

成果報告書

【令和4年度教育改革推進事業経費】 b. 全学プロジェクト

所属部局	産学連携イノベーションセンター	代表者氏名	田代 優秋
事項名	企業採用担当者と連携したアントレプレナーシップ人材の育成と採用の在り方検討事業		
当初計画に対する目標達成率	90 %	事業の終了時期	令和4年2月
予算配分総額	701 千円	経費使用総額	701 千円

【事業の成果】以下の事業を実施した。

- 第1回準備会（7月15日（金）10:30～12:00@和歌山大学）、第2回準備会（8月5日（金）10:30～12:00@和歌山大学）を開催
株式会社キャリア・ブレスユー、サンケイ広告株式会社ユーロード事業部、和歌山県経営者協会に賛同いただき、令和5年教育改革推進事業に協力していただけることで合意。年間計3回研究会を実施し、和歌山県内企業のネットワーク化を試みることになった。
- 第1回人材の育成と定着の研究会（11月7日（月）13:30～15:30@ダイワロイネットホテル和歌山4F プレジール）を開催
企業：51名、行政・支援機関・協力会社：20名 計71名の参加
（当日、テレビ和歌山から取材を受け、6wakaイブニングで取り上げられた）
- 第2回人材の育成と定着の研究会（12月16日（月）15:00～17:00@和歌山大学産学連携イノベーションセンター1F多目的研究室）を開催
企業：20名、行政・支援機関・協力会社：5名 計25名の参加
- 第3回人材の育成と定着の研究会（2月3日（金）13:30～16:30@和歌山大学図書館3FマルチルームI）を開催
企業：27名、行政・支援機関・協力会社：4名 計31名の参加
- 研究会の受付をスムーズにするため、セミナー申込管理システムを構築
- 事後意見交換会（2月15日（水）16:00～17:30@オンラインミーティングZoom）を開催
研究会実施の反省・振り返り、次年度以降の検討

【当初計画段階との対比】※上記目標達成率を判断した理由等

- 当初計画通り、以下2点を実施できたが、課題点もあったため、90%達成と判断した。
- 和歌山圏域が求めるアントレプレナーシップ人材とは何か：育成すべき能力と身に付けるべき起業態度について意見交換を行い、大学が実施するアントレプレナーシップ教育に反映させる
→協力会社・団体との準備会、反省会でそれぞれ意見交換を実施した。第3回研究会で参加者対象にもアンケートを実施できた。（詳細後述）
 - アントレプレナーシップ人材から選ばれる企業の在り方とは何か：学生から企業が選ばれる力である「エンプロイメントビリティ（Employmentability）」の要件について検討し、地元企業の採用力向上を目指す
→研究会を計画通り計3回実施できた。参加者も合計延べ127名であった。参加企業からの意見として「県内企業の採用に関する意見交換会をする場がなかったため、有意義であった」「実際、就職活動をしてきた学生の生の声を聞いて、次年度の採用活動に反映できるものが多くあった」等の声があった。ES人材からどのような点を見られているのか、個々の企業が理解する場を提供できたが、具体的にどのような視点の獲得ができたのかまで調査ができなかった。企業に対して今後追加のアンケート調査あるいはヒアリング調査などを行う必要がある。

【今後の展望等】

- 本事業の発展性
令和5年度は、今後県内の人材育成と定着に関する包括的な司令塔「アントレプレナーシップ人材育成戦略コンソーシアム（仮称）」へ発展させるため、新卒市場の動向を熟知している県内唯一の人材採用コンサルタント（株式会社キャリア・ブレスユー）、求人情報サイト「ユーロード」運営者（サンケイ広告株式会社）、就職支援に関わる県内経済団体（和歌山県経営者協会）と包括連携協定を結ぶため、調整を行う。
- 改善すべき事項
特に研究会の企画・運営に関して、以下3点を改善する。
 - ・大学関係者がスタッフとして裏方作業に回ってしまい、企業との意見交換の場が創出できなかったため、次年度は実施したい
 - ・県内企業にとっては「和歌山県」に特化した内容のレクチャーへの要望が多く、次年度は和歌山県内データを活用したレクチャーを試みたい
 - ・県内基礎自治体あるいは国・県の労働政策を担当する部局などへも次年度は多くの参加者がえられるように促したい
- 実施成果の教育課程への改革・改善への提案及び今後の予定

第三回研究会参加企業27社に対して行ったアンケート調査から、民間企業の23社でES人材が社内でも位置付けられ、即戦力の中途採用でなく新卒であってもES人材を積極的に採用する意欲が高いことが分かった。しかしながら、参加企業からは「母集団形成ができない」「内定辞退が多い」などの声が多

く、ES人材に関わらずそもそも「通常の新卒採用」が著しく困難になっていた。こうした一般的な新卒採用ですらままならない状況で、さらに特色あるES人材の採用には諦めに近い、困難さを感じている状況が把握された。

民間企業のES教育への参画を企画する上で、こうした著しく困難な状況を踏まえながら、いくつかの提案をしたい。

1) 授業を通じた企業と学生の相互理解の機会創出

本学では教養科目「わかやま企業トップ経営論」が約10年以上にわたって継続的に開講されており、ここでは登壇企業に多くの学生が就職している。登壇回数と就職者数のデータを分析したところ、登壇回数が多い企業ほど新卒採用ができているわけではなく、個々の企業の魅力などの個別要因によるところが大きい。つまり、これらの企業を分析することで何が採用につながっているのか知ることができ、講義内容の充実を図ることができる。

2) オープンゼミやオープンラボを通じたPBL型課外活動

民間企業が自社の課題や新規事業立案を題材として学生と一緒にものづくりやビジネスプランづくりを行う「オープンゼミ・ラボ」の取り組みを令和4年度から試行的に進めている。こうした取り組みは単純な交流に留まらず、企業の内情や社員の様子などを知る機会ともなる。今後は、試行的取り組みの効果検証によってプログラムの改善を行い、正課授業として発展させる。

○その他特筆すべき事項

特になし