

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10月23日(火) 15:00～17:00

場所：秋田地方総合庁舎6階総607・608会議室

1. 開会

2. 秋田地域振興局長あいさつ

本日は貴重な時間を割いていただきありがたい。官民、国、地方を挙げた人口減少の対策について短期的なものではなく、次世代につながっていくような取組として皆様方と全体で進んでいく必要があると考え、この春から事業所の訪問を行っている。おかげさまで、当初6社の企業に参画いただき、現在は24社まで広がってきている。本日は第3回目として来年度の予算に向けた事業説明のほか、五城目町、井川町の担当者、県の関係部署の担当者も出席している。皆様方と一緒に政策を打ち出していきたいので忌憚のないご意見を頂戴したい。

3. 議題

(1) 官民による政策協議について

①「人を大切に育てる経営・従業員満足度向上・生産性向上・業績向上」の好循環事例について(確認)

○資料1により小野局長が説明

②来年度の「官民連携による人材確保推進プロジェクト」事業(案)について

○資料2により小野局長が説明

※(2)新規参加事業者の紹介・取組発表表について(1)官民による政策協議の中で紹介、説明【意見交換】

◆鈴木(有)鈴和商店)

当社は県内にある農業法人20社と提携して県外に売り込みをしている。農家の方々は冬場になると仕事がなくなるが、当社は商品販売などで逆に忙しくなる。社長会議のネットワークで交流できるのであれば、企業間の取組ができるかを伺いたい。当社はパート比率が高い。子育てで忙しい、専業主婦でも働きたい、希望する時間だけ働きたいなど、できるだけ希望を聞いて採用している。皆様の会社の中でワークシェアリングの取組実績があるかお聞きしたい。

■小野局長

若い人たちの人材を活かすことはもちろん、地域全体で働く価値につながっていくことが世の中に必要である。鈴和商店では提携農業法人が生産する白小豆を首都圏の有名な菓子メーカーに納品しているほか、介護食としてのヘルスケアにも取り組んでいる。今後、会社の正社員化や雇用につながっていくことも考えられる。

◆清水(株)清水組)

建設業は昔から農家の仕事がなくなった時期に働いており、まさしくそのような感じと思われる。当社ではハタハタの漁師など意外に季節労働者や期間労働者が多い。他の建設会社では冬場の除雪だけを行う仕事もあると聞いている。

◆鈴木(有)鈴和商店)

契約的にはどのようなになるのか。

◆清水(株)清水組)

比較的緩いかたちになっている。

◆佐藤(羽後設備株)

官民連携して一緒にできることは何か、全く異なる業種、地元の方々が集まっているのでこのネットワークを活用することから考えてみてはどうかと思う。

ヒントとなったのが、今年、当社が経産省が一定の基準のもとに選定する「地域未来牽引企業」に選ばれた。東北経済局に地域未来コンシェルジュを配置し、選定企業に対して様々な支

援をする制度である。全国サミットが会津若松市で開催され、全国から2,000社が集まる。全く違う地域と業種の方々がテーブルで議論し、新しい取組を進めていくようなことが出始めている。例えば、社長会議のメンバー各社において、採用した社員がなかなか会社で通用しない場合がある。能力の問題や業種のマッチングが上手くいっていないまま応募していることも考えられるが、当社の場合はグループ系の会社を勧めて面接している。この社長会議のネットワークの中で人材を紹介し合う仕組みづくりができないだろうか。異業種交流は新しいビジネスの受発注の視点で集まるのが多いが、人材の確保の視点では少ない。実施方法として行政機関にコンシェルジュを設けて企業を紹介する方法が良いが、各社の細かな内容まで理解していないと難しい。例えば、企業の相対でやりとりをする会議など仕組みづくりを考え、お互いの納得感が得られれば良いと思う。また、地域として人材をどう集めるかは、前回の会議でも触れたとおり、どれだけ秋田が住みやすく、働きやすいかをストーリー化して振興局で発信していく必要がある。そうしないといつまでたっても秋田は変わらない。県と大学で就職協定を結んでいるが具体的に何をしているのかが見えない。秋田で働くことの充実度を見せていく取組をお願いしたい。

■小野局長

本日出席しているウェブインパクトの秋元氏から、東京で秋田のネットワークをつくらうとしている若者を紹介していただいた。既存のAターン事業の可動性を高めていくことも必要であり、そのネットワークの人材をAターンに登録して増やし、リクエスト制度を活用した社長会議のメンバーとのつながりの場をもつことをこの2月に実施したいと考えている。

◆佐藤（羽後設備㈱）

この社長会議のネットワークは異業種であることがポイント。近年は売り手市場なので他のライバル企業にも人材が流出していることも現実としてある。

◆清水（㈱清水組）

今、最も力を入れているのは、雇用のミスマッチ対策である。当社に入社して辞めてしまうのはもったいないので、応募する際、事前に会社に来てもらい1日かけて現場視察をする中で人材の見極めをしている。今の高校生や大学生は自らの就職しようとする企業を探せないと思われるので、県に窓口を設置して、学生の相談を受けて複数の業種の企業見学を行い、興味のある業界を進めるような仕掛けができれば良い。定着やミスマッチの解消につながるのではないかな。

■小野局長

今年度から振興局で実施している中学生向け地域企業ガイダンスに参加いただいた秋田西中学校のPTA会長をしている佐々木建築さんに自社の取組をご紹介願いたい。秋田西中学校では、中学生のうちから地域で暮らしていく、関わりを持つ取組を行っていると感じた。今後、保護者へのアンケートなどにもご協力いただきたいと考えている。

◆佐々木（佐々木建築㈱）

新屋において従業員4人で主にリフォーム関係の建築業をしている。振興局から秋田西中のガイダンスの話を聞き、地元の企業が参加しないわけにはいかないと思い参加した。参加する企業はある程度大きな規模や名前の知れている事業所が多いと思っていたので、生徒が当社のことを知っているか不安があった。参加してみると、やはり知らない生徒がほとんどであった。中学生の意識を変えるためにも大企業の選択肢だけでなく、当社のような中小企業が世の中のほとんどであり、地元にも沢山の企業があることや、この地域で働くことの意義を少しでも感じてもらえるように努めたが、伝わったかどうかは分からない。当社はまだ小さい会社で今すぐ採用を増やすことはないのだからこれから頑張っていきたい。子どもたちが自ら就職先を選べないとなれば保護者や学校の先生に相談すると思うが、先生は生徒に紹介する企業と、紹介しない企業があると聞いている。先生でも知らない企業があり、過去の実績や離職率が低い企業などで選定しているのではないかなと思う。小さくても地元で頑張っている企業があるので保護者と企業と先生と一緒に直接話せる場を設けていただければ良いと考えている。

◆島山（㈱菅与組）

県内の建設業はとんでもない人手不足に見舞われている。当社も長いこと採用を特定の高

校、高専の学部学科に絞って実施してきた。正直、採用が上手くいかないことが数年続いてきたことから、範囲を普通高校にも拡大している。説明会に参加してみると、実業高校の生徒よりも普通高校の生徒の方が興味を持って説明を聞いてくれたほか、女子生徒も訪れるようになった。今考えているのは、秋田の地元企業に就職した社会人のその後の生活について、将来の高校生や大学生に見てもらおうようなことはできないものか。学生は初任給の金額を比べて県外に行く傾向にある。当社では結婚して持ち家に住み、子どもを産み育て、夫婦そろって自家用車を所有する生活している社員がいる。こうしたことは首都圏では考えられないので、秋田に就職するメリットを若い方にPRするとイメージも変わるのではないかと思う。

■小野局長

羽後設備の佐藤さんから意見があった。秋田で暮らすメリットを若い人たちに伝えることが大事である。あきた未来創造部で映像を発信する取組があったかと思うが、本日出席している方で分かる範囲で施策の紹介して欲しい。

■藤田主任（移住・定住促進課）

映像ではないが、就職活動する前の大学3年生までを対象に、企業の社会人を集めたミーティング交流会を実施している。実際に社会人の就活体験や働いた思いを話してもらうなど、学生と社会人の接点の機会を設けている。参加した大学生のアンケート結果では「企業を知らなかった」、「秋田で実際に生活している社会人の本音を聞ける」など参加して良かったという意見をいただいております、実施して3年目になる。

■小野局長

既に実施している事業のPRも含め進めていきたい。知事と県民の意見交換会に参加いただいた秋田大学の建設分野を志望する学生からは、4年次の卒論の作成の際に地元企業と共同研究を行ったが、もっと早い時期の1年次～2年次の段階で地元企業を知っていれば県内就職に結びつくのではないかという意見があり、秋田大学の大学院理工研究科の教授と現在、学生と企業の学びの場を設けることについて協議しているところである。また、秋田大学では学生と社会人が交流する「あきた未来カフェ」の取組を行っていて、今回新たに参加しているウェブインパクトの秋元氏が企画に携わっている。その内容と自社の取組をご紹介願いたい。

◆秋元（株ウェブインパクト）

当社は東京に本社があるITの会社でITの人材を採用したいと考えているが3年目を迎える。なかなかプログラマーとなる人材がいないため採用担当として苦労しているところ。

※自社の取組は(3)今年度の社長会議メンバーと大学生との直接対話の場づくりについてを参照

(2)新規参加事業者の紹介・取組発表

○(1)官民による政策協議の中で紹介、説明

(3)今年度の社長会議メンバーと大学生との直接対話の場づくりについて

○資料3により(株ウェブインパクトの秋元氏から説明

◆秋元（株ウェブインパクト）

秋田大学の教育文化学部地域文化学科の3年次に授業の一環で「地域連携プロジェクトゼミ」として県内の企業や行政、地域おこし協力隊と連携して、学生が実際に企業等に出向いてインターシップ的な活動を行っている。例えば、社長会議のメンバーとなっている(株)佐藤食品の佃煮を学生と企業で開発する取組をしている。この学部で社会人と学生の交流イベントとして「あきた未来カフェ」の取組をしており、昨年度から(株)あきた総研と一緒にその企画運営している。大学側は、学生自身が卒業後の進路を具体的に考えていく上で、そもそも、学生から「何をやりたいのか分からない」、「大学の学びは本当に意味のあることなのか」といった悩みを多く聞いており、危惧している。就職活動する前の早い段階で社会人と学生の交流の場を設け、社会人の本音を聞いて学生自身が一歩踏み出すきっかけになればと企画している。就活時のような企業の採用や面接となると緊張感があり、お互いに良い面しか見せないで学生は自分の本音を言わない。大学の話によると、今の学生は学生同士でも本音は言わないし、お互

いに相談もしないことがネックになっていると聞いている。まずは、大学内の友人関係や先生に本音を話せるようになってもらい、交流イベントで社会人も話せるようになれば、自分のやりたいことが見付き、自分が就職したい企業が見つかるのではないかと考えている。別紙のチラシのとおり11月18日(日)に交流イベントを実施する。現在、参加者を募集しているので社長会議のメンバーにも是非参加して欲しい。先ほどの振興局の来年度の事業(案)の4ページ目でも直接対話の場とあるが、採用の一手手間で企業を知ってもらうきっかけや、社会人としての暮らしや素朴に疑問に思っていることをお互いに話し合う場である。このような場はこれからも必要になってくると思うので、これを皮切りに他の大学とも関わりを持って今後も活動していきたいと考えている。

■小野局長

ご都合が良ければ是非ご参加願いたい。また、先ほど申し上げたとおり2月に東京で行われるAターンフェアについても東京で秋田のネットワークをつくりたいと考えている若者からの人材紹介なども考えているのでご参加いただける企業があれば併せてご検討願いたい。

(4)意見交換、協議

■小野局長

今回は五城目町、井川町からも出席いただいている。市町村の強みは住民に近いことである。例えば、県外にいる子どもさんが秋田に帰りたいたいと考えている場合はAターンフェアを紹介してもらおうとか、広報紙に掲載して告知してもらおうなどの取組についても考えられる。実施できそうなことやご意見があれば願いたい。

◆柴田係長(五城目町)

7年前から企業誘致の仕事を担当している。数年前に高校の先生との会話の中で、高校生自ら望んでいる企業に就職したくても、企業の採用枠や成績順などで割り振りされ、就職先を選択できない現実を知りショックを受けた。そのこともあり、仕事ができる環境を整えて選択肢が増えるように馬場目ベースのレンタルオフィスを始めた。そこに入居いただいたのがウェブインパクトの秋元氏である。取組を進めていくにしたがい人口減少が加速化して、これからは皆様が学生の奪い合いをしなければならぬ状況の中で、このプロジェクトの取組を知った。新たな取組としては、正和会、(株)宮盛の企業が海外の人材を採用し育成している動きもある。自社をPRして人材を獲得することもあるが、現実的に考えると、それぞれの企業が競争になる。ある程度の組織で他と勝負できることを話し合わないといけないと感じた。

◆藤原課長(井川町)

当町からは(株)アイセスが社長会議に参画している。当町でどのような関わり方ができるかと考えて参加させていただいた。当町は小さな町なので当町だけで何かすることは難しい。先ほど発言があった地域でストーリーをつくってPRするとか、就職したあとの社会人の成功事例などは、県が主導していただければ素材や事例の提供は可能と思う。就職に関しては個人的に保護者の考えが重要と考えている。小さな会社に就職させたくないと考えていて、本人が希望しても親が反対することが普通にある。保護者に相当の情報や良いイメージを与えてないと厳しい。但し、世の中の情報は首都圏が中心なので、そこに打ち勝っていくのは難しい。地道に企業と住民の交流会とか、祭りに住民が参加することなども考えられる。いずれ地域に若い人が定着していくことは当然、保護者の方にも望ましいことである。具体的な手法は見つからないが、その企業に目を向けていくようなことをなんとかできないか考えてみたところである。

◆磯崎(税理士法人MUGEN)

色々な業種の経営者と話をする機会があり、建設業に限らず、どの業種も20代、30代の人材が不足しているという声がある。そもそもこの年代は秋田のどこで働いているのかという疑問があり、20代、30代の全体の人数や働いていない人、本当は働きたいのに、なかなか働けない人など、県でデータがあればアプローチの仕方があるのではないかと考えている。企業の経営計画を作成する機会があるが、「従業員をこれだけ採用できればこんなことができる」、「どうやって人材を採用するのか」といったところからスタートする企業が約7割もある。

◆玉井（正和会）

羽後設備の佐藤さんからの話があったが、今どうやって採用するか、採用してからどのようにして育てていくかは非常に大事で各企業が努力していること。万が一、その企業に合わなかったら次の職場まで世話してくれるのは面白いし、全国的にもないと思った。当然、就職した職場で頑張ることが基本だと思うが、病気や家庭環境等でどうしても自分の人生設計と違う事情が生じた時に秋田の企業が連携していて次の職場が確保されるのは良い。保護者の考え方については、以前高校生に対する就職ガイダンスに親と一緒に参加した子どもがおり、子どもに何か問題があるのかと考えたが、思い直すと、保護者と参加するガイダンス企画があれば、企業側でも保護者にしっかりと企業の考えを伝え、保護者も安心して秋田の企業に子どもを任せられるのではないかと感じた。

◆後藤（久盛会）

中学生向けの企業ガイダンスで思ったが、当時に出版された本で「13歳のハローワーク」やテレビでは「働くおじさん」などが思い出される。中学生は、そもそも、どのような職業があるのか生徒に教える授業がない。ヨーロッパのドイツ、イギリスでは盛んに行われていると聞いている。日本に足りない部分であり、また、成績による職場選択と職業適性の問題の弊害もあるのではないかと。異業種に関して、当事業所では医療分野は幅広く多岐にわたるため、医者を採用するにしても診療科目や仕事の内容、給料、責任も違う。看護師も同様に考えないといけない。景気に起因し、売り手市場や買い手市場になれば介護分野の採用人数が大きく変化する。当事業所ではこれまで様々な取組をして苦勞してきているが、ここ数年変わってきている。少子・高齢化は昔から叫ばれてきているが、今まで後回しになっていて既に遅いとも考えている。そこを左右するのは社長のやり方が大きい、行政がどのように取り組むのかもある。「働く」と「働きたい」とのマッチングが非常に大事と考えている。ハローワークのマッチング機能をもっと充実させる必要がある。人材派遣会社は費用がかかるがマッチングに越したことはない。情報をもっと一元化して積極的に制度改正を望む。まずは目の前のことから進めていきたい。

◆佐藤（株東北フジクラ）

人事の担当をしている。中学校や高校、大学の学生が当社の企業見学に来るが会社のことを知らない。まずは知ってもらうことが大事と考えている。秋田高専の先生と話す機会があったが、県外の大手企業ほど、早く学校に来て説明するが県内の企業は来ない。このことから実は努力が足りないのではと感じている。就職を考える時に会社の名前を知らないとその時点で弾かれてしまう。Aターンプラザには、秋田で就職したい人の情報があるが、登録している人に秋田の企業の情報が伝わっているのか分からない。秋田の大学生は引き止めするがほとんどが県外に出てしまう。そうであれば、秋田県出身者が多く在籍している県外の大学にキャラバンを組んで回るとか、イベントを開催して秋田にこんな会社があると紹介しても良い。また、ツアーを組んで秋田に来てもらい、男鹿半島や秋田の生活など色々なもの見てもらい、秋田を知った上で来てもらうという取組も良いと思う。

◆寶田（菱明三菱電機機器販売株）

改めて人材を確保する問題は非常に重い。当社でも危機感持って色々取り組んでいる。羽後設備の佐藤さんの話で思ったのは、一緒にやれることは何かと考えた場合、かなり大きな問題としてテーマがある。目線を落として考えると現実の分析が欠けているかもしれない。人材を確保したい人そのもののマーケット及び要望がある人たちは首都圏にいる。ここで分析してもしょうがない。何らかの形で戻りたい人のニーズをきちんと分析して、我々がそのニーズを充たせた時にはじめて秋田に来る動機付けができる。分析結果をもとに会社の運営、人事の仕方を変えないといけない。先ほど、あきた未来創造部から話があったことについて県庁の中でも同じようなことをしている部署があればそれを集約して力を大きなものに変える必要がある。トップ同士が調整すると無理無駄を効率的にパワーに変えると早く目的に到達する。今回事業（案）を出していただいたが、もう少し意見を事前に収集しないとスピード感に欠ける。もっと意見を揉んでいかないといけない。そのようなシステムづくりをして一緒にやれることを模索していったらどうか。

◆橘（本荘電気工業株）

前回話させていただいた人材育成の研修会についてアンケートを社員から集めているところ。OJTは管理する、教える側が大切だということで始めたが、仕事が忙しいこともあって上手くいかなかった。但し、若い人たちが目を輝かせて意見を言うようになり、意欲を感じられたので今後も続けていく必要があると考えている。中途採用で東京支社に配属した人が初めて本社に来たが、やる気を感じた。コンサルの人のアドバイスでは、毎年採用している企業はなかなか無い、社員を大切にしていけないといけないと助言をいただいた。会社を充実させないと人材は育たないし、地元の定着に結びつかない。東京に行ってAターンで戻ろうとしている人に力を出しきれない会社でないとダメと感じている。

■小野局長

皆様の貴重な話をありがたい。人口減少の対策は口癖のように共有して話しているが、やはり総力戦で皆様と一緒に、一人ひとりが帰りたいと思っている子どもたちや高齢者でも自分を活かしたいと思っている人たちに対して秋田全体を大きな一つの会社と見たと、その社長のような気持ちになって人材を育てていくことを考えないと地方創生につながらない。本日は、様々な観点でご意見を頂戴してありがたい。他の地域振興局でも色々な取組が行われているので情報共有しながら進めていきたい。今後のスケジュールは3月まで1～2回を開催する予定であり、来年2月には他県で取り組んでいる成功事例の社長を呼んで、講演や意見交換などを実施したいと考えている。また、来年度の事業（案）については器なので器に盛り込む内容の意見をいただきたい。

4. 閉会