

令和8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）

【深津悟委員】

- ・入社1、2年目の社員にとって魅力ある職場について話を聞いたところ、「休みや有給休暇が取りやすい」「優しく、明るく、前向きな言葉をかけてくれる先輩がいる」「男女平等である」「ハラスメント対策がしっかりしている」「ワーク・ライフ・バランスが充実し、お互いを思いやりながら、無理せず安心して長く働ける」といった意見が出された。
- ・有給休暇の取得率の向上のために計画有休を7日間設定している。当社の女性の有給取得率は高い水準となっているが、その要因として、管理職と役職者の半数近くが女性であることや、産休・育休を取得した社員が在籍していることなど、女性社員が上司や同僚に相談しやすい環境が整っていることが挙げられる。
- ・製造現場では男性が中心という固定観念があるが、溶接を希望して入社した女性もあり、「男性にしかできない、女性にしかできない」という考え方を見直し、女性の職域を拡大していきたい。男性と女性を平等に配置することによって、双方の特性を活かした速いものづくりにつながると考えている。
- ・先輩から後輩へ仕事をきちんと引き継ぎながら強い会社を構築し、性別や年齢に関わらず社員全員が生き活きと働いている会社であることも、若者が「ここで働きたい」と思える会社であると考えている。

【本間佳子委員】

- ・やまがたスマイル企業認定制度の内容については基本的には賛同しており、この制度を今後も着実に発展させてほしいと考えているが、ハラスメントに対する相談体制や相談窓口の項目を加えてもよいのではないかと考えている。万が一のときに、安心して相談できる窓口において適切に対応してもらえることは、女性にとって非常に大切なことである。ハラスメントに関する相談体制が整っていることを制度内で評価することによって、企業にハラスメント対策の整備を促していくべき。
- ・学生の考えを直接聞いて、県の施策や企業の取組みに反映していくことが重要と考える。山形にはなくて県外にあるものとは何なのか、若者にアンケート調査を行って明らかにすることで、企業誘致や、県内企業への新たな部署の設置などといった対応が具体的に検討できるのではないかと考えている。
- ・特に大学進学の際に県外に出た女性が、その後、山形に戻りたいと考えた際に、山形にはやりたいことがないという理由で県外に定着してしまうことがある。今まで少なかったタイプの勉強をしている女性を含め、特に理系分野を学ぶ女性がどのような仕事を希望し、どのような職種や環境が必要なのかについて調査をするべき。
- ・女性の処遇改善については、非正規雇用から正社員への転換や、正社員の賃金引き上げに対する支援も重要であるが、女性の賃金が男性と同等であることを示せるような取組が進めば、県の魅力発信にもつながるのではないかと考えている。

- ・育休や介護休暇を実施するためには、その人しかできない仕事を減らすことが重要であり、人件費や育成の負担はあるが、業務を複数の人が担える仕組みを県内企業に広げていくことが、働きやすい職場づくりにつながると考える。

【渡邊進委員】

- ・若年女性の県外流出の問題について、どうすれば若い女性に山形に残ってもらえるかという視点だけで考えてはいけない。若い女性が山形を離れることを女性側の問題にするのではなく、企業側が本当に若い人から選ばれる会社をつくってきたのかを問い直す必要がある。
- ・若い人が会社を見る基準として、給料だけではなく、休めるか、頑張った人が評価されるか、困ったときに相談できるか、意見を言えるか、新しい仕事に挑戦できるか、3～5年後の自分を想像できるかということを重視している。若い人から選ばれる会社となるためには、これらを一体的に改善しなければならない。
- ・女性に従来のやり方に合わせてもらうのではなく、会社側がDXやAIを活用して仕事のやり方を変えていくことが大切である。当社でも、現場の困り事や無駄なきまり等の解消に向けてAIを導入し、業務時間や品質、手戻り等が変わったかを確認しながら進めているところ。
- ・DXやAIを活用することで、仕事の属人化を減らし、誰でも仕事を覚えやすくすれば、女性だけでなく、若手や外国人など多様な人が活躍できる仕事が増えると思う。
- ・会社は「働きやすい会社です」と一方的に発信するのではなく、社員の声を聞き、実際に変わることが重要である。問題があれば認め、改善案があれば一つでも実行する。その繰り返しで働きやすい会社をつくっていくと考える。
- ・やまがたスマイル企業認定制度は、認定取得自体をゴールとせず、毎年自社を振り返る経営改善のチェックリストとして活用してはいかかがか。昨年より働きやすくなったか、社員の意見を聞いて何を変えたか等、変化が見えるようにすることが重要。完成された企業だけでなく、課題を認め、変わろうとしている企業の過程も若者やその親世代に伝えてほしい。

【渡部貴之委員】

- ・若者が企業を選ぶ際には、賃金だけでなく、ワーク・ライフ・バランスも重要な要素である。その象徴的な指標として、男性の育児休業取得状況は、企業が従業員をどのように働かせているのか、女性活躍をどの程度考えているのかを示すものである。
- ・やまがたスマイル企業認定制度の認定基準にある「男性の育児休業取得促進」をさらに充実させることによって、制度の質的向上とそれを活かした事業展開ができるのではないかと。近年、男性の育児休業取得率は上がっているが、取得期間については課題が残っているため、取得期間にも着目した基準や、取得しやすい職場環境づくりを評価する基準を追加してはどうか。今年度、取得期間30日以上という基準に改定されたことは評価できますが、今後さらに発展させ、優先項目として位置付けることも検討していただきたい。

- ・やまがたスマイル企業に認定された企業に対する支援や優遇制度を充実させ、認定制度のプレミアム感を高めることによって、企業が認定取得を目指す動機付けになるのではないか。
- ・職場のコミュニケーションについては、企業が「何でも話してください」と言っても、部下の立場からは、職場の雰囲気や上下関係があるため、簡単には話せないことがある。コミュニケーションの大切さは明らかであるので、どうすれば本当に働く人の声を拾えるのか、企業と労働者側双方が知恵を出し合って考える必要がある。

【菅原真実委員】

- ・当社では、1人のドライバーが最低3コースを担当できるようにして、1つのコースを3人が同じ品質で担える体制を目標に多能工化を進め、仕事の属人化の解消を図ってきた。コロナ禍のように急に休まなければならない場合や、育児・介護休暇を取得する場合にも対応できるようになり、企業としても安定して事業を継続できるというメリットがある。
- ・社内にファシリテーションを取り入れ、対話を通じて「休みたい」「こうしてほしい」という声が幹部に届きやすい仕組みとしている。トップダウンで決定するだけでなく、ボトムアップで現場の声を受け止める等、両者が好循環する会社づくりが重要である。
- ・女性労働者の処遇改善については、不登校や発達障害の子を抱えている家庭において、母親が離職しやすいことを重く受け止めており、県内の支援団体と連携して、離職防止に取り組んでいる。
- ・採用時には男女同じ処遇であっても、評価や人員配置の段階で男女別のコースに分かれて、働き方が変わってしまう事例がある。こうした古くからの慣習が、女性の地位向上を妨げているのではないか。
- ・女性のライフステージを女性だけの問題として扱わない意識改革が必要。出産、家事、育児は、女性だけでなく夫婦や家族単位で考えるべき。
- ・特定の人をそのまま目標にする「ロールモデル」ではなく、それぞれの人の良い部分を参考にする「パーツモデル」という考え方も広がってほしい。

【佐藤寿紀委員】

- ・密なコミュニケーションは非常に大切であり、同僚同士だけでなく、上司と部下の関係においても、コミュニケーション不足が業務の停滞や離職につながる場合がある。当行では、今年4月から1 on 1 ミーティングを制度化し、上司と部下がテーマを限定せずに話す機会を設けている。制度自体に価値があるというより、上司と部下が定期的に話す機会を設けることで、コミュニケーション不足を解消する仕組みとして有効だと感じている。
- ・採用の現場では、学生や求職者の価値観が多様化しており、昔のように会社への帰属意識だけを前提にすることは難しくなっている。また、社会人になって働くときのイメージが具体的に描けていない学生が多いことから、働いている人の生活や生き方、将来のキャリアを具体的にイメージできる情報を見せることが重要となっている。

- ・当行では採用サイトをリニューアルし、若手職員が入行後どのような経験をし、どのような生活を送り、何を感じているのかを紹介している。業務内容だけでなく、入行1年目の苦労など、あえてリアルな部分も掲載している。
- ・県内企業の魅力を知る時期について、大学3年生では遅い場合がある。大学3年生の時点で、就職先を東京や仙台などに決めている学生も多いため、高校生や中学生の段階から、県内の企業や仕事を知る機会を増やしてほしい。
- ・相談窓口についても、若者が利用しやすいよう、対面だけでなくオンラインなど複数の方法を検討してはどうか。現在の学生はデジタルに慣れており、相談内容によってはオンラインの方が利用しやすい場合がある。相談の入り口を多様化することが、若者との接点を広げることにつながる。

【軽部理恵委員】

- ・働きやすさを考える際には、会社が伝えたい内容ではなく、学生や若者が何を知りたいのかという視点に立つ必要がある。
- ・最近では学生から、住む場所や家賃、初任給の手取り額、休日の過ごし方など、仕事以外の生活面について質問されることが増えている。特に県外出身者は、山形でどのような生活を送るのか具体的なイメージを持てないまま就職を考えているため、企業目線の情報ではなく、学生が実際に知りたい生活情報を発信することが重要である。
- ・女性だけでなく、性別を問わず働きやすい会社をつくるのが、結果として女性の就業継続につながっていく。子どもの行事や家族の病気で休みやすいこと、管理職自身が育児に参加していることなど、男性側の働き方も、女性が将来の生活を考える上で重要な情報となるのではないかな。
- ・当社では、管理職や一定の勤続年数の社員に対して、長期休暇取得制度を設けている。これはリフレッシュだけでなく、仕事の属人化を防ぐことも目的としており、休暇中は、同じ部署の別の社員や下位の役職者が仕事を代行することで、誰でも休める体制づくりにつながっている。
- ・女性の処遇改善については、生産性を向上させて、継続的に賃上げできる企業体制を作っていく必要がある。生産性の向上につなげるような体制を整えるためのDX推進に対する支援についても検討していかがか。

【井上日登美委員】

- ・若い女性に選ばれ、長く働いてもらうためには、給与や休日、仕事と家庭を両立できる制度を整えることが大前提である。しかし、制度や体制を整えるだけでは不十分であり、どれだけ成長の機会を提供できるかが重要となる。
- ・賃上げは一度行えば終わりではなく、毎年継続する必要があるため、その原資を社員自身が生み出せるよう、生産性の向上に取り組んでいるところ。
- ・当社では、会社が生み出した付加価値を全社員の総労働時間で割った「時間当たりの生産性」を重要な指標としている。各部署で日々の生産性を共有し、良い結果が出たときには、なぜ良かったのか、どのような工夫があったのかを振り返っている。数字は皆で成長するために活用すべきものとして大切にしている。

- ・社員一人一人が次に何をすれば自分が成長し続けることができるのかということを明確にして、会社としてその成長を支えていくための体制が大事だと考えている。
- ・当社では、部署を超えた少人数のチームで自主的に改善活動を行う取組みを行っている。設備や作業の改善だけでなく、会社の SNS 制作、会社の魅力度向上、AI に関する活動など、社員が手を挙げたテーマを支援しているところ。年齢、役職、性別にかかわらず、挑戦したい人を応援する文化が、成長や働きがいにつながっていくのではないかな。
- ・やまがたスマイル企業認定制度の認定を通して、社員の成長や働きがい、生産性向上、賃上げにつながっているかが重要である。こうした好循環を実現している企業の事例を紹介し、企業同士が学び合う機会を増やしてはどうか。

【浅野えみ委員】

- ・最近では、都心部の大手企業の採用担当者が県内の高校に来て、手厚い待遇と生活支援を提示しながら採用活動を行っている状況である。全国的な人手不足を背景として、高卒も含めた若い人材が県外に流出する構造が進んできている。
- ・若年女性の県外流出の問題に向き合う上で、山形で働きたいと思う層と、一度県外に出ていずれは山形に戻りたいと思っている層に分けて施策を考えることが重要。前者には魅力ある職種の創出や適切な評価、古い風土の払拭、後者には戻ってきたときにキャリアをリセットさせない受け皿やネットワーク作りが求められる。
- ・現場の課題感から必要な4つの柱を提案したい。1つ目は、アンコンシャス・バイアスの払拭とハラスメント対策及び職場風土の改革である。経営層等への研修の義務化など、トップダウンで意識改革を進め、若い世代の価値観を理解できる職場へ変わることが重要である。
- ・2つ目は、働きやすさの見える化と制度の充実である。時間単位の休暇など、山形の職住近接を生かした制度が有効である。また、都会や海外への挑戦をただ見送るのではなく、経験を積んだ人が戻ってくるためのカムバック制度を地域全体で作ってほしい。
- ・3点目は、やりがいとキャリアパスの明確化、そして、管理職の面談スキルの向上である。実績やアイデアが正当に評価される仕組みや、コア業務への応用ルートを示すことがとても重要である。また、制度の整備だけでなく、上層部への教育支援もセットで提供することが必要不可欠である。
- ・4点目は、若者のやりたい仕事の創出と新しい働き方支援である。デザインやデジタルなど高付加価値な職種を地域内で増やすとともに、リモートワーク就労やサテライトオフィスの整備等によって山形に住みながら都市部の高度な仕事をするというような働き方の選択肢を増やしていく必要があるのではないかな。
- ・山形の主軸産業である製造業や建設業について、最近、建設業界ではDX化が進んでおり、興味を持つ中高生が増えている。製造業においても最新のクリーンな現場の魅力をSNSや見学で発信するとともに、女性が専門性を発揮できるポジションの可視化、誰でも働きやすい仕組みを構築することが有効であると考えている。

【石澤萌々子委員】

- ・学生が企業を選ぶ際に重要視しているのは、給与や休日などの条件だけでなく、その企業でどのように働き、どのようなキャリアを築けるのかを具体的にイメージできるかということである。
- ・就活中の学生が、女性の管理職やリーダーの方から話を聞く機会を増やすことが重要と考える。仕事の内容だけでなく、これまでどのようにキャリアを築いてきたのか、仕事と生活をどのように両立してきたのかを具体的に聞くことができれば、学生自身が山形で働く将来を想像しやすくなり、県内企業への就職を考えるきっかけになるのではないか。
- ・フレックスタイム制、テレワーク、柔軟な休暇制度など、多様な働き方を可能にする制度を整えることが重要である。ライフステージによって働き方に対する希望は変化するため、状況に応じた働き方を選択できることは大きな魅力となる。ただ、制度等を利用する際に周囲に気を遣う、その後のキャリアに不利になることがないよう、必要ときに安心して利用できる職場の雰囲気や社風も整える必要がある。
- ・就職後も山形で働き続けたいと思える環境をつくるという視点が重要であり、そのような環境づくりを行っている企業について、就職活動の段階で知ることができるようにすべき。給与や勤務地だけでなく、女性管理職の割合、育児休業からの復帰実績、フレックスタイム制やテレワークの利用状況、休暇の取りやすさなど、就活の段階で実際の働き方を比較できる情報があれば、企業選びの参考になる。

【松坂暢浩座長総括】

- ・現状を把握し、若い人の声を聞くこと。アンケートやインタビューなどを通じて基礎データを収集する必要がある。今後の施策を検討するためだけでなく、取組の効果を検証するためにも、継続的なデータを把握しておくべき。
- ・やまがたスマイル企業認定制度のブラッシュアップを図ること。認定項目を増やすだけでなく、企業が自社の職場環境を見直すための経営改善ツールとして活用できるようにしてはどうか。制度が実際に利用されることで社員の成長や働きがいにつながっているのかといった、企業の変化や実効性を確認できる仕組みが必要である。
- ・選ばれる会社に向けて、業務改善と生産性の向上を図ること。女性だけでなく、すべての人にとって働きやすい職場をつくるため、企業の意識改革と柔軟な働き方の推進が必要である。
- ・相談窓口についても、どこに、誰が、どのような場合に相談すればよいのかを分かりやすく整理し、オンラインなども含めて利用しやすい体制を整えていくべき。