

## 地方創生と学生の地元就職

### Regional Creation and Local Employment of Students

小 磯 重 隆\*

Shigetaka KOISO

#### 要 旨

地方の人口減少は重要な課題である。本学においても「キャリア教育」「地域学ゼミナール」「ローカル科目」等が必修化され、地方創生について教養教育で取り組んでいる。しかし、学生が地域について学び、自ら地域で働きたいと思ったとき、現在の就職システムはこれに応えられない問題がある。この問題は地元大学の学生だけではなく、首都圏大学等に進学した毎年4,400人もの本県出身学生にはより深刻である。地元就職を阻害する3つの要因を明らかにし、地元就職を推進する方策を提案する。地元企業の情報をどのように学生に伝えるべきか、企業は学生の奨学金返済支援をできないか、新しい地元就職マッチング制度はできないか、ハローワーク求人公開日、地元大学求人情報の公開などについて検討し、教養教育との接点を考える。学生が将来、地域社会の一員として働き、さらに次世代につながる「地元就職」の処方案を提案する。

キーワード：地方創生、人口減少、地元就職、新卒採用

#### はじめに

地方の人口減少は重要な課題である。本学では教養教育の他、COC事業及びCOCプラス事業においても教育課程の内外を通じ、学生の地元就職、地域定着を推進している。これらの教育が具体的な実を結ぶためにも、就職システムを見直すことが重要である。学生が地域について学び、自ら地域で働きたいと思ったとき、現在の就職システムはこれに応えられない問題がある。地方に求人件数が足りないという問題ではなく、地元企業に採用意欲があっても人材を確保できない課題である。

COC事業では本学学生の「青森県内就職希望率50%」を、COCプラス事業では県内連携大学の学生について「県内就職率10%向上」を目標にしている。本稿では青森県及び同様な課題を持つ他都道府県（東京都を含む）の地方創生に活かせる提案を考察する。教養教育との接点を考え、地元で働きたい、地元で貢献したいと希望する学生が自身の望む進路に進めることを目的とする。また本県出身大学生のUターン就職にも活かせる提案を行う。

### 1. 大学生の新卒採用とはどのようなものか

#### 1) 弘前大学の事例

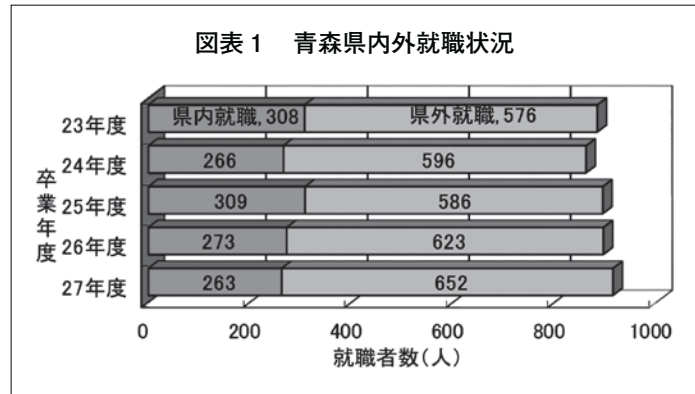
平成28年3月卒業生の就職率は98.4%で、本学歴代で最も高い率となった。しかし、この就職率は学

---

\*弘前大学教育推進機構キャリアセンター

Career Center, Institute for Promotion of Higher Education, Hirosaki University

生が第一希望に就職できたことを意味してはいない。有名企業や大企業、希望する職種ということではなく、自分の「地元で働きたい」と思っていたが、故郷を離れる就職先を“仕方なく決めた”学生を少なからず含んでいるのである。全就職者の青森県内就職率は263名28.7%であるが、青森県内出身者についてみると61.2%である。結果としての県内就職率がこの値である。実は地元就職を望んでいる者はもっと多いと見込まれるのである。本学COC事業で調査した結果、他都道府県出身者を含み、青森県就職希望者は39.1%であった。県内就職率28.7%を大きく上回っている。この県内就職率及び地元就職率が徐々に低下している。地元就職率は平成23年度に65.4%だったものが、平成27年度には61.2%に低下している。



## 2) 就職情報サイトによる支援

学生の親世代から就職活動はいわゆる「就職情報会社」が関与していた。古い昔は、情報冊子の巻末はがきを切り取って、学生から企業へ「情報提供」を求めたことも懐かしい。アパートの郵便受け口の幅より厚い資料集が届いたものである。

現在はインターネットの情報サイトから「エントリー」「企業説明会申し込み」などを行う。企業各社の情報が画面の中から多量に得られる。さらに、手軽に携帯スマートフォンからも情報が得られるのである。業界大手の2社を見ると、M社・R社とも約70万人の会員数（学生）を抱え、各々15,000社、12,000社の掲載企業数を誇る。しかしこの情報提供はビジネスであるため、基本掲載料金は120万円～300万円を支払った企業が紹介されているに過ぎない。

もちろん地方企業の掲載も積極的に進められてはいる。問題は、地方であるか首都圏であるかではなく、1社が募集する採用予定人数に対して、120万円からのコストは見合わない事である。例えば、ある会社が2名の新卒採用を計画した場合、一人当たり60万円の募集経費は見合わないのである。その結果、多くの学生が信用して利用する「就職情報サイト」からは、十分な地方企業（地元企業）の情報は得られないのである。

**図表 2 青森県出身者の県内就職率**

青森県出身者の県内就職率	就職者数		県内就職率	県内出身者数	県内出身者の県内就職者数	地元就職率
	就職者数	県内就職者数				
平成23年度	884	308	34.8%	408	267	65.4%
平成24年度	862	266	30.9%	364	238	65.4%
平成25年度	895	309	34.5%	411	265	64.5%
平成26年度	896	273	30.5%	381	239	62.7%
平成27年度	915	263	28.7%	389	238	61.2%

## 3) 首都圏大学からのUターン就職

就職情報サイトからは、十分な地元企業の情報を得られないが、地元就職を希望する学生のため、地方大学はその地域の企業から直接求人情報を集めている。各大学は無料職業紹介の制度で直接求人票を頂き、学生に紹介しているのである。本学の場合、平成27年度は3,621件の求人票を全国から頂いた。青森県内企業からの求人票はその企業数の違いもあり残念ながら全体の約7%に過ぎないが、264件という数字は決して少なくはなく、学生にとって重要な就職情報となっている。勿論、就職情報サイトに掲載されない企業も多い。

重要な問題は、首都圏大学には、この地方企業の情報が極めて少ないという事である。地方から首都圏の大学に進学した若者は、自分の地元企業の情報が得られないのである。つまり、地元でUターン就

職する情報に乏しいのである。誰もが知っている大手地方銀行、県庁や市役所、採用数の多い企業の情報に多くの学生が集中することになる。地方創生にとって、首都圏大学からのUターン就職システムに大きな欠陥があることは極めて重要な課題である。後述する通り、18歳時点で県外に進学する人数は多く、青森県で毎年4000人を超える学生が地元に戻れない就職システムの中に置き去りにされていることは意外なことに知られていない事実である。

#### 4) ハローワークによる新卒採用支援

平成20年の世界的金融危機に端を発する若者の就職環境の悪化を受け、新卒応援ハローワークによる支援がはじめられた。また各地域のハローワークがつながり、インターネットでの求人情報も地域を超えて検索することができる。

一方、大学等関係団体による「就職問題懇談会」より経団連等主要経済団体に対して「就職活動時期の後ろ倒し」が要請されている。その要点は、採用企業は大学3年生の3月から「広報開始」し、4年生6月から「選考活動」を開始するというものである。つまり、学生は3年生の3月から企業の採用情報を得て就職活動を開始しているのである。

ここで問題が生じている。ハローワークの新卒採用情報は6月1日から公開される。地元就職のための唯一貴重な情報は、仮に企業が3月に求人票を提出していても6月まで学生は閲覧できず「地元で求人が有るのか無いのか」さえ学生は知ることができない。先の就職情報会社R社によると、平成28年6月1日時点で全国の大学生の51%が内々定をすでに得ている<sup>1</sup>という。採用選考開始日に半数を超える大学生がすでに内々定を得ている状況にも問題はあつた。選考途中や結果待ちの学生を含めれば、すでに自身の就職活動の方向性（どのような地域で、どのような会社で働くか）を決めてしまっている学生は51%を超えてさらに高い比率であろう。

なぜハローワークの求人票公開日は6月1日なのであろうか。平成26年度卒業生までは、3年生の12月「広報開始」、4年生の4月「選考開始」であった。この時点でハローワークの求人票公開は4月1日である。公的な情報公開は大学生が4年生になってからとの判断によるものである。就職活動日程の「後ろ倒し」により「選考開始日（4月1日）」が6月1日に変更になることに合わせ、同じ4月1日であったハローワークの新卒採用情報の開始日も変更してしまったと思われる。大きな誤りではないだろうか。ハローワークの日程は「選考開始」ではなく「広報開始日」である。このままでは、地元就職を希望する学生のみならず、地域で活躍する学生を採用したい地元企業の支援にもならず、大きく足を引っ張ってしまっている。ハローワークの求人票公開日には大きな課題がある。

## 2. 誰が県外流出しているのか

青森県「弘前市人口ビジョン（平成27年）」によると、社会動態を年齢階級別に集計した結果、社会動態がもっとも活発なのは20代で、特に男女ともに20～24歳の転出超過が顕著である<sup>2</sup>という。そして県外に転出している理由は「就職」が最も多く、高等教育機関の卒業生の多くが転出しているだろうと推測し、20～24歳の年齢階層での人口流出を抑制することが人口減少問題のポイントであると結論づけている。

しかしこの推測による結論は正しくない。青森県の高専生は約38,000人おり、卒業生は約12,000人いる。この内、約半数の、6,000名が18歳で県外流出している<sup>3</sup>。大学・短大・専修学校等の進学で約4,400人が毎年流出しているのである。これらの進学者は多くの場合、18歳で住民票の移動はせず、20～24歳の就職する段階ではじめて会社手続きに必要となり住民票移動をするのである。18歳選挙権においても住民票のある地域に住居していない点が同様に指摘されている。弘前市の推測について弘前市内の高専卒業生の数値と比較するべきであるが、青森県の高専卒業生が毎年約6,000人県外流出し

ていることから、問題の原点が18歳にあることは明らかである。県外大学等へ進学することではなく、大切なことは、これらの県外進学者がどれだけUターン就職して戻って来られるかという課題である。

図表3 年齢階級別の人口動態

		(単位:人)											
		0~14歳		15~19歳		20~24歳		25~29歳		30~34歳		35~39歳	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
県内	転入(a)	168	156	78	56	133	180	166	226	138	146	122	107
	転出(b)	168	146	48	43	137	178	146	197	126	162	116	104
	増減(a-b)	0	10	30	13	-4	2	20	29	12	-16	6	3
県外	転入(c)	141	141	184	113	317	271	213	184	170	121	116	94
	転出(d)	155	163	276	185	490	476	257	232	151	132	137	111
	増減(c-d)	-14	-22	-92	-72	-173	-205	-44	-48	19	-11	-21	-17

		40~44歳		45~49歳		50~54歳		55~59歳		60~64歳		65歳以上	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
県内	転入(a)	92	66	58	52	54	17	59	22	27	26	45	100
	転出(b)	62	58	52	41	53	23	55	27	15	18	28	48
	増減(a-b)	30	8	6	11	1	-6	4	-5	12	8	17	52
県外	転入(c)	72	47	51	32	46	23	48	26	32	42	59	50
	転出(d)	95	69	75	43	60	41	26	34	40	31	49	74
	増減(c-d)	-23	-22	-24	-11	-14	-18	22	-8	-8	11	10	-24

(平成27年 弘前市人口ビジョン)

### 3. 地元就職を阻害する3つの要因

大学生の地元就職について最も重要なことは、地元企業の雇用（仕事があるか）である。企業が利益を上げられない限り人を雇うニーズは無い。また新しい仕事を創業することも重要である。雇用に限らず、農業や自営業も大切である。ここでは大学生の新卒採用に限定して、地元就職を阻害する要因について検討する。特に「地元企業の求人が遅い」「地元企業の求人内容が良くない（給与など）」「学生が内定を辞退する」という3つの要因を考える。

#### 1) 地元企業の求人が遅い

大学等関係団体による「就職問題懇談会」の要請により、3年生の3月から企業の「広報活動」が開始される。実際には学生の個人情報（連絡先など）を入手しない範囲での企業PR活動やインターンシップに関連した説明会が3月を待たずに多く開催されている。特に首都圏企業は熱心である。一方で地方の地元企業は4年生の6月頃から遅れて採用活動を始める企業も多い。欠員補充による採用を主にしている企業ではさらに遅くなる。6月末に多い株主総会が人事的採用を遅らせる原因になっているかもしれない。

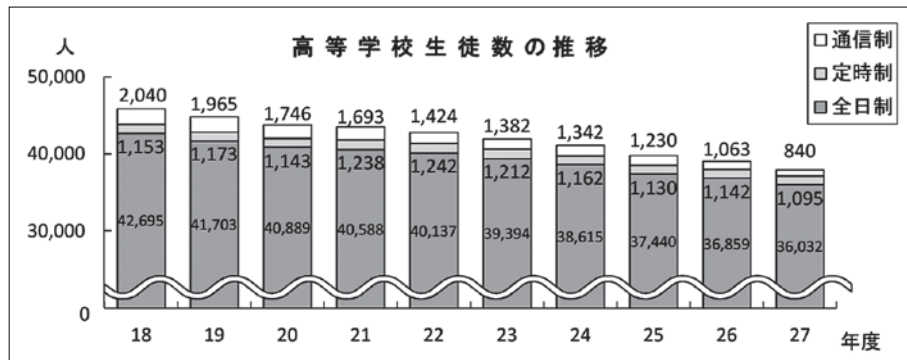
しかし先に述べたように、4年生の6月1日に51%の大学生が内々定を得ている状況であるならば、地元企業への就職を学生が希望しているにも関わらず、地元企業の求人が遅いことが原因で、県外に出る学生が増えることになる。3月からいつまで待っても県内求人の有無さえ分からず、県外企業から得た内々定に学生が同意するのである。

ハローワークの新卒採用情報開始が6月1日からと遅いことを指摘したが、この問題が表面化しない理由に、そもそも地元企業の求人自体が遅く、企業からの苦情が少ないことがあげられる。

#### 2) 地元企業の求人内容が良くない（給与など）

地域格差と人口移動について、過去に三度にわたって地方圏から大都市圏へ大量に人口が移動したという。第1期は1960年～1970年の高度成長期。地方の若者が集団就職している。第2期は1980～1993年

図表4 高等学校生徒数の推移



(平成27年度 学校一覧 青森県教育委員会)

図表5 高校生卒業後の進路状況

区分	卒業生 総数 [A+B+C+D +E+F+G+H]	A 大学等進学者													
		大学 (学部)				短期大学 (本科)				大学・短期大学の通信教育部及び放送大学		大学・短期大学の別科	高等学校の専攻科	特別支援学校高等部の専攻科	大学等進学者
		県内		県外		県内		県外		短期大学本科		専攻科	専攻科	計	
男	6,190	349	499	514	994	2,356 (38.1)	48	7	14	69 (1.1)	1 (0.0)	- (-)	54 (0.9)	- (-)	2,480 (40.1)
女	6,052	423	459	443	844	2,169 (35.8)	426	47	136	609 (10.1)	1 (0.0)	- (-)	85 (1.4)	- (-)	2,864 (47.3)
計	12,242	772	958	957	1,838	4,525 (37.0)	474	54	150	678 (5.5)	2 (0.0)	- (-)	139 (1.1)	- (-)	5,344 (43.7)

区分	B 専修学校 (専門課程) 進学者	C 専修学校 (一般課程) 等 入学者		D 公共職業能力開発施設等入学者	E 就職者 (左記A・B・C・Dに含まれていない就職者を除く)	F 正規の職員等でない者 (雇用契約が1年以上かつフルタイム勤務相当の者)	G 左記以外の者のうち死亡の者	H 不詳・死亡の者	就職者 (再掲)							
		専修学校 (一般課程) 等 進学者	各種 学校						計	就職のみ	A、B、C、Dのうち就職している者		就職者計	左のうち		
											正規の職員等でない	正規の職員等でない		計	県内	県外
男	683 (11.0)	60	147	207 (3.3)	191 (3.1)	2,396 (38.7)	13 (0.2)	7 (0.1)	209 (3.4)	4 (0.1)	2,409	6	2	2,417 (39.0)	1,276	1,141
女	1,185 (19.6)	76	92	168 (2.8)	23 (0.4)	1,574 (26.0)	26 (0.4)	26 (0.4)	177 (2.9)	9 (0.1)	1,600	11	6	1,617 (26.7)	1,013	604
計	1,868 (15.3)	136	239	375 (3.1)	214 (1.7)	3,970 (32.4)	39 (0.3)	33 (0.3)	386 (3.2)	13 (0.1)	4,009	17	8	4,034 (33.0)	2,289	1,745

※ ( ) 内の数値は、卒業生総数に対する比率 (%) である。

(平成28年高等学校等卒業者の進路状況 青森県教育委員会)

のバブル経済期を含む時期。経済力の格差が拡大した。円高で製造業は苦境にあった。第3期は2000年以降の時期。地方の経済や雇用が悪化し、若年層を中心に地方から東京圏へ人口流入した。第1期第2期は大都市圏の「雇用吸収力の増大」に由来するが、第3期は、地方の経済・雇用力の低下が原因である。地方に職が無く「仕方なく」流出を余儀なくされたという。

学生の就職状況をも、景気が悪いと大都市圏への流出が多く、景気が回復すると地方にも雇用があり、地元に残る傾向が見受けられた。しかし、ここ数年の状況を見ると、大都市と地方の新卒採用の労働条件 (特に給与) に差が大きく、景気が回復し、地方に雇用があっても大都市へ流出する傾向にある。看護師の県外流出も例外ではない。地元で看護師の求人は多いが県外流出は止まらないのである。若年女性の県外流出、県内医療従事者確保の意味でも重要である。厚生労働省「賃金構造基本調査 (平成27年)」によると、月額賃金で東京都は383.0千円であり、青森県は235.6千円と都道府県最下位で東京都の約6割という結果である。

### 3) 学生が内定を辞退する

学生の地元就職を阻害する最大の要因は、学生自身の「内定辞退」である。給与を含む労働条件が良くないため、県外他社の内定を得た学生の県内企業優先度合は相対的に低くなる。これに求人時期が遅いことも重なり、先に内定を通知した県外企業の内定を承諾するのである。あるいは内定辞退になる前に、県内企業を希望していても途中断念しているかもしれない。

これを企業側から見てみると、逆に早い時期から募集活動をして労働条件の格差から辞退されてしまうので、辞退者が減る（競合しない）遅い時期の募集活動の方が効率的で良いと誤認される場合がある。良い人材を採用するという意味では効率的とは言えない。「時期」と「労働条件」と「辞退」は密接に関係しており、現状は悪循環にある。採用人数の少ない企業（例えば採用予定数2人）では、1名の辞退者は採用活動のやり直しを意味するのである。遅い時期で辞退者が出た場合、追加募集もせず、企業は採用する雇用枠を持ちながら欠員のまま人員不足になる場合が多い。

インターンシップは学生が企業を良く知り、学びの動機づけや、地元企業での活躍を志す良い結果につながるものである。実はもうひとつ、インターンシップには「内定辞退」を減らす効果があり、地元就職を推進する際には、このマッチング機能に着目すべきである。

## 4. 地元就職を推進する提案

### 1) 地元企業の情報を学生に伝える

人は誰しも「知っていることの中からしか、やりたいことを選べない」。学生の就職活動も同じで「知っている会社」であることが必須である。企業を選ぶ2つの視点として「B to B」「B to C」と言われるものがある。「business to business」「business to customer (consumer)」の略で、企業と企業が取引するタイプの企業、消費者や顧客に直接提供する商品やサービスを持っているタイプの企業の2つの視点である。学生も消費者であるため「B to C」の企業を圧倒的に知っていて、この選択を優先する。大学生は大企業志向が強すぎるという報道があるが正しくない。学生は“知っている企業志向”が強いのである。

就職情報会社の企業紹介にも載らず、消費者として商品やサービスを受けたことがない地域企業を学生が知っていることは少ない。知らないことは就職活動の選択肢に入らないのである。つまり、地元企業の情報を学生に伝えることが重要である。

本学では必修授業である教養教育「キャリア形成の基礎」の中で地域の職業人を授業協力者として招き、学生が直接、地域の職業人の話を聞いて学ぶ機会をつくっている。就職ガイダンスや企業セミナー等でも、直接地域の職業人の話を聞く機会をつくっている。公的機関でも地域企業を紹介する「冊子」を作成している。ただしこれらの活動は県内に在籍する大学生に届いても、首都圏等に進学した毎年4,000人規模で流出した大学生には届かない。お金をかけて作成した「冊子」は地域の学生しか見ていないのである。時代の流れに合わせて、首都圏の大学生に向けて、ネットで地域企業の情報を発信すべきである。簡単そうに見えるこの対策が実現化されない理由は「情報の更新」である。冊子は一回作成すれば終了であるため予算も手間も簡単明瞭であるが、目的に対して不十分な効果しか得られない。生きた情報には更新が必要である。学生へ地元企業の生きた情報を伝える対策が必要である。

またもうひとつ重要なことがある。「情報が多過ぎてても不可」なのである。先に述べた通り、地元企業の労働条件（給与を含む）は首都圏企業と比べて相対的に悪い。“分かれば分かるほど…”格差も理解できるので選択肢から外れる場合がある。これを乗り越えなければならない。学生に伝えるべき情報の中に、学生が将来、自分が「この会社を良くしていこう」「この地域を活性化させよう」と思える動機づけにつながる内容を含むことが大切である。

## 2) 地元企業の給与は上げられるのか？(奨学金返済の課題)

労働条件(給料を含む)が首都圏企業と比べ相対的に悪い。しかし、魅力ある求人内容とするため、初任給を上げることは簡単ではない。賃金が都道府県最下位であることは改善されることを望むが、賃金を上げることは利益率や労働付加価値の問題でもある。仮に企業に初任給を上げる余力があったとしても、賃金アップは新入社員だけに留まらず、先輩社員から全従業員に影響が及ぶことであり、労務費原資全体の問題である。

労働条件(給与を含む)の差は県外流出する動機の大きな要因ではあるが、学生は高い給与だけに目を奪われている訳ではない。「奨学金返済」が心の大きな障害になっているのである。

学生は「社会人になったらお世話になった奨学金をきちんと返済する」と思っている。本学では日本学生支援機構奨学金だけを見ても約6割弱の学生が利用している。市内の私大では約8割が利用していると聞く。首都圏に進学した学生は、率もさることながら金額も多く利用しているに違いない。奨学金は第一種(利息の無いタイプ)、第二種(利息の付くタイプ)に大別される。大学生の場合、第二種の貸与額は月額3万円、5万円、8万円、10万円、12万円(私大や学部による増額もある)が選べる。仮に5万円で4年間貸与されるとすると合計は240万円。おおよそ15年返済で月額は1万5千円程となる。8万円、10万円では返済年数と金額はさらに大きくなる。就職活動において初任給金額の高低は奨学金返済意識の大きな心配事として企業選びに影響しているのである。

学生の地元就職を推進するにあたり、企業側が自社の新入社員に「奨学金返済支援」を行うことはできないだろうか<sup>4</sup>。そして社員の奨学金返済支援を行う企業を、今度は県庁・市役所等の行政が「助成金支援」<sup>5</sup>できないだろうか。10年、20年の返済支援ではなく、学生が社会人として安定する5年程度の支援が良い。例えば月額返済額が1万5千円ならば、その半分の7,500円を支援してはどうか。行政は企業負担分のまた半分の3,750円を企業助成する。企業の一人当たり負担も実質3,750円となる。

就職活動において「奨学金返済の半分を地元企業が支援してくれる」ことは大きな誘因になるはずだ。またこの支援ができれば、本県で課題となっている「入社3年以内の離職率」は大きく改善されるはずだ。このメリットも大きい。企業は総人件費を大きく増やすことなく、若者の「採用」と「定着」が可能となるはずである。

## 3) 新しい「地元就職マッチング」の方法論

企業からの求人時期が遅いこと、学生が辞退することの2点を改善する必要がある。学生の辞退については「推薦制度」のように、辞退しない約束のもとに採用試験を受ける方法もある。しかし、この制度は学生目線では“他の会社をあきらめる”制度と映る。自分の可能性として色々な会社を調べて考えて採用試験を受けたいのである。求人情報を早く学生に伝えても、地元企業の中で複数内定した学生はやはり一方を辞退する結果となる。

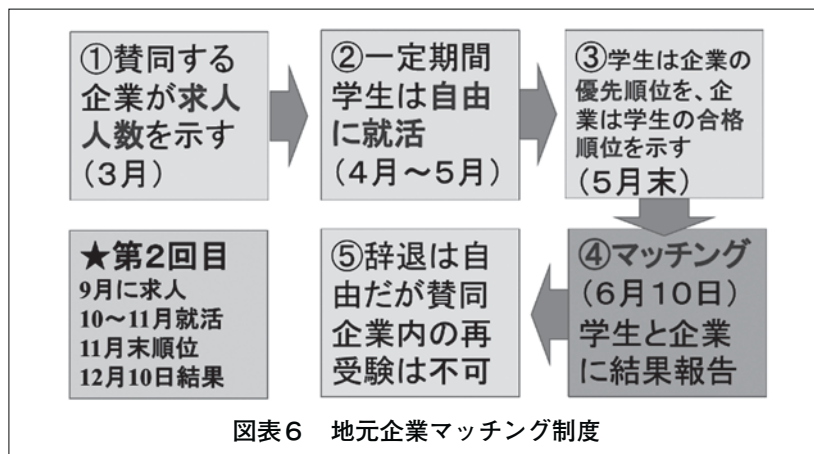
新しい地元就職のためのマッチング制度を提案したい。概要は下記の通りである。

### 〈第1回目マッチング〉3月～6月

- ①賛同する企業を募る(企業はこの制度での採用人数を示す)…3月
- ②学生は申し込み、一定期間、自由に就職活動を行う…4月～5月
- ③学生は企業の「優先順位」を、企業は学生の「合格順位」を示す…5月末
- ④マッチング(取りまとめ機関が学生と企業の順位を照らし合わせる)…6月10日  
※学生と企業に結果を報告
- ⑤学生の辞退は自由だが、賛同企業内の再受験は不可とする(第2回目を除く)  
(辞退をした者は第2回目に参加できることとするが、内定した者は第2回目に参加できない)

### 〈第2回目マッチング〉9月～12月

※内容は第1回目と同様



学生側は賛同企業を自由に就職活動し、受けた企業に自分の優先順位を付け、企業側は合格者の順位を付けるのである。取りまとめ機関はこれを照らし合わせ、結果を出すのである。例えば、学生は「第1希望と第2希望は落ちたけど、第3希望の企業から内定を頂いた…」という形になる。企業は「募集枠3人について8人に合格を出したが、2番目4番目5番目の学生が来てくれることになった…」という結果を得ることになる。

この日程には、大学等関係団体による「就職問題懇談会」の要請を考慮に入れていない。「採用選考開始日6月1日」が遵守できていない。しかし、現実的に6月1日には51%の学生がすでに内々定を得ているものであるならば、懇談会の要請を再検討いただくべきであると思える。それほど地域の人口減少問題は重要な課題なのである。

このマッチング制度の先例は、医学科学生の研修先病院を決めるマッチング制度<sup>6</sup>である。すでに10数年の実績があり参考となるはずだ。医学生者の臨床研修は就職とは異なるが、研修希望者及び研修病院の希望を踏まえて組み合わせを決定する制度は参考になる。一般就職については、賛同する企業及び申し込む学生を対象とすることになる。賛同する企業は採用の全てではなく、この制度で採用する人数枠について参加いただくことで充分である。

#### 4) ハローワーク求人票公開の日程修正

公的なハローワークの求人票公開が6月1日からであり、この時点ですでに51%の大学生が内々定を得ている状況にある。大学等関係団体による「就職問題懇談会」からの要請は、3年生の3月から「広報開始」であり、6月まで地元企業の求人票を公開しない理由にはならない。首都圏大学に進学した大学生は就職情報サイトから地元企業の求人情報を得ることもできず、企業から大学が直接得た地元企業の求人票も極めて少ない。Uターン就職するための重要な求人情報が皆無なのである。

ハローワークは3年生ではなく、4年生から情報公開する方針のもと、従来から4月1日「求人票公開」を行っていた。決して「採用選考開始日」に合わせていた訳ではないのに、「後ろ倒し」日程の「採用選考開始日」と一緒に日程を動かしたに過ぎない。誤りである。ハローワークの地元企業求人票の公開日を本来の4月1日に日程修正すべきである。

また、現状の日程は公開日（6月1日）まで、公的な地元就職支援のための「施策」が実施できないことにつながってしまっている。求人票が公開されないため、企業説明会等の就職イベントが開催できないのである。従来、公的な地元就職支援のイベントは「内定が取れない学生」に向けて、遅い時期に開催されることが多かった。この支援も重要である。しかし今後は、「学生を地元に残す」ために適切な時期の開催も検討されるべきである。この「施策」の実施が、地元企業の遅い求人票を改善する道筋になるのである。



## 5) 地元大学に集まる求人情報の公開

各県内大学は「無料職業紹介制度」のもと、地元企業から直接求人情報を受け付けている。本学では平成28年3月卒業生向けに全国から3,621件の求人票を頂いた。県内企業からの求人票はこの内264件である。県外企業の数が多く、県内企業の割合は少ないが、それでも264件の情報が早い段階から集まっている。大学ホームページ「就職関連」に、この県内企業「求人情報」が全て掲載されているが、大学外からのアクセス制限を行い、外部から閲覧することはできない。つまり首都圏大学に通う青森県出身者でUターン就職を希望する若者は、これを閲覧することはできないのである。制限を解除することは簡単であるが相対的に本学学生の不利益につながることであろう。企業にとっても大学を指定して渡した情報が一般公開されることに同意をしていない。

企業からの同意は改めて得るものとして、地元大学に集まる地元企業情報を公開することの地域へのメリットは大きい。在校生の不利益を超えて地域へもたらす利益を考えるべきである。人口減少で地域が壊れてしまえば、在校生の採用のみならず、地元就職した卒業生の企業存続も危ぶまれる。

COCプラス事業の県内連携大学が共同して、地元求人情報を一般に向けて公開すべきである。各大学の公開以外に、例えば、市役所の「まち・ひと・しごと事業」を窓口として、県外大学生に向けた情報サイトを1本化してはどうか。Uターン就職では「何を見れば良いか」明確になっていることが望ましいと考える。

## 6) 雇用構造の変化を考慮に入れる

最後に雇用構造の変化を考慮に入れることを提案したい。地方にとって誘致企業は規模も大きく地域に大きな雇用を生んできた。平成20年の世界的金融危機をきっかけに、製造業の労働者派遣は節目を迎え多くの失業者を出し、現在は請負会社がこの業務を担っている。労働者派遣は法律の規制も多く、仕事自体をいわゆる下請け企業（協力企業）に発注する形である。問題はこの協力企業が「場内請負」として、発注企業の敷地建屋の中で稼働している点である。運搬コスト等を考えれば、離れた場所から受注品を納品するより合理的であるのだが、協力企業の管理力、社員教育力、人材採用力など本来ひとつの企業として成長するはずの企業力が伸び悩む課題があるのだ。市内大手の誘致企業でも約半数に近い労働力が派遣労働や請負労働である。このような構造の変化がある。

工業高等学校卒業生の県外流出が多い原因にも大きく影響している。求人企業の労働条件が悪く、就職希望者が少ないという単純な問題ではない。発注企業及び協力企業を一体と考え、管理力、社員教育力、人材採用力の育成を図る必要がある。特に、新卒採用について協力企業個々の問題とせず、発注企業及び協力企業が一体となり複数求人募集の形をとることが望ましい。

非正規雇用者の割合が増えたことも雇用構造を変化させた。非正規雇用は「期間の定めのある雇用契約」であるが、労働契約法の改正により、5年を超えて雇用する場合（更新も含む）無期転換する。正社員に転換するのではなく、労働条件はそのままに「期間の定め」が無くなる。平成30年3月末から改正後に5年を超える労働者が多数でてくる。新卒採用や若年者雇用に限らず、パート労働や契約社員など全てに関わる大きな課題である。これらの構造変化が地域の雇用にどう影響するかも注視しておかなければならない。

## 5. 教養教育との接点

平成28年度、弘前大学では新しい教養教育カリキュラムがスタートした。新しい教養教育は「ローカル科目」や「地域学ゼミナール」「学部越境型地域志向科目」「(地域志向の)初年次キャリア教育」などが新しく開講され、地域志向がその中心になっている。また、正課外の教育実践である「地域教育プロジェクト」も進められている。学生の実践力を鍛え、将来の地域社会のリーダー候補を育成しようとい

うものである。全学的に地域志向教育の実践に取り組んでいるのである。

しかし、学生が地域について学び、自ら地域で働きたいと思ったとき、これまで指摘してきたように、現在の「大学生の就職システム」はこれに応えられない問題がある。地方に求人数が足りない、働く場所がない、という問題であるならばやむを得ないが、雇用はありながらも、ミスマッチの問題であるならば知恵を出し合い解決できるはずである。学生が将来、地域社会の一員として働き、さらに次世代につながる「地元就職」になるはずである。

首都圏大学の教養教育（キャリア教育など）でも、地元就職をカリキュラム化することが望ましい。地方と首都圏が教養教育や正課外の教育実践でつながることも良いだろう。地元大学に集まる就職情報を共有することが地域社会に必要であり、その意味で地方－首都圏大学間連携も検討されるべきである。

また、より重要と思われることは、高等学校（大学進学前）に、地元Uターン就職を学ぶ機会を設けることである。どのような方法、どのようなシステムで「地元Uターン就職ができるのか」、現状ではあいまいなこの制度を明確にし、県外に進学する前段階で高校生に伝えるべきである。

教養教育との接点は、学生が自分の故郷を良く知り、自分の進路を考え、どんな専門分野を学ぶべきか動機づけられ、将来、地域社会の中で活躍する基礎をつくることにある。地元就職できる制度もこの基礎の中に位置づけられる必要がある。

## 6. 考察とまとめ

現在、大学生の就職状況はとても良く、高い就職率にある。しかし地元就職という意味では逆に低下しており、地域の人口減少に歯止めがかからない。首都圏企業は新卒採用を、従来にも増して重視している。少子化は大学のみならず、企業経営にも影響し始めているのである。全国での活躍を望む学生がいる一方で、地域での活躍を望む学生も多い。地元大学の学生、首都圏大学の学生のいずれにも地元就職を望む学生が多くいる。就職情報サイトでは地元企業の情報は不十分であり、ハローワークの情報公開は6月からと遅い。地元企業の求人自体も遅く、労働条件（給与など）は首都圏企業に比べ劣り、地元就職を希望しつつも県外流出に至ることが多い。学生の内定辞退にも原因がある。地元で求人数が足りないという問題ではなく、地元企業に採用意欲があり、学生が希望しているのに、人材確保ができていないという課題である。本県の場合、18歳時点で毎年約4,400人が県外流出しており、Uターン就職できる就職システムが最重要であろう。

地元就職を阻害する要因は3つあり、「地元企業の求人が遅い」こと、「地元企業の求人内容が良くない（給与など）」こと、「学生が内定を辞退する」ことがあげられる。まず「地元企業の情報を学生に伝える」ことは、Uターン就職者に向けてネットで発信すべきである。これは情報が多すぎても不可であり、学生自身が「この会社を良くしていこう」と思える動機づけが大切である。企業が学生の「奨学金返済支援」をできないだろうか。そして行政がその企業を「助成支援」できないだろうか。求人内容の中で大きな誘因になるはずである。企業からの求人時期、学生の辞退について、新しい「地元就職マッチング」制度も検討したい。学生も企業も優先順位をつけることで両者が納得できるマッチングが可能となるはずである。

これらの「大学生の就職システム」があってはじめて、教養教育で実践する「地域志向」が生かされ、将来の地域社会のリーダー候補が育成されるものと思われる。

## 参考文献

- 弘前市（2015）『弘前市人口ビジョン』ひろさき未来戦略研究センター
- 青森県教育委員会（2015）『学校一覧』青森県教育庁教育政策課
- 青森県教育委員会（2016）『高等学校等卒業者の進路状況 調査資料No.3』青森県教育庁教育政策課

増田寛也編（2014）『地方消滅』中央公論新社

## 注

- <sup>1</sup> 株式会社リクルート、就職みらい研究所の調査で、平成28年度6月1日の時点での大学生の就職内定率は51.3%。前年同月の34.5%と比べて16.8ポイント高い結果が報告された。同時点で、内々定、内定を確実に取得できる見通しの者を含む「みなし就職内定率」は54.4%であった。
- <sup>2</sup> 「弘前市人口ビジョン（平成27年）」9頁。平成26年度弘前市人口動態統計をもとに転入と転出を検討している。2005年と2010年の国勢調査結果も検討されているが、若者の移動実態をとらえることは難しく、18歳の人口流出が反映されていないと思われる。
- <sup>3</sup> 「高等学校等卒業者の進路状況平成28年5月」（青森県教育委員会）2～6頁。高校生の就職は県内2,289名、県外1,745名。大学、短大、専修学校等で県外に約4,400名が流出している。
- <sup>4</sup> 従来、一部の企業では、福利厚生「持ち家制度」として住宅ローン金利の一部を補助する制度等がある。この奨学金支援も同様な福利厚生制度として企業内に位置づけられるものと思われる。平成28年度に実施された本学主催「企業等との就職懇談会」で十数社の県内企業採用担当者へ提案したところ、制度及び予算について概ね問題はない旨のご意見をいただいた。
- <sup>5</sup> 山梨県では平成28年度に「山梨県ものづくり人材就業支援事業費補助金」として、製造業における高度な知識又は技術を有する人材の県内定着を促進するため、理工系学生に対して29名の募集を行い、卒業前2年間に貸与を受けた奨学金の全額を県が補助する制度を実施した。秋田県では平成29年4月以降の県内就職者を対象に、最大60万円の奨学金返還助成を開始する。県内外の出身や正規非正規雇用を問わず、起業等も含め、年1000人以上を対象にしている。文部科学省は平成30年度本格実施に向けて、給付型奨学金の検討を行っている。予算規模は200～300億円と見込まれている。
- <sup>6</sup> 医師臨床研修マッチング協議会によって、医師免許を得て臨床研修を受けようとする者と病院を、研修希望者及び研修病院の希望を踏まえて、一定の規則（アルゴリズム）に従って、コンピュータにより組み合わせを決定するシステム。