

令和2年第1回「山本地域振興局社長会議」の概要

日時：令和2年12月2日（水）
場所：山本地域振興局 大会議室

1 開会

2 山本地域振興局長あいさつ（菅原局長）

この会議は昨年2回開催。求人活動、人材育成、会社のアピール力について御討議いただいた。今回で通算3回目。最初に雇用関連事業を紹介、引き続き地元の就職に関する親の意識のあり方、次に事業主が考える事項人口減少対策をテーマとして意見交換する。

今年はこれまで未経験のコロナということで皆さま方に対する影響についても意見を伺いたい。あまり形式にとらわれず、自由な意見交換にしたい。

3 議題

（1）山本地域振興局の雇用に関する事業の説明

（山本地域振興局 安杖総務企画部長）

※資料1を参照のこと。

（2）地元就職に関する親の意識のあり方について

（成田建設（株） 成田専務）

今年に関して言うと、管内の学校をすべて訪問して、就職担当や学年主任と話した。最近の生徒は親の干渉が強いと感じた。コロナのおかげで県外に出したくないのではと思っていたが、先生方にはそういう意識はあっても、現実に地元に残るかどうかはわからない。子供達に対する説明会は多くあるが、親御さんに対する企業説明会は聞いたことがない。親御さんは勤務時間も様々で、一同に集めるのは難しいだろうが、やってみる価値はあるのではないかと。建設業者に関しては偏見があるので、親御さんの意識を変えるのであれば、直接我々が思いを伝えねばならないのではないかと。

（能代公共職業安定所 赤坂所長）

例年、前年度末くらいに新三年生の就職希望者数を一旦とりまとめる。その後実際の就職活動に移ると数は変動するが、コロナによる県内の就職希望者数の動きはそれほど大きくないと感じられる。

（（株）清水企業 清水社長）

建設業の立場から発言。雇用開発協会では毎年動向調査というアンケートを取っている。その内容を見ると、判断基準として相談相手は先生と親御さんが圧倒的。会社の努力として学校に足を運んで情報収集しているし、進路指導の先生も頑張っていると思うが、我々と意識の相違というのか、熱量が足りないかなという部分はある。一方で親御さんの感情を考えると、反省も含んでの話だが、建設業は3Kということも言われており、地元で建設業で働いてきた人の不満や、苦勞している姿を見たり、そういったイメージが蓄積されて厳しいモノになったのではないかと。イメージアップの取組は続けているが、我々の思い通りにはなっていない面がある。これからも継続して新しい取組が必要。

能代工業の校長先生、進路指導の先生と話した。コロナの影響で県内にとどまる生徒が増えるのではないかと春の時点では話題に出たが、能代工業に関して言えば県外が多い傾向は続いている。相談相手は親御さんが多く、親御さんとしては地元に残りたいという感情があるのかと思っていたが、都会の方へ背中を押す現状がある。そこで大人が目線での教育が必要になるだろう。当社としては子供を持っている社員もいるわけで、そういった県内の情勢や課題というものを話しながら地元に残ってもらいたいということを伝えていくことも必要な時代かなと思う。この問題は長い間蓄積された課題が克服されずむしろ後退している面がある。みなさんと情報共有させていただきたい。

(能代電設工業(株) 山田専務)

親がうちの会社に以前からいて、親と一緒に子供が働いている例がある。面接の際、親が出てくるということはない。生徒が面接が終わって帰ってから親とどんな話をしているのかは知りたいと思う部分。辞めてしまう人材もおり、その時に親が出てくる場合はある。うちの方から失礼ながら親御さんに連絡を取る姿勢を見せるということはある。今年も1名若い社員が辞めてしまったが、それについては親と話したりということがあった。辞めかけたが親と話して残るといふ若い社員もいた。そういった意味で親の意識は大事にした方がいい。面接の時にそういう場を設けることができればいいと思うが、なかなかこちらの方から設けたとしても、親御さんも働いていることだし都合が合わない。この辺のギャップをどう埋めていくのかは課題。

今年1名学卒を採用したが、経営学部なので当社の業務とは無関係の学部ではあったが地元にも親もいるし帰ってきたいと、帰ってきて母校の子供達に卓球を休みの日に教えたりしている。そういう流れもあるのかなど。当社は土日すべて休みの会社と説明した。

(菅原局長)

能代電設さんから完全週休二日がアピールポイントになっているというお話があったが、テラタさんは土日休みにくい面があり、その点どう工夫しているか。

(株)テラタ 寺田社長)

休日の件はいろいろ話はするが、正月や土日祭日が稼ぎ時なので、若い人には敬遠されてしまう。妙案があるわけではなく、土日出勤の件を理解してもらったつもりで採用しても、土日に仕事が入ってしまうと友達と時間が合わないので辞めてしまうのが現実。

友達とわいわいやりたい時期を過ぎて20代後半から30代になると、むしろ平日休んだ方がどこも空いているというメリットを感じるようになる。そこに行くまでに辞めてしまうのが現実。毎年2~3人入社するが、今年4月採用の女性2名もすでに退社した。辞めると地元の他社に行くのではなく、能代を離れてしまうケースが多い。

私は今53歳だが、30代後半の頃から人口減対策、少子高齢化対策、中心市街地の空洞化など取り組んではいるが、客観的に見て好転したものは何一つないのが現実。毎年状況は厳しくなっている。

(秋木製鋼(株) 高崎社長)

地域の方々に会社を知ってもらうため、今年は中止になったが毎年8月にイベントを開催している。中庭を開放してジュースとか綿菓子とか振る舞いながら会社のことを知ってもらおうという努力はしている。来春卒の高3生が一人面接に来て、話を聞くと子供の時に綿菓子をもったとかいうことをよく覚えていたので、そういった地域貢献活動が少しでも影響しているのかなと思う。

個別の親御さんにアプローチするのはなかなか難しいが、このように会社の門戸を開いて知ってもらうのも一つの手段かなと思っている。当社は製造業なのでどこかに出向くということがあまりなく、そういう面でも意味があると思う。

(株)あきた創生マネジメント 阿波野社長)

面接については身内の方のご理解はあるのか聞くことにしている。面接に来る人は強い思いがある場合が多いので基本的には親の理解が取れている場合が多く、中には親も介護の仕事をしているケースもある。

高卒者は一旦外に出てから県内に戻す環境づくりを考えた方がいいのではないかなと思う。まずは自分の思いで行きたいところに行かせるべきで、そのためにはSNSの情報発信を続けるべきと考える。若い人はSNSで情報を得ている。

(株)能代資源 佐藤社長)

自分が親に「大学に行きたい。」と言った時に、私の親はなんとかして上げてやると言っていたことをよく覚えている。一度外の世界を見たいと。ずいぶん後でわかったことだが、親は私がもう帰って来ないと思っていた。私の子供達が大学に行きたいと言い出したときに、これはもう帰ってこないだ

ろうなと思っていた。戻って来て後を継げとはひと言も行っていない。

子供達にはいい生活をしてもらいたいと思った時に、地元を選択肢があればそれでよいが、選択肢がなければ外に行くしかない。ただし戻って来るタイミングはいくつかある。それは親が70～80で病気をしたとか。その時に帰って来やすいような状況を作っておくことが大切。戻ってきたくなるタイミングと、受け入れる側のマッチングをうまくやれば、戻って来る人も結構いるのではないか。例えば成人式。故郷を離れて2年経って集まっているんな話を聞く。次が30過ぎ。家庭を持っている人もそうでない人もいる。回りから刺激を受けていろんな考えが生まれるだろう。

(田中建設(株) 田中社長)

地元で会社を営んでいる限りは優秀な地元の新卒者が欲しいという考えはあるが、都会に行っている程度社会経験をした人が来てくれるのならそれもよい。一度出て行って戻って来る人を能代山本にどう戻すのか、その選択肢を提供できるような仕組みがあれば幅も広がると思う。

(菅原局長)

親に対する取組は各社まだのようだ。職業安定所では親御さんに説明するような機会は設けているか。

(能代公共職業安定所 赤坂所長)

親御さんを対象にした説明会は県内では開催していない。

(移住・定住促進課 杉田班長)

保護者向けのアプローチについては、当課としても、大学生等の県内就職促進のために重要と考えている。昨年度まで、大学生等の保護者を対象とした就職支援セミナーを何年か続けて開催したが、集客に苦勞しており、土日に開催するなど工夫をしたが、それでもなかなか参加者が伸びなかった。今年度から、セミナー形式の開催は行っていない。

また、各地域振興局において、高校2年生を対象とした合同企業説明会を開催しており、保護者の方の参加も呼びかけているが、実際のところ、参加者は数名程度となっている。

そうした状況にあるが、首都圏等の大学が主催する「保護者向け就職説明会」が各地方で開催されており、秋田県でも多くの大学が開催しているので、その会場に訪問してもらい、県の就職支援制度や県内企業情報の紹介などを行うなど、保護者を集めるのではなく、保護者が集まっているところに出かけていく取組に転換した。

加えて、県外に進学した大学生等に県の情報を届けるのは非常に難しいため、発想を変えて、就職支援情報誌を作成の上、学生ではなく、各高校の協力を得て、県内に住んでいる大学生等の保護者向けに送付している。

(株)能代資源 佐藤社長)

品川と有楽町に県のアンテナショップがあり、秋田の出身者が結構集まっている。観光と物産だけではなく、あそこをうまく利用する方法はないか。印刷物を置けば目立つのではないか。

(移住・定住促進課 杉田班長)

品川の美彩館、有楽町はふるさと館だが、チラシやポスターは配置するなど連携はしている。ふるさと館は東京交通会館に入っていて、その8階にAターンサポートセンターがあり、そこで移住情報を提供している。

(株)能代資源 佐藤社長)

両店は秋田県出身者が多く行く店なので、秋田県の企業をアピールできれば良いと思う。新たに何かを作るよりは、既存の施設にもう一工夫してみても。

交通会館については8階まではなかなか上がっていかないのではないか。買いに来たときにチラッ

と立ち寄れるような状況を常時作っておくのが良い。

(3) 事業主が考える人口減少対策

(菅原局長)

人口減少対策は県政の最重要課題だが人口減少には歯止めがかかっていない。事業主の皆さまからヒントや提案などご意見をいただきたい。

(能代電設工業(株) 山田専務)

とても大きな議題だと思う。能代山本地域の企業数社で毎月お金を出し合って育英会のような奨学金制度を作った。大学を出て戻って来た人で奨学金を払えなくて自己破産したりという例や、30歳になっても支払いが残っていて生活に影響している例もある。そこで能代山本地域の企業数社でお金を出し合って、その会社に就職すれば奨学金の返済に充てられる。例えば5年いれば半額、10年いれば全額というような。もし辞めた場合でも他の出資している会社に就職すれば有効という仕組みを作っている。県の奨学金制度も承知しているが、それに能代の企業で上積みしてできないかというのが趣旨。少しでも能代山本に残ってもらうための努力。

(株)あきた創生マネジメント 阿波野社長)

そこに行くまでの前段階のきっかけ作りが大切と思う。いきなり移住定住、AターンIターンというのもハードルが高い。関係人口をどれだけ増やしていけるか。何度かこちらに来てもらって印象が良ければまた来たいと思うだろうし、それを何度か繰り返してやっと移住定住につながると感じている。当社の茨城県出身の社員も神奈川県出身の社員も、関係を何度か繰り返すことで移住につながった。ここまで来るには時間もお金もかかった。関係人口に関してはワーケーションも含めてアピールしながらリモートワーク、テレワークを誘致できるように仕組み作りを県が率先してすべき。知事も日経の広告に出ているくらいなので、このチャンスを逃がさずに進めてほしい。

有効なのはウェブセミナー。どんどんやってほしい。岡山県や広島県はYouTubeで盛んにやっている。秋田県のYouTubeはコロナの話しかない。情報発信としてもっと活用すべき。Twitterも若い人は見ているので、発信の仕方も他の行政をフォローしたり、コンサルに相談したりして有効に活用してほしい。

(能代電設工業(株) 山田専務)

先ほどから一旦は県外に出て戻ってもらうという意見があるが、私も一旦は出すべきだと思う。当社ではたまたま東北六県で仕事をする人が多いが、現地ではホテルやレオパレスに住んで、週末秋田に戻ってくるということをしている。去年から千葉の会社と人材のやりくりの試みをしている(今年はコロナで中止)。三ヶ月から五ヶ月くらい千葉の現場に行きっぱなしにして、帰ってくると県外を経験して意識が変わっていることがある。こうしていろんな経験をすることで、能代の良さも悪さも都会の良さも悪さもわかってくるのではないかな。

(成田建設(株) 成田専務)

以前聞いたことがあるのだが、仕事を引退した人、高齢者は田舎にいと病院に行く利便性が悪いので都会に移住して、電車でもバスでも乗って便利に病院やスーパーに行けている。そう考えてみるとこの地元で全てが完結できるのかという思いはある。

(株)清水企業 清水社長)

人口減対策とは今に始まったことではなく、社人研の2040年問題では秋田県の人口も70万人を切るとなっており、そこに歯止めをかけるためにこういった検討会もあるのだと思うが、こういう議論は何度も繰り返されており、その効果が見えるのかとなると必ずしもそうではない。むしろ70万人の秋田県をいかに受け入れるのか。90万人から減ることを食い止めるのではなく、70万人が豊かになれる秋田県をいかに作っていくのか、増やすのではなく減った人口の中で豊かさを作っていく方に舵を切った方が無駄な時間にならないのかと思う。一方的に減ることを容認するわけではない

が、減ることを前提にしながら豊かさを考えた方が建設的かなと。そういう議論もあってよいと考える。

（（株）テラタ 寺田社長）

ざっくり言えば、こういった情報交換の場は慣れてしまった。いくらやっても結果がでないので、だったら現実を直視してどうすべきかを考えた方が企業の社長としては現実的。そっちに労力と時間を割いた方が現実的かとも思う。ただ人口がないと商売が成り立たないので意見交換には意味があると思うが、20年くらいいろんなことをやってきて結果が出ていないという現実はある。本県は人口は減る、構造的に若い人は都会に行くという大きな流れができあがっているのに、それを戻そうとここ20年くらい努力しても結果は出なかった。県のいろんな施策はあるが、大きな潮流には逆らえない。現実を受け入れてその中でどう回していくかというところをメインに考えるべきではないか。人手としては海外の実習生に頼るしかない。

（（株）能代資源 佐藤社長）

こういう会議を開くと、事業主側は代わっていないが、行政側が代わっている。人口100万人を切る時もそうだったが、同じ議論の繰り返しである。70万人になった時に、それでも生き残れるという、秋田県の底力はその時に試されるのではないかと。それが現実なのではないか。

（秋木製鋼（株） 高崎社長）

人が減った場合にどう事業を回していくか、働いている人をどう守っていくか。人口減少という事象に関する対応は壮大すぎるが、現実的な人口減という現象にどう対応していくかということは考えたい。この地域は幸い再生エネルギーに熱心な地域なので、誘致企業が来ると新たな就職希望者が生まれるということを考えると、どうやって自社事業を回すために人を獲得するかの方に考えが行くので、なかなか一企業で地域の人口をどうするかというところまでは行きにくい。

（移住・定住促進課 杉田班長）

人口減少には自然減と社会減がある。自然減は生まれた人よりも亡くなった人が多い場合。社会減は秋田県に入ってくる人よりも出て行く人が多い場合。自然減は毎年一万人で、社会減が四千人。

社会減については、移住・定住促進課が主に担当しており、外から入ってくる人を増やす移住の取組と、若者の県内定着・回帰の取組を行っている。ここ数年、社会減は四千人程度で推移していたが、コロナの影響もあってか、直近の一年は三千人を切って、二千九百人になり、かなり改善された。

一方の自然減については、一万五千人が亡くなって、五千人しか生まれていない。生まれる子供も毎年減って、直近の一年間では四千五百人。これは若い女性が県内に残らないからと思われ、人口減少対策を担う当部としては、若い女性に県内就職していただき、離職をしないで働いてもらう取組を地元企業にお願いできればと思っている。

（（株）清水企業 清水社長）

子育て支援や女性の県内就職促進のような事業は必要だとは思っている。ただし社会人口問題研究所のデータも子供を産む女性人口も減っていくので、統計学的にも70万人を切るのは止めようがない。人口減に対する施策も必要だろうが、将来的に恐る恐る70万人を受け入れるよりは、70万人でも秋田県は豊かなんだという、そういう秋田県を作りたいことを併せて考える時期に来ているのではないかと。県外から移住希望者が訪れた時に、90万人でもがいている秋田県に映るのか、70万人でもそれを受け入れて豊かに感じている秋田県なのか、その表情を見て移住の可否を決めるのではないかと。

（菅原局長）

人口減少については少しでも歯止めをかけるべく、様々な施策を進めていきたい。本日は貴重なお話をいただき感謝する。