

## 令和6年度第1回若年女性県内就職・定着促進協議会 概要

〈各委員の意見要旨〉（発言順）

### 【佐藤啓委員】

- ・会社としては、多様性や人権など、女性に限ったものではなくて、社会の大きな変化をどう取り入れて組織を変革していくという視点で対応をしている。例えば、子育て社員に対するフレックス出勤、半日有給など、使いやすい制度を実施している。
- ・アンコンシャスバイアスというわけではないが、女性と男性とで仕事を分けるのではなく、チーム内で自然と事務が流れるようにしている。
- ・インターンシップの学生に、働くとしたらどんな職場環境がいいのか話を聞き、会社の職場環境の改善に活かしている。毎年ちょっとずつ改善を積み重ねていくことが重要。

### 【船山整委員】

- ・県の最低賃金は900円から55円アップして955円との答申で、これまでにない引上げ額。最低賃金の引き上げは、企業からは厳しいとの声があり、引き続き行政側での支援が必要。
- ・非正規雇用の大半は女性。雇用形態の改善が賃金の男女格差是正に必要であり、この改善が、若い人が県内定着するためにも必要となる。
- ・労働環境の整備は、女性に限った話ではなく、子育て支援政策の充実やジェンダー平等など、男女ともに同じ待遇で安心して働き続けられる職場環境が必要。

### 【村上慈委員】

- ・当社は、管理職の25%が女性で、えるぼしの三つ星認定や、やまがたスマイル企業のダイヤモンドを取得した。どの業界でも人手不足が大きな問題であり、女性が活躍できる会社というのが非常に大事になってくる。
- ・子育て中の女性も多いため、昼休み時間に会社に八百屋さんや魚屋さんに来てもらい、買い物ができるようにしている。また、社内食堂の昼食費用の一部を会社で負担しているほか、就業後のヨガ教室の開催、社内報の発行など、社員同士のコミュニケーションを図っている。
- ・自分も子育て中のため、リモートワーク、男性育休やフレキシブルな働き方について、社員の意見を聞きながら一緒に取り組んでいる。

### 【梁瀬悦子委員】

- ・統計データについては、企業規模や業種、職種により事情が異なるため、規模別や業種別の数値があると企業が取り組む際により参考にできる。
- ・大学卒業後に地元に戻って就職した人に対して、奨学金返還支援があるが、高校卒業後にそのまま地元に残って働く人に対する支援はない。地元に残って働く若者に対して、例えば減税や、若者手当の支給など、何らかの支援策があってもいいのではないか。

#### 【後藤里穂委員】

- ・同じ会社で働き続ける要因は、給料だけではなく、同僚や社長との関係性や雰囲気の良さもある。子育てしている社員がいる場合、子どもの具合が悪くなった時にすぐに休めたり、リモートワークができるなど、フレキシブルな働き方、働きやすい環境が重要であり、それを受け入れる会社の雰囲気も大切。
- ・若い女性は、自分から取りに行かなければ情報を得られないホームページやテレビより、SNS から情報をキャッチしている。情報発信は SNS を中心に行うのが効果的。

#### 【後藤ちひろ委員】

- ・米沢では、一般の方に地域の企業を知ってもらうため、企業内の工場見学やワークショップの体験ができる「オープンファクトリー」を昨年から実施している。実行委員のメンバーは様々な年代の女性がいて、特に企画や広報分野などで活躍している。
- ・昨年のオープンファクトリーの効果として、参加企業からは、一般の方を社内に招くということで社内がきれいになった、社員の意識が高まったなどの声があった。また、実際に見学に来た方がその会社で働きたいと応募し、就職につながった例もあった。1社だけではなく、複数の企業で一緒に行うことで発信力も強まり、企業間の横のつながりが深まる。それが直接的ではないが、女性のキャリア形成や働きやすい職場づくりにつながる。

#### 【柿崎悦子委員】

- ・女性の賃金の低さが非正規という就業形態に大きく起因するのであれば、処遇改善に向けた取り組みを来年度以降もぜひ実施してほしい。
- ・高校卒業後、一旦、県外に進学しても、生まれ育った故郷に戻って就職したい人のために、県内に魅力的な職種や就業環境づくりの施策が必要。
- ・働くことを知る機会は家庭の中でしかない。家庭の中で一番身近な女性の働き方が女子生徒へ与える影響は大きい。アンコシャスバイアスも含めた意識醸成を続けることが必要。
- ・学校教育の中で企業との接点を持ち、若者が働きたいと思える企業の取り組みや活躍している女性の声などを生徒に発信してほしい。

#### 【伊藤麻衣子委員】

- ・女性のキャリア支援については、多様性の時代と言いつつ、スーパーウーマンの（よく働き、子育てもし、管理職も目指す）な思考で施策を作っているように見える。単一のロールモデルを押し付けているのではないか。働く環境として、休日数や給与、女性管理職比率などより、数値化できない部分に魅力を感じる人も多い。山形の良さ、魅力といった、山形の特徴を捉えた女性の働き方、暮らし方を伝えていくことが大事。
- ・現行の施策のほとんどが大学生や進学してUターンする若者に対するものになっており、大学進学率が約5割の山形では半分の若者にその施策が届いていない。高卒者の就職率が高いことは山形の強みでもあり、山形で育った子どもたちに、山形で働きたい、暮らしたいと思ってもらえるような情報提供や、山形の企業を知るための高校生

向けのインターンシップ等の施策が必要。あわせて、若い世代は親からの影響が大きく、親に向けた情報発信も大切。

- ・働きやすい環境づくりとしては、「女性が」ということではなく、「男性も女性も」、誰もが働きやすい環境という方向性で進めてほしい。

#### 【浅野えみ委員】

- ・女性対象の研修参加者に自社で働く理由を聞くと、ほぼ全員から「働きやすいから」と「慣れているから」との答えが返ってくる。賃金が大事なのはもちろんだが、働きやすさ、働きながら子育てができるなど、時間休やフレックスなどの制度が整っていることが必要。女性だけでなく、若者や高齢者、誰にとっても働きやすい職場であることを家庭で見せることにより、子どもが山形で働くことを想像しやすくなる。
- ・若者の県外転出の理由は、都会への憧れと県内にやりたい仕事がないこと。都会への憧れに対しては、Uターン方法を遅くとも高校生までの段階に伝えておくことと、「待っている」という声掛けを県全体ですること。やりたい仕事がないという若者には、都会に比べて少なくともあることを伝え、ないものについては若者や女性にフォーカスした起業支援策を行うのはどうか。
- ・高校卒業後に県外で就職し、数年後に山形に戻りたいと思っても、運転免許の取得や車の購入でお金がかかり、なかなか戻れないという話を聞く。そうした人への支援が必要ではないか。

#### 【青木彩乃委員】

- ・就職活動で企業を選ぶ際、額面の初任給だけではなく、実際に手元に残るお金がいくらになるかを計算したうえで、県外で働くか、地元に残って働くかを考えた。家賃補助や昼食手当などは魅力的な支援だと思う。
- ・大学4年生になっても、迷いながら就職活動を行っている学生もいるので、大学内で合同企業説明会を実施すれば参加してくれる確率が高まると思う。また、女子学生限定での説明会を開いてもらえば、男性がいると聞きにくい質問も素直に聞くことができるのではないか。
- ・生理休暇を設けている企業もあるが正直使いにくく、フレックスやリモートワークの方が働きやすい。また、中小企業でインターンシップをした際、若手の女性社員から「女性は事務職の方が採用されやすい」と話を聞き、いまだに性別による職種のイメージはあるのだと感じた。
- ・中高生のうちから教育機関で企業を見せていくかが大切。

#### 【松坂暢浩座長総括】

- ・若年女性の県内就職・定着には、リモートワーク、フレックスタイム制、時間単位の有給休暇の取得など、働きやすい環境づくりの整備を継続して取り組んでいくことが重要。県として、県内企業の取り組みへの支援を次年度以降も継続してほしい。
- ・県内企業の認知度向上や情報発信は従来からの課題。情報発信の強化に向け、大学生だけでなく、中高生に対する支援も継続的に取り組んでいくことが必要。

○欠席委員からの文書による意見

【本間佳子委員】

- ・賃金引き上げは喫緊の課題だが、雇用主に対して支援制度の周知が十分ではないことや、支援金の申請に手間がかかるという問題がある。これらを解決し、実効的に実施するため、社会保険労務士による職場環境改善アドバイザー派遣制度を、予算を拡充して、支援金事業に対しても活用すればよいのではないかと。