

知事と県民の意見交換会（平鹿地域振興局）議事要旨

- テーマ：若者に選ばれる魅力ある地方への道筋
- 日時：令和3年7月13日（火）14：00～16：00
- 場所：秋田県立近代美術館6階 研修室

- 参加者：A氏（株式会社マルシメ 代表取締役社長）
B氏（アスカフーズ株式会社 代表取締役社長）
C氏（横手建設株式会社 工事部）
D氏（株式会社クツザワ 代表取締役社長）
F氏（株式会社渡敬 システムソリューションG）
E氏（JUKI産機テクノロジー株式会社 人事課）

佐 竹 敬 久（秋田県知事）
工 藤 千 里（平鹿地域振興局長）

知事挨拶

この会は全県で毎年開催しており、様々な分野について、主に現場で仕事をしている若い方を中心に話を伺っている。市町村長や商工会、建設業会などのトップとの会議は頻繁にあり、業界の話や要望は聞いているが、やはり、現場の方や将来を担う若い方の考えなどを捉えないと、県の予算、企業誘致、施設整備などは、数年かけてプランニングをするので、現場の状況に合わなくなってくる。そのため、なるべく若い方の話を聞いて勉強をさせていただきたい。

今は時代の境目である。新型コロナウイルスによる地球規模のパンデミックで価値観に大きな変化が起こるとともに、世界観と社会構造も変わっていく。加えて現代は、情報化社会であり、IT、IoT、ICT、AIなどの情報ツールを活用した第4次産業革命の真っ最中である。また、地球の気候変動が世界的な課題であり、2050年のCO₂ゼロエミッションに向けた世の中の仕組みなど、多くのことが一気に変わるので、課題を解決するために社会をどういうふうと考えていくのかが大切である。地方の人口減少問題のみならず、地球全体あるいは日本がどうなっていくのかの境目である。10年後、20年後を支えていく若い世代のため、その方向性を決めることが我々の責務であると考えている。

本日は、皆さんの御意見を参考にしながら、県民と一緒に良い地域を創っていきたいという意思で参加している。個人的には、参加者同士での意見交換もしていただきたい。集まっていたいただいた方々で後日グループを作り、何かしらの事業を行うこともあるかもしれないので、仲間づくりなどもしていただければ幸いである。

事例発表①

（C氏）

弊社の若手を呼び込むための工夫として、五つの取組を紹介したい。

一つ目は、職場体験・インターンシップの受入れについて。中学生から大学生まで幅広く受け入れ、希望する職に対応した内容にしている。工事部の希望であれば、現在行って

いる工事現場に行き、現場代理人から工事内容の説明と図面の読み取り方の説明を受け、工事写真の撮影、測量、ドローンの操縦体験を受けることができる。現場によってはCADで図面の作成体験もできるため、実際に行っている業務内容がよく分かるようになっていく。

二つ目は、土日の完全週休2日制について。今年度から土日を完全な休み、祝日は有給奨励日としており、祝日は社員のほとんどが有給を取得している。休みが土曜、日曜と決まっているため予定を立てやすく、プライベートを充実させることができる。

三つ目は、ユースエールの認定について。秋田県内の建設業では初めての取得になる。有休取得日数は年平均10日以上で、残業時間も月平均20時間以下となっている。また、有給を取得していない社員に対して取得を働きかけるなど、有給を取りやすい雰囲気がある。

四つ目は、社屋の新築について。社屋を新築し、業務スペースや休憩交流スペース、健康増進のためダンベルやランニングマシンがあるスペースを完備し、建設業に入りやすくなるような、デザイン性を重視した建物にした。若手社員を中心に「新社屋プロジェクト」を立ち上げ、社内アンケートを実施したほか、東京の最先端のオフィスを視察した。弊社の女性社員が設計し、備品や照明にもこだわっており、インターンシップの学生からは「建設会社じゃないみたい」と良い意味で驚かれる。他社や建設業協会が見学に来たこともある。弊社ホームページに社屋の中の様子を掲載しているため、是非ご覧いただきたい。

五つ目は、よこて建設女子会への参加について。毎年、平鹿建設業協会女性部SAKURAのイベントを開催しており、女子高生を対象に現場見学会やセミナーを行っている。弊社社員も参加しており、現場見学会や女性技術者の発表、質問コーナーなどを設けて、建設業のイメージアップや仕事の楽しさを感じてもらえるようにしている。去年はコロナ禍のため、リモートで大曲と横手の会場を中継して開催した。実際に女子会参加者が入社した会社もあり、その後にもつながっている。

事例発表②

(E氏)

弊社の三つの取組について紹介させていただきたい。

一つ目は、オフィスのリニューアルについて。2016年に本社をリニューアル以降、支店も順次リニューアルを行い、2019年に全店舗が完了した。リニューアルに合わせ、個人の席を持たず、その日の気分や仕事内容にあわせて席を選ぶ「フリーアドレス」という働き方を採用している。一部を除き、ほぼ全ての社員が対象となり、個人の席だと書類や私物でデスク周りが散乱してしまうが、フリーアドレスを導入したことで整理整頓が定着し、社内が明るく綺麗になった。上司や他部署の社員も同じ席で働くため、相談やアドバイスをしやすくなったほか、毎日違う人が隣に座ることで業務上あまり関わり合いのない人とも話をする機会が増え、コミュニケーションが活発になった。また、リニューアルの際にワークスタイル協議委員会（通称WSR委員会）を発足し、社員の意見や要望を聞き、改善しながらより働きやすくしていくという趣旨で活動を行っている。最近では、オフィスリニューアルのタイミングでフリーアドレスを導入するお客様も増えており、弊社のオフィスをご覧いただくライブオフィスを実施している。

二つ目は、テレワークについて。当社では新型コロナウイルスの感染拡大をきっかけに、昨年4月からテレワークを実施している。部署ごとに多少の違いはあるが、私が所属している部署では、二つのグループに分かれてテレワークと出社を1週間毎に交代している。

毎日の朝礼はW e b 会議を使用して全員参加で行っている。また、テレワークを機にクラウド製品を使用するようになった。外出する社員は全員ノートパソコンを使用しており、外出時も持ち出ししている。ネット環境があれば、外出先や自宅でも社内で共有している資料やデータを見ることができるため、仕事の効率が上がった。

三つ目は、残業と有給休暇について。2018年に水曜日ノー残業デーの実施とアニバーサリー休暇の制定を行った。水曜日ノー残業デーを実施した結果、平均残業時間が減少した。自分の誕生日や家族の記念日などに使用できるアニバーサリー休暇を制定したところ、休暇が取りやすくなり、平均有給休暇取得日数も1年で約1日増加した。

事例発表に関する質疑応答

(B氏)

フリーアドレスについて、お気に入りの席を取られたことなどによるトラブルはないか。弊社も休憩所はフリースペースとしているが、年配社員や長く務めている社員は決まったお気に入りの席があるようで、若い社員が座る席がないという問題がある。どのような工夫をしたのか。

(E氏)

フリーアドレス導入当初は、社員を三つのグループに分けて行っていた。3か所を1週間ごとにローテーションし、そのエリアの中で自分の席を選んでいた。そのため、自分の固定席がある職員はおらず、徐々に完全フリーアドレスに移行していった。

参加者自己紹介

(A氏)

横手市内に大型の商業施設「スーパーモールラッキー」1店舗、増田町にスーパーマーケット1店舗、秋田市内に1店舗を経営している。そのほか、インターネットでの商品販売、買い物弱者向けのシャトルバスの運行などを行っている。東京で2年働いていたが、父親の急病のために秋田に帰り15年ほどたつ。秋田に帰ってきてから、当初の会社から形を大きく変えたが、その間にAターンで約10人採用した。社内の経営層が若返り、新規事業にも取り組んでいる。コロナ禍においては、W e b での商品の販売がとても伸びており、会社としても注視している。

(B氏)

弊社は米を取り扱う米穀事業部と冷凍食品加工を行う食品事業部がある。コロナ禍における会社の変化として、米穀事業部はスーパーに卸している商品は大きな影響がないが、酒米は日本酒業界が非常に苦しい状況であることから伸び悩んでおり、厳しい数字で推移している。食品事業部は、家庭で手軽に食事をする機会が増え、今まで冷凍食品を食べてこなかった人たちにも冷凍食品の美味しさを知っていただけるようになった。冷凍食品に関しては単月で4月は今までの1.6倍の売上があり、現在は需要に対していかに期日を守って供給できるかという状態にある。

(C氏)

横手市出身、仙台市の東北工業大学を卒業し、今年で入社5年目になる。工事部のI C T・I o T推進室に所属し、主に各現場の測量、弊社H Pに掲載されているドローンの定点撮影や動画、I C T施工で使用する3D設計図面の作成を行っているほか、現場の施工

管理・図面作成等を行うこともある。入社した理由は、横手の送り盆や盆踊りのお囃子など、太鼓を叩くことが好きで、横手に帰り秋田県内の祭りを堪能したいという思いがあったためである。今年3月の「あきた建設女性ネットワーククローバー交流会」で、知事に一度お会いしている。平鹿建設業協会女性部SAKURAの会長を2年ほど続け、現在は会長職は降りているが、SAKURAの公式Twitterの更新を主に行っている。

（D氏）

以前は本荘の別の会社を務めていたが、縁あって今の会社に入り、代表職になって5年目になる。拠点は増田町に本社とロボット工房があるほか、神戸市と中国蘇州市にも工場がある。創業当時より金属加工を生業としている。弊社の金属加工は、受注してから材料を切り出し、加工、組み立て、発送するまで最短2時間であることが特徴である。創業当時からすぐできたわけではなく、長年の改善活動の継続により徐々に短縮させてきた。現在は、その強みを生かすことができないか考え、新たにロボット事業にも取り組んでいるほか、自身の社員時代の経験を元に労働環境の整備を行っている。

（E氏）

羽後町出身、仙台大原簿記情報公務員専門学校を卒業し、今年で入社7年目になる。システムソリューショングループのインストラクターとして、主に給与ソフト、販売管理ソフトの操作指導を行っている。弊社は横手本社、大仙支店、秋田支店、大館支店の他に市内にサプライセンターと文具館がある。元々は文房具屋として始まったが、今はオフィス用品やソフトの取扱、保守事業も行っており、私はソフトの保守を担当している。テレワークやノー残業デーなど様々な取組を行っており、私よりも下の年代の人たちも多数新卒で入社している。今後も若者が増えていくような取組を行っていききたい。

（F氏）

弊社は産業用ロボットの設計開発、完成品製造を行っている。増田町に設計開発と完成品の組み立てを行う本社工場と金属加工を行う工場、大仙市に板金加工の工場があり、自社の中で部品作りから製品の製造、設計まで全てできるワンストップソリューションを特徴としている。弊社の主力製品の7、8割は海外向けの製品であり、コロナの影響で海外での営業活動ができないことなどから、昨年から今年にかけて非常に苦しい経営となった。人事課に所属しており、新卒、中途、有期社員など全般の受入れを担当し、新卒約180名、有期社員約850名ほどの受入れに関わってきた。採用業務にあたっては自分自身が社会人4年目に地元に戻ってきたという経緯があり、地元で働く良さを学生に伝えたいと考えている。

意見交換（前半）

（局長）

それでは意見交換に入る。本日の開催テーマは「若者に選ばれる魅力ある地方への道筋」としており、大きく二つの内容について御意見をいただきたい。一つ目は先ほどのプレゼンにもあったが、若い方々に選ばれる職場、どのような職場環境が望まれているのかについて、二つ目は賃金水準の向上について、忌憚のない御意見をいただきたい。

はじめに、職場環境について話していただきたい。

（F氏）

採用に長く携わる中で、2005年当時は採用PRである程度学生が集まる感触があったが、これからはそれだけでは足りないと感じる。もっと若いうちから、地元に戻って働く場所があるということを刷り込んでいく必要がある。それに向けた活動として、弊社では学校からの工場見学の依頼は基本全て受け入れている。下は小学校3年生から上は大学生、その他にも平鹿地域振興局で企画した見学会などがある。

小学生への説明では、普段使っているパワーポイントでは分かりにくいため、事前に子どもたちへ説明してほしいことを教師から聞き取りを行った上で、プレゼン資料に落とし込み、小学生でもイメージを持ってもらえるようにしている。

（D氏）

楽しいことを企画しないと小学生が飽きてしまうため、ロボット工房でロボットがベルトコンベアにチョコなどを流す様子を撮影した映像を子どもたちに見せるとともに、できあがったチョコを配るほか、小型ドローンを実際に操作させたりするなどして、楽しんでもらえるようにしている。

（B氏）

2社の話を聞いて、インターンシップ、職場体験等について弊社は遅れていると感じた。異物混入の恐れから学校からの見学の依頼を断っていたが、学生にとって学びの良い機会だと思い、数年前から工場見学の受入れを始めたばかりである。

自分自身が子育てと仕事を両立をしていたことから働く女性の定着に係る内容になるが、保育園からの呼び出しでラインから人がいなくなって困るという考え方が、男性管理職を中心に会社の中にあった。保育園に子どもを預けている社員が仕事をしやすい環境の整備が必要であると考え、独自の子ども手当を制定した。0歳から18歳まで月1万円、夫婦で勤めている場合はそれぞれ1万円の計2万円を支給している。そのほかに、独自の有給休暇として子どもの看護、保育に必要な休暇を年5日付与している。これらの取組により、若い母親の離職率が減少した。

（局長）

アニバーサリー休暇の対象に、子どもの看護や保育も含まれるのか。

（E氏）

アニバーサリー休暇は育児休暇とは異なるが、自分や子ども、配偶者の誕生日などに休むことができる制度である。結婚記念日など、記念日であれば何にでも使える制度となっている。

（局長）

株式会社アスカフーズでは秋田銀行の「CSR私募債」を使い、地域貢献として、地元の中学校に機材を寄附されている。こうした取組によって、地域にこのような企業があるのだと伝えられたのではないかなと思う。

（B氏）

弊社では子どもに関わる事業を積極的に応援したいと考えている。地元の平鹿中学校の希望を受けて体育の授業で使用するテレビを贈呈したほか、横手おやこ劇場などの子どもの教育に関する活動をしている組織の応援などを行っている。弊社をアピールするというよ

り、子どもたちがより豊かな教育を受けて感性を育むための一役を担いたいという思いで行っている。

（A氏）

弊社が長らく経営できているのは地域のお客様のおかげだと感じている。自分が入社した時に疲弊した地域を見てどうにかしたいと思い、地域貢献活動を始めた。活動に協力したいという地域や県外の若い人たちが集まり、採用にもつながっていると思う。

（局長）

プレゼンターの2人は県外の学校へ進学されていたが、地元に戻ってこられた理由について教えていただきたい。

（C氏）

私が地元で就職した理由だが、仙台は人が多く、せっかちな印象を受け、自分には合わないと感じたことがひとつ。また、インターンシップで横手市役所の建設部を受けた際に地元の建設会社に行く機会があり、その時に横手の人は優しく温かく、時間がゆっくり流れているように感じた。インターンシップで訪れた横手建設の現場代理人が妹の友人の父親であったことや、送り盆でお世話になった町内の人から帰ってくることを勧められたこともあり、地元に戻って横手建設へ入社した。

（E氏）

仙台の専門学校に進学して2年間秋田を離れたが、東北各地から人が集まる中で秋田出身の人と話すとき安心したこと、秋田に戻って秋田の人と仕事がしたいと思った。先ほどのCさんの話にもあったが、地元の人からの誘いも大きかった。秋田に戻って7年、仕事をして6年になるが、県外に行きたいと思ったことはなく、県内でずっと仕事をしていきたいと思っている。住み慣れた土地で、知り合いや相談できる人も多いため、安心して仕事ができる。

（局長）

秋田は優しく良いところだと言っていたが、アスカフーズ株式会社のBさんと、株式会社マルシメのAさんの心がけが結び付いているのではないかと考えている。

（A氏）

友人を東京からAターンで連れてきたことがあるが、社内の人々の反応は村社会のようであった。Aターンで10人ほど連れてきたが、最初は自分の直下に入れるようにしている。そうしないと昔からいる職員が「自分たちとは違う」というような反応をしてしまう。

また、都会や海外に行くと価値観が変わり、秋田に戻ってきても一緒に遊ぶ人や話し相手がいなくて困っているようだ。1回帰って来たが、また東京に戻り、リモートで働いている社員が2名いる。そのような方の受入れについて考える必要がある。

（D氏）

中国とベトナムから実習生を受け入れている。実習生が入社する前から地域の住民に実習生の写真を配って紹介をしていたが、やはり文化の違いがあるようで、近隣住民の庭のバスケットゴールを公共のものだと勘違いして勝手に遊んでしまい、住民からお叱りの声

を受けた。そういったことがあっても、ちゃんと謝れば許してくれる。最初の関わりでコミュニケーションをこつこつと続けていけば受け入れてくれると思う。

（局長）

新型コロナウイルスが広がったことで、リモートワーク、ビジネスのオンライン化が進んでいる。地方であることのハンディキャップが薄れ、東京一極集中から、地方に移住してもらおうチャンスだという声も聞こえている。その点について、どのようにお考えか。

（A氏）

私はコロナ禍をチャンスだと思っている。首都圏ではコロナで人材が溢れており、弊社もオンライン面接で1名採用し、リモートで勤務してもらっている。都内や観光地を中心に空き店舗も出てきており、今まで出店できなかった場所に店舗を出店するなど、アフターコロナを見据えた時に、混沌とした中だからこそチャンスが見えるのではないかな。投資ができるところは投資をしたほうが良い。投資ができる企業に自治体や県が協力していたのであれば、チャンスが広がるのではないかな。

（F氏）

設計開発でAターン就職したソフトウェアのエンジニアが、ソフトウェアの設計開発の分野においては、もはや秋田と東京で情報の早さの差がなく、秋田であることのデメリットはあまり感じないと言っていた。弊社は最先端の技術を扱っているが、仕事では最先端のことをやりながら、会社の外に出れば秋田のゆったりとした空気感の中で暮らせるということは、秋田の強みではないかと思っている。

（知事）

子どもが地元企業を知らないということは昔からずっとあった。

あとは誘致企業についてだが、秋田では商工団体の役員や会頭に誘致企業はほとんどいない。一方、山形県では誘致企業が役員や会頭を担うことも多く、誘致企業の活用が上手い。誘致企業は規模が大きく、食堂や仕事もあるのだから、誘致企業から地元の商工会長になってもらうことで、食堂で使う材料が地元の物になり、下請けもその地域から頼むようになる。上手く活用すべきだが、秋田では「あそこは東京の会社、自分たちと違う」といった反応が多い。そういったところが非常に残念である。

これからは、どこでも売っているものを並べる商売はもう存在できない。個人商店でも特徴や、その店でなくてはならないサービスや商品があれば存在できる。今後ますますインターネット販売が普及していくだろう。世界中から数日で物が届く時代にどうすべきか考える必要がある。地元でないとできない商売に特化していかなければならない。

企業誘致も「ものづくり」からだんだん変わってくる。IT関係は東京の企業が多いが、そういうところは地元などの区別をしないため人が集まる。秋田やふるさとという意識を主張しすぎてはいけない。

意見交換（後半）

（局長）

二つ目のテーマは、賃金水準の向上についてである。県としても、賃金水準の向上は大きな課題だと認識している。生産性の向上と言い換えてもいい。このことについて、御意見いただきたい。

（Ｄ氏）

弊社では技能検定の取得を推奨している。取得者へは一時金ではなく、毎月の手当として１級、２級などの階級に分けて永続的に支給している。また、生産性が上がるよう改善をしている。例えば、同じ製造ラインで数人が作業していた場合に一番作業が速い人を標準にしてラインを形成し、さらに、人が行っていた作業を機械化するなどしている。人手が足りずに生産が維持できない会社であれば、機械化によって人員が減っても生産性を維持できる。改善を用いた生産性の向上によって利益も上がり、賃金水準の向上につながると考えている。

（Ｂ氏）

弊社は月に１回、月次の資産の結果を代表、製造部長、営業部長、経理課の担当者に開示している。利益が出ている時は夏冬の賞与と期末賞与を貰えているが、賞与が出せるように明確な目標の数値を社員に示している。自分たちが立てた数字に対して結果はどうかということを分析させ、対策を取らせるようにしている。賞与を増やすために新規開拓や商品開発などの創意工夫を行い、良い形になっているのではないかと考えている。

また、なるべくワンフロアに社員を集めるようにしている。以前は、何かトラブルが発生した時、それが他部署に伝わらず、自分たちだけで解決しようとしていた。ワンフロアにすることで、トラブルが発生した時に全社員へ共有でき、迅速に解決できる環境を作ることができた。

（Ａ氏）

同一労働同一賃金に関して課題を感じている。パートやアルバイトの賃金を正社員に合わせると厳しくなるが、最低賃金を上げなければならないとも考えている。どちらに合わせるかで格差が広がりかねず、どのようにバランスを取るか考えなければならない。首都圏との差をどうするか、人事制度自体を別のものにするなど問題になっている。

コロナ禍においては、ＲＰＡを導入して１年間で約３，０００時間短縮できたが、そこで雇用している社員について、自動化したときに人員削減にならないように雇用を確保することが課題だと思っている。

（局長）

人事制度を別にするとは具体的にどのようなものか。

（Ａ氏）

例えば、賃金に関しては「スキルの高い人」と「そうでない人」などの階層があり、首都圏水準から秋田県の最低賃金を少し上回る程度などの格差がある。若い人は賃金がこれから上がっていくことが見えることでモチベーションになるが、格差がありすぎて表に出せない。これも地域の賃金差が激しいからだと考えている。

（Ｆ氏）

弊社は設計開発と製造、事務などの職種があり、製造は時間が貢献度として分かりやすいが、設計開発はどれだけアイデアを出せるかということで、短時間で出せる人もいれば時間がかかる人もいる。一律に評価できない職種の職員がいるため、賃金については人事の限られた社員しか知らない。

若手社員の賃金は10年以上変わっていなかったが、先輩社員との逆転現象が起きかねないため簡単に上げることができず、2年かけて調整を行いながら賃金を上げた。その上の世代になるとまたハードルが高く、着手できていない。

（C氏）

自分は技術職のため事務職と比べると貰っているが、比較対象が事務職になるため、それと比べて高いから良いのかということそうでもない。大学時代の友人と交流があるが、賃金の差が大きくあると感じる。そこで差は出てくるが、秋田でそれなりに楽しくやる工夫を見つけて過ごしている。半年に一度、社長と部長との面談があるが、そのたびに給料や賞与を上げてほしいと冗談交じりに提案している。

（E氏）

数年前から評価制度を導入している。それまで、自分がどのように会社から評価されているのか、どういう基準で基本給や職業手当が決まっているのか分からなかった。制度を導入したことにより、自分は会社からどういう仕事を求められているのか、どういう決まりで賃金が決まっているのか分かるようになった。能力のほかに、自分で設定した1年間の業務目標の達成度など、それぞれで評価があり、昇給や賞与に関わるため、自分の頑張るモチベーションの一つにもなっている。

（局長）

県に対して、新しくこういった取組をしてほしい、今やっている取組を拡大してほしいなどの意見、要望などはないか。

（A氏）

県のAターンやプロフェッショナル人材活用の補助金、県主催の面接会などを活用しており、すごく助かっている。困っていることという給料の面が大きいですが、Aターンやプロフェッショナルなどの経験がある人材は、給料が高くても会社に与えるインパクトが大きいいため、会社としての成長に必要である。秋田出身者が県外から戻ってきて地元に住むため、地域にとってもプラスになる。Aターンや、その後の定着のための政策を積極的に行ってもらいたい。秋田出身者のリモート採用や、向こうに住みながらも秋田に関わり、半分秋田、半分東京というような人たちに対しての補助など、そういったところも応援していただけると、人材が集まって業績も上がり、今度は自分たちで採用もできるようになるので、今まで以上のアシストをお願いしたい。

知事総括

生産性や賃金水準の向上に関する制度や取組について、思っていた以上に皆さんが意識しているのだと分かった。

日本の雇用制度は世界と大きく異なっている。人口減少、非正規化が進む中で、日本の現在の終身雇用制度は今後どうなるのか。日本の終身雇用は階層がないという利点があるが、言い換えれば、社員間の競争がないということだ。また、階層を分けることは、生産性の向上にとって良い面もあり、1人が一つの仕事を個人責務で行うため速い。

また、今の若い人は賃金だけでなくプライベートも重視しており、アンケートを行うと休暇を取りやすい企業が良いという意見が多い。民間企業が外に出している情報は一般的、平均的なものしか出せていない。

自分たちが良いと思ったところ、自信を持って言えるところを、どんどん出した方が
いい。いろいろな価値観がある中で、どの価値観に合うかはやってみないと分からない。参
加者の皆さんはよくやっていると感心したところである。自信を持ってやっていただきた
い。(了)