

知事と県民の意見交換会（鹿角地域振興局）議事要旨

- テーマ：魅力ある働き方と職場環境～働きたい人が集まるかづのを目指して～
- 日時：令和元年7月9日（火）14：00～16：30
- 場所：ホテル鹿角

知事挨拶

本日は大変暑い中、またお仕事もある中でこの会議に参加していただき感謝申し上げます。

このような会議は歴代の知事もずっとやっていたが、昔はその地域の市町村長や議長、商工会、農協など様々な団体の長が出席していた。

私も知事になってから各団体のトップとの各種会議に出席し、要望や意見等をたくさんいただく。そういうのに沿って一定の政策過程は経るが、必ずしも運用の面でマッチングしない、あるいは現場の意見とは違う場合がある。

最近、異業種の方に集まってもらってお話を聞きながら地域全体の課題あるいは日頃の取組についてお聞きしながら、そういう意見をいろいろな団体、場合によっては国への要望ということで生かしている。

今日は異業種の人に集まってもらって、これからの人口減少社会における対応、あるいは地域の問題に関して勉強するという意味できている。県のPRではないので、知事という立場だが難しくなく考えてほしい。

今回で5か所目だがどちらかというと若い人からの意見は明るい。県外から来てベンチャーなどをやっている人からは、我々秋田県人の発想を超えるユニークなものもある。

課題の中には全県的に共通のどこでも出るような課題もある。そういうものには県の政策としてすぐ反映できるものもある。あるいは、地域特有の問題については、市町村、振興局と一緒に、地域課題の解決という地域にあった政策展開も必要である。

2時間程度という短い時間だが、御意見、やっていращやること、あるいは課題、今後の動向、将来の展望、そして問題に対する行政への接点について忌憚のないお話を賜れば幸いである。

視察

※ホテル鹿角内を視察

参加者自己紹介

（G氏）

会社の説明をすると、1921年、大正11年の創業になる。曾祖父が元々尾去沢鉱山で働いていたが、けがで退職することになった。その際に工具工房で働いていたが、技術もあり独立したらと言う話をされて、独立したのが始まりとされている。その流れを受けて、現在は工場や発電所、鉱山の配管やタンク等の製作を行っている会社である。また、鉱山では地質を調べるために井戸を掘るボウリングなどを行うことがあったので、その流れを受けて、現在もボウリング関係の機材を製作している。

私自身は1981年、昭和56年生まれ。中学校卒業後鹿角を離れて約10年ちょっと高校大学社会人を経験して帰ってきた。

会社に戻ってきて約10年になる。本日皆さんの意見を聞いて勉強していきたいと思って参加した。

（A氏）

愛生会は大湯に若葉保育園と大湯保育園の2つの保育園、特別養護老人ホームケアホーム大湯、ケアホーム短期入所事業、そしてケアホームデイサービスを運営している。また、指定管理者として、鹿角市大湯温泉保養センターと大湯地区包括支援センターを運営している。

大湯温泉保養センターは、「湯都里」という名前で隣にある。花輪あいの地区に「ショートステイ花輪あいの」と「地域密着型花輪あいの」、そして就労継続支援B型事業所の「バイオベンツランドリーサービス」を運営している。「湯都里」については、温泉や大広間、相談室、休憩室、カフェ、トレーニングスペースなどがあり、高齢者や認知症の方とその家族や、放課後の小中高生の居場所、地域住民、観光客、障害者などの「まぜこぜ」コミュニティの拠点となる。バイオベンツランドリーサービスは洗濯代行サービスである。障害者の就労継続支援B型の事業所として、家庭の洗濯代行サービスをしており、福祉施設の持つ機能を地域に開放するという新しい福祉のあり方に挑戦しているところである。

また、ショートステイあいのの一室を第三の部屋として、介護保険と関係なく緊急時の地域の方に開放している。「びお弁」という弁当も注文を受け付けて作っている。

（B氏）

当社は今年4月に創業23年になった。宿泊、ウェディング、会議、宴会等で県内外及び海外の多くのお客さんから御利用してもらっている。平成9年の第52回国民体育大会冬期スキー競技会秋田鹿角国体の折りには、新天皇両陛下の皇太子時代の御宿泊を賜るなど、地域の迎賓館的な機能もある。

私は鹿角に赴任して3年がたつ。それまでは国際工業グループの一つ箱根のフジヤホテルで勤務していた。赴任当初には管理部門の仕事をしており、新卒者の採用や社員の教育を主にしていた。先月から社長の大役を仰せつかった。今日の意見交換会を今後のホテル鹿角の取組に生かしていきたい。

（C氏）

当社は創業から50年、法人化してから30年目となる。事業内容としてはメカトロ加工製品の加工。セラミックスやガラス、加工しにくい難削材工具生成材の加工。主には金属部品の加工や、特殊な材質のものを加工している。

主に製造ラインに使われる部品の製作となるので直接皆様の手に届くものではないが、手に届くものを作るための部品の製作をしている。従業員は男性39人、女性6名、内4名がパートという構成である。

鹿角に生まれ、高校生までいた。大学は北海道の商業系に進学し、その後ニュージーランドに渡った。介護の勉強を9か月間し、そのまま現地の老人ホームで働き、計5年間ニュージーランドのクライストチャーチで過ごした。震災のとき2011年に一時帰国しており、その際に社長である父から事業承継の話をされて会社に入ることを心に決

めて今に至る。2011年の11月に入社しており、今年で8年目となる。 まだまだ会社も取り組んでいる内容よりも課題の方が多いが、今日はよろしくお願いいたします。

(D氏)

当社は1974年にソニーのラジオから作り始めてソニー製品100%で1995年頃まで生産していたが、ソニーが生産を海外に移管するなど、1990年代前半1年～2年には400名の工場の人員だったものの、現在は200名弱。一時期130名くらいであったが現在盛り返してきている。当社について、設計は東京と新潟の長岡にある。

2017年に海外から戻ってきて最初に60歳から65歳へ定年退職制を変えた。次にベトナム人留学生を連れてきた。ベトナム人17名を雇用しているので、おそらく鹿角では一番多い。外国人が在籍している他の会社では住宅費を取ると思うが、当社では住宅費水道光熱費無料である。しかしながら、最低賃金で雇用している。残業に関しては全て支給なので、15万～16・17万くらいはもらっているのではないかと。1期生として去年の5月から来ているが、今の見込みでは5年はいられるのではないかと。当社の規模でいくと最大で50名まで。当社の日本人の実平均年齢は50歳を超えてきている。どんどん定年になっている人たちを、今の状態だと外国人に変えていかなければいけない形で、非常に苦しく思っている。ニュースで聞いたが、鹿角地域は30代の給料が日本で一番安い。人も集まらない、給料も上げられない。非常に悩ましい。

意見交換会もあるが、本当に県として鹿角をどうしていくつもりなのか知事に聞きたいという気持ちでできている。何か方策はあるか。そうでないと工場として構えられない、というのが私の今の不安。人がいる地域に工場を移さなければいけないのではないかと。

(E氏)

創業は昭和8年。祖父が鉱山の方々に時計を行商して売って歩き、お店を開いたのが始まり。時計と眼鏡関係の事業を鹿角地域でしてきた。

私が帰ってきたのが20年ほど前。地元、県北では「メガネのタカヤ」ということで眼鏡屋として認知していただければありがたい。眼鏡の事業を現在は秋田市～県北を地盤としてやっている。15年ほど前から商圏の縮小、人口減少もあり、多角化を進めてきている。15年ほど前は鹿角と大館でいろいろな事業併せて7店舗だったが、現在20店舗ほどあり、内5店舗が鹿角大館エリアである。他は秋田市、仙台を中心とする東北各地。製造業の皆さんとは事業が違う形で、お客様が減っている中でもがきながら現在に至っているという会社である。

(F氏)

1986年4月に創立。現在町内に高齢者の福祉施設を3施設運営している。男性25名、女性100名の計125名で8割が女性職員となっている。若い職員も多くいるので、職場には活気があるのではないかと自分自身では感じている。

毎年8月に開催される小坂町の七夕祭りでは、法人で山車を制作して運行までしており、5年目となる。現在山車を制作中である。七夕には職員や職員の家族、子どもも参加してとても盛り上がる。今年は8月3日と4日である。知事にも竿燈の時期ではあるが、小坂の七夕祭りを機会があれば見てほしい。

【人材獲得のために採用・育成・定着等で実施している各企業の取組について】

（G氏）

まずは安全面。現場作業で屋外、保守作業、火気を扱ったりする。安全面の対策は日々設備更新などを含めて行っており、力を入れている。また、最近の若い世代、私くらいから下は休みが欲しいというのがある。現場作業があると完全週休2日は難しく、苦慮している。そういった中で、子育て世代の社員に対して子どもの看護のために有休をプラス2日間付与する制度を昨年から始めている。共働きの社員も多いので、子育て世代の取得率はかなり高い。給与面の改善もできる限り行っていきたいと思っている。定着率については、そもそも採用ができていない状況。こういった取組が効果を生むのか、なかなか問題というか、難しいという思いがある。

（A氏）

介護・保育は地域に住む人が対象であり、人材こそ要である。地域に住む人がときに職員、利用者、入所者、保護者、介護される人の家族にもなる。はじめから働きやすい労働環境というのを考えており、お互いに持てる力を出し合い、補い合ってそれぞれの生活を支えようということをやっている。女性が法人全体で80%となっている。男女併せて30代が一番多く、40、50、60代の順番であり、子育て世代が多い。産休育休は当然と考えており、現在7人が産休となっている。2人目、3人目を産む人が多く、年度の中で2人～9人のときもあった。人員確保は大変だが、ハローワークにも協力をしてもらっている。育休、看護休暇などは男性も取得できるが、実績は今のところない。休憩室は男女別。男性は存在感があって、少数だが少数派ではないと感じている。60、70歳まで継続して働いている人も23人ほどいる。介護事業に障害者が6人就労しており、就労継続支援B型事業所では利用者9人が契約している。職員の実践力をつけるために研修を毎月している。介護施設の場合は全員参加であるため、月2～3回やっており、施設外の研修にも参加している、キャリアアップや資格取得への支援もしており、受講料や旅費の支給、勤務の配慮をしている。本人の希望、法人からの要請で出してもらうわけだが、家庭事情は考慮して、受講への配慮は各家庭に任せている。記録の省力化、情報の共有化、ペーパーレスでiPod touchや、タブレットを導入している。介護施設は調理の合理化をしている。介護及び保育園について、介護は24時間体制、保育園は朝7時から19時前後までやっている。手当を上げる対策をして、夜勤や早遅番を募集している。行事については父母の会保護者会などを再検討、見直ししており、日曜日の行事を土曜日に、二つ併せて実施したりしている。そんなこんなでも、人員不足の中で入園、入所の希望に添えていないのが現状である。

（B氏）

ホテルはシフト勤務で勤務時間が不規則。休日も交代制で新卒の求人においてはホテルの仕事は大変というイメージが先行している。過去には盛岡の専門や青森の高校に行ったりしたが、なかなか他県からは秋田に来てもらえない。県内で求人を取り入れるために、地元の学校で職場体験を実施した。ホテルの仕事はどういうことがあるか、清掃、片付け、テーブルセットを体験してもらい、ホテルの仕事に興味を持ってもらうことで

進路を決めてもらう際の検討材料にしてもらう。地元の求人は学校訪問を定期的に行っているが、範囲を少し広げることで、能代の県立高校や和食の調理員希望者、高卒男子生徒2名を受け入れることができた。

当時は人が足りないので現場にすぐ配属したりしていた。新入社員は仕事へのやりがい、目的も分からないまま配置すると離職につながる。

私がこちらにきてからは、新入社員教育を10日かけてやっている。学校と職場の違いはどういったところか、職場での人間関係、コミュニケーションをどうするかを理解させる。そして各部門の責任者からホテルの仕事についての説明を実施するなど、どういった仕事をしているか等のレジュメを使った座学を行っている。また、OJTの研修期間中に、何日か新入社員全員で、調理師を含めて接客の立場を経験してもらう。そうすることで料理がどのようにお客様の手元へ行くか、どう召し上がるかが分かる。併せて近隣に観光施設があるので、大湯ストーンサークル、康楽館、尾去沢鉱山など、お客様から質問を受けた際どういったものがあるかを答えられるように自分の目で教育の間に経験してもらう。

そして逆に次の新入社員が来るころにはフォローアップ研修をする。目的としては、会社生活を振り返り、自分を見つめ直して働くこと、仕事の基本を再認識すること、新入社員同士のモチベーション向上、また今後の自己成長があげられる。年々で新入社員の数は限られてくるため、浸透には時間がかかるが、縁があって入った会社に長く務め、やりがいを見つけてほしいという気持ちから行っている。社会人生活でうまくいっている点、うまくいっていない点等を事前課題として投げかけて、当日の研修で各自の課題を書き出してもらっている。GWで解決策を話し合い、発表してもらう形をとっている。そうすることで振り返りをして、後輩から信頼される先輩としての意識づけを行い、新入社員への接し方を理解してもらう。また、在籍社員には自己申告書を書いてもらう。内容としては、職掌、職場への希望、1, 2, 3年目でどんな仕事をしたいかのキャリアプラン、会社への意見・要望など忌憚のない意見を出してもらい、ツールとして自己申告書を提出してもらっている。浸透には時間がかかるが一步一步育成していけたらと思っている。

(C氏)

弊社では毎年新しい期が始まるときに各部署でご飯を食べながら話し合う機会を設けている。今後1年の取組や課題解決法を提案してもらい、会社への要望も一緒にあげてもらえる機会となっている。それにとどまらず、年間いつでも社員の要望を受け付けられる体制を整えている。近年、環境改善として、女性が働きやすい職場環境整備の企業助成金を活用して、子育て世代の女性、男性社員に活用してもらえるキッズルームを設置した。

女性がいきいきと働ける会社は明るくなる。製造業は汚いなど、女性にとっては明るいイメージがないと思う。会社も一番古い建物は築48年にもなるので、リノベーションで職場が奇麗になり、快適になるのは社員にはとても喜ばれた。キッズスペースの活用はまだ少ないのが現状。その場に人をつけずに遊べる子を対象にしており、こちらが望んでいたような活用にはまだ至っていない。

もう一つ雇用維持のためにということで、社員一人ではなく家族を大事にすることが大切だと思って取り組んでいることがある。会社の設立記念行事や社員旅行で家族の参加を歓迎しており、家族の奥さん、お子さんなどが多く参加している。3年ほど前から

社内報をつくっており、会社の取組を家庭で共有してもらっている。子どもに親の仕事内容を理解してもらえる良い機会だと思っている。また個別に家族同席の食事会をするなどして、一社員として社員一人ではなくその周りを囲んだ家族と会社のつながりを大事にしている。給与面でも、1～5歳未満の子がいる子育て世代には手厚く家族手当を設けている。

（D氏）

十和田オーディオとしての取組として、65歳定年に変更してからの退職者は1名。時期が良かったのがあり、60歳で定年になる人が3人いたが、その前に変更することができたのがラッキーだった。今はどんどん新しい仕事をとることを心がけており、新規のウェアラブルの時計や、ライザップのマッスルベルトなど新しいネームバリューがあるものを作っている。これからやろうとしているのはドローン。ソニーとある会社が手を組んで当社が最先端のものを作っているのを、従業員に知ってもらうことが大事だと思っている。仕事は3年たつとだんだん数が落ちてくる。営業を含め頑張ってもらいながら新しい取組を従業員の活気のためにしている。今年の4月から、女性は全員パートで時給制だったが、月給制にした。ボーナスも前はほとんどなかったが、一時金という形である程度出している。給料が安いから結婚できないと言う男の子もいるので、制度を変えて行っている最中。

2017年はやらなかったが、2018年には創業祭を7月に開催した。今年はホテル鹿角で開催する。従業員に対してみんなで食事する場を提供し、お客さんにも来てもらって新しいものをいろいろ教えてもらったりしながら行っている状況。

上期が第2クォーターに入って、下期からの新しい依頼がきている。現在ヘッドライトの基板をやっているが売行きが良い。新しい取組をすることで従業員を安心させる動きを全社で加速させている。

（E氏）

弊社では眼鏡の事業とドコモ系列のモバイル関連事業がある。そのほかにも食の事業として飲食、食物販事業の計4つがある。働く人も、同じ会社でも畑違いの場で働いている。労働環境の整備等があるが非常に難しい状況である。その中で昨年光栄にも鹿角市からワークライフバランス優良企業表彰をいただいた。これは、クリアしないといけない数値目標を目指していたわけでない。優良な社員、有能な人材を逃したくないというのが昔からあった。特に女性が結婚や出産でやめていってしまう中で、同じ正社員でも働き方を融通して、個別の契約をして働き続けてもらえるようにしてきた。その積み重ねがいろいろな基準に照らしてきたときに優良な数字になっていった。これについては先ほど申し上げたように、弊社の業種、エリアが広域になっていたため、画一的にすることで不平不満が出かねないのが正直なところである。社員に話をしているのが、ワークライフバランスの表彰をもらっているわけなので、後戻りはしていない。時代の流れに沿って前進している。法令は遵守する上で、できることとできないことはあるという話を、教育の一環で直接話をしている。そういったコンセンサスが社員との間にできて初めて、いろいろな制度ができると思っており、神経を使って取り組んでいる。

仙台に出てみて新たな発見があった。秋田出身の若い方が弊社のショッピングモールで働いているのだが、元々は秋田に帰りたくて、地元愛があるので秋田に関わりたかったが機会がなかったという人であった。

弊社はこれからやっていくべきこと、あるいはせざるをえないことは広域で展開していくことであるため、これを逆手にとって、外に出ている人についても、秋田に限らず迎え入れて、力にしていけることが最終的には地域の力になっていくのではないかと思います。

どういう道筋があるかを、パートやアルバイトにも見せられるようにして安定雇用につなげていく流れを作っていければと考えている。鹿角大館では人が足りていないが、そういうところを循環させていくことができるのではと思います、取組をしているところである。

（F氏）

平成27年に子育て支援知事表彰、翌年にはユースエールに認定をいただいた。ユースエール企業は若者の採用や人材育成の取組が基準を満たしたため、認定をいただいた。この認定をいただくに至った経緯としては、13年ほど前に内部のごたごたがあり、当時多くの職員が退職。募集をかけてもなかなか集まらない時期があり、トップが変わった。新しいトップが3つの方針を打ち出し、職員が主体となって取組を始めた結果、27年、28年の受賞につながったという経緯がある。その方針について簡単に説明させてもらおうと、①：入居者に安心安全なサービスを提供、②：そのためには職場が良くならなければならない、③：職員自らが職場の環境をつくりあげる、この3つ。

そのために職員が構成する2つの委員会を立ち上げた。職場の環境を改善するための委員会、地域に貢献する委員会である。

職場環境委員は、自分たちの手で職場をよくするために意識の調査をしたり、改善点を検討し実践に結びつけたり、内容によっては意見を迅速に上司に伝えるなどする。実際に行った内容としては、年次有給休暇の取得促進し、無駄な残業をしないようにしようというのを、トップ主導ではなく職員同士で取組を始めた。子育て中の職員も多数いたので、いろいろ悩みを抱える職員も多数いた。勤務中に時間をとってそういった職員を集めて相談できるティータイムをつくった。独身の男女が結構いたので職員の交流の場をつくったり、研修会を開催したりするのを委員会が主導して行った。

地域貢献委員会では、職員の福利厚生もあるが社会福祉法人として地域に貢献することを目的とし、積極的に地域の行事に参加した。町内のスポーツ大会、バレーバスケット大会に法人チームで出場した。そのほかには個人で清掃活動、除雪を行っている。最初の紹介のところでも言ったがお祭りに参加するなど委員会主体でそういった活動をしてきた。

これに対してトップは、委員会の意見にはすぐに対応するよう努め、費用についてもできる限り支援した。法人の行ったこととしては、リフレッシュ休暇制度をつくった。最初は年1回3日を連続して、であったが、今年度から5日に延長。取得率は100%。これに関しては、「年次有給休暇を取得しにくい」、「周りに気を遣う」、「取得日数が少ない」、「採用間もない職員は年次休暇が少ない」、「行事などで年次を使い切ったりしてしまう」等の職員の意見を配慮してリフレッシュ休暇を推進した。また契約社員を27年に正職員にした。その前は6：4だったが、転換で8：2まで正職員の割合が上がった。残り2割については本人が望まない場合や高齢者のため、実質ほぼ全員が正職員である。リフレッシュ休暇については、仕事が今まで以上に大変になるという意見があったが、実際にやると互いに助け合うという意識が出てきたし、少しでも効率的に業務をするという意識が出てきた。互いに年次有給休暇の促進をすることで取得日数も徐々に増えて

きている。前年実績で1人当たり15日程度というと比較的多い取得日数ではないかと感じている。地域行事、七夕やスポーツ大会に参加することで、職員間の交流が施設単位ではなく全施設間で交流できる。いろいろな自分の施設の悩みも、他の施設の職員からいろいろなアドバイスを受けられるため、モチベーションの維持にもつながっていると感じている。また、ボランティアを法人としてすることで、地域の皆さんからの印象がだいぶよくなった。それによって小坂福祉会はいいい職場になったという噂が広がって新たな採用につながっている。

（G氏）

AさんとFさんにお伺いしたい。当社はCさんと一緒に男性9割という職場。今まで募集していなかったわけでないが、現場作業する女性の方がいなかった。しかし、最近機械加工で担当女性が2名入ってきた。男性の意見では少数派の感じはしないという意見もあるが、意見を引き出す仕組みがあれば教えてほしい。

（A氏）

先ほども申し上げたが、女性8割、男性2割だがそんな少数派の感じはしていない。

（F氏）

男性が少ないのでいかに意見を引き出してくるかというのが難しい。ふだん男性職員には声かけをしてモチベーションを上げるようにしている。女性に関してはいろいろな悩みを持っている職員も多く、直接こちらから聞きに行きにくいというのもある。他の職員を経由して自分のもとに情報を入れるようにし、アドバイスをするように心がけている。実際退職するときはほぼ人間関係。理事長のスタンスとしては、人間関係の悪化で退職はさせない、必ず改善するというスタンスの中でやっている。そういった中で、とどまってもらうように協力して方法を考えている。

（A氏）

男性はリーダーになってもらう素質がある。そういうところもあってそういう形でやっている。

（C氏）

弊社には6名女性がおり内4名がパート職員。会社としては正社員になってほしいという話をするが、子育て世代は家で仕事があり、子どもが卒業するまでは難しいという話が多く、女性が活躍する企業を目指しても進まない。

Aさんも女性で理事長をしているが、女性のキャリアアップにおいてこういった工夫をされているのか。特に子育て世代への配慮などがあれば教えてほしい。

（A氏）

やはり子にとって母が必要な時期がある。そこは無理させないで、子どもが小学校中学校になり、今度は親がいらないという時期が来る。そうになるとまた帰ってきて活躍してくれる。私も子育てをしたあとで働いている。長い目で見ていただければと思う。

（F氏）

女性が育児休暇を取るのは当たり前前のスタンスでやっている。復帰してもフルには戻れない人もいる中で、できるだけ要望に応えられるシフトにしている。他の職員とどう調整するかについてはお互い様であるという意識づけを図っている。みんなが理解している状態まではいっていないが、女性が仕事して子どもが生まれて育休は当たり前というスタンスである。キャリアアップについては、職員にはいろいろなことを伝えており小坂福社会では5割が管理職である。当然女性が多く、男女に関わらず同じようにキャリアアップをするようにしている。

（E氏）

男女比率で男性の方が高い中で女性の比率を高めたい、あるいは女性の力を発揮させたい気持ち強いのか。職種によって男性向きの職種とそうでない職種があり、県も女性活躍推進と言っている。弊社は女性の割合が高い、どちらかという男性にもっと活躍してほしいがそうになっていない。その辺をどのように考えているか。

（G氏）

あえて女性を増やしたいわけではないが、ものづくりをしたい思考を持った女性がいたらうちで働いてほしい。そういったときに環境が整っていないから、という仕事の内容以外をネックにしているのなら事前に無くしたい。そういった中で、今働いている人から女性が働きやすい環境を整える意見を聞いていきたい。私が聞くと、好きでやっているので大丈夫などになってしまう。どうやれば話を引き出せるか苦慮している状況である。

（C氏）

やはり製造業は男性のイメージであるが、男性しかできない仕事から変わってきている。女性にも窓口を広げることが必要。女性のキャリアアップが今後求められるが、私も1児の母で、子育てしながら仕事しないといけない立場である。一般の社員は家庭重視となってしまうところもあるので、配慮しながらパート従業員の都合がいい時間で調整したりしている。人材確保のためには、女性の窓口を広げていかなければという思いがある。

（D氏）

GさんやCさんのところで秋田の女性は無理ではないか。加工業、製造業は残業が増える。残業が増えると旦那さんが許さないのではないか。ベトナム人は普通の子たちを連れてきて3年の期間工の場合と、理科系の大学を出た年数制限が無い子がいる。ホーチミンには自動車の修理、電気関係の設計、機械加工の専門分野の4年制の大学がある。その子たちは日本に行きたいと言っていて、日本に行くために週6時間日本語勉強が入っており、いろいろ話をしても普通に会話できるレベルになっている。秋田県で女性の人材を入れるとなると厳しくて、そういうところに目をかけていくことが大事だと思っている。ちなみにうちに技術できた子は、3年の期間工と違う給料。その給料で自分らが住むところの水道光熱費を払い、そういう形で10年20年お金を稼いでベトナムに帰って商売をやるという夢。うちは幸いベトナムに工場もあるので技術者として採用しようかと思っている。日本だけではなくて外国人に目を向けるのも必要ではないか。

（知事）

全体と個別の話をしたい。秋田は全県的に人口減少、少子高齢化である。一定スパンで見ると県北はある時期までものすごく有効求人倍率が低かった。高いところが由利本荘、秋田市、横手周辺。最近大館、北秋、鹿角が異常に高くなってきた。異常に高いと言うことは、企業活動が昔より活発ということと、一方で全県から比べると人口が少ないということ。減少率は全県的にそう変わらなくても、人数の絶対数が少ないから非常に高くなっている。女性が少なくなると若い男性の結婚相手が少なくなるので婚姻率が低くなる。女性を何とか県にとどめたい。面白いことにある航空機のメーカーでは女性の求人をしている。言わせると女性の方がうまくいくとのこと。私もびっくりしたが、あのでかいのを女性がやっている。社長に聞くと、今は女性の方が丁寧に仕事をする。建設業では全県で急に現場に女性用のトイレを置いており、今年の新卒での採用は30名近い。ある意味日本ほど男女の固定概念があるところがない。海外は男女関係ない。制度的にも女性をいかに取り入れるという課題がある。

もう一つは水田農業が盛んなところは水田の手間が本当にかかる。水田農業をやっているところは休みがない。そうすると水田農業をやっているところは、まだまだ一定の人数によって成り立っている。この間、横手のプレステージというコールセンターで300人の女性を募集して、一気に集まった。男性もある程度、3割くらい。

潜在的に毎年2,000人の人が出て行っている。大学に行くのも4,000人くらい。ほとんど帰ってこない。あとはUターン、Aターン、中にはAターンだけで30数名採用したところもある。そこらへんに我々行政が中に入って、企業と連携の中でどうやるか。また、県北と県南の若干の違いはあるような気がする。産業政策について非常に動きのあるのはやはり県南。交通体系も県南の方がいい。こちらは高速道路も全線開通していないし、新幹線の恩恵もない。あちらは新幹線もあるし高速道路もほとんどつながっている。観光政策も何となく地域差がある。最近では地域によって相当差が出てきている。それをどういうふうに平準化するかも県の役目。県北もインバウンドが増えてきてから違う。3、4年前は角館中心、あとは横手だったが、こちらにも来るようになってから観光関係も意識が違ってきている。市町村も頑張ってきている。

面白いのは離職率。離職率が低い企業では、定年になると自分の子をもここに入れたいという。下手をすれば孫も働いている。そういう企業が増えている。そういうところはほとんど離職がない。そこらへんは地域といかに密着するか、地域と完全に密着している企業の運営をまねすると効果あるのではないか。あとはアンケートをすると、給料より休みを欲しがるのが今の若い人。地元にいると住宅費がかからない。車を持てる。給料もあるけれど休みを取りたい。これが一番アンケートで出る。そこで働き方改革で一定の休みを、とある。これから非常に難しくなるのが最低賃金の全国一律化。生産性もあるが全部一律は乱暴ではないか。東京もこちらでも一律となると東京を下げるわけにはいかない。こちらを上げる。東京は富裕層が多いからそれだけ稼ぎがある。同じラーメンでも600円でもあちらは1,000円。最低賃金の問題で、経済学者によると乱暴な意見だが、人口減少にあつて企業数を減らすことが重要な流れという。減らすためには最低賃金を払えないところは潰れても良いという。こんな乱暴な学説が出てきている。我々地方の政治行政ではそれは乱暴だと言っている。今回の選挙を見ると全政党が最低賃金一律だとしている。企業の実態を見ていない。これが今一番の中小企業の課題ではないかと。

あとある程度大きい企業は県外に求人を出す。ニプロは青森に出す。青森にいくと弘

前方面は大企業がないのである程度食いつく。横手あたりは北上が大きいからこない。結局横手は湯沢の方からとる。秋田市はだんだん県北に攻めている。TDKは山形、酒田から採用している。今のところはバランスが取れているが、もう10年20年するともっと減るのでそこで海外の方を入れる。農業なんかは個人のところに人が来ない。農業法人は来る。最近増えているのはベトナム。ベトナムはこの1年間で相当増えている。この2・3年で4～5倍増えている。ベトナムには日本語教育の先生がいる。ミャンマーでは日本の企業が日本語学校を作っている。業種団体によっては組合を作っている。いずれ県は、外国人労働者を入れる関係をかなり重要としている。外国人労働者を入れるというのが一つと、日常生活をどういうふうに対応させるか。特に郡部になると、うまく共生する役目を行政がやらなければならない。いずれそういう時代は避けられない。

女性が出て行き、中央にいくと3年くらいでやめる。帰ってこない。いいところに行っているかというところでもない場合もある。県外に出て行って早期離職した人を何とかフォローして、ある程度県が企業に還元するのはできないか。大学と協定を結んで、先生が分かるようにできないか。県外に行く人が相当数やめている。年間Aターンが1,200人。これが2,000人になるといい数になる。

とりとめのない話だが、この地域はパイが小さい。鹿角小坂で考えるか大館までで考えるか。ここは4万だが他エリアは14～15万、ここは採用が増えればどんと数字が上がる。大館北秋一緒になると行政としてはいろいろな問題が出る。しかし、面白いことに出生率が高い。全県でも鹿角市は高い。出生率が高いのは内陸。海側は低い。男鹿が最低。海は低い。山は高い。どういうことか。東成瀬も結構いい。そういう調査も今している。最近出生率は悪いが、3子以上は増えている。3子までいくと4子5子となる。これは価値観。あと婚姻率が低いのは女性より男性。中国は一人っ子政策をやめた。妊娠したときに腹の中が分かる。男か女か。女性だと処置される。高齢者福祉がないため、男の方を生む。沿岸部は男子7女3。そうするとあと100年で人がいなくなる。それも問題。イスラムも増えている。インドネシア。ベトナムの次、タイも労働力というか、ミャンマーあたりが狙い。というのが多い。

【経営者の視点から考える働きたい人が集まる鹿角を実現するための方策について】

（F氏）

私の考えとしては住みたい町と仕事したいところは一致しないと考えている。小坂町に関しては人口がどんどん減少しており、2040年には今の5,000人が半分くらいまで減ると推測されている。

現時点で人口がどんどん減少している中で、朝小坂に通勤する車が町外から出勤しており、当法人でも半数近くが町外の職員である。最近の応募者の話を伺うと、ユースエール企業で働きやすい職場だと聞いたので申し込んだという理由が大半。小坂福祉会に関して、賃金は他の法人と比較してさほど高いわけではないので、今の人たちは仕事と家庭の両立に重点を置いている人が多いと感じている。

求人を出したときに、良いところを前面に出して求人を出すのが、採用後に出した求人と実態が一致していないとやはりやめてしまう。採用後、やはり働きやすい職場だったとなれば、自然にそれが口コミで広がって採用が増えるのではないかと考えている。地道に体制を整えていくというのが人を呼び込むにはいい方法と考えている。

（E氏）

住みたい、住める町、地域を作っていないといけないと思っているが、現在この地域は医療、そして教育の格差が広がってきている。自分自身がここで将来安心して暮らせるのかと言うと、どうなのかなというのが正直なところ。そういうところを考えていくと行政の枠組みや、そういったところが根本となって働く場がついてくると思っている。自分の時代では働いてもらえる人をどうにかつくっていくのが精一杯。

（D氏）

現在は住所が東京、実家が大館で、単身赴任をしており東京と秋田を行ったり来たりしている。東京に行ってしまうと明るい町で、大館に帰ってきて、昔の大館の商店街の大町を走ってもシャッター街で真っ暗。商業がある程度伸びていかないと定着する人間が少ないと感じている。小さい頃はデパートや個人商店がありそこに人が集う形だったが、そういう部分が減ってきたと思う。この先どうやって維持・継続させて人を集めるかというと、ニプロさんがやったように寮を自ら建てて、住まわせて、連れてきている。東京で募集して出張命令を出して寮で働かせる方法。そういう手法をやっている。あのニプロでさえ離職率が7%とか8%である。ニプロをやめた人が秋田に残っているかということ残ってなくて、県外に出ているという実態がある。先ほど知事が1, 200名帰ってきていると言うが、5000、6000名くらいが働いている会社の7~8%の人がやめて、差し引きいくらという側面を見ないといけない。

工業を伸ばすより商業をどうやって活性化させるか、町づくりから始めてほしい。町ができてから初めて工業ができる感じがある。全て郊外型になり町の中に集う部分がなくなっている。やはり大学が欲しい。県外から人を集めてきて、県外から学校に来て、そのままここに定着できる人材、手法が秋田にとっては生きる道と感じている。あと出生率が悪いとか、女性が足りないからというのを補うには外から連れてくる。それは企業としてやる部分だけではなく、行政と人が手を入れていかなければならない。

（知事）

離職のフォローについては、東京・県外をフォローできてない。先ほど言ったように、東京へ出て行った人に地元の就職をフォローしようとしている。

町づくりだけは市町村。県と国はお金を出す方になる。現在面白いのが秋田市。JRが中心となって、駅の周辺にABS、マンションを建てており、あそこの周辺が急に今にぎわっている。

大仙が一番利口だったのが、病院を駅から離さないこと。市が力を入れて郊外にやるなど。横手が駅の周辺をやる。湯沢もやろうとして、現在つまづいている。いずれ、そういう動きが結構出ている。そこのやり方というのは市町村の手腕である。本当にいい例が大仙市。病院が出たらあそこには何にもない。秋田市の場合、27年ぶりに地価が上がった。まさにあそこに全部集中させたのが良かった。県民会館についてはものすごく議論あった。駐車場を広くとるために郊外にという意見もあったが、私と市長が絶対に駄目と言った。駅から歩けばいい。田んぼの中でオーケストラをやっても、着飾って、ドレスを着ていい格好をしても田んぼの中から出てきたら似合わない、という意見。まだ鹿角の町は奇麗。大館能代は。

(D氏)

あれは駄目。秋田犬しか考えていない。

(知事)

そこはある時期にやっていると良かったのではと思うが、そう簡単に我々が判断するわけにはいかない。県北は権威的な上下関係がすごくある。1番思うのが祭りや行事。政治家が5、6人も挨拶する。県南にいくとやらせない。県北は、そういう意味で議論がかみ合わないことを常に行っている。序列が、国会議員、県議会議員と絶対的。意外と県南に行くと国会議員を偉いと思わない。横手も中央突破で駅の再開発を始める。市長が何としてもやると、県もそれじゃお金出すよと。何か大きいことができなくても、動いていないと、飛行機と同じで、止まれば落ちる。ハードに限らず、ソフトも。祭りの話をすると、県庁に県北の祭りのポスターはほとんど来ない。県北のPRはかなり弱い。これは完全にいえる。大館の祭りのポスターを見たことがない。

(D氏)

大館の祭りはどの祭り。

(知事)

あの9月10日の。

(D氏)

神明社の？8月の大文字ならあるが大館でも見たことがない。

(知事)

結構すばらしい祭りだがほとんど見たことない。足下を見るとまだまだネタがいっぱいある。こんなネタを針小棒大にしてもいい。ここは青森と岩手の玄関口なので是非頑張ってもらいたい。

(C氏)

働きたい人が集まる鹿角ということだが、住みたくなる環境や行き来しやすい環境に働きたい人が集まってくるのではないかと。人口減少が進んでいるが、それを食い止める施策としてインフラの整備を一刻も早く進めていただければ。秋田市まで2時間30分かかり便利とはいえない距離である。秋田市方面から来る人も少ないしそういった意味でもイベントの集客数もまた違う。交通の便が改善されることで風通しが良くなり観光地としても地域が潤うし、流通性と経済力のアップにつながるのではないかと考えている。

もう一つ、住みたくなる環境作りとして提案したいのは全県の全面禁煙である。先進国を含める50か国以上で全面禁煙は行われていて、ニュージーランドでも2004年から全面禁煙が進んでいた。いずれは全面禁煙となるのが世界の常識ととらえていいと思う。秋田県でも安心した子育てができる秋田県をうたっているのも、子どもたちを含めた非喫煙者を守るためにもこういった施策を取り組んでいただければうれしいと感じている。住民が誇れる大胆な取組となると思う。インフラ整備と全面禁煙で人が集まる。インバウンドで観光客を想定しても効果的ではないか。

2つ目が人手不足について。海外から就労者を雇用している方がいるが、私自身も海外で仕事した経験がある。個人の住まいの環境整備や私生活のサポートについて、そこまでするのかなというのが本心である。外国人に頼る前に地元にいる人材の活用をもっと進めたい。障害者雇用とは別に、家に引きこもっている人が非常に多い。そういった人たちの情報はこちらに見えない。おそらく市、県でそういった人がどこにいるのか、何歳という情報を把握していると思うので働くことへの呼びかけ、企業への架け橋、結びつける動きをお願いしたい。外国人に比べて言葉の壁はないし、将来長く地元にいる可能性が非常に高い人たちなので、人手不足の解消となればと思っている。

続けて3つ目。まず助成金の要望になるが、人を募集しても経験者という方はまずない。そのため、入社後にセミナーに行ったり、機械メーカーの研修に行かせたり、大館の職短へ研修に行かせたりしている。1人当たりではそんなに費用がかからなくても10何人受けるときに費用がかかる。また、現状で満足するのではなく、新規の開拓が欠かせないために弊社では年に7回ほど展示回へ出展、商談会へも3回4回出展している。東京ビックサイトなどの大きい会場となると1回30万円近く出店料がかかるので、そういったところをカバーしてくれると助かる。市でもこの展示会の出展費用をカバーする助成金があったのだが、2～3年前に無くなった。人材育成の助成金もあるのだが、1人当たり1万5,000円以上からというところでなかなか当てはまらないところがあり、このような要望を出させていただいた。本当にお願ひばかりで申し訳ないが、働きたい人が集まる鹿角になれるのではと思っている。

（知事）

高速は今全力でやっている、トンネルをやっているのでそう遠からず全面開通する。交通はお金がかかる。たった少しの距離で500億、1,000億かかる。ただ、もう4年くらいで開通する。二ツ井にはトンネルが2つできる。トンネルはそう簡単にできないので、調査が終わって4年くらいで通る。

たばこは7月から日本でも1番厳しい条例を施行している。飲食店もあるので若干の経過措置を設定している。県も市町村も敷地内は全面禁煙。例えば角館の観光地、武家屋敷は全面禁煙。街の禁煙は市町村の条例である。

障害者雇用について、障害者の法令も変わって、一般の障害者の環境は少しずつよくなるが、引きこもりはなかなか分からない。これはプライバシー問題で、家族も言ってくれない。推計は非常に難しい問題でもある。一般の障害雇用もだんだん進むが、引きこもりまではなかなか。いろいろな制度がある。全てができるわけではないが、いろいろなパターンの制度があるので振興局の方に。いろいろな国・県・市の制度がある。対策としていろいろなものがあるので是非相談してほしい。

（B氏）

団体のお客様はバスで来るが、個人のお客様は鉄道や大館能代空港で来る。定期便本数が午前1便、午後1便なので、インバウンドに取り組んでいくためにも、交通インフラを活性化してくればより多くのお客様が来やすくなる。

ホテルは接客に関わらない部分でのAI、機械化に取り組む必要がある。しかし、根本的には人を相手にする仕事。人とのふれあいやサービスは必要な部分なので、人材を育成していく。中堅社員、管理職の研修に力を入れていく。同じ方向意識を持ったスタッフがいないと、新入社員が新たな気持ちで入ってきても、現実の壁にぶつかってやめ

てしまうということが過去にもあった。どういうやりがいがあるのか理解することが働く人たちにとっても必要。365日24時間稼働するホテルなので、昨今のホテル、旅館では休館日を設けて働き方改革を進めるところもある。当ホテルでも今後できるところは着手しないといけないと思う。マルチタスク化によって従業員の仕事量の平準化と多能化を図らないと、時間に余裕が生まれてこないし、休みを取得する上でも自由にとれないので、そういったところをどんどん進めていき働きがいのある職場を更に高めていければと思っている。地元の皆様にホテル鹿角に行けば何かしら楽しいことがあると思ってもらえるよう年間を通じてイベントをやっている。日本酒まつりは県北最大のイベントで毎年楽しみにしてくださるお客様もいる。ホテル鹿角から地元の皆様に発信して、そういったところで働きたいと関心を持っていただけるホテルづくりに努めていきたいと思っている。

（知事）

大館能代空港は最近祝日に利用人数が増えている。ANAもJALも商売だから、ある程度増えて一定の数になれば、増減があるがオーバーフローになって初めてやる。何とか県北全体での飛行機をいつも満員にすると増える。

秋田ノースアジア大学に観光学科がある。あそこの学生は県外志向が強い。しかし、あそこから相談があるのは県内の観光の皆さんが求人をしてこないということ。観光学科なので観光のツアーをやっている。せっかくの観光学科があるのに、今のところ観光とは別の業種に結構行っているのがもったいない。

（B氏）

インターンシップのような形でもできるか。

（知事）

当然できると思う

（B氏）

東洋大学の観光学科のインターンシップは受け入れている。そういう形ができるのであれば、受入れをしたい

（知事）

地元の秋田出身がほとんど。地元志向が多い、いつもあそこの学長がさっぱりうちに求人が来ないと言っている。

（B氏）

早速伺い、アピールしたいと思う。

（A氏）

私は盛岡で生まれて東京に出てこちらに来て何十年というところだが、鹿角は災害もあまり無く景色もすばらしい。人を育てるというか、子どもを育てるのにとってもいい環境だと思って暮らしてきている。法人に関してだと、とにかく東京、秋田市、鹿角市などの企業紹介フェアに積極的に参加したり、保育実習、見学や職場体験については昔か

ら積極的に受け入れていた。東京のAターンフェアなどで、本当に少数でしかないが興味を示した方に対して丁寧に対応して、ご縁があればとやっている。また、広報についてだが、HPで発信し、常に情報を更新している。地域に対して知ってもらおうということで、施設公開オープンデー、感謝祭などをしたり、魁新報の鹿角活性化中学生選手権等に参加したりしている。いろいろな人がお互い様で、いろいろなことをお互いにやっていかなくちやならないと思うところがあり、きりたんぼFMを通して放送したり、高校の先生が福祉をととても分かりやすく説明してくれたといってくれたり、取材を積極的に受け入れていろいろな方とのご縁をつくったり、全国に対してこういうことやっている。例えば移住コンシェルジュの方が鹿角移住に関して取り組んでいることに協力したりしている。そして全国に発信し、採用及び企業の魅力については法人の木村さんが推進しており、木村さん自体は鹿角を魅力的な地域、人が集まる地域とする活動をしていて、それと併せて一緒になってやっているところである。

（G氏）

働きたい人が集まる鹿角ということだがうちの会社で働きたいから鹿角に住みたいという人に来てもらうというのはなかなか難しいと感じていて、私自身もできれば働きたくなかった、最近になってやっと仕事をするのが楽しくなってきた。どうすれば鹿角に住んでもらえるのかを考えると、知事がおっしゃった祭りの話。おそらく花輪地域の上下関係があるのは祭りがあるからだと思っているのだが、その一方で祭りがあるから地元で働きたい、高校を出ても祭りに出たいから地元で働きたいという人はいたりする。文化があることで、ある程度地元に残ってもらえる人が増える可能性はあると感じる。一方で知事がおっしゃっていたPRが弱いという認識もしている。ただ、やっている人間がPRをする余裕がないというのもあるし、やっている人が何か恩恵を受けるかというとなんかそんなことはなく、人が多いとテンションが上がるくらいで、人が増えたからやっている側にメリットがあるわけではないというのがあるが、観光の人などには何かしらの影響があると思う。そうするとPRに力を入れるのはどこか外の祭りをやっている人以外が担ってくれるといい循環が生まれると感じた。外側からPRしてくれる方を助けてもらう施策をしていただけると、新たに関心を持ってくれたりする方や参加してくれたりする方が増え、最終的には住んでもらえる方が増えて良いのではと感じた。もう一点は、実際どうすれば人が増えるかということと住んでいる我々が楽しそうにしていることが大事だと思う。何をすれば楽しいかは難しいところだが、木村さんみたいにエンターテインメント性を持って自然を楽しめる人をどんどん応援していければと思うし、我々もそういうのに乗っかって楽しくやっていきたい。それをみんなに発信する人を手助けしていただけるとありがたい。

また、交通インフラについては道路だけでなく、新幹線もよろしく願いたい。

知事総括

祭りが盛んなところは、この辺だと思う。祭りは上下関係というのがある。角館にいくともっとすごい、私が一番上。私が殿様であとはみんな平民だから喧嘩がない。こちらは全部上で平等。これはいいお祭り。

最後に、自分のところを悪く言わないこと。大阪の人はいくら悪いところがあっても、犯罪がいっぱいあるところを住みやすい大阪という。自分のところを悪く言うと子どもはいなくなる。やせ我慢でも、いいところがいっぱいあると。悪く言うことが奥ゆかし

さではない。遠慮がちでもいいから、悪くだけは言わず、何でもいいからほらをふけばいい。あちらへ行くと大したことがなくても、ものすごく大きく言う。絶対に地元を悪く言わないのが第一歩。どの地域にもプライドがある。それを捨てないこと。プライドを捨てると終わり。

今日は本当にいろいろな業種の方から生の声が聞けて勉強になった。県としてどういうことができるのか一生懸命頑張っていきたいと思う、本当にありがとうございました。
(了)