

令和7年度

やまがたトツプセミナー

日時：2025年7月11日（金）13:30～15:30
会場：パレスグランデール エアル
オンライン：ライブ配信サービス（zoom）
参加者：339人（対面97人 オンライン206人 オンデマンド36人）
対象：経営者、管理職、組織のリーダー等
主催：山形県・やまがたイクボス同盟
共催：一般社団法人 山形県経営者協会

第1部：基調講演

山形県の人口の未来は「経営者」が守る —情動論から脱却し、県民オールで攻めの山形へ—

講演 講師

株式会社ニッセイ基礎研究所生活研究部
人口動態シニアリサーチャー

あまの かなこ
天野 馨南子氏

昭和46年東京生まれ。東京大学経済学部卒。平成7年に日本生命保険相互会社。
平成11年に(株)ニッセイ基礎研究所出向、令和2年より現職。
専門分野は、人口動態に関する社会の諸問題
(主に少子化対策、一極集中、ライフデザイン、世代間格差、ダイバーシティなど)
総務省「令和7年国勢調査有識者会議」、子ども家庭庁「若い世代の描くライフデザイン
と出会いを考えるワーキンググループ」など政府・自治体の委員に就任中
近著に「まちがいだらけの少子化対策」(2024年・金融財政事情研究会)



山形の少子化の原因は「初婚同士婚姻数の減少」

| | 1970年 | | 2023年 |
|---------|--------|-------|-------|
| 出生数 (人) | 17,222 | 70%減少 | 5,151 |
| 総出生数 | 2.2 | 7%上昇 | 2.4 |
| 初婚同士婚姻数 | 7,764 | 72%減少 | 2,171 |

半世紀で7割も減ってしまった山形の大幅な少子化は、夫婦がもつ子供の数が激減したということでは説明ができません。
データではマクロで見た初婚同士あたり出生数は増えています。
このことから「婚姻数減少 = 少子化の原因」と考えることができます。
人口減少を考える上では20～30代の女性人口の維持力こそが大切です。

人口減少の負のループとは？ 山形の若者は進学より“就職”で県外へ

山形県の転入と転出をしてみると、男女ともに20代前半の転出が圧倒的に多くなっています。中でも女性は、4年制大学を卒業した22歳の割合が多くなっています。専門学校を卒業した20歳の転出者も多く、高学歴でなくても県内に残りたいと思ってもらえていないということをご理解いただきたいと思います。

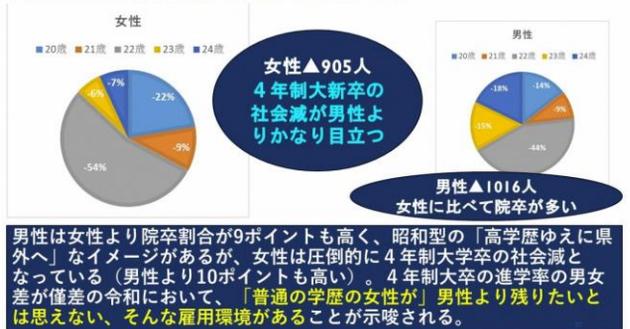
就職期の県外流出に対処しなければ

若年未婚女性の減少 ⇒ 婚姻数の減少 ⇒ 出生数の減少

という人口減少の負のループから逃れられません。



山形県の就職社会減には男女で差異がある



若者・女性から選ばれるための6つのポイント

1. 激変した若者（息子・娘世代）の家族価値観を経営者が痛感すること

東京在勤の若者を対象にした調査では男女ともに半数以上が「仕事と家庭の両立が理想」と回答しています。専業主婦やパート勤めを理想としていた**管理職世代とは真逆**になっていることを理解しましょう

2. 首都圏企業の女性活躍推進の努力が突き抜けている状況を理解すること

東京でも新規求人倍率は2.2を超えています。そのため首都圏の企業では**若者目線での「働かせ方改革（DX）」**が急進しています

3. 共働き夫婦世帯のほうが専業主婦世帯より子どもが多い事実を知ること

若者が理想とする共働き夫婦の方が子どもが多くなっています。男女とも「**1人でも安心、でも2人だともっと安心**」な山形を目指すべき。

4. 女性活躍推進ではなく、“ジェンダーレス雇用推進”

「男は仕事、女は家庭」という価値観について、最も反対する割合が多いのは29歳までの男性です。これは女性より高い数字です。女性活躍の推進は「**女性への配慮**」という誤解から**脱却**する必要があります。

5. リモート採用&テレワークなくして若者の誘致なし

東京の若者に結婚・子育てを想定した場合の望ましい制度について聞いたところ、「テレワーク」「フレックスタイム制」が6割選択と多い結果でした。**空間的な柔軟性**が求められている時代と言えます。

6. タテマエよりも中身 つまり男女の賃金格差是正を

地元の20代男性だけをメインに若手の人手不足と言っていないか？**女性をサブ人材・不要**としか考えられない古い雇用感覚では人材不足になるのは当たり前です。

第2部：パネルディスカッション

若者・女性の採用や職員定着に先進的な取り組みを行う3社にお話を伺いました



株式会社サニックス 代表取締役社長 佐藤 啓氏

業種：自動車整備業
創業：1970年
従業員数：80人（うち女性社員10人）

最初は抵抗があったLINEも合理的で、いまは納得

大学生を対象に実施している教育型インターンシップは、社員の学びの場にもなっています。学生から質問を受ける中で社員が自分の仕事を見つめ直し、やりがいや再認識することができています。

また、社員定着の取り組みとして、早い段階からチャットツールのLINE WORKSを導入し、社内でのコミュニケーションを活発にしています。最初は休みの連絡がチャットで行われることに違和感がありましたが、いまは関係者にもれなく周知でき、非常に合理的だと納得しています。

有給申請には笑顔で対応！“お互いさま”の雰囲気づくり

2人の女性社員が大型車両や重機を運転し活躍しています。仕事をする上で男性も女性も関係ないと考えています。

働きやすい職場づくりとして、有給休暇の申請を受ける際、「また休むの？」などマイナスの感情を絶対出さないようにしています。乳幼児の子育て世帯や農業を兼業している人もいます。お互いさまの精神で、気兼ねなく休みがとれる雰囲気づくりを心掛けています。

今後の生コン業界は若い世代がキャリアビジョンを描ける業界であることが大切だと考えています。



株式会社三幸 代表取締役 中鉢 美佳氏

業種：生コンクリート製造業
創業：1986年
従業員数：9人（うち女性社員2人）

残業ではなく早出対応で効率アップ！

新卒者の離職防止のため、令和2年から管理職向けに若者への接し方や褒め方の研修を毎月実施しています。令和3年からはキャリアカウンセラーを配置してメンタルケアを強化。令和4年以降、新入社員11名のうち10名が在籍しており、これらの取り組みが若手社員の定着につながっていると感じています。

また、30～40代の社員の「終わらなければ終わるまで働く」という働き方と新卒社員との間に残業への意識差が生じていました。そのため、19時に会社を閉める、終わらない業務は早出で対応する仕組みを導入しています。終わりの時間が決まっていることにより作業の無駄が減り、社員も効率的に働けるようになったと思っています。



山形朝日株式会社 代表取締役社長 深津 悟氏

業種：金属加工業
創業：1988年
従業員数：52人（うち女性社員20人）

やまがたイクボス同盟は、働きやすさとそれぞれが思い描くライフデザインの実現が、持続可能な山形に寄与するとの思いで2016年に設立されました。

女性が働き続けるには、キャリアデザインや結婚・出産・育児を見据えた仕組みやツールの活用が必要です。また制度はもちろん、風土や上司の在り方がさらに大事になってきていると改めて感じました。一人一人に上司が向き合い、エンゲージメントをどう高められるかが大切であり、それが社員が働き続けることにつながると考えています。



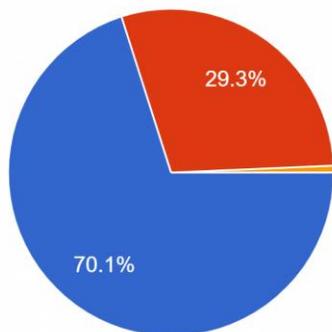
コーディネーター
株式会社ジョイン 専務取締役 武田 靖子氏

アンケート結果

※計147人が回答

①感想として一番近い回答を選択してください

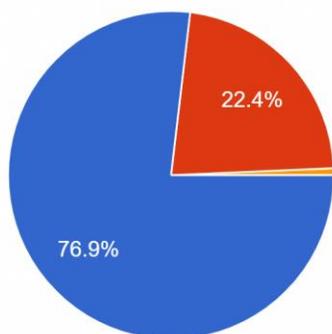
147件の回答



- 満足
- どちらかと言えば満足
- どちらかと言えば不満
- 不満

②今後のご自身の業務に役立つ情報や、新たな知識の習得・気づきがありましたか？

147件の回答



- あった
- 少しあった
- ほとんどなかった
- 全くなかった

参加者の声 ※一部抜粋

- ・エビデンスに基づいた人口減に関する現状を知ることができた
- ・身近にある会社の取り組みで実践できそうなことがあった
- ・ご講演の内容にショックを受けた反面、パネリストの企業が女性・若者の定着に向けて、様々な工夫を凝らした取組みをされていることに感銘を受けました
- ・就職世代の若者が、山形県の企業を選択しない状況にあることがわかった。企業として、山形で働きたいと思ってもらえる企業経営を考えていきたい
- ・それぞれ企業で若手社員に対するマネジメントに、工夫を凝らして実践されていることに感心させられました。こうした好事例を県内の経営者の方々に周知されるいい機会になったと思います