

滋賀県産業ひとづくり協議会 令和8年度 第1回協議会 議事概要

1 開催日時

令和8年7月1日（水） 15時00分～17時00分

2 開催場所

大津合同庁舎7階 7-A会議室

3 出席委員

川西委員（滋賀経済産業協会）、石田委員（滋賀県産業支援プラザ）、澤木委員（会長）（滋賀大学）、石原氏（龍谷大学・代理出席）、栗原委員（神戸学院大学）、吉岡委員（滋賀銀行）、中作委員（株式会社ナカサク）、村田委員（株式会社日吉）、古野委員（山科精器株式会社）、相澤委員（日本労働組合総連合会滋賀県連合会）、竹谷委員（滋賀労働局）、中原氏（近畿経済産業局・代理出席）、岡田委員（副会長）（滋賀県商工労働部長）

（順不同）

（欠席：宇野委員（滋賀県中小企業団体中央会）、石倉委員（ポジティブ・トランジション））

（順不同）

4 オブザーバー

田村氏（滋賀県市長会）、千代氏（滋賀県町村会）、澤野氏（環びわ湖大学・地域コンソーシアム）

5 議事概要

- 滋賀県商工労働部労働雇用政策課・今井課長の司会により開会
- 滋賀県商工労働部・岡田部長あいさつ
- 各委員紹介
- 会長・副会長選出
- 資料に基づき、事務局より議題について現状と課題を含めて説明

○「滋賀の産業を支える人材の確保・育成・活躍に向けて」

- ① 県内企業の事業活動を支えていくにあたり、どのような人材が、どのような役割を担っていくことが重要と考えられるか。

○資料について、滋賀県のデータと全国のデータが混在している。できれば滋賀県の実態が分かるように一度整理をしてほしい。人材の確保、育成、活躍という3つの視点の中で、足元の滋賀の産業界での人材確保について、全国に比べてどうかなのか、育成・活

躍は何をもって整理するのか。今日は幅広の協議ということだが、例えば、滋賀県は県内に大学が非常に多く、人口当たりの大学生数が多い地域であるにも関わらず、県内就業者数が少ない状況である。そうした中で、実際に県内企業は人材確保ができていないのか、あるいは人的投資という中で県内企業は育成のためにどの程度投資しているのか等、客観的に現在の滋賀県の産業界について物差しがより鮮明になると、自分たちの足元の状況との比較ができ、議論ができやすくなるのではないか。

また活躍といっても様々ある。例えば、外部からの表彰を得た方などは活躍の度合いが客観的にわかりやすい。育成と確保については、育児や介護等がある中で、医師から男性の幹部職員を対象に女性のメカニズムに関する話を講演してもらったことがある。ピルという薬剤について、以前は表立って取り扱うテーマではないのではとされていたところであったが、実際には女性が活躍するために非常に重要な治療法のひとつであり、男性職員が理解を深めるきっかけとなり、大変良かったと感じている。

全体としては、一度情報を整理いただけるとありがたい。

○前提としては、全国的な傾向を見たほうが議論しやすいと考えている。その中で、滋賀の情報を盛り込めるものは入れたという視点。持ち帰って整理したい。

○産業界の側から見た話となるが、数点意見を述べる。滋賀経済産業協会は県内の大企業から中堅・中小企業で構成された経済団体である。滋賀県が行っているハノイ工科大学との連携事業には大変お世話になっている。今年で5年目だが人材不足の中での支援について感謝したい。

資料 28 ページの求職者・労働者の選択肢ということで、滋賀県の学校を出られた方の状況が記載されている。各企業の経営者、人事担当者の共通する最大の課題はやはり人材確保である。6月29日の京都新聞1面の掲載記事では、県内14大学を卒業し就職された方の県内就職率は16.2%とのことであった。この県内就職率の低さは最も課題認識しているところであり、ディスカッションさせていただきたいと考えている。また、過去のこの会議では、日本人のみならず県内留学生の方々の就職にも注目するという点についても話があがった。その点は、産業界としても期待しているところ。

○人口に比して大学が多く大学生も多い中で、県内就職率が16.2%という数値は、他府県と比較して高いのか低いのかを確認する必要もあるのではないか。東京一極集中という傾向はなかなか変わらないが、学生が県内企業を選ばない理由について、希望する企業がないからという回答が上位にあったことは大変ショックである。一方、学生は県内企業を知らないのではないかという点を強く感じている。

○全国の話をもっとしたい。先月、「日本成長戦略会議」の労働市場改革分科会のとりまと

めがなされたところ。その中で、多様な人材の労働参加、リスクリング、生産性向上が大きな柱となっている。これらについては、滋賀県も同様の傾向が見られると拝察。滋賀県としてどうしていくのかという点について、数値的なところでは製造業が多く、働く場所が多い。直近（令和8年5月）の有効求人倍率は1.06倍であるが、これは受理地別のもの。就業地別でみると1.33倍となり、近畿で最も高い数値である。滋賀県は働くところはあるものの、人手不足で十分な充足に至っていない状況が伺える。また、全国的にみると滋賀県の人口減少は比較的緩やかであり、草津市等の南部地域においては他府県からの人口流入により転入超過となっている。滋賀県全体でみると人口は自然減という状況だが、他府県に比べると減少は緩やかな傾向である。その一方で、労働力は京都や大阪に取られており、賃金面を含めた人材確保競争の中で、県内企業が人材を確保することの難しさが課題であると感じている。局としても、賃上げや労働生産性の向上を図る施策の実施や、ハローワークを通じたマッチング支援を重点的に行っているところ。また、人材育成についてはハロートレーニング（公的職業訓練）を通じたスキル習得支援を行っており、総合的に施策を実施しているところであり、これらも活用いただき、滋賀の労働情勢を良くしていければと考える。

キーワードの中で副業・兼業について。滋賀県プロフェッショナル人材戦略拠点のデータによると、副業兼業人材ニーズが高まっていると聞いている。こうした人材の活用も生産性向上に資する一つの方策ではないかと考える。

- 滋賀県の大学を卒業した方が、県外に流出してしまうということが大きな課題となっているが、東京圏に出てしまうということは近畿各府県共通の課題である。近畿圏内にも素敵な企業が多数ある中で、企業を知ってもらうためには人材確保という観点だけではその企業の魅力を十分に伝えるのは難しいのではないかと。経済産業省が「稼ぐ力強化戦略」を先日公表したところ。ここでも、人材確保や設備投資よりも、人材マネジメントの質の力を向上させていくべきとの記載が追加されている。企業が人材戦略を考える際に、人材確保の観点に収まってしまうのはもったいない。すでに取り組んでいる企業もあるが、人材戦略と経営戦略を並行してしっかり考え、その上でどのように人材確保していくのかを検討していくのが良いのではないかと。また、その取り組みを大学生等に知っていただくべく、労働市場を含めて適切なところに発信していくことも課題のひとつであり、支援していく必要があると感じている。まずは質を上げていくために、人材戦略全体を踏まえた人材確保を検討していく施策に加えて、発信をするという視点も持った施策も展開していかなければならないと改めて感じた。企業ニーズも聞きながら、すり合わせしていければ。

- 実際の取り組みとして、採用や労務・人事管理に加えて、企業の環境変化に伴う戦略的人的資源管理や人材マネジメントの観点で何か事例があるか。

○企業の抱える課題に対して、その課題をどのように埋めていくかという点については、資料に掲載の通りだと感じている。実際に、女性、シニア、障害者、外国人材等の多様な人材に支えていただき事業を継続している状況。最近は情報セキュリティ等の専門分野について、一企業では採用も育成も難しいと感じているところを、専門副業人材に支援いただいているところ。社内に情報セキュリティの担当者はいるが、たまたまその担当になっただけという状況であり、どう進めていけばいいかわからない。ここに大手製造業の第一線で活躍されていた方に副業人材として入っていただき、少しずつ整理を進めて非常にいい状態まで進んできたところ。また、人事についても大手製造業出身の方に嘱託社員として勤務いただいているところ。課題は様々あるが、ひとつひとつの課題に対して手を挙げれば意外と支援してもらえるのだと実感している。採用した方に対して、教育を通じて質を高めるという取り組みはまさに進めているところであり、専門人材を中心に人事制度の再構築に取り組んでいる。今は滋賀経済産業協会の研究会等に参加し、社内だけでは得られない学びの体験をしているところだが、今後は外部の研修等も活用し、学びの体験を通じた質の向上や、外部との接点や比較を通じた成長促進を図っていききたい。

○データに基づき世界はどうか、日本はどうか、滋賀県はどうかといった視点も踏まえ、滋賀県は何を目指すのかという議論をしていきたいと思っている。資料に掲載されているキーワードはどれも注目している。自社としては、どのような人材でも役割を担っていくことができる環境づくりを意識して模索しているところだが、結論としては資金が必要であるということが1番の課題になる。中小企業は国の助成金や機構の支援などを活用する等、試行錯誤しながら進めていこうとしているところ。こうした情報については当然県等も発信しているが、企業が情報周知に十分には追い付いていないところがあると感じる。

自社は2019年に人事評価制度、賃金体系、退職金制度の仕組みを構築した。会社を存続、成長させるためには人の成長が重要であるという点について、経営者と合意のもと成長をキーワードに人事評価や教育制度の仕組み作りを2019年から始めた。次は100億円企業を目標に、それを目指すためには、現在の評価制度では質が上がらないことから、次の評価制度の検討を来年度からの中期経営計画の3か年の中でやっていく。ただ、これにもやはり資金が必要である。また、100億円企業を目指していくために、経営人材の育成を戦略的に進めているところ。技術者が技術のスキルアップだけに留まると、将来経営側に移った際に経営の知識がないという事態に陥る。ただ、そうした機会はあつという間にやってくるものであり、技術者であっても20代～30代から経営の学びを取り入れていくことを実践している。そこに自分が選ばれたから頑張ろう、選ばなかったから来年は選ばれたい、といったように従業員がライバル心を持てるような動きも少しずつ取り入れているところ。

また、自社は製造業であるが、製造業のイメージが引っ掛かっている。京都の企業に内定を得た滋賀大学の4回生の女子学生から「地元の滋賀県には製造業が多いのに、製造業そのものに魅力がないから就職先として京都・大阪を選んだ。」という声があった。残念だなというだけでなく、魅力を伝えられていなかったのだと感じた。魅力の発信は自社だけでは難しく、他社と連携してツアー等を組みながら、製造業の紹介や発信をしていく企画も進めていきたいと感じたところ。

また、DXなどの投資にもやはり資金が必要となる。基幹システムをどうしていくか、コストをかけるばかりではなく、どのようにまとめていくかということを検討していく際に、コンサルティングは手が届かない。また基幹システムも自体も1億円近くと高額であり、どう展開するのかという点についても自社だけの力では難しく、現状は部分最適でしかシステムを導入していない。ここから全体最適を目指したいときに、全体最適の視点を社内だけで持つことは難しく、やはり外部の力が必要となる。現在は中小企業基盤整備機構の伴走支援を活用しながら、次の時代のためのシステムを入れるべく進めているところ。また、自社の取り組みとは自社のものだけでなく、投資家やベンダー企業の方々、お客様の力があってこそ。そういった方々にも自社の良さやまたマイナス面についても発信していくことの重要性を実感する機会があり、ホームページを通じた情報発信を行っているところ。

多様な人材の活躍の中で、個人的にはシニア人材に注目している。プロフェッショナル人材戦略拠点や民間の人材紹介会社等を活用しながらシニア層の採用を行っている。シニア層で大手企業を引退した方や早期退職された方は多数おり、そうした知識やスキルを持った方を契約社員で採用し活躍いただくことで、自社の底上げにつながっている。

○教育の現場でも、県内企業の周知をどのようにすべきか日々検討している。例えば、1回生や初年次教育向けの教養科目等で、近江商人や琵琶湖等の文化・歴史・環境などととも、「滋賀の産業」を取り上げて、県内企業や経済団体に登壇いただくような科目を提供することは有意だと考える。大学間の開講科目の共通化は難しいが、例えば環びわ湖・大学地域コンソーシアムの加盟大学で共通の内容で開講できれば、滋賀は製造業が中心であるが理系文系関係なく人材が必要であるというメッセージをお伝えいただくなどできるのではないかと感じた。

○外国人留学生の教育と日本人学生を含めた大学のキャリア教育の仕事をしている。最近のトレンドについて情報提供したい。まずは2027年開始の育成就労を控えて、その前段階の現状について。滋賀県はベトナム人材の現地採用に力を入れているが、兵庫県も他府県も同様の状況。外国人材採用については、国内からの採用と現地採用と分けて考える必要がある。国内はネパール、バングラデシュ、スリランカの南アジアからの留学生が今年度から数多く市場に出てきている。コロナの後、日本語学校からは大量のベト

ナム人学生が帰国し、新たに南アジアの学生をメインとするエージェントを入れていた経緯があり、2, 3年前から日本語学校には南アジア人が急増している状況。特に兵庫県はこの傾向が非常に強い学校がいくつかあり、就職フェアにもこれらの学生が技人国候補としてやってくるものの、日本語力がN4レベルである等、高度人材としての採用にはなかなか至らない状況。採用活動の時間を無駄にしないためにも、採用側は求人を出す時点で、特定技能で採用するのか、技人国で採用するのか等を先に整理しておく必要がある。海外からの直接採用であれば、ベトナムであればホーチミン工科大学とハノイ工科大学が2大トレンドであるが、国籍としてはインドが注目されており、また民間ではバングラデシュに力を入れている傾向にある。3月にバングラデシュへ視察に行ったところ、日本に行きたいと考えている学生が非常に多く、日本語能力試験（JLPT）の会場が追い付かない程。現地政府も日本語教育に力を入れており、日本で働くことが一つの目標となっている傾向がある。ただ、彼らは出稼ぎ目的であり、N4～N5程度と日本語能力がそこまで高くないため、受入れサポートが非常に重要となる。育成就労が始まれば転籍が可能となるため、受入れサポートが充実しているかどうか企業が競争になる。ただ、こうしたサポートは費用もかかるし中小企業についてはノウハウがないことが多く、県のサポートがないと受け入れても定着が難しい。日本で働く外国人材の国籍が変わりつつある中で、どのようなサポートをしていくのかというのは非常に重要である。

大学生に対するキャリア教育について。地元企業への就職が重要なテーマとなるが、中小企業に行きたい人が実際のところ少ないわけではない。ただ、就職情報会社を使わない中小企業との関係を深める仕組みがあまりない。企業が大学に来て仕事に関する説明をすることはあるが、就職活動が始まった際に学生がその企業を受けてみようと思うまでの、もう一步踏み込んだ関係づくりが十分にできていない。そうすると、結局は学生が就職情報サイトに流れていくこととなり、中小企業が後回しになってしまう。一方、第二新卒は地元で就職したいと考えるケースは多く、また留学生は企業規模よりも受け入れサポートを重視して企業を選ぶ傾向にある。よく給料を理由に転職したという話は出てくるが、それは実際には離職の言い訳ということが多い。働く中で嫌なことがあったが、それを説明する日本語力や自身で解決する力がなく、またトラブルになるのも避けたいという思いから、そのような言い方になってしまう。本当は十分な受け入れ体制があり、安定した雇用があれば働きたいと思っている。これは留学生に限らず、日本人でも同様。企業のことも十分に知らないまま入社してしまい、嫌なことがあったときに相談する人もおらず、辞めてしまうというケースはある。就職活動の仕組み作りをしていくことが大切なのではないか。説明会を開くということだけでなく、その企業で働くことについての具体的な紹介等、もう一步踏み込んだものが必要なのではないか。最近では数多く内定を得て、みんなに褒められることが理想的な就職活動だと考えている学生は決して多くない。勉強も就職活動も安心感のある活動をしたいとの学生意向が強

い。

② 人材を採用し、育成し、長期活躍につなげていくために、こういった視点が重要か。

○人材採用について育成と長期活躍につなげていくために、どのような視点が重要なのかという点について。最近高校生と関わることがあったが、高校受験においては近年私立高校の魅力が高まっている状況。学校生活を送る上で、環境や設備が整った中で学べるという魅力から私立を選ぶ傾向にある。就職活動においても、大手であれば、職場環境が整っているという浅はかな考えから選ばれるという実情があるのではないかと。様々な企業を訪問したが、奇麗に職場環境を整えている企業や、育児休暇等人事制度を整えている中小企業は数多くある。こうした魅力をもっと発信していくべきではないか。例えば健康経営優良法人もそのひとつ。これはしっかりと職場環境を整えている企業が認定を受けている。このような点をしっかりアピールし、こういった職場環境で働けるのかということを発信していくことも重要ではないか。

次にどのように長期定着を促していくかという点について、自身も働いていて感じているところだが、長く勤めると同質性が高まり、同じ考え方に偏ってしまうと感じている。中途入社の方を含め、多様な意見を取り入れて、会社としての方針を決定することが大事。新たな視点を取り入れるという意味でも、例えば他社に行ったとしても、また帰ってきてもらえる環境づくりをしていくことも大切ではないか。

○自社の社会的役割はインフラを担うことである。以前インフルエンザが流行した際に、24時間 365 日の体制を整えなければならない中で、資格やキャリアも必要であることから、すぐに対応できないということがあった。それを踏まえて、社員全員がインフルエンザの予防接種を経費で受けてもらえる環境を整えたという経緯がある。コロナ禍においては、このままでは上下水道、廃棄物収集すべて止まってしまう可能性もあった。そうした中で、自社で下水サーベイランスの体制を整え、従業員の健康を自分たちで守るべく取り組んだ。健康優良法人等高評価をいただく中では、評価基準がオープンになっていないところがあると感じている。指摘がないから課題が見つからない。評価を上げていきたいという気持ちはあるが、なぜランクダウンしたのか、課題が見つからず困ったことがある。健康は会社にとって重要なファクターの一つであり、これまで力を入れてきたところ。

労働時間について、日本の一人当たりの平均労働時間は下がっている。ただ、多様な人材が労働市場に参画し、労働者の母数が増えていることから、総労働時間は増えている状況。これはどの会社でも同じ状況ではないか。平均的に一人当たりの労働時間が下がっている中で、各社員の負担も下がっているのか。自社でも、一部の人材に業務が集中していないかという課題認識をしている。これを解決するためには、やはり人材育成をしていかなければならない。就労時間を下げることは賛成だが、生産性はどうなのか。日本は 2024

年の時間あたり労働生産性については OECD 加盟 38 カ国中 29 位である。為替が下がり、ドル換算するとますますランキングは下がっていくのではないか。ランキングが全てではないが、会社の仕組み上、付加価値を上げ、生産性を高めていかなければ企業は継続も発展もしない。その中でどのようにバランスを取っていくのか。県として生産性はどこを目指そうとしているのか。例えば滋賀県は、所得は全国上位であるが、生産性はどうかという点は気になるところ。各社は投資とリターンについて、数値目標を抱えてやっていると思うが、人材育成や活躍を目指すという中では、生産性をひとつの出口として考えていくと、経営層としては考えやすいのではないか。

○滋賀県にどれだけ人を残すのか、そのために魅力ある滋賀県づくりをどのようにしていくかという議論がベースになる。今、労働組合は会社以上に生産性向上に対する意識が強い。長時間労働をとというわけにいかない中では、AI や IoT 等の活用も進めながらに生産性を上げていくために、会社は何をすべきか。学生は今何を求めているのか、外国人材にとって働き甲斐のある日本にするにはどうするかといったところに取り組んでいく必要がある。

一企業の事例となるが、働きの質の改革をしていくことを労使で進めている。会社がすべきというよりは、お互いに切磋琢磨しながら、一人一人の人材の意識や行動の変革が生産性の向上につながるという考え。企業が発展しないと賃金は上がらない。持続的な賃上げをしていこうと思うと、働きやすさ、やりがい、生産性を高め、組織力やチームとしての成果を作っていくことが必要。

また、スタート段階としては、小さな頃からものづくりに興味を持っていただき、ものづくりの大切なところを知ってもらうための、企業見学やツアーなどの取り入れはどうか。滋賀県には様々な企業があり、人材育成をしっかりとっている企業があるということを知ってもらうことが重要。こうした取り組みを通じて企業とつなげていかなければ、魅力ある企業が知られないままとなってしまう。開校を控えている高専も含めて、普通科、工業高校等、滋賀県全体の魅力を高めていかなければならない。

○若年層確保定着支援事業として、奨学金返還支援、スキルアップ支援制度について企業へ紹介に回っているところ。資料内では人事・採用担当者がいない企業が約 40%と記載されているが、これは平均社員数が 191 人という一定規模のある事業者であってもこの状況である。回っている事業所はより小規模なところが多く、「人材戦略を考えている余裕すらない。目の前の仕事をこなすだけで精一杯で、人材をどうするかといったことを考える時間もない。奨学金は賃金上昇につながり、固定費増につながるため、2～3 年先を見据えていく必要があり、今すぐには判断できない。」といった声が多い。制度導入の難しさや、人材・採用戦略の組み立てから、どうフォローしていくのかということの課題感を感じている。

また、最近の新卒者はワークライフバランスを最優先して選びたいという考えが強く、またキャリアデザインをどう描けるのかという点も意識している。例えば株式会社日吉については、アスリート社員の情報発信をしており、競技と仕事のやりがいのどちらも兼ねてできるといった魅力を発信されている。地元就職にこだわらず、「滋賀県で働くと、仕事と家庭を両立できますよ。」という点のアピールをしっかりとしていくべきではないか。どのような人生の送り方ができるのか、滋賀県ではこんなこともできるのだということについてアピールをしていくことで、滋賀県に人を集めていくことで地域活性化にもつながるのではないかと個人的に思っていたところ。

また、プロフェッショナル人材戦略拠点事業について、開発や事業拡大を検討している企業は具体的な人材ニーズもあるが、正規雇用は厳しいというケースも多い。そうした際にシニアで大企業におられた専門知識を持つ方の活用ができるのではと思う。

- 県内就職率について1点補足をしたい。県内就職率の定義は、県内に本社のある企業に就職した割合となっている。滋賀県内には、他府県に本社がある企業の事業所や研究所が多数あるが、そこに就職した場合であっても、県内就職率にはカウントされないという点を理解いただきたい。

人材を新規採用して活躍を促すこともひとつだが、今いる人材を活用して会社の業績をどのように最大化していくということも重要な視点のひとつではないか。企業の重点分野は変わる可能性があり、その際にはリスクリングが必要となるが、大学もこうした役割を担えればと思う。これまで大学は学位や単位取得に重点を置いてきたが、視点を変え新たにイノベーションを起こすための発想に関する知識や情報を提供する等の取組を進めている大学も一部ある。大学としても産業界の要望を聞きながら取組を進めていければと思う。

一昨年から理系的素養を持った子どもを輩出していくことを目的に、理系人材育成プログラムを実施している。理系的素養というのは、文系にも必要とされる論理的に物事を考える能力である。小学生、中学生、高校生の段階でこうした能力を身につけてもらうため、各大学が夏休みを中心に多数のプログラムを提供している。ものづくり県である滋賀県の発展に貢献できるよう、短期的な取組ではなく、10～20年先を見据えた中長期的な取組として行っているもの。

- キャリア教育の観点から1点申し上げる。滋賀県はものづくりが非常に盛んな県であるが、ものづくりは学生にとって非常にわかりにくい分野のひとつである。コマーシャルで見ることなく、また自分が消費者になるわけではない。学生は自身が普段知らないもの、わからないものについては、知識がないため、会社に行ってみようという考えに至らない。大学から見ると、就職活動ではなくプログラムが必要と感じる。本音は就職活動がしたくないという学生が例年20%程度はおり、就職が決まっていない人も10～20%程いる。そう

した層の学生は、何十社も受けて知らない人に会う就職活動が嫌だと感じており、本人も働く意欲はあり両親も仕事をさせたいと思っているものの、活動をしていない状況。ただ、勉強はきちんとするし、仕事があればきちんとする社会人としてはいい人である。そうした学生を1回生からプログラムに入れ、キャリア教育の一環として地元企業と接点を作り、就職に結びつける仕組み作りが必要。3回生になって就職活動を始めて、企業説明を1, 2回聞くだけでは不十分なのだろうと感じる。特にものづくりに関しては仕組みづくりが重要となる。プログラムに入った学生は、その企業を絶対に受けるのではないかと思う。

○本学でも、プログラムには非常に熱心に取り組んでいるところ。1～2回生を対象にキャリア教育としての職場体験を行っており、多数の学生が1回生から参加している。そうしたプログラムを通じてものづくり企業を知る機会を増やす、ということがまず一つ。創立時から企業実習をずっと続けており、滋賀県企業にも多々協力いただいている。ただ、長年実施しているが故に、形骸化している部分もあるかもしれないので、改めて多方面から企業との接点を持つ方法について、見直しをしていく必要があるのではと感じた。

○最近の学生は就職説明会に来なくなったということは大学でよく言われており、特に中小企業の地元企業だけの説明会を開催しても学生が来ない。中小企業を紹介するためには、3回生になってから説明会のアナウンスをしても集客ができないため、低回生からのプログラムが必要だと感じている。

○6月に学内で企業交流会を開催したところ、3日間で29社に出展いただき、3回生中心に360名程の学生が参加した。3回生を中心に就職活動を始める頃にはそうした説明会と、また低回生にはキャリア教育としてのプログラムと、両者が必要と感じる。

○大手企業を交えての合同企業説明会には学生が集まるが、夏休み期間中に10日間程で実施している地元企業や行政を対象とした単位認定される就業型インターンシップについては、年々学生エントリーが減っている実情がある。大学としても対策を日々検討しているところだが、学生は半ばアルバイトに近い、半年近くの長期インターンシップに関わっている学生が散見される。インターンシップの名を借りた労務目的になっている点も無きにしも非ず、学生が勘違いをしないよう、教育指導も必要ではないかと感じているところ。こうした状況も踏まえ、1 Day や 3 Day のオープンカンパニー型の企業説明会や、先ほどから意見が出ているプロジェクト型のインターンシップは有効ではないか。本学でも地域連携教育推進センターが主となり、企業や行政の力を借りながら1～4回生対象に実施期間の長短や単位認定数のバリエーションを持って実施している。あらゆるバリエーションを提供し、学生に選択してもらうという形をとらないと難しくなっていると

いう点が、今の学生の実情ではないかを感じる。

以上