

青森県八戸市／産官学の連携で長期雇用を

青森県南東部の太平洋に面する八戸市。イカの水揚げ量日本一を誇るなど日本有数の水産都市である同市は、漁業や水産加工業以外の産業振興に腐心してきた歴史も併せ持つ。

一九六四年、新産業都市の指定で鉄鋼や非鉄、製紙などの基礎素材型産業と、それを支える加工・組立型産業の誘致に取り組んだのを端緒に、昭和から平成にかけては、テクノポリス法の施行に伴う「北の都市ルネッサンス」構想で高度技術産業の集積地をめざしたり、頭脳立地法に基づき「八戸地域集積促進計画」の承認を受けたことを契機に新素材、バイオテクノロジを中心としたハイテク・研究開発型の産業都市づくりを進めてきた。

同法の指定で造成した八戸ハイテクパーク内には、青森県や八戸市、地元企業などが共同出資して第三セクターの研究開発機関「八戸インテリジェント・プラザ」を設立。自主研究室や共同研究室、人材育成用研修室、交流サロンなどを兼ね備えた開放型研究施設を核に、企業向けの研究開発支援や人材育成、交流促進も行っている。

こうした取り組みの結果、八戸市の誘致企業数は一九六四年の三菱製紙以来、現在まで五六社を数える。バブル崩壊後には進出が滞った時期もあったが、新幹線「はやて」が開業した二〇〇二年以降は、景気回復の影響もあり、人材不足の首都圏などから企業の進出が相次いでいる。特に昨年度は、テルウエル東日本、マネックス証券などのコールセンターを含む六社が進出を果たし、現在、四〇〇人強の人がこれらの企業で働いている。同市の産官学連携の動きを取材した。

八戸市

人材豊富で行政のサポートもあるが

八戸市の今年七月の有効求人倍率は〇・五二倍（パートタイム含む）。八戸市産業振興部産業政策課の皆川貴司・主査によれば、ここ数年は〇・五倍前後で推移しているという。単純計算で求職者の半分の職しかないのだから、決して高い数値とはいえないが、それでも「青森の他の市町村に比べれば高い方で、長年の誘致の努力が奏功している部分もある」と話す。

「とはいえ、長年、雇用創出に大きな役割を果たしてきた水産加工場の減少



名勝・種差海岸

や、求職者のニーズの高い事務系職種の人材が「非正規でもほとんどない」など懸念要素は少なくない。誘致企業の場合は、一般的に人事部門を統括する本社所在地などがハローワークに求人票を出すことも多く、市内の求人倍率に反映しにくい面もある。

一方、八戸市には、八戸大学、八戸工業大学、八戸工業高等専門学校といった高等学術機関が三つもあるうえに、IT系の専門学校や工業高校も複数ある。加えて、市の優遇制度も整っており、工業団地などの指定地域に立地する企業に対して、①工場用地の取得②設備投資③雇用増——時にそれぞ

れぞれ助成金が活用できる。進出時だけでなく、既存企業が新たな設備投資などを行う際にも活用可能だ。また、市、商工会議所、金融機関などにより「八戸市企業誘致促進協議会」を組織して、新たな企業の誘致に取り組むとともに、既存の進出企業への細かいサポートも怠らない。

それでも、「せっかく人材が豊富なのに、職がないばかりに若年層の人材・知の流出を止められないし、県民取得も東京の半分以下でUターン就職を希望する人の受け皿もない。補助金なども青森県の助成も含め、他自治体に遜色ないのに、現状をみると人材流出が心配（産業政策課・千葉憲志課長）」と、悩みは尽きない。

景勝地にIT産業の集積を

そこで同市は今年二月、地域再生に向けた新たな企業誘致の取り組みとして、国の名勝指定地域である種差海岸にIT情報技術産業集積の具現化をめざす「はちのへIT Lookout Vision」構想をまとめた。

同市の描く青写真は、ソフトウェア企業はハイテクパーク、雇用創出効果の高いコールセンターは中心市街地、そしてIT企業を種差海岸に、それぞれ集積させることで機能を分担させるというもの。「進出企業は大学などから優秀な若手人材を確保でき、学生は

図 八戸市のIT関連産業の集積と機能分担のイメージ



地元でのキャリア形成を考えられる。そんな環境を整えることで、産学が「WIN-WIN」の人的連携を実現させ

れば、人材の流出を防げるし、域外からの流入も見込める(千葉課長)。市では二二年度までに「一〇〇〇人規模



「はちのへ IT Lookout Vision」イメージ模型

の雇用創出」と「五〇億円以上の経済効果」を生み出すとの目標を掲げている(図)

その際、同ビジョンの目玉となるのが、市や県が出捐する財団法人「八戸地域高度技術振興センター」(理事長…小林真・八戸市長)が事業主体となつて、八戸市鮫町の民有地に環境配慮型のIT専門の貸しオフィス施設を整備し、IT企業に賃貸する計画だ。

具体的には、地主から賃貸した種差海岸付近の約四万九五〇〇平方メートルの敷地に建築面積六六〇〇平方メートルほどの建物(平屋建て五棟)を整備。貸しオフィスのほかに、コミュニティセンターや同海岸の環境・自然保護団体の拠点施設も併設する。企業とは一定期間の入居を条件に賃貸契約を締結し、海岸の景観等の保全に寄与する協力の支払いも求める。前述の雇用増に一役買ったIT関連企業は、今は市内に点在している。市では、こ

れら企業の入居も期待している。

経済活動とワーク・ライフ・バランスと環境保護

それにしても、なぜ名勝・種差海岸なのか。どうしてIT企業なのだろう。「種差海岸は、天然芝生が波打ち際まで広がる風光明媚な自然を誇る。景観に配慮してオフィスは地下一階になるが、傾斜地だから窓から海岸を一望できるし、一歩、外に出れば芝をはむ馬を眺められる。ここなら、一戸建ての家を持ち、自然に囲まれて子育てするといった、いま流行のワーク・ライフ・バランスを簡単に実現できる」と千葉課長は力を込める。後で取り組みを紹介する八戸大学で就職部長を務める丹羽浩正・ビジネス学部教授も、「若い人は働くだけでなく、自分の生活を大切に考える。IT産業は通信基盤さえ整えば場所を選ばないのがメリット。環境を整備すれば、種差海岸で働くことに魅力を感じる人はたくさんいるはずだ」と太鼓判を押す。

IT産業の誘致には別の狙いもある。建設予定地は「積極的に管理を進めなければ、景観が維持されない」と定義された民家の多い私有地。高齢化の影響もあつて、最近植生の乱れなどの問題が顕在化している。そこで、進出企業に景観保全活動の一翼を担ってもらうことを考えている。千葉課長は「IT企業なら汚水を流したりするようなこともない。住民も高齢化が進み、管理が難しくなってきたので、社会的責任を自覚した企業と一緒に守って欲しい」と期待を隠さない。



顧客からの問い合わせなどに対応する地元採用社員たち

要するに、八戸市のこのビジョンは、企業の経済活動と働く人のワーク・ライフ・バランス、そして種差海岸の環境保全をすべて実現させることに挑戦する計画といえる。

なお、同市は、この構想を地域の活性化などを目的とする企業立地促進法に基づく基本計画の一環と位置づけており、施設整備などに必要な費用の一部は国の補助を見込む。また、青森県

マネックス証券

長期雇用の人材を求めて進出

「多くの自治体に足を運び、検討を重ねたうえで進出先を八戸に決めた。複数の高等教育機関があつて求職者も多く、交通の利便性もある。行政の助成も充実して、進出するには最適な場所だったからだ」。そう話すのは、先月末、八戸に拠点を構えたばかりの「マネックス証券」(本社・東京・千代

とも密に連携を図っていくとしている。さて、行政の取り組みや狙いはわかったが、産学はこれをどう捉え、どのように関与してきたのだろうか。さらにいえば、今後はどうなるのか。産官学連携の下での雇用創出と人材育成にポイントを絞り、地元で大学と高等専門学校、同市に進出した企業に聴いてみることにした。

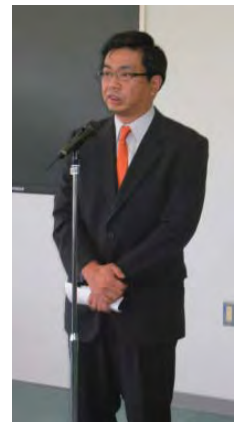
田区)の進出を手掛けたマネックスグループの美好琢磨・人事部長。

ネット証券大手の同社は九月二十九日、全国の顧客からの電話やインターネットの問い合わせなどに対応する「コンタクトセンター」の業務の一部を、八戸市北インター工業団地にある八戸インテリジェントプラザ内のオフィスで始めた。

八戸市長ら関係者約四〇人が出席した開所式で、同社の中村友茂・常務取締役(写真)は「我々の目標は日本一のコンタクトセンターをつくりあげることに。八戸で優秀な人材を育て、顧客に対し、最高のサービスを提供できる体制を一日も早く作り上げたい」などと述べた。

良質なサービスを提供する社員の確保を

美好部長によれば、同社が人材を求めて地方展開を検討し始めたのは、昨



あいさつする中村常務

年の夏頃から。「証券会社の仕事は、経験の長い人の方が良質なサービスを提供でき、顧客の満足度も高まる。だから、社員を長期雇用して知識と経験を蓄積し、質の高いサービスを継続的に提供したいと考えた」からだ。同社では、一般的な「コールセンター」より、受け付ける内容が複雑なうえ、「ハートフルなコンタクト」を心掛けていることから、あえて「コンタクトセンター」と命名している。実際、職場を見学させてもらった時にも、オペレーターのパソコンの横にメモ帳サイズの鏡がおり、時折、自らの表情をチェックしながら問い合わせに答えるなどの工夫を施していることに気付いた。その点、確かに八戸市は若年層を中心に求人が多く、域内に複数の大学もある。同社の姿勢を見る限り、将来を見据えた安定的な人材確保を重視するのも頷ける話だ。

二〇一〇年秋を目途にセンター機能を全面移転

今年四月には開所に備えて地元から二〇〇四〇代の一四人を採用。都内で半年間の研修を行い、開所日には全員がオペレーターとしてセンター業務に就いた。一〇月一日にはさらに一六人を採用しており、こちらも半年間の研

修を経て来年四月には八戸コンタクトセンターに配属される予定だ。来年度も年間で四〇人規模の定期採用(四月と一〇月にそれぞれ二〇人、うち新卒一〇人を含む)を行うとともに、現在、都内にあるコンタクトセンターで派遣スタッフ約一〇〇人が行う業務を徐々に移転。二〇一〇年秋には、センター機能を八戸に全面移転する計画を立てている。

六カ月の研修を経て地域限定社員に

では、同センターに採用された社員の待遇はどうなっているのだろうか。前述の通り、地元採用された社員は、新卒、中途にかかわらず、東京本社で半年間の研修を受ける。内容は、顧客からの具体的な問い合わせに対する応答の訓練や、ITおよび金融などに関する知識、証券外務員資格(ITを使えない顧客の注文を代行執行する際に必要な資格)の取得に必要な勉強など。研修期間中の身分は契約社員だが、半年後にセンターに配属される段階で地域限定の正社員になる。美好部長は、「証券の経験がない人がほとんどで、互いにミスマッチの可能性があるため、研修期間は契約社員にした。研修を経たら、できる限り全員が正社員になるよう交渉する。ただ、第一期生の研修時の前向きな姿勢を見る限り、ミスマッチは懸念に過ぎなかったと思う」とコメントしている。地域限定社員の初任給は二〇万円で、それに交通費などの手当を付与する。その後は、経験と能力に応じて昇給。仕事の性格上、

残業はあまりないという。

グループ全体が一つにまとまっ たうえで、現地化の実現も

経験の蓄積が大切な仕事であることはわかったが、ここで一つ疑問が生じる。そもそも、コンタクトセンターの業務は都内のオフィスで約一〇〇人の派遣社員が行っていて、それは今もあまり変わっていないはず。今まで派遣スタッフの活用で担っていた業務を正社員に切り替えるのは何故なのか。

美好部長に質問したところ、「派遣スタッフにも（多くが外務員資格を有しているので二カ月程だが）教育期間を設けており、クオリティーも人件費も（八戸の社員と）ほぼ同じぐらいと見積もっている。ただし、社内には他社のコールセンターの仕事もあるし、家族構成や生活の変化などで派遣スタッフの移り変わりが激しく、長期雇用は難しい。逆に、地域限定社員の早期離職は極めて少ないと見積もっている。来年四月以降は、研修機能も八戸に移すし、クオリティー維持に必要な教育にかかる時間とコストは長期間働いてもらえる分、八戸の方が効率がいい」との答えが返ってきた。

さらに、今後の課題について尋ねると、「今はグループ全体が都内にあるので、会社の理念や社風が伝わりやすい環境にある。八戸にローケーションが離れても、一つのを信じていける会社でなければならぬ。その一方で、八戸市で採用した人がコンタクトセンターのヘッドになってコントロールドする日が一日も早く来て欲しい。一見、相反するこの二つを実現させたい」と

意欲をのぞかせた。

八戸大学で冠講座を実施

マネックス証券は、今回のコンタクトセンター開所に先駆け、今年四月から八戸大学に同社から専門家を派遣し、学生のほか一般も対象にした冠講座を開設した。同社の知名度の向上と地元学生らに金融や投資に関する刺激を与えることが狙いだったという。「我々は八戸に未来永劫いるつもり。八戸で生まれた人が地元の大学を出てマネックスに入社することを、一つのルートにしたい。その第一歩として、社名を覚えてもらいたいし、金融に関する知識を得る機会を提供したいと考えた」（美好部長）。

講座名は「ビジネス持論Ⅰ」。七月中旬まで、専門家である同社の幹部社員が講師を務め、金融や証券、ウェブの基礎知識を中心に授業を行った。受講した学生は約四〇人で、主に八戸大の三、四年生だったが、社会人の受講生も数人いたという。



オペレーターは6カ月の研修を経て業務に就く

感触を聴くと、「講師陣に聴いたところ、学生がとにかく素直で真面目。みな、熱心に受講してくれた」と高評価。参考までに、受講者のなかには、同社の入社試験に「応募してくれた人が複数いた」というから、早ければ来春には受講した学生がセンターで働く姿を見られるのかも知れない。

今後については、「産官学の連携図りたいというのが本来的に考えていることなので、他大学の人も参加できたり、他の企業と連携するなど、もう少し大括りの連携を考えられないか模索している」そうだ。

地元志向が強く粘り強い学生たち

さて、大学側は今回の冠講座の試みをどう捉えているのだろうか。丹羽教授は、「企業側は人材確保、大学側は学生の就職先探しにも利点があり、雇用の場拡大をめざす八戸市は企業誘致に弾みがつく」と、冠講座が産官学にもたらずメリットを指摘。講座の内容についても「履修生に感想を書かせたとこ

ろ、実践的な講義で満足できたとの意見が目立った」と、その成果を強調する。そして、「一度、実施した冠講座は、企業に協力してもらって少なくとも数年は続ける方針で臨みたい」との考えも示している。

「学生と話す時、圧倒的に地元就職を望んでいる者が多い。また、就職課が県内に就職した企業三〇社に訪問調査を実施して、ここ三年間の離職率をみたところ、結婚退職などは除き、人間関係や仕事内容が不満で辞めた人は一人もいなかった。今、早期離職が問題になっているが、八戸大の学生にその心配はない。人材の確保・育成に有利なことが知られたら、八戸に事業展開する企業はもっと増える」と分析。そのうえで、「IT（情報技術）系の企業の進出が、学生の地元就職増につながってほしい」と期待を寄せる。

なお、九月からの丹羽教授の「ベンチャービジネス論」の講義のなかでも、ヤフーバリューインサイトなどIT系企業五社に講師を依頼し、「生の事例を話してもらおう」予定だ。

ヤフーバリューインサイト 業務拡大に伴い、人員増強の必要が

マネックス証券より一足先に同市内拠点を構えたポータルサイト運営大手の「ヤフーバリューインサイト」（本社・東京・中野区）。同社は〇七年七月、ヤフー子会社の「インフォプラント」と「インタースコープ」の二社が合併して発足したヤフーの連結子会社で、

前者が〇七年一月、「優秀な人材を確保しよう」と、八戸北インター工業団地内に開所したのがきっかけだった。〇七年秋には業務拡大に伴い、二倍のスペースがある八戸市中心街のビルに移転している。

現在、八戸事業所の業務は、インター



地元採用社員が働く八戸事業所オフィス

ネットを使ったアンケート画面などを作成する「調査サービス事業」と、PC・携帯電話を使ってウェブ検索をして情報検索の鮮度や精度をあげる「検索関連事業」、ウェブ広告の違法性などの審査をする「広告事業」の三つが柱。進出当初は調査サービス事業が主力だったが、昨年一月に始めた検索事業の業務量が急伸するなど業務が拡大したため、随時、従業員を増強して対応している。進出当初は一五人だった従業員は二年弱で急増し、正社員と契約社員を合わせ、計一七人を数える。正社員のなかには、契約社員から転換した人も複数いるという。

地元ニーズを踏まえ、地域社員制度の構築を

人事・賃金制度については原則、本社のものを準用しており、正社員（総合職）は職務等級制度を用いている。初任給は、四年制大学卒が月給二〇万五〇〇円、専門・短大卒は月給一九万

五五〇〇円だ。契約社員は、最初の一月は試用期間だが、その後は日給月給制で三カ月ごとに待遇を見なおし、昇給していく仕組みになっている。

八戸事業所の従業員は全員が地元採用で、多くを中途採用者が占める。ただし、昨年と今春は八戸大学や専門学校「アレック」からの新卒者を一〇人ほど総合職として採用した。今後も新卒採用を重視しつつ、主な戦力である中途採用も継続して、人材を中長期的に育てていく方針だという。

それでは、地元での採用・育成に主眼を置きながらも、東京の処遇制度を当てはめることに違和感はないのだろうか。同事業企画室の八木学・室長に尋ねたところ、「事業によっては東京の制度の踏襲に八戸での雇用実態との乖離を感じる場面もある」との返答だった。「特に検索事業は、パソコン・携帯電話を使って日常的にウェブを閲覧していたり、雑学・テレビ・芸能ネタが好きなが向いていることが多かった。契約社員の主婦層などが大きな戦力になっているが、彼女たちは当社でスキルを身につけても地元には他に転職先がない。かといって、すでにライフスタイルが確立されていて地元を離れるのが難しいことから、中長期的な契約を希望する人が多い」のさうだ。

では、どうしたらいいのか。八木室長は「今でも社員の九割以上が車通勤なので交通費に駐車場代の全額補助をしているが、そういった地元のニーズを汲み取りたい。例えば、子どもの多い人や大家族の比率が東京より高いので、扶養手当に厚みを持たせたり、事

業所内託児所を設置するなどの措置も必要だと思う。長く働きたいとの希望も踏まえ、急激に増員した八戸事業所において、メンタルヘルス対策の一環として、本社同等の『メンタルヘルス対策』講座を開催し、(雇用形態を問わず)全スタッフに受講させて会社としてスタッフの精神面のケアに力を入れたり、年内には八戸に適した『地域社員』の制度を整えて、新たな人事制度の構築をめざすべく検討をしていきたい」との意向を示した。

スキルアップはOJTとチームワークで

人材育成については、業務に特化した研修体制を敷いている。具体的には、八戸事業所の立ち上げ時、東京で二カ月の研修を受けたチームリーダーたちが講師となり、社員たちへの研修を展開。全従業員をユーザーが求める基準に引き上げる仕組みになっている。

とはいえ、「検索事業や広告事業の仕事は感性の鋭さも影響するため、個人のスキルに差が生じやすいのは避けて通れない(八木室長)」。そこは、「仕事はチームで行うので、リーダーや情報感度の高い人が不向きな人に情報の集め方や考え方などを繰り返しフィード

バックすることでカバーしている」。聞けば、八木室長自身、この九月から八戸事業所に異動してきたばかり。今も東京に仕事を残しており、「週四日八戸、三日東京」の日々を送っているとか。そこで、八戸事業所の印象を率直に尋ねてみると、「こちらの人は皆、実直で黙々と業務をこなすし丁寧で作業ミスも少ない。パソコンに向かって作業するにはうってつけの人材が揃っている。ただ、シャイな人が多く、営業職とかを命じたら引いてしまう気もするけど」と表情を和ませる。今後の課題については、「ヤフー本社からの受託業務は増える見込みだし、(八戸事業所の)評価も高いので、今後も受託増に伴う増員を考えている。その場合、ビル内の増床も検討しなければならぬし、何より、契約社員で働いている人の地域に適した人事制度の構築が急務だ」と力を込めた。



人材育成はチームリーダーを中心に

八戸大学

実直で粘り強い人材を輩出

マネックス証券やヤフーバリューイオンサイトのように、八戸市内へ進出した企業のほとんどが、人材確保を進出

理由にあげるといえる。その背景には八戸大や八戸高専などの高等教育機関の存在が欠かせない。



就職合宿で将来の方向性に「気付く」

八戸大学は、一九八一年に商学部を開学。二〇〇四年には同学部をビジネス学部へ改称し、翌〇五年には人間健康学部を設置している。学生数（短大除く）は今年五月現在、ビジネス学部二五〇人（うち女子三〇人）、人間健康学部二八〇人（同八〇人）の計五三〇人（同一一〇人）。地元定着志向の実直で粘り強い人材を輩出することで知られており、〇七年度のビジネス学部卒業生の就職率は九七％を誇る。丹羽教授は、「八戸に進出してくる企業は、非正規雇用を経験し、ノウハウの蓄積等に限界を感じて正社員志向になった企業が多い。学生は都会のように複数内定を取ろうなどと考えないから、一社が内定を出せばそこに入社するし、早期離職もほとんどないと言っている」と胸を張る。大学サイドの正社員志向も強く、「仮に非正規の仕事がしたいと行ってきても、将来のキャリアを考えて正社員の仕事を探さう話している。その点も、長期雇用を求めて進出してくる企業ニーズと合致しており、

産学の連携はよく取れている」と話す。いいことづくめのように聞こえるが、半面、有効求人倍率は決して高いとはいえないなど八戸市が危機感を抱く現実もある。そのあたりの疑問をぶつけると、「知名度の低さがすべてだ」ときっぱり。「人材を探す時、何故か東北は後回しで最後になる。ただ、八戸に進出してきた企業の経営者の目には『そのおかげで優秀な人が眠っている』と映るようで、『できれば、知られないでいて欲しいので、あまり宣伝しないで』と頼まれることがあるくらいだ」。進出企業の評判は上々なのに、その良さが遠方に伝わらない——。これが八戸市の特徴の一つなのかも知れない。

就職合宿で学生に「気付き」を与える

話を大学の活動に戻そう。八戸大学では、就職支援の一環として、毎年一月に三年生（短大一年生含む）を対象に行う一泊二日の就職合宿を行っている。一〇〇人を超える学生が参加し、参加者のほぼ全員が就職できている。

内容的には、学生が宿泊などにかかる費用（一万円）を自己負担し、ジョブカフェからの講師を招いて、マナーや規律、実際の職場対応、適性検査、自己分析などの就職指導を受けるといふもの。「外部からの講師が指導することで刺激され、学生の目つきがみるみる変わってくる。自分が何に関心があるのかに『気付き』、方向性が見えてくるので、自信を持って就職活動に取り組むようになる」（丹羽教授）という。

八戸高専

地域テクノセンターを設置して産官学の連携に尽力

八戸工業高等専門学校は、県内初の工学系国立高等教育機関として一九六三年、機械工学科、電気工学科、工業化学科の三学科で開校した。二〇〇二年には専攻科（機械・電気システム工学専攻、物質工学専攻、建設環境工学専攻）が設置され、〇四年度からは独立行政法人国立高等専門学校機構が設置する八戸工業高等専門学校となる。

生徒数は今年四月現在、本科八五六人（うち女子一六二人）、専攻科四六八人（同八八人）の合計九〇二人（同一七〇人）。「工学系」の枠にとられない幅広い人材育成には定評があり、P6でも触れているように、学生の就職率は一〇〇％だ。

八戸大学と異なり、学生は地元での就職をあまり望まないという。事実、卒業生の多くが他府県に就職しており、同校では、優秀な技術者を地元に残そ



幅広い人材育成で企業からの評価も高い

うと、地域企業と学生の懇談会を開催するなどの産学連携の取り組みを強め始めた。その結果、一七年度は一・二・五％、一八年度も一・三％だった地元企業への就職率が、一九年度には二〇％と、徐々にではあるが定着傾向の高まりがうかがえる。ちなみに、Uターン志望者は結構いるようで、久慈憲夫・地域テクノセンター長によれば「卒業生からは、いい職場があれば戻りたいとの声も聞かれる」とのことだった。

講師派遣や共同研究で地域に貢献

同校は地方貢献のための共同研究機関として「地域テクノセンター」を設置。青森県や八戸市が開く審議会などの委員を努めたり、地域企業が主催する講習会などに講師を派遣している。

八戸港で水揚げされたばかりの魚介類などの名産品を扱う店舗が軒を構える「八食センター」でも月一回、主に子どもを対象にした実験スタイルの公開講座を開き、ものづくりへの関心を高める活動に取り組んでいる。

ほかにも、地域企業などの技術相談に応じたり、民間などとの共同研究を行うなどして、成果を地元に戻元している。その代表例として久慈センター長は、「カーボンに関する研究供給拠点の形成をめざした先端炭素材料の研究や、地域の特産品であるホタテの貝殻の有効利用に関する研究」をあげた。

多摩川精機

Uターン人材を多く採用

さらに、八戸大学、八戸工業大学との
学術交流や、青森銀行、みちのく銀行
との連携協力などの協定を相次いで締

結。産官学金の連携に本腰を入れてい
るとい

こうしてみると、新規学卒者だけで
なく、潜在的なUターン志向者への対
応が八戸市の人材流出に歯止めを掛け
る一助になるのかも知れないと思えて
くる。そこで、八戸高専や八戸工大か
らのUターン組を多く採用している

クポール、スロットマシンの回転位置
を制御するステッピングモーターなど
多岐に渡る。

野県飯田市)を訪ねてみた。

従業員は現在、約二二〇人。研究開
発部門三〇人(うち女性五人)、製造
部門一五〇人(同一二〇人)、管理事
務部門三〇人弱(同一〇人弱)。正社
員は研究開発部門と管理事務部門に集
中しており、製造部門は約一〇人の男
性を除き、ほとんどが女性の派遣社員
だ。

多摩川精機は、青森県・八戸市の地
域振興を目的とする企業誘致事業によ
り、同社の東北拠点として八戸多摩川
を設立。二〇〇〇年一月には、東
北の生産拠点として八戸事業所・工場
を完成させ、操業を開始した。同事業
所の開発・生産品は、ハイブリッド車
などに使う車載用センサーや、医療機
器の操作パネルにはめ込まれるトラッ

中途採用を中心に人員を増強

採用は、新卒者が「会社説明会など
に出向いてはいるが、なかなかうまく
採れない」(市沢智浩・総務課長)こと
もあって既卒者を対象にした通年採用
を実施。年一回の新聞広告のほか、ホー
ムページなどで募集している。こちら
は年間七〇人程度の応募があり、「昨年
は、その一割ぐらいを採用した」。採
用後は、長野本社での全体研修を経て

配属を決め、主にOJTで育成する。
このほか、派遣社員で能力の高い人
や仕事の進め方の優れている人を、こ
れまでに六人、正社員化した実績もあ
る。

同社の賃金は、学歴をベースにした
「技能身分制度(資格給制度)」に基
づいており、職種区分はない。ただし
優秀な人材を積極的に登用する方針か
ら、技術論文やレポート、学力試験を
実施して、個人の實力に応じた昇進の
機会を設けている。このため、中途入
社による給与や昇進などの待遇面での
ハンデはないという。ホームページの
記載によると、新入社員の賃金実績(〇
八年度の基本給)は、①院卒(博士)・
二二万五七五円②院卒(修士)・二
二万一一〇〇円③大卒・二〇万一一〇七
五円④短大および高専・一七万八四〇
〇円—となっている。

こうしたなか、同社の中途採用者は
八戸高専から一六人、八戸工大出身者
も七人いるなどUターン組が多いのが
特徴。市沢課長によれば、「地元に戻り
たいということで採用すると、優秀な
人が多い。ならば、最初から地元で就
職すればと思うこともしばしば」だと
か。「今後も、新規学卒者の採用に力
を入れつつ、受注の伸びなどに応じて
中途採用や派遣社員の正規化を進め
る」考えだ。



地元産業支援の拠点の役割を担う



北インター工業団地内にある八戸事業所

インテリジェント・エンプラザ

新パッケージ事業でIT人材の育成を

IT人材の育成に関しては、地元産
業支援の拠点である「八戸インテリ

ジェントプラザ」が提案し、八戸地域
雇用機会増大促進協議会が実施する地

域雇用想像推進事業(新パッケージ事
業)が、二年連続で厚生労働省職業安
定局の採択を受けている。

テーマは「食」関連産業に貢献す
るIT人材の雇用促進研修事業。水
産加工業など八戸地域の「食」関連産
業で不足しているIT人材を育成し、
雇用の促進を図ることが狙いで、同地
域に住む求職者や転職希望者を対象に、
ウェブサイトの基本構造やホームページ
作成などに関する知識や技術を学ぶ
機械を提供する。

二〇〇七年度に実施した同事業では、
研修参加者九〇人(うち雇用数一〇人)
の目標に対し、参加者一二三人(うち
雇用者一五人)と目標を上回る成果を
上げた。今年度の目標は、参加者二二
〇人(うち雇用者二〇人)。「数値目標
を高く設定して事業に臨み、まだ途中
段階だが、受講状況は盛況」(加藤公二
副所長)とのことだった。

(調査・解析部 新井栄三)