

## (第2期) 第3回糸島市中小企業振興審議会 会議録

【日時】令和6年2月21日(水) 14:00～16:00

【場所】糸島市役所 会議室102

【出席者】委員：中原委員(会長) 吉田委員(副会長)

大館委員 小津委員 福島委員 尾崎委員 末信委員

事務局：重富部長 佐藤課長 中島課長補佐 中村主査

オブザーバー：商工会 富永課長 木下理事

【欠席者】村田委員 徳重委員 大城委員 永濱委員

【内容】

会長挨拶

### 1. 議事

会長	議事(1) 中小企業振興審議会の進め方について、事務局から説明をお願いする。
事務局	資料1に基づき事務局が説明。
会長	<p>中小企業振興審議会の進め方に関して、改めて委員間の意識統一を目的に説明頂いた。委員の皆様は、事務局から説明があった内容および流れを念頭に置いて活動いただきたい。</p> <p>また、以前の審議会でも報告しているが、個別プロジェクトとして「人材活性化プロジェクト」を進めてきたので簡潔に報告する。</p> <p>このプロジェクトは「検討の場」という形で昨年2月から毎月1回勉強会を開催し、今年1月に開催された「いとしま就職面談会」をひとつのゴールとして取り組みを進めてきた。</p> <p>今後は次年度に向けて活動していくことになるが、中小企業の振興に必要なものを審議会の中で精査をして、実行に移していくこととなる。</p> <p>では、検討の場として進めた「人材活性化プロジェクト」に関して、活動報告および今後について、小津委員からお願いしたい。</p>
委員	<p>「人材活性化プロジェクト」は、糸島市中小企業振興基本条例から派生してできた組織である。</p> <p>この条例に基づき策定された中小企業振興基本計画には、事務局が説明した「事業検討会」というフレーズが明記されている。</p> <p>記載はあるものの、審議会がスタートして以来全く機能しておらず、事務局で作られた計画やアイデアに対して意見を言うだけの状況が続いていた。</p> <p>このままでは本来の中小企業振興審議会の意味を成さないという思いから、商工会や中原会長と議論しながら、どのように進めれば目的に沿った「事業検討会」(プロジェクト)ができるか準備を始め、組織化してスタートしたのがこのプロジェクトとなる。</p> <p>中小企業振興計画に記載がある中小企業振興における課題は大きく5つがあり、</p>

まずは1つに絞り進めようとしたのが「人材の確保」で、その解決の糸口を模索するために「人材活性化プロジェクト」という名称にした。

このプロジェクトは令和5年2月に立ち上げ、中原会長や他の審議委員などにも協力を頂きながら進めている。とにかく月1回は必ず集まり、目的に沿ったものを行うことを目標にスタートした。

「人材確保」をテーマにすると決め、このプロジェクトがどのように機能すれば事業者の人材確保ができるかというディスカッションを実施した。多くのアイデアをいただき進めていたが、全てを同時に進めていくのは難しいため、まずは糸島市商工会が実施する「いとしま就職面談会」をより充実したものにするために、求職者を受け入れる事業者は何ができるかという点にフォーカスを当てて進めた。

具体的には魅力的な求人票の書き方や、求職者が求める企業の条件などを専門家から学び、自社の分析を実施した。また、短時間アルバイト（スキマバイト）の可能性等を学ぶ場も別で設定し、スキマバイトのプラットフォームを運営する企業に直接説明いただく機会や、九州大学の学生が考える人材確保案等の説明会等も実施した。

結果的に「いとしま就職面談会」では17社の企業が参加し、計51名の求職者が訪れ、10人程度の採用に結び付いていると伺っている。

この活動を実施して、市内でさまざまな業種や属性をもつ事業者が1つの目的に沿って集まり、活動を一緒おこなうという点が非常によかったと考えている。当たり前ではあるが、行政主導ではなく、民間主導で1年間実施したという実績ができた。

改善が必要な点に関しては、まだ始まったばかりということもあり、参加人数が少ない回もあったため、告知の仕方などを再度検討したい。また、商工会の会員の方々、市内の事業者さんの参加を増やしていく必要がある。

あとは、実際やってみる中で、実際その人材の活性化に繋がるという部分のゴールまでは、まだ遠いという印象だった。

今後の目標としては、地場の中小企業の声を聴き、「もっとこうしたら」という点をしっかりと吸い上げて具現化し、それを行政の施策に持っていけるような体制を整えたい。

最終的には、振興計画にある人材確保以外の課題それぞれに改善を目指す「検討の場」が組織化され動いていくようなところを目指していきたい。すでに福島委員が商工会と実施している創業者サロン（みんなのそうぎょう）など、市内事業者同士が繋がる事業に、審議委員会で組成するプロジェクトを紐づけて伴走しながら、審議会で報告していくことなども良いと考えている。皆様の意見を聞きながら、進めていきたい。

そういった声が出て、実際に活動があり、その活動の取りまとめをこの審議会で協議するというのが本来あるべき姿だと思うので、少しでも広げられるように、引き続き声掛けをしながら進めていきたい。

委員

毎月1回継続して続けることが重要だと思う。自身も参加したが、熱心な参加者が

	<p>多く、活発に意見されてすごいと感じた。</p> <p>次年度以降どのように継続させるかも重要で、モチベーションや情熱を持っている人が中心になって進めていかないと続かないので、その辺りを委員が自分ごととしてとらえ、活動していけるといいと思った。</p> <p>しかし、具体的にどう進めていけるかは現時点でアイデアがあるわけではないため、今後考えていきたい。</p>
委員	<p>私も過去数回参加した。就職面談会をいかに充実したものとするかは非常に重要な話ではあるが、「就職（正社員）」という働き方以外にも人材活性化の一つとして考えていければ良いと思う。それが「副業」であったり、「スポットワーク」であったり、働き方が多様になっているので、そういった働き方を広げて、人材が流動的に確保できるような動き、その仕組みづくりは検討テーマとして挙げられるのかもしれない。</p>
委員	<p>月1回活動する、継続するというのはすごいことだと思う。あとは今後何を進めていくかが重要で、目的を持ち同じ形で次年度も同様に実施するのか、視点を変えて取り組まれるのかを検討しつつ、うまく分担できるような形も考えて、役割を持って動くプロジェクトになるのが理想的と感じた。</p>
会長	<p>意見にあったようにさまざまなプロジェクトが進むことが理想である。中小企業振興に、人材活性化以外に必要な部分がある等の話になった場合、それを誰がプロジェクト化していくのかが1つの鍵で、プロジェクトチームとしてメンバーを作り動かしていくことが今後の課題であると感じている。</p> <p>以上を踏まえ今後意見を交わしながら、商工会等の力を借りつつ活動を進め、プロジェクトチームを増やししながら、1つ1つの事業の活動を実施していくために、関係者各位は引き続き活動をお願いしたい。</p>
委員	<p>先ほど就職面談会の話が出ていたが、商工会が中心となり実施するのは今回で3回目となる。毎回現場に立ち会っているが、開催ごとに会場の雰囲気異なるように感じた。今年度は若い求職者の姿が多く、1件あたりの面談の時間も長かったような印象を受けた。</p> <p>参加者は過去に比べると少ない51名にとどまったものの、今後も続けていくべき事業であると感じており、逆に就職面談会以外の、求職者と企業のマッチングをどのように進めていくか考えていく必要がある。</p> <p>先日市内小学校の校長先生と協議する機会があった。小学校では、出前授業を年数回実施しており、外部からゲストティーチャーを招き、さまざまなふれあいを通して、児童にとって有意義な経験になっているとのこと。</p> <p>商工会にも小学生が授業の一環として来ているが、一般的な教育だけでなく、地元の事業者の話や体験をすることも大切で、そのような目線で中小企業振興を広義的に進めてもよいかもしれない。</p>
事務局	<p>志摩中学校の生徒たちが校区内の耕作放棄地で育てた野菜を販売し、その利益を被災地への募金をおこなったという話が先日ニュースで流れていた。これは市内中学生を対象に実施している「起業家教育」がベースとなっており、全中学校で取り組</p>

	<p>んでいる。</p> <p>そのような経緯もあるため、審議会では「教育」という領域から、中学校の校長先生にも、委員として入っていただいている。</p> <p>起業家教育に取り組む中で地域の事業者には「ゲストティーチャー」として来てほしいといった要望等も各中学校から出ているため、未来を背負う子供たちの育成に地域事業者にも協力してもらうような活動を広げていければ、審議会のプロジェクトの1つになりうるかも知れないため、検討をお願いしたい。</p>
会長	議事（3）人材確保について、事務局から説明をお願いする。
事務局	<p><b>資料2</b> <b>資料3</b> <b>資料4</b>に基づき事務局が説明。</p> <p><b>資料2 要点</b></p> <p>○市では、「人材確保」に関して課題を抱える事業者が多い。本市の特徴のひとつとして、従業員数が5人以下や20人以下の従業員の割合が県内でも高い状態となっていることに加え、従業員が急に休んでしまうと会社の運営自体に支障が出ることや、従業員数がそもそも少ないため、営業・経理・総務等の専門部署の設置等ができず、経営成長のチャンスを逃しているといった問題がある。</p> <p>○そのような問題を解決するため、まずは人材を確保・活用し、事業の継続と発展を支援できないか検討を行っている。</p> <p>○解決の方向性としては、大きく二つに分けており、一つ目は、人材を確保し事業運営を継続させるという視点。新しい働き方に着目し、短時間のアルバイトを指す「スポットワーカー」の雇用で人材を解消する。二つ目は、「副業人材」を活用し、市内事業者の課題解決や経営発展につながるような取組を進める。</p> <p><b>資料3 要点</b></p> <p>○この具体的な2つの方針を進めるため、今年度から市で実施している「官民連携いとしまスタイル」という事業を活用する。この事業は、市と民間等の双方が保有する資源等を活用しながら地域の課題解決を図る取組を推進する事業。市が提示する課題に対し、解決に導ける国内の事業者を広く募集し、タッグを組んで進めていくという事業となる。</p> <p>○その課題に「多様な人材の確保」として「スポットワーク」と「副業人材」を核とした課題解決手法を広く公募した。数社から申し込みを受け、市内部で2社に絞り採択可能かどうか議論を進めている。今回はその2社の提案を共有する。</p> <p><b>資料4 要点（スポットワークを活用した人材確保 企業の提案概要）</b></p> <p>○ワーカーの「働きたい時間」と「働いてほしい時間」をマッチングするスキマバイトサービスを展開する企業。このサービスはケータイのアプリで展開しており、働いた後、ただちに給料が入金されること等も強みで、利用者から高い評価を受けている。</p> <p>○「スポットワーカー」は全国で1000万人いるといわれており、国内で新たな、大きな労働力として成長している。その中でこの企業は国内No.1のシェアを誇っている。</p>

	<p>○マッチングに関して、事業者は「飲食店経験者」「3回以上経験者」等、求人を募集する際の必要な条件やスキルを設定できる。勤務をするとワーカーに対して事業者が評価をつけるため、応募してきたワーカー（働きたい人）が、どのような方なのかを事前に確認することが可能。</p> <p>○また、ワーカーペナルティ制度を導入しており、直前のキャンセル等をしてしまうと、ペナルティポイントがたまる為、事業者も選ぶ心配がないといった仕組みもある。逆に特に優秀なワーカーへは先行して求人情報が届く仕組みもある。</p> <p>○もうひとつの特徴として、長期アルバイトとしての引き抜きも可能。募集した人材が非常に良かった場合、そのサービスを介してではなく、直接雇用することも可能としており、報告や連絡等も全く不要。</p> <p>○連携イメージとしてはこの企業が持つプラットフォームを活用し、説明会や広報等で周知を進めていながら普及を進めていく。具体的な連携には、包括協定を締結し、「商工業」だけでなく農業や介護、幼稚園教諭等、さまざまな領域で発生する人手不足の解消に向けて進めていき、地域の多様な事業者と多様な住民がマッチングしていくことが想定される。</p> <p>○本市には、子育て世代のママや、ヤングシニア世代もいることに加え、九州大学や中村学園大学、西南学園大学等、協定を締結している大学も多々ある為、若い力と地元事業者の接点創出にも一役買っていただけのではないかと考えている。</p>
委員	<p>市の協力事項として、プラットフォームの周知を今後検討する必要があると思うが、現段階でどのような方法を検討しているか。</p>
事務局	<p>官民連携いとしまスタイルで「連携を進めてよい」という結果になれば、まずはその結果を前提として市の広報やホームページへの掲載準備を進める。</p> <p>それに加え、市内ですでに利用経験のある事業者やワーカーが少数ではあるものの存在するため、アプローチをかけたうえで使用した感想や、どのような働き方ができるのかという部分の特集し、周知徹底していこうと考えている。</p> <p>また、併せて市民・事業者向けのセミナー等も検討する。市内さまざまな事業者、場所、人と協力体制を構築しながら展開することで、「使ってみようかな」という意識を市内で根付かせていく。</p>
委員	<p>連携内容は非常によく理解できた。この座組は、市と企業双方で委託料等のやり取りは想定しているのか。</p>
事務局	<p>現時点では想定しておらず、双方の協力事項を明確にした連携協定を見据えて、お互いが汗をかきながら実現に向けて進めていきたいと考えている。</p>
委員	<p>協定を締結すれば行政としても活動がしやすく、一気に普及を図っていけるという点では進めやすいと考える。行政独自でシステムやマッチングアプリを開発すると、何千万円単位で費用がかかるというのは容易に想像できる。そのため、現時点でこのような民間の専門家との連携を進め、費用対効果を上げ最大の効果を得るといふ提案に大いに賛成する。非常に良い取り組みだと感じた。</p>
会長	<p>昨年人材活性プロジェクトの中で、このプラットフォームの活用例を聞いた。その</p>

	<p>後、今年1月にもう一度説明を聞き、自社として登録して求人募集を行った。</p> <p>従来、パート募集でなかなか集まらず苦勞していた。求人を出しても2～3か月に1人くらいの反応だったが、今回このプラットフォームで登録したら、1週間足らずでマッチングし、雇用が実現した。現在も定期的に若い男性が軽作業の仕分け作業等をしてきている。</p> <p>企業が仕組みをしっかりと学んだうえで導入をすれば、人材確保という点ではマイナスになることはないと感じている。「学ぶ」といっても難しいことではなく、企業も受け入れ側として、時間の設定や作業の説明等、要は誰でもできるような仕事の仕組みを作ることなど、改めて考えることが重要。初めて求人を見る人でも、あまり説明しなくてもイメージできるように、働きやすい仕事の切り分けと流れをうまく作れるかが重要である。</p> <p>現在は、1週間から2週間分の「この日のこの時間に人が欲しい」というスケジュールを求人を出せば、常連のワーカーさんがすぐ確認をして、自身で入れる日時を順次押さえていく。先行して埋めた後に、残りの求人は他の人が埋めていく仕組みなので、「求人を出したけど反応がない」ということはなく、短期的な人材確保としては非常に効果がある。</p> <p>当社の人事担当も当初心配していたのが、「どのような人が来るか」である。実際には驚くほど真面目な子ばかりである。</p> <p>すでに知名度のあるプラットフォームを利用して、仕事に対する意識をしっかりと持った中で、自身でいろんなことに挑戦したいという想いのワーカーも中にはいるため、働き手も「ここだったらずっと仕事したいな」と思い、逆に企業も「この人に正社員やパート・アルバイトで働いてほしい」と思えば、引き抜きや直接交渉が可能となる。企業は、何のデメリットもなく、ペナルティもない仕組みは非常に効果的で、それが採用に繋がる可能性も十分に感じている。</p>
委員	<p>建築業界の話をする、すでに市内に人材派遣の会社がある。派遣元も先も地元の人たちだから、やはり気心が知れている。そんな地域内で完結している人材確保もある。仕事柄力仕事が多いため、働ける人も限られている。</p> <p>そのため、地元で地元の事業者が、地元の人達を、つないでいくことも重要である。</p> <p>若い人達やママ世代、お年寄り等、いろんな人や仕事がある中で、正規社員が必ず必要であるかといえばそうとも限らない。</p> <p>幅広い属性の方がいるからこそ、いろんなところに目を向けていかないといけないと思っている。</p>
委員	<p>大館委員が言われるように、地元根付いた人材の活用と、地元こだわらないスポットワーク等の活用は、両方必要であると思う。</p> <p>本質的な今の時代背景や流れを考えたときに、今後人口が減っていくのはわかっているため、最終的には人材の取り合いになる。そういった意味合いで、スポットワークの活用は今の時代に沿った魅力的な解決策のひとつとしては良いと思っている。</p> <p>一方、別の視点として、どのような人材が必要なのかという部分の深掘りも必要に</p>

	<p>なってくるのではないかと思う。例えば、今後AIが台頭しさまざまな事象を解決していくような世の中で、単純作業だけ切り出し、そこをスポットワーカーに解決してもらうという点と並行して、自社の生産性そのものを上げるような業務の改善を行うことや専門家に依頼する等、つまり「人材不足だからスポットワーカーで」と並行して「人材不足でも生産性を上げられる工夫」を行うことが大切。</p> <p>未来を見据えた対策と、この審議会の1つの方向性としての「生産性の向上とICTの活用」があると思うので、そこもしっかりと進めていくことが重要と思った。</p> <p>また、補足だが、スポットワーカーの活用の仕方としては、「好きなときに隙間時間で気軽にできる」というメリットがあるので、糸島の雰囲気、リゾートまではいかないが、とにかくお金を稼ぐだけではなくて、楽しみながら少し良い環境の中で仕事できるようなアイデアも連携の中で打ち出せるとよいのではと思った。</p> <p>また、各求人を出す企業と、マッチしたワーカーの属性や需給バランス、どのくらいのスピード感でマッチしたか等をデータ化して分析することなどができれば、さらに連携の可能性は広がっていくかもしれない。</p> <p>スポットの働き方だけではないということと、副業活用に関して、「医療人材の活用」という点で糸島市にお住まいの方が関東圏で働いている人のノウハウを借りるという提案もあるので、プロジェクト化までは行かないかもしれないが、後日協議させてほしい。</p>
<p>会長</p>	<p>議事（2）糸島市内の現状について、事務局から説明をお願いします。</p>
<p>事務局</p>	<p><b>資料5</b>に基づき事務局が説明。</p> <p><b>資料5 要点（副業人材を活用した事業者が抱える課題解決 企業の提案概要）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○市内事業者の悩みに関しては、その悩みに沿ったプロ人材が解決策を保有している。ECはECのプロ、人材募集は人材募集のプロ、デジタル化はDXのプロ等。そのため、解決方法としてはその道のプロに頼むのが早く確実で、その手法として副業プロ人材を活用するという方法がある。</li> <li>○2018年に副業・兼業の促進に関わるガイドラインが国で定められ、2022年の改定においては、副業を促進するため本業の勤務時間外は労働者の自由とし、自身の会社から副業人材として出す場合はHP等で公表を推奨する動き等がある。</li> <li>○日本経団連の調査においては、1,000人以上の社員を有する企業は約8割が社員の副業送出を認めているものの、逆に社外から副業を受け入れる体制が整っている企業は全体の3割という結果となり、受け皿が不足している。見方を変えると、副業人材が多くいる中、受け皿が足りていない今が、副業人材を活用する絶好のチャンスととらえることが可能。</li> <li>○副業マッチングサイトの大手は、登録者の8割が男性で、マーケティングや営業企画等の領域を中心に多数の人材が登録されている。平均応募数は1回の求人で18名ほど。平均報酬月額は34,000円で、コンサルタント会社に依頼するよりもかなり安く課題解決が可能。</li> <li>○プラットフォームの活用を促すだけではよいのではという疑問が出るが、例えば、</li> </ul>

	<p>「デジタル推進」が遅れている事業者が、「DX 推進の人材」を募集する場合、多くの応募が来るものの、事業者自体がデジタルに詳しくないため、自社の課題に合う人材を選定する「ものさし」を持ち合わせておらず、採用後にミスマッチを生んでしまう。</p> <p>○また、「副業者」には主業があるため、主業が忙しい時期、そうでない時期の波がある。そのようなウエイト調整を行わずに採用してしまい、特に注力して取り組んでほしい期間に副業者が十分に対応できず、具体的な経営課題の解決（副業プロジェクトの成功）に繋がらないこともある。</p> <p>○そのような背景から、この企業は事業者の掘り起こしを目的とした副業活用に関する情報提供、商工会や事業者向けセミナー等を実施。その後、応募事業者に対してこの企業の担当者を配置し、事業者へのヒアリング等を通して、具体的に何に困りどのような人材で解決できるのか等の道筋を立てる。その後、求人票の作成、応募、選考、業務委託契約の中身、マッチングと進めていき、プロジェクトキックオフから完了まで切れ目なく伴走支援を行う。</p> <p>○特に採用者決定後の契約締結や秘密保持関係、雇用条件等の確認は、担当とすり合わせしたうえで適切な内容で契約し、副業活用期間中も適宜情報共有を行い、必要に応じて軌道修正する。「マッチングして終わり」ではなく、一貫した伴走支援が最大の強みであり、一般的なプラットフォームに掲載するだけの場合との違いである。</p> <p>○将来的な展望に関しては、1年目で10社、モデルとして市内事業者に支援を行う。市内事業者を伴走しながら課題の洗い出し、求人、採用、運用から成功までサポートし、「副業人材の成功事例」を作る。その後何年か進めることにより、市内で副業を活用した企業・事例が複数存在することとなり、この企業の手を借りずとも、市内の事業者の課題解決のひとつに、「副業人材」を活用するという新たなキーが生まれることを狙って、連携を進めていきたいと考えている。</p>
委員	<p>自分の会社で活用することをイメージしながら話を聞いたが、正直素晴らしいと思った。説明にあったとおり従業員が少ない会社になると、社内に「専門部署」がないことや、外部機関のどこにこの悩みを頼めばよいかなどもわからないことが自社にもあった。そういったときにこの副業人材活用を学んでいればと思った。</p>
委員	<p>糸島市商工会が事業者に対して実施する経営支援と似ていると思ったが、副業人材活用のツールを事業者に使っていただき、その前後を伴走して支援していただくという部分は、現在手が行き届いていない部分の支援も可能と捉えたため、実際に10社が走り出してみても、その中でさまざまな気づきや学びが事業者、市、商工会、審議会他方にもあると思ったので、ぜひ試みとして進めていただきたい。</p>
委員	<p>おそらく副業人材を雇う際に一番重要なのは、どの業務切り出し求人を出すかという部分だと思う。自社の課題がどこにあって、その課題をクリアするにはどのような人材で、どのようなスキルを持つ人が良いのかというのが重要で、かつ事業者だけでは不安な部分があるため、この企業が伴走で入ることで、非常に安心できる。なお、</p>



	この切り出しや伴走支援の費用はどこから支出される予定か。
事務局	<p>この企業はもともとコンサルタント業を行ってきた経験があるため、各事業所の声に耳を傾け、初めの課題抽出から業務切り出し部分まで一緒にしていただけるとい話をしている。</p> <p>現時点では、まず市内に成功事例を作る必要があるため、当初は市が費用を負担する予定で動いている。事業者は月3万円~5万円ほどの報酬を副業者に支払っていただく。</p>
委員	<p>モデル的に実施し土壌を作っていくという点、非常に理解できた。</p> <p>1年間の長いスパンでの支援になると思うが、自走するに至るまで時間がかかることが予想されることと、市が負担するのも永劫ではないと考えている。こういったイメージを事務局はもっているのか。</p>
事務局	<p>将来的に、事業者が自ら業務を切り出し、伴走支援がなくとも自社で求人をプラットフォームに出していけるよう成長して欲しいと考えている。</p> <p>新しい事業者支援の形にも成りうるため、商工会にも協力いただいたうえで、ゆくゆくは中小企業支援のひとつとして「副業人材の活用」というキーが糸島に根付けばと考えている。</p>
委員	<p>副業人材は別に本業があるため、助言や計画策定等はスムーズにできると思う。ただし、最終的なアクションは事業者の努力になる。そのタイミング等で、何か機器を導入する際の支援等と接続できれば良い。</p>
事務局	<p>それぞれその課題に応じて、解決できる副業人材を雇ったうえで、すぐ解決する事業者は3か月程度で副業人材活用が完結するが、中には年単位で採用している事業者も国内にはいる。別の目的で副業人材を数人雇い、複数のチームでやるという話もある。</p>
委員	<p>切り出した後の作業の中では単純化されたものとかが増えてくることもあると思う。その際は、糸島の人材を活かすような仕組みができればよい。</p> <p>女性の短期間勤務などに結び付けていけたら、大きなメリットになると思う。</p>
事務局	<p>現在の副業人材は関東圏に集中しているためリモートが中心となるが、糸島市内に「副業人材の活用」の機運が高まれば、依頼する事業者も増えるし、また貢献したい地元の副業人材が増える可能性があり、最終的には「人材の地産地消」ができるのではと考えている。</p> <p>そのため、この取組で地盤と土壌をしっかり整えていく必要を感じている</p>
委員	<p>「市内人材のマッチング」に関しても、一から作るのは非常に大変なので、既存のサービスや仕組みを利用したほうが良いと思っている。</p> <p>やはり事業者が自身の本質的な課題をしっかり把握しているかが重要で、表層的な面だけではなく、本当に掘り下げたところの課題まで把握し、伴走支援してくれるのであれば本当にいいと思う。</p> <p>副業人材をマッチングするプラットフォームは以前、仕事の関係で知っている。首都圏で働いているマーケティングのプロ人材が、地域サッカーチームに関わりたい</p>

	<p>という想いから、副業人材として協力するなど、面白い繋がりが国内で多発しているものの、やはり「課題の深堀」がしっかりとできてない状態で求人を出し、ミスマッチが多いことが問題となっている。そのため、どれだけこの提案企業ができるかが成功の鍵と思う。</p> <p>また、逆に、伴走支援を展開することにより、「それでも解決しない、できないこと」が浮き彫りになると思っている。この方向では難しいとなれば、他のアイデアや方法も検討しさらに魅力的な支援ができると思う。</p>
会長	<p>この取組は、企業それぞれに抱えている課題をより深いところで抽出し、そこにアプローチできる人材を求める。そして社員とは違うフォローをしてくれる。足りないものを補ってくれる位置付けであると思う。</p> <p>今後そういった部分も含めながら、この糸島の中小企業の支援や力を補えるようなスキームとして、今後何か活用できたらと感じているので、是非進めてほしい。</p> <p>周知や必要性などの入り口は事業者も勉強する必要があると思うので、勉強会も含めて今後できれば、活用もスムーズに進むのではないかなと思う。</p>
委員	<p>糸島の商工業者は9割以上が従業員5人以下の零細企業となっている。そのような事業者が必要な人材は、今日明日何時に来ることができるかどうかといったレベルでの話となる。そういった企業・事業者に、手を伸ばさないといけない。</p> <p>総合的な人材不足という部分を含めて、どうやって確保するかいうことを糸島の地域性も踏まえながら、各事業者の意見交換を通して進めていきたい。</p>
会長	<p>(4) その他に移るが、何か委員からあるか</p>
委員	<p>人材活性化プロジェクトのような組織化について提案したが、今後どうやって組成して進めていくかを議論し、それに向かって進めなければいけない。</p> <p>審議会に提案できるような中小企業振興に向けた活動をするチームをまず作るというミッションを審議委員の皆様に理解をいただき、今後進めていきたい。</p>
会長	<p>今後の活動、組織化に関しては事務局を含め、各委員からも提案等を引き続きお願いしたい。</p>
会長	<p>非常に活発な意見や情報の交換ができた。</p> <p>今回の協議で出た項目に対して、振興審議会一人一人で、どのような中小企業振興策およびプロジェクト化ができるか形を創っていきたい。</p> <p>委員の皆様におかれましては、当会以外にもいろんな情報・意見交換を進め、市内中小企業の振興に資する活動を引き続きお願いする。</p>

■閉会