

令和7年度 丹波篠山市地元就職推進委員会 会議録

1 附属機関等の会議の名称

丹波篠山市地元就職推進委員会

2 開催日時

令和7年10月29日(水) 13:30~15:30

3 開催場所

丹波篠山市民センター 多目的ルーム2・3

4 出席委員

山崎 健太郎、正井 涼介、波々伯部 真子、永田 充、谷 隆、
北田 純、畑 弘恵、久保田 美由紀、降矢 寿民、中西 孝尚、仙
林 寛実、中西 信雄、宇瀧 広子、前川 有希子、堀井 宏之

欠席委員

豊田 和久、西本 敏晴、西尾 侑哉、波部 敦史、長澤 伸一

事務局

企画総務部長 竹見 聖司、企画総務部次長 藤田 尚位、
移住定住・地元就職支援室室長 谷口 慶典、移住定住・地元就職
支援室主事 谷口 樹里

(敬称略・順不同)

5 会議資料

- ・次第
- ・資料1 丹波篠山市地元就職推進委員会設置要綱
- ・資料2 会議の公開について
- ・資料3 令和7年度地元就職推進事業の進捗状況について
- ・資料4 市内高校における市内事業所への就職状況について
- ・資料5 新温泉町の「一般社団法人 TSUGU 新温泉」における地域の
人事部の取組み、採用担当者向けワークショップの実施
- ・資料6 令和8年度の事業推進について

6 審議の概要

1. 開会

2. あいさつ

副市長あいさつ

3. 委嘱状交付

4. 自己紹介

5. 地元就職推進委員会について

【事務局】 資料1 説明

6. 会議の公開について

【事務局】 資料2 説明

会議録は「A委員」「B委員」の表記方式とすることを決定。

7. 委員長・副委員長の選任

委員長の選任について

委員の互選により堀井 宏之委員が委員長に就任。

委員長が副委員長を指名し、降矢 寿民委員が副委員長に就任。

8. 報告事項

(1) 令和7年度 地元就職推進事業の進捗状況について

【事務局】 資料3 説明

(2) 市内高校における市内事業所への就職状況について

【事務局】 資料4 説明

(3) 新温泉町の「一般社団法人 TSUGU 新温泉」における地域の人事部の
取組み、採用担当者向けワークショップの実施について

【事務局】 資料5 説明

9. 協議事項

(1) 各市内事業所の現状について（意見交換）

【委員長】 まずは資料3，4のなかでご質問やご意見はございますか。

【A委員】 2点お伺いします。まず企業見学会はどういったところに行かれたのでしょうか。

【事務局】 見学した企業は、産業高校で15社、東雲高校で9社の計24社です。業種は製造業、サービス業、福祉・医療などです。見学にあたっては、事前に企業へ受け入れの可否を確認し、受け入れ可能な企業の中から、学生の希望やこれまで見学したことのない企業を選定して訪問しました。

【A委員】 市内企業の魅力と安心を感じるきっかけになるのでいい機会だと思いました。今後もこの取組みを拡大していただけたらと思います。2つ目は、新規学卒者就職奨励金について、就職後1年経過時に5万円が支給されるとあります。このタイミングで奨励金を受け取る対象者に満足度アンケートを実施してはどうかと考えます。内容としては、地元企業を選んだ理由や、1年間働いて感じたやりがい、学んだことなどを尋ねることで、今後の就職推進に役立つ情報が得られるのではないかと思います。このようなことは既に実施されているのでしょうか。

【事務局】 新規学卒者就職奨励金の申請者へのアンケートについては、就職1年目の方には申請時にアンケートの協力をお願いしています。内容は、出身校や出身地、就職先を選んだ理由、影響を受けた人物などについてです。しかし、2年目以降の方については、アンケートを実施していません。1年経過すると、仕事のやりがいや会社に対する考えがより明確になると思われますので、検討させていただきます。

【委員長】 企業見学会については、前回の委員会において見学先の企業数を増やせないかのご意見をいただいておりますが、現状ではなかなか増やすことができおらず、今後の検討課題となっております。就職2年目の方に対するアンケートの実施につきましては、今後検討させていただきます。他にご意見はございますか。

【B委員】 新規学卒者就職奨励金についてですが、申請の対象者には市内に住所を有していることとあります。これまでの認識では、市内の高校を卒業し、市内の企業に就職する方が対象であると理解しておりましたが、その点は関係ないのでしょうか。

【事務局】 市外の学校に通っていたとしても、お住まいが市内であればそれは対象になります。

【B委員】 いつまでに丹波篠山市の住所になっていればいいのでしょうか。

【事務局】 新規学卒者就職奨励金の申請条件については、以前から変わってきている点がありますので、説明をさせていただきます。

当初は、市内の高校から直接、または市内の高校を卒業して大学を経由し、市内の企業に就職された方に対して、この制度を適用していました。しかし、その後、就職先の企業から遠方からわざわざ来てくれているというご意見をいただくことがあり、市民の税金を使用するという観点から、市内在住の方を対象とすることが必要な制限と考えるようになりました。

現在は、大阪の大学を卒業された方であっても、市内に住所を移し、市内の企業に就職された場合には、申請の権利が発生するという取り扱いをしております。一般的に4月1日に就職される場合、4月1日以降に丹波篠山市に住所を移し、市内の企業に就職された時点で申請が可能となります。

【C委員】 高校2年生の就職希望者を対象としたしごと探求フェアについて、参加人数はどのくらいでしょうか。また、産業高校、東雲高校の授業の時間を使って実施するとありますが、2年生全員を対象に参加しているのか、それとも就職希望者のみが参加しているのでしょうか。

【事務局】 参加人数に関しましては、産業高校で約70名、東雲高校で約10名、計80名にご参加いただいている状況です。

【D委員】 本校では、就職希望者と進学希望者にアンケートを実施し、就職を希望する生徒については、現地に赴いて説明を聞いてもら

う体制をとっています。ただ、今年は生徒数が少ないことや、2年生の中には進路がまだ不確定な生徒もいるため、現状としては、今年は2年生全員が参加する形を想定しております。授業時間の利用については、この時期は午前中の授業時間で、具体的には1時間目から4時間目までを利用して実施しており、生徒は市バスで現地に移動しながら参加しています。

【E委員】 本校でも、2年生からのガイダンスは就職希望者と進学希望者に分けて実施しています。学年全体で約140名在籍しており、就職希望者は毎年おおよそ半々で、多少の前後はありますが、約60名から80名ほどがしごと探求フェアに参加しています。

【事務局】 鳳鳴高校がしごと探求フェアへご参加いただけていない理由としましては、先ほど事務局から説明があったとおり、進学者数が多いため、ご参加いただけていない状況になっています。

【F委員】 質問が2点ございます。まず、出展事業等補助金についてですが、差し支えなければ、掲載サイトや合同就職フェアなどでの利用が可能か、その条件について教えていただきたいです。次に、そこからどのくらい的人数が採用につながっているのかについてもお伺いしたいです。

【事務局】 出展事業等補助金の申請をされております、ほとんどの企業は、求人サイトに掲載するためにこの補助金を活用しています。主に利用されているサイトは、リクナビやマイナビ、Indeedなどです。これらのサイトを通じた採用状況については、全く採用がない企業はほとんどなく、具体的には、数百件の閲覧があり、その中から応募・選考を経て、最終的に数名程度が採用に至っているケースが多いと伺っています。

【委員長】 資料5について、ご質問やご意見はございますか。ワークショップでは、当日コーディネートをさせていただいたとのことですので、F委員からご感想があればお願いいたします。

【F 委員】 9月29日に、1社単独ではできないことでも、複数の企業が連携すれば何かできるのではないかとということで、ワークショップを開催させていただきました。ご参加いただいた企業の中には、人事担当が専任でいないところも多く、私が一番感じたのは、皆さん相談相手が欲しいということでした。自分ひとりでどうしたらよいか、何をすればよいかかわからないといった声が多かったと感じています。

参加者のアンケート結果では、お互いの取り組みを知る機会や学びの場が非常に参考になったという意見がありました。ワークショップでは、業種や規模の異なる4つのグループに分かれてアイデアを発表していただき、中にはすぐに実践できそうな良いアイデアが多数出されました。具体的には、SNSを持ち回りで活用し、各社が協力して発信力を高め合うといった取り組みや、複数社合同でのインターンシップ実施などの提案がありました。

出展事業等補助金を活用し、4社が合同で出展企画を行うことで、1社で取り組むよりも負担を軽減し、発信力を高められるのではないかと感じています。今後、こうしたアイデアを実行に移す段階では一定のハードルも想定されますが、企業間でのネットワーキングや情報交換を通じて、社外にも相談できる関係を築くことで、一緒に取り組めることが多くあるのではないかと感じました。

ご参加いただいた企業の皆さまからも、ご感想をお聞かせいただければと思います。

【G 委員】 ワークショップに参加させていただきました。これまで人材確保の面では、市内の他の企業をどうしても競合相手として捉えがちでした。しかし、実際にお話してみると、共通する悩みや課題も多く、各企業のさまざまな取り組みを参考にさせていただける部分があり、非常に有効な取り組みであったと感じています。

【委員長】 この事業は来年度も実施予定ですか。

【事務局】 今年度の取り組みを踏まえ、来年度も実施したいと考えております。回数などの詳細については、今後検討してまいります。

【A委員】 G委員にお伺いしたいのですが、御社に応募される若い方につきまして、どのようなきっかけで会社を選んでいるのか、また、利用しているサイトや求人広告などはどのようなものが多いのでしょうか。

【G委員】 当社では、新聞の折り込みや各種ネットサイトを活用しております。中途採用については、マイナビやエン・ジャパンなどのサイトに掲載すると効果的です。

市内の高校生に関しては、インターンシップに参加してくれた学生がそのまま就職してくれることもあり、実際に職場を見てもらうことは非常に重要だと感じています。

【委員長】 つづきまして、次第の9. 協議事項に移ります。
各市内事業所の現状について、ご出席されている市内事業者様からさまざまなご意見をいただければと思います。

【H委員】 私どもは今年の新卒採用は行っておりません。資料にもあるとおり、高校生自体の人数が少なくなっているため、そちらにエネルギーを注ぐよりも中途採用に絞って注力しています。その結果、今年は3名の採用を目標としておりましたが、現時点で5名の採用に至っています。

採用された方は、京阪神から篠山に移住してきた方で、製造業での経験を持つ40歳前後のベテラン層が中心です。求人方法としては、自社のホームページ内の採用ページを通じて情報提供を行っており、昨年に比べ、特に変わった取組みをしているわけではありません。

40歳から50歳前後の方々にとって、丹波篠山という土地は移住先として注目されているという話をよく聞きますが、採用活動をしていても、その点を実感しております。当社のような工業製品を製造している企業は限られているため、こうした層とのマッチングが進んでいる状況です。

【G委員】 新卒採用については、去年は1名、今年はゼロとなっており、来年は1名の採用を見込んでおります。新卒や高校生を中心とした採用活動として、ハローワークの利用や学校訪問を行っております。

中途採用については、若い世代をターゲットとする場合、スマートフォンで閲覧可能な求人サイトの活用が有効であるため、マイナビやエン・ジャパンなどを利用しております。新聞折込広告は何度も実施していますが、若年層は新聞を購読していないことが多く、応募はほとんどありません。ただし、IT技術者など、大手企業を定年退職された方や専門性の高い人材については、新聞折込広告を通じてアドバイザー的に入社いただくケースもあります。実際、去年は2名程度この方法で入社しております。

【I 委員】

弊社では過去10年以上、新卒の採用はありませんが、今年はありがたいことに高校生の応募が1名あり、まだ確定ではありませんが選考を進めている状況です。高校生や大学生など、若い世代の採用はなかなか難しいため、現在は中途採用にも力を入れております。

中途採用については、求人サイトの利用採用には一定の費用がかかり、採用できても定着するかは不確実で、費用対効果の面で難しさもあります。弊社では、数年前より派遣社員からの引き抜きによる採用も行っております。実際に勤務されていますので、性格や働きぶりや能力もある程度把握できており、即戦力での採用が可能でメリットは大きいと感じています。

また、企業見学会について、弊社はプレス機械を使用する製造業であり製品を作る工程を実際に見てもらい、イメージしていただく事が重要と考えておりますので、是非見学会の機会を提供していただきたいと思っております。弊社のみではなく、見学会を希望された企業全てについても見学の場を与えていただき、生徒さんに丹波篠山市の企業アピールをさせていただきたいと思っております。

さらに、新規学卒者就職奨励金に関してですが、丹波篠山市に住んでいることの条件に対し、市内の高校に通う生徒が丹波篠山市の企業に就職された場合への条件に対象を広げていただきたいと思っております。就職時は丹波篠山市住民でなくても市内で就職していただけるきっかけになる可能性もありますし、市内に移住していただける可能性もあります。できれば対象範囲の拡大を検討していただけないかと思っております。

【事務局】

ご意見ありがとうございます。企業見学会の見学社数については、今後も検討してまいります。新規学卒者就職奨励金の申請対

象者については、導入の経緯を踏まえ、現在は市内に住所を有する方を対象に運用しております。いただいたご意見も参考にしつつ、今後の奨励金の運用方法については、十分に検討してまいります。

【J 委員】

ここ5年ほど、新卒の高校生の採用はありません。募集もなかなか行われていない状況です。企業としては中途採用に重点を移しているのが現状です。

ただ、大阪で働いた後に地元に戻りたいという若者や、従業員の友人、以前働いていた従業員のお孫さんなどがUターンして入社するケースもあります。そうした若い人たちが、弊社では現在採用されている状況です。

しかし、地元に残り就職するかどうかは、結局は本人の意思によるため、企業側も若者に選ばれる努力が必要だと考えています。そのため弊社では、ユースエール認定やくるみん認定、本社の大阪市では女性活躍リーディングカンパニー認証などを取得し、若者や女性が働きやすい会社であることをPRしながら採用活動を行っています。

また、地元で働く若者は家族との関係も良好で、地元に残りたいという意識が強いことが多いです。企業としては、自社の努力に加え、若者にこのまちに残りたいと思ってもらえる環境や姿勢を示すことが重要だと考えています。最近では、若者の就職を考える上で、こうした考え方を重視して取り組んでいます。

【B 委員】

皆さんと同様に、新卒採用は非常に厳しい状況です。高校生では、約5年前に入社した子が最後で、それ以降は活動を行っているものの、なかなか思うようにいきません。

大卒については、さまざまな求人サイトを活用しています。3年前に入社した方が最後で、来年度は1名の採用が確定しています。こちらも求人サイトからの採用です。

一方、中途採用は本年度非常に好調で、社会経験のある20代の方が4月・5月に4名入社しました。さらに、新卒で補えなかった部分については、今年も20代の外国人エンジニア2名を採用しています。

しかし、丹波篠山市で就職する高校生の人数は限られており、どれだけ努力してもなかなか難しい状況だと思えますし、入社し

てくれたとしても、長く続くかどうかを考えると、非常に厳しい環境下にあると感じています。

【委員長】 それぞれの事業所の取り組みについてご説明いただきましたが、移住者の方が市内企業に就職されている事例もありました。
K委員、その点に関して何かご意見がありましたら、お願いいたします。

【K委員】 普段は移住や空き家に関する相談窓口を担当しています。コロナ禍ではテレワークが普及したこともあり、この3年から4年で引っ越しのエリアが広がる傾向が見られました。最近では、特に30代から40代の方から丹波篠山市で仕事を探したいという相談が非常に多く寄せられています。そのような方には、ハローワークのサイトの活用方法などをご案内しています。
また、30代から40代で骨を埋める気で移住を決意される方が増えており、中途採用として就職していただくケースが多く見られます。そのため、採用リスクも比較的少なく、長く丹波篠山に定住していただける意欲を持った方が多いという印象です。
こうした傾向が、中途採用の増加にもつながっているのではないかと感じています。

【委員長】 ありがとうございます。それでは、つづきまして令和8年度の事業推進について、資料6をご説明した後、皆さまから来年度に向けてのご意見もお伺いしたいと思います。よろしくお願いたします。

【事務局】 資料6 説明

【委員長】 まず、令和8年度の取り組みについては、基本的に令和7年度と同様の内容で進めていきたいと考えております。本日はご出席いただきました市内高校の先生方、ならびに各高校PTAの委員の皆さまに、子どもたちの状況や気になる点なども含め、幅広くご意見をいただければと思います。よろしくお願いたします。

【E委員】 今年度卒業予定の高校3年生の進路状況について、説明いたします。

今年度、卒業予定の高校3年生は144名で、そのうち民間企業への就職を希望している生徒は67名です。その他、公務員希望が1名、自営業などを希望する生徒が3名で、合計71名が就職希望者となっています。残りの73名は進学希望です。

来年度、市内企業に就職する予定の生徒は現在14名で、就職希望者の約20%が市内企業に就職する見込みとなっています。

【D委員】

今年度の卒業予定者は20名と少なく、就職希望者は11名で、そのうち10名がすでに内定しています。市内企業への就職は8名、残り2名も丹波市内の企業で、管内就職率はほぼ100%です。

本校は地域農業科で、地元を活性化させる人材育成を目標としています。少人数の利点を活かし、担任を中心に個別面談を行い、生徒の希望や適性を丁寧にヒアリングしています。また、企業の方にも複数回来校いただき、特に企業としてPRしたいポイントなど、詳細な情報提供をいただいていることもあり、今年度の地元就職率は80%となっています。

ただし、生徒数が少ないため、市内企業への就職者数を増やすことには限界がありますが、地域愛が強い生徒も多く、市の企業見学会や学校のインターンシップを通じて地元企業との接点を増やす取り組みを進めています。実際、インターンシップが地元就職につながったケースも、ここ2年連続でありますので、各事業所でインターンシップの受け入れが可能であれば、来年度以降にはなりますが、インターンシップの事業所候補一覧に掲載しますので、もしよろしければ、ご検討いただければと思います。

【C委員】

鳳鳴高校は進学希望者がほとんどで、大学や専門学校に進学する生徒が大半かと思えます。学校としても、進学を推奨する傾向があると思えます。

保護者としての立場から申しますと、私の子どもは高校2年生で大学進学を希望しています。しかし、地元の就職先を見てみると、工場勤務が多い印象で、大学を卒業して地元に戻り就職するイメージは正直、考えにくいと感じます。専門学校に進学する生徒も多く、手に職をつけて働きたいという意識があるようです。しかし、仕事の幅という観点から、都会と比べると選択肢が

少なく、親としては、新卒で地元就職する魅力はあまり感じられないという気持ちがあります。私の子どもも地元で仕事をしたいと言っていますが、就職先の選択肢は限られていると感じます。

また、丹波篠山は大阪や神戸に通勤可能な距離であり、実際に通勤して働く人も多いことから、地元での就職にこだわらず、大都市圏での就職を選ぶ家庭も多いのではないかと思います。親としては、職種の幅や収入面を考えると、やはり大阪や神戸での就職をしてほしいという希望があります。

【L委員】 先ほどお話しされた内容と似た意見もあると思います。

私は丹波市出身です。丹波篠山という地域は、枝豆などでニュースになるほどの知名度があり、土地の価値やネームバリューは高いと思います。しかし、現状としては、40代から50代の移住者は増えている一方で、若い世代は学校を卒業すると地元を離れていく傾向ということです。

私自身、製造業に携わっていますが、働く人の目線や高校生が働きやすいといった目線で考えたときに、どのような点を改善すれば地元で働く魅力が高まるのかを意識することが重要だと思います。こうした視点を取り入れることで、少しずつ状況は変わっていくのではないかと考えています。私は度々息子に、暑い場所で汗をかき、肉体労働をする仕事をしたいか、それとも涼しい場所で体に負担をかけず効率よく働きたいかといった話をしていました。決して肉体労働を否定しているわけではありませんが、できれば、効率よく、高収入で休みも多く、有給休暇もきちんと取得できる環境に魅力を感じるのが今の若い世代です。息子にもそうした現実や、将来の働き方について話しています。

【委員長】 それでは、行政機関の方からご意見をいただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

【M委員】 さまざまな立場から率直なご意見をお聞きし、現状の厳しさを感じつつも、とても有意義な場になっていると感じました。

県民局としましても、市役所やハローワーク等と連携し、人材確保協議会として事業を進めています。皆さまのお話にも

ありましたように、新規の高卒採用は少子化や進学希望増の影響もあり、人数的に非常に厳しい状況にあります。

そのため、今後は中途採用・経験者採用への支援にも力を入れていく必要があると感じました。また、もう少し若い世代へのアプローチ、つまり対象を広げることも大切だと思います。

資料6にもありますように、市内中学校から市外高校へ進学する生徒が多く、その段階で既に人数が大きく減少しているといった状況があると思います。中学校や教育委員会と連携し、例えば小・中学生のうちから企業見学などを通して、地元企業を身近に感じる機会を設けることも一つの方法だと思います。

子どもの頃に見た地元の企業で働く人の姿や機械を動かすカッコよさなどの印象が記憶に残ることで、将来大学卒業後や一度市外で働いた後でも、地元に戻りたいと思ってもらえるきっかけになるかもしれません。

【N委員】 本日は、皆さまからのご意見を伺い、大変勉強になっております。

当所に相談に来られる、地元就職を希望する大学生や既卒の若年者に対しては、ハローワークとして積極的に情報提供を行っています。本人が関心を持った事業所が求人を出していない場合には、求人のご検討をお願いし、ご協力をいただいております。今後も引き続き、積極的な情報提供や職業紹介に努めてまいります。

また、ユースエール認定制度という、離職率・有給休暇取得率・時間外労働・若者の育成状況などから、若者が働きやすい事業所を認定する制度があります。本年度は、市内の事業者様が申請・認定を受けられ、認定式を実施いたしました。その企業様では、ここ3年間新卒採用がなかった中、SNSを活用して大卒の新卒者を採用されたとのことでした。申請のきっかけとして、若者の応募が集まりにくい状況の中で、何か新たなアピール方法を模索されたと伺いました。今後、こうした認定制度も一つのアプローチとして、市内企業の皆さまにもご検討いただければと思います。

【事務局】 本日はアドバイザーとしてご参加いただいておりますF委員からも、全体を通して気になる点などがございましたら、ぜひお

聞かせください。

【F 委員】 多様性という言葉で一括りにするのは難しく、小学生、中学生、高校生それぞれに応じたアプローチが必要です。また、新卒者のUターン採用や、シニア層の活用も重要です。45歳以上の方は労働人口の半分を占めており、最近では大手企業が黒字でありながら早期退職者を募集する動きもあります。

40代以上の退職希望者が増えており、地域や企業にとっては大きなチャンスです。丹波篠山のように、地域の暮らしの魅力と企業魅力を組み合わせることで、こういうライフスタイルで生きたいと考える人たちを集め、まち全体のブランド化につなげることができます。

今、大阪のある病院で高齢者患者の要望に応える形で田んぼを始めました。病院職員と地域住民が協力して田植えを行ったところ、医学生や看護学生などのボランティアが参加し、田植えのイベントには100人ほどが集まるようになりました。地域住民への認知も広がり、採用活動にもつながりそうな取り組みとなっており、このように、従来のやり方にとらわれない人材確保の方法は、新しい創造的な取り組みにつながると考えます。そこは、お米採用として、就職者にお米をプレゼントする企画も進めています。地域の魅力を発信する他にはない面白い取り組みになっています。こうした取り組みはメディアにも取り上げられ、地域のブランド価値向上にもつながるのではと考えます。

【委員長】 ありがとうございます。これまでにいただいたご意見として、企業見学会や地元への就職促進に関する課題がありました。高校卒業後に地元に戻ってもらう方法がなかなかないという現状があります。そこで、LINEなどを活用して地元の情報発信を始めており、できるだけこうした形で情報を継続的に発信していきたいと考えております。各事業所にもご協力いただければと思います。

また、小学生からのキャリア教育の取り組みについて伺ったことがあり、キャリアシートを高校まで継続して活用するという話もあります。子どもの頃から、「丹波篠山で働くことの幸せ」を伝えていくためにも、今後もお気づきの点やご意見がありま

したら、ぜひ共有いただければと思います。

10. その他

11. 閉会

副委員長あいさつ