

令和2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2年8月19日(水) 15:00～17:00

場所： イヤタカ 4階 ジョージアン

1. 開会

2. あいさつ

●齋藤（秋田地域振興局長）

4月から秋田地域振興局長になり、本来であれば年度当初にご挨拶するところコロナの影響でまもなく、メールでの挨拶となり大変失礼した。

私は農業の技術職として県に入庁し、多くは農林水産部で仕事をしてきた。採用当初から20年以上にわたり現場で技術指導をする普及員や試験場の研究員として現場に近いポジションで仕事をしてきた。現場を抱える地域振興局に赴任できて大変光栄に思っている。これまでどおり、現場主義をモットーに皆様の声を聴きながら誠心誠意業務を推進していきたい。

さて、社長会議は多くの業界で人手不足が顕在化する中、企業の皆様と連携して人材育成に向けた取組を一層強化するという事で、産業人材の確保はもとより本県の人口の社会減の抑制に資するものとして、平成30年に立ち上げたと聞いている。昨年度までの2年間、若手社員の確保と離職者の防止ということを中心にしながら、外部講師を招いての情報交換会のほかAターンフェアや高校生・中学生を対象としたガイダンスへの参加、あるいは若手社員による異業種交流会など様々な活動を展開してきた。このように実践活動に結びついていることについては、一定の成果があったものと考えているが、今年度は2年間を総括するという事で、一旦立ち止まってこれまでの会議で出された課題などを再度見直ししながら基本的な有り様を考えていきたい。本日はその案を提案させていただくのでご協議いただきたい。

一方、コロナの影響でWEB面接が多くなるなど、新卒採用の方法が様変わりしてきている状況で皆様も様々な対応を求められていると思う。そのような中でも必要な人材をしっかりと確保し育てていくために必要なことというのは基本的には変わらないので、従来の取組を強化しながら、時代に対応した対策を追加する形で進めていきたい。

これまでの会議の中で首都圏から秋田に戻りたいという人材のニーズを把握した上で対策を講じるべきではないかという意見も出されている。これを踏まえ、本日は県の東京事務所で学生の就職活動をサポートしているあきた学生就活サポーターの渡部さんから、日常の活動を通して就職先として選択されるための要件は何かなどを話題提供していただいて、その後に情報交換したいと考えている。その結果を皆様方の採用活動に活かしていただければと思う。

人口の社会減を抑制するには、多くの若者が県内企業就職先として選択し、将来にわたって秋田の地に根ざすことが非常に重要になってくる。我々も若い人が魅力を感じて働ける環境を官民一体となって作りたいと考えている。

今日は短い時間だが忌憚のない御意見をいただきたい。

3. 新規参加企業の紹介

JNシステムパートナーズ株式会社を紹介

4. 議事

早速、議題に入るが、今日の会議は2部構成にしている。まずはじめにこれまでの活動を振り返りながら、今年度の会議の持ち方についてご検討いただきたい。次に、県東京事務所のあきた学生就活サポーターの渡部由香さんから首都圏の大学生の就職動向についてお話を伺い、意見交換をしたいと考えている。これについては、企業を担っていく人材を如何に確保するのか、確保した人材を離職させることなく如何に育てていくのかをメインテーマに活動を展開してきた中で、人材確保

も離職対策もニーズや離職する理由をしっかりと分析した上で対応すべきではないかとの意見をいただいたことを踏まえ、まずは人材確保のための学生のニーズなどを把握したいという趣旨で設定した。

早速、議題1に入る。途中から参加された企業もあるので、これまでの社長会議を振り返り、成果や残された議論等を整理するとともに、それらを踏まえて今後の対応方針として整理したので、事務局から説明する。

●事務局（秋田地域振興局地域企画課 渡邊）

資料1に沿って説明する。

まず、社長会議の立ち上げの背景だが、ご存知の通り秋田県は人口減少が喫緊の課題となっている。社長会議は人口の社会減を抑制しようと始めた。社会減を抑制するには多くの若者が県内企業を就職先として選択し、将来にわたって定着することが重要だが、秋田にも採用力が高く離職率が低いと言われるエンゲージメント、いわゆる「つながり」や「結びつき」を大事にする企業が存在するものの、学生や保護者の認知度が低いといった課題もあり、企業に取り組んでいる様々な経営戦略や人事制度に関する情報を共有し、連携して実践につなげることで人材確保育成を図るため「秋田県の人材を育てるために行動する社長会議」を立ち上げた。

これまでの社長会議の取組内容を資料にまとめている。社長会議は平成30年7月6日に初めて開催し、今年の2月17日まで計8回開催している。1～3回目までは参加企業の取り組みを紹介し、意見交換などを行った。第5回、第7回では県外経営者を講師に招いての講演会や意見交換会といった取組も行っている。

2ページにこれまでの社長会議で出た意見をまとめている。各企業の取組を紹介したものと人材確保・育成に関する意見、問題提起に分けている。各企業の取組の紹介については、人材確保に向けた取組と人材育成、離職対策に向けた取組に分けた。同様に、人材確保・育成に関する意見、問題提起についても、大学生へのアプローチ強化、中途採用、その他に分けて記載した。

3ページはこれまでの社長会議の成果についてまとめている。企業の取組の情報共有を行ったほか、企業PRの機会としてAターンフェアや高校生・中学生対象の企業ガイダンスに参加していただいた企業もあった。また、社長会議の情報交換の中から若手社員異業種交流会や秋田大学授業でのゲストトーク実施につながったものもあり、一定の成果があったものと認識している。

今後の方向性については、社長会議の設立趣旨である「人材確保・育成」という基本テーマは継続しつつ、専門家を講師に招いた研修会等を開催し、企業力のブラッシュアップを図るほか、実践行動については引き続き強化を図りながら進めていきたい。これまでに出た意見の中で今後対応していく事項については、大学生へのアプローチ強化は今年度実施した秋田大学教育文化学部授業でのゲストトークを引き続き行うほか、新たに提案があれば協議したい。Webサイトを活用したマッチングの仕組みづくりについては、あきた学生就活サポーターから学生のニーズに関する意見を伺うなどして実現の可能性を探っていく。リファラル採用の仕組みづくりは、どのくらいの企業がこの仕組みを必要としているのか等の実態を把握しつつ実現の可能性を探っていく。Aターンのニーズ分析・離職理由の分析は、Aターン就職相談員やあきた学生就活サポーターから情報収集するとともに、離職に関しても専門家を招いた研修会等を開催するなど情報を蓄積しながら、効果的な対策を検討していく。

最後に4ページは今年度の活動スケジュール案を載せている。社長会議はコロナの状況にもよるが2回目を11月～12月に3回目を来年の2月に開催したいと考えている。実践行動では、秋田大学授業でのゲストトークを3月に参加企業を募集し、5月28日と6月11日に実施した。向学舎グループのアルバイト学生向け企業説明会はコロナの影響により中止し、若手社員異業種交流会もコロナの状況を見ながら実施時期、内容を検討したい。

関連事業では、中学生向け、高校生向けの企業ガイダンスや大学生の合同就職面接会等が予定されている。

●齋藤（秋田地域振興局長）

今の説明に対する質問や意見はないか。様々な業種がある中で、社長会議創設の趣旨でもあり共

通の課題でもある人材確保を第一のテーマとして取り組んできたが、実際に首都圏で行われたAターンフェアに参加して会社を売り込む実践行動を行った企業もあったようだが、参加した感想や成果について伺いたい。

●橋（本荘電気工業株式会社）

実績としては2名採用し、現在は第一線で活躍している。資格としては施工管理技士を持っている。感想としては、会社の活性化が図られたり新しい技術の伝承があるため、当社としては積極的に進めたいと考えている。

●齋藤（秋田地域振興局長）

今後対応すべき事項として3点挙げさせていただいたが、大学生へのアプローチが難しいといった課題があり、その対応策として「Webサイトを活用したマッチングの仕組みづくり」ということで、県の就活情報サイト「こっちゃけ」は企業が情報を登録して学生に見てもらう形だが、北日本コンピューターサービスの江畑社長から、学生からもサイトに情報を登録してもらい、それを企業が見て直接アプローチできる仕組みづくりが必要ではないかとの提案があったが、これに対して追加意見などないか。

●江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

先ほど、県立大学の小林学長に県立大学の就職活動の状況を伺ったところ、8割方終わったという話だった。一定数は進学することを踏まえるとほぼ終了していると思われる。ということは、会議が始まってから2回の採用活動が終了しており、採用予定数に対して何人採用できたかというのがこの会議の成果だと思う。学びだけで終わっていると秋田に優秀な人材を呼び込むという本来の目的を達成できない。社長会議メンバーが採用目標をどのくらい達成できなかったのか、それを埋めるにはどうすれば良いかということから、学生を採用するためにもっとお金をかけるところがあるかもしれないし、あとは実践するかしないかの問題だと思う。

当社は今年10人位に内定を出して残ったのは5人。辞退の理由を聞くと基本的に他社と比較されている。そこは企業努力でしかない。機会を作るのは行政で、それに企業が乗っていくところでやっていかないと難しいと感じている。

うまく説明できないが、資料にある方向性もそうだし、スケジュールも就活のスケジュールに合わせてやるのがよいではないか。会議を2月に開催するときに、大学生の就活の主戦場は3～4月なので、こういうことをやればよいよという話をするのが有効だと思う。

AターンフェアもWeb会議を使えばできる。人を集めようとするからできないという話になるが、Aターンフェアに行こうという人たちに向けてWeb会議をやりと周知するなど、もう少しやりようがあるのではないか。

●小林（秋田県立大学）

大学としては、県との約束で3年くらい前の県内就職率2割を6年かけて3割に上げようという取組をしている。80人が県内に残れば目標達成のところ、72～3人くらいまでいっている。なぜうまくできてきているかということ、前から言われていたことだが大手の採用が終わってから求人を出していた県内企業が前倒しして出してくれるようになったから。そうするとキャリア支援センターの職員が希望する学生をその企業に連れて行き、説明を受けさせることで採用につながる流れになるというのが1つある。

特徴的なのは、本学は生物科学系と工学系があるが、ずっと工学系の県内就職率が悪かった。生物科学系は県内出身者も多く35%くらいだが、工学系は12～3%だった。それがここ2年くらい25～6%に上がってきている。学生自体が県内を向いてきている状況で、学生の気持ちを捕まえることができれば、十分可能性があると考えている。

経団連の方針がどうなるかわからないが、例年3月1日に企業説明会が解禁され、就職活動は4月～5月の連休までが勝負。県内であれば学生を連れて行くことはできるし、2月中旬くらいに学生を連れて行くのが意外に効くのではないか。

●齋藤（秋田地域振興局長）

江畑社長の話はごもつともだと思うので、時期的なものを含めてこの時期はこの情報を共有しようというような作戦を考えてみたい。

また、以前から通常の会社説明会では首都圏の大手企業にかなわないので、大手企業が採用を開始する時期を踏まえて、県内企業だけの説明会を開くべきという意見も出ていたし、秋田の企業の認知度を高めるような取組を企業が単独でやるというよりも行政が実施すべきという意見もいただいているので、これらについても次回ご提案できればと思う。

大学生へのアプローチは人材確保の話になるが、離職者の話では、以前アンケートを取った中で採用3年以内に離職する人が多くて、そのうちの3分の1が県外に出てしまうという結果が出ており、そのような話からリファラル採用という話が出てきたのではないかと思うが、一般的なりファラル採用・縁故採用とは少し意味合いが違うとも思った。羽後設備の佐藤社長からの意見ということだが、説明や御意見はないか。

●佐藤（羽後設備株式会社）

離職者はどこにでもおり、そのときに各社どういう対応をしているのかだと思う。「やめるならどうぞ」と言うのか「なぜやめるのか」を聞くのか。話を聞いて業種が合わないということなら、強制にはなってははいけないが適性を発揮させるためにこういう会社があると知り合いの会社に紹介してあげられれば地元定着になるのではないかという主旨。辞める前に相談に乗るというのがその会社の従業員に対するスタンスとか社長や人事担当の人間力にも関わってくる。システムとして簡単にできるわけではないが、そういう意識を持った方々が会議に集まって、秋田からの離職防止を図るということはあるのではないか。

当社は離職率は結構低く、逆に流動性がないのが弱点なのかもしれないが、辞める理由の自社分析があまりされていないのであればやり方やノウハウを学ぶのも良いのではないか。

また、当社もAターンフェアに参加している。おかげさまで戦力になっている。そのほかに、私を含め人事の担当3人くらいで関東の大学を中心に数十校まわっている。やはり大学の担当にどれだけ売り込むかが大事。担当が企業を知らないと学生に紹介しきれない。その大学に秋田出身者がどのくらいいるかというデータを持ちながら、こういう会社が来たと紹介してもらえるようにしている。今の大学生に対しては、ポータルサイトを立ち上げていただいて、それに企業が乗っていくということであれば、人を集めてやるよりも実のあるものになるのではないか。

●清水（株式会社清水組）

高校生に関する県の取組は良い結果が出ていると思う。大学に関しては大学と秋田県が就職に関する協定を結んだというニュースを見たことがあるが、実際にどのようなことをやっているのか。協定を結んでいる大学と秋田県の交流の場とかを設けてもらうのが良いのではないか。

●齋藤（秋田地域振興局長）

この後登場していただくあきた学生就活サポーターの渡部さんも大学をまわっているので、その話も聞いてみたいと思う。

人材確保については、江畑社長からお話があったスケジュール的なものを踏まえつつ、案をお示しして御意見をいただく場面があると思うのでよろしく願います。大学生が就職する際のニーズや離職するときの理由など基本的なところを抑えて対策を講じていきたい。

●門間（秋田地域振興局総務企画部長）

大学との協定の件だが、協定を結んでいる大学の就職担当者に秋田に来ていただいて、秋田県内の会社の方々と年に1回交流会をしている。担当は移住・定住促進課でこっちゃけに登録していただいている会社に案内を出している。

●齋藤（秋田地域振興局長）

話がつながる部分もあると思うので第2部に移りたいと思う。一旦休憩し、午後4時に再開する。

(休憩)

それでは、県の東京事務所で秋田への就職を考えている学生に対して就職相談活動を行っている渡部由香さんからの話題提供と意見交換を行いたい。本日は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、WEB会議システムを利用してリモートでの参加をお願いした。

渡部さんは山形県出身で大学のキャリアサポートセンター等に勤務し、平成30年7月からその経験を活かして秋田県の就活サポーターとして活躍している。秋田との関係ではお母さんが由利本荘市出身。

渡部さんから日頃の活動内容や首都圏大学生の就職動向について話題提供していただき、その後、意見交換をしたいと思う。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

先ほど8割ほど就職が決まっているという話があったが、東京事務所ではまだ就職が決まっていないということで相談を受けている状態。ぜひ相談者が秋田にAターンできることを願っている。

早速、首都圏の学生の就活の様子について、私を感じていることを織り交ぜながらお話ししたい。

あきた学生就活サポーターは東京事務所に2人おり、もう1人平岩という者もいる。業務は、学生相談対応、大学等訪問、UIターン就職相談会での対応、合同就職説明会・面接会等での対応、学生への就活情報発信の5つ。学生への就活情報発信については今年度から学生にできるだけ秋田に目を向けてもらうため、「こっちゃけツイッター」で週1回つぶやいている。学生に対してSNSを使おうということで始めた。

現在は2人で月に120件ほどの相談を受けており、5月～6月頭の多いときで月間150件ほどの相談があった。1人1件という件数ではなく1回の相談を1件とカウント。もともと電話やメールでの相談が多く、対面での相談はあまりない。秋田県でも6月1日からオンライン相談を始め、最初のうちはとても人気があったが、学生のタイプや相談のタイプによってメールや電話の方が良いということもあり、使い分けている。

相談例の主なものとして、首都圏と秋田の企業の違いに関することがある。学生は給料を気にするが、秋田と東京の生活費の差や住宅費の違いをマイナビが以前調査したデータを使い実際は大差がないことを説明したり、東京の学生は奨学金を受けているケースが多いので県の奨学金返済助成の話をして納得してもらっている。いずれ秋田に帰りたいが今は首都圏にいたいという相談もある。理由は学生によって様々あるが、安易に転職を考えているケースが多く、転職はそれなりの技術を持っていないと難しいことを説明して、新卒あるいは若いうちから秋田に就職することを勧めている。ダブルスクールに通っていて資格を取るまでなど、どうしても東京にいたいという学生の場合、秋田に本社がある企業で東京支社とか東京営業所がある企業に、入社後東京勤務ができるか、何年後かに秋田に異動することが可能かを確認して、学生に紹介している。

学生が魅力を感じる企業というか相談者が関心を持つ企業は、企業ではないが8割近く公務員というの挙げる。続いて知名度の高い企業。これは公務員の仕事を理解しているわけではなく、秋田の企業を知らないからというのが相談を受けていると分かってくる。その次に自分が満足できる仕事、例えば大学を出て得られる資格を活かすとか自分のやりたい仕事ができるかなど。あとは給料の問題で、何年後に家族を養っていけるのかを心配することもある。最後に家族というのも登場するが、実は家族も企業を知らないことが多い。家族がこういう企業に入ってほしいということを求めるあまり、学生が企業を選ぶときに苦労する例がかなり多い。また、せっかく東京の大学に行ったのだから東京で就職するのが良いのではないかという話もよく耳にする。学生がよく利用するツールとしては、一番上にこっちゃけを挙げている。学サポになってすぐの頃はこっちゃけの存在を教えて、使い方を教えて、それから相談に入っていくという状態だったが、今年度はこっちゃけの存在や企業検索くらいまではすでに学生は知っているなのでその説明はいらなくなっている。そのほか、マイナビ・リクナビ・キャリアスなどを挙げているが、学生の場合はスマホがすべて。スマホで検索できるものはどんどん検索してくれる。一番下に書いているが、この時期まで内定がもらえない人はだんだん情報が減ってくるので、大学の就職担当課を使うようになる。大学の職員から秋田からはあまり求人票がこないと言われる。確かに各学校秋田出身学生はあまり多くないが、求

人票があれば説明をしやすいとのこと。各企業の求人票でもよいが、キャリアスユニキャリアというものを使えば、企業は入力するだけで大学に情報を流せる。

首都圏の学生採用のためにすべきこととしては、まずは各企業の名前を親を含めて知ってもらうことにかかっている。学生は18歳までしか秋田におらず、大人として成長していく過程の22歳には生活の基盤が東京に移っているため秋田の企業がわからなくても当然。18歳までにどれくらい秋田の企業を刷り込んでいくかということと、大学に入ってからいろいろな情報、SNSもそうだがいろいろな方法を駆使して、学生の頭の中に就職だけでなく「秋田」をねじ込んでいくということにかかっているのではないかと考える。今の学生の習性を考えるとスマホがすべてなので、スマホを中心に情報を徹底的に送り続けるのが大切だと思う。例を挙げるとマイナビが以前行った「あなたの地元で就職を希望する人を増やすアイデア」というアンケートで最も票を集めたのが、「地元企業を知る機会を増やして欲しい」という意見がダントツでトップで、その次が「金銭的な支援があればなおよい」ということだった。知る機会を増やすためには、こっちゃけやSNSもできるだけ最新の情報に更新していかないといけない。紹介した企業の情報が古いままになっていた場合、学生にとっては電話をかけて確認をするのはハードルが高いため、他社のページに行ってしまう。そうすると同業他社に流れたり、都内の企業に流れてしまうということがある。金銭的な支援のことだが、秋田県では就活中に対する支援はないが、奨学金の返済助成という制度があるので、秋田に帰ればお金が戻ってくると考えられると助言してみたりしている。今年度は新型コロナウイルス感染症のためオンラインを活用する機会がとて多かつたおかげで、自宅で説明会とか面接を受ける機会が多くなり、かなり出費が少なかったと学生は言っている。オンラインを活用するということは今年になって急に進み、日本の企業の8割超がオンラインを活用したというデータもある。去年までは各大学のUターン相談会に出席して対面での相談にあたっていたが、実際は来る学生は1桁どまりで2~3人ということも珍しくなかった。今年度は7月下旬から8月上旬まで移住・定住促進課でオンライン面接会を行ったが、県を通して参加した学生は30~40数名参加した。期間は長かったものの、就活が終わっている学生がいる中での数字としてはかなり多い方だと思う。それ以外に県を通さず企業に直接応募して参加した学生もたくさんいる。さらにもう1例挙げると、県の産業政策課デジタルイノベーション戦略室が主催したオンライン説明会では、たった2日間のみで参加企業7社という中で、学生の参加が57名という数字で、1企業あたりの視聴者数も50名を超えていた。こういうことから、多くの学生に自分の会社を知ってもらうとか、学生の出費を抑えるというのは学生の都合かもしれないが、新型コロナウイルス感染症以降にいかにかに学生に情報を届けるかということに関しては、汗をかいて靴をすり減らすことも大切だが、オンラインをうまく利用したり、学生はSNSをよく見るのでSNSを使って自社をうまくアピールしていくというのが大切になっていくというのか、新しい時代が来たなと考えている。ただ、先ほども言ったが、学生や相談のパターン、説明のパターンによって変わってくるので、オンラインに頼りすぎるのではなくて、メールや電話など様々な方法を試行錯誤して学生にアプローチしていくのが肝心だと考えている。

●齋藤（秋田地域振興局長）

先ほどからAターン採用を進めたいというお話もあった中で非常に参考になる話だった。今の話に関連して質問したいことなどがあればご発言をお願いします。

●江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

月に120件ほどの相談があるということだが、相談者は秋田の地縁、血縁者か。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

秋田出身者が99%である。

●江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

迷って相談に来ていると考えたときに、企業側にも聞いてマッチングするようであれば学生に紹介するという話だったと思うが、社長会議メンバーを優先して紹介してもらうということは可能か。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

県という公的な機関で活動しているので、特定の企業を紹介するのではなくこっちゃけに登録されている550社くらいの中から、学生の希望に合う企業を紹介していくという形をとっている。

●江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

ちなみに学生は、給料、勤務地等自分の希望にあった企業の絞り込みもできないものなのか。渡部さんはこっちゃけを見て数社紹介するということだが、学生も渡部さんも見る情報量は一緒だと思うが。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

学生ができないというよりも、こっちゃけに載っている企業の中身や何を売りにしているかというところがわかっていないので、そういう細かい部分を相談にきている。

学生がこっちゃけを見ただけではわからないことがたくさんあり、ホームページを見てもわからないという場合に、学生にとってより良い選択肢はどちらなのか、大学で勉強をしていることも含めるとか、今後どう生活していきたいということも聞きながら企業を選ぶが、学生が迷っているときには企業に電話をして、こう考えている学生がいるが御社ではどのように受け入れてもらえるのかというような感じで問い合わせるようにしている。

●齋藤（秋田地域振興局長）

県と就職に関する協定を結んでいる大学に足は運んでいるのか。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

今年度はコロナの影響で最初は直接訪問することはできなかったが、訪問しても良いという大学には直接訪問している。大学にはUIターンに関する状況を伺ったり、企業にしてもらいたいこととか、UIターンのイベントの予定を教えてくださいたりしている。

●佐藤（有限会社秋田グリーンサービス）

相談にあたり、自分のやりたい職種というのは相談者から出てくるものか。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

職種や自分のやりたい仕事をはっきり言うのは理系の学生に多く、自分の専攻や研究を活かせる企業はどういうところがあるかという相談が多い。ただ、文系の学生は総合職という括りで就職することが多いので、できれば営業は避けたいという話だったり、デスクに座り続ける仕事は嫌だとか漠然とした形で相談に来ることが多い。

●佐藤（有限会社秋田グリーンサービス）

職種に関する知識が浸透していないということか。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

文系の学生にはそういったところが多く見受けられる。

●佐藤（有限会社秋田グリーンサービス）

文系と理系の割合はどのくらいか。林業をやりたいという学生はこれまでにいたか。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

理系の場合、自分で仕事を見つけることが多いので相談に来たのは渡部の担当学生では10人弱。去年、東京出身の人でIターンという形で秋田の林業に携わりたいということで秋田県庁に入った人がいた。中学生の時に秋田にホームステイのような形で2週間くらい滞在し、秋田杉に魅せられたということで、大学では林業を学びたい、それに合わせて高校も選択したというくらいの人。

●佐藤（有限会社秋田グリーンサービス）

大変貴重な情報だった。幼い頃の経験というのが秋田で働くにあたって一番大きいのではないかと考えており、Web等で間口を広げるのはとても良いことだと思うが、それよりもアナログ的に実体験として響いてくるものの方もやっていかないといけない。林業はマイノリティな業種で1人いただけでもありがたい。

●齋藤（秋田地域振興局長）

そういうことから考えると、社会体験とか中学生向けに行っている企業ガイダンスとか、18歳になる前の秋田に住んでいる頃から、がっちり秋田の産業の魅力や企業魅力を先ほどは「ねじ込む」という言葉を使っていたが、そういう作業を地道にやるのが重要と感じた。

●遠藤（株式会社遠藤設計事務所）

建設コンサルをしており、求人を出す場合は理系の学生を対象に出すことになる。先ほどの話では理系の学生は自分で全て決めるということで、理系の学生を求めるとはどうすればよいのかという話になる。こっちゃけの内容を充実させるとか求人票を各大学に送り続けるなどの手立てしかないのか。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

こっちゃけの情報を整えるということもあるし、大学を訪問するというところもあるが、理系の場合はキャリアセンターという括りよりも研究室ごとに同じ建築でも学んでいる内容が異なってくる。他県の例でいうと研究室の先生を紹介してもらって、求人票を持って行って会社説明をしたり、研究室に向けて情報発信をすることが理系の場合が多い。

●遠藤（株式会社遠藤設計事務所）

まず先生と仲良くしなくては行けないということか。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

仲良くというか、先生にこういう情報がありますということ伝えと、研究室の壁に貼ってあったり、ファイルの中に入っていたりとか、学生の目につきやすくなるということもある。早い段階で就職が決まらなかった学生で、研究などで就活が遅れている場合は、先生からこういう企業もあると言ってもらえることもあるようだ。

●遠藤（株式会社遠藤設計事務所）

SNSあるいはオンラインで求人活動を行う場合も多いということだが、今の話だと学校に通って企業のPRなりをした方がより効果的ということか。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

SNSだけとかオンラインだけということではなく、多方面から攻めるというのが一番良いと思う。特に専門性のある方を求めるのであれば、SNSでたくさんの人に向かって発信することのほかに、その分野学んでいる研究室を訪問するのも1つの方法となる。

●齋藤（秋田地域振興局長）

例えば自分の会社に在籍している社員の出身大学の先生とか、社長会議メンバーで情報を共有して、その先生に社長会議メンバーの会社PRをするというやり方もないわけではないと思う。名前を売り込むということと、ネットだけでなく直接アプローチする機会を作ることからすると、江畑社長ご提案の双方向のシステムを作ることも効果的かと思う。

●進藤（ホームテック株式会社）

コロナ禍で都会で働くのが怖いという方が多いと思うが、学生の中で秋田に限らず地方で働きた

いという方の母集団に働きかけができないか考えている。学生がそのようなニーズを持っているということを把握することはできないか。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

コロナ禍を理由に地方で働きたいという方の実数というのはわからない。ただ、コロナ禍ではあるがテレワークが進んでおり、都内の企業であっても通勤しなくても例えば栃木でも仕事はできる状況にある。逆に秋田の企業であってもテレワークが可能であれば、秋田ではなくても間を取った場所で仕事をするという可能性はあると思う。

●進藤（ホームテック株式会社）

相談に来る方は秋田にゆかりのある方だけという話だったので、そこに学生の母集団があるとなればそこに情報を発信すれば秋田に興味を持ってくれる方が出るかもしれないと思った。ツイッター等で情報を発信しているということだったのでプレゼンなんかができれば面白いと思い聞いてみた。

●平野（ユナイテッド計画株式会社）

学生とその親御さんが望んでいる売上や従業員数等の企業規模の要求というのはどのくらいか。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

企業規模を気にされた方というのは、私が相談を受けた中ではあまりない。最初は聞いたことがある企業あるいは公務員を希望されるが、話をしていくうちに自分がどんな仕事をしたいのかというのがだんだん詰められていって、規模とか従業員数で判断されるのではなく、今後どういう仕事をしていけるのか、何年後かにこういう仕事ができればという形で仕事を選んでいく。それ以外では、給料は最後までついてくる。

●平野（ユナイテッド計画株式会社）

給料＝企業規模という考え方もできると思うが、そういう捉え方はされていないか。

●渡部（あきた学生就活サポーター）

決して給料が高ければ良いという感じでもない。相談回数を重ねていくとそういうところが学生に見られてくる。規模と給料は比例するといえば比例するが、将来自分がこの会社にどう役に立つのか、自分の力で企業をどう良くしていけると思うかを聞く。会社にどうしてもらいたいかを聞くとうちでも受け身になってしまい、給料や福利厚生で選んでしまっていて、入社してから仕事の楽しさかやりがいにつながっていくか分からないので、今の段階であなたの力でこの会社をどのくらい良くしていけるか、という感覚で選んで欲しいと伝えている。そうすると給料が2万円安い場合でも、この会社のこの仕事を10年後にやりたいとか広げていきたいという希望が出てくるので、会社の規模だけではないという感じがする。

●齋藤（秋田地域振興局長）

今までの話の中にいくつかキーワードがあったと思う。学生が選ぶのは知名度ということがある。知名度となると会社の情報や魅力をいかに的確にわかりやすく伝えるか、そこをどうするかということ。それから家族も知らないとなると、学生だけでなく地元の家族にPRする機会も重要だということ。その点からすると中学生、高校生の頃から魅力なりを伝えて、できれば体験してもらおうというのをセットで取り組むのが効果があるのではないかな。

様々キーワードとなるものがあって、どのような形でやれるのか、やった方がよいのかといったあたりを整理させていただき、この時期にこんなことをやったらよいのではないかとということも踏まえて次回の会議にかけたいと思う。

これで意見交換を終了する。その他事務局から何かあるか。

●事務局（秋田地域振興局地域企画課 渡邊）

会議の中で使用した資料以外にお配りしているものがあるのでご説明する。右上に「参考資料」と書かれているものは、秋田大学教育文化学部授業に社長会議メンバーが参加してトークセッションを行った結果をまとめたものなので、ご覧いただきたい。

チラシも配布している。1つは県健康づくり推進課から健康経営の認証制度に関するチラシを配布した。もう一つはコロナの関係で、秋田県内の各地域振興局ごとに食品事業社を応援するキャンペーンを行っており、そのチラシを配布した。

●杉本（株式会社 RAdvance）

本日は大学生の話ということでなかなか口を挟めなかった。現状でいうと来年の採用では高校生が非常に多く県内に残っている。専門学校もコロナの影響で県内に残る人が多く、傾向が全く変わった。

ずっと積み上げてきた会議だと思うので、流れに沿いながら聞いていたが、足下の現場はサービス業ということで真っ先に打撃を受けた。大分回復してきたが、人手不足感は現状はそうでもないというのが正直なところ。去年の今頃は全然採れなかったが、今は募集をかけると結構応募があり、人は採れている。

採用云々は長い目で見れば当然必要なことだが、コロナで流れが大々的に変わった中で去年やっていたテーマに沿って進行してきたが、足下で情報共有したり協議したりする内容がもっと他にあるのではないかと感じた。

●小林（秋田県立大学）

話を聞いて思うのは、ベースとして学生に情報を出すというのは大事だがその中で一番大事なのは、その会社の中で採用戦略はどうなっているのか、担当者なり常に考えている人が必要なのではないか。昔は求人票を出して応募があれば採ってやるくらいの感じで、大学もそういうところがあったが、どうやって人を集めるかという戦略を会社の中でしっかり作っていかないと駄目だろう。ここが昔と大きく違うところ。社長会議メンバーがその戦略をどのように考えていくかを会議の中で考えていくべきではないか。

3. 閉会