

【座談会】人材情報の共有による魅力ある雇用創出と地域活性化

申 龍徹

Charming job creation and regional vitalization by sharing
of personal information of human resource

SHIN Yongcheol

要約

この座談会では、人材情報の共有による魅力ある雇用創出と地域活性化をメインテーマとし、人材の流出を防ぎ、地域人材の地域への残留について産官学で議論した。この座談会での主な論点は、①人材が流出する理由と対策、②地域人材と専門性、③地域人材確保方法の限界、④産官学連携による地域人材の確保と育成、そして⑤産官学の人材情報の共有可能性である。

Abstract

In this roundtable discussion, the main theme was attractive job creation and regional vitalization through sharing of human resource information, to prevent outflow of human resources and to discuss the residuals of local human resources in the area at industry, government and academia. The points of discussion at this roundtable, (1) reasons and countermeasures for human resources to leak, (2) regional human resources and expertise, (3) limitations on regional human resources securing methods, (4) securing and training regional human resources through industry-government-academia collaboration, and (5) The possibility of sharing personnel information of industry-government-academia collaboration.

キーワード：人材情報、地域連携、地域活性化

key words: personal information of human resource, region cooperation, regional vitalization

〈概要〉

- ・日時:2018年2月28日(水)、15:00～17:00
- ・場所:飯田キャンパス、A館6Fサテライト教室
- ・参加者(席順)
丸山克彦(山梨中央銀行)
土橋克己(甲府市役所)
望月 真(山梨交通)
越石 寛(甲府市商工会議所)
熊谷隆一(本学国際政策学部教授)
澁谷影久(本学理事、国際政策学部教授)
八代一浩(本学国際政策学部長)
蛇石吏輝(本学国際政策学部3年生)
笹本誌乃(本学国際政策学部3年生)

熊谷隆一(司会、以下熊谷)定刻になりましたので座談会を開始いたします。

八代一浩(総合政策学部学部長、以下八代)八代です。今まで2年間かけてこのプロジェクトを進めてまいりました。プロジェクトの最後をまとめる形で座談会を行うことになりました。座談会では、様々な立場の方に参加いただき、色々な角度からお話をいただくことが重要だと考えています。ざっくばらんなご意見を期待しておりますので、是非、忌憚のないご意見をいただければと思います。我々はいただいた意見を参考に学部改革につなげて行きたいと思っています。本日はお

山梨県立大学 国際政策学部 総合政策学科

Department of Policy Management, Faculty of Glocal Policy Management and Communications, Yamanashi Prefectural University

忙しい中、ありがとうございます。

(熊谷) さっそく座談会を始めたいと思います。私は司会を仰せつかりました熊谷です。今、八代学部長からも、ざっくばらんにお話いただくということでお願いします。また、ここはオフレコにしてほしいというところがあれば対応いたします。ただ、オフレコでも全体で共有しておいたほうが良いというところはぜひお話しいただければ、座談会がスムーズに進むのではないかと考えています。

丸山克彦さん (山梨中央銀行人事部、以下丸山) 山梨中央銀行の丸山と申します。よろしく申し上げます。私は今人事部人事厚生課に所属しております。人事厚生課が所管する業務というのは人に関わること全般ということになりまして、採用から職員の配置、給与の計算、社会保険まで、諸々担当しています。私は特に人事制度の企画や採用の関係を主にしております。どうぞよろしく申し上げます。

土橋克己さん (甲府市企画部、以下土橋) 土橋と申します。役所に入って22年になります。今の職場というのが8つ目になりまして、企画部の交通政策課に配属されています。課の前にリニア交通室がつかますのでリニア関係の仕事と、よく思われるのですが、私の仕事はリニアというより、JR東日本の中央本線と、お隣にもいますけど山梨交通さんのバス政策が主な仕事になっております。他の自治体にも驚かれますが、人口19万人に対し交通政策担当1人という、厳しい状況にあるのですが、2年目を迎えたところでございます。

今、ニュース等でも公共交通機関がかなりクローズアップされており、ご高齢の方の事故がある度にバスをもう少し充実させることが必要と言われるのですが、実際は免許返納したときには手遅れでありますから、最近ではモビリティ・マネジメントということで、市民のみなさんにバスの状況等を説明しております。具体的には座談会の方でお話できたらと思います。よろしく申し上げます。

望月真さん (山梨交通取締役総務部部長、以下望月) 山梨交通の望月真と申します。私どもの会社は学生さんにも先生方にも馴染みがあると思うのですが、飯田通り出ましてカワチ薬局の道向かいにありますところから参りました。私の入社は昭和61年、かいじ国体の年にこの会社に入りました。32年経ちます。現在は総務に在籍しておりますが、中小企業の総務というところは、他に属さないすべて業務を行なうこととなりますので、労務管理、給与計算、人事、広報、資産管理から危機管理、株主総会や取締役会対応などをやっております。平成23年から25年にかけて環境省からの委託事業での水素燃料バスの実証運行やその後の弊社敷地内への水素ステーション設置等にも係りました。

越石宏さん (甲府商工会議所事務局長、以下越石) 甲府商工会議所事務局長の越石です。私は望月さんと同様、商工会議所に入ったのは昭和61年ということで、32年経ちます。その間、学生さんには馴染みがないかもしれませんが、地域の中小企業の振興、とくに甲府地域を中心に仕事をさせていただいております。

入所してから最初に担当したのは観光振興、その後中小企業の労務関係の支援、そして1年だけ甲府市と友好都市である中国成都市に行き、その後甲府中心市街地の活性化の担当を10年以上行い、現在は管理職です。特に中心市街地活性化担当の時に県立大学のよつびし総研の学生さんと出会いまして、一緒に地域の事業にとりくませていただいたのが、県立大学の学生さんとの出会いであります。今日はいろんな話ができればと思っています。

笹本詩乃 (総合政策学科2年、以下笹本) 山梨県立大学国際政策学部総合政策学科2年の笹本詩乃です。お願いします。現在の職種希望は公務員です。よろしく申し上げます。

蛇石吏輝 (総合政策学科3年、以下蛇石) 国際政

策学部総合政策学科の蛇石吏輝と申します。私は山梨出身ではなく、福島県出身で、今年1年間やってきました。今回は地域活性化に関して関わって嬉しく思います。

(八代) 学部長の八代です。私は本籍が明野でして、生まれと育ちが山梨市で大学も山梨大学なのでずっと山梨にいます。1997年に短大に赴任してからこちらにいますので、通算20年経ちました。振り返ってみると時間が経つのは早いなと思います。私の研究はコンピュータとネットワークでして、国際コミュニケーション学科で、情報コミュニケーションを担当しています。よろしくお願いします。

澁谷影久(山梨県立大学理事、以下澁谷) 昨年の4月から法人の理事をやっております澁谷です。その前までは八代先生の前任で国際政策学部長をやっておりまして、その前はキャリアサポートセンター長をやっておりました。この大学に来てちょうど10年になるのですが、今日のテーマである人材活用、地域振興に関わってきました。今日いらっしゃる企業には、今までの卒業生の就職先として、県大生を育てて頂いているかと思えます。今後もぜひ県大生が地域の企業なり、様々な分野で活躍していくためにはどうしたらいいというテーマだと思えますので、ぜひおたがいに忌憚のない話ができればと思います。よろしくお願いします。

人材が流出する理由と対策

(熊谷) 私は、キャリアサポートセンターの運営委員会の委員長を務めておりますので、今回司会を仰せつかったのだと思います。ここから議論に移っていただきたいと思えます。最初のテーマは「人材が流出する理由と対策」についてです。

まず県外流出の理由ということで、直近の国際政策学部のデータですと、県内生と県外生が半分の割合です。その学生の中で県内出身学生が県内で就職する割合は69.2%で、県外で就職する

学生は30.8%です。県外出身者の学生が県外で就職する割合は87.8%です。人間福祉学部では、65.6%でやはり7割弱の学生が県内で就職しており、3割強の学生が県外で就職します。県外出身生は7.5%が県内就職、県外就職は90%ということで、国際政策学部よりも結構高い割合で県内生は県外で就職する予定になっております。看護学部を見ますと、県内出身者が県内に就職する割合は82.7%で、国際政策学部や人間福祉学部よりは高めになっております。そして県外生のうち、28.6%、3割弱が県内で就職し、71.4%が県外で就職するということです。看護学部は、在学中に県内自治体提供の奨学金を受け取った場合、就職先をその自治体関係の病院に一定年数務めるというシステムがありますので、県外生も多少高めに県内に残って就職するという傾向があると思われれます。そんなところも参考にさせていただきたいと思えます。ところで、蛇石くんはこの春から4年生になるわけですが、就職についてどのようなことを考えているか教えてください。

(蛇石) 個人的には、住宅設備業界をすごく考えています。人の生活とかそういうところに今興味があって、家とか環境とか空間を作るなら住宅設備業界がいいなと思っています。でも、その、就職するにあたって何が大事かという、仕事や職業ではなくて、自分の夢とかやりがいとかが達成されるのかが個人的には1番重要であり、そこにやっぱり重点を置いて探しているところです。探し方としては、中期経営計画を見て今後どういう風なことを取り組むのか、どういうCSR(企業の地域貢献活動)を行っているかを見て、こういう風に社会に対して貢献するようなことを考えている会社ならやりがいを感じられるのかなという分別の仕方をしています。

(笹本) 私は漠然としているのですが、ファーストキャリアについてですが、私はすごくバリバリ働きたいのでいろんな職があって、かつ給料的な面もいいものを選ぶとなると山梨は出たいかなという気持ちはあります。そして公務員というの

を考えています。

(熊谷) わかりました。ということで、先ほども少しお話ししたように、国際政策学部や人間福祉学部で言うと、県内出身者の7割位が県内に残り、県外生の9割位は県外へ出てしまうということです。商工会議所の越石さんは、県内出身者の3割が県外へ流出し、大学から県外へ来た学生の9割が県外へ就職するという傾向について、どのようにご覧になっていますか。

(越石) まず、学生さんの実態を調べたわけではないので、何とも言えないですが、私たちの時代は、山梨県立大学も短大であり、県内の公立大学に行く選択肢は、山梨大学・都留文科大学しかありませんでした。このようなことから、かなりの確率で東京へ行く学生が多いように感じました。しかし、最近では山梨学院大学も非常にレベルも上がってきていると聞いております。聞くところによりますと、県内出身者が多くなり、周辺のアパートを借りる県外生が少なくなっているようです。そういう面で言うと、高校生が県内の大学に入る選択肢が非常に増えて、先程の話で言う県内出身者の7割が山梨に残るという状況に繋がっているのではないかと考えます。当然経済状況のこともあって、親御さんが地元の大学に就きたい、地元で就職して欲しいというのが強くなっているのかなと思います。このような状況を見ると、昔に比べて県内の大学を選択したり、県内に就職する学生が増えているように私は感じます。

(熊谷) ありがとうございます。先ほど申し上げました数字は単年度の数字なので、本当はもっとトレンドを長いスパンで分析しないといけないと思うのですが、確か澁谷先生が学部長の時に県外出身学生が多く県内に残った時がありましたよね。

(澁谷) 数字は覚えてないのですが、自分のゼミ生とか、周りの就職先で特に静岡、長野出身者が多いんですけど、地元に戻らずに県内企業もしくは県庁や市役所に就職したケースはありました。

後は、静岡の女子学生が山梨県警に就職したことがありましたね。目立つからそう見えてしまうのかもしれませんが、おっしゃるように県大生の就職先としてほとんどはUターンなのですが、県外生が大学で4年間山梨にいて山梨が好きになって地元に戻るとは限らない。県立大学のネームバリューは県内企業や自治体さんには高いですよ。ですから、県大生が県内に就職する、県外から来た方でも比較的ネームバリューというのが就職活動には結構あると思います。

(熊谷) 県内定着率があの時、大学の中期目標の数字を超えたと記憶しているんですが。このテーマで話していると時間が足りないと思いますので、次に売り手市場への影響ということで話を進めていきたいと思います。今、売り手市場と言われているわけですが、リーマンショック後は買い手市場と言われた時があったと思います。その頃に比べて、地元の企業に何か影響が出ているのでしょうか。丸山さん、その辺で気付かれた事は何かありますでしょうか。

(丸山) そうですね、やはり売り手市場というのは、そうなのかなという感覚はあります。Uターンの学生が減っていると感じています。当行の採用者の内訳を見ましても、最近では県外の大学から就職する学生が7割位、県内の大学から就職する学生が3割位となっており、以前に比べると、県内の学生の比率が高まっていると思います。

(熊谷) ありがとうございます。それでは、山梨交通の望月さんはいかがお考えでしょうか。

(望月) 私も直接ガイダンス等で学生さんとお話をさせていただく機会があるのですが、優秀な学生さんほど地方に残ってくれない。学生さんにとって魅力的な企業、個人のスキルを生かせる企業というのがない、ということを経験者さんからも聞くことがあります。そうなりますと、私どものような企業を志望してくれる学生さんも限られてくるように思います。

(熊谷) 土橋さんは、市役所でそういう傾向を感じられることはありますか。

(土橋) 公務員人気ということもありまして、私が受験する20年前から倍率も高かったのですが、行政事務職ですと大体12%の倍率でした。ただし、今それが少し下がってまして、8%位まで下がっています。

今一番深刻な問題が都道府県庁と言われているのですが、北海道庁は相当数の内定者をだしているのですが、札幌市の方が人気が高く、現在では市町村の方が人気があります。やはり転勤がないということが強みだと思うのです。このことから、都道府県庁は、試験日程をずらしたりですとか、余計に内定者を出しております。要は、内定をしても入庁しないという学生がかなり多いということを知っています。甲府市においては、そのような状態はないと聞いているのですが、補欠合格者が大量に入庁しているというのは聞きます。

地域人材と専門性(欲しい人材の育成に向けて)

(熊谷) なるほど。それでは次に移っていきたいと思います。次は地域人材と専門性、欲しい人材の育成に向けてというテーマです。先程の話とも関連するのですが、地元の企業がどういう人材を求めているのかということを知ってもらおうということが非常に重要だと思うんですけども、については本日いらっしゃるみなさんが所属している企業や業界でどういう人材を求めているのかということをお聞かせいただきたいと思います。まず、民間企業ということで恐縮ですが、望月さん、今求めている人材像がもしございましたら教えていただきたいと思います。

(望月) 私どもの会社ですと、先ほど私の仕事を申し上げた通りいろんなことをやらなきゃいけないんですね。仕事において常に興味を持って、どんな仕事にも取り組もうとする意欲が必要になります。そもそも採用する段階では、経験値の高い

学生さんほど会社に入ってすぐに戦力になるのかなと思います。昨今のオリンピックや将棋界で活躍されている10代の若い方の正々堂々とした受け答え方であったり、立ち振る舞いを見ていると、いろいろ若いうちから経験していると社会への対応力が醸成されるのではないかと感じます。学生さんの内に企業や社会との接点をたくさん持っている学生さんが私どもの会社に入っていたら、あらゆる分野で活躍していただけないかと思っています。

(熊谷) 学生のうちから企業や社会等との接点をもった経験値の高い人を求めていらっしゃるというお話でした。では次に、重なる部分もあるかもしれませんが、中央銀行の丸山さんはどのようにお考えでしょうか。

(丸山) 私共は金融業ということで少し特殊なところもありまして、当然経済等いろんなことを学んで専門性を高めていただければ望ましいですが、専門業務については銀行に入ってきてから習得できるように、いろいろな研修や教育体制について充実させています。求める人材像としましては、銀行に限らない話だとは思いますが、学生さんと話をさせていただく時は、まずは誠実であることや、挑戦する意欲があること、学び続けることができること等をお伝えさせていただいています。また、銀行はサービス業でもありますので、お客様の求めるところを正しく把握して、それを提案や解決につなげていくことが求められますので、コミュニケーション能力を重視しています。それから、伸びていく人材というところで言うと、自立心があり主体的に自分で考えて行動できることや素直さも重要であると思います。なかなかそれを面接で見極めるのは難しいところがあるのですが、そういうところを意識しながらやっています。

(熊谷) 甲府市は、一般教養試験だけを実施して間口を広くし、面接を重視して求める人材を採用していると伺ったのですが、甲府市をはじめ自治体が求めている人材について土橋さんから話し

いただいてよろしいですか。

(土橋) 平成28年度から専門試験を廃止しまして、一般教養試験のみして、面接を重視しております。それは、学歴ばかり高くなってしまっていて、私のような体育会の人が入りにくくなってしまっている現状があるからだと思います。面接については、管理職だけでなく、20代や30代が面接を行ったりすることで、多方面から人物を評価していると聞いています。ですから、人事課職員が言うのは、今の一般教養試験でしたら、一生懸命公務員試験の勉強をすれば一次は通るとまで言っています。

先ほど蛇石君が「住宅設備をやりたい」と話していましたが、当然何かをやりたいから就職するのであって、我々の甲府市だったら甲府市民のために働きたいとか、甲府市の福祉を充実させたいとか、甲府市の交通をどうにかしたいなど、自分が甲府市で何をしたいか、公務員になって何をしたいかということを思って入庁してこない、駄目だなと思っています。1番悪い希望が親のすすめ、こればかりは言葉を失います。私は、10年前から市民活動などやっているもので、若い子たちといろいろな活動する機会が多いのですが、そういう子たちを見ていても、自分で何をやりたいか、何をやりたくて活動をしているのかの考えをもつことが1番重要だと思います。

(熊谷) そうすると今、安定性を求める人はNGだというお話が出たのですが、丸山さんの銀行業界でもそういう事が言えますか。

(丸山) 安定を求めて銀行に入りたいという学生はあまりいませんが、事務をしたいという思惑を持って検討するような方もいらっしゃるのですが、我々の方では「大変ですよ、それでもいいなら来てください。」というような言い方で、あまり体のいいことを言って取り繕って学生を確保しようというようなことはしていません。仕事は大変だけれども、その分やりがいもありますよ。というように説明をしています。土橋さんがおっしゃっ

たように、働く目的をきちんと考えていただきたいなという気がします。

(熊谷) 山梨交通ではそういうことがありますか。専門性がありますよね、銀行とは違ったものが。

(望月) そうですね。私どものような中小企業で働く者には、どうしても専門性というより、どちらかというところとオールラウンドな業務への対応力が求められます。実は山梨交通というところとバスというイメージがあるのですが、それに以外にもレストラン事業や自動車教習事業などもあります。そういったそれぞれの部門に行きますとその業務における専門性を求めると思うんですけども、いずれ管理する立場になりますと全体の事業を把握する力というのですが、広く管理する能力であったり、数字を理解する能力などが求められ、どちらかというところと学校で学ぶような専門性を生かしていただく場面は弊社の場合は少ないかなと思うんです。

そこは私たちにも通ずるところがあります。やはりサービス業ですので、お客様に対する誠実な心は必須だと思います。あとは積極性というものは重要であるかなと。その中で会社でのコミュニケーション能力も必要でありますし、組織の中で周りとの調和しながら、自主的に動くことができるというのは非常に大事なかなと思います。

(熊谷) 市役所でも自分で考えて自立して動ける、そういう人が求められているという話がありましたが、今のお話を伺って笹本さんと蛇石君はどんな印象を持たれましたか。まずは笹本さんからお願いします。

(笹本) 私はいろんな経験値が必要と聞いて、私が大学の今までの2年間でやってきた経験は、就職活動をするにあたって胸を張って言えるような経験値なのか、家に帰ってから自己分析をしようと思いました。

(蛇石) お話を聞いていて思ったのは、やっぱりそうだよなと。大学生から見て、これから就職す

るとなる時に人事はどう見ると言ったら、自分が欲しい人材が欲しいですよ。それにならなければならないというところで、そういうふうに取り組んでいこうかと思ひますし、ただやっぱり重要なのは会社にとっての自分ではなく、自分にとって就職することがゴールではなく自分の人生においてどういう風にしたいか、どういうふうな夢を持ってそれに取り組むかということがまず1つのテーマだと思うんです。就職がゴールになっている人が結構多かったりと思うので、給料や福利厚生、そういうのもやっぱり重要だと思います。ただ就職してそこから何をやるか、そのほうがやっぱり1番重要ですし、そこから勉強するというのがやはり大学で学ぶべきことだと思いますから、企業さんが変わりつつあるというのはいい傾向なのかなと思います。

(熊谷) では、次に教える側の立場として八代先生はどうお考えですか。

(八代) 今、大学ではCOC事業に取り組んでいます。我々は国際政策学部なんですけども、この学部は地域のグローバル化の中で問題解決できる人材を育成することを目的としています。そこで、1年生から4年生まで継続して地域に出てサービス・ランニング（地域に奉仕する中で学びを得る学習方法）ができるようなカリキュラムを作っております。

また、1・2年時には汎用的な能力の育成も必要ということで、地域でも問題解決に必要なコミュニケーション能力、問題解決のための論理思考、統計などをカリキュラムに入れております。そういったことを改善しつつあるので方向性としては間違っていないかなと思ひました。

(澁谷) 今の企業や人事のお話を伺って1つ思ったのですが、今日の2番目のテーマで「地域人材の専門性」という言葉ですが、確かに本学の3つの学部のうち、看護学部と人間福祉学部は国家資格を取るためのカリキュラムとなっています。ですから卒業と同時に看護師資格やソーシャルワ-

ーカーの資格を持って社会に出ていく。ある意味、専門性を4年間で教えて身につけるといのが大学の使命となっているのです。

一方で、さっきから言われている経験値が高い人材とか、誠実性とか素直とかそういうのは国際政策学部の学生にも備えられているのかなと思うんです。その辺は大学側が作ろうとしている人材と、今の企業や社会が求めている人材とマッチングできると思うのです。国際政策学部を含む本学は、時代に沿った教育を今やろうとしているのかなと思います。そんな印象を持ちました。

(熊谷) 先ほど話題にも上がりましたが、中心街活性化に取り組んでいる「よつびし総研」という任意団体があります。私が顧問やっております。商工会議所の越石さんにはもう十数年もお世話になっているわけですが、越石さんから見て今のお話はいかがでしょう。専門性ということと、経験値ということとで言うと、企業の求めている人材というのは、どうなるでしょうか。

(越石) 商工会議所の会員数は4,100で、その大半を占める3,000会員ぐらひは小規模事業者なんです。この小規模事業者というのがどういう定義になっているかということ、製造業だと従業員20人以下、卸、小売り、サービス業ですと従業員5人以下という、これはあくまでも正社員の数でそういう分類をさせていただいている。こういう企業が山梨県では圧倒的に多いんです。全国でも9割以上というのが現実です。本日参加されているお二人の企業もどちらかという中小企業より上のほうです。山梨で言えば非常に大きな企業に入るんです。その傘下にいる中小企業というのは大学生を採用するのが非常に難しいと。そういう企業の人たちがどういう人材を求めているのかということ、何でもやらなければいけないという現実がある。極端なことをいうと会社の掃除の事から経営の事まで、当然営業もしないといけない。そうなるあまり1つの事に偏っている人材といとなかなか入るのに厳しいかという状況は正直あります。でするので、そんな中で皆さんがおっしゃっ

ていた通り共通している事は県内企業がどういう性質を持っているか、どういう企業があるのかそんなことをぜひ学んでいただきたい。そんな意味ではよつびさんみたいに、甲府中心街のことなどに積極的に参加することによって、そこに携わっている企業と知り合いになるということが有効だと思っています。その結果この10年間で何人も商工会議所の傘下の企業さんに就職しているとの話を聞いているので、そういう循環が良いなと思います。

地域人材確保方法の限界(1社個別採用体制)

(熊谷) さて、地域人材の確保方法の限界ということで、山梨交通や山梨中央銀行のような山梨県内では大きい企業でも、1社が個別に採用するシステムが限界を迎えているのではないかという問題提起があります。先ほど商工会議所が小規模事業者の取りまとめをしているというお話もありました。東京の大企業とも競争をして人材確保をしていかなければいけないという意味では商工会議所が県内の大手企業を含めて音頭をとって採用するというような試みは考えられていらっしゃるのでしょうか。

(越石) 私の経歴の中でもお話しさせていただいたのですが、入って4・5年目で労務担当で、以前こちらの研究会でもデータを出させていただいたのですが、平成元年からの10年程度は非常にバブルの時期で求人倍率は高かったというのを皆さん承知のところですけども、その中で言えるのは実は山梨県が今は全国平均よりも低いんですが、その当時っていうのは全国で5本の指に入るぐらい有効求人倍率が高くて3倍近くまであったんです。何故かという、中央道の開通によって進出企業が多かったり、地域の地場産業である宝飾業界が元気だったり、建設業界も非常に需要も多くて伸びていたということで採用意欲が非常に高かった、という状況があったんです。

平成20年代になると合同説明会については行

政もやる市町村もやる、いわゆる何とか協会もやるということで効果が薄いということでここ数年は共催という形でやらせていただいていたのですが、いよいよ人手不足が顕著な状況になってきまして、来年度は単独でまた合同就職面接会についてはしようということで計画しております。私どもが実施すれば、事業所さんも学生さんにも信用度が高いし、小規模企業についても参加できる門戸が開かれると考えています。企業の要請もあって、行政や他団体がやるにしても1回でも回数が増えれば、事業所さんや学生さんの選択肢も増えるのではないかと考えています。

(熊谷) 中長期で言うと、商工会議所の人材集めのための費用は増加していくという見通しですか。節約して何とか乗り切るのでしょうか。

(越石) ある程度当所自己財源を投入しながら、会員あっての商工会議所ですので、多少負担金は出していただくのですが、小規模事業者にとっても大きな負担にはならないのではと思っています。

(熊谷) それでは、山梨中央銀行と山梨交通にもお聞きしたいと思います。先ほどお話があったように両社とも県内では大きな企業という評価だと思うのですが、最近の状況で一社での採用は厳しいと思いいったような事はありませんでしょうか。

(丸山) 幸いにして、毎年採用計画通りに必要数は確保できています。特に苦労しているといくことはありません。ただ、ガイダンスの費用ですとか就職案内紙の費用ですとか、さまざまなコストがかかっているなと考えます。確かに一社で全てやり切るというのは相当パワーのいる仕事なのかなと思います。商工会議所さんのやっている政策というのは非常に有効なものだなと聞いていて思いました。たくさんお金をかけてというよりは、いろんな工夫をしながら行っています。

(望月) 私どもの会社では毎年、若干名の採用しかございませんので、コストに関して申し上げま

すと、一人当たりのコストというのは、どうしても大きくなってしまいます。先程の話にもあるのですが、学生さんが地元の行公共交通に携わって、バスをどうにかしたいという思いで入ってきてくださる学生さんもいらっしゃいます。必ずしも採用状況というのが良くない中で、そういった目的を持った学生さんをいかにして見つけるかということに関しては、いろんな機会にこちらから積極的に出向いていくことが必要なのかなと。ですからガイダンスのようなものも含めて様々なメディアを通じて広く募集をするということがやはり中小企業でも必要なのかなというふうに考えます。少子高齢化で子供が少なくなってきたところで、地元就職をしてほしいという親御さんの思いや本人の思いもあって地元就職ということを決めている学生も増えてきている実感はあります。

(熊谷) ある調査によりますと、就職活動にかかった費用が平均で157,000円位、前年比で2,700円位増えているということです。蛇石くんは今年4年生になるのですが、就活に要する費用についてはどんな印象でしょうか。

(蛇石) 157,000円というのは…ちょっとかけられないかなと思うんですけども、就活なのでそこは親に相談して交通費をもらったり、いろいろ工面してもらいたいと思います。今就活するとなるとイベントや個別企業説明会に行かなければならないということになると東京に行くことが多いです。そうなると片道でも3,000円かかりますし往復毎回6,000円がかかると痛い出費です。最近の学生の傾向では、東京にいる友達の家泊まって1週間から2週間滞在して説明会なのに出向くという節約をしているように感じます。

産官学連携による地域人材の確保と育成 (情報共有、共通カリキュラム支援)

(熊谷) それでは4番目のテーマに移っていきたいと思います。産官学連携による地域人材の確保

と育成ということですが、地域人材の持続的かつ安定的な確保のために何が必要かについて検討したいと思います。まずは民間企業として、行政と大学に対してこんなことをして欲しいとか、こうしてもらえたらありがたい等があれば、教えていただきたいんです。丸山さんからお願いします。

(丸山) 地域のことをよりよく知ってもらえるような取組みが大切かなと思います。いろんな政策をそれぞれの立場でやっていると思いますし、我々も地域経済の一翼を担う立場として地域の情報発信や魅力を伝えていくことに取り組んでいますが、学生が就職を考えるうえでも、就職ガイダンス以外に、常日頃から会社のことを知る機会があると有用かなと思います。学生側も非常に価値観が多様化しておりますので、地元のいろんな会社さんを知る機会ができると良いと思います。企業の採用と結びつけると思いつかないんですが、行政という観点では、もう十分にやっていたのではと思いますが、地域の魅力発信を継続して行っていただくことが重要だと思います。

(望月) 私どもは今年度、県内8大学・短大が参加するプロジェクト型授業科目「フューチャーサーチ」である「Miraiプロジェクト」に企業として参加させていただきました。学生さんとの協働事業というのは、これまではなかったことではありますけれど、こういう機会をたいへん興味深く思い、学生さんに体験の機会を提供し、企業との関わりを増やすことができたのは非常に有意義でありましたし、このような産官学連携の仕組みというのは有効であるのではないかと思います。先週、今年度の成果発表会がありました。各プロジェクトに参加した学生さんから活動の成果が発表されたのですが、夏前にプロジェクトがスタートしたときの学生さんと比べて、その半年間で学生さんの雰囲気は驚くほど違っていました。やはり、社会との関わりは人材の育成上で非常に重要ななと思いました。

(熊谷) それでは今度は土橋さんにお伺いします。

地域の人材育成というところから見て、大学や企業に対してご提案や要望があれば教えていただきたいのですが。

(土橋) 企業さんに対しての案が浮かばないのですが、大学に対しては、今以上に地域活動を進んでやってもらいたいと思います。産学官連携ということで、本市も山梨県立大学や山梨大学と一緒にやっておりますが、1番重要なことは学生に成功体験を与えるということだと思っております。その他にも、大人と接することによってコミュニケーション能力が醸成できたりします。山梨県内の大学の1番の魅力は、地域コミュニティです。私は、都内の大学に行っていましたが、都内の大学では絶対にできないことが、地域の会社の社長さんと会う機会など、間違いなく東京の大学では絶対できないです。山梨県の大学では企業の社長ですとか、銀行の頭取にお会いして一緒に活動するなんていう機会があるのです、そのような機会を増やすことで、地域に愛着が生まれ、そのことで就職してもらえるのではないかと思います。

企業へのお願いと言いますと、山梨県も甲府市も一緒なのですが、人口の流出が問題となっています。特に20歳から24歳が1番流出してしまいますから、就職を機に外に出てしまっていますので、あまり流出させないよう、本市も雇用創生課という課がありますが、積極的に県内に取り入れるようなことを実施していただきたいと思います。大学生に対して企業の魅力というのをしっかり伝えてもらえれば残ってもらえるのではないかと思います。山梨県で生まれ育ったにも関わらず、外に出てしまうというのは残念なことでもあるので、そこをしっかりと伝えていかなければならないのかなと思います。

(八代) 地域との連携というのは本当に大事で、うちの学生たちも実際に現場に出て戻ってくると変わるんですね。地域活動、教育実習、留学などに行き帰ってくると自律性やコミュニケーション能力が高くなったりしているので、やはりそういった経験が大事なのかなとつくづく思います。

これらの活動は継続的にやることに意味があると思います。そして、さらに改善していくには何が必要なか考えていたんですけども、何か枠組みのようなものが必要なかなと考えていました。

(熊谷) それでは、商工会議所の立ち位置は行政と企業から見て、中間にあると思うのですが、越石さんから見てご提案などはあるでしょうか。

(越石) 今まで産学官連携というのがどうしても協定を結んだりして、じゃあ具体的に何があるかというのが私どもの反省なんですけども、あまりなかなか具体的に成果はなかったかなと。企業の受け入れ体制を整えなければいけないんですけども、もう少し知ってもらって言う意味では、インターンシップというかですね。実際に社会に出る前に企業で働く、携わる機会を増やすように。そして、説明会などでは得られない中小企業の生の実態を知るためには、実際に中に入ってみて、やってみたいなという事は、普通に外から見ただけではわからないのでそういう機会を増やしたいなとぼやっと頭で考えています。実は県外の会議所なんかでそれを実際にやっているところがあって、中には学生さんも報酬を払う制度で行っているところもあるようです。学生さんも少しでも報酬が発生すると行ってみようとか、やってみようかと思えますよね。そういう会議所があったんですね。我々もそういうのを参考にして、何とかできないかなというのは、実際に事業化できるか分かりませんが、考えています。

(熊谷) 大学としても、一般の学生を含めてそういう体験をさせたいということですね。澁谷先生からは、このようなカリキュラム支援に関して補足などはありますか。

(澁谷) インターンシップの話が出ましたけども、インターンシップはカリキュラムとして単位を出しています。いろんな経験をさせるということがありましたけど、他の2学部は実習が必修になっていますが、国際政策学部の学生ですと、その

部分はインターンシップを経験させるということになります。今までキャリアサポートセンターでは、いろんな企業さんや自治体さんから募集をかけて、毎年40～50名が夏休みに参加しています。しかし、その期間はまちまちで、1日2日で終わるインターンもあれば、5日間はみっちりやっていたりするような企業もあつたりしています。これは結構企業さんにとっても大変な負担があるし、受け入れ先の人の負担などもある。学生にとっても行ったのはいいけど結構お客さん扱いになってしまつて実際に企業の中身を本当に知れるかというのは本当に難しいというのが現状ではないでしょうか。

学生と企業をどうやってマッチングさせるかという時に、お互いの情報がちゃんとつながっているかどうか。結構インターンシップの中でも、表面的なものなのか、本当にその学生がその企業で将来働いていきたいのか。やっぱり真剣に向き合うような場というのが多分短期間ではできないと思うんですね。そうするとこれは申先生のアイデアですけど、そういったネットワークなり継続的な支援を大学側と企業側や地域の自治体の方と1つ立ち上げてみて、それをカリキュラムとして成り立たせる。そうすれば学生にとってのメリットですし、継続的にカリキュラムとして企業側と学生側が情報をマッチングできるような仕組みづくりというのが必要になってくる。特に地域の企業さんと地域の大学との間でそういったインフラ作りというのが絶対に必要になると思っています。

産官学の人材情報の共有可能性

(熊谷) 人材情報の共有可能性という最後のテーマに移ってきたように思います。そこで、大学としては、今後もインターンシップ等を通して、地域の企業や行政と連携していきたいと考えているのですが、これについて何かご意見やご提案などがあれば教えていただきたいのですが。丸山さん、いかがでしょうか。

(丸山) 先ほどお話があつたように、私どもの会

社でもインターンシップを2日間、計3回今月行いまして、100人以上の学生さんにお越しいただきました。確かに2日で何がわかるのかということがあるのかもしれないのですが、かなり幅広く銀行業務について理解してもらえるようなカリキュラムとしています。2日終わると学生さんからは、銀行がこんなに多様な業務を行っているとは思わなかった、というような感想をいただくこともあります。

インターンシップや実際対価を払って働いてもらうというのは、非常に有効なツールなのかなという感じがします。企業側は個人情報保護ですか、機密情報ですとか諸々ありますので、受け入れ側の負担や制約が相当あると思いますし、各社各様の文化もあると思うので、そういったものを整理しながらやるのがなかなか難しいところもあるのかなと思います。人材確保に苦労している中小企業さんであれば、連携する中で受け入れによって内情を知ってもらい、良いところもそうでないところも理解してもらつて中でマッチングできれば一番望ましいと思います。

(熊谷) 山梨交通の望月さんからは、先ほど他社と連携するのが難しいというお話があつたのですが、人材情報の共有の可能性ということで、こんなことを考えているということはあるでしょうか。

(望月) 今のような売り手市場の中で私どもの会社が学生さんを確保するためには、こちら側から積極的に出向いていかなければならないと考えています。そこで学生さんの情報、例えば、どんなことをやりたい、どんな夢を持っているというような情報があつて、その方にこちらから情報提供や接触することができるマッチングの機会を設けていただくということがあればいいなと思います。今のガイダンス形式だとこちらのことも伝えることも限られて、学生さんを待つ状態なので。私どもの会社は幸いにして名前だけは知れているものですから、毎年相当数の学生さんに来ていただけるんですけども、そうではない学生さんの情報というのがなかなか企業側では分からないとこ

ろがあります。

(熊谷) そういう意味では大学の役割は大きいかもしれませんがね。市役所でもインターンシップを受け入れていただいていると思いますが、土橋さんから何かお話はございますか。

(土橋) 先ほど渋谷理事がおっしゃったように、インターンシップが職業体験になっていないと感じています。それは、市役所仕事の研修のような形になっているのです。本市も7月、8月で5日間受け入れています。学生が担当課を希望して来るのですが、何をやるかという、実際にパソコンを使うわけにもいかない、市役所はこのような仕事をしている、と話をするだけになっていて、実際そこで仕事の楽しさを伝えられるのかという、そこは疑問が残るかなと思います。難しいのは、私どもいろいろとインターンシップの広報をしている中で、職員はそこに時間を取られるというのを嫌う担当もいますし、特に私のように1人で担当をしていると業務が停滞してしまいますから、難しいのかなと思います。せっかく興味を持って来てくれる学生さんにしっかり対応できないのは残念なことです、そこは市としても、十分な対応ができるように重視していかなければいけないと思うところです。

(熊谷) 特に大企業ではインターンシップを囲い込みや青田買いで使っているところがあるように伺っていますが、そうではない取り組みが山梨のような地域では必要じゃないかと思います。

(熊谷) それでは時間も押してきましたので、笹本さん、企業や行政、そして商工会議所のお話を伺って、感想でも良いので何か一言お願いします。

(笹本) 私は1年生の時にやりがいを見つけるためにインターンをしようと決意しましたが、そこでインターンの先を探したのですが、1年生から参加できるインターンが全くなくて、ようやく見つけたのが北海道のベンチャー立ち上げのホテル

で、実際に1ヵ月半ホテルで働いてきました。実際に就活をする3・4年生だけではなく、1年生から参加できるようなプログラムが欲しいと思っています。どんな理由でインターンをするか、理由は結構様々だと思うので、門戸を開いて欲しいと思います。

アルバイト先の研修部会だったり、私の実家は小規模事業をしているのですが、そういった企業向けの銀行主催の講習会に参加したことがあります。

(蛇石) やはり聞いていて思ったのは、就職とか就活という段階ではなく、1年生2年生とか長いスパンで関わっていくことが1番重要なのかなと思いました。その時に何が必要かという、学生と企業が価値観を共有することが1番重要なのかなと。それが何かと言ったら、土橋さんがやっているとりもつ隊とか、みんなが何かを思っ一緒に作ったというところが、継続して行って成功したということもありますし、そういうふうなところ学生が主体性を持ってやれる。成功体験を学生が4年間で着実にできるかどうか、今後学生側も企業側も1番必要な人材育成の根幹になるのではないかと思いました。

(八代) 様々なご意見ありがとうございました。外に出て活動するのが1番学びになるということ、大学としてはそれはどうなんだということがありますが(笑)、外で学んだことと、内で学んだことがリンクしていかないとリアリティーがないのでいけないなと思いました。学内のカリキュラムと、外に出る活動を頭の中をうまくリンクして相乗効果であげていくということがまず大事ですね。そして、継続して外で活動をするためには、双方に負担のない形でしかもWin-Winとなる関係をうまく見つけながら、参加する学生にも、企業にも、住民にも何かメリットになる活動を見つけていくといいのかなと思いました。そんな中で人材情報の共有ができるのかとおもいましたので、是非、新しい授業の開発もしていきたいと思いました。

(澁谷) 貴重なお話有り難うございました。学生の2人からも有意義なお話ありがとうございます。多分2人ともこれから就職活動をされるでしょうが、実は大学生活4年間は非常に短くて、3年になったらすぐ就職活動、あっという間に時間が過ぎてしまいます。実際4年生になるとほとんど大学に来ないで就職活動に時間を取られてしまう人もいます。学生が就職活動する際に「リクルート」と「マイナビ」という2大民間会社に登録をし、ベルトコンベアに乗せられてしまうような実態があります。

私としては、双方での情報の開示、情報のミスマッチがないように提供される仕組み作り、従来型の就活ではない新たな就職活動はどうあるべきか、ぜひ今後とも大学と学生を含めて企業や業界団体さん自治体さんとも継続的に話し合いができればと思います。

(熊谷) それではそろそろ時間になりました。山梨のような人口も少なく、産業もそんなにたくさんない地域では今日お集まりいただいた皆さんによる産学官の連携というのが非常に重要ではないかと思います。それに関して、こういう形でお話をする機会を持てるというのが、山梨という地域の特徴だと思います。今日のお話を元にして、さらに地域人材の情報を共有し、雇用の創出と地域活性化に取り組んで行けたら良いと考えております。本日はご多忙のところ、本当にありがとうございました(了)。

文責:申龍徹