



2025年9月12日は山形市のやまがたクリエイティビティセンターQ1にて、9月19日は米沢市の米沢駅コワーキングスペースにて、山形県内の経営者、山形県内外の若手社員、学生合計16名の方にご協力いただき座談会を開催しました。座談会の様子をまとめた映像を右記のQRコードリンクからご確認いただけます。冊子に掲載しきれなかったリアルな若者の声をぜひご覧ください。



**参加者（五十音順）** 座談会開催にあたり16名の方にご協力いただきました。この場を借りて心より御礼申し上げます。

☑ 経営者



葉山建設株式会社  
代表取締役  
**安部 義裕さん**

若者の仕事や企業に対する考え方が皆同じではなく、それぞれ拘る部分を持っていること知ることができました。



株式会社サンロ企画印刷  
代表取締役  
**小関 幸一さん**

社員に対して、満足いく環境を整備することが会社としての社長の役割だと感じました。



株式会社山形丸魚  
代表取締役  
**鈴木 徹郎さん**

社員からは聞けないようなことも、参加者の皆さんには気にせずいろいろな事を話してくれたので、今後の参考になりました。



株式会社高橋フルーツランド  
代表取締役  
**高橋 利洋さん**

学生、若手の方の仕事に対する姿勢などさまざまな考えが聞けて、企業側も変わっていかなくてはと改めて実感できました。



株式会社ジョイン  
代表取締役  
**武田 良和さん**

若者と企業経営者との接点を増やすことは地域企業を知つてもらうという点で重要であると感じました。



前田製管株式会社  
代表取締役  
**前田 直之さん**

初参加でしたが、とても有意義な時間でした。会社の理念よりも、まずは職場の雰囲気から注目していることが印象的でした。

☑ 社会人



株式会社高木  
**浅倉 昂平さん**

出身: 山形市  
勤務地: 県内



株式会社冷凍技術工業所  
**嵐田 瑠花さん**

出身: 尾花沢市  
勤務地: 県内



株式会社ナウエル  
**岡田 崇作さん**

出身: 埼玉県  
勤務地: 県内



株式会社丸勘山形青果市場  
**笹原 稜斗さん**

出身: 山形市  
勤務地: 県内



株式会社パソナJOBHUB  
**志子田 修太さん**

出身: 宮城県  
勤務地: 東京都



個人事業主  
**高橋 拓海さん**

出身: 寒河江市  
勤務地: 東京都

☑ 学生



大原大学院大学  
**井上 匠さん**

出身: 寒河江市



山形大学  
**桐生 菜央さん**

出身: 山形市



東北芸術工科大学  
**矢口 のどかさん**

出身: 山形市

## 経営者 + 若者 座談会

2025年12月発行  
発行元 経営者と若者との座談会実行委員会

構成団体 山形県商工会議所連合会  
山形県商工会連合会  
山形経済同友会  
一般社団法人山形県経営者協会  
山形県中小企業家同友会  
山形県

事務局 山形県産業労働部 雇用・産業人材育成課  
働く女性サポート室

AND  
YONEZAWA  
CITY IN 2025



令和6年  
山形県県外転入・転出者数

18~24歳 全年齢

転入 +4,216人 +14,604人

転出 -6,577人 -17,749人

増減 -2,361人 -3,145人



令和6年山形県の人口と世帯数・山形県社会的移動人口調査結果報告書  
(山形県) ([https://www.pref.yamagata.jp/020052/kensei/shouka/toukeijuhou/jinkoujinko\\_nenpo.html](https://www.pref.yamagata.jp/020052/kensei/shouka/toukeijuhou/jinkoujinko_nenpo.html)) より

# 検索時代における企業のアプローチ

## 企業×若手求職者の接点

### #SNSや動画検索が当たり前。その背景には…

社員のリアルな情報発信、口コミやOB・OG、第三者の声が若者への影響力を持つ。

桐生さん  
企業のホームページでは、事業内容と“社員さんのリアルな声”を重視しています。HPやYouTubeなどで社員の一日のスケジュールを発信してくれると、会社の解像度が上がり、入社後のキャリアイメージと結びつけやすいです。これらの情報発信は業界のネガティブイメージなども払拭できるチャンスがあると思います。

井上さん  
研究室のOB・OGや先生の紹介で企業を知ることが多いです。年代が近い人からのリアルな話が一番参考になります。

笛原さん  
高校生や大学生はインスタやTikTokを見て会社を知ることが多いです。SNSは採用の入り口として強いです。

### #互いに素を出せるか”がキーポイント

一緒に働きたいと思えるか、企業側も若手側も“飾らない”対話が重要。

志子田さん  
本当に響く発信は、エージェントや第三者から聞いたリアルな情報。面接官ではない第三者が良い点も悪い点も全て話してくれるカジュアル面談は、理解が深まりました。

井上さん  
企業説明会の後に、座談会もあった方が会社のことが分かります。年代が近い人と話したほうが自分が働いた時のイメージがしやすいです。

岡田さん  
現場を見てみないと分からぬことがあります。インターンでオンオフがしっかりしている雰囲気を見て入社を決めました。

矢口さん  
大事にしたいのは社風や社員さんの関係性。オープンカンパニーなどで人間性を確認し、自分にマッチするかを重視しています。

志子田さん  
口コミ型のサイトは正直な意見が書いてあり、給与面や環境面などで参考になります。内定辞退を防ぐため、保護者向け説明会を行うなど、親の安心感を得て入社を確実にする取り組みをしている会社もあるようです。

矢口さん  
SNSは自分に合った企業がピンポイントで出てくるので見やすいです。

舟山さん  
企業選びに迷った時は、親に相談し、意見を参考にします。

**取り組みのヒント!**

- ✓ カジュアル面談の実施  
選考とは関係なく、社員のリアルな話が聞ける機会。
- ✓ 若手社員による、SNSでの情報発信  
知りたいのは、理念よりも「仕事内容・職場の雰囲気・人間関係」

## 働きたい企業の条件とは…

### 福利厚生面

浅倉さん  
アパートで暮らしたりする際の家賃手当があるとありがたいです。建設業は資格取得にお金がかかるので、取得の補助があれば資格を取りやすい環境が整うと思います。

笛原さん  
多くの人が奨学金を借りている現状を考えると、奨学金の返済補助や支援の取り組みがあると良いと思います。

桐生さん  
給与だけでなく、インパクトのある福利厚生（お昼寝休暇や部署を超えた交流会費の補助など）で企業をアピールしてほしいです。育休中のハンデを拭うためには、リモートでも働けるようにしたり、戻ってきた時の席を用意し、同じポジションにつけるといった会社のアプローチが必要だと思います。

舟山さん  
有給は合計の日数よりも、連続して4~5日取れると旅行に行きやすくモチベーションも上がります。仕事内容だけでなく、私生活を支える手当や資格取得の補助を前面に出してアピールすべきだと思います。

嵐田さん  
必要な資格取得にかかる受講料、更新料は会社が負担してくれ、さらに毎月の資格手当が支給されます。実はこのことを入社後に知ったので、求職者にもっとアピールすべき情報だと思います。



### マインド面

志子田さん  
毎週上司と1on1を行い、目標設定や進捗確認を細かく行っています。成長を感じることで、上司との信頼関係も高まり、定着に繋がっています。

岡田さん  
長く働くためには“環境”が重要。給料よりも、ストレスを溜めずに楽しく会社に行けることの方が大事です。

井上さん  
人間関係が一番重要。成長できる環境（任せられる仕事）があり、「失敗=ダメ」ではなく、挑戦したことを褒めてくれる社風が理想です。

嵐田さん  
子育てをしながら働くには、突発的な休みでも会社がフォローしてくれる環境がありたいです。安心して働ける職場だと、自然と頑張りたい気持ちになります。

**取り組みのヒント!**

- ✓ 定着に欠かせないのは、“働きやすい・話やすい”と思える人間関係の構築
- ✓ 産休・育休制度や、資格取得補助など、取り入れている制度はHPなどでしっかりアピール

### \ #対話から見えるキーワード /

特に入社前は、  
**若手社員との接点**が重要

#親近感  
#働きやすさ  
#モチベーション

入社前後ともに  
**対等な人間関係**を求める。

#モチベーション  
#成長

**成長を実感できる評価制度**

#モチベーション  
#定着

**資格取得支援と評価**

#モチベーション  
#定着

**実績内容と数値データ**

#モチベーション  
#定着