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開発

アンケート・ヒアリング調査分析

報告書

株式会社穴吹カレッジサービス

令和７年１月

目次

第 1 部：アンケート調査 1

1. 趣旨・目的 1
2. アンケート調査概要 1
1）アンケート調査概要 1
2）情報系・情報ビジネス系専門学生向けアンケート 1
3）香川県内中小企業若手社員向けアンケート 2
3. 情報系・情報ビジネス系専門学生向けアンケート 3
4. 香川県内中小企業若手社員向けアンケート 45
5. アンケート調査分析 58
6. アンケート結果から見える課題とその解決策 60

第 2 部：ヒアリング調査 62

1. 趣旨・目的 62
2. ヒアリング調査概要 62
3. 専門学校教員を対象としたヒアリング 65
（1）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 65
（2）各回答者の回答内容詳細 71
4. 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 95
（1）事前ヒアリング調査内容および回答分析 95
（2）各回答者の回答内容詳細 104
5. ヒアリング調査分析 136
6. ヒアリング結果から見える課題とその解決策 137

付録：資料 139

1. アンケート調査票 139
1）情報系・情報ビジネス系専門学生向けアンケート 139
2）香川県内中小企業若手社員向けアンケート 144

第 1 部：アンケート調査

1.　趣旨・目的

本調査は、「若者キャリア意識・定着実態アンケート調査」として実施する。情報系および情報ビジネス系の専門学生や香川県内中小企業の若手社員を対象に、職業観や地元就職への志向、職場定着の実態を定量的に把握することが目的である。就職先の決定理由や離職検討の要因、支援制度の有効性などを可視化し、その分析結果を PBL（課題解決型学習）や講座内容の設計に直接反映させる。これにより、若者の心理的実態に即した「地元で選ばれ、育つ」ための教育モデル構築に向けたエビデンスとする。

2.　アンケート調査概要

１）アンケート調査概要

本調査は、文部科学省委託事業「香川県地域キャリア形成のための双方向型教育モデル開発事業」の一環として実施した。調査目的は、地元就職への意向や職場定着の実態、離職検討の要因などを定量的に把握し、学生向け、企業向けそれぞれの教育カリキュラムの設計・改善に直接反映させるための基礎資料とすることである。以下 2 種類のアンケートを実施した。

２）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

３）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.　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？

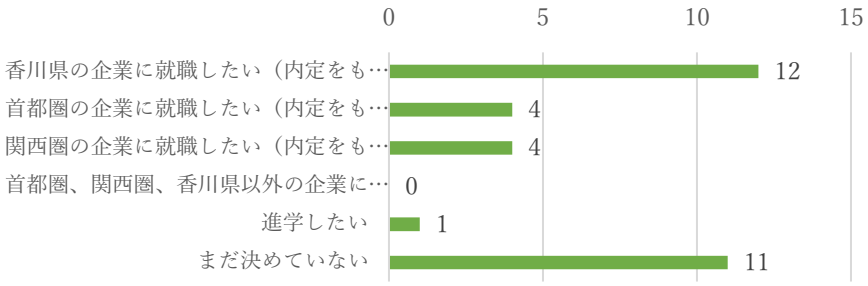
※県内志向度＝学校所在地の企業に就職したい人数／全体人数

※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%**

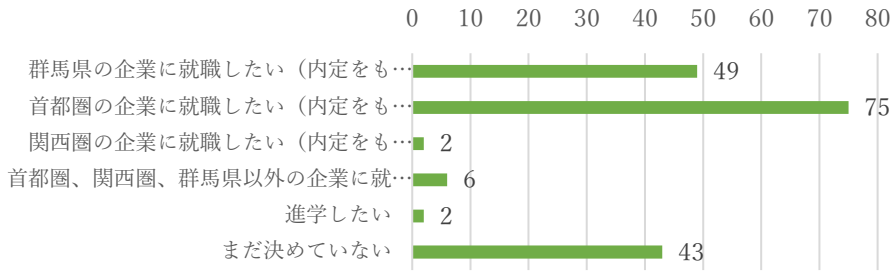
県内志向度：37.5%　県外志向度：25.0%



●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%**

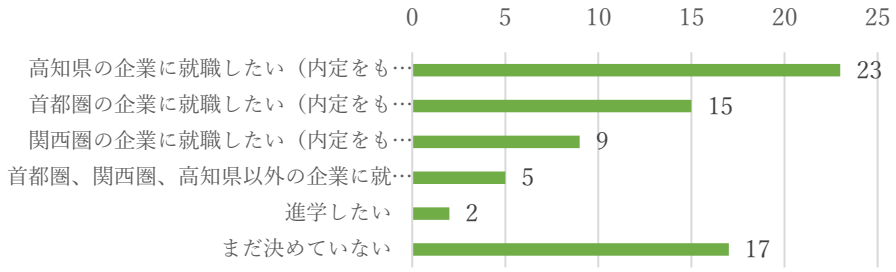
県内志向度：27.7%　県外志向度：46.9%



●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%**

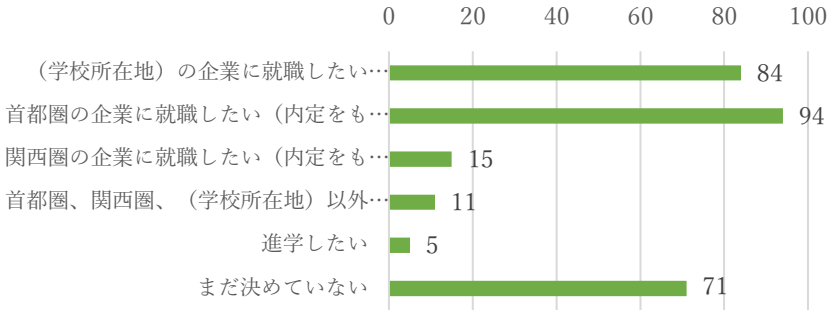
県内志向度：32.4%　県外志向度：40.8%



●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）

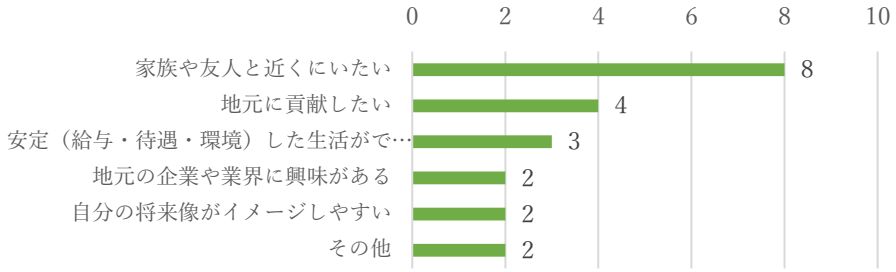
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

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。



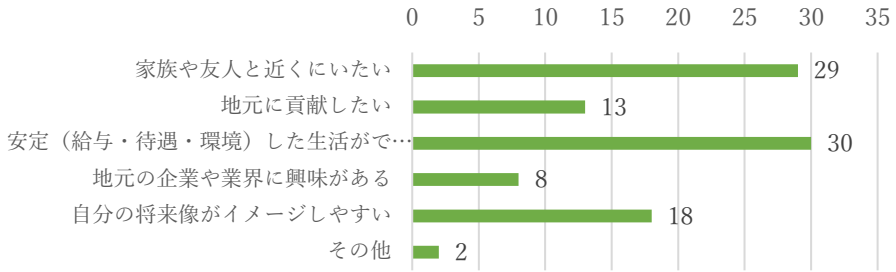
●専門学校中央情報大学校

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

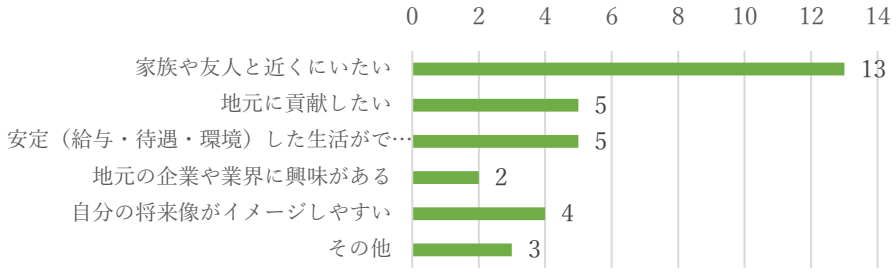
選択肢	人数	割合
家族や友人と近くにいたい	13	56.5%
地元に貢献したい	5	21.7%
安定（給与・待遇・環境）した生活ができそう	5	21.7%
地元の企業や業界に興味がある	2	8.7%
自分の将来像がイメージしやすい	4	17.4%
その他	3	13.0%

その他回答：

・県外に行くのは不安だから。

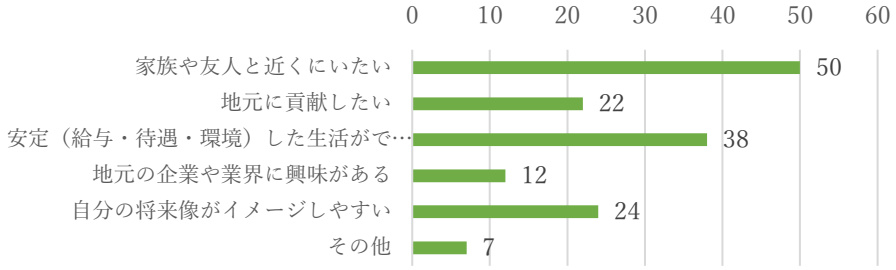
・親がいるから子育てしやすい。

・進められた企業が偶然地元だったから。



●全学校合計

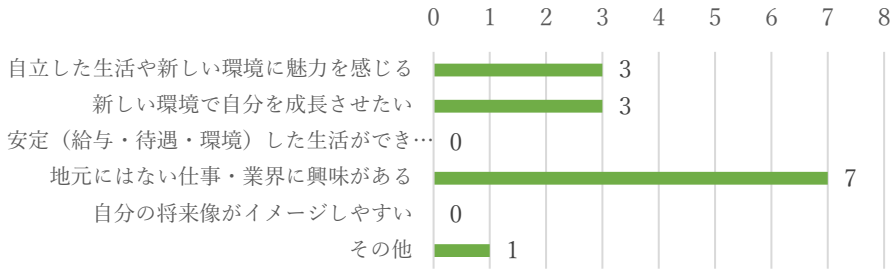
選択肢	人数	割合
家族や友人と近くにいたい	50	59.5%
地元に貢献したい	22	26.2%
安定（給与・待遇・環境）した生活ができそう	38	45.2%
地元の企業や業界に興味がある	12	14.3%
自分の将来像がイメージしやすい	24	28.6%
その他	7	8.3%



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：

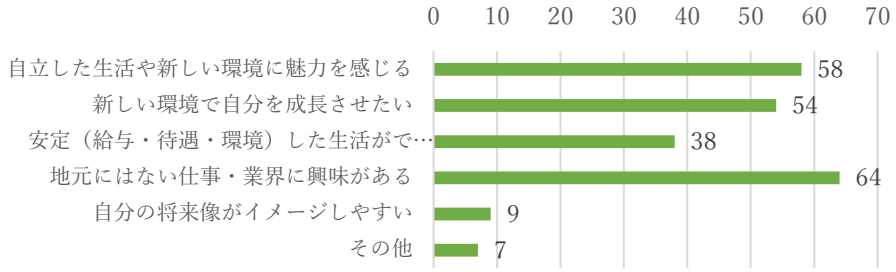
・やりたい仕事があったから。

・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%

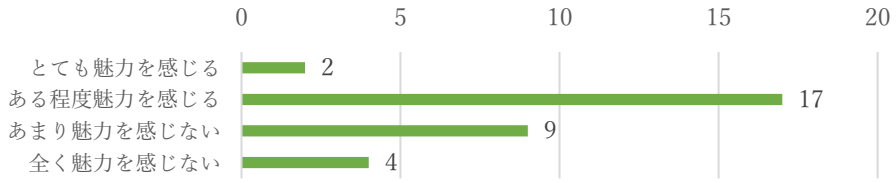


８．（学校所在地）の企業で働くことにどのくらいの魅力を感じますか？

●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%

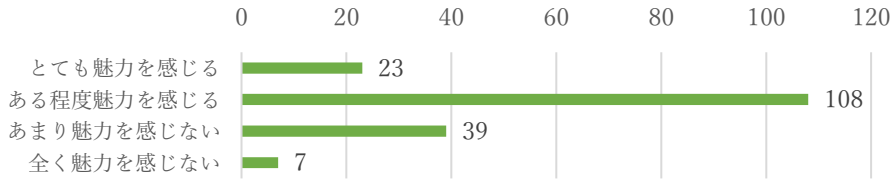
肯定的意見率：59.4% 否定的意見率：40.6%



●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%

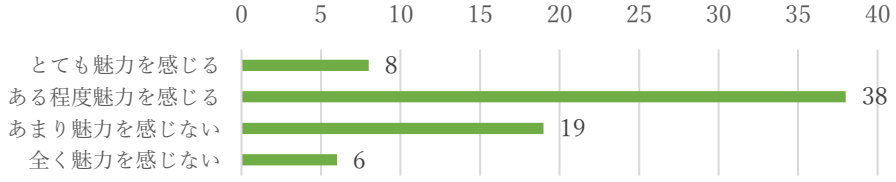
肯定的意見率：74.0% 否定的意見率：26.0%



●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%

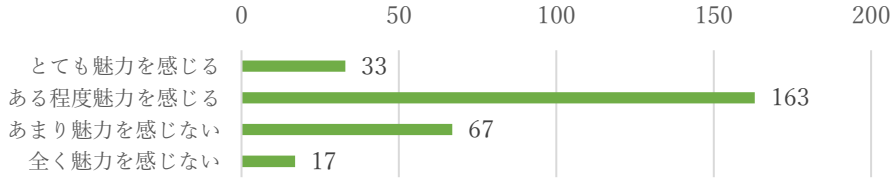
肯定的意見率：64.8% 否定的意見率：35.2%



●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%

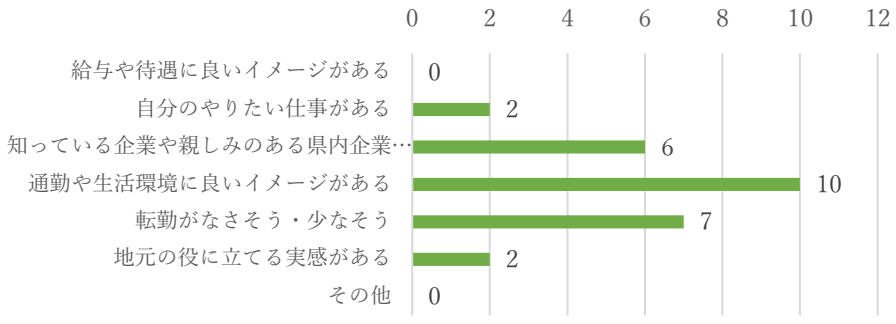
肯定的意見率：70.0% 否定的意見率：30.0%



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%

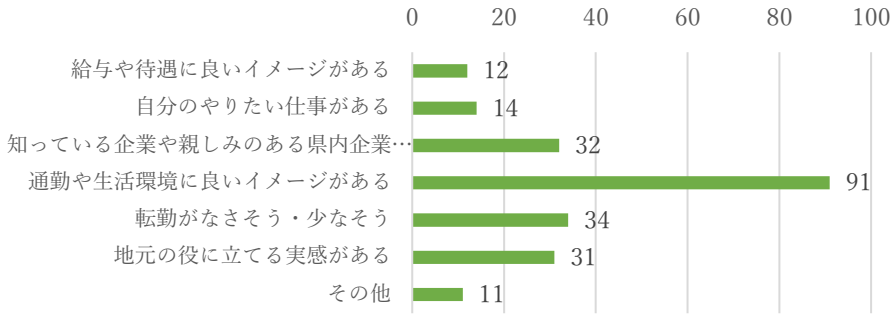


●専門学校中央情報大学校

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

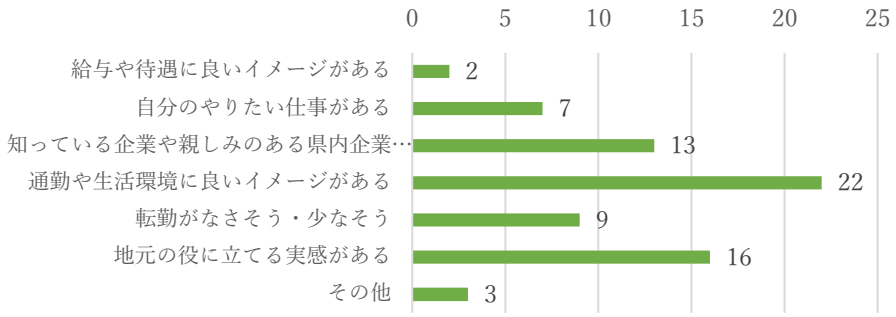
選択肢	人数	割合
給与や待遇に良いイメージがある	2	4.3%
自分のやりたい仕事がある	7	15.2%
知っている企業や親しみのある県内企業が多い	13	28.3%
通勤や生活環境に良いイメージがある	22	47.8%
転勤がなさそう・少なそう	9	19.6%
地元の役に立てる実感がある	16	34.8%
その他	3	6.5%

その他回答：

・家族が近くにいるから。

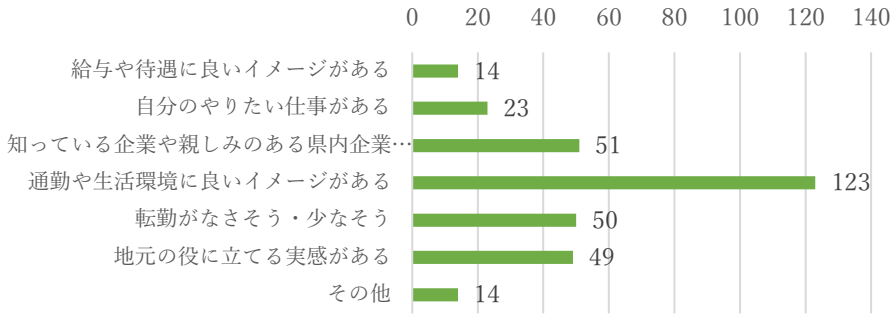
・子育てしやすい

・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。

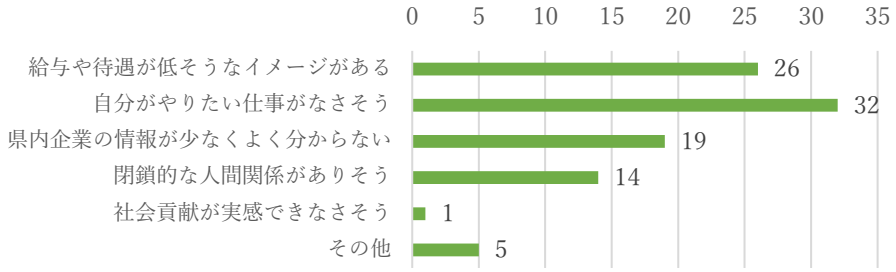


●専門学校中央情報大学校

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：

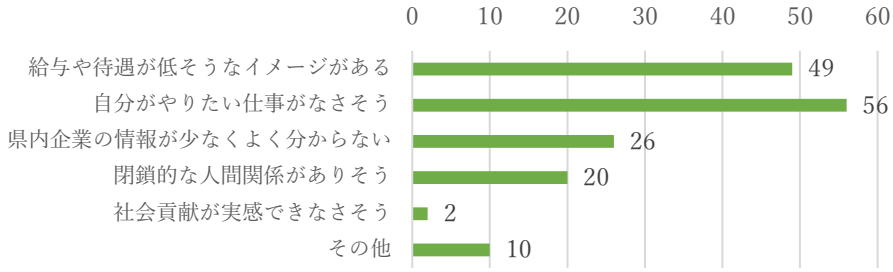
・情報系の業界は下請けが多く、キャリアアップが見込みづらいから

・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%

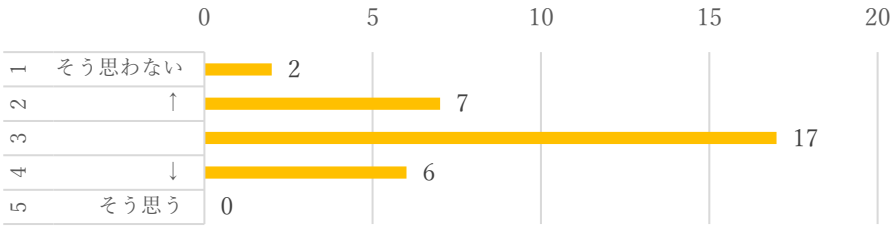


１１．以下について、（学校所在地）県の企業にどんな印象を持っていますか？（そう思わない１～５そう思う）

１１－①　給与をはじめとした待遇が良い

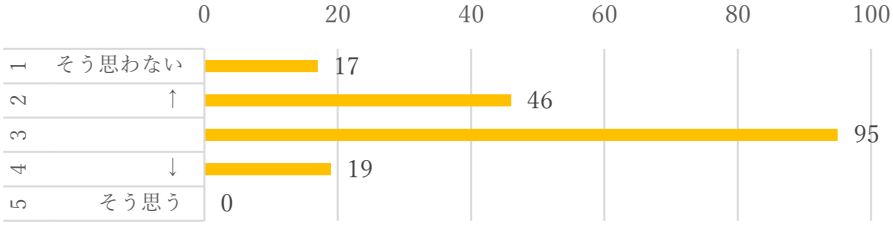
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

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%



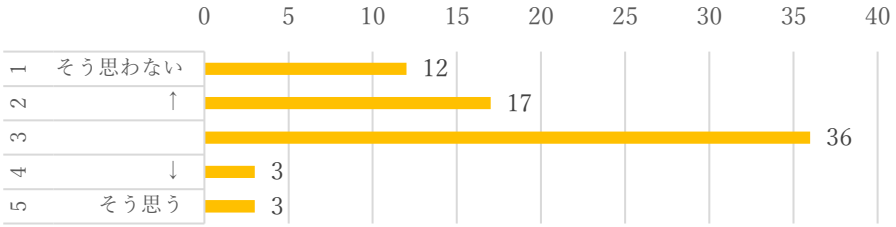
●専門学校中央情報大学校

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%



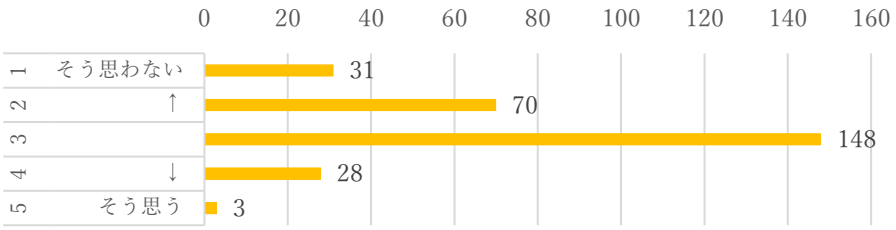
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

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

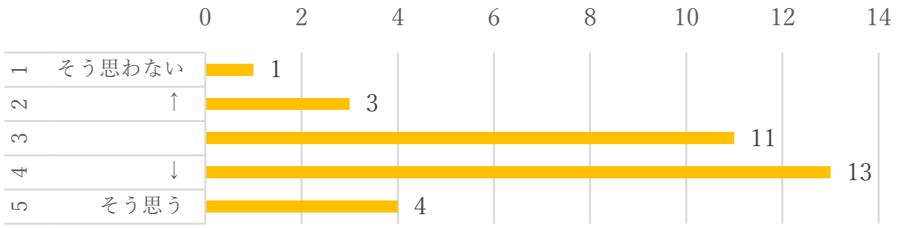
選択肢		人数	割合
1	そう思わない	31	11.1%
2	↑	70	25.0%
3		148	52.9%
4	↓	28	10.0%
5	そう思う	3	1.1%



１１－②　休みが取りやすくプライベートが充実できそう

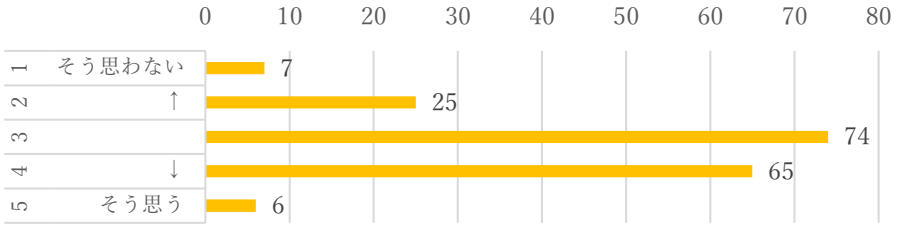
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

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%



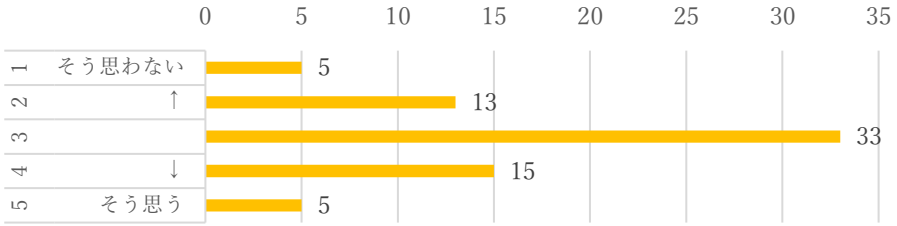
●専門学校中央情報大学校

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%



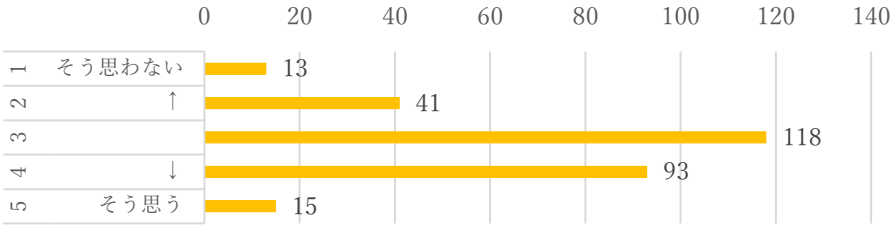
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

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

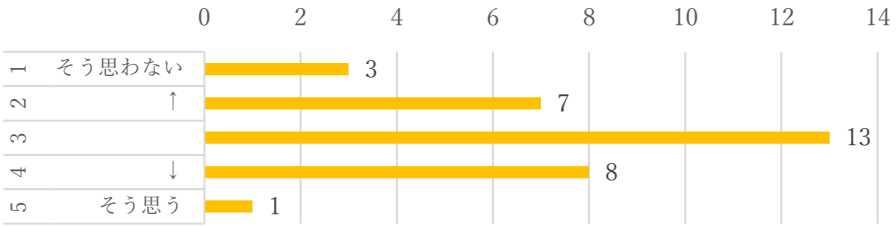
選択肢		人数	割合
1	そう思わない	13	4.6%
2	↑	41	14.6%
3		118	42.1%
4	↓	93	33.2%
5	そう思う	15	5.4%



１１－③　成長・キャリアアップに期待できる

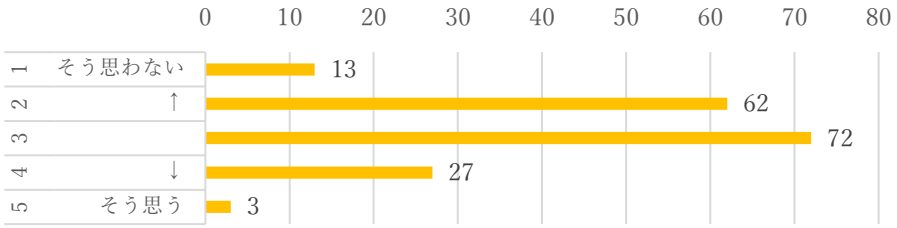
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

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%



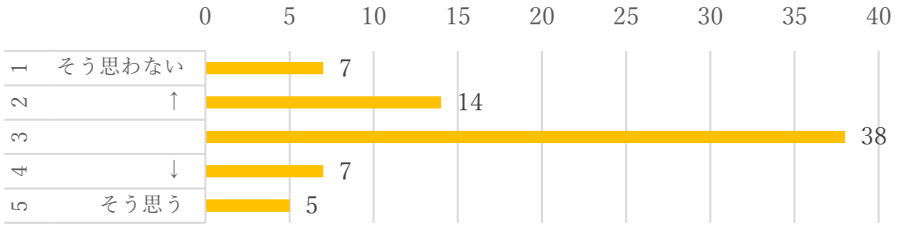
●専門学校中央情報大学校

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%



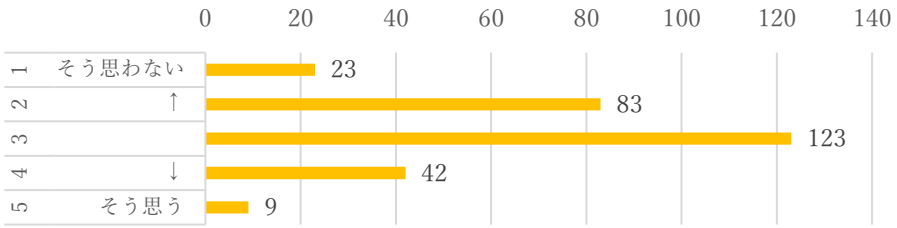
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

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	・	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

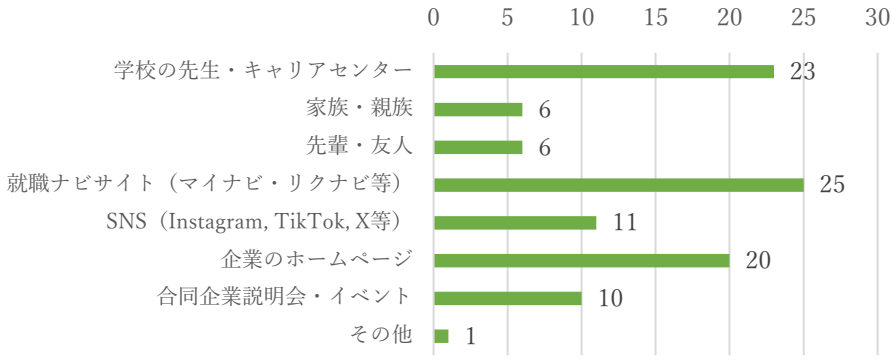
１２．就職や企業に関する情報は、主に何から得ていますか？（複数選択可）

●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。



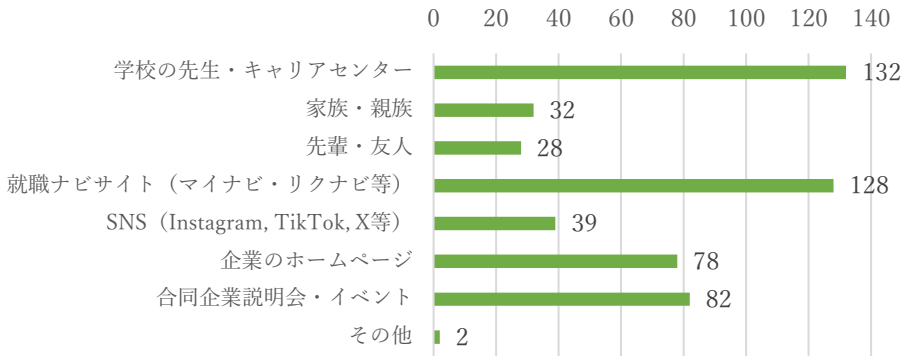
●専門学校中央情報大学校

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。

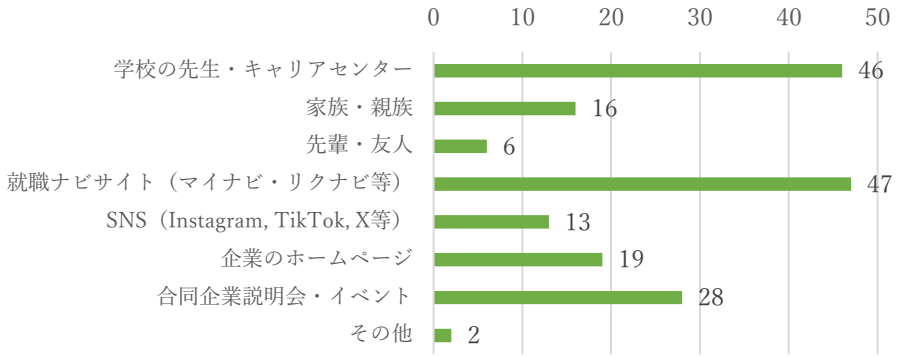


●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

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%

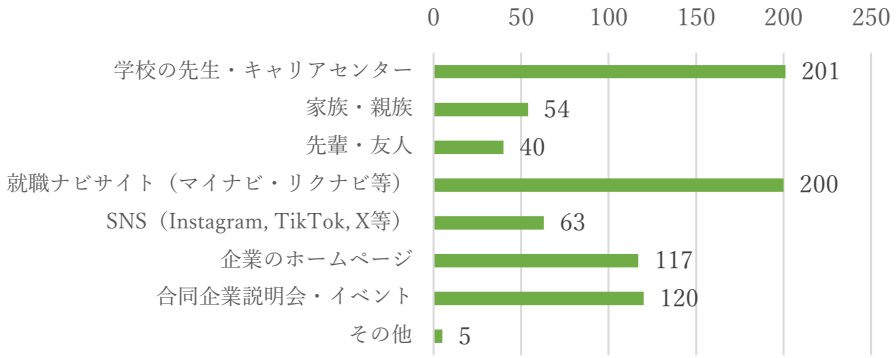
その他回答：

・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%

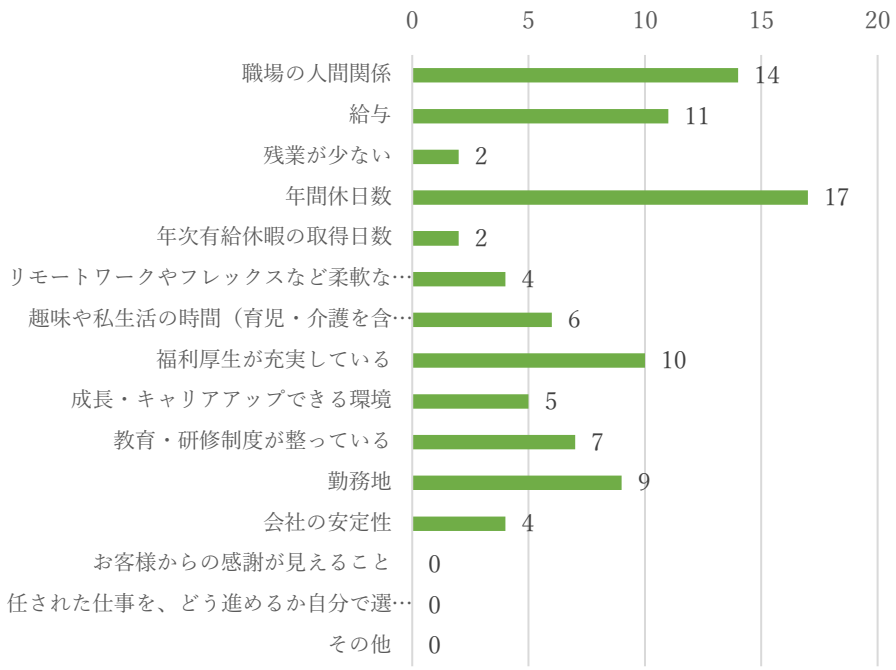


Ｃ．将来像・キャリア観

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%

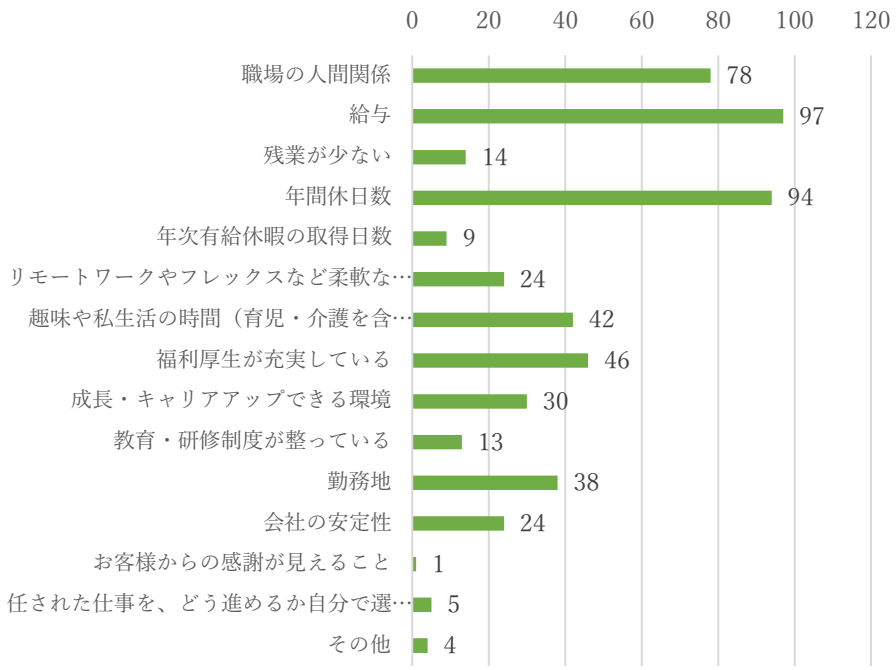


●専門学校中央情報大学校

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。

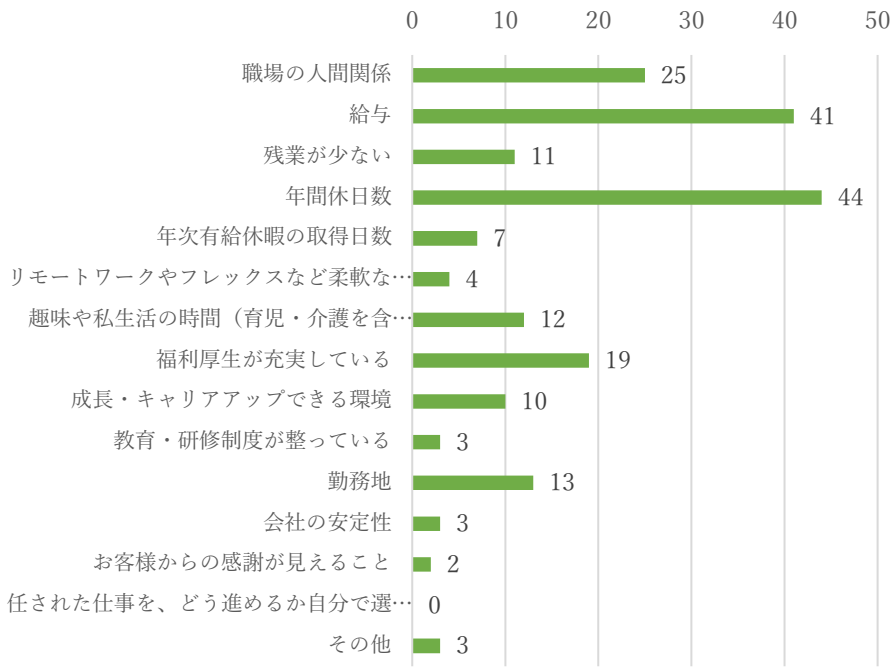


●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

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）

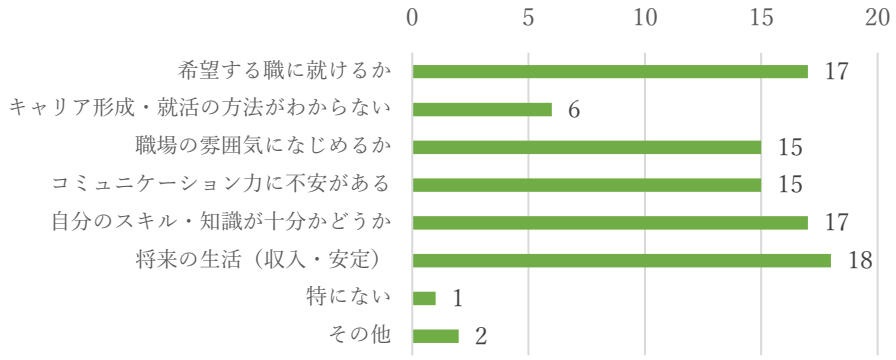
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

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

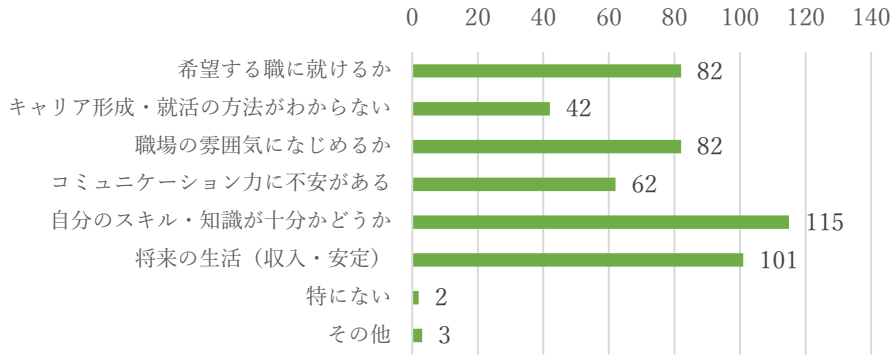
選択肢	人数	割合
希望する職に就けるか	82	46.3%
キャリア形成・就活の方法がわからない	42	23.7%
職場の雰囲気になじめるか	82	46.3%
コミュニケーション力に不安がある	62	35.0%
自分のスキル・知識が十分かどうか	115	65.0%
将来の生活（収入・安定）	101	57.1%
特にない	2	1.1%
その他	3	1.7%

その他回答：

・転職活動

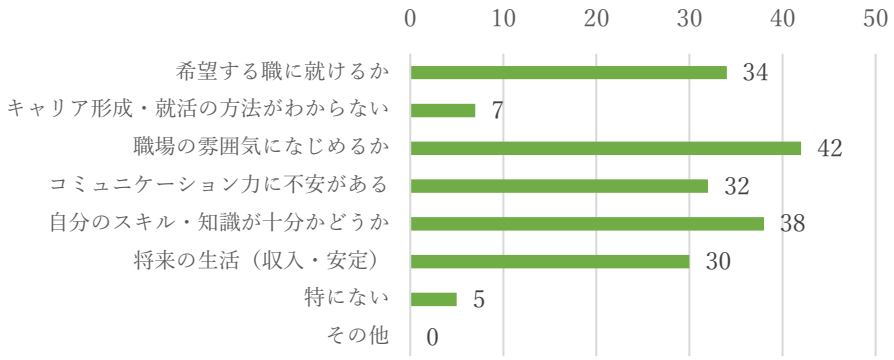
・朝起きれるか

・本当にやりたいことがこれなのか



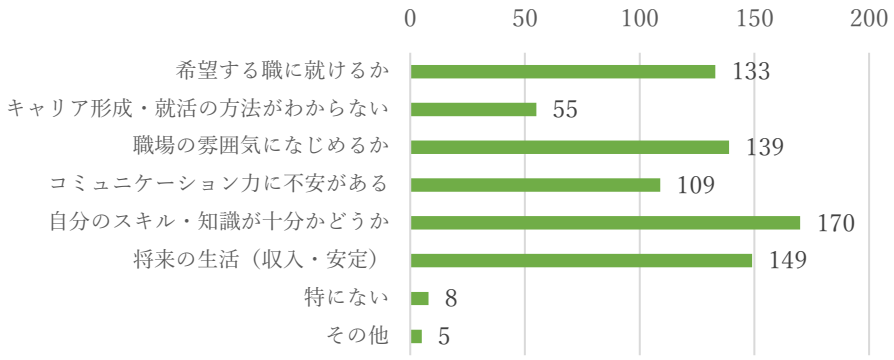
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

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%

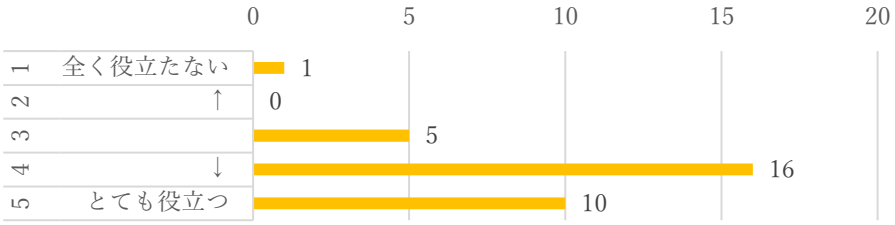


D. 学校教育・スキル

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？

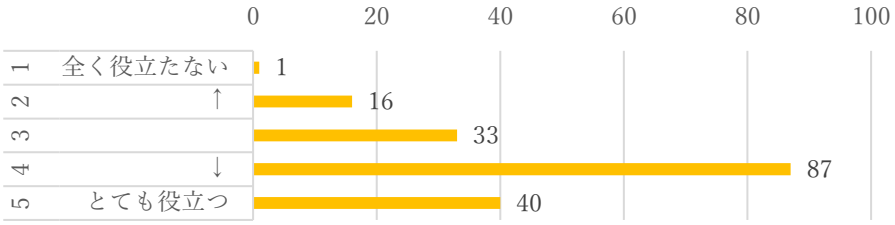
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

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%



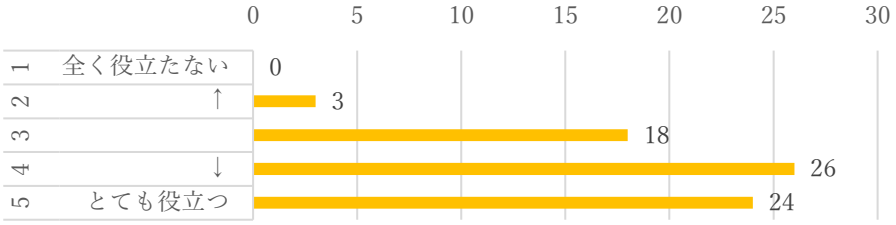
●専門学校中央情報大学校

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%



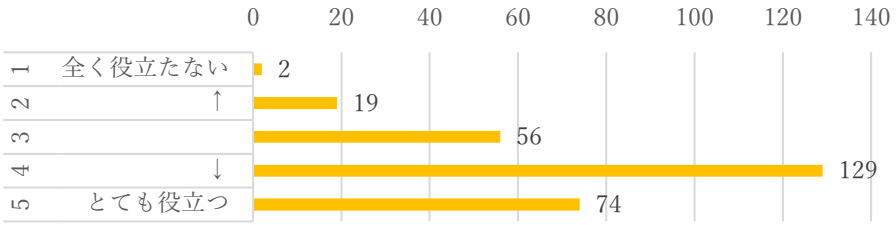
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

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

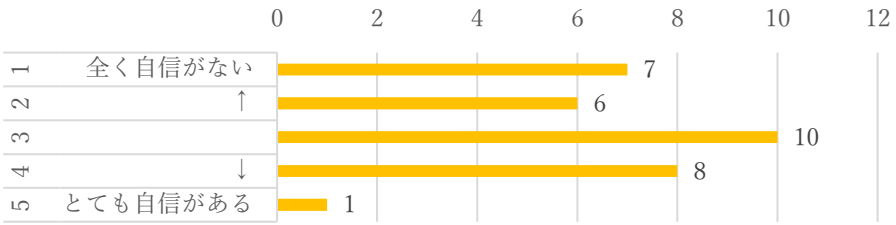
選択肢		人数	割合
1	全く役立たない	2	0.7%
2	↑	19	6.8%
3		56	20.0%
4	↓	129	46.1%
5	とても役立つ	74	26.4%



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？

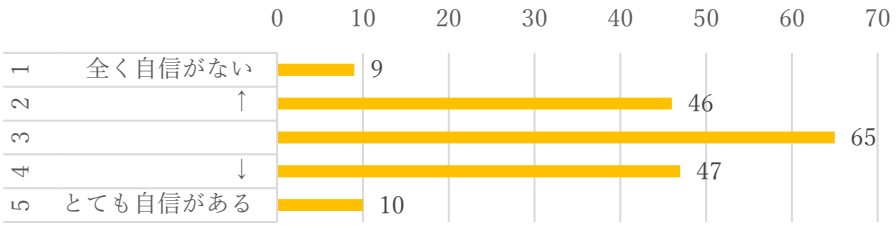
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

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%



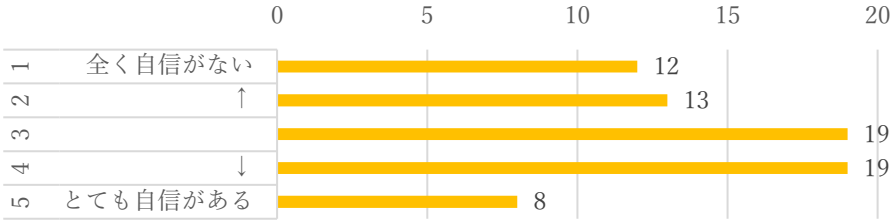
●専門学校中央情報大学校

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%



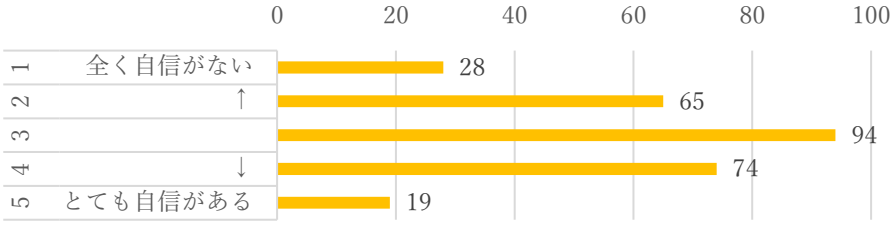
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

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

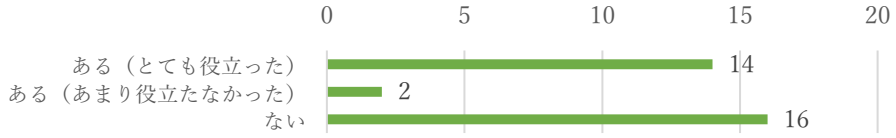
選択肢		人数	割合
1	全く自信がない	28	10.0%
2	↑	65	23.2%
3		94	33.6%
4	↓	74	26.4%
5	とても自信がある	19	6.8%



１７．インターンや企業見学に参加した経験はありますか？

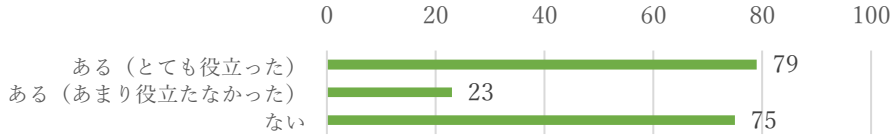
●専門学校穴吹コンピュータカレッジ、専門学校穴吹ビジネスカレッジ

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%



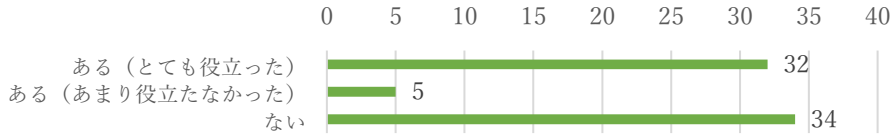
●専門学校中央情報大学校

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%



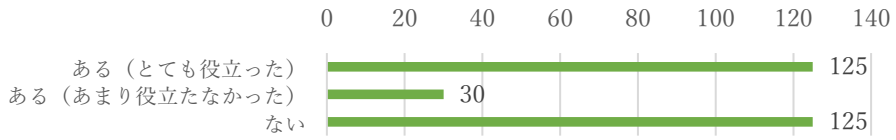
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

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

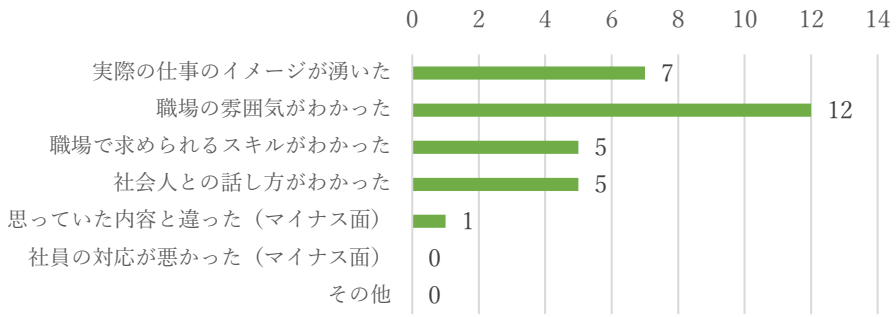
選択肢	人数	割合
ある（とても役立った）	125	44.6%
ある（あまり役立たなかった）	30	10.7%
ない	125	44.6%



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%

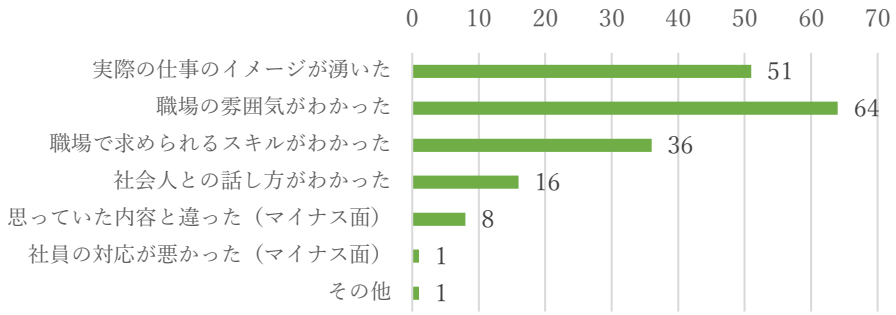


●専門学校中央情報大学校

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%

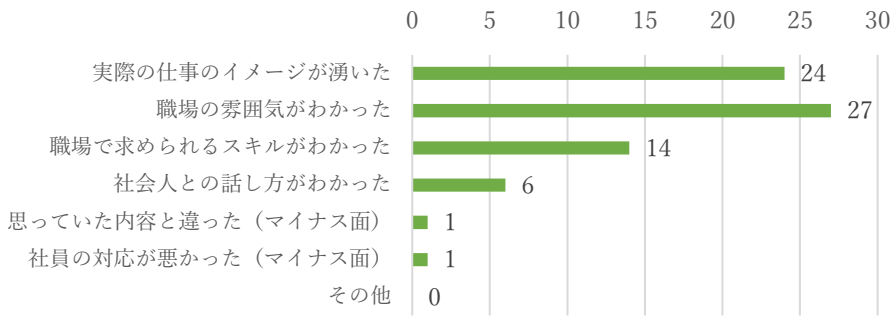
その他回答：

・思ったより仕事の制約が多くて、働きづらさを感じた



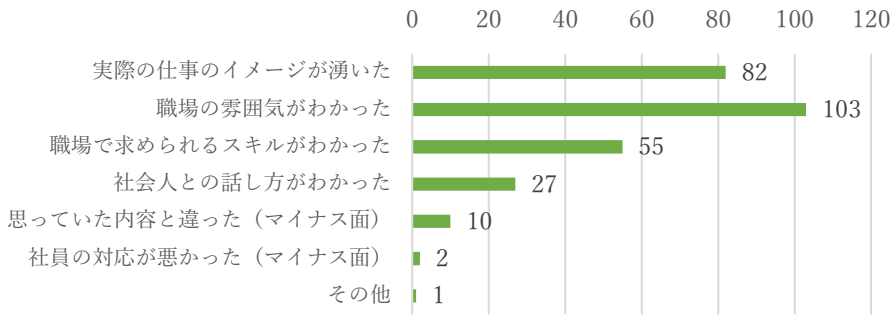
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

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

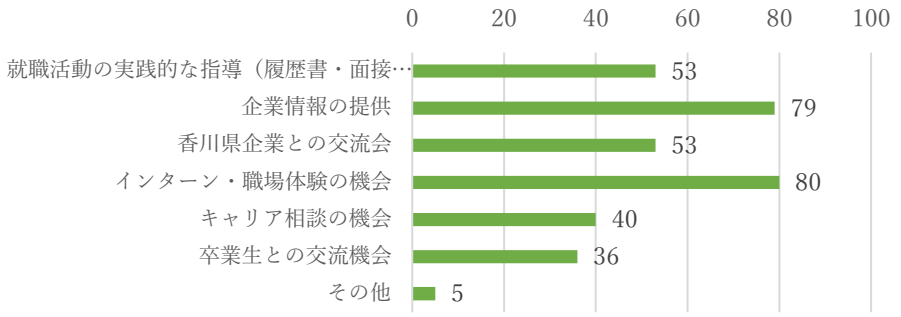


●専門学校中央情報大学校

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%

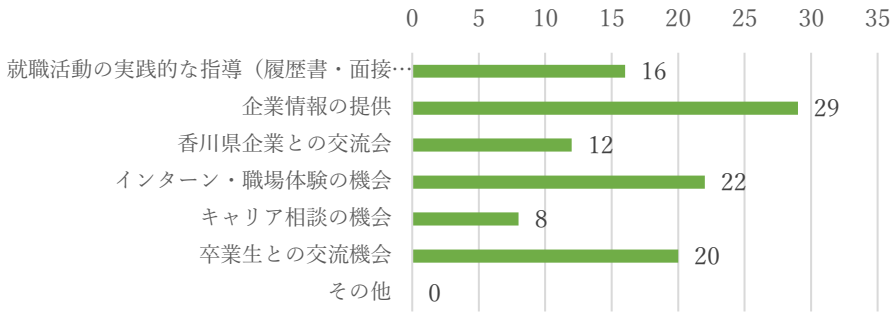
その他回答：

・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



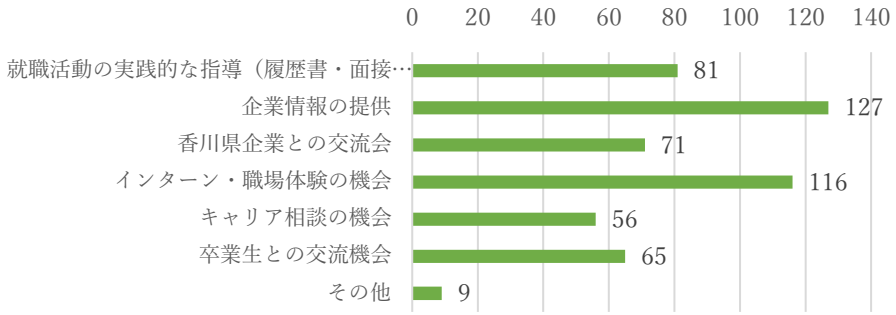
●龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

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

4.　香川県内中小企業若手社員向けアンケート

Ａ．基本情報

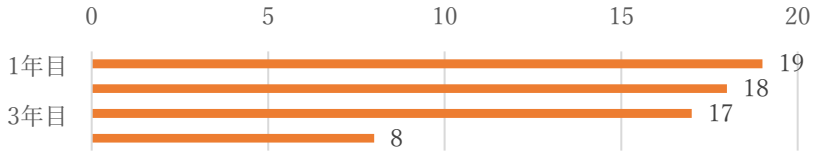
１．勤務先の業種を教えてください。（記入）

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。

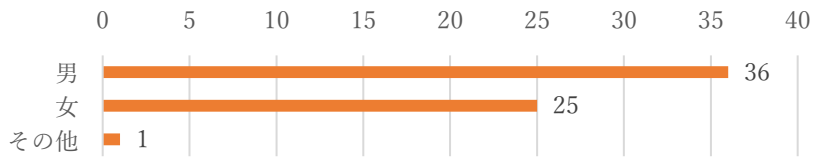
２．勤続年数を教えてください。

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%



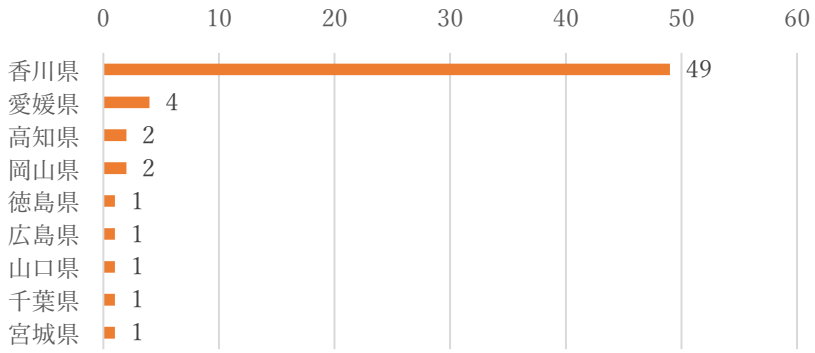
３．性別を教えてください。

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

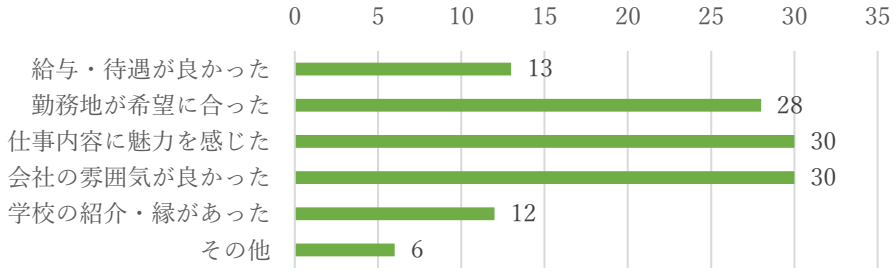
・アルバイト

・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。

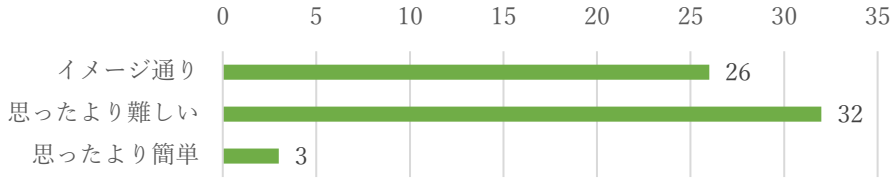
・義父がいい会社だとのことでエントリーした



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）

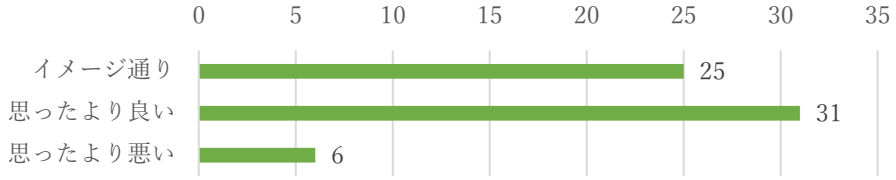
6－①．業務内容について

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%



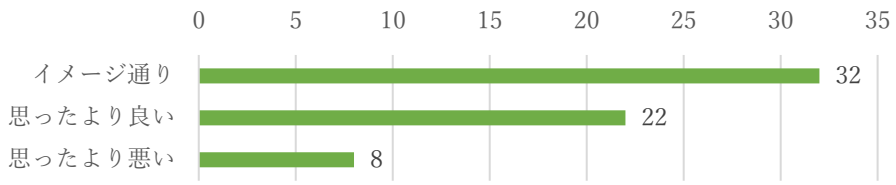
6－②．人間関係について

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%



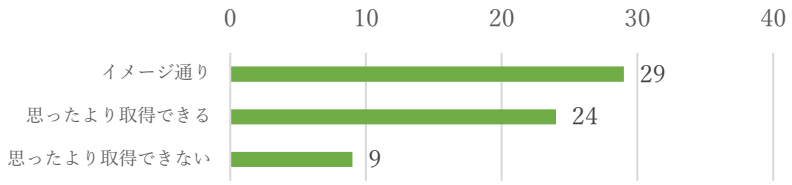
6－③．待遇について

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。

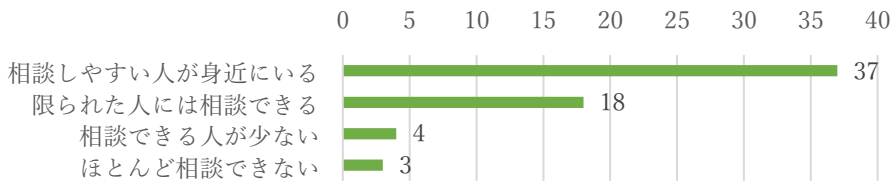
・会社の経営理念に共感できる点
・人間関係が良い
・仲の良い先輩ができたこと
・希望休も取りやすく勤務地が自宅から近いので通勤がしやすい点はとても良かったと感じています。
・休みが充実しており、ワークライフバランスが取れている。
・会社から大事にされていると感じることが多い。また会社から自宅が近く、なおかつ生活費もほじょしていくれているので生活しやすい。
・自分らしく働ける
・給料がいい
・やり甲斐や、自分でも微力ながら社会貢献が出来ていると感じられる
・従業員の仲がよく風通しのよい雰囲気。また残業がほとんどないこと。
・現場の人間関係が悪くないところ。
・やりがいを感じる
・職員に温かさがある
・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

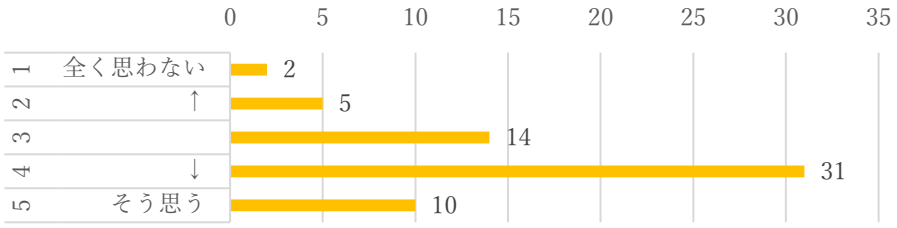
8．職場での困ったときの「相談のしやすさ」についてどう感じていますか？

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%



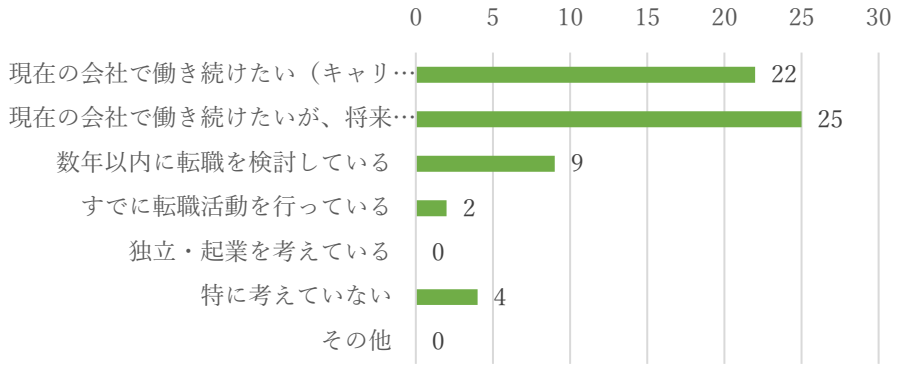
9．現在の仕事内容にやりがいや自身の成長を感じている。

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？

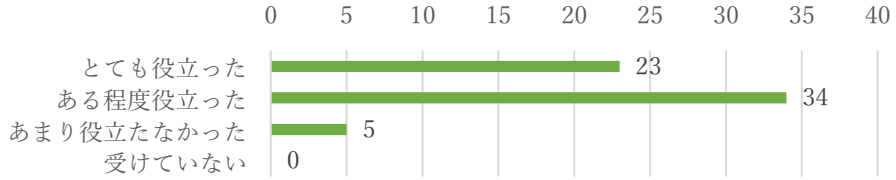
選択肢	人数	割合
現在の会社で働き続けたい（キャリアアップし	22	35.5%
現在の会社で働き続けたいが、将来像は あまり描けていない（今の担当業務を続けたい）	25	40.3%
数年以内に転職を検討している	9	14.5%
すでに転職活動を行っている	2	3.2%
独立・起業を考えている	0	0.0%
特に考えていない	4	6.5%
その他	0	0.0%



D．育成・スキル

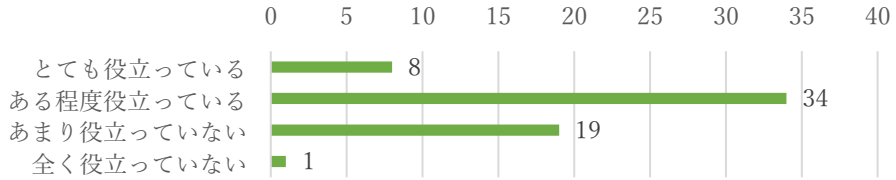
１１．入社後に受けた教育・研修（0JT 含む）は役立ちましたか？

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）

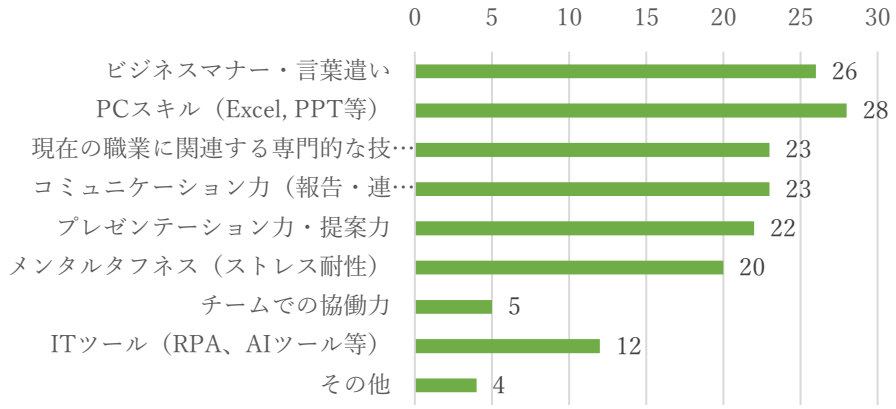
選択肢	人数	割合
ビジネスマナー・言葉遣い	26	41.9%
PCスキル（Excel, PPT等）	28	45.2%
現在の職業に関連する専門的な技術・知	23	37.1%
コミュニケーション力（報告・連絡・相談）	23	37.1%
プレゼンテーション力・提案力	22	35.5%
メンタルタフネス（ストレス耐性）	20	32.3%
チームでの協働力	5	8.1%
ITツール（RPA、AIツール等）	12	19.4%
その他	4	6.5%

その他回答：

・文章力

・勉強

・人脈
・伝わる文章の書き方



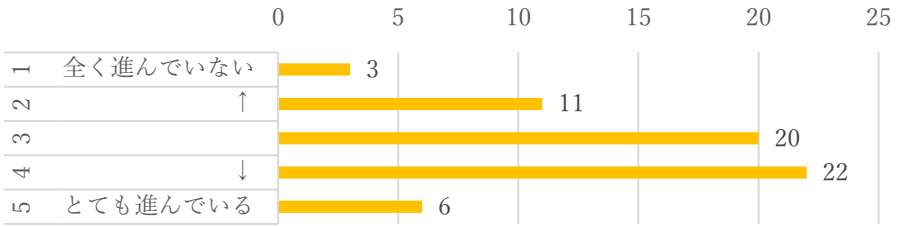
１４．今の仕事を通じて「もっと身につけたい」と思うスキルを自由に書いてください。
・ミュニケーション能力
・特になし
・問題解決力
・利用者さんの意思を知る
・専門的な知識をもっと身につけていきたいと思っています。
・文章を書く力と専門的に知識を身に着けたいと思う。
・どこでも役立つ知識
・IT スキルや対人関係スキル
・メンタル 根性
・保育士、社会福祉士、理学療法士など
・情報セキュリティ
・IT スキル
・先輩後輩社員問わず、専門性を追求できる学びの機会や情報の提供スキル
・技術力、コミュニケーション、人との関わり方
・専門的な知識
・公的な文書の読み方
・pc スキル
・資格を持っておいた方が喜ばれる
・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？

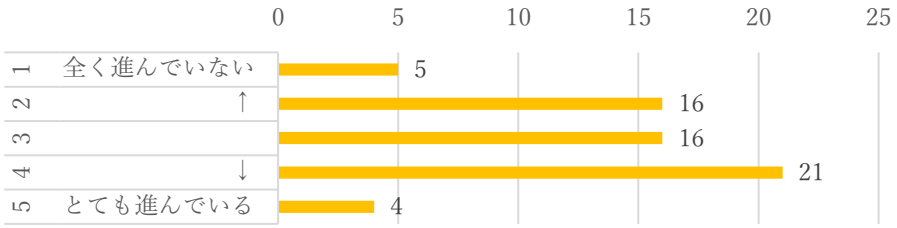
１５－①　業務のオンライン化（ビデオ会議・電子書類・電子報告など）

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%



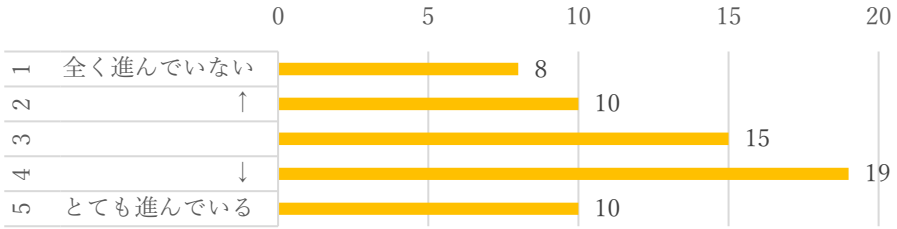
１５－②　業務効率化のためのITツール（RPA、AIツール等）の利用

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%



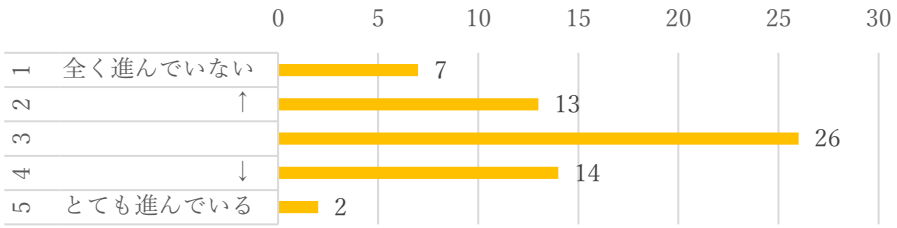
１５－③　社内コミュニケーションのデジタル化（チャットツール・社内 SNS 等）

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

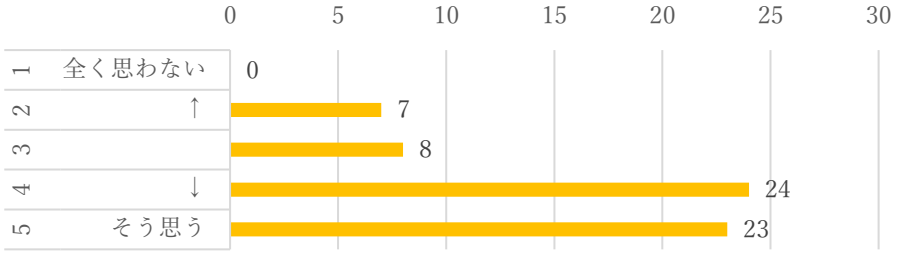
選択肢		人数	割合
1	全く進んでいない	7	11.3%
2	↑	13	21.0%
3		26	41.9%
4	↓	14	22.6%
5	とても進んでいる	2	3.2%



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？

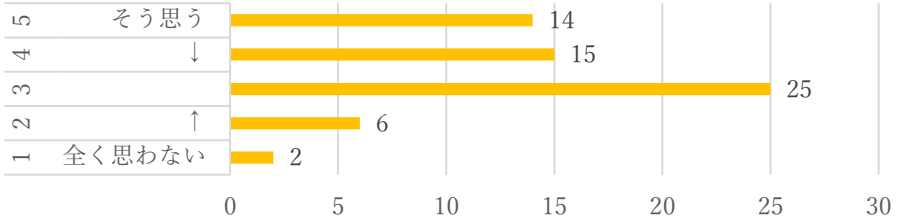
１６－①　新しい IT ツールを学ぶことに抵抗がない

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%



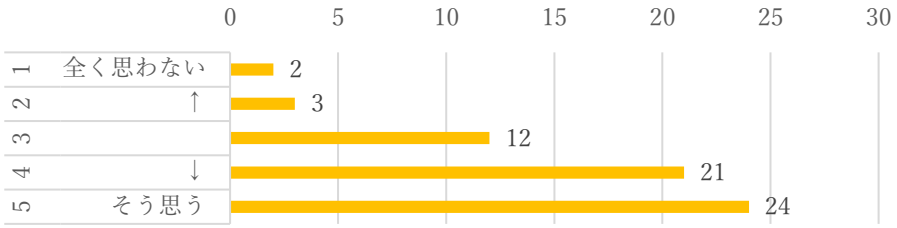
１６－②　自分の仕事を効率化するためにＩＴを活用している

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%



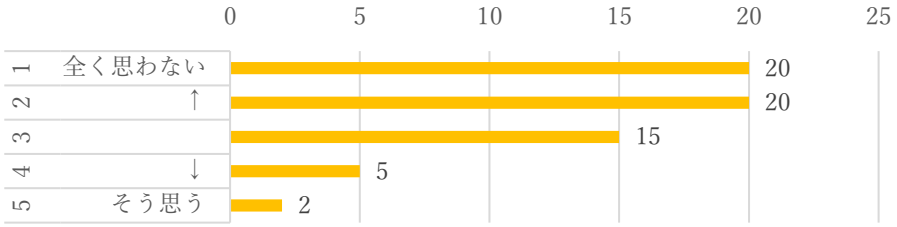
１６－③　ＤＸやＡＩに関する知識を深めたいと思う

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

5. 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。

6. 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。

第 2 部：ヒアリング調査

1. 趣旨・目的

本調査は「教育・育成支援の現場課題ヒアリング調査」として、専門学校の教員や企業の育成担当者を対象に行う。若者の定着や育成支援において、指導側が直面している課題を深く掘り下げることが主眼である。学校教育と実務の乖離、指導者不足による OJT の質のばらつき、世代間の価値観の相違といった現場特有の困難を抽出する。産学双方の視点から支援ニーズを整理し、メンタリング研修や職場環境改善策を具体化させることで、双方向型教育モデルの実効性を担保するための重要な指針とする。

2. ヒアリング調査概要

１）ヒアリング調査概要

本調査は、文部科学省委託事業「地域に根ざした高等専修学校機能強化先導的モデル構築事業」の一環として実施した。調査目的は、高等専修学校からインターンシップ等に生徒を送り出す教員側と受け入れる企業・団体側にそれぞれヒアリング調査を実施し、キャリア教育及びインターンシップの現状と課題を分析、把握することで、構築モデルの方向性を取りまとめることである。以下 2 種類のヒアリングを実施した。

２）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

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

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

3．専門学校教員を対象としたヒアリング

（１）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。

（２）各回答者の回答内容詳細

①学校法人穴吹学園　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

日　時	2026 年 1 月 7 日（水）16:00～17:00
形　式	対面にて実施
参加者	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

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？

（榎本様）

回答：その他

IT 系は人手不足が顕著となっているため、地元就職を勧めるようにしています。

詳細：

以前（3 年前まで）は県内に IT 系の求人が少なく、新しい技術習得や高待遇を求めて東京等の都市圏を勧めていた。しかし、現在は深刻な IT 人材不足により、大手 SES（システムエンジニアリングサービス）企業が高松に支店を構え、地元にいながら大手の仕事ができる環境が整った。そのため、現在は「地元でも就職できる時代」として、学校側も積極的に地元就職を推奨している。

（岡田様）

回答：二極化している（地元か、東京などの都市か）

詳細：

地元志向の強さは継続しているが、「地元」と「都市圏（東京・関西）」への二極化が鮮明になっている。特に不動産分野を学ぶ学生などは、香川県内よりも物件数や案件のバリエーションが圧倒的に多い関西圏（大阪など）に魅力を感じ、あえて県外を選択するケースが見られる。

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）

（榎本様・岡田様）

回答：４（やや良いイメージ）

詳細：

地元志向の学生にとっては、住み慣れた環境で働けることや、求人数が増えたことで就職活動の負担が減っていることがポジティブに捉えられている。ただし、岡田氏によると、これは「強い野心がないために現状に満足している」という側面も考えられ、逆に夢や高い目標を持つ学生は、最初から県内を「選択肢に入れていない」というケースもある。

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）

（榎本様）

回答：初任給・給与水準の低さ
　　希望する業種・職種の求人がない
　　保護者の反対・意向

詳細：

初任給の低さはもちろんだが、「その後の伸び率」を懸念している。親元であれば初任給が低い分、生活費は抑えられるが、数年経つと都市圏の昇給スピードに追い抜かれ、埋められない差になる点を学生も考えているだろう。

IT系志望者はプログラマー等の開発職を望むが、県内の実態は「社内システムの運用保守」や「アウトソーシング」の求人が多く、クリエイティブな開発に携われる機会が少ないと感じられている。

少子化の影響で「一人っ子だから」「親の介護が心配だから」といった理由で、保護者が子供を県外に出したがらないケースが非常に増えており、それが地元就職の決定要因にもなっている。

（岡田様）

回答：初任給・給与水準の低さ
　　希望する業種・職種の求人がない

詳細：

初任給については、榎本氏同様、都会のほうが高水準であるため、県外就職を希望する学生の大きな魅力となっている。

また、職種について、県内にも企画職や広報職などは一定数存在するが、都会に比べると絶対数は少ない。加えて、県内企業側のアプローチが弱く、学生の目に見える形で求人が届いていない。その結果、学生は「県内には就職先がない」と思い、求人サイトで目立つ県外企業へ流れてしまうように感じられる。

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）

（榎本様・岡田様共通）

回答：学生の自己分析不足（やりたいことがない）
　　コミュニケーションへの苦手意識が強い
　　地元企業の魅力的な求人情報の不足

詳細：

学生の中には「なんとなく」「先生に勧められて」入学している場合も少なくなく、自ら選択し、成長を実感した経験が少ないため自己分析ができないと指摘する。岡田

氏も、自分の選択に自信が持てない「自己効力感」の低い学生が多く、インターンシップ等の成功体験を通じてようやく自分に向いているものを理解できる現状がある。

コミュニケーションについて、自分のコミュニティ内（学校の友人など）では活発だが、社会という「ゼロから人間関係を築く場」に飛び出す努力を極端に苦手とする傾向がある。

地元企業の求人情報については、給与等の待遇は前述のとおりであるが、求人内容以前に、学生への情報アプローチに県内外で違いが見られる。県外企業が必死にアプローチしてくるのに対し、地元企業は、地元の学校だから元々の人材確保のパイプに頼っている節が見られ、学生に対する熱量で負けているようにも感じられる。

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）

（榎本様）

回答：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

詳細：

県外企業ほど「スキルは入社後に教えるから、挨拶、報連相、そして何よりすぐに辞めないストレス耐性が欲しい」という声が多い。最近の「『退職代行』を利用して辞める若者が増えていること」が話題になっていたり、若者の離職へのハードルの低さを企業側も意識しているからか、内定辞退や早期離職を過剰に恐れ、過剰なまでのフォロー（事前研修や囲い込み）を行うバブル期のような様相も感じる。

（岡田様）

回答：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）

詳細：

コミュニケーション、主体性、ストレス耐性等については、榎本氏と同様の意見である。

他、学校内での振る舞いと実社会での接遇のギャップを不安視している。業務に関する指示について「1回言われたらわかる人」と「2回言われないとわからない人」がいたり、学校で学んだPCスキルが実務レベルに達していなかったり、インターンシップを通して初めて実戦レベルでの実態が露呈することがあり、こうした能力差を日々の学校生活の中で見出すことが難しい。学生の授業やテストの中では測りきれないことがある。

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）

（榎本様）

回答：若手社員との交流機会を作ってほしい

詳細：

年齢差のある人事担当者との交流を深めても学生たちは興味を持ったり、コミュニケーションを取ったりしづらくなると考えられる。5 年後、10 年後の自分をイメージさせるためには、年齢の近い先輩との対話が最も効果的であり、双方向のやり取りが不可欠である。企業説明会などにおいて、採用をねらう層と近しい社員とコミュニケーションが取れるような工夫があれば、学生とより相互理解が深まるのではないか。

（岡田様）

回答：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

学校との連携（説明会など）を強化してほしい

詳細：

求人票の職種表記は、「事務」や「営業」といった大まかな括りではなく、「一人でコツコツ進める作業」や「誰をターゲットにした事業か」といった具体的な作業内容・適性を明文化すべきである。これにより、学生は働く姿を具体的にイメージでき、入社後のミスマッチ軽減が期待できる。

また、業務の単調さなどを理由に事務職のインターンシップは不足傾向にあるが、学生が多様な業種・職種を経験できるインターンシップがあれば好ましいと感じる。

インターンシップや企業説明会等について、企業側から学校へ提案をいただければ、こちらとしても前向きに実施したいと考えている。加えて、こうした取り組みを「採用活動に直結する施策」として明確に位置づけ、学校主導で企画した場合でも、企業の参画意欲は十分に得られると感じている。実際にこれまで企画・実施した際には、時期を問わず企業側から好意的な反応が寄せられてきた。

これらの学生と企業の交流機会を授業カリキュラムの一環として組み込むことで、学校・企業・学生の三者関係がより強固なものとなり、企業側にとってのメリットも明確になる。その結果、さらなる企業参画の促進につながると考えられる。

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）

（榎本様）

回答：デジタルツールへの順応性・活用力

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
詳細：
対象となる学生はIT系学科に在籍しており、デジタルネイティブ世代として、日常的にITに触れながら育ってきた背景がある。そのため、基本的なITリテラシーやデジタルツールの活用力については、一定程度身についており、実務面でも「使いこなしている」と評価できる学生が多い。
また、入学時点では将来の方向性が明確でない学生も一部見られるものの、全体としては真面目で素直な学生が多く、指示されたことに対しては誠実に取り組む姿勢が強みとして挙げられる。
一方で、この「真面目さ」「素直さ」は、主体的に考え、自ら行動や提案を起こす力が弱いという課題の裏返しとして表れている側面もある。言われたことは確実に実行できるものの、自分で判断して動くことや、チームの中で主体的に意見を出すことを苦手とする傾向が見受けられる。

（岡田様）
回答：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
詳細：
「便利なツールを主体的に使いこなしたい」「自分の好きな方法で効率を高めたい」という意欲を持つ学生が多いように感じる。
一方で、資格・検定がビジネス系に近い内容であることから、手書きによる計算や記述を伴う学習が多く、集中力や作業の正確性（計算の正確性、記載ミスの少なさ）が求められる。そのため、日常的な学習を通じて、正確に作業を進める力が養われている。
また、間違いや不足に直面した際に、強がるのではなく「自分はまだ十分ではない」と素直に受け止め、どのようにリカバリーすればよいかを考え、努力につなげる姿勢が見られる点も特徴である。周囲の学生の努力を認識し、自身の立ち位置を客観的に捉えながら、真摯かつ真面目に学習に取り組む姿勢は高く評価できる。こうした点については、企業側からも「素直さ」「誠実さ」「地道に努力できる姿勢」として好意的に評価されている。
さらに、資格取得に対する意欲が高く、「資格を取りたい」という明確な目的意識を持って入学している学生が多い点も特徴であり、学習内容と動機が結びつくことで、意欲的な学習態度が形成されていると考えられる。

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）
（榎本様）
回答：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

詳細：

高校までの学習環境においては、「指示されたことをこなす」経験が中心であった学生が多く、専門学校に入学後、「新しいことにチャレンジしよう」と促しても、自ら一歩踏み出せる学生が少ない。

失敗に対する不安や恐れが強く、「失敗する可能性があるのであれば挑戦しない」「明確な成果（評価・報酬等）が見込めないのであれば行動しない」といった判断をする傾向が見られる。そして、授業や課題についても「やるか・やらないか」の選択にとどまり、求められている水準を超えて自発的に取り組む行動にはつながりにくい状況がある。

また、小・中・高校段階において、保護者や教員が失敗を避けるために先回りして支援・対応する場面が多く、学生自身が失敗を経験し、そこから学ぶ機会が十分に確保されてこなかったことも一因と考えられる。そのため、「失敗＝悪いこと」という認識が根付きやすく、挑戦への心理的ハードルが高くなっている。

うまくいかなかった経験も「失敗」ではなく、成功に近づくための糧（経験値）として捉える力を育てたいという考えのもと、あえて試行錯誤や失敗を経験できる機会を用意している。しかし、教員側から「やってみよう」と指示するだけでは従来の受動的な学習と変わらず、学生自身が「選択して挑戦する」段階には至りにくいという課題がある。

一方で、2020年度から義務教育段階でプログラミング教育が必修化されており、今後は試行錯誤やチャレンジを前提とした学習経験を持つ学生が増えることで、自ら一歩踏み出す学生の割合が高まることへの期待もあるとのこと。

（岡田様）

回答：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

詳細：

学生にはアルバイト経験の有無などによる個人差が大きく、当初は期待される水準に達していない場合もある。一方で、時間をかけて小さな成功体験を積み重ね、徐々に成長していく学生も多い。しかし、その成長の過程を学校や社会がどこまで待ち、評価できるかは課題である。学生自身は成長を実感していても、それを適切に認められないと、自らを「できていない存在」と捉え続けてしまう恐れがある。

また、失敗を恐れる、いわゆる「打たれ弱さ」は、これまで失敗や指摘を受ける経験が少なかったことに起因する面が大きい。多くの学生は「怒られない範囲」で行動す

ることに慣れており、専門学校で社会基準を示されると戸惑いや拒否反応を示すことがある。

専門学校では、社会では通用しない水準を事前に伝え、理由を丁寧に説明しているが、教員だけでなく、インターンシップ等で企業からも同様の指摘を受け、初めて学校での指導の意味を理解する学生も多い。本来は受け入れ企業においてもその点を踏まえた適切な関わりがなされることが望ましいが、企業側にそこまでの対応を求めることが難しい現状も感じられる。

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？

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）

（榎本様）

９の回答：たまにある

１０の回答：職場の人間関係（上司・同僚）

労働条件（残業・休み・給与）

詳細：

卒業生の離職率については、卒業後 3 年以内で約 3～4 割程度が離職しているとの認識であり、情報通信業界の特性を踏まえても、やや高い水準といえる。転職による前向きな離職は少なく、多くは課題を伴う離職である。

離職理由として最も多く挙げられるのは、職場の人間関係であり、特に上司との関係性が原因となるケースが多い。いわゆる昔ながらの指導スタイルや、長時間残業を強要するような職場環境に対し、若年層が強いストレスを感じている状況が見られる。

次に多いのが、仕事内容や労働条件に対する認識のミスマッチである。正社員としての雇用条件と、派遣先での実際の勤務時間や残業ルールが異なるケースや、みなし残業制度に対する理解不足から、不満や不信感につながる事例が確認されている。特に多重下請構造の下層に位置する企業では、労働条件が厳しく、離職につながりやすい傾向がある。

また、育成環境の面では、「教えてもらうもの」という学生時代やアルバイトの延長意識が残り、自ら仕事を探し、価値を生み出すという意識が弱い学生も少なくない。その結果、「仕事を任せてもらえない」「教えてもらえない」と感じ、早期離職に至るケースが見られる。

（岡田様）

９の回答：よくある

１０の回答：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）

育成環境の不備（放置された・教えてもらえない）

詳細：
卒業生が学校を訪れたり、在校生や知人を通じて情報が入ったりする中で、卒業後3年以内に離職するケースは、学年にもよるが毎年数名程度確認されている。中には、在学中から「離職する可能性が高い」と感じられる学生もおり、就職指導の難しさを感じる場面がある。
就職活動は限られた期間で結論を求められるため、早期に意思決定を促すが、本人の覚悟や準備が十分でないまま進んでしまうケースもある。本来は、アルバイトや契約社員など段階的な就労も選択肢となり得るが、保護者の「正社員就職」を重視する意向との間にミスマッチが生じたまま送り出している現状もある。
離職理由として多いのは、職場の人間関係に加え、仕事内容や働き方に対する認識不足によるミスマッチである。例えば「営業」と一括りに捉え、具体的な業務内容や負荷を十分に想像できないまま就職し、「思っていた仕事と違う」「残業が多い」と感じてしまうケースが見られる。給与水準や休日数と業務量の関係を読み取る力が弱く、求人情報から働き方を推察する力や情報収集力の不足も課題である。
また、就職活動を早く終わらせたいという気持ちが先行し、十分な比較・検討を行わないまま意思決定してしまう傾向も、ミスマッチを生む要因となっている。
加えて、育成環境については、「教えているつもり」「教わっているつもり」という教える側・教わる側双方の認識のズレがあり、基本的なマナーや姿勢が十分に共有されないまま関係が悪化するケースもある。育てようとする側の圧が強まればハラスメントにつながりやすく、育つ側の理想が強すぎると早期離職に結びつくなど、双方の期待値の不一致が離職の一因となっている。

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）（榎本様）
回答：職業観・働き方への意識（学生気分が抜けない）
詳細：
そもそも多くの学生は「お金を稼ぎに行く」という意識が十分に持てていないと感じる。アルバイトの延長のように、「言われたことをやればいい」という感覚が抜けていない学生も多く、働きに行って自ら価値を生み出すという発想が弱い。
そのため、指示された業務以外に自分から仕事を探したり、取りに行こうとする学生は少なく、「これをやって」「あれをやって」と言われるのを待つ姿勢になりがちである。結果として、職場では「教えてもらえなかった」「放置された」と感じ、離職につながるケースも見られる。
実際には、学校は「教えてもらう場」である一方、社会では賃金を受け取る立場として、自ら働きを見つけていくことが求められる。その点の認識が十分に切り替わらないまま就職してしまうことが、育成環境への不満や早期離職につながっていると感じている。

（岡田様）
回答：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）
詳細：
勉強している内容自体は、現場でも十分に使えるものが多いと感じている。ただし、知識や資格のスキルだけで仕事を進めようとすると難しい場面も多く、そこにはやはりコミュニケーション力が大きく関わってくる。例えば、「少し聞けばすぐ解決することでも、聞けずに抱え込んでしまう」「素直に聞けばいいのに、強がってしまう」といった姿が見られる。
資格取得などの学習はしているものの、そのスキルを人間関係の中でどう生かすかというところまで踏み込めていない学生も多く、結果として「自分は得意なことをやらせてもらっていない」と感じてしまうケースがある。実際には、基礎的な業務や外回りといった経験そのものが仕事を覚えるために重要であるにもかかわらず、その意味を十分に理解できていないギャップがあると感じる。
また、職業観の面でも、「営業とは何か」「仕事とはどういう流れで成り立っているのか」といった理解が浅いまま就職している場合がある。業務の特性上、時期や状況によって忙しさや残業が発生することは想像できるはずだが、そうした前提を踏まえた捉え方ができず、「思っていた仕事と違う」「残業が多い」といった不満につながることも多い。
本人のスキル不足だけでなく、職場側の指示の出し方や説明不足も影響しており、仕事の理解と期待値のズレがミスマッチを生んでいると感じている。

②学校法人龍馬学園　龍馬情報ビジネス＆フード専門学校

日　時	2025 年 12 月 15 日（月）16:00～17:10
形　式	オンラインにて実施
参加者	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

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？

（内藤様）

回答：二極化している（地元か、東京などの都市か）

詳細：

コロナ禍で一時的に地元志向が増加したが、その後は県外に行く学生も増え、アップダウンを繰り返している。二極化がより鮮明になったり、「都会でも地元でもどちらでもよい」と考える学生が増えたりと、その傾向を繰り返しているように感じる。
また、学生本人だけでなく、保護者の意向も要因となっている可能性がある。県外への就職を勧める場合や、本人の意向に任せる場合など、様々なパターンがある。

（濵渦様）

回答：あまり変化は見られない

詳細：

元々二極化している状態が続いており、変化は少ないと感じている。

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）

（内藤様・濵渦様）

回答：３（普通）

詳細：

地域を一括りにして「良い」「悪い」で企業を判断しているようには感じない。「自分がどこで働きたいか」という視点で、求人への応募先や就職先を選んでいるように感じる。

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）

（内藤様）

回答：初任給・給与水準の低さ
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

詳細：

コンピューター系の学科であるため、まずはコンピュータースキルを身につけたい

と考えている学生が多いと感じる。社会で働くための人間力やコミュニケーション力などについては、まだ意識が十分に及んでいない学生も多く、技術面に意識が偏りがちである。

また、東京と高知を比較すると、前者の求人のほうが好待遇であるケースが多く、就職活動において惹かれてしまう要因になっている。ただし、地元企業に就職すれば実家から通うことができ、家賃等の負担が抑えられ、可処分所得は増える可能性があるが、そこまで考慮できていない学生が多い。県内就職であっても親元を離れ、一人暮らしを希望する学生もおり、その場合は収入が多いに越したことはないという判断になる。

さらに、県内の求人数自体が少なく、学生が選択できるほどの数がない。都会の企業は一度に 10 人、20 人と採用する場合もあり、内定を得やすい一方で、県内企業は採用人数が少なく、１社あたりの競争率が高くなる。その結果、就職活動の負担が大きくなり、県外企業を選びがちになるのではないかと感じる。

（濵渦様）

回答：初任給・給与水準の低さ

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

詳細：

ここでいう「成長」とは、主に技術面での成長を指していると感じる。県内ではスキルが身につかないというよりも、スキルを身につけるなら県外に行く方がベターだと考えている学生が多いように感じる。

就職活動の際、学生は企業のホームページを見て研究する。高知県内企業の HP を見たときに「古臭い」という印象を持つことがある。一方、都会の企業のランディングページはデザイン性が高く、新しい技術やスキルに触れられそうな印象を受けやすい。技術職に繋がる学科であるため、学生は新しい技術・スキルに魅力を感じるため、その対比も、県外就職が魅力に感じる一因になっているのではないかと感じる。

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）

（内藤様）

回答：学生の自己分析不足（やりたいことがない）

地元企業の魅力的な求人情報の不足

詳細：

高校卒業後、２～３年という短い在学期間で就職を決定しなければならないため、自身のスキルの到達度、長所・短所を十分に分析・理解し、それを言語化できない学生が一定数いる。就職活動では、それらを理解したうえで企業に伝え、納得してもら

う必要があるが、十分に整理できないまま求人へ応募してしまうケースも見受けられる。そのため、丁寧な指導の必要性を感じている。一方で、自己分析に時間をかけること自体が必ずしも解決につながるのかという点には疑問もあり、根本的な課題として、学生本人の意欲や意識の問題も関係していると感じる。

また、本校の学生は学校求人の中から「なんとなく」就職先を決定する傾向がある。結果として本人が満足していれば問題はないが、企業訪問や説明会などを通じて、学生自らが積極的に情報を得ようとしないケースも多い。魅力的な企業情報を、いかに学生に届けるかが課題である。

（濵渦様）
回答：学生の自己分析不足（やりたいことがない）
　　コミュニケーションへの苦手意識が強い
詳細：
やりたいことが決まっていない学生は年々増えている。本来、開発系の学科であり、システムエンジニアやプログラマーを目指しているはずだが、志望職種を明確に言えない学生が多い。自分をさらけ出すことに抵抗があるのか、やりたいことをはっきりと口にしない学生も見受けられる。

ビジネスマナーについては一定の正解があり、教えること・学ばせることが可能である。一方で、休み時間もスマートフォンを見て過ごす学生が増え、日常的な会話自体が減少している。その影響から、就職意向の聞き取りや採用面接の場面で、自分の考えをうまく伝えられない学生が多い。ホームルームなどの機会を活用し、日常的な雑談や会話を通じて経験を積ませるよう、試行錯誤している。

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）
（内藤様）
回答：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）
詳細：
企業側は、スキルについては仕事を通じて育成するため、基本情報技術者試験レベルで十分だと考えているケースが多い。一方で、マナーやコミュニケーション能力については、学校で身につけてほしいという要望が非常に多い。

学生は、仕事で即戦力となる専門スキルの習得を重視する傾向があり、企業側の期待との間にギャップが生じている。その調整やすり合わせを行うことが、教員の役割であると考えている。

（濵渦様）
回答：その他　：特になし

詳細：
企業と就職活動の過程で直接会う機会がほとんどなく、企業からの要望を直接聞くことが少ない。教員個人や学科ごとに、企業との関わり方には差があり、特にコンピューター系分野では、その関係性が比較的ドライであると感じている。

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）
（内藤様）
回答：その他：待遇改善
詳細：
給与や福利厚生に関する改善である。求人票に記載されている情報が学生にとって最初の接点となるため、その段階で魅力が伝わらなければ、応募や詳細確認といった次の行動につながらない。
高知県内にはコンピューター系企業がそもそも少ないため、その中で学生の目を引くには、給与や福利厚生など数値で示せる魅力を作る必要があると感じている。

（濵渦様）
回答：学校との連携（説明会など）を強化してほしい
詳細：
インターンシップや県内企業説明会、セミナーなどに毎年参加しているが、参加企業が毎年同じ顔ぶれになっていると感じる。まったく参加しない企業もあり、学生が知ることのできる企業が限られてしまっている。学生と企業がより広くつながる仕組みがあればよいと感じている。

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）
（内藤様）
回答：素直さ・真面目さ
　　専門スキル（資格・プログラミング等）
詳細：
学生はデジタルツールを使いこなしているように見えるが、実際には動画視聴や簡単な調べ物など、比較的浅い使い方にとどまっているケースが多い。パソコンが固まると何もできなくなるなど、言われたことしかできない学生も多く、デジタルツールへの順応性・活用力は高いとは言えない。一方で、学習した専門スキルについては、明確な強みになると感じている。

（濵渦様）
回答：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
詳細：
自ら進んで試行錯誤する主体性はあまり感じられない。授業で使用するデジタルツールについては、使い方を学び、実際に使うことはできるが、より使いやすいツールを探したり、比較・検討したりする学生はほとんどいない。
指示されたことはきちんとこなす素直さがある一方で、それは主体性の低さの裏返しとも言える。

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）
（内藤様）
回答：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）
文章作成能力・論理的思考力
詳細：
実感としては、ほぼすべての選択項目に該当すると感じる。質問７で挙げた「素直さ・真面目さ」という強みの裏返しの側面もあるのではないか。
文章作成能力については、ほとんど身についていない学生も多い。生成 AI を活用しようとしても、適切なプロンプトを作成できず、意図しない結果を招くケースも見受けられる。
文章作成能力はほぼないと言っても過言ではないように感じる。AI を使おうとしても適切なプロンプトが作成できないため、間違った結果を招く。

（濵渦様）
回答：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
詳細：
「あれをやりたい」「これをやりたい」といった自我が弱い学生が多い。学園祭の企画においても、「何をするか」を周囲の様子をうかがいながら決めようとしがちで、自ら口火を切ったり、周囲を巻き込んだりする行動が少ない。

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？
（内藤様・濵渦様）
回答：たまにある
詳細：
正確な離職数を追跡しているわけではないため、３年以内の離職かどうかは不正確

だが、毎年数名程度の情報が入ってくる。情報は就職先の企業や本人、または先輩・後輩などを通じて伝わることが多い。離職が多いのは、就職後１年未満の層であると感じている。

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）

（内藤様）

回答：仕事内容のミスマッチ（イメージと違った）

　　本人のメンタル不調

詳細：

　理想と現実のギャップから、「思っていた仕事と違う」「やりたい仕事ができない」と感じ、早期に離職してしまうケースがある。もう少し継続していれば、やりたい仕事に携われたのではないかと感じる場合もある。組織における異動や配置の意図を理解しようとしない面も見受けられる。

（濵渦様）

回答：職場の人間関係（上司・同僚）

本人のメンタル不調

詳細：

　メンタル不調の要因として、人間関係を挙げる卒業生が最も多いと感じている。職場になじめず、我慢や辛抱ができずにストレスを抱え、離職に至るケースが多い。

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）

（内藤様）

回答：職業観・働き方への意識（学生気分が抜けない）

詳細：

　学生気分が抜けないのは一定仕方ない面もあるが、近年の学生は「我慢できない」傾向が強いと感じる。今は辛くても、それが将来の自分のためになると考えて踏ん張る意識が弱く、このギャップは簡単には埋まらないと感じている。

（濵渦様）

回答：職業観・働き方への意識（学生気分が抜けない）

　　スピード感・納期意識

詳細：

学生気分が抜けず、責任感が不足していると感じる。授業でシステム開発を行う際も、「いつまでに終わらせるべきか」という期限意識や、遅れた場合に周囲へ迷惑がかかるという意識が希薄である。

③学校法人有坂中央学園　中央情報大学校

日　時	2026年1月9日（金）17:00～18:00
形　式	オンラインにて実施
参加者	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

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？

（八木様）

回答：あまり変化は見られない

詳細：

学生の進路志向については、地元志向か県外志向かという点でこの3年間で大きな変化は見られない。割合としては県内と県外（主に都内）でほぼ半々であり、昨年も同様の傾向であった。県外を希望する場合は、地理的な近接性から東京などの都内を選択する学生が多い。この傾向はコロナ禍前後を含めても同様であり、学生の動向に劇的な変化は起きていないという認識を示している。地元志向の学生は自宅から通える利便性や親元を離れる不安から県内を選ぶ傾向にある一方、都内への憧れを持つ層も一定数存在し、就職先が県内か都内かという二択において、学生の希望は年によって多少の変動はあるものの、全体的な志向性としては固定化されている。

（内山様）

回答：あまり変化は見られない

詳細：

この3年間での学生の進路志向に目立った変化は感じていないとしている。クラス単位でアンケートを取った際も、地元から都内まで幅広く検討する学生が多く、特定の志向が急増したという印象はない。感覚としても、県内就職と都内就職の希望者は概ね半々の割合で推移している。学生は地元の企業に対して悪い印象を持っているわけではないが、同時に都内での就職に対して一定の憧れを抱く層も存在している。群馬県内は高崎駅から新幹線が通っているなど交通の便が良く、都内へのアクセスが容易であることも、志向が二分される要因の一つとなっている。特定の地域に固執するのではなく、就職先の選択肢を広く持っている学生が多いため、結果として県内と県外のバランスが均衡している状況にあるように感じる。

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）

（八木様）

回答：４（やや良いイメージ）

詳細：

地元就職に対する学生の印象については、比較的良いイメージを持っているように

感じる。主な要因として、学生の間に「自宅から通いたい」「一人暮らしをしたくない」という安定志向が根強いことを挙げている。特に、親元を離れて生活することに対して不安を感じる学生が意外と多く、そうした心理的ハードルがない県内就職は、学生にとって安心感のある選択肢となっている。企業側から都内と県内のどちらを希望するか募った際も、県内を希望する声も十分にあり、県内就職そのものにネガティブな感情を抱いている学生は少ないという見解を示している。自立に対する不安が、結果として地元企業の安定性や通いやすさというメリットを際立たせている。

（内山様）
回答：3（普通）
詳細：
学生が地元企業を特別悪く見ているわけではないが、同時に都内企業にも強い魅力を感じていると捉えている。学生アンケートでは、就職先は地元から関東全域まで「どこでも大丈夫」と答える学生が一定数おり、地元へのこだわりがある一方で、都内への漠然とした憧れも同程度に存在している。地元の印象が特に悪いわけではないが、都内の方が選択肢が多いと感じている学生も多いため、評価が中立的になっている。交通の便が良い群馬県という立地条件が、地元就職を「唯一の選択肢」ではなく「数ある選択肢の一つ」として学生に捉えさせており、良くも悪くもフラットな印象に繋がっているように感じる。

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）
（八木様）
回答：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
詳細：
ネットワークやセキュリティなどの IT インフラ系を専門的に扱いたい学生にとって、県内にはそれらを主軸とする企業がほとんどないのが現状だ。そのため、特定の専門分野を追求したい学生は、必然的に都心の企業を選択せざるを得ない。
また、群馬県などの地方特有の課題として交通手段の負担（マイカー通勤）を指摘している。都心と異なり、県内就職では車の所有が必須となるが、免許取得の費用や維持費が学生にとって大きな経済的負担となっている。車がないと生活や通勤が成り立たないという環境が、電車移動が可能な都内就職と比較した際の大きなハードルとなっており、就職活動を躊躇させる要因になっていると感じる。

（内山様）
回答：初任給・給与水準の低さ
希望する業種・職種の求人がない

詳細：

初任給や給与水準の低さと希望する職種の求人不足を主要な懸念点として考えられる。都内の企業の方が基本給や待遇面で優遇されている場合が多く、それを目標に都内就職を目指す学生が一定数存在している。給与という目に見える指標において県内企業が見劣りしてしまうことが、地元就職を思いとどまらせる要因となっている。また、専門的な職種を希望する学生にとっても、県内では募集自体がないケースが多く、キャリアの目的を果たすためには県外に出るしかないという現実がある。

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）

（八木様）

回答：学生の自己分析不足（やりたいことがない）

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

詳細：

学生は「IT 業界に行きたい」という漠然とした思いはあるものの、具体的に何をしたいかが定まっておらず、毎回問い直す必要がある。

保護者に関しては、「うちの子はもっとできる」「大手に行かせたい」といった期待を学生に持っている場合があり、学生の実力の間にギャップが生じていることが指導を難しくしている。

さらに、地元企業については、実際には都内の大手に勝る技術力や良好な社風を持っているにもかかわらず、ホームページの作りや広告展開が都内企業に比べて地味であり、魅力が学生に正しく伝わっていない。伝わってくる情報だけで判断する学生に対し、企業の「中身の良さ」をいかに伝えるかが大きな壁となっている。

（内山様）

回答：学生の自己分析不足（やりたいことがない）

保護者の介入・意向への対応

詳細：

自己分析については、毎年「自分のことなのに考えが甘い」と感じる学生が多く、就職への向き合い方を引き出すために時間を要している。2 年間の在学期間の後半に慌てないよう、1 年次の早い段階から意識付けを強化する必要性を感じている。

保護者対応では、学生が都内を希望しているのに対し、保護者が「心配だから地元に残ってほしい」と反対し、意見が食い違うケースがある。学生が親に相談せず勝手に応募を進めてしまい、後から三者面談で調整が必要になるなど、家庭内のコミュニケーション不足が学校側の指導に影響することもある。学生本人だけでなく、保護者の同意をいかに早い段階で確認し、すり合わせを行うかが大切である。

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）

（八木様）

回答：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

詳細：

挨拶や遅刻の連絡といった基本動作が欠けている学生に対し、企業側からは指摘が入ることがある。また、専門学校生全体として大学生と比較した際に「指示待ち」になりやすく、主体性に欠けるという評価を受けている。主体性の無さが起因してか、入社直後は即戦力として重宝されるものの、2～3年後のマネジメントやリーダーシップが求められる段階になると、経験不足から大学生に追い抜かれてしまうという課題がある。そのため、リーダーシップの欠如を補うためにも、専門的なスキルをより一層磨き、「尖った強み」を学生が身に付ける必要性を感じる。企業は専門学校生に対し、技術力での圧倒的な差別化と、社会人としての基礎体力の双方を求めていると認識している。

（内山様）

回答：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）

基礎学力・専門スキル（技術力）

企業研究の深さ・熱意

詳細：

コミュニケーションについては、単に話すだけでなく「聞く力」も含めた指導が必要だと感じている。主体性に関しても、自ら動ける人間性を育てることは企業から強く求められるポイントである。

また、専門学校生はSPIなどの一般常識で大学生に劣ると指摘されることが多いため、そこをカバーしつつ、専門学校ならではの技術力をさらに尖らせる必要がある。企業研究については「受けるのによく調べていない」と熱意のなさを指摘されることがあり、面接で「どうしても入りたい」という気持ちをいかに伝えられるかが課題となっている。企業は学生が自社を深く理解し、意欲的に貢献しようとする姿勢を注視しており、その期待に応えるための指導が求められている。

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）

（八木様）

回答：学校との連携（説明会など）を強化してほしい

その他：企業の魅力が見えないことが多いため、ここだけならどの会社にも負けないなどの PR をしてほしい。

詳細：

県内企業の接点が減っている中、一度きりの説明会ではなく、同じ年度内に複数回実施されることが好ましいと感じる。回数を重ねることで学生の緊張が解け、リラックスした状態で質問や対話ができるようになり、企業の魅力が伝わりやすくなるためである。

また、説明会にはぜひ卒業生（若手社員）を同伴させてほしい。卒業生の社会人となった姿を見せることで、学生は「自分もここでやっていけそうだ」という安心感を得ることができる。

さらに、地元企業は「ここだけは他社に負けない」というニッチな強みや優れた実績を持っていることが多いにもかかわらず、それを上手く打ち出せていない。都内企業に負けない自社の独自性を、もっと力強くアピールしてほしいと訴えている。

（内山様）

回答：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

詳細：

八木氏と同様に、学校との連携強化と若手社員との交流機会の創出を強く要望している。特に、卒業生を説明会に連れてきて、実際に活躍している姿を在学生に見せてほしい。卒業生が「学生時代はこうだったが、入社してこのような苦労を経て、今はこれができるようになった」と等身大の経験を語ることで、学生は自分のキャリアを具体的にイメージできるようになる。教員としても、教え子が企業で大切に育てられていることを確認できる機会となり、在学生への動機付けとしても非常に効果的である。説明会や交流会を単なる企業紹介の場に留めず、先輩と後輩の結びつきを活用したキャリア形成の場として活用できるよう、企業側にはより踏み込んだ連携と、卒業生を介したリアルな情報発信を期待したい。

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）

（八木様）

回答：デジタルツールへの順応性・活用力

素直さ・真面目さ

専門スキル（資格・プログラミング等）

詳細：

デジタルツールに関しては、教員が教えなくとも生成 AI などの新しい技術を自ら見つけ、使いこなすスピードが早い。例えば、基礎学力が高いとは言えなかった学生が、卒業研究において AI ツールを駆使し、他メンバーに的確な指示を出すリーダーとして

急成長した事例もある。学力に関わらず、そうしたデジタルツールへの順応性の高さは日々の学生から感じている。

また、情報系の学生は一見無愛想に見えても、論理的な説明に対しては納得して従う「素直さ」を持っており、感情論に流されない特性がある。自分の興味がある専門分野に対しては、基礎学力の高低に関わらず集中力を発揮し、自発的にスキルを高めていく傾向がある。この「好き」を原動力にした専門スキルの習得力と活用力こそが、情報系学生の最大の武器であると感じている。

（内山様）

回答：デジタルツールへの順応性・活用力
　　素直さ・真面目さ
　　専門スキル（資格・プログラミング等）

詳細：

学生たちは新しいツールを取り入れることへの抵抗がなく、スマートフォンで学習できるミニテストを導入した際も、学生側から「もっと他に新しいツールはないのか」と要望が出るほど意欲的である。

また、情報系の専門学校生として、基本情報技術者試験などの資格取得やプログラミングスキルの習得に真摯に取り組んでおり、これらを自身の強みとして就職活動を展開している学生が多い。全体的に「素直で真面目」な学生が多く、指示されたことに対して実直に取り組む姿勢も、企業から評価される強みとなっている。専門学校ならではの実践的な学びを通じて培われた専門スキルと、それを支える新しい技術への知的好奇心が、社会に出る上での大きなアドバンテージになると感じている。

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）

（八木様）

回答：主体的な行動力・提案力
　　チームでの協働経験の不足

詳細：

学生の多くは「言われたことだけをやればいい」という意識が強く、自ら提案したり動いたりすることを「損をする」と感じる雰囲気がある。授業でチーム作業を行っても、実態は個々が別々に作業をしているだけであり、メンバーが掛け合わさって 1 以上の成果を生み出す協働には至っていない。与えられた仕事をこなすだけの受動的な姿勢は、企業からの評価を下げる要因になりかねないと感じる。一方で、コミュニケーション能力や対人関係については、入社後に良い上司や先輩に出会うことで一気に開花するケースも見てきたため、これらは企業側の協力によっても克服可能な部分であり、まずは学生自身の自発性をいかに育むかが重要であると感じる。

（内山様）

回答：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
詳細：
　昨今は生成 AI などの便利なツールがあり、文章作成やコミュニケーションの補助も可能だが、ツールに頼るのではなく、まずは自分自身の力で何とかしようとする気持ちを持たせたい。失敗を恐れず、困難に直面しても自力で立ち向かえる精神的なたくましさや、他者と深く関わる力を養うことが、長期的なキャリア形成には不可欠である。ツールが進化する時代だからこそ、それに甘んじることのない「人間としての基礎体力」の向上を、全方位的に支援していくことが必要であると感じる。

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？
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）
（八木様）
９の回答：たまにある
１０の回答：職場の人間関係（上司・同僚）
　　本人のメンタル不調
詳細：
　離職の報告は「たまにある」程度だが、把握できていないケースを含めれば一定数存在するだろう。主な原因は職場の人間関係（特に上司との相性）と、本人のメンタル面である。最近の事例では、上司の言葉を過剰に深刻に受け止めてしまったり、逆に「自分は悪くない、向こうが悪い」と頑なに反発してしまったりして、コミュニケーションの齟齬から辞めていく学生が見受けられる。
　一方で、キャリアへの不安や「成長できない」といった理由での離職はあまり聞かない。不満による転職ではなく、前向きなステップアップとしての転職は歓迎すべきだが、感情的なこじれや適応不足による離職を防ぐためには、学生側のコミュニケーションの取り方や、上司への接し方の教育が重要であると感じている。企業側の受け入れ体制と、学生の対人スキルの双方が影響している状況である。

（内山様）
９の回答：たまにある
１０の回答：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

詳細：

離職傾向について、直接耳にする機会は多くないものの、数年分を思い返すと人間関係、仕事内容のミスマッチ、労働条件の不一致など、多岐にわたる理由が存在していた。特に印象的なものとして、上司と現場の先輩の間で指示が食い違うといった「組織内の不透明さ」に不安を感じ、離職を相談してきた事例があった。

また、労働条件については、学生側の確認不足や思い込みによって「聞いていた話と違う」と揉めそうになるケースもあり、就職指導段階での条件確認の重要性を再認識している。離職の原因は一つに絞れるものではなく、学生の性格や企業の環境、あるいはその時の状況によって様々。たまにある離職報告の背後には、学生が社会のリアリティと自己の認識のギャップに苦しむ姿があり、それらを網羅的にカバーする指導の難しさを感じる。

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）

（八木様）

回答：職業観・働き方への意識（学生気分が抜けない）
スピード感・納期意識

詳細：

自身が現場経験者であるからこそ、学校教育の現場はどうしても「学生気分」を許容してしまいがちであり、実社会の厳しさとの間に解離が生じている。授業での課題提出などが甘くなると、それがそのまま仕事におけるスピード感の欠如や納期への責任感の薄さに繋がってしまう。企業側はプロとしての即戦力を求めているが、教育現場では「学ぶ場」としての配慮が必要なため、このバランスをどう取るかが難しい。実社会で求められる「仕事への厳しさ」を、いかに学校生活の中で擬似的に体験させ、意識をプロ仕様に切り替えさせるかが、企業ニーズに応えるための教育上の大きな課題だと感じる。

（内山様）

回答：職業観・働き方への意識（学生気分が抜けない）
その他：募集が早まっていることで就職活動の開始時期と資格取得までの学習スケジュールとの差

詳細：

現在、企業側の募集時期が大幅に早まっており、1年生のうちから履歴書作成や選考への応募が求められている。しかし、学校側の教育課程では、1年生の後半から2年生にかけて重要な資格取得や専門技術の習得を行う計画になっており、学生は資格や技術を持たないまま就職活動の場に放り出されている状態である。企業側は優秀な学生を早く確保したいと考えているが、専門学校側は「技術を身に付けてから送り出したい」というジレンマを抱えている。この「時期のミスマッチ」により、学生が自身の人

間性のみで勝負せざるを得なくなっている現状は、専門学校教育の本来の目的と企業ニーズが矛盾している点である。

4．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

（１）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
□　OJT 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 OJT 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。

（２）各回答者の回答内容詳細

①株式会社コスモ不動産

日　時	2026 年 1 月 9 日（金）14:00～15:10
形　式	オンラインにて実施
参加者	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

１－①　新卒の採用頻度

１－②　新卒の採用人数

１－③　新卒の採用充足状況

回答：①毎年採用、②年間平均２名程度、③計画通り採用できている

詳細：

新卒採用は毎年継続しており、年間平均 2 名程度を採用している。採用状況は計画通りに進んでおり、昨年度も若い人材が入社し社内が活気づいている。しかし、枠に対して応募者が殺到しているわけではなく、実際には予定人数程度で確保できている状態である。内定に至らない候補者もいるが、多くの選択肢の中から自由に選べているというよりは、地道な活動の結果として目標を達成している。採用人数については、現状の年間 2 名程度が適当であると考えており、大幅な増員の予定はない。

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）

回答：主体性・実行力（自分で考えて動く力）

コミュニケーション能力（対人折衝・協調性）

誠実さ・素直さ

詳細：

最近の若手では、自ら新しいことを求めて挑戦していく「ハングリー精神」を持つ人材の伸び代が非常に大きいと感じている。不動産業界において資格は必要だが、資格を持っていること自体よりも、それを実務でしっかり使っていく意欲のある姿勢の方が重要である。また、不動産の業務は一人では完結せず、周囲との協力が不可欠だ。

そのため、人にお願いしたり頼まれたりといったやり取りができ、アドバイスを素直に受け入れて自己改善に繋げられる姿勢を成長の不可欠な要素としている。さらに、会社の利益のためであっても無理な営業や不誠実な対応をしないという誠実さも極めて重視している。

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）

回答：給与や休日数などの条件面で大手他社に劣る

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

詳細：

給与面は地元水準では決して低くないと考えているが、年間休日数が 110 日であり、サービス業ゆえの土日祝日出勤の多さが大手や他業種と比較して少ない点は認識している。残業時間も 1 日平均 1 時間程度にまで減っており、年次有給休暇も取得しやすい。採用実務は実質的に一人で対応しており、例えばインターンシップに来た学生と継続的に繋がりを持ち、採用まで繋がるよう細かくフォローする余裕がないことが悩みである。

また、合同説明会に参加しても学生の母数自体が少なく、特に香川大学の学生のような優秀な層になかなか出会えず、その層での認知度向上に苦戦している。

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）

回答：厳しく指導すると辞めてしまいそうで怖い（叱りづらい）
　　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）
　　メンタル面のケアが難しい

詳細：

現場では「厳しく指導すると辞めてしまいそうで怖い」という、昭和的な厳しい指導に慣れていない世代に対し、どこまで強く言っていいのかわからない不安が存在する。指導側もプレイングマネージャーとして多忙であり、指導したいタイミングで対象者が不在であるなど、十分な教育時間を確保できていない。特にメンタル面のケアが難しく、新入社員が休みがちになった際、それが単なる体調不良なのか、仕事への悩み（メンタル不調）なのかの判別が難しい。寄り添いたいという気持ちはあっても、どこまで踏み込んで理由を聞くべきか、その距離感に非常に悩ましい。

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）

回答：職場の人間関係が良い・話しやすい雰囲気がある
　　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

詳細：

最大の要因は、職場の人間関係の良さと話しやすい雰囲気である。若い社員が増えたことで、高卒・大卒の垣根なく、分からないことを互いに教え合えるフラットな環境が構築されている。例えば、年下の先輩に対しても質問がしやすいといった「いい意味で曖昧な上下関係」が好影響を与えている。労働条件面では、休日数こそ多くはないが、年末年始や夏期休暇などの長期休暇がしっかり確保されている。不動産業界としては残業が少なく、1 日平均 1 時間程度であることや、有給休暇が取得しやすい環境であることも定着に大きく寄与しているだろう。

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）
回答：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）
　　メンタル不調
詳細：
　コロナ禍でコミュニケーションが希薄になり、孤立感を深めて馴染めなかったケースが過去にあった。また、仕事内容のミスマッチも大きな要因である。例えば、宅建資格を取得して自信を持って入社した転職者が、実際には泥臭い下積み業務から始まるというギャップに耐えられず離職した例がある。
　ほか、若手の中には、仕事が覚えられないことで自信を喪失し、メンタル不調に陥る者もいる。指導側としては新入社員はミスをして当然という気持ちであり、責めることはしないのだが、若手自身がミスを重ねてしまうことに耐えられず、自信を失い、精神的にも落ち込んでしまい離職に至ったケースも共有された。

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）
回答：入社後のフォローアップ研修（3ヶ月、半年、1年後など）
詳細：
　社外での研修として「中小企業家同友会」が主催する新入社員研修およびフォローアップ研修を積極的に活用している。いわゆる「社外の同期」や他者の中堅社員・経営者と交流することで、自社内では言いにくい悩みを相談できる貴重な場となっている。社内には明文化されたブラザー・シスター制度やOJT制度はないが、本人に合う先輩を育成担当として指名し、実質的なOJTを行っている。また、2〜3ヶ月に一度は部署長が面談を実施し、配置換えの希望や適性を確認している。制度として詳細に定めていなくとも、個々人の状況に応じた伴走支援を試みているのが現状である。

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）
回答：「コスパ・タイパ（効率）」を重視しすぎると感じる時
詳細：
　成果が出るまでの雑用的、下積み的な業務を避け、すぐに業務の意味や合理性を求める場面が見受けられる。失敗を恐れるあまり、確実な成果が見えないと安心できないのではないかとも考えられる。「この仕事は本当に私がしなければならないのか」などと納得感を必要とする傾向があり、これが地道な積み重ねを重視するベテラン層との価値観の相違を生んでいる。

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）
回答：データ分析・活用（統計、BI ツール等）
　　情報セキュリティに関する知識
詳細：
　Salesforce や入居者・オーナー用アプリを導入しており、電子的な記録やデータ自体はかなり蓄積されてきている。入居者アプリでのチャット対応やオーナーへの送金明細送付などは機能しているが、その溜まったデータを振り返って分析し、改善や強化に繋げる活用ができていないと感じている。また、ツールを次々と導入する一方で、情報セキュリティに関する具体的なルール作りが追いついていない。情報漏洩などのリスクに対して現場は漠然とした不安を抱えており、ツールを使いこなすためのリテラシーだけでなく、安全に運用するための管理体制の整備が必要と感じている。

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）
回答：ベテラン・再雇用社員
詳細：
　経営層（社長）は DX 推進に非常に積極的であり、若手社員もデジタルツールへの抵抗感は薄い。一方で、ベテラン社員や再雇用社員の中には、強い苦手意識を持つ層が存在する。これは単なる操作の難しさだけでなく、長年自分たちが工夫し、改善を重ねて確立してきた独自のやり方を変えることへの心理的抵抗が大きい。

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）
回答：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
詳細：
　デジタルネイティブな視点から、既存業務の非効率な部分を指摘し、デジタル化による改善を提案することを期待している。例えば、「申込書への手書き入力をデジタル化できないか」といった、従来の「当たり前」を打破するような意見を求めている。また、SNS を活用した広報やマーケティングについても、日常的にツールを使いこなしている若手に主体となって発信してほしいと考えている。ただし、現状ではこれらが社内の公式な役割、職位、部署として正しく位置付けられていないことや、SNS に対するイメージゆえに「業務外の作業」と捉えられるのではないかと感じる点もある。

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）
回答：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

詳細：

まず、「社会人としての責任感」と組織の「一員感」を身につけてきてほしい。自分の担当外であっても「会社全体のお客様」として対応し、できるところまでフォローしようとする姿勢が重要である。

また、長期的なキャリア視点を持つことも期待している。自分が将来どうなりたいかという目標がある学生は、必要なスキルを自ら学ぼうとするため、成長スピードが格段に早い。目先の業務をこなすだけでなく、自分の人生をどう描くかという主体的な意識を入社前から持って社会に出てきてほしい。

【補足】本事業に期待すること

本事業を通じて、現在の学生が働くことに対して抱いている「生の声」や本音を知る機会を希望。スーツを着た形式的な面談や従来のインターンシップという枠組みを超えた、「就活の一環ではない」フラットな交流機会を求めている。企業側が一方的に評価するのではなく、学生が何を求め、どのような人生を歩みたいと考えているのかを深く理解したい。これを、受け入れ体制の改善や若手との接し方のヒントにしたいという意向である。学生にとっても、構えずに社会人と対話することが職業観を深める一助になることを期待している。

②讃光工業株式会社

日　時	2026年1月13日（火）10:00～11:10
形　式	オンラインにて実施
参加者	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

１－①　新卒の採用頻度

１－②　新卒の採用人数

１－③　新卒の採用充足状況

（六車様）

回答：①ここ数年は採用なし、②－、③全く採用できていない

（藤井様）

回答：①不定期、②１名、③苦戦している（定員割れ）

詳細：

直近の採用人数は1名であるものの、定員割れが続くなど苦戦している状況である。採用活動の現状として、求人サイト「ミイダス」を半年ほど活用しており、機械設計や電気設計、営業、機械組み立てといった職種で募集をかけている。ミイダスは求職者が企業の募集要項を確認し、履歴書による選考を挟まずに即面接へと繋がるスピード感のある仕組みだが、期待する結果は得られていない。他採用活動としては、地域の合同説明会などに足を運び、学生との接点を増やす努力を継続している。

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）

（六車様）

回答：主体性・実行力（自分で考えて動く力）

コミュニケーション能力（対人折衝・協調性）

誠実さ・素直さ

詳細：

実務的なスキルや専門知識については、入社後の教育によって十分に身につけることが可能であると考えている。そのため、採用段階ではその人物の根底にある性格や、家庭・学校生活を通じて培われてきた人間性を重視して評価をしている。特に誠実さや周囲との協調性は、組織で働く上で重要であり、ここが欠けていると入社後に本人も会社も困ることになると感じている。自分で考えて動く力や、周囲と円滑に連携できる人間力を備えた人材を確保することで、長期的な成長を支えたい。

（藤井様）

回答：主体性・実行力（自分で考えて動く力）

コミュニケーション能力（対人折衝・協調性）

誠実さ・素直さ

詳細：
六車社長の考えに加え、上司からの指示を待つだけでなく、自発的に業務に取り組む姿勢が若手には求められていると考えている。同時に、他者のアドバイスを真摯に受け止める「素直さ」も不可欠であり、素直に実行した上で、さらに自ら周囲に目を配って動けるような成長を期待している。こうした行動には、根底に高いコミュニケーション能力が必要になると考えており、これら 3 つの要素が組み合わさることで、現場で活躍できる人材になると感じている。

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）
（六車様）
回答：学生への認知度が低い
　　業界全体のイメージが良くない
　　勤務地（立地）が不便
詳細：
さぬき市は、中央部（高松市等）へ出ていった学生が地元に戻る際の選択肢に入りにくく、認知度向上の大きな壁となっている。また、業界全体として「汚れる」「きつい」といったイメージが根強く、実際にはそれほど過酷な作業ではないにもかかわらず、若い世代に敬遠されていると感じている。製造業の実態や自社の具体的な仕事内容を正確に伝えることが難しく、こうしたイメージの乖離を何とかして埋めたい。立地条件は変えられないものの、情報発信の質を高めることで課題を克服したい。

（藤井様）
回答：学生への認知度が低い
　　勤務地（立地）が不便
　　求めるターゲット層の学生となかなか出会えない
詳細：
合同説明会等でブースに座ってくれる学生はいても、事務職志望であるなど、同社が必要としている設計や現場の組み立てといった職種を希望する層となかなか出会えない現状がある。せっかく自社に興味を持っていただいたので、そうした志望者に対しても丁寧に説明は行うが、最終的にはマッチングが成立しないことが多いため、非常に効率の悪さを感じている。また、会社側から「この部署ならどうか」と逆提案をして採用を打診するケースもあり、本来の採用の姿とは異なる形での対応を余儀なくされている。

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）
（六車様）

回答：厳しく指導すると辞めてしまいそうで怖い（叱りづらい）
　　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）
　　メンタル面のケアが難しい
詳細：
「厳しく指導すると辞めてしまいそう」という心理的なハードルと、指導側のマンパワー不足を大きな悩みとしている。現在の労働市場は売り手市場であり、若手には「辞めても次がある」という意識がどこかにあるのではないかと推測している。そのため、指導する側が過度に気を遣い、踏み込んだ教育ができなくなっている「及び腰」の状態が見受けられる。
また、少数精鋭でプレイングマネージャーが多く、自身の業務をこなしながら教育に時間を割くことが物理的に困難。教える側のスキル不足に加え、教えられる側の若手も「言われたことしかしない」といった傾向があり、双方向のコミュニケーションにおいて育成の難しさを痛感している。

（藤井様）
回答：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）
　　メンタル面のケアが難しい
詳細：
入社後１ヶ月の全体研修は機能しているが、その後の各部署への配属降に教育が停滞してしまう点に課題を感じる。現場は常に多忙であり、配属後の若手社員が「誰に何を聞けばいいのか分からない」という不安を抱え、直接相談に来るケースもある。
また、メンタル面のケアも非常に難しくなっており、ストレスチェックの結果を見ても若年層の不調が目立つようになっている。以前は定期的に声掛けを行っていたが、自身もプレイングマネージャーとして多忙になる中で、配属後の社員一人ひとりと向き合う時間が十分に取れなくなっている。現場の指導責任を各部署の上長に任せきりになっている現状が、育成の質のバラツキや離職リスクを招いていると感じる。

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）
（六車様）
回答：職場の人間関係が良い・話しやすい雰囲気がある
　　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
詳細：
職場の人間関係の良さと、労働条件の整備が定着に寄与していると考えている。地方の会社らしいアットホームな雰囲気があり、先輩社員に相談しにくいようなギスギスした空気はないと思う。
また、やりがいについては個々の判断に委ねる部分もあるが、多くの社員が自負を

持って業務に励んでいると感じている。加えて、若手社員が定着するためには世間一般以上の労働条件を整えることが不可欠であると考え、休日数や残業の削減などには特に目を光らせて環境改善を図っている。こうした「働きやすさ」の基盤をしっかり固めることが、大手企業と比較される中で若手を繋ぎ止める最低限の条件であると認識している。

（藤井様）
回答：職場の人間関係が良い・話しやすい雰囲気がある
　　休日数や残業の少なさなど労働条件が良い
　　キャリアパス（将来像）が明確に見えている
詳細：
　人間関係や労働条件といった環境面に加え、「キャリアパスの明確さ」が定着の要因であると感じている。各種資格取得の支援制度が充実しており、将来像を描きやすい環境を整えている。自らが掲げた目標に対して挑戦することを推奨する社風があり、それを阻害するような要素もないため、若手は安心して自己研鑽に励むことができる。自分が目指す姿に向かって着実にステップアップできる実感が、仕事に対するモチベーションとなり、会社への定着に繋がっていると思う。

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）
（六車様）
回答：仕事内容のミスマッチ（思っていた仕事と違う）
　　メンタル不調
　　キャリアアップ（より良い条件への転職）
詳細：
　特に、営業職において、繁忙期の拘束時間の長さや、時間外の顧客対応といった現実が、入社前のイメージと乖離していたために離職に至るケースが見られる。こうした業務の負担がメンタル面の不調に繋がり、継続が困難になることもある。
　また、現代の若者はスマートフォン１つで簡単に好条件の求人を見つけられる環境にあり、少しでも不満があればすぐに次を探すことができる。多少不満があっても辛抱強く働けば改善する、報われるだろうという考え方はなかなか通用せず、市場の流動性の高さが離職を加速させているようにも感じている。

（藤井様）
回答：仕事内容のミスマッチ（思っていた仕事と違う）
　　メンタル不調
　　キャリアアップ（より良い条件への転職）
詳細：

本人の希望に沿った部署であっても、会社の都合で別の業務を任せざるを得ないことがあり、その際のミスマッチ感が不満として蓄積されやすい。特に若い世代はメンタル面で一度落ち込んでしまうと回復に時間がかかり、数ヶ月の休職を経てそのまま退職してしまうケースが年配層に比べて多いと感じる。

さらに、最近の傾向として、次が決まっていない状態で辞めるのではなく、在職中に次の職場を確保し、退職日を決めてから申し出るという計画的な離職が増えている。次の会社が決まっている以上、引き止めることも難しく、転職のハードルが非常に低くなっていることを感じる。

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）

（六車様）

回答：特に制度としては設けていない

詳細：

個別の部署単位では 1on1 ミーティングなどを実施しているケースもあるが、全社共通の明確なルールや規定として確立されているわけではない。必要な時にポイントを絞ってフォローを行うというスタイルであり、制度という言葉から連想されるような定型化された仕組みではないため、チェックシートでは「特に制度としては設けていない」を選択した。しかし、全く何もしていないわけではなく、藤井氏が中心となって個別の相談に乗るなど、属人的なフォローは随時行われている。今後はこうした取り組みを、いかに会社の仕組み（制度）に落とし込んでいくかが課題である。

（藤井様）

回答：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

詳細：

形式上は定期的な面談やフォローアップ研修、0JT 制度などにチェックを入れているが、実態としては十分な運用ができていないと感じる。かつては外部研修やフォロー研修を実施していた時期もあったが、現在は各部署の多忙により計画通りの実施が難しくなっている。自身もチャットやメールを通じて若手社員の相談に個別に応じているが、それは「会社全体の制度」というよりは自身の個人的な活動に近い。また、コロナ禍以降、内定者期間の交流会や中途採用者のフォローも停滞しており、かつて機能していた仕組みを復活させる必要性を感じている。

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）

（六車様）
回答：「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
　　プライベート優先で、社内行事（忘年会等）に参加しない時
詳細：
　現代の流れとして仕方ない側面もあるが、対人関係においては直接話すことが最も重要だと考えており、メール等のテキスト文化に偏る若手社員の姿勢には違和感を拭えない。また、叱る・叱られるという関係性についても、双方が「下手」になっていると感じている。どのように教育し、どのように指導すれば相手に正しく伝わるのかが分からず、指導そのものが難しくなっている。
　さらに、忘年会などの社内行事よりもプライベートを優先する価値観についても、時代の変化として受け入れつつも、旧来のコミュニケーションの在り方との差を感じている。

（藤井様）
回答：「叱られること」への耐性が低いと感じる時
　　プライベート優先で、社内行事（忘年会等）に参加しない時
詳細：
　言葉の受け取り方の違いに苦慮しており、通常のトーンで話していても「叱られた」と過敏に反応されてしまうことがある。強い口調でなくても、顔色が変わったり元気がなくなったりする様子を目の当たりにし、指導の難しさを痛感している。こうした場面では、逆にこちらから「怒っていないよ」とフォローを入れなければならず、昭和世代との感受性の違いに戸惑いを感じている。
　また、プライベートを最優先する姿勢についても、忘年会などの参加をはっきりと拒否する若者が増えており、時代の変化と割り切ってはいるものの、職場の一体感をどう醸成するか悩ましい。

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）
（六車様）
回答：業務の自動化・効率化（RPA、マクロ、ノーコードツール等）
　　生成 AI（ChatGPT 等）の業務活用
詳細：
　自社は地域の企業としては比較的 DX が進んでいる方だと思うが、次々と登場する新しい技術への対応には限界も感じている。先日も社内で 10 名ほどが参加する生成 AI の研修を実施したが、一度受けただけでは実務に落とし込むのは難しく、反復的な教育が必要であると実感した。現在は事務部門を中心にある程度進めている段階だが、今後は現場も巻き込んだ形でデジタル化を浸透させなければならない。

（藤井様）
回答：業務の自動化・効率化（RPA、マクロ、ノーコードツール等）
　　生成 AI（ChatGPT 等）の業務活用
詳細：
　他社と比較しても自社の導入レベルは決して低くないと感じている。しかし、導入されているツールを全社員が使いこなせているかと言えば、まだ不十分である。特に事務職は日常的にパソコンに触れるため順応が早いが、機械組み立てなどの現場スタッフはデジタルツールに触れる機会が少なく、社内でのデジタル格差が生じるのは避けられない側面がある。

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）
（六車様）
回答：ベテラン・再雇用社員
詳細：
　自身も含め、ベテラン社員や再雇用社員に苦手意識が強いと感じている。長年慣れ親しんだアナログな手法や古いシステムがある中で、新しいツールを導入することへの心理的なハードルは、年齢を重ねるほど高くなる傾向がある。しかし、会社として導入を決定した以上、全社員がそれについていこうという姿勢は見せており、最初こそ取り掛かりに苦労するものの、最終的には順応してくれていると思う。抵抗感はあっても、拒絶するのではなく、前向きに取り組もうとする社風は維持できている。

（藤井様）
回答：特にない（全社的に前向きである）
詳細：
　ベテラン層の苦手意識はあるものの、全体としては「特にない（全社的に前向き）」と思う。現在も新しいツールの操作に戸惑うベテラン社員に対し、若手社員が教えるという逆転のコミュニケーションが発生しており、これが社内の良い交流に繋がっている。若手は新しいツールの飲み込みが非常に早く、彼らを起点に周囲が影響を受けている側面がある。ベテラン層も、若手に聞きながら使いこなしていくことで、結果的に前向きにデジタル化を受け入れている。詳しいことは若手に聞くのが一番、という空気が醸成されているため、デジタル化そのものが大きな対立や停滞を招くことはないと思う。

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）
（六車様）

回答：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
詳細：
　ベテラン層に比べて情報のキャッチアップが早く、柔軟な発想を持つ若手社員こそが、DX 推進の原動力になると考えている。単にツールを使えるだけでなく、会社外で得た有益なツール情報を積極的に持ち込み、「自社の業務にこう活かせるのではないか」という提案も積極的に行ってほしい。

（藤井様）
回答：新しいデジタルツールの導入・定着のリーダー役
　　既存業務のデジタル化による業務効率化の提案
詳細：
　若手社員が持つ「デジタルスキルの高さ」を、現場の教育やサポートに活かしてほしい。ベテラン層は新しいツールの習得に時間がかかるが、若手は普段から使いこなしているため習熟が早い。彼らが定着のリーダーとなり、苦手な層を根気強くサポートしてくれることで、組織全体のデジタルレベルが底上げされることを期待したい。

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）
（六車様）
回答：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
詳細：
　特に、納期意識や責任感、理不尽な状況への耐性といった「心の強さ」は、社会に出る前に一定レベルまで養っておいてほしい。現在の若手社員の中には、知識としては持っていても実際の場面で活用できないケースも見受けられる。学校側には、単なるスキルの伝授にとどまらず、社会人としての当たり前を確実に実践できるレベルまで指導してほしいと考えている。

（藤井様）
回答：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
　　チームワーク・他者と協働する経験
詳細：

最近の学生は、休み時間も１人でスマートフォンをさわり、他者と意見を交わし合う経験が不足しているのではないかと感じている。学校での発表や議論の場を通じて、自分の意見を伝え、他者の意見を聞くという基礎的なコミュニケーション能力を高めてほしい。

また、身だしなみについても、面接前に藤井氏が直さなければならないほど意識が低いケースが散見されるため、TPO に合わせた服装や態度の指導も期待している。これらは学校教育というよりは本人の性格や家庭の問題かもしれないが、社会に出るための最低限の準備として指導をお願いしたいと考えている。

【補足】本事業に期待すること

六車社長・藤井様ともに、「若手と直接関わる中堅・先輩社員（準若手）」への教育が必要であると強調している。指導側が時代に合った接し方や教え方を学ぶ機会（特に対面型の研修）があれば、若手の定着と育成はより確実なものになるとの見解を示している。

③株式会社タクマテック

日　時	2026 年 1 月 9 日（金）10:00～11:10
形　式	オンラインにて実施
参加者	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 執行役員 管理担当 管理本部管理部長 真鍋 操身 様 株式会社タクマテック 執行役員 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 執行役員 開発担当 管理本部第 2 開発部長 川上 敦志 様

※蔦谷様の回答に合わせ、真鍋様、葛原様、川上様も交えて詳しくヒアリングを実施

１－①　新卒の採用頻度
１－②　新卒の採用人数
１－③　新卒の採用充足状況
回答：①毎年採用、②２名程度、③苦戦している（定員割れ）
詳細：
新卒採用を毎年 2 名程度計画しているが、実情は苦戦している。過去 5 年を振り返っても、満足に採用できたのは半分程度であり、特に直近 2 年は厳しい状況だ。単なる人数不足だけでなく、応募してくる学生の基礎能力やコミュニケーション能力が想定より低いことも懸念材料となっている。

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）
回答：主体性・実行力（自分で考えて動く力）
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）
詳細：
入社時点では技術よりも「主体性・実行力」「コミュニケーション能力」「ストレス耐性・粘り強さ」を重視している。専門スキルは社内教育や 0JT で補えるが、基礎的な人間力や地頭の良さがなければ、教育の効果が上がりにくいと考えている。
学校教育に対しては、挨拶、言葉遣い、報連相といったビジネスマナーや、チームワークの経験を身につけてくることを求めたい。特に、自分たちが若かった頃のような厳しい指導が難しくなっている現代において、人間関係の土台となるコミュニケーション能力が完成していることは、企業側にとって大きな助けとなる。

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）
回答：学生への認知度が低い
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
求めるターゲット層の学生となかなか出会えない

詳細：

採用におけるブランディングの課題として、大手他社と比較した際の認知度の低さが挙げられる。給与面では、都市部の大手企業と数字だけで比較されると見劣りするが、地方の物価や自宅通勤による可処分所得の差は、若手には伝わりにくい。

また、三豊市詫間町の山の上という立地の不便さも、車を持たない若者にとっての障壁となっているように感じる。

これらの課題が重なることで、求人への応募や会社に興味を持ってくれる方の母集団の形成自体が難しく、その結果として「求めるターゲット層（地頭の良い、レベルの高い学生)」となかなか出会えないという悪循環がある。

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）

回答：厳しく指導すると辞めてしまいそうで怖い（叱りづらい）
　　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）
　　メンタル面のケアが難しい

詳細：

現場の管理職や先輩社員は、若手の指導に対して「厳しく指導すると辞めてしまいそうで怖い」という強い不安を抱えている。昔の感覚で指導すればパワハラと捉えられかねないため、どこまで踏み込むべきかという境界線の判断に苦慮しており、気軽に指導できない不自由さを感じている。また、業務に関する指導をしても、反応が薄く、何を考えているのか、説明した内容が理解できたかどうか、判断が難しい。

また、管理職自身がプレイングマネージャーとして活躍していることもあり、指導に割く時間が十分でないようにも感じる。若手の耐性が人によって異なるため、一人ひとりに合わせた伝え方を工夫しなければならず、それが指導側の負担、不安をさらに増大させている。

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）

回答：職場の人間関係が良い・話しやすい雰囲気がある
　　休日数や残業の少なさなど労働条件が良い

詳細：

定着率は非常に高く、一度入社した社員はあまり辞めない。その要因は、職場の人間関係の良さと、残業が少なく有給休暇が取りやすい良好な労働条件にある。若手社員の多くは定時で帰宅し、プライベートな時間を確保できているので、その点については満足していると思う。

しかし、若手が定時で帰る一方で、その分の業務負担が管理職に集中し、上に行くほど残業が増えるという逆転現象が起きている。これは将来的に「上を目指したくない」と若手に思わせるリスクがあり、今後の改善課題と捉えている。

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）

回答：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

詳細：

過去の離職理由を振り返ると、「給与・待遇への不満」や「成長できないという焦り」「メンタル不調」があった。直近では、「上司の期待に応えられない」という理由での離職があった。それは業務をしていく中で、自身のレベルが上司（会社）の求めるレベルに達していない、達する見込みがないと自認してしまい、成長への焦りに繋がったのではないかと感じる。

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）

回答：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

詳細：

定期面談として、年 1 回、キャリアコンサルタントによる面談を実施し、会社とは直接関係のない人生設計なども含めたフォローを行っている。また、要望があれば、追加で随時実施するようにしている。

入社直後の 2 ヶ月間はオンラインで技術研修（Java 等）を行い、その後も 1 年間、月 1 回ペースで社会人基礎力（報連相など）のフォローアップ研修を外部委託している。

また、入社前の内定者の交流会・研修として、内定者同士や管理職、経営層を交えた年 2 回の交流会や、入社前の心構えに関する研修を行っている。

日常の中では、0JT として、特定の教育担当（メンター的役割）を割り当てている。ただ、若手社員と教育担当が携わるプロジェクトが異なる場合は、わからないことはプロジェクトごとの上長へ相談するように促している。

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）

回答：「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
　　その他：社員間の交流を好まない方もいる

詳細：

現代の若手は電話対応を極端に嫌がる傾向があり、ここにもコミュニケーションへの苦手意識、能力の低さが表れているように感じる。また、指導を「叱られた」とネガティブに捉えるなど、指摘に対する耐性の低さも目立つような印象がある。
忘年会などの社内行事には比較的参加するが、人との交流を全く好まない層も一定数存在している。こうした世代間の価値観の違いを理解し、歩み寄るための手法を模索している段階である。

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）
回答：業務の自動化・効率化（RPA、マクロ、ノーコードツール等）
　　生成 AI（ChatGPT 等）の業務活用
　　情報セキュリティに関する知識
詳細：
　社内の DX については、Microsoft 365 の導入によりスケジュール共有等は一定程度進んでいるものの、既存の事務作業における自動化・効率化は、なお十分とは言えない状況である。
　一方で、最近では生成 AI（Copilot）の活用を積極的に進めており、プログラムのコード作成や技術的課題に対する壁打ち相手として、一定の効果を上げている。
　また、デジタル化の推進役として若手社員に期待を寄せているが、実際には若手社員が SNS（Instagram 等）を必ずしも使いこなしていないケースも見られ、期待と現実のギャップに苦慮している面もある。

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）
回答：管理職（部長・課長クラス）
　　特にない（全社的に前向きである）
詳細：
　社内のデジタル化は、基幹となる業務システムや長年続けてきたやり方を大きく変えることを意味する。そのため、長く働いている社員ほどこれまでのやり方に慣れており、それを大きく変えてしまうことへの抵抗感や心理的な負担が大きい。
　会社としてデジタル化を進めるべきという方向性に基本的に意欲的であるものの、いざ実践する段階になると、前述の「難しさ」が表面化するという二面性がある。

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）
回答：新しいデジタルツールの導入・定着のリーダー役
　　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

詳細：

DX推進において若手には、新しいデジタルツールの導入・定着を牽引するリーダー役や、いまだに紙ベースで行われている既存業務をデジタル化し、効率化する提案を行うことを期待している。また、企業の認知度を高めるためのSNS（Instagram等）を活用した広報・マーケティングも重要な役割と捉えている。しかし、若手であればSNSに精通しているという会社側の期待に対し、実際には使いこなせていない社員も多く、期待と現実のギャップに直面しているのが実態である。

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）

回答：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

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

詳細：

学校教育に対しては、専門的な技術力以上に、社会人としての基礎的な力を身につけてきてほしいという期待が大きい。こうした能力は入社後の業務に携わりながらの環境では育成することが難しい要素である。技術は後から学べるため、学校教育では対人関係を支えるコミュニケーション能力の基盤を重点的に育成してほしい。

【補足】本事業に期待すること

企業として、「今の若手がどのような基準で会社を選び、何を考えているのか」を理解するための研修や、「時代に即した正しい叱り方・指導方法」を学べる機会を求めている。単に若手を甘やかすのではなく、成長のために必要な指導をいかに適切に行うかという手法は学びたい。

④株式会社太陽社

日　時	2025 年 12 月 25 日（木）10:00～11:10
形　式	オンラインにて実施
参加者	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

１－①　新卒の採用頻度

１－②　新卒の採用人数

１－③　新卒の採用充足状況

（斉藤様、山岡様）

回答：①毎年採用、②毎年２名、③計画通り採用できている

詳細：採用活動自体は大きな滞りなく、予定通りの人数を確保できている。

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）

（斉藤様）

回答：主体性・実行力（自分で考えて動く力）

ストレス耐性・粘り強さ（レジリエンス）

誠実さ・素直さ

詳細：

新卒をはじめとする若手には、「受け身」の姿勢がやや強い印象がある。働き始めの段階では分からないことが多いのは当然であるが、仕事を身につけていく過程において、分からないことを自ら質問するなど、より主体的な姿勢が見られることが望ましいと感じている。性格的に、人に聞きづらい側面もあるのかもしれないが、そうした姿勢があることで、周囲とのコミュニケーションはより取りやすくなると考えている。

また、働き始めると生活リズムや仕事、コミュニケーションなどに様々な変化が生じ、ストレスを感じやすい。仕事については、経験を重ねることでこうしたストレスは徐々に軽減されていくと思うが、変化に慣れる前（1 週間～1 か月以内）にギブアップしてしまう傾向も見られる。最低限のストレス耐性が必要であると感じている。

さらに、若手に限らないかもしれないが、業務に対して強いこだわりを持つ人が多い印象がある。業務を教えている際、話は聞いているものの、十分に腑に落ちていない様子がうかがえる場面がある。一度素直に受け止める姿勢があれば、教えた手法をより早く吸収し、成長でき、本人のストレスも減るのではないかと感じている。

（山岡様）

回答：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

詳細：

（斉藤様と同様に）主体性も重要であると感じるが、自社の風土を踏まえると、業

務において主体性が現時点ではそこまで重視されているわけではないと感じている。上司からの指示に対する実行力は必要だと思うが、業務に慣れていく段階の若手に対して、主体的に考えて業務を進めていくことは、現時点ではあまり求められていない。

また、選択していない「基礎学力・論理的思考力」「専門スキル・技術力」「最新のデジタル／DXへの知識・リテラシー」については、「誠実さ・素直さ」の中に含まれる要素であり、働きながら身につけていけばよい要素であると考えている。

「ストレス耐性・粘り強さ」「誠実さ・素直さ」については、（斉藤様の意見と）同意見である。一方、コミュニケーションに関しては、こちらから話しかけないと会話が進まない、自分から発信して話をしてくれない、何を考えているのか分からないと感じる場面がある。自分の意見を言えない人が多いように感じるため、自分の考えをきちんと言葉にして伝える力があればよいと感じている。

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）

（斉藤様）

回答：学生への認知度が低い
　　給与や休日数などの条件面で大手他社に劣る
　　求めるターゲット層の学生となかなか出会えない

（山岡様）

回答：給与や休日数などの条件面で大手他社に劣る

詳細：※斉藤様、山岡様より

当社では、月に数回土曜日の出勤があるため、土日祝が完全に休みの企業と比べると、年間休日数はどうしても少なくなる。給与についても、いわゆる地元の中小企業の給与体系であるため、大手企業と比べると水準は低くなってしまう。そのため、若年層にとって、就職活動における最初の選択肢にはなりにくいと感じている。

さらに、地元の就職フェアや合同企業説明会などにもあまり参加しておらず、業界自体も表に出て目立つものではない。その結果、地元の中小企業としての認知度は低いと考えている。

加えて、営業職の採用を希望しているものの、営業職を志望する若手と出会う機会が少ないという課題もある。

また、現在の若年層に見られる傾向として、「仕事を第一に頑張って働く！」というよりも、「プライベートを大切にしながら働く」ことを重視しているように感じている。そのため、就業条件の中でも「休日数」は特に重要な要素であると考えている。実際に自社の社員を見ても、工場勤務の社員は業務上難しい面があるものの、事務系の社員を中心に土曜日に有給休暇を取得するケースが多く、土曜日が休みであればよいという希望がうかがえる。

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）
（斉藤様）
回答：厳しく指導すると辞めてしまいそうで怖い（叱りづらい）
　　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
詳細：
　ある程度年齢差のある者が若手を指導する際、自身が若手だった頃に受けてきた指導方法をそのまま適用してしまう傾向がある。その結果、説明は最低限にとどめ、「あとは見て覚える」「やりながら覚える」といった指導になりがちである。
　一方で、現在の若手は、より細かく丁寧な説明を求める傾向があるように感じている。そのため、40代を中心とした指導する側にとっては、「なぜそこまで細かく説明しなければならないのか」という感覚になりやすく、双方にとってストレスが生じやすい状況だと考えている。

（山岡様）
回答：厳しく指導すると辞めてしまいそうで怖い（叱りづらい）
　　メンタル面のケアが難しい
詳細：
　総務という立場上、社員からさまざまな相談を受けることがある。その内容を聞いていると、中には共感しづらいものもあり、甘えではないかと感じることもある。ジェネレーションギャップによるものかもしれないが、どこまで相手の気持ちに同調すべきなのか、そもそも同調すること自体が適切なのか分からず、悩む場面がある。その対応や関わり方が、指導方法として正しいのか判断に迷うことも多い。

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）
（斉藤様）
回答：仕事の内容・やりがいに満足している
分からない
詳細：
　前提として、やりがいの感じ方は部署によって異なると考えている。課ごとに求められる業務の専門性にも差があり、専門性の高い課に所属する場合は、自身の実力が身についていく実感を得やすい。その結果、業務への愛着が生まれ、仕事への定着につながっているように感じる。
　一方で、若手社員とのコミュニケーションが十分に取れていないこともあり、現在の仕事のどの点に魅力を感じているのかを把握できていない。そのため、「分からない」という選択をしている状況である。

（山岡様）
回答：休日数や残業の少なさなど労働条件が良い
詳細：
この選択肢においては休日数は該当しないが、残業時間や福利厚生を踏まえた上で選択している。自社について、特に秀でている点があるとはあまり感じていないが、逆に大きく悪いと感じる点もない。福利厚生についても、非常に手厚いものが揃っているというわけではないが、地方の中小企業として考えた場合、必要なものは一通り整っていると感じている。

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）
（斉藤・山岡様）
回答：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）
詳細：
人間関係のトラブルや孤立を原因とする離職は、実際に発生した事案であり、若手を受け入れる体制が十分に整備されていなかったことが要因である。離職が発生した部署では、若手社員の採用・受け入れ自体が久しぶりであった。加えて、職人気質の社員が多く、若手への接し方が分からないまま対応していた結果、言葉が強くなりがちで、若手社員にとって精神的な負担が大きくなり、離職につながってしまった。
もし当該若手とのコミュニケーションがより充実していれば、業務外での雑談などを通じて心理的な負担が軽減される可能性もあったのではないかと感じている。また、若手の受け入れが久しぶりであった社員にとっては、若手の成長スピードや、できないことに対する理解がなかなか追いつかない場面が多かった。
さらに、入社後に想像していたより仕事が楽しくなかった、あるいは負担が大きかったといった理由から、部署異動が発生した事例もある。そのほか、想定していた業務内容と実際の業務に差があったことを理由とする部署異動も見られた。面接時等で業務内容の説明は行っているものの、実際に経験したことがない業務についてはイメージしづらく、結果として業務内容に関するミスマッチが生じたものと考えている。

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）
（斉藤様）
回答：定期的な面談（1on1 ミーティング等）
0JT 制度
（山岡様）
回答：入社後のフォローアップ研修（3 ヶ月、半年、1 年後など）
0JT 制度

詳細：
当社では、入社後1か月を目安に、代表が新入社員と直接面談を行っている。また、中小企業家同友会が実施している若手社員向けのフォローアップ研修にも参加させている。さらに、本人の状況に応じて、その他の研修への参加も適宜行っている。
研修については、行政などが実施する外部セミナーや、自社内で実施する研修に加え、業界団体が実施している通信教育なども活用しており、幅広い形で人材育成を行っている。

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）
（斉藤様）
回答：「叱られること」への耐性が低いと感じる時
その他：受け身なことが多いと感じる時
詳細：
次の改善に向けた注意、改善提案のつもりで伝えたはずなのに、「怒られた」ととらえられることがある。当然、人によって注意・指導の仕方は様々だと思うが、落ち込ませてしまうことにつながりがちである。後で、どうやって言えば上手く伝えられたのだろうかと悩むことがある。

（山岡様）
回答：「叱られること」への耐性が低いと感じる時
詳細：
これまでの内容と重複するが、若手から相談を受けることがあるが、それはあなたが悪いでしょと思うことや共感しきれないことがある。

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）
（斉藤様）
回答：業務の自動化・効率化（RPA、マクロ、ノーコードツール等）
クラウドツール（SaaS・Teams・Slack等）の導入・運用
詳細：
日々の業務を行う中で、アナログ的だと感じる場面や、効率的に改善できるのではないかと思うことが多い。現在、自社では請求書などの文書をクラウド上に保存しているが、取引先とのデータ共有についてもクラウドを通じたものが増えてきていることから、こうした取り組みをさらに拡大する必要があると感じている。
また、資料作成においても、類似内容の資料を個々人が作成しているケースが多く、フォーマットを用意することで簡略化できる部分があると考えている。その意味でも、社員同士でデジタル上の情報共有ができる仕組みが整えばよいと考えている。

（山岡様）
回答：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
詳細：
　社内の情報共有が十分でないと感じる場面が多いため、その充実に向けて必要となるツールを想定し、この選択肢を選んだ。生成 AI については、業務の効率化をイメージして選択している。
　工場において、業務の進捗状況を PC などで記録し、事務所側から確認できる仕組みが整っていない。そのため、現在は進捗を把握するために、営業担当者が工場まで足を運び、目視で確認するという対応を取っている状況だ。こうした移動や確認にかかる時間を削減するためにも、デジタルツールの導入が必要であると感じている。

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）
（斉藤様・山岡様）
回答：経営層・役員クラス
詳細：
　代表へこうしたツールを提案しても採用されることがない。クラウドツール等に対する信頼を持っていない様子で、情報漏洩への不安があるため、積極的になることができていない。

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）
（斉藤様）
回答：新しいデジタルツールの導入・定着のリーダー役
　　SNS 等を活用した広報・マーケティング
詳細：
　若い世代は、SNS をはじめとするデジタルツールに慣れ親しみながら生活してきた世代であると考えている。そのため、上の世代が持っていないような感覚や発想を備えていると感じており、若い人材を採用するメリットは、そうした新しい風が組織に吹き込まれる点にあると思っている。採用活動や自社サービスの PR などにおいても、ツールの使い方や、こちらでは思いつかないような手法を新たな視点から提案してもらえるとありがたいと感じるとともに、そうした活躍に期待したい。

（山岡様）
回答：特に期待していない（まずは通常業務を覚えてほしい）
詳細：
　自社は、デジタル化が十分に進んでいる企業ではないため、こうした取り組みを本

格的に進めようとすると、若手が担える範囲を超える規模になると感じている。そのため、まずは業務をしっかりと覚えてもらうことから始めてもらえれば十分であると考えている。

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）

（斉藤様）

回答：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）

詳細：

受け身な姿勢の人が多いため、業務を指示した後、その業務が完了しているのか、途中でつまずいているのかが分からないままになることが多い。若手・ベテランを問わず、業務の進捗が相互に共有される状態が、会社として理想的な体制であると考えており、そのようなことができる人材に来てほしいと感じている。

（山岡様）

回答：報連相（報告・連絡・相談）の習慣
　　チームワーク・他者と協働する経験

詳細：

チームワークとは、主にコミュニケーションを指している。業界や学習内容に直接関係のない雑談であってもよいため、学生のうちからコミュニケーションの機会を多く経験しておくことが重要だと考えている。そうした経験が、働き始めた際のメンタル面での負担軽減につながり、円滑な人間関係の構築や業務の共有にも寄与すると思うため、ぜひ身につけてほしい。

【補足】本事業に期待すること

若い世代の「普通」を学ぶことができる機会があればよいと感じている。例えば、指導の場面において、自身の感覚では「甘いのではないか」と感じることであっても、若い世代にとってそれが一般的であるならば、指導の仕方や伝え方を見直し、切り替えていくことができるのではないかと考えている。

また、指導方法に限らず、労働条件や働く上で何を重視しているのかといった点など、現在の若い世代の「普通」とされる価値観を理解することができれば、自分たちの改善や成長にもつなげられると考えている。今の若い世代が何を考え、何を求めているのか分からない部分も多いため、統計的なデータや根拠に基づいた形で学ぶことができればよいと感じている。

⑤株式会社ロジック

日　時	2026 年 1 月 15 日（木）11:00～12:00
形　式	オンラインにて実施
参加者	株式会社ロジック　代表取締役社長　山崎 直樹　様

１－①　新卒の採用頻度
１－②　新卒の採用人数
１－③　新卒の採用充足状況
回答：①毎年採用、②年間平均２名程度、③計画通り採用できている
詳細：
現在 40 代後半から 50 代の社員が多くを占める年齢構成となっているため、10 年後には定年退職者が多く発生することが予想される。この未来の欠員を補填し、現在の事業規模を維持し続けるためには、2 年ごとに 5 名程度の新卒を採用し続けることが必要である。5～6 年前より毎年継続して新卒採用を実施しており、年間平均 2 名程度の採用を計画的に進めている。ここ数年は計画通りの人数を確保できている状況である。

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）
回答：主体性・実行力（自分で考えて動く力）
　　コミュニケーション能力（対人折衝・協調性）
　　誠実さ・素直さ
詳細：
採用において最も重視しているのは、自社の企業理念や行動指針といったカルチャーに合致するかどうかという点である。学歴や基礎学力、専門スキルの有無を第一の基準にするのではなく、誠実さや素直さ、そして主体性を持って動けるといった人間性を中心に選考を行っている。ただし、IT という業務の性質上、最低限必要となるのが論理的な思考力である。選考の過程で、この論理的思考が備わっているかどうかについては厳格に確認を行っている。文系出身者の応募も多いが、論理的思考さえ確認できれば、専門的な知識が不足していても足切りをすることはない。入社後の教育でスキルは補完できると考えているため、まずは組織の価値観を共有でき、チームの一員として共に成長できるマインドセットを持っているかどうかが、採用の成否を分けるポイントとなっている。

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）
回答：学生への認知度が低い
　　給与や休日数などの条件面で大手他社に劣る
詳細：

学生へのアンケート結果を見ても、就職活動を通じて初めてロジックという社名を知ったという回答が多い。大手求人サイトなど露出を増やさない限り、存在自体が認識されないことも。

また、会社説明会に参加した学生からの評価は高く、志望順位も上位に位置づけてもらえることが多いものの、最終的な内定承諾の段階で辞退されるケースが散見される。その主な理由は、給与や休日数などの条件面で大手他社に劣ることである。特に、学生が最後の判断を下す際、具体的な待遇面の差が決定打となり、他社へ流れてしまう現状がある。ターゲットとする層の学生と出会うことまではできているが、そこから自社を選んでもらうための「条件面を補う魅力付け」や、競争力の強化が大きな壁となっている。

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）

回答：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
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

詳細：

指導にあたる現場の先輩社員たちが、セクハラやパワハラへの懸念から、若手社員のプライベートや内面に踏み込むことを躊躇し、深い信頼関係を築くことが困難になっている。人間関係が希薄な状態では、本来必要な厳しい指導も「辞めてしまうのではないか」という恐怖心から控えてしまい、適切な育成が阻害されている。特にIT業界の特性上、おとなしい性格の社員が多く、自分からオープンに内面を話してくれる機会も少ない。相手が何を考えているか把握できないまま、手探りで指導を続けなければならないことが悩みとなっている。コミュニケーションの「壁」が存在することで、メンタル面の細やかなケアも難しくなっており、ジェネレーションギャップを超えた深い信頼関係の構築が、育成において重要だと考えている。

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）

回答：職場の人間関係が良い・話しやすい雰囲気がある
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

詳細：

指導にあたる現場の先輩社員が踏み込んだコミュニケーションを取ることに躊躇している様子がある一方、社内の人間関係の良さや風通しの良い雰囲気が、社員の定着に寄与していると感じられる。会社説明会では若手社員との交流機会を設けており、学生からも「雰囲気が良さそうな職場」として評価されている。実施している定期的

な 1on1 ミーティングにおいても、人間関係に関する深刻な悩みはほとんど聞かれず、周囲からサポートされているという肯定的な声が多く挙がっている。

また、仕事のやりがいも重要な要因である。例えば東京支店では、若手社員を入社 1〜2 年目から顧客のもとへ派遣し、頼りにされる立場で業務にあたっている。物理的に近くでフォローできない場面もあるが、実地で責任ある仕事を任され、周囲から必要とされる経験を積むことが、社員の成長に繋がっていると考えられる。こうした経験は、自己有用感や仕事への前向きな実感にも結びついていると感じる。

労働条件の面では、IT 業界としては残業時間が月平均 10 時間程度と比較的少なく、有給休暇も柔軟に取得できる環境が整えられている。

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）

回答：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
　　メンタル不調

詳細：

離職の要因として目立つのは、仕事内容に対するミスマッチである。特に文系出身者が半分以上を占める中で、IT 業界に対して漠然としたイメージを持って入社し、実際の業務とのギャップを感じるケースがある。以前はミスマッチによる早期離職があったが、現在は事前の説明会等で業務内容を詳細に伝えるよう改善を図っている。

また、給与や待遇への不満も離職の理由となっている。弊社は派遣形態で大手の現場に出向くこともあるが、出向先の社員や同業他社から待遇の話を聞き、より条件の良い企業へ引き抜かれる形で転職してしまう例がある。

その他、精神的な要因による離職も過去に発生した。これはパワハラ等によるものではなく、本人の責任感の強さゆえに、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や自己嫌悪がメンタル不調に繋がったものである。

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）

回答：定期的な面談（1on1 ミーティング等）
　　内定者期間の交流会・研修

詳細：

現在、全社員を対象として定期的な面談を実施している。自身による 1on1 ミーティングのほか、直属の上司とも年 2 回以上の査定・フィードバック面談を行い、意思疎通の機会を確保している。

また、内定者期間から若手社員との交流会や研修を行い、入社前の不安解消に努めている。未経験者や文系出身者の採用が多いため、教育面には特に力を入れている。入社後の 3 ヶ月間は、外部の IT 専門教育会社に委託し、基礎を一から学べる手厚い研

修を受講させている。このように、外部サービスを効果的に活用することで、未経験からでもエンジニアとして立ち上がれる体制を整えている。

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）
回答：「叱られること」への耐性が低いと感じる時
詳細：
「叱られること」に対する耐性の低さに、顕著なギャップを感じている。現在の若手社員は学校等で褒めて育てられることに慣れており、指導のつもりで出した注意やアドバイスを「怒られた」と過剰に受け取ってしまう傾向がある。実際、本人から「これだけ頑張っているのに褒めてもらえない」という不満が出たこともある。こちらとしては単なる改善案の提示であっても、若手は深く落ち込んでしまい、そのフォローに時間を割かなければならない状況がある。指導後に明らかに意気消沈している姿を見ると、上司側もそれ以上の指摘をためらってしまう。アドバイスと叱責を区別して受け止める力が不足しており、注意を受けた際でも前向きに捉え直す力が弱い。世代による価値観の違いとして、彼らが「認めてほしい」という欲求が強いことを理解し、伝え方を工夫しなければならないと感じている。

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）
回答：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
詳細：
弊社は IT 企業であるが、社内システムに関してはアナログな部分が残っている。今年度はクラウド型バックオフィス業務支援サービス「TeamSpirit」を導入し、生産性、業務品質の向上に繋げている。来年度以降は、人事評価や査定に関する業務もデジタル化する計画である。
また、生成 AI について、現在は一部の個人が使用するにとどまっており、会社としてどこまで使用を許可するか、情報漏洩をどう防ぐかといった運用ルールやガイドラインの整備が追いついていない。ツールの導入だけでなく、そのツールを安全かつ効果的に使いこなすための制度設計や教育が不足している。

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）
回答：特にない（全社的に前向きである）
詳細：
社内での抵抗感や苦手意識は、驚くほど「特にない」と言える。むしろ、これまで Excel などで手作業を積み重ねてきたベテラン層が、従来のやり方の限界を痛感して

おり、自らクラウドツールの導入を歓迎している状況である。社内には、古いやり方に固執するよりも、新しいツールを導入して予算が許す限り効率化を急ぎたいという前向きな空気が醸成されている。

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）
回答：新しいデジタルツールの導入・定着のリーダー役
既存業務のデジタル化による業務効率化の提案
詳細：
新しいデジタルツールの導入や定着において、若手社員にはリーダーシップを発揮することを期待している。前述した「TeamSpirit」の導入に取り組んだのは、ベテラン社員であった。今後の持続的な運用を考えると、若い世代へ早期にバトンタッチする必要がある。実際にコードを書き、現場で業務に携わることで様々な情報を得たり、触れたりするのが多いのは若手社員たちであり、日々の業務の中でどこが無駄か、どうすれば効率化できるかを一番理解していると感じる。慣習にとらわれず、「このツールを使えばもっと効率が上がる」といった具体的な提案を期待している。

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）
回答：報連相（報告・連絡・相談）の習慣
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）
詳細：
学生たちは報連相という言葉自体は知っているが、いざ実務に入ると「どのタイミングで、どの程度の粒度で伝えるべきか」という判断ができず、手遅れになってから相談に来るケースが多い。学校教育の中で、疑似的な業務経験を通じて、タイミングの重要性や他者と協働する経験を積んできてほしい。
また、チームワークや納期意識、責任感といった「働く上での当たり前」も重要である。これらが備わっていれば、入社後の専門教育もスムーズに進み、成長のスピードも飛躍的に早まる。専門知識より、まずは社会人としての基礎体力を養ってほしい。学生のうちに、少しでもそうした経験をしていれば、ITという厳しい環境でも早期に活躍できる人材になれると思う。

【補足】本事業に期待すること
学生が「なぜこの会社に入りたいか」という面接で伺うような動機だけでなく、10年後、20年後にどのような生活を送り、どのような人間になっていたいかという、仕事と生活を含めた「内面的な価値観や将来像」を深く知りたいと感じる。これらを共有することで、企業側がその価値を提供できるかを判断でき、入社後のミスマッチを未

然に防ぐこともできると思う。

5. ヒアリング調査分析

（１）進路志向の二極化と地元企業の認識・発信力の課題

学生の進路志向は、住み慣れた環境や実家暮らしの利便性を重視する「地元志向」と、高い給与水準や先端技術、多様な職種への関心を背景とした「都市圏志向」に二極化している。地元就職に対する印象は概ね「普通」から「やや良い」と受け止められている一方で、高い成長意欲を持つ層ほど、地元を就職先の選択肢に含めない傾向が見られる。

地元就職を躊躇する主な要因としては、「初任給・給与水準の低さ」および「希望する職種の不足」が挙げられ、特にIT分野においては、地方ではクリエイティブな開発業務に携わる機会が少ないとの認識が学生側に存在している。他にも、地元企業と比べて、都市圏企業のウェブサイトはデザイン面で洗練されており、最新技術に触れたいと考える学生にとって、より魅力的に映っているとの指摘が複数の教員からあった。

企業側においても、大手企業と比較した際の認知度の低さや、条件面での不利さを自覚している事例が多く見られた。加えて、採用担当者の人員不足により、インターンシップ実施後のきめ細かなフォローが十分に行えていない実態も確認された。こうした情報発信力や対応体制の差が、学生に「地元には仕事がない」という印象を与える一因となっている。

（２）求められる「人間力」と学生の現状における乖離

企業が若手人材に求める要素は、専門スキル以上に「主体性」「コミュニケーション能力」「誠実さ・素直さ」といった、いわゆる「人間力」に集約されていた。一方で、学校および企業それぞれの教育・指導現場からは、学生や若手社員における自己分析の不足（自身の志向ややりたいことが整理できていない点）や、対人コミュニケーションに対する苦手意識が課題として報告されている。「SNSのテキスト文化に慣れた学生は、ゼロから対面で人間関係を築くことへの苦手意識が強い」、「電話対応を極端に避ける」という声も挙げられた。

また、専門学校生は大学生と比較して「指示待ち」になりやすく、主体的な提案力が弱いとの指摘もある。学生側は即戦力となる専門スキルの習得を重視するとともに、その不足に対して強い不安を抱く傾向が見られる。一方、企業側は専門的な技術は入社後の育成が可能であると捉えており、それ以上に「短期間で離職しない精神的な安定性」や、社会人としての基礎的な業務遂行力を重視している。

（３）指導・育成現場における心理的障壁とプロ意識の欠如

教員から学生への共通した意見として、社会人として求められるプロ意識（職業観）の欠如があった。学校を「教えてもらう場」と捉えたまま社会に出るため、受動的な姿勢が納期意識の欠如や責任感の薄さに繋がっている。教員からは、その意識醸成・切り替えに向けて悩む声もあった。

さらに、若手育成の現場では、「若手への指導の難しさ」が深刻な課題となっている。企業担当者は、「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、そうした意識醸成をはじめとした適切な指導を躊躇する「及び腰」の状態にある。背景には、失敗を極端に恐れる忍耐力の低さや、注意や改善提案を「怒っている」や「叱責」と受け取る過敏さがある。ハラスメントのリスクを過度に意識するあまり、必要なフィードバックがなされず、結果として若手が放置されていると感じたり、成長実感を得られないまま離職に至ったりする構造が生じている。

6. ヒアリング結果から見える課題とその解決策

（１）職業観・プロ意識の醸成と早期離職の防止

学生の中には、社会を「価値を生み出す場」ではなく「教えてもらう場」と捉えたまま入社し、受動的な姿勢が残っているケースが見られる。その結果、職場において指示待ちの行動や納期意識の低さが生じ、業務上のミスマッチにつながっている。

また、失敗を過度に恐れるあまり、「注意や助言を必要以上に深刻に受け止める」、「上司や先輩に相談せず一人で抱え込んだまま判断し、結論に至ってから事後的に報告する」など、いわゆる「相談不足」が離職要因の一つとなっている事例も確認された。

〈解決の方向性〉

教員を上司に見立てた役割設定を取り入れ、厳格な納期管理や定期的な進捗報告を課すことで、プロフェッショナルとしての責任感を疑似的に体験できる仕組みを組み込むことが求められる。あわせて、業務上の行き詰まりや判断に迷った際に、上司（教員）へ適切に相談する行動そのものをスキルとして習得できるよう、報告・連絡・相談を含む実践的なコミュニケーションをワークの中で強化する。

さらに、学生と年齢の近い若手社員との交流機会を設けることで、働くことの現実的なやりがいや厳しさを具体的に理解させることが重要である。企業側にとっても、単なる配慮や過度な迎合ではなく、「時代に即した指導法」として、心理的安全性を確保しつつ、責任感や納期意識といった「社会人としての基礎的な業務遂行力」を育成するためには、若い世代への理解を深める機会が不可欠である。なお、こうした交流は採用や選考を目的としない、立場の垣根を越えたフラットな場とすることで、学生・企業双方の相互理解を一層促進することが期待される。

（２）地元企業の魅力発信と採用ミスマッチの解消

地元企業の多くは、ウェブサイト等を通じた情報発信力において都市圏の大手企業に後れを取っており、技術力や社風といった企業の強みや魅力が学生に十分伝わっていない実態が見られる。また、求人票の記載内容が大まかな職種分類にとどまっているケースも多く、入社後の具体的な業務内容や業務負担を十分にイメージできないまま就職先の意思決定が行われている。その結果、本来は魅力を有する企業であっても、

学生の選択肢から外れてしまうといった機会損失が生じている。

〈解決の方向性〉
入社後に担う具体的な業務内容や求める人物像・適性を明確に言語化し、実際に働く姿を具体的に想像できる求人票の作成方法を学ぶ機会を設けることが必要である。あわせて、企業が自社の強みを客観的に把握・整理した上で、給与水準以外の福利厚生や働きやすさといった魅力についても、可能な限り数値や具体例を用いて伝えることが求められる。
さらに、ウェブサイト等の「デジタル上の外観」も、学生が企業の魅力を判断する重要な要素の一つとなっていることを企業側が理解し、段階的に取り組むことが可能な情報発信の改善策を提示する必要がある。具体的には、無料または低コストで活用できるSNS（Instagram等）の運用、外部求人サイトや採用支援サービスにおけるプロフィール情報・掲載写真の質の向上、採用活動に特化した簡易的なランディングページの作成などが考えられる。

付録：資料

1.　アンケート調査票

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　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
３．出身都道府県　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
４．性別を教えてください。　（　男　・　女　・　その他　）

Ｂ．進路・就職意識
５．卒業後の希望進路は？

□ 香川県の企業に就職したい
□ 関東圏の企業に就職したい
□ 関西圏の企業に就職したい
□ 関東・関西圏以外かつ香川県以外の企業に就職したい
□ 進学したい
□ まだ決めていない

６．（５について「香川県の企業に就職したい」を選択した方のみ）その理由は何ですか？（複数選択可）

□ 地元で家族や友人と近くにいたい
□ 地元に貢献したい・地域で働きたい
□ (給与･待遇･環境)安定した生活ができそう
□ 地元の企業や業界に興味がある
□ 自分の将来像に期待が持てる
□ その他（記入）＿＿＿＿

７．（５について「関東圏の企業に就職したい」、「関西圏の企業に就職したい」、「関東・関西圏以外かつ香川県以外の企業に就職したい」を選択した方のみ）その理由は何ですか？（複数選択可）

□ 自立した生活や新しい環境に魅力を感じる
□ 新しい環境で自分を成長させたい
□ (給与･待遇･環境)安定した生活ができそう
□ 地元にはない仕事・業界に興味がある
□ 自分の将来像に期待が持てる
□ その他（記入）＿＿＿＿＿

８．香川県の企業で働くことにどのくらいの魅力を感じますか？

□ とても魅力を感じる
□ ある程度魅力を感じる
□ あまり魅力を感じない
□ 全く魅力を感じない

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）
□ 給与や待遇が良いイメージがある
□ 自分のやりたい仕事がある
□ 知っている企業や親しみのある県内企業が多い
□ 通勤や生活環境がイメージしやすい
□ 転勤がなさそう・少なそう
□ 地域の役に立てる実感がある
□ その他　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

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）
□ 給与や待遇が低そうなイメージがある
□ 自分がやりたい仕事がなさそう
□ 県内企業の情報が少なくよく分からない
□ 閉鎖的な人間関係がありそう
□ 社会貢献が実感できなさそう
□ その他　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

１１．香川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
１１－②　休みが取りやすくプライベートが充実できそう
１１－③　成長・キャリアアップに期待できる

１１－④　その他（記入）＿＿＿＿＿

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）
□ 学校の先生・キャリアセンター
□ 家族・親族
□ 先輩・友人
□ 就職ナビサイト（マイナビ・リクナビ等）
□ SNS（Instagram, TikTok, X 等）
□ 企業のホームページ
□ 合同企業説明会・イベント
□ その他（　　）

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？（複数選択可）

□ 職場の人間関係が良い
□ 給与が高い
□ 残業が少ない
□ 年間休日数が多い
□ 年次有給休暇の取得がしやすい
□ 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
□ 趣味や私生活の時間（育児・介護を含む）が確保できる
□ 福利厚生が充実している
□ 成長・キャリアアップできる環境
□ 教育・研修制度が整っている
□ 勤務地
□ 会社の安定性
□ お客様からの感謝が見えること
□ 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）
□ その他（記入）＿＿＿＿＿

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）

□ 希望する職に就けるか
□ キャリア形成・就活の方法がわからない
□ 職場で人間関係を築けるか

□ コミュニケーション力に不安がある
□ 自分のスキル・知識が十分かどうか
□ 将来の生活（収入・安定）
□ 特にない
□ その他（記入）＿＿＿＿＿

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？
とても役立つ～全く役立たない　の５段階

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？
とても自信がある～全く自信がない　の５段階

１７．インターンや企業見学に参加した経験はありますか？
□ ある（とても役立った）　□ ある（あまり役立たなかった）　□ ない

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）
□ 実際の仕事のイメージが湧いた
□ 職場の雰囲気がわかった
□ 自分のスキル不足に気づけた
□ 社会人との話し方がわかった
□ 思っていた内容と違った（マイナス面）
□ 社員の対応が悪かった（マイナス面）
□ その他（記入）＿＿＿＿＿

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）
□ 就職活動の実践的な指導（履歴書・面接等）
□ 企業情報の提供
□ 香川県企業との交流会
□ インターン・職場体験の機会
□ キャリア相談の機会
□ 卒業生との交流機会
□ その他（記入）＿＿＿＿＿

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。

記入：＿＿＿＿＿＿＿＿＿

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）

２．勤続年数を教えてください。

□ １年目　　□2 年目　　□ ３年目

３．性別を教えてください。　（　男　・　女　・　その他　）

４．出身都道府県を教えてください。

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）

□ 給与・待遇が良かった
□ 勤務地が希望に合った
□ 仕事内容に魅力を感じた
□ 会社の雰囲気が良かった
□ 学校の紹介・縁があった
□ その他（記入）＿＿＿＿＿

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）

【業務内容】 □ イメージ通り　□ 思ったより難しい　□ 思ったより単調

【人間関係】 □ イメージ通り　□ 思ったより良い　□ 思ったより希薄・厳しい

【　待遇　】 □ イメージ通り　□ 思ったより良い　□ 思ったより悪い

【　休日　】 □ イメージ通り　□ 思ったより取得できる　□ 思ったより取得できない

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。

記入：＿＿＿＿＿

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？

□ 相談しやすい人が身近にいる
□ 限られた人には相談できる
□ 相談できる人が少ない
□ ほとんど相談できない

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。

そう思う～全く思わない　の５段階

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？

□ 現在の会社で働き続けたい（キャリアアップしたい）

□ 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）

□ 数年以内に転職を検討している

□ すでに転職活動を行っている

□ 独立・起業を考えている

□ 特に考えていない

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？

□ とても役立った

□ ある程度役立った

□ あまり役立たなかった

□ 受けていない

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？

□ とても役立っている

□ ある程度役立っている

□ あまり役立っていない

□ 全く役立っていない

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」と痛感するスキルは何ですか？（複数選択可）

□ ビジネスマナー・言葉遣い

□ PC スキル（Excel, PPT 等）

□ 現在の職業に関連する専門的な技術・知識

□ コミュニケーション力（報告・連絡・相談）

□ プレゼンテーション力・提案力

□ メンタルタフネス（ストレス耐性）

□ チームでの協働力

□ その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

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。

記入：＿＿＿＿＿

Ｅ．DX・働き方

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）

１５－②　業務効率化のためのITツール（RPA、AIツール等）の利用

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）

１５－④　DX推進に関する研修・学習機会の提供

＜各選択肢＞

□ そう思う～　□ 全く思わない　の５段階

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

１６－②　自分の仕事を効率化するためにITを活用している

１６－③　DXやAIに関する知識を深めたいと思う

１６－④　職場でITに詳しい人として頼られることがある

＜各選択肢＞

□ そう思う～　□ 全く思わない　の５段階

Ｆ．自由記述

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。

記入：＿＿＿＿＿