

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9月7日(金) 15:00～17:00

場所：秋田地方総合庁舎6階総605会議室

1. 開会

2. 秋田地域振興局長あいさつ

本日はお足元の悪い中お集まりいただきありがとうございます。皆様方に訪問させていただいた際にお話させていただいているところであるが、人口減少が大きな影響を突きつけられている状況において、企業の皆様方が秋田をなんとかしたいと頑張っている。

官民共通の目的である、将来に向けて若い人たちが各地域で活躍していく秋田。そして、自然減、社会減を抑制していく好循環としていくためにも、色々な世代が力を合わせて次の世代につなげていく必要がある。

企業の皆様方の奮闘ぶりを、高校生・大学生や保護者の方々、これから秋田で活躍したい、帰ってきたいと思っている人にきちんと知ってもらうこと。また、皆様方をはじめ、人を大切育て、業績向上につなげていく理念、行動していく企業が今後も拡大していくこと。この2つを進めるため、当初6社に参画いただいた企業が、22社に拡大している。このプロジェクトで企業の皆様方の行動を起こす場としていきたい。

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説明

○資料1により小野局長が説明

(2)人材確保等の参加事業所の取組発表

○参加事業所の取組発表

○資料2により小野局長が説明

◆小野局長

前回の出席者の発言は、資料2の網掛け部分が各社の取組として人材を確保する上での効果や今後の課題を含めてポイントとしてまとめている。社員がそれぞれの力を発揮して意見が会社経営に反映される仕組や福利厚生、働き方改革に取り組んだとしてもベースとなるのは会社の規模、内容を充実させることによって給与を上げていくことも大事。また、女性が活躍するための環境整備などをトップマネジメントで取り組んでいる話があった。今回、新たに16社が加わり、本日出席していない企業もあるが、今回、初めて出席の方々に発言をお願いします。

◆齊藤（株アイセス）

昨年から本格的にソーラーシェアリングの取組を進めている。再生可能エネルギーとして農地を利用した太陽光による売電収入と農地収入の事業モデルを提案している。当社はもともと製造業で井川町に立地。農業は畑違いであるが、社員のほとんどが兼業農家であり、色々なタイミングで農業に関わる話を聞く機会があった。秋田県において農業は重要なポジションを占めていることから関東の大学と提携して事業を進めた。特に農業収入だけでは厳しいため、当社が携わることで波及効果が生まれるのではないかと考えている。この事業により、今まで関わることがなかった業種ともネットワークが生まれている。3年前に県の事業で異業種の同世代の社長さんと知事とでロシア訪問した。1週間程度の視察を行ったが、かなり濃い時間を過ごした。そのメンバーとは共同で海外に視察に行くなど交流が続いている。

◆江畑（北日本コンピューターサービス株）

当社の採用人数は5年前に20人、4年前が15人、一昨年在9人、今年が1人、来年度の

採用予定者が7人。当社の仕事内容は変わっていないが、学生の動向が変わってきている。3年前と比べると応募人数は変わっていないが、秋田県の地縁者の応募数が減ってきている。当社では転勤があり、秋田で働きたい人材と転勤の関係で、最初から東京の会社に入った方が良いと考えることが関係している。資金投入や色々なアイデアを募って行っているが、基本的には応募者数を増やすのではなくて、面接のタイミングで当社の良さをアピールすることに心がけている。また、給与面では、初任給を上げるとか、住宅手当の全国一律支給化などを見直している。中途採用はヘッドハンティングの会社を利用し、これまで3回行っている。成功率が高いので確実に欲しい人材は紹介してもらえるので特に東京では難しいので実効性がある。

採用は事業所の問題なので、皆さんで取り組むということはない。要望は、県外の学生に対して秋田の会社を知る機会を設けていただき、当社が就活をするなど。マイナビにかかる費用は決して安くはない、背に腹は変えられない思いで行っている。秋田のネームバリューを活かす場面を設けて欲しい。

◆佐藤（羽後設備株）

当社は社名も業界も最近の学生には人気がないのだろうと思っているが、かなり色々な新規事業に取り組んでいる。社名からは分からないため、学生に対してどのようにアピールするかが課題で5年程前から関東、東北の大学を20校程度回っている。色々な媒体を使っても会社のことやミッションが伝わらないため、私自身も回って説明している。必要な人材は確保できている。当社は小さいながらもITの開発事業にも進出している。大学周りをしていると秋田の設備工事会社か、と採用担当の反応が鈍い。それでも秋田に帰りたい学生はいるしそれなりに紹介してもらっている。色々な媒体や方法はあるが人のつながり、地縁が大事と考えている。配付の資料リファラル採用のとおりだ。中途採用は前職の知識を活かして色々やってくれるので非常に伸びる。

◆橘（本荘電気工業株）

当社は東京に支社を設けて40年くらいになるが、Aターン登録している秋田出身の30代の人材をリクエスト制度で採用し、現在は東京支社に勤務している。電気の施工経験が無かったため、新築工事の現場で色々なことを覚えられる仕事をしている。

OJTに関しては今までは先輩のやっていること覚えて行くのが会社での育成であったが、社長から指示により、昨年より育成プロジェクトとして外部コンサルタントの指導を行なっている。指導者が理解しないと若い人材が育たないということもあり、計8回の内5回を指導者向け、残り3回は若年者向けで行っている。年配の社員になると正面を向かないが、逆に若い社員は真剣になる。OJTの免許取得に関して若い社員が自分でスケジュールを立て、会社の考えとの摺り合わせを行なっている。国の助成金について少し利用しにくい印象を抱いている。その面についてもご指導願いたい。

◆佐藤（佐藤食品株）

佃煮の製造、販売を行なっている。食品は一人当たりの粗利益が最も少ない産業の一つ。まずは、一人当たりの粗利益をあげる努力をしている。食品はどうしても自分たちのやり方になりがちであるが、外部の物差しを入れて行っている。また、心のやりがいの部分として、当社の若手女性陣（U-26）に新しい商品名を考えてもらい、「ナッツブラザーズ」という商品名をつけて受け入れられている。若い人たちが力を発揮できて自分たちが面白いと思ってもらうことが必要。もう一つ、離職しないためには納得感も大事と考えている。給料とやりがいと納得感。問題があった場合や話を受け止めたりすると職場が上手く回る。

◆佐々木（むつみ造園土木株）

新規採用者と既存社員の人材育成を行っている。新規採用者は、入社する前にコミュニケーションを図るため、両親を招いて3月に内定式を行っている。内定式では、本人、家族の発表や会社のバンドグループの演奏も行って当社を知ってもらう機会を設けている。また、現場を

知ってもらう必要があるため、潟上にある事業所や施工現場を体験させている。4月から3ヶ月間の基礎研修を行って7月から職場に配属している。

1年～10年の既存社員は技能、技術、設計企画の研修をメインに行っている。また、毎月第1、第3土曜日に5～6人の面談を行っている。10年以上の既存社員はメンタル面が問題となる。歴史、文化、景観が大事であることから、造園のあり方、見定める機会を提供するため、県外研修を実施している。当社は、建設業の現場の割には女性が多い、女性の活躍をどう促進させるかを考えている。基本的には産休、育休の取得を促すこととしている。休み期間中を例えば、樹木医の資格が取れるような場としても考えている。会社の経営理念の計画は毎年、年度末に定め、社員個人に面接を行って個人の目標などの報告書を求めている。要望として中学生からの段階でできるようにインターンシップ、職場体験を充実させて欲しい。

◆佐藤（㈱さくら技研）

先日、秋田西中の中学生向け秋田地域企業ガイダンスに参加させていただきありがたい。若者にどのようにPRするのが課題。若者が何を考えているのか。大手の会社よりも自社をアピールしたい気持ち大きい。当社は雰囲気も良く残業も少ない。そうした良さなど県内の優良企業ランキングなども設けて見ても良いのではないかと。

◆伊原（㈱板橋組）

人材確保の面では当社はなかなか難しい状態が続いている。20代前半の社員が近隣の高校に出向いてグループミーティングを行う取組を行っている。当社のアピールをしているが、どこにある会社なのかという声もある。離職防止の面では月1回社員に面談を行なって、社員の悩みを聞き、解決することになっている。Aターンでは秋田に戻りたいが、秋田にどのような企業があるのか分からないという声もある。当社で必要な資格要件を資料作成して明示している。資格は入社してからでも取得できるのでCADの技術がなくても大丈夫であることをアピールしている。

◆玉井（医療法人正和会）

秋田西中での中学生地域企業ガイダンスでは大変楽しく過ごさせていただいた。当事業所は介護の職場であるが、医療福祉に関しては看護職をはじめ様々な職種の人材がいる。国家資格が必要なため、専門学校や大学にいったから就職するケースが多い。高校を卒業して就職するとなると介護が中心になってくる。求人が多い中、選択肢で介護職が上位なることは難しい。

今回のガイダンスでは介護職として働くためにどれだけ使命感を持ってできるのかを中心に説明している。高齢者の目の見え方、車いすでの歩行困難な状態を体験させた。その中で女性の生徒1人が介護の仕事に就きたいと話してくれてとてもうれしく思った。

当事業所は高校生の採用が中心。多くの事業所で様々なサービスがある。介護の方法はそれぞれ違うので技術的な指導は各事業所で行う。若い人たちが問題となるのはメンタルの部分。これまでは入社してすぐ即戦力として働いてもらうことが多く、方向が分からなくなって辞めてしまうケースがあり離職者が数名いた。それを無くすため、最近では内定を出した後に集めてオリエンテーションを実施して同期の横のつながりを持ってから配属させることにしている。そして1か月目に本人と面談して状況をヒアリングし、2か月目には本人の他に教育担当者を集めてそれぞれ研修を行い、手紙を書いてもらう取組を今年から始めている。3か月目には職場のメンタル担当者、6か月目には理事長、1年後には、2年目の職員と本人とで食事会を開いて段階を踏みながら本人が抱える悩みの解決を図っている。高校生は、社会人になったことや仕事ができないプレッシャーを抱えており、ここ3年くらいは毎年1名ほど離職している。

24時間の託児施設について女性が多く夜勤のある職場のため働きやすい職場環境の実現の1つとして運営している。また、育児休業の取得はほぼ全員とっている。

◆渡部（㈱こうせい）

当社は2011年に開業してまだ7～8年。社員は30名ほどで秋田県内には秋田市と大仙

市に5店舗構えている。社員1人が辞められると大打撃となる。2～3年前までは募集すると20～30人が応募していたが、当社の体力では精々1人か2人採用するのが限度。最近、余裕が出てきて募集すると応募が少ない状況である。働きやすい環境にするために、社員旅行や忘年会、花見などでは家族を参加させることとしている。但し、新卒の社員は家族や子どもがいないのでどうするか悩んでいる。中学校や高校生が見学に来る機会があり、少しでも障害を持った子どもへの関心や理解を深めてもらいたい思いで、楽しんでもらうことを心がけている。社員との個人面談は月に1回行っているが、先日入社した社員はなかなか本音で話してもらえないこともあり、皆さんからアドバイスをいただきたい。休暇に関しては、小学生の子どもがいる社員は夏休み期間中に1週間。子どもがいない社員は6月～9月の間に1週間を交替で休むように強制的に行っている。離職者は3年に1人くらいで2～3人程度。会社を立ち上げたときから、アットホームな雰囲気づくりに努めている。

◆齊藤（伸）（㈱齊藤光学製作所）

若い人に頑張ってもらって秋田県は私の目指したい理念でもあるので賛同し参加させていた。秋田県の人口減少について早いスピードで進んでいる課題があるが、これは決して課題ではなく経営を変えていくチャンスと捉えていかないといけない。若い人たちが活躍しやすいチャンスが来たと考えている。当社の取組としては社員との対話を増やして経営理念の共有の場をどうつくるかということ。お年寄りたちが同じ共通感を持たず過去の価値観で私たちを見てしまうことに課題があると思っている。社長として心がけていることとして、人材育成は会社の強化に大事な要素と考えている。最近ランチミーティングを通じて社員の指導力を高めることを行っている。課題は、社長と管理職は直接話す機会が多くコミュニケーションをとりやすいが、管理職と一般職の間で管理職の指導力不足であり、自主的にやりたいことをやってもらい上司が少し指示する程度が望ましいと考えている。

◆齊藤（大）（㈱齊藤光学製作所）

人材確保、人材育成をターゲットとした施策が議論であるが、人材育成、人材確保ができるということは企業の魅力、ブランディングができた後の結果に過ぎないと考えている。当社は製造業でB to B企業のブランディングが重要で様々な取組を行っている。

まずは社内に対するブランディングとして福利厚生や働き方改革の部分。福利厚生では昨年からは保育手当を導入し会社で7割を支給しているほか、年次休暇の取得向上させる取組を行っている。あとは仕事のやりがいの部分。従業員が自らの仕事を齊藤光学の価値としっかりと把握できなければ、仕事のやりがいは生まれなため、社内研修プログラムを充実させている。従業員が齊藤光学で働いている誇りや仕事のやりがいを感じることができれば自ずと齊藤光学のブランディングはそこに向かっていく。

外に対するブランディングは、インターンシップや学生に対する教育の企業責任が重要と考えている。インターンシップは積極的に受け入れしているが、それは採用を目的としたものでなく、齊藤光学の技術や会社の存在価値などを伝える機会としている。

また、企業の魅力を発信する機会としてフェイスブック、インスタグラムを使っている。高校生はフェイスブックを使わないのでインスタグラムが有効。ブランディングすることで企業の魅力はしっかりとつくりあげられていく。その結果、人材育成にもつながっていくと考えている。

◆伊藤（伊藤工業㈱）

若い人材を確保できれば秋田県の人口減少に少しでも役立てられると考え、高校生を毎年2～3人採用している。私自身秋田工業の出身で母校の土木科、建築科が多い。学校の先生や部活の監督などを通じて人材の確保に努めている。人材を集めるには会社の魅力をどう世間にアピールするかが鍵であり、経営者の魅力が大事と考えている。経営者に魅力なければ会社もつまらなくなる。どうすれば魅力ある経営者になるかを心がけている。地域に頼られる会社になるため、頼まれたことは断らないこと考えており、町内会長をはじめ色々な役職をさせていただいている。そうすることによって上手く地域や学校との関わりやつながりを持っている。こうした活動は従

業員に任せないで社長自ら足を運んで会社の宣伝する取組が重要である。

◆磯崎（税理士法人MUGEN）

2011年4月に起業して8年目。9名のスタッフは全て中途採用者でリファラル採用。離職に関して辞めた人はいない。そこを目指したわけではないが、アットホーム、チームワークを大事にし、働きやすい環境づくりを心がけてきた。税務申告が主な内容であるが、一昨年から経営の原点について学び、コンサルタントではなく一緒に考えて支援するサービスを提供している。

まずは自社で取り組み、自分の経営理念を日常会話から社員に取り組みたいことを話すように心がけた結果、社員からその理念に基づいた取り組みをしたいと意見が出るようになった。

同世代の社長さんが多く創業支援に力を入れており、様々な業種の若い社長さんと出会って分かったことは、凄くやる気があってビジョンを持っていると感じた。

異業種交流が少なくなっている。20～30代が集まっている場はあるが、傷の舐め合いや前向きにつながっていない。若者に対して先輩からの意見をもらえるような環境があると良い。この代はもっと頑張れて活躍できるのもっと育成できる環境を設けていただきたい。

◆皆川（株秋田銀行）

当行の地域未来戦略部ではいわゆる地方創生、地域振興にコミットしている部署、当然ながら人材育成、確保も行っている。若手経営者の育成について、秋田未来塾は当行の顧客の会員組織向けに行っているもので7期目を迎えている。異業種交流の場でもあるが、極めて前向きな取組である。このほか階層別の研修も行っている。人材確保の面では業種によっては確保できない実態もあり、確保できれば稼働率が上るので、まだまだ力を入れていく必要がある。県立大でも出席しているが、新卒採用にも力を入れており、コーデネイトも行っている。学生の地元就職率のガイドラインの目標を持っているほか、県の課題である社会減の半減の目標達成にもつながるので期待して欲しい。

◆小林（公立大学法人秋田県立大学）

大学と県とでは県内就職率をあげる目標を掲げている。今日の皆さんの話を聞いて第一に、なかなか人材の確保ができないという話がある。県内の企業を知らないのであれば、上手く結びつけて知る機会を設けると良い。大学ではジョブシャドウイングとして1、2年生の段階で県内企業に出向いて社長の話を聞き、将来の活動につながる取組を行っている。しかし、なかなか会社に向いてくれないという現実がある。それは、それぞれの会社の魅力が全国レベルなのか。そこが伝えられているかが鍵。今日の話で参考となったのは、内向き、外向きの概念が挙げられる。内向きは社員に対して上手く取り組んでいく。なかなかできない分野であり、そこができていればかなりポイントになる。外向きに関しては冷静に自分の会社のコアな部分。企業の良さ。それでも人が集まらないのは何もない。引き算をして最後に残るのは何かを突き詰めていくことがブランディング。そのような観点で考えるのも大事。

それぞれ会社の事情があると思うが、この社長会議を続けていくことが大事であり、続けていくことによって少しずつ共通のものができて前に進む。率直に意見を述べて色々な人の意見を参考にして皆さんで共通認識化する必要がある。是非続けて欲しい。

(3)人材確保のための異業種協力や活動拡大をテーマとした協議

(4)次回以降の行動計画協議

○資料3、4により小野局長が説明

◆小野局長

次第の(3)、(4)を併せて進めたい。皆様方の貴重なお話を資料3に項目としてまとめ、今後の方向として、継続して議論の場、協議の場としていきたいと考えている。

また、今後効果があると思われるAターンのリクエスト制度や東京でネットワークづくりをしている県出身の若者もいる。そうした新しい動きもあり、皆さん達との場を設けていきたい。

また、8地域振興局とも連携して現場から人材確保を進めていく政策を提案していきたい。

資料4では、社長会議のメンバーから、テーマに応じて個々の意見が行動につながるように分科会方式で行動すべきでないかと提案があり、事務局でまとめさせていただいている。ご意見があればお願いしたい。

◆寶田（菱明三菱電機機器販売株）

従来からこのように集まっている会議は沢山あり、人数が多くなればなるほど解決能力が減ると感じている。確かに異業種交流は良いことであり、異業種だからこそ答えが出る場合もある。

建設業、製造業、農林水産業、あるいは新しい産業を含めても良いが、それぞれの事業主体の悩みや目的、マーケット、問題点が違うので、きちんと整理した上で進めて行く必要がある。意見や提案をする時に全体を総じて論じてしまえば、県でも何をすれば良いのか分からなくなる。お互いの目的と課題を明確にして議論していくには、ある程度コンパクトでなほうが良い。そして危機感をできるだけ早く持つこと。秋田県の将来を考えて具体的な行動を起こすことが次世代に対しての責務と考えている。是非、皆さんで議論して自分たちにとって必要な機能、必要な解決策を検討していただければ良い。

◆江畑（北日本コンピューターサービス株）

人材の確保や採用とか定着を図るためにということでは理解したが、資料4のような切り口になると難しくなる。目的が人材を確保、育成であれば、どうやって確保するか。定着化を図るとすれば、人材の育成、技術的な面などをテーマとするとか、福利厚生であれば、こうやれば良いといったものなど、様々な業種の方が共通認識で語れるようなテーマにしてはどうか。大学の先生もいるので、例えば、学生がいる大学に出向いて行き、産学で何かに取り組むというテーマにして実施するとか。そのような切り口を設けてもらえれば良い。あまり設問に入っていくと難しくなるので共通認識の切り口に留めて欲しい。

◆佐藤（羽後設備株）

採用も人材育成も各社がやることなのでそれを皆さんで共同してやることは無理な話。ただ、お互いに人材確保、人材育成の共通課題を抽出して焦点を絞り、それをみんなで一緒にやろうという筋で考え、その中から出たテーマで分科会を考えた方が良いと思う。

超長期的に見ると秋田は心配する必要がないと個人的に思っている。東京や大阪などの大都市が超高齢化社会になって活力がなくなる。秋田はエネルギーと食と環境があることで企業の付加価値活動がやり易い。かつてこの局で日本一起業しやすい地域を目指すことを議論したことがある。局にはこのエリアが仕事をして生活するのにいかに良い場所かというストーリーを外に向かって発信して欲しい。そういうものに学生は敏感。例えば、健康寿命が短いということは美味しいものが沢山あるということ。何故負の裏面しかアピールしないのか。このような良い地域で経済活動をやっている面白い会社がある。セットでないと伝わらない。秋田はUターン志望率が全国で高いらしい。東京行って帰ってきたい人は少なからずいる。彼ら彼女らを戻すことが上手くいくと地元で卒業して地元で働く定着率が上がる。そういうことも考えていただければ良い。

◆小野局長

今後のスケジュールは第3回目の会議は非常にタイトであるが、予算に反映させるため10月に開催したいと考えている。その時には市町村の職員にも参加していただく予定である。

(5)その他

○平成30年度「地元企業の魅力ハッケン！秋田地域企業ガイダンス」について
資料5により渡邊主査から説明

4. 開会