

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～」¹

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。

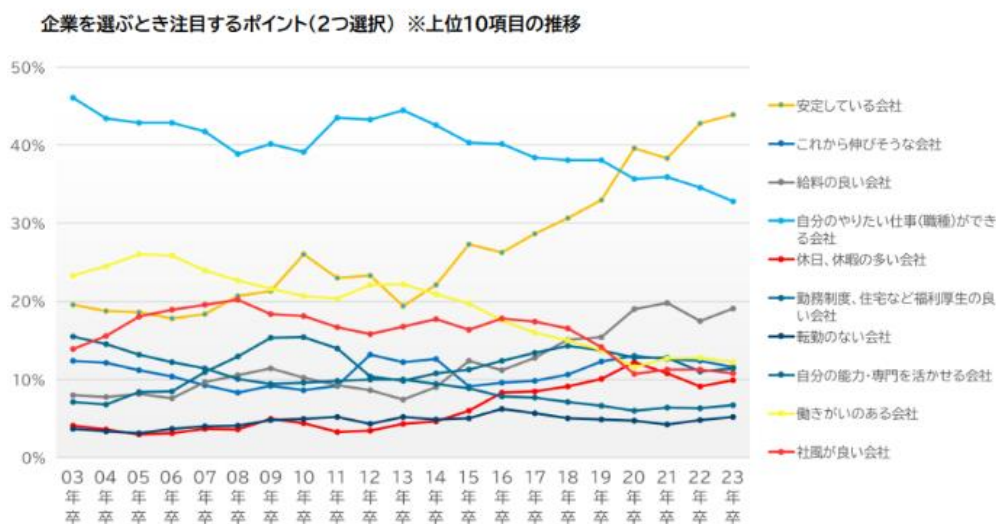
コロナ禍で、学生の就職観は大きく変化してお

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)



¹ 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。