

平成 28 年度 秋田県立大学地域コア運営委員会開催報告

■日 時 平成 28 年 7 月 5 日(火)15:00~17:00

■場 所 カレッジプラザ 大講義室 (秋田市)

■出席者 秋田銀行土谷真人委員代理、羽後設備株式会社佐藤裕之委員、株式会社斉藤光学製作所齊藤伸英委員、株式会社三栄機械斎藤民一委員、セカンドデザイン田口勝巳委員、東光鉄工株式会社虻川東雄委員、北都銀行加藤 敬委員代理、株式会社ヤマダフーズ山田伸祐委員、株式会社和賀組和賀幸雄委員、秋田県立大学小林淳一委員、秋田県立大学谷内宏行委員、秋田県立大学小笠原 正委員、秋田県立大学呉 勇波委員、秋田県立大学保坂雅弘委員、秋田県立大学石川直人委員 出席委員 15 名 欠席委員 8 名

■報告事項

- ・秋田プリマ食品株式会社鎌田衛社長が異動し、4 月から伊藤友博氏が社長に就任したことにより、新しく地域コア運営委員会委員に就任いただいたことを報告した。
- ・資料 2 により、平成 27 年度地域コア運営委員会を平成 27 年 7 月 7 日に開催したことについて報告した。
- ・資料 3 により、富山地域フォーラムを平成 27 年 11 月 6 日富山市で開催したことについて報告した。
- ・資料 4 により、平成 27 年 11 月 6 日に富山地域フォーラムで電気通信大学田野教授から報告のあった大学間連携共同教育推進事業の進捗状況などについて報告した。
- ・資料 5 により、平成 27 年 11 月 27 日に開催したポスターセッション 2015 について報告した。
- ・小林副学長から資料 4「参考資料ウ」の「スーパー連携大学院の概要」及びポスターセッションについて補足説明があった。

■協議事項

座 長

「地域で必要とされる人材」については、秋田でより戦力になる人材を育てることにターゲットをもっと絞り込んだ方が良いのではないかと考えている。

地域で活躍するということはどういうことか、若い人たちにどのように育って行って欲しいと考えているのか意見を述べて欲しい。

委 員

「地域で必要とされる人材」とは、地域を愛する人。併せて地域が暮らしやすくなることに関わっていくこと。仕事の本質を考えると、中小企業では一社で担えるものではない。今は大きな会社も同じ。航空機関連で三菱重工が一社で担えるかというできない。世の中に何かを提供する場合を考えると、それぞれの企業には「役割」があり、そ

れを持ち寄って提供していくという姿になる。自分の会社の「役割」は何かということ
を社員みんなで一緒に考え、目標に向かっていく。そういう中で無から有を出せるセン
スある社員に出会えたら良いと思う。

座 長

秋田で大きな産業を興すときには一社ではとても無理。役割を持って共同していくこ
と。そのためには、他社も理解してまとめる力、戦う力を持つ人材が必要になる。

委 員

今の日本では、大きな市場というのはできにくい。今までは大きな市場に向かい、小
さな市場には向かっていかなかった。仕事というのは、みんなが快適に生きていくため
の「役割」と考えると、仕事がいっぱいできて、そこに暮らす人々が、暮らしやすくな
ることに結びつく。地域によって違うが、大きな企業がずっと面倒を見てくれるとい
うのはなくなった。きめ細かく、こういうのがあったらというモノを作り出していくこ
とになるのではないか。

機械金属工業会の研修で、北九州市や長崎を視察してきた。大きな企業がその地域か
ら出ていかず、長崎は三菱重工の造船の町になった。秋田と違って、大きな企業が小
さな企業を巻き込んで一体となっている地域だ。秋田ではそういう企業がなくなったので、
小さな企業が集まって小さな仕事をたくさん作ることに徹するべきと思う。

委 員

これまで溶接工、機械工などの職種で募集しても人は来なかった。最近では、ドローン
や航空機をいれて募集したら、たくさん来るようになった。応募してくるレベルも違う。
大学院生も2人来た。しかし、病気で採用できなかった。

新しい会社を作るときに、開発する人はいるが、売る人がいないことが問題。会社で
防災シェルタを手がけているが、今までと違う売り方が必要だ。開拓精神の旺盛な人で
ないと、相手側に攻め込めない。

通常の事業ソフトの技術者はいるが、組み込みセンサー制御ソフトの技術者がほとん
どいない。画像処理ソフトを行う技術者もいない。そのような人材を育てていかなけれ
ばならない。

委 員

人材育成で、企業側も人材を生かし切れていないことを議論していかなければならな
いと思う。確かに学生には課題があるが、それを企業が育てて行くことが大事。10点
満点で学生が7点だとしても、3点を企業がカバーして育てられるようになっているか。
高校性、大学生を含めて企業側の人材育成能力が低下しているのではないかと感じてい
る。どういう人材が欲しいかというと「7つの志」をもった人。中小企業の課題は技能
承継。マネージメントを勉強する学生たちには、中長期の経営プログラムにより、地域
の企業と連携できるように勉強してきてほしい。企業との連携をマッチングできるよ
うな人材になれば、経営の戦略的な部分としては楽しみだ。経営者はそのようなモチベー

ションを持たなければいけない。

委員

一つのプロジェクトの中では「下請け」ではなく、自分たちの「役割分担」を提案・主張していくこと。プロジェクトのメンバーとして、外せないものになる。中小企業がプロジェクトに参加する場合の心構えだ。この部分はしっかり任せるといふ役割を持たせないと、言われたことだけしかやらないということになる。参加するといふ意識を持つ人材を増やしていくことが大事。

座長

製品を自分の所で開発して、それを外に持って行きたいというやり方と大きな仕事の一部を役割分担してやっていきたいというやり方があるということ。ビジネスモデルが違いますがそれぞれのおっしゃるとおりだと思う。

委員

明るい話題として、この会が始まって数年の間で、若い人たちの意識が変わってきたことを実感する。テーマが「秋田の移住・定住をどう考えるか」というシンポジウムを開催したところ、若い人が五城目町でシェアビレッジをしていることが紹介された。秋田市でもイノベーションして飲食店を開いて注目され、人通りを変えた人がいる。

東京や中央から地方への回帰という、60歳定年で豊かな自然で農家レストランをして、というメジャーなイメージを持つが実態はそうではない。移住希望、回帰志向のある人の中心は20代、30代に変わってきている。それは1万件近いアンケート結果から明らかになっている。リーマン、3.11があって、最初は西日本に動きがあり、その後、東日本も帰りたいたところの上位に上がってきている。秋田県も東北の中ではトップクラスにある。秋田県人の最も特徴的なのは、Uターン志向が圧倒的に多いこと。他の地域はIターンやJターンが多い。秋田は良いところで、東京で働くより、豊かな秋田に戻って仕事をしたいという志向に変わってきているとポジティブにとらえている。

先日母校の大学で、地方創生と町おこしについて講演を行ってきた。大学はどちらかというとモノカルチャーで一本調子の上昇志向の学生が多いが、やっぱり変わってきているのは、東京に出て大きな企業に就職して社長になるとか、官僚や海外に出て活躍する人間など、そういう生き方がつまらないと考えている学生が増えていることを実感する。学生の質問で、価値観が多様化しているので、国内で何かしようとするとき、東京にいたらそれができない気がする。自分の出身は東京だが地方で何かやりたい、という質問をする人がいた。今まで講演をしてきたがはじめてのことだった。メジャーは、まだ東京一極集中型の志向だと思うが、今までマイナーだった層が増えてきて、人生の多様化イコール地方回帰というのが比例的に増えてきていると感じる。地方で自己実現することに気付き始めてきている若者が増えてきている。

一方で、本業の設備工事業で採用募集をしていると、職能別のリクルートをしていても人はさっぱり来ない。配管工や設備エンジニアの管理技士として施工管理技士を求め

ても来ない。そもそも大学生の母数が減ってきているので来ない。募集でドローンといったら、ドローンをやりたいと応募してきたと紹介されたが、当社でも関連会社で風力をしているため風力をしたという応募者がいる。学生はあまり考えないで、イメージで応募してきている。銀行でもリクルートをして、銀行で何をしたいか尋ねたら風力発電をやりたいと答えた学生がいて人事担当課が困惑していると聞いた。

そういう意味では、もっとイノベティブなイメージを地方企業も戦略的にアピールする工夫が必要。その人に何をさせるかは、入ってからポテンシャルを確認し、社内訓練してから決めればよい。技術系の会社では、エンジニアとして CAD や SE 的な素養が必要だが、一方で、事業連携を企画できるジェネラリストが必要。ベンチャラスな人間と両方欲しい。若い人のふるさと回帰志向を考えると、そういう人を採用しやすい状況になっているのかもしれない。一昨年までの景気の悪い時期はどんどん就職説明会に来たが、今は景気が良いので東京の大手にエンジニアを取られていて、説明会に来てくれない。県主催の就職説明会で仙台、東京と一緒にいくが、企業が 60 社いるが、学生は 30 人しか来ない。

「地方に帰って、自己実現を」というものをもっとアピールして、企業での働かせ方を工夫すれば、良いのではないか。しかし、秋田でそれだけの雇用吸収力があるかというとなかなか難しい。最初から大きな企業で就職するという求め方ではなく、秋田に来て最初からベンチャーで仕事をしないかという引っ張り方をして、失敗しそうになったら企業で採用するようにしてはどうか。

座 長

秋田にはかつては大きな企業があったが今はない。そうであれば、個人商店をたくさん作って、それを活性化させるような仕掛けで進めてはどうかという意見だった。

委 員

ベンチャー会社を興したところでは、自分の会社にはない専門的な分野の学生を採用し、中途採用者も多くして規模を大きくしていった。ドクターを入社させてその分野だけに特化した。例えば作った装置の評価をして、製品化までの時間を短縮させた。国の補助金制度では限られた期間の中で製品化しなければならないので、専門家を集めてやらないと間に合わない。

会社から製品を依頼される場合、それが世の中に存在していない場合や参考になるものがない場合は、頭の中にいくつか引き出しを持っているかが大事。それは、学校で知識を養うか、経験するしかない。ドクターの資格を持った人を経営者としてどううまく使いこなしていくのか、適材適所が難しい。専門的な人を雇い経営的に別の方向を狙うため、その雇った人に別の分野のこともやらせた。しかし、自分の思い描いていた未来像と違う方向になったため、鬱になった例があった。持っている専門性と求められているものが合致すればすごいことができる。

委員

社内ベンチャーでは、もっと貪欲に新しい商売に繋げていこうと発想する社員が、県立大のOBに限らず欠けている。会社から与えられる環境に満足してしまう社員が多いと感じている。その一方、20年前までは、弊社の会長の下で鍛えられ、研究室に務めていた3人がスピアウトして、ビール醸造所のあるレストランを田沢湖畔で立ち上げた。

「地域で必要とされる人材」というのは、中小企業に就職して社内で活躍できる人材と地域に拠点を置くメリットを理解して起業し、自活していける人材とは、タイプが違う。秋田県の企業で求められるのはどちらなのか。我々は経営者なのでおそらく前者の、会社に就職してくれて活躍してくれる人材の方。一方、先ほどの紹介されたイノベーションの例などは後者の方で、地方のメリットを生かして起業できる人。そういう人たちも出てきているので、そこと上手く連携していくことができれば良いと思う。

先日ワールドビジネスサテライトで見たが、メルセデスベンツが、アフターケアの人材が足りないという問題に対処するために、自動車の整備士を育てる学校に車両や実際の整備工場で使っている故障診断機や専用部品を貸し出し、ベンツの車を整備するカリキュラムを作った。そこを卒業すればほぼ100パーセント会社に入ってくるという。先ほど紹介のあった画像処理のエンジニア、ドローン、組込センサーなどは、県立大の学科の中に具体的に地元企業で必要としているテーマの講座を行い、研究室の提案などをすれば、どこの企業に就職しようがよりクリアにイメージできるのではないかと。

委員

イギリスに職業訓練校がある。日本の職業訓練校とは少し違う。進級するとドクターが取れる。例えば、ロールスロイスは、カリキュラムもロールスロイス科というもの。学生を育てて、就職したい人はロールスロイスに入れるというシステム。エアバスでも訓練校でドクターを取って役員になった人がいる。

委員

トヨタには豊田工業大学がある。慶応大学鶴岡タウンキャンパスでは企業内ベンチャーがある。そういう動きは秋田県内にはないものか。県立大学から出てくれば、我々もついて行きやすい。

委員

話題になっている秋田市南通亀の町の飲食店は、もともとは際コーポレーションに勤め、そこで経験を積んだ人。急に秋田に帰ってきて仕事がないので、株式会社イヤタカの北嶋社長が、会社事務室の中にデスクを置かせ、そこで企業の開始を支援した。そこから地盤ができて活動を開始し今のように大きくした。

社内ベンチャーという話があった。最近社員にどんな人材になって欲しいか話す機会が増えた。ヤマダフーズでしか通用しない人材は、そこ止まり。社外、県外から仕事を取ってきたり、分析を頼まれるくらいの技術や知識を持つような飛び抜けた人材になって欲しいと話している。突き詰めていけば、いずれ分社化して独立するように持って行

ける。今は、外注していたものを内製化している。

委員

社内ベンチャーについてだが、我々の業界だと独立するという話になる。この春に建築分野の社員が一人市役所に採用が決まり退社した。会社からは二人目。職員の採用については逼迫した状況。今日は、パンフレットを持参したので紹介したい。

湯沢高校を訪問したときに、進学校なので業界に行く学生はいないと教師に言われた。湯沢高校出身者で大手建築会社に入社し、今たまたま地元で仕事をしているという話をしたりすると、やっと高校の先生は、そういう道があるのかと理解してもらえた。

(※パンフレット説明)

秋田県建設業協会 259 社の採用者内訳。高校から 82 名、専門学校が 11 名、短大 2 名、高専 2 名、大学 10 名。259 社が求人募集しても、この程度しか就職しないということ。高校生の減少が著しく採用できない、大卒は何をか言わんやの状況。

高校の先生たちは、一流大学や偏差値の高い大学にどのくらい入れたかで動いている。湯沢翔北高校には、即戦力ということで専攻科がある。県立大学の先生から素晴らしい授業をしてもらっている。しかし今年は 3 人しかいない。高校に入ってくれる生徒がいなければ、業界として応援しようがない。高校の現場は地方創生と違う方向にある感じがする。

座長

高校の対応が違っているという話は、遡ると親の意識の問題ではないのか。

委員

東京の私立大学に入るとお金がかかり親は大変。せっかく県内の大学に専攻科があるのだから、県内の高校がもっと県内の大学に目を向けてくれれば、県内に残る人材が増えるはず。

委員

我々が大学に入った 30 数年前、浪人していた息子が親を金属バットで殴り殺す事件があった。それがきっかけで、ゆとり教育という流れが始まったと思う。我々の時は、画一的に右と言えば右に行くというような学生が求められていた時代。今は多様性ということで、ICT など今の時代にあったもので学生は鍛えられている。起業とまでは行かないまでも、ネットを使ってビジネスに近いことをして、いろいろな面で視野が広がっているのが今の学生だと思う。「七つの志」を持つ学生がいたら素晴らしいと思うが、今も素材としてはある。我々の時代は大学に進学したのは 4 人に 1 人くらいだが、今は 2 人に 1 人。一般的にレベルは高くなっている気がする。企業が求めている人材は、それなりにいるだろうと思う。当銀行では大学で学生起業講座を開催している。学生は思った以上にいろいろな活動を行っている。まだビジネスに結び付くものはないが、非常におもしろいと思う。

最近のキーワードは「女性」。女性の視点が入っていないとだめだということ。会社で

も「リケジョ」を欲しがっている。今までの男性技術者的な発想ではなく、女性ならではの発想というのが大事だという価値観を持っている。

国内のマーケットが小さくなっていく中で、アジアなど広く見ていく必要があると思う。教養大学と秋田大学の留学生は 200 人ずついる。教養大学は欧米系が多く、秋田大学は、アジア系が多いという特徴がある。お互いにコミュニケーションを図って、地域と関わっていくやり方を留学生も含めて学習し、活動してはどうか。

銀行に就職を希望する学生は、銀行で何をやりたいかという明確な目的を持っている。今年から始めたキャリアデザインでは、例えば 30 歳になったら、海外の事務所に行くとか、風力発電をやりたいのでその部署に携わるとか、明確な指標を入れて人材を育てている。銀行のビジネスも変わっていくと思うので、行内での養成というのも大事になっていくと思う。

学生の素地は十分あるので、いかに仕向けていくか、きっかけを作っていくか。

座 長

大学もボランティアや語学研修で、人の琴線に触れるような仕掛けを幾つか用意しておいて、その学生がそこに触れれば、後は一人で伸びていく。その仕掛けが必要だと思っている。

委 員

この仕事をしてちょうど 2 年経った。県立大学、秋田大学、国際教養大学、ノースアジア大学の 4 大学の学生といろいろなところで付き合う機会が増えた。秋田には人口減少や産業の空洞化などいろいろな課題がある。大学生は、それらの課題にアプローチするチャンス。つまり、起業できる若い人が増えているのは間違いない。ただし、「とんがっている人」が少ない。高校の時に茶髪だったり、人と一寸違うような人たちに、秋田の課題に是非アプローチしたいという人たちが多い気がする。その人たちに名刺を出すと必ずメールが返ってくる。こういうアイデアを持っているけれどもどう思いますかということを探ねてくる。そういうことを「アイデアソン」という。自分の考え方を評価・批評したりして欲しいという。来週、県立大学、秋田大学、ノースアジア大学、国際教養大学の学生が集まって、自分たちのアイデアを出して批評し合うことにしている。とんがった人にも来て欲しい。

座 長

とんがった人は、だれかがサポートする人が必要。その人だけでは難しいのではないか。

委 員

今の若い人は仲間意識が強く、仲間同士がラインなどで繋がっている。我々も繋がりを持っているので、地域に役立つ人材を育てていきたいと考えている。

座 長

若干気になるのは、そういう人たちが、言いつ放し、やりつ放しにならないのか。能力が違うのではないかなと思う。困難にぶち当たったときに、いなくなったり、逃げた

りするのではないかなという心配がある。クラブ活動などで後輩の面倒をみて来て、苦労したときに何とか乗り越えたという人にはできると思うが、パッと行って、だめだとなるといなくなるようでは難しいかなという気もしている。

委員

1回ベンチャーをやってみて、だめだったらどこかに勤めることで、やり直しがきくと思う。次世代のリーダーとなる大学生は、人的ネットワークも持っているので、それは大きな武器になる。

委員

とんがっている人は、どんどん自分の世界を作っていけるタイプだと思うが、従業員型との中間層が、もう少しベンチャーを自分でやりたいというような空気、土壌を広げてやる必要があると思う。県立大学が起業を支援してくれて、日本で一番ベンチャーを立ち上げやすい県ということになれば、いい人材が秋田に戻ってきたいときに、どこかの会社に入ってベンチャーを立ち上げた方が良く気付けば、そのときに会社に入ってもらえることもできる。

委員

会社で同じことを言っても、仕事のできる人はやりたいことをやらせてもらえるという。仕事ができない人は、やりたいことをやらせてもらえないという。いろいろなことを経験・体験してきた人にはイノベーションがある。

どのような人材が欲しいかという、議論ができる人が欲しい。議論できる人たちは、やる方向に持って行くのが上手なので、結果としてやりたいことができる。大学生の間に大人といろいろな議論をして社会に出てくると、挫折しにくいのではないかと思う。

座長

経験が少ないと、1回挫折するとそこで終わってしまう。

委員

根本的に秋田県は農耕型で狩猟民族とは違って、守るという感じ。視野も狭くて発展性がない。それが県民特性の一つではないか。

委員

社員を採用できないことについて、中小企業で成功した例がある。それは、入社したとき先輩が指導してくれた様子と1年後の仕事の様子を詳細にネットで発信したこと。

座長

溶接工という募集をしたら、人は集まらなかった。ドローンや航空機にしたら学生はどう反応するか。自分でイメージするようになる。

委員

社内で女子化率を進めている。肩書きを部長補佐にして、中小企業大学校などに研修に出している。社内でのモチベーションが上がってきている。コミュニケーション力も上がってきている。

さきがけ新聞を見ていると県北より県南の情報発信率が高い。県北の企業はネットを使っていないし、特徴を出し切れていない。今注目しているのが、世界一の階段を作っている石垣鉄工。世界一になったら CAD 関係で若い人が多く来るようになり、一気に9人採用した。

委員

学生が住宅系の会社に就職後、秋田に戻ってきたいという場合、大学の先生に相談するような例はあるか。そういう例があれば、県建設業協会259社に声をかけて、建築関係の先生と意見交換をさせてもらいたい。



