令和７年度
「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」
香川県地域キャリア形成のための双方向型教育モデル構築事業

事業成果報告書

令和８年２月

株式会社　穴吹カレッジサービス

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、株式会社穴吹カレッジサービスが実施した令和７年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」の成果をとりまとめたものです。

目次

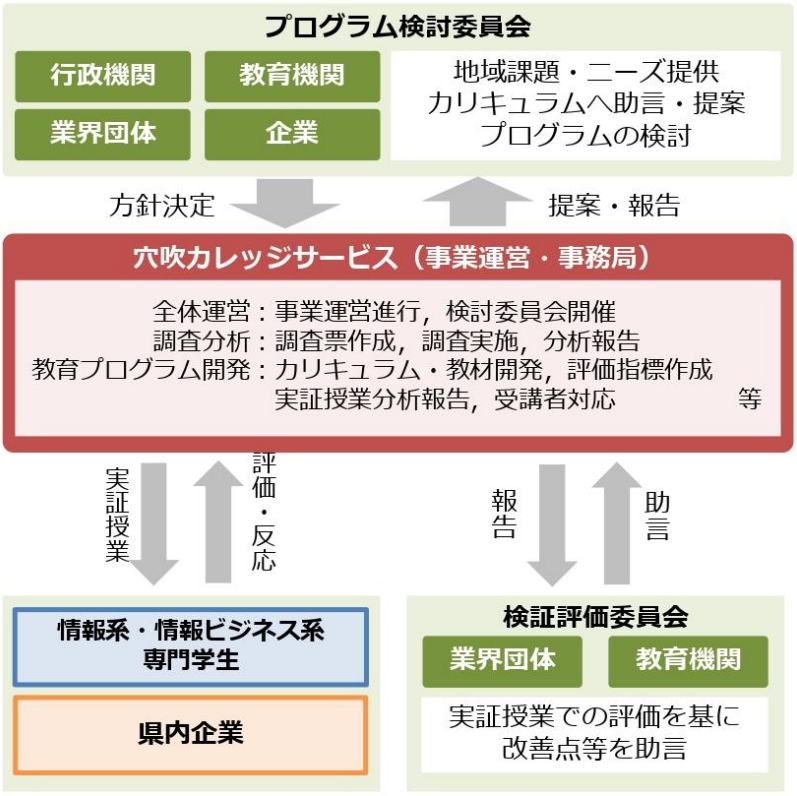
第一部　本事業計画 1
1　事業の概要 1
1.1　事業の概要 1
1.2　事業の趣旨・目的 2
1.3　当該教育カリキュラム・プログラムが必要な背景について 3
2　開発する講座の概要 6
2.1　名称 6
2.2　内容 6
2.3　受講者が主体的に学習を続けられるように 8
2.4　今回開発する教育カリキュラム・プログラムの新規性 9
3　令和７年度事業の取り組み 11
3.1　事業の取り組み 11
3.2　事業のスケジュール 12
3.3　実施内容 13
4　事業を実施する上で設置する会議 15
4.1　プログラム検討委員会 15
4.2　プログラム検討委員会の構成員（委員） 16
5　事業を実施する上で必要な調査 19
5.1　アンケート調査 19
5.2　ヒアリング調査 20
6　講座の開設に際して実施する実証講座の概要 22
7　開発した教育カリキュラム・プログラムの検証 23
7.1 教育カリキュラムの効果検証体制と評価方法 23
7.2　検証結果の活用と改善サイクル 24
8　事業実施に伴うアウトプット（成果物） 26
9　事業実施によって達成する成果及び測定指標 27
第二部　本事業成果報告 30
1　プレ実証授業 30
1.1　プレ実証授業の概要 30
1.2　実証結果 35
2　第一回プログラム検討委員会 47
2.1　事業概要と開発プログラムに対する委員意見 47
2.2　アンケート・ヒアリング調査に対する委員意見 48

2.3　委員会議事録 49
3　アンケート調査 56
3.1　実施概要 56
3.2　調査結果 57
3.3　アンケート調査分析 116
3.4　アンケート結果から見える課題とその解決策 118
4　ヒアリング調査 121
4.1　実施概要 121
4.2　専門学校教員を対象としたヒアリング調査結果 123
4.3　香川県内中小企業の採用・育成担当を対象としたヒアリング調査結果 129
5　教材開発 139
5.1　【学生向け】地元キャリアデザインワークショップ　教材 139
5.2　【学生向け】コミュニケーション・リテラシー実践　教材 142
6　第二回プログラム検討委員会 148
6.1　アンケート調査報告検討 148
6.2　開発教材の検討 148

第一部　本事業計画

1　事業の概要

1.1　事業の概要



プログラム検討委員会の「設置」

・産官学連携によるプログラム検討委員会開催

・アンケート・ヒアリング等調査分析、検討

・プログラムの策定

実証授業の開催

・教材開発

・実証授業の開催

検証評価委員会「評価」

プログラム「改善」

・検証結果より課題の抽出

・教育プログラム、実証授業の内容の改善と修正

1.2　事業の趣旨・目的

香川県では，若年層の県外流出や早期離職，企業の人材育成力の弱さが影響し，地域中小企業の人材確保・定着が深刻な課題となっている。高卒者の県内進学率や企業の新卒採用充足率は全国平均を大きく下回り，学生からは県内企業への魅力発信力の不足が指摘されている。また，若手人材の定着率も低く，特に中小企業では指導者不足やOJTの質のばらつきが顕著だ。DX推進の遅れも深刻であり，要因に「DX人材・ノウハウの不足」が挙げられる。これらは相互に連動しており，持続的な地域産業の発展に向けて，実践力を備えた人材の育成・定着に向けた新たな教育的取組みが急務である。

本事業では，県内の「情報系・情報ビジネス系の専門学生」と「企業」の双方を対象に，相互連携した実践型プログラムを開発・実証する。学生は「地元で働く意義を実感するキャリアデザイン」「非認知スキルの養成」「実際の企業の業務課題に基づくPBL」を通じて地元での活躍を目指し，企業は「若手定着支援のノウハウ獲得」「職場環境の改善」「自社の魅力発信」から，若者から選ばれ，育つ企業を目指す。双方の歩み寄りによって，「採用⇒育成・定着⇒活躍」の理想的人材サイクルを形成する。プログラム効果は段階的に検証・改善し，新しい教育モデルとしての定着を目指す。

1.3　当該教育カリキュラム・プログラムが必要な背景について

香川県には，大きく３つの課題があり，それぞれ以下のような背景・原因があると考えられる。

【課題１】若年層の県外流出に伴う県内企業の採用充足率の低下

（１）若年層の県外流出

香川県の「100 の指標からみた香川（令和７年度版）」　によると，高卒者の県内大学進学率は１７．７％であり，全国ワースト４位となっている。

（２）採用の難しさ

大学・地域共創プラットフォーム香川の「県内企業の採用活動に関する実態調査」（2024）によると，香川県内企業における新卒採用の充足率は３７％である。一方で，株式会社マイナビ「マイナビ 2024 年卒　企業新卒内定状況調査」（2024）では，全国の 2024 年卒の採用充足率における全国平均は７５．８％となっており，香川県の充足率は全国の約半分であることがわかる。

＜背景＞

香川県「県内大学生・県出身県外大学生等アンケート調査」（2020）によると，卒業後に香川県での就職を希望しない理由として，「希望する企業や仕事」がないが１位であった。（香川県内大学生の２４．６％，県内出身県外大学生の５０．４％が回答）

⇒考えられる原因

・県内企業の魅力や十分に伝わっていない

・希望に合う職種や環境が少ない

・企業からの情報発信不足や学生との接点が少ない

【課題２】若手人材の早期離職と育成の難しさに伴う人材不足

（１）早期離職の増加

厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」（2024）によると，新卒者の３年以内離職率が上昇傾向にあり，特に中小企業では顕著であった。

（２）人材育成体制の課題

百十四経済研究所「県内企業の人材育成の現状」（2023）によると，香川県内企業における人材育成の課題・方法は以下の通りであった。

課題　　１位　「指導者の不足」　５８％　２位　「育成人材の離職」　　３２％

方法　　１位　「OJT」　　７５％　２位　「社内集合研修」　２５％

＜背景＞

日本経済団体連合会「採用と大学改革への期待に関するアンケート調査」（2022）によると，企業が新卒人材に求める要素として，「主体性」が８４．０％，「リーダーシップ」が７６．９％であった。

その一方で，ホランド理論における職業的興味の６つのタイプによると，IT 人材は「研究的」「現実的」という分類に該当され，その特徴として，内向的傾向，対人関係への苦手意識が強い可能性があるとされている。

OJT は外部研修や OFF-JT に比べ，導入ハードルが低いが，正社員不足（≒指導者不足）の県内企業では，教え方に体系がない・慣れていない人材が OJT を担っている場合が多い。すなわち、OJT 教育の質にばらつきがあると予想される。また、OJT は教育を受ける側の一定の主体性や対人スキルが前提となるため、社会人経験が浅い若手にとっては教育自体が負担となっている可能性も考えられる。

【課題３】DX 推進の遅れと IT 人材の不足

（１）DX 推進が遅れている

リコー，リコージャパン「DX に関するアンケート」(2023）によると、四国地方は「DX に既に取り組んでいる」と答えた企業の割合が全国で最も低く（７．４％)，「必要だと思うが取り組めていない」が最も高かった（３３．３％）

（２）企業の人材不足

帝国データバンク高松支店「四国地区　人手不足に対する企業の動向調査」(2024）によると、香川県内企業の５５．８％が「正社員が不足している」と回答しており、コロナ禍以降、四国４県で継続して最も高い割合であり、慢性的な人材不足であることがわかる。

＜背景＞

帝国データバンク高松支店「四国地区 DX 推進に関する企業の意識調査」　(2024)によると、四国地域の企業 DX が進まない理由には、１位「対応できる人材がいない」（４８．４％)、２位「必要なスキルやノウハウがない」（４３．２％）となっていた。ＤＸ推進に関心はあっても、人材・ノウハウの不足により、思うように取り組むことができないというのが現状である。

以上、３つ課題が香川県では顕在化しており，このままでは，地域企業の成長が鈍化し，香川県の経済にも悪影響を及ぼしかねない。専門学校・学生・企業が一体となり，地域に根差した人材育成と就職支援の新たな仕組みが不可欠である。 本プログラムでは，DX 推進の観点から，地域企業の変革を支える情報系・情報ビジネス系の学生と，地域経済を担う企業に焦点を当てる。学生は「地元で働く」意義や魅力を体感し，非認知スキルを高めながら，就職・定着・キャリア形成へとつなげること，企業は，若手育成や学生との関係構築，採用ノウハウの獲得を通じ，持続的な組織力向上を目指す。 また，本取組は香川県内にとどまらず，四国全体や，同様の課題を抱える他地域への横展開も見据えている。地域の特性を踏まえた「人材育成モデル」として先行事例となり得る点でも，大きな意義がある。最終的には，専修学校が地域産業と

連携しながら発展し，広域的な教育・産業振興の好循環を生み出す原動力となることを目指す。

2　開発する講座の概要

2.1　名称

香川県地域キャリア形成のための双方向型教育モデル

2.2　内容

○開発する教育カリキュラム・プログラム／実施する調査研究の全体像

１．本教育プログラムの目的

⇒地元に根ざした持続可能な人材育成の仕組みを構築し，
学生と企業が互いに成長できる関係性を構築する

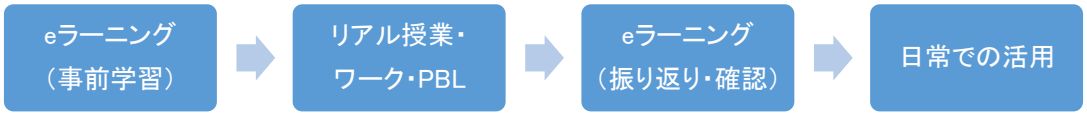
・学生が地域・地元企業の魅力を知り，主体的にキャリアを描ける

・企業が若手を育てる力を持ち，地域で選ばれる組織となる

２．各教育プログラム案

＜学習の流れ＞

ｅラーニングを事前学習，事後学習を目的に設置。事前学習により，リアル授業におけるより効果的な理解の深化，演習時間確保につなげる。事後学習により，学習の振返り，習熟度確認を可能とし，日々の学び，仕事への活用やモチベーション維持につなげる。



●学生向け

①地元キャリアデザインワークショップ

形式：対面形式（４時間）、動画教材（３分×５）、ｅラーニング（２時間）

概要：地元理解とキャリア形成

地元産業や魅力を動画教材で学びつつ，ワークショップで自身の価値観を可視化。キャリアアンカーやホランド理論を活用し，「地元で働く意義」と将来像を明確化。動画教材には、地元企業の若手社員～中堅社員のインタビュー形式での体験談等を盛り込む。入社数年目の若手社員が現在どのように働いているか、そしてさらに年月が経った中堅社員は若手だったときからどのようにスキルアップ、キャリアアップしてきたかがわかるような内容にし、職業内容だけでなく、職業生活についても理解・イメージが深まるような教材にする。

②コミュニケーション・リテラシー実践

形式：対面またはオンライン形式（６時間)、e ラーニング（２時間）
概要：非認知スキルの実践習得
傾聴・報連相・プレゼンなどの非認知スキルを，基礎学習とロールプレイ・グループワーク等で実践的に習得。非対面環境や年長者との関係構築にも対応力を養う。

③業務改善案 PBL
形式：対面形式（６時間)、e ラーニング（２時間）
概要：PBL による課題解決力の育成
地域企業の課題に対し，ECRS やなぜなぜ分析を用いたチームでの改善提案を実施。
生成 AI やデータ活用を含めた DX 視点を取り入れ，実効性の高い提案力を育成。
e ラーニング教材には「仕事・職場・役割」などの基本的な職業理解・リテラシー教材を事前に挿入する。

●企業向け
①メンタリング・コミュニケーション力向上
形式：対面またはオンライン形式（６時間)、e ラーニング（２時間）
概要：若手と信頼を築く対話力研修
コーチングやアサーティブ・コミュニケーションを通じて，傾聴や励ましの技術を習得。リモート対応や 1on1 のデジタル化など，先端技術の活用も学ぶ。

②職場環境改善ワークショップ
形式：対面形式（６時間)、e ラーニング（２時間）
概要：働きやすい職場環境の可視化と改善
心理的安全性や地域資源を軸に，自社の課題を見える化し，短期的な改善策を立案。
対話と合意形成を通じて，DX に強い職場づくりを促進。

③採用・ブランディング力向上
形式：対面形式（４時間)、e ラーニング（３時間）
概要：魅力が伝わる発信力の強化
EVP の再定義から SNS 発信まで，魅力の伝え方を実践的に学ぶ。ChatGPT などを活用し，広報スキルと即戦力を養成。

●学生×企業ダイアログ・マッチングセッション
形式：対面形式（６時間）
概要：学生による PBL 成果発表，企業による職場環境改善案の発表
地元企業の実情や課題を理解し，働きがいやキャリアパスなどについて対話も。単なるマッチングを超え，双方が理解し，互いに将来をイメージし発展可能な関係性を目指す。特にこれから職業を理解したり、社会経験をもつことになる学生にとって、より具体的なイメージをもって講座に取組めるよう、発表前に企業と学生とのカジュア

ルな接点を設計する。

2.3　受講者が主体的に学習を続けられるように

受講者の主体的な学習の継続を目指し，“内発的動機付け＋学習の可視化・承認＋仲間とのつながり”をバランスよく支援できるよう設計。

（1）LMS（ラーニングマネジメントシステム）の導入

LMS：教材配信や受講者管理，学習進捗の把握などを一元的に行うためのシステムスマートフォンやPCでアクセスできるオンライン上のプラットフォーム

＜効果・メリット＞

受講側

1．学習の自由度向上
- 時間や場所に縛られず，学習できる
- スマートフォンやPCでもアクセス可能（スキマ学習がしやすい）
- 自身の理解度や都合に応じて，スピードや順序を調整可能

2．学習履歴の可視化
- 学びの進捗やテスト結果など確認でき，モチベーション維持に効果
- 学びのポートフォリオとして活用可能

3．フィードバックや対話の機会が得られる
- 講師からのコメント・自動採点・評価がリアルタイムで確認
- 掲示板・コメント機能で他の学習者との交流・意見交換が可能

管理側

1．教材と学習管理の一元化
- 教材，課題，テストなどを１つのプラットフォームで管理可能

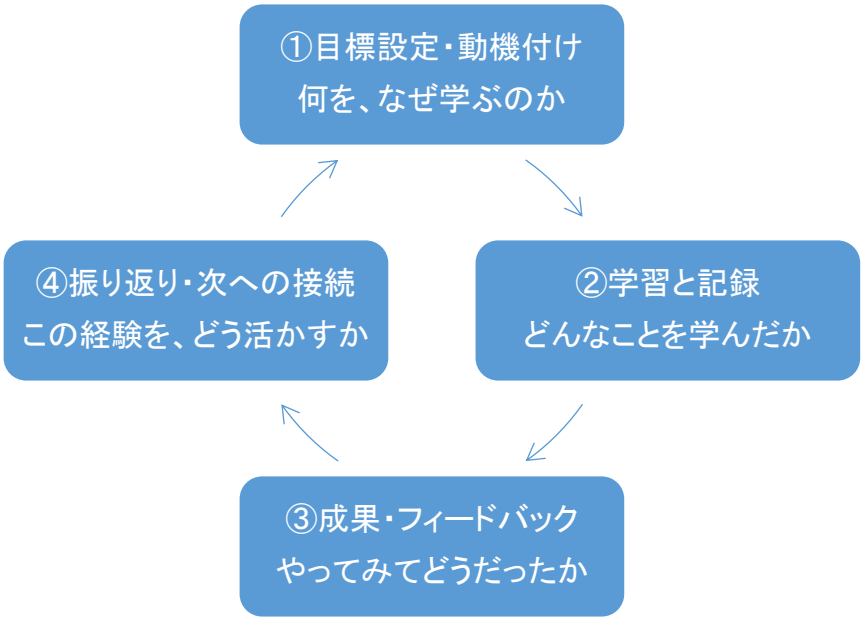
2．学習状況の把握と分析が容易
- 各受講者の進捗・アクセス状況・回答傾向をデータで可視化
- 学習のつまづきや傾向を把握し，個別対応・改善につなげやすい

3．複数を対象に同時対応が可能
- 学生向け，企業向け，など異なるコース設計を同時に展開可能
- 履修状況や成果物も対象別に整理しやすい

（2）LMSを活用した学習サイクルの構築

受講者が「学習を始める前」→「実践」→「振り返り」→「次の学び」へと進む中で，定期的に「自分の学びや成長」を確認し，次の行動へ活かすための一連のプロセスを構

築する。学びを一過性にせず，深め，定着させ，行動変容に結びつける循環構造である。



学生・企業を問わず，受講者は導入時に自己診断を行い，自身の現状や関心に応じた個人目標を設定する。LMS を活用し，学習の進捗や理解度を可視化・支援することで，主体的な学びを促進する。
また，「自己評価・振り返り」「講師からのフィードバック」「相互評価」などを通じて成長を多面的に把握し，次の行動に活かす。これにより，学びを深めながら実践と内省を循環させ，行動変容へとつなげる学習環境を構築する。

2.4　今回開発する教育カリキュラム・プログラムの新規性

１．双方向・協創型の設計

学生・企業双方に対する教育プログラムを別々に構築しながら，両者をつなぐ「対話の場」も組み込んでいる。単なる就職マッチングではなく，関係性・価値観の共有を重視した設計。

２．非認知スキルとＤＸ人材の両立育成

従来の専門教育や OJT に偏らず，非対面環境でのコミュニケーションやキャリア意識形成といった非認知スキルの体系的育成を組み込んでいる。更に PBL では DX 的な業務改善・生成 AI 活用も前提とし，現代的なビジネスリテラシーも習得可能。

３．企業側への教育介入

「学生を育てる側」である企業自身に，職場環境の見直しや発信力強化，人材育成力の向上を目的としたプログラムを提供する“企業の学び直し”の要素を含む。

４．地元密着型のキャリア形成支援

一般的なキャリア教育では扱われにくい，地域資源や地場産業への理解・共感を前提としたキャリア設計を重視しており，地域定着を目的とした教育としての新しさ。

3　令和７年度事業の取り組み

3.1　事業の取り組み

１．アンケート・ヒアリング調査

１）調査対象

①受講対象に該当する学生・社員

②①が所属する学校・企業

２）調査内容

・進路・就職状況，地元への志向

・育成上の課題，定着の障壁

・企業が抱える業務上の課題…etc

２．教材開発（主に学生向け）

１）授業時使用教材

・ワークシート，スライド等

２）e ラーニングコンテンツ

３）シラバス・コマシラバス

４）LMS 設計

３．プレ実証

１）学生向けプレ実証授業

２）企業向け実証授業実施企業開拓

４．委員会開催（11,２月）

１）開発分野の動向情報共有

２）調査分析より課題とニーズ整理

３）教育カリキュラムの検討

４）次年度の活動について

５．報告と成果物

１）調査分析報告書

２）事業報告書

３）Web サイトでの活動報告

４）実証授業カリキュラム

５）事業 PR 動画

3.2　事業のスケジュール

■スケジュール

	取組内容①	取組内容②	取組内容③	取組内容④
	調査分析	**教材開発･プレ実習**	**その他**	**委員会開催**
9月		・開発教材内容の検討開始 ・実証授業内容の検討開始		・委員依頼／就任
10月	・アンケート調査内容の作成 ・ヒアリング調査内容の作成	・学生向けプレ実証実施 ・プレ実証に向けた教材開発	・事業 PR 動画撮影	
11月	・アンケート・ヒアリング調査項目決定	・学生向けプレ実証実施		・第１回委員会開催
12月	・アンケート送付 ・ヒアリング調査実施			
1月	・アンケート集計 ・全体所見整理 ・次年度設計に向けた軸出し	・教材修正方針の検討 ・次年度教材設計検討		
2月	・調査・分析報告書作成	・教材改善方針 ・2 年目用詳細カリキュラム骨子作成	・事業報告書作成 ・事業 PR 動画作成	・第２回委員会開催

3.3　実施内容

１．アンケート・ヒアリング調査

①アンケート調査

【調査名】「若者キャリア意識・定着実態アンケート調査」

【目　的】学生や若手社員のキャリア･就職観，職場定着に関わる実態と意識を把握し，教育カリキュラムの設計に反映。

【方　法】Web アンケート／無記名方式・選択式＋自由記述併用

A. 情報系，情報ビジネス系専門学校の在校生向け（４０名程度）

- 地元就職の希望有無とその理由
- 地元企業・キャリアに対する印象・不安
- 将来の働き方の理想　　等

B. 卒業後 3 年以内の若手社員　（５００社送付／目標回答率２０％）

- 就職先を決めた理由
- 定着支援やメンター制度の有無と活用度，有効性
- 転職・離職を考えた経験の有無とその要因　　等

＜分析内容＞

- 地元志向の度合いと希望職種の関係
- 職場定着意識と支援制度の有無の関係
- 学校での学びが「職場で役立つ」と感じる度合い
- 離職検討経験の有無と相談相手の有無の相関
- 成長実感と社内の人間関係・上司支援との関係　　等

②ヒアリング調査

【調査名】「教育・育成支援の現場課題ヒアリング調査」

【目　的】教員・上司などの視点から，若者の職場定着や育成支援に関する実態や課題を把握し，支援設計に活用する。

【方　法】対面／オンラインでのインタビュー

A. 情報系，情報ビジネス系専門学校の教員向け（４校８名程度）

- 地元志向の学生の特徴・変化
- 就職指導上の課題（企業との連携状況，職種理解の深さ等）
- 今後のキャリア教育に必要と感じる点　　等

B. 地元企業の育成・配属担当者向け（６社１２名程度）

・新卒・若手社員育成における困りごと（OJT，人間関係　等）
・社内の支援制度や育成文化の現状
・若手とのコミュニケーションギャップや価値観のズレ　　等

＜分析内容＞

・学校教育と職場実務の乖離に関する共通意見
・定着しやすい若手，育成が難しい若手の傾向の違い
・教育機関と企業の双方で感じる連携の不足点
・支援者（教員・上司）の困難や支援ニーズ　　等

２．プレ実証

対　象：情報系・情報ビジネス系専門学生

内　容：

（1）地元キャリアデザインワークショップ

・地元産業や魅力に関する知識習得
・自身の価値観を可視化するワークショップを実施
・ホランド理論等の活用により，価値観や興味を理論的に整理
・「地元で働く意義」と将来像を明確化

３．プログラム検討委員会

（1）第１回プログラム検討委員会

時　期：１０月ごろ

内　容：①事業全体の概要と目的の共有
②プレ実証等の令和７年度取組みスケジュール共有
③アンケート・ヒアリング調査内容の検討

（2）第２回プログラム検討委員会

時　期：２月ごろ

内　容：①アンケート・ヒアリング調査の分析結果報告
②各カリキュラムの開発に向けて
③２年目に向けた実証，開発方針の方向性整理

4　事業を実施する上で設置する会議

4.1　プログラム検討委員会

会議名①	検討委員会
目的・役割	産学連携による教育モデル開発に向けた検討委員会を開催する。課題およびニーズ整理、開発内容の選定を行う。開発モデルの課題整理、コスト検証、導入に向けた手順を整理する。
会議の 具体的内容	令和７年度 ・事業目的と業界動向等情報共有 ・調査分析より課題とニーズ整理 ・導入科目、実習の選定 ・開発内容の選定 ・教育効果検証方法、コスト検証方法の検討 令和８年度 ・開発モデルの課題整理 ・開発モデル、コスト検証 ・導入に向けた手順整理 令和９年度 ・開発モデルの課題整理 ・開発モデル、コスト検証 ・導入に向けた手順整理 ・普及に向けた取組み検討
委員数	１５人

4.2　プログラム検討委員会の構成員（委員）

氏名		所属・職名	役割等	都道府県名
1	壽福 英尚	学校法人穴吹学園 専門学校穴吹コンピュータカレッジ 専門学校穴吹ビジネスカレッジ 副校長	検討委員・ニーズ調査協力・専門知識提供・実証協力	香川県
2	中川　隆	学校法人龍馬学園 龍馬情報ビジネス＆フード専門学校　校長	検討委員・ニーズ調査協力・専門知識提供・実証協力	高知県
3	村椿 仁	学校法人有坂中央学園 専門学校中央情報大学校　副校長	検討委員・ニーズ調査協力・専門知識提供・実証協力	群馬県
4	奥田　満	株式会社ベネッセコーポレーション 中四国支社　支社長	検討委員・ニーズ調査協力・専門知識提供	岡山県
5	六車　太士	讃光工業株式会社 取締役社長	検討委員・ニーズ調査協力	香川県
6	野津　靖生	株式会社コスモ不動産 代表取締役	検討委員・ニーズ調査協力	香川県
7	蔦谷　浩志	株式会社タクマテック 代表取締役社長	検討委員・ニーズ調査協力	香川県
8	水本　規代	特定非営利活動法人 ITC かがわ	検討委員・ニーズ調査協力・専門知識提供	香川県
9	白石　幸一	香川県経営者協会 専務理事　事務局長	検討委員・ニーズ調査協力・専門知識提供	香川県
10	佐々木　隆司	香川県 商工労働部 労働政策課　課長	検討委員・ニーズ調査協力	香川県
11	河野　啓郎	株式会社穴吹カレッジサービス 取締役	委員長・教育モデル開発	香川県
12	森内　周公	株式会社穴吹カレッジサービス高松営業所　所長	事業コーディネーター補助、教育モデル開発	香川県

13	中村　多恵	株式会社穴吹カレッジサービス高松営業所　教育サポート課　課長	事業コーディネーター、教育モデル開発	香川県
14	久米　潔美	株式会社穴吹カレッジサービス高松営業所　教育サービス課　課長	開発研究員①、教育モデル開発、事業付随事務	香川県
15	服部　鈴香	株式会社穴吹カレッジサービス高松営業所　教育サポート課主任	開発研究員補助、教育モデル開発、事業付随事務	香川県
16	豊島　洋輔	株式会社穴吹カレッジサービス高松営業所　教育サポート課	開発研究員②、教育モデル開発、事業付随事務	香川県
17	松下　有咲	株式会社穴吹カレッジサービス高松営業所　教育サポート課	開発補助員①、教育モデル開発、事業付随事務	香川県
18	大熊　光春	株式会社穴吹カレッジサービス高松営業所	開発補助員③、教育モデル開発、事業付随事務	香川県

5　事業を実施する上で必要な調査

5.1　アンケート調査

調 査 名	「若者キャリア意識・定着実態アンケート調査」
調査目的	学生や若手社員のキャリア･就職観，職場定着に関わる実態 と意識を把握し，教育カリキュラムの設計に反映。
調査対象	A.情報系，情報ビジネス系専門学校の在校生向け（40 名程度） B.卒業後 3 年以内の若手社員（500 社送付／目標回答率２０％）
調査手法	Web アンケート／無記名方式・選択式＋自由記述併用
調査項目	A.情報系，情報ビジネス系専門学校の在校生向け ・地元就職の希望有無とその理由 ・地元企業・キャリアに対する印象・不安 ・将来の働き方の理想 等 B.卒業後 3 年以内の若手社員 ・就職先を決めた理由 ・定着支援やメンター制度の有無と活用度，有効性 ・転職・離職を考えた経験の有無とその要因 等
分析内容（集計項目 ）	・地元志向の度合いと希望職種の関係 ・職場定着意識と支援制度の有無の関係 ・学校での学びが「職場で役立つ」と感じる度合い ・離職検討経験の有無と相談相手の有無の相関 ・成長実感と社内の人間関係・上司支援との関係 等
開発するカリキュラム･プログラム／今後実施する調査研究にどのように反映するか(活用手法)	・就職後に学生が直面しやすい課題（例：報連相，職場文化，対人関係）を把握し，PBL や講座内容に反映 ・教育現場で指導が難しいマインド面や対人スキルの育成 ・失敗体験や困難の共有を通じた内省・気づきの学習機会の設計 ・若手がつまずく具体的な場面や背景を明らかにし，それに対応した OJT・メンタリングの改善支援教材の開発 ・効果のある支援方法や関わり方を抽出し，企業向けプログラムに反映 ・世代間ギャップや若手理解に関する気づきを促すコンテンツに活用 ・企業・学校が参加する委員会で調査結果を共有し，相互理解と継続的な改善の基盤に ・次年度以降の教育プログラムや支援内容の改善 等

5.2　ヒアリング調査

調 査 名	「教育・育成支援の現場課題ヒアリング調査」
調査目的	教員・上司などの視点から，若者の職場定着や育成支援に 関する実態や課題を把握し，支援設計に活用する。
調査対象	A.情報系，情報ビジネス系専門学校の教員向け（４校８名程度） B.地元企業の育成・配属担当者向け（６社１２名程度）
調査手法	対面／オンラインでのインタビュー
調査項目	A.情報系，情報ビジネス系専門学校の教員向け（４校８名程度） ・地元志向の学生の特徴・変化 ・就職指導上の課題（企業との連携状況，職種理解の深さ等） ・今後のキャリア教育に必要と感じる点 等 B.地元企業の育成・配属担当者向け（６社１２名程度） ・新卒・若手社員育成における困りごと（0JT，人間関係 等） ・社内の支援制度や育成文化の現状 ・若手とのコミュニケーションギャップや価値観のズレ 等
分析内容（集計項目 ）	・学校教育と職場実務の乖離に関する共通意見 ・定着しやすい若手，育成が難しい若手の傾向の違い ・教育機関と企業の双方で感じる連携の不足点 ・支援者（教員・上司）の困難や支援ニーズ 等
開発するカリキュラム･プログラム／今後実施する調査研究にどのように反映するか（活用手法 ）	・就職後に学生が直面しやすい課題（例：報連相，職場文化，対人関係）を把握し，PBL や講座内容に反映 ・教育現場で指導が難しいマインド面や対人スキルの育成 ・失敗体験や困難の共有を通じた内省・気づきの学習機会の設計 ・若手がつまずく具体的な場面や背景を明らかにし，それに対応した 0JT・メンタリングの改善支援教材の開発 ・効果のある支援方法や関わり方を抽出し，企業向けプログラムに反映 ・世代間ギャップや若手理解に関する気づきを促すコンテンツに活用 ・企業・学校が参加する委員会で調査結果を共有し，相互理解と継続的な改善の基盤に ・次年度以降の教育プログラムや支援内容の改善 等

6　講座の開設に際して実施する実証講座の概要

実証講座の対象者	１）専門学校穴吹コンピュータカレッジ、穴吹ビジネスカレッジ　学生 ２）龍馬情報ビジネス＆フード専門学校　学生 ３）専門学校中央情報大学校　学生 ４）社会人 ５）専門学校穴吹コンピュータカレッジ、穴吹ビジネスカレッジ　学生社会人の双方を対象とする
期　　間（日数･コマ数）	１）令和７年度　１２～１月ごろ　９０分×１コマ ２）令和８年度　１０～１１月ごろ　９０分×１コマ ３）令和９年度　１０～１１月ごろ　９０分×１コマ ４）令和８年度　１０～１１月ごろ　９０分×１コマ ５）令和９年度　１１～１２月ごろ　９０分×１コマ
実施手法	１）専門学校の情報学科、情報ビジネス学科を対象に実証授業を開催。学生向け講座「地元キャリアデザインワークショップ」を実施。 ２）専門学校の情報学科、情報ビジネス学科を対象に実証授業を開催。学生向け講座「コミュニケーション・リテラシー実践」を実施。 ３）専門学校の情報学科、情報ビジネス学科を対象に実証授業を開催。学生向け講座「業務改善案 PBL」を実施。 ４）香川県内企業へチラシ配布等広報活動を実施し、受講者を募集。県内企業の社会人を対象に実証授業を開催。 企業向け講座「メンタリング・コミュニケーション力向上」、「採用・ブランディング力向上」を実施。 ５）県内企業および学生を対象に双方向が交流し、意見交換を実施する「学生×企業ダイアログマッチングセッション」を開催。
受講者数	１）～３）　２０名 ４）　１０社 ５）　２０社

7　開発した教育カリキュラム・プログラムの検証

7.1 教育カリキュラムの効果検証体制と評価方法

(1)受講者の学習成果・行動変容の評価

「学んだことをいかに振り返り，実践し，修正し続けられるか」が重要な成長指標であることから，各講座受講後の行動変容や自律的成長，PDCA サイクルの回転を評価する必要がある。「思考力」と「意欲・態度」の２つに分けて測定することで評価する。

①思考力の変容（Plan・Check フェーズに対応）

	評価項目	内　容
思考力	論理的探究力	立ち止まり，筋道を立てて合理的に考える力
	創造的構想力	問題の本質を捉え，新たな解決策を見出す力
	協調的思索力	他者と対話し，共に解決策を導く力

②意欲・態度の変容（Do・Act フェーズに対応）

	評価項目	内　容
思考力	論理的探究力	立ち止まり，筋道を立てて合理的に考える力
	創造的構想力	問題の本質を捉え，新たな解決策を見出す力
	協調的思索力	他者と対話し，共に解決策を導く力

⇒評価の取り込み方法

●パフォーマンス／ルーブリック評価

…業務改善提案書や演習でのアウトプットに対して，各観点で評価基準を設定。

●相互／自己評価

…相互評価と自己評価からギャップを把握し，自己効力感と他者視点の変化を測る。

(2)教育プログラム自体の妥当性・有効性の評価

●企業・業界団体による第三者評価

…教育内容や課題設計について，連携機関の専門評価を受け，現場ニーズとの整合性を検証。

●受講者所属組織からのフィードバック

…学校・企業の視点から評価し，実行可能性・実務性・創造性などに基づいて有効性を検証。

●外部展開可能性の検証

…他地域・団体への展開に向け，県外での試行やヒアリングを通じて実装性を確認。

7.2　検証結果の活用と改善サイクル

(1)フィードバックの統合と可視化（LMS の活用）

●各種評価結果（ルーブリック，外部評価など）を統合管理

●個人別・プログラム別に結果をダッシュボード化し，全体傾向や個別の変容を可視化

(2)カリキュラム内容の改善

●評価結果を定量的に教育設計チームへフィードバックし，翌年度の教材・演習内容へ反映

●特に成長実感が乏しかった領域や企業から評価が低かった項目については，演習方法・支援体制を重点的に修正

(3)外部展開に向けた調整

●複数の教育機関・企業でのトライアル結果をもとに，導入ハードルやアレンジの方向性を整理

●モジュール化やガイドライン整備を行い，他機関での適用性を高める工夫をする

8　事業実施に伴うアウトプット（成果物）

	内　容／詳　細	仕　様	
令和７年度	報告書	アンケート・ヒアリング調査分析報告書	１式
	教育カリキュラム	【学生向け】 シラバス・コマシラバス・評価表	１式
	教材・コンテンツ	【学生向け】 e ラーニングコンテンツ（事前・事後学習テキスト，動画教材　等），授業時使用スライド，ワークシート	１式
令和８年度	教育カリキュラム	【企業向け】 シラバス・コマシラバス・評価表	１式
		【学生向け】 シラバス・コマシラバス・評価表	１式（初年度からの継続）
	教材・ コンテンツ	【企業向け】 e ラーニングコンテンツ（事前・事後学習テキスト，動画教材　等）， 講座時使用スライド，ワークシート	１式ずつ
		【学生向け】 e ラーニングコンテンツ（事前・事後学習テキスト，動画教材　等）， 講座時使用スライド，ワークシート	１式ずつ （初年度からの継続）
		企業 PR 動画 （令和７年度に前倒しで作成・納品）	３分×５社
令和９年度	教育カリキュラム	【学生×企業向け】 シラバス・コマシラバス・評価表	１式
	教材・コンテンツ	【学生×企業向け】 e ラーニングコンテンツ（事前・事後学習テキスト，動画教材　等）， 講座時使用スライド，ワークシート	１式ずつ
		【学生向け】 地元魅力発信デジタルパンフレット	（印刷時）A4 サイズ８P
	教育資料	受講者ガイドライン	１式
		指導者用ガイドライン	１式
	報告書	LMS 運用結果まとめ	１式
毎年度	・本事業 PR 動画　・事業報告書　・本事業 Web サイト　・各実証授業実施報告書　・各委員会議事録　・LMS 開発設計		

9　事業実施によって達成する成果及び測定指標

KPI（成果測定指標）		単位	事業開始前	令和７年度	令和８年度	令和９年度
【必須】取組の普及・展開を行った団体数	目標値（学生）	人	０	２０	２０	４０
	目標値（企業）	社	０	０	１０	２０
	実績値		０	１７		
	達成度	%	０	８５		

（上記 KPI の測定手法）
学生：各年度における実証授業の受講者数
企業：令和８，９年度における実証授業の参加企業数

KPI（成果測定指標）		単位	事業開始前	令和７年度	令和８年度	令和９年度
参加した学生の「地元でのキャリア形成に関する意識調査」のスコア変容度（学生）	目標値	%	０	+２０	+２５	+３０
	実績値	%	０	+8．８		
	達成度	%	０	４４		

（上記 KPI の測定手法）
【方法】事前・事後アンケート（リッカート式５段階）※100 点満点
【計算式】(事後平均-事前平均)/事前平均×100

KPI（成果測定指標）		単位	事業開始前	令和７年度	令和８年度	令和９年度
非認知スキルの成長スコア変容度（学生）（自己実感+教員・講師評価）	目標値	%	０	+２０	+２５	+３０
	実績値	%	０	-7.59		
	達成度	%	０	-37.95		

（上記 KPI の測定手法）
【方法】事前・事後アンケート（リッカート式５段階）※100 点満点
【計算式】(事後平均-事前平均)/事前平均×100

今年度のスコアの低下について、要因は以下が考えられる。
１つ目は、実施講座の変更である。実証先学校との事前協議の中で、当初予定していた講座内容が、すでに通常カリキュラムで実施されていることが分かった。そこで、当初計画を見直し、「業務改善案 PBL」へと授業内容を変更し、実施した。
そして、２つ目。自己評価の適正化である。AI を用いた高度な分析や立案を経験したことで、学生の自己評価が「根拠のない自信」から「客観的で現実的なもの」へと適正化された。数値の低下は、自分の不足を正しく認識できたことによる結果といえる。

KPI（成果測定指標）		単位	事業開始前	令和７年度	令和８年度	令和９年度
プログラム実施中，実際に地元企業でインターン・職場体験へ参加した人数（学生）	目標値	人	０	１４	１６	２０
	実績値	人	０	１９		
	達成度	%	０	135.7%		

（上記 KPI の測定手法）

【方法】各年度末の学生，教員への聞き取り調査等

KPI（成果測定指標）		単位	事業開始前	令和７年度	令和８年度	令和９年度
プログラム参加企業の採用・育成・職場環境に関する改善取組の実施率（企業）	目標値	%	0	0	６５	７５
	実績値	%	0	0		
	達成度	%	0	―		

（上記 KPI の測定手法）
【方法】講座終了後アンケート「講座を受けて新たに取り組んだことがある」への回答した割合
【計算式】（上記に回答した企業数)/全企業数×100

KPI（成果測定指標）		単位	事業開始前	令和７年度	令和８年度	令和９年度
自ら自社の魅力を発信する採用・職場紹介コンテンツを作成した企業数（企業）	目標値	社	0	0	8	１６
	実績値	社	0	0		
	達成度	社	0	―		

（上記 KPI の測定手法）
【方法】令和８，９年度末に企業に実施する聞き取り調査およびコンテンツの目視から測定。

KPI（成果測定指標）		単位	事業開始前	令和７年度	令和８年度	令和９年度
教育プログラムへの満足度（学生・企業・教員）	目標値（満足率)	%	0	７０	７５	８０
	目標値（スコア）	Pt	0	3.8	4.0	4.2
	実績値（満足率)	%	0	９７		
	実績値（スコア）	Pt	0	4.51		
	達成度（満足率)	%	0	１３９		
	達成度（スコア）	%	0	１１９		

（上記 KPI の測定手法）
【方法】各講座後に実施する 5 段階評価（「非常に満足」＝5～「不満」＝1）による満足度アンケート
【計算式】・満足率＝（「満足」以上（4 - 5）を選択した人数）/全体回答者数×100
・スコア＝総得点/回答者数

第二部　本事業成果報告

1　プレ実証授業

1.1　プレ実証授業の概要

（1）実証講座の対象者

専門学校穴吹コンピュータカレッジ、穴吹ビジネスカレッジ　学生

（2）実施日程

1回目：10月8日(水)　11:10～12:40（90分1コマ）

2回目：11月19日(水)　11:10～12:40（90分1コマ）

（3）実施内容

1）専門学校の情報学科、情報ビジネス学科を対象に実証授業を開催。

※当初予定の「地元キャリアデザインワークショップ」から変更し、学生向け講座「業務改善案PBL」を実施。

●第1回（2025年10月8日（水）11:10～12:40（90分））

＜授業概要＞

○ヒアリングの手法

・良い質問とNG質問の違い

・生成AIを用いた質問例の作成・検

○アンケート設計のポイント

・設計原則

・生成AIによるアンケート骨子の作成・バイアス検査

○課題抽出の考え方

・一次仮設のフレーム（誰が／どの場面で／何が／なぜ／影響）

・生成AIを活用した課題例の演習

＜到達目標＞

①ヒアリングの基本手法を理解し、生成AIを活用して質問例を作成できる。

②アンケート調査設計のポイント（設問数・順序・プライバシー配慮）を理解し、生成AIを活用してアンケート骨子を確認できる。

③課題抽出の考え方(一次仮説フレーム:誰が／どの場面で／何が／なぜ／影響)

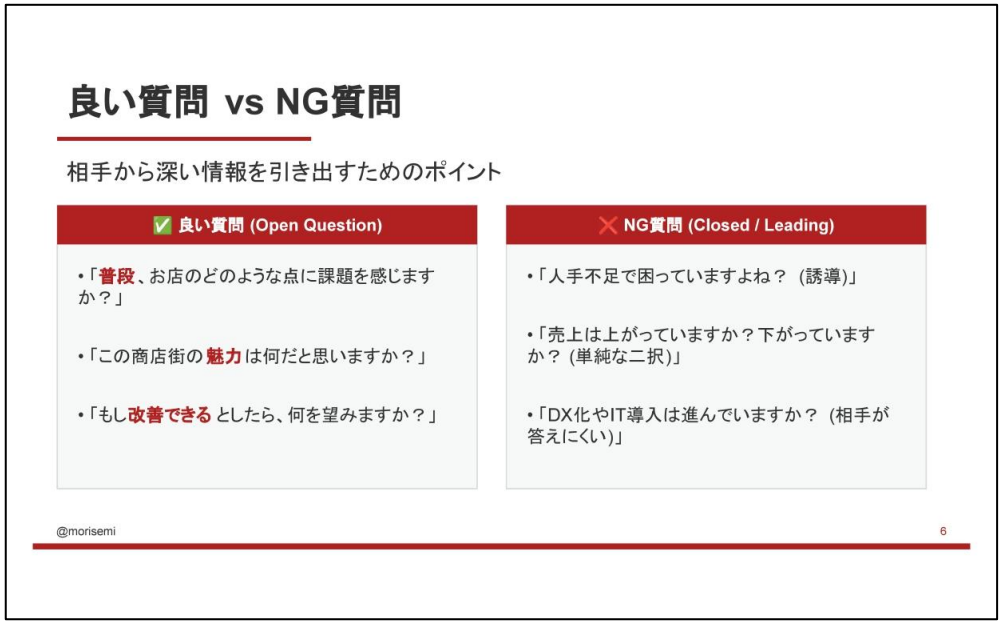
を理解し、AI を活用して課題例を導き出せる。

●第２回（2025 年 11 月 19 日（水）11:10～12:40（90 分））
＜授業概要＞
〇事実の発見
・NotebookLM（分析アシスタント）の使い方解説
・NotebookLM による分析：複数の資料（ヒアリング結果、公式情報など）を正確に読み込ませ、「事実」に基づいた客観的なギャップ（認識のズレ）を発見する。
〇根本原因の深堀り
・Gemini（戦略プランナー）の使い方解説
・Gemini による考察：NotebookLM による分析結果を共有し、「なぜそのギャップが起きたのか」生成 AI を活用しながら根本原因を考察する。
〇解決アイデアの具体化
・Gemini による戦略立案:「実行可能で低コスト」などといった制約条件を追加しながら、課題解決に向けた具体的なアクションプランを AI に提案させる。

＜到達目標＞
①NotebookLM を使い、複数の資料を比較させ、客観的な「事実のギャップ」を発見できる。
②Gemini を使い、発見したギャップの背景にある「根本原因（インサイト)」を考察できる。
③Gemini を「壁打ち相手」として活用し、制約条件（コスト、時間など）を踏まえた現実的な「解決策（アクションプラン)」を 3 案程度立案できる。

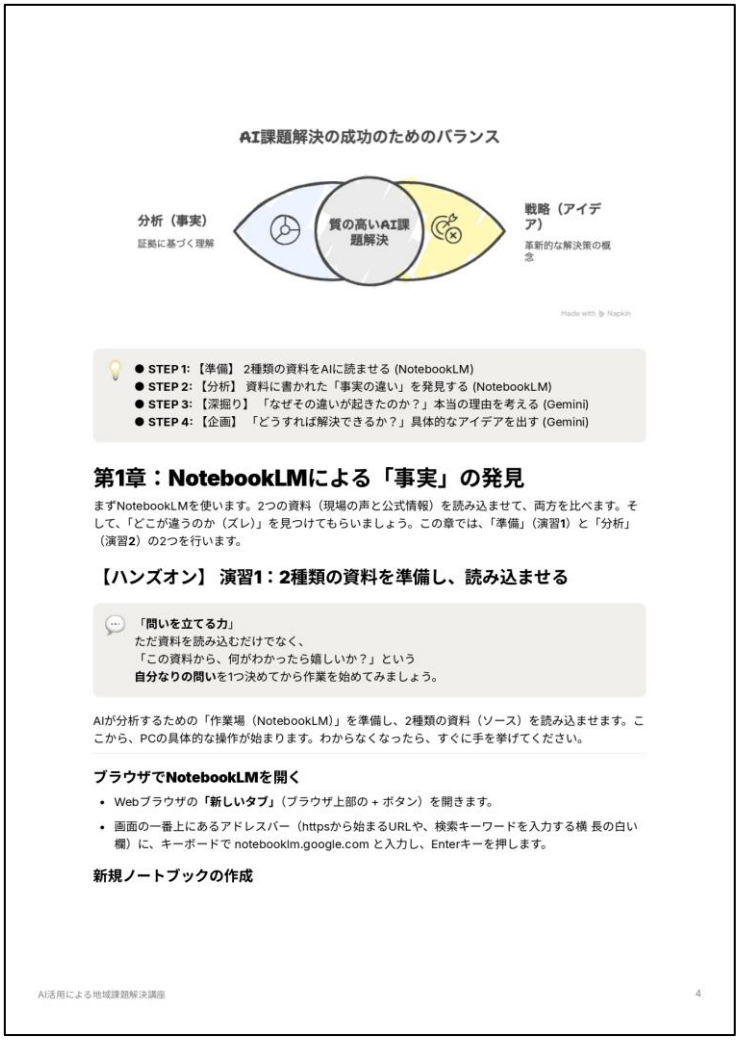
（4）当日使用サンプル教材

●スライド教材（例）





●参考テキスト（例）



- **STEP 1:** 【準備】 2種類の資料をAIに読ませる (NotebookLM)
- **STEP 2:** 【分析】 資料に書かれた「事実の違い」を発見する (NotebookLM)
- **STEP 3:** 【深掘り】 「なぜその違いが起きたのか？」本当の理由を考える (Gemini)
- **STEP 4:** 【企画】 「どうすれば解決できるか？」具体的なアイデアを出す (Gemini)

第1章：NotebookLMによる「事実」の発見

まずNotebookLMを使います。2つの資料（現場の声と公式情報）を読み込ませて、両方を比べます。そして、「どこが違うのか（ズレ）」を見つけてもらいましょう。この章では、「準備」（演習**1**）と「分析」（演習**2**）の2つを行います。

【ハンズオン】 演習1：2種類の資料を準備し、読み込ませる

「問いを立てる力」
ただ資料を読み込むだけでなく、
「この資料から、何がわかったら嬉しいか？」という
自分なりの問いを1つ決めてから作業を始めてみましょう。

AIが分析するための「作業場（NotebookLM）」を準備し、2種類の資料（ソース）を読み込ませます。ここから、PCの具体的な操作が始まります。わからなくなったら、すぐに手を挙げてください。

ブラウザで**NotebookLM**を開く

- Webブラウザの**「新しいタブ」**（ブラウザ上部の + ボタン）を開きます。
- 画面の一番上にあるアドレスバー（httpsから始まるURLや、検索キーワードを入力する横 長の白い欄）に、キーボードで notebooklm.google.com と入力し、Enterキーを押します。

新規ノートブックの作成

AI活用による地域課題解決講座 4

（５）当日の様子





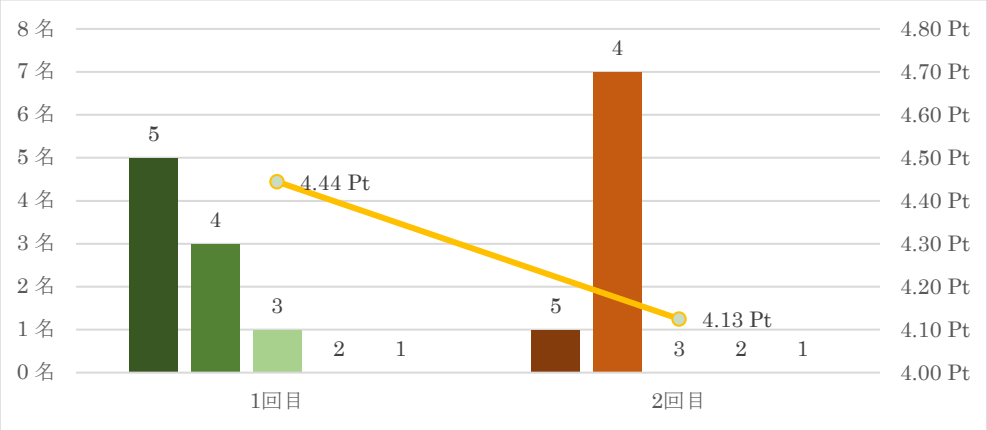
1.2　実証結果

（1）満足度調査

回答人数：10 月 8 日(水)　9 名
　　11 月 19 日(水)　8 名

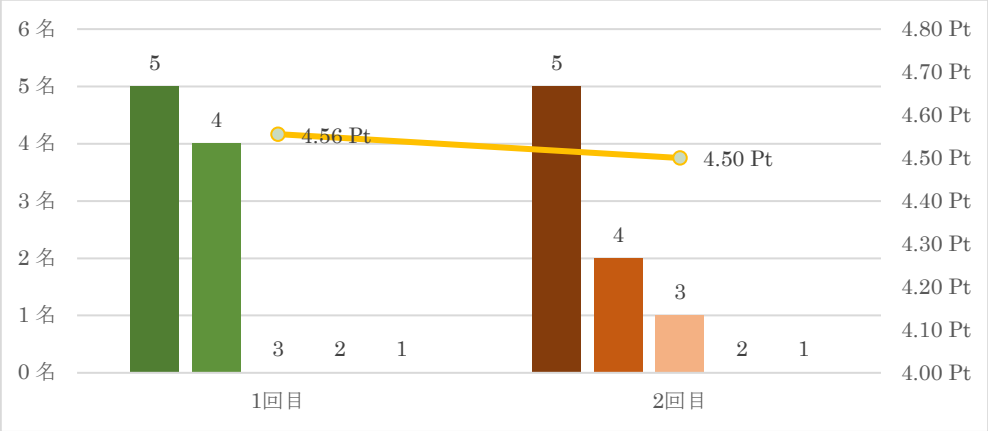
質問①　本日の授業の内容は理解しやすかった。

		1回目	2回目
(とても思う)	5	5 名	1 名
	4	3 名	7 名
	3	1 名	0 名
	2	0 名	0 名
(全く思わない)	1	0 名	0 名
スコア平均値		**4.44 Pt**	**4.13 Pt**



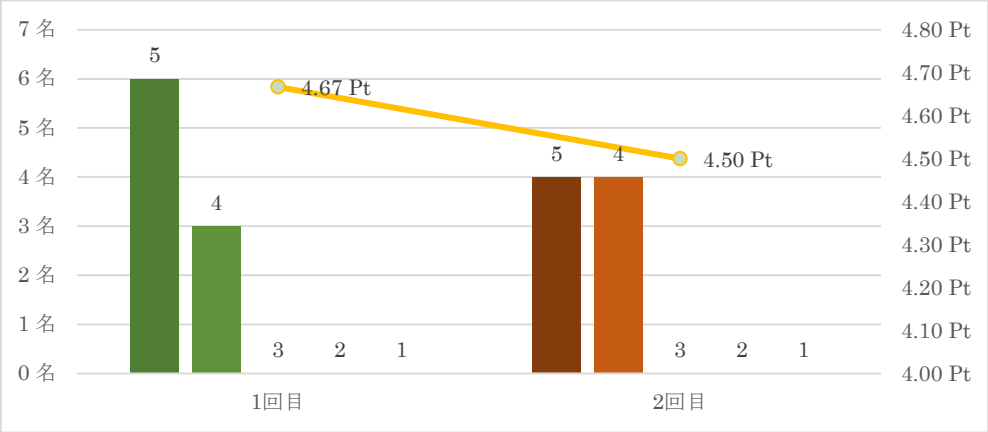
質問②　本日の授業内のワークは、理解を深めるのに役立った。

		1回目	2回目
(とても思う)	5	5 名	5 名
	4	4 名	2 名
	3	0 名	1 名
	2	0 名	0 名
(全く思わない)	1	0 名	0 名
スコア平均値		**4.56 Pt**	**4.50 Pt**



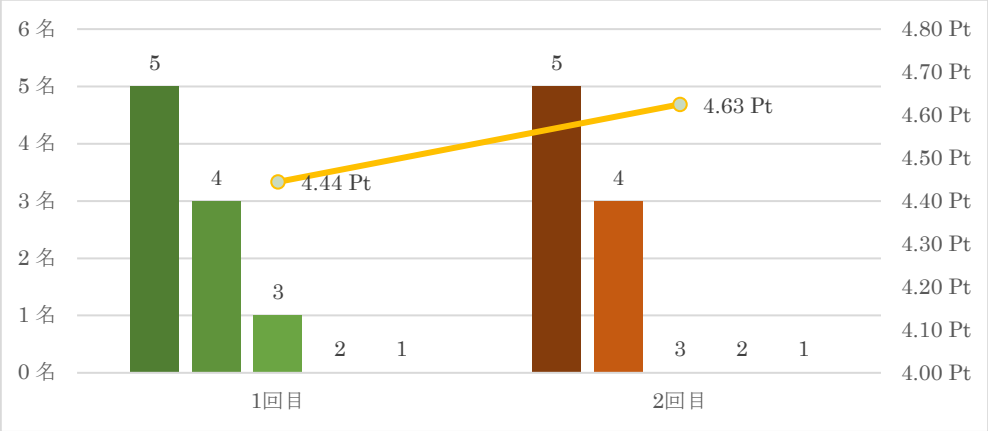
質問③　本日の授業の内容は、スキルとして今後の学習や課題に役に立つ。

		1回目	2回目
（とても思う）	5	6 名	4 名
	4	3 名	4 名
	3	0 名	0 名
	2	0 名	0 名
（全く思わない）	1	0 名	0 名
スコア平均値		**4.67 Pt**	**4.50 Pt**



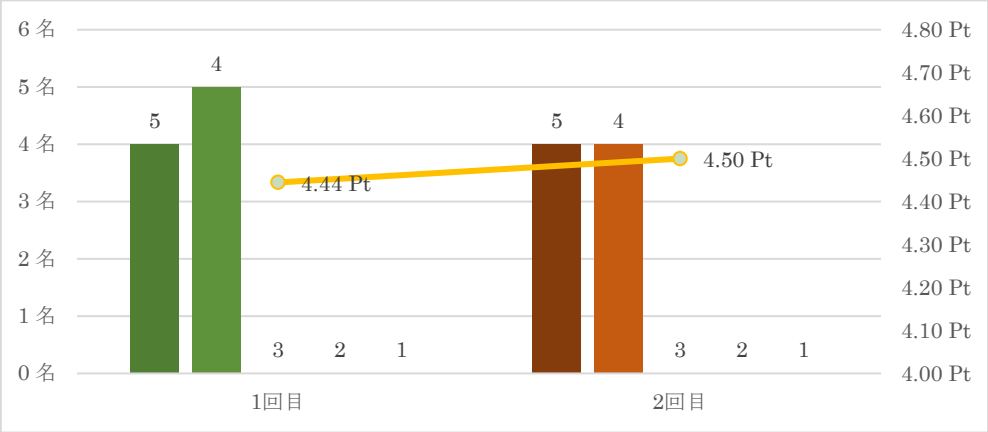
質問④　教師の説明はわかりやすかった。

		1回目	2回目
（とても思う）	5	5 名	5 名
	4	3 名	3 名
	3	1 名	0 名
	2	0 名	0 名
（全く思わない）	1	0 名	0 名
スコア平均値		**4.44 Pt**	**4.63 Pt**



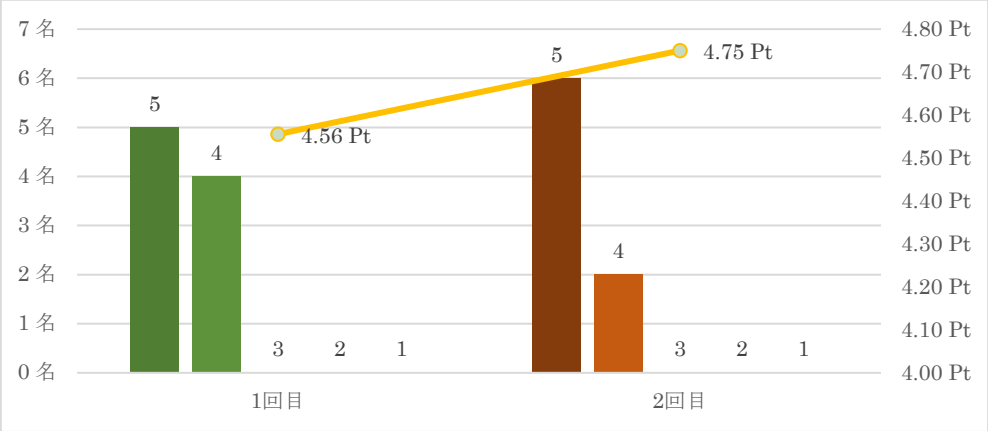
質問⑤　資料や教材はわかりやすかった。

		1回目	2回目
（とても思う）	5	4 名	4 名
	4	5 名	4 名
	3	0 名	0 名
	2	0 名	0 名
（全く思わない）	1	0 名	0 名
スコア平均値		**4.44 Pt**	**4.50 Pt**



質問⑥　本日の授業全体に満足している。

		1回目	2回目
（とても思う）	5	5 名	6 名
	4	4 名	2 名
	3	0 名	0 名
	2	0 名	0 名
（全く思わない）	1	0 名	0 名
スコア平均値		**4.56 Pt**	**4.75 Pt**



質問⑦　本日の授業で『特に印象に残ったこと』や『ご感想』をご記入ください。

（1 回目）

・チャット GTP をもっと上手く使いこなします。
・学校の授業よりくわしい AI の活用方法がわかった
・AI を使うときに知っておいたほうがいいことを知れてよかった。
・自分はヒアリングのことを直接聞いたりすることだと思っていたのですが、実際は情報を聞き出すための質問をすることだと知れて良かったです。
・プロンプトを考えるときに細かな情報などを入力することでよりくわしく AI の答えをだしてくれる
・自分たちが考えてた仮説や質問の改善点が多く見つかったので、次はそこを変えていきたいです。
・プロンプトの作り方がよくわかった
・生成 AI の情報をうのみにせずに自分で考えようと思った

（2 回目）

・AI とノートブック LM の簡単な使い方がわかった。
・すごい数の資料を探して、本来の AI の使い方はこうやるんだというのがなんとなく分かった気がする
・使ったことのないアプリを使うことができて、今後の授業や社会に出てからも役立つと思った。
・ノートブック LM がすごく使いやすかった。今後もいろいろなことに使っていきたい。他にもスプレットシートやドキュメントの機能の理解度が深まった。楽しかった。
・ノート book の使い方を知れたので良かったです。今日学んだことをこれからの授業で活かしてもっとつかいこなしたいです。
・NotebookLM でネットから情報を集めてこれるのがすごい優秀だなと思いました。
・NotebookLM の使いやすさ
・ジェミニは今まで何回も使ったことはあったけど、今回の授業で、もっと詳しく分析、戦略ができることが分かりました。

質問⑧　改善してほしい点や要望があれば教えてください。

（1 回目）

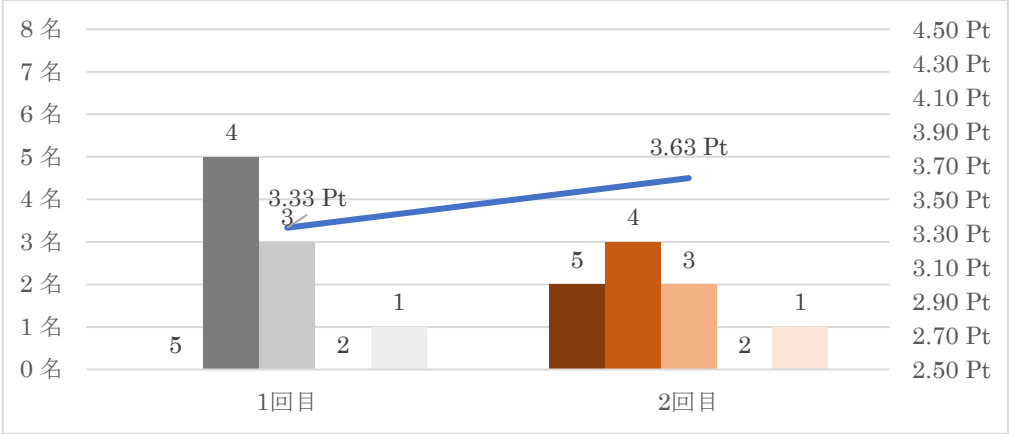
・特にないです。
・言葉が難しかった
・特にありません。
・特になし。

（2 回目）
・とくにない。手伝いの人が多くて助かりました。
・説明が少し早かった。画面が小さく、「ここを押す」と説明してくれても見えなかった。
・とくにない。
・ありません。ありがとうございました。
・特になし
・特にないです。

（２）授業前後における学生意識の変容調査
回答人数：10 月 8 日(水)　9 名
11 月 19 日(水)　8 名

質問 A　自分の将来の進路について
①私は将来、地元(香川県)で働くことに興味がある。

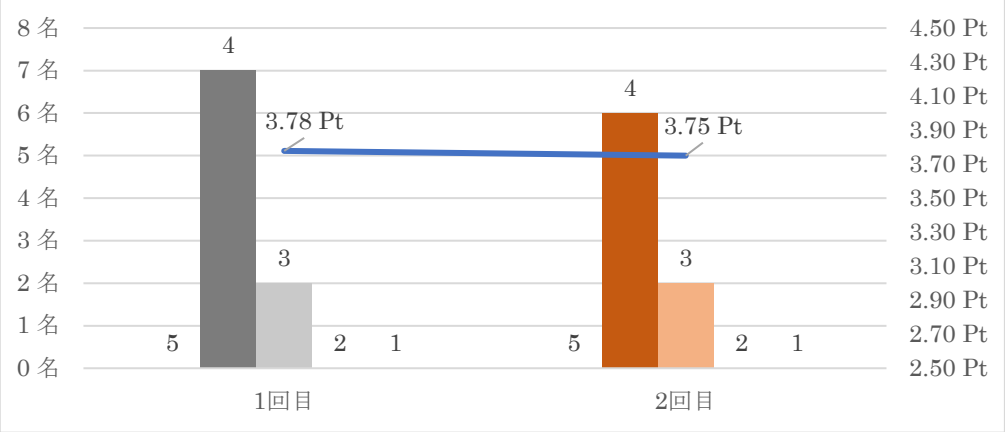
		1回目	2回目
(そう思う)	5	0 名	2 名
(まあまあそう思う)	4	5 名	3 名
(どちらでもない)	3	3 名	2 名
(あまりそう思わない)	2	0 名	0 名
(そう思わない)	1	1 名	1 名
スコア平均値		**3.33 Pt**	**3.63 Pt**



スコア変容度：8.75%

②地元の企業には自分の希望する仕事やキャリアの道があると感じる。

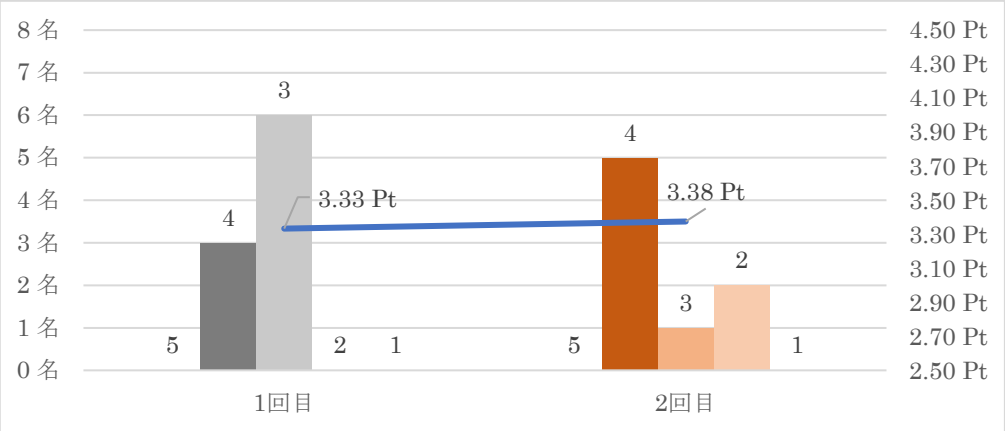
		1回目	2回目
（そう思う）	5	0 名	0 名
（まあまあそう思う）	4	7 名	6 名
（どちらでもない）	3	2 名	2 名
（あまりそう思わない）	2	0 名	0 名
（そう思わない）	1	0 名	0 名
スコア平均値		**3.78 Pt**	**3.75 Pt**



スコア変容度：−0. 74%

③自分の進路を考える上で、地元の企業や産業についてもっと知りたい。

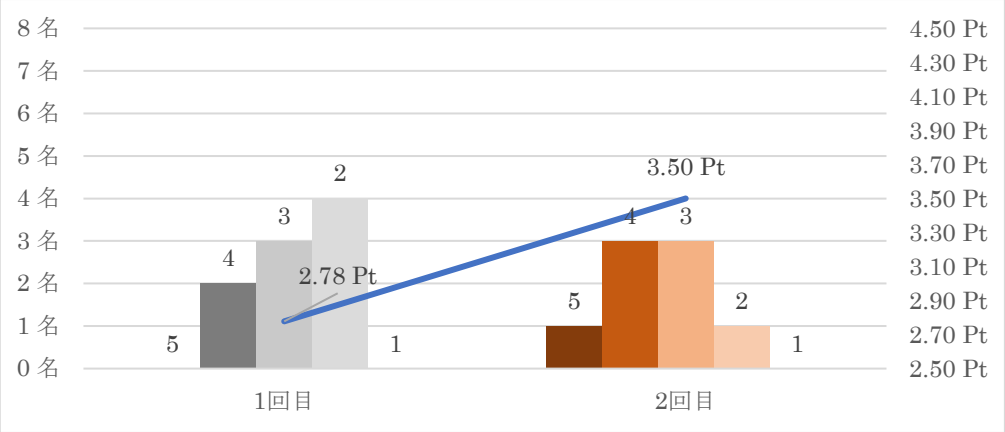
		1回目	2回目
（そう思う）	5	0 名	0 名
（まあまあそう思う）	4	3 名	5 名
（どちらでもない）	3	6 名	1 名
（あまりそう思わない）	2	0 名	2 名
（そう思わない）	1	0 名	0 名
スコア平均値		**3.33 Pt**	**3.38 Pt**



スコア変容度：1. 25%

④地元の企業でキャリアを積むことに価値を感じる

		1回目	2回目
（そう思う）	5	0 名	1 名
（まあまあそう思う）	4	2 名	3 名
（どちらでもない）	3	3 名	3 名
（あまりそう思わない）	2	4 名	1 名
（そう思わない）	1	0 名	0 名
スコア平均値		**2.78 Pt**	**3.50 Pt**



スコア変容度：26.00%

⑤あなたが「地元」や「地元以外」で働くことに感じるメリットや魅力はなんですか？

＜地元で働くこと＞

（1 回目）

・自宅から通うことが出来る
・なじみ深いところだからすぐになじめる
・知っている人たちが多くいること、実家で暮らせること（安心感）
・地元に携われる。
・慣れた土地で働くことが出来る
・近い
・自分の生まれた県に貢献できる
・安心感
・地元のことを深く理解しているから遠くから来る人に伝えられる

（2 回目）

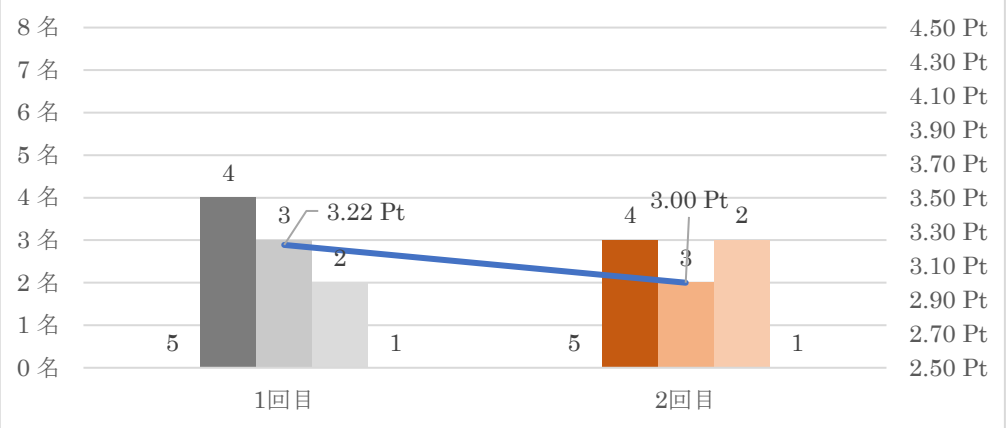
・生活面での便利さ
・実家から通える。見知った土地で働ける
・地元をよりよくすることができる
・慣れた街で働くことができるので、安心感がある
・住んでいるからなれてる
・地元の企業に貢献できる
・安心する
・地元に住み続けるからこそより深く魅力を知るきっかけになる

＜地元以外で働くこと＞
（1 回目）
・その町での新しい知識を得られる
・新鮮さを感じる（地元では感じられない）
・県外に出る期待、多くの選択肢が出てくる
・地元以外で働くことにより、より多くの経験ができる
・見知らぬ土地で働くことが出来る
・新しい土地での生活
・新しい刺激
・自分が知らない文化などを知るきっかけになる

（2 回目）
・新しい場所での発見がたくさんある
・大きな企業に就けるかも。自分の行きたい企業が県外にあるかも。話せる人を増やせるかも。
・新しいことを学ぶことができる。1 から始まるので自分が今どれだけできるのかをためすことができる。
・いろいろなことに挑戦できる
・新しい生活
・仕事の選択肢が広がる。多様な文化にふれられる
・視野が広がる
・自分の知らない文化や価値観を知るきっかけになる

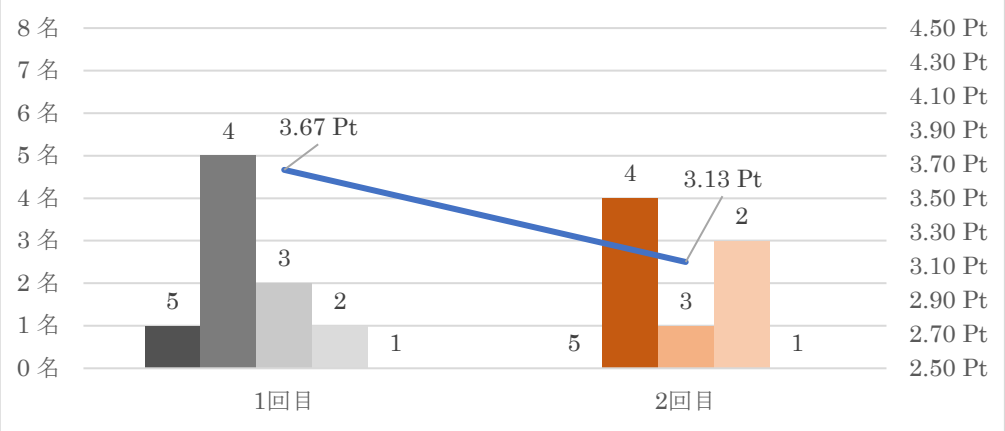
質問 B　自分の性格や姿勢について
⑥他社の話を最後まで丁寧に聴き、自分の考えを分かりやすく伝えられる。

		1回目	2回目
（そう思う）	5	0 名	0 名
（まあまあそう思う）	4	4 名	3 名
（どちらでもない）	3	3 名	2 名
（あまりそう思わない）	2	2 名	3 名
（そう思わない）	1	0 名	0 名
スコア平均値		**3.22 Pt**	**3.00 Pt**



スコア変容度：−6.90%

⑦やったことのないことにも自らやってみようと思える。

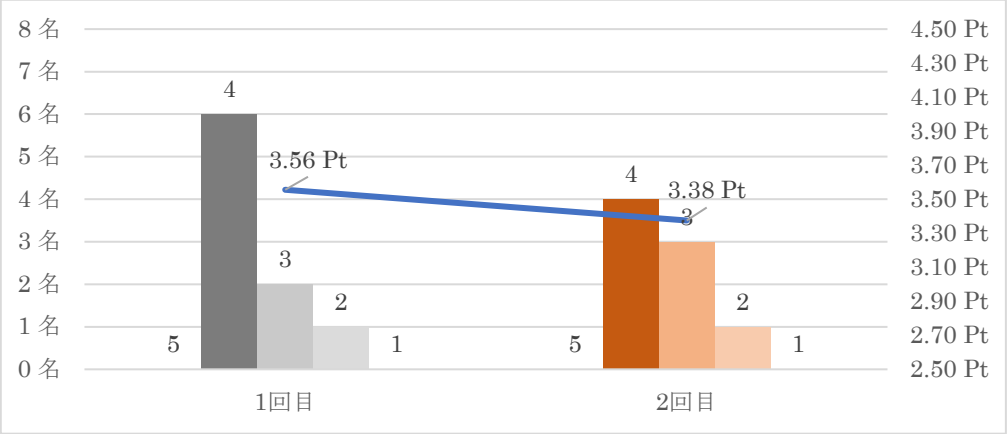


		1回目	2回目
（そう思う）	5	1名	0名
（まあまあそう思う）	4	5名	4名
（どちらでもない）	3	2名	1名
（あまりそう思わない）	2	1名	3名
（そう思わない）	1	0名	0名
スコア平均値		**3.67 Pt**	**3.13 Pt**

スコア変容度：−14.77%

⑧失敗やわからないことがあっても、まずは工夫して自分でやってみようを思える。

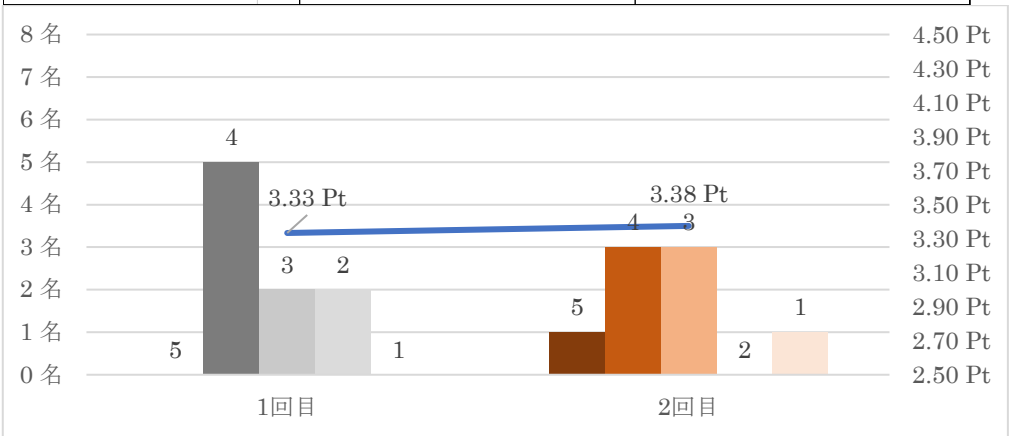
		1回目	2回目
（そう思う）	5	0名	0名
（まあまあそう思う）	4	6名	4名
（どちらでもない）	3	2名	3名
（あまりそう思わない）	2	1名	1名
（そう思わない）	1	0名	0名
スコア平均値		**3.56 Pt**	**3.38 Pt**



スコア変容度：−5.07%

⑨聞いた情報や調べた情報をそのまま使うのではなく、自分でかみ砕いて判断できる。

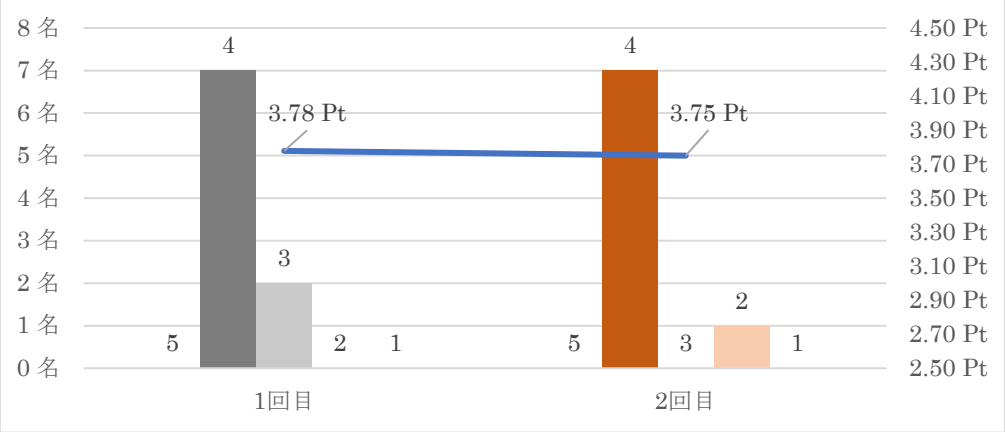
		1回目	2回目
(そう思う)	5	0 名	1 名
(まあまあそう思う)	4	5 名	3 名
(どちらでもない)	3	2 名	3 名
(あまりそう思わない)	2	2 名	0 名
(そう思わない)	1	0 名	1 名
スコア平均値		**3.33 Pt**	**3.38 Pt**



スコア変容度：1.25%

⑩チームメンバーと協力して作業を進められる。

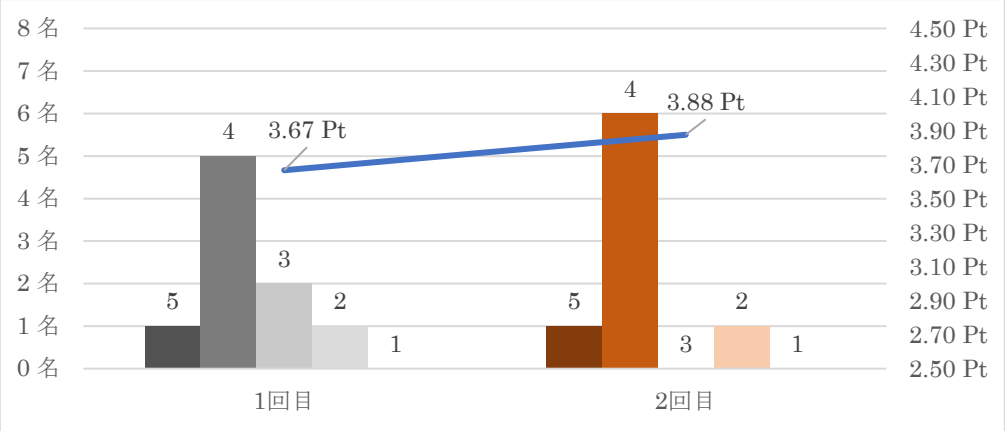
		1回目	2回目
（そう思う）	5	0 名	0 名
（まあまあそう思う）	4	7 名	7 名
（どちらでもない）	3	2 名	0 名
（あまりそう思わない）	2	0 名	1 名
（そう思わない）	1	0 名	0 名
スコア平均値		**3.78 Pt**	**3.75 Pt**



スコア変容度：−0. 74%

⑪物事がうまくいかなかったとき、どうすれば解決できるか振り返ることができる。

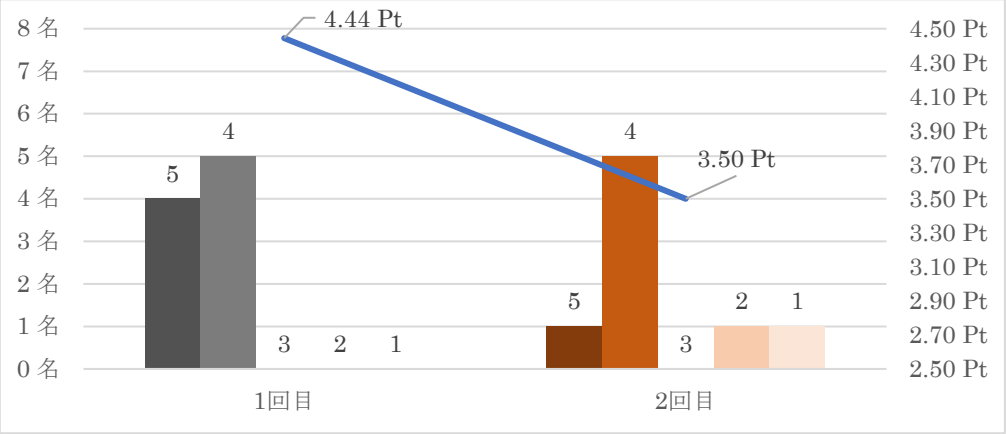
		1回目	2回目
（そう思う）	5	1 名	1 名
（まあまあそう思う）	4	5 名	6 名
（どちらでもない）	3	2 名	0 名
（あまりそう思わない）	2	1 名	1 名
（そう思わない）	1	0 名	0 名
スコア平均値		**3.67 Pt**	**3.88 Pt**



スコア変容度：5. 68%

⑫自分の得意なことや苦手なことを理解している。

		1回目	2回目
（そう思う）	5	4 名	1 名
（まあまあそう思う）	4	5 名	5 名
（どちらでもない）	3	0 名	0 名
（あまりそう思わない）	2	0 名	1 名
（そう思わない）	1	0 名	1 名
スコア平均値		**4.44 Pt**	**3.50 Pt**



スコア変容度：-21.25%

⑬「社会に出てから役立つと思う、自分の強みや伸ばしたい力」を教えてください。

（1 回目）

・コミュニケーション能力、データ入力、タイピング
・コミュニケーション力と報連相することをきちんと伸ばしたい
・粘り強いところや優しさ、努力ができるところ
・自分が本気で取り組むと決めたことに対しては、妥協を一切許さないところ
・計画性
・集中力
・論理的に物事を見られる

（2 回目）

・自分の考えをきちんとまとめて、分かりやすく説明する力
・自分の強みではないですが、自分が考えたことを相手にわかりやすく伝える力を身に付け伸ばしたいです。
・割り切る能力
・パーフェクトオールラウンダーになる
・コミュニケーション能力を伸ばして、社員の方と仲良くなって有利になりたい
・要約して話す力
・自分の与えられた仕事を責任を持って最後まで務める

2　第一回プログラム検討委員会

令和７年１１月に第一回プログラム検討委員会を開催し、事業概要説明と開発教材内容説明を行った。

2.1　事業概要と開発プログラムに対する委員意見

・LMS（学習管理システム）の具体的な役割：遠隔学習や進捗管理の利便性は理解できるが、実践重視のカリキュラムにおいて、具体的にどのような補助的役割を果たすのかイメージを明確にすべきである。

・ライフプラン策定の重要性：先輩社員のインタビュー動画視聴に加え、学生が自身のライフプランを可視化するワークを組み込むことは、地元就業意欲を高める上で効果的である。

・対象学生の定義：本事業で定着を狙う「学生」がどの層（専門学校生など）を指しているのかを明確にする必要がある。

・マッチングセッションの差別化：既存の一般的な企業セミナーやマッチングイベントと、本事業の「ダイアログ・マッチングセッション」の具体的な違いを示すべきである。

・他校展開と単位化の懸念：事業終了後の他校への横展開を見据えた際、現在の授業時間数で単位化が可能なのか。また、実施形態（通年、前後期、集中講座など）の想定が必要である。

・IT スキルの認識不一致解消：企業側が求める IT スキルが「パソコンができる」といった曖昧な表現に留まっているため、学生・企業双方が活躍イメージを持てていない。この認識のズレを解消し、互いの要望を適切に伝えられていないことに気づく機会が必要である。

・高校生段階からのルート確立：県外流出の背景には大学数の少なさがある。地元就職を促すには、「高校卒業後に地元の専門学校へ進学し、地元企業へ就職する」というルートを確立するため、高校生に対しても専修学校の魅力を伝えるべきである。

・既実施の実証授業の内容確認：10 月に実施された実証授業で、生成 AI をどのように活用したのかなど、具体的な内容を把握したい。

2.2　アンケート・ヒアリング調査に対する委員意見

・実施時期の緊急性：12 月中旬以降は学生が不在となるため、11 月下旬からの早期実施が必要である。

・サンプル数の妥当性：4 校 40 名という対象者数は、分析データとして少なすぎるのではないか。

・調査設計と講座への反映：単なる現状把握に留めず、得られた情報を具体的にどの講座のどの部分に反映させるのか、設計上の工夫が必要である。

・基本情報への項目追加：

- 傾向把握のため、「学校所在地」と「出身地（都道府県区分）」を把握すべきである。
- 地元就職率は分野で大きく異なるため、「学科」情報の把握は必須である。

・回答しやすさへの配慮：

- 「理想の職場条件」を選択式にする。
- 「今後のキャリアイメージ」に「3 年後・5 年後」といった具体的な時間軸を設ける。

・分析手法と質の確保：クロス集計などの分析方法をあらかじめ検討することや、事前説明の有無が回答に与える影響（フラットな状態での把握か、意識付け後か）を考慮すべきである。

・調査項目の具体化と追加提案：

- 「ワークライフバランス」という言葉を、有給取得率や趣味の充実、育児のしやすさなど、具体的に分解して調査すべきである。
- 学生が求める柔軟な働き方として「リモートワークの可否」を項目に入れる。
- 現在の企業でのキャリア継続意向だけでなく、「転職意向」についても問うべきである。
- 地元企業の魅力について、単なる有無だけでなく、その「理由」を追加すべきである。
- 学生が考える「やりがい」の正体を把握すべきである。

・地域の定義と区分：学生の言う「地元」がどこを指すのか定義し、県外についても四国・関西・関東などの地域区分を設けて詳細に把握すべきである。

・インターンシップの影響：インターンシップ経験が学生の印象や意識にどう影響したかを把握する項目を設けるべきである。

・企業側のメリット：合同説明会では志望が固まった学生しか来ないため、就活前の段階で企業が学生にアピールできる場として本調査やマッチングを位置づけることは、企業にとって大きなメリットがある。

2.3　委員会議事録

●配布資料

資料①　委員名簿

資料②　令和７年度　事業計画書

資料③　アンケート・ヒアリング調査概要

（1）議題 1：令和 7 年度 事業概要・令和 7 年度取組みのご説明

- 本事業は、文部科学省の委託事業であり、人口減少地域（特に香川県）における DX・IT 分野の職業人材確保のため、専修学校教育の振興を図るもの。
- 令和７年度事業計画書（資料②）に基づき、実施体制、教材開発、学生・企業を対象とした実証事業の概要について説明が行われた。

課題

- **若年層の県外流出に伴う県内企業の採用充足率の低下**
- **若手人材の早期離職と育成の難しさに伴う人材不足**
- **DX 推進の遅れと IT 人材の不足**

＜開発する教育カリキュラム＞

学生向け	①地元キャリアデザインワークショップ	地元産業や魅力を学びつつ、ワークショップを通して自身の将来を可視化。地元でのキャリア形成意識を養う。
	②コミュニケーション・リテラシー実践	ロールプレイやグループワーク等の実践的な活動を通して、傾聴や報連相、プレゼンなどの非認知スキルを養う。
	③業務改善案 PBL	生成 AI やデータ活用を含めた DX 視点を取り入れ、地域企業の課題に対し、実効性の高い問題解決力を養う。
企業向け	①メンタリング・コミュニケーション力向上	コーチングやアサーティブコミュニケーションを通じて、傾聴や励ましの技術を習得。
	②職場環境改善ワークショップ	心理的安全性や地域資源を軸に自社の課題を見える化し、短期的な改善策を立案。対話と合意形成を通じて、DX にも強い職場づくりを促進。
	③採用･ブランディング力向上	EVP の再定義から SNS 発信まで、魅力の伝え方を実践的に学ぶ。ChatGPT などを活用し、広報スキルと即戦力を養成。

合同	学生×企業ダイアログ・ マッチングセッション	地元企業の実情や課題を理解し、働きがいやキャリアパスなどについて対話も。単なるマッチングを超え、双方が理解し、互いに将来をイメージし発展可能な関係性を目指す。

＜令和７年度の取組み＞

１．アンケート・ヒアリング調査

２．教材開発（主に学生向け）

３．プレ実証

４．委員会開催

５．報告と成果物

【委員意見・質問】

（中川委員）

・LMS を活用するメリットとしては、遠隔地からでも学習内容が把握でき、学習者・管理者双方が進捗を確認しやすい点が挙げられる。ただ、本教育カリキュラムでは知識習得よりも体験を重ねて実践力を身につける部分が主となる印象がある。LMS が具体的にどのように役立つのか、イメージを教えてほしい。

・現在、別の類似テーマの文部科学省事業に参画しており、２年目を迎えている。地元という枠ではないが、その事業でも特定の職業への就業意欲を高めることを目的としている。同様に先輩社員のインタビュー形式動画を視聴する内容があり、フォローとして学生に自身のライフプランを考えるワークを設ける方針となっている。今回の地元キャリア形成においても、こうしたワークの組み込みはとても効果的だと考える。

豊島からの回答：

本教育カリキュラムにおけるｅラーニングは、リアル授業の事前学習・事後学習の位置付けである。学生向け講座や地元キャリアデザインワークショップで用いる若手社員・上司先輩社員のインタビュー動画教材、企業向け講座で扱う生成 AI を活用したコンテンツづくり教材など、動画・テキストを LMS に格納することで、授業後も自由に振り返ることができるようになる。実践力そのものを身につけるためというより、授業で得た学びを実践につなげるための補助的役割を担うことを想定している。

（蔦谷委員）

今回の事業は、学生が卒業後に地元企業に就職し、定着したいという気持ちを醸成することが目的だと考えるが、ここで想定する「学生」とはどの層を指すのか。

森内・豊島からの回答：
対象とする学生は主に専門学校生である。将来的には、専門学校の教育の一部として本プログラムを取り入れていくことを目指しており、卒業後に少しでも地元に目を向けてもらえるようにしたいと考えている。また企業向けプログラムでは、進学により県外へ流出した若者が就職段階で地元就職も選択肢に入れられるようにすることも狙いとしている。
（壽福委員）
企業ダイアログマッチングセッションについて、一般的な企業セミナーやマッチングイベントと異なる点を、もう少し具体的に教えてほしい。

豊島からの回答：
本セッションでは、学生は業務改善案 PBL で考案した地域企業の課題改善案を、企業は採用・ブランディング力向上や職場環境改善ワークショップを通して導いた自社課題と改善案を、それぞれ発表し合うことを主な活動としている。その発表を通して、各講座で学んだスキルを実践する場とするとともに、学生と企業が相互理解を深められる機会となることを目指している。

（村椿委員）
本カリキュラムは事業終了後、他の専門学校への横展開を想定していると思うが、その場合、授業科目として単位化も視野に入れるのか。授業時間数から考えると単位化は難しいように思う。また、通年・前期後期・集中講座など、実施形態についての想定があれば教えてほしい。

森内からの回答：
プログラム全体をそのまま組み込んでいただくことを想定しているのではなく、各講座の中から使いやすい部分を選んで通常カリキュラムへ組み込んでいただくイメージである。実証授業でも全プログラムの実施は難しく、一部を学校の協力を得ながら実施する予定である。事業計画書には実施したい内容を網羅的に記載しているが、専門学校教育のどの分野にどの程度の時間を割り当てるかまでは想定していない。

（水本委員）
企業において、DX 推進や IT に強い学生の採用を進めていくときには、「パソコンができる方」といった曖昧な表現でしか伝えられていないケースはとても多いように感じる。そのため学生も企業も、学生がどのように活躍できるか明確なイメージが持てないことが多い。学生と企業の交流については、この認識の不一致を解消し、相互理解が深まるような交流、コミュニケーションを確保できるようにしてほしい。また、学生・企

業双方が自分のことや相手に求めることを適切に伝えられていないことに気付く機会も設けてほしい。

（奥田委員）
香川県では県外進学率が高く若年層の流出が課題とされているが、大学数が少ないことも大きな要因である。「香川県の若者が地元を嫌っている」という話ではなく、進学の選択肢を持つために県外へ出ざるを得ない面がある。大学を新設するのは容易ではないため、流出防止には「地元企業で働きたい層は高校卒業後、地元の専門学校へ進学し、知識・技能・経験を積んで県内企業へ就職する」というルートを確立することが重要。そのため、高校生段階で専修学校の魅力を伝える取組みがあっても良いのではないか。

（六車委員）
10 月にすでに実証授業を実施したとのことだが、具体的にどのような授業を行ったのか。

豊島からの回答：
10 月 8 日(水)に穴吹ビジネスカレッジで実施した。今回のカリキュラムにおける業務改善 PBL の一部を、通常カリキュラムへ組み込む形で内容を調整したものである。学生は商店街に訪問し、お店の方や一般の方にアンケート・ヒアリング調査を行う予定であったため、事前に生成 AI を用いたアンケート・ヒアリング項目の作成方法について授業を実施した。
続く 11 月 19 日(水)の 2 回目授業では、調査終了後のデータを活用し、生成 AI を用いた分析手法に関する授業を行った。

（２）議題２：アンケート・ヒアリング調査について

- 事業の一環として実施する、地域の企業や学生を対象としたアンケート・ヒアリング調査の概要について説明が行われた。（資料 3 に基づき説明）

【委員意見・質問】
（壽福委員・中川委員・村椿委員）
アンケートの実施時期はいつ頃を予定しているのか。12 月中旬には終業式以降で学生が不在となるため、早めの対応が必要ではないか。
また、対象が 4 校 40 名という点については、データ数として少ない印象がある。

豊島からの回答：
アンケートの実施時期は 11 月下旬～12 月中旬を予定している。また、教職員へのヒアリングについてもオンライン等で調整を依頼する予定である。
対象校は、穴吹ビジネスカレッジ、穴吹コンピュータカレッジ、龍馬情報ビジネス＆フード専門学校、中央情報大学校の 4 校を予定している。件数は多い方が望ましいため、可能な範囲で多くの学生に回答を依頼したい。
企業向けアンケート 500 社は、香川県が運営する「ワクサポかがわ」に掲載されている地元企業リストを基に送付する予定である。

（壽福委員）
アンケートの目的は「現状把握と教育カリキュラムへの反映」とあるが、具体的にどの講座にどのように活用するのか。各講座で必要な情報が得られるよう、設計上の工夫が必要ではないか。

豊島からの回答：
アンケート結果は特定の講座に限定せず、全講座で横断的に活用する。
例えば、学生アンケートの「地元就職意識」や「地元企業への印象」に関する項目は、学生向け「地元キャリアデザインワークショップ」に反映するとともに、企業向け「採用・ブランディング力向上」における発信力強化や PR 課題の抽出にも活用する。

（中川委員）
学校所在地と学生の出身地がわかるようにすると、新たな傾向が把握できるのではないか。また、「理想の職場に求める条件」を自由記述ではなく選択式にした方が回答しやすいのではないか。

豊島からの回答：
ご提案の通り、都道府県区分を追加することで傾向が把握しやすくなるため、基本情報の項目として追加したい。

（村椿委員）
クロス集計など、想定している分析方法はあるか。単純な地元調査ではなく傾向分析を行うのであれば、アンケート設計も相応の工夫が必要である。
また、事前インプットの有無で回答の質が変わると思われるが、今回のアンケートでは事前説明は行うのか。
さらに、基本情報として「学科」の把握は必須だと思われる。学科別で地元就職率が大きく異なるためである。

豊島からの回答
分析方法としては、「地元就職意欲」「職場に求める条件」など主要項目の相関関係の抽出を想定している。
今回のアンケートでは事前インプットは行わず、学生が現時点で地元就職をどう捉えているかをフラットな状態で把握したい。また、実証授業の前後で意識変化を測定する調査は別途、実証授業対象の学生に実施する予定である。
学科情報についてはご意見の通り重要であるため、基本情報に追加したい。

（奥田委員）
学生アンケートの「働く上で重視する点」における「ワークライフバランス」という項目は、有給休暇取得率や年間休日数などを内包する包括的な概念であり、他項目との重複が懸念される。別の表現にする等、整理が必要ではないか。
また、学生が重視する点として「リモートワークの可否」など働き方の柔軟性に関する項目も調査すると、企業にとって有益な情報になる。

（野津委員）
学生や若手社員を対象にした同種のアンケートをこれまでに実施したことはあるか。また、過去に類似アンケートがあれば比較できるのか。

森内からの回答：
学生対象のアンケートは実施したことがあるが、この分類・目的でのアンケートは初めての取り組みである。

（六車委員）
若手社員向けアンケートの「今後のキャリアイメージ」については、「3 年後」「5 年後」など具体的な時間軸を示すことで回答しやすくなるのではないか。また、現在の企業でキャリアを積みたいのか、転職意向があるのかなど、より具体的な項目も設けると明確な傾向が把握できる。

（蔦谷委員）
大学・専修学校の県内就職率は統計として存在するのか。本事業の目的は県内就職率向上という認識だが、「高校 → 専修学校 → 地元企業」という進路の定着を図るには、高校生段階からのアプローチも有効ではないか。
また、学生と企業のマッチングについて、合同企業説明会では既に志望企業が絞られている傾向が強く、興味のない企業には学生が訪問しない。就活前の段階で企業が学生へ

アピールできる場として位置付けられると企業にとってもメリットが大きい。
さらに、学生アンケートの「地元企業の魅力」について、「魅力を感じる／感じない」の理由を追加すると企業が特に関心を持つデータになる。

（水本委員）
学生アンケートの「県内／県外企業」の区分は、四国内・関西・関東など地域で大きく異なるため、地域区分が明確になるよう工夫すべき。
また、学生の「地元」は必ずしも学校所在地と一致しないため、地元の定義を明確にする必要がある。
加えて、インターンシップ経験の効果についても、得られた印象や有益だったポイントを把握できる項目があると、企業の今後の施策検討に役立つ。

（白石委員）
学生の基本情報として、学校所在地と出身地が一致しない場合、その差異も含めて集計すると新たな傾向が得られる可能性がある。
また、企業の従業員満足度調査では「やりがい」が多く挙がるが、学生が感じる「やりがい」とは何かを把握できる質問項目があると、企業にとって貴重な情報になる。ワークライフバランスについても、育児のしやすさなのか、趣味の充実なのか、具体的に分解できる項目を設けることで有益な結果が得られる。

3　アンケート調査

3.1　実施概要

（1）情報系・情報ビジネス系専門学生向けアンケート

対　象	下記専門学校における情報系､情報ビジネス系専門学生 回答合計 280 名 ・専門学校穴吹コンピュータカレッジ（香川県） ・専門学校穴吹ビジネスカレッジ（香川県） （合算 32 名） ・専門学校中央情報大学校（群馬県）（177 名） ・龍馬情報ビジネス＆フード専門学校（高知県）（71 名）
実施時期	2025 年 12 月３日(水)～2026 年１月５日(月)
調査項目	・地元就職の希望有無とその理由 ・地元企業・キャリアに対する印象・不安 ・将来の働き方の理想 等
調査方法	Web フォームによる回答
回答時間	約 10 分

（2）香川県内中小企業若手社員向けアンケート

対　象	香川県内中小企業に所属する勤続年数５年以下の若手社員
回答数	６２名（607 社送付）
実施時期	2025 年 12 月９日(火)～2026 年１月５日(月)
調査項目	・就職先を決めた理由 ・定着支援やメンター制度の有無と活用度，有効性 ・転職・離職を考えた経験の有無とその要因 等
調査方法	Web フォームによる回答
回答時間	約 5～10 分

3.2　調査結果

（1）情報系・情報ビジネス系専門学生向けアンケート

A. 基本情報　※「1．学校名」、「2．学科名」については省略

3．出身都道府県

学校名	出身都道府県	人数	割合	出身地率
専門学校穴吹コンピュータカレッジ	**香川県**	**20**	**87.0%**	**91.8%**
	愛媛県	2	8.7%	
	宮崎県	1	4.3%	
専門学校穴吹ビジネスカレッジ	**香川県**	**8**	**88.9%**	
	徳島県	1	11.1%	
専門学校中央情報大学校	**群馬県**	**162**	**91.5%**	
	愛知県	1	0.6%	
	大阪府	1	0.6%	
	鹿児島県	1	0.6%	
	埼玉県	5	2.8%	
	栃木県	2	1.1%	
	長野県	2	1.1%	
	新潟県	1	0.6%	
	福島県	2	1.1%	
龍馬情報ビジネス＆フード専門学校	**高知県**	**67**	**94.4%**	
	愛媛県	2	2.8%	
	島根県	1	1.4%	
	徳島県	1	1.4%	

4．性別

学校名	性別	人数	割合	全体割合
専門学校穴吹コンピュータカレッジ	男	18	78.3%	男：87.1% 女：12.9%
	女	5	21.7%	
専門学校穴吹ビジネスカレッジ	男	8	88.9%	
	女	1	11.1%	
専門学校中央情報大学校	男	150	84.7%	
	女	27	15.3%	
龍馬情報ビジネス＆フード専門学校	男	68	95.8%	
	女	3	4.2%	

B. 進路・就職意識

5．卒業後の希望進路は？

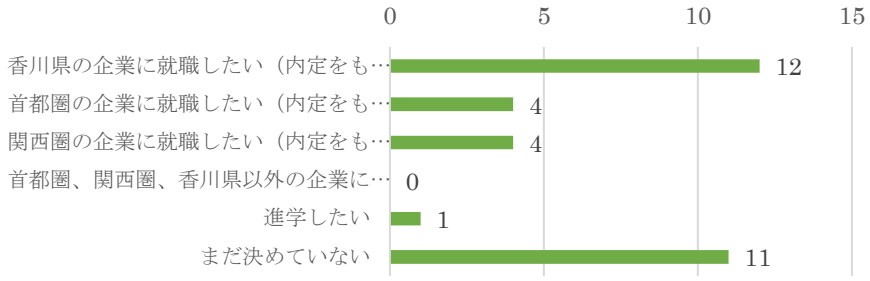
※県内志向度＝学校所在地の企業に就職したい人数／全体人数

※県外志向度＝学校所在地以外の企業、首都圏、関西圏の企業に就職したい人数／全体人数

●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢	人数	割合
香川県の企業に就職したい（内定をもらっている）	**12**	**37.5%**
首都圏の企業に就職したい（内定をもらっている）	4	12.5%
関西圏の企業に就職したい（内定をもらっている）	4	12.5%
首都圏、関西圏、香川県以外の企業に就職したい（内定をもらっている）	0	0.0%
進学したい	1	3.1%
まだ決めていない	**11**	**34.4%**

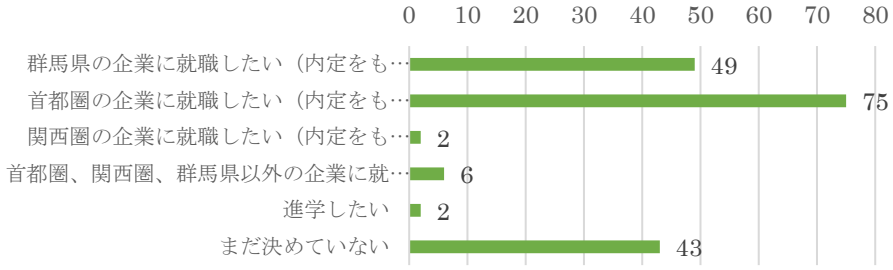
県内志向度：37.5%　県外志向度：25.0%



●専門学校中央情報大学校

選択肢	人数	割合
群馬県の企業に就職したい（内定をもらっている）	**49**	**27.7%**
首都圏の企業に就職したい（内定をもらっている）	**75**	**42.4%**
関西圏の企業に就職したい（内定をもらっている）	2	1.1%
首都圏、関西圏、群馬県以外の企業に就職したい（内定をもらっている）	6	3.4%
進学したい	2	1.1%
まだ決めていない	**43**	**24.3%**

県内志向度：27.7%　県外志向度：46.9%



●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢	人数	割合
高知県の企業に就職したい（内定をもらっている）	**23**	**32.4%**
首都圏の企業に就職したい（内定をもらっている）	**15**	**21.1%**
関西圏の企業に就職したい（内定をもらっている）	9	12.7%
首都圏、関西圏、高知県以外の企業に就職したい（内定をもらっている）	5	7.0%
進学したい	2	2.8%
まだ決めていない	**17**	**23.9%**

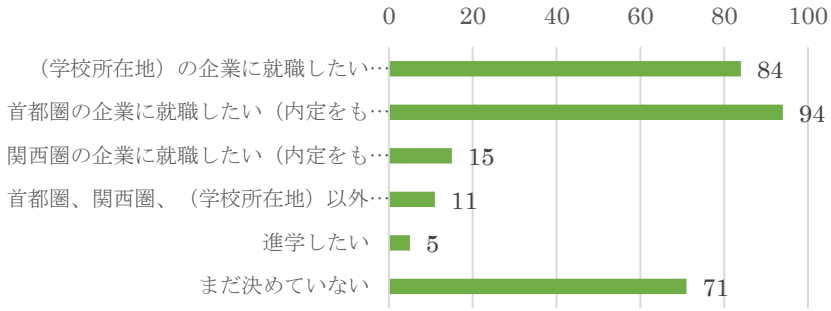
県内志向度：32.4%　県外志向度：40.8%



●全学校合計

選択肢	人数	割合
（学校所在地）の企業に就職したい（内定をもらっている）	**84**	**30.0%**
首都圏の企業に就職したい（内定をもらっている）	**94**	**33.6%**
関西圏の企業に就職したい（内定をもらっている）	15	5.4%
首都圏、関西圏、（学校所在地）以外の企業に就職したい（内定をもらっている）	11	3.9%
進学したい	5	1.8%
まだ決めていない	**71**	**25.4%**

県内志向度：30.0%　県外志向度：42.9%



６．（５について「(学校所在地）県の企業に就職したい（内定をもらっている)」を選択した方のみ）その理由は何ですか？（複数選択可）

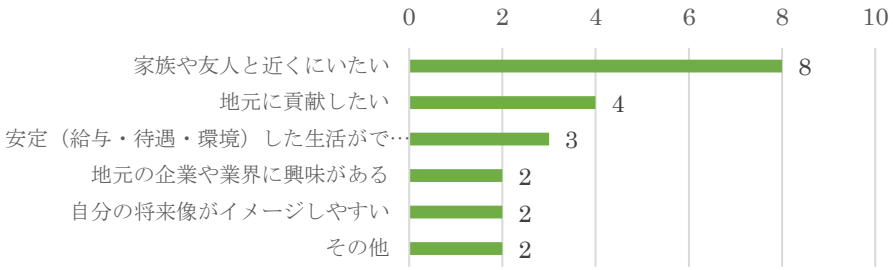
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢	人数	割合
家族や友人と近くにいたい	8	66.7%
地元に貢献したい	4	33.3%
安定（給与・待遇・環境）した生活ができそう	3	25.0%
地元の企業や業界に興味がある	2	16.7%
自分の将来像がイメージしやすい	2	16.7%
その他	2	16.7%

その他回答：

・介護が行えるよう家族の近くでいる必要がある。

・通院しているため。



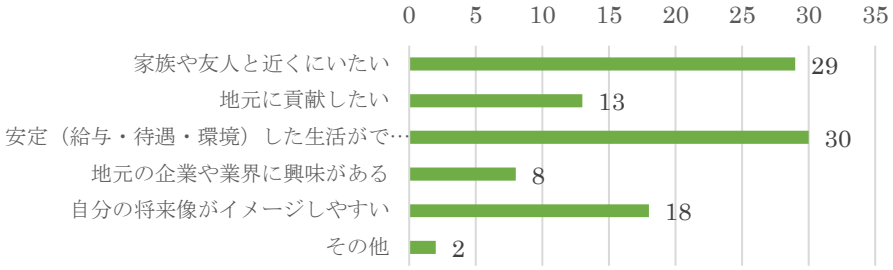
●専門学校中央情報大学校

選択肢	人数	割合
家族や友人と近くにいたい	29	59.2%
地元に貢献したい	13	26.5%
安定（給与・待遇・環境）した生活ができそう	30	61.2%
地元の企業や業界に興味がある	8	16.3%
自分の将来像がイメージしやすい	18	36.7%
その他	2	4.1%

その他回答：

・一人暮らしの創造ができなかったため。

・たまたま地元の企業と縁があったから。



●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

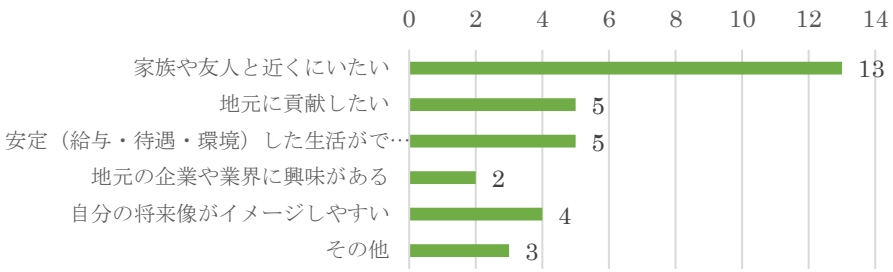
選択肢	人数	割合
家族や友人と近くにいたい	13	56.5%
地元に貢献したい	5	21.7%
安定（給与・待遇・環境）した生活ができそう	5	21.7%
地元の企業や業界に興味がある	2	8.7%
自分の将来像がイメージしやすい	4	17.4%
その他	3	13.0%

その他回答：

・県外に行くのは不安だから。

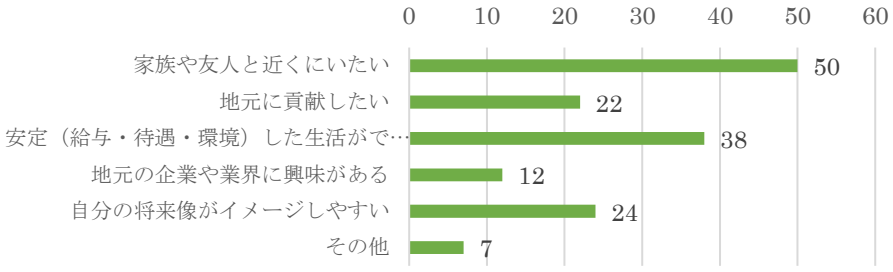
・親がいるから子育てしやすい。

・進められた企業が偶然地元だったから。



●全学校合計

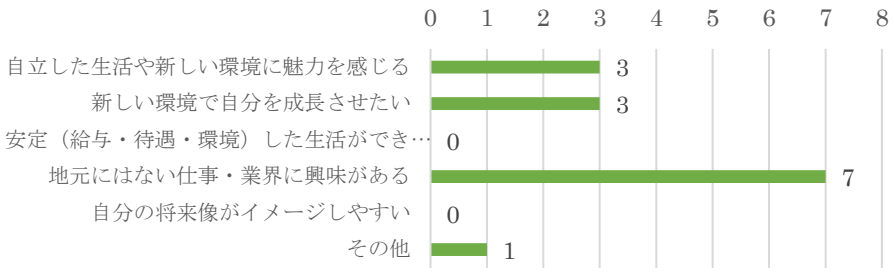
選択肢	人数	割合
家族や友人と近くにいたい	50	59.5%
地元に貢献したい	22	26.2%
安定（給与・待遇・環境）した生活ができそう	38	45.2%
地元の企業や業界に興味がある	12	14.3%
自分の将来像がイメージしやすい	24	28.6%
その他	7	8.3%



７.（５について「首都圏の企業に就職したい」、「関西圏の企業に就職したい」、「首都圏、関西圏、（学校所在地）以外の企業に就職したい」（もしくは内定をもらっている）を選択した方のみ）その理由は何ですか？（複数選択可）

●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢	人数	割合
自立した生活や新しい環境に魅力を感じる	3	37.5%
新しい環境で自分を成長させたい	3	37.5%
安定（給与・待遇・環境）した生活ができそう	0	0.0%
地元にはない仕事・業界に興味がある	7	87.5%
自分の将来像がイメージしやすい	0	0.0%
その他	1	12.5%



●専門学校中央情報大学校

選択肢	人数	割合
自立した生活や新しい環境に魅力を感じる	43	51.8%
新しい環境で自分を成長させたい	36	43.4%
安定（給与・待遇・環境）した生活ができそう	29	34.9%
地元にはない仕事・業界に興味がある	45	54.2%
自分の将来像がイメージしやすい	4	4.8%
その他	4	4.8%

その他回答：

・企業の説明会を受けて良いと思ったから。
・やっていきたい仕事が東京に多いから。
・就職したい企業が圏外（県外？）だったから。
・自身の専攻が都内の方が求職が多い。



●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢	人数	割合
自立した生活や新しい環境に魅力を感じる	12	41.4%
新しい環境で自分を成長させたい	15	51.7%
安定（給与・待遇・環境）した生活ができそう	9	31.0%
地元にはない仕事・業界に興味がある	12	41.4%
自分の将来像がイメージしやすい	5	17.2%
その他	2	6.9%

その他回答：

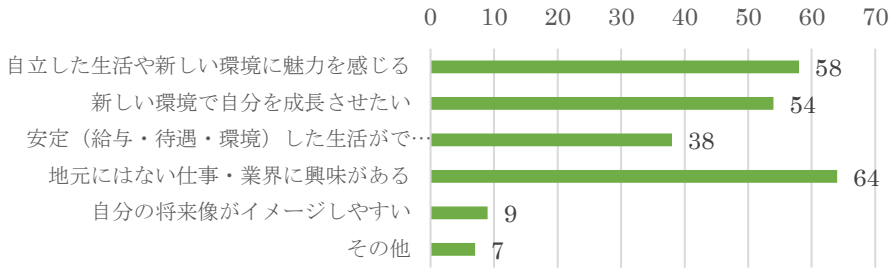
・やりたい仕事があったから。

・県内規模が大きい場所が多く能力向上が期待できる。



●全学校合計

選択肢	人数	割合
自立した生活や新しい環境に魅力を感じる	58	48.3%
新しい環境で自分を成長させたい	54	45.0%
安定（給与・待遇・環境）した生活ができそう	38	31.7%
地元にはない仕事・業界に興味がある	64	53.3%
自分の将来像がイメージしやすい	9	7.5%
その他	7	5.8%

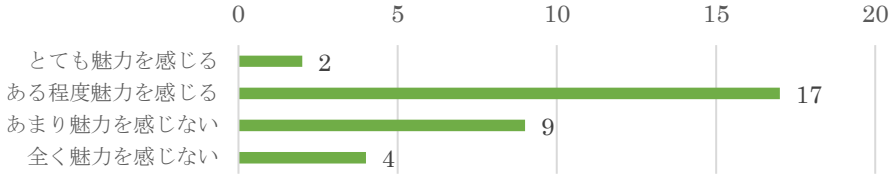


８．（学校所在地）の企業で働くことにどのくらいの魅力を感じますか？

●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢	人数	割合
とても魅力を感じる	2	6.3%
ある程度魅力を感じる	17	53.1%
あまり魅力を感じない	9	28.1%
全く魅力を感じない	4	12.5%

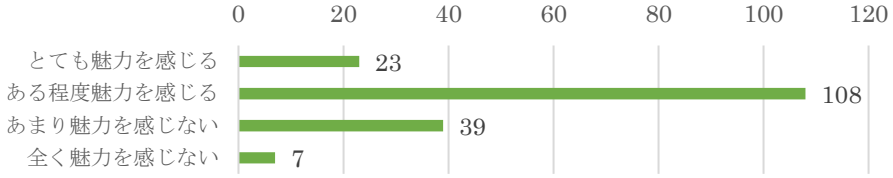
肯定的意見率：59.4% 否定的意見率：40.6%



●専門学校中央情報大学校

選択肢	人数	割合
とても魅力を感じる	23	13.0%
ある程度魅力を感じる	108	61.0%
あまり魅力を感じない	39	22.0%
全く魅力を感じない	7	4.0%

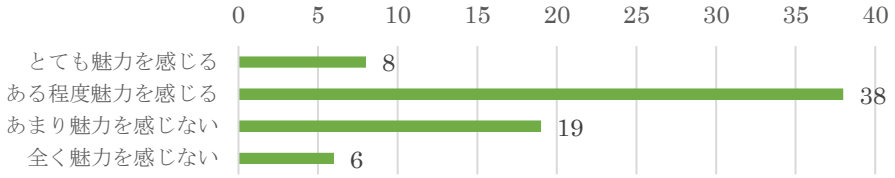
肯定的意見率：74.0% 否定的意見率：26.0%



●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢	人数	割合
とても魅力を感じる	8	11.3%
ある程度魅力を感じる	38	53.5%
あまり魅力を感じない	19	26.8%
全く魅力を感じない	6	8.5%

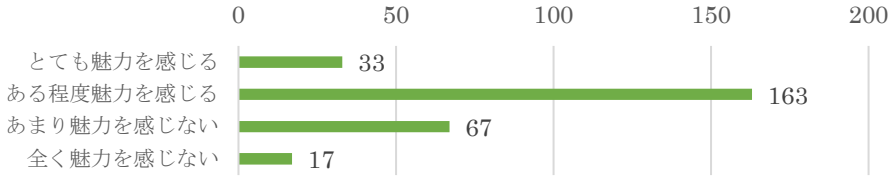
肯定的意見率：64.8% 否定的意見率：35.2%



●全学校合計

選択肢	人数	割合
とても魅力を感じる	33	11.8%
ある程度魅力を感じる	163	58.2%
あまり魅力を感じない	67	23.9%
全く魅力を感じない	17	6.1%

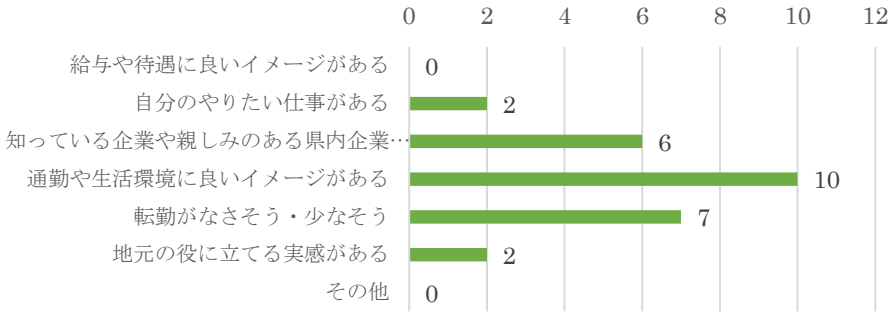
肯定的意見率：70.0% 否定的意見率：30.0%



９．（８で魅力を”感じる”と）感じた理由に近いものはどれですか？（複数選択可）

●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢	人数	割合
給与や待遇に良いイメージがある	0	0.0%
自分のやりたい仕事がある	2	10.5%
知っている企業や親しみのある県内企業が多い	6	31.6%
通勤や生活環境に良いイメージがある	10	52.6%
転勤がなさそう・少なそう	7	36.8%
地元の役に立てる実感がある	2	10.5%
その他	0	0.0%

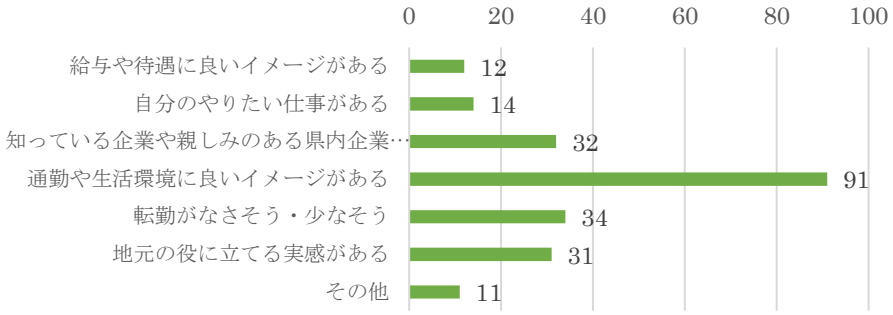


●専門学校中央情報大学校

選択肢	人数	割合
給与や待遇に良いイメージがある	12	9.2%
自分のやりたい仕事がある	14	10.7%
知っている企業や親しみのある県内企業が多い	32	24.4%
通勤や生活環境に良いイメージがある	91	69.5%
転勤がなさそう・少なそう	34	26.0%
地元の役に立てる実感がある	31	23.7%
その他	11	8.4%

その他回答：

・海無し県のため津波もなく、自然災害で甚大な被害を被ることがなさそうなため。
・実家から通勤できれば貯金がしやすいと思ったから。
・自然が好き、ある程度住みやすい。
・地元を離れなくて済む。
・家族が近くにいるから。
・友達がいる。
・災害が少ない、安全、物価が低い。
・家族や友人との距離が近い。
・地元を出たくない。
・近いから。



●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

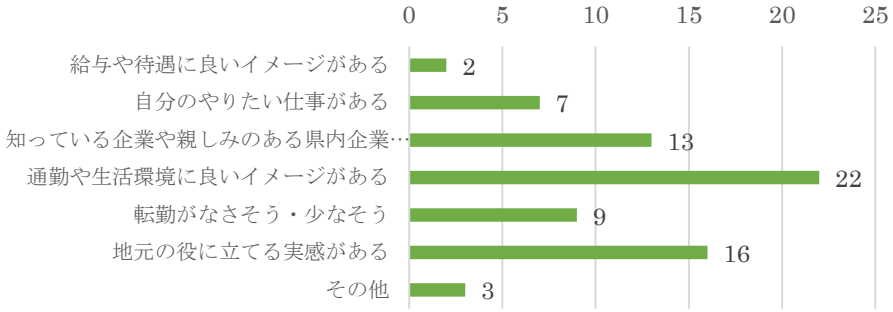
選択肢	人数	割合
給与や待遇に良いイメージがある	2	4.3%
自分のやりたい仕事がある	7	15.2%
知っている企業や親しみのある県内企業が多い	13	28.3%
通勤や生活環境に良いイメージがある	22	47.8%
転勤がなさそう・少なそう	9	19.6%
地元の役に立てる実感がある	16	34.8%
その他	3	6.5%

その他回答：

・家族が近くにいるから。

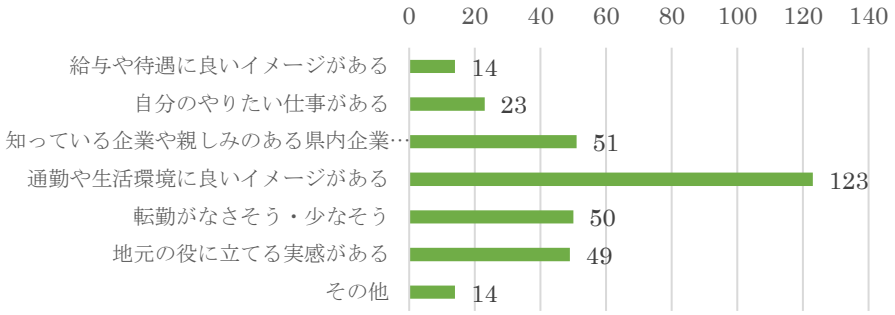
・子育てしやすい

・実家で暮らせる。



●全学校合計

選択肢	人数	割合
給与や待遇に良いイメージがある	14	7.1%
自分のやりたい仕事がある	23	11.7%
知っている企業や親しみのある県内企業が多い	51	26.0%
通勤や生活環境に良いイメージがある	123	62.8%
転勤がなさそう・少なそう	50	25.5%
地元の役に立てる実感がある	49	25.0%
その他	14	7.1%



１０.（８で魅力を”感じない”と）感じた理由に近いものはどれですか？（複数選択可）

●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

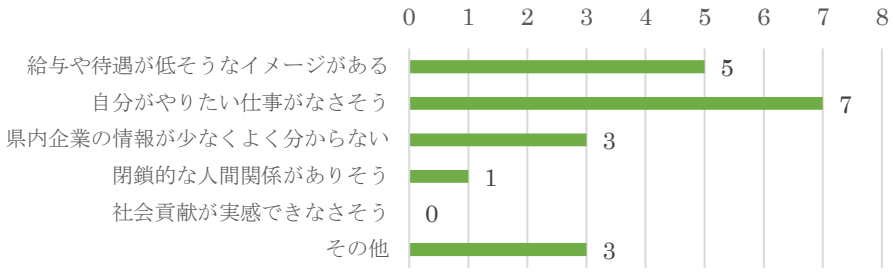
選択肢	人数	割合
給与や待遇が低そうなイメージがある	5	38.5%
自分がやりたい仕事がなさそう	7	53.8%
県内企業の情報が少なくよく分からない	3	23.1%
閉鎖的な人間関係がありそう	1	7.7%
社会貢献が実感できなさそう	0	0.0%
その他	3	23.1%

その他回答：

・香川県出身ではないし、都会に出て働きたいという思いがあるから。

・地元貢献に興味がない。

・県外に就職したい。

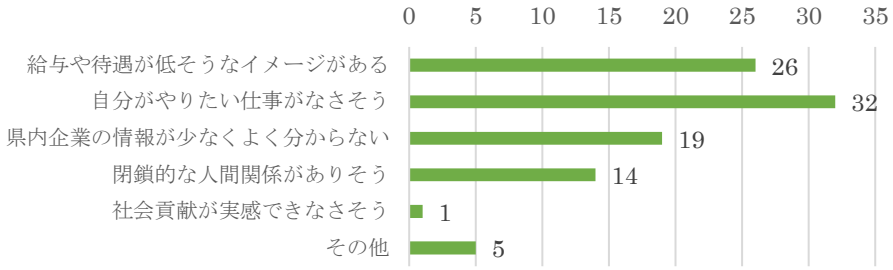


●専門学校中央情報大学校

選択肢	人数	割合
給与や待遇が低そうなイメージがある	26	56.5%
自分がやりたい仕事がなさそう	32	69.6%
県内企業の情報が少なくよく分からない	19	41.3%
閉鎖的な人間関係がありそう	14	30.4%
社会貢献が実感できなさそう	1	2.2%
その他	5	10.9%

その他回答：

・ずっと県外で仕事をするつもりだったから。
・サイバーセキュリティの企業様が少ないため。
・やりたい職種が少ない。
・働く場所にあまり重要性を感じていない。
・群馬にこだわって選ぶ理由がない。



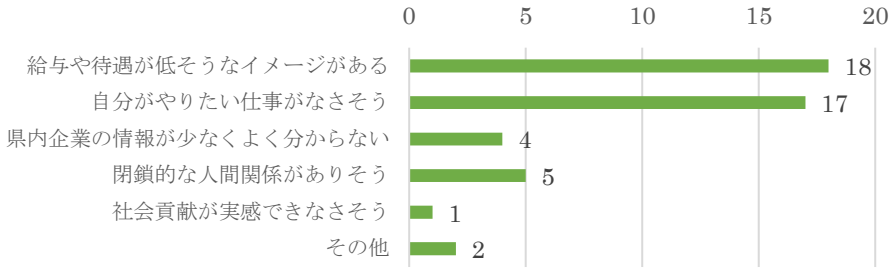
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢	人数	割合
給与や待遇が低そうなイメージがある	18	72.0%
自分がやりたい仕事がなさそう	17	68.0%
県内企業の情報が少なくよく分からない	4	16.0%
閉鎖的な人間関係がありそう	5	20.0%
社会貢献が実感できなさそう	1	4.0%
その他	2	8.0%

その他回答：

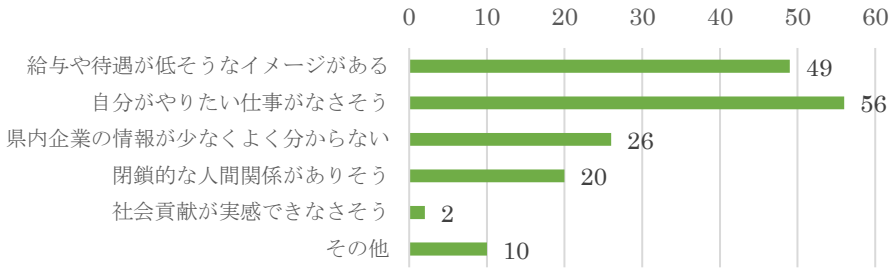
・情報系の業界は下請けが多く、キャリアアップが見込みづらいから

・高知県企業についてほぼなにもしらないから



●全学校合計

選択肢	人数	割合
給与や待遇が低そうなイメージがある	49	58.3%
自分がやりたい仕事がなさそう	56	66.7%
県内企業の情報が少なくよく分からない	26	31.0%
閉鎖的な人間関係がありそう	20	23.8%
社会貢献が実感できなさそう	2	2.4%
その他	10	11.9%

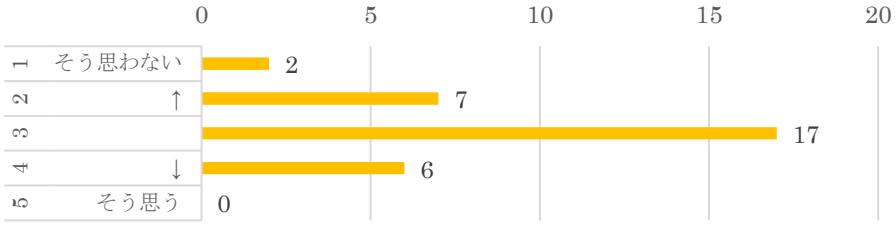


１１．以下について、（学校所在地）県の企業にどんな印象を持っていますか？（そう思わない１～５そう思う）

１１－①　給与をはじめとした待遇が良い

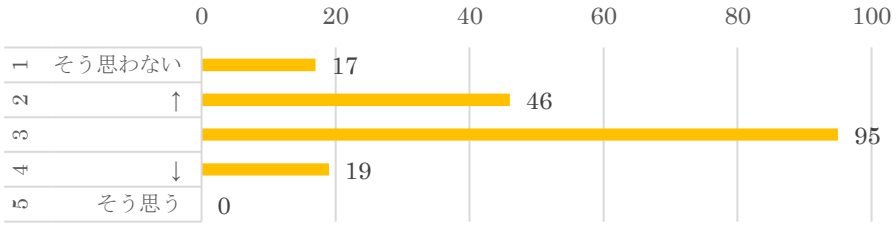
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢		人数	割合
1	そう思わない	2	6.3%
2	↑	7	21.9%
3		17	53.1%
4	↓	6	18.8%
5	そう思う	0	0.0%



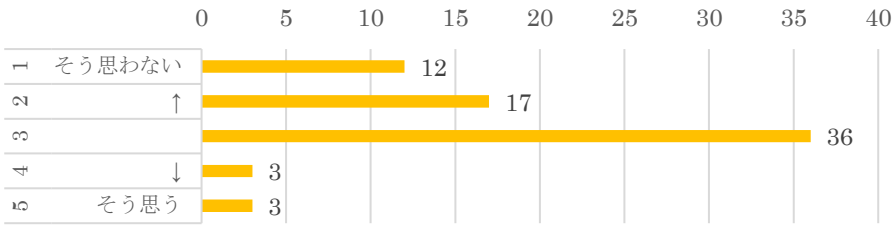
●専門学校中央情報大学校

選択肢		人数	割合
1	そう思わない	17	9.6%
2	↑	46	26.0%
3		95	53.7%
4	↓	19	10.7%
5	そう思う	0	0.0%



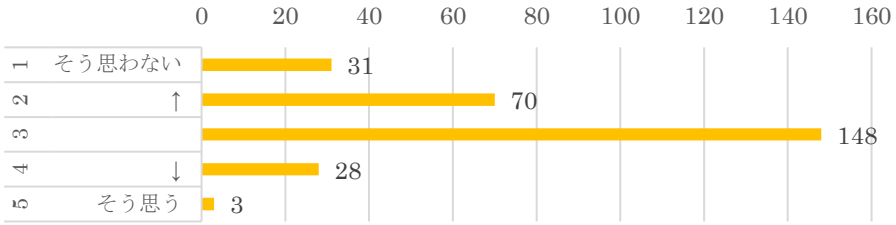
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢		人数	割合
1	そう思わない	12	16.9%
2	↑	17	23.9%
3		36	50.7%
4	↓	3	4.2%
5	そう思う	3	4.2%



●全学校合計

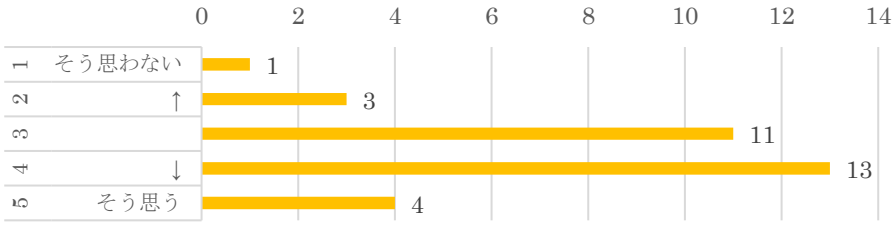
選択肢		人数	割合
1	そう思わない	31	11.1%
2	↑	70	25.0%
3		148	52.9%
4	↓	28	10.0%
5	そう思う	3	1.1%



１１－②　休みが取りやすくプライベートが充実できそう

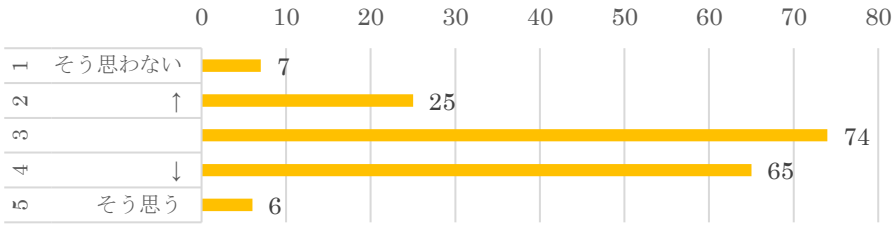
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢		人数	割合
1	そう思わない	1	3.1%
2	↑	3	9.4%
3		11	34.4%
4	↓	13	40.6%
5	そう思う	4	12.5%



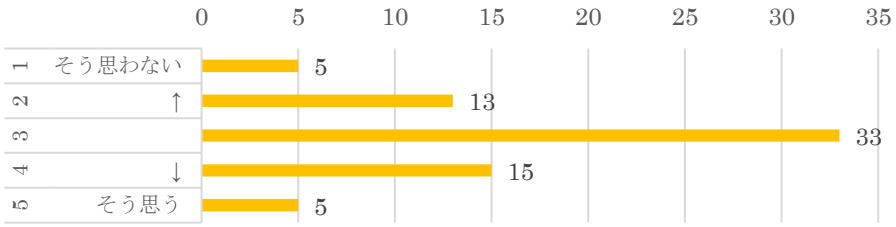
●専門学校中央情報大学校

選択肢		人数	割合
1	そう思わない	7	4.0%
2	↑	25	14.1%
3		74	41.8%
4	↓	65	36.7%
5	そう思う	6	3.4%



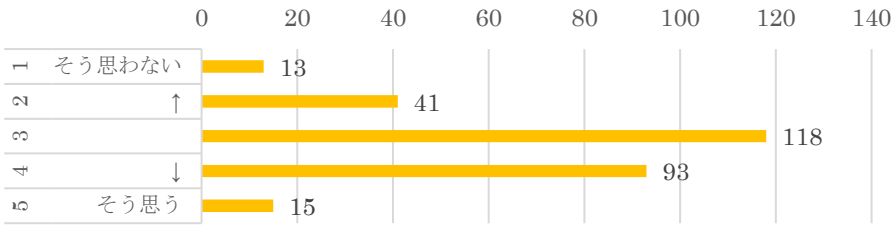
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢		人数	割合
1	そう思わない	5	7.0%
2	↑	13	18.3%
3		33	46.5%
4	↓	15	21.1%
5	そう思う	5	7.0%



●全学校合計

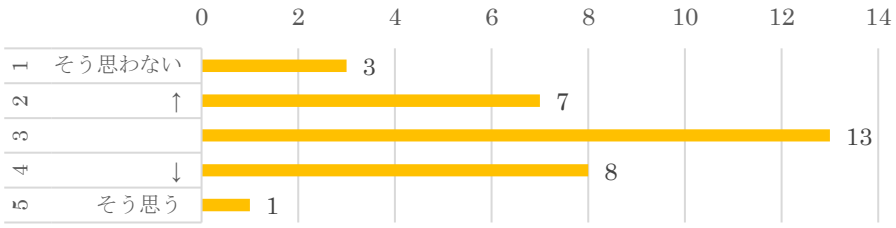
選択肢		人数	割合
1	そう思わない	13	4.6%
2	↑	41	14.6%
3		118	42.1%
4	↓	93	33.2%
5	そう思う	15	5.4%



１１－③　成長・キャリアアップに期待できる

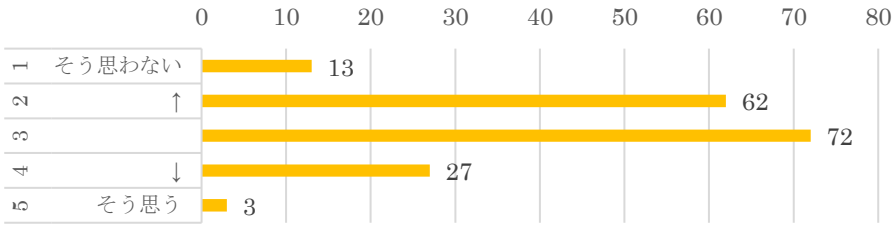
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢		人数	割合
1	そう思わない	3	9.4%
2	↑	7	21.9%
3		13	40.6%
4	↓	8	25.0%
5	そう思う	1	3.1%



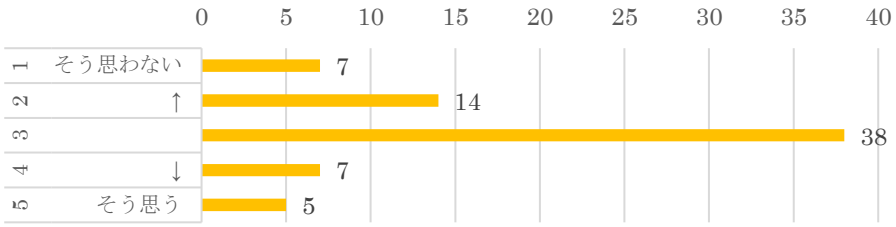
●専門学校中央情報大学校

選択肢		人数	割合
1	そう思わない	13	7.3%
2	↑	62	35.0%
3		72	40.7%
4	↓	27	15.3%
5	そう思う	3	1.7%



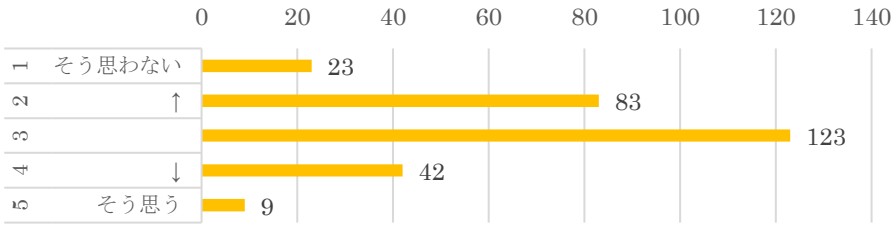
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢		人数	割合
1	そう思わない	7	9.9%
2	↑	14	19.7%
3		38	53.5%
4	↓	7	9.9%
5	そう思う	5	7.0%



●全学校合計

選択肢		人数	割合
1	そう思わない	23	8.2%
2	↑	83	29.6%
3		123	43.9%
4	↓	42	15.0%
5	そう思う	9	3.2%



１１－④　その他、どのような印象がありますか。

●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

否定的意見	・	特にすごいと思う印象がない
	・	福利厚生がしっかりしている
	・	車がないと不便そう
	・	忙しそう

●専門学校中央情報大学校

肯定的意見	・	IT 系の会社が少しずつ参入しつつある
	・	幅広い事業展開
	・	安定してそう
	・	安定してそう
	・	地元ならではの安心感がある
	・	物価が今までの生活と変化がなくすぐ馴染めそう
	・	馴染み深い
	・	ある程度住みやすい商業施設と自然がある
	・	地元に就けば住み慣れてる
	・	通勤時間が短い
	・	人間関係は良さそう
	・	1 人暮らしがしやすい（物価が安い・人が少ない）
	・	首都圏に近く、コストパフォーマンスに優れている。東京まで 1～2 時間圏内でアクセスが良好。 それでいて地価・倉庫費用・人件費などのコストが首都圏より抑えられる。
否定的意見	・	自分のしたい職種の企業が少ない
	・	IT 企業だと分野が限定されている
	・	IT 系の企業が少ないイメージ
	・	It 業界が少なそう
	・	車の免許がないといけない印象をもっている
	・	交通手段や、高齢者の増加で仕事のほかの面での負担が目に見えてわかる。
	・	通勤に車が要りそう
	・	残業が少なそう
	・	田舎特有の閉鎖的な人間関係がある。
	・	狭い人間関係
	・	県内企業は成長できるのか、成長スピードはどのくらい都会と違うのかなどが気になる。 また、都会の方が成長できそうな気がする。
	・	世の中の流れから少し遅れていると感じる
	・	女性のライフステージ合わせて働くことが難しそう
その他	・	自身のキャリアプランのため
	・	県外への転職をしてるイメージがあまりない

●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

肯定的意見	・	仕事場の雰囲気が良い
	・	真面目な人、優しい人がいるイメージ
	・	人柄が良さそうなイメージ
	・	実家から通える
	・	会社が近い
	・	災害の対策を大きくしていそう。
否定的意見	・	あまり自分のやりたい業界の企業がない
	・	仕事の依頼が少なそう
	・	会社として成長する意欲がなさそう
	・	母数が低く内定を勝ち取るのが困難になりそう
	・	窮屈
	・	ブラック

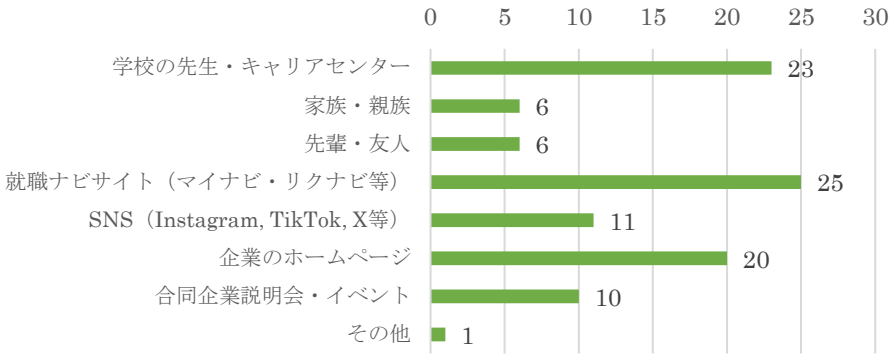
１２．就職や企業に関する情報は、主に何から得ていますか？（複数選択可）

●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢	人数	割合
学校の先生・キャリアセンター	23	71.9%
家族・親族	6	18.8%
先輩・友人	6	18.8%
就職ナビサイト（マイナビ・リクナビ等）	25	78.1%
SNS（Instagram, TikTok, X等）	11	34.4%
企業のホームページ	20	62.5%
合同企業説明会・イベント	10	31.3%
その他	1	3.1%

その他回答：

・親が帰ってきたときの様子。



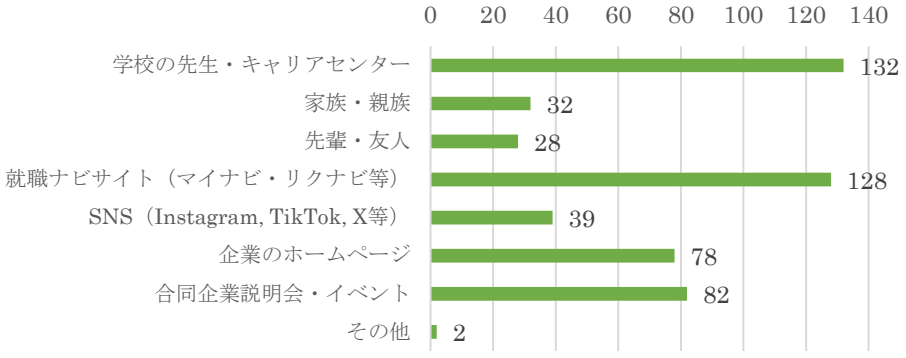
●専門学校中央情報大学校

選択肢	人数	割合
学校の先生・キャリアセンター	132	74.6%
家族・親族	32	18.1%
先輩・友人	28	15.8%
就職ナビサイト（マイナビ・リクナビ等）	128	72.3%
SNS（Instagram, TikTok, X等）	39	22.0%
企業のホームページ	78	44.1%
合同企業説明会・イベント	82	46.3%
その他	2	1.1%

その他回答：

・学生コミュニティやサロン。

・インターネット検索、アプリ。

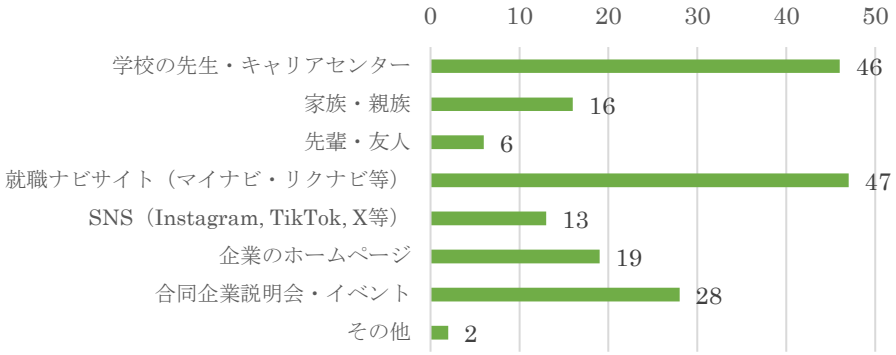


●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢	人数	割合
学校の先生・キャリアセンター	46	64.8%
家族・親族	16	22.5%
先輩・友人	6	8.5%
就職ナビサイト（マイナビ・リクナビ等）	47	66.2%
SNS（Instagram, TikTok, X等）	13	18.3%
企業のホームページ	19	26.8%
合同企業説明会・イベント	28	39.4%
その他	2	2.8%

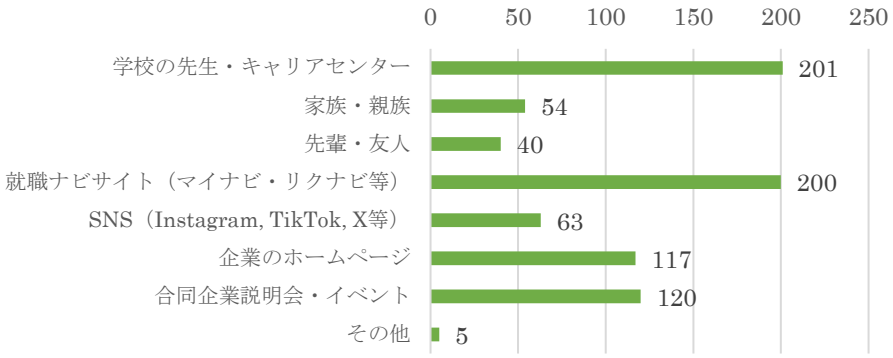
その他回答：

・ハローワーク（２名とも）



●全学校合計

選択肢	人数	割合
学校の先生・キャリアセンター	201	71.8%
家族・親族	54	19.3%
先輩・友人	40	14.3%
就職ナビサイト（マイナビ・リクナビ等）	200	71.4%
SNS（Instagram, TikTok, X等）	63	22.5%
企業のホームページ	117	41.8%
合同企業説明会・イベント	120	42.9%
その他	5	1.8%

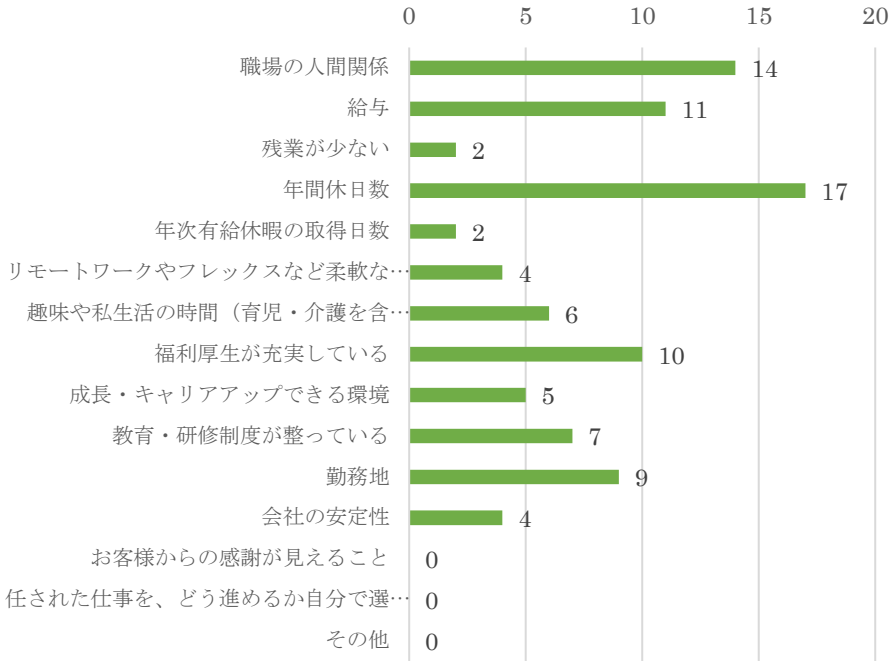


C．将来像・キャリア観

１３．就職先を選ぶときに最も重視するのは？（３つまで選択可）

●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢	人数	割合
職場の人間関係	14	43.8%
給与	11	34.4%
残業が少ない	2	6.3%
年間休日数	17	53.1%
年次有給休暇の取得日数	2	6.3%
リモートワークやフレックスなど柔軟な働き方ができる	4	12.5%
趣味や私生活の時間（育児・介護を含む）が確保できる	6	18.8%
福利厚生が充実している	10	31.3%
成長・キャリアアップできる環境	5	15.6%
教育・研修制度が整っている	7	21.9%
勤務地	9	28.1%
会社の安定性	4	12.5%
お客様からの感謝が見えること	0	0.0%
任された仕事を、どう進めるか自分で選べること（裁量権の有無）	0	0.0%
その他	0	0.0%



●専門学校中央情報大学校

選択肢	人数	割合
職場の人間関係	78	44.1%
給与	97	54.8%
残業が少ない	14	7.9%
年間休日数	94	53.1%
年次有給休暇の取得日数	9	5.1%
リモートワークやフレックスなど柔軟な働き方ができる	24	13.6%
趣味や私生活の時間（育児・介護を含む）が確保できる	42	23.7%
福利厚生が充実している	46	26.0%
成長・キャリアアップできる環境	30	16.9%
教育・研修制度が整っている	13	7.3%
勤務地	38	21.5%
会社の安定性	24	13.6%
お客様からの感謝が見えること	1	0.6%
任された仕事を、どう進めるか自分で選べること（裁量権の有無）	5	2.8%
その他	4	2.3%

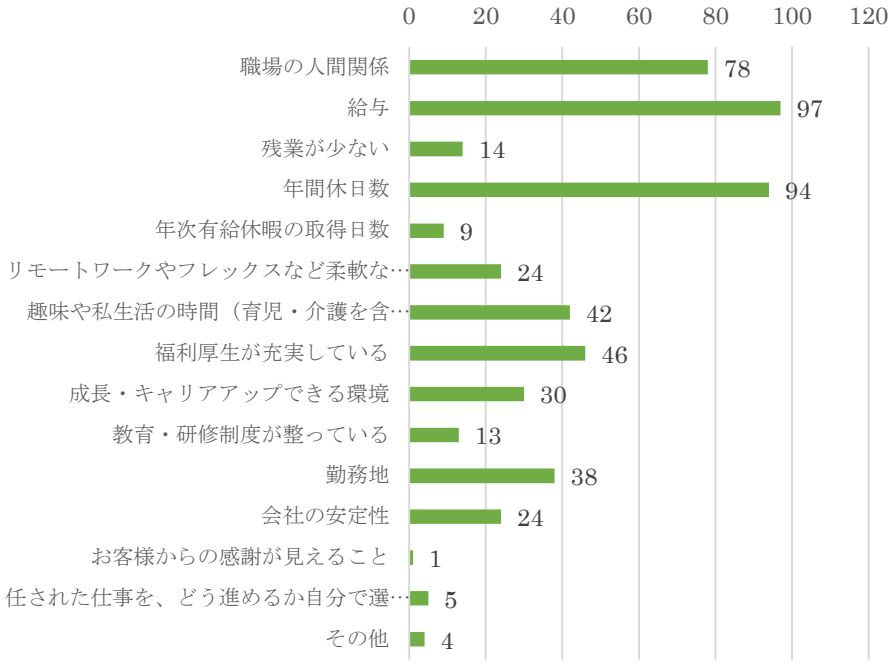
その他回答：

・目的が達成できるか。

・事業内容。

・希望する業種であるか。

・副業できるか。



●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

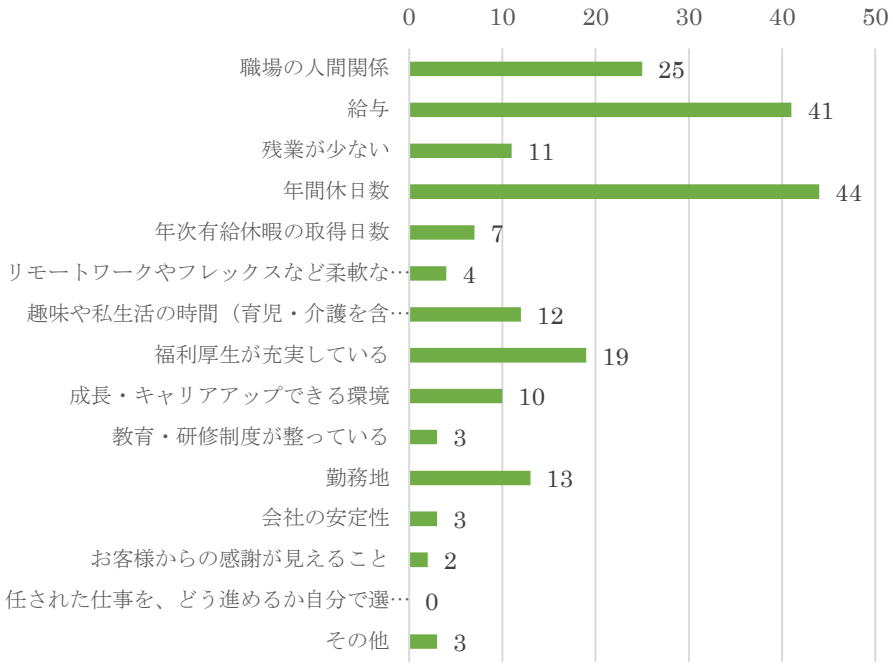
選択肢	人数	割合
職場の人間関係	25	35.2%
給与	41	57.7%
残業が少ない	11	15.5%
年間休日数	44	62.0%
年次有給休暇の取得日数	7	9.9%
リモートワークやフレックスなど柔軟な働き方ができる	4	5.6%
趣味や私生活の時間（育児・介護を含む）が確保できる	12	16.9%
福利厚生が充実している	19	26.8%
成長・キャリアアップできる環境	10	14.1%
教育・研修制度が整っている	3	4.2%
勤務地	13	18.3%
会社の安定性	3	4.2%
お客様からの感謝が見えること	2	2.8%
任された仕事を、どう進めるか自分で選べること（裁量権の有無）	0	0.0%
その他	3	4.2%

その他回答：

・楽しんでできるかどうか

・実際に働いている社員の声

・長続きできそうか



●全学校合計

選択肢	人数	割合
職場の人間関係	117	41.8%
給与	149	53.2%
残業が少ない	27	9.6%
年間休日数	155	55.4%
年次有給休暇の取得日数	18	6.4%
リモートワークやフレックスなど柔軟な働き方ができる	32	11.4%
趣味や私生活の時間（育児・介護を含む）が確保できる	60	21.4%
福利厚生が充実している	75	26.8%
成長・キャリアアップできる環境	45	16.1%
教育・研修制度が整っている	23	8.2%
勤務地	60	21.4%
会社の安定性	31	11.1%
お客様からの感謝が見えること	3	1.1%
任された仕事を、どう進めるか自分で選べること（裁量権の有無）	5	1.8%
その他	7	2.5%



１４．将来のキャリアや就職活動に対して、あなたが感じている不安は何ですか？（複数選択可）

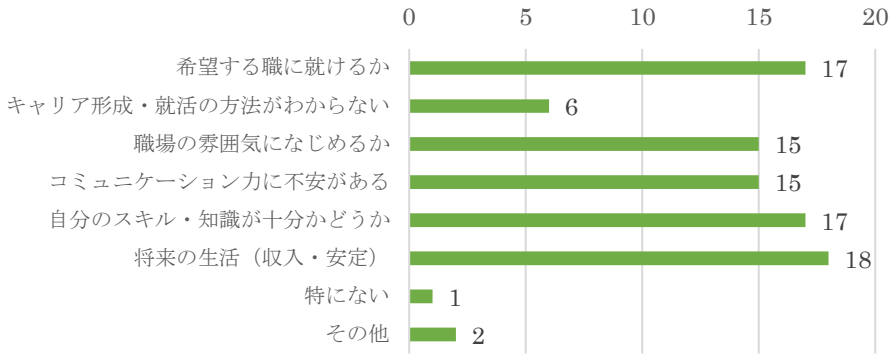
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢	人数	割合
希望する職に就けるか	17	53.1%
キャリア形成・就活の方法がわからない	6	18.8%
職場の雰囲気になじめるか	15	46.9%
コミュニケーション力に不安がある	15	46.9%
自分のスキル・知識が十分かどうか	17	53.1%
将来の生活（収入・安定）	18	56.3%
特にない	1	3.1%
その他	2	6.3%

その他回答：

・仕事人間になりそう（残業をいっぱいしてイライラしながら家に帰ってきそう）

・介護との両立、貸与型奨学金の返済



●専門学校中央情報大学校

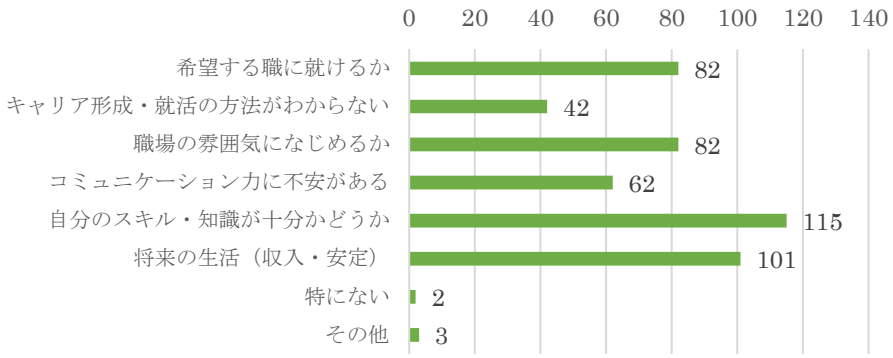
選択肢	人数	割合
希望する職に就けるか	82	46.3%
キャリア形成・就活の方法がわからない	42	23.7%
職場の雰囲気になじめるか	82	46.3%
コミュニケーション力に不安がある	62	35.0%
自分のスキル・知識が十分かどうか	115	65.0%
将来の生活（収入・安定）	101	57.1%
特にない	2	1.1%
その他	3	1.7%

その他回答：

・転職活動

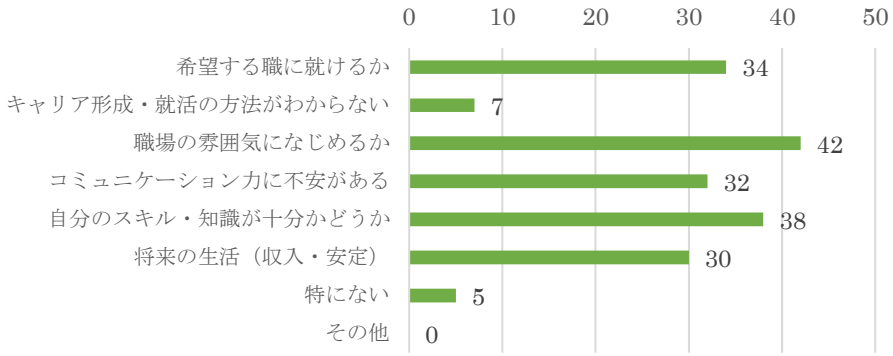
・朝起きれるか

・本当にやりたいことがこれなのか



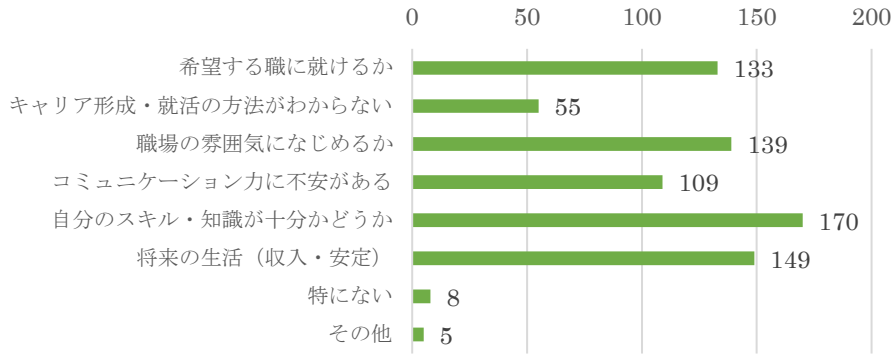
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢	人数	割合
希望する職に就けるか	34	47.9%
キャリア形成・就活の方法がわからない	7	9.9%
職場の雰囲気になじめるか	42	59.2%
コミュニケーション力に不安がある	32	45.1%
自分のスキル・知識が十分かどうか	38	53.5%
将来の生活（収入・安定）	30	42.3%
特にない	5	7.0%
その他	0	0.0%



●全学校合計

選択肢	人数	割合
希望する職に就けるか	133	47.5%
キャリア形成・就活の方法がわからない	55	19.6%
職場の雰囲気になじめるか	139	49.6%
コミュニケーション力に不安がある	109	38.9%
自分のスキル・知識が十分かどうか	170	60.7%
将来の生活（収入・安定）	149	53.2%
特にない	8	2.9%
その他	5	1.8%

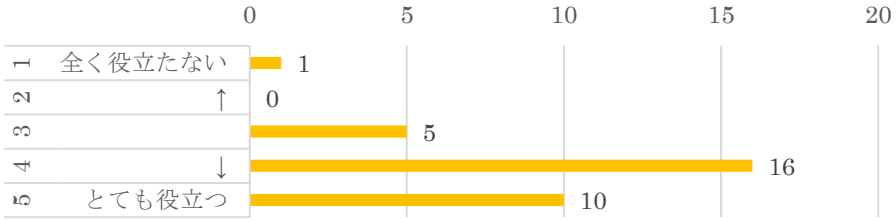


D. 学校教育・スキル

１５．学校で学んだことは将来の仕事に役立つと思いますか？

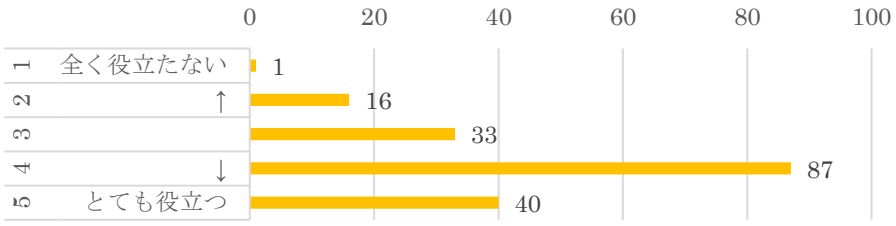
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢		人数	割合
1	全く役立たない	1	3.1%
2	↑	0	0.0%
3		5	15.6%
4	↓	16	50.0%
5	とても役立つ	10	31.3%



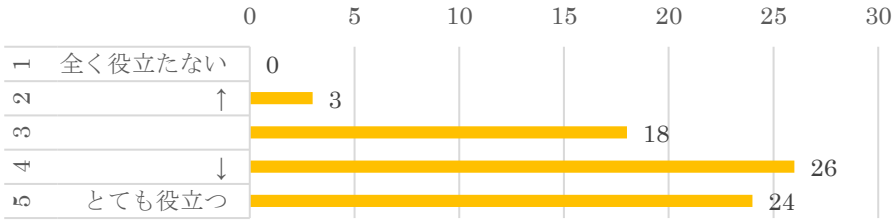
●専門学校中央情報大学校

選択肢		人数	割合
1	全く役立たない	1	0.6%
2	↑	16	9.0%
3		33	18.6%
4	↓	87	49.2%
5	とても役立つ	40	22.6%



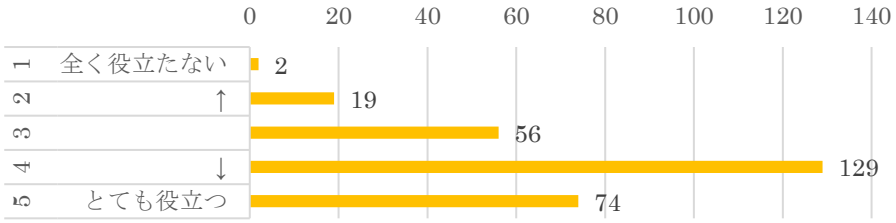
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢		人数	割合
1	全く役立たない	0	0.0%
2	↑	3	4.2%
3		18	25.4%
4	↓	26	36.6%
5	とても役立つ	24	33.8%



●全学校合計

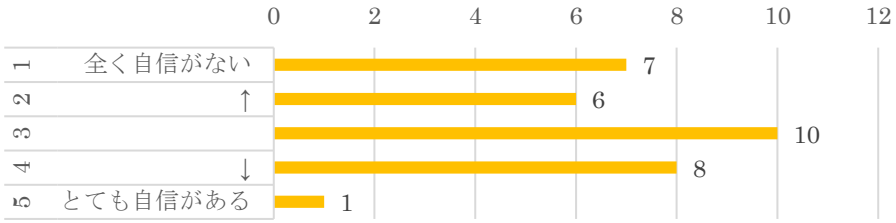
選択肢		人数	割合
1	全く役立たない	2	0.7%
2	↑	19	6.8%
3		56	20.0%
4	↓	129	46.1%
5	とても役立つ	74	26.4%



１６．自分のコミュニケーション力や協働力についてどう感じていますか？

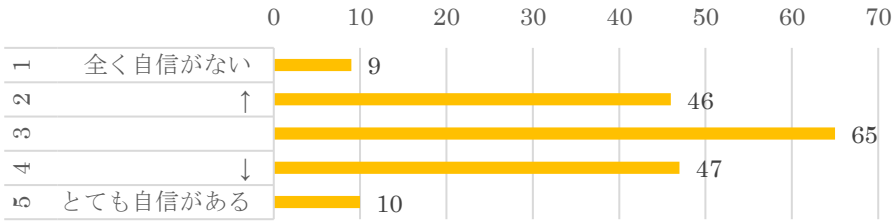
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢		人数	割合
1	全く自信がない	7	21.9%
2	↑	6	18.8%
3		10	31.3%
4	↓	8	25.0%
5	とても自信がある	1	3.1%



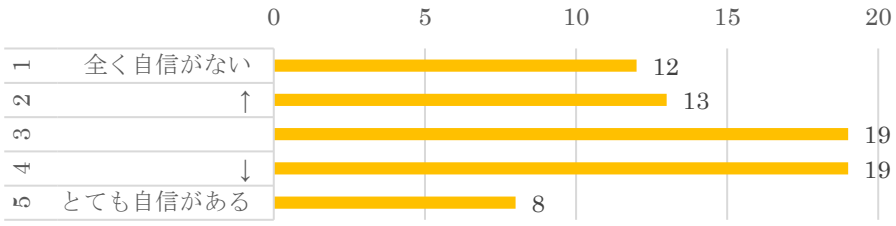
●専門学校中央情報大学校

選択肢		人数	割合
1	全く自信がない	9	5.1%
2	↑	46	26.0%
3		65	36.7%
4	↓	47	26.6%
5	とても自信がある	10	5.6%



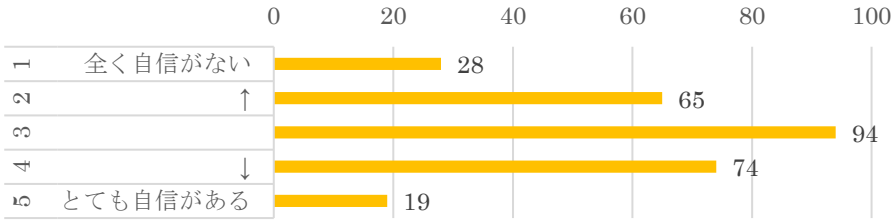
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢		人数	割合
1	全く自信がない	12	16.9%
2	↑	13	18.3%
3		19	26.8%
4	↓	19	26.8%
5	とても自信がある	8	11.3%



●全学校合計

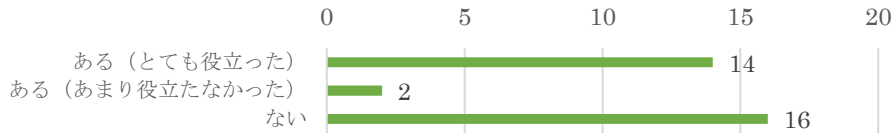
選択肢		人数	割合
1	全く自信がない	28	10.0%
2	↑	65	23.2%
3		94	33.6%
4	↓	74	26.4%
5	とても自信がある	19	6.8%



１７．インターンや企業見学に参加した経験はありますか？

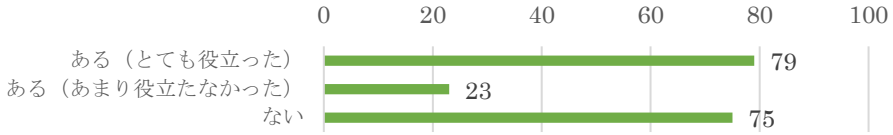
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢	人数	割合
ある（とても役立った）	14	43.8%
ある（あまり役立たなかった）	2	6.3%
ない	16	50.0%



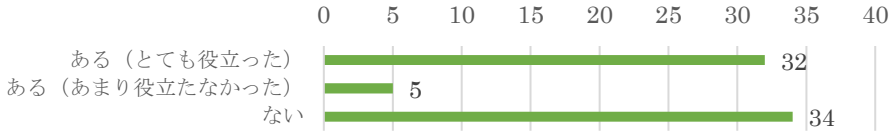
●専門学校中央情報大学校

選択肢	人数	割合
ある（とても役立った）	79	44.6%
ある（あまり役立たなかった）	23	13.0%
ない	75	42.4%



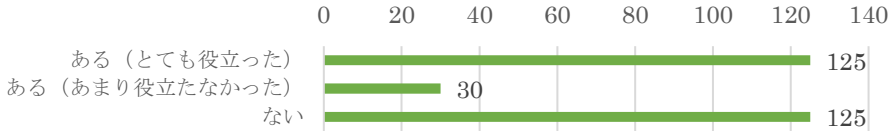
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢	人数	割合
ある（とても役立った）	32	45.1%
ある（あまり役立たなかった）	5	7.0%
ない	34	47.9%



●全学校合計

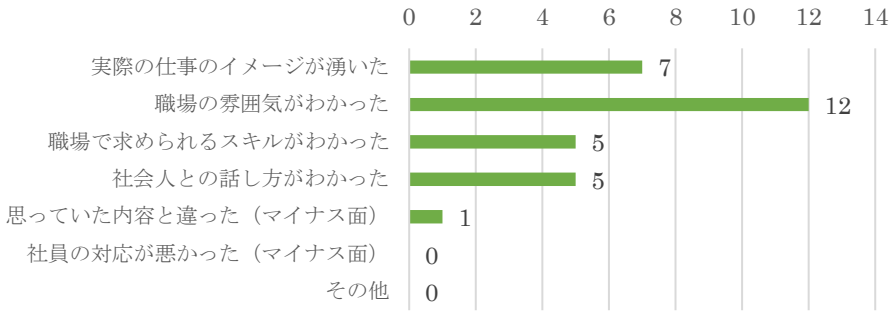
選択肢	人数	割合
ある（とても役立った）	125	44.6%
ある（あまり役立たなかった）	30	10.7%
ない	125	44.6%



１８．（１７で「ある」と答えた方）参加して良かった点、または良くなかった点を教えてください。（複数選択可）

●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢	人数	割合
実際の仕事のイメージが湧いた	7	43.8%
職場の雰囲気がわかった	12	75.0%
職場で求められるスキルがわかった	5	31.3%
社会人との話し方がわかった	5	31.3%
思っていた内容と違った（マイナス面）	1	6.3%
社員の対応が悪かった（マイナス面）	0	0.0%
その他	0	0.0%

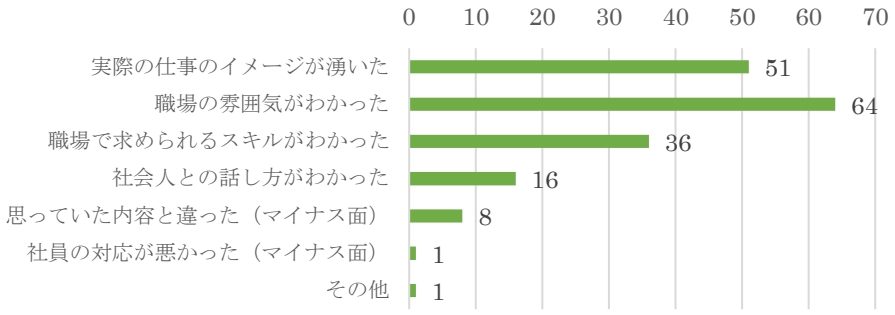


●専門学校中央情報大学校

選択肢	人数	割合
実際の仕事のイメージが湧いた	51	50.0%
職場の雰囲気がわかった	64	62.7%
職場で求められるスキルがわかった	36	35.3%
社会人との話し方がわかった	16	15.7%
思っていた内容と違った（マイナス面）	8	7.8%
社員の対応が悪かった（マイナス面）	1	1.0%
その他	1	1.0%

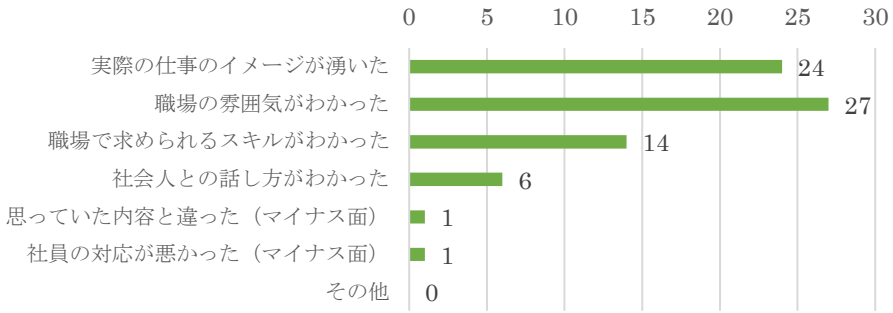
その他回答：

・思ったより仕事の制約が多くて、働きづらさを感じた



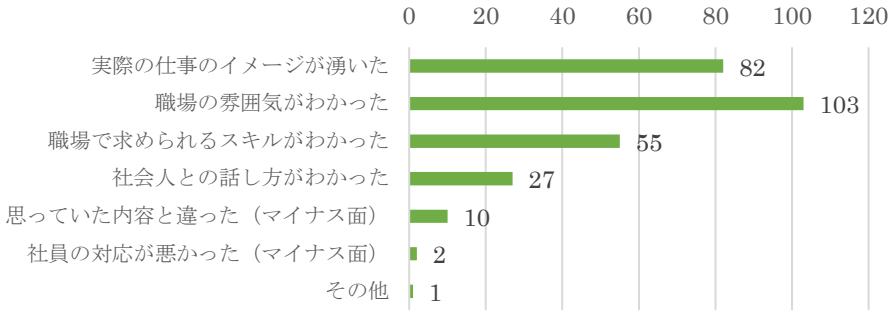
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢	人数	割合
実際の仕事のイメージが湧いた	24	64.9%
職場の雰囲気がわかった	27	73.0%
職場で求められるスキルがわかった	14	37.8%
社会人との話し方がわかった	6	16.2%
思っていた内容と違った（マイナス面）	1	2.7%
社員の対応が悪かった（マイナス面）	1	2.7%
その他	0	0.0%



●全学校合計

選択肢	人数	割合
実際の仕事のイメージが湧いた	82	52.9%
職場の雰囲気がわかった	103	66.5%
職場で求められるスキルがわかった	55	35.5%
社会人との話し方がわかった	27	17.4%
思っていた内容と違った（マイナス面）	10	6.5%
社員の対応が悪かった（マイナス面）	2	1.3%
その他	1	0.6%



E．学校への要望

１９．学校にもっとあればよいと思う支援は何ですか？（複数選択可）

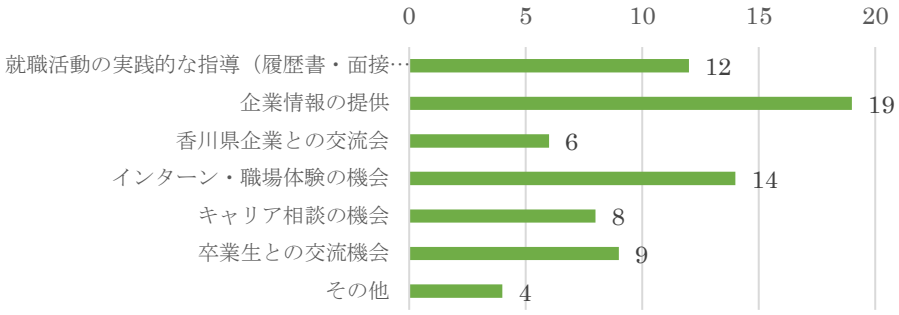
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

選択肢	人数	割合
就職活動の実践的な指導（履歴書・面接等）	12	37.5%
企業情報の提供	19	59.4%
香川県企業との交流会	6	18.8%
インターン・職場体験の機会	14	43.8%
キャリア相談の機会	8	25.0%
卒業生との交流機会	9	28.1%
その他	4	12.5%

その他回答：

・放課後の個別相談

・一人一人にあった企業の紹介



●専門学校中央情報大学校

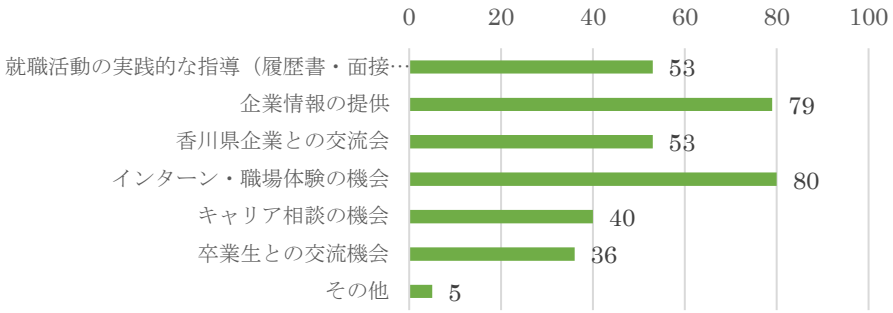
選択肢	人数	割合
就職活動の実践的な指導（履歴書・面接等）	53	29.9%
企業情報の提供	79	44.6%
香川県企業との交流会	53	29.9%
インターン・職場体験の機会	80	45.2%
キャリア相談の機会	40	22.6%
卒業生との交流機会	36	20.3%
その他	5	2.8%

その他回答：

・職種の幅と業界のリアル

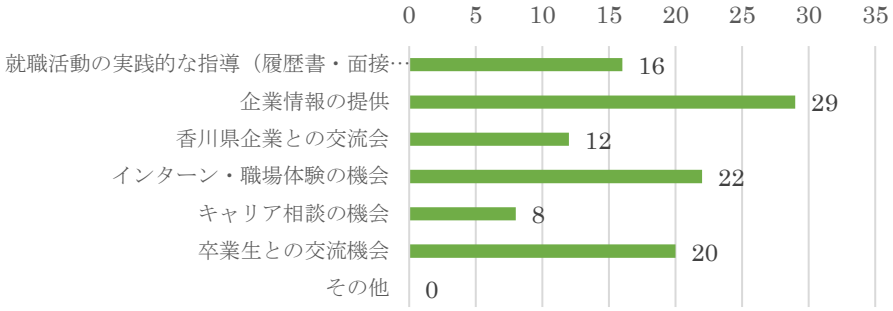
・全部ある

・マナー講習会
・転職エージェント



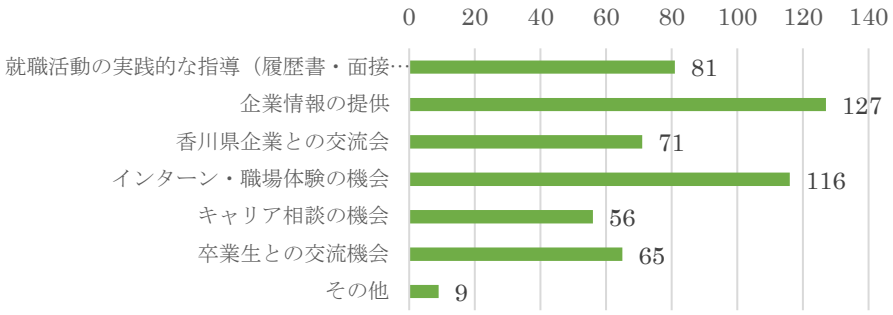
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

選択肢	人数	割合
就職活動の実践的な指導（履歴書・面接等）	16	22.5%
企業情報の提供	29	40.8%
香川県企業との交流会	12	16.9%
インターン・職場体験の機会	22	31.0%
キャリア相談の機会	8	11.3%
卒業生との交流機会	20	28.2%
その他	0	0.0%



●全学校合計

選択肢	人数	割合
就職活動の実践的な指導（履歴書・面接等）	81	28.9%
企業情報の提供	127	45.4%
香川県企業との交流会	71	25.4%
インターン・職場体験の機会	116	41.4%
キャリア相談の機会	56	20.0%
卒業生との交流機会	65	23.2%
その他	9	3.2%



２０．あなた自身が「社会に出る前に身につけたい」と思うことを可能であれば理由も含めて教えてください。

●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

・コミュニケーション能力　物事を円滑に進めることができるから

・コミュニケーション能力とプレゼン力

・語彙力やコミュニケーション能力

・年上の人とのコミュニケーション

・コミュニケーション能力

・自分に自信をもつこと

・忍耐力

・ビジネスシーンで適切とされる言葉選びを自然と出せるようになりたい。
テンプレートに従った言葉選びは不自然になり，発言する側も聞く側も違和感を覚えることがあるため。

・働く上でのマナー学校で身につけたマナーと社会に出てからのマナーとでは大きく異なると思うから

・ビジネスマナー

・税金など一人暮らしに必要な知識。税金などは自分で調べようとしない限りなかなか調べないから知る環境があってくれると助かる。

・国家試験とプログラミングスキルを取りたいです。理由は自分の力を企業に証明する

ためです。

●専門学校中央情報大学校
・対人関係のスキル、なぜなら人との関係は仕事上切ることができない必須のスキルで今後の人生の生きやすさに関わってくるから。
・対人スキル、なぜならどの職種にも必要で世を渡っていくのに必須だと感じたから。
・私は人間関係において、適切な距離感と空気を読む力を身に着けたいと思っています。その理由として、多くの企業の組織調査では、離職理由・職場トラブルの大半が「人間関係」「コミュニケーション不全」です。つまり、仕事ができる・できない以前に、円滑な人間関係を築ける人ほど、成果を出しやすく長く働きやすいと言えます。私は適切な距離感を身に付けることで、自分も相手もストレスを抱えにくい環境を作れると考えています。
・論理的思考力、コミュニケーション能力
理由:物事を体形立てて考え、理解した状態で、議論したり、相手に伝えたいことを体形立てて説明できるようになりたいから。
↑まさにこのような文章ではなく、もっとイメージしやすい説明ができるようになりたいから
・コミュニケーション能力。会社は複数人で仕事をする場であり、伝えなければならないことを円滑に伝えるための必要な能力だから。
・挨拶です。会社に入った後、挨拶がしっかりできれば、いい人間関係を築けたり、信頼して仕事を任せてもらえると思うからです。
・人間関係がかなり大事になるのでコミュニケーション能力が必要だと思います
・コミュニケーション能力:自信が無いから
・常識。コミュニケーションのため。
・話す能力と、聞く能力
・コミュニケーション能力
・コミュニケーション能力
・コミュニケーション能力
・コミュニケーション力
・コミュニケーション力
・コミュ力
・自立した精神力、健全な生活習慣
・卓越した現実対応能力を身に着けたい。どのような状況でも柔軟に対応できる人材になりたいから
・忍耐力、持久力(体力)
理由: 何をするにも目的を持って行動するには忍耐と体力が必要。仕事内容は効率的に

やるがさまざまな仕事をすることで社会での自己確立をしないといけないと思っている。だが、忍耐力と持久力がないとたくさんの仕事をこなすことは不可能(いくら効率的にやっても限界がある)なので、社会に出る前に身につけられそうな忍耐力と持久力が必要だと思っている。
・スルースキル、アンガーマネジメント、言い回し
・自分の想像を超える人に対しての耐性
・技術力と自分の意見を持てる人間力。社会に出た時これらの能力があればうまく働いていくことができそうだから。
・やるべきことを自分で考える力
・好かれる能力
・メールの基本についての説明、敬語マナー講座などがあると嬉しい。
社会に出てから日常的に使っていくものだし、学生のうちはあまり見についていない人が多いように思うから。
・社会常識（一般常識)。理由としては、今のゆとりのような時代で学生の時は必要としなかった常識が当たり前のように使われていて誰も教えてくれないので、このまま就職しても恥をかくだけだと思うから。
・自分が聞いた話だと、さいあく技術は入社してからで大丈夫とのことなので、ビジネスマナーや社会人のスキルを身に着ける場があればいいと思います
・社会人としての人との関わり方。学生とは言葉使いやマナールールが全くもって違うためそこを身につけることが大事だと思う。
・最低限のビジネスマナーと言葉遣い
理由:面接などで自分のことを話しはじめてしまうと適切ではない言葉遣いをしてしまうから
・年齢が上や下の立場の人と関係を構築し、維持すること。年代の違う人のほうが社会に出てから関わる機会が多いため。
・言葉遣いです。理由は、上司や先輩に失礼な発言をしないようにしたいからです。
・目上の人に対する所作や言葉遣い。基本的なことで注意等をされたくないから。
・目上の人との接し方
・上司に対しても言葉遣いや、関わり方
・言葉遣いや身だしなみ、メールの文章作成など
・会話の仕方、言葉遣い、マナー
・社会人としての常識、教養
・敬語などの基本動作
・ビジネスマナーと社会人の心得
・ビジネスマナー
・ビジネスマナー

・自分の中の常識と価値観が、世間一般常識とずれていると感じることが多々あるので、それに合わせられなくとも、おおよその人が考えていることが分かるよう、より広い視野を持ち、常に社会全体を俯瞰して見られるようにしたい。
・一般常識
・マナー
・期待以上の成果物を出せること。自分が会社に求められる人材であり続けられるため。
・ゲーム開発力、プレゼン力。力不足を感じたから
・法律や保険制度の説明など、社会にでて必要になる知識を身に着けたい。
・普段は親が負担してくれている、日々の生活で必要な税金・手続きなどを網羅的に知っておきたい。一人暮らしを始めてから急に必要なことが出てくると慌ただしくなってしまうため。
・税金、保険関係の知識。これから一生付き合っていくから
・税金の払い方、株などお金の運用方法
・税金に関すること
・田舎っぺ感をなくしたい
・自炊する能力と買い物の目利き能力。日々の生活の出費を抑えられるから。
・お気持ちだけの結局何が言いたいのか混乱する長文を平気で送ってくる年長者に対する対処法は周知するべきです。メンタルダメージでかいので。
・Word Excel の使い方
・専攻に所属している具体的なスキル
・学び続けられる力
・本を読む習慣
・幅広い知識
・語学力
・起きたい時間に起きる力
・もっと実力をつけたい

●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校
・臨機応変な対応ができるようになりたい
・コミュニケーション能力
・コミュ力
・コミュニケーション力を身につけたい
・コミュニケーション能力
・コミュニケーション能力を身につけたいです。理由はどんな仕事でも一度は人と関わらなければいけないことから、コミュニケーション能力を身につけたいと思いました。
・コミュニケーション力です。理由は自分から話がしたいからです。

・コミュニケーション能力。人と関わる以上絶対に必要になるから。
・コミュニケーション能力　自分の意見を伝わるようにしたい
・最低限のコミュニケーション能力
・大切なコミュニュケーション
・礼儀作法。社会に出て恥ずかしい思いをしたくない。
・礼儀。どの職業でも必要だから。
・学校で教わらないルールやマナーをもっと細かく教えて欲しい
・緊張を取るやり方が欲しい
・自分がした事は最後まで責任をもって自分で片付ける。理由…なんでもかんでも人に頼らない事社会に生きる上で大事だから
・怠け癖。人が見てないと一気に堕落するから
・お金の勉強
・職場でする内容をある程度は身につけておきたい
・自制心。自己規律をしっかりするため。
・タイピング能力。あまり授業で習えなかった為
・スキル
・筋肉

（２）香川県内中小企業若手社員向けアンケート

Ａ．基本情報

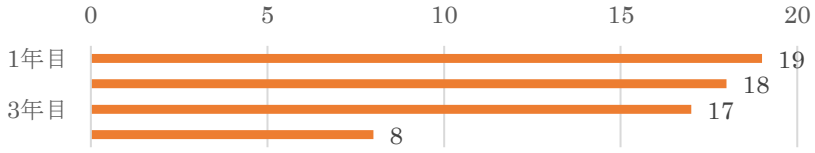
１．勤務先の業種を教えてください。（記入）

業　種	人数	割合
建設業	8	12.9%
製造業	4	6.5%
食品製造業	1	1.6%
情報通信業	10	16.1%
運輸業・郵便業	1	1.6%
卸売業・小売業	1	1.6%
金融業・保険業	2	3.2%
不動産業・物品賃貸業	1	1.6%
サービス業	11	17.7%
技術サービス業	11	17.7%
医療・福祉	5	8.1%
不明	7	11.3%

※「業種」でなく、「職種」を回答している方は不明に分類しております。

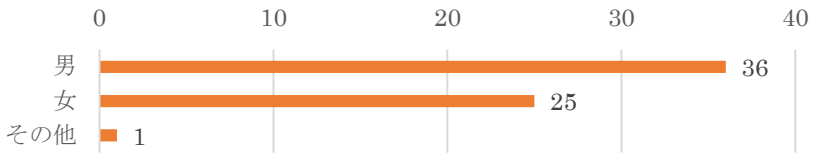
２．勤続年数を教えてください。

勤続年数	人数	割合
1年目	19	30.6%
2年目	18	29.0%
3年目	17	27.4%
3年以上	8	12.9%



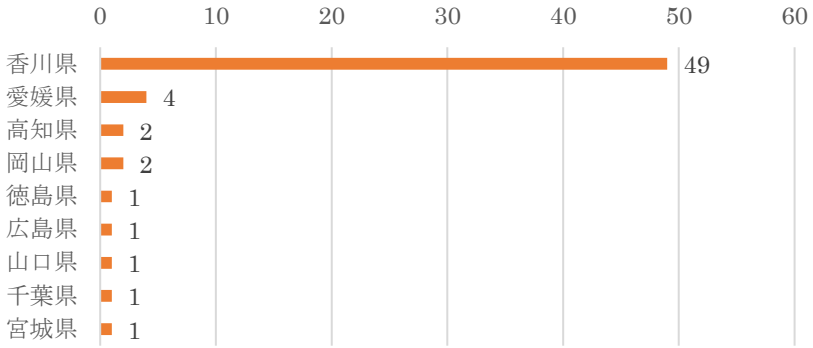
３．性別を教えてください。

性別	人数	割合
男	36	58.1%
女	25	40.3%
その他	1	1.6%



４．出身都道府県を教えてください。

都道府県	人数	割合
香川県	49	79.0%
愛媛県	4	6.5%
高知県	2	3.2%
岡山県	2	3.2%
徳島県	1	1.6%
広島県	1	1.6%
山口県	1	1.6%
千葉県	1	1.6%
宮城県	1	1.6%



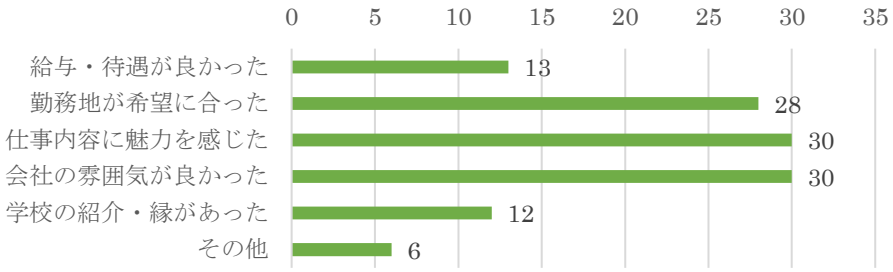
B．就職理由・会社選び

５．現在の会社を選んだ主な理由は何ですか？（複数選択可）

選択肢	人数	割合
給与･待遇が良かった	13	21.0%
勤務地が希望に合った	28	45.2%
仕事内容に魅力を感じた	30	48.4%
会社の雰囲気が良かった	30	48.4%
学校の紹介･縁があった	12	19.4%
その他	6	9.7%

その他回答：

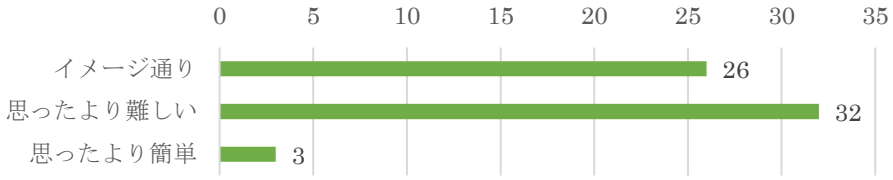
・年間休日
・アルバイト
・家が近い
・この仕事がしたいと考えていた職場だった。
・知人がいたこと。何かしらの希望等は抱いていなかった。
・義父がいい会社だとのことでエントリーした



6．入社前に抱いていたイメージと、入社後の現実で「ギャップ」を感じたことはありますか？（良い・悪い含む）

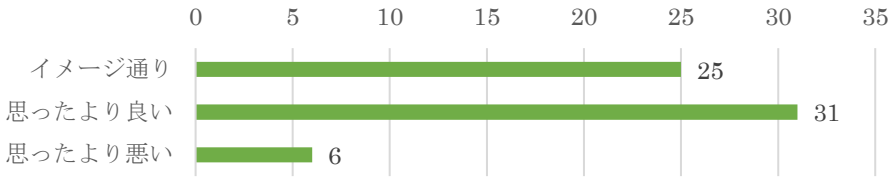
6－①．業務内容について

選択肢	人数	割合
イメージ通り	26	41.9%
思ったより難しい	32	51.6%
思ったより簡単	3	4.8%



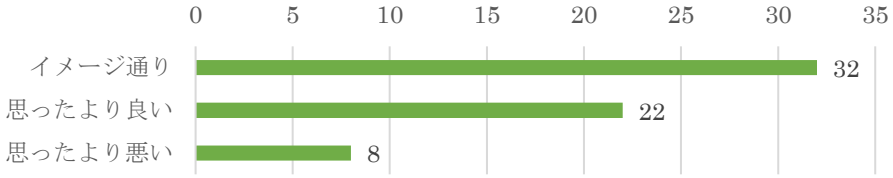
6－②．人間関係について

選択肢	人数	割合
イメージ通り	25	40.3%
思ったより良い	31	50.0%
思ったより悪い	6	9.7%



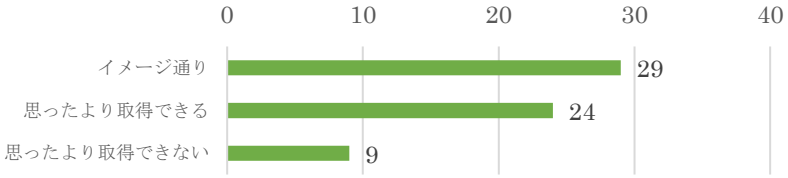
6－③．待遇について

選択肢	人数	割合
イメージ通り	32	51.6%
思ったより良い	22	35.5%
思ったより悪い	8	12.9%



6－④．休日について

選択肢	人数	割合
イメージ通り	29	46.8%
思ったより取得できる	24	38.7%
思ったより取得できない	9	14.5%



7．入社してよかったと感じる点を自由に書いてください。

・会社の経営理念に共感できる点

・人間関係が良い

・仲の良い先輩ができたこと

・希望休も取りやすく勤務地が自宅から近いので通勤がしやすい点はとても良かったと感じています。

・休みが充実しており、ワークライフバランスが取れている。

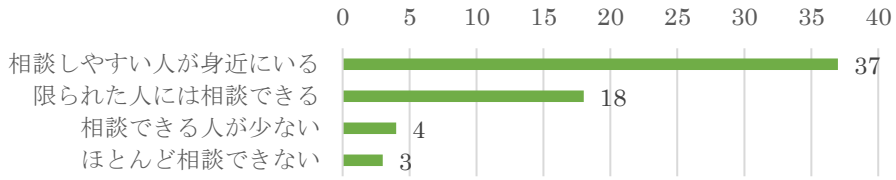
・会社から大事にされていると感じることが多い。また会社から自宅が近く、なおかつ

生活費もほじょしていくれているので生活しやすい。
・自分らしく働ける
・給料がいい
・やり甲斐や、自分でも微力ながら社会貢献が出来ていると感じられる
・従業員の仲がよく風通しのよい雰囲気。また残業がほとんどないこと。
・現場の人間関係が悪くないところ。
・やりがいを感じる
・職員に温かさがある
・前向きな仕事内容であり、相談すれば答えてくれる組織であること。
・人間関係に恵まれています
・上司、同僚ともに話しやすい雰囲気がある。
・入社前と会社の雰囲気のギャップがなく、人間関係も良好に仕事ができている点
・転職して今回の職場に就いたのですが、パワハラもなく、先輩社員も親身に教えていただけるので本当にありがたいです。
・会社の人間関係に問題が無いこと。
・チェルシースタッフ皆さんが一丸となって協力してくれるところ
・職場の雰囲気がよく、よく気にかけてもらえていることが伝わってくる。
・業務関係はキリがないので置いておきますが人間関係など、様々な問題は発生するが、上に報告すればある程度は対応、対策してくれる点。
・福利厚生が充実している
・1 社員の意見を検討してくれる
・職場の環境、業務内容にストレスを感じることがない点
・運転するのが苦手じゃなくなった
・専門的な知識が増えている点
・利用者さんが成長していく姿をみたり自分のことを必要としてくれたりしたときにやりがいを感じる。職員同士の雰囲気がよく、困りごとを相談しやすい。
・お互いを助け合いながらプロジェクトを進めていく考えを持っている人がたくさんいる点
・色々な方と関わる機会があるので、色々なことを教えてもらえるしコミュニケーションもたくさんの方ととることができる。
・さまざまな経験ができています。
・社内の雰囲気がよかったこと
・給与面であったり，支援制度(勉強会やマイカーローンなど)によって生活費などを圧迫することなく生活を行うことができる点
・人間関係が緩い、提案をしやすい環境があった。自分の熱意で物事を進めることができる。

C．職場定着・キャリア意識

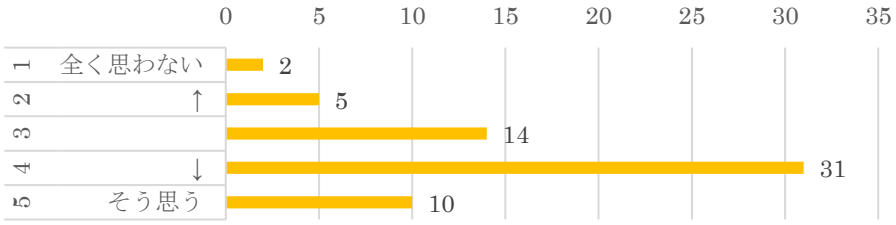
８．職場での困ったときの「相談のしやすさ」についてどう感じていますか？

選択肢	人数	割合
相談しやすい人が身近にいる	37	59.7%
限られた人には相談できる	18	29.0%
相談できる人が少ない	4	6.5%
ほとんど相談できない	3	4.8%



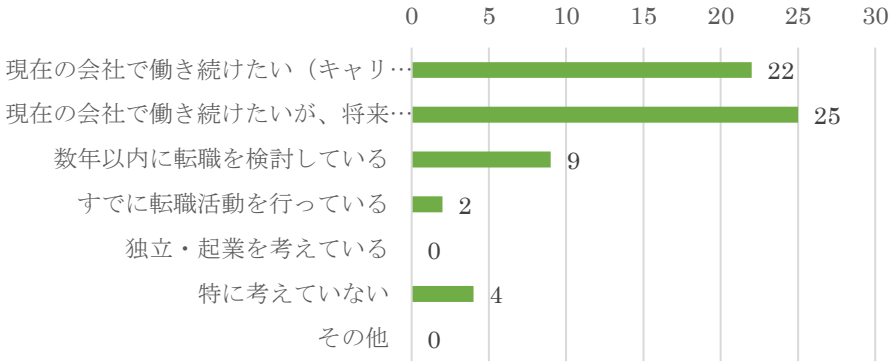
９．現在の仕事内容にやりがいや自身の成長を感じている。

選択肢		人数	割合
1	全く思わない	2	3.2%
2	↑	5	8.1%
3		14	22.6%
4	↓	31	50.0%
5	そう思う	10	16.1%



１０．３～５年後のご自身のキャリアについて、どのようなイメージを持っていますか？

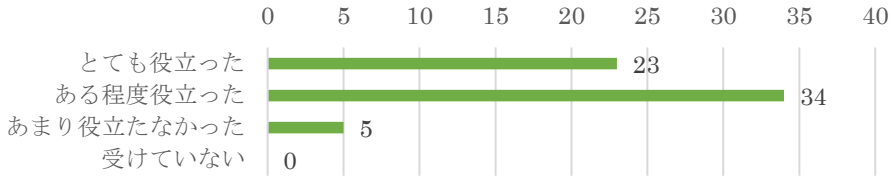
選択肢	人数	割合
現在の会社で働き続けたい（キャリアアップし	22	35.5%
現在の会社で働き続けたいが、将来像はあまり描けていない（今の担当業務を続けたい）	25	40.3%
数年以内に転職を検討している	9	14.5%
すでに転職活動を行っている	2	3.2%
独立・起業を考えている	0	0.0%
特に考えていない	4	6.5%
その他	0	0.0%



D．育成・スキル

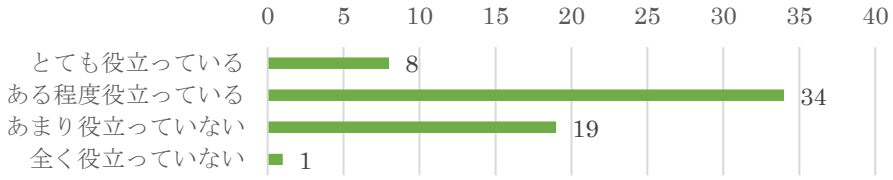
１１．入社後に受けた教育・研修（0JT 含む）は役立ちましたか？

選択肢	人数	割合
とても役立った	23	37.1%
ある程度役立った	34	54.8%
あまり役立たなかった	5	8.1%
受けていない	0	0.0%



１２．学校で学んだことは今の仕事にどの程度役立っていますか？

選択肢	人数	割合
とても役立っている	8	12.9%
ある程度役立っている	34	54.8%
あまり役立っていない	19	30.6%
全く役立っていない	1	1.6%



１３．実際に働いてみて、「学生時代にもっと身につけておけば良かった」と思うスキルは何ですか？（複数選択可）

選択肢	人数	割合
ビジネスマナー・言葉遣い	26	41.9%
PCスキル（Excel, PPT等）	28	45.2%
現在の職業に関連する専門的な技術・知	23	37.1%
コミュニケーション力（報告・連絡・相談）	23	37.1%
プレゼンテーション力・提案力	22	35.5%
メンタルタフネス（ストレス耐性）	20	32.3%
チームでの協働力	5	8.1%
ITツール（RPA、AIツール等）	12	19.4%
その他	4	6.5%

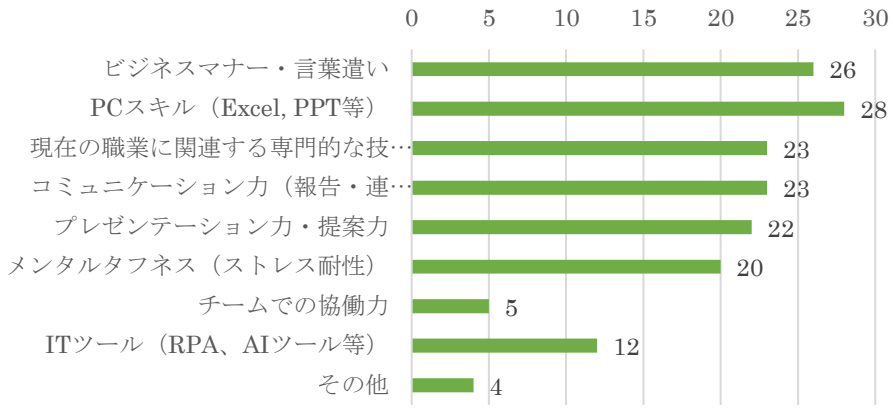
その他回答：

・文章力

・勉強

・人脈

・伝わる文章の書き方



１４. 今の仕事を通じて「もっと身につけたい」と思うスキルを自由に書いてください。

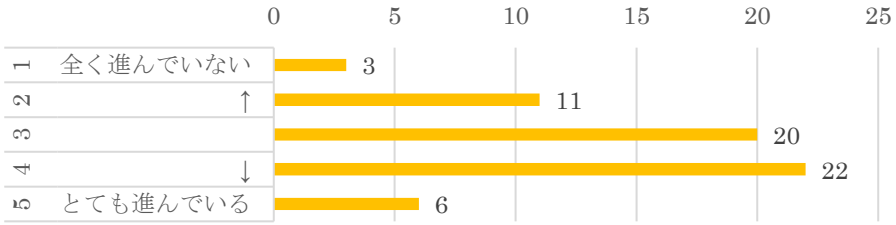
・ミュニケーション能力
・特になし
・問題解決力
・利用者さんの意思を知る
・専門的な知識をもっと身につけていきたいと思っています。
・文章を書く力と専門的に知識を身に着けたいと思う。
・どこでも役立つ知識
・IT スキルや対人関係スキル
・メンタル 根性
・保育士、社会福祉士、理学療法士など
・情報セキュリティ
・IT スキル
・先輩後輩社員問わず、専門性を追求できる学びの機会や情報の提供スキル
・技術力、コミュニケーション、人との関わり方
・専門的な知識
・公的な文書の読み方
・pc スキル
・資格を持っておいた方が喜ばれる
・業務に関する専門的知識、開発言語の知識
・インフラの運用管理ツールの使い方やマクロ。プログラミング
・業務に関する専門的な知識
・語彙力、表現力
・提案力
・専門的なスキル、未だ理解できていない部分や専門知識が多く、もっと学びたい。

・電気以外の技術能力
・職務分野での実務経験
・専門知識、提案力
・コミュニケーション能力。正しい言葉づかい等。利用者さんに宿題を教えれる力。
・専門的知識
・仕事の内容を要領よく覚えたい
・文章構成力や論理的な考え方等の仕事をしていくうえで重要な能力をもっと身に着けていきたい
・自分自身で成長を確認できるようになること

１５．あなたの職場では、次のようなIT・デジタルツールの活用がどの程度進んでいると感じますか？

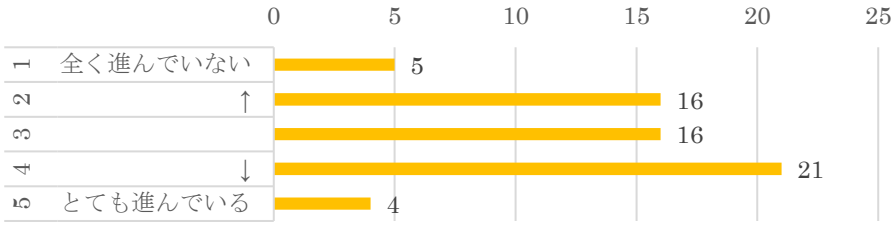
１５－①　業務のオンライン化（ビデオ会議・電子書類・電子報告など）

選択肢		人数	割合
1	全く進んでいない	3	4.8%
2	↑	11	17.7%
3		20	32.3%
4	↓	22	35.5%
5	とても進んでいる	6	9.7%



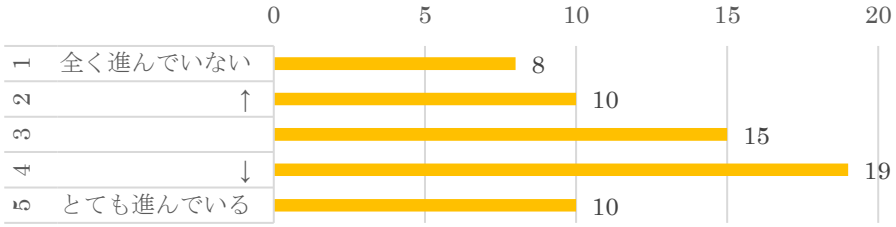
１５－②　業務効率化のためのITツール（RPA、AIツール等）の利用

選択肢		人数	割合
1	全く進んでいない	5	8.1%
2	↑	16	25.8%
3		16	25.8%
4	↓	21	33.9%
5	とても進んでいる	4	6.5%



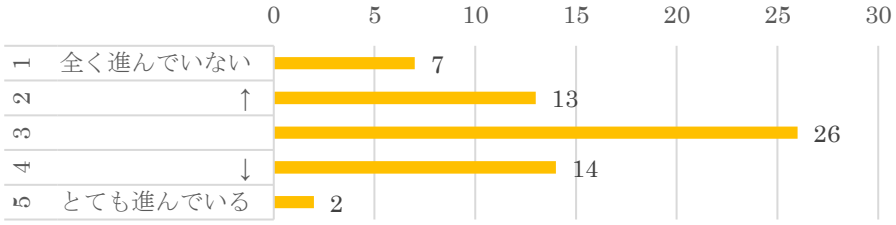
１５－③　社内コミュニケーションのデジタル化（チャットツール・社内 SNS 等）

選択肢		人数	割合
1	全く進んでいない	8	12.9%
2	↑	10	16.1%
3		15	24.2%
4	↓	19	30.6%
5	とても進んでいる	10	16.1%



１５－④　DX 推進に関する研修・学習機会の提供

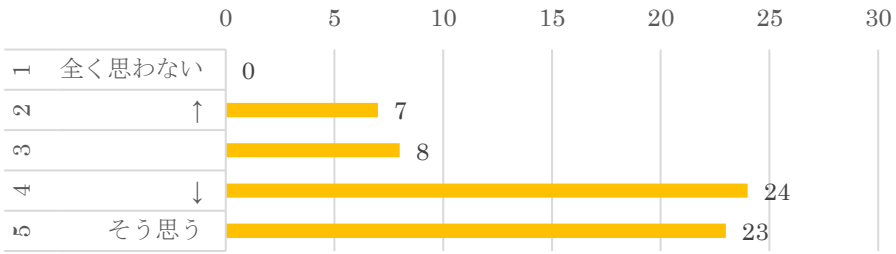
選択肢		人数	割合
1	全く進んでいない	7	11.3%
2	↑	13	21.0%
3		26	41.9%
4	↓	14	22.6%
5	とても進んでいる	2	3.2%



１６．あなた自身について、以下の項目にどの程度あてはまりますか？

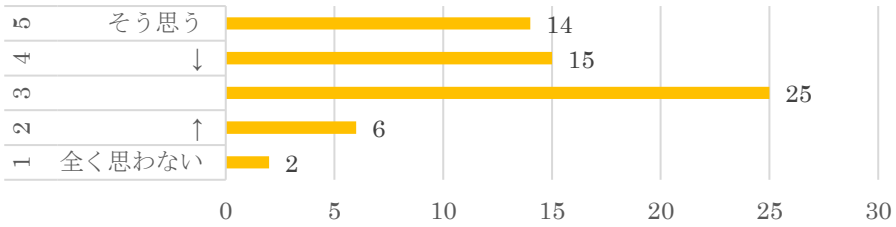
１６－①　新しい IT ツールを学ぶことに抵抗がない

選択肢		人数	割合
1	全く思わない	0	0.0%
2	↑	7	11.3%
3		8	12.9%
4	↓	24	38.7%
5	そう思う	23	37.1%



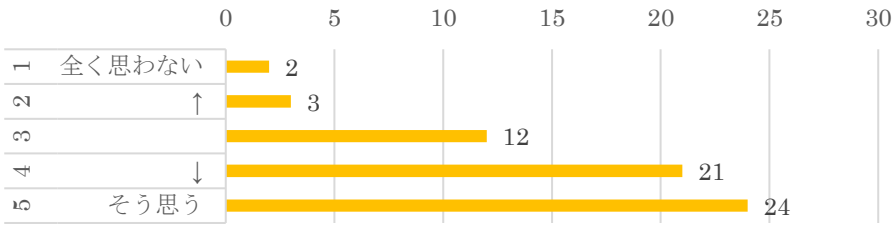
１６－②　自分の仕事を効率化するために IT を活用している

選択肢		人数	割合
1	全く思わない	2	3.2%
2	↑	6	9.7%
3		25	40.3%
4	↓	15	24.2%
5	そう思う	14	22.6%



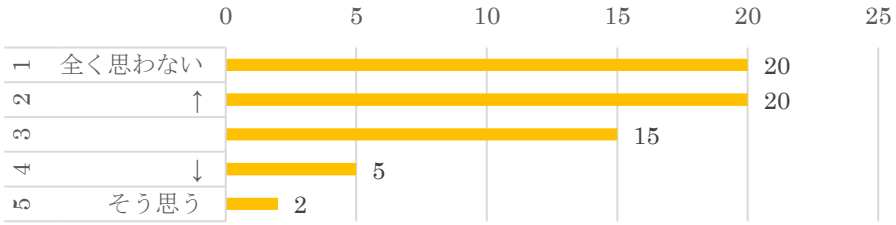
１６－③　DX や AI に関する知識を深めたいと思う

選択肢		人数	割合
1	全く思わない	2	3.2%
2	↑	3	4.8%
3		12	19.4%
4	↓	21	33.9%
5	そう思う	24	38.7%



１６－④　職場で IT に詳しい人として頼られることがある

選択肢		人数	割合
1	全く思わない	20	32.3%
2	↑	20	32.3%
3		15	24.2%
4	↓	5	8.1%
5	そう思う	2	3.2%



１７．これから働く中で、あなたが大事にしたい価値観やキャリアの目標を可能であれば理由も含めて教えてください。

・全ての人と平和を保つこと。仕事をする中で人間関係は大事だと思うからです。

・いちはやく知識をつけて担当分野を持てるようになることです。そのためにも日々の業務でできることを増やしていきたいと思っています。

・仕事を頑張るために、私生活を充実させたい。

・就業時間と待遇のバランス

・納得のいく人生にするために、プライベートと仕事をうまく両立させて働きたい。

・利用者さんの存在を尊重し、その上で利用者さん１人１人に応じた適切な支援力向上を目指す

・仕事にある程度折り合いをつけて成長していきたい。

・健康を維持できる程度に頑張ること。体調を崩して働けなくなったら元も子もないため。

・社員の立場による権力を振りかざすことのない、専門性を追求し高め合え、子どもたちにより良い支援を提供していくこと。 残念ながら自分の属する業界は企業からの参

入も多く、利益を追求して支援の本質を無視または軽視している会社も多いと思う。たとえそれが非営利組織だとしても、今の現状に満足していることや新しいことへの挑戦を重ねる気力がないように思う。社歴が長いから、キャリアを重ねてきたからといって、必ずしも間違いのない回答が出せるわけではないのに対し、どうしても自分とは違う他者の意見に耳を傾けられない方々が多くいらっしゃる。実はそういった姿が日頃支援を必要としている方々の気持ちをも蔑ろにしてしまう要因である危険性に気づいてほしいと願ってやまない。また、組織のトップは会社規模が大きくなると守るものが大きく多くなり、新しい取り組みについても歩を進めづらい様子がある。目まぐるしい社会の変化や、特性による周辺者や社会との不一致に悩む方々への支援をする立場としては、新しいことへの挑戦と進化を重ねなければ明日はないと感じる。 私としては今提供できる最善の支援をと思うが、それも限界を感じつつあり、業界を離れることも視野に入れている。

・技術力を身につけて笑いあり涙ありの番組を作りたい。
・素直さ、誠実さ
・自分も同僚にも居心地の良い前向きな職場にしたい。暗黙の了解で昼休みの食事を自席でとらないといけなかったり出張したときにお土産を買って帰らないといけない雰囲気があるので、時間をかけて変えていきたい。キャリアの目標としてはこのまま続けて実力を身に着けたい。
・人間関係を大切にしながら、若くしてキャリアアップする
・働きやすい環境であること。日常生活で平均的な水準を保てること。
・資格取得を怠らずに続けていきたい。
・どれだけ苦手な相手であろうと、最低限の挨拶やコミュニケーションは必要であり、大事にしたい。（顔に出さない） 内容に対する確認は必須レベルで大切。しかし、過剰な確認は避けられるようにしていきたい。 上司に頼って学ぶことも大切だが、そろそろ一度、トラブルに対しても上司の助言なく自身で判断し対応できるようになりたい。
・ストレスなくスムーズに業務を遂行できる自身の能力の確立。能力に基づいた快適な勤務環境の構築。
・専門性の高い能力を獲得したい。
・気づきを大切にしたい。細かいところに気づいたり、他の職員との助け合いをするために観察をして声をかけ合いたい。 利用者さんの表情のひとつひとつの変化も大切にしたい。
・あやふやな知識のままで進めないこと、分からないことを素直に確認する
・自分でなんでもできるくらいの技術を身につけたい。
・自分を客観的にみて行動することが大切だと思う
・自分の業務をしっかりしたうえで，周囲の業務を手伝うことのできるようになっていきたい。理由：職場の雰囲気をよくするため

・まずは所長になること

3.3　アンケート調査分析

（1）進路志向と地元就職の障壁

学生の進路志向については、学校所在地の県内就職を希望する層が 30.0%であるのに対し、首都圏や関西圏など県外就職を志向する層が 42.9%と上回っており、都市部への人材流出に対する懸念が鮮明となっている。一方で、就職を含めた今後の進路について「まだ決めていない」と回答した学生も 71 名（25.0%）と一定数存在しており、進路選択が流動的な層が多いことがうかがえる。

県内就職を志向する主な理由としては、「家族や友人と近くにいたい」（50 名）、「安定（給与・待遇・生活環境）した生活ができそう」（38 名）など、住み慣れた地域で生活できる安心感や安定性が挙げられた。一方、県外就職を志向する理由としては、「地元にはない仕事・業界への興味」（64 名）、「新しい環境での自己成長」（54 名）、「自立した生活や新しい環境への魅力」（58 名）など、挑戦や変化、新鮮さを求める意識が上位を占めていた。

ただし、地元就職そのものに対しては、全体の約 7 割の学生が肯定的な印象を持っており、地元に否定的であることのみを理由に県外・都市部就職を目指している学生は約 3 割に留まっている。地元就職を躊躇する要因としては、「給与や待遇が低そう」（49 名）、「自分がやりたい仕事がなさそう」（56 名）といった、地元企業に対するネガティブなイメージが大きく影響していることが明らかとなった。

さらに自由記述では、「車の免許が必須という印象がある」「通勤に車が必要そう」といった意見も見られ、地方特有の移動手段や通勤に関するコスト負担への懸念が、地元就職をためらう一因となっていることが示唆された。

（2）学生の資質と実務ニーズのギャップ

学生が将来に対して抱いている不安として最も多かったのは、「自分のスキル・知識が十分かどうか」（170 名）であり、次いで「職場の雰囲気になじめるか」（139 名）、「コミュニケーション力に自信がない」（109 名）が続いた。この結果から、学生は専門分野の技術力に限らず、社会人として働くこと全般に対して強い不安を抱えていることがうかがえる。

また、学校で学ぶ専門技術だけでなく、就職後すぐに求められる「コミュニケーション能力」「ビジネスマナー」「敬語の使い方」「メールの書き方」といった、基本的な対人・業務スキルについて、今後の学習で身につけたいと考える学生が多いことが明らかとなった。

一方で、実際に就業している若手社員が「学生時代に身につけておけば良かった」と感じている内容としては、「PC スキル」（28 名）、「ビジネスマナー・言葉遣い」（26 名）、「報告・連絡・相談といったコミュニケーション力」（23 名）などが上位を占めており、高度な専門技術よりも、基礎的な社会人スキルの重要性が強く認識されていることが分

かる。

このように、学生は「自分は全体的に実力不足ではないか」という漠然とした不安を抱いている一方で、現場で実際に求められているのは、特殊な能力ではなく、「当たり前のことを当たり前に継続して実行できる力」であるという点にギャップが存在している。学生側の不安と、社会人が実感している実務上の課題を丁寧に結び付け、必要な力を具体化・可視化して示すことで、不安の軽減と入社後のミスマッチ防止につなげていく視点が重要である。

（3）職場定着とキャリア観の不透明感

若手社員の職場定着について、入社後の人間関係が「イメージ通り」または「思ったより良い」と回答した者が多く、職場の雰囲気や人間関係の良好さが定着に寄与している側面が見られた。特に、「相談しやすい人が身近にいる」と回答した若手社員（37 名）は、今後も同じ職場で働き続けたいと考える割合が高く、身近な相談相手の存在が、仕事のやりがいや成長実感につながっているとがうかがえる。

一方で、3〜5 年後の自身のキャリアイメージについて、「現在の会社で働き続けたいが、将来像はあまり描けていない」と回答する層が一定数（25 名）存在した。この結果から、職場環境への満足度は高いものの、中長期的なキャリアの見通しを持てていない若手社員が一定数存在することがわかった。

こうした「当面は今の業務を続ける」という受動的な就業意識は、短期的には定着につながる可能性がある一方で、将来的には目的意識の希薄化や成長実感の低下を招き、結果としてミスマッチによる離職につながるリスクを内包していると考えられる。若手社員が安心して働き続けるためには、良好な人間関係の維持に加え、将来のキャリアや成長の方向性を具体的に描けるような支援が重要である。

3.4　アンケート結果から見える課題とその解決策

本調査の結果、地方における学生の県内就職を阻んでいる要因は、給与や休日といった条件面の問題に限らず、地元企業に関する情報の解像度不足と、そこから生じる心理的な不安・思い込みであることが明らかになった。

（1）地元企業に対する「情報の解像度不足」と心理的障壁

学生の多くは、将来に対する不安として「職場の雰囲気になじめるか」といった対人関係面を挙げており（139 名）、地元企業で働く自身の姿を具体的にイメージできていない実態がある。このことから、就職先選択において、業務内容や待遇以前に、職場環境や人間関係に対する不安も心理的障壁となっていることがうかがえる。

しかし、企業のホームページ等で提供される定型的な情報だけでは、こうした不安を十分に解消できていない。一方で、実際に地元企業で働く若手社員からは、「人間関係が思ったより良い」といった回答も一定数見られており、学生側の事前イメージと現場の実態との間に、情報のズレが生じていることが明らかとなった。

〈解決の方向性〉

単なる企業概要や制度説明にとどまらず、若手社員の「日常の業務内容」「失敗時のフォロー」「職場内でのコミュニケーションのあり方」など、職場環境の“手触り感”が伝わる情報発信が求められる。

特に、若手社員や当該専門学校の卒業生など、学生と立場の近い社員と直接対話できるワークショップやインタビュー型の交流機会を作り、企業の空気感を感じられるようにすることが有効である。

（2）成長機会に対する認知ギャップとキャリアパスの不透明さ

県外就職を希望する学生の中には、「自分を成長させたい」という意欲を持つ者が多く（54 名）、成長環境を重視して進路を選択する実態がある。一方、地元企業に対しては、「十分な成長機会が得られない」と感じている学生も一定数存在しており、地元就職が選択肢から外される要因となっている。

実際には、地元企業の現場において、複数の業務を横断的に経験しながら多面的なスキルを身につけられる環境も存在する。こうした実態が学生に十分伝わっていないことで、「地元では成長できない」という固定観念が形成され、結果として意欲の高い人材の県外流出につながっていると考えられる。

また、入社後のキャリアパスや成長の道筋が見えにくいことも、学生が将来像を描けない一因となっており、成長機会に対する認知ギャップをさらに拡大させている。

〈解決の方向性〉

地元企業でのキャリア形成に対する否定的なイメージを是正するため、企業側には、入社後のキャリアステップや、どのような経験を通じて成長できるのかといった道筋を可視化し、学生が将来像を具体的に描けるようにすることが求められる。

また、前述のとおり、卒業生などのロールモデルを活用し、学生と地元企業の若手社員が直接対話できる機会を設けることは、若手社員自身が成長の実感や苦労を言語化して伝えることにつながり、地元就職後のリアルなキャリアイメージの共有や、進路選択時の心理的障壁の低減に資すると考えられる。

（3）基礎的な「社会人力」に対する認識のズレ

学生は、高度な専門技術から社会人としての基本的なコミュニケーションやマナーに至るまで、幅広い能力について漠然とした不安を抱いている。一方で、現場で働く若手社員が課題として強く挙げているのは、「PC スキル」（28 名）、「ビジネスマナー」（26 名）、「報告・連絡・相談」（23 名）といった、就業初期段階で求められる基礎的な社会人スキルである。

もちろん、業務に必要な最低限の専門スキルや基礎知識が不要というわけではなく、企業側としても求人票等において一定のスキル水準を求めざるを得ない。しかし、現場では専門スキルの多くを入社後の OJT や研修を通じて身につけていくことが可能であり、学生が想定しているほど、入社時点で高度な完成度が求められているわけではない。

この点が十分に共有されていないことにより、学生は「専門スキルも社会人力もすべて完璧でなければならない」という過度な不安を抱きやすくなり、その認識のズレが入社後の戸惑いや心理的ストレスの要因となっている可能性がある。学生に対して、「まず求められる最低限のスキル」と「業務を通じて段階的に身につけていくスキル」を切り分けて具体的に示すことが、円滑な職場適応と定着支援につながるといえる。

〈解決の方向性〉

求人票や事前説明の段階で、入社時点で求められる最低限の専門スキルと、入社後の OJT や研修を通じて身につけていくスキルを明確に区別して伝えることが重要である。これにより、「業務を教わりながら成長できる」「研修やフォロー体制がある」といった現実的な安心感を学生に提供し、過度な不安の解消につなげることができる。

あわせて、「指示の受け方」「メールやチャットの書き方」「オンライン会議での振る舞い」など、デジタルツールを用いた現代的なコミュニケーションを、職場で求められる具体的な“型”として実践的に学ばせることが求められる。

さらに、業務上の不明点やミスが生じた際に、適切なタイミングで上司や先輩に確認・相談する行動をスキルとして身につけさせることで、「一人で抱え込まない」「早めに助けを求めてよい」という認識を形成し、学生の自己効力感を高めるとともに、円滑な職場適応と定着を支援することが重要である。

4　ヒアリング調査

4.1　実施概要

（1）専門学校教員を対象としたヒアリング

対　象	下記学校（3校）に所属する教員 ・学校法人穴吹学園　専門学校穴吹コンピュータカレッジ 専門学校穴吹ビジネスカレッジ ・学校法人有坂中央学園　専門学校中央情報大学校 ・学校法人龍馬学園　龍馬情報ビジネス＆フード専門学校
実施時期	・2025 年 12 月 15 日(月) 龍馬情報ビジネス＆フード専門学校 教務部 内藤 正勝 様 龍馬情報ビジネス＆フード専門学校 教務部 濵渦 昇　様 ・2026 年 1 月 7 日(水) 専門学校穴吹コンピュータカレッジ 教務部 榎本 靖之 様 専門学校穴吹ビジネスカレッジ　教務部 岡田 大海 様 ・2026 年 1 月 9 日(金) 専門学校中央情報大学校　教務部 八木 進吾 様 専門学校中央情報大学校　教務部 内山 直人 様
調査項目	A. 学生の進路・志向（3問） B. 就職指導の課題（3問） C. 学生の強み・弱み（2問） D. 教員から見た課題・期待（3問）
調査方法	以下の手順にて実施した。 （1）事前ヒアリング調査票への回答 （2）回答に基づくヒアリング調査を実施

（2）香川県内中小企業の採用・育成担当を対象としたヒアリング

対　象	下記の香川県内中小企業の採用・育成担当者 ・株式会社太陽社 ・株式会社タクマテック ・株式会社コスモ不動産 ・讃光工業株式会社 ・株式会社ロジック
実施時期	・2025 年 12 月 25 日（木） 株式会社太陽社 総務課 斉藤 千絵 様 株式会社太陽社 総務課 山岡 飛美可 様 ・2026 年１月９日（金） 株式会社タクマテック 代表取締役社長 蔦谷 浩志 様 株式会社タクマテック管理担当 管理本部 管理部部長 真鍋 操身 様 株式会社タクマテック 開発担当 管理本部 第１開発部長 葛原 信隆 様 株式会社タクマテック 開発担当 管理本部 第２開発部長 川上 敦志 様 ・2026 年１月９日（金） 株式会社コスモ不動産 経営企画 シニアアソシエイト 亀井 時子 様 ・2026 年１月 13 日（火） 讃光工業株式会社 取締役社長 六車 太士 様 讃光工業株式会社 経営本部 総務チーム 担当部長 藤井 和美 様 ・2026 年１月 15 日（木） 株式会社ロジック 代表取締役社長 山崎 直樹 様
調査項目	１．現在の採用状況 ２．新卒や若手社員に「求める力・人物像」 ３．自社の採用活動やブランディングにおける課題 ４．若手社員の指導・育成上で感じる「難しさ」や「悩み」 ５．現在の若手社員が定着している理由 ６．過去の離職理由 ７．現在行っている「若手社員支援制度」 ８．若手社員とのコミュニケーションや価値観で感じる「ギャップ」 ９．社内の DX 推進で「不足している」と感じるもの １０．デジタル化の推進で社内で「抵抗感」「苦手意識」が強い層 １１．DX（デジタル化）推進における若手社員への期待 １２．学校で学んできてほしいこと
調査方法	以下の手順にて実施した。 （1）事前ヒアリング調査票への回答

	（2）回答に基づくヒアリング調査を実施

4.2　専門学校教員を対象としたヒアリング調査結果

事前ヒアリング調査内容およびヒアリング調査回答分析

Ａ．学生の進路・志向

１．学生の進路志向（地元志向／県外志向）は、この３年間で変化を感じますか？

□　地元志向が増えている

□　県外志向が増えている

□　二極化している(地元か、東京などの都市か)

□　あまり変化は見られない

□　その他

＜傾向＞

学生の進路志向については、地元と都市圏への二極化を指摘する声が複数の現場から上がっている。コロナ禍の一時的な地元回帰を経て、再び東京などの大都市を目指す動きが見られるという報告もあるが、全体としては「地元か都市部か」の二択で志向が固定化しているとの見解が多く示されている。

また、保護者の意向も影響しており、介護などの家庭の事情を理由に地元を勧めるケースもあれば、逆に県外での挑戦を後押しする家庭もあるなど、個別性の高い実態が伺える。

２．地元企業や地元就職に対して、学生はどんな印象を持っていると感じますか？

５段階評価（１:悪いイメージ～５:良いイメージ)

＜傾向＞

地元就職に対する印象は、概ね「普通」から「やや良い」とする評価が目立っている。住み慣れた環境や実家暮らしの利便性から、地元企業を安心感のある選択肢として捉える学生がいるとの声がある。

一方で、高い成長意欲を持つ層にとっては、地元が最初から選択肢に入っていないとの指摘もあり、学生の意欲や目的意識によって評価が分かれる傾向にある。地域そのものへのこだわりよりも、「自分のやりたい仕事があるか」という視点でドライに判断しているという見方も示されている。交通の利便性が高い地域では、地元就職を数ある選択肢の一つとしてフラットに捉える層も確認されている。

３．「県内就職」を躊躇する学生がいる場合、その最大の懸念点は何だと感じますか？（複数選択可）

□　初任給・給与水準の低さ
□　年間休日数・残業などの労働環境
□　職場の人間関係への不安
□　自分が成長できるか(スキルが身につくか)不安
□　希望する業種・職種の求人がない
□　交通手段（マイカー通勤など）の負担
□　保護者の反対・意向
□　その他

＜傾向＞

懸念点として最も多く挙げられていたのは、給与水準の低さと希望職種の不足である。特に IT 分野では、地方は企業数や職種が少なく、クリエイティブな開発に携われる機会が少ないと感じる学生もいるとの報告がある。給与についても、初任給だけでなく将来的な昇給スピードの差を懸念し、都市部を選択する学生がいるとの実態が伺える。
また、都市圏の企業に比べて地元企業のウェブサイトが「古臭い」と感じられ、技術的な魅力が伝わりにくいという声も複数確認された。他、地方特有の課題として、マイカー通勤に伴う経済的負担がハードルになっているという指摘もなされている。

Ｂ．就職指導の課題

４．就職支援やキャリア指導をする中で、特に難しいと感じる点は何ですか？（複数選択可）

□　学生の自己分析不足（やりたいことがない）
□　大手志向・安定志向が強すぎる
□　コミュニケーションへの苦手意識が強い
□　保護者の介入・意向への対応
□　地元企業の魅力的な求人情報の不足
□　その他

＜傾向＞

指導の現場では、学生の自己分析不足やコミュニケーションへの苦手意識を課題とする声が非常に強い。自ら選択して成長した経験が乏しく、やりたいことが曖昧なまま活動に入る学生が一定数見受けられるという。
また、SNS を通した人とのつながりに慣れていることもあってか、ゼロから人間関係を築く対面での対話を極端に避ける傾向があるとの指摘もある。他、地元企業の魅力が学

生に届いておらず、情報発信の熱量で都市圏の企業に遅れをとっているという見解も示されている。
さらに、保護者の学生への期待が実際の実力を上回っている、乖離している場合や、家庭内での相談不足が指導を難航させているという事例も報告されている。

５．学生の就職活動において、企業からよく言われる「学生への要望」などはありますか？（複数選択可）
□　基本的なマナー(挨拶・言葉遣い・時間厳守)
□　コミュニケーション力（報連相ができるか)
□　主体性（指示待ちにならないか)
□　ストレス耐性・メンタル面
□　基礎学力・専門スキル（技術力)
□　企業研究の深さ・熱意
□　その他

＜傾向＞
企業側からは、専門スキル以上に社会人としての基礎体力を求める声が多く寄せられている。具体的には、挨拶や報連相といった基本動作に加え、指示待ちにならない主体性や、ストレス耐性が重視されているという。中には、技術は入社後に育成できるため、それよりも「すぐに辞めないメンタル」を重視する傾向があるとの見解もあった。学生側が即戦力を意識してスキル習得に偏重する一方で、企業側は長期的な定着や、数年後のリーダーシップを期待しているという認識のギャップも指摘されている。大学生と比較して、SPI 等の一般常識や、主体的な発信力が不足しているとの指摘もあるという。

６．採用活動を行う地元企業に対して、「もっとこうしてほしい」という要望はありますか？（複数選択可）
□　求人票の内容を具体的にしてほしい
□　インターンシップの内容を充実させてほしい
□　選考スピードを早めてほしい
□　学校との連携(説明会など)を強化してほしい
□　若手社員との交流機会を作ってほしい
□　特にない
□　その他

＜傾向＞

地元企業に対しては、若手社員との交流機会を望む声が上がっている。年齢の近い先輩や卒業生からリアルな体験談を聞くことで、学生自らのキャリアを具体的にイメージに繋がるとの指摘だ。学校にて実施する企業説明会についても、1回きりで終わりであることがほとんどで、複数回実施することで学生の緊張を解き、相互理解を深める工夫を求める見解も示されている。
また、求人票の内容を大まかな括りではなく、具体的な作業内容や適性が分かるように明文化してほしいという要望もあった。他、中小企業であっても国内外で誇れるほどの技術を持つ会社はあるので、そういった「他社に負けない強み」をより積極的にアピールしてほしいといった、情報発信の強化を期待する声も目立っている。

C．学生の強み・弱み
7．情報系・情報ビジネス系の学生に多い強み・得意分野は何ですか？（複数選択可）
□　デジタルツールへの順応性・活用力
□　集中力・作業の正確性
□　素直さ・真面目さ
□　専門スキル（資格・プログラミング等）
□　情報収集力
□　その他

＜傾向＞
強みとしては、デジタルネイティブとしてのツールへの順応性や、素直で真面目な姿勢が挙げられている。教えられずとも生成AIなどの新しい技術を自発的に取り入れ、使いこなす学生がいるとの報告がある。
また、論理的な説明を好む傾向があり、納得すれば実直に業務をこなす誠実さが企業から評価されているという声もあった。特定の興味分野や資格取得に対しては、高い集中力を発揮して自発的にスキルを高めていく層も一定数存在するとの指摘だ。指示されたことを正確に遂行する力は、実務における安定したパフォーマンスに繋がっているという評価が示されている。

8．社会に出るうえで弱みや課題だと感じる点はありますか？（複数選択可）
□　対面でのコミュニケーション(電話対応含む)
□　失敗を恐れる・打たれ弱い（レジリエンス）
□　主体的な行動力・提案力
□　チームでの協働経験の不足
□　文章作成能力・論理的思考力
□　その他

＜傾向＞
弱みとして、失敗を極端に恐れる傾向や、自ら提案する主体性の低さが共通して指摘されている。失敗する可能性があるのであれば挑戦を避けるといった「守り」の姿勢が見られる学生もいるとの報告があった。その背景として、周囲の大人が先回りして失敗を回避させてきた環境の影響を指摘する見解も示されている。こうした姿勢はコミュニケーション面にも表れており、慣れたメンバー同士では快活に振る舞える一方で、新しい環境においては極端に消極的になってしまう様子が見受けられるという。
また、チームでの協働経験の不足も課題として挙げられており、連携を取りながら個々の作業を掛け合わせ、相乗効果を生み出す力が弱いとの声もあった。さらに、文章作成能力や論理的思考力についても十分とは言えず、生成 AI を活用する際に、適切な問いを立てられないといった実務上の課題を懸念する声が現場から上がっている。

Ｄ．教員から見た課題・期待
９．卒業生の卒業後３年以内の離職に関して耳にする傾向はありますか？
□　よくある
□　たまにある
□　ほとんどない（定着している）

＜傾向＞
離職については、多くの現場で「たまにある」から「よくある」との認識が示されている。正確な統計は難しいものの、情報通信業界では卒業 3 年後には 3〜4 割程度が離職しているとの推計を挙げる声もあった。特に就職後 1 年未満の早期離職が目立つとの指摘があり、在学中から定着に不安を感じていた学生が実際に離職に至るケースもあるという。離職の情報は、企業や卒業生本人、あるいは後輩とのネットワークを通じて伝わってくるが、総じて、前向きなステップアップよりも、環境への不適応による離職が一定数存在しているとの実態が伺える。

１０．（９で「ある」場合）離職や悩みの原因として多いものは何ですか？（複数選択可）
□　職場の人間関係（上司・同僚）
□　仕事内容のミスマッチ（イメージと違った）
□　労働条件（残業・休み・給与）
□　育成環境の不備(放置された･教えてもらえない)
□　キャリアへの不安（成長できない）
□　本人のメンタル不調

□　その他

＜傾向＞
離職の主因として最も多く挙げられたのは、職場の人間関係（特に上司との相性）である。上司の指導スタイルへの適応不足や、コミュニケーションの齟齬がストレスに繋がっているとのこと。また、「思っていた仕事と違う」という仕事内容のミスマッチも根深く、組織の異動や配置の意図を理解できずに早期に意欲を失う例もあるという。労働条件についても、みなし残業や派遣先での勤務ルールへの理解不足から不信感を抱く事例があったとの声も聞かれた。これらは、就職活動時の情報収集不足や、本人の覚悟が不十分なまま意思決定してしまったことに起因しているという見解も示されている。

１１．学校教育と企業ニーズのギャップを感じる点はありますか？（複数選択可）
□　実務レベルのスキル(学校の勉強が現場で通用しない)
□　職業観・働き方への意識(学生気分が抜けない)
□　IT 環境・ツールの違い
□　スピード感・納期意識
□　生成 AI（ChatGPT 等）の業務活用
□　特に感じない
□　その他

＜傾向＞
最大のギャップとして、学生のプロ意識（職業観）の欠如を指摘する声が強い。学校は「教えてもらう場」であるのに対し、社会は自ら価値を生む場であるが、その認識の切り替えができないまま受動的な姿勢で就職してしまう学生がいるという。その結果、現場での指示待ちや納期意識の薄さがミスマッチを生んでいるとの見解だ。
また、企業の採用時期が大幅に早まっていることで、専門スキルを習得しきる前に就職活動を強いられるという「時期のズレ」を指摘する声もあった。資格はあっても、それを人間関係の中でどう生かすかという「実務上の知恵」が不足している実態が伺える。

4.3　香川県内中小企業の採用・育成担当を対象としたヒアリング調査結果

事前ヒアリング調査内容および回答分析

１－①　新卒の採用頻度
□　毎年採用
□　隔年採用
□　不定期
□　ここ数年は採用なし
１－②　新卒の採用人数
１－③　新卒の採用充足状況
□　計画通り採用できている
□　苦戦している（定員割れ）
□　全く採用できていない

＜傾向＞
ヒアリングした企業における新卒採用は、年間 2 名程度の少人数採用を毎年継続する形態が標準多かった。充足状況については、計画通りに確保できている企業と、定員割れに苦戦する企業で二極化している。特に、技術系や製造現場を伴う業種では、応募者の母数不足に加え、基礎能力やコミュニケーション能力が求める水準に達していないという「質のミスマッチ」が深刻な課題となっている。地道な採用活動により人数は確保できても、選択肢が限られている実態が浮き彫りとなっている。

２．新卒や若手社員に「求める力・人物像」は何ですか？（上位３つ）
□　主体性・実行力（自分で考えて動く力）
□　提案力
□　コミュニケーション能力(対人折衝･協調性)
□　ストレス耐性・粘り強さ（レジリエンス）
□　誠実さ・素直さ
□　基礎学力・論理的思考力
□　専門スキル・技術力（プログラミング、簿記等）
□　最新のデジタル/DX への知識・リテラシー
□　その他

＜傾向＞
企業が若手に求める要素は、専門的なスキルより、「主体性・実行力」「コミュニケーシ

ョン能力」「誠実さ・素直さ」といった人間力の基盤に集中している傾向が見られた。技術や知識については、入社後の教育や OJT によって補完可能と捉えられており、学びを吸収しようとする「素直さ」や、周囲に働きかけながら行動する姿勢が重視されている。また、環境の変化や業務負荷に適応するための「ストレス耐性」や「レジリエンス」を重視する声も多く聞かれた。組織のカルチャーに適応し、チームの一員として周囲と協調しながら成長していけるマインドセットを備えているかどうかが、採用や定着の観点から重要視されている。
こうした傾向は、職種・業種を問わず、いずれのヒアリング調査においても共通して見られた。

３．自社の採用活動やブランディングにおいて「課題」だと感じていることはありますか？（複数選択可）
□　学生への認知度が低い
□　業界全体のイメージが良くない
□　給与や休日数などの条件面で大手他社に劣る
□　勤務地（立地）が不便
□　採用担当者のマンパワー不足で応募者へ細かいフォローができない
□　求めるターゲット層の学生となかなか出会えない
□　特になし
□　その他

＜傾向＞
主な課題として、多くの企業から挙げられたのは、大手企業と比較した際の「認知度の低さ」と、給与や休日数といった「条件面での不利さ」である。これらは、就職活動における段階的な選別過程において、「認知度の低さ」が第 1 段階、「条件面の劣後」が第 2 段階のふるいとして作用し、求人応募における母集団形成を難しくしている様子が見受けられた。
有料・無料の各種リクルートサービスの活用や、合同企業説明会への参加などにより、一定程度の露出を確保できれば、求職者との接点や求人応募が生まれるケースもある（第 1 段階の突破）。しかし、他社と条件面で比較された際には、特に給与をはじめとする待遇面で大手企業に見劣りし、最終的に選ばれにくいという結果に繋がるとの声が多く聞かれた。
一方で、採用担当者のマンパワー不足を課題として挙げる企業もあった。インターンシップ等を通じて、今後就職活動を迎える学生と接点を確保できたものの、その後の継続的かつ、細かなフォローが行えず、求人への応募に結びつかなかった事例も見られた。
また、「優秀な層」との接点構築を望む声がある一方、香川県内では大学数が限られてい

ることから、採用ターゲットとの出会いそのものが難しいという指摘もあった。特に国立大学出身の学生については、ネームバリューのある大手企業志向が強く、企業側が求める人材レベルとの間にミスマッチを感じているという意見も一部で聞かれた。
さらに、地方特有の立地面での不便さや、業界に対する旧来のネガティブなイメージが、若年層から敬遠される一因になっているとの指摘もあり、こうした点も採用活動を進める上での課題として挙げられていた。

４．若手社員を指導・育成するうえで、管理職や先輩社員が「難しさ」や「悩み」を感じている点は何ですか？（複数選択可）

□　厳しく指導すると辞めてしまいそうで怖い（叱りづらい）
□　「何を考えているか分からない」と感じることがある
□　指導する時間が取れない（プレイングマネージャーで忙しい）
□　ジェネレーションギャップ（価値観の違い）が大きい
□　メンタル面のケアが難しい
□　特に悩みはない
□　その他

＜傾向＞

育成現場では、「厳しく指導すると辞めてしまうのではないか」という恐怖心から、適切な指導を躊躇する「及び腰」の状態が顕著であった。価値観の異なる世代に対し、パワハラと捉えられない境界線の判断に苦慮しており、指導側の心理的負担が増大している。また、多くの指導者がプレイングマネージャーとして多忙であり、教育に割く物理的な時間が不足している。若手のメンタル不調の兆候を掴む難しさや、反応の薄さから「何を考えているか分からない」と感じる場面も多く、ジェネレーションギャップを超えた信頼関係の構築が大きな壁となっている。

５．貴社において、若手社員が「定着している（辞めない）」要因は何だと思いますか？（複数選択可）

□　職場の人間関係が良い・話しやすい雰囲気がある
□　メンター制度など相談できる仕組みがある
□　仕事の内容・やりがいに満足している
□　休日数や残業の少なさなど労働条件が良い
□　給与・待遇が良い
□　キャリアパス（将来像）が明確に見えている
□　分からない
□　その他

＜傾向＞
定着の要因として、職場の「人間関係の良さ」と「話しやすい雰囲気」が多く挙げられた。若い社員同士が教え合えるフラットな環境や、相談しやすいアットホームな風土が、心理的安全性を高めているとのこと。労働条件面について、「給与」は大手企業と比較して見劣りを感じているという意見がある一方、「残業の少なさ」や「有給休暇の取得しやすさ」が、プライベートを重視する若手のニーズに合致し、満足度に繋がっているのではないかとの声があった。
他にも、責任ある仕事を任されることで得られる「自己有用感」や、資格取得支援を通じた「キャリアパスの明確化」も、仕事への愛着の醸成に繋がっているとの声があった。大手と比較される中で、こうした「働きやすさ」と「やりがい」の基盤整備が社員の定着に寄与していると受け止められていた。

６．これまでに「離職してしまった若手社員」には、どんな理由が多かったですか？（複数選択可）
□　人間関係のトラブル・孤立
□　仕事内容のミスマッチ(思っていた仕事と違う)
□　給与・待遇への不満
□　成長できないという焦り
□　メンタル不調
□　キャリアアップ（より良い条件への転職）
□　その他

＜傾向＞
離職の要因として多く挙げられたのは、「仕事内容のミスマッチ」と「人間関係に起因するトラブルや孤立」である。入社前に抱いていた業務イメージと実際の仕事内容との乖離や、下積み業務、顧客対応に対する心理的負担への耐性不足が、早期離職に繋がっているケースが見られた。こうしたミスマッチの背景には、就職活動段階における企業・業界研究が十分でないまま、漠然としたイメージで応募してしまうことも一因として挙げられていた。
また、周囲の期待に応えられないことへの自己嫌悪や、理想とする成長スピードに現実が追いつかないことへの焦りから、メンタル不調に陥るケースも複数あった。加えて、労働市場の流動性が高まる中で、スマートフォン一つで他社の待遇や条件を容易に比較できる環境にあり、不満を感じた際にすぐ次の選択肢を探せるという「転職に対する心理的ハードルの低下」も、離職を後押しする背景要因の一つではないかとの声が聞かれた。

７．現在、社内で実施している「若手社員支援制度」にはどのようなものがありますか？（複数選択可）

□　メンター制度（年齢の近い先輩が相談役としてつく）
□　ブラザー・シスター制度（業務指導役がつく）
□　定期的な面談（1on1 ミーティング等）
□　入社後のフォローアップ研修（3 ヶ月、半年、1 年後など）
□　内定者期間の交流会・研修
□　0JT 制度
□　特に制度としては設けていない
□　その他

＜傾向＞

多くの企業では、「定期的な面談（1on1）」や「外部研修」を導入することで、若手社員の孤立防止やスキル向上を図っていた。

ブラザー・シスター制度や 0JT については、制度として明文化されず、会社としてマニュアルや方針を定めるまでには至っていない場合が多い。実際の現場では、都度の判断や内部の采配により運用されている場合がほとんどであった。加えて、現場の多忙さから十分に機能せず、形骸化している実態も散見された。その結果、制度による支援というよりも、総務担当者や上司個人の裁量や熱意に依存した、属人的なフォローによって支えられているケースが少なくない。

８．若手社員とのコミュニケーションや価値観で「ギャップ」を感じる瞬間はありますか？（複数選択可）

□　「叱られること」への耐性が低いと感じる時
□　電話対応を嫌がる／LINE 等の SNS での連絡を好む時
□　「コスパ・タイパ（効率）」を重視しすぎると感じる時
□　プライベート優先で、社内行事（忘年会等）に参加しない時
□　自分の成長（メリット）を急ぎすぎると感じる時
□　特に感じない
□　その他

＜傾向＞

若手社員とのギャップとして、「叱られることへの耐性の低さ」が多く挙げられていた。指導や改善提案を「攻撃された」と過剰に受け取り、深く落ち込んでしまう傾向があり、上司側は伝え方に多大な神経を研ぎ澄ませている。また、電話対応を嫌い、メール・チャット等のテキスト文化を好む姿勢や、業務の合理性を即座に求める「コスパ・タイパ

重視」の価値観も、ベテラン層との相違を生んでいる声があった。忘年会などの社内行事よりもプライベートを明確に優先する姿勢など、組織への帰属意識より個人の生活を尊重する価値観が一般化しており、職場の一体感を醸成する手法の模索が続いている。

９．社内の DX 推進において、現場レベルで特に「不足している」と感じるものは何ですか？（複数選択可）

□　基本的な PC 操作・Office ソフトの活用
□　業務の自動化・効率化（RPA、マクロ、ノーコードツール等）
□　データ分析・活用（統計、BI ツール等）
□　クラウドツール（SaaS・Teams・Slack 等）の導入・運用
□　生成 AI（ChatGPT 等）の業務活用
□　情報セキュリティに関する知識
□　特にない
□　その他

＜傾向＞

DX に関する現場レベルの取組については、「業務の自動化・効率化」や「クラウドツールの運用」が十分に進んでいないとの声が多く聞かれた。アナログで非効率な業務が依然として残っており、デジタルを前提とした情報共有の仕組みづくりが遅れている実態が見受けられる。日常的にデジタルを活用し、顧客に対してバックオフィス業務の効率化等を提案している情報通信業の企業においても、社内の業務効率化は十分に進んでいないという声が複数挙がっていた。

また、生成 AI の活用については、業務に取り入れている企業も一部に見られるものの、その多くは個人レベルでの利用にとどまっている。データの蓄積自体は進んでいるものの、それを分析・活用し、業務改善に結び付けるためのリテラシーが不足している点も課題として指摘されている。加えて、AI ツールの導入に伴う情報セキュリティ上のリスク管理や、社内ルールの整備が追いついていないことが、DX や AI 活用が「進まない」「進められない」理由として多く挙げられていた。

１０．デジタル化の推進に対して、社内で「抵抗感」や「苦手意識」が強い層はありますか？（複数選択可）

□　経営層・役員クラス
□　管理職（部長・課長クラス）
□　ベテラン・再雇用社員
□　中堅社員
□　若手社員

□　特にない（全社的に前向きである）
□　その他

＜傾向＞
デジタル化に対する抵抗感の背景には、「経営層、ベテラン層の『不信感』と『心理的ハードル』」があるとの声が多く聞かれた。経営層においては、情報漏洩やセキュリティリスクへの懸念から、デジタルツールの導入に対して慎重な姿勢を崩さないケースが見られる。ほか、効率化や業務の質向上に向けて長年の経験の中で培ってきた独自の業務手法やアナログなやり方への愛着が強く、変化そのものに対する心理的な抵抗感を生んでいるとの指摘があった。
ただし、会社として導入方針が示された場合には、表立って拒絶するというよりも、実際には「操作方法が分からない」「慣れるまでが不安」といった戸惑いが主な実態であるケースも多い。その過程で、ベテラン社員が若手社員から操作を教わるといった、いわば「逆転のコミュニケーション」が生まれ、結果として世代間の交流や相互理解が深まった好事例も報告されている。

１１．DX（デジタル化）の推進において、若手社員に期待する役割はありますか？（複数選択可）
□　新しいデジタルツールの導入・定着のリーダー役
□　デジタルに疎い社員へのサポート
□　既存業務のデジタル化による業務効率化の提案
□　SNS 等を活用した広報・マーケティング
□　特に期待していない（まずは通常業務を覚えてほしい）
□　その他

＜傾向＞
若手には「デジタルネイティブ」としての感性を活かした、リーダーシップの発揮を期待する声が多くあった。具体的には、新しいツールの導入・定着の牽引、SNS を活用した広報・マーケティング、さらには既存業務の非効率を指摘しデジタル化を提案する「変革の起点」としての役割である。慣習に囚われない柔軟な発想で組織に新しい風を吹き込むことが期待されている。
一方で、若手であれば SNS 等を使いこなせているはずだという企業の期待に対し、実際には実務レベルで活用できていないという「期待と現実のギャップ」も生じている。まずは業務を覚えることが優先との意見もあり、役割分担の明確化が必要である。

１２．学校教育に対して「こういう力を身につけてきてほしい」という期待は何ですか？（複数選択可）

□　ビジネスマナー・言葉遣い（挨拶・敬語）
□　報連相（報告・連絡・相談）の習慣
□　実務レベルの PC スキル（Word, Excel, PowerPoint 等）
□　チームワーク・他者と協働する経験
□　社会人としての心構え（納期意識・責任感・理不尽への耐性
□　キャリアへの長期的な視点
□　IT ツール（RPA、AI ツール等）
□　その他

＜傾向＞

学校教育に対しては、専門技術の習得以上に、「社会人としての基礎体力」を育成してほしいという要望が強く聞かれた。具体的には、挨拶や言葉遣い、納期を守る意識、責任感といった社会人としての基本的な姿勢に加え、適切なタイミングで「報告・連絡・相談」を行う習慣の定着が重視されている。

また、自分の考えを伝え、他者の意見を受け止めるといった「対話の経験」を、学生のうちから積ませてほしいという声も多い。これらの力は、入社後の実務の中で一から育成することが難しく、疑似的な業務経験やチームでの活動を通じて、思い通りに進まない状況や理不尽さに向き合う経験も含めた「心の強さ」を身につけておいてほしいという切実な期待が示されていた。

総じて、専門知識そのものよりも、組織の一員として働くための土台づくりが求められていた。

【補足】本事業に期待すること

本事業に対して寄せられている期待として、単なる人材確保の支援にとどまらず、若年層の価値観を正しく把握することと、若手を指導する側の意識や関わり方を見直すことの２点が大きく挙げられた。

第一に、企業側からは、学生や若手社員の「本音」をより深く理解したいという要望が多く聞かれた。従来の採用面接やインターンシップのように評価が前提となる場ではなく、利害関係を意識せずに対話できる機会が求められている。これは、学生がどのような視点で企業を選択しているのか、また将来どのような働き方や人生を思い描いているのかといった、内面的な価値観や将来像を把握するためである。こうした若年層の意識や傾向を、個別の感覚ではなく一定の根拠をもって捉えることは、企業が受け入れ体制を見直し、若手への関わり方を再考する上での重要な手がかりとなり、入社後のミスマッチを防ぐための判断材料として期待されている。

第二に、若手と日常的に向き合う中堅・ベテラン社員に対する「指導・育成スキルの見直し」に対するニーズも高い。多くの企業では、ハラスメントに配慮しつつ、若手の成長を促すための適切な指導方法を模索している状況が見られた。指導する側が、これまでの自身の経験や価値観を前提とした関わり方をそのまま踏襲するのではなく、現代の若手の考え方や背景を理解した上で、共通の認識を築きながら関わることが、定着や育成において重要であると認識されている。本事業には、世代間の違いを前提とした具体的な関わり方を学ぶ機会を提供し、組織全体としての育成力を高めるための実践的な支援が求められている。

5　教材開発

5.1　【学生向け】地元キャリアデザインワークショップ　教材

（１）テキスト教材

●地域の産業マップ（15 ページ）

https://drive.google.com/file/d/1owRhidttGa9eYiMQ8ivJ-WvN_iKpQx-c/view?usp=drive_link

●香川県で描く、新しいキャリアと暮らしのデザイン（１４ページ）

https://drive.google.com/file/d/1NsSq2ibVhceMdzVA3v9o3T3dF7Uti4-V/view?usp=drive_link

●激動の時代を航海する「キャリア・アンカー」（１４ページ）

https://drive.google.com/file/d/1Va3EhZO7iMufoEyI6EuS2npAtgRo123d/view?usp=drive_link

→参考ワークシート：キャリア・アンカー自己診断ワークシート（１枚）

https://drive.google.com/file/d/1Z51e2fNKS9QFwypgo_KRO5bjfWM38XN8/view?usp=drive_link

●地元キャリアデザイン ワークショップ（１６ページ）

https://drive.google.com/file/d/1F6vyX2sI_7IU9OtQhE922D5KYrhb-3YO/view?usp=drive_link

（２）動画教材・e ラーニング教材（開発した LMS 内に格納）

●香川の企業・仕事紹介動画（約 7～８分/社×３社　計３本）

‣株式会社コスモ不動産　様

https://drive.google.com/file/d/17Nkzz88w7Ek0hj4Dw1Mh40dNpeOcfU--/view?usp=drive_link

‣讃光工業株式会社　　様

https://drive.google.com/file/d/1C7fSffwlePAkFKX65bFG8H9WySeBJW9W/view?usp=drive_link

‣株式会社タクマテック　様

https://drive.google.com/file/d/1Vxv8DOX4Ri5IG25FhKOoliY3B9jbGAct/view?usp=drive_link

●地域で働く意義と魅力（パート１～６　６本）

‣地域就労におけるキャリア概念の再構築

https://drive.google.com/file/d/1X5KM3Zl11fUTlMRPj3vmDZ3xGkM9MfVt/view?usp=drive_link

‣生活の違い：データ×体感

https://drive.google.com/file/d/1f4CCj8_gwlwnJhROouGHGc5zxEg86_ju/view?usp=sharing

‣働き方の違い：仕事の手触り

https://drive.google.com/file/d/1pdj1t8ktk0tlKE85cjgzZO2oxzBUKEH2/view?usp=sharing

‣地域適応のキャリア理論

https://drive.google.com/file/d/1HNZi3_LPAV05FZNryscRxv3kXCC9JHZZ/view?usp=sharing

‣価値観と豊かさの再定義

https://drive.google.com/file/d/1cqAV4_0aTxrA3_V0QMIict7HpJizsNdm/view?usp=sharing

‣香川県で築く「自分らしいキャリア」

https://drive.google.com/file/d/1-annTEHKArIFOxed4sPyNs-jexYzgXmz/view?usp=sharing

●価値観と仕事選びの関係（パート１～４　計４本）

‣価値観と仕事選び：選択肢から判断基準へ

https://drive.google.com/file/d/1iRZvl9t8Q-AsWs6Za4nG9BNoJGdn8ycc/view?usp=sharing

‣自分の「譲れない軸」を見つける

https://drive.google.com/file/d/1ieF9-MC6_24W_Cv54RD5pzjQQ2PrsEtX/view?usp=sharing

‣環境適合性分析：RIASEC 診断

https://drive.google.com/file/d/1pp1T1PFN_ckeiYHQ7vJ-MPEJYrcWUaue/view?usp=sharing

‣価値観と職業選択の相関性

https://drive.google.com/file/d/1trDLIBVNuVxFtiSvQWS1d4K0KDDRwLc4/view?usp=sharing

●理想のキャリアの描き方（パート１～５　計６本）

‣理想のキャリアの描き方

https://drive.google.com/file/d/1F5U-dBsrXDO34flLppzbnJXwPoe0y7gH/view?usp=sharing

‣キャリア形成における一般的誤解の解体

https://drive.google.com/file/d/1Qm2KdqWEO5YZD74uDz07s04_1lgpEbTP/view?usp=sharing

‣キャリアを考える３つの視点：方法的アプローチ

https://drive.google.com/file/d/1iCiyvf1mDxki1UFBPjB4hWqaStbCJefd/view?usp=sha

ring

‣キャリア設計における３つの視点に関する考察

https://drive.google.com/file/d/1cv55xMPru3cbEy08RdzPGIXSVq-_oJ7J/view?usp=sharing

‣キャリア設計シートの構造と運用

https://drive.google.com/file/d/1v3kTp9RnEYK0ROuAiSJB81In7Ix4meSD/view?usp=sharing

‣キャリアデザイン論：不確実性の中での自己決定

https://drive.google.com/file/d/15_CUSGomQNb3q-D7B-9Whxx1yr4P6LNG/view?usp=sharing

（３）地元キャリアデザインワークショップ 確認テスト（開発した LMS 内に格納）

URL：

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSerq4AYRAkOJFIcxZtZqvsmgxa29eFiYrpOEEctqR2t44juLw/viewform

（４）LMS 提出レポート：キャリア設計シート

URL：https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScSjZg68M-wVe1MMOyg669rAJB4s2CEXT4WOKVq_aybsIOAXw/viewform

（５）シラバス

5.2　【学生向け】コミュニケーション・リテラシー実践　教材

（1）テキスト教材

●コミュニケーション・リテラシー実践教材テキスト（２４ページ）

URL：https://drive.google.com/file/d/1EdJwXFS-2XxyzZEt5SN0mj9THW7TLZLB/view?usp=drive_link

（2）動画教材・e ラーニング教材（開発した LMS 内に格納）

●非認知スキルの基礎（パート１～５　計５本）

‣非認知スキルの基礎

URL：https://drive.google.com/file/d/1dgrG15zJsnWDO7UW6P5KIpewfwLReW1H/view?usp=sharing

‣非認知スキルとは何か

URL：https://drive.google.com/file/d/1BzVXKe5fsZFKOe0xOb360LKZyvToy1JU/view?usp=sharing

‣5 つの重要要素：自分を支える具体的な力

URL：https://drive.google.com/file/d/1iVOJkcXS6vsYGSgWY1Jtma2pSUiqhbcz/view?usp=sharing

‣スキル形成論：経験を学びに変えるサイクル

URL：https://drive.google.com/file/d/1Qm0K3lg-OVSh5rnfK2gzZ2VixInsOhGt/view?usp=sharing

‣一生モノの「OS」を手に入れる

URL：https://drive.google.com/file/d/1n2FplN6xC-FIzbl05YSle5BxVGl_qD0T/view?usp=sharing

●聞き方・伝え方の技術（パート１～５　計５本）

‣『聞き方・伝え方の技術』

URL：https://drive.google.com/file/d/1btJpKWXZfqK-a1XZGmuLpnex8m568xlL/view?usp=sharing

‣聞く力：コミュニケーションの基盤となる「姿勢」と「思考」

URL：https://drive.google.com/file/d/1v-Nw5GcZaGCq-Axd_aX-3vLNdqsh4e28/view?usp=sharing

‣対話を深める「技術」

URL：https://drive.google.com/file/d/1spztrI5F8AmjugsDZc-BdC3xkopGSR9-/view?usp=sharing

‣相手に届く『変換』の技術

URL：
https://drive.google.com/file/d/1fdpxFj75AX7T9f_SjZJSDAhsxUsb0_Zk/view?usp=sharing
‣対話の構造学：『聞く』と『伝える』の統合
URL：
https://drive.google.com/file/d/1Soq2AjqVVYqVtse0y5MV8wQKFpzUZ6lc/view?usp=sharing
●報連相の具体例（パート１～６　計６本）
‣報連相の具体例
URL：https://drive.google.com/file/d/1EFS_RK0sDVRQQw-dNlJMswNWqw0SeeGO/view?usp=sharing
‣報告の鉄則：悪い情報ほど早く
URL：
https://drive.google.com/file/d/1KCJzYskf8ZYFRPsaJK3nCuJ4fA_PiEuc/view?usp=sharing
‣業務遂行における「連絡」の構造分析
URL：https://drive.google.com/file/d/1mj1zB7_D-z7VXhaBjwgx2HAuShP5vN0n/view?usp=sharing
‣「相談」の技術：思考を共有する
URL：
https://drive.google.com/file/d/1nTNW1X4sDEW9WYQqIN0DV56LcxuBDLaM/view?usp=sharing
‣報連相における失敗パターンの分析と改善策
URL：
https://drive.google.com/file/d/16cKT3DjYqqXsO8AUAU5EsaZWESd5f_GZ/view?usp=sharing
‣報連相の正体
URL：
https://drive.google.com/file/d/1o2Qo3I9g9dVXJ24tDMLbCHDf9sauUGVq/view?usp=sharing
●オンライン時代の対人関係（パート１～６　計６本）
‣オンライン時代の対人関係
URL：https://drive.google.com/file/d/1L_JRH-3l9WLDKLPpo8Ylmx8XFaGVssNs/view?usp=sharing
‣テキストコミュニケーション最適化
URL：

https://drive.google.com/file/d/1RdNCGKhgwrAHQZjkey0ahQUsXYvd3edI/view?usp=sharing

‣デジタル・コミュニケーションにおける信頼性工学

URL：https://drive.google.com/file/d/1y2Rc8IOzYH9oBDNHYMNzBGxx-_RdLPCU/view?usp=sharing

‣ビデオ会議における行動評価分析

URL：https://drive.google.com/file/d/1mvCGtpp-eh8ag35GG2zr2ojKvC_Hkpsn/view?usp=sharing

‣戦略的コミュニケーション：対面とオンラインの最適化

URL：
https://drive.google.com/file/d/1vvTEbIt1Z6YhVfUddDVkaPg3gfw80pij/view?usp=sharing

‣まとめ：画面の向こうへの想像力

URL：https://drive.google.com/file/d/1_FcekYBQ9QtEyPZkQrF1D1Ms-Dd743kT/view?usp=sharing

（3）コミュニケーション・リテラシー実践教材 確認テスト

URL：
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdbKMCJCrq1F6pu7zJNUKoYZh1obvVj0Mh22fkyCSUegoP3sg/viewform

（4）LMS 提出レポート：自身の強みと改善点まとめ

URL：https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfQ39RYHDMK_ijlR11BllBKAZRJ-_QIlpMAqD016bbeP-rrlw/viewform

（5）シラバス（穴吹カレッジサービスで作成）

5.3　LMS 開発

開発した LMS（URL：https://resonant-hypernova.vercel.app/）

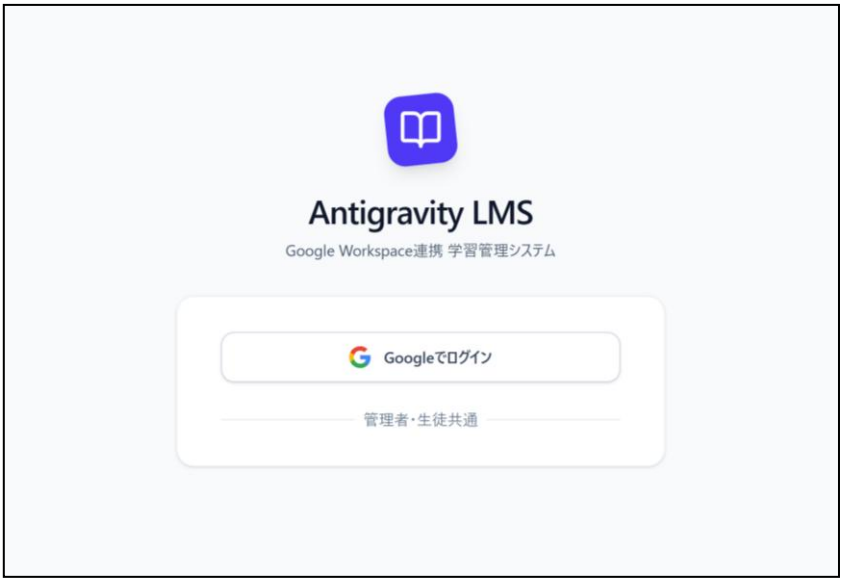
‣アクセス用 Google アカウント

ログイン ID：monka.anabuki@gmail.com

Password：sSDLnKgelMSO

‣アクセス手順

①URL 内、下記画面にて、「Google でログイン」をクリック



②アカウント「文部科学省閲覧用」を選択



・パスワードを入力



③別ウインドウが開かれ、下記画面が表示されます。

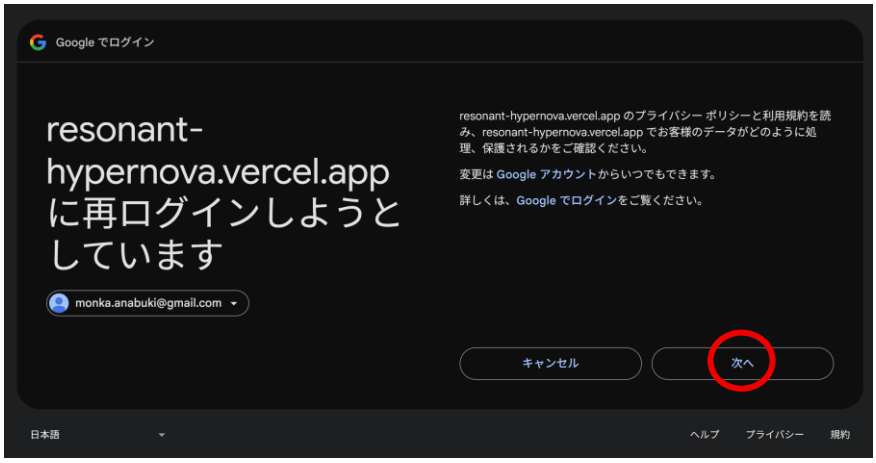
・左下グレー文字「詳細」をクリック



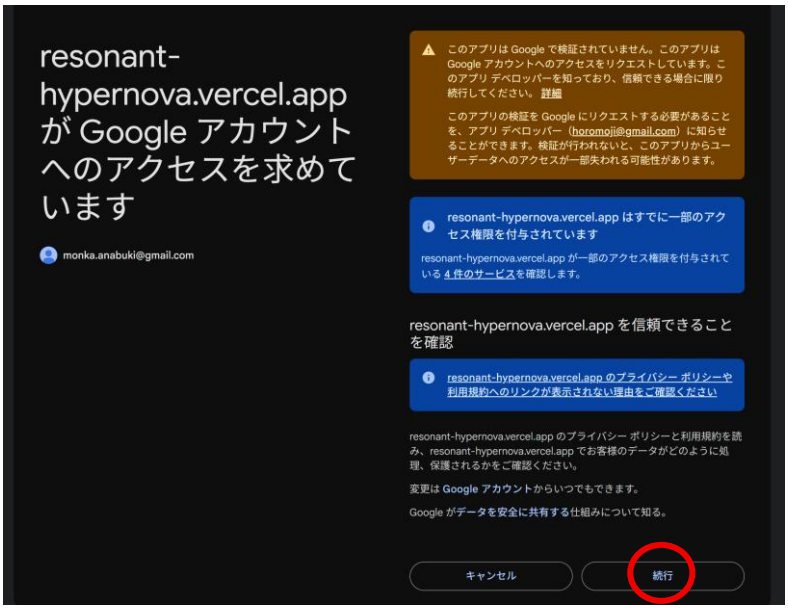
・「resonant-hypernova.vercel.app（安全ではないページ）に移動」をクリック



・表示された画面にて、「次へ」をクリック



・表示された画面にて、「続行」をクリック



③LMS 内が表示されます。



6　第二回プログラム検討委員会

令和８年２月に第二回プログラム検討委員会を開催し、調査結果、開発教材、次年度の活動および開発プログラムの検討を行った。

6.1　アンケート調査報告検討

・学生の職業イメージの具体化と不安解消：学生は「自分の適職」に迷っており、具体的な仕事内容（例：営業のスタイルの違いなど）が見えないことが不安に繋がっている。販売業務の具体的な接客形態などを可視化し、教育と企業の受け入れ態勢を噛み合わせることで、地元就職のイメージを具体化させる必要がある。

・「経験」を通じた基礎力の育成：企業は専門スキルよりも、コミュニケーション力や主体性といった基礎的な力を重視している。これらの力は座学で教えるだけでは身につかず、グループワークや、実際の企業案件に関わるような実践的な経験が重要である。

・生活コストを踏まえた情報提供とリテラシー教育：都市部との給与差だけでなく、寮の有無や生活費、住居費を含めた実質的な生活設計（お金のリテラシー）を具体的に比較して教える場が学校教育に求められている。地元中小企業の認知度は依然として低いため、学校を通じた積極的な紹介や、企業の認知度向上のための工夫が必要だ。

・企業の歩み寄りと情報発信の刷新：企業側も学生を理解する努力が求められており、SNS や YouTube 等で若手社員の日常が見えるような「生きた情報」を継続的に発信することが有効である。「車を持ちたくない」といった学生の価値観の変化を理解し、採用時点から期待する役割やキャリアステップを具体的に伝えることが、定着に寄与する。

6.2　開発教材の検討

・LMS のコンセプトと利便性：Google Workspace を活用し、低コストかつサーバー不要で利用できる「第 3 の選択肢」として開発されている。視覚的なカード形式を採用し、動画、テスト、レポート機能を一元管理できる直感的な操作性が特徴である。

・非認知スキルのデジタル評価に対する懸念：委員からは、コミュニケーションなどの非認知スキルを養うには実践が重要であるという総意に対し、**LMS のテストでそれらを測るという手法**に違和感があるとの指摘が出された。これが学問としての知識習得に留まり、事業が求める「実践力」に繋がるのかを疑問視する声がある。

・今後の開発の方向性：教材だけでスキルが身につくわけではないが、**「基礎学習」と「実践」を両輪で進める**必要性を強調した。初年度であるため、委員の意見を取り入れながら、現場の教員が納得できる評価方法や教材のあり方を模索していく方針だ。

6.3　委員会議事録

●配付資料
資料①　　委員名簿
資料②　　令和７年度活動報告書
資料③　　アンケート調査総評レポート
資料③-２　【学生対象】就職と将来のキャリアに関するアンケート調査結果
資料③-３　【若手社員対象】働き方とキャリアに関するアンケート調査結果
資料④　　ヒアリング調査総評レポート
資料④-２　【学校教員対象】学生のキャリア・就職指導に関するヒアリング調査結果
資料④-３　【企業育成担当者対象】若手人材の採用・育成に関するヒアリング調査結果

（１）議題１：令和７年度 アンケート・ヒアリング調査結果報告
豊島より、資料③および資料④に基づき、令和７年度に実施したアンケート・ヒアリング調査結果の分析と課題、解決の方向性について説明が行われた。

【委員意見・質問】
（岡田委員）
学生を指導する中で、就職活動において「自分の適職が何か」で迷う学生が非常に多い。事務、営業、販売といったカテゴリーは理解していても、実際の仕事内容が会社ごとにどう違うのか（例：営業でもルートセールスなのか新規開拓なのか）が見えてこないため、自分が学んだことや自分がその仕事内容に向いているかどうか掴みづらいという不安に繋がっている。
例えば、販売という業務について、形態としてはお客様を店舗で出迎える形で、具体的にこういうふうに接客していて、というところまで示していただけるとイメージしやすいのではないかと感じる。学校の教育と「出口」である企業の受け入れ態勢がしっかり噛み合えば、学生は地元就職のイメージをより具体的に持てるようになるのではないか。

（中川委員）
日本人の若者は全体的に自己肯定感が低い傾向にあるが、龍馬学園が主催となっている企業セミナーを見ると、教育体制が充実している企業や先輩が在籍している企業には安心感を抱き、人気が集まる傾向がある。
また、県外の給与水準が高いのは事実だが、生活コスト（寮の有無や生活費の差）を具体的に比較して教える必要がある。
コミュニケーションについては、今の専門学校の授業は個人学習が多く、それが不足の要因の一つであると感じる。教えるだけでは上手くならないため、授業でのグループワーク等の「経験」を増やす工夫が不可欠である。特に IT 系の学生はアルバイトの経験がない層も一定数おり、大人との対話経験が不足したまま社会に出るリスクがある。

（村椿委員）
学生アンケートから見える不安は、時代が変わっても大きく変化しておらず、未経験であることから不安を感じるのは自然なことだと考えられる。地元企業への就職においても、企業や仕事内容だけで県内・県外を選択しているわけではなく、東京や都市圏への憧れといった要素も含め、複合的な要因が影響している。
企業が求める人材像としては、専門知識やスキルよりも、コミュニケーション力や主体性といった基礎的な力が重視されており、専門スキルは入社後の OJT で十分に育成可能である。そのため、専門学校教育においては、基礎力をしっかり身につけることが重要である。
一方で、コミュニケーション力や主体性は教えるだけで身につくものではなく、数値化して評価することも難しいため、育成には「経験させること」が不可欠である。グループワークやディスカッションを通じて、他者との関わりの中で気づきや理解を深める学びの形が望ましい。その実践例として、学校内に企業のサテライトオフィスを設置し、実際の企業案件に学生が関わる「デュアルテクニカルセンター」では、日常的な報告・連絡・相談や社員とのコミュニケーションを通じて、在学中から実務経験を積むことができる。このような環境は、学生の就職に対する不安を在学中に解消する有効な手段となり得る。企業側の人的余力といった課題はあるものの、学生が実際に体験し、理解することが、不安解消に最も効果的であると感じている。

（奥田委員）
1 点目は、現在の若者の傾向についてである。調査結果にも見られるように、失敗したくないという「安心・安全志向」が強く、見通しが立たない状況を強く嫌う傾向がある。一方で、成長欲求のようなものも併せ持っており、一見すると矛盾した意識構造が見られる。多くの企業でも同様の感覚を持っているのではないかと考えられ、こうした若者の特性を踏まえた上で施策を検討していくことが重要である。
2 点目は、若者の地域理解の変化である。近年は中学・高校において、地域の良さや地域産業を学ぶ機会が増えており、地域に対する理解や肯定的な認識を持つ若者が、以前の世代より増えてきているとも感じている。こうした経験を積んだ世代が今後就職期を迎えることを踏まえると、地域との関わりを前提とした人材育成や就職支援の可能性についても意識しながら検討していく必要があると感じている。

（野津委員）
地元企業に対する知識や認識が乏しい状況は、今も昔も変わっていないと感じている。自身が約 30 年前に就職活動をした際も、地元企業として思い浮かんだのはごく限られた企業のみであり、現在の学生の状況も大きくは変わらない。一方で、実際には地元にも

魅力的な企業は数多く存在しているため、今の若い世代たちに地元企業や地域産業の魅力を知る機会を設けることが重要であると感じている。
また、首都圏のとある企業の初任給 30 万円といった情報を聞くことがあるが、生活コストや住居費などを含めた実質的な生活設計を理解しないまま進路選択をしている学生も少なくないと懸念している。収入だけでなく、生活費や資産形成まで含めたお金のリテラシーを、どこかの段階でしっかり教える必要がある。
都市部への憧れ自体は自然なことだが、仮に都市部でつまずいた場合に「地元に戻る」という選択肢を持てることが重要である。しかし、地元には働く場がないと思い込んでいる若者もおり、結果として選択肢を狭めてしまっている。進路選択の幅を広げる視点を持たせる教育が必要である。
さらに、対話力については自然に身につくものではなく、スキルとして段階的に学ぶ必要がある。海外では対話をスキルとして教育している例もあり、日本でもより早い段階から体系的に身につける教育が求められる。そうした力が不足しているため、企業側が入社後に改めてビジネスマナーやコミュニケーションを教え直さなければならない現状があり、学校教育との間にギャップが生じていると感じている。

（六車委員）
アンケートの結果に対し、企業側としては、面接時の説明やホームページ・採用ページでの情報発信だけでは、就職の際の「スキルや知識が十分か」「職場に馴染めるか」といった不安を十分に解消することは難しいと感じている。
そのため、学生が自分に自信を持てるよう、学校教育の中でグループワークやディスカッションの機会を増やし、自分の考えを発信・表現する力を育てることが重要だと感じる。コミュニケーション力の向上とあわせて、学生の不安軽減につながる可能性があるが、企業と学校の双方が取り組まなければ、根本的な解決は難しい課題でもある。
給与水準については、都市部と地方、あるいは県内でも差があり、地方企業が大幅な賃上げを行うことには限界がある。そのため、給与以外の魅力をどのように PR していくかが重要となるが、ホームページや就職サイトだけでは十分ではないと感じている。
地方企業においては、先輩社員からの口コミや、親からの勧めといった周囲の評価・つながりが就職先選択に大きな影響を持つと考えられる。こうした点は学校に依頼するものではないが、企業側としても人とのつながりを活かした発信や関係づくりが、今後より重要になるのではないかと感じている。

（蔦谷委員）
学生アンケートと企業ヒアリングを通じて、地元就職を促進するためには、学生側の意識や意見をより重視する必要があると感じている。地元に就職してもらうために何ができるのかを考える上で、県外就職を選択する理由について、さらに踏み込んだ分析が必

要である。
例えば、車の免許が必要であることが地元就職のマイナス要因になっているという意見もあるが、感じ方には個人差があり、理由の背景を丁寧に整理する必要がある。また、「地元にない仕事や業界への関心」「新しい環境での自己成長」といった県外志向の理由についても、それが本当に都市部でなければ実現できないものなのか、地元でも代替できる環境を提示できないかといった視点が重要である。
企業側の課題としては、首都圏の大手企業と比べ、地元中小企業の認知度が圧倒的に低い点がある。企業としては、自社の魅力をどのように発信し、学生に知ってもらうかについて、改めて工夫が求められる。
学校には、都市部で働く場合と地元で働く場合の生活や収入の違いについて、物価や生活コストも含めて具体的に比較・理解できる場を設けてほしいという点がある。企業側からの情報提供も可能だが、学校教育の中で取り上げることで、より効果的になると考えている。
さらに、親や友人といった周囲からの影響は進路選択において非常に大きいため、学校を通じて地元企業を積極的に紹介・発信し、企業の認知度向上につなげてほしいと感じている。

（水本委員）
学生アンケートの結果を見て、企業側はこれまで以上に「学生を理解する」必要があると感じた。現在の学生はテレビや新聞をほとんど見ず、SNS や YouTube、身近なコミュニティを通じて情報を得ている。そのため、企業の情報発信もネットが中心になるが、地方企業では人手不足などの理由から、丁寧なサイト運営や継続的な情報発信が十分にできていないケースが多い。
実際には、入社後のフォローや先輩社員による育成など、企業側が力を入れている取り組みは多いものの、それが SNS などを通じて「生きた情報」として発信されていない。「若手社員の 1 日」といった固定的な情報だけでなく、今この瞬間に社内で何が起きているのかが見える発信ができている企業ほど、学生からの問い合わせが多いという実感がある。
また、学生と企業の接点として、ワークショップやマッチングイベントの重要性は高いが、参加するのは熱心な企業に限られがちである。人手不足や対応できる人材がいないこと、専門的な話ができないといった理由から、参加できない企業も多い。新卒採用に本気で取り組むのであれば、企業側の意識や姿勢を変え、学生を理解する努力が求められる。
学生の価値観も大きく変化しており、車についても、維持費がかかることから「持ちたくない」「公共交通機関で通える職場を選びたい」と考える学生が増えている。こうした点は、従来の世代との大きな違いであり、地元就職を考える際の重要な視点である。

さらに、地方企業では新卒よりも即戦力となる中途人材やプロ人材に採用コストをかける傾向が強く、新卒採用に十分なコストを割けない状況がある。一度都市部で経験を積んでから地元に戻ってくる人材を求める企業も多く、新卒採用と中途採用の間でジレンマを抱えている状況がある。

（釜野委員）
アンケート結果を踏まえ、「中堅社員の静かな退職」と重なる部分があると感じた。特に大きな不満があるわけではないものの、自分の今後のキャリアが見えないことを理由に、転職市場の広がりの中で離職していくケースが増えており、若手社員についても同様の傾向があるのではないかと感じながら話を聞いていた。
現在の若手は、インターネットなどを通じて多くの情報を得ることができるため、企業の規模や社風、期待される役割、将来どのようなキャリアステップを描いてほしいのかといった点を、都市部・地方に関わらず、企業側がある程度具体的に伝えていくことが重要だと感じた。社内での自分の立ち位置が明確になり、結果として定着につながる可能性がある。また、採用時点においても、正直に情報を共有した上でマッチングを図ることが大切だと考える。
他の委員から出ていた都市部と香川の生活環境の違いについての説明も必要ではあるが、多くの学生はすでに一定の知識を持っているため、それ以上に自社のことをしっかり語る方が重要ではないかと感じた。さらに、近年の就職活動では、学生が個々の企業を細かく見るというよりも、年間休日数などの大きな条件で企業を絞り込む傾向が強まっている。そのため、企業側も採用競争の中で、休暇日数などを一定の標準レベルに合わせる工夫が必要だと感じた。
加えて、業種によっては仕事のイメージが持たれにくい場合もあるが、実際に有償での職業体験などを行うことで、「これなら自分にもできそうだ」と感じてもらい、就職につなげている企業の事例もある。こうした取り組みを、地元全体として、より幅広く展開していくことも有効ではないかと感じた。

（２）議題２：開発教材内容説明
株式会社 morisemi 森氏および鈴木氏より、開発中の学習管理システム（LMS）および教材内容について説明が行われた。

LMS のコンセプト：Google Workspace を活用し、低コストかつ直感的な操作が可能な「第3の選択肢」として開発。特別なサーバーは不要で、既存の Google アカウントで利用可能。視覚的なカード形式を採用し、YouTube や Google ドライブ内の動画、テスト、レポート機能を一元管理する。

【委員意見・質問】
（中川委員）
以前の委員会でもこの内容について質問したが、今日改めて聞いても違和感を抱いた。これまでのアンケート・ヒアリング調査結果や委員の意見を踏まえると、コミュニケーションなどの非認知スキルを養うには実践が重要であるという意見にまとまった。しかし、今回開発された LMS での管理やコミュニケーション力をテストで測るという方向に違和感がある。これが「学問」として身につけるべきものなのか、事業が求める結果（実践力）に繋がるのか疑問である。こうした手法、評価方法で教員に提示した際、疑問の声が上がる懸念がある。

→森氏からの回答：
中川委員のご指摘の通り、コミュニケーションや対話の教育はスキルとして教えられておらず、教材だけで身につくものではない。基礎的な学習やテストによる気づきは重要だが、実践を通して経験することも不可欠である。そのため、教材開発においては、基礎学習と実践を両輪で進めることが必要と考えており、委員会では教材の方向性を議論しながら進めることが重要である。まだ開発の初年度であるため、意見をいただきつつ方向性を確認しながら進めていきたいと考えている。

「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」

香川県地域キャリア形成のための双方向型教育モデル構築事業

令和７年度　事業成果報告書

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、株式会社穴吹カレッジサービスが実施した令和７年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」の成果をとりまとめたものです。

2026 年 2 月

株式会社　穴吹カレッジサービス

〒760-0022　香川県高松市西内町 5-11

TEL087-813-0288　FAX087-823-2755