

## 令和7年度「大学のまち京都・学生のまち京都推進会議」 摘録

1 日時：令和7年12月19日（金）午前10時～午前11時30分

2 場所：キャンパスプラザ京都2階 第1会議室

3 開催形式：対面又はオンライン

(1) 大学のまち・学生のまち京都推進計画に基づく令和6～7年度大学・学生関連施策について

→ 資料1に基づき事務局から説明

(2) 京都基本構想・新京都戦略を踏まえた今後の大学政策について

→ 資料2に基づき事務局から説明

※(1)(2)について、事務局から説明を行った後、意見交換を実施（詳細は以下参照）

(3) 次期「大学のまち・学生のまち京都推進計画」（仮称）の策定について（報告）

→ 資料3に基づき事務局から説明

---

### <主な意見等>

下間委員：議題1で説明をいただき、取組の「実施内容」は理解できたが、実施後の評価はいかがか。息の長い取組であり、一口に評価することは難しいかもしれないが、得られた成果や課題となっている事項等の補足説明があれば議論の参考になるのではないか。

⇒ 事務局： 例えば、企業の担い手不足の深刻化が課題の一つであり、本市では、学生が地域や企業と触れ合い、京都への愛着を深める取組を強化している。令和7年度は、「学まちコラボ事業」での「トライアル枠」新設や、「学生 PLACE+」での相談体制の強化など、地域活動の「はじめの一歩」への支援を拡充している。学生からは「相談体制が参加の契機になった」と好評を得ており、引き続き、学生の地域活動の裾野拡大に注力してまいりたい。

下間委員：企業の担い手不足は京都の経済界でも常に話題になっている。就職活動前から企業に親しむ機会は貴重であり、着実に推進いただいていることを心強く思っている。他方で、今後は、「出口（就職）」の議論だけでなく、少子化の中で大学はどう生き残るかという、「入口」の議論も必要になるだろう。そういった、次期計画における目標設定をどこに置くのかなど議論を進めていくうえで、現行計画の振り返りは必要になるだろう。

岡田座長：私自身、京都橘大学で地域連携センター長をしていた時、市の地域連携の補助事業があることで、学生が地域に入り、高齢者交流や子供との遊び、健康相談などを行う活動が活発化した経験がある。当時実施した追跡調査（PROG テスト）でも、まちづくりに参加した学生は、そうでない学生と比較してコミュニケーション能力等の成長度が高かった。これも大学のまち・学生のまち京都として、地域での学びを推進することの成果の一つだろう。一方で、学生の入れ替わりによる

活動継承の難しさや資金面に課題があり、事業を運用するうえで工夫が必要になる。こうした観点も含め事業を評価していただくといいのではないか。

柳本委員：特に中小企業で、担い手が不足し、継承も難しい状況になっている。大学生の皆様と地域企業の接点やコミュニケーションをどのように取っているのか伺いたい。

⇒ 事務局：学生と地域企業をつなぐ取組について、議題1資料6ページで主な取組を紹介している。本市では、今年度から大学コンソーシアム京都の「产学連携教育プログラム」に参画している。これは、より深い企業理解のため、学生が10日間程度、就労体験を通じ、社員や経営者と交流するプログラムとなっている。一般的なインターンシップは3回生が中心であるが、本プログラムは1回生から参加でき、早期から企業理解を促すことで、京都の地域企業への関心を高める狙いがある。

柳本委員：ターゲットとして1・2回生を念頭に置いている点は企業としてもありがたい。中小企業の魅力を早期に伝えることで、就職の選択肢として考える学生が増えることを期待したい。ただし、10日間の受け入れは企業にとって負担が大きい場合もある。中小企業の魅力を幅広く知ってもらうためにも、様々な企業が自社の個性的な技術や魅力を発信できる場があれば、学生の更なる興味喚起につながるのではないか。

中谷副座長：学生が京都企業を知るための活動を長年見てきた立場から、その実感等を申し上げたい。学生の市内就職については、学生側・企業側、それぞれに課題があると考えている。

京都市や大学コンソーシアム京都の事業等の中で、学生が低回生のうちから企業を訪問し、例えば、社長や社員等との質疑を重ねるなど、京都企業への理解を深めることで、学生の意識が変化し、京都で働くことが現実な選択肢に入ってくる。京都の学生の多くが他府県出身であることも背景にあるが、極端なところ、こうした取組がなければ、学生は、初めは京都企業といえば任天堂くらいしか知らない。

企業への訪問活動を通じて、学生の企業に対する認知は進むものの、しかし、これはかなり地道な活動であり、個別訪問は人的・資本の面で大規模化が難しいという構造的な限界もある。シンポジウムの開催等も組み合わせながら、メッセージ・広報の刷新も含め、経済界全体で発信強化に取り組んでいく必要がある。

ある意味悲しいことだが、京都企業と接点がない学生の実際のところの反応であるが、とある授業の中で、「京都企業と東京企業の魅力比較」を学生に行わせたところ、学生の反応は「京都企業に魅力はあるのか」、「なぜ京都に留まるか、魅力があるかが分からない」という意見が出た。これはもちろん学生の京都企業に対する勉強不足もあるが、こうした実態があることは考えなければいけない。本当に魅力があれば自然と認知されるはずであり、知られていないのは企業側

にも何らかの「差し込み（アプローチ）」が足りないのが実情。福利厚生や給与水準だけを比較したら東京の大企業に勝てないのは「そりやそうでしょ」ということは学生に伝えるが、とくに3・4回生ともなれば、大企業を目指すと一旦決めてしまったマインドから離れることはなかなか難しい。産業界全体として、京都で若者たちを惹きつけていくために施策を打ち、さらに、学生が気にするような、労働環境や給与水準の向上、キャリアパスの明確化といった発信を更に強化いただく必要がある。

峯田委員：京都学生祭典の実行委員長として、活動期間中、多くの地域企業と触れ合う機会があった。自分自身も将来的に京都に貢献したいという思いも有しているが、その反面、これまでに得た経験を活かして大きな舞台、関東方面にある大企業で経験を積みたいという思いもある。周囲の学生の動きを見ても、企業選びでは企業の知名度や給与面が優先され、親や世間からもそういった企業を勧められる現状がある。京都以外の企業に就職しても、その後、再び京都に戻ってきたいと思えるような企業づくりや地域づくりも考えてほしい。

岡田座長：京都橘大学で以前、中小企業論を担当していたが、初回の授業で学生にアンケートを実施した際、中小企業に対し「ブラック、低賃金、下請け」というイメージを持つ学生が多かった。しかし、実際のところ、下請け比率は10%台と低く、学生は中小企業の本当の実態を分かっていない。授業の中で京都の中小企業の社長を招いて講義してもらうと、印象がガラッと変わる。やはり、知る機会が重要であると思う。

一方で、こうしたマインドを大学時代から変えるのはハードルが高い。小・中学校、高等学校の段階が鍵であり、大学だけでなく、教育体系全体でのライン作りが必要ではないかと考えている。京都府与謝野町では、中小企業振興施策の一環として小・中・高時代に、足元の地域企業を勉強する、体験をする機会を設けることで、一度進学で外に出ても地域に戻ってくる循環を作ろうとしている。

睦田委員：京都の企業に勤めない理由の一つは「お金」の面もあるが、「知らない」ことも大きい。私自身は、NPO法人グローカル人材開発センターのプロジェクトや授業を通じて、京都の企業の社長のライフストーリーを聞き、イメージが変わった経験がある。情報発信について、Podcast や YouTube など若者にとって魅力的でカジュアルなフォーマットで、お金以外の魅力をマーケティングする方法もあるのではないか。また、対象を京都の学生だけでなく、地方など市域外に向けて発信するのも良い。

可児委員：学生が中小企業を知らないという問題以前に、自身の生活をどう守り作っていくか、やりたいことをどう実現するかという「生活設計」に関する知識が不足しており、単なる京都の中小企業と東京の大企業での比較はフェアではないよう思う。「お金がたくさんもらえればいい」と考えがちだが、東京と京都の生活水準を考慮すると、現在の東京は物価や土地・建物が高騰しており、収入が多くても支出も大きいのが実情である。こうした現実も知った上で、見かけの給与額だ

けでなく実質的な生活の質を考慮したキャリア設計を促す必要があるのではないか。

「大学のまち・学生のまち京都」のコンセプトとしても、卒業後すぐに京都に定着すること、京都の企業に就職することだけが正解ではない。一度外に出たとしても、将来的に京都とのつながりを持ち続けることが重要であり、つながりを作るためには、企業側の都合だけで何かを押し付けるのではなく、学生自身が本当に興味を持ち、没頭できる活動を支えるべきではないか。自らが夢中になれる活動を通じた経験こそが、結果として京都との良質なつながりを生むことになる。

そうした観点では、学生の主体的な活動を支援する「学まちコラボ」は、重要なサポートであると思う。新たに専門相談員をキャンパスプラザに配置したことであるが、学生がアクセスしやすい環境を作るため、烏丸・四条以北のエリアや、山科・伏見などの大学エリアへ専門相談員が出向くような機会があつてもいいのではないか。

京都市内の大学生数（約15万人）に対し、現在の施策によるリーチ数をどの程度まで想定するか。広範な層を狙うのかどうかでアプローチが変わってくるため、ターゲットの規模感を明確にする必要があるのではないか。

⇒ 事務局：学生PLACE+における専門相談員は、対面のみならず、オンライン対応でも相談に対応している。引き続き、学生に効果的に利用いただけるよう取り組んでいく。事業の参加者・利用者の規模感については、学生数全体を見ると少ないかもしれないが、企業・地域をより深く知ってもらうために少人数単位（数十人程度）で事業を実施している事情もある。周知を強化し更なる参加を促してまいりたい。

中谷副座長：キャリアを真剣に考え、東京へ行く学生もいるが、一方で、何となく東京や大阪の比較的知名度のある大企業を目指し失敗する層も多い。特に問題かつアプローチすべきは後者の層である。競争率の高い企業にも果敢に突進し、何社も続けて玉砕していく学生を多く見てきた。決して希望がないと言っているわけではないが、こうした学生にこそ、技術・市場・職場環境・給与などを総合的に見て、地域企業にも目を向けることも選択肢の一つということに早い段階で示していかなければならないと思う。

また、行政は単年度（会計年度）ごとの事業単位で、卒業後の就職率などの成果を求めがちであるが、人材還流は長期的な視点で見るべきである。一度、大都市や海外へ出たとしても、京都への愛着を持ち、外部で経験を積んだ後に数年後に戻ってきて起業や転職をする事例は、自身のNPO活動の経験の中でも多数見受けられる。これは地域にとって非常に有益なことであり、卒業直後の数字だけ成果を判断することは難しい。

先ほどの岡田座長の意見に非常に共感しており、大学単独での状況打開は困難であり、小・中・高の段階でのアプローチが重要だと思っている。例えば、高大接続事業として、就職活動を終え、京都企業に就職予定の大学生がメンターのような役割で高校生と接するような機会を創出することが効果的ではな

いか。大学の教員と高校生とでは、どうしても距離があるが、実際に就職活動を行ってきた大学生の方がより説得力がある。

行政から大学全体への公的な働きかけも重要だが、実効性を高めるには熱意ある教員が運営する「ゼミ」単位で連携を図ることが最も効果的である。既に活動実績のあるゼミや教員をリスト化し、そのネットワークを通じて、まだ捕捉できていない熱心な先生や学生にリーチしていくことが重要である。

岡田座長：東京の企業の給与の高さというのは、地価や物価の高さと関係しており、地方の方が実質的な豊かさに優れるという見方もある。ただし、直近の京都市内の地価・家賃高騰は、学生や教職員が住みにくい状況を生んでいるため、大学政策の一環として下宿生・留学生への支援や住宅政策も重要ではないかと考えている。

峯田委員：物価高騰の中、学生は生活費のためにアルバイトを優先せざるを得ず、学びや課外活動に時間を割けない現状がある。自分がやりたいことや学生時代にしかできないことに力を注げない実態もあり、また、家賃や光熱費の負担が重く、奨学金も貸与型は借金となる。学生時代にしかできないことに注力できるよう支援を求めたい。また、大学による朝食支援のような補助があれば学ぶ姿勢も変わる。私自身も片道2時間かけて通学しており、時間が制約されている。こうした学生の状況も踏まえた何らかの支援があればと思う。

岡田座長：京都橘大学でも、父母会の皆様の寄付により100円朝食等の食支援を実施しており、今年は、カレーライスの無料配布を行い、長蛇の列ができるなど学生の置かれた厳しい状況を改めて認識した。大学の支援、同窓会・父母会による支援だけでなく、公的な支援もあれば、より学生を幾重にも支援することになっていくのではないか。

陸田委員：他国に比べ、京都の家賃相場は比較的リーズナブルという印象はある。奨学金制度があるので一概には言えないが、授業料の負担は大きい。

事務局：ここまででは学生の市内定着・定住という「出口」の御意見をいただいたが、今後は18歳人口の減少に伴い、学生数が3割減少するという局面を迎える。これまで大学進学率の上昇に伴い京都の学生数も伸びてきているが、今後の転換期を想定すると、学生の確保という「入口」の部分も重要な要素になるとを考えているが、こうした観点からも御意見を頂けるとありがたい。

中谷副座長：学生数の減少は大きな問題で、大学も市場経済の中で活動しており、大学間の競争が求められ、個々の努力は必要。また、そのような中、京都のまち全体をキャンパスに見立て、学生・企業の双発的な取組は極めて重要だと思っている。例えば、インターンシップに関して、これは出口（就職）に結びつくものであるが、それだけでなく、京都では特別なインターンシップが経験できるといった仕組みができないか。その一つのアイデアとして、いわゆる「オープンバッジ」という仕組みがあり、それまでの学生の活動履歴（インターンシップ、

プロジェクト、イベント参加等)をデータで蓄積し、そこに「バーチャル・サーティフィケーション(電子証明書)」の機能を付加するもの。これにより、学生は自身の活動履歴を就職活動時に SPI の代わりや成長の実績として活用できる。この仕組みは、単に「出口の支援」や「これまでの紙の証明書を電子証明書に置き換える」ということではなく、「データの主権を学生側に置く」ということがポイントである。これまでのインターンシップは、企業が学生を評価する、大学が学生の活動を単位として認定するというだけのもので、学生の手元に何か残るものはなかった。今考えているのは、インターンシップ等を通じて、学生から企業へのフィードバックする仕組み(双方向の評価システム)の実現である。良いインターンシップ、魅力を発信できた企業に対して学生側からも一定のフィードバックを行う。電子化することで、学生に対する企業からの評価も蓄積されるとともに、企業に対する学生からの評価も蓄積される。これは、学生と企業のミスマッチの解消にも寄与する。インターンシップに限らず、学生と企業の連携プロジェクトへの参加や、様々なイベントの参加の場面でも応用でき、いわば学生が RPG(ロールプレイングゲーム)で経験値や武器を獲得するようなイメージで、活動の経験値を可視化する仕組みにしたいと考えている。

このほか、やはり京都に魅力的な企業を呼んでくることも重要。これまでに LINE 株式会社等を誘致されたような、フラッグシップとなる事例を集め、学生に憧れられる京都を作ることで、首都圏等から人材・企業を取り戻す気概も必要である。

可児委員：自身の大学院経験から、子育て世代等の 30 代～50 代にも大学での学び直しに関心を持つ層も多い。18 歳～20 歳の学生確保に加え、社会人が大学に関わりやすくするためのアクセスの改善や、短期で学べる仕組みを模索してもいいのでは。

また、学生への経済的支援の原資として、現在実施されている「ふるさと納税」の活用も効果的ではないか。奨学金など、京都の学生を支える取組に資するものという取組であれば、寄付が集まるポテンシャルが京都にはあると思う。

岡田座長：18 歳人口に依存した大学経営はいずれ限界を迎える、減少幅が拡大する 2035 年以降は、大学にとって「崖」と表現される事態に直面するといえる。各大学は個性を磨き生き残りを図る必要がある。留学生など新たな学生層の獲得や、社会人のリカレント教育、さらには、大学単独では難しいとは思うが、京都好きの高齢者層などをターゲットとした「共同大学院」のような機能をコンソーシアム中心に検討してもいいのではないか。

日本初のノーベル賞受賞の物理学者・湯川秀樹博士に代表されるような、哲学や思想が全学問分野に影響を与えていた京都独自の学問的風土は、東京にはない京都の大きな魅力であり、多くの学生が集まる所以でもある。京都が持つ多様な学問分野の素晴らしい特徴をさらに発信していくことが重要だと思う。

以上