

令和4年度第1回若年女性県内就職・定着促進協議会委員等意見概要

- (1) 若年女性にとって魅力ある職場について～若年女性にとって魅力ある職場・選ばれる職場にするための方策～ 及び
- (2) 女性労働者の処遇改善について～女性労働者の就業継続、キャリア形成支援のための方策～

【伊藤麻衣子委員】

- ・ 経済産業省の未来人材会議で、地方中小企業、地域未来牽引企業※1であっても人事の担当がいる会社が非常に少ないと出ている。38.6%しか人事がある会社がないという中で、処遇改善や魅力ある職場の発信に、人手がなく忙しい中小企業が取り組んでいくのは非常に困難である。
- ・ 日本は大学生後期に進路を決める学生が66%に上ると言われている。大学3、4年生は大企業や条件面のいい企業を向いているという状態になっているので、山形への定着状況を改善していくには、もっと若い世代から山形のよさを伝えていくべきではないかと考えている。
- ・ 県では、今年度たくさんの事業をやっているが、こうした事業は、すぐに成果が出るものではないと思っているので、継続できる仕組みを整えつつ、時間も人も、限られている中で、しっかりとKPIを作って、どこまでやるべきなのか、そして次年度にどうつなげていくのかを明確にしていく必要があると思っている。
- ・ 資料1の1～6※2の取り組みの方向性のうち、456は123がないと効果が発揮できない。この部分がないと、どれだけ山形が素晴らしいと思っても、定着しない。正社員率が高いにもかかわらず賃金が低いというのは非常に大きな問題である。若い方と話すと、「子育てするのに、いいのはわかるけれども、その前に、この給料では産めない。」とはっきり言っている方もいる。「山形は好きだが、給料が低いので離れざるを得ない。」というような方を無くしていくため、1～3の事業は引き続き進めたい。
- ・ 若い方への発信について、「発信」の前に、まず「接点」を作らなければ、発信したものが届かないので、インターンシップの機会を作っていただきたいと思っている。その接点を作るときも、人事の方が専任でない企業にもインターンシップに取り組んでいただくために、双方の目的がわかっているコーディネートする人材が必要になってくると思う。
- ・ 今、コーディネーターとして、インターンシップのマッチングをしている。鶴岡市と一緒に、中小企業の多様性を知るために、学生に社名を明かさずに3社にオンラインで取材に行くというインターンシップを昨年度から実施している。名前も業界もわからない企業に学生が行くことによって、先入観なく企業を知る接点を持つことができる。昨年度、実施してみて、非常に成果が上がっている所以、こうした接点づくりを県としても取り組

んでいただきたい。

※1 地域未来牽引企業：経済産業省により選定された、地域経済の中心的な担い手となりうる事業者

※2 1 若年女性の賃金引上げ 2 若年女性の処遇改善 3 女性が働きやすい職場環境づくり

4 県内就職に向けた意識醸成 5 情報発信の強化 6 企業の意識改革

【柿崎悦子委員】

- ・ 若年女性にとって魅力ある職場について、後藤様の講演に「自分ゴトとしてとらえる。」とあったが、「自分がどういうふうにその企業に貢献しているかっていうことを確認することは、すごくいい取り組みだと思う。これは、自分が勤めている企業の魅力を自分たちが理解するということであるし、それはとりもなおさず、若年の方や子育て終わりになる40代の方々にPRする点にもなると思われる。
- ・ 雇用ミスマッチについて、山形県の産業構造が女性のニーズに合っていないのではと考えている。パワーが必要な職業に女性が少ないことは仕方がないと思うが、そういうところを分析し、業種毎の魅力を発信し、そこに女性が参入できる道を開いていくことが必要かと思う。
- ・ 大学生や高校生のニーズの掘り起こし、どういった仕事に就きたいのか、エッセンシャルワーカーなど女性が多い職業に就きたいのか、それとも別の仕事に就きたいのかといった聞き取りも必要ではないか。大学生、高校生にそうした業種を好きになってもらって取り込んでいければいいと思う。
- ・ 令和4年度の県の取組みを見て事細やかにいろんな企画があると思ったが、事業実施にあたり、ホームページでの告知で止まっているようだと、大学生、高校生の目耳に届かない。どうやって彼らに届けていくか。
- ・ インターンシップも非常に大事である。一方で、企業にも事情が有ると思うので、パッケージ化して、少人数対応でいいので、繰り返し、何年間のプランで実施していけばいいのではないかと思う。

【船山整委員】

- ・ 労働組合は、現状、役員割合や人数など男性中心になっている。女性の割合が多い職種では役員も女性がなっているが全体としては男性中心の世界となっており、女性役員の拡大などが課題となっている。
- ・ 労働組合連合としては、春闘で賃金の引き上げや底上げ、格差是正をスローガンに取り組みを進めてきている。中でも賃金の全体的な引上げ、男女間や正規非正規間といった雇用間の賃金の格差是正をメインに取り組んでいる。
- ・ 山形県の女性の賃金水準は全国的に見て改善されているとは思いますが、まだ低い状況にあるということ、男性を100とした場合の女性の賃金水準は国の直近の統計資料などを見ると、74ということ賃金の男女間の格差はなかなか大きい。山形県の状況は、持ち合

わせていないが、こうした状況の改善が課題と思うし、この金額の背景にあるのは正規と非正規の賃金格差。これが非常に大きく今の日本の現状と認識している。

- ・ 非正規雇用の割合は毎年統計が出されるが、全体としては、今、2,000万人ぐらいの方が非正規雇用で働いており、割合としては4割近くとなっている。女性労働者だけを見ると、半数以上が非正規雇用である。国が、数年前から働き方改革の旗振りをし、「非正規雇用という言葉はなくす」とまで発信したにもかかわらず、そういう状況にはなっていない。女性の賃金水準の改善が大きな課題になっている。
- ・ 山形県は、県を中心とした取り組みによって正規雇用の割合が全国的にも高い。こうした取り組みを地道に積み上げていくことが大事だと思うし、労働組合としては、経営者に理解を求めていかなければならないと思っている。行政と連携して、労働組合として様々なアピールを進めていきたい。

【後藤ちひろ委員】

- ・ 事前に日頃関わりのある、米沢市内の企業の人事担当の方や若手社員の方、主に20代から40代までの方10名ほどに本日の議題についてヒアリングを実施したのでそのリアルな声をご紹介させていただく。まず1番目の魅力ある職場についてというところについて、特に、結婚などされていない方や小さいお子さんを育てている育児中の女性からは、結婚や出産、育児などのライフスタイルの変化に対して、理解がある会社、職場が一番求められている。心理的安全性が高く、個々の強みが生かせるような職場であることが望ましいという意見をいただいた。
- ・ 職場の管理職など上の方から、「昔より今は制度的にも恵まれてるよね。」といった発言がふとした時に出ると、昔と今を比較しないでほしいと思う20代、30代の方もたくさんいるようで、上司のそのような何気ない発言も、少し引っかかってしまう要因になるようだ。
- ・ 処遇改善については、「ロールモデルの存在」が1番目に上がっている。従業員数が少ない中小企業では、毎年採用するとは限らず、年代が近い人が職場の中にいないということがある。身近に相談できる先輩が少なく、例えば結婚出産にあたり、会社の中で、どう立ち回ったらいいかといった悩みを共有する機会がないと、働き続けるということが難しく感じるのかなと思っている。
- ・ 男女が当たり前に平等に扱われる「風土」がまだまだ醸成されていないというような意見は多々あった。
- ・ 研修や資格取得の支援、できれば就業時間内に研修や資格取得の勉強をさせてくれる体制が整っている会社がよいといった意見があった。
- ・ 他の委員からもあったように、情報発信しても接点を持つ機会をリアルでもオンラインでもいいので、直接作らないとなかなか届かないと感じており、米沢商工会議所の人材確保定着促進事業として今年の3月に「よねトーク」という、高校生、短大生、20代の若手社

員、30～40代の経営者など10名ほど、全て女性だけのトークイベントを開催した。その中で、校内の探究活動発表会で、上位入賞をした高校生から発表してもらったところ、自分より上の世代に、自分の考えや意見を述べる機会がなかったのが、こうした機会があったととてもよかったと言ってもらった。また、このイベントを通して、マルシェを主催している経営者と趣味で手作り雑貨を作っている短大生が繋がり、短大生の出展が決まったりと、繋がりも生まれた。コツコツにはなると思うが、こうしたイベント等により横の繋がりを作ることが重要になってくると感じている。

【高橋恵美委員】

- ・ 当社は160人ぐらいの社員がいて、うち、女性が7割近く、20代30代の社員が6割といった構成になっている。当社では社員が柔軟に働けるように様々な取り組みを行っている。女性は結婚や出産などでどうしても、フルで働けない時がある。例えば、小さいお子さんがいる人には最初パートで入ってもらい、お子さんがある程度大きくなって、フルで働けるようになってきたら希望に応じ正社員に転換している。このほか、正社員に対しては短時間勤務制度を設けており、雪の多いところに住んでいる社員が冬だけ使ったり、夏休みだけ短時間勤務にするといった形で制度が活用されている。この制度は、小学校3年生まで使えるようにしており、社員のニーズに合わせている。
- ・ 短時間勤務と申請したから短時間しか駄目というわけではなく、社員のニーズに応じている。社員のニーズも変化していくので、ニーズを拾いながらやっていかないといけないと思っている。女性はどうしても出産や子育てのところで、戦力がちょっとダウンしてしまうところはあるし、2人、3人と産む人もいて、そのときは戦力的にたいへんであるが、子育てが一段落ついたら、スキルがあって活躍してくれる社員になるので、そういうところはもう長い目で見て、取り組んでいく必要があると考えている。それを継続していくと、社内にロールモデルが出てくるので、新しく入ってきた若い社員も安心して働いてもらえるようになると思っている。
- ・ 賃金については、無い袖は振れないので、県の方で助成事業あるからといっても、給料を上げるとそれがずっと続くものであるのもので、そこはきっかけにはなりづらいと思う。ここに関しては、それは企業側が努力して利益率を上げていかないといけない部分と思っている。

【田中麻衣子委員】

- ・ 山形県の社会人口移動のところでは22、23歳の新卒就職の時期が、人口移動の一番のピークなので、県として、選択と集中で考えた結果なのかもしれないと思っはいるものの、私自身そうなのだが、1度山形を出て、初めて山形のよさに気づく人が必ずいるので、そうした、県外にいる若手社会人を対象とした施策も必要であると思う。私がコーディネーターしているインターンシッププログラムのところにも、山形出身で、今静岡にいるとい

う社会人1年目の方がもっと山形に関わりたいと言って応募しており、そういう層は一定数いる。

- 魅力ある職場について、情報発信について申し上げたい。私たち学生の就職の相談に乗っている中で、「私はどういうふうに生きていこうか」といったキャリア相談を受ける機会も多いのですが、「山形で働くことに興味はあるが興味を持てる会社がない。」「ナビサイトは見てるんだけど、企業探せない。」と言ってる学生がいる。こうした層をターゲットに、情報発信を行っていく。企業の情報発信への支援が必要と感じている。
- 先ほど伊藤委員からもあったように、専任の人事担当者の方がいないので、情報発信に手が回らないところがある。県でも採用動画作成に対する支援を行っているが、学生目線のアイデアを企業が受けとれる仕組みづくりをもっとやっていく必要があるのではないかな。
- 学生と企業の内情両方を加味しつつ、アイデアを出して、かつそれをSNSで魅力的に見せることについて、外部人材が入っていくようなことをやっていかないと、なかなか厳しいと思っている。学生から意見をもらう、学生を仲間にしちゃうところまでしていかないと学生が見てくれるものを生み出しにくいと思っている。
また、情報発信はもちろんであるが、接点として、地域の人との交流を作ることも大事であると考えている。
- 女性労働者の処遇改善について、男性と女性、若い世代と上の世代といった性別の分断、世代の分断があると思っている。制度が整備されていても、例えば生理休暇など、男性から見ると、ん？みたいな感じも多少あるし、年配の女性が私たちの時代は、生理休暇なんてなかったみたいなことを言う人がいたり、分断があると感じている。
- 「会社として、社員から働きやすい職場環境を作っていくために意見を上げてほしいけど、なかなかそういった声が上がってこない」といったことを聞くが、対話の場づくりのような仕組みづくりが必要だと感じている。

【本間佳子委員】

- 魅力ある職場と言え、安心して生活できるような処遇。雇用条件と労働環境で安心安全を感じられるということが、最低限必要になる。特に、若年女性については自分が成長できる要素があることがすごく重要と思う。3点目として、理不尽なことがない、マイナスがないことが非常に重要で、具体的には差別や、パワハラ、セクハラなどマイナスの要素がない、また、そうしたことが起きた時に的確に対処できるようなシステムがあるということが、三つの重要な要素であると感じている。
- 山形にもいろいろな企業さんがあって、しっかりした企業もあれば、小さく個人経営的なところでは労働法が全く無視された状態のところもある。ハラスメント相談窓口を造らなければならないことさえ知らない企業が相当数ある。小規模事業者にも浸透させるような研修などが必要と考えている。

- ・ 女性労働者の処遇改善について、特に若者の就業継続のためには、子育て支援や、フレキシブルワークが重要である。40代の子育て中の、後輩の女性弁護士が、「今、この職場に居続けていられるのは、ボスがリモートワークやフレキシブルワークを認めてくれているから居られる。」と言っていたが、こうしたことが非常に重要であるし、これに加えて、職場の中に保育所があるなど、子育てしやすい環境づくりも大切になってくる。
- ・ 就業時間内に研修や資格の取得ができることや、或いは、ロールモデルがある、身近に相談できる人がいる。それから、語り合っただialogの場があるといったことも重要である。一企業で無理であれば、企業間の横のつながりでの実施でもいいので、メンター制や、何か情報交換のそういった悩みを語り合う場があればよいと感じている。
今、弁護士会でも40代、50代のロールモデルがない状況にある。労働者側にも研修制度やトレーニングが必要である。
- ・ 事例紹介に、グループでオリジナルの育休マニュアルを作成して相談しやすい体制を構築した企業があると説明いただいたが、こうした取組みは推進していくべきである。

【梁瀬悦子委員】

- ・ 事例紹介であった、サクラマス作戦のように、一度県外に出た方が帰ってくる、これはまさに最上地域であると感じている。一方で、地元就職する高校生も一定数いるので、そうした方々も含めながら考えていかなければならないと思っている。県外から戻ってきたときに、県内に、最上地域に「こんな企業がある。」「自分のキャリアを生かせるか企業がある。」ということを情報発信できればいいと思う。
- ・ 魅力的な企業の情報発信はうまくできていないと思っている。企業側が思っている魅力と若手・新人が思っている魅力にギャップもあると思われるので、学生側の目線になってコンテンツを作っていくことが必要になる。
- ・ 米沢商工会議所の後藤さんがおっしゃっていたとおり、採用が毎年でない小さな会社の場合、「人材育成のノウハウを持っていない」、「若手社員が少なく、若手社員が何を求めているのかわからない。」といったことがあるので、10人以下とか20人以下といった少人数モデルがあればよいと思う。
- ・ 10人や20人の社員数の小さい会社が大卒の専門的な知識や技術を持った方を採用する場合、人材育成のノウハウを持ち合わせていないと感じている。県から、総合支庁、総合支庁から市町村、市町村から、商工会議所等各団体と良い取組みを広げてほしい。

【矢野秀弥委員】

- ・ ある小売業の取引先の会合で、ほとんどトップの方で400名が出席した。壇上から見て客席が真っ黒、男しかいないということに驚いた。そのとき壇上にいる20人のうち、女性はたった1人で改めて男社会なのだと感じたところ。日本商工会議所でも女性の会頭は3人しかいない。私どもとしても、もっと女性に活躍していただく、活躍してもらえる

社会にしなければならないという気持ちは持っているが、実際のところに結びついてない状況である。

- 若い人たちの意識、女性の意識と、我々経営者の意識に相当ギャップがあるというふうなことを改めて感じたところである。うちの会社には、学生時代に借りた奨学金の返済支援制度があり、若手社員によかれと思ってやっている施策であるが、果たしてどこまでの効き目があったのかと考えたときに、我々経営者の意識と入社する若者との意識が違うのか、それとも我々のPRが足りないのか思った次第である。
- 我々の経営者の意識と実際の若い人たち女性たちとの間に考え方のギャップがあるということを周知して改善に向けて取り組んでいかなければならないと痛感した次第である。

【森本千賀子アドバイザー】

- 人事施策は今非常に多様化している。特に、Z世代と言われている若者は、価値観が非常に多様化しているので、魅力ある職場と言っても、それぞれがいろいろな魅力を感じていたりもするので、一筋縄ではいかない。人事というのは、脳科学や、心理学、哲学、マーケティングなど、学問をトータルの使う非常に戦略的な機能・部署でもあり、ミッションになってくるので、そうした存在は絶対的に必要と思う。
- 様々多様化している中、魅力ある職場づくりも、戦略的に企画実行しないとせっかく制度を作っても絵にかいたモチになる。今いる社員が経営者とタッグを組んで、業種や業態に合わせた企業の魅力を戦力的に捉えていく。人事もしっかり置く。置けないのなら外部の力を借りながら、表面的な施策でなく、中長期的に、目的を考えてしっかり意味のある施策を実行することが必要である。
- 制度だけでも駄目で、女性に限らず男性も、老若男女全員がチャレンジしたくなるようなカルチャーづくり、組織づくりも必要。制度・カルチャー、そして自ら自立的にやっついこうというマインドの3点セットがないと片手落ちになる。
- 女性労働者の処遇改善については、非常に切実な問題だと思っている。今、生産労働人口がどんどん減少しており、2030年には全国で約644万人が不足すると言われている。山形だけでなく、日本全国で生産性を上げていかなければならない。このためのキーワードはDXである。女性は事務希望の方がまだまだ多い。今、3,050万人の女性が働いており、そのうちの約3割が事務職であるが、本当に専門的なスキルを持っている人はその中の7%しかいない。事務はこれからAIやロボット、ITに置き換わっていくことから、これからは、リスキリング、スキルアップをしていくしかない。
- リスキリングの方向としては、DX。一般事務とエンジニア・スペシャリストの間、そのどちらでもない層の女性をリスキリングしていく。コクーという企業では、未経験者を2~3ヶ月育成して、ITインフラや、エクセル、BIツールなど、DXを学ぶ形で人材育成している。

また、副業人材として、DXのデジタルマーケティングやWEBデザイナー人材を育成しているキャリアスクールのSHEという企業では、そこに登録されている社員は100%リモートで受講。聞くと3割が、地方の人材だそうである。こうした会社を活用しながら、今事務職の方、労働集約の仕事をしている女性をリスクリングして、未来に向けた人材に育成するといったことを県としてやってみてはどうか。

【後藤和博氏（山形県社会保険労務士会事務局長）】

- ・ 女性活躍に取り組んでみようと考えている企業を集めてモデル的に実践してもらおう。山形県内には女性専用のトイレがない事業所もまだまだ実態としてはあるのが実情である。そういうところは女性の方には働きやすい環境とは言えないだろう。実際、山形県の中小企業の経営者の方たちに、「こうしたら女性が来てくれた」といった会社の取組みを実践してもらうのもよいのではないか。できれば、そうした好事例を事業所の社長さん自らシェアしてもらって成果報告の場のようなものがあるとよい。

- ・ 男性も女性も、LGBTQなどの方たちも、どのライフステージの方にもリスクリング、スキルアップをしてもらう。どの段階、どのライフステージからでもリスタートが切れるような、やり直しがきくような組織づくりを後押しする取組みが地域社会的に必要なか。

例えば、山形大学で学位を取りたいというような女性の方たちも積極的に中途採用するなどして、専門的な知識等を習得するようなスキームを協力して整備したり、育児・介護休業期間中などにも教育（リスクリング等）し、労使ともにバックアップしていくようなことを国や県の施策に取り入れたらよいのではないか。

【丹野華子オブザーバー（山形労働局雇用環境・均等室）】

- ・ 労働局では、法律に基づいた女性活躍推進や、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消というところに取り組んでいるので、そうした法律面は十分承知しているが、今回はどこに向けて取り組んでいかなければいけないかという点で、大変勉強になる。ご意見をお伺いできた。いただいた意見を私どもの施策に活かして進めてまいりたい。

【松坂座長まとめ】

- ・ 職場づくりにおいて、社員自身が安心して働けると感じられるかどうか、職場で成長ができると感じられるかどうか、そして、困ったときに相談できる人や部署があるかなどが必要であるといったご意見をいただいた。特に、女性が柔軟に働ける制度、ロールモデルの存在、資格取得などスキル向上の支援の3点が重要ではないかと思って聞いていた。
- ・ 賃金を上げていく、待遇を改善していくということはこれまで通り継続して進めていく

べきものであるが、企業の利益が上がらなければ難しいということもあるので、ここは総合的に支援をしていくべきと感じた。

- ・ 今後の課題としては、女子学生との早期からの接点や新卒だけでなくUターンしたいと考えている女性の方への支援。併せて、それらをコーディネートする人材や自社の人事を請け負うような外部人材の積極的な活用の推進も必要になってくる。例えば、地域の人事部のように、地域に人事機能を置いていくということも重要ではないかと考える。
- ・ 最後に、学び直し（リカレント教育）について、多様なスキルを身につけてもらう、必要とされるスキルを身につけてもらう、社会人の学び直しの機会を提供することも、今後の課題になってくると思う。
- ・ 現在、県が進めている女子学生向けの「職種図鑑」のように、女子学生に対して多様な女性のロールモデルを見せていくことも大切だと考える。また、大卒だけでなく、転職を希望するUターン層や再就職を希望する女性のために、地域でインターンシップ受け入れを推進することも重要な観点ではないだろうか。
- ・ 本日、皆様からご意見をもとに、県の方で、今後の施策に反映させていただきたい。

○ 欠席委員からの文書による意見

【大野木淳平委員】

(1) 若年女性にとって魅力ある職場について

～若年女性にとって魅力ある職場・選ばれる職場にするための方策～

- ・ オフィスの改善

→女性も働きたくなるような職場環境、オフィスづくり

- ・ 若年中途採用で、求職者に対してワンデー仕事体験を実施

- ・ DX女性推進

→DX推進を後押しし、若年女性を登用していくような取り組み

(2) 女性労働者の処遇改善について

～女性労働者の就業継続、キャリア形成支援のための方策～

- ・ 女性管理職（課長職）の登用

→自分のキャリアをイメージし長くこの会社で働きたいと思ってもらえるような（目標となるような）女性管理職が必要。またその女性管理職（企業）を発見してもらえるような何らかの発信も必要と考える。

- ・ 人事制度の改定

→過去の年功序列の制度のままの企業が圧倒的に多いので、女性や若い人材が評価される仕組み（制度）の改善に助成金を出す方が明確なメッセージなるのではないかと感じてい

る。

- ・経営層、男性管理職向けの意識改革研修

→これが一番重要ではないかと考える。

資料に記載されているように、年配者のアイコンシャスバイアスが強いと感じることが多くあるので、ここの意識改革が無いと全てにおいて厳しいと感じます。

【菅原里穂委員】

(1) 若年女性にとって魅力のある職場について

- ・私自身や友人の話を知っていると、福利厚生も大切であるが、社風の良さを重視している人が多いように感じている。実際に就職活動をしている時に、企業説明会で社風はどうか質問している女性を多く見受けた。そのため、資料3の大学新卒者の採用活動に載っていたように、大学新卒者に対して「社風や自社の価値観の説明」を実施することは大切であると思った。
- ・育休の制度や取得率を重視する人もいると思うので、各事業所で育休制度の見直しや取得率向上に向けて取り組むのも有効ではないかと思った。
- ・私は、女性が活躍しているか、女性の役職持ちの割合が高い事業所は魅力的であると感じていた。女性活躍推進を謳っている企業も同様。

(2) 女性労働者の処遇改善について

- ・育休を取った社員が復帰しやすい環境・政策が必要だと思う。
- ・セクハラやパワハラ等を抱え込みすぎないように、社内で対策をする。⇒企業の方針に組み込む、管理部の人などの社員の方に周知してもらう、相談窓口の設置など

(3) その他

- ・今後の施策の展開方向の(1)にあった、WEB上の情報発信強化、大学との連携強化に向けた支援が良いと思った。私の大学では、民間の就職情報サイトや大学主催の企業説明会を通して企業の情報収集をしている学生が多い。また、対面の説明会よりもWEBの説明会の方が気軽に参加しやすいというメリットがあるので、Webでの取り組みを増やすことは有効であると感じた。