

“ふじのくに”^{しみん}士民協働 事業レビュー(市町・民間等との連携に関する議論)結果

施策の方向(小柱)	就労支援体制の強化による一層の雇用促進
議論のテーマ	成長産業分野における雇用の確保とマッチングの促進 (大学生と県内企業とのマッチングを促進させるための民間等との連携)

1 基本情報

実施日/班名	9月6日 第3班	時間	10:20~12:08
出席者	雇用推進課、静岡労働局、しずおか産学就職連絡会事務局(公益財団法人就職支援財団、一般財団法人静岡経済研究所)		

2 レビューの結果(レビューシートから転記、下線があるのは口頭で発表された参加者の意見)

(1) 県の事業や取組等に対する見直し・改善策

ア 専門委員

- ・ 内定率だけを目標にすると、県外への就職も入るし、ミスマッチの解消を目標にすると企業に対しての支援となるため矛盾を生じる。県としてのウェイトを定めるべき。数値目標も内定率では不十分。
- ・ 県の役割は実態調査をして、市町や民間へ情報提供すること。その意味での連携はまだ不十分。
- ・ 雇用する側(企業)より雇用される側(学生)への支援のほうが厚いと感じる。大学の自助努力を求めべき。
- ・ 県の役割がいまいちハッキリ見えない。特に市町との連携をもっとうまくやってほしい。
- ・ ミスマッチをできるだけ少なくするための方法として、例えば、もっと企業見学会を増やす。大企業だけがいいのではなく、中小零細でも意欲的、有望なものがあることを教示する。
- ・ 中学、高校から企業を見せていったほうがいいのではないかな。
- ・ 現状分析をもう少し深くするべきではないか。ミスマッチの背景(事業別の状況、採用計画に達しない実績別理由、内定辞退の理由)が分析できれば、業種別の対策ができるのではないかな。
- ・ 市町も人員を投入して就職支援活動を行っているが、重複(人や財源など)があるのではないかな。特に小規模自治体では窓口だけ設けて、形だけ事業を行っているのではないかな。政令市より小規模自治体を支援したらどうか。
- ・ インターンシップ等の働きかけについては、地元企業への支援や定住促進策を進める意味でも重要なので、市町・大学との連携を拡大していくべきではないか。学生に直接働きかけることが必要である。
- ・ 企業に余裕がない中で、即戦力を求めてしまうが、雇用して育てることも必要。企業への研修も働きかけてほしい。
- ・ 県が行うべき仕事は、各市町における就労支援に対する支援を行うことで、県全体で底上げに取り組むことが効果的。
- ・ 静岡市、浜松市以外の市町について、重点的に取り組む必要があるのでは。
- ・ 雇用と産業経営は車の両輪なので、具体的に県と市町で考え、取り組む必要がある。
- ・ 他県で効果のある取組を参考にしてみたらどうか。バスツアーがよかったという返事をいただいたので、県として独自に企画するなど努力してほしい。
- ・ ミスマッチの問題はひとつずつ解決していくこと。
- ・ 県の取り組みは最小限にとどめて、大学と企業との連携を強める施策を考えるべき。
- ・ 市町との連携、役割分担は特に必要ない。
- ・ 市町における産業の情報把握を県が行っているはずなので、連携しなければ情報ももたない。
- ・ 県は、大学側と企業側ともう少し連携を取って、ミスマッチや就職後のギャップを埋める対策を検討する必要がある。
- ・ 企業と大学の情報交換が重要である。学生が就職の情報を得たいときに身近で信頼できるのは大学である。学生が直接話を聞ける場が必要ではないか。
- ・ 上昇志向でない学生もいて、そういう学生にフォーカスを当てて話を聞く等の支援は、東京より地方

のほうが丁寧にできるので、取り組んでいただきたい。

- ・学生側や企業側からすると、内定率の向上は大学も含めた民間の中でやってもらい、県はミスマッチの解消にウェイトを置くべきである。

イ 県民評価者

- ・県内の学生に県内で就職してもらうなら、就職前の職業訓練が大事である。インターンシップ等を多く活用できれば定着率は上がるので、企業側に定着に対する支援をするといい。
- ・同じ職業でも、県内・県外において賃金の格差もあり、雇用側にも努力してもらえなければ、若者の生活が成り立っていかない。県内の企業の魅力と共に、生活の保障も必要である。
- ・静岡県全体で考えるなら、地方市町の政策の援助が必要である。市町を通してでもよいので、もう少し地方に分かるよう説明がほしい。
- ・市・町の商工会議所、商工会に常時就職相談窓口を設置し、地元の企業・学生が積極的に話をできるようにする（Uターン・Iターンの参考になる）。
- ・県は、情報発信をして、企業の雇用計画を早めに提出してもらうよう求める。
- ・静岡県内から県外へ出る人の理由の解析が必要である（採用計画人数を下回った理由で、なぜ内定辞退をしたのかの理由を知る必要がある）。
- ・県の行っている事業内容がよく知られていない。もっと事業内容をPR する必要がある。
- ・新卒以外つまり就職浪人の学生も支援に入れること。転職希望者もいるので、その支援も考えること。
- ・静岡県内に就職させたいなら、県内に就職した場合のメリットを作るとよい。
- ・雇用のミスマッチ解消事業費を増やして、情報発信することで雇用確保に繋げる。
- ・静岡県内企業の魅力をアピールするのが県庁の役割である。
- ・本当に必要なもののアンケートは難しい（アンケートに答えるのは必須ではないため）。全数調査をやるにこしたことはないが、それをどう生かしているのかが具体的にもっと出されると分かりやすくなる。
- ・学生がやりたいことや望んでいることと、企業の望んでいる人とのミスマッチは、お互いを知る場を設けることで解消していける。それだけでなく、企業が必要とする能力を持つ人を育てる場をどこかに設定する必要がある。
- ・いわゆる「就職浪人」をしている学生に対して、特別なケアをしていく必要がある。（ただ、その年の現役生と同じでいいのかは疑問がある）
- ・介護等、大変で給与が低いところに人気がないのは当たり前であるが、その部分をなんとかする方法が必要である。採用する企業側の論理があるので、その情報の集約や広報があるといい。
- ・東京と比べて議論することより、静岡の企業や学生の特徴についてもっと調べてほしい。
- ・「求人数の多い職種については県外から」というように都合よくはいかないが、県外の人達にも呼びかけていただきたい。
- ・数値のインデックスの取り方に改善を要する。
- ・「その事業」を行ったことで、何がどのくらい変化したのかの定量指標に欠ける。結果の数値化が必要である。個別事業ごとのメリハリをつけるためにも、定量指標（例：KPL）は不可欠である。
- ・職場の雰囲気や人事担当の魅力は入社後変化する。追跡調査が必要（アンケート後の追跡）である。
- ・就職先企業を決めた際の決め手となった勤務地の内訳（都会、田舎もしくは実家）の分析が必要。学生の傾向が分かる。
- ・リーマンショック以降に、就職内定率がそれ以前の数値に戻りつつある自治体の政策を静岡県としてもどんどん取り入れてやっていくべき。
- ・就職と経済の問題は切っても切り離せないので、経済政策と雇用政策を緊密に連携させて行うべき。
- ・静岡県の強い産業に適合した人材育成が雇用の改善につながる。
- ・学生がインターンシップでより多くの企業・機関に参加することで、内定辞退・ミスマッチは少なくなる。
- ・リーマンショック以降の未就職の人へのサポートで感じたのは、精神的なフォローをできる場所等を多くしてほしいということ。内定率が上がろうとも、見捨てないでほしい。新卒者と言われる者との

差が大きすぎる。

- ・子育て女性へのサポートが必要である。女性が多くの仕事に参加するために、子どもへの取り組みが細かく多くあることが若い人には必要で、取り組んでいる地域の人口増にもつながる。
- ・情報社会ではあるが、「企業・社員を知る、学生を知るための交流会」アンケート調査のように、知らずにいて見つけた人が多い。いろいろな情報が行き届くようにしていただきたい。
- ・就職率を上げるために、学生の企業への見学会・見学ツアー等が大事である。
- ・必ずその企業に就職するわけではなくとも、仕事の内容や特色を知るために、何らかの企業と学生との交流は必要である。
- ・雇用のミスマッチ対策は、大学側の情報不足が原因である。民間の就職ナビサイト等が充実すれば、県が行うのは指導だけでいい。
- ・中小企業の会社情報の発信を県に行ってほしい。
- ・県内に就職・住居した場合に、行政がどのようにサポートしていくのかを検討する必要がある。(住民税軽減、お祝い金等)
- ・学部等によって内定率が違うなら、雇用できる企業を増やすことが必要である。行政のバックアップや企業誘致が必要である。
- ・県内企業のエントリーシートの統一化、記入のトレーニングを行ってほしい。
- ・共通応募(エントリー)シートの導入についての結果を知りたい。就活をする企業に対する思い入れが減ると、学生レベル(就活に対する)が下がり、簡単に応募できる分、簡単に辞退してしまうことにつながる。
- ・県外へ出ている優秀な人材を故郷へ呼び戻し、県を支えてもらうことは重要なこと。県外大学との連携を更に深めること。首都圏における県情報の発信をより密にしていくことが大切。
- ・県と大学の連携について、学生に周知しきれてない。そのため、もう少し大きく知らせることが大切である。講義に取り入れることや静岡の大学内での活動が必要である。
- ・県内企業の魅力が伝わらないので、アピールする機会の拡大が必要である。
- ・就活 NAVI などについて学生が知らない。
- ・ホームページを活用した取組は、県外対象者に対するツールとして有効。今後 SNS 等も検討するといいい。
- ・静岡県外の大学から戻ってくる人たちへのケアがどのようになっているのかよく分からなかった。これは県内の大学生だけでなく、静岡の人口を増やすのに大切である。
- ・取組としては、とても様々なことに手を広げている。私は、東京で公務員をしていたが、生まれ育った静岡でと思い、公務員試験を受け直した身である。結局東京に出たとしても戻ってきたい人はたくさんいる。再就職も広がるといいい。
- ・リーマンショックを契機とした連携組織のターゲットが不明確である。当時は、マスを対象として、全体的な水準引き上げを企図した取組であったのに対して、現在は、業種のみスマッチへの対応が求められており、その役割が変化していることに対する取り組みが見えにくい。そのため、よりきめ細かな取組が必要である。一方でアウトカムがマス指標であり、成果が分かりづらい。例えば業種別で求人別の求人倍率のばらつきをアウトカムとするとよい。
- ・成長産業分野とは具体的にどのように定義しているのか見えにくい。就職は本人にとって大きな決断である。セミナー、声かけ程度で、業種間のアンバランス解消に至るほどの効果は期待できない。構造的な課題、真因に対する連携施策を行うべきであり、表面的な情報提供やプラットフォーム提供だけで解決できない。課題、真因の深刻さと施策の目線感が、そもそもミスマッチの原因である。
- ・数値(%)に対して PDCA を廻すこと必要である。
- ・数値目標を就職内定率 100%とする意味はない。レベルの低い学生はいるだろうし、それらの学生を就職させれば企業のレベルが下がる。そこに費やす労力を I ターン・U ターン・転職者に向けるべき。
- ・県から、インターネット(ハローワークの情報も他民間サイトも、全国・県内の離れたところからいつでも見られる)での就活が進んできたと話があったが、ずっと前からインターネットで活動している割合は高い。今後はスマホ・iPad 普及により更に増える。早い時期から就活を始めると満足度が高いのは昔から当たり前なので、県としては早めの活動を促す、そしてインターネットでは、県内就活情報を充実させた、特徴のあるサイトを作るべき。
- ・県の担当者は、もっと現状の就活状況を知る若い年齢層の方をメンバーに入れるべき。今回の様子を

見ると、素人の私から見ても遅れている、もっとこうしたほうが効果的なのではないかと思う部分があった。

- ・エントリーシートを困難に感じる人は、企業研修が進んでいない人・学力レベルがあまり高くない人が多い。これらの方が、気楽に就活に取り組み始めるには、就職試験を受ける前の段階で、企業との接点を持たせるべき。気軽に訪れることが出来る企業イベント開催など、中小企業と学生の接点を増やすべき。中小企業は忙しいので、集中した日程で多くの学生を集めるとよい。(この役割を県が担うべき)
- ・中小企業への就業のため、PRを進める、情報を積極的に提供する対策を取るべき。
- ・離職率を下げるための対策、サポートする方策を具体化すべき。
- ・大学と企業との連携を密にする機関を強化するべき。
- ・県は、学生の職業体験のチャンスを作り、学生に対する就職の心構えを教育する大学に対し情報提供をするべき。
- ・統計データを見る限り、学生のレベルが期待以上であり、学生自身も「現状は維持され続ける」という意識しかないのでは、経営者側はとて安易に採用できない。この連携の中で、大学がしっかり学生を育てるという役割を果たしていない。大学の意識改善が全然なっていない。県としては、そのへんのところをもっとグリップを強めるべきだ。
- ・企業と大学が連携しているところがある。だが、県と企業、県と大学が連携しているように感じられない。市町から求人・企業情報をあげるために、県が市町にアプローチする必要がある。
- ・製造業について大学生の知る機会を作るべき。
- ・企業と学生の交流会のように、学生が企業を知る機会を提供することは良い。中小企業の採用計画が満足とならない原因は、学生が中小企業の魅力を知ろうとしない意識の低さにもある。私は学生だが、交流会のようなものを初めて知ったので、大学などと連携して情報発信をしてほしい。学生の意識を上げるようなことをする必要がある。
- ・大学生と県内企業とのミスマッチの裏には、本紙参考資料に記載されているとおり、大学生の多くは大手、有名企業を就職先として希望している。この大学生のいわゆるブランド志向の背景には社会の風潮・影響が大きい。学生のイメージとしては、例えば「〇〇さんは楽天に就職した。」「△△さんは県内(市内)の建築(製造)業に就職した。」という2つのセンテンスを耳にしたとき、前者のほうがどちらかといえば、すごいな、偉大なという感じを受ける。難しい話ではあるが、この社会全体(静岡県)の風潮を少しずつでも取り払うことが大事である。学生と企業との交流会は、とても効果的である。学生もほとんどが世の中にどんな企業があるのか分からないので、それを改善する機会が増えるのはとても好ましいことである。
- ・大学側の問題(大学との連携の問題)としては、広報がある。素敵な就労支援の取組や事業が存在しても、広報が不十分で大学生に情報が至らないといった部分がある。この部分を改善させる面は大きい。
- ・民間の声をよく聞くアンケートが必要である。もう少し、選択肢を与えて、終わりの形式ではなく、なぜそうなのか、という理由を詳しくしたアンケート形式にしていくと、より内容が深まる。
- ・大学生の立場からして、企業の方との話や会社見学が出来るマッチングがうまくいくので、その場を設けることを行政の力でサポートする。
- ・内定率のうんぬんよりも、内定してからの就業年率も調べて欲しい(1年くらいでやめてしまう話もよく聞くため)。内定率がよくても一時的では意味が無い。
- ・企業と大学の連携という部分において、企業と大学が連携していけるように県が中心となり、企業の説明会等に大学単位で参加できるようなことになるとよい。
- ・民間企業の行っている就職サイトを、もっと多くの学生等に知ってもらえるように県のホームページ等と連携があれば、情報を知る窓口を増やせる。
- ・大学の学部学科のニーズ以外の企業説明を聞ける事業を県が展開していければ、なかなか人材の集まらない職種にも興味を持つ学生が増えて内定等につながっていく。
- ・県と企業が協力して、大学生向けに養成講座等を行っていけば就職につながっていく。
- ・静岡市に関しては、独自で政策を進めていくことが可能である。その中で県の役割は、小さい市町に

拠点を置く企業の情報を学生に知らせることである。また、大学の役割も重要である。大学生自身を所属する学部・学科に関連する業種につかせたいという思いは普通のことであるが、それこそミスマッチを生んでいる原因で、学部・学科によって内定率に差がある原因でもある。そう考えた時に、学部
部に固執しない就職活動をさせることが必要である。

- ・大学生の就職内定率の状況に関する表があったが、県レベルでの比較があるとわかりやすい。また、雇用のミスマッチに関しては、そのミスマッチの内容を明確に把握する必要がある。
- ・インターンシップや職場体験の機会を増やすことが必要である。意識付けも早いうちに出来るようにすれば、満足度も上がる傾向にある。
- ・内定率を上げることが目的ならば、リーマンショック後の内定率(86.9%)と現在の内定率(92.1%)の動きを細かく調査すべき。
- ・ミスマッチに関して仕事や職場の雰囲気注目してしまっているのは、企業について知らない学校との連携が出来ていないからである(インターンシップの受け入れ先が少ないなど)。もっと企業と学校が連携すると学生も動きやすい。(情報の伝達不足など)
- ・若者には耳の痛い言葉で申し訳ないが、若者よ甘えるな、バブル崩壊以降からであるが、現在では、これ程迄に学生の就活は恵まれているのかと改めて感じた。猪浦委員の意見は我意を得たという思いであった。エントリーシートの記入が困難で、若くて頭の良い人が何と75%もの人が応募を見送っていた。ならば、企業との交流の場を多く持ち、企業人をよく見る事が有効である。しかし乍ら若者が無職で良いといいという訳は無い訳で、そのサポートに県の施策があってもよい。
- ・大学側・学生側は、その大学のOB・OGが就職している企業・会社の内容を調べ、就職の参考にする
とよい。
- ・大学と企業の連携、大学側自体の活動・就職のための情報収集が必要である。
- ・大学生等、県内企業の各々のニーズ、県としてのベクトル(方向性、安定した納税等)について本質が見えない。再就職者は生活があるため定職を見つけることが重要となるが、学生の場合「職は縁」であり、面接等でその会社、職種、業界を理解するのは困難。結果として「定着率」が重要なポイントになる。一方、企業としては、企業人を育成するには多くの資材、年数を必要とする。また、県としての発展に必要な人材や企業は必須だが、この施策がなくなるとどのような結果に至るのかという、県が活動を継続する上での重要度が見えない。
- ・学生のレベルを上げていくことは必要であるが、企業が求める人材と学生が求める企業との理想が
かみあっていない現状もある中で、企業があまり人材のレベルを求めすぎると、人材が足りなくなる
ので(アンケートからして現状、人が足りていない)、レベルを求めるより、会社の魅力を作り出す
ことも必要になる。県外に出る者やその企業の内定を辞退している者がいるということは、その企業
に自分が求めている企業の魅力として強いものが無いということ。
- ・学内のセミナーで、就職活動に当たり自己分析の必要性などの説明を受けたが、それを聞いただけで
自信をなくし心が折れてしまった学生がいる。このような学生に対しては、学内での就職支援だけで
は不十分であり、ぜひ支援をお願いしたい。

(2)その他の意見

ア 専門委員

- ・ミスマッチでも本人が勉強と思うことも大切。
- ・大学生を育てることをしっかりやってほしい。
- ・学生に就職に関心のない人がいるという発言に驚いた。
- ・就活のための学生生活にならないようにしてほしい。
- ・この事業が重要であるという行政からの説明が必要。
- ・学生の生の声を聞くことができてよかった。
- ・エントリーシートをトレーニングにより上手に書ける学生は採用度がいい。
- ・最初から凄いい人材はいない。採用側にもう少し寛容な気持ちが必要である。

イ 県民評価者

- ・静岡市、浜松市以外に住んでいるため、実際に県の取組を感じる事が少ない。地元
に大学がないた

め、現状が見えてこない。

- ・地元は観光業が多く、製造業等は少ない。若者がIターン、Uターンする機会がなく、地元に戻りたくても職種が限られており、流出していくのは仕方がない。
- ・県内に就職させるという事に、固執する必要はない。県外でも就職できればいい。
- ・大学生（県内）の就職内定率を分析するために資料が作られているが、他県より県内就職を希望した学生の資料が必要である。
- ・様々な施策を設けていることが分かった。働く場の確保をより進めてほしい。
- ・文系と理系と一緒に採用方針としてまとめて捉えるのは少し違う感じがする。ただ内定率が上がればいいのかは疑問である。県外の大学生がたくさん戻ってくれば、県内学生の内定率は下がる。
- ・大学で学ぶというより、就職に向けて早めに準備していた人の満足度が高い。それは当たり前である。学問追求に力を置いているだけだと、満足に就職できないということになる。学問追求より就職対策の大学教育となるのは本末転倒である。
- ・学生側の学力の向上にも力を注いでほしい。大学に進む以前の教育の質、地域格差をなくす努力をしてほしい。
- ・事業のそれぞれは優れた内容である。
- ・私の学生の時は、各自が動き、学校からという人は非常に少なかった。息子のときは本人まかせだったが、自分でかなり動いていた。今の学生は非常に良い環境である。
- ・今回初めての経験だったが、ありがたいと感じた参加であった。
- ・いろいろな意見や見なければいけないところが出すぎて、自分の意見がつかめずにいた。身内に大学生もおらず、県の未来にとって必要なことであるが、あまり興味・関心のないことだったので、どの辺がつかみどころなのか分からずに終わってしまった。
- ・「成長分野の雇用確保」の手段が何故新卒者に関する話に限定されているのか背景がよく分からなかった。
- ・市民からすると、現在自分の仕事の後継者不足でも悩んでいる。学生に広げるだけでなく、後継者を募集することで、学生も市民も安心する取り組みは可能となる。
- ・連携についての議論のはずが、そうでないことに時間が取られすぎているのは疑問がある。
- ・就職率は上昇傾向にあるため、一定の評価ができる。（県の連携した取り組みに）
- ・議論のテーマである成長産業に絞った議論を外れ、総論的なものとなったのは残念であった。
- ・レビューは絶対必要である。
- ・県は大都市と市町についての企業内容について、学生に充分知ってもらえるように様々な努力をしていることがよく理解できた。
- ・学生は、何を社会に出て仕事として、また社会のために何が出来るかをもっと深く考えて、学生時代をおくことも大切である。
- ・学生に何になりたいかの目的が欠落している状態で、公費を使って支援する事に疑問がある。
- ・日本における就職活動は、異常とも言える状況だが、そこに一緒に乗っかってしまうことは危険である。学生の本分は就職活動ではないはず。よりよい環境の中で、学業と就活ができるよう県としての方向性を出してほしい。
- ・取組を考えていく上での分析や判断がとても乱雑で、これでは効果が出ない。専門委員が指摘していたように、今回の資料に載っている大学生の就職内定率（全国、静岡県）のデータは比較しにくく、もっと深く掘り下げる必要があるもの（企業の採用状況、採用計画人数を下回った理由）だったり、素人から見ても、この資料は必要なのかと思う程度のものであった。また、各種データの全体数がどれくらいなのか知りたかった。「就職活動を意識し始めた時期」についても、私が就活していた15年以上前から分かっていることが改めて表示されていて驚いた。
- ・「採用計画人数を下回った理由」に関して、ミスマッチを防ぐ意味でも、学生に対してなぜ内定を辞退したのかのアンケートを取る意義に疑問がある。
- ・企業の願いと学生の願いの溝をどう埋めていくかが重要である。学生のレベルが低いとするならば、そこをどう育成するのが重要である。県レベルではできないことが多い。
- ・学生の現状理解が甘く、情報の吸い取りが足りない。アンケートだけでは聞き切れない。

- ・大学生等でない高卒者の就職支援についての取組は怎么样了のか不明。
- ・大学は、就職に対して、事細かに指導することも大事である。
- ・大学側の率直な意見として、有名企業や大企業への就職者が出ると、大学の知名度も上がる。中小企業へ誘導する方法（連携しながら）はどんなものを考えているのかを知りたい。
- ・「採用レベルに達するものが少なかった」というのは、大学生自体のレベルが低いからだ。企業が求めているものを大学で教えることに差異がある。
- ・静大とか、県内の有名大学ばかりが優遇されている。大学格差はある。
- ・高校や大学側の授業なので、社会の実体を取り組んでくれないと、学生の中には偏った知識で就活を実行してしまっている人が多く、そのため、勉強が出来ても社会人としての知識が無いため臆病になってしまっている。
- ・人材育成に関しても大学が担うべき。意欲の無い人に対しての取組みをどう進めるのか考える必要がある。
- ・企業は学生のことを、学生は企業のことをよく認知出来ていないことは明白である。よってこの事業によって内定率の上昇や意識づけができることは大きな魅力であるが、もっと下準備が必要である。また就職を意識し始めた時期が早いほど満足度が上がるデータについては大いに同意できた。