

パネルディスカッション

- パネリスト 天野馨南子 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
島 隆寛 一般社団法人徳島ニュービジネス協議会 会長
(株式会社シケン 代表取締役社長)
中西 昌子 ムツビエージェント株式会社 代表取締役社長
近藤 洋祐 株式会社電脳交通 代表取締役社長 CEO
- コーディネーター 里 正彦 公益財団法人徳島経済研究所 専務理事

里：徳島経済研究所の里と申します。本日は多くの皆さまにご参加いただきまして、誠にありがとうございます。

機関誌「徳島経済」では、3号連続で人口減少問題の特集してきました。天野氏の基調講演では「就職期の若者社会減が徳島の人口減少の真因である」旨を、データや全国の動向に基づくマクロな視点からお話いただきました。

それを受けまして、経営者として徳島の現状を見てこられた3名のパネリストの皆さまとともに、よりミクロな視点で議論を深めていければと思います。

まず、皆さまの自己紹介と、第一部の講演についてのご感想をお聞かせください。



徳島経済研究所 専務理事 里 正彦





徳島ニュービジネス協議会 会長 島 隆寛氏
(株式会社シケン 代表取締役社長)

島：徳島ニュービジネス協議会会長の島と申します。徳島県小松島市に本社を構える、株式会社シケンの社長でもあります。

株式会社シケンは、皆さんが健康な生活を送る上で欠かせない、歯科技工物(入れ歯や差し歯、オールセラミックなど)の製造・販売および研究開発を行う会社です。現在は、全国に26の営業所と7つの技工所を展開しており、関東での売上割合が高くなっています。

創業から50年が経過し、グループ全体の従業員数は、国内で752名、海外で408名、計1,160名の規模まで成長しました。徳島では約200名の方に働いていただいています。本日は、県内外での事業活動や採用活動を通じて感じていることを基に、お話しできればと思います。

天野先生の基調講演は、知事がこの講演を聞かれたことで、政策にどのような影響があるのか、考えながら拝聴していました。また、徳島ニュービジネス協議会は「徳島県に魅力あるビジネス、企業を創造すること」を目的に運営しています。改めて、20代前半の若者、特に女性の社会減に歯止めをかけられるような企業を増やしていくことが重要だと実感しました。当社だけでなく、徳島県を挙げて頑張らなくてはならない課題だと思っています。

中西：ムツビエージェント株式会社で代表取締役社長を務めております、中西と申します。

第一部の講演では、人材紹介の仕事を通じて感じてきたことや、女性として実感してきたことがデータで可視化され、課題がより明確に



ムツビエージェント株式会社 代表取締役社長 中西 昌子氏

なっただと感じました。私自身も十数年前にUターンを経験していますが、その当時、徳島の中途採用市場はハローワークが主流でした。大手就職情報サイトに登録していた企業はわずか2社のみで、東京からどうやって帰ってきたらいいのか、頭を抱えたことを覚えています。

講演内容とも重なりますが、良い人材を採用できなければ企業は成長せず、企業が成長しなければ雇用も生まれません。その結果、人口流出が続いているのであれば、県内企業それぞれの採用競争力を高め、優秀な人材の採用に繋げていくことの積み重ねが重要となります。

そうした思いから、2012年に当社を創業し、徳島初の「正社員特化型」転職支援サイト「いつか徳島」を立ち上げました。現在は、年間約600名の方にご登録いただき、徳島では最大規模となっています。登録者の約9割が20～40代で、うち20代は37%と最多です。また、登録者の約4割は女性で、若者や女性が徳島に戻るための窓口の一つになれたと考えています。

また、求職者が知りたい給与、休日、働きやすさなどを独自取材し、正確に伝えること、そして、キャリアアドバイザーとの面談から求職者の経験やポテンシャルを引きだし、企業ニーズと丁寧にマッチングすることで、市場規模の小さい徳島でも採用に繋ぐことができています。

一方で、課題もごございます。創業当初は登録者の大半がUターン希望者でしたが、現在は県内企業間で転職を希望する人が約8割まで増えています。また、徳島では20～30代女性の採



株式会社電腦交通 代表取締役社長 CEO
近藤 洋祐氏

用ニーズが伸び悩み、優秀な人材を活かしきれ
ていない実情も見受けられます。

徳島の採用に深く関わる企業として、20代
の若者、特に女性が「ここで働きたい」と思
える環境づくりに繋がる提案を、これからも
積極的に行っていきたいと考えています。

近藤: 株式会社電腦交通で代表取締役社長
CEOを務めております、近藤と申します。

当社は、タクシー業界向けのシステム開発
を行っている企業です。日々、タクシー会社
には電話やアプリを介して多くの発注が入り
ます。その受け皿となるクラウド型タクシ
ー配車システム「DS」などを開発し、タクシ
ー業界のDXを進めて参りました。「DS」は
全国47都道府県のタクシー事業者の方に
導入いただき、全国トップシェアを獲得し
ています。

今年で創業10年目を迎えますが、NTTド
コモさま、三菱商事さま、ENEOSイノベー
ションパートナーズさまをはじめ、多くの
企業皆さまからご出資いただき事業成長
を遂げてきました。阿波銀行さま、JR四
国さまをはじめ、徳島や四国の企業さま
にもご出資いただいています。

現時点の従業員数は約200名です。天野
先生の講演にも繋がりますが、いまは「全
業界挙げての人材争奪戦の時代」に突入し
ていると実感しています。我々も人材獲得
には非常に苦労していますが、講演を拝
聴し、心配していたことが現実になって
きていると感じました。

里: ありがとうございます。天野先生は皆さん



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 天野 馨南子氏

のご感想をお聞きになられて、どのよう
に感じられましたか。

天野: 中西社長のお話から、雇用主と
なる企業側の一部が女性採用に消極的
であることがうかがえました。そこから
脱却し早急に対策を打たなければ人手
不足の解消は難しいでしょう。

人手不足が深刻化する原因は、人口減
少だけでなく、転職市場が活況となり
人材獲得競争が激化していることが関
係しています。特に都市部で、その傾
向が顕著です。

人手不足の指標としてよく使われる「
有効求人倍率」を見ると、その様子が
よく分かります。日本で最も有効求人
倍率が高いのは東京と福井で、毎月
1.7～1.8倍の間で推移しています。

福井では求職者自体が少ないため、
求人に対して応募が集まらず、有効
求人倍率が高くなっています。一方、
東京は採用競争が激しく、条件の良
い企業に人材が流れやすいため、企
業は常に求人を出し続ける必要があ
ります。その結果、有効求人倍率は
高止まりしている状態です。

昨年、就職や転職を機に東北から
東京圏へ移住した女性を対象にイン
タビュー調査を実施いたしました。彼
女たちの話からも、若年層の間で
非正規転換を余儀なくされない働き
方を提供する企業選択や、自身のキ
ャリアアップを目的とする『ステッ
プアップ転職』が普遍化している
様子がうかがえました。地方を出た
先には、こうした性別を問わない
人材獲得合戦の現実があることを
理解していただきたいです。

里: 人材獲得を行う上では、地方
同士ではなく、

東京と地方が競い合っていることを実感する必要がありますね。その最前線にいらっしゃる中西社長さまに、徳島におけるUターンの現状についておうかがいします。

中西：はい。進学や就職で都市部へ出た後、「やっぱり地元・徳島に戻りたい」と思い、当社の転職支援サイトに登録される方は多くいらっしゃいます。しかし、都市部と比べて年間休日数や給与が少ないことを理由に、Uターンを諦めるケースも年々増えているのが現状です。

近年、リモートワークを活用した「転職なきUターン」も増えています。これまでは、家庭の事情などで徳島に戻る場合、徳島の企業へ転職するのが一般的でした。しかし最近では、都市部の企業に籍を置いたまま徳島へUターンするケースがよく見られています。

さらに、県内でも転職希望者が増えてきています。一度Uターンで県内企業に転職した後、より良い待遇を求めてフルリモート勤務が可能な都市部の企業へ、徳島在住のまま再転職するケースも珍しくありません。特に都心でキャリアを積んできた女性は、こうした道を選びやすい傾向があります。

また先ほど、給与の低さを理由にUターンを断念するケースが増えているとお伝えしまし

た。県内女性の給与水準を見ると、地域内での男女賃金格差が大きい故に、都市部女性との賃金格差も大きくなっています。当社でも、ある女性登録者に県内の求人を紹介した際、「年収750万円でフルリモート勤務可能な都市部の企業で働いており、転職は難しいです」と断られたことがありました。県内女性に年収500万円以上が支払われるケースは、ごくわずかです。その働きに見合った給与を、しっかりと支払っていかなければUターンには繋がりません。

次に、実際の求人広告を基に、都市部の動向を見てみましょう。「年収1,300万円、在宅勤務可」「30代の転職後平均月収70.4万円」「週2日稼働月額40万円」など、高収入やタイムパフォーマンスの良い副業の表記が目立ちます。物価高騰や人材不足を背景に、全国的に年収帯が上がり、地方と都市部との給与格差は拡大傾向にあります。必ずしも都市部と同じ水準を出す必要はありませんが、その場合は「働きやすく、給与もある程度貰える」ポジションをめざすなど、戦略を考える必要があるでしょう。

働きやすさを求めるのは、女性だけではありません。別の求人広告を見ると「33歳。子どもの成長を見守りたくて転職を決意」「家庭手当あり・時短勤務OK」「『新規事業立ち上げの責



任者』『社長直下』そんな求人に魅力を感じなくなった」との言葉が並び、写真やイラストには男性が使用されています。

Uターン希望者だけに限らず、徳島在住の男性転職者からも「仕事と家庭を両立したい」「妻も大卒で仕事をしていて、妻ばかりに家事を任せるのが心苦しい」との声を聞くことが増えてきました。働き方の価値観が変化するなか、ワークライフバランスを重視する傾向は、女性

だけでなく男性にも広がっています。

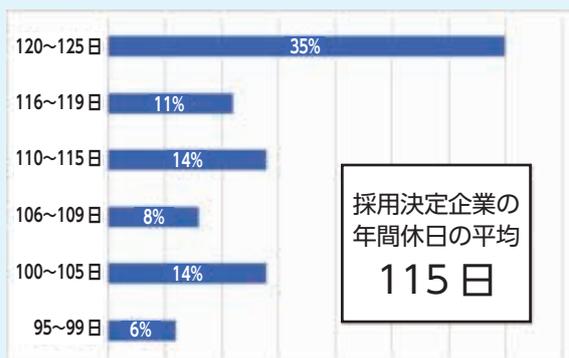
徳島の状況を振り返ると、阿波おどりが活況となった2024年8月でも、労働日数と労働時間は全国でワースト10位以内に入っています。「ライフワークバランスの充実」を目的にUターンを希望する方も多いです。人材確保のためには、女性ももちろんですが、男性も働きやすさを求めていることをご理解いただき、会社の制度設計に反映していただくことが重要だと感じます。

【ちょっと深掘り】～パネルディスカッションでお伝えしきれなかった点を「深掘り」してお伝えします～

データでみる求職者の重視ポイント（資料提供：ムツビエージェント株式会社）

近年の転職者の傾向として、給与、福利厚生や働きやすさをより重視する傾向があります。徳島県内でも積極的に転職活動を行う人が増えており、雇用確保のためにはこうした点を意識する必要があります。

(1) 採用決定企業の年間休日数



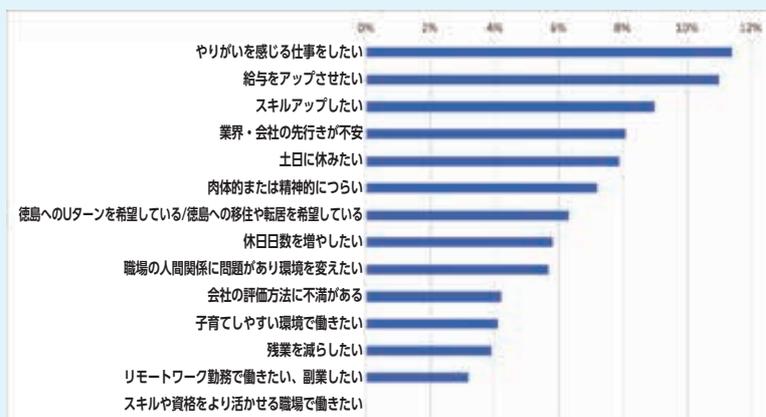
採用が決定した企業の年間休日は120～125日が最多で、全体の35%を占めます。共働き世帯の増加に伴い、土日休みに加え、フレックスや時短勤務など、柔軟な働き方への関心が高まっています。

(2) 内定者の年収帯（2024年と2018年の比較）



2018年から2024年にかけて、決定年収は約59万円上昇しました。物価高騰や人材獲得競争の激化を背景に賃金を引き上げる企業が増えるなか、より良い条件を求める「ステップアップ転職」も増加しています。

(3) 登録者の転職理由（2024年）



転職理由の上位には「やりがいを感じる仕事をしたい」「スキルアップしたい」が並び、これらは近年増加傾向にあります。働き方改革やハラスメント対策が進み、一定の満足感を得られる働き方が実現しつつあることから、仕事にやりがいや成長を求める前向きな転職が増えていると考えられます。

また、「給与をアップさせたい」という理由も2位に入りました。物価の高騰や現職での給与の停滞感を背景に、転職を検討する人が増えており、実際に給与アップを実現するケースも多く見られます。

里:ありがとうございます。休日数、労働時間など、働きやすさも重要とお話がありました。経営者として採用を担う立場である、島会長と近藤社長のご意見をおうかがいできればと思います。
島: はい。現在、当社では年間休日数を増やす取り組みを進めています。2023年度の年間休日

数が106日であったのに対し、2024年度は115日まで増やすことができました。次年度は120日にする予定で計画を進めています。

増やすに至った背景には、やはり新卒採用が関係しています。当社は関東や関西でも採用活動を行っていますが、これらの地域の大学では、

【ちょっと深掘り】

株式会社シケンの取り組み

株式会社シケンでは、働きやすい環境づくりや働き方改革を進めた結果、新卒採用が増え、社員の生産性も向上しています。代表的な取り組みをご紹介します。

(1) 働きやすい環境の整備

仕事と家庭の両立支援



柔軟な雇用制度や両立支援を推進し、2020年に「くるみん」を取得しました。

在宅勤務の整備



書類をPDF化しクラウド共有することで、在宅勤務が可能に。SNSやWEB会議も活用し、2023年には内勤営業（インサイドセールス）部門が設立。

障がいのある従業員への対応



会議の音声を文字化するPCやパトライトを設置するなどの整備を進めた結果、障がい者雇用率は2014年以降、法定雇用率を上回っています。

(2) 採用上の取り組み

ドレスコードの改定



社員の意見を反映し、自由な服装で働ける環境を実現しました。

採用のオンライン化



若年層に情報が届くよう、SNSを用いた情報発信やWEB説明会を実施しています。

年間休日数の推移



都市部の採用動向を踏まえ、年間休日数を10年間で15日増加させています。2025年度は、さらに120日まで伸ばす予定です。

就職課が学生に対し「年間休日 115 日以上の企業を選ぶように」と指導しているようです。また、就職情報サイトには「年間休日 120 日以上」というチェック欄があり、そこに該当しない企業は、学生が検索した際に表示もされません。

そうした現状を知り、2024 年度に 115 日まで休日数を増やしたところ、2023 年度は 3 人しか新卒採用ができなかったのに対し、2024 年度は 12 人の採用に繋がりました。

業績も大きく下がらなかったため、今年度は

年間休日数を 120 日に増やす計画を進めています。思い切ってやらないと、本当に採用が難しい時代になってきていると実感しています。

近藤：当社も、採用が順調かというところではなく、やはり苦勞をしています。天野先生や中西社長からお話いただいたように、徳島だけでなく全国のトレンドを追いかけて、様々な採用施策を打ち出しては効果検証するサイクルを回し続けています。

当社は従業員約 200 名のうち、半数を徳島で

【ちょっと深掘り】

株式会社電腦交通の取り組み

株式会社電腦交通は、社会的意義のあるビジネスモデルと働き方を追求し続けることで、企業としての魅力を高め、優秀な人材の確保や定着率の向上に繋がっています。

(1) 将来ビジョンの共有



株式会社電腦交通は、ドライバー不足解消につながる採用サービスやクラウド型タクシー配車システムを展開し、業界全体にDXの変化をもたらしています。

こうしたビジネスモデルや、実現したいビジョンを採用活動時にも積極的にPRすることで、「社会変革に携わりたい」という優秀な人材の獲得に繋がっています。

(2) キャリアパスの明確化



採用後の具体的なキャリアパスが想像しやすいよう、多彩な従業員のインタビュー記事を掲載しています。

転職を決めたきっかけ、それぞれの働き方などが詳しく記載されています。

(3) 週休 3 日制の導入

2024年10月より、コールセンター勤務者を対象に週休3日制を導入しています。半期ごとに週休2日と3日を選択でき、どちらを選んでも給与水準は変わらない仕組みになっています。

多様な働き方の導入により、新たな人材の確保が容易となる上、従業員の満足度向上にも繋がっています。従業員からは「趣味や家族との時間が増え、仕事への集中力も向上する」との声が寄せられています。



(4) 本社の移転



事業拡大と徳島での採用強化を目的に、通勤しやすい徳島駅前アミコ東館へオフィスを移転。

すべての部署をワンフロアに集約し、会議室や講義スペース（通称：スタジアム）を設けることで、コミュニケーションが取りやすい環境を整えています。

採用しています。従業員の平均年齢は34.6歳で、地域のなかでも比較的若い組織だと思います。こうした若い方の就職に関する価値観は、私が2010年に徳島へ戻った頃と比べて、大きく変化したように感じます。

以前は、徳島で就職する際、年収だけでなく長く働ける安定した組織を重視する人が多かった一方、ある意味その判断は感覚論に基づくところも多かったように思います。しかし現在は、SNSやWEB上のサービスを活用し、同世代の能力や経験、年収相場と比較して、自分の市場価値を把握できる時代になっています。「徳島だから」「地方だから」という固定概念は、若者の間ではほぼなくなっている印象です。

そのため、徳島で採用する上でも、どの部署でどんな教育を受け、どう成長できるのかといったキャリアパスを明確に示すことが求められています。さらに、キャリアパスだけでなく、会社の中長期的なビジョンも示さなければ、人材の確保は難しくなっています。採用市場は地域を問わず競争が激化しており、その難易度は日々上がっていると感じます。



里：ありがとうございます。これまでのお話を踏まえて、天野先生のご意見をおうかがいしてもよろしいでしょうか。

天野：年間休日数は、特に女性が強く重視するポイントです。最初の職場で男女差を感じ、転職を考える女性は多くいます。「この会社で結婚して家族を持ったら、お母さんみたいにパートになるしかない」と不安を抱き、年間休日数だけ

でなく、有給取得率の高さなども厳しくチェックして応募先を選ぶ傾向が強いです。

さきほど島会長からも「就職サイト上では『年間休日数120日以上』の条件にチェックされると、それ以下の会社は表示もされない」とのお話がありました。「120日は無理だ」と思う方もいるかもしれませんが、それが求められる時代になっています。実際、規模に関係なく導入できている企業もあります。ぜひ前向きに取り組んでいただきたいと思います。

また、都市部との給与格差問題について、「年間休日数も増やして給料も上げたら、経営が回らないよ」と言う社長さんもいるかもしれませんが、ただ、共働きが増加したことで世帯年収の水準も上がっています。だとすると、男性一人が妻子を養って、家も買って、子どもを大学まで卒業させて、という水準まで給与を上げる必要もないのです。

今の若い世代は、住宅購入時に夫婦で契約する「ペアローン」を利用することが一般的です。例えば、男性一人で4,000万円の住宅ローンを背負うのではなく、夫婦で2,000万円ずつ分担してローンを組む形が増えています。そんななか、もし女性が仕事を辞めてパートに変わったらどうなるでしょう。

現在、大卒事務職の生涯所得は約2億2,000万円とされています。しかし、途中でパートに転換すると約5,000万円まで下がります。それを考えると、男性一人が負担を抱えるより、夫婦ともに「給与はそこまで高くなくても、働き方がものすごく優しい会社」で働いて世帯収入を上げの方が、ずっと良い選択ではないでしょうか。

実際、こうした若者世代の希望を叶え、選ばれている企業もあります。例えば、愛媛の大手IT企業では、週1日勤務でも正社員になれる制度を導入し、柔軟な働き方を提供することで、優秀な人材を確保しています。若者世代は、給与よりも年間休日数を重視する人も多く「高収入で働きづらいより、多少給与が下がっても働きやすい企業を選びたい」と考える人は男女間

わず増えています。

「高い給与を支払わなければならない」という固定概念にとらわれず、まずは働きやすい環境を整えられているかを考えましょう。その上で、ターゲットとする層が求める賃金水準に合っているかを見極めるなど、発想を広げていくことが重要です。

それでも「会社の経営が回らない」とおっしゃる社長さんには「紙文化は脱却できていますか？」と問いかけたいです。都市部の企業や法人団体では、ペーパーレス化が進み、WEB会議も当たり前になっています。その一方で、資料を印刷して冊子にしたり、修正のたびに再印刷したりと、無駄な作業に若手の時間を使い、給与を支払っていませんか？

こうした姿勢は求職者にも伝わります。福島では、IT企業でも紙のエントリーシートを求めるケースがあったようです。その結果、新卒で地元就職を当然とまで考えていた女性が「IT企業ですら紙文化なら、この地域のIT技術者に未来はない」と感じ、首都圏の企業に就職先を変えてしまった、という事例もあります。

「お金をたくさん払えない」「休日を増やせない」と言う前に、DXを活用して無駄な業務や古い慣習を減らせているか、一度振り返ることが重要です。

里：ありがとうございます。では、最後にパネリストの皆さまから、一言ずつ感想をお願いしますでしょうか。

島：今日は、基調講演をはじめ、多くの気づきを得ることができました。当社でも様々な取り

組みを進めていますが、若い方、特に女性の社会減については、徳島全体で取り組む必要があると感じています。

徳島ニュービジネス協議会や県内企業の皆さま、行政の皆さまと協力し、若く有望な人材が定着できる環境をみんなで作っていきたいと思います。

中西：徳島での採用活動を支援する企業として、求職者の価値観や求人市場の動向などの情報をさらに発信し、企業の皆さまとともに、より良い労働環境を作っていきたいと考えています。

また、男性も女性も働きやすい制度を持つ企業を増やすことで、多くの人材が徳島に戻り、地域経済が発展していく。そんな未来を私たちも一緒に作っていきたいと思いました。

本日ご参加の皆さまも、ぜひ私たちとともに行動を始めていただければ嬉しいです。

近藤：採用が成功すれば、組織とともに業績も伸びると分かっているにもかかわらず、実際に採用に繋げるのは難しいことを当社も実感しています。

私自身、徳島に戻った当初は「できるだけお金をかけずに採用したい」と考えていました。しかし、いまは経営者自らが採用の動向や戦略を学び、人材にしっかり投資する時代に入ったのだと、本日改めて実感しました。

引き続き、徳島から雇用を生み出して、事業成長していきたいと考えておりますので、今後どうぞよろしくお願ひいたします。

天野：今日は、行政の方も多くご参加されているとうかがっています。これから企業の皆さまは、今後の徳島の人口のために、積極的に採用に取り組んでいかれると思います。その際は、ぜひ情報発信にかかる費用を支援していただければと思います。

就職情報サイトへの情報掲載は、料金によって情報量に制限がでできます。「共働きを応援するために保育所を建てる」とかではなく、まずは採用活動を後押しする方向にコストをかけ、盛り上げていただきたいです。よろしくお願ひいたします。



里：今日は、徳島の未来にとって非常に重要な視点をたくさんいただいたと思います。皆さまの現場での取り組みに、少しでも活かしていただければ幸いです。本日はお忙しい中、ご参加いただきありがとうございます。

【質疑応答】

質問：メディアでは「初任給 30 万円時代に突入した」と話題になっています。しかし、地方では都市部や大手企業の水準まで引き上げるのが難しいという現実もあります。

そうしたなかで、地方企業はどのような点を魅力としていけばいいのか、また具体的な打ち手はあるのかをおうかがいしたいです。

天野：本当に、経営者さんはニュースを見るたびに憂鬱になってしまいますよね。地方や中小企業の方にお伝えしたいのは「釣り堀がそもそも違うので、気にしすぎる必要はない」ということです。年収 1,000 万円なんて、そもそも論、お医者さんとサラリーマンでは求める人材が違う、と思っておけばいいのです。

ここで大事ななのは、新卒にこだわりすぎないことです。転職者を採用する場合、ビジネスマナーなど新卒者特有の教育コストは必要なくなります。その分、しっかり賃金に上乘せすれば、良い人材を採用できます。千葉や神奈川など東京の周囲の県は、そこに目を付けて成功していますが、最近の若者は「貴方を育てたい」という姿勢を見せると、すごく喜んで来てくれます。

特に、ぜひ転職女性に目を向けてみて下さい。愛媛の 50 人以下の建設会社さんの事例ですが、児童館などの仕事を受注しているのだから、女性を正規雇用せねばと一念発起された社長さんがいらっしやいました。ハローワークの備考欄にも「女性を積極的に採用したい」としっかり明記して、出身大学や高校で判断しないよう履歴書不要でいきなり面接に来てもらうようにしたそうです。そして、その面接に社長自らがお茶を持って登場することで「お茶出しは女性の仕事じゃない、うちの会社はそう考えているから

ね」という姿勢を示されたのです。その結果、20 代後半の凄く良い女性を 1 度に複数採用することができたと聞いています。こうした採用戦略をぜひ頑張っていたいただきたいです。



質問：四国経済連合会と四国 4 県のシンクタンクが四国の高校 2 年生約 1 万 1,000 人を対象に共同で行った調査では、「地元で働きたい会社があるかどうか」という質問に、約半数が「分からない」「知らない」と回答していました。

若者たちが地元の企業を「知らない」ことで、地方で働くことをイメージできず、結果的に県外に就職してしまう現実があると思います。その点について、中西社長と天野先生にご意見をうかがいたいです。

中西：はい。私自身も東京に出た時は、徳島の会社をほとんど知りませんでした。ただ、知らないということは、「企業がない」という認識に繋がりがねません。

特に若い世代は SNS を活用し、一部の人はまだテレビ CM も見えています。しかし、徳島は他県と比べてマーケティングや広報が弱い印象があります。自社が採用を強化したいのであれば、まずは知ってもらうための努力が必要です。すぐには採用に直結しないかもしれませんが、企業を認知してもらうことは重要な営業活動のひとつです。ホームページの充実を含め、積極的に情報発信をしていっていただきたいです。

天野：貴重な調査結果ですね。やはりそこは本当に変えていかなければならない部分だと思います。そこで重要となるのは SNS 戦略です。今

の世代は、会社の雰囲気や人間関係を非常に重視しています。綺麗なオフィスや、若手社員が笑顔で働いている様子をしっかりと情報発信していただきたいです。

ただ、情報発信の方法には注意も必要です。福島大学の調査では、入学時は地元就職したいと言っていた学生たちの多くが、大学3年になると首都圏の会社をめざすようになった、と

いう結果が出ています。学生たちは就職口コミサイトなどを見ているし、インターンやバイトなどを通して、ネットに出ていない情報を得た結果、地元を選ばなくなってしまっているのです。

そうした状況も踏まえた上で、就活生より手前の学生たちへのアプローチを企業がより積極的にしていく必要があるでしょう。

(本稿は、徳島経済研究所40周年記念フォーラム「少子化時代に人が集まる企業・地域のあり方」におけるパネルディスカッション内の発言を要約・編集したもので、責任は当研究所にあります。無断転載を禁じます。)

パネリストご略歴

島 隆寛 氏

一般社団法人徳島ニュービジネス協議会 会長 (株式会社シケン 代表取締役社長)
徳島県小松島市生まれ。早稲田大学法学部を卒業後、1999年に第一勧業銀行(現みずほ銀行)入行。2001年、両親が創業した歯科技工所の株式会社シケンに入社。2003年に代表取締役社長に就任。2023年4月、一般社団法人徳島ニュービジネス協議会会長に就任。

中西 昌子 氏

ムツビエージェント株式会社 代表取締役社長
徳島県板野郡北島町生まれ。早稲田大学人間科学部を卒業後、エン・ジャパン株式会社東京本社にて広告営業として勤務。徳島に帰郷後、リクルート代理店勤務を経て、2012年に正社員紹介に特化したムツビエージェント株式会社を創業。年間約600名が登録する転職支援サイト「いつか徳島」を運営。

近藤 洋祐 氏

株式会社電腦交通 代表取締役社長 CEO
1985年、徳島県生まれ。アメリカ留学から帰国後、2009年吉野川タクシー(徳島)入社。2012年に代表取締役に就任し、債務超過寸前の状態からV字回復を実現。2015年、株式会社電腦交通を創業し、代表取締役社長CEOに就任。タクシー業界のDXを支援し、日本各地の公共交通の存続事業に取り組む。2020年、次世代を担う全国のタクシー会社経営者のネットワーク構築や人材育成を目指し、一般社団法人XTaxi(クロスタクシー)を設立。



(本稿担当 里正彦 近藤有紀 兼子知世 瀧川めぐみ / 当日撮影 宮本浩平)

少子化時代に人が集まる企業・地域のあり方

若者就職社会減の抑制なくして、地元人口の未来なし

～データで読み解く人口減少の真実と県内企業・地域がとるべき戦略～



少子化ワースト12位
12位の県内企業・地域

データを元に分析・解説

出生減
出生率の低下が人口減少の要因の一つ

社会減
20代若年層の減少が人口減少の要因の一つ

講師
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
天野 智南子氏

「若者就職社会減の抑制なくして、地元人口の未来なし」という課題を解決するための戦略を提示

島 隆寛氏
一般社団法人 徳島ニュービジネス協議会 会長

「徳島県は、人口減少が深刻化している。企業・地域が連携して、人口減少を抑制し、地域を活性化させる必要がある」と語る

シケン
代表取締役社長 **中西 昌子氏**

「企業は、働き手の人材を確保し、地域を活性化させる必要がある」と語る

近藤 洋祐氏
株式会社電通交通 代表取締役社長CEO

「企業は、働き手の人材を確保し、地域を活性化させる必要がある」と語る

電通交通
代表取締役社長CEO **近藤 洋祐氏**

「企業は、働き手の人材を確保し、地域を活性化させる必要がある」と語る

電通交通
代表取締役社長CEO **近藤 洋祐氏**

「企業は、働き手の人材を確保し、地域を活性化させる必要がある」と語る

徳島の労働市場について パネルディスカッション 選ばれる企業や地域になるためには

Uターンの現状や課題
都市と地方の格差と懸念
転職するUターン
リモート活用で都心の企業に勤めたいままUターン
徳島で女性500名以上が活躍中

採用活動
若者としての現実がある
採用活動の現状
採用活動の現状

求人確保に向けた取り組み
休暇制度
多様な働き方
女性活躍
情報発信

徳島の経営者 どう感じてる?
人手不足 採用状況 労働市場

DXなどできることがまだあるのでは?
紙文化 オナイン 画面文化

コーディネーター
公益財団法人徳島経済研究所 専務理事 **里 正彦**

必要!! 子育て支援と共に、子育てコスト! 採用コスト 転職戦略!

存在しないことになり
県内企業を知らないと
未来に向けた採用活動のマーケティング広報で
知らなくてもらう活動が必要

若い世代は 若手世代は 若手世代は 若手世代は

(グラフィックレコーディング担当 USANET 合同会社 代表 さのはるか)