

令和7年度第1回若年女性県内就職・定着促進協議会 意見概要

〈各委員の意見要旨〉（発言順）

【浅野えみ委員】

- ・業種や職種、エリアなどによって違いはあるが、最近、若手社員研修会の現場では、女性の参加者が減っている。高校生の就職ガイダンス等で今後の進路希望アンケートをとったところ、県内志向が3割、そのうち仕事次第で山形に残ってもいい人が1.5割、県外志向が6割で、そのうちいずれ山形に戻りたい人が2割、残り1割が未定という結果だった。
- ・Uターンの方法を知って、帰ってくる手段を得てから県外に羽ばたいてもらいたいというのが変わらない願い。「県外に出さない」のではなく、「帰ってきてね」の送り出しと、「いつでも待ってるよ」のプラスの姿勢が必要。
- ・県の就職関係のInstagramに高校生のうちに登録をしてもらう。企業紹介を流すだけでなく、働く人や職場環境、仕事内容にクローズアップをして、若者が見て面白いものにすること。必要な時、転機となりうる時に検索できるツールだと、認識してもらうことが大事。今はまだInstagramが若者の情報収集手段のようなので、この中身の充実に期待する。
- ・年収を含めて働く条件では都会にはかなわないので、働きやすさを含め、その人らしいキャリアを描けるように中身で勝負をする。年に一度の健康診断のように、年に一度のキャリア面談の導入を提案する。YAMAGATA biz ウーマン応援事業での女性活躍の意識醸成について、管理職を目指す人だけではなく若手社員まで対象を広げ、一人ひとりに寄り添ったキャリア支援や、各年齢ステージによる女性特有の不安や悩みに対応する取り組み。外部のキャリアコンサルタントの活用や、企業内に面談スキルを持つ人を育成し、キャリアコンサルティングを丁寧に行っていく。私が日々受けている相談は、仕事だけでなく恋愛、家族、自分の将来への不安など多岐にわたる。相談事がなくても、面談をすることで仕事への意識が高まったり、何かを始めたりするきっかけになることがある。
- ・最近の高校生や大学生は、「いい会社」が山形にあるのは分かっているという印象。組織の一員としてではなく、個人としての生き方や成長を重視している若者が増えていることから、自分事として捉えてもらえるような見せ方＝魅せ方が大事になってくる。どこで働くかではなく、何がどこでできるか。
- ・高校生は親や教師の影響を強く受けている。働いている大人にも正確な情報を伝えていかなければならない。山形は共働き率上位であり、山形で働いていればいいことがあるという循環を作っていけたらと思っている。

【井上日登美委員】

- ・入社時の雇用条件で男女の差はつけていないが、製造現場では重たい金属を運ぶことになるため、女性はどちらかというと組み立てやサポート的な業務になってしまう。そのため、どうしても給料の等級や役職に差が出てくる。

・社員が定着してくれる魅力ある会社にどうしたらできるか。今、賃上げや働き方改革で長時間労働の是正を一生懸命やっているが、これはハーズバーグ(※)の言う衛生要因であって、それを変えても満足感は持続しない。それよりもやはり仕事そのものの喜び、魅力をどう作っていくかを模索している。

・当社では上下関係ではなく斜めとか横の関係を強化しており、毎週金曜日の16時から17時までの1時間、「わくわく改善」という取組みをしている。これは上からは指示をせず、社員同士でボトムアップ式に自分たちの働く環境を良くしようという取組み。今4年目に入り、一つのいい結果を出しているところ。

※ハーズバーグ：アメリカの心理学者。仕事における満足と不満足を引き起こす要因を「衛生要因」と「動機付け要因」の2つに分けて捉える理論。

【大山英由美委員】

・若い女性から選ばれるということを考えた時、自身の経験上、一番は家族のあり方がすごく大きいと思う。私自身、いずれは山形に戻りたいと思っていたが、実際に戻るきっかけとなったのは母の病気。戻ろうと思えたのは、やっぱり家族のあり方がすごく良かったからだと思っている。

・民泊で来るお客さんは1～2週間程度の期間で、農作業などの手伝いをしながら旅をするという「おてつたび」という制度を使って来る方が多い。大学生、特に女性のお客さんで、山形に興味がある、農業に興味があるという声がすごく多い。

・大学生のお客さんは、企業就職を考えつつも違う分野も探してみたい、山形は食べ物が美味しいし、いずれ食べ物に困ったときに自分で農業がやれたら強いんじゃないかという思いで農業体験をしに来ている。山形の農業と企業との関わり方などを「おてつたび」などで県内に来た若い人に宿でアンケートを取り、山形のファンを増やしたい。そうして人とのつながりや温かさを伝えることで、将来の就職先として山形を選択肢に入れてもらえるのではないかな。人口減少対策として福利厚生や安定性の向上も重要だが、外から人を引きつける山形の魅力にも力を入れていきたい。

・大学生は資格があれば就職しやすくなると考え、とりあえず夏休み中に資格を取得したいとの声が聞かれた。資格を取るための補助を、企業や県が出す制度があってもいいのではないかな。

【軽部理恵委員】

・採用活動では、インターンシップに非常に注力しており、毎年60～70名の学生が参加してくれる。参加する学生に話を聞いてみると、最近は、就職するエリアは問わないという学生が比較的多いと感じる。エリアよりは、自分のやりたいことであったり社風であったり、将来性のある会社かどうか、こういった取組みをしているかというところに興味を持って活動している学生が多い。

・インターンシップは採用活動に必要なだが、インターンシップ対応の負担が生じる。複数企業が合同でインターンシップを開催するなどの工夫をすることで、1社あたりの負担を軽減できるのではないかな。

・約6年前から全社員が業務改善のためのアプリ開発や生成AI活用により業務改善を進め、自分たちで工夫しながら働きやすさの向上を目指している。こうした取組みに興味を持ってくれる学生が増えているので、より広く発信し将来性を伝えるのも必要。また、山形出身なのに地元企業を知らない学生が多く、既存のSNSや就職情報サイトだけでは情報が十分届いていないため、発信方法をさらに工夫すべき。

・当社では、建築施工管理職の3分の1が女性。現場で活躍する女性社員の姿を見た女性のインターンシップ生が、自分も挑戦したいと意欲を持つ方が増えている。建設業は女性が働きにくいという固定観念をロールモデルとなる先輩社員との交流で払拭してもらい、活躍する女性を前面に出す発信を強化したい。

【佐藤寿紀委員】

・これまで採用イベント等への男性と女性の参加比率は半々だったが、最近は男性が6～7割を占める。学生は、いつか山形に戻ってくるから、若いうちは都市部で仕事を経験したいという人がほとんど。将来戻ってくるときに選択肢に入れるよう。企業は福利厚生や事業内容をブラッシュアップする姿勢を、やまがたスマイル企業や就職サイト、座談会などを通して発信し、山形での暮らしやキャリアの具体像を示すことでZ世代に響くアプローチを検討すべき。

・リクルーター制度の導入を提案。県が企業から若手社員1～2名を選出し、座談会などに定期的に参加する。学生が社会人の実態を肌で感じられる機会を提供でき、選ばれた社員はモチベーション向上にもつながる。

・採用活動のための企業のホームページ整備や就職ナビへの出展は費用がかかるため、それらの費用の一部を県に補助してほしい。SNSは企業を知るための入口にはなるが、応募者は必ず企業サイトを確認する。合同企業説明会に行かず、オンライン上で情報を見ているタイムパフォーマンス重視の若者のため、ホームページに若手社員の紹介や事業内容を掲載し、魅力的な内容にしていけば、若年層への訴求力が高まり、採用状況の改善につながるのではないかな。

【佐藤秀之委員】

・人口減少の大きな要因は、若者の県外転出超過。県外から故郷に戻り、山形県の活性化に力を発揮できる環境をどう整えるか。若者にとって魅力ある企業や働き方について、経営者自らが考え、実践していくことが重要であり、ひいては人材確保に繋がる。

・当協会では、県と連携して「経営者と若者との座談会」を実施し、若者の考えを様々な機会を通して経営者に伝える努力をしている。若者は給与面だけでなく、ワーク・ライフ・バランスやリモートワークなどの柔軟な働き方ができるか、社員のスキルアップや新たな挑戦を受け入れる姿勢があるかなどを判断材料にしている。人材確保の課題を克服のため、こう

した若者の声をどう取り入れていくか、今後も会員企業に研修やセミナー、各種会合などを通して支援をしていく。

- ・女性活躍のための取組みとして、企業の枠を超えて、女性リーダーが交流研鑽することも重要であり、会員企業にもそうした声がある。広く参加を呼びかけて、年内にも女性リーダーが交流できる機会を設定したい。

【渡邊進委員】

- ・大手広告代理店等に頼らず、会社のホームページの充実に取り組んでいる。結果的にホームページからの求人が非常に多い。例えば、給料について、ホームページに記載せずに問い合わせさせるようになっているのが多いが、当社は、給料、役職手当、資格手当や福利厚生などの情報など、全部ホームページに載せており、見たら一通りわかるようにしている。

- ・企業が若者や女性に選ばれるには「待遇」「報酬」「働きやすさ」の三点が不可欠であり、経営者の姿勢が問われる。多様性を重要視し、性別や年齢問わず活躍できる環境整備を進めている。リモートワークであったり、急な子どもの発熱や受診などの急用ができたとき、お互い様として気軽に休める働きやすい環境を社風としている。

- ・従業員の職責や役職に応じた資格が取得できるよう、月1回の面談やメンター制度を導入や、ライフステージに応じた福利厚生を整えることを意識している。上司と部下の距離を近くし、対面やグループチャット等でオープンなコミュニケーションを促している。若年や女性の県内就職定着促進のため、日本人だけではなく外国人対象の学生インターンシップを実施している。

- ・女性の賃金向上や処遇改善については、女性比率が高いこともあり、以前から、男女賃金の格差是正に取り組んでいる。年齢や経験に応じた昇給と成長成果シートやスキルマップを取り入れ、人事評価の目安としている。

【本間佳子委員】

- ・現在実施している県の取組みに関しては全面的に賛成で、この取組みを続けていただきたい。予算が減っている事業があるが、できるだけ減らさないで頑張っていただきたい。例えば女性の賃上げや処遇改善について、インセンティブとして支援金を払うというのは大事なことで続けていただきたい。

- ・企業の意識改革が重要。働きやすい企業とは、ハラスメントがないことと、若年層のメンタルヘルス対策。若者は精神的負担を抱えやすく、早期ケアや受診補助など、企業のみならず労働局など関係機関と連携して啓発を継続することが必要だ。

- ・若いときは都市部で経験を積み、数年後に山形に戻ってきたいという傾向は弁護士会も同じ。戻る人を受け入れる受け皿を広げるためにインセンティブがあればいい。女性にとっては産休育休を取りやすいかどうかは極めて重要だが、一方、小規模企業ではその代替要員を雇うのも負担であり、負担を軽減するため県全体での補助制度のような仕組みがほしい。また、経営トップや管理職に女性のロールモデルがいるというのは非常に重要で、若い女性の定着につながる。

【船山整委員】

- ・人口減少対策として若者や女性の定着が鍵であり、国や県、産学官で連携した取組みが重要だ。最低賃金は1000円を超えるところまで来たが、東京都など大都市との地域間格差がある。企業に対する更なる支援策の充実が必要だ。
- ・連合山形では、山形大学での寄付講座を通じて、学生にワークルールや共済制度、ジェンダー平等などを説明している。特にアルバイトをしている学生は、親の負担増に繋がりにかからないため、最低賃金と年収の壁問題に関心が強い。
- ・労働委員会は出前講座で高校や専門学校生を対象に、労働にかかわる様々な研修を実施している。若い人が職場で抱える悩みについて、労働組合もなく、相談先がわからないことも多いため、連合や労働局、県の関係機関と連携した労働相談体制や働き続けられる条件づくりの取組みが重要。

【深津悟委員】

- ・新入社員の定着率を上げるため、約6年前から、上司を対象に、新入社員との接し方、褒め方叱り方、面接の仕方、ハラスメントなどの研修を行っている。また、配属先が本人の適性に合っていない場合、違う部署に異動する、社内転職ができる仕組みを作っている。社員のメンタルケアのため、カウンセリングルームも作り、5年前から毎月2回、キャリアカウンセラーの先生に来てもらっている。このような取組みが定着に繋がっている。
- ・先日、社員の子どもたちを呼んで工場見学をした。子どもたちはものすごく喜んでおり、後日、学校で自慢しているとのこと。小さいころに親の働く姿を見て、将来、その子どもたちが親の会社に入りたいと言ってくれたらと考え、毎年やろうかと思っている。
- ・若手社員は、入社後に仕事中心の生活で出会いの機会に恵まれず、さらに山形だと出会いの場が少ないと県外に出て行ってしまうのではないかと。そこで、企業が社内イベントやマッチングの場を設け、社内結婚して安心して働ける仕組みを作るのはどうか。企業と行政が連携して結婚や出産・子育てを全面的にサポートする仕組みができれば、地元で「結婚・子育てまで支援する企業」としてPRでき、若者の定着やUターン促進につながるのではないかと。

【菅原真実委員】

- ・物流業は大型免許の問題があり、新卒採用がとても難しく、中途採用がほとんど。さらにドライバー志望の女性は少ない。本人の希望があれば男女関係なく採用している。
- ・お子さんが企業に対して関心を持ってもらうことをとても重要視している。県内の物流会社で唯一、「こどもミュージアムプロジェクト」に参加し、トラックにお子さんの絵をラッピングして走ってる。当社の社員がいる小学校、学年に絵を描いてもらい、そのお子さんの絵は必ず貼っている。お子さんに対し、家族の仕事を開示できるような場というのがすごく大事。
- ・若者や女性の定着には、結婚・出産後も働ける風土を活かし発信することが重要だ。山形はもともと働き続けやすい土壌があることを、県内外へ積極的にアピールすべきだ。親ブロックを解消するためにも、親世代の満足度を上げる施策やUターンの受け皿の整備も必要。

企業は県外や海外など取引が多様化しており、様々なスキルを活かした仕事が創出ができるのではないかと。

【井上凜委員】

・15人ほどの友人に、どうして県外に行きたいのかアンケートを取ってみた。県外企業を比較したとき、給料や福利厚生、自分のやりたい仕事がないとの意見が多かった。学生が働きたい職種と山形にある企業の職種のミスマッチが大きいのかなと感じた。山形県は工業が盛んで、工業団地に大企業を誘致していたり、そこが県内企業の魅力とか強みであると思うが、文系の、特に女子学生は、県内には自分の希望に合った職場だったり、スキルを生かして成長できる職場が少ないと感じてしまう傾向が高いようだ。

・一方で、やっぱり子育ては山形でしたいとか、いつかは山形で暮らしたいという意見があった。Iターン・Uターンの支援強化、例えば奨学金の返済支援の強化などを進めることが必要ではないか。

・情報発信の強化では3点。1つ目は、高校の探求授業を活用すると県内企業の魅力が伝わりやすくなるのではないかと。中高生が探求授業で、課題解決の手助けをしてもらえた経験や、優しい社長さんや社員さんとの出会いを体験することで、就職活動時に県内企業を思い出してくれるきっかけになるのではないかと。2つ目が、国土交通省の3年前のデータで、山形県が経済的豊かさ全国3位というのを見た。給料の額面だけを見て都会へ出る学生が多いので、実際の生活水準や経済的豊かさ、山形に住む安心感をもっと発信すれば、県内就職や暮らすビジョンが明確に持てる学生が増えるのではないかと。最後に、学生メディアの活用。私は「やまがた学生情報局」という学生団体に所属し、学生目線で遊びやイベント情報を山形で学ぶ学生に発信している。県内には同様の学生団体が多く存在するため、こうした学生自らが企業情報を発信することで、学生により分かりやすくダイレクトに情報を届けられると思う。

【松坂暢浩座長総括】

・働きやすい職場作りや処遇改善を引き続き継続して取り組むこと。具体的には、社員による職場の改善活動やキャリアコンサルタントによる面談機会の提供、資格取得の支援、管理職に対する研修、ハラスメントのない職場作り、こうしたことを県の施策とうまくリンクさせながらやっていただきたい。

・魅力発信の強化の取組の継続。各企業の採用ページ、ロールモデル、山形らしさやUターン移住検討者への情報提供など、魅力発信のために支援を含めて検討してほしい。

・小中高校生への働きかけの重要性。早いうちから、職場見学会などで企業との繋がりを作ったり、高校の探究活動との連携でさらに繋がりを深めていくことが、山形の魅力ある企業を知らなかったと言わなくなるのではないかと。