

官民連携による人材確保推進プロジェクト平成 30 年度の主な取組

令和元年 7 月 16 日

秋田地域振興局

1 社長会議の開催

人口減少対策として地元企業の採用力を高め、離職率を低下させるとともに、より多くの人に知ってもらうことによって社会減を抑制する取組を進めた。

地元企業が首都圏企業との人材獲得競争に打ち勝つためには、企業自らが取り組んでいる様々な経営戦略や人事制度についての組織論・経営学的な分析に光をあて、どの分野が採用力や定着に貢献しているのかを情報共有し、協調行動する場づくりが必要と考え、「**秋田県の人材を育てるために行動する社長会議**」を開催した。この社長会議には 30 社（H31.3.31 現在）にご賛同いただいております、今後このような地元企業の存在を保護者や学生に知ってもらうとともに、賛同する企業の拡大に取り組んで行くこととしている。

○秋田県の人材を育てるために行動する社長会議の開催 ※は既存事業「知事と県民の意見交換会」

回	開催日	参加企業	概要
1	7月 6日 (金)	6社	将来人口推計の説明（社人研、秋田管内）、県外事例の紹介、参加企業による人材確保の取組手法の発表、意見交換
※	7月30日 (月)	6社	産業人材の確保・育成をテーマに知事と社長会議メンバーとの意見交換、(株)東北フジクラの企業見学
2	9月 7日 (金)	22社	参加企業による人材確保の取組手法の発表、小林学長（秋田県立大学）を交えた意見交換
3	10月23日 (火)	12社	参加企業における人材確保の好循環事例のまとめ、来年度事業（案）の説明、大学生と社会人交流イベントの紹介
4	1月24日 (木)	7社	(株)齊藤光学製作所（美郷町）の企業見学と従業員満足度・生産性・業績向上のマネジメント取組紹介、意見交換会
5	3月26日 (火)	13社	伊那食品工業(株)（長野）塚越最高顧問を迎えての特別講演会、社長会議メンバーとの意見交換



7/6 第 1 回社長会議

7/30 知事と県民の意見
交換会(東北フジクラ)1/24 第 4 回社長会議
(齊藤光学製作所)

9/7 第 2 回社長会議



10/23 第 3 回社長会議



3/26 第 5 回社長会議

2 新規高卒者・中小企業等就職促進セミナー

新規高卒者（主に高3）、保護者及び進路担当教諭に地元中小企業の魅力をアピールし、地元中小企業への就職促進と離職防止を図る事を目的に実施しているセミナー（主催：秋田商工会議所）に社長会議メンバーが出展した。

- 日 時：平成 30 年 7 月 29 日（日） 9:30～14:30
- 会 場：秋田ビューホテル4階飛翔の間・光琳の間
- 参加者：328 名（管内 16 校の生徒、保護者、学校関係者）
64 社（企業数）

※うち社長会議メンバー8 社（医療法人久盛会、むつみ造園土木(株)、(株)東北フジクラ、(株)秋田銀行、ユナイテッド計画(株)、菱明三菱電機機器販売(株)、医療法人正和会）

- 内 容：【第 1 部】

主催あいさつ

きらりと光る中小企業のご紹介 10 社（映像で）

採用実績のある企業の自社 PR 7 社

※うち社長会議メンバー2 社（医療法人久盛会、(株)菅与組）

経営者からのメッセージ 2 社（秋田商工会議所、秋田雇用開発協会）

社会人からのメッセージ 2 社（(株)プライムアシスタント、(株)沢木組）

【第 2 部】

採用予定企業と進路担当教諭、生徒との情報交換

- 成 果：・アンケート結果で満足度は非常に高く「参加して良かった」86.9%
「内容に満足」92.7% 「資料が分かりやすい」86.4%
・生徒からの意見として「多くの企業の特色や仕事内容を知ることができた」
「自分のやりたい事を考えるきっかけとなった」、「進路を考えるうえで参考となった」。
・社会人からのメッセージは年齢が近いので参考となる



3 中学生向け地域企業ガイダンス

中学生に将来の県内就職を選択肢の1つとしてもらうため、中学生を対象とした地元企業の情報提供と企業への関心を高める中学生向け地域企業ガイダンス（主催：秋田地域振興局）を2校で開催した。企業、団体がブースを設け、生徒等が各ブースを回って情報収集する。1コマ20分（15分説明+5分質疑応答）×3～4回実施。企業は教室にポスター等を掲示する他、企業紹介や作業風景の動画等による配信、自社製品の展示など、生徒が興味や関心を引くようなブースづくりを実施。

- 日 時：平成 30 年 7 月 10 日（火） 13:00～16:00
- 会 場：秋田西中学校
- 参加者：生徒：452 名、保護者：47 名 企業：18 社



※社長会議メンバー6社（佐々木建築(株)、
(株)こうせい、(株)東北フジクラ、(株)板橋組、
医療法人正和会、(株)さくら技研)

- 日 時：平成30年9月20日（木）13:00～16:00
- 会 場：御所野学院中学校
- 参加者：生徒：94名、企業：10社



※社長会議メンバー4社（(株)こうせい、
(株)東北フジクラ、医療法人正和会、(株)さくら技研)

- 成 果：
 - ・県内の魅力的な企業を中学生にPRできた。
 - ・アンケート結果で参加満足度は非常に高く、「とても勉強になった」「勉強になった」が2校とも9割を超えた。
 - ・「地元の企業で働き、役に立ちたい気持ちが芽生えた」「いったん県外に就職しても最後は地元で働きたい気持ちが芽生えた」と回答した生徒が2割～3割程度に及び、将来の県内定着を意識させることができた。

4 高校2年生を対象とした企業説明会

進路決定前の高校2年生に多くの魅力ある県内企業を知ってもらい、高校卒業後の県内就職の促進と定着を図るため、高校2年生を対象とした企業説明会（主催：秋田県）を開催した。

- 日 時：平成30年12月18日（火）
①9:30～12:00 ②13:30～16:00
- 会 場：秋田キャッスルホテル4階放光の間・矢留の間
- 参加者：637名（管内11校の生徒、学校関係者）
67社（企業数）



※うち社長会議メンバー8社（(株)清水組、
ユナイテッド計画(株)、(株)東北フジクラ、本荘電気工業(株)、(株)秋田銀行、
医療法人久盛会、医療法人正和会、(株)シグマソリューションズ)

- 内 容：【第1部】
経営者からのメッセージ
(株)清水組、JR秋田鉄道サービス(株)、秋田
プライウッド(株)、(株)サカイ引越センター)
先輩社会人からのメッセージ
(新日本海フェリー(株)、(株)メフォス北日本、(株)プライムアシスタント、
秋田中央交通(株)、(株)シグマソリューション、秋田基準寝具(株))
ご縁アプリ説明
【第2部】
高校生等と企業との情報交換（15分×4回）



- 成 果：
 - ・県内の魅力的な企業を高校生にPRできた。
 - ・アンケート結果で参加満足度は非常に高く、「進路活動の参考になった」が89.6%、「県内の企業に魅力を感じた」が86.6%、「県内企業に就職したいと思った」生徒が66.1%という結果であった。
 - ・参加した生徒からは「県内企業を知る良いきっかけとなった」、「元々県外就職希望だったが、今回企業ブースを訪問して正直悩んでいる」などの感想があった。

5 Aターンフェア in 東京

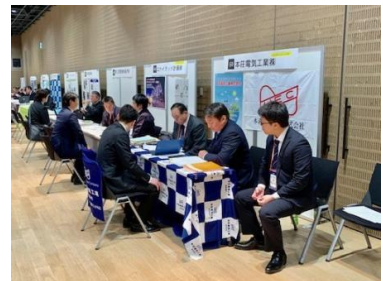
「Aターンフェア in 東京」（主催：秋田ふるさと定住機構）に、社長会議メンバーの6社が参加。会場では参加企業のプレゼンテーションや個別面談などが行われ、人材獲得合戦が繰り広げられた。

- 日 時：平成31年2月10日（日）11:30～16:10
- 会 場：浅草橋ヒューリックホール（東京都台東区）
- 参加者：来場者数：138名 企業面談数：203名
企業ブース数：55社

※社長会議メンバー6社

（羽後設備(株)、(株)シグマソリューションズ、菱明三菱電機機器販売(株)、ユナイテッド計画(株)、本荘電気工業(株)、山本精機(株)）

- 内 容：企業ブースでの面談のほか、企業のなまCMとしてプレゼンテーションや市町村による移住相談、インターンシップ相談、学生就活相談、職業適性診断など各種コーナーが設けられている。
- 成 果：自社をアピールする場となったほか、参加したメンバーのブースはAターン希望者訪れ、後に採用につがった企業もあった。



5 主な事業成果

- 社長会議に参画している地元企業の自社のPR手法や既実践している人材確保に効果があった取組や研修制度を情報共有することで、他の参加企業の新たな取組の参考とすることができた。
- 学生や保護者への知名度不足など、課題に向けた社長会議メンバーの企業間の意識の共有等を図ることにより、今後の人材確保対策に向けた検討を進める体制が構築された。

「人材確保に関するアンケート」結果概要

令和元年7月16日
秋田地域振興局

1 目的

社長会議参加企業の皆様の近年の採用状況、人材確保状況について調査を行い、取りまとめ分析することで、今後の人材確保手法の新たな取り組みを考えるとともに、企業の人材不足問題の解決につなげる。

2 アンケート結果概要

○回答企業数 15社

従業員数			業 種		
49人以下	50人以上 99人以下	100人以上	建設	医療・福祉、製造、 情報通信	その他
7社	4社	4社	6社	各2社	3社

○アンケート結果要旨

- ・大卒の技能系の採用に苦戦している企業が多い。
- ・必要技術者の確保や即戦力の確保に不満を感じている企業がやや多い。
- ・採用から3年以内に退職する早期離職者が多い。退職後、約3分の1が県外に出ている。
- ・これまで実施した中で効果が高かったと思うものとして、「県内大学に対する企業説明会に参加する」「インターンシップの受け入れを行う」「地縁、血縁、従業員のつてなどの縁故を活用して（リファラル採用）する」などが多かった。
- ・今後の人材獲得方策で実施したいものとして、「県内大学に対する企業説明会に参加する」「インターンシップの受け入れを行う」「地縁、血縁、従業員のつてなどの縁故を活用して（リファラル採用）する」「ハローワークを活用して人材を募集する」「自社のHPやSNSを活用して人材募集とPRを行う」などが多かった。
- ・人材獲得方策等に関する自由意見では、採用競争が厳しい中でインターンシップや企業説明会など学生といかにして接点を持つかという意見が多く見られた。

(1) 採用状況について

○アンケート回答企業の採用数合計

(単位：人)

年度	採用人数	内訳	高校	高専	大学	他	計
平成29年度	106	新卒	13	0	21	9	43
		中途採用	32	0	8	23	63
		技能系	36	0	23	25	84
		事務系	9	0	6	7	22
平成30年度	118	新卒	17	0	18	6	35
		中途採用	32	2	20	23	77
		技能系	38	2	24	25	89
		事務系	11	0	12	24	27
令和元年度	84	新卒	14	1	26	6	47
		中途採用	21	0	7	11	39
		技能系	28	1	24	15	68
		事務系	7	0	9	2	18

※「他」は短大、専門学校卒等、「技能系」には現場技術者、現場作業者を含み、「事務系」には営業等を含む（以下同じ）

※回答の記入漏れにより内訳の各項目の合計が一致しない場合がある

○採用計画について

(単位：人)

年度	計画数	内訳	高校	高専	大学	他	計
平成30年度	82	技能系	30	2	31	5	70
		事務系	1	1	7	1	12
令和元年度	81	技能系	27	2	32	4	67
		事務系	1	0	10	1	14

※回答の記入漏れにより内訳の各項目の合計が一致しない場合がある

○採用計画に対する充足状況

(単位：人)

年度	採用数－ 計画数	内訳	高校	高専	大学	他	計
平成30年度	36	技能系	8	0	-7	20	19
		事務系	10	-1	5	3	27
令和元年度	3	技能系	1	-1	-8	11	1
		事務系	6	0	-1	1	4

※回答の記入漏れにより内訳の各項目の合計が一致しない場合がある

○採用実績に対する満足度

項目	満足	やや満足	普通	やや不満	不満
必要人数の確保	1社	6社	3社	4社	1社
必要技術者の確保	0社	3社	5社	4社	2社
即戦力の確保	0社	3社	5社	5社	2社
良質人材の確保	1社	4社	4社	5社	1社

○採用に関する自由意見（抜粋）

- ・大卒技術者が計画通り確保できなかった。優秀な理系学生は、早くに県外企業に決まる人が多く、県内への就職者が少ない。
 - ・平成30年度、31年度は事務系には比較的応募がありましたが技能系については応募がほとんどなく、採用がとても困難であった。
 - ・毎年採用人数は確保している。今後はハイレベル人材の確保と即戦力の中途採用も行ってみたいと考えている。
 - ・十分必要な人材が確保できているとは言い難いが定期的に一定数は採用できている。
 - ・技能系：応募者数も多く必要人数を確保できている。
事務系（営業職）：技能系と比較して応募者が少ない。営業職志望者の特徴は他業界の大手企業が第一志望であったり、地元志向で転勤のある当社を敬遠することがある。
- このような理由から当社が第一志望企業になれず苦戦することが多い。
- ・有資格者の技術者及び即戦力の確保が厳しい状況である

(2) 退職者について

○アンケート回答企業の退職者数合計

(単位：人)

年度	退職者数	定年	自己都合	その他	1年以内	3年以内	採用者－退職者
平成29年度	87	5	80	2	26	22	19
平成30年度	90	5	82	3	19	20	28
令和元年度※	14	1	13	0	4	0	70

※令和元年度はアンケート提出時点での数字のため、退職者が少ない

○退職者のその後の状況

(単位：人)

	県内	県外	起業創業	家業承継
人数	38	20	1	1

○退職者に関する自由意見（抜粋）

- ・若い人ほど、夜間勤務や土日が休日でない（友だちと休日が合わない）ことを理由に退職する傾向がある。また、技能系職員は、友だちからの紹介で転職するケースが多い。おそらく、どこの会社でも技能系職員が不足しており、水面下で人材の奪い合いがあるのではないかと考えている。
- ・離職については、家庭の事情等、各々の都合があります。但し、新卒採用者の早期離職は人手不足に直結する課題と感じます。企業として時代に沿った制度等、環境整備を行うことはもちろんですが、「離職しない志の高い人材育成」を地域全体で行うことも必要と考えます。
- ・退職者が多く発生したため「上司から社員へのフォローUP（組織改正）」、「残業時間削減」等の施策を講じ、少しずつ効果がでてきている。
- ・最近新卒の事務職の離職率が高い。若い人は地味で地道な仕事には飽きてしまう傾向にあると思う。事務職に比べ現場に出る技能職は長く続く傾向にある。
- ・離職者は少ないほうですが、若い年代で離職する者は自分の中の何か新しい可能性を求めて離職しているようです。いずれも家庭を持っていない身軽な時期だからの決断があるようです。

(3) 効果的な取組、今後実施したい取組について

	これまで実施した中で 効果が高かったと思うもの					今後の人材獲得方策等で 実施したいもの				
	1位	2位	3位	4位 以下	計	1位	2位	3位	4位 以下	計
①首都圏等県外で開催されるAターンフェアなどの就職相談会に参加する	1	0	0	0	1	1	0	1	2	4
②県内で開催されるAターンフェアなどの就職相談会に参加する	0	0	1	0	1	1	0	1	3	5
③県内大学生に対する企業説明会に参加する	3	0	1	0	4	4	3	0	2	9
④県内高校生に対する企業説明会に参加する	0	2	1	0	3	1	2	3	1	7
⑤県内中学生に対する企業説明会に参加する	0	0	0	0	0	0	0	1	3	4
⑥インターンシップの受け入れを行う	2	2	0	0	4	2	2	2	5	11
⑦県内の大学に社長自ら企業のPRと売り込みに出向く	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2
⑧県外の大学に社長自ら企業のPRと売り込みに出向く	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
⑨県内高校に社長自ら企業のPRと売り込みに出向く	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
⑩ハローワークを活用して人材を募集する	1	0	0	1	2	3	1	2	4	10
⑪大手人材斡旋会社を活用して人材を募集する	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
⑫ふるさと定住機構のリクエスト制度を活用する	0	1	0	0	1	0	1	1	2	4
⑬企業活性化センターのプロフェッショナル人材戦略拠点を活用して人材を確保する	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑭地縁、血縁、従業員のつてなどの縁故を活用して(リファラル)採用する	2	2	0	0	4	1	3	1	4	9
⑮自社のHPやSNSを活用して人材募集とPRを行う	2	0	1	0	3	2	1	1	5	9
⑯県内求人誌等に人材募集広告を掲載してPRする	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
⑰全国や東北エリアをカバーする求人誌に人材募集広告を掲載しPRする	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑱自社の取り組みを積極的にマスコミに取り上げて報道してもらうことでPRする	1	1	0	0	2	0	2	1	1	4
⑲その他	0	0	1	0	1	0	0	1	2	3

○効果的な取組、今後実施したい取組に関する自由意見

- ・ 県内企業説明会でのブース訪問から企業訪問へとつながり、採用試験につながるケースは多い。
- ・ 県外での合同企業説明会にも積極的に参加する
- ・ ハローワークで採用する人材は、良い人材に当たる確率が低いと感じる。そのため応募者に対しては、あまり期待していないし、実際技術者の応募は殆どないというのが現状

(4) 人材獲得方策等に関する自由意見（抜粋）

- ・ 県内大学からの採用が厳しくなっており、今回マイナビに掲載したことで他県の大学からの応募者が増えた。文系学生は、比較的応募から採用につなげやすいが枠は少なく、逆に理系学生は競争が激しく、多くを募集しても応募から採用につなげるのが難しい。県外大学に行った県内出身者は、秋田に戻ることを希望している学生も少なくないように思う。もっとアピールの機会を有効に活用していく必要がありそう。県内大学にある理系学科の求人情報を確認したところ約300社の求人情報の中に県内企業はほんの数社であった。県内企業の採用活動の希薄さが見て取れた。県内企業は、採用活動をもっと積極的にもっとやり方も勉強していかないといけないと思った。
- ・ 先日行われた秋田県合同就職面接会では、前年より参加学生数がとても減ったように感じた。各企業は、ブースで学生の来訪を待つのではなく、学生に会社説明を聞いてほしいと声かけしなければならない状況であった。今年度は、他社新卒採用がとても早く出遅れ感が否めない。中途採用を重点に行いたい。
ハローワークで求職者を逆指名、秋田就職ナビの活用（Aターン登録者へのアプローチ）、ホームページへの求人広告の見直し（中途採用向けの作成）、秋田県就活情報サイト **Kocchake!**（こっちゃけ）サイトの充実 等
- ・ まずは、求職者と接点を持つ。その後、自社サイトやこっちゃけ等である程度の会社情報を入手してもらい、会社へアプローチしてもらう。その後、直接求職者へ会社の魅力をアピールする。という段階を着実に踏めるようにしていきたい。
- ・ 県内大学・高校のインターンシップや企業訪問などの受け入れから、弊社の取組に触れ、採用試験につながるケースは多い。経団連の撤廃から採用競争がさらに激化するものと予測される。大手企業がより速い仕掛けが予想される。県内外就業生の確保が必須ですが、企業努力だけでは限界があるため、積極的に県内企業の情報発信と斡旋をお願いしたい。
- ・ 長期的な視点では、インターンシップ、中学校、高校等への企業PRを活用して業界全体の知名度の向上を図る。短期的には、直接に大学、高専、高校へ出向き企業PRと各学校との信頼関係を築く。
- ・ 応募者へのアンケートによると、応募した学生の6割～7割は、合同企業説明会で初めて当社を認知している。このため、多くの学生から認知していただくことを目的として、合同企業説明会への出展を通じて積極的に学生との接触をはかる。

- ・ 当社の魅力等をHP及び秋田県就活情報サイト「KocchAke」に情報発信し、Aターン、大学・高校の就職説明会への参加。あきた就職ナビを活用し、応募リクエストの活用
- ・ 新卒の採用に力を入れているが、採用に当たってどの部分がポイントとなっているかよく分からない。というのは学生たちは実際、採用パンフレットや会社案内等あんまり詳しく見ていないようであるし、給料等の条件や休日もそれほどシビアに比較していない様である。どこをどうしたら採用に繋がるのか手探りの状態であるが、粘り強く会社をアピールしていくしかないと思っております。
- ・ 弊社はしばらく求人は行っていませんが、採用は順調に推移しています。計画的ではない場合もありますが、いい人材があれば採用している状況です。無理に求人を行わないのは、従業員の年齢層が低く、そういった従業員の地縁関係だけでもそれなりに応募がある事と林業大学校からの採用が続いていることがあります。企業として魅力があるからこそなのではないかと思うところです。

(5) その他全般に関する自由意見（抜粋）

- ・ まずは、求職者との接点が必要なので、県には接点づくりをしてもらいたいと考えています。
- ・ 根本的な人手不足の解消には専門部署を超えた取組が必要であり、特に高校教育とりわけ実業高校の就労専門に特化した教育プログラムの見直しが急務。地方創生において人材確保は必須であり、スーパーグローバルハイスクール構想のように国際社会に対応した人材育成も大事だが、就労を通じ地元で根ざし地域活用に尽力するスーパーグローバルハイスクールなる大胆なイノベーションが必要である。
- ・ 当社は学生に認知してもらうため合同企業説明会（合説）等に積極的に出展しております。そのような中、一昨年秋田県様が開催している「業界研究会(12月27日開催)」は、当社はもちろん他の企業も、また学生にもメリットのあるフェアになっていると感じており、ぜひ継続いただきたいと思っております。
反面、同じく秋田県様開催の合説(3月25日開催)は、案内の時期が遅いためスケジュール調整に苦労しております。もう少し早くご案内いただけるとたすかります。
- ・ 過去に新卒大学生等を採用ができたきっかけ
 - ① 大学が主催した企業説明会で面談…いち早く学生と接点を持てた。
 - ② 大学のキャリアセンターからの紹介…大学に何度も訪問し、学生を紹介してもらう。
 - ③ 学生がこっちゃけサイトを見て応募…県外学生との接点を持てた。
 - ④ 学生が県外のハローワークを通じて応募
 - ⑤ 8月に開催されたAターンフェアイン秋田で面談…新卒のほか中途採用の実績あり。Aターン希望で帰省した秋田県人と直接お会いできる機会を持てる。
 - ⑥ あきたアスリート就職支援からの紹介…担当者が熱心に接点を作ってくれた。
 採用は、いかに求職者と接点を持てる機会があるかが、ポイントと考えています。

「人材確保に関するアンケート」結果概要

令和元年7月16日
秋田地域振興局

※この概要は15社からの回答のうち、建設業の6社分を抜粋したもの

1 アンケート結果概要

(1) 採用状況について

○アンケート回答企業の採用数合計

(単位：人)

年度	採用人数	内訳	高校	高専	大学	他	計
平成29年度	17	新卒	3	0	3	1	7
		中途採用	6	0	1	3	10
		技能系	6	0	4	2	12
		事務系	3	0	0	2	5
平成30年度	32	新卒	7	0	1	4	12
		中途採用	12	1	3	4	20
		技能系	12	1	2	6	21
		事務系	7	0	2	2	11
令和元年度	29	新卒	5	0	1	4	10
		中途採用	15	0	1	3	19
		技能系	15	0	1	6	22
		事務系	5	0	1	1	7

※「他」は短大、専門学校卒等、「技能系」には現場技術者、現場作業者を含み、「事務系」には営業等を含む（以下同じ）

○採用計画について

(単位：人)

年度	計画数	内訳	高校	高専	大学	他	計
平成30年度	17	技能系	7	1	4	1	15
		事務系	0	0	0	0	2
令和元年度	17	技能系	7	1	4	1	15
		事務系	0	0	0	0	2

※回答の記入漏れにより内訳の各項目の合計が一致しない場合がある

○採用計画に対する充足状況

(単位：人)

年度	採用数－ 計画数	内訳	高校	高専	大学	他	計
平成30年度	15	技能系	5	0	－2	5	8
		事務系	7	0	2	2	11
令和元年度	12	技能系	8	－1	－3	5	9
		事務系	5	0	1	1	5

※回答の記入漏れにより内訳の各項目の合計が一致しない場合がある

○採用実績に対する満足度

項目	満足	やや満足	普通	やや不満	不満
必要人数の確保	1社	4社	0社	0社	1社
必要技術者の確保	0社	1社	2社	2社	1社
即戦力の確保	0社	1社	0社	3社	2社
良質人材の確保	0社	0社	1社	3社	1社

○自由意見

- ・毎年採用人数は確保している。今後はハイレベル人材の確保と即戦力の中途採用も行ってみたいと考えている。
- ・十分必要な人材が確保できているとは言い難いが、定期的に一定数は採用できている。弊社の業務は技能技術を要するため新卒に関しては即戦力を期待していない。(※社内研修を活用し off-JT と OJT を織り交ぜながら、都度対応している。) 今後、地方の技術職存続を考え、県内就職活性化のために、実業高校において業務に合わせたカリキュラムを構築し、県内技術職に希望を持たせる流れを構築することも必要と考える。
- ・有資格者の技術者及び即戦力の確保が厳しい状況である
- ・新卒採用の職員の評価は即戦力での部分ではどうしても非常に劣る。その部分は評価しておりません。
- ・若年層は社会人としての一般的な常識が欠如している事が多くみられます。中途採用の者はそういった点ではかなりしっかりしていてかつ仕事への順応性も高く即戦力までとはいきませんが、非常に扱いやすいです。

(2) 退職者について

○アンケート回答企業の退職者数合計

(単位：人)

年度	退職者 数	定年	自己 都合	その他	1年 以内	3年 以内	採用者－ 退職者
平成29年度	7	0	7	0	2	1	10
平成30年度	17	0	16	1	1	4	15
令和元年度	6	1	5	0	1	0	23

○退職者のその後の状況

(単位：人)

	県内	県外	起業創業	家業承継
人数	11	2	1	0

○自由意見

- ・離職については、家庭の事情等、各々の都合があります。但し、新卒採用者の早期離職は建設業の人手不足に直結する課題と感じます。企業として時代に沿った制度等、環境整備を行うことはもちろんですが、「離職しない志の高い人材育成」を地域全体で行うことも必要と考えます。

弊社の環境整備として「内定者懇談会」を行っています。内定者とそのご両親に入社前にお越し頂き、社員と交流を図るものです。弊社の理念をご家族にも理解して頂くことで、会社と社員という繋がりから、会社と家族との繋がりへと昇華したものと感じております。"

- ・本人の能力と仕事の質・量のミスマッチングによる離職
- ・最近新卒の事務職の離職率が高い。若い人は地味で地道な仕事には飽きてしまう傾向にあると思う。事務職に比べ現場に出る技能職は長く続く傾向にある。
- ・離職者は少ないほうですが、若い年代で離職する者は自分の中の何か新しい可能性を求めて離職しているようです。いずれも家庭を持っていない身軽な時期だからの決断があるようです。

(4) 効果的な取組、今後実施したい取組について

	これまで実施した中で効果が高かったと思うもの				今後の人材獲得方策等で実施したいもの				
	1位	2位	3位	計	1位	2位	3位	4位以下	計
①首都圏等県外で開催されるAターンフェアなどの就職相談会に参加する	1	0	0	1	1	0	1	1	3
②県内で開催されるAターンフェアなどの就職相談会に参加する	0	0	0	0	0	0	0	3	3
③県内大学生に対する企業説明会に参加する	0	0	0	0	1	2	0	1	4
④県内高校生に対する企業説明会に参加する	0	0	1	1	1	0	3	0	4
⑤県内中学生に対する企業説明会に参加する	0	0	0	0	0	0	0	2	2
⑥インターシップの受け入れを行う	1	0	0	1	2	1	0	3	6
⑦県内の大学に社長自ら企業のPRと売り込みに出向く	0	0	0	0	0	0	0	1	1
⑧県外の大学に社長自ら企業のPRと売り込みに出向く	0	0	0	0	0	0	0	1	1
⑨県内高校に社長自ら企業のPRと売り込みに出向く	0	0	0	0	0	0	0	1	1
⑩ハローワークを活用して人材を募集する	0	0	0	0	0	1	1	3	5
⑪大手人材斡旋会社を活用して人材を募集する	0	0	0	0	0	0	0	1	1
⑫ふるさと定住機構のリクエスト制度を活用する	0	1	0	1	0	1		2	3
⑬企業活性化センターのプロフェッショナル人材戦略拠点を活用して人材を確保する	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑭地縁、血縁、従業員のつてなどの縁故を活用して（リファラル）採用する	1	1	0	2	1	1	0	4	6
⑮自社のHPやSNSを活用して人材募集とPRを行う	1	0	1	2	0	0	1	3	4
⑯県内求人誌等に人材募集広告を掲載してPRする	0	0	0	0	0	0	0	2	2
⑰全国や東北エリアをカバーする求人誌に人材募集広告を掲載しPRする	0	0	0	0	0	0	0	0	
⑱自社の取り組みを積極的にマスコミに取り上げて報道してもらうことでPRする	0	1	0	1	0	0	0	1	1
⑲その他	0	0	0	0	0	0	0	2	2

○自由意見

- ・県内企業説明会でのブース訪問から企業訪問へとつながり、採用試験につながるケースは多い。
- ・ハローワークで採用する人材は、良い人材に当たる確率が低いと感じる。そのため応募者に対しては、あまり期待していないし、実際技術者の応募は殆どないというのが現状

3 人材獲得方策等に関する自由意見

- ・まずは、求職者と接点を持つ。その後、自社サイトやこっちゃけ等である程度の会社情報を入手してもらい、会社へアプローチしてもらう。その後、直接求職者へ会社の魅力をアピールする。という段階を着実に踏めるようにしていきたい。
- ・県内大学・高校のインターンシップや企業訪問などの受け入れから、弊社の取組に触れ、採用試験につながるケースは多い。経団連の撤廃から採用競争がさらに激化するものと予測される。大手企業がより速い仕掛けが予想される。県内外就業生の確保が必須ですが、企業努力だけでは限界があるため、積極的に県内企業の情報発信と斡旋をお願いしたい。
- ・当社の魅力等をHP及び秋田県就活情報サイト「KocchAke」に情報発信し、Aターン、大学・高校の就職説明会への参加、あきた就職ナビを活用し、応募リクエストの活用
- ・新卒の採用に力を入れているが、採用に当たってどの部分がポイントとなっているかよく分からない。というのは学生たちは実際、採用パンフレットや会社案内等はあんまり詳しく見ていないようであるし、給料等の条件や休日もそれほどシビアに比較していない様である。どこをどうしたら採用に繋がるのか手探りの状態であるが、粘り強く会社をアピールしていくしかないと思っております。
- ・弊社はしばらく求人に行っていませんが、採用は順調に推移しています。計画的ではない場合もありますが、いい人材があれば採用している状況です。無理に求人を行わないのは、従業員の年齢層が低く、そういった従業員の地縁関係だけでもそれなりに応募がある事と林業大学校からの採用が続いていることがあります。企業として魅力があるからこそなのではないかと思うところです。

4 その他全般に関する自由意見

- ・まずは、求職者との接点が必要なので、県には接点づくりをしてもらいたいと考えています。よろしくお願いします。
- ・秋田県建設産業担い手確保育成センター設立により一定の効果が出ている事は産業界としても有り難いことであり、これからも産官学一体となり更なる取組の加速化に尽力していく必要がある。しかし、根本的な人手不足の解消には専門部署を超えた取組が必要であり、特に高校教育とりわけ実業高校の就労専門に特化した教育プログラムの見直しが急務。地方創生において人材確保は必須であり、スーパーグローバルハイ

スクール構想のように国際社会に対応した人材育成も大事だが、就労を通じ地元根ざし地域活用に尽力するスーパーグローバルハイスクールなる大胆なイノベーションが必要である。

- 今までの会議の内容（議事録）を見させていただいたが、他社の取り組みは参考になる部分が多いと感じている。これからもよろしくお願いします。

令和元年度「官民連携による人材確保推進プロジェクト」（案）

令和元年7月16日
秋田地域振興局

○今年度の方針

人材確保に関するアンケート結果から、社長会議メンバーがすでに実践して人材確保に効果のあった取組や、今後実施したいと考えている取組を実施する。

特に、大学卒の採用や即戦力、良質人材の確保を課題としている企業が多いため、これらに焦点を当てた取組を実施する。

○今年度の取組

1 人材を育てるために行動する社長会議

- ①内 容 県内企業の社長等が、それぞれが実施している人材確保の効果的な取組手法を共有するとともに、効果があると思われる取組について意見交換し、実践に向けた協議を行う。
また、社長会議参加企業の訪問・見学や、特別講演会の開催、昨年度の特別講演会で講演いただいた伊那食品工業株式会社の訪問等も検討する。
社長会議通信を発行し、官民連携による人材確保推進プロジェクトの取組内容を紹介する。
- ②開催回数 5回程度（2カ月に1回程度）

2 県内大学企業説明会への参加

- ①内 容 業界研究セミナー（秋大）や企業説明会（秋大、県立大）への参加を通して自社のPRを行う。
- ②実施時期 業界研究セミナー（11月～2月）
企業説明会（3月）

3 Aターンフェアへの参加

- ①内 容 （公財）秋田県ふるさと定住機構が開催するAターンフェアに参加し、人材の獲得を目指す。
- ②実施時期 9月23日（仙台）、10月27日（東京）、12月30日（秋田）

4 人材獲得に向けた勉強会

- ①内 容 リファラル採用制度（社員や知人等が企業の求める人材像に合致する人材を推薦し、推薦された人材を企業が選考して採用する制度）やホームページやSNSを活用した自社PR等の勉強会を開催する。
- ②実施時期 9月頃を予定

5 インターンシップの活用促進

- ①内 容 県立大で実施しているジョブシャドウイングの紹介等、インターシップの活用促進を図る。
- ②実施時期 随時

※この他、社長会議で提案・賛同のあった取組について、実施を検討する。

（関連事業）

- ・ 高校2年生対象「地元企業の魅力ハッケン！秋田地域企業ガイダンス」
日 時 令和元年11月22日（金）
場 所 秋田キャッスルホテル
参加者 秋田市、男鹿市、潟上市、南秋田郡の高校2年生600人程度
企業数 60企業・団体
- ・ 中学生向け地域企業ガイダンス
1回目 日 時 令和元年5月24日（金）【※終了】
場 所 天王南中学校
参加者 潟上市内3中学校の2年生246名参加
企業数 19企業・団体
2回目 日 時 令和元年10月25日（金）
場 所 外旭川中学校
参加者 外旭川中学校1年生約80名参加予定
企業数 10企業・団体の出展を募集

※高校2年生、中学生向けの企業ガイダンスに保護者への参加を促し、県内企業を知ってもらう機会とする。