

## 秋田県の人材を育てるために行動する社長会議の意見交換の概要

日時：平成30年7月6日(金) 15:30～17:15

場所：秋田県庁議会棟2階特別会議室

### 1. 開会

### 2. 秋田地域振興局長あいさつ

本日はご多忙のところご出席いただきありがとうございます。3月に発表された国立社会保障・人口問題研究所の将来推計の人口が下方修正され60万人という数値が出されたところであり、地域社会のコミュニティが成り立たなくなる危機感を身にしみて感じている。

当秋田管内は県人口の4割を占めるエリアであり、何か社会減を抑制するような取組、例えば、地元人材の採用、確保など、民間と国・県・市町村と力併せて進めて行く必要があるのではないかと問題意識を持った。そのため、4月以降、管内の事業所を訪問して皆様方が行っている人材確保・育成など様々な取組を教えていただいた。振興局ではそうした事業所を繋いでもっと増やし、保護者、高校生、大学生などへ知っていただく必要があると考えている。

異業種が連携しながら人材を大切に確保していくことで対応力がアップするのではとの思いで経営者の方々による意見交換や次の行動に繋げていくワークショップの場として本会議を開催させていただいたところである。よろしく願います。

### 3. 議題

#### (1)官民連携による人材確保推進プロジェクトの概要

##### ○資料1 秋田県及び秋田管内の人口動態について

(高橋主査が資料により説明)

##### ○資料2 秋田県合同就職面接会における面接の実施状況

(小野局長が資料により説明)

##### ○資料3 高校2年生を対象とした就職活動サポートセミナーのアンケート結果

(小野局長が資料により説明)

#### ◆小野局長

就職先を決めていない人に対し、どのようなアプローチをしていくのか、春から色々な調査結果や企業の取組を分析してみた。例えば、ある新聞で福利厚生代行会社を活用する中小企業のニーズが多くなっている記事があった。大企業に対抗して人を採用するには、人材投資が一番競争力として重要なのではないか。深刻な人材不足の中での取組として現れている。

また、法政大学の坂本教授の調査結果では、業種に関わらず全国の7,000社を訪問して業績が良かった会社は、人を大切に活かすという理念を明確にして実施している会社が共通項であった。企業が社会的使命や役割を果たすためトップが社員に直接伝え、一緒に行動することで若い人たちの心を動かすのではないかという仮説のもとに社長会議を開催させていただいた。マーケット拡大や人事制度などの取組を異業種で実施、連携していく会社群を2年後には100社に増やしてPRしていくことがプロジェクトの概要である。

#### (2)人材確保等の取組事例紹介と参加事業所の取組発表

##### ○資料4 人材確保等の取組事例を紹介

(小野局長が資料により説明)

##### ○参加事業所の取組発表

#### ◆寶田(菱明三菱電機機器販売株)

人材確保の面でいうと、皆さんと同様に人材を確保したいと考えている。定着させる取組については出来るのかあまり思っていない。18年前、秋田に戻ってきた時驚いたのは、当社で10年以上も人を雇っていなかったこと。役員もいないし、人も育っていないため、会社がなくなることに危機感を持った。会社の中の雰囲気は、社員が意見を言えない環境だったので、

先ずはそこから始めた。人が働いていて楽しいこと、やりがいがあることが重要で、社員が何をやりたいのかを考えながら舵きりしていく中、マーケットや秋田の特性、当社が持っている技術を中心に、如何に5年後、10年後を見据えてヒットさせるかを従業員と話し合った。やりたいことは秋田県の中にある色々な事業と同じことをやるのではなく、皆さんがやっていない事業を如何に、この秋田につくっていくこと。そこには、外から人が来ることにつながる。究極は、人を輸入しないと日本の総人口は増えない。自然減で淘汰されてしまう。子供を生む環境、女性のことも含め今から真剣に考えなくてはならない。

東京で働いていた会社では、女性の仕事に対する意識が低かったので、今の会社で女性だけの課をつくった。女性の方がお互いのことを理解し合い、男性よりも対処が上手である。当社としては、人の定着、確保することより、来てもらえるような環境づくりと考えている。

ハローワークの面接会等に参加したが、出席者は、社長が少なく、人事部や総務部の方が多かった。参加して分かったのは、総務部長が会社の未来を語れなかったこと。その点では社長が出席して自ら話すことで雇用につながる確率は高くなること。

当社のブースでは、人を獲得する以前にその人が何を求めて、人生で何に悩んでいるのかを聞いている。そうするといつかは当社を思い出してもらう事につながる。今すぐにでも人材は欲しいが、良い人材は、どうしても首都圏に行ってしまう。当社の考える姿勢の中で、彼らが働く環境について時間をかけて整えていけば、一度出て行った子ども達が戻って来るのではないかと考えている。

#### ◆田中（山本精機株）

創業してまだ1年半。主に航空機のエンジン部品の加工、エンジンを提示するときを使う機材の組立の2本立てで行っている。他の業界と違って縛りがあり、慣れなければいけない部分があるので本社での研修が大事になる。当初の募集時は29人の応募があり、それに対して2～3人の採用といった年が続いた。仕事が増え、売上も上がる中、先般の働き方改革もあり、人を採用しなければならない状況になったが、今になって募集しても応募が無い状況。なぜかを調べたところ、東京で2～3年研修することを嫌うことが判明した。

現在は、ハローワークや広域センターのほか、県主催のオープンカレッジへの参加や由利工業高校、男鹿工業高校などに出向いている。私は、若いうちに2～3年は東京で仕事することはそんなに苦にすることはないと考えており、秋田に戻ってくるスタイルを築けないか会社で検討している。福利厚生面では、社員研修旅行を会社で全額負担しているし、社長とのミーティングも行っている。当社でも人を大事にしており、会社の経営方針は「幸福と尊重」として、人を尊重することによって幸せが生まれること掲げている。

また、20代30代が多い事業所で、これからもっと中心となれるような人材に育てて行くとともに、もっと若い人を最初から、育てて行くことにしている。

#### ◆後藤（医療法人久盛会）

当事業所は、医療法人久盛会（秋田緑ヶ丘病院）、医療法人運忠会（土崎病院）、社会福祉法人久盛会（あまさぎ園）のグループで同じ理事長が運営している。

事業所の雰囲気古い体質であったため、医療法人運忠会では事務局長として働きやすい職場、人事評価や採用面で公平な形になるように努めた。医療法人久盛会では医療法人運忠会の実績を活かして様々な制度改革を行った。従業員から出た意見要望は、ほとんどが中間管理職で止まっており、それを動かすようにしたところ、従業員の意見が通ることで仕事に対するモチベーションが上がったのではないかと考えている。

秋田緑ヶ丘病院の院長は女医で子育てが如何に大変なことを理解しており、男性への育児休業に対して給与補填や院内保育園でも認可保育との差額支給制度を導入し喜ばれている。

グループ法人内では東京にも事業所をつくっているが、むしろ人材確保が難しい。看護師、介護士を集めることは今も苦労している。景気が悪いと時は介護人材人来るが、景気が良くなると来なくなる。どう定着させるか、どう教育させていくかも課題である。昔ながらの倫理教育を行っている。

#### ◆塗（株東北フジクラ）

電線大手のフジクラの関連会社で28年前に御所野に進出し、秋田では電子部品を製造して

いる。当社では社員全体で階層別の宿泊研修をプラザクリプトンで実施している。最近の例では、「安全」など身近なものをテーマとしている。階層別に約30～40人を対象に金曜日の午後にフリーディスカッション、夜のノミニケーションなど。これには社長、部長も出席している。そこで得られるのは、普段知らない社員の姿、管理職の人となり社員に通じること。

前社長が作成したスローガンは「全員力」と「考動力」。自ら考えて動きなさいということことで社員のモチベーションを上げることとしている。

◆佐藤（㈱東北フジクラ）

採用関係で驚いたのは高校、大学生が見学に来た際に、東北フジクラの会社を知っている人が誰もいなかったこと。社長の指示により、ここ2年間は見学会、展示会、イベントには可能な限り参加し、インターンシップは断らないように努めた。その結果、徐々に知られるようになったが、最近、高校、大学を回ってみて非常に厳しい環境と感じている。県内出身の学生は県内に就職したいと考えている人が比較的多いが、県内企業の情報が少ないと聞いているのもっとアピールする必要があると考えている。また、最近の学生は、学科、先生の推薦をあまり使わないで自分で探して来る傾向にあり、リクナビ、マイナビ等を活用していると聞いている。企業の名前を知る意味では効果的であるが、実際に入社するかどうかは、魅力ある会社かどうか鍵になる。当社では、まずは名前を売ること、そして魅力ある会社を目指している。このほか、学生が重要視するのは、就職しようとする会社が自分とマッチするのか、やりやすい環境にあるのかを考えている。

また、最近入社した離職者はほとんどいない。気をつけているのは、当初から面倒見ること。コミュニケーションが大事。もっともっと進めて行かないといけない。

◆平野（ユナイテッド計画㈱）

本社は潟上市、工場は秋田市の向浜にある。当社は、元々建設会社から始まり、今のメインは廃棄物処理会社であり、バイオマス発電は関連会社で法人格が別になっている。

採用に当たり、本社が潟上市となっているためイメージが良くない。地域の有意差を感じている。平成23年に東北でも有数の設備を有した向浜事業所をオープンさせたが、学生や保護者になかなか理解されていないのが実情。やはり、企業のイメージが重要で廃棄物業界を含めて変えていきたいと考えている。「カッコイイ」、「規模が大きい」、「給料が高い」など様々なイメージがあるが、実際に学生を目にして感じるのは「給料」。東京の企業に比べると給料が安い。なぜ、秋田は給料が安いのかは、儲ける率が低いことが現実であり、もっと売上を大きくしてある程度の給与水準まで持って行く体力があれば一気に解決できるが、今の事業は難しく、既存の単価を上げるまでは若干時間がかかる。経営者の課題としては大きな問題と考えている。

7/2 記者会見させていただいたが、当社はある程度、資本追求、イメージアップしながら体力をつけて追随していかなければならないと考えている

100億円規模の企業が100社になると1兆円。地域の企業が現在20～30億円規模の会社が100億円超の会社になると100社で1兆円になる。100億円規模の会社は、組織もしっかりとしてくる。そのようなことを目指して会社の内部改革に振り向けていくことが必要である。

◆清水（㈱清水組）

秋田県建設業協会の青年会の会長としても活動しているが、今は業界をあげて人材確保に努めている。協会の仕事として高校へ出向き40分程度の授業をする機会があるが、東日本大震災後の3、4年くらいまでは「復興を支えるのは建設業」、「皆さんために頑張っているよ」といった話が興味を持たれていたが、今の高校生は当時10歳なので震災にピンとこない子どもが多い。そこで、「建設業はおもしろい」ということを前面に出している。小学生の時はたいがいの子が建設業を大好きなのに、高校生になることにはイメージが悪くなっている。ただ、大きな機会を操作することに喜び感じる人もいれば、大きな金額の仕事動かすことに喜びを感じる人もいる。そういった「おもしろさ」を伝えることに力を入れている。そうすると大手建設業との比較も出てくるが、地元で建設業に従事するということは、地域を活かしていくこと、地域を守ること、結婚して子どもを産んだり、伝統的な行事に参加したり、スポ少のコー

チをやったりすること自体が意義のあることと話している。仕事しかしない人は清水組にはいない。従業員達は、子どもの参観日にでているし、地域行事や趣味の活動にも励んでいる。建設業の一番良いところは、時間を自分でコントロールできること。自分の大切な時間に仕事を入れない。地元にいるからこそ、自分の家族や地域や趣味に関与できる。仕事、家族、地域、趣味、すべてで存在感を持った人になれる。そして、なにより仕事自体が面白い。在、国をあげて女性を建設業に入れる取組が進んでいる。実際に、県からは女性技術者限定工事の発注があるほど。当社には最近女性1級土木施工管理技士が入社したが、実際に男性社員に変化が見られる。男性は女性がいるとカッコつけるので、働き方が変わり、相乗効果となっている。また就活イベントでは女性が来るようになった。10年後は男女がきれいにかっこよく働き、より明るく楽しく健全な工事現場になると想像している。定着に関しては、会社の中で私はまだ若手なので話しかけやすく、溜め込まずにいるのかもしれないし、よくわからないが、いわゆる入社後3年以内の退社はない。高校生の地元就職の話があったが、今年は秋田工業高校から地元建設業への就職者が0人と聞いた。当社では、土木科や建築科以外からも採用する取組をしている。実際、専門学科卒でなくても、入社してからコミュニケーションが取れるとやっていけるので興味を持ってくれる人には来てもらいたい。

### (3)人材を育てるための異業種の協力や活動拡大をテーマとした意見交換

#### ◆小野局長

それぞれの事業所の重みのある取組があり、特徴があった。トップマネジメントとして直に社長が方針を伝える共通項があった。秋田のマーケットのみならず首都圏や成長産業に進出し、よりビックになって若い人を育てて行く話もあった。今回は時間が無くなってしまったが、皆さんの話を聞くだけでも非常に効果があった。色々な取組と施策とつながって行くことも考えられる。皆さんの会社のような方々が増えるよう、もっと広げていきたい。2回以降、会社を推薦していただきたい。2回目、3回目には、他県で成果をあげている社長に来てもらって情報交換を考えている。希望があればお知らせ願いたい。また、市町村の皆様を加えて来年度の施策に反映出来るような意見交換も行って行きたい。

このほか、県立大では、ジョブシャドウイングとして学生が企業の社長の話を聞いたり、現場を見学する取組を行っており、小林学長も顧問としてこの会議に参加意向を表明している。皆さんと学生の対話などもビジョンに加えていきたい。

### (4)その他

- 知事と県民の意見交換について  
(高橋主査から概要を説明)

## 4. 開会