

地元就職促進科目は地元就職に有効か

頭 師 暢 秀*

Does a Subject for Promoting Local Employment Ameliorate Local Employment?

(ZUSHI Nobuhide)

1. 研究背景と目的

全国の各地方自治体で、少子高齢時代の到来による自然減と都市部への若年層の流出による社会減が同時進行している。都道府県レベルにおいては東京都を中心とする大都市圏への人口流出が、そして、市町村レベルにおいては、それぞれの地域内都市圏への人口流出傾向が観察されてきた¹。地方都市は、若年層の地方流入・定住を促進し、人口流出を引き留めようとしてきたものの、大都市圏や都市部への集中という人口動態傾向は、生産年齢人口を失うばかりの地方自治体が行き暮れつつある現実を我々に突きつける。

こうした現状に対して、大学もまた当事者として政策課題のひとつに数えられている。国は若年層の都市部への流入を抑制するために、都市部の大学の立地や定員に制限を加えてきたほか、地方出身者をその地域に定着させようとする政策を実施してきた²。たとえば、2015年には、「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」が実施された。これは、地方が求める若年層の人材育成と地元定着を目的とし、「大学が地方公共団体や企業等と協働して、学生にとって魅力ある就職先の創出をするとともに、その地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムの改革を断行する大学の取組を支援することで、地方創生の中心となる『ひと』の地方への集積を目的とする」³とし、都道府県内就職率に数値目標を掲げていた⁴。

COC+事業には全国から42件が採択されたが、本稿の調査対象である兵庫県立大学は、神戸大学が中心となって申請した「地方創生に伝える実践力養成ひょうご神戸プラットフォーム」の事業協働機関として参加した。本事業では、地域社会形成のための教育研究活動を推進するなかで、若者の地元定着が期待されていた。兵庫県からの流出人材の多くは若年層だが⁵、在

* 近畿大学短期大学部商経科准教授

〔キーワード〕 地元就職、地域教育、地方大学、地方創生、COC+

学中の県内出身者のみならず県外出身者にもまた県内就職を働きかけることが、県内生産年齢人口の縮小抑止につながる。こうした背景から、COC+事業の一環として県内への人材供給を目的とした科目を提供することになった。若者の地域への関心を高めることで地元定着のきっかけとなることを期待しながら2016年度に開講された科目のひとつが、「地域キャリア論」だった。

本稿は、「地域キャリア論」を再編して2017年度に開講した「地域キャリア論Ⅰ」の受講生の就業意識を反復測定することで、地元就職促進を目的とした科目が大学生の就業意識にどのような変化をもたらしたのかを分析し、地元定着のきっかけになったのかどうかを検証する。

2. 先行研究

それぞれの地域の魅力や課題を学習する講義やフィールドワークは全国各地で実施されている。これらを総じて「地域教育」と呼ぶならば⁶、大学が提供する地域教育科目が地域に対する関心を高めることに一定の効果があることを先行研究は明らかにしている。平(2017)は、大阪地方に関する文化・社会をはじめとした科目群で構成された地域教育科目導入前後の学生意識を比較し、導入後の学生に地域に対する学習意識が向上していることを観察している⁷。また、富本・郭(2019)は、三重県鈴鹿市に関するリレー講義の受講生のコメントに、地域への関心の高まりを見いだしている⁸。さらに、石塚・木村・松井(2019)は、新潟県の魅力を伝える科目の学修成果を検証し、受講生の地域理解・課題発見に対する意識の向上を報告している⁹。

他方、地域教育が地元定着にどの程度の影響を与えるのかを調査した先行研究の蓄積は未だ少ない¹⁰。小山(2016)は、徳島県の学生を対象に、地域教育が地元就職に影響するのかどうかを検証した¹¹。その結果、地域教育は県内出身者の地元就職を促進しなかったが、県外出身者に対して効果があったことを明らかにしている。しかし、多くの研究結果によれば、地域教育が必ずしも地元就職を促進するわけではないようである。

小山(2017)は、大卒社会人を対象としたインターネット調査の結果から、出身地にかかわらず、地域教育は地元就職に関連がないと指摘している¹²。また、同調査結果から、小山(2020)は、地域教育を行う少人数クラスであるゼミにおいては、むしろ負の相関を観察している¹³。木村・富永(2018)は、和歌山県での地域協働セミナーなる地域教育が、受講生の和歌山県への関心を高め、地域活動への参加の増加という効果をもたらした一方で、受講生の県内就職の

意向には影響していないことを明らかにしている¹⁴。李・山口（2018）は、青森県での地元就職意識調査から、体験型の地域教育を経験した県外出身者が、青森県を希望就職地の考慮対象にする効果を観察している。ただし、希望就職地として青森県を考慮していたとしても、その意識が就職地としての選択には直結していない¹⁵。この調査結果をさらに検証した李・山口（2019）は、地域教育が県内出身者の地元就職要因とはならないにせよ、地元愛着意識を抱いた県外出身者の地元就職には一定の効果があることを認めている¹⁶。

以上のように、先行研究の多くは、地域教育が地元定着には貢献していないことを示してきた。しかし、本章で挙げた先行研究での講義内容は、地域の特徴やその地域が抱える課題の説明といった内容で構成した地域教育であり、地元就職を積極的に推進しようとするものだったとはいえない。さらに、受講者の意識変化は、主として受講生全体に対する割合による比較分析に基づいていることから、受講者個々人の意識変化は無視されている。

3. 地元就職促進を目的とした科目の設計

兵庫県立大学の卒業生が兵庫県内に就職する割合は、30%台に留まってきた¹⁷。こうした現状を踏まえて、2016年度に神戸商科キャンパスにて「地域キャリア論」を開講した。これは、地域が活力を取り戻すための教育を目指し、兵庫県内企業・組織でのキャリア・プランを学ぶ座学として展開された。経営学部と経済学部在籍する2～4年生を主な受講生として想定し¹⁸、大学生が地域でのキャリアを考える契機とするために設置された本科目は、兵庫県内で事業活動を営む企業や組織をリレー形式で招く2時限連続講義として開講された。学生が企業や組織の活動内容に直接触れることで、地元でキャリアを形成する意味と魅力について理解を深めるきっかけとすることを目的としていた。ただし、講師は各企業・組織の経営層だった。

2017年度からは、経営者や事業責任者だけでなく一般従業員を外部講師として招くことで、業務内容とそこで実際に働く人々の生活を知る機会としての側面を強化した「地域キャリア論 I」として再編した。依頼に基づき、ほとんどの企業・組織から卒業生が講師として参加した。さらに、講師には、兵庫県内企業・組織でのキャリア・プランとライフ・プランを考えるきっかけとなるように内容を構成するよう依頼し、特に一般従業員には、職務内容のみならず趣味や家族、地域行事との関わり方といった私的な生活面を語るよう求めた。また、質疑応答を通じた講師との直接的なコミュニケーションで、県内就職の魅力の伝達ならびに理解を促す機会を設けた。これらの設計により、兵庫県立大学で学ぶ学生が、地元企業・組織の活動内容への

理解を深耕するほか、地元にも多種多様な仕事や生き方があることを認識し、大都市圏ではなく兵庫県内で仕事に就き、生活するキャリア・パスを自身の進路のひとつとして考慮できるようになることを企図した。

本稿が対象としている2017年度後期開講の「地域キャリア論Ⅰ」は、兵庫県内で事業展開している中小企業（製造業、銀行業、サービス業）¹⁹だけでなく、地方・国家公務員やNPO法人等10団体からの約20人の講話者の協力を得た²⁰。受講生には、各回の講義内容に基づいたレポート課題を課した。講義後に感じた自己の変容を描写することを求め、積極的に受講させる環境を整えた²¹。

4. 調査の概要

「地域キャリア論Ⅰ」を受講する経営学部生と経済学部生を対象に、生活や働くことへの意識、考え方、希望などについて、就業意向調査を実施した。質問紙は、筆者が執筆した『地元就職促進に関する調査研究報告書』²²で兵庫県姫路市内の学生を対象に用いたものを兵庫県立大学の学生を対象とした内容に修正して使用した。

地元企業・組織への理解を促すことで兵庫県内での就職を推進しようとする本科目の効果を観察するためには、本科目受講前後の意識変化を比較することが望ましい。そこで、「地域キャリア論Ⅰ」の講義初日の受講生と、最終日の受講生に同一内容の質問紙を配布した²³。開講2週間後の正式履修登録者数は133名を数えたものの、初日の受講人数は77人、最終日は、109人だった。

本稿は、本科目を受講した上での教育効果、すなわち、兵庫県内での就業可能性を診ることが目的のため、双方の質問紙に回答した大学生50人のみを分析対象としている。2回目の講義から出席した、あるいは、最終日に欠席したという大学生は分析の対象外である。したがって、履修登録が未確定の時期にある初回から出席した大学生のみが調査対象となったことは、一種のバイアスとして解釈に一定の考慮が必要である。

なお、集計結果は、実数ならびに割合で示す場合がある。割合は、各設問の標本数を100とした百分比(%)で表示している。小数点第1位以下を四捨五入しているため、その結果として、この比率の合計が100%にならないこともありうる。

(1) 調査対象者

調査対象者は、先述のとおり、兵庫県立大学の「地域キャリア論Ⅰ」の初日と最終日の両日に参加した受講生であった。担当教員の依頼に応じて回答した。調査開始時に、文書と口頭にて依頼し、合意を得た。謝礼は提示していない。性別の内訳は、男性17名、女性33名だった。平均年齢は20.3歳（標準偏差=0.9，最終日時点）だった。

(2) 調査時期

調査は、2017年10月2日（月）と2018年1月29日（月）に実施した。

(3) 調査方法

個別記入式の質問紙調査で、仕事観と就職観ならびに将来の就職地域に関する質問項目を主として5点式尺度で尋ね、いくつかの質問についてはその理由を自由回答で記述するよう求めた。授業中に依頼に応じてその場で回答する集合調査形式で実施した。所要時間は、初日も最終日も依頼・説明と回答を含めて15分程度であった。なお、本稿では、質問項目の一部を分析に用いている。

5. 結果と分析

(1) 分析対象者の属性

分析対象者は、経営学部2年生が全回答者の半数を占めた（表1）。また、全回答者の6割超が女性だった（表2）。また、約半数が、ふるさとと言える場所を兵庫県内と回答している（表3）。

表1 分析対象者の内訳（学部・学年別 単位：人（%））

	経営学部	経済学部
2年	25 (50%)	19 (38%)
3年	2 (4%)	0 (0%)
4年	3 (6%)	1 (2%)

表2 分析対象者の内訳 (性別 単位:人 (%))

	経営学部	経済学部
男	10 (20%)	7 (14%)
女	20 (40%)	13 (26%)

表3 分析対象者の内訳 (ふるさとといえる場所 単位:人 (%))

	兵庫県内	兵庫県外
	26 (52%)	24 (48%)

(2) 地元就職促進科目の効果判断基準

本稿の主目的は、地元就職の促進を直接的な目的とした科目の受講経験が、就職意思へどのような影響をもたらすかを検証することである。「地域キャリア論Ⅰ」を受講したことによる大学生の就業意識の変化は、初日と最終日両日出席者に実施した同一の質問紙にある「将来働くことになったとき、あなたは兵庫県内で就職したいですか」という問いに対する回答を比較することで判断できる。

この問いでは、5つの選択肢（「1：兵庫県内で就職したい」「2：できれば兵庫県内で就職したい」「3：あまり兵庫県内で就職したくない」「4：兵庫県内で就職したくはない」「5：わからない」）のなかから、1つの回答を選ぶよう求めた。また、次問で「就職したい理由または就職したくない理由を自由にお書きください」と自由回答式で問うことで、選択理由が読みとれる。

ここで注意しなければならないのが、就業意識変化の解釈である。多くの先行研究が用いた分析は、被験者間比較である。科目導入前後の異なる回答者群の意識を比較した研究や、科目受講者の受講前後の意識変化を回答の総和で比較した研究は、次に述べるような個々人の意識変化を捉えたとはいえない。

たとえば、初日に2や5と回答した受講生が最終日に1と回答していれば、受講経験が県内での就職意思を強化したと解釈できる。初日に3や4と回答した受講生が最終日に1や2と回答していれば、受講前は県内就職に対して否定的な意思を抱いていたにもかかわらず、受講後には積極的な意思を抱くように変化したといえる。初日に3や4と回答した受講生が最終日に5と回答した場合は、受講前の否定的意思が消失したか、判断不能と変化したといえる。初日

に1と回答した受験生が最終日に5と回答しているような場合は、当初は県内就職に積極的だったが、受講経験がそれを削ぐ結果に至らしめた可能性があったといえるだろう。したがって、本研究は、被験者内比較による分析を通して、地元就職推進科目が受講生に与えた影響を明らかにする。

上記のような回答の変化は、最終日に1または2と回答した者には、県内就職の可能性があるとみなすことができる一方で、3または4または5と回答した者にはその可能性が期待できないとみなすことができる。これらを受講経験の効果判定基準として、回答を次のとおり整理した(表4)。なお、両回とも5と回答した者については、別枠として分類する。

表4 効果判断基準(選択肢番号の変化:初回-最終回(単位:人))

県内就職の可能性あり		県内就職の可能性なし				判断不能
効果あり	変化なし	逆効果あり	好転	変化なし	混乱効果あり	変化なし
2-1 (3)	2-2 (4)	1-4 (2)	4-3 (1)	3-3 (3)	1-5 (1)	5-5 (12)
5-1 (3)	—	2-3 (1)	—	—	2-5 (2)	—
3-2 (1)	—	2-4 (1)	—	—	3-5 (2)	—
5-2 (5)	—	3-4 (1)	—	—	4-5 (2)	—
—	—	5-3 (6)	—	—	—	—
12	4	11	1	3	7	12

(3) 地元就職意思への影響

地元就職促進科目の影響を概観すると、次のとおりである。初回に「1:県内で就職したい」との意思を示していた者は3人、「2:できれば県内で就職したい」との意思を示していたのは11人だった。すなわち、初回から県内就職の可能性が期待できたのは14人だった。6人が最終日に1と回答しており、1は3人増と倍増した。最終日に2としたのは10人であり、1人減という結果となった。県内就職の可能性の有無で分類すると、可能性がある判断できる者は16人となり、計2人増となった。

初回に「3:県内であまり就職したくない」と消極的な姿勢を見せていたのは7人、「4:県内で就職したくない」と強い拒否感を見せていたのは3人だった。好転したのは1人ずつでし

がなく、元々否定的だった受講生にとっては効果が認められなかったようである。22人は県内就職の可能性がないと判断できる。

なお、R version 4.0.2を使用したノンパラメトリック検定(ウィルコクソンの符号付き順位検定)による受講前後での県内就職意思の変化に有意な差はみられなかった($p=0.6707$)²⁴。また、これから導出される効果量はほとんどなかった($r=0.06$)。次節では、総計を用いた比較検定に埋没した個人の変容を各効果判断基準別に吟味する。

(3)-1 県内就職の可能性がある者

・効果あり

「効果あり」と分類した12人が見せた変容は、本科目が県内就職意思を直接的に促進した可能性を示している。

「2：できれば県内就職」から「1：県内で就職したい」への変化が3人にみられ、県内就職の意思が強化されたことを示唆している。自由回答には、地元の住みやすさ、慣れた環境での就職、県内就職の優位性が記されていた。なお、この3人のうち2人は、兵庫県をふるさとと自認しており、兵庫県で働くことに優位性を確認したようである。

当初は3、5と県内就職に否定的な回答をしながらも、受講後に1、2と肯定的な意思を示したのは9人だった。5から1への変化を見せた3人は、その理由として、神戸地域への好意、地元就職の願望、兵庫県立大出身者の県内就職の有利性を表現していた。なお、この3人中2人は県外をふるさとと自認している。5から2への変化を見せた5人は、地元の利便性、都会と自然の共存という魅力、実家の存在、他県の環境不安を選択理由に挙げている。なお、この5人中4人は県外をふるさとと自認している。これらから、他所からの人口流入の可能性が認められる。

3から2への変化を見せたのは1人だった。当初は県内就職に否定的だったにもかかわらず、受講後に積極的選択としての県内就職意思を示している。兵庫県をふるさとと自認しているこの回答者は、仕事・私生活ともに適度に充実していることを選択理由に挙げており、地元定着を意図した本科目の効果を示唆している。

・変化なし

4人が変化なく「2：できれば県内で就職したい」という意思を継続していた。自由回答に

よれば、実家からの通勤、家族・友人との関係、県内での居住希望が明確に描かれており、1ではなく2と回答した理由は、実際の就職活動の成否を想起しての願望を込めた可能性がある。この4人は全員が兵庫県をふるさとと自認しており、本科目が、若年層の県外流出を減じる可能性を示している。

(3)-2 県内就職の可能性がない者

・逆効果あり

本科目が期待した効果が発揮されなかったどころか、本科目が逆効果をもたらしたといえる11人について分析を加える。1から4に転向した2人は、両者ともに兵庫県をふるさとと自認している。当初は県内就職の意思を明確に表明していたにもかかわらず、受講後にそれを否定している。このうち1人は、初回には「兵庫が好きだから」と回答していたが、最終回には「関東で就職したいから」と述べており、本科目の内容が逆効果をもたらしたというよりも、他の情報から意思が変遷したとみるべきだろう。もう1人は「地元に戻りたい」と述べており、兵庫県をふるさとと自認しながらも、県外での成育歴が長いのか、他県を地元と認識しているようである。

2から3に変化した1人もまた、県内就職に否定的な回答を選択しているが、自由回答では地元就職を希望しており、ふるさとといえる場所も兵庫県としている。地元意識があるのが県外の生育地である可能性がある。

2から4に変化したのは1人だった。自認するふるさとが県外であり、都会に出て可能性を拡げたいと述べている。

3から4に変化したのは1人だった。自認するふるすとは県外であり、勤務地へのこだわりはないと述べている。

注目すべきは5から3に変化した6人である。彼らは当初「5：わからない」だったが、受講後に「3：あまり兵庫県内で就職したくない」と意思表示している。彼らのうち半数にあたる3人は、ふるさとと呼べる場所が県外であり、出身県での就職を希望していた。

・好転

4から3に変化した1人は、県外をふるさとと自認し、都市部へ行ってみたいと述べていることから、消極的とはいえ、兵庫県を都市部として考慮ははじめているようである。

・変化なし

初回と最終回で同一の選択肢を回答した者は15人だったが、両回ともに「3：あまり県内で就職したくない」と回答した県内就職に否定的な者は3人であり、彼らに対して本科目の期待する効果は発揮されなかった。県外の世界を見たいという欲求を理由に挙げたのは、兵庫県と他県をふるさとと自認している2人であり、地元就職希望を挙げた1人は他県をふるさとと自認していることから、回答と理由に整合性が認められる。

・混乱効果あり

本科目が混乱をもたらした可能性もうかがえる。初回は県内就職に対して肯定的であれ否定的であれ意思表示していたにもかかわらず、最終回において「わからない」と回答した7人である。彼らの自由回答は、「なんとなく」や「特になし」だったことから、混乱と指摘するのが適当だろう。

(3)-3 「わからない」まま変化なしの者

12人は、「5：わからない」のままで変化がなかった。これは、全体のなかで最も大きな割合を占める回答群でもあり、受講はしたものの就職の意思決定には至らなかったことを示していると考えられる。自認するふるさととは、兵庫県が5人に対して他県が7人だった。県内出身者は、具体的に就職を意識していない、勤務地にこだわりがないという理由を挙げているのに対し、他県出身者は、勤務地へのこだわりがないことが主な理由だった。

(3)-4 小括

以上のように、包括的な分析によれば、地元就職促進科目の地元定着への効果は認められなかった。これは、多くの先行研究の結果と整合している。一方で、受講生個人については、地元就職意識の向上または減退といった変化が認められる。次節では、本科目が将来の仕事観と就業観9項目に与えた影響について検討する。

(4) 将来の仕事観と就職観への影響

将来の仕事観と就職観に関する質問項目に対して学生の考えに最も近い選択肢を回答する設問の選択肢は、いずれも「1：あてはまる」「2：ややあてはまる」「3：どちらでもない」「4：

あまりあてはまらない」「5：あてはまらない」の5段階で評価するよう求めた。

(4)-1 将来やりたい仕事がある

「将来やりたい仕事がある」との質問に対して、「1：あてはまる」とした人数は、初回7人に対して最終回が8人と大きな変化を見せなかったものの、「5：あてはまらない」は6人から2人に減少した。

個別の変化は、初回と最終回で同一回答が19人を占めたものの、明確化する方向に回答が変化した者が19人に対して、むしろ曖昧に変化した者は12人だった。これらの変化から、本科目が、将来やりたい仕事を発見する契機となった者や、それまでに考慮していた仕事を見直す契機になった者を生み出したことがうかがえる。

(4)-2 公務員になりたい

「公務員になりたい」という質問に対して、「1：あてはまる」とした人数は、初回8人に対して最終回が6人と減少した。しかし、「2：ややあてはまる」の回答数は10人から15人に増加した。

個別の変化は、初回と最終回で同一回答が23人を占めたものの、肯定する方向に回答が変化した者が13人に対して、否定的に変化した者は14人だった。これもまた、公務員の実態を知ることの魅力を発見した者もいれば、むしろ就業の考慮対象から外した者もいたことを示している。

(4)-3 国際的な仕事をしたい

「国際的な仕事をしたい」との質問に対しての回答傾向は、全体としてはあまり変化がなかった。

個別の変化は、初回と最終回で同一回答が半数を超える28人を占めた。能動化する方向に回答が変化した者が9人に対して、消極化した者は13人だった。国際的な業務に携わる従業員による講話が含まれていたことがあったため、その実態を知って意識変化が喚起されたことが推察される。

(4)-4 専門性の高い仕事をしたい

「専門性の高い仕事をしたい」との質問に対して、「1：あてはまる」とした人数は、初回3人に対して最終回が8人と変化を見せた。「2：ややあてはまる」も15人から18人に増加した一方で、「4：あまりあてはまらない」は、11人から7人に減少した。

個別の変化は、初回と最終回で同一回答が21人を占めたものの、明確化する方向に回答が変化した者が18人に対して、逆方向に変化した者は11人だった。本科目の受講前後に異なる方向への意識変化がみられることから、受講者個々人のキャリア意識に対して影響した可能性がうかがえる。

(4)-5 自分は就職活動に対して意欲的な方だと思う

「自分は就職活動に対して意欲的な方だと思う」との質問に対して、「1：あてはまる」とした人数は、初回2人に対して最終回が5人と変化を見せた。「2：ややあてはまる」も11人から13人に増加した一方で、「5：あてはまらない」が6人から5人へ、「4：あまりあてはまらない」は、9人から6人に減少した。

個別の変化は、初回と最終回で同一回答が19人を占めたものの、明確化する方向に回答が変化した者が20人に対して、逆方向に変化した者は11人だった。意欲が上がった方向が多いものの、下がった方向も少なくはない。社会人になることを現実的に受け止めた心理的反応を示唆している。

(4)-6 すでに就職活動準備に取りかかっている

「すでに就職活動準備に取りかかっている」との質問に対して、「1：あてはまる」とした人数は、初回2人に対して最終回が2人と変化はなかった。しかし、「2：ややあてはまる」が1人から6人に増加し、「5：あてはまらない」が25人から15人に減少した。この質問項目は、唯一有意差が認められ ($p=0.0002$)、効果量は大だった ($r=0.50$)。これは、回答者の大部分を2年生が占め、秋学期開講の本科目を履修中に、3年次に本格化する就職活動が目前に迫ってきた時期と重なることもまた要因と考えられるが、複数の企業・組織を知るなかで実際に準備活動に移り始めた可能性も考えうる。

個別の変化は、初回と最終回で同一回答が20人を占めたものの、明確化する方向に回答が変化した者が26人に対して、逆方向に変化した者は4人だった。

(4)-7 できれば働きたくない

「できれば働きたくない」との質問に対して、「1：あてはまる」とした人数は、初回9人に対して最終回が5人と減少し、「2：ややあてはまる」は10人から8人に減少した。「4：あまりあてはまらない」が5人から12人に増加し、「5：あてはまらない」は、18人から16人に減少した。

個別の変化は、初回と最終回で同一回答が27人を占めたものの、働く意思が弱化した者が8人に対して、強化した者は15人だった。働こうという意識が若干増えたことがうかがえる。

(4)-8 仕事をする自分がイメージできない

「仕事をする自分がイメージできない」との質問に対して、「1：あてはまる」とした人数は、初回11人に対して最終回が7人と減少した。「2：ややあてはまる」も同様に12人から9人に減少した。「4：あまりあてはまらない」が6人から11人へ増加し、「5：あてはまらない」もまた6人から11人に増加した。

個別の変化は、初回と最終回で同一回答が26人を占めたものの、仕事をする自分をイメージすることが減退する方向に回答が変化した者が9人に対して、増進した者は15人だった。仕事をする自分がイメージできるようになった者がそうでなかった者よりも多く、社会人の講話の影響が示唆されている。

(4)-9 就職活動は不安である

「就職活動は不安である」との質問に対して、「1：あてはまる」とした人数は、初回31人に対して最終回が26人と減少したものの、「2：ややあてはまる」が11人から14人に増加した。「4：あまりあてはまらない」が3人から2人へ減少する一方で、「5：あてはまらない」は、2人のままだった。

個別の変化は、初回と最終回で同一回答が28人を占めたものの、不安感を発露する方向に回答が変化した者が10人だったのに対して、逆方向に変化した者は12人だった。不安感が高まった者もいれば下がった者も出現している。

(4)-10 小括

実際の企業・組織で働く経営層ならびに一般従業員の業務や生活面の実態を知ることになっ

た本科目は、受講生自身が抱いていた仕事観や就業観に一定の影響を及ぼしたといえるのではないだろうか。各種職務に魅了された者もあれば幻滅した者もあったが、いずれの影響であっても、仕事観や就業観の変化をもたらしたことを示している。また、就業意識の高まりがうかがえる一方で、就職活動に対する不安感は払拭できない姿が見え隠れしている。

(5) 希望就職地

将来の就職地の希望を表5に示す。選択肢は、「1：実家から通えるところに就職したい」「2：地元（出身県）で就職したい」「3：出身県でなくても良いが近隣県（近畿圏内）で就職したい」「4：東京で勤務できるところに就職したい」「5：そのほか特定の地域で就職したい」「6：勤務地にはこだわらない」だった。

総計には、実家志向と地元志向に若干の増加と近畿圏内志向に若干の減少が見られた。これに対し、個別の変化は36人に見られた。ここで、顕著な個別の変化を検討する。

8人は、出身県でなくても良いが近隣県（近畿圏内）を希望していたが勤務地にこだわらなくなった。6人は、出身県でなくても良いが近隣県（近畿圏内）から実家に通えるところを希望するようになった。4人は、勤務地にこだわらなかったが出身県でなくても良いが近隣県（近畿圏内）を希望するようになった。3人は、勤務地にこだわらなかったが、地元（出身県）を希望するようになった。これらの変化は、受講経験が直接的な要因だったとはいえないものの、受講期間中に新しい視点から将来の就職地を意識するようになったことを示していると考えられる。

表5 卒業後の希望就職地（人数の変化：初回－最終回（単位：人））

実家から通えるところ	地元（出身県）	出身県でなくても良いが近隣県（近畿圏内）	東京で勤務できるところ	そのほか特定の地域	勤務地にはこだわらない
1-4	9-12	20-14	5-5	3-0	12-15

6. 考察

本稿は、地元就職を促進しようとする「地域キャリア論Ⅰ」の地元就職意識への効果を探った。そして、地元就職促進科目が企図した受講生の地元就職意識を増進するような効果は認められなかったと結論づけざるを得ない。しかし、地元就職意識の向上効果は薄くとも、受講生

の仕事観や就業感に与えた影響は小さくなかったと指摘できる。

総計に基づく調査結果は、確かに初回と最終回の間類似傾向を示したが、その解釈の際には注意深くあるべきである。一方への変化を見せた者と逆方向への変化を見せた者の並存が、総計での大きな変化を妨げ個々人の実態の理解を遮ってしまう。個人レベルでの仕事や就業に対する意識と就業地域の選好は、確かに変化を見せた。県内就職の意思を強化した者もいれば、意思を反転させた者もあった。県内出身者に限らず県外出身者のなかにも、県内就職意識を高めた者があった。

それぞれの将来の職業や就職地を選択しようとする人生の一時期を過ごしている学生は、様々な偶然性の中を生きている。科目履修の際にも、能動的に科目選択する者からそれほどの強い意図なしに科目選択する者もいるだろう。地元志向は就職活動の中で容易に変化すると平尾・田中（2016）が指摘しているように²⁵、個々人の変化は、受講期間中の学外等での経験が間接的に反映した結果である可能性を否定できない。兵庫県立大学は、様々な地域教育科目を提供していることから、なかには、こうした科目の受講経験の影響を受けつつ、本科目を履修していたことも想像できる。ひとつの大学設置科目が学生の就業意識に訴求しようにも、外的要因の可能性は限界を示す。

地元志向の学生に地元での就業と生活の魅力を訴求するだけでなく、勤務地にこだわらない学生や周辺地域を就職地として希望している学生を地元へ誘導することが、地元就職を促進するために大学ができることだろう。地域教育科目によって地元の知識を提供し、地元定着促進科目やインターンシップによって地元企業での就業の利点を粘り強く伝え、就職に対する不安を減ずる方策が求められる。

また、若年層の地元就職促進は、大学のみで達成されることではないと考える。家庭事情や初等・中等教育の内容が若年層の就職地選択に影響することは容易に想像できることから、これらとの関連の研究は必要だろう。さらに、それぞれの地域の政財官界が、将来の産業構造や社会状況を予測し、どのような特性をもつ学生に地元就職を期待すべきなのかを示すことも重要だろう。

注

- 1 総務省（2020）「人口移動報告（7月）」は、東京圏（埼玉、千葉、東京、神奈川）からの転出者数が転入者数を超過し、首都圏からの人口流出を報告している。新型コロナウイルス

- の感染拡大が原因と推察され、今後の人口動態にも影響する可能性を示唆している。
- 2 たとえば、首都圏の既成市街地における工業等の制限に関する法律や近畿圏の既成都市区域における工場等の制限に関する法律によって、人口が大都市に集中することを抑制しようとしてきた。
 - 3 文部科学省高等教育局大学振興課 (2016)「平成27年度地 (知) の拠点大学による地方創生推進事業 (COC+)」 p.2.
 - 4 数値目標は各地でまちまちだったが、兵庫県は8%と設定されていた。〔地域創生に応える実践力養成 ひょうご神戸プラットフォーム事業 (2006)「COC+事業報告書 2015-16 COC+ REPORT」、p.03.〕なお、就職先の「地元」を企業本社の立地場所とされていたことから、県内に立地する事業所に就職しても、地元就職として扱われない場合がある。ある講話者は、「県内育ちで県内就職はあまりお勧めしません。一度、外の世界を見て、それから帰ってきて欲しい」と述べ、数値目標を掲げて、卒業直後の就職地を大学の所在地へと学生を誘導しようとする COC+事業を批判していた。
 - 5 総務省 (2019)「住民基本台帳移動報告」
 - 6 地域志向科目と呼ぶことも多い。
 - 7 平智宏 (2017)「大阪市立大学における『地域志向科目』導入に伴う、学生意識の在り方」大阪市立大学『大学教育』第15巻、第1号、pp.1-9.
 - 8 富本真理子・郭育仁 (2019)「国際地域学部における『鈴鹿学』『モータースポーツマネジメント』の役割」鈴鹿大学・鈴鹿短期大学部紀要人文科学・社会科学編第2号、pp.11-31.
 - 9 石塚千賀子・木村裕斗・松井克浩 (2019)「地域に対する深い理解と内省を促す科目の設計と評価」新潟大学高等教育研究第6巻、pp.13-21.
 - 10 木村亮介・富永哲雄 (2018)「初年次学生における地域志向教育の効果について」和歌山大学クロスカル教育機構研究紀要第1巻、pp.3-10.
 - 11 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.
 - 12 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・現職所在地に注目して」都市社会研究第9号、pp.157-171.
 - 13 小山治 (2020)「地方大学における地域教育は出身大学所在地への就職を促すのか—社会科学分野の大卒就業者に対するインターネットモニター調査—」都市社会研究第12巻、

pp.127-140.

- 14 木村・富永（2018）前掲
- 15 李永俊・山口恵子（2018）『『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』弘前大学大学院地域社会研究科年報第14号、pp.3-14.
- 16 李永俊・山口恵子（2019）「大学における地域志向教育が地域愛着と就職地選択意識に及ぼす影響—弘前市における大学生への質問紙調査より—」都市社会研究第10巻、pp.61-74.
- 17 兵庫県公立大学法人評価委員会（2017）「公立大学法人兵庫県立大学における平成28年度の取組に対する評価」
- 18 小山（2017）は、社会科学分野の学生は全大学生の中で最大多数を占めており、地方の将来を担う最大の担い手となりうると指摘している。経営学部の全学科・全コース共通専門教育科目、経済学部の専門教育科目（学部共通・選択）として広く受講生を募った。
- 19 中小企業庁による中小企業者の定義に基づいて選定した。
- 20 LO 活プロジェクト（厚生労働省）、株式会社加美乃素本舗、兵庫県警察本部、神戸ソーシャルキャンパス（NPO 法人しゃらく）、一般社団法人リベルタ学舎、三和エンジニアリング株式会社、防衛省・自衛隊兵庫地方協力本部、カワノ株式会社、神姫バス株式会社、株式会社みなと銀行
- 21 毎回提出されたA4サイズのレポート用紙のほとんどが文字で埋まっていたことから、真摯な受講態度がうかがえた。
- 22 姫路市市長公室地方創生推進室（2017）『地元就職促進に関する調査研究報告書（全体版）』
- 23 講義初日は、特定の企業・組織からの講義ではなく LO 活による概論による話題提供だった。
- 24 「5：わからない」を県内外での就職意思を明確にできない中間的心的態度とみなし、分析の際に3を付与した。これに伴い、「3：あまり県内で就職したくない」「4：県内で就職したくない」にはそれぞれ4、5を付与して検定を行った。
- 25 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」大学教育第13巻、pp.65-71.