2010年度 多摩地域の採用実態調査 報告書 《抜粋版》

2011年6月

多摩信用金庫

多摩大学 地域活性化マネジメントセンター

1. 本調査の背景と目的

わが国における最近の就労環境は、きわめて厳しいものである。有効求人倍率は平成20年度0.77、平成21年度0.45、平成22年度もすべての月で1.0を割り込んでいる。大卒の就職率は、平成21年卒95.7%、平成22年卒91.8%であった。また、平成22年12月の全国の完全失業率は4.9%であった。職に就きたくても就くことができず、求人数は求職者数の半分にも満たない。

一方、多摩地域の有効求人倍率は平成23年1月0.44、同2月0.46であった。新卒の就職先も、都心に集中し、多摩地域の学校を卒業しても地元の会社に入る数は多くない。

中小企業白書2009によれば、都市部の大手企業が優秀な人材を囲い込んでいるため、中小企業は人材の確保が難しく、人手不足が常態化していると言われている。いわゆる、地域における求人と求職のマッチングがうまくいかず、求人側も求職側も満足できていない状況である。

しかし多摩地域においては、先の有効求人倍率をみる限り、いわゆる一般の中小企業の採用・雇用状況とは異なり、地方一般で言われる人手不足ではなく、むしろ人余りの状態なのかもしれない。よって、採用意欲もあまり強くなく、前に示した有効求人倍率という数字となって現れているのかもしれない。確かに、多摩地域は東京のベッドタウンであり、優秀な人材が多数居住している。たとえば、都心で働いていたが現在は定年退職しているような人や、出産・育児で退職した主婦などである。この地域は大学や専門学校も多く、毎年約6万人もの大学卒業者を出している。これらの人材によって、多摩地域の会社は人材不足に陥らずに済んでいるのかもしれない。

地域における産業の発展や活性化のためには、優秀な人材が集まり、そこで社会・生産活動をすることが必須である。逆に人材の流出は地域や地域産業を弱体化させる。それは、シャッター商店街や廃業、さらには高齢化や過疎化の問題すら引き起こしかねない。

多摩地域において、人材の雇用とりわけ採用はどうか。地方都市で言われているような人材の流出がおこっているのか。求人と求職のマッチングができていないのか。若者（新卒）が地元企業に就職しているのか。このような問題意識のもと、多摩地域の採用実態調査を実施するに至った。

本調査の目的は以下の3点であった。

- ① 多摩地域における、会社側の採用ニーズを把握する。
すなわち採用のボリューム（人数）や条件
人材スペック（求められる人材）
- ② 多摩地域における求人・求職・採用に関する問題点や課題を明確にする。
- ③ 多摩地域における産業の発展のために、この地域にいる優秀な人材と地元企業の人材ニーズとのマッチング策を提案する。

2. 調査の概要

1) パイロット調査

本調査に先立ち、多摩地域の企業複数社に、採用や雇用について、さまざまな視点でディスカッションに応じてもらった。2010年10月13日から同年10月23日において、調査員による聞き取り調査により実施した。

そのなかで、採用に関して特に特徴的なことや一般的なことなどを取り出し、今回の本調査で確認したい事柄を抽出した。

2) 本調査

上記3点の目的のため、多摩地域の企業における採用のボリューム（人数）や条件、人材スペック（求められる人材）などを質問紙調査によって明らかにすることを目的とした。パイロット調査における企業の聞き取り調査結果をもとに、以下のような調査内容を設定した。

（1）調査内容

- ① 会社の基本情報について
- ② 採用状況について
- ③ 採用方法について
 - ・ 求人告知方法
 - ・ 正社員の選考方法
 - ・ 求める人材の能力・経験
 - ・ 求める人材の資質

・求める人材像

- ④ 正社員（新卒）の人材教育について
- ⑤ 今後の事業展開について

（2）実施概要

対象業種

日本標準産業分類（平成19年11月 第12回改訂）の大分類のうち、12分類（E 建設業、F 製造業、H 情報通信業、I 運輸業、J 卸売・小売業、K 金融業、L 不動産、M 飲食店・宿泊業、N 医療・福祉、O 教育・学習支援業、P 複合サービス事業、Q サービス業）に属する企業を対象とした（A 農業、B 林業、C 漁業、D 鉱業、G 電気・ガス・熱・水道、R 公務は対象外）。

調査方法

上記業種に該当する多摩信用金庫の取引企業*に対し、担当営業が個別に回答を依頼し調査票を回収。

調査時期

2010年11月20日～12月7日

有効回答数

回収数486社。うち、有効回答数471社。

3）ケーススタディ

本調査の結果、採用の実績人数やその方法はある程度明確になったが、そもそも採用計画はどのようなプロセスで立案されるのか、新卒採用か中途採用かはどのように選択されるのか、さらに求人告知方法や選考の具体的な方法や面談の内容など、アンケート調査からさらに踏み込んだ内容を知ることが目的としてケーススタディを行った。本調査の回答企業のうち、平均的な回答をしている企業をピックアップし、調査に応じてもらえた2社を対象とした。

（1）ケーススタディ F社

製造業（電機部品、特にコントローラ、インバータなどの製造）

従業者数44名

設立1979年

*今回の調査対象は、株式会社、有限会社、各種団体、学校法人、医療法人などであったが、以下、単に「企業」と記述する。

最近2年間の採用実績 2009年大卒2名、中途2名
2010年中途1名

調査日 2011年5月11日

(2) ケーススタディ G社

卸売業（住宅資材の総合販売）

従業者数 144名

設立 1960年

最近2年間の採用実績 2009年中途4名
2010年大卒2名、中途1名

調査日 2011年5月12日

3. 本調査の結果

小規模企業は新卒採用に苦戦

採用実績については、中小企業においては毎年定期的に採用するとも限らないことから、2009年度と2010年度の2年間での採用実績を計算した。2年間の従業者規模別の採用状況は、表1の通りである。

従業者5～29人規模では、全体的に新卒採用が少なく、大卒採用が11.9%、短大卒採用が9.8%となっており、高卒は6.3%とさらに少なくなっている。一方、中途採用は55.9%となっており、半数以上の企業が即戦力を重視している傾向が窺える。

表1 採用状況（2009年～2010年）

	大 卒		短大・専門学校		高 卒		中 途	
	採用あり	採用なし	採用あり	採用なし	採用あり	採用なし	採用あり	採用なし
5～29人 企業数	17	126	14	129	9	134	80	63
割合(%)	11.9	88.1	9.8	90.2	6.3	93.7	55.9	44.1
30～49人 企業数	32	94	20	106	20	106	84	42
割合(%)	25.4	74.6	15.9	84.1	15.9	84.1	66.7	33.3
50～99人 企業数	47	73	33	87	37	83	89	31
割合(%)	39.2	60.8	27.5	72.5	30.8	69.2	74.2	25.8
100～299人 企業数	26	46	23	49	24	48	66	6
割合(%)	36.1	63.9	31.9	68.1	33.3	66.7	91.7	8.3
300人以上 企業数	9	1	6	4	4	6	6	4
割合(%)	90.0	10.0	60.0	40.0	40.0	60.0	60.0	40.0

新卒よりも既卒経験者の採用意向

以降の分析では、従業者数 30 人以上の企業を対象（328 社）とした。

その結果、30 人以上の企業において 2 年間で大卒の新卒採用した企業数は 114 社、34.8%で、採用しなかった企業は 214 社、65.2%であった。大学新卒者を採用している企業は、全体の約 3 分の 1 であり、逆に大学新卒を採用していない企業が全体の約 3 分の 2 もあることが判明した（表 2）。

表 2 2009-2010 年 2 年間の大卒採用の有無

	度数	%	有効%	累積%
有効 採用なし	214	65.2	65.2	65.2
採用あり	114	34.8	34.8	100.0
合計	328	100.0	100.0	

同様に、短大・専門学校卒の新卒採用した企業数は 80 社、24.7%で、採用しなかった企業は 244 社、75.3%であった。短大・専門学校の新卒採用は、大学のそれよりも下回っている。高校卒の新卒採用した企業数は 84 社、25.9%で、採用しなかった企業は 240 社、74.1%であった。中途採用した企業は 241 社、74.4%で、中途採用しなかった企業は 83 社、25.6%であった。

以上のように従業者 30 人以上の規模の企業では、新卒採用の割合が増えるものの、やはり中途採用で人員を確保する傾向が強いことがわかった。今回の採用者カテゴリー分類別に並べると、採用が一番多かったのが中途採用で、第二位はその半分以下の大学新卒採用、つぎに高卒、短大・専門学校卒採用であった。いずれにしても、多摩地域における人材採用では、中途採用を実施している企業が圧倒的に多い（全体の約 4 分の 3）という結果であった。

企業の採用は旺盛

また、採用の有無という点では、2 年間で全く人材の採用がなかった企業は 41 社、全体の 12.7%であった。すなわち従業者 30 人以上の企業では、新卒であるか中途であるかに関わらず、87%に何らかの採用実績があったわけである。したがって、多摩地域の企業における採用は旺盛であると言えるのではないだろうか。

地域大学卒業生の 16.5%しか地元で就職できない

2010 年度における、一社当たりの大学新卒の平均採用人数は 1.13 人、標準

偏差 3.104（ちなみに 2009 年度は 1.23 人、標準偏差 3.679 で 2010 年度と有意差はない）であった。多摩地域における従業者 30 人以上の企業は 8,785 社あるので、一社あたりの平均採用人数をかけると、当該地域における大学新卒採用者は年間約 9,927 人程度と推計される。一方、同地域にキャンパスのある大学の年間の卒業生数は約 60,000 人である。したがって現状のままで、多摩地域の大学卒業生が地元企業に就職しようとする、就職できる枠はわずか 16.5%程度しかないということになる。

しかし既卒社会人経験者の中途採用の意向は強い。これは新卒で人材を補充するのではなく、経験者で補強しようとする姿勢の現れであろう。また、短大・専門学校卒の採用実績は大卒採用よりも低く、さらに高卒採用はそれよりも下回っていることから、何らかの専門知識や即戦力が求められていると考えられる。

採用の量も質もおおむね満足している

従業者数 30 人以上の企業について、採用実績の人数面と人物面について質問した結果は、人数面では 72.2%が満足していると回答した。人物面での満足度は 62.5%であった*。さらに、人数も人物面も満足していると回答した企業は 53.6%であり、半数以上の企業が数も質も満足している結果であった（表 3）。

表 3 採用実績満足度（人数面）×（人物面）クロス

			採用実績満足度(人物面)		合計
			している	していない	
採用実績満足度(人数面) している	度数	164	59	223	
	総和の %	53.6%	19.3%	72.9%	
していない	度数	27	56	83	
	総和の %	8.8%	18.3%	27.1%	
合計	度数	191	115	306	
	総和の %	62.4%	37.6%	100.0%	

人数面で不足している職種は、専門技術者（37.7%）、営業担当者（23.0%）、管理職（15.4%）の順番であった（表 4）。

* 人数面の満足と人物面の満足の有効回答数が異なるため、両者ともに有効回答であった企業を対象とした表 3 に示されているパーセンテージとは若干異なっている。

表 4 人員が不足している職種

		応答数		ケースの%
		度数	%	
人員不足職種 ^a	管理職	49	10.7%	15.4%
	専門技術者	120	26.3%	37.7%
	営業担当者	73	16.0%	23.0%
	総務・経理担当者	35	7.7%	11.0%
	企画等の経営スタッフ	28	6.1%	8.8%
	単純作業者	22	4.8%	6.9%
	その他	38	8.3%	11.9%
	特になし	92	20.1%	28.9%
合計		457	100.0%	143.7%

中小企業白書 2009 でも「キーパーソン」の不足が指摘されているが、多摩地域においても同様の結果であった。一方、質的な人物面では、半数以上(62.5%)が満足しているが、人数面ほどの高い割合ではない。満足していない理由は、単純に集計はできないが、「意欲(積極性)が足りない」、「すぐやめてしまう」、「能力(熟練)が足りない」などが目立った。

一般論では、中小企業は人材を採用したくても採用ができないため、常に採用難の状態だと言われているが、多摩地域の中小企業では人数面では、採用はある程度満たされていると考えられる。また現状、数は満足しているので、将来的にも求人のパイが急速に大きくなることはあまり期待できないのではないか。したがって就職難だからという理由で、地元多摩地域の中小企業を就職先のメインターゲットにすることは、現状のままでは、必ずしも的を射ていないのではないだろうか。

求人方法はハローワークが多い

表 5 に示すように、正社員の求人の方法は、ハローワークの活用が多数であった(65.9%)。次いで自社ホームページ(48.1%)、就職サイト(36.3%)、(縁故を含む)紹介(35.4%)、学校の就職課(32.2%)、折り込み(31.8%)の順であった。いまや複数のチャンネルを活用して求人告知するのは常套手段になっている。しかし、大手企業と同様に就職サイトの活用もみられたものの、1割程度というのは、中小企業ならではの特徴の一つであろう。

ハローワークが一番多かったのは、ハローワークが公的な機関で、信用も歴史もあり、中小企業との強い関係が構築されていることにもよるのだろう。また雇用調整助成金の窓口になることから、助成金を受けるにはハローワークを通じた求人・雇用が利便性も大きいからと考えられる。いずれにしても、企業がハローワークを多用する現状を考えると、今後ハローワークと企業とのさらなる連携の仕組みなどが必要になるのではないだろうか。それとは逆に学校の就職課を活用している企業は約1割にもならず、企業の求人と学校側の求職のマッチングの仕組みも考える必要があるだろう。

表5 正社員採用の告知方法

		応答数		ケースの%
		度数	%	
正社員の求人告知方法	就職サイト	114	10.6%	36.3%
	自社HP	151	14.0%	48.1%
	情報誌	59	5.5%	18.8%
	折り込み	100	9.3%	31.8%
	紹介(縁故含む)	111	10.3%	35.4%
	合同説明会	63	5.8%	20.1%
	合説：大手開催	10	.9%	3.2%
	合説：地元向け	19	1.8%	6.1%
	合説：単一学校開催	26	2.4%	8.3%
	合説：複数学校共催	10	.9%	3.2%
	合説：その他	5	.5%	1.6%
	学校の就職課	101	9.4%	32.2%
	学校：求人票のみ	18	1.7%	5.7%
	学校：面会も	22	2.0%	7.0%
	ハローワーク	207	19.2%	65.9%
	ハローワーク：求人票のみ	33	3.1%	10.5%
	ハローワーク：面会も	31	2.9%	9.9%
合計		1080	100.0%	343.9%

求める資質は積極性

次に求める資質（人間性や行動性向）は、第一位に挙げられたのが積極性であった（36.5%）。次いでコミュニケーション能力（21.7%）、協調性（13.8%）、専門性（13.5%）であった（表6）。

資質においては、比較的小規模な組織でマルチに仕事をこなし、少人数で職場環境を良好に保つために、積極性や協調性やコミュニケーション力を求めているものと考えられる。

大企業が求めていると言われている問題発見・解決力（経済産業省「社会人基礎力」）は、わずか5.7%であり、都心の大手企業との差が明確に出ている。おそらく中小企業ではそれ以前の資質や能力に期待しているのであろう。なぜなら多摩地域からは都心の大手企業に通うことも十分に可能な距離であり、前向きに積極的に職を求める人材は、どうしても都心に向かいがちになる。するとどうしてもそのような人材が地元になくなることから、積極的な人材が不足していると感じているのではないだろうか。

表6 求める人材の資質

		度数	%	有効%	累積%
有効	積極性	116	35.4	36.5	36.5
	問題発見・解決力	18	5.5	5.7	42.1
	創造性	9	2.7	2.8	45.0
	ストレス耐性	8	2.4	2.5	47.5
	協調性	44	13.4	13.8	61.3
	コミュニケーション能力	69	21.0	21.7	83.0
	専門性	43	13.1	13.5	96.5
	その他	11	3.4	3.5	100.0
	合計	318	97.0	100.0	
欠損値	システム欠損値	10	3.0		
合計		328	100.0		

4. 結論

1) 本調査における発見と課題

採用は満足感が高い

一般的に地方における中小企業は人材の採用が困難だといわれている。若手や優秀な人材は都心の大企業に吸収され、地方の中小企業が求める人材の質も数も満たされていないといわれてきた。いわゆる求人と求職のミスマッチがおきているといわれている。

多摩地域においても同様の現象が起きているのではないかと、当初は考えていたのだが、調査の結果、そうではないことが判明した。すなわち多摩地域では、求人も求職も旺盛であり、採用においては、量的にも質的にも満足感が高かった。したがって、ミスマッチをどのように解消するのか、その方法と仕組みを、この報告書では提案するつもりであったが、必ずしも大きな問題ではないということが判った。しかし、新たな課題も発見され、それらについては、多摩地域独自の課題と認識して、解決に取り組まなければならない。

新卒採用の課題

今回の調査で、いくつかの課題が明確になった。

まず、新卒の採用が少なく、中途採用が相対的に多い点があげられた。多摩地域には大学や専門学校が多く、毎年多くの社会人を世に送り出している。しかし、昨今の就職難の影響を受けて、多摩地域の大学や専門学校を卒業しても、なかなか就職先が決まらない。卒業後行き先がなく、いわゆるフリーターになる人材も少なくない。せっかく多摩地域に住み、そこで学んだ卒業生という貴重な人材が、地元の経済活動に強く関与できない状況は好ましくない。そこで多摩地域の旺盛な求人力で、大量の新卒人材を雇用することによって、この地域の学校卒業生の就職率を高めていくことが課題のひとつである。

また、新卒の人材が地元就職することによって、長期における産業発展、地域発展につながるはずであるが、現状では、残念ながら新卒は都心部の企業に就職するケースが多くみられる。体力や体制が弱い中小企業ほど、即戦力を求めるのは理解できるが、あまりにも近視眼的に目先の即戦力だけを追い求めていくと、組織全体が高齢化し、長期的な成長・発展が難しくなる。実際、今回ケーススタディした会社では、新卒を採用して、長期的に育成しようとする取り組みも見られた。そのことで自社の組織風土や文化や価値観を共有できる人材を育成しようとして、10年以上の努力の結果、それがようやく結実し、長期の人材サイクルができあがりつつある。

ちなみに今回の調査結果では、年間の大卒採用実績数は多摩地域の大学卒業

生のわずか 16.5%分の人数しかなかった。同じことを別の角度から言えば、多摩地域の大学卒業生の 16.5%しか地元就職できないということである。

一方で、多摩地域における企業の採用は旺盛であることもわかった。ただし、何度も指摘してきたように、中途採用が新卒採用よりもはるかに多いという事実がある。中小企業が即戦力や、社会人経験で身に付けた専門家を取り込みたいことは理解できる。しかしそれも程度の問題で、あまりにも中途採用に偏重してしまうと企業の体力も地域の体力も徐々に弱くなっていってしまう。健全な新陳代謝が必要である。

そのような長期的な視点を持った採用計画と、若手が地元就職できる仕組みづくりが、大きな課題である。

教育機関における社会人基礎力育成の課題

今回の調査では、採用の満足感が高いことが確認された一方で、不満についても課題が浮き彫りにされた。その不満の多くは「採用した人材がすぐに辞めてしまう」、「積極性に欠ける」ということであった。言われたことはやるが、それ以外のことは積極的に取り組まない。少し注意されただけで会社に来なくなる。企業は、一般的なやる気と常識を持った人材を求めているのに、そのような人材ですら少ないという声が多く聞かれた。

さてこれは世代間のデモグラフィックな影響なのかもしれないが、そうであったとしても、教育機関がそのような人材を育成していく努力が求められる。社会人一歩手前のターミナルスクールでは、なおいっそうのことである。

中小企業に対する採用・人材育成の支援策

従業者規模別の採用状況（表 1）にあるように、従業員規模が小さいほど、採用力も人材育成力も不足しがちであることが分かった。まず求人のチャンネルが限定的になっており、ハローワークなど窓口が一カ所しかないケースもみられた。一方、規模が大きくなると、自社 HP や人材紹介会社、就職サイト、大学とのパイプなど、複数のチャンネルを活用して、人材を集めることができている。採用した人材の育成のための研修にしても、規模の大きな企業ほど充実しており、規模が小さい企業は十分な研修ができていない。そのようなことも影響しているのか、これから育成が必要な新卒の採用は少なく、教育しなくても即戦力となる中途採用に触手が伸びるのかもしれない。

体制面でもコスト面でも大手にはかなわない中小企業でも、地元の求職者に対して求人情報を広く提供し、人材の採用・育成面で大手と差がつかないようにすることも課題であると認識している。

5. 結論を受けた提案

1) 提案の視座

今回の調査は、求人・採用サイドの会社（民間企業、団体、医療法人、学校法人など）を対象としたアンケート調査を中心にしてきた。しかし、求人・採用という枠組みの中には、採用サイド以外の主たるプレイヤーがいて成り立っている。すなわち、採用される側、つまり求職者本人の存在である。また、社会人を育成して世に送り出していく教育機関、すなわち大学や専門学校や高校なども重要な位置づけにある。さらに、求人と求職を仲介する公的機関や事業者も重要な役割を果たしている。すなわちハローワークや市町村、就職斡旋の事業者、人材育成の事業者などである。

今回の調査で得られた結果を踏まえながら、これらのプレイヤーごとに、課題を克服するための仕組みづくりを提案する。

2) プレイヤーごとの提案

(1) 求人・採用サイド

まず今回の調査では、各社の求める人材像が明確にされていないことが判明した。単に職種や勤務地や勤務時間や給与などの労働条件だけではなく、人物面（資質・能力・性向）まで含めた「人材像」を明示する必要がある。

次に、求人チャネルの多様化をすすめる。人材は、積極的に採用しなければ、待っているだけでは、採用力の強い大手企業に、よい人材を持っていかれてしまう。したがって、できるだけ多くの求職者に、求人情報を、複数のチャネルを使って、発信していく必要がある。ハローワーク、自社HP、就職・求人サイト、人材紹介事業者、大学や専門学校の就職課とのパイプ、合同説明会など、多くの質の異なるチャネルを積極的に活用すべきである。

特に、学校との直接的な関係づくりは強力なチャネルになることが判った。ケーススタディのG社でも大学との密接な関係構築によって、新卒採用が充実し、今では部長クラスにまでなっている実績がある。今後しばらくは新卒採用は買い手市場が続くと予想されるので、学校との直接的な関係を持つことは、優秀な新卒人材を安定的に採用する手だてとなるはずである。

学校とのパイプづくりの一つの手は、インターンシップである。学生は地元の優良企業をほとんど知らない。知っているのは一部の大手企業名と就職サイトで人気のある企業名くらいである。そこで学校ともパイプをつくることができ、なおかつ学生にも地元優良企業を知らしめ、あわよくば採用候補者にもなるかもしれない人材を数週間にわたってじっくり見極めることができる。このように、地元学生をインターンシップで受け入れることは、近視眼的には手間

がかかるように見えるが、中長期的な視点では、大変メリットのある施策であると言えよう。

さらに言えば、そのインターンシップにもさまざまな工夫が求められる。通常のインターンシップのみならず、もっと長期におよぶものや「三日間社長のカバン持ち」など、多摩地域でもユニークなインターンシップが散見されている。

つぎに、求人のためのチャンネルが増えると、当然コストも時間も人手もかかる。それらの解決策は二つある。

一つは、一社では非力で資金力も弱いので、数社でコンソーシアムや連携をつくることである。同じ地域で連携する手もあるし、同業者同士で連携する手もある。

二つ目は、仲介者サイドが連携を支援する仕組みである。これは「仲介サイド」で別途提案する。

特に、多摩地域で企業連携し、そこに公的機関などの仲介サイドのプレイヤーも参画することによって、地域特定の求人情報サイトを開設する。そのサイト上で地元企業と新卒者をマッチングさせる仕組みなどは、即効性があると考えられる。

(2) 求職者サイド

求職者は、複数の窓口アプローチして、積極的にさまざまな求人情報にアプローチすることが求められる。

単一のチャンネルでは、どうしても求人情報が限定的になってしまう。特に情報発信力の強い大手企業や就職情報サイトなどの採用・求人情報は大量に入手できるものの、地元のそのような情報は、採用者・求職者にとっては、待っているだけでは、なかなか入手困難である。

自ら積極的に商工団体のHPを閲覧し、地元企業や求人情報を収集したり、金融機関が地元優良企業を表彰したりする情報を取りに行くべきである。

求人情報は、学校の就職課やハローワーク、就活サイトだけではない。

ところで、今回のアンケート調査とケーススタディから明らかになった一つの特徴がある。それは企業規模が中小であることや地域の特性でもあると考えられるが、大企業とは異なり、「紹介」が有力な就職チャンネルになっていることである。これは、紹介する側もされる側も、紹介する以上は下手な人物を紹介できないし、紹介された側もそれを裏切れないという、双方に責任感が伴う。結果として、「積極的に」「真摯に」長期雇用に結びつくケースが多いようである。そのような地元ならではの人脈も、就職活動には重要なチャンネルになる。

(3) 教育機関サイド

教育機関への提案は大きく二つに分かれる。一つは社会人基礎力育成の内容、すなわち教育そのものと、残りの一つは卒業生を就職させるチャンネルづくりである。

まず、教育の内容。近年ますます、企業は即戦力となる人材を欲している。ところが社会に人材を送り出すはずの教育機関は、依然として象牙の塔であり、数十年前の理論を教えていることが多い。

そのミスマッチを解消すべく、経済産業省は「社会人基礎力」という概念を出し、教育機関に対して、社会人基礎力の養成を呼びかけてきた。

文部科学省も、平成 15 年から「若者自立・挑戦プラン」を基に、社会人育成の政策を展開している。

日本の国家戦略として人材育成戦略を掲げているのにしたが、教育機関は社会で活躍できる人材教育の内容と方法を確立し、若者に提供していく責務を負っているはずである。

企業が求める人材像や能力は、時代によって変化するものであるが、比較的長期(10年以上)間、保持されているようである。本調査の時点では、「積極性」や「コミュニケーション」能力などであった。学校が提供する教育が、単に学生が受動的に授業や講義を受講するだけでは、企業が求める能力や資質を育成することは困難であろう。教育の中で「前に踏み出す力」(社会人基礎力)、積極的に様々な活動に取り組み、「チームで働く力」(社会人基礎力)をどのような教育方法で、どのような内容を学生に提供していくべきなのか、カリキュラムを全面的に改革することが求められる。その際、学校サイドだけではできないことも多い。例えば、街づくりや地域づくりを学校の教室だけで学ぶことは無理がある。教科書で泳ぎ方を学んで、いざ本物のプールで泳げるかということと同様である。街づくりや地域づくりに地元学生を参画させてはどうだろうか。議会や行政が提供する「街」ではなく、若者が欲している「街」の提案がでてくるかもしれない。中高年とは異なる斬新な視点が提供されるかもしれない。実際、スウェーデンでは、国をあげて若者の自立を支援する「シチズンシップ政策」でそのような取組みがなされている。若者が積極的に国や自治体などの社会に参加する仕組み(active citizenship)である。

多摩地域は、比較的學生が街づくりに参加している先進的な地域である。いくつものユニークな取組みが展開されているので、それらがますます発展し、各団体がバラバラに活動するのではなく、一つ一つの積み重ねが、やがて大きく積み重なって、大きな一つの動きとなっていくような仕掛けづくりが必要かもしれない。

また、企業で働く経験も同様である。教室で教科書をつかったキャリア教育を実施しても、社会で働ける人材にはならない。知識が増えるだけである。知識だけではない経験が必須な訳だが、学校内だけでは、やはり限界がある。したがって、企業側が、働く経験ができる場を学校や学生に提供することが期待される。インターンシップもたしかにその一つではあるが、それ以外にも学校と自治体、あるいは民間企業が連携して、社会人基礎力を育てていく仕組みがまだまだ不足している。

もちろん基本的な知識や考える基盤は、学校が学生に提供する必要があるし、学者・研究者を育成し、科学の発展に寄与することも教育機関の役割でもある。しかし、いずれにしても社会的な活動の一部であり、人が社会で活躍できてこそその話である。学校は、どのような特徴を持った人材を育成しようとしているのか、もっと世の中にPRすることが求められるだろう。

以上のように、社会のニーズを汲み取って、迅速に環境に適応する変革の戦略は、一般企業のみならず、教育機関にも求められるはずである。教育機関としてのマーケティング活動を、学校経営の一環として仕組み化することが求められる。

(4) 仲介サイド

仲介サイドが果たすべき役割は大きい。近年の就職難に対して、国をあげた雇用政策がつぎつぎに打ち出されている。

まず、厚生労働省では「緊急雇用対策」が打ち出され、若年者の正規雇用策やジョブカフェの開設、合同企業説明会など、新卒者やそれに近い者と中小企業の採用のミスマッチを解消すべく、これまであまり関わってこなかった新卒者の就職支援に積極的に乗り出している。

ところが新卒者を世に送り出す大学や専門学校などと、ハローワークやジョブカフェとの連携は、現在は必ずしも密接とは言えない。同様に地域の自治体とも、必ずしもうまく連携できているとは言えない。

そこで、厚生労働省（ハローワーク、ジョブカフェなど）と教育機関、さらには自治体も連携して、求人情報の提供や就職支援、補助金に関する情報提供などを一元的に取り扱う仕組みを提案する。そこに地元の就職支援事業者（民間企業）が参画できればなおよい。英国では、「コネクション・パートナー」という就職支援パートナーシップの仕組みがある。それは、地方自治体、教育機関、政府機関、地元の若者、地元のキャリア支援業者（民間）などが、地域一丸となって、地域の若者の就職支援をしていく仕組みである。

また、自治体や民間企業が開催する地域産業展や、あるいは企業同士の提携を目指すお見合いや、起業家と投資家のお見合いの場に、地元学生を参加させ

たり、運営のアルバイト要員として使うことも有用であろう。地元企業と学生がお互いに知り合うことができ、将来的には、地元で働く人材になっていく可能性が高くなる。

以上のように、地域挙げての若者就職支援の仕組みづくりを提案する。

以 上

■プロジェクトメンバー（あいうえお順）

伊東 信夫（いとう のぶお）

多摩信用金庫 価値創造事業部 地域経済研究所 主任調査役

酒井 麻衣子（さかい まいこ）

多摩大学 経営情報学部 准教授

坂本 勇樹（さかもと ゆうき）

多摩信用金庫 価値創造事業部 地域経済研究所 主任調査役

長島 剛（ながしま つよし）

多摩信用金庫 価値創造事業部 部長

浜田 正幸（はまだ まさゆき）

多摩大学 経営情報学部 准教授

松本 祐一（まつもと ゆういち）

多摩大学 経営情報学部 准教授

多摩大学総合研究所 副所長

2010年度 多摩地域の採用実態調査

2011年6月30日 発行

編 者 多摩信用金庫・多摩大学地域活性化マネジメントセンター

発 行 者 多摩信用金庫

東京都立川市曙町2丁目8番28号

電話 (042)526-1111 (大代)

多摩大学地域活性化マネジメントセンター

東京都多摩市聖ヶ丘4丁目1番1号

電話 (042)337-1111 (代表)