

# 九州佐賀 総合政策研究

2022年  
第6号



佐賀地域経済研究会

ISSN 2433-426X

# 九州佐賀 総合政策研究

佐賀地域経済研究会  
第6号 2022年(令和4年)9月 目次

[寄稿論文]

## 新卒Uターン志向者の就職意識と支援の課題 —福井県の事例からの考察—

福井県立大学地域経済研究所 中里 弘穂 …… 1

[地域課題討議 報告]

## 地元就職促進の課題

### —大学アンケート結果に基づいた分析—

佐賀大学経済学部准教授 谷 晶紅 …… 15

## 福岡市内の大学・専門学校の就職活動支援ヒアリング調査結果

佐賀大学経済学部教授 平部 康子、同 山本 長次 …… 17

## 福岡大学における就職支援について

佐賀大学経済学部教授 井上 亜紀、同 山本 長次 …… 21

## 佐賀県内の地元就職の課題

### —自治体アンケートを踏まえた分析—

鹿島市企画財政課 石橋 雄大 …… 23

## シンポジウム「佐賀県内の地元就職の課題～地域・企業の魅力の発信」

### —パネルディスカッション—

…… 25

コーディネーター 佐賀大学経済学部教授 山本 長次

パネリスト

株式会社マイナビ九州・沖縄第一営業統括部長 田中 正典

佐賀市企画調整部副部長兼企画政策課長 武富 将志

鹿島市企画財政課 石橋 雄大

佐賀大学経済学部准教授 谷 晶紅

コメント 福井県立大学経済学部教授 北島 啓嗣

[研究会 報告]

## 第229回 佐賀地域経済研究会

### 佐賀大学の地元就職の現状と課題

佐賀大学キャリアセンター長 羽石 寛志 …… 29

## 佐賀県における産業人材の確保について

佐賀県産業労働部産業人材課産業人材担当係長 岡 史彦 …… 33

佐賀地域経済研究会 開催記録

## 新卒 U ターン志向者の就職意識と支援の課題 —福井県の事例からの考察—

福井県立大学地域経済研究所 中里 弘穂

### 1. はじめに

本稿は 2022 年 6 月 14 日に開催された佐賀地域経済研究会の基調講演をもとにまとめたものである。少子高齢化が進む近年において、多くの地方自治体は若年層が転出超過の状況にあり、その抑制が喫緊の課題である。若年者の地元定着は労働力の確保のみならず地域産業の発展やその後の人口増加にも重大な役割を果たす。そのために地方の自治体は高校卒業後地域外に進学した若者の U ターン就職支援に力を注いでいる。

筆者は 2017 年に福井県を例として、県外の大学等に進学した若者の地元への U ターン就職を促進するための課題を福井県立大学『地域経済研究』に投稿した。今回その論文が佐賀地域経済研究会様の目に留まり、このような講演にお招きいただいた次第である。北陸地方と九州地方とかなり離れた地域ではあるが、同じような課題を抱えていることを改めて認識し、福井県を例とした研究ではあるが、佐賀県様の若年層地域定着にお役に立てば幸いである。

本稿では、地域定着を促進する若年層を新規学卒者に限定し調査を進める。既卒者を含めるとその所在が不明確になり、自治体等の情報提供や就職活動の状況把握が難しくなるためである。また新卒 U ターン者については、福井県内の高校を卒業後、県外に進学し卒業後福井県に就職する場合と規定する。若年層の地域定着増加においては他

の地方または都市部の高校出身者が別の地方、例えば福井県に就職する I ターンももちろん歓迎される。自治体の施策等が I ターンにも適合する場合には、UI ターンと表記する。

本稿ではまず福井県の新規学卒者の地域定着の状況を紹介する。その上で新規学卒者の地元定着を増加させるために、福井県外出身で福井県内大学に在学する学生の福井県企業等への就職状況を把握し、地元企業への就職促進の可能性を考える。次に高校卒業後、福井県外の大学等に進学した学生が U ターンし地元企業等への就職を増加させる方策を考察する。県外の大学等に進学した学生の地元就職を促進するためには、地元就職に対する学生の意識や就職活動の状況を把握すること、地元企業等の就職情報を県外進学学生に的確に届けること、さらに地元就職の魅力や仕事のやりがいをいかに県外進学学生に伝えるかがポイントになると考える。

本研究では筆者が実施した福井県出身の他地域進学学生へのアンケート調査や都市部の大学の就職支援部署への訪問調査、また福井県経営者協会が実施した福井県インターンシップに参加した学生への就職行動調査、企業調査などから分析し、新規学卒者の UI ターン就職を促進するための課題と方策を考察していく。

### 2. 福井県の新規学卒者の地域定着

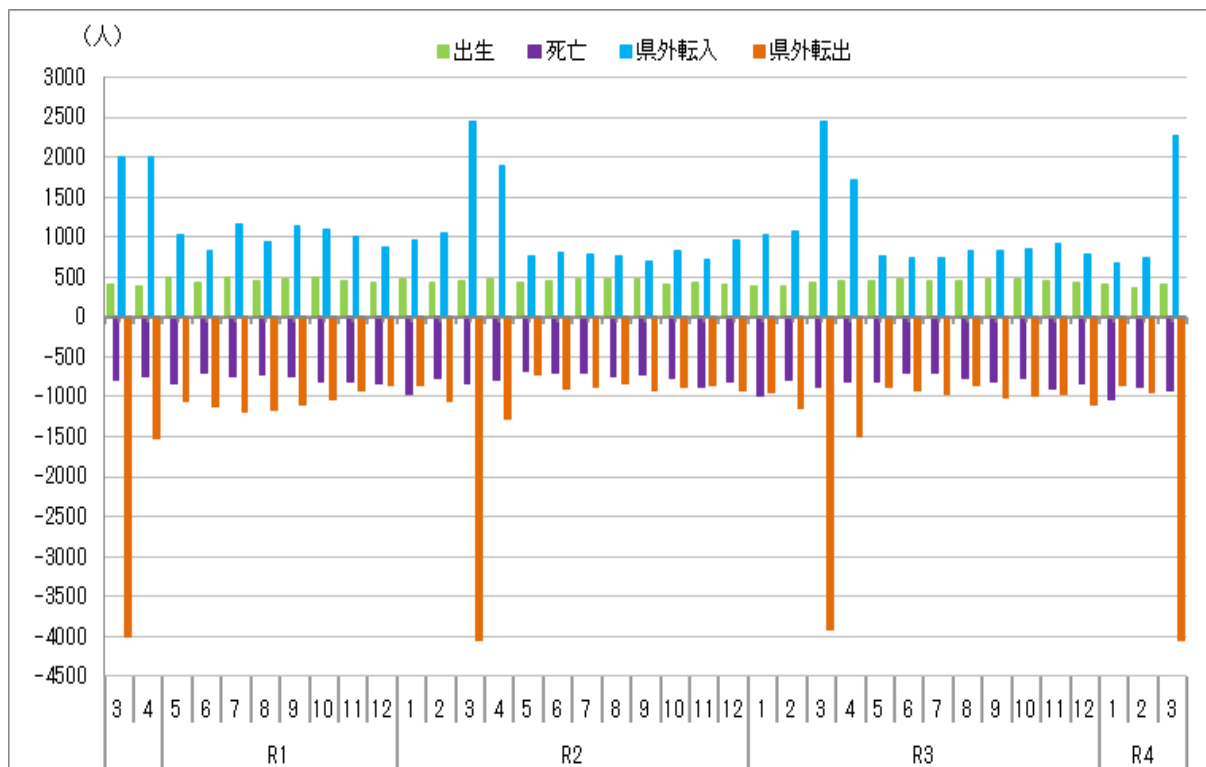
福井県は北陸地方に位置し、石川県、岐阜県、滋賀県、京都府と接している。人口は75万5千人余り（2022年5月現在）で全国43位の小さな県である。人口約80万人（同）全国41位の佐賀県よりも人口は少ない。2022年5月の有効求人倍率は1.99倍と高く48か月連続で全国1位となっており、求人状況は非常に良いと言える。女性の労働力率は54.2%で全国2位、共働き率は58.6%で全国1位と女性の働きやすい県である（2015年国勢調査による）。幸福度ランキングは全国1位（2020年一般財団法人日本総合研究所調査）、持ち家面積は164.7㎡で全国2位（2018年住宅土地統計調査）、待機児童0人（2020年福井県子ども家庭化調査）、世帯の貯蓄額1856万円、全国3位（2015年総務省全国消費実態調査）と暮らしやすい地域と考えられる。これらの数値は福井県が作成した2022年の新規学卒者向け合同企業説明会パンフレットに掲載されているもので、「働きやす

く暮らしやすい地域」であることをPRしている。

しかしながら、図1のように毎年3月の県外転出者は転入者を大きく上回り、高校卒業後に県外に進学した学生が地元に戻っていない状況は明らかである。福井県の2021年卒業の高校卒業者の進学地域は、福井県内が32%、関西地域が29%、関東が12%、中京が11%、石川・富山県が10%となり（福井県定住交流課提供資料による）、毎年約7割の若者が県外に転出する。それらの若者が卒業後福井県内に就職するUターン比率<sup>1</sup>は、2019年32.1%、20年26.5%、21年27.2%と20%後半から30%前半に過ぎない。Uターン率が高いのは距離的に近い北信越地域、中京地域、関西地域の順である。男女の比率に差はほとんど見られないとのことである（同課調査による）。

新規学卒者のUターンを促進するために福井県はじめ県内自治体は様々な施策に取り組んでいるが、それについては後述する。

図1 福井県の県外転出・転入人口の推移



出所：福井県HPより筆者作成

### 3. 県外出身学生に地域就職の魅力を伝える

福井県内には福井大学、福井工業大学、仁愛大学、仁愛女子短期大学、福井県立大学の5つの大学が立地する（看護・医療の専科大学を除く）。佐賀県においても佐賀大学、西九州大学、佐賀短期大学、九州竜谷短期大学の4つの大学が立地する。これらの大学に入学した県外出身学生は2年から4年間を福井県ないしは佐賀県で過ごす。この県外出身の学生たちに地域の魅力を伝え、地域への就職を促進することはできないのか。福井県立大学を例として、県外出身学生の地域就職の状況を考察する。

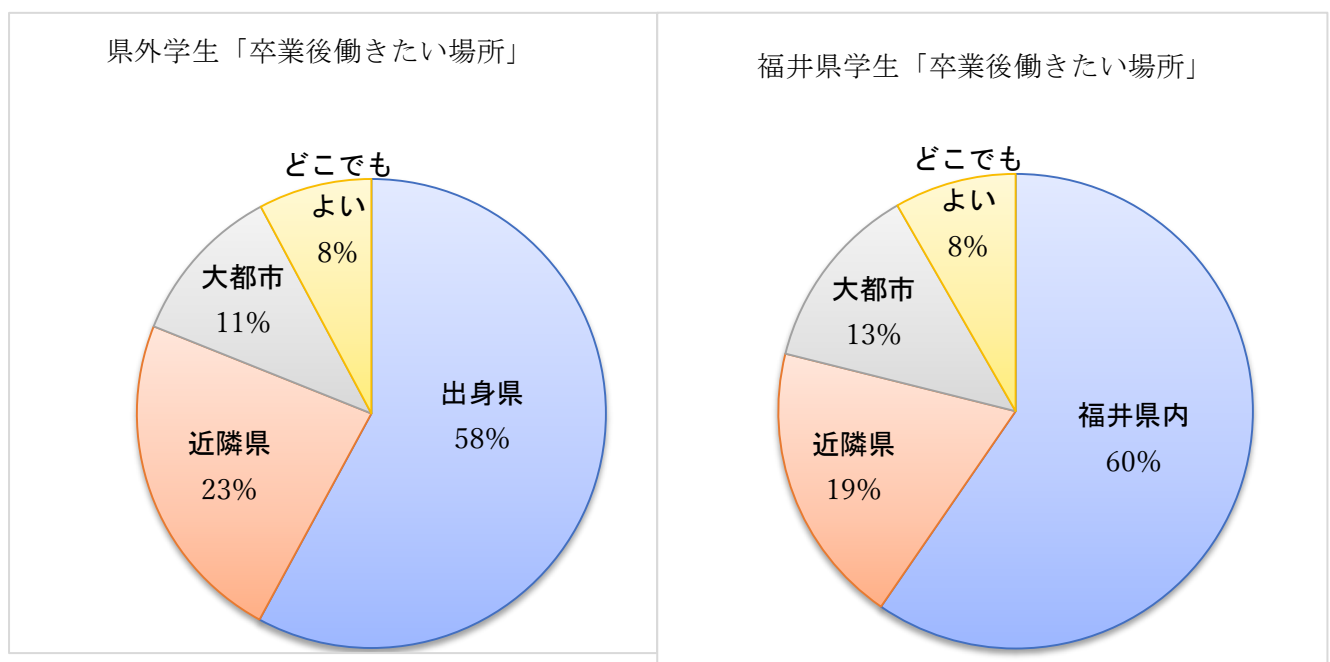
福井県立大学は、福井県永平寺町と小浜市、あわら市にキャンパスのある公立大学である。1学年の学生数は2022年の場合、経済学部231名、生物資源学部76名、海洋生物資源学部84名、看護学部87名の4学部、計478名の小さな大学である（同大学HPによる）。この中で経済学部の学生の県内出身学生、県外出身学生の就職地域を分析

する。経済学部の場合4年後の2022年3月に卒業する2018年の入学者は、福井県内出身者が57.7%、県外出身者は42.3%とやや県内出身者が多い。その年により多少異なるが県内出身学生が半数よりやや多いという状況である。

筆者は2021年3月まで、経済学部1年生対象の「キャリアデザイン概論Ⅰ・Ⅱ」を担当しており、95%から98%ぐらいの学生が受講していた。毎年1年生の5月ごろに現時点での就職希望地域について調査を行った。その結果が図2である。就職希望地域は毎年ほぼ変わらず、福井県内出身者の約6割が福井県内での就職を希望し、近隣県での就職希望が20%弱、大都市での就職希望が15%位、どこでもよいとの回答が10%弱になる。福井県外の出身者も自分の出身地での就職を希望するとの回答は6割弱になる。

ではこの経済学部の学生たちはどの地域に就職したのか。2022年3月に卒業した福井県内出身の経済学部の学生は、77%が福井県内の企業・団体等に就職し23%が福井県外の企業・団体に就職し

図2 就職希望地調査



出所：福井県立大学経済学部1年生調査より作成（2019年186名回答）

ている<sup>2</sup>。一方で福井県外出身の学生は 82%が自分の出身地を含め福井県外の企業団体に就職しているが、18%の学生が福井県内の企業・団体に就職している（福井県立大学キャリアセンター提供資料による）。毎年県外出身の経済学部生の 20%位が、福井県内企業・団体等に就職している状況が発生している。

福井県内の他の大学の県外出身学生は、どの程度地域に就職しているのか。今回福井県内の 4 大学に問い合わせを行った。問い合わせの段階でまず「県外出身で福井県内企業等に就職する学生はほとんどありません」という反応が返ってきた。しかしながら福井大学工学部の場合、県外出身者 166 名のうち 10.2%が福井県内に就職し、福井工業大学工学部の場合、県外出身者 466 名のうち 12.5%が福井県内に就職している。仁愛大学は県外出身者が 22 名と少ないが 14.0%が福井県内に就職し、仁愛女子短期大学には県外出身者はいないという状況であった(2022 年 3 月)。

入学当初、就職希望地域は自分の出身県や近隣県と考えていた学生の 10%から 20%が大学立地地域に就職していることは大きな数字ではないか。であるならば、大学在学中に地域の魅力を学生に伝えることは、地元就職の若者を増加させるために有効なのではないであろうか。福井県に就職した県外出身学生は、なぜ福井県を就職先に選んだのか。残念ながらそのような調査を行っていないため、正確な理由は不明である。学生の就職相談に対応している福井県立大学キャリアセンターの職員の話によると、「福井県出身の親しい友人ができたから」「福井県の自然や環境が気に入りそこで暮らしたいと思った」という理由と共に「ゼミで地域のことを学び、やりがいを感じた」「授業で地域企業の魅力に触れその企業に就職した」などが上がってきた。

福井県立大学で筆者が担当していたキャリア教

育科目では 1 年生の段階から企業人の講話を聴く機会や福井県内の職場見学会を多く設定した。就職のためではなく、地方の小さな大学の学生に少しでも社会性を養う機会を提供するためである。経済学部の専門科目やゼミでも福井県内の企業からゲストスピーカーを招く場合は多い。実際に筆者の授業で招いた講師の企業に魅力を感じ就職した学生は、毎年数名聞いている。

新規学卒者の地域定着を増加させるための方策として、まず地域の大学に在籍している県外出身学生に地元企業等の魅力を伝え、就職活動に入る前に地域の企業・団体等を就職先として考えてもらうことは有効であろう。

#### 4. 自治体の地域就職の促進策

次に自治体を実施している新規学卒者の地元就職促進策を考える。地方の県や市町では新規学卒者の地域定着や UI ターン就職を促進するために様々な施策を実施している。今回は福井県の実施している施策を例にその有効性や課題を考察する。

福井県が実施している主な UI ターン促進施策は、次のようなものになる。(1)UI ターンセンターの開設。現在、福井・東京・大阪・京都・名古屋の 5 か所に開設し学生や社会人の就職相談に対応している。(2)福井県インターンシップの実施。福井県経営者協会が事務局を務め 2021 年には福井県内外の学生約 500 名が参加した。(3)合同企業説明会・企業研究会の開催。毎年 2 月または 3 月に福井県内企業等が一堂に会する企業説明会を開催し、県外の学生も 160 から 200 名ぐらい参加する。(4)県外大学との就職支援協定の締結。福井県の学生が多く在学する関西、中京、関東の 49 大学と就職に関する支援協定を締結し、福井県の就職イベント情報や福井県企業の情報を

学生に発信してもらう。(5)保護者対象の職場見学バスツアーの実施。福井県企業をバスで巡り、保護者に県内企業の魅力を知ってもらう。(6)

「就活先輩サポーター」の認定。福井県内に就職した若手社会人を「就活先輩サポーター」として認定し就職活動を支援してもらう。2021年度は243社、981名が登録されている。

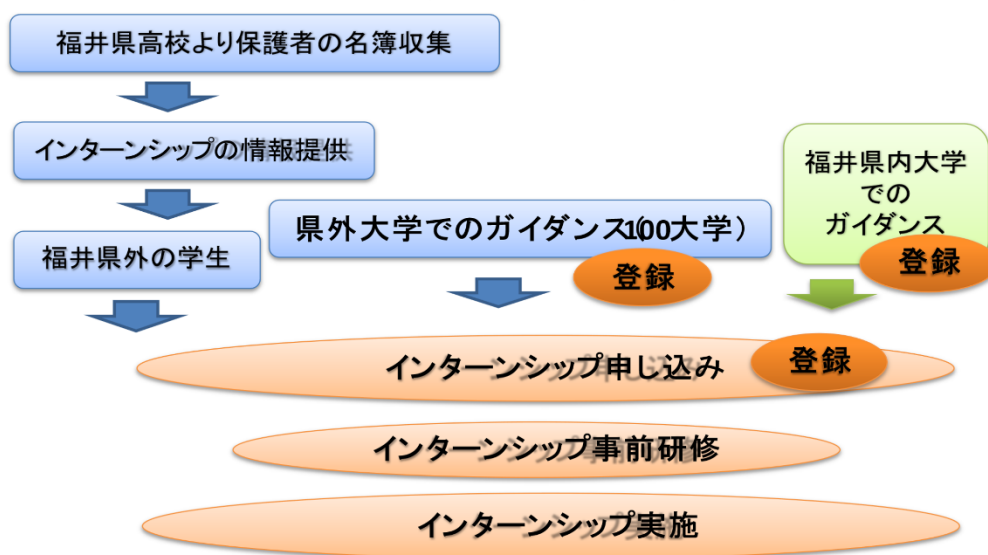
この中から、福井県インターンシップと県外大学との就職支援協定の締結について、実施の流れと効果を見ていく。福井県インターンシップは福井県経営者協会を事務局とし同会の職員が企画、受け入れ企業の募集、参加学生の募集を行い、その後の福井県内企業の就職情報の提供に大きな役割を果たしている。まず高校3年生の10月ごろに行われる進路決定の3者面談の機会を利用し、進学後に福井県の就職情報の提供について同意を得る。大学3年次の春に保護者に福井県インターンシップの情報を送り、県外に進学した子供にインターンシップの参加と福井県の就職情報サイト

への登録を促す。保護者から情報を得た学生のうち希望者がインターンシップに申し込む。これと並行して福井県外の約100の大学でインターンシップのガイダンスを行い、参加者を募ると同時に福井県の就職情報サイトへの登録を呼びかける。福井県内の大学でもインターンシップのガイダンスを行い、参加と共にサイトへの登録を促す。インターンシップへの参加呼びかけと共に、福井県の就職情報サイトへの登録を促すことが重要で、この後学生に福井県の就職イベントの情報を発信し福井県企業の情報入手できることになる(図3)。

福井県インターンシップは毎年、8月から9月に実施され、2021年の場合原則2週間の長期コースが7社、原則5日間の短期コースが112社で実施された。参加学生は県外大学が196名、県内大学296名である。2020年に経営者協会は、インターンシップ参加者にその後の進路調査を実施した。回答数は県外学生82人、県内学生56人とやや少

図3 福井県インターンシップ実施の流れ

## 福井県インターンシップ (事務局:福井県経営者協会)



出所：福井県経営者協会提供資料より筆者作成

ないが、傾向は把握できる。

同調査によればインターンシップ参加者のうち県外大学の学生の78%、県内大学の学生の79%が福井県内に就職したと回答している。ただし、必ずしもインターンシップ先に就職したわけではない。インターンシップ先への就職は県外大学の学生の場合15%に過ぎず、県内大学の学生の場合でも25%にとどまっている。この結果をどのように考えるのか。一つには申し込む時期が大学3年生になったばかりの4月下旬から5月初旬で、まだ志望が固まっていない時期にインターンシップ先を選ぶことが原因と考えられる。また、筆者が福井県内のインターンシップの様子を見学させていただいたところ、個人で与えられた仕事を遂行するというよりも、グループで行動、グループでの意見交換が多く取り入れられていた。大学生のことが容易に仲間づくりを行い、情報交換が始まる。つまりインターンシップ参加が就職活動の開始になり、そこから視野が広がっていくことが想像できる。

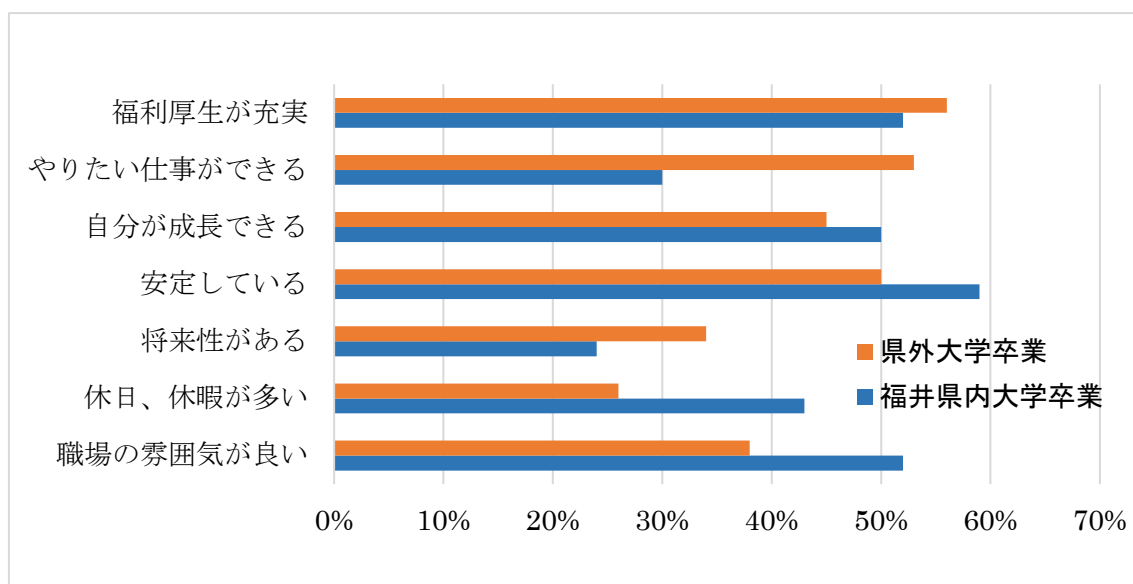
さらに、同調査の就職先選択理由の回答も県外

大学生と県内大学生に差が見られ、興味深い。県内大学生の回答は「安定している」59%、「職場の雰囲気が良い」52%、「休日休暇が多い」43%の項目で県外大学生の回答比率を上回っている。県外大学生は「やりたい仕事ができる」53%、「将来性がある」34%、で県内大学生の回答比率を上回っている(図4)。もちろん県外出身学生も福利厚生や企業の安定性は重視しているが、県内学生には労働環境を重視する傾向がみられ、県外学生には挑戦志向の高さがみられる。先行研究において地元大学出身で地元就職した学生は安定志向が強く、上昇志向が低いことは平尾、杉山も指摘している(平尾：2006、杉山：2012)。

いずれにしても参加者の約8割が福井県に就職していることから、インターンシップ参加を促進することは地元定着に有効であるといえるであろう。

次に県外大学との就職支援協定の有効性について考える。福井県は関西圏を中心に数多くの大学と就職支援協定を締結し、Uターン就職の促進に役立っている。就職支援協定締結の目的として、

図4 インターンシップ参加者の就職先選択理由



出所：福井県経営者協会 2020年アンケート調査より筆者作成



都市部の大学にとっては少子化で学生数の減少が予測される中、地元就職希望学生を支援することで地方からの入学者を増加させたいという思惑があり、地方県では大学を通じて地元企業等の情報を発信することで UI ターン就職の促進につなげたいという考えがある。福井県の HP によれば連携・協力項目の主たるものは、①福井県の企業情報、就職イベントの告知への協力、②県外の大学内で開催される合同企業説明会への参加、③学生の UI ターン就職にかかわる情報交換 他となっている。

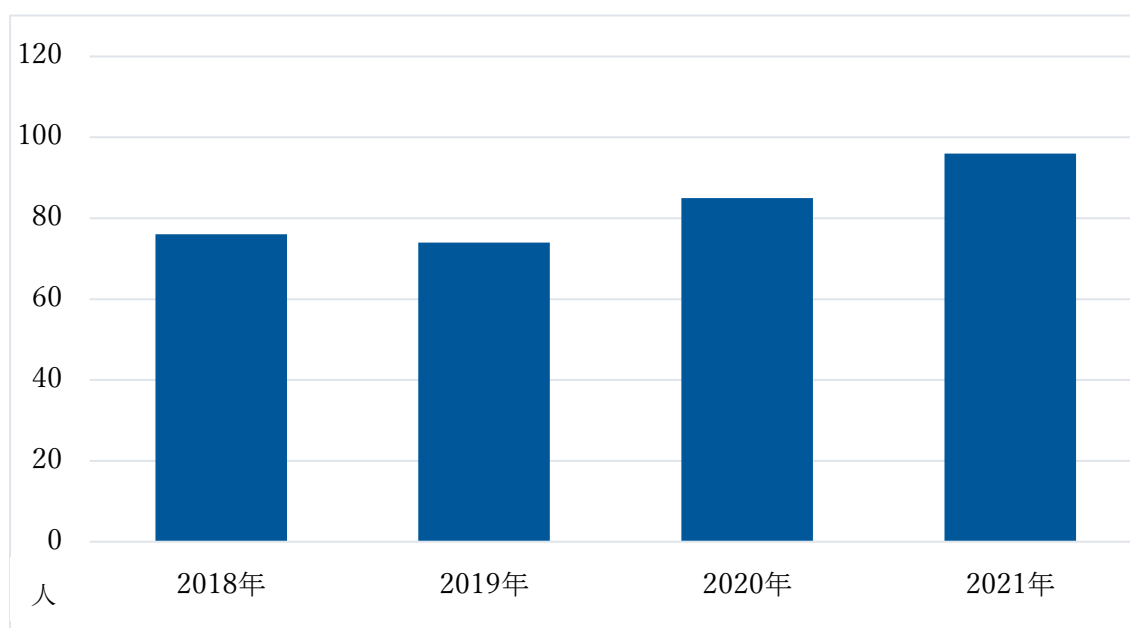
福井県は 2022 年 5 月現在、関西 25 大学、関東 14 大学、中京 10 大学の 49 大学と協定を締結している。石川県の締結が 39 大学、富山県が 20 大学であるから多いほうだと言えよう。協定締結の効果はどうか。協定大学の福井県出身学生は 2017 年度の 1,583 人から 2021 年度は 2,133 人へと増加している。また協定大学からの福井県インターンシップの参加者も図 5 のように増加している。この 2 点から考えると就職支援協定締結の効果はあると言えよう。

実際に都市部の大学の就職支援部署を訪問すると、各地域から就職関連のポスターが多く届けられ、襖 1 枚ぐらいのスペースに中部地方全県の就職情報が多数張られている。その中で協定締結地域の情報を優先的に掲示してくれるとなれば効果はあるであろう。また大学で開催される合同企業説明会は、その大学の学生参加者が多く PR 効果は高い。福井県立大学の場合、学内合同企業説明会の県外企業の参加数は 2 割程度に絞っており、県外企業の参加は狭き門になる。こちらも協定締結地域の企業が優先的に参加を認められるならば学生への有力な情報伝達の機会となるであろう。

## 5. UI ターン志向学生の意識と大学の支援

新規学卒者の UI ターン就職を促進するうえで、当事者である学生の意識や就職活動の進め方を把握することが必要になる。「U ターン就職をする学生は、当初から地元就職に絞り就職活動をしているのか」「U ターン学生が地元就職に期待することは何か」筆者は福井県が開催した合同企業説明会

図 5 就職協定締結校からの福井県インターンシップの参加者



出所：福井県 HP 掲載資料より筆者作成

に参加した県外大学の学生に直面でアンケート調査を行った<sup>3</sup>。その結果、①地元就職を前提にして就職先を探す学生、②保護者は地元就職を望むがやりがいのある仕事があれば地元就職すると悩む学生、③就職地域にはこだわらず自分に適した職場を探す学生の3タイプあることが分かった(中里:2017)。さらにこの3タイプでは就職地域の選択理由が異なる。①のタイプの学生は「実家から通勤できる」「地元で貢献したい」という理由が高く、②のタイプの学生は「保護者が地元就職を望んでいる」「都市部のほうがやりがいのある仕事ができる」の回答がともに高く迷いが窺える、③のタイプの学生は全体的に回答割合が低いが、「都市部のほうがやりがいのある仕事ができる」「地元で貢献したい」が同じぐらいの割合になった。福井県のパンフレットで謳うような「働きやすさ」「暮らしやすさ」を求める学生ばかりではないことは、学生への情報提供を行う場合に留意する必要がある。

次に、県外大学生のUIターン就職について大学はどのような支援を行っているのか見ていく。上述の県外大学生調査において、就職情報の入手先はインターネットの利用(67.8%)と共に在学大学のキャリアセンター等の利用(66.7%)が高い。ただし、在学大学のキャリアセンター等で必要な情報を得られるとの回答は、21.1%にとどまっている。

筆者は、少し前になるが2015年に福井県の高校生が進学した福井県外の大学255校に調査票を送り、141校から回答を得た(中里:2017)。Uターン就職支援に力を入れているとの回答は46.8%になった。国公立大学が13.6%に対し私立大学は86.8%と学生のUターン就職を支援する大学が多い。大学は出身地での就職を希望する学生が多いため、Uターン就職を支援していると答えている。では、大学においてUターン就職を支援するため

にどのような事業を実施しているのか。「出身地別企業情報の掲示」「Uターン就職支援セミナーの開催」「出身地域での保護者会の開催」「担当者の出身地域企業訪問」「学内合同企業説明会に出身地域企業が参加」等になる。

出身地域の企業情報は、県外大学に十分届いているのか。同調査においては出身地域の就職イベントの情報に関しては「おおむね届いている72.0%」となった。企業の情報となると「大手企業の情報は届いている54.6%」「企業数が多くすべての企業の情報把握は難しい32.0%」となり、中小企業の情報は届いていないことが窺われる。実際に筆者が訪問した都市部の大学の就職支援部署には地方県の情報コーナーが設置されているが、大手企業の企業案内が数冊置かれている程度であった。更に筆者が訪問した都市部の大学の就職支援担当者との面談では、「地元学生向けの就職説明会で、地方県の担当者は暮らしやすさや働きやすさばかり強調するが、もっと地方の働き甲斐、地方ならではのやりがいを説明したらどうか」とのご意見が複数聞かれた。

地元就職を志向する学生は、必ずしも就職地域を定めその中で就職先を探す訳ではなく、地元就職の魅力は感じながらもやりがいのある職場、魅力のある企業を求めている学生も相当数いると思われる。在学している大学に届く情報は、地元の就職イベントや一部大手企業の情報に限られているようで、いかにして地元企業魅力を必要な学生に届けるか更に対策が必要であろう。

## 6. 企業のUIターン学生の採用活動と課題

県外学生はやりがいのある仕事があればと考え、県外大学は学生の出身地の企業情報を求めている。では、地方企業はUIターンの学生の採用にどのような意識を持ち、どのような採用活動

を進めているのか。中里の企業への調査<sup>4</sup>と福井県経営者協会のインターンシップ受け入れに関するアンケート調査から見ていく。

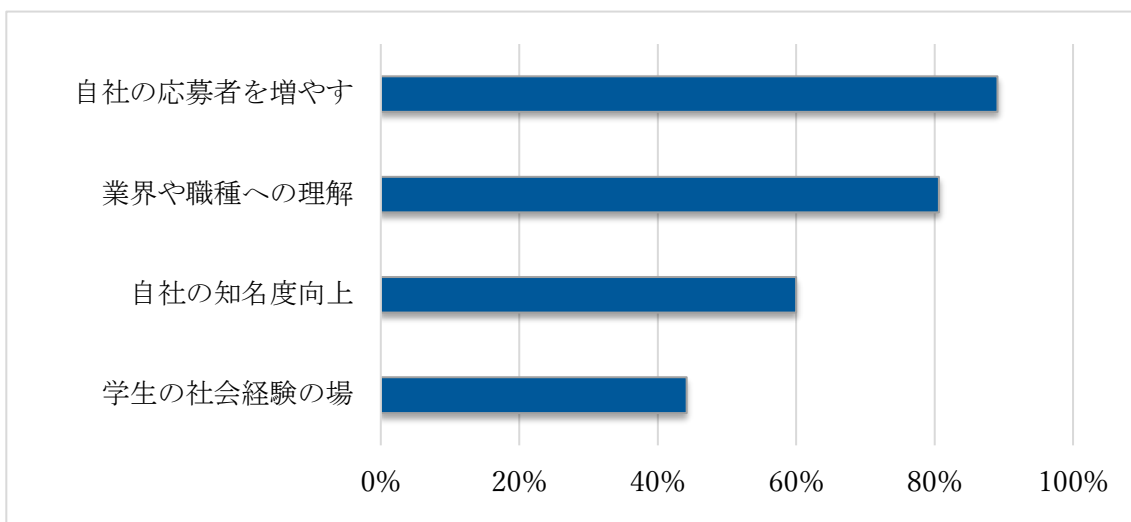
中里の調査によれば福井県企業は UI ターン学生の採用に、「かなり力を入れている 28.7%」「比較的力を入れている 57.4%」となった。力を入れる理由は「県内・県外にかかわらず多様な人材を採用したい 72.2%」が多い（中里：2017）。地方企業は UI ターン学生採用のために、「就職支援サイトへの企業情報の掲載 79.1%」「県の就職支援サイトへの企業情報の掲載 69.6%」「都市部で県が実施する合同企業説明会に参加 60.9%」「都市部の大学で開催される説明会に参加 51.3%」「都市部での就職支援企業の合同企業説明会に参加 37.4%」と様々な施策を取り入れている。この中で企業側が採用に効果があると考えていることは、第1位「就職支援サイトへの企業情報掲載」、第2位「都市部での就職支援企業の合同説明会に参加」、第3位「都市部の大学で開催される説明会に参加」となった。しかしながらマイナビ、リクナビといった大手就職支援サイトへの掲載にはかなり費用が掛かり、都市部の大学や就職支援企業主催の合同企業説明会には地方県の企業の参加数は限られ

ている現状がある。

インターンシップの受け入れについて福井県企業はどのように考えているのか。2021年福井県経営者協会が調査を行い、175社から回答が得られた。76%の企業がインターンシップを受け入れたと回答する一方で、11%の企業が募集はしたものの応募がなかったと回答している。インターンシップの実施目的は、「自社の応募者を増やすため 89.1%」が多く、「学生の社会経験の場を提供する 44.2%」を大きく上回る（図6）。筆者が実施した福井県立大学経済学部3年生の「インターンシップ」の授業内の調査<sup>5</sup>では、学生のインターンシップ参加目的は「自分の適性を知りたい 53.1%」「職場というものの理解 43.6%」が多く、企業のインターンシップ受け入れの思惑とは乖離が見られる。

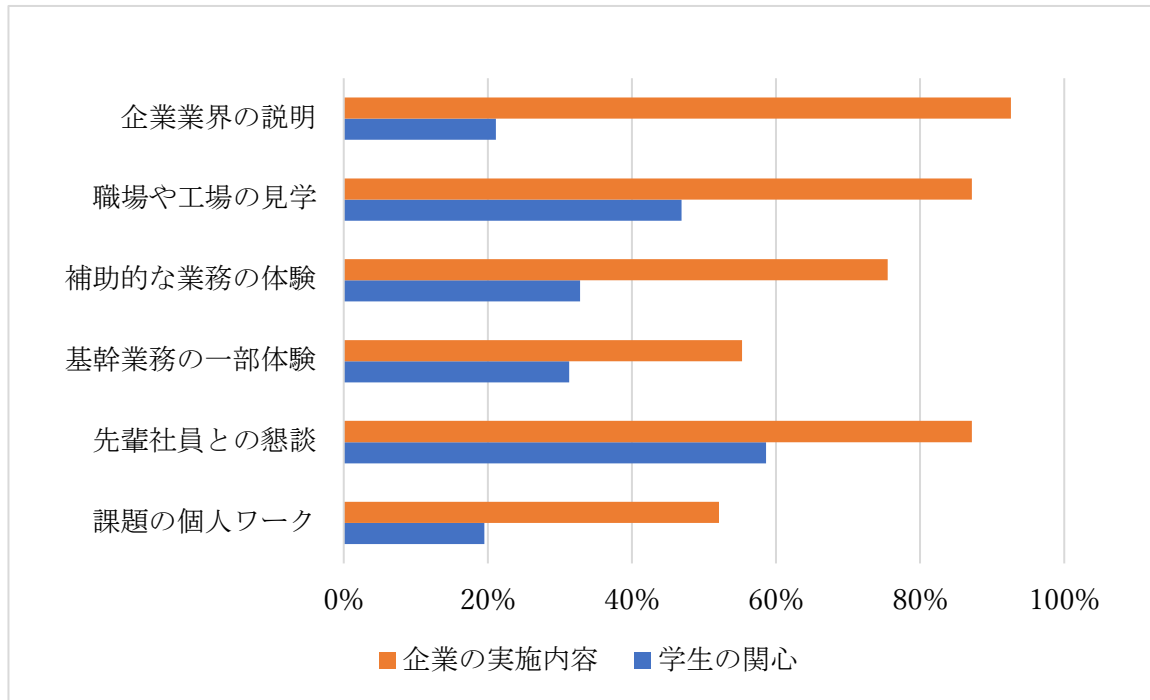
福井県インターンシップに参加した学生のアンケートによれば、参加者の約8割は福井県内に就職しているが、インターンシップ先の企業への就職は2割程度であった。企業側が実施するインターンシップの実施内容はどのようなものが多いのか。同調査によれば図7のようになり、「企業・業界の説明 99.3%」「職場や工場の見学 87.7%」「先輩社員との懇談 76.1%」が高い。一方で学生

図6 福井県企業のインターンシップ実施目的



出所：福井県経営者協会「インターンシップ取り組み状況調査」（2021年176社回答）より筆者作成

図7 インターンシップの内容と学生の関心



出所：福井県経営者協会アンケート調査より筆者作成

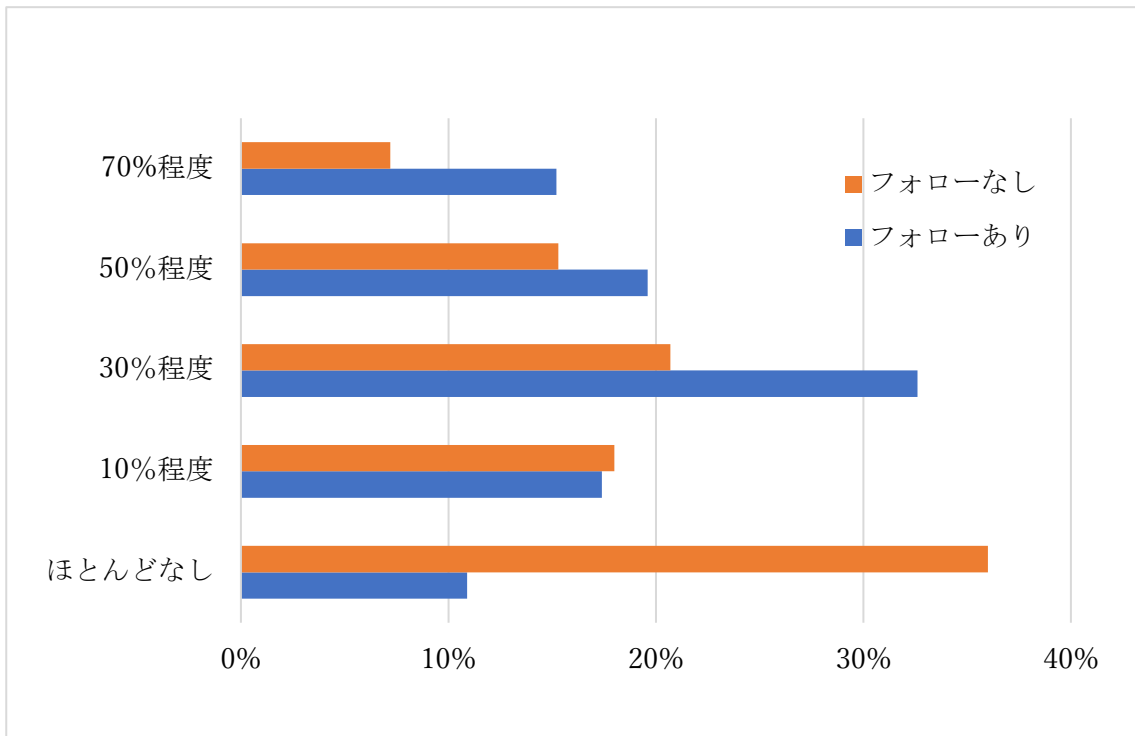
の関心が高いものは「先輩社員との懇談 43.5%」「職場や工場の見学 35.7%」であり、「企業・業界の説明 32.2%」や「課題の個人ワーク 15.6%」は学生の関心は高くない。学生の関心が高くない「課題の個人ワーク」とはどのようなものか。ある学生はインターンシップ先の製品を一つ選択し自分で調べ資料を作成し先輩社員の前でプレゼンテーションを行い、評価を受けたそうだ。「その企業に就職するわけでもないのに製品紹介に何の意味があるのか」と不満を述べていた。また、宿泊業でインターンシップに参加した学生は、4日間、到着客の荷物運びと宴席の料理盛り付けをさせられ「アルバイトのようだった」と感想を述べた。

企業のインターンシップ受け入れには、「自社の応募者を増やす」という意図がある。ではインターンシップ参加者<sup>6</sup>はどの程度その企業の採用試験を受けているのか。図8は同じ経営者協会のアンケートに対する企業側の回答である。参加者の3割程度が採用試験に応募しているとの回答が多

いが、応募者はほとんどいないとの回答もある。注目されるのはインターンシップ後に懇談会の開催や勉強会の開催などフォローする活動をしているかどうかで応募率に差が生じていることだ(図8)。5日間という短期間で仕事のやりがいや企業の魅力がすべて把握できるわけではなく、インターンシップ参加を出発点として応募先を探し始める学生にとり、インターンシップ後も継続的に接点を持つ企業への応募が高くなることは、納得できる。地方企業はUIターン学生の採用に力を入れているが、都市部での採用活動の展開には厳しい状況がある。都市部の大学や就職支援企業の合同企業説明会に参加することは地方出身学生と直接話ができる機会が得られ効果は高いと思われる。ただし多くの地方企業が参加を望む中で、参加企業数は限定され、特に地方の中小企業がその機会を得ることは難しいであろう。

インターンシップの受け入れは採用に結びつくのか。企業側はインターンシップの受け入れにつ

図8 インターンシップの参加と採用試験の応募



出所：福井県経営者協会アンケート調査より筆者作成

いて応募者を増やしたいという明確な意図を持っている。経営者協会の調査によればインターンシップ参加者がその企業の採用試験に応募する割合は、3割ぐらいにとどまり、応募がない場合も多いという。この状況には2つの理由が考えられる。第1は、企業が提供するインターンシップの内容と学生の求めるものに差異が生じている可能性である。インターンシップに応募する5月初旬ではまだ学生の就職先は絞れていないという状況を踏まえ提供内容を再構築してみたらどうか。第2は、インターンシップ実施後にフォローがあるかないかで採用試験の応募率に差が生じていることである。学生の一生を託す職場として選ばれるためには、企業も時間と手間をかける必要があるだろう。

**7. 結び 新規学卒者の地域定着を増やすためには**

筆者や経営者協会の調査からは、UIターンを志向する学生には、地元で生活することを前提として就職先を探す学生と、やりがいのある職場・仕事があれば地元に戻りたいと考える学生がいることが明らかになった。また、地域の大学に在学する県外出身学生もやりがいを見つければ地域にとどまり就職する可能性も見えてきた。大学3年次の後半からは実質的な就職活動が始まり、学生たちは応募先を見つけ、採用試験を受ける流れに押し流されてしまう。自分を生かす道が地元にあることを見つけるには、大学の1, 2年次または県外に進学する場合には高校時代に地元企業の魅力、地元の仕事に触れることが重要であろう。

インターンシップは、地元の企業を知る上で効果的であると考えられる。地元でのインターンシップ参加者の約8割がその地域に就職するなど効果も検証されている。一方で中小企業の場合、応

募者が少ない、採用に結びつかない状況も発生している。福井県経営者協会はインターンシップ後に、事後報告会を開催している。また大学でもインターンシップの参加報告会を開催する場合は多い。応募者の少ない中小企業はそのようなイベントに参加し、学生が何を求めているか把握することが必要であろう。また、インターンシップの期間だけでなくその後に懇談会や勉強会を設けるなど学生との接点を増やすことは、自社の魅力を伝えることにつながり応募者の増加に寄与するのではないか。

近年は1day インターンシップなど、企業説明会に近いインターンシップも多くに行われている。福井県のインターンシップの場合2週間以上の長期インターンシップは受け入れ企業も少なく、参加する学生数も限られる。仕事のやりがいを知り企業の魅力に触れるためには長期のインターンシップがより広まることを期待したい。

次に地元の中小企業が UI ターン学生を採用するためには何が必要になるのか考える。県外大学生は就職情報の入手や相談機関として在学する大学のキャリアセンター等や就職支援サイトが大きいという調査結果がある。対面でのコミュニケーションが取れる在学大学での合同企業面談会への参加や都市部で開催される大手就職支援企業の合同企業面談会に参加することは、学生への告知機会が増加し企業の信頼性も向上する。ただし地方の場合そのような就職イベントに参加できるのは一部の大手企業に限られ、地方の中小企業は難しいという現実がある。

大学はどのような基準で、学内で開催される合同企業説明会の招待企業を選択するのか。その大学からの採用の実績と学生の人気の2点が大きいのではないか。つまり、採用数もそれほど多くない地方の中小企業であれば、特定の大学とネットワークを作り継続的に就職イベントに参加し、毎

年その大学から採用することが招待につながると思われる。福井市に本社のある株式会社松浦機械製作所（従業員数400名）は長岡技術科学大学とネットワークを持ち継続的な採用に成功している。

もう一つの方法は、都市部で単独の採用活動を展開するのではなく、異業種の中小企業がグループを作り採用活動を進めることである。福井県が就職支援協定を結んでいる大学であっても単独の中小企業が何社も企業説明の開催を働きかけても対応できないであろう。福井県立大学にも中京地方や北陸地方の企業から大学内での企業説明会開催の要望が多数届く。残念ながら知名度がないために参加学生が集まらず開催に至らない場合が多い。

地方の中小企業はインターンシップの受け入れにしても採用活動にしても、UI ターン学生だけでなく県内大学在学生の採用にも苦勞していると聞く。自治体や経済団体とも連携しながら自社の働き甲斐をいかに学生に伝えるかという点に知恵を出し合い、進めることで道は開けるのではないであろうか。

## 謝辞

本稿の執筆にあたり、以前中里が実施した学生や都市部での大学調査に加え、福井県経営者協会様、福井県定住交流課様等にお話を伺い新たな資料をご提供いただいた。この場を借りてお礼申し上げます。そしてこのような講演の機会をご提供くださった、佐賀地域経済研究会様、佐賀大学様に改めて感謝を申し述べたい。

佐賀県、福井県に限らず若者たちが地域に魅力を感じ、地域の企業等での仕事にやりがいを感じて定着し、地域を発展させることを心から願っている。

## 注

<sup>1</sup>福井県定住交流課では、毎年県内の企業事業所に採用された新入社員の数と出身大学等の調査を行い、Uターン比率を策定している。分母は、大学学部卒は4年前、短期大学卒は2年前の県外進学者数である。

<sup>2</sup>各大学の就職支援部署の統計では、本社所在地が福井県内にある場合を福井県内就職と規定している。

<sup>3</sup> 2016年3月に開催された福井県の合同企業説明会「ふくい若者就職応援キャリアフェア」（会場サードーム福井）に参加した県外大学の学生に直面でアンケート調査を実施した。有効回答数171名。この後、合同企業説明会は開催時期の移動やコロナでの開催中止、オンライン開催になるなど、近年では2016年の参加者が一番多くなっている。

<sup>4</sup> 2016年10月に福井県に本社または事業所のある196社に新規学卒Uターン者の採用について郵送によりアンケート調査を実施した。有効回答数115社。

<sup>5</sup> 2020年4月、福井県立大学経済学部インターンシップ授業中に学生に行った「インターンシップ参加の意識調査」回答数90名。

<sup>6</sup> この場合のインターンシップ参加者は、主に夏休み期間に行われる5日以上インターンシップだけでなく、秋から冬に行われる1日から2日の短期のインターンシップも含む。

## 参考文献

杉山成「大学生における地元志向意識とキャリア発達」『小樽商科大学人文研究』pp123-140 2012年 小樽商科大学

中里弘穂「新規学卒Uターン志向者の就職意識と支援の課題」『地域経済研究』pp67-68 pp69-70 pp72-73 2017年 福井県立大学

中里弘穂「新規学卒Uターン就職者に対する就職支援」『経済教育』No35 pp66-70 2016年 経済教育学会

平尾元彦「大学生の地元志向と就職意識」『大学教育』pp161-168 2006年 山口大学

福井県経営者協会「人材採用に関する取り組み状況調査」2021年8月

福井県定住交流課・福井県経営者協会「大学生インターンシップ等に関する取り組み状況調査結果」2021年3月

福井県立大学中里弘穂研究『新規学卒者のUIターン就職支援を考える』2017年中里弘穂研究室

福井県産業労働部大学就職支援協定サイト  
<https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/wakatei/uturn/kyoutei.html>

福井県交流文化部定住交流課  
<https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/wakatei/>

(株)松浦機械製作所 <https://www.matsuura.co.jp/japan/>





## 地元就職促進の課題 —大学アンケート結果に基づいた分析—

佐賀大学経済学部准教授 谷 晶紅



### 地元就職促進の課題

#### 大学アンケート結果に基づいた分析

佐賀大学経済学部 社会課題研究センター  
2022年6月14日

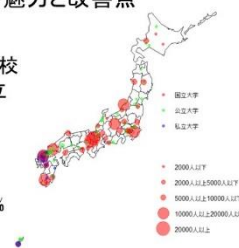
### 調査概要

#### 調査内容

1. 大学で掲げている就職目標と取り組み
2. 地元就職サポートにおける課題
3. 大学から見た企業説明会の魅力と改善点

**調査対象:** 全国の4年制大学(国立81校と公立92校)と九州・沖縄の4年制私立大学53校の計226校

- 有効回答96校(回収率42.5%)
- ✓ 「国立大学」と「公立大学」は81.3%
- ✓ 規模が2000人以下の大学は52.1%



● 国立大学  
● 公立大学  
● 私立大学

● 2000人以下  
● 2000人以上、5000人以下  
● 5000人以上、10000人以下  
● 10000人以上、20000人以下  
● 20000人以上

### 大学が掲げている就職目標と取り組み

- 回答校(96校)の半分近くは県内での就職促進を目標として掲げている
- 取り組みとして、交流会・説明会及びインターンシップ支援を行っている大学が多い
- また、多くの大学は合同説明会及びインターンシップ支援の方が県内での就職率向上につながったと考えている

### インターンシップや採用試験に係るサポート

- 出身県でのインターンシップや就職を希望する学生に対して、
  1. 学生出身県企業募集情報やインターンシップ情報の提供(回答校の49%)
  2. インターンシップなどに係る交通費支給(8.3%)
- 出身県でのインターンシップや就職を希望する学生をサポートする際の困難
  1. インターンシップ受け入れや求人情報が不足
  2. インターンシップや就職と学業との両立が困難

⇒佐賀出身者の多い大学への就職情報提供

### 大学から見た中小企業や企業説明会の魅力

- 中小企業や知名度の低い企業が人材を確保する取り組みとして
  1. 個別説明会の開催
  2. 交流会の開催、OB・OGとの交流会の開催
  3. インターンシップ先としての県内企業とのマッチング
- 個別説明会で人材確保につながった企業の魅力
  1. 社員の雰囲気の良い、働きやすさ(81.6%)
  2. 若手の育成・活用に熱心な組織である(52.6%)
  3. 企業の成長力(36.8%)

### 大学から見た企業説明会の改善すべき点

- 企業説明会で就活生に印象が悪い企業の特徴
  1. 就活生の聞きかた内容を伝えていなかった
  2. 社長や社員が高圧的な態度だった
  3. プレゼンの仕方が上手ではなかった

## 大学から見た企業説明会の改善すべき点

- 最も学生に伝えるべき内容や情報
  1. 具体的な仕事内容 (72.6%)
  2. 企業が求める人物像と能力 (60%)
  3. 社風・社員同士の雰囲気 (34.7%)
  
- 印象が悪かったプレゼンの特徴
  1. HPや配布資料を見れば分かるような内容ばかり
  2. 不必要な話を長々とされた
  3. 学生が理解しにくい言葉づかい

⇒企業説明会研修会の開催（企業・大学・就活生・行政共同）

## まとめ

- 県外進学者に対して十分な**情報提供とサポート**（企業説明会、インターンシップなどの開催案内、面接やインターンシップに係る交通費の支給）
  
- 企業説明会プレゼンテーション研修会の開催（会社の魅力を効果的に伝えられるスキルを身に付けていただく）

## 福岡市内の大学・専門学校の就職活動支援ヒアリング調査結果

佐賀大学経済学部教授 平部 康子、同 山本 長次

### 福岡市内の大学・専門学校の 就職活動支援 ヒアリング調査結果

佐賀大学経済学部 平部、山本

ヒアリング調査対象

【専門学校】2021.12.10

- ①学校法人慈恵学園 福岡医健・スポーツ専門学校
- ②学校法人慈恵学園 福岡デザイン&テクノロジー専門学校
- ③学校法人慈恵学園 福岡ウエディング&ホテル・IR専門学校

【大学】2021.12.17

- ④福岡工業大学

#### ①-③ 学校の特徴について

学校法人慈恵学園は北海道地区・東北地区・関東地区・九州地区に34の専門学校を有する学校法人である。  
九州地区には8つの専門学校があり、すべて福岡市博多区に置かれている。

①福岡医健専門学校は、作業療法科・理学療法科（4年）、看護学科・歯科衛生士科・救急救命公務員科・鍼灸科・柔道整復科（3年）、薬業科・スポーツ科学科（2年）で構成されている。学生数は約1300人である。



(続き) ①福岡医健専門学校

就職支援組織—キャリアセンター（本部棟）

キャリアセンターでは、4名の職員がおり、「**学科**」を分担して担当している。

入学してすぐに、職員は担当学科の学生全員と面談する。言い換えれば、（学習面でも担任制をとっているが）**就職に関して担任のような状態になっている。**

一人一人の学生の就職先が見つかるまで担当は変わらない。

#### 医療系専門学校の就職支援の特徴

一実習が選路選択に大きな影響  
一第1の就職先自体が、専門性を高めるプロセスの一環（例・急性期か否か、矯正歯科か否か等）  
⇒キャリアサポート職員との面談を重視するマンツーマン支援

鍼灸科・スポーツ科学科などは、小さな診療所・スポーツジムで働くケースも少なくない。  
⇒具体的な職場の雰囲気の情報を求めている



地元就職および佐賀県への就職について

・就職先として、地元（福岡市）にはこだわらない。もともと、学生の6割は県外の出身であり、地元に戻ることを希望する者も少なくない（ただし、病院勤務を除く）。その場合は、それを支援する。

・歯科衛生士だけは、福岡市および福岡県内の就職が多い。  
・キャリアサポートの職員は、自治体の就活サイトについてもよく理解しているようである。

・佐賀県からの求人の情報提供にも目を通しているとのことであるが、**一般職や介護なので、マッチングしない**とのことである。  
・福岡は、**専修学校協会から求人情報**が来るので、学生の専門性に適合したものを紹介しやすいとのことである。

②福岡デザイン&テクノロジー専門学校は、スーパークリエイター科とクリエイティブ・デザイン科から構成され、その中に14の専攻（3年/4年）を設けている。

学生数は約700人である。



キャリアサポート担当職員は、1名である。①と異なり、広いフアアの「キャリアサポート室」があるわけではない。  
**就職は専攻の担任の先生の役割**が大きいようである。

地元就職および佐賀県への就職について

・就職支援のポリシーは、**専門性の重視**である。例えば、ゲームクリエイターになりたいという希望を持っている学生に対して、（いきなりなれないにしても）その足掛かりになるポジションでの就職を助言するようにしている。

・求人は、関東からが圧倒的に多く、売り手市場である。年間200社が直接来校する。  
・実際の就職先は6割ぐらいが東京、2割ぐらいが大阪である。残りが福岡である。佐賀は、1・2社であった。

・上記のような背景から、**学生の地元志向**はない。

- ・就職指導は、何よりも作品見本の「ポートフォリオ」指導が重視される。
- ・企業側もオンラインでの採用活動が広がり、専門性を伸ばしたい学生にとって、旅費を気にせずに就職活動がしやすくなった。
- ・キャリアサポの個別就職支援も、オンラインによるものが多い。



- ・「地元就職」という意味では、佐賀に就職する学生はほとんどいない。
- ・ただし、学校に「佐賀から通ってきている」学生は多くおり、その学生が佐賀に住まい続けながら福岡市に就職するという例はあるだろう。（ただし、統計は採っていない）

・就職が難しい学生については、「キャリアを積んで転職」する道も指導している。したがって、会社名や労働時間・賃金だけでなく、より具体的・細かな仕事の内容を示してもらえれば、指導がしやすい。

③福岡ウェディング&ホテル・IR専門学校は、プライダルの3つのコース、ホテルマネジメントの2つのコース、エアラインの2つのコース、リゾート観光、販売、から構成されている。

約200名の学生が在籍している。  
キャリアサポート担当の職員は1名である。



- ・インターンシップが実習として組み込まれているが、医療系のように指定されているわけではなく、自分の希望するところに行くことができる。インターンシップ先が就職先になることも多い。

- ・キャリアサポの職員は、1年次冬のインターンシップ先「候補」を探してもらうから関わる。そのため、1年次からマンツーマンの面談をして学生の進路の方向性を把握している。
- ・企業の理念（求める人材）と学生が合うことが重要である。
- ・合同説明会は30社ほどで行っているが、事前に各企業と打ち合わせしている。

- ・就職支援で重視するのは、「学生の希望」である。ただし、コロナ禍で、観光・エアラインコースなどは希望する就職先がなくなってしまう。このため、「次につながるような」業種を学生に紹介するようにしている。例えば、接遇のキャリアを活かせる、ジュエリー販売、医療事務・エステ受付などである。

地元就職および佐賀県への就職について

- ・地元就職を希望する学生は1割程度。
- ・保護者向けの就職ガイダンスは行っていないが、（前のスライドで述べた）労働市場の変化については手紙でお知らせし、専門以外の一般就職も視野に据えるように伝えた。

・学生が就職するまで一人一人支援する体制をとっており、学生に向けて求人情報や個別相談をするほか、キャリアサポ職員が（決まっていなくても）企業に連絡をすることもあった。

・合同説明会に佐賀県からの企業はなかった。熊本県からはあった。

#### ④福岡工業大学

大学の特徴について

福岡市東区にあり、（快速が停車する）駅から徒歩1分という利便性に長じた場所にある。

大学には、工学部・情報工学部・社会環境学部があり、その上に大学院がある。また、短期大学部（情報メディア学科）がある。学生数は、学部4200人、大学院150人、短大300人である。

「就職の福工大」（就職満足度九州1位）と呼ばれるよう、徹底した就職活動支援を行っているのが特徴の一つである。

- ・就職支援組織について

就職課には、13名の職員がおり、学科別に担当が決まっている（HPに担当職員の氏名も掲載している）。また、東京/大阪に選任要員（企業の人事担当経験者）も配置している。担当者は10月から年末までに個別面接をする。

教務課・学生課と同じオープンフロアに配置され、学生の動向を共有しているとのこと。  
「企業様受付」「今週の学科別就職率の電光掲示板」があるのが印象的



- ・就職支援について、学生が満足できる＝学んだ専門性を活かす、を重視している。また、「実就職率95%以上」を目標としている。（昨年は99.8%）

- ・上記を達成するため、アンケートの質問項目2にあったことはすべて行っている。
- ・その他、他県の面接にかかる交通費、ラウンジ、インターンシップの交通費、保護者向け就職説明会、を行っている。

- ・企業の個別説明会も就職課が受け付けている。ヒアリングの日も、フロア内に設置している小テーブルで、職員が企業の採用担当者と話している様子が見られた。

学内で行う合同説明会は、「アリーナ」で行う。近年希望企業が増え、2日に分けて（800社）、3年生の2・3月の学内企業説明会で内定をとる学生が多い。6・9月にも4年生向け合同説明会を行っている。

採用積極型インターンシップも積極に取り入れている。そのための「フェア」も行っている。101社が参加。

大手企業（55社）に対して「企業交流会」を行い、大学を知ってもらうようしている。



学部	学科	就職率	就職先
工学部	機械工学科	99.8%	三菱重工、日立製作所、東芝
	電気工学科	99.8%	三菱電機、日立製作所、東芝
情報工学部	情報システム学科	99.8%	三菱電機、日立製作所、東芝
	情報メディア学科	99.8%	三菱電機、日立製作所、東芝
社会環境学部	社会環境学科	99.8%	三菱電機、日立製作所、東芝
	環境デザイン学科	99.8%	三菱電機、日立製作所、東芝
短期大学部	情報メディア学科	99.8%	三菱電機、日立製作所、東芝
	情報システム学科	99.8%	三菱電機、日立製作所、東芝

地元就職・佐賀への就職について

福工大では、就職に関しても様々なデータを蓄積しており、「キャリア・ガイダンス」という冊子で情報が整理されていた。

佐賀県へのUターン就職は、11名/47名中であり、23.4%である。福岡が33.3%、長崎8.9%、熊本23.8%、鹿児島24.0%、大分14.8%、宮崎14%、沖縄0%、という中では平均的である。

個別説明会（1日4社まで）も希望があれば行っている。以前は月1回佐賀県が来ていた（ただし、学生は毎月1名程度の参加だった）が、今年はない。逆に、長崎県が始めた。

その他の意見

- 以前、市単位（数社の企業合同）で説明会に来られていたことがあったが、企業の業種と福工大の学生の専門性と一致しないため、学生の参加が少ないということがあった。
- 自治体単位のUターンを狙ったインターンシップに関して、業種をそろえたパッケージがあると思うが、福工大だけのためにしてほしくはない（学生に参加を強制するわけにはいかないので）。類似の専門教育では、西日本工業大学などがあるので、そういうところとあわせて、考えてもらえたらいいと思う。
- 情報系の企業が佐賀駅前に集積しているが、学生にも、保護者にも、知られていないのはもったいないと思う。



## 福岡大学における就職支援について

佐賀大学経済学部教授 井上 亜紀、同 山本 長次

### 福岡大学における就職支援について

佐賀大学経済学部  
(井上・山本)

#### 1 調査の概要

##### (1)調査の目的

佐賀県内への就職を促進するために、佐賀県内の高校を卒業した生徒の多くの進学する福岡の大学・専門学校において、①どのような就職支援が行われているか、②就職支援・就職活動に何が重視されているかを調査する。

##### (2)調査の方法

2021年12月10日(金)14時30分より、福岡大学キャリアセンターにおいて、キャリアセンター事務室室長補佐に聞き取り調査を行った。

#### 2 福岡大学の特徴

福岡大学は、文系4学部（人文、法、経済、商）、理系5学部（理、工、医、薬、スポーツ科学）からなる私立総合大学であり、在学生数はおよそ2万人である。

#### 3 主な就職先（2020年度）① (業種別、規模別)

##### ・業種別就職先

卸売業・小売業22.3%、サービス業18.5%、情報通信業9.5%、建設業9.3%で、教育・学習支援業、金融業保険業、製造業、公務員と続く。

##### ・規模別就職先

資本金100億円以上が12.5%、10億円以上100億円未満が16.1%、1億円以上10億円未満が20.4%で1億円以上の企業を合わせると49%、1億円未満は32.5%、官公庁・非営利団体等が18.5%である。従業員数別では、500人以上が45.9%と約半数を占めている。

#### 3 主な就職先（2020年度）② (地域別)

##### ・地域別就職先

福岡市が34.0%、福岡県全体で45.1%、九州全体で55.9%。関東地方への就職は、30.9%である。

2020年度の佐賀県への就職は、82人で2.5%である。

\* 例年、福岡30%、関東30%、九州全体で半分くらいである。

#### 4 地域別出身者数（2023年3月卒業予定者）

・福岡県65.6%、佐賀県6.4%、熊本県4.6%、長崎、大分、鹿児島各県3.3%で、ほぼ90%が九州・沖縄出身者である。

・九州以外では、中国地方が多く（6.4%）で、その他の地方はほとんどない（1%以下）。

\* 中国地方は、広島くらいが多い。

#### 5 就職支援体制について①

・ キャリアセンターは主に文系の学生の就職支援を担当している。

\* 理系の学生については、各研究室で就職指導があるため。

・ センターの専任職員は13人。各学部にも、キャリアセンター委員、就職担当の教員がいる。

・ リクルー、マイナビへの委託をやめて、入学独自でガイダンス、相談等を行っている。

\* ガイダンスを自前でやることで、学生の相談件数が増え、年間12000件ほどの相談がある。

\* 相談を受けていた学生との間で信頼関係が生まれ、OB、OGの説明会につながっている。

・ 説明会、留学生支援については、ハイワークとも連携して行っている。

#### 5 就職支援体制について②

・ 卒業時に就職が決まっていない学生については、卒業後も登録させるようにしているが、ほとんど相談等はない。

・ 卒業していったん就職した学生についても、受け付けている。

## 6 企業説明会について①

- 1月末に160社参加の合同説明会を2日間、70社参加の説明会を2日間開催している。
- 2月は、福岡以外の九州、山口、広島各県5社の企業説明会を5回ほど開催しており、60名ほどの参加がある。
- 県単位の相談会も開催することがあるが、7、8人の参加者しかいない。
- 企業等からの説明会の希望が多いので、市単位での説明会を実施するのは難しい。

## 6 企業説明会について②

- \* 特に大企業である必要はないが、何かアピールポイントがある方が、学生に評判がよく、支援担当者としても学生に紹介しやすい。
- \* 若手の育成・活用に熱心であることや社員の雰囲気の良い方を、学生に評判がいい。
- \* 熱意が感じられない、あるいは、上からのプレゼンは、不評である。そのため、どちらかというと、若い人のプレゼンの方が評判がいい。

## 7 インターンシップについて

- 企業からの申し込みに応じて、学生に紹介している。
  - 授業がある時期のインターンシップは紹介していない。
  - 学部学科によって、単位として認定している
    - \* 工学部土木学科（？）では必修。インターンシップ先は教員が開拓している。
  - インターンシップ先としては、福岡が多い。
- \* インターンシップと就職の結び付きはそれほど見られない。

## 8 地元就職について①

- 特に地元就職を進めようという目標は設定していない。
- 福岡を希望する学生が多い。
  - \* 関東に就職する学生の中にも、最初は福岡での就職を希望していた学生が含まれる。
- 出身県への地元就職（Uターン就職）をする学生は、当初から希望している学生が多く、自分で地元の企業を探していることもある。
- Uターン就職を希望する学生については、大学が直接企業を紹介するというよりは、その地域の企業が参加するガイダンスを紹介することが多い。

## 8 地元就職について②

- \* 例年、15%から20%の学生がUターン就職している。
- \* 特に大分出身の学生は地元志向が強い。例年35%くらいがUターン就職している。
- \* 「地元愛」が高校生までの間に育っている。説明会等は、あまり効果を感じられない。
- \* 地元であれば、特に企業、業種等はこだわらない学生が多い。
- \* 宮崎県は、30歳くらいでのUターンが多いと聞いている。

## 9 まとめ

- 文系の学生はキャリアセンターが担当し、理系の学生は研究室の教員が担当している。
- 年間12000件ほどの就職相談があり、相談を受けていた学生に企業説明会に来てもらうことも多い。
- 合同説明会は回数も多く、参加者も多いが、県単位の説明会は参加者が少ない。
- 企業にアピールポイントがある、または、人事担当者の親しみやすさが、人材確保につながる。
- インターンシップも行っているが、就職との結び付きはあまり見られない。
- 15%から20%の学生がUターン就職をしている。
- Uターン就職をする学生は、入学当初から希望している学生が多い。



## 佐賀県内の地元就職の課題 －自治体アンケートを踏まえた分析－

鹿島市企画財政課 石橋 雄大

### 佐賀県内の地元就職の課題 (自治体アンケートを踏まえた分析)

佐賀地域経済研究会  
鹿島市企画財政課

### 自治体アンケート

・「佐賀県内の地元就職の課題～地域・企業の魅力の発信～」のテーマをもとに、若者の地元定着に係る自治体の取り組みを調査

・令和3年12月～令和4年1月にかけて、県内10市を対象にアンケート  
質問内容は、以下のとおり

- ①若者の転出入状況
- ②県内学生・県外進学者への情報発信の取り組み
- ③企業説明会・インターンシップの開催状況
- ④関係機関との連携について

### 県外進学者への情報発信

・10市が県外学校へのコネクションがない、9市が県外進学者へのコネクションがないと回答  
・佐賀市、鹿島市、伊万里市は県外進学者向けに、企業説明会（オンライン開催、動画サイト配信）を実施。このうち、鹿島市、伊万里市は佐賀県産業人材課が運営する「さが就活ナビ」を活用し、企業説明会などに関する情報発信を行っている。また、鹿島市では、産業人材課に企業説明会のチラシを送付し、福岡県内の大学に周知を依頼している

⇒県外進学者へのアプローチは、単一の市ではコネクション不足で困難。  
県との連携やさが就活ナビなどの有効活用がポイントになる

### 企業説明会・インターンシップ

・企業説明会（佐賀、唐津、鳥栖、鹿島、伊万里、武雄市の6市）  
学生を対象（鹿島市）、学生、既卒者など参加者層を絞らず開催（佐賀、鳥栖、武雄市）  
・インターンシップ（鳥栖市）  
佐賀大学生を対象とした、市役所の課題解決型インターンシップ。コロナ禍によりR2から中止  
・インターンシップの普及に向けて  
⇒地方では業種が限られている。単に業種で選択するものではなく、課題解決型のインターンシップの導入が必要では

### 関係機関との連携について

- ①地元企業  
・商工会議所と連携した情報発信（企業説明会の開催）
- ②県・他自治体  
・県、近隣自治体で連携した合同説明会の開催（特に県外へのアプローチについては、連携した取り組みが必要）
- ③大学  
・地元就職を希望する学生がどのようなニーズを持っているか情報共有  
・自治体と連携し、地域の実情や課題を学ぶ講義を実施。地元定着、地元就職を促す

### まとめ

- ・地元就職に特化したさが就活ナビの有効活用（企業説明会の開催案内、企業側への登録周知）
- ・特に県外進学者を対象とした取り組みは、単一の自治体では実行が困難。関係機関との連携が重要
- ・取組によっては関係機関との連携を実行している。今後の取組を発展、拡大させていくための情報共有や意見交換などを行う場づくり



## シンポジウム「佐賀県内の地元就職の課題～地域・企業の魅力の発信～」<sup>1</sup>

コーディネーター 佐賀大学経済学部教授 山本 長次

パネリスト 株式会社マイナビ九州・沖縄第一営業統括部長 田中 正典、佐賀市企画調整部副部長兼企画政策課長 武富 将志、鹿島市企画財政課 石橋 雄大、佐賀大学経済学部准教授 谷 晶紅

コメント 福島県立大学経済学部教授 北島 啓嗣

### ◆ 株式会社マイナビ 田中正典氏

佐賀地域における課題と言えるのは、企業、自治体、大学のいずれにおいても「若者へ向けた魅力の発信不足」である。その解決策として、世代の価値観を理解するベース戦略、オンラインの活用を行う都市戦略、インターンシップの浸透や低学年からのキャリア教育を行うというような地元戦略があげられる。

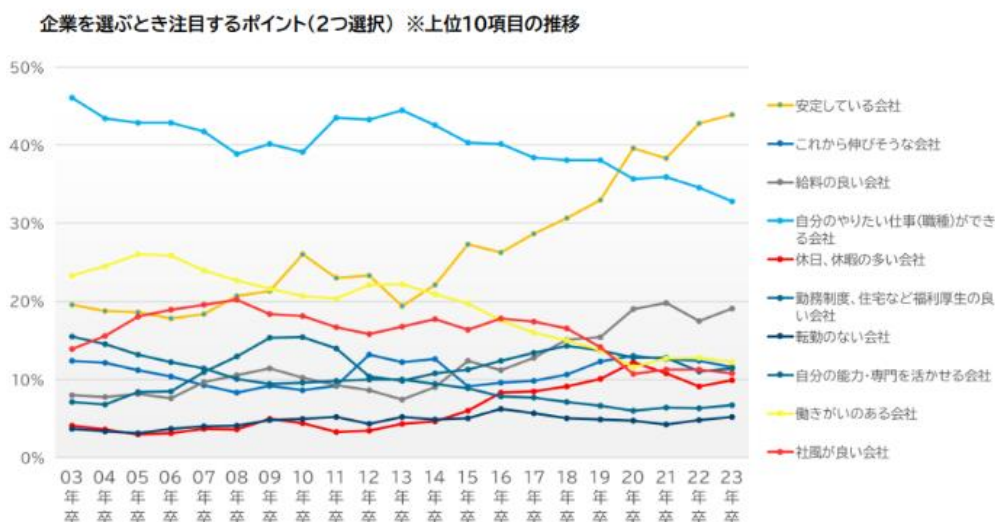
コロナ禍で、学生の就職観は大きく変化してお

り、企業に対し安定性を求める傾向にある。しかし、この安定性というのは大企業志向が強まるというよりは転職などを自分の中で見据えながら安定して自分の仕事ができるというようなことを重視する傾向である。

インターンシップは佐賀でもある程度は定着してきており、オンラインのインターンシップなどを行う企業も佐賀県内で増えてきた傾向にある。

### 23卒市場の変化 学生の就職観の変化

(配布資料より抜粋)



<sup>1</sup> 本稿は、2022年6月14日に、佐賀大学教育学部多目的室で開催されたシンポジウム(第231回例会)のパネルディスカッションの内容をまとめたものである。

#### ◆ 佐賀市企画調整部 武富将志

地方が抱える深刻な問題に人口減少がある。増田レポートをきっかけに、自治体は現状を見直しはじめた。人口減少の一因は若者の流出であり、その中で若者の地元での就職の問題が注目されている。

一昨年の佐賀県内 10 市に対して行ったアンケートによると、鳥栖市以外の 9 市は人口が減っていると回答した。就職を機に転出する若者が多いことも明らかになっている。佐賀県内では福岡に人材が流出することが多い。その理由として、佐賀には企業が少ないことが挙げられている。このことから企業誘致や創業の支援が求められる。また、自治体は若者の地域就職のためには情報発信を行うべきだと考えている。

佐賀大学 3、4 年生の就職先の意向を聞いたアンケートでは、「佐賀に志望企業がない」、「佐賀の企業は待遇が良くない」と答える学生が多くおり、そこが大きな課題と言える。佐賀の学生たちが求める企業を誘致することが必要である。

#### ◆ 鹿島市企画財政課 石橋雄大

本年度は県内の 10 市で若者の地元定着にかかわる自治体の取り組み調査を行った。

県外進学者への情報発信について、10 市中 9 市が県外進学者へのコネクションがないと回答した。県外に進学した学生に対して、佐賀市・鹿島市・伊万里市が県外進学者向けに企業説明会を実施しており、鹿島市・伊万里市では佐賀県の産業人材課で運用されている佐賀就活ナビに企業説明会の情報を掲載している。

また、鹿島市では企業説明会のチラシを福岡県の大学に送付している。県外進学者への情報発信に関しては、コネクションの問題など厳しい実態がある。

インターンシップでは、地方では業種が限られ

ていることもあるので、業種でインターンシップを選ぶのではなく、課題解決型のインターンシップの導入がいいのではないかという意見が出た。

若者の地元定着について、地元企業・県・他の自治体および大学との連携できることについての意見は、企業説明会の情報の発信、合同説明会の開催、学生のニーズの分析・共有、地元の実情や課題を学ぶ講義の実施などが挙げられた。

最後に、アンケート結果の総括として、若者の地元定着にかかわる自治体の取り組みとして 3 点述べたい。

1 点目は、地元就職に特化した佐賀就活ナビの有効活用についてである。佐賀就活ナビのメリットとして、佐賀就活ナビを利用する学生というのがそもそも地元就職を希望した学生であるので、地元就職を希望する学生にターゲットを絞って県内外問わず情報発信できるという点である。

2 点目が、県外進学者を対象とした取り組みは先ほど述べた通り、一つの市だけで取り組みが難しいというのが実情としてあるため、関係機関との連携が重要になるという点である。

3 点目は、取り組みによっていくつかの市では実際に関係機関との連携を実行しているが、その取り組みを発展拡大させていくために、情報共有や意見交換を行うことである。そういった場作りも必要になるのではないかと考える。

#### ◆ 佐賀大学経済学部 谷晶紅

大学で掲げている就職目標と取り組みは何なのか、地元就職サポートにおいてどういう課題に直面しているのか、そして大学から見た企業説明会の魅力と改善というのは何なのかについて、全国の国立と公立大学および九州沖縄の私立大学の 4 年制大学（計 226 校）にアンケート調査を行ったところ、96 校から有効回答を得た。

回答の半分近くは大学のある県内での就職促進

を目標として掲げていると答えている。また取り組みとしては交流会、説明会およびインターンシップ支援を行っている大学が多く見られる。さらに多くの大学は、合同説明会およびインターンシップ支援の方が他の取り組みよりも県内への就職率向上に繋がっていると考えているようである。出身県でのインターンシップを希望する学生に対してどのようなサポートを行っているのかについて聞いたところ、情報提供が中心であり、またインターンシップなどに係る交通費支給などの金銭面での補助も行っている大学もあった。ただしサポートをする際に様々な困難にも直面しており、特にインターンシップの受け入れや求人情報が不足していると答えたところが非常に目立っている。さらに学生にとってはインターンシップや就職と学校との両立が非常に困難であるということも挙げられている。

これらの結果から、佐賀県出身者の多い大学への就職情報提供が非常に大事だと考えられる。佐賀県はどちらかというと大手企業より中小企業や知名度の高くない企業が圧倒的に多いため、これらの企業が人材を確保するために、経験的にどのような取り組みが効果的であるかについて全国の大学に質問をしたところ、個別会説明会の開催、交流会の開催、OB・OGとの交流会の開催、そしてインターンシップ先としての県内企業とのマッチングという回答が多かった。個別説明会で人材確保に繋がった企業の魅力の発信はどうなっているのかについて聞いたが、社員の雰囲気良さや働きやすさが非常に重要だと多くの大学が回答している。その次に、若手の育成活用に熱心であること、また企業の成長力が強いということが挙げられている。

逆に大学の就職サポートセンターから見て就活生に印象が悪い企業の特徴がどうなのか、そこで挙げられたものは三つある。一つ目は就活生の聞

きたかった内容を伝えていなかったこと、二つ目は社長や社員が高圧的な態度をとっていたこと、三つ目はプレゼンの仕方が上手ではなかったということである。一つ目と三つ目についてさらに掘り下げ、最も学生に伝えるべき内容や情報は何なのか聞いたが具体的な仕事の内容を伝えるべき、そして企業が求める人物像や能力、また社風、社員同士の雰囲気、この情報が就活生にとって非常に大事だという回答が出た。印象が悪かったプレゼンの特徴としては、配布資料を見ればわかるような内容ばかりで説明会を開く必要はないという学生からの感想をよく聞くようである。さらに必要ではない話を長々とされた、学生が理解しにくい言葉づかいをたくさんしている、ということが挙げられている。これらの結果から、ノウハウの少ない地元中小企業に対しては、企業説明会への参加やプレゼンについて研修会の開催が重要ではないかと考える。

大学のアンケート調査結果をまとめてみると、地元就職率を上げるためには二つの提案を示せるのではないかと思う。一つ目は、県外進学者に対して十分な情報提供とサポートを行うことが大事だということ、二つ目は会社の魅力を効果的に伝えられるスキルを企業に身につけてもらうため、企業説明会や学生向けプレゼンテーションに関する研修会の開催である。

## ■コメント

### ◆ 福井県立大学経済学部 北島啓嗣

学生の地域定着については、自分の経験からみて重要な点が三つあると考える。一つ目は、情報発信のやり方である。パンフレットを作り東京等に送ることのように学生を直接狙うのではなく、親をターゲットにするような直接的ではない間接的な方法を狙うことをすべきである。二つ目は、魅力、やりがいである。例えば中小企業の後継者

のようなやりがいというようなスポットの当て方もある。三つ目は、地元定着の問題の理解である。今までの議論と逆行するが、人口を地元に関じ込めることは人が外に出ていかない状況を生む。それは地元産業の活性化の芽を摘むことになりかねないということを考える必要がある。

分析の話では、学生の本音を深掘りしてもっと聞くことと地元中小企業の採用システムについて分析する必要がある。

#### ◆ 福井県立大学地域経済研究所 中里弘穂

学生の進路選択について特に強調したいこととして、学生には就職先を選ぶのではなく自分の人生を選ぶという視点が抜けている。向こうから何かやりがいがやってくるように考えている学生が多いが、自分でやりがいを見出すしかない。自分の人生を選ぶには、まず自分を知る必要がある。その一つがインターンシップであり、自分がどうしているのかを見極めるきっかけになるだろう。

今までの話をふまえて佐賀県にも就職促進に有利な点があるので佐賀県を体験してもらおう機会をもっと作っていくといいのではないかと考える。例えば卒業生のネットワークも大切だろう。金沢大学では、東京に就職した卒業生が、東京地区就職希望の学生のサポートのための懇親会を作っている。合同企業説明会のあとに卒業生の集まりがあり、企業とは違った視点で話が聞ける。つまり卒業生が後輩の就職に少し力を貸すみたいなものができている。そういうのをもっと作っていくと思う。

#### ■意見交換

##### ◆ 学生

市役所等の公務員のインターンシップの受け入れが少ないのもっと数を増やしてほしい。

#### ◆ 佐賀県産業人材課

県としても県の暮らしやすさや働きがいというところをアピールし佐賀を知ってもらう必要がある。学生と企業の交流会も開いているのでそこで暮らしやすさや働きがいを知ってほしい。魅力が伝わりづらいという課題を抱える企業を支援し、インターンシップの実施に向けて情報を発信していこうと考えている。

#### ◆ 鹿島市企画財政課

鹿島市でも同じ課題を抱えているので小さいところからのふるさと教育などで地元へ愛着を持ってもらいたいと思っている。現在小学生、中学生に対して仕事場の体験ツアーを行っており、この後どのように効果が表れてくるのかを期待している。高校生向けにも、大学にコネクションがないので地元就職率を増やすために企業説明会を取り組んでいる。

#### ◆ 九州電力株式会社佐賀支店

九州電力の中でも多くの部署があるが、若いころと管理職になり部下を持つ段階とでは、仕事の内容が変わってくる。自分のやりがいはその都度変わってくるものなので、固定的に決めつけずに自分の中でやりがいを見つけていくことが大事であることも学生の皆さんに伝えたい。

#### ■おわりに

最後に、佐賀大学経済学部社会課題研究センター長である平部教授よりパネリスト、すべての参加者に向けて感謝の言葉が述べられた。

## 第 229 回 佐賀地域経済研究会 佐賀大学の地元就職の現状と課題<sup>1</sup>

佐賀大学キャリアセンター長 羽石 寛志

### ◇佐賀大学生の状況

#### ・入学状況（2020 年 5 月現在）

本学の入学定員は約 1,000 人で、一番多いのは半数弱に当たる理工学部 480 人で、次は経済学部の 270 人である。出身地は、地元佐賀県が一番多いのは教育学部のみで、他の 5 学部は福岡県である。これは学外の人に驚かれるデータで、経済学部では福岡県（40.5%）、佐賀県（23.3%）となっている。

#### ・就職状況（2020 年 5 月現在）

2020 年度の就職率は 97.7%で、2019 年度の 99.6%、2018 年度の 98.8%と比べて、それほどコロナの影響を受けているとは言えないが、コロナ禍で就職を先延ばしにしたり、旅行業等に就職を希望していた学生にとっては、採用枠が無かったり、希望先を変更したりなどがあった。ただし、採用を取り消されるようなことは、当センターが把握している中ではなかった。学部別では、文系よりも理系の就職率が高い傾向にある。芸術地域デザイン学部の就職率が低い（2019 年度 98.37%、2020 年度 89.8%）理由としては、漫画家や画家など芸術家になることを目指している学生を未就職としてカウントすることと、人数が少ないため 1 人が与える影響が大きいことがある。

産業別（出典：佐賀大学大学案内 2022）を見ると、経済学部では金融業・保険業よりも公務員が 221 人中 54 人（24.4%）で一番多く、1 年生に希望している就職先を聞くと、「公務員になりたい」、「公務員に

なることを考えている」等の答えが半数ほどある。また、高校生を対象にしたオープンキャンパスでも、「公務員になれますか」、「親から公務員になることを勧められていますか、どうすればなれますか」などの質問が多い。理工学部や農学部をみても、前者は 262 人中 26 人（9.9%）、後者は 109 人中 23 人（21.1%）と上位を占めている。地元就職のことを考えると、公務員になることが県内就職率をあげる要因になっている。

地域別（出典：佐賀大学大学案内 2022）では、教育学部は「教育・学習支援業」への就職が 105 人中 83 人（79.0%）であり、佐賀県で働く卒業生が 64 人と最多である。医学部も同様に「医療・福祉」に 161 人中 146 人（90.6%）であり、佐賀県に最も多い 77 人が就職している。それ以外の学部は福岡県での就職が一番多くなっている。前述の地区別入学者で福岡県が 1 番多かったことから、地元就職という点では納得がいく。佐賀出身者も概ね佐賀県に就職する傾向がみられるが、佐賀大学としては出身地に関係なく佐賀県に就職してもらうことを課題としている。

本学では、第 3 期中期目標・中期計画（2016～2021 年度）で地元就職率の目標を 36.6%としているが達成しておらず、これまで 30%が最高の数字である。目標達成のためには 400 人が佐賀県に就職する必要があり、現在の 300 人からプラス 100 人の就職先を見つけなければいけない。

<sup>1</sup>本稿は、2021 年 10 月 20 日に佐賀大学経済学部会議室で開催された第 229 回例会の同名の報告内容を原稿起こしたものである。

## ◇これまでの取り組み

### ・佐賀県内企業との交流会

企業と学生が出会う機会は、合同説明会やインターンシップ等であるが、企業と大学教員との接点はあまりない。キャリアセンターにお越しいただくことはあっても、各学部の教員と話す機会はほとんどない。そこで、2019年度に有田キャンパスで初めて人事担当者と学部長・就職担当教員との交流会を開催した。コロナ禍で2020年度は中止したが、本年度は9月に70社ほどに参加いただき名刺交換をした。効果としては、理系の学生が欲しい企業はどの教員に相談すればよいかピンポイントでわかり、新設の芸術地域デザイン学部の学生がどのような教育や技術を持っているのか直接話を聞くことで、企業が求めている人材と兼ね合わせることができる。

### ・キャリアカフェ

県内で働くOB・OGと学生との交流の場で、2019年度に附属図書館で軽食を用意して実施した。「キャリアとは」、「就職とは」ということよりも、「働くとは」、「社会人とは」というような話をしてもらった。評判がよく、ある企業から3人ほどの採用があったりしたが、残念なことにコロナ禍でその後開催できずにいる。

### ・キャリアアクセラレーション・プログラム

全学生を対象に、キャリアデザインを加速・促進するための教育機会として本年度から開始した。特に、自身のキャリアデザインやキャリアアップに高い意欲を持つ学生に、社会人基礎力やキャリアオーナーシップの育成、キャリアデザインの明確化を目指すことを目的に、正課の授業には馴染まない資格取得や企業と深く連携する実践的な内容、企業と学生が簡単なことでも何でもいいので、一緒に何かをやる機会を作る。30分でも、講義の時間と同じ90分でも、数日でも構わない。テーマに沿って語り合う「会話型」、参加企業・学生と一緒に創る「共創型」、企業が学生に経験の場を提供する「経験型」を考え

ており、企業と学生が1つの場で話をしたり、体験したりする。冗談のように聞こえるが、「飲み会の幹事が気遣うこと」や「接待ゴルフで気を付けること」などでも構わない。企業からは8プログラムが既に提供されている。学生の募集はまだだが、意欲の高い学生を対象にしており、このプログラムを通して、学生が県内企業に関心を持ち、いろいろな効果が出るのではと期待している。これからのプログラムなのでさまざまな仕掛けを考えていきたい。

### ・キャリアデザイン（教養科目）

水曜日にある一般教養の授業で、県内企業に勤めるOB・OGを講師に招いて話をしてもらう。定員は300人（現在はコロナの影響で200人）である。

### ・専任教員による大学入門科目での講義

キャリアセンターには1名の専任教員がおり、各学部の1年生対象の科目「大学入門」でキャリアについての講義をし、県内企業の情報を提供している。

### ・企業向けのオフィスアワー

県内企業限定で、月に1回、専任教員が企業と採用やインターンシップ等について相談する時間を作っている。

### ・キャリアラジ

私（キャリアセンター長）と専任教員の2人で月に1回、キャリアセンターの告知やキャリアについて等、軽いノリで話をしている様子を動画配信している。学生からキャリアとの接点が少ないという要望があり、その解決にと始めた。視聴者数はそれほどでもないが、1年生からでもキャリアについて関心を持ったり、キャリアセンターに立ち寄りきっかけになったりするのではないかと、やる意味を感じている。来月は県内企業を訪問し、そこからライブ配信する予定である。



### ・学内オフィス進出企業との交流

経済学部の建物の一角に佐賀電算センターが事務所を構えており、7人中5人ほどが佐賀大学出身の社員である。「いつでも学生を連れてきてください」と言われるので、IT 関係に興味がある学生がいれば、「ちょっと行ってみよう」と一緒に同事務所を訪問したりする。

### ・サガ HR 交流会

昨年度から始まった交流会で、月に1回、私と専任教員、県内企業の人事担当者および佐賀県職員がフラットな立場で採用情報や悩み、イベント等に関する情報交換をして、一緒に考えていこうというものである。

### ・サガシル

佐賀県産業人材確保プロジェクト推進会議主催で、学生と県内企業の出会いの場が設けられている。今年度は11月21日に予定している。私は、同会議の大学・短期大学部会の座長を任されている。

### ◇将来の取り組み

今後は、キャンパス内での佐賀で働く人と学生の交流の活性化によって、「佐賀にはこんな企業があるのか」という佐賀県内企業の学生による認知度を高めていきたい。まずは、就職先の選択肢に佐賀県内企業があるようにし、県外に就職したとしても、将来の UIJ ターンに結び付くようにしたい。または、取引先に知っている佐賀県の企業を選んでもらうことで佐賀を盛り上げて欲しい。先日も、卒業生から「佐賀に戻ってきたいので、どこかいい就職先はありませんか」という問合わせがあった。

### ◇地元就職の課題

#### ・学生への地元企業認知の機会

学生が就職活動を始める時、最初に大手就職支援サイトを開き、知っている大手の企業を選ぶ。知名度の低い佐賀県内の企業を選ぶ可能性は少ない。そ

こで、まずは県内企業を認知させ、選んでもらうようにしないといけない。このためには、これまでに紹介したような多様な取り組みが必要である。

#### ・就職活動時期でのアピールでは遅い

キャリアセンターの業務にかかわって5年ほど経つが、当初は「合同説明会を開催すればよい」程度だったが、それでは遅いことがわかった。今年度は来年2月に開催予定だが、毎年400社ほどに参加してもらっている。そこで感じたのは、東京の企業はブースの見せ方やチラシやポスター、プレゼンなどの作り方が上手である。佐賀の企業は、手書きだったり、年配の男性社員が奥の方に座って構えて近寄り難かったりすることが多い。これではなかなか話を聞いてもらえない。そこで、低学年から県内企業の方々と接する場を積極的に拡大し、「あんなに楽しく生き生きしている人の職場ってどんなところだろう」という興味を持ってもらうことが大事だと考えている。

#### ・採用側の大卒者の求人条件の把握

県内企業の給与は低い。初任給が150,000円だったり、福利厚生がないということもある。それでは求人票で既に東京の企業に負けている。しかし、求人票ではわからない佐賀県の良さがあることをアピールして欲しい。住居費が安かったり、地域で助けてくれたりなど、生活を、心を豊かにしてくれる要素があることを伝えて欲しい。

#### ・採用活動の洗練

前述の合同説明会にもあるように、近寄り易いブースを作って欲しい。

#### ・佐賀県内企業の人事担当者の情報共有

就職や就社ではなく就域をキーワードに、この学生は私の会社には合わないが、あの会社ではどうだろうと他社を紹介したりして、県内で流動的な人材の確保があってもいいのではないだろうか。新採研

修も会社ごとにするのではなく、県内全体で実施し、横のつながりを作ることが必要ではないか。そのためにも、サガ HR 交流会などを大いに活用していただきたいと思う。

第 229 回 佐賀地域経済研究会  
佐賀県における産業人材の確保について<sup>1</sup>

佐賀県産業労働部産業人材課産業人材担当係長 岡 史彦

◇佐賀県の状況

佐賀県の人口の年齢構成（総務庁）をみると、15歳未満の年少人口割合は13.5%で全国3位、しかし少年期（10代～20代後半）はガタッと減少している。その後は全国の流れとあまり変わりがない。少年期の人口減少の理由として、ひとつは高校卒業後の県外進学率（2020年度学校基本調査）が79.3%と高いことがある。就職者も同様で県外に出ている。佐賀県の新規高卒者の求人・求職状況（佐賀労働局公表資料）を見ると、就職希望者数は少子化で年々減少していることもあるが、求人数は2015年度を境に希望者数を上回っている。昨年度のコロナ禍でも求人倍率は1.58倍で、本年度は1.69倍である。一般の有効求人倍率（佐賀労働局公表資料）をみても、2015年度は0.97で、2016年度以降1倍を超えている。昨年度のコロナ禍でさえ1.07倍である。佐賀県では求職者に対し求人者数が増えており、県内企業は人手が足りない状況にある。高校生の県内就職率（2020年度学校基本調査）は50%後半が続いていたが、2019年度に60%を超え、2020年度には18年ぶりに65%を超えた65.4%の速報値が出ている。佐賀県が2018年度から取り組んだ「プロジェクト60（シックスティー）」、2020年度から取り組んだ「プロジェクト65（シックスティファイブ）」の効果と言いたい、それだけでなく、コロナ禍の中、高校生自身も保護者も「今は都心に行きたくない、行かせたくない」という心境が働いているのではないかという話を高校の先生から伺った。県

内大学・短大生の2016年からの県内就職率をみると、若干ではあるが上昇傾向にあり、2016年卒が短大生64.7%、大学生26.7%に対し、2021年卒は76.1%、32.6%となっている。高校生同様に、コロナの影響で都心への就職を控える傾向にあることは否めないが、今後も県内就職率を上げるために企業の紹介はもちろんのこと、佐賀で暮らすことの魅力をもっと知ってもらうような取組みを展開していきたい。

◇産業人材確保の取組概要

・県内企業や施策の情報発信

①異なるターゲットに合わせて就職情報サイトを展開

佐賀県では「さが就活ナビ」と「さがUターンナビ」という2つのWEBサイトを運営している。ターゲットが異なり、前者は大学等の新卒者や高校生といった若年層で、県内企業や施策の情報発信をしている。登録企業は約800社で、企業説明会等の自社の情報を各企業自らアップできるようになっている。また、市や町の情報も掲載することができる。後者は県外在住の転職希望者、UJIターンを狙っている。企業情報だけでなく求人票もあり、具体的な情報を得ることができる。しかし、今の仕事をしながら就職活動をする求職者が企業とコンタクトを取ったり、企業が求職者の情報を把握するのは大変なので、佐賀県の「しごと相談室」のアドバイザーが求職者と企業のマッチングを支援して、両者の手

<sup>1</sup> 本稿は、2021年10月20日に佐賀大学経済学部会議室で開催された第229回例会の同名の報告内容を原稿起こしたものである。

助けをしている。

## ②大学訪問等を通じ、県外進学者へ県内企業情報を発信<UJI ターン向け>

前述の通り、80%近くが県外に進学しているので、卒業後にどうやって佐賀県に戻すかが大きな課題である。首都圏や関西圏、福岡県など約100の大学等と連携して、各大学のキャリアセンターを通して県内企業や施策の情報発信をしている。「企業ガイドブック」を送付して「さが就活ナビ」にアクセスするきっかけを促すことを期待している。また、関東圏の大学ではUJI ターンを希望している学生を対象にした就職説明会等が開催されることがあり、企業自身が参加するのは難しいので、県職員が出向いて県内企業をPRしたりしている。コロナ禍でオンラインによる開催が多いが、近隣の大学（福岡大学、福岡工業大学、久留米大学等）には佐賀県出身の学生に、状況に応じて対面で就職相談会を実施したりしている。

## ③佐賀新聞のタブロイド紙で、佐賀県の暮らしや仕事の魅力、就職支援施策などの情報発信<UJI ターン向け>

昨年度からの取組みで、県外にいる佐賀県出身の学生に直接情報を届ける手段が希薄なため、保護者から情報が伝わることを期待した、タブロイド紙による情報発信である。学生が帰省する8月と就活がスタートする2月に、佐賀新聞のタブロイド紙「企業ナビ」の紙面中央に企業情報よりも主に佐賀の暮らしの良さの情報と「さが就活ナビ」の紹介を掲載している。

### ・出会いの場の創出

## ①高校生の保護者のための県内企業合同説明会開催<県内高校生の保護者向け>

高校生が進路を決める際、誰に相談するかというアンケート調査によると保護者がトップである。保護者自身も子どもの進路の決定に自分が1番影響

を持っていると思っている。そこで、7月にある進路決定のための高校の先生・保護者・生徒による三者面談の前に、佐賀県では県内企業合同説明会を開催している。保護者に県内企業の魅力を知ってもらい子どもに県内就職を促してもらうことを期待している。2021年は6月に4会場を使って実施したが、コロナ禍および、6月初めは全国高等学校総合体育大会（高校総体）直後で保護者も就活モードになっておらず、100社余りの出展企業に対し、参加者が200人弱で振るわなかった。来年度はこの反省を踏まえて開催時期を検討したい。説明会と同時に、保護者の就活へのかかわり方の講演会を開催したが、保護者自身もどのようにアドバイスをすればよいのか悩みがあり、子どもの考えを尊重した就職支援のあり方を学ぶことができたこと好評だった。

## ②高校生のための県内企業合同説明会開催<県内高校生向け>

就職活動が始まってからでは高校生は県外に目が向いているので、部活動が終わる2年生の12月頃、そろそろ就活モードに入ろうかという時期を狙って開催している。2021年度は12月に3会場での県内企業合同説明会を計画しており、参加企業は約200社、参加生徒数は約2,300人を見込んでいる。この生徒数は、ほぼ就職を希望している高校生全員と言っていい数である。

## ③県内大学生・短大生と県内企業との交流会（サガシル）開催<県内大学生向け>

県内大学生や短大生に県内企業との出会いの場を作り、県内企業に興味を持ってもらうことと、佐賀での生活の素晴らしさを発見してもらうことを目的に開催する。イベント後のインターンシップや企業訪問につながるような情報が提供できるよう、企画段階から学生に参加してもらっている。来月11月21日の開催に50名ほどの学生が既に関わっている。昨年度はオンラインでの開催だったが、今年度は参加企業約100社、参加学生約1,000人を予定

している。

#### ④Web 合同企業説明会の開催<県内・県外大学生向け>

主に県外の大学生をターゲットにしているが、佐賀県ではコロナの感染拡大が始まる直前に、全国に先駆けて実施している。Web の良さは、どこからでも移動の負担なく参加できることで、UJI ターンを期待して、継続して開催できている。今年度（2021 年度）は来年 2～3 月に約 60 社の参加を得て開催予定である。

#### ⑤「佐賀県のしごと相談室」によるマッチング支援<UJI ターン、グローバル人材向け>

県庁の 1 階にある「移住支援室」と一緒に設置されており、「さが移住サポートデスク」では住居の相談、「しごと相談室」では就職の相談と、佐賀で生活するための両輪の支援を連携して行っている。2018 年度までは「UJI ターン人材」と「高齢者人材」に対しての支援だったが、2019 年度からは専任担当者を置いて外国人に対する就職支援「グローバル人材」が加わった。マッチング実績を見ると、予想以上に「グローバル人材」の伸びが大きい。日本人に限定する県内企業が多いが、「募集しても日本人がこない」という企業もあり、外国人材に頼らざるを得ない現状がある。なお、海外展開を考えて外国人を採用する企業もある。

#### ⑥「ジョブカフェ SAGA」によるキャリアサポート・マッチング<県内若年者・UJI ターン向け>

佐賀市白山アーケード内に若年者を対象にした就活支援機関「ジョブカフェ SAGA」を設置している。45 歳未満の若年求職者に対し、就職適性診断、模擬面接、応募書類添削などありとあらゆるサービスを提供している。「ヤング・ハローワーク」と併設しているので、「ジョブカフェ SAGA」で就職の方向性が決まれば、隣のヤング・ハローワークで企業を探すという、一体型の支援ができている。

#### ・企業・求職者への支援

#### ①外国人材受入企業に対する水際対策経費の補助を実施<県内企業向け>

コロナ感染拡大防止には、入国時の 14 日間の隔離期間の宿泊費や帰国時の PCR 検査費など、さまざまな費用が発生する。そこで外国人労働者を採用する際、これらの費用に対する補助がある。特に滞在期間が 3～5 年で出入国が頻繁な外国人技能実習生に人手不足で頼らざるを得ない企業が多くある。今年度予算は確保しているが、コロナの収束が見込めず入国が制限されているため実施できない。再開されれば始めていきたい。

#### ②高校生の県内就職促進のための住居支援<県内企業向け>

企業は通勤圏内の高校に求人を出し、佐賀市は佐賀市内から、唐津市は唐津市内からのように通勤圏内から通える人材を望んでいる。しかし、企業の実績が少ない地域の高校生は、寮がある県外企業を選ぶ傾向がある。3 年前のアンケート調査でも、就職先を選んだ理由の 1 番は「寮があるから」であった。そこで、県内企業に住居手当や寮があれば、県内に就職してもらえるチャンスがあるのではないかと考え、住居手当等の制度を新たに創設した県内企業で新規高卒者等を採用した企業に対し、一人当たり月に 15,000 円を上限に補助金を支給することにした。今年度からの取組みであるが、制度を新設するというハードルが高いのか、申請を受け付けた企業は現時点では 1 件となっている。しかし、企業の反応は悪くなく、来年度以降を期待している。

#### ③「さが HR ラボ」による採用力向上・人材確保支援<県内企業向け>

合同説明会などに行くと、都心の企業に比べ佐賀県の企業のブースの設えは見劣りがするなど、企業に対し多くの課題がある。具体的には、ブース等の見直しなど専門的見地からのアドバイス、求人票に

は職種だけが記載され、具体的な仕事内容などがわからないものが多く、見た人が「この仕事、面白い」と思えるような書き方をしてもらうため等の求人票などの改定サポート、セミナーの実施など、企業の採用力を上げること=人材確保を目的にしている。4年目になるが、企業からは「目から鱗だ」と感謝され、実践した企業の求人は満たされており、即効性のある取組みだと感じる。

#### **④UJI ターン就職者に対し、就職活動にかかる交通費を補助<UJI ターン向け>**

東京に進学した学生が佐賀で就職活動をしたい場合、交通費が負担であることが、アンケート調査等からわかっている。そこで、佐賀県では最大30,000円の交通費補助を決めた。インターンシップ、企業説明会、採用試験・面接などの活動に、1人3回まで申請できる。期待した施策だったが、コロナの影響で昨年度(2020年度)は81件に留り残念な結果だった。今年度(2021年度)は少し回復して既に昨年度の件数を上回っている。

#### **⑤東京圏からの移住、転職者に対する移住支援金の支給<UJI ターン向け>**

この支援は、本日お越しの市町の方々が熟知している内容なので、割愛する。

## 佐賀地域経済研究会 開催記録

2021年度の地域課題討議は、2020年度の『佐賀県内の地元就職の課題』で明らかになった課題の中から「地域・企業の魅力の発信」に重点を置いたテーマとなりました。

### ■第229回 2021年10月20日（水）14：40～16：30

- ・佐賀大学経済学部3号館2階会議室（参加者27名）
- ・『佐賀県内の地元就職の課題～地域・企業の魅力の発信～』  
「佐賀大学の地元就職の現状と課題」 佐賀大学キャリアセンター長 羽石 寛志  
「佐賀県における産業人材の確保について」  
佐賀県産業労働部産業人材課産業人材担当係長 岡 史彦

### ■第230回 2022年3月16日（水）14：30～17：30

- ・Webex Meetingによるオンライン（参加者26名）
- ・『佐賀県内の地元就職の課題～地域・企業の魅力の発信～』  
「地元就職促進の課題～大学アンケート結果に基づいた分析～」  
佐賀大学経済学部准教授 谷 晶紅  
「福岡市内の大学・専門学校就職活動支援ヒヤリング調査結果」及び「福岡大学における就職支援について」 佐賀大学経済学部教授 山本 長次  
「佐賀県内の地元就職の課題～自治体アンケートを踏まえた分析～」  
鹿島市企画財政課 石橋 雄大

### ■第231回 2022年6月14日（火）13：30～16：00

- ・佐賀大学教育学部1号館1階多目的室（参加者60名）
- ・シンポジウム『佐賀県内の地元就職の課題～地域・企業の魅力の発信～』  
【基調講演】  
「新卒Uターン志向者の就職意識と支援の課題」  
福井県立大学地域経済研究所客員教授 中里 弘穂  
【パネルディスカッション】  
コーディネーター：佐賀大学経済学部教授 山本長次  
パネリスト：株式会社マイナビ九州・沖縄第一営業統括部長 田中 正典  
佐賀市企画調整部副部長兼企画政策課長 武富 将志  
鹿島市企画財政課 石橋 雄大  
佐賀大学経済学部准教授 谷 晶紅  
コメント：福井県立大学経済学部教授 北島 啓嗣

### ■第232回 2022年6月29日（水）16：00～17：00

- ・Webex Meetingによるオンライン（参加者20名）
- ・2022年度の地域課題討議の年間テーマについて（担当：鳥栖市）

佐賀地域経済研究会は、「佐賀県内における地域経済問題に関する情報交換、研究を行うことにより地域の振興に寄与すること」を目的に 1989 年に発会しました。2022 年 9 月現在、佐賀県内全 10 市（佐賀市、唐津市、鳥栖市、多久市、伊万里市、武雄市、鹿島市、小城市、嬉野市、神埼市）の企画担当課、九州経済連合会佐賀地域委員会、佐賀大学経済学部の教員、その他数名の個人会員で組織を構成しています。

2021 年度（2021.07.01～2022.06.31）役員一覧

会 長 佐賀大学名誉教授 納富 一郎

事務局 長 佐賀大学経済学部教授／佐賀大学経済学部社会課題研究センター長 平部 康子

事務局次長 九州経済連合会佐賀地域委員会事務局（九州電力株式会社佐賀支店） 西岡 幹郎

佐賀地域経済研究会では、2019 年度までは産学官連携提案による地域課題の中から、毎年、地域課題と連携自治体をあわせて選出し、そこで設定された地域課題調査に対して、調査・研究を実施し、同時に関連のテーマのもと例会を開催してきましたが、2020 年度からは、地域課題調査を地域課題討議に改めることになりました。地域課題討議では、年間の共通論題を設定した上で、事務局と幹事自治体が役割分担のもと、問題意識や事前の調査を例会に持ち寄って討議することになり、地域課題討議の成果は本誌に収録しています。

発行：佐賀地域経済研究会事務局

発行人：納富 一郎

発行日：2022 年 11 月 18 日

※本誌掲載の記事や写真などの無断転載を禁じます。



KYUSYU  
SAGA  
POLICY  
STUDIES



ISSN 2433-426X