

令和元年度  
経済学部地域経済研究センター  
学生チャレンジ地域連携  
プロジェクト研究助成  
最終報告書

研究課題名

「地域雇用課題研究

—学生のキャリア志向と佐賀県内の企業等による若者のキャリア形成支援に関する調査研究—

佐賀大学経済学部  
早川研究室

令和2年2月29日

## 目次

ゼミ・プロジェクト研究助成 最終報告	1
--------------------	---

## 付録

先行业績レポート	9
学生アンケート結果	19
佐賀労働局へのヒアリング報告	25
ユメタネへのヒアリング報告	32
個別企業等へのヒアリング報告 (9 件)	36
学生アンケート調査票	63
企業ヒアリング調査票	64
参考:2019 年 10 月 19 日大学祭「第 6 回労働研究発表会」案内	66
参考:2019 年 10 月 19 日大学祭「第 6 回労働研究発表会」プログラム	67
参考:2020 年 2 月 29 日「ゼミ・プロジェクト最終報告会」案内	68
参考:2020 年 2 月 29 日「ゼミ・プロジェクト最終報告会」プログラム	69
参考:2020 年 2 月 29 日「ゼミ・プロジェクト最終報告会」発表資料	70

経済学部地域経済研究センター  
学生チャレンジ地域連携プロジェクト研究助成 最終報告書

令和 2 年 2 月 29 日  
佐賀大学経済学部経済学科

研究代表者  
氏 名 岩崎 真季

---

**I 研究課題名**

「地域雇用課題研究—学生のキャリア志向と佐賀県内の企業等による若者の  
キャリア形成支援に関する調査研究」

---

**II 調査・研究従事者**

学 籍 番 号	氏 名	分 担
■■■■■	岩崎 真季	プロジェクトリーダー（統括）
■■■■■	長谷部 沙絵	プロジェクトリーダー（副統括）
■■■■■	大石 純鈴	研究員
■■■■■	大川 義博	研究員
■■■■■	大久保 宰	研究員
■■■■■	大久保 裕史	研究員
■■■■■	林田 隆宏	研究員
■■■■■	安川 敏貴	研究員
■■■■■	安本 理一郎	研究員

調査・研究従事者数 9 名

---

### Ⅲ 研究報告

#### 1 調査・研究目的

##### (1) 問題意識

厚生労働省の調査によると、平成30年3月卒の大学生の就職率は過去最高となっており、新卒市場における大学・大学院卒のニーズがこれまでになく高くなっている。また、大学・大学院入学者の専攻分野については、労働市場におけるニーズが高い分野で学ぶ者が増加している。

一方で、企業と学生が就職活動で重視する項目では専門性よりも人柄などの項目を重視する傾向にあり、大学等で身につけた専門性は就職活動において十分に活かされていない可能性がある。また、国際比較において、日本は労働者の能力不足に直面している企業の割合が81%とOECD諸国の中で最も高い水準となっているにもかかわらず、OJTの実施率が低いという状況にある。さらに、日本の全規模・全産業において、73%が内部人材の育成を重視する企業である一方で、27%の企業が外部人材を適時採り入れることを重視している。

佐賀県内企業でも、労働者の能力開発や人材育成において同じような状況があると予想される。また、自己啓発に関して、採用時に資格は必要なのか、学生時代にやっておくべきことは何かなどという疑問を企業に対して抱いている学生も多いのではないかと推察される。グローバル化や技術革新が急速に進み、中途採用や転職も珍しいことではないという様々な社会背景が存在する現在の日本において、佐賀県内企業ではどのようなキャリア形成支援を行っているのかを調べるとともに、大学生等の若者のキャリア志向を調査し、企業と学生のキャリアに対する考えや施策について本研究プロジェクトを通じて考察したい。

##### (2) 目的

今回の調査研究においては、佐賀労働局へのヒアリングを行った後、学生に対してアンケートを実施し、資格取得状況など資格やキャリアに対する学生の意識について調べるとともに、佐賀県内企業等の優良企業に対してヒアリング調査を実施して企業が労働者に対して行うキャリア形成支援の状況を調べる。また、本研究の成果報告会を開催し、佐賀県内企業等と学生との交流イベントを実施することを通じて、佐賀大学生及び佐賀県内企業等へ向けて提言を行うことを目的とする。

#### 2 先行研究

本テーマに関して、佐賀県内の企業等を対象とした先行研究は見当たらなかった。そこで以下では、日本の若者雇用を取り巻く現状と、少子高齢化のなかでの若者（将来の高齢者）のキャリアプランのあり方、学生にとって最初のキャリア（アルバイト経験を除く）となる新卒就活に関する文献調査を行った。

まず、日本の若者雇用の現状をみると、厚生労働省の雇用動向調査（後掲：厚生労働省平成30年雇用動向調査結果の概況参照）によれば、男女ともに29歳以下の若年層において高い離職率を示している。このことから、若年層を対象にしたキャリアアップないしキャリアチェンジの施策が必要であることが分かった。しかし、厚生労働省によると、日本の企業は労働者の能力不足に直面している割合が8割であるにもかかわらず、OECD諸国に比して、OJTの実施率が低いことが明らかになった（後掲：厚生労働省・労働経済白書[平成30年度版労働経済の分析]参照）。そこで、企業内部の教育訓練の一層の取組を促進するほか、こうした不足を補うための政府の施策が必要であることが分かった。

次に、少子高齢化のなかでの若者（将来の高齢者）のキャリアプランのあり方をみると、日本は少子高齢化に直面するなか、世界一の長寿国となっており、寿命の長さを見越したキャリアプランが必要となっている。いわゆる「人生100年時代」における社会づくりのためには、周りに合わせる生き方でなく、自分のアイデンティティと価値観を人生にどのように反映させるかを一人ひとりが考える必要があるとの指摘がある（後掲：リンダ・グラットン＝アンドリュー・スコット『LIFE SHIFT 100年時代の人生戦略』（東洋経済新報社、2016年））。こうした「人生100年時代」において日本社会が発展するためには、将来高齢者となる現在の若者が安定した雇用の中で職業能力を向上させ、働きがいをもって仕事に取り組んでいくことができる社会を築くことが、重要な政策課題となっている。政府は現在、若者雇用推進法や、労働施策総合推進法に基づきこうした政策課題に取り組んでいるところであるが、「人生100年時代」を見越した若者の長期のキャリア形成に一層の支援が必要であることが分かった。

これに対し、学生にとって最初のキャリアとなる新卒就活にあたっての企業側の選考基準をめぐって、企業が重視するのは、ベースとしての人間性と基礎学力と社会人基礎力であり、専門知識は修士以上か中途採用では問われるものの、学部新卒者の選抜では専門知識を重視していないとの指摘がある（後掲：廣瀬泰幸『新卒採用基準：面接官はここを見ている』（東洋経済新報社、2015年）参照）一方、就活をする学生一人一人が長期のキャリアプランを立て、大学時代において自ら必要とする専門知識を貪欲に吸収していくよう学び方を変えることの必要性を説くものもある（後掲：田中研之輔『先生は教えてくれない就活のトリセツ』（筑摩書房、2018年）参照）。人生100年時代構想会議「人づくり改革基本構想」（平成30年6月）において、大学改革の一環として、学修成果の可視化と、経済団体・企業が学修成果を重視しているメッセージを学生に発信することが提案されているなか、学生も学び方を変えていく必要があることが分かった。

以上の先行業績の分析・検討を受け、本調査研究では、佐賀県内企業等での能力開発、人材育成をはじめとするキャリア形成支援の実態を調査し、佐賀大学生を対象とした自分自身のキャリアデザインについてのアンケート結果と比較し取りまとめを行う。

### 3 調査実施及び研究遂行に対する支援等

本テーマの研究にあたり、佐賀大学地域経済研究センターの学生チャレンジ地域連携プロジェクト研究助成の申請をし、採択を受けた。

今回の調査実施に先立ち、厚生労働省佐賀労働局長菊池泰文様、佐賀労働局職業安定部職業安定課課長山口康旗様、雇用環境・均等室室長補佐増山英樹様ほか同局職員の方に本研究の調査趣旨の説明に伺い、若者雇用促進法をはじめ若者雇用に関する施策等についてご教授いただいた。

また、本研究に関するアドバイザー（無償での助言・指導）として、鹿児島県副知事（前・内閣府（共生社会）青年交流・高齢社会政策担当参事官、元・厚生労働省職業安定局公共職業安定所運営企画室長）中村かおり様より、本研究の計画立案の段階からご助言をいただくことができた。

さらに、学生アンケート調査票の作成に関し、経済学部羽石寛志教授からご指導をいただいた。

以下のスケジュールで本調査研究を実施した。

- ① 2019年6月 計画立案・申請書提出
- ② 2019年7月 ゼミ・プロジェクト採択、佐賀労働局へのヒアリング調査
- ③ 2019年9月 ユメタネへのヒアリング調査
- ④ 2019年10月19日（土） 大学祭でのキックオフ報告
- ⑤ 2019年11月 各企業等へのヒアリング調査

- ⑥ 2019年11～12月 学生アンケート実施
- ⑦ 2019年1月 調査報告書の取りまとめ
- ⑧ 2019年2月29日(土) 早川ゼミ・プロジェクト最終報告会

## 4 分析と考察

### (1) 若者の雇用安定に関する施策

佐賀労働局では、キャリアアップ助成金制度や、キャリア形成のための適正な職場訓練へのあっせんを行っている。特に、キャリアアップ助成金制度の有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合に対象となる正社員コースについては、事業主からのニーズが高い。

また、ユースエール認定企業を増やすために、新規学卒者対象求人に係る説明会での制度の説明、労働局及びハローワークが開催する企業対象の会議・セミナー等、ハローワークの求人窓口やホームページ等で周知・広告を行っている。

若者の就職支援のためのヤングハローワーク SAGA、ジョブカフェ SAGA、さが若者サポートステーションの複合施設であるユメタネでは、利用者1人1人に合わせた個別的な支援を重点的に行っており、就職後の定着フォローも個別相談等を行っている。また、利用者が受講できるセミナーとして、自己分析・面接対策等の基本的セミナーやPCサロン等の応用セミナーの他に、不定期でキャリアデザインのセミナーも実施している。

若者のキャリア形成支援としては、職業適性診断やジョブ・カード作成等の支援を行っており、診断の結果に納得がいなくてもカードソートを使って自分を振り返る支援もある。また、佐賀大学へは月2回巡回相談でエントリーシートの添削等、キャリアカウンセリングを行っている。

### (2) ヒアリング調査まとめ

9機関(佐賀県内外の行政機関及び民間企業)を訪問し、ヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査を通じて、入社後に研修制度や資格取得支援があり業務に必要な知識・スキルは入社後に身につけることができるので、採用時に資格を所持しているかは重視しておらず、学生には学生時代にしかできない経験をしてコミュニケーション力や主体性を身につけておいてほしいと考えていることが分かった。また、各機関におけるキャリア形成支援等については以下の視点を得た。

- ① 採用の際や入社後のキャリア支援、新人研修などがあり、職員同士の横断的な繋がりを重視していると感じた。(佐賀大学事務)
- ② 資格取得の為の環境が整えられている。また、個人の適性に応じた人事が行われている事が分かった。(株式会社佐賀銀行)
- ③ 入社後決まった年数の段階でキャリアについての面談を行ったり、入社後2年間は先輩と一緒に業務を行うなどしており、仕事について新人であっても理解ができるような支援がある。(エコー電子工業株式会社)
- ④ 採用時には資格等が必要なものもあるが、それ以外は特に重視している資格はなく、資格よりも学生生活の中でどのような経験を積んだかが重要だと感じた。また、採用後の新人研修

や新人育成の制度が充実しており、希望に応じた専門研修もあるため、想像していたよりキャリア形成の自由度が高く、支援が充実していることがわかった。(福岡県庁)

- ⑤ 採用後の10年間を特に大切と考えており、職員のキャリア形成に関して人材育成基本方針を定めて職員のキャリア支援を実施する等、人材の育成を大切にしている。(佐賀県庁)
- ⑥ いち早くお客様に対して、責任を持って対応する為に、入社後4年までに支店での全ての業務を学ぶことができ、スピード感を持って成長できる環境がある。(株式会社日本政策金融公庫)
- ⑦ ポジションにより必要となる資格は変わるが、基本的には入社後に資格取得支援があるので採用時に取得しているかは重要でない。どんな能力を持っているかというよりもやる気があるかが重要である。特に技術や通信の分野では、業務の関係で必要な資格が他の分野よりも難しいものがあるところ、全体として資格取得に対する支援が手厚い。(株式会社多久ケーブルメディア)
- ⑧ 充実した研修内容や資格取得への補助、月に1回の上司との面談などキャリア支援が充実している。(田島興産株式会社)
- ⑨ 従業員のキャリア支援として「監督者(MTP)研修」「管理者(TWI)研修」や、資格取得に会社が2回までを上限に費用を負担している。若者のキャリア支援としては、ビジネスキャリア検定の受験制度があり、合格を目指している。(株式会社ヤマコ)

### (3) 学生アンケートまとめ

佐賀大学生を対象に就職とキャリアデザインについてのアンケートを実施し、104件の回答を得た。

アンケートの各設問で最も多かった回答を挙げると、①働く動機については「安定のため」、②企業を選ぶ軸は「事業内容」を重視していること、次に「ワークライフバランス」も僅差で多いこと、③志望職種は「公務員・教員」が最も多く、④志望職種に必要な能力については「主体性」を挙げていること、⑤想定しているキャリアデザインの年齢は「20代」であり、⑥キャリアデザインの実現のために企業に求めることは「年収」が最も多く、次に僅差で「福利厚生」であった。

さらに、「キャリアデザインの実現後にさらに行動を起こすか」という設問では「起こさない」という回答が半分以上であったが、「起こす」と回答した中には昇進など仕事面での成長についてのものもあれば、趣味や家庭などプライベートの充実についてのものもあった。また、資格取得についての設問では、英語の検定を受ける予定の人が多く、就職後の業務に直結する資格の試験を受ける予定だという回答もいくつか見られた。

## 5 提言

### (1) 佐賀大学生に対する提言

就職後に必要な知識や能力は就職してから企業による支援が受けられることがあるので、学生時代には、勉強だけでなくサークルやボランティア活動、アルバイトなど学生時代にしかでき

ないことに時間を費やすことが就職後にキャリア形成をしていくうえで何よりも重要な糧になる。そして、これらの経験を通じて、多くの人と交流をしたり、熱中できる何かを見つけていく中で主体性やコミュニケーション力、周りに働きかける力、協調性等の社会人として必要な人格を身につけていく必要がある。

さらに、就職活動を始める前からユメタネなどを利用し、定期的に学生生活を振り返ったり自分自身と向き合うことで、自分の強みや能力を把握したり、新聞等で世の中の動向に目を向けたりしておくことも重要である。様々なプログラムのインターンシップ等を利用することで、自分の興味を知り、働くことへのモチベーションを上げたり、他の学生と共に考え抜く力を培うことができる。

また、アンケートの結果からみるとキャリアデザインを20代と捉えている学生が多いが、具体的な目標をより先の年齢まで持っていた方がどの段階で何をすべきかが明確に分かり、仕事やプライベートでの取り組みが充実したものになるのではないかと考える。さらに、志望職種については公務員が圧倒的多数であるのに対し、求めるものが年収重視である。このことから、学生の就職先選びにおいてミスマッチがあるのではないかとと思われる。

## **(2) 行政に対する提言**

若者の就職活動に対して多様な支援を提供しているユメタネの利用者や、若者の雇用管理の状況などが優良であるユースエール認定企業を増やすための周知を今後も継続していく必要があると考える。

また、労働者のリカレント教育や、企業の教育訓練の取組みに対し、国の支援である教育訓練給付金やキャリアアップ助成金制度の利用を促進することが望まれる。

## **(3) 企業に対する提言**

企業が採用時に資格は必ずしも必要でないと考えているのに対して、学生は学生時代に仕事内容に関わる資格を取得しようとする人が多かったので、入社後に支援などがあり資格取得できる場合は支援内容と併せて説明会・ホームページ等で公開しておく、学生はより有効に時間を使えるのではないかと考える。

また、多様な研修制度は個人の能力開発に、新卒者へのメンター制度は悩みや不安を取り除くことができる有効な手段だと思うので、より多くの方のキャリアを形成していくためにも若手職員だけでなくベテラン職員にも実施してほしいと考える。

さらに、ジョブローテーションは業務への個人の興味や適性が分かる制度だと思うので、それが明確に分かるために必要な期間実施してほしい。そして、定期的な面談を行い、企業と従業員のビジョンにミスマッチがないか確認をする必要があると考える。就職前に企業と学生双方について理解をする手段として、プログラムが違うインターンシップを夏・秋・冬に開催するとより効果的ではないかと考える。



## 付録

1. 先行業績レポート
  - ・若者雇用促進法(労働施策総合推進法を含む)
  - ・厚生労働省 平成30年雇用動向調査結果の概況
  - ・厚生労働省 労働経済白書[平成30年度版 労働経済の分析]
  - ・人生100年時代構想における若者のキャリア形成
  - ・廣瀬泰幸『新卒採用基準：面接官はここを見ている』（東洋経済新報社、2015年）
  - ・田中研之輔『先生は教えてくれない就活のトリセツ』（筑摩書房、2018年）
2. 学生アンケート
3. 佐賀労働局へのヒアリング調査報告
4. ユメタネへのヒアリング調査報告
5. 行政機関等ヒアリング調査報告（2件）  
番号 機関名  
01 福岡県庁  
02 佐賀県庁
6. 民間企業等ヒアリング調査報告（7件）  
番号 機関名  
03 佐賀大学事務  
04 株式会社佐賀銀行  
05 エコー電子工業株式会社  
06 株式会社日本政策金融公庫  
07 株式会社多久ケーブルメディア  
08 田島興産株式会社  
09 株式会社ヤマコ
7. 学生アンケート調査票
8. 企業ヒアリング調査票
9. 参考:2019年10月19日大学祭「第6回労働研究発表会」案内
10. 参考:2019年10月19日大学祭「第6回労働研究発表会」プログラム
11. 参考:2020年2月29日「ゼミ・プロジェクト最終報告会」案内
12. 参考:2020年2月29日「ゼミ・プロジェクト最終報告会」プログラム
13. 参考:2020年2月29日「ゼミ・プロジェクト最終報告会」発表資料



## 若者雇用推進法

### (1) 背景

若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいをもって仕事に取り組んでいくことができる社会を築くことは、全員参加型社会の実現を図り、将来の我が国の社会・経済が発展する上で、ますます重要な役割となっている。

若者雇用推進法は、就職準備段階から就職活動時、就職後のキャリア形成までの各段階において、総合的かつ体系的な若者雇用対策を行うための法律である。

### (2) 法の趣旨

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び帯向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉等の一部を改正する法律」（若者雇用推進法）が、平成 27 年 9 月 18 日に公布され、同年 10 月 1 日から順次施行された。

### (3) ユースエール認定制度

「ユースエール認定企業」とは、「若者雇用推進法」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定した企業である。

佐賀県の 2020 年 2 月現在の認定企業件数は 7 件、認定可能性があると思われる企業は約 50 件あり、今年度以降の申請件数は増加すると考えられる。

### (4) 労働施策総合推進法

旧雇用対策法を 2018 年に改正、名称変更した法律であり、正式名称は、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」であり、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的としている。

労働者がその有する能力を有効に発揮することが出来るよう、必要な労働施策の総合的な推進に係る基本的な方針を定めなければならないこと等を規定しており、平成 30 年 12 月 28 日に労働施策総合推進法に基づく「労働施策基本方針」が策定された。方針では、誰もが生きがいをもってその能力を最大限発揮することが出来る社会を創るためには働く人の視点に立ち我が国の労働制度の改革を行い、企業文化や風土を変え、働く一人一人がより良い将来の展望を持ち得るようになることが必要である、と働き方改革の必要性が強調されている。

なお、2019 年にパワーハラスメント対策を事業者に義務づける改正が行われた（2020 年 6 月 1 日施行。中小企業は 2022 年 4 月 1 日施行）。

（長谷部沙絵）

## 厚生労働省 平成 30 年雇用動向調査結果の概況

### 1. 調査の概要

#### (1) 地域全国

#### (2) 産業 日本標準産業分類(平成 25 年 10 月改定)に基づく 16 大産業

#### (3) 概要

平成 30 年 1 年間の入職者数は 7,667.2 千人、離職者数は 7,242.8 千人であった。差引 424.4 千人の入職超過となっている。

就業形態別にみると、一般労働者は、入職者数 4,245.2 千人、離職者数 4,148.9 千人で差引 96.3 千人の入職超過となっている。パートタイム労働者は、入職者数 3,422.0 千人、離職者数 3,093.9 千人で差引 328.1 千人の入職超過となっている。

平成 30 年 1 年間の入職率と離職率を性、年齢階級別にみると、男女ともに入職率は 24 歳以下が他の年齢階級に比べて高く、離職率は 29 歳以下に加えて 60 歳以上も高くなっている。

入職率と離職率の大小関係をみると男女ともに 24 歳以下は入職率の方が高く、25～29 歳から 55～59 歳までの各年齢階級で男性はおおむね同率、女性はやや入職率が高いもしくはおおむね同率、60 歳以上で男女ともに離職率の方が高くなっている。(図 1、図 2)

図 1 年齢階級別入職率・離職率(平成 30 年・男)

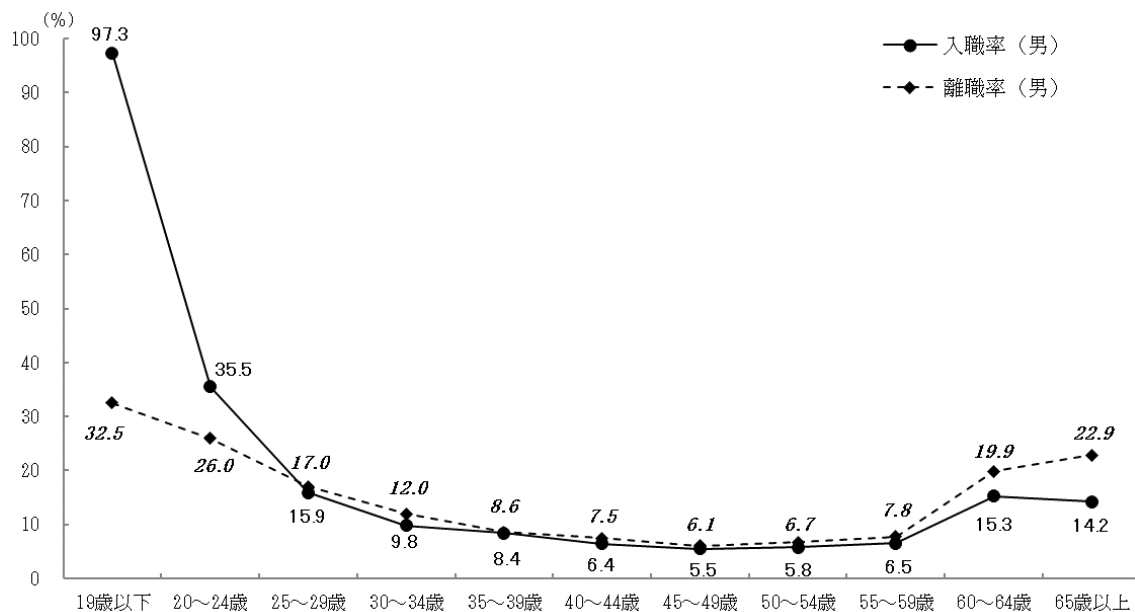
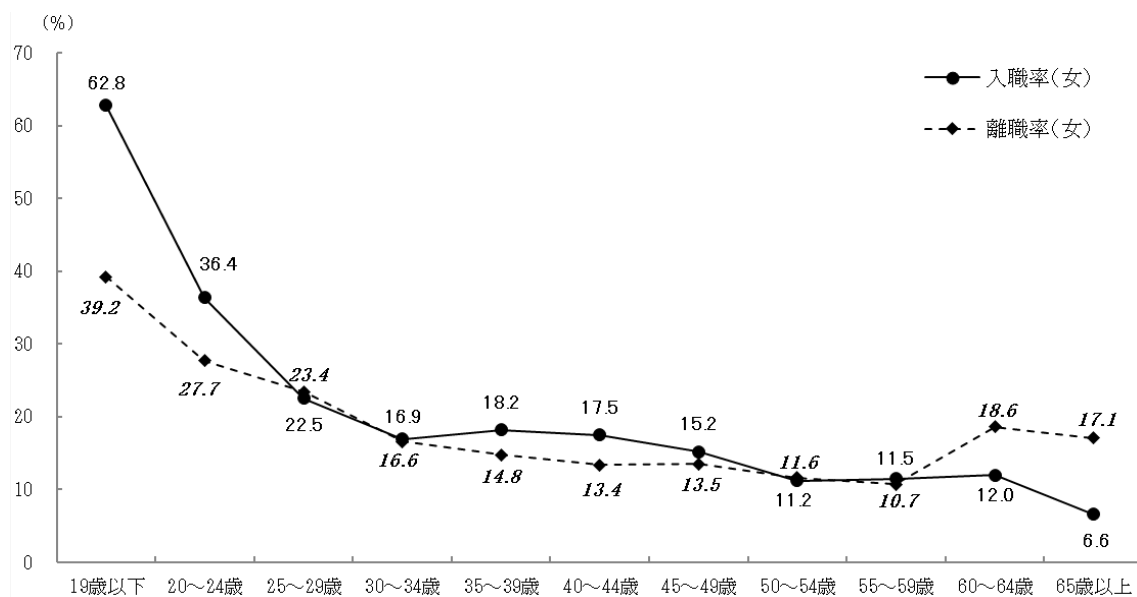


図2 年齢階級別入職率・離職率(平成30年・女)



## 2. 私見

男性は24歳以下が、入職率が高いのに対して、29歳以下、60歳以上の離職率が高いのは新卒で就職して職場に合わず若くして仕事をやめてしまう人と、60歳で退職する人が多いからと考えられる。女性では、近年改善がみられるものの30歳から離職率も高いのは結婚や出産・育児などで離職してしまうのが理由だと考えられる。

以上のことから、29歳以下の離職率が高い若年層を対象にしたキャリアアップないしキャリアチェンジの施策が必要であることが分かった。

(安本理一郎)

## 厚生労働省・労働経済白書[平成30年度版 労働経済の分析] 概要

本白書は、日本のOJTの実施率はOECD諸国と比較して、低い水準となっており、企業が労働者の働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について分析したうえでの能力不足を感じているということの関連性についてまとめている。以下、要旨をまとめた。

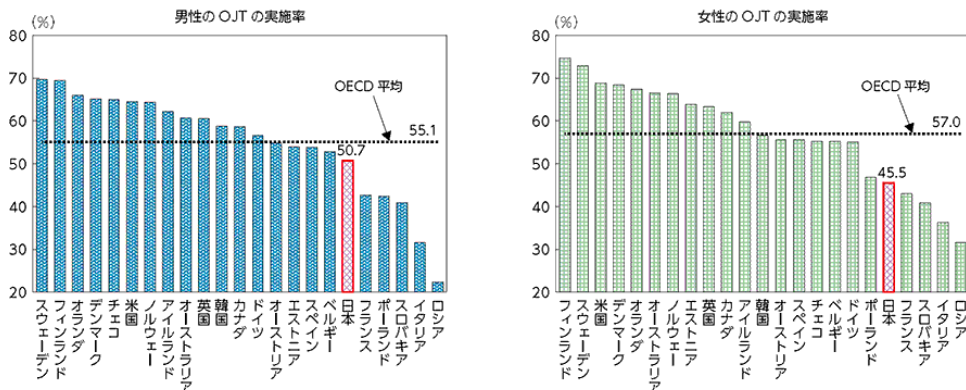
OECDは「国際成人力調査」として、16歳から65歳の個人を対象に仕事や日常生活で必要とされる汎用的なスキルのうち、「読解力」、「数的思考力」、「ITを活用した問題解決能力」の3分野のスキルについて直接測定することを目的とした国際的な調査を行った。

同調査の結果、2012年の能力開発の実施率とその後の労働生産性の増減率との関係について、能力開発全般、OJT限定、OFF-JT限定の3つの分類すべてにおいて実施率が上位のグループほど労働生産性が高まる傾向があることが分かった。

また、男女別にOJTの実施率をみると、OECD諸国と比較し、日本は男女ともにOJTの実施率が低いことが分かった。OECD平均は、男性が55.1%、女性が57.0%となっており、男性では、スウェーデン、フィンランド、オランダ、デンマーク、チェコ、米国が高く、60%台の中盤から後半にかけての水準となっており、女性では、フィンランド、スウェーデン、米国、デンマーク、オランダ、オーストラリア、ノルウェーが高く、特にフィンランドとスウェーデンは70%台となっている。こうした国々では、男性のOJTの実施率よりも、女性のOJTの実施率の方が高水準となっている特徴がある。日本のOJTの実施率をみると、男性が50.7%、女性が45.5%となっており、OECD平均と比較すると、男性が4.4%ポイント、女性が11.5%ポイント低くなっている。特に、女性においてOECD平均との乖離幅が大きいことに加えて、上記の国々と異なり、日本では、女性のOJTの実施率よりも、男性のOJTの実施率の方が高水準となっていることが分かる。

### 第2-(1)-10図 OJTの実施率の国際比較について

○ 我が国では、男性と比較して女性のOJTの実施率が低く、OECD平均を下回っている。



資料出所 OECD “Science, Technology and Industry Scoreboard 2017”、OECD.stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 2012年にOJTを行った国について、OJTの実施率が高い順に並べたもの。  
2) OJTの実施率は、OECD「国際成人力調査(PIAAC)」から引用している。

(87 ページより引用)

他方で日本の労働者の能力不足に直面している企業の割合は、OECD諸国の中で我が国が81%と最も高い水準となっている。G7の状況を見ると、ドイツと米国が40%、イタリアが34%、カナダが31%、フランスが21%、英国が12%となっており、日本が突出して高いことが分かる。したがって、国際比較をすると、日本では、労働者の能力不足に直面している企業が多いにもかかわらず、OJTの実施率が低調となっていることが分かる。

こうした問題が生じる要因の1つとして、スキルのミスマッチが生じている可能性がある。労

働者の能力不足に直面している企業が、ある業務を遂行する人材を育成しようとしたとしても、企業の内部人材が知見を有している専攻分野が、当該業務の遂行のために要する分野と大きく異なるなどの要因があれば、OJTの実施は促進されない。

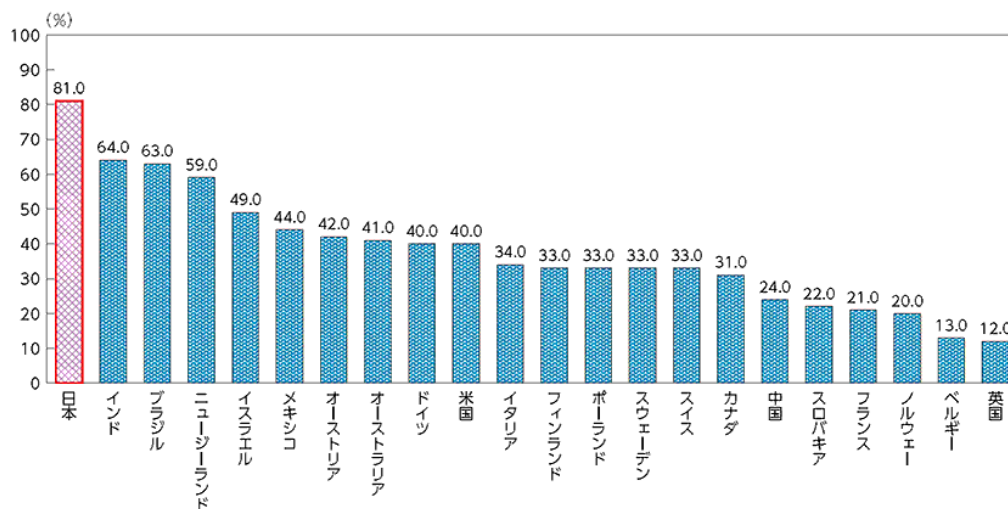
そこで、スキルや学歴のミスマッチについてみると、OECD 諸国の中で日本が 68.2%と最も高い水準となっている。G 7 の状況をみると、フランスが 64.6%、イタリアと英国が 64.4%、米国が 59.0%、カナダが 53.1%、ドイツが 46.7%となっており、日本が突出して高い状況ではないが、ドイツと比較すると 21.5%ポイント高くなっている。

具体的に生じているミスマッチの内容をみると、職務内容が学問の専攻分野と関連していない者、就業者の学歴と現在の仕事に必要とされる学歴にミスマッチが生じている者、その両方が生じている者で 62.4%と多くを占めていることが分かる。

こうしたミスマッチの解消に取り組みながら、OJTの実施率を高め、労働者の能力不足に直面している企業を減少させていくことが重要だと考えられる。

### 第2-(1)-11 図 労働者の能力不足に直面している企業割合の国際比較について

○ 我が国では、ある業務を遂行するに当たって、労働者の能力不足に直面している企業の割合が高い。



資料出所 OECD “Assessing and Anticipating Changing Skill Needs (2016)” をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 労働者の能力不足を課題としている企業の割合を示している。  
2) Manpower Group “Talent Shortage Survey (2014)” のデータを用いた 2014 年の数値を示している。

(88 ページより引用)

(大久保裕史)

## 人生 100 年時代構想における若者のキャリア形成

日本は世界一の長寿社会を迎えており、さらなる健康寿命の延伸も期待される。こうした人生 100 年時代には、すべての国民に活躍の場があり、すべての人が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくる必要がある。以下の文献をまとめたところ、重要な鍵は「人づくり革命」、人材への投資であり、人材への投資について政策を実施することの重要性が指摘されている。

### I. 人生 100 年時代構想会議「人づくり革命基本構想」(平成 30 年 6 月) 要旨

#### 1. 高等教育の無償化

低所得者層における大学進学率が低く、経済格差が教育格差を生むことが危惧される。格差の固定化を防ぐため、意欲さえあれば専門学校、大学に進学できる社会へと変革することが急務となる。そのため、一定の世帯対象に高等教育にかかる授業料減免・入学金の減免・給付型奨学金に支援を行う。

#### 2. 大学改革

人づくり革命を牽引する重要な主体の一つとして、時代に合ったかたちの大学改革を行う。

大学卒業生の質の改善のため、大学に対して学生の学修時間、学修成果などの情報公開を義務付けることにより、学生が身につけた能力・付加価値の見える化を図る。

産業界においては、採用プロセスに当たり、「求める人材」のイメージや技能を具体的に示すことや大学が示す可視化された学修成果の情報を選考活動において積極的に活用していくことを経済団体を通じて各企業に促すとともに、企業が大学等における学修成果を重視しているとのメッセージを学生に対して積極的に発信する。

#### 3. リカレント教育

リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえで鍵となるものと位置付けうる。

リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ、キャリアチェンジにつながる社会をつくる。

##### (1) 教育訓練給付の拡充

専門実践教育訓練給付(7割助成)について、対象講座を大幅に拡大する。また、一般教育訓練給付について対象の拡大とともに、キャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。

様々な学校で得た単位を積み上げて卒業資格として認める仕組み(単位累積加算制度)の活用を積極的に進める。

##### (2) 産学連携によるリカレント教育

新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高いプログラムの開発を集中的に支援する。



### ① 先行分野におけるプログラム開発

大学・専門学校・民間教育訓練機関に委託し、産学連携により、20程度の分野（AI、センサー、ロボット、IoTを活用したものづくり、経営管理、農業技術、看護、保育、企業インターンシップを取り入れた女性の復職支援等）において先行的にプログラムを開発し、逐次全国展開する。

### ② 技術者のリカレント教育

各分野における企業の研究者・技術者が最新の技術のリカレント教育を受けることができるコースを新たに業界と連携、学会等に設置し、その運営を委託する。その際、プログラムは、学会のホームページやオンラインでも提供する。

### ③ 在職者向け教育訓練の拡充

在職者が利用しやすいような夜間・土日の教育訓練コースを推進し、オンラインを活用した民間学習サービスを後押しする。また、国（ポリテクセンター）及び都道府県（職業能力開発校）において実施している在職者向けの教育訓練について、大学・専門学校などの民間教育訓練機関への委託を進める。

### ④ 実務家教員育成のための研修

実務家教員の育成プログラムを開発・実施し、修了者を実務家教員の候補者として大学等に推薦する仕組みを構築する。また、地方大学への実務家教員のマッチングを行い、実際に地方大学の教員として活動するための支援策を検討する。

### ⑤ 長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成

企業が長期の教育訓練休暇制度を導入し、社員が休暇を取得して学び直しをした場合に、企業に対して、人材開発支援助成金による支援を新たに行う。また、従業員の学び直し、副業・兼業に向けた社会的気運を醸成する。

## II. リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット『LIFE SHIFT 100年時代の人生戦略』

（東洋経済新報社、2016年）

本書は、「人生100年時代」を流行語とするもととなったベストセラーである。以下要旨を紹介する。

「私たちの人生は、これまでになく長くなる。私たちは、人生の様々な決定の基準にしているロールモデル（生き方のお手本となる人物）より長い人生を送り、社会の習慣や制度が前提にしているより長く生きるようになるのだ。それにともなって、変わることは多い。変化はすでに始まっている。あなたは、その変化に向けて準備し、適切に対処しなくてはならない。」<sup>1</sup>

### 1. 人について

周りの人と同じ行動をとるだけでうまくいく時代は終わった。自分がどのような人間で、どのように人生を組み立てたいか、自分のアイデンティティと価値観を人生にどのように反映させるかを一人ひとり考える必要がある。<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 18 頁。

<sup>2</sup> 38 頁。

## 2. 企業について

柔軟性と選択肢を求める個人と画一性と予測可能性を求める企業で人事制度をめぐる対立が発生する。

今後は、同世代が一斉行進して人生のステージを進む仕組みに深刻な軋みが生じるため、優秀な人材の獲得が必須課題の企業は、変化に対応して方針を改めることが得策である。<sup>3</sup>

## 3. 政府について

最も手ごわい課題は、おそらく健康格差の問題（貧しい人たちも長く生産的な生涯を送れるようにするためにどうすればいいのか）である。

望ましい変化と移行を成し遂げられるだけの所得・教育レベルにある人しか長寿化の恩恵を得られないとすれば、由々しき問題となる。そこで、必要な資源を持たない層を支援することが求められる。<sup>4</sup>

## 参考文献

- ・ 人生 100 年時代構想-首相官邸ホームページ  
(<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/jinsei100.html>)
- ・ 「人づくり革命 基本構想」 (PDF ファイル)  
(<https://www.kantei.go.jp/jp/content/000023186.pdf>)
- ・ 『LIFE SHIFT 100 年時代の人生戦略』  
著者：リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット  
出版：東洋経済新報社

(大川義博)

<sup>3</sup> 34~35 頁。

<sup>4</sup> 35 頁。

## 廣瀬泰幸『新卒採用基準：面接官はここを見ている』（東洋経済新報社、2015年）

本書は、新卒生が就職活動をしていく際に必ず直面し、また多くの就活生が不安を抱く「面接」において、面接官の視点が詳しく説明されている。以下、本書において注目すべき箇所の概略を紹介する。

社会人基礎力には、一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む「前に踏み出す力」、疑問を持ち考え抜く「考え抜く力」、多様な人と目標に向けて協力する「チームで働く力」の3つがある。<sup>5</sup>

社会人基礎力を含めた「職場や地域で活躍する上で必要となる力」について考えてみる。必要となる力の基本は、思いやり、公共心、倫理観といった「人間性、基本的な生活習慣」である。もちろん、読み書きや計算、基本的なITスキルなどの「基礎学力」、また仕事に必要な「専門知識」も仕事をする上では不可欠である。<sup>6</sup>

それらに加えて必要となってくるのが「社会人基礎力」である。しかも、「社会人基礎力」は職場で活躍する上で必要となる力の中核なのである。<sup>7</sup>

「社会人基礎力」の特徴の一つは、個人としての能力に加えて、「チームで働く力」が、柱になっていることだ。そのための前提として、人に迷惑をかけてはいけないので、「規律力」が重要とされる。規律力は、「基本的な生活習慣」と切っても切れない関係である。また、人と上手に「コミュニケーションする力」の向上は、自分自身の価値観やあり方を問うことにつながり、それは「人間性の向上」を意味する。<sup>8</sup>

新卒の学生を対象とした採用選考では、「専門知識」の有無については修士卒までは、限定的な専門職として応募しない限り問われることはない。日本企業は「専門知識」は入社した後に、能力を養っていけば良いと考えており、「専門知識」を重視した採用は、中途採用者に期待している。新卒生の採用選考時に問われるのは、ベースとしての人間性と基礎学力と社会人基礎力である。<sup>9</sup>

(大久保幸)

<sup>5</sup> p91,p93,p97。

<sup>6</sup> p88,89。

<sup>7</sup> p90。

<sup>8</sup> p90。

<sup>9</sup> p90。

## 田中研之輔『先生は教えてくれない就活のトリセツ』（筑摩書房、2018年）

本書では、入社後に失敗しない企業の選び方や100%突破するエントリーシート の書き方、しくじらない面接の受け方などが10年間のゼミ生をはじめとした学生の就活記録をもとに、具体例を織り交ぜながら紹介されている。以下、概要を紹介する。

「10年後あなたは、どこで何をしていますか?」。この問いに答えることができるのはあなただけだ。あなたのご両親も親しい友人にもあなたの10年後を決めることはできない。働き方はこれからも進化していくと考えられ、組織を超えて移動していくバウンダリーレスキャリアや、複数の仕事に携わっていくパラレルキャリアが注目されている。これは、これからの時代は、「あなたは何をきて、何ができるのか」がより問われることを意味し、組織内部でキャリア形成をしていくという視点だけではなく、組織を超えてキャリア形成をしていくことが重要視される。10年後に何を強みとするのか。どんなふうに働きたいのか。人生のストーリーを今から思い描き、その中に就活も位置づけるようにするのである。（p188 参照）

本書は、「内定をゴールにした就活ではなく、働きだした先を見据えるきっかけづくりの就活にしてほしい」ということが強調されている。内定はあなたの人生の第一コーナーにすぎないのである。様々な変化にこれからも直面していく。働きだしてからもっとやりたい分野が見つかり、自らの希望で転職を考えてみたり、企業の経営が厳しくなり、転職せざるを得ない状況に直面することも考えられる。結婚して、子供ができて、働き方と生き方のバランスを考えて様々な選択をしていくこともある。その変化には、自分の力で打開できるものもあれば、自分の力では何ともならないこともあるはずである。変化に寛容であることで、様々な状況に対応しながらしなやかに数十年働いていくこともできる。働いていく上での変化と、生活をしていく上での変化に対応していくために、自身のキャリアを軸に、常にその先をプランニングしていくのである。

（p186 参照）

この自らのキャリアに立脚した考え方ができるようになるには、自己成長のコツをつかむ必要があり、

- ① 大学に入る前に身についた受け身の学習から脱却し、自ら必要とする専門知識を貪欲に吸収していくように、学び方を180度意識的に変える。
- ② インターンでの経験や反省、就活に向けた課題を明確にして、社会での経験を大学での学びに生かす。
- ③ 中長期の自分自身のキャリアプランを立て、必要なスキルや仕事を計画的に経験していく。

という就活を通して自己成長のコツをつかむためのポイントをおさえることで自らのキャリアの軸が見えてくる。（p187 参照）

（長谷部沙絵）

## 学生アンケート結果

### 1 アンケート調査の実施

佐賀大学に在学している学生・院生に Google フォームでアンケートを取った。回答は 104 件であった。回答期間は、11 月～12 月の 2 か月の間に行った。以下、回答された 104 件をもとに分析していく。

### 2 総論

佐賀大学の学生のキャリアデザインに関するアンケート調査を行った。学生が何を基準として就職したいと思っているか、企業に求められている能力など自分で考えているキャリアデザインを実現するためにどのような行動を起こしているのかなどの就職活動に関して質問をした。

近年の就職活動の特徴は、安定志向と言われており、今回のアンケートでもその傾向がみられた。①働く動機が「安定するため」と回答した学生が最も多く（約 32%）、②就職先でも「公務員」を目指す学生が最も多かった（約 42%）。また、③企業を選ぶ基準として、「年収」や「福利厚生」など経済的な面を重視しているだけでなく、「ワークライフバランス」や「職場の雰囲気」など働く環境を重視しているという傾向もみられた。

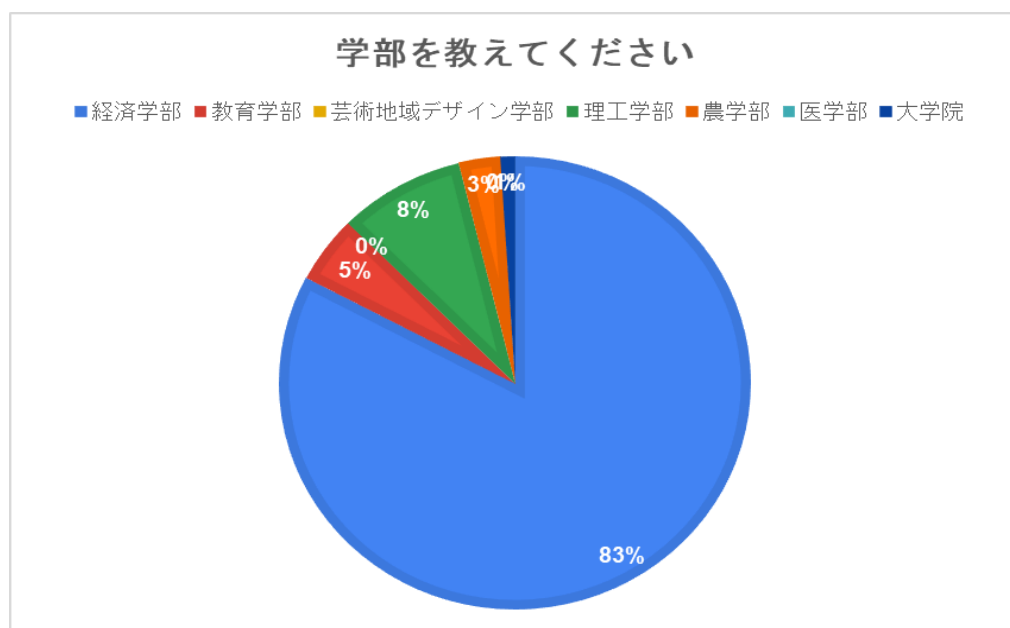
また、④キャリアデザインの目標は、「20 代」を目標としている意見が多く、遠い将来を見越して行動しているのではなく、近い将来のことを考えているということが分かった。こうした、キャリアデザインを実現するために⑤目指している資格については TOEIC などの英語に関する資格や簿記や法学検定など学部に関する資格を取得しようとしている学生が多い結果となっている。

学生アンケートの結果、就職活動を行う際に資格取得しようとする学生も半数近くいるということも分かった。

### 3 各論

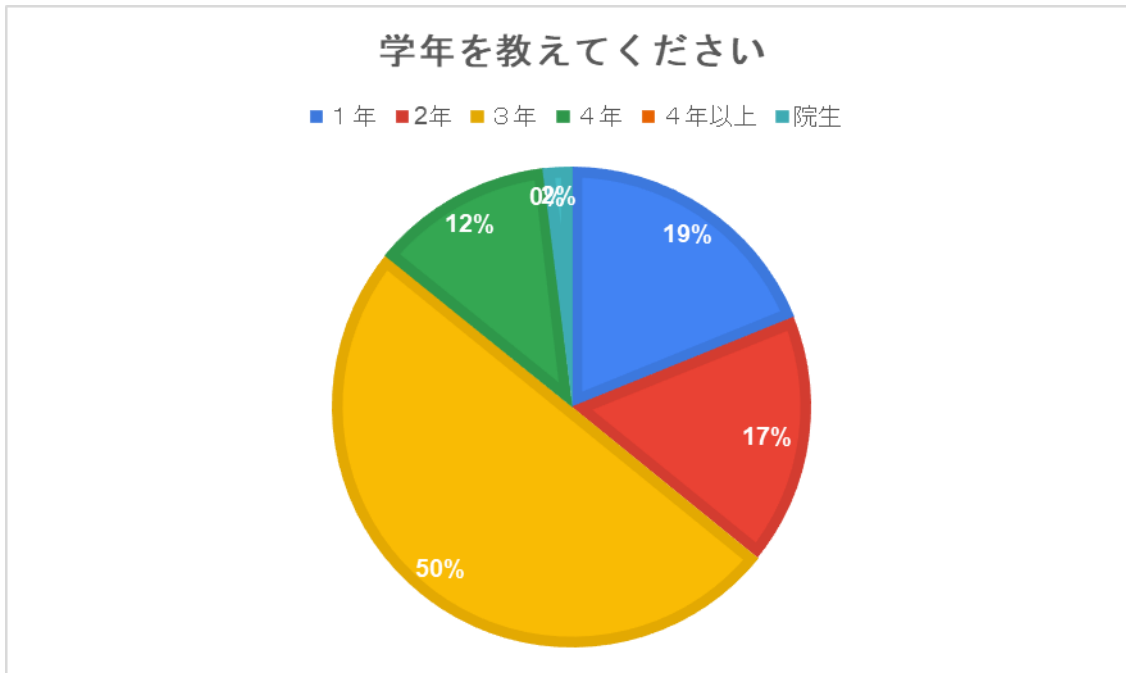
以下、設問毎に見ていく。

#### (1) どの学部に所属しているか



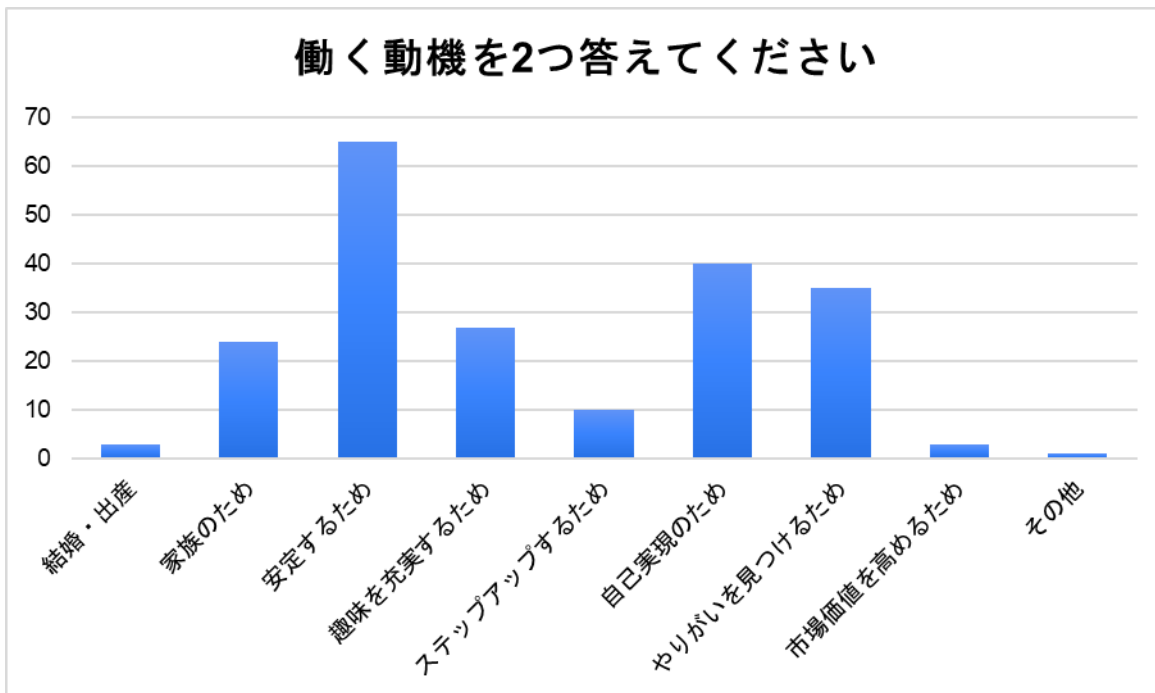
アンケートに答えた学生は、経済学部の学生が 83%と中心となっている。

## (2) 何年生か



就職活動を控えている3年生が50%と最も多く回答している。

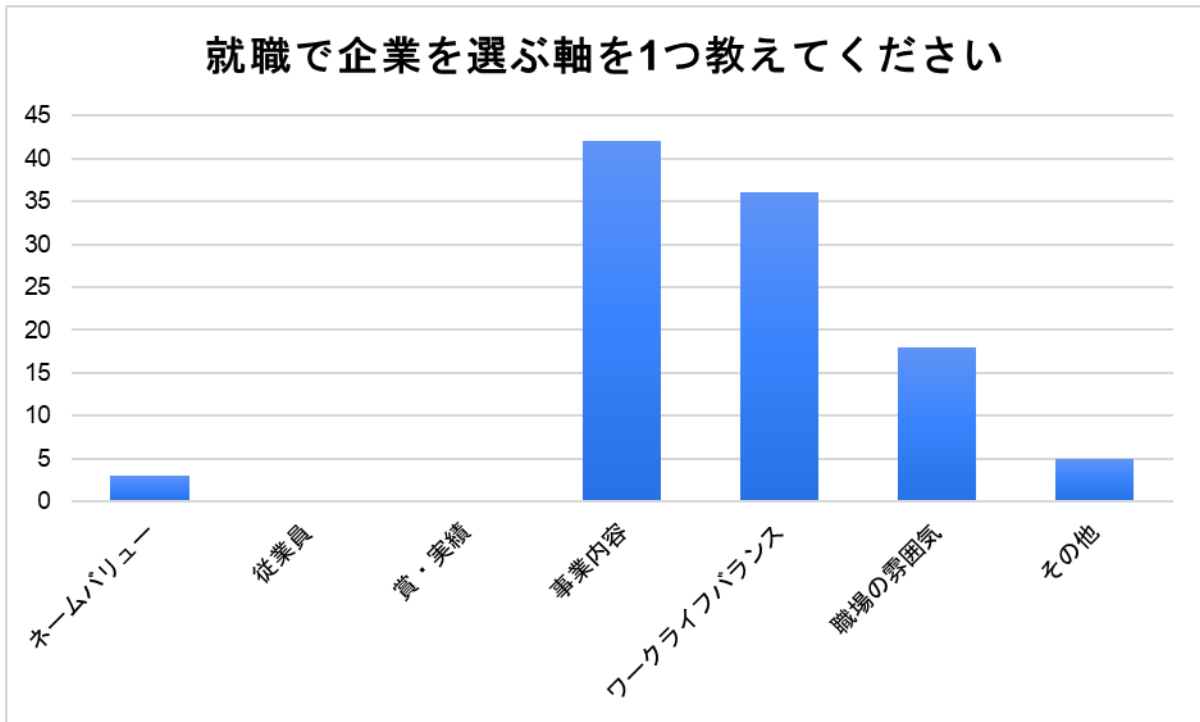
## (3) 働く動機は何か (2つの複数回答)



働く動機が「安定するため」という意見が最も多く、6割を超えており、学生に安定志向の傾向がみられた。

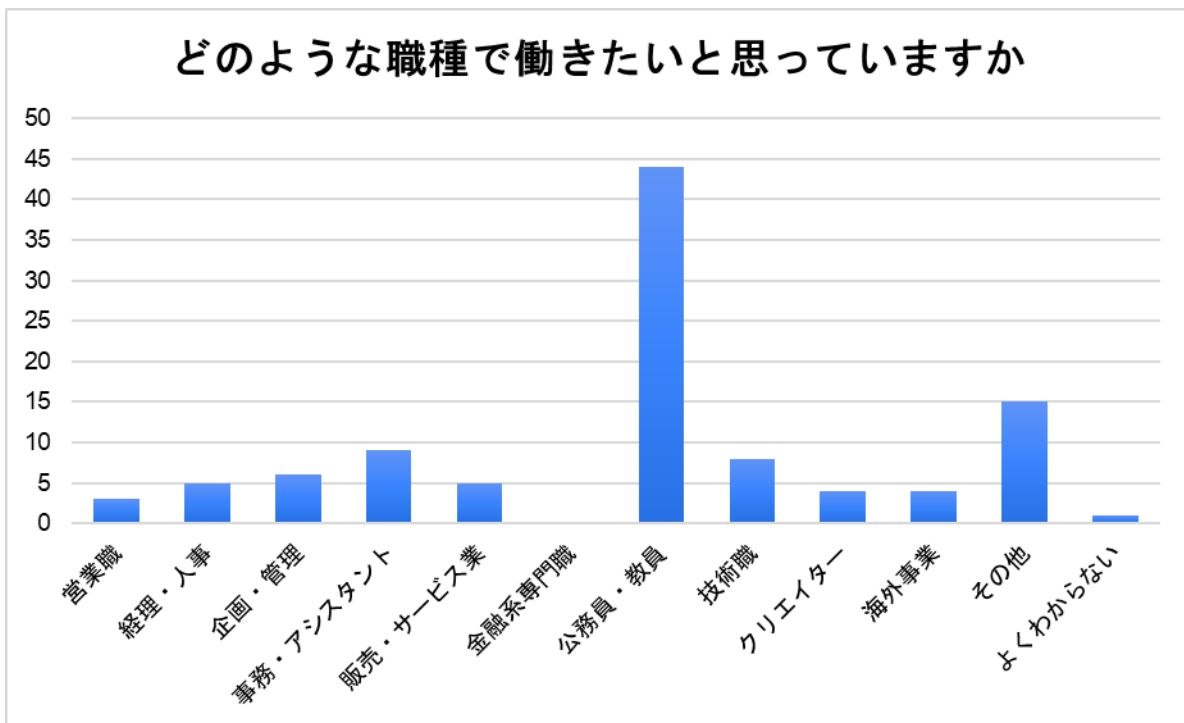
また、「自己実現」や、「やりがいを見つけるため」という意見も比較的多かった。

(4) 就職で企業を選ぶ軸は何か



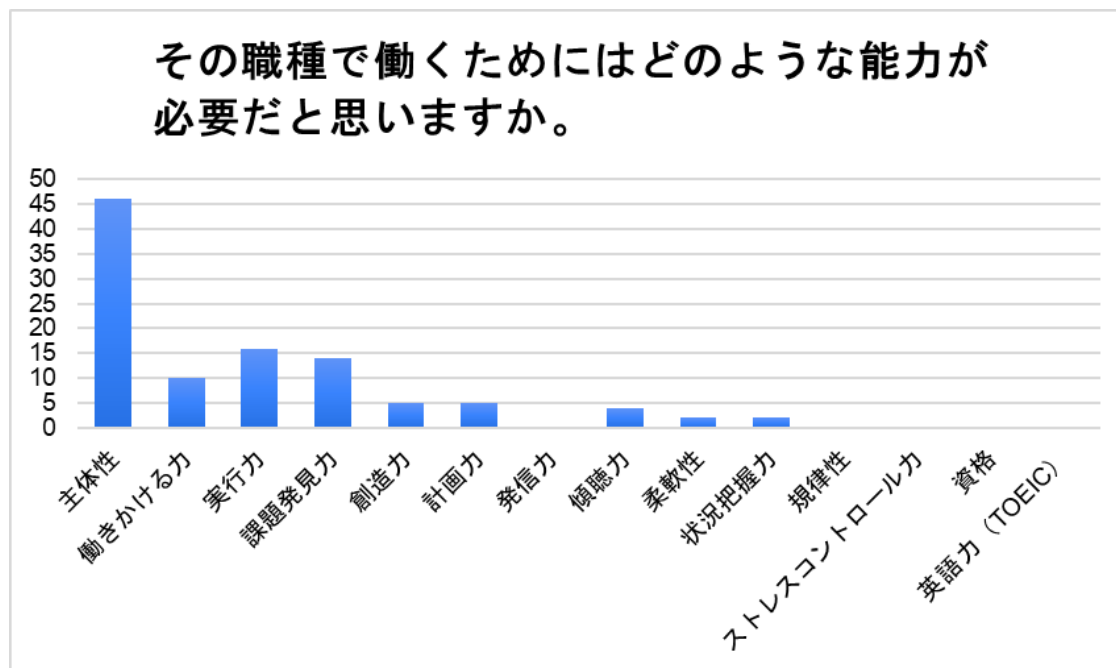
学生が就職で企業を選ぶ軸は、「事業内容」が4割超と最も多い結果となった。また、「ワークライフバランス」や「職場の雰囲気」など働く環境を重視している学生も多かった。

(5) どのような職種で働きたいか



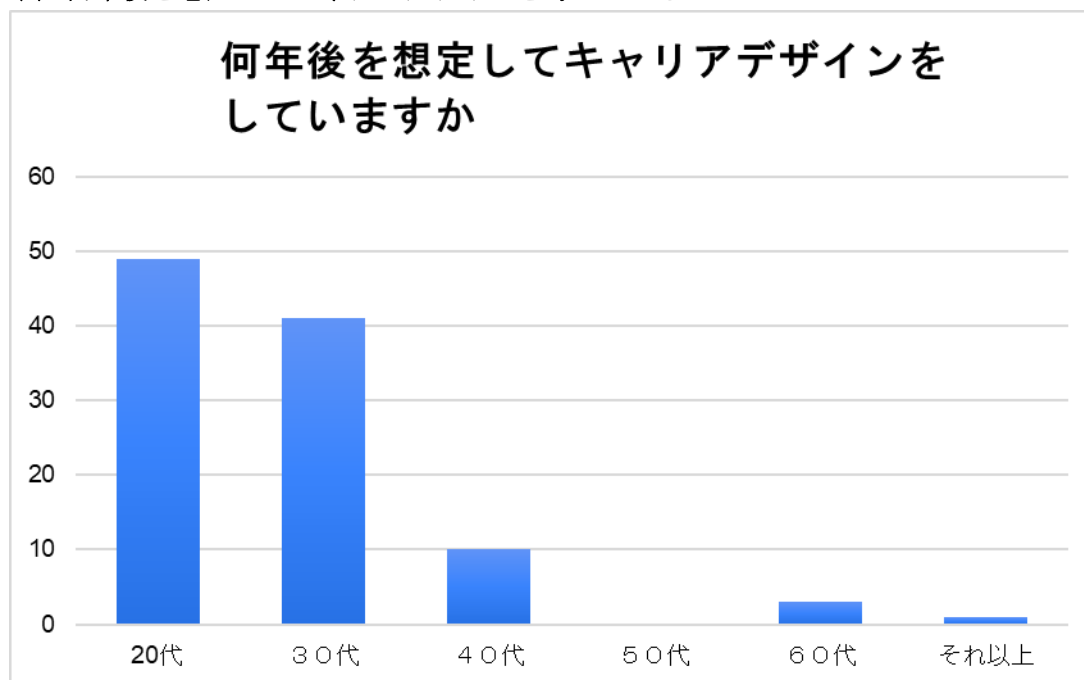
学生が働きたい職種は「公務員」が4割超と最も多かった。安定して働ける職種は、働く動機に関係していることが分かった。

(6) 働きたい職種で働くためにはどのような能力が必要だと思いますか



学生は、働くための能力として「主体性」を求められていると考える学生が多いことが分かった。

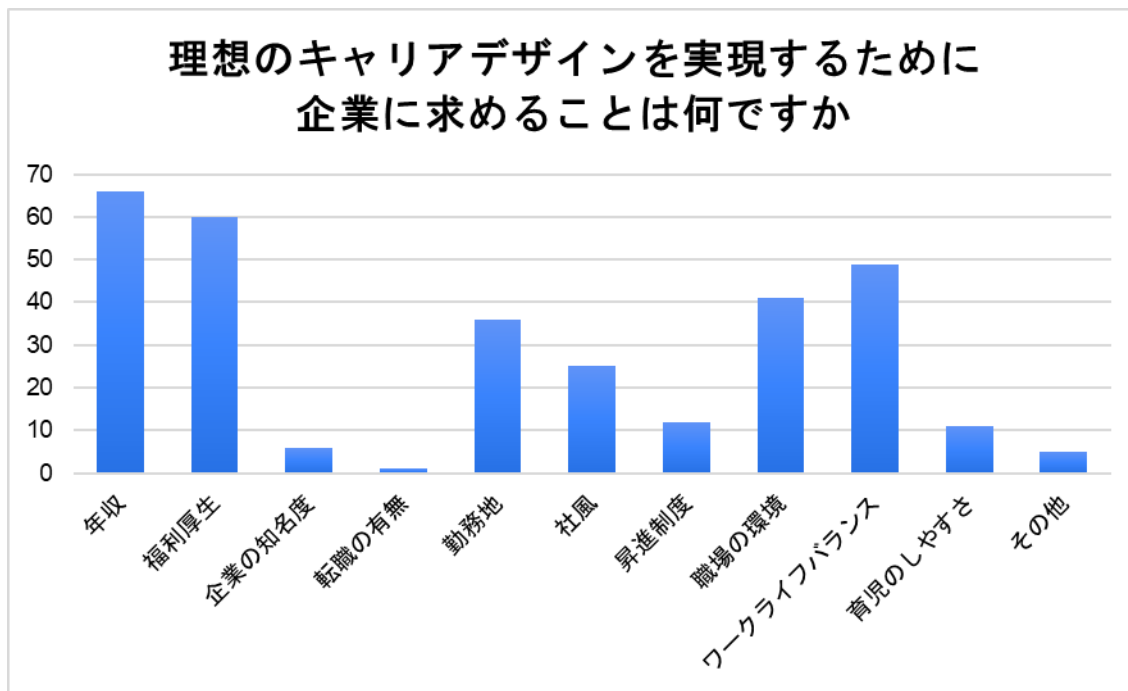
(7) 何年後を想定してキャリアデザインを考えているか



学生は、20代を想定してキャリアデザインを考えていて、50代・60代などの自分を想定して働くという学生は少なかった。

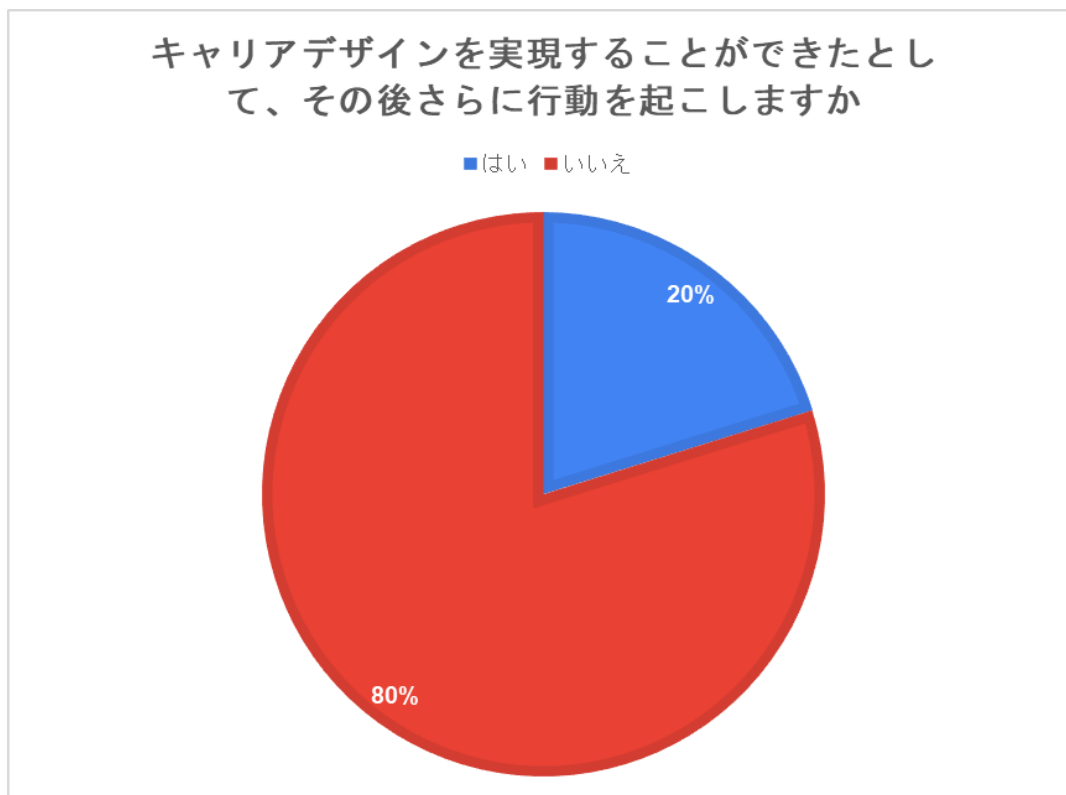


(8) 理想のキャリアデザインを実現するために企業に求めることは何か



「年収」が最も多く、次いで「福利厚生」や「ワークライフバランス」を重視している学生が多かった。また、よりよい環境で働くことを求めている学生も多かった。

(9) キャリアデザインを実現することができたとして、その後さらに行動を起こすか



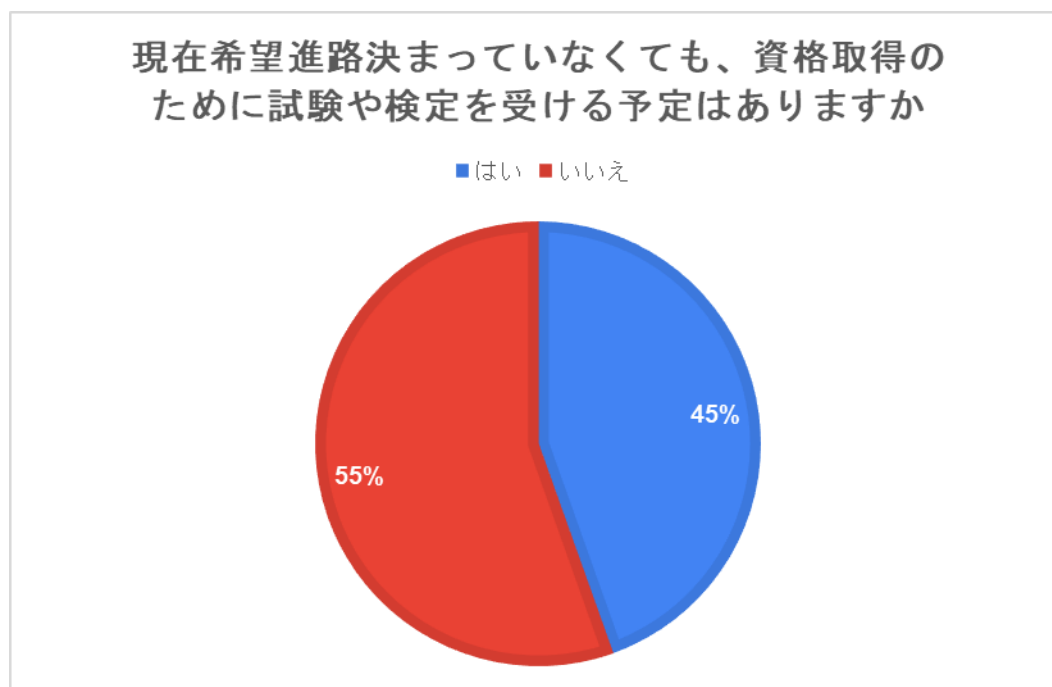
キャリアデザイン実現後に、さらに行動する人は2割と少なく、8割は行動を起こさないと答えている。このことは学生の安定志向とも関係していると思われる。

### (9-1) 行動を起こすと答えた人は、具体的にどんな行動を起こすのか（自由回答）

起業する（2票）、資格取得（3票）、趣味に力を入れる、より良い職場を探す、昇進のための試験を受ける、次の目標に向け行動する、家庭の充実、昇進を目指す、常に新しいことにチャレンジする、自分のステップアップ・スキルアップのため努力する、より自由な創作活動に没頭するその仕事の道を極める、外国語力の向上への努力、などの回答があった。

こうした行動を起こすと答えた中では、キャリアデザインを実現できた後の行動として、起業することや、新しく資格取得するという意見がみられた。また、仕事面で活躍できるように行動すると答えた学生や、プライベートを充実できるようにすると答えた学生もいた。

### (10) 資格取得のために試験や検定を受ける予定はあるか



資格取得のために試験や検定を受ける予定があると答えた学生が45%いた。

### (10-1) 予定があると答えた人は、具体的に何の試験や検定を受けるのか（自由回答）

TOEIC（7票）、簿記検定（7票）、英検（3票）、社会保険労務士（2票）、法学検定（2票）、秘書検定（2票）、宅地建物取引士（3票）、ITパスポート（2票）、公務員資格、統計学検定、大学への編入試験、技術士、日本化粧品検定、全経上級、行政書士、などの回答があった。

今後受けようと思っている資格や検定として、TOEIC や英検など英語に関する資格を受けようとしている学生が最も多かった。また、法学検定や簿記検定など学科に関係のある資格を受けようとしている学生も多くなっている。

## 佐賀労働局へのヒアリング調査報告

訪問日：2019年7月11日(木)

面談者：厚生労働省佐賀労働局

職業安定部 職業安定課 課長 山口康旗様

職業安定部 職業安定課 職業紹介係 石松俊輝様

雇用環境・均等室 室長補佐 増山英樹様

訪問者：佐賀大学経済学部経済法学科3年 岩崎真季、長谷部沙絵、大石純鈴、大川義博



### 一. インタビューの内容

#### 1. 国の施策と佐賀労働局の業務について

(1) 教育訓練給付制度について、佐賀での支給状況について教えてください。とくに、佐賀の若年労働者等がこの制度を利用して取得するとみられる資格・技術・技能について特徴がありましたら教えてください。

支給状況については、一般教育訓練給付が合計で400件、専門実践教育訓練給付が合計で243件となっており、若年労働者等が本制度を利用して取得する資格等は、女性は看護師、男性は大型・けん引・中型免許取得が多い。その他、一般教育訓練給付では英会話、医療事務、介護実務者研修、測定士、ファイナンシャルプランナー等、専門実践教育訓練給付では介護関係資格、理学・作業療法士、調理師、歯科衛生士、精神保健福祉士の取得が多い。

(2) 上記の制度以外に、若年者のキャリア形成支援に活用されている施策や制度がありましたら佐賀での活用状況を教えてください。

ユメタネ、ハローワークではキャリアコンサルティング、ジョブカード作成支援を行って

り、公的な訓練施設では有期契約労働者等を正規雇用労働者等へ転換又は直接雇用への切替を促進するためのキャリアアップ助成金制度、労働者の職業能力向上を図るための職場内訓練や教育訓練休暇制度の導入促進を図るための人材開発支援助成金制度があり、キャリア形成のための適正な職場訓練へのあっせんを行っている。キャリアアップ助成金制度については、複数のコースに分かれており、特に、有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合に対象となる、正社員コースが平成30年度では422件中378件と約90%をしめており、事業主からのニーズが高い。

## 2. 「若者雇用促進法」の佐賀労働局管轄圏内での施行状況について

### (1) ユースエール認定制度について、中小企業の申請状況を教えてください。

平成27年10月制度スタート以来現在までの申請件数は7件、認定件数も7件であるが、認定基準を満たさず継続できなかったものが2件あり、現在の認定件数は5件であり、いずれも1から2年認定継続中である。また、現時点で認定可能性があると思われる企業は約50件あり、今年度以降の申請件数は増加するものと思われる。

### (2) ユースエール認定企業の申請をしたが認定されなかった企業が満たしていない認定基準（条件）はどの基準が多いでしょうか。

大学卒求人「青少年雇用状況」の状況から申請を働きかけ、前もって認定基準を満たしているか確認をし、企業が申請書を書くので申請をしたが認定をされなかった企業はなく、企業自らの申請実績もないが、申請を働きかける際に、「前事業年度の有給休暇の年平均取得日数10日以上」、「前事業年度の月平均所定外労働時間20時間以下」、「直近3事業年度の新卒者等の離職率20%以下」の順に満たせない企業が多く、休暇3日以下、残業30時間以上といった企業の新卒離職率は高い傾向にある。これらが認定基準とされているのは「働き続けやすい環境がある企業かを見つけることにある」と思われ、自身をその企業の社員と仮定して、6か月以上継続して働けば年間10日法定で与えられる休暇が年間3日しか取得できない職場、毎日1~2時間残業がある職場、採用された新卒者の1割が毎年辞めていく職場で、健康で意欲をもって将来に希望をもって働き続けることができるか、という見方である。

### (3) 佐賀労働局では、ユースエール認定企業を増やすためにどのような施策を行っていますか。

毎年5月に各ハローワークが企業を集めて県内4会場で開催する「新規学卒者対象求人に係る説明会」において制度の説明等を行う他、労働局及びハローワークが開催する企業対象の各種会議・セミナー等、ハローワークの求人窓口やホームページにおいても周知・広告を行っている。大学等卒については2月1日以降、高卒については6月1日以降受付開始となる学卒求人「青少年雇用情報」のユースエール認定基準となる情報をチェックし、認定基準を満たす可能性の高い企業に対して「ユースエール説明会」への案内を行ったり、個別企業を訪問して説明・申請を働きかけている。また、今年度の働きかけ等対象企業は6月末現在約40社、次年度へ向けた働きかけ対象企業は約20社あり、8月上旬の説明会を佐賀と武雄で企画中であり、8月中の申請受理へ向けて個別企業への取り組みも進めていく。

## 3. ユメタネの若年者の就職支援について

ユメタネにおける佐賀労働局の若者に対するキャリア形成支援の内容を教えてください。

ユメタネ（ヤングハローワーク、ジョブカフェ、サポステの連携体）では、職業選択や就活の

進め方などに不安を抱える若者を対象として就活応援セミナー（自己分析、企業研究の進め方、自己PR作成講座、面接対策講座、就活ガイダンス、知って役立つ労働法講座等）や学校を訪問しての職業講話、巡回相談、ユメタネでのミニ合同企業説明会等を実施し、合説情報提供やジョブサポーター通信の発行なども行っている。また、これから社会で活躍する若者に対しキャリアコンサルティングを行い、個々の状況や状態を見極めた上で、キャリアインサイト（職業適性診断）や自己理解から仕事理解、事業所理解、インターンシップ、応募先の選定、その後のエントリーシート等応募書類の作成支援や模擬面接等、就職活動の一連の流れに沿って支援を実施し、担当者制によるものを含めてそれぞれの支援の過程での振り返りやアフターフォロー、就職後の定着フォローなど一貫したサポートを行っている。その中では、順調に就活が進むものばかりでなく、気持ちが前向きになれない、精神的に不安定などといった若者に対しては、本人の気持ちに寄り添い、その後も本人の状況に合わせた就活支援を行っている。その他、就活がうまくいかない若者で、他に何らかの原因が起因していると思われる若者には、本人に説明を行い了承を得た上で適切な関係部署や機関に繋ぐなどの支援も行っている。

#### 4. 大学生のキャリア志向について

大学生の持つキャリア志向（たとえば、将来の職業への希望や職業生活の設計）はどのようなものとお考えでしょうか。

学校で専攻している分野の中で職種を探す傾向が強いが、専門分野になるほど選択肢が狭くなり就活に行き詰まりを感じているように見受けられる。長いスパンで職業人生の設計が必要である。

公務員志望は多いが、ベンチャー企業に興味を持っている者も少なくない。個々によって始動時期の違いやプライベートを重視する傾向が見受けられる。また、進路の多様化により、学生自身が抱える問題と社会と主体的に関われず、好きなことと仕事を短絡的に結び付ける傾向がある。

現代社会では、時代の流れとともに以前よりも大学生のキャリア志向や職業設計は複雑化・多様化しており、公務員や大企業などこれまで多くの大学生が希望していた職業を同じように希望している者もいる一方、ITやIoT等の企業に多くみられる自由で個性を重んじるような社風に憧れや時代の先端を歩きたいと願う者、テレワークやフレックスタイム制、地域限定社員制を導入している企業を希望する者など様々である。多くの学生が共通して口にするのは「自己成長ができる企業に勤めたい」という内容の言葉であり、「仕事を通して、職業人・一人人として成長し、スキルアップできるか」「キャリア形成が企業の中で制度として可能か」を見極め、選定している傾向にある。

ワーク・ライフ・バランスの重視や、「どんな仕事がしたいか」「そのためにはどんな知識や技術、資格取得が必要か」というキャリア設計は必要であり、やりたい仕事の労働条件（就業時間・休日・福利厚生・場所・研修等）を調べ、自分が会社の条件に合わせられるか確認することが重要である。

#### 5. 大学新卒者の就職状況について

佐賀労働局管轄の公共職業安定所（ユメタネを含む）での過去3年間の大学新卒者の業種別求職状況、佐賀県内企業の採用状況、就職率、離職率を教えてください（希望職種と現実の就職に違いなどがみられるようでしたら併せて教えてください）。

大学新卒者については、データがないため業種別求職状況、就職率、希望職種と現実の就職と

の相違に関しては把握できていない。

大学・短大等卒の過去3年間の佐賀県内企業の採用状況、離職率は以下のとおりである。

平成27年3月卒…就職者：2,162人、離職者：810人、離職率：37.5%

平成28年3月卒…就職者：2,136人、離職者：480人、離職率：22.5%

平成29年3月卒…就職者：2,060人、離職者：259人、離職率：12.6%

※離職者及び離職率については、平成30年3月までの状況。

## 6. 佐賀県内企業の従業員のキャリア形成の取組

### (1) 佐賀県内企業の雇用環境には、他県との違いはありますか。

全国、佐賀県、福岡県の1か月あたりの平均の総労働時間・所定労働時間は以下のとおりである。

全国…総労働時間：148.6時間、所定労働時間：12.7時間

佐賀県…総労働時間：156.6時間、所定労働時間：11.4時間

福岡県…総労働時間：153.2時間、所定労働時間：13.5時間

※佐賀県の1か月あたりの平均総労働時間は全国で9番目に多い。

労働時間は長い傾向、賃金面は低く、福利厚生は他県に比べ充実していないなど県内の雇用環境は、全国平均では下位に位置すると思われる。その事情として、県内企業の大多数が中小零細企業であり、人手が不足していたり、長時間労働を「良し」とする考えが根底にあるからだと考えられる。全国的な傾向を見ても、第1次産業従事者が割合として高い県は、長時間労働が平均値より高いと考えられる。特に、小規模会社、サービス業、小売業の労働時間が長いと考えられる。

都市圏に比べ中小企業が多いため、部署ごとに決められた仕事分担が明確でないことがあり、企業の裁量で仕事内容が決まってしまうこともあるため、希望と違う仕事に従事することも多いと感じる。

福岡県は大都市圏であるため、賃金の差、求人の多さもあり通勤可であれば福岡県での雇用を希望する若者は多く、通勤が困難であっても転居して勤務したいと望む者も多い。

### (2) 佐賀県内企業での研修等のOJT、OFF-JTなど、従業員（とくに若年者）のキャリア形成支援の取組状況はどのようになっていますでしょうか。また、可能でしたら好事例をもつ企業等をご紹介いただければ幸いです。

県内企業でOJT、OFF-JTを実施しているのは、比較的規模の大きい事業所や大卒求人を出している企業に多い。県外に比べて、即戦力になる人材育成のためOFF-JTよりOJTが多く、研修期間は比較的短いと感じるが、中途採用より新卒採用の方が手厚いと感じる。

新卒者向け研修は期間の相違はあるが実施されており、業界で集まり民間で研修する等の新人研修が取り組まれている。

福祉関係が最も資格とキャリアが結びついており資格取得支援は充実しているが、企業によって取組みの有無に違いが目立つ。工場現場でのOJTでは、先輩が付きマンツーマンで指導する会社が多い。

ハローワークの大卒等新卒求人には、「青少年雇用情報」があり、過去3年以内の離職率、研修制度の有無やメンター制度の有無、キャリアコンサルティングの有無、社内検定制度の有無の記載があり、参考になる。

## 7. 今後の新規大卒者の就職活動について

今後の就職活動について変化がありますでしょうか。学生はどのような点に留意しながら就職活動に取り組むべきでしょうか。アドバイスをいただけますと幸いです。

近年職業キャリアの長期化、働き方のニーズの多様化とともに、急速な技術革新や産業・事業構造の変化により、転職・再就職はより一般的になる。

企業においては中途採用ニーズが高まる一方、労働者においても自らの経験・能力を生かし、成長産業等への転職・再就職を通じてキャリアアップ・キャリアチェンジを図りたいというニーズが高まっている。

転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立等が実現できれば、労働者にとっては、自分に合った働き方を選択してキャリアを自ら設計できるようになるとともに、企業にとっても、産業・事業構造の劇的な変化の中において、必要な人材の確保や生産性の向上に大きく寄与することが期待される。

日本では新卒一括採用と内部労働市場を通じた中核人材の育成という日本的雇用システムがまだ主流であり、現在は過渡期の始まりではないかと考えられる。今後、ICT・AI・IoT等のさらなる進展により、産業・事業構造の変化が見込まれ、こうした変化の対応として、自身の能力を生かすための転職ニーズはさらに高まるものと考えられる。また、「人生100年時代」を迎え、労働者一人ひとりの職業キャリアが長期化していく中で、ライフステージに合った仕事を選択するための転職・再就職に対するニーズも高まっていくものと考えられる。

今後はこうした変化に対応するため、①専門性を継続的に向上させること、②能力発揮の土台となる職務遂行能力（＝専門性以外の仕事のやり方、人との関わり方、適応の仕方等、業種・職種にかかわらず共通して発揮される能力）を向上させることがますます重要になる。

現在は、経済状況が悪くないため人材不足分野も広がり早めの人材確保が見られ、「就職活動実施率 28.5%、就職内定率 85.1%で7割の学生が既に就活を終えた」との報道がみられるように、今後も経済状況に大きな変化がなく人手不足が続く限りこのような状況が続くと思われるが、経済状況の大きな変化はおおよそ10年ごとに見られてきたと言われており、リーマンショックから10年以上経過し、今後近い時期に同様の危機的状況に陥ることや、それにより雇用失業情勢も大きな影響を受けるという可能性は否定できないため、経済・国際・社会情勢に敏感になる必要がある。

売り手市場の就職活動では、労働条件ばかりを見てしまう傾向に陥りやすく、内定をもらうことだけに力を注いでいると、入社後にミスマッチによる退職を余儀なくされることがある。企業研究も大切であるが、人間力を上げる等、社会人として必要なことを学ぶことも大切である。

希望する職種が資格（国家資格等）を要する場合を除き、企業が望む傾向として「専門性や資格」よりも「応用力、コミュニケーション能力、社会人マナーを身につけているか」の「人柄」を重視している。今後の就職活動に向け、企業研究やインターンシップ、OB・OG訪問等を踏まえ、自分で判断する思考力・行動力を身につける必要がある。また、将来何をしたいのかが分からないという学生も多いので、個人での自己理解と企業研究を怠らない。コミュニケーション能力を高め、明確な目標を持ち、気づきと学生自身が動ける力を伸ばす支援も必要である。

仕事は自己成長をする場であり、若い時に自分の可能性や挑戦、限界を下げると、次に転職する場合、多くの若者は、以前よりもっと楽で条件が良い方へと考える傾向にあり、結果として転職がうまくいかないケースがみられる。少々労働条件が劣ると思う求人があっても、それが自分の一番やりたいことに近い仕事ならば挑戦することが大事ではないだろうか。「楽しい」

「やりがいがある」ばかりでなく、時には「辛い」「きつい」が伴うものであること、大変であるからこそ、やり遂げたときに達成感ややりがいを感じられるのが仕事であることを把握して就職活動に取り組む必要がある。

学業だけでなく、自分が考え行動できる大学生の期間をどう過ごすかを考えることが大事である。プラスの経験だけでなくマイナスの経験も必要であり、伝える力、関係構築力、必要な情報の抽出力、基本的な情報処理能力、グローバル化に対応可能な能力、社会人基礎力を学生生活の中で養い、自分から働きかけ、周囲を巻き込む積極的な姿勢が必要である。（教えてくださいの姿勢の学生は求められないのではないか。）

## 二. 所感

様々な変化が起きつつある現代社会の中で、人間力を上げるためにどの職種にも共通する職務遂行能力を特に意識して向上させる必要があると学んだ。

単に高収入やプライベートの充実だけを重視するのではなく、自分の興味ややりがいが何かを理解したうえで、自分の価値観に合う企業を見つけていく必要があると感じた。

また、志望する企業の労働条件の確認や大学生活の中での経験など、個人が積極的に就職活動に必要な情報や能力、経験を吸収していかなければならないと感じた。

今回いただいた情報を意識しながら今後の調査に取り組んでいくとともに、自分自身の就職活動を見つめ直したいと思う。（岩崎）

今回、私たちの調査のために大変丁寧な資料を用意してくださり、これからプロジェクトを進めていく上でとても為になるお話を聞くことができました。今回はお時間を作っていただき、ありがとうございました。（長谷部）

「若者雇用促進法」の佐賀労働局管轄圏内での施行状況で特にユースエール認定制度について、現時点で認定可能性があると思われる企業が約 50 社もあり、佐賀県内の企業が全体的にユースエール認定制度に積極的になっている傾向にあるということがわかった。また、成長企業等への転職・再就職を通じてキャリアアップキャリアチェンジを図りたいというニーズが高まっているという状況で転職・再就職が以前に増して一般的になっている現在で、全てに「教えてください」という姿勢ではなく、自分が積極的に起点となり周りを巻き込む姿勢が必要というのは、今後就活を控えた私たち一同改めて認識して行動していく必要があるということを感じた。

今回の佐賀労働局の方へのインタビューを通して、私自身とても緊張してしまい、私たちの質問に対する佐賀労働局の方の返答の内容をさらに深掘りすることが積極的にできず少し悔しい気持ちもあるが、担当の職員の方がとても親切かつ丁寧に佐賀の労働に関する統計・見解等を提供してくださったので、感謝を忘れず、これを元によりよい報告書を作って、私たちの同年代の今後就活を経験する人たちの力に少しでもなりたいと強く思った。（大石）

私は労働局にヒアリングを行い、若者のキャリア形成等の実態が想像と異なっていたということがわかった。ヒアリングを行う前、若者は大企業や公務員といった安定性を重視し、キャリア形成についてそれほど考えてはいないと想像していたが、現在の若者は安定性を重視する人は多いが、ベンチャー企業やIT、IoT等の自由な社風、プライベートを重視する人も多く、様々な考え方をもち、キャリア形成に関しても自己成長ができる企業に勤めたいとキャリアに関して考えている人が多く、自分の将来についてしっかりと考えている人が多いとわかった。



しかし、若者には自分が何をしたいのかわからないといった人や好きなことと仕事を短絡的に結びつける傾向、コミュニケーション能力といった課題があるため、私も自己理解、企業研究、コミュニケーション能力を向上させることを就職活動までに養っていこうと思った。（大川）

## ユメタネへのヒアリング調査報告

訪問日：2019年9月19日(木)

面談者：厚生労働省佐賀労働局 職業安定部 職業安定課 課長 山口康旗様  
佐賀県 産業労働部 産業人材課 産業人材担当 主査 山口博美様  
佐賀県 産業労働部 産業人材課 産業人材担当 主事 木原惇滋様  
佐賀公共職業安定所 佐賀新卒応援ハローワーク ヤングハローワーク SAGA  
学卒ジョブサポーター 佐賀大学担当 新川さとみ様  
佐賀公共職業安定所 佐賀新卒応援ハローワーク ヤングハローワーク SAGA  
就職支援ナビゲーター 服巻由美子様  
ジョブカフェ SAGA センター長 佐藤りつ子様

訪問者：佐賀大学経済学部経済法学科3年 岩崎真季、長谷部沙絵、大石純鈴、大川義博



### 一. インタビューの内容

#### 1. ヤングハローワーク SAGAについて

(1) 過去3年間のユメタネを利用する若者の数はどのように推移していますか。また、学生と社会人ではどちらの方が利用していますか。利用者の若者が希望する業種や企業にはどのような特徴がありますか。

平成27年から平成28年で増加したが、採用までの流れが早くなるという就職活動の短期化、売り手市場の影響により来所人数は減少している。学生の利用者は20～30%であるが、学校でのセミナーなどの影響で学生の利用者は年々増えている。また、趣味などの影響でIT業界を希望する若者が多い印象である。

業界・企業研究が未習熟な人もいる。早い時期にこれに取り組んだほうが効率よく多くの会社を知ることができるのではないかとと思われる。

(2) 上記1のなかで、ユメタネを利用する大学新卒者の業種別での求職状況、佐賀県内企業の採用状況はどのようになっていますか。

学科によらず様々な業種を求めているが、専門分野がある学生は県外に出がちである。

医療・福祉、IT、公務員、総合職を希望する人が多い。他方で、従来は女性が主であった事務職希望者に近年は男性も増えている。

(3) 一般の学生は、リクナビ、マイナビなど民間の就職情報ポータルサイトや大学のキャリアセンターを利用して就活することが多く、ハローワークを通じた就活にあまりなじみがないように思われます。ユメタネを利用して就活することの特徴やメリットについて教えてください。地元の佐賀での就職支援に重点が置かれるのでしょうか。他地域での就職を希望する学生の支援はありますか。また、大学のキャリアセンターとの連携はありますか。

地元の情報に関しては窓口で案内することが多いが、全国各地のハローワークに求人があるものはインターネットで検索することができる。本人の希望に合わせた支援をすることに重点を置いている。ハローワークには大学生求人があまりないため、ハローワークを通じた就職活動はなじみがないように思われがちだが、個別相談ができるのが1番のメリットである。佐賀市・神埼市の大学等で巡回相談を行っており、佐賀大学では毎月第2・4金曜日にキャリアセンターでエントリーシートの添削などの巡回相談を行っている。(要予約)

また、佐賀県の大学等新卒者の求人一覧表を毎月10冊配布している。

(4) 若者の就職支援を行う中で、企業はどのような学生や若者を求めていると感じますか。学生時代において身に付けておくべきスキルや資格等があれば教えてください。

「企業はどのような人材を求めているか?」という質問が多い。学生は専門職であれば資格が求められていると考えがちであるが、企業は社会人基礎力(前に踏み出す力・考え抜く力・チームで動く力)を身に付けている学生を求めており、学生と企業の間ギャップがある。ボランティアやアルバイトなど社会に出てからではできない学生ならではの経験において幅広い世代との交流をしてコミュニケーション力を向上させるべきであり、資格取得よりも人間力を磨くことが重要である。

(5) 若者のキャリア形成の観点からの支援はありますか。

ジョブ・カードは学生生活を振り返ることにも使用することができるのでエントリーシートを書く練習にもなる。セミナーや職業適性診断などで一人一人に向き合うことで文章力や表現力など個別に何が必要かという個人の支援を重点的に行っている。

## 2. ジョブカフェについて

(1) 模擬面接やカウンセリングをされている職員の方にはどのような経歴の方がいらっしゃいますか。

様々な支援ができるように様々な経験を積んだ職員の方がいる。社会情勢など企業を取り巻く変化に対応するために勉強を重ねている。また、利用者に対しての職員の方の固定化はしていない。(企業には様々な人がいるため職員の固定化をしない方が身になる)

(2) 若者のキャリア・デザインの観点からの就職支援のサポートはありますか。また、就活をしている中でどのような悩みを抱える若者が多いですか。

職業適性診断の結果のフィードバックをして個人に合わせた支援を行うが、診断結果に納得がいかない人にはカードソートを使ってゲーム形式で自分を振り返ってもらうというサポートもある。

悩みも千差万別であるが、就職活動のステップとして、①自己分析→②企業・業界研究→③エントリーシート作成→④面接対策があり、①自己分析で「自分の強みは何なのか」について悩む人が多い。

(3) 最近の若者が持つキャリア志向にはどのような特徴がありますか。また、以前と比べて若者のキャリア志向についての変化はありますか。

やりがいよりも土日祝が休みかなどの条件にこだわる人が多い。(ワーク・ライフ・バランスのライフの部分)

自分のスキルに自信がある若者が以前より少なくなった。

(4) さまざまなセミナーイベントが行われているようですが、どのようなセミナーに人気がありますか。

基本的セミナーでは、自己分析、自己PR、面接対策などを行っている。企業・業界研究セミナーもあるが、参加率は低い傾向がある。

応用セミナーでは、美文字ゼミ、PCサロン(ワード、エクセルを使えるようにする)などを行っている。

「未来の自分の描き方」というキャリアデザインのセミナーは、受講者が2人以上揃えば日時を設定して、講師による個別セミナーの形式で実施している。

ほかに、企業対象のセミナーも実施している。

### 3. さが若者サポートステーションについて

(1) さまざまな支援が行われていると思いますが、就職後の定着フォローとは具体的にどのような支援が行われているのですか。

人前に出るのが難しい人や企業とうまくいってない方には、定期的に連絡して、面談などの個別支援を行い、必要に応じてヤングハローワークと連携する。また、地域若者サポートステーション事業として定着・ステップアッププログラムが行われており、事業所訪問や利用者の交流などの職場定着フォローに加え、安定した雇用を目指すためにキャリアコンサルティングを行うステップアップ相談が行われている。

(2) 15歳から39歳の若者のうち、仕事や通学をしていない方が利用の対象とのことですが、具体的にどのような支援を行うことが多いですか。

一概には言えないが、個人のニーズに応じた支援を行っている。支援を行うにあたって時間を決めて1人で来てもらうことから始めるが、1人で来るのが難しい人は家族から相談があったうえでタイミングを見計らって本人と連絡を取るということも多い。佐賀県の企業で利用者がアルバイトを行い、体験することのできる職親制度もある。

## 二. 所感

個別の支援を重点的に行っていることが利用者一人一人に寄り添ってくれるので頼もしい支援だと感じる。フロアの見学もさせていただいたが、個々のスペースが充実しており、それを無料で利用できるというのは非常に恵まれている環境だと感じたので、自分自身もこれから活用していこうと思った。それとともに、他の学生にも活用を勧めていきたいと思った。（岩崎）

ユメタネという機関があることは知っていたが、こんなにも若者の求職者に親身になってサポートして下さるとは知らなかった。ぜひ今後、利用していきたい。（長谷部）

今回、ユメタネを訪問させていただき、特に印象に残っているのは、佐賀の若者の就活に関して県外への就職の支援もしているということである。また、国と県の組織に加え委託された民間機関が一箇所に集まっているユメタネがあることで佐賀に住んでいる若者は就活をより充実させるチャンスに恵まれているといえる。しかし、個人的な感想であるが自分の周りの佐賀大学生には十分に知られていないように思えてとてももどかしい気持ちになった。今回のゼミ・プロジェクトを通して佐賀の多くの若者に知ってもらい、就活に役立ててほしいと強く思った。（大石）

ハローワークとは行政機関の一つであるため全国に同じような場所が存在していると考えていたが、ヤングハローワーク SAGA、ジョブカフェ、さが若者サポートステーションと3つが一か所にそろっているのは珍しいと聞き、佐賀県は雇用に力を入れていることが分かった。3つの機関、それぞれが利用者にセミナーの開催や相談に応じており、利用者の周辺環境、必要となるスキルや能力などを考慮し、各人のニーズに合わせて手厚く支援を行っているということ、ユメタネに登録されている佐賀県の企業で利用者がアルバイトを行い、体験することのできる職親制度を導入し、佐賀県内の企業と連携して支援を行っていることが分かった。また、利用者の学科は様々であり、栄養・福祉、事務、IT、公務の希望者が増加するなど、希望職種も多様化しているなか、企業の求める人材（社会人基礎力をもつ人材）と若者の考えている「企業が求める人材」との間ではギャップが生じていること、若者が就職を考えていくうえで、「ワーク・ライフ・バランス」と言われている中の「ライフ」に重点を置いていることが分かった。思い返すと、私も「ライフ」に重点を置いているので、これからは「ワーク」にも視点を置きつつ就職活動を行うようにしたいと思った。（大川）

## 事例番号： 01

訪問先：福岡県庁

訪問日：2019年11月25日(月)

面談者：総務部 人事課 補杓裕太郎様

訪問者：佐賀大学経済学部経済法学科3年 長谷部沙絵、大川義博、安本理一郎



### 一. 組織概要

福岡県は現在、被災地の復旧・復興に全力で取り組んでいる。そして、元気な福岡県をより一層元気にし、一方で、県民の皆様寄り添う温かみのある行政に力を入れている。

また、地域経済の活性化と魅力ある雇用の創出、若い世代の夢と希望をかなえる社会の実現、安全・安心、災害に強い福岡県づくり、誰もが活躍できる社会の実現に取り組むとともに、スポーツの力で、県と県民生活をより元気にする「スポーツ立県福岡」、その実現を目指して取り組んでいる。

### 二. インタビューの内容

#### 1. 組織について

##### (1) 業務内容・研修内容等について教えてください。

業務内容についてみると、事務職は行政、教育行政、警察行政、児童福祉に分かれ、技術職は土木、建築、機械、電気など多くの職種に分かれており、このうち事務職である行政分野には、地域振興、国際交流、文化・スポーツ振興、社会福祉、環境保全、災害対策、雇用対策、都市計画など県行政のあらゆる分野の多様な職務が含まれています。職員は、若いうちに様々な部署で経験を積むために数年おきに異動があります。

研修内容は、新採用職員研修をはじめとした各階層への昇任の際に実施される基本研修や、希望者を募り多種多様なカリキュラムにより職員の職務遂行能力を向上させる専門研修のほか、国、他の都道府県、県内市町村、企業、海外への派遣研修があり、派遣研修は入庁して3年以上の職員が希望できる公募制度もあります。

## 2. 学生の能力の視点からの採用の決め手について

- (1) 採用にあたって、学生が持っている能力を重視していますか。重視している場合は、どのような能力を持った学生を求めていますか。社会人基礎力（前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力）のうち、特に重視しているものはありますか。

福岡県をさらに成長させるため、世の中の動きや県民の意識を敏感に捉えて見定める力、物事の本質を洞察する力、柔軟で豊かな創造力、そして実行力を備えた、意欲あふれる人材を求めています。個人的には、何事にも前向きに取り組む姿勢が大事だと考えています。

- (2) 上記の能力は学生時代にどのような経験によって身につくものとお考えですか。

学内での授業やサークル活動、学外でのアルバイト、ボランティア活動など、勉強以外にも興味をもっていろいろとチャレンジすることで身につくものと考えています。

- (3) 社会人基礎力の中で若者に不足していると特に感じるのはどれですか。また、どのような時にそれを感じますか。

忍耐力（すぐに離職してしまう人が多い）

- (4) 採用にあたって重視している資格等がありますか。また、資格を持っている従業員の方の割合やどのような資格を持っているのかについても教えてください。

本県には多様な技術職の採用があるため、試験職種毎に特定の資格が必要です。

その他、採用にあたって、特に重視する資格はありませんが、職員の中にはTOICや簿記、MOS（マイクロオフィススペシヤル）を取得されている方がいます。

## 3. 採用後の企業によるキャリア支援について

- (1) 従業員の方々へのキャリア支援についてどのような支援を行っていますか。また、従業員の方個々人に対しての支援はありますか。

職員研修所で実施する1週間の新採用職員研修をはじめ、主事・技師、係長級、課長補佐級、課長級などの各階層において昇任の度に実施される基本研修や、希望者を募り多種多様なカリキュラムにより職員の職務遂行能力を向上させる専門研修のほか、国、他の都道府県、企業、海外への派遣研修があります。

また、採用後できるだけ早い時期に多様な業務経験、特に本庁と出先機関両方の業務を経験してもらい、多くの知識や情報を蓄積して、幅広い視野や柔軟な思考力を養ってもらうため、若手職員を対象とした異動の取組みを行っています。

- (2) 若者のキャリア支援としてはどのようなものがありますか。

前述の3(1)に加えて、新規採用職員及び若手職員一人一人に対して、実務上の些細なことや日常のことも含めて何でも気軽に相談できる指導担当職員を置くことで、新規採用職員及び若手職員が一日も早く職場にとけ込めるよう取り組んでいます。

## 4. 働く上で感じるやりがいや大変な点はありますか。

組織のなかで自分が担当し提案したものが現実の施策となり、その実施にあたって責任が伴う点がやりがいでもあり、大変な点でもあります。

### 三. 所感

今回のヒアリング調査を通して、若手社員への研修制度が充実しているだけでなく、早く職場に慣れるためのサポート制度などもあり、とても働きやすい環境だと感じました。また、本庁だけの勤務ではなく、出先機関や国、企業などへの派遣があり、様々な経験ができると聞き、キャリア形成の自由度が想像していたよりも高いなと思いました。（長谷部）

入庁後、指導担当職員がついて相談できる体制を整えており、本庁や出先機関だけでなく派遣研修によってキャリアの選択を様々なに広げることができ、多くの経験が積めるため、若手職員の育成制度が充実しているとわかりました。（大川）

福岡県の中心部分だけでなく地方の面でもサポートしていることがわかりました。また、本庁だけでなく地方への派遣があるということは意外であり、市役所のような業務を行っていることは初めて得た知識でした。（安本）



**事例番号： 02**

**訪問先：佐賀県庁**

訪問日：2019年11月28日（木）

面談者：人事委員会事務局 人材確保担当 平井弥加様

総務部 人事課 企画・人材担当 福山ゆう子様

訪問者：佐賀大学経済学部経済法学科3年 大川義博、長谷部沙絵



## 一. 組織概要

佐賀県は「人を大切に、世界に誇れる佐賀づくり」を基本理念に掲げ、6本の政策の柱を置き、政策を推進している。

1. 安全・安心の暮らし さが
2. 楽しい子育て・あふれる人材 さが
3. 人・社会・自然が結び合う生活 さが
4. 豊かさ好循環の産業 さが
5. 文化・スポーツ・観光の交流拠点 さが
6. 自発の地域づくり さが

また、政策の推進に当たって、雇用や新しいひとの流れ、子育てしたいと思ってもらえる環境、時代に向き合う地域社会を創り出す「さが創生」、人の暮らし、まち・地域を心地よくし、豊かなものにする「さがデザイン」の2つの視点を入れて、取り組んでいる。

## 二. インタビューの内容

### 1. 組織について

(1) 業務内容・研修内容等について教えてください。

平井様：人事委員会事務局では職員の採用に関する業務を行っており、人事課では職員の配置、福利厚生等の業務を行っています。

その他、財政、税金、土木等、幅広く様々な職務があります。

## 2. 学生の能力の視点からの採用の決め手について

- (1) 採用にあたって、学生が持っている能力を重視していますか。重視している場合は、どのような能力を持った学生を求めていますか。社会人基礎力（前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力）のうち、特に重視しているものはありますか。

平井様：佐賀県が求める人材として、

- ・志と情熱：佐賀県の発展に貢献したいという高い志と熱い情熱を持ち、県民満足度を高めるために挑戦し続ける覚悟を持つ人
- ・生活者起点：常に県民の目線、立場で考え、行動し、様々な創意工夫を通じて、県民の本質的な期待に応えることができる人
- ・達成志向：困難な状況にあっても冷静さと熱意を失わず、目的を達成するまで、責任を持って物事に取り組む人
- ・率先行動：自ら課題を認識し、その解決に向けて、率先して行動する人の4つがあります。

社会人基礎力は特にいずれかを重視しているというわけではなく、働くうえではどの能力も重要になると考えています。

- (2) 上記の能力は学生時代にどのような経験によって身につくものとお考えですか。

平井様：大学での講義やゼミの活動、サークル、アルバイト等、学生時代にしかできないことに一生懸命取り組むことで身につくと考えています。

- (3) 社会人基礎力の中で若者に不足していると特に感じるのはどれですか。また、どのような時にそれを感じますか。

平井様：ご提示の3つの能力については、特に不足していると感じたことはありません。

- (4) 採用にあたって重視している資格等がありますか。また、資格を持っている職員の方の割合やどのような資格を持っているのかについても教えてください。

平井様：英語、韓国語、中国語、フランス語の4言語で、対象となる語学資格を持っている場合は採用試験に加点されます。

## 3. 採用後の企業によるキャリア支援について

- (1) 職員の方々へのキャリア支援についてどのような支援を行っていますか。また、職員の方個人に対しての支援はありますか。

福山様：職員のキャリア支援として佐賀県庁では人材育成基本方針を定めています。

1. キャリア開発：毎年、キャリアに対する考え方や異動先として希望する分野、異動に当たって配慮してほしいこと等を人事課に伝えることができる自己申告を行っています。また、適材適所の人事配置としてプロポーザル（行きたい部署にその職場で取り組みたいことや事業のアイデアを提案し、自分を売り込むことができる）制度や庁内公募（庁内公募される業務に従事したい場合、募集元所属に自分を売り込むことができる）等もあります。その他、若手職員が係長に立候補できる制度もあります。
2. 研修：OJT、自治修習所での研修（新規採用、係長等の階層別研修や自発的に受ける能力開発研修）、所管主催研修（部局等の業務を行うために必要な専門知識、技能習得、職員の資質向上を目的に行う）、派遣研修、自己啓発（自分の興味分野等の講座受講費用

等が一部助成される) という制度があります。

3. 人事評価：組織力の維持・向上や仕事に対する「やりがい」の実感を実現するために人事評価（評価基準に照らして、客観的事実に基づき、職員一人ひとりの評価）を行っています。上司・部下の間に期待される役割や現状を認識し、課題を共有、意思疎通を図ること、OJT や職員自身の「気づき」をきっかけとした能力開発等により職員一人ひとりの業務の質や能力を高めることを目指しています。

また、職場環境づくりとして、ハラスメント防止の研修、働き方改革に伴う環境づくり、職員の健康管理支援としてセミナーや相談窓口の設置、仕事と育児・介護を両立するための支援として、育児・介護休業のほか、短時間勤務、早出・遅出勤務、復職者向け研修や昼休みの弾力化（時間を動かせる）等があります。そのほか、男性職員の育児参加を応援するため、男性職員の出産補助休暇及び配偶者出産育児休暇の完全取得を目指しています。

## (2) 若者のキャリア支援としてはどのようなものがありますか。

福山様：佐賀県庁では採用後 10 年間を特に大切な時期だと考えているので幅広い業務体験を蓄積できるような人事配置を行い、若手職員自身が自分の潜在的な能力に気づき、新しい自分を発見できるようにしています。また、入庁 1 年目には新規採用職員メンター制度を実施しており、5 年間は毎年研修も行います。その他、次世代リーダーの育成等、全庁的な人材育成を目的として、派遣研修を行っており、海外、中央省庁、民間企業等に職員を派遣しています。

## 三. 所感

職員全体のキャリア支援だけでなく、特に若手職員に対するキャリア支援があり、キャリア形成が行いやすい環境になっているとわかりました。また、直接的な支援だけでなく、職場の環境づくりや健康面の支援等で間接的にもキャリア支援が行われており、支援が手厚いと思いました。(大川)

採用時のお話やこれまでの経験などのお話を聞くことができ、とても貴重な時間となりました。また、人材育成の取り組みとしての研修制度や若手へのサポートが充実しており、とても魅力的な環境だと感じました。(長谷部)

事例番号： 03

訪問先：佐賀大学事務

訪問日：2019年11月11日（月）

面談者：就職支援課・人事課 伊東様・内村様・徳永様

訪問者：佐賀大学経済学部経済法学科3年 安本理一郎、林田隆宏、長谷部沙絵



## 一. 組織概要

国立大学法人等職員の仕事は、大学等の経営・運営に関わる仕事、専門知識を活かした技術的な仕事などがあり、組織を円滑に運営し、そこで働く職員を支えるため幅広い分野にわたる業務を行う庶務系、大学の運営に必要な財務上の計画や管理などに関する会計系など約8つの役職に分かれている。

## 二. インタビューの内容

### 1. 組織について

#### (1) 業務内容・研修内容等について

（就職支援課）企画、情報分析、毎週水曜日に就職支援ガイダンスの実施、マイナビなどの協力、合同、個別説明会、学内座談会などの企画を行っている。

#### 2. 学生の能力の視点からの採用の決め手について

(1) 採用にあたって、学生が持っている能力を重視しているか。重視している場合は、どのような能力を持った学生を求めているか。社会人基礎力（前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力）のうち、特に重視しているものはあるか。

広く考えられる人材、多様な能力を持った人材を求めている。また、何事も柔軟に対応できる能力を重視しており、自分の言葉で表現できるかどうかを見ている。横との繋がりや、人と人との交流といったコミュニケーション能力も重視している。

PCのofficeなど文章処理システムをある程度使えるかどうかも重視している。

(2) 上記の能力は学生時代にどのような経験によって身につくものと考えるか。

勉強だけでなくいろいろなことをチャレンジすることによって身につくものだと考えている。語学も採用の際に重視しているわけではないが学生のうちに身につけておくと良い。

(3) 社会人基礎力の中で若者に不足していると特に感じるのはどれか。また、どのような時にそれを感じるか。

発信力が足りないと思う。面接の際にアピール力が足りない、伝え切れていないと感じることがある。また、主体性が弱いと感じる。佐賀大学生を見ていて、周りを見て動き、みんなと一緒に何かをしようとする印象が強い。自分が一番にと言った、自分を前に出すという力が弱いと感じる。

(4) 採用にあたって重視している資格等はあるか。また、資格を持っている従業員の方の割合やどのような資格を持っているのかについて。

特に重視している資格はない。配属される場所によっては、衛生管理者の免許などを取得することを求める場合がある。

### 3. 採用後の企業によるキャリア支援について

(1) 従業員の方々へのキャリア支援についてどのような支援を行っているか。また、従業員の方々個人に対しての支援はあるか。

初任者研修やフォローアップ研修、専門職員研修などを定期的に行っており、希望すれば文科省への研修も行うことができる。また、結婚や家庭の事情において、遠方に移動しなければならない場合の他大学への横移動の希望なども行っている。

(2) 若者のキャリア支援としてはどのようなものがあるか。

新人研修において、若手と交流する機会を持たせ、横とのつながりを持たせる支援を行っている。

### 4. 面接などで注意することはありますか。

趣味や特技などの軸を作り、新聞などを読み世の中の動向を見ること。1番力をいれたことだけでなく、2番目に力を入れたことも準備しておくことが大切である。

質問されたことにきちんと返すことが必要である。

## 三. 所感

事務の仕事は1つの仕事を専門的に行うのではなく、様々な分野に携わるということがわかりました。また、事務の仕事は文書処理などのデスクワークができることが重要だと思っていましたが、それだけでなく、人とのコミュニケーションの方がより重要であるということはとても意外でした。自分たちが普段目にしていない大学の事務仕事以外にも多くの仕事があるということがわかりました。(安本)

普段の業務内容から面接の際のお話まで聞くことができ、とても勉強になりました。大学事務にもたくさんの業務があり、私たちの目に見える仕事から普段は関わることのない仕事まで多様

なことがわかりました。(長谷部)

今回は、企業側と事務室側両方の採用活動について聞いて良かったです。就職するだけでなく、就職した後のキャリアステップについても聞いて、働く姿が想像出来ました。また、事務室では1つの業務だけでは無く、様々な業務に携われることも魅力的だと感じました。(林田)

## 事例番号： 04

訪問先：株式会社佐賀銀行

訪問日：2019年11月13日（水）

面談者：人事企画部 伊東 拓朗様

訪問者：佐賀大学経済学部経済法学科3年 大久保 宰、大川 義博、大石 純鈴



### 一. 組織概要

株式会社佐賀銀行は、佐賀県佐賀市唐人2丁目に本店がある地方銀行であり、コーポレートスローガンは「このまちで、あなたと」である。佐賀県と県内主要自治体の指定金融機関としての役割を担っている。

### 二. インタビューの内容

#### 1. 企業について

(1) 業務内容・研修内容等について教えてください。

伊東様（以下、同じ）：私ども佐賀銀行は「地域密着と健全経営」に徹し、地元金融機関として良質な金融サービスを提供し業務を通じて市域社会の発展に奉仕することを経営理念として掲げている。業務内容としては、預金を集める預金業務、外国為替業務、信託業務などがある。

#### 2. 学生の能力の視点からの採用の決め手について

(1) 採用にあたって、学生が持っている能力を重視していますか。重視している場合は、どのような能力を持った学生を求めていますか。社会人基礎力（前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力）のうち、特に重視しているものはありますか。

銀行は接客業であるから、コミュニケーション力が必須。ここでいうコミュニケーション力とは、「お世話好き」「笑顔」。

佐賀銀行では採用に関して、「各自の強み」を意識して学生を見るという面接をしている。具体的には、「この人をうちに採用したら、どこの部署で活躍してくれそうか？」ということを考えている。学生のやりたいことなどの希望を聞いた上で、適材適所の人事をしている。

(2) 上記の能力は学生時代にどのような経験によって身につくものとお考えですか。

学生時代の勉強はもちろん、アルバイトや海外旅行などによって身につくのではないかな。大学を出て、社会で働いていく中で、学生の頃の何気なく過ごしていた時間、経験がのちになって生きてくる。

例えば、新しく今までにしたことのないアルバイトに挑戦してみるとか、趣味を極めて見るのもいいかもしれない。そういった活動の中で、人とのつながりが生まれ、人とのつながりというのは、仕事の依頼がくるなど働くようになっても大事になってくる。

(3) 社会人基礎力の中で若者に不足していると特に感じるのはどれですか。また、どのような時にそれを感じますか。

完璧な人なんていない。大学を出て、実際に働くようになってもしばらくは、学生気分が抜けないだろう。時間の経過とともに自然と意識が変わっていき、「働く」なかでそれを学んでいくものであろう。

(4) 採用にあたって重視している資格等がありますか。また、資格を持っている従業員の方の割合やどのような資格を持っているのかについても教えてください。

どこの銀行も同じだとは思いますが、ファイナンシャルプランナー（以下、FP）2級は必須。しかし、学生のうちに取得する必要はなく、銀行で働くようになってから資格の取得を目指しても全く問題ない。

正直に言って、就活に有利になる資格というものはあまりない。ただ、資格というものは持ち歩くわけではないので、いくつあっても良い。資格をいくつ持っているかよりも、その資格を使ってどのように活躍したいのかが大事。強いていうなら、自分が活躍したいと考えている分野の資格取得を目指してみてもどうか。

### 3. 採用後の企業によるキャリア支援について

(1) 従業員の方々へのキャリア支援についてどのような支援を行っていますか。また、従業員の方個人々人に対する支援はありますか。

1年かけてジョブローテーションを行い3ヶ月に一回の研修という期間が3年間続く。FP1級の取得を目指す講座が用意されているなど、頑張る人を応援する制度がある。

(2) 若者のキャリア支援としてはどのようなものがありますか。

今年は、インターンシップの回数を増やした。インターンシップの中で、銀行の考え方を知ってもらって、就職活動に役立ててほしいと考えている。銀行のインターンに参加して、銀行にさらに興味を持ってもらえるとうれしいし、また、自分は金融業界に向いていないと実感して就活の中で金融業界を選択肢から外すということをしてもらっても構わない。自分の興味や適性などを知るきっかけになってほしい。

### 三. 所感

銀行と聞くと堅苦しいというイメージが強かったところ、人事の伊東様のお話を聞くと、自分たちのイメージが大きく覆った。各自の適性などを踏まえた、人事が行われており、また資格取得のためのバックアップ体制なども充実していることがわかったことが今回訪問したことで得られた大きな収穫であった。(大久保)



社員に対するキャリア支援だけでなく、学生を対象にしたインターンシップなどのキャリア支援も行なっていた。そこで、どのような能力を身につけるべきかを考えて実施されており、若者のキャリア支援にも積極的であることがわかった。(大川)

研修制度がしっかりしていて、社員の能力をしっかり固めていくことに、積極的に動かれている印象だった。また、「資格は大学時代に一生懸命勉強に励んだ証明になる。」と聞いた時、「資格取得」に対する自分のイメージが変わり、有意義な時間だった。(大石)

## 事例番号 05

訪問先：エコー電子工業株式会社

訪問日：2019年11月14日(木)

面談者：事業推進部総務課 副主任 山本一仁様

ソリューションシステム部第二システム課 荒田直也様

事業推進部総務課 西野穰二様

訪問者：佐賀大学経済学部経済法学科3年 大石純鈴、大久保裕史、大川義博



### 一. 組織概要

昭和38年4月に会社を設立し、現在では、代表取締役社長である栢本清人様をはじめ、253名の従業員とともに電子・情報通信機器の販売、ソフトウェアおよびコンピュータシステムの開発、これらに関する工事・保守・リサイクルを行っている。(https://www.g-hopper.ne.jp/index.html)

### 二. インタビューの内容

#### 1. 企業について

##### (1) 業務内容・研修内容等について教えてください

エコー電子工業株式会社は、九州を中心に約2600社の幅広いお客様のICTパートナーとして事業を展開している。「人とみどりとソリューション」をテーマに、人=社員を第一に考え、社員が安心して長く働けるような様々な制度を、みどり=環境事業・社会貢献と捉え、森林整備やリサイクル、リユースに取り組み、『循環型ICTプロバイダー』を強みとして環境にやさしいICTソリューションをお客様へ提供している。そして、ソリューション=お客様の問題解決として、業務システムの他、Pepper等のロボティクス事業やIoT・AI、自動車の組込み開発など、最先端の新技术や新商品を修得し、新たなる市場に向かってチャレンジしている。

## 2. 学生の能力の視点からの採用の決め手について

- (1) 採用にあたって、学生が持っている能力を重視していますか。重視している場合は、どのような能力を持った学生を求めていますか。社会人基礎力（前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力）のうち、特に重視しているものはありますか。

採用するにおいて、志願者の専門的な技術能力よりも、その人自身の性格等を採用するか否かの大きな判断材料にしている。

特に求めている人物は「素直で明るいチャレンジャー」である。この言葉には、「素直さ」「明るさ」「チャレンジ精神」の三要素を兼ね備えているが、この中でも特に注目しているのは「素直さ」だ。

素直な人材を求める理由として、入社後に先輩のアドバイスを受け入れる人の成長スピードが速いためである。入社して間もない頃は、失敗が多いのはもちろんのことである。自分が起こした失敗に対して先輩に叱られた時、自分の非を受け入れ、先輩のアドバイスを受け入れる人ほど大いに成長する。したがって、素直な人材を求めている。

- (2) 上記の能力は学生時代にどのような経験によって身につくものと考えますか。

好きなことでも何でもいいから、とにかく何かに熱中できるものを見つけて取り組むことが大事である。

- (3) 社会人基礎力の中で若者に不足していると特に感じるのはどれですか。また、どのような時にそれを感じますか。

若者に不足していると感じる能力は二つある。それは、想像力と主体性の欠如である。特に想像力の欠如については、今現在、PCやスマートフォンの普及によって調べれば答えがすべてわかってしまうため自分で考えることに消極的になっているのではと感じることがある。

また、入社して間もない社員は、「できてないといけない」と思い込みすぎているためか、失敗への恐れから焦って先輩に何でも聞いてくるように思う。それが癖になり、自分で考えることを自然にしなくなっていると考えられる。さらにこの癖は、想像力の欠如を招くだけでなく、受け身の姿勢をとることになってしまうため、主体性の欠如も同時に招いているように思われる。

- (4) 採用にあたって重視している資格等がありますか。また、資格を持っている従業員の方の割合やどのような資格を持っていますか。

採用にあたって、履歴書の資格欄はもちろん見るのだが、何か特定の資格を取得しているから即採用ということはない。

資格は、その人が学生時代に頑張ったことを証明するものだと捉えているため、もし志願者が何か資格を取得していれば、取ったという事実を評価するのではなく、資格取得までに頑張った道のりの方を採用する際には評価したい。

## 3. 採用後の企業によるキャリア支援について

- (1) 従業員の方々へのキャリア支援についてどのような支援を行っていますか。また、従業員の方個人々人に対する支援はありますか。

入社して1・2・5・8・10年目の社員を対象として、キャリア面談を行っている。このキャリア面談では、対象の社員に自己理解と仕事理解を深めてもらい、仕事・私生活の両方が自分らしくいきいきと充実したものにするという目的がある。

## (2) 若者のキャリア支援としてはどのようなものがありますか。

新入社員のキャリア支援として、「カンガルー教育」を実施している。新入社員を対象とし、入社してから2年の間は先輩社員と一緒に行動する(OJT)。業務の大まかな内容を理解してもらい、業務を遂行していく中で自ら学び、自分で考え行動できる力を身につけてもらうことを目的としている。

## 4. 社会人になった時、職場で困らないために、学生がしておいたほうが良いことはありますか。

荒田様：普段からこまめに目標設定する癖をつけておけばよかったと思う。また、普段からどうすれば効率良い職場になるのか、効率の良い仕事ができるのかを考えて業務遂行することで、自分で考える癖がついたため、この癖を大学時代の中に身につけていると社会に出て大いに役立つと考える。

西野様：何事もすぐ鵜呑みにするのではなく、「なぜ?」、「本当は何を求めているのか?」と一度自分で考える癖を身につけたほうが良いと思う。また、たくさんの人とお話しすることで、話し方や接し方を勉強することができ、比較的容易に知らない人がいる中でも輪に溶け込むことができるようになる。また、営業の際には自分のキャラの売り方を考える時に参考になるので、大学時代から人見知りせず、たくさんの人と話すといいと思う。

## 三. 所感

今回は、お忙しい中インタビューにお答えいただきありがとうございました。インタビューを通して、新入社員へのキャリア支援はもちろんのこと、ベテラン社員へのキャリア支援も積極的に行っていたので、長年働いていても刺激のある社会人生活ができて、充実しそうだという印象でした。また、残り少ない学生生活ではありますが、熱中できることをこれからも増やして、刺激のある大学生活を目一杯楽しんでいこうと思いました。(大石)

今回は、お忙しい中質問に答えていただきありがとうございました。

企業説明や新入社員に対するキャリア支援で行っていること、求められている能力や不足していると思う能力などを丁寧に説明していただき学生時代にできることを見つけて、自分の就職活動に生かしていこうと思いました。また、社員の方の話もたくさん聞くことができ楽しく学ぶことができました。(大久保)

採用にあたってはその人の人となりや行動、経験を重視しているとのことなので、自己分析で結果ではなく、過程の方を深く振り返らないといけないのだと思いました。キャリア支援ではキャリア開発シートを基にしたキャリア面談やカンガルー教育等、若手等は関係なしに充実していると感じました。(大川)

事例番号： 06

訪問先：株式会社日本政策金融公庫

訪問日：2019年11月15日(金)

面談者：佐賀支店 国民生活事業 融資第一課 課長代理 犬童まい様

総括課 山本典功様

総括課 石井貴大様

訪問者：佐賀大学経済学部経済法学科 3年 林田隆宏、安川敏貴



## 一. 組織概要

日本政策金融公庫は、国民生活金融公庫、農林漁業金融公庫、中小企業金融公庫が統合し、2008年10月に設立された政策金融機関である。

「政策金融の的確な実施」と「ガバナンスの重視」を基本理念に掲げており、国の政策の下、民間金融機関を補完するという基本的な役割を担いつつ、政策金融を実施するとともに、株式会社のガバナンスの仕組みを活用することで、透明性の高い効率的な事業運営を行っている。

## 二. インタビューの内容

### 1. 企業について

#### (1) 国民生活事業の業務内容について教えてください。

国民生活事業は、地域の身近な金融機関として、小規模事業者や創業企業の皆さまへの事業資金融資のほか、お子さまの入学資金などを必要とする皆さまへの教育資金融資などを行っています。

- ① 数多くの小規模事業者への小口融資
  - 融資先数は88万先にのぼります。
  - 融資先の約9割が従業員9人以下の小規模事業者であり、約半数が個人企業となっています。
- ② セーフティネット機能の発揮
  - 経営環境などの変化により資金繰りに影響を受けた小規模事業者の皆さまを「セーフティネット貸付」で支援しています。
  - 地震、台風、豪雪等の災害時には、ご融資などを通じて被害を受けた小規模事業者の皆さまの復旧・復興を支援しています。
- ③ ソーシャルビジネス、海外展開を支援
  - 地域や社会が抱える課題の解決に取り組むソーシャルビジネスの担い手の皆さまを支援しています。
  - 海外展開を図る小規模事業者の皆さまを支援しています。
- ④ 商工会議所・商工会、地域金融機関、生活衛生同業組合などと連携
  - 商工会議所・商工会、地域金融機関、生活衛生同業組合などと密接に連携し、小規模事業者の皆さまの経営改善や生活衛生関係営業の皆さまの衛生水準の維持・向上を支援しています。
  - 税理士、公認会計士、中小企業診断士など、高い専門性を有する認定経営革新等支援機関と連携しています。
  - 地域経済の活性化等の観点から、地域金融機関と積極的に連携しています。
- ⑤ 教育ローンによる支援
  - 「国の教育ローン」は年間約12万件ご利用いただいています。

## 2. 学生が在学中に身につけるべき能力等について

- (1) 学生が在学中に身につける能力として社会人基礎力は重要を捉えていますか。3つの社会人基礎力である「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」のうち、公庫で働くうえで特に重要と思われるものは何ですか。

犬童様：社会人基礎力は重要と捉えています。私は「チームで働く力」が重要だと思います。

私たちは組織として業務に携わっていますので、日頃からチームや支店の中で、自分がどのように行動すべきかを考えるよう心掛けています。

石井様：私は「考え抜く力」も重要だと思います。お客さまと真摯に向き合う中で、お客さまのニーズを的確に把握し、いかにお応えすることができるかを、担当者一人ひとりがしっかりと考えることが重要だと思います。

山本様：「前に踏み出す力」も大事ですね。若手のうちは、業務の中で壁にぶつかることも多くありますが、上司や先輩に積極的にアドバイスをもらいながら、自分の力で物事を進めようとする姿勢が成長のカギになると思います。

- (2) 上記の能力は学生時代にどのような経験によって身につくものと考えますか。

犬童様：部活など集団活動を通じて、全体的な状況を把握する力や相手の意見を聴く力などが身に付くと思います。

石井様：自分と向き合うと、物事を丁寧に考える力が身につくと思います。

山本様：自分がやりたいことを見つけ、挑戦していくことで、主体性が養われると思います。

(3) 社会人基礎力の中で若者に不足していると特に感じるのは何ですか。また、どのような時にそれを感じますか。

社会人基礎力も重要ですが、その能力を生かす原動力となる「物事に対する情熱」がもっとあればよいと感じます。ワークライフバランスといわれる時代なので、仕事もプライベートも充実することが社会的に求められていると思います。仕事にもプライベートにも情熱を持って取り組んでほしいです。

また、仕事において「報・連・相」（報告・連絡・相談の略）に対する意識が高まるとより良いと思います。「報・連・相」の重要性を認識しながらも、タイムリーな報告を怠ったことで、ミスやトラブルにつながる可能性もあります。どのタイミングで、そのように報告すべき内容なのかを意識することで、職場全体の仕事がよりスムーズに進むと思います。

(4) 公庫で働くうえで活かせる資格等がありますか。また、資格の内容や資格を持っている従業員の人数について教えてください。

融資審査を行ううえで、簿記検定やファイナンシャルプランナーの資格が役に立つので、多くの職員が取得しています。また中小企業診断士の資格も約 500 人の職員が取得しています（平成 30 年 3 月末現在）。

### 3. 採用後の企業によるキャリア支援について

(1) 従業員の方々へのキャリア支援についてどのような支援を行っていますか。また、従業員の方個人々人に対する支援はありますか。

まず入庫 4 年目までにジョブローテーションで支店業務を学びます。その後、本人の希望を踏まえつつ、各自のキャリアを積んでいくこととなります。

また、公庫は通信教育の受講を推奨しています（任意）。さらに、一部資格取得の際には助成金も支給されます。

(2) 若者のキャリア支援としてはどのようなものがありますか。

入庫後 1 ヶ月間は社会人としてのマナーや支店業務の基礎などを学ぶ新入職員研修があり、その後、年次や職務に応じた研修が行われています。

### 三. 所感

今回は、お忙しい中、丁寧にお答えいただきありがとうございました。皆さまに優しく接していただき、心より感謝しております。今回の訪問で融資業務を中心に、一人ひとりの職員の方が、お客さま一人ひとりのニーズや夢のことを考え、お客さまの事業を未来へ繋ぐ、そんな仕事をしていると感じました。

また、融資だけではなく、開業後も定期的アフターフォローを行うなど、地域のお客さまのことを大切に想っているとも感じました。

入庫後の人材育成に関しては、資格取得のための通信教育などのキャリア支援を行っているという印象を受けました。学生時代は多くの経験を積み、多くの人と会うことで将来役に立つことも増えていくと教えていただいたので、これからの学生生活で実践していこうと思います。（林田）

事例番号： 07

訪問先：株式会社多久ケーブルメディア

訪問日：2019年11月18日(月)

面談者：常務取締役 浦田真治様

係長 小川三郎様

訪問者：佐賀大学経済学部経済法学科3年 岩崎真季、大久保裕史



## 一. 組織概要

平成5年3月31日に設立され、「地域貢献～地域に根ざし、地域と共に成長していく」を標語として掲げ、ケーブルテレビ・インターネット・ケーブルプラス電話の事業を行っており、光回線サービスも開始している。

また、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業に対して、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が認定を行う制度であるユースエール認定を2017年に受けており、2019年3月に更新している。

## 二. インタビューの内容

### 1. 企業について

#### (1) 業務内容・研修内容等について教えてください。

テレビ・インターネット・電話サービスの提供を行っており、市議会中継などの自主放送や多久市の地域イベントなどの地域情報の放送をしている。

研修は、会社の沿革や事業説明などをする座学での講習、事務・技術・放送のポジションごとによる2人1班の現地研修、外部での研修機関での研修、アナウンス研修などがある。



## 2. 学生の能力の視点からの採用の決め手について

- (1) 採用にあたって、学生が持っている能力を重視していますか。重視している場合は、どのような能力を持った学生を求めていますか。社会人基礎力（前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力）のうち、特に重視しているものはありますか。

能力があるかというよりも「やる気」「バイタリティ」があるかを重視している。また、頭の回転が速い人や面白い人、明るい人は印象に残る。

面接では学生の人となりを見る。インターンシップは学生個人の人となりを見ることができ、学生と企業の双方にとって良いものだと思うので、ぜひ受けてもらいたい。

- (2) 上記の能力は学生時代にどのような経験によって身につくものとお考えですか。

アルバイトやスポーツなどの経験から積極性、協調性や忍耐力などが身につくものとする。

- (3) 社会人基礎力の中で若者に不足していると特に感じるのはどれですか。また、どのような時にそれを感じますか。

独創性（考え抜く力）が不足していると感じる。

全体的にみて若者は将来に不安を抱えているようで弱々しく映るので、将来についてもっと視野を広く持ち、新しいことに挑戦して欲しい。また、自分の可能性を大事にして欲しい。

- (4) 採用にあたって重視している資格等がありますか。また、資格を持っている従業員の割合やどのような資格を持っているのかについても教えてください。

必要な資格については、入社後に資格取得の支援があるので、採用時に資格を所持しているかは重視していない。

通信の分野では電気通信主任技術者の資格が重要である。技術の分野では必然的に理系の資格となる。

その他、電話関係・無線関係・個人情報取扱い関係などの資格が必要となり、事務職では簿記や秘書検定などを持っているとよいのではないかと。また、これからは英語の資格も重要となってくるのではないかと。

## 3. 採用後の企業によるキャリア支援について

- (1) 従業員の方々へのキャリア支援についてどのような支援を行っていますか。また、従業員の方個人々々に対する支援はありますか。

業務に必要な資格取得に対して、講習費・教材費・受験料・宿泊費などの費用の支援を行っている。また、従業員が希望する資格への支援も行っている。

- (2) 若者のキャリア支援としてはどのようなものがありますか。

外部の研修機関での研修、新人研修などの研修支援を行っている。

## 4. 学生時代にやっておいた方がよいことはありますか。

浦田様：「将来何がしたいか」を見つけ出しておくこと、それに向かって努力できるから自分自身にとって心強い。夢を持たないことが悪いというわけではないが、夢を持っておくべきだと思う。

小川様：やりたいと思ったことは先にやっておくべきだと思う。

### 三. 所感

将来に対しての意欲に関するお話を伺い、自分自身の将来の目標を具体的にしていきたいと感じました。これから将来への選択をしていくにあたって、視野を広く持つことが課題であると思いました。（岩崎）

今回、お忙しい中インタビューに答えてくださりありがとうございました。

メディア業界の現状、どのような学生が求められているのかや、学生時代にやっておいた方がよいことなど、丁寧に楽しく教えてくださったのでとても勉強になりました。（大久保）

## 事例番号 08

訪問先：田島興産株式会社

訪問日：2019年11月15日(金)

面談者：総務管理部 総務課 松尾明日香様

総務管理部 坂本絢香様

暮らし応援部 牟田知亜紀様

訪問者：佐賀大学経済学部経済法学科3年 大石純鈴、岩崎真季、大川義博



### 一. 組織概要

大正11年に創業し、現在、代表取締役である田島広一様をはじめ、52名の従業員とともに、住まいの総合サービス業（リフォーム・住宅設備機器販売・水道工事・空調工事・住宅メンテナンス・LPガス販売・不動産業・相続コンサルタント）を行っている。（<https://tajimakosan.com/>）

### 二. インタビューの内容

#### 1. 企業について

##### (1) 業務内容について教えてください。

「住まいと暮らしの総合サービス業」として「快適な住環境」を整えるワンストップ・インフラ事業から、「心豊かな暮らし」を支える事業まで、具体的にはLPガス販売、リフォーム、上下水道工事、住宅メンテナンスなど「住環境」に関するお客様のあらゆるニーズに応える、ワンストップサービスを展開している。

また、最近では不動産事業や相続コンサルタント事業を開始し、お客様の大切な財産を守りつなげるサポートも行っている。

#### 2. 学生の能力の視点からの採用の決め手について

(1) 採用にあたって、学生が持っている能力を重視していますか。重視している場合は、どのような能力を持った学生を求めていますか。社会人基礎力（前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力）のうち、特に重視しているものはありますか。

求める人材の大前提として、企業理念に対して共感し、会社が実現しようとしているビジョンが自分の自己実現とつながるかどうかが採用の大きなカギとなっている。求める人物像“自主自律した社員”に大切な、人間力・自己成長・考える力・創造力・行動力を、育てていけそうな人材かどうか重視している。

**(2) 上記の能力は学生時代にどのような経験によって身につくものと考えるか。**

何事もどのような気持ちで取り組むかによって身につく能力の質が変わると考えられる。サークルやゼミなどへの積極的なかかわりの中で、組織で結果を出すために、主体的な行動をとり続けることにより得られることは多いと考える。

**(3) 社会人基礎力の中で若者に不足していると特に感じるのはどれですか。また、どのような時にそれを感じますか。**

最近の若者は少し冷めているように感じることもある。個人主義が強い傾向も見られ、やりがいを見つける力が弱いようにも感じる。また、指示待ちの傾向が強く、主体性が欠けているように思える。自ら未来を創り出すというより、環境の良し悪しや条件を優先する傾向があるように感じる。

**(4) 採用にあたって重視している資格等がありますか。また、資格を持っている従業員の方の割合やどのような資格を持っているのかについて教えてください。**

新卒採用にあたって資格は重視していないが、宅地建物取引士、ファイナンシャルプランナーなど暮らしに関する資格が取得できていると素晴らしい。その他、入社するまでに自動車免許を取得することは必須としている。

**3. 採用後の企業によるキャリア支援について**

**(1) 従業員の方々へのキャリア支援についてどのような支援を行っていますか。また、従業員の方個人に対する支援はありますか。**

キャリア支援として、各人が書いたキャリアプランシートをもとに、月に1回上司と面談の場を設けている。

その他に、従業員に積極的に取得してほしい資格がリスト化された「必要知識・資格一覧」の中から、その年に各人が合格を目指す資格を「資格チャレンジ」として社内に掲示する仕組みがある。従業員同士がお互いに何の資格を受けるかを知ること、自発的に勉強会の開催を呼びかけたりする動きも出ている。初受験の際には会社から受験費用の支援があり、対象の資格を実際に取得すれば「資格手当」として次年度から給料に反映されるため、従業員のモチベーションアップに繋がっている。

また、従業員1人あたりに年間10万円の研修費補助が割り当てられており、申請することで、資格講座等にかかる費用の補助を受けることもできる。(※研修費補助は、教養を高めるための英会話教室や華道教室等、業務に関係ない講座にも使用できる。)

**(2) 若者のキャリア支援としてはどのようなものがありますか。**

入社して間もない社員を対象に新人研修を実施するが、その一つとして、全部署をめぐり会社全体の業務を知ること当社独自の存在価値や各部署の役割に対する理解を深めてもらう研修がある。

また、入社3年目までの社員を対象として、当社が取り扱う商品の「メーカー研修」を実施している。実際の商品を体験するため外部に学びに行ったり、外部の方を社内にお招きし商品説明や、業界に必要な知識の研修をしていただいたりすることによって社員の成長をサポートしている。また、キャリアを形成していくうえで最も大切な“考え方”を、集合研修において学ぶ機会を提供している。

### 三. 所感

お話を伺った御三方それぞれのご意見や今後のことなどをお伺いすることができて、とても参考になりました。

何かに取り組む姿勢を重視されていることや資格取得の支援などについてお伺いし、従業員の方を大切にされている印象でした。また、「仕事をしている時間のほうが長いからこそ仕事にやりがいを持てるか」というお話がとても印象に残り、今後の自分自身の就職活動において重視していこうと思った言葉でした。  
(岩崎)

この度は、お忙しい中インタビューにお答えいただきありがとうございました。

インタビューを通して、資格取得の制度が充実しており、社員同士で刺激し合うことができる職場環境で、素敵な労働環境だと思いました。また、御三方の話を聞いて、学生時代にできる限られた経験に付加価値をつけるためにも、何事にも全力で自分らしくまっすぐ取り組んでいきたいと改めて思いました。  
(大石)

資格取得のための制度や研修の制度が整っており、職場では個人で業務に基づく研修を見つけて募っているということで、お互いに高めあっていける職場で、とても良い雰囲気、環境で働けるのだと分かりました。(大川)

事例番号： 09

訪問先：株式会社ヤマコ

訪問日：2019年11月22日(金)

面談者：佐賀工場 総務課 係長 黒木泰彦様

訪問者：佐賀大学経済学部経済法学科3年 大久保裕史、岩崎真季、大石純鈴



## 一. 組織概要

株式会社ヤマコは、乾海苔の保管・乾燥・加工の分野で国内シェアの30%を占めるトップメーカーである。

また、佐賀工場には国内で1年間に生産される乾海苔の約1割に当たる72億枚（海苔箱で20万箱）を収容できる冷蔵・冷凍倉庫があり、乾海苔の冷凍保管技術で高評価を得ている。近年では、ISO9001（品質マネジメントシステムの国際規格）の取得を含め、厳格な品質管理体制の下、コンビニエンスストアのおにぎり用海苔を中心に、様々な業務用海苔製品を製造している。

## 二. インタビューの内容

### 1. 企業について

#### (1) 業務内容・研修内容等について教えてください。

企業間取引（B to B）による委託加工業務のみのため、製品に当社の社名が表示されることはなく、一般消費者が当社を知ることが少ない。このことにより学生の当社に対する認知度が低く、求人票を大学に提出しても、応募者が少ない等、人材確保に苦慮している。当社の親会社は海苔のトップ商社である小浅商事㈱で、（小浅）グループの国内シェアは約30%である。例えば、西日本地区のコンビニエンスストアで販売されているおにぎりの海苔は大半が当社で製造したものである。

人材開発について、新入社員には新入社員研修、フォローアップ研修、中堅社員には職場リーダー能力向上研修、係長や主任などの監督者には TWI (Training Within Industry) 研修や人事・労務管理に関する研修、部・課長等の管理者には MTP (Management Training Program) 研修や経営者向け講演会やマネジメント・人事・労務管理に関する研修（民間団体主催の研修含む）を受講させる制度がある。

また、資格取得に関する費用助成やコンプライアンス研修、社外セミナー受講等の基幹研修、労働・食品安全に関する研修も行っている。

## 2. 学生の能力の視点からの採用の決め手について

- (1) 採用にあたって、学生が持っている能力を重視していますか。重視している場合は、どのような能力を持った学生を求めていますか。社会人基礎力（前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力）のうち、特に重視しているものはありますか。

学生が有する能力で重視しているものは、コミュニケーション能力、想像（創造）力、協調性である。

社会人基礎力は働く上で全て必要と考えるが、入社後、実施する OJT（職場内訓練）や Off-JT（職場外訓練。集合研修等）などで習得可能と考える。

- (2) 上記の能力は学生時代にどのような経験によって身につくものとお考えですか。

コミュニケーション能力や想像力は、新聞や本を読むことでも培われる。

また、人前で話すことを繰り返し経験することやアルバイト等を通じ、様々な年齢層の方々と触れ合う等の社会経験が能力開発の一助となる。

- (3) 社会人基礎力の中で若者に不足していると特に感じるのは何ですか。また、どのような時にそれを感じますか。

個人差はあるが、言葉遣いに加え、好奇心を持つことや柔軟性が不足していると感じる。インターネットの普及により興味、関心が多様化している。多様化は必要なことと感じているが、一方で、志向が偏りがちになり、偏っていることに気づかない場合があることが原因と考えている。

- (4) 採用にあたって重視している資格等がありますか。また、資格を持っている従業員の方の割合やどのような資格を持っているのかについても教えてください。

普通自動車免許以外は不要であるが、技術系職種の場合、電気工事士、食品微生物検査技士の資格等、職務関連資格を有していると採用において有利になる場合がある。なお、当工場には、労働安全衛生法等に基づき、第1種衛生管理者、安全管理者、フォークリフト運転技能講習修了者、乾燥設備作業主任者、倉庫管理主任者等の資格を有している従業員がいる。

また、近年では人材育成の観点等により、法定の選任者数を越えて、資格を取得させる傾向にある。

## 3. 採用後の企業によるキャリア支援について

- (1) 従業員の方々へのキャリア支援についてどのような支援を行っていますか。また、従業員の方々々々人に対する支援はありますか。

職業能力開発促進法に基づく教育訓練「MTP 研修」、「TWI 研修」とそれに準じた講習を受講させる制度がある。

MTP とは、マネジメント（管理者）研修で、組織の中で指導的立場の者が必要な管理の基本を体系的に学べるプログラムである。また、TWI とは監督者研修で、仕事の教え方・改善の仕方・人に対する扱い方・安全管理について学ぶことができる。

資格取得も奨励しており、会社が2回まで、教材代、受験料を負担している。なお、佐賀大学の公開講座（授業開放）を受講させている従業員もいる。

## (2) 若者のキャリア支援としてはどのようなものがありますか。

OJT、Off-JTに加え、今後はビジネス・キャリア検定試験（中央職業能力開発協会）の受験制度を確立させたいと考えている（試験運用中）。ビジネスキャリア検定試験とは、職務を遂行する上で必要な知識の習得と実務能力の評価を目的とした試験であり、人事や経理、営業や生産管理などの8分野から構成され、受験者数約50万人超と、昇進・昇格における評価基準の1つとしている企業もある。

また、従業員との面談を実施している。例えば正社員は入社後3ヶ月間、工場長が毎週1回、30分程度実施しており、コミュニケーション深化による定着率向上を図っている。また、入社半年後は、フォローアップ面談に加え、新入社員フォローアップ研修を受講させている。

## 三. 所感

会社の概要や質問をプロジェクターやプリントを用意して、とても丁寧に答えていただき本当にありがとうございました。社内での研修だけでなく、社外での支援も多く行っていることが分かりました。また、工場内倉庫の見学やおいしい昼食などをご馳走になり、とても楽しく企業訪問できました。（大久保）

ご丁寧に回答いただき有難うございました。従業員に対する資格取得支援や新入社員面談など、入社後の人材育成制度が整っているという印象を受けました。学生時代の経験で身に付く能力も異なってくると教えていただいたので、今からでも実践してみようと思います。（岩崎）

今回はお忙しい中、丁寧に回答いただき有難うございました。インタビューを通じ、従業員が佐賀大学の授業を受講できる機会や資格取得に関する情報を積極的に提供されている等の取組みを聞いて、会社全体で「働きながら勉強できる」環境・雰囲気づくりに取り組んでおられると感じました。

また、人生の先輩からお話を聞くことができ、大学時代にすべきこと等、多くのアドバイスをいただけたので、残りの大学生活で、社会に出て困らないようにするために少しでも実践したいと思いました。（大石）



## 学生アンケート質問票

1. 学部を教えてください。
  - 経済学部／教育学部／芸術地域デザイン学部／理工学部／農学部／医学部／大学院
2. 学年を教えてください。
  - 1年／2年／3年／4年／4年以上／院生
3. 働く動機を2つ教えてください。
  - 結婚・出産／家族のため／安定するため／趣味を充実するため／ステップアップするため／自己実現のため／やりがいを見つけるため／市場価値を高めるため／その他
4. 就職で企業を選ぶ軸を1つ教えてください。
  - ネームバリュー／従業員／賞・実績／事業内容／ワークライフバランス／職場の雰囲気／その他
5. どのような職種で働きたいと思っていますか。
  - 営業職／経理・人事／企画・管理／事務・アシスタント／販売・サービス業／技術職／金融系専門職／公務員・教員／クリエイター／海外事業／その他／よく分からない
6. その職種で働くためにはどのような能力が必要だと思いますか。
  - 主体性／働きかける力／実行力／課題発見力／創造力／計画力／発信力／傾聴力／柔軟性／状況把握力／規律性／ストレスコントロール力／資格／英語力
7. 何年後を想定してキャリアデザインをしていますか。
  - 20代／30代／40代／50代／60代／それ以上
8. 理想のキャリアデザインを実現するために企業に求めることは何ですか。
  - 年収／福利厚生／企業の知名度／転職の有無／勤務地／社風／昇進制度／職場の環境／ワークライフバランス／育児のしやすさ／その他
9. キャリアデザインを実現できたとして、その後さらに行動を起こしますか。
  - はい、いいえ
    - ↳ある人は具体的にどんな行動を起こしますか。
10. 現在希望進路が決まっていなくても、資格取得のために試験や検定を受ける予定はありますか。
  - はい、いいえ
    - ↳ある人は具体的に何の試験や検定を受けますか。

佐賀県内の企業等による若者のキャリア形成支援等に関する  
インタビューご協力のお願い

趣旨

私たち佐賀大学経済学部経済法学科早川ゼミでは、このほど **2019 年度佐賀大学経済学部 2019 年度 地域経済研究センター 学生チャレンジ地域連携プロジェクト(ゼミ・プロジェクト研究)の採択**を受け、下記の内容の課題研究に取り組んでおります。

このゼミ・プロジェクトにおいて、私たちは雇用前と雇用後における自己啓発や能力開発など若者のキャリア形成に焦点を当て、学生のキャリア志向に関するアンケートを実施し、企業がどのようなキャリア形成支援の取組を行っているのか、また、私たち自身の今後のキャリアを考えるきっかけにしたいと思い、このインタビュー（ヒアリング調査）を実施いたします。

お答えいただいた内容は報告書にまとめさせていただき、経済学部地域経済研究センターのホームページで公表する予定です。**インタビューのご発言の内容については、事前に該当部分をお見せしてご了解をいただくようにいたします。その段階で、公表に適さない部分があれば、削除・修正いただいても構いません。**お忙しいところたいへん恐縮ですがご意見いただけると幸いです。ご協力の程よろしくお願いいたします。

早川ゼミ・プロジェクト代表 経済法学科3年 岩崎 真季

～研究テーマ～

地域雇用課題研究

一学生のキャリア志向と佐賀県内の企業等による若者のキャリア形成支援に関する調査研究

厚生労働省の調査によると、平成30年3月卒の大学生の就職率は過去最高となっており、新卒市場における大学・大学院卒のニーズがこれまでになく高くなっています。また、大学・大学院入学者の専攻分野については、労働市場におけるニーズが高い分野で学ぶ者が増加しています。一方で、企業と学生が就職活動で重視する項目では専門性よりも人柄などの項目を重視する傾向にあり、大学等で身につけた専門性は就職活動において十分に活かされていない可能性があります。また、国際比較をすると、日本は労働者の能力不足に直面している企業の割合が81%とOECD諸国の中で最も高い水準となっているにもかかわらず、OJTの実施率が低いという状況にあります。さらに、日本の全規模・全産業において、73%が内部人材の育成を重視する企業である一方で、27%の企業が外部人材を適時採り入れることを重視しています（「平成30年版 労働経済の分析」参照）。これらのことにより、佐賀県内企業でも、労働者の能力開発や人材育成において同じような状況があるのではないかと予想します。また、自己啓発に関して、採用時に資格は必要なのか、学生時代にやっておくべきことは何かなどという疑問を企業に対して抱いている学生も多いのではないかと推察します。グローバル化や技術革新が急速に進み、中途採用や転職も珍しいことではないという様々な社会背景が存在する現在の日本において、佐賀県内企業ではどのようなキャリア形成支援を行っているのかを調べるとともに、大学生等の若者のキャリア志向を調査し、企業と学生のキャリアに対する考えや施策について本研究プロジェクトを通じて考察したいと思います。そこで今回の調査研究において、佐賀労働局へのヒアリングを行った後、学生に対してアンケートを実施し、資格取得状況など資格やキャリアに対する学生の意識について調べるとともに、佐賀県内企業等の優良企業に対してヒアリング調査を実施して企業が労働者に対して行うキャリア形成支援の状況を調べます。また、本研究の趣旨に賛同いただけた企業のOB等の話を聞く会を学内において佐賀大学生を対象に開催するなど優良企業と学生との交流イベントを実施することを通じて、佐賀大学生及び佐賀県内企業等へ向けて提言をしたいと思います。

佐賀県内の企業等による若者のキャリア形成支援等に関する質問票

※ 機関の方にご記入いただく必要はありません。インタビューをする学生がお話を伺いながら記入します。また、可能でしたらパンフレット等の資料がいただけましたら幸いです。

貴機関名・部署名 ( )  
お役職 ( )  
ご氏名 ( )

**【質問事項】**

1. 企業について (パンフレット等がありましたらいただけると幸いです。)

(1) 貴社の業務内容・研修内容等について教えてください。また、パンフレット等がありましたら、頂けると幸いです。

2. 学生の能力の視点からの採用の決め手について

(2) 採用にあたって、学生が持っている能力を重視していますか。重視している場合は、どのような能力を持った学生を求めていますか。社会人基礎力(前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力)のうち、特に重視しているものがございましたら併せて教えてください。

(3) 上記の能力は学生時代にどのような経験によって身につくものとお考えでしょうか。

(4) 社会人基礎力の中で若者に不足していると特に感じるのはどれですか？また、どのような時にそれを感じますか？

(5) 採用にあたって重視している資格等がありますか。また、資格を持っている従業員の方の割合やどのような資格を持っているのかについても教えていただきたいです。

3. 採用後の企業によるキャリア支援について

(1) 従業員の方々へのキャリア支援についてどのような支援を行っているかを教えてください。また、従業員の方個人に対しての支援がございましたら教えてください。

(2) (1)のうち若者のキャリア支援としてはどのようなものがありますか。

第  
6  
回

# 労働法研究発表会

## はたらくあなたのそばに労働法

早川ゼミは、佐賀大学経済学部早川智津子教授のもとで労働法の研究をしている学生のゼミです。このたび、当ゼミは、第22回佐賀大学大学祭「葉隠祭」でのイベントとして、第6回労働法研究発表会を開催いたします。

研究発表会は、普段ゼミで行っている活動の判例報告の発表を通じ、ゼミ生のプレゼンテーション能力の向上を図るとともに、ご来場される方々に、実際の職場のトラブル解決に役立てていただくための話題提供をすることを目的としています。

また、今回も佐賀労働局のご協力を得て、労働局現役職員の方による講演会も併せて実施いたします。この講演会では、「労働衛生管理の基本～石綿関連疾患と予防対策～」についてお話しいただきます。

さらに昨年に引き続き、今年もゼミ・プロジェクトとして「佐賀地域雇用課題研究所」なる研究ユニットを立ち上げ、「地域雇用課題研究—学生のキャリア志向と佐賀県内の企業等による若者のキャリア形成支援に関する調査研究」をテーマに調査を行っています。行政機関や企業へのヒアリング調査を実施し、発表会ではその中間とりまとめとして、調査報告をいたします。

皆さまのご来場を、お待ちしております。

代表 大石 純鈴（経済学部3年）

ゼミ・プロジェクトリーダー 岩崎 真季（経済学部3年）

日時

2019年10月19日(土)10:00～17:30（途中休憩あり）

いつでも好きなときに入退室できますのでお気軽にご来場ください。

場所

佐賀大学本庄キャンパス 教養教育1号館2階  
121番教室

内容

判例報告(ゼミ生による重要判例の紹介)

1. 佐賀労働局職員による講演会
2. ゼミ・プロジェクト(キックオフ)報告

入場  
無料

主催 佐賀大学経済学部 早川ゼミ

連絡先電話:0952-28-8413(経済学部総務)

## 第6回労働法研究発表会

2019年10月19日(土) プログラム 会場:佐賀大学教養1号館 121教室

時間	No.	内容及び報告テーマ	判決名・役職	講演・報告者
10:00		開会	佐賀大学経済学部教授	早川 智津子
10:00	1	求人広告と契約締結上の過失	日新火災海上保険事件判決	友田 七瀬
10:15	2	採用の自由	三菱樹脂事件判決	岩崎 真季
10:30	3	退職の意思表示	大隈鐵工所事件判決	河野 一哉
10:45	4	就業規則の法的性質	秋北バス事件判決	川畑 孝敏 中野 莉加子 アドバイザー 大石・大久保宰
11:00	5	就業規則の不利益変更	第四銀行事件判決	菊谷 岬志 前崎 悠帆 アドバイザー 大久保裕・長谷部
11:15	6	仮眠時間と休憩時間	大星ビル管理事件判決	安川 敏貴
11:30	7	変更解約告知	スカンジナビア航空事件判決	安本 理一郎
11:45	8	安全配慮義務	陸上自衛隊八戸車両整備工場事件判決	大久保 宰
12:00		休憩(1時間)		
13:00	9	過労自殺	電通事件判決	大石 純鈴
13:15	10	長期間経過後の懲戒処分	ネスレ日本事件判決	長谷部 沙絵
13:30	11	降格	アーク証券事件判決	中村 考大
13:45	12	地域雇用課題研究—学生のキャリア志向と佐賀県内の企業等による若者のキャリア形成支援に関する調査研究キックオフ報告	令和元年度佐賀大学経済学部地域経済研究センター・学生チャレンジ地域連携プロジェクト採択ゼミ・プロジェクト	岩崎 真季 長谷部 沙絵
14:00	13	佐賀労働局による講演会「労働衛生管理の基本～石綿関連疾患と予防対策～」	佐賀労働局雇用環境・均等室 室長補佐(指導)	増山 英樹様
14:30		休憩(15分)		
14:45	14	出向	新日本製鐵事件判決	光野 静夏
15:00	15	マタニティ・ハラスメント	広島中央保険生活協同組合事件判決	田嶋 隆人
15:15	16	解雇権の濫用	高知放送事件判決	大久保 裕史
15:30	17	能力不足を理由とする解雇	ブルームバーグ・エル・ピー事件判決	林田 隆宏
15:45	18	転職・引抜き	ラクソン事件判決	高山 花穂
16:00	19	ピラ貼り	国鉄札幌運転区事件判決	佐藤 浩太郎 山本 琉太郎 清水 吉寅 アドバイザー 安川・安本
16:15	20	個人の自由と服務規律	郵政事業(身だしなみ基準)事件判決	野口 玲菜 YUAN PENG アドバイザー 大川・岩崎
16:30	21	有期労働契約と「同一労働同一賃金」	ハマキョウレックス(差戻審)事件判決	高山 雄太
16:45	22	業務手当の割増賃金該当性	日本ケミカル事件判決	井上 翔吾
17:00	23	パワーハラスメント	ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件判決	大川 義博
17:15	24	長期休暇と時季変更権	時事通信社事件判決	中島 有貴
17:30		閉会	佐賀大学経済学部教授	早川 智津子



# 第5回早川ゼミ卒業論文発表会 ゼミ・プロジェクト最終報告会

私たち早川ゼミは、佐賀大学経済学部早川智津子教授のもとで労働法の研究をしている学生のゼミです。

このたび当ゼミは、第5回卒業論文発表会を開催いたします。

さらに昨年に引き続き、今年もゼミ・プロジェクトとして「佐賀地域雇用課題研究所」なる研究ユニットを立ち上げ、「地域雇用課題研究-学生のキャリア志向と佐賀県内の企業等による若者のキャリア形成支援に関する調査研究」をテーマに調査を行いました。行政機関や佐賀県内企業等へのヒアリング調査を実施しましたので、その調査報告をいたします。

皆さまのご来場を心よりお待ちしております。

早川ゼミ・プロジェクト代表 経済法学科3年 岩崎 真季

副代表 経済法学科3年 長谷部 沙絵

日時 令和2年 2月29日 (土)

時間 ①卒業論文発表会 13:00～

②ゼミ・プロジェクト最終報告会 15:00～17:00

場所 佐賀大学本庄キャンパス経済1号館3階多目的演習室

佐賀大学生は  
参加自由、  
入場無料です

主催 佐賀大学経済学部早川ゼミ

お問い合わせ先 0952-28-8413 (経済学部総務)

# ゼミプロジェクト最終報告会プログラム

[日時]2020年2月29日(土) 15:00～

[場所]佐賀大学本庄キャンパス 経済学部1号館3階 多目的演習室

順番	時間	報告内容	報告者
1	15:00	最終報告のまとめ	岩崎 真季 長谷部 沙絵
2	15:18	若者雇用促進法	長谷部 沙絵
3	15:21	厚労省 H29 年度雇用動向調査結果の概要	安本 理一郎
4	15:24	労働経済白書	大久保 裕史
5	15:27	人生 100 年計画	大川 義博
6	15:30	新卒採用基準について	大久保 幸
7	15:33	就活の取扱説明書	長谷部 沙絵
8	15:36	学生アンケート	大久保 裕史
9	15:39	佐賀労働局へのヒアリング調査報告	長谷部 沙絵
10	15:41	ユメタネへのヒアリング調査報告	岩崎 真季
11	15:44	福岡県庁へのヒアリング調査報告	長谷部 沙絵
12	15:49	佐賀県庁へのヒアリング調査報告	大川 義博
13	15:54	佐賀大学へのヒアリング調査報告	安本 理一郎
14	15:59	佐賀銀行へのヒアリング調査報告	大久保 幸
15	16:04	エコー電子工業へのヒアリング調査報告	大久保 裕史
16	16:09	日本政策金融公庫へのヒアリング調査報告	林田 隆宏
17	16:14	多久ケーブルメディアへのヒアリング調査報告	岩崎 真季
18	16:19	田島興産へのヒアリング調査報告	大川 義博
19	16:24	ヤマコへのヒアリング調査報告	大久保 裕史
20	16:31	講評	

# 学生チャレンジ 地域連携プロジェクト

佐賀大学 経済学部経済法学科3年  
岩崎真季

## 研究テーマ

地域雇用課題研究  
学生のキャリア志向と佐賀県内の企業等による  
若者のキャリア形成支援に関する調査研究

経済学部地域経済研究センター

学生チャレンジ地域連携プロジェクト（ゼミ・プロジェクト研究）の  
採択を受け、取り組んだ

## 問題意識①

- ・平成30年3月卒の大学生の就職率は**過去最高（98%）**
- ・労働市場におけるニーズが高い専攻分野を勉強する学生が増加
- ・一方、企業と学生が就職活動で重視する項目では、**専門性よりも人柄**などの項目を重視する傾向

## 問題意識②

- ・日本⇒労働者の能力不足に直面している企業の割合が**81%**  
しかし、**OJT（On-the-Job Training）**の実施率が低い
- ・内部人材の育成を重視する企業は**73%**  
外部人材を適時採り入れることを重視している企業は**27%**

## 問題意識③

- ・佐賀県内企業でも、従業員の能力開発や人材育成において  
同じような状況があるのではないかな？
- ・自己啓発に関して、「採用時に資格は必要なのか」  
「学生時代にやっておくべきことは何か」などの疑問を企  
業に対して抱いている学生も多いのではないかな？

## 実施内容

- ・佐賀労働局へのヒアリング
- ・ユメタネ（若者の就職支援のためのヤングハローワークSAGA、  
ジョブカフェSAGA、さが若者サポートステーションの複合施設）  
へのヒアリング
- ・学生への**キャリアに対するアンケート**
- ・佐賀県内企業等（9機関）に対してヒアリング調査

## 若者雇用促進法

- ・若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境  
を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び  
向上に関する措置等を総合的に講ずることを趣旨としている法律。
- ・若者の採用・育成に積極的で、雇用管理状況などが  
優良な中小企業には「**コースエール認定企業**」に認定される。

## OJT（On-The-Job Training）

- ・実際の職場現場において、業務を通して上司や  
先輩社員が部下の指導を行う、職場内での教育訓練のこと
- ・OJTを実施した事業所の割合はH26時点で62,2%で、  
大企業ほど割合が高くなる傾向

## 教育訓練に対する国の支援

- ・**教育訓練給付制度**  
主体的なキャリア形成を支援する費用の一部を労働者に対して給付
- ・**キャリアアップ助成金**など  
非正規労働者を正社員化するなどの取り組みへの助成金を  
事業主に対して給付

## ヒアリング調査の実施

- 《協力機関》  
厚生労働省 佐賀労働局  
ユメタネ  
◆ヤングハローワークSAGA（佐賀新卒応援ハローワーク）  
◆ジョブカフェSAGA  
◆さが若者サポートステーション  
佐賀県内外の企業（9機関）



## ヒアリング調査まとめ

- ・入社後に研修制度や資格取得支援あり
- ➡業務に必要な知識・スキルを採用時に持っているかは重視していない

学生時代にしかできない経験をしてコミュニケーション力や主体性など社会人基礎力を身につけてほしい！



## 学生アンケートまとめ

- 働く動機：「安定のため」
- 企業を選ぶ軸：「事業内容」
- 志望職種：「公務員・教員」
- 志望職種に必要な能力：「主体性」
- 想定しているキャリアデザインの年齢：「20代」
- キャリアデザインの実現のために企業に求めること：「年収」
- キャリアデザイン実現後にさらに行動を起こすか ➡ (例) 企業、家庭の充実
- 資格取得について ➡ (例) TOEIC、簿記検定、宅地建物取引士

## 佐賀大学生への提言①

- ✦サークル・ボランティア活動・アルバイトなど学生時代にしかできないことに時間を費やすことが就職後にキャリア形成をしていくうえで重要なのは？
- ➡主体性やコミュニケーション力、周りに働きかける力、協調性など社会人として必要な人格を身につけていく必要あり
- ✦定期的に学生生活を振り返ったり自分自身と向き合う
- ➡自分の強みや能力を把握し、新聞等で世の中の動向に目を向けておく

## 佐賀大学生への提言②

- ✦様々なプログラムのインターンシップを利用する
- ➡自分の興味を知り、働くことへのモチベーションを上げたり、他の学生と共に考え抜く力を培うことができるのでは？
- ✦具体的な目標をより先の年齢まで持つ
- ➡どの段階で何をすべきかが明確に分かり、仕事やプライベートでの取り組みが充実したものになるのでは？

## 行政への提言

- ✦ユメタネの利用者やユースエール認定企業を増やすための周知を今後も継続していく必要あり
- ✦国の支援である教育訓練給付金やキャリアアップ助成金制度の利用を促進

## 企業への提言①

- ✦入社後に支援などがあり資格取得できる場合
- ➡支援内容と併せて説明会・HPなどで公開
- ✦多様な研修制度は個人の能力開発に、新卒者へのメンター制度は悩みや不安を取り除くことができる有効な手段
- ➡若手職員だけでなくベテラン職員にも実施してほしい

## 企業への提言②

- ✦ジョブローテーションは業務への個人の興味や適性が分かる
- ➡より長い期間実施してほしい。
- ✦定期的な面談で企業と従業員のビジョンにミスマッチがないか確認をする必要あり
- ✦プログラムが違いインターンシップを夏・秋・冬に開催
- ➡就職前に企業と学生のお互いがお互いを理解をすることができるのでは

ご清聴ありがとうございました。



2020(令和2)年2月29日発行

令和元年度

経済学部地域経済研究センター

ゼミ・プロジェクト研究助成最終報告書

研究課題名

「地域雇用課題研究—学生のキャリア志向と佐賀県内の企業等による若者のキャリア形成支援に関する調査研究」

発行人 代表者 早川智津子

発行所 佐賀県佐賀市本庄町1 佐賀大学経済学部内  
早川ゼミナール

統括 岩崎 真季

副統括 長谷部 沙絵

印刷所 コピー・プリント工房 コピプリ