

# 企業トップセミナー

～就職期の若者に選ばれる企業のメソッドを学ぶ～

開催日：令和5年8月8日  
会場：とやま自遊館ホール

リアル&オンライン  
同時開催

## 基調講演

女性人口が生み出す富山人口の未来 ～なぜ富山存続のキーマンは「経営者」なのか

基調講演では天野馨南子さんが富山県の人口動態について解説。昨年の転出超過数（社会減）は女性が男性の3倍強の972人で、特に20代前半に集中。就職を機に東京に転出している現状があり「富山県の社会減対策は女性の就職対策になる」と提言した。価値観の調査では、20代は「夫婦共働き」が理想で、50代以上の管理職や経営者層に根強い「夫は仕事、妻は家庭」という認識とは真逆であると指摘し「経営者は若い世代の理想の夫婦像、職業観を理解する必要がある。男女の役割分業ありきの企業風土では若い社員の定着は難しい」と力説した。「富山の未来は採用と職場環境の決定権をもつ経営者が握っている」と述べた。



**天野 馨南子氏** 株式会社ニッセイ基礎研究所, 人口動態シニアリサーチャー

東京都生まれ。人口動態に関する社会の諸問題、特に少子化対策や女性活躍推進の専門家として活動。総務省「令和7年国勢調査有識者会議」の構成員のほか、政府・地方公共団体等の人口関連施策の委員・アドバイザーを多数務めるとともに、経済界や各種団体等での講演実績も多く、統計データの分析に基づく正確な情報提供、中立的・建設的な提言を行っている。日本証券アナリスト協会認定アナリスト（CMA）。就学児童の母。

**藤村 優香理氏** 富山県女性活躍専門コンサルタント

リクルートや人材ベンチャー等の要職を歴任して、一貫して「人材」、「採用」、「教育・育成」と企業と人とのベストマッチング、地域コミュニケーションの活性化に携わる。現在、富山県女性活躍専門コンサルタントとして、県内企業へのアドバイスを実施。企業からの評価も高い。奥村組土木興業株式会社経営本部総務部エグゼクティブマネジャー、ALSOKの介護株式会社らいふホールディングス顧問などを兼任。著書に「元リクルートのすごいまちづくり3」がある。

**平塚 ひかる氏** 株式会社Cheer 代表取締役

成長企業・ベンチャー企業からスカウトが届く求人情報サイト「チアキャリア」を運営。立教大学在学中に株式会社アイ・パッションに参画しすぐにトップセールス。入社4ヶ月目の22歳で最年少執行役員に。1年目で営業成績1位、全社MVPを受賞。取締役として営業・マーケティングや開発・広報・人事も担当。20年7月独立。現在は4才の娘の子育てと仕事の両立中。自身も茨城県と東京の2拠点生活で地域創生と教育をテーマに活動中。

**新田 八朗富山県知事**

1958年富山市生まれ。一橋大経済学部卒。第一勧業銀行（現みずほ銀行）を経て83年、日本海ガス入社。2000年から20年間、社長を務めた。元日本青年会議所会頭、元富山経済同友会代表幹事。20年11月、富山県知事に就任。

《司会進行》**廣川 奈美子氏**

## プレミアムトークセッション ～ここで聞くZ世代の就活～

パネルディスカッションでは新田八朗知事と、コンサルティングや人材育成に携わる女性3名が意見交換した。

Z世代の就活生へのアプローチについて、ベンチャー企業の就職サイトを運営する**Cheer代表の平塚ひかるさん**は「自社の強みを分析し、求める人物像を明確にすることが重要。売上や集客力、定着率を数字で示すことで他社との差別化が図れる。企業説明会では社長より、**若手社員の働き方や暮らしぶりを伝え、そこで働く姿をイメージしてもらうことが効果的だ**」と話した。

**県女性活躍専門コンサルタントの藤村優香理さん**は「Z世代は家族的といった言葉には惹かれない。**年収、業界での将来性、キャリア教育の3点を明示し、一緒に成長していこうという姿勢を表すことが重要だ**。県内企業は今、理系女性の採用に苦心している状況。まずは経営者が率先して取り組み、スタッフを巻き込んでいってほしい。**大事なのは経営者の本気度**」と述べた。

**新田知事**は「避けたいのは不戦敗。県内に優良企業がたくさんあるのに、知らないまま県外に就職されてしまうのは残念なこと。今年から、中高生と県内女性管理職の交流会を開催するなど情報発信に取り組んでいる。ただ、県外に進学することは反対しない。知見を広め、戻ってくれば新たな活力になるからだ。**今後も出入りの活性化を進め、戻りたくなる富山をアピールしていく**」と話した。

**天野さん**は「ホームページに採用情報をしっかり揭示し、スマホ対応にすることは必須。加えて、社長のCSR（企業の社会的責任）に関する表明、**若手社員の情報発信も積極的に発信し、共感を獲得して**いってほしい」とアドバイスした。





# 企業間交流会

～企業のさらなる成長に繋がるヒントがここに～

開催日:令和5年9月6日

場所:富山県民会館バンケットホール

## 講師:西野美冬氏

15年間美容業界の人材育成等のキャリアを通じて、これまで延べ18,000人の女性たちに対するコーチングで培った経験を活かし、女性活躍および企業の成長を促進するコンサルタントへと転身。女性が自信と潜在力を発揮し、周囲に良い影響を与えるウェルビーイング人材育成を得意としている。

2021年度から富山県SDGs宣言事業の専門家講師を務めているほか、現在は企業の女性活躍推進、ダイバーシティ&インクルージョン(D%)、ウェルビーイングの向上を目指す研修やコンサルティングを提供。さらに、女性が生き生きと活躍するためのグループコーチング「etincelle女神塾」を開講している。

## 業種を超えた交流を通して女性活躍の推進策を模索

会場ではまず、県が「とやま女性活躍企業」に認定した企業26社に対し、新田知事が認定証を交付。「こうした取組みをたくさんの若い女性に知ってもらえるよう、今後も情報発信していただきたい。県も支援していく」と賛辞を送った。



続いて、金属製品製造業の(株)シンコーと紙加工品製造業の(株)ホシナパックが自社の取組み事例をプレゼンした。

シンコーは女性管理職養成セミナーの開催や体力差をカバーするロボットの導入、社内アクティビティ活動などで今年「えるぼし」の三ツ星を獲得したことを発表。

また、ホシナパックは子育て支援と共に、日次採算システムによる徹底した現場管理で女性の働きやすさを向上。パート従業員から管理職を登用し、現在は女性管理職が44%に達したことを報告。「今後も現場の声を聞き、時代に合った環境整備をしていく」と語った。



## 女性企業推進の現状と他社から学ぶ実践方法

ワークショップでは講師の西野美冬氏が「富山県は若い女性(15~34歳)の社会減が深刻で、企業の人材不足、顧客の縮小、婚姻数の低下、少子化といった問題が起こっている」と現状を紹介。各企業が課題を解決するには、必要な人材として期待されているという所属欲求や、仕事でもっと成果を出したいという自己実現欲求など段階ごとに感じる欲求を、組織、上司や管理職、女性従業員が取り組むことにそれぞれ正しく整理することが大切と説明した。最後に「発想力やバランス感覚に優れた女性が活躍できる職場を整備することは、企業価値の向上につながる。ウェルビーイング実現のためにも一歩踏み出すことが大事」と力説した。



前半のグループワークでは、業種別のチームで各社の取組みや課題についてディスカッションを行った。建設業のチームでは、業界全体の人手不足や伸び悩む女性技術者の採用に関する声が多く寄せられた。メリハリのある勤務体系を実現するために、工事完了後にリフレッシュ休暇制度を導入するアイデアが提案され、共感を呼んだ。情報通信業のチームでは子育て社員のサポートをテーマに意見交換を行った。時短・在宅勤務制度を積極的に活用してもらうための要素として「職場の雰囲気や風土づくりが重要」と考える参加者が多く見られた。実際の取組みとして、就業規則を変えて子どもが3歳になるまで育児休暇を取得できる制度や育児のための短時間勤務を13歳まで延長できる制度を整備した事例も報告された。また、県が派遣している「女性活躍専門コンサルタント」のサポートが課題の改善につながったと話す声もあった。

後半は異業種が同じチームとなってグループワークを実施。他社の事例や取組みをふまえて意見交換し、女性活躍の推進策を考えた。あるグループでは、採用を増やすための工夫について、会社HPや採用ページは若手社員の情報を中心に発信していることが挙げられた。最近の傾向として、学生はWEB上で情報収集するケースが多く、男女比率や福利厚生を訴求するかが重要だと考え、有休取得率などのデータでいかに分かりやすく視覚的に打ち出していくべきかを検討すべきだと話し合った。また別のグループでは、女性が管理職になりたがらない現状が共通の悩みだとし、「管理職を目指したいと思えるかどうかは上司の影響が大きい。管理職にチャレンジしてみようと思わせる上司のコミュニケーションスキルが大事」という声が上がった。具体的な方法として、まずは女性社員にどのようなキャリアアップをしたいのかヒアリングを行い、研修プログラムを導入することから始めたいという意気込みがあった。参加者たちは他社の成功事例やアイデアなど多くの実りを得て、今後の取組みに生かそうという思いを強くしていた。