

第3回鶴岡市中小企業振興会議（会議録）

○日 時：令和7年9月25日（木）14時～16時45分

○場 所：鶴岡市役所 別棟2号館 21・22・23号会議室

○講 師：フェルメクテス株式会社 代表取締役 大橋由明氏
合同会社ツナギヤ 代表 新堀貴美氏

○出席委員：青木孝弘 委員、鈴木俊将 委員、大橋由明 委員、長南美香 委員（池田ゆり子 委員代理）、屋代高志 委員、藤原牧 委員、卯野登志光 委員、阿部真一 委員

○オブザーバー：

山形県庄内総合支庁産業経済部長代理 地域産業経済課 産業振興主査兼港湾事務所
港湾振興室港湾振興主査 伊藤幸司氏

○事務局：商工観光部長、商工観光部次長兼商工課長、商工課課長補佐、商工課主査、商工課主事（雇用推進班）

○公開非公開：公開

○一般参加：7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）多様な働き方について（ワークショップ）
 - （3）その他
4. 閉 会

<会議概要>

1. 開 会

2. あいさつ

《青木会長》

- ・昨年度2回開催。1回目はテーマを絞らず、事業者や関係機関が抱える課題、それに対する取り組み状況を共有いただいた。2回目は1回目を踏まえ、地域の労働力不足というテーマについて意見交換を行った。
- ・より開かれた場で幅広い意見を出していただいたらどうかという意見もあったことから、今回は仕事の切り出しと多様な働き方という2つのテーマについて、企業側、専門人材側からそれぞれ取組状況や課題感をお話いただく。
- ・公益大学の学生や一般の方からもご参加いただき、幅広い世代の参加者によるワークショップも開催。
- ・中小企業振興施策を検討するうえで、より多くの視点やアイデアをいただくことが重要と認識している。忌憚のない意見をいただければ有難い。

(資料の確認)

- ・協議の前に資料の確認を行った。

3. 協 議

(議長：青木会長)

《青木会長》

- ・これより協議を始める。
- ・本日の会議終了目途を午後4時45分とさせていただく。
- ・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 …

《青木会長》

- ・これまでの会議での協議結果や今後の会議の進め方についてまとめていただいたが、質問・意見があれば挙手のうえご発言いただきたい。
(特になし)

《会長》

- ・続いてワークショップの事前のレクチャーとしてお二人から事例をご紹介いただきたい。

《講師》

… 講師による説明 …

《会長》

- ・市長が到着されたので、一言ご挨拶をいただきたい。

《市長》

- ・鶴岡市は製造業が大きく伸びているが、全国的に見ても99%が中小企業従事者。
- ・鶴岡においても食文化や、地場のものづくり企業・商店街の活性化を図っていかなければ鶴岡の発展はおぼつかない。
- ・今日は大学生も参加いただいているが、まちづくりに欠けている点や制度的に何が必要なのかを打ち出していただき、中小事業者の支援と働く方々の支援の両面から実施できる制度につながっていくような忌憚のない意見をいただければと思う。

《会長》

講師のお二人にご質問等あればいただきたい。

《委員》

- ・フリーランスという言葉はよく聞くが、具体的にどういった仕事内容を行っている方がいるのか教えていただきたい。

《講師》

- ・有資格者が多いが、保育士・看護師・教師・管理栄養士でフリーになっている方が多い。管理栄養士はレシピ開発と同時にSNSの代行を行っていたり、男性ではウェブデザインが多い印象。他にはフリーの大工がいたり、様々なバックオフィス業務（事務系の仕事）を

何件か受け持つケースもある。

《委員》

- ・フリーランスの方にとっては社会保障制度との兼ね合いがあるかと思うが、制度的な面での課題感はあるか。

《講師》

- ・個人事業主として仕事したい方も最初はどのような形でやったらいいか分からないという声がある。その際には、以前働いてもらった個人事業主を紹介し、その方から伝えてもらうという形をとることはある。
- ・スタートアップ支援や経営セミナーはあるが、具体的な動きになった時に、誰に何を相談したらいいかという地味な手続き・作業ベースの面で明確化されると有難い。

《会長》

- ・フリーランスが、価格等の交渉において弱い立場になるケースはあるか。

《講師》

- ・価格交渉や納期の無茶ぶりはたまにある。企業に事前にはお願いはするが、個人事業主としてそこで戦う術、特に営業力（価格交渉等）が弱い。仕方がない、と泣き寝入りしているパターンは多い。

《会長》

- ・続いてワークショップに入りたい。事務局より資料3について説明をお願いしたい。

《事務局》

… 別紙資料に基づき説明 …

… ～16時10分 ワークショップの実施 …

… 16時10分～各班からの報告 …

○Aグループ

- ・こういった職場でこういった業務の中での組織で働きたいとか、労働環境の話、労働条件の話、こういう働き方、こういう職場がいいといったところの意見が出た。
- ・業務としては、その組織でやる事が共有されていること、成果が認められること、自分が発言したことが認められる等、あとは、責任が明確なところや、会議が多すぎない、人に喜ばれる、働きやすい、そういった職場というのが望まれる。
- ・環境については、経営者の方としては、管理コストと人手不足会社のためのこのバランスのためにこういった環境整備が必要かみたいなどころがあった。
- ・労働条件としては、農業関係においては、いろんな条件、例えば時間的なものとか、季節的なもの、天候などの条件がある。学生・これから働く方には、フレックスや在宅ワークが広がればいいという話と、仕事も1日中集中しているわけではないし、年間を通して忙しいわけではないということもあるが、計画的に休みが取れる、しっかりそういった制度があるところならいいと思う。
- ・働き方としても、組織的なところだが、風通しの良さや情報共有やその管理的なところや人間関係がいいところが良いという意見や、あとは地元にいながらも、他のところとの人と関わりや、マルチワーク・つまり一つの職種にとらわれないといったことなどの声があった。
- ・そういった中で、それぞれを解消していくためには、労働者側の考えることと、企業側が考えることそれぞれあるのだろうということで、労働者としては、子育てだったり、介護だったり、そこによって必要な働き方とか支援があると思います。ただ企業側とすれば、そういったところを補うためには、休んでもらったりするときに、人を雇ったり、仕事を頼むと負担になったり、体が効かないなど、そういったところをどうマネジメントしてい

くかというところが最初にある。

- ・その企業側、労働者と企業・経営者との関係についても、同じ方向に向いてやっていきたいが、企業側でそこを判断して、それに取り組んでいく・取り組んでいきやすい方向性をどうやったら作れるかというところで、現在は労働設備投資とかへの支援はあるが、労働・雇用や労働条件に対する支援制度というものがあると、少しは良くなるのではないかとということで、企業への支援、例えば、育児休暇をしっかりと整備した時には、そこへの支援制度があると、企業側でもマインドが変わっていき、環境整備ができるのではないかとというところが、最終的に出てきた。

○Bグループ

- ・働く組織や仕組みに関しては、従業員側の仕事と休みのバランスであったり、時間にとらわれすぎない・自分が働きたい時期だけ働ける、自分の生活リズムに合った勤務時間や融通の利く働き方、時間、休日など。そういうことができるといいなという意見が出た。また、冬にだけやっている仕事があるという方がいたが、生活リズムに合わせて勤務時間があるといいという声もあった。
- ・仕事のやり方に関しては、在宅ワークなどが可能になってきているが、PC 環境などを整えられると充実とすることができるのではという声があった。あとは、兼業のところ、1つ稼ぐ仕事があって、あとは公共の仕事を組み合わせて働いたり、自分が得意なことを生かせる・スキルを生かせる働き方があるといいなという意見が出た。
- ・働く環境や職場に関しては、会社側については、経験を評価してくれる企業が増えるといい。また、自分の生活リズムに合わせた業務だとどうしてもその空いた期間は色々な仕事をするようになるため、履歴書にはその職業と過去の仕事が複数書かれることになるが、まずそこで驚かれるというかことがあるようなので、その経験をしっかり見て評価してくれると嬉しいという声があった。従業員側としては、色々なことに挑戦できること、あとは職種で選ぶ際にいろんな店舗での経験を活かせるといい。
- ・コミュニティや人とのつながり、地域での生活に関しては、企業会社側のところでは、フリーランスの方と企業側がマッチできる場があるといいのではないかと意見があった。フリーランスの方がどういうことを強みにして、仕事をしていきたいかというのを自分でアピールし、それを企業の方が聞き、うまくマッチすれば仕事もしやすくなるのではという意見だった。従業員側では、程よい距離感で働けたらいいという意見だった。
- ・支援制度や支援する仕組みについて、従業員側のところでは、自分が何を得意としているのか、自分で見つけられなかったりすると思うので、自己分析だったり、ハローワークなどに通って相談したりするといいという意見だった。また行政その他では、税理士・社労士を頼る、行政の助成もあるようなので、それがしっかりと認知されて活用できるといい。求人票だけでは全てを見ることはできないので、電話や面接などで直接自分で確認したり、ハローワークなどで情報収集していくことが大事ではないかという意見が出た。

○Cグループ

- ・C班は、多様な働き方のためにというところでパッションを重視。
- ・どういった働く場所がいいかというところでは、やっぱり給与が重要だとか、休みが自由だとか、多様性の問題、そしてジェンダーの話、男女平等とか、子育て機関は子供の都合を優先できるとか、そういった話が出た。それからやはりコミュニケーションは働く場所ではすごく重要。あとはマネジメントの話も出たが、例えば、働き方を決めるマネジメントのトップに多様性があるとか、これからは機械にできない仕事をやってもらうというのが環境としては必要。そして地域貢献もできるような企業で働きたいという話が出ている。
- ・実際にどういう働き方かというところで、ここが一番パッションが出ているところだが、家族との時間、趣味と実益両方あるのがいいといったことや、学生さんからの意見では、色々な職種を体験したいから人事異動があった方がいいという声だったり、さらにはスキルをちゃんと磨いて成長して学べる環境が欲しいというような話も出た。あとは、ずっと

同じことをしていると、このまま働いていいんだろうかといったことにもなるので、ゴールが明確であるとか、あとはその人とのつながりで働くみたいなことも重要だという話があった。

- これを踏まえ、多様な働き方をどういう風に変現していくのかということについて時間を掘り下げようということになった。時間というのは、我々には 24 時間あるが、日本では今 9 時 5 時の働き方が頭の中にあり、9 時 5 時じゃない働き方をするにはどうしたらいいかという時間の掘り下げ。そのためにはまず業務の振りが難しい。同じ仕事をこの人をお願いしたら 5 分でできるけど、この人をお願いしたら 5 時間かかるっていうことがあったりするという話もあったり、そうすると今度個人のスキルの把握も必要。あとは見える化。そもそもどんな仕事かどのくらいあって、それをデジタルでちゃんと管理できているかどうか、そういったことも重要。適材適所が大事だし、切り出しの仕方が大事。何より学生さんからは計画性のところ、突然降ってきても困るから、いつ何が起きるか、どういう仕事があるか、そういった計画性を持って見える化してほしいという話が出た。もはや時給ではなくて、成果報酬なのではないかという話もある。
- どう変現できますかと市役所の方と相談したところ下にあるものは、市役所で変現が可能だということなので、皆様お願いしたい。既にやっているタイミー利用時の手数料の割引、そしてゼロイチを支援してもらえ。これから何かをしたいという方、事務的な作業がとても大変になるので、そのゼロイチの支援を市役所の方々とやらしてもらえれば。行政書士もご紹介いただき連携してやらしてもらえ。デジタル化については、色々な施設を予約するときに紙で持っていかなければならない。そういったことがもし少なくなるのであれば大変ありがたい。それは多分市役所の中での業務の効率化にもなるのではないかなと思う。そして最後にお試し移住で来た方が柔軟な働き方、東京や全国のいろいろな業務を請け負って、鶴岡に住みながら働きお試し移住 6 ヶ月して、これでもう鶴岡に住みたいと決めたケースもあるので、こういったのも続けていけるといいのではないかなという話になった。

○Dグループ

- どんな職場がいいかというところでは、時間と条件の話が 1 つ。フレックスが効いている職場、土日祝年末年始は休みたい。そして仕事以外、自分の好きなことで地域とつながってられるような地域がいい。やっぱり自分の時間は欲しいという風な話が時間や条件の話。
- もう一つが好きなことを仕事にしたい、やりがいがある仕事をして地元へ貢献したい、得意分野を仕事にしたいということ。
- その他、頑張りたい人もいれば、頑張らなくてもいい仕事がいいという意見が一つ。もう一つは伝統工芸、例えば山形県の花笠はベトナムの方に発注するという話になったが、あれを地元でやってそれで食べていけるのであれば、そんな仕事がいいという話も出た。
- 職場の条件として、人間関係が良好な職場、それから公務員も山形県ではさくらんぼの収穫なんかを副業として認めているが、副業をもうちょっと充実していけるといいのではないかなという意見も出た。
- いくつか意見が出た中で、好きなことを仕事にしたい、やりがいのある職場・地域への貢献、こちらを主に掘り下げをしていった。
- 課題としては、好きなこと・やりがいがあること・得意分野、こういうものの仕事があるのかどうか。まず仕事がないと話にならないので、その見えていない仕事を可視化する必要がある。そして、やりがい搾取という言葉もあるが、やりがいのある仕事でも適正価格を共有できないと難しい。仕事の見つけ方についても、今いろいろなサイトもあるが、そういった仕事の見つけ方がわからない。ネット上ではトラブルの話題が散見されるなど、信頼できるサービスがどれなのかわからない。それを解決するためには例えば、市が地域で人材を紹介するタイミーみたいなものを作っていくといいのではないかなという風な話も出た。しかし、こういったものは公務員にやらせたら失敗する。これを市役所がやるの

ではなくて、現場を知る方々を実行部隊として、市役所は後ろで箔をつける役、この人たちは信頼していいんだという風な箔をつける役に徹するべき。

《会長》

- ・4班からの報告を踏まえ、講師から講評をいただきたい。

《講師》

- ・働き方には一人ひとりのパッションや思いが大事だと思った。
- ・共通であったのは時間の使い方。メリハリが欲しいという声が強いと感じた。また、コミュニケーション・人間関係も重視している印象もある。
- ・意外となかったのが、会社はなぜあるのか、という視点。何にどう貢献するか、というのが会社の基本であり、そこに対して個人がいかに貢献できるか、どう貢献していくのかという観点も少し入れると言葉も変わってくるのかとも感じた。経営者の立場としても、個人と会社、そして会社が社会にどう貢献するのかというところのバランスにも気を付けたいと感じた。

《会長》

- ・個人と会社との折り合いの中で、会社が管理するコストやどう管理するかという点はどう考えればよいか。

《講師》

- ・職種によって異なるかと思う。オンラインで成り立つこともあるし、製造は現場での解決が必要になることもある。工場勤務ではチームワークや人間関係をしっかり見ていくこと、オンラインの場合は全体の効率や個人の個性を考えていくことにしっかりコストを使っていくということだと思う。

《会長》

- ・若い人が減っていく中で、退職の年齢を延ばしていく、健康年齢に応じた形でより柔軟に変えていくことで、その分を若者の余裕につなげていくという考え方も重要だと考えるがいかがか。

《講師》

- ・会社を退職され、その後色々な経験を次の会社に知識提供してくれる方もいるので、定年は悪いものではないとも感じており、そこで一区切りをつけたことでその後の新たな会社で役にたつことにつながるというポジティブな面もある。
- ・当社は定年後の方と若い人もいるが、意外と楽しくやっている。そういった事例もあるので、ほかの会社にも目を向けるとポジティブな面もあるかと思う。
- ・発表の中で多くあがったのが、時間の問題。最近は週5日働くことも疑問視されていたり、24時間をどう使うかというところが若い世代にとってキーになってくると思う。
- ・育休等、会社内での手続きの大変さや人事側の配置の大変さもあるが、その際の企業側の負担を行政が支援してくれればいいと感じた。
- ・子の送迎負担についても地域で子供たちを支えられる仕組みを作ればいいと思った。

《会長》

- ・フリーランスと企業とのマッチングや仕事の見つけ方について、どういった仕組みがよいのか。

《講師》

- ・企業がフリーランスと出会うところは、行政支援どうこうではなく、個人スキルの面や自分の足で稼ぐ部分が大きい。

《会長》

- ・そこがフリーランスにとってはしんどさもあるのでは、とも感じた。
- ・企業間のゆるいネットワークにより、仕事が繋がるという地域としての仕組みや仕掛けもあってもいいと思った。

《講師》

- ・ネット上に登録して、という仕事の見つけ方は、効率はいいのかもしれないが、そこでは人間関係は見えてこない。バランスよく使うべきである。

《会長》

- ・パッションという言葉があったが、パッションを重ね合わせる場が必要だと改めて思った。
- ・課題やそれに対する解決策も大変参考になった。今回の意見をふまえ今後の振興会議の中で議論・精査しより良い提言につなげていければと思う。

4. 閉会

《商工観光部長》

- ・青木会長、講師のお二人に感謝したい。
- ・人間関係や信頼関係はじめ、今回のワークにより様々な視点からの意見も頂戴しこれまで見えてなかった部分もあった。今後の計画策定にも生かしていきたい。

以上