

第14回山梨活性化サロン 講演概要

- ◇ 令和7年12月2日（火）開催
- ◇ テーマ 「企業の人才確保と人材定着について」
- ◇ ゲストスピーカー ①厚生労働省 山梨労働局 職業安定部 職業安定課 課長 日向 徳夫 氏
②株式会社ササキ 代表取締役 佐々木 啓二 氏

1. 人材不足対策について（厚生労働省 山梨労働局 職業安定部 職業安定課 課長 日向 徳夫 氏）

【人材不足分野の求人・求職状況（令和7年9月）】

- 生産年齢人口の減少等に伴い、多くの職種において人手不足が深刻化している。厚生労働省では、特に人手不足感が顕著で雇用吸収力が高い6分野（※）を人材不足分野として対応している。（※）人材不足分野：医療、介護、保育、建設、警備、運輸
- 有効求人倍率は、有効求人数÷有効求職者数で算出し、1.00を超えると求職者数よりも求人数が多い状態を示す。職業別で県内の有効求人倍率を見ると、全体の有効求人倍率の1.23倍に対し、上記の6つの人材不足分野においてはいずれも2倍を超え、建設・採掘においては4倍を超える非常に高い状況となっている。

【労働局の人材不足対策】

- 企業PR、先輩従業員からのメッセージ、画像情報で事業所の雰囲気を掲載する等、求人票では伝えきれないことを盛り込んだ「企業ガイドブック」により事業所の魅力を発信。令和6年度より労働局のホームページに掲載しているほか、県内各ハローワークでもデジタルサイネージで発信している。現在、介護・運輸・建設分野を掲載しており、今後、保育分野の掲載を予定している。

【ハローワークの人材不足対策】

- 人材確保対策コーナーの設置（ハローワーク甲府）
全国118か所のハローワークに人材確保対策コーナーを設置しており、山梨県では平成30年よりハローワーク甲府に開設し、以下の取組を行っている。
 - ①担当者制による求職者へのきめ細かな職業相談・職業紹介
 - ②求人者への求人充足に向けたコンサルティング（求人票の内容を変更するにあたっての相談や、情報提供など）
 - ③ミニ面接会、就職支援セミナー、ツアータイプ面接会（求職者が求人企業を見学し、質疑応答や面接等を行うもの）等のマッチングイベント
- 甲府所以外のハローワークの取組
「人材不足分野の就職件数」を各ハローワークの重点業務目標とし、事業所を訪問し、求人票だけでは伝わらない事業所の雰囲気や仕事の様子等の画像情報の収集を行い、求職者への情報提供を行うほか、複数のハローワークが合同で福祉分野の合同就職面接会「介護就職デイ」を毎年開催するなど、人材不足分野への応募につなげることを目的とした取組を行っている。

【令和7年度の取組】

- 公的価格で運営される医療・介護・保育分野は、求人者が民間人材紹介会社に支払う手数料の負担感があり、無料で利用できるハローワークの機能強化を求める声が高まっていることから、同分野において、求人開拓・求人充足支援・マッチング支援強化といった集中的な対策を行っている。その他の人材不足分野においても、セミナーやイベントを令和6年度実績を上回るよう進めている。

【参考）山梨県の労働市場の動き】

- 令和7年9月の有効求人倍率（季節調整値）は1.32倍、前月に比べて0.05ポイント上昇。58か月連続で1倍台を維持しており、1.3倍台になるのは3か月ぶり。全国の有効求人倍率を8か月連続で上回っている。

2. 人材確保の取組（株式会社ササキ 代表取締役 佐々木 啓二 氏）

【株式会社ササキの概要等】

- 当社は、垂崎市に本社と工場を構え、宮城県にも工場を持つワイヤーハーネス等の製造会社。お客様に恵まれ、創業から30年、事業を継続してきた。創業以来、人材を財産にするという理念のもとで、人的資本経営を実践している。
- 学生に製造業のイメージを聞くと、“同じ服を着て帽子を被っているおじさんが多いイメージ”と今でも回答があるが、当社の平均年齢は40歳未満で、女性が50%以上と高く、宮城県にある工場も同様。
- 近年、大手企業では、サステナビリティやグリーンエネルギー、労働環境改善といった、企業価値を高める取組が進められている。当社もサプライヤーとして、同じ方向性を持ち、共に推進していくことが求められている。そのような中で、若者や女性が活躍しているのはもちろん、都市部でキャリアを積んだベテラン人材が、定年後にIターンやUターンで山梨に戻り、豊富な知識と経験を活かして活躍している。また、障害者雇用においては、法定雇用率を上回る水準を維持し、会社規模が右肩上がりで成長する中でも、その比率は変わらず、むしろ上昇傾向にある。

【人材確保と人材定着につながる取組】

中途採用や新卒の方が当社を選んでくれる理由、そして離職率が大幅に改善できている背景には、以下の取組がある。

- **サステナビリティ**
ケーブル加工で発生する切れ端は100%リサイクルし、外皮と銅の分離作業は障害者就労支援施設に委託することで、施設の収入源にもつなげている。さらに、社内では、6つのチーム（サステナビリティ理解促進、次世代育成支援、コンプライアンス強化、女性活躍推進、SDGs、DEI（多様性等））を編成し、サステナビリティの取組を推進している。
- **工場の開放化**
地元の高校生に、就職先の一つとして半導体産業を理解してもらうため、学校の先生方に工場の現場を見学してもらうなど、工場の閉鎖的なイメージを払拭し、オープンにする取組をしている。
- **女性活躍の推進**
社員の50%以上が女性であり、能力のある人も数に比例してくる。管理職の女性割合は約35%。これから先は性別関係なく、能力のある人がどんどん上に上がっていくことになるのではないかと思う。
- **認定の取得**
当社では、厚生労働省の「ユースエール認定」（若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業）や、「もにす認定」（障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組状況などが優良な中小事業主）、宮城県の認定制度である「女性のチカラを活かす企業」のゴールド認証など、複数の認定を取得・更新をしている。
採用面接では、これらの認定を志望理由に挙げる応募者が多く、活躍する女性が増えてきた理由はこれらが大きいと思う。
また、新卒の採用においては、大企業には給料で勝てず、民間人材紹介会社に登録してもかけた労力に対するリターンは少ないため、当社は大卒の新卒採用には挑戦していない。その中で、先日採用した高校生は、全員、ユースエール認定を志望理由の1つにしていた。学校の教員から、悩んだ際の判断基準としてこの認定が紹介されているとのこと。
さらに、応募者は、企業の給料や休暇という点以外にも、会社の取組も重視していて、ホームページを熱心に確認している。そのため、認定を取得するだけでなく、更新をしていくことが重要。

➤ 制度・環境づくり

以下の制度を少しづつ採り入れ、社員が安心して働くよう環境づくりをしている。

- ・不妊治療休暇(複数の社員が利用中)
- ・国家検定受験のサポート
- ・スーパーの宅配サービス(朝の注文でお昼に会社に配達)
- ・ガラス張りの会議室(ハラスマントと誤解されることを懸念し、上司が若い部下と2人きりで会議室に入りにくいという声に応えたもの)
- ・男性の育児休業
- ・育児休業後の短時間勤務、所定外労働の免除
- ・子ども手当(月額1万円)
- ・長期のリフレッシュ休暇 など

➤ 人事・業績の透明化

どのように活躍すれば給与や賞与が上がるのか、また、昇格するのかを社員に明示。また、月次損益や利益を生み出している事業を社員に開示。

➤ デジタル化

社員にアンケートを実施したところ、デジタル化が離職率の低下に繋がっていることが分かった。昔ながらの属人的なやり方や、手を使う技術の継承も重要であるが、それらが動画のマニュアルになっていたり、休暇がデジタルで申請できたり、上司との1on1の記録をモバイル端末で確認できたりといった、環境を整えることが必要。若い世代にとっては、紙よりもデジタル端末で閲覧できる方が見やすく、スピード感も違う。

さらに当社では、生産管理にデジタルを取り入れるだけでなく、自動でケーブルをカットする生産ラインを作ったり、工場内のスローガンや注意喚起等の掲示を紙からデジタルサイネージへ切り替えたりなど、積極的にデジタルを取り入れている。

➤ 見た目の環境づくり

当社の工場は、東京の丸の内であるかのような、工場らしからぬ工場というコンセプトで建てた。社員にとっても外部から訪れるお客様にとっても、目に見える環境はとても大事であり、工場を建て替えたことで生産効率は大きく向上した。自動化設備を導入したことでも影響しているが、社員のモチベーションが高まったことも生産性向上の大きな要因になっていると思う。

➤ 社員満足度の向上

「社員満足委員会」を設置し、社員旅行などを企画している。これは会社が企画しないことがポイント。予算管理や計画立案を全て社員が行うことで、マネジメントトレーニングにもなる。委員会は1年更新で、構成メンバーも自分達で翌年の委員をスカウトする。

【まとめ】

人材は多様であり、やはりダイバーシティ経営が重要。短時間で集中力を発揮する人もいれば、長時間じっくり作業する人もいる。顧客対応でも対面での折衝が得意な人や、SNSやデジタルを駆使して関係を築く人など、人それぞれであり、こうした多様な人材が集まるこそが組織の力である。

我々は「いい会社」だけではダメで、それだけでは潰れると考えている。パンデミックや景気変動にも耐えられる「強い会社」でなくてはならない。これまで紹介してきたような取組を行っている理由は、社員と会社間でギブアンドテイクの関係を築き、社員のパフォーマンスを高め、会社が成長し、それにより社員たちも幸せになるというサイクルを生み出すため。

企業にとって重要な要素は、「組織・人材・業績・生産・社会的評価・企業ブランド」、この6つに集約される。我々が世の中に全くないものを新しく生み出すことは難しいかもしれない。しかし、すでに大手企業がやっていることを新しく取り入れるだけでも、十分なイノベーションになる。強い会社になることによって、人材の確保と定着に繋がるという信念をもって、これらの取組を行っている。

【からの取組】

- 外国人の雇用
人材確保に困ってからではなく、今こそ挑戦すべきと考え、取組を開始している。
- Iターン・Jターン人材の採用強化
山梨県が大都市圏の近くにあるという立地を活かし、現在ターゲットとして採用を強化している。
- 人的資本経営の導入
大手企業で実施されている人的資本経営を、中小企業版として当社に適した形で導入する。
- 企業風土の変革
指示待ちではなく、自ら考え行動していく文化への転換。
- 属人化の排除
ものづくりは非常に属人化している。それを排除していくことで当社の成長フェーズを大きく進めるものと考えている。
- デジタル化
生産性を向上させ、適切な人員配置と組織改革を実現するため、デジタル技術の導入を積極的に進めている。