



「経営者」×「若者」
座談会
Discussion

2024年9月19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26日は新庄市のリフレインラボラトリーにて、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ください。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



株式会社モコム
代表取締役
安部 弘行さん
若者が東京志向だけではなく知り、山形の魅力的な企業を広く学生に伝える必要性を感じました。



丸和熱処理株式会社
代表取締役
後藤 章洋さん
就活に対する先入観が払拭出来たので、とても参考になりました。



山形パナソニック株式会社
代表取締役
清野 寿啓さん
SNSの活用が再認識出来たため、とても参考になりました。



株式会社松田組
代表取締役
松田 孝一さん
率直な話を聞くことができ、この先の会社の指針につながるヒントがありました。



山形航空電子株式会社
代表取締役
長沼 俊一さん
就職情報サイトに加え、SNSや動画を活用する重要性や、会社選びの条件が多様化している点が印象に残りました。



株式会社新庄・鈴木・柴田組
代表取締役
吉田 秀夫さん
企業の考えと若者のギャップを感じ、情報発信の重要性を再認識しました。

社会人



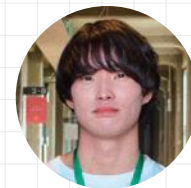
株式会社XLOCAL
青野 海さん
出身：山形市
勤務地：県内



AccueMarie TAMAHIME
伊藤 琳那さん
出身：鶴岡市
勤務地：県内



OWB 株式会社
岡崎 拓未さん
出身：宮城県 / 山形県内大学出身
勤務地：福島県



エン・ジャパン株式会社
柏倉 侑弦さん
出身：東根市
勤務地：東京都



株式会社カーサービス山形
梶沼 将貴さん
出身：東根市
勤務地：県内



日本テキサス・インスツルメンツ合同会社
松原 美咲さん
出身：岐阜県 / 山形県内大学出身
勤務地：福島県

学生



山形大学
江刺 皇綺さん
出身：宮城県



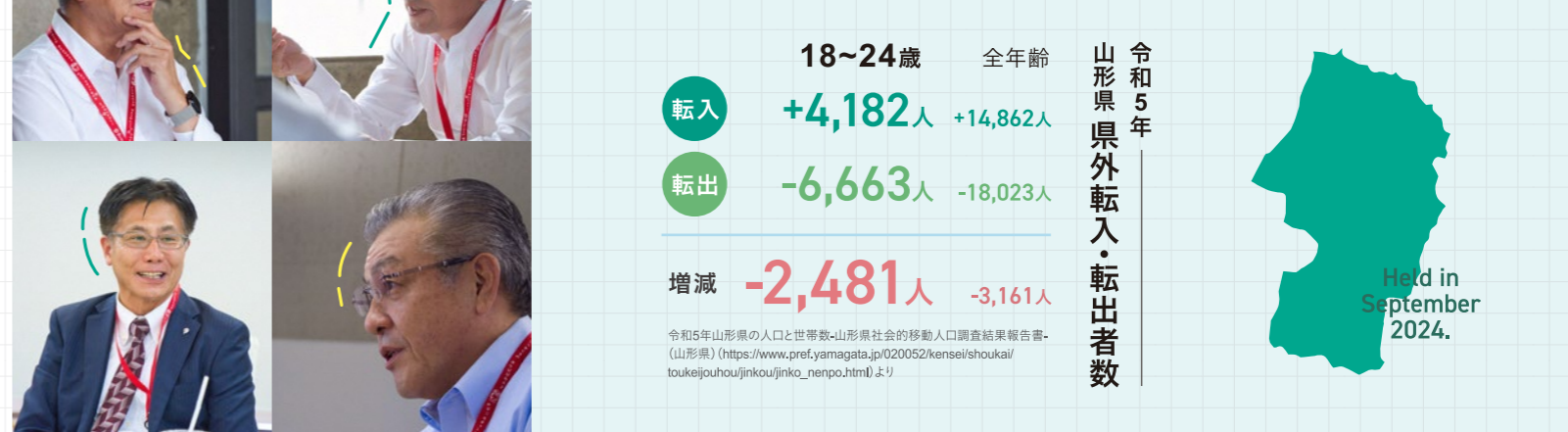
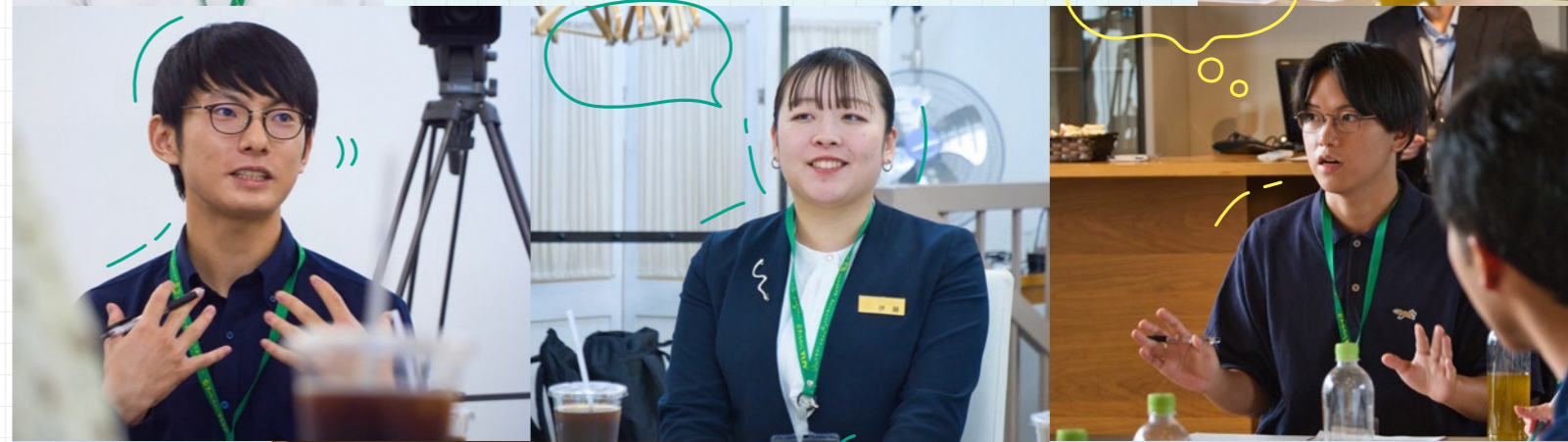
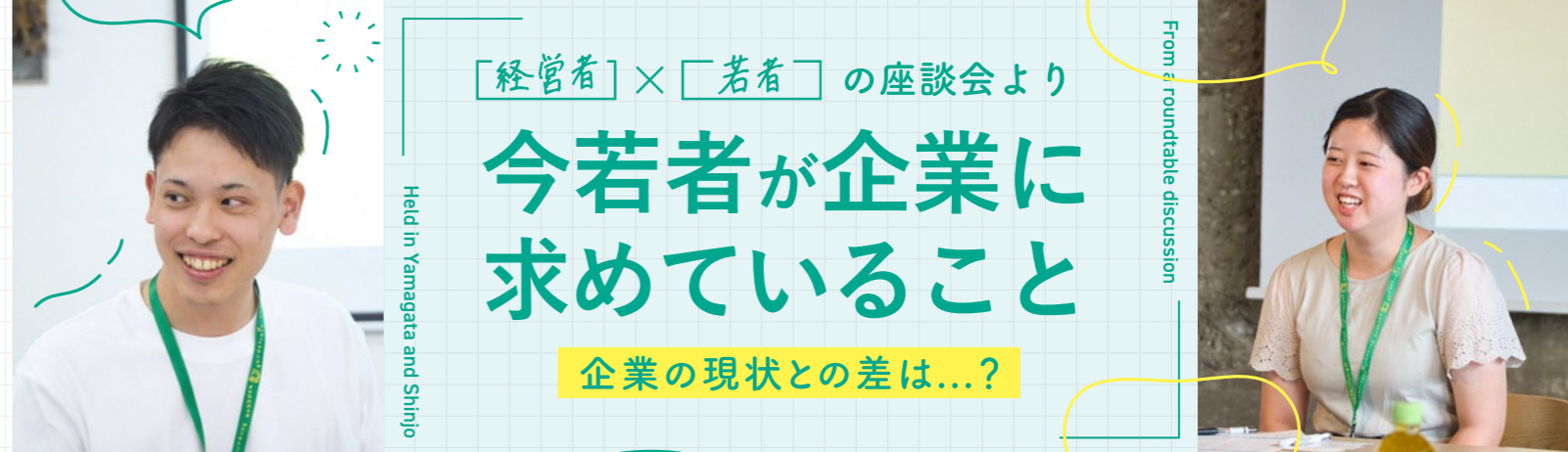
東北大学
奥山 将人さん
出身：新庄市



山形大学
戸村 ころろさん
出身：宮城県

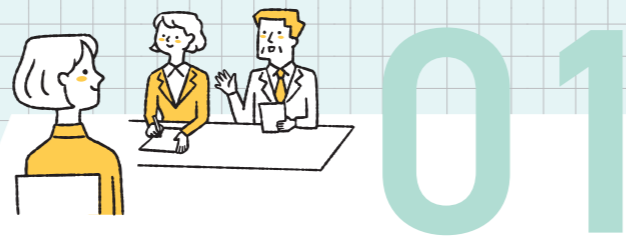


宮城大学
野口 侑愛さん
出身：新庄市



教えて! みんなの就活事情

若者は今、どんな考えで会社を見つめ、何を求めているのか。



01

社員の将来、可視化できていますか?

知りたいのは 就職後の自分の姿。 柔軟な働き方が求められる

若者が求める職場環境の要素



昇進して活躍したい人もいればそうでない人もいます。一つの企業に長く務める時代ではありませんが、**先のビジョンが見えれば長く務めることに繋がると**思います。



常に変化を志向する社員の**新しい挑戦への意欲を、会社として受け入れる姿勢**が求められると感じます。



給与、スキルアップを重視しています。自分が働く姿を想像できるか、まずは都心に出て経験を積んでからいずれ地元にと考えています。**1日のタイムスケジュールや昇進など入社後の生活が想像できる情報**が知りたいです。



社員の生活に合わせて、在宅、フレックス制度が整っていると働きやすいと思います。自分は収入、福利厚生、勤務地を重視しています。仕事とプライベートは切り分けたいです。

実際の導入事例

- ✓ フレックス制度
 - ✓ リモートワーク
 - ✓ 男性育休取得実績
 - ✓ 1時間単位で取れる有給休暇制度
 - ✓ 直接業務に関係のないものでも資格取得支援の対象に
- 単に『制度があります』ではなく、『実績があります』でないと、若者には響かない!



02

綺麗事はもういらない。 今必要なのは、社員のリアルな声



やりたいことが決まっていたので**インスタで結婚式場を探して**、自分が自由にやりたいことをできそうな企業に絞りました。**インターンに参加することで、会社のビジョンや業務を体感**できました。社員さんとも話すことができる良い機会でした。



入社前からメンターが一人ついて実際の社内事情を知ったことで、**入社後のギャップを防ぐ**ことができました。企業には、求人票や説明会では分からない情報を発信して欲しいです。

実際の導入事例

- ✓ インターンを実施し、仕事内容の話もしつつ人間関係や会社の雰囲気を掴んでもらう
- ✓ 若手社員を採用責任者にすることで、話しやすい環境づくり



NEXT

今、若者が求める人間関係とは?



会社に勤め続けるか辞めるかは人間関係が大きいと感じます。コミュニケーション環境が整っていることや雰囲気は入社前に確認することが大事です。今の会社は、目標達成に向けた社長との面談が月1回あります。



若手社員が新入社員の教育・相談係になるのは自分の勉強にもなっています。



社長や役員が若手を想ってくれている、意見を聞いてくれる姿勢が安心感や働きやすさに繋がると感じます。



社員が自分たちで部活を作り、会社もサポートしています。参加は自由ですが、**クラブ活動を通じて役職に関係なく気軽に話せる**ようになり、社員同士の距離がぐっと近づきました。今では休日も一緒に遊ぶ仲間ができています。



実際の導入事例

- ✓ 人員配置を工夫し、社員同士のコミュニケーションを促進

情報発信の最適解とは? キーワードは“低ハードル”



マイナビ、リクナビを活用していますが、情報が多すぎること、違いが分かりにくいためどこを選べば良いか悩みます。**会社の雰囲気を知ら**るためにも、SNSの社員動画も参考にしています。



会社の雰囲気や色が出ている合同企業説明会でその日に複数の企業の情報を得ていました。どの企業も良く見せようとするのは当然ですが、**正直に「こういう人は合わない」と教えてくれたほうが信用**できました。因みに、自社ではLINEを活用した採用活動をしています。



求人アプリを使いこなすのは正直大変。**普段使い慣れているLINEで情報発信**や、採用担当がコミュニケーションを取ってくれるのはありがたいです。



大学時代は地元企業の情報が少なく、有名企業に流れがちです。地元企業の魅力を伝える**新たな手段を模索し、様々な方法を試す**ことが重要だと思います。

- ✓ 働く姿をイメージできる内容を普段からSNSで発信

企業選びの条件

会社のビジョンへの共感必須! さらに...

入社前 \ 給与・働き方重視!

ワーク・ライフ・バランス重視

プライベートや家族との時間を大事にしたい!



給与・スキルアップ 資格取得支援

新しいことに挑戦しやすい環境



人間関係



一番は賃金。初任給はどこの書いてありますが、入った後にどう上がっていくのか、**将来の収入の見通しが持てるか**を重視しています。

実際の導入事例

- ✓ 1人でやっていたことを1.5人でやり、残業時間削減
- ✓ 新入社員に若手社員が一人つくことで話しやすい環境づくり
- ✓ 社長と社員の個別面談を実施(一律にはしない)

入社後 \ コミュニケーションが鍵に!

社員間 コミュニケーションの充実

相談しやすい環境



評価制度

- ・モチベーションが保てる
- ・スキルアップできる

教育制度

教育環境が整っている

