



報告書

テーマ: 地元企業と教育機関との理解を深めよう!

主催: 公益社団法人 北見青年会議所 アカデミー委員会

実施日: 2025 年 6 月 10 日(火) 19:00~21:06

会場: サンライフ北見(研修室)

参加者内訳

北見北斗高等学校(1 名)、北見商業高等学校(2 名)、北見工業高等学校(1 名)、北見藤高等学校(1 名)、北見情報ビジネス専門学校(3 名)、北見市商工観光部産業立地労政課(5 名)、地元企業(35 社)

北見市では若年層の市外流出が進み、人口減少と労働力不足が深刻化しています。このままでは地域経済の衰退やさらなる人口減少が懸念されます。

こうした課題に対応するため、教育機関の進路指導担当者、地元企業、北見市職員が集まり、課題の共有と連携強化を目的とした例会を開催しました。企業は進路指導者から学生の声を聞くことで、企業側も採用や職場改善につなげる機会としました。

例会では、参加者が本音で語り合い、若者の地元定着に向けた課題を共有しました。今回の例会を通じて私たちが地元企業の皆様にお伝えしたいことは以下の点です。

・職場環境の充実

残業が少ない(もしくは残業ゼロ)、有給休暇が取りやすい、福利厚生充実、社内の雰囲気がいい、研修制度や評価制度が整っている、スキルアップやキャリアアップのチャンスがあること。

・企業の「見える化」が若者の関心を生む

求人票やパンフレットだけでは、企業の魅力は十分に伝わりません。職場の雰囲気、働く人の姿、育成制度、働き方—これらを「SNS」「採用動画」「若手社員の声」などを活用し、リアルに発信していくことが、若者や保護者の安心感と信頼につながります。

・教育機関との継続的な関係づくりが採用力を高める

年に一度の合同説明会だけでなく、学校との定期的な情報交換、職場体験やインターンシップの受け入れ、OBOG と的交流などを通じて、「地元で働く」という選択肢を、学生が“自分ごと”として考えられる機会を提供していくことが大切です。

以下の内容が例会についての詳細となります

PART1: 就活最前線を知ろう！

事前アンケートをもとに、現在の若者の就職ニーズ、進路指導上の課題、企業側の悩みなどを整理し、パワーポイントで発表しました。

学生が企業選びで重視するポイント

- ・給与、休日、福利厚生、勤務地（特に地元志向）
- ・職場の雰囲気や人間関係、成長環境、キャリアパス
- ・SNS や動画を通じた情報収集

これらの傾向をふまえると、求人票だけでは伝わらない“プラス α”の情報が求められていることがわかります。そのため、パンフレットや採用動画、若手社員の紹介などを通じて、職場の雰囲気がリアルに伝わるような情報発信が求められます。また、保護者の影響や生活の安定志向から、長期的な安心感を与える企業が支持されやすい傾向も見受けられます。

学生が魅力を感じる企業の特徴

- ・経営の安定性がある
- ・若手育成の制度が整っている
- ・働きやすい職場風土（人間関係、残業管理など）
- ・地元で活躍できる場があり、社会貢献にも積極的

学生にとっては、「やりがい」よりも「働きやすさ」や「成長できる環境」が重視されており、企業理念や SDGs の取り組みが共感できるかどうかも重要視されています。

進路指導者が紹介しやすい企業とは

- ・パンフレットや企業訪問、短期アルバイト、オンライン説明会などが整備されている
- ・SNS やホームページ、動画などデジタルツールを活用している
- ・学生が“原体験”できる機会がある

進路指導の現場では、教員が簡潔かつ的確に企業を説明できる紙媒体だけでなく、学生自身がアクセス可能な Web や SNS での情報発信も重要視されています。企業見学や体験の機会があることで、企業の実情をより深く理解できるようになります。

学生・進路指導者が企業に求めること

- ・職場の雰囲気や新人教育の体制、キャリアパスの明示
- ・フレックスタイム制や残業時間の管理など、働き方への配慮

・就職に対して誤解や理想を抱かせないよう、現実的かつ誠実な情報提供

特に、「社会人としてのスタートを支援してくれる姿勢」や、「採用後の育成・定着」に向けた取り組みが重視されています。企業を『パートナー』として捉える視点が強まっているため、学校や行政と連携する姿勢が求められます。

PART2: ホンネを伝え合おう！

参加者の皆様から事前にいただいた質問をベースに、リアルタイムアンケートシステム「イマキク」を活用して随時質問受け付け、司会が参加者の皆様に質問をさせていただきました。

【PART2で扱わせていただいた質問】

質問① 高卒、専門学校卒、大卒といった区分を問わず、企業として、新卒の採用活動で苦慮されている点があれば、教えていただけますでしょうか。（先生方→企業）

回答① 企業説明会やインターンシップのみでしか学生としか触れ合う機会しかないこと

質問② 企業が、就職希望者に身に付けておいてほしい資格やスキルなどがありましたら、教えていただけますでしょうか。（先生方→企業）

回答② 飲食業のため調理師免許や調理の技術があればいい。接客業のため元気で明るいひとがいい。

質問③ 北見市の若者就活応援サイト「KITAMI WORKS」を利用されている企業の方で、サイトを利用する上で不便な点があれば、教えていただけますでしょうか。（北見市様→企業）

回答③ 現状「KITAMI WORKS」を経由しての採用実績がない。「KITAMI WORKS」が何ができるのかを教えてほしい。現在使っていない企業へも説明したほうがいいと思います。

質問④ 学校の先生方、特に進路をご担当の先生方は、学生さんに民間企業を紹介するときは、どのような基準で紹介をされているのか、教えていただけますでしょうか。（企業→先生方）

回答④ 専門学校のため専門職優先ですが、それ以外にも就職する人もいるためその生徒にあった企業の文化かどうかで紹介している。

質問⑤ 学校の先生方や、就職を希望されている学生さんが、就職先を探すときにどのようなメディア・媒体を利用して情報収集をされているのか、教えていただけますでしょうか。（企業→先生方）

回答⑤ マイナビを使うことが多いです。地元就職の場合はハローワークを使っています。
「KITAMI WORKS」を使っている学生は申し訳ないですが聞いたことがないです。

質問⑥ 若い世代の皆さんが、今の北見という街やオホーツクという地域について、率直に、どのように考えられているのか、学生さんと日頃から接する機会が多い先生方が感じ取られている範囲で構いませんので、教えていただけますでしょうか。(企業→先生方)

回答⑥ 意外と地元志向が強い生徒もいるが、一方で北見市をシビアに考えている生徒もいる。

質問⑦ これまでの議論等を踏まえて、行政の目線、あるいは、「採用する企業」と「進路指導をする先生方」という直接の当事者ではない第三者の目線から、どのような内容でも構いませんので、何かご意見を頂戴できますでしょうか。(司会→北見市様)

回答⑦ 本日は企業と進路担当者の方の貴重な思いや意見を聞けてうれしく思います。地元の企業様も魅力がたくさんあると思います。北見が好きな大学生は多くいるので北見の企業の文化や取り組みをより発信していただければと思います。

質問⑧ 先生方が学生に「紹介したくない」と思う企業はどんな企業ですか。(企業→先生方／「イマキク」にて寄せられた質問)

回答⑧ 生徒の入社後の定着率が悪い会社は紹介しづらい。

ご参加いただいた学校の先生方、北見市商工観光部産業立地労政課の皆様、そして企業の皆様が、「ホンネ」でご回答いただき、「ホンネ」を伝え合う良い機会となりました。

PART3:ホンネで話し合おう！

5 グループに分かれ、教育機関・企業がテーブルディスカッション。テーマ:「地域の若者が北見市の企業に就職しやすい環境とは」について各テーブルでディスカッションし、発表を行いました。

グループ A 「保護者も含めた企業説明をできる環境」

就活時に保護者の先入観で『あの会社は安定しているから良い』『あそこは良い噂を聞かないから良くない』など情報の偏りが出てしまう。今の時代、学生は保護者の意見も就活の考慮素材としているため、それを解消してフラットな判断ができるように保護者の方も交えた企業説明会ができるのが望ましいと考えました。

グループ B 「若者が企業に就職しやすい環境」

グループ B では、主に 3 つの論点が議題となりました。「若者が企業に就職しやすい環境」とは、①早期のインターンシップ等を通じて、就職希望者が実際に働く姿をリアリティを持ってイメージしてもらえる就職環境であること、②給与と休日のバランスが取れている労働環境であること、

および、③待遇面だけでなく、職場の人間関係等をも含めて、働きやすそうな職場環境であること、の3点であるとの結論に至りました。

グループ C 「インターンシップを行ってミスマッチが少ない環境」

学生に企業の仕事内容を知ってもらうためや、就職した学生が早期退職してしまうことはなるべく少なくするため、企業と学生との間で起こりやすいミスマッチを防ぎ、双方が納得した就職・採用を実現するためにも今後は、地域全体でインターンシップの機会を充実させることが、若者の地元定着や企業の人材確保にもつながると考えます。

グループ D 「教育機関側と企業側が中長期的に繋がっていく環境へ」

企業側の条件が良くなっているにも関わらず、学生の人数が限りがある現状、学生側は就職後のミスマッチや期待していたことと違いキツくなるとやめてしまっている、業界によって企業イメージが悪いなどの現状があります。企業側は、短期的な採用活動ではなく、教育機関側へ長期的に自社を伝え続けていくこと、教育機関側も相互理解してもらい OBOG を交えた交流を行うことで、採用につなげていくべきではという結論になりました。

グループ E 「企業の中身が見やすい環境」

学生(若者)達は企業に対してのイメージを持つのが難しく、どんな会社なんだろう？何やってるんだろう？会社の雰囲気はどうなんだろう？という不安要素をなるべく解消することが必要だと考えました。人対人と同じように「第一印象」がとても大切であり、あらゆるツールで企業情報を収集出来る時代なので紙媒体に併せて SNS 等の活用は求職者側だけではなく企業側もアピール出来る発信ツールとしてより有効的に活用し、今までとは違う今の時代にあった手法で企業側のプレゼンテーション力が求められています。就職後にキャリアビジョンを想像しやすい環境というのも大切なポイントの一つであり、業種に応じてマニュアルが必要であったり明確な目標や目的がわかりやすいという点など、企業側のこれからの求人活動において魅力を伝える力を高めることで地域の若者が就職しやすい環境に近づくと考えました。

今回のテーブルディスカッションでは、「地域の若者が北見市の企業に就職しやすい環境とは」をテーマに、教育機関と企業の参加者が率直な意見を交わしました。各グループからは、保護者の影響を踏まえた企業説明のあり方、インターンシップによるミスマッチの解消、待遇や職場環境の透明化、教育機関との継続的な連携の重要性、そして企業の情報発信力の強化など、具体的に現実的な提案が多数挙がりました。

共通していたのは、「相互理解」と「可視化」の重要性です。学生・保護者・教育機関・企業の間にある情報や認識のギャップを埋めるためには、日常的なコミュニケーションと信頼関係の構築が必要であり、そのための仕組みや場づくりが求められていることが浮き彫りとなりました。

本ディスカッションを通じて、参加者一人ひとりがそれぞれの立場を超えて若者の未来に向き合う視点を獲得ことができ、地域全体で「地元就職」を支える土壌づくりに向けた第一歩となる有意義な時間となりました。今後は、今回得られた気づきや提案を基に、継続的な取り組みへとつなげていくことが期待されます。

例会後アンケート結果（進路担当者・北見市）

アンケート結果から、「ホンネで話し合おう！」は多くの参加者にとって最も印象深く、有意義なパートであったことが分かりました。企業や教育機関の代表が一堂に会し、立場を超えて本音を語り合えたことに対して、高い評価が寄せられています。

参加者からは、「企業のリアルな声が聞けた」「学校側の実情が分かった」「ざっくばらんな意見交換ができた」といった前向きな感想が多く挙がりました。また、「キャリア支援に役立つ」「年間で複数回開催してほしい」など、継続的な対話の場を望む声も見られました。

一方で、「時間が足りなかった」「開催時間が遅い」「グループの声が聞き取りづらかった」といった運営面の改善要望もいくつかありました。特に時間配分や会場レイアウトへの配慮は、次回以降の課題として受け止める必要があります。

総じて、PART3 は教育機関・企業双方にとって互いの立場を理解し合い、地域課題に向き合う貴重な機会となりました。今後は回数や時間配分の工夫を図ることで、より実りある対話の場へと発展していくことが期待されます。

例会後アンケート結果（企業）

アンケート結果から、多くの参加企業が学生の就職活動に対する理解を深めることができたことと回答しており、例会の目的である認識共有は概ね達成されたといえます。特に、学生が企業に求める条件の多様化や、保護者の影響、就職後のミスマッチといった現状への気づきが多く挙がりました。企業側からは「今後の新卒採用に活かしたい」との声も多く、教育機関との意見交換が有意義だったことがうかがえます。

一方で、今後採用予定のない企業からは「あまり参考にならなかった」との意見もあり、今後は対象に応じたテーマ設定も検討課題といえるでしょう。

全体として、地域の若者を取り巻く現状への理解が進み、今後の連携強化に向けた良いきっかけとなる例会となりました。

