割と低い。</li> <li>・庄内地区は、女性の県外流出率が高い。ただし、地元で定着しているのは女性の方が多いという、反比例な状態になっている。</li> </ul>	奥田委員
10				<ul style="list-style-type: none"> <li>・同友会は山形大学と連携協定しており、<u>インターンシップを通じた地域課題の掘り起こし等により、大学、同友会、学生、そして企業が互いに学び合うことを考えている。</u></li> </ul>	玉津委員
11			①若者の職業観醸成・地元企業に対する理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若者の地元定着と回帰促進は表裏一体であり、やはり<u>若者が地元のことをよく知っているかどうか</u>が非常に大きいと思う。</li> <li>・庄内総合支庁と企業が一緒に、中高生を対象にした「ワクワクワーク」という職業体験会を開催しているが成果が出始めており、企業が中高校生にアプローチすることは非常に重要であると感じる。</li> <li>・大学生の地元回帰促進は、難しいが重要であり、庄内一丸となって取り組みたい。</li> </ul>	小松 オブザーバー
12	(イ) 誰もが働きやすい環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>①働き方改革等の促進・事業者の意識向上、啓発普及</li> <li>③多様な人材の受け入れに向けた意識啓発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性社員が多く、出産、育児等で休んでいる女性社員も多い。<u>社としても、出産・育児を奨励している。</u>人としての人格形成において出産や育児は非常に重要で、家庭の大切さ、人格形成、そこから地域コミュニティを大事にするということにも繋がる。</li> <li>・<u>時間休や定時退社も奨励している。</u></li> <li>・<u>当社員一人ひとりのキャリアプラン作りを奨励し、支援もしている。</u></li> </ul>	玉津委員	

No.	分野	施策の方向性	主な施策	意見概要	委員
13	3. はたらく人の確保・育成	(イ) 誰もが働きやすい環境づくり	①働き方改革等の促進・事業者の意識向上、啓発普及 ③多様な人材の受け入れに向けた意識啓発	<p>・ <u>高齢者に関して、これまでは会社に合った能力を持つ人を探してきたが、その人に合った仕事を割り振ることが必要と考えている。</u></p> <p>・ <u>パッチワークのような形で組み合わせたり、チームでやることなども考えている。</u></p>	玉津委員
14				<p>・ <u>働く人の年代によって求めているものが違うと感じる。</u></p> <p>・ 賃金を求める方もいるが、どちらかという<u>とワークライフバランスを保ちたい方がすごく多い。</u>例えば20代前半は、給料を使い自分の好きなことをやりたいなど、<u>フレキシブルな働き方</u>をすごく求めている。</p> <p>・ 業種によって対応できる、できないはあるが、例えば農業だと季節性もあり、フレキシブルな対応が可能である。</p> <p>・ 高齢で体力的に午前中しか働けない方や、給料でなく少しでも社会の役に立ちたい・地域の役に立ちたいという方がすごく多い。</p> <p>・ 当社ではパズル型と呼んでいるが、複数人をうまく当てはめ、延べ人数で1人とか2人になればいいという考え方で実践している。</p> <p>・ <u>女性の潜在的な労働力を掘り起こすノウハウの蓄積が大事と感じる。</u></p>	鈴木委員
15				<p>・ 青年会議所会員には、<u>自分の時間が欲しいから起業する</u>という方が非常に多い。</p> <p>・ 賃金云々というより、フレキシブルな働き方という部分にすごく魅力を感じる若者は多い。チャイルドペナルティ（※）という観点からも、フレキシブルな働き方は、大事になってくると感じる。</p> <p>※チャイルドペナルティ…子供を持つ人が職場や労働市場で直面する様々な困難や壁を指す総称で、特に子供を持つ男女の雇用格差が生まれ、女性の賃金が低くなっている状況のこと。</p>	鈴木委員

No.	分野	施策の方向性	主な施策	意見概要	委員
16	3. はたらく人の確保・育成	(イ) 誰もが働きやすい環境づくり	①働き方改革等の促進・事業者の意識向上、啓発普及 ③多様な人材の受け入れに向けた意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークシェアリングについて、IT関係については、自社で雇わず、数社の面倒を見ている方をお願いしているが、そういう方は特に女性が多い。<u>お金ではなく、時間をいかにうまく使えるようにしてあげるかが大事</u>と感じる。</li> <li>・実家の農業を継承する若者向けとして、<u>農業以外の就労と農業を教わる時間の両方を確保することも重要</u>である。</li> </ul>	大橋委員
17				<ul style="list-style-type: none"> <li>・先日、チャイルドペナルティについての番組を見た。この問題を解決するには、保育施設の充実や補助政策だけでは不足だと感じる。市民生活に密着する福祉の分野まで言及して本計画を作るべきか、そういったところの議論も必要である。</li> <li>・人口減少の中、各事業所を承継していくためには人手が必要であり、賃金や学童の整備、<u>若い方や女性の方、それから70、80歳と高齢になっても働ける環境をどう準備していくのか</u>という視点も求められていると思う。</li> </ul>	阿部委員
18			③多様な人材の受け入れに向けた意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>外国人材受け入れの監理団体として活動しているが、職員数が限られている中で、需要はあるが対応できていない部分も少なくない。</u></li> </ul>	池田委員
19			(エ) 産業人材育成と職業技術と技能継承	①専門技術習得のための研修や経営マネジメント向上に資する講座等の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>人手不足を解消するための人材育成も重要</u>であり、支援機関を活用した人材育成など、取り組んでいただく余地はまだあると感じている。</li> </ul>
20	その他			<ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業振興にあたって、これからは観光という視点が切っても切れない、一体不可分であると考える。<u>まちの再生、まちづくりといった分野など、他分野とのリンクした整理</u>をお願いしたい。</li> </ul>	高橋委員
21				<ul style="list-style-type: none"> <li>・資料として、課題解決型だけではなく、地域の優れた企業の先進的な取り組みを活かすような整理の仕方があってもいい。</li> <li>・例えば、鶴岡には出羽庄内国際村というサポート機関があり、そこがうまく機能すれば、海外からの労働者の生活環境がケアでき、注目されている強みをさらに伸ばしていける可能性もある。</li> <li>・そのような、<u>他の地域にはないようなものや、他の地域より優れているものに注目することも大切</u>である。</li> </ul>	村上委員

令和7年1月27日 鶴岡商工会議所運輸交通部会

# 鶴岡市の雇用・人材不足への対策

鶴岡市商工観光部商工課

# 鶴岡市の雇用・人材不足への対策

●地域全体での深刻な人材不足に、以下の視点で多角的に対応

対応策	施策
①生産性の向上	DX、IoT、ロボット化（設備等の導入）
②労働者の待遇改善	WLB、賃上げ等（労働環境の向上）
③人材確保	若者の地元定着・回帰促進
	企業の採用力向上
④人的資本経営	経営層の意識改革、従業員のリスクリング
⑤多様な労働力・ 多様な働き方	子育て世代、シニア、障害者などの活躍
	外国人労働者の活用



# ①生産性の向上 (DX、IoT、ロボット化)

## がんばる中小企業応援事業補助金 (市)

中小企業等が積極的に行う生産性向上・新製品開発・新分野展開等の取組を支援

- 対象事業 : ①**生産設備等導入事業** (加工販売用の設備や高効率設備など)  
② 新分野展開等支援事業 (他業種進出やオンラインサービス提供など)  
③ 新製品開発支援事業 (既存技術を活用した新製品開発など)
- 補助率 : 1/2、補助上限: 100万円

## 中小企業省力化投資補助金 (国)

中小企業の人手不足解消に効果のある省力化製品の導入を支援

- 対象製品のリスト(カタログ)に登録された省力化製品から、製品を選択
- 販売事業者が製品導入を支援。申請・手続きもサポート。
- 補助率 1/2  
(補助上限は従業員ごとに異なる。)

中小企業の人手不足解消に効果のある「省力化製品」を導入するための補助金

中小企業 **省力化投資補助金** 補助率 1/2



## ②労働者の待遇改善（WLB、賃上げ等）

### 正社員化促進事業奨励金（市）

- 50歳未満の市内に在住・勤務する非正規雇用労働者を正社員に転換、6カ月継続雇用した場合、奨励金を支給（国キャリアアップ助成金への上乗せ）
- 事業者の規模に応じて、1人最大20万円を助成

### 業務改善助成金（国）

- 事業場内で最も低い賃金を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、設備投資にかかった費用の一部助成
- 最低賃金の引き上げ額等に応じて、最大600万円を助成

### やまがたスマイル企業の認定（県）

- 「ワーク・ライフ・バランス」、  
「女性の活躍推進」に取り組む企業を3つのランクに区分して認証。
- 認定により、企業イメージの向上や多様な人材の獲得・定着に寄与。
- 認定380社中、鶴岡市42社



# ③人材確保対策

若者の地元定着・回帰促進  
企業の採用力向上

事業名	概要
①つるおかエール奨学金返済支援	本市出身学生が市内への就職・居住⇒ <b>最大200万円</b> <b>ひとり親世帯250万円</b> 支援
②U・Iターン交通費等支援	市外在住就活生に対する <b>交通費・宿泊費</b> 支援 (上限3万円)
③高校生、大学生との地元企業とのマッチング	<b>高校生就職祭り (高3対象)</b> <b>山大生と地元若手社員との交流イベント</b> など
④オンライン採用活動支援	就職ナビサイトへの求人掲載等、 <b>企業のオンラインを活用した採用活動</b> 支援 (上限20万円)
⑤鶴岡シゴトリップ (オンラインインターンシップ)	学生の声を採用活動などに生かす <b>採用力向上に向けた企業への伴走支援</b>



# 若者への情報発信ツール

つるおか  
つながる

みらいん  
LINE

鶴岡にいても、離れていても  
いつでもふるさととつながるLINE登録のおねがい

地元の就職情報が  
分かる!

鶴岡の「イマ」を  
写真や動画でお届け

県内外で開催の  
イベントが知れる!

つるおか  
つながる LINE

エントリー

※画像はイメージです

友だち登録の方法

① 鶴岡市公式LINE  
を友だち登録

受信したい情報を選択  
○ 暮らしの情報  
● 仕事  
● 移住・婚活

② 欲しい情報に  
チェック

鶴岡市LINEに  
エントリーしますか?  
● はい ○ いいえ

③ エントリーをする

こちらから登録

プレゼント企画  
鶴岡市の特産品 LINE PAY  
が当たるプレゼントを実施予定!  
該当するプレゼントを最新予定!  
随時情報を更新予定です。  
友だち登録をして待っていて  
ください。

問 鶴岡市役所 政策企画課 ☎ 0235-25-2111 (内線565)  
✉ seisakukikaku@city.tsuruoka.yamagata.jp

## ・対象者

メインターゲット：18歳～35歳の方

## ・発信内容 月2回程度

### ➤ 地元回帰のお役立ち情報

地元就職情報、移住定住に関する情報、住まいの情報、県外の市関連イベント情報

### ➤ ふるさとの懐かしい情報

鶴岡の四季の写真や動画、地元のニュース、母校のニュース、郷土食のレシピ etc

## ・登録者数

約1,500人 (R7.1月現在)



## ④人的資本経営（経営層の意識改革等）

### 労働力確保推進事業補助金

市内中小企業等の戦略的な労働力の確保や、経営力の強化を図るため、温泉旅館の経営者や従業員等を対象とした人材育成の場である「湯野浜100年大学」の取組に対して支援する。

### R 6 の取組

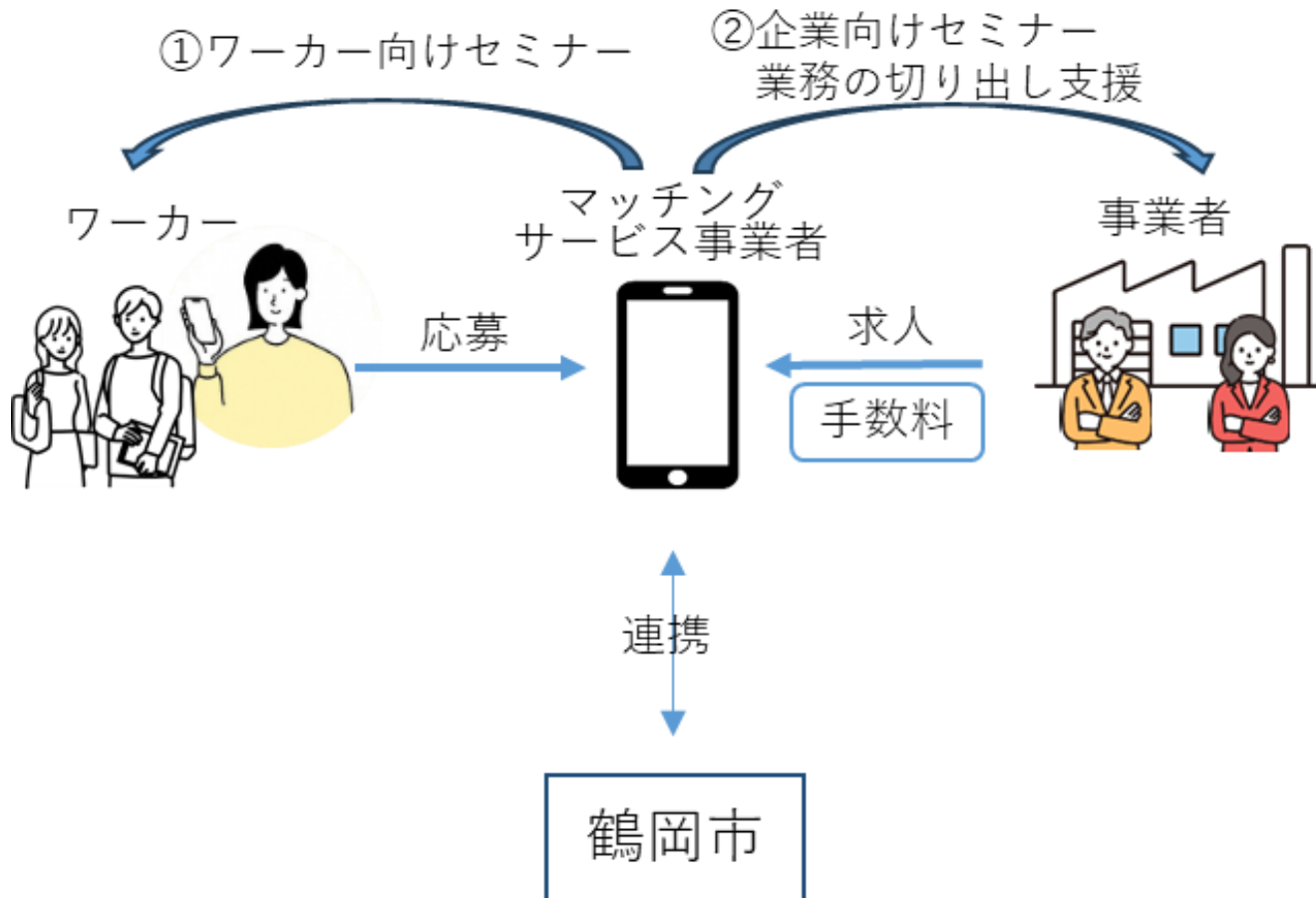
#### 『湯野浜100年大学』開催への支援

- ・実施主体：鶴岡地区雇用対策協議会（事業運営委託：湯野浜100年株式会社）
- ・国内のフロントランナーを講師に迎えた  
経営層向け・従業員向けの研修・伴奏支援
  - 【経営層向け】経営者の意識改革、生産性向上対策
  - 【従業員向け】サービスレベル向上を図るリスキリング
- ・参加者：宿泊業、観光協会、建設業
- ・成果：経営者ごとのアクションプランの作成

## ⑤多様な労働力・多様な働き方（スポットワーク推進）

多様な働き手（子育て世代やシニア世代等）の確保、  
労働時間の細分化による多様な働き方の推進により、人手不足の解消を図る

- ①ワーカー向けのセミナー（子育て世代、シニア等、潜在的労働力）
- ②スポットワークマッチング事業者と連携した事業者向けの業務の切り出しセミナー



## ⑤多様な労働力・多様な働き方（外国人労働者の活用）

### 外国人技能実習生支援事業補助金

市内で働く外国人技能実習生の技能実習を円滑に進めるために必要な日本語や日本の習慣等の習得及び暮らしやすい生活環境づくりを推進。

- 補助対象：監理団体（市内に事務所を有する外国人技能実習生受入機関）
- 対象経費：①日本語習得のための語学研修  
②企業活動情報の多言語化や日本語化に係る事業  
③文化・伝統行事の体験事業や地域住民との触れ合いを図る交流会等
- 補助率：10/10、補助上限：10万円

### 外国人総合相談ワンストップセンター（県）

#### 【外国人材採用支援デスク】（相談無料）

- ・企業のニーズに合わせて外国人材採用の検討から、受入・定着まで、専任のコーディネーターが伴走支援。

#### 【企業向け外国人雇用相談窓口】

- ・法律や制度、手続きについて
- ・雇用する外国人からの相談・苦情への対応についての相談も対応



# 今後さらに推進していくこと

年間約70人いる移住者の中から中途採用人材を獲得  
(単身、夫婦世帯が8割)

## 仕組みのポイント

### POINT① 無料で簡単手続き

利用するには、右記の「移住支援金対象求人サイト」に、簡単な項目を事前登録するだけ。しかも無料！

### POINT② 全国に求人情報を配信

上記の移住支援金求人対象サイトを通じて、全国に向けて、求人情報をPR  
さらに、自動で「スタンバイ」など大手マッチング・サイトにも掲載・配信！

### POINT③ 支給手続きは市町村窓口

移住支援金の支給は、市町村の窓口が直接実施。会社では支給の手続きが不要

簡単

求人登録は  
こちらから

山形 移住支援金



## 山形県移住支援金対象求人サイト JOB山形移住支援金



The screenshot shows the website interface for 'JOB Yamagata'. At the top, there are navigation icons for '求人検索' (Job Search), '移住支援金について' (About the Relocation Support Grant), 'お役立ちリンク集' (Useful Links), and 'よくある質問' (FAQ). The main banner features a scenic view of Yamagata with the text: '東京から山形への移住・就業で、移住支援金 最大100万円+αを支給!!'. Below the banner is a group photo of diverse people. At the bottom, there is a map of Yamagata Prefecture divided into four areas: '最上エリア' (Mogami Area), '庄内エリア' (Shonai Area), '山形エリア' (Yamagata Area), and '置賜エリア' (Imabiki Area). A text box states: '山形は4つのエリアに分かれ35の市町村があります' (Yamagata is divided into 4 areas and has 35 municipalities). To the right is a search form with fields for 'エリア・市町村指定' (Area/Municipality Selection), '職種' (Job Type), and '勤務形態' (Employment Type), with a '検索する' (Search) button. A small note at the bottom says '1画像をクリックすると' (Clicking an image will).