

20250128(火)第2回萩市産業戦略本部会議録

議題 「次代を担う人材力の強化」

人口減少・少子高齢化や情報化・技術革新の進展、グローバル化など、ビジネスの環境が大きく変化し、付加価値の源泉が、「資本」から「人材」へと移行しているなか、地方の中小企業は構造的な「人材不足」に直面しており、地域間での人材獲得競争が激しくなっている。

萩市の産業が持続的に成長していくためにも、付加価値創出の担い手となる「人材」を確保して、地域や企業で活躍してもらうことが重要であることから、これらの課題を解決するため、若者・子育て世代の市内企業への就職促進を図るための施策を検討している。

また、併せて地域外の人が萩に関わり、萩の産業を支える仕組みづくりも必要である。

萩市では、令和7年4月に開学するネットの大学、ZEN 大学と連携し、大学生が萩に住み、オンライン授業で学びながら、萩を知り、市民と関り、地域社会を学び、社会で求められる力を身に付ける「地域・企業連携プログラム」を実施する。

最先端の IT 技術により学びを修める大学生が在学中、そして社会人になってからも、萩市と関わり、萩市とつながるようにしていくにはどうすればいいだろうか。

意見交換テーマ

1. 若者・子育て世代の市内企業への就職促進を図るための施策について

①企業・採用情報の発信力強化

- 市内企業の活動、求人を知ってもらう機会を増やす方法について
- 萩市が導入を促す(株)リクルートが提供する Air ワーク 採用管理の活用について

■委員意見

■発信力の強化について

- 発信力の強化は、我々民間企業では難しいところがある
- 今の求職希望者は、ハローワークではなく、大半の方が民間の就職サイトを見る
- 民間の求職サイトは、魅力ある求人をしてくれるが、お金がかかる。ただ、お金をかけることも、求人求職をするには重要なこと
- 雇用に係る企業の負担が大きくなっている

■市内企業が一覧できるサイトが必要

- (事務局)「萩しごとネット」があり、現在約200件の求人情報を掲載。この登録を伸ばしていく

■ターゲットを明確にし、それぞれに応じたアプローチが重要

- 地元学生には会社説明会やインターンシップなどにより、直接会社と仕事の内容を知ってもらう機会をつくる
- 市外の人には、移住就業の助成金とセットで、萩や企業の魅力を発信する
- シニア層には、フレックスタイム等の柔軟な働き方やキャリアアップの機会があることを発信する

■労働環境等が魅力的であることが必要

- 働いているところ、雰囲気画像等でイメージできるようにすること、働きやすい環境であることを示すことが重要
- 企業の理念、ビジョン、社風などを分かりやすく伝え、共感を得られるような情報発信を行うとともに、具体的な仕事内容や一日のスケジュールなどを詳細に記載し、求職者がイメージしやすいようにする

■(株)リクルートが提供する Air ワーク 採用管理の活用について

- 企業が採用ホームページを公開するにあたってのサポートが必要。Air ワークの活用企業への特典を設けてはどうか。求人サイトの掲載費補助など
- Air ワークを活用し、今期新卒の採用があった。手応えを感じている。採用した方を、どう育成していくのかということがセットじゃないといけない。育成の考え方が重要

■経営者の意識改革が問われている

- 人材不足という状況は非常に危機的。この課題解決も難しい
- 魅力ある企業、サラリーアップ、価格転嫁、働きがい、キャリアデザインの変化、積極的な新卒採用、転職に対する負のイメージの払拭など私たち経営者としての意識改革の変化が問われている
- 課題を行政ともしっかり共有し、役割を明確にすることが必要
- オフィス改革、いわゆる緑化とか、企業として取り組んでいかないと、人材確保は難しい
- 大手会社がサラリー40万円という初任給が出てきたときに、地方はそこに続いていけるのか、できはしない。そういう認識が必要
- 私どもは一般的に、社員が離職しないように一生懸命考えるが、もうそうじゃないんだ、離職するのはもう当然なんだと。社員がキャリアを積むことなどを後押しするような会社でなければならない。そういった考え方が本当に現実的に持てるかどうかだが、持たなければならない

■若い人の雇用に必要なこと

- 企業は人手が足りてないので、即戦力を求められてるんじゃないかと思う。若い人を雇用しようと思うと、育成が必要。どういう育成をしていくのかっていうところを発信する
- 就職に不安を持たれている。ハラスメントや人権の問題が注目されているが、そういったことへの会社の対応方針であるとか、就職するにあたっての安心感というか、そういったものを強く発信する

■若い人が山口県から離れていく理由

- (事務局)山口大学の副学長がおっしゃられるのは、山大生がなぜ山口県内に就職しないのかというところの一番の大きな課題は、学生自体が地元の企業を知らないこと。企業側からはいろいろ求人情報を出し、発信されているのに、それが学生にきちんと届いていない。自分がその企業で働いていることがイメージできるような情報が届いていない。インターンシップの積極的な受入れが必要とのこと

■副業人材や派遣

- 県内の副業人材を紹介してくれる会社のサービスを利用し、副業人材を募集した。仕事内容を細分化し、サラリーは3万円だったが、10数人の応募があり、大手企業の方ばかり。弊社の企業理念にマッチしたことも応募理由だった
- 派遣を使っている。人材確保にあらゆる手段を使うのは当然必要

■委員からの事前質問

質問①Air ワークを選択された理由は何ですか？

(事務局回答)

リクルートから、雇用促進を通じた地域活性化に向けた包括連携協定の打診があり、これを締結したことがきっかけです。現在リクルートから、Air ワーク導入セミナーの中で、就職希望者を獲得するためのアドバイスや雇用情勢などの情報を企業へ提供いただいています。他の同種の企業からも投げかけがあれば検討していきたいと考えています。

質問②市外の方が魅力的だと思う市内企業の採用情報はどれくらいあると想定されていますか？市内企業の採用情報にプラス萩市としての施策(補助等)を合わせて載せた方が魅力的になりませんか？

(事務局回答)

多様性の時代にあって、働きたいと思う理由も多様化していると承知しております。会社の理念、職場の雰囲気、従業員の年齢構成、休暇制度など、求職者が応募する動機は様々だと思っています。そうした意味では全ての企業の求人情報に魅力があると捉えています。

採用情報と併せ、企業の魅力を上手に発信していく取組は必要で、そのために企業の魅力を発信できる採用ホームページの普及に取り組んでいるところです。

市の施策も併せて発信することについて、萩市では移住者向けのポータルサイト「はぎポルト」と求人情報をまとめている「萩しごと net」をリンクし、移住就業などの助成金に係る

情報を一括して発信しています。両サイトは一昨年、仕事も住まいも助成制度もまとめて検索できるサイトにリニューアルしたところですが、より見やすいように、また興味を引くように改良を重ねていきたいと考えています。

質問③企業の負担を減らす観点から、「山口しごとセンター」や「萩しごと net」と Air ワークの連携は想定されているのでしょうか？

（事務局回答）

リンクすることで発信力が強化され、ホームページへの入力作業といった企業の負担が軽減されます。上手にリンクしていくことが有効と考えております。課題として認識しており、対応について検討を進めたいと考えています。

意見交換テーマ

1. 若者・子育て世代の市内企業への就職促進を図るための施策について

②企業と仕事を探す人のマッチング機会の創出

- 学生や社会人のインターンシップの導入について
- 社会人の副業の導入について

■委員意見

■学生や社会人のインターンシップの導入について

- インターンシップの導入は得策と思うが、受け入れ企業側の体制整備が課題

■社会人の副業の導入について

- 副業の導入については、副業をきっかけに萩市に興味を持ってくれる人も現れる可能性がある
- 市内金融機関においても有償ビジネスマッチングで既に展開しており、依頼事項によっては多数の応募がある。市内金融機関のサービスと連携するのも一つ的手段
- 副業に関しては、属人化している業務を副業に渡すのは難しいので、既存業務のマニュアル化やシステム化をして依頼しやすくするか、既存業務外の事を依頼するようにしないと困難。どちらも投資を行う事と同意なので、企業側が投資しやすい環境の支援も必要
- 県内に人材を紹介する会社がある。そこを通して、スキルシェアリングという形で、副業を求めている都市部の方に、市内企業の情報を流して、期間を半年ぐらいに絞って副業をやってもらう、都市部の副業人材とこちらの地方の企業をつなぐという仕組みがある
- 副業は一事業者だけで推進するのは難しい

- 業種業態によっては閑散期がある。可能であれば、萩市内の中で事業者同士が連携して副業化を進めていく
- 施策等精通されたコーディネーターを置いて、市内事業者の年間を通じた業務を把握し、その上で、副業の可能性とか、今後の採用などができる場を提供できるような仕組みを作る

■分業、忙しいときだけ働いてもらえる仕組みづくり

- 企業としても、1年中、1日中雇用しても、忙しい時期もあるし、忙しくない時間もある。集中して忙しい時期、時間もある。そういう効率的に働く時間、例えば午前中3時間来ていただいたほうがありがたいということもある。そういう企業の発信、労働環境も含めて、民間の就職サイトにお任せをして、そこを強化していくのが一番

■マッチングの促進について

- 民間の求人サービス等を活用して柔軟な姿勢で求人を行っていることを周知する
- 育児や介護と仕事を両立できるような制度を導入している企業を積極的に増やすことで、女性や中高年の就業が促進される
- マッチング機会の創出には、まずは魅力的な会社作りが必要

■萩の高校生の市内就職について

- 高校生がアルバイトを通じて社会体験をすることによって、市内就職につなげる
- 萩の高校生が高校を卒業してそのまま萩で働いて、その地域でスキルアップ、キャリアアップできるとか、高校生が安心して萩で就業して働ける仕組みをつくれば、流出する子供たちも減るし、人口も定着する

■移住者への支援

- 移住された方が定着していないという話も聞く。長く居住できるような施策も必要

■子育て世代が萩で暮らすには共稼ぎが必要なのが現状

- 東京、大阪、福岡に行っても、ファストフード店や飲食店の店員に日本人は少ない。都会も人がいない中で、どうやって萩に求職者を定着していくかは課題。子育て世代に移住して定着していただくのは、収入の壁がすごくある。月給40万円にはできない。年収は何百万円を超えないと、生活が維持できない、それがリアルな話。今の萩の賃金の関係で働くとなると、共稼ぎじゃないと、暮らしていきにくい
- 県内企業が紹介しているスキルシェアリングを、都会の人材ではなく、萩の中で、移住と一緒にこられた家族も働ける、共稼ぎできるシステムを作っていけば働きやすい

■委員からの事前質問

質問①インターンシップ山口のパッケージ型に参加している企業がないので、萩市として行っているのでしょうか？

(事務局回答)

山口県インターンシップ協議会では、5日程度でエリアの複数の企業でインターンシップを行うパッケージ型を行っています。萩のエリアもあり、参加企業は年によって数は少ないかもしれませんが市内企業も参加しておられます。

萩市役所も参加企業の一つで、その他は旅館、メディア関連も参加されており、去年は5日間で4企業を回るインターンシップに5名程度の大学生が参加されています。数日のインターンシップを受け入れるのは負担が大きくても、1日なら受け入れてみたいと思われる企業には、このパッケージ型への参加がよいのかもしれません。このパッケージ型の周知については、努力したいと思います。

意見交換テーマ

1. 若者・子育て世代の市内企業への就職促進を図るための施策について

③若者・子育て世代が望む就労環境の改善

- 求職者は、給与や仕事内容だけでなく、休暇、勤務時間帯、職場の雰囲気など働く環境を重視して仕事を探しているという調査結果がある。

■委員意見

■就労環境の改善について

- 個々の多様性を尊重し、個人のライフスタイルやキャリアプランに合わせた働き方を認めること、多様なバックグラウンドを持つ人々が活躍できる環境を整備すること、上司と部下、同僚間のコミュニケーションを円滑にすることが求められている
- 就労環境の改善に取り組む企業への補助制度の検討
- 小さな企業では属人化している業務が多い為、環境改善を行いたくても行えない。業務のマニュアル化やシステム化を行うことにより、導入し易くする
- 人手不足で改善が進まない
- 休暇、勤務時間帯、職場の雰囲気等の環境整備については、既存従業員の負荷を伴うことから、まずは、既存従業員の理解を得る対策が必要
- 福利厚生の実等により既存従業員の満足度を高めることが必要

■プライベートの充実が重要

- 若者の移住、転職を考えたときに、僕の持論は、仕事が頑張れるからプライベートが充実するのではなく、プライベートが充実するから仕事も頑張ろうという意欲が湧く
- 他市では、サウナのまちと宣言をして、それで人材、移住者が増えていると聞いた

- 「萩市ってなんのまちだろう？」という、観光のまち、歴史のまちとあるんでしょうけれども、若者に対する何か楽しみ、キャッチーな萩市のPRができれば、自然と萩に就職となるかも。何か楽しみが無ければ、なかなか移住、転職はしづらい

■市内事業者の状況

- コロナがあり、今特に物価高騰等を含めて、市内の中小企業、小規模事業者は非常に厳しい状況
- 事業者の計画を作る際、そのエリアの高齢化率なり人口の減少率なり色々調べるが、その数字だけ見てしまうと、どうしてもいい未来像が描けない
- 地元企業に聞く中で、やはり人が欲しいと言われるが、実際にその人に何をしてもらうのかというところまでの業務的な棚卸しができてない事業所も多い
- 日曜日にお休みされている事業者も増えている。日曜日は人が動く、人が動く時期に休むのはなぜかと聞くと、労働者の時間的な制約があって、休みにしないと賄えないと聞く
- 事業者の中には、今の賃上げ・物価高騰により、厳しい状況の方がいる。現状を変えたいという事業者は多数いると思うが、実際事業者の状況としては厳しい

意見交換テーマ

2. 地域外の人と萩と関わり、萩の産業を支える仕組みについて

- 国全体で人口減少が進む中、関係人口の拡大が重要
- 萩市では、公益財団法人日本財団と株式会社ドワンゴが提携して本年4月に開学するオンライン大学 ZEN 大学と連携を図る
- 連携により、大学生が地域と交流・協同しながら知識の習得・定着、課題解決への実践に向けて取り組み、多様なキャリア形成につなげることを目指す地域・企業連携プログラムを萩市で実施
- 全国からやってくる大学生がプログラム終了後も、萩市と継続して関わるためにはどのようなプログラムが必要か？萩とのつながりを維持していくために必要なことは？

■委員意見

■地域連携プログラムについて

- 萩市内の各地域で地域活性化のために活動されている任意団体などと交流する機会を設ける
- 萩市の観光産業につなげられるプログラムが必要。例えば海外の方を呼んでみて、ZEN 大学生が交流する機会を設ける
- 地域の人との触れ合いが大切。また、プログラム終了後の関係維持のための定期的な交流イベントの開催等といったサポートが必要

■通信制大学の学費を支援して萩に残ってもらうための施策にできないか

- 萩の企業に就職した学生には通信制大学(ZEN 大学やソフトバンクグループのサイバー大学)の学費を市が補助し、働きながら学士を取得する援助をし、通信制の大学を使って萩の学生が萩に残ってもらうための施策に出来ないか

■地域外の人が萩と関わるには市民の意識改革と協同が必要

- 地域外の人が萩と関わるには、萩の魅力を発信し、ターゲット層に応じて地域への関心を高めるための多様な情報発信、体験型観光の推進、移住・定住促進が必要。これを行うためには地域住民の意識改革と協働が必要となる。地域住民への啓蒙活動として、地域産業の重要性や、地域外の人々との共存の必要性を伝えるとともに、地域イベントの開催や観光客への案内など、ボランティア活動を促進する

■リモートワークへの支援

- 新たな働き方としてリモートワークも定着しつつあることを踏まえ、地域外の方向けにコワーキングスペースの設置、リモートワークに必要な高速インターネット環境を整えることが必要

■委員からの事前質問

質問①萩に残ってもらうには受入側のコミュニケーション能力が重要だと思っていますが、ZEN 大学生の何人が萩に残り続けると想定されますか。

(事務局回答)

萩に残る人数は想定できていませんが、令和7年度から実施していく中で、なにかしらの形で把握したいと考えています。萩に残るには受入側のコミュニケーション能力が重要ですので、この仕組みを本会議でいただいた意見をもとに構築したいと考えています。

質問②萩市民と関わりを持つためには自分から探さないといけない。手助けとなる企業間連携等の仕組み、紹介等があると嬉しい。

(事務局回答)

市内企業の連携について、商工会議所や市内事業者を伴走型で支援している萩市ビジネスチャレンジサポートセンター(はぎビズ)に相談する方法があります。

他に、熱中小学校萩明倫館という産業人材を育成する塾では、市内外から毎回約50名の参加がありますので、多様な方とつながりがもてます。

■その他の委員意見

■複数の仕事を持つ働き方「複業」の促進

- 「複業」は、今後の人手不足の解消に繋がる可能性は高い。広く「複業」が認められれば、事業者間の連携、有能な人材の定着に繋がる可能性を感じる

■働き方改革に取り組もうとする事業者への支援

- 萩の産業を支えるためには、事業者の労働環境の整備が必要不可欠であるが、経営体力の低下している事業者単独で行うことは難しい。補助金制度を整備し、働き方改革に取り組もうとする事業者に対して、社会保険労務士等の専門家を派遣し、魅力ある労働環境を整備することも検討してはどうか

■観光資源を産業に結び付ける

- ジオパークなど、萩市は非常に有力な観光資源を持っている
- 観光資源を産業といかに結びつけるかというのは非常に難しい
- 観光分野は、山陽側の製造業と比べれば、労働生産性等含めて、低い状況にある

■事業者同士の連携

- 萩市のビジネスプランコンテストでは素晴らしいプランを皆さん作ってこられる。ただ、それが横につながるかということ、なかなか難しい部分がある。単独の事業者が何かをやろうとすると、そのための資金調達、与信的な部分も含めて、制限的なものもある。事業者同士が連携していくことが必要。制度的な後押しがあれば、連携が進められるのではないか

■体験型コンテンツの発信

- 萩市には体験型コンテンツの充実というのが不可欠
- 博物館が体験型コンテンツを中心にやっていて、非常に良いコンテンツだと思うが、値付けとか、どうやって収益を上げていくとか、どうやって発信していくかということは大きな課題

■生産性の見える化

- 生産性のことを言うと、生産性の見える化というのが非常に大事で、生産性というのは数値化しないといけない
- システムを作らないと生産性は上がらない

●市長意見

- 萩・明倫学舎4号棟1階にある定住総合相談窓口「はぎポルト」では、就職と住まいの両方を案内し、そのコーディネート的なことを市職員が担っています。うれしいことに萩への移住者は若い人が多い。副業のマッチングといったコーディネートも必要かと思います
- 岩国市の㈱カワト T.P.C.様が、旧奈古高等学校須佐分校の体育館を改修され、金属加工工場を稼働されました。部品を作る会社なのですが、機械を設置され、コントロールは全て岩国の方でされますが、できた部品の箱詰め、また、部品の材料をセットする仕事について、地元でやってもらいたいということで、4名ほど雇っていただきました。この4名は1日中働くのではなく、1日2時間だけ働いています。働いている方は、昼間は他の仕事をして、夜だけ働くこともできる。副業は、流行っていくのかなと思います
- 中学校、高校で地元の企業、現場を見ることが大事。企業が会議室に来て説明するより、やはり現場へ行って見る。企業を見ると同時に企業の雰囲気、周りの環境、そういったことが見えるわけですから、これを中学校、高校でしっかりやると、地元へ残る子は多いんじゃないかと考えてます
- 市内にIT企業を誘致して、IT企業に就職する高校生も多くいらっしゃいます。IT企業には地元の子が多く残っていることが明らかになっています。PRが大事。子供たちが、どんな企業があるかを知らない。萩は自然環境がいい。子供たちが、萩で働けるように、我々も積極的にやっていかなければならない