

「地域志向科目」が地方大学生の 就職地選択行動に及ぼす影響について

—弘前市における大学生質問紙調査から—

李 永 俊[※]・山 口 恵 子^{※※}

要旨：

本稿は、弘前市内の大学に通う学生への質問紙調査の結果を用いて、「地域志向科目」が地方大学生の就職地選択行動にもたらす影響について分析する。地域志向科目の受講が地元就職意識を高めているのか、という点については、その効果は一定程度あったと評価できる。特に、大学所在地以外の地域から進学のために移動してきた者に対しては、就職地の1つとして選択肢を広げる効果があったといえよう。しかし、そのような地元就職意識が実際の就職にたどり着いていないのは、事実である。その背景には、良質な労働需要の不足や供給側と需要側の労働条件のミスマッチ、産業や職種のミスマッチなどが大きな要因になっていると考えられる。しかし、そのような問題は労働を供給する側だけの問題ではなく、需要側の問題でもあり、地域産業界や行政、金融、大学の連携と協力で需要の喚起と長期的な視点にたった地域人材確保への努力が求められる。

キーワード：地元志向科目、地方大学、就職意識、雇用

The Effects of “Region-oriented Subjects” on Workplace Selection: Analysis of a Survey of University Students in the City of Hirosaki

LEE Young-Jun and YAMAGUCHI Keiko

Abstract：

This study explores how workplace selection is affected by the inclusion of “region-oriented subjects” at local universities, based on survey responses from university students in the city of Hirosaki. When we examined whether enrolment in region-oriented subjects is raising awareness among students of local employment opportunities, we determined that workplace selection was influenced, to a certain degree, by participation in region-oriented subjects. In particular, we observed the effect of expanding options for students who had moved from other areas for study.

However, such awareness of local job opportunities does not determine actual employment choice. Factors such as lack of demand for skilled labor and mismatch of supply and demand in the labor force related to the industry type, occupation, and working conditions need to be considered. This is not only a problem in terms of supplying the labor force but also in terms of demand. It is important to develop the human resources required to address these issues from the viewpoint of demand and long-term perspectives, through collaboration and cooperation with local industry, government, financial institutions, and universities.

※ いよんじゅん
※※ やまぐちけいこ

弘前大学人文社会科学部／弘前大学大学院地域社会研究科 教授
東京学芸大学教育学部 准教授

Key Words: region-oriented subject, local university, awareness of job opportunity, employment

1. はじめに

人口減少の問題は「国難」と位置付けられるように、対策が急がれる最重要課題である。その日本の人口減少問題をより深刻にさせている要因は、地域間人口移動による東京一極集中にあるとされる(増田2014)。地方からの若者の移動により、東京一極に人々が集中する。東京では過密により生活コストが膨らむ。また待機児童問題などをはじめ、子どもを産み育てる環境がますます厳しくなり、超低出生率となる。他方、若者が流出してしまった地方では、過疎等により若者の出会いのチャンスが減少し、未婚・晩婚化に伴う低出生率になる。地域間移動による大都市と地方での低出生率がダブルで日本の人口減少問題に拍車をかけていると考えられる。

こうした背景のもと、昨今「地方創生」が政策的にも大きなテーマとなっている。とりわけ、地方からの若者の流出を食い止め、人口の呼び戻し、呼び込みを求めて、自治体レベルでもさまざまな取り組みが行われている。そうした中で、地方における人口定着や地元経済の活性化への大学の貢献が強く求められるようになり、文部科学省による「地(知)の拠点整備事業(COC)」および「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)」によって、いっそう推進されるようになった。そこでは、いかに大学生の地元志向を育て、地元就職を進めるか、ということが大きな課題とされている。

若者の地元志向をめぐるのは、若者にそのような傾向が強まっていることが現場の教員の実感としても、また各種の統計データでも確認されるようになってから、さまざまな研究が重ねられてきた。どのような若者が地元志向なのか、地元志向を規定・促進するものは何か、それは就職やキャリアへの意識や行動とどのように結びついているのか。そして若者の地元志向は社会的にどのような意味があるのか、等の課題が明らかにされてきている¹。ここでは、とくに就職やキャリアへの意識・行動と関連する研究を振り返ってみよう。

まず、何が地元志向を高め、それは就職意識にどのような影響を及ぼすのか、ということに関して、杉山成は大学生の地元志向の実態とその規定要因について明らかにしている。それによると、「地元への愛着」は地元志向を高めるが、地元のために貢献したいという意識は十分に確立していなかった。また、挑戦的な仕事を重視する傾向からは地元志向への負の影響が、労働条件重視の傾向からは地元志向への正の影響が確認されている(杉山2012)。

平尾元彦らは、大学生の地元志向の就職意識への影響について、地元志向の学生とそうでない学生とを比較し、検討を行っている。それによると地元志向の強いグループは、広域志向の学生と比べて将来やりたいことがあるわけではなく、仕事をするイメージをもてず、就職活動に意欲的でないなど、就職活動にネガティブな意識を持っていた(平尾・重松2006)。さらに平尾らは、より近年にも量的調査を行って地元志向の大学生は総じてキャリア意識が低いことを明らかにし、いま必要なことは地元志向を高めることではなく、地元志向者の意識を高めることが必要であるという(平尾・田中2016a)。松坂暢浩も同様に、住み慣れた環境を変えたくない、および家族の意向を重視したいという地元志向の理由をあげる者は就職活動への意欲が低いことを指摘している(松坂2016)。

これらの大学生の地元志向をめぐる研究は、その多くが、就職活動前の意識であり、こうした地元志向が結果としての就職にどのように結びついているのか、という点については研究が乏しかった。それに対して先の平尾らは、就職活動前の意識(志向)と、就職活動の結果(行動)とをつなぐ研究として、地元志向の変化量の計測と要因の抽出を行っている。それによると、就職活動前の地元志向と、結果としての地元就職は、出現率で見ると大きな違いはなく、地元志向は就職活動を通じて変わっていく、移ろいやすいものであることを指摘している(平尾・田中2016b)。

さらに、先述したようなCOCやCOC+に関する事業の実施を背景として、この地元志向と就職の意識や行動について、大学の所在する地域に関する大学教育がどのような影響を与えているのか、についても検証が始まっている。

小山治は、大学での「地域教育」と地元就職の意識や実際との関係について、質問紙調査によって検証を行っている。まず、「地域教育」が大学所在地での地元就職を促進するかどうかについては、徳島県の県内出身者にとってはほとんど効果がなかったが、県外出身者においては、地域科目や地域学習経験のいくつかは、県内就職者の割合をやや高めていることが明らかになった（小山2016）。さらに、「地域教育」が地元キャリア形成に貢献するのか、ということに対して、インターネットを用いたモニター調査から、地域について学ぶ授業経験やゼミ・演習で教員から地域に関する指導を受けるという「地域教育」は、初職・現職の所在地と有意な関連はなく、「地域教育」は地元キャリア形成に貢献しない可能性があることを指摘している（小山2017）。

いかに大学教育において地元志向を育て、地元就職につなげていくのか、それは社会的な要請とともに、大学教育のアウトカムとしても重要な課題となっており、その実証研究はまだ始まったばかりである。小山の「地域教育」の地元就職への影響に関する研究はその先鞭をつけているが、いくつかの点で検討の余地がある。

1点目は、データのバイアスである。インターネットモニターを用いた調査については、モニター調査であるがゆえに、地方大学での教育経験者が限られていた。また、女性の比率も極端に少なく、代表性の問題で課題が残る。2点目は就職地選択行動にも関わらず個人の属性がコントロールされていない点である。特に出身地や親の居住地などは就職地選択において大きな影響を与えることが予想される。教育効果を正確に検討するためには、そのような点をコントロールすることが重要である。さらに、「地域教育」は地元キャリア形成に貢献しない可能性があるという結論は本当に正しいのだろうか。

こうした点を鑑み、本稿では地方大学生の就職地選択行動への大学教育の影響について、質問紙調査によって明らかにする。具体的には、まず、誰が地元就職を希望しているのか、性別や所属学部の特徴を検討する。次に、地元就職希望と希望する会社の条件はどのような関係にあるのか、地元就職希望者が会社を選択する際に重視する要素について検討する。そして以上を踏まえた上で、大学での地域を志向する教育は、地元就職希望にどのような影響を与えているのか、先行研究を踏まえて、出身地域に留意しながら明らかにする。

本稿は、以下のように構成される。まず第2節では、本稿で用いたデータを紹介した後に、記述統計を用いて個人の属性別にみた特徴を概観する。第3節ではロジット分析を用いて地元就職志向を高めた要因と地域志向科目の影響を明らかにする。第4節では結論と残された課題を述べる。

2. 地方大学生の特徴

(1) データ

ここで用いるデータは弘前大学地域未来創生センターが弘前市と協働で実施した「大学生の地元意識と就業に関する意識調査（大学生向け）」の2015年と2016年の2ヵ年の調査に基づいている。調査対象地域である弘前市は青森県唯一の国立大学を有する学園都市であり、歴史や文化の中心地で、人口規模は18万弱である。また、周辺地域はリング生産を中心とした農村地域である。地域の中核大学である弘前大学は、2013年度と2015年度に文部科学省「地（知）の拠点整備事業」であるCOCとCOC+事業に採択され、「地域創生人材」育成に積極的に取り組んでいる。当事業では2014年度事業協働地域内就職率²が38.1%であったのを、2019年度までに48.1%に伸ばすことを目標として事業を推進している。

表1 調査概要

	2015年	2016年
調査地点	弘前市内4大学（弘前大学、弘前医療福祉大学、東北女子大学、弘前学院大学）	
回答者	3年生 1676名	3年生 1490名
調査期間	2015年12月	2016年12月
調査方法	集合調査法による質問紙法	
回収状況	有効回答959名、有効回答率57.2%	有効回答1037名、有効回答率69.6%

調査の概要は表1にまとめている。調査は2015年と2016年12月に実施された。調査対象者は、弘前市内4つの4年生制大学に在学している3年生1676名と1490名の全数を対象とした。調査はゼミナールや同学年学生を対象に行っている講義を利用し、質問紙法による集合調査で行った。回答総数は、2015年が959票、2016年が1490票であった³。本稿では、2ヵ年の調査結果を統合し、分析に用いた。

(2) 地方大学生の就職地選択行動に関する特徴

ここでは記述統計を用いて、弘前市内の大学生の就職地選択行動の特徴を概観したい。就職希望地は、「どこで働くことを希望しますか」の設問に、「弘前市・つがる地域」「その他の青森県内」と答えた者を大学の「地元希望者」と見なした。その他の地域と回答した者を「地元外希望者」とした。

表2は性別に地元就職希望の有無を示している。男性の52.3%が地元での就職を希望しているのに対し、女性では49.0%であり、地元希望者が男性より若干少なくなっている。ただ、統計的に有意な差は見当たらない。

表2 性別構成比

	(単位：%)	
	地元希望	地元外希望
男性	52.3	47.7
女性	49.0	51.0

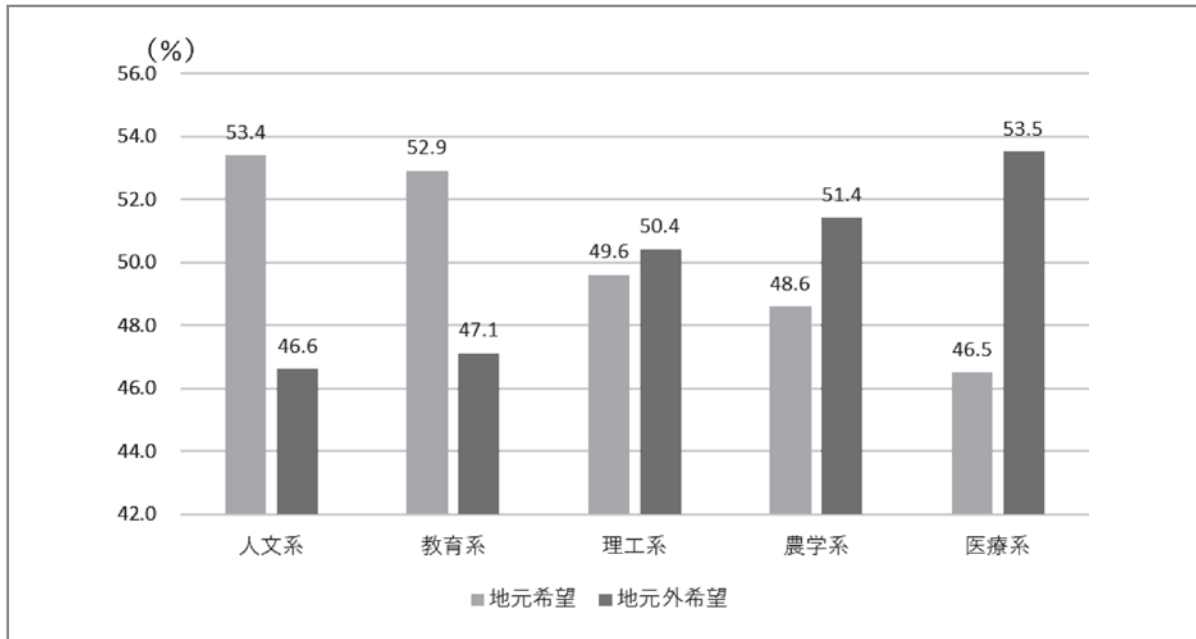


図1 学部別構成比

図1は、所属学部別に地元就職希望の有無を整理したものである⁴。表から人文系と教育系は、地元希望者がそれぞれ6.8ポイントと5.8ポイント、地元外の希望者を上回っているのが分かる。その他の学部では大学所在地以外での就職希望者が多い。特に医療系においては、他地域の希望者が7ポイント高くなっており、医療人材の流出が懸念される。医療系においては、青森県内においても人手不足が深刻化している中、流出者が多いという相反する傾向が見られた⁵。

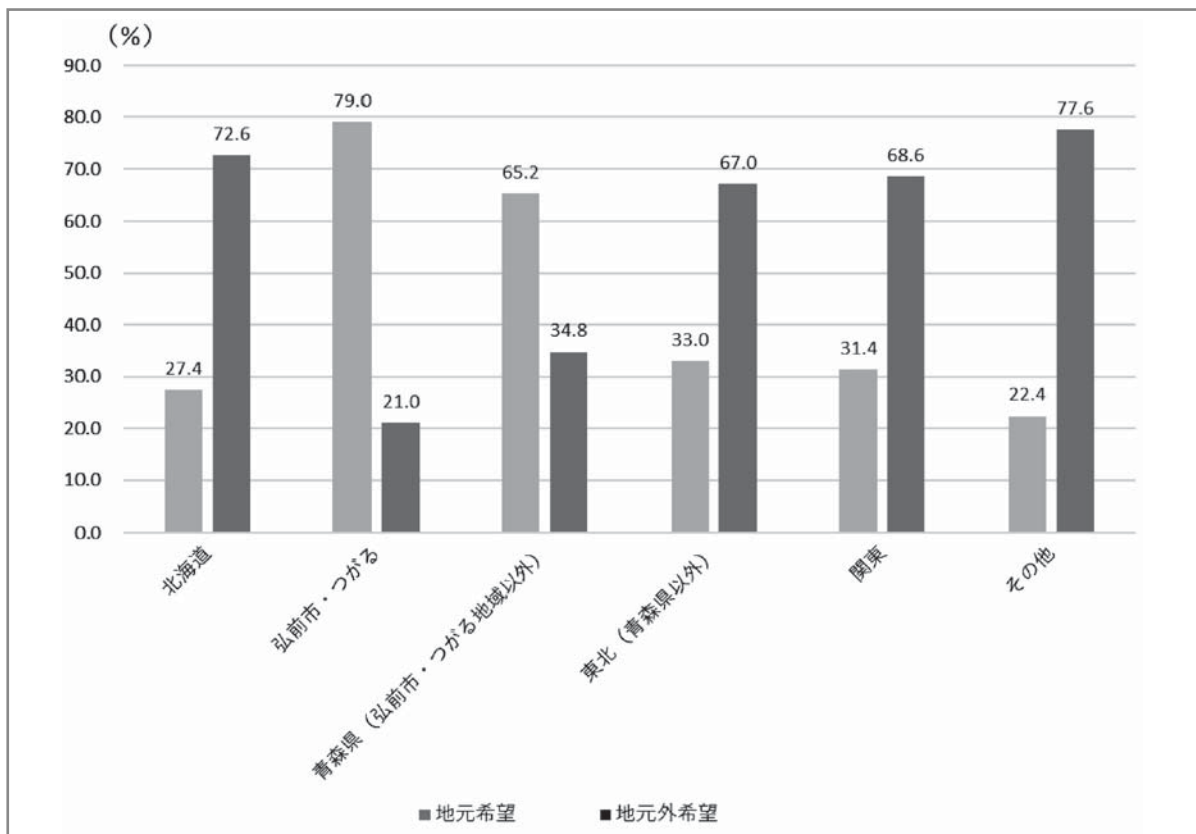


図2 出身地域別構成比

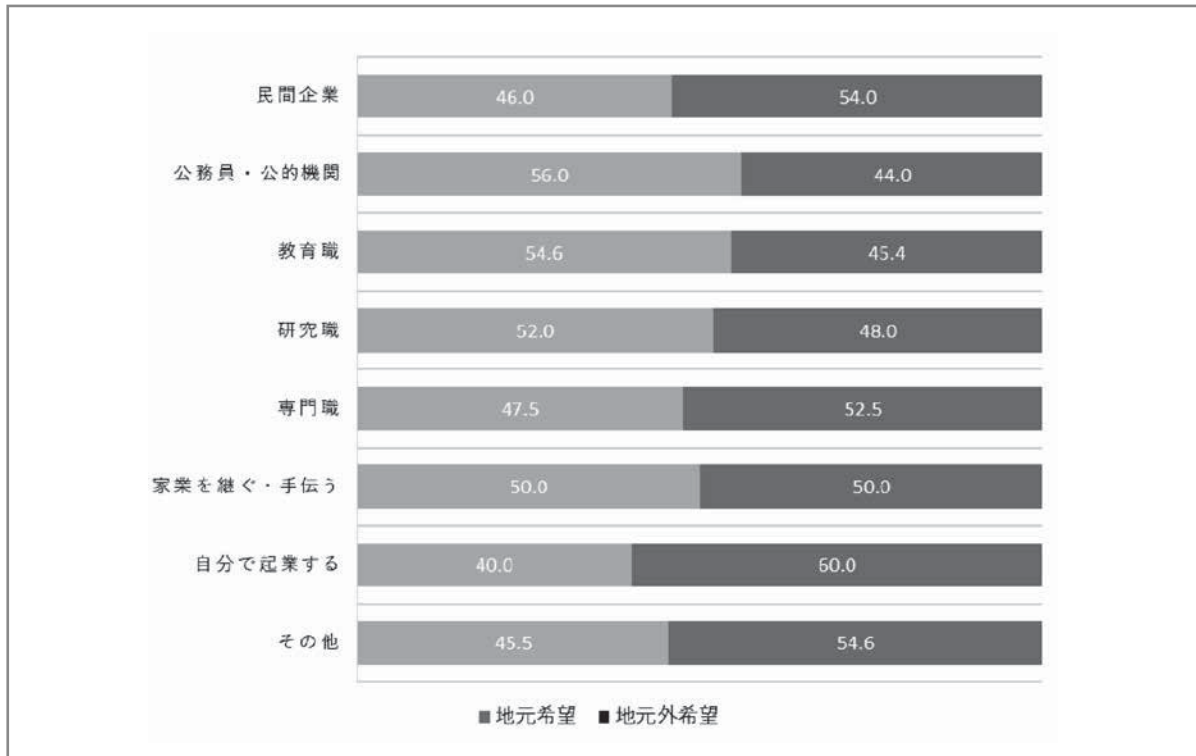


図3 希望職種別構成比

次に、出身地域別に地元就職希望の有無を整理したのが図2である。図から出身地域、特に青森県内とそれ以外では希望の有無が大きく異なっていることが分かる。弘前市・つがる地域出身の学生は、79.0%が地元での就職を希望している。他方、北海道や東北、関東出身者の場合は、3割前後が大学所在地での就職を希望しているのみである。詳細な集計の結果では、それらの地域の出身者は5割強がそれぞれの出身地域への帰還を希望していることが分かった。

希望職種別の様子を示しているのが、図3である。図から青森県内就職を希望している者には、公務員・公的機関や教育職への希望者が多いことが分かる。他方、青森県以外の希望者には自分で起業する、専門職、民間企業の割合が多くなっており、地域の産業基盤の違いなどが反映されていると考えられる。

(3) 地域志向科目の受講状況

弘前大学では、前述したように2013年度の「地(知)の拠点整備事業」の一環として、さまざまな地域志向科目が実施されている。筆者が担当している科目では、「あおもりの暮らし」、「地域ボランティア入門」がある。「あおもりの暮らし」では、地域経済分析システム(RESAS)を活用し、さまざまな公表データを用いて定量的に地域の課題を発見し、その課題の解決策を受講生同士で考え、提案するアクティブラーニングを実施している。また、「地域ボランティア入門」では、受講生が直接地域内のボランティア活動に参加し、活動を通して地域課題やボランティアニーズを発見する。そして、新しく発見したニーズに応えるボランティア活動を計画・実践することを課題としている教育プログラムである。その他にも、弘前大学では322科目が地域課題をテーマとした地域志向科目として設けられている⁶。

ここでは、そのような地域志向科目をどれくらいの学生が受講しているのかを見てみたい。ここでは、「あなたが今年度に受けてきた講義・演習・実習全体を通じて、農作業や文化体験、調査・企画など、地域の現場に触れて体験する機会は、どのくらいありましたか」という設問に対して、「なかった」と回答した者を「受講なし」、1～2回以上の者を「受講あり」と区分した。

表3 学部別地域志向科目受講の有無

(単位：％)

	あり	なし
人文系	53.5	46.8
教育系	53.9	46.1
理工系	75.1	24.9
農学系	62.4	37.6
医療系	42.9	57.1
合計	42.7	57.3

表3は各学部の地域志向科目の受講経験を整理したものである。表から全体として42.7%の学生がなんらかの地域志向科目を受講していることが分かる。中でも、学部ごとに見ると、農学系の学部で受講経験者が最も多く、62.4%に上っている。受講経験が少ないのは、理工系学部の24.9%と医療系の37.6%である。学部の特徴がよく表れていると言える。

表4 体験型学習の有無

(単位：％)

	職場見学		インターンシップ		トライアル雇用	
	あり	なし	あり	なし	あり	なし
人文系	76.2	23.8	75.7	24.3	27.3	72.7
教育系	57.1	42.9	48.3	51.7	22.4	77.6
理工系	74.2	25.8	73.3	26.8	31.9	68.2
農学系	68.2	31.8	74.6	25.4	27.4	72.6
医療系	90.0	10.1	66.9	33.1	22.0	78.0
合計	74.8	25.2	69.6	30.4	26.6	73.4

表4は地域志向科目の中でもとくに体験型学習の受講経験を示している。職場見学においては、医療系の体験者が9割となっており、ほとんどの学生が3年次までに見学を終えていることが分かる。また、人文系、理工系、農学系も7割前後の学生が職場見学を行っている。インターンシップについては、近年多くの大学が推進している事業の1つである。表4から人文系、理工系、農学系では7割強が体験していることが分かる。一方、教育系においては学部の特性から教育職に進む学生の割合が高く、職場見学やインターンシップには消極的であるようだ。また、正規雇用者としての採用を前提に、一定期間のお試し雇用となるトライアル雇用については、ほとんどの学部で経験者が3割に満たない。大学生においてはまだ十分に浸透していないことが分かる。

3. 分析結果

(1) 個人属性と地元就職希望の有無について

まず、個人の属性が地元就職にどのような影響を与えているのかを、地元就職希望の有無を被説明

変数としたロジットモデルで明らかにする。地元就職希望に影響を与える要因については、次のような仮説が考えられる。1つは、性別の特徴として、男性より女性の青森県と東京都の賃金格差は大きいので、女性の地元就職割合が低いのではないかと予想される。2つ目は、地元出身者や青森県内出身者の地元就職率が高いと予想される。その理由としては、樋口美雄が指摘しているように、少子化の影響が大きいと考えられる（樋口1991）。また、石黒格らが明らかにしたように、近年の若者の人的ネットワークの範囲が狭いことも地元就職傾向を強めている（石黒ほか2012）。その他、地域への慣れや親しみ、方言などといった地元への愛着も地元志向を高めているのではないかと予想される。3つ目は、学部である。青森県の産業構造の特徴からして、大学生の雇用が期待されている部門は、公的部門、サービス業、卸売・飲食業、金融・保険業、建設業などの分野である。そのため、理工系や化学などを含む農学系の地元就職が期待できないのではないかと予想される。

分析では、青森県内就職希望者を1、それ以外の地域を希望している者を0とした地元就職希望有無ダミーを被説明変数とし、ロジット分析を行った。説明変数には、個人属性として男性ダミー、実家の所在地ダミーを用いた。そして、所属学部ダミーと調査年次のダミー変数を用いた。

表5が分析結果である。男性ダミーは予想通りに係数が正で1%水準にて有意となっている。前述したように、大卒女性への労働条件が厳しいことや高学歴女性向けの労働需要が不十分なことが反映されていると言える。次に、弘前市・つがる地域ダミーと青森県（弘前市・つがる地域以外）ダミーが正で有意となっており、他地域出身者と比較して、より積極的に地元就職を希望していることが伺える。予想通りの結果である。また北海道ダミーも正で有意となっており、北海道出身者は青森県内での就職にも大きな抵抗がないことが分かる。北海道新幹線の開通なども影響して、心理的な距離が近くなったこともプラスの影響を与えているのかもしれない。

最後に学部のダミーでは、医療系学部が負で有意となっており、医療系学生の地元就職意欲が人文系の学生より有意に弱いことが分かる。その背景としては、看護などの分野では青森県内では個人病院が中心となっており、4年生大学卒者のような高度な医療人材の需要が不十分であることが考えられる。また、看護師や放射線技師、作業療法士などの労働条件が悪いことも、医療人材の流出につながっていると思われる。大都市部より早く高齢化が進行している地方であるからこそ必要な人材であるが、待遇が十分ではなく、貴重な人材が流出していることは地域にとって大きな課題である。

表5 個人属性のロジット分析結果

変数	係数	標準偏差
男性ダミー	0.5679	0.12 ***
弘前市・つがる地域ダミー	2.4603	0.21 ***
青森県（弘前市・つがる地域以外）ダミー	1.7742	0.23 ***
東北（青森県以外）ダミー	-0.0034	0.21
北海道ダミー	0.3590	0.21 *
教育系学部ダミー	0.2363	0.17
理工系学部ダミー	-0.1415	0.15
農学系学部ダミー	0.2442	0.18
医療系学部ダミー	-0.1633	0.15
調査年次（2016）ダミー	-0.0915	0.10
定数項	-1.2916	0.22 ***
サンプルサイズ	1904	
擬似決定係数	0.1739	

注：*は10%水準，**は5%水準，***は1%水準で有意であることを意味する。

表6 希望産業のロジット分析結果

変数	係数	標準偏差
男性ダミー	0.6039	0.12 ***
弘前市・つがる地域ダミー	2.4470	0.22 ***
青森県（弘前市・つがる地域以外）ダミー	1.8006	0.24 ***
東北（青森県以外）ダミー	-0.0308	0.22
北海道ダミー	0.3328	0.22
公務ダミー	0.4548	0.12 ***
農林漁業ダミー	0.6299	0.21 ***
建設業ダミー	-0.4936	0.26 *
製造業ダミー	0.1669	0.16
電気・ガス・水道業ダミー	-0.1030	0.22
運輸・通信業ダミー	-0.2254	0.22
卸売・小売業ダミー	0.2126	0.21
サービス業ダミー	0.0622	0.15
金融・保険業ダミー	0.3973	0.18 **
不動産業ダミー	-0.1951	0.30
教育・学習支援業ダミー	0.2491	0.13 *
医療・福祉ダミー	0.0447	0.14
飲食業・宿泊業ダミー	0.0999	0.24
希望初任給	-0.0363	0.01 ***
定数項	-0.9726	0.37 ***
サンプルサイズ	1799	
擬似決定係数	0.1943	

注：*は10%水準，**は5%水準，***は1%水準で有意であることを意味する。

次に希望産業についての分析結果が表6である。産業においては、公務、農林漁業、金融・保険業、教育・学習支援業が正で有意であり、建設業ダミーは負で有意となっている。地域産業構造の特徴がそのまま反映された結果となっている。また希望初任給については、負で有意となっており、希望初任給が高ければ高いほど流出することが分かる。青森県と全国との所得格差を反映していると言える。

(2) 就職意識と地元就職希望有無について

ここでは、説明変数に個人属性に加えて、就職意識についてのダミー変数を導入した。就職意識は、「あなたが会社を選ぶとき、重視したいことは何ですか」の問いに対しての回答を0、1のダミー変数にしたものである。

分析結果が表7である。表から会社の規模・知名度を重視している者は、地元への就職を希望していないことが分かる。また、勤務地重視ダミーも負で有意となっている。この結果は、他地域出身者が勤務地として自分の出身地を選んでいることが反映されていると思われる。住み慣れた土地への安心感や前述したような比較的狭い範囲内での人的ネットワーク、そして少子化の影響などによる地元志向の傾向がこの結果を導いていると言える。

表7 就業意識のロジット分析結果

変数	係数	標準偏差
男性ダミー	0.5211	0.11 ***
弘前市・つがる地域ダミー	2.3970	0.21 ***
青森県（弘前市・つがる地域以外）ダミー	1.7203	0.23 ***
東北（青森県以外）ダミー	-0.0826	0.21
北海道ダミー	0.3174	0.21
自分の技能・能力が活かせるダミー	0.0939	0.13
仕事の内容・職種ダミー	-0.0428	0.16
会社の規模・知名度重視ダミー	-0.2806	0.14 **
会社の将来性がある重視ダミー	-0.1034	0.13
社会的意義がある重視ダミー	0.1503	0.12
実力主義の会社重視ダミー	-0.0032	0.16
通勤に便利重視ダミー	0.0326	0.13
賃金の条件がよい重視ダミー	-0.1718	0.14
勤務地重視ダミー	-0.3934	0.13 ***
勤務時間重視ダミー	0.0165	0.13
転勤がない・転勤の地域が限定されている重視ダミー	0.1311	0.13
福利厚生がよい重視ダミー	-0.0408	0.13
定数項	-0.9180	0.25 ***
サンプルサイズ	1883	
擬似決定係数	0.1803	

注：*は10%水準，**は5%水準，***は1%水準で有意であることを意味する。

(3) 地域志向科目受講経験の影響

最後に、地域志向科目の受講が地元就職希望にどのような影響を与えているのかを検討する。ここでは先行研究を踏まえて、出身地域によって就職地選択行動が異なる可能性があることを考慮し、出身地域別に分けて分析を行った。表8は、地域志向科目の受講有無を説明変数に用いた分析結果である。注目されるのは、地域志向科目の影響が弘前市・つがる地域以外の出身者にプラスで効いている点である。地域での体験学習などは、地元出身者にとってはすでに体験していることであっても、他地域出身者にとっては初めての経験となる場合が多い。そのため、地域体験学習は大学が立地する地域の特徴などを理解する上で重要な役割を果たしている。表8の結果はそのような役割を反映しているものと思われる。

最後に、インターンシップや職場見学、トライアル雇用の体験効果を見てみよう。表8ではそれぞれの体験有無をダミー変数にして、説明変数に用いた。表からインターンシップ体験が負で5%水準にて有意となっており、地元出身者にとってマイナスの効果を与えていることが分かる。この結果は、地元でのインターンシッププログラムが限られているため、多くの場合、仙台や関東などの大都市部を中心とした他地域でインターンシップを経験することが影響していると思われる。弘前大学キャリアセンターの集計によると、2017年度の企業からのインターンシップ受入申込総数3940件のうち、県内の企業からの申込数は64件で、たったの1.6%であった。県内企業でのインターンシップのプログラムが不十分であるために、インターンシップ体験がかえって流出につながっていることが予想される。逆に雇用を前提とし、3ヵ月の比較的長い期間でのトライアル雇用は地元の学生にプラスの影響を与えており、直接の雇用につながっていることが分かる。

表8 就業意識のロジット分析結果

変数	弘前市・つがる地域		弘前市・つがる地域以外	
	係数	標準偏差	係数	標準偏差
男性ダミー	0.4749	0.19 **	0.4565	0.16 ***
教育系学部ダミー	0.5078	0.29 *	-0.1167	0.23
理工系学部ダミー	0.6705	0.25	-0.3500	0.21 *
農学系学部ダミー	0.5821	0.38	-0.0654	0.22
医療系学部ダミー	-0.1731	0.22	-0.3659	0.23
地域志向科目受講	0.6553	0.17	0.3059	0.15 **
インターンシップ	-0.5482	0.22 **	-0.2863	0.19
職場見学	0.4424	0.24	0.2954	0.20
トライアル雇用	0.2937	0.20	0.3882	0.18 **
定数項	1.0913	0.24 ***	-1.2349	0.22 ***
サンプルサイズ	841		958	
擬似決定係数	0.0266		0.0218	

注：*は10%水準，**は5%水準，***は1%水準で有意であることを意味する。

4. おわりに

本稿では、「地域志向科目」が地方大学生の就職地選択行動にもたらした影響について分析した。地域志向科目の受講が地元就職意識を高めているのか、という点については、その効果は一定程度あったと評価できる。特に、大学所在地以外の地域から進学のために移動してきた者に対しては、就職希望地の1つとして選択肢を拡げる効果があったといえよう。よって、先の小山の徳島での調査結果は、他の変数をコントロールしても同様の結果となり、検証されたといえる。しかし、そのような地元就職意識が実際の就職にたどり着いていないのは事実である。本調査の対象は大学3年生であり、実際の就職先については同調査では検証できなかったが、弘前大学の公式発表によると、青森県内への地元就職の割合は3割弱となっており、意識と実際の乖離が見られる。

その背景には、第一に良質な労働需要の不足が挙げられる。また、供給側と需要側の労働条件のミスマッチ、産業や職種のミスマッチなどが大きな要因になっていると考えられる。つまり、問題は地域志向の教育にあるのではなく、まずは地元の労働市場の構造的な問題であるということである。よって、先行研究で指摘された「地域教育」は地元キャリア形成に貢献しないという指摘を、「地域教育」には効果がないと解釈し、教育の側に求めるのは早計であろう。多くの地方が抱える根本的な労働市場の構造的な問題の緩和を目指すことが何よりも重要である。ただし、もちろんこのことは労働を供給する側だけの問題ではなく、需要側の問題でもある。地域産業界や行政、金融、大学の連携と協力で需要の喚起と長期的な視点にたった地域人材育成への努力が求められる。

最後に本稿の残された課題として述べておきたいのは、地域をどのように定義するかという問題である。北海道出身者が北海道に帰ることを、出身地でない関東などに移動することと一緒に扱っているのかという問題が残されている。しかし、「地（知）の拠点整備事業」を推進している文部科学省においても、その定義はあいまいであり、今後の地元就職を進める要因を検討するうえで明確にしなければならない課題であろう。

参考文献

- 樋口美雄 (1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。
- 平尾元彦・重松政徳 (2006)「大学生の地元志向と就職意識」『大学教育』3、pp.161-168。
- 平尾元彦・田中久美子 (2016a)「大学生の地元志向とキャリア意識」『キャリアデザイン研究』12、pp.85-92。
- 平尾元彦・田中久美子 (2016b)「就職活動を通じた地元志向の変化」『大学教育』13、pp.65-71。
- 石黒格・李永俊・杉浦裕晃・山口恵子 (2012)『「東京」に出る若者たち——仕事・社会関係・地域間格差』ミネルヴァ書房。
- 轡田竜蔵 (2011)「過剰包摂される地元志向の若者たち」樋口明彦・上村泰裕・平塚眞樹編『若者問題と教育・雇用・社会保障』法政大学出版社、pp.183-212。
- 小山治 (2016)「県内就職を促進する効果的なカリキュラム・授業開発——徳島大学を事例として」(平成27年度とくしま政策研究センター委託調査研究事業 成果報告書)、pp.1-15。
- 小山治 (2017)「地域教育は地元キャリア形成に貢献するのか——地域移動類型ごとの初職・現職の所在地に着目して」『都市社会研究』9、pp.157-171。
- 李永俊ほか (2015)『弘前市・つがる地域の大学生・企業の就職に関する意識調査報告書』弘前大学地域未来創生センター。
- 李永俊ほか (2016)『弘前市・つがる地域の大学生・企業の就職に関する意識調査報告書』弘前大学地域未来創生センター。
- 増田寛也 (2014)『地方消滅——東京一極集中が招く人口急減』中央公論新社。
- 松坂暢浩 (2016)「地方大学に通う大学生の地元志向の理由とキャリア志向の関係」『山形大学高等教育研究年報』10、pp. 44-47。
- 杉山成 (2012)「大学生における地元志向意識とキャリア発達」『小樽商科大学人文研究』123、pp.123-140。

注

- ¹ 轡田竜蔵は、地元志向という現象に関して、地域活性化に貢献しうる人材を獲得するというポジティブに評価する立場と、グローバリゼーションの中で行き場を見失った活力の低い若者がローカルな場に滞留することが社会的コストを上昇させるというようなネガティブに評価する立場があるという(轡田2011)。
- ² ここでの事業協働地域は青森県内の四つのブロック、青森ブロック(青森市)、弘前ブロック(弘前市)、八戸ブロック(八戸市)、むつブロック(むつ市)を指している。
- ³ 調査内容の詳細については、李ほか(2015、2016)を参照されたい。
- ⁴ 医療系では、医学部医学科は調査対象に含まれていない。
- ⁵ 厚生労働省「職業安定業務統計(2015年)」によると、医師・薬剤師等の有効求人倍率が12.1倍、医療技術者が3.5倍、保健師、助産師等が2.6倍で、青森県の医療分野では人手不足が深刻な状況であることが分かる。
- ⁶ 弘前大学COC推進室の集計結果によると、2013年度は91科目、2014年度は91科目、2015年度は232科目、2016年度は322科目が地域志向科目として開講されたという。大学における地域を志向する教育は幅が広い。講義科目(県や市町村の歴史・文化・経済・社会について聞く)、演習科目(地域を調べ・報告する、フィールドワークの授業)、実践的科目(臨床的な実習、インターンシップ)、地域体験的なもの(職場見学・職場訪問、地域の祭りやイベント・ボランティア等への参加ほか)がある。本稿では、最も地域と密接に関係を持つ具体的な体験教育に注目しているが、それ以外の多様な地域志向科目においても地域への意識は醸成されていると考えられ、検証がなされるべきであろう。