

# 地方自治体と大学の就職に関する 協定締結による地域活性化への期待



みずしま ひさみつ  
水島 久光

東海大学キャリア就職センター所長、文学部広報メディア学科教授

ささき ひろ  
佐々木 宏

立教大学キャリアセンター部長、経営学部教授

地元への就業促進を目的として  
全国の大学と就職の協定を締結

音 全国の自治体では地方創生に取り組み  
ており、その一環として、U・I・Jター  
ンによる地域への就業促進を目的とした大  
学との就職に関する協定締結が多く見られ  
ます。協定を結ぶ相手の大学は全国に及ん  
でおり、地方自治体の置かれた状況に応じ  
てさまざまな狙いがあるようです。

大学時報では就職問題を定期的に取り上  
げてきましたが、今回は特に地方自治体と  
大学の間で展開されている多様なプログラ  
ムの実態を確認したいと思います。また、  
就職協定の締結については非常にドラス  
ティックな動きもあるようです。本日は自  
治体および大学のご担当者にお集まりいた



司会  
おと よしひろ  
音 好宏  
上智大学文学部教授、総合政策センター広報・情報部門会議（大学時報）委員長

あお き たか  
青木 隆  
長野県産業労働部労働雇用課長

しみず かつや  
清水 克弥  
石川県参事、いしかわ就職・定住総合サポートセンター（ILAC）センター長

2018年9月26日 アルカディア市ヶ谷にて

だいておりますので、現場のお話と併せて、自治体との協定の目的や実態、そして双方にとって有意義な協定のあり方なども議論したいと思います。

**協定があると、提供される情報の鮮度や量が圧倒的に違う**

音 まず、自治体との協定の現状報告も兼ねて、立教大学の佐々木先生からお願いいたします。

佐々木 全般的な就職状況については、売り手市場といわれるように、非常にいい状態が続いています。

立教大学は学部生が2万人弱、大学院生が1000人程度の規模です。学生の出身高校は1都3県が74・5%と首都圏比率が非常に高く、必ずしも多くの学生が地方への就職を意識しているとはいえません。1都3県以外出身の学生も、大都市への就職希望が多いというのが現状です。

この2～3年の就職実績をみると、地方出身の学生のほぼ6人に1人がUターンしています。特にとどの道府県が多いという傾向はみられません。主な就職先は自治体

の職員、地銀などの金融機関、マスコミなど地方の優良企業が目立ちます。例えば、私が教えているゼミ生は、地方自治体、地方のテレビ局、電力会社などに就職しています。

地方での就職は必ずしも簡単ではなく、いったん地方での就職活動をしてから首都圏の企業に志望を切り替えるUUターンのような学生や、両方を掛け持ちしながら決めていく学生もいます。

本学は17の自治体と就職支援協定等を結んでおり、現在交渉中のところもあります。石川県および長野県とは締結済みです。協定があると、提供される情報の鮮度や量が圧倒的に違い、U・I・Jターンを考えている学生やキャリアセンターは非常に心強く感じています。

また、毎年12月にU・Iターンの就職相談会という大きなイベントを開催しており、希望する学生は直接お話を聞くことができます。協定を結んでいる自治体とは太いパイプがあるので、イベントでのブース提供など、いろいろと協働しやすくなります。それ以外にも、学生がどういった形で地方

に就職しているのかといった実績データも蓄積できるなど、さまざまなメリットがあるといえます。

### 仕事を選ぶ方法が多様化し 地方での就職はその選択肢の一つ

**水島** 現在、東海大学の学生の就職状況は大変よく、2018年3月卒の就職決定率は98・6%となっています。しかし、これに満足するのではなく、むしろ今は、就職活動の質的向上を図るべき時期だと考えています。

新卒一括採用が慣習化された日本の社会では、そこで満足のいく就職活動をしたかどうかがその後の人生を大きく左右します。だからこそ多くの選択肢の中から学生が自分でしっかりと選べたかが「質の高い就職」の鍵だと考えています。

新卒の3年以内の離職率が3割という数字もありますが、その中には既にセカンドキャリアに踏み出した人もいますはずであって、働き方は実に多様化しています。地方での就職は、その重要な選択肢の一つだと考えています。

本学のキャンパスは北海道から九州まで全国7カ所にあります。さらに付属校14校のうち9校は首都圏以外にあるため、本学では「Uターン」だけではない地方就職、または地域就職のパターンを幅広く視野に入れて学生を支援しています。

例えば、静岡県の清水キャンパスにはかの都道府県から来た学生に対し、ぜひ静岡県内に就職していただきたいという、ニーズもあります。そういった情報を自治体とやりとりしながら、学生が選択ができる環境を整備していきたいと思っています。

就職協定は既に（2018年10月現在）17の自治体と結んでおり、全てのキャンパスおよび付属校の所在地を網羅しています。われわれが知らないような地域経済の動きや企業に関する情報を自治体の方から教えていただくこともあり、大変ありがたいと思っています。また、協定なのでお互いに対等な立場でいこうと、地方就職に対する本学の考え方を協定先の自治体にプレゼンテーションし、意見を交換する場を本年1月に設けました。

具体的な戦略提案としては、先ほども申

し上げたようにUターンだけでなく、IターンやJターンをどうやって促すかというものです。地方の活性化を支える人材になるという選択肢を学生が得られるようにするためには、おそらく大学が戦略を立てて支援すべきと考えているところです。

本学には19学部75学科専攻課程があり、各分野のスペシャリストを育てる気風があります。そういう人材は、文系理系にかかわらず、自分の能力・技能が生かせる場所ならどこへでも行くという気概を持つて就職を考える傾向があります。それに応えるために、地方にも先進的な取り組みをしている企業があることを学生にきちんと伝える取り組みに力を入れようとしています。

**地元企業の情報か  
学生に届いていないのではないか**

**音** では、自治体の動きなどを紹介ください。

**清水** 皆さんがおっしゃるとおり、就職状況は売り手市場であり、石川県の有効求人倍率も1・9倍台と非常に高くなっています。いかにして石川県にU・I・Jターン

していただくかが大きな課題だと思えます。全国の自治体はそれぞれに総合戦略を策定して地方創生に取り組んでいます。石川県では2016年4月に「いしかわ就職・定住総合サポートセンター」を開設し、人口減対策の中の社会減の解消をミッションとして、学生の県内就職や社会人のU・I・Jターンに力を入れています。

石川県は、高い技術力を持ち、特定の分野でナンバーワンの企業が数多く存在する「ものづくりの県」でもあります。こういったことを学生の皆さんに機会あることに紹介しています。

いしかわ就職・定住総合サポートセンターは、石川県への就職や移住を促進するために、県内の市や町とも連携しながら、学生や移住希望の社会人、専門人材などの方々に、就職や移住、住まいなどのサポートを二元的に提供しています。現在、石川と東京に相談窓口を設置しており、この秋、新たに大阪にも開設する予定です。

調査したところ、県内の高校から大学に進学した方の6割が県外の大学へ進学しているのですが、就職時のUターン率は6割

程度、特に首都圏からのUターン率は他の地域より低く4割程度でした。また、県内の高校から県内の大学へ進学した方の県内就職率は7割5分で、われわれの総合戦略では、これらの数字をそれぞれ1割アップさせることを目標の一つに掲げています。

本県の調査では、Uターン就職をしなかった理由として、「県内にはやりたい仕事がないと思った」「どんな企業があるのか分らなかった」との意見があり、また、Uターン就職にあたって希望する支援として、大学からの情報提供や、大学近辺における説明会およびUターン相談会の開催などが挙げられました。本県出身学生に企業などの情報がきちんと届いていないのではないかと感じ、石川県では、県外の大学との就職支援協定を非常に重要視しています。

まず、学生に県内企業を知ってもらうためのイベントを大幅に増やすとともに、現在29校の大学と協定を結ぶことにより、就活イベント情報などをキャンパス内の本県出身学生に届けていただくようにしています。締結先は首都圏・関西圏ともに12校、中京圏が5校です。他にも、学内で開催さ

水島 久光氏



れるセミナーへの参加や、各大学が本県出身学生の父母向けに開く懇談会で説明の時間を設けていただいております。

協定を結んだ大学と県内企業との意見交換会も実施しており、企業からは、大学の声を直接うかがうことができ、本当に良かったという反響が多数寄せられています。

### 景気回復に反比例して Uターン就職率が低下

**青木** 長野県も有効求人倍率が13カ月連続で1・6倍を超えており、人材をいかに確保するかが喫緊の課題になっています。県と長野県経営者協会、長野県中小企業団体

佐々木 宏氏



中央会、長野県商工会議所連合会、長野県商工会連合会、連合長野、長野労働局により、長野県就業促進・働き方改革戦略会議を創設し、今年度中に具体的な方針を策定する予定です。若者や学生に、いかに県内の企業に就職してもらうかが一番大きい課題だと思っています。

県内の高校から4年制大学へ進学する者の8割が、県外に出ていってしまっています。県内大学の動きとして県立短期大学を4大化し、私立の長野大学および諏訪東京理科大学が公立となりました。

各大学のキャリアセンターなどのご協力をいただいて、Uターン就職率のデータを

集めています。それによると、2010年代前半は4割を超えていましたが、景気が回復して有効求人倍率が上昇するのに反比例して、Uターン就職率が低下傾向にあります。2017年3月卒では37・7%であり、これを最終的に45%まで引き上げることを目標にして頑張っています。

Uターン就職促進協定は、現在は52の大学・短大と締結しています。これを100校まで広げることが目標であり、大学・短大だけではなく、専門学校とも交渉を進めているところです。本県の労働雇用課の担当者や大学などのキャリアセンターの方との話がきっかけとなって協定を結ぶケースが多く、締結の際には学長に長野までおいでいただき、知事と協定書にサインをしていただいて、それを報道機関に取り上げてもらってPRするというも行っています。

具体的な取り組みは石川県とほぼ同じですが、夏休みに県内で開かれる保護者向け説明会に県の職員が参加し、県内の雇用状況や企業の説明などを行っています。さらに、県内企業と共に大学のキャンパスに向いて説明会を開いたり、学園祭で長野県の企

業のPRをするといった取り組みもありません。インターネット上に「シューカツN A G A N O」というポータルサイトを開設しており、登録者にはメルマガを配信して情報発信をしています。

先ほど清水様からもお話がありました。Uターンしない理由として「県内の企業を知らない」ということが多いと思いますが、長野県内には最終製品を作っている企業は少なく、ほとんどの企業は部品などを製造しているため、保護者でさえあまり知らない。そのため、県主催の合同企業説明会を東京で開いても、学生があまり集まりません。



清水 克弥氏

県内の企業から内定をもらった学生が親に報告したところ、「今、東京は人手不足だから、大手企業が採用してくれるだろう。地元に戻ってこなくていいから、東京で就職しろ」と言われたという話も聞きました。

**自分らしい人生を歩む一環として  
U・I・Jターンの情報を提供**

**音** ここからは各論に入って、具体的な取り組みの事例などをご紹介ください。

**佐々木** 本学では、建学以来「自由の学府」という言葉をとても大切にしています。これをキャリアという面から考えると、職業や仕事を含む自立した個人として、自分ら



青木 隆氏

しい人生のあり方を追求するということになると考えています。キャリアサポートも、こうした考え方に基づいて実施しています。自分らしい人生を歩む一環として、もともとU・I・Jターンを希望する学生だけではなく、そのような学生を新たに発掘するために、情報提供やUターン説明会、U・Iターン就職相談会、関連するイベントの告知など、きめ細かな支援を行っています。

中でも重要なのはU・Iターン就職相談会です。本年は12月の3・5日に開催し、協定を結んでいる自治体は呼びびしてブラスを出していただいています。もちろん、協定外であっても学生の希望がある地域に



音好 宏氏

は参加していただいています。各ブースで直接話を聞けるほか、先輩との懇談会をプログラムとして設けるなど、さまざまな工夫がなされています。

学生と自治体との間には、物理的な距離だけでなく心理的な距離もあって、都内出身者などはなかなかそちらに目が向きません。なるべくアットホームな雰囲気を作って学生の参加を促そうとしています。

もう一つは「立教グローバル・ローカルキャリア支援ネットワーク」です。グローバル企業で働いている先輩や地方の自治体などで頑張っている先輩など、いろいろな働き方を学生に知ってもらうために、30〜40代の卒業生24人を組織化し、セミナーの企画・実施をお願いします。

学生に対する情報提供では、各地のUターン情報などが入ると即座にメールで伝えるようなシステムにして、学生とキャリアセンターの距離を縮めるよう心掛けるなど、さまざまな形でU・I・Jターンの促進しています。

**音** 協定を結んでいる自治体に関する就職情報をキャリアセンターでまとめて、メー

ルで学生に提供するといった形でしようか。  
**佐々木** はい。メールのほかホームページ、また、学内の学生が多く集まる場所に専用のコーナーを設け、常に目に入るようになっています。

### 全都道府県にある校友会の協力を得て 情報提供や懇談会を実施

**音** 東海大学は札幌にも熊本にもキャンパスがあるというお話でしたが、いかがでしょうか。

**水島** キャンパスや付属高校がある自治体とわれわれとの利害はかなり一致しています。例えば付属高校がある山形県の場合、地方の人口が先細りだと東海大学山形高校への進学者も減少するので、先々の地域づくりに寄与する人材育成に貢献せねばなりません。

どのような地方人材を育成するかという観点からすると、単純に学生をUターンで帰すだけでは十分ではなく、その地域が求める人材を送り出す。先ほどお話ししたように、スペシャリストを育てる19学部75学科専攻課程を擁するので、活性化に寄与で

きる最適な人材を送り出すための情報を大学側もきちんと持った上で、連携していかなくてはいけないと思います。

昨今の大学では保護者会がだいぶ浸透してきましたが、本学は約50年前から全都道府県に後援会という保護者組織を展開してきました。希望する保護者に学生の成績表を直接渡す機会を毎年設けており、協定を結んだ自治体を中心に、保護者向けの就職講演会と懇談会を併せて開いています。保護者の会から地元自治体に声を掛けていただき、会場で自治体ごとの求人情報を提供したり、相談のテーブルを設けることを、昨年から全都道府県で展開中です。

全都道府県には、このほかに二つの組織があります。まず、全国で約40万人の会員を擁する同窓会です。また、後援会（保護者会）の会員が、子どもが卒業した後も親同士の交流を続けたいとのことで、白鷗会という組織も作っています。これら三つの組織が、大学を支える地方組織として校友会を形成しています。同窓会の会員には地元の企業や経済界で活躍している人も多く、地域を担う人材を育てていく上で、こうし

た組織が助けになると思います。

2014年に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略」にも、地域の中核となる企業の育成がメインに掲げられています。われわれは、そのための人材を育てて送り出したいという考えも持っています。その中核となる企業の研究を行いながら情報を交換し、学生に提供していきます。

昨今はインターンシップが盛んに行われていますが、1〜2日といった短期間が多く、企業や働き方を学ぶという本来の目的がなかなか達成されていないように見受けられます。本学では、2年生を対象に「東海JOB|LEAGUE」というインターンシップを行っており、ここにも地域企業に参加していただいて、早い段階から地域での取り組みを知る機会を設けています。

特にこれからは、協定を結んだ自治体とは積極的に意見交換の機会を設け、個別のアプローチを提案したいと思っています。インターンシップだけでなく産学連携プログラム、技術系の共同研究プログラムなどを通じて、総合的な地域対策を推進しようと思き出したところです。

### 協定校のイベントや保護者向け説明会で自治体の職員が情報を提供

**音** 自治体と大学の協定によって生まれた具体的な成果などがございましたら、ご紹介ください。

**清水** 協定校は年々増えており、現在は29校になりましたが、当然ながら石川県出身の学生の数は大学によって異なります。われわれがこの取り組みを始めたのは2015年1月ですが、もちろんそれなりの成果を求められており、地道に進めていかなければいけないと思っています。

私どものセンターのミッションとして人口の社会減対策が挙げられており、社会減をゼロにするという目標を立てて取り組んでいます。はつきりした成果はまだこれからです。協定大学の協力を得て、県内企業の情報が本県出身学生に届いていることは間違いのないと思います。

石川県の人口が減ってきている状況で、社会減対策は地方創生の一丁目一番地という思いで、大学とも連携し、今後いろいろな取り組みを進めたいと考えています。

こういうことがなければ、特に県外の大学と自治体がこれほど近い関係を築いて交流するというケースはなかなかないのではないのでしょうか。これは、私どもにとっては非常に大きなメリットであり、成果であると感じています。

**青木** 協定の成果ということでは、協定校で開かれるイベントや県内で開催される保護者向け説明会などに県職員が参加させていただき、長野県の雇用情勢や就職状況をお話しする機会を設けていただいていることが一番大きいと思います。県職員が参加できない場合も、Uターン関係の資料を会場に置いていただけるようになりました。協定を通じて、大学と県内の経済団体でいろいろな連携ができるようになったことも成果に挙げられるでしょう。

ただし、県職員は3〜4年で異動があり、担当が代わってしまいます。そこでまた一から大学の担当者と関係を築いていかなければならないということが、一番の課題かもしれません。

また、先ほど少しお話ししましたが、合同企業説明会に学生がなかなか集まりま

せん。特に東京の場合、2017年7月に品川で開催したときは、47社が参加して学生は33名。本年は6月に前倒ししましたが、40社に対して40名でした。

この合同企業説明会と併せて、試行的にインターンシップフェアも開催しました。対象を大学3年生以下としたところ、23社に対して68名が集まりました。12月末には長野市内で、もう少し規模を拡大したインターンシップフェアを開催する予定です。次年度以降はさらに規模を大きくしたいと考えており、合同企業説明会よりもこちらのほうに力を入れていこうと思います。

### 学生が知らない地方の情報を どのようにして学生に伝えるかが問題

**音** 先ほど、水島先生からスペシャリストというお話がございましたが、これは結構難しい問題だと思います。学生は、「出身地に帰りたい」「U・Iターンをしたい」という気持ちと、「この学問を学んだのでこの分野の仕事をしたい、働く場所はあまり気にしない」という気持ちの両方があるでしょう。それに対してどのように情報を提供し、



アドバイスをしていくのか。また、ある程度限られた地域の中で「その領域なら、こういう企業がある」というマッチングをするのは難しい場合もあるように感じますが、その点についてはどう考えたらいいでしょうか。

**佐々木** まず、「うちの県なら、これ」という、その地方ならではのブランドがあると思います。それは、学生もだいたい分かっているでしょう。

しかし、たとえBtoBの優良企業が特定

の地域に集積していたとしても、学生にはなかなか分からない。首都圏も同様ですが、中小企業や町工場でオンリーワンの技術がある場合も、なかなか知る機会はない。

普段から目にしていないその地方ならではのブランド力ある企業、テレビ局などのマスコミ、地域金融機関、自治体職員、教員といったあたりについては、ある程度イメージがわかっているのです。大都市のテレビ局がだめだったら地元テレビ局に行くといった代替案としての希望があります。

問題は、知られていない優良企業などをどうやって学生に伝えるかだと思います。

もちろん、それは地方だけの問題ではなく、首都圏についても同様です。

解決策の一つが、青木さんのおっしゃったインターンシップだと思います。3年生の終わり頃に就職活動が本格化すると、目の前のこと以外はなかなか見えなくなってしまう。それを防ぐために、2・3年生の段階でインターンシップを行ってその企業の良さを理解させ、認知度を上げていくことが新しいニーズの発掘にとっても重要だと思います。

ところで、キャリアセンターという名称には、学生は4年間のキャリア教育を経て就職に至るといふ考えが込められています。就職はゴールではなくプロセスの一つ、いわばマイルストーンとして位置づけています。キャリア教育を通じて、自分はどういうところで働きたいか、目指すのはスペシャリストかゼネラリストか、どんな業種あるいは業務が希望かといったことを学生自身が考えていく。そうしたプロセスの中で、スペシャリストを目指そうと決め、地方のある企業にターゲットを設定できれば、首都圏か地方かといったことは関係なく、同じレベルのオルタナティブ（選択肢、代替案）の一つとして考えることができます。地方の魅力をうまく学生に伝えることにより、自ずと地方へ就職する可能性も高まっていくのではないのでしょうか。

### 地方も都心も同じ土俵で競うような形を目指したい

**水島** 佐々木先生がおっしゃった、地方の企業が都市部の就業機会と同じオルタナティブに並ぶということは、とても大事な

ことだと思えます。そのために重要なのは、情報を味方につけるといふことです。

これに関して言えば、本年度4年になる、日経新聞とタイアップしたプログラムがあります。日経の社員の方をお招きし、新聞を読む全13回の講座を毎年秋に開いています。で、北海道から九州までテレビ会議システムでつなぎ、昨年は450名の学生が受講しました。これを、2・3年生に推奨しています。

2年生と3年生では、受講する意味合いが全く違います。3年生は、新聞の情報に基づいて自分の志望を固めていきますが、2年生にはまず、経済を中心とした社会の動きをきちんと理解することを促しています。先ほど佐々木先生がおっしゃったキャリアデザイナーは、1年生から積み上げていく必要がありますが、ちょうど2年生くらいが社会的な視野を広げていくステップにあたるので、いいプログラムになっています。

全員が参加できるわけではありませんが、このプログラムをベースとして、多様な施策を合わせて、一般的な経済情報に学生が

接することができる環境を作ってきました。個別の地域を理解するためにも、これは大前提といえるでしょう。

いろいろな調査を見ると、地方就職の機会の多くは、「家が狭いのはイヤ、広々としたところで暮らしたい」「親の面倒を見る必要がある」「通勤電車が嫌い」などで、あまり積極的なものが挙がっていません。おそらく「うちの地域の企業はこんな新しい開発をしている」といった積極的な人材のニーズの情報乏しいのです。その点で、地方も都心も同じ土俵で競うような形ができると思います。

大学の19学部75学科専攻課程の中には、学科の名称が就職先の業種イメージに直結するところと、例えば法学部法律学科のようにほとんどの企業・業種に必要な職種イメージに当てはまるところがあります。そこをきちんと色分けして全学科の学生が自分に必要な情報をセレクトできるように指導していますが、そこに地方も都心も同じ選択肢として並べば、積極的に地方を選ぶチャンスが生まれるのではないかと思えます。

そうすれば、後は個人の好みや考え方次第でしょう。選択肢をうまく設定するための土俵づくりが、先ほどの講座も含めて、本学が一番力を入れていることです。

**企業の魅力を伝えて差別化するには  
企業自身の努力がもっと必要**

**音** 専門性と地域ということに関して、私はこんな経験をしました。

ある地方新聞社の東京支社の方から、新入社員がどんどん辞めていくというお話がうかがいました。退職した新入社員は、地元に戻りたかったものの、それが別に新聞社でなくてもよかった。しかし、新聞社側は、自分たちは人気業種だという意識が強く、「どうしても新聞社で働きたい」という人が集まっていると思っっている。そのミスマッチによって離職率が高まっているが方策はないかという相談でした。この新聞社のケースは、採用の過程で学生の意識を十分に把握できていなかったことに原因があったように思います。

確かに、今の学生は同じ企業ですっと働くという意識が相当低くなっています。そ

れを考えると、U・I・Jターンの魅力が単に出身地に帰ることができるといっただけではなく、もう少しいろいろなアピールの方法が必要ではないかという印象があります。地域性と専門性という両方の魅力について、いかがでしょうか。

**清水** 地方の人材不足は、行政だけが一生懸命になっても絶対に解消せず、県内企業にも今まで以上に頑張っていただく必要があります。2017年12月に東京でインターシップのマッチングフェスを開催したところ、20社に対して学生61人が参加しました。東京へ行っても学生を採用したいという企業側の意欲が、十分に感じられました。

ただし、このような場で企業の魅力いかに学生に伝えることができるかが大事だと思います。このため、県内企業向けに、採用力の強化を目的とするセミナーも実施しています。例えば、インターシップフェスや就職説明会などにおいて、短時間で学生にアピールするにはどうすればいいのか、それぞれアピールの方法が違うののではないか、といった内容です。こういうセミ

ナーは定員をオーバーすることもあり、政側にとつては非常にありがたいと同時に、企業の皆さんの高い関心と意欲を感じています。

これまでは、ちょっと声を掛けたらすぐ採用できたという企業が、今は全く応募がないという声も聞きます。近年は人材確保の競争が激しくなっていて、企業の魅力をうまく伝える必要があるのに、自社の魅力を理解していないことがあります。例えば、離職率の低さや女性がたくさん働いていることが魅力の一つだと気付いていないのです。女性が生き生きと働ける会社は、働きやすい環境であることが多く、とてもいいPRになるとお話しすることもあります。

石川県は「ものづくりの県」でもあると申し上げましたが、B to Bのために一般の消費者や学生にはなじみがない企業が多いのです。そこで、学生が多くいる東京や関西、中京などの大都市圏に企業の若手社員などが出向き、協定大学のご協力も得ながら、小規模な交流会を何度も開いています。採用担当者だけが頑張っている状態では、なかなか結果は出ません。前述した採用力

セミナーで講師の方が、「今年は採れなかったといっている会社は、来年も採れませんが」という話もなさっていて、会社を挙げて採用に力を入れるようお願いをして、何とかUターンにつなげようとしています。

そういった意味では、大学との連携と同様に企業や国の機関、経済団体なども連携しながら、社会減の対策を進めたいと考えています。

**文系の学生も地方の製造業の会社で活躍できる場はいろいろある**

**青木** 専門性ということでは、特に理工系の学生は専門分野を生かしたいという希望がありますが、担当教員とのつながりが重要な面もあって、文系とは全然違うルートで就職が決まるという事情があります。それに対し、どのようにアプローチしていくかが大事です。

そういう「つて」がないと専門人材がなかなか集まらないので、文系の学生を採用して製造工程に関わらせる取り組みを始めた中小企業もあります。理系と文系では発想が違うので思わぬ発見があったという話

も聞きますが、有効求人倍率が高い中でも、製造業の会社は、文系の学部にはまだそれほどアプローチしていないようです。

先ほど法学部の例があり、経済や経営や商学部などもそうだと思いますが、対象とする分野が広がって汎用性があり、融通が利く学部の学生は、幅広いチャレンジができるのではないのでしょうか。県職員の行政職員は3〜4年ごとに異動があり、全く異なる部署で一から勉強しなければならぬ状況があります。同様に、文系の学生も製造



業の会社で活躍できる場はいろいろあり、OJTを受けながら、自分の才能を発見できるかもしれません。

長野県は、明治大学と学生Uターン就職促進協定を結んでいます。若年層の人材環流を研究している明治大学の社会イノベーション・デザイン研究所と連携して、2016年度に信州エクスターションシップ事業を始めました。これは、長野県に1週間滞在して2か所のインターンシップや農業体験をするプログラムで、2年生を中心に10大学から35名程度の参加があります。そのほとんどが東京都や神奈川県出身者であり、長野をよく知ってもらうという意味合いもあって、長野での1週間の前後に東京などで事前学習と事後学習をしています。

実施の際には長野県のJAグループにご協力をいただき、JAグループの研修所を利用します。また、20近くの事業所でインターンシップを行います。学生を送り迎えをその会社の方へお願いするなど、地元企業にもご協力をお願いしています。長野県庁と長野市役所も、行政という立場でインターンシップを受け入れています。

参加者からは「長野にどんな企業があるのか分かった」という感想は多いものの、「長野県に就職したいか」という問いには、イエスが半分程度です。インターンシップなので、就職に直結させてはいけませんからそれ以上聞くことはできませんが。

**音** 長野県内の大学とも、同じようなインターンシップをなさっていますか。

**青木** このエクスターンシップ事業には信州大学や長野大学の学生も若干は参加していますが、中心はやはり県外からです。

県の部署として、県内の大学の振興を担当する高等教育振興課があり、県内の大学に在籍する学生のインターンシップはその所管です。われわれは県外からのインターンの担当であり、インターンシップフェアに県内の大学の学生が参加してもかまいませんが、メインは県外です。こういう分担になってはいますが、県内外をあまり気にしないでやっています。

### 新しい形のUターンによって 仕事の選択肢が増えている

**音** 新卒の離職率が3年3割といわれています

の中で、新たな形のUターンがあるのではないでしょうか。私の知っている範囲でも、「今の会社は何となく自分に向いていないのではないか」と言っていた卒業生が、やがてパートナーを見つけ、その相手の地元に行って、学生時代に志望していた業種に就職するケースがあります。逆に、地方の企業で私の知っている方から、「東京出身で地元には全然関係ないものの、当社を志望している卒業生がいるがどんな人物か」という問いあわせをいただいたこともあります。

卒業時以降も、全く知らない土地へインターンやJターンをするという選択肢が増えていくのではないかと印象があります。**佐々木** 学生も多様化しており、「新卒でU・I・Jターン」という以外にもいろいろな働き方があります。大学を卒業して、本当に自分に合っているかどうかからなるところに就職してしまっただけで、3年くらい経って仕事のスキルが身に付いたので、それを生かして転職したい。その際、スノーボードが好きだから長野に行きたいというように、自分の新たな可能性を拓く場所として地方に目を向けることは十分に

あるでしょう。業種や業務スキル、本人の好みなどと地域特性が合致すれば非常にいいマッチングが可能になると思います。

**水島** おそらく、マッチングを考えるには二つのポイントがあると思います。いま、新卒の有効求人倍率は全国平均1.8倍くらいで「売り手市場」と言われていますが、実は、建築業が9倍、流通業が12倍といった二業界の突出した高い数字が引っ張っているのです。例えば、みんなが知っているような有名企業は、軒並み1倍を切っています。

学生には、この数字の意味を理解して欲しいと思っています。これは就職しやすいかどうかではなく、その業界が人手不足であることを示しています。

企業規模で見ると、日本の企業の99%を占める中小企業の有効求人倍率は9.55もあります。採用ができずに苦しんでいる中小企業もあります。大企業も初めは中小企業だったわけで、今、人材を求めている中小企業の中には、これから伸びる会社もたくさんあります。

有名企業だからいいとか、逆に、ある業

界の企業が全部だめということではなく、その意味が分かれば、自分にマッチする企業を見つけるといふモチベーションにつながると思います。最初の段階でちよつとミスをしても、こうしたチャンスに気付いてくれたらと考えて指導するようにしています。

### 転職に対するハードルの低下は自治体にとって追い風になっている

**水島** もう一つのポイントはJターンです。

新卒で都会に就職しても、将来は自分の出身地に帰りたいという学生がいます。帰るのは必ずしも、出身県でなくても、隣県とか、実家にすぐ行ける距離というように、範囲をやや広めに考えてみると選択肢が広がります。こうした将来展望に積極的に応えるべきではないかと思えます。今すぐでなくてもいい、地元の県でなくてもいい。もう少しエリアや時期を広げて、地方人材としてやがて帰っていくというプログラムがあってもいいのではないのでしょうか。

今、いろいろ調べて考えているのは、本社は東京でも創業したのは地方という企業を狙ってみてはと提案しています。社名に

地名が残っている会社は結構あり、そういうところは地元を大事にしている、例えば発祥の地に研究所を置いているといったことがあります。Jターンの可能性も含めて、学生に就職支援のシナリオを提示すれば学生も相談しやすくなるでしょう。これらを継続する延長線上で、気が付いたら地元へたくさん帰っていたという形に持っていきたいと考えています。

**清水** 私どものセンターでは、学生の県内就職と並行して、社会人の転職、すなわちU・I・Jターン希望者の県内企業とのマッチングも行っています。

昨年の実績でみると、石川県に移り住んで来た方の7割は石川県出身者です。また、約1割は石川県にゆかりがあり、例えば祖父母が石川県にいたりとか、県内を旅行して非常にいい印象を受けた、もしくは企業の県内支店に勤務した経験が非常によかったというようなケースです。東京で3年ほど仕事をしたらけれど、やはり地元に戻りたいという若い方からの相談もありました。

1カ所に長く勤めたほうが良いという考えが日本ではまだ一般的だとは思いますが、

転職に対するハードルが低くなってきたことは、地方の自治体にとっては追い風にもなります。首都圏の転職フェアに参加すると、たくさんの方が私どものブースにいらっしやいます。それが結果にすぐつながるかということ、なかなか難しいところがありますが。

先ほどは、結婚してパートナーの出身地に戻るといふお話がありました。確かに石川県出身の妻が他県出身の夫や子どもを連れて戻ってくるというケースがよくあります。学生と併せて、社会人のU・I・Jターンも非常に重要な案件です。これほどこの自治体でも、人口減対策としてまず取り組んでいることと思えます。

社会人のU・I・Jターンは県内企業の人手不足対策にも繋がりますし、経験を積んだ人材は、企業のニーズとうまく合致すれば、即戦力かつ企業の更なる成長にも繋がるので、特に力を入れて取り組んでいるところ。首都圏で経験を積んだ50代の方も戻ってきているので、地方にとっては大事な取り組みだと思えます。

**青木** 長野県でも、合同企業説明会で新規

学卒者対象の場合は、卒業後3年以内は新卒扱いにしていますが、それでもなかなか集まらないという状況があります。

長野県は「移住したい都道府県」の第一位ということで、住まいと一緒に就職先も紹介したらどうか、移住の相談会に企業のブースを設けたらどうかという話があつて検討はしているもの、移住希望者はまず地域を知りたいというニーズがあり、いきなり仕事までは目がいかず、企業のブースを訪れる人は少ないようです。実際にそういうことをやっている自治体に話をうかがったところ、最終的に移住が決まれば、次は仕事はどうするかとなりますが、最初の段階では地域を知りたいという希望があり、そこに企業が出ていっても難しいとのことでした。

一方、企業が都会から長野県に工場を移転する動きもありますが、その場合は社員が家族も連れて引越してくる状況が生まれるでしょう。企業の経営者にうかがうと、長野で問題になるのは教育と医療とのこと。先進的な高度医療ができる病院があるのか、中高一貫校がどれだけあるのかと

いうと、まだ少ない状況です。そのため単身赴任になったという例も聞いていますので、なかなか難しいですね。

### 就職支援協定は有効に働いているが最終的な採用に結び付いているか

**音** 最後に、自治体と大学の連携について、ご提言などをいただけますでしょうか。

**佐々木** 就職支援協定が有効に働いているのは間違いないでしょう。学生に自治体の情報を提供して認知度を上げ、パイを広げる役には立っていると思いますが、それが最終的な採用に結び付くように深掘りしていくことが今後の課題ではないかと感じました。2・3年生という早い時期にインターシップを経験させるのは、一つの重要なポイントかもしれません。

また、地方には首都圏とは違う働き方やキャリアパスがあるという具体的なケースを学生にたくさん提示すると、学生も多様化しているので、そういう生き方に共鳴する学生は必ずいると思います。そうした卒業生の例を紹介する、あるいは実際に触れ合う機会を通じて、学生が有力な選択肢と

して考えるようにすることが次の課題ではないかと考えます。

私どものキャリアセンターでは、少子高齢化が進む日本にとって、学生の皆さんは大切な社会全体の資産であると言っています。学生一人ひとりの価値はそれだけ高い。

だからこそ、就職活動中の学生だけを考えるのではなく、長いスパンで大学と自治体 hands を携え、将来の日本を支える人材を育成するためにどのようにすれば良いか、共に考えていく必要があると思います。

**水島** Uターンすれば親が安心するといった単純な話ではなく、小中学校と一緒に通った仲間や親戚が暮らす環境に戻るといふことには、つまりコミュニティー政策上、重要な意味があります。暮らしやすい街を共につくっていく仲間として帰るといったように、地域の活性化に貢献するような意識づけを大学のプログラムとして用意しないといけないかもしれません。

現在の恵まれた就職状況だからこそ、学生には、就職活動を通して自分の人生をしっかり選ぶことが大事だと指導しています。一人一人が異なる人生を選択するわけで、

それに対して、U・I・Jターンについても、各自自治体および大学なりの戦略がありますから、それらを互いにきちんと結び付ける意味で、協定が重要な足場になると思います。

そういうわけで、本学が協定を結んだ自治体とは、視野を広くもって、柔軟な姿勢で、地方人材を育てるシナリオを作るべく、意見交換をしていきたいと考えています。

**協定を結んだ指定校からの  
Uターン就職率は高くなっている**

**清水** 協定によって、私どもとしては人材に戻ってきてほしいということもあります。が、人材を育成する上で必要なことを大学からご提案いただければ、できる範囲でいろいろなことに取り組みたいと考えています。行政では気付かないことがたくさんあり、いろいろな大学や企業のご意見をうかがいながら新たな取り組みを進め、連携しながら地方創生という大きい課題に取り組んでいきたいものです。

また、移り住んできた人を受け入れる環境やコミュニケーションがうまくいかず、

定着もしないというのはおっしゃるとおりなので、誰もが暮らしやすく、やって来たい方が定着するような地域づくりを進めたいと思います。そして、大学からも、意見交換の場などでいろいろなご提案をいただければありがたいです。

**青木** Uターン就職率をみると、本県が協定を結んだ大学は他校よりも5ポイントくらい高いという結果が出ています。協定の中には、包括連携協定ということで、例えば工学部や農学部も含めた少し幅の広い協定に拡大して、県の関係部局と連携して事業を進めている事例もあります。いずれにしても、地方は厳しい人材不足の状況にあるので、今後とも大学と共に人材育成に取り組んでいきたいと考えています。

**音** 本日は、ありがとうございました。

