

令和元年度・第1回
秋田県の人材を育てるために行動する社長会議議事録

日時： 令和元年7月16日(火) 15:00～17:00
場所： 秋田地方総庁舎6階 総603会議室

1. 開会

2. 秋田地域振興局長 保坂 学 あいさつ

この「社長会議」は昨年7月にスタートし、今回で6回目の開催。これまでの社長会議での意見交換を通じて、人材確保・育成に向けた現状の課題などを共有し、今後の検討に向けた枠組みが構築しつつあると考えている。

今年度、新たにご賛同いただいた事業所の方々にも御出席いただいております。現在は33社となった。今後は、こうした経営者の皆様方を増やしていくことも必要と考えている。様々な業種においてそれぞれ課題が異なると思うが、この「社長会議」で取り組めることを更に進めていきたい。

若い人たちには、親や教員、行政を含めて社会全体で人口が少なくなるから秋田に残ってくれとか、人手不足だから秋田で働いてくれと言っても、追えば追うほど離れていくものである。若者が望む、働く環境の基盤整備と秋田で働く意欲が湧いてくる情報発信が重要。

例えば、20cmの羊羹を20人で分けると一人あたり1cmしか食べられないが、仮に羊羹が短くなって15cmになっても分ける人数が半分の10人で分けると1.5cm食べられるといった人口減少化をポジティブに捉える考え方が必要と考えている。そこら辺を皆様方と一緒に、人口減少率のトップランナーである本県ならではの、人口が減っていくけれども、若い人が魅力を感じて、生きがいを持って働ける環境を整備しながら、首都圏志向を変える、若者の心に響く売りの情報を今後研究して発信していかなければならない。

※初参加企業の紹介

(1) 株式会社RB advance 代表取締役 杉本 公彦

HAIR Positionという美容院を運営している。県内と県外合わせて約30の店がある。社員数は240名ほど。キャッスルホテル横の旧加賀正さんのところを2年前に購入して、そこに本社を置いている。創業は平成16年。天王の店舗に社員6人でスタートした。15年で現在の形になっている。社員は7:3で女性が多い。平均年齢は29歳位。女性が多い職場なので常に30人くらいが産休育休を取っている状態。今年の6月にマレーシアのクアラルンプールにも出店した。「ビューティー」を事業領域に美容院の経営のみならず、県外にも向いてお金を稼いでくれるように頑張っていきたい。

人材確保の話は後ほどしたい。当初社員が6人だったのが15年で240人になっており、それなりに確保できて離職率も低かったのではないかと考えている。

(2) ホームテック株式会社 代表取締役社長 進藤 史明

秋田市内の住宅設備品を販売する会社で、主に東部ガスの器具を販売するガス器具販売店を中心とした住宅リフォーム工事を行っている。創業は大正11年9月。今年で97年目を迎えた。私は4代目になる。社長になってまだ8年の新米だが、秋田の中でなんとか生き残ろうと精一杯活動している。社長になる3年前から新卒採用にも積極的に取り組んでおり、当時は社員数25名くらいだったのが今は36名まで増えている。大卒を採ってきたがここ2、3年は非常に採りづらい環境になり高校生の採用にシフトした。高校生も取りづらくなっており、小さい企業は知名度が無いのでどうやって採用すれば良いか悩むところだが、県主催の合同説明会などの機会をうまく利用して、私個人の人間性をアピールしながら人を採用するという形で活動している。

3. 議題

(1) 昨年度の取組について

資料1に基づき事務局から説明。特に質疑なし。

(2) 人材確保に関するアンケート調査結果の報告について

(3) 今年度の事業展開について

アンケート調査結果については資料2に基づき、今年度の事業展開については資料3に基づき、それぞれ事務局から説明。その後意見交換。

○清水（株式会社清水組）

県内大学企業説明会への参加について、昨年来、高校生に対しては非常に良い取り組みが進み、秋田工業高校に企業を40社も受け入れて企業説明会をやってもらい、秋田県として本気で取り組んでいるという思いがある。

大学へのアプローチも非常に期待してるところだが、実際に具体的な話は進んでいるのか。

○小林（秋田県立大学長）

年間通すと一番最初の企業説明会が3月にある。これは今年度まで経団連の方針として3月に説明会解禁というのがあるので、大体3月の第1週に行っている。約60社ぐらい参加するが募集をかけるのは年末ぐらいになる。実際にどんな状況かというところ、ほとんど大手企業が並び、県内企業は数社。

積極的に参加してもらってよいが、心配なのは全く知らない会社が参加して学生がブースに行かないこと。その前に少しPRを入れてから参加するのがよいかもしれない。そうでなければ、4月以降に個別の企業説明会をやるので、建設業であれば本荘キャンパスになるが、そのキャリア支援チームに申し込めば、人集めをしてくれるので上手くいく。

○清水（株式会社清水組）

去年、秋田大学に出向いて土木科に行ったりしたが、どうしても大手志向というか、県外出身の学生が多い中で、どうして秋田に就職するのかというインセンティブをこちらも強く出さないといけないと感じた。地元企業が個別に行っても大手企業に気を引かれるという状況なので、社長会議と県立大学のイベントとして、高校生に対する企業説明会のような形で、県内企業がこんなに大卒を募集しているんだよという場を設けてもらうとか、この日は県内企業だけの説明会だよという日を設けてもらうとか、地元企業が束になれば大手企業にもついていけるのかなど。

○小林（秋田県立大学長）

そこで一番大事なのはタイミング。大手企業は3月にスタートしているので6月では遅い。やるのであれば4月。そこでどれだけ企業が集まれるかだ。

○清水（株式会社清水組）

おそらくここにいる会社は、説明会に参加すると思う。ぜひお願いしたい。

○事務局

清水社長から話のあった、社長会議メンバーがある程度まとまって個別の企業説明会に参加するという形での実施は事務局でも考えていた。対象は大学3年生よりも2年生でもよいのではと考えていた。

○江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

今、小林先生がおっしゃった通り、タイミングだと思う。大手企業は早いけど、秋田は遅くて非常にアンマッチ。それと地元企業は知名度が低いので、単独でやるとどうしても学生の注目を引けない。私がよくお願いするのは、県のバリューを使って学生の目を向けさせるようなイベント

を打ってもらいたいということ。ブースに来るか来ないかは企業の魅力なので、県の力を借りるわけにはいかない。県も様々な部署で様々な採用活動をしているが、予算がもったいない。これらを集約し、年度末は忙しいが3月くらいから始めておかないと間に合わないと思う。

それと県内の大学に目が行きがちだが、話を聞くと県内出身者が非常に少ない中で、その中から探そうというのは非常に難しい。東京まで行くのが良いかはわからないが、例えば東北一円の大学の中に秋田県出身者がたくさんいると思うので、そういう学生に県のサイトに情報登録してもらうようなやり方はどうか。今流行っているのは、これまでは学生が企業を選ぶリクルートの方法だったが、今は学生が情報登録するとそれに見合った企業が直接アプローチしていくというやり方になっているようだ。これは成功報酬で1人採用したら30万とかで、それが高いか安いかわからないが、基盤を県が作ってPRし、そこに秋田県の企業を志望する学生がデータをフォーマットに従って登録してもらい、登録者のデータを企業側が見て自社にマッチしそうな人にアプローチして、成功したら報酬は企業が負担するというのでよいのではないか。そこまで県で持ってくださいというわけにはいかない。最後は企業の魅力の部分で勝負だろうから、それは社長会議の中でどうやって磨けばよいのかという話をすればよいわけであって、どのような場が一番有効なのかということ、目的が新卒の採用ならば新卒の採用に絞って、少ない予算の中で集中的にやるのが大切だと思う。アンケート結果を見ると計画数が足りているとすれば別にいいんじゃないかという話になるが、実際にそうじゃないと思ったときに、タイミングを含めた有効な場を作ってもらいたい。わざわざ学生から出向かなきゃいけないという時代ではない。ネットを使っていろいろな場を作ることができるのならば、この夏までとか秋口までやろうというゴールにして、そのやり方をこの会議の中で協議していけばよい。

あちこちに見学に行くのは結構だが、それは本分ではないと思うので、場づくりを集中的に検討いただきたい。

○保坂（秋田地域振興局長）

サイト登録を使った説明会とのことだが、具体的なイメージを提案していただければと思う。

○江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

従来型の合同企業説明会も非常に有効な場と思うのでやっていただきたいが、時期が問題で4月、5月だともう就職活動は決着している。できれば2月、3月くらいにやって、こういう県内企業があるんだということを知ってもらいたい。

ネットを使ってというのは、今年それで1人採用したが、学生が自分のPR情報、例えば私は技術系でこういうこと勉強している、大企業でなく中小企業で働いてみたい等の情報をネットに登録する。登録している企業側は、マスクされた情報の中から、例えば理工系のことを学んでいて東北出身で秋田で働いてみたい、中小企業で働いてみたい人と条件設定をすれば条件に合う人が表示される。その中から、この人なら自社に合うかもしれないという人に人事採用担当者からメールをするというところからアプローチが始まり、会社見学に来てくださいなどと呼び込んでOKだったら採用するという流れとなる。わざわざ会社に出向くことなくすべてネットでできるが、学生が正しい情報をあげているかはわからないという前提はある。ただし、非常に有効であると思う。志の高い学生はそもそも中小企業に目を向けないので合同企業説明会に来ない。こういう学生を狙い撃ちするべき。

○清水（株式会社清水組）

このようなサイトはAターン登録者向けにふるさと定住機構でもやっている。それを新卒向けにすればよい。

○小林（秋田県立大学長）

条件設定しても抽出されるかはわからない。大事なのはサイトに登録してもらう人を増やすこと。サイトを作ったあとはご自由にでは無理だと思う。

○江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

そこで県のネームバリューが必要になる。地元の企業からお願いしても登録してもらえない。県の職員が宣伝・広報すればこそではないか。

今、首都圏でデジタルイノベーション戦略室が活動されていると思うが、その延長線上でビラを配るとかでもいいと思う。

○保坂（秋田地域振興局長）

今、首都圏の各大学と連携協定を結んでいて、県の情報が流れるような基盤はできつつある。そういうのを活用しても良いと思う。

例えば秋田県育英会の東京寮はみんな秋田県出身者なので、そういう情報伝達ルートもある。教育委員会でも個人情報の提供は難しいが、人伝えとかの情報を基にアプローチをかけるのは問題ないわけであり、仕掛けをどうするかだと思う。

○江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

親御さんが子供の就職に関してかなり決定権を持っていると聞くと、地元紙に親向けの広告を打つとか。

○保坂（秋田地域振興局長）

そういう仕掛けの仕方だと思う。どれにも共通すると思うが秋田での就職を考えている方にいかにホットな情報を伝えられるか、今江畑さんからお話があったとおり、地元の親向けの新聞広告であるとか、具体的な他の提案をいただきたい。

○江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

新聞広告が目的ではなく、サイトに登録させるのが目的。その方向が良いとなれば新聞広告という方法もあるということ。

○小林（秋田県立大学長）

キャリア教育の一環だが、入ったばかりの1年生に就職に関する調査しているが、400人のうちだいたい100人が県内に残りたいと回答している。だが、卒業時には半分の50人しか県内に残らない。残りの半分はいろんな問題があり、タイミングが遅いとか、まだよく知らないとかで県外に流れてしまう。そうした人たちを早く囲い込んでしまうのが手だと思う。

○佐々木（むつみ造園土木株式会社）

大学や高校でも就職支援の職員がいて活動していると思うが、どういう活動をされているのかが見えない。おそらくヒアリングを含めていろんな情報を持っていると思うので、今のような話でお互いに情報のやりとりができるのではないかと。そこで教育と連携が必要になる。我々のところに就職支援の方が来てインターンシップ等行っているが、結局それは各学校の都合で一体的に結びついていない。そういう連携がやれることなのではないか。

○小林（秋田県立大学長）

キャリア支援チームの人たちというのは、学生がいろいろな選択肢を持っているので、一方的に県内企業に就職してとか言えない。いろいろな選択肢を示しているのに、1つだけ良いところがあるだけでは、サイトの登録まではいかないかもしれない。県内企業の希望はあり、その情報はあるのだが、就職担当の人は本人のためにという捉え方をしているので、本人がどこを希望するかでそこは変わってしまう。

○佐々木（むつみ造園土木株式会社）

そういった情報があれば、サイト登録を含めて動きやすい。あとは企業の努力も必要。企業は情報を得られていない。

○小林（秋田県立大学長）

100%確実な人はそうはいない。いろんな人をまず登録するのが大事。

○佐々木（むつみ造園土木株式会社）

前回は少しお話したと思うが、これからは実業高校だと思う。就職するということは実業高校、今は成人も18歳になり、これからグローバルに働く環境の中で高校生も大学生も有能な人材を作るといってもだが、グローバルという言葉のとおり地域の中にしっかり根付いて将来を見据えた地域を活性化させる人材が必要で、それは当然、業をしっかり考えながら勉強ができたということを含めると、実業高校がしっかりと地域の中に根差して就労につながるような直結するような勉強をする場所であることが大事。そのカリキュラムだとか、企業が自分のところで業を学ばせることは中小企業ではなかなかできないので、そういうことを直接的にできるようなシステムができることを希望する。

それに対して行政の教育機関と民間企業ができるような体制づくり、もしくは講師の派遣を含めていろんなところで対応していくことがグローバルな人材づくりにつながる。

○杉本（株式会社 RAdvance）

弊社は特殊なので参考になるかわからないが、高校を卒業して直接入社する子もいて、勤めながら資格を取得して美容師になるというパターンもあれば、大半は美容学校を卒業して入社するパターンである。美容学校は東北各県に2つないし3つあるので、今はちょうど来春卒業する学生に対して、学校から時間をもらって自社のPRを兼ねて個別に各学校を回っている。PRしながら翌年になって受けたいということであれば来るという形である。

取り組みとしては、専門学校では9割以上が奨学金で学校に行っているのだから、学校からの推薦に基づき特Aの方には、奨学金の返還に対して弊社で5年間補助をしている。そういうことで定着率を上げている。企業一つでやると大変なので、バックアップいただけるともっと採用できる。

接点がないということもあると思うが、やっぱり欲しければPRしなくてはいけない。テレビCMをやるとか。各企業の取り組みも重要だと思うし、給料待遇が例えば大企業と双壁あるいはそれ以上を出すくらい頑張らないとネームバリューがないわけだから大企業に行ってしまう。給料も待遇も良いとなれば秋田に残ってみようかな、帰ってみようかなと思うわけである。それを実現させるためには、事業の収益力を上げながらやらないと、鶏が先か卵が先かとい話になっているかもしれないが、今、人が足りないということであれば給料、待遇の改善を先にして採用できるように、少し足りなければ県に応援してもらいながら下駄をはかせてもらって、それでPRしないと、接点を作ってPRした方がいいが大企業のほうが給料も待遇も良いとなればそっちに行くのは当たり前前で、実弾の使い方というところかもしれないが、どういう仕事で、給料はいくらで、どのような待遇があつて、そこを発信できれば自然に集まって来るようになるというのは実感としてある。当然、東北や関東とも戦うが、実際に採れている。秋田の子だけではないし、待遇面を強化すればぐっと上がるのではないか。

○小林（秋田県立大学長）

実弾という意味では、県内に残ると奨学金の返還が何年か免除されるという実弾はある。ただしあまり効いていないんじゃないかと思う。メリットを感じていないのではないか。

○杉本（株式会社 RAdvance）

それは退職するからではないか。奨学金の返還助成を受けて採用された人で3ヶ月で退職というのはない。そういう部分では退職抑止になっているのではないか。

○小林（秋田県立大学長）

あるいは、直接的に給与に下駄がはくようにできないか。

○杉本（株式会社 RAdvance）

うちでは、その分の給料を単純に増やすという形でやっている。明細上、項目がついてあなただけちょっと特別に補助がついているよという形。

○保坂（秋田地域振興局長）

もともとの給料も他の企業に比べて高いのか。

○杉本（株式会社 RAdvance）

東北で3本の指に入るくらい給料は高いと思う。美容院だと考えられないかもしれないが、完全週休2日で1日8時間労働。今年からの働き方改革で有給休暇を5日取得させないといけませんが、何かあれば5日ではすまないのが最初から10日取れるようにやっている。それに伴って、営業時間を7時までだったのを6時までにした。人が足りないことにはできないので、そういうところで生産性を上げなくてはいけない。

このように条件は良い。その他にプラスしてインセンティブとか働きがいとかをやった上で募集して採れるようかなり緻密に組んでいる。

サービス業は日曜・祝日は稼ぎ時だが、今年の春から日曜日と祝日を休みにする店舗を作った。なぜかという、お母さん方は、うちの業種では免許を取得しても働いていない人が7割位いる。やめた理由というのは、子育てなどいろんな理由でやめているが、特に子育て世代は日曜、祝日に子どもを保育園に預けられなくてやめている。そこで日曜・祝日そのものを休みにした。3月、6月、7月にお店を3店舗出店できるだけママさん方がみんなパートで面接しに来てくれた。それまでは何をしても面接にも来なかったのが、日曜・祝日が休みで平日も夕方5時に店が終わるとしたら、15人くらい出てきた。1つ目を出し、2つ目も出せる、3つ目も出せるとなって3店舗まで来た。ちょっと角度を変えるというか、いかに労働力を引き出してくるかというのも考え方によってはできるのではないか。

○保坂（秋田地域振興局長）

県でやっている奨学金返還助成制度の事業効果はどうなっているか。

○山上（県移住・定住促進課）

平成29年から奨学金返還助成制度を始め、最初は主要6産業を対象に国が補助金を出して3年間の返還分を上限60万円まで助成するという事業からスタートした。それに秋田県が補助金を嵩上げし、県内に就職されている方で、育英会、学生支援機構の奨学金を借りて働いている方は返還金の3分の2を助成するという制度をやっている。上限も主要6産業以外の企業に就職された方はその3分の2である。交付は昨年からは始まり、この1年間で交付決定を受けた方が1学年で550名ほどいる。県で基金を組んでやっており今後も続けていく予定。事業効果については、始まったばかりのため今後見ていく必要がある。

○保坂（秋田地域振興局長）

江畑さんから話があった接点の作り方については、県としても整理しないといけない課題だと思っている。接点の持ち方について、ご提言などはないか。

○鈴木（有限会社鈴和商店）

今日のメンバーの中で農業・食品関係は私だけかと思うが、一つ例を紹介したい。JR東日本と提携して地域活性プロジェクトで、先般こちらの会議でとらやの白小豆の話をしたと思うが、来月8月28日にとらやの役員が来たりと、秋田の農業を支えさせてもらっている。JR東日本と何をしているかという、新卒の接点作りではなく、農業を秋田でやりたい方が戻ってきてやる仕事がないと当然収入が不安ということで、仕事を与えるという上から目線だが、こちらから仕事を提供して秋田県に定住できる農業作りという、企業として初めての取り組みを進めている。その形がアウトソーシングであったり、美容系の話であったワークシェアであったりするの

だが、農業にはある程度、繁忙期があったり年中忙しいわけではないので、例えば手が空いたときにほかの業種のところに仕事に行ったり、一番手のかかる春の種まきとか収穫の時期は手がかかるので、会社に来なくてもその地域で働きながら収入が得られるという、通勤をわざわざ本社に行かなければいけないというのではなく、地域で仕事ができなおかつ給料もこちらから提供する形の仕組づくりが2年目に入り形にはなっている。こういった取り組みをしているので、県としても何か関われるのであれば、ご提案なりご助言なりいただきたいと思う。

○橋（本荘電気工業株式会社）

ふるさと定住機構のAターンフェアに昨年3回申し込んだが1回しか出展できなかった。採用担当に聞いたところ出展数が限られており、出展できない状況があるということだった。今年の2月の東京でのフェアに私も参加したが、こちらの会議とのつながりが大きすぎて出展できたと思っている。その機会に採用に結びついたので出展希望の企業がなるべく出展できるようなキャパシティを用意してもらえればと思う。出展しても人が来ないブースもあったので、ノウハウとか注意喚起とかも必要。私もふるさと定住機構の説明会に行ったときかなり厳しいことを言われて、最初は違和感があったが、実際2月に東京のフェアに行ったときは、こういうことだったと改めて企業側の問題点を再認識した。いろいろなサイトを使ってというのも良いと思うし、弊社ではAターンで過去に3人ほど採用していて、このあとも面接の予定が入っている。実際行って見て顔をつきあわせると本当に来たいんだなというのがわかるので、出展の機会の確保とノウハウを磨かせていただきたい。

○佐藤（秋田地域振興局総務企画部長）

7月5日にふるさと定住機構に伺ってきた。7月28日の東京でのフェアと、8月17日秋田市アトリオンでのフェアは、ともに出展希望が多かったようである。あきた就職ナビも4月から更新されたということで、登録者、企業も整理されたとのこと。いずれ、今日の話は私の方からふるさと定住機構にする。

○保坂（秋田地域振興局長）

アンケート結果からリファラル採用について、実施して効果が高かった、これから実施してみたいということだったが、既に実施している企業から何かご紹介いただけることはないか。

○佐藤（有限会社グリーンサービス）

弊社は若い従業員が多く、しばらく求職活動というものをしたことがない。10年くらいやっていないのだが、毎年1人ないし2人の採用が続いている。おそらく地縁血縁関係で入ってきた若い人、その前にハローワークを通じて入った若い人の友達の友達はみんな友達みたいな感じで集まってきている。若い人の場が良い感じでできているからではないか。うちは林業なので、基本的に職人の世界。イメージ的には危険だし、怖いおじさんがいるような分野ではあるが、若い人たちが集まってわいわいサークルみたいになっている。入る前のイメージと入ってからの過ごしやすさという部分で良いのではないか。年の近い人だとそういう輪ができやすいし、仕事のりもその土地の人がいれば仕事がしやすいというのがあるので、親御さんも自分と知り合いだったりしてタッグを組みやすい状況。そういったことが功を奏している。その代わりというか、地元の学校に行って課外授業とか、自分が講師になって実際に近くの現場に中学生を連れて行ってチェーンソーを持たせたりしている。業界の方で青年部の部長をやっているが、未就学児、小学生対象にNPO法人とタイアップして、実際に山に行く活動をしたり、直前の採用活動ではなくて、長い目で見たもこのような活動が採用活動となっている。

あとは若い人が集まってくれるが、昔のやり方でなく、新しいやり方をどんどん取り入れて、それに若い人が興味を持ってきている。

○小林（秋田県立大学長）

逆に、そのようなやり方でまずいことはないか。

○佐藤（有限会社グリーンサービス）

まずいということはないが、同じ年代が固まって入ってきているので、後々になって給料格差が出たときに少し気になる。大きい企業であれば当然なんでしょうけど、その団子の状態が大きいところぐらい。

（学校で課外授業をおこなっているとのことだが、という質問に対し）学校の課外授業は地元の中学校。まだ、課外授業を受けた生徒が入社するという年齢にはなっていない。アンケートを書いてもらっているが、こういう仕事に就いてみたいと言ってくれる子もいる。専門職になればなるほど、こういった活動は後で功を奏してくるのかなと思う。

余談になるが、この間、東北森林管理局長と話をしていて、旧鷹巣農林高校から昔は営林署に入るという就職のルートがあったのに、今はほとんどいない。せっかくそういう道筋があって地元の仕事があるのに、教育側が敬遠して道筋がないのではないかと行って憤慨していた。

就職活動の前の段階でそういう活動をしていくというのが良いのではないか。専門的な職であればあるほどそのような活動が効いてくると思う。

○鈴木（有限会社鈴和商店）

先ほど、むつみ造園土木の佐々木社長から実業高校の話があったが、私は昨年から聖霊短大の外部講師をお願いされている。それはなぜかというと、栄養士の学科で食品だと栄養など全部商品に謳っているが、興味関心を持ってもらうのが大事ということで引き受けた。話をすると短大生も興味があって、そういう関連の仕事に就きたいと言う子もいる。私も機会があれば、秋田にもそういう企業はあるからぜひ秋田に残ってほしいと言っているが、経営者の思いを伝えるのが一つかなと。ぜひ企業の役員なりオーナーなりがそういった場を設けるような、授業の一環で企業の話を書くような時間や機会を作っていただきたい。学生も新鮮に感じるだろうし、なかなか聞けないような面白い話も聞けると思うので、そういった場を設けるというのはどうかなと話を聞いて思った。

○小林（秋田県立大学長）

ジョブシャドウイングはまさしくそういうもので、社長の思いを語ってくださいというもの。

○佐々木（むつみ造園土木株式会社）

私も県外にも営業所を持っており、去年、一昨年に岩手の営業所に盛岡農業高校から飛び込みがあって、要は造園の仕事をしたけれど地元で働く場所がないので、営業所でも採用できるかという問い合わせだった。それを本社の方で聞きつけて対応し、採用するということが続いている。県内の議論はあるが、逆にそれぞれの産業の中で、隣県を含めていろいろなところで引っ張ってこれる環境がたくさんあるということも気づくことができた。そういうこともあるので目線上げていけばヒントもあるのではないかな。

○富田（株式会社こうせい）

私の会社では地縁区分はやったことはない。障害を持つお子さんを受け入れているため、身内だとなあなあになってしまい子どもに影響するということもある。

○畠山（株式会社菅与組）

秋田大学に求人を出しているが、大学の担当者によると3月の企業説明会の時点で土木学科の学生はほぼ決まっておらず、企業説明会に参加してもあまり意味はないとのことだった。どうすればよいか尋ねたところ、3年生の夏休みのインターンシップが学生にとってすごく興味を持つところなので、そこに応募して学生を受け入れるようにしてくださいという話をされた。今年度インターンシップの募集をしたが今回は募集がなかったので、この3年生の代も採用できないということになる。秋大の求人をやめようかとも思ったが、話を聞いていて3年生の夏休みのインタ

ンシップに興味を持ってもらえるよう、大学1年生や2年生の早い段階から地元企業としてアピールできれば、3年生のインターシップにつながるという道筋ができるのかなと思った。

○小林（秋田県立大学長）

今おっしゃったとおり。だからジョブシャドウイングは1、2年生を対象にしている。まだ色が染まらないうちにやるのだが、一番大事なのはそこでどんな話ができるのかということ。単なる会社のパンフレット書いてあるようなことを話しても駄目で、そこに経営者の熱い思いとか働く環境がこんなに良いとか学生を引きつけるPRをきっちり入れておかないと、なかなか難しい。

○江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

うちの会社の場合、業種業態が違うので一概に言えないかもしれないが、「技術者募集」とするとハードルが高くなってしまう。当社では歴史的やっているが「学部、学科不問」として一から教えてあげるので全く未経験の人でも良いですよと募集する。どうしても来ないときは職種を作ってしまう。「システムエンジニア」だとみんな勝手にハードルが高いと思い込んでしまうので、「システムインストラクター」とかにしてハードルを低くする。時間はかかるが育てれば結構使えるので、あまり職種を絞らない方がよい。

○保坂（秋田地域振興局長）

これまで採用するというご意見をいただいていたが、アンケートを見ると1年以内が2割ぐらい早期退職して、3年以内になるとさらに2割ぐらい退職している。いろいろ理由があつて離職していると思うが、せっかく採用した人を留めておくということも採用と同様に重要だと思う。早期退職があるという現状を踏まえて、どういことを解決すべきかなどご意見はないか。

○清水（株式会社清水組）

私は面接の前に必ず会社見学をするようにしている。会社見学を受け入れるときにできれば私がやるようにしている。だいたい半日車でドライブして本社を見せて各現場を見せる。今社長で去年まで副社長だったが、社長の息子と従業員がどうい話し方をするとか、現場にいくと従業員同士どうい話し方をするとか見せる。それは見学だから今日は応募しないという前提でやるので、それをみて嫌だったら応募してこないし、良いと思ったら応募してくるので、その上で応募してくる人は定着率が良いなと気づいた。その方が1日手間をかけても後々の手間が少ない。結局やめられるとメンタル的にもダメージを負うので、その方が良いと思う。新卒、中途に限らずやっている。

○保坂（秋田地域振興局長）

求職者側の情報収集とのミスマッチ、待遇面やキャリアパスが思ったのと違うということをつくすためにまず何が効果的なのかということも聞いてみたい。

○清水（株式会社清水組）

やめるのは結局人間関係だと思う。絶対無理だと思えばどんなに待遇が良くてもやめるし、一緒に働く人をいろんな現場で何人か、何パターンか見せるとある程度会社の雰囲気はわかる。

○佐々木（むつみ造園土木株式会社）

うちも10年前までは面接は一発、1日で終わっていた。それでは駄目だということでもまず現場を見てもらい、働く環境はこういうところだということを見てもらいながら、あえて一週間くらい空けて、家の人と話をする機会を作ってくださいと伝える。年頃の高校生はあまり家の人と話さないが、大事な節目に当たるのでちゃんと話してくださいと。そもそも面接に来ていることを話していない人もいる。

それとここ2年くらいだが、3月に内定者懇談会というのをやった。4月1日から新規採用をするので、だいたい3月の第一週、高校卒業してからの週末に来ていただいて、ちょうど月に1

回の所属長の会議もあるので、幹部も集まって、その中に親御さんと子どもが一緒に来て、バンドやっている社員に演奏させたりといったところを見てもらって、その中で会社でやっている取り組みを紹介して、魅力を伝えながら親御さんも含めて入社を確認をしている。それをやってからは退職していない。親御さんも含めて不安だと思うが、本当に大丈夫かという話を親もしてくるし、そこで話をすれば比較的上手くいくのかなと。

11月に内定を出した後、3月までの間、私どもは造園業なので技術だけでなくこれからの日本の造園はこうなっていくという思想の本を5冊くらい送っている。その上で皆さんはこういう業界でやっていくんだよという取り組みをしている。

○橘（本荘電気工業株式会社）

前回もお話したが、社内研修会をやっている。外部から講師を招いて、中堅向けの研修と若手向けの研修をやっている。この研修で若手は非常にいきいきする。建設業だと現場に行くと現場での上下関係しかなくなる。今年は新卒4人が全て別の事業所に配属されたが、研修で横のつながりができて、研修そのものも有意義だったほかに孤立しない人のつながりが持てたのではないかな。

免許の取得に関しても、今までは免許の試験費用のみ負担していたが、これからは受験対策費用も負担するように、例えば施工管理技士とかの試験があるが、その前に会社で負担して対策の講座に行ってもらってから受けるような形にした。それは会社から受けなさいというのではなくあくまでも本人の希望でやるようにしている。

そんなことで研修とか外部講習とかを多くして、孤立しない人が多くなればよいなと思っている。

あと1点、中途採用の人で体調を崩した人がいたのだが、その方への対応としてとにかく体調が戻るまで休んでもらって、その上で復帰してもらおうことにしている。ハローワークでも給料の補填があるということで、そういう状態で在籍してもらっている。上から決めつけないでとにかく回復を待つという姿勢。

研修は去年8回やった。勤務時間にやっている。主にOJT。若い人は現場で学ぶしかないので、社内の会議の結論としては、中堅の教える側の人も大事なかなと。ただ、中堅の人たちはなかなか変わらない。今年2回目になって大分変わったが、研修は本社でやって、それを現場で実践する。東日本建設業保証の関連の会社をお願いしている。

○佐藤（有限会社グリーンサービス）

仕事以外の要因もあるのかなと思う。例えば秋田県がつまらないということもあるのではないかな。うちの会社はほとんど退職者はいなかったが、この間、高卒で入って5年くらいの子がやめて東京に行った。仕事も大好きだし、みんなも大好きなんだけど、東京に行きたいということで、何をするのか聞くと、アイドルの追っかけだそう。それは一例だが、若い人が楽しめるような就業以外の環境というのも整っていればもう少し違ったかもしれない。自分たちが若い頃、親父たちに殴られながらやっていたけど、週末に遊べる環境があって我慢してやってこれたということもあるし、そういうことも広い視点で考えないといけないのかなと思う。

○三浦（株式会社秋田銀行）

私は会議に始めて参加させていただいた。皆さんのお話を聞いて感想的なことをお話したいと思うが、企業の課題は多いなということ。われわれ秋田銀行でも企業の課題解決に向けた取り組みというのが大命題になっている。それにどういうふうに関わっていこうかというのが、私が新しく来たこの部署で考えていかなければいけないこと。そういった中で、本日、企業の魅力向上ということで学生に企業の魅力向上を掲げて採用していこうという話があったが、その魅力向上というところについて関わっていききたい。秋田県の経済基盤を縮小させないためにも企業の皆さんと一緒に前向きな仕事をしていくことが大切だと思う。

○保坂（秋田地域振興局長）

今回皆さんからご提言をいただき、事務局として今後の方向性を整理しないといけないと考えている。次回、報告させていただく。

また、次の会議まで時間があるので、事務局に整理してもらいたい事項があれば、ご連絡いただければ次回の会議で諮りたいと思う。

(4) その他

- ・ 地域おこし協力隊との交流会について、資料に基づき事務局が説明
- ・ 株式会社ウェブインパクト秋元氏から秋田大学教育文化学部地域文化学科「あきた未来カフェ」事業の公式ブログの記事作成に係るインタビューについて」社長会議メンバーへのお願い
- ・ 健康経営セミナーについて、チラシ（秋田地域振興局福祉環境部主催、秋田県健康づくり県民運動推進協議会総会主催）を使って事務局が説明

4. 閉会