

## あおもり人材育成・県内定着促進協議会

日 時 令和6年7月29日（月）

15:30～17:00

場 所 ウェディングプラザアラスカ  
地下1階サファイア

（司会）

定刻となりましたので、ただ今から「あおもり人材育成・県内定着促進協議会」を開催いたします。

まずはじめに、青森県知事より挨拶を申し上げます。

宮下知事、お願いします。

（宮下知事）

皆さん、改めまして、こんにちは。

今日は、あおもり人材育成・県内定着促進協議会に参集をお願いしたところ、皆様にお集まりいただきまして、本当にありがとうございます。

実は、私、「あおばな」といって、対話集会を全県各地で開催しており、全体を通じて70回ぐらい開催しまして、そのうち、若い世代、高校生や大学生と開催することもあり、今までで20回開催しています。

先ほどちょっと計算したところ、何らかの形でコミュニケーションをとったり、話を聞いた若い世代というのが、この1年間で4,150人ぐらいいます。

もちろん、高校に行って全校でやる場合もありますので、必ずしも全員の意見を聞いたわけではないですが、代表者の意見も含めて、何らかの形で意見交換をしたのが20団体で4,150人となります。

行ってみてすごく分かるのが、青森県というのは、若者から選ばれない県になっているなということです。ものすごく実感します。

高校に行って全校生徒の前で、『この後、青森県で就職して、生活して、家族を営みたい人？』って言うんです。そうすると、1割ぐらいしか手を挙げないんです。しかも、ちょっと元気なさそうな感じで。

一方、『県外では？』って言いますと、皆、勢いよく手を挙げる。9割ぐらいの子たちが、外に出るといようなことが、何か当たり前のような環境なんです。

こういう危機的な状況にあるということを、まずは、私たちが理解しないといけないですし、若い高校生にしても、大学生にしても、主な意見として、自分がやりたいと思う仕事がない、と言い切るんです。決してそんなことはないだろうと、私は思うので、その場でしっかりと断言しています。

まず仕事がない。所得が低い。遊ぶ場所がない、生活するのに施設が足りないとか、ないないづくしでいろいろなことを言われています。

私も打ち出の小槌はありませんので、その施設を造るだとか、あるいは、楽しい娯楽施設ができるだとか、あるいは、給料をすぐ上げるなんてことは、できないわけです。

やはり私たちが大切にしなければいけないことは、そういう若者の率直な意見を「いや、そうじゃないんだ」って反論するのではなくて、まずは受け入れるということが必要なんだと思いますし、その先にどういう青森県をつくっていくかということが必要なんだろうと思うんです。

とりわけ、私は、この協議会を通じてやっていかなければならないことというのは、仕事づくりというより、今、大切な仕事や良い仕事というのは、青森県の中でもたくさんあるということです。平成27年以降、有効求人倍率が全県で1を超えています。私たちが子どもの頃、あるいは、皆さんが子どもの頃に親から聞いていた、青森県にいたら出稼ぎしなければいけないという環境ではない。そういうことも含めて、しっかり伝えることも大事ですし、あるいは、若い人たちが、生活していく上で大丈夫ということ、あるいは、自己実現ができる仕事がたくさんあるという環境をしっかり整えていくことが、まず私がここを通じてやりたいことの1つです。

それから、今日は、各大学等の学長さんをはじめ、皆さんに来ていただいておりますが、実は、県内の大学、短大での入学者数というのは、この10年間横ばいで推移しています。2,200人から2,400人で、ほぼ増えても減ってもいない。ちょっと増えているぐらい。全体を通じて子どもの数は減っているのに、県内の大学に行く青森県内の学生というのは減っていないんです。このため、大学に行った後、青森県の企業が選ばれる環境をどうつくるかが、県内定着の大きなカギになると私は思っています。今、人口減少、社会減が最も進んでいる地域の1つが青森県です。特に、女性の社会減の割合が非常に大きいです。女性活躍、あるいは、若者活躍ということができなければ、この先の青森県というのは、暗い人口減少の社会に突入していってしまうということです。この協議会をきっかけに、新しい青森県づくり、仕事づくり、仕事の魅力の発信とか、あるいは、県内定着の推進に向けた政策や事業を構築していく主体として、大いに期待しますので、今日は、それぞれの皆さんから今までの取組に加えて、今年1年、しっかりと議論を重ねて、私たちが若者を定着させるために、何が必要か、そのために何をすべきなのか、そして、来年から何をしなければいけないのかということを実際に議論して、成果や結果を出す協議会にしていきたいと考えていますので、ぜひ皆さん、御協力をよろしくお願い申し上げます。

今日は、限られた時間になりますが、皆様と本当に率直な意見交換をさせていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

冒頭、私からは以上とさせていただきます。

(司会)

それでは、次第に従いまして、資料の説明に入ります。

資料1から資料3につきましては、本日御出席の各大学の皆様の御協力によ

り作成した資料となっております。

はじめに、資料1「今年度の取組内容」、資料2「協議会のスケジュール」につきまして、事務局から説明します。

(事務局)

お手元の資料1を御覧ください。

本日、御出席の各大学の取組と県の取組を取りまとめた資料となっております。

まず、学生が就職を意識する前の段階におきましては、郷土愛の醸成に向けまして、県内企業を見学するバスツアーや起業家塾、地域学などにより、青森での仕事や暮らしの魅力を伝える取組を行います。

また、学生が就職を意識する段階におきましては、インターンシップや県内企業とのマッチングなどにより、県内就職を具体的にイメージする機会となる取組を行います。

そして、学生が様々な段階において、県内就職を意識する機会を提供するため、アプリやポータルサイトの活用などにより、学生が求める情報発信に取り組むこととしております。

この協議会の設立によりまして、産学官の連携を一層深め、学生と県内企業が交流する機会を創出して参りたいと考えております。

続きまして、資料2を御覧ください。

協議会の開催予定についてです。

本協議会は、今年度3回開催する予定となっております。

次回は10月頃、第3回は2月頃、開催予定となっております。

次回の協議会では、弘前大学が実施する、県内の学生を対象としたアンケートについて、中間報告が示される予定となっておりますので、学生の意識に関するデータも踏まえながら、意見交換を予定しています。

また、この協議会において、新たな連携方策や取組の展開に向けまして、構成機関の皆様と検討させていただければと考えています。

説明は以上となります。

(司会)

ただ今の説明内容につきまして、御質問等がございましたらお伺いしたいと思えます。

それでは、続きまして、資料3「学生の意識調査」実施概要につきまして、弘前大学学長の福田様に御説明をお願いしたいと思います。

(弘前大学)

よろしくお願ひいたします。

若者の県内定着に向けて、産学官が連携して効果的な取組をするためにも、学生の就職に関する意識把握をすることといたしました。

昨年度末から準備をはじめまして、県内の高等教育機関の皆様にご協力いた

だきながら実施していくものでございます。

本協議会の設立前に県内16の高等教育機関で構成する「青森創生人財育成・定着推進協議会」がございましたが、この枠組みでアンケート調査を進めたために、本年度実施については、北里大学が対象に入っておりません。

次回については、改めて各高等教育機関に御協力をお願いする予定でございます。

対象は15,000人ほどで、6月から始めて、8月末までに各大学の状況に応じて実施していただければというところでございます。

経年変化を見るために、4年程度は実施したいと考えています。

弘前大学以外での実施機関については、相談しながら実施していただければと思います。

データ集計や分析については、アンケートを作成した教員により中間報告、そして最終報告として報告させていただく予定となっております。

以上です。

(司会)

ただ今の御説明内容につきまして、御質問等がございましたらお伺いいたします。

(宮下知事)

私からも皆さんに御協力をよろしくお願いいたします。

(司会)

それでは、続きまして、意見交換に入りたいと思います。

はじめに、学生の県内就職率等の状況につきまして、事務局から説明をさせます。

(事務局)

それでは、資料4に基づきまして、3つのデータを確認させていただければと思います。

まず、県内高校出身者の大学・短大への入学状況です。

このグラフは、ここ10年間における県内の高校生の大学、短大への入学状況と大学進学率を表しています。

棒グラフの中ほどの赤い数字で表していますが、県内の大学、短大への入学者数は、先ほどの知事からの挨拶にもあったように、2,200人から2,400人ほどの横ばいで推移しています。

また、大学進学率は、年々上昇していますので、高校の卒業者の数が減少していくとしても、県内の大学、短大への入学者数は一定数で推移していくと想定されます。

続きまして、2枚目、2つ目のグラフについてです。

こちらは、県内大学等卒業者の就職率について、県内、県外別に推移を表したグラフです。

コロナの影響などにより、2021年、2022年は一度県内就職率が高まり、県外就職率との差が縮まりましたが、直近2年間は、御覧のとおり県内就職率が低下し、県外就職率との開きが大きくなっている状況です。

続きまして、次の資料、3つ目のグラフを御覧いただければと思います。

こちらは、年齢別、男女別の社会減の状況を表したグラフです。

18歳、20歳、22歳において、男女共に大幅な転出超過になっており、若者、特に若い女性の県外流出の状況を御確認いただけるとと思います。

現状確認の説明は以上となります。

(司会)

ただ今の説明につきまして、何か御質問等がございましたらお伺いします。

ないようですので、それでは、大学、短期大学、高等専門学校の皆様から順に御発言をお願いしたいと思います。

なお、各大学からの御発言につきまして、プロフィール紹介としてスクリーンに表示させていただきます。

それでは、弘前大学 福田学長様、お願いいたします。

(弘前大学)

学生の地域定着に向けて、地域社会へ出ていく機会として、様々な地域の課題を対象とした地域志向型授業から、地域課題の解決のフィールドワークなどを授業に取り入れるほか、企業等バスツアー、県内企業の情報発信に関するワークショップ及び学生が県内地域を知って活躍するための仕組みを取り入れています。

しかし、大学だけでは、学生の地域定着の実現が難しいために、産業界との関わりがとても重要だと考えています。

先ほど、アンケートの説明をいたしましたので、そこから見える学生が意識していること、考えるということを取りまとめ次第、協議会でお伝えいたします。

産業界の皆様には、これを受け止めていただいて、県内企業の皆様には学生の就職に向け、何を整え、どういった情報を、どのような効果的な手法やスタイルで発信するかを考え、取組を一緒に継続していきたいと考えています。

産業界の取組を、高等教育機関としては、行政にも支援いただきながらフォローアップしていただきたいと思っています。そういった連携をこの協議会で作っていただければと思います。

学生の地域に対する姿勢、意識は、大学に入ってから形成されるものではないというふうに思います。その前段階には、18年という長い期間があります。ここで、どのように地域への愛着や将来のキャリア、ライフプランを育てていただけるかも大事ではないか思います。

そこで、私からは、初等、中等教育、高校等、若者の教育を担う機関との連携

も協議会には重要ではないかというふうに思います。

私からは以上でございます。

(司会)

ありがとうございました。

続きまして、青森公立大学 神山学長様、お願いいたします。

(青森公立大学)

青森公立大学 学長の神山でございます。

今、投影されているスライドの下半分、5つばかりありますが、それを1つずつ御説明したいと思います。

本学は、30年前に開学した大学ですが、地域の皆様からの熱い御支援で設立された経緯がありまして、青森県内での就職にかかる取組に関しては、早期から実施して参りました。

まずは、1番の年2回開催するキャリア形成講座です。

この講座、1年次の必修科目であって、キャリア教育科目でもある。

主に青森県内で活躍する本学の卒業生を中心に御講演等をいただいております。1年次から、学生自らのキャリアに対する意識を育んでもらうためのきっかけを提供してございます。

続きまして2番目ですが、県内企業バスツアーについて御紹介します。

これは、2015年度から始めた事業ですが、今年度で10年目となります。

県内の大学では、本学が先駆けて取り組んでいまして、今年度は12コース、大体これまで10コースでやっておりました。コロナの時期に15コースまで増やしたんですけども、今は10コースに戻っています。これは定員の関係ですね。

青森県内の事業所、36の企業、調査あたり3企業団体、御協力いただくことになっております。

また、次の社会で活躍する本学の卒業生をお招きしまして、座談会形式での懇談会を開催しております。卒業生につきましては、青森県内に事業所を置く企業等で活躍されている方々を中心にしておりまして、企業の人事担当者に直接聞きにくいことも学生の立場では、多々あるんですけども、先輩から聞くことによつて、お話を聞ける機会を設けております。

次の項目ですが、2月に青森県流通団地連絡協議会の主催ですが、青森県内事業所、企業、約20社が参加する合同企業セミナー、学内で開催しております。

また、その直前に、学内ガイダンスとして、合同企業説明会の回り方講座を開催するなど、協議会と連携してこういうものを実施しております。

次の、今まで御紹介した事業ですが、本学が採用している企業連携推進員ですね。企業連携推進員を置いておりまして、この推進員が積極的な企業訪問活動等を行います。それがあってこそその本学の支援の活動と考えております。

企業連携推進員は、民間企業での人事経験豊富な人材を採用しておりまして、県内中心に年間200社以上の企業、団体を直接訪問して、学生にとって有益な

情報を還元する役割を担っております。

その中で築き上げたネットワークを通して、県内企業バスツアーの受入れや卒業生の派遣を企業様に受け入れていただけるものと考えております。

こういうイベントがあるんですけど、膝を交えて相談することで、いいよっという、お近づきをいただけるかと思えます。

最後に就職活動は、学生が自分のキャリアを考えた時に自分が納得のいく環境を提供する企業に就職したいと考えています。先ほど知事の話にもありましたけども、学生の考えることに沿った支援をしていくというのが基本的なスタンスなんですけども、大学の果たすべき役割は、学生一人ひとりがしっかりと納得する企業に就職できるようにサポートすることだと考えております。

従いまして、企業側と学生のつなぎ役である県内の企業が学生から選ばれる企業となっていていただくように、時には学生が求める対応や職場環境などについてのニーズを企業様側に情報提供することなどが必要ではないかと考えています。

学生の売り手市場といわれる昨今の就職環境の中で、本学としては、現状の取組に加え、より一層、県内企業を中心に学生にとって有益な情報を提供してもらいたいと考えております。

私からは以上です。

(司会)

ありがとうございました。

続きまして、青森県立保健大学 吉池学長様、お願いいたします。

(県立保健大学)

私ども、大学がまずやるべきこととしては、大学をより魅力的、そして、選ばれるものにしていきたいと。18歳であったり、あるいは大学院も考えると、もう少し幅広い年齢層の方々に対して、県外に出なくても、うちで多くのことを学べるということをやりたいと考えております。

私どもの大学の一番大きな特徴としては、保健医療福祉職の多職種連携教育、あるいはそれに関わる活動でございます。これに関しては、学生などに聞くと、県内、県外に限らず、そういう検討を行っている大学というのは、全国的にもそれほど多くないので、そういうことを学びたいという学生が来ております。

また、近頃、大学院教育、あるいは、大学院を活用した地域の専門職に対してのキャリア支援を行っているのですが、地域包括ケアという制度が始まりまして、これをいかに地域でしっかりと動かしていくのか。そして、その中で専門職の方々専門性を活かして連携しながら生き生きと働く。そういうような仕組みが少しずつ整っていくことによって、学生と一緒に働きたいというような環境づくりを作っていきたいと思っております。

短期的には、県内事業者を対象として新卒看護職の採用力向上セミナー等を通じて、学生が心を動かされるような活動、マッチングということも含めており

ますが、やはり地域の保健医療福祉職全体が高まって、住民の健康、あるいは、幸せにも繋がり、学生もそれに貢献するという、そういうサイクルをしっかりと作っていきたいと思っております。

以上です。

(司会)

ありがとうございました。

続きまして、柴田学園大学 吉澤学長様、お願いいたします。

(柴田学園大学)

御説明いたします。

本学は、上の段にございますように、3つの学科から構成されておまして、それぞれ教員免許とか、それから管理栄養士受験資格とか、資格を取得して社会に貢献するというような教育内容になっております。

古い大学ですので、県内からの入学生が大体9割以上のなかで、親御さんも本学の出身という方も多いので、そういう状態にありまして、就職先も大体が、増減はありますが、例年、6割、7割、県内に定着している状況にはありますが、やはり、県外の魅力があってという人も多いので、県内の魅力が学生に伝わるよう、今回の事業では特に実際に体験とか、働く方に接触するような機会があればいいかなと思っております。

ただ、本学では、事業所への実習がございますので、事業所様で就業体験をするという機会があります。それ以外の、資格に関わりなくいろいろ興味を広げる学生もおりますので、そういうところに届くような取組をしていけたらと考えております。

現在の取組は、下の段にありますように、1、2年生では、地域を知るといったような講義、地域で活躍されている方の講話、それから、就職促進の活動としましては、学科別の研修会とか、それから、県内企業様の説明会とか、卒業者によるUターン相談もあります。特徴的なのは、就職先が決まった先輩による後輩への活動、有志によるものですが、そういったことで後輩にも、そういう知識、体験を共有するということをしております。

また、大学としては、県内企業の方とお話しし求人票の収集につなげるということで、より県内企業とも広く付き合いがこれまで以上に進んでいただけないかというふうに考えております。

以上です。

(司会)

ありがとうございました。

弘前学院大学 藁科学長様、お願いいたします。

(弘前学院大学)

弘前学院大学の概要は省略いたしまして、県内就職の促進に向けた主な取組について。

まず、1年次からはじめます。

1年次の入学時当初から、キャリア形成ということの意識を啓発するという  
ことで、「ヒロガクの教養講話」と名付けまして、県内の企業、事業所、その他  
団体から、それから経営者の方、いろんなテーマのお話を1年生に聞かせる  
と。そのことによって、青森の課題とか魅力が学生に伝わるとい  
うことがあります。

そこで学生のキャリア観を育てる、そういう機会としております。

2年次においては、キャリアデザインということで、講義として設定して  
おまして、例えば、文学部ではキャリアサポート科目という卒業所要単位  
としての位置付けとなっておりますが、これは、県内企業に就職した卒業  
生、その当事者たちをお招きしまして、会社、企業のお話を伺い、理解  
を深めてもらうという。実際に就職支援として、県内のどんな企業の働  
き方があるのかということを知る機会。直接、先輩の方に聞くというの  
が大事なので、学生も熱心に聞いております。

それから、2年、3年次では、合同就職セミナーとして、具体的に企業  
の方と個別ブースを設定しまして、情報交換を間近にするということ  
であります。昨年度は、34事業所のうち、80%の27事業所が県内  
でした。これについては、次年度は、年内の早い時期に青森県内の  
企業のみでセミナーの開催を考えております。

そして、全学年対象にして、「職業考話」と名付けまして、県内企業  
の人事担当者とお招きしまして、学生と人事担当者、あるいは卒業生  
とディスカッションをします。そういうことを通じて、企業理解を  
深めてもらうということです。企業は本当に様々であります。これは、  
文学部と社会福祉学部で1年生から4年生まで対象としていま  
す。参加学生数は、いろいろばらつきがありますが、必ずしも多く  
はないんですけども、質疑応答が活発でして、学生の評価が高い  
という評価であります。

以上ですが、このパワーポイントではありませんけども、県内の教員  
採用試験、説明会ですとか、教員志望の学生がそれなりにいるもの  
ですから、それを対象に説明会をしているというところであります。

以上です。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、八戸工業大学 坂本学長様、お願いいたします。

(八戸工業大学)

坂本でございます。

スライドに沿って、県内就職の促進に向けた主な取組について、  
お話したいと思っております。

まず、県内就職の促進ということに対しては、大学生だけではなくて、若者の幅広い層への働きかけが重要であると考えておるところでございます。

ということで、上の段にあります、まず、裾野を広げる学びの提供について、4点ほど掲げておりますので、これについて御説明したいと思います。

1つ目は、本県や八戸地域の地域理解を促進し、地域愛を育むことが、県内定着並びに県内出身者のUターンに結び付くと考えまして、文理横断型教育として地域の産業、経済、歴史文化などを学ぶ講義、これは、「北東北八戸の地域学」という講義名なんですけど。これを一昨年度に開講し、地域愛の醸成を図っております。毎年、100名ほどが受講しております。これは、工学部と感性デザイン学部、両学部一緒に受けているものでございます。この講義は、八戸地域で行われている産官学連携で実施している高等教育機関の学生や市民対象の講義「八戸地域学」と連動しておるところでございます。

2つ目ですけれども、これも一昨年度立ち上げたものなんですけども。県内のエネルギー関連企業団体及び自治体と連携して、人材育成を図ることで、若者が地元の企業などに就職して、次世代を引き継ぎ、持続的に地域を支えていくというふうなサイクルの構築を目的といたしまして、産官学連携のカーボンニュートラル人材育成協議会を発足して活動しています。そのスライドに書いてありますように、学生、初等中等課程の生徒に向けたエネルギー分野の人材育成というところで実施しているところであります。

3つ目は、これもカーボンニュートラル協議会に関係しているんですけども、そのメンバー企業による寄附講座の講義、「青森のエネルギー産業」、これを実施しており、地元就職意識の高い多くの学生が受講しているところでございます。

4つ目といたしまして、これも一昨年度立ち上げたものなんですけども。若者の地域理解や地域の魅力づくりへの参画を促進する教育支援を目的としているNPO法人地域活性化教育支援ネットワーク、これを立ち上げております。ここでは、地域企業、高等教育機関の見学会並びに若者が参加し、地域づくりに関する提案を発表するシンポジウムなどを開催いたしまして、地元理解を促進し、地元愛を醸成する活動を展開しているところでございます。このNPOプラス本学の取組と合わせて2年半で1,400人の中学生を迎えているところでございます。

続きまして、下の方の段の地元就職を希望する学生への対応というところの取組ですけれども、これは、他大学さんでもやられていることと思います。

まず、就職活動開始前の進路希望調査内容、これは学科内、学部内の教員キャリア支援事務局で共有したうえで、学生への情報提供・機会創出・就職支援を実施しているところでございます。この体制は、20年以上、継続して実施しているものでございまして、全国からも就職率の高さは好評を得ているところでございます。

下の方に移ります。

青森県内企業および県内採用企業対象の「学内合同就職説明会」ならびに「インターンシップ説明会」を実施しております。

以上です。

(司会)

ありがとうございます。

八戸学院大学 水野学長様、お願いいたします。

(八戸学院大学)

よろしく申し上げます。

本学が今、一番力を入れているのは、やはり地元の高校生が、あるいは、親御さんが、地元の大学へ進学してもらおうという、そういう、あるいは、一人でも増やしていこうという、そういう点です。

そのためには、本学では、学びの中身をしっかりと見えるようにして、高校生あるいは親御さんが、明確にどういう資格を持って、どういう将来像を描いてという、そういう学びの中身がしっかり見えるような方針で、今、大学の改革を進めていこうとしているところです。

地元に着いていく、就職に関しては、インターンシップは勿論なんですけれども、1年生の時からキャリアデザインということで、地域の企業の魅力や強み、あるいは、問題や課題をしっかりと学んでいくという、そういう地域の学びのキャンパスとしては、学びの場、フィールドスタディ、そういうものをしっかり位置付けていこうと、今、取り組んでいます。

先ほど、お話がありましたが、地域、八戸においては、産学官連携推進協議会というところで、大学生も含めた「八戸地域学」という学びの場を持っていますし、そういうところで地域の魅力をしっかりと、あるいは、問題・課題を若者にしっかりと伝えていく、それを学びを深めていくきっかけにしていくという方向で育んでいます。

やはり、地元の若い高校生、親御さんが、やっぱり将来を見据えて、地元に残っていく若者に育っていくためには、本学1つでは、決してなしえないということで、八戸高専さん、そして工大さん、短大学部、4校一緒になって、やはり八戸を、氷都八戸と言われてはいますが、学びの都、学都八戸を目指して団結して若者をしっかりと地域で学び、そして地域に定着させていくという取組を今後とも市と連携して進めていきたいなと考えております。

以上です。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、青森大学 澁谷学長様、お願いいたします。

(青森大学)

青森大学の澁谷と申します。よろしく申し上げます。

本学の主な取組として、①、②、③とありますが、1番目は、一般的に学

生さんに企業との関係をつけていただいたり、青森について学ぶと、ここにはちょっとありませんけど、「あおもり学」「ねぶた学」「じょっぱり経済学」であるとか、そういった一般的な学術的な学びを通して青森について知っていただく。

それから、2つ目は、中小企業家同友会とか、勿論、青森商工会議所とも御協力いただきまして、企業様との繋がりをつけて、学生と繋げていくという活動をしております。

3つ目は、これはうちのソフトウェア情報学部がしている「企業強化プロジェクト」で、特に商工会議所様と連携させていただいている、文理融合型の教育で、地域課題を複数の学術領域を使いながら解決していくということを全体として教育しているということでございます。

我々の経験からすると、こういった一般的に学生に青森のことについて知っていただくとか、あるいは、青森の企業を知っていただくということは、あまり個別の就職に繋がらないと思っています。何が繋がっているのかというと、やはり個別の学生が青森の企業と繋がって、個別にやると。一般的にこういうふうな講義をすることは、個別に繋げるためのイントロダクションというふうに考えております。

特に本学では、むつキャンパスがあるんですけども、むつキャンパスには3年生からしかいません。3年生からしかいないんですけども、もう既に商工会議所、自治体と連携をして、卒業生を採っていただく活動をしています。

そうすると、学生の方もむつに残るという気持ちを持っていただいて、ほとんどの学生はむつに残りたいというふうに言っているのが現状ですね。

また、東京キャンパスですが、留学生が多いんですけども、これもまた日本で就職したいという学生が多いですから、そこを何とか上手く残れるように教育していると。

青森キャンパスでは、実際には4割ちょっとの学生さんが青森に残ると。必ずしも青森出身の学生さんとは限りません。上手く企業さんと繋げて、個別にやっていくことの方が実際に、我々の経験からすると、青森に定着することに繋がると考えております。

以上です。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、青森中央学院大学 佐藤学長様、お願いいたします。

(青森中央学院大学)

青森中央学院大学の取組を下のところに書かせていただいておりますが。

かいつまんで申し上げますと、これは、どの大学も今も変わらずそうしておられますけども、就職支援ではなくてキャリア支援という正規の科目で1年生からやっているのと。

その中で、やはり地域志向を定着させていきたいというふうに考えております。

2つ目は、いろいろな教育活動の中で地域の支援をいただいて、地域課題への取組をしているというようなことであります。

具体的に幾つか書かせていただいておりますが、詳細は省略しますが、県内の自治体とか経済界の皆様のお支援により、地域活動を活発に実施しているところでございます。

3番目、就職支援は力を入れておりますが、やはり、今、特に重要視したいのは、インターンシップだと考えております。地域に学生が残っていただくためには、やはり地域の企業でしっかりとしたインターンシップをさせていただくというような方向で、今、考えております。

そういうような取組であります。先ほど、知事さんの御挨拶にもありました、県内就職希望者が1割弱ぐらいしかいないという、先日、本学での対話の機会をいただきまして、その時も1年生ですが、将来県内就職を考えている学生は1割いなかったと思います。

そこで、手を挙げることに尻込みする風潮があるのかなというふうに私は思いました。実際には、この春も6割ぐらいの学生が地域に就職しておりますので、それで充分とは思っておりませんが、今後とも、そういう学生を地域に導いていきたいなというふうに考えておりました。

以上です。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、弘前医療福祉大学、弘前医療福祉大学短期大学の下田学長様、お願いいたします。

(弘前医療福祉大学・弘前医療福祉大学短期大学)

下田でございます。よろしく申し上げます。

本学は、医療介護に特化した大学ですので、就職先がほとんど医療関係と福祉介護事業所が占めているという特徴がございます。

令和5年度の卒業、県内の就職率を調べますと、111名の方が卒業されまして、54名の方が県内に就職をしておりました。48.6%という数字で、大体、この前後なんですね、50%ちょっと超えた時もありますが、このような数字でございました。

本学は、こういう関係で、医療関係で、介護事業所に対する就職がほとんどですが、キャリアの教育科目を1年生の時からやっておりますけれども、それぞれの病院、あるいは、老健施設、特養、グループホーム等についても、それぞれの特徴についてキャリアのための研修をしておりますけれども、その中で地元と都会、それぞれのメリットとデメリットについてそれぞれ考えていただくということを考えまして、地元就職への再認識を意識づけるようにしておりました。

それからもう1つは、就職活動をする際においては、県内に就職されております、OB、OGの方に参画していただいて、地元の施設等における具体的な実情を聞いてもらいながら興味を持たせるようにしておりました。

本学の特徴としましては、看護以外も含めた在宅医療の研究所を持ちまして、それを具体的に実践するために大学で作った訪問看護リハビリステーションを使いまして、実践、あるいは、研究をしております。

また、昨年、大学院を作りまして、今後、また、地域医療介護のための青森県における実情、その他について、研究するという趣旨をもって大学院を作りました。

このことは、本学に入る学生が、こういうふうなことをやってみたいと、こういう仕事をやってみたいということの1つの大きな目標になると思っておりますので、今後、進めたいと思っております。

それから、短大もございます。短大は救急救命学科と口腔衛生学科の2科がございまして、3年課程でございます。

現在、165名の方が在学しております。

大学と同じく、医療福祉系に特化した短大でありますから、就職先から、それに基づいた関連した就職先が求められております。

令和5年度の卒業生の県内就職率、これは、救急救命学科だけでございますけれども、37名の方が卒業され、29名の方が県内に就職しております。41.4%、救急救命学科ですので、消防その他の職場が選ばれているという現状でございます。

大学と同じように就職支援ガイダンス、それから県内に就職したOB、OGの方に来てもらって、それぞれの職場の特徴、あるいは内容について興味をもっていただくようにしております。

それから、口腔衛生学科は、今年で3年目を迎えますので、来年度、卒業生が出る予定ですが、ほとんど歯科関係の病院に勤めるということが見込まれております。

大学、看護学科等も含めて、県内、充実はしているんですけども、全国的に見ると、今年から非常に入学、あるいは、受験者が減ってきております。作業療法とか理学療法とか言語療法は、少し減ってきている現状が続いておりました。他の大学もそうでしょうけども、実は、看護大学が少し減ってきているんですね。これは、全国の看護大学、あるいは、リハビリの大学の先生方と相談しても、こんなに看護大学が入学者が少なくなるというのは、なかなか予想できなかったと。就職先として、医療系を求職する学生がどうも少なくなってきたなということで、これは非常に大事な、非常に重要な問題だと思っていて、検討したいと思っております。

以上でございます。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、北里大学獣医学部 金子係長様、お願いいたします。

(北里大学獣医学部)

北里大学獣医学部です。よろしく申し上げます。

本学としては、獣医学部なのですが、獣医学科、動物資源科学科、グリーン環境創成科学科の3学科ございます。

特徴としては、1年生の時は、相模原キャンパスの方で学んで、2年から卒業時まで十和田キャンパスの方で学ぶ（グリーン環境創成科学科は最終学年まで相模原）というふうになっておりますので、出身としては、県外の学生が非常に多い大学というふうになっております。

就職に関してなんですけれども、専門性を活かした就職先を志望する学生が非常に多くなっておりまして、そのための学科ということを行っております。

現状、一定数の学生が畜産農業と環境関係の就職先としている場合が多いというのが特徴です。

これらは、青森県の主要産業と非常に親和性が高いものになっております。ですので、そういった面で協力できるのではないかと考えております。

どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、柴田学園大学短期大学部 島内学長様、お願いいたします。

(柴田学園大学短期大学部)

柴田学園の短期大学です。

昨年、100周年を迎えまして、今年は、記念式典で知事様はじめ皆様から祝辞いただきまして、ありがとうございます。

短期大学は、弘前市の駅から歩いて7分ぐらいの場所にあるということで、生活科と保育科があります。

生活科では、栄養士がメインなんですけども13の資格。

そして、保育科では、保育士、また統括の認定絵本土など、ベビーシッターと5つの資格などが取得できるような学校です。

資格プラス2つの強みを持った人材育成ということでもあります。

下の方に書いたものなんですけども、学生が青森の県内に目が向くための大きな動機付けの、例えば、キャリア支援であるとか、県内で活躍する方のお話を聞くというところを省いておりまして、具体的に学生が何を体験して、青森県内に目を向いていくのかということについてだけお話ししたいと思っております。

1点目は、「学園と地域を知る」や「津軽を探る」などの開講で、私、担当している学部なんですけども。皆が今住んでいる地元にとりだけ育てられてきたのかと。その地元が無くなったら、自分たちと同じような温かい心の故郷がなくなっていくことになるかもしれない。そうならないために、自分に何ができるの

かとか。そのようなことを学生自身が問題意識を持つような話をしたりしながら、学園愛、そして、地元愛を育む科目を大事にしております。

また、2点目、3点目、4点目などは、具体的な体験をできるだけ県内で行っているようにしています。

例えば、津軽地域に留まらず、2点目では、企業や市町村と結びつき、カシス、黒にんにく、りんご、田舎館のいちご、風間浦の沢山の海藻など、いろいろなレシピ開発などをお願いされる機会も多く、それを開発して商品化したり、伝承料理として普及していけるように、冊子などにして提供していき、そこで、自分が、小さいですけども、地元の貢献に役立ったという成功体験をするようにしています。

また、食育活動についても同様、保育所で「だし活」などをしたり、「けの汁」だとか、そういった伝承の活動などとして、地元の団体であるとか、様々なところに行って伝承活動もしております。

そして4点目は、本学は保育士と栄養士が多いんですけども、保育士がどうしても県外に流出することもあると。いろいろな事情で県外に行ったりするわけなんですけども、その時点で、県内の保育所の意外と敷居が高かったことに気づきまして、実習に行った保育所と幼稚園とか認定こども園以外を知ることがなかなか難しかったということがありまして、保育実力upプロジェクトということで、市内の沢山の保育園と繋がりをして、日常的に行くような仕組みを作りました。

このことから、園見学とかもしなくても、日常的に様々な園に顔を出して、地元の園の良さを分かるというような体験を自分の目や肌感で感じて、地元いいなっていうことを、それを続けることによって、話をする学生が増えておりました。

また、学生の学びに現場の人がどんどん入っていただくことをしています。

例えば、栄養士関係の学生が幼稚園、保育所で喜ばれるおやつレシピ開発などをする。それをコストとかいろいろ考えながらやるわけなんですけども、実際に栄養士の方に来ていただいて、これは、時間的にちょっとかかり過ぎるから、現実的でないであるとか。現場の方の実際の意見を聴きながら、とても身近に学びのそばに地元の人がいる仕組みを作っていくようにしています。

こういったことから、地元の良さを2年間で実感して、地域にあたった小さい成功体験から地元のために働いて貢献していきたいという動機付けになっているように思っております。

以上です。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、青森明の星短期大学 花田学長様、お願いします。

(青森明の星短期大学)

青森明の星短期大学ですが、上段のプロフィールの学生数を見て分かるとおり、小規模大学です。これらの学生の90%以上、県内の出身者ということで、県外の学生はほとんどいないということになります。

卒業時には、約80%以上が県内に就職するというので、あまり県外に出る者は少ないというのが特徴であります。

そういう状況にあるため、下段の取組ですが、特別、県内就職にスポットをあてたものはあまりないんですが。例えば、授業として行う、キャリアサポートⅠ、Ⅱというのは、必修科目で、全学生が受講します。あるいは、公務員の養成演習とか。企業の研究会、こういったものもあります。

卒業生講話、これは、他の大学さんでもやっていると思いますが、やはり県内で活躍している卒業生の話というのが、子どもたちにも響くんです。

5番の実習、インターンシップ、例えば、保育士の養成のための実習、介護福祉士のための実習、そして、インターンシップと、これが一番、意識付けに強く影響が出ているのかなど。保育と介護であれば、2年間で通算で50日か60日ぐらい実習するわけで、それは複数の事業所様なんですけど、そこで実習することで、その実習先の職員さんとか、あるいは、子どもたち、あるいは、利用者さん、これらの人間と触れ合うことによって、仕事、県内で仕事をすることの喜びですとか、自信とか、価値とか、そういったものを感じてくれるんじゃないかと。その結果としては、県内に定着してくれているのかなというふうに思っています。

6番の卒業生、就職先にアンケート調査とありますが、卒業後3年調査といまして、卒業生と本人とその就職先の企業にアンケートをお願いしまして、例えば、卒業生はこういう力が身に付いていると思いますか？とか、というような聞き方をしています。

卒業生については、在学中のことですとか、そういったものを調査することによって、それを教育に活かしていくと。それがまた、県内定着に繋がる取組かもしれません。

あと、7番の同窓会と書きましたけども、どこでもやっています。卒業生の激励会、そこで、例えば、県外に行っていた方々がちょっと自信がなくなったという学生もいますので、そういった相談に応じています。

あるいは、Uターンの希望がある者はその相談に応じています。

学生が少ない分、そういった個別の対応というものを細かくやっていくというのが本学の特徴だと思います。

以上です。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、青森中央短期大学 山田学長様、お願いいたします。

(青森中央短期大学)

この4月から着任いたしました、青森中央短期大学の山田でございます。よろ

しくお願いいたします。

写真が多くて。先ほど王林さんが出ていた青森中央学院大学と同じキャンパスでございます。

2つの学科がございまして、各学科ごとに御説明いたします。

2014年度より、食物栄養学科なんですけど、2014年度より授業科目の中に青森について学ぶ機会を設ける、「学びの青森化」の取組を進めております。

地域で活動の機会を増やし、実践を通して、地域に根差した人材育成に力を入れておりまして、四季折々の旬の食材を使った郷土料理を学び、青森が抱える健康問題をテーマとしたグループワークを通して課題解決を探索しています。

これまでも、こちらに書いてございますように、お弁当を作っていたのですが、今年度は、イオンと連携した、地産地消弁当が始まる予定でございます。

また、今年度から諏訪中央病院 鎌田實医師、ハッピードラックとの企画で健康料理教室をシリーズで開催しております。既に2回ほど開催いたしました。これは、地域の皆さんと学生が一緒に行っているイベントでございます。

続きまして、幼児保育学科、青森県内の幼稚園、保育園の就職説明会、それから園見学バスツアー、これは、実習園以外の県内施設の魅力を伝える機会としております。

また、職業意識の向上を目的として、県内で保育現場で活躍している卒業生たち、学生たちとの少人数制の座談会では、地域などを充実更新し、毎年、実施しております。

それから、学内の青森の自然でございますけど、学内のビオトープを用いて、附属幼稚園との合同保育を行っております。

また、こちらに記載してございませんが、今月に入って「お仕事ゼミ」というものを2回ほど行っておりまして、7月20日は、「科学の力で面が変身」というタイトルで小学校、中学生を対象に行って、酸になると色が変わると。いろいろな色のたこ焼きとか、焼きそばなどの実習をしております。

青森人材育成を行うためには、幅広い若年層を幅広く育成していく必要があると考えております。

そして、近々の27日は、「空気で遊ぼう」という風車とか、エアドームづくりなども行いました。

私自身も17年前に青森に移住というか、弘前大学におりまして、そのまま青森に定着しております。

良い就職口があれば定着するのではないかと考えております。

今後もしよろしくお願いいたします。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、八戸学院大学短期大学部 杉山学長様、お願いいたします。

(八戸学院大学短期大学部)

八戸学院大学短期大学部は、学科としましては、幼児保育学科、それから介護福祉学科の2学科からなっております。

どちらの学科におきましても、県内就職率は比較的高いです。先ほどのお話にもありましたけども、介護福祉学科は奨学金をもらっているというのもありまして、ほとんど地元で、県内に就職しています。

幼児保育学科も、昨今は東京、神奈川、関東圏内に流れる学生が増えているのは確かですけども、それでも県内就職というのは、高い学科になります。

いろいろ外に出ていく理由ってあると思うんですけども、女性が都会に出て行く理由の1つとして、地域社会の中で求められる女性役割というものに抵抗を感じる女性が田舎を捨てて都会に出ていくというような話がございませけれども、保育と介護というのは、元々家庭の中で女性が担っていた仕事が専門職化したというところがありますので、比較的にも、仮説ですけども、そういった女性役割というものに抵抗感が少ない学生が多いのかなというようなことも感じたりしております。

とはいえ、昨今、都会に出ていく学生が増えておりますので、地域について、やはり多くの大学さんがされていきますけども、地域について知る、学ぶ、そういう科目というものを現在、必修科目として設けております。

地域のいろんな方にゲストティーチャーとして来ていただいて、お話をさせていただいたり、あるいは、学生同士が地域の中でもそれぞれ、八戸は八戸でもいろんな地域がありますし、近隣の市町村もありますので、グループに分かれて自分の地元の魅力をプレゼンするみたいな、そういう練習を取り入れたり、また、ボランティアで地域に出て行くとか、いろんな祭りに参加するとか、そういう体験型のものも取り入れております。

また、先ほどもお話にありましたけども、学生数がそもそも減少しているという、特に短大は今、厳しい状況にありまして、そういう状況ですので、そういう中で学生が子どものためにとということで、幼児保育学科におきましては、長期履修制度を使いまして、次年度より3年コースを設けることにいたしました。まだスタートしていないので、問題が出たらと非常に気をもんでいるところでございます。

それから、介護福祉学科の方は、留学生の受け入れということで、入口から出口まで、地域と繋がって、留学生を地域に専門職者として育てて、地域に送り出す、そういった役割も担っております。

以上です。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、八戸工業高等専門学校 南地域テクノセンター長様、お願いいたします。

(八戸工業高等専門学校)

本校は、機械と電気、それからマテリアル、そして建設に関する学校でありまして、中学を卒業した生徒さんを受け入れて、高校1年生になりますが、高等教育機関としまして、5年間で準学士、7年間で学士を出す学校でございます。

高校1年生からに相当するわけですが、学年ごとにキャリア教育を実施しております。県内就職の結果に伴う取組ということで、下の方に出ささせていただいておりますが、どこの大学さんもされていると思いますが、3月に開催します「企業内容説明会」、就職セミナーですね。本校でも実施しております。今年の実績を言いますと、3月に本校で参加企業179社、そのうち県内企業は44社で、参加学生350名で実施いたしました。

これを実施するにあたりまして、コロナのことがあって5年ぶりに対面形式となったわけなんですけども、その時にやったのは、こういったセミナーを開催すると、じゃ自分の好きなところに行きなさいというと、多分、学生は困ったりして、あるいは折角来ていただいた企業の方からすると誰も来ないとなるとうまくない。

そこで、4年生に関しては、4月から就職時期になりますので、4年生に希望を聞きまして、その学生のプログラムといいますか、1社目はここに行きなさい、2社目はここに行きなさいと。そして、空きがどうしても出てしまいます。例えば、学生からすると、次、行きなさいと言ってもどこに行ったらいいかわからない。

そこで、我々がやったのは、3年生の4月からインターンシップの企業を決めますので、3年生を割り振りました。ここに行きなさい、次はここに行きなさいというふうにして、地元企業に必ずといいますか、とにかく参加してくれた企業の方には、最低4人は聞くようにということで実施して、県内企業のPRと言いましょうか、知ってもらおう場を、ということをしまして、多くの県内企業を知ってもらおうというような取組をして参りました。

これは、コロナの時はオンラインでやっていたんですけども、広く県内企業を知ってもらおうということで取り組んで、来年度も3月3日にこの方式で実施する予定にしております。

それから、このスライドにはありませんけども、本校で、様々な先生が企業様と共同研究をしておりますので、その研究の結果を受けまして、ハイテク産業を何とか八戸市に企業誘致できないかということで、今、動いているという状況です。

以上です。

(司会)

ありがとうございます。

ここまで、大学、短期大学、高等専門学校の皆様から御説明いただきました。ありがとうございます。

ここまでの内容につきまして、御質問等がございましたら伺いたします。

(宮下知事)

はい。

(司会)

宮下知事、お願いいたします。

(宮下知事)

皆さん、各大学、各高等機関で取り組んでいただいていることに、まずもって心から感謝を申し上げたいと思います。

今日こうして、皆さんからそれぞれの取組をお伺いして、私なりに少し分析してみますと、まずスタートで県内就職したい人は1割しか手を挙げないにもかかわらず、結果的に3割は、県内に定着していて、さらにもっと多い定着率の大学や高等機関があるということは、こうした取組の成果が一定程度あるんだろうと、私は感じています。

ただ一方で、皆さんがやっている取組をまとめてみると、1つ目は魅力を伝えるということで、この魅力を分けると、仕事、地域の魅力を伝えるということになります。

それから2つ目は、仕事をつなぐということで、具体的に企業を紹介するということです。

3つ目は、学習プログラムの中に組み入れるということです。

これらの3つの方向性で、総じて取り組んでいただいていると感じました。

大切なことは、3割という数字を5割、8割というように増やしていくに当たって、どこを突き詰めていかなきゃいけないかということこれから考えるということだと思います。

これから、私たちは、今日いただいた皆さんからの取組を分析してみようと思います。大学の規模とか、あるいは、元々どれぐらいの子が県内大学を目指して進学している学校なのかということもあります。奨学金という話も出ていましたが、奨学金の縛りなど、そういうものがどれぐらい効果があるのかということも含めて、少し分析してみたいと思っています。

その結果については、次回以降に少し話をさせていただきたいと思いますが、いずれにしても、様々な取組をして、今、結果的に3割であるということ自体に、私は課題意識がありますので、どこを突き詰めていけばいいのか、さらに、何をすべきかということについて、議論を深めていきたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。

(司会)

他に何かございますでしょうか。

それでは、続きまして、産業団体の皆様から順に御発言をお願いいたします。

はじめに、青森県商工会議所連合会 倉橋会長様、お願いいたします。

(青森県商工会議所連合会)

連合会の倉橋でございます。

先ほど、良いお話聴かせていただき、本当にありがとうございます。

実は、私、商工会議所、若い頃から出向させられて、いろんな勉強をさせていただきました。

非常に違和感を感じているのは、中央の企業と地元の企業の感覚というか、賃金格差というより、感性の格差というか、非常に大きいんですね。

それで、今の少子高齢化もそうですけども、こういう東京一点集中を疑問視した対策を30年前からやっているんです。一步も前にいけないというのが現実。何でだろうと考えた時に、リアリティがないんですね、自分たちの関わることではないと。本当、これが本来、地方が本当に危機感を持ってやらないと、この問題、絶対前に進まないと思う。これは非常に大事な協議会だなと思って、今日、参加させていただきました。

本当にありがとうございます。

まず、我々企業人としては、企業は人なりと、昔から言われています。その人が選んだということは企業が選んだということ。これは非常に大事なことで、我々も7年、8年前から青森、地域、産学連携交換会というものをやりました。各学長さん、地元ですね、青森市内でやった、弘前大学さんも一緒になって、この問題点についていろいろやってきたんですけど、なかなか前に進まないというのが現実でございます。

ただ、前回、去年ですね。若者の定着のために企業に求められることというテーマで、学生たちと直接、企業人が対話集会を開きました。知事さんもやっていますけども。

その中で、私、驚いたのは、ほとんど女子学生でした。びっくりしたのは、「しがらみ」というテーマだったんですね。テーマっていうか、出てくるんですけど、しがらみは嫌だと。友だち、親、ご近所、嫌だと、だから出て行くんだというのが、まずあります。

それと真逆がいるんですね。親が大好き、地域が大好き、これからここに生活するんだと。真逆な、2通りがある、きちんと分かれてあるということに驚きました。同じ教育、同じ環境で育ったはずなんだよなということを感じています。それがまずびっくりしたということと。

傾向と対策ですので、一番感じているのが、最近、段々女子が出ちゃうというのは何だろうなど。男は家という概念がまだまだ少しは残っている。女性はやっぱり行っちゃうという。これを今日、マスコミいますけども、やっぱりマスコミと今の情報がいっぱい子どもたちに入っちゃうんですね。その中をよく見てみますと、都会はいいし、地方はダメと。地方は暗いと。これを洗脳されているんじゃないかなと思う。これ、ひどいなと思って。これ、これから産学官だけじゃなくて、マスコミも御協力いただいて、やはり、青森、素晴らしいところだよなということ洗脳じゃない、告知いただきたいというのが私の考え方

でございます。

やっぱりイメージアップから始めないと、地域経済は成り立っていかないなという感じがしております。

それと、さっきから言っている、地元のことがよく分かっていない。というのは、各企業、凄い立派な企業が青森にいっぱいあるんですね。例えば、世界のオカムラ食品。やっぱり世界を向いています、考え方。すごい夢のある企業でございます。

そして、また、六ヶ所には量子研究所がございます。世界を牽引するエネルギーの、そこから今、スタートしようとしているわけです。こんな夢のある企業が青森には沢山あるということ、意外と知られていないというのが問題だと思うんです。やっぱりイメージから入って行って、子どもたちの夢を膨らませていくという手法が、やっぱりこれから必要なのかなと感じております。

今日は、ちょっと時間がないので、次回、また発表したいと思います。

よろしく申し上げます。

(司会)

ありがとうございました。

続きまして、青森県商工会連合会 一戸会長様、お願いいたします。

(青森県商工会連合会)

私、一戸と申します。よろしく申し上げます。

今日、このように素晴らしい企画をしていただいて、本当にありがとうございます。

各大学、高校、高等専門学校からコメント、御意見を聴く機会をもったのは、私は初めてでございます。感謝しております。

ただ、その中で、我々は我々の中で 11,000 弱の会員がおるんですけれども、3、4人から、200人という採用人員がいる企業。その中で、我々はいろんな企業と生産されるものを工夫したり、そして生産してきているわけでございますけれども。

今、このようなお話を聴いて、我々も今、不足している人手に対して、「そらっ」とは、なかなかできないものです。今、確かに若い人、高校、大学の生徒も欲しいなと思っておりますけれども、その手法が分からないという人がたくさんおるんですね。どちら側が悪いか、ニワトリが先か卵が先かという問題になると思うんですけれども。ただやっぱり、そういうものを、今、私、知事に感謝するのは、今回、このような場を設けてもらったということに対して、非常に我々、感謝をしなきゃいけないし、前向きに進んでいかなきゃならないと思っております。

ただやっぱり、我々もいろんな形で今、4月から働き方改革というのが出発いたしました。それには大きな課題がたくさんあるんですね。言えば違法になるか分からないんですけども、賃金は多く払わなきゃならない。労働時間は短縮しなきゃ

やいけない。残業も短縮せにやいかんと。

これで、生活できますか？させられますか？ということなんですけども。それは、次の段階、お話になると思うんですけど。言うわけですよ、ちょっと雑談に入らせていただきます。

夕べ、久々に杯を交わしてお話したんですけど。そこ、ベトナムの人を5、6人使っているらしいんですね。思い切り仕事をするらしくて、たまたま田んぼを耕す、畑を耕す話題になって、「これ、聞いたことある」「どうしたんだ」って言ったら、「彼がさ、親父と息子で1町歩、2人、鍬で耕すんだってよ」って。私、それを聞いた時、ざわってしました。日本の国、取られるなど、このままでいけばね。これじゃまずいというようなことで、やはり、我々は、今の働き方改革はもっともっと真剣にやっていかなきゃいかんし、子どもたちにもしっかり指導していただきたいと。そして、学んでいるうちに、小学校、中学校、高校のうちから、やはりお金を貰うということは、こういうことなんだよということも、そういう教育もしていただきたいと思うんです。

今、大手企業、大体3千億から5千億、1兆円の皆さん、企業の皆さんが中間管理職、教育できないそうです。ちょっと強く言うと、親御さんのところに行って「体調悪い」と。親御さんが来て、「何を言った！」って来て。こういう環境でよしとしているということは、私はちょっと、我々が考えるべきじゃないかなというふうに思っております。

そういった中で教育というのは、非常に大事なことでありますので、私の方からは、教育に関して、ひとつしっかりした教育、私は、ならんものはならんというふうなことを教えていただければなというふうに思っております。

終わります。

ありがとうございました。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、青森県中小企業団体中央会 菅副会長様、お願いします。

(青森県中小企業団体中央会)

中央会の菅と申します。よろしくお願いいたします。

まず、県内企業においては、就職を目指している学生、その親に対して、特に今は、SNSを活用した情報発信が不可欠なんだろうと思ってございます。

行政によっても、地元企業の動画配信などを支援している取組もありますので、企業においては、積極的にPRしていくことが重要なんだと思っております。

併せて、企業側におきましては、自社の仕事のやりがいがありますとか、福利厚生制度、地域への貢献など、企業の魅力度の向上に努めることが必要であると思えます。

また、例えばですけれども、企業側として、例えば、1つとして、昨今、課題となっている事業承継に関して、学生の力やアイデアを活用するための取組で

ありますとか。

2つとして、学生時代から、学生による起業・創業を企業側が支援する仕組みを作るなどの取組も必要ではないかと思っております。

さて、中央会として支援している取組としまして、青森県専門工事業担い手確保推進協議会という組織があるんですが、とりわけ建設業について就職人気が低いという状況がある中で、電気工事とか板金工事をはじめとする、いわゆる専門工事業者が団結して人材確保に取り組んでいる事例でございます。

県の県土整備部とも連携しまして、先日、キックオフイベントがありました、青森県建設業就職相談窓口の1つとしても活動しているところでございます。

しかしながら、ちょっと話が変わりますが、企業側、行政、大学だけの取組だけでは不十分なのかなというふうに思っております。

青森県の魅力等について、子どもの頃から伝える、体験させる機会を家庭、学校において、これまで以上に増やすべきではないかと思っております。

子どもの頃から接する機会が多いというのは、つまりは親、学校の、小学校からの先生等による接し方も子どもの将来像を描く際に重要な要素になるのではないかと考えています。

先ほど、弘前大学さんとか、八戸工大さんとかが小学校とか中学生の取組もおっしゃっておられましたが、そういう時代からも重要な要素になるのではないかと考えております。

親においては、自分の生活や仕事ぶりを子どもに見せて、尊敬や憧れの存在になるように努めるべきですし、親、教師等が自分の仕事や地域を否定したり、マイナス面ばかりを強調することは、ちょっとよくないのではないかと。

例えば、この仕事は子どもに継がせられないなであるとか、青森県は何もないから、県外に出た方がいいよというような発言は、私はあまりすべきではないんじゃないかと考えております。

自分の仕事や地域にプライドを持って子どもに接することが重要でありまして、子どもが自分の親のような仕事に就きたい、同じような仕事をしてみたい、この青森県で生活したいと思われるような環境づくりも重要になってくるのではないかと考えています。

中央会としても、県内就職の促進に向けて協力して参りたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

以上で終わります。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、青森県工業会 桃井会長様、お願いいたします。

(青森県工業会)

青森県工業会 桃井でございます。

今日、お話したいことは3点ございます。

1点目は、青森県工業会、県内ものづくり企業、約140社の組織という形でいろんな活動をしておりますが、活動の中で、大学、あるいは、専門学校、短期大学との関係でいうと、インターンシップの仲介ですとか、会社・企業見学の仲介、こういった活動を中心にやっております。

ただ、やはり聞きますところ、非常に、いわゆる学卒の採用が非常に悪いと。なかなか集まらないということを知っているの、比較的、我々の活動の中で、高校との活動というのは結構やっている。工業高校ですね。今月も工業高校校長会と先生方と意見交換会やっておりますが、来月はロボコンですね、これがむつ市、むつ工業で開催するということで、我々、こういった活動には、鋭意参加、協力しているんですが。やはり、これから、今日のお話を聞きながら、今までやっていなかったわけではないんですけど。やはり大学、専門学校、短大等の関係をより密にしていくような活動が必要かなと、改めて今日、思った次第です。

2つ目は、この会のテーマでもありますけども、人材育成、県内定着というところがございます。

企業としては、就職、入口のところの就職率もそうなんですけども、いかに離職させないかというところが非常に大きな課題であると思っています。

青森県内ですね、いわゆる学卒の3年以内の離職率が今、32%、3人に1人は、3年以内に離職している。高卒でありますと、更に40%という非常に高い離職率になっております。

これは、企業にとっても、せっかく入っていただいた方々を結果的に離職させるということで、勿論、入口のマッチングの話だと思うんですけども、企業側も離職させないために会社からのマッチングですとか、あるいは、いろいろ子どもたち、入った人たちをどう育てるかというところが、まだまだ弱いところがあるというふうに認識しておりますので、青森県、これからこういった部分も強化していただきたいと思っています。

3つ目は、ちょっとこの組織の中にお願ひがあるんですけども。五所川原市に東北能力開発短期大学校という、いわゆる能開大という組織があつて、ここは、青森県工業会としても、非常に多くの人材を供給していただいている大学であると。即戦力的な人材をいただいているところでもあります。今回は、能開大、ちょっと入ってないということが非常に残念なことなので、次回以降、何とかこういったところも含めて、全体のものづくりの方の支援をしていただければというふうに思っています。

以上でございます。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、青森県経営者協会 七尾会長様、お願いいたします。

(青森県経営者協会)

青森県経営者協会の七尾でございます。よろしくお願ひいたします。

今日、あおもり人材育成・県内定着促進協議会ということで、こういった会合になっているわけですが。実は、私ども、青森県経営者協会と連合青森との共催があって、実は先週の23日に「人口減少に負けない地域経済の実現をめざして」というテーマで地域活性化フォーラムを開催いたしました。

これは、青森県と青森労働局さん、そして商工団体の皆様の御協力をいただき、このフォーラムでは、中小企業の経営基盤の強化、それと若年人材の確保定着ということを中心としたテーマにして、若い方々が将来の展望を描けるように、商工業の担い手となる産業の育成や県内の中小企業の生産性向上、そして働きやすい職場環境の整備などについて、御意見をお伺いしたものでございます。

そして、人口の減少下にあっても、県民が等しくよい暮らしに向かっていく、生活に必要なサービスの安定供給と所得の向上が重要であるということに参加した皆さんの中では認識を共有したところでありました。

ただ、こういった中で話していた後に参加した皆さんとちょっと雑談をしている中で、こういった定着をしていくためには、ということの中では、今、工業会の桃井会長もお話ししましたが、実際、就職してから3年間で離職する方というのは、本当にある一定数いて、実はその3割の方々をもうちょっときちんとフォローしていくと定着に結び付くんじゃないかとか。就職を斡旋していく中で、学校とか企業とかとやり取りしている中で、言っていることと、実際の現場で行われていることに若干乖離があるというようなことを言っている方々も中にはいらっしまったので、逆に、そういうところの話の方が何となく現実的だなというふうに思ったところでもあります。

また、そういったところをいろいろ我々の業界としては、実は、3月に連合青森さんと経営者協会とで、人への投資と生産性の向上による雇用の維持と安定に稼ぐということになっていまして、それを宮下知事にもいろいろと、新任者、若年者にとって魅力ある雇用を、ミスマッチの解消、働きやすい職場環境整備のための施策を充実させていただきたいというようなことを要請させていただいているところでもあります。

このままいくと、青森県は、30年で生産年齢人口が半減するということをおっしゃられているような状況であります。我々経営者は、自らの事業の継続、そして、健全経営を確保しつつ、若い方々の県内での定着に取り組んで、そして、若い人達とともに人口減少に負けない経済圏を作っていく、そういったことが非常に大切だと思っています。

私ども経営者が皆さんと一緒に努力して参りたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

以上です。

(司会)

産業団体の皆様、ありがとうございました。

ここまでの内容につきまして、御質問等ございましたらお願いいたします。

(宮下知事)

皆さん、ありがとうございました。

倉橋会長、一戸会長、そして、桃井さん、七尾さんから、それぞれいただいて、結構、若者が、今、青森県に感じている閉塞感というのが、一体何なのかということをよく分析する必要があると思っていて、会長の方からあった、しがらみとかは、良い面でも悪い面でもそうだという話があり、私も高校生や大学生からそういう話を聞きます。

こういったことも含めて、その正体というものが、一体どういうところにあるのかということを考えなければいけないですし、大事なのは、ここにいるメンバーは、結構、柔軟にいろいろなことを考えて、変えることに前向きだったり、あるいは、マインドセットということができると思いますが、会員全体が取り組まないと、青森県全体は変わっていかないの、ぜひ、会員の皆さんには、伝わるやり方をこれから考えて欲しいと思っています。若い人たちと話して、どんなところに閉塞感があるのかと聞くと、説教されたり、昔話をされたりするのが一番嫌だという話があって、それは、考えてみると、今の子どもたちだけじゃなくて、私も就職した時に上司から説教されたり昔話を聞かされるのが嫌だったので、いつもそうだと思います。

そこを激励に替えて、あるいは、物語を語るというところに替えて、さらには、夢を語るというところに替えていくという、若者を後押しするような企業の上司であり、リーダーであるということが大事なのではないかと、今、改めて感じていますので、その点についてもぜひ、議論を深めさせていただければと思っています。

私からは以上です。

(司会)

他に何かございますでしょうか。

倉橋会長、お願いします。

(青森県商工会議所連合会)

先ほど、ちょっと言い忘れたというか、これは多分、経営者協会の七尾会長が言うのかなと思っていたんですけど。

実は、数年前、県の調査で、こちらから離れて死ぬまでの間の所得を計算しています。県内に就職した方と、東京に就職した方を職場での調査をしたのがあるんですけど。これが、ほぼ、ほぼ変わらないんです。65歳で定年した時の自分の財産、トータルの財産。データがあるんですけども。

これは切り札になるのかなと思っています。新卒の場合、まず高いですよ、初任給。そこでまず格差が生まれて。じゃ、死ぬまでこの格差があるんだろうなと思っちゃうんですよ。相当な金額、支出があるんだということをきちんと話をして、金銭面、きちんと話し、幸せについてもきちんと話しておく必要があるのではないかと感じていましたので、ちょっと一言付け加えたいと思います。

(宮下知事)

ありがとうございます。

その辺のデータもしっかりつかんでおきたいと思います。

(司会)

倉橋会長、ありがとうございます。

お時間となりましたので、これをもちまして意見交換を終了いたします。

知事から、協議会終了にあたりまして、一言お伺いいたします。

(宮下知事)

皆様、まずは本当にお集まりいただきまして、改めて感謝申し上げます。

それから、今日は、皆様の取組をまずは共有できたということが非常に良かったと思います。

次は、弘前大学でのアンケートの調査結果、これは、私たちが想像しているとおりになるのか、あるいは、驚くべき結果になるのか楽しみにしていますが。その事後ケアということも大切だろうとっております。

最後に、まず隗より始めよという言葉がございます。青森県庁は、当時、59倍ぐらいだったんですね。59倍っていうのは、要するに応募と実際の採用が59倍ですから、60人に1人しか採用されなかった。ところが今は2倍程度になっていまして、就職先として選ばれなくなりつつある。もちろん、県庁ですから、ほぼ県内の子たちなんです。そういう状況にあるということに非常に危機感を持っています。このため、私たちの組織から、女性活躍、あるいは、若者活躍という姿が見せられるように、県庁の改革に努めていきたいということについて、改めて皆様の前で示させていただきたいと思います。

また、県立保健大学については、3割しか県内に定着していないという実態があります。これは、県費でやっている大学ですので、入試制度からしっかり改革して、特に、看護師不足というものが、この県内で明らかになっている昨今でありますので、しっかりと自分たちの組織から整えていくという、その決意を申し上げまして、本日の会合の結びとさせていただきます。

皆様、本当にありがとうございました。

(司会)

ありがとうございました。

これをもちまして、あおもり人材育成・県内定着促進協議会を終了いたします。

本日は、お忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

## ぶら下がり取材の概要

(記者)

先に御質問させていただきます。

改めてなんですけど、挨拶でもおっしゃっていましたが、現状認識について、この若者が多く就職などで出ているということについて、知事としての認識、危機感があればお願いします。

(宮下知事)

人口が減っていく中で、特に若者の県外流出というのは、青森県にとっては死活問題になりかねないという高い危機意識を持っています。

したがって、産学官連携で、まずは若い世代の意見をしっかりと聴いた上で、具体的な取組を推進していくということは、非常に重要なことだと考えています。

(記者)

今後、具体的な取組を進める上で、おっしゃったように、産学官と、この主体が集まって、こういった会議を開くことの狙いというか、意義について、改めてお願いします。

(宮下知事)

大学だけで就職を斡旋しても、受ける企業がなければ就職はできません。

一方で、企業だけががんばっても、大学サイドがなかなか県内の方に向けてくれないと就職できないということになりますので、旗振り役は、県、市町村ということになりますが、大学と企業が連携して、県内定着に努めるような環境をしっかりとつくっていきたいと考えています。

(記者)

私から最後なんですけど。挨拶の中でも結果を出す協議会という話がありました。かなり差し迫ったこの課題に対して、どのようなスピード感でというか、どのような姿勢で取り組んでいくか、改めてお聞きします。

(宮下知事)

今年の就職には間に合わないと思うんですが、来年度からの就職に向けては、しっかりと数値目標のようなものも持った上で進めていくことが重要だと思っていますので、そうしたことについて、今年度、議論を深めていきたいと考えています。

(記者)

青森朝日放送 中村です。

Uターンの事業にも、県は力を入れていると思うんですけども、やはり新卒で県内の企業に就職するといったものと、Uターンというのと、またアプローチが違うといいますか、こういった考え方で分けているものなのか。

(宮下知事)

まず、やはり順番があって、冒頭のお話でも申し上げたんですが、この10年間というか、ほぼ20年間、県内の大学生の数っていうのは変わっていません。2,200人から2,400人ということになっています。

ただ一方で、県内にいる大学生がせっかく県内で4年間過ごして、大学卒業したら、大体就職ですから、その就職先に県内を選んでいるということには、やはり私たち自身が、まず第一に問題意識を持たなきゃいけないことだと思っていますので、まずそこから取り掛かるということです。

県外の学生をどのように還流させるか、戻って来てもらうかということについては、第二弾として、これから考えていきたいと思っておりますし、そこでは、大学との連携というのは、なかなか望めない部分もありますので、まずは、この第一弾をしっかり軌道に乗せて、第二弾にも取り組んでいきたいと考えています。

(記者)

あと、最後に1つ、宮下知事も、例えば、閉塞感というのがあるという声を耳にしているとおっしゃっていましたが、知事は、学生の頃にそういったことを感じたことっていうのはありますでしょうか。

(宮下知事)

感じる前に出て行ったな、という気がします。大学では仙台に行っていましたし、ここの地域だと、自然に外に出るというモードになっているので、本当はそうじゃない気がするのですが、そのあたりをどう表現していくか。

先ほど、弘前大学の学長からも、小中高との連携というのも大事だというお話もありましたので、そういったところも突き詰めて、これから考えていきたいと思っております。

(記者)

若者の気持ちがやっぱり理解できるという、共感できるかなというところもあるんですね。

(宮下知事)

若い人たちの気持ちは、私には分からないわけじゃない、分かろうとしないといけないということだと思っておりますね。分からないと切り捨てて、自分の想いとか、私たちの想いを伝えるだけではなくて、分かろうとする努力が私たちに必要だと思っておりますし、経営サイドは、そういうマインドセットがとっても大事だと思

ます。特に若い人たちは、女性ということなのでしょう。皆さん、出て行ってしまっていますからね。ですから、そこをまず分析して、政策や事業に結び付けるということが大事だと思います。