

あおもり人材育成・県内定着促進協議会

日 時 令和7年2月12日（水）
13:00～15:00
場 所 ウェディングプラザアラスカ
4階ダイヤモンド

（司会）

本日は、お忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。
ただいまから「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。
はじめに、青森県知事から挨拶があります。

（宮下知事）

皆さん、本日もご多用のところお集まりいただきましてありがとうございます。

先日、総務省が発表いたしました2024年の住民基本台帳人口移動報告によりますと、本県からの転出超過分が5,285人、そのうち約半数の2,766人が20歳から24歳ということになっておりまして、若い世代の県外流出ということが顕著であります。

こうした状況を踏まえまして、県は、今年度『こども・子育て「青森モデル」』を発表いたしました。その中で、人口の転出超過に取り組むこととしています。

ただ、青森県はこれまで転入超過になったことはございませんので、極めて高い目標となります。県だけではどうにもなりませんので、皆様のお力をお借りしたいということです。

それから、昨年12月末の本県における本年3月の大学等卒業予定者の就職状況ですが、卒業予定者の減少に伴いまして、県外就職内定者が前年度と比べて99名減少した一方で、県内就職内定者が27名増加し、2.5%の増加となっております。

この中でも大学卒業予定の女性の県内就職内定者が前年度と比べて42名増加しており、微増という形にはなりますが、若干明るい兆しはあると思っています。

本日は、前回に報告を受けました学生の意識調査で明らかになった課題をもとに、構成団体の皆さんが検討されている新年度の取組についてご紹介いただくこととしておりますので、皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

このあおもり人材育成・県内定着促進協議会ですが、昨年スタートして、今年の石破総理の所信表明を見ますと、私たちの取組がそのまま書いてあるような状況になっています。

「地方創生2.0、令和の日本列島改造の具体化」に書いてありますが、都市対地方という二項対立ではなく、都市に魅力を感じる方、地方に魅力を感じる方、そうした一人ひとりの多様な幸福が実現できる場として、都市も地方もその魅力を高めると。この地方創生2.0は、

官民が連携して地域の拠点を作り、地域の持つ潜在力を最大限に引き出し、ハードだけでは
ないソフトの魅力が新たな人の流れを生み出すものとされています。

その第一の柱が、まさに若者や女性にも選ばれる地方ということで、若者や女性が楽しい
と思えるような新しい出会いや気づき、そこから生まれる夢や可能性が重要だと。

そして、第二の柱が産学官の連携とされていて、産学官の地方移転と創生。

第三の柱として、地方イノベーション創生構想として、大学、企業、自治体等が連携し、
地域イノベーションの主役を生み出し、地域活性化や社会課題解決を実現するスタートア
ップとして大きく育てていける環境を整備するとされています。

取組自体は、国に先行してスタートしましたが、国の大きな流れの中でも、このあおもり
人材育成・県内定着促進協議会の内容が位置づけられているということは、私たちにとって
非常に大きな励みにもなりますし、また、今回、少し明るい兆しが見えてきたということをし
っかりと定着させて、より大きな若者定着、女性定着の流れにしていきたいと考えており
ますので、本日も皆様と忌憚のない意見交換ができるよう、よろしくお願い申し上げまして、
冒頭、私からのご挨拶とさせていただきます。

本日も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、「学生の意識調査」の報告に入ります。

昨年 10 月の協議会で中間報告をいただきましたが、その後の追加分析の結果等につつま
して、弘前大学の李教授からご説明をお願いいたします。

(弘前大学・李教授)

ご紹介いただきました弘前大学の李と申します。

本日は、今年度行いました学生の意識調査の最終結果を報告させていただきたいと思
います。

まず、調査の目的でございますけれども、先ほど知事からも詳細な情報がありましたけれ
ども、東京一極集中、人口減少、本県からの若者の流出の傾向は歯止めがかからない状況で
あります。一部、明るいニュースもございますけれども、全体的な流れとしては、この若者
の流出が止められない状況であります。

その中でも、先ほど情報提供がありましたように、20 から 24 歳の層、つまり、短大、大
学等を卒業した若者たちの県外就職に歯止めがかからない状況にあるということです。

本調査は、これから若者の地元定着の流れを作るべく、その政策立案を考える上でエビデ
ンスとなる情報を提供するために、データ分析に基づいて基礎資料を提供するものでござ
います。

まず、調査の概要について説明させていただきます。

調査対象者は、この協議会に参加している 16 の高等教育機関に在籍している 13,957 名を対象としております。

調査方法は、WEBによる調査をしておりまして、調査期間は 6 月 1 日から 8 月 31 日までに行ったわけでございます。

回収状況を見ますと、13,957 名に対して 4,935 名、パーセンテージにして 35.4%の回収率となっております。

その内訳を見ていただきますと、1 年生が 1,816 名、2 年生が 1,326 名、3 年生が 925 名、4 年生が 868 名となっております。全体として、1 年生と 2 年生の割合が高くなっていることをここで指摘しておきたいと思います。

そして、もう 1 点、指摘させていただきたいのは、現状、少し地域間のアンバランスが生じておりまして、中南地域の大学の方では、全体の 3,352 件、67.9%の回答がありました。東青地域は 643 名で 13.0%、そして三八上北地域は 942 名で 19.1%になっておりまして、少し中南地域の割合が高くなっているということを指摘しておきたいと思います。

続きまして、回答者の基本的な属性について紹介を申し上げます。

まず、男女の比率でいきますと、女性の方が 2,826 名で 57.3%、男性の方が 2,088 名で 42.3%になっていまして、若干女性の割合が高くなっております。

そして、出身地別で見ますと、県内出身者が 3,090 名で 62.6%、そして県外出身者が 1,845 名で 37.4%となっております。

後ほど見ていただきますけども、この出身地によって県内就職、県外就職を決めるかどうかは大きく異なっているということをここで指摘しておきたいと思います。

そして、中間報告で見えたいいくつかの点をここで整理させていただきたいと思います。統計的な有意性については検証済のもののみを紹介させていただきます。

まず 1 点目、指摘しておきたいのは、県内出身者の約 6 割が県内で働くことを希望している。県内出身者全体の 3,090 名に対して 1,847 名が、つまり 59.8%の方が県内での就職を希望しているということが分かりました。

続きまして、学部別で見ますと、薬学や教育が、県内就職希望が高く、理系と保健の割合が低くなっております。

また、全体で見えますと、全体として県内希望者の平均は 39.3%になっておりますが、その中で薬学が 66.7%、そして教育になると 53.5%で、この平均に対してかなり高い数字となっております。

それに対して、理系については 23.5%、少し低めとなっており、保健学系も他の学部に比べて低い水準になっておりまして、学部、つまり分野によって県内希望、県外希望に少し差があるということが分かりました。

続きまして、県内就職を希望する割合は、先ほど、理系の方が全体として低くなっている。ここでは、県内出身者 3,090 名に対して、やはり理系は全体として低くなっているということが分かりました。

それから、もう1個の大きな特徴として、学年進行とともに低下傾向にあるということが指摘されます。こちらは、県内出身者に対して、4年次と1年次の間の差をとったものでございますけども、例えば、薬学系だと11.1%、保健学系だと10.5%、教育学系だと8.3%とかなり低くなっているということが分かりました。ですので、学年進行に伴って希望割合が低くなっている。そして、分野によって少し差があるということについて指摘しておきたいと思います。

続きまして、調査から見えているもう1つの傾向として、県内の出身者が県外就職を希望する理由について見てみました。

まず、ワークとライフ、2つの大きな項目で分けてみますと、ワークでは、希望する企業があるということが、女性の4年次、そして男性の3年次と4年次に、学年が高くなって就職間際になってくると高くなっているということが分かりました。

続きまして、給与や待遇面ですね。高く推移しているということになっています。

そして、ライフにおいては、都会の方が便利だからとか、あるいは、今、自分が住んでいる場所とは別の場所で生活してみたいというのが割合的に高くなっておりました。

前回の中間報告で、この別の場所に住んでみたいという方の詳細な内容を知りたいというようなご指摘がありました。追加分析として、どのような傾向があるかを見てみました。

ここでは、希望する理由を複数選択するようになっておりまして、別の場所に住んでみたいという方がどのような理由を挙げているのかを見ていただきますと、希望する企業があるからというのが33.6%、あるいは希望する給与、待遇が期待できるが42.8%、そして、都会の方が便利だからというようなことで、実際、何となくというか、別の場所に住んでみたいなど言っているんですけども、実は、ワークの項目での選択と同じく、経済的な合理性、希望する企業や、あるいは高い待遇を求めて都会を選択しているということが分かるということでございます。

続きまして、調査から見える学生の傾向として、県内出身の県内就職希望者が就職先を選ぶ際に重視する点を挙げてくださいと。色が濃い方は割合が高くなっておりますけれども、これを見ていくと、男女共に労働環境がいいという回答が最も多くなっております。

続きまして、特に女性は給料が高いということを選択しておりますが、ちょっと特徴的なのは何かと言いますと、給料が高いというのは、実は1、2年次は割合が高くなっておりますけども、学年が上がっていくと、少し薄くなっているということが分かります。

それに対して、福利厚生については、特に女性において学年が上がると少し色が濃くなってきている。あるいは、休日・休暇が多いということは男性において、学年が高くなってくると多くなるという傾向があることが分かります。

続きまして、県内出身の県外就職希望者が就職先を選ぶ際に重視する点についてでございますが、これを見ていただきますと、これも男女共に労働環境がいいという割合が1年次から3年次の間に多いんですけども、4年次になると、少し色合いが変わりまして、福利厚生が整っているというところが多くなっているということでございます。

そして、給料が高いというのは、実は、やはり全体としては高い割合を占めておりますけれども、学年が上がると少し色が薄くなっていることが分かります。

これは、いろんな軸によって分類されておりますので、この選択肢の 12 項目と 10 項目、全部で 22 項目ですね、まとめて整理するために主成分分析というものを行いました。

この主成分分析というのは、今言った 22 の軸を、主なものとしていくつかにまとめるという作業を行ったものでございます。

それを見ていきますと、県内就職希望者の特徴としては、県内企業に対して、県内企業の地域密着性、あるいはポジティブな職場環境を高く評価する傾向があります。

あるいは、重視する点として、仕事内容の魅力であったり、地域密着性を重視しているということが分かりました。

一方で、県外就職を希望する人は、労働環境や将来性に関して県内企業に対してネガティブな評価をしている割合が高く、そして条件としては、賃金や福利厚生、仕事面を重視している割合が高いということになっています。

こちらの方のグラフを見ていただきますと、主成分分析の中で 2 つの軸に分けてみて、その引っぱり具合を図で表していますけれども、この青いラインの方は県内希望が多い割合を示していて、赤いラインは県外希望が多いものです。まず、県外希望の多いところを見ていただきますと、やはり給料が高いであったり、あるいは労働環境がいいという、仕事面を重視していることがよく分かります。

そして、県内企業を希望している割合が多い方を見てみますと、希望する勤務地で働けるとか、あるいはテレワークなど自由な働きができるとか、こういう傾向を重視していて、どちらかというライフを重視する割合が高くなっているということが分かると思います。

続きまして、調査から見た学生の就職に関する情報収集方法について説明させていただきます。

情報収集方法を見てみますと、一番多いのが、1、2、3、4 年次を通してインターネット情報が最も多いです。続きまして、学校の就職支援センターなどを利用するとか、そして 3 年次、4 年次になると、合同企業説明会などイベントによって情報を収集している割合が高くなっているということが分かりました。

追加分析として、インターネット情報だけでなく、ここでも複数回答の分析で、学生が複数の情報源から情報を得ているということが分かってきました。

インターネット求人のみの学生と、インターネットと学校の就職支援センターを同時に使っている学生がおり、県内企業を希望する割合が多いのは、インターネットより、学校の就職支援センターとインターネットを併用している方であることが分かりました。

ここから言えるのは、まず 1 つ目は、やはりインターネット利用率が非常に高いので、県内企業がインターネットを活用した情報発信、これを強化することは有効であると思います。

そしてもう 1 点は、学校就職支援センターは若者の地元定着に非常に重要な役割を果た

しているということがデータから示されているので、今後も県内企業との連携をはじめ、機能を強化していく、これも求められていると思われます。

続きまして、前回の中間報告で示した内容の中で、残された課題やいくつかご指摘いただきました点について、少し分析をバージョンアップしてみました。

特に今回、大きく変わったのは、社会関係資本に関する情報です。社会関係資本というのは、いわゆる人間関係ですけれども、若者を取り巻く、例えば、金銭的にあるいは精神的に困った時に誰を頼っているか、その人たちがいるか、いないか、情報として追加して分析してみると、実は分析結果は少し変わってきました。

特に前回、愛着の有意性がかなり薄くなっていましたが、今回、愛着の有意性がはっきりと出ておりました。

ここで、青のラインで示しているのが、正の相関関係、つまり母親が県内出身であれば地元の愛着が高く、県内定着をより強く希望していることを示しております。

赤いラインは、負の相関関係で、理系であるほど地元への愛着は薄くて、地元の愛着、地元定着の傾向も薄まると。そういう関係で見えてきますと、特に小中高におきまして、地域でのイベントやお祭りがある、地域活動への参加というのは、地元への愛着を高めて、それが地元定着希望を高める要因となっているということが分かりました。

周辺の近隣住民や友人・知人の人間関係が豊かな学生は地元への愛着が高く、地元定着を高めるということが分かったということになります。

以上、この調査を通して見えてきたものをまとめさせていただきますと、次のことが見えてきたことが分かります。

まず、県内就職希望をする学生の割合は、学年進行とともに減少している。これは、はっきりとした傾向として見えました。

そしてもう1点、特に理系や保健系の学生の県内希望は低いと。あるいは、減少の幅が特に保健学部では大きくなっているということが指摘されます。

そしてもう1点、学生が就職先を選択するのに重視する点でございますが、特に労働環境や福利厚生、そして賃金と。ただ、賃金については、学年進行とともに福利厚生や労働環境の方をより重視する方向に変化しているということが分かります。

そして、政策の方向性としては、協議会の構成員が連携・協力を強化しまして、学生の地元愛着や県内企業への理解をさらに深めるような取組や、あるいは専攻分野別により詳細な分析の後、取組を強化するということです。

そして、学生が求める企業の職場環境の向上と仕事づくりに取り組んでいくことが必要ではないかと思います。

以上、私の方からの学生の意識調査の結果報告とさせていただきます。

ご清聴、どうもありがとうございました。

(司会)

李教授、長期にわたる調査分析、ありがとうございました。

それでは、ただ今の説明内容につきまして、ご質問等がございましたらお願いします。

(弘前大学・福田学長)

13 ページの地元愛着と地元定着の相関性（追加分析）とあり、母親が青森県出身者の場合には愛着が高まるということですが、男女差はありますか。男子学生、女子学生において差があるかどうか。あったかどうか。

(弘前大学・李教授)

今すぐにお答えできません。分析してはおりますが、正確に記憶しておりません。後ほどご回答させていただきたいと思います。

(弘前大学・福田学長)

例えば、イベントの、あるいは祭りとかでも、男女で違うのではないかという印象を持っているので、そこは分析していただいた方がいいと思いました。

以上です。

(弘前大学・李教授)

ご指摘、ありがとうございました。追加で分析してみたいと思います。

(司会)

それでは、ただ今のご質問につきましては、事務局から李教授の方に質問させていただきまして、皆さんへ展開したいと思います。

他にご質問、ございますでしょうか。

(宮下知事)

先生、ありがとうございました。

私としては、特に最後の 13 ページのところは、何となくそうかなと思っていたところが、こうして分析をしてみてもそのとおりだったということで、データを基にして、これから政策を立案するということに確証が持てるような状況になったというのが、今回の調査の最も大きな成果だと思っていますし、そのことによって実効性が高い様々な事業ができるのではないかと感じています。心から感謝申し上げます。

それから、質問ではないのですが、これはぜひ、大学の関係者の皆様に今日来ていただいていますので、私からのお願いです。弘前大学の学生さんたちはかなりアンケートに答えていただきましたが、大学によっては、なかなか調査と呼べないくらいの回答数しかないとこ

ろもありまして、これは、我々、かなり本格的に取り組んでいきたい。これは、大学の応援やあるいは短大の応援にも繋がる事業にもなりますので、ぜひ、多くの学生からアンケートへのご協力をいただける環境を大学として整えていただきたいということを、まず皆さんにお願いしたいと思います。継続して調査をやっていただけるということだと思いますので、そこは各機関にお願い申し上げたいと思います。

それから、改めてですが、なぜこの協議会を立ち上げて、こういう話をしているかという、これは、別に県だけの課題ではなくて、各大学の課題でもあると私は思っています。

というのは、若い人たちが青森県からいなくなるということは、そのこと自体が次の世代が青森県からいなくなるということですから、簡単に言うと学生の数がどんどん加速して減っていきます。その環境で本当に今の形が成り立つのかということが原点にありますので、それぞれ皆さんに言う必要はないと思いますが、そこは、本当に自分たちのことだと思って定着に取り組んでいただきたいと思っています。

実際、どれくらい人口が減るかということで見ますと、5年前の青森県の人口は120万人くらいでした。これが2100年になりますと、つまり今から75年後ですが。これはまだ社人研そのものの推計としても、あまり表に出ていませんが、20万人になります。このままいけば、20万人です。間違いない数字として20万人です。120万人が20万人になるんです、75年後に。今のままいくと、なるんですね。

その時にこの教育環境というのは、同じようになっていると私は思えないわけですね。だからこそ、今から政策の力で若い人たちを定着させて、あるいは定着してもらう環境を作って、それからまた還流する環境を作るということが求められていて、経済界だけではなく、そういう意味では、産学官あげた取組にしていかなければいけないということですので、少なくとも、まずはお願いとしては、調査、アンケート、これはしっかり取り組みたいということと、本当に地元として、これから各機関の取組内容の発表があると思いますが、中心的な事項として取組を進めていただきたいということを、調査の報告への感謝に合わせて、皆さんにお願い申し上げたいと思います。

私からは以上です。ありがとうございました。

(司会)

それでは、李先生、ありがとうございました。

皆様から李先生にもう一度拍手をお願いします。

続きまして、事務局から意識調査で見えた課題と取組の方向性について、ご説明いたします。

(事務局)

若者定着還流促進課の岡村と申します。着座にて説明させていただきます。

お手元の資料2をご覧ください。

ただいま、李先生からご説明いただきました内容を受けまして、学生の意識調査で見た課題と取組の方向性について、3つの視点で皆様と共有させていただければと思います。

まず1点目ですが、学生の意識調査から、県内就職を希望する学生は学年が進むごとに減少しているため、学生は県内に就職したい企業や仕事が少ないと感じていることが課題であり、県内の素晴らしい企業や仕事への理解を深める取組が必要です。

2点目は、学生が就職先を選ぶ基準として、労働環境が良いこと、福利厚生が整っていること、休日・休暇が多いことが重視され、また、県内企業に対するネガティブなイメージが多いという結果であり、学生は、就職先の職場環境を重視しているということになりますので、学生ニーズを踏まえて職場環境の向上を図る取組や若者を惹きつける魅力的な雇用の創出に繋がる取組が必要です。

3点目といたしまして、先ほど李先生からもお話がありましたが、学部の中でも理系、それから保健分野において県内就職希望者が少ないという実情もございますので、大学と業界団体が一体となった分野別の取組を強化していくことが必要ということになります。

説明は以上となります。

(司会)

それでは、これらの課題と取組の方向性を踏まえまして、新年度の取組内容等の紹介になります。

まず、大学、短期大学、高等専門学校、職業能力開発短期大学校の皆さんから順にご発言をお願いします。

なお、誠に申し訳ございませんが、発言の内容は、目標と目標を達成するために取り組むことに絞っていただき、3分以内のご発言になるよう、ご協力をお願いいたします。

まずは、弘前大学の福田学長様、お願いいたします。

(弘前大学・福田学長)

福田でございます。

スライドをご覧くださいながらお聞きいただきたいと思います。

本学の学生の県内定着に向けた目標としては、令和4年度からの第4期中期目標・中期計画を策定している中で、地元自治体や産業界、高等教育機関等と連携し、地域課題の解決に資する人材養成や地域定着に資する取組を増加させていくことにしています。

この目標を達成するための取組として、今回ご報告されました学生の意識調査から見える、学生が意識していること、考えていることを産業界に受け止めていただき、学生の就職に向け、何を整え、こ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、取組を継続していきたいと考えています。

令和7年度では、新規に3つの取組を行うことにしています。

従来型の学生と企業との接点づくり。企業訪問バスツアーとか、あるいは合同企業説明会、

それに加えて新規に3つの事業。ここに、課題の1、2、3と書いていますけども、これは、先ほど県の方からの取組、方向性に合わせて記載してございます。

1点目は、ウェブ上の3時間で、会社説明や職場体験、経営者及び若手職員から学生へのフィードバック等を盛り込んだオンライン企業研究を行うこととしています。既にモデルとして民間企業の協力を得て実施しているところでございます。

2点目でございます。本学のゼミ・研究室所属の学生による就活視点での企業採用ページ、ホームページですね、その診断をさせていただきたいと思っています。

3点目です。理系学生向けの取組では、県と連携して、県内就職の促進に向けた企業経営者の学生向けの講話、それから研究室教員と企業の交流会等の開催をしていきたいと考えています。

私からは以上となります。

(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・神山学長)

青森公立大学長の神山でございます。

学生、県内定着に向けた目標、そして目標を達成するための取組につきましてご説明いたします。

本学の目標につきましては、数値目標として、県内就職率 38.9%と設定させていただいております。こちらの目標は、本学の第3期中期計画として、令和3年度より3年目標として定めたものです。

県内就職の定義は、本社が青森県内の企業とするとか、あるいは、青森県外に本社を置く企業であっても、青森県内の支店に配属になった場合も含めるとか、いわゆる実勤務地が青森県内になった場合とするとか、そういった問題はございますが、本学といたしましては、青森県内に本社を置く企業、団体に就職した場合を県内就職として設定しています。昨年度の実績が 32.9%と、一昨年度は 35.3%。ちなみに県内出身者の県内就職、そして勤務地が県内就職となりますと、約 70%になります。

以上の目標を達成するための取組として、これから何点かご説明させていただきます。

本学では、そもそもの設立の経緯がございまして、県内経営改善の専門知識を有した優秀な人材の輩出、それを使命として設立された大学です。

従いまして、開学当初から県内就職に係る取組には、とりわけ注力して参りました。その取組を検証しつつ、更に強化して取り組んで参ります。

まず、キャリア形成に関する卒業生を招いた講演会の実施、卒業生を囲んだ交流会の実施があります。本学では、キャリア形成講座として実施しますが、その中で、主に県内の事業

所で活躍なさっている卒業生に講演していただく。学生が今後のキャリアについて考える機会として継続実施いたします。

また、キャリア形成講座とは別に、県内の事業所で活躍している複数の卒業生を招いて学生との交流会を実施します。ぜひ、学生には、その中で県内企業の魅力を発見していただきたいと思っております。

取組の2つ目として、県内企業バスツアーがございます。

本学では来年度、11年目となる事業ですが、毎年、試行錯誤を繰り返しながら青森県内に事業所を置く多くの企業、団体様にご協力いただき実施しております。

県内企業の動向を常にしっかりと伝えることができますよう、企業、団体様と連携を密にして取り組んで参りたいと考えています。

これに関わることですが、3つ目として、前回の協議会でもご紹介しましたが、本学では、民間企業の人事経験の豊富な人材を企業連携推進員として採用しまして、各企業、団体様と連携しながら、学生と企業のマッチングを図っております。

今年度は県内企業様を中心に延べ200社を超える企業訪問を行いまして、求人企業の収集やインターンシップの受入等、きめ細やかな情報交換を行っています。

学生には、そこで入手した県内企業様の魅力を情報提供しまして、県内の企業様には、学生に選ばれる企業となりますよう、学生ニーズを情報提供できればと考えております。

大学で行われるイベントに卒業生を派遣してもらう役割を企業連携推進員にやっていただくことがございます。企業研究セミナーや、個別の企業説明会への卒業生の派遣などです。

4つ目として、本学では、キャリア関連科目として4単位の修得を必須としておりますが、その中に企業、保健、流通、情報メディアに関する事業内容を紹介して、社会での役割を考えさせる授業があり、地元企業も含まれますので、学生が県内企業の役割、魅力を知る機会になっていると考えております。令和7年度も多くの学生が履修する見込みです。毎年およそ流通系で100人から200人、金融・保険業で100人から250人程度、履修の実績があります。

以上で私からの説明を終わります。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、青森県立保健大学 吉池学長様。

(青森県立保健大学・吉池学長)

新規ということで、①、②と書いているところを中心にお伝えしたいと思います。

まず1つは、大学に入るまでのプロセスとして、一番大きなこととしては、県内の学校推薦枠を拡大する。ただ、文科省の2年前ルールがございますので、実際には令和9年度の入学生になりますけども、これについては必要なことはもう既に行っているところでござい

ます。これによって、青森県の高校生が県外に進学しなくても、県内で学んでいただく機会を拡大するということでございます。

更に少し遡ると、高2を対象とした高大連携。これまでは地域的に近い1校との連携だったわけですが、これを県内の全ての高校に拡大いたしまして、保健医療福祉職を学び目指すことについてしっかりと伝えていきたい。更に、もっと小さい子どもたちにも保健医療福祉の魅力を伝えていくことも行っていく予定でございます。

また、「グローバルヘルス」と書いてありますが、これはどちらかというと青森県の多文化共生社会についてです。人口減少ということになりますと、アジアを中心としたところから、青森で働く、生活する方への支援が重要になってくると考えまして、専門職として、きちんと活躍し得るように、例えば、ベトナム出身の方で看護師の方が本学の大学院に入ってきていますので、そういう専門職をしっかりと応援して、青森での仕事が定着するのを支援したいと思っております。

2番目の出口のところですが、まず1つは、キャリア形成支援。これは看護学科で毎年5人なわけですが、青森県に就職してしっかりとしたキャリアを築いていただくための地域定着枠の学生が、この3月で第一期生が出ます。そういう人たちに対して、しっかりとした支援をすることによって、青森で生き生きと働く看護師のロールモデルを作っていく、その後に繋げていきたいと思っております。

また、保健師においても、特にへき地などでは、なかなか十分な活躍ができていくということもありますので、そういう方を支援する。すなわち卒業してからの専門職を支援することによって、受け皿となる施設等の魅力を上げていく取組をやっていききたいと思っております。

また、継続のところですが、後で、県からご紹介いただけるようですが、私どもは、「新卒看護職の採用力向上セミナー」を昨年度から行っております。今年も2月20日に20弱の事業所、団体の方の参加を得て、施設の採用力を高め、できるだけ看護職が青森県の中で就職できるような支援を、引き続き行っていき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す。

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・吉澤学長)

令和7年度は、就職内定者に対する県内就職率が50%になることを目指すと目標設定させていただきます。

学生次第というところもございますが、大学としては、これを目指して参ります。

本学の状況は、地域の高校生を受け入れ、地域に戻すという傾向があり、長く県内就職率

50～60%の時期が続いており、コロナの時は若干、それが上がりましたが、令和3年度の67%をピークにここ数年は下がる傾向にあります。県外志向が戻ってきているとか、あるいは管理栄養士、幼稚園、保育士、小学校の求人が減少しているとか、様々な事情が考えられ、来年は50%を切りそうだと危惧しておりまして、そこから減少に歯止めをかけ、また増やしていくというようなことで考えております。

企画としましては、新規企画の①及び継続企画において、ともかく県内に就職した卒業生、あるいは4年生で内定した者に、県内で働くことの魅力や思いを、在学生と交流することによって伝えていただき、歳の近い先輩からよい影響を受けて、県内志向を増やしていきたいという考えがあります。

また、新規企画の②では、22歳の卒業時ではないですけれども、伝統的に女子高校だったという特性からも、一定の期間を過ぎますと県内に戻ってくるということが結構ございまして、問い合わせや帰って来ましたという報告があったりします。何人とは言いませんが、そういう機会をなるべく増やしていくため、県外に出た卒業生等と頻繁にコンタクトを取って、県や市のUターン事業に繋げていき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、弘前学院大学 薬科学長様、お願いいたします。

(弘前学院大学・薬科学長)

弘前学院大学でございます。

プリントの一番下の主な取組の継続のところをご覧ください。

うちとしては、キャリア支援の授業を授業科目として設定してきた、そういう授業科目でございます。

それからもう1つとしては、キャリア支援の行事として、全学部対象の合同就職セミナーと、県内の企業の方、それからいろんな卒業生で県内に就職している方をお招きして、在学生との直接の面談、情報交換の集まりを設定している。これは今後も続きます。

そこで、今回の目標でございますけれども、本学の県内内定率、5年間の推移を見ますと、5年前は55.1%でした。ところが、コロナがありまして20年から22年のコロナの流行期間は、県内が増えて大体6割になりました。しかし、コロナが過ぎ去りまして、2024年3月は51%ということで、5年前と比べて4%ぐらいの落ち込みということでもあります。

ということから、目標としては、約4%アップ、この4%もかなり厳しい数字かもしれないですけれども、55%という数字目標を設定いたしました。そのための取組としては、新規のところをご覧ください。

今まで継続している事業や行事を更に強化するという意味合いで、キャリア支援行事と

して、全学部対象として、前期に、県内のみの企業や施設、病院が参加する学内での合同説明会を行う。

そして、学生との直接面談を交えまして、対面で情報交換するという機会を設定しまして、今までの取組を強化するという方向でやっていきたいと考えております。

以上です。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、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・坂本学長)

八戸工業大学です。資料に基づきまして、県内定着に向けた取組をご説明したいと思えます。

まず、目標といたしましては、そこに記載のとおり、大卒者の県内就職率を、10%向上させることとしています。

進路選択というのは、種々の要因がありますので、10%向上といいましても、要因の根拠を示すのは難しいところがありますけれども、近年の取組の成果に期待していることと、次にあります新規並びに継続の取組を踏まえて、10%向上を目指したいということでございます。

その新規の取組といたしましては、県と連携して、県内就職の促進に向けた企業経営者の学生向け講話、研究室教員と企業との交流会を開催し、学生の県内定着を目指すこととしております。

また、継続の取組といたしましては、様々な取組をしておりますけれども、ここでは2つほど掲げております。

1つ目は、工学、エネルギー分野の人材育成と県内企業の理解促進活動です。例として、①に掲げているのが、「八戸工業大学カーボンニュートラル人材育成協議会」の活動、これは県内のエネルギー関連企業と連携した講義、寄附講座などを通じまして、地域産業や県内企業の理解を深める機会を創出する活動となっております。

②は、STEAM女子推進・リケジョLABO活動と書いておりますけれども、本学は、女子学生の獲得に力を入れておりまして、STEAM女子推進、これは、今年度立ち上げたもので、リケジョLABO活動は、3年くらい前から活動しております。JSTに活動内容が採択されたものでございます。これは、今、申し上げましたように、理系女子の増加、また理系女子の活躍を支援するということを目指した活動となっております。直近の活動といたしましては、先月、1月28日ですけれども、県と連携して、県内企業OG社員と本学女子学生との座談会を開催して、地元での女性の働き方、活躍を知る機会を創出しております。そういった活動は、女子の県内就職率向上に結びつくものと期待しているところでござい

ます。

また、継続の取組の2つ目ですけれども、「北東北八戸の地域学」、選択2単位、これは1年生に開講している科目でございます、これは、地域の特色・理解、地域愛の醸成を目的として動いているものでございます。

八戸市の産官学連携の「八戸地域学」というものと連動している取組となっております。3年を経過しておりまして、毎年100人前後の学生が工学部、感性デザイン学部、2つの学部を合わせて履修しております。

レポートの内容から、地域に対する理解が深まった、愛着が湧いたなどと、その効果を感じておりまして、県内定着に、あるいは将来のUターンに少しでも結び付いていけばと期待しているところでございます。

以上です。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、八戸学院大学 三本木学長補佐様、お願いします。

(八戸学院大学・三本木学長)

失礼いたします。八戸学院大学です。

資料をご覧ください。

目標が他の学校様に比べてふんわりとした目標なので、これは反省して持ち帰ります。

新規というところに書いてありますが、かねてから本学は地域を学びのキャンパスにするということを標榜して、様々な取組を行ってまいりました。その地域というところに、今度、むつ市様のご協力をいただきながら、むつ下北キャンパスの開設を来年度から行います。看護学科限定ではありますが、今までの地域というところから、少し広がっていくのかなと考えております。

そして、継続1のところに書いてございますが、「地域文化論」を開設して、八戸圏域のことなんですけれども、理解を深めてもらうことに取り組んでおります。

特に今年度は、地元の企業様に本学に足を運んでいただいて、学生に向けてお仕事の内容とか厳しさとかやりがいとか、そういった企業説明会とは違う形でお話いただくという取組を始めました。

本学、県外からの進学者もそれなりの数がありますので、やはり地元の企業を知るということ、これが大事なことでと考えております。

そして、ここには書いておりませんが、先ほど、李先生のご報告にありました地元のイベント、お祭りに関わることで愛着が湧くんだということがあったと思いますが、本学の所在する八戸市の夏の祭り、三社大祭ですけれども、どうしてもこれまで期末テストと、期末試験と重なっておりまして、なかなか学生が参加しづらいという状況にありましたが、来年度に

つきましては、スケジュールを工夫してお祭りに学生が参加できるようにしていく、少し変更を加えていくということも新たな取組とさせていただきます。

簡単ですが、以上とさせていただきます。

(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・澁谷学長)

青森大学の澁谷と申します。よろしくお願いいたします。

本学が取り組んでいる取組というのは、学生に対してイメージをアップするということにはしています。これは、「あおもり学」とか「ねぶた学」の講義や、青森ねぶたに大型ねぶたを出していますので、高等学校、大体生徒1,200人ぐらい、大学も大体1,200人ぐらいですから、2,400人ぐらいの人たちをねぶた祭に何らかの形で関係させて、故郷青森、青森じゃない人が多いんですけども、うちは大学に限らず、青森以外の県から来る人が多いです。

ですので、そういった方々を含めて、実際に青森に残っていただくように何をするかという、前回は申し上げましたけれども、一般的なお話をしてイメージを上げるというよりは、求職についても青森に残っていただくようにインターンシップをやったり、一人ひとりの求職を業界の皆様と連携しながら青森に残っていくように、一人ひとりやっていくと。

大体、ここに書かせていただきましたけども、およそ令和3年度42%、令和4年度30%、令和5年度36%、4割弱ぐらいの人たちが残っていると。半分以上の学生は県外から来ていますので、これをできるだけ県内に残すと。結構、残っている人もいます。青森県内から進学しても、県外に出る人も結構います。

目標は、4割以上を目指すということにしたいと思います。

そこで、我々が考えているのは、高等学校もあるので、高等学校と連携して、県教育委員会が作っている青森県教育振興基本計画の中に、青森県、青森地域を好きになる取組がいっぱいあるわけですね。そういったものと高等学校から連携をして、やはり大学として卒業生に青森に残っていただくためには、多くの青森の方を入学させる必要がある。高校からうまく青森の大学に入っていただくということが必要だということで、そこを上手くやりながら展開していきたいと思います。

更に、文部科学省の状況ですけども、かなり変わってきて、地域振興に対して大学、高等教育が県と一緒に、あるいは企業と一緒に展開していくものにお金を出すというたてつけになってきていますので、そこは強力に、県と我々、特にここにお集まりの大学、3大学を除くと全部私立大学なんです。ですから、そこを上手く県の政策に組み込ませていただいて、そして全体で県に戻る人を増やしていきたいと考えております。

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、お願いします。

(青森中央学院大学・佐藤学長)

資料をご覧いただきたいと思います。

本学も目標、現状からもう少し数値を上げていきたいと考えてございます。

地域の取組でございますが、先に継続のところにありますように、いろんな教育プログラムの中に地域の企業様、団体様と協力させていただきながら進めております。

それから、インターンシップにも力を入れているということですが、そんな中で新規といたしましては、ぜひ、長期インターンシップを実施したいと現在考えております。短大を含めての計画であります。

もう1つは、留学生を対象とした地域企業、団体とのマッチングをぜひ進めたい。今まで留学生固有の取組というのはございませんでしたので、ぜひ、留学生の国内、県内定着を推進して参りたいと考えております。

以上であります。

(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部 下田学長様、お願いいたします。

(弘前医療福祉大学・下田学長)

下田でございます。

本学の新規事業について説明をいたします。

本学は医療系の専門大学でございますけれども、看護学科においては、現在、青森県の看護福祉等の修学資金が拡充されまして、これを利用することによって、地域留学等も含めて、地域の学生に利用していただきたいと思いますと思っておりました。

それからもう1つ、医療技術学科、作業療法学専攻と言語聴覚学専攻がございますけれども、就職ガイダンスを行いまして、県内の就職先を拡充したいと思っておりました。

それから、県の健康医療福祉部の主催によります医療系の県内就職促進活動に協力しまして、また今後ともお願いしていききたいと思います。

現在行っている事業は、キャリア教育活動を利用して、県内、県外における就職のメリット、デメリットを学生に考えていただく説明をしております。県内に就職されたOB、OGに来ていただいて交流会を開いております。

それから、短期大学もございますけれども、現在、救急救命学科と口腔衛生学科、歯科衛生

士の養成を行っておりますけれども、救急救命学科においては、地域のいろんな活動に、イベントその他、協力して、救急救命学科の必要性についてより一層広めたいと思っていました。

それから、口腔衛生学科でございますけれども、本学、今年で第1期生が卒業することになりまして、県内外の事業所に就職活動についても説明を行っておりますが、全国的には、歯科衛生士の需要が非常に、高齢者が必要であるということで高まっておりますので、就職先の活動について進めたいと思っております。

以上でございますが、近年、全国的に医療関係等への就職に対する高校生のトレンドとして、就職離れが全国的に進んでおりますので、医療福祉系の大学にとって非常に大きな問題だと思っております。

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、柴田学園大学短期大学部 島内学長様、お願いします。

(柴田学園大学短期大学部・島内学長)

島内でございます。

資料をご覧になっていただきたいと思います。

本学から卒業しての就職先は、主に保育系栄養士等ということになりますので、主に福祉施設等や企業が就職先となります。今、保育業界は、処遇改善がなされてきて、以前よりはだいぶよくなってきております。

また、学生全体として、奨学金の貸与や修学支援金の第一区分の家庭の経済的に厳しい学生が大変多いという特徴がございます。

そのため、この度、まだ最終決定ではありませんが、40%未満というところに県内定着が収まってしまったということが、現時点での現状でございます。

この背景には、関東方面などの就職に対して、引っ越しの一時金があったり、8万円全額の家賃補助があったりします。また、先輩の後輩へのスカウト活動がなされていて、紹介した先輩にも10万円、紹介された人にも10万円の一時金が出るなどといった新卒のやり方をしていくところが増えてきた状況で、奨学生も今後の返還や家庭を支えなくてはならない背景の学生も大変多くございましたので、今回は、そのような状況になりました。

しかしながら、今、継続している活動の中で効果があったものをご紹介します。

今、「学園と地域を知る」や「津軽を知る」の講義の中で、卒業生を招くということをしていましたが、この時から、3種類の卒業生に来てもらうことにしまして、卒業して間もない人と、それから結婚してまだ子どもがいない人と、結婚して家族を養っているという、この3種類の人に来てもらったところ、その先、「何だ、青森県にいてちゃんと家庭を養って、

そして近くの友だちがたくさんありながら、祭りに参加して楽しく過ごすことができるんだ」という感想を学生が持ったようです。そのような将来をイメージできるモデルと直接出会い、一方的に話を聞くだけでなく、座談会の形式にしたところ、最終的に迷っている学生が県内就職に変えたということもありましたので、身近な、魅力的に長く青森県で働いている人と出会わせることは、有効だと思いました。

また、継続している活動の他に、新規としては、短大の進学率が高校の中での3%から4%となっていますので、まずは県外に高校生が出ない、県内の大学に進学するところを強化していければと思ひまして、今まで公開講座なども専門性を生かした公開講座が多かったのですが、高校生、中学生を対象とした、地域の魅力を発信する公開講座、そこを厚くして、地域に残る良さということを中学生、高校生が再確認して、地元に残りたい子どもを増やし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・山田学長)

青森中央短期大学でございます。よろしくお願いいたします。

まず、目標といたしましては、現在のところ、昨年の県内就職率は68%で、今年度もほぼ同じ、同等になっております。目標の75%ですけども、手前味噌になりますけど、うちのキャリア支援のスタッフが非常に頑張っておりまして、先ほど、李先生からもそのようなお話がありましたけども、支援スタッフが頑張って県内への就職を進めてきております。

少し問題点があるのですが、例えば、食物栄養学科の学生が幼稚園とか保育園の食育に興味を持って、そういうところに就職しようとしても、男子は断られる事案があるそうです。

それから、幼児保育の保育士になる学生ですけれども、青森市で特に男性ということで断られる事案があつて、その子は、幸い、本学の卒業生が園長をしている弘前市の保育園に決まったそうです。

あと、長期の人材育成として、社会人が学生になって、社会人として卒業するという前提のもとに支援をいただいているものがありますけれども、その中でも4人の子育てをしながら頑張って資格を取得して、2年間でちゃんと卒業するのにも関わらず、就職希望先から「お子さんが4人もいるんだったら、ちょっと正規の職員は」ということを、はっきりは言わないけれども、結構遠回しに非常勤職員であれば話を受けたと言われていているということです。

これでは、青森の人材育成、県内定着の妨げとなりますので、学校側だけではなく、企業様とか施設様の側にもぜひ、子育てをしたいと思えるような環境づくりを考えていただき

たいと思います。

新規と書いてありますけども、これまでも行っております、県内企業、幼稚園・保育園などを対象とした就職説明会で、昨年も明の星さんと合同でバスツアーを行って、それは県から補助をいただいて、非常に助かったそうです。

そのツアーで行った先で就職先を決めた子もおりますので、来年度もそれを持続して増やしていきたいなと思っています。

継続に関しましてはご覧のとおりで、青森について学ぶとか、地元の企業さんと一緒にレシピ開発等を行っております。これは続けていきます。

以上です。

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、八戸学院大学短期大学部 杉山学長様、お願いします。

(八戸学院大学短期大学部・杉山学長)

目標につきましては、数値目標は出しておりませんでした。

現状でいいますと、幼児保育学科と介護福祉学科がありますが、介護福祉学科の方は、ほぼ県内就職。ちなみに学生はどちらも青森県内と岩手の県北地方から来ております。

それで、介護福祉学科の方はほぼ100%の地元就職、幼児保育学科の方は、ざっくり言って大体7割前後だったのですが、その前後が8割に近い年もあったんですけども、今は7割を切って6割近くになっておりますので、何とかそれを7割くらいに戻したいなと思っているところではございます。

また、幼児保育学科の方で、令和7年度より3年コースを開設しまして、そこで通信教育課程を可能とし、小学校教諭2種免許を取れるようにいたしましたので、小学校教諭となって地元で働く学生も生み出していきたいと思っているところがございます。

計画としまして、継続の方を先にお話しいたしますと、「地域文化論」を両学科共に必須としております。その中で、地元愛着を高めるための一つのキーワードとして、祭りということがありましたけども、三社大祭ではないのですが、八戸の七夕祭り、前夜祭で、いろんな団体さんが浴衣を着てメインストリートを流し踊りで練り歩くという、そういうイベント、行事があるんですけども、そこに両学科とも参加して、それを必修のプログラムとしております。

新規のところではいいますと、①のところは、これまでの各校からの説明の中で、学内での企業説明会というのがありましたけれども、幼児保育学科では、企業とは言わないかもしれませんが、保育園とか幼稚園とか施設とかに来ていただいて、学内で説明会、どこか外の会場でですけども、ブースを設けて学生が各ブースを回るような説明会を実施しておりました。コロナ禍前は。

コロナ禍で中断しましたが、結局、現在は、残念ながら学生数が減っておりますので、そういう呼んでブースを用意しても、あまり学生が少なくてという。あと、学生がどこかのブースに偏ってしまったりとか、そういうのをならす作業がなかなか大変だったということがありまして、現在は実施できておりません。

それで、先日、文科省の方から保育士、幼稚園教諭を目指す学生が減っているのも、その予防を何とかせよと。各県で行っているいろんな取組の例とかが届いたんですけども。その中で、文科省の指示だったせいか、保育連合会ではなくて、幼稚園連合会とか、幼稚園協会とかそういうところが主体となって、そういう説明会を行っている。

例えば、札幌の例ですが、説明会を幼稚園の方でやって、そこに学生が行ってというようなことがございました。

そういうものを、実際は幼稚園だけでやっても全然ダメなので、幼稚園と保育園と施設と。幼稚園だけだと少ないんですね、非常に幅が。そうなのですが、なぜか保育というところがなかったのも謎だったんですが。ものすごく明け透けに言うと、あまり保育と幼児教育は上手く足並みが揃わないところがあるのかもしれませんが、青森県におきましては、保育、幼児教育系の5団体が連携するというニュースも拝見いたしましたので、できれば県内各地でそういう説明会を実施するという動きが出てほしい。そのためにどう言えばいいだろうかと考えているところでございます。

2点目が、その3年コースの学生につきましては、午後の時間が比較的フリーになりますので、そこで系列の幼稚園を回りますが、それだけでなく、地域の保育・教育施設で、実習ではない保育アルバイトを経験するような、地域の施設との繋ぎという役割をして、働く、地元で就職する学生を増やすことをしたいと思っております。

それから、先ほど、柴田学園大学短期大学部の島内学長のお話でありましたけども、卒業生を呼んで話を聞かせるというのは、本学もやっておりますが、大体呼びやすいところで直近の卒業生を呼んできたんですが、今、お話にあったように、結婚して、そして子育てもしながらやっているという、そういう卒業生も呼ぶのは大変いいなと思ひまして、ぜひ、次年度は、実施し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す。

続きまして、八戸工業高等専門学校 丸岡副校長様、お願いします。

(八戸工業高等専門学校・丸岡副校長)

校長の土屋に代わって報告させていただきます。

県内就職の促進に向けた主な取組につきましては、新規と書かせていただいているのは、令和5年度からの取組になっております。

令和6年度、国立高等専門学校機構が実施します、「COMPASS 5.0 再生可能エネルギー（風力）人財育成プロジェクト」の拠点校に函館高専、秋田高専と共になりました。

洋上風力業界を中心とする地域のGX企業と連携を図っていく予定でございます。

新規の2番目ですけれども、1月に「地元企業のためのインターンシップと就職説明会」を開催いたしました。中央といいますか、首都圏の企業に対しまして、地元企業がインターンシップとか求人に関してやや遅れをとる面が見られたということから、こういう説明会を開催して本校でインターンシップや求人活動について説明して、学生の地元企業への就職促進を目指しました。

令和6年度は、参加率42%ぐらいでしたが、令和7年度も継続して実施して、参加率50%を目指したいと思っています。

継続の事業ですけれども、3月に「企業内容説明会」を開催予定です。基本的に就職する学生というのは、4年生と専攻科の1年生が就職活動をするということで、そこがメインになります。低学年である2年生、3年生に対しても、こちらの説明会に参加して企業を研究する場を設ける予定です。

今年度は196社参加で、令和5年度に比べて増加しています。令和5年度は、開催場所でキャパを超える場面があったので、2部制を導入しまして、受入れ枠を拡充しました。

令和7年度は200社が上限の形ですけれども、その受入れを目指したいと考えております。

以上になります。

（司会）

ありがとうございます。

続きまして、青森職業能力開発短期大学校 森田校長様、お願いします。

（青森職業能力開発短期大学校・森田校長）

青森職業能力開発短期大学校の森田でございます。

一番最後の資料になりますが、当校は、厚生労働省が所管する大学校で2年制の短期大学校です。卒業後の進路としては、就職の他に宮城県にあります大学校の応用課程への進学がございます。現在、学生の人数は資料にありますとおり、3学科68名という、少ない人数となっています。そのうち2割から3割が進学するといった状況です。

現在は、ものづくり人材が非常に不足しているという中で、企業からも人が欲しいということで、非常に積極的なアプローチを受けているというところでございます。

そういった中で目標に掲げましたのは、県内就職率60%以上です。今までは県内就職の方が上回っていたのですが、今年度は残念ながら県外就職の方が上回ってしまい、それをぜひ逆転しようということで、県内就職60%以上と掲げさせていただいております。

当たり前の事業ではあるかもしれませんが、今までは学生を集めて個別に企業説明会を

実施しておりました。県外企業の動きが非常に速く、地元企業より県外企業の情報の方が早く伝わってしまうという状況がありました。これに危機感を覚え、早めに地元の企業との合同企業説明会をやりたいということで、今年度より新たに事業主団体の2団体と、11月末に1団体、2月にもう1団体、合同企業の説明会を実施する予定でございます。

また、やはり地元根づいた学校ということが、私どもの使命と考え、青森県内の企業で複数の学生が就職している企業に対して、今現在、どれぐらい在籍しているか調査を行い、約40社程度、協力をいただき、データベース化したところでございます。

この調査結果として玄関先に、この企業に何名の卒業生がいるという掲示をさせていただいております。また、調査に協力いただいた企業に講義を依頼したりするという形でも活用しております。2年ほど経ちましたので、来年度、在籍の状況を再調査することを考えております。

また、授業の中におきましては、卒業研究に相当する授業がございしますが、教員の指導のもと、一部のグループが地元企業や自治体と共同研究に取り組むという、地元根差した取組を継続して実施していきたいと考えております。

以上でございます。

(司会)

ありがとうございます。

ここまでで質問等ございますでしょうか。

なければ、引き続き、産業団体の皆様からご発言いただきたいと思います。

こちらにつきましては、また3分以内ということでご協力をお願いできればと思います。それでは、青森県商工会議所連合会 葛西常任幹事様、お願いします。

(青森県商工会議所連合会・葛西常任幹事)

資料4をご覧ください。

「AOMORI 未来創造ラボ トライアルプログラム」というタイトルになっております。

これは、学生に地元企業のことをより深く分かってもらう機会を作ることを目的としておりまして、企業側が提案する課題解決型プログラムに学生に手を挙げていただき、当該企業の方々と一緒にディスカッションをして、解決策を探ろうというものです。

今年度からトライアルで実施しておりまして、来年度から、今回の内容を少し改善しながらやっていこうと思っております。

今年度、トライアルで協力いただきました企業、団体は、四角の枠の右下のとおりでございますけれども、具体的に申し上げますと、従来のインターンシップの形ではなくて、例えば、県の観光国際交流機構がアスパムの来館者を増やすための方策を学生の視点で提案して欲しいというプログラムを大学側に出しまして、興味を持った学生が訪問して、アスパムの職員と一緒に実務や業務に触れながら、こういうことを考えているというプログラ

ムであります。約3か月かけて、長い期間一緒にやるので、理解が進むと思います。

学生からも、地元企業や団体のことをより理解できて良かったという声も聞いております。地元で働くことの意義を体感してもらうという意味で、学生と地元企業のウィンウィンの関係構築にもつながりますし、このことによって地元定着につなげていければいいと考えているところでございます。

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、青森県商工会連合会 一戸会長様、お願いします。

(青森県商工会連合会・一戸会長)

一戸でございます。

我々としては、インターンシップを受け入れています。そして、県内の商工会会員企業の新規卒業者等の早期採用要請をしていきたいと思っております。

その中で、今日、私は、できれば我々の中小企業事業者の働き方改革に対してのことを皆さんのお耳に入れておきたい、お話ししたいと思っております。

昨年、1年ほど前ですね。ずっと働き方改革、来年の4月から始まりますよと、知事にもよく言われてきました。そして、いざ、やってみようとやってみたところ、なかなか相手があることであって、思うように進まないということがあります。

そしてまた、我々、車検を取るときに、3日か4日で届くところが、今は他へ行くと、半月もしくは3週間以上かかるという環境になっております。

どういうことかということ、2人ペアでセーブしなければならないような。1人が残業できないということになったら、30分そこそこで済むものが次の日に延びる。次の日に延びれば、9時半から10時まで、その作業のために時間がかかるということが、どんどん延びてきて、非常に半端な作業体制というものが我々にのしかかってきております。

これが、あえて言えば、国民の生活の負担になっているということです。この工程がですね。それを一言お耳に入れたいなと思って、今、お話しさせていただきました。

あともう1つは、ハラスメントということに関しても、我々は真剣に考える必要があるのではないかと考えております。対岸の火事と、我知らんというようなことであっていいのかなと考えております。それをこれからの課題の1つに入れてもらえれば非常に助かります。

私からは以上でございます。

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・菅副会長)

中央会でございます。

当会は、組合活動を支援する団体でございます。

スライドがございますけれども、スライド説明の前に若干お伝えしたいことがありましたので紹介させていただきます。

当会が実施してございます、中小企業労働事情実態調査というものがございまして、これは毎年やってございます。

これは、従業員が 300 人以下の県内 631 事業所から回答を得てございますけれども、その中に人材確保定着の設問がございましたので、紹介させていただきます。

なお、この調査は、各県で実施してございますので、全国の数値とも比較できるということになってございます。

1 つ目が採用ルートに関してでございます。

県内事業所が全国数値に比較して、ハローワークへの依存が高く、また、就職情報サイトへの求人情報の掲載が全国よりかなり下回っていると。先ほど、弘前大学の先生の学生意識調査の、学生の情報源はインターネットが中心という結果がございまして、それと企業側の意識が大分ずれているということが確認されてございました。

2 つ目として、直近 3 年度における新卒・中途採用者の離職率が 3 分の 1 という、衝撃的な事実が再確認されたところでございます。

このことから、事業者としては、求人方法の多様化を図るとともに、改めてワーク・ライフ・バランスを重視した職場づくりが必要であるということを認識してございました。

スライドの内容でございます。

1 つ目の丸、人材育成研修事業の実施についてでございます。

新入社員研修というのは、個別企業での実施が負担となるため、組合でまとめて実施しているという事例がこちらでございます。昨年度は 2 組合で実施しています。

2 つ目、青森県中小企業青年中央会の活動支援についてです。

青森市の新町商店街のイベントに出展しまして、子どもなどを対象として、電気工作キットを活用したものづくり体験であったり、高所作業車の試乗会を実施しまして、子どものうちから県内企業の仕事に興味を持ってもらえるような取組をしています。参加実績としましては、高所作業車体験者が 115 名、電気工作キットが 11 組となっております。

3 つ目でございます。

青森県専門工事業担い手確保推進協議会の活動支援でございます。

電気工事とか塗装工事とか、いわゆる専門工事業者と言われますが、専門工事業者によって組織されている団体でございます。

県等が実施する一般的な合同企業説明会では、製造業であるとか、卸売業であるとか、

様々な業種が参加しますけれども、そういう説明会では、専門工事業者のブースに生徒がなかなか訪れないという現状を踏まえまして、同業者が組織化して、高校生に直接アピールする合同企業説明会を開催しています。

国の助成金を活用しながら、高校生が参加しやすいよう貸切バスで送迎して、青森と八戸で開催して、企業ブースの設置のほか、写真の真ん中にあるように重機の操作であったり、右の写真にあるように塗装工事の実践等の仕事をイメージしやすいような体験会を実施しております。

令和6年度でいうと、青森市、八戸市合わせて約200名、令和5年度では約170名ですが、実際に16名の方が就職に結びついているという実績が出てございます。

以上でございます。

(司会)

ありがとうございます。

発言される皆様に申し上げます。

発言の内容につきましては、3分以内でのご協力をよろしくお願いいたします。

それでは、続きまして、青森県工業会 桃井会長様、お願いします。

(青森県工業会・桃井会長)

青森県工業会会長の桃井でございます。

本会の活動はスライドのとおりです。

この中で、先ほど、李先生がお話しましたが、理工系が非常に県内の希望者が少ないということもあって、他の産業以上に危機感を持って、地域としての取組にしてもらえればと思っています。

インターンシップですとか、あるいは企業合同説明会の取組をやっていますので、それに加えて理系の学生向けの取組ということで、いわゆる企業の代表、トップの人間が学生に向けて、この地で創業しているということ、この地でいかに起業することの優位性があるのかといったこと、歴史的なことを少しお話できればと思っています。

こういった、県内トップの方、経営者の学生向けの講座を、多くの県内就職につなげていければと思っています。

それから、企業向けというのは、我々の内部での話ですけれども、企業活動の中で採用活動が上手くいっているところと、なかなかそうでないところの比率というか、そういうところでいきますと、インターンシップ、インターネットを活用というお話もございましたけれども、最近、県内企業が相当CMを打って企業名というものをアピールしています。これは非常にいい傾向だと思っています。まずは、会社の名前を覚えればという、こういったやり方を含め、企業間で情報交換をしながら、やり方を少しずつ考えていければと思います。

それからもう1つ、企業と大学研究室の交流会、随時行っていければと思っています。

やはり、我々、技術を持った会社がございますので、学校とうまく、研究室とも研究のマッチングなどをやりながら、最終的にリクルート活動に繋がっていただければと。意外に、研究室と一緒に連携するというのが、なかなか少ないという現状がありますので、ここを仲介、マッチングすることをやっていただければと思います。

もう1つ、職業能力開発短期大学校と会員企業との合同企業説明会です。短期大学校からの採用活動をぜひ進捗させていただきたいと思っています。

以上であります。

(司会)

ありがとうございます。

最後に青森県中小企業家同友会 附田代表理事様、お願いします。

(青森県中小企業家同友会・附田代表理事)

中小企業家同友会の附田と申します。

私どもの団体は、県内400社ぐらいの団体で、経営者の学びの場を提供するという会でございます。その中に共同求人委員会がございまして、その委員会が各企業に向けた求人手法の情報を提供しています。

求人委員会で10年あまり、冊子を1年に5,000冊制作いたしまして、各高校、大学さん向けに配布させていただいております。

そして、今年の6月6日ですけれども、東京国際フォーラムで中小企業家同友会全国協議会、大体47,000社ほどございまして、その中から110社ほどですが、青森県からは2社が参加いたしまして、学生と先生のための中小企業サミットというものを開催いたします。

そこで、青森県から2社ほど参加いたしますけれども、全国のインターンシップに行ったら自己発見ができた、そういった内容でもって学生さんとブースを交えてお話する機会を設けるようにして、各地方に就職するということに関しての良さを学生と先生方にご説明し、関東圏の学生の意見も聞きながら発信していきたい、そういう活動をして参ります。

以上です。

(司会)

ありがとうございました。

続きまして、資料5に基づきまして、事務局から御説明をいたします。

(事務局)

少し時間が押していますので、手短に説明させていただきます。

資料5をご覧ください。

県の新年度の主な取組についてです。

先ほど、資料2で説明いたしました3つの課題と取組の方向性に基づく内容となっております。

左上のところが、学生向けの取組となっております、県内の仕事と生活の魅力について、学生の理解を深めるための情報発信になります。

次に下の2つの囲みが企業向けの取組となっております、採用サイトの充実や学生目線で職場環境の改善に取り組む企業への支援によって、県内企業の採用力向上を図る取組です。

また、成長分野などの企業誘致によって、魅力ある職場づくりを推進する取組となっております。

最後、3点目として、右上の囲みになりますけれども、県内就職希望者が少ない2つの分野、工業分野と医療福祉分野におきまして、学生向け、企業向けの取組や関係機関が一体となった検討会など、産学官連携による取組を行って参ります。

続いて、資料5の2つ目をご覧ください。

連携による新たな取組と目標についてでございます。

本日、ご出席の皆様のご協力のもと、本協議会において課題を共有し、意見交換を重ねることによりまして、先ほど、各機関からの取組紹介にありまして、連携による新たな取組が37以上創出されました。

今後、本協議会の構成機関が連携して、県内就職に向けた取組を推進することによって、県内就職希望率を41.9%から5年間で学生全体の半分となる50%まで高めていくことを目指し、また、県内就職内定率が現状値より高くなるよう、産学官連携で取組を推進していきたいと考えております。

なお、この現状値につきましては、青森労働局から就職内定状況調査として公表されたデータとなっております。

続きまして、もう1枚の資料5、モデルとなる取組の資料をご覧ください。

先ほど、皆様からご紹介いただいた取組は、いずれも県内就職の促進に向けた重要なものでございますけれども、中でも大学から産業団体、あるいは産業団体から大学に対して働きかける、相互交流に向けて門戸を広げるということで、4つの事例を挙げさせていただきました。

具体的には、八戸工業高等専門学校や県立保健大学の取組が、学生の就職先となる県内企業や病院を対象に、学生の就活情報や定着のポイントなどを伝える取組となっております、また、弘前大学、青森県商工会議所連合会の取組が、学生の視点やニーズを県内企業に伝える取組となっております。

4つの取組とも、大学と産業団体が近い関係のもと、学生と県内企業との相互理解につながる取組としてこの場で紹介させていただきますので、各機関における参考事例になればと思っております。

最後にもう1枚の資料5、期待される主な役割についてでございます。

ご覧のとおり、産学官それぞれの立場で主体的に取り組みながら連携を更に充実させることによって、県内定着の促進をして参りたいと考えております。

説明は以上になります。

(司会)

ここまでの説明で何かご質問等ございましたらお伺いいたします。

(柴田学園大学・吉澤学長)

柴田学園大学です。

県の取組を拝聴いたしまして、本当に心強く思っております。

複数の企業、学生の中には、特に私どもは新しくフードマネジメント学科ができて、店舗開設であるとか、新規事業というようなことを口にしていて、学生が増えてきておりまして、聞くところによりますと、弘前大学様もそういう活動をしているというふうに伺っておりまして、行政の方でもいろいろ新規事業を応援するような取組があれば学生に伝えたいと思いますので、ぜひご紹介いただければと思います。

よろしくお願いいたします。

(事務局)

事務局の野田と申します。

いわゆる起業支援だと思いますが、後日、よろしければ、うちの経済産業部の担当になりますけれども、企業立地・創出課の情報などをご提供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。

(宮下知事)

当然、今ある企業の皆さんと連携するのはもちろんのこと、大学生がこの青森県で起業したい、スタートアップということについての各奨励の事業をこれから立ち上げていくということは考えていますので、具体的な情報は今日持ち合わせておりませんので、少しまた皆さんにご紹介させていただく機会を設けたいと思いますし、せっかくのお話ですので、それぞれの大学に届けさせていただきます。

(柴田学園大学・吉澤学長)

承継などの、お年寄りが辞められるというような時の承継というような事業も。

(宮下知事)

事業承継ですね。

(柴田学園大学・吉澤学長)

事業承継もよろしくお願いいたします。

(司会)

他に皆様からございませんでしょうか。

それでは、ないようですので、最後に知事からお願いします。

(宮下知事)

ご挨拶方々、皆さんのお話を聞いていて、今日のお話をまとめてみたいんですが。

若者、18歳以下の人口がどのように推移してきたか、改めて見てきましたが、1955年がピークだったそうです。青森県内で55万人の18歳以下の方々がいらっしゃいました。

1980年、私が生まれた頃ですが、その時でも既に35万人ということで、かなり減っています。

今、2025年が何万人いるかというと11万人です。ですから、5分の1になっているということになります。

2050年の時点で、18歳以下が、今のままでいくと3万人になります。3万人になるというのはどういうことかという、正直申し上げていろんなことが成り立たなくなるということだと思います、今のままでは。

このことは、経済界にとって非常に深刻な人手不足ということで、もう既に様々な部分で顕著になっていると同時に、私たち自身というか、もちろん、県という部分でも、県内全体で考えなきゃいけないと。

学校はもっと大変なことになるのではないかと、私は思っています。

従って、この自然な人口動態をどう政策の中で解消していくのかということが、改めて求められる。政策というのは、県だけじゃなくて、皆さんも含めて政策、事業をどうやっていくのが求められていて、その中で今回、目標の設定、県も、皆さんにもしていただきましたが、これは別に私たちの話ですが、できるという目標を立ててしまうと、やっぱりそれだけで終わってしまう。それが達成すれば終わりということになってしまう。むしろ、本当にできるかどうか分からないぐらい高い目標を立てて、各地で、各機関でブレイクスルーを起こしていかないと、この課題はおそらく解決できないのではないかと思います。

私たちは、「こども・子育て青森モデル」を昨年発表しましたが、その中で一丁目一番地として言っていることは、出生数、子どもの数が25年間で半分になっているということです。そのまま合計特殊出生率だけで人口を増やそうとすると、合計特殊出生率は「5」が必要です。一人の女性が5人の子どもを産むという環境です。これは、青森県の中では、戦後間もなくで4.8なので、ちょっと考えられない数字となっている。

それを何とかするためには、やっぱり定着が必要で、県外流出を防ぐことと、合計特殊出生率を上げないと人口は増えません。

しかも、今から取り組んで 2040 年、うまくいったとしても 2070 年までは人口が減るという試算を出しています。

このことは、本当の意味で私たちにとって考えなければならないことであると思いますし、本当に自分のこととして、各機関も本気で取り組んでいかないと、これはうまくいきません。私はそう思っています。

県としては、当面、新規事業として、先ほど紹介したような事業を出していますが、これからは各大学が連携する、あるいは、各大学と産業界が連携するという事業については、大いに支援していきたいと思ひますし、そこは政策資源を集中する場所だと私は特定していますので、ぜひこの場でご議論というか、今日は発表会という形になりましたが、発表していただいた様々な政策課題について、様々な取組について、各大学に持ち帰っていただいて、それぞれ新しい取組を進めていただき、大きな目標を持って取り組んでいただくということで、改めてお願いを申し上げたいと思っています。

先ほど発表させていただきました目標は、5 年後には 41.9%を 50%にするとなつていますが、これも当面の姿に過ぎないと私は考えています。ぜひ、皆さんと一緒に高い目標を持って、今後、定着に取り組んでいく、頑張っていける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。

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、本日の協議会を終了いたします。

本日はお忙しい中、ご出席をいただきまして誠にありがとうございました。

あおもり人材育成・県内定着促進協議会終了後 ぶら下がり取材

(記者)

私から最初に質問します。

よろしくお願いします。

企業の魅力アピールという点で、私自身もまだ課題があるんじゃないかと思うところがありますけれども、学生と企業の接点を増やす、機会を増やすというお話がありましたが、どのように取り組んでいくのでしょうか。

(宮下知事)

県内には多くの、5万社を超える企業がある中で、学生がどれだけ県内の企業のことを知っているか、あるいは魅力を感じるかということが大事な論点だと思っていて、そもそもインターネット上で企業の情報がないとか、ネット上にあっても学生が関心を持つような作り込みになっていないとか、そういうことも少なからずあると思いますので、そういう整備から進めていかなければならないし、大学側の取組だけでなく、県も含めた自治体、それから産業界を挙げて取り組んでいかなければなかなか解決しない、向上しない課題であると認識しています。

(記者)

そうした中で、県内の就職希望率の目標値、2029年で50%、非常に高い数字を目指されるということで、今後、どのように取り組んでいくのか。

(宮下知事)

やはり、このままいけば青森県から人がいなくなるということなんですね、中長期で見ると。これを防いでいく、日本から日本人がいなくなると同時に青森県から青森県民がいなくなるということを防ぐためには、今から取組を進めていかなければいけないですし、この県内定着が上手くいかない限り、子どもの数も増えないし、人口増は見込めないということで、政策の一丁目一番地として取り組んでいく。政策資源を集中させる1つの行政分野と考えています。

(記者)

ありがとうございました。

(記者)

先生方から、関東等の採用の話で8万円とか、先輩後輩のリクルートで一人10万円とか

お金の話も出ましたけれども、このあたり、青森県内の企業だけだと、どうしても限界があるかと思うんですけども、県としてどのように。

(宮下知事)

企業にやっぱり頑張ってもらわないといけない部分の方が大きいと思います。競争になっている。何でそういう状況が起こっているかという方が大事で、今までの推計でいくと、2025 年から東京ですら人口減少が起こるわけで、全国で人手不足で、特に働き手の多い東京でも人手不足になってくる。人材の奪い合い、人口の奪い合いの局面がすごく強くなっていくということだと思います。

その時に勝ち抜いていくためには、まず企業の努力が必要だし、それを後押しする県や市町村の取組が必要だし、そしてそこにフォーカスしていけるような大学の取組というのがマッチしないと上手くいかない。お金の話だけではないということは、アンケートの結果でも明らかだったのかなと思います。

(記者)

あと、社人研の 2100 年に 20 万人、あれは公的な数字ということ。

(宮下知事)

公的な数字というか、社人研の人口推計を機械的にあてはめるとそうなるということです。

(記者)

その社人研の数字をベースにして、県の方で出した数字だと。

(宮下知事)

そうです。

(記者)

分かりました。ありがとうございます。

(記者)

前回の協議会の時、大学が変わらなければいけないと最後に言っていて、今日、新たな説明を聞いて、取り組んでいるところとそうではないかなって思うところも感じましたか。

(宮下知事)

そこは、今日、皆が感じてくれたらよいと思っていたところで、どなたかがおっしゃって

いましたが、自分たちの目標が少し他に比べてどうかと思ったというご発言がありました。そういうことも、この会の狙いの1つではあって、私たちは、別に大学とか高等教育機関に何かを指示する立場ではないんですが、自発的に自分たちとして取り組まなきゃいけないことなんだということを理解していただいた上で、自立的に取り組んでいくという、そういう方向性がすごく大事になる。

ですので、人口動態であるとか、子どもの数が減るということは、イコール県に大きな影響があるということを分かっていたいただいたと思うので、そのことが非常に大きかったと思います。

(記者)

ありがとうございました。