

第2回やまがた未来共創会議 発言概要

令和7年9月18日（木）14:30～16:50

山形県庁 2階講堂

【テーマ】

●「女性・若者にとって魅力ある働く場の創出」及び「人手不足への対応」

※発言順

【山形県立米沢栄養大学 大和田学部長】

- 私自身は単身赴任により茨城県から米沢市に移住した。山形県民の健康で豊かな暮らしの実現に向けて、県内初の管理栄養士養成校として米沢栄養大学を設置する理念に共感し、開学準備室に着任したことがきっかけである。
- 大学の卒業生の声をもとにテーマに沿った意見を申し上げる。本学は在学生の9割が女性で、流出を抑制したい対象である若い女性が確保された状態にある。この人的資源を一人でも多く、管理栄養士として県内に職を得て活躍することが、県民の健康寿命の延伸の実現や、山形県の明るい展望に繋がる。若者・女性の県外流出の抑制は本学が目指すところでもある。
- しかしながら、現実には理想と一致しているとは言い難い。
本県出身で県外に就職した卒業生に理由を尋ねると、「希望する職場（病院、公務員など）の求人が少ない」「県内の仕事に魅力がないというよりも、趣味など仕事以外の部分を充実させることが難しい」との声が挙げられている。
- 一方、県外出身で県内に就職した卒業生の声を聞くと、「ボランティア活動をきっかけに地域に魅力を感じた」「学外の活動で魅力的な地域の方と出会い関わりを持つことができた」ため、卒業後も山形に残りたいと考えたとの声があった。
- ここに流出の抑制に繋がるヒントがあるのではないかと考えている。学生生活の中で地域の人々と触れ合い、一緒に何かを行う経験を通じて、「地域に関わり続けたい」といった思いが芽生え、その結果、地域への就職や定住が、学生にとって現実的かつ魅力ある選択肢として捉えられるようになって考えている。
- 本学では、学生が県内の企業や団体などと連携し、県民の栄養改善のための取り組みを行うとともに、農業体験を授業に取り入れるなど、地域の人々や組織との接点の拡大に取り組んでいる。
- 若者が県内に残りたいという動機づけの前提として、県内に資格や能力を生かして働ける若者にとって魅力ある職場が、官民ともに確保されていることが重要である。これが充実していけば、本県へのUターンも選択肢に含まれるし、実際に一度県外に就職した学生が、Uターンで公務員や病院に就職した事例もある。

【山形県市長会 志布副会長（村山市長）】

- 魅力ある職場というのは、意外と身近にあるのではないかと認識している。例えば山大出身の女性で、一度県外に就職したが、村山市にUターンし、地域おこし協力隊として働き、農業も頑張っている方がいる。
- 進学や就職を機に、夢を持って都会に行かれる方もいるが、若者の考えとして自然なことだと思われる。ただし、都会に答えがあるかは分からないため、自身の地元・地域のこともしっかりと見てもらいたい。
- 人手不足に関しては、資料中に「子育て世代の女性の中途退職を容認するような企業経営を続けてきたことへの自覚と反省が必要」とあるが、県内企業でも、結婚や出産のタイミングで退職せざるを得ない、会社に残ってもキャリアアップが出来ない配置や非正規職員に転換する場合もあるのではないか。これでは、培ってきた経験やキャリアが失われてしまい、このような状況が続いていけば、人手不足に陥ってしまうのは自然な流れであると思われる。
- 今年5月の県人口100万人割れを機に共創会議が立ち上がり、前向きな姿勢で各界一体となって議論していくことは大変有意義であることから、市長会として皆様と協力して頑張りたい。

【山形経済同友会 井上副代表幹事】

- 東京一極集中が止まらない、東京圏が女性を惹きつける、魅力ある職場の喪失ということが言われるが、職場は民間企業だけではなく、社会は様々な職業で成り立っていること、魅力ある山形を維持していくには、様々な力が必要である・大切であることを、多くの小学生・中学生・高校生から知ってもらう機会を増やしていくことが重要と考えている。
- 学校卒業時の子供たちの職業選択の幅が、非常に間口が狭いと捉えられていると感じているため、可能性は広いということを知ってほしいと思う。
- 自らの経験を踏まえ、第1に「ワークライフバランス」について話をさせていただく。弊社の事例で、女性の中途採用試験を行った際に、面接で求人票のどの部分に最も着目したのかを伺ったら、ほとんどの方が「週休2日制」と答えた。また、5人の応募者のうち3人がUIターン者で、意外に故郷に戻ってきている方が多いように感じた。
- 弊社は昨年度から完全週休2日制となり、水曜日はノー残業デー、社内システムの導入以降は徐々に残業が減り、現在では残業がほとんどない状況。子育て中の方々が、ワークライフバランスを実現しやすくなり、働きやすい職場と捉えてくれたものと認識している。
- 第2に「アンコンシャス・バイアス」と並行して、人手不足への対応についても発言させていただく。
- 資料1「在京有識者との懇談会」における意見について、「そもそも地方に女性が就きたい仕事が少ない」とあるが、少々疑問を持った。

今まで女性には無理だろうと思われていた仕事に女性が進出し、生き生きと働いている事例もある。弊社には営業技術職（主に製造業の得意先に課題解決の提案と、その後のフォローを行う）という職種があり、高卒出身の若い女性社員がいるが、得意先でこの女性社員の説明や意見を大切にさせていただいており、本人は大変生き生きと働いている。
- そもそも“女性が就きたい仕事”というところにアンコンシャス・バイアスがあると思っており、経営者も女性の活躍できる場を広く捉える必要があると認識している。例えば、得意先の電気工事業では、女性電気工事士が、腰に重い工具が入ったベルトをつけて現場に入って働いている。
- 政府の地方創生2.0基本構想では、1.0の反省点として、伝統的な性の役割が解消できなかった点を挙げているが、これは夫婦間だけの問題ではなく、社会的な役割も含めて変わってきていることを、認識していかなければいけない。

山形県は3世代同居率が高い地域であり、家庭内で時代錯誤の高齢者の会話に、若者が嫌気を覚えてしまい、県外へ出てしまう可能性もあり、大いに気をつけなければいけないと思っている。

【山形県経営者協会 丹専務理事】

- 若者・女性をいかに引き止め、定着させるか、来てもらうかということについては、地域の魅力を高めることが必要であり、その中には働く場、教育関係が重要であると考えます。
- 私の立場からは企業について述べさせていただく。企業の魅力アップ、あるいは企業がどう変わるかについては、経営者の意識改革が大切であることを強調したい（共創カフェや経営者と若者の座談会でも言及されていた）。
- 私の知っている身近な会社では、女性の社員が1人もおらず、女性を積極的に採用することとなり、まずは女子トイレを作るところからスタートした。もう一つ経営者が選択したのは、意図的に女性を多く採用する方針としたことで、少なくとも10年ぐらいはその方針を続けようと考えている。

例えば男性1人に対し、女性2・3人という比率で採用を続けたが、大学時代に関東圏の方とお付き合いし、そのまま県外へ転出というケースもあった。こうした点も踏まえ、女性の定着という視点では、2・3倍の採用を根気強く続けていく必要がある。今でも半々とはいかないが、女性の多い職場になってきたとのこと。
- 経営者の意識改革、リーダーシップ次第で、その企業の姿勢が変わり、魅力がアップする。様々な環境整備というのは、経営者の意識一つによって大きく変わる。

【山形県商工会議所連合会 武田 山形商工会議所副会頭】

- 本日は弊社（㈱ジョイン）が進めている「採用・育成・定着」という三本柱の取組みを紹介するが、あくまで、効果が出ている一例として参考いただきたい。
- 「採用」については、社会変容の影響を受け、新卒採用は厳しいと言われている業界だが、10年ほど前からリブランディングの一環として、採用人事の専門領域を限定せず、全社で取り組むプロジェクトと位置づけ、自己実現・自己成長が出来る職場作りを目指し、独自の採用活動を進めてきた。

その結果、直近3年の新卒採用実績は50名採用、離職者は3年間で5名となっている。
- 重点的に進めている三つのポイントについて紹介する。
- 一つ目「採用」については、若手社員による部署横断的な取組みが効果を上げている。自社の魅力を自分たちで考え、戦略的に発信し、説明会などに全社員を巻き込みながら対応している。その効果は採用実績だけではなく、社員自身が学び、スキルを向上させていくといった好循環も生まれている。

また、近年は新規事業に向けたクリエイティブ人材拡充のため、総合職採用の枠を広げている。この活動を進める中で、新卒女性の採用、選ばれる企業には、地元にながらやりがいのある仕事・キャリアを築ける・働き続けられる制度が整っている、ロールモデルがいることなどの点が重要であると感じている。
- 二つ目「育成」については、キャリアを自分で描ける研修制度として、入社後の自身のキャリアを主体的に描く“キャリアデザイン研修”を導入している。

これは20代のうちから、どんな働き方をしたいか、どんな自分になりたいかを考える機会を提供するもので、研修を通じて社員が自分の将来像を明確に持ち、モチベーションを高く維持しながら働き続けられることを目指しており、社外から取組みを評価いただいていることもあり、会社全体の励みとなっている。
- 三つ目「定着」について、やりがいを持って長く働いてもらえるような人事評価制度の整備が不可欠である。当社では、評価制度を全面的に見直し、挑戦や成果を正当に評価する仕組みへの改革を進めている。また、男女の賃金格差を是正するための評価制度への刷新、高卒大卒の初任給格差の是正にも着手している。

これにより、女性社員が結婚・出産・育児などのライフイベントを挟んでも、キャリアを諦めることなく、躍進して働き続けられる環境づくりを進めている。
- これらの取組みを通じて、地域に根ざす企業として、仕事を通して成長できる、自分らしく働けるという認識を若い世代に広げていき、若者の県外流出を少しでも食い止めてまいりたい。

【山形県商工会連合会 女性部連合会 原田会長】

- 商工会というのは、小規模事業者、零細企業、個人の地元密着型の事業者の集合体になる。連合会の中に女性部があり、会員の減少は問題になっているが、夫が山形の方で、夫と一緒に山形に来た、移住してきた方たちが多いと感じる。
- 商工会女性部としては、自分たちが感じていることを発表する大会を年1回開いており、その準備や調整など含めて大変なことなのだが、大変だからこそ、楽しくやっついこうというのをモットーにやっている。今までは消極的であった人たちが、自分の内に秘められている能力が引き出され、外に向けて活動することに積極的になってきていると感じている。
- 自己表現や主張する場というのが、女性の場合は少ないと感じており、私達は今やっていることは大変なことだが、継続していきたいと思っている。
- また、事業主という立場から申し上げると、例えば女性であるが故に、妊娠・出産・育休といった必ず休まなければならない場面においては、全面的な支援が必要であると認識しているが、その部分に対する保障が少ないと思う（育休時等における自営業者の社会保障の充実）。

例えば、社会保険料は免除されているが、休業補償については、勤務している時よりも少ない額になってしまうのが現状である。妊娠・出産に係る期間は、休みたくて休んでいるのではなく、この休まなければいけない期間に関して、きちんと補償を整っていくように考えていただきたい。

【山形県中小企業団体中央会 新関副会長】

- かつては結婚したら職場を辞めなければいけない、先進的な会社であっても、子供が生まれたり辞めなければいけないというのが暗黙の了解であったが、男性の意識が変わってきた現代でも、職場で活躍していた女性が、結婚・出産・育児で能力を発揮できない期間、目指していた仕事を断念しなければいけない事が未だにあると認識している。
- 自分自身もそのような経験をしてきた上で、起業に至ったという経緯がある。そんな中で、離婚した場合には1人で働いて、家事をして、子育てをして、さらに一家の大黒柱にならなければならない。しかし残念ながら、どうしても女性の賃金が安い、また、子供の急な病気などで突然休まなければいけないため、正社員を続けられないということもよく聞く。
- 女性が働きやすい職場をつくるのは経営者の努力と思い、私自身も30年ほど前に会社を週休2日にするとともに、子育てしやすい・介護しやすい職場にするために取り組んでいる。
- また、一人親世帯が山形で安心して暮らせる各種制度を構築するのは、やはり行政の力が必要ではないかと思っている。

二つほど事例を挙げると、東京でシングルマザーになった私の友人に、物価が高くて大変だろうから山形にUターンして、親の力を借りながら子育て・仕事をしたら良いのではと話をしたところ、今住んでいる地域は、シングルマザーへの支援が充実しており、山形に戻るより経済的にも余裕を持って暮らせるという話を聞いて呆然とした。

また、県内で働くシングルマザーの方から伺った事例であるが、生活のため、そして子供の将来のために必死で正社員として働いてきたが、シングルマザーの申請をしたら、ほんの数万円だけ給料が多かったということで、全然いただけなかったということであった。歯を食いしばって、とにかく正社員として頑張ってきたのにやるせない気持ち、いい加減に働けばよかったのかと怒りや疑問でいっぱいですという声もいただいた。
- ぜひ、現実に頑張っている人たちの情報収集もして、具体的な対策を練っていくといった視点で取り組んでいただけていただけるともお願いしたい。

【山形県工業会 鈴木理事】

- 弊社（スズキハイテック株）の事例を紹介すると、2019年当時は社員114名、女性役職者はゼロであったが、2025年現在、社員263名、役職者74名中4割は女性となっている。ここ5～6年間で社員2.5倍、女性役職者は、0名から30名超になったが、ここに至るまで、まずは「ワークライフバランス」を大前提とした会社の体制作り、考え方を全て変えることから取り組んだ。
- 女性役職者ゼロの会社が、1名出すことでも大変であるが、まずはワークライフバランスをどう充実させるか、子育てに限らず、介護もあるため、要するに、時間の自由度を上げる、働く時間を選択できるようにした。あと、朝と夕方は会議などを行わない。朝夕は子育て・介護等を含めて様々な事情があるため、会社の仕組みを変えていくことと、自由度を上げることが大変重要であると実感して現在も取り組んでいる。
- 加えて、ロールモデルは絶対的に必要になってくると思うが、それは経営者であって、経営者がいかに向き合って女性の活躍を推進していくのかが重要になると考えている。また、アンコンシャス・バイアスも現実にあるため、男性だから女性だからではなく、何を学んできたからとか、一人ひとりのパーソナルな部分を本人と話し合い、どんな所で活躍できるのかを考える。活躍できる機会や場所を提供出来なければ、充実もしない上、価値を実感することもないため、そういったことを実直に、地道に、愚直にやっていくしかないと考えている。
- もう一方で、弊社には、社員263名のうち、外国人材が112名（社員の約4割）いる。その中で外国人材の役職者も多くいて、役職者のうち、3割ほどは外国人材であり、男性・女性ともにいる。外国人材も含めた活躍ということで、会社側のサポートがすごく重要になってくる。決まりきったことは一切なく、会社ごと、地域によって状況も違うため、そういうところを一つ一つクリアしていかなければならないと認識している。

【やまがた産業支援機構 平山理事長】

- 本日の論点の一つ「女性・若者の魅力ある働く場の創出」に関して主に三つ。「やりたい仕事があること」、「職場環境を整える」うえでジェンダーフリー、アンコンシャス・バイアス、世代間ギャップなどが十分に認識されていること、そして「ワークライフバランスの実現」。ジェンダーフリー、ワークライフバランスは、行政側も継続的に意識啓発をしながら、企業や県民が改善の努力をすることが必要である。
- 一番は「やりたい仕事があるかどうか」であるが、女性・若者にとってやりたい仕事とは実際に何かと思う。聞きとりやアンケートなどで県でも把握していると認識しているが、例えば、デザイナー、設計者、ショップオーナーなど、十人十色であると思うが、まずは、既存の企業でも付加価値の高い仕事で利益を上げて成長するプロセスの中で、利益を還元し、賃金向上や社員のための職場環境の改善に取り組むなど、いわゆるリーディングカンパニー、これを数多く生み出すことが、女性・若者の受け皿となるものと考えている。
- 加えて、産業界で一生懸命頑張っている企業をしっかりと支援する（インセンティブ）がまず一つ、二つ目は若者たちが望むような仕事・企業の誘致、三つ目は、夢や希望を抱けるような新産業を創出することも大切に思う。

山形の潜在的な発展の可能性は「食」と思っている。健康、安全、旬、おいしいなどのコンセプトをベースに、作って、開発して、販売するというプロセスのもと、既存の業態や展開方法だけでなく、先端テクノロジーを駆使した多様性のあるビジネスモデルが多く作れる分野となる可能性もあり、女性・若者が生み出す多くのアイデアがあるのではないかと思う。これはあくまでも一例であるので、県として、そのような夢のある未来図を描いてもいいのではないか。それができるのは県ではないかと思っている。

【山形県観光物産協会 やまがた女将會 岡崎会長】

- 女将會の立場から申し上げる。山形の宿泊業・観光産業は、山形の魅力を発信する役割もあり、そうした意味で観光産業はすそ野が広い総合的な職種であり、様々な立場の方々が活躍できる産業であると考えている。
- 自社ではキャリアアップ制度として、若い方の視点や発想で、新しいサービスの企画や観光プロモーションに挑戦できる機会を設けている。また、外国人材も積極的に登用しており、複数言語での対応を含め、自分の得意とする場面での活躍、責任ある立場や仕事も任せながら、意欲的に働いてもらっている。
- 第2回共創會議に参加するにあたって、様々調べてみたところ、山形県は移住定住の促進に向けた支援（金銭面、生活面、地域での受入れ等）が手厚く、他県に負けない取組みを行っていると感じている。しかしながら、発信力は強化する余地があると捉えており、ネガティブな要素をポジティブに変えていくようなプロモーションを行っていただければと思っている。

【山形県建設業協会 女性部会 高橋副部長】

- 建設業における魅力ある職場の創出について発言する。
- 現代の若い世代は、SNS の普及により、都会との垣根を感じることなく、都会のキラキラした様子を目にしている事で、より都会へと流出してしまう傾向があるのではないかと。女性や若い世代が、山形に魅力を感じ、生きがいをもって働いていくには、何が必要なのかが課題である。
- 女性には特有のライフステージがあり、その変化への柔軟な対応が不可欠で、現在、県の「やまがたスマイル認定企業」、国のくるみん・えるぼし等の制度があるが、形骸化している企業も少なからずあると考えている。しっかりと普及させるためにも、企業努力だけではなく、行政からのサポートや更なる後押しが必要であると思う。
- また、男女共同参画により女性の社会進出や躍進が進む中、「家事育児は女性の仕事」という風潮が、男性社会の建設業では依然として残っており、女性部会の会員企業の中には、女性が働きやすくなるための対応として、子育て世代に優しい制度を取り入れている企業もある。

当社では、子育て中の社員が安心して働けるよう、子育て期には時短勤務を活用し、子育てが落ち着いたらフルタイムに戻れる制度を整えている。急な休みや早退の場合は、有休・時間休を取れるシステムを整え、子育てにおいては、急なお休みが生じることは自然なことであり、決して悪いことではないという意識が社内全体に広がりつつある。

- このような制度を他の企業に率先して発信し、事務職だけではなく、技術職、建設業全体が子育てに優しい業種となるよう、女性部会として活動していきたいと考えている。さらに、建設工事の現場でいえば、受注者だけでなく、発注者側でも女性技術者の活躍や、子育て中の技術者に対してインセンティブが付与されるような制度設計をお願いしたい。例えば、「子育てに優しい現場」として子育て中の技術者を採用し、完全週休2日及び、子育てにおける急な休みに対応し、それを実践したことで評価が加点され、さらに次の入札の総合評価においてインセンティブを得られるなど、発注者側でも支援の取組みが評価されるような「仕組みがある事で、企業自体も取り組みやすくなると考えられる。
- また、建設業協会の女性部会が中心となって、毎年1回、建設業に興味を持つ高校生以上の女子生徒を対象に、現場見学会と建設業で働いている女性会員との交流を図る「けんせつ女子ツアー&カフェ」を開催している。
近年 ICT 技術の普及により、現場で働くことの他にも現場をサポートする働き方など、従来とは違い女性も目標や生きがいを持ち働くことが出来るという点をアピールし、生徒の進路の決定に役立つよう活動を行っている。
- 昨今、工業高校への進学率が激減しているが、土木や建設業に少しでも興味を持ち、工業高校への進学を希望してもらえるよう、中学生に発信する事業を山形県と進めている。また、山形県産業技術短期大学校は「地域に密着した人材育成機関・地域産業の技術開発に貢献」等を柱としていて、県内への就職率が非常に高く、工業高校から産業技術短期大学校への流れを構築することで、男女問わず山形への定着が図れるのではないかと期待している。

- 建設業は、昼夜を問わず、厳しい環境の中でも郷土に根差した地域の守り手として誇りを持って日々仕事に励んでいる。これからも、山形の美しい自然や地域、そして県民の皆さんの暮らしを支える一員として、誇りを持って、そして、建設業がより魅力ある業界となり、山形県がますます輝く場所となるよう、未来に向けて笑顔あふれる地域づくりに貢献してまいりたい。

【山形県農業協同組合中央会 秋葉 総括主幹】

- JAグループでは、より多くの女性や若者から、県内で就労、就農してほしいと願っており、そのためには、自らが就農するイメージを持っていただけるよう、実際に就農している姿を発信することが必要と考えている。
- 農業は体力的にキツイ印象があるが、今ではスマート農業の進展によって大きく様変わりしており、米作りをはじめ、さくらんぼ等の果樹、トマト等の野菜、花、畜産酪農、さらには六次化など、多種多様な働く場が揃っている。
- 親からの継承による就農もあれば、農業法人に就職するという働き方もあり、農業は自然を相手にしており、思い通りにいかない面がある一方、自然とともに生活する、自分で育てた農作物を美味しいと言ってもらえる喜びがある。地域社会への貢献を実感できるという点もある。
- 県内には、それぞれの感性を活かしながら、独立や雇用といった多種多様な働き方で農業の魅力を実感し、地域社会に貢献している多くの若者・女性がおおり、そうした方々の姿をこれまで以上に発信していくため、関係機関団体の皆様からも協力をお願いしたい。
- また、就農ではなく、農家を支えるJAという職場もあり、JAでは幅広い事業を展開しており、様々な分野で若者や女性が活躍している。JAグループにおいても、息子、娘世代の家族価値観の変化を踏まえ、採用や担当業務、処遇等におけるジェンダー平等、リモート採用やテレワークの推進等を通じて、若者や女性から選ばれる職場づくりに取り組んでまいりたい。

【山形大学 大森副学長】

- 共創カフェで寄せられた意見の中で、進学・就職期の女性の県外流出が深刻だというポイントに関して、大学として各界と一緒に取り組んでいかなければならないと改めて感じたところ。
- 就職・進学という点で本学の取組みをいくつか紹介する。今年度の入試から工学部に女子枠を設置するということをはじめたとともに、就職という点では、大学生に地域に入ってもらい、地元の企業で働いている方を知ってもらうため、フィールドワークを重視している。
- 今年度から「社会共創デジタル学環」という新たな学部相当のカリキュラムがスタートし、学生は自ら地域に出て課題を見つけ、地域の方々と一緒に課題解決を考えていくことをカリキュラムの大きな柱としており、地域を知って、そのまま就職に繋げていければと思います、各界から協力いただきながら取り組んでいる。
- 受け入れ先として、企業や自治体にも協力いただきたいことと、山形大学は県内分散のキャンパスであるため、移動に関しても皆様から協力いただければ大変ありがたい。
- もう一点、就職先としての山形大学について、本学ではダイバーシティ推進室で、女性職員との意見交換会など様々な取組みを行っている。そこで、子育て中の女性へのサポートだけではなく、男性への支援やサポートの強化も必要だという意見が出された。育休も男女ともに取得出来るよう推進している。
- 個人的に子育てをしながら管理職をやっていると、お父さんへのサポートもして欲しいと思っている。女性への直接的なサポートに加え、お父さん側もサポートしてもらうことで、間接的にお母さん側も助かる。男性側が苦勞しているが、実は表面化していない部分もあると思われるため、男性側への支援も引き続きお願いしたい、山形大学でも推進していきたいと思っている。
- 最後に個人的な事例を紹介するが、子どもが小さい時に子育てタクシーを利用させていただいた。自分は落ち着いて仕事をしながら、資金を大学から補助してもらい利用出来たのは大変良かった。ただ、子供はちょっと嫌がっていた。理由としては、自分だけがタクシーに乗って、学童保育から習い事に行くことについて、親としては安心して習い事に通わせられるが、そこを見る周りの目が気になったとのこと。経済的な支援は本当に有り難いが、同時にそういう制度を知ってもらうこと、皆さんに温かく迎えていただくこと、社会全体でサービスを利用することへの理解が深まると良い環境になっていくのではないかと考えている。

【山形県立保健医療大学 遠藤学生部長】

- 今回は看護師に特化した内容を発言する。看護学科の学生の95%が生涯のキャリア形成を考えていると調査で回答している。実際に入学試験のときから、卒業後は大学院に進学したり、大学院で専門看護師のような資格を取りたいといったビジョンを持って入ってくる学生もいる。
- 全国で304の看護系大学があるが、そのうち237大学が大学院を持っており、今は看護師も資格を取ったら終わりではなく、その後のキャリア形成を積みたいと思っている人たちがたくさんいる。ただ、山形県と他都道府県で、看護師に対する（大学院等で資格が取れる）専門看護師の割合がどの位なのかというと、東京や神奈川に比べて山形県は半分しかない。

今は、キャリアを考えている看護師も多くなっているのも、それを受ける側（雇用する医療機関側）でも考えていただけるとありがたい。
- 看護師の場合は、2年生の終わり頃から就職活動が始まるが、3年生（活動中の学生）に就職先の選択に大事なものは何かと伺うと、多い順に「勤務時間」「勤務地域」「給与」「福利厚生」「研修制度・活動内容」の順となっている。

なお、実際に就職を決めた学生に対し、最終的な就職の決め手は何だったのかと聞くと、「自分のやりたいことが出来そうか」「実際に働く看護師が生き生きと働いている姿があるか」、それらを見て決めたとの声が多かった。

給料については、何とかなるかといった感覚で、決め手はやりがいを持って働ける姿があるのかどうかとなっている。
- 医療機関においては、給料や職場環境、勤務条件の改善も大事ではあるが、自分たちが質の高い看護を実践していて、住民のためにこんなふうには働いているといった姿を発信いただくことが重要であると感じている。

また、取得した専門的な資格を仕事の中で活かせる、キャリア形成が可能であることを、就職説明会や実習等で大学・学生側に見せていただくと、大学としても自信をもって送り出せるのではないかと考えている。

【東北芸術工科大学 伊藤総務部長】

- 「女性・若者にとって魅力ある働く場の創出」について、本学の取組みと本学の採用面接を通じて感じていることの2点を申し上げる。
- まず一点目は本学の取組みについて。教員における女性の割合は2割弱と少ない状況にあるため、教員の公募時において、女性教員採用のポジティブアクション（男女雇用機会均等法第8条）を示し、積極的かつ継続的に取り組んでいる。
一方で、事務局職員は6割弱が女性。これは事務局職員の採用に当たり、性別・年齢など区別することなく、本学の理念の実現に前向きに取り組んでくれる人材を採用している結果の表れであると認識している。
- 2点目は、本学の採用面接を通じて感じていることについて。近年の事務局職員の採用面接において、女性が仕事にやりがいを求めていると強く感じている。自分の仕事や能力が、組織の目標達成にどう寄与しているのかを実感できる働き方をしたいと強く考えている女性が多いように感じている。
- 例えば、イソップ寓話に3人のレンガ職人の話がある。3人は同じレンガ職人として仕事をしているが、1人目はレンガを積むだけという意識、2人目は家族を養うため、壁を作っているという意識、3人目は大聖堂を建てるとというような大きなビジョンを持って仕事をしているという話。
女性の大学進学率が上がったことによって、ちょっと前まで2人の職人の働き方で満足していた女性が、3人目の職人の働き方、自己実現であるとか、社会貢献を強く求めているようになってきていると感じている。それぞれの組織において、組織の目標を共有し、そこで働く職員が、自分たちの仕事が組織の目標達成にどう寄与しているのかを実感できる仕組みを取り入れていくことを、魅力ある働く場の創出への取組みと並行していくことが有効ではないかと考えている。
- 最後に、本学は受託事業を通して、山形の自治体や企業の方と交流があるが、改めて山形には魅力的な企業がたくさんあると感じている。デザインの力によって、商品の価値が変わるように、現在ある企業の魅力をデザインの力によって掘り起こし、デザインの力によって伝えることで、魅力ある働く場の創出に貢献していきたいと思っている。

【東北公益文科大学大学院 武田公益学研究科長】

- 若い女性たちは社会を非常によく観察し、労働市場のジェンダーギャップが存在していることについて、自分なりに受け止め、冷静に世の中を見ていると感じている。本学学生についても同様であるが、今日お伝えしたいことは2点ある。
- 1点目は、女子学生の姿勢として、一人でどこでも生きていけるよう手に職を得ようとする傾向、資格取得の傾向が存在すると感じている。これが全国の傾向なのか、山形県だからなのかは分析できていないが、ぜひ山形県では、手に職をつけたり、自分で専門性を高めようとする女性に、専門性が評価されるような職場システム、職場環境、あるいは社会情勢を実現してもらいたい。
- 専門性が評価されれば、おのずと賃金の向上、生産性の向上、経済的優位な状況、暮らしやすい社会づくりの実現に結び付けられると考えている。一番早い方法としては、各職場における専門職人材の評価システムの構築と処遇改善を行うことが良いのではないか。
- もう一つは、専門性の評価とも関係するが、ジェンダーギャップがあることは既成事実である中で、特に女性は出産・子育て・介護など、「ライフ」の変化によって「ワーク」を抑制せざるを得ない傾向が高い。正にこのことがジェンダーギャップであると思う。
- 男女賃金格差を埋めていくためにも、いつでも、新しい技術や知識を習得してスキルアップや成長、異なる産業に挑戦していける、学び続けることが評価されるような環境というものをつくっていくと、山形県が他の地域よりも、若者・女性にも選ばれる地域になっていくことに繋がるのではないか、この点に大学としても貢献していきたい。

【東北文教大学 橋本人間関係学科長】

- 3つの視点で発言させていただく。
- 1点目は「進路状況」を踏まえた若者の取込みについて。令和7年3月の県内就職率は四年制(大学)で73.4%、二年制(短大部)で90.2%と高く、山形定着に貢献している。学生の思考過程では、地域優先から考える者と、仕事内容から考える者に分かれ、県内就職を選んだ理由は「地元貢献」「住み慣れている」「自宅から通える」などが多く、地元愛が強い学生がほとんどである。
- 県外を選択した人は「山形は嫌いじゃないが長く住んできたので一度外に出てみたい」など、最初から県外を視野に入れて就職活動をしている学生が1~2割。
- 本学は「小学校教諭」「保育士」「社会福祉士」「介護福祉士」の資格取得が可能であるため、進路が見えている学生は自分の資格を活かした仕事に就くことを目指し、実習などを通し、県内の進路の選択に繋がっている学生が多い。
- 一方で、企業団体職を目指している学生は、自分の就きたい仕事になかなか定まりにくく、令和7年6月の都道府県別有効求人倍率では、全国平均1.22に対し山形県は1.41と高いが、令和4年の女性の不本意非正規雇用労働者(県13,700人：13.2%)は、全国平均9.2%よりも高い。特に25~29歳の女性では23.0%と、全国平均の15.3%を大きく上回っており、仕事先に満足していない女性が多いことが読みとれる。
- 若者の仕事の選択時に県内に残ってもらうためには、SNS等を活用した情報発信と職場体験などの場の提供によって、職場と学生のマッチングを推進していくことが求められると感じている。
- 2点目は奨学金の返還について。本学では約6割の学生が学生支援機構の奨学金を借りている。就職したい自治体に求めることは「奨学金返還の減額」が最も多かったことが特徴的であった。経済的に困窮している家庭の学生も少なくないことから、「新やまがた就職促進奨学金返還支援事業」に登録する企業を増やす、南陽市の「保育士奨学金返還支援補助金」や、社協が勧めている「介護福祉士・社会福祉士修学資金貸付制度」の拡充、新たな経済支援制度の導入などの検討が求められていると考える。
- 3点目は女性のキャリア形成について。昇進意欲と「やりがい」は関連性が高いが、女性管理職の割合が上昇しない理由は「家庭と仕事の両立がしにくい」が最も多く、次いで「女性従業員が昇進を望まない」。
- 「女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境」をつくるためには、育児休暇制度を人事評価制度に響かせない、企業に育休等取得状況を公表させる、出産・育児による短時間労働でも優秀な人材は昇格対象とするなどの積極的な仕組みを導入していく必要がある。

【山形県私立学校総連合会 山本学園 山本理事長】

- 幼稚園・認定こども園、高校、専門学校、短大を管轄する私立学校総連合会の副会長という立場で発言する。
- 山形県の専修学校は、地元就職率が常に1～3位前後に入っているが、人数は常にワーストスリーを争っている状況。そもそも専修学校への進学数が少なく、その中で地元就職・定着をいかに増やしていけるのかが課題と考えている。
- 学生のアンケートや生徒からの声によると、県内より県外の学校が良い、大学についても県外大学の方が、優秀な先生がいるのでは、より学びが充実しているのではないかといった声がある。情報発信が不足している部分はあるが、県内と全国を同じ基準（土俵）で比較して、例えば第三者評価や学校評価のようなものによって、いかに私達が良い教育をしているのかをお伝えすることが必要なのではないかと考えている。
- 「山形県の魅力」といった観点においては、「山形県には残りたくない」との若者たちがいる。ただし、中学生の時点では、ほとんどの生徒が山形で残って仕事をしたいと答えるが、高校卒業時点では、生徒が県外に行く状況（会議資料1では高校卒業者のうち半数以上は県外に進学）に危機感を持って考えていかないと、若者は県内に定着しないと思う。
- 地元の魅力について、例えばデパートがない、カフェが少ない、娯楽が少ない、仙台に行く方が県内で動くよりも交通の便が良いという部分も問題点になっているのかと思うので、検討や対応策をよろしく願いしたい。
- 所管する私学については、男女平等により運営しているが、その中でも離職をする事例もあるため、今後も様々な手立てを行っていきたい。

【山形県PTA連合会 渡邊母親委員長】

- 義務教育の段階（子どもの頃）から山形を知る機会となる学習を多く取り入れ「山形愛」を醸成していく必要があると思う。山形県民は遠慮がちな県民性かと思うが、県外に対してはもちろん、県内に対しても発信が足りないと感じる。
- 小中学校でいえば、総合学習などで山形県に関することを必修にしたり、山形県独自の素晴らしいところを、子どもの頃から学習するのが良いと思う。すごい企業もたくさんあることなど、私達保護者もまだまだ知らないこともあるので、子供のうちからの教育が必要なのではないかと思う。
- 例えば、小中学生向けに、農業やものづくり、男女共同参画についてなどの様々なパンフレットや冊子などが各部署や団体で作成され、学校から家庭に様々配布される。フルカラーで綺麗かつ中身も分かりやすく、結構予算が掛かっていると思うが、実際あまり活用されていないのが現実である。
こういったものを家庭だけではなく、学校の授業で取り上げて、山形のことを学習する上で、本当の意味で活用できたら素晴らしい教材になると考えている。
- 自己肯定感という言葉があるが、小さい頃から山形県民としての肯定感を育むことが、将来的な山形への定住に繋がると思う。山形にも素晴らしい企業、世界的な企業はあるが、若い人たちが分かっていない、親も知らない。知ってもらうために、県や自治体、または各業界団体が協力して企業を回るツアーを高校生向け、大学生向けなどに企画することがあって良いのではないか。
- 子育てしやすい環境に近づけていくために、子育てに関する悩みや不安などをできるだけ解消できるよう、様々な研修や各種相談窓口の紹介などをPTAでは行っているが、従来のPTAだけの枠組みにとらわれず、社会全体で子育てをしていくことが大切である。
地域や企業に御協力いただき、一緒に学校や子供たちのために活動していく、自分の育った地元の企業や身近な地域の方々が関わっていることを子供たちが知ることによって、地元への愛着も湧くと思う。大人になってもこの地域に住みたい、もしくは戻ってきたいと思えるような、子供の頃からの体験や環境というのが大切なのではないかと考えている。

【日本労働組合総連合会山形県連合会 船山会長】

- 働く方々の処遇・賃金の改善といった点から発言する。
- 直近の状況として、最低賃金について、山形県では1,032円（初めて1,000円を超えた）となり、本年12月23日から発効となる。労働者側にとって、賃金上がることは非常に喜ばしいが、経営者側にとっては非常に大きな影響があることから、国に対して、企業への支援強化を求める内容の付帯意見も付けられた。県も含め、若者の県内定着を図るために企業への支援もお願いしたい。
- 連合山形では、山形大学からの協力を得て、役員がゲストスピーカーを務めながら労働問題を学ぶ講座を実施している。学生へのアンケートによると、賃金・処遇とともに、ジェンダー平等・男女平等の点も非常に関心が高くなっており、職場におけるジェンダー平等の取組みは重要であると改めて認識したところ。
- 今年度県が開催している「みらい共創カフェ」は、学生などと直接意見交換を行う素晴らしい取組みと思っており、例えば大学の中で、関係機関と大学の連携のもと進めていくのも一つのアイデアではないかと考えている。
- 意欲を持って、将来にわたって安心して働き続けられる職場作りは、女性・男性ともに全世代において重要であり、今日の共創会議での議論などをベースに、継続して取組みを進めていただければと思っている。

【山形県医師会 神村常任理事】

- 山形県内の女性医師の割合は現在2割、医師国家試験の女性合格者は3割を超えており、山形県内でも更なる女性医師の増加が見込まれる。県医師会は山形県とも連携し、女性医師や若手医師を支援する事業を実施している。
- 産業医の知見に基づいて、キーワードとなる「ワークライフバランス」、「心理的安全性」の観点から発言する。
- 「ワークライフバランス」は仕事と生活の調和を図ることであるが、各人にはそれぞれのライフプランがある。令和5年に10～30代女性を対象に実施した退職理由を伺うアンケートによると、第1に「人間関係の問題」、第2に「給与が安い」ことが挙げられ、かつてのM字カーブ、結婚・出産等による女性特有の退職理由は少ないことが分かる。女性活躍推進法の制定後、育児支援等の制度は整ってきたが、制度だけでは職場の人間関係は良くなり、給料は増えない。
- また、個人の希望を見出せる「心理的安全性」の確保が重要。人間関係については、産業保健における近年の職場のメンタルヘルス対策として、ハラスメントの防止を第1に挙げている。加えて、働く人のライフニーズが多様化している中、制度だけを固めても、実際の個々人のニーズに寄り添いきれず、満足度が低くなってしまう。
- 医師の話に戻ると、医師の地域枠強化のため、新潟県では、条例等に縛られないニーズに沿った柔軟なプログラムを提供し、成果を上げていると伺っている。
例えば、結婚した研修医の夫婦が同居できるよう、研修場所に配慮するなど、個別のヒアリングを重ね、個人に寄り添った対応をしている。
大切なのは、細かな制度よりもライフイベントへの寄り添い。新潟県は、若い医師たちのキャリアを重視することに加え、それ以上にライフプランへの配慮を重視していると考えられる。
- 重要なポイントは、個人を尊重する「心理的安全性」である。自身の「心理的安全性」が保たれてこそ、研鑽を重ねて力を発揮し、良好な人間関係を作り上げ、その土地に定着することができる。女性や若者を支援する多くの制度や事業に、これまで以上に血を通わせ、心理的安全性を担保した上で、各人のワークライフバランスを尊重し、寄り添うことによって成果がいつそう得られると考えている

【山形県社会福祉協議会 今田人材育成部長】

- 県社協で実施している福祉人材の無料職業紹介事業で見えてきたことを踏まえると、福祉現場も人材確保や定着に苦慮している状況が続いているが、魅力ある職場作りに懸命に取り組んでいるところが多い。
- 福祉の現場は、他産業と比べ女性の職員、管理職の割合が高く、女性の視点から、自身の仕事と家庭の両立の経験を踏まえ、職員の声を聴き、課題やアイデアを把握し、ワークライフバランスを尊重できる職場に繋げている施設も増えている。選ばれる施設のポイントはその点にあると感じている。
- 県社協では、令和5年度に県内の福祉系養成校の協力のもと、学生の仕事や職場に対する意識調査を実施しており、小学校から高校までにおいて、福祉施設での職場体験やボランティアなど、福祉に関して何らかの経験をしていることが、その先の福祉の仕事への就労希望に大きく影響していることが分かった。
義務教育や高校の段階において、福祉体験の機会を創出していくことも、現場への就労や、関連する資格を取得できる養成校への進学に繋がっていくのではと調査結果から考えられた。福祉に関する体験を、小さな頃から自分が生まれ育った地域で経験する機会を創り、仕事の魅力と地域の魅力を伝えていくことが大切であると感じられた。
- 福祉現場の給与水準については、他産業と比較すると低いと言われがちだが、平均賃金は年々向上している。しかしながら、介護や保育の賃金については、いわゆる公定価格、介護報酬等で運営されている状況であるため、賃金の引き上げ自体は他産業よりも難しい構造と考えられる。賃金だけが全てではないものの、首都圏と比較しても賃金面で劣らないような対策も必要になると思う。

【山形県シルバー人材センター連合会 斎藤会長】

- 定年延長の流れもあり、シルバー人材センターでは、特に女性会員の募集に苦労している状況にある。ここでは、センターが子育て世代の方々にどのように役立てるかといった観点で取り組んでいることを紹介する。
- 県内25のシルバー人材センターでは、現在約8,700人の会員がおり、自治体からの請負業務や、企業への派遣業務など、年間で延べ92万5,000人ほどが就業している状況。内容については、草取りや清掃業務など従来からの業務の他、例えば空き家見守り隊のような地域のニーズに対応したものなど、地元自治体と協定を結びながら取り組んでいるセンターもある。
- 子育て経験のある女性会員が、放課後児童クラブや保育園において、有資格者の職員を補助するような形で業務を行っている事例もあり、地域の子供や子育て世代をシニアとしてサポートしている。3世代同居が年々少なくなっている中、シルバー人材が、放課後児童クラブや保育園等において、有資格者を補助するような業務を行い、正職員の負担を軽減させている役割を担っており、より多くの働き手の確保に貢献できればとの思いで取り組んでいる。
この取組みは現在12市町村で展開しているが、さらに広げていけるように取り組んでまいりたい。

【山形県男女共同参画センター 伊藤館長】

- 女性・若者にとって魅力ある働く場の創出について、3点申し上げたい。
- 1点目。敢えて申し上げるが、若い男性の将来の希望を実現できるような職場づくりをお願いしたい。

若い女性が県外へ流出してしまい、地域から少なくなってしまうとするなら、その女性たちと共に働き、共に子育てをしていきたいと願っているのが今の若い男性たちであり、若い世代は男女ともにそのように願っているという調査結果が出ている。男性たちの将来のためにも、ワークライフバランスがしっかりと実現できるような職場づくりをそれぞれの職場でしていただきたいというのが1点目である。
- 2点目。1点目では敢えて「若い男性のため」と申し上げたが、魅力ある職場というのは、男性・女性などと性別で区別することなく、働く人誰もが尊重される職場であることが大切ということを挙げたい。

若者・女性だからと特別扱いを考えるのではなく、人として尊重して、一人ひとりにどんな事情があるのか、どんな働き方を望んでいるのかを把握し、例えば子育て中のお母さんだから仕事を軽くしてあげようなどとか決めつけず、対話しながら、それぞれの働く人が尊重されるような職場づくりを経営者の皆さんと一緒に進めていきたい。
- 3点目。申し上げたような魅力ある職場については、各界の取組みを伺って、働く人それぞれに寄り添った職場が、既に県内には幾つもあるということを知ることができた。是非そうした職場があることを、積極的に発信いただき、これから山形で働きたいと願っている若者・女性たちに届けてほしい。
- 参考にしていただきたいのが、県が作成した「男女共同参画の視点に配慮した表現のガイドライン 公的広報の手引き」。自治体職員向けと銘打っているが、民間企業でも十分に活用していただけるものと思うので、どんな発信の仕方が若者・女性に受け入れられるのかを研究いただきたい。

【山形県国際交流協会 渡辺理事長】

- 本県の在住外国人、働く外国人は年々増加しており、ともに過去最高の状況。当協会では、外国人が山形で安心して暮らし、働ける環境作りを目指して様々な取り組みを行っている。本日はその中の二つを紹介する。
- 一つ目は、在住外国人と地域住民の交流イベントについて。
在住外国人と地域の若者が、一緒にみそ作りや書道などの日本の伝統文化の体験を通して、互いの文化を理解し、交流を深めている。
今年6月に実施したみそ作り体験では、会話が弾み、参加した高校生からは、もっと交流を図れるよう、外国語を話せるようになりたいとの声も聞かれた。
- 二つ目は、国際交流員が講師となり行っている「外国語の語学・文化講座」について。英語、韓国語、中国語、フランス語などの簡単な対話ができるような入門講座や、国際交流員の母国を紹介する文化講座を開き、昨年度は延べ61回、755名の方が参加した。参加者からは、様々な外国語による交流を経験し、海外に行って実際に使ってみたいなどの声が挙げられた。
- 当協会としては、外国人と地域住民の相互理解、相互交流を図りながら、県内に住む外国人が、楽しく安心して暮らし、これからも山形に進み続けたいと思ってもらえるよう、県と連携のうえ、多文化共生の社会作りに向けた取り組みを進め、県人口の増加や人手不足対策に貢献していきたいと考えている。

【山形県町村会 松永 遊佐町長】

- 遊佐町の職員の数 は 263 名、女性の比率については、正職員が 49.3%、会計年度任用職員は 70.4%、合計 58.6%が女性となっている。
- 女性の視点も踏まえながら、職員のライフイベントへの寄り添い、心理的な安定感を保つために努力していくとともに、職員が快適に仕事に従事できるような環境整備も行っていきたいと考えている。
- 職務を行う中で気を配っていることとして、職員において、自分自身が必要とされていることを実感してもらえるよう、職員1人1人の個性を大事にし、どの職員も遊佐町にとって大切な存在であることを、なるべく私自身の言葉で伝えるようにしている。
- 少子高齢化や人口減少への対応については、行政や一部の人々のみで解決することは難しく、地域の未来に繋げるため、様々な年代、違う立場の方々が、地域に関わるのが楽しいと思えるようなきっかけを作っていければと考えている。

【山形県議会 こども支援・若者定着対策特別委員会 松井委員長】

- 県議会のこども支援・若者定着対策特別委員会では、「こどもへの支援及び若者の県内定着に関すること」を調査審議項目として、「こどものウェルビーイングを目的とした環境づくりの推進」というテーマで議論を進めている。
- これまでの議論で出た意見をいくつか紹介する。
 - ・「良い学校」や「良い会社」に入るべきといった画一的な見方や価値観を見直すことを考えるべきである。
 - ・親や学校、大人の側が、余裕を持ってこどもと接することができていないのではないか。大人を支える視点からの施策も必要なのではないか。
 - ・こどもの権利について、大人が学び理解する必要がある。こどもが自分で考え、自分で判断できるよう、大人が出来ることは何なのか議論を深めるべきである。
 - ・家庭と学校に加え、地域でこどもを育てる、地域と接点をつくるのが、山形に住み続けたい、山形に戻りたいという思いにつながるのではないか。
- 様々な意見が交わされているが、「こどもを幸せにするためにはどうしたら良いか」という視点は、「若者・女性の県外流出」という課題解決にも直結するのではないかと考えている。
- 例えば、校則や制服をこどもと一緒に見直した中学校の事例があるが、「みんなが過ごしやすい学校をつくるためには、どのようなルールが必要か」といったゼロベースでの議論を重ねる中で、それまでは単なる決まりとして守ってきた校則や制服に対する疑問、これに代わるルールなどが生まれたとの話を伺った。
- 「そもそも」に立ち返り、本当に必要なものは何かを追求するスタンスは、女性や若者にとって働きやすい職場、暮らしやすい地域を考える上でも重要なポイントであると考えている。
- 県議会としても、共創会議で交わされた意見も踏まえて議論を重ね、こどものみならず、大人にとっても、山形ならではのウェルビーイングを目指すための提言をしていきたいと考えている。私個人としては、今山形に住んでいる方々が幸せを実感できなければ、戻ってくる力、留める力にはなり得ないと考えている。

【山形県 吉村知事】

- 大変有意義な取組事例や意見をいただき、各界における積極的な姿勢に非常に頼もしさを感じた。
- 本日いただいた考えやアクションを参考にしながら、各界の新たなアクションにつなげていくという観点も重要と考えている。
- 各界においては、本日の会議内容を各団体内で共有いただき、持続可能で明るい山形県の未来に向けた具体のアクションを検討いただきたい。
各団体で検討いただくアクションについては、次回の第3回会議において共有いただきたく、よろしく願います。