

令和5年度

若者の地元定着 関係事業実績

令和6年3月
置賜総合支庁地域産業経済課

目次

| | |
|----------------------------|--------|
| 1 若者の地元定着に向けた取組 | P1 |
| 2 2022オールおきたま若者定着・人材確保セミナー | P2~4 |
| 3 若手社員向け・経営者向け 職場定着セミナー | P5~9 |
| 4 高校生と地域企業等との交流 | P10~11 |
| 5 WAKU WAKU WORK | P12 |
| 6 令和5年度 若者の地元定着関係事業 | P13 |
| 7 令和4年度実施スケジュール | P14 |
| 8 令和4年度推進体制 | P15 |

令和5年度 若者の地元定着関係事業

現状

- ・大学生、高校生が県外に流出。特に大学生が顕著。
- ・地元企業の魅力が管内学生に十分に伝わっていない。

【在学者数】(R5.5.1現在、院生含む)
 ・山大工 3,514名 ・栄養大、米短 697名

| 令和5年3月 | 県内就職割合 | 推進体制 |
|--------|--------|------|
| 管内高校 | 75.9% | |
| 管内大学 | 17.1% | |
| 学卒者全体 | 37.9% | |

オールおきたま若者定着・人材確保推進会議

若者の県内定着・帰郷を促進するため、地域の実情に応じた対策を検討
 ・地域の取組についての情報共有
 ・課題の把握や関係機関・団体の連携による体系的な取組の推進
 ・地元定着・帰郷を促す機運の醸成
 《構成団体・機関》 産業、教育、行政等 79団体

小・中学生向け

- ＜置賜地域人材確保対策事業1,224千円の一部＞
- 職業体験会(WAKU WAKU WORK)
→企業が中学校でブースを出展し模擬企業体験
- ＜長井キャリア研究会事業＞
- 長井マイスターカード
→地元社長の生の声をトレーディングカードにして、長井市内の中学生に配布



職業体験会（中学生）

高校生向け

- ＜置賜地域人材確保対策事業1,224千円の一部＞
- 企業魅力発見見学バスツアー
→実業高4校を対象にした企業見学会の開催
- ＜雇用対策協議会との共催事業＞
- 職業体験会(WAKU WAKU WORK)
→企業が高校でブースを出展し模擬企業体験を開催
- ＜置賜地域人材確保対策事業1,224千円の一部＞
- 企業のPR動画作成
→高校生が企業の魅力を伝えるPR動画を制作
- ＜学生・生徒・保護者等の地域産業理解促進事業66千円＞
- 高校生と若手経営者との交流事業
→進学校の高校生を対象とした地域や企業の魅力を伝える講演会の開催（米沢興譲館、長井）
- ＜魅力ある建設分野への若手人材啓発事業110千円＞
- 魅力ある建設分野への若手人材啓発事業
→若手技術者確保のため、小、中、高校生を対象とした建設分野に関する現場見学会等の開催



企業魅力発見バスツアー



職業体験会（高校生）



建設分野の現場見学会



オキタmazukan

企業・UIJターン者向け

- ＜株式会社ナウエル事業＞
- オキタmazukan
→UIJターン移住者を促す転職サイトを開設
地域の仕事と暮らしの情報を多面的に配信
地域の企業とUIJターン希望者をマッチング

＜大学生の地元定着に向けて＞

大学生・若者向け

- ＜置賜地域人材確保対策事業1,224千円の一部＞
- 企業魅力発見バスツアー
→大学生とその保護者を対象に、地域の魅力を伝える若手社員との交流や観光資源の体験を加えた企業見学会
- ＜若者による置賜の元気創造事業582千円＞
- おきたま元気創造ラボ
→置賜8市町の若者25名が地域の魅力を見つめ直し、自ら地域の魅力を再発見しSNS等で発信
- ＜おきたま農業振興事業1,738千円の一部＞
- okirakuキッチン
→大学生（山大、米短、栄養大）が生産者などとの交流を通じて、地元農産物を使用した新メニュー作りなど、置賜の農と食文化の魅力を体験しSNS等で発信



おきたま元気創造ラボ



okirakuキッチン

企業向け

- ＜オールおきたま若者定着・人材確保推進事業45千円＞
- 若者定着セミナー
→若者の地元定着に向け、地域や企業の魅力を共有し、効果的な情報発信を考えるセミナー
- ＜新卒者等早期離職防止事業(県庁)166千円の一部＞
- 職場定着セミナー(企業の経営者向け)
→若手社員の早期離職防止を考えるセミナー
- ＜新卒者等早期離職防止事業166千円の一部＞
- 職場定着セミナー(若手社員向け)
→地域の仲間(地域同期)との交流会
- ＜米沢市・米沢商工会議所事業＞
- よねざわインターンシップWeek
→大学生等を対象とした、複数企業が合同で行うインターンシッププログラム



○オールおきたま若者の地元定着・人材確保推進セミナー



職場定着セミナー P1

取組 (令和6年度)

オールおきたま若者定着・人材確保セミナー

～若年女性にとって魅力ある職場・選ばれる職場にするために～

若者の地元定着・人材確保に関する現状や、若年女性の県内就職・定住促進に係る先進的な取り組みの情報共有を行い、関係団体・機関における連携促進と若者の地元定着・帰郷の機運醸成による取り組みの促進を図ります。

日時 2023年 **9月1日(金)** 13:15~15:00 (12:50開場)

場所 置賜総合支庁講堂 住所:米沢市金池7丁目1-50

開催方法 現地開催 (オンライン参加も可)

対象者 オールおきたま若者定着・人材確保推進会議の構成団体・機関及び当セミナーに興味のある方 ※人材確保にお悩みの方、ぜひご参加ください!

プログラム

I 講演

テーマ「誰にとっても魅力ある職場・若者や女性に選ばれる職場にするために」

講師：伊藤 麻衣子 氏(合同会社work life shift代表)



(講師略歴)

人材採用・育成、組織開発、女性活躍推進等のコンサルタント、研修講師。大学卒業後富士電機㈱で国際営業を担当、NPO法人ETICで若者が地域で挑戦する仕組みづくりに関わる。2014年に米国から鶴岡に移住し、ベンチャー企業の立ち上げ等に従事した後、work life shift を起業。高校・大学でのキャリア教育や探究活動の講師も行う。山形県総合政策審議会委員、山形県若年女性県内就職・定着促進協議会委員。

II 事例発表

テーマ①「若年女性定着のための取り組み」

発表者：深津 悟 氏

(山形朝日株式会社 代表取締役社長)



深津 悟 氏 プロフィール
50人規模で一一人に目が届く組織を維持し続けることを大事にマネジメントをしています。新卒から4人の子育てママ、社歴40年の社員まで「安心感」を感じてもらえる職場作り「いいと思ったことはすぐやる!」を続けています。

テーマ②「山形で自分らしく生きていく」

発表者：吉田 結芽 氏

(NDソフトウェア株式会社)



吉田 結芽 氏 プロフィール
山形大学工学部出身。生まれ育った山形に愛着を感じ、地元企業に就職する事で山形県の魅力を高めたいと考え、NDソフトウェア株式会社にて2020年入社。

参加申込 裏面の参加申込書により8月25日(金)までお申し込みください。

主催：オールおきたま若者定着・人材確保推進会議
問合先：置賜総合支庁 地域産業経済課 産業振興・農産物利用拡大担当
住所：米沢市金池7-1-50 電話：0238-26-6092 メールアドレス：yokitamasangyo@pref.yamagata.jp

2023 オールおきたま若者定着・人材確保セミナー ～若年女性にとって魅力ある職場・選ばれる職場にするために～

2023. 9. 1
会場：置賜総合支庁講堂
&Zoom 配信

□ 会長あいさつ

星 里香子会長 (置賜総合支庁長)



お忙しいところ御参加戴き感謝申し上げます。本日は「誰にとっても魅力ある職場・若者や女性に選ばれる職場にするために」と題して講演いただいた後、経営者の立場から、働きやすい職場環境づくりについての様々なアイデアをお話いただくほか、置賜地域出身の若手女性社員の立場から、就職活動時の様子や現在の仕事の様子、幸せを感じる時間等をお話いただく。若者の地元定着に向け「オールおきたま」で推進してまいりたい。

□ プログラム I 講演

テーマ「誰にとっても魅力ある職場・若者や女性に選ばれる職場にするために」

講師：伊藤麻衣子 氏 (合同会社 work life shift 代表)

若者の地元定着という課題を意識すべき理由 (管理職の声)

- ・企業の存続 ・技術力の継承 ・新しい視点を得る
- ・新規事業の立ち上げ ・イノベーションを起こすため
- 若者と一緒に企業活動をすることは大事

人口減少の状況

- ・全国的に人口の減少は進んでおり、企業の人材確保は厳しさを増している。
- ・山形県の人口は年間で13,000人減少(減少率は全国4位)。町が毎年一つなくなっている計算。実際の数字を目の当たりにするとかなり厳しい。
- ・特に東北、山形では子どもの数が少ない。

超売り手市場なのか

- ・大手や人気企業が買い手市場であることは変わりなし。
- ・地方の中小企業は超売り手市場 (東北の企業の99%は中小企業)
- ・2020年からの急激な人口減により、大卒採用中心であった大企業が高卒採用に踏み切っており、しっかり育成していきたいという意向が見られる。
- ・新卒者は内定を出しても入社しない。内定をたくさんもらってから選んで決める傾向。
- ・新卒採用の充足率は中小企業の多い東北地方では特に厳しい。中途採用に踏み切っても、人材確保できた企業は少ない。
- ・本格的な若者人口の減少は、これから急速に加速していく。まさに今、手を打つべき。

女性の就業状況

- ・女性の就業者数、就業率は右肩上がりが増加しており、今や8割以上の女性が就業。



・就職後に一旦退職し、出産・育児を終えてから再び就業するM字カーブの就業率は台形に近づいており、仕事を離れる人が減少傾向。

・このような状況をもってしても、企業が確保したいのは男性という声が多い。

企業・地域の魅力を自身が語れるか

・厳しいことを言えば企業に魅力があったら、ここまで人材流出していない。

・日本中を探せばもっと条件が良いところがある。条件の良いところに流れる。

・戻りたい人が戻れない、若者が残らないのは企業の責任。

現在の若者像

・今の若者はプライベート重視。

・若者の就職観は10数年前からほぼ変わっていない。1位は楽しく働きたい、2位ワークライフバランス、3位は人のためになる仕事がしたい。

・行きたくない会社像も変わらない。ノルマがきつい、雰囲気が暗い等。

・将来像、キャリアについては女性の方が悩む傾向。人生のステージが変わっても仕事を続けたいという欲求が早くからある。

・最近の学生は、中小企業に対しポジティブなイメージを持っている。就活用アプリに登録されていない隠れた優良企業を自ら意欲的に探している。

・地方の中小企業への就職を相談された際は県の情報サイトを見ることを勧めている。

・情報サイトの情報が薄ければ、企業のホームページで調べる。必要な情報にたどり着けなければ、そこであきらめてしまう。きちんとリンクされているか、戻りたいと思っている人に刺さる情報が掲載されているか確認してほしい。

人材を採用できている企業は、人が「集まる」組織になっている

・人が集まる企業は、若者を「人手」ではなく、未来を共に作る仲間として迎えている。良く見せようとするのではなく、働きやすい環境を整えている。

・ライフステージによって、働く時間に制約が出てくるのは性別関係ない。誰もが安心して出産・育児・介護等に入れるようにすべき。

・地元就職を考えている若者は、大手ナビサイトや合同企業説明会で出会えない「人が集まる企業」を自ら積極的に探している。

「キャリアの自立」を意識する若者の増加

・企業のおかれる環境が変化し、更に今後も不確実性が高まる。

・自らの立場に責任を持ち、自らキャリア形成を行うことが必要。

・能動的なアクションを起こす学生・若者が出てきている。特に女子学生にその傾向が見られる。

山形の企業が女性や若者に選ばれるようになるには

・女性の理想のロールモデルに悩む人が多い。仕事したい人もいれば、他のことを優先したい人もいる。男性でも同じ。

・様々な人が活躍できるよう、固定化した理想のロールモデルを定めるのはやめるべき。

・学歴や性別、年齢などの「枠」とらわれず、本人の能力や意欲、会社との相性が合えば評価し、採用すべき。

最後に

・山形県では、担い手不足、人材確保は大きな課題。

・若者の流出には歯止めがかかっておらず、このままではいけない。できることは誰もが働きやすい職場をつくるために、一歩ずつ進んでいくこと。

・一社だけでは厳しいが、多くの方が参加することによって進めていける。「オールおきたま」で若者の地元定着・回帰の機運を醸成し、選ばれる会社をつくっていかう。

□ プログラムⅡ 事例発表

テーマ「若年女性定着のための取組み」

発表者：深津悟 氏（山形朝日株式会社 代表取締役社長）

若年女性定着のための取組み

・当社は南陽市にある精密板金加工会社

・この先の人材不足に対し、人をどんどん採用できる会社になることが課題と捉えており、徹底的に改善していこうと考えた。

・今いる社員の満足度が上げることが、結果的に女性社員の定着にもつながっている。ベテランも男性も障がいのある方も、誰でも働きやすい会社になってきている。

・従業員52名のうち、女性は19名（36.5%）

自社の現状把握

・社員の満足度を上げるため、まずは自社の現状を把握し、知ってもらい・選んでもらう・定着してもらうをサイクルとして毎年取組んでいる。

今いる従業員の満足度を上げるための職場環境の整備

<統一感>

・コーポレートカラーをネイビーに統一。社屋も作業着もネイビーにした。

<一日の始まり>

・気分よく仕事が始められるよう更衣室をスポーツクラブのようなロッカールームに整備。モンテディオがクラブハウスを綺麗にしているのを知って、すぐに実行した。

<皆が集う場所>

・古びていた食堂を手直しし、ミーティングなどでもできる多目的のルームにした。

<健康・楽しみ>

・お弁当全額手当支給。また、高性能炊飯器を購入して昼食のつや姫を自社炊飯しており、社員にも大好評。土曜出勤日には社長自らカレーを手作り。

<安心感>

・定期的に、産業医、カウンセラーに来てもらっている。

・社員のプライベートな悩みや病気の相談に乗ってもらっている。心と体の安心につながっている。第三者に相談できるのは非常にいいこと。専用のカウンセリングルーム・メディカルルームも思いついて1週間で作った。



知ってもらふ

- ・まずは知ってもらわないと会社を選んでもらえない。低コストで済むように考えながらやっている。
- ・You tube で動画を流したり、TV・ラジオCM もやっている。
- ・ワクワクワークで学校に行き、どんな仕事をしているか知ってもらふ。
- ・南陽市役所のロビーで TVCM を繰り返し再生。

選んでもらう

- ・従業員の満足度が高ければ選んでもらえる。
- ・新入社員は昨年度 5 名、今年度 2 名。一人も欠けずに頑張っている。

定着してもらふ

- ・新入社員を様々な研修に行かせ、スキルを上げてもらっている。
- ・新入社員を受け入れる管理職や役職者の受入れ研修も重視している。受入れ先で上司と合わなくて辞めるケースも多いため。
- ・役職者 14 名中 6 名が女性。3 名が子育て終了、2 名が子育て中。1 名が県のロールモデルとなり、バリバリ働いている。みんな育休を取得しているが、その後きっちり働いてくれる。若い世代もその姿を見ているので育休を取りやすい雰囲気がある。居心地の良さにつながっている。
- ・女性が活躍している会社だということでモンテディオ山形に声をかけてもらい、モンテガールズデイに協賛している。

最後に

- ・山形県の就職情報サイトに採用条件について「内向的でコミュニケーションが苦手、でもものづくりに興味のある方を求めています」と載せている。それでいいのかと言われるが、「会社に入ってから育てます」と言っている。
- ・以上のような取組みにより、若者、女性の定着につながっていると考えている。

テーマ「山形で自分らしく生きていく」

発表者：吉田結芽 氏（エヌ・デーソフトウェア株式会社）

自己紹介

- ・出身は高島町で、高島高校、山形大学工学部を卒業。現在は高島町在住。

エヌ・デーソフトウェアに就職した理由

- ・IT系とは無縁だった私がエヌ・デーソフトウェアに入ったのは、「モノづくりの会社」「県内企業」という就職活動の軸に適った会社であったから。
- ・父が電子機器の開発に携わっていたこともあり、幼いころからモノづくりに興味があった。
- ・生まれ育った山形に非常に愛着があり、山形の企業に就職する事で貢献したかった。
- ・このような軸を定めて本格的に就職活動を始めたのは、大学3年生の2月頃。遅めのスタ



ートだった。新卒採用サイトや合同企業説明会に参加して企業の情報収集をしていた。

- ・3月初めに山形大学工学部の合同企業説明会に参加し、名前を聞いたことがあったエヌ・デーソフトウェアのブースに何となく入った。
- ・そこでエヌ・デーソフトウェアが①介護系ソフトウェアの会社でモノづくりをしていること②本社が南陽市で県内企業であること③社員の雰囲気が良く、社風もおしゃれ、ということを知り、自分の就活の軸にピッタリで、ここに入りたと思った。

現在の状況

- ・一目ぼれした企業に無事内定をもらい入社4年目となる。ITの知識ゼロで入社し、初めはわからないことだらけで苦労したが、少しずつできることが増え、やりがいを感じられるようになった。
- ・仕事に活かせるような資格の取得にもチャレンジして会社に貢献したい。
- ・毎日座りっぱなしで文字や数字の羅列と格闘しているので、どうしてもストレスがたまる。
- ・プライベートでは、母と一緒に推し活をしたり、幼馴染と遊んだり、朝一人で温泉に行った後ラーメンを食べたりしていると息抜きになって、また明日から頑張ろうという気持ちになる。
- ・特に幼馴染と気軽に会う約束ができたり、家族と今日一日あったことを報告しあいながら夕食を食べることに幸せを感じる。山形に就職して良かったと感じている。

～なぜ地元就職しないのか～ 提言

- ・仕事でもプライベートでも、山形に就職して良かったと感じている。就職してこのように感じる企业は、県内にたくさんあると思う。
- ・山形への就職を選ぶ若者が少ないのは、素敵な企業があることを知らないまま、県外に就職してしまうからだと思う。
- ・仕方ないと思うが、就職活動の時期は、早くしないと時期を逃していい企業に入れないという思いや、最終的に一つに決めなければならないと思うあまり視野が狭くなっているのではないと思う。私自身も名前を知っている企業を中心にアプローチしていく感じだった。
- ・就職活動を意識する前の視野の広い時期から、地元企業の名前や何をしている会社なのか知っておけば、就職活動時に「山形にもいい企業があったな」とか「山形に就職するのもアリかな」と思ってもらえるのではないかな。
- ・実際に県外就職した友人も「もっと早く山形にいい企業があることを知っていたら、山形に就職したのに」と言っている。もったいないと思う。
- ・置賜地区の高校2年生と話す機会があったが「エヌ・デーソフトウェアって何をしている会社ですか」と聞かれた。県外の大学に進学してしまったら、県内企業について知る機会はなかなかない。高校2年生くらいまでに県内企業を知らないと、就職の選択肢に入ってこない。
- ・就職活動を意識する前、できれば小・中学生の頃から、地元企業を知る機会や触れ合える機会がたくさんあれば、今より山形を選ぶ若者が増えると思う。
- ・私のように、山形で自分らしく生きる若者が少しでも増えることを心から願っている。

職場定着セミナー ～若手社員定着率向上を目指して～

事前申込

参加費 無料

これから本格的に若手人口が減少していく中、人材の確保はますます厳しさを増し、離職を防ぐ取り組みがこれまで以上に重要となります。
このセミナーでは、若者のリアルな声を分析しながら、会社が取組むべき離職防止に関する対策についてのコツをお伝えします。



講師：浅野 えみ 氏
キャリアアドバイザー
carriere×mikke!
山形大学 非常勤講師

新卒でリクルートグループ入社。出産を機に山形県へUターン。「キャリア」一筋 20 年。企業の採用・教育支援に従事。現在は、山形県内の大学・行政・民間機関でのカウンセリング、就職対策講座、高校のキャリア教育・探究学習支援、山形の就職情報サイト「ヤマガタ仕事ラボ」立ち上げを行う。これまでの相談人数2万人以上。「人の強み」を見つけてくれる事が得意。
・山形県産業構造審議会委員(2021 年度～)
・若年女性県内就職・定着促進協議会委員(2023 年度～)

①若手社員向け

令和5年11月29日(水) 14:00～17:00

テーマ 地域同期と探るワークライフバランス

対象 入社3年以内の若手社員 定員 20名

ワークショップにより、これまでのキャリアを振り返り、目標設定を考えます。また、お互いのライフキャリアの楽しみ方を知る事で刺激を受け、参加者同士が地域の仲間(地域同期)として交流を図るきっかけを促します。

② 経営者向け

令和5年12月6日(水) 14:00～17:00

テーマ 「すぐに辞める採用者」から「定着率のいい組織」となるまで

対象 経営者や人事担当者 定員 20名

他社の事例から若者の採用や職場定着につながるヒントを学びます。また、山形の若者 500 人の声(就業意識調査 2023)をお届けします。

- ◆ 斎藤マジン工業株式会社(天童市)： 製造業なのに「働く時間」を減らさず、定着率を上げるタイムマネジメントとは。働きやすい仕組みで、社員満足度 UP から「リアル採用」へ
※自社で働く社員や知人を紹介してもらい、採用を行う手法
- ◆ 株式会社大久保硝子店(山形市)： 180 度転換 トップダウンから社員の声を聞く組織へ
直近 3 年の新卒離職率 100%から、離職者 0 の会社になるまで

会場 川西町交流館 あいばる
(川西町大字吉田4690番地)

(お申込方法) 裏面の参加申込書により令和5年11月21日(火)までお申込ください。
(主催) 山形県置賜総合支庁
(後援) 置賜地区雇用対策協議会、西置賜雇用対策協議会
(お問合せ先) 置賜総合支庁 地域産業経済課 電話 0238-26-6092

置賜総合支庁地域産業経済課 行き (担当：石澤)

申込期限 11月21日(火)

FAX番号 0238-26-6047

メールアドレス: yokitamasangyo@pref.yamagata.jp

「職場定着セミナー」参加申込書

企業名

御担当名

電話番号

email

①若手社員向け(11/29開催)

| | お名前 | 勤務年数 (R5.4.1現在) | 年齢 (R5.4.1現在) |
|---|-----|--------------------|------------------|
| 1 | | 年 | 歳 |
| 2 | | 年 | 歳 |
| 3 | | 年 | 歳 |

②経営者向け(12/6開催)

| | 役職名 | お名前 |
|---|-----|-----|
| 1 | | |
| 2 | | |

※ 記入いただいた個人情報、本講座の運営管理にのみ利用いたします。

※ 欄が不足する場合は、コピーしてお申し込みください。

※「相互理解」セミナーの効果をより高めるため、①②セットでの受講をおすすめいたします。

〔開催趣旨〕

- ・若手社員の成長段階に応じた振り返りや目標設定を行いながら参加者同士が地域同期として交流を深めるきっかけづくり
- ・経営者等が若手社員の育った時代背景を理解し、他社の事例から採用や職場定着につながるヒントを学び、若者が長く働き続ける職場環境づくりを推進



＜若手社員向け＞

日 時 令和5年11月29日（水）
内 容 グループワーク「地域同期と探るワークライフバランス」

＜経営者向け＞

日 時 令和5年12月26日（水）
内 容 講話及び事例紹介「今どきの若者のリアルボイス」

講師

浅野 えみ 氏
carriere(キャリアール)×mikke(ミッケ)！キャリアカウンセラー
山形大学 非常勤講師

＜若手社員向け＞ 「地域同期と探る、ワークライフバランス～保ち方&楽しみ方」

◎第一部

- ・自己紹介
- ・今までの振り返り

◎第二部

- ・先輩若手社員のゲストトーク
株式会社ホリエ 鈴木郁哉さん

◎第三部

- ・困りごとのシェア
- ・目標設定
- ・Good&Thanks message

「話しやすい・にくい環境について考えてみよう」

- ▶ 「非言語力コミュニケーション力」を身に付けよう
言葉だけでなく、相槌、表情などで伝わっているのがわかる。
- ▶ 話せることだけがコミュニケーション力ではありません
3つの「きく」

- ①聞く hear、②聴く listen、③訊く ask
- ③ができるようになるにはトレーニングが必要

○自らキャリアを切り開いていくうえで、自己を認識して振り返りをしながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが必要



ワークショップ



先輩若手社員のゲストトーク

＜経営者向け＞ 「今どきの若者のリアルボイス～就業意識調査2023～」



＜就業意識調査2023 調査期間2023.7月～11月 有効回答数794＞
7割が高校生からの回答。その他、中学生、大学生、社会人。
▶ **早くから知ってもらおう** 地元企業について知ってもらうには、中学生のうちからアクションを起こすことがカギ。
▶ **いつかは戻りたい** 山形を出てみたいが、いつかは戻りたいと考える子が大半。地域のことを知らずに出て行ってしまおう。
▶ **お金だけでない豊かさ** こんなに楽しく働いている大人がいる、こんなものを作っている会社がある、ということを伝えられる機会があれば積極的に参加して欲しい。

- ▶ **収入が多いに越したことはないが…** やりたいことができるとか、ワークライフバランスがとれていればとか、生活に困らなければ、と考えている若者が多い。自分の知識や技能・特性を活かせること、またアップデートしていききたいということにも特徴がみられる。
- ▶ **休みがしっかりとれること** 今の若者の一番の特徴。年間休日だけでなく、実際に社員がどれだけ有休休暇を取っているか。とりやすいかも気になっているようだ。また、特別な休暇制度が明確になっていればなお良い。
- ▶ **やりたいことができること** やりたいことができるな環境を求めて、最近は山形からアクセスのよい東北エリアに就職活動が広がっている。またコロナ禍でリモートワークという働き方も若者はわかっており、多様な就業形態も模索。
- ▶ **熱血と根性論は終わり** スキルアップと心地よい寄り添い型の組織が、これから求められていく。昭和型コミュニケーションから令和型スタイルに変えていかないと、若者がついて来ない組織になる。
- ▶ **承認と心理的安全性がポイントの世代** 若者はボランティアやSDGs学習を通し、社会・地球環境や他者への意識が醸成されている。また、価値観の多様化から個性や違いに耳を傾けることが当たり前になっている。
- ▶ **上司に期待すること** リーダーシップを発揮して引っ張ってくれることは低下し、一人ひとりに丁寧接することが求められている。我々が考えるリーダー像と若者の求めるリーダー像は異なることを理解すべき。

若い世代の奪い合いになっていく。いかに企業の価値を磨いていくか、魅力を伝えていくかがポイントになる。

＜ワーク＞

- ・困りごと、知りたいことなどのシェア
- ・外から見た自社、内から見た自社
- ・「私」が働く上で大切にしたいこと
- ・「若手社員」が働く上で大切にしたいと思っていることは何でしょう。



職場定着セミナー
～地域同期と探るワークライフバランス～

2023. 11. 29
会場：川西町交流館あいばる

□ 先輩社員のゲストトーク

鈴木郁哉 氏（シエルホームデザイン（株）ホリエ）
岐阜県出身、東北芸術工科大卒業



山形の好きなおとこ

- ・人を介して楽しいことに出会うことが多い。だが、待っているだけでは出会えない。自分が知らない山形にもっと出会いたい。仲間をもっと増やしたい。
- ・南陽市に住んでいる。美味しいお店や楽しいアクティビティがたくさんある。
- ・プライベートではDJとして活動。県内外問わず活動している。
- ・出身大学は山形芸術工科大学。音楽が大好きで、仲間と様々なイベントを開催して仲間が増えていった。

山形で働く理由

- ・コメがおいしい。人がいい。
- ・山形で一番楽しんで働いている社会人になりたい。
- ・共働きの両親を見て、仕事が大変だと思っていた。社会人は楽しいんだと山形に来て初めて気づいた。
- ・これまでなかったものを作ることは仕事を作ることにつながっている。自分が仕事をするとは、誰かの仕事を作ることにつながっている。

今の仕事

- ・シエルホームデザインというハウスメーカーで働いている。
- ・住宅、リノベーション、インテリア販売、ホテル等、様々な事業を手掛けており「地域の生活を彩るライフスタイル創造企業」と位置付けている。
- ・新規事業であるシェアラウンジや貸別荘を主に担当している。

プライベート

- ・休みはきちんととれている。YouTube等でカッコいい音楽や動画を探している。
- ・音楽イベントをはじめ、様々なイベントに行く。
- ・近所のラーメン屋めぐり。クチコミを参考に穴場も探す。
- ・その他ゆるキャン聖地巡り、知人のバーの1周年記念、大学時代の友人と（自分が仕事で携わった）ヴィラで過ごしたり、今年もいろいろあった。

学生時代の自分に伝えたいこと

- ・もっと人を頼れば良かった。学生時代はイベント等やりたいことに挑戦して実現してきた。やれていたのだから周りからもできるだろうと見られていて頼れなかった。本当は困って苦しんでいた。自分だけで悩まずに仲間や大人に頼れば良かった。今の自分にも言える。
- ・うまくやれていると自信やプライドが邪魔をして人に頼れなくなる。

- ・会社の人になかなか切り出せないときは、雑談から入って徐々に仕事の話にもっていき、悩みを打ち明けたりしている。
- ・一方、自分で出来ることを増やすことも大事。そのためにはやってみる。ただ、ずっと一人でやっていると見失うものがあるので、誰かと考えや悩みを共有することが大事。

最後に

- ・「勉強して学ぶ」という意識を大事にしたい。仕事を通して勉強して学んだことを遊びや他のことに活かし、そこから得た学びをまた仕事に活かすというサイクルを繰り返していきたい。

質疑応答

Q. ホリエに入社した理由は。

A. 「クールローカル」という社長の一言。東京での就職も考えていたが、地方でカッコよく働く、地方で仕事を作るという考えに共感し、この人の元で働きたいと思った。

Q. どうしたら仕事を楽しいと思えるようになるか。

A. 仕事で学んだことを、些細なことでいいから普通の生活に活かしたときに楽しいと感じるようになる。もっと仕事で学びたいと思うようになる。

Q. 仕事をしていて一番のやりがいは何か。

A. 自分が作り上げて成し遂げた先にある、お客様や仲間の笑顔。

Q. いろいろな人と関わるうえで一番大切なことは何ですか。

A. 昔から大事にしている父親の言葉「素直」。す＝拗ねない。批判されたり、不利なことを言われると拗ねてしまいがち。な＝舐めない。自分より相手の立場が下だと舐めてかかってしまいがち。お＝恐れない。嫌われたらどうしよう。恐れず立ち向かえるか。素直にいろいろな人と関わって欲しい。

Q. 学生に戻ったら何をしたいか。社会人一年生の時はどんな気持ちで過ごしていたか。

A. 勉強したい。特に英語が使えれば良かったと思うことが多々ある。また腰を据えて資格の勉強もしておけばよかった。社会人一年生の時は仕事も気持ちも安定していなかった。少しでも早く仕事を覚えたい、周囲の期待に応えたいと思いつつ、がむしゃらに働き、大変な思いをしていた。

Q. どうして今日の役目を引き受けてくれたのか。

A. ①山形で仕事やプライベートを通じて、学生、社会人、年配の方、様々な人と出会う。仕事を楽しんでいる人もいれば、既にリタイアしている人もいる。楽しんで輝いている瞬間は人それぞれ。仕事は関係ない。今回は仕事という共通点で皆さん集まっているが、自分はこんな生活をしているということを多くの人に知ってもらいたい。知ってもらくと、どういうところに疑問を持つのか私も知りたい。お互いに気持ちの交換をしたい。②出合いは大事。今日出会った皆さんがイベントに来てくれるかもしれない。シェアラウンジに来てくれるかもしれない。今後何らかの関わりがあるかもしれない。素直な出合いを大事にしたい。

職場定着セミナー
～若手社員定着率向上を目指して～

2023.12.6
会場：川西町交流館あいばる

□ 事例紹介「働きやすい職場を目指して」

中川 健氏

(斎藤マシン工業株式会社 代表取締役社長)



・当社で作っているのは精密部品。金属を機械加工・溶接したりして様々な分野の部品を作っている。女性も現場で活躍している。社員とは、斎藤マシン工業は山形から社会の発展を支えている会社だということ共有している。

・私が入社した当初は職人気質の人が多く、くわえたばこで仕事をしていたり、新入社員がボーナスをもらってすぐに辞めてしまったり、夜遅くまで仕事をしている割には利益につながっていなかったり、あつてはならない労災が発生していたりするような会社だった。

・社長は何をしなければいけないとか、会社はどのような方向へ向かっているのかということ考えたことも示したこともなかったので会社の経営理念を考えた。社員には自信をもって示している。

・一つ目は当社はものづくりの会社なので、「事業継続のためにあらゆる技術を追求し、価値あるものづくりを実現します」。当社は73年間事業を続けているが、つくっているものは変化してきている。必要とされるものをつくれる技術力さえあれば、事業を継続していけるということを社員に示している。

・二つ目は「斎藤マシン工業の社員として、私たちは仲間と共にチャレンジし、明るく、楽しく、元気な会社をつくりたい」。技術を追求するには、仲間意識をもってチャレンジすることが大事。それが結果として自分たちがつくった製品が信頼される品質で、安心安全な社会の架け橋となる。当社は世の中に必要とされるものをつくる会社。つくるだけで立派な社会貢献になるのではないかな。

・昨年、斎藤マシン工業の在り方を決めようということで、社員にも募り、半年かけて企業理念をつくりあげた。「つなぐ、みがく、けずる技術でみんなの笑顔と未来をつくりたい」。つなぐ＝溶接、みがく＝真空のシール面を磨く、削る＝切削。その技術で、社員はじめ製品に関わるみんなの笑顔、未来、世の中に必要なものをつくる。これが会社の在り方だということ掲げている。

・経営理念実現のために委員会を設けている。技術関連の委員会、美化関係の委員会、レクリエーション委員会、広報委員会の4つ。

・当社は敷地内禁煙にしている。敷地内禁煙にすれば禁煙のきっかけになるし、会社が少し背中を押そうと考えた。その時禁煙した人が、止めて良かったと思えるように、工場にドリンクバーを設置して、休憩時間に自由に飲めるようにしている。また勤務中にガムを噛むことを奨励している。

・当社にはタイムシフト制がある。自分で時間を選んで仕事をしている。元々は早い時間から工程の準備をした方がいい人、後ろの工程でゆっくり来てもいい人のための制度だったが、共働きで子育て中の人など、時間を選んで働けるのは助かるということで、基本ルールを守れば誰でも制度を使えるようにした。学生にとって製造業というイメージするのはほぼ製造ラインの仕事。流れてきたものを作業して次の工程に流すのに、何で勝手なことができるんだと言われる。

・残業は自分で申請してやるような形にしており、自分で考えて自分で予定を組むような体制をとっている。それが当社の進捗システム。納期を守ることを前提に、前後の工程を見て、自分の仕事を調整すれば、自分の予定を組むことができる。社員には、図面通りつくり、納期を守りさえすれば、それだけでお客さんからの信用につながるという話をしている。予定と併せて書き込んだ時間も入れるようにしているので、一つの工程にかかった時間や次の工程に移るまでの時間も把握できる。各機械の負荷状況もわかる。有給休暇を取るタイミングを計ることもできるし、残業状況も把握できる。

・技術を上げるために国家検定の受検も推奨している。取得級を防止の印に反映させ、見てわかるようにしている。

・図面だけだと自分は何を作っているのか、何に使われるのか、どんな製品になるのかわからず、モチベーションが上がらない。そこでお客さんから製品を安く譲り受けて工場に展示し、必要に応じ分解もする。

・社内に掲示するカレンダーも手作りし、会社の行事や個人の誕生日を入れている。機関誌に興味や家族の情報も盛り込んで話題作りをしている。また、みんなで恵方巻や寒だら汁を食べたり、一年の終わりに感謝祭を開催している。60周年は社員の家族を招待した。

・62期のテーマは「健康経営推進」。フィットネスジムと法人契約、月1回の食事提供や専門家によるカウンセリングも実施している。

・安心して働けるように、令和6年の春から確定給付年金の導入を検討。

・なるべく楽しくやるため、利益も休みも大事にするために改善活動をしている。また、楽しく改善するため、改善報告書を提出すると、その評価点に応じて小遣いをもらえるという仕組みをつくった。年1回発表会もやっている。活動が目的でなく、利益や休暇を得るための一つの手段。

・「採用は狩りに行くもの」を当社も実践している。学生に当社はこんなにつくっていると伝えても響かないので、社員に何か学生が食いつきそうな物をつくってと言ったら、けん玉とかスピーカー立てとか面白いものをつくってきた。

・山大のインターンシップも受け入れている。まだ採用には結びついていないが、社員の教育にはとても良いと思っている。学生にいろいろ訊かれて知らないとは言えないので、熱心に勉強するようになる。

・社員から年間休日108日をもうちょっと増やして欲しいと言われている。今日の午前に幹部社員と話してきたが、休みを増やすには、当然効率も上げなければならない。まずはプラス5日で113日にしたいが、そのために考慮したことを挙げてもらい、実現のための気付きを得てもらったうえで進めていきたいと思っている。

□ 事例紹介「すぐやめる採用者」から「定着率のいい組織」となるまで

大久保徳朗 氏

(株式会社大久保硝子店 代表取締役社長)



- ・2012年の平均年齢は52歳、現在は34歳。社員の平均年齢はかなり低下した。建設業の下請産業ではあるが、男女比が6:4と女性が多い職場になっている。来年4月に新卒が3人入り、平均年齢は32歳になる。
- ・会社の事業内容は卸売事業、私の入社前からある不動産事業、入社してすぐ始めた小売事業、ビジョンのもとに始めたガーデン事業とモノづくり事業と5つの事業を展開。
- ・私がメーカー勤務時代に最も意識していたのは、とにかく「売上」。今となつては反省しているが、戻ってからも売上至上主義を続けてしまった。売上の半分くらいが自分の売上だった。その結果、社員のことを下に見るようになってしまった。正にブラック企業へ一直線。ただ売上は上がりまくっており、売上さえ上げていけばいいという思いがあったので間違いに気づけなかった。
- ・転機は信頼していた社員が退職した時だった。彼は私の1つ下で、ずっと一緒にやっていきたい存在だったので、本当にショックだった。最終日にこう言われた。「給料安いですよ。暮らしていけないですよ。奴隷じゃないです。この会社に未来像がないですよ。」会社の未来とか社員の人生にもっと寄り添わなければいけないだと気づき、変わらなければいけないと考えるようになった。ビジョンを掲げたり、こうなりたいと思うものに向かって進んでいくことの大切さを学ぶことができた。
- ・まず決めたのは「暮らし屋」になるということだった。本業は硝子屋だが、価格決定権がなく厳しい分野であることから、事業領域を広げて、幸せと楽しみを届ける会社になろうと思った。
- ・ある人と出会って「採用は狩りに行くものだ」と考えるようになった。ただ、ハローワークに募集を出せばいいというものではない。大学などを訪問しながら採用活動した結果、離職率も下がり、毎年入社してくるようになった。採用活動を社長だけでなく全員でやっている。これには大きな意味があると思っている。まず、迎え入れる側の姿勢。そもそも社員も含め、新入社員を受け入れられる会社でないと迎え入れられないと考え、社員と意思統一を図った。
- ・もう一つは、当社は中途採用は一切しないと宣言している。新卒をイチから育てるというスタイル。
- ・定着しそうな社員と一緒に働きたいと思う社員が出会うことで定着率が良くなる。採用も定着につながる重要なポイント。
- ・共育活動も一生涯やっている。学ぶ時間を就業時間内に構築した。当時、最も知識があったのが私だったので、私が塾をしていた。強制ではなく参加したい人が参加する形式。当社のナンバー2も講師をするようになった。
- ・当社では2030年に主役になることを目標に掲げており、ビジョンや夢をとて

も大事にした採用活動をしている。今できていなくても未来はこうする、そのためにあなたが必要だ、という姿勢で狩りに行っている。当社ではビジョナリー採用(社員全員で採用活動)している。

- ・自分のやりたいことができるということも大事にしている。冒頭、山形の人口の推移を出したが、やはり変革が必要である。当社は、新入社員が暮らし屋の事業領域の中でやりたいことを見つけたら、新規事業としてやってしまおうという考えがある。コンサル等に頼らず、その人が事業をつくるという発想転換をしている。
- ・例えば「ガーデン事業」。元々硝子屋だが、硝子越しに庭が見える家が多いので庭本体もやりたい。また、窓の隣接業種が庭づくり。同じメーカーから商材も安く買えるという強みがあったので始めようと思った。
- ・人口がこれだけ減っている中で、社会的な役割をとして人口を戻す作業ができたなら社会性があるのではないかと考えた。子どもたちは小さな頃の思い出があるからこそUターンしてくるのではないかと考えた。そのための思い出作りとして、家族が成長する庭づくり growthgarden という名前で庭事業をやっている。初めてのBtoC事業。芸工大卒の女性社員が中心となって始めて、売上5千万円を超える事業に成長した。
- ・次に「モノづくり事業」。芸工大卒の新入社員が「モノづくりがやりたい。ガラスで何かやりたい」と言うので「じゃあ、やろう」ということで始めた。今の時代は社会性が大事なので、山形の価値を発信することにより、インバウンドに何か影響をもたらせないと考え、山形の企業5社とコラボして”メイドイン山形から世界へ”というビジョンでモノづくりを開始した。新庄市の東山焼で水槽の陶器の部分を作ってもらい、丸く切ったガラスを貼り付けている。今までガラスを売るだけだったが、こういうものを作れないかという問い合わせが増えた。
- ・当社で大事にしている3つが採用と事業と共育。それができていなかった頃は人が辞めていった。負のスパイラルに陥っていた。3つの好循環をつくることで新しい会社の在り方をつくっていかうと思っている。
- ・事業については、「硝子屋」から「心にゆとりのある暮らしサポート企業」として事業を拡大し、外部環境の変化に負けない会社をつくる。
- ・共育については、しっかりとビジョンや理念を示す中で「共感」と「方向性の一致」を目指し、強靱な組織になっていきたい。
- ・採用については、こんな考えを持つ会社で、自分も一緒に働きたいという人を採用することにより人材を定着させて、事業で結果を出し、共育で成長して、という好循環を目指すこと自体が理想形と考えている。
- ・さらに2030年に向けて、新たに家づくり事業、農業事業までやりたい、総じて暮らし屋になりたいという事業ビジョンがある。社内で共有している。
- ・会社は経営者が実現したい目標を達成するための場所であり、社員が輝くための器でしかない。私が大切にしていることは、「感謝」する気持ち、「あこがれ」と「共感」を感じることができる組織づくり、「未来」に対してワクワクできる状態、「心理的安全性」の確保。そのような会社を目指していきたい。

「高校生と地域企業等の交流事業」

【開催趣旨】

県内企業や地域の産業情報に触れる機会の少ない進学校の高校生を対象に、「地域の企業経営者の思い」や「地域で働く先輩の経験談」等を通じて、地域の企業の魅力や地域の産業界で働くことの意義を伝えるために実施

【米沢興譲館高等学校】

日時：令和5年11月16日（木） 対象：1年生207名
講師：株式会社マインド 代表取締役社長 内藤 寛 氏
・1980年米沢市生まれ

- ・米沢商業高校（国際経済学科）、桜美林大学（経営政策学部）卒
- ・2005年 父が経営する株式会社マインドへ入社し、商品企画、販路開拓に従事
- ・2015年 株式会社マインド 代表取締役社長に就任
- ・2022年 ローカルイノベーションベース COGO Worksを設立
- ・現在は、スタートアップステーション ジョージ山形で創業支援コーディネーターを兼務し、県内の創業支援を行っている

演題 「未来を生きるきみたちへ」

内藤 寛 氏



- ▶マインドはグッズ全般の企画・開発をしている会社。ファブレスメーカーという製造設備を持たないメーカー。海外の工場と協力して製造、輸入して日本の客に納品するスキーム。メーカーに転換してからは売上も利益率も上がり、東京事務所も開設した。
- ▶2020年、新型コロナウイルス感染拡大により状況は一変。当時の事業環境は休業・時短・自粛により消費の機会がなくなり、お客さんからの注文もない状態であった。
- ▶当たり前は当たり前だから、誰も疑問に思わない。なぜ当たり前なのか。コロナ禍をきっかけに、在りたい未来を創るために、一人でも多く思考する人間を創る決断をした。

＜今じゃなくて先の話をして＞

- ・将来なりたい自分像をイメージできますか。イメージはワクワクしますか。皆さんが10年後の在りたい姿をイメージすることはとても重要。
- ・将来と未来も違う。将来は自分の考えや物事が実現する可能性がある先の話。未来は特定の人物に対して使われるものでなく、かなり先の話。皆さんはどんな将来を想像していますか。どんな未来を期待していますか。これを考えて欲しい。

＜考え方を換えよう＞

- ・当たり前って何？誰が決めたの？誰かの言うことを聞いていれば夢は叶う？自分のことを何もわかってない他人がムリとか言わないで。
- ・僕の夢は僕のもの。自分で決めなければ。だから、考え方を換えよう。
- ・因果という言葉がある。皆さんは何も考えず、とりあえずやってみた結果から原因を分析しますか？原因とは求める結果を得るために必要なことすべて。原因と要因は創れる。



＜なりたい自分になる＞

- ・自分に何も価値・意味のないことはやりたくないもの。やらされごとに本気を出す人はいない。自分にとって価値・意味があるから全力で取り組むことができる。自分にとってそれが大きければ大きいほど、人は力を発揮する。だから”好きなこと” ”得意なこと” をやるのが大事。
- ・大切なことは自分がワクワクすること。楽しい時間があったという間に過ぎるのは夢中になれるから。辛い時間が長く感じるのはやりたくないから。ワクワクは最高の原動力。自分のやりたいに転換できれば、物事は必ず前進する。

＜行動するときに できるorできない で判断していませんか＞

- ・行動までのプロセスは①決断②根拠・理由③結果④行動。初めの一步を踏み出すためには、まずは決断。根拠や理由を徹底的に確認・検証した結果できないとなれば、また戻って改善し、できると判断できるまで繰り返すだけ。
- ・自らピリオドを打たなければ、成功も失敗もない。ただの過程でしかない。ピリオドを打つのは自分。だから結果は自己責任。500回の失敗で成功をつかむか、1000回の失敗で成功をつかむか。あなたは何回失敗する覚悟がありますか。

＜皆さんはC F O＞

- ・想い描くのは自分。手段を決めるのも自分。課題を見つけるのも自分。何を選択するか決めるのも自分。それを決断するのも自分。すべてを経験するのも自分。達成し喜ぶのも自分。
- ・何をやりたいかではない、自分はどうなりたいか。やることは「ただの手段」。自分がやりたいことは、ゴールにたどり着くために必要なことか？その先になりたい自分の実現は見えているか？
- ・皆さんはC F O <Chief Future Officer～未来最高責任者～>。自分が望んだ将来を手に入れ、思い描いた未来を実現する。だから人生はおもしろい。

「高校生と地域企業等の交流事業」

〈講演概要〉

【長井高等学校】

日時:令和5年9月12日(火) 対象:1年生167名

講師:エイチ・アンド・カンパニー株式会社 代表取締役 **堀江 守弘 氏**

- ・飯豊町在住(同町出身)、米沢興譲館高校卒、東北大学工学部卒業
- ・大学時代に出会ったスキーオリエンテーリングという競技に魅了され、大学卒業後は本場スウェーデンに2年間留学。日本代表アスリートとして世界選手権やワールドカップに出場し、世界各国を回る。
- ・2017年に東京からUターンで山形に戻り、飯豊町にHOTEL SLOW VILLAGEを立ち上げる。
- ・現在は、水没林カヌーツアーをはじめとする地域の魅力を活かしたアウトドアツアーを企画運営し、自らがガイドとして日々お客様を案内している。

【長井高等学校】

日時:令和5年10月10日(火) 対象:2年生169名

講師:株式会社小嶋総本店 代表取締役社長 **小嶋健市郎 氏**

- ・1980年山形県米沢市生まれ。米沢興譲館高校、慶應義塾大学総合政策学部卒業。ユニ・チャーム株式会社にてマーケティング職、米国NY州、オレゴン州の貿易会社勤務を経て株式会社小嶋総本店に入社。2015年より代表取締役社長。24代蔵元。
- ・小嶋総本店は安土桃山時代に創業した米沢市の酒蔵で、日本酒「東光」を醸造する。「東光」は醸造アルコール等の添加物を廃した全量純米酒で、国内および世界20カ国以上に輸出されている。
- ・米沢市内の同年代の経営者とともにまちづくり会社、ウコギ社一般社団法人を設立。代表理事を務める。

演題「地域の魅力をグローバルに」

堀江 守弘 氏



▶私たちの未来

山形に戻ってくるきっかけの一つが地域の衰退。私が生まれ育った飯豊町も人口が減少し、お店も減り、子どもも減っている。将来のことを想像してもその通りにならないくらい激動の世の中になっている。状況の変化にあわせて、自分の立場をコントロールしていく必要がある。

▶地域の魅力をグローバルに

私たちは様々な体験を提供しており、来てくれた人には食事や宿泊が伴う。行ってみたい、また行きたいという人が増えれば、交流人口や関係人口が増えていく。その中の人の一部でも移住・定住につながれば、地域や自然を守っていくことができる。

▶迷ったらワイルド

- ・ライフステージの変化により、この町を離れる時が来るかもしれない。一度外に飛び出すことで客観的に自分や地域を見つめなおすことができると思う。ずっと同じところに留まっていたのではわからない、行動したからこそ見えるものがある。
- ・壁にぶつかった時は「今日という日を精一杯に生きる。全力を尽くして生き切る。」という言葉思い出して欲しい。そうすれば必ず道は開ける。
- ・それでもどちらを選んだらいいか迷ったら、ぜひ、より困難な道を選んで欲しい。そうすればきっと得るものは大きい。「迷ったらワイルド」と覚えて欲しい。



演題「目線は世界に、行動は足元から」

小嶋 健一郎 氏



▶足元を知ること

皆さんはこれから山形を出たときに、周囲から山形のことを必ず聞かれる。どういう所?何がある?何がおいしい?どこに遊びにいったらいい?18年間過ごしてきた地域のことを何も答えられないというのは空っぽだと思う。住んでいる地域のことをおすすめできない空っぽな人間だということにどこかで気づかされるのは残念なこと。自分の足元にあるものに気づけない人は、どこに行っても何も気づけない。ただ鈍感なだけ。

▶消費地としての豊かさ、生産地としての豊かさ

大都市は人口密集地帯であり、消費者がたくさんいて消費文化は優れている。一方で生産地としての豊かさは我々の地元にはたくさんあり、野菜、肉、工芸品何でもそうだが、東京で有難がって何倍もの値段で売られているものを生み出しているのが我々の地元。

▶目線は世界に、行動は足元から

Think global, act local「地球規模で考え、足元から行動せよ」ということ。これからどんどん外に出て、失敗して欲しい。ただ、空っぽで出て行ってしまうと自分が何者かわからなくなってしまう。自分がどこで生まれ育ったどんな人なのか、生まれ育った場所には何があるのか、学んでから飛び立って欲しいと思う。



WAKU WAKU WORK

- ・企業が学校へ出向き、地域の仕事や働くことの魅力について体験
- ・置賜では、高校生を対象に、平成29年度にスタート、令和4年度から中学校でも開催
- ・実施校
【高校】
米沢商業、米沢工業、南陽、高畠高校、置賜農業、米沢中央(計6校)
【中学校】
米沢七中、高畠中 (計2校)



目的

- ▶職業の魅力に気づき、就職先として「地元」を意識してもらうきっかけづくり
- ▶若者が活躍できる地域づくりを学校・企業・行政が連携して実施
- ▶地元で活躍する大人と、リアルな交流を通じて、子どもの意欲を引き出す



「WAKU WAKU WORK in 米沢七中」開催実績

- ・開催日時 令和5年6月23日(金)
- ・開催場所 米沢第七中学校
- ・受講者数 71名(2年生)
- ・参加事業所 14企業

「WAKU WAKU WORK in 高畠中」開催実績

- ・開催日時 令和5年10月24日(火)
- ・開催場所 高畠中学校
- ・受講者数 218名(2年生)
- ・参加事業所 31企業

アンケート結果 (一部抜粋)

【生徒】

- ・自分の将来を考えるきっかけになった。
- ・地元の会社を知ることができて良かった。

【企業】

- ・生徒が真剣に取り組んでくれて、やりがいを感じた。
- ・会社のプレゼンテーションの勉強にもなった。
- ・若者の地元定着に向け、良い取り組みだと思う。

主催

置賜総合支庁

(運営協力：置賜地区雇用対策協議会)

令和6年度 若者の地元定着関係事業

現状

- ・大学生、高校生が県外に流出。特に大学生が顕著。
- ・地元企業の魅力が管内学生に十分に伝わっていない。

【在学者数】(R5.5.1現在、院生含む)
 ・山大工 3,514名 ・栄養大、米短 697名

| 令和5年3月 | 県内就職割合 | 推進体制 |
|--------|--------|------|
| 管内高校 | 75.9% | |
| 管内大学 | 17.1% | |
| 学卒者全体 | 37.9% | |

オールおきたま若者定着・人材確保推進会議

若者の県内定着・帰郷を促進するため、地域の実情に応じた対策を検討
 ・地域の取組についての情報共有
 ・課題の把握や関係機関・団体の連携による体系的な取組の推進
 ・地元定着・帰郷を促す機運の醸成
 《構成団体・機関》 産業、教育、行政等 79団体

小・中学生向け

- <置賜地域人材確保対策事業799千円の一部>
- 職業体験会(WAKU WAKU WORK)
→企業が中学校でブースを出展し模擬企業体験
- <長井キャリア研究会事業>
- 長井マイスターカード
→地元社長の生の声をトレーディングカードにして、長井市内の中学生に配布



職業体験会（中学生）

高校生向け

- <置賜地域人材確保対策事業799千円の一部>
- 企業魅力発見見学バスツアー
→実業高4校を対象にした企業見学会の開催
- <雇用対策協議会との共催事業>
- 職業体験会(WAKU WAKU WORK)
→企業が高校でブースを出展し模擬企業体験を開催
- <置賜地域人材確保対策事業799千円の一部>
- 企業のPR動画作成
→高校生が企業の魅力を伝えるPR動画を制作
- <学生・生徒・保護者等の地域産業理解促進事業66千円>
- 高校生と若手経営者との交流事業
→進学校の高校生を対象とした地域や企業の魅力を伝える講演会の開催（米沢興譲館、長井）
- <魅力ある建設分野への若手人材啓発事業220千円>
- 魅力ある建設分野への若手人材啓発事業
→若手技術者確保のため、小、中、高校生を対象とした建設分野に関する現場見学会等の開催



企業魅力発見バスツアー



職業体験会（高校生）



建設分野の現場見学会



オキタズカン

企業・UIJターン者向け

- <株式会社ナウエル事業>
- オキタズカン
→UIJターン移住者を促す転職サイトを開設
地域の仕事と暮らしの情報を多面的に配信
地域の企業とUIJターン希望者をマッチング

<大学生の地元定着に向けて>

大学生・若者向け

- <置賜地域人材確保対策事業799千円の一部>
- 企業魅力発見バスツアー
→大学生とその保護者を対象に、地域の魅力を伝える若手社員との交流や観光資源の体験を加えた企業見学会
- <若者による置賜の元気創造事業582千円>
- おきたま元気創造ラボ
→置賜8市町の若者25名が地域の魅力を見つめ直し、自ら地域の魅力を再発見しSNS等で発信
- <おきたま農業振興事業1,738千円の一部>
- okirakuキッチン
→大学生（山大、米短、栄養大）が生産者などとの交流を通じて、地元農産物を使用した新メニュー作りなど、置賜の農と食文化の魅力を体験しSNS等で発信



おきたま元気創造ラボ



okirakuキッチン

企業向け

- <オールおきたま若者定着・人材確保推進事業45千円>
- 若者定着セミナー
→若者の地元定着に向け、地域や企業の魅力を共有し、効果的な情報発信を考えるセミナー
- <新卒者等早期離職防止事業(県庁)166千円の一部>
- 職場定着セミナー(企業の経営者向け)
→若手社員の早期離職防止を考えるセミナー
- <新卒者等早期離職防止事業78千円の一部>
- 職場定着セミナー(若手社員向け)
→地域の仲間(地域同期)との交流会
- <米沢市・米沢商工会議所事業>
- よねざわインターンシップWeek
→大学生等を対象とした、複数企業が合同で行うインターンシッププログラム



○オールおきたま若者の地元定着・人材確保推進セミナー



職場定着セミナー

取組 (令和6年度)

令和5年度 実施スケジュール

| | | |
|-----|---|--|
| 6月 | ・職業体験会（ワクワクワーク） | 米沢七中 |
| 7月 | ・企業見学会（バスツアー） | 米沢商業高校 |
| 9月 | <ul style="list-style-type: none"> ・「オールおきたま若者定着・人材確保セミナー」 ・地域企業等と高校生等の交流事業 ・職業体験会（ワクワクワーク） ・企業見学会（バスツアー） | 会場：置賜総合支庁講堂 長井高校1年生 南陽高校 管内の大学生、保護者対象 |
| 10月 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域企業等と高校生等の交流事業 ・職業体験会（ワクワクワーク） ・企業見学会（バスツアー） | 長井高校2年生 高畠高校、高畠中、米沢商業・米沢工業合同、米沢中央高 米沢工業高校、長井工業高校 |
| 11月 | <ul style="list-style-type: none"> ・職業体験会（ワクワクワーク） ・企業見学会（バスツアー） ・地域企業等と高校生等の交流事業 ・「職場定着セミナー 若手社員向け」 | 置賜農業高校 置賜農業高校、米沢工業 米沢興譲館高校1年生 会場：川西町交流館あいぱる |
| 12月 | <ul style="list-style-type: none"> ・「職場定着セミナー 経営者向け」 | 会場：川西町交流館あいぱる |
| 1月 | ・企業見学会（バスツアー） | 米沢栄養大、米沢女子短大 |
| 3月 | ・企業見学会（バスツアー） | 山形大学工学部 |

令和5年度 推進体制

□ オールおきたま若者定着・人材確保推進会議

会長：置賜総合支庁長

目的：置賜地域における若者の県内定着・回帰を促進するため、地域の実情に応じた対策を検討

- ▶ 地域の取組についての情報共有
- ▶ 課題の把握や関係機関・団体の連携による体系的な取組の推進
- ▶ 地元定着・回帰を促す機運の醸成

《構成団体・機関》

産業（会議所・商工会、建設業協会等）、教育（管内高校、山形大学工学部、米沢栄養大学、米沢女子短期大学等）、行政（市町、置賜教育事務所、置賜総合支庁関係課等） **79 団体**

〈運営委員会〉

上記構成団体・機関のうち **27 団体**

□ 企業魅力発見企画運営協議会

会長：山形県置賜総合支庁産業経済部長

目的：置賜地域の若者等に地元企業等の魅力を発見してもらうため、地域の関係者が連携して地域企業の魅力発信を支援

- ▶ 置賜地域の大学生及び生徒等が参加するバスツアー事業
- ▶ 置賜地域の企業等の現地説明会の開催事業
- ▶ その他目的達成のために必要となる事業

《構成団体》

山形大学工学部、（一社）米沢工業会、米沢栄養大学、米沢女子短期大学、米沢工業高等学校、米沢商業高等学校、置賜農業高等学校、長井工業高等学校、米沢市、米沢商工会議所、長井商工会議所、置賜教育事務所、置賜総合支庁 **13 団体**

□ 学園都市推進協議会

会長：米沢商工会議所副会頭（データシステム米沢 代表取締役社長）

目的：学園都市米沢として発展させるための支援、地域と大学相互の理解を深めるための広報PR活動の継続展開

- ▶ 地元企業と大学の人材需給等連携の促進
- ▶ 地元学生への教育・啓発活動の支援
- ▶ 地域との交流促進による学生の「米沢ホームタウン化」の推進
- ▶ 地元高校生の地元への定着促進
- ▶ 雇用の拡大、産業集積、新分野開拓など地域の産業振興を主目的とした産学連携の推進

《構成団体》

米沢商工会議所、米沢市、（一社）米沢工業会、山形大学工学部後援会、県立米沢栄養大学・県立米沢女子短期大学同窓会さわらび会、八幡原企業協議会、県公立大学法人教育振興会、山形おきたま農協、米沢電機工業会、米沢繊維協議会、県立米沢興譲館高、県立米沢東高、**県立米沢工業高、県立米沢商業高、県立置賜農業高、九里学園高、米沢中央高、県置賜総合支庁 など**



山形県置賜総合支庁

| | | | | |
|------------|-------|---------|------------|--------|
| 置賜総合支庁長 | 星 里香子 | 地域産業経済課 | 課長補佐 | 太田 暁子 |
| 産業経済部長 | 佐藤 佳子 | 〃 | 農産物利用拡大専門員 | 佐藤 久実 |
| 地域産業経済課長 | 会田 啓司 | 〃 | 産業振興主査 | 石澤 伸寛 |
| 地域産業経済課副主幹 | 樋口 良文 | 〃 | 主 事 | 志田 悠太郎 |

令和6年3月