

徳大生の就職意識と周南の企業

～徳山大学呉ゼミのPBLプロジェクト「働きたくなるまちとは」～

How to Create An Attractive City to Work
: A Survey on The Consideration of Job Placement and Hiring Between TU Students and
The Enterprises in Shunan Area

小野弘運
(徳山大学)

黄泓源
(徳山大学)

張 娜
(徳山大学)

チャンニャトン
(徳山大学)

小林高志¹⁾
(徳山商工会議所)

呉 贇
(徳山大学)

問題意識・目的

全国的に進行する労働力不足・人手不足問題は、周南市においても例外ではなく、早急な対策が喫緊の課題となっている。多くの若者を周南地域に定着させ、貢献してもらうことは、周南活性化の原動力とも言える。しかし、現在の若者たちは、就職の際何を考えているのか、どのような基準で働く場所を選んでいるのかについて、地域に特化した調査がないために、まだ明らかにしていない。本プロジェクトの目的は、徳山大学に在籍している大学生の就職意識と周南市企業の採用意識を明らかにし、比較分析によって、よりよい求職・採用環境のヒントを得ることである。

プロジェクト概要

本プロジェクト「働きたくなるまちとは」は、徳山商工会議所と連携して2019年度実施したPBL（課題解決型学習）型のゼミプロジェクトである（専門ゼミⅠ、担当教員：呉贇（ウー・ユイン）、履修生4名）。プロジェクトの進行は基本的に呉ゼミを中心に行うが、連携相手の徳山商工会議所（小林事務局長）が月1回の頻度でゼミに加わり、情報・意見交換を行う。

プロジェクトの内容

下記四つのアンケート調査を行った。

- 調査1：徳山大学の日本人学生に関する就職意識
- 調査2：徳山大学の留学生に関する就職意識
- 調査3：周南市企業の雇用に関する意識調査
- 調査4：周南市企業の外国人留学生採用に関する意識調査

調査概要

調査対象

- 調査1：徳山大学に在籍している日本人学生
- 調査2：徳山大学に在籍している留学生
- 調査3：周南市企業ガイドブック2019に掲載している企業
- 調査4：周南市企業ガイドブック2019に掲載している企業

調査方法

- 調査1：10月18日、10月21日
複数の教員の協力を得て、授業時間中でアンケート調査を実施した。
- 調査2：2019年10月13日～10月25日
留学生リーダー、留学生支援室を通じてアンケート票を配布、回収した。
- 調査3：周南市企業ガイドブック2019に掲載している企業
- 調査4：同調査3

1) 徳山商工会議所事務局長 本プロジェクトのアドバイザー

アンケート票の回収状況

調査1：378件（山口県出身158、他県出身220）

調査2：111件（ベトナム39、中国34、韓国17、カンボジア12、台湾9）

調査3：79社（113社に送り、79社回収）

調査4：66社（113社に送り、66社回収）

【調査内容】

目次

1. 回答者属性	68
図1-1-a：日本人学生の出身、性別	
図1-1-b：県外出身学生の出身地	
図2-1：留学生の出身国・地域	
図3-1-a：企業の規模（資本金・従業員数）	
図3-1-b：回答企業の所属する産業	
図4-1-a：留学生採用調査に回答した企業の規模（資本金・従業員数）	
図4-1-b：留学生採用調査に回答した企業の所属する産業	
2. 学生の進路について	71
図2-2-a：留学生の進路	
図2-2-b：留学生の帰国理由	
図2-2-c：留学生が日本で就職する理由	
3. 就職したい地域	72
図1-3（2-3）：就職したい地域（出身別）	
4. 就職先としての周南市	72
図1-4（2-4）：周南市は就職先として（出身別）	
5. 就職したい企業規模	73
図1-5（2-5）：就職したい企業の規模（日本人学生・留学生別）	
6. 就職したい職種	73
図1-6：就職したい職種（県内・県外日本人学生）	
7. 企業を選ぶポイント	74
図1-7（2-7、3-7）：企業を選ぶポイント（日本人学生、留学生、企業の比較）	
8. 働きたくない会社	74
図1-8（2-8、3-8）：働きたくない会社（日本人学生、留学生、企業の比較）	
9. 就職に必要な条件	75
図1-9（2-9、3-9）：就職に必要な条件（日本人学生、留学生、企業の比較）	

10. 企業の情報関係	75
図1-10 (2-10)：企業情報の入手方法 (日本人学生・留学生)	
図3-10：企業が利用している募集媒体	
11. 企業の人員不足について	76
図3-11-a：企業の人員不足状況	
図3-11-b：不足している人材タイプ	
図3-11-c：人員不足の影響と対応	
図3-11-d：人員不足による影響の内容	
図3-11-e：採用の課題	
図3-11-f：採用、人材確保に必要な対策	
図3-11-g：今後の主要採用対象者	
12. 企業の大学・大学院新卒採用について	79
図3-12-a：新卒採用の実績・予定	
図3-12-b：新卒に求める職種・職業	
図3-12-c：新卒採用の予定がない理由	
13. 企業の外国人留学生採用について	80
図4-13-a：海外貿易・海外進出の現状と今後の予定	
図4-13-b：留学生の受入動向	
図4-13-c：採用したい留学生の属性	
図4-13-d：留学生を採用する理由	
図4-13-e：留学生の採用時に重視するポイント	
図4-13-f：インターンシップの効果・受入可能性	
図4-13-g：留学生に受けてほしい教育	
図4-13-h：留学生採用を希望しない理由	
【主要な発見および提案】	
(1) 就職先としての周南市に対する意識の違い	84
(2) 就職したい業種と周南地域産業構造とのギャップ	86
(3) 学生の就職意識と企業の採用意識の差	87
(4) 限られた企業情報へのアクセス方法	89
(5) 予備軍としての留学生の可能性	91
(6) 企業と学校の連携の重要性	92
【終わりに】	94

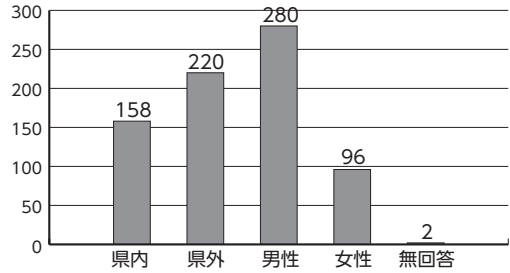
1. 回答者属性

■調査1 徳山大学の日本人学生に関する就職意識 (計378人)

・回答者の出身 (県内・県外)、性別

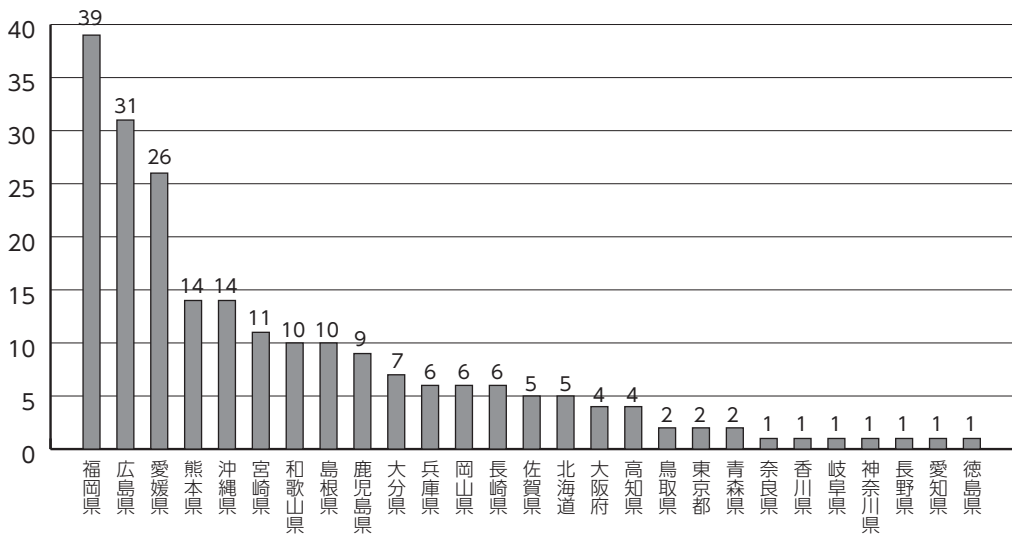
図1-1-a

【学生出身、性別 (日本人)】



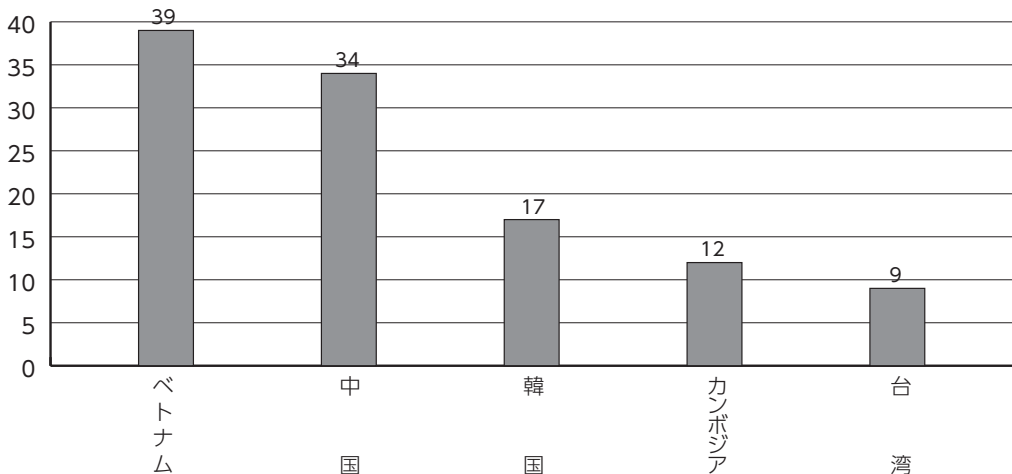
■県外出身学生の出身地 (計220人)

図1-1-b



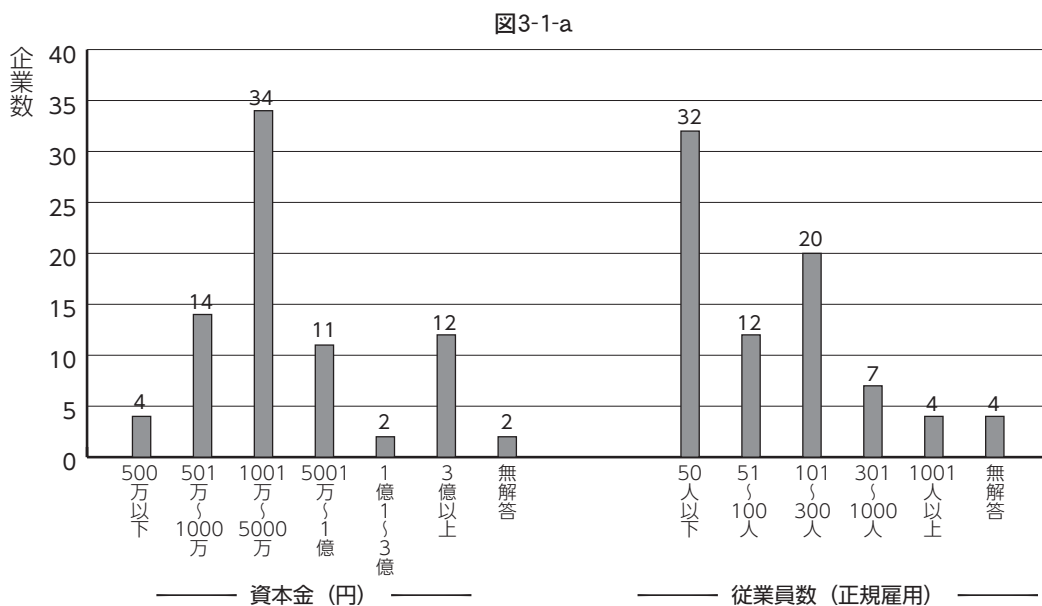
■調査2 徳山大学の留学生に関する就職意識 (合計111人)

図2-1 留学生の出身国・地域

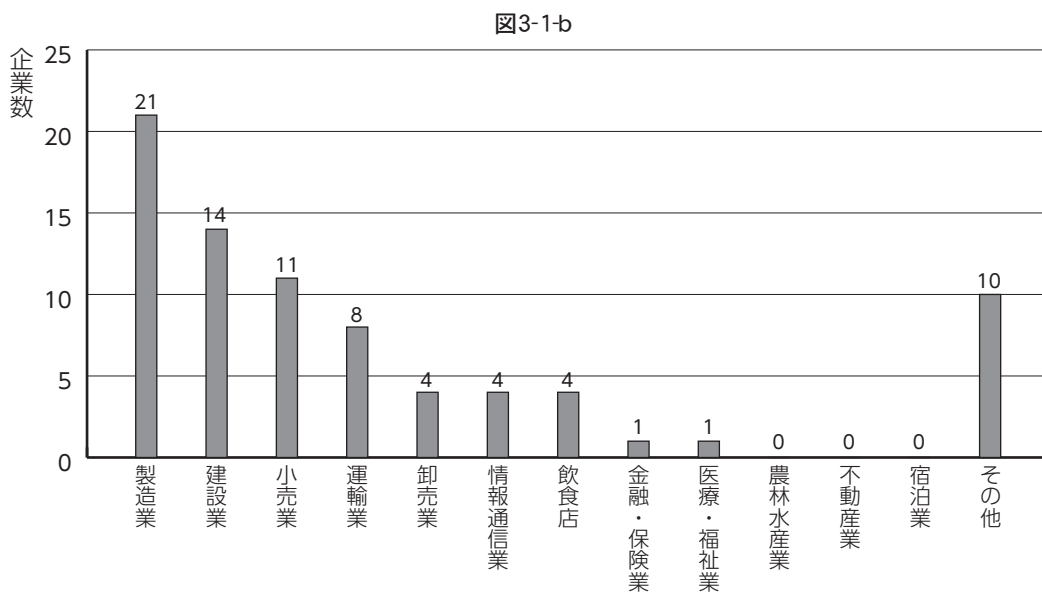


■調査3 周南市企業の雇用に関する意識調査(合計79社)

a 回答企業の規模 (資本金・従業員数)

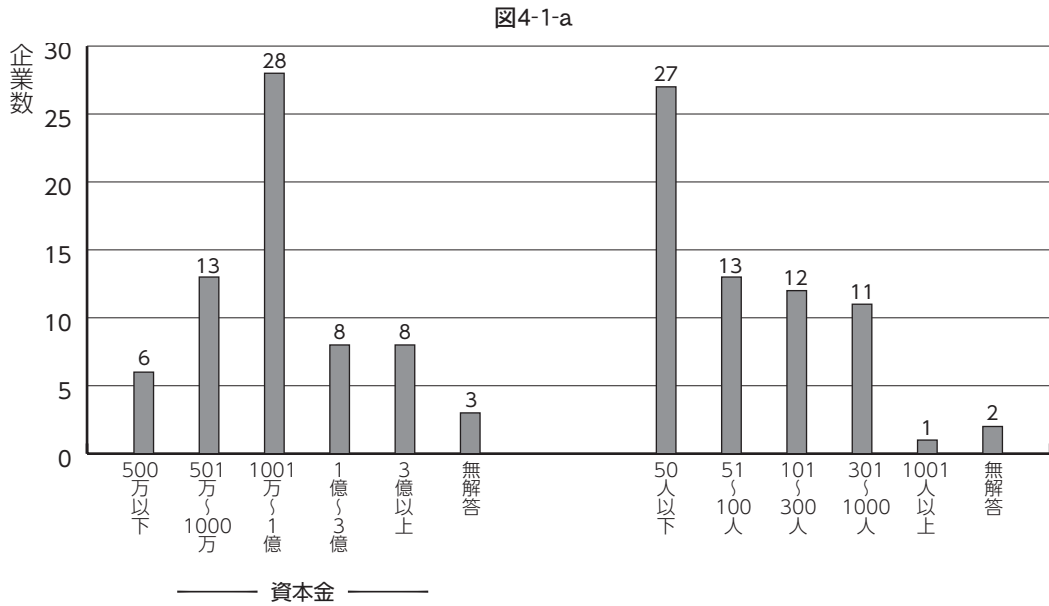


b 回答企業の所属する産業 (回答78社、未回答1社)

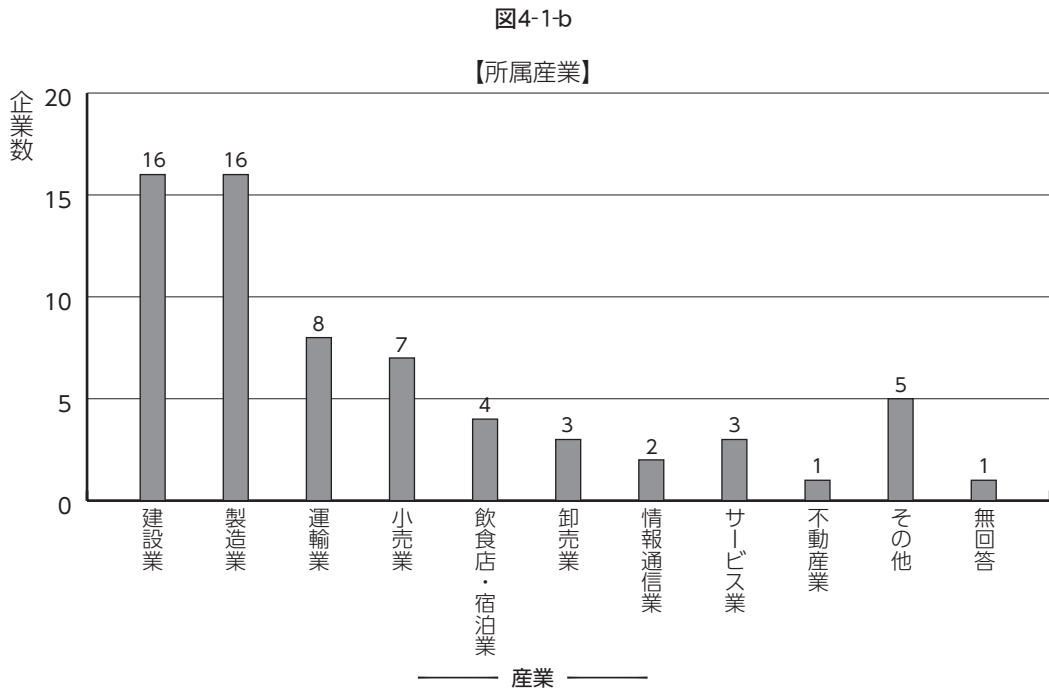


■調査4 周南市企業の外国人留学生採用に関する意識調査 (合計66社)

・回答企業の規模 (資本金・従業員数)



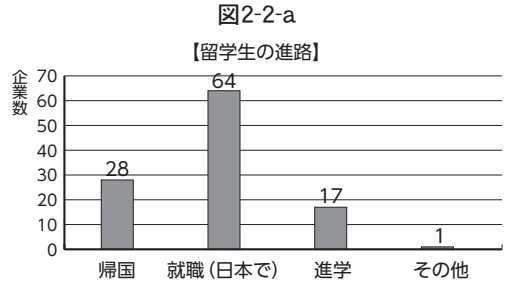
・回答企業の所属する産業



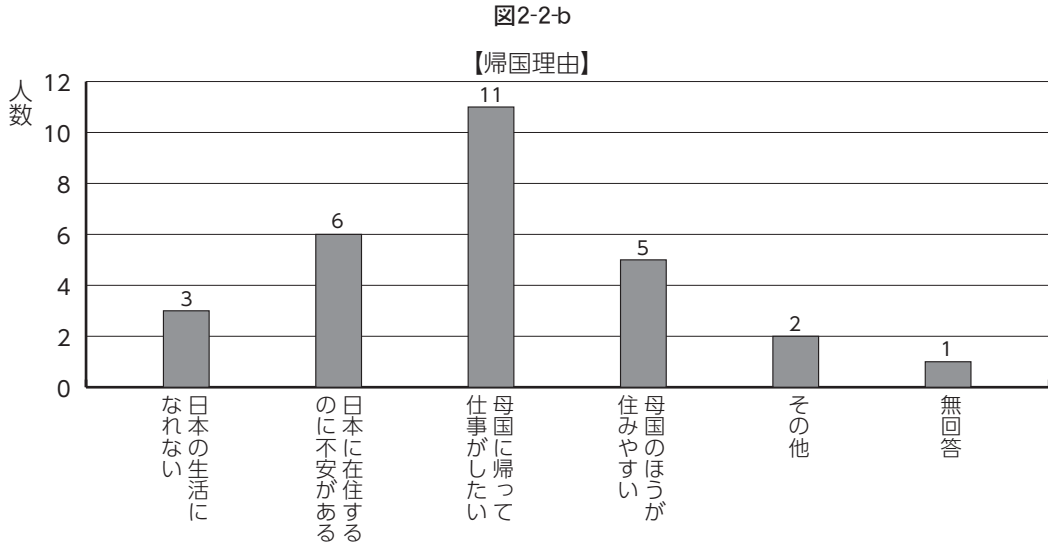
2. 学生の進路について（調査2）

・留学生の卒業後の進路

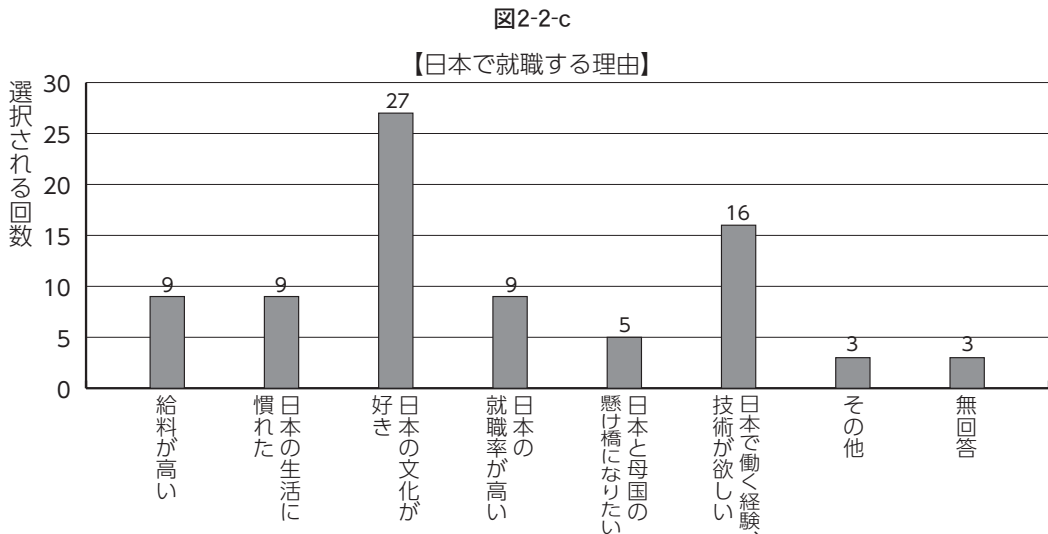
（110人回答、1人未回答）



・母国で就職と考える人は理由を一つ答えてください。（合計28人）

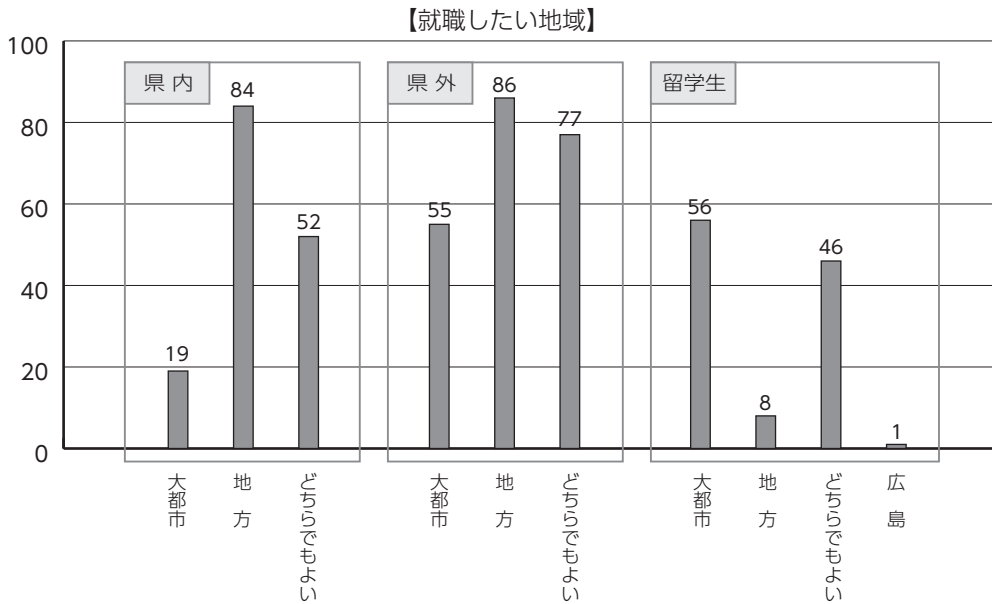


・日本で就職と考える人は理由を2つ答えてください。



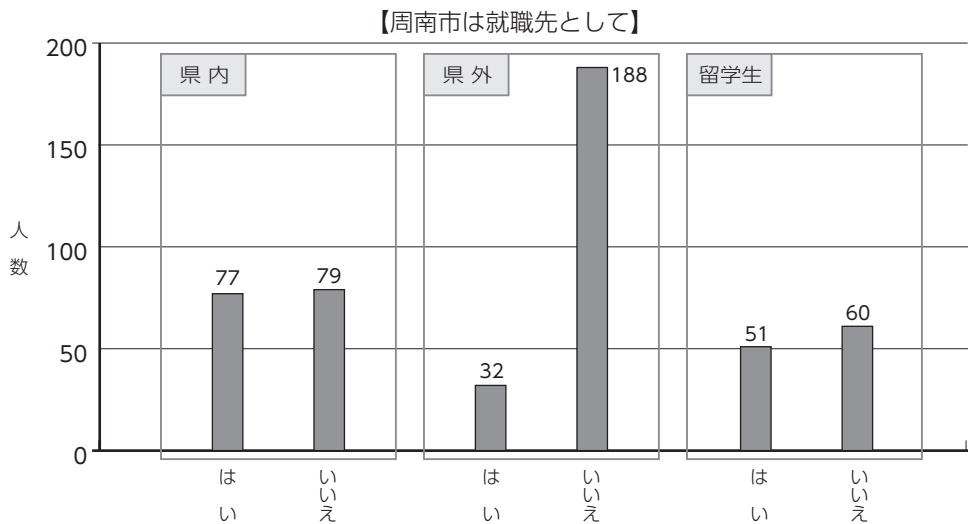
3. 就職したい地域について（調査1、調査2）

図1-3 (2-3)



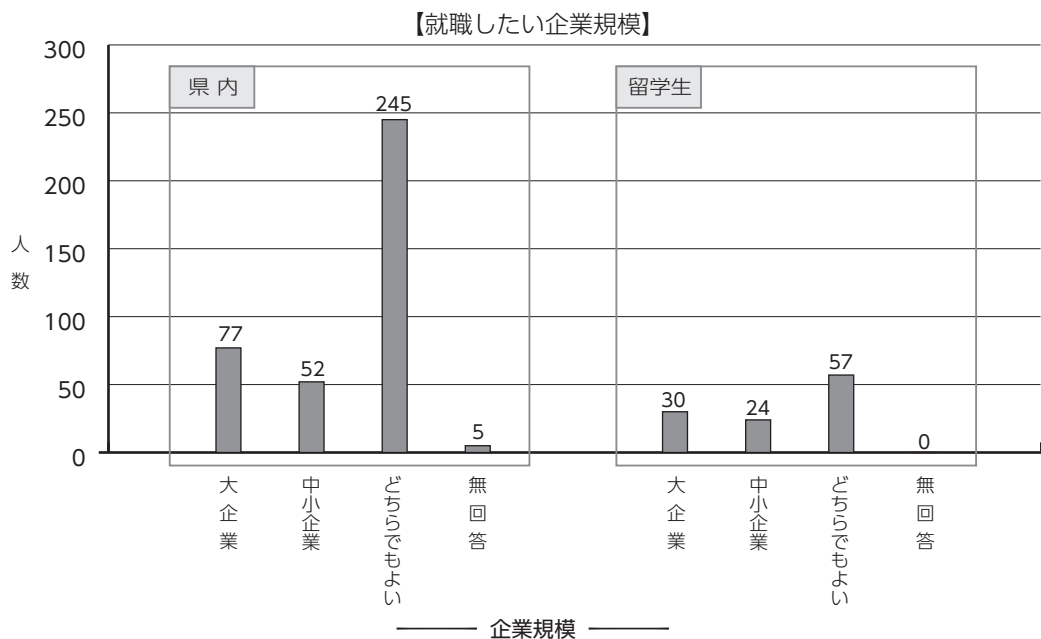
4. 周南市は就職先として考えられているのか。（調査1、調査2）

図1-4 (2-4)



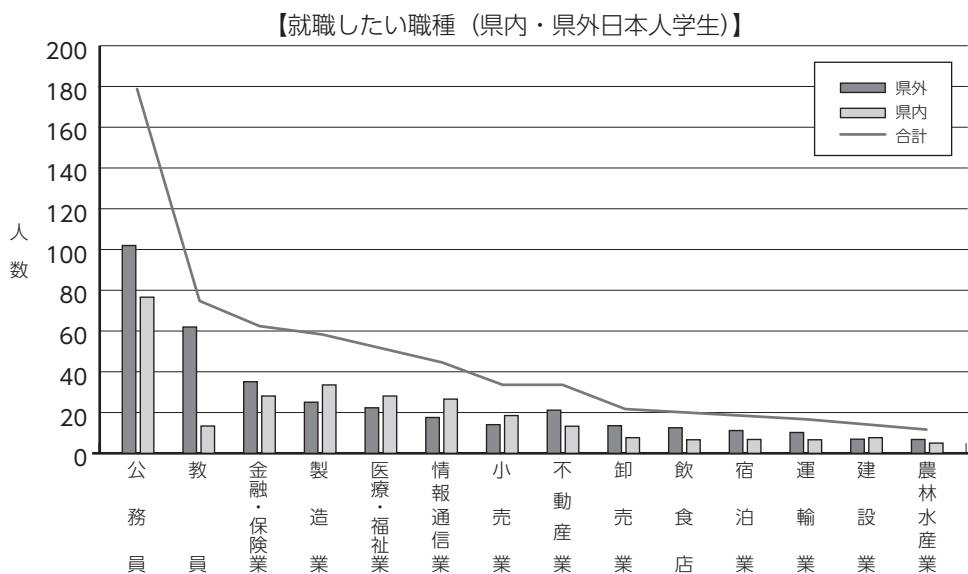
5. 就職したい企業の規模 (調査 1、調査 2)

図1-5 (2-5)



6. 就職したい職種 (調査 1)

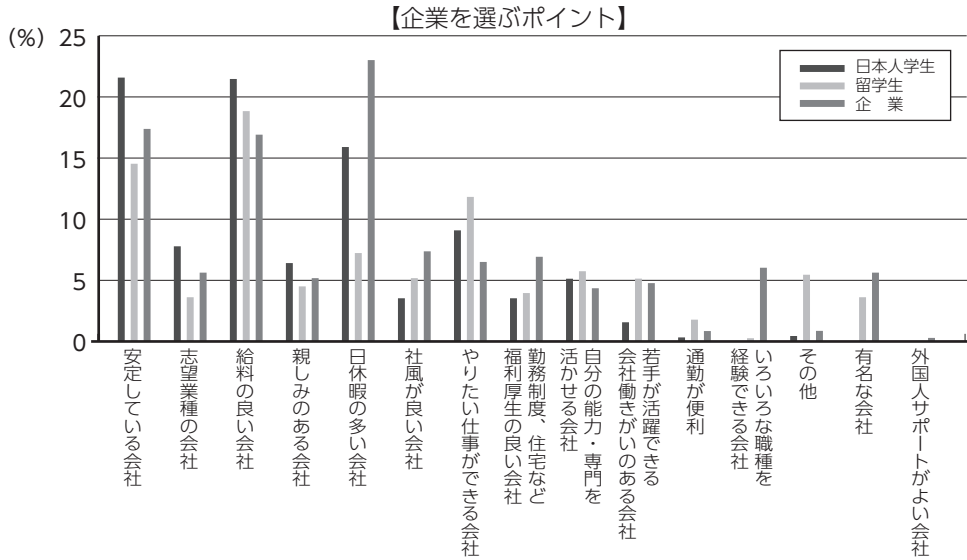
図1-6



7. 企業を選ぶポイントについて

- ・企業を選ぶポイントは何ですか？（最も重要と思うものを3つ選んでください）。（調査1、調査2）
- ・学生が企業を選ぶポイントはどのようなことだと思われますか？（最も重要と思うものを3つ選んでください）。（調査3）

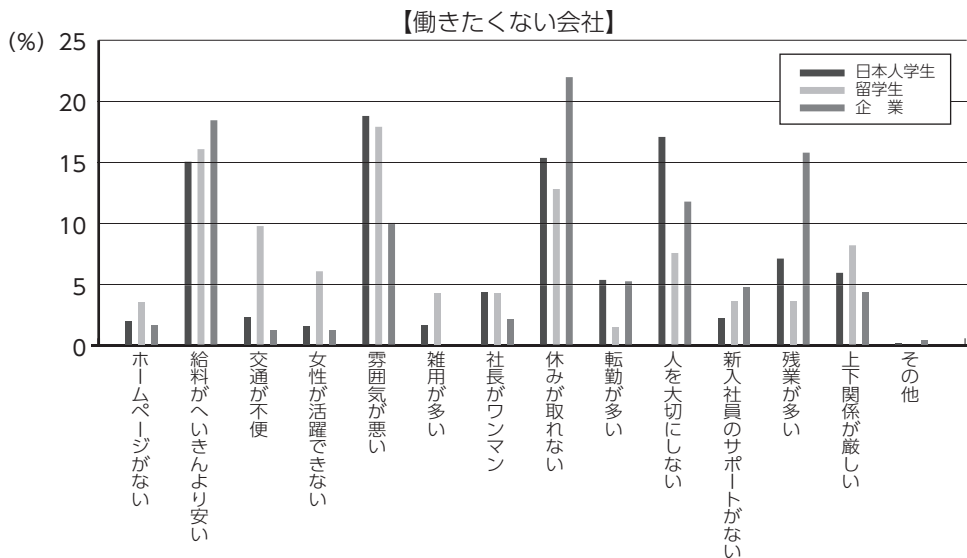
図1-7 (2-7、3-7)



8. 働きたくない会社について

- ・働きたくない会社は？（最も重要と思うものを3つ選んでください）（調査1、調査2）
- ・学生が働きたくないと思う企業はどのような企業だと思われますか？（最も重要と思うものを3つ選んでください）。（調査3）

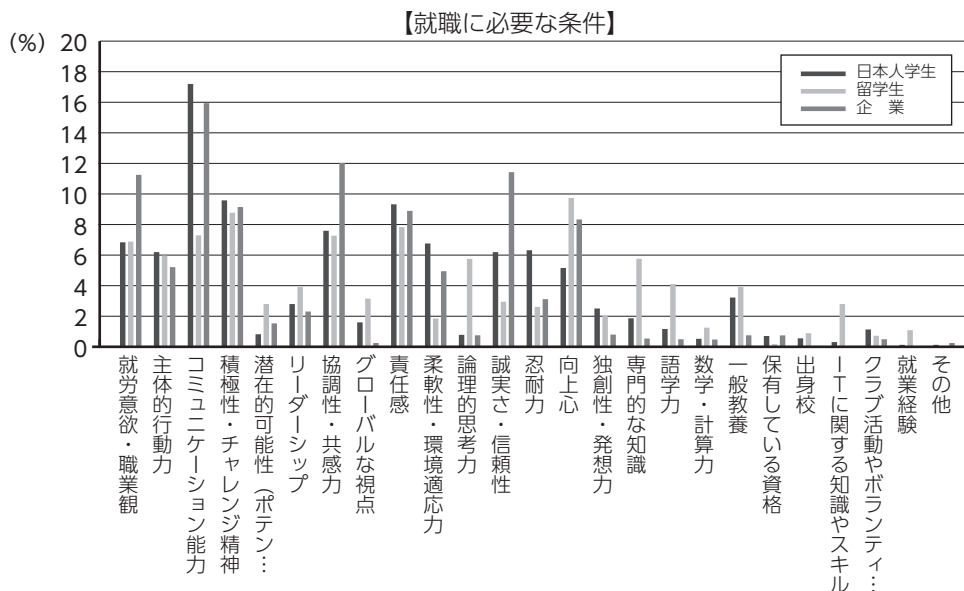
図1-8 (2-8、3-8)



9. 就職に必要な条件について

- ・就職に必要な条件は何だと思いますか(最も重要と思うものを5つ選んでください) (調査1、調査2)
- ・採用にあたっては特にどのような点を重視しますか (5つ選択してください) (調査3)

図1-9 (2-9、3-9)



10. 企業の情報関係

- ・企業情報の入手方法(いくつでも可) (調査1、調査2)
- ・現在利用している募集媒体について下記よりお選びください (調査3)

図1-10 (2-10)

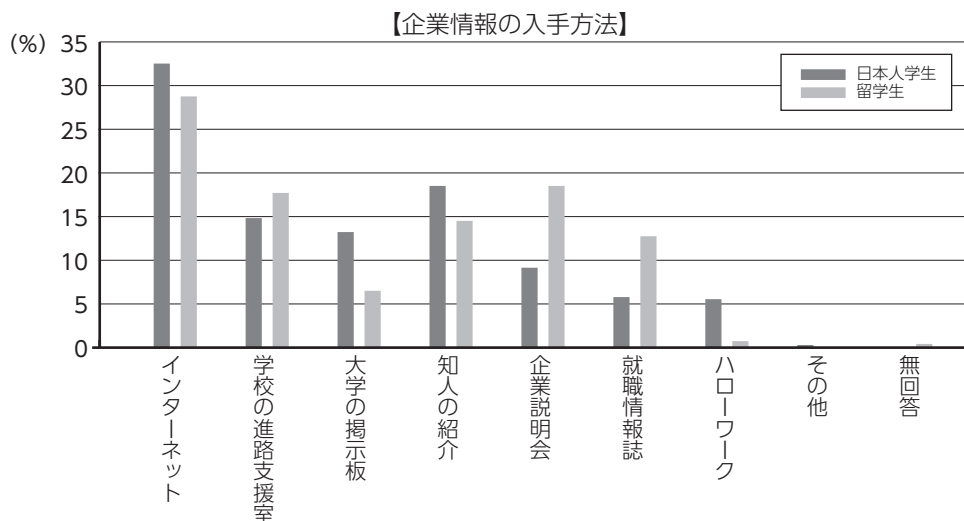
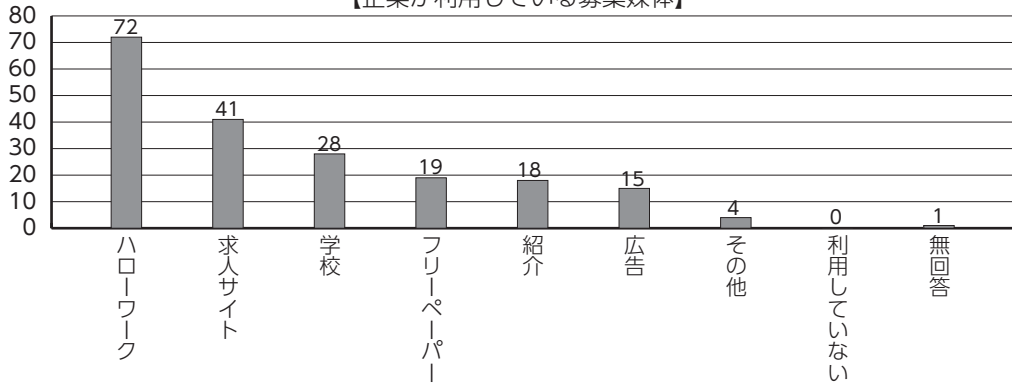


図3-10

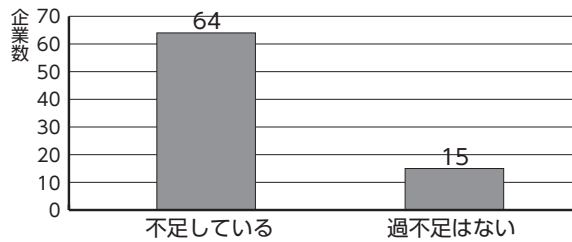
【企業が利用している募集媒体】



11. 企業の人員不足について（調査3 79社回答）

図3-11-a

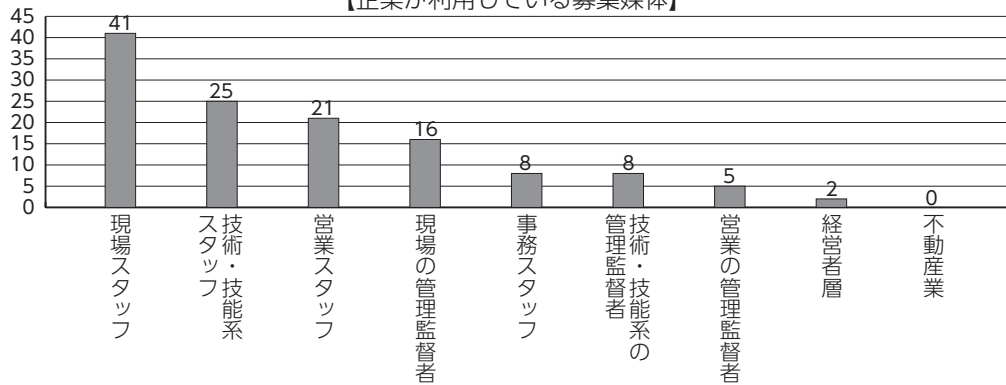
【企業の人員不足状況】



・不足していると思われるのはどのような人材ですか？

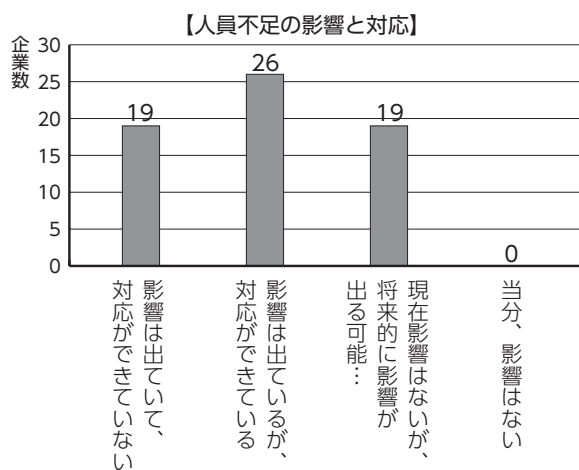
図3-11-b

【企業が利用している募集媒体】



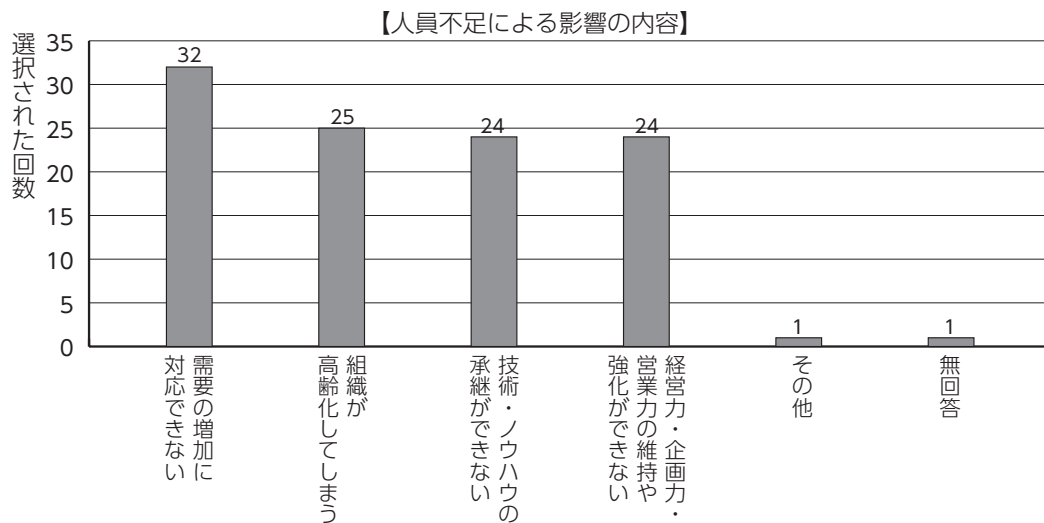
・人手不足による影響はありますか

図3-11-c



・人員不足による影響の内容

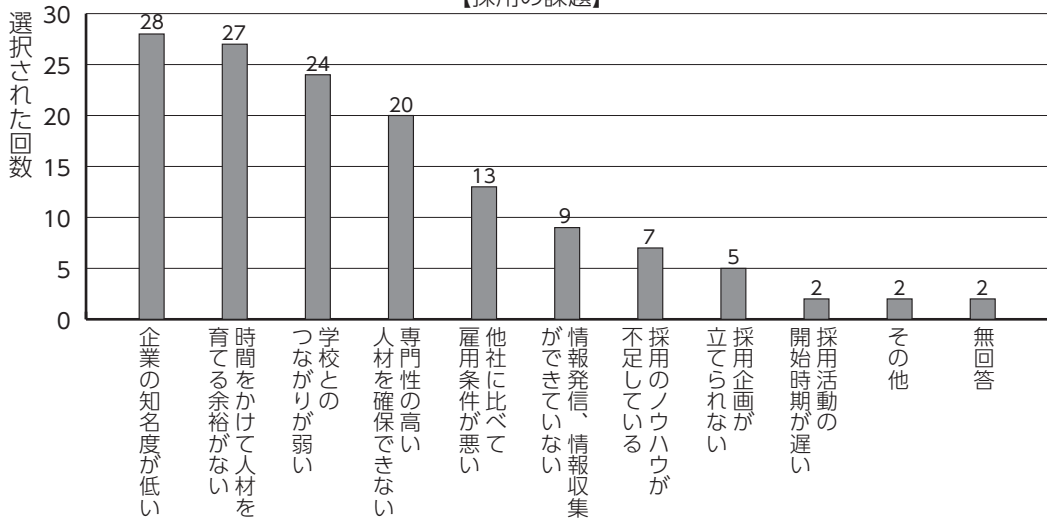
図3-11-d



・採用に関し、貴社にとって課題と思われるのはどのような点ですか？

図3-11-e

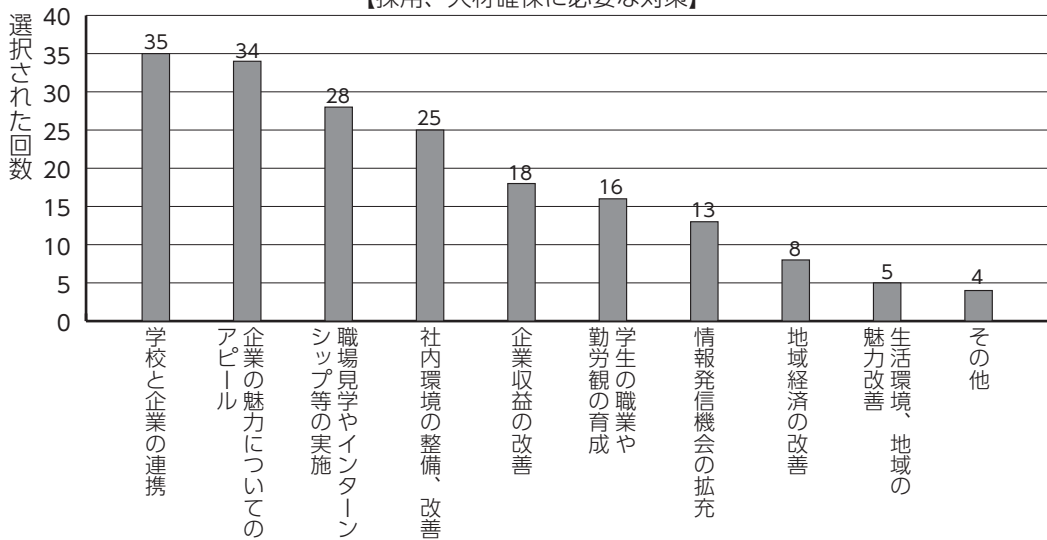
【採用の課題】



・採用、人材確保のためにどのような対策が必要だと思われますか？

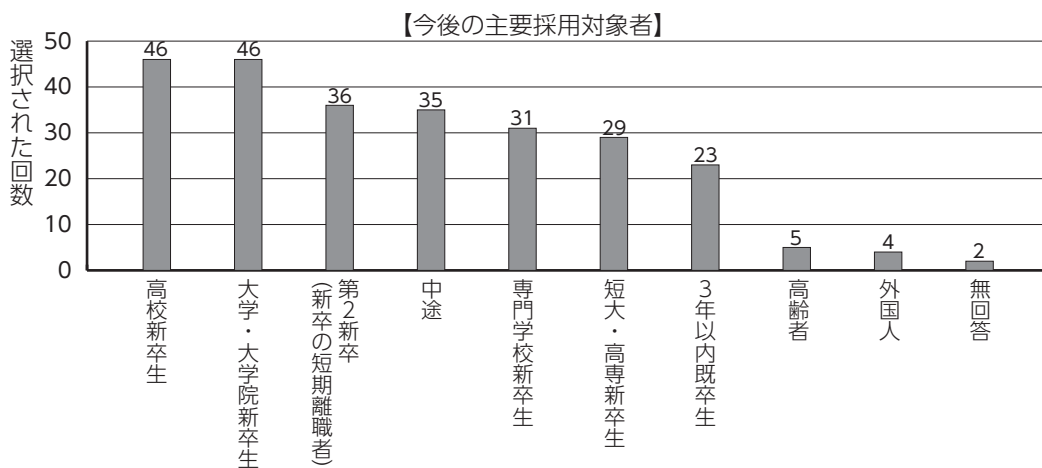
図3-11-f

【採用、人材確保に必要な対策】



・今後の主要な採用対象

図3-11-g

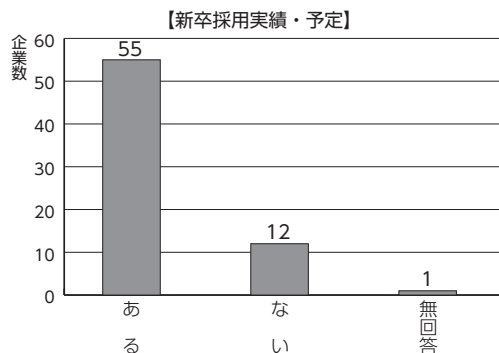


12. 企業の大学・大学院新卒採用について

・大学・大学院新卒の過去5年の採用実績及び

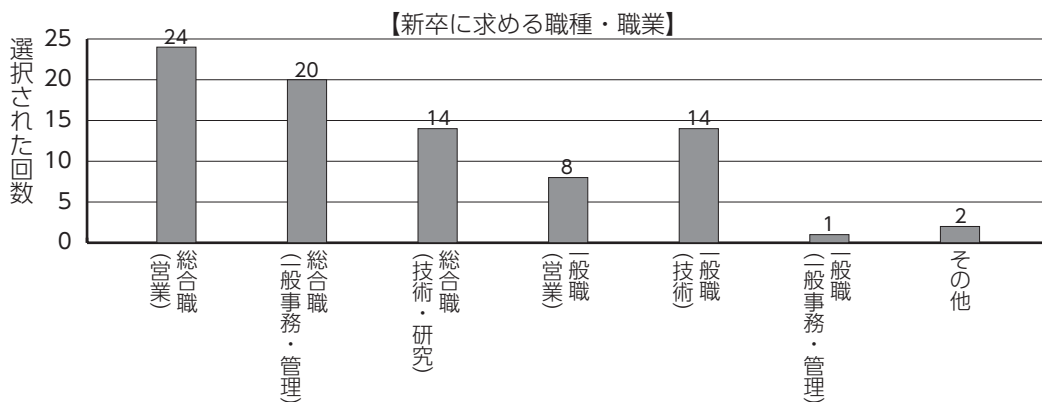
今後の採用予定はありますか？

図3-12-a



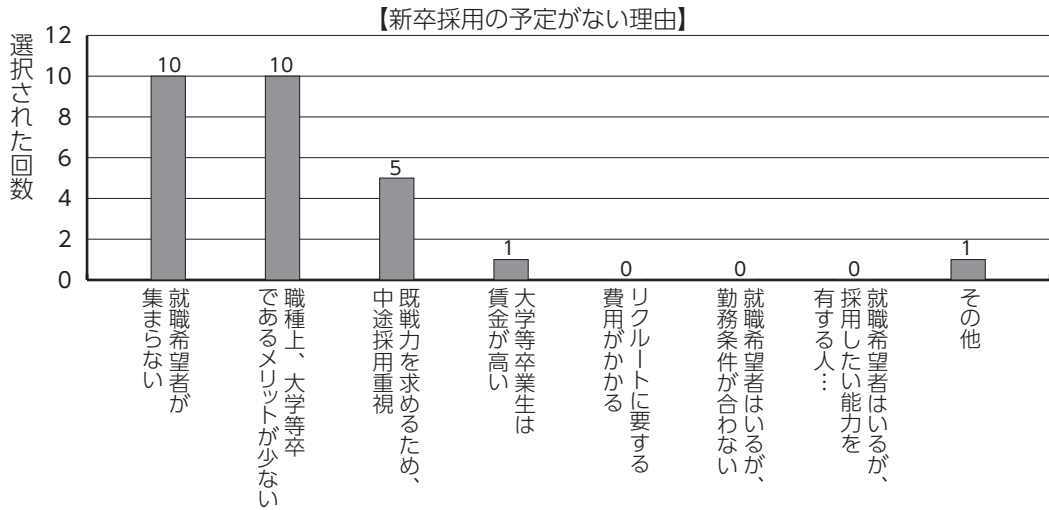
・大学・大学院新卒生に求める職種・職業 (回答した企業数:55)

図3-12-b



・大学・大学院新卒生の予定がない理由（回答した企業数:21社）

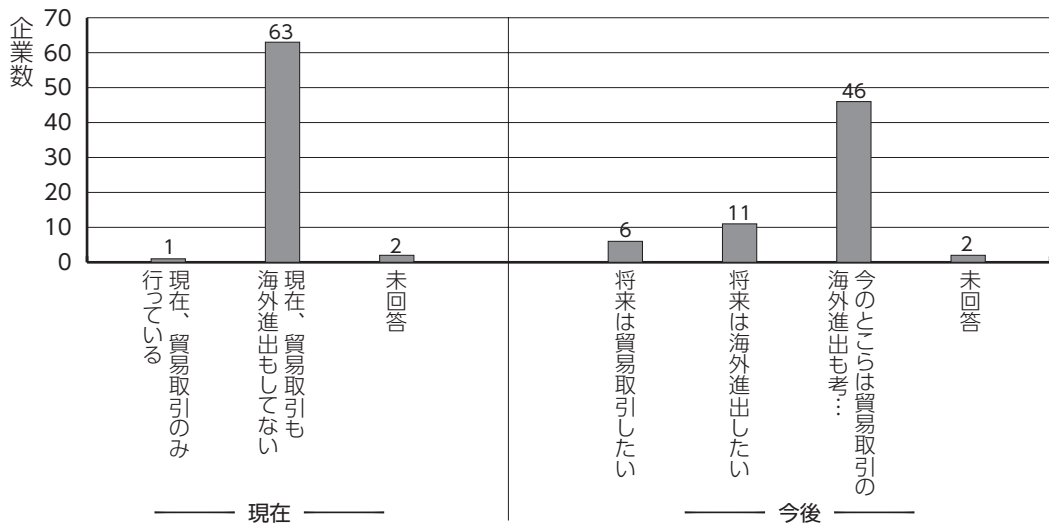
図3-12-c



13. 企業の外国人採用について（調査4 66社回答）

・海外貿易・海外進出の現状と今後の予定

図4-13-a

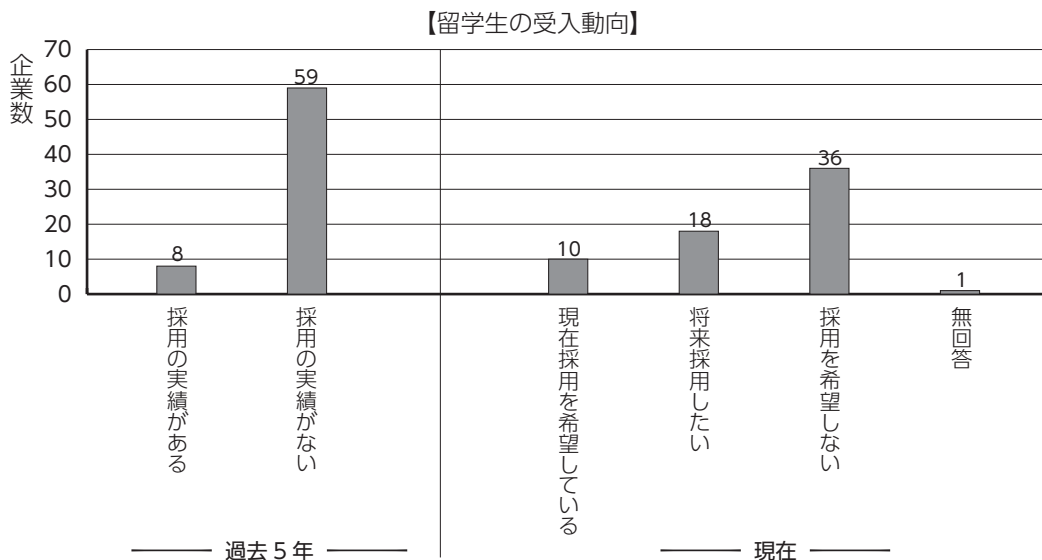


・留学生の受入動向

—過去5年間で日本の大学・大学院を卒業した外国人留学生を採用したことがありますか。(複数可)

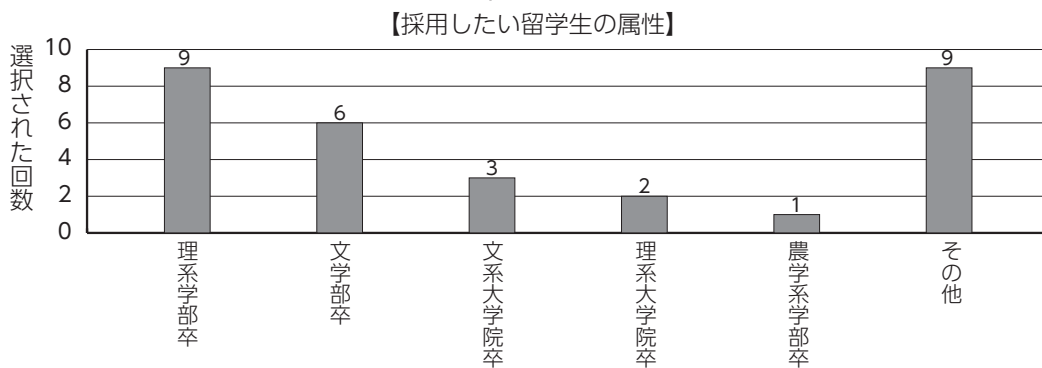
—現在または将来を含めて、外国人留学生の採用を希望しますか。

図4-13-b



・採用したい留学生の属性 (21社回答)

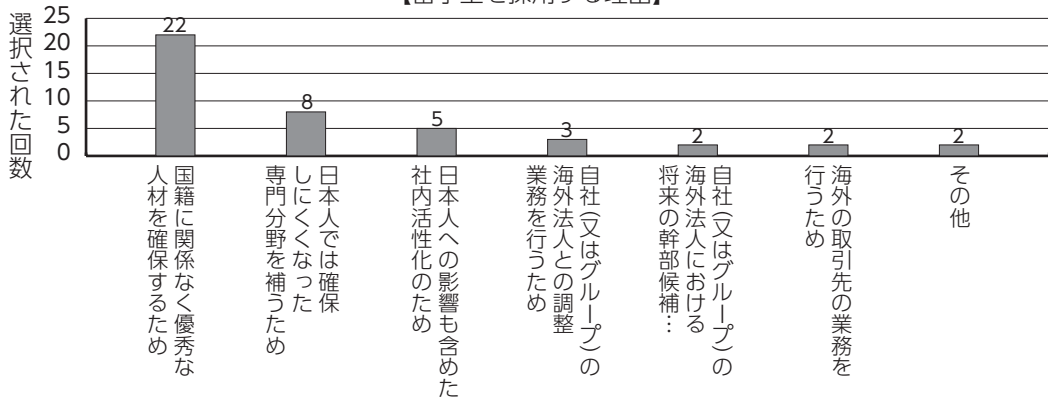
図4-13-c



・留学生を採用する理由は何ですか？(25社回答)

図4-13-d

【留学生を採用する理由】

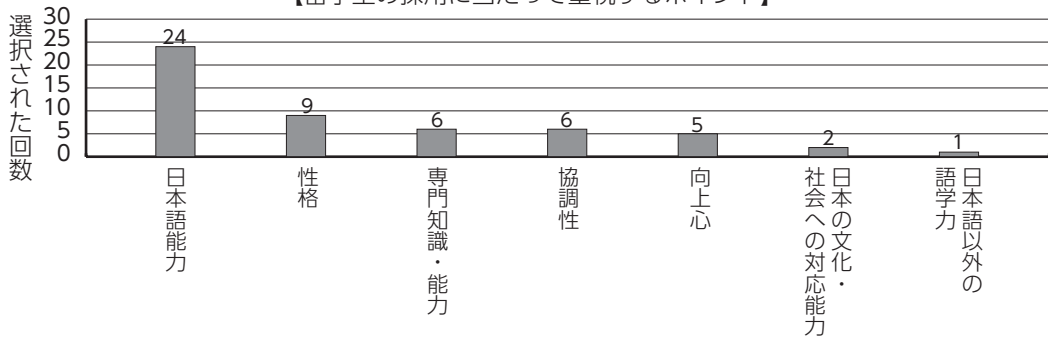


・採用時に重視するポイントは何ですか。上位3つを選び順位を付けてください。

(26社回答)

図4-13-e

【留学生の採用に当たって重視するポイント】

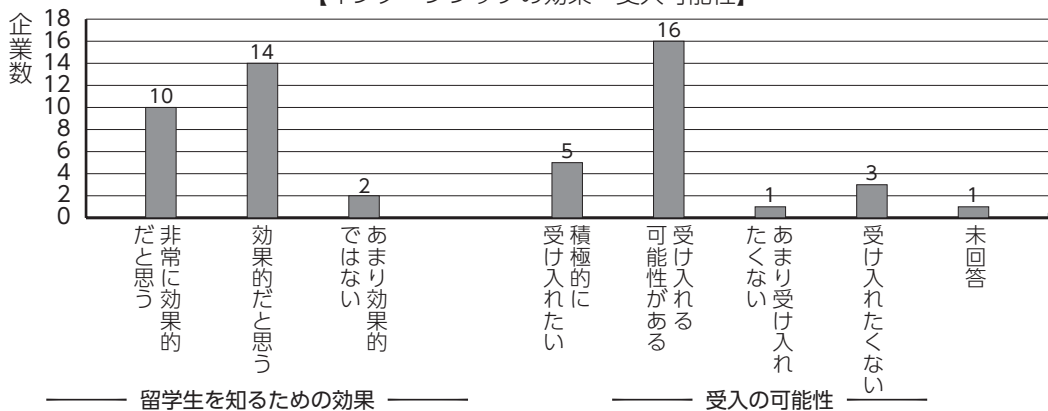


・留学生のインターンシップについて (26社回答)

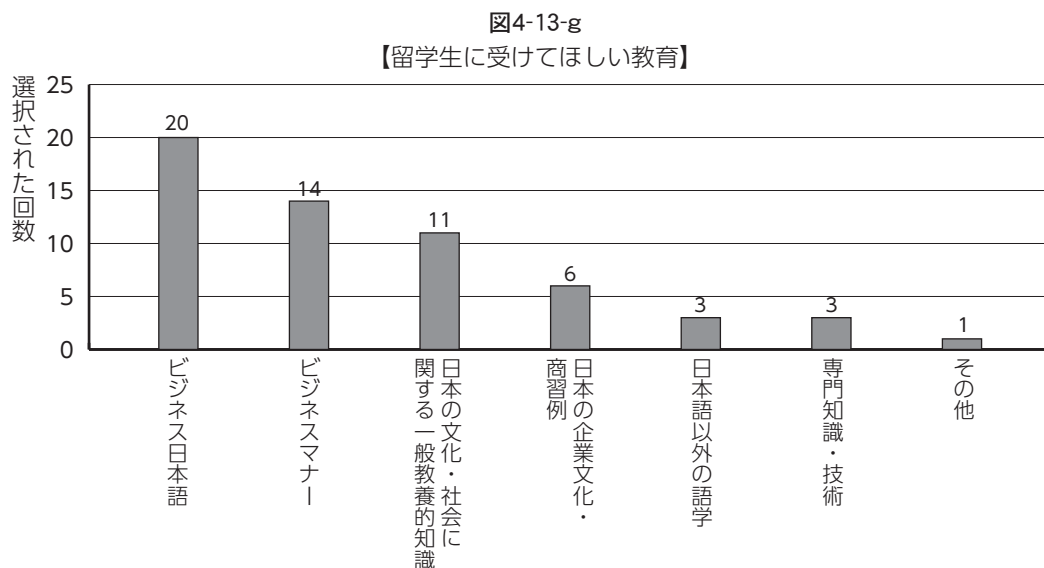
- 一留学生を知るためインターンシップは効果的ですか。
- 一留学生のインターンシップ受入の可能性はありますか。

図4-13-f

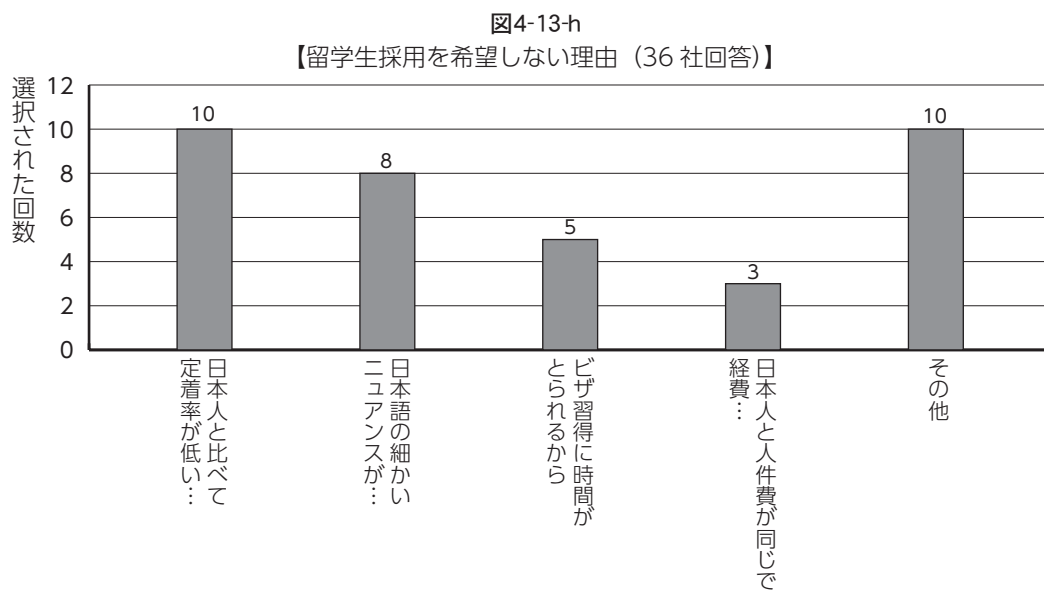
【インターンシップの効果・受入可能性】



- ・留学生の採用に当たって在学中にどのような教育を受けていることが望ましいですか？
(26社回答)



- ・留学生採用を希望しない理由 (36社回答)



【主要な発見および提案】

以上4つのアンケート調査を通じて、周南市における若者の現地就職率に関連するいくつかの初期的な発見を得ることができた。下記6つが挙げられる。

- (1) 就職先としての周南市に対する意識の違いが県内・県外出身学生の間で存在している。多くの県内出身学生が周南市で働くことを考えている。
- (2) 学生の就職したい業種と周南地域産業構造とのギャップが大きい。
- (3) 学生の就職意識と企業の採用意識の差が「企業を選ぶポイント」、「就職に必要な条件」、「働きたくない企業」などの点で現れている。
- (4) 周南市企業の情報へアクセスする方法が限られている。
- (5) 留学生が周南市に定着する可能性が大きい。
- (6) 人材確保において、企業と学校の連携が重要である。

(1) 就職先としての周南市に対する意識の違い

「周南市が就職先として考えられているのか」について、県内出身の学生と県外出身の学生の間、大きな違いが見られた。右記の図(1) - 1で表しているように、県内出身学生の49.4% (156人の内77人) は「はい」と答えたのに対して、県外出身学生は「はい」を答えたのはわずか14.5% (220人の内32人) である。また、留学生の中でも45.5%の人が「はい」と答えた。つまり、山口県内出身の学生、留学生の半分近くが周南市で働く可能性があると言える。

また、就職したい地域について、図(1) - 2から分かるように、留学生を除いて、日

本人学生は地方志向が強い。県内・県外出身の学生は「地方」或いは「どちらでも」を選ぶ人が多く、必ずしも「大都市」というファクターが重要とは限らない。この結果は若者の多くが職を求めて大都市へ移住するという現実と矛盾しているように見える。しかし、いくら地方で働きたくても、地方でよい就職先がない、或いはよい就職先との出会いがなければ、やむを得ず大都市へ行ってしまいうケースも多いではなかろう。したがって、日本人学生は、地方で働く条件が整えば、地方で働きたいと考えている人が多いと推測できよう。

【提案】

周南市の若者の就職率を高めるためには、潜在的な就職人数の確保が必須である。この点において、徳山大学が貢献できる。県内出身の学生、留学生の徳山大学への入学人数を意識的増やすことが、周南市に定着しうる若者の上昇に繋がっていく。

徳大へ：県内出身学生、留学生を意識的に増やす。

企業へ：県内出身学生、留学生に特化した採用プログラムを用意する。

図 (1) -1

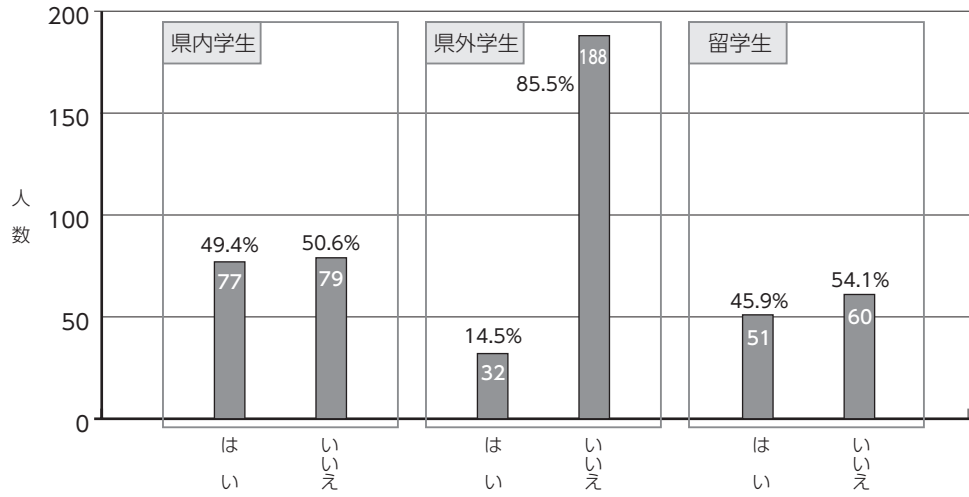
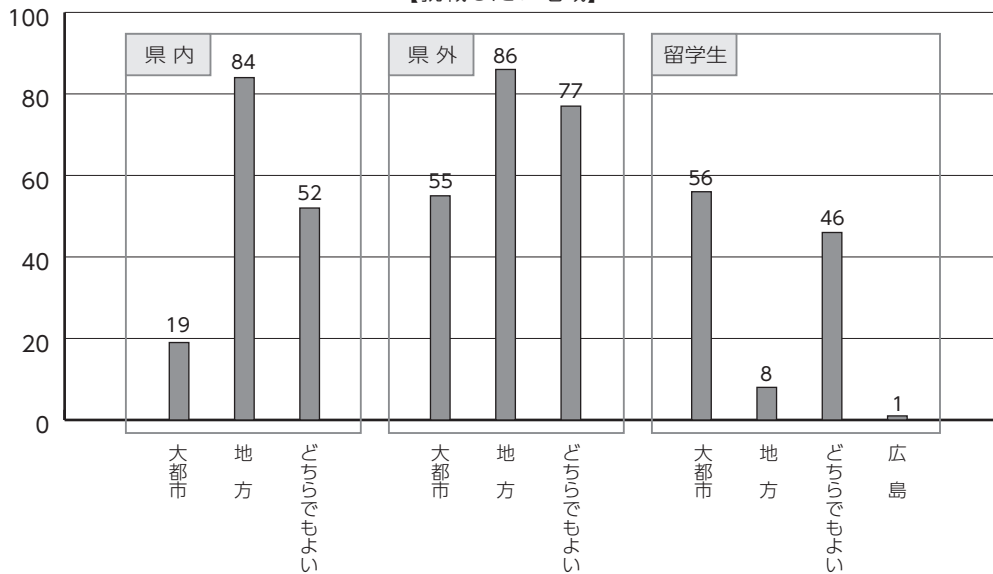


図 (1) -2

【就職したい地域】



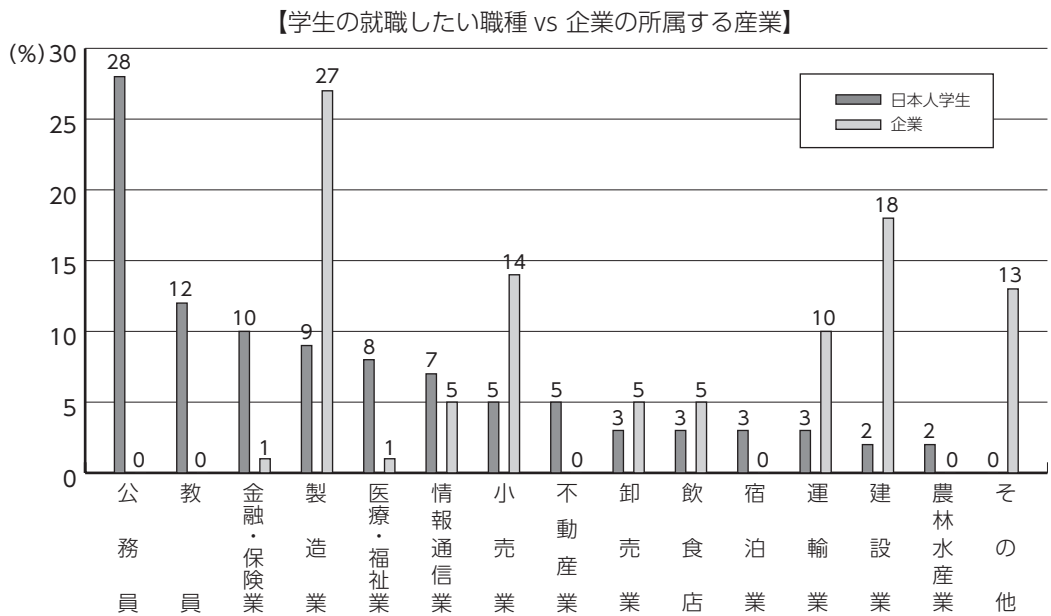
(2) 就職したい業種と周南地域産業構造とのギャップ

調査対象の周南市企業が従事する業種と学生の就職したい業種の間になぜか見られる。このずれの大きさは下記の図(2)で一目瞭然である。多くの企業が製造業(27%)、建設業(18%)、小売業(14%)に所属するが、学生がもっとも志願の多い業種は公務員である(28%)。この傾向は、徳山大学が「公務員講座」など、公務員試験に関する手厚いサポートの成果として現れているが、一方、企業で働くことに対して、学生の理解が不足しているのではないかとこの疑念も浮かび上がる。

【提案】

公務員や教員以外にも、企業で就職することの魅力をもっと学生に伝える必要がある。そのため、企業、大学が学生に向けて「企業で働くとは」についての学習機会を作るべきである。

図(2)



(3) 学生の就職意識と 企業の採用意識の差

学生の就職意識と企業の採用意識の差は、「就職に必要な条件」、「企業を選ぶポイント」、「働きたくない企業」という調査項目から現れている。

「就職に必要な条件」について、企業と学生の考えの特徴を図(3) - 1で表している。企業は人柄、性格をもっとも重視するような傾向がみられる。それに対して、学生は、人柄も重要と考えられているが、自身の能力も重要視されている。このことは、特に留学生の場合、更に著しく現れている。

企業は、採用後に必要に応じて専門教育を行う場合が多いため、採用の際に専門性・能力より、人柄・性格を優先にすると一般的に解釈されている。このことから、企業の採用は、専門・専攻を超えた採用の可能性が大きいことを示唆している。しかし、学生は企業側のこうした人事・教育の慣行をよく理解していないために、専門以外の業種・職種にチャレンジしない。多くの大学生が周南市の産業構造に柔軟に対応できる人材であるにもかかわらず、そのような自覚ができていないと思われる。

「企業を選ぶポイント」と「働きたくない会社」について、休暇と残業に対する意識の差が最も著しく見られる。「企業を選ぶポイント」において、企業側が「休日休暇の多い会社」が最も学生に好まれると思っている(図(3) - 2))。しかし、実際学生にとって、これは「安定している会社」、「給料のよい会社」に継ぎ、三番目に選ばれている。つまり学生が企業を選ぶ際に最も望んでいるのは安定と給料の良さである。

「働きたくない企業」についても、企業側が、「休みが取れない」という要素が学生に最も嫌

われると思っている(図(3) - 3)。しかし、休みということは学生にとってそれほど重要と考えられていない(「雰囲気が悪い」「人を大切にしない」「給料が平均より安い」の次、4番目に選ばれている)。

また、「残業」に対する意識、企業と学生の差が2倍以上も開いている(図(3) - 3)。企業側がとてども気になる要素として現れているが、学生が働きたくない企業の要素として選ばれた割合が非常に低い。

以上三つの項目から見られた意識の差はやはり企業と学生はお互いによく分かっていないことを表している。

【提案】

企業へ：学生をもっと知る努力が必要であり、また人材採用の優先事項を学生に知ってもらう努力も不可欠である。学生をよく知ることは、効果的な採用政策の設計に繋がり、採用の優先事項を学生にアピールすることは、潜在的な応募者範囲を広げることに有効であると考えられる。

図 (3) -1

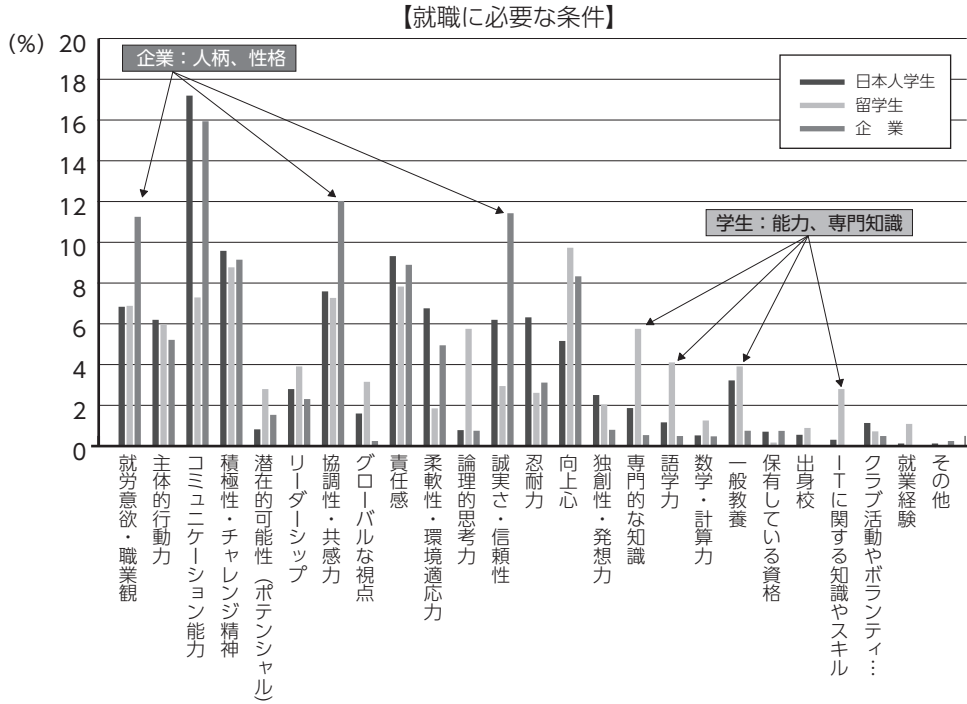


図 (3) -2

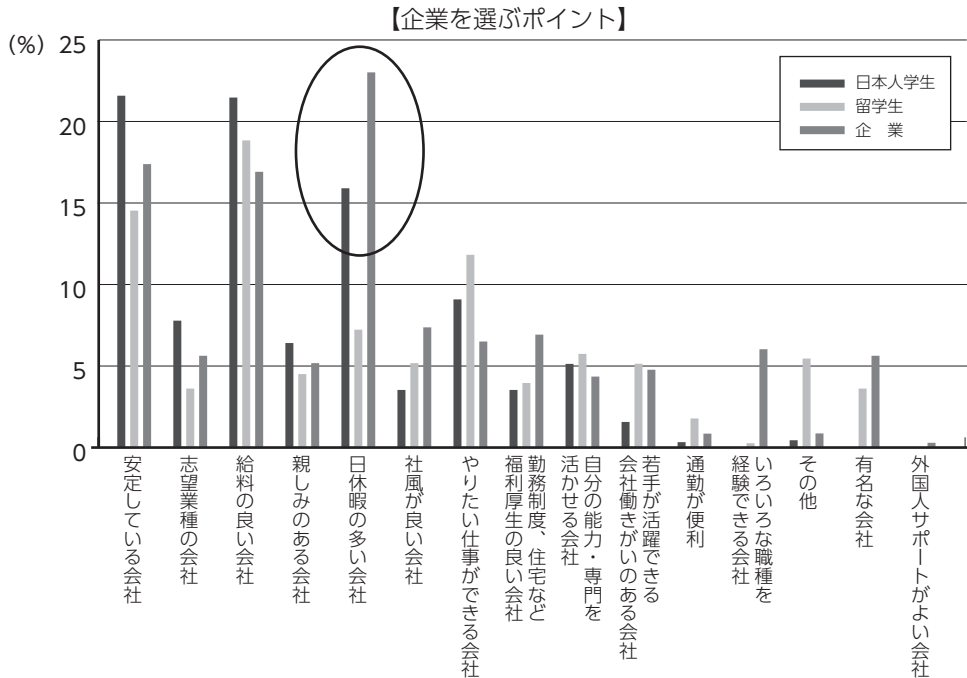
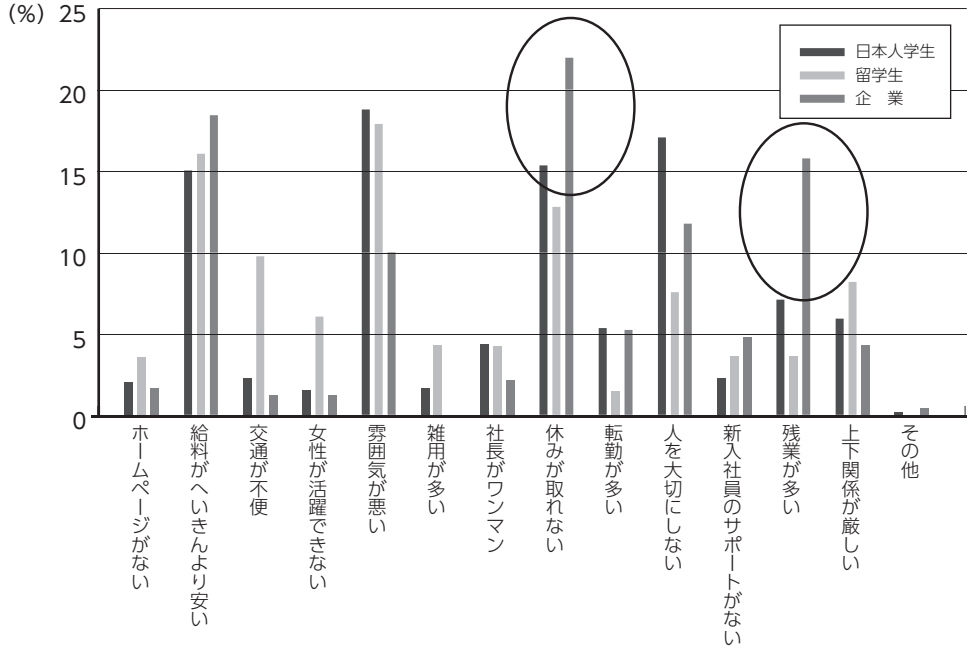


図 (3) -3
【働きたくない会社】



(4) 限られた企業情報へのアクセス方法

次項の図 (4) - 1 と図 (4) - 2、「企業が利用する募集媒体」と「学生の企業情報の入手方法」を比較すると、企業の募集媒体で最も使われているハローワークは、学生がほとんど活用していないことが分かる。企業は、主にハローワーク、求人サイトなどを募集媒体として取り扱っているが、学生の企業入手方法として一番多かった選択が、インターネットである。

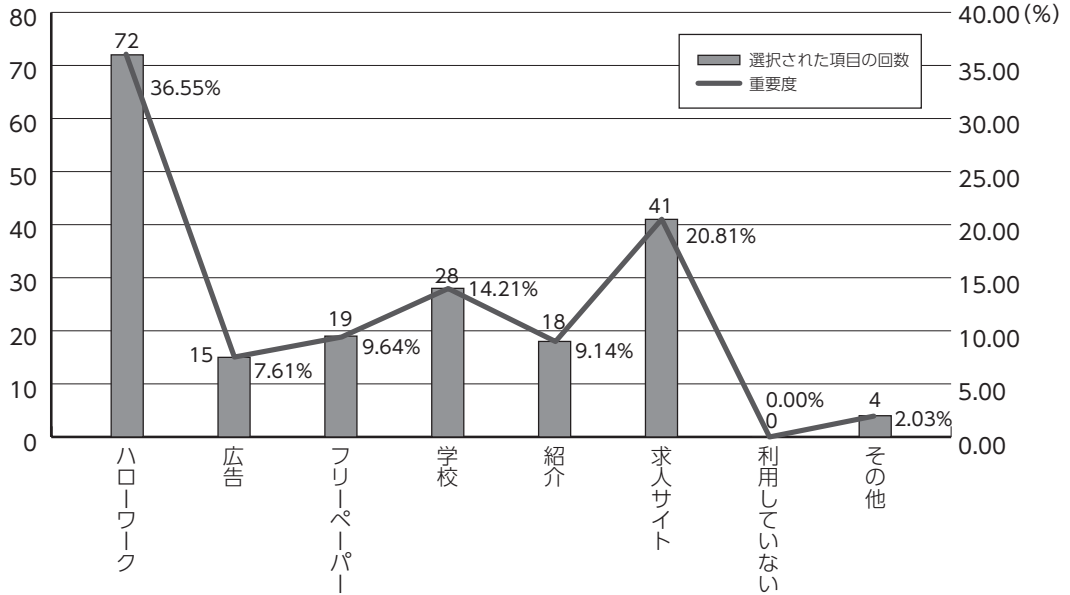
学生はスマホなどを使って調べるという特徴があり、企業を探す際に、リクナビやマイナビを使うことが多い。しかし、それらのサイトでは大都市の有名な企業などはすぐに出てくるが地方などの企業はなかなか出ないという弱点などもある。したがって、周南市企業情報へのアクセス方法が限られていると言える。

【提案】

以上の弱点を克服するために、企業が積極的にインターネット発信を努力する必要がある一方、周南市に限るのであれば、大学を活用するのも一つ有効な方法として考えられる。

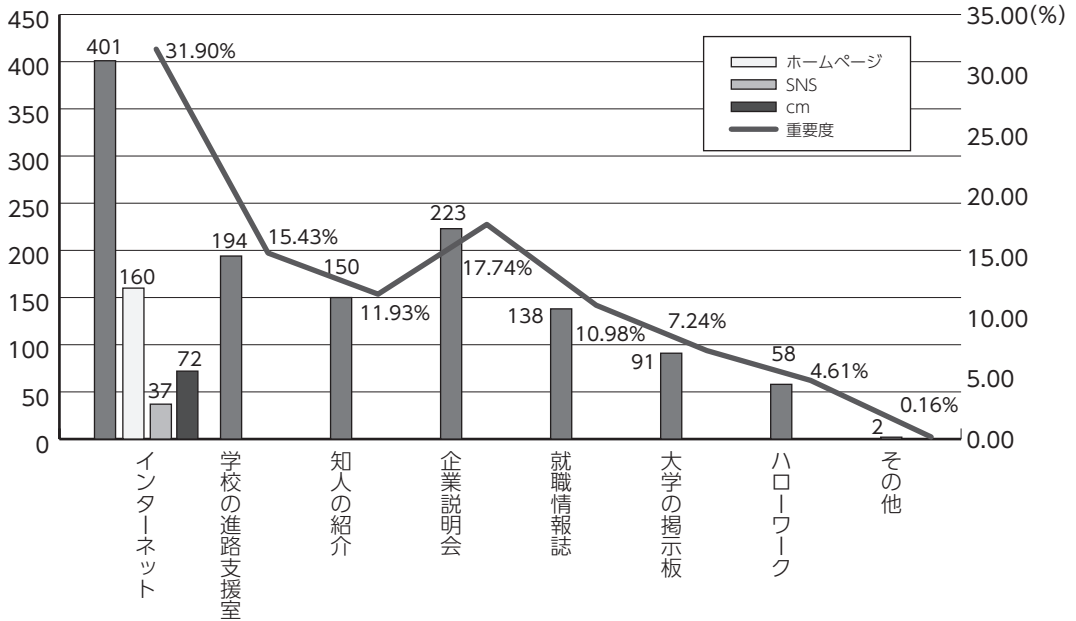
図(4)-1

【企業が利用している募集媒体】



図(4)-2

【学生の企業情報の入手方法】



(5) 留学生の可能性

徳山大学の留学生は周南市を就職先として考えた割合は45.5% (図(5)-1)であり、これは留学生の半分近くが周南市で就職する可能性があるという意味。周南市の留学生に対する需要も低くない。周南市の企業64社の回答から、留学生を採用したい(将来採用したいも含めて)企業は28社あり、調査対象企業の43.8%を占めている(図(5)-2)。これまで採用実績のある会社はわずか8社(12.5%) (図4-13-b参照)という状況を鑑みると、これから留学生採用によって企業の人手不足問題を解消する方法のポテンシャルが大きいと考えられる。

また、留学生の就職意識と企業の採用意識において、合致する部分が多く、ペアリングしやすい状況であることも調査から分かる。企業が採用の際に専門性・能力より、人柄・性格を優先にするという傾向が前述の発見(3)で述べたが、留学生に対しては「日

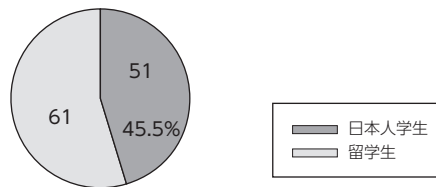
本語能力」をはじめとした能力と専門を強く求めている(図(5)-3)。一方、留学生が就職に必要な条件を「専門知識」、「語学力」、「論理的思考力」、「向上心」といった項目で日本人学生よりも重要視している(図1-9参照)。このような企業の留学生に対する能力への期待と留学生の能力重視という自覚が留学生採用・就職を容易にする要素として捉えるべきである。

【提案】

留学生と企業を繋ぐチャンネルを構築することを提案する。留学生は自身のコミュニティーで情報交換が活発に行うので、留学生コミュニティーで企業の情報を発信できるように、留学生の人脈を作ることが大事である。また、留学生を交えたイベント(国際文化祭や、企業のイベントに留学生を招待するなど)を積極的に実施するのも、留学生との交流を深め、人材獲得に繋がる手段として考えられる。

図(5)-1

【周南市を就職先として考えたことはありますか(留学生)】



図(5)-2

【将来外国人留学生の採用を希望しますか(64社回答)】

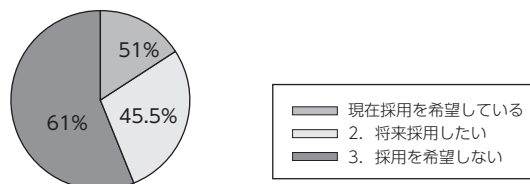
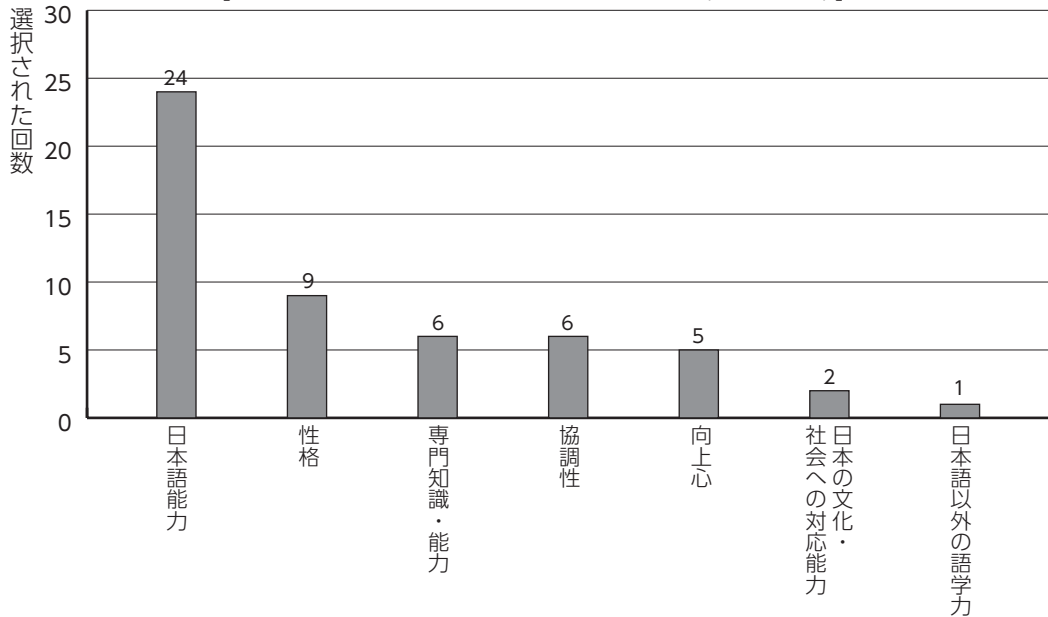


図 (5) -3

【留学生の採用に当たって重視するポイント (26 社回答)】



(6) 企業と学校の連携の重要性

企業の「採用の課題」(図(6)-1)の中で、「学校とのつながりが弱い」という点が多く、多くの企業によって挙げられている(63社の内24社)。この「弱い」の中身、つまり連携していないのか、或いは連携しているがうまく機能していないのか、をもっと調査すべきであるが、少なくとも企業と学校の連携が不十分であることを反映している。

また、「学校との連携」は「採用、人材確保に必要な対策」として、企業側が一番重要と考えられていることも調査から分かる(図(6)-2)。調査対象79社のうち、35社(44.3%)が「学校との連携」が必要と考えている。前述の発見で分かった学生の企業情報の入手方法におけるハンディキャップや、企業と学生の間で発生している意識の齟齬などからも、連携の必要性が増していく。

【提案】

企業と学校が合同で連携プログラムを考案する必要がある。本プロジェクトのようなPBL型学習は、実際の課題に向けて学生が企業と一緒に活動するので、相互理解を促す取り組みとして今後更に提携企業を増やして続けていくべきである。

図 (6) -1

【採用の課題 (63 社回答)】

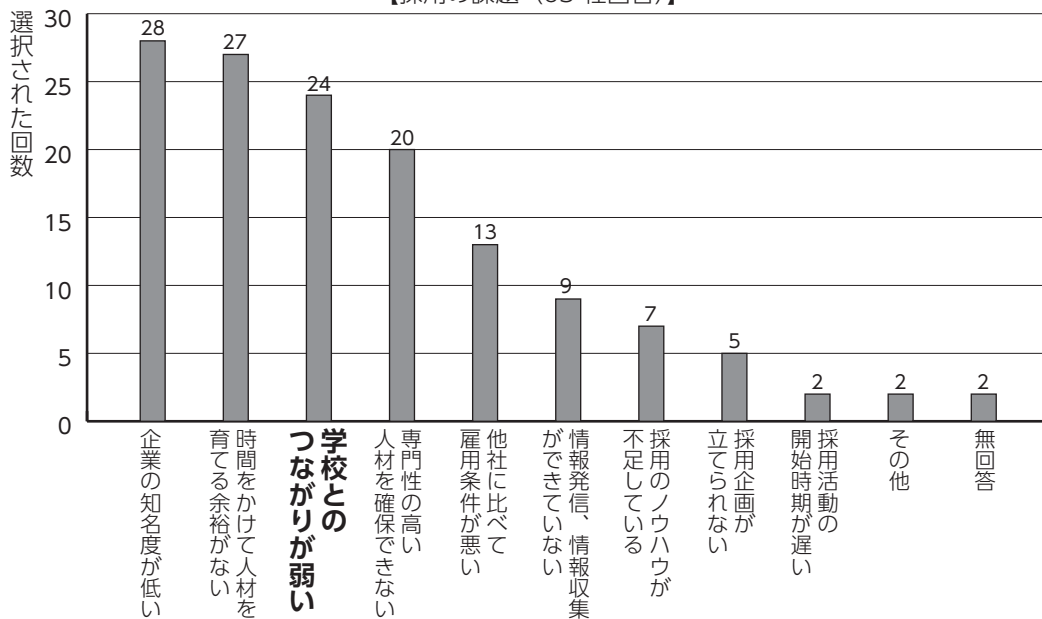
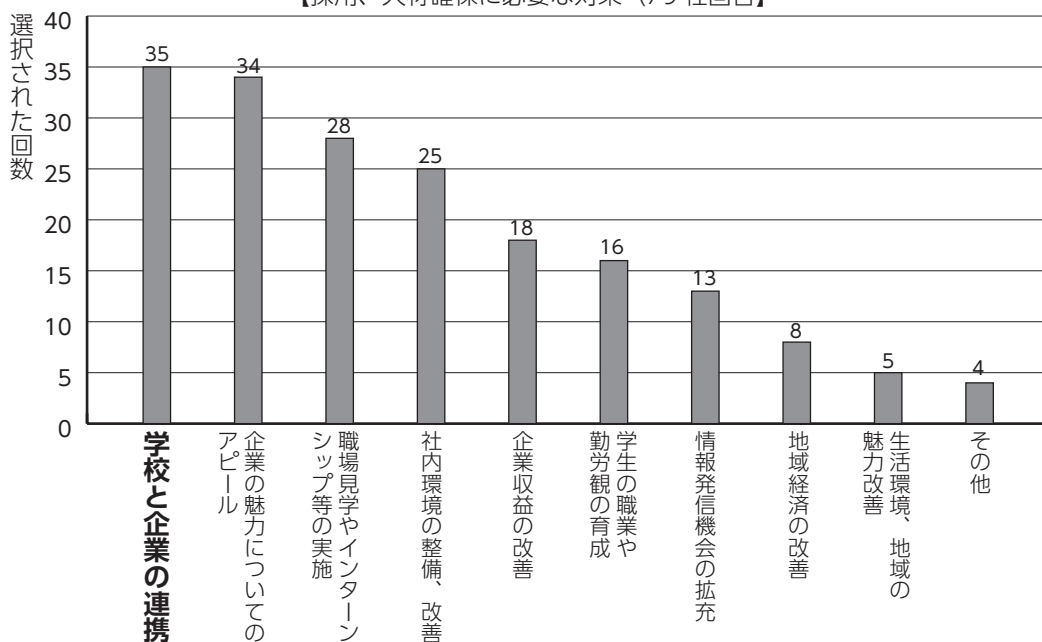


図 (6) -2

【採用、人材確保に必要な対策 (79 社回答)】



【終わりに】

今回の調査は、徳山大学の学生と周南市企業の間、「就職」に関する意識の差が存在することを確認できた。また、徳山大学の学生が周南市に定着し、地域活性化の担い手として活躍する可能性が大きいことも数字的な裏付けを取れた。本調査の発見に基づいて、これからの課題は、企業と学生の意識面でのギャップを如何に縮ませ、企業ニーズと学生の希求を如何にマッチングさせるのかを解明することである。つまり、本調査の問題発見(What)は周南市の若者の就職率をアップさせる方策へ(How to)の第1歩であり、もっと深い研究が必要とされる若者の定着方法の検証まではまだ遠いである。それでも本調査の発見から次の提言をしておきたい。地域活性化の目標である働きたくなる街に一步近づけるために、企業と大学両方の努力が必要である(行政の努力ももちろん必要であるが、調査対象外のため割愛する)。

企業と大学にとって努力すべきポイントは以下のように提示する。

企業側は①若者の考えを理解することと、

②募集方法を工夫することが必要である。若者の考えを理解するためには、学生との交流を積極的に行うことを薦める。学園祭に出店することや、企業見学・インターンシップを受入れるなど、学生との一体感を作り出すことによって互いの考えを共有していく。募集方法の工夫に関しては、①の努力があった前提で、学校と連携することが効率であると考えられる。

徳山大学側の努力ポイントは、①地域の企業を意識して、キャリア教育を行うことと、②企業との共同プロジェクトを多く作ることが挙げられる。地域の企業をもっと知ってもらうために、大学ができることとして、カリキュラムに地元の産業・企業を題材とした授業を編み込むことや、企業研究の学生クラブを作ることなどがある。キャンパスにおける企業に対する関心を高めていくことが肝要である。また、学生に企業と関わる学習・活動機会を多く提供することによって、企業と学生の相互理解を深めるという意味で、大学と企業の共同プロジェクトが良い効果が期待できる。