

4. 2 就職（企業との関わり）について

(1) 学生と観光関連企業の交流会

平成30年6月29日に「学生と観光関連企業の交流会」を開催した。本交流会は「学生の関心が高い観光業界を取り上げ、奈良県内の観光関連企業の人事担当者に学生が出会う場を作り、学生のキャリア意識を高める」ことを目的として開催した。昨今の学生達は、企業探しを“就活サイトでの検索で出てきた検索結果”、業界研究を“google 検索でのまとめサイトを閲覧”、職種を“ブラックなイメージのある営業職は嫌”というICTを使った簡単・お手軽な検索結果と自身が持つイメージで行っている。これに対し、本交流会は特定の業種・業界に焦点を絞り、学生（1～4年次）にその企業や業種の現状と将来性、女性活躍や待遇だけでなく、その業界の最低限の知識を解説で得られる場とした。

また、本交流会はCOC+3校の連携イベントとして本交流会を企画・準備し、奈良女子大学生の参加申し込みを得ることができ、連携した取り組みとして位置づけることができた。

本交流会の参加企業は、奈良交通株式会社、ホテル日航奈良、株式会社アーク・スリー・インターナショナルの3社である。奈良交通株式会社は奈良市に本社を置き、奈良県を中心に乗合バス事業、観光事業や定期観光バス事業等を行っている。ホテル日航奈良は日本航空グループのホテルで奈良市にあり、宿泊やレストラン、宴会や会議等のサービスを提供している。株式会社アーク・スリー・インターナショナルは、留学や海外出張等の旅行代理店業務、保険代理店業務、海外航空会社の座席卸売り業務等の幅広い業務を展開している。

交流会の内容について、まず、スケジュールは下記の通りである。

14:40 開会・説明（開会のあいさつ、参加企業紹介、本日の流れ説明）

14:50 3分間PR（奈良交通、アーク・スリー・インターナショナル、ホテル日航奈良）

15:05 各企業ブースでの10分間説明（各ターム10分間で、3タームを行う）

15:40 茶話会

16:10 閉会（閉会のあいさつ）

開会の挨拶と説明の後に、3分間PRとして各企業の担当者に舞台へ集ってもらい、3分間で自社のPRを頂いた。3分間でPRする内容はその企業のコンセプトや同業他社よりも競争優位であると考えている点であり、学生達に最も伝えたい内容になる。その内容は『この企業ではどのような話が聴け、自分のしたい仕事があるのか』や『この企業の仕事や求める人材像は自分にマッチするのか』という学生達が最も気になる疑問に直ちに返答がもらえることになり、学生達が参加するモチベーションを高めることができる。一方で、3分間PRは自分自身のことを短時間で効率良く、かつ、インパクトを与える自己PRのお手本として見ることもできる。

また、10分間説明は各企業のブースで行い、就職活動支援サイトの各運営企業が行う企業ブースでの説明方式を採用し、映像や配布資料等を活用した説明と質疑応答を学生達にして頂いた。これは、学生達が本番の就職活動を疑似体験させることで、学内の交流会という安心感を持ちつつも、就職活動の意識を高めることを狙っている。

そして、茶話会では、双方向的な担当者とのざっくばらんなやり取りを通して、仕事の内容だけでなく、働き甲斐や奈良で働くメリットを学生達にお話し頂いた。

最後に、本交流会ではアンケートを実施した。アンケートは、学生達の満足度を調査し、

参加学生 24 人（男性 3 人、女性 21 人。1 年次 4 名、2 年次 6 名、3 年次 14 人）の①本交流会全体の満足度、②各学生の満足度を構成する上位 3 位（複数回答、選択肢から順位付）、③学生の本交流会参加理由（複数回答、順位付なし）を明らかにするものである。アンケート結果は下記の通りである。

①本交流会全体の満足度

- ・非常に満足：11 人（45.8%）
- ・やや満足：12 人（50.00%）
- ・普通：1 人（4.2%）
- ・やや不満：0 人（0%）
- ・非常に不満：0 人（0%）

②学生全体の満足度を構成する上位 3 位（複数回答可）

第 1 位：企業の人と話すことができたから（14 人）

第 2 位：観光関連企業だから（11 人） 観光関連企業の仕事等を知れたから（11 人）
就職活動の第一歩になったから（11 人）

③学生の本交流会参加理由（複数回答可）

第 1 位：観光関連の仕事に興味があるから（19 人）

第 2 位：就職活動の第一歩になるから（16 人）

第 3 位：開催時期がいいから（5 人）



写真 11・12 3 分間 PR の様子



写真 13 奈良交通株式会社 10 分間 PR の様子



写真 14 ホテル日航奈良 10 分間 PR の様子



写真 15 株式会社アーク・スリー・インターナショナル 10 分間 PR の様子



写真 16・17 茶話会のワンシーン

<参加学生達の感想>

- ①このような機会を設けていただきありがとうございます！(奈良県立大学3年次女子)
- ②キャリア意識が高まった (奈良県立大学3年次女子)
- ③観光関連の仕事に興味があるので、またこのような交流会を開催して欲しい (奈良県立大学1年次女子)

(2) 奈良県下の地方自治体の人事担当者インタビュー

平成30年9月3日より、担当教員は奈良県下の地方自治体21市町村の人事担当者に「求める人材像」や「NGな人材像」、「採用計画と選考スケジュール」、「インターンシップの受け入れの有無」、「本学卒業生への評価」をインタビュー方式で聞き取りを行った。

本インタビューの目的は「公務員志望の本学学生達の視線を奈良県下の市町村にも向けさせること」にある。すなわち、学生達が奈良県下の市町村も就職希望の選択肢のひとつと考えるように仕向けることであり、奈良県下の市町村で働くことに魅力を感じてもらうことである。

平成30年9月から11月にかけて、県北部では奈良市や生駒市等、県中部では橿原市や大和高田市等を訪問した。

インタビューは、担当教員が質問をして人事担当者がそれに回答する形式を採った。担当教員は、人事担当者が話した回答内容を速記し、大学内で書き起こしを行った。さらに、担当教員は書き起こした内容を本学のキャリアサポート室に提供し、市町村ごとに重要な点のみをまとめたチラシ風の読み物を公務員志望の学生達に配布した。また、本学地域交流棟1・2・3階の比較的人通りの多い壁に、その読み物を壁新聞形式で貼ったPR紙を掲示した。そして、その読み物を小さな1冊の小冊子に再編集し、PR紙の下に設けた配布用スペースから

自由に持ち帰ることができるようにした。

これらは、公務員に成りたい学生達にこれらの紙媒体で情報提供を行い、奈良県下の地方自治体を受験して、その地方公務員に成ることにより、県内就職率の向上を狙うべく取り組んだものである。



写真 18 壁新聞形式の PR 紙

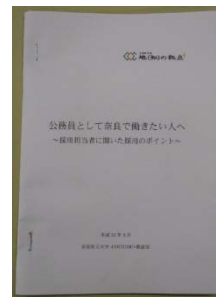


写真 19 小冊子そのもの

担当教員は、21 市町村の人事担当者が回答した内容をチェックし、「求める人材像の共通点」と「市町村の特徴的な採用状態」に分類して下記にまとめた。

そもそも、人事担当者が回答した内容は意識して担当教員に伝えたい内容であり、言葉になった内容はまぎれもなく注目していることといえ、キーワードと考えられる。担当教員はそのキーワードを重視し、回答した内容に無いものは意識していないと考え、本インタビューでは重視していない。よって、各インタビューの内容をまとめてカウントをする際は、第 1 にキーワードを抜き出し、第 2 にキーワードに近い意味で使っていると解釈できる言葉も抜き出し、第 3 に NG な人材像のキーワードを抽出し、その反対の意味にすれば求める人材像のキーワードに近い意味になると解釈できる言葉も抜き出した。

①求める人材像の共通点について

まず、全市町村が「奈良県の大学に通学した優秀な学生に受験して欲しい、ここの職員として勤務して欲しい」との要望があった。全市町村は「子育て支援」を掲げて、出産・育児への手当を充実させ、有給休暇の取得や勤務時間の短縮等の対応を行っている。さらに、全市町村が全職員のコミュニケーションを活発にさせて、相談し易く、発生した問題を同じ職場のチームと一緒に対処する等の働き易い職場環境を目指している。また、多くの市町村は既存の鉄道網や道路が整備されており、他の都市に移動し易い環境にある。すなわち、働き易く生活費の負担が大都市圏よりも比較的少ない奈良県下で働きながら、余暇の際には交通の利便性を生かして近隣の大都市圏へも出かけられるのである。

次に、最多の 17 市町村が「問題解決能力」や「困難なことに取り組んで最後までやり遂げる能力」、「自ら考えて行動する力」を回答している。これらは社会人基礎力や就業力で注目される課題発見・解決能力、完遂力、考動力であり、ここにリーダーシップやチームワークも求められていると考えられる。本学の地域連携・創生演習では、PBL での課題解決を行うことで、これらの諸能力を育成・涵養している。また、これらの諸能力は学生達の自己 PR にもよく使われるキーワードである。学生達が大学を卒業後に社会人として仕事をする場合、「過去のことから未来を考え、どんなことができるかを提案し、それを仕事にする」ことが

求められる。よって、これらのキーワードは重視すべきであるといえる。

また、15市町村が「コミュニケーション力」や「地域の方だけでなく、職場の同僚ともコミュニケーションがとれる」、「協調性を持ってコミュニケーションを取れる」を回答している。それは、相談に来た地域の方への窓口対応や、職場での報連相に、コミュニケーション能力が求められる。このコミュニケーション能力は、問題解決能力と同じように、社会人基礎力や就業力で注目されている。キャリア系の授業では、グループ討議やディベート、プレゼンテーションを行う教育や指導を行っていることが多く、本学の地域連携・創生演習でも行っている。よって、これらのキーワードも重視すべきであるといえる。

そして、11市町村が「普通自動車免許を保持すること」を回答している。これは、地域の現場に移動したり、災害対応時に消防や警察と連携して防災・減災活動を行う際に移動する等、公用車を運転する必要があるから求められている。特に、奈良県下の町や村にある川は、台風や大雨で泥水が川から溢れ出しそうになることが多く、そうならないようにするために土嚢を積む防災活動を行う。積み方にもノウハウがあるので、手慣れた消防が土嚢を積んでいくが、町や村の職員はその最中に交通整理や注意喚起を行い、災害対策本部に連絡を行う。よって、このキーワードも重視すべきであるといえる。

その他、複数の人口の少ない町の人事担当者は「新人職員が1～3年程、勤務した後、大きな府県や市の職員に採用されたので退職している」と回答している。担当教員は、町の人事担当者の理想として「ここで就職したならば、ここで自宅を持って、ここで出産・子育てをして、ここで定年まで勤めて、ここで老後・余生を過ごす」があるように感じた。

②市町村の特徴的な採用状態について

まず、地方公務員の統一試験日（教養試験）は今年度が9月16日（日）に設定され、この日を使う市町村が多かった。その理由として、「統一日を行うことで、受験生の地方公務員の第一就職希望先が本当にウチなのか？」という地方自治体の疑問に答えが出るからで、受験生の本気度をチェックしている。人口の少ない市町村は、「受験生が増えれば増える程、試験会場のレンタル料や試験監督者への手当等のお金がかかる。そのため、本気度と一緒に、本当に受験するのもかも調べている」と回答している。近年では「ウチとは全く縁も所縁もない他府県のとある町に自宅住所を書いている方からのエントリーが増えてきている。おそらく、公務員予備校の方針で、何が何でも地方公務員になりたい人にエントリーさせているのではないか」と思うケースもある。これとは逆に、統一日を使わずに自ら試験日を設定する比較的人口の多い市もある。その理由は「受験生に受験するチャンスを少しでも増やしてあげたい」や「通常の業務と採用の業務は同時進行で行っているので、採用スケジュールの都合がある」と回答があった。

次に、2町が記入済の志願書等の書類を町役場まで持参するように受験生に伝えている。これは、受付の係員に、「挨拶」や「訪問の目的」、「受け渡しの際の言葉（例：「志願所を持参しました。大変お手数ですが、お手続きの程、よろしくお願ひします）」等を適量な声で言っているかをチェックするためで、普段から挨拶やマナー等ができているのかを重視しているからである。また、実際に町役場まで来ることで、その場所や建物を確認し、本当に就職したいのかを振り返る機会にもなると考えられる。

また、1市が試験での「グループ討議」を「グループワーク」に変更し、今後もグループワークを課すことで採用試験を行うと回答している。グループディスカッションは、大学である程度の練習と準備ができ、学生が対処できるようになってきた。グループワークは、現時点で、対処できる段階にない。よって、グループワークで志願者の地頭の程度や機転が利くか等を判断することが望ましいとなって、グループワークを行っている。

このように、奈良県下の地方自治体の人事担当者インタビューは、学生達が地方公務員に成りたいという希望を少しでも実現するように教育や就職の支援を行うために実施した。さらに、その成果は、作成された冊子やPR紙を見ることで学生達に伝えている。

奈良県下で働く魅力については、奈良県下の市町村が積極的に「仕事環境」「子育て環境」「生活環境」を充実させようとしていることが判明した。以下、3つに分けて、包括的に記述する。

①「仕事環境」について

仕事は、学生達が大学で学んできたことを活かせるよう、学生達が採用試験での面接でPRしたことを配属先の決定時に考慮しており、若い時から「やりたい仕事、新しい仕事にチャレンジできる」ようにしている。特に、学生達が新人職員となったその日から自ら提案して仕事を作り、それを担当できるようになっている市町村もある。

さらに、職場が「何でも話せ、助け合って仕事をする」ことを重視し、アットホームで気心が知れた職場環境を目指している。特に、職場では打ち合わせや相談が頻繁に行われ、職員同士と一緒に働くことで仕事のし易さ・達成感を得られるようになっている。

また、仕事は働き方改革の流れを受けて常に見直され、効率的・合理的に仕事ができるようにしている。

②子育て支援について

子育て支援は、妊娠・出産・育児・義務教育の期間を鑑み、包括的な子育てができるように長期間の支援を行っている。

妊娠・出産では、マタニティー向けのイベントやサポートを充実させ、医療費の一部負担を行っている。

育児・義務教育では、こども園への支援を行い、小学校で少人数指導によるきめ細やかな教育を行い、基本・基礎から応用力を養成し、主体的・対話的な授業を行い、子供の学力を向上させるように取り組んでいる。また、義務教育の期間は、経済的に困窮のご家庭に就学費用の援助を行っている。さらに、市立の小中学校にはエアコンが100%普及・使用しており、幼少期から義務教育までの子育て支援を推進している。

③生活環境について

生活環境は、“程良い都市化”や“自然（山や川）との調和”をコンセプトに「自然と都市計画」に基づいてデザインされ、明確な四季があって風光明媚な環境となっており、自然が心を癒し、ストレスを減らす環境にある。

さらに、市町村は老人や若者が自宅に引き籠ることを防ぐ支援や、バリアフリーによる身

体障害者への支援等を行っている。高齢者が住み易いまちづくりを展開しており、空家・町家の再生プロジェクトにも取り組み、住民と職員が一緒に取り組んでいる。

また、住民との繋がりが地域の活力を生むとの考えから、町が町民と一緒に行う地元のイベントを定期的で開催している。

これらの取り組みは、奈良県下の地方自治体の職員採用試験を受験する学生を増やし、合格して奈良県下の地方自治体の職員として就職してもらえれば、県内就職率の向上に繋がると考えられる。