

## 社長会議のこれまでの取組と今後の方向性について

令和2年8月19日

秋田地域振興局

### 1 社長会議立ち上げの背景

- 人口の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である。
- 秋田地域にも採用力が高く、離職率が低い企業が行っていると言われるエンゲージメント（つながり・結びつき）理論に沿った行動を実践する企業が存在することから、このような意欲ある地元企業を学生や保護者に知ってもらうとともに、企業自らが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。

### 2 これまでの取組内容

回	開催日	参加企業	概要
1	H30. 7. 6	6社	参加企業から自社における人材の確保・育成に向けた取組状況を紹介してもらい、意見交換を実施
2	H30. 9. 7	20社	
3	H30.10.23	12社	
4	H31. 1.24	7社	齊藤光学製作所（美郷町）の見学と意見交換を実施
5	H31. 3.26	13社	伊那食品工業(株)（長野県）の最高顧問・塚越寛氏を講師に迎え、「魅力ある中小企業の作り方」と題して特別講演会を開催
6	R 1. 7.16	13社	「人材確保に関するアンケート」結果を踏まえた意見交換を実施
7	R 1.11.19	11社	(株)カスタム（広島県）代表取締役・戸田拓夫氏を講師に迎え、「人材の定着を促すトップの支援とは」と題して講演会を開催
8	R 2. 2.17	10社	フリーランスで活動している方々との意見交換の実施、今年度の活動経過を踏まえ、来年度の取組方向に関して意見交換を実施



第1回社長会議



第5回社長会議



第7回社長会議

(社長会議で出された主な意見)

◎各企業の取組の紹介

〔人材の確保に向けた取組〕	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業説明会やガイダンスへの参加</li> <li>・社長自ら県内外の大学を訪問</li> <li>・若手社員が高校に出向いてグループミーティングを実施。</li> <li>・インターンシップの積極的な受け入れ、中学生・高校生の見学会の開催 など</li> </ul>	
〔人材育成（離職対策を含む）に向けた取組〕	
モチベーションを向上させる環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性だけの課を設置</li> <li>・話し合いながら商品開発</li> <li>・外部講師によるOJT研修の実施</li> <li>・採用後のフォローアップ（内定時オリエンテーションや定期的な面談、幹部との食事会） など</li> </ul>
風通しの良い職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員からの意見がトップまでつながる仕組みの構築</li> <li>・階層別宿泊研修の実施</li> <li>・異なる世代の交流の場づくり</li> <li>・社長等とのフリーディスカッション、月1度の面談の実施 など</li> </ul>
就業条件の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性育児休暇への給与補填、初任給UP、住宅手当全国一律支給</li> <li>・地域や家庭の行事を優先させる休暇制度 など</li> </ul>
福利厚生充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員研修旅行の経費を負担、家族を含めた社員旅行・忘年会</li> <li>・24時間託児所の設置 など</li> </ul>

◎人材確保・育成に関する意見、問題提起

〔大学生へのアプローチ強化〕	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・学生がWEBサイトに情報登録し、それを見た企業が直接アプローチする仕組みを構築すべき。効果を上げるには多くの学生の登録が必要。</li> <li>・通常の会社説明会に参加しても大手企業に敵わない。大手企業は3月頃からスタートし、4月・5月で就職活動が決着している場合も多いので、県内企業だけの説明会を早い時期に開催すべき。</li> <li>・大学3年生のインターンシップにつなげるため、1～2年時からのアピールが必要。</li> </ul>	
〔中途採用〕	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・秋田版リファラル採用の仕組みづくり（離職者を社長会議企業内で紹介し合う）</li> <li>・秋田に戻りたいと思っている人のニーズをしっかりと分析して、分析結果を基に、会社の運営を変えないといけない。</li> </ul>	
〔その他〕	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・離職する本当の理由は何か。その部分を踏まえた対応が重要。</li> <li>・売上を大きくして企業の体力を上げれば、給与水準を引き上げることができ、人材確保の問題も解決できるのではないか。</li> </ul>	

### 3 これまでの成果

- これまで「人材の確保・育成と若手社員の離職防止対策」をテーマに、参加企業の取組を紹介して情報共有を図ったほか、県外経営者を招いた講演会を開催して先進事例を学ぶ機会を作った。
- また、企業PRの機会として、Aターンフェアや高校生・中学生を対象とした企業ガイダンスに参加した企業があったほか、社長会議での情報交換から若手社員異業種交流会の開催や秋田大学教育文化学部授業でのゲストトークにつながるなど、一定の成果はあったものと認識している。

### 4 今後の方向性

- 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く。
- これまでの会議で出された意見の中で今後対応していくべき事項については、次の対応方針で進めていく。

#### 1 大学生へのアプローチ強化

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、新たな提案については随時協議する。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、様々な情報を収集し実現の可能性を探っていく。

#### 2 リファラル採用の仕組みづくり

離職者を社長会議企業内で紹介し合う仕組みについて、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。

#### 3 Aターンのニーズ分析・離職理由の分析

Aターンや学生の県内就職に係る相談に携わっている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を収集するとともに、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。

<今年度の活動スケジュール（案）>

○ 社長会議

	第1回	第2回	第3回
日程	令和2年8月19日（水）	令和2年11月～12月頃	令和3年2月頃

○ 実践行動

（社長会議独自事業）

- ・秋田大学教育文化学部授業「キャリアデザイン基礎」ゲストトーク  
令和2年5月28日（木）、6月11日（木）…実施済み
- ・向学舎グループのアルバイト学生向け企業説明会 令和2年6月28日（日）※中止
- ・若手社員異業種交流会 時期未定

（関連事業）

- ・中学生向け地域企業ガイダンス

会場	天王中 (潟上市)	羽城中 (潟上市)	天王南中 (潟上市)	飯島中 (秋田市)	城東中 (秋田市)	秋田テルサ ※	山王中 (秋田市)
学年	中2	中2	中2	中1	中2	中1～3	中1
日程	R2.7.22 (水) ※終了	R2.9.15 (火)	R2.9.24 (木)	R2.9.30 (水)	R2.10.6 (火)	R2.10.20 (火)	R2.12.10 (木)

※秋田テルサ会場参加校：御所野学院中、太平中、岩見三内中（以上、秋田市）  
八郎潟中（八郎潟町）

- ・新規高卒者・中小企業等就職促進セミナー（高3向け）  
令和2年6月16日（火） ※中止
- ・地元企業の魅力ハッケン！秋田地域企業ガイダンス（高2向け）  
令和2年11月16日（月）、24日（火）
- ・秋田県合同就職面接会 令和2年8月27日（木）、28日（金）
- ・秋田県業界研究会 ※昨年は12月26日に実施

・Aターンフェア

会場	東京	秋田	仙台	東京	秋田	東京
日程	R2.6.14 (日) ※中止	R2.8.12 (水) ※中止	R2.9.27 (日) ※中止	R2.10.25 (日)	R2.12.30 (水)	R3.2.7 (日)