



2025年9月12日は山形市のやまがたクリエイティブシティセンター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が皆同じではなく、それぞれ拘る部分を持っていることができてきました。



株式会社サンノー企画印刷
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、参加者の皆さんは気にせずいろいろな話をしてくれたので、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っ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



山形大学
舟山 紗和子さん

出身：小国町



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



経営者 + 若者 = 座談会



HELD IN
YAMAGATA CITY

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/
toukeijouhou/jinkou/jinkou_nenpo.html) より

#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。

笹原さん 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。



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。



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。



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」



#“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ない**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。



選考の一次はオンライン面談が良いと思います。二次まで受かるかわからない中、(場所にもよるが)会社まで行くのは大変。**対面の場合、交通費のサポート**があると助かります。

取り組みのヒント

- ✓ **オンラインでの面接を実施**
一次面接はオンライン希望者が多数。選考方法の選択肢は地方企業にとって重要。
- ✓ **若手社員による、会社説明会の実施**
- ✓ **年代の近い若手社員を採用担当者**にすることで求職者増
求職者と近い年代であることが、説得力を増す。
- ✓ **選考の際の、交通費支給**
距離が阻む人材流出を防ぐ。



福利厚生面

本当に必要なのは、私生活を“支える”/実際に“使える”/定着に“繋がる”制度



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。



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。



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。



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。



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

若者が重視する「挑戦・成長・人間関係」から見えるのは、企業風土が“選ばれる”基準に。



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。**成長を実感できることで、上司との信頼関係も高まり、定着に繋が**っています。



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。



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。



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るとありがたいです。**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**利用状況や利用人数など、具体的な数値を記載することで、信頼性が高まる。

#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

入社前後ともに**対等な人間関係**を求める。

#働きやすさ

成長を実感できる評価制度

#モチベーション

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

#定着 #風土