

市内学生と地域事業者の就業マッチングを はじめとした雇用施策等に関する調査研究

令和6年3月

茨城県 つくば市
一般財団法人 地方自治研究機構

はじめに

昨今のわが国の地方行政を取り巻く環境は、少子化に伴う本格的な人口減少・高齢化社会の到来、社会全体のデジタル化の急速な進行、各種災害の激甚化、住民のライフスタイルと価値観の多様化、公共私連携による地域社会の新たな動き、脱炭素化やSDGs等の地球規模の潮流など、これまでとは大きく異なる変化が見られます。

こうした中で、地方公共団体は、自治体DXの推進、人材の育成、経営マネジメントの強化等を図りつつ、住民ニーズを的確に捉え、地域の特性を活かしながら、住民福祉の向上、地域産業の振興、まちづくりの推進、防災対策の強化、自然環境の保全、共生社会の実現等に関する諸課題に、自らの判断と責任において取り組んでいくことが求められています。

このため、当機構では、地方公共団体が直面している諸課題を多角的・総合的に解決するため、個々の団体が抱える課題を取り上げ、当該団体と共同して、全国的な視点と地域の実情に即した視点の双方から問題を分析し、その解決方策の研究を実施しています。

本年度は7つのテーマを具体的に設定しており、本報告書は、そのうちの一つの成果を取りまとめたものです。

新型コロナウイルス感染症の影響による経済活動の縮小を経て、徐々に経済活動の正常化が進み、雇用環境も活発化しています。つくば市は、市内に3つの大学を構えており、アフターコロナを見据えた今後の若者の地元定着に向けた現状の分析など、非常に重要なものとなっています。本調査研究においては、市内の大学生及び事業者へのアンケート調査やヒアリング調査、文献調査を通して、市内の大学生の就職、ライフプランに関する意識及び就職活動の現状並びに地元企業の雇用状況を把握し、今後のつくば市産業戦略を踏まえたアフターコロナにおける学生と地元企業とのマッチング施策の方向性を検討しました。

本研究の企画及び実施に当たりましては、研究委員会の委員長及び委員を始め、関係者の皆様から多くの御指導と御協力をいただきました。

また、本研究は、公益財団法人 地域社会振興財団の助成金を受けて、つくば市と当機構とが共同で行ったものであり、ここに謝意を表する次第です。

本報告書が広く地方公共団体の施策展開の一助となれば大変幸いです。

令和6年3月

一般財団法人 地方自治研究機構
理事長 三輪和夫

目次

序章 調査研究の概要	1
1 調査研究の背景と目的	3
2 調査研究の流れ	4
3 調査研究の体制	6
第1章 調査研究を取り巻く環境	9
1 つくば市の概況	11
2 つくば市の産業・雇用に関する状況	20
3 つくば市内の大学の概況	29
4 全国的な就職活動等に関する状況	38
5 調査研究を取り巻く環境を踏まえた基礎調査のポイント及び方向性の整理	46
第2章 ヒアリング調査	49
1 ヒアリング調査の目的	51
2 ヒアリング調査対象	51
3 ヒアリング調査結果の整理	52
第3章 アンケート調査	61
1 事業者アンケート	63
2 学生アンケート	82
3 被雇用者の属性別の整理	123
第4章 マッチングに関する課題の整理	135
1 大卒（新卒者）の雇用	137
2 大学院修了者の雇用	138
3 障害者の雇用	139
4 外国人留学生の雇用	140
5 第二新卒の雇用	140
6 被雇用者のマッチングに関する属性別課題の整理	141
第5章 今後の取組の方向性と将来の展望	145
1 今後の取組の方向性	147

2 就業マッチング支援の主な対象となる事業者.....	156
3 将来の展望.....	159
委員長コメント.....	161
参考資料 自治体事例.....	165
1 北海道苫小牧市 定住促進施策としてのインターンシップ支援への取組.....	167
2 埼玉県川口市 雇用促進施策としてのインターンシップ支援への取組.....	171
調査研究委員会名簿.....	175

序章 調査研究の概要

序章 調査研究の背景と目的

1 調査研究の背景と目的

我が国の雇用情勢は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や育児や介護との両立などによる働く人のニーズの多様化といった状況に直面している。また、近年では、新型コロナウイルス感染症（以下、「コロナ」という。）の影響による経済活動の縮小や接触回数の低減といった観点から、企業の求人数が落ち込み、就職活動の手法も対面型からオンライン会議などITを活用した手法が取り入れられるものが進むなど、多くの変化が見られ、難しい状況が続いていた。しかしながら、コロナ後、経済活動への正常化が進められるとともに徐々に雇用環境が活発化し、令和4年度（2023年度）に卒業した大学生の就職率は上昇し、コロナ前に迫る高い水準となっている。

こうした状況の中、市内に3つの大学を構えるつくば市においても全国的な状況と同様にコロナの影響で、市内大学生の就職が困難になるという状況やアルバイト先が減少するという状況に直面した。

一方、これまで、「若者が地域に定着化（職・住）する」をテーマとして就活イベント等を実施し、地元企業と若者のマッチングに取り組んでいたものの、コロナの影響を受け、オンラインでのイベント開催を余儀なくされるなどの状況があった。

地方公共団体にとって、今後の地域産業の発展を考える上で若い産業人材の確保は必要不可欠な要素であり、コロナ後を見据えた今後の若者の地元定着に向けた現状の分析や影響度の考察は必須であると考えられる。

本調査研究は、市内の大学生及び事業者へのアンケート調査やヒアリング調査、文献調査を通して、市内の大学生の就職及びライフプランに関する意識並びに市内事業者の雇用・採用活動状況を把握し、コロナ後における市内学生と地元事業者との就業マッチング施策の方向性を検討することを目的とし、取り組んだものである。

2 調査研究の流れ

調査研究の流れと全体像を図表 序-1 に示す。前述した今回の調査研究の背景と目的に基づき、本調査研究に当たっては、主要な対象である大学生と市内事業者の実態を把握することからはじめ、この両者を効果的に結び付ける取組について検討した。

そのため、以下の3つの視点から検討を進めた。

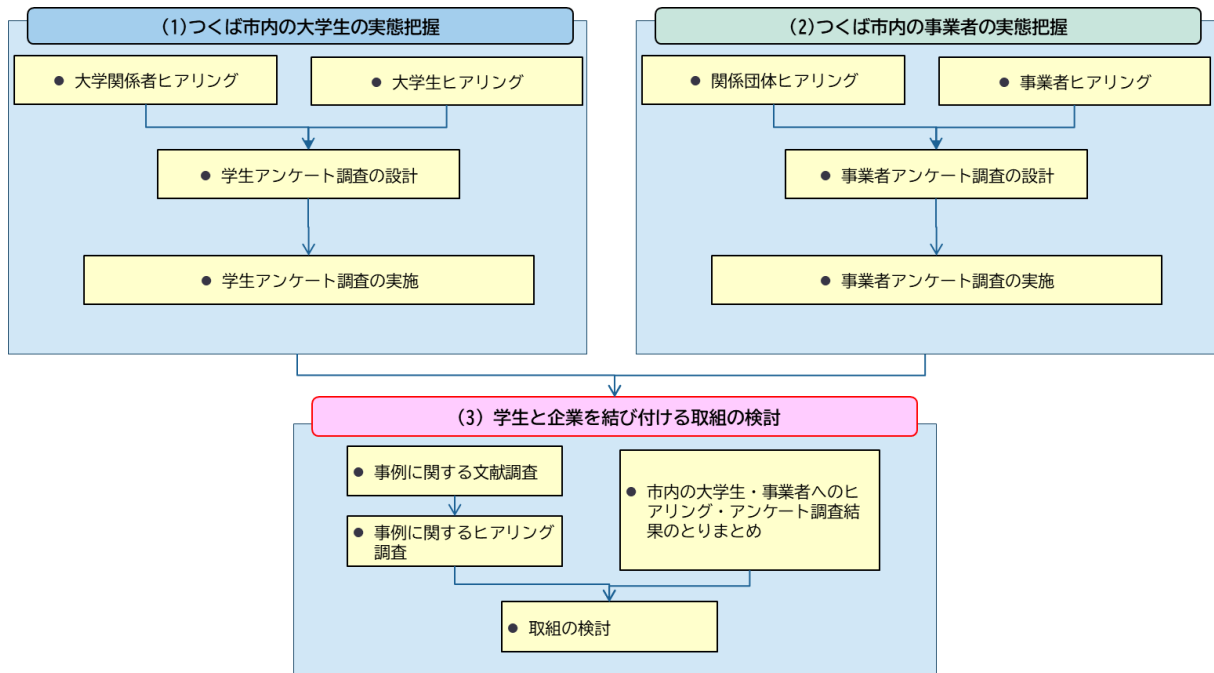
視点1：つくば市内の大学生の働くことに関する実態把握

視点2：つくば市内の事業者の雇用に関する実態把握

視点3：つくば市内の大学生と事業者を結び付ける取組の検討

視点1及び2の実態把握に関しては、関係者へのヒアリング調査及びアンケート調査を実施した。

図表 序-1 調査研究の流れと全体像



(1) つくば市内の大学生の実態把握

つくば市内にある筑波大学、筑波技術大学、筑波学院大学の大学生・大学院生及び大学関係者を対象としたヒアリング、アンケート調査を実施した。ヒアリング調査結果をアンケート調査設計の参考とし、意識面、関心・認知面、行動面に分け、調査を行った。

図表 序-2 学生の就職に関する実態把握の項目

意識	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 働く意義（働くことにより何を達成したいか） <ul style="list-style-type: none"> ・ 収入を得る、自己実現、スキルを獲得する、コネクションを形成する 他 ✓ どこで働きたいか（場所・地域）、場所・地域を選択する理由 ✓ 働く内容の具体度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 将来働く職種や業種の具体的イメージ 他
関心・認知	<ul style="list-style-type: none"> ✓ つくば市内の事業者の認知 ✓ つくば市内の事業者への就職の関心 他
行動	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 働くことに関する研究の実施状況 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 職種、業界、事業者等の研究 ✓ アルバイトによる就業の状況 ✓ インターンシップへの参加状況 ✓ 就職活動において活用する媒体・機関 等 ✓ 就職活動の実施状況（応募企業数、面接した事業者数 等） ✓ 就職にあたり参考とするもの 他

(2) つくば市内事業者の実態把握

つくば市内の関係団体、事業者を対象としたヒアリング調査及びアンケート調査を実施した。ヒアリング調査結果をアンケート調査設計の際の参考とし、関心・認知面、行動面に分け、調査を行った。

図表 序-3 企業の採用に関する実態把握の項目

関心・認知	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 市内の大学に関する認知 ✓ 市内の大学が教育内容に関する認知 <ul style="list-style-type: none"> ・ 自社に関連する研究が行われているか
行動	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 大卒、大学院卒の雇用状況（うちつくば市の大学・大学院の割合） ✓ 大学生、大学院生のアルバイト状況（うちつくば市の大学・大学院の割合） ✓ 大学生、大学院生に向けてのインターン実施状況（うちつくば市の大学の割合） ✓ 求人等の情報提供 <ul style="list-style-type: none"> ・ 情報を提供する機関 ・ 情報を提供する媒体 ✓ 採用活動の状況

3 調査研究の体制

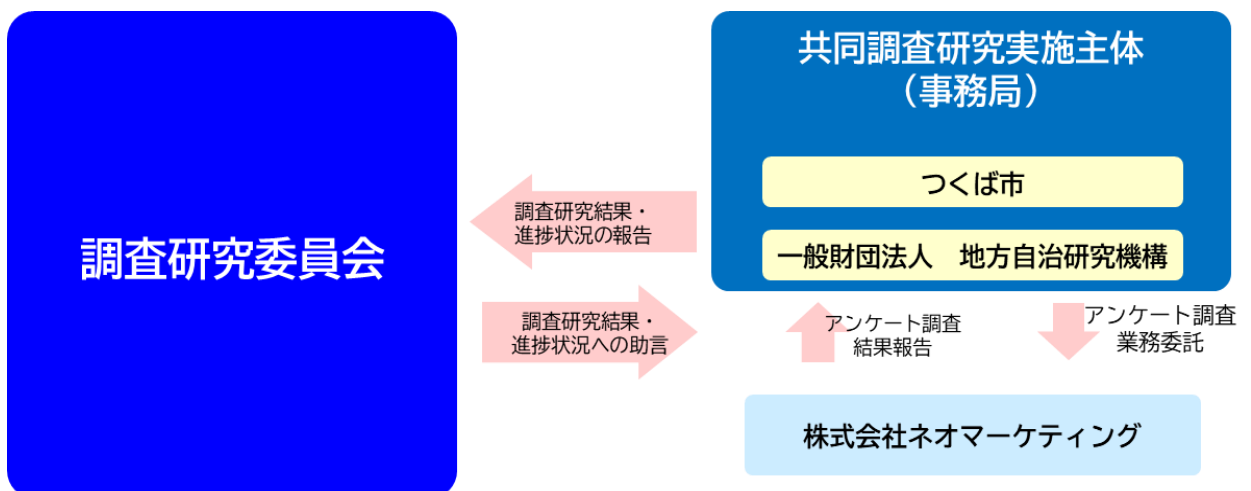
調査研究の全体スケジュールを図表 序-4 に示す。

図表 序-4 調査研究の全体スケジュール

	2023年								2024年		
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
(1)つくば市内の大学生の実態把握		大学事務局ヒアリング 学生ヒアリング		アンケート調査設計		学生アンケート実施	結果とりまとめ				
(2)つくば市内の企業の実態把握		関係団体ヒアリング 事業者ヒアリング		アンケート調査設計		事業者アンケート実施	結果とりまとめ				
(3)学生と事業者を結び付ける取組の検討			事例に関する文献調査 事例に関するヒアリング			ヒアリング結果のとりまとめ					
(4)調査研究のとりまとめ作業								報告書(案)作成		報告書作成	
委員会	▲ 第1回						▲ 第2回			▲ 第3回	
事務局会議	▲		▲	▲ ▲		▲ ▲	▲	▲	▲		

本調査研究は、つくば市及び一般財団法人 地方自治研究機構を実施主体として、調査研究委員会の指導・助言の下、アンケート調査機関として株式会社ネオマーケティングの協力を得て実施した。(図表 序-5)

図表 序-5 調査研究の実施体制



なお、以下の日程で委員会を開催し議論を行い、共同調査研究を実施した。

【第1回委員会】

日時：令和5年(2023年)5月15日(水)10:00-11:40

場所：つくば市役所本庁舎2階会議室204

内容：調査研究の背景説明及び調査研究企画書案の審議

【第2回委員会】

日時：令和5年(2023年)11月28日(火)14:00-16:00

場所：つくば市春日交流センター2階大会議室

内容：報告(事業者・学生アンケート調査、ヒアリング調査及び今後の取り組みの方向性)
及び報告に関する審議

【第3回委員会】

日時：令和6年(2024年)2月9日(金)10:00-12:00

場所：つくば市役所本庁舎コミュニティ棟3階会議室A

内容：調査研究報告書案の審議

第 1 章 調査研究を取り巻く環境

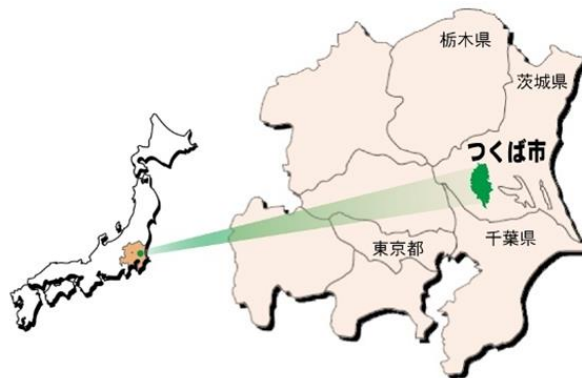
第1章 研究を取り巻く環境

1 つくば市の概況

(1) 位置と地勢

つくば市は、茨城県の南西部にあり、茨城県の県庁所在地水戸市から南西に約 50 キロメートル、首都東京から北東に約 50 キロメートル、成田国際空港（成田市）から北西に約 40 キロメートルの距離に位置している。

図表 1-1 つくば市の位置



出所:つくば市ホームページ「位置と地勢」

(2) つくば市の沿革と環境

つくば市は 1987 年に大穂町、豊里町、桜村、谷田部町の合併により発足し、翌 1988 年に筑波町を編入合併、2002 年に茎崎町を編入合併するなど、6 町村の合併により現在の市域（283.72 km²）を構成している。

北に関東の名峰筑波山を擁し、東には我が国第 2 位の面積を有する霞ヶ浦を控え、あわせて水郷筑波国定公園に指定されている。

筑波山地域を除く市域の大部分は、筑波・稲敷台地と呼ばれる標高 20～30 メートルの関東ローム層に覆われた平坦な地形であり南北に流れる小貝川、桜川、谷田川、西谷田川などの河川は、周辺の平地林、畑地あるいは水田等と一体となって落ち着いた田園風景を醸し出している。

図表 1-2 筑波山を望む田園風景



出所:つくば市ホームページ「つくば市の写真」

(3) 筑波研究学園都市と多様な人材の循環

つくば市はその全域が「筑波研究学園都市」の区域となっている。

筑波研究学園都市は、東京等の国の試験研究機関を計画的に移転させることにより東京の過密緩和を図るとともに、高水準の研究と教育を行うための拠点を形成することを目的に国家プロジェクトとして建設された。

図表 1-3 つくば駅周辺の様子



出所：つくば市ホームページ「つくば市の写真」

つくばからノーベル賞受賞者も生まれるなど、研究機関等の集積をいかした世界的な科学技術拠点都市としての実績を着実に積み重ね、現在では官民合わせて約2万人の研究従事者を有する我が国最大のサイエンスシティとなっている。

現在つくば市には29の国等の教育・研究機関と民間研究所を合わせて約150の研究機関が立地しており、学生や若手研究者を中心として日本及び世界中から人材がつくばに集まるとともにつくばから巣立つことを繰り返していることから、つくば市の総人口の約6%にあたる市民が毎年転出入し、人材の循環が起こっている。

図表 1-4 つくば市に立地する国等の教育・研究機関

関係省庁	機関名
内閣府	独立行政法人国立公文書館つくば分館
総務省	NTTアクセスサービスシステム研究所
外務省	独立行政法人国際協力機構筑波センター
文部科学省	国立大学法人筑波大学 国立大学法人筑波技術大学 大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 独立行政法人国立科学博物館筑波地区（筑波実験植物園） 独立行政法人教職員支援機構 国立研究開発法人防災科学技術研究所 国立研究開発法人物質・材料研究機構 国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（筑波宇宙センター） 国立研究開発法人理化学研究所 研究交流センター
厚生労働省	国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所霊長類医学研究センター 国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所薬用植物資源研究センター
農林水産省	農林水産技術会議事務局筑波産学連携支援センター 国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構（農研機構） 国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 国立研究開発法人森林研究・整備機構森林総合研究所 横浜植物防疫所つくば分場
経済産業省	国立研究開発法人産業技術総合研究所
国土交通省	国土地理院 国土技術政策総合研究所 国立研究開発法人土木研究所 国立研究開発法人建築研究所 気象庁気象研究所 気象庁高層気象台 気象測器検定試験センター
環境省	国立研究開発法人国立環境研究所

出所：つくば市ホームページ「筑波研究学園都市とは」より作成

(4) つくば市の人口動向

ア 常住人口

つくば市の総人口は、令和5年11月1日現在で256,240人となっている。市制施行時の昭和62年から36年連続で人口が増加しており、総務省の発表によれば令和5年1月1日現在の「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」において、つくば市の人口増加率は2.30%となり、市区部（町村部は除く）において全国1位となっている。

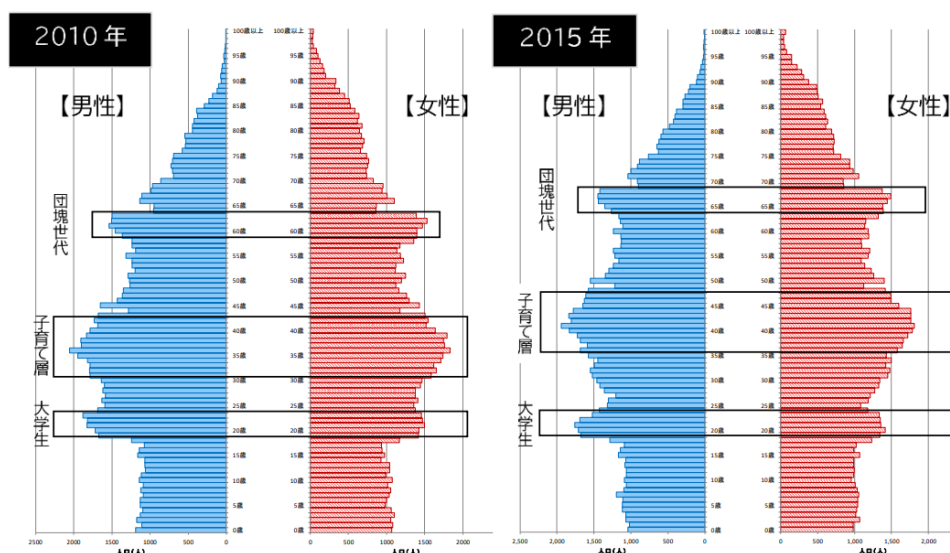
図表 1-5 つくば市の人口と世帯数（令和2年国勢調査確定値基準）（令和5年11月1日現在）（単位：人、世帯）

地区名	男	女	合計	世帯数
谷田部	60,121	59,099	119,220	57,030
桜	32,058	31,244	63,302	32,382
大穂	9,768	9,990	19,758	9,212
豊里	7,804	7,753	15,557	6,257
筑波	7,883	8,136	16,019	6,011
茎崎	10,959	11,425	22,384	10,021
合計	128,593	127,647	256,240	120,913

イ 年齢別人口の特徴

つくば市の人口構造は、ピラミッドが全体的に上の年齢階層に推移しているが、大学入学相当の18歳頃に人口が転入し、大学卒業相当の23歳頃に人口が転出する傾向が続いていることが分かる。

図表 1-6 年齢別人口の特徴

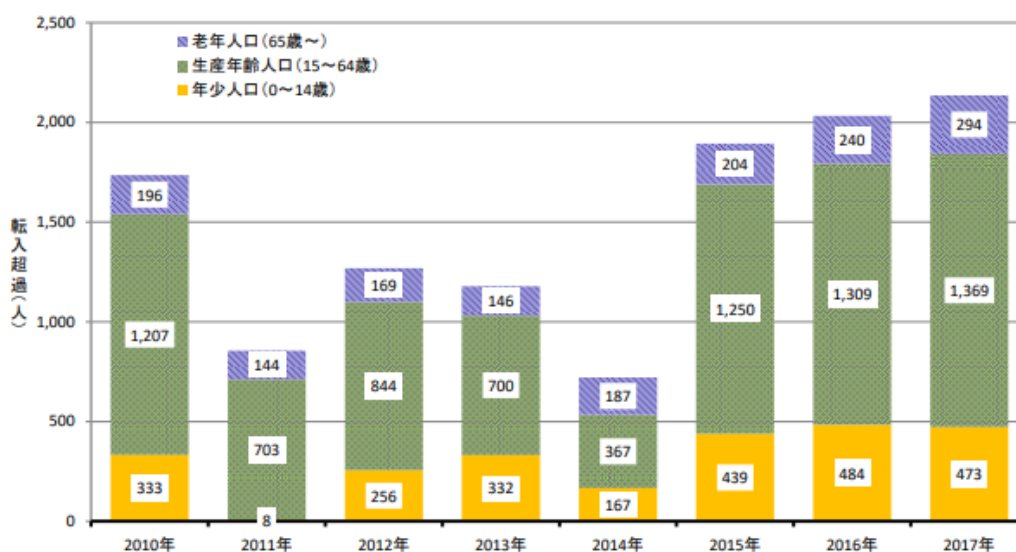


出所:つくば市「つくば市未来構想」

ウ 年齢階級別の人口移動の状況

転入超過量は増加傾向にあることと、転入者のシェアは生産年齢人口（大学生等を含む）が多くを占めている。2015年以降の年少人口と生産年齢人口の転入超過量の推移が同様に推移していることから、こども連れで転入してくるファミリー層が多いことが推察できる。

図表 1-7 年齢階級別の人口移動の状況

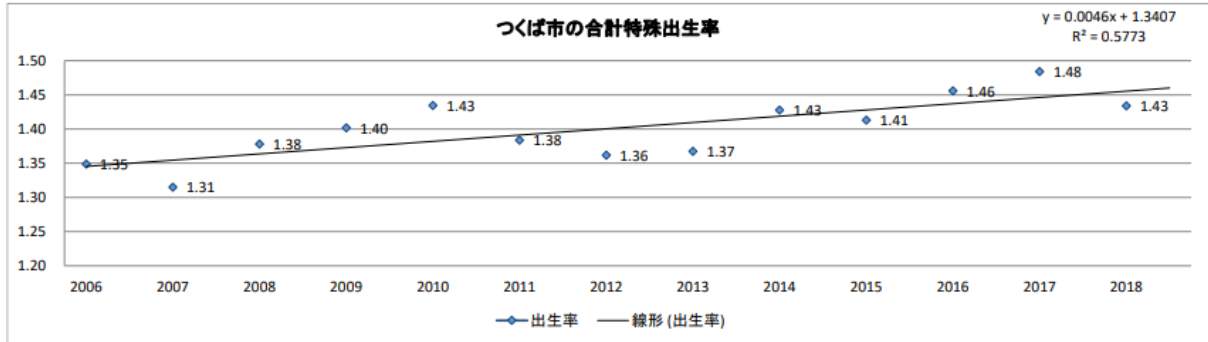


出所:つくば市「つくば市未来構想」

エ 合計特殊出生率

合計特殊出生率は、国や茨城県の数値とほぼ同程度であり、つくば市でも出生率の向上が見られる。生産年齢人口の転入超過が継続していることから、転入してきたファミリー層がつくば市内で出産していることが推察される。

図表 1-8 合計特殊出生率の推移

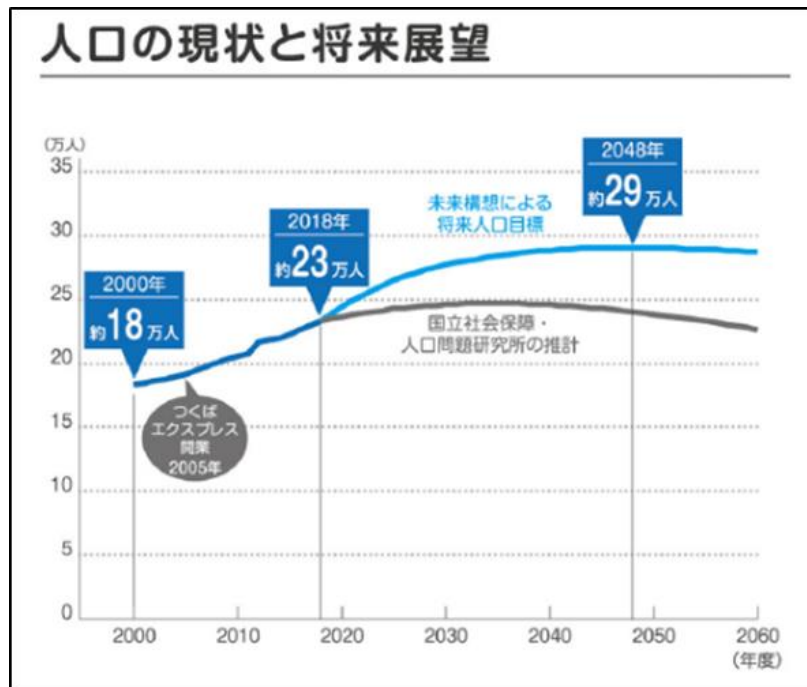


出所:つくば市「つくば市未来構想」

オ 人口の将来展望

つくば市未来構想における人口ビジョンによれば、つくば市の人口は2048年に約29万人に到達し、当面同規模を維持することを目標としている。

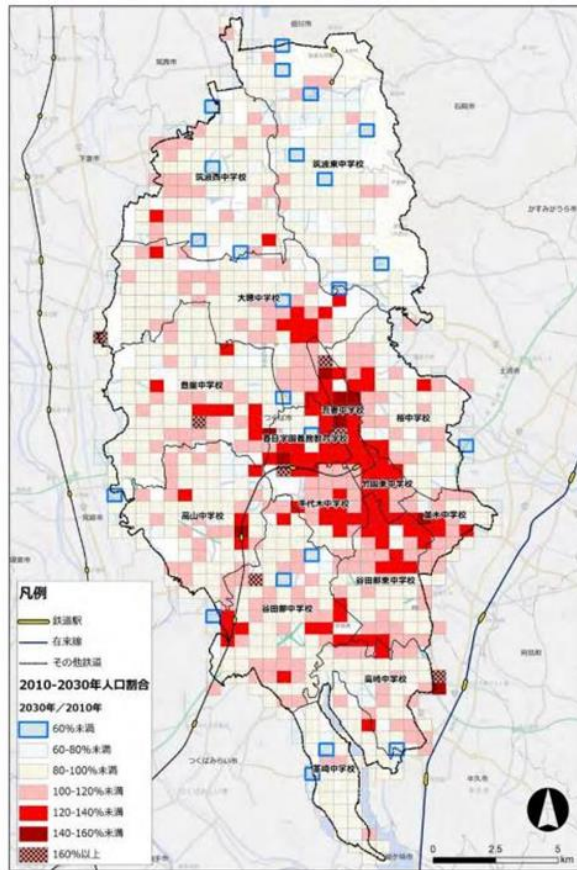
図表 1-9 つくば市の人口の現状と将来展望



出所:つくば市「つくば市未来構想概要版」

現在のつくば市における人口増は、主につくば駅を始めとしたつくばエクスプレス線沿線に集中しているが、行政界縁辺部や郊外部においては人口減少傾向にあり、増加地域と減少地域の二極化が進行すると推測されている。

図表 1-10 2010年～2030年地域別の人口増減数

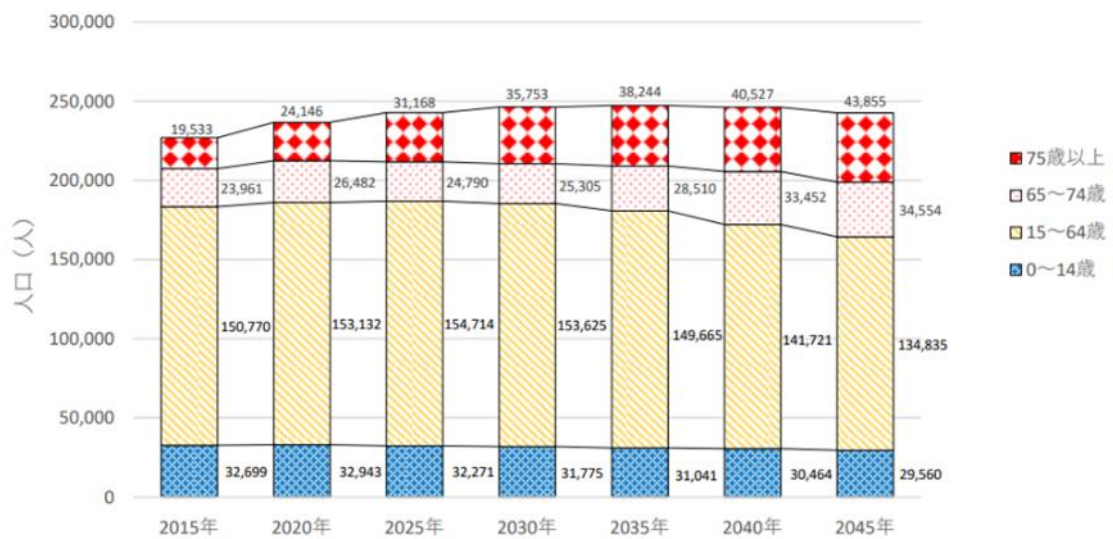


出所: つば市「つば市未来構想」

カ 生産年齢人口の推移

生産年齢人口や年少人口は徐々に減少する傾向にあり、生産年齢人口の減少とあわせて老年人口が徐々に増加していくことが予測されている。

図表 1-11 区分別人口の将来推移

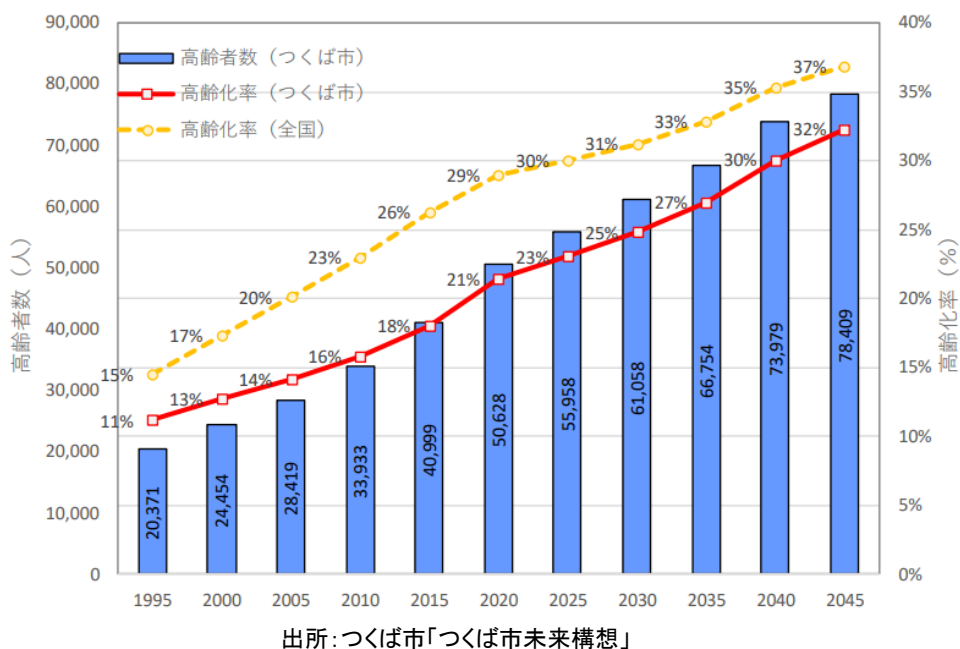


出所: つば市「つば市未来構想」

キ 高齢者人口の推移

市内の高齢者数・高齢化率は図表 1-12 のとおり増加しており、今後その傾向が続くと予測される。生産年齢人口の転入量が多いつくば市にあっても高齢化社会への備えが必要となっている。

図表 1-12 高齢者人口の将来推移



ク 昼夜間人口と流出入人口

国勢調査（令和2年度）によれば、つくば市の昼間人口の約 22.7%（57,746 人）は市外からの流入、夜間人口（常住人口）の約 18.4%（44,529 人）は市外へ流出している。

昼夜間人口比率は 105.46934% とつくば市の昼間人口は流入超過であることがわかる。

図表 1-13 つくば市の昼夜間人口・流出入人口・昼夜間人口比率

	夜間人口 (常住人口) (単位: 人)	流出入口 (単位: 人)	昼間人口 (単位: 人)	流入人口 (単位: 人)	昼夜間人口比率
総数	241,656	44,529	254,873	57,746	105.46934
15歳未満	34,645	444	34,714	513	-
15~19歳	11,796	4,801	10,125	3,130	-
20~24歳	15,072	3,499	16,498	4,925	-
25~29歳	12,651	3,311	13,780	4,440	-
30~34歳	14,116	4,223	14,603	4,710	-
35~39歳	16,080	4,911	16,838	5,669	-
40~44歳	17,185	5,268	18,633	6,716	-
45~49歳	18,151	5,417	20,373	7,639	-
50~54歳	14,745	4,174	16,966	6,395	-
55~59歳	12,512	3,389	14,619	5,496	-
60~64歳	11,244	2,517	12,837	4,110	-
65~69歳	11,609	1,464	12,503	2,358	-
70~74歳	12,397	839	12,795	1,237	-
75~79歳	8,686	216	8,798	328	-
80~84歳	5,957	45	5,979	67	-
85~89歳	4,116	9	4,119	12	-
90~94歳	2,230	2	2,229	1	-
95歳以上	702	-	702	-	-
年齢「不詳」	17,762	-	17,762	-	-

出所: 令和2年度国勢調査より作成

(5) つくば市の上位計画等

ア つくば市未来構想・戦略プラン

つくば市未来構想は、「第3次つくば市総合計画（2005～2014年度）の後継であり、旧総合計画の基本構想に当たるものとして2015年度に策定された。

まちづくり百年の計の思想に基づき、研究学園都市のこれまでの50年の歩みを踏まえ、今後の50年のまちづくりの指針とするため、計画期間を21世紀半ば（2050年）としている。

本調査研究のテーマである「大学生と地元事業者のマッチング」は、地域産業において活躍が期待される若い人材の定着を促す施策であり、「基本施策IV-2 地元で頑張る組織や人が成長し続けるまちをつくる」及び「第2期つくば市戦略プラン 個別施策IV-2-① 地域産業人材の確保・定着の推進」を強く推進するものである。

図表 1-14 つくば市未来構想・戦略プランで掲げる施策テーマ

I 魅力をみんなで創るまち		II 誰もが自分らしく生きるまち	
I-1	市民と共に創るまちの実現	II-1	地域が支え合う医療、介護、福祉の実現
I-2	資源をみがく新たな魅力の創造	II-2	生涯いきいきと暮らせる人生100年時代の実現
I-3	つくばならではの街並みや体験の創出	II-3	日頃から地域で連携した防災・防犯体制の構築
I-4	世界中から人を惹きつける魅力の発信	II-4	公共施設やインフラの長期的な活用・維持
III 未来をつくる人が育つまち		II-5	ライフスタイルに合わせた多様な移動手段の構築
III-1	子ども親も楽しく育つ環境の充実	II-6	身近な自然を守り、楽しみ、持続させる
III-2	じぶんの「好き」を見つけ個性を伸ばす環境の充実	IV 市民のために科学技術をいかすまち	
III-3	多様性をいかした誰もが活躍できる社会の実現	IV-1	未来を切り拓く社会イノベーションの創出
		IV-2	地元で頑張る組織や人の持続的な成長
		IV-3	新たな技術や価値の導入によるまちの進化
		IV-4	地球に優しく「ごみ」のない循環型社会の実現

出所：つくば市「つくば市未来構想」及び「第2期つくば市戦略プラン」から編集し作成

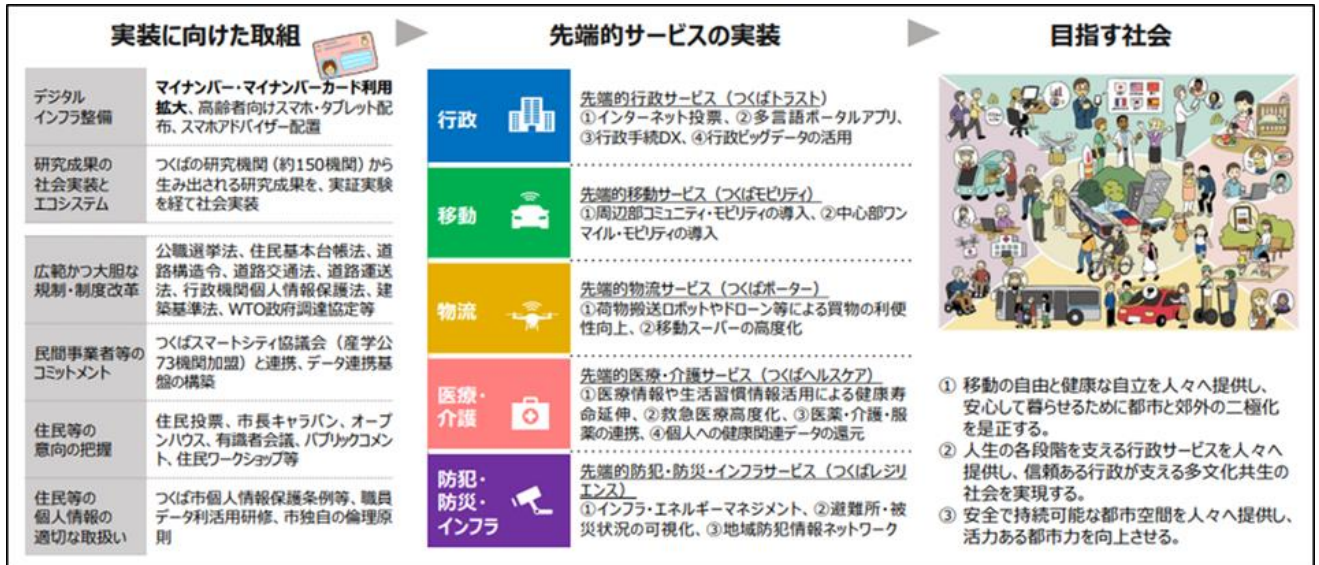
イ スーパーサイエンスシティ構想

令和4年3月10日に行われた国家戦略特別区域諮問会議（議長・岸田文雄首相）において、つくば市をスーパーシティ型国家戦略特別区域として区域指定することが決定された。

つくば市が掲げる「スーパーサイエンスシティ構想」は、科学技術によって人類に新しい選択肢を示すことで、人々の多様な幸せにつないでいくことを目指し、多分野横断的に先端的な取組を進めるものとなっている。

スーパーサイエンスシティ構想の実現に向けて、つくばスマートシティ協議会、公募で選定した連携事業者、その他連携機関と緊密な連携・協力関係を構築のもと全庁横断的に取り組んでいる。

図表 1-15 スーパーサイエンスシティ構想の概要



出所：つくば市ホームページ「概要版」つくばスーパーサイエンスシティ構想から抜粋

2 つくば市の産業・雇用に関する状況

(1) つくば市の産業構造

つくば市の産業は、第3次産業が中心となっており、特に、学術研究、専門・技術サービス業等が地域の経済活動や雇用の中心を担っている。

工業は、近年、事業所数や従業員数等が増加傾向に回復している一方で、稼ぐ力が高い業種での製造品出荷額・付加価値額の減少がみられる。

商業は、水戸市に次いで県内2番目の集積と販売規模を誇っている。一方で、市内での大型商業施設の出店が進む中で、つくば駅前では大型店の閉店の影響を受け、小規模店舗においても事業所数や従業員数は減少している。

つくば市内には、研究機関が集積していること等を背景に、大学発ベンチャーが活発であることから、創業する事業者が多くなっている。また、圏央道等のインフラや立地環境から企業立地に対する需要も高い傾向にある。

図表 1-16 つくば市の産業大分類事業所数及び事業所構成比

	H24		H26		H28		H24→H28増加率
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	
農林漁業	57	0.7%	63	0.7%	61	0.7%	7.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.1%	4	0.0%	3	0.0%	-25.0%
建設業	1,013	12.9%	1,005	11.9%	991	11.9%	-2.2%
製造業	421	5.3%	410	4.8%	387	4.6%	-8.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	2	0.0%	1	0.0%	2	0.0%	0.0%
情報通信業	130	1.7%	144	1.7%	136	1.6%	4.6%
運輸業、郵便業	150	1.9%	164	1.9%	169	2.0%	12.7%
卸売業、小売業	2,169	27.5%	2,375	28.1%	2,281	27.3%	5.2%
金融業、保険業	131	1.7%	136	1.6%	138	1.7%	5.3%
不動産業、物品賃貸業	457	5.8%	467	5.5%	456	5.5%	-0.2%
学術研究、専門・技術サービス業	434	5.5%	504	6.0%	507	6.1%	16.8%
宿泊業、飲食サービス業	919	11.7%	991	11.7%	999	12.0%	8.7%
生活関連サービス業、娯楽業	698	8.9%	738	8.7%	714	8.6%	2.3%
教育、学習支援業	220	2.8%	252	3.0%	266	3.2%	20.9%
医療、福祉	466	5.9%	534	6.3%	569	6.8%	22.1%
複合サービス事業	35	0.4%	40	0.5%	39	0.5%	11.4%
サービス業（他に分類されないもの）	570	7.2%	635	7.5%	628	7.5%	10.2%
全産業（公務を除く）	7,876	100.0%	8,463	100.0%	8,346	100.0%	

出所：つくば市「つくば市産業戦略」

また、つくば市内にはBtoBや専門分野に特化した商品・サービスを扱っている事業者も多い。

つくば市では、つくば市から生まれた優れた商品・サービスを認定する「つくばクオリティ認定制度」を設け、毎年認定を行っている。図表 1-17 は「つくばクオリティ認定制度」において2023年度に認定を受けた事業者・認定品であるが、先端技術を用いたものやユニバーサルデザインを採用したものが多くわかる。

これは「恵み豊かな自然」、「最先端の科学技術」、「世界に開かれた多様性」といったつくば市の特色が反映されたものである。

図表 1-17 つくばクオリティ 2023 年度認定品一覧

一般部門

ホルムアルデヒド除去システム



発散抑制気流システムと除去装置を組み合わせた空調換気システム

新菱冷熱工業株式会社

ロジックシンセサイザー BRoaD 1シリーズ



手軽に各種ロジック信号を生成、合成、分配するシステム

株式会社BeeBeansTechnologies

おさらい着



ユニバーサルデザインの着物エプロン

株式会社 明日櫻

花火の原理がわかる 手持ち花火 I 色火剤



炎の光の色が可視化され映し出される花火

株式会社グリーン・パイロラント

資料動画化サービス SPOKES (スポークス)



紙の資料を1分で動画に交換できるクラウドサービス

株式会社Bloom Act

バーチャル宇宙飛行士選抜試験



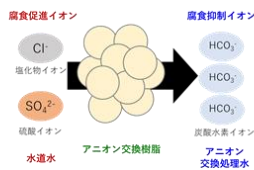
宇宙飛行士選抜試験をバーチャルに体験できるコンテンツ

株式会社amulapo

特別部門

2023年度の特別部門のテーマは「環境・脱炭素」です。

無薬注型防食システム Corro-Guard®



設備機器配管の腐食を防止するシステム

新菱冷熱工業株式会社

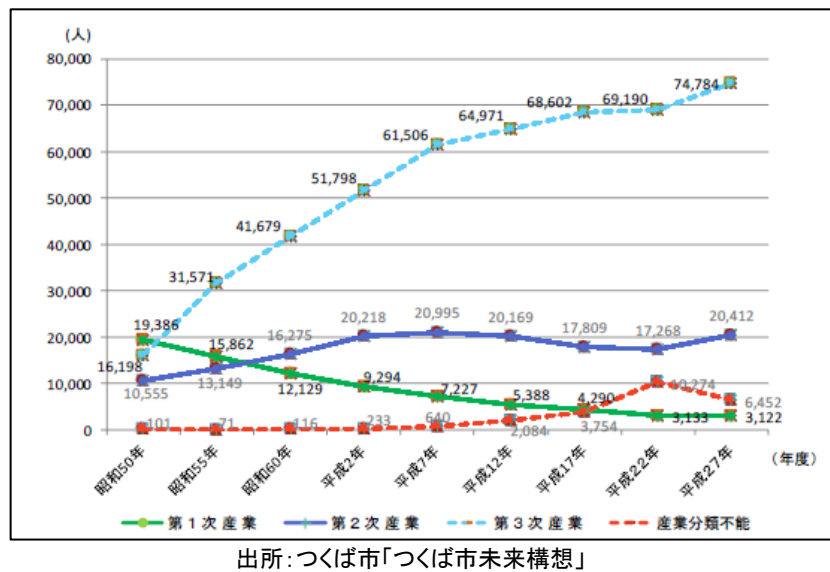
出所:つくば市「つくばクオリティ認定品カタログ」

(2) つくば市周辺の雇用・就労の動向

雇用・就業状況を時系列で見ると、第3次産業では横ばい傾向が増加に、第2次産業では減少傾向が増加にそれぞれ転じており、第1次産業についても減少幅がなだらかになり横ばいとなっている。

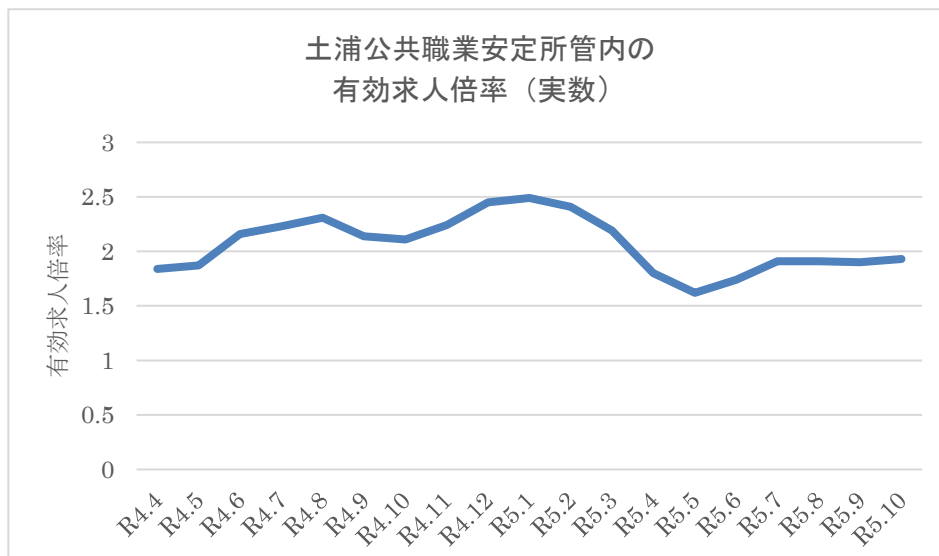
産業大分類別の就業者数は、製造業、卸売業・小売業、学術研究、専門・技術サービス業が多く、我が国の産業構成比の平均に対するつくば市の産業構成比の割合を表す特化係数では、学術研究、専門・技術サービス業が特に高く、次いで教育、学習支援、情報通信業が高く、これらの産業がつくば市の特徴といえる。

図表 1-18 産業3部門就業者の推移



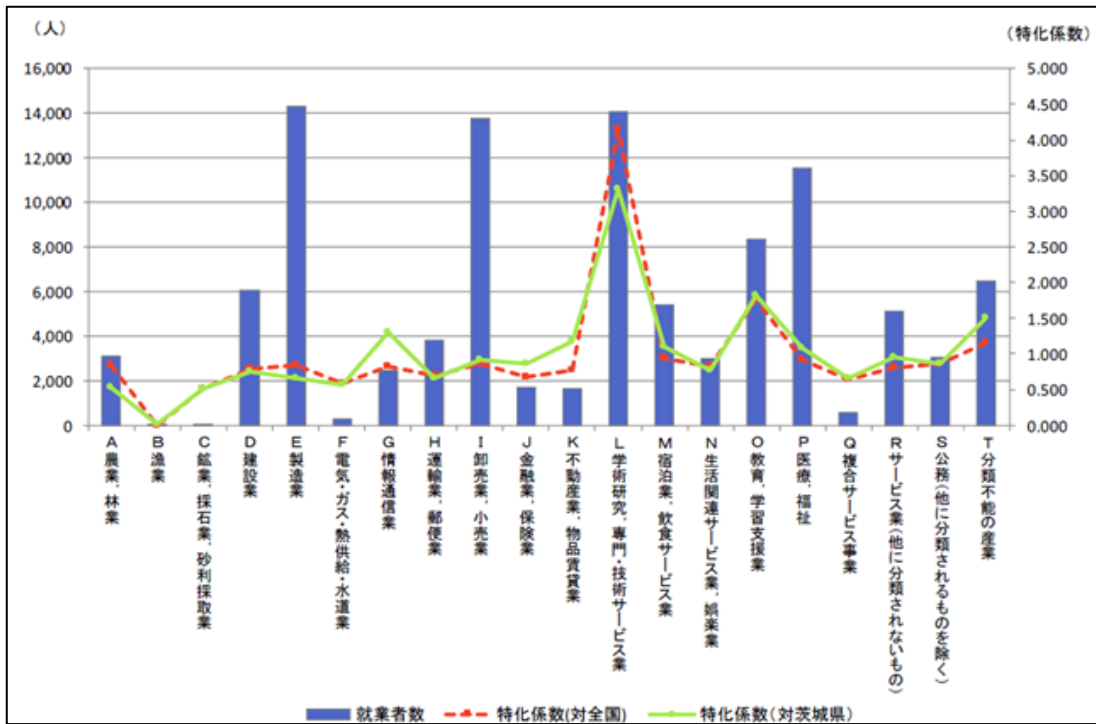
また、つくば市を管轄する土浦公共職業安定所管内の有効求人倍率はおおよそ2.0倍前後を推移しており、事業者側の雇用需要が高い地域であることがうかがえる。

図表 1-19 土浦公共職業安定所管内の有効求人倍率の推移



出所:茨城労働局ホームページ「県内の雇用情勢の概況(令和4年4月分～令和5年10月分)」より作成

図表 1-20 産業構成比の割合と特化係数



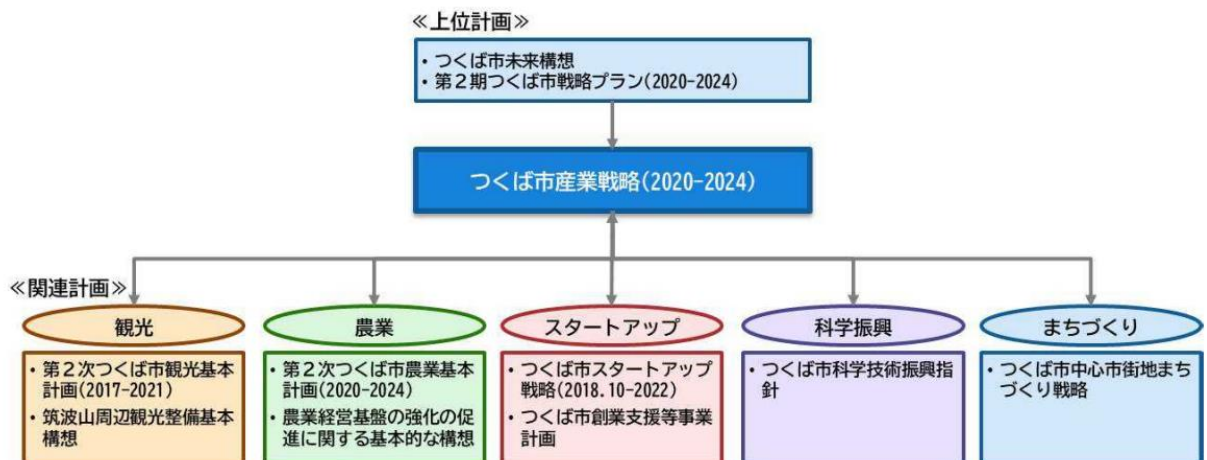
出所:つくば市「つくば市未来構想」

(3) つくば市産業戦略

現在のつくば市産業戦略では、令和2年度（2020年度）～令和6年度（2024年度）を計画期間として、つくば市の強みやポテンシャルを活かした産業振興施策を打ち出している。

つくば市産業戦略は、つくば市未来構想及び第2期つくば市戦略プラン（2020～2024）を上位計画と位置づけ、市内の産業振興を目的とした分野別計画として位置付けている。産業振興施策の推進に当たっては、上位計画との整合性を図りながら産業振興に資する関連計画と連携している。

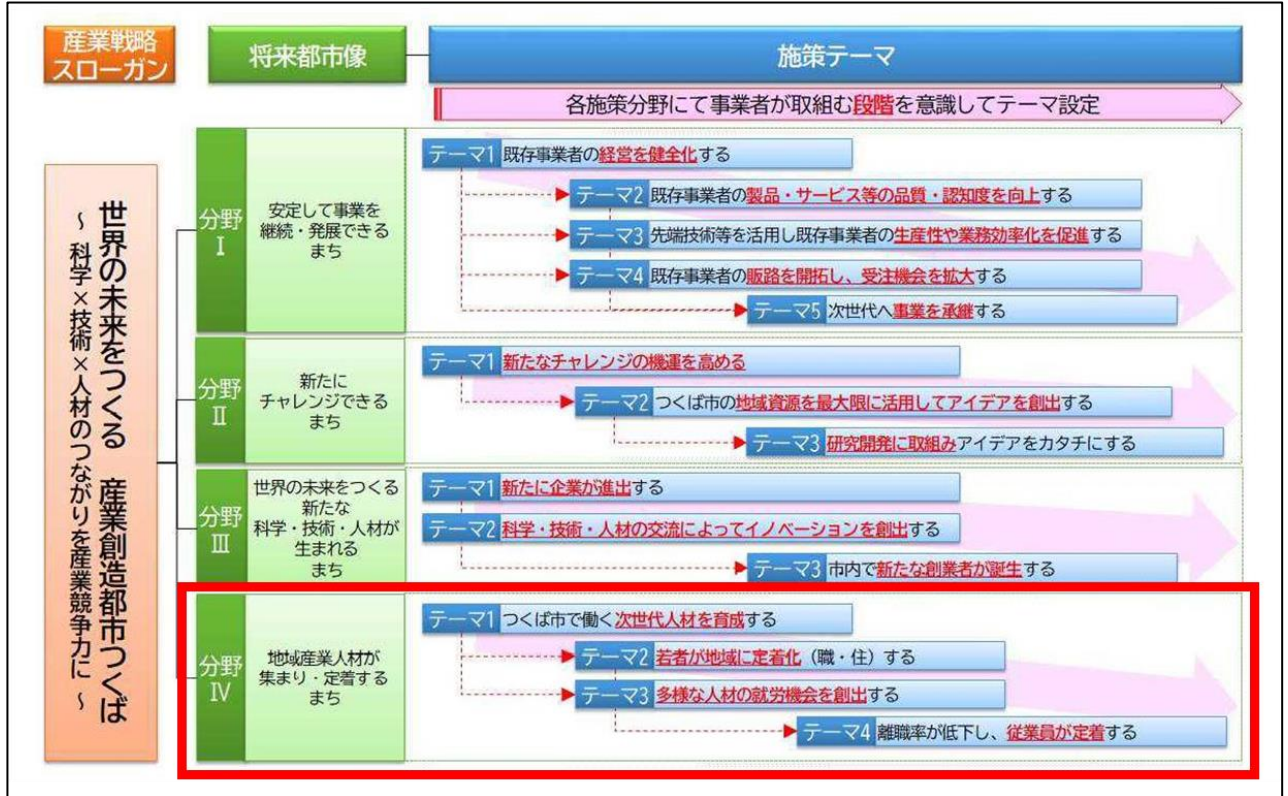
図表 1-21 つくば市産業戦略の位置づけ



出所:つくば市「つくば市産業戦略」

特に、雇用・就労施策については産業戦略テーマのうち「分野Ⅳ：地域産業人材が集まり・定着するまち」として位置付けており、若者の地域定着・就労機会の提供は重点的に支援すべき施策となっている。

図表 1-22 つくば市産業戦略の施策テーマ



出所：つくば市「つくば市産業戦略」

(4) つくば市が行っている雇用・就労関連の主な取組

現在、つくば市が行っている雇用・就労関係の取組は主に以下の事業がある。

ア つくば市就職フェア

つくば市就職フェアは、つくば市内に事業所のある企業と、つくば市での就職に興味・関心を持つすべての学生及び求職者の企業研究・業界研究や、マッチングの促進を目的とした就職イベントであり、毎年度実施している。

つくば市に事業所を有する事業者のみが出展することが特色の地域密着型の就職イベントであり、令和5年度においては83社の出展があった。

また主な参加者としては、令和5年度においては「つくば市内の企業研究・業界研究を希望する、2025年3月卒業予定のすべての学生」「つくば市内での就職を希望する2024年3月卒業予定のすべての学生及び35歳程度までの既卒者、第二新卒者、転職希望者」としており、延べ84名の参加があった。

また、その他茨城県等が実施する就職関連イベントを共催するなどイベントを通じた就労マッチングを実施している。

図表 1-23 つくば市就職フェア（令和5年度）の求職者向け案内

The figure consists of two parts: a recruitment fair poster and a list of participating companies. The poster on the left provides details for the 'つくば市就職フェア' (Tsukuba City Job Fair) held on December 9th, 2023, from 10:00 to 17:20. It is held at the City Office, 2nd floor meeting room. The poster highlights that 83 companies are participating. It includes a registration link, QR code, and contact information. The company list on the right, titled '出展予定企業一覧' (List of Participating Companies), is divided into two sections: '第1部' (Section 1) and '第2部' (Section 2). Each company entry includes its name, industry, and the specific booth number. A legend at the bottom of the list indicates the graduation year of the students targeted: blue for 2025 graduates, orange for 2024 graduates, and green for second-year graduates/transfer applicants.

イ つくば市経営支援ワンストップ窓口

つくば市では、中小企業診断士や社会保険労務士といった専門家による相談窓口である「つくば市経営支援ワンストップ窓口」を設け、事業者が抱える様々な問題について相談対応している。

特に、社会保険労務士の相談窓口では、「労務管理」「就業規則の見直し」「労働保険等」「各種助成金の活用方法」といったトピックスを取り扱っている。

図表 1-24 つくば市経営支援ワンストップ窓口の案内

ウ つくば市雇用促進交付金

つくば市雇用促進交付金は、ひとり親及び障害者の雇用並びに事業者理解の促進を目的として、ひとり親や障害者を継続雇用した事業者に対して支給する交付金制度となっている。

現在、(ひとり親型)、(障害者一般型)、(障害者学生アルバイト型)の3類型があり、従業員の勤務実績や障害の種別によって支給額が変わる仕組みとなっている。

図表 1-25 雇用促進交付金（ひとり親型）の支給額

区分	支給額
対象従業員の1週間あたりの勤務時間が30時間以上	1人につき 50,000円
対象従業員の1週間あたりの勤務時間が20時間以上30時間未満	1人につき 25,000円

図表 1-26 雇用促進交付金（障害者一般型）の支給額

区分	支給額	
	対象従業員の1週間あたりの勤務時間が30時間以上	対象従業員の1週間あたりの勤務時間が20時間以上30時間未満
身体障害者	1人につき 100,000円	1人につき 50,000円
身体障害者（重度）	1人につき 200,000円	1人につき 100,000円
知的障害者	1人につき 100,000円	1人につき 50,000円
知的障害者（重度）	1人につき 200,000円	1人につき 100,000円
精神障害者	1人につき 100,000円	1人につき 50,000円

図表 1-27 雇用促進交付金（障害者学生アルバイト型）の支給額

区分	支給額	
対象障害者学生の1週間あたりの平均労働時間	5時間以上	1人につき 25,000円
	4時間以上5時間未満	1人につき 20,000円
	3時間以上4時間未満	1人につき 15,000円
	2時間以上3時間未満	1人につき 10,000円
	1時間以上2時間未満	1人につき 5,000円

エ つくば市男性労働者育児休業取得促進奨励金

つくば市男性労働者育児休業取得促進奨励金は、事業者の職場環境整備や理解を促すことで男性が育児休業を取得しやすい環境づくりを進めることを目的とし、一定期間以上の育児休業を取得した男性労働者を雇用している事業者に対して奨励金を支給する制度である。

男性労働者が取得した育児休業期間に応じた奨励金に加え、男性労働者が育児休業を取得している間の代替社員確保に係る経費についても50%（上限10万円）を支給する内容となっている。

なお、本奨励金は男性が育児・家事に参画しやすい就業環境の整備を進めることにより、つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）が掲げる「基本目標Ⅱ・あらゆる分野における男女共同参画の推進」の実現を目指すものとなっている。


図表 1-28 つくば市男性労働者育児休業取得促進奨励金の案内

つくば市内の中小事業者のみなさまへ

つくば市 男性育児休業 取得促進奨励金

育児休業の取得日数に応じた奨励金に加えて
代替社員の確保に要する経費の半額を市内の中小事業者に支給！

育児休業期間に応じ
最大 **40**万円
+
代替社員確保経費の
50%
(上限10万円)



男性労働者が育児休業を取得しやすい職場環境づくりを応援します！

奨励金の交付には市の審査があります。育児休業取得日数、代替社員の確保に要した経費に関する書類を電子申請でご提出いただいたのち、交付の可否をご連絡します。

対象者

- 以下のいずれにも該当する市内の中小事業者の方
- つくば市内に事業所を有していること
 - 令和5年10月1日以降に14日以上育児休業を取得し、職場復帰後1か月以上勤務しているつくば市民である男性労働者を雇用していること
 - 市税の滞納がないこと
 - 労働協約、就業規則等により男性労働者に係る育児休業制度を設けていること

助成額

- ①奨励金
14日以上育児休業を取得した男性労働者を雇用している中小企業等に対し、男性労働者が取得した休業日数に応じた奨励金を支給します。
- ②代替社員経費補助
①の男性労働者の代替社員を確保するために要した経費の50%を奨励金に上乗せして支給します。

育児休業期間 <small>※1</small>	(A)奨励金	(B)代替社員経費補助
14日以上～28日未満（2週以上4週未満）	10万円	代替社員の確保に要した経費 ^{※2} の50%を補助（上限10万円）
28日以上～56日未満（4週以上8週未満）	20万円	
56日以上～84日未満（8週以上12週未満）	30万円	
84日以上（12週以上）	40万円	

※1 分割して育児休業を取得した場合はその通算日数

※2 代替社員の給与、雇用保険等に要する費用または人材派遣会社への支払い経費等

裏面もご覧ください

3 つくば市内の大学の概況

つくば市内には現在2つの国立大学と1つの私立大学が存在しており、数多くの大学生・大学院生がつくば市内に在住若しくは通学している。以下でそれぞれの大学の概況について説明する。

(1) 国立大学法人筑波大学

筑波大学は、前身である東京教育大学が筑波の地に移転することを契機に、1973年10月に「開かれた大学」「教育と研究の新しい仕組み」「新しい大学自治」を特色とした総合大学として発足した。

図表 1-29 筑波大学構内の様子

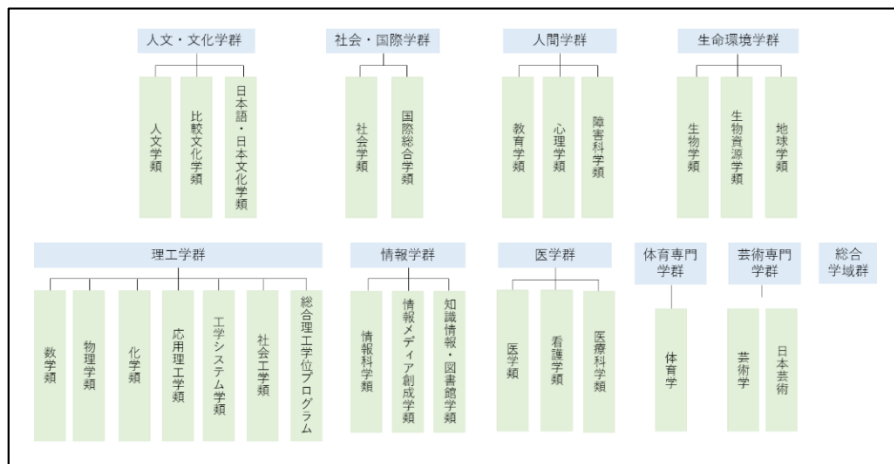


出所：筑波大学ホームページ「大学案内 キャンパスツアー」

ア 多種多様な専門領域と指定国立大学法人

筑波大学には2022年5月1日現在、16,507名の学生が在籍し、学士課程においては10学群・27学類にわたる専門領域を持ち、広大なキャンパスから文理問わず多種多様な若き人材を輩出している。

図表 1-30 筑波大学の学群・学類構成



出所：筑波大学ホームページ「教育 学群・学類(学士課程)一覧」をもとに作成

筑波大学は、国内外の大学、研究機関等と協働し、世界を牽引する最先端の研究に取り組んでいる。筑波研究学園都市における研究活動においても中核的な役割を担っており、2020年10月15日付けで文部科学大臣から指定国立大学法人¹の指定を受けている。

図表 1-31 筑波大学の指定国立大学法人としての構想の概要



出所：筑波大学ホームページ「大学案内 筑波大学の指定国立大学法人構想」

イ 筑波大学のキャリア支援

2023年1月には、「特定のマイノリティを支援する」だけでなく、大学が学生や職員を含む「ひとりひとり」の「人のエンパワーメントを推進する」というチャレンジを実現するためにヒューマンエンパワーメント推進局（BHE=Bureau of Human Empowerment）（以下、「BHE」という。）が設立された。

筑波大学における就職支援及びキャリア形成支援は、BHEキャリア支援チームが担っており、キャリア形成のための総合科目（学士基盤科目）や大学院共通科目の開設、各種イベントな

¹ 指定国立大学法人とは、我が国の大学における教育研究水準の向上とイノベーション創出を図るため、文部科学大臣が世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれる国立大学法人を指定するもの。

どを通じて、学生一人ひとりが自分自身の思い描く将来に向けて準備できるよう、様々なサポートを行っている。

図表 1-32 BHEの主な活動

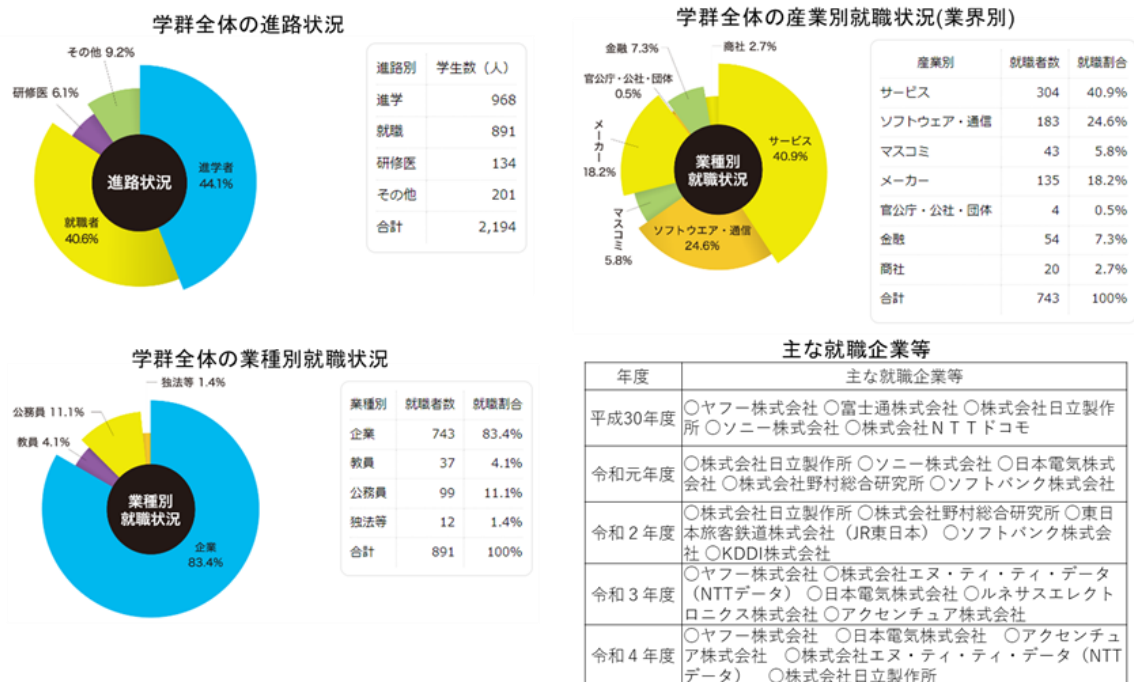
- 1 **ダイバーシティ推進活動**
全ての構成員が相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資するための行動
- 2 **障害学生支援**
意欲と能力のある全ての障害のある学生が障害を理由に修学を断念することがないよう、修学機会を確保するための行動
- 3 **学生等のキャリア支援**
全ての学生並びにポストクのキャリア形成支援及び就職支援のための行動
- 4 **LGBT等支援**
全ての構成員がLGBT等の少数者を差別せず、それら少数者の性自認及び性的指向に対する自己決定を尊重するとともに、修学やサービスの妨げを取り除くための行動

出所：筑波大学BHEホームページ「トップページ」をもとに作成

ウ 筑波大学卒業生の進路

筑波大学は、多様な専門領域の学生が在籍していることから、卒業生の卒業後の進路は多岐にわたっている。特に理系学生を中心に修士課程へ進学する割合が高いことが特徴となっている。

図表 1-33 筑波大学卒業生の進路



出所：筑波大学BHEキャリア支援チームホームページ「先輩たちの進路状況」より作成

(2) 国立大学法人筑波技術大学

筑波技術大学は、日本で最初に視覚障害者と聴覚障害者であることを入学条件にした国立大学法人であり、2005年10月に開学した。

ア 筑波技術大学の教育

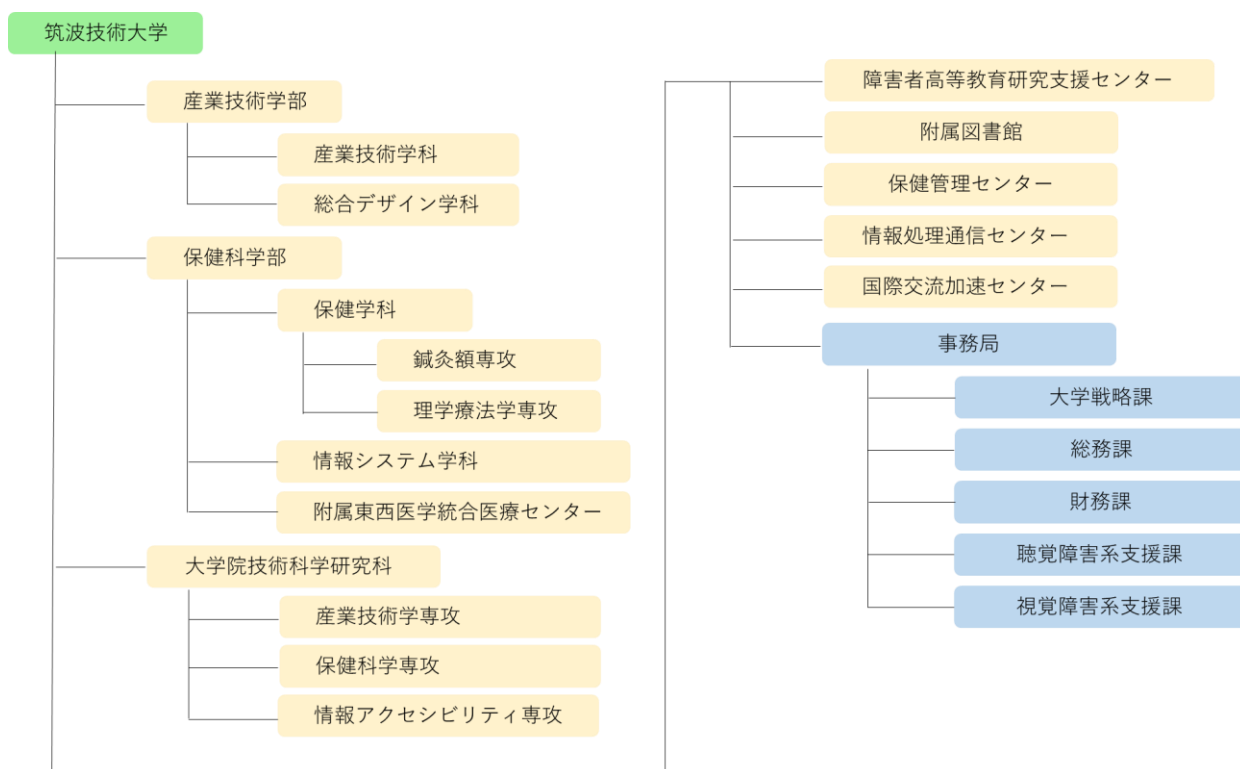
現在では、聴覚障害系の産業技術学部と視覚障害系の保健科学部の2学部が設置されており、2022年5月1日現在で330名の学生が在籍している。

図表 1-34 春日キャンパス（保健科学部・左）と天久保キャンパス（産業技術学部・右）



出所：筑波技術大学ホームページ「学部・大学院」

図表 1-35 筑波技術大学の学部・学科



出所：筑波技術大学ホームページ「組織」から作成

聴覚障害者及び視覚障害者の特性に配慮し、学部教育全体を通じた効果的・弾力的な履修が出来るよう、図表 1-36 のとおり指導上の配慮を図ることにより、新しい高等教育が展開されている。

図表 1-36 筑波技術大学における教育指導上の特色

<p>多様なニーズに応じた教育プログラム</p> <ul style="list-style-type: none">多様な履修モデルの準備個別対応学習プログラムの準備実体験の重視基礎学力の確保
<p>障害の特性に応じた教育方法</p> <ul style="list-style-type: none">セメスター制の導入短期集中教育の実施多様なメディアの活用少人数教育
<p>大学学部との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none">社会人の積極的な受け入れ他大学との単位互換・共同作業インターンシップの重視盲学校・聾学校との連携

出所:筑波技術大学ホームページ「大学案内」をもとに作成

イ 就職委員会による在学生・卒業生への支援

筑波技術大学は、障害者の社会的自立を目的とする大学であることから、企業等への就労を支援し、職業的な自立を果たすことが重要であるとしている。そのため各学科・専攻には就職担当教員を配置し、全学的な立場からは「就職委員会」を組織して就職に関する企画立案や就職情報の提供を行っている。

<聴覚障害学生に対する支援>

天久保キャンパスにおける就職支援については、各学科、障害者高等教育支援センターの教員で組織する「聴覚障害系就職委員会」を中心に行っている。

聴覚障害系就職委員会では、在学生向けには各種模擬試験や模擬面接等のガイダンスを行っており、また企業等の人事担当の方を対象として聴覚障害学生雇用に関する理解を啓発するための行事（例年、「企業向け大学説明会」（秋頃）や、「大学等を卒業した聴覚障害者の就労に関するシンポジウム」（開催時期は不定期）を開催。）を行うほか、学内説明会の開催を受け付けている。さらに各教員が個別に、在学生・卒業生からの就職に関わる相談に対応し、希望者に対しては面接練習や就職活動に関連するコミュニケーションの個別指導を行っている。

＜視覚障害学生に対する支援＞

春日キャンパスにおける就職支援については、「視覚障害系就職委員会」を中心に行っている。保健科学部と障害者高等教育研究支援センターが連携して、各学科・専攻の就職活動の特徴に応じた支援・指導・職域開拓を行っている。

その他、就職活動の一環として、就職指導講演会やガイダンスの実施、個別指導として模擬面接会の開催、企業・病院などへのPR活動も積極的に行っているほか、授業においてもキャリア教育関連の講義を開講し、就労に関する基本的な知識などの習得が可能となるよう配慮している。

ウ 学校推薦・大学紹介による就職

学校推薦とは、企業と筑波技術大学との信頼関係に基づき一定の採用枠を設けるものである。企業により推薦の取り扱いは様々で、選考の過程が一部免除される場合や、ほぼ内定を出す場合などがある。

大学紹介とは、就職担当者が学生と面談を行い、本人の希望や適性にあった企業を紹介する方法である。

筑波技術大学は、多くの企業から推薦や紹介の依頼を受けており、筑波技術大学のシンポジウムに参加するなど聴覚障害者の採用に前向きな企業を学生に紹介している。約半数の学生が学校推薦・大学紹介を受けて就職している。

図表 1-37 筑波技術大学卒業生の進路

産業技術学部	保健科学部
<p>■産業情報学科 NTTデータMSE株式会社(4)/TOTOバスクリエイト株式会社/オムロン阿蘇株式会社/株式会社JTB/株式会社フジタ/株式会社本田技術研究所/社会福祉法人博光福祉会/住友金属鉱山株式会社/トランスコスモス株式会社/東日本旅客鉄道株式会社(2)/株式会社IHIエスキューブ/株式会社インテック/株式会社ドコモCS/株式会社リクルートオフィスサポート/高知県庁/三菱電機エンジニアリング株式会社/日軽エンジニアリング株式会社/日本電算企画株式会社</p> <p>■総合デザイン学科 NTTデータMSE株式会社/株式会社オカムラ/パーソルチャレンジ株式会社/代々木アニメーション学院株式会社</p>	<p>■保健学科鍼灸学専攻 リハビリ型デイサービス歩楽人/株式会社JALサンライト/筑波技術大学保健科学部附属東西医学統合医療センター</p> <p>■保健学科理学療法学専攻 筑波技術大学保健科学部附属東西医学統合医療センター/医療法人財団東京勤労者医療会代々木病院/医療法人社団富家会富家病院/住友生命保険相互会社</p> <p>■情報システム学科 株式会社本田技術研究所/ハウスコム株式会社/株式会社ラック/株式会社ユードム/JFEシステムズ株式会社/国立大学法人筑波技術大学/キリンホールディングス株式会社/京セラコミュニケーションシステム株式会社(2)</p>

出所:筑波技術大学ホームページ「卒業後の進路」から抜粋して作成

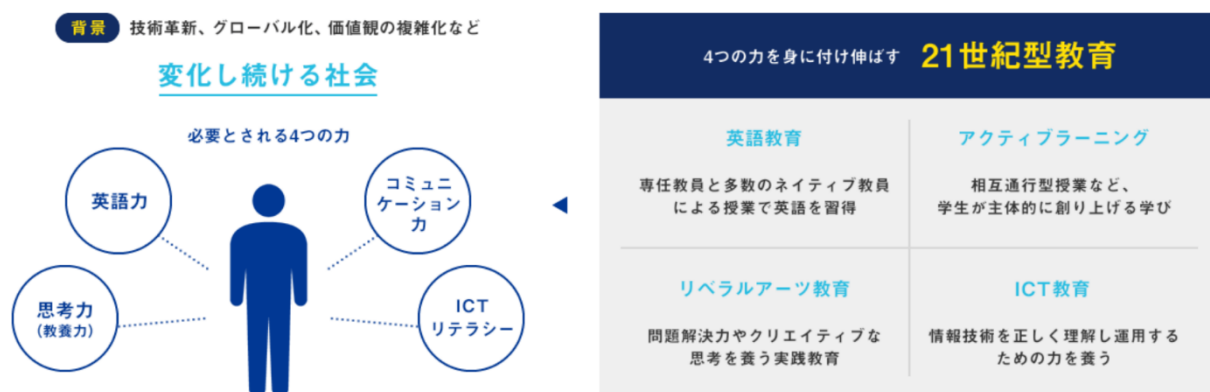
(3) 学校法人筑波学院大学

筑波学院大学は、前身である東京家政学院筑波女子大学が2005年の男女共学化されることに伴い、現在の名称に変更された。(なお、2024年4月に仙台キャンパス開設に伴い、「日本国際学園大学」への改称を予定している。)

ア 筑波学院大学の教育

2023年5月1日現在で427名(外国人留学生134名を含む)の学生が在籍しており、国際社会へのライセンスとも言える「英語力」、自ら答えを導き出すための「思考(教養)力」、多文化共生社会での必須スキル「コミュニケーション力」、Society5.0と呼ばれる未来社会で強みとなる「ICTリテラシー」の4つの力を磨く21世紀型教育を実践している。

図表 1-38 筑波学院大学が実勢する「21世紀型教育」の概要



出所:筑波学院大学ホームページ「大学概要」

筑波学院大学には「経営情報学部ビジネスデザイン学科」が設置されており、学生の将来に合わせて「ILAコース」「総合コース」の2つのコースと「人文科学専攻」「社会科学専攻」「経営学専攻」「情報・デザイン専攻」の4つの主専攻から選択ができ、グローバルかつローカルな視点を持ったビジネスエリートを育成している。

図表 1-39 筑波学院大学のコース・専攻



出所:筑波学院大学ホームページ「コース・専攻」

イ 筑波学院大学の進路支援と卒業生の進路

筑波学院大学ではキャリアセンターを設置し、学生の進路相談に対応している。キャリアセンターには、民間企業や行政機関に永く勤務し、実務経験豊かな計11名の教員スタッフが所属しており、就職ガイダンスや企業等合同説明会等の開催、エントリーシート添削、面接練習など、学生ニーズに応じたサポートを行っている。

筑波学院大学の卒業生は、つくば市や茨城県近辺に就職する比率が高く、主な就職先は図表1-40のとおりとなっている。

図表 1-40 筑波学院大学卒業生の主な進路 (2024年1月現在)

製造業	日立化成㈱、㈱筑波パッケージ、㈱フジキン、㈱廣澤精機製作所、大和冷機工業㈱、ダイキンエアテクノ㈱、東武化学㈱、藤野工業㈱
情報・通信業	NTTデータソフィア㈱、SBテクノロジー㈱、NECソリューションイノベータ㈱、関東情報サービス㈱、㈱ジェイテック、茨城電話工業㈱、アクモス㈱、㈱東日本技術研究所、太陽計測㈱、㈱黒澤フィルムスタジオ
商社・卸売・小売・流通業	㈱セブン-イレブン・ジャパン、㈱ニトリ、トヨタL&F茨城㈱、日産自動車、㈱ホンダ茨城南、ヤマダ電機㈱、㈱カスミ、㈱エコス、㈱ジョイフル本田、㈱ヤクルト、元気寿司㈱、㈱コーセー、ヤマサ水産㈱、㈱LIXIL筑波、㈱クスリのアオキ、㈱ヨークベニマル、いばらきコープ生活協同組合、JA新ひたち野、北つくば農業協同組合
不動産・運輸・建設業	センチュリー21、一誠商事㈱、㈱桂不動産 ㈱アジア住販、一建設㈱、ロジスティード東日本㈱、茨城交通㈱、沼尻産業㈱
教育・サービス業	ひたち野総合税理士法人、㈱ニチイ学館、羽田空港サービス㈱、㈱エイジェック、総合警備保障㈱
公務・法人	国立研究開発法人国際農林水産業研究センター、つくば市役所、筑西市役所、航空自衛隊、茨城県境町役場
大学院進学	上智大学大学院地球環境学研究科、立命館大学大学院経営管理研究科、日本大学大学院商学研究科、亜細亜大学大学院、城西大学大学院経営情報学研究科、尚美学園大学大学院芸術情報研究科

出所：筑波学院大学キャリアセンター資料

(4) 大学生等がつくば市に住み続ける可能性

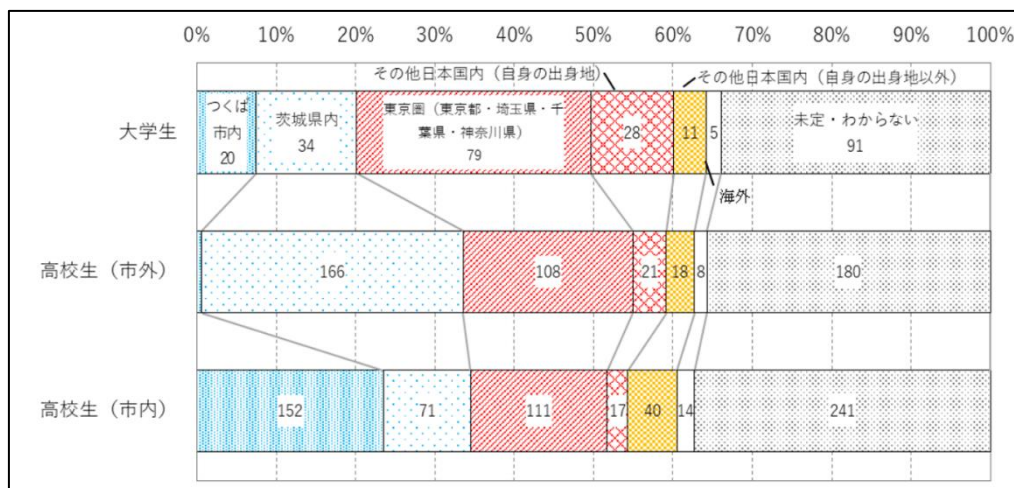
つくば市未来構想策定時における学生アンケートにおいて、卒業後に住む予定の場所につくば市を選んだ方は、市内在住の高校生が最も多く、次いで大学生となっている。

大学生の約3割は卒業後に東京圏に住む予定としているとともに、大学生、高校生共に全回答者の3割を超える方が、卒業後に住む場所は未定としており、市内に就業の場が確保されることで、市内在住者を増やすことが期待できる。

また、つくば市に住み続けることに対する意向では、大学生は半数近くが「住みたい」「どちらかといえば住みたい」と答えているものの、市内在住の高校生を若干下回る結果となっている。大学生は、回答者の出身地が多様であり、卒業後も定住につなげていくことが期待される。

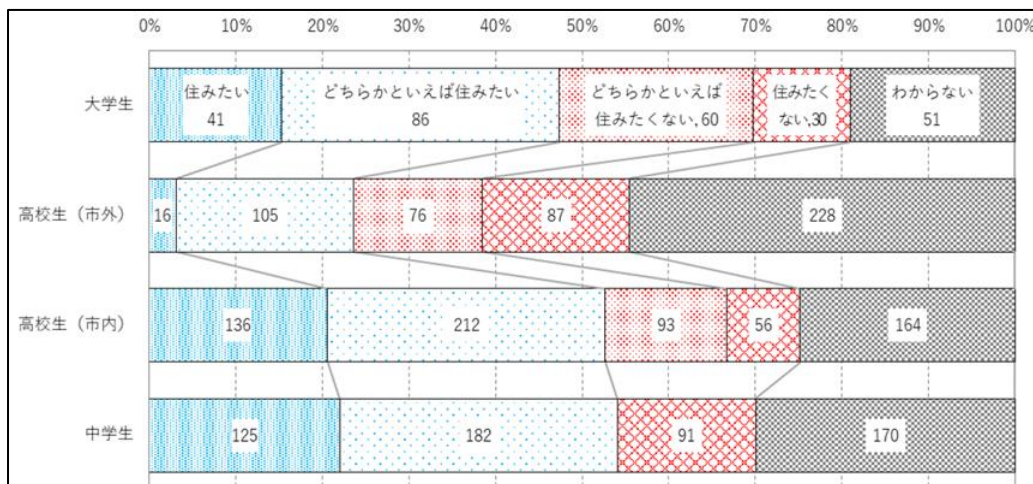
市外在住の高校生であっても、2割程度の方は、「住みたい」「どちらかといえば住みたい」と答えており、中学生については、3割程度の方が「わからない」を選択しており、現時点で定住意向が明確になっていないことがうかがえる。

図表 1-41 卒業後に住む予定の場所（高・大学生）



出所:つくば市「つくば市未来構想」

図表 1-42 つくば市に住み続ける可能性（中・高・大学生）



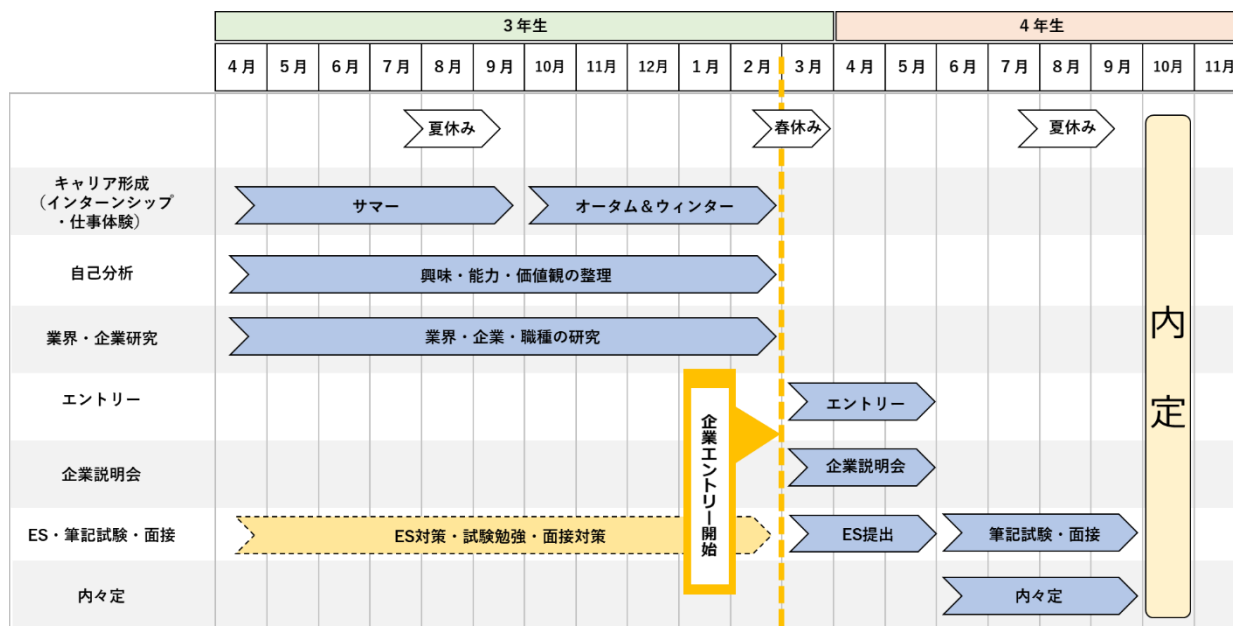
出所:つくば市「つくば市未来構想」

4 全国的な就職活動等に関する状況

(1) 新規大卒者等の就職活動スケジュールについて

昨今の卒業程度の大卒者の就職活動スケジュールは、概ね図表 1-43 のようになっている。これを見ると内定時期の1年半～2年前からインターンシップや業界研究が開始されており、学生は企業説明会などの広報活動が開始される、卒業年次に入る直前の3月1日以前に収集・整理した企業情報をもとに志望する業界等を決定しているものと推測できる。

図表 1-43 就職活動のスケジュール例



出所:「マイナビ 2025 ホームページ」をもとに編集

また、就職白書 2023 (リクルート 就職みらい研究所『就職白書 2023』)によると、卒業年次前年の9月までに約6割の学生が就職活動を開始し、卒業年次の5月までには約半数程度の学生が入社予定企業等からの内定を取得している²ことがわかっている。

(2) キャリア形成支援について

こうした早期からの企業情報の収集活動の一環として、インターンシップや仕事体験といったキャリア形成支援の需要が高まっている。

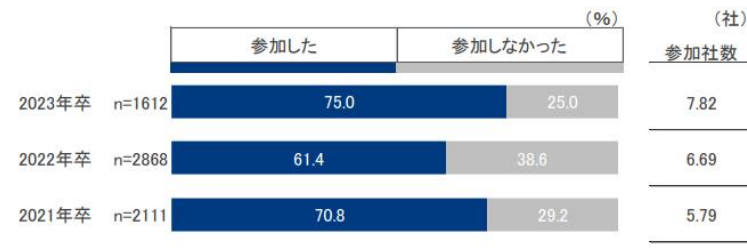
就職白書 2023 (リクルート 就職みらい研究所『就職白書 2023』)によれば、2023年卒の学生のうちインターンシップや仕事体験に参加した学生の割合は75%と高く、そのうち約8割が「半日または1日」のインターンシップ・1 day 仕事体験に参加したことが分かっている。6割

²ただし、就職・採用活動における正式な内定日は、卒業年次の10月1日以降とするよう政府から要請されていることから、正式内定ではなくいわゆる内々定が含まれている可能性があることに留意が必要である。

を超える学生が「志望する企業・団体等の選択肢が広がった」と回答しており、インターンシップや仕事体験に参加することで業界・企業研究を深めているものと考えられる。

図表 1-44 インターンシップ・1 day 仕事体験の参加状況

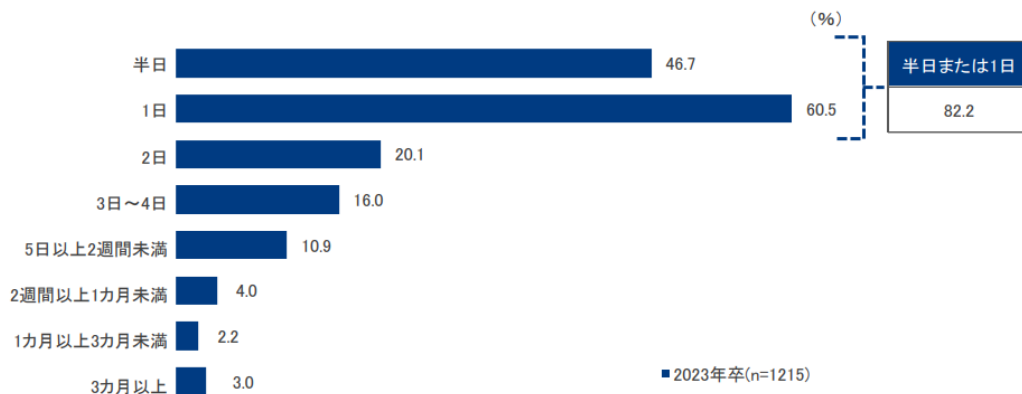
■ インターンシップ・1day仕事体験の参加状況 (学生全体/単一回答)
 インターンシップ・1day仕事体験参加社数 (インターンシップ・1day仕事体験参加者/実数回答)



出所:「就職白書 2023」(リクルート 就職みらい研究所「就職白書 2023」)

図表 1-45 インターンシップ・1 day 仕事体験の参加期間

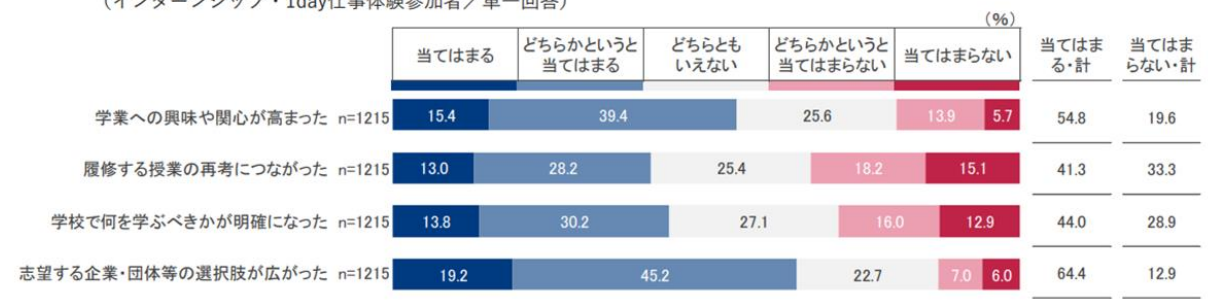
■ インターンシップ・1day仕事体験の参加期間 (インターンシップ・1day仕事体験参加者/複数回答)



出所:「就職白書 2023」(リクルート 就職みらい研究所「就職白書 2023」)

図表 1-46 インターンシップ・1 day 仕事体験参加による学業や就職活動への意識変化

■ インターンシップ・1day仕事体験参加による学業や就職活動への意識変化 (インターンシップ・1day仕事体験参加者/単一回答)



出所:「就職白書 2023」(リクルート 就職みらい研究所「就職白書 2023」)

インターンシップ・仕事体験については、令和4年6月に文部科学省・厚生労働省・経済産業省の3省合意により「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取り組みの推進に当たっての基本的考え方」がとりまとめられ、大学生等のキャリア形成支援に係る取組が「タイプ1：オープン・カンパニー」「タイプ2：キャリア教育」「タイプ3：汎用的能力・専門活用型インターンシップ」「タイプ4：高度専門型インターンシップ」の4つに類型化され、タイプ3及びタイプ4がインターンシップに該当することとなった。

図表 1-47 キャリア形成支援に係る4つの取組

令和5年度から大学生等のインターンシップの取扱いが変わります

- 令和4年6月、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(3省合意)を改正し、大学生等のキャリア形成支援に係る取組を類型化するとともに、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直ししました。
(「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」(経団連と大学関係者で構成)が令和4年4月に公表した報告書を踏まえた見直しです。題名も「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」に改めています。)
- この改正は、令和7年3月に卒業・修了する学生(学部生ならば令和5年度に学部3年生に進学する学生)が、令和5年度に参加するインターンシップから適用されます。中小企業やスタートアップ企業においても、職場での就業体験を組み込んだインターンシップの実施を自社の魅力・良さ・仕事のやりがい等を学生に伝える機会と捉え、前向きにご検討ください。

改正のポイント

① インターンシップ等の学生のキャリア形成支援に係る取組を4つに類型化

「インターンシップ」とは称さない

就業体験が必須とせず、「個社・業界の情報提供等」や「教育」が目的

タイプ1 オープン・カンパニー タイプ2 キャリア教育

「インターンシップ」と称して実施

就業体験が必須 「自身の能力の見極め」や「評価材料の取得」が目的

タイプ3 汎用的能力・専門活用型インターンシップ タイプ4 高度専門型インターンシップ(試行)

② 一定の基準を満たすインターンシップ(タイプ3)で取得した学生情報を、広報活動・採用選考活動の開始時期以降に限り、それぞれ使用可能

【一定の基準とは】

- 就業体験要件(実施期間の半分以上の日数を就業体験に充当)
- 指導要件(職場の社員が学生を指導し、学生にフィードバックを行う)
- 実施期間要件(汎用能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上)
- 実施時期要件(卒業・修了前年度以降の長期休暇期間中)
- 情報開示要件(学生情報を活用する旨等を募集要項等に明示)

取得した学生の情報は、3学年次2月未だまで、3学年次3月、4学年次6月まで、インターンシップ、広報活動、採用選考活動に活用可能。

(活用例) 広報活動開始以降: 企業説明会の案内送付等
採用選考活動開始以降: 採用選考プロセスの一部免除等

- タイプ1~4は学生のキャリア形成支援に係る取組であって、採用活動ではありません。学生は採用選考活動開始時期以降、改めて採用選考のためのエントリーが必要になります。
- タイプや基準の詳細のほか、インターンシップ実施の際の体制整備、安全、災害補償の確保、ハラスメント対応、労働関係法令の適用、受け入れ時の公正性等の確保等の留意事項は、3省合意をご確認ください。

3省合意文書 産学協議会 2021年度報告書 産学協議会事務局 解説動画

<https://www.mhlw.go.jp/content/1185090/00/000949684.pdf> <https://www.sangakui-kyogikai.org/actv/8es> <https://youtu.be/TqHrF0gtdA>

出所:内閣官房ホームページ

〈4 類型のキャリア形成支援〉

4 類型のキャリア形成支援については、前述の見直しの基礎となった「採用と大学教育の未来に関する産学協議会(以下、「産学協議会³」という。) 2021年度報告書(2022年4月18日)」によれば次のような内容となっている。

³ 経団連と大学のトップが直接対話する枠組みとして、2019年1月に設置された。採用日程のあり方だけでなく、学生・大学・企業の多様性を前提に、Society 5.0において新たな領域に挑戦し、社会に付加価値をもたらすことのできる人材を、産学がいかに協働して、育成していくかを未来志向で議論を行っている。2021年7月現在、十倉雅和経団連会長(住友化学会長)と大野英男就職問題懇談会座長(東北大学総長)が座長となっている。

・タイプ1：オープン・カンパニー

タイプ1「オープン・カンパニー」は、「個社・業界の情報提供・PR」を目的としたキャリア形成支援プログラムであり、主に、企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会を想定している。

情報提供が目的であり、基本的に就業体験を伴わないことから、大人数の学生を対象に、超短期（単日）で実施する。

実施に当たり、学業との両立に十分に配慮する必要がある、平日の夕方・夜間や週末、長期休暇期間中に実施することや、オンデマンドによる動画配信などオンラインを活用するなどの工夫が不可欠である。

そのような工夫を前提に、学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）で設定することで、学生が自らの判断で、大学入学後から自らのキャリアを主体的に考えるきっかけや検討材料を提供できる。

本プログラムの目的は、学生が自らのキャリアを考えるための「個社・業界の情報提供・PR」であり、採用に関する情報提供や採用エントリーを促す活動ではない。従って、企業は本プログラムで取得した学生情報を採用活動に活用することは認められない。

・タイプ2：キャリア教育

タイプ2「キャリア教育」は、「教育」を目的としたキャリア形成支援プログラムである。大学が単独あるいは企業と協働して、正課（授業）あるいは正課外（産学協働プログラム等）として行う場合や、企業がCSRの一環として行う場合を想定している。

キャリア教育が目的であり、学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）で設定可能である。但し、企業が主催する場合は、学業との両立への配慮が必要であり、長期休暇期間中や平日の夕方・夜間、週末に実施することや、オンデマンドによる動画配信などオンラインを活用するなどの工夫が不可欠である。就業体験を行うか否かは任意である。

本プログラムの目的はあくまで「教育」であり、学生・企業ともに、本プログラムで就職・採用を決めるものではなく、企業は、本プログラムで取得した学生情報を採用活動に活用することは認められない。

・タイプ3：汎用的能力・専門活用型インターンシップ

タイプ3「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」は、しっかりとした就業体験を行うことを通じて、学生にとっては自らの能力を見極めること、企業にとっては採用選考を視野に入れた評価材料を取得することを目的として行う、キャリア形成支援プログラムである。企業が単独で行う場合に加えて、大学が個別企業と協働、あるいは地域コンソーシアムを活用して行う場合

も想定している。学生の適性や汎用的能力を重視するインターンシップ（汎用的能力活用型）と、専門性を重視するインターンシップ（専門活用型）の2種類を想定している。

わが国に就業体験を伴う質の高い新しいインターンシップを根付かせる観点から、産学協議会では、タイプ3のインターンシップ（汎用的能力活用型・専門活用型の双方を含む）に関して、5つの要件からなる基準を定めることとした。

タイプ3のインターンシップでは、学生・企業が互いへの理解を深められるよう、しっかりと就業体験を行う必要がある〔(a)-1 就業体験要件〕。そのような観点から、学生の参加期間（所要日数）は、汎用的能力活用型では短期（5日間以上）、専門活用型では長期（2週間以上）とすべきである〔(c)実施期間要件〕。

また、学生の参加期間の半分を超える日数を職場で就業体験を行う必要がある〔(a)-2 就業体験要件〕。さらに、就業体験を実施するに当たり、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後にフィードバックすることが重要である〔(b)指導要件〕。なお、就業体験は無給が基本であり、社員と同じ業務・働き方を求められるものではない。しかしながら、実態として社員と同じ業務・働き方となる場合は、労働関係法令の適用を受けることになるため、雇用契約を締結した上で、有給とすることが求められる。

プログラムの実施に当たり、学業との両立に配慮しなければならず、学部3年・4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間に実施する必要がある（ただし、大学正課及び博士課程で行う場合はその限りではない）〔(d)実施時期要件〕。

さらに、学生に対して、インターンシップの意図・狙い等を的確に伝えるため、インターンシップの募集要項等において、必要な情報開示を行う必要がある〔(e)情報開示要件〕。具体的には、以下の（i）～（ix）をホームページ等で一般に公開する必要がある（但し、大学が主導する場合は（i）～（viii）を公開）。

- （i）プログラムの趣旨（目的）
- （ii）実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給／有給等
- （iii）就業体験の内容（受入れ職場に関する情報や事前学習・事後学習を合わせたプログラム全体の概要を含む）
- （iv）就業体験を行う際に必要な（求められる）能力
- （v）インターンシップにおけるフィードバック
- （vi）採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（具体的な活用の内容も記載することが望ましい）
- （vii）当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）
- （viii）インターンシップ実施に係る実績概要（過去2～3年程度）
- （ix）採用選考活動等の実績概要

企業は、上記の(a)～(e)の5つの要件を満たすタイプ3のインターンシップにおいて取得した学生情報を、採用活動開始以降に限って採用活動に活用可能とする。主な活用例として、①学生の連絡先を活用し、採用活動へのエントリーに関する案内を送付することや、②学生の総合評価を活用して採用選考プロセスの一部を省略することなどが挙げられる。あくまでも任意ではあるものの、企業は、学生情報の具体的な活用内容も記載することが望ましい。当然のことながら、インターンシップ終了時に内々定を出すことは想定していない。

さらに、タイプ3の正しい理解の促進や普及、育成を図るために、当面（数年程度）、何らかの仕組みが必要という認識で産学が一致した。そこで、産学協議会では、タイプ3の特徴のうち、最低限遵守すべき基準として、前述の5項目（a）～（e））を要件化し、要件を満たした場合に限り学生情報を採用活動開始後に活用可能とすることで合意した。

同基準に準拠するインターンシップを実施する場合、実施主体である企業・大学は、募集要項やホームページ等に「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」である旨を自ら宣言したうえで、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク」を記載することが可能である。

・タイプ4：高度専門型インターンシップ

タイプ4「高度専門型インターンシップ」は、しっかりとした就業体験を行うことを通じて、学生にとっては自らの専門性に関する実践力の向上を図ること、企業にとっては採用に当たっての評価材料を取得することを目的として行う、キャリア形成支援プログラムである。

現在、このタイプに該当するプログラムとしては、「〔A〕ジョブ型研究インターンシップ（理系・博士対象）」、「〔B〕高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ（主に文系対象）（仮称）」の2種類を想定している。〔A〕は、2021年度から文部科学省を中心に先行的・試行的に実施している。〔B〕は、2021年1月の私立大学団体連合会からの提案を受け、2021年度に産学協議会のワーキング・グループで検討を行い、2022年度にさらに検討を深めて、パイロット実施を目指す予定である。試行的実施あるいはパイロット実施等を通じて、今後、本格的な実施への移行を期待したい。

本プログラムはいずれも、職場でよりしっかりとした就業体験を行うことが必須であり、企業はインターンシップを通じて取得した学生情報について、採用活動開始以降に限って使用可能である（ただし、〔A〕については文部科学省が提示する実施要領を参照いただきたい）。

図表 1-48 キャリア形成支援の4類型の特徴

	類型			
	タイプ1： オープン・カンパニー	タイプ2： キャリア教育	タイプ3： 汎用的能力・専門活用型インターンシップ	タイプ4（試行）： 高度専門型インターンシップ
①目的	個社や業界に関する情報提供・PR	働くことへの理解を深めるための教育	就業体験を通じて、学生にとっては自らの能力の見極め、企業にとっては学生の評価材料の取得	就業体験を通じて、学生にとっては実践力の向上、企業にとっては学生の評価材料の取得
②代表的ケース (主に想定されるもの)	企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会	●大学等が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない） ●企業がCSRとして実施するプログラム	企業単独、大学等が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラム	●ジョブ型研究インターンシップ（自然科学分野の博士課程学生を対象に文科省・経団連が共同で試行中） ●高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ（仮称）（産学協議会で検討中）
③就業体験	なし	任意	必須 ★(a) 就業体験要件 学生の参加期間の半分以上を職場での就業体験に充てる（テレワークが常態化している場合は、テレワークも「職場」） ★(b) 指導要件 就業体験では、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後、学生に対しフィードバックを行う	必須
④参加期間 (所要日数)	超短期（単日）	授業・プログラムによって異なる	★(c) 実施期間要件 (i) 汎用的能力活用型は短期（5日間以上） (ii) 専門活用型は長期（2週間以上）	●ジョブ型研究インターンシップ： 長期（2カ月以上） ●高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ（仮称）：検討中
⑤実施時期	時間帯やオンラインの活用等、学業両立に配慮し、学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）	学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）。但し、企業主催の場合は、時間帯やオンラインの活用等、学業両立に配慮	★(d) 実施時期要件 学業との両立の観点から、「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）」但し、大学正課および博士課程は、長期休暇に限定されない	—
⑥取得した学生情報の採用活動への活用	不可	不可	採用活動開始以降に限り、可	採用活動開始以降に限り、可

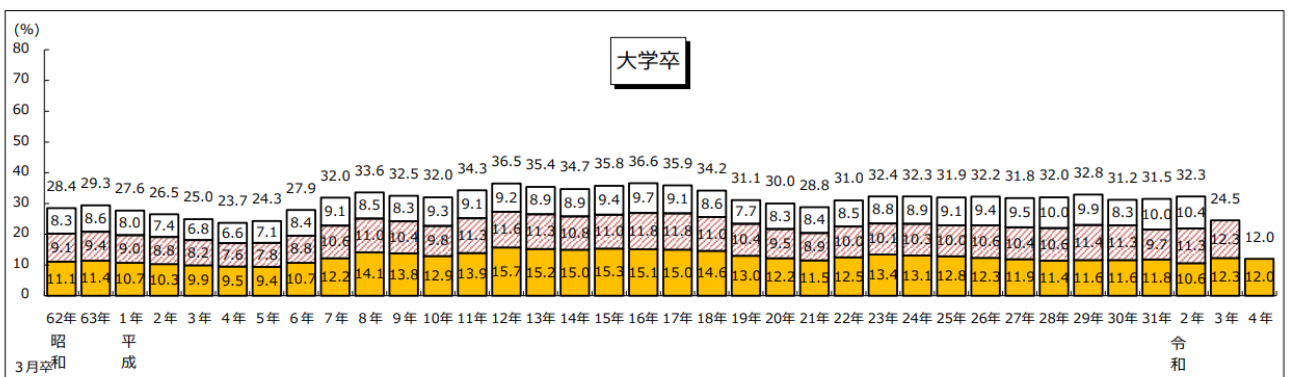
出所:「何が変わるの？これからのインターンシップ-自分のキャリアを考えるために今できること-」

(採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2023年3月)

(3) 第二新卒・転職需要について

新規学卒就職者が就職後1～3年程度で離職し転職する、いわゆる「第二新卒」については、厚生労働省の発表によれば、令和2年3月に卒業した新規大学卒就職者の離職率は32.3%（同0.8ポイント上昇）となっており、平成22年度以降、新規大学卒就職者の就職後3年以内離職率は3割を超えている状況である。

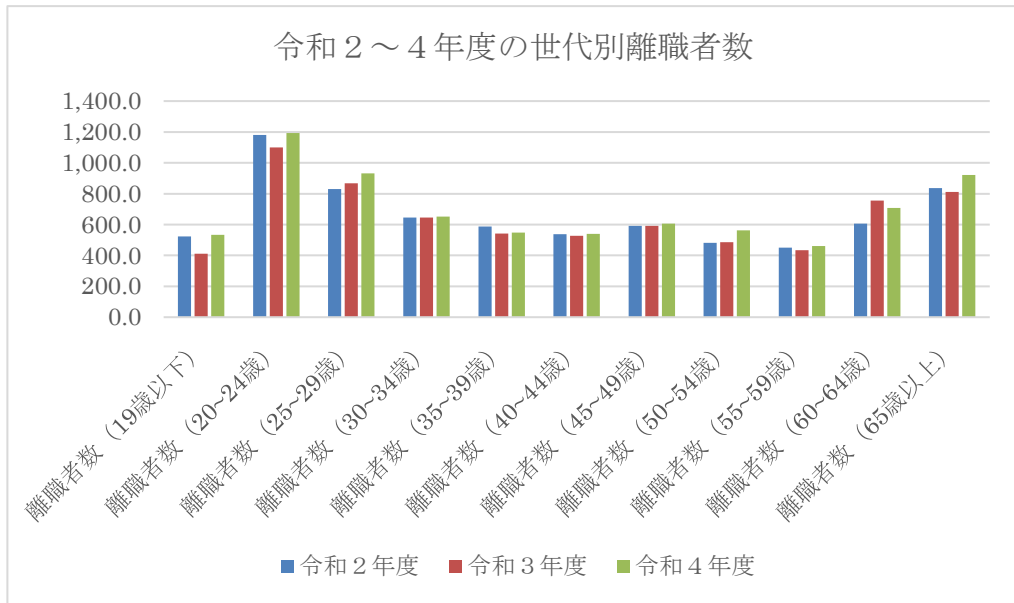
図表 1-49 新規大卒就職者の在職期間別離職率の推移



出所:厚生労働省ホームページ「学歴別就職後3年以内の離職率の推移」より新規大学卒就職者部分を抜粋

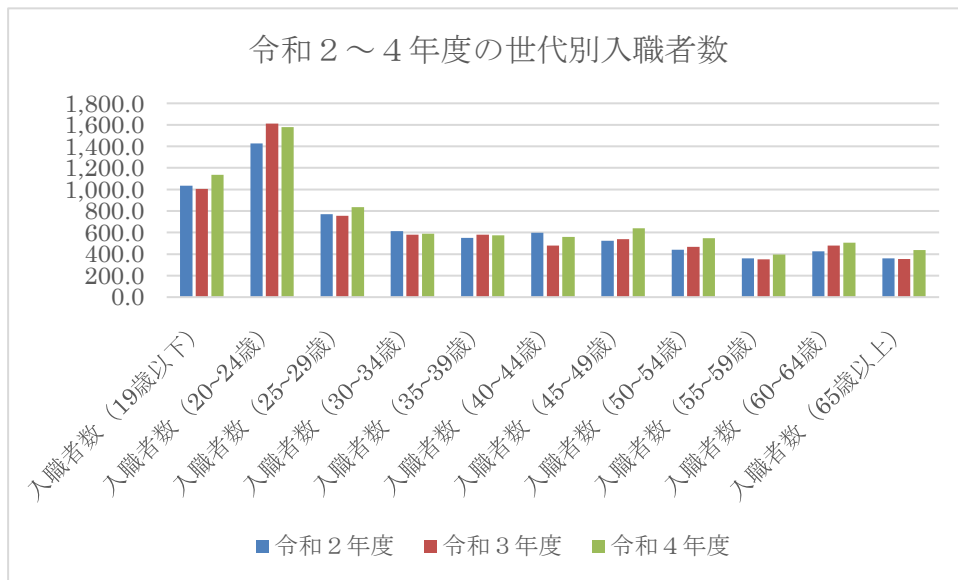
また、厚生労働省が実施する雇用動向調査（令和2～4年度）によれば20～34歳までの離職率はいずれも36%超、入職率は38%超という状況であり、これらのことから第二新卒をはじめとする若年者の転職需要は一定程度の割合で存在していることが分かる。

図表 1-50 世代別離職者数の推移（令和2～4年度）



出所:雇用動向調査(令和2～4年度)をもとに作成

図表 1-51 世代別入職者数の推移（令和2～4年度）



出所:雇用動向調査(令和2～4年度)をもとに作成

5 調査研究を取り巻く環境を踏まえた基礎調査のポイント及び方向性の整理

本章の内容を踏まえ、基礎調査に当たってのポイントを整理する。

(1) 人口

現在、転入超過により人口増を続けているつくば市であるが、つくば市未来構想における人口ビジョンでは2048年に約29万人のピークを迎え、その後維持することを目標としている。現在のような生産年齢人口の転入割合が減少し、人口規模が維持される場合、高齢化率が上昇することが考えられるため、地域産業の維持・発展のためには早期から若い産業人材を確保していくことが求められる。

現在つくば市の昼間人口は流入超過傾向であるため、この傾向を維持しつつ、新たな雇用・就労施策によって市内事業者との就労マッチングを促していくことで市外へ流出している昼間人口を地域産業へ誘導し、より多くの人材が地域産業に参画することが望ましい。

(2) つくば市の産業の傾向

つくば市の産業は3次産業が占める割合が高く、BtoBや専門分野に特化した商品やサービスを取扱う事業者も多い。一般的にはこれらの事業者と大学生等に関わる機会が極めて少ないことが考えられるため、大学生等からの市内事業者の認知度を調査し、事業者の情報を大学生等に届ける方法を検討する必要がある。

(3) 雇用・就労施策のさらなる展開

これまでつくば市では、市内事業者に対して雇用・就労施策として各種交付金やイベント等を通じた支援を行ってきたが、若年者向けのマッチング施策はつくば市就職フェアの開催や茨城県等が実施する就活イベントの共催にとどまっている。大学が複数立地するつくば市の特色や傾向を捉えた若年者向けのマッチング施策を独自に展開することが求められる。

(4) 「縁（えん・ゆかり）」ある人材が多い街

つくば市は毎年人口の約6%が入れ替わることが特徴の「人が循環する街」であり、これはすなわちつくば市に「縁（えん・ゆかり）」のある人材が世界中に存在していると言える。また、毎年数多くの若者がつくば市内の大学等を卒業・修了しており、これらの人材は一度つくば市を離れても再び戻ってくる可能性がある。

転入超過を続けるつくば市の「住む」ポテンシャルを活かし、つくば市に「縁」のある人材がつくば市に戻ろうとした際につくば市内の「働く」場に繋がることのできるよう就労マッチングの仕組みづくりを検討する必要がある。

(5) 就職活動の早期化とキャリア形成支援

大学生等が就職活動を開始する時期は早期化しており、一般的には少なくとも内定時期の1年以上前から業界研究などの情報収集活動が開始されているようである。つくば市内の大学生等の就職活動の実態を把握し、雇用・就労施策の検討に当たっては大学生等の就職活動時期に合わせた内容とすることが求められる。

また、キャリア形成支援の需要が高まっていることを受け、最新のインターンシップ等の取扱いに対応した施策を検討することが必要となる。

(6) 転職（第二新卒）需要

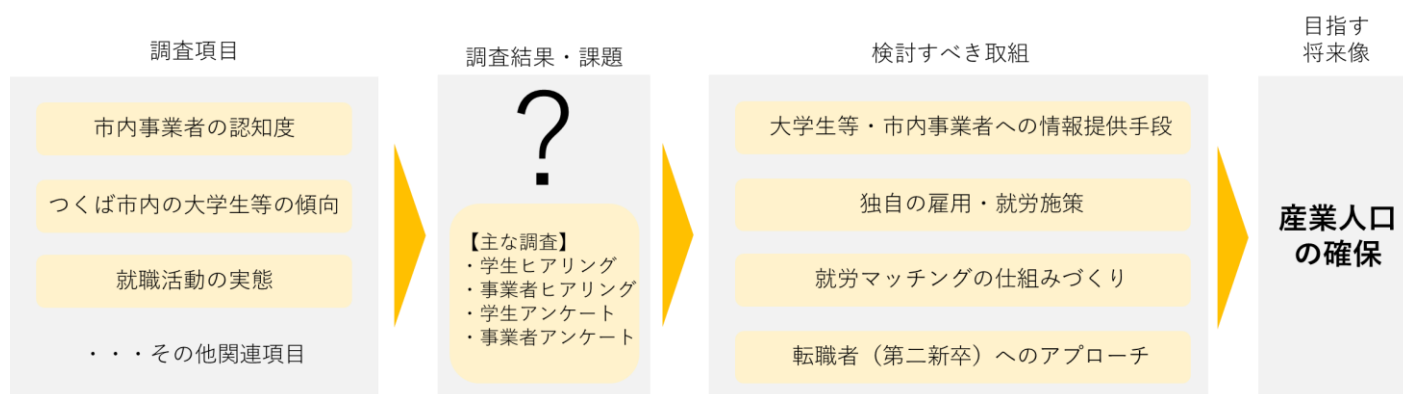
転職需要は毎年一定以上存在しており、産業人材の確保に向けて転職需要を的確に捉えることは必須と言える。特に第二新卒と呼ばれる新卒3年以内の離職率は3割を超える状況であり、つくば市内の大学等を卒業・修了した大学生等が第二新卒となり転職活動を行う際、つくば市内の事業者への転職が視野に入るようなアプローチの方法、またその時期について検討する必要がある。

上記をまとめた調査・検討内容の大枠は、図表 1-52 のとおりである。

次章以降、第2章においてヒアリング調査、第3章においてアンケート調査の結果について検証し、第4章において学生と市内事業者のマッチングに関する課題整理を行う。

調査結果から得られた課題について、第5章において産業人口の確保に向けた大学生等と市内事業者との就労マッチングに関する取組の方向性を検討する。

図表 1-52 調査・検討内容の大枠



第2章 ヒアリング調査

第2章 ヒアリング調査

1 ヒアリング調査の目的

つくば市内の大学生及び事業者の実態を把握するため、大学生、市内事業者等を対象としてヒアリングを実施した。ヒアリングに当たっては、意識面、関心・認識面、行動面についての事項を聴取し、大学生等の就職活動及び市内事業者の採用活動の実態を把握することで、学生アンケート及び事業者アンケート作成の参考とした。

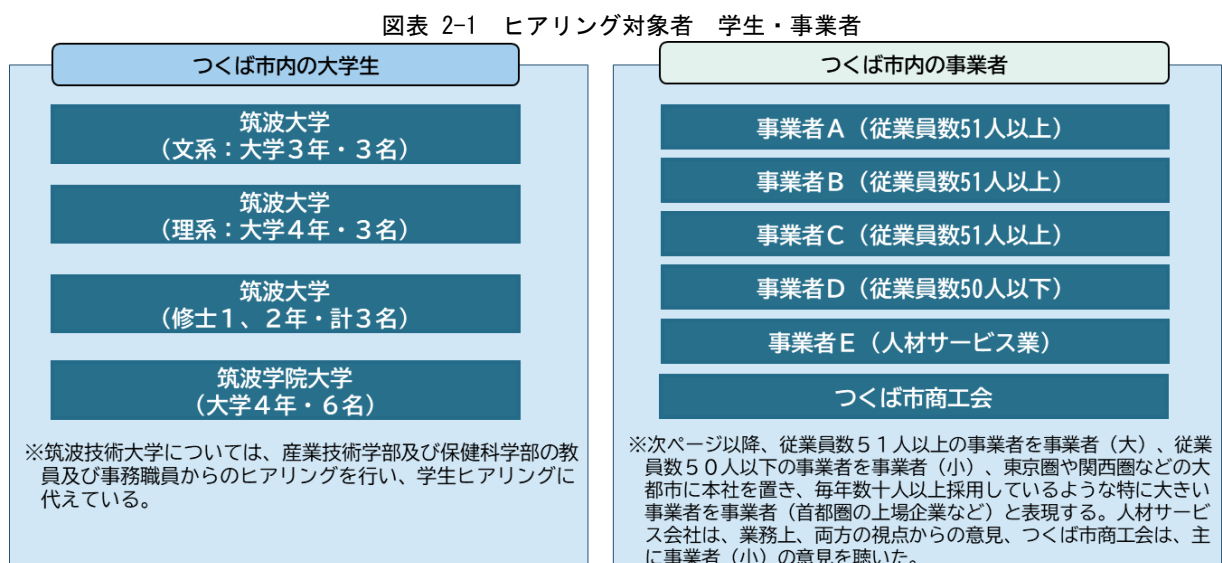
2 ヒアリング調査対象

つくば市内大学生については、市内の各大学事務局を通じ、協力をいただいた在大学生を対象としてヒアリングを実施した。

筑波大学からは、大学3年3名、大学4年3名、修士1年1名、修士2年2名の計9名、筑波学院大学からは留学生2名を含む、今年卒業予定の大学4年6名へのヒアリングを行った。なお、筑波技術大学については、学生ヒアリングではなく、各学部の教員及び事務職員にヒアリングすることで、学生の就職に関する実態を把握した。

事業者については、市内大学の就職説明会に参加していた事業者やつくば市内に拠点を置き、市内の大学や事業者との連携を行っている人材サービス会社、つくば市商工会へのヒアリングを行った。ヒアリングを行っていく中で、従業員数に応じた実態や意見の違いが見られたため、便宜上従業員数が51人以上の比較的大きい事業者を「事業者（大）」、50人以下の事業者を「事業者（小）」としている。また、東京圏や関西圏などの大都市に本社を置き、全国から毎年数十人以上を新規に採用しているような特に大きい事業者（首都圏の大企業など）と表現している。

上記について整理したものは図表2-1のとおりとなる。



3 ヒアリング調査結果の整理

(1) 意識面

学生ヒアリングにおいて「大学生の就職等に関する意識」について聴取・とりまとめを行い、市内事業者の採用に関する考えを突き合わせることで、両者が意識面でマッチしているかどうかを検討した。

ア 学生

① 就職で重視する点（働く意義）

就職活動に当たり大学生が抱く「働く意義」について質問したところ、学生からは、「苦勞せずに生活できる収入を得られ、休暇も取得でき、ワークライフバランスのとれた生活ができる」とい、というような、安定した賃金や福利厚生を求めている傾向があった。そのような点を重視することから、公務員を希望する学生が一定数存在していた。

② 働き方

仕事には一生懸命取り組みたいと考えている中で、ワークライフバランスを重視する傾向が見られた。「転職前提での就職活動を行っている」「民間企業への就職後、落ち着いたくなった時に公務員に転職する」「スキルを身に付けた後に、転職を視野に入れていく」といった意見があった。また「周りには起業を考えている人もいる」という話があった。

実際に内定を取得したという学生からは「学部での専攻分野に関連した民間企業や自分の趣味に近く、興味がある分野へ就職できた」という話があった。

③ 勤務地

勤務地としては、首都圏を考えている人が多いが、自分の出身地やその近郊地への就職を考えている人もいた。

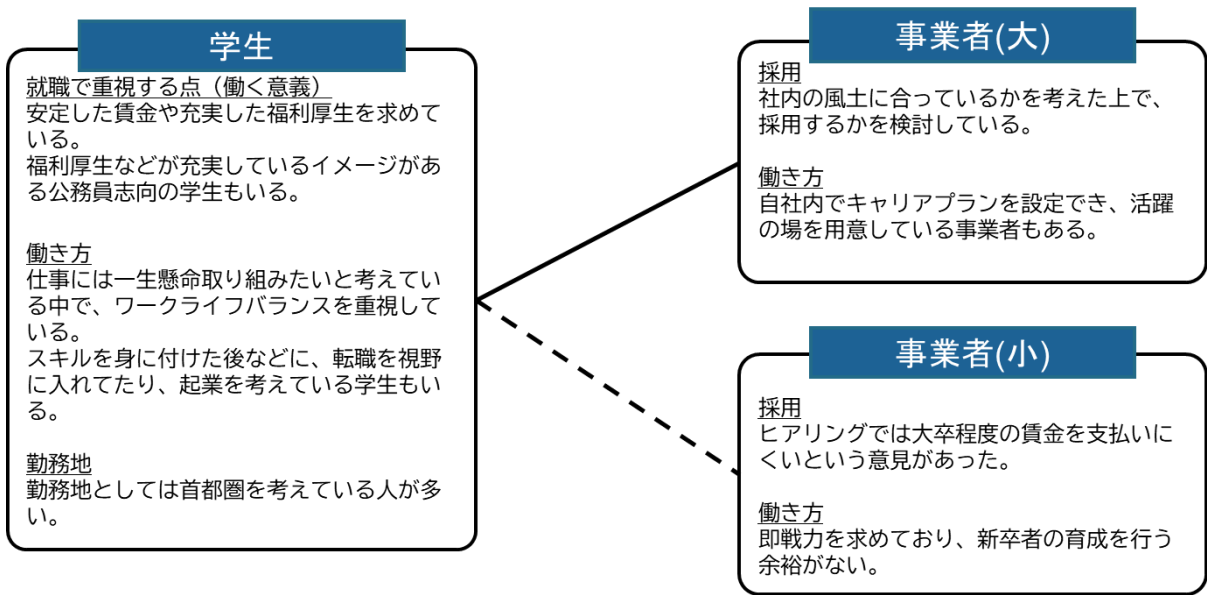
イ 事業者

ヒアリングでは、自社内で自分のキャリアを設定するために研修を実施又は個人の意向に沿った活躍の場を用意しているという事業者があった。また、採用活動においては、社内の風土に合っていて一緒に働いていけそうか、といったことを考えた上で、雇用するかを検討しているという事業者もあった。

事業者（小）では大卒程度の賃金を支払いにくいという意見や新卒採用者を育成する余裕がなく、中途採用のような即戦力を求めているという意見があった。

以上を整理したものは、図表 2-2 のとおりである。

図表 2-2 就職で重視する点、採用、働き方に関する学生と市内事業者の現状⁴



(2) 関心・認知面

学生ヒアリングにおいて「市内事業者への関心や認知」について聴取・とりまとめを行い、市内事業者の認知度に関する認識を突き合わせることで、両者が関心・認知面でマッチしているかどうかを検討した。

ア 学生

BtoC事業において多くの店舗を展開する一部の小売業についてはよく知られていたものの、BtoB事業を行っている市内事業者は、地元の著名な商社を除き、あまり認知されていなかった。日常生活で利用している事業者や店舗や広告等を街中で見かける事業者については、名前のみを知っているようなケースも存在したが、事業内容まで認知している例はほとんどなく、結果として、ほとんどの学生は市内事業者のことをあまり認知していなかった。

イ 事業者

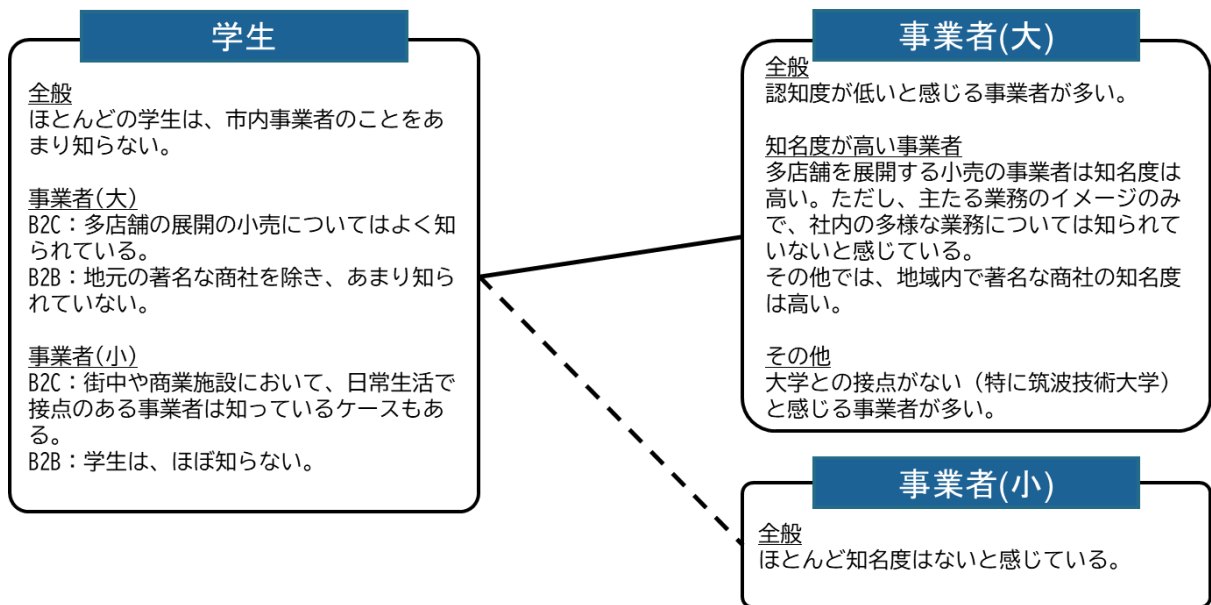
事業者としても、大学生からの認知度は低いと感じている。認知されている場合でも、事業の一部であり、自社の全容について十分に知られているとは言い難い状況にあるという話があった。事業者の対応や印象は大学によって異なっており、筑波大学・筑波学院大学については会社説明会に参加し、採用実績がある市内事業者もあったものの、筑波技術大学につ

⁴ 学生と事業者がマッチしにくい考えられる場合は、点線で表示している。図表 2-3～図表 2-5でも、点線は同様の意味で用いている。

いては、接点を持つ機会や障害者採用についてのノウハウがないという意見が他大学よりも多く見られた。また、大学の説明会への参加についても、なかなか関心を持ってもらえなかったという事業者もあれば、学生と顔を合わせ、直接接点を持つことができた良い機会だったと考える事業者もいた。

関心・認知面について、関連性を図表 2-3 のとおり整理した。

図表 2-3 認知に関連する学生と市内事業者の現状



(3) 行動面

学生ヒアリングにおいて「アルバイト等の就業や就職活動」について聴取・とりまとめを行い、市内を含む事業者の採用活動を突き合わせることで、両者が行動面でマッチしているかどうかを検討した。

ア 学生

① 就職活動の実施状況

大学3年及び修士1年の学生は、説明会やインターンシップへの申し込みを行っている状況であった。

大学4年及び修士2年の学生については、内定を取得しつつ就活を継続する人もいれば、内定取得後にすぐに就活を終える人もいた。内定取得者の企業への応募や面接状況を聞くと、「十数社応募して、説明会にも参加した」という人から、「自分の興味のある分野を絞り、就活を実施した」という人まで多様な活動のパターンが確認された。外国人留学生から

は、就職支援サイトから留学生向けの情報がなかなか見つけれないといった意見があった。

② 就職活動に関する情報収集、情報源

多くの学生が興味のある事業者や業種の説明会やインターンシップに応募及び参加することやホームページを確認することで、就職に関連する情報の収集を行っていた。

情報源としては、就職活動支援サイト（以下、「就活サイト」という。）であるマイナビやリクナビ、あさがく、キャリアスの名前が挙がった。他にも大学メールや掲示板を通して周知される大学説明会や公式ホームページ、X（旧：Twitter）や Instagram といった SNS や en-courage⁵を活用している人がいた。

③ 就職に当たり参考とするもの

親の意見を参考にするという学生が一定数存在した。他にも身近な相談先としては、大学教員や大学のOB、OGに相談するケースが多かった。また、SNS上の知り合いや en-courage を通じて相談する事例もあった。

④ インターンシップ

ヒアリングでは、大学3年及び修士1年の就活が始まったばかりの学生は、インターンシップに応募中という回答が多かった。

筑波大学では、首都圏の上場企業等のインターンシップに参加するためのエントリーシート（以下、「ES」という。）の書き方について試行錯誤している学生がいた。

大学4年及び修士2年は、1日～3日程度の会社説明を兼ねたインターンシップに参加している学生が存在した。特に、筑波学院大学では、1日程度で実施されるインターンシップに複数社参加している学生が見られた。

ヒアリング対象者の中には、「インターンシップに参加しなかったものの内定を取得した」学生や「授業の一環で2週間程度のインターンシップに参加した」という学生を何人か確認できた。また、修士1年、修士2年の学生からは中長期のインターンシップへの参加は研究との両立が難しいという意見もあった。なお、筑波技術大学では、就業後のミスマッチを防ぐため、就業前のインターンシップ参加を推奨していた。

⁵ 就活を終えた人による学生へのサポートサービス。詳細は次の URL 参照のこと。 <https://en-courage.com/about>

⑤ アルバイト

アルバイトを行っていたと回答した学生は多かった。主なアルバイト先としては、近隣のスーパーマーケットやコンビニエンスストアを始めとした小売業や倉庫業、塾講師の教育業など、多岐にわたっていた。勤務地については、つくば市内や通学経路上にあるものが多かった。長期休暇時に自分の出身地へ帰省した際に地元で従事するケースもあった。

イ 事業者

大卒、大学院修了者の雇用状況については、就職した事例と最終的に就職に至らなかった例とどちらも存在した。採用に占めるつくば市内の大学及び大学院の割合としては、あまり高いものではなかった。一部の事業者では、大学の個別の研究室との関係性から、就職に至るケースもあった。

① 大学生、大学院生のアルバイト状況

大学生、大学院生のアルバイト状況は、業種によって様々である。学生の生活圏に店舗があるような小売業を営む事業者では学生の従事もあったが、B to Bの業種では、大学から遠い場所に立地していることも多く、学生アルバイトはいないという事業者も存在した。また、募集方法としてスマホアプリを使用し、人員を補充しているケースも見られた。

② 採用活動の状況

事業者（大）では、毎年学生の採用活動は行っているものの、つくば市内大学からの採用はあまり実績がないという話があった。事業者（小）では、毎年の定期採用は行っておらず、新規採用というより、退職者の補充に伴う中途採用や専門職採用のような即戦力の採用を重視しているという意見があった。

また、障害者や大学院生に関して別個の採用枠を設けての採用活動を行うことはなく、一般採用枠から採用した結果的に従業員が障害者であったり、大学院修了者であったりするケースが多いという。また、障害者採用に当たっては、どのような配慮が必要でどんな業務に従事してもらうことがよいのかがわからないという話もあった。外国人留学生の採用については、専門性を活かせる業務がない、在留資格に関する事務的な扱いが課題となったという話があった。

第二新卒については、即戦力であれば採用したい意向があり、ハローワークや転職サイトを活用し、求人活動を行っているという話があった。

③ 求人等の情報提供方法

事業者（大）では、マイナビやリクナビといった就活サイトに登録しているケースや自社ホームページに掲載しているという話が数件あった。

事業者（小）については、就活サイトに掲載していても見てもらえない、という費用対効果の観点から掲載していないケースがあり、求職方法にハローワークを活用しているようであった。また、大学が実施する説明会にも参加している事業者はいくつかあったが、事業者（小）の中では、直接学生との接点を持てる独自に開催する説明会の方が自社には向いているという意見もあった。

なお、首都圏の上場企業等では、就活サイトの活用だけでなく自社で就職に関連するサイトを開設し必要な情報を提供しているほか、大学に求人を持ち込むこともある。

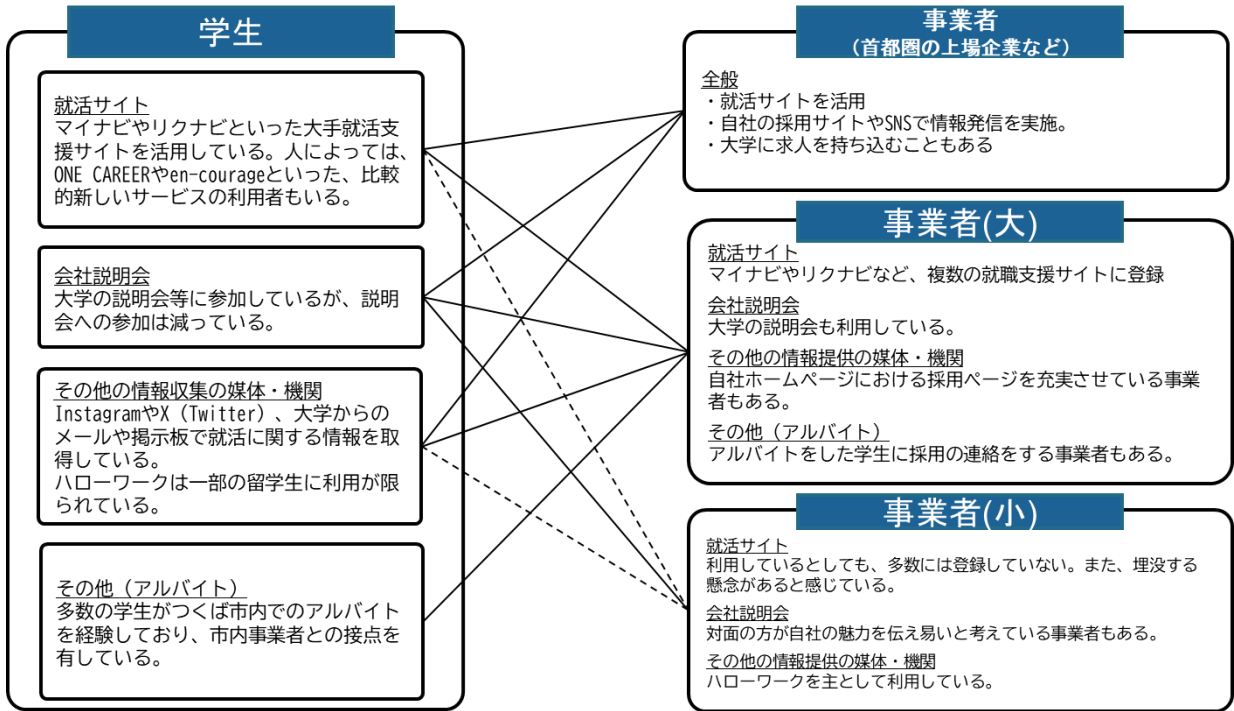
④ インターンシップの実施状況

事業者（大）では、会社説明会やグループワークといったメニューを用意しインターンシップを実施していた。事業者の中には、有償での長期インターンシップや実際の業務を経験する長期インターンシップを実施している事業者も少数だが存在した。一方で、事業者（小）にとってはインターンシップを実施することへの負担が大きく、何をどのようにすればよいのか分からないことから実施していないという意見もあった。

また、首都圏の上場企業等では様々なインターンシップが実施されている。学生に自社の業務に関する濃密な体験をしてもらうとともに学生との関係を深めるインターンシップを行っているところもあり、ESの記述内容等で足切りを行う例もある。なお、障害者向けには、オーダーメイドのインターンシップを実施している事業者も存在する。

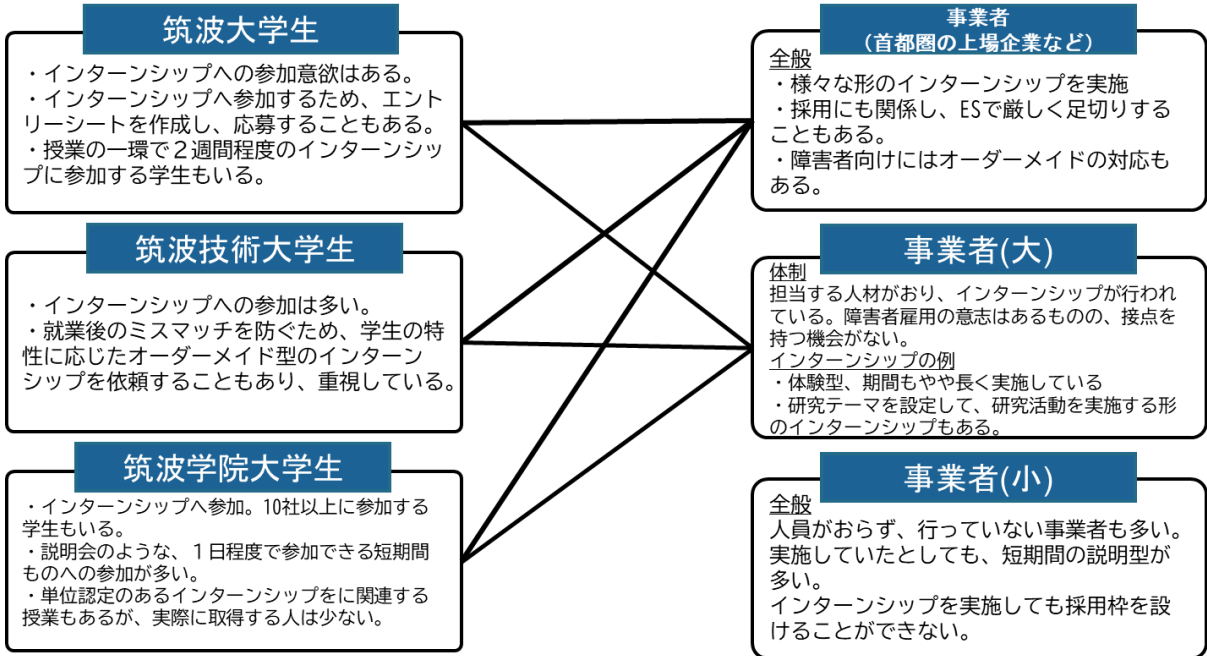
行動面のうち、学生の就職に関連する活動と事業者の採用に関する活動を突き合せ整理したものが図表 2-4 である。

図表 2-4 学生の就職に関連する行動と市内事業者の採用活動の現状



また、インターンシップについて学生及び事業者の状況を突き合せ、整理したものが図表 2-5 である。

図表 2-5 インターンシップに関する学生と市内事業者の現状



(4) 就職・採用活動の属性別の現状

市内事業者へのヒアリングにおいては、大学院修了者、障害者、外国人留学生、第二新卒⁶の属性別の採用活動についても言及があったことから、市内大学の学生・教職員へのヒアリングの内容を突き合わせ、それぞれの属性ごとの雇用についての現状について、図表 2-6 のように整理した。

図表 2-6 属性別の雇用における学生と事業者の現状

	学生	事業者（大）	事業者（小）
大学院修了者雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップと研究との両立が難しく、インターンシップに参加しづらい。 ・他大学から入学した大学院生は相談先が少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・大卒と大学院修了者の区別を行っている事業者は少ない。 ・情報系などの学生一に対し、専門性に合う業務がある事業者では雇用したいと考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学院修了者の応募がない。 ・応募があっても、最終的な就業には至らない。
障害者雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の特性と企業のニーズを調整し、就業後のミスマッチを防ぐために、長期のインターンシップを行うことを期待している。 ・「自身の障害をどのように扱ってくれる職場か」ということを重視している。 ・専門職（国家資格）医療機関や企業内採用もある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者枠を設けて採用活動を行っている事業者はない。 ・一般採用枠から入社した人がたまたま障害者だった、というパターンもある。 ・障害者雇用の意向はあるが、筑波技術大学で実施している事業者への支援や担当者の連絡先を知らない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の切り出しが難しいなど、障害者雇用に対応することが難しいと思われる可能性が高い。
外国人留学生雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語レベルや在留資格がハードルとなり、希望する業種に就労することが難しい場合も多い。 ・就職支援サイトに留学生向けの情報掲載がない。 ・ハローワークには情報があるが、細かな職種の記載がない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・留学生の採用する際は、事務が煩雑であるため、慎重に手続きを実施している。 ・専門性を活かしてもらえらる留学生向けの業務がない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・留学生が学んできた学問と在留資格が関連せずに就労にいたらないケースがある。
第二新卒雇用	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークや転職サイトを利用。 ・有資格者等の専門人材が必要な場合は、エージェントを利用している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・即戦略になりうる人材であれば、採用される可能性もある。

⁶ 被雇用者側については、学生及び教職員にしかヒアリングを実施していないことから、第二新卒の現状は空欄としている。

第3章 アンケート調査

第3章 アンケート調査

本調査研究では、就業マッチングの対象である市内事業者と学生の双方に対し、アンケート調査を行った。市内事業者に対するアンケート調査では、採用に関する意識、採用の活動実態等を把握することを目的とし、市内3大学の学生に対するアンケート調査では、就職に関する意識、就職活動の実態等を把握することを目的としている。

本章では、これらのアンケート調査の結果の重要な部分を抜粋して記載している。結果の記述については、原則として、単純集計の結果を言及し、必要に応じて属性の分類によるクロス集計⁷の結果について言及している⁸。

なお、各アンケート調査の結果詳細については、別冊の資料編を参照されたい。

1 事業者アンケート

(1) 調査の概要

本調査研究では、市内事業者へのアンケート調査を以下のように実施した。

- ・ 調査名：労働政策（市内大学生の採用状況）に関するアンケート
- ・ 対象：市内に本店がある事業者
- ・ 調査期間：2023年9月6日(水)～2023年9月29日(金)
- ・ 発送数：1,145
- ・ 回収数：372（回収率：32.5%）
- ・ 回答方法：郵送による回答、インターネットによる回答の併用

⁷ 紙幅を節約するために、クロス集計のグラフ、表の中に単純集計を含み掲載しているものがある。また、複数の属性（学年別、日本人・外国人別など）を含んだクロス集計表もある。

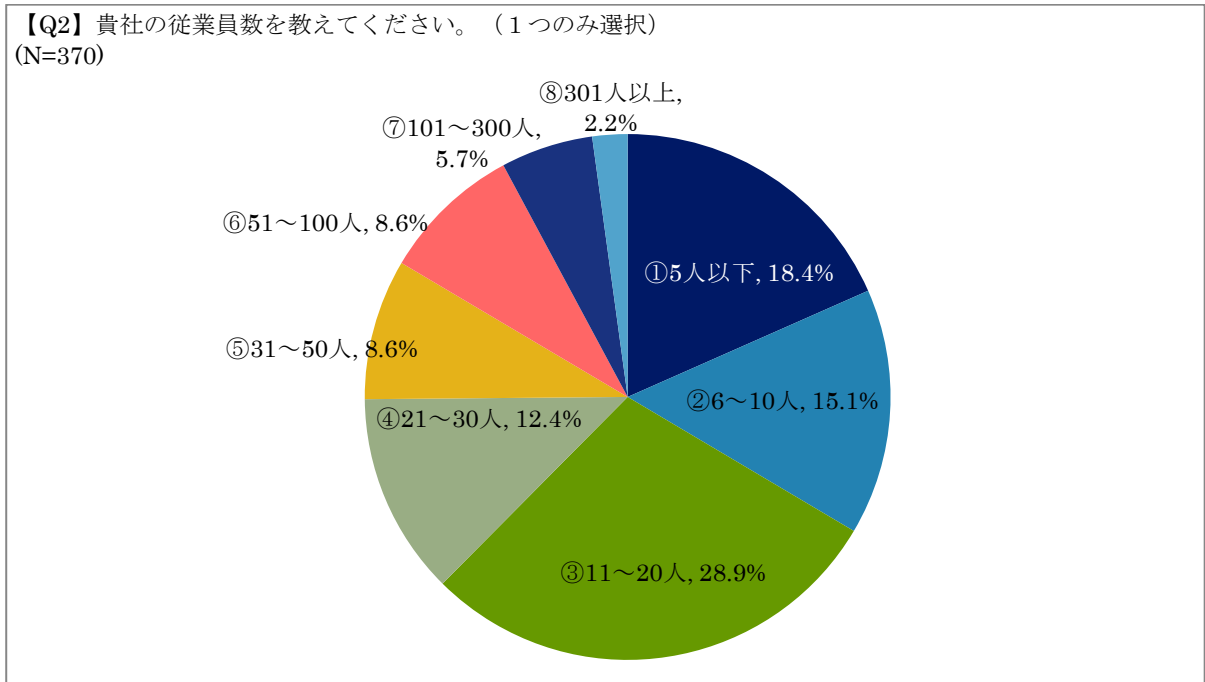
⁸ クロス集計においては、属性の分類の違いによる選択肢を回答した割合の差に関して、標本理論に基づき一定の確率（95%）以上において差があると判断できるケースにおいて、「有意に多かった」あるいは「有意に少なかった」という表現を用いている場合がある。なお、このような表現は比較の上で多い・少ないを示すもので、数値の大きさそのものから多い・少ないを示すものではない。

(2) 回答者の属性

ア 従業員数

割合が最も大きい規模は、従業員数「10～20人」(28.9%)であった。「5人以下」(18.4%)、「6～10人以下」(15.1%)、「21～30人」(12.4%)が10%以上で続いていた。

図表 3-1 市内事業者の従業員数⁹

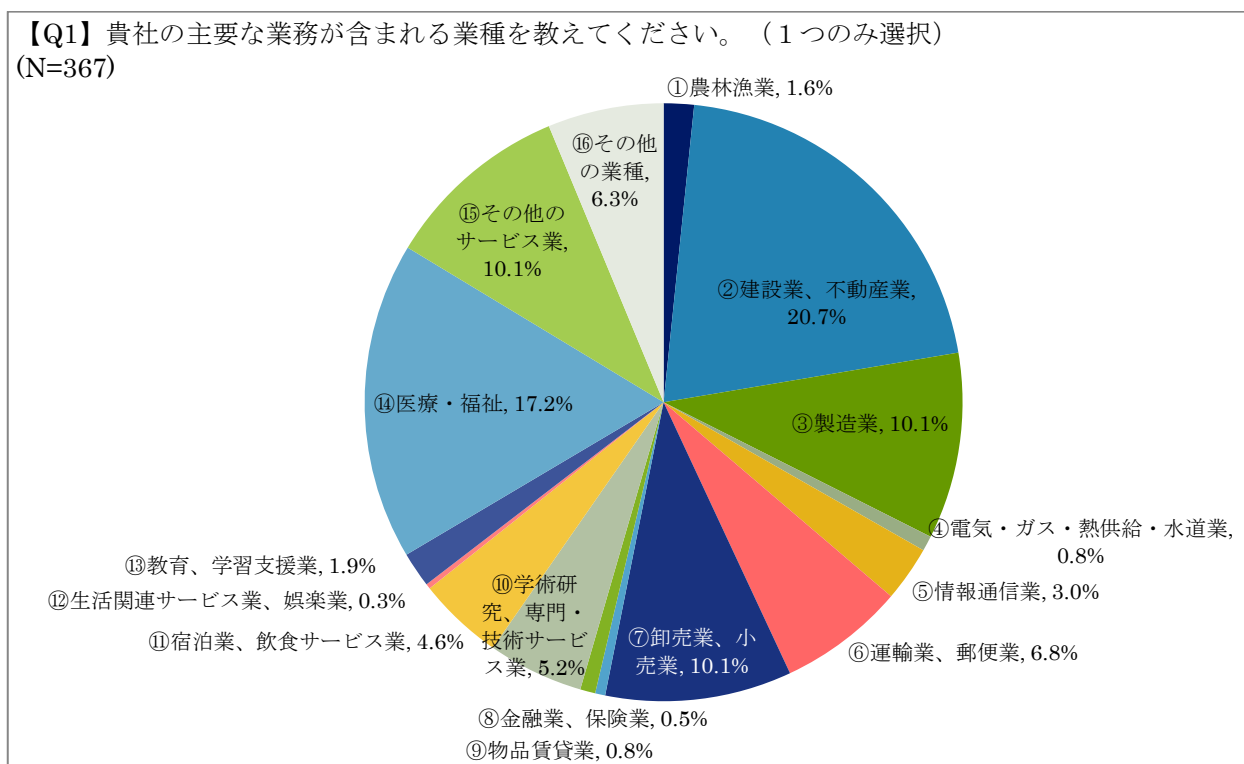


⁹ 以降のグラフあるいは表における各選択肢の割合は小数点第二位を四捨五入したものを表記していることから、数値の合計が100.0%とならない場合がある。

イ 業種

10%以上の割合の業種は、「建設業、不動産業」(20.7%)、「医療・福祉」(17.2%)、「製造業」(10.1%)、「卸売業、小売業」(10.1%)、「その他のサービス業」(10.1%)であった。

図表 3-2 市内事業者の主な業種



従業員数別¹⁰では、「建設業、不動産業」は従業員数の少ない規模(5人以下、6~10人)で有意に多く、「医療・福祉」は従業員数6~10人の市内事業者、従業員数31~50人の市内事業者における割合が有意に多かった。

図表 3-3 市内事業者の主な業種(従業員数別)(単位: %)

従業員数別	全体(N数)	農林漁業	建設業、不動産業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療・福祉	その他のサービス業	その他の業種
全体	367	1.6	20.7	10.1	0.8	3.0	6.8	10.1	0.5	0.8	5.2	4.6	0.3	1.9	17.2	10.1	6.3
5人以下	68	-	36.8	8.8	1.5	-	5.9	11.8	-	1.5	7.4	1.5	-	1.5	4.4	10.3	8.8
6~10人	54	1.9	27.8	5.6	1.9	3.7	3.7	9.3	1.9	-	3.7	3.7	-	1.9	24.1	1.9	9.3
11~20人	107	1.9	22.4	15.9	-	4.7	6.5	5.6	-	-	4.7	4.7	-	2.8	17.8	8.4	4.7
21~30人	45	4.4	13.3	4.4	-	2.2	15.6	11.1	2.2	-	8.9	2.2	-	-	17.8	13.3	4.4
31~50人	32	-	3.1	15.6	-	-	6.3	15.6	-	3.1	6.3	6.3	-	-	31.3	9.4	3.1
51~100人	32	3.1	9.4	6.3	3.1	3.1	3.1	12.5	-	-	3.1	12.5	-	3.1	21.9	12.5	6.3
101~300人	21	-	4.8	4.8	-	9.5	4.8	14.3	-	4.8	-	9.5	4.8	4.8	9.5	23.8	4.8
301人以上	8	-	12.5	12.5	-	-	12.5	12.5	-	-	-	-	-	-	12.5	25.0	12.5

¹⁰ 無回答が存在することから、従業員数別のN数はその問いの全回答数と一致しないことがある。

(3) 調査結果

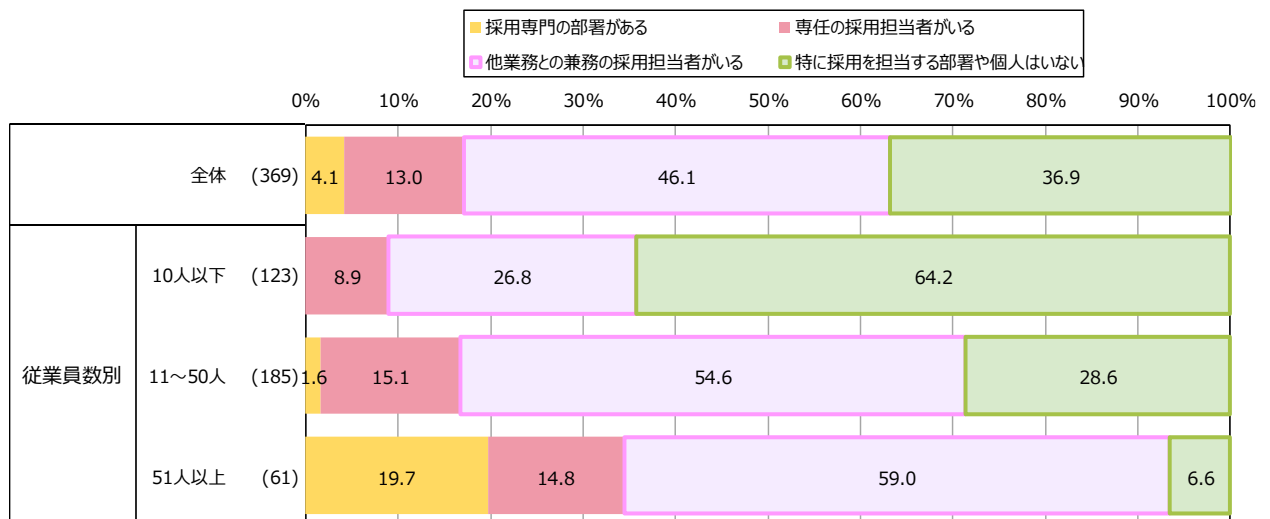
ア 採用体制

採用体制については、「採用専門の部署がある」は4.1%しかなく、「専任の採用担当がいる」も13.0%であった。

従業員数別では、「採用専門の部署がある」は従業員数が増えると増加し、従業員数51人以上の市内事業者では19.7%であった。なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計する¹¹と1.0%であった。

「専任の担当者がいる」と回答した割合は、従業員数51人以上の市内事業者では14.8%であった。最も割合が多い規模は、従業員数11～50人の市内事業者で15.1%であった。なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると12.7%であった。

図表 3-4 市内事業者の採用体制（従業員数別）



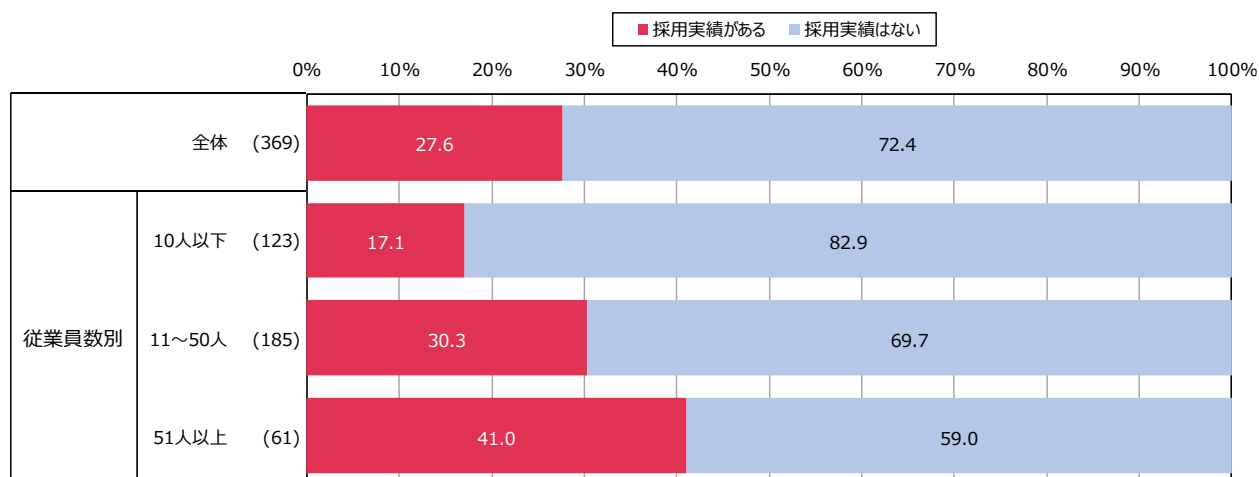
¹¹ 「従業員数50人以下」は、「従業員数別10人以下」と「従業員数11～50人」を合わせて集計したものの。事業者アンケートでは、「従業員数50人以下」は上記の集計を行っている。

イ アルバイト

過去5年間におけるアルバイトの「採用実績がある」は27.6%であった。

従業員数別では、「採用実績がある」は、従業員数が増えると増加し、従業員数51人以上の市内事業者では41.0%となっていた。なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると25.0%であった。

図表 3-5 過去5年間におけるアルバイトの採用

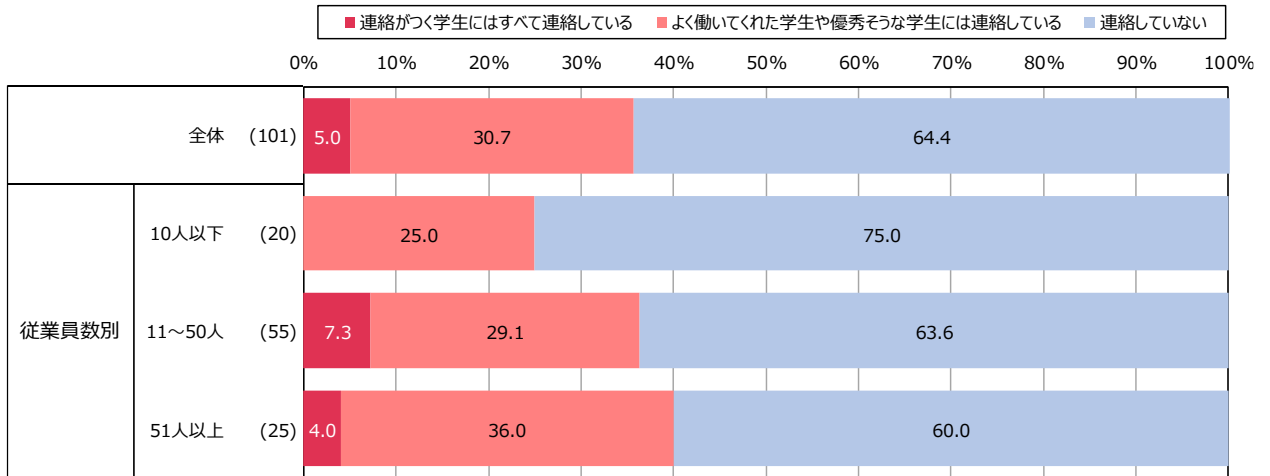


過去5年間に採用実績がある大学については、「筑波大学・大学院」(69.9%)が最も多く、「つくば市外の大学・大学院」(56.3%)、「筑波学院大学」(18.4%)、「筑波技術大学・大学院」(9.7%)が続いていた。

正規社員の採用において、アルバイト経験がある学生に連絡したかについては、「連絡がつく学生にはすべて連絡している」が5.0%、「よく働いてくれた学生や優秀そうな学生には連絡している」が30.7%であった。3分の1以上の市内事業者が何らかの連絡をしていた。

従業員数別では、何らかの連絡している割合(「よく働いてくれた学生や優秀そうな学生には連絡している」と「連絡がつく学生にはすべて連絡している」の合計)は、従業員数が増えると増加し、従業員数51人以上の市内事業者では40.0%であった。なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると33.3%であった。

図表 3-6 正規社員の採用におけるアルバイト経験がある学生への連絡（従業員数別）

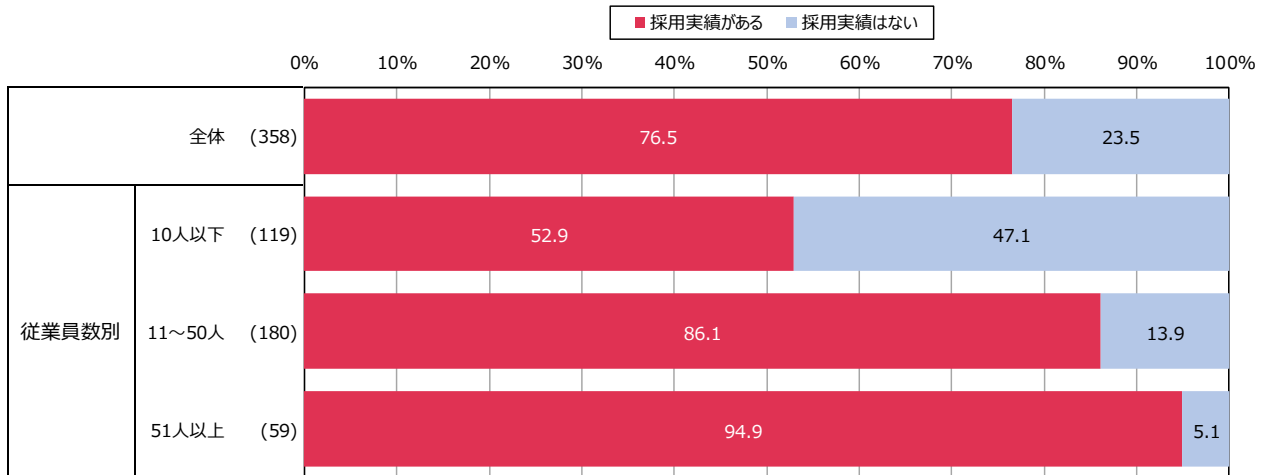


ウ 正規社員の採用

過去5年間において、正規社員の「採用実績がある」は76.5%であった。

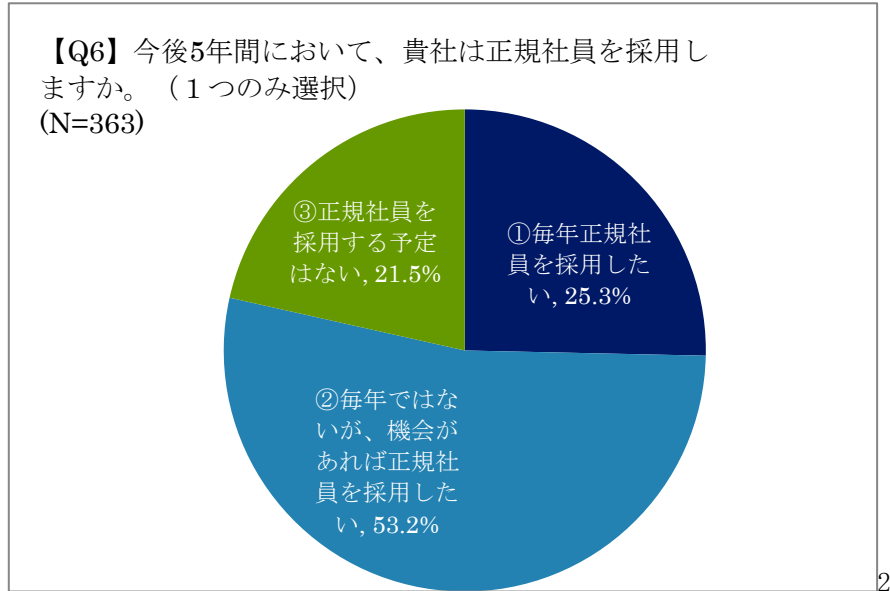
従業員数別では、「採用実績がある」は従業員数が増えると増加し、従業員数51人以上の市内事業者では94.9%であった。

図表 3-7 過去5年間における正規社員の採用（従業員数別）



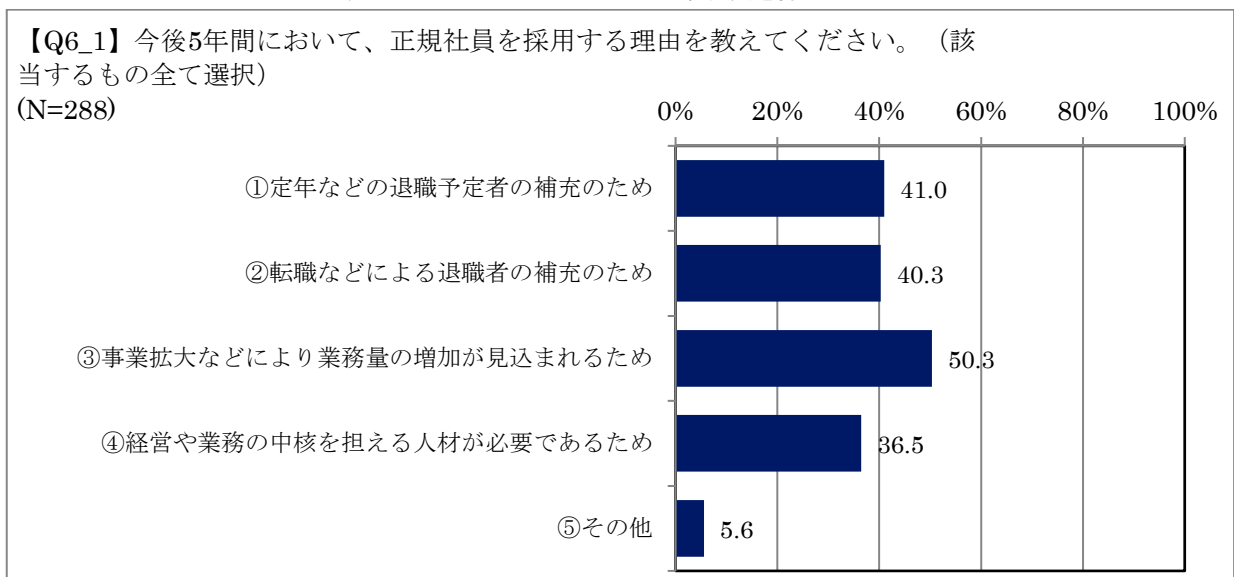
今後5年間の正規社員の採用については、「毎年正規社員を採用したい」は25.3%で、「毎年ではないが、機会があれば正規社員を採用したい」は53.2%であった。

図表 3-8 今後5年間における正規社員の採用



今後5年間において、正規社員を採用する理由としては、「事業拡大などにより業務量の増加が見込まれるため」(50.3%)が最も多く、「定年などの退職予定者の補充のため」(41.0%)、「転職などによる退職者の補充のため」(40.3%)、「経営や業務の中核を担える人材が必要であるため」(36.5%)が続いていた。

図表 3-9 今後5年間において正規社員を採用する理由



従業員数別では、従業員数 51 人以上の市内事業者においては、「転職などによる退職者の補充のため」(65.5%)、「事業拡大などにより業務量の増加が見込まれるため」(60.3%)、「経営や業務の中核を担える人材が必要であるため」(55.2%)が半数を超えていた。

これに対し、従業員数 50 人以下の市内事業者で集計すると、「事業拡大などにより業務量の増加が見込まれるため」(47.6%)、「経営や業務の中核を担える人材が必要であるため」(31.9%)といった退職者の補充以外の積極的な理由は 50%未満であった。

図表 3-10 今後 5 年間に於いて正規社員を採用する理由（従業員数別）（単位：%）

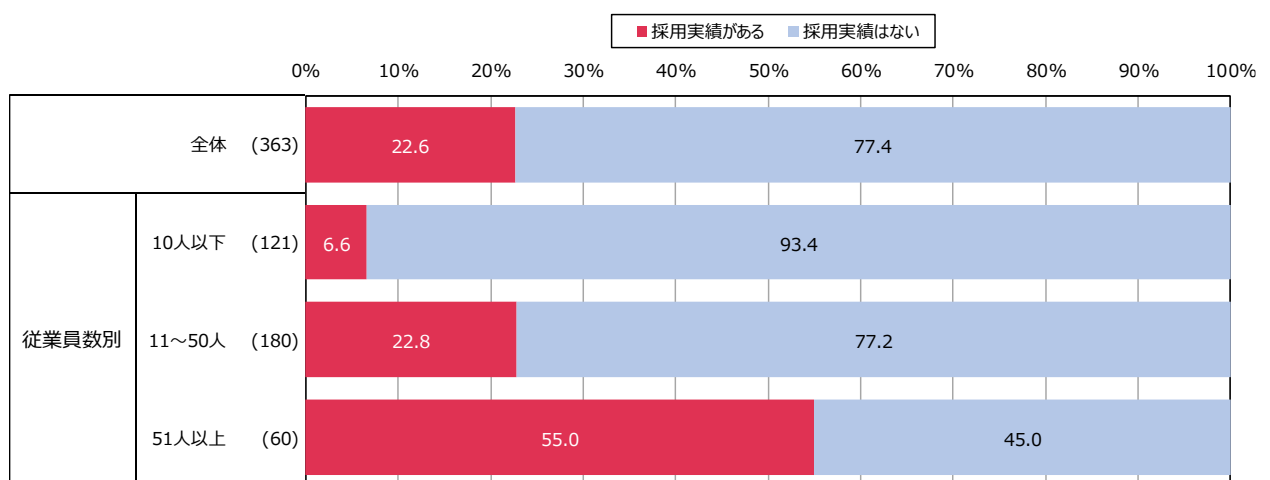
従業員数別	全体 (N数)	定年などの退職予定者の補充のため	転職などによる退職者の補充のため	事業拡大などにより業務量の増加が見込まれるため	経営や業務の中核を担える人材が必要であるため	その他
全体	287	41.1	40.4	50.2	36.6	5.6
10 人以下	63	34.9	27.0	44.4	27.0	4.8
11～50 人	166	44.0	36.7	48.8	33.7	6.0
51 人～	58	39.7	65.5	60.3	55.2	5.2

エ 新卒者（大卒）の採用

過去 5 年間に「採用実績がある」は 22.6%であった。

従業員数別では、「採用実績がある」は従業員数が多くなると増加し、従業員数 51 人以上の市内事業者では 55.0%であった。なお、従業員数 50 人以下の市内事業者で集計すると「採用実績がある」は 16.3%であった。

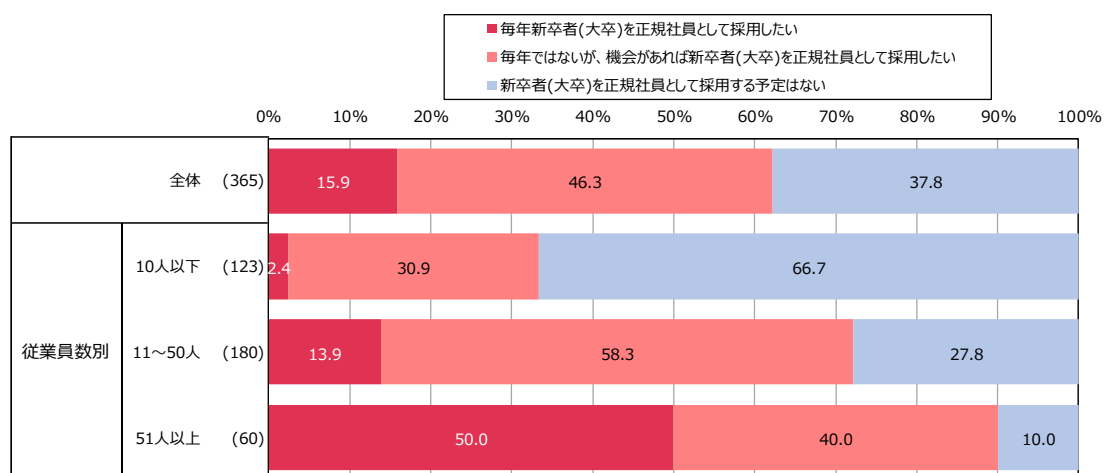
図表 3-11 過去 5 年間に於ける新卒者（大卒）の採用（従業員数別）



今後5年間の採用については、「毎年新卒者（大卒）を正規社員として採用したい」は15.9%であった。「毎年ではないが、機会があれば新卒者（大卒）の正規社員を採用したい」は46.3%であった。

従業員数別では、従業員数が多くなるにつれて、「毎年新卒者（大卒）を正規社員として採用したい」が増加する傾向にあり、従業員数51人以上の市内事業者では、「毎年新卒者（大卒）を正規社員として採用したい」は50.0%であった。なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「毎年新卒者（大卒）を正規社員として採用したい」は9.2%であった。

図表 3-12 今後5年間における新卒者（大卒）の採用（従業員数別）

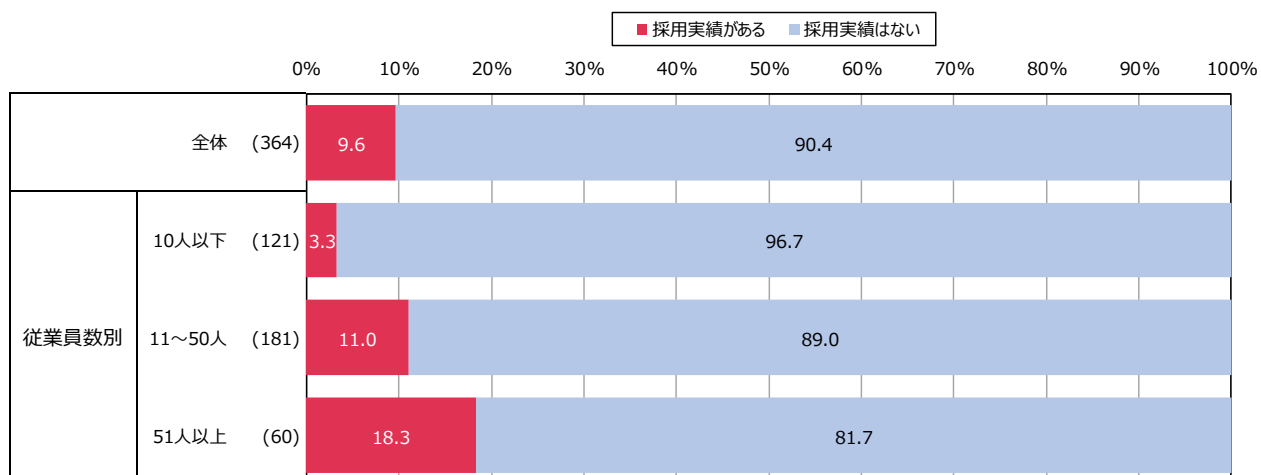


オ 大学院修了者

過去5年間に「採用実績がある」は9.6%であった。

従業員数別では、「採用実績がある」は従業員数が多くなると増加し、従業員数51人以上の市内事業者では18.3%であった。なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「採用実績がある」は7.9%であった。

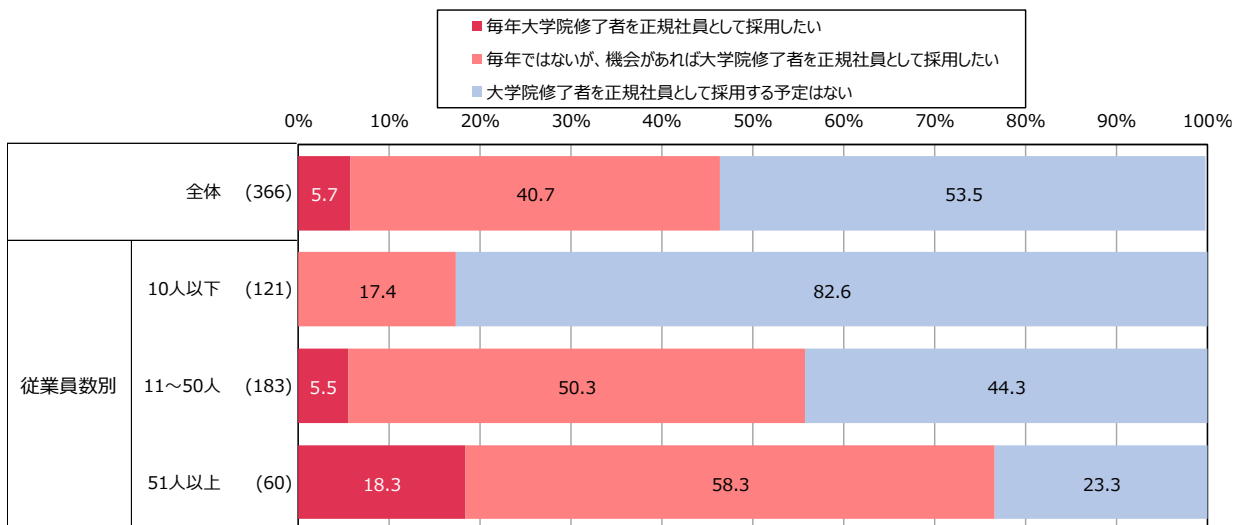
図表 3-13 過去5年間における大学院修了者の採用（従業員数別）



今後5年間の採用については、「毎年大学院修了者を正規社員として採用したい」は5.7%、「毎年ではないが、機会があれば大学院修了者を正規社員として採用したい」は40.7%であった。

従業員数別では、従業員数が多くなるにつれて、「毎年大学院修了者を正規社員として採用したい」が増加し、従業員数51人以上の市内事業者では18.3%であった。なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「毎年大学院修了者を正規社員として採用したい」は3.3%であった。

図表 3-14 今後5年間における大学院修了者の採用希望（従業員数別）

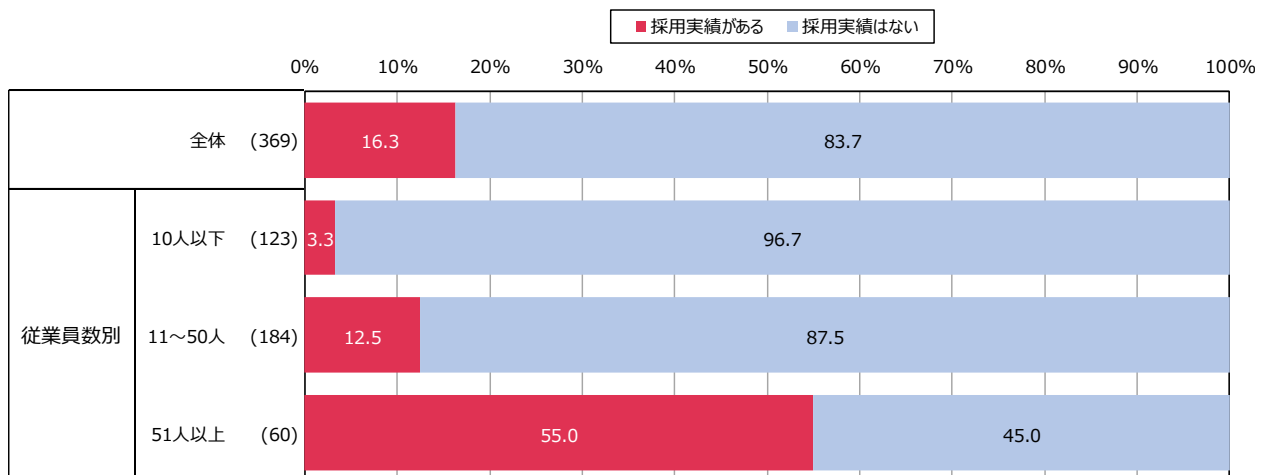


カ 障害者

過去5年間において障害者を採用したことがある割合は16.3%であった。

従業員数別では、従業員数が多くなるにつれて、「採用実績がある」が増加し、従業員数51人以上の市内事業者では55.0%であった。なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「採用実績がある」は8.8%であった。

図表 3-15 過去5年間における障害者の採用（従業員数別）



過去5年間における障害者の採用形態については、「正規社員」が5.4%、「契約社員」が3.3%であった。

従業員数別では、従業員数が多くなるにつれて、「正規社員」、「契約社員」とともに増加し、従業員数51人以上の市内事業者ではそれぞれの割合は15.0%、16.7%であった。なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「正規社員」が3.6%、「契約社員」が0.7%であった。

図表 3-16 過去5年間における障害者の採用形態（従業員数別）（単位：%）¹²

従業員数別	全体 (N 数)	正規 社員	契約 社員	パート・ア ルバイト
全体	367	5.4	3.3	10.4
10人以下	123	1.6	0.0	2.4
11～50人	184	4.9	1.1	7.6
51人～	60	15.0	16.7	35.0

今後5年間の障害者の採用希望については、「毎年ではないが、機会があれば障害者を正規社員として採用したい」（21.3%）、「毎年ではないが、機会があれば障害者を契約社員として採用したい」（14.7%）という毎年ではないが機会があれば採用するという割合が多かった。

従業員数別では、従業員数51人以上の市内事業者においては、「毎年ではないが、機会があれば障害者を正規社員として採用したい」（40.7%）、「毎年ではないが、機会があれば障害者を契約社員として採用したい」（35.6%）が多かった。毎年の採用希望は少なく、「毎年障害者を正規社員として採用したい」（6.8%）、「毎年障害者を契約社員として採用したい」（6.8%）は10%未満でであった。

なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「毎年障害者を正規社員として採用したい」（0%）、「毎年障害者を契約社員として採用したい」（0.3%）が極めて少なかった。「障害者を採用する予定はない」の割合は従業員数が少ない市内事業者ほど多い傾向があり、従業員数10人以下の市内事業者（80.8%）では80%以上であった。

図表 3-17 今後5年間における障害者の採用希望（従業員数別）（単位：%）

従業員数別	全体(N 数)	毎年障害者を 正規社員とし て採用したい	毎年障害者を 契約社員とし て採用したい	毎年ではないが、 機会があれば障害 者を正規社員とし て採用したい	毎年ではないが、 機会があれば障害 者を契約社員とし て採用したい	パート・アル バイトとして なら採用した い	障害者を採用 する予定はな い
全体	361	1.1	1.4	21.3	14.7	18.0	56.8
10人以下	120	0.0	0.0	5.8	7.5	11.7	80.8
11～50人	182	0.0	0.5	25.3	12.6	19.8	52.7
51人～	59	6.8	6.8	40.7	35.6	25.4	20.3

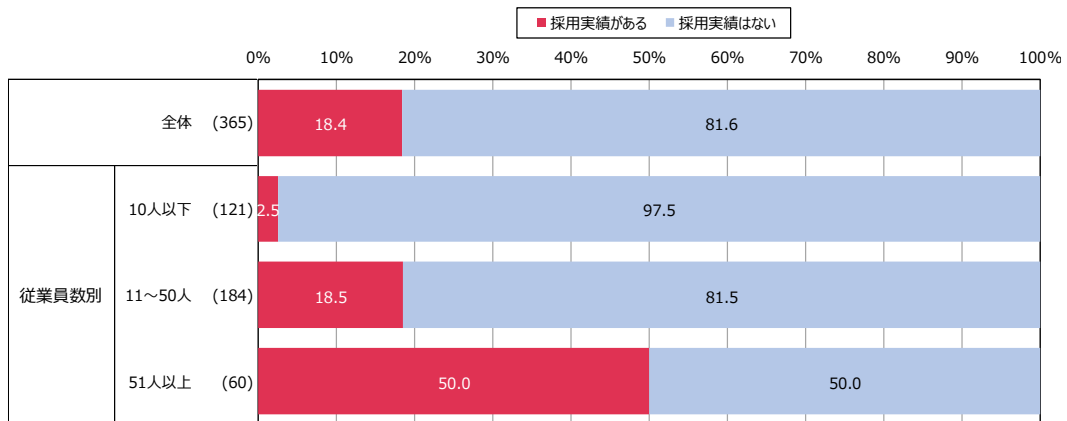
¹² この集計表では、他の採用者の属性と合わせるために、障害者を採用していると回答した市内事業者によるN数ではなく、（採用していない市内事業者も含めた）N数を用い割合を算出した。

キ 第二新卒

過去5年間に第二新卒の正規社員としての「採用実績がある」は18.4%であった。

従業員数別では、「採用実績がある」は従業員数が多くなると増加し、従業員数51人以上の市内事業者では50.0%であった。なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「採用実績がある」は12.1%であった。

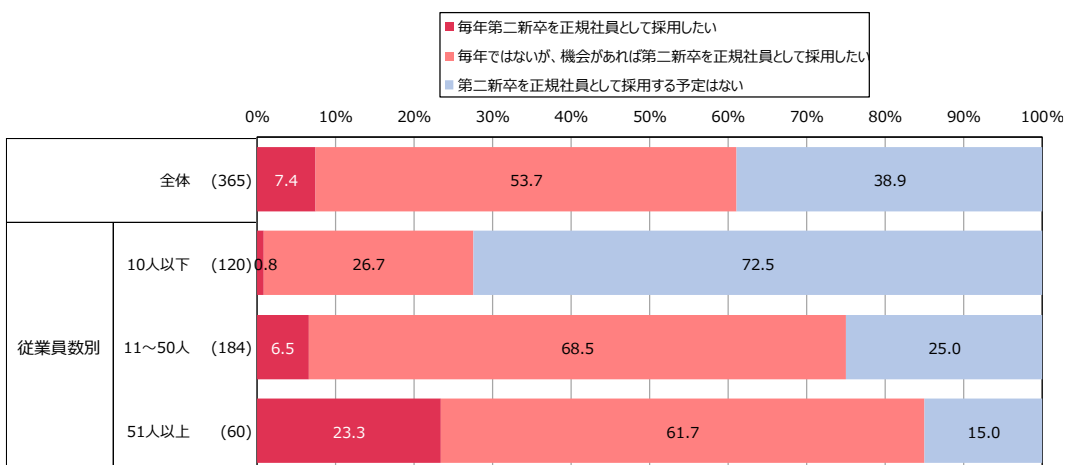
図表 3-18 過去5年間ににおける第二新卒の採用（従業員数別）



今後5年間の採用については、「毎年第二新卒を正規社員として採用したい」は7.4%であった。「毎年ではないが、機会があれば第二新卒を正規社員として採用したい」は53.7%であった。

従業員数別では、「毎年第二新卒を正規社員として採用したい」は従業員数が多くなると増加し、従業員数51人以上の市内事業者では23.3%であった。なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「毎年第二新卒を正規社員として採用したい」は4.3%、「毎年ではないが、機会があれば第二新卒を正規社員として採用したい」は52.0%であった。

図表 3-19 今後5年間ににおける第二新卒の採用希望（従業員数別）

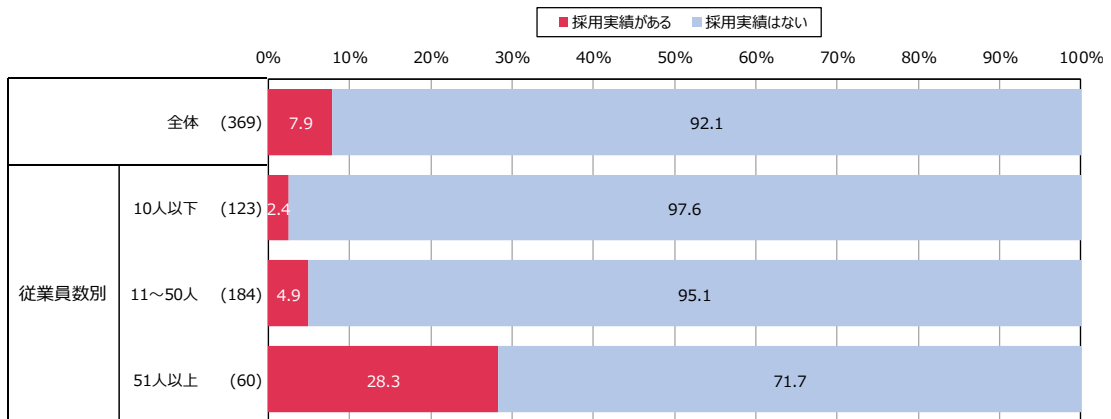


ク 外国人留学生

過去5年間に於いて、外国人留学生を採用したことがある割合は、7.9%であった。

従業員数別では、「採用実績がある」が従業員数が多くなると増加し、従業員数51人以上の市内事業者では28.3%であった。なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「採用実績がある」は3.9%であった。

図表 3-20 過去5年間に於ける外国人留学生の採用（従業員数別）

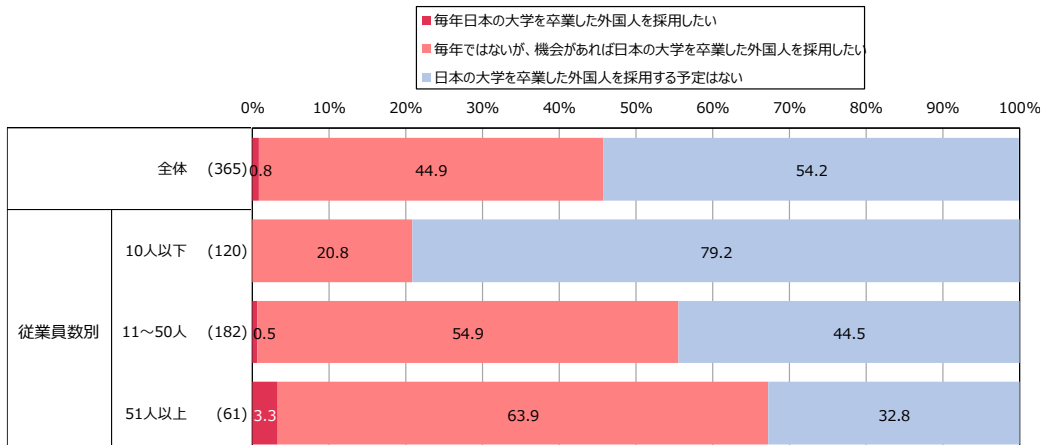


今後5年間に於ける外国人の採用については、「毎年日本の大学を卒業した外国人を採用したい」は0.8%に過ぎないが、「毎年ではないが、機会があれば大学を卒業した外国人を採用したい」は44.9%であった。

従業員数別では、「毎年日本の大学を卒業した外国人を採用したい」はどの従業員数の規模でも少なく、従業員数51人以上の市内事業者でも3.3%にとどまった。「毎年ではないが、機会があれば日本の大学を卒業した外国人を採用したい」は63.9%であった。

なお、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「毎年日本の大学を卒業した外国人を採用したい」は0.3%、「毎年ではないが、機会があれば日本の大学を卒業した外国人を採用したい」は41.4%であった。

図表 3-21 今後5年間に於ける外国人留学生の採用希望（従業員数別）



ケ 採用関連情報を提供する媒体・機関

新卒向けの採用関連情報を提供する媒体・機関としては、「ハローワーク」(45.6%)が最も多かった。「どこにも求人掲載していない」(40.0%)が続いていた。

就活サイトでは、「マイナビ」(15.3%)が最も多く、「リクナビ」(8.7%)、「キャリアス就活」(3.8%)と続いていた。

従業員数別では、就活サイトは従業員数が多くなると利用している割合が増加し、従業員数51人以上の市内事業者では「マイナビ」(44.3%)、「リクナビ」(19.7%)、キャリアス就活(18.0%)の利用が10%以上であった。「ハローワーク」も従業員数が多くなると利用している割合が増加し、従業員数51人以上の市内事業者では59.0%であった。

これに対し、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「ハローワーク」(43.1%)は40%台であったが、その他の媒体・機関は10%未満であった。

「どこにも求人掲載していない」と回答した割合は従業員数の少なくなると割合が大きくなり、従業員数10人以下の市内事業者では60.8%であった。

図表 3-22 新卒向けに採用関連情報提供する媒体・機関（従業員数別）（単位：%）

従業員数別	全体(N数)	リクナビ	マイナビ	キャリアス就活	dodaキャンパス	あさがくナビ	ONE CAREER	en-courage	Offer Box	キミスカ	ハローワーク	つくば市内の大学の就職支援部署	その他	どこにも求人掲載していない
全体	366	8.7	15.3	3.8	0.5	0.3	0.0	0.8	0.8	0.0	45.6	3.6	12.3	40.0
10人以下	120	1.7	3.3	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.8	6.7	60.8
11~50人	184	9.2	13.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	49.5	3.3	14.7	35.3
51人~	61	19.7	44.3	18.0	1.6	1.6	0.0	3.3	4.9	0.0	59.0	9.8	16.4	13.1

第二新卒向けの採用関連情報を提供する媒体・機関としては、「ハローワーク」(37.6%)が最も多かった。次は、「どこにも求人掲載していない」(52.4%)であった。第二新卒向けの就活サイトでは10%以上のものはなかった。

従業員数別では、従業員数51人以上の市内事業者においては「ハローワーク」(50.0%)で最も多く、「マイナビエージェント」(25.0%)、「リクナビNEXT」(15.0%)、「リクルートエージェント」(11.7%)が続いていた。

これに対し、従業員数50人以下で集計すると、「ハローワーク」(35.2%)が最も多かったが、その他の媒体・機関は10%未満であった。

「どこにも求人掲載していない」と回答した割合は従業員数の少なくなると割合が大きくなり、従業員数10人以下の市内事業者では75.6%であった。

図表 3-23 第二新卒向けに採用関連情報提供する媒体・機関（従業員数別）（単位：%）

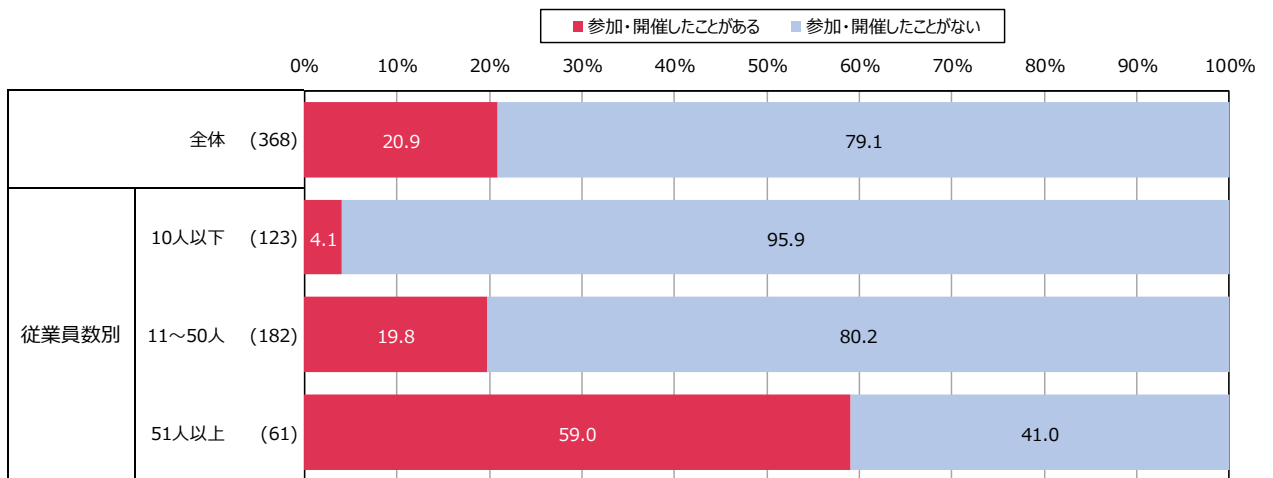
従業員数別	全体 (N数)	Doda	リクナビNEXT	リクルートエージェント	マイナビエージェント	エン転職	ハローワーク	その他	どこにも求人掲載していない
全体	359	3.1	5.0	5.0	6.4	1.7	37.6	7.8	52.4
10人以下	119	0.8	0.8	0.8	0.8	0.0	24.4	0.0	75.6
11～50人	179	2.2	3.9	5.0	3.4	1.1	42.5	10.1	45.3
51人～	60	8.3	15.0	11.7	25.0	5.0	50.0	16.7	28.3

コ 説明会・インターンシップ

会社説明会への参加・開催については、「参加・開催したことがある」と回答した市内事業者の割合は20.9%であった。

従業員数別では、従業員数が大きくなると、「参加・開催したことがある」という回答割合が増加し、従業員数51人以上の市内事業者では59.0%であった。これに対し、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「参加・開催したことがある」は13.4%であった。

図表 3-24 会社説明会の参加・開催（従業員数別）



どのような機関が開催した会社説明会に参加したかについては、「自社単独で開催」(45.3%)が最も多く、「茨城県やつくば市以外の自治体が主催する就活イベントに参加」(36.0%)、「つくば市が主催する就活イベントに参加」(33.3%)が30%台で続いていた。さらに、「採用に関心がある企業が合同で開催」(22.7%)、「就職斡旋会社の就活イベントに参加」(20.0%)が20%台となっていた。

従業員数別では、従業員数51人以上の市内事業者においては、「自社単独で開催」(61.1%)が最も多かった。「茨城県やつくば市以外の自治体が主催する就活イベントに参加」(41.7%)、「採用に関心がある企業が合同で開催」(36.1%)、「つくば市が主催する就活イベントに参加」(36.1%)がいずれも30%以上で続いていた。

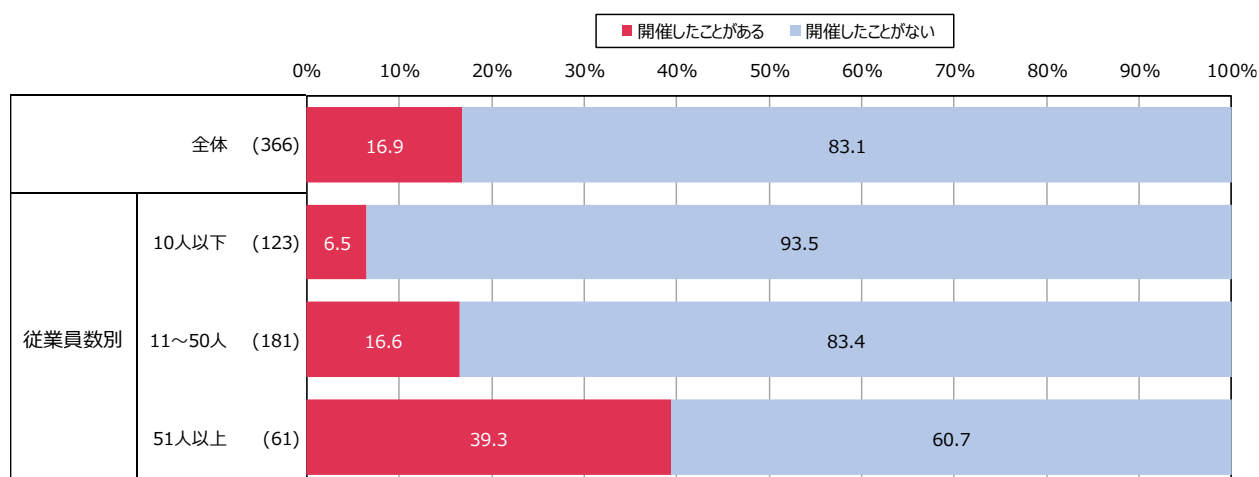
図表 3-25 どのような機関が開催した会社説明会に参加したか（従業員数別）（単位：%）

従業員数別	全体 (N数)	自社単 独の開催	採用に関 心がある 企業が合 同で開催	つくば市 が主催す る就活イ ベントに 参加	茨城県や つくば市 以外の自 治体が主 催する就 活イベン トに参加	筑波大学 の就活イ ベントに 参加	筑波技術 大学の就 活イベン トに参加	筑波学院 大学の就 活イベン トに参加	就職斡旋 会社の就 活イベン トに参加	その他
全体	75	45.3	22.7	33.3	36.0	12.0	0.0	2.7	20.0	9.3
10人以下	5	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
11～50人	34	32.4	8.8	29.4	32.4	5.9	0.0	0.0	5.9	14.7
51人～	36	61.1	36.1	36.1	41.7	19.4	0.0	5.6	36.1	5.6

インターンシップの開催状況については、「開催したことがある」と回答した市内事業者の割合は16.9%であった。

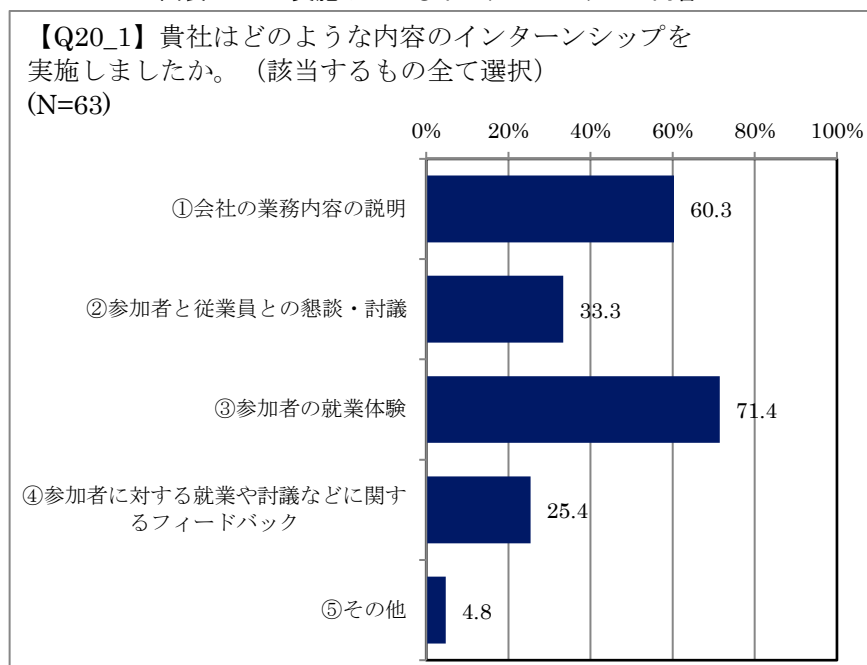
従業員数別では、「開催したことがある」は従業員数が多くなると増加し、従業員数51人以上の市内事業者では39.3%であった。これに対し、従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「開催したことがある」は12.5%であった。

図表 3-26 インターンシップの開催状況（従業員数別）（単位：%）



インターンシップの内容としては、「参加者の就業体験」(71.4%)、「会社の業務内容の説明」(60.3%)が、開催している企業の半数以上で実施されていた。「参加者と従業員との懇談・討議」(33.3%)、「参加者に対する就業や討議などに関するフィードバック」(25.4%)が続いていた。

図表 3-27 実施しているインターンシップの内容



サ 苦勞した点

採用活動において苦勞した点では、「自社の知名度が高くなく、インターンシップへの参加や採用への応募が少ない」(27.1%)、「市内大学との接点がない。(キャンパスに行ったこともない)」(23.1%)が20%以上であった。

従業員数別では、従業員数51人以上の市内事業者においては、「内定を出しても、他社に就職してしまう」(39.3%)が最も多く、「自社の知名度が高くなく、インターンシップへの参加や採用への応募が少ない」(37.5%)、「市内大学との接点がない。(キャンパスに行ったこともない)」(26.8%)、「インターンシップ、説明会のプログラムの作成に多大な労力を必要とする」(21.4%)が20%以上で続いていた。

従業員数50人以下の市内事業者で集計すると、「苦勞した点はない」(28.0%)が最も多かった。「自社の知名度が高くなく、インターンシップへの参加や採用への応募が少ない」(24.7%)、「市内大学との接点がない。(キャンパスに行ったこともない)」(22.2%)が20%以上で続いていた。

図表 3-28 採用活動で苦勞した点（従業員数別）（単位：％）

従業員数別	全体 (N数)	自社の知名度が高くなく、インターンシップへの参加や採用への応募が少ない	市内大学との接点がない。(キャンパスに行っただこともない)	自社では多様な業務に従事できるにもかかわらず、一部の業務の情報・イメージしか広まっていない	インターンシップ、説明会のプログラム作成に多大な労力を必要とする	学生が単位を得られる5日以上インターンシップを行うことは困難である	求人などの情報を就職サイトに掲載しているが、費用の負担が重い	長期インターンシップを企画したいが、参加者に報酬を払う金銭面での余力がない	内定を出しても、他社に就職してしまう	その他	苦勞した点はない
全体	299	27.1	23.1	5.4	10.0	9.4	9.7	3.7	12.4	17.4	25.8
10人以下	85	18.8	17.6	1.2	5.9	4.7	4.7	4.7	3.5	20.0	37.6
11～50人	158	27.8	24.7	4.4	8.2	8.9	8.9	3.2	7.6	18.4	22.8
51人～	56	37.5	26.8	14.3	21.4	17.9	19.6	3.6	39.3	10.7	16.1

(4) 事業者アンケート調査結果のまとめ

採用の目的、採用活動の実態等における規模別の違いは、図表 3-29 のとおりであった。

図表 3-29 採用の目的、採用活動の実態等における規模別の違い

	事業者（大） ※従業員数 51 人以上	事業者（小） ※従業員数 50 人以下
採用の目的	<ul style="list-style-type: none"> 退職者の補充に限らず、事業拡大や中核人材の確保に対応した採用を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 主な採用目的は、退職者の補充。
採用体制	<ul style="list-style-type: none"> 採用専門部署あり：19.7% 専任の採用担当者あり：14.8% 	<ul style="list-style-type: none"> 採用専門部署あり：1.0% 専任の採用担当者あり：12.7%
情報提供の媒体・機関	<p>【一般の学生向け】</p> <ul style="list-style-type: none"> ハローワーク：59.0% マイナビ：44.3% リクナビ：19.7% キャリアタス就活：18.0% つくば市内の大学の就職支援部署：9.8% <p>【第二新卒向け】</p> <ul style="list-style-type: none"> ハローワーク：50.0% マイナビエージェント：25.0% リクナビNEXT：15.0% リクルートエージェント：11.7% 	<p>【一般の学生向け】</p> <ul style="list-style-type: none"> ハローワーク：43.1% <p>※他の媒体・機関はいずれも 10%未満</p> <p>【第二新卒向け】</p> <ul style="list-style-type: none"> ハローワーク：35.2% <p>※他の媒体・機関はいずれも 10%未満</p>
会社説明会・インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> 会社説明会への参加、開催：59.0% インターンシップの実施：39.3% 	<ul style="list-style-type: none"> 会社説明会への参加、開催：13.4% インターンシップの実施：12.5%
採用活動における苦勞	<ul style="list-style-type: none"> 内定を出しても他社に就職：39.3% 知名度の低さ：37.5% 市内大学との接点：26.8% インターンシップ等の労力：21.4% 	<ul style="list-style-type: none"> 苦勞した点はない：28.0% 知名度の低さ：24.7% 市内大学との接点：22.2%

次に、被雇用者の属性別の採用実績、採用希望は、図表 3-30 のとおりであった。

図表 3-30 被雇用者の属性別における採用実績、採用希望の規模別の違い

	事業者（大） ※従業員数 51 人以上	事業者（小） ※従業員数 50 人以下
大卒(新卒者)	<ul style="list-style-type: none"> ・採用実績あり：55.0% ・今後毎年の採用希望あり：50.0% 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用実績あり：16.3% ・今後毎年の採用希望あり：9.2%
大学院修了者	<ul style="list-style-type: none"> ・採用実績あり：18.3% ・今後毎年の採用希望あり：18.3% 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用実績あり：7.9% ・今後毎年の採用希望あり：3.3%
障害者	<ul style="list-style-type: none"> ・採用実績あり(正規社員)：15.0% ・ " (契約社員)：16.7% ・毎年の採用希望あり(正規社員)：6.8% ・ " (契約社員)：6.8% 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用実績あり(正規社員)：3.6% ・ " (契約社員)：0.7% ・毎年の採用希望あり(正規社員)：0% ・ " (契約社員)：0.3%
外国人留学生	<ul style="list-style-type: none"> ・採用実績あり：28.3% ・今後毎年の採用希望あり：3.3% ・機会があれば採用したい：63.9% 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用実績あり：3.9% ・今後毎年の採用希望あり：0.3% ・機会があれば採用したい：41.4%
第二新卒	<ul style="list-style-type: none"> ・採用実績あり：50.0% ・今後毎年の採用希望あり：23.3% 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用実績あり：12.1% ・今後毎年の採用希望あり：4.3%

2 学生アンケート

つくば市内にある3つの大学に通う学生を対象に、就職に対する意識、就職活動の実態等に関するアンケート調査を行った。筑波技術大学については、障害の種類により質問や回答方法等を変える必要があるため、産業技術学部と保健科学部の学部別に調査票を作成しており、全部で4種類のアンケート調査を行った。

(1) 筑波大学

ア 調査の概要

本調査研究では、筑波大学の学生へのアンケート調査を以下のように実施した。

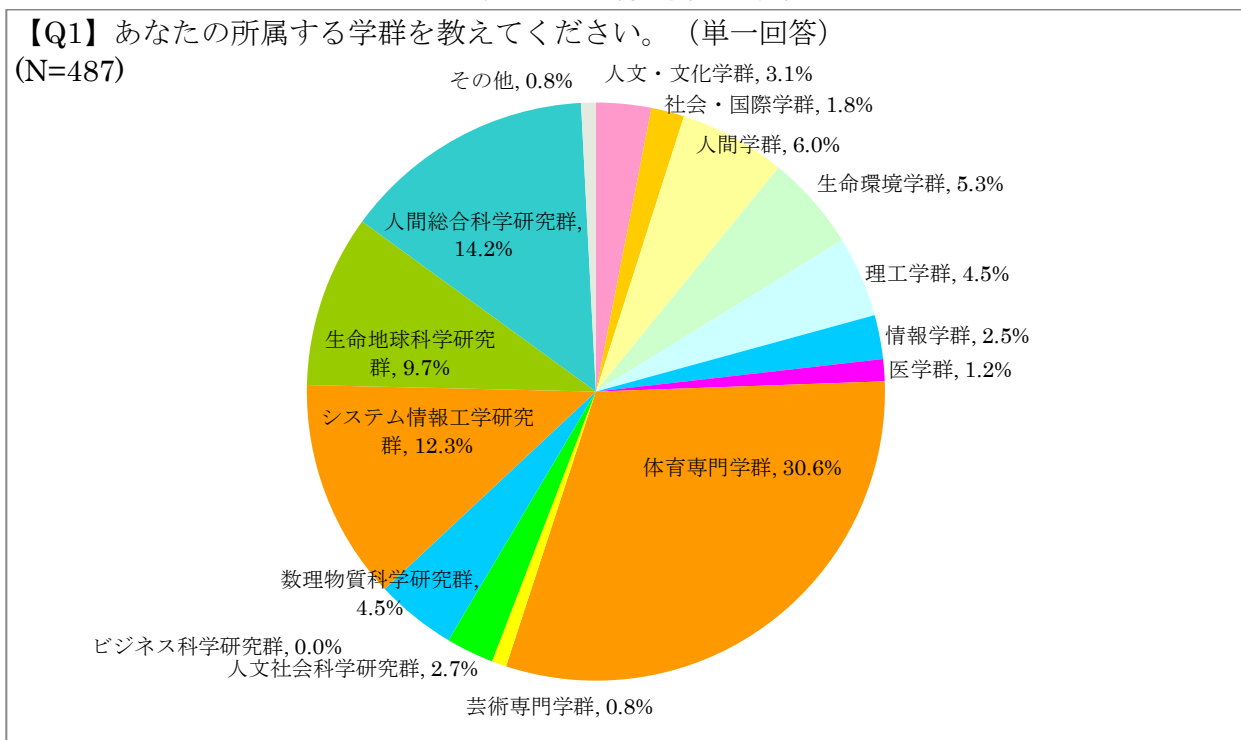
- ・ 調査名：学生アンケート（筑波大学）
- ・ 対象者¹³：3年、4年、修士1年、修士2年、博士課程
- ・ 調査期間：2023年9月26日(火)～2023年10月31日(火)
- ・ 回収数：487
- ・ 回答方法：インターネットによる回答

¹³ 本アンケート調査の問の選択肢において、大学3年を「3年」、大学4年を「4年」としていることから、対象者についてこのような表記にした。

イ 回答者の属性

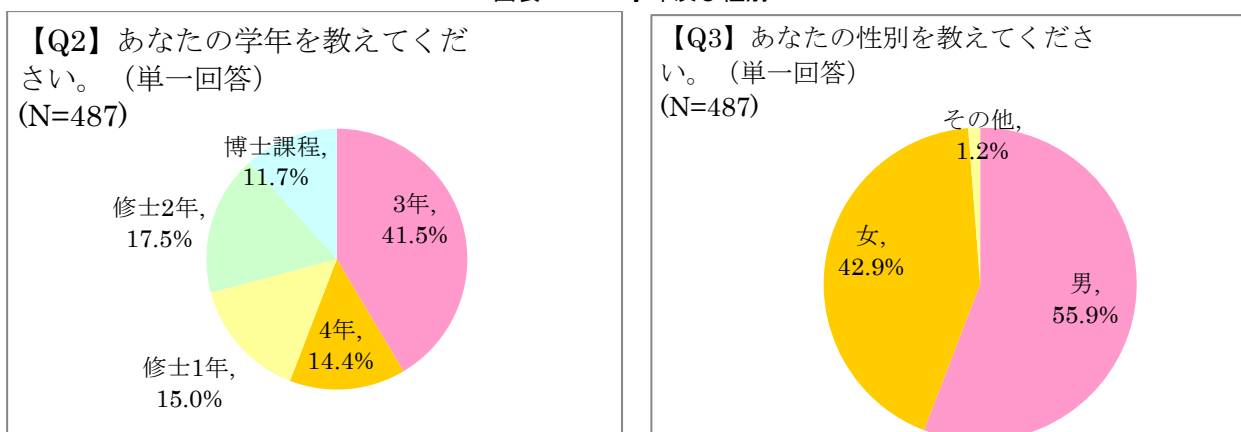
所属する学群・研究群については、「体育専門学群」(30.6%)、「人間総合科学研究群」(14.2%)、「システム情報工学研究群」(12.3%)、「生命地球科学研究群」(9.7%)、「人間学群」(6.0%)、「生命環境学群」(5.3%)が5%以上であった。

図表 3-31 所属の学群・研究群



学年については、「3年」が41.5%、「4年」が14.4%、「修士1年」が15.0%、「修士2年」が17.5%、「博士課程」が11.7%であった。性別については、「男」が55.9%、「女」が42.9%、「その他」が1.2%であった。

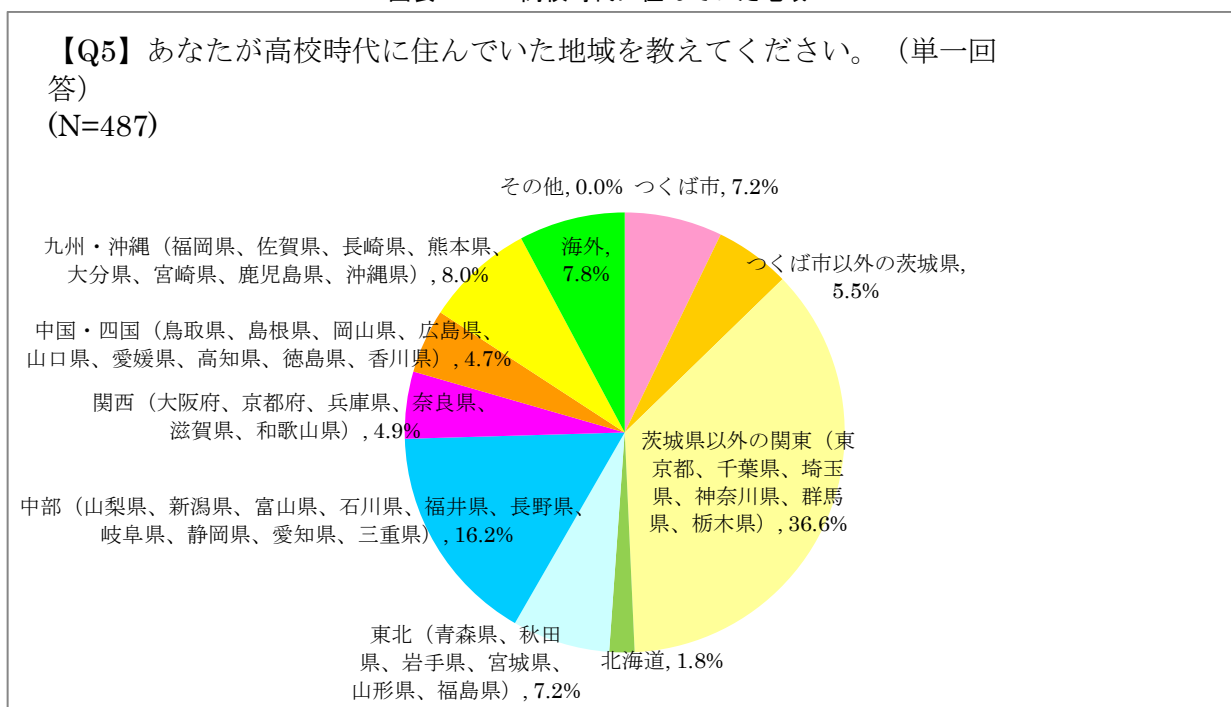
図表 3-32 学年及び性別



日本人学生・外国人留学生の別では、「日本人学生」が92.0%、「外国人留学生」が8.0%であった。

高校時代に住んでいた地域は、「茨城県以外の関東（東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県、群馬県、栃木県）」(36.6%)、「中部（山梨県、新潟県、富山県、石川県、福井県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県）」(16.2%)、「九州・沖縄（福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県）」(8.0%)、「海外」(7.8%)、「つくば市」(7.2%)、「東北（青森県、秋田県、岩手県、宮城県、山形県、福島県）」(7.2%)、「つくば市以外の茨城県」(5.5%)が5%以上であった。

図表 3-33 高校時代に住んでいた地域

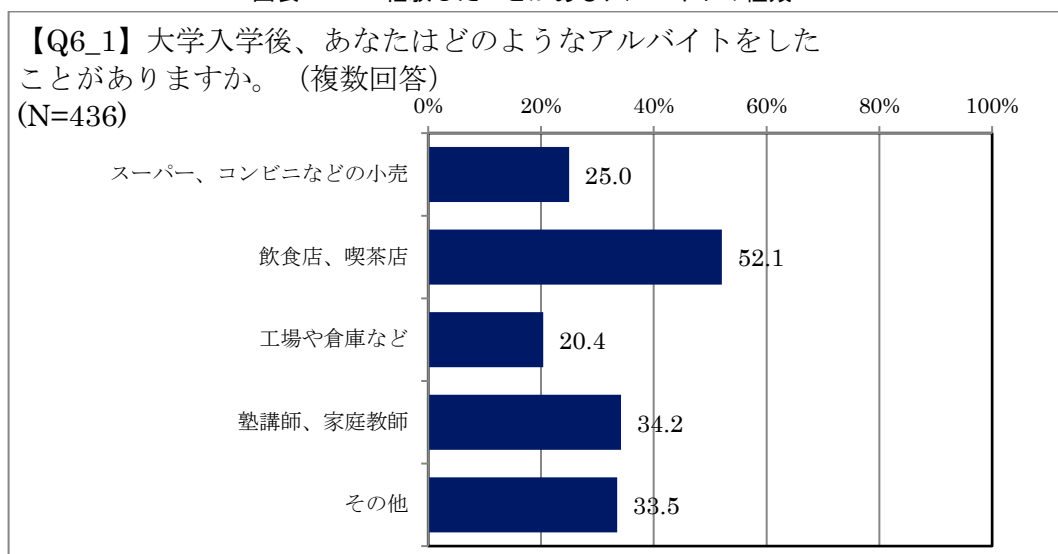


ウ 調査の結果

大学入学後にアルバイトの経験があると回答した学生の割合は89.5%であった。

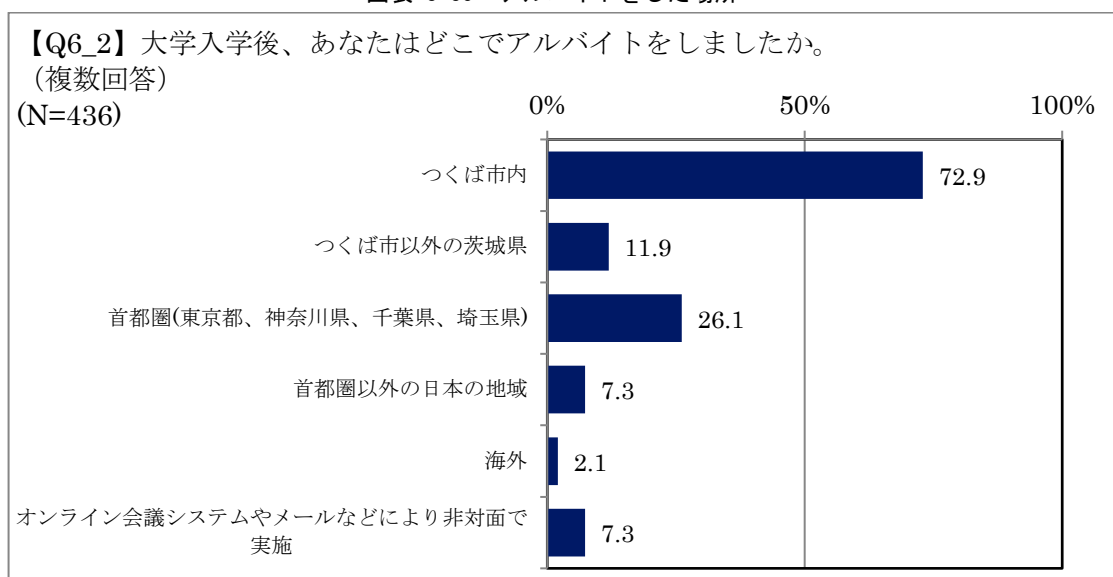
アルバイトの種類では、「飲食店、喫茶店」(52.1%)が最も多かった。「塾講師、家庭教師」(34.2%)、「スーパー、コンビニなどの小売」(25.0%)、「工場や倉庫など」(20.4%)と続いていた。「その他」は35.5%あり、自由回答では警備員、研究、プログラミング、語学系など多様な種類のアルバイトが記載されていた。

図表 3-34 経験したことがあるアルバイトの種類



アルバイトをした場所については、「つくば市内」(72.9%)が最も多かった。「首都圏(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県)」(26.1%)、「つくば市以外の茨城県」(11.9%)と続いていた。

図表 3-35 アルバイトをした場所



学部卒業後あるいは大学院修了後の進路については、「就職（教員・公務員を含む）を検討している」（66.3%）が最も多かった。「進学を検討している」（17.2%）、「就職（教員・公務員を含む）も進学も検討している」（16.4%）が続いていた。

学年別¹⁴では、「就職（教員・公務員を含む）を検討している」と回答した割合が有意に多かったのは、修士2年（84.7%）、博士課程（82.5%）であった。

日本人・外国人別では、外国人留学生は「就職（教員・公務員を含む）を検討している」（51.3%）が有意に少なかった。

図表 3-36 学部卒業後あるいは大学院修了後の進路（学年別、日本人・外国人別）（単位：%）

学年別(上5行) 日本人・外国人別 (下2行)	全体 (N数)	就職(教員・公務員を含む)を検討している	就職(教員・公務員を含む)も進学も検討している	進学を検討している
全体	487	66.3	16.4	17.2
3年	202	59.4	20.8	19.8
4年	70	52.9	8.6	38.6
修士1年	73	64.4	28.8	6.8
修士2年	85	84.7	4.7	10.6
博士課程	57	82.5	12.3	5.3
日本人学生	448	67.6	15.0	17.4
外国人留学生	39	51.3	33.3	15.4

入社したい企業の業種については、「情報通信業」（25.3%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（24.3%）、「教育、学習支援業（教員を含む）」（21.3%）、「公務（国家公務員や地方公務員を含む）」（20.8%）が20%台であった。

学年別では、3年は「特にきまっていない」（14.2%）が有意に多かった。

修士1年は「情報通信業」（44.1%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（36.8%）が有意に多かった。修士2年は「情報通信業」（36.8%）、「製造業」（27.6%）が有意に多かった。

博士課程は、「学術研究、専門・技術サービス業」（64.8%）、「教育、学習支援業（教員を含む）」（37.0%）が有意に多かった。

日本人・外国人別では、外国人留学生は「学術研究、専門・技術サービス業」（39.4%）、「教育、学習支援業（教員を含む）」（27.3%）が有意に多かった。

¹⁴ 本章の学年別のクロス集計表及びそれに関連する文章では、3年、4年のように、本アンケート調査における学年の間の選択肢にあわせて表記している。筑波学院大学のアンケート調査についても同様である。

図表 3-37 入社したい企業の業種(学年別) (単位:%)

学年別(上5行) 日本人・外国人別(下2行)	全体(N数)	農林漁業	建設業、不動産業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業(教員を含む)	医療・福祉	その他のサービス業	公務(国家公務員や地方公務員を含む)	その他の業種	特に決まっていない
全体	403	4.0	7.9	13.2	5.5	25.3	3.5	5.0	8.9	-	24.3	2.5	9.4	21.3	7.4	10.9	20.8	7.9	7.7
3年	162	4.3	8.0	10.5	8.0	14.2	2.5	9.9	13.0	-	8.6	4.9	11.7	19.8	5.6	17.9	22.8	13.0	14.2
4年	43	4.7	4.7	7.0	2.3	25.6	4.7	4.7	4.7	-	14.0	2.3	16.3	18.6	14.0	9.3	23.3	4.7	7.0
修士1年	68	1.5	8.8	10.3	4.4	44.1	4.4	2.9	10.3	-	36.8	1.5	8.8	23.5	5.9	5.9	22.1	4.4	2.9
修士2年	76	5.3	10.5	27.6	5.3	36.8	6.6	-	5.3	-	23.7	-	6.6	13.2	6.6	7.9	19.7	2.6	-
博士課程	54	3.7	5.6	9.3	1.9	18.5	-	-	3.7	-	64.8	-	1.9	37.0	11.1	1.9	13.0	7.4	5.6
日本人学生	370	3.5	8.1	13.2	5.7	24.9	3.5	5.4	9.2	-	23.0	2.4	9.7	20.8	7.8	11.4	22.2	8.1	7.6
外国人留学生	33	9.1	6.1	12.1	3.0	30.3	3.0	-	6.1	-	39.4	3.0	6.1	27.3	3.0	6.1	6.1	6.1	9.1

就職する際に重視する点については、「やりたい仕事ができること」(66.5%)、「報酬がよいこと」(57.6%)、「自分の能力・専門性を活かせること」(56.6%)が半数を超えていた。「休日・休暇が多い・とりやすいこと」(43.4%)、「有意義な経験、知識等を得ることができること」(40.7%)が続いていた。

学年別では、4年は「勤務制度、住宅等の福利厚生が良いこと」(48.8%)が有意に多かった。修士1年は「有意義な経験、知識等を得ることができること」(51.5%)が有意に多かった。博士課程は「自分の能力・専門性を活かせること」(74.1%)、「有意義な経験、知識等を得ることができること」(61.1%)が有意に多かった。

日本人・外国人別では、外国人留学生は「自分の能力・専門性を活かせること」が有意に多く75.8%であった。

図表 3-38 就職する際に重視する点(単位:%)

学年別(上5行) 日本人・外国人別(下2行)	全体(N数)	やりたい仕事ができること	自分の能力・専門性を活かせること	有意義な経験、知識等を得ることができること	報酬がよいこと	会社としての成長性が期待できること	規模が大きく安定性があること	知名度が高いこと	社風が良いこと	休日・休暇が多い・とりやすいこと	勤務制度、住宅等の福利厚生が良いこと	転職がないこと	現在住んでいるところから通動しやすいこと	海外にも展開していること	親などの家族の希望に沿っていること	その他
全体	403	66.5	56.6	40.7	57.6	17.6	32.0	9.4	32.8	43.4	36.2	16.4	8.4	13.4	3.5	1.0
3年	162	71.0	51.9	28.4	58.0	14.2	32.7	8.0	29.6	43.8	29.0	16.7	6.2	9.3	2.5	0.6
4年	43	62.8	48.8	39.5	60.5	18.6	39.5	7.0	39.5	46.5	48.8	23.3	11.6	9.3	2.3	-
修士1年	68	69.1	55.9	51.5	58.8	22.1	35.3	14.7	41.2	38.2	42.6	13.2	8.8	19.1	7.4	2.9
修士2年	76	61.8	59.2	43.4	51.3	19.7	35.5	14.5	34.2	43.4	38.2	14.5	6.6	17.1	1.3	-
博士課程	54	59.3	74.1	61.1	61.1	18.5	14.8	1.9	24.1	46.3	37.0	16.7	14.8	16.7	5.6	1.9
日本人学生	370	67.6	54.9	40.5	56.8	17.0	32.7	8.9	33.5	43.0	36.5	17.3	8.9	10.0	3.2	1.1
外国人留学生	33	54.5	75.8	42.4	66.7	24.2	24.2	15.2	24.2	48.5	33.3	6.1	3.0	51.5	6.1	-

就職したい地域については、「東京圏(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県)」(69.2%)が最も多く、次は「つくば市」(14.9%)であった。

「関西圏(大阪府、兵庫県、京都府)」(14.1%)、「就職できれば特に地域の条件はない」(13.4%)、「両親の居住地」(11.7%)は10%台であった。

学年別では、修士1年は「東京圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）」（80.9%）、「つくば市」（23.5%）が有意に多かった。修士2年は「東京圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）」（80.3%）が有意に多かった。博士課程は「つくば市」（33.3%）が有意に多かった。

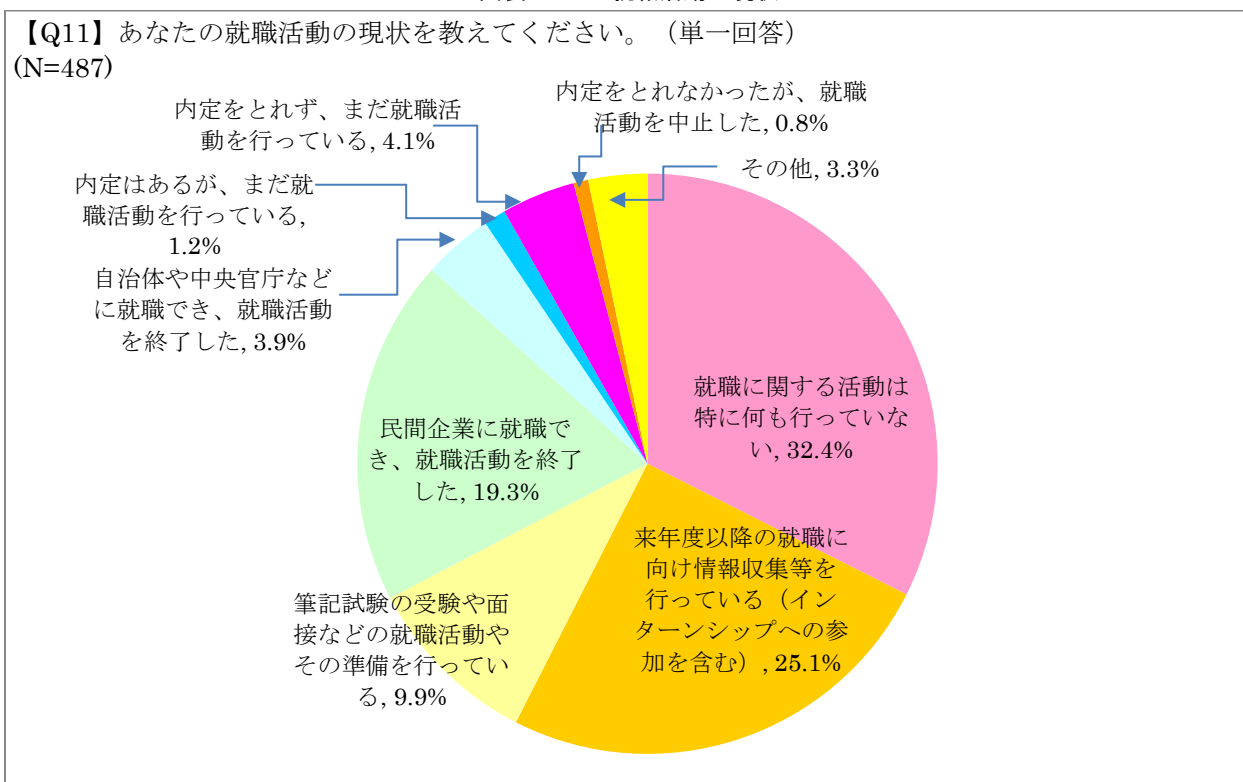
日本人・外国人別では、外国人留学生は「つくば市」（30.3%）が有意に多かった。

図表 3-39 就職したい地域(学年別、日本人・外国人別) (単位:%)

学年別(上5行) 日本人・外国人別 (下2行)	全体 (N数)	つくば市	つくば市 以外の茨 城県	両親の居 住地	東京圏 (東京 都、神奈 川県、千 葉県、埼 玉県)	中京圏 (愛知 県、岐阜 県、三重 県)	関西圏 (大阪 府、兵庫 県、京都 府)	その他の 日本の地 域	海外	就職でき れば特に 地域の条 件はない
全体	403	14.9	7.9	11.7	69.2	6.9	14.1	7.9	7.9	13.4
3年	162	7.4	5.6	18.5	63.6	6.2	14.2	9.3	6.2	14.8
4年	43	14.0	7.0	18.6	62.8	2.3	16.3	4.7	2.3	16.3
修士1年	68	23.5	11.8	4.4	80.9	5.9	11.8	5.9	8.8	11.8
修士2年	76	10.5	6.6	3.9	80.3	10.5	14.5	2.6	7.9	6.6
博士課程	54	33.3	13.0	5.6	61.1	9.3	14.8	16.7	16.7	18.5
日本人学生	370	13.5	7.6	12.7	69.2	6.8	13.2	7.6	5.7	14.1
外国人留学生	33	30.3	12.1	-	69.7	9.1	24.2	12.1	33.3	6.1

就職活動の現状については、「就職に関する活動は特に何も行っていない」（32.4%）が最も多かった。「来年度以降の就職に向け情報収集等を行っている（インターンシップへの参加を含む）」（25.1%）、「民間企業に就職でき、就職活動を終了した」（19.3%）が続いていた。

図表 3-40 就職活動の現状



学年別では、3年は「就職に関する活動は特に何も行ってない」(40.1%)、「来年度以降の就職に向け情報収集等を行っている(インターンシップへの参加を含む)」(33.2%)が有意に多かった。

4年は「民間企業に就職でき、就職活動を終了した」(38.6%)が有意に多かった。

修士1年は「来年度以降の就職に向け情報収集等を行っている(インターンシップへの参加を含む)」(43.8%)が有意に多かった。

修士2年は「民間企業に就職でき、就職活動を終了した」(61.2%)が有意に多かった。

博士課程は「就職に関する活動は特に何も行ってない」(38.6%)が有意に多かった。

図表 3-41 就職活動の現状(学年別) (単位:%)

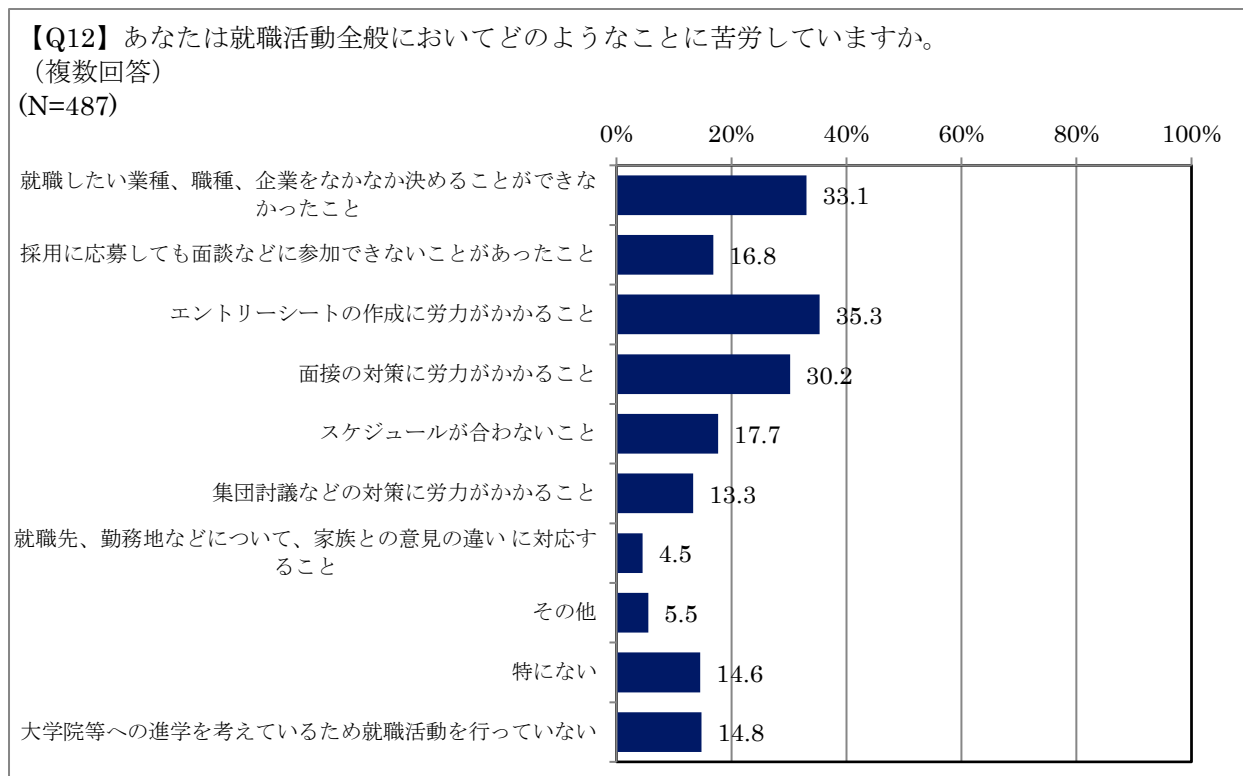
学年別	全体 (N数)	就職に関する活動は特に何も行ってない	来年度以降の就職に向け情報収集等を行っている(インターンシップへの参加を含む)	筆記試験の受験や面接などの就職活動やその準備を行っている	民間企業に就職でき、就職活動を終了した	自治体や中央官庁などに就職でき、就職活動を終了した	内定はあるが、まだ就職活動を行っている	内定をとれず、まだ就職活動を行っている	内定をとれなかったが、就職活動を中止した	その他
全体	487	32.4	25.1	9.9	19.3	3.9	1.2	4.1	0.8	3.3
3年	202	40.1	33.2	14.9	2.5	-	1.5	4.0	1.5	2.5
4年	70	37.1	10.0	7.1	38.6	5.7	-	-	-	1.4
修士1年	73	19.2	43.8	15.1	1.4	2.7	4.1	9.6	-	4.1
修士2年	85	17.6	1.2	1.2	61.2	12.9	-	3.5	-	2.4
博士課程	57	38.6	26.3	1.8	15.8	3.5	-	3.5	1.8	8.8

就職活動全般において苦労した点については、「エントリーシートの作成に労力がかかること」(35.3%)、「就職したい業種、職種、企業をなかなか決めることができなかったこと」(33.1%)、「面接の対策に労力がかかること」(30.2%)が30%台であった。

「スケジュールが合わないこと」(17.7%)、「採用に応募しても面談などに参加できないことがあったこと」(16.8%)、「大学院等への進学を考えているため就職活動を行っていない」(14.8%)、「集団討議などの対策に労力がかかること」(13.3%)が10%台であった。

「特にない」は14.6%であった。

図表 3-42 就職活動全般において苦労した点



必要な情報の入手先としては、「マイナビ」(59.1%)、「リクナビ」(42.3%)の就活サイトが上位2位を占め、「大学の先輩(OB、OG)」(35.5%)、「ONE CAREER」(24.2%)が続いていた。

「学内のエンパワーメント推進局」(12.9%)、「大学に寄せられた求人票」(11.9%)、「キャリアタス就活」(11.5%)、「en-courage」(10.7%)は10%台であった。「その他」の回答における自由記入では、「LabBase」「JREC-IN」「アカリク」「外資系就活」といった多様な回答があった。

学年別では、4年は「マイナビ」(70.0%)、「リクナビ」(54.3%)が有意に多かった。

修士2年も「マイナビ」(68.2%)、「リクナビ」(48.2%)「ONE CAREER」(36.5%)が有意に多かった。修士1年は「ONE CAREER」(32.9%)が有意に多かった。

日本人・外国人別では、外国人留学生は「大学の先輩(OB、OG)」(46.2%)、「大学に寄せられた求人票」(35.9%)、「学群内の就職支援部署」(28.2%)、「学内のエンパワーメント推進局」(25.6%)といった大学に集まった情報や学内の就職支援部署を活用していた。

図表 3-43 必要な情報の入手先(学年別、日本人・外国人別) (単位:%)

学年別(上5行) 日本人・外国人別 (下2行)	全体 (N数)	リクナビ	マイナビ	キャリア タス就 活	dodaキ ャンパ ス	あさが くナビ	ONE CAREER	en- courage	Offer Box	キミス カ	ハロー ワーク	大学に 寄せら れた求 人票	大学の 先輩 (OB、 OG)	学内の エンパ ワーメ ント推 進局	学群内 の就職 支援部 署	その他
全体	487	42.3	59.1	11.5	4.1	2.5	24.2	10.7	8.2	2.3	1.0	11.9	35.5	12.9	9.0	19.5
3年	202	42.1	62.9	16.8	5.0	5.0	19.8	9.4	7.9	2.0	1.0	5.4	37.1	8.9	5.4	12.9
4年	70	54.3	70.0	14.3	7.1	1.4	28.6	17.1	14.3	4.3	1.4	11.4	35.7	5.7	8.6	18.6
修士1年	73	35.6	52.1	5.5	1.4	-	32.9	6.8	8.2	1.4	-	13.7	35.6	16.4	9.6	27.4
修士2年	85	48.2	68.2	8.2	4.7	1.2	36.5	18.8	8.2	3.5	2.4	20.0	31.8	17.6	16.5	18.8
博士課程	57	28.1	28.1	1.8	-	-	5.3	-	1.8	-	-	21.1	35.1	24.6	10.5	35.1
日本人学生	448	44.0	60.9	11.6	4.2	2.7	25.4	11.4	8.3	2.2	1.1	9.8	34.6	11.8	7.4	19.9
外国人留学生	39	23.1	38.5	10.3	2.6	-	10.3	2.6	7.7	2.6	-	35.9	46.2	25.6	28.2	15.4

インターンシップへの応募・参加については、「応募し、一つあるいはいくつかのインターンシップに参加したことがある」が47.8%で最も多かった。これに対し、「応募したことがない」は42.1%であった。「応募したことがあるが、参加したことはない(選考の結果が出ていないものも含む)」は10.1%であった。

学年別では、「応募し、一つあるいはいくつかのインターンシップに参加したことがある」と回答した割合が有意に多いのは、学年別では4年(57.1%)、修士1年(60.3%)、修士2年(64.7%)であった。

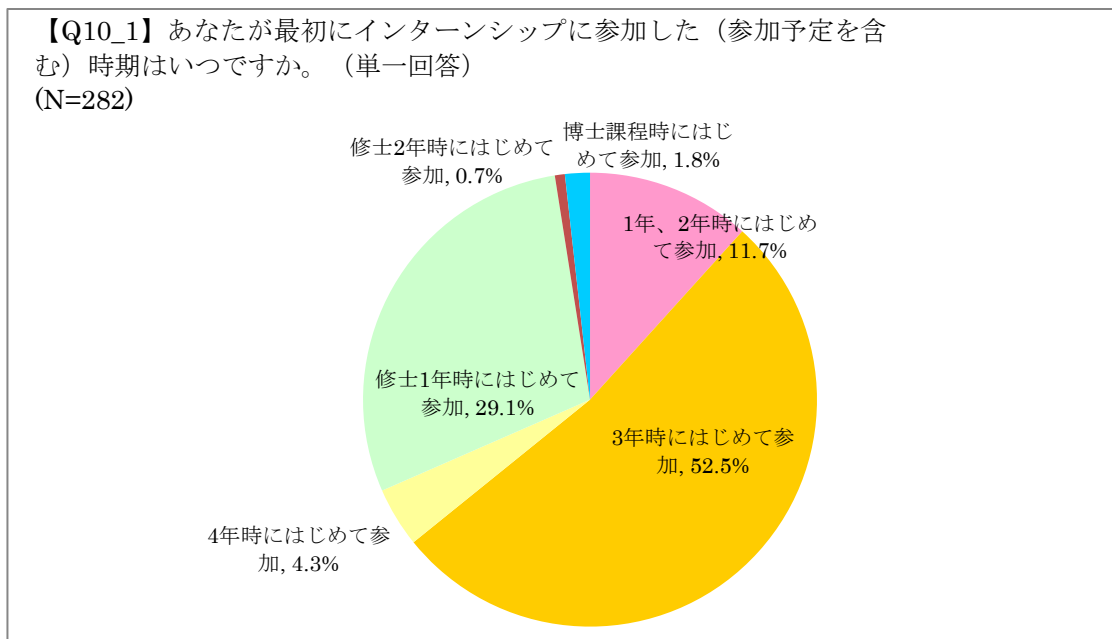
日本人・外国人別では、外国人留学生は「応募し、一つあるいはいくつかのインターンシップに参加したことがある」(20.5%)が有意に少なかった。

図表 3-44 インターンシップへの応募・参加(学年別、日本人・外国人別) (単位:%)

学年別(上5行) 日本人・外国人別(下 2行)	全体 (N数)	応募したことがあ るが、参加したこ とはない(選考の 結果が出ていない 場合も含む)	応募し、一つある いはいくつかのイ ンターンシップに 参加したことがあ る	応募したことがな い
全体	487	10.1	47.8	42.1
3年	202	13.9	34.2	52.0
4年	70	2.9	57.1	40.0
修士1年	73	11.0	60.3	28.8
修士2年	85	8.2	64.7	27.1
博士課程	57	7.0	43.9	49.1
日本人学生	448	9.2	50.2	40.6
外国人留学生	39	20.5	20.5	59.0

インターンシップにはじめて参加した学年については、「3年時にはじめて参加」(52.5%)が最も多かった。「修士1年時にはじめて参加」(29.1%)、「1年、2時にはじめて参加」(11.7%)が続いていた。

図表 3-45 インターンシップにはじめて参加した学年



学年別に見てみると、学群の学生では、インターンシップにはじめて参加した学年として「3年時にはじめて参加」と回答した割合が有意に多かったのは、3年(84.5%)、4年(81.0%)であった。

修士の学生では、「修士1年時にはじめて参加」と回答した割合が有意に多かったのは、修士1年(59.6%)、修士2年(71.0%)であった。

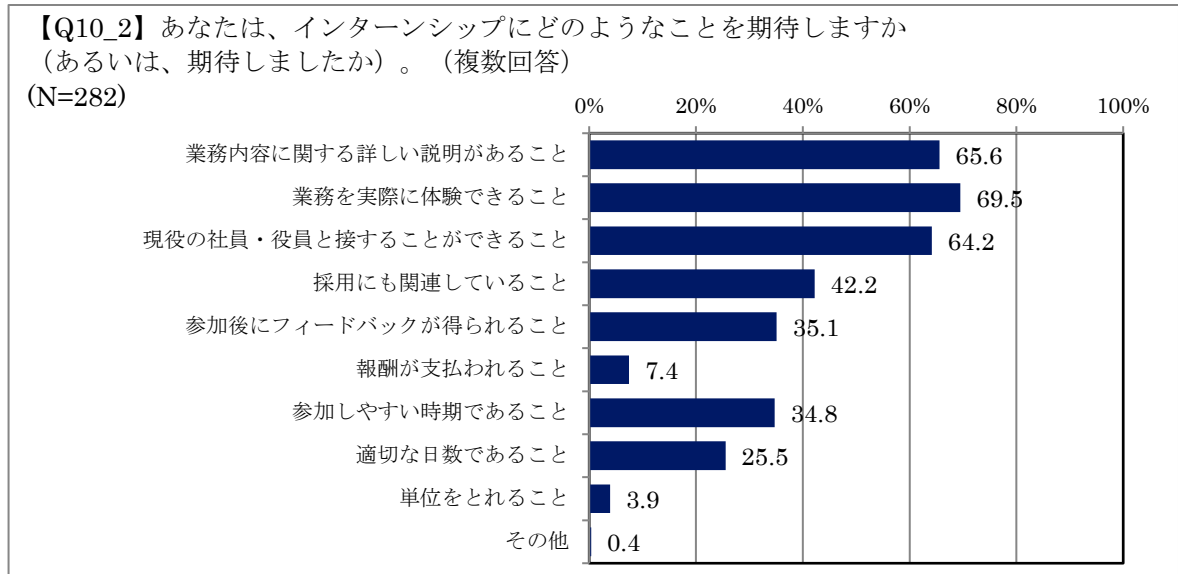
図表 3-46 インターンシップにはじめて参加した学年（学年別）（単位：%）

学年別	全体 (N数)	1年、2年 時にはじめ て参加	3年時には じめて参加	4年時には じめて参加	修士1年時 にはじめて 参加	修士2年時 にはじめて 参加	博士課程時 にはじめて 参加
全体	282	11.7	52.5	4.3	29.1	0.7	1.8
3年	97	13.4	84.5	2.1	-	-	-
4年	42	11.9	81.0	7.1	-	-	-
修士1年	52	11.5	23.1	5.8	59.6	-	-
修士2年	62	9.7	14.5	3.2	71.0	1.6	-
博士課程	29	10.3	37.9	6.9	24.1	3.4	17.2

インターンシップへの期待については、「業務を実際に体験できること」(69.5%)、「業務内容に関する詳しい説明があること」(65.6%)、「現役の社員・役員と接することができること」(64.2%)が60%台であった。

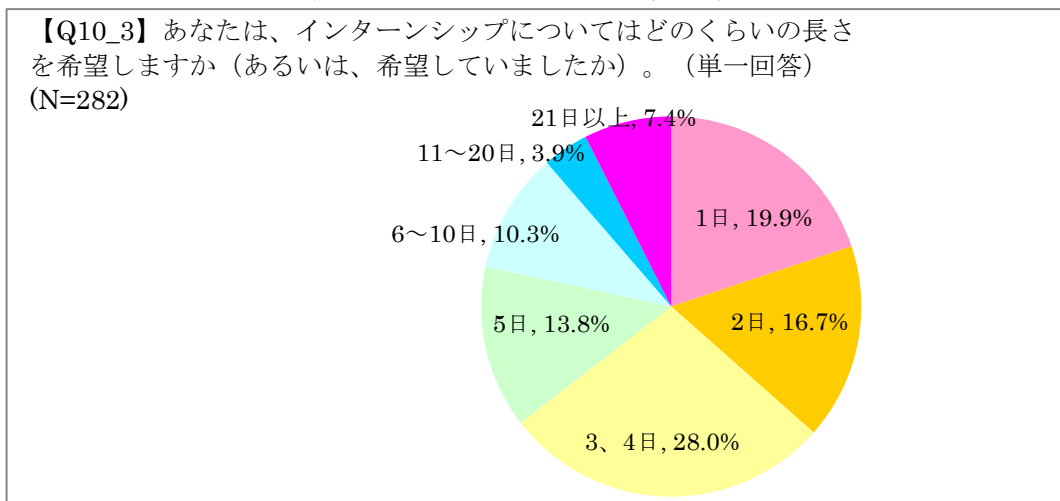
「採用にも関連していること」(42.2%)、「参加後にフィードバックが得られること」(35.1%)、「参加しやすい時期であること」(34.8%)、「適切な日数であること」(25.5%)は25%以上であった。

図表 3-47 インターンシップへの期待



インターンシップの期間の希望については、「3日、4日」(28.0%)が最も多く、「1日」(19.9%)、「2日」(16.7%)、「5日」(13.8%)、「6～10日」(10.3%)が10%台で続いていた。

図表 3-48 インターンシップの期間の希望



つくば市内で営業している事業者の認知については、「知っている」割合は23.8%であった。

学年別では、「知っている」と回答した学生のうちつくば市内本店の事業者を記載した割合は、いずれの学年でも3%未満であった。

日本人・外国人別では、日本人学生、外国人留学生ともに3%未満であった。

図表 3-49 つくば市内で営業している企業の認知（学年別、日本人・外国人別）（単位：％）

学年別(上5行) 日本人・外国人別(下2行)	全体 (N数)	知っている		知らない
			市内本店の事業者を記載した割合	
全体	487	23.8	2.3	76.2
3年	202	16.8	0.5	83.2
4年	70	25.7	2.9	74.3
修士1年	73	23.3	2.7	76.7
修士2年	85	37.6	2.4	62.4
博士課程	57	26.3	1.8	73.7
日本人学生	448	25.0	2.2	75.0
外国人留学生	39	10.3	2.6	89.7

「地域の産業・企業について学ぶ」というような授業を履修希望については、「履修したい」割合は39.2%であった。

学年別では、4年が「履修したい」が47.1%で有意に多かった。

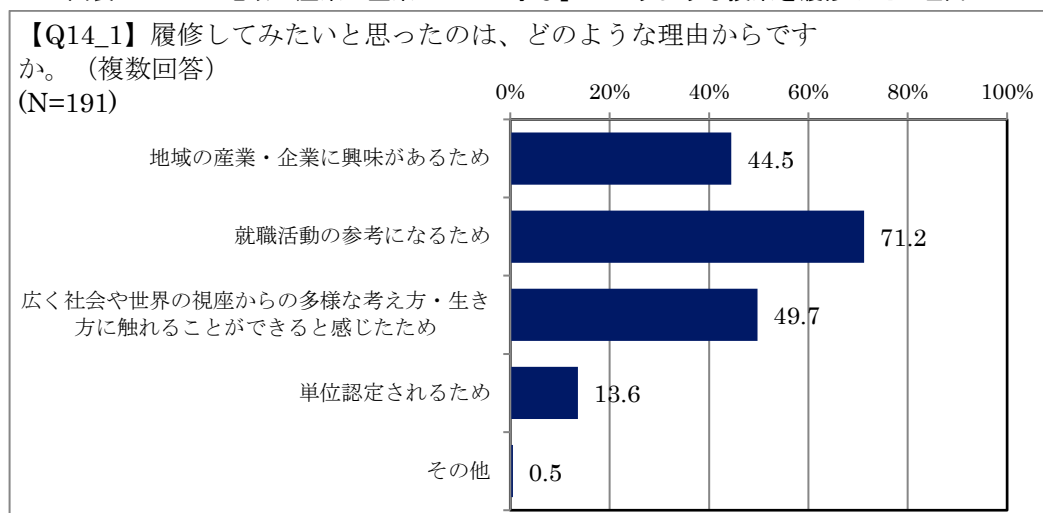
図表 3-50 「地域の産業・企業について学ぶ」というような授業の履修希望（学年別、日本人・外国人別）（単位：％）

学年別(上5行) 日本人・外国人別(下2行)	全体 (N数)	履修したい	履修しない
全体	487	39.2	60.8
3年	202	42.6	57.4
4年	70	47.1	52.9
修士1年	73	42.5	57.5
修士2年	85	31.8	68.2
博士課程	57	24.6	75.4
日本人学生	448	39.3	60.7
外国人留学生	39	38.5	61.5

「地域の産業・企業について学ぶ」というような授業を履修したい理由については、「就職活動の参考になるため」(71.2%)が最も多かった。

「広く社会や世界の視座からの多様な考え方・生き方に触れることができると感じたため」(49.7%)、「地域の産業・企業に興味があるため」(44.5%)が続いており、「単位認定されるため」(13.6%)で10%台であった。

図表 3-51 「地域の産業・企業について学ぶ」というような授業を履修したい理由



地域企業へのインターンシップへの参加については、「参加したい」(60.8%)が半数を超えていた。

学年別では、3年は「参加したい」(70.3%)が有意に多かった。

日本人・外国人別では、外国人留学生は「参加したい」(69.2%)が有意に多かった。

図表 3-52 地域企業のインターンシップへの参加(学年別、日本人・外国人別) (単位:%)

学年別(上5行) 日本人・外国人別(下2行)	全体 (N数)	参加したい	参加しない
全体	487	60.8	39.2
3年	202	70.3	29.7
4年	70	65.7	34.3
修士1年	73	58.9	41.1
修士2年	85	48.2	51.8
博士課程	57	42.1	57.9
日本人学生	448	60.0	40.0
外国人留学生	39	69.2	30.8

(2) 筑波技術大学 産業技術学部

ア 調査の概要

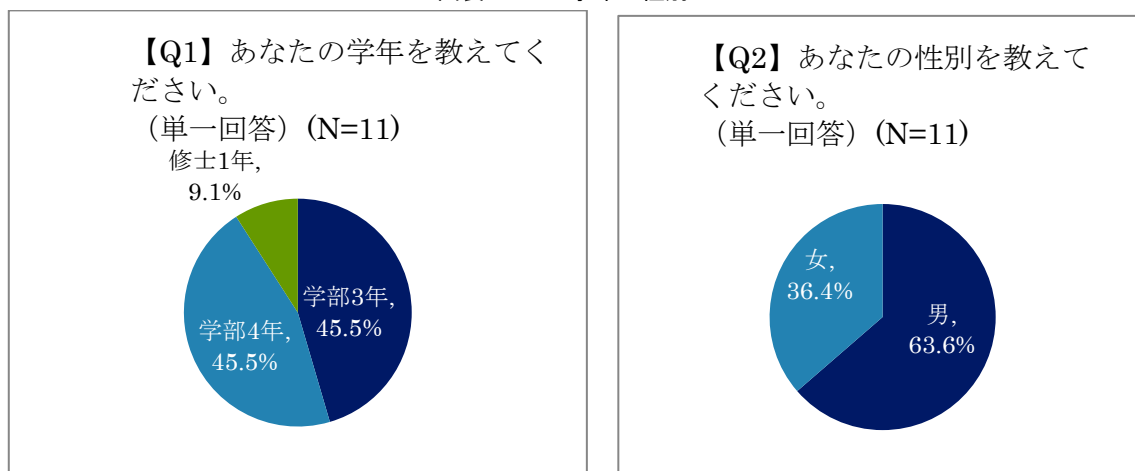
本調査研究では、筑波技術大学産業技術学部の学生へのアンケート調査を以下のように実施した。

- ・ 調査名：学生アンケート（筑波技術大学産業技術学部）（聴覚障害系）
- ・ 対象者¹⁵：学部3年、学部4年、修士1年、修士2年
- ・ 調査期間：2023年9月26日(火)～2023年11月13日(日)
- ・ 回収数：11
- ・ 回答方法：インターネットによる回答

イ 回答者の属性

回答者の属性は、学年別にみると「学部3年」が45.5%、「学部4年」が45.5%、「修士1年」が9.1%であった。修士2年からの回答は得られなかった。また、回答者の性別は「男」が63.6%、「女」が36.4%であった。

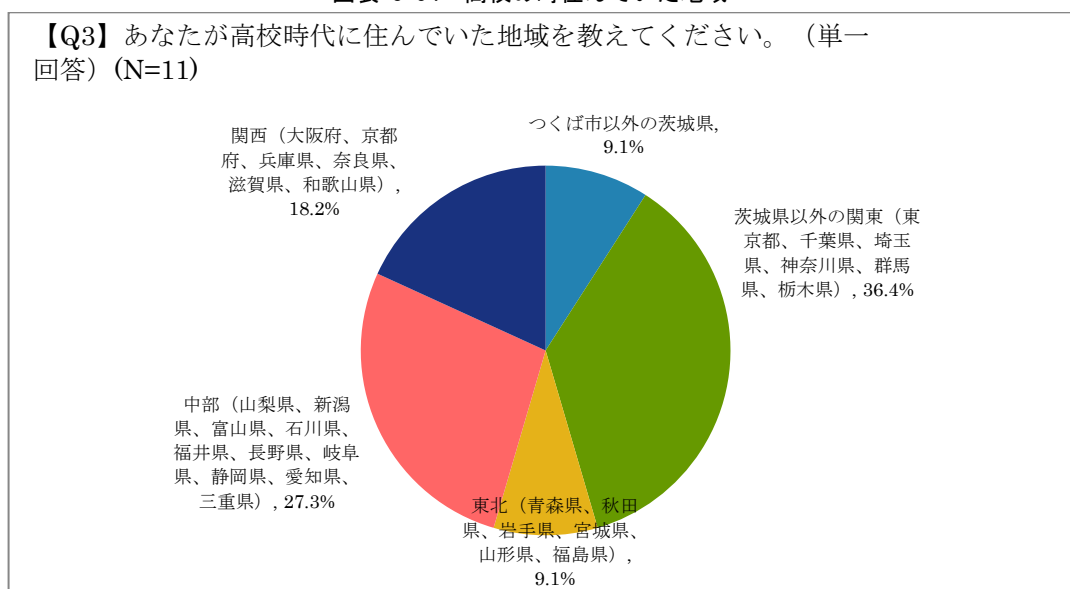
図表 3-53 学年と性別



¹⁵ 本アンケート調査の問の選択肢において、大学3年を「学部3年」、大学4年を「学部4年」としていることから、対象者についてこのような表記にした。筑波技術大学保健科学部についても、同様な表記にした。

高校時代に住んでいた地域は、「茨城県以外の関東（東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県、群馬県、栃木県）」（36.4%）が最も多く、「中部（山梨県、新潟県、富山県、石川県、福井県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県）」（27.3%）、「関西（大阪府、京都府、兵庫県、奈良県、滋賀県、和歌山県）」（18.2%）が10%以上であった。

図表 3-54 高校の時住んでいた地域



ウ 調査の結果

① アルバイトの状況

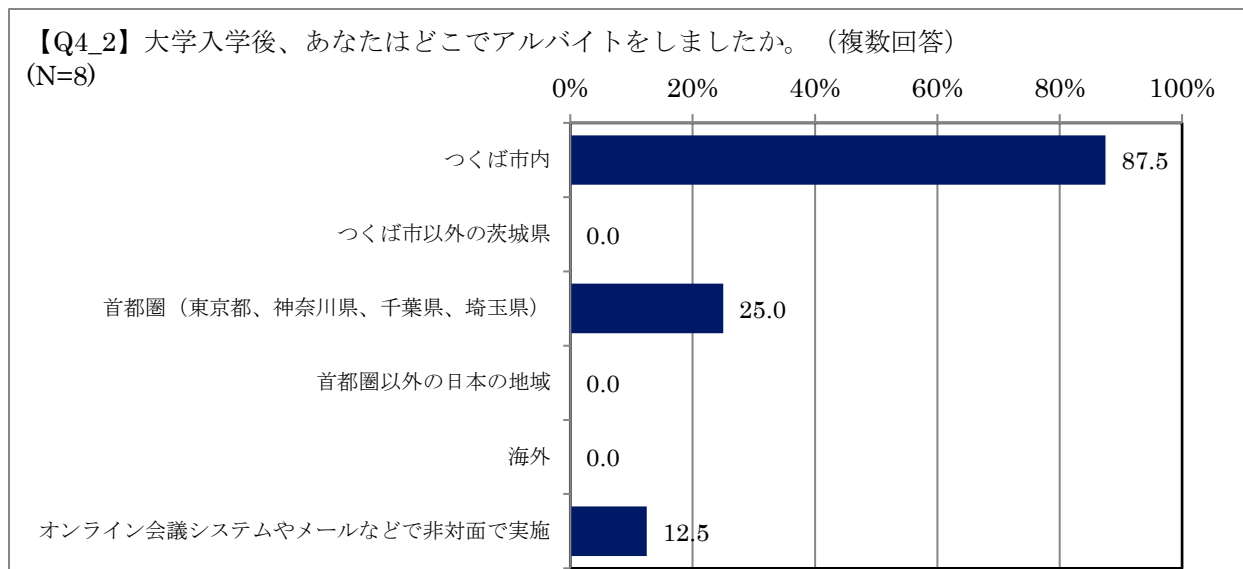
アルバイトの経験は「経験がある」が72.7%で、多くの学生がアルバイトを通して事業者との接点を持っていることが分かった。

アルバイトの種類は「飲食店、喫茶店」（62.5%）が最も多かった。

アルバイトをした地域は「つくば市」（87.5%）が最も多く、多くの学生が市内事業者との接点を持っていることが分かった。

一方で、アルバイト先への就職については「就職してもよい」（12.5%）という回答は1件にとどまった。

図表 3-55 アルバイトした地域

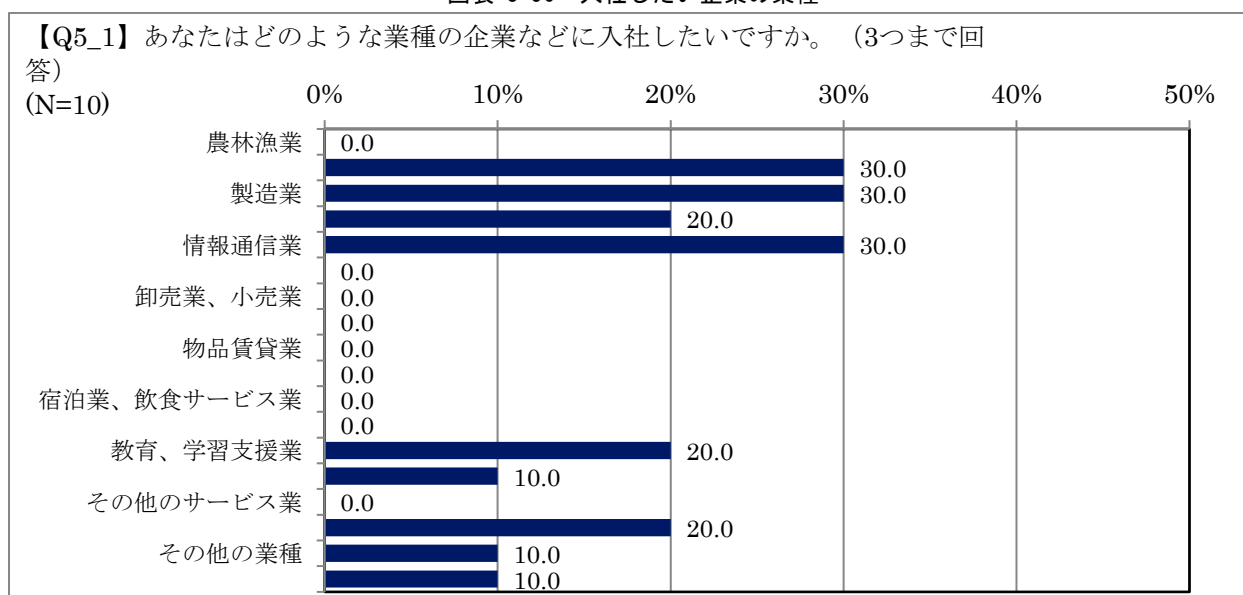


② 卒業後に希望する進路

学部卒業後あるいは大学院終了後の進路については、「就職（教員・公務員を含む）を検討している」（63.6%）が最も多かった。「就職（教員・公務員を含む）も進学も検討している」（27.3%）、「進学を検討している」（9.1%）が続いていた。

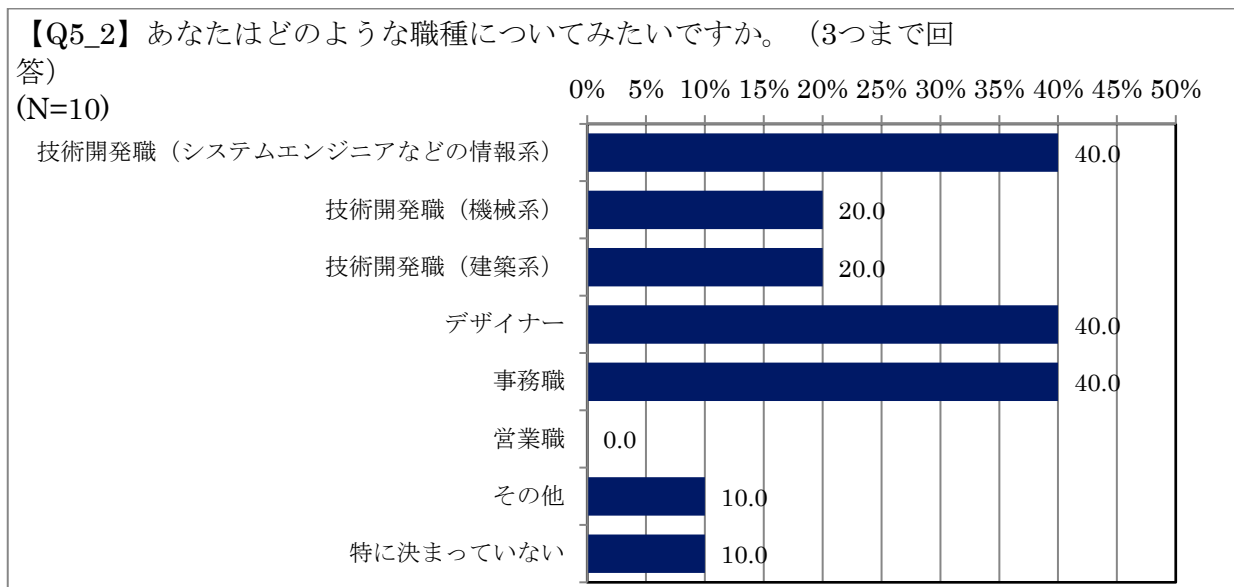
入社したい企業の業種は「建設業、不動産業」（30.0%）、「製造業」（30.0%）、「情報通信業」（30.0%）が同率で最も多かった。

図表 3-56 入社したい企業の業種



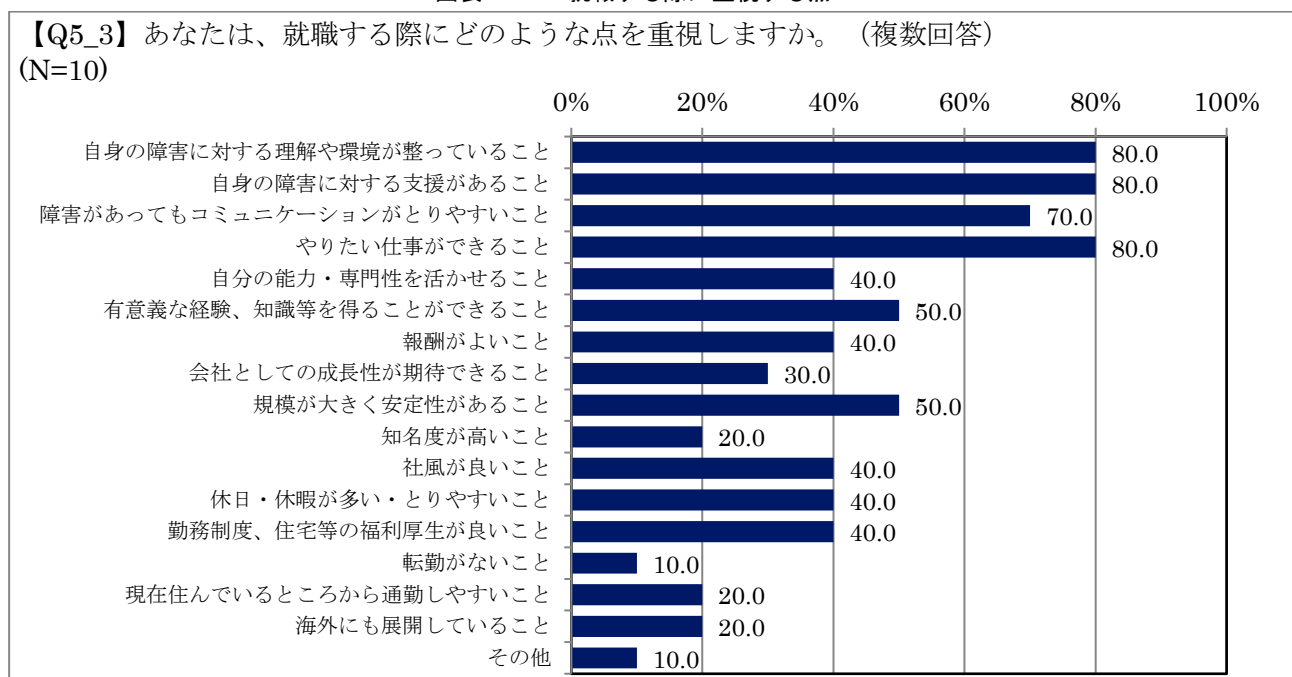
ついでに「技術開発職（システムエンジニアなどの情報系）」（40.0%）、「デザイナー」（40.0%）、「事務職」（40.0%）が同率で最も多かった。

図表 3-57 ついてみたい職業



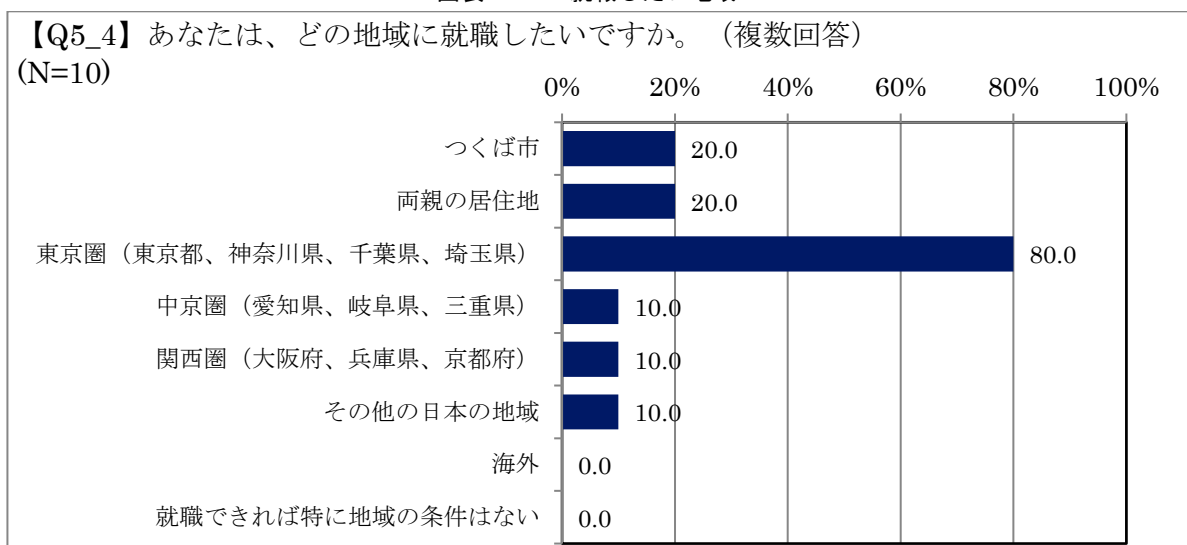
就職する際に重視する点は、「自身の障害に対する理解や環境が整っていること」（80.0%）、「自身の障害に対する支援があること」（80.0%）、「やりたい仕事ができること」（80.0%）、「障害があってもコミュニケーションがとりやすいこと」（70.0%）がいずれも70%以上であり、自身の障害への理解等が重視されていた。

図表 3-58 就職する際に重視する点



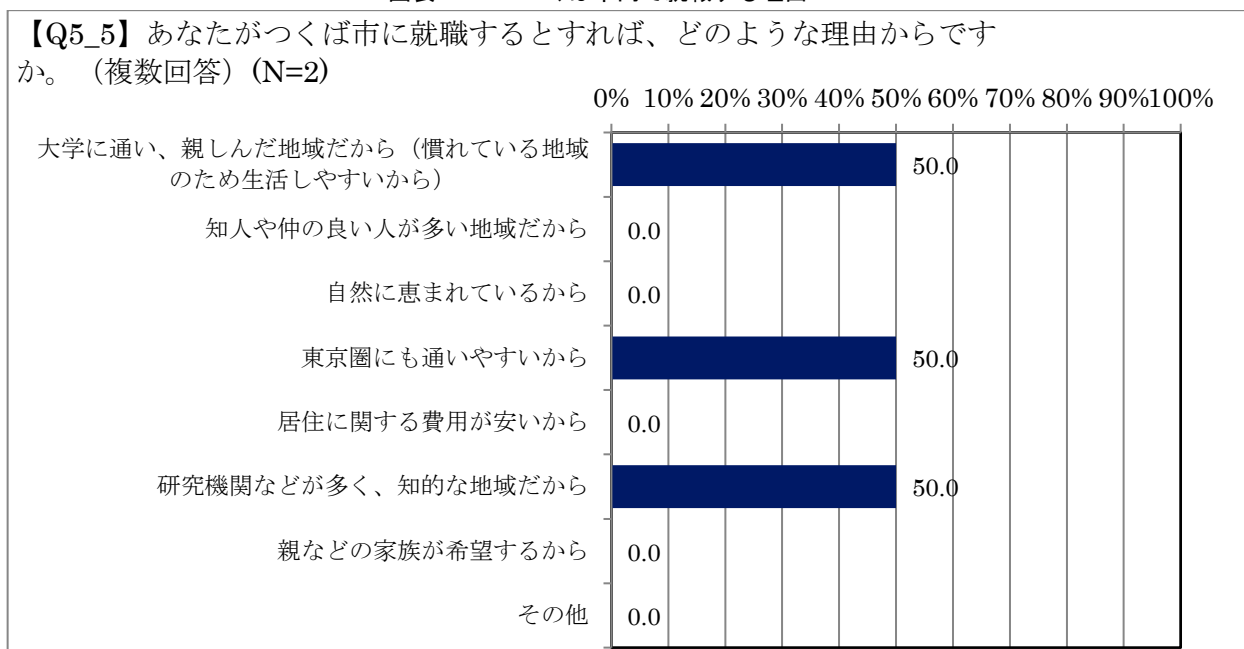
就職したい地域は「東京圏」(80.0%)が最も多く、「つくば市」(20.0%)、「両親の居住地」(20.0%)が続いていた。

図表 3-59 就職したい地域



つくば市に就職したい理由としては、「大学に通い、親しんだ地域だから」(50.0%)、「東京圏にも通いやすいから」(50.0%)、「研究機関などが多く、知的な地域だから」(50.0%)が同率で最も多かった。

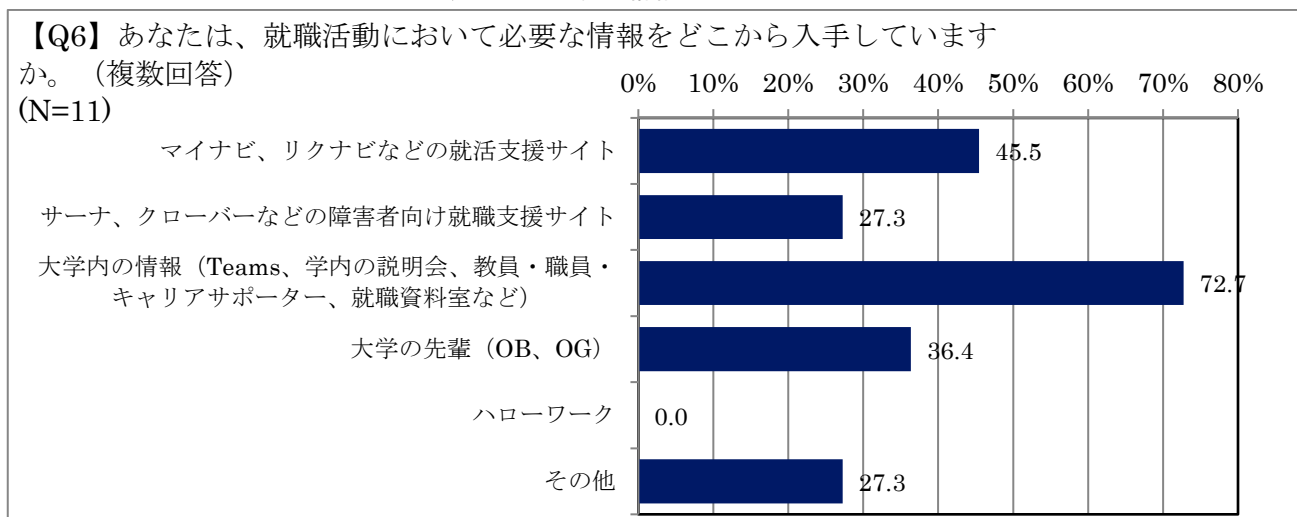
図表 3-60 つくば市内で就職する理由



③ 就職活動について

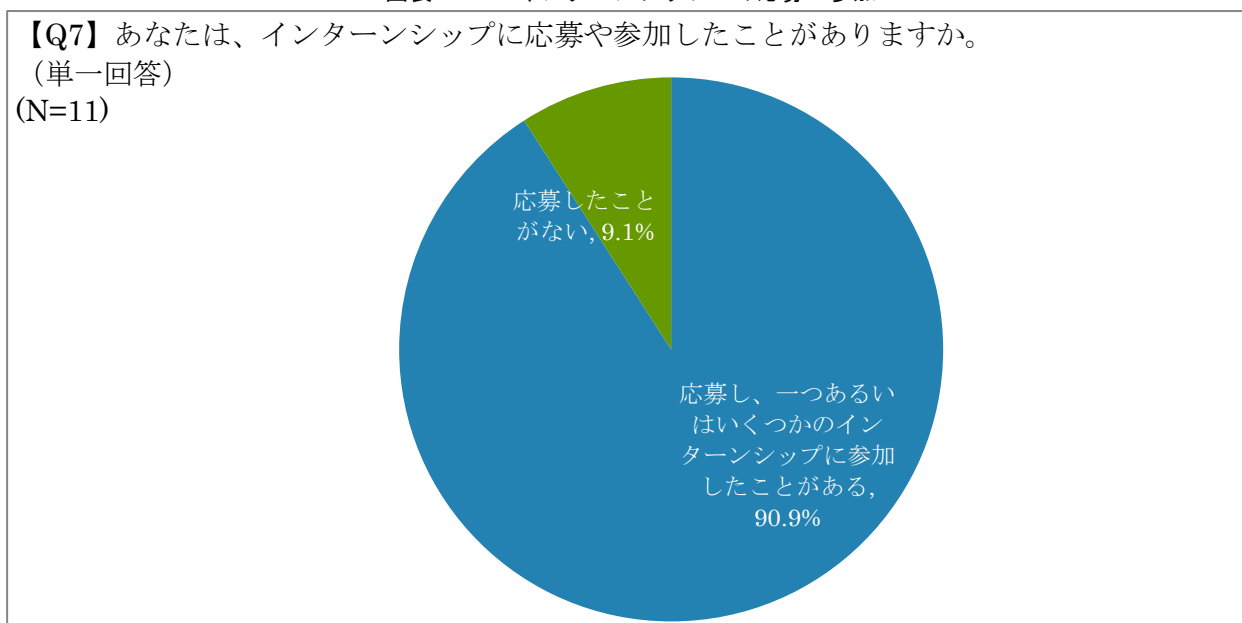
就職活動に必要な情報の入手先については、「大学内の情報（teams、学内の説明会、教員・職員・キャリアサポーター、就職資料室など）」（72.7%）が最も多かった。「マイナビ、リクナビなどの就職支援サイト」（45.5%）、「大学の先輩（OB、OG）」（36.4%）が30%以上であった。

図表 3-61 必要な情報の入手先



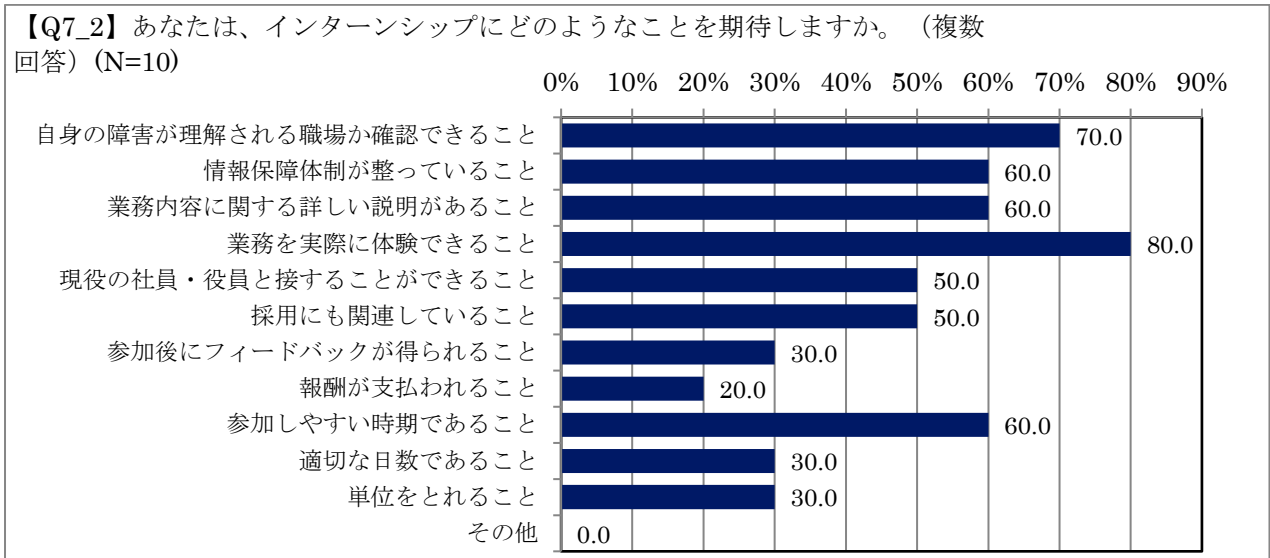
インターンシップへの参加状況については、インターンシップに参加したことがある学生は90.9%であった。

図表 3-62 インターンシップへの応募・参加



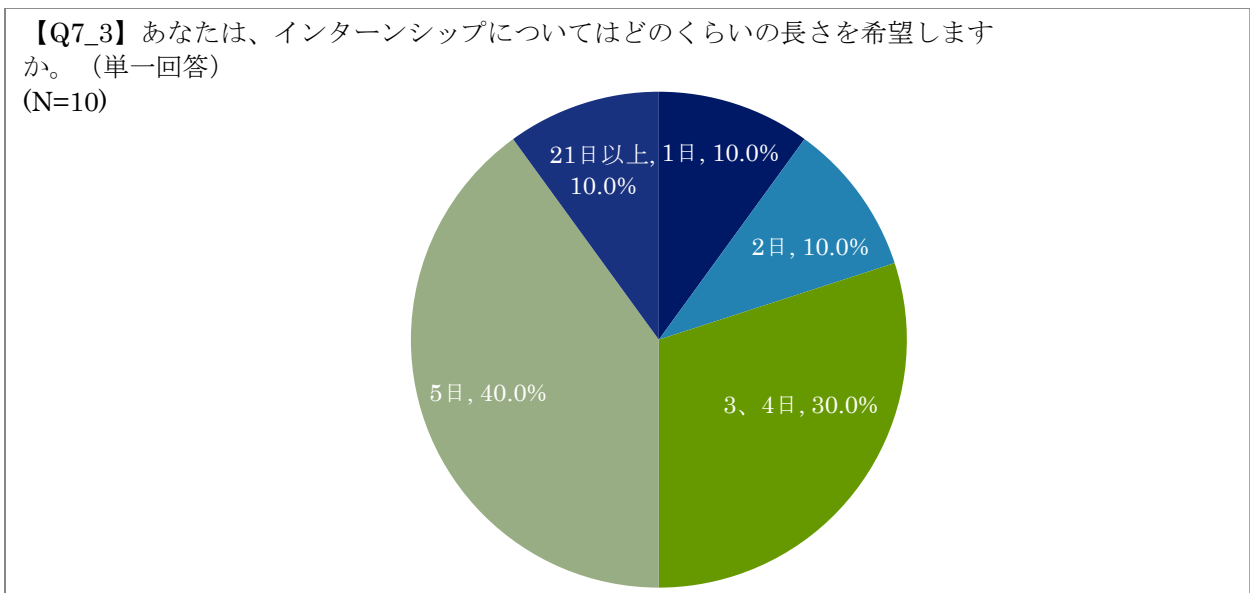
インターンシップに対する期待としては、「業務を実際に体験できること」(80.0%)、「自身の障害が理解される職場か確認できること」(70.0%)が上位であり、実際の職場に接して自身と職場とのマッチング度合いを確かめようとする様子が見えられた。

図表 3-63 インターンシップに対する期待



希望するインターンシップの期間としては、「5日」(40.0%)、「3日、4日」(30.0%)が多く、ワンデーインターンよりも多少長めの期間が希望されていた。

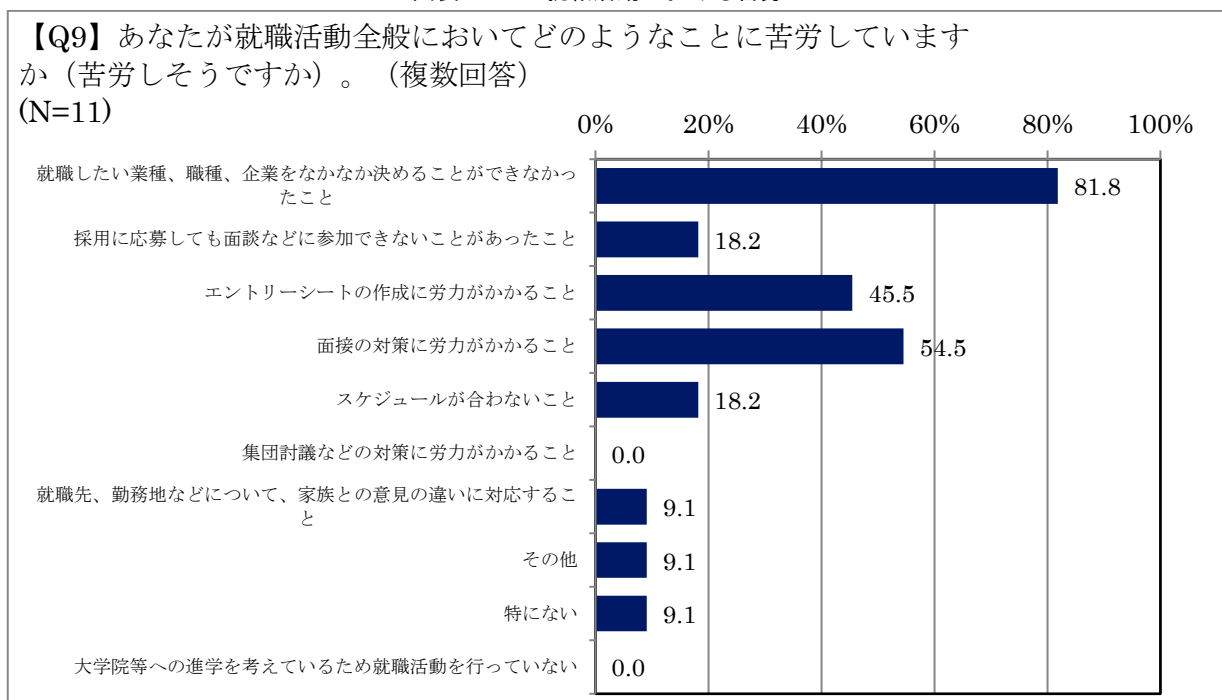
図表 3-64 希望するインターンシップの期間



参加したことがあるインターンシップが開催された場所については「首都圏」(70.0%)が最も多く、「つくば市内」(10.0%)は少なかった。

就職活動における苦勞については、「就職したい業種、職種、企業をなかなか決めることができなかつたこと」(81.8%)が最も多く、「面接の対策に勞力がかかること」(54.5%)、「エントリーシートの作成に勞力がかかること」(45.5%)が40%以上で続いていた。

図表 3-65 就職活動における苦勞



(3) 筑波技術大学 保健科学部

ア 調査の概要

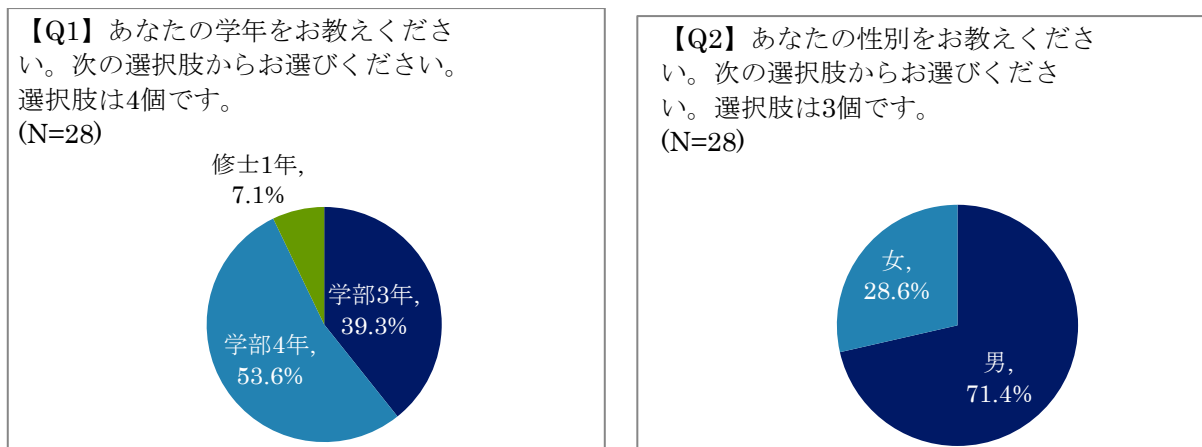
本調査研究では、筑波技術大学保健科学部の学生へのアンケート調査を以下のように実施した。

- ・ 調査名：学生アンケート（筑波技術大学保健科学部）（視覚障害系）
- ・ 対象者：3年、4年、修士1年、修士2年
- ・ 調査期間：2023年9月26日(火)～2023年10月26日(日)
- ・ 回収数：28
- ・ 回答方法：インターネットによる回答

イ 回答者の属性

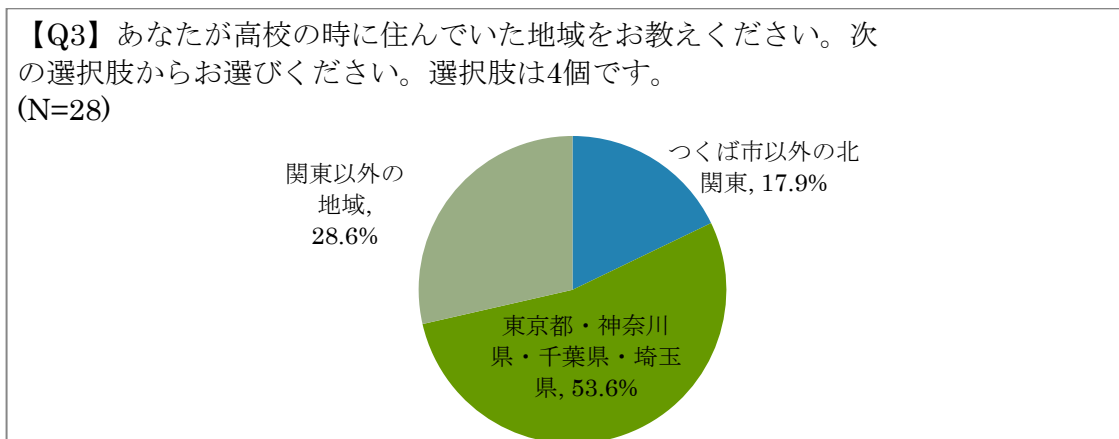
回答者の属性は、学年別にみると「学部3年」が39.3%、「学部4年」が53.6%、「修士1年」が7.1%であった。修士2年からの回答は得られなかった。また、回答者の性別は「男」が71.4%、「女」が28.6%であった。

図表 3-66 学年と性別



高校時代に住んでいた地域は、「東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県」(53.6%)、「関東以外の地域」(28.6%)、「つくば市以外の北関東」(17.9%)の順になっていた。

図表 3-67 高校の時住んでいた地域



ウ 調査の結果

①アルバイトの状況

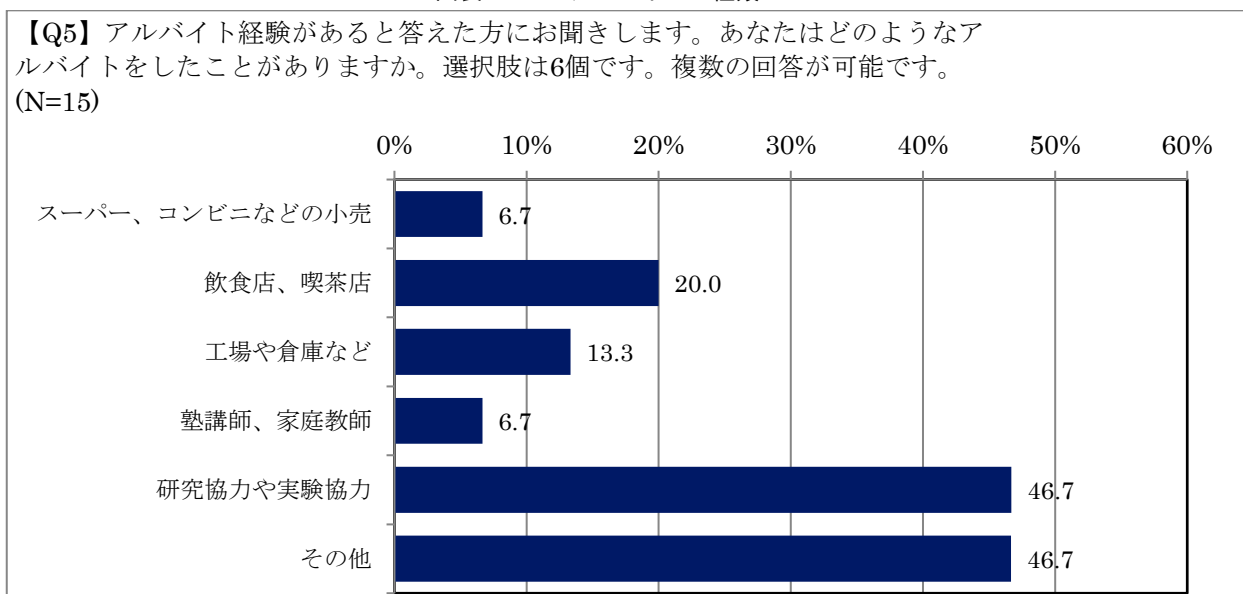
アルバイトの経験は「経験がある」が53.6%で、多くの学生がアルバイトを通して事業者との接点を持っていることが分かった。

アルバイトの種類は「研究協力や実験協力」(46.7%)が最も多かった。

アルバイトをした場所は「つくば市」(66.7%)が最も多く、多くの学生が市内事業者との接点を持っていることが分かった。

一方で、アルバイト先への就職については「就職してもよい」は13.3%にとどまった。

図表 3-68 アルバイトの種類

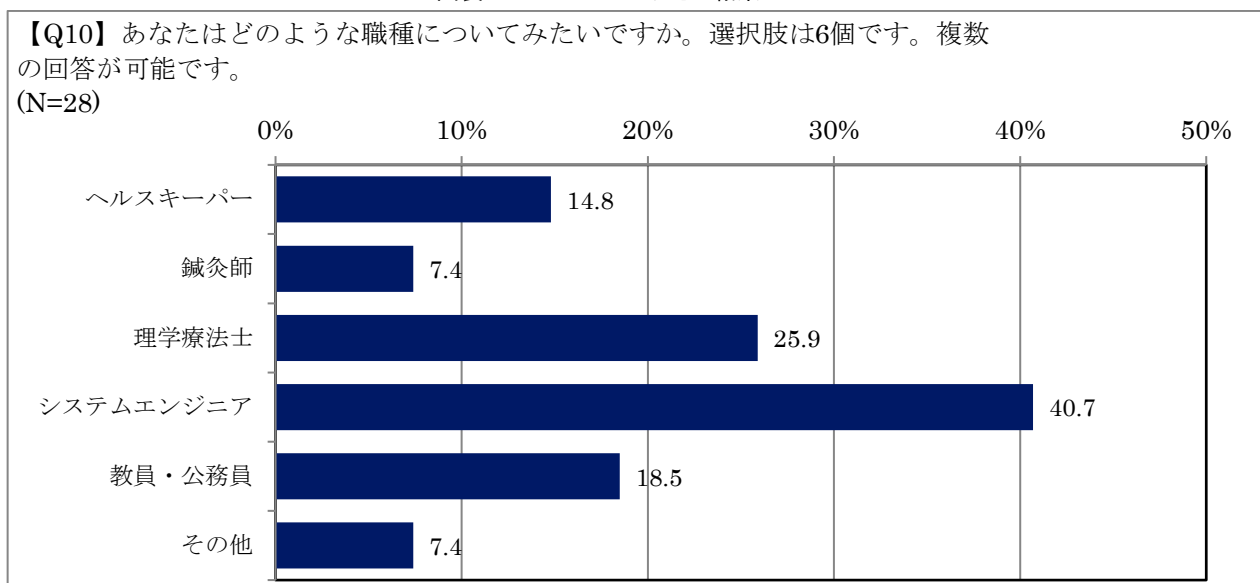


②進路について

卒業後に希望する進路としては、「就職（教員・公務員を含む）を検討している」（96.4%）が最も多かった。

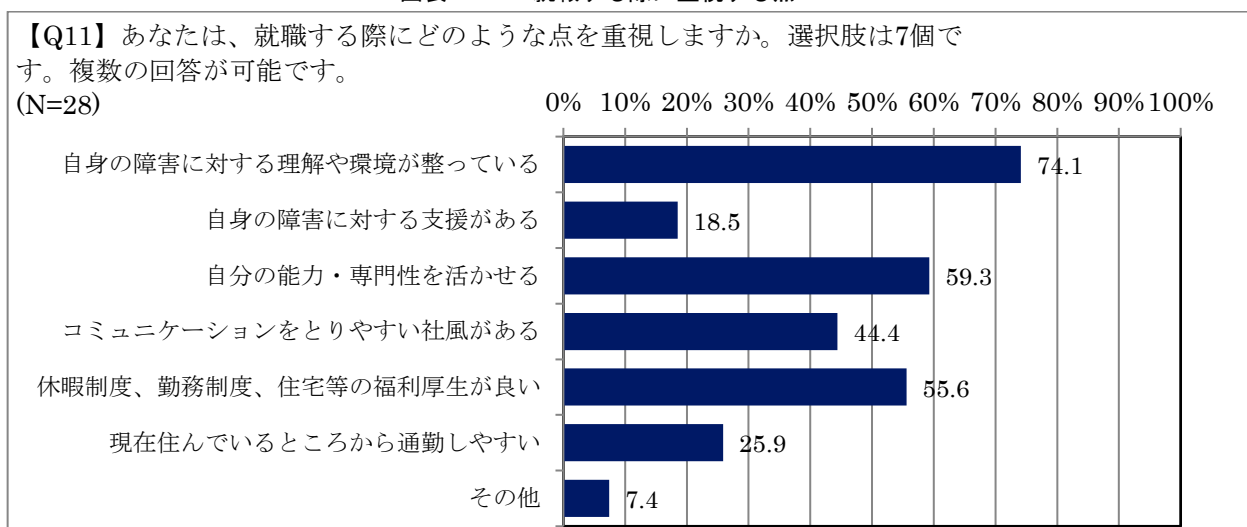
ついてみたい業種としては、「システムエンジニア」（40.7%）が最も多く、「理学療法士」（25.9%）、「教員・公務員」（18.5%）、「ヘルスキーパー」（14.8%）が続いていた。

図表 3-69 ついてみたい職業



就職する際に重視する点については、「自身の障害に対する理解や環境が整っていること」（74.1%）が最も多く、「自分の能力・専門性を活かせる」（59.3%）、「休暇制度、勤務制度、住宅等の福利厚生が良い」（55.6%）が50%以上で続いていた。

図表 3-70 就職する際に重視する点

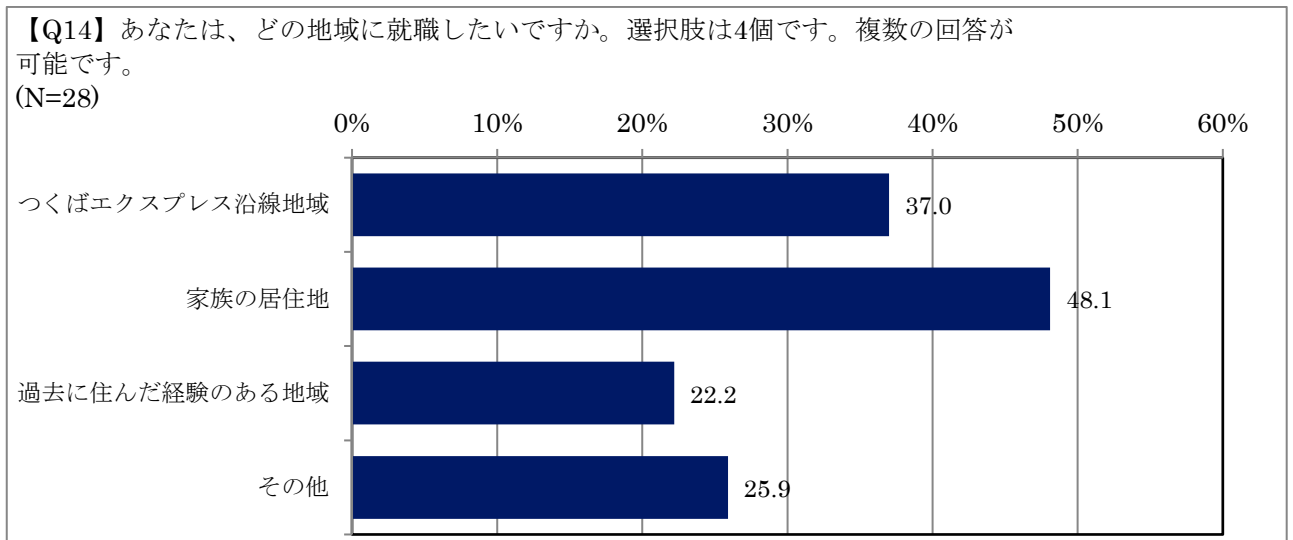


就職したい地域は、「家族の居住地」(48.1%)が最も多く、「つくばエクスプレス沿線地域」(37.0%)が続いていた。

就職先を検討する場合、つくば市は候補に入るかという問いでは、「つくば市が就職先の候補に入る」が37.0%であった。

つくば市に就職したい理由は「大学に通い、親しんだ地域だから」(60.0%)が最も多く、「東京圏にも通いやすいから」(50.0%)「居住に関する費用が安いから」(40.0%)といった理由が続いていた。

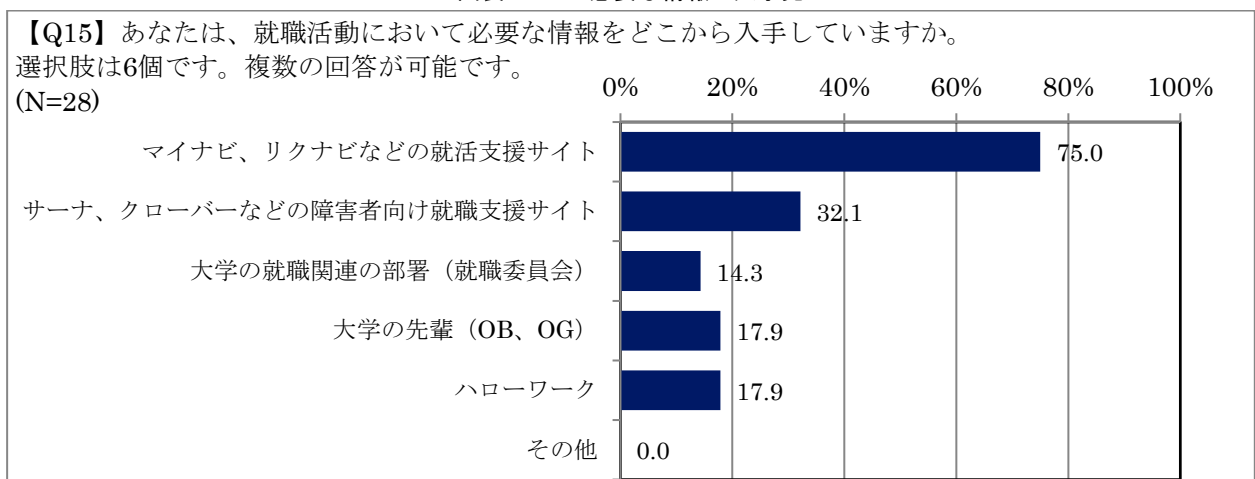
図表 3-71 就職したい地域



③就職活動について

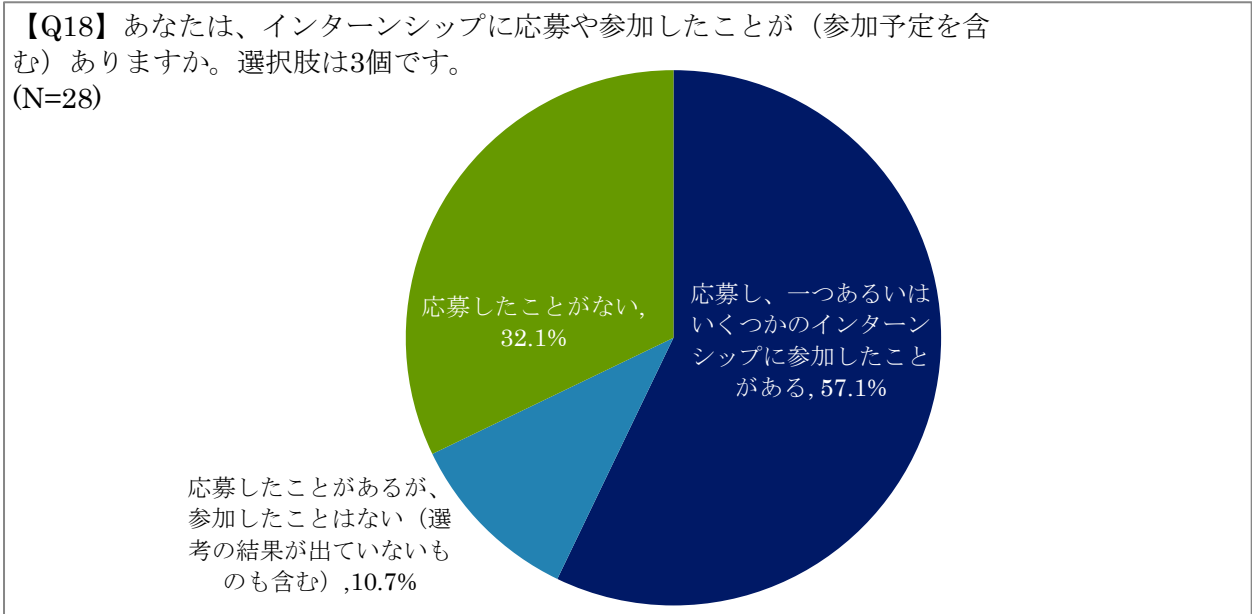
就職活動に必要な情報の入手先としては、「マイナビ、リクナビなどの就職支援サイト」(75.0%)が最も多く、「サーナ、クローバーなどの障害者向け就職支援サイト」(32.1%)が続いていた。

図表 3-72 必要な情報の入手先



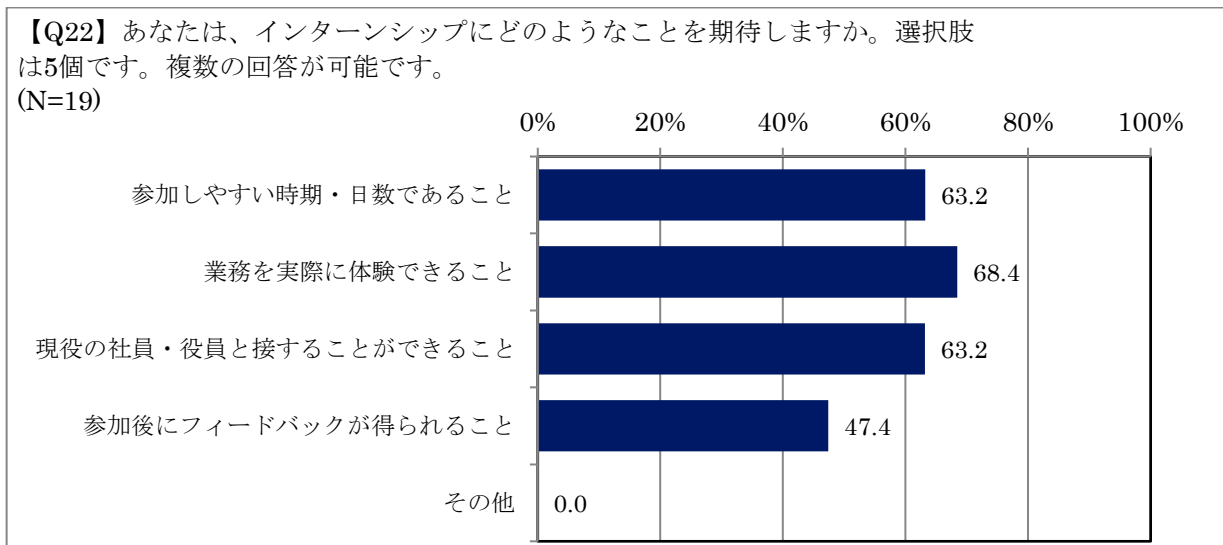
インターンシップについては、「応募し、一つあるいはいくつかのインターンシップに参加したことがある」(57.1%)が最も多かった。

図表 3-73 インターンシップへの応募・参加



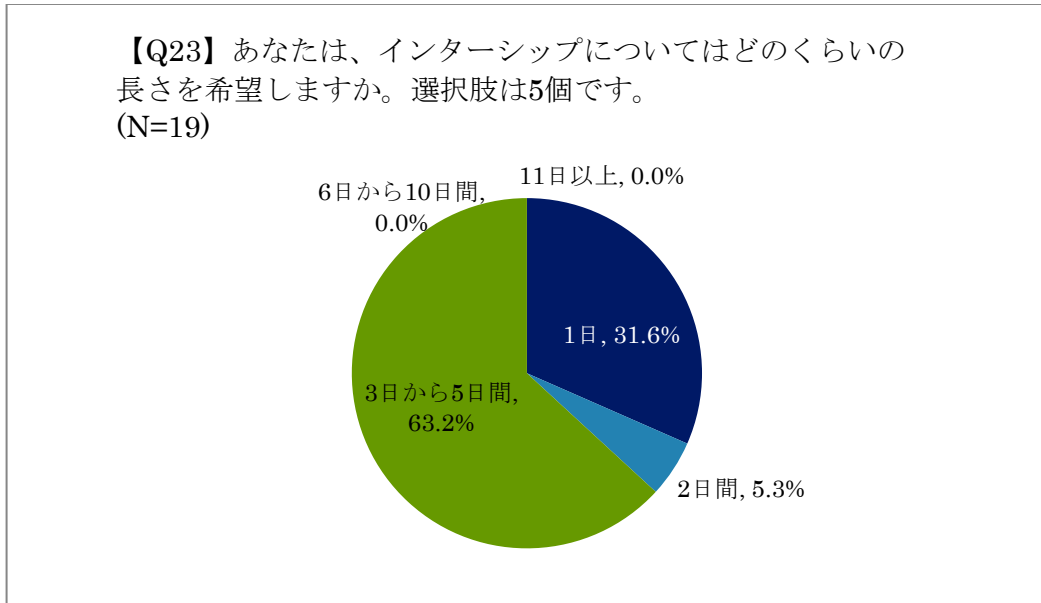
インターンシップに期待することとしては、「業務を実際に体験できること」(68.4%)、「現役の社員・役員と接することができること」(63.2%)、「参加しやすい時期・日数であること」(63.2%)が上位であった。

図表 3-74 インターンシップに対する期待



希望するインターンシップ期間については、「3日から5日間」(63.2%)が最も多かった。

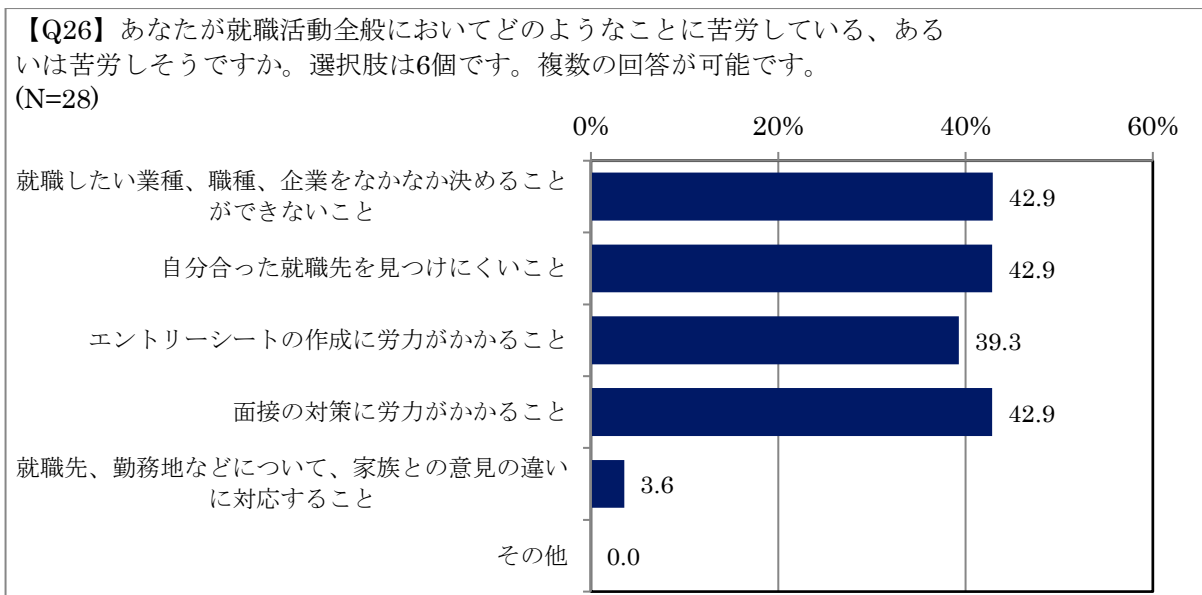
図表 3-75 希望するインターンシップの期間



参加したことがあるインターンシップが開催された場所は「オンライン」(57.9%)が最も多かった。

就職活動における苦勞については、「就職したい業種、職種、企業をなかなか決めることができないこと」(42.9%)、「自分に合った就職先を見つけにくいこと」(42.9%)、「面接の対策に労力がかかること」(42.9%)が同率で最も多かった。「エントリーシートの作成に労力がかかること」(39.3%)が続いていた。

図表 3-76 就職活動における苦勞



(4) 筑波学院大学

ア 調査の概要

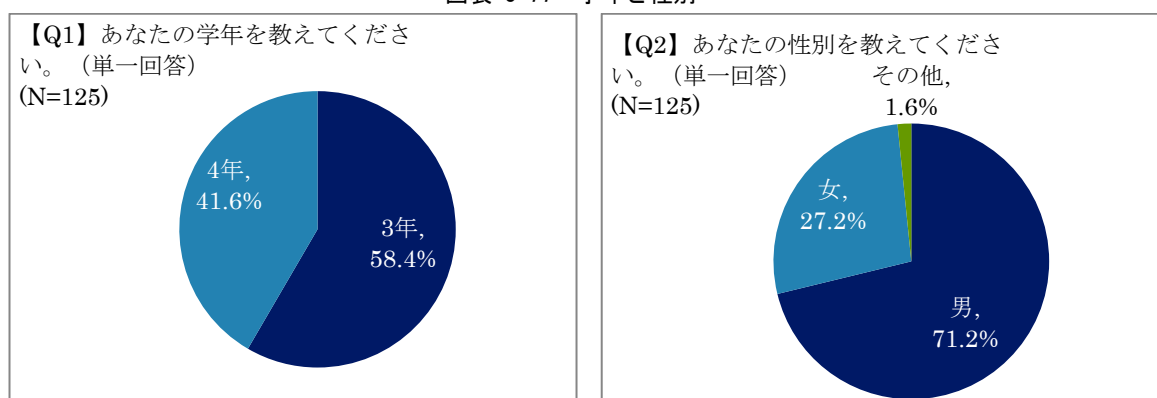
本調査研究では、筑波学院大学の学生へのアンケート調査を以下のように実施した。

- ・ 調査名：学生アンケート（筑波学院大学）
- ・ 対象者¹⁶：3年、4年
- ・ 調査期間：2023年9月26日(火)～2023年10月26日(木)
- ・ 回収数：125
- ・ インターネットによる回答

イ 回答者の属性

回答者の属性は、学年別にみると「3年」が58.4%、「4年」が41.6%であった。また、回答者の性別は「男」が71.2%、「女」が27.2%、「その他」が1.6%であった。

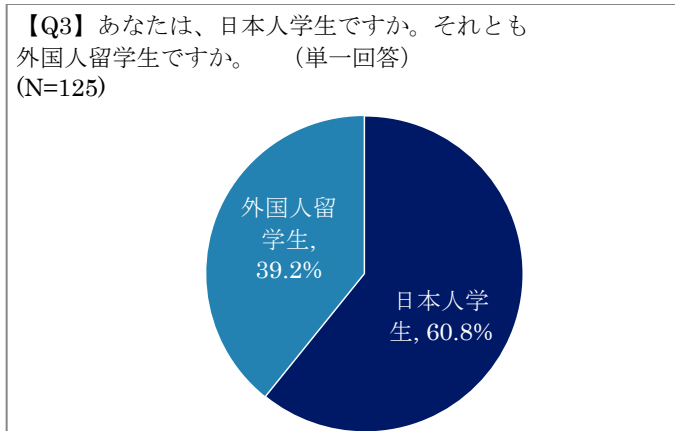
図表 3-77 学年と性別



¹⁶ 本アンケート調査の問の選択肢において、大学3年を「3年」、大学4年を「4年」としていることから、対象者についてこのような表記にした。

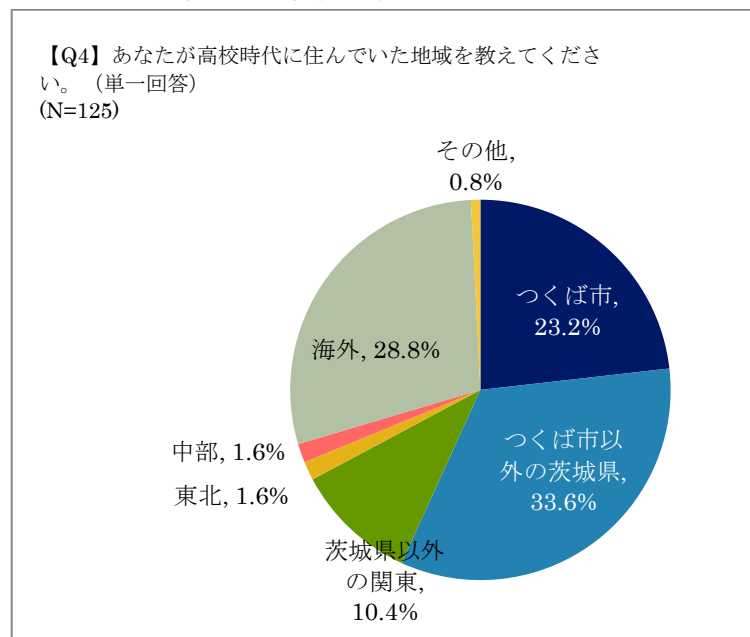
日本人学生と外国人留学生の割合は、「日本人学生」が60.8%、「外国人留学生」が39.2%であった。

図表 3-78 日本人学生と外国人留学生の割合



高校時代に住んでいた地域は、「つくば市以外の茨城県」(33.6%)で最も多く、次が「つくば市」(23.2%)であった。国内では、「茨城県以外の関東」(10.4%)で10%以上であった。また、外国人留学生が多いことから、「海外」は28.8%であった。

図表 3-79 高校の時住んでいた地域



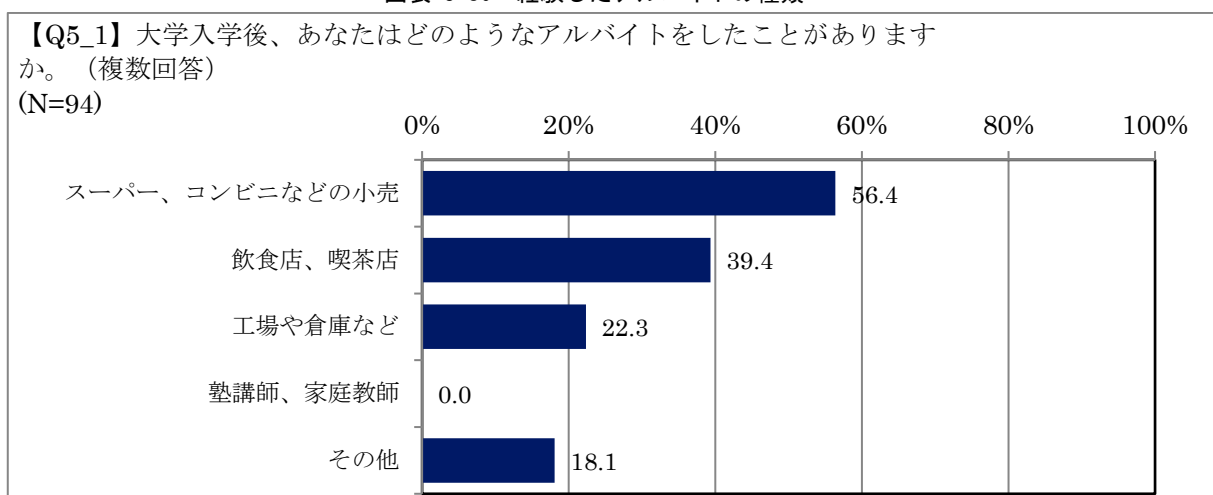
ウ 調査の結果

①アルバイトの状況

大学入学後にアルバイトの経験がある学生の割合は75.2%であった。

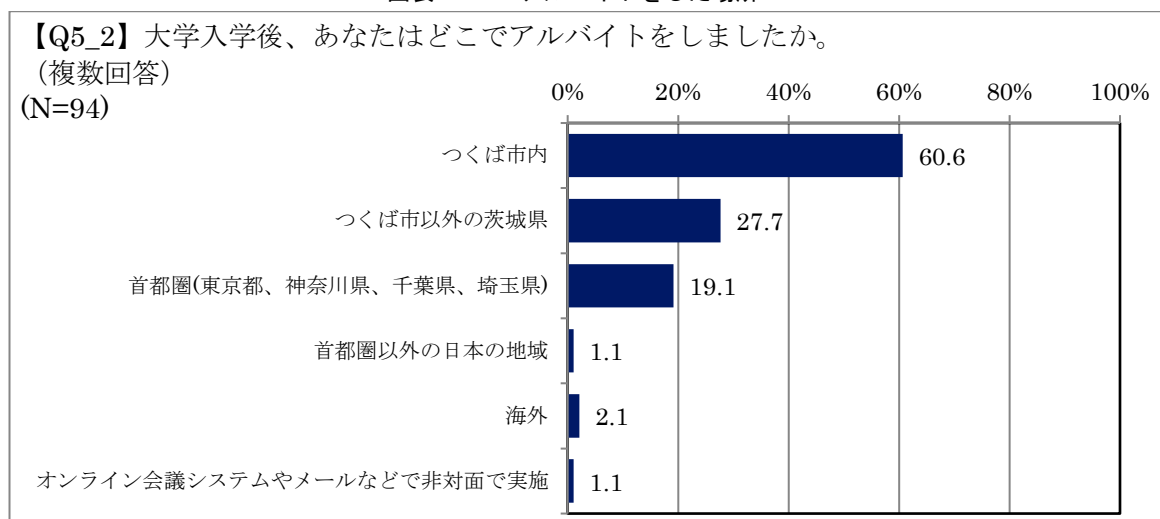
経験したことがあるアルバイトの種類は、「スーパー、コンビニなどの小売」(56.4%)が最も多かった。「飲食店、喫茶店」(39.4%)、「工場や倉庫など」(22.3%)が続いていた。

図表 3-80 経験したアルバイトの種類



アルバイトをした場所は、「つくば市内」(60.6%)が最も多かった。「つくば市外の茨城県」(27.7%)、「首都圏(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県)」(19.1%)が続いていた。

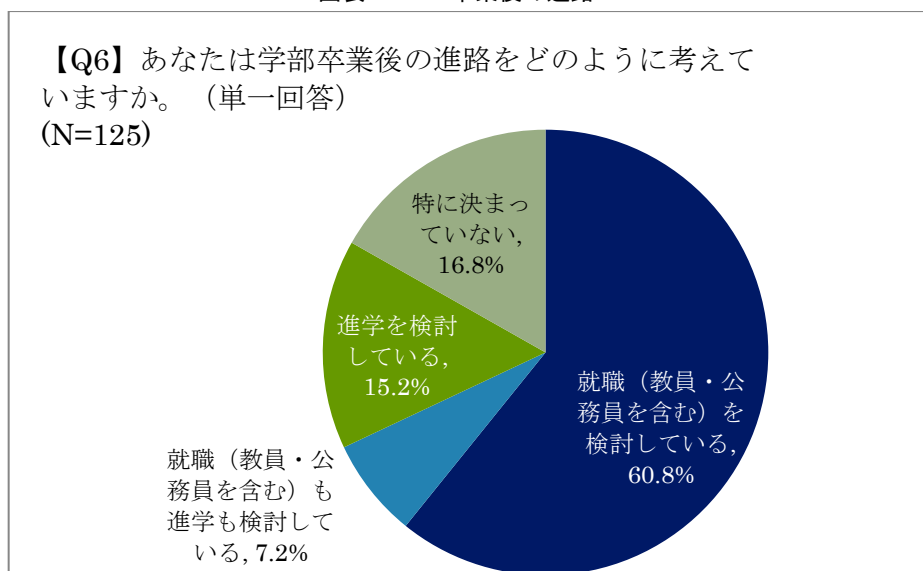
図表 3-81 アルバイトをした場所



②進路について

学部卒業後の進路については、「就職（教員・公務員を含む）を検討している」（60.8%）が最も多かった。「特に決まっていない」（16.8%）、「進学を検討している」（15.2%）、「就職（教員・公務員を含む）も進学も検討している」（7.2%）が続いていた。

図表 3-82 卒業後の進路



日本人・外国人別では、外国人留学生については、「就職（教員・公務員を含む）を検討している」（32.7%）が有意に少なかった。その一方で、「進学を検討している」（32.7%）、「特に決まっていない」（24.5%）が有意に多かった。

図表 3-83 卒業後の進路(日本人・外国人別) (単位:%)

日本人・外国人別	全体(N数)	就職（教員・公務員を含む）を検討している	就職（教員・公務員を含む）も進学も検討している	進学を検討している	特に決まっていない
全体	125	60.8	7.2	15.2	16.8
日本人学生	76	78.9	5.3	3.9	11.8
外国人留学生	49	32.7	10.2	32.7	24.5

入社したい企業の業種は、「卸売業、小売業」（29.4%）が最も多く、「製造業」（18.8%）、「情報通信業」（17.6%）「金融業、保険業」（17.6%）、「建設業、保険業」（15.3%）、「公務」（15.3%）が10%台後半が続いていた。

日本人・外国人別では、日本人学生は「公務」（20.3%）が有意に多かった。外国人留学生では、「情報通信業」（33.3%）、「卸売業、小売業」（23.8%）、「金融業、保険業」（23.8%）が20%以上であった。

図表 3-84 希望する業種（日本人・外国人別）（単位：%）

日本人・外国人別	全体 (N数)	農林漁業	建設業、不動産業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療・福祉	その他のサービス業	公務	その他の業種	特に決まっていない
全体	85	3.5	15.3	18.8	2.4	17.6	8.2	29.4	17.6	2.4	4.7	9.4	11.8	8.2	7.1	3.5	15.3	1.2	17.6
日本人学生	64	3.1	14.1	20.3	3.1	12.5	7.8	31.3	15.6	1.6	4.7	6.3	9.4	4.7	9.4	1.6	20.3	1.6	20.3
外国人留学生	21	4.8	19.0	14.3	-	33.3	9.5	23.8	23.8	4.8	4.8	19.0	19.0	19.0	-	9.5	-	-	9.5

就職する際に重視する点については、「休日・休暇が多い・とりやすいこと」(56.5%)、「やりたい仕事ができること」(52.9%)が半数を超えていた。「報酬がよいこと」(44.7%)、「勤務制度、住宅等の福利厚生が良いこと」(37.6%)、「社風がよいこと」(35.3%)、「自分の能力・専門性を活かせること」(31.8%)が30%以上で続いていた。

図表 3-85 就職の際に重視する点（日本人・外国人別）（単位：%）

日本人・外国人別	全体 (N数)	やりたい仕事ができること	自分の能力・専門性を活かせること	有意義な経験、知識等を得ることができること	報酬がよいこと	会社としての成長性期待できること	規模が大きく安定性があること	知名度が高いこと	社風が良いこと	休日・休暇が多い・とりやすいこと	勤務制度、住宅等の福利厚生が良いこと	転勤がないこと	現在住んでいるところから通勤しやすいこと	海外にも展開していること	親などの家族の期待に沿っていること	その他
全体	85	52.9	31.8	29.4	44.7	21.2	21.2	1.2	35.3	56.5	37.6	20.0	25.9	9.4	3.5	2.4
日本人学生	64	54.7	25.0	26.6	42.2	14.1	20.3	1.6	39.1	64.1	42.2	23.4	31.3	3.1	4.7	3.1
外国人留学生	21	47.6	52.4	38.1	52.4	42.9	23.8	-	23.8	33.3	23.8	9.5	9.5	28.6	-	-

就職したい地域については、「東京圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）」(52.9%)が最も多かった。次は「つくば市」(42.4%)で、両親の居住地（25.9%）が続いていた。

日本人・外国人別では、日本人学生は「東京圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）」(45.3%)が有意に少なかった。これに対し、外国人留学生はサンプルサイズが小さいが「東京圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）」が76.2%であった。

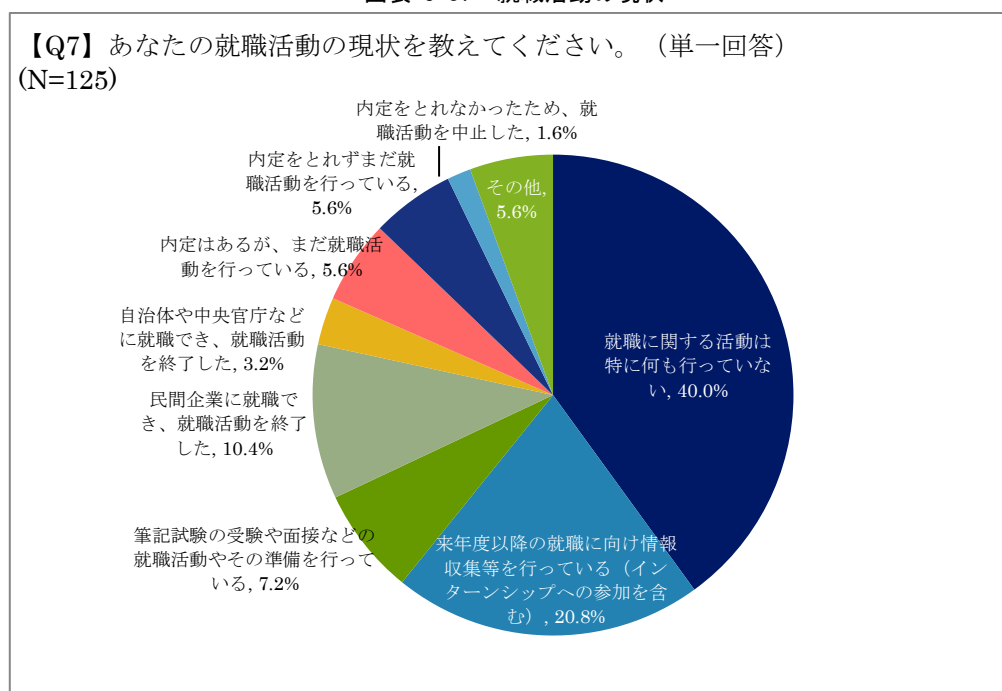
図表 3-86 就職したい地域（日本人・外国人別）（単位：%）

日本人・外国人別	全体 (N数)	つくば市	両親の居住地	東京圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）	中京圏（愛知県、岐阜県、三重県）	関西圏（大阪府、兵庫県、京都府）	その他の日本の地域	海外	就職できれば特に地域の条件はない
全体	85	42.4	25.9	52.9	3.5	8.2	5.9	5.9	9.4
日本人学生	64	43.8	29.7	45.3	3.1	4.7	6.3	1.6	12.5
外国人留学生	21	38.1	14.3	76.2	4.8	19.0	4.8	19.0	-

③就職活動について

就職活動の現状については、「就職に関する活動は特に何も行っていない」(40.0%)が最も多かった。次は、「来年度以降の就職に向け情報収集等を行っている(インターンシップへの参加を含む)」(20.8%)であった。さらに、「民間企業に就職でき、就職活動を終了した」(10.4%)が続いていた。

図表 3-87 就職活動の現状



学年別では、3年は「就職に関する活動は特に何も行っていない」(52.1%)が有意に多かった。「来年度以降の就職に向け情報収集等を行っている(インターンシップへの参加を含む)」(34.2%)も有意に多かった。

4年は「民間企業に就職でき、就職活動を終了した」(25.0%)が有意に多かった。なお、「内定はあるが、まだ就職活動を行っている」(13.5%)、「内定をとれずまだ就職活動を行っている」(13.5%)はいずれも10%台であった。

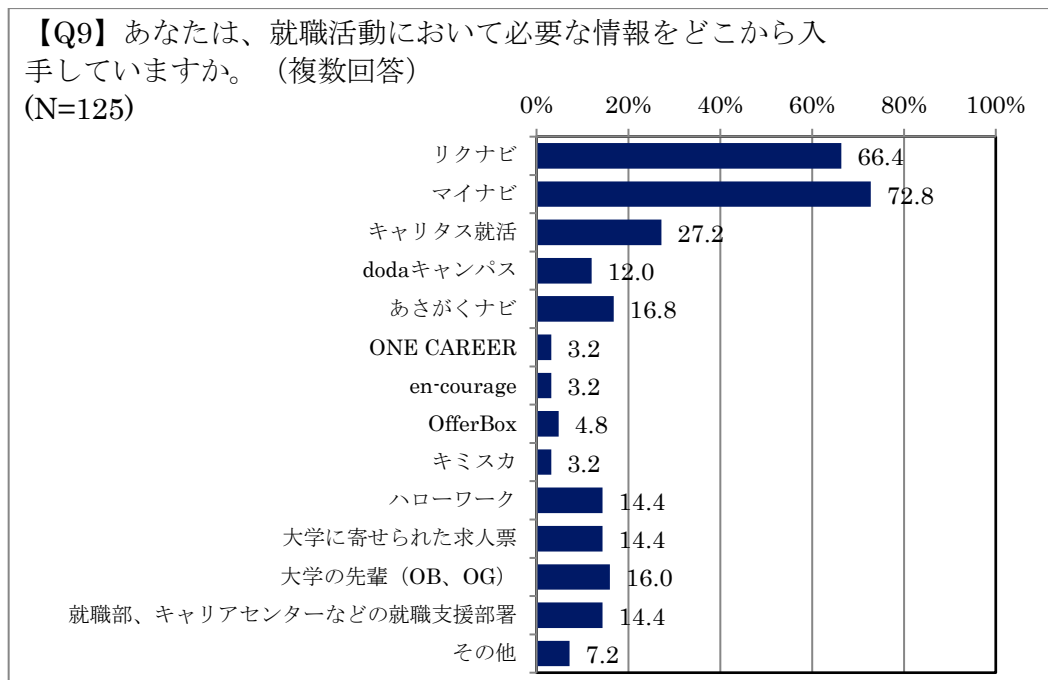
図表 3-88 就職活動の現状(学年別) (単位:%)

学年別	全体 (N数)	就職に関する活動は特に何も行ってない	来年度以降の就職に向け情報収集等を行っている(インターンシップへの参加を含む)	筆記試験の受験や面接などの就職活動やその準備を行っている	民間企業に就職でき、就職活動を終了した	自治体や中央官庁などに就職でき、就職活動を終了した	内定はあるが、まだ就職活動を行っている	内定をとれずまだ就職活動を行っている	内定をとれなかったため、就職活動を中止した	その他
全体	125	40.0	20.8	7.2	10.4	3.2	5.6	5.6	1.6	5.6
3年	73	52.1	34.2	6.8	-	1.4	-	-	1.4	4.1
4年	52	23.1	1.9	7.7	25.0	5.8	13.5	13.5	1.9	7.7

必要な情報の入手先としては、就活サイトの「マイナビ」(72.8%)、「リクナビ」(66.4%)が半数を超えていた。さらに、就活サイトの「キャリアス就活」(27.2%)、「あさがくナビ」(16.8%)が続いていた。

「大学の先輩(OB、OG)」(16.0%)のコネクションを活用している割合は10%台であった。

図表 3-89 就職活動に必要な情報の入手



日本人・外国人別では、外国人留学生では、「大学の先輩(OB、OG)」(38.8%)、「就職部、キャリアセンターなどの就職支援部署」(24.5%)、「大学に寄せられた求人票」(20.4%)が有意に多かった。

図表 3-90 就職活動に必要な情報の入手(日本人・外国人別) (単位:%)

日本人・外国人別	全体 (N数)	リクナビ	マイナビ	キャリアス就活	Doda キャンパス	あさくナビ	ONE CAREER	Encourage	OfferBox	キミスカ	ハローワーク	大学に寄せられた求人票	大学の先輩 (OB、OG)	就職部、キャリアセンターなどの就職支援部署	その他
全体	125	66.4	72.8	27.2	12.0	16.8	3.2	3.2	4.8	3.2	14.4	14.4	16.0	14.4	7.2
日本人学生	76	75.0	80.3	34.2	13.2	18.4	-	1.3	1.3	1.3	11.8	10.5	1.3	7.9	9.2
外国人留学生	49	53.1	61.2	16.3	10.2	14.3	8.2	6.1	10.2	6.1	18.4	20.4	38.8	24.5	4.1

インターンシップの応募・参加の状況については、「応募し、一つあるいはいくつかのインターンシップに参加したことがある」が30.4%、「応募したことがあるが、参加したことはない(選考の結果が出ていないものも含む)」が15.2%であった。一方で、「応募したことがない」が54.4%であった。

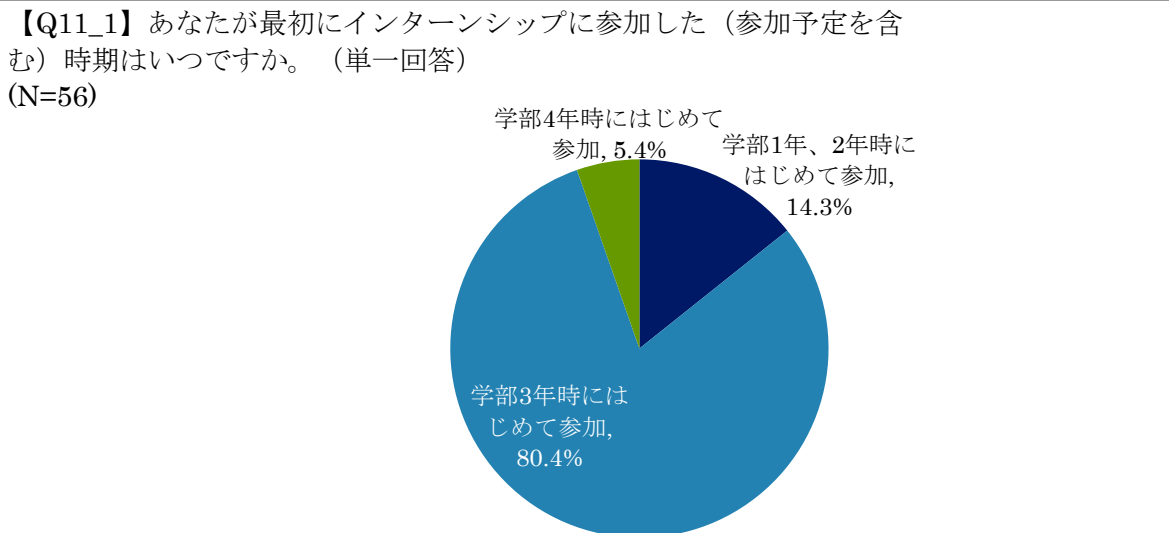
日本人・外国人別では、日本人学生は「応募し、一つあるいはいくつかのインターンシップに参加したことがある」(43.4%)が有意に多かった。これに対し、外国人留学生は「応募したことがない」(73.5%)が有意に多かった。

図表 3-91 インターンシップの応募・参加の状況(日本人・外国人別) (単位:%)

日本人・外国人別	全体 (N数)	応募したことがあるが、参加したことはない(選考の結果が出ていないものも含む)	応募し、一つあるいはいくつかのインターンシップに参加したことがある	応募したことがない
全体	125	15.2	30.4	54.4
日本人学生	76	14.5	43.4	42.1
外国人留学生	49	16.3	10.2	73.5

インターンシップに最初に参加した時期については、「学部3年時にはじめて参加」(80.4%)が最も多かった。「学部1年、2年時にはじめて参加」(14.3%)、「学部4年時にはじめて参加」(5.4%)が続いていた。

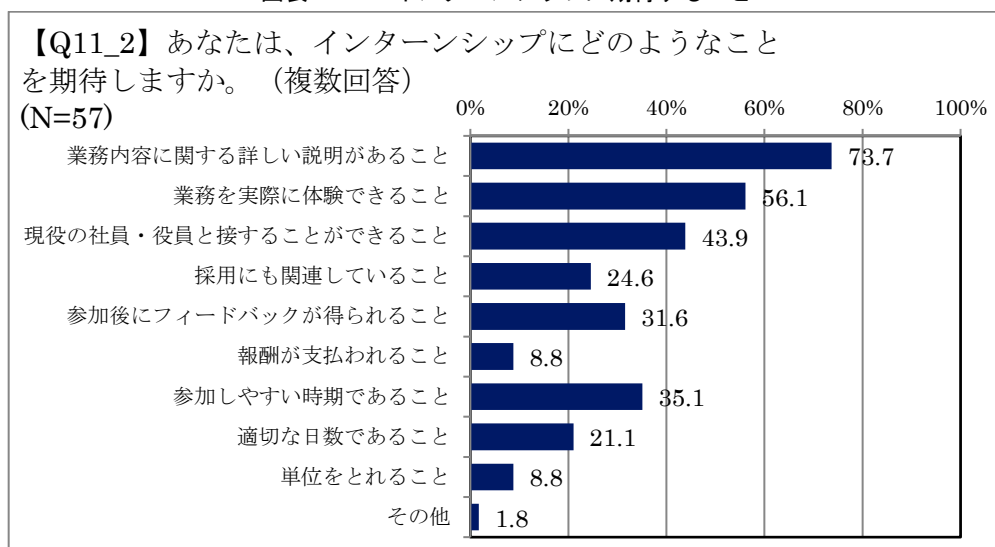
図表 3-92 インターンシップに最初に参加した時期



インターンシップに期待することについては、「業務内容に関する詳しい説明があること」(73.7%)、「業務を実際に体験できること」(56.1%)が半数を超えていた。

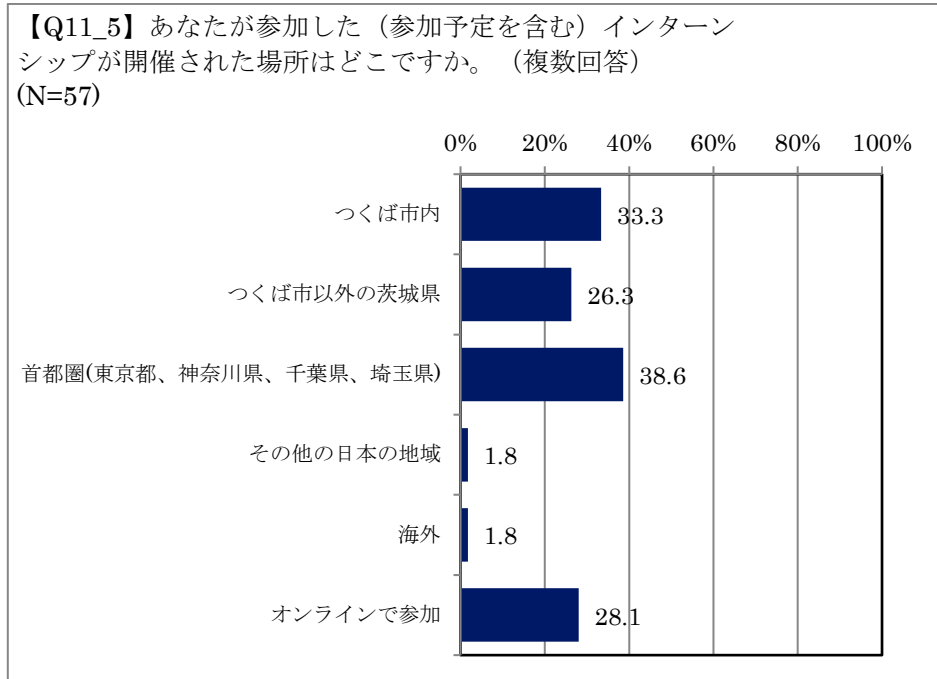
さらに、「現役の社員・役員と接することができること」(43.9%)、「参加しやすい時期であること」(35.1%)、「参加後にフィードバックが得られること」(31.6%)が30%以上であった。

図表 3-93 インターンシップに期待すること



参加したインターンシップの開催場所については、「首都圏(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県)」(38.6%)、「つくば市内」(33.3%)が30%以上であった。「オンラインで参加」(28.1%)、「つくば市以外の茨城県」(26.3%)が20%台で続いていた。

図表 3-94 参加したインターンシップの開催場所

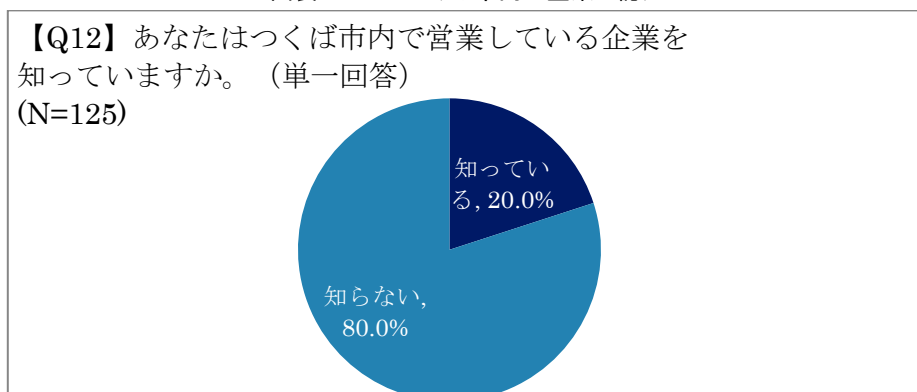


④つくば市内の企業の認知

つくば市内で営業している事業者を「知っている」と回答した割合は20.0%であった。

「知っている」と回答した学生のうち、つくば市内本店の事業者を記載した割合は4.8%(N=125)であった。

図表 3-95 つくば市内の企業の認知



学年別では、3年で「知っている」と回答した割合は17.8%であり、そのうちつくば市内本店の事業者を記載した割合は5.5%（N=73）であった。4年で「知っている」と回答した割合は23.1%であり、そのうちつくば市内本店の事業者を記載した割合は3.8%（N=52）であった。

日本人・外国人別では、日本人学生で「知っている」と回答した割合は22.4%であり、そのうちつくば市内本店の事業者を記載した割合は2.6%（N=76）であった。外国人留学生はで「知っている」と回答した割合は16.3%であり、そのうちつくば市内本店の事業者を記載した割合は8.2%（N=49）であった。

図表 3-96 つくば市内の企業の認知(日本人・外国人別) (単位:%)

学年別(上2行) 日本人・外国人別(下2行)	全体 (N数)	知っている	知らない	
			市内本店の事業者 を記載した割合	
全体	125	20.0	4.8	80.0
3年	73	17.8	5.5	82.2
4年	52	23.1	3.8	76.9
日本人学生	76	22.4	2.6	77.6
外国人留学生	49	16.3	8.2	83.7

「地域の産業・企業について学ぶ」授業の履修については、「履修したい」が47.2%であった。

学年別では、「参加したい」と回答した割合について、3年(46.6%)と4年(48.1%)との間に有意な差はなかった。日本人・外国人別では、「参加したい」と回答した割合について、日本人学生(46.1%)と外国人留学生(49.0%)との間に有意な差はなかった。

図表 3-97 「地域の産業・企業について学ぶ」授業の履修希望(学年別、日本人・外国人別) (単位:%)

学年別(上2行) 日本人・外国人別(下2行)	全体 (N数)	履修した い	履修しな い
全体	125	47.2	52.8
3年	73	46.6	53.4
4年	52	48.1	51.9
日本人学生	76	46.1	53.9
外国人留学生	49	49.0	51.0

つくば市内の企業へのインターンシップへの参加については、「参加したい」が61.6%であった。

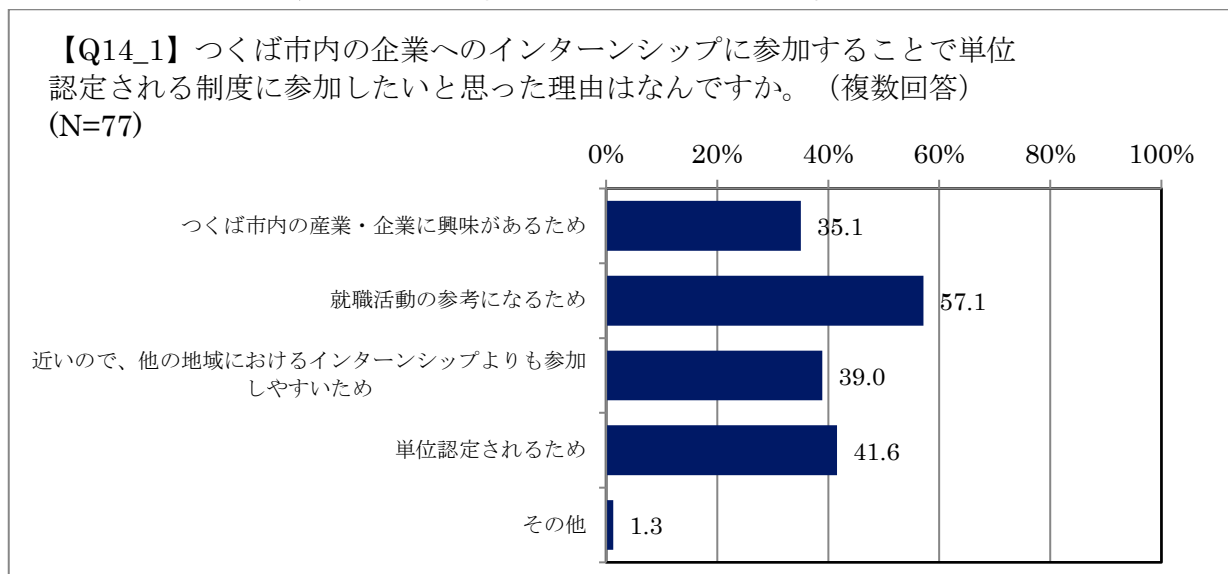
日本人・外国人別では、日本人学生は「参加したい」(69.7%)が有意に多かった。

図表 3-98 つくば市内企業のインターンシップへの参加(日本人・外国人別) (単位:%)

学年別(上2行) 日本人・外国人別(下2行)	全体 (N数)	参加し たい	参加し ない
全体	125	61.6	38.4
3年	73	60.3	39.7
4年	52	63.5	36.5
日本人学生	76	69.7	30.3
外国人留学生	49	49.0	51.0

つくば市内企業へのインターンシップに参加したい理由としては、「就職活動の参考になるため」(57.1%)が最も多かった。次いで、「単位認定されるため」(41.6%)であった。「近いので、他の地域におけるインターンシップよりも参加しやすいため」(39.0%)、「つくば市内の産業・企業に興味があるため」(35.1%)が30%台であった。

図表 3-99 つくば市内企業のインターンシップに参加したい理由



(5) 調査結果のまとめ

4種類の学生アンケートにおいて、質問の項目ごとに共通的な特徴と大学ごとの特徴を整理すると、図表 3-100 のようになる。

図表 3-100 就職に関する共通的な特徴と大学ごとの特徴

	共通的な特徴	大学ごとの特徴
アルバイト	<ul style="list-style-type: none"> ・50～90%近くの学生が経験し、市内で従事している割合が多い。 ・アルバイトを通じて市内事業者との接点を持っている学生は多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・筑波大学：塾講師・家庭教師といった教育関連が多い。 ・筑波技術大学：飲食店や研究協力がが多い。 ・筑波学院大学：小売店が多い。
進路	<ul style="list-style-type: none"> ・就職を希望する割合が多い。なお、大学3年の段階では、進路を決めていないという学生も多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・筑波大学：学群生は、進学希望の割合が多い。 ・筑波技術大学：産業技術学部では進学希望の学生もいる。 ・筑波学院大学：外国人留学生は、進学希望の割合が多い。
希望する業種	<ul style="list-style-type: none"> ・希望する業種は大学によって様々であった。 ・10～20%程度の学生が、公務員、教員を挙げている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・筑波大学：情報通信、学術研究、教育、公務が多い。博士課程では、学術研究教育が特に多い。 ・筑波技術大学：両学部ともシステムエンジニアが多い。保健科学部では理学療法士やヘルスキーパーが多い。 ・筑波学院大学：卸売・小売、製造、金融・保険等が多い。
就職の際に重視する点	<ul style="list-style-type: none"> ・やりがい、休暇、報酬等を重視している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・筑波技術大学では、自身の障害特性への理解を重視する傾向が強い。
就職先の地域	<ul style="list-style-type: none"> ・東京圏を希望する学生が共通して多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・筑波大学：修士・博士課程と年次が進むと、つくば市を挙げる割合が増加する。 ・筑波技術大学：家族の居住を挙げる学生もいる。また、保健科学部では交通の利便性を挙げる回答が目立った。 ・筑波学院大学：つくば市を挙げる割合が多い。
情報源	<ul style="list-style-type: none"> ・マイナビ、リクナビといった大手の就活サイトを挙げる割合が多い。 ・ただし、これ以外の情報源では、大学ごとに異なっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・筑波大学：大学の先輩に相談する割合が多い。 ・筑波技術大学：産業技術学部では、学内の情報源の活用が多いことに加え、大学の先輩を挙げる学生もいる。また、障害者向けの就活サイトの活用も多い。 ・筑波学院大学：外国人留学生では、先輩や就職支援部署を活用している。
情報支援部署の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・進路相談や就職に関連したイベントの確認が多い。学年が進むにつれ、活用している割合が増加する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・筑波大学：ESの添削での活用が多い。 ・筑波技術大学：インターンシップの情報収集のための活用が多い。
インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・大学3年に初参加することが多い。開催場所は首都圏が多い。 ・インターンシップの希望する期間では、大学ごとに違いがある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・筑波大学：学年が進むにつれ、参加する日数、社数ともに増加傾向がある。 ・筑波技術大学：3～5日間を希望する割合が多い。 ・筑波学院大学：1～2日間を希望する割合が多い。
市内事業者の認知度	<ul style="list-style-type: none"> ・市内事業者の認知度は20%以下でかなり低い。 ・認知していると回答した学生でも、市内本店の事業者名を記載できる割合は10%未満であった。 	—
地域の産業・事業者に関する授業、市内事業者のインターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の産業や事業者に関する授業やインターンシップに参加したい学生は、就活の参考となることから希望する割合が多い。 	—

3 被雇用者の属性別の整理

ここでは、ヒアリング結果及びアンケート結果をもとに、大卒（新卒者）、大学院修了者、障害者、外国人留学生、第二新卒の被雇用者をタイプごとに分け、就職に関する意識や活動を整理するとともに、雇用者である市内事業者の採用に関する意識や活動を整理した。

(1) 大卒（新卒者）の雇用

ア 被雇用者

大卒（新卒者）の被雇用者については、筑波大学の学群の学生と筑波学院大学の日本人学生を取り上げ、これらの対象に対するヒアリング結果及びアンケート結果をもとに整理した。

大卒（新卒者）の就職の際に重視する点については、「やりたい仕事」、「報酬」がどちらの大学でも割合が高かったが、筑波大学では「能力・専門性を活かせる」、筑波学院大学では「休日・休暇」という項目も上位であった。

希望業種については、筑波大学では情報通信、教育、生活関連・娯楽、学術研究等のサービス、筑波学院大では卸売業、小売、製造業、金融・保険、建設、不動産となっていた。

上記の重視する点、業種に該当する事業者はつくば市内に存在することから、つくば市内の事業者において大卒（新卒者）の希望に沿う就職ができる可能性がある。

つくば市での就職の希望は、筑波学院大学(日本人学生)では43.8%であるのに対し、筑波大学の3年は7.4%、4年14.0%であった。市内の事業者について「知っている」と回答した割合は筑波大学、筑波学院大学ともに20%以上であったが、つくば市内本店事業者を認知していた割合は一桁台であり非常に低い結果となった。

以上をとりまとめたものが、図表 3-101 である。

図表 3-101 大卒（新卒者）の就職に関する意識と活動状況

	筑波大学（学群）の学生	筑波学院大学（日本人学生）
就職を検討	大学3年:80.2% 大学4年 61.5%	84.2%
就職の際に重視する点	大学3年:「やりたい仕事」「報酬」「能力・専門性を活かせる」 大学4年:「やりたい仕事」「報酬」「能力・専門性を活かせる」「福利厚生」	「休日・休暇」「やりたい仕事」「報酬」
希望業種（10%以上）	大学3年:「教育、学習支援」「その他サービス」「情報通信」 大学4年:「情報通信」「生活関連サービス・娯楽」「学術研究・専門技術サービス」「医療・福祉」	「卸売業、小売」 「製造業」 「金融・保険」 「建設、不動産」
つくば市での就職希望	大学3年:7.4% 大学4年:14.0%	43.8%
就職関連の情報入手先	就活サイト等を活用 ・マイナビ(大学3年:62.9%、大学4年:70.0%) ・リクナビ(大学3年:42.1%、大学4年:54.3%)	就活サイトを活用 ・マイナビ(80.3%) ・リクナビ(75.0%) ・キャリアタス就活(34.2%)
インターンシップへの参加	大学3年:34.2% 大学4年:57.1%	43.4%
つくば市内事業者の認知	大学3年:知っている 16.8% (市内本店事業者の記載の割合は 0.5%) 大学4年:知っている 25.7% (市内本店事業者の記載の割合は 2.9%)	知っている 22.4% (市内本店事業者の記載の割合は 2.6%)
市内企業に関する授業等の希望	<u>授業の履修希望</u> 大学3年 42.6%、大学4年 47.1% <u>インターンシップの参加希望</u> 大学3年 70.3%、大学4年 65.7%	<u>授業の履修希望</u> 46.1% <u>インターンシップの参加希望</u> 69.7%

イ 雇用者

事業者については、従業員数をもとに大小に分け、大卒（新卒者）の採用状況についてヒアリング、アンケートの結果をもとに整理する。

①事業者（大）

採用専門の部署がある割合は 19.7%、専任の採用担当者を置いている割合は 14.8%である。採用の目的としては、退職者の補充だけでなく、事業拡大や中核人材の確保が挙げられていた。

大卒（新卒者）の採用については、採用実績がある割合は 55.0%で、今後毎年採用希望がある割合は 50.0%であった。

学生への情報提供として活用している媒体・機関などについては、ハローワーク(59.0%)が最も多かった。マイナビ、リクナビ、キャリアタス就活といった就活サイトも活用されていた。つくば市内の大学の就職支援部署への情報提供も 9.8%存在した。

会社説明会の参加・開催は 59.0%、インターンシップの実施は 39.3%になっていた。

②事業者（小）

採用専門の部署がある割合は1.0%、専任の採用担当者を置いている割合は12.7%と少ない。採用の目的としては、退職者の補充が主なものとなっていた。

大卒（新卒者）の採用については、採用実績がある割合は16.3%で、今後毎年の採用希望がある割合は9.2%であった。

学生への情報提供として活用している媒体・機関などについては、ハローワークが43.1%であるが、その他の媒体機関は10%を下回っていた。

会社説明会の参加・開催は13.4%、インターンシップの実施は12.5%と10%強の水準であった。

①及び②をとりまとめたものが、図表3-102である。

図表 3-102 事業者の大卒（新卒）採用への意識、活動（規模別）¹⁷

	事業者（大）	事業者（小）
採用の体制、目的、実績・希望	<u>体制</u> 採用専門の部署あり：19.7% 専任の採用担当者あり：14.8% <u>採用目的</u> 退職者の補充だけでなく、事業拡大や中核人材の確保に対応。	<u>体制</u> 採用専門の部署あり：1.0% 専任の採用担当者あり：12.7% <u>採用目的</u> 退職者の補充
情報提供の媒体・機関など	ハローワーク：59.0% マイナビ：44.3% リクナビ：19.3% キャリタス就活：18.0% つくば市内の大学の就職支援部署：9.8%	ハローワーク：43.1% 他の媒体・機関は10%未満
会社説明会・インターンシップ	会社説明会の参加・開催：59.0% インターンシップ：39.3%	会社説明会の参加・開催：13.4% インターンシップ：12.5%
採用における苦勞	内定を出しても他社に就職：39.3%、 知名度の低さ：37.5% 市内大学との接点：26.8% インターンシップ等の労力：21.4% ・就活ツールが多様化する中で、市内事業者が情報を対象者にリーチさせることができない。	苦勞した点はない：28.0% 知名度の低さ：24.7% 市内大学との接点：22.2%
採用実績・希望	採用実績あり：55.0% 今後毎年の採用希望あり：50.0%	採用実績あり：16.3% 今後毎年の採用希望あり：9.2%

¹⁷ 「採用の体制、目的、実績・希望」「情報提供の媒体・機関など」「会社説明会・インターンシップ」「採用における苦勞」のアンケート結果は、他の属性でも共通することから割愛し、「大学院修了者」「障害者」、「外国人留学生」、「第二新卒」に言及するパートでは、この図表では、採用実績・希望のみを掲載する。

(2) 大学院修了者の雇用

ア 被雇用者

大学院修了者の被雇用者については、筑波大学の大学院生を取り上げ、これらの対象に対するヒアリング、アンケートの結果をもとに整理した。

大学院修了者の就職の際に重視する点については、「やりたい仕事」、「報酬」、「能力・専門性を活かせる」、「有意義な経験・知識等」が上位であった。修士の学生の希望する業種は、情報通信、学術研究・専門技術サービス、教育・学習支援が多かった。博士課程の学生では、学術研究・専門技術サービスが64.8%と非常に多くなっていた。

上記の重視する点、業種に該当する事業者はつくば市内に存在し、大学院修了者の希望に沿う就職ができる可能性がある。

つくば市での就職の希望は、修士1年は23.5%、修士2年は10.5%、博士課程は33.3%であった。また、市内の事業者を「知っている」と回答した割合は高かった。しかしながら、学生の市内事業者の認知はかなり低かった。

情報の提供・入手は、修士はマイナビ、リクナビといった就活サイトが中心であった。

市内事業者に関するインターンシップ等の希望は、学年が上がるにつれ、希望は低下傾向であった。修士1年では、授業履修42.5%、インターンシップ参加58.9%であった。

博士課程は、就職を支援する機関であるBHEの活用は多いが、就活サイトの利用、インターンシップへの参加が少なく、就職活動が活発に行われていない懸念があった。

以上をとりまとめたものが、図表3-103である。

図表 3-103 大学院修了者の就職に関する意識と活動状況

筑波大学・大学院生	
就職を検討	修士1年:93.2% 修士2年:89.4% 博士課程:94.7%
就職の際に重視する点	修士1年:「やりたい仕事」(69.1%)、「報酬」(58.8%)、「能力・専門性を活かせる」(55.9%) 修士2年:「やりたい仕事」(61.8%)、「能力・専門性を活かせる」(59.2%)、「報酬」(51.3%) 博士課程:「能力・専門性を活かせる」(74.1%)、「報酬」(61.1%)、「有意義な経験・知識等」(61.1%)
希望業種	修士1年:「情報通信」(44.1%)、「学術研究・専門技術サービス」(36.8%)、「教育・学習支援」(23.5%) 修士2年:「情報通信」(36.8%)、「製造」(27.6%)、「学術研究・専門技術サービス」(23.7%) 博士課程:「学術研究・専門技術サービス」(64.8%)、「教育・学習支援」(37.0%)、「情報通信」(18.5%)
つくば市での就職希望 (就職希望者のうちの割合)	修士1年:23.5% 修士2年:10.5% 博士課程:33.3%
就職関連の情報の入手先	修士1年:「マイナビ」(52.1%)、「リクナビ」(35.6%) 修士2年:「マイナビ」(68.2%)、「リクナビ」(48.2%) 博士課程:「マイナビ」(28.1%)、「リクナビ」(28.1%)、「ヒューマンエンパワー推進局」(24.6%)、「大学への求人票」(21.1%)
インターンシップへの参加	修士1年:60.3% 修士2年:64.7% 博士課程:43.9%
つくば市内事業者の認知	修士1年:知っている 23.3% (市内本店事業者の記載の割合は 2.7%) 修士2年:知っている 37.6% (市内本店事業者の記載の割合は 2.4%) 博士課程:知っている 26.3% (市内本店事業者の記載の割合は 1.8%)
市内事業者に関する授業等の希望	<u>授業の履修希望</u> 修士1年:42.5%、修士2年:31.8%、博士課程:24.6% <u>インターンシップの参加希望</u> 修士1年:58.9%、修士2年:48.2%、博士課程:42.1%

イ 雇用者

事業者については、従業員数をもとに大小に分け、大学院修了者の採用状況についてヒアリング、アンケートの結果をもとに整理する。

①事業者（大）

大学院修了者の採用については、採用実績がある割合は 18.3%で、今後毎年採用希望がある割合は 18.3%であった。なお、ヒアリングから、学部卒・院卒の区別を行っている事業者は少ないというコメントがあった。

②事業者（小）

大卒（新卒者）の採用については、採用実績がある割合は7.9%で、今後毎年の採用希望がある割合は3.3%である。

①及び②をとりまとめたものが、図表 3-104 である。

図表 3-104 事業者の大卒（新卒）採用への意識、活動（規模別）

	事業者（大）	事業者（小）
採用実績・希望	大学院修了者採用実績あり：18.3% 今後毎年の採用希望あり：18.3% <ul style="list-style-type: none"> 学部卒・院卒の区別を行っている事業者は少ない。 情報系等で専門性に合う業務がある場合は雇用を検討する事業者も存在。 	大学院修了者採用実績あり：7.9% 今後毎年の採用希望あり：3.3% <ul style="list-style-type: none"> 大学院修了者の応募がない事業者、応募があっても最終的に就業に至らない事業者も存在。

（3）障害者の雇用

ア 被雇用者

障害者の被雇用者については、筑波技術大学の学生を取り上げ、産業技術学部、保健科学部に分けて、ヒアリング結果及びアンケート結果をもとに整理した。

就職において重視する点については、産業技術学部の学生においては「障害に対する環境」「障害に対する支援」「やりたい仕事」「コミュニケーション」が挙げられており、保健科学部の学生においては「障害に対する環境」「能力・専門性を活かせる」「福利厚生が良い」が挙げられていた。希望する職種については、産業技術学部の学生においては技術開発職（システムエンジニア等）、デザイナー、事務職、保健科学部はシステムエンジニア、理学療法士が挙げられていた。

上記の重視する点、業種に該当する事業者はつくば市内にも存在し、障害者の希望に沿う就職ができる可能性がある。

就職したい地域としてつくば市を希望する割合は、産業技術学部が20.0%、保健科学部が37.0%であった。

情報の提供・入手としては、産業技術学部は、大学内の情報(72.7%)、大学の先輩(36.4%)を就活サイトよりも活用していた。保健科学部は一般的な就職支援サイト(75.0%)、障害者向け就活サイト(32.1%)を活用していた。インターンシップへの参加は、産業技術学部は90.9%、保健科学部は57.1%であった。

以上をとりまとめたものが、図表 3-105 である。

図表 3-105 筑波技術大学の就職に関する意識と活動状況

	筑波技術大学産業技術学部	筑波技術大学保健科学部
就職を検討	90.9%	96.4%
就職の際に重視する点	「障害に対する環境」 「障害に対する支援」 「やりたい仕事」 「コミュニケーション」	「障害に対する環境」 「能力・専門性を活かせる」 「福利厚生が良い」
希望業種	「技術開発職(S E等)」40.0% 「デザイナー」40.0% 「事務職」40.0%	「システムエンジニア」40.7% 「理学療法士」25.9%
つくば市での就職希望	20.0% (就職希望者のうち)	候補に入る：37.0% (就職希望者のうち)
就職関連の情報の入手先	大学内の情報 72.7% 一般的な就活支援サイト 45.5% 大学の先輩 36.4%、 障害者向け就活サイト 27.3%	一般的な就活支援サイト 75.0% 障害者向け就活サイト 32.1%
インターンシップへの参加	参加 90.9% 応募したことがない 9.1%	参加 57.1% 応募したが未参加 10.7%
その他	<ul style="list-style-type: none"> 大学としては、学生の特性と事業者のニーズを調整し、就業後のミスマッチを防ぐために、長期のインターンシップを行うことを期待。 大学を訪問し業務内容等の説明を行う事業者もある。 	

イ 雇用者

事業者については、従業員数をもとに大小に分け、障害のある学生の採用状況についてヒアリング、アンケートの結果をもとに整理する。

① 事業者（大）

障害者の採用については、正規社員の採用実績がある割合は15.0%、契約社員の採用実績がある割合は16.7%であった。今後毎年の正規社員の採用希望がある割合は6.8%で、今後毎年の契約社員の採用希望がある割合は6.8%であった。

ヒアリングでは、障害者雇用の意向はあるが、筑波技術大学との接点がないというコメントがあった。アンケート調査でも、障害者の採用の実績がある事業者においても、つくば市以外の大学・大学院の採用、大卒者・大学院修了者以外の採用がほとんどとなっていた。

また、採用活動に関するヒアリングによると、障害者枠を設けて採用活動を行っている事業者は多くないとのことである。

② 事業者（小）

障害者の採用については、正規社員の採用実績がある割合は3.6%、契約社員の採用実績がある割合は0.7%であった。今後毎年の正規社員の採用希望がある割合は0%で、今後毎年の契約社員の採用希望がある割合は0.3%であった。

なお、ヒアリングからは、事業者（小）の場合は、業務の切り出しが難しいなど、障害者雇用への対応が難しいと感じるというコメントがあった。

①及び②をとりまとめたものが、図表 3-106 である。

図表 3-106 市内事業者の障害者の採用に関する意識と活動状況

	事業者（大）	事業者（小）
採用実績・希望	障害者の採用実績あり： 正規社員 15.0%、契約社員 16.7% 毎年の採用希望あり： 正規社員 6.8%、契約社員 6.8% <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用の意向はあっても、筑波技術大学との接点がなく、同大学で実施している事業者への支援があることや担当者の連絡先を知らない事業者も存在。 障害者枠を設けて採用活動を行っている事業者は多くない。 	障害者の採用実績あり： 正規社員 3.6%、契約社員 0.7% 毎年の採用希望あり： 正規社員 0%、契約社員 0.3% <ul style="list-style-type: none"> 業務の切り出しが難しいなど、障害者雇用への対応が難しいと感じる事業者が存在。

（４）外国人留学生の雇用

ア 被雇用者

外国人留学生の被雇用者については、筑波大学と筑波学院大学の外国人留学生を取り上げ、これらの対象に対するヒアリング、アンケートの結果をもとに整理した。

外国人留学生が就職において重視する点は、どちらの大学も「能力・専門性を活かせる」「報酬」「やりたい仕事」で、筑波大学では「海外にも展開」も重視されていた。

希望する業種については、筑波大学では、学術研究、専門・技術サービス、情報通信、教育・学習支援である。筑波学院大学では、卸売、小売、金融、保険であった。

つくば市への就職を希望する割合は、筑波大学が 30.3%、筑波学院大学が 38.1%であった。つくば市内の事業者を「知っている」と回答した割合は、筑波大学が 10.3%、筑波学院大学が 16.3%であったが、具体的な市内事業者を挙げることができた学生の割合は一桁台であった。

情報の提供・入手については、筑波大学では、主に大学の先輩・就職支援機関等を活用していた。筑波学院大学では、主に就活サイトを利用していたが、これに次いで大学の先輩・就職支援機関も活用していた。インターンシップへの参加はどちらの大学の学生も少なかった。

市内事業者に関する授業の履修に関する希望は、筑波大学は 38.5%、筑波学院大学が 49.0%、インターンシップが筑波大学 69.2%、筑波学院大学は 49.0%であった。

ヒアリングでは、雇用面でのハードルとして、日本語レベルや在留資格が障害となり、希望する業種に就労することが難しいことを挙げる事業者があった。このような就職に関する制度

や慣習が母国と異なることから、外国人留学生に対しては、就職活動が本格化する大学3年になる前に、日本における就業における規制や就職活動の進め方等について理解してもらう機会を早い時期（就職活動が本格化する前の大学2年までに）に設ける必要があると考えられる。

以上をとりまとめたものが、図表 3-107 である。

図表 3-107 外国人留学生の就職に関する意識と活動状況

	筑波大学の外国人留学生	筑波学院大学の外国人留学生
就職を検討	51.3%	42.9%
就職の際に重視する点	「能力・専門性を活かせる」「報酬」 「やりたい仕事」「海外にも展開」	「能力・専門性を活かせる」「報酬」 「やりたい仕事」「海外にも展開」
希望業種 (20%以上)	「学術研究、専門・技術サービス」 「情報通信」 「教育・学習支援」	「情報通信業」 「卸売業、小売」 「金融・保険」
つくば市での就職希望	30.3%（就職希望者のうち）	38.1%（就職希望者のうち）
就職関連の情報の入手先	大学の先輩 46.2% マイナビ 38.5% 大学への求人票 35.9% 学群内の就職支援部署 28.2% ヒューマンエンパワーメント推進局 25.6% リクナビ 23.1%	マイナビ 61.2% リクナビ 53.1% 大学の先輩 38.8% 就職支援部署 24.5% 大学への求人票 20.4%
インターンシップへの参加	インターンシップへの参加 20.5%、 応募したが未参加 20.5%	インターンシップへの参加 10.2%、 応募したが未参加 16.3%
つくば市内事業者の認知	知っている 10.3%（市内本店事業者の記載の割合は 2.6%）	知っている 16.3%（市内本店事業者の記載の割合は 8.2%）
市内事業者に関する授業等の希望	授業履修 38.5% インターンシップ参加 69.2%	授業履修 49.0% インターンシップ参加 49.0%
その他	<ul style="list-style-type: none"> 就職に関する制度や慣習が母国と異なることから、外国人留学生に対しては、日本における就業における規制や就職活動の進め方等について理解してもらう機会を早い時期（大学2年までに）に設ける必要がある。 	

イ 雇用者

事業者については、従業員数をもとに大小に分け、外国人留学生の採用状況についてヒアリング、アンケートの結果をもとに整理する。

①事業者（大）

外国人留学生の採用については、採用実績がある割合は 28.3%で、今後毎年の採用の希望ある割合は 3.3%であった（なお、機会があれば採用する割合は 63.9%）。外国人留学生を毎

年採用する意向がある事業者はあまり存在しなかった。その理由としては、留学生の採用する際には事務手続の労力がかかること、外国語を活用する場面などが少なく、専門性を活かしてもらえない業務がないことを挙げる事業者があった。

②事業者（小）

外国人留学生の採用については、採用実績がある割合は3.9%で、今後毎年の採用の希望ある割合は0.3%であった（なお、機会があれば採用する割合は41.4%）。外国人留学生を毎年採用する意向がある事業者はほとんど存在しなかった。

①及び②をとりまとめたものが、図表 3-108 である。

図表 3-108 市内事業者の外国人留学生の採用に関する意識と活動状況

	事業者（大）	事業者（小）
採用実績・希望	外国人留学生の採用実績あり：28.3% 毎年の採用希望あり：3.3%（機会があれば採用 63.9%）	採用実績あり：3.9% 毎年の採用希望あり：0.3%（機会があれば採用 41.4%）
その他（採用における苦労）	<ul style="list-style-type: none"> 日本語レベルや在留資格がハードルとなり、希望する業種に就労することが難しい場合も多い。 留学生の採用する際は、事務手続の労力がかかる。 留学生の持つ専門性を活かしてもらえない業務がない。 	—

（5）第二新卒の雇用

ア 被雇用者

第二新卒については、ヒアリング調査及びアンケート調査を実施していないため、厚生労働省「令和2年転職者実態調査」から転職者の就職活動の方法、転職先を選んだ理由についてとりまとめた。なお、（厚生労働省「令和2年転職者実態調査」では、年齢階級別と学歴別を同時に考慮したクロス集計は公表されていないことから、）今回検討すべき第二新卒に該当する属性は、25～29歳の年齢階級と大学卒、大学院修了者という学歴別に着目して整理した。

就職において重視する点については、転職者に関する厚生労働省「令和2年転職者実態調査」では、25～29歳の年齢階級では、「仕事・職種に満足」「技能・能力を活かせる」「労働状況（賃金以外）」が挙げられていた。学歴別では大学卒、大学院修了者ともに「仕事・職種に満足」「技能・能力を活かせる」「労働状況（賃金以外）」が挙げられていた。なお、上記の重視する点に該当する事業者はつくば市内にも存在する可能性が高い。

次に、就職活動の方法については、25～29歳の年齢階級では、求人サイト・求人情報誌等が最も多く48.9%であった。

学歴別では、大学卒、大学院修了者ともに求人サイト・求人情報誌等が最も多く、大学卒が41.5%、大学院修了者が42.9%であった。大学院修了者では民間の職業紹介機関が31.2%で続いている。これに対し、大学卒ではハローワーク等が30.1%であった。

以上をとりまとめたものが、図表3-109、図表3-110である。

図表 3-109 転職者の就職活動の方法と転職先を選んだ理由（年齢階級別）

	25～29歳
就職活動の方法	求人サイト・求人情報誌等:48.9% ハローワーク等:32.3% 企業のHP:23.2% 民間の職業紹介機関:21.4% 縁故:18.7%
転職先を選んだ理由	仕事・職種に満足:44.9% 技能・能力を活かせる:32.9% 労働条件(賃金以外):28.6% (地元(Uターンを含む):15.0%)

図表 3-110 転職者の就職活動の方法と転職先を選んだ理由（学歴別）

	大学卒	大学院修了者
就職活動の方法	求人サイト・求人情報誌等:41.5% ハローワーク等:30.1% 民間の職業紹介機関:25.0% 縁故:21.5% 企業のHP:20.5%	求人サイト・求人情報誌等:42.9% 民間の職業紹介機関:31.2% 企業のHP:26.3% 縁故:25.2% ハローワーク等:15.7%
転職先を選んだ理由	仕事・職種に満足:48.4% 技能・能力を活かせる:38.5% 労働条件(賃金以外):26.9% (地元(Uターンを含む):14.0%)	技能・能力を活かせる:65.7% 仕事・職種に満足:53.8% 労働条件(賃金以外):26.6% (地元(Uターンを含む):13.1%)

イ 雇用者

事業者については、従業員数をもとに大小に分け、第二新卒の採用状況についてヒアリング、アンケートの結果をもとに整理する。

①事業者（大）

第二新卒の採用については、採用実績がある割合は50.0%で、今後毎年の採用の希望ある割合は23.3%であった。

情報提供の媒体・機関などについては、ハローワークが50.0%で最も多かった。マイナビエージェント、リクナビNEXT、リクルートエージェントといった第二新卒向けの就活サイトも活用されている。

②事業者（小）

第二新卒の採用については、採用実績がある割合は12.1%で、今後毎年の採用希望がある割合は4.3%であった。

情報提供の媒体・機関などについては、ハローワークが35.2%で最も多かった。他の媒体・機関については、いずれも10%未満であった。

①及び②をとりまとめたものが、図表3-111である。

図表 3-111 市内事業者の第二新卒の採用に関する意識と活動状況

	事業者（大）	事業者（小）
第二新卒の採用実績・希望	第二新卒の採用実績あり：50.0% 毎年の採用希望あり：23.3%	第二新卒の採用実績あり：12.1% 毎年の採用希望あり：4.3%
情報提供の媒体・機関など（第二新卒向け）	ハローワーク：50.0% マイナビエージェント：25.0% リクナビNEXT：15.0% リクルートエージェント：11.7%	ハローワーク：35.2% (他の媒体・機関は10%未満)

第4章 マッチングに関する課題の整理

第4章 マッチングに関する課題の整理

ヒアリング及びアンケートの結果をもとに、被雇用者属性を「1 大卒（新卒者）」、「2 大学院修了者」、「3 障害者」、「4 外国人留学生」、「5 第二新卒」の5つに類型し、被雇用者と雇用者のマッチングにおける課題についてとりまとめた。

1 大卒（新卒者）の雇用

（1）被雇用者側：大卒（新卒者）

筑波学院大学（日本人学生）については、つくば市内への就職を希望すると回答した割合が43.8%であり、半数に近い学生がつくば市内への就職を希望していることが分かった。

一方、筑波大学については、つくば市内への就職を希望すると回答した割合は3年が7.4%、4年が14.0%にとどまったが、筑波大学は学生数が多いことから当該割合でも相当数の学生がつくば市内への就職を希望していることが分かった。

つくば市内への就職を希望している学生は多いが、市内事業者の認知度を見ると、具体的な市内事業者を把握している学生の割合は少なく、学生の市内事業者に対する認知度が低いことが課題として挙げられる。

（2）雇用者側

ア 事業者（大）

過半数の市内事業者が毎年正規社員を採用したいと回答しているが、上述のとおり学生の市内事業者に対する認知度が低いこともあり、多くの市内事業者が採用に当たって苦労した点として、インターンシップの実施や採用への応募が少ないことを挙げている。

このような中、市内事業者の認知度を高めるためには学生への情報提供が有効であると考えられ、そのツールとして就活サイトを活用している事業者は多かった。しかし、就活サイトは首都圏の著名な大企業等も掲載することから、これらの大企業等に比べて認知度の低い市内事業者は埋没し、学生に情報が届きにくいといった懸念がある。また、市内事業者の認知度を高める取組として、会社説明会やインターンシップがあり、アンケート調査においては、会社説明会を59.0%、インターンシップを39.3%の事業者が行っているが、ヒアリング調査においてはこれらの取組が、自社の知名度を十分に高めることにつながっていないとの意見があった。加えて、就活サイト、会社説明会、インターンシップなど就活に活用できるツールが多様化しており、市内事業者が適切なツールを利用し、提供した情報を効果的に学生にリーチさせることができないとの意見もあった。

イ 事業者（小）

退職者の補充以外に採用を行う必要性がないと感じている市内事業者が多く、毎年正規社員を採用したいと回答した市内事業者は9.2%にとどまった。また、採用関連情報を提供する媒体・機関についても、どこにも求人を掲載しないか、ハローワークにのみ情報を掲載するといった市内事業者が多く、事業者（大）と比べると就活サイト等の情報提供ツールを活用する市内事業者が少ないことが課題として挙げられる。

加えて、会社説明会、インターンシップについても、10%強の市内事業者しか行っていないことから、学生に対する情報提供や職場体験の機会が設けられていないといった課題が挙げられる。

2 大学院修了者の雇用

（1）被雇用者側：大学院修了者

筑波大学大学院については、つくば市内への就職を希望すると回答した割合が、修士1年は23.5%、修士2年は10.5%、博士課程は33.3%であり一定数の学生がつくば市内への就職を希望していることが分かった。しかしながら、「大卒（新卒者）の雇用」と同様に、市内事業者の認知度については、具体的な市内事業者を把握している学生の割合は少ないことから、学生の市内事業者に対する認知度が低いことが課題として挙げられる。

また、筑波大学大学院の博士課程の学生は、大卒（新卒者）や修士の学生と比較すると、就活サイトの活用やインターンシップへの参加に積極的ではないという課題が見られた。加えて、「学術研究・専門技術サービス」の業種を希望する割合が非常に高く、業種が限られるという課題があった。

（2）雇用者側

ア 事業者（大）

毎年正規社員を採用したいと回答した市内事業者は18.3%と一定数の市内事業者が採用の意向を持つているが、上述のとおり学生の市内事業者に対する認知度が低いこともあり、多くの市内事業者が採用に当たって苦労した点としてインターンシップの実施や採用への応募が少ないことを挙げている。

市内事業者の認知度を高めるためには、「大卒（新卒者）の雇用」と同様に、学生への情報提供が有効であると考えられ、就活サイト、会社説明会、インターンシップなどのツールが考えられるが、就活に活用できるツールが多様化しているため、市内事業者が適切なツールを利用し、提供した情報を効果的に学生にリーチさせることができない課題がある。

なお、博士課程の学生は、大学の就職支援部署や大学への求人票から情報を入手している学生が多いため、市内事業者はいかにして大学との情報交換を密に行っていくかが課題となる。

イ 事業者（小）

採用の意思は低く、学生に対する情報提供や職場体験の機会が設けられていないといった「1 大学（新卒者）の雇用」と同様の課題がある。

3 障害者の雇用

（1）被雇用者側：障害者及び大学

障害者を採用したいと回答した市内事業者は存在するものの、筑波技術大学が市内事業者に認知されていないため、市内事業者が筑波技術大学で実施している支援策や担当者の連絡先を知らないといった課題がある。このように、市内事業者と筑波技術大学とで接点がないことから、市内事業者が障害者を雇用しようとした際に、筑波技術大学の学生に焦点を当てた採用活動が行われていない可能性がある。加えて、「1 大卒（新卒者）の雇用」、「2 大学院修了者の雇用」と同様に学生の市内事業者に対する認知度が低いといった課題がある。

障害者にとっては、長く生活しており慣れ親しんだ土地の方がスムーズに就業できる可能性が高く、市内事業者と接点を持つことでつくば市内への就職意欲も高まるものと考えられるが、調査においては筑波技術大学や学生と市内事業者との接点がないとの課題があった。

（2）雇用者側

ア 事業者（大）

障害者を採用したいと回答した市内事業者は存在するものの、過去5年間において筑波技術大学卒業生又は筑波技術大学大学院修了者を採用した市内事業者の割合は11.4%と低く、筑波技術大学が障害者のための大学であることが認知されていないことが課題として挙げられる。

また、障害のある学生の場合、学生が大学から提供される情報や障害者向けの就活サイトを活用することはあるが、多くの市内事業者においては障害者向けの就活サイトは活用していないと考えられ、市内事業者が障害者の情報を取得する機会が少ないことが課題として挙げられる。加えて、市内事業者が多様な就活サイトを活用することは、費用の負担も大きいため難しいことが考えられる。

インターンシップについては、障害者に市内事業者の職場環境を深く理解してもらうとともに、市内事業者としても障害者への合理的配慮を検討する機会となるような運営を行うことが求められるが、多くの市内事業者においては、インターンシップを行う場所への移動の手配等、障害者に対する合理的配慮の見識が不足しているため、必要な対応を取ることができないことが課題になっているものと考えられる。

イ 事業者（小）

採用の意思は低く、学生に対する情報提供や職場体験の機会が設けられていないといった「1 大学（新卒者）の雇用」と同様の課題がある。

4 外国人留学生の雇用

(1) 被雇用者：外国人留学生

就職に関する制度や慣習が母国と異なることから、外国人留学生に対しては、日本の就業における規制や就職活動の進め方等について理解してもらう必要がある。

アンケート調査では、つくば市内への就職を希望すると回答した割合は、筑波大学が30.3%、筑波学院大学が38.1%となっており、一定数の学生がつくば市内への就職を希望していることが分かる。しかしながら、「1 大卒（新卒者）の雇用」、「2 大学院修了者の雇用」、「3 障害者の雇用」と同様に、具体的な市内事業者を把握している学生の割合は少ないことから、学生の市内事業者に対する認知度が低いことが課題として挙げられる。

(2) 雇用者側

ア 事業者（大）

毎年外国人留学生を採用したいと回答した市内事業者は少なく、市内事業者に対する外国人留学生の採用意欲は低いことが課題である。

また、外国人留学生については、大学の就職支援部署を活用する割合が多いが、多くの市内事業者は大学に情報提供をしないため外国人留学生が必要とする情報を取得しづらい課題がある。

イ 事業者（小）

採用の意思は低く、学生に対する情報提供や職場体験の機会が設けられていないといった「1 大学（新卒者）の雇用」と同様の課題がある。

5 第二新卒の雇用

(1) 被雇用者：第二新卒

市内事業者へのヒアリング調査結果から、市内事業者は第二新卒者向けの就活サイトの活用は少なく、結果として他の被雇用者の属性と同様に、第二新卒者の市内事業者に対する認知度が低いことが課題となる。

(2) 雇用者側

ア 事業者（大）

毎年第二新卒者を採用したいと回答した市内事業者はいるものの、他の被雇用者の属性と同様に市内事業者に対する知名度が低い課題があることが考えられる。特に、第二新卒は就活サイト、求人情報誌等から情報を入手する割合が高いため、これに該当するツールを積極的に活用する必要があるが、そのようなツールをあまり活用していないという課題がある。

加えて、ヒアリング調査の中では、就活サイト、会社説明会、インターンシップなど就活に活用できるツールが多様化しており、市内事業者が適切なツールを利用し、提供した情報を効果的に第二新卒者にリーチできないとの意見があった。

イ 事業者（小）

採用の意思は低く、第二新卒者に対する情報提供（第二新卒者が活用する就活サイトの活用は一層少ない）や会社の詳しい情報を得る会社説明会の機会が少ないといった「1 大学（新卒者）の雇用」と同様の課題がある。

6 被雇用者のマッチングに関する属性別課題の整理

（1）各属性共通の課題

被雇用者の属性別に事業者とのマッチングにおける課題を検討してきたが、すべての属性において、「ア 学生の市内事業者に対する認知度」、「イ 事業者からの情報提供等の効果」の2点に関する課題があることが分かった。

ア 学生の事業者に対する認知度

つくば市内に就職することに関心がある学生は多いが、一部の著名な市内事業者を除いては、具体的な市内事業者を把握している学生は少なく、市内事業者に対する認知度が低いことが課題である。

イ 事業者からの情報提供等の効果

規模の大きな市内事業者は就活サイト、会社説明会、インターンシップなどのツールによって学生に情報提供を行ってはいるが、市内事業者の認知度を高めるまでには至っておらず十分な効果は上げられているとは言えない状況である。ヒアリング調査においては、学生への情報提供等に関するツールは多様化しており、市内事業者が適切なツールを利用し、提供した情報を効果的に学生にリーチできないとの意見があった。また、就活サイトを活用している市内事業者は多いが、サイトには首都圏の著名な大企業等も掲載することから、これらの大企業等に比べて市内事業者は埋没し、学生に情報が届きにくいといった課題がある。

なお、市内事業者からの情報提供等の効果があがらない要因としては、障害者、博士課程の学生、外国人留学生、第二新卒に関しては、就職（転職）希望者の情報源と事業者が活用する就活ツールがマッチしていないことが挙げられる。

特に、博士課程の学生、障害のある学生、外国人留学生は大学の就職支援部署や教員を活用することが多いが、大学への情報提供や被雇用者の属性向けの就活サイトを活用する市内事業者は少ないことから、市内事業者から学生への情報が届きにくいといった課題がある。また、

第二新卒の場合も、就活サイトを活用する市内事業者が少ないため、被雇用者側に情報が届きにくいといった課題がある。

(2) 障害者

障害者については、市内事業者と筑波技術大学とで接点がなく、市内事業者が障害者を採用する意向を持っていても、筑波技術大学が採用活動の対象となる教育機関として認知されていないといった課題があった。

また、市内事業者と同様に筑波技術大学側が市内事業者にアプローチする機会がないことが課題となっている。

(3) 外国人留学生

就職に関する制度や慣習が母国と異なることから、日本の就業における規制や就職活動の進め方等について理解しないまま、就職活動期に入ってしまう就職活動が難航する場合が見受けられる。このようなことから、外国人留学生が日本で就職するに当たっては、日本での就職活動の進め方等について、就職活動が本格化する前の時期に十分に理解してもらう必要がある。

ヒアリング、アンケートの結果をもとに、大卒（新卒者）、大学院修了者、障害者、外国人留学生、第二新卒の被雇用者の属性別に、被雇用者の課題、規模別に事業者の課題を整理したものが図表 4-1 である。

図表 4-1 被雇用者の属性別のマッチングにおける課題の整理

被雇用者の属性	マッチングにおける課題		
	被雇用者	事業者（大）	事業者（小）
大卒(新卒者)	<ul style="list-style-type: none"> 学生が市内事業者について十分に知らない。 	<ul style="list-style-type: none"> 学生の認知度が低い。 情報提供等に関する就活ツールが多様化する中で、適切なものを選択し、学生に効果的に情報をリーチさせることができない。 	<ul style="list-style-type: none"> 退職者の補充以外に採用を行う必要性がないと感じている事業者が多い。 学生への情報等の提供が不十分。
大学院修了者	<ul style="list-style-type: none"> 学生が市内事業者について十分に知らない。 博士課程の学生は、就活サイトの活用やインターンシップの参加等に積極的ではない。 博士課程の学生は、研究志向が強く、業務の希望が限定的。 	<ul style="list-style-type: none"> 学生からの認知度が低い。 情報提供等に関する就活ツールが多様化する中で、適切なものを選択し、学生に効果的に情報をリーチさせることができない。 博士課程の学生には、学内の就職関連部署等から情報を得ることが多いが、大学に情報を提供していない。 	<ul style="list-style-type: none"> 大学院修了者の採用の意思がない事業者がほとんどである。 学生への情報等の提供が不十分。
障害者	<ul style="list-style-type: none"> 市内事業者が、大学と接点がなく、大学の活動等を十分に理解していない。 学生が市内事業者について十分に知らない。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害者の採用意向がある事業者はあるものの、筑波技術大学との接点がない。 障害者は大学からの情報や障害者向けの就活サイトを活用しているが、多くの事業者は大学への情報提供や障害者向けの就活サイトの活用を行っていない。 インターンシップについては、事業者も障害者への採用後の対応を検討する運営を行う必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害者の採用の意思がない事業者がほとんどである。 学生への情報等の提供が不十分。
外国人留学生	<ul style="list-style-type: none"> 母国とは異なる就職の制度や慣習について理解していない。（若い学年のうちにセミナー等を行うことが必要。） 外国人留学生が市内事業者について十分に知らない。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生の採用の意思がない事業者が多い。 外国人留学生は、学内の就職関連部署等から情報を得ることが多いが、大学に情報を提供していない。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生の採用の意思がない事業者がほとんどである。 外国人留学生への情報等の提供が不十分。
第二新卒	<ul style="list-style-type: none"> （第二新卒が市内事業者について十分に知らない可能性が高い。） 	<ul style="list-style-type: none"> 第二新卒の認知度が低い可能性が高い。 第二新卒向け就活サイトを活用していない。 就活ツールが多様化する中で、市内事業者が情報を対象者にリーチできない。 	<ul style="list-style-type: none"> 退職者の補充以外に採用を行う必要性がないと感じている事業者が多い。 第二新卒への情報等の提供が不十分。

第5章 今後の取組の方向性と将来の展望

第5章 今後の取組の方向性と将来の展望

1 今後の取組の方向性

前章における課題整理を受け、被雇用者の属性を「(1) 大卒（新卒者）・大学院生・第二新卒」、「(2) 障害者」、「(3) 外国人留学生」の3つに分類し、今後の取組の方向性を整理する。

(1) 大卒（新卒者）・大学院生・第二新卒に向けた取組の方向性

図表 5-1 は、大卒（新卒者）・大学院生・第二新卒に関する課題と取組の方向性を整理したものである。

図表 5-1 大卒（新卒者）・大学院生・第二新卒の雇用における課題と取組の方向性

	課題	取組の方向性
大学1年 ／2年	<ul style="list-style-type: none"> 学生が市内の事業者について十分に知らない。 	<ul style="list-style-type: none"> 授業における市内事業者の周知・紹介 学生が多く利用するスペースでの事業者紹介ブース等の設置 大学2年の末（春休み頃）に、就職活動の基礎のレクチャーから市内事業者へのインターンシップを参加する流れのイベントを実施。
大学3年 ／4年	<ul style="list-style-type: none"> 学生が市内の事業者について十分に知らない。 就活ツールが多様化する中で、市内事業者が情報を学生にリーチできない。 	<ul style="list-style-type: none"> 市内事業者へのインターンシップや短期職業体験による就業体験の実施（スケジュールを意識し、比較的短い期間で経験ができるもの）。
修士1年 ／2年	<ul style="list-style-type: none"> 学生が市内の事業者について十分に知らない。 就活ツールが多様化する中で、市内事業者が情報を学生にリーチできない。 	<ul style="list-style-type: none"> 市内事業者へのインターンシップによる就業体験の実施（比較的長く深い経験ができるもの）。
博士課程	<ul style="list-style-type: none"> 学生が市内の事業者について十分に知らない。 博士課程の学生向けには、大学を通じた効果的な情報提供が必要。 (学術研究・専門技術サービスへの関心が強く、つくば市内の研究機関への就職を希望している層がある。) 	<ul style="list-style-type: none"> つくば市内の専門的な研究を必要とする事業におけるインターンシップによる就業体験。 大学の就職支援機関による求人関連情報の提供。
第二新卒	<ul style="list-style-type: none"> 第二新卒が市内の事業者について十分に知らない可能性が高い。 第二新卒の認知度が低い可能性が高い。 就活ツールが多様化する中で、市内事業者が情報を対象者にリーチできない懸念がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 転職希望者の関心を市内事業者に向けるためのイベントの実施。

今回の調査においては「(大学生等からの) 市内事業者の認知度」や「効果的な情報提供の方法」といった課題群が判明してきたところである。

・(大学生等からの) 市内事業者の認知度

つくば市内にも学生や転職希望者のニーズに合致する事業者が存在する可能性があるにもかかわらず、就職(転職)活動において、多くの場合は首都圏の大企業等に希望が集中し、市内事業者の情報は見落とされがちである。

これは就職(転職)希望者が就職(転職)活動時点で認知している地域、業界、事業者等から選択するため、元より認知されていない事業者は就職(転職)希望者の検索範囲に入ることができないためである。

つまり、就職(転職)活動期以前に市内事業者の認知度を高めておかなければ、市内事業者は就職(転職)活動中の人材獲得競争に参加することすら困難となってしまうのである。

それでは認知度が高い事業者とはどのような事業者であろうか。

今回の調査によれば大学生等からの認知度が高かったのは、実店舗を持つ小売業や学生に身近なサービスを提供しているなど大学生等との接点が多い市内事業者である。

つくば市内では、B to Bや専門分野に特化した商品・サービスを展開する事業が盛んであるが、こうした商品・サービスを取扱う市内事業者は、普段大学生等との接点が少なく、単独で認知度を高めることは難しい。また、事業者名を知られていても事業内容までは認知されていない市内事業者もいたことから、こうした市内事業者の認知度を向上させるための取組を行政で担い、大学生等からの認知度を就職活動期以前から高めていくことが必要であると考えられる。

・効果的な情報提供の方法

就職(転職)活動期以前から市内事業者の認知度を高めるには、就職(転職)活動期以前から情報提供を効果的に行うことが最重要となる。

就職(転職)希望者は、就活サイト、民間の職業紹介機関、大学の先輩、大学の就職支援部署等から必要な情報を入手しており、特に利用が多いのは就活サイトである。

(前述の認知度に関する課題に関連して) 大手の就活サイトを利用した場合、首都圏の大企業等が目立つ傾向がある。こうした大企業等は著名な商品・サービスを持つことから認知度が非常に高く希望者が集中することになるため、認知度が低い市内事業者は実際の事業内容や職場環境、待遇といった情報に触れることなく競り負けることが多くなっていることが予想できる。

就職(転職)希望に繋げるためには、単に事業者名を知っているというだけではならず、職場体験やインターンシップといった取組を通じ、市内事業者の実際を大学生等に知ってもらうことが重要であろう。

以上の2点を踏まえ、課題群に対応した取組についてより具体的な検討を行う。

<取組内容の検討>

ア 地域の産業・事業者に関する授業・講義

大学生等にとって身近な情報提供の場といえば大学での授業・講義である。

授業・講義においてつくば市の産業や市内事業者に関する話題を扱うことで大学生等に的確かつ確実に情報が伝わるため、確実性・有効性の高い取組となるであろう。授業・講義の講師として市内事業者が参画することができれば、事業者が苦勞した点として挙げていた「大学との接点」の構築に繋がるのが期待できる。

学生アンケートの結果ではこのような授業・講義を希望する層が多い結果となっており、大学生のニーズに対応した取組と言える。

この取組は、大学1～2年をメインターゲットとして実施し、早期につくば市の産業や市内事業者の情報を届けることで、職場体験やインターンシップに際して市内事業者が候補となることが期待できるであろう。

イ 市内事業者での職場体験・インターンシップ

キャリア形成支援の需要が高まっていることは既に第1章第4節(2)にて述べたとおりであるが、つくば市内の大学に通う大学生にとって職場体験やインターンシップのためだけに首都圏へ赴くことは移動時間などが多くかかり、学業や部活動を圧迫する側面がある。

もちろん意中の企業訪問であれば多くの時間をかけようと赴くべきであるが、業界研究として参加する大学生にとっては、職場体験やインターンシップの受入れが可能な市内事業者が分かれば、市内で職場体験・インターンシップに参加することができる。移動時間が少なく生活への影響が少ないため業界研究を行おうとする大学生等へのメリットが大きいように思われる。

この取組を推進するためには、職場体験・インターンシップを受け入れることが可能な市内事業者を増やすことが必要となるが、短期間であっても大学生等を受け入れることに不安を抱く市内事業者が存在することが懸念されるため、行政がコンサル支援等を行うことでこうした不安を払拭することが必要となるであろう。さらに、職場体験・インターンシップを行う市内事業者に対するインセンティブとして補助金等の創設も想定される。

また、大学ではキャリア形成支援に対応した授業(一定の基準以上、職場体験やインターンシップに参加すると単位認定を受けることができる)も存在していることから、職場体験・インターンシップの受入れが可能な市内事業者をリスト化し、大学側へ提供することで大学を通じて多くの学生に参加を促す方法も考えられる。

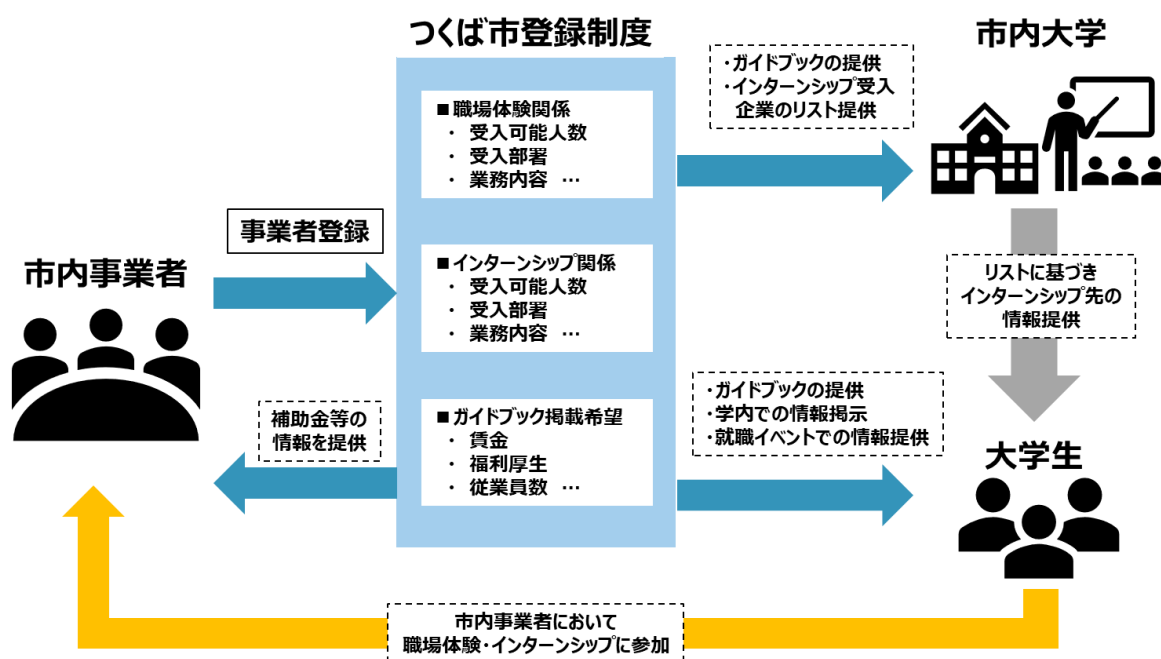
ウ 職場体験・インターンシップ等の受入れ可能な市内事業者の登録制度創設

行政が大学生等の採用に積極的な市内事業者を把握することは大学へ情報提供を行う上でも重要となる。

大学生等の採用に積極的な市内事業者に向けた登録制度を設け、大学への情報提供に同意を得ている登録事業者の一覧を大学に提供することで、大学で実施するキャリア形成支援との連携を図ることが可能となるであろう。

また、職場体験・インターンシップはあくまで大学生等に市内事業者を知ってもらうための「入り口」とであると捉えれば、職場体験・インターンシップに限らず多様な地域活動（アルバイト、ボランティア等）の情報を掲載することが考えられる。アルバイト等を通して市内事業者の内部に触れることで職場体験・インターンシップよりも正確な職場イメージが掴める可能性があることに加え、様々な角度から市内事業者やこれに関わる様々な主体と大学生等が接点を持つことで市内事業者等の活動が認知されていくことが期待できる。

図表 5-2 登録制度のイメージ



エ 事業者ガイドブックを用いた情報提供

より効果的に情報提供を行うためには主力となるコンテンツが必要である。

大学生等の採用に積極的な市内事業者を紹介するためのガイドブックを作成し、冊子を各大学へ配布するほか、市ホームページで公開することで手軽かつ正確に情報提供することが可能になる。

事業者ガイドブックには実際に働くイメージを描きやすくするため、各市内事業者の内容に限らず賃金や福利厚生といった就職（転職）活動を行う上で重視されやすいポイントを掲載す

ることが考えられる。市内事業者ごとの紹介だけではなく、つくば市で「住み、働く」ことで得られる「つくば市でのライフスタイル」も紹介することで定住施策としての役割を果たすことが期待できる。

また、大学生等の若年者に対して、こうした情報を効果的に周知するためには、ガイドブックにとどまらず、動画としてインターネット上で公開する又はSNSによって周知する方法が考えられる。

オ 大学生等が集まる場所への情報掲示

授業・講義やキャリア形成支援以外の場においても大学生等へアプローチしていくことが必要であり、大学内で大学生等がよく集まる場所へ、先で述べたガイドブックを配置したり、一部を抜粋したポスターを掲示したりすることで幅広いPR効果が期待できる。

大学生等がスマートフォンで情報を得ることが極めて多いことを考慮すると、事業者ガイドブックのURLにアクセスするQRコードを配置・配布することで、大学生等が各々の時間に余裕がある時に市内事業者の情報に触れてもらうという方法もあり得るであろう。

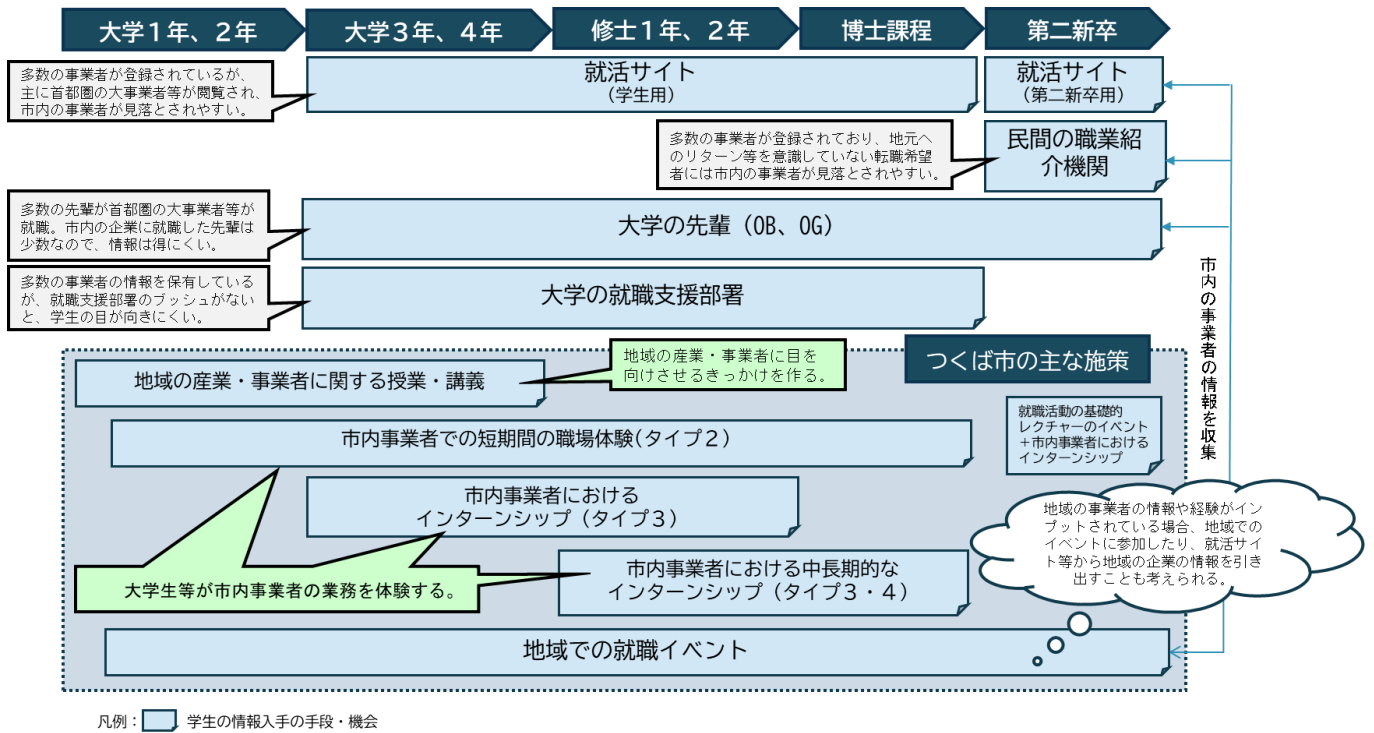
カ 幅広い層を対象とした就職イベントの開催

早い時期から情報提供を行い、認知度を高めるという点においては、幅広い層に対して就職イベントを実施することも必要である。

つくば市は、就職フェアを毎年実施しているが、現在は就職（転職）活動中を対象としたイベントとなっている。例えば、就職フェアの参加対象者を大学全学年に拡大し、業界研究を目的とした大学生を取り込むことで、市内事業者との接点が生まれることが期待できる。

なお、就職フェアはつくば市在住者に限定したイベントではないため、周辺地域の若者を取り込む可能性も期待できるであろう。

図表 5-3 大卒（新卒者）・大学院生・第二新卒に向けたつくば市の施策イメージ



(2) 障害者学生に向けた取組の方向性

図表 5-4 は、障害者学生に関する課題と取組の方向性を整理したものである。

図表 5-4 障害者の雇用における課題と取組の方向性

	課題	取組の方向性
大学1年 ／2年	<ul style="list-style-type: none"> 市内事業者が、大学と接点がなく、大学の活動等を十分に理解していない。 障害者の採用意向がある市内事業者はあるものの、筑波技術大学との接点がない。 学生が市内事業者における情報を得る機会がない。 	<ul style="list-style-type: none"> 市内事業者と大学との懇談機会の設定。 筑波技術大学を紹介し、雇用の意思がある市内事業者がコンタクトできるように仲介。
大学3年 ／4年	<ul style="list-style-type: none"> 学生が市内事業者について十分に知らない。 インターンシップについては、障害者に職場を深く理解してもらうとともに、事業者側も障害者への対応を検討する機会となる運営を行う必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> (実施に当たって配慮すべき点を踏まえた) 市内事業者による職場見学、インターンシップの実施。 インターンシップや職場体験を通して、障害者が安心して働ける職場であるか知る機会の設定。

今回の調査では、市内事業者が筑波技術大学の存在や活動等を認知しておらず、両者の間に接点がないことが課題であることが明らかになった。障害者学生の就職活動においては筑波技術大学の支援（関与）が大きく影響する場合が多いため、市内事業者と筑波技術大学との間に接点がないことは致命的な障壁である。

また、障害者の採用意向がある事業者がいるにも関わらず筑波技術大学の大学生やスタッフが市内事業者についての十分な情報を持っていないため、就職活動に当たってアプローチする対象とならず、両者にとって機会損失が生まれている状況が見受けられた。

こうした課題に対応するために、行政は市内事業者と筑波技術大学との間に接点を創出し、双方の認識や意見の共有を促す取組を展開することが必要であろう。

また、障害者学生が就職活動を行う上では「自身の障害に対して理解ある職場環境か」という点が重視されていた。これに対応すべく、障害者の採用意向がある市内事業者における職場体験やインターンシップといった取組は有効性が高いものと思われる。

以上を踏まえ、課題群に対応した取組についてより具体的な検討を行う。

<取組内容の検討>

ア 市内事業者と筑波技術大学との懇談会

市内事業者と筑波技術大学の接点を創出していくためには、まずは行政が懇談会を設置し両者を仲介することで繋がりを生み出すことが必要である。これは懇談会において両者の認識や意見を交わす中で、緩やかな繋がりから段階的に互いのニーズに対応した取組へと発展させていく狙いである。

懇談会では、主に以下のような点について語ることが想定される。

- ◇ （障害者雇用における）職場環境整備で配慮すべき点
- ◇ 障害の種別や個々の特性に合わせた業務内容
- ◇ 職場外における生活サポート

懇談会参加者は市内事業者、筑波技術大学をはじめとする市内大学のほか、公共職業安定所や市障害福祉担当部署などが想定される。

障害者雇用を行うには、環境整備のための設備投資や業務の切出しが必要となる場面が想定される。懇談会に参加する市内事業者にはこうした対応が求められることから、参加事業者は一定以上に成熟しており、障害者雇用に積極的な市内事業者が対象となるであろう。

また、取組初期から軌道に乗るまでの期間は市内大学との連携を中心として展開するが、将来的には大学生以外にも範囲を拡大し、特別支援学校等が参画することが想定される。

イ 障害者学生を対象とした職場体験・インターンシップの実施

障害者学生からのニーズに対応した職場体験・インターンシップを企画することで、市内事業者と筑波技術大学の接点を生み出すだけでなく、障害者学生に市内事業者の実際の環境を知ってもらうことが重要である。

障害者学生を対象とした職場体験・インターンシップを実施する上では合理的配慮を払うべき点があるため、障害の種別や参加する障害者学生の特性ごとにカスタマイズした内容が必要とされる場面が想定される。この点については懇談会の枠組みの中で筑波技術大学をはじめとする専門家からサポートを受けつつ、それぞれのメニューを検討していくこととなるであろう。

また、実際に職場体験・インターンシップに参加した障害者学生からのフィードバックを懇談会にて議論することで取組の品質向上を狙いたい。

(3) 外国人留学生に向けた取組の方向性

図表 5-5 は、外国人留学生に関する課題と取組の方向性を整理したものである。

図表 5-5 外国人留学生の雇用における課題と今後の取組の方向性

	課題	取組の方向性
大学1年 ／2年	<ul style="list-style-type: none"> 母国とは異なる就職の制度や慣習について理解してもらう機会が若い学年のうちに必要。 外国人留学生が市内の事業者について十分に知らない。 外国人留学生向けには、大学を通じた効果的な情報提供が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生に対し、日本における就業に関連する法令、就職活動の流れ等についてのレクチャーの実施。 市内の産業・企業に関する授業の実施。 学生が多く利用するスペースでの企業紹介ブース等の設置。
大学3年 ／4年	<ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生が市内の事業者について十分に知らない。 外国人留学生向けには、事業者から大学を通じた効果的な情報提供が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> (ハローワークだけでなく) 大学の就職支援機関への求人関連情報を提供するように誘導。 市内事業者へのインターンシップによる就業体験の実施。

外国人留学生については、市内事業者の認知度など「(1) 大卒(新卒者)・大学院生・第二新卒に向けた取組の方向性」と同様の課題が見受けられた。

外国人留学生特有の課題として、在留資格等の制度や就職活動の慣習についてよく知らないまま就職活動期に入ってしまう就職活動が難航するケースがある。

まずは母国とは異なる就業における規制や就職活動の進め方等について理解してもらうことが最初にクリアすべき問題であり、そのための機会をなるべく早期に設けることが必要であろう。その上で、市内の事業者等の情報を提供する取組につなげていくことが望まれる。

認知度や情報提供等に係る個々の取組については、基本的に「(1) 大卒(新卒者)・大学院生・第二新卒に向けた取組の方向性」と同様になるが、取組を進める中で外国人留学生・市内事業者の双方に対し、特に留意すべき情報(在留資格等)を提供していくことが重要となるであろう。

この点、「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律(平成30年法律第102号)」により、「特定技能制度」が創設されており、新たな在留資格として「特定技能1号」「特定技能2号」が認められている。これにより外国人留学生から特定技能外国人として在留資格を移行することが可能となっている。

こうした情報について、国、茨城県及び各大学と連携して外国人留学生や市内事業者への情報提供を行っていくことが考えられる。

2 就業マッチング支援の主な対象となる事業者

本章においては、これまで就業マッチング支援の取組について検討したが、就業マッチング支援をより効果的に行うには、支援対象とする市内事業者の範囲を設定し、集中的に取り組むことが必要である。

本項では、支援対象となる事業者の範囲を検討するための観点について「(1) 従業員数」、 「(2) 採用・人事の体制、社内規則等」、 「(3) ビジョン・経営計画」の3点を検討する。

(1) 従業員数

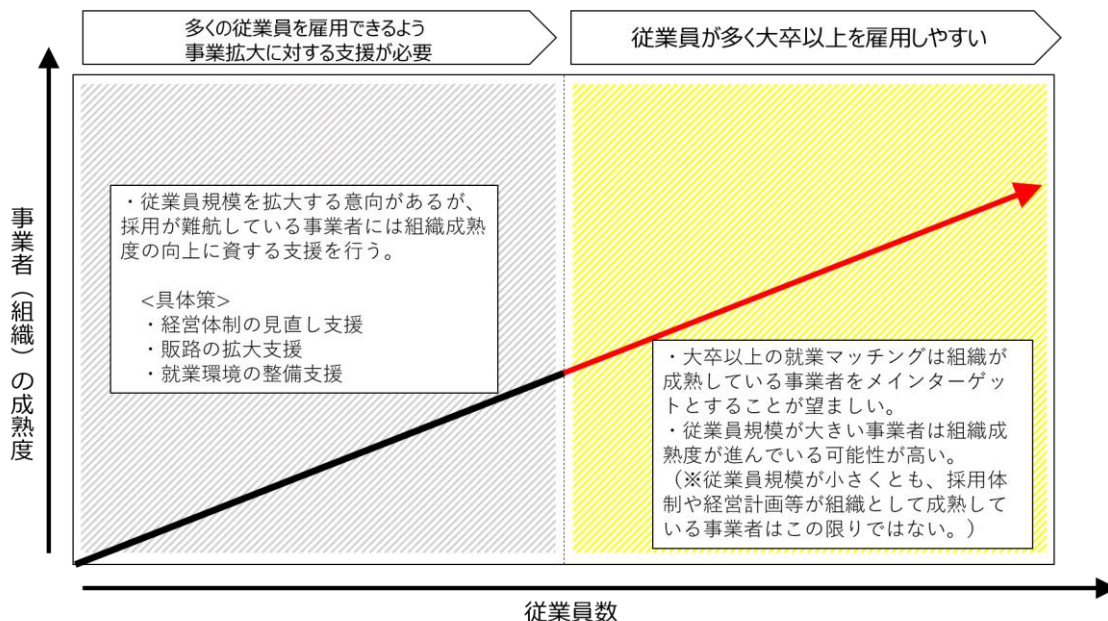
今回の事業者アンケート結果では従業員数 51 人以上の事業者が、採用の実績・意向や学生への情報の提供、会社説明会・インターンシップの実施などで、従業員数 50 人以下の事業者よりも意欲的な回答がなされていた。

これは、多くの従業員を雇用できる事業者は事業規模が大きく、将来の中核人材の育成や事業拡大のために積極的に従業員を増やしていく傾向が強いためであり、就業マッチング支援の対象範囲を設定する上では、従業員数を一つの目安とすることが考えられる。

また、従業員規模を拡大する意向があるにも関わらず採用が難航している市内事業者は、認知度や情報提供以外にも経営体制の見直しや就業環境の整備が課題となっている場合がある。このような市内事業者に対しては経営体制の見直しや就業環境の整備に対応した各種支援を行うことで、多くの従業員を雇用できるよう事業者（組織）の成熟を促し、マッチング支援の対象となる事業者数を増やしていくことが考えられる。(図表 5-6 参照)

なお、後述する「(2) 採用・人事の体制、社内規則等」や「(3) ビジョン、経営計画」が伴っている事業者や取り扱っている製品・サービスが優れている市内事業者については、従業員規模が小さくとも現状の規模が適切な場合が考えられる。このような市内事業者に関しては必ずしも従業員規模を拡大する必要はなく、適切にマッチング支援を行っていくこととなる。

図表 5-6 従業員数と事業者の成長度の関係図



(2) 採用・人事の体制、社内規則等

従業員規模は小さくとも、大学生等の採用実績を持ち、採用の体制・意識・活動において望ましい企業は存在している。

就業マッチング支援の対象とする市内事業者は、適正な働き方ができ、社会人の初期段階においてスキルを磨ける環境を有する、持続可能な経営を行っている事業者が望ましい。

本調査研究の目的に照らした場合、持続可能な経営を目指し、計画的に大学生・大学院生、第二新卒を採用する市内事業者を支援の対象とすることが望ましいであろう。

市内大学の学生等の採用を支援するに当たっては、以下のような人事・労務についての体制、ルール、チェックプロセスが整備されており、人材育成制度等が充実していることが重要となるであろう。

<ポイント>

- ◇ (ビジョン、経営計画に応じた) 採用計画の設定
- ◇ 雇用に関連した体制の構築 (採用部署、担当者の設置)
- ◇ 社内規則の整備 (就業規則や賃金、評価等の規程の整備)
- ◇ チェックのプロセスの確立 (コンプライアンスのチェック、チェックの際の経営層の関与)
- ◇ 人事育成制度 (研修制度、自己研鑽への助成)

(3) ビジョン、経営計画

ビジョンや経営計画が強固かつ明確であり、将来にわたり成長が期待される市内事業者は、たとえ従業員が少なくとも将来的に地域をリードする存在へと成長する可能性を秘めている。

採用計画や人材育成等は、市内事業者のビジョンや経営計画に基づいて規定されてくると考えられ、成長を強く意識したビジョンを持った市内事業者の場合は、計画的な採用を行うとともに、将来の中核となる質の高い人材を確保したいと考えるであろう。また、人材を定着させるために、社内規則やその遵守に関するチェックプロセスを確立させるようとするであろう。

このように、市内事業者のビジョンや経営計画は「(2) 採用・人事の体制、社内規則等」と関連して、就業マッチング支援の対象範囲を設定する上で重要な観点となる。

<ポイント>

- ◇ ビジョンの内容（将来性や社会貢献）
- ◇ 中長期的な経営計画の内容（特に人事・採用に関する記述）

3 将来の展望

これからのつくば市は、若い産業人材が「住み」「働く」街を目指し、本章において述べたような方向性を意識し具体的な施策を打ち出していくこととなるが、第1章第5節（4）にて述べたとおり、つくば市は「縁」のある人材が多いことが特徴の街であり、つくば市の縁は日本国内、ひいては海外にまで広がっている。

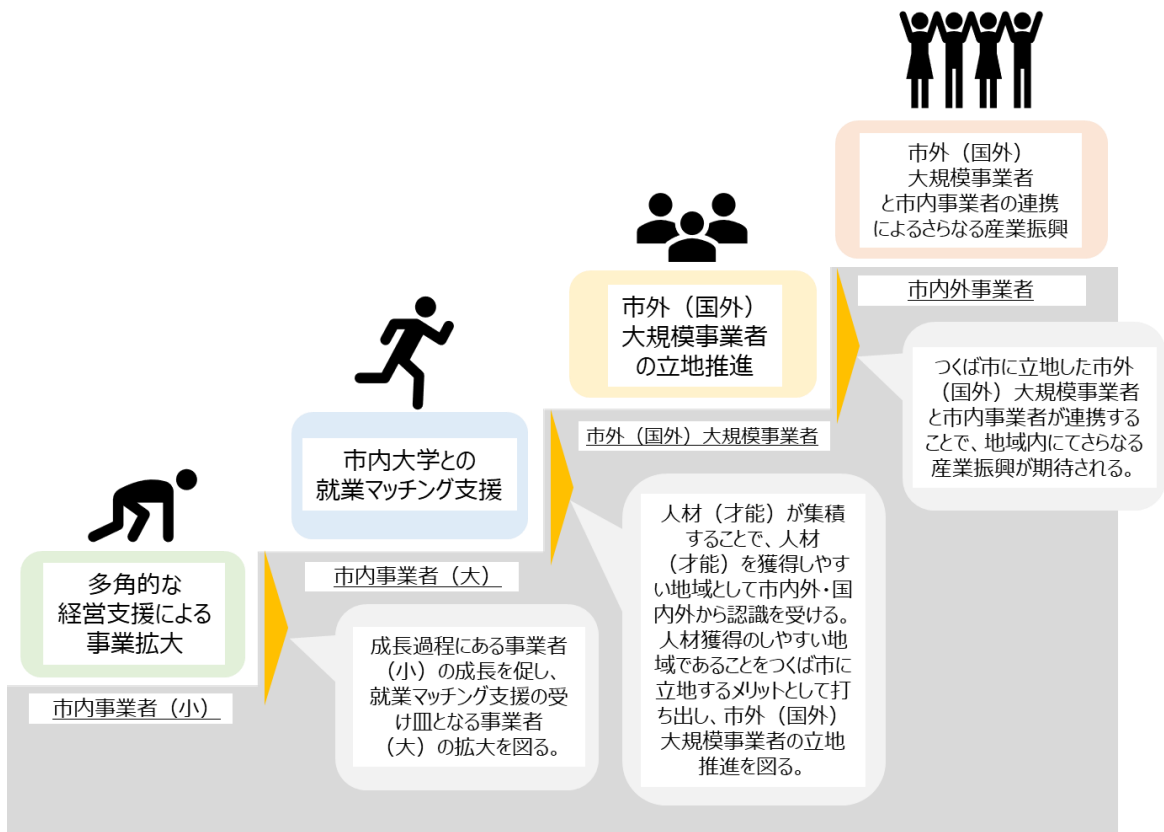
こうしたつくば市独自のポテンシャルを活かしつつ、大学等を卒業・修了するタイミングだけではなく、一度つくば市から巣立った人材（才能）が再びつくば市へ戻ってくる（あるいはつくば市外からでも、つくば市と関わりたいと思われる）ような地域の仕組みづくりを進めることが求められる。そのためには「雇用・就労」に縛られず様々な分野とタイアップした取組を展開していくことが必要であろう。

つくば市にはBtoBや専門分野に特化した商品やサービスを取扱う事業者が多いことから、専門的・先端的な知識や経験を有する人材や高度外国人人材の受け皿となることが大いに期待できる。こういった事業者とのマッチング支援を促進していくことで様々な人材（才能）を地域に取り込んでいくことが可能となるであろう。

人材（才能）が集まり、人材（才能）が能力を活かすことができる地域を目指すうえでは、受け皿としての市内事業者の育成が必要不可欠となる。成長過程にある市内事業者への経営支援を多角的に行うとともに、規模が大きく成熟した市内事業者とともに就労マッチングの先例を生み出し、取組の輪を広げていくことが肝要である。

さらには、つくば市という地域が「人材（才能）が集積し、獲得・連携することができる地域」として国内外から認識されることで、市外大規模事業者への立地促進に大きな追い風となり、大小様々な市内事業者と新たにつくば市に立地した市外大規模事業者との連携が拡大することでつくば市の産業振興に大きく寄与することとなるであろう。

図表 5-7 就業マッチング支援のステップ



委員長コメント

委員長コメント

筑波大学 体育系教授
ヒューマンエンパワーメント推進局次長
坂 入 洋 右

今回、つくば市内の事業者と大学生・大学院生の雇用・就労に関する調査研究が、多くの事業者並びに筑波学院大学、筑波技術大学及び筑波大学の学生の協力を得て実施された。結果として、372の事業者及び640人の学生にアンケート調査への回答をいただき、さらにヒアリング調査を通して、多様な事業者、各大学組織及び学生の実態や、それぞれが認識している具体的な課題などを聴取することができた。それらの調査結果に基づき、つくば市内での就業マッチングという当初の課題に関して、現状の改善に向けて解決すべき問題が明らかになり、いくつかの方策が提案された。

また、つくば市の行政と事業者と各大学の教員からなる委員会での議論を通して、優秀な若者や多様な人材が国内外から集まるつくば市が、極めて高いポテンシャルを有していること、そして、行政と産業と教育機関の連携を促進することで、つくば市全体の魅力が飛躍的に向上するであろうことなどを再認識した。

就業マッチングに関しては、つくば市には多くの優良事業者が存在し、またそれぞれ特徴の異なる3つの大学に多様な学生がいるが、事業者と学生が、お互いの情報を得られておらず、ともに認知度が低いという実態が明らかになった。学生と地域事業者との相互理解を促進する方策として、大学の授業において地域の産業や文化などを積極的に扱うことや、正規のインターンシップだけでなく、より実際的なアルバイトなども通して職場の体験を促進することなどが提案された。それらのマッチングを促進するために、つくば市が、希望する事業者や学生のリストなどを作成し、登録制度などを整備することも提案された。

委員会では、より俯瞰的な視野で幅広い議論が行われた。その中で、つくば市は国や企業の研究機関が集積する研究学園都市であるとともに、多くの外国人や障害を有する人々が働く多様性に富んだ街であること、また、つくば市内にある各大学には、それぞれ多くの若手研究者、留学生、障害を有する学生がいて、さらにそれらの人材が能力を発揮するためのノウハウや専門家も揃っていることが再確認された。短期的な地元企業への就労支援に限らず、より長期的な視点から、つくば市全体の環境をダイバーシティ（多様性）に富んだ魅力的な地域に創り上げていくことの有望性が議論された。博士号、国籍、障害などの多様な個性や能力を有する人々が、アルバイトしやすい街、住みたい街、地域の仲間と共に活動したい街としてつくば市が発展していくことで、将来的に国内外から優秀な人材や事業者が集まってくることも期待できる。今回の調査研究を通して、つくば市内の事業者と大学と行政の連携が深まったこと自体が、その実現のための第一歩として、大きな意義を有するものであったと感じている。

参考資料 自治体事例

参考資料：自治体事例

1 北海道苫小牧市 定住促進施策としてのインターンシップ支援への取組

(1) 取組の背景・目的

苫小牧市で抱えている「若者の地域定着」という課題に対する施策のひとつとして、苫小牧市唯一の四年制大学である北洋大学（私立）と連携し実施している。北洋大学の学生は卒業後、市内企業に就職し、苫小牧市に定住することが期待されているものの、工業や観光業などの市内企業と学生が関わる機会が少なく、苫小牧市外で就職するケースが多く発生していた。また、学生を採用する企業の立場から見ても、学生の採用経験に乏しい中小企業も多く存在することから、採用活動に当たり「どのように学生にアプローチすればよいか」、「どうアクションを起こしていけばよいか」分からないという課題があった。

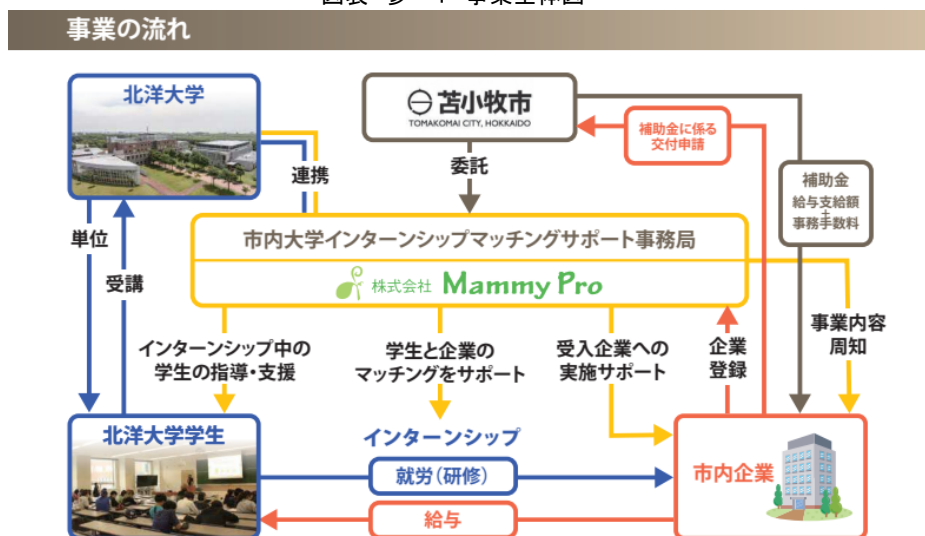
こうした課題に対応すべく、北洋大学の学生に苫小牧市内の企業・働く場所を知ってもらう機会を創出するための「橋渡し」を行うという観点で「市内大学インターンシップ支援事業（以下、「本事業」という。）」が創設された。

(2) 取組内容

本事業は、学生と市内企業が雇用契約を結び、有償インターンシップを行うに当たって企業にかかる費用を市が補助する制度となっている。

学生の希望に適した研修先企業の確保、学生と企業のマッチング、企業への受入れ時のサポートなどインターンシップにおけるマッチング支援の事務局業務は、道内の就労支援に関して高い知見を有する企業に委託を行っている。（事務局受託者の選定はプロポーザル形式を採用している。）

図表 参-1 事業全体図



出所：苫小牧市「チラシ(苫小牧市市内大学インターンシップ支援事業 参加登録企業募集)」

〈本事業の制度概要〉

(学生側の参加対象・方法等)

- ・参加対象者：北洋大学2年生以上の学生
- ・参加方法：学生は有償インターンシップの履修登録を行う。(インターンシップに参加することで学生は大学の単位認定を受けることができる。)
- ・マッチング方法：インターンシップマッチングサポート事務局が個々の学生へヒアリングを行い、受入企業を決定する。

(企業側の参加対象・方法等)

- ・対象企業：苫小牧市内に事業所又は事務所を有する企業
- ・実施方法：受入企業登録の申込みを行い、学生とのマッチングが成立した場合¹⁸は、学生と雇用契約を締結し、有償インターンシップが開始される。
- ・補助金額：学生への給与支給額(交通費を含む賃金一人当たり最大30万円まで)と事務手数料(制服代など5万円)が支給される。

¹⁸ 学生の希望に基づきインターンシップマッチングサポート事務局がヒアリング等の調整を行うため、登録したもののインターンシップの実施には至らない(マッチングが成立しない)という場合がある。

図表 参-2 インターンシップ実施の流れ



出所: 苫小牧市「チラシ(苫小牧市市内大学インターンシップ支援事業 参加登録企業募集)」

図表 参-3 インターンシップ支援事業で見込める効果

大学生（大学）	企業
<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア選択の知見を広げることができる ・授業の一環として、単位を取得できる ・報酬を得られる ・大学に不足しているキャリア支援に関する支援を補う形で、事務局（民間企業）の知見を活かし、マッチングのサポートが受けられる（大学） 	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ導入やフォローアップなど、ノウハウの提供を受けられる ・就活前に学生と接点を持つことができ、人材確保につながる ・現場を知ってもらうことで、従業員の ・定着に繋がる ・受け入れに係る経費の補助を受けられる

出所：苫小牧市へのヒアリングにより作成

（3）成果・課題、今後の方向性など

令和4年度から事業が開始され、56社の市内企業が登録を行い、そのうち21社においてインターンシップが実施された。学生の参加状況としては、40名が履修登録し、37名の学生が実際にインターンシップに参加している。インターンシップへの参加をきっかけに、アルバイトとしての雇用に繋がったり、イベントへのボランティア参加があったりと、企業と学生の関係性が継続しているケースもあるという。

苫小牧市や大学、企業が連携することで、地域の関係づくりに繋がるとともに、学生と企業との間にも繋がり（縁）ができ、将来的に苫小牧市内への就職、そして若者の定着に繋がっていくことが期待されている。

今後は、人口減少問題を解決する一手段として、本事業のような若者の地元定着促進を図る取組はますます重要となってくるため、大学や受入企業の声を聞きながら、事業をブラッシュアップし実施していきたいと考えている。

2 埼玉県川口市 雇用促進施策としてのインターンシップ支援への取組

(1) 取組の背景・目的

川口市内の企業では、人材不足や後継者育成、次世代教育など産業に関わる「ひと」の育成・確保が課題となっている。そのため川口市は、川口市産業振興指針の中で「市内企業の人材確保・人材育成への支援」を掲げ、具体的な産業振興施策を実施している。

人材採用機会を充実させ雇用をバックアップする事業において、産業団体へのヒアリングを実施したところ、新卒の高校生や技術専門校生の新規採用をしたいという要望があった。そのためには、就業体験を通じて就業意識の向上を図り、かつ、企業の雇用にも繋がるインターンシップの促進が有効であると考えた。

そこで、川口商工会議所、川口鋳物工業協同組合等の産業界及びハローワークと連携し、川口工業高等学校をはじめ、近隣市の工業高等学校及び県内の高等技術専門校のインターンシップ先として協力してもらえる川口市内企業を川口市が確保、高校や専門校を訪問し、就職担当教員に直接紹介することにより雇用の促進を図る、インターンシップ支援事業が平成 29 年度から始まった。その際に、学生インターンシップを受け入れ可能な企業をリストアップした小冊子を作成し、企業紹介を通して学生や教員に興味を持ってもらえるよう、各校の進路指導担当教員へ配布を行ってきた。

(2) 取組内容

令和 2 年度はコロナ流行に伴い、インターンシップ支援事業は休止となった。令和 3 年度には事業が再開されたが、実施方法の見直しを行い、インターンシップを受け入れた企業への補助を行うインターンシップ支援補助金事業となった。これに伴ってインターンシップ受入れ先を紹介する小冊子はなくなったが、これとは別に若年者向けに給与や福利厚生、若手社員の声を掲載する「川口市企業ガイド」を作成し、市内学校等に配布している。

ア インターンシップ支援補助事業

就業体験を通じ、求職者の職業選択能力及び就業意識の向上並びに事業者の人材の確保を目的としている。インターンシップを実施した市内事業者に対し、実習生（インターンシップに参加する人）の受け入れに必要な経費の補助を実施している。実習生の交通費や保険料、報酬などが交付対象であり、1 企業につき、4 万 5 千円（実習生 1 人につき、1 万 5 千円が上限）。受け入れるインターンシップ実習生は、市外からの参加も可能である。

インターンシップ支援に関しては、川口市から外部の事業者への事業委託は行っていないものの、川口青年会議所がインターンシップで受け入れを行いたい企業と学生をマッチングし、夏にインターンシップを実施、参加した学生が CM 作品を作成・発信して優れた作品を表彰する「かわぐち企業 CM アワード」というイベント（川口市共催）を市の市産品フェアの中で行っている。

図表 参-4 かわぐち企業 CM アワードチラシ

JCI Junior Chamber International Kawaguchi
公益社団法人 川口青年会議所

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
4 Quality Education

2023年度 10月事業 「川口企業CM アワード2023」

学生と市内企業で作った



かわぐち
企業CM
アワード
2023

2023年10月28日(土) 13:00開演
(川口市産品フェア内)
於 川口オートレース場 イベントホール

かわぐち企業 CMアワードとは?
2021年より市産品フェア内にて開催している、市内企業と学生が協働し、
企業の魅力をCMにして発信する事業です!

CM作品にいいね! で投票!
投票はこちらから!



当日審査員の採点点数に、
いいね!数でポイント加点!!
あなたの👍で盛り上げよう!!

キャストビジョンで大公開!



1位の作品は川口駅前の
大モニター放映権GET!!

出店企業・詳細は裏面へ

【主催】 公益社団法人 川口青年会議所 事務局
〒333-0844
埼玉県川口市上青木3丁目12-18 SKIPシティ内
お問い合わせ 埼玉県産業技術総合センター7階 Tel:048-263-3350

【主催】 川口市
【後援】 川口商工会議所

出所:川口青年会議所「かわぐち企業 CM アワード 2023 チラシ」

イ 企業ガイドの作成

川口市では「若年層の雇用・定住」を重視しており、企業ガイドは勤務する若い社員のタイムスケジュールや顔写真など実際に働いている社員の顔が見える形で掲載し、若年層に共感を持ってもらうように作成されている。

図表 参-5 川口市企業ガイド2023

就活生のための…
川口市企業ガイド2023

新卒採用予定の企業 **35** 社を掲載!

若手社員の声!

働きやすさをめざす企業の取り組み!

若いみんなを応援する奨学金返還支援 家賃補助 結婚新生活支援

福利厚生・退職金・資格取得 応援制度

働きやすいまち川口 2023

石川金属機工株式会社 防衛機械 製造、営業
ISHIKAWA CASTING & MACHINING Co., Ltd.
〒334-0075 川口市立戸部2-2-18 048-285-2411 (代) 人事担当: 藤村 石川
設立: 1946年 従業員: 45名

千葉真泰さん
TOMIYASU CHINA
2017年4月入社
製造部機械課

高校を卒業して入社、7年目です。機械主任になりました。現在は新製品の加工を担当しています。部社が得意とする車の部品までできたバイクを乗って、部品のサイズどおりに仕上げています。これまでフォークリフト、玉掛け、アーグ溶接などの資格を取らせてもらいました。現場には同世代もたくさんいますが、先輩の大穴テランの方もいます。そうした皆さんの技術をきちんと吸収して、これから入ってくる後輩もしっかりと伝えていくことも重要な役割の一つです。

働き日のTIMELINE

8:00 始業
8:00 始業 決まった仕事内容はありますが、それぞれの区切りが早いタイミングで、必ずみんな休憩を入れます。

12:00 昼休み
会社は静か、外へ出て行くなど、いろいろです。食事はみんなの自炊で、カンパニーが用意しています。

13:00 午後の作業開始
午後は集中して、それぞれのタイミングで休憩を。17:00 終業 午後は1時間、1時間からの作業があります。16:30 残業準備が完了します。

防衛省の護衛艦や豪華客船に使われる数々の部品の設計・製造にあたり、もうすぐ80年。モットーは「社員は家族」。ものづくりの現場で若い世代が活躍中。

高卒基本給185,000円(2022年度実績)
賞与の手取りの例: 180,000円程度(残業20H)
賞与年1回(7月) 賞与年2回(12月)
2022年度実績の例: 合計約1ヵ月分
勤務時間 8:00~17:00(昼休み60分、ほか休憩)
週休2日制
夏季・年末年始・慶弔休暇(年間休日119日)
有給休暇 入社6ヵ月経過後10日、その後1年ごとに1日追加

通勤 金口勤務所福祉SC特定退職金共済制度加入

ここが魅力 全社一丸となって「東う門には福来たる」を合い言葉に、アウトホームな会社をめざしています。東芝ドームのベアスタック(ふい屋)ですりも年に一度、もちろんプレゼント。

福利厚生 金口勤務所福祉SC加入、通勤交通費支給、駐車場完備、年に2回作業場支給

社会保険 各種社会保険(雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険)完備

新入社員の出発学校 川口工業高校、川口市立高校、藤森校、実践女子大学、上武大学

親近の社人社員の所属部署 製造部機械課、営業部、生産管理部

2024年度採用予定の職種 製造部機械課、営業部、生産管理部

外国人の採用 実績あり(国籍:ネパール) 予定あり

代表取締役 石川義明さん

出所:川口市「川口市企業ガイド2023」

【川口市企業ガイド掲載内容】

〈市内企業の様子〉

- ・ 事業内容
- ・ 若手社員のタイムスケジュール
- ・ 賃金や勤務体系
- ・ 福利厚生
- ・ 採用情報
- ・ 代表取締役の声

〈若者向けの制度の案内〉

- ・ 中小企業従業員等奨学金返還支援補助金
- ・ 若年者定住就労促進家賃補助金
- ・ 結婚新生活支援補助金

(3) 成果・課題、今後の方向性など

インターンシップ支援補助金事業においては、製造業や建設業、介護業、小売業といった様々な業種から補助事業の利用申請があり、インターンシップ受け入れを推進した。また、企業ガイドについては、市内学校等への配布を行った際には、好評を得ているとのことである。

主な支援対象は就職先に川口市を選ぶ傾向があるように思われる高校生や専門学校生としているが、近年では進学率が上がっていること等により、市内企業へのインターンシップへの参加が多くない現状がある。市の広報物以外にも商工会議所の広報誌や市で認定している地域貢献認定事業者へのダイレクトメールなどで周知を図っているものの、申請者が伸び悩んでいるという課題がある。

川口市では「川口市企業ガイド」をはじめ、若年層への家賃補助や奨学金返還支援補助といった川口市への定住と就職を条件とした雇用施策に力を入れている。インターンシップ支援補助事業も雇用促進施策の1つであるが、利用する企業が増えないようであれば、新たな事業を検討する必要がある。

調査研究委員会名簿

茨城県つくば市
市内学生と地域事業者の就業マッチングを
はじめとした雇用施策等に関する調査研究

委員名簿

委員長	坂入 洋右	筑波大学 体育系教授 ヒューマンエンパワーメント推進局次長
委員	嶋村 幸仁	筑波技術大学 保健科学部 情報システム学科教授
	加藤 伸子	筑波技術大学 産業技術学部 産業情報学科教授
	大田 住吉	筑波学院大学 副学長・キャリアセンター長 経営情報学部 教授
	木村 学	土浦公共職業安定所 求人・事業所部門統括職業指導官
	渡邊 敏幸	株式会社カスミ 執行役員 人事総務管理本部 人事戦略部マネジャー
	今里 公治	株式会社セキショウキャリアプラス 代表取締役
	片野 博司	つくば市経済部長
	日向 和史	一般財団法人 地方自治研究機構 調査研究部長
事務局	柳町 哲雄	つくば市経済部産業振興課 課長
	中川 貴史	つくば市経済部産業振興課 課長補佐兼係長
	寺田 紘章	つくば市経済部産業振興課 係長
	高田 啓人	つくば市経済部産業振興課 主任
	日下 優生	つくば市経済部産業振興課 主事
	山本 史門	一般財団法人 地方自治研究機構 主任研究員
	鮎川 良太	一般財団法人 地方自治研究機構 研究員

(順不同・敬称略)

市内学生と地域事業者の就業マッチングをはじめとした
雇用施策等に関する調査研究

－令和6年3月発行－

茨城県つくば市 経済部 産業振興課

〒305-8555

茨城県つくば市研究学園一丁目1番地1

電話 029(883)1111 (代表)

一般財団法人 地方自治研究機構

〒104-0061

東京都中央区銀座7-14-16 太陽銀座ビル2階

電話 03-5148-0661 (代表)

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。