

令和3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) 若年女性の県内就職について～若年女性に山形県で就職してもらおう、Uターンで山形県に戻ってきてもらうための方策～

【伊藤麻衣子委員】

- ・ 学生に対し企業の魅力が伝わっていないということを考えると、情報発信の強化は、喫緊に取り組まなければならないと感じている。山形県内の事業所約5万5000のうち、大手ナビサイトに登録しているのが、200から300と考えると、99%の事業者さんの情報は学生に届いていない可能性が大きい。
- ・ AI化が進むと管理系の「事務職」のニーズが少なくなる。企業が大卒女性に求める職種ではなくなっていくことを学生に伝えていく必要がある。ミスマッチが起きないように、企業も活躍してほしい職種や学生が見たい視点を学生にしっかり伝えていくべきである。
- ・ Uターンについては、帰省時にインターンシップをするだけでも山形県への愛着度を高めることができるのでインターンシップの仕組みをうまく活用した方がよい。

【柿崎悦子委員】

- ・ 若い年代の高校生を中心に見ていると「知ること」と「体験すること」が非常に大切かと思う。ヤマガタ woman ラボ※のような取組みはたいへん素晴らしい。こうした場で若者の意見を吸い上げて県内にPRしていくことが大事なことだと思う。
- ・ 初等中等教育の場面でも、インターンシップ、職業授業などで学習するというようなことも大事なことだと思っている。現場を見たり、そこで働いてる方々の話を伺うといった体験が必要と思っている。

※ 県内外の若年女性に現状・ニーズを聞き取り、女性も活躍できる環境づくりに向けた機運醸成や女性視点から山形県の魅力を発信する「オンライン100人女子会プロジェクト」の企画運営を行う組織。

【齋藤順哉委員】

- ・ 学生に長期的な視点で物事を見ていただくことが大事である。子育て支援施設や塾などの費用が東京都などと比べて安いなど山形県は子育てしやすい環境であり、これらの支出が減ることで生活がより豊かになるという側面など、すでにあるリソースを改めてきちんと伝えていくことが必要である。
- ・ 就職先の視点では、体験する場の提供が大事であり、それも大学生なら1年生、2年生といった早い段階で、山形県に仕事があるということを伝えていく必要がある。

【鈴木梨加委員】

- ・ インターンシップのあり方についてももう一度考えてほしい。私が昨年度参加したワンデーインターンシップは、ほとんどの企業が会社説明会のような内容であり、1日では会社

の中身まで見えず良い面ばかり見えてしまうところがあった。別の企業の3日間のインターンシップは実際に社員とともに営業や事務作業を行い良い面も悪い面も自分の目で見ることで勉強になった。

- ・ 地域の中小企業と大学が連携して経営者による出前講座を通して中小企業と大学生が日常的に顔の見える関係を築くことが大事だと思う。東北公益文科大学では2年時に希望制ではあるが、週に1回県内企業から講師で来てもらって講演を聞く授業があったが県内のいろいろな企業を知ることができたので貴重な時間を過ごすことができた。

【高橋恵美委員】

- ・ 学生、高校生、もしかしたら小学生中学生から始まるのかもしれないが、働くことに対する考え方や山形県内にどういう働き方があるのかといった情報を早い段階で受ける機会を作るとともに内容を充実したものにしていただきたい。高校生ぐらいであれば、親御さんの意見に左右されるところがあるので、親御さんにも伝わるような試みができればいいと思う。
- ・ 生活を長い目で見てもらって、収入と支出がこのくらいで、家を建てたり、子供を持ったり、子供を育てていく、仕事とプライベート、趣味を充実させていくみたいところで、山形のよさが伝えられたらよいと思う。

【田中麻衣子委員】

- ・ 人材紹介事業などをやっているが、マッチングするにあたり、企業から「できれば男性で。」といった依頼が多い。今後アンコンシャス・バイアスの解消に繋がるといいなと思っている。
- ・ 宮崎県日南市では、マーケティング広報官に民間人を登用し、民間企業出身のスキルを活かしてIT企業など15社ほど誘致し、若者が100数十人UIターンで日南市に就職した事例があるので、若年女性の働く場を誘致する際にはそのような視点を取り入れてみてはどうか。
- ・ 全国的な学生意識、傾向と山形県にUターンを考えている県外在住の学生ではメンタリティが違う可能性があるので、山形出身で県外に転出している学生の意見を調査してみてもどうか。
- ・ 大学3年生の就活の時期、頭の中が大企業モードになっているところに山形県内の中小企業の話をして遅いので、1、2年生の早い時期から企業とつながるプログラムを開発していくことも必要と思っている。

【長沼莉保委員】

- ・ 山形県は下請企業、製造業、B to Bの企業が多い。県村山総合支庁の企業情報発信事業に参加し、実際に企業を訪問して社長や従業員と話をする、自社商品などを学生に発信したいがやり方がわからないという声があった。その一方で学生自身も県内中小企業

の検索の仕方がわからないため、県内企業のことが学生に届いていないと感じている。

- ・ 実際に企業に足を運んで話を聞くことは大事で、1、2年生のうちから企業訪問をしたり、インターンシップなどの活動を充実させることにより、学生は県内企業がどんなことに貢献しているのかわかるとともに、働くことについての自覚を持てるようになると思う。
- ・ 学生も自発的に行動しなければならないのは重々承知しているが、どのように活動していいかわからない、情報は欲しいけれど、企業の検索やマッチするやり方がわからないと感じているので大学内で情報の取り方について学ぶ機会を作ってほしい。

【梁瀬悦子委員】

- ・ 県内で就職したかったのに、自分が働きたい職種の企業があることを知らずに、就職できなかったといったことのないよう、県内企業を知ってもらうためにどうするかを考えていかなければならない。大企業と違い20人未満の企業は少人数で総務や人事をこなして情報発信まで手が回らない状況にあるので、そうした企業が取り組みやすい仕組みを作ることも必要と思う。また、情報発信にあたっては仕事だけではなく地域の魅力も一緒に発信できるようになればいいと思う。
- ・ 県外に一度出て視野を広げたい方をターゲットにして、戻ってこれる企業があるということのアナウンスすることもよいのではないか。たくさんのいい情報がある中でより簡単によりわかりやすく情報を入手することができることが一番大事になってくる。

【矢野秀弥委員】

- ・ 会社の魅力発信について、中小企業は大企業のように広告費用をかけられない、タレントを使えるわけでもない、そういった状況の中でどのように情報発信していくかたいへん難しい問題だと思っている。学生は、大手ナビサイトを使って就職活動をすることが多いと思うが、ナビサイトに登録していない県内の企業は相当数あり、就職の入口にも到達していないということはどうかと思っている。
- ・ 一度県外に出てみることはたいへんいいことだと思っているが、山形に帰ってくる魅力がないと感じれば帰ってこない。帰ってこないということは山形のよさを充分伝えきれていないことが一番の原因と思っている。

【結城彩花委員】

- ・ 今年度入社した社員にどういったことを軸に就活をしたのか聞いたところ、どのように運営をしているのか、会社の雰囲気や重要視したとのことであった。また、年が近い方から会社の身近な話をリアルに聞くことができ、すごく参考になったとのことであったので、学生と年齢の近い方を人事部等において、会社説明会等で学生に説明することも企業の魅力発信に繋がるのではないかと思う。
- ・ 同期の繋がりやまではいかないまでも年の近い方同士の繋がりも、山形に根づいてくれ

る要因となると思う。

- ・ 弊社で住宅販売を行っているが、住宅計画を作る時にライフプランというものを利用している。都会で暮らす場合と山形で暮らす場合を比較するツールを作成すると、山形の魅力を訴求できるツールになるのではないかと。

【後藤ちひろ委員】

- ・ 県内就職の促進にあたっては、若い方に山形を楽しんでいる方との関わり、接点を持っていただくということが大事と考えている。そのために、「体験する」といった部分では、米沢地域では高校生向けのワクワクワークという職業体験会を実施したり、米沢市の成人式で企業のPRを行っている。
- ・ 今コロナ禍で、イベントの開催が難しくなっているので、動画やオンラインをフルに活用しながら、地域の企業、人の情報を発信していくことが大事であると考えている。情報発信にあたっては、若者が見る媒体を大人がしっかりと理解していく必要がある。
- ・ 情報が溢れた時代にあって、この情報はInstagramがいいのか、フェイスブックがいいのか、YouTubeがいいのかとか、情報の伝え方が重要になってくるので、そのあたりの工夫が必要になると感じている。

【森本千賀子アドバイザー】

- ・ 県内就職について、私たちの時代と今の学生では就職活動のやり方も環境も価値観もみな異なっているので、女子大学生をプロジェクトリーダーにおいて一つ施策を考えてもらうといったプロジェクトを行政主導で作られてはどうか。
- ・ 「体験」については、高校生・大学生とも積極的な女子学生は自ら手を挙げて、1年生だろうと2年生だろうと参加すると思うが、そういう学生ばかりではない。高校や大学に働きかけてみてはどうか？高校での探究授業の中で地元の企業をケーススタディとして調べるなどのテーマ設定を展開していただく。地元の大学に働きかけてキャリア授業を設けるなど、強制的に地元の企業を知る機会、体験する機会を持たせるというのも一つあるのではないかと。
- ・ Uターン、Iターンの促進はコロナ禍において非常に有効だと思っているのでぜひ実行していただきたい。高校、大学とも出身校には、その出身者のデータベースがあるはずなので、それを共有しながら、卒業時に必ず山形県のデータベースにエントリーし卒業生を会員化するなど集約し、SNSなどを活用しながら定期的に情報発信をしていくことも有効である。
- ・ 出身校にはOGネットワーク、いわゆるアルムナイネットワークがあるので、そこをうまく活用することも検討してはどうか。
- ・ 最近の旬なテーマが「ふるさと副業」。ある程度の年齢になると自分の故郷に恩返ししたいという気持ちになるので、正社員フルコミット移住でなくとも山形県出身の女性の方々に何かしら地元で貢献する機会を持っていただくこともよいのではないかと。

- ・ 企業には思い込みやアンコンシャス・バイアスは根強く、女性は、いわゆる事務程度の仕事しかなかったりしている。しかし、今の女子学生は非常に優秀なので、女子学生への多様な職種、仕事機会をオープンにさせていただくよう企業向けのセミナーなどを開催しながら企業に働きかけていくといったことを始めてはどうか。

【本間佳子委員（文書による意見）】

- ・ 多様な企業の誘致による若年女性がやりたいという仕事を創設していく必要がある。多様な企業を誘致するためには法人税の減額など、首都圏から山形に移転するメリットのある制度を創設し、効果的に宣伝することが有用と思われる。
- ・ 若年女性が住みたいと思う魅力的な街づくりが必要。美しい街並みの整備に合わせて若年女性がショッピングを楽しめる商業施設の誘致ができないか。
- ・ 山形県出身でない県外学生を山形県に誘因する視点で、大きな魅力である家賃、駐車場代などの生活コストが低いことをアピールしていくとともに、山形県で就職すると奨学金が返済免除となるような制度ができればよいのではないか。

（２）若年女性の県内定着について～山形県で就職した方に離職せずに定着してもらうための方策～

【伊藤麻衣子委員】

- ・ 若年女性の定着に関しては未来のことを少し考えていかないといけない。若年女性は、仕事に子育て、超高齢化社会にあって介護も始まってくる。3世代同居率の高い山形では若年女性は非常に忙しい。反面、就業率は高いが約半数が非正規雇用であり、厳しい状況にある中で課されていることがとても多く、こういった点は「定着」に関わってくる問題である。
- ・ 山形の魅力発信については（１）でもあったが、山形の魅力というと、山があって自然があって、食べ物が美味しくてという話をされるが、人口減少の日本において、各地が人の争奪戦をやっている中、それだけでは難しい部分が出てくる。
- ・ ワーク・ライフ・バランスとは、プライベートと仕事のバランスの均衡を取っていくとか休みを増やすことではなく、仕事が生活にとって何か良い面があるとか、私生活の充実が仕事の面にとってとても良い部分があるといった、ワークとライフが相乗効果でよくなっていくことと思っている。いわゆるワーク・ライフ・シナジーと言われるような私生活も仕事も充実し、両方とも満足して幸せに働ける県だという魅力を伝えていく、企業の努力で両立支援をしていくと定着に繋がると考えている。

【齋藤順哉委員】

- ・ 前回もお伝えさせていただいた、職能給の導入。能力に応じた給与の導入を企業に取り組んでもらうことによって非正規雇用の方の登用であったり、正規雇用になった先の能

力を男女のアンコンシャス・バイアスを削って減らしていくみたいな取組みがあり得るのではないか。

- ・ 従業員エンゲージメント。成果を出しながら、従業員が何に期待を持っていて、企業がそれにどう応えていったら成果に繋がりやすいのか、お互いハッピーになるには、どういう接点があるのかを見つける調査である。従業員 30、50、100 人など社長から社員の様子が見えなくなっている事業者はこうした取組みをやってみるのもよいと思う。

【森本千賀子アドバイザー】

- ・ 生き方が多様化し、キャリアデザインを描きづらい、未来に向けて自分のキャリアをどう作っていくのか、みんな実は悩んでいる。有効な対策の一つとして、「メンター」がある。悩んでいる女性にメンターをつけることが大事であるが、中小企業では社内にロールモデルになる人がなかなかいないので、企業間で連携しながら、場合によって行政の主導で、メンターになり得る候補者を募集しメンター教育も含めてメンター育成を行ってはどうか？そのうえで、メンターから「こういう生き方があるよ」ということを見せてもらい、メンタリングを受けるといった仕組みを作ってはどうか。

【柿崎悦子委員】

- ・ 新卒で就職してキャリアを積んだ後、やむを得ず離職した方々をもう一度企業に戻す方策はないものか。子育てや家事など家族総出でということは大事であるが、そうできない方々もいる。その方々が再就職した時にパートや非正規でなく正規として戻ってもらうという考えを企業に持っていただく、またはそういうことをした企業に県から支援などはないのだろうか。

【矢野秀弥委員】

- ・ 商工会議所でコロナになっていろんなアンケート調査をしている。その中で「不安に思うこと」を調査したところ、雇用に関しての不安は数パーセントしかなかった。中小企業では社員一人一人が大切な社員で、苦勞して採用した社員に辞めてもらっては困るためいろいろと対策をしている。
- ・ 私どもの会社でも、子どもを幼稚園に送り出してから会社に来なければならないといった相談・要望には時差出勤を認めている。地方の中小企業は大切な社員が辞めないように気を使っていると思うし、弊社では辞める女性社員はほとんどいない。今も3番目、4番目を産んで産休に入っている女性社員もいる。県内中小企業は女性が働きやすい職場づくりを行っていることを訴えていきたいと思っている。

【高橋恵美委員】

- ・ 弊社も女性社員で辞めていく人はほとんどいない。今、生き方が多様化しているので皆が結婚、出産とはなっていないが、育休を取得して戻ってきて短時間勤務から始まっている

る社員がほとんどである。今も4、5人育休で休んでいる社員がいる。

- ・ パートを募集すると、子育て中の方がいっぱい応募してくださる。子育てが一段落つくと、短い期間で働かなくてもよくなっていくので、長時間フルタイムで働けるようになってくると、正社員化の打診をして正社員になってもらうというスタイルをずっとやっていてそれに対して県から助成金をいただいている。この助成金はこれからも続けてほしい。そういう意味で女性にとって働きやすい中小企業、子育てを経て働きやすい中小企業は少なくないと思っていてアピール不足という話なのかもしれない。

【梁瀬悦子委員】

- ・ 弊社はもともと10人弱くらいの企業であるが、子どもが小さいうちはパートである程度時間を決めて働いて、子どもが大きくなって今フルタイムで働いている方もいる。
- ・ 最上地域では、高校卒業後、県外に出た人が成人式の時に戻ってきたときに、地元就職している人が都会の話聞いて、「都会ってすごくいいな」と思って、今まで働いているところを辞めて都会に出て行くパターンがあるという話を聞いたことがあるが、ここ1、2年コロナ禍の中で成人式も開催されないこともあってそういう話は聞こえてこない。逆に首都圏の方が危ないということで地元就職するといったことを聞いている。
- ・ 助成金について、最上地域は大きな企業がないので、簡単な手続きで、助成金をもらえるようになればよいと思っている。

【結城彩花委員】

- ・ 弊社にも今育休中の方が5名ほどおり、冬から来年にかけて、戻ってくる予定になっている。今までパートで働いていた方が、子育てが一段落して、正社員になるといった事例は弊社にもある。そうした先輩社員を見て、結婚や出産の大きな節目であっても、安心して戻ってこれる会社であると思っている。こうした取組みは安心材料に繋がるし、女性目線としてはすごく知りたいところと思っているので、実際働いている女性社員として、会社の取組みをもっとアピールしていきたい。

【後藤ちひろ委員】

- ・ 米沢地域人材確保定着促進事業という事業を担当している。この事業で、特にここ半年で力を入れているのが動画の制作支援で2回ほど実施した。3月に10社分の1分PR動画を作った際、制作にあたり、比較的若手の方に企画や出演の部分を携わってもらったところ、「こういう仕事がしたかった」といったご意見をいただいた。20代の女性の方がとても楽しそうに取り組んでいるのをみると、情報発信の部分を、若手の方、若年女性の方に任せることも一つ手としてあると感じたところである。

【田中麻衣子委員】

- ・ 学生に対し、自己分析の重要性を気付かせることが必要でないか。学生が、自分は何が

したくて、こういう仕事をやりたいといったこととは別に、自分の特性を理解し、どの仕事に合っているか理解するといったことが重要。企業のPRだけでは50%くらいしか定着に寄与しないという実感を持っている。しかし、学生には就職活動の際に自己分析をしたいという強いニーズがない。終わった後に「自己分析をすればよかった」、「自己分析はすごい大事だった」と皆が言う。自己分析の重要性を学生が受け取りやすいタイミングで気付かせる機会があればよいと思う。

- ・ 中小企業でやる気のある従業員に主体的に動いてもらうためには、トップダウンで命令する形ではなく、従業員からボトムアップの声が上がってくるといった組織作りも必要になってくるが、山形県内の企業はそういったコミュニケーションに慣れていないと感じている。若い人材が定着する社風、相談しやすい、何かあったときに頼れるといった組織作りに向けた企業への支援といったものも必要ではないか。

【長沼莉保委員】

- ・ 山形県、地元に残る、地方にいるメリットとして、子育てを支えてくれる環境があって、支えてくれる人がいることだと思っている。山形県は3世代同居率が全国一位という環境でもあり、山形は子育てをするにはよいところであるということを、学生に伝える方法があればよいと思う。

【鈴木梨加委員】

- ・ 県内定着のためには、自分のがんばりがしっかり評価される制度が必要である。それには、人事評価の正当な見直しが必要だと思っている。公平な人事評価制度は、社員の成長実感にも繋がるし、やりがいを持って働けると思うので、仕事の生産性向上にも繋がると思っている。
- ・ 公平な評価制度としては、360度評価、上司だけではなく、先輩や部下、チームメンバーなど、社員のことに関わる様々な立場の人間から評価を受ける制度が必要と思っている。多くの気づきから得られる評価で自分自身の成長にもなるし、自分自身の成長が認められることで、この会社にずっと勤めていたいという気持ちにもなるので、山形県の企業も360度評価を積極的に取り入れていただきたいと思っている。

【本間佳子委員（文書による意見）】

- ・ 昇給、福利厚生、有給休暇・産休・育休の取りやすさ、退職後に復職しやすいなど長く定着するほどメリットがある勤務条件を山形県内の各企業に提供していただく必要がある。
- ・ 山形で新たな家庭を持つ人への支援金であったり、出会いの場の創出、子育て支援・保育園の充実など山形で結婚して家庭を持ち子育てしたいと思えるような制度を充実させることも必要である。

<まとめ>

【松坂暢浩座長】

- ・ 前回から引き続き、各委員の意見として多かったのは、情報発信の在り方であると考えられる。本日は、2点貴重な意見をいただいたと思う。1つ目は、企業の情報、そして仕事の情報、魅力をどう伝えるかという点である。2つ目は、そこで働き、生活していく上での山形の魅力についてどのように発信するかという点である。
- ・ 対象が大学生であれば、1、2年生の早期から、情報を伝えるべきでないかといった意見が多く出ていた。また、初等中等教育の時期、特に進学校の高校生に県内企業について知ってもらうことが重要ではないかと考えた。
- ・ Uターンで県外に進学した女性の方が戻ってくる場合、また県外で働いて、地元に戻りたいと思った際に、県内企業がしっかりと情報提供できているか、改めて点検する必要があるのではないかと思いを聞いていた。
- ・ 情報発信については、オンラインなど様々な情報媒体があるが、体験を通して、企業や仕事を知ってもらうという意味では、職業体験の一つであるインターンシップが有効だと考える。また、学生委員からの話であったが、多くのインターンシップ機会を県内で提供していく必要があること、また、それらに対する行政のサポートも必要であると感じた。
- ・ コロナ禍ではあるが、山形大学では、大学1年生を対象に、県内中小企業団体（山形県中小企業家同友会）と連携し、インターンシップをオンラインではなく対面で行っている。with コロナを考えたときに、県内企業が、徹底したコロナの対策をしながらビジネスを行っていることを学生に知ってもらうことにつながると考える。今年度は、39名の学生が、受入企業25社のインターンシップに参加している。
- ・ コロナ禍で大変な中でも、矢野委員からあったように、県内の中小企業は、社員の雇用を守るために大変努力している。また、梁瀬委員や、高橋委員の話のなかであったが、女性が働きやすい職場づくりのために、県の助成金等を活用しながら様々な取り組みを行っている。学生委員もそれらの話を聞き、すごいなと思ったとのことであったが、おそらく多くの学生には、これらの取り組み内容が届いてないというのが現実だと考える。
- ・ 本日委員の皆様からいただいた意見を次年度の県の施策に反映をしていただけるようお願いしたい。