

## パネルディスカッション

テーマ：企業と学生がツナガル場づくり

司会・進行	滋賀県立大学地域共生センター	上田洋平講師
コメンテーター		宮川草平氏
パネリスト	＜COC+就職プログラムに参加した企業の若手社員＞	
	株式会社千成亭風土	栗原絢圭氏
	株式会社オーケーエム	藤野智成氏
	＜COC+教育プログラム等を受講した学生（卒業生）＞	
	滋賀県立大学環境科学部環境政策・計画学科	奥手大気氏
	滋賀県立大学卒業生(H31.3.31)(県内就職)	薙井円香氏
	滋賀県立大学卒業生(H31.3.31)(県内就職)	西田朱里氏
	株式会社 Re-birth 代表取締役	竹林竜一氏



(上田講師) ただ今からパネルディスカッションを始めます。

宮川社長の話を聞いていると、できるなら今からでも入らせていただきたいと思いますというくらいです。



今日は、若い人、現役の学生もおられますし、採用5年目くらいまでの方、そしてその採用につながるマッチングの仕事をしておられる方に登壇いただきまして、これから実際に学生と企業の方々がつながって、より良い社会をつくっていくことができるか、そういう場をどのようにつくっていくことができるかということで、「企業と学生がツナガル場づくり」というテーマで話を進めていきたいと思っています。

後半で、時間がとれましたら、質疑応答ということで会場の皆様のご意見もお聞きしたいと思います。

私からは、まず、今日のパネルディスカッションの趣旨を説明したいと思います。

では、改めて登壇者をご紹介します。栗原さんは入社1年目、長浜のご出身で今は株式会社千成亭風土にお勤めです。藤野さんは彦根の出身で、オーケーエム入社5年目です。真ん中の奥手くんは現役の学生で4年生です。薙井さんは大阪の出身で、この4月に滋賀県庁に入られた方です。西田さんは彦根の出身で、株式会社たねやに就職され、今、ラコリーナで仕事されています。

宮川さんのお話の最後に述べていただいたことは、我々COC+が連携して取り組んでいる目的とほぼ合致することだと思って聞いておりました。地元就職率を10%上げるという目標数値がありますが、我々が考えていることは、そのことによって地域が元気になるとか、地方創生につながるとかということでありまして、決していわゆる「就職予備校」的に学生を送り出して就職させることではないという点において、完全に一致しているなあと感じた次第です。

ところで、今日の「ツナガル場づくり」というテーマにした趣旨ですが、ある授業で学生たちに「就活についてどんなイメージを持っているか」と聞いてみると、「病む」「嫌」「むずそう」「大変そう」「だるい」「奴隷への一歩」等々。なかには、ワクワクしている人もいるんですが、ほぼマイナスのイメージなんですね。これ、びっくりしますし、大変残念だなあと思いますね。企業の社長や社会人の方と会っていると、働くことや就職することは決してマイナスのことではなくて、むしろワクワクするようなこととか、自分の成長の機会などもあるんだけど、何もなしで聞きますと、今の学生の多くが就職や働くことについて、このようにマイナスのイメージで捉えています。

ある調査によれば、就活生の8割が「企業に合わせて自分を偽ったことがある」と答えていると。就職活動をするにあたって、企業の採用を得るがために、本当の自分を隠して、偽って、あるいは飾って、就職活動に臨んでいる。これが果たして、その後の幸せな働きにつながるのかということなんですけど、実際はこういうことになっている。これはいったいどういう事態なんだろうと……。ひょっとしたら、我々大学もそうだし、中小企業の皆さんもそうかもしれないし、社会全体に若い人たちに対して、働くとか就職について、プラスのイメージ、メッセージを伝えることができていないのではないかと思います。

COC+では、そういうことではなくて、多くの若い人たちは卒業後、企業というコミュニティの中に入って生きていくことになるわけですから、その前段で、「働くこととは」「人生とは」「生きるとは」ということも含めて学んでもらうことを企業の人たちと一緒にしたいと思っています。もっと健やかに、あるいは幸せに企業と学生がツナガルことができない

かということをお今日のテーマにしています。その先には、先程来言っている、就職させるとか、就職してもらおうということだけではなくて、我々COC+に関わる大学としては、もう一つ、COC+を通して、「働く学ぶの滋賀モデル」というようなものをつくっていければなあということまで長期的には考えています。

先程もおっしゃったように、これからは少子高齢化が進む中で、人材不足が起こってくる。「働き方改革」とも言われています。人生100年時代になると、二十歳代で卒業し、70代、80代まで働き続けることになるかもしれない。今までと環境も時代も変わってくる中で、今までの考え方は通用しないのではないかと、その中で、学生たちの不安とか、先ほど紹介した就職に対するネガティブなイメージとかが募っているのではないかと私どもは考えています。ですから、働くことや学ぶことに関する環境や価値観が変わる中で、どうすれば学生、社会、地域にとって、より良い状況が関係を生み出していけるのか、ということを考えています。特に、滋賀県は日本の縮図とも言われています。豊かな自然もあり、また工業も発達して、事業所もたくさんある。非常に優れた中小企業もたくさんあるということで、この滋賀から働くことと学ぶことのモデルをつくりたい。

そんなところで、趣旨の説明は終わりました、今の就活の現状などについて聞いていきたいと思えます。

令和の時代に昭和の頭で考えているのですが、何とか追いついてきたいと思っています。では、栗原さん、入社1年目ということですが、就活のイメージはどうでしたか。

(栗原さん)

「不安」という言葉がすごく当てはまるなあと思って見ていました。漠然とした不安が常にありましたし、どこか一つの会社に決めなければならないという不安ですね。それまでは楽しみにしていたところもあったのですが、いざ就職が近づくと、一つの会社に決めなければならないというプレッシャーであったり、あと、私自身面接が苦手だったのでとても不安でした。

(上田講師)

栗原さんは長浜でお生まれで、どうして千成亭、彦根の会社に入ろうと思ったのですか。

(栗原さん)

地元で就職したいということは前々から決めておりました、その理由としては、地元に残って地元で貢献したいという気持ちがあったのと、私の個人的な理由ですが、私自身変化がとても苦手でありまして、新しい仕事、新しい環境だとうまく適応していく自信がなかったので、大学は滋賀県立大学の出身ですので、この慣れ親しんだ彦根で働きたいという思いがあって決めました。

(上田講師)

これっていう決め手ではなく、地元で働きたい、そして、あまり大きな変化は望まないというようなことを積み重ねて、その選択の結果が千成亭になったということですね。

(栗原さん)



同じ学科の方や大学出身の方もいらしたので、親しみを覚えて決めました。

(上田講師)

入社5年目の藤野さんはどうでしょうか。

(藤野さん)

自分が就職活動をしていた時のことは記憶に残ってしまっていて、だいたいネガティブなものばかりでした。僕は、入社して4年勤めているわけですが、就活をしていた頃よりはネガティブな感じを持たなくなってきました。学生はアルバイト以外に仕事をしていないので、当たり前ではあるのですが、仕事を知らないが故の恐怖はあると思います。

(上田講師)

では、奥手くんはどうですか。あなたの場合は、現役の学生で、就職活動を終わって、滋賀県内の安全索道から内定をもらったようですが、仕事や就職、中小企業に対するイメージはどうですか。

(奥手さん)

就職活動自体がどういうものかわかっていなくて、大学の説明会とか、大手ナビサイトの就職情報とかを見て、集団で面接するイメージとか、何社も面接を受けなければならないというイメージを持っていたのですが、実際に就活を始めてみると、いろいろなパターンがありまして、そういう中で自分の「本音」を発表できる場という感じですかね。就活を始める前と後では、就活に対するイメージが随分変わったという感じですね。

(上田講師)

後で詳しく聞きますが、彼は本学のCOC+のプログラムを履修し、インターンシップで安全索道に行き、そして安全索道に入るという、(同プログラムの)申し子みたいな学生です。

COC+は5年のプログラムですが、ようやくこういう学生さんが出てきて、その効果が出ようとする時にもうプログラムは終わるわけですが、こういう学生が出てきたということです。

では、次に、薙井さん。公務員、滋賀県職員です。大阪出身です。

薙井さんは林野庁も受かっているんですよ。滋賀県立大学で環境の勉強をして卒業して、滋賀県職員、林業技師です。何故、滋賀県、地元を選ばれたのですか。

(薙井さん)

あまり迷わずに滋賀県にお世話になりたいと思いました。大学入学時に滋賀県に来たのですが、学生の時の活動である





とか、ご縁で、滋賀県はとて面白いところだなあとあって、就職するなら滋賀県と思った次第です。

(上田講師)

次に、西田さん。西田さんもこの4月に採用されたばかりですが、国際コミュニケーション学科をご卒業、留学もされています。

西田さんは、最初は語学力を活用してCAを目指しておられたようですが・・・。

(西田さん)

小学生から大学生までは、先が見えていたので、安心感があったのですが、いざ就職活動になると選択肢の幅が多すぎて、どこを選んだらいいかもわからないし、誰について行っていいのかもわからないし、本当に不安しかなかったですね。それで、先輩を頼るけれども、でもこれでいいのかなあと、悩みの尽きない就職活動でした。

(上田講師)

最初はCAを目指していて、それが最終「たねや」になったのは、何か心境の変化があったのですか。

(西田さん)

私、小さい頃から、英語に触れるという環境にあっただけで、高校も英語科にいましたし、大学も国際コミュニケーション学科にいて、語学に触れる機会が多くて、やはり語学を使うとなると、CAになりたいというあこがれの部分もあって、中学校時代からずっと抱いていた夢でもありました。高校、大学、就職活動ということになって、CAの就職活動をしていったのですが、やはり、地域の活動であるとか大学で学んできたことと就職活動の間にズレがあって、自分の興味が大学時代に変化していったこともあって、CAの就職活動をしていく上でズレていったということもあって、やりたいことが変わっていきました。やはり、あこがれだけでは貫き通せなかったというか、人事担当者の方にはやはり本音は見透かされていたなあと思いました。



(上田講師)

自分を偽っても、人事担当者はもっとたくさんの人を見ているから・・・。

(西田さん)

そうですね。

(上田講師)

それは納得したのか。

(西田さん)

はい、納得しましたね。

(上田講師)

で、「たねや」はどうだったんですか。

(西田さん)

私は元々滋賀出身なので、「たねや」は地元のお菓子屋さんというイメージだったんです。大学3年生の時に、学校とはまた違うことなんですが、NPO法人の活動で、高校の先輩から声をかけていただいて活動させていただいた時に、「たねや」のラコリーナを会場として貸していただいたのが最初のきっかけでした。いざ入ってみると、社員の方が皆人が良く、大学生なのにちゃんと接してくれました。そうした優しい社員の方に惹かれたのがきっかけですね。

(上田講師)

西田さんの場合は、就職活動とは違った部分で出会っていた企業ですね。企業としても、将来入社してもらうかもしれないということでない、真っ白な状態で出会って、会話して一緒に活動している中で、「この会社いいなあ」というイメージができていたということですね。早い段階で出会っていた時のイメージが後になって効いてくるという事例ですね。

さて、竹林さん、最近よく「企業と学生 mismatch」などと言われていています。特に、中小企業の場合、我々の実感としても、県内にこんなに凄いや、あるいは面白い経営者がいるのに、それを全然知らない、あるいは地元にはそんな企業はないという固定的な観念で見ているというところがあると思います。竹林さんは mismatch をなくしてより良い就職や人生につなげていく活動をしておられ、「就活 room tugumi」などをやっておられますが、活動の中身や、彼らの話を聞いての感想をお話いただけますか。

(竹林さん)

弊社は、「就活 room tugumi」を運営しております。私どもはいろいろな人々との関わりの中から就職活動を見つけていこうということをさせていただいております。先程の話の中にもあるのですが、今の学生は、就職活動とか、あるいは人生においてもそうなんですが、「正解」を求めて挑戦されている。本当にそんな「正解」があるのか、という話も含めて、今の学生と社会人の方とがいろいろな価値観や働き方を通して「生き様」を伝えるイベントをさせていただいております。



今回、 mismatch の話もあったのですが、「tugumi」を運営した理由は、大きくは2つありまして、一つは、今、滋賀県内に在学している学生の90%近くが他府県で就職しているという中で考えると、本当に地元に残らない状態になってきています。私も地元が全ていいとは考えていなくて、私も若い頃は都会に憧れたり、海外で働きたいという思いがあったのですが、あまりにも地元の企業が知られていない。ですので、私どもは、いろいろな「選択肢」をまず伝えていきたいという思いが一つあります。

そして、二つ目は、今の学生の就職に対する意識です。ある学生は「就職とは自分の感情を捨ててロボットのように働くことである」と言っています。ですから、働くって本当にそういうものであるのか……。私は、「働くとは社会の常識を変えることであって、楽しいことであること」を伝える目的で「tugumi」を運営しています。

前振りが長くなりましたが、 mismatch の話です。今、 mismatch が叫ばれているのです

が、企業側も学生側も就職を「ゴール」に置き換えているのではないかと思います。なので、今の就職活動全般をみて思うことは、エントリーシートとか面接を通して自分のいいところを無理やりにでも見つけて、それを売り込んでいくような、言い換えると、これは立命館大学の高垣さんがおっしゃっていたのですが、人間そのものが「商品化」されていないかというお話でした。そうなってくると、商品だと「見かけ」とか「性能」が大事になってくるので、無理してでも自分を演じてしまう、そういう問題が発生してしまうのではないかと思います。当然、そういう流れに乗れない学生もたくさんいます。そういった学生は自分の「居所」が見つからない、あるいは「自分はダメなのではないか」という思いになってしまうのではないかと思います。

後は、大学の就職課で学生と話をしていると、学生に対して大手の求人サイトから順番にエントリーさせていくという取組をしている大学もあると聞いています。そうすると、大学も企業も、自分の悪いところを「本音」で話すことがなかなかできないところがありますので、「ボタンの掛け違い」が起こっているのではないかと思います。

(上田講師)

ありがとうございます。

ちなみに、竹林さんはどんな就活をされたのですか。

(竹林さん)

最初は、給料の高いところへ就職したいと思って就職活動をしていました。

(上田講師)

それで、そこに機嫌よく勤めていたのですか。

(竹林さん)

いや、無理でしたね。

給料が1000円でも高い会社があれば、そっちに行こうかなあと真剣に悩んでいた人間でしたので、なかなか定まっていなかったと思います。

(上田講師)

そういう意味で、「働き甲斐」と「働きやすさ」は違っていて、「働きやすさ」ばかりを訴えるのではなくて、「働き甲斐」とか「この会社なら私は成長できる」とかもあるのかなあとと思います。

今までの学生たちの現状など見ておられて、宮川社長、いかがですか。

(宮川さん)

西田さんが「選択肢が多い」ということをおっしゃっていましたが、ものすごく多い選択肢の中から一つを決めなければならない。私の時代は「終身雇用」の時代でありましたから、ここに就職したら自分の人生決まっちゃうんじゃないのという「恐怖感」みたいなものがあつたんですね。だから、その気持ちはよくわかるんですよ。ただ、我々の時代はインターンシップもなかったんですよ。一生同じ仕事をする人生が想像できなくて、私は会



社をやめて、別の道、農家に就職したのです。

インターンシップに行かれて、働くとはこんな感じなのかがわかって、不安が解消された部分があったと思うのですが、インターンシップという仕組みがちゃんと普及してきたということは羨ましいなあと思います。ただ、自分の時にインターンシップがあったとしたら、行っていたかといえば、たぶん行かなかったとは思いますが・・・。

(上田講師)

そういうインターンシップもしっかりやって、就職するという奥手くん、ちょっと聞かせてください。

まず、COC+の授業でどんなものを得たのか、そしてインターンシップでどんな経験をしたのか。

(奥手さん)

1年生の時に「経営学序論」の授業を受けまして、実際に手を動かしてやることが多く、また「地域中小企業講座」ではいろいろ質問をさせていただいて、いろいろ学ばせてもらったんですが、中小企業に対する理解が深まりましたし、そもそも学校の授業でこんなにも面白い授業があるのかなあと思いました。

2年生の夏に3週間インターンシップに行かせていただいて、本社ではグループワークで模型作成をしたのですが、自分たちで模型に使う材料とかも考えて、完成まで大学生と若手の社員さんと一緒につくりました。実際に模型をつくることで、会社がやっているロープウェイとかリフトの仕組みがわかって、すごくいい経験をさせていただきました。それは、1日とか2日のインターンシップではできないので・・・。また、2泊3日で新潟県にも出張で行かせてもらいました。現場の社員さんともいろいろお話しさせていただいて、これもいい経験をさせていただきました。

(上田講師)

それで、結局、安全索道に就職することを決めた「決め手」は何だったのですか。

(奥手さん)

就活を始めた時には、最初はナビサイトとか見て、少しは大手とかも考えたのですが、一番決め手となったのは、先ほど言った授業やプログラムを受けた後に、大学の学内の合同説明会に安全索道様が来てくださって、「就活どうや」というような話をさせていただいているうちに、やはり県内の企業がいいなあと思って、県内の企業を中心に就活をしまして、最終的に、1回生、2回生、3回生とお世話になってきた安全索道様に決めさせていただきました。

(上田講師)

ところで、「御社」は、どういうところに特徴があって、これからどういう方向に進んでいくのですか。

(奥手さん)

面接でも、社長さんに「海外進出されているのですか?」とか、いろいろ質問させていただいたのですが、100年以上続いている会社なので、今後もコツコツと積み重ねていきたいとおっしゃっておられました。



(上田講師)

何故こんな質問をしたかという、まだ卒業もしていない学生が社長にこんな質問ができるのは、「経営学序論」という授業の中で財務諸表の見方を学び、社長と先輩の卒業生が授業に来てくれて、話を聞くということを就活を始める前にやっているわけですね。そして、就活になったら、合同説明会で話を聞いて、インターンシップ体験先の会社に就職を決めるという学生が出てきたということです。

(奥手さん)

1回生とか2回生とかの時に、会社の知識を知るということは、「時間がある時だからこそ知れるという魅力」があるので、すごく良い機会だと思います。

(上田講師)

中期インターンシップは、企業にとっても学生にとっても非常に大変なんですけど、その中でテーマを与えられて、一緒に何かするということがこういうところにつながっているのかなあとと思います。

インターンシップを受け入れる時に、企業にも努力が求められると思うのですが、宮川社長、その点どうでしょうか。

(宮川さん)

すごいですね、本当に。

うちも、2週間から3週間のインターンシップを受け入れているのですが、社長は他の仕事がほとんどできなくなります。なるべく社員に振って一緒にやろうとはしているのですが、うちの会社は場所も遠いので朝から送り迎えもしなければならず、就業時間外なので自分で行っています。本当に大変なんです。15日間となると、1日何するのということを決めなければならないですし、そこにこの部署のこの時間を空けてということになると、本当に大仕事なんです。

安全索道さんは、そこまでやられるのは本当にすごいなあとと思います。うちも、それに近いところまではやっていますが、財務諸表を見せて、意見を言ってもらうようなことは、これまでやっていないですね。一回、銀行に決算報告に行ったことはありますが。本当にそこまでされるとはすごいですね。

同友会としては、できれば3日間、4日間のインターンシップを受け入れられる会社をもっと増やしたいなあと考えています。というのは、15日間のがっちりとしたインターンシップをやろうとしたら、短いインターンシップを何回かやらないとできないですよ。そういう意味では、安全索道さんのインターンシップは「理想形」「完成形」だと思います。

(上田講師)

全ての企業が時間をタツプリとってコンテンツを考えてインターンシップをするということは難しいと思いますが、「tugumi」とかRe-birthの事業をやっておられて、一方で、企業の皆さんの悩みに触れられることもあると思うのですが、竹林さん、その辺はどうですか。インターンシップも含めて、企業と学生の出会いの場をつくっていくことに関して。

(竹林さん)

まず、インターンシップの話になると、労力をかけられないという企業も一定数おられま

す。言葉は悪いですが、ボランティア的なことで受け入れてしまって、苦勞だけが残って終わってしまうことも正直あるのかなあと思っています。なので、受け入れた企業さんへのお願いなんですけれども、何故インターンシップを受け入れるのか、その「目的」を明確にさせていただきたいなあと思っています。それをすることで、逆に学生さんからいろいろ意見を聞いたりすると、自社の魅力にもつながってくると思いますし、どうPRすればいいかということにもつながってくると思います。弊社もインターンシップのお手伝いをさせていただいております。

一方で、学生と企業の出会いに関してですけれども、今の学生と関わるきっかけがなかったりとか、関わって学生と話をすることにどんな意味があるのかという企業がまだまだたくさんあります。なので、その部分というのは、単純に学生と話したら、あるいは関わったら、採用につながるというレベルではなくて、何故関わらなければいけないのかという「本質」の部分をしっかり踏まえてやっていかないと、単純に出会って終わりとかになると思っています。

(上田講師)

本学では、インターンシップの他に、授業の中に社長や若手社員に来ていただいて交流することもやっていますし、近年は「ジョブ交座」も始めています。

今までのような合説では、学生があまり来ないとおっしゃってくださる企業がある中で、学生は商品ではありませんけれども、「マーケットイン」の考え方で、学生がいる場所に企業に来ていただくような試みもしているところです。

オーケーエムの藤野さんは、ジョブ交座に担当として来ていただきましたね。

その時は、学生の横に座って学生と話をしていただきました。また、普段着で来ていただきました。どうでしたか、ジョブ交座は。

(藤野さん)

こういう機会はありがたいことでしたし、学生と接触する機会をいただけるのは大事なことでしたけれども、本日のお話を聞いていて、企業側が求めてばかりの部分があるのかなあと思いました。つまり、会ってしまえば、企業名を知ってもらえれば、来てもらえるかとか、こちらの話を聞いてもらえるかではなくて、もっとこちら側から与えられるものを用意しないといけないと感じました。

(上田講師)

御社の場合であれば、例えば、どんなものですか。

(藤野さん)

インターンについて言えば、学生さんから見た場合、自分が働いたら、どんな感じに働けるのか、リアルな部分を言えば、働き甲斐を力強く感じられる業務もあれば、事務のようなルーパ的な仕事もあるのですが、それは置いといて、会社自体の魅力の中で自分の働き甲斐、生きがいを感じられるようなプログラムを用意しておかないといけないのかなあと感じました。

(上田講師)

ジョブ交座の場合は、最近だんだんわかってきたことは、こんな企業が来ていますよと連

呼するだけでは、学生たちはなかなか寄ってこない。「手ぐすね引いて」という感じではなくて、ある会社が「こんなものをつくっているんですよ」と見せると、学生たちはそういうものに食いついてきて、そこで話が始まるというようなこともあります。そこが合説と違うところで、まずは会社名を知ってもらうとともに、こんなものをつくっているとか、こんな働き方をしているというようなことが大事かなあと思っています。少しずつ我々もやってはおりますが、そういうことを竹林さんは早くから企業としてやり始めておられるわけですね。

(竹林さん)

そうですね、約1年前からそういう取組をやらせていただいています。

(上田講師)

1年ですから、すぐに成果を求めてもいかがとは思いますが、何か成果はありますか。

(竹林さん)

就職活動が今回テーマになっていると思うので、二つ話題提供させていただくと、一つは、「tugumi」に通っていただいている京都大学4回生で理工学部の方がいらっしゃいました。その方が「実は内定が決まったんです」と、こちらに報告に来ていただいたのですが、その方とお話ししていると、「理工学部の学生なら引く手あまたでしょう」と質問すると、その学生は「そうなんです。いっぱい内定は出たんですが、全部行きません」という話をされました。その方が結局行かれたのは、ベンチャー企業だったんですけども、何故そこを選んだのかと伺うと、その会社が一番自分自身を見てくれたと。要は、京都大学理工学部の「肩書」ではなくて、自分の「生の意見」をしっかりと聞いて受け止めてくれたから僕はそこに行くんですよという学生がいらっしゃいました。

もう一点は、「tugumi」では社会人と学生が交流する場がいくつかあるのですが、そこでも実際に就職が決まっていっています。それは、この人がいるから自分も働けるのではないかというみたいな、「誰と一緒に働きたいか」というイメージですね。その人を通して会社の考え方が共有できているところがありますので、やはり、そういった「オフライン」での就活と言いますか、人と人とのつながりの中から就職活動を考えていくような方々も増えてきているのではないかなあと思っています。

(上田講師)

そういう意味で、薙井さんと西田さん、この二人は実は、学校での勉強以外にも、近江楽座、地域貢献に特化した課外活動なんですけど、学生たちが地域に入って地域活性化に関わるいろいろなプロジェクトを地域の人と一緒にやっているのですが、二人は学生の時に、そうした活動を通して、地域への考え方とか、社会人の方と一緒に事業をやる機会に恵まれていたと思うのですが、就職活動をする上で、やはり活かしたというようなことはありますか。

薙井さん、どうですか。彼女は、彦根の農村部で古民家を改修して、そこでコミュニティスペースを運営しているんですけども・・・。

(薙井さん)

古民家を活用して、何か地域のためにやろうという団体だったのですが、先ほど、西田さんもおっしゃっていたとおり、学生はやりたいことがいっぱいあって、いろいろ提案する中で、住民の方は「いっぺんやってみてごらん」ということで見に来ていただける、そういう

受け入れてくれる「人柄」とか「風土」があって、そういったことはどこにでもあることではないことは、他の地域を見て思いました。滋賀県らしいのかわからないですが、何気なくやられているところが愛着につながっています。

滋賀県のために何かやりたいと思ったのは、間違いなくそのことだと思います。

(上田講師)

本学は、そういう意味で、地域に根差した教育をやっています。そうすると、彼女のように、一つのルートだと思うのですが、地域活動をずっとやっていると、そこにいる価値というか、地域の人々にとっても彼女がここ（地域）にいてくれる価値が出てきたりするわけですね。何かするから、してくれるからという「使用価値」ではなくて、いてくれることがありがたい。そういう関係が地域の方々とできてくると、「私は高校までの地域よりも、ここで人間関係ができていますので、ここから通えるところで働きたい」、そういう意識ですかね。

(筵井さん)

そうですね、はい、そうです。

(上田講師)

そういう学生が生まれてきているというのが、地域活動の一つの成果だと思います。そういう人は仕事も頑張るかもしれないし、何よりも地域で活躍して、地方創生にもつながるような人材になる可能性が高いですね。たまたま仕事でこっちに来た人と比べるとですね。

そういう意味では、地域と一緒にあって連携して、宮川さんもおっしゃってくださったように、ゴールは地方創生とか、地域や日本が良くなっていくということを共有して、その活動で出会った地域、あるいは人々と生きていきたいという人が出ることも、回り道かもしれないが、大きいと思うんですね。

学生たちは地域課題に向き合って活動しています。例えば、山でお茶をつくる人がいる。教育活動でお茶をつくっているけれども、売ることはあまり考えていない。そこに、企業の方が入って一緒に考えていただけると、それを通して、企業とかビジネスのことを知る機会もあると思うので、まだまだ使える資源が大学にあると思うんですね。

西田さんの場合は、幸い、地域での活動を通して、「たねや」と出会ったということですね。もう少し詳しくその辺を聞かせてください。

(西田さん)

最終的に今の会社に決めた理由は、「一緒に働きたいと思える人」が見つかったことがすごく大きくて、私は「お菓子が好きか」と問われたら、そうでもないんです。私はお菓子が大好きだから入ったのではなくて、今本社におられる方とか、大学時代に一緒に活動を応援してくださった方々が本当に親身になってくださったので、その人たちのもとで働きたいなあとということで「たねや」に入ったんです。この人と働きたいと思える人が見つかったことが一番大きかったですね。

(上田講師)

中小企業の場合は、そういう属人的な部分が大きいのでしょうか、竹林さん。

(竹林さん)

やはり、中小企業であればあるほど、社員さんとの「顔の見える関係」が出てきます。安



易にリストラすることはしにくいと思いますし、ある意味、苦楽を共にして一緒に働くことができるのが中小企業の魅力かなあと個人的には感じています。

(上田講師)

そういう幸せな出会いがあればいいのですが、栗原さん、1年前に就活をされたわけですが、就活の時にこういう場や機会があったら良かったなあというものはありますか。

(栗原さん)

就活の時には、どうしても自分をよく見せようとしてしまっていたので、できれば1・2回生の間に「採用を抜きにした関係」で会えるような場があったらなあと思います。ジョブ交差点で中小企業の方と知り合える機会や、インターンシップで一緒に働ける機会があったらいいなあと思いました。

(上田講師)

「素」の形で出会える場所がやはりほしいということですね。逆に言うと、中小企業はそういう機会をつくりやすいのかしら。どうでしょうか、後でまた、聞いていきます。

藤野さんは、5年目ですけれども、どうですか。

(藤野さん)

僕も同じなんですけど、インターンとか、企業と接する場ではなくて、「仕事と接する場」にどんどん参加していけば良かったと、今では思っています。

(上田講師)

「企業」ではなく、「仕事と接する場」をどうつくるかということですね。

奥手くんはどうですか。COC+プログラムを経験してみて、さらに、どういうことがあったらいいと思いますか。

(奥手さん)

僕自身は1回生の頃から、本当に多くのことを経験させていただいたので、あまり思いつかないのですが、やはり、2回生の時とかの就活をまだ意識しない時期に、インターンとか企業さんと交流できる機会をもっとつくっていただければと思います。3回生になると、選考を受けるという前提でインターンに行かなければならないという風潮もあったりするので、1・2回生の時の方がある意味いい気楽さがあるのかなあという気がします。

(上田講師)

薙井さんはどうですか。

(薙井さん)

人との出会いが得られて良かったなあと思います。インターンシップにも行ったのですが、「一本釣り」の誘惑をされると、どうしようかなあと本当に迷いますね。

(上田講師)

西田さん、最初に言ったように、自分を飾って、偽って就職すると、不幸なことになりますが、逆に、「本音」というと、どれくらい必要ですか。

(西田さん)

難しいですね・・・。

(上田講師)

では、「本音」って何だろう……。その辺のミスマッチというか……。本当に本音だけでいいのか、というところもありますが……。

(西田さん)

「たねや」の面接でとても惹かれた部分は、まず「素直に言ってね」「気を遣わんといてね」と言われるんです。話し方も、めちゃめちゃフランクではないのですが、少し崩した形でリラックスさせてくださって、本当に自分の思っていることを言える環境をつくってくださる面接官の方々であったことは本当に良かったです。それと、私は次の日も別の会社の面接があったのですが、「他の企業も受けているのですか」と聞かれて、「そうです」と素直に答えて、「明日、面接やね」ってなって、面接が終わった後に外についてきてくださって「明日、頑張るね」とおっしゃってくださったんです。自分の会社に来てほしいはずなのに、「あなたならいける」って押してくださるんです。本当に人がよすぎて、私本当にそれに驚いて、最後に「たねや」に決めたのはその人のその言葉でありますし、人柄に惹かれました。

(上田講師)

ある意味、術中にはまったかもしれませんが(笑)。

さて、就活も仕事も、行き着くところは「人」という話が出ました。少し横道にそれるのですが、学生を地域活動に送り出すうえで私が大事に思っていることは、「葛藤するチャンスを奪わない」ということと、「用意周到に失敗させる」ことです。地域の方々のコミュニケーションと信頼関係を通じて、学生たちが大いに葛藤し、のびのびと失敗できる場をつくることだと思っています。



企業の皆さんと大学・教員との間にも、そのような信頼関係を築き、安心して「ツナガル」場をつくりたい。COC+を通じて授業に来ていただいていること、あるいは企業の方自身がリカレントの学生として大学の中に入って来ていただくことなどを通じて、そのような関係と場の芽は育ってきています。

本学に来て、本学学生と交わって、本学の学生はこんな特徴があるんだなあ、あるいはこんな教員がいるんだなあと知って、そんなリテラシーを企業人の方がどんどん知っていただく、そうして信頼関係を築いていくことが重要ななあと思います。

では、この時間から、今までの議論を踏まえて、いったん会場の皆さん方から質疑とかご意見、アイデア等をお聞きしたいと思うのですが、どうでしょうか。

(佐々木さん)

私は今、中小企業診断士をやっているのですが、実は38年間大企業に勤めておりまして、確かに今は人との信頼関係も非常に大事なのですが、大企業と中小企業では特に2000年頃から随分「価値観」が変わったなあと思っています。2000年頃にアメリカ型の経営が入ってきてですね。それまでは終身雇用とかいう



いろいろな問題がありましたが、大企業の場合は、企業は「株主のもの」に変わっているのです。ですので、短期の間にいかに収益を上げるのか、例えば、ソニーの平井さん、V字回復したと言っても、6年間在任しただけなんです。やはり、中小企業さんは上場していませんから、企業の中で汗を流す経営者と従業員という関係がずっと続いていますよね。そこの違いをちゃんとわかった上で、議論していただくとしても素晴らしい議論になるだろうと思います。やはり、株主がマネーゲームをやる大企業と、人と人とのつながりをもって中小企業でちゃんと仕事をしたいとか、その辺の議論をしていただきたいと思います。すみません、勝手なことを言いました。

(上田講師)

この間、「地域企業講座」で中小企業の社長さんに来ていただきまして、その社長さんがおっしゃっていたことは、中小企業は株主から自由な部分もあるということの特徴としているということでした。

そうしたことも踏まえて、宮川社長、いかがでしょうか。

(宮川さん)

おっしゃるとおりだなあと私は思いますのは、私はオーナー社長ですから、株主からのプレッシャーはないんですよ。従業員からのプレッシャーはありますが、本当に好きなことができるんですよ。うちの会社って、今、残業が少ないとか、休日が多いとか、それが何故できるかということ、人を多目に採っているからなんです。人を多目に採っているということは、仕事量に対して人を多く採ったらそれだけ収益を圧迫するので、株主がいたら絶対に私は文句を言われると思うんですね。でも、これは5年後、10年後、うちの会社が存続して、かつ業界でいいポジションを取ろうとしたら、「先行投資」として要ると思うからできるんですよ。でも、株主がいたら、たぶんできないと思うんですね。仕事量に対して適正な人員を配置するのは社長の仕事でしょうと……。

おっしゃるとおり、中小企業はオーナー社長だからできることがたくさんあると思います。学生さんにご存じないこともあって、突っ込んだ話をできる機会があれば、そういう話もするのですが、知ってもらえる機会があるとすごくいいと思いますね。

(上田講師)

他、どうですか。

(滋賀銀行営業統轄部の藤岡さん)

親御さんの反対で中小企業に就職することを止めるという話も出ましたが、実際に就職されている皆さんに、親の話聞くこととか、親に就職の話をした時にどんな反応があったのか、お伺いしたいのですが……。

(奥手さん)

うちの家庭はちょっと特殊なのかもしれませんが、いい意味では自由で悪い意味では放任主義なので、基本的に突っ込まれることはなくて、自分の行きたいところに行けばいいよという感じです。ただ、周りの学生とか見ていると、決めた会社に対して「ここは大丈夫なの」って、それはたぶん親が心配している部分もあれば、



本人がもう少し企業研究をしていない部分もあるのかもしれないですが、そういう現状があるみたいです。

(上田講師)

奥手くんの場合は、そう聞かれても、自分で説明して財務諸表とか見せてここは大丈夫だと言えるかもしれませんが・・・。

逆に、親から言われたという経験のある人はいますか。

(筵井さん)

中小企業だからダメと反対されたというよりも、公務員の方があなたの力を発揮できるのではないかと言われました。「自分が行きたいところに行きや」と言いつつも・・・。

(上田講師)

その辺は、竹林さんに聞いた方がいいですね。

(竹林さん)

今の学生の親の世代というのが、おそらくバブル時代で、あまり就職に困っていない時代に就職された方々の場合は、その傾向が強いと思います。就職に苦労していないと言うと、誤解があるかもしれませんが、そういった方々がそうしたイメージを持たれていると思います。

(滋賀県立大学・倉茂理事)

滋賀県立大学で学生就職担当をしている副学長の倉茂です。僕のところに駆け込んできて、文句を言う学生、女子学生が多いのですが、その典型的な例、親がやめておけという理由は、「女の子やから、県内に就職してや」と毎日言われて、県内の中小企業から内定をもらって、親に伝えたら、母親の顔がさっと変わって「やめとき、断ってき」と。「なんで」って聞いたたら、「聞いたことない」と。つまり、魅力のある中小企業であることを知らないという以前に、その会社の名前をテレビの commercials で聞いたことがないからダメ。そういう母親にしてみれば、「B to B」の会社はアウトなんですよ。このレベルで、私たちは意外と苦しんでいます。論点がもっと下だということだけ申し上げておきます。

(上田講師)

どうでしょう、他、皆さん。

(長浜市役所・商工振興課の安藤さん)

来週、長浜市でも、就活イベントをするのですが、先ほどありましたように、学生さんが「本音」を出せない就活を何とかしたいという思いで、スーツも着ない就活イベントをするのですが、湖北とか米原というところで、北上する学生がなかなかいなくて困っています。地域全体で就活を





盛り上げる取組をしていきたいと思うのですが、学生さん目線でどうしたら湖北が魅力あるものになるのか、お聞かせいただければなあと思っています。

(上田講師)

筵井さん、どうですか。

(筵井さん)

圧倒的に北の方が自然が多くていいです。私はそれが魅力的だと思っていました。

(上田講師)

最近、「ローカルキャリア白書」というものが出まして、その中では、『働きやすさ』を比べたら、今や大企業・大都会と地方も変わらない。一方、『働きがい』ということを考えて時に、地方にこそ魅力が発揮できる部分がある」という。そうした点を伝えていくということも大切ですね。

栗原さんにお聞きしますが、地元から地元企業に勤めることについてどう思いますか。

(栗原さん)

私は株式会社千成亭風土に就職して、大学も彦根だったので、知っている人に結構出会えることが魅力かなあとと思います。去年、OJTで販売店に配属された時は、大学でお世話になった先生に会ったりだとか、今勤めている飲食店でも先生が来られてほっこりしたことがあるので、大学時代に築いた関係が今でも続いていて、「安心感」があっというのかなあとと思います。

(上田講師)

奥手くん、何かある。

(奥手さん)

僕は滋賀の南の方で育っていて、今は家の都合で京都にいますが、やはり、湖北というと電車で1時間ぐらい乗らないといけなくて、通勤するというよりも定住するということになると思うんです。そういう意味で、湖北に住むことの魅力を大学で伝えていただけないでしょうか。そうすれば、湖北に住みたいと思えるようになるのかなあとと思いますので…。

(上田講師)

今日の資料にも書いていますが、地域で働くことのメリットを考えると、一つは、幸せな地域の条件を考えると、知名度よりも地域活動に関われる機会の豊富さとかがあるんですね。で、そういうことを考えると、これからの働き方の中で、人生100年時代、定年してから引きこもりになるのではなくて、地域の活動にどんどん関わる機会とかがどれだけあるのかということに関して言うと、滋賀県って結構高いじゃないですか。そんな中で、湖北とか、コミュニティがしっかりしているところで働くことは、会社だけではなくて、自分の価値というものがここにも「足がかり」があって、そこで求められているということを感じられながら生きることができる。そういう部分では、地域のつながりが強い分、面倒なこともありますけれども、特に仕事以外のもう一つの「居場所」とか「足がかり」を見つけやすいし、人が少ないですから、頑張っている人とか面白い人がすぐにつながることもできるとか、みんなと一緒に生きていけるということ、若い人はよく言っているなあと思うんです。

では、最後にもう一方。

(湖北精工株式会社の小川社長)

今日聞いていて感じたことなのですが、今はインターンをうまく採用につなげていくということが求められておまして……。実際に我々の会社の中の話でいいますと、そもそもインターンへの応募がほとんどない、もしくは全くないという現状がありまして、ここから変えていかなければならないと思っています。

で、質問ですが、アルバイト感覚でお金儲かるから行かとかであったら、もしかしたら自分だったらインターンに行くかなあと思ったのですが、そういうアイデアはありなんですか。「そんなんでは来ないよ」ということなんですか。生の意見として、若い方にお聞かせいただけないでしょうか。

(藤野さん)

アルバイト感覚のインターンって、衝撃的でして、いいんじゃないかと思います。僕は学生時代、卒業間際まで部活動に専念していましたが、友人たちは夏の間結構インターンに行っていたという話を聞いていたので、部活動をしない学生からしたら、ある意味「一石二鳥」というもので、いい印象になるかもしれないなあと感じました。

(上田講師)

宮川さん、これを最後にしますが、今の提案、やるべきかどうか、どうですか。

(宮川さん)

当然、学生は皆お金がないんですよ。そういう中で、インターンシップに行くとはどういうことかと言いますと、バイトを休むということなんですね。彼らは「機会損失」をさせてインターンシップに行っているの、そこに対して会社がお金を払うのはむしろ「あるべき姿」だと思っています。うちの場合は、交通費と、前回は、尼崎から来ていた学生が非常に優秀だったのでホテル代も出しました。僕は「あり」というよりも、「そうなるべきだ」と思います。それは学生のお小遣い稼ぎではなくて、学生は就活にお金をいっぱいかけますし、奨学金の返済もあるじゃないですか。そんな中で、就活に際して学生に経済的な負担を強いるというのは間違いなく間違いだと思います。儲かっている会社は学生さんにお金をあげてください。

(上田講師)

はい、ありがとうございました。司会の不手際でちょっと時間を超過してしまいました。

我々大学でも、6大学が連携して、企業の皆さんに門戸を大きく開いています。今後、信頼関係をますます深めていければと考えています。

いくつか参考になることがありましたら幸いです。

今年度いっぱい、COC+事業は続きます。皆で連携して、次の時代の働く学ぶ、そして若い人たちの活躍の場をつくっていきたいと思っています。

ご登壇の皆様、本当にありがとうございました。

どうぞ、拍手をお願いします。

