

令和2年度・第2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12月9日(水) 15:00～17:00

場所： イヤタカ 5階 ハーモニーホール

※出席者 名簿のとおり

1. 開会

2. あいさつ

●齋藤（秋田地域振興局長）

本日は今年度第2回目の社長会議となる。前回の会議では、社長会議を立ち上げてからの2か年を振り返りながら、県の東京事務所での学生の県内就職の相談を受けている「あきた学生就活サポーター（以下「サポーター」）」との意見交換を行った。その中で、学生から企業にアプローチするだけでなく、企業からも学生にアプローチできる双方向のシステムができないかとか、採用行動にはタイミングが大切だという意見、採用予定数に対してどれだけ採用実績があるかが社長会議の実績になるので、実績を踏まえた上でその要因を検証し、対策を講じるべきではないかというご提案、ご意見をいただいた。このことから、今回は前回の会議で提案があったことを議題に取り上げながら、その分野に詳しいゲストをお迎えし、情報提供をしながら意見交換を行いたい。現在の大学3年生の採用活動が本格化する前に情報提供して実践に移したいというねらいで、この時期にこの議題で開催することをご理解いただき、活発な議論をお願いしたい。

話は変わるが、東京都の人口が7月から10月までの4ヶ月連続で転出超過となる状況の中、本県の社会減は前年比較で1,000人以上改善した。これは新型コロナウイルスの影響で県外に転出する方が少なくなったこともあると思うが、地方回帰の流れが現れているものと考えている。県としてもこの機会をチャンスと捉え、これまでのAターンや移住・定住の取組に加え、リモートワークなど新しい働き方を提案しながら、人材誘致という新たな視点による取組を強化している。

社長会議は、将来にわたり企業・産業を支える人材を確保し、人口社会減の抑制につなげたいという思いで立ち上げたものであるので、まずは多くの若者が県内企業に率先して就職できるような環境づくりにつなげていく場にしたいと思っている。今日も忌憚ないご意見を頂戴したい。

3. 新規参加企業の紹介

●鎌田（ユーティーケー工業株式会社）

秋田市河辺で製造業、主にプレス加工をやっている。今日は社長の土井に代わり代行で出席した。人材採用と地域企業ガイダンスを担当しており、実務担当ということで参加させていただいた。

●佐藤（株式会社ホクシンエレクトロニクス）

弊社は秋田市牛島で電気部品の製造業を行っている。人材を育てるという意味では、若い方が長く働ける会社を目指しているが、最近メディアで話題になっている幸福度・ハピネスを掲げながら社内に取り込めないかと思っている。併せて、定年後も70歳まで働けるような取組をしている。

4. 議事

●齋藤（秋田地域振興局長）

挨拶でも触れたが、今日は以前の会議で話題になった点を議題として取り上げたので、まずはこの議題を設定するに至った経緯を説明する。

●門間（秋田地域振興局総務企画部長）

これまでの社長会議の議論の中から本日は三つを議題として取り上げたい。

1つ目は、学生から企業にアプローチするだけでなく、企業からも学生にアプローチできる仕組みを創設し、県がその基盤となるWebサイト等を作れないかという提案があった。これについて

ては県庁の担当課である移住・定住促進課と協議したが、

- ・Aターン希望者対象のマッチングサイト「あきた就職ナビ」に既にそのような機能がある
- ・「こっちゃけ」にも、学生から企業へアプローチする機能を持たせるなどの充実を図っている
- ・学生の傾向として、企業からの一方的な情報提供を望んでいないのではないかと考えられる

という現状を踏まえ、提案のあった仕組みは増加傾向にある「こっちゃけ」の閲覧数が逆に減ってしまうのではないかと懸念もあり、すぐには実現するのは難しいと考えている。また、仮に双方向の仕組みづくりができたとして、政府が定めた就活ルールに則った運用をしていった場合に、企業が学生に就職情報を提供できる時期というのが制限されてしまうという課題もあるほか、前回の会議でサポーターから「今の学生はスマホで検索できるかどうかが必須であり、企業情報を更新しないと他社に流れてしまう」という話を伺ったので、まずは県内就職を希望する学生にとって重要なツールとなりつつある「こっちゃけ」の各企業ページを充実させ、学生から企業にアプローチしやすくなる環境を作りたいと考えている。本日は、各企業ページの閲覧数やエントリー数の増加を図るために、企業ページの良い例を示しながら情報交換をしたい。

2つ目として、採用行動はタイミングが大事だというご意見があった。つまり従来型の行動パターンだと行動を始める頃にはすでに内定者が多く出ており、4月5月に大半の学生に内々定が出ていることからすると、そこから逆算してどのように行動するかを考えるべきということであった。これについては、秋田県立大学のキャリア情報センターを訪問して状況を整理したほか、県としても就活スケジュールに沿って様々なイベントを移住・定住促進課が中心となって開催しているので、それらをまとめた資料を用意した。この資料を参考にしながら、政府が定めた就活ルールがある中で思い切った行動は取りづらいが、効果的に進めるにはどのように行動するべきかを協議したい。本日は、秋田県立大学で実際に学生の就活を支援しているキャリア支援チームの方にもご出席いただいた。県内就職の状況、コロナ禍での就活、学生の考え方、県外企業の動き等を話題提供いただいた後で意見交換を行いたい。本日はこの部分をメインに考えているので、時間を取るため議題の最後に持ってきている。

3つ目だが、採用予定数に対して何人採用できたかが、社長会議の成果になるのではないかとご意見があった。そこで事前に採用目標、採用数等の調査を実施した。その結果を元にどのような行動をとるべきかを考えていきたい。

●齋藤（秋田地域振興局長）

議題（2）と（3）は特に共通する部分が多くあり、時間の関係もあるので一括して説明し意見交換するという方法で進めたい。初めに1つ目の「こっちゃけ」における企業情報のブラッシュアップについて、移住・定住促進課から話題提供をお願いします。

●佐野（県移住・定住促進課）

本日は、1つ目に「こっちゃけとその機能」、2つ目に「こっちゃけの利用状況」、そして最後に実例を紹介したい。

それでは、「こっちゃけとその機能」から説明する。「こっちゃけ」は県内の企業情報や採用情報などを主に大学生に届けるために、平成26年度から秋田県が運用している。県内に事業所があり、主な勤務地を秋田県とし、大学生などを採用予定の企業であれば無料で登録と掲載が可能となっている。発信する情報は登録企業がリアルタイムで更新したり、ブラッシュアップできるよう平成29年度に全面改修している。また、県や市町村の就活イベント、例えば学生向けの相談窓口、奨学金返還助成制度等の就職支援情報も提供している。こっちゃけの情報発信メニューは、各企業が作成する個別企業情報と、主に県や市町村が作成する就職支援情報の二つに区分される。個別企業情報数＝県内企業登録数になるが、その数は現在570社を超えており、民間大手の就活サイトに登録している県内企業の数より多くなっている。個別企業情報の内訳は、基本的な企業情報から人事担当者が作成するブログまで7つのカテゴリーに区分される。

続いて、「こっちゃけ」の機能を2つ紹介する。まず学生のエントリー機能についてだが、「こっちゃけ」の企業側編集画面において、企業が提供する採用情報、説明会情報、インターンシップ情報の3つについて、学生が改めてその企業のホームページ等に入り直すことなく、「こっちゃけ」

内からダイレクトにエントリーできる機能を任意で設定することが可能になっている。2つ目の機能はオンライン情報の集約発信機能。各企業が作成した企業動画・説明会情報は、主に県が作成する就職支援情報メニューの「オンライン就活応援チャンネル」に自動的に集約され、配信される仕組みになっている。各企業がアップした企業動画や説明会情報は各企業の個別ページからの配信が基本だが、一度に多くの県内企業の企業動画や説明会情報を確認したい学生にとっては必ずしも使い勝手が良いとは言い切れないため、各企業のすべての企業動画や説明会情報はこの「オンライン就活応援チャンネル」に集約し、学生が自宅で企業動画や各企業が独自に開催するWeb企業説明会などのオンラインの情報を一括りで確認できるように今年7月に新たな機能として追加した。Webを活用した採用活動の展開はコロナ収束後も一定程度見込まれるので、各企業において「こっちゃけ」への企業動画や説明会情報の掲載を引き続きお願いしたい。

続いて、「こっちゃけ」の利用状況を簡単に説明する。「こっちゃけ」のアクセス数は年々増加しており、今年度も前年度を上回るペースで推移している。年度別に見ると平成29年度が12万件、平成30年度が22万件、令和元年度が30万件と右肩上がりになっている。月平均も同様でサイト開設から一貫して増加傾向にある。また、スマホでのアクセスが全体の5割から6割程度で推移している。個別企業情報のカテゴリー別では、企業情報、採用情報、インターンシップ情報、説明会情報の順に多く閲覧されている。

続いて、「こっちゃけ」の実例を紹介する。良い意見として紹介する内容は、本日ご出席の皆様の「こっちゃけ」掲載内容と重なる部分もあると思うが、東京事務所のサポーターからの意見と照らし合わせながら紹介したい。

まずはプレステージインターナショナルのページ。サポーターから「まめに情報を掲載していて、内容もわかりやすい。」という意見があった。実際の学生相談で「こっちゃけ」を活用して企業情報を学生に説明することも多いが、企業によっては最新の情報になっていない場合があり、サポーターが直接採用担当者に問い合わせをすることもある。企業情報ページに掲載している内容を見ると、業種から沿革まで基本的な項目の記載はもちろん、その他の特徴の欄では会社が大切にしている思いや採用担当者からのメッセージなど、閲覧した学生と一緒に働きたいと思えるようなメッセージが掲載されている。また、企業情報から説明会情報まで利用できるコンテンツはフルに活用されており、このうち先輩の声をしてみると入社後のことをイメージできるような配慮がなされている。このほか人事担当者のブログを見ると内定後のことをイメージできるなど、総じてまめに更新され、丁寧な印象を受ける。

次にシグマソリューションズのページ。サポーターから「業務内容、職種別に明確に記載している」という意見があった。採用情報における表記の話になるが、採用予定者の職種区分や業務内容を詳しく掲載している。同じエンジニアでも複数に分けてそれぞれ解説しており、学生にとってわかりやすく、丁寧に記載され、学生視点に立った情報提供と言える。

次に新東北メタルのページ。サポーターから「募集終了を赤字で明示し、初任給の表示をしている」という意見があった。採用情報の職種を見てみると、採用活動を終了した職種を明確に表示しており、採用活動の進展に合わせたこまめな情報の更新がなされている。また、賃金の補足説明の欄において初任給という表示をしている。別の企業の掲載内容で、給与額のところに幅を持たせて表記しているところもあるが、新東北メタルの表記の方が学生にとってわかりやすく、学生視点に立った情報提供と思われる。

その他として紹介させてもらおうが、更新や削除がされておらず情報が古いページが見受けられる。終わったイベントなど古い情報が掲載されたままだと、閲覧する方は良い印象を受けないと思う。また、丁寧な誘導がないページも見受けられる。学生や一部の大学関係者の方から、エントリーまでがわかりにくいという声を聞くことがある。ウェルカムの気持ちは伝わっても、学生はどこに・誰に・何を・どうやって・エントリーしたらいいのかわからなければ、エントリーの気持ちがあっても、すぐにはできないかもしれない。先に説明したエントリーフォームをご利用いただくとともに、丁寧な案内で誘導してあげることも大事だと思う。他にも学生からの問い合わせに対するレスポンスが良くなく、なしのつぶてだとサポーターから聞くことがよくあるので、こうした点もご留意いただきたい。

最後になるが「こっちゃけ」は年間30万件を超えるアクセスがあるものの、画期的な機能はな

く、生命線は生きた情報なので、企業の皆様には丁寧な表現やエントリーホームの利用、迅速なレスポンス、採用活動の進展に合わせた情報の提供と更新を引き続きお願いしたい。当課としては学生と企業双方にとって使いやすいものを引き続き追求していくとともに、県内外の大学への依頼やイベントでのチラシを配布、SNS広告、ウェブ広告などの考えられる手段を駆使して「こっちゃけ」を広く県内外で周知していきたいと考えているので、ご協力をお願いしたい。

●齋藤（秋田地域振興局長）

今の説明に対してご質問はないか。

●小林（秋田県立大学学長）

良い例で業務内容が詳しく書いてあるとあったが、どんなことが書かれているのか。

●佐野（県移住・定住促進課）

エンジニア、企画開発、フィールドエンジニア、インストラクターなど募集している職種に対して、例えばフィールドエンジニアについては「プロジェクトマネージャー、ITアーキテクト、データベース・ネットワークスペシャリストなど、ICTのスペシャリストとしてお客様にとって最適な環境を構築・提供を行う業務です」というようなことを、単なるエンジニアという表記だけではなく、区分ごとにそれを補足するような表記をしている。

●小林（秋田県立大学学長）

それを見た人は評価しているということか。

●佐野（県移住・定住促進課）

サポーターの話ではここまでの表記をしている例があまりないので、このような表記の方がより学生にとってわかりやすいということだった。

●三浦（株式会社秋田銀行）

先ほど情報の更新という話があり、それが学生のためになるということだったが、県から各企業に対して情報の更新を働きかけしているのか。

●佐野（県移住・定住促進課）

今年も4月に「こっちゃけ」登録企業に対して依頼の公文書をメールで送信した。大学4年生の採用情報を掲載している企業については、エントリー機能があるのでぜひ利用して申し込みをやすくしてほしいとか、「こっちゃけ」の採用情報をブラッシュアップしてくださいなど、定期的にお願している。

●齋藤（秋田地域振興局長）

本日の参加企業も「こっちゃけ」に登録していると思うが、「こっちゃけ」をツールとして採用に至った事例はあるか。こういう形で最後まで至ったなど、紹介できることがあればお願いしたい。

●清水（株式会社清水組）

面接したときに聞くと「こっちゃけ」を見たというので効果はあると思う。当社のホームページの採用欄は「こっちゃけ」に行くようにしてあるし、企業説明会でも採用条件はほとんど説明せずに、こういう会社だとか、こういう感じで普段働いているという話をして、具体的な中身は「こっちゃけ」を見てほしいと話をしている。明確に「こっちゃけ」を見たから応募してきたかはわからないが、採用活動の1つのツールとして利用している。

●齋藤（秋田地域振興局長）

アクセス数は増えているようなので、まずはアクセスされた方々に的確な生の情報を伝え、情報

を掲示することで、閲覧だけではなく採用行動につなげていければと思う。

冒頭で話のあった秋田県ふるさと定住機構が運営している「あきた就職ナビ」のような双方向の仕組みは難しいと言いながらも、門を叩いてもらわないとどうしようもないので、そこまでのPRについては県でも移住・定住促進課を中心に行うが、問を叩いたときにパッと明るい情報が広がる、魅力が広がるようなページにできればまた一つつながっていくのではないかと。まめに情報を更新し、内容をわかりやすく業種ごとの仕事内容など学生にとってイメージが湧くような表現とし、動画等工夫しながら魅力が伝わるようなページにしていきたい。

せっかくの機会なので「こっちゃけ」だけでなく、「あきた就職ナビ」やマイナビやリクナビ等のサイトとの比較でも結構だが「こっちゃけ」に対して要望等があれば、この機会にお伺いしたい。

●清水（株式会社清水組）

私は結構動画をアップしているが、並び方の順番を自分で設定したいと思う。あとはインターンシップの募集に関しても、順番を入れ替えたいときに全部上から入れ直さないといけない仕様になっているので、簡単に入れ替えられるようにしていきたい。

●齋藤（秋田地域振興局長）

ここでは意見を伺って、持ち帰って検討して直せるものは直すこととしたい。改善点はタイムリーにお伝えするのでさらなるブラッシュアップをしていただきたい。

それでは次の議題に入りたいと思う。意見交換は2つ目と3つ目の議題を一緒に行うが、2つ目の議題の「採用目標に対す充足状況について」ということで、事前に行ったアンケートの結果を事務局から説明する。

●渡邊（事務局：秋田地域振興局総務企画部地域企画課）

私から資料2「人材確保の状況と今後の取り組みに関する調査」の結果についてご説明する。

調査の目的は、社長会議として今後どのような実践行動が必要になるのかを把握したいということで実施させていただいた。また各企業の採用活動の参考になればとも考えている。

調査実施時期は、11月2日にメールでお願いし、回答期限を11月13日として実施した。今年度分に関する採用数等の調査もあったが、10月末時点の状況ということで回答をいただいた。

回答企業数は18社となっている。業種別の内訳は資料のとおり。社長会議参加企業の生の声ということで、大変貴重な資料と考えている。

調査の結果を、1枚目の4番でまとめているので簡単にご説明する。

1つ目は、以前から同様の傾向が続いているが、事務職よりも技術職の採用に苦戦しており、特に大卒の技術職の採用が困難となっている。ここでいう技術職は事務職以外のものということで、国家資格が必要なものから誰でもその仕事につけるといふものまで幅広くなっている。応募数が計画数に届いていない企業も多くあり、いかに学生に応募してもらうかに焦点をあてた取組が必要と考えている。企業が人材獲得に向けて取り組みたいこととして、資料にも記載があるが、学校訪問や企業説明会への参加はもとより、先ほどの「こっちゃけ」や自社のWebサイトの充実、SNSの活用等幅広い活動が求められているのではないかと考えている。

2つ目は、採用実績に対する満足度に関する質問についてだが、「必要人数の確保」は一定数満足している企業もあったが、「必要技術者の確保」、「即戦力の確保」、「良質人材の確保」については、不満を感じている企業が多いという結果になった。技術者の確保という点については先ほど申し上げたとおり、いかに学生に応募してもらうかということであり、技術を持っていない人でも育てていくというような選択肢もあるのではないかと考える。即戦力や良質人材の確保については、大学生の他に中途採用がポイントとして挙げられるのではないかと考えている。

3つ目は、人材確保に向けて取り組みたいこととして、学校訪問や企業説明会への参加のほか、SNSの活用やリファラル採用を上げた企業も多くあり、多方面からのアプローチに企業の目が向いていると感じている。SNSについては学生の目に触れる工夫をすれば応募に繋がっていくと考えられるほか、リファラル採用についても、即戦力や良質人材の確保に繋がるのではないかと考えられる。

4つ目は、退職理由として多かったのは自分のやりたい仕事ではなかったとか、健康上の理由、あとは人間関係、家庭の理由が多く、労働時間・休日・休暇の条件や給料がよくないという回答がそれほどでもなかったという結果になった。これに対して、企業の対策は多岐にわたっており、様々な対策を検討していることがわかった。離職対策は個々の企業の現状把握とそれに対するきめ細かな対策が基本になると思われるので、採用ほど一緒にやれることも多くはないと思うが、昨年度実施した「若手社員異業種交流会」のような形でできるものについては社長会議として実施を検討していきたい。なお、今年度の若手社員異業種交流会は、コロナ感染リスク等を考えると昨年度と同様に実施するのが難しいと考えており、ウェブ会議システムの活用なども考えてはいるものの、どこまで親交を深めることができるかなど良い案が見つかっていない。

資料の2ページ目以降は、調査結果を業種や企業規模など関係なく単純に合計したデータとなっている。補足だが、2ページ目の(1)の大学のデータのところで表の下にも記載しているが、1社応募数が多い企業があり、その企業を除いた数字が社長会議の全体の状況を表しているのではないかと思う。その辺をお含みいただきながらご覧いただきたい。3ページ目の中途採用に関しても、採用計画がないという企業があったほか、応募数が多い企業もあったため、表の下に注釈をつけている。あとは6ページの(7)退職者のその後の状況についても「起業・創業」の部分は10名とあるが、1社だけで10名ということなので、社長会議全体として「起業・創業」で辞めたという人がいるわけではないというように資料をご覧いただきたい。

●齋藤（秋田地域振興局長）

意見交換は先ほど話したように、3つ目の議題の説明をしてから一緒にやりたいと思うが、この場では今報告したアンケートに関しての質問があればお受けしたい。

なければ3つ目の議題に移りたいと思う。学生の就活スケジュールに合わせた取り組みを行うべきというご意見があったので、学生の就活スケジュールに県の施策を落とし込んだ資料を作成した。また、本日は県立大学のキャリア支援チームの担当者の方をお招きしたので、学生の就活に関する状況をお話いただきながら、どの時期にどのような活動を行えば効果的かということについても協議したいと思う。

まず、秋田県立大学のキャリア支援チームの担当者をご紹介します。秋田キャンパスの教育本部キャリア支援チーム野崎敏雅様と本荘キャンパスキャリア支援チームの細山雅樹様、今日はよろしくお願ひしたい。

最初に資料の説明を事務局からお願いする。

●渡邊（事務局：秋田地域振興局総務企画部地域企画課）

資料3についてご説明する。この資料は就職活動が本格化する大学3年から4年の内定開始までの期間について、大学の試験や夏休み等の長期休暇などの大学行事と、学生の就活スケジュール、国の就活ルールに則って行われている秋田県の就職支援関連イベントを1枚にまとめたもの。

前回の会議後、県立大学の本荘キャンパスを訪問して本日ご出席いただいている細山さんにお話を伺い、就職活動が実質的にスタートするのは3年夏のインターシップからであるとか、大学での求人受付は12月頃からという話を伺ったので、このスケジュールに落とし込んでいます。

県としては、労働局ともつながりがあることから県内就職促進に関する施策については、国が定めた就活ルールを遵守して各種イベントを実施している。3月の広報活動解禁までは、例えば年末の秋田県業界研究会は業界研究という形で実施しているほか、3月からは秋田県の合同就職説明会、6月の採用選考解禁後は合同就職面接会などを実施している。来年3月の合同就職説明会は現在企業の募集をしているところなので、興味のある企業はホームページ等をご覧になっていただきたい。その他に情報関連企業の就職説明会、福祉関係のイベントなど分野別の取組も行っているのでそちらの方も掲載している。今年度の特徴としては、新型コロナウイルスの影響ということでWeb面接会という形の事業が行われている点が去年までと違う。

このスケジュールに各企業の取組を重ね合わせたりして効果的な実施時期を探るための資料として活用していただき、今後の議論を深めていきたい。なお、本日の議論には直接関係ないが、裏面に高校生の方のスケジュールも載せているのでご覧いただきたい。

●齋藤（秋田地域振興局長）

続いて県立大学のキャリア支援チームの方々から今年の学生の就職に関する状況について、紹介していただきたいと思うが、最近の学生が業種を選ぶときの選択基準や企業を選ぶときの基準がどのような傾向にあるとか、コロナ禍で変化してる状況等があれば付け加えて説明していただきたい。それでは野崎さんからお願いします。

●野崎（秋田県立大学秋田キャンパスキャリア支援チーム）

私からは全学的な傾向をお話する。資料としては「秋田県立大学の就職状況について」という資料と当学の就職活動用のパンフレットの2種類を使ってお話をさせていただきます。

まず、パンフレット2ページに2つの学部の名前が出ている。これから就職状況の話を進めていくが、学部によってかなり大きく差があるので簡単に2つの学部の紹介をさせていただきたい。上段がシステム科学技術学部で、昔の工学部のイメージを持っていただければよいと思う。下段が生物資源科学部で、こちらは生物、化学、農学と、同じ理系だが高校の理科の科目ではジャンルが明らかに異なる。この2つの学部のキャンパスが由利本荘市と秋田市にある。

それでは資料「秋田県立大学の就職状況について」を1枚目おめくりいただき、まず今年度の県内就職の状況をご報告したい。上段が工学系のシステム科学技術学部で卒業見込者が231名いる。若干前後はするが、毎年4年生はこのくらいの数字になる。そのうちの就職希望者は158名。68.4%で毎年7割前後というところで動いている。残りの3割は大学院進学とお考えいただきたい。現状158名のうち150名が企業から内定をもらっており、内定率が94.9%となっている。そのうち県内に就職する学生は、158名のうち44人、27.8%で、今年は大きく伸びている。昨年は18.1%、その前は14.7%、その前は15.8%と非常に厳しい状況だった。県内内定者は44名中42名で、まだ活動中の学生が2人いる。

続いて、中段の生物資源科学部をご覧ください。若干卒業生のスケールが小さくなり、今年の卒業見込者は11月末現在で152名いる。そのうちの就職志望者は126名で8割程度となり、システム科学技術学部と比べると大学院進学率は少ない。就職志望者126名のうち内定者は119名、率にすると94.4%で、この時期なので内定率に学部の差異は出てこない。就職希望者126名のうち県内就職希望者は39名で31%になる。生物資源科学部は比較的県内志望が安定しており、昨年が32.5%と、その前の年が27.9%となっている。県内内定者は39名のうち11月末現在で37名となっている。

続いて、次のページをご覧ください。最初に学部によって就職活動にかなり差異が生じると申し上げたが、その説明をさせていただきたい。結論からいうと、学部の差は希望業種に大きく出ている。資料のグラフを説明すると、このグラフは去年、一昨年の累計だが、上段が全学生を対象としたもの、下段が秋田県内に就職した学生の業種をまとめたものになる。左側の青い棒グラフがシステム科学技術学部、右側の緑色の棒グラフが生物資源科学部という構成になっている。

まず左上のシステム科学技術学部の全学生を対象にした業種データをご覧ください。ここが一番特徴的なところだが、この学部に関しては非常に業種が集中している。ご覧のとおり製造業、建設業、情報通信業に集中しており、この3つの業種で7割を超えるくらい集中している。ただ、これが下段の秋田県内の就職になると若干傾向が変わり、専門外の就職が若干増える傾向が出ている。システム科学技術学部の場合、県内でも製造業が一番多いのは変わらないが、建設業と情報通信業の割合が大きく減っている。減った分がどこで増えているかというと、卸小売業、金融保険業、医療福祉業という専門外のところで増えているというのが県内就職の傾向としてある。

続いて、右上、生物資源学部の全学生対象の業種データをご覧ください。生物資源科学部は全学生のデータでも、システム科学技術学部のように特定の業種に集中しておらず、システム科学技術学部の県内就職のグラフに分布が近いという特徴がある。一番人気は製造業だが、同じ製造業でもシステム科学技術学部は、機械メーカーや半導体メーカーが非常に多い一方で、生物資源科学部は、食料、医薬品といった製造業が非常に多くなっている。その他では卸小売業が非常に多くなっている。右下の生物資源科学部の県内就職の業種データだが、システム科学技術学部と同じで多業種に分散する結果になっている。一番人気だった製造業は大きく減り、卸小売はそれほど変わら

ないが金融保険業が増える。あと複合サービス業が増えているが、これは主にJAだと思っていた
きたい。あとはほとんど県庁と市役所になるが、公務員が大きく増える点が業種別の特徴になる。

まとめると左上のシステム科学技術学部の全学生が一番業種が集中し、県内になれば分散する。
システム科学技術学部と生物資源科学部を比べると生物資源科学部の方が業種が分散するという
ような傾向がある。

続いて、次のページをご覧ください。これは就職内定の時期をグラフにしたもの。グラフの
構成は前のページと一緒に、左側がシステム科学技術学部、右側が生物資源科学部、上段が全学生、
下段が県内就職になる。

まず左上のクラブの状況だが、赤い線が今年の線。非常に急激なペースで7月まで内定数が増え
ている。今年でも、内定8割を超えている状況で非常に早い。コロナの影響を見てみると、実感的
に5月にどのくらい落ち込んでいるかだと思うが、5月を見ると確かに落ち込んでいるものの、そ
れほど大きく落ち込んでるかという、若干影響があるくらいと見受けられる。先ほど申し上げた
建設・製造・情報処理の業種は比較的影響が少なかったと考えている。続いて下段だが、上段の全
学生と比べると明らかになだらかに内定100%に近づいている。これは先ほど申し上げた他業種に
分散していること、逆から申し上げると、集中している建設・情報処理・製造業というのは比較的
早く内定を出している業種で、他の業種はこの3業種と比べると遅めに内定を出していると分析し
ている。コロナの影響は県内就職の方があつたと見受けられるが、詳細は後ほど細山から説明させ
ていただきたい。

右上のグラフをご覧ください。生物資源科学部全学生の内定の推移だが、左側のシステム科
学技術学部と比べると比較的なだらかに増え、これも業種が多業種分散していることが原因だと考
える。コロナの影響は私が担当していてそんなに影響を受けたという実感はなかったが、グラフに
してみると前年度の5月と比べると全学生の数値は大きく落ち込んでいるので、意外に影響は受け
ていたということが見て取れる。下段が生物資源科学部の県内就職になるが、一番緩やかに上がっ
ている。あと1点、生物資源科学部で特徴的なところがあり、4月の内定率は全学生よりも県内就
職の方が良い。これは、県内企業の皆様に私たちも「早く動いてください」とお願いしているこ
ろだが、早く動いている企業と、そうでない企業が分散しているのかなと感じている。昨年に関し
ては4月の段階で30%。全学生のデータを見ると30%に届いていない。生物資源科学部に関して
は、4月の段階では全国的な動きよりも早く県内企業が動いているというように見て取れる。

次のページは、今申し上げたことを文章にまとめたものなので、参考にさせていただきたい。

その次のページをご覧ください。学生がどう考えているのかが一つのテーマだったので、私
たちが毎年とっている学生アンケートで県内就職を考えたかという問いに対する回答を載せてい
る。「県内のみで考えた」、「条件次第で考えようと思っていた」、「検討しなかった」と回答し
た割合が各学部ごとに出ているが、毎年若干前後するが、今年に関しては1対3対6で、これが2
対3対5であったり、1対4対5であったりするが、大体毎年この比率で推移している。私たちと
しては、県内のみで考えたという学生に関しては県内の企業をマッチングするし、全然興味がない
という学生に無理に勧めるわけにもいかないの、この条件次第という層を基本的にターゲットと
して考えていた。ではその条件は何かというのが下段になる。ここは各学部とも非常に近い数字が
出ているので大変参考になるかと思うが、仕事内容がほぼ5割弱ということで非常に大きく、この
業種に勤めたい、この職種に勤めたい、勉強が活かせるところに行きたいということである。具
体的には、生物資源科学部で業種に関して非常に多いのは、例えば農業を勉強している学生は農家を
志望する学生は少ないが、農業に携わる仕事を志望する学生が非常に多い。JAや農業機器に携わ
る仕事、もしくは農業から食料に関連付けて食品を売るような仕事をしたいなど、自分の専門が丸
々生きるよりは自分の専門がどこかに生きるところにこだわりが深いと感じている。

●齋藤（秋田地域振興局長）

それでは本荘キャンパスの細山さんからお願いする。

●細山（秋田県立大学本荘キャンパスキャリア支援チーム）

野崎から概要について話をしたので、私からはシステム科学技術学部の細部について補足する。

まず11月末の就職内定状況について補足する。今年度は先ほど説明があったとおり、県内就職は好調に推移している。この要因として考えられることを何点が挙げる。

1つ目だが、今年度は県内出身者が231名のうち80名。例年は大体60から70名ほどの県内出身者なので、今年度は県内出身者が多いということが挙げられる。特に当学部は県内就職に占める県内出身者の割合が非常に高く、直近5年間の平均で95%が県内出身者、残りの5%が県外出身者なので、県内出身者数が県内就職内定者数を大きく左右している。ただ、今年度については県内出身者は多いが、県内出身の進学希望者も例年に比べると多く4分の1程度を占めているので、実質県内出身で就職を希望する学生は約60名ほどである。この数字だけを見ると例年と比較して突出した数字ではないことを申し添えておきたい。

2つ目の要因は、最近の傾向として県内出身の就職志望者、先ほど60名と申し上げたが、この県内定着率がここ1、2年向上していることが挙げられる。今年度は60名のうちの42名なので、約6割強の学生が県内に残っている。去年が大体6割弱で、そこから3、4年ぐらい前だと、大分落ち込んでおり、ひどい時は4割ぐらいに落ち込んだことがあった。これについては、我々も県内に残るための様々な取組をしているので、少しずつ成果として現れているのではないかと考えている。

3つ目としては県外本社で県内に事業所のある企業の秋田採用が最近増えてきている。今まで学部生にとって少しハードルが高かった大手企業が近年秋田地区採用を始めたことも影響があり、そういう企業への受験者が増加している。これに伴って内定者も増えている。

4つ目としては、主にIT系だが、大手企業の開発部門が県内進出している。例えば、今日いらしているJNシステムパートナーズのほか、SCSK、ジェイテクトなどの企業が県内進出しているので、特にIT系を目指す学生にとっては選択肢が広がっている。

最後にもう1つ、県外出身者の県内就職が今年度に限っては増加している。例年だと県外の学生は2名程度だが、今年に限っては5名が県内に内定している。これについては、今年の学生の特徴かもしれないが地域にこだわりがない学生がいたので、そういう学生に積極的に県内企業を紹介したことが結びついたと考えている。

次に就職内定状況についてだが、野崎からもシステム科学技術学部の県内就職は業種にばらつきがあるという話があったが、この要因として当学部は機械、電子情報、建築、経営と4学科ある中で経営システム工学科の学生が県内へ就職する率が高いことが影響している。経営システム工学科は理系の中でも文系に近い要素があり、例えば金融、卸売等の業種に就職する学生が多いので、その影響もあって業種が多岐にわたっていると考えている。

先ほど去年と一昨年の2年間の数字と説明があった情報通信業で全国に比べると県内の内定率が低いとの話があったが、今年と去年の2か年の数字で見ると、情報通信業は増加しており、全国並みの数字となっている。先ほど言った県外資本の企業が秋田県に進出していることが影響していると思う。もう1点、公務が右から2番目にあるが、こちらも近年増加傾向にある。特に専門職、中でも建築、機械職を中心に増加傾向にある。昨今のコロナの影響もあり、当面、公務員志望は高い状況が続くことを予想している。

就職内定率の推移についてだが、コロナの影響については先ほど野崎からもあったが、私の方でもほとんど影響はなかったと感じている。ただ、未内定の学生は活動を継続中だが、21卒の求人が減ってきており少し影響が感じられる。

下のグラフは県内企業の内定率の推移が記載されているが、県外に比べると若干遅いものの我々の感触としては県内企業も一部企業を中心に動きが早まってきている。4月時点だと令和2年度で大体内定率が約30%になっているが、この数値は4月時点なのでそれより前の数字も含まれており、実質3月以前に内定をいただいた学生はこのうち半数いる。早いところでは県内企業でも2月に内定を出した企業があり、この動きを見るとインターンシップからの早期選考が浸透していると感じている。

●齋藤（秋田地域振興局長）

有用な情報が結構あったと思う。今の説明に対して質問等はないか。

●江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

システム科学技術学部の県内出身者は 80 名ということだが、生物資源科学部は何名いるのか。

●野崎（秋田県立大学秋田キャンパスキャリア支援チーム）

生物資源科学部は 56 名。母数は少ないが率は若干高くなり、大体 4 割が県内出身者である。

●江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

80 名のうち 60 名が県内へ就職希望で、42 名が県内に内定したとすれば取りこぼしが 18 名ということ。取りこぼさないようにするにはどうしたらいいのかということだと思う。

システム科学技術学部は、進路が明確というお話があったが多分そうだと思う。生物資源科学部は、彼らが本望とする職種はどこを目指しているのかという話が一つと、劇的に情報通信業が少ないが自分は向いていないと思い込んでいる学生にどのように伝えるかが当社の課題だと思う。ここは私の業種からすればもう少し伸びてもいいと思う。当社は PR 下手で本荘キャンパスにしか行かず、秋田キャンパスに行ったことがなかったというのは反省材料と思う。

●野崎（秋田県立大学秋田キャンパスキャリア支援チーム）

生物資源科学部の学生がどこを目指しているかというのは、一言では申し上げにくい。私は今の部署の前に 3 年ほど本荘で就職指導をしていたが、こちらへ来て志望がばらけている印象が強い。これも感想になってしまうが、志望業種はバラバラだがキーワードを持って活動している感じで、食料、農業、学科によっては医療が入ってくる。そのキーワードにかかる仕事がしたいというのは非常に強い。御社の場合、生活保護のシステムが関係しているし、学生が興味を持ってもいいと思う。数は少ないが生物資源科学部にも一定数情報処理技術者を目指す学生がいるので、そういった学生がいれば積極的にマッチングを図っていきたい。

●齋藤（秋田地域振興局長）

パンフレットの一番最後のページに令和 4 年卒業見込みの県内出身学生の数載っている。大体 3 割。生物資源科学部が若干高めになっている。

●遠藤（株式会社遠藤設計事務所）

秋田県立大学の就職内定状況について、業種別データで県内と全体が示されており、県内だと専門的なものもあるが、それも含めて専門外にもばらけてきている。システム科学技術学部、生物資源科学部ともにそういう状況ということだが、例えば秋田県内に専門の会社が少ない、もしくは専門とする会社に行きたいものの、行きたい会社、企業の条件が整っていないのどちらかじゃないかと思うがどうか。

二つ目はシステム科学技術学部の建築を専攻している学生の県内希望率が極端に他の学科に比べて少なく県内希望率は 13.3%、他は 30%前後になっている。県内企業は県外企業に比べてその条件が劣っているのか、あるいは、希望する企業がないことに原因があるのかと推測されるがその辺はどのように分析されているのか。

●野崎（秋田県立大学秋田キャンパスキャリア支援チーム）

なぜ県内就職だと業種がばらけてくるかについては絶対的な回答はないので私の所感が入ってくるが、県内に残りたい学生は残りたいという希望が強いので業種にこだわらない傾向が出てきて、「農業関係をやりたいけど、県内に残りたいから食べ物を売っている小売も楽しそうだからいいかな」という発想が比較的多いのかなと思う。例えば秋田キャンパスは女性が多いため病院事務への就職が意外に多く、医療福祉が好きな学生が県内に残れるということを第 1 志望として考え、第 2 志望の業種のこだわりは薄くなるということではないかと考えている。

●細山（秋田県立大学本荘キャンパスキャリア支援チーム）

建築学科の今年度の県内就職志望者 4 名のうち 3 名が公務員志望で、残念ながら企業を考えたのは 1 名という状況であるが、建築学科はここ何年か 3 名から 5 名の間で推移しており、入学した段

階で県内出身学生はあまり県内志向が強くない、大手、中堅ゼネコンで大きな仕事をしてみたいという要望が強いと感じている。我々も県内企業や県内の建設業を紹介しているが、大手ゼネコンもセミナー等で学生に大きな建築物など非常に大きな話を情報発信するので、その話を聞いた学生がそこに夢を抱く傾向が強いを感じている。

●遠藤（株式会社遠藤設計事務所）

その辺が県内企業にとっては問題ではないかを感じる。大々的に県外企業にPRされてしまうと、県内企業はどこでPRすればよいのかということもあるし、就職の先生方にも言いたいが、やはり県内で勉強して技術を磨いているのであれば、就職も県内にするという方針的なものがあれば良いと思う。これは私のお願いになるが考えていただきたい。

●小林（秋田県立大学学長）

貴重なご意見だと思う。大手ゼネコンが説明会をすれば間違いなく学生を持っていかれる。県内企業はどうするかというと、例えば建築だと、最初から最後まで関わってお客さんに最後喜んでもらうところまでやる職種がこれからすごく魅力的だとPRするのはどうか。

大手ゼネコンのどこかの管理も良いかもしれないが、地域で建築業に関わるとしたら最初から最後までやる。それがいかに魅力的かということも、もっとそちら側から発信してもらいたい。それで対抗するしかないのではないかと思う。

●江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

基本的には採用数、内定者数を増やそうというのが目的だと思うので、県立大の方に予想を立ててもらいたい、再来年の採用者の就職活動においてコロナの影響を受けて地元に戻りたいという人は増えるか。それともあまり影響を受けないか。そのあたりはどういう予測をされているか。

●野崎（秋田県立大学秋田キャンパスキャリア支援チーム）

今年の影響から来年という流れで話をしたい。今年の4月当初はコロナの影響はないと思っており、学内の役員会でもそのように報告をしていたが、4月からじわじわと県内の率が上がってきて例年だと少し落ちるところがあるが今年はなかった。今年は県外に出て行きづらい雰囲気があり、そこまで県内県外こだわっていない学生が比較的受けやすい企業を受けていた。もう一つ、ここ数年の傾向だが、いくつも内定を取らず比較的早く内定が出た企業で決める傾向がある。ここ数年非常に強い傾向だが、その二つの傾向が今年は強くなった。ある企業からはZoom等のネット環境で県外が減るのではないかと聞かれたこともあったが、今年に関してはそれが強く出ている。

来年に関しては正直見えないところであるが、今のところは今年に準じるような動きが出るのかなと思う。コロナだから絶対に地元に残るといような強い意見は今年も出ていないし、来年も出ないと思う。いることはいるがごくわずか。あまり強い理由ではないが、県内に流れるみたいなものはあるのかなと思っている。

●江畑（北日本コンピューターサービス株式会社）

高校から大学に出た学生たちが就職適齢期になったときに、今までは条件の良いところに行こうと東京に一極集中していたが、その流れが秋田に戻ってくるかという質問だった。そうかもしれないのであれば、「こっちゃけ」に誘導さえしてくれればあとは企業努力の問題だと思う。

先日、知事が日経新聞に出たが、企業からするとインパクトがあったようだ。ただ、今まで首都圏にしか目を向けていなかった学生に対して、「こっちゃけ」の広告を日経新聞に出しても学生は見ないので、首都圏の学生に「こっちゃけ」をうまくPRしてくれると誘導されてくる学生が1から2ぐらいになるかなと。そうするとあとは企業努力なので、一生懸命がんばろうという一致団結した行動を取ればいい。

ただ、効率よくやるべきだと思うので、例えば今の秋田県の高校生は東京に行かずに仙台と北海道と新潟にいるというようなことが教育委員会の情報からわかれば、そちらにPRした方が東京に広告を出すよりは安い。効率よくやることを県と我々を含めて考えて、どのタイミングにPRする

か、例えばテレビ広告を4月なのか5月なのか6月なのかドンとやって、「こっちゃけ」のカウンターが上がったという作戦を取れば、我々もありがたい。

●齋藤（秋田地域振興局長）

「こっちゃけ」の宣伝は、県立大学ではなく県でやるべきものなので担当課からお答えする。

●杉田（県移住・定住促進課）

「こっちゃけ」のPRは当課のメイン業務の位置付けで一生懸命やっており、前回の社長会議に参加した東京のサポーターは首都圏の主な大学を100くらい日々回って、そこでも「こっちゃけ」のPRをしている。あと当課主催の就活イベントでのPRや、魁新報への広告等外向けに何かPRする際には必ず「こっちゃけ」をPRしている。

今の話にあったように、一旦高校を卒業して首都圏等の大学に行ってしまうとその大学生を補足するのは至難の技なので、視点を変えて県内にいる大学1~3年生の保護者の自宅に、全高校の協力を得て、「親子で読んで親子で考える秋田で就活」という情報誌を作り、その中に「こっちゃけ」や、東京事務所のサポーター、奨学金返還助成等の情報を載せて送っている。

SNS広告など若者に届く様々な媒体を使いながら「こっちゃけ」をイチ押しでPRに努めている状況である。

●清水（株式会社清水組）

今回コロナのせいで就活できなかった山口大学の学生から東京事務所に相談があって、その学生の住所を聞いたら男鹿市船越ということで、近くにある当社を紹介してもらった。東京事務所で通常はやっていないが、今回から東京だけじゃなく全国の秋田県外の学生を対象に県内就職に関する相談を受け付けてくれたので、定例化して今後もやっていただきたい。

●杉田（県移住・定住促進課）

コロナの影響もあり、今年の6月から東京事務所のサポーターの2人がそれぞれZoomだと全国どこの学生でも相談対応できるということで始めているが、Zoomを使っての相談対応が非常に増えてきており、この前もオンラインの業界研究会とオンラインの合同企業説明会を開催したが、京都の福知山や北海道の釧路の学生の参加など、オンラインだと全国どこでも地理的な障害はない。

ただ、こういうのがあるという情報を届けるところが一番のポイントと思っており、先ほどの「こっちゃけ」のご質問と同じになるが、オンライン相談をやっているということはいかにして必要とする学生に届けるかに注力して取り組んでいるところである。

●大野（株式会社イヤタカ）

県立大学の方に質問だが、学生アンケートで条件次第とか県内就職を考えているという方がいるという報告だったが、これは裏を返せば県内就職を考えなかった、検討しなかったのがシステム科学技術学部で64%だから秋田県内就職を考えたのが36%、生物資源科学部については半分に近い49%の方が県内就職を一度は考えたということだと思う。実際に県内就職したのが30%ぐらいということで、この差が何かというところが、我々県内企業の立場からするともっと努力しなければいけないところと考えるので、この差分の理由をわかる範囲でご教示いただきたい。

2点目は、今「こっちゃけ」の話が出ているが、企業側の立場からすると「こっちゃけ」を見た学生数より「こっちゃけ」を利用してインターンだったり、問い合わせだったり、企業説明会、実際試験を受けに来る方が増えることが本質の数字だと思うので、その部分の数字が今どうなっているのか、我々としても新卒を採用するために「こっちゃけ」が有用なツールなのかというところがまだ実感できていないので、その部分をどのようにお考えかを教えていただけないか。

●野崎（秋田県立大学秋田キャンパスキャリア支援チーム）

まず、本質的に学生は県内就職という意識は薄いと思う。何の意識があるかということ、家から通えるかということで、由利本荘市の学生であれば酒田に行くということ。我々は県内企業、県外企

業と区別するが、学生にとってはそういう差はなく、自分がいくつか見た中でいいなと思った企業を選ぶという実態だと思う。学生は県内のみで考えるといっても、地元の友達ネットワークにこだわりがあり、県内企業と近隣の企業で競合はする。

条件次第で漏れたということであればその条件は何かという話でいうと、システム科学技術学部と生物資源科学部で差があると思うが、生物資源科学部の学生は給料や休みにあまりこだわっていない気がする。システム科学技術学部の学生と比べてどこで見ているのかと言われると困るが。

●小林（秋田県立大学学長）

アンケートの取り方が、まだ足りないところがあるのかもしれない。

●細山（秋田県立大学本荘キャンパスキャリア支援チーム）

システム科学技術学部の漏れた学生は工学系の学生の特徴になるが、自分のやりたい業界や職種や仕事に非常にこだわりのある学生が多く、大学での学びを生かしたいという要望もあって、合致する企業が県外に比べると県内に少ないというところで漏れていったと思っている。

●杉田（県移住・定住促進課）

「こっちゃけ」そのものを利用して学生がイベントに参加したとか、インターンシップに参加したという統計的な処理は「こっちゃけ」の弱いところで、できてない。当課としてはまずアクセス数を伸ばしていきたいと考えている。

ただ、例えば合同就職説明会、面接会や業界研究会など様々な県主催イベントに参加した学生からのアンケートで何を情報源にして参加したかという質問を毎回している。その中で多いのが、昨年1年間では大学の就職支援課等からの情報が26%程度。次に多いのが「こっちゃけ」で24%、25%弱。民間の就活情報サイトが23%ということで、「こっちゃけ」が一番ではないが、4分の1という割合なので認知度はそれなりにあると考えている。

●大野（株式会社イヤタカ）

県立大学については最近の学生は真面目だからわからないが、ひよんなことでこの会社に入りたいたか、こういう仕事に進みたいとかあると思う。企業側と接点を持って県内企業を紹介できるような機会があれば、結果として県内に就職したという実績も残していけると思うので、ぜひ協力してそういう機会を作っていければと思う。

「こっちゃけ」についてもブラッシュアップが課題だと話があったが、企業側が努力して更新することで実際の効果が高まっていくことが実感できればやっていくと思うので、実際の訪問学生数などを伸ばしていく部分に力を入れていただきたいと思う。

●齋藤（秋田地域振興局長）

私も最初に「こっちゃけ」を使って内定、採用に至ったケースがあるかと伺ったのはそういうことだった。これから様々な分析等できるようなデータを蓄積していただきたい。

時間も迫ってきたので就活スケジュールに合わせた採用行動というところに立ち返らせていただき、先ほどの県立大学の説明の中で、県内企業でも前年度に内定を出すところがあり、それはインターンシップからの流れということでしたし、早く動いている企業もあればそうではない企業もあって分散しているという話もあったが、実際に採用行動をいつ、どのような形でやれば効果的かというところが本格的な採用活動が始まる前に知りたい部分だと思う。国の就職ルールがある中で話しづらいところもあるのかもしれないが、この時期にこういうことをやれば、実績が上がるという情報を率直にお聞かせいただきたい。

●細山（秋田県立大学本荘キャンパスキャリア支援チーム）

最近特にインターンシップから学生の応募・選考に結びつくことが非常に多くなっている。我々も、学生に対してはインターンシップから採用はスタートしているという指導をしており、それが全国の流れなので、インターンシップに強力に取り組んで欲しい。今回、コロナの影響で夏休みの

開催が難しかったと思うが、全国的に夏休みに限らず、秋冬と春の直前までインターシップを複数回開催するのが主流となっているので、インターンシップの中で学生と接点を持ち、そこから良いと思った学生には継続してアプローチしていただきたい。実際、本学でも早期に選考いただいた学生については、企業側から継続的にアプローチがかかって通常の選考枠と別枠で選考の場が用意されて、そこから早期の内定に結びついたケースがあるので、その辺の動きをぜひ強化いただきたい。

もう一つ、動き出しの時期について、本学では今月1日から22年卒の求人票を公開している。まだ数は少ないが、県内企業の中でもすでに22年卒の求人票を出しているところもある。来年度の採用計画等を確定できていない場合は後で変更があってもよいので、ある程度のところをお示しいただければ、学生には早めに開示していきたいと思う。ご協力をよろしく願いたい。

●杉田（県移住・定住促進課）

インターンシップの重要性は皆様ご存知のとおり、大学3年生の夏のインターンシップから、事実上就活は始まっていると言っても過言ではないという状況と思う。「こっちゃけ」にもインターンシップの情報をまとめているページがあり、この10月に改修をして検索機能を高め、「こっちゃけ」登録企業には改修のお知らせとともにプログラムの掲載を依頼した。「こっちゃけ」は573社が基本情報を登録しているが、インターンシップ情報の登録企業が83社となっており、これが多いのか少ないのかはわからないがもっと増やしていきたいと思っているので、ぜひ「こっちゃけ」のインターンシップページを積極的に活用していただき、良いプログラムを作っていただいて、載せていただきたい。ご協力をよろしく願いたい。

●齋藤（秋田地域振興局長）

他にご意見などはないか。

●鈴木（株式会社きららホールディングス）

やはり高校生や大学生にとって、先生たちのアドバイスはものすごい力があると思う。人生は仕事だけではないと思う。やりたい仕事があるとか首都圏の方が給料が高いとかあるかもしれないが、地元で建設業、それからICTの企業も思うように採用できていないということであれば、同じ仕事をして給料は都会より安いかもしれないけども、地元の方がゆっくりした生活できるとか、長い目で見たら地元の方が良いというのを何とか先生たちからも言ってもらえないのか。

私も4年くらい前に教育庁から依頼を受けて、地元の会社として高校を3校くらい回った時に感じたが、秋田工業に行った時は生徒が超一流の首都圏上場企業に勤め、先生も就職率100%だということで喜んでいて、地元に残されているのはお父さんとお母さんとペットしかいない状況で誰が幸せなのかと思った。今、幸せの価値観が変わってきてる段階だと思うが、それを私たちが発信していかななくてはいけない時代になってきていると思う。子供たちにしても、就職した企業に勤めて首都圏に家建てるとしても、片道2時間の埼玉とか千葉とかに家建てなくてはいけないよりは、地元でゆっくり過ごした方が良いだろうし、コロナもあったかもしれないが皆さんが頑張ったおかげで秋田工業の先生もまずは地元から仕事を選び、その次に首都圏から選べばいいというようにアドバイスが変わった。高校生の地元就職が増えたのは先生たちのパワーだと思う。私たちも情報発信できるように頑張るので、仕事がすべてではなくプライベートも合わせて人生なんだ、地元もいいんだよと、首都圏など秋田以外から来ている方に関しても、地元に戻ってもいいけど、秋田もいいんだよと、せっかく秋田に来てもらった秋田以外の人にも定住してもらおうような、お声掛けもお願いできればありがたいと思う。

もっと自分たちの会社の魅力を上げるということでは、会社同士の連携ということで、当グループには保育園4園と学童クラブ、事業所内保育園があるので、入社した時は保育園に入れるとか、そういう形で提携して私達を使っていたいただければ、福利厚生面のPRに繋がるのではないかと。

●齋藤（秋田地域振興局長）

先ほどから非常に貴重なご意見を伺った。特に技術職の採用に難儀しており、首都圏、大手の企業と同じ競争をしては厳しいという中で、小林学長が言われたように県内で働くことの魅力という

か価値観を少し変えていかななくてはいけない部分もあろうかと思う。そうなると、大学生に県内企業の魅力をしっかりと伝える場を多く設定しなければならないと思うので、今後移住・定住促進課でもご検討いただきたいと思う。

なお、今、新卒者だけの話をしているが、専門職だとAターン等の既卒者、中途採用もあろうかと思う。企業誘致・人材誘致という視点からすると、そういうものもキーワードになってきている。本日は秋田県ふるさと定住機構の兼子専務理事がきているが、Aターン就職のために様々な支援活動をしており、企業とAターン希望者のマッチングを支援しているので、ここにお集まりの企業の希望、ニーズを把握しながら、マッチング希望者がいれば支援をぜひお願いしたいと思う。

●兼子（公益財団法人秋田県ふるさと定住機構）

今お話があったように、Aターンを中心に企業と主に県外の方々とのマッチングをしている。また「あきた就職ナビ」というマッチングシステムのWebサイトを運営しており、それ以外にもリアルに対面する機会としてAターンフェアを年6回開催しているが、今年度はまだ開催できていない。12月30日に秋田ビューホテルで予定しているが、こちらも状況が許せばという感じである。

先日Aターンフェア出展企業に事前ガイダンスを開催したが、その中でAターンしてくる方は秋田に帰りたいということであるが、暮らせるだろうかとか、生活できるだろうかという不安が多い。一番は仕事の内容で、Aターンだと即戦力を求めるという感じがあるが、ぴったり合う方はなかなかいるものではないので、企業が求職される方にきちんと育成するということをアピールしていただければ求職者の方が安心できるのではないかと思う。

今、登録されてる方が1740人ぐらいで、企業さんが約450。昨年度Aターンされた方は大体1000人ちょっとで、うち「あきた就職ナビ」を通じてやられた方が400ぐらい。皆様の力になりたいと思い一生懸命やっているのだから、これからもよろしくお願いしたい。

●齋藤（秋田地域振興局長）

今日も様々な宿題を預かったような気がしている。今後の会議の持ち方については今日の中身を再度検証させていただきたいと思う。

いずれ県立大学でも条件付きではあるが、3割から4割の方は県内就職が念頭にあるということで、あるいは県外に出た学生にもこの地方回帰の中でそれぞれに動きがあるということなので、まずは新卒採用、あるいは中途採用を含めていかに確保できるかを考えてまいりたい。先ほどあったように専門課程を修めた方でなくても、意欲的でやる気のある方であれば、自社の研修なり他の研修制度を利用して人材を育てていくという採用の仕方もあるかと思うので、様々な採用の仕方、育成の仕方を詰めながら今後の展開につなげていきたいと考えている。

5. 閉会