

「若者の富山定着を考える  
〜選ばれる富山であるために〜」



出席者

河上副会頭

翠田副会頭

大津賀副会頭

山田副会頭

西岡専務理事(司会)

今、産業界全体で問題となっている人材不足。生産年齢人口<sup>※1</sup>が減少する中、行政も様々な取り組みを行っていますが、特に若い世代の人材確保は企業の喫緊の課題となっています。

そこで、本誌では「若者の富山定着を考える〜選ばれる富山であるために〜」と題し、新春座談会を開催しましたので、その概要をご紹介します。

※1 生産年齢人口：年齢別人口のうち、生産活動の中核をなす年齢の人口層（15歳以上65歳未満の人口）

採用難だからこそ  
人材確保に工夫

●西岡 生産年齢人口が減少する中、人材確保が喫緊の課題だと思います。

「ゆとり世代」といわれる今の若者を育成・定着させることは、多くの企業が抱えている悩みでもあると思います。そこで、若者定着についてどのように受け止めているか、皆さまからお話を頂きたいと思います。まず、皆さまの会社の採用の現状はどうでしょうか。

●河上 現在、現場の働き手不足はどうしようもないくらいひどくなっているのではないかと思います。アベノミクスによって好景気が維持されているのは非常にありがたいが、経済全体が良い状態にはありませんが、少子高齢社会の影響もあり、わが社においては、なかなか人材が集めにくい状況になっています。

●翠田 当社も最近では、募集しても採用予定人数の半分ほどしか集まらないのが現状です。また、内定を出しても、入社辞退がこの1、2年顕著に

なっています。

●西岡 最近はかなり採用難と言われていますが、募集については具体的にどのようなことをされていますか。

●翠田 先般、それなりに広報して、ハローワークの合同企業説明会に参加するなど、今までにないことを行って、13人を採用しました。一度に10人以上を中途採用したことはこれまでありませんでしたが、本気で採用しようと思えば、採用の仕組みや募集方法、広報について考え直さなければ効果は出ないと思いました。

●大津賀 当社は7年前に上場したことにより、応募者数が増えました。また、応募者のレベルも上がったと感じています。やはり魅力のある企業を育てることが、富山の若者定着率向上につながるのではないかと思います。

●山田 当社では、年間を通じて新卒採用と中途採用を積極的にやっています。地元と首都圏の就職情報誌を継続的に利用していますが、ある程度の効果はあると思います。

また、最近のインターンシップはワンデーやツーデーという短期間のものがあり、昨年から弊社でも積極的に取り入れています。実際に職場を体験してもらえれば、雰囲気も分かるので、非常に良いことだと思います。

企業内での定着には  
人間関係の構築が重要

●西岡 団塊世代が就職した昭和40〜50年代は終身雇用が主流で、「絶対に最後まで勤めあげるよ」と言われたのですが、今ではそういうことは言われなくなりました。最近是人材の流動化が進んでいます。経営者の方々はどのように感じておられるのでしょうか。また、社員と接する中で苦労していることはありますか。

●河上 当社は今まで、入社しても辞める人はほとんどいなかったのです。それが最近、辞める人が少なくありません。一所懸命働いていた人が辞めていくのを見ると、非常にショックを受けます。



河上 彌一郎 副会頭  
河上金物(株) 代表取締役社長  
鉄鋼・土木・建築・機械・生活関連などの商社。  
創業明治18年。

原因を聞いてみると、給料や労働時間の問題ではなく、社内の職場環境や人間関係が多いです。「自分は将来どうなるのだろう」という不安が大きいのではないかと考えています。世代に合った新しい教育の仕方に取り組み必要性を改めて感じています。

●西岡 若者定着のためには、管理職のマネジメントはものすごく重要だと思います。

●翠田 実際、人材の流動化については、時代の流れで止めようがなく、人に仕事が付くのではなく、仕事に人が付く時代が変わっていくとは、まさにその通りだと思います。企業もこのあたりについて考え方を少し変えていかなければならないと感じています。

東京商工会議所と当所が行っているビジネスマネジャー検定を当社も取り入れて、マネジャーとしての基

礎力を身に付ける必要があると考えられています。

●大津賀 当社も、人材が流動化する要因として一番大きいのは、会社の雰囲気や人間関係だと思っています。

●西岡 離職を防ぐ方法は何か考えていますか。

●河上 日頃の付き合いや人間関係をしっかりと構築するしかないのではないのでしょうか。社員が一回「辞める」と口に出すと、なおさら人間関係が悪くなってしまうし、どれだけ慰留しても、今の若い人は「辞める」と言えば終わります。

●山田 当社では、入社後3カ月程度で面接をして話を聞く機会を設けています。話をよく聞いてあげないと、突然「辞める」と言われても、なぜ辞めるかも分かりませんし、他の友人たちの仕事を見て、軽い気持ちで辞める人もいます。

●河上 隣の芝が青く見えるのですかね。

●山田 はい。でも、現実はどうではないこともありますので、その辺も注意して、悩みなどをよく聞いています。

それから、当社は3つの全く異なる事業部門（不動産・商事・食堂）があるため、ローテーションが難しいという現実があるのですが、だからこそ、相乗効果が期待できる良さがあると思っています。全く異なる職種を経験できるし、職場が変われば新たな出会いもあり、気づかなかった潜在能力が開花することだってある。そういった面白さ、充実感がだんだん分かってきた社員は、明るく仕事し、活躍しています。



翠田 章男 副会頭  
(株)トンボ飲料 代表取締役社長  
飲料メーカー。平成27年に東京営業所を開設。

●大津賀 当社では、採用に際して、例えば「あなたは研究職で採用しますが、ずっと研究者ではありませんよ」と念を押した上で採用するようにしています。そうしないと、研究職を外されたときに辞める人もいますので、採用の時にはよく確かめなければなりません。

## 今の時代だからこそ トップ自らが声をかける

●西岡 自分の企業にロイヤリティを持たせるためには、人の和が基本だと思えます。愛社精神は、古いようで新しく、大事なテーマだと思います。

●大津賀 当社では、役職では呼ばずに「さん」付けで呼ぶようにして、できるだけフラットに何でも言えるような社風づくりを心がけています。それから、毎年1月に、社員が必ず自己申告書というものを提出します。現在の職場で自分は満足しているか、仕事の量はどうか、部署を異動したいか、異動したいときはどの部署が希望かといったことを申告してもらい、申告した人については、上司が面接してできるだけ替わらせるようにしています。

●西岡 「さん」付けで呼び合うことで、同じ目標を持った人間だという意識が芽生えてくるのかもしれないですね。

●翠田 現代は、社風や経営理念が大事な時代であり、この会社はこういう会社

なのだと、社員が入社する前に十分に理解してもらうことが重要だと思えます。入ってみたら自分の思っていた会社と全く違うということがミスマッチになっていくのですから、「当社はこういう価値を共有している会社なので、よければぜひ仲間になってください」と言うことがとても大事です。理念的なものを一番強く持っているのは経営者なので、やはり経営者が採用の現場に出向くことはとても大事だと思います。そこで多くの学生たちに「うちの会社の理念に共鳴してくれる人はこの指止まれ」と呼び掛けるべきだと思えます。

●河上 企業理念がしっかりしていて、トップができるだけ社員に声を掛けるようにすれば、定着につながると思えます。自社の魅力をわかってもらうことが大事です。

●西岡 特に富山の場合は高学歴主義で、偏差値の高い高校・大学を出て一流企業へとの意識が親御さんには強いと思われると思いますが、このような風潮も県外で就職することの構造的な要因だろうと思われま

## 県外の若者を 富山に取り込 むには



山田 岩男 副会長  
富山電気ビルディング(株) 取締役社長  
商事・不動産・食堂の3部門を運営。東京でも不動産業を展開。

●一同 やっています。

●河上 首都圏での会社説明会を多く行っています。北陸新幹線の開業により参加する学生が多くなったほか、企業側も開催しやすくなりました。

●山田 当社も、地元のほか、首都圏などでも会社説明会を行っています。そうすることで、実際の応募者は増えました。

また、富山が選ばれるには魅力的な企業がどれだけあるか、選択肢があるかどうか非常に重要だと思えます。その点から考えると、今は比較的チャンスです。北陸新幹線の開業で、絶対的に力を入れなければならぬのは企業誘致です。当然、今

も素晴らしい企業はたくさんありますが、やはり選択肢がより多いことが大事だと思います。特に富山は薬品関係に強みがあるので、その関係企業の集積も大事だろうと思います。

●大津賀 私も、富山にできるだけ定着してもらうためには、魅力のある企業ができるだけ多くあることが重要だと感じています。県や市には、税制面などでいろいろとご支援を頂いているとつくづく感じています。当社も設備投資に対して固定資産税を免除されたり、減価償却を早くしたりしていただいています。それは富山の企業が発展すれば、結果的に地元にとくさんの若者が残るからだと思います。

●翠田 当社では中途採用の募集要項や給与制度について他社と比較し、内容を見直しました。



大津賀 保信 副会長  
ダイト(株) 代表取締役社長  
医薬品製造販売。平成23年に東京証券取引所市場第一部に上場。

富山の魅力を発信する

●西岡 富山が若者に選ばれるには、仕事以外の生活面全体の魅力も必要だと思えますが、その富山の魅力についての考えをお聞かせください。

●山田 富山で生活するにあたって、若者にとっては仕事以外に遊びやスポーツがしやすい環境も重要です。富山の場合は山・川・海がワンセットであるんです。そういう環境は東京と比べて、ある程度整っていると思いますし、育児環境もかなり充実しているのです、そのあたりが上手く伝わればよいですね。

●翠田 企業が選ばれるために必要な要素としては、確かな雇用があること、育児環境や自然環境が良いこと、快適性や娯楽が多いことが挙げられると思います。富山は育児環境などが素晴らしく、特に女性には魅力的だと思えますが、県外の人にはあまり知られていないのが現状です。「住みやすさナンバーワン」のような漠然としたデータはいろいろなときに発表されますが、それをもう少し若い女性が肌感覚で理解できて、「そんな県だったら帰ってみたい」と思えるような事例をコンパクトに広報できればいいと思います。

例えば、C i Cには、子育てを支援する「とやまこどもプラザ」という施設があって、無料で入れます。木製おもちゃなどがたくさんおいて



▲総曲輪レガートスクエアにある、富山市まちなか総合ケアセンター。子育て支援など、地域住民が安心して生活できる健康づくりを推進しています。

ある良い環境で、施設を1時間以上利用した場合には、最初の1時間分の駐車場補助券が支給されます。首都圏では、そういう施設は間違いなく有料です。このような、若い女性が魅力を感じるような場所がいろいろあるのに、うまくアピールできていない面があるような気がします。

●大津賀 昨春にオープンした総曲輪レガートスクエア（旧総曲輪小学校跡地）にある、富山市まちなか総合ケアセンターには「産後ケア応援室」が設けられています。産後の一番大変な時期に、相談事ももちろん、産後疲れや睡眠不足に悩むお母さんが休めるように、子供を預かってもらえるのですが、『助産師がおられて安心して利用でき、一時でも自分の身体を休めることができると本当に

助かった』とか『子育てに前向きな気持ちになれた』と喜ばれているそうです。富山ではこういった支援を行政が力を入れてやっていることを、もっと広めるべきですよ。

●河上 働く環境と生活環境の両方の魅力づくりに努力していかないと、なかなかにぎわいにはつながりにくいと思います。

観光客を呼び込むための都市間競争ではなく、富山なりに地道に工場や学校を誘致するなど、定住人口が増えるような方向性で、自然環境、住みやすさ、食べ物のおいしさなどを中心にPRしていく必要があると思います。そのためにはわれわれ企業側としても、さらに努力する必要があります。それはないかと思えます。

●翠田 SNSも影響力があります。石倉町に「ひまわり食堂」というお店があるので、お笑いコンビ・アンジャッシュの渡部建さんが「渡部の歩き方」という番組で取り上げたところ、それがSNSで拡散されて、全国から人が来るようになりました。著名人がそういう媒体を上手く使って広報するよくなことを、もう少しどこかで仕掛けると、違ってくると思うのです。

●山田 告知する媒体が昔とは違うんですね。富



西岡 秀次 専務理事

山には良いところがたくさんあるのだから、効果的な使い方をすれば、県外からもまだまだ若者を呼び込めるといふことですね。

●河上 「富山は来てみればいい所だ」と言われることがあります。転勤者や県外出身の社員から、富山の良さを言われて改めて気付かされることも多いですよ。それは富山の人PR下手であるということもあるでしょうし、商工会議所としてもそういうところに力を入れてPRしていく必要があるのではないかと思います。

●西岡 富山に若者を定着させるには、企業だけでなく富山全体の魅力が必要になりますね。今日は若者の地元定着について皆さんからたくさんヒントを頂き、どうもありがとうございました。