

令和5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）

【浅野えみ委員】

- ・「やりたい仕事が山形にはない」と言う若者に、大学進学等で県外流出する前の中学生や高校生の時から、山形の企業と関わる機会をもち、どんな人が、どんな仕事を、どんな風に働いているのかなど、認知してもらうことが重要である。
- ・保護者をはじめとする大人の認知を変えていくきっかけづくりが必要。進路先を決める際、親に相談すると、「特に山形は女性の賃金が低いから、県外でちゃんとしたところを探しなさいと言われた」と、その言葉をきっかけに、県外に目を向ける学生がいる。身近な大人の一言が、若者の将来に強く影響を与えているということを認識してほしい。と同時に、大人の私たちも、いい環境や条件で働く底上げをすることが、今後に繋がっていくと思う。
- ・若手社員研修をすると、「相談相手がいない」という声をよく聞く。早期離職を防ぐため、「転職」が前提の相談ではなく、「キャリア」についての専門相談窓口があるとよい。

【伊藤麻衣子委員】

- ・各企業とも賃金を上げたいと頑張っているが、賃金を急に上げるのは難しく、処遇改善の面で、両立支援や時間単位の有給休暇を活用して働きやすさを追求している企業や、そうした制度を知らずに活用できていない企業を、県が支援したらよいのではないか。
- ・県の就職情報サイトは、若者が知りたい情報に結びついていない部分がある。休みが取りやすい企業、男性の育休取得率が高い企業など、働き方や働く環境という指標で企業を検索できるようにすれば、若者はサイトを見るのではないか。
- ・親世代が自分たちみたいになるなど伝え、県外への流出を促しているところがあるようだ。この世代の処遇改善ということもやっていかないと、若者に伝わっていくところがあると思う。賃金だけではない、山形で働く良さ、暮らす良さを伝えていく必要がある。
- ・若者といったときにどうしても大学生が主軸になっている施策が中心になっているが、高校生向け、中学生、小学生にも目を向けた施策に新たに舵を切っていただきたい。

【柿崎悦子委員】

- ・女性の定着を妨げる要因の一つに、女性へ差別意識があることは否めない。男女平等だと思って育ってきた若年層が社会に出たときに社会の理不尽を体験することになる。アンコンシャス・バイアスの気づきは重要であり、これからも継続して啓蒙に取り組んでいただきたい。
- ・県内に定着している女性の意見だけでなく、県外に出て行かれた方にヒアリングやアンケート調査をし、その理由を探って県外への流出理由を知る必要があるのではないかと考える。

- ・令和4年度学校基本調査によると、高卒者の県内就職率は前年度よりやや上昇したものの、県内就職者数は前年度に比べて減少している。限られた数の生徒の県内定着のために、高校との連携や、企業側からのご負担にならない程度のアクションをお願いしたい。教育現場と連携し、高校生に県内企業の魅力を伝える機会を数多く持っていただきたい。

【後藤ちひろ委員】

- ・大学生だけではなくて、高校生、さらには小中学生向けに、地元企業を知る機会、職業を考える機会をしっかりと進めていく必要がある。
- ・企業で働く若手社員などが相談できる窓口があるといい。目標とするポスト・職務に就くために必要な業務経験や道筋がわからないと不安を感じると思う。社内で働きながら自身のキャリアパスを考える機会を作ることも重要。
- ・賃金を上げるのは難しく、ある企業ではポイントにて付与する制度を取り入れたところもある。賃金以外の他の制度で、働き手のモチベーションがあがるような働きやすさの支援を行うことをあわせて考えていく必要がある。
- ・若年女性が定着するために、同世代の女性だけが集まる交流の機会があればいい。

【佐藤俊介委員】

- ・就職情報について、山形県の情報がすごく少なくて宮城県に行ってしまう。探し方を工夫すれば見つけられるだろうが、その探し方が分からない。企業側が、学生が情報を探しやすいように工夫すると、山形ならではの仕事を見つけることができる。
- ・結婚を機に山形に来た方は、地理も分からず、仕事を探すのがとても不安な方が多い。山形に来て良かったと思ってもらえる環境作りや、女性の今後のキャリア形成という中で、ステップアップしやすい方法があればよい。

【佐藤啓委員】

- ・職場に魅力があれば若い女性の方が就職し、定着に繋がるのかということ、その街の魅力、その地域で暮らす魅力に満足度が低ければ、離れてしまうということになるかもしれない。企業と行政が力を合わせることで、男性よりも特に女性にとって魅力のある職場環境であり住環境を築いていく必要があるのではないか。
- ・中小企業家同友会では、中小企業における女性活躍の場所づくりというものを一生懸命共有し合っている。女性は企業が成長する人的資本であり、企業経営を大きく左右する。女性は、創造的で社会動向を反映する意見をたくさん持っており、女性が活躍しプロジェクト等にかかわることで企業の成長に繋がることを知ってもらいたい。
- ・インターンシップは、企業側が学生さんからいろんなものを教えてもらうということの方が多。企業側の成長が大きいので、ぜひ積極的に若年女性をインターンシップで受け入れ、若い女性がどういう仕事で、どんな職場を望んでいるのかということ聞き出して企業経営に反映させたい。
- ・企業セミナーや職業紹介を高校生のときから企業と連携してやってもらえないか。首都圏の企業に就職して経験を積み、もし違う人生があるとなった時に、山形に帰る場所がない、働く場所がないというのは大きな損失。山形にも面白い仕事があることを理解してもらうため、ガイダンスなどを協力してやってもらいたい。

【梁瀬悦子委員】

- ・進学等で地域を離れるということは避けられないので、離れる前に、この地域にはどんな魅力があるのか、そしてどんな企業があるのかを知ってほしい。
- ・最上の「ジモト大学」でとったアンケートで、知っている地元企業を挙げてくださいという設問で、高校生インターンシップにいった企業すら名前が挙がってこない。企業側も努力が必要なのかなと思う。行政で、その地域の魅力とか、企業の魅力を発信した若者に対して特典とかポイントを与え、例えば何ポイントに達したら「〇〇大使」みたいな、地元を離れた人でも山形県の魅力を積極的に発信できるような仕組みがあってもいいのでは。

【村上慈委員】

- ・合同説明会で学生から「土日休みか」「残業はあるのか」といった質問が多く、今年2月にえるぼしの三つ星を取得し、リクルートに役立っている。
- ・女性活躍には、自分のやりたいことができることが重要。意欲のある社員には、就業時間内に大学へ通うことを許可しているし、働きやすい環境として、リモートワークや時差出勤、時間休などに、フレキシブルに対応している。

【本間佳子委員】

- ・令和5年度の取組みは、従前の本会議で提案されたものが取り上げられており、よい。特に女性の賃金の引き上げや処遇改善（正社員化）は大切なので、引き続き予算を投じてほしい。
- ・そのうえで、女性にとっては賃金だけではなく、働きやすい環境というのは非常に重要。子育てする、出産するというときに、フレキシブルに働けること。明らかに山形はデジタル化が進んでおらず、ITを使い、会社に行かなくても、成果を上げればいいとフレキシブルに時間を融通できる環境をもっと積極的に、各企業で取り入れるような政策を推進するべき。
- ・起業について、非常に困難なことがいろいろある。女性が起業するときの支援ということをもっと考えてもいいのではないか。

【高橋希実委員】

- ・女性にとって魅力ある職場として、長期的に働けるビジョンが持てること、そして男女の差別なく活躍できることがあると考えている。
- ・女性が長く働いていくためには、働き方に柔軟性を持たせることが必要。リモートワークやフレックスタイム制の導入など、ライフステージの変化に合わせて、自分の生活に合った働き方ができることは重要な要素になってくる。
- ・女性の活躍について、女性が管理職に登用されづらい理由として、産休や育休や、時短勤務で、管理職の立場を任せにくいというのがあるのかと思う。管理職の人数を増やし、管理職1人1人の負担を減らすことができ、女性が育休中・時短勤務中であっても、フォローがしやすくなるのではないかと感じる。
- ・就職活動を終えて感じたことは、もっと早いうちから、どういう仕事だとやりがいを感じられそうか、どういう職場で働きたいかを明確にしておくべきだったと感じている。やりたいことがわからないから、とりあえず大企業を志望し、地方の企業や、中小企業への就職という選択が狭まってしまった。大学1年生や高校生の段階から、自

分のキャリアについて考える時間を継続的に設けていくと同時に、山形で働くことの魅力を発信していくことが、若年人口を山形に定着させていく上で大切だと感じる。

【松坂座長総括】

- ・働きやすい職場環境の整備にあたり、フレキシブルな働き方を進めていくための方法（勤務時間の調整等）について知らない企業がまだ多い。そのため具体的な事例を含めた方法の周知が必要。あわせて、IT化、DXの推進が、また生産性を向上させる上で非常に重要であり、これを支援していく必要性がある。
- ・大学生に限らず中高生向けにも地域で働く魅力や企業の情報を発信していく必要がある。そのためには、山形県の就職情報サイトの充実や認知度の向上を含めて、働き方改革に取り組んでいる企業を知る機会を増やしていくことが求められる。また、スマイル企業の認定制度を活用して、認定会社をしっかりとPRしてほしい。
- ・大学生を対象としたインターンシップの充実や活用が重要になる。ただし、職場を知る機会は、大学生だけでなく、現在は働いている方や転職を希望される方、いわゆる社会人向けにも必要と考える。現在YAMAGATA biz ウーマンキャリア形成応援事業で取り組んでいる社会人向けインターンシップも含めて、さらに推進すべき。
- ・キャリアアップの研修、リスキリングやリカレントのような学び直しと賃金向上というのはセットであると考え。リスキリングやリカレント教育の推進とあわせて、企業への取り組みに対する助成も重要になる。また、今後山形県独自のモデルを作る上で、国内や海外の先進事例を調査するなどの取り組みがあると良い。
- ・女性に限らず、ダイバーシティの観点から誰もが働きやすい職場を目指すことが重要。

○ 欠席委員からの文書による意見

【後藤里穂委員】

- ・最近の大学生はインターンシップやフィールドワーク等で実践に近い経験を積み、優秀な人が多い。能力のある人は、自分の力を活かすためにより良い職場を求めており、そもそも低い賃金の会社は就活の際の選択肢にすら入らない。初任給から給料が上がらないこともモチベーションが低下し、離職要因の1つとなる。
- ・セクハラや近すぎる人間関係、昔ながらの女性への接し方といったデリカシーや配慮のなさは、職場が嫌いになるきっかけになる。無理に距離を縮めようとせず、その人に合った適切な距離を取ってほしい。
- ・若手社員の意見を積極的に採用したり、任せたりすることで、仕事にやりがいを感じ、仕事を続けるモチベーションになると思う。