

# 大学生の地元就職志向に関する研究

井寺 美穂

## —目次—

- I 問題意識
- II 先行研究の整理
- III 事例分析—天草市を中心に—
- IV 今後の研究

## I 問題意識

「若い世代の“ローカル志向”や“地元志向”が強まっている」という声を聞いたり、そのような論調の文章を目にすることが多くなった。ある論文によれば、「社会貢献意識の高い人々が地方へ移住し、地域社会の課題へコミットしながら、自分の仕事を創出していく動き」や「地元の志ある人に惹かれて外から志高い移住者がやって来て、そして移住者が更なる移住者を呼ぶという連鎖」の現象が見られるという<sup>1</sup>。またそれだけではなく、最近では新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、日常生活だけではなく、人生の選択においても行動範囲が狭まり、地元志向が急速に高まっているという<sup>2</sup>。

コロナ渦のなか、大学生の地元就職志向にも変化が見られつつあるが、従来から地方の多くは若者が高校卒業と同時に進学や就職のために地域を出て、その後は大学を卒業しても地域に戻ることは少なく、人口減少に拍車がかかっているという課題を抱えている。多くの研究においても、我が国の人口移動の中核は、進学や就職等を契機とした10代後半から20代前半の若年者であることが指摘されている<sup>3</sup>。一部の地域においては「地元志向」の傾向が見られても、その傾向を感

<sup>1</sup> 松永桂子 (2016) 「若者の「ローカル志向」から時代を読む」『日経研月報』457、48頁を参照。

<sup>2</sup> 大学入試においても首都圏の大学においては、地方からの志願者が減り、入学者に占める首都圏出身者の割合は上昇する可能性があるという。また、これまでは全国から幅広く人材を募っていた会社が、コロナ渦のなか採用方針の転換を迫られる、地方からの志望者が大幅に減少し、結果的に首都圏出身者の割合が高くなるという現象も見られるという。

<sup>3</sup> 山口泰史 (2018) 『若者の就職移動と居住地選択：都会志向と地元定着』、古今書院、iを参照。

じられず、地域の持続可能性が大きく懸念される地域も多い。そのなかで、「地元企業が求人を出してもなかなか人が集まらない」「内定を出しても辞退される」「そもそも大卒者の採用を期待していない」等の事情を抱える地方の企業もまた多い。

熊本県に所在する天草市においても同様の課題を抱えており、高校卒業者の地元就職率が年々低下傾向にあり、求職者の希望職種と求人とのミスマッチが生じているという。本研究の目的は、天草市における課題を分析するにあたり、若者の地元就職志向に関する先行研究の整理やその実際に関する調査結果を分析および考察することである<sup>4</sup>。そのため、まず第2章において先行研究の整理を行った上で、第3章では事例分析として天草市の既存政策を概観する。そして、天草市出身の学生に対するインタビュー調査の結果について分析および考察する。

## II 先行研究の整理

若者の地元就職志向に関するデータは、大手新卒就職サイト等が毎年アンケート調査をしており、一般的傾向を知るデータは豊富である。また、大学生の就職に関する「地元志向」や「地域志向」、「地元就職」をテーマとした論文や報告書もいくつかあるが、本章では専門演習Ⅰの受講者が「天草市内の企業へ就職誘導する大学生ならではの斬新な方策を研究する」ための基礎的資料とするために、小磯重隆の研究（「地方創生と学生の地元就職」）および平尾元彦・田中久美子の研究（「就職活動を通じた地元志向の変化」）の2つの研究に焦点をあて、その概要を整理する。

### II-1 小磯重隆による研究

小磯によれば<sup>5</sup>、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に、現在の就職システムはこれに応えられない問題があるという。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という課題である。また、これら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4400人もの青森県出身の学生にとってはより深刻な問題でもある。本研究では、彼らの地元就職を阻害する3つの要因を挙げた上で、地元就職を推進する方策に関して地方創生の観点から考察している。

彼によれば、「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こと」「学内が内定を辞退すること」の3つをその阻害要因として挙げている。以下の図表II-1はその内容を整理したものである。また、以下で挙げる「時期」「労働条件」「辞退」の3つの阻害要因は密接に関係しており、悪循環の現状にある。

---

<sup>4</sup> 本研究は熊本県立大学の「地域おこしスタートアップ事業」の支援を受けたものである。本事業においては「地方出身者の就職意識の実態を踏まえた上で、天草市内の企業へ就職誘導する大学生ならではの斬新な方策を研究する」ことを目的とした取り組みを行っており、専門演習Ⅰの受講生と一緒に研究を実施している。本研究ノートはそのための問題分析に係る役割を担うものである。

<sup>5</sup> 小磯重隆（2017）「地方創生と学生の地元就職」『弘前大学教養教育開発実践ジャーナル』1、97頁。

図表II-1 地元就職の阻害要因

阻害要因	その内容
地元の求人の遅さ	大学等の関係団体による「就職問題懇談会」の要請により、3年の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。特に首都圏内では熱心に行われている。他方で、地方の企業は4年の6月頃から遅れて採用活動を始めるところも多い。4年の6月1日時点では51%の大学生が内々定を得ている状況であり、地元企業への就職を希望しているにもかかわらず、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可能性もある。
地元企業の求人内容の悪さ	学生の就職状況をみると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てきた。しかし、近年は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がある。つまり、都市部と地方との経済力の格差や地方経済・雇用力の低下が阻害要因のひとつである。
学生による内定辞退	給与を含む労働条件が良くないために、県外他社の内定を得た学生の県内企業の優先度合いは相対的に低くなる。これに求人時期の遅さも重なり、先に内定を通知した県外企業の内定を承諾する。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可能性もある。

(出典) 小磯重隆 (2017) 「地方創生と学生の地元就職」『弘前大学教養教育開発実践ジャーナル』1、100-102 頁を参照して筆者作成。

また、小磯は大学生が将来、地域社会の一員として働き、更に次世代につながる地元就職の処方として、以下の6つの提案を行っている<sup>6</sup>。

図表II-2 地元就職を推進する方策

提案	その内容
地元企業の情報発信	就職情報会社の企業紹介にも掲載されず、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。就職選択の前提として「知っている会社」であることが必須である。学生が圧倒的に知っている会社は、「B to C」(Business to Consumer : 企業が消費者や顧客に商品・サービスを提供する取引を行う) の会社であり、「B to B」(Business to Business : 企業間取引を行う) の会社は不利

<sup>6</sup> 同上 (小磯)、102-105 頁を参照。

	である。ただし、提供する情報（給与や労働条件など）が多すぎても不利になるため、働きがいや地域貢献などの動機付けにつながるような内容を含むことが重要である。
奨学金返済支援	労働条件の差は県外流出の動機の大きな要因であるが、学生は高い給与だけに目を奪われるわけではなく、奨学金返済が大きな障害となっている。長期間の支援ではなく、社会人として安定する5年程度の支援を行う。これによって若者の早期離職の抑制にもつながる可能性がある。
新しいマッチング制度	制度に賛同する会社を募り、学生は申し込みをした上で、一定期間、自由に就職活動を行う。学生は企業の「優先順位」を、企業は学生の「合格順位」を示し、双方のマッチングを行う。それを1回目（3月から6月）、2回目（9月から12月）に分けて実施する。その際、学生の辞退は自由とし、辞退した場合は次回のマッチングに参加することができる。
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は6月1日からであるが、この時点ではすでに51%の大学生が内々定を得ている。それを本来の4月1日に日程修正をする。
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。大学ホームページにこれらの求人情報が掲載されているが、大学外からのアクセス制限を行っており、外部から閲覧することができない。企業からの同意を得るなどクリアしなければならない問題はあるが、地元求人情報を一般に向けて公開することによって、地域へもたらす利益は大きくなる。
雇用構造の変化を考慮する	地方にとって誘致企業は規模も大きく地域に雇用を生んできたが、世界的金融危機を契機に製造業の労働者派遣は多くの失業者を出し、現在は請負会社が業務を担っている。市内大手の誘致企業においても約半数の労働力は派遣労働や請負労働である。発注企業や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ために各企業が一体となり、複数求人募集の形をとることが望ましい。

（出典）小磯重隆（2017）「地方創生と学生の地元就職」『弘前大学教養教育開発実践ジャーナル』1、102-105頁を参照して筆者作成。

## II-2 平尾元彦・田中久美子による研究

平尾・田中の研究は<sup>7</sup>、就職活動を通じた地元志向の変化をテーマにしたものである。先行研究のなかには、就職活動前の意識に関する研究や活動の結果に関するものがあるが、本研究はその

<sup>7</sup> 平尾元彦・田中久美子（2016）「就職活動を通じた地元志向の変化」『大学教育』（13）、65-71頁、山口大学大学教育機構。

両者をつなぐものであり、具体的には山口大学の3年生を対象としたアンケート調査および就職活動を終えた4年生・大学院2年生を対象としたアンケート調査を実施し、地元志向の変化量の計測とその要因の抽出を試みている<sup>8</sup>。

平尾らによれば、「志向」とはあくまでも心の表明や意識の問題であり、どこに就職するかは就職活動の結果であって、地元を志向していても、結果的に地元外に就職する学生も少なくない<sup>9</sup>。「地元志向であっても地元就職しない学生」「地元志向でなくても地元就職する学生」など多様な学生が存在し、大学生の地元志向は「地域を支える人材の獲得だ」とする好意的な見方もあれば、「地元に残るといふ小さな価値観を持つべきではない」とする否定的な見方など社会の評価も様々である。

2015年7月に実施した意識調査の結果では、地元志向は3分の2ほど存在し、文系学生のほうがやや高い傾向が見られている。また、就職活動の結果としての就職先を2015年3月卒業生の実態から確認すると、地元志向の学生と同じくらいの人数が結果的に地元就職している実態があるとの結果が出ている。2015年10月から11月に実施した就職活動を終えた学生に対するアンケート調査の結果では、地元志向率は70.6%であり、就職活動の結果として実際に78.1%が地元就職している。

また、平尾らは地元志向変化の要因についても分析している。就職前の希望地域と就職先の地域が異なる回答者に、その事実をどのように受け止めているか質問をしたところ<sup>10</sup>、「もともと地域に強くこだわっていたわけではなかった」という回答が45.2%、「できれば地域にこだわりたいかったが、決まらなかったため仕方がない」が16.1%、「魅力的な仕事・会社にめぐりあえたので、地域は気にならない」21.0%、「就職活動の途中で考え方が変わって、地域にこだわらなくなった」12.9%、「就職活動の途中で考え方が変わって、地域にこだわるようになった」が17.7%であった。半数弱の学生は当初から移ろい易いタイプであったことや出会いが地域志向を変える可能性をうかがうことができる。

以下の図表II-3は、地元志向の移ろいの要因を整理したものである。地元志向の変化あるいは深化には「仕事のやりがい」や「地元への愛着」がその要因として考えられる。自己分析や業界・企業研究などを通して、視野を拓き、これまでに気づけなかった自分に気づく機会を得ているという<sup>11</sup>。

図表II-3 地元志向の移ろいの要因

要因	その内容
やりがい志向	就職活動を通して”仕事に目覚める”学生たちがいる。家族のことを考えて地元だと思っていた学生が、やりたい仕事地域外にあることに

<sup>8</sup> 前者については、2015年7月に793名の学生を対象に意識調査を実施している。「大学を卒業してすぐの、あるいは大学院を修了した後の就職先地域について、今のあなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。」という質問で地元志向を探っている。また、後者については2015年10月から11月にかけて質問紙およびWEBアンケートの2つの手法を併用して調査を実施している（回答は171名）。

<sup>9</sup> 前掲註(7)、平尾・田中、65頁。

<sup>10</sup> 62名からの回答が得られている。

<sup>11</sup> 前掲註(7)、平尾・田中、70頁。

	気づいて方向転換する例などである。反面に、外に出たいと思っていた学生が地元の仕事のやりがいに目覚めるケースもある。
地元への愛着	地元へ貢献する想いを抱いたことやどこにもある仕事であれば地元の人に役立ちたいと思ったなど、地元への愛着を变化の理由に挙げる学生もいる。反面に、最初は地元と思っていたが就職活動のなかで「地元就職に対してあまり執着がないことに気づいた」学生もいる。
親の意向	就職活動を通して、親などの家族のことを考えるようになり、地元を選んだ学生もいれば、地元で内定を得たことを喜ぶ家族を見て地元で決めたとする学生もいる。とりわけ非地元志向の学生が地元就職に転換するときに親の影響が大きい。

(出典) 平尾元彦・田中久美子 (2016) 「就職活動を通じた地元志向の変化」『大学教育』 (13)、山口大学大学教育機構、68-70 頁を参照して筆者作成。

### III 事例分析—天草市を中心に—

#### III-1 天草市の現状および課題

天草市は、平成 18 年に、本渡市・牛深市・有明町・御所浦町・倉岳町・栖本町・新和町・五和町・天草町・河浦町の 2 市 8 町が合併して誕生した市であり、天草上島・下島や御所浦島などからなり、その面積は広大である。平成 27 年の国勢調査によると、総人口は 82,739 人で、平成 22 年の人口と比較して約 7.1%減少している<sup>12</sup>。県庁所在地である熊本市から、天草市役所本庁の所在地である本渡地区まで車で 2 時間ほど、最南端の牛深地区まではさらに 1 時間ほどを要する<sup>13</sup>。公共交通機関はバス利用のみであり、鉄道等で乗り入れすることはできない。

天草市役所の経済部産業政策課産業政策係の担当者によれば、平成 27 年の国政調査の結果では、15 歳から 24 歳が大幅な転出超過となっており、若者の流出が深刻化しているという（下の図表 III-1 を参考）。転出先は、県別は熊本県が 1 位、福岡県が 2 位と圧倒的に多く、市別では熊本市が最も多い。また、15 歳から 64 歳の生産年齢人口は、平成 22 年の 53.7%から平成 27 年には 50.6%に減少しており、市内企業の労働生産性は 5.36%と低水準である<sup>14</sup>。

天草地域の有効求人倍率は、平成 29 年から 1.0 を超えており、企業等の人材不足は顕著な一方で、「働く場所がない」との声もあり、企業と求職者の間にミスマッチが発生していることが問題のひとつである。実際に、管内の新規高卒求人は増加しているものの、地元就職率は 17.1%と低い水準にある<sup>15</sup>。

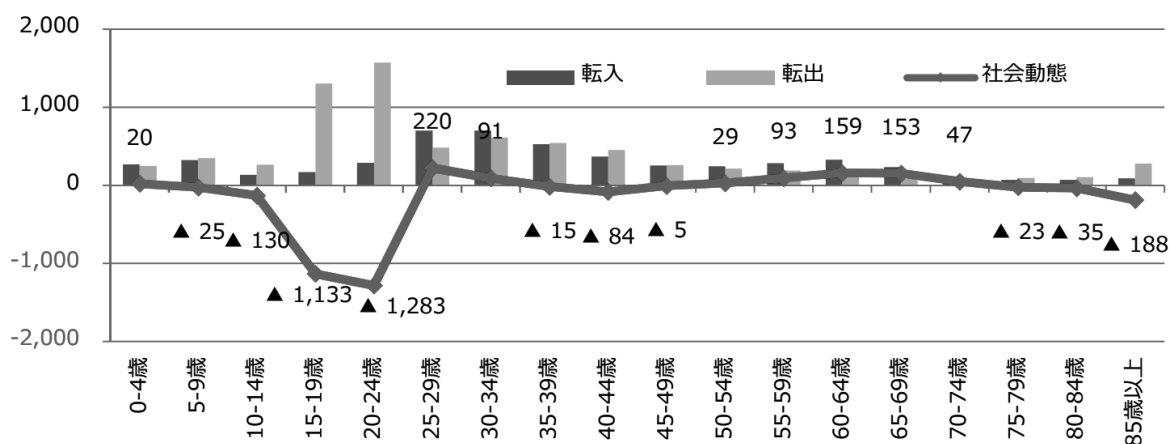
<sup>12</sup> 天草市は、熊本県の西南部に位置する場所にあり、東シナ海・有明海・八代海の 3 つの海に囲まれた島である。これらについては、天草市ホームページ「天草市の紹介」(<https://www.city.amakusa.kumamoto.jp/kiji003166/index.html> : 2021 年 1 月 11 日参照) や天草市 (2015) 「市勢要覧」天草市役所総務部秘書課広報広聴係、4 頁を参考にした。

<sup>13</sup> また、海を隔てて北に長崎県島原半島、南に鹿児島県長島があるなど、長崎・熊本・鹿児島を結ぶ九州西岸地域の拠点となる位置にあり、産業の振興や地域間交流などあらゆる分野において、さらなる発展が期待される地域である。

<sup>14</sup> 全国は 8.09、熊本県 6.47、同規模地域 7.24 という状況である。

<sup>15</sup> 市内高校進学率は約 77%であり、大学進学率は 32.6%である。

図表III-1 年代別の社会動態



(出典) 国政調査 (2010 年対 2015 年) を元に天草市が作成 (天草市提供)

### III-2 天草市における施策

このような現状のもと、天草市は「天草未来人材育成・就職促進事業」に取り組んでいる。目指すビジョンは「天草の未来を担う人材を確保し、活気ある持続可能な街を目指す」、ミッションとして「地元高校生の地元就職率の引上げ及び進学者 U ターン就職者の増加を図り、天草に若者を残し、人材確保を図る。」「市内企業の労働生産性を向上させる人材、外貨を稼ぐ人材を育成し、地場産業の振興を図る。」ことを掲げている。

施策メニューの概要は以下の図表III-2 のとおりである。前章の先行研究で述べられていたポイントの多くが反映された取組内容である。

図表III-2 天草市における施策メニュー

1. 天草の就職情報の発信	
意義	市内高校生及び高校卒業後、就職や進学者に対して、地元の就職情報を届けることで、U ターン就職の促進を図る。
現状	熊本県の UIJ ターン相談窓口と連携した情報発信
新規施策	①天草で働きたくなるようなパンフレットを作成する。 ・年 1 回発行/地元高校生を含めた編集チームを結成し、若者目線で作成する。 ②SNS で情報発信 ・月に 2 回配信/「天草で働く魅力」「地場企業の魅力」「天草でできる仕事」を動画配信 ③市報に U ターン応援コーナーを設け、保護者向けに地元就職を PR する。 ④しごと発見塾 (ブライド企業訪問バスツアーなど実施)
2. 地元新卒者・若者の UIJ ターン就職支援	
意義	人手不足社会において、天草の企業振興を図るためには優秀な人材の獲得が必須であり、地元就職時の検討のネックとして、地元までの交通費がかかることが「求める支援」のトップ

	10 にあがっており、攻めの姿勢で人材獲得を図る。
現状	天草市内会場において合同企業就職説明会を開催する（年2回）
新規施策	①熊本市で、UIJ ターン就職説明会を開催する。 ・天草出身学生が多い熊本市において、天草市単体の就職説明会を開催し、市内企業とマッチングを実施する。
3. 若者の働きたい場の創出・スキルアップ環境の整備	
意義	これから若者や女性等が働き活躍が期待できるのは、IT 等を活用した仕事で、場所を選ばず、地方の生産性向上も期待できるため、スキルアップできる環境を整備し、起業・創業に繋がる人材の育成を図る。
現状	天草宝島起業塾（高校生・一般）の開催（ビジネルの基本）
新規施策	①スキルアップ研修会の開催 ・IT やデザインの仕事を行うレベルを目指す集中講座の開催 ②プログラミングスクールの実施（予定）

（出典）天草市からの提供資料をもとに筆者作成

### III-3 インタビュー調査

2020年12月に天草市出身の大学生20名を対象に、大学卒業後の地元就職志向に関するインタビュー調査を実施した。主要な質問項目は、「大学卒業後の希望進路について」「将来、地元で就職したいか。」「就職活動をする上で重視するのは何か。」「天草で就職を希望する上で、一番の決め手は企業のどんなところか。」「地元企業への就職活動をする上で障害に感じることは何か。」「地元にとどのような企業があるか知っているか。」「地元企業のインターンシップに参加してみたい気持ちはあるか。」「天草から出て以来、天草企業の求人を見たり、調べたことはあるか。」「地元企業について知りたい場合、どのような媒体であれば、利用したいか。」「知りたい情報とは、どのようなものか。」「天草企業の合同企業説明が開催される場合は参加してみたいか。」「将来のこと（就職や生き方など）について、保護者の方へ相談したことはあるか。」「地元就職の動機付けとして、保護者の意向に影響を受けるか。」「奨学金制度を活用しているか。」「奨学金返済を理由に、給与水準が高い企業へ就職したいと考えるか。」「実現すれば地元就職するかもしれないものは何か。」等である。

株式会社マイナビの調査によれば<sup>16</sup>、地元就職希望者の割合は、前年比の1.1ポイント減の48.7%であり、10年間で14.6%減少しているという。進学状況別でみると、地元大学に進学した学生の地元就職希望割合は69.7%（前年比0.3pt増）、地元外の大学に進学した学生は30.9%（前年比2.5pt減）であり、地元外に進学した学生は地元就職希望割合が低い傾向にある。2020年12月に実施した本研究のインタビュー調査では、半数の学生が地元就職を希望していた。その理由として、「地元への愛着がある。」「地元が好きだから。」「地元に貢献する仕事を行いたい。」「過ごし慣れており、安心感がある。」「県外や都市部での就職には関心がない。」などの多様な意見が聞

<sup>16</sup> マイナビ「2021年卒 マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査」（<https://saponet.mynavi.jp/release/student/u-turn/2021apr05/>；2021年1月22日参照）。これは株式会社マイナビが、2021年3月卒業予定の全国の大学生、大学院生（7,263名）を対象に実施した調査結果である。



かれた。一部の先行研究では、大学生の地元志向に係る就職意識の実態として、「地元志向の強いグループは就職活動にネガティブなイメージを持っていたり、キャリア意識がそもそも低いため、地元志向を高めることよりも、まずはその意識改革が必要である。」と指摘するようなものもあるが、今回の調査では地元志向の学生の多くが目的意識を持ち、自分の人生の将来像を描いていることを伺うことができた。

他方で、希望しない理由としては「やりたい仕事がない（どのような会社があるのかよく知らない。」「交通の便が悪い。」「天草以外で仕事がしたい（都会への憧れ<sup>17</sup>）。」「小さな会社が多いので、倒産（雇用の維持ができるのか）が心配である。」という回答がなされた。地元就職を希望しない学生はもちろんのこと、希望している学生においても地元企業に関する情報が不足しており、どのような企業があるのかを知らない学生が多かったことが特に印象的であった。マイナビの調査では、地元就職を希望する人を増やすための学生のアイデアとして、「企業を知る機会をつくること」「金銭的な支援」「働く環境・交通環境」の3つに大きく分類されており、確実に学生の元に情報が届くような企業情報の発信が今後の課題のひとつであることがわかる。

また、就職活動をする上で重視するものとして、最も多かった意見は「給料・待遇がよい」と「働きがい」の2つであった。同じく天草で就職をする上で、決め手になるものについても同様にこの2つが回答として多く挙げられた。地元企業へ就職活動をする上で、障害に感じるということという問いに対しては「地元まで遠いこと」「地元企業の情報不足」が多く回答され、その次に「やりたい仕事がない。」「企業数が少ない。」などの回答も挙げられた。また、実現すれば地元就職するかもしれないものとして「働きたいと思うような企業・職種ができる。」「地元の経済が活性化される。」という回答が多かった。

更に、地元企業の合同説明会やインターンに行ってみたいかという質問に対しては、6割程度の学生が参加の意思を示した。ただ、一方で合同説明会については熊本市内での開催を望む意見も多く、交通の便が悪い事を理由に天草市内で開催される場合は参加しないというような回答もあった。また、インターンシップ先については、「観光全般」や「WEBデザイナー」「広告代理店」「食品会社」「水産会社」など様々な意見が聞かれた。マイナビ調査では「WEBセミナーを実施していると志望度が上がる」と回答した学生は53.3%（前年比13.0pt増）であり、セミナー等の開催形式の多様化も求められる課題であるかもしれない。

将来のことを親に相談している学生は7割程度であり、大半は大学進学時や就職活動などの将来選択の機会を契機としているようであった。また保護者の多くが天草での就職を希望していないという回答も多く、地元就職の動機付けとして、保護者の意向に影響を受けると回答した学生も多かった。その理由としては「長年、将来のことについて言われて続けてきたから。」「自立できていないから。」「何かあったときに直ぐに駆けつけたいから。」などの回答があった。奨学金を活用している学生は7割であったが、その返済を理由に、給与水準が高い企業へ就職したいと思う学生はそのうち半数程度であった。

以上のとおり、天草市出身の学生に対するインタビュー調査では、他地域における同様の調査

<sup>17</sup> マイナビの調査においても、最も働きたいと思う勤務地の上位3位には「東京都（34.5%）」、「大阪府（13.3%）」、「愛知県（8.9%）」と大都市のある都道府県が挙がっている。

と大きく乖離するような傾向は見られず、若干の違いはあるものの、多くの項目は全国的な傾向と同様の結果が得られた。特徴的であるのは、学生はもちろんのこと家族もまた地域経済の衰退を懸念しており、地域経済の活性化を多くの対象者が望んでいたことである。

#### IV 今後の研究

現在、国をはじめ、都道府県や市町村のそれぞれで創意工夫を重ねながら、行政と地元産業・経済界、学校等が連携をした若者雇用対策を実施している。例えば、国においては新卒及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、「新卒応援ハローワーク」等において、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等が実施されている<sup>18</sup>。天草市においても若者を地域に呼び戻す・呼び込む施策が積極的に取り組まれる一方で、それらが地域を出た若者に届いていない可能性が高いことがわかった。

大学入学を契機に、地域を出た学生たちであるが、その多くが地域への愛着を残しつつも、自身の将来に夢や期待を抱きながら、学業に励んでいる。時折、ニュースや新聞で取り上げられる地元の話、地元で生活をしている友人からの情報提供、里帰りをした際に家族から提供される話などはあっても、就職活動を意識した情報入手の機会はほとんどない。先行研究でも述べられていたとおり、就職選択の前提として「知っている会社」であることが必須であり、地域への愛着を育みながら、企業情報を提供するような長期に地域との関係性を継続的に維持できる就職支援の仕組みが必要になるのではないだろうか。学生たちはそのような就職を意識した活動を通して、地域の仕事や会社を知り、自身の将来について真剣に考える。そのような活動を通して、学生たちの志向は地域に戻る方向にも離れる方向にもどちらの方向にも向かう可能性はあるが、地元である地域の将来について考えることを通して、企業側にとってもより優秀な人材の確保につながるのではないだろうか。今後、専門演習Ⅰの学生たちと天草市への政策提言に向けた取り組みを行う予定である。

#### 【参考文献一覧】

- ・ 山口泰史 (2018) 『若者の就職移動と居住地選択：都会志向と地元定着』、古今書院
- ・ 廣瀬泰幸 (2015) 『新卒採用基準：面接官はここを見ている』、東洋経済新報社
- ・ 太田聡一 (2010) 『若年者就業の経済学』、日本経済新聞出版社
- ・ 小磯重隆 (2017) 「地方創生と学生の地元就職」『弘前大学教養教育開発実践ジャーナル』1、97-107 頁、弘前大学
- ・ 平尾元彦・田中久美子 (2016) 「就職活動を通じた地元志向の変化」『大学教育』(13)、65-71 頁、山口大学大学教育機構
- ・ 松永桂子 (2016) 「若者の「ローカル志向」から時代を読む」『日経研月報』457、48-58 頁、日本経済研究所

<sup>18</sup> 「令和2年度熊本労働局行政運営方針」(<https://jsite.mhlw.go.jp/kumamoto-roudoukyoku/content/contents/000659074.pdf>: 2021年1月20日参照)