

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

2016年2月
弘前大学人文学部

弘前大学特定プロジェクト教育研究センター

地域未来創生センター

—— Innovative Regional Research Center ——

はじめに

本報告書は、弘前市の委託を受けて、弘前大学地域未来創生センターが弘前市内の大学に在学中の大学生と市内に事業所を置く企業の皆様を対象に、地元大卒者の雇用実態を把握する目的で行った『大学生の地元意識と就業に関する意識調査（大学生向け）』と『企業の地元大卒者の雇用実態に関する意識調査（企業向け）』の結果を取りまとめたものであります。

人口減少問題は、弘前市にとって解決が急がれる最重要課題の一つとなっています。なかでも、20～24歳の若年者の人口流出が顕著であります。このような人口流出の流れを変え、若年者の地元定着を促進させるために、市内の大学生・企業の就職に関する正確な実態調査が必要不可欠であります。調査を通じて、地元就職希望者の割合や希望理由、希望しない理由、地元企業の必要な人材像、必要なスキルなどを正確に把握し、市内の大卒者の労働市場の需要と供給量、ミスマッチの有無とその理由を明らかにすることが求められます。

本調査報告書が、若年者の地元定着支援策を模索し、若年者人口流出を食い止める有効な対策を立案する上で貴重な基礎資料として一助となれば幸いです。

この調査にあたり、ご協力いただきました皆様や関係機関などに、心から感謝申し上げます。

2016年2月

弘前大学特定プロジェクト教育研究センター
地域未来創生センター長 李 永 俊

目 次

はじめに

第1章 調査の概要	1
1. 調査の背景と目的	1
2. 調査方法	3
3. 報告書の構成	8
第2章 弘前市の大卒労働市場の実態	11
1. はじめに	11
2. 大卒労働供給量	12
3. 大卒労働需要量	16
4. 労働需要の推計	19
5. 小括	21
第3章 弘前市の労働需給に関する ベイジアンネットワーク分析	23
1. はじめに	23
2. 労働の需要側面における動向	24
3. 労働の供給側面における意識	26
4. 小括	31
第4章 企業が求める人材像と大学生の就職準備度	33
1. はじめに	33
2. 企業による大卒者採用状況	33
3. 企業類型別の求める人材像	35
4. 大学生の就職準備度	41
5. 小括	48
第5章 地域で働くことの意味：地元就職をめぐる 意見のパターン分類	51
1. はじめに	51
2. 大学生にとっての地域の意味	51
3. 大学生が求める働くことの意味	55
4. 地元就職をめぐる意見のパターン分類	59
5. 小括	61
付 録	63
回答者集計表	63
回答者用質問紙	77

第1章 調査の概要

李 永 俊

1. 調査の背景と目的

本調査は、弘前市の委託を受けて、弘前大学地域未来創生センターが研究活動の一環として実施したものである。本調査の調査対象者は、弘前市内の大学に在学中の3年生の皆さんと、弘前市内に住所を置く企業を対象とした。

調査対象地域である弘前市が2015年9月に発表した『弘前市人口ビジョン』によると、2010年に183473人だった人口は2040年には約13.1万人で、30年間で28.5%が減少すると推計されている。また、年代別減少幅では、生産年齢人口の減少幅が最も大きく、2015年から2040年までの25年間で、約34.0%が減少することが予想されている。

このような生産年齢の人口減少の要因は、いうまでもなく若年者の人口流出の多さにある。図1-1は、総務省の「2014年住民基本台帳人口移動報告」に基づいて、県全体と青森市、八戸市、弘前市の転入者数と転出者数を集計したものである。集計においては、転入者については移動前の住まいの地域別に、そして転出者については移動後の住まいの地域別に整理した。

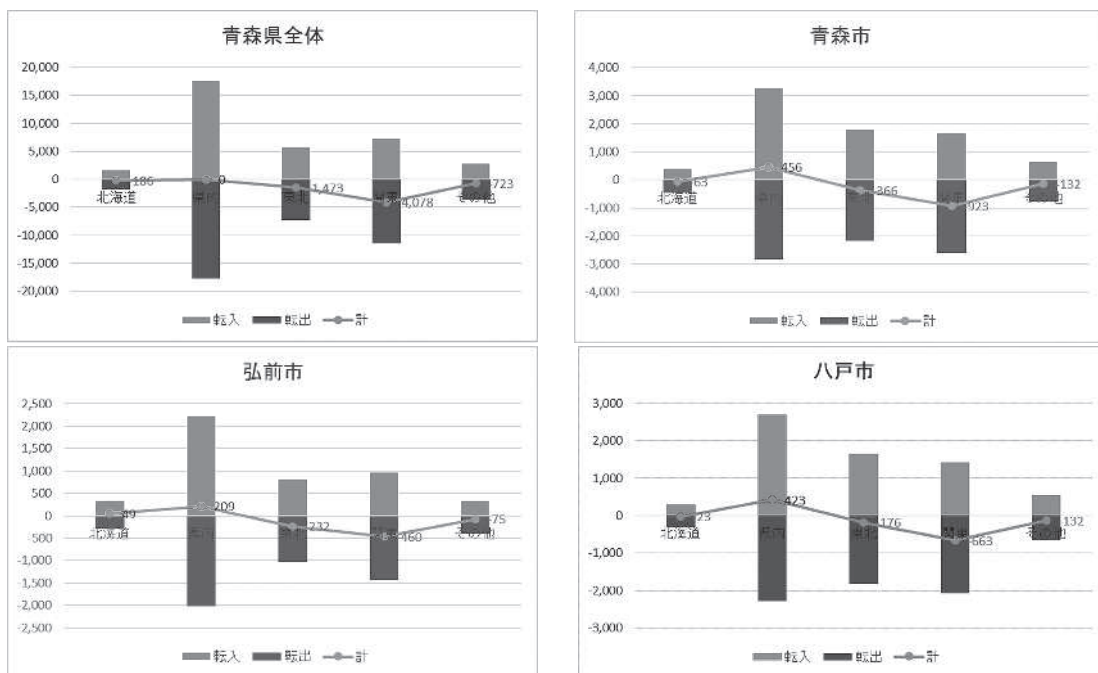
図1-1の左上の本県全体の集計から、県外においては北海道、東北、関東、その他の地域すべてにおいて転出者超過のマイナスになっていることが分かる¹。特に関東においては4078名の社会減となっており、大きく転出者が転入者を上回っていることが分かる。また、青森県内の三つの中核都市²においても、県内からの社会動態は転入超過となっているのに対し、対県外については、すべて転出超過となっており、人口を食い止めるダム機能は果たされていないことが分かる。逆に、県内から人口を吸い上げ、県外に向けて放出する「放水口」になっていることが分かる。転入－転出の社会減の総数で見ると、青森市が1028名減、弘前市が271名減、八戸市が195名減となっており、三市で1494名の社会減で県全体の36.6%を占めている。

また、移動元と移動先を見ると、地域別の特徴が見られる。県外からの転入を見ると、青森市と八戸市では東北からの転入者が関東からの転入者を上回っているのに対して、弘

¹ 東北は、岩手県、秋田県、宮城県、福島県、宮城県を、関東は、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県を指す。

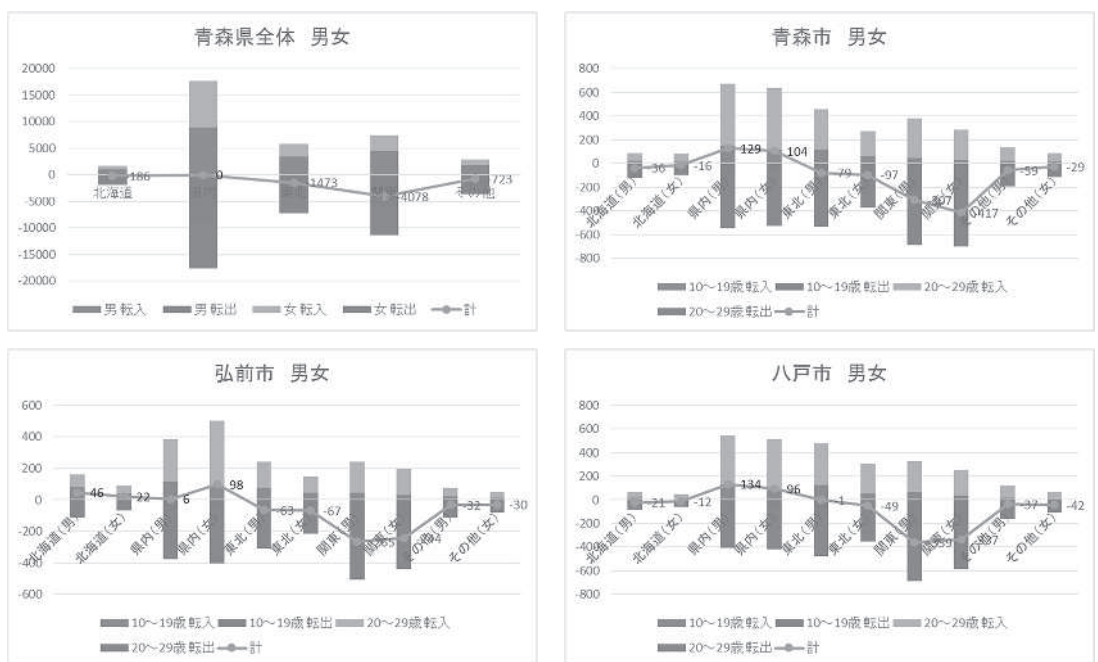
² 政府でいう「地方中枢拠点都市」とは、政令指定都市および中核市（人口20万人以上）のうち、昼夜間人口比率が1以上の都市をいい、青森県では青森市、八戸市が指定されている。しかし、本章でいう中核都市とは行政でいう中核都市だけでなく、筆者の主観的な観点で中核都市としての機能を果たしてほしいという願いを込めて、弘前市を加えた。

図 1-1 移動先・移動元転入・転出の状況



出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」

図 1-2 年齢別男女別転入・転出者数



出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」

前市では関東からの転入者が東北からの転入者を上回っている。他方、転出においては三都市共通で関東への転出が県外では最も大きく、続いて東北、北海道、その他の順になっていることが分かる。

図 1-2 は移動者を性別、年齢階級別に整理したものである。まず、注目されるのは県全体において関東方面への女性の転出者が多い実態である。また、年齢階級別の移動においては、三都市において男女を問わず、転入は 20 代が圧倒的に多いことが分かる。他方、転出においては、10 代の転出者が転入者と比較して多いものの、20 代の転出者が大きく上回っていることが分かる。特に青森市においては、20 代女性の関東への流出が 519 名で 20 代男子を抜いて大きくなっている。もう一つ注目されるのは、転入者の動向である。転入者が最も多いのは東北からの転入者で、青森市と八戸市で多くなっていることが分かる。他方、弘前市においては関東からの 20 代の転入者の割合が高くなっており、地域間の違いが興味深い。

ここで、注目したいのは弘前市の転出者の動向である。李・杉浦（2013）が明らかにしているように、地方からの若年者の転出の理由は大きく進学と就業に分けられる。人口移動報告によると、本県から転出する若者は 18 歳と 22 歳でピークとなっている。転出理由は、15～19 歳層では就職が 52.4%で最も高く続いて就学が 37.6%となっている。一方、20～24 歳層では、就職が 65.3%と第一の理由となっており、転勤、転職が続いており、仕事を理由に主に移動していることがよく分かる。図 1-2 から弘前市からの 20 代の転出者は、関東、東北、北海道への順に流出者が多くなっている。

20 代の就業を理由とした転出を食い止めるためには、まず 20 代の労働市場、特に大卒者の労働市場の需給の状況を正確に把握する必要がある。ただし、残念ながら現在の公表されているデータでは、弘前市のような地方小都市の地域内の労働市場状況を正確に把握する調査は存在しない。そこで、著者らは弘前市の委託を受け、独自の調査を実施した。本調査報告書は、弘前市内の大卒者の労働市場の状況を明らかにすることで、より効果的な若年者流出に対する対策案を考える上での基礎資料を提供することを目的とする。

2. 調査方法

調査は大学生を対象とした「大学生の地元意識と就業に関する意識調査」と地元企業を対象とした「企業の地元大卒者の雇用実態に関する意識調査」に分けて実施された。それぞれの調査方法の概要は以下のとおりである。

2-1. 大学生の地元意識と就業に関する意識調査

- ・調査地点と回答者数

調査対象地域は、弘前市内の四つの大学に在学中の3年生全員、1676名を対象に実施した。

・対象者と抽出方法

対象大学に在学中の3年生全員を調査対象とした。サンプルの抽出は行わず、全数調査を実施した。

・調査法

基本的にはゼミナール単位で配布し、ゼミナール担当教員に回収をお願いした。一部の学部においては、ゼミナールではなく3年生を対象とした授業の中で配布し、回収した。

・調査期間

2015年12月

・調査結果の概要

○ 回収状況

対象者からの回答は959名で、有効回答率は959/1676で57.2%だった。

○ 回答者のプロフィール

表1-1 回答者の性別

	度数(人数)	構成比(%)
男性	462	48.18
女性	496	51.72
不明	1	0.1
計	959	

表1-2 回答者の所属大学

	度数(人数)	構成比(%)
弘前大学	808	84.25
弘前医療福祉大学	25	2.61
東北女子大学	89	9.28
弘前学院大学	37	3.86
計	959	

表1-3 回答者の所属学部

	度数(人数)	構成比(%)
人文学部	225	23.46
教育学部	128	13.35
理工学部	209	21.79
農学生命科学部	111	11.57
医学部	135	14.08
保健学部	25	2.61
家政学部	89	9.28
社会福祉学部	11	1.15
文学部	20	2.09
看護学部	6	0.63
計	959	

表1-4 回答者の出身地別

	度数(人数)	構成比(%)
北海道	240	25.03
青森県(弘前市・つがる地域)	323	33.68
青森県(弘前市・つがる地域以外)	106	11.05
岩手県	77	8.03
秋田県	68	7.09
宮城県	22	2.29
山形県	28	2.92
福島県	7	0.73
関東甲信	45	4.69
東海・北陸	24	2.5
近畿	7	0.73
中国・四国	2	0.21
九州・沖縄	3	0.31
外国	4	0.42
不明	3	0.31
計	959	

2-2. 企業の地元大卒者の雇用実態に関する意識調査

・調査地点と回答者数

調査対象地域は、弘前市内に限定した。回答者数は、「弘前市法人台帳」から抽出した 500 事業所であった。

・対象者と抽出方法

対象者は弘前市内に事業所を置く企業を調査対象とし、サンプルの抽出は「弘前市法人台帳」に登録している企業の中から従業員規模別に層化を行い、等間隔抽出法で抽出した。

・調査法

郵送による質問紙法を用いた。

・調査期間

2015 年 12 月

・調査結果の概要

○ 回収状況

対象者からの回答は 298 だったが、住所不明などの理由で返送されてきた 16 通を調査対象から取り除いて、有効回答は 282、有効回答率は 282/484 で 58.2%だった。

○ 回答者のプロフィール

表1-5 本社の従業員規模別

	度数(事業所数)	構成比(%)
1000人以上	33	11.7
500～999人	10	3.55
300～499人	9	3.19
100～299人	22	7.8
50～99人	15	5.32
30～49人	26	9.22
5～29人	138	48.94
0～4人	27	9.57
無回答	2	0.71
計	282	

表1-6 弘前事業所の従業員規模別

	度数(事業所数)	構成比(%)
1000人以上	1	0.35
500～999人	1	0.35
300～499人	2	0.71
100～299人	16	5.67
50～99人	13	4.61
30～49人	31	10.99
5～29人	179	63.48
0～4人	37	13.12
無回答	2	0.71
計	282	

表1-7 業種別

	度数(事業所数)	構成比(%)
公務	1	0.35
農林漁業	4	1.42
建設業	47	16.67
製造業	13	4.61
電気・ガス・水道業	2	0.71
運輸・通信業	14	4.96
卸売、小売業	76	26.95
サービス業	56	19.86
金融・保険業	6	2.13
不動産業	2	0.71
教育・学習支援業	2	0.71
医療・福祉	19	6.74
飲食業・宿泊業	10	3.55
その他	16	5.67
無回答	14	4.96
計	282	

3. 報告書の構成

本報告書は本章を含めて、全 5 章から構成されている。調査結果はいくつかからの視点で分析を行い、各章にまとめられている。ここでは各章の概要を紹介したい。

第 2 章では、調査結果を用いて、弘前市およびつがる地域の大卒労働市場の需給の状況を明らかにした。まず、弘前市・つがる地域での勤務を希望している大学生の希望業種を見ると、医療・福祉、教育・学習支援業、そして公務の順に高くなっていることが分かる。労働需要の業種別実績をみると、金融・保険業が最も多くの大卒者を採用している。次に卸売・小売業、医療・福祉関連業種となっている。しかし、医療・福祉においては、労働需要の実績と希望をベースに見た労働供給量との間に大きな差があることが分かった。そして、採用希望確率と実績に基づいた希望人数の推計結果から、従業員 30 名以下の企業では大卒者の採用が期待しにくいことが分かった。一方、大企業においては 6~8 割の企業で採用が期待できることが推計から明らかになった。また、医療・福祉関連業種では今後の大卒者の採用が大規模企業で期待されていることが分かった。分析の結果から大卒者の流出を食い止めるためには、中・小規模企業でより積極的に採用ができるような環境作りが大事であることが分かった。

第 3 章では、まず労働需要側面から弘前市内の事業所において、大学・大学院卒者の採用と、選考上の重視点および就労体験プログラムとの項目間の関連をベイジアンネットワークにより探索した。その結果、新規採用において重視する点は、中高卒者であれば忠誠心や適応力のみであるが、これらに加えて大卒者にはストレス耐性、知識・技能、および柔軟な発想など、多様な特性を求めていることが明らかとなった。さらに、労働供給側面から弘前市の大学・大学院に在籍する学生が、つがる地域または青森県内を勤務地に選ぶ要素についてベイジアンネットワーク分析により特定した。結果として、実家の所在地は家族の就労地域に関する希望を規定し、これがさらに学生本人の希望勤務地ならびに希望初任給にまで影響を及ぼしていた。加えて、大学における地域体験型授業の受講が、職場見学やインターンシップなどに影響し、さらに希望勤務地に作用している関係も確認された。

第 4 章では、企業はどのような人材を求めているのか、大学生はどのように就職にむけて準備をしているのかを検討したが、もっとも多くの企業が大学生に「対人コミュニケーション能力」を求める一方、大学生は「自分の専門分野の基本的な技能・知識」の研磨により力を入れている様子が伺える結果であった。また、資格を 2 つ持つ学生がどのような資格の種類を持つのか、その組み合わせを見たところ、共通的に英語関係の資格・免許を持つうえで、他の種類の資格をもう一つ持つ様子が伺えた。ここで注意深く見ておきたいことは、大卒者を採用したいと考える企業が学生に求める技能・知識のうち、「英語」能力が最優先されているのではないことである。これらの結果のみで企業側の要求と学生の準備度にミスマッチが生じていると断定することができないが、自分が目指す職業の職種

別・規模別・地域別の企業が求める事柄を的確に把握することの必要性が浮かび上がった。

第 5 章では、弘前市内の大学生における地元就職をめぐる意見のパターン（類型）を明らかにした。就業地選択の背景として、出身地や、地域イメージ、地域への愛着、働くことへの条件・意味づけが関わっている。対応分析や林の数量化Ⅲ類を用いて、大学生が持つ意見のパターンをマッピングした。地域イメージや愛着といった、地域の意味には、出身地と青森の物理的距離が関わっていた。働くことの意味については、やりがいを求める企業希求型、家族・友人と近くに住むため勤務環境を重視する家族接着型・勤務条件重視型、スキル自信型の 4 つの類型が示された。この類型は、弘前市・つがる地域での就職を希望する学生層、当該地域以外での就職を希望する学生層のどちらにも共通して見出された。地元就職をめぐるより包括的な分析からは、青森県内への愛着やしびりが強い「青森愛着型」、東北圏内での移動を志向しているが専門志向も強い「地域非依存型」、出身地ではなく現在居住する場所に焦点化する「今ココ志向型」の類型が示された。それぞれの層に対する多面的な就労支援が必要であると考えられる。

【参考文献】

- 李永俊（2012）「地域間移動から若者が得る経済的な利益」『「東京」に出る若者たちー仕事・社会関係・地域間格差』石黒・李・杉浦・山口著、ミネルヴァ書房
- 太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社
- 弘前市（2015）「弘前市人口ビジョン」
- <http://www.city.hirosaki.aomori.jp/jouhou/keikaku/files/jinnkoubijyonn.pdf>

第2章 弘前市の大卒労働市場の実態

李 永 俊

1. はじめに

弘前市内には、6の大学等の高等教育機関が設置されており、その総学生数は約10,000名にのぼる。また、教職員を合わせると弘前市の全人口の6%に達しており、全国でも有数の学園都市といえる。

文部科学省の『学校基本調査』の大学入学者の「出身高校の所在地県」と「入学した大学の所在地県」との関係を見てみると、青森県内の大学入学者の3248名の内、1873名(57.7%)が県内高校の出身者で、残りは県外高校からの入学者である。その内訳を見ると、北海道462名(24.7%)、東北609名(32.5%)、関東130名(6.9%)、その他672名(35.9%)となっている。また、県内唯一の国立大学である弘前大学の入学者の状況を見ると、平成27年度の入学者1407名のうち、青森県内高校出身者は567名(40.3%)、北海道374名(26.6%)、東北286名(20.3%)、関東104名(7.4%)、その他76名(5.4%)となっており、約6割が県外から進学のため、弘前市・つがる地域に転入していることが分かる。

李・杉浦(2012)によると、大学進学時に地域間の移動が行われると、大学生活を契機に移住先で定住することが、地方と都市間の移動では良く見られることを指摘している。その理由として、地元の就業先に関する情報が豊富であることや、就職活動に伴う費用が少ないことなどが、大学の所在地での就業につながっていると述べている。この点は、学園都市弘前市の人口問題を考える上で大変重要なポイントとなる。

増田(2014)では、地方からの人口流出を食い止めるために地域中核都市の人口のダム機能を重視している。具体的には、弘前市のような地方中核都市が周辺過疎地域から人口吸収し、都市部、主には首都圏への人口流出を食い止める役割を果たすことが求められている。大学などの高等教育機関を多く有している弘前市は、若年者の人口吸収能力は十分に備えているといえる。しかし、問題は吸収した人口を大学卒業後に、地域内で定着させることが出来るかが重要なポイントとなる。

そこで、本章の目的は、弘前市内の大学生と企業に対する調査結果を用いて、弘前市の大卒労働市場の需給の実態を把握することで、大学卒業後の定着可能性を模索することにある。

2. 大卒労働供給量

ここでは、「大学生の地元意識と就業に関する意識調査」の結果を用いて、弘前市の大卒労働市場の労働供給量を測定する。弘前市内には高等教育機関として、4つの4年制大学と3つの短期大学がある。上記の調査では、4つの4年制大学の3年次在学学生全員を調査対象とした。

労働供給とは、生産のために投入される人的資本の量のことで、労働供給量は個々の労働者が提供しようとする労働時間と労働者数で計測される。しかし、いわゆる正規雇用者として働く場合は、労働時間を個人が選択することは一般的ではない。対象者に希望する雇用形態を尋ねたところ、「正規雇用にこだわる」が71.4%（685名）、「どちらかといえば正規雇用を希望する」が26.3%（252名）で、97.7%が正規雇用を希望している。したがって、ここでは労働時間は無視し、この地域で働こうとする大卒者の数を供給量の測定の単位としたい。

表 2-1 実家所在地別就業希望地域

(単位:人数)

就業希望地域	実家の所在地						合計
	北海道	弘前市・つがる地域	その他青森県内	青森県以外の東北地域	関東甲信	その他	
弘前市内希望	15 (6.4)	74 (23.6)	17 (16.5)	26 (13.1)	1 (2.3)	4 (10.3)	137 (14.7)
つがる地域希望	2 (0.9)	35 (11.2)	3 (2.9)	1 (0.5)	1 (2.3)	0 (0.0)	42 (4.5)
弘前市またはつがる地域	51 (21.8)	140 (44.7)	34 (33.0)	39 (19.6)	8 (18.6)	4 (10.3)	276 (29.7)
その他の青森県内	2 (0.9)	2 (0.6)	15 (14.6)	2 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (2.3)
青森県以外の東北地方	6 (2.6)	12 (3.8)	12 (11.7)	97 (48.7)	2 (4.7)	2 (5.1)	131 (14.1)
北海道	117 (50.0)	4 (1.3)	3 (2.9)	3 (1.5)	2 (4.7)	2 (5.1)	131 (14.1)
東京を含む関東	32 (13.7)	44 (14.1)	17 (16.5)	24 (12.1)	26 (60.5)	9 (23.1)	152 (16.3)
その他	9 (3.9)	2 (0.6)	2 (1.9)	7 (3.5)	3 (7.0)	18 (46.2)	41 (4.4)
合計	234 (100.0)	313 (100.0)	103 (100.0)	199 (100.0)	43 (100.0)	39 (100.0)	931 (100.0)

注)下段の括弧の中は構成比である。

表 2-1 は実家の所在地別に働きたい希望地域を整理したものである。まず、注目したいのは、就業希望地域の合計数である。弘前市内勤務を希望している者は、全体の14.7%の137名に過ぎない。つがる地域では4.5%、そのいずれかを選んだ者は29.7%である。合計すると、この地域の大卒者のうち48.9%のみが、弘前市もしくはつがる地域内で働くことを希望している。逆に言うところこの地域の大卒者の5割強はこの地域外で働くことを希望してい

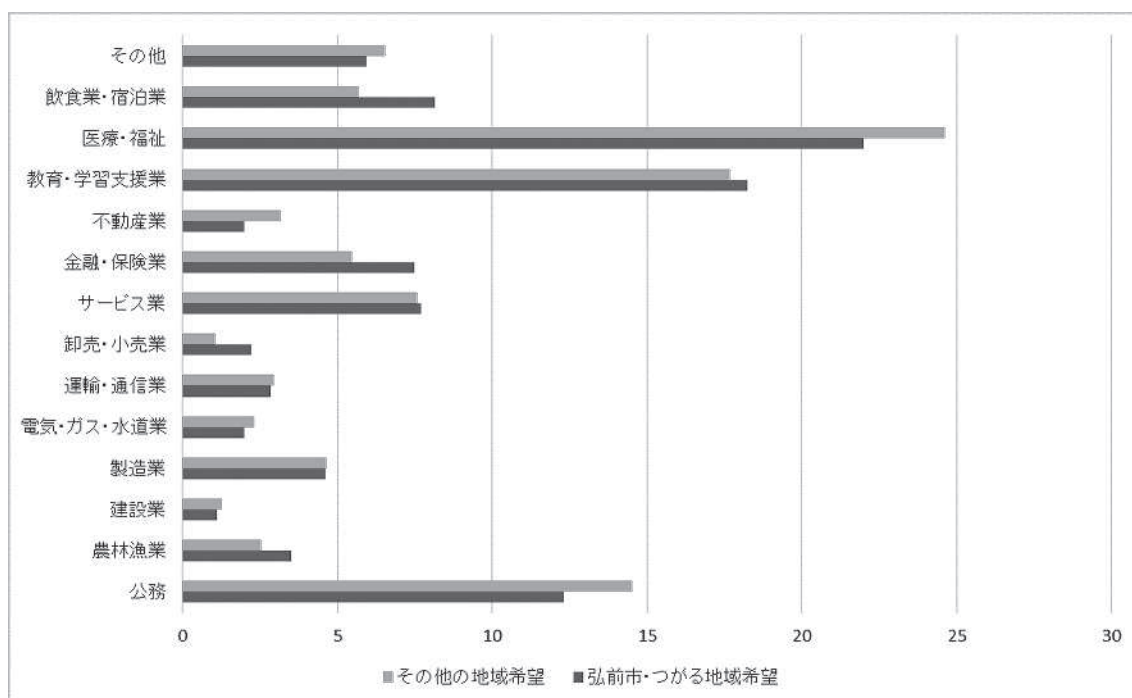
ることになる。せっかく、この地域を選んで転入してきたにもかかわらず、その半数は大学卒業後にこの地域から転出してしまいう傾向があることがわかる。

また、転出希望者の実家所在地に注目すると、北海道に実家がある者は 50.0%が北海道へ戻って就業することを希望している。また、青森県以外の東北地域に実家がある者は、48.7%、関東に実家がある者は 60.5%、その他の地域に実家がある者は 46.2%で、それぞれ 5~6割の大卒者が卒業後には実家の所在地で就業することを希望していることが分かる。

このような傾向は、李・杉浦（2015）で指摘しているように、地元への回帰する一番の理由は実家の存在であることから理解できる。また、樋口（1991）は少子化の影響で、若年者の地元志向が強まっていると指摘している。長期時系列のデータが不足しているために、統計学的に立証するのは困難であるが、少子化が若者の地元への回帰に影響していることは容易に考えられる。表 2-1 でもそのような傾向が見られる。

次に、希望業種別の労働供給量を見てみよう。ここからは、焦点を明確にするために、就業希望地域を弘前市・つがる地域とその他の地域の二つに区分して分析を進める。

図 2-1 希望業種別労働供給量



注) 複数回答。

図 2-1 は就業希望地域別に希望業種の割合を示したものである。まず、両地域ともに最も希望が多かったのは、医療・福祉業種で、少子高齢化に伴うこの分野での労働需要の急増が、労働供給行動にも反映されているような結果となった。次に多いのは、教育・学習支

援業である。上記の両分野については、大学教育と職業選択が密接につながっており、希望業種が明確になっていることが、希望者の割合が高い理由となっていると思われる。次に多いのは、公務で弘前市・つがる地域希望者では12.3%、その他の地域希望者では13.4%で割合が高くなっている。その次には金融・保険業、サービス業、製造業の順になっている。ただ、弘前市・つがる地域を希望している学生と、その他の地域での就業を希望している学生との間に統計的な有意な差は見られず、大卒者の希望業種と就業希望地域との間に関係性は見当たらなかった。言い換えると、地域の産業構造に地域の特性が活かされていないと評価することができる。

表 2-2 学部別の希望職種（弘前市・つがる地域希望者）

	(単位:%)				
	人文社会学系	教育学部	理工系	農学系	医療・看護系
公務	12.4	24.2	12.8	14.3	0.0
農林漁業	1.7	0.0	3.2	20.4	0.0
建設業	0.0	0.0	1.1	6.1	1.4
製造業	2.3	1.6	13.8	6.1	0.0
電気・ガス・水道業	0.0	0.0	8.5	2.0	0.0
運輸・通信業	0.6	0.0	12.8	0.0	0.0
卸売・小売業	2.3	0.0	0.0	12.2	0.0
サービス業	11.3	4.8	8.5	8.2	0.0
金融・保険業	14.7	3.2	5.3	2.0	0.0
不動産業	2.8	1.6	3.2	0.0	0.0
教育・学習支援業	19.8	50.0	11.7	12.2	0.0
医療・福祉	9.0	6.5	7.5	4.1	97.3
飲食業・宿泊業	15.8	1.6	4.3	6.1	1.4
その他	7.3	6.5	7.5	6.1	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計(人数)	177	62	94	49	73

注) Pearson $\chi^2(52)=533.62$ Pr=0.000

表 2-3 学部別の希望職種（その他の地域希望者）

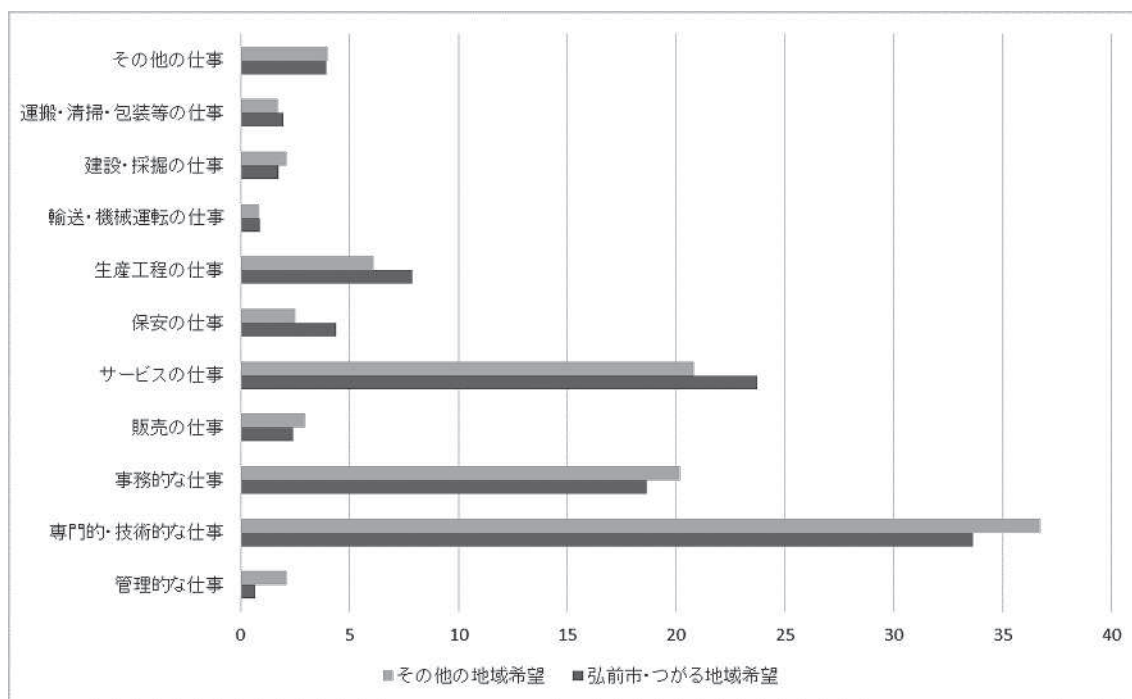
	(単位:%)				
	人文社会学系	教育学部	理工系	農学系	医療・看護系
公務	21.2	18.8	15.9	11.7	0.0
農林漁業	0.6	0.0	0.0	18.3	0.0
建設業	0.0	1.6	0.9	6.7	0.0
製造業	1.3	0.0	15.9	5.0	0.0
電気・ガス・水道業	0.0	0.0	9.4	1.7	0.0
運輸・通信業	1.3	0.0	11.2	0.0	0.0
卸売・小売業	1.3	1.6	0.0	3.3	0.0
サービス業	10.9	1.6	10.3	11.7	0.0
金融・保険業	10.3	1.6	8.4	0.0	0.0
不動産業	7.1	0.0	3.7	0.0	0.0
教育・学習支援業	18.0	62.5	10.3	8.3	0.0
医療・福祉	9.6	4.7	5.6	10.0	98.9
飲食業・宿泊業	9.6	3.1	2.8	10.0	1.1
その他	9.0	4.7	5.6	13.3	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計(人数)	156	64	107	60	88

注) Pearson $\chi^2(52)=619.21$ Pr=0.000

次に、学部別の希望職種を見てみよう。表 2-2 と 2-3 は学部別に希望業種を就業希望地域別に整理したものである。まず、両地域ともに医療・看護系の学部はほぼ全員が医療・福祉系の業種を希望しており、大学教育と職業が直結していることが分かる。ただ、気になるのは、医療・看護系においても半数以上がこの地域外での就業を希望している点である。この地域においても、今後ますます高齢化が進行することが予想される。また、市が政策的に進めようとする「弘前版 CCRC」構想などにおいては、首都圏から中高年者を誘致する計画を進めており、この計画を成功させるためには、優秀な医療・介護の労働力の確保が必要不可欠である。その点で考えると、医療・看護を専門的に勉強した学生の半数が流出しているという実態は深刻に受け止めなければならないと思われる。

次に希望業種が明確なのは、教育学部である。教育学部の学生は、教育・学習支援系の業種を 5~6 割の学生が希望している。その次に、公務が占めており、その他の業種については 1 割未満となっている。農学系と理工系では、それぞれ農林漁業と製造業の割合が高いことが特徴的である。最後に、人文社会学系では、教育・学習支援が最も高く、続いて公務となっている。その次に、弘前市つがる地域では、飲食業・宿泊業、金融・保険業、サービス業の順に、その他の地域希望者ではサービス業、金融・保険業、飲食業・宿泊業となっている。それぞれの学部の特徴に沿って大学生の皆さんが業種を選択していることがよくわかる。

図 2-3 希望職種



注) 複数回答。

図2-3は、希望地域別に働きたい希望の職種を尋ねた結果である。希望地域間の統計的な差はみられず、両地域ともに専門的・技術的な仕事、事務的な仕事、サービスの仕事の3つの職種をほとんどの大学生が希望していることが分かる。

3. 大卒労働需要量

ここでは、「企業の地元大卒者の雇用実態に関する意識調査」の結果を用いて、この地域での大卒者の労働需要量を測る。ここでも、労働供給量と同様、正規雇用者としての採用を仮定し、労働時間は無視して労働者数のみで需要量を推計する。

表 2-4 大学・大学院卒者の採用実績

大学・大学院卒者 採用数	企業数	構成比(%)
0	58	20.6
1	21	7.5
2	4	1.4
3	3	1.1
4	1	0.4
6	3	1.1
7	1	0.4
15	1	0.4
46	1	0.4
無回答	189	67.0
合計	282	100.0

表 2-5 企業規模別採用企業割合

	企業数(社)	構成比(%)
500～999人	1	2.9
300～499人	1	2.9
100～299人	7	20.0
50～99人	2	5.7
30～49人	5	14.3
5～29人	19	54.3
合計	35	100.0

注) 弘前市内の事業所に属する常用労働者数で分類した。

まず、採用実績について見てみたい。表 2-4 は採用人数別の企業をまとめたものである。過去 1 年間（平成 26 年 11 月～平成 27 年 12 月）の大学・大学院卒者の採用実績を尋ねたところ、採用実績があった企業は回答のあった 282 社のうち 35 社（12.4%）となっている。そして、総採用者数は 128 名となっている。採用人数と企業数は表 2-4 の通りである。採用した企業の 6 割は採用数が 1 名で、10 名以上を採用した企業はたったの 2 社に止まっており、労働需要不足の深刻さがうかがえる。

表 2-5 は弘前市にある事業所に属する常用労働者数を基準に分類した企業規模別に採用企業の割合を示している。表から大卒者の 5 割以上が従業員数 30 名未満の小規模事業所で就業していることが分かる。また、表 2-6 では業種別に採用企業の割合を見たものである。採用が活発なのは卸売・小売業で採用企業の 25.7%を占めている。次にサービス業、医療・福祉業となっている。

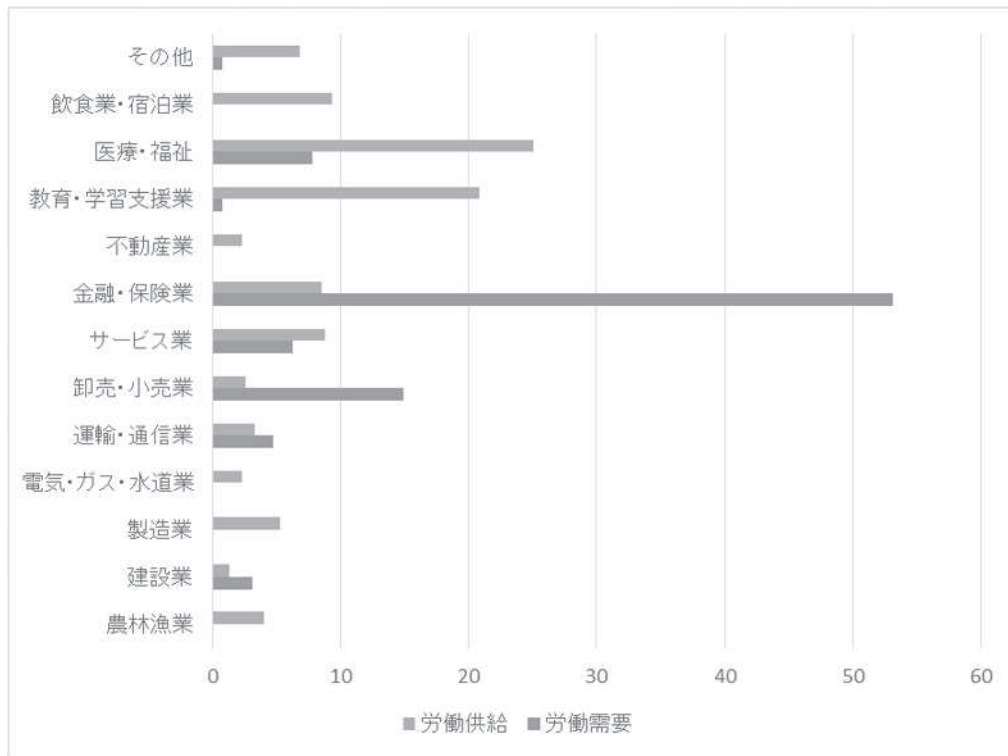
表 2-6 業種別大卒者採用企業割合

	企業数(社)	構成比(%)
建設業	4	11.4
運輸・通信業	3	8.6
卸売・小売業	9	25.7
サービス業	6	17.1
金融・保険業	3	8.6
教育・学習支援業	1	2.9
医療・福祉	4	11.4
その他	1	2.9
不明	4	11.4
合計	35	100.0

図 2-4 は、実績ベースの労働需要と希望ベースの労働供給の業種別ミスマッチを図示したものである。実績は 2015 年度であり、希望は 2017 年度卒業予定者であるので、時間的には不一致なものを比較するものなので、値そのものには大きな意味はない。ただ、傾向としてどのような業種でミスマッチが生じているのかを見るのには十分なものであると思われる。

まず、注目したいのは実績ベースで最も割合が多かったのは、金融・保険業で採用全体の 53.1%を占めていた。弘前市・つがる地域での就業を希望している学生に限定すると希望者の 7.5%、34 名が希望していることになる。この水準の供給量であれば、実績ベースでは採用者が 68 名となっているので、需要が供給を上回る状況であるといえる。次に、需

図 2-4 業種別需給のミスマッチ



要量が供給量を上回っているのが、卸売・小売業である。実績では、19名の採用があったのに対し、弘前市・つがる地域で卸売・小売業での就業を希望している者は10名で供給量が需要量を大きく下回っている。

他方、需要量が供給量を大きく下回っているのは、医療・福祉、教育・学習支援業である。医療・福祉では、実績ベースの採用数が10名であるのに対し、就業希望者数は弘前市・つがる地域で100名にのぼっており、労働需要の不足が深刻な状況であることが分かる。また、教育・学習支援業については、実績は採用数が1名だったのに対し、83名の希望者があり、需要量が供給量を大きく下回っていることが分かる。

ただし、上述したように、実績ベースと希望ベースで数字の単純比較は統計的な意味をもたない。ただ、傾向の差を見るために概観したものであることを再度確認しておきたい。しかし、強調しておきたいのは、医療・福祉分野での需要の不足が深刻である実態だ。今後、弘前市では益々高齢化が進み、2015年に29.5%の老年人口の割合は、2040年には38.9%に上り、三人のうち一人は65歳以上の老年人口が占めることになる。また、弘前市では「弘前版 CCRC」を進めており、首都圏から現役を引退した老年人口を受け入れ、生き活きとしたアクティブなシニアライフから介護が必要な時まで、安心して暮らせるまちづくりを検討している。そのようなまちづくりに欠かせないのが、医療・介護に専門的な知識をもった優秀な若者である。

弘前市にはそのような優秀な医療・介護人材を育成する高等教育機関があるにも関わらず、労働需要が不足しているために、せっかく育成した人材が首都圏や他の地域に流出している現実である。今後の「弘前版 CCRC」を推し進めるためにも、多世代が安心して生涯を過ごすまちづくりのためにも、医療・介護人材の確保に向けた具体的な取り組みが必要であると思われる。

4. 労働需要の推計

ここでは、大学・大学院卒の雇用を希望する企業をベースに労働需要量の予測値の計算を試みた。まず、労働需要の予測の計算方法について説明する。予測採用人数は、過去1年間の採用実績を被説明変数とし、企業規模を大企業（弘前市内の事務所に所属する常用従業員100名以上）、中企業（30～99名）、小企業（30名以下）に分類した企業規模のダミー変数と、産業ダミー変数を用いて、最小二乗法で回帰分析した推定式をもとに、企業規模と産業別に予測した。産業分類は①第2次産業（建設業・製造業・電気・ガス・水道業）②第3次産業（運輸・通信業、卸売・小売業、サービス業、教育・学習支援業、金融・保険業）③医療・福祉の三つに分類した。第3次産業から医療・福祉を分類したのは、労働供給量が多いことと今後の「弘前版 CCRC」の推進などを考慮して分類に追加した。

次に、採用希望確率は、大卒者の採用を希望する場合は1、しない場合は0とするダミー変数を被説明変数とし、説明変数には企業規模と産業ダミー、そして昨年度の採用実績を用いてロジット分析で回帰した回帰式を用いて計算した。

表2-7は採用実績を最小二乗法で推定した結果である。推定結果から大企業のダミー変数のみが有意で、残りの変数は有意な結果が得られなかった。企業規模については、小規模企業と大規模企業との間に統計的に有意な差が認められ、大規模企業がより多くの大卒者を採用していたことが分かる。しかし、中規模企業については統計的に有意な差は確認できなかった。また、産業においては産業間に、統計的に有意な実績の差は確認できなかった。

次に表2-8は、大卒者の採用希望をロジットモデルで推計した結果である。表から企業規模については有意な差が認められ、大企業や中規模企業であるほど小規模企業より大卒者を採用したいと希望する企業である確率が高くなっていることが分かる。また、注目されるのは医療・福祉産業ダミーが正で有意な結果となったことである。つまり、医療・福祉産業では第2次産業より大卒者の採用希望が強いことが統計的に認められるということである。この結果は今後の「弘前版 CCRC」事業を推進するにおいても、大変重要な意味を持つ。

最後に、統計的な有意性には疑問が残るが、労働需要の傾向を概観するために、表2-7と表2-8の結果に基づいて、採用人数の予測値と採用確率の予測値を計算し、表2-9にまと

表 2-7 採用実績に関する回帰結果（最小二乗法）

変数	係数	標準偏差
大企業ダミー	7.3943 ***	1.4439
中企業ダミー	0.3050	1.2512
第3次産業ダミー	0.4794	1.1333
医療・福祉産業ダミー	0.4306	2.1183
定数項	0.0037	1.0164
サンプルサイズ	93	
自由度修正済決定係数	0.2067	

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 2-8 採用希望に関するロジットモデルの回帰結果

変数	係数	標準偏差
大企業ダミー	1.6610 ***	0.5313
中企業ダミー	1.0471 ***	0.3669
第3次産業ダミー	0.2444	0.3261
医療・福祉産業ダミー	1.2488 **	0.5571
昨年度実績ダミー	0.2210	0.3540
定数項	-1.4444 ***	0.4107
サンプルサイズ	256	
Pseudo R2	0.0737	

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 2-9 回帰結果に基づく採用人数、採用確率の予測値

	大企業		中企業		小企業	
	採用人数 予測	採用確率	採用人数 予測	採用確率	採用人数 予測	採用確率
第2次産業	7.40	0.60	0.31	0.44	0.00	0.22
第3次産業	7.88	0.65	0.79	0.51	0.48	0.26
医療・福祉	7.83	0.84	0.74	0.74	0.43	0.49

めてみた。まず、注目されるのは従業員規模 30 人以下の企業においては、採用を希望する企業である確率が 0.50 をきっており、半数以上の企業で大卒者の採用が期待できないという実態である。また、採用人数の予測値も製造業の場合は 0.00、医療・福祉においても 1 をきっており、大卒者の採用が期待できないと思われる。「弘前市企業台帳」に登録されている企業の 77.5%が従業員 30 人以下の小規模企業となっている。小規模企業で大卒者の採用が期待できないとなると多くの若者の流出は食い止めるのは難しい。小規模企業で大卒者の採用が期待できるような環境作りが急がれる。

次に、中規模企業に注目すると、第 3 次産業や医療・福祉産業においては、5 割、7 割の企業で大卒者の採用を希望している。しかし、採用人数は少なく、いずれも平均値で 1 を下回っている。ここにもより積極的に採用に取り組めるような環境作りが求められる。最後に、従業員規模 100 名以上の大企業においては、採用希望は 6 割以上の企業であり、なお、採用人数も 7 名を超えており、大卒者の採用が大いに期待できることが分かる。

今回の調査ではサンプル数が少なかったために、産業別の推計においては統計的に厳密な推計には至っていない。しかし、表 2-9 から大まかな傾向は読み取ることができた。表から企業規模間に採用可能性が大きく異なっていることが分かる。また、今後成長が期待される医療・福祉関連の産業において、採用希望も採用人数も増えることが期待できる。

5. 小括

この章では、大学生と企業に対する調査結果を用いて、弘前市およびつがる地域の大学労働市場の需給の状況を明らかにした。まず、弘前市・つがる地域での勤務を希望している大学生の希望業種を見ると、医療・福祉、教育・学習支援業、そして公務の順に高くなっていることが分かる。労働需要の業種別実績をみると、金融・保険業が最も多くの大卒者を採用している。次に卸売・小売業、医療・福祉関連業種となっている。しかし、医療・福祉においては、労働需要の実績と希望をベースにみた労働供給量との間に大きな差があることが分かった。

そして、最後に実施した採用希望確率と実績に基づいた希望採用人数の推計においては、サンプル数が限られているために、統計的な厳密性は確保できないものの大まかな傾向をつかむことができた。推計の結果から、従業員 30 名以下の企業では大卒者の採用が期待しにくいことが分かった。一方、大企業においては 6~8 割の企業で採用が期待できることが推計から明らかになった。また、医療・福祉関連業種では今後の大卒者の採用が期待されていることが分かった。分析の結果から大卒者の流出を食い止めるためには、中・小規模企業でより積極的に採用ができるような環境作りが大事であることが分かった。

【参考文献】

- 李永俊・杉浦裕晃（2012）「地域間移動と格差問題」『「東京」に出る若者たち－仕事・社会関係・地域間格差』石黒・李・杉浦・山口著、ミネルヴァ書房
- 李永俊・杉浦裕晃（2015）「地方圏への移住の決定要因とその促進策に関する研究－青森県の住民アンケート調査から－」東京労働経済学研究会報告論文（2015年12月4日）
- 増田寛也（2014）『地方消滅－東京一極集中が招く人口急減』中公新書
- 樋口美雄（1991）『日本経済と就業行動』東洋経済新報社

第3章 弘前市の労働需給に関するベイジアンネットワーク分析

栗原 由紀子

1. はじめに

現在、地方創生の必要性が強調されるなかで、地方国立大学における地域への就労支援に対する役割が重要となりつつある。地方創生の達成には、地方の大学に通う学生の地元への就職（または地元回帰）が不可欠である。しかしながら、地方に所在し、地方に拠点をおく大企業数が絶対的に少ないため、関東などの大都市圏へと流出する現象が長期化している。

このような実態を把握し、弘前市・つがる地域における就労環境を改善することを目的として「企業の地元大卒者の雇用実態に関する意識調査」および「大学生の地元意識と就業に関する意識調査」が行われた。本調査情報を用いることにより、弘前市またはつがる地域をベースとして、事業所の学生採用状況（労働需要）および学生の希望勤務地域（労働供給）に関する規定要因を明らかにすることができる。

本章の第1の目的は、労働需要側面から弘前市内の事業所において、大学・大学院卒者の採用と、選考上の重視点および就労体験プログラムとの項目間の関連を探索することにある。また第2の目的として、労働供給側面から弘前市の大学・大学院に在籍する学生が、つがる地域または青森県内を勤務地に選ぶ要素を、項目間の関連により探索する。

分析ツールには、各項目間の関連を条件付確率により求め、その関連を BIC により特定するベイジアンネットワークを用いる (R パッケージ:deal)。ベイジアンネットワークは、項目数または各項目のカテゴリー数が多くなると条件付確率の計算量が膨大となり結果を得るのが困難となる。これを回避するための計算技術は開発されているが、本稿では簡略化して、分析目的に応じた適切な項目選択とともに、適切なカテゴリー併合により問題に対処する。

以下、2節では事業所側の調査データ、3節では大学生側の調査データを基に分析を行った結果をそれぞれまとめている。具体的には各節のはじめに分析目的に応じた項目選択、カテゴリー併合、および分析対象に関する説明を行い、基本統計量により概要を確認したうえで、ベイジアンネットワーク分析による結果の概要を示している。最後に4節において、結果の総括を行う。

2. 労働の需要側面における動向

2-1. 回答事業所の基本概要

弘前市内の事業所を対象に行った調査は、主に大学・大学院卒者の採用に関連する項目が多くを占めている。そこで、大学・大学院卒者の採用を希望する（または実際に採用のあった）事業所が選考において重視する点、または就労体験プログラムの実施状況と大学・大学院卒者の採用との関連を捕捉する。

ここで、質問項目の構造上、2014年11月から2015年12月の期間において大学・大学院卒者の採用があった事業所、または来年度（2016年度）以降の大学・大学院卒者の正規採用を希望する事業所のみが、ネットワーク分析に使用する選考上重視する点などの調査項目に回答していることから、必然的に企業規模等にはサンプルバイアスが含まれていることに注意が必要である。

分析には、事業所の基本属性を示す事業所規模および業種、さらに2015年度の学歴別採用状況、就労体験プログラム実施状況、および選考上重視する点に関する調査項目を利用した。カテゴリー数が多い場合には、カテゴリーの併合を行い、カテゴリー数の減少を図っている。なお、分析サンプルからはこれらの分析項目に関して欠損値がある場合には、ケースの削除を行っている。ただし、中高卒採用の有無に関する変数および短大・専門・大学・大学院卒採用（以下、短大・大卒採用と略す）の有無に関しては、無回答を採用のなかった企業として処理することでサンプルサイズを確保している。

ここで、回答事業所全体と分析サンプルに関して、基本属性の構成比について確認しておこう。表3-1には事業所の従業員規模に関する構成比を整理している。各事業所の従業員規模は30人未満の企業が約6割を占めており、従業員100人以上の企業は1割に満たない。これに比して、分析サンプルは規模の大きい企業の割合が高く、従業員100人以上の企業が2割弱を占めており、今回のネットワーク分析においては、そもそも規模が大きく大学・大学院卒者の採用に前向きである事業所が多く含まれている。

事業所の業種については、分析サンプルのバイアスはほとんどみられない（表3-2）。さらに、事業所の新卒採用状況（表3-3）から、短大・大卒採用のあった企業は総計で約20%程度であるが、分析サンプルでは約45%となっており、ここからも分析サンプルが短大・大卒者の採用に比較的積極的である事業所により構成されていることがわかる。

表 3-1 回答事業所の従業員規模（構成比%）

事業所規模	5～29人	30～99人	100人以上	無回答	総計
総計	63.5	15.6	7.1	13.8	100 (282)
うち分析サンプル	59.4	21.7	18.8		100 (69)

（注）カッコ内はサンプルサイズを示す。

表 3-2 回答事業所の業種（構成比%）

業種	建設業	卸売・小売 ・飲食	サービス業	医療・福祉	その他	総計
総計	16.7	27.0	19.9	6.7	29.8	100 (282)
うち分析サンプル	11.6	29.0	18.8	11.6	29.0	100 (69)

(注) カッコ内はサンプルサイズを示す。

表 3-3 回答事業所における新卒採用状況（構成比%）

中高卒採用 短大・大卒採用	無し		有り		総計
	無し	有り	無し	有り	
総計	59.6	9.9	19.9	10.6	100 (282)
うち分析サンプル	43.5	20.3	11.6	24.6	100 (69)

(注) カッコ内はサンプルサイズを示す。

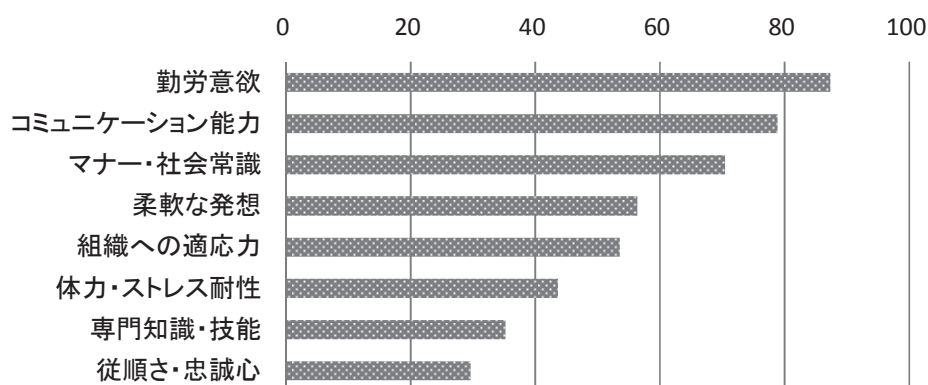
表 3-4 就労体験プログラムの実施状況（分析サンプルサイズ 69、構成比%）

就労体験プログラム	実施中	検討中	実施予定なし	総計
職場見学	26.8	21.1	52.1	100
インターンシップ	18.3	29.6	52.1	100
トライアル雇用	8.5	16.9	71.8	100

(注) トライアル雇用に関しては 2.9%が無回答であった。

図 3-1 選考上の重視する点

(分析サンプルサイズ 69、多重回答項目、比率%)



分析サンプルの特性を踏まえて、就労体験プログラムの実施状況および選考上重視する点に関する構成比・比率を確認する。まず、就労体験プログラムについて（表 3-4）、職場見学を実施している事業所は 27%、検討中である事業所は 21%を占めている。これに対して、インターンシップを実施している事業所は 18%と若干減少するが、検討中である事業所が 30%程度ある。いずれの体験プログラムに関しても半数の事業所が実施予定なしと回答している。トライアル雇用に関しては、実施中および検討中の事業所は約 3 割に満たないため、今回のネットワーク分析項目からは除外している。

さらに、選考上重視する点としては（図 3-1）、多くの事業所が勤労意欲、コミュニケーション能力およびマナー・社会常識を挙げていることから、事業所間で共通する選考点と捉えて（計算量を減少させるために）、ネットワーク分析には用いていない。その他、採用選考において重視する点としては、柔軟な発想、組織への適応力、体力・ストレス耐性が上位に上がり、専門知識・技能を重視する事業所は 3 割強に留まっている。これらの項目からは、大卒・大学院卒者を希望する企業の特色が示されるものとして、ノードに導入している。

2-2. 企業の新卒採用に関するネットワーク分析

図 3-2 には、企業側の新卒採用に関する調査項目の関係を、ベイジアンネットワークにより分析した結果を示している。本分析にあたり、業種や事業所希望への有向グラフ、高卒採用や大卒採用の有無から他要素への有向グラフ、2 種類の就労体験プログラム間の有向グラフ、および 5 種類の選考上重視点間の有向グラフには、それぞれ制約を置いている。

昨年度の中高卒者採用の有無（中高採用）、および短大・専門・大学・大学院卒者採用の有無（大卒採用）については、当然、業種や事業所規模により規定されている。市内の事業所が新卒採用にあたり重視する要素は、中高卒者の採用のあった事業所に関しては、忠誠心や適応力のみが関連している。これに対して、短大・専門・大学・大学院卒採用のあった事業所については、ストレス耐性、忠誠心、知識技能、適応力、柔軟な発想の全ての項目が関連を示している。なお、知識・技能を重要視する傾向は、主に業種により規定されている。

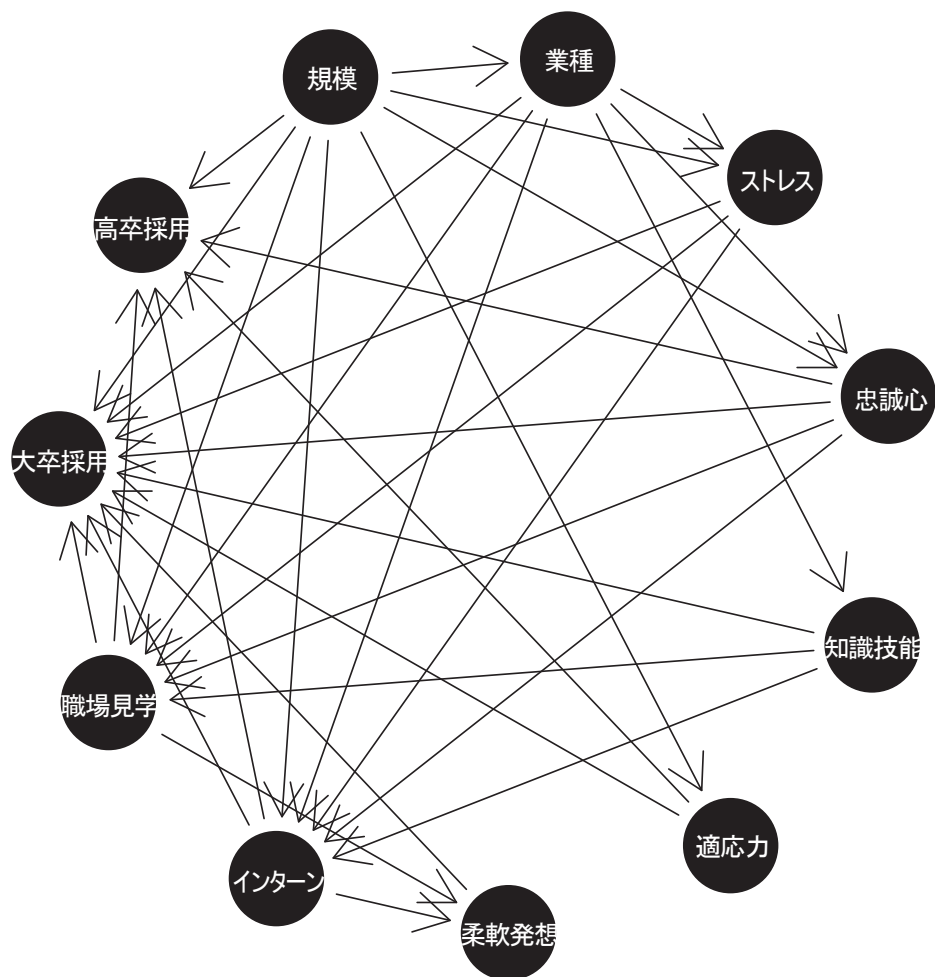
就労体験プログラムとの関係については、職場見学やインターンシップを実施する事業所が柔軟な発想力を重視し、これが大卒者採用に繋がるルートも観測される。

3. 労働の供給側面における意識

3-1. 回答大学生の基本概要

弘前市内の大学に在籍する学生を対象に行った調査は、主に勤務地域に関連する項目が多くを占めている。そこで、学生の基本属性、実家や家族の希望、および大学における地域に関連する講義の受講経験と学生本人の希望勤務地との関連を探る。これらも、カテゴリー

図 3-2 企業の採用動向: ベイジアンネットワーク結果
(11 変数, 69 サンプル)



(注) 各ノード名と調査項目名およびカテゴリとの対応を整理しておく。
 業種: 「業種」建設業/卸売・小売・飲食店/サービス業/医療・福祉/その他
 規模: 「事業所の常用労働者数」5~29人/30~99人/100人以上
 高卒採用: 「正規雇用された人数」において中卒と高卒採用があれば1とするダミー変数
 大卒採用: 「正規雇用された人数」において短大・専門学校と大学・大学院卒採用があれば1とするダミー変数
 職場見学およびインターン: カテゴリ併合等なし
 選考上の重視点に関する項目: 柔軟発想「柔軟な発想」、適応力「組織への適応性」、知識技能「業務に役立つ専門知識や技能」、忠誠心「従順さ・会社への忠誠心」、ストレス「体力・ストレス耐性」について、それぞれ選択しているケースを1とするダミー変数

数が多い場合には、カテゴリーの併合を行っており、分析サンプルからはこれらの分析項目に関して欠損値がある場合には、ケースの削除を行っている。

まず、分析対象サンプル 850 人に関して、性別の構成比は、女子 52%、男子 48%と、大きな偏りはない。学部構成は、文系（人文学部、教育学部、家政学部、社会福祉）50%、理系（理工学部、農学生命学部）33%、医療系（医学科、保健学科）17%となっている。

学部別の実家所在地に関する構成比から（表 3-5）、文系と医療系は弘前を含むつがる地域が多いが、理系は北海道が 4 割弱を占めている。また、いずれの学部についても、3 割近くが北海道や青森県外を実家の所在地としている。

勤務地に関する家族の希望としては（表 3-6）、地元での勤務（地元または、いずれ地元へ）を希望する傾向にあるのは、医療系が高く、次いで文系となっており、理系学生の家族は勤務地はどこでもよいと回答する傾向にある。

大学での授業における地域体験としては（表 3-7）、医療系学生が最も回数が多く、次いで文系学生、理系学生が最も体験が少ない状況にある。最後に、勤務地に関する学生の希望としては（表 3-8）、理系は実家が北海道であるケースが多かったためか北海道を選択する学生が多いが、条件が合えばつがる地域を希望する学生も数多くいる。文系、医療系の学生については、つがる地域での勤務を希望する学生（積極的および条件が合えばを含めて）が約半数を占めている。

表 3-5 学部別・実家地域（構成比%）

学部	北海道	つがる地域	青森内 つがる地域外	その他	総計
文系	17.8	41.1	11.2	29.9	100 (421)
理系	37.7	23.1	9.6	29.5	100 (281)
医療系	23.0	37.2	13.5	26.4	100 (148)
総計	25.3	34.5	11.1	29.2	100 (850)

（注）カッコ内はサンプルサイズを示す。

表 3-6 学部別・家族の勤務地希望（構成比%）

学部	地元	いずれ地元へ	どこでもよい	話さない	総計
文系	29.5	11.4	49.9	9.3	100 (421)
理系	18.5	13.9	53.0	14.6	100 (281)
医療系	29.7	21.6	42.6	6.1	100 (148)
総計	25.9	14.0	49.6	10.5	100 (850)

（注）カッコ内はサンプルサイズを示す。

表 3-7 学部別・地域体験（構成比％）

学部	なし	1-2回	3-5回	多数	総計
文系	55.8	26.8	8.6	8.8	100 (421)
理系	59.4	27.8	5.3	7.5	100 (281)
医療系	52.0	22.3	12.2	13.5	100 (148)
総計	56.4	26.4	8.1	9.2	100 (850)

(注) カッコ内はサンプルサイズを示す。

表 3-8 学部別・希望勤務地（構成比％）

学部	北海道	つがる地域	条件が合えば つがる地域	関東圏	その他	総計
文系	10.5	15.7	37.3	16.2	20.4	100 (421)
理系	21.4	8.9	35.9	17.1	16.7	100 (281)
医療系	12.8	13.5	32.4	16.2	25.0	100 (148)
総計	14.5	13.1	36.0	16.5	20.0	100 (850)

(注) カッコ内はサンプルサイズを示す。

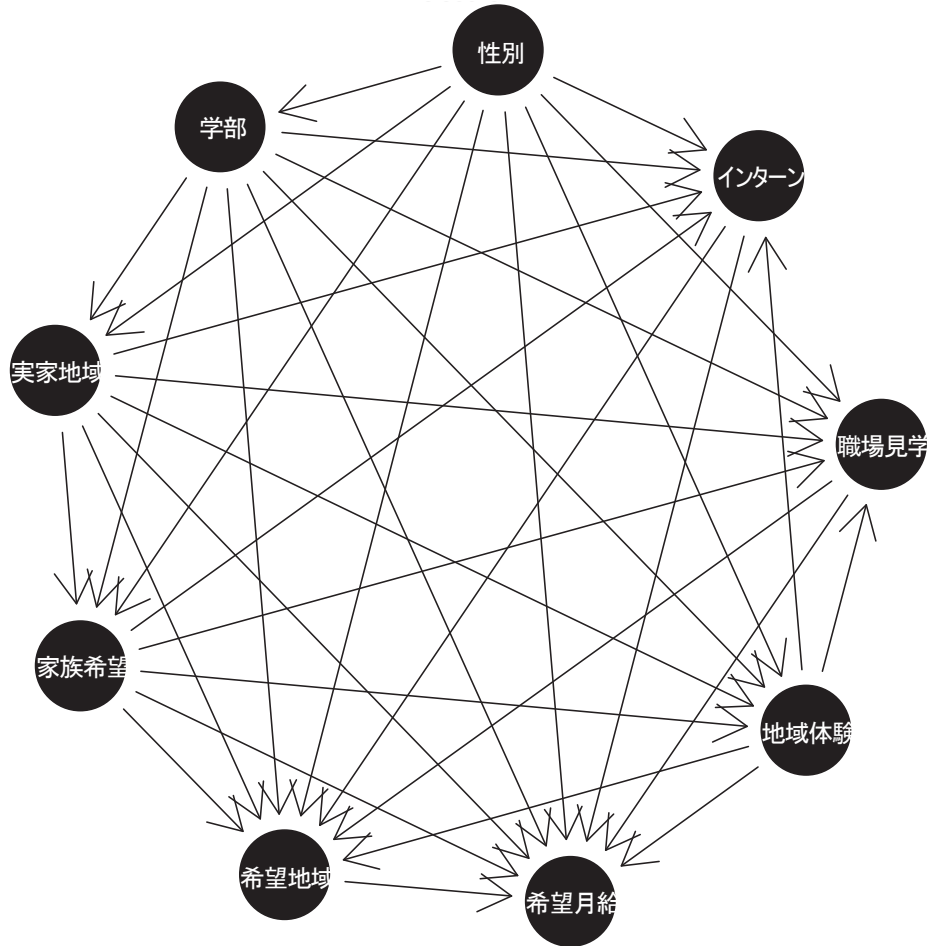
3-2. 大学生の就労意識に関するネットワーク分析

図 3-3 には、大学生に対して就労意識を調査した項目間の関係を、ベイジアンネットワークにより分析した結果を示している。分析時には、性別、学部、実家地域への有向グラフ、および 2 種類の就労体験プログラム間の有向グラフに対して制約を課している。

学生の基本属性である性別や学部は、就労体験プログラムや、希望勤務地、希望初任給などの全ての項目に関連している。また、実家の所在地域が、家族の勤務地に関する希望を規定し、さらに学生本人の希望勤務地や希望初任給にまで影響を及ぼしていることがわかる。

さらに、性別や学部、家族の希望は、大学における地域体験型授業の受講の有無に影響を与えており、加えてこの体験が学生本人の希望勤務地の選択に作用している関係も見受けられる。同時に、大学における地域体験型授業の受講の有無は、職場見学やインターンシップの経験に作用し、このような就労体験プログラムを通して希望勤務地が規定されている様子も捉えられている。

図 3-3 大学生の就労意識: ベイジアンネットワーク結果
(9 変数, 850 サンプル)



(注) 各ノード名と調査項目名およびカテゴリとの対応を整理しておく。

学部: 「学部」文系 (人文学部、教育学部、家政学部、社会福祉) / 理系 (理工学部、農学生命学部) / 医療系 (医学科、保健学科)

実家地域: 「実家の所在地」北海道 / 青森県 (弘前市・つがる地域) / 青森県 (弘前市・つがる地域以外) / その他

家族希望: 「勤務地に関する家族の意見」地元で働き続ける / いずれ地元で働く / どの地域でもよい / 家族と話さない

希望地域: 「弘前市・つがる地域で働くことへの関心」およびつがる地域では働きたくない場合には「どこで働きたいか」北海道 / 弘前市・つがる地域 / 条件が合えば弘前市・つがる地域 / 関東圏 / その他

希望月給: 「希望する初任給」19 万以下 / 20-24 万 / 25-29 万 / 30 万以上

地域体験: 「地域の現場に触れ体験する機会」なし / 1-2 回 / 3-5 回 / 多数

職場見学およびインターン: カテゴリ併合等なし

4. 小括

本章では、労働需要の側面から弘前市における地元大卒者の採用に関連する項目を探索した結果、新規採用において重視する点は、中高卒者であれば忠誠心や適応力のみであるが、これらに加えて大卒者にはストレス耐性、知識・技能、および柔軟な発想など、多様な特性を求めていることが明らかとなった。

労働供給側面における大学生の地元就労意識については、まず実家所在地が、家族の就労地域に関する希望を規定し、これがさらに学生本人の希望勤務地ならびに希望初任給にまで影響を及ぼしていた。加えて、大学における地域体験型授業の受講が、職場見学やインターンシップなどに影響し、さらに希望勤務地に作用している関係も見受けられた。このような結果は、地方の国立大学が地域志向科目を開講することの重要性を裏付けるものと捉えられる。ただし、事業所に関するデータは不十分であることから、労働の需給両側面に関する分析を深めるためには、継続的な調査とともに調査項目の改善が不可欠である。

【参考文献】

植野真臣（2013）『ベイジアンネットワーク』コロナ社

木村陽一・岩崎弘利（2008）『ベイジアンネットワーク技術』東京電気大学出版局

鈴木努（2011）『ネットワーク分析』共立出版

第4章 企業が求める人材像と大学生の就職準備度

李 秀 眞

1. はじめに

本章では、企業が求める人材像と学生の就職準備度について検討する。若者の雇用に関して議論になっている一つとして、ミスマッチ現状が挙げられる。その例として、求人数が卒業者を上回っているにも関わらず就業率は60%程度に留まっていることであり、これらのミスマッチの主な要因は大学生の過度な大企業志向であるとの指摘もある（伊藤，2013）。一方、企業が必要とする技能・知識を備えた学生等のような企業が求める人材と、学生が就職のために備える技能・知識等の学生の準備度によるミスマッチは存在しないだろうか。ここでは、企業はどのような人材を求めているのか、大学生はどのように就職に向けて準備をしているのかを検討する。また、大学生が企業の要望に応えられる素質を身に付けるための支援策についても検討する。

2. 企業による大卒者採用状況

2-1. 大学・大学院卒業者を採用しなかった理由

調査対象となった弘前市内の282事業所のうち、大学・大学院卒業者を採用していないかつ採用していない理由がわかる事業所は216社である。具体的に、大学・大学院卒業者（大卒者）の採用がなかった企業が、大卒者を採用しなかった理由をまとめたのが表4-1である。「募集していなかった」企業168社、「募集したが、応募者がなかった」企業35社、「応募はあったが、希望する学生がいなかった」企業7社、「内定を出したが、来てくれなかった」企業1社、「希望はあったが、どのように募集すればいいかわからなかった」企業5社である。

表 4-1 大卒者を採用しなかった理由

大卒者を採用しなかった理由	
募集していなかった	168社
募集したが、応募者がなかった	35社
応募はあったが、希望する学生がいなかった	7社
内定を出したが、来てくれなかった	1社
希望はあったが、どのように募集すればいいかわからなかった	5社

2-2. 大卒者を採用しなかった理由と今後採用希望による企業類型

「募集していなかった」、「募集したが、応募者がなかった」、「応募はあったが、希望する学生がいなかった」との理由で大卒者の採用がなかったが、来年度以降の大卒者の正社員採用を希望している企業を対象にして、企業類型を区分し、各類型の企業が求める人材像について検討していく。表 4-2 に示したように、類型 1 企業は 21 社、類型 2 企業は 15 社、類型 3 企業は 5 社である。

表 4-2 来年度以降大卒者の正社員の採用を希望する企業

類型1企業	募集していなかった企業のうち、 来年度以降、大卒者の正社員の採用を希望する企業	21社
類型2企業	募集したが、応募者がなかった企業のうち、 来年度以降、大卒者の正社員の採用を希望する企業	15社
類型3企業	応募はあったが、希望する学生がいなかった企業うち、来年度以降、 大卒者の正社員の採用を希望する企業	5社

3. 企業類型別の求める人材像

3-1. 大卒者の正社員の採用を希望する理由

表 4-3 大卒者の正社員の採用を希望する理由

段位：％(度数)

大卒者採用を希望する理由		大卒者の正社員の採用を希望する理由				
		実績があるから	大学・大学院卒業者の専門知識が必要だから	大学・大学院卒業者の就業意識が高いから	マナーや社会常識があるから	コミュニケーション能力が高いから
類型1企業 (N=18)	募集していなかった企業のうち、来年度以降、大卒者の正社員の採用を希望する企業	11.1(2)	44.4(8)	27.8(5)	55.6(10)	27.8(5)
類型2企業 (N=15)	募集したが、応募者がなかった企業のうち、来年度以降、大卒者の正社員の採用を希望する企業	20.0(3)	20.0(3)	33.3(5)	53.3(8)	0.0(0)
類型3企業 (N=5)	応募はあったが、希望する学生がいなかった企業うち、来年度以降、大卒者の正社員の採用を希望する企業	20.0(1)	20.0(1)	0.0(0)	40.0(2)	40.0(2)

注：各項目を選択した企業の割合を示したものである。(複数回答)

表 4-3 は、類型企業別に、大卒者の正社員採用の希望理由をまとめたものである。＜類型 1 企業＞が大卒者の正社員の採用を希望する理由をみたところ、「マナーや社会常識があるから」を理由として挙げた企業は回答があった 18 社のうち 10 社であり、55.6%を占めている。次に「大学・大学院卒業者の専門知識が必要だから」を挙げた企業は 8 社で 44.4%である。回答があった 18 社のうち各々 27.8%に当たる 5 社は「大学・大学院卒業者の就業意識が高いから」、「コミュニケーション能力が高いから」を挙げている。＜類型 2 企業＞のうち、「マナーや社会常識があるから」を理由として挙げた企業は 15 社のうち 8 社で、53.3%を占めている。次に 15 社のうち 5 社が挙げた理由は、「大学・大学院卒業者の就業意識が高いから」である。また、「実績があるから」、「大学・大学院卒業者の専門知識が必要だから」を挙げた企業は 15 社のうち 3 社で、各々 20%に当たる。＜類型 3 企業＞は、「マナーや社会常識があるから」、「コミュニケーション能力が高いから」を理由として挙げた企業が各々 2 社である。

来年度以降の大卒者を正社員として採用したいと希望している企業がもっとも求めている人材としては、「マナーや社会常識がある人」を望んでいるように伺える。

3-2. 企業が学生に求める技能・知識と大学生本人による自分の技能・知識の自己判断

表 4-4 は、より具体的に企業が学生に求める技能・知識と大学生本人による自分の技能・知識の自己判断についてまとめたものである。まず、企業が学生に求める技能・知識についてみる。〈類型 1 企業〉が求める技能・知識を回答が多い順に並べると、「対人コミュニケーション能力」を挙げた企業が 19 社のうち 17 社でもっとも多い 89.5%である。次は、「情報処理（エクセル操作）」（9 社）、「情報収集」（9 社）、「自分の専門分野の基本的な技能・知識」（9 社）を挙げている。「プレゼンテーション能力」を挙げた企業は 6 社で 31.6%、「英語」能力を求める企業は 4 社である。〈類型 2 企業〉、〈類型 3 企業〉においても、各々 12 社（80.0%）、5 社（100%）が「対人コミュニケーション能力」を挙げている。企業が学生に求める技能・知識として「対人コミュニケーション能力」が重要視されている様子が伺える結果である。

では、大学生本人による自分の技能・知識の自己判断をみると、約 8 割の学生が「自分の専門分野の基本的な技能・知識」を身に付けていると答えていることがわかる。また、6 割の学生は「対人コミュニケーション能力」を身に付けていると回答している。

もっとも多く企業が「対人コミュニケーション能力」を求める一方、大学生は「自分の専門分野の基本的な技能・知識」の研磨により力を入れている様子が伺える結果である。また、英語、情報処理（エクセル操作）、情報収集に関する技能・知識に関しては、大学生の自己判断による回答割合が、企業が学生に求めると回答した割合よりやや低い結果である。

表 4-4 企業が学生に求める技能・知識と学生の自己判断

		段位: %(度数)					
		英語	情報処理 (エクセル操作)	情報収集	自分の専門 分野の基本的な 技能・知識	対人 コミュニケーション 能力	プレゼンテーション 能力
学生 回答	現在、大学生活を通じてどのようなスキル (技能・知識)を身に付けていると思うか (N=953)	16.2(154)	24.5(233)	36.8(351)	79.3(756)	61.8(589)	33.2(316)
企業 回答	募集していなかった企業のうち、来年度以降、 大卒者の正社員の採用を希望する企業 (N=19)	21.1(4)	47.4(9)	47.4(9)	47.4(9)	89.5(17)	31.6(6)
	募集したが、応募者がなかった企業のうち、 来年度以降、大卒者の正社員の採用を希望 する企業(N=15)	20.0(3)	46.7(7)	46.7(4)	33.3(5)	80.0(12)	26.7(4)
	応募はあったが、希望する学生がいなかった 企業うち、来年度以降、大卒者の正社員の 採用を希望する企業(N=5)	20.0(1)	80.0(4)	20.0(1)	20.0(1)	100.0(5)	20.0(1)

注:各項目を選択した学生および企業の割合を示したものである。(複数回答)

3-3. 企業が学生に求める技能・知識の種類別組み合わせ

企業が学生に求める技能・知識の種類別組み合わせを検討していく。表 4-5 には、＜類型 1 企業＞において学生に求める技能・知識の種類を組み合わせたものである。1 つを挙げた企業 3 社、2 つを挙げた企業 6 社、3 つあるいは 4 つを挙げた企業は各々 4 社、5 つあるいは 6 つを挙げた企業は各々 1 社である。学生に求める技能・知識として順位をつけての回答ではないものの、1 つか 2 つを挙げた場合には、「対人コミュニケーション能力」、「自分の専門分野の基本的な知識」を優先的に求めている傾向にあり、より多くの技能・知識を求める際に、英語、情報処理（エクセル操作）、情報収集、プレゼンテーション能力が追加的に求められている様子が伺える。

表 4-6 は＜類型 2 企業＞において、学生に求める技能・知識の種類を組み合わせたものである。15 社のうち、5 社は 1 つを挙げているが、そのうち 3 社が「対人コミュニケーション能力」、2 社が「自分の専門分野の基本的な技能・知識」を挙げている。

＜類型 3 企業＞に関しては、図示しないが、5 社のうち、4 社が 3 つを挙げていて、1 社は 1 つを挙げている。

学生に求める技能・知識の具体的な組み合わせは表 4-5、表 4-6 を参照されたい。

表 4-5 企業が学生に求める技能・知識の種類組み合わせ：類型 1 企業

	英語	情報処理 (エクセル 操作)	情報収集	自分の 専門分野の 基本的な 技能・知識	対人 コミュニ ケーション 能力	プレゼン テーション 能力	企業数
1つ (3社)					☑		2社
				☑			1社
2つ (6社)			☑		☑		3社
				☑	☑		1社
				☑		☑	1社
					☑	☑	1社
3つ (4社)		☑		☑	☑		2社
		☑	☑		☑		2社
4つ (4社)	☑	☑	☑		☑		2社
			☑	☑	☑	☑	1社
		☑		☑	☑	☑	1社
5つ(1社)	☑	☑		☑	☑	☑	1社
6つ(1社)	☑	☑	☑	☑	☑	☑	1社

表 4-6 企業が学生に求める技能・知識の種類の組み合わせ：類型2企業

	英語	情報処理 (エクセル 操作)	情報収集	自分の 専門分野の 基本的な 技能・知識	対人 コミュニ ケーション 能力	プレゼン テーション 能力	企業数
1つ (5社)					<input checked="" type="checkbox"/>		3社
				<input checked="" type="checkbox"/>			2社
2つ (3社)					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1社
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		1社
		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		1社
3つ (5社)		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		1社
		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		1社
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		1社
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				1社
		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1社
4つ(1社)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1社
5つ(1社)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1社

3-4. 採用において持っていると評価したい資格・免許の種類

表 4-7 採用において持っていると評価したい資格・免許の種類

単位: %(度数)

		採用において持っていると評価したい資格・免許の種類							
		技術関係	医療・保健 衛生・社会 福祉関係	法律・財務・ 経営・不動産 関係	教育関係	事務処理 関係	営業・販売・ サービス・ 保安関係	運輸・ 通信関係	製造・電気・ 建設・土木 関係
類型1企業 (N=19)	募集していなかった企業のうち、 来年度以降、大卒者の正社員の 採用を希望する企業	31.6(6)	10.5(3)	21.1(4)	0.0(0)	31.6(6)	26.3(5)	0.0(0)	36.8(7)
類型2企業 (N=15)	募集したが、応募者がなかった 企業のうち、来年度以降、大卒者の 正社員の採用を希望する企業	33.3(5)	6.7(1)	20.0(3)	6.7(1)	13.3(2)	20.0(3)	0.0(0)	13.3(2)
類型3企業 (N=5)	応募はあったが、希望する学生が いなかった企業うち、来年度以降、 大卒者の正社員の採用を希望する 企業	60.0(3)	20.0(1)	0.0(0)	0.0(0)	20.0(1)	20.0(1)	0.0(0)	20.0(1)

注: 各項目を選択した企業の割合を示したものである。(複数回答)

表 4-7 には、企業側からみて、採用において持っていると評価したい資格・免許の種類を示したものである。〈類型 1 企業〉において、19 社のうち 36.8%に当たる 7 社が製造・電気・建設・土木関係を、31.6%に当たる 6 社が技術関係や事務処理関係を持っていると評価したい資格・免許として挙げている。それ以外にも 19 社のうち 5 社が営業・販売・サービス・保安関係を、4 社が法律・財務・経営・不動産関係を、3 社が医療・保健衛生・社会福祉関係を挙げている。〈類型 2 企業〉は、15 社のうち 33.3%に当たる 5 社が技術関係を挙げている。また、15 社のうち 3 社が法律・財務・経営・不動産関係や営業・販売・サービス・保安関係を挙げている。〈類型 3 企業〉は、5 社のうち 3 社が技術関係を挙げているが、その他にも医療・保健衛生・社会福祉関係、事務処理関係、営業・販売・サービス・保安関係、製造・電気・建設・土木関係を挙げている。

3-5. 新卒者の採用選考にあたって重視すること

表 4-8 は、新卒者の採用選考にあたって重視することを企業類型別に示したものである。〈類型 1 企業〉は、20 社のうち 95.0%に当たる 19 社が「就業意識・勤労意欲・チャレンジ精神」を挙げている。また、19 社のうち 14 社は「マナー・社会常識」、「コミュニケーション能力」を挙げている。その他、「組織への適応性」を 20 社のうち 10 社が、「柔軟な発想」を 20 社のうち 9 社が、「体力・ストレス耐性」を 20 社のうち 6 社が挙げている。「業務に役立つ専門知識や技能」を挙げた企業は 20 社のうち 25%に当たる 5 社である。〈類型 2 企業〉は、15 社すべてが「就業意識・勤労意欲・チャレンジ精神」を挙げている。次に多くの企業が挙げた項目は「マナー・社会常識」、「組織への適応性」、「コミュニケーション能力」で各々 10 社が挙げている。「柔軟な発想」や「体力・ストレス耐性」を各々 7 社が挙げている。〈類型 3 企業〉の特徴は、5 社のうち 4 社が「業務に役立つ専門知識や技能」と「コミュニケーション能力」を挙げていることである。

表 4-9 は〈類型 1 企業〉の採用にあたって重視することの組み合わせを示したものである。1つを挙げた企業 2 社、2つを挙げた企業 2 社、3つ挙げた企業は 4 社、4つ挙げた企業は 5 社、5つ挙げた企業 4 社の分布であり、6つ、7つ、8つを挙げた企業も各々 1 社ずつである。特徴ともいえる点は、1つのみ挙げた 2 社の回答は、各々「就業意識・勤労意欲・チャレンジ精神」、「コミュニケーション能力」を挙げた点である。

表 4-10 は〈類型 2 企業〉の採用にあたって重視することの組み合わせを示したものである。特徴的な点は、15 社のうち 3 社が 8つの項目すべてを挙げたことである。図示はしないが、〈類似 3 企業〉は、3つを挙げた企業 2 社、4つを挙げた企業 2 社、5つを挙げた企業 1 社の分布である。

表 4-8 新卒者の採用選考にあたって重視すること

段位:%(度数)

		新卒者の採用選考にあたり重視する点							
		就業意識・ 勤労意欲・ チャレンジ 精神	柔軟な発想	マナー・社会常識	組織への 適応性	業務に役立つ 専門知識や技能	コミュニケーション 能力	従順さ・会社への 忠誠心	体力・ストレス 耐性
類型1企業 (N=20)	募集していなかった企業のうち、 来年度以降、大卒者の正社員の 採用を希望する企業	95.0(19)	45.0(9)	70.0(14)	50.0(10)	25.0(5)	70.0(14)	20.0(4)	30.0(6)
類型2企業 (N=15)	募集したが、応募者がなかった 企業のうち、来年度以降、大卒者の 正社員の採用を希望する企業	100.0(15)	46.7(7)	66.7(10)	66.7(10)	40.0(6)	66.7(10)	33.3(5)	46.7(7)
類型3企業 (N=5)	応募はあったが、希望する学生が いなかった企業うち、来年度以降、 大卒者の正社員の採用を希望する 企業	100.0(5)	0.0(0)	40.0(2)	40.0(2)	80.0(4)	80.0(4)	40.0(2)	20.0(1)

注:各項目を選択した企業の割合を示したものである。(複数回答)

表 4-9 採用にあたって重視することの組み合わせ: 類型1企業

	就業意識・ 勤労意欲・ チャレンジ 精神	柔軟な発想	マナー・ 社会常識	組織への 適応性	業務に役立つ 専門知識や 技能	コミュニ ケーション 能力	従順さ・ 会社への 忠誠心	体力・ ストレス 耐性
1つ (2社)	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		
2つ (2社)	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
3つ (4社)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4つ (5社)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		
	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
5つ (4社)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6つ(1社)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
7つ(1社)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
8つ(1社)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

表 4-10 採用にあたって重視することの組み合わせ：類型 2 企業

	就業意識・ 勤労意欲・ チャレンジ 精神	柔軟な発想	マナー・ 社会常識	組織への 適応性	業務に役立つ 専門知識や 技能	コミュニ ケーション 能力	従順さ・ 会社への 忠誠心	体力・ ストレス 耐性	企業数
1つ(1社)	<input checked="" type="checkbox"/>								1社
3つ (3社)	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			1社
	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					1社
	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	1社
4つ (6社)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			2社
	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				1社
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			1社
	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	1社
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			1社
5つ(1社)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1社
7つ(1社)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	1社
8つ(3社)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3社

4. 大学生の就職準備度

4-1. 大学生の資格保有状況

本節では、大学生の就職準備度について、資格取得有無、取得している資格・免許の数および種類に焦点を当ててみていく。表 4-11 には、調査対象となった大学 3 年生の資格保有状況を示した。仕事で役立ちそうな資格・免許を持っているかという質問に対して、約 2 割の学生は持っていると回答している。74.9%は持っていないが取得したいと思うと回答しているが、5.2%の学生は取得したいと思わないと回答している。

表 4-12 は、大学生本人が身に付けていると思うスキルと関連資格保有状況を示したものである。ここでは英語と情報処理（エクセル操作）に関するスキルとそれに関連した資格保有状況に注目する。身に付けていると思うスキルとして英語を挙げた学生は 154 名いたが、資格を持っている学生に絞ってみたところ、英語に関連する資格・免許（英語検定・TOEIC）を持っている学生は 86 名（資格保有者のうち 72.9%）、持っていない学生は 32 名（資格保有者のうち 27.1%）である。身に付けていると思うスキルとして情報処理（エクセル操作）を挙げた学生は 233 名いたが、英語と同じく、資格を持っている学生に絞ってみたところ、事務処理関係資格・免許を持っている学生は 10 名（資格保有者のうち 6.4%）であり、持っていない学生は 145 名（資格保有者のうち 93.0%）である。

表 4-11 大学 3 年生の資格保有状況

仕事で役立つような資格・免許を持っているか？	%	度数
持っている	19.9	191
持っていないが取得したいと思う	74.9	717
取得したいと思わない	5.2	50

表 4-12 身に付けていると思うスキルと関連資格保有状況

段位：%(度数)

	関連資格保有状況		
	持っている	持っていないが取得したいと思う	取得したいと思わない
英語	72.9(86)	27.1(32)	0.0(0)
情報処理(エクセル操作)	6.4(10)	93.0(145)	0.6(1)

注：各項目を選択した学生を対象にしたものである。

4-2. 大学生の保有資格数と資格・免許の種類

表 4-13 には、大学生の保有資格数と資格・免許の種類を示したものである。資格を持っている学生は 187 名である。保有資格数をみると、1 つ保有者は 123 名、2 つ保有者は 58 名、3 つ保有者は 6 名である。1 つ持っている場合、資格・免許の種類をみると、英語関係 (30.9%)、医療・保健衛生・社会福祉関係 (13.8%)、教育関係 (8.1%)、事務処理関係 (7.3%)、運輸・通信関係 (7.3%) の順である。

表 4-13 大学生の保有資格数と資格・免許の種類

段位:%(度数)

保有資格数	種類	資格・免許の種類											
		技術関係	医療・保健 衛生・社会 福祉 関係	法律・財務・ 経営・不動産 関係	教育関係	事務処理 関係	営業・販売・ サービス・ 保安関係	運輸・ 通信関係	製造・電気・ 建設・土木 関係	英語関係 (英語 検定・ TOEIC)	統計関連	その他	資格を 取得した 学生数(人)
1つ		3.3(4)	13.8(17)	6.5(8)	8.1(10)	7.3(9)	0.8(1)	7.3(9)	3.3(4)	30.9(38)	0.8(1)	17.9(22)	123
2つ		19.0(11)	13.8(8)	15.5(9)	5.2(3)	22.4(13)	3.5(2)	10.3(6)	8.6(5)	72.4(42)	3.5(2)	25.9(15)	58
3つ		16.7(1)	0.0(0)	50.0(3)	16.7(1)	33.3(2)	0(0.0)	0(0.0)	0.0(0)	100(6)	16.7(1)	66.7(4)	6

注:各項目を選択した学生の割合を示したものである。(複数回答)

表 4-14 には、資格を 2 つ持つ学生がどのような資格の種類を持つのか、その組み合わせを示した。英語関係とその他の資格を持つ学生は 11 名で、2 つの資格・免許を持つ学生の約 2 割に該当する。その次に多い組み合わせをみると、英語関係と事務処理関係を持つ学生 7 名 (12.1%)、英語関係と技術関係を持つ学生 6 名 (10.3%)、英語関係と法律・財務・経営・不動産関係を持つ学生 5 名 (8.6%)、英語と医療・保健衛生・社会福祉関係を持つ学生 4 名 (6.9%)、英語関係と製造・電気・建設・土木関係を持つ学生 3 名 (5.2%) である。資格・免許を 2 つ持つ 58 名の学生のうち 41 名 (70.7%) は、共通的に英語関係の資格・免許を持つうえで、他の種類の資格をもう一つ持つ様子が伺える。

図示はしないが、資格を 3 つ持つ学生がどのような資格の種類を持つのか、その組み合わせをみると、英語関係、法律・財務・経営・不動産関係とその他を持つ学生が 2 名、英語関係、事務処理関係とその他を持つ学生が 2 名、技術関係、教育関係と英語関係を持つ学生が 1 名、法律・財務・経営・不動産関係、英語関係と統計関連を持つ学生が 1 名である。

表 4-14 資格を 2 つ持つ学生の資格の種類組み合わせ

技術関係	医療・保健衛生・社会福祉関係	法律・財務・経営・不動産関係	教育関係	事務処理関係	営業・販売・サービス・保安関係	運輸・通信関係	製造・電気・建設・土木関係	英語関係(英語検定・TOEIC)	統計関連	その他	資格を取得した学生数(N=58)
								<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	11
				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			7
<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>			6
		<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>			5
	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>			4
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			3
		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							2
			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>			2
					<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			2
						<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	2
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>										14
<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>							
<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>					
<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>							
	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>					
		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						
		<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>				
				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<input checked="" type="checkbox"/>									<input checked="" type="checkbox"/>		
	<input checked="" type="checkbox"/>									<input checked="" type="checkbox"/>	
			<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		

4-3. 大学生が取得を希望する資格・免許の数と種類

表 4-15 大学生が取得を希望する資格・免許

段位: %(度数)										
技術関係	医療・保健衛生・社会福祉関係	法律・財務・経営・不動産関係	教育関係	事務処理関係	営業・販売・サービス・保安関係	運輸・通信関係	製造・電気・建設・土木関係	英語関係(英語検定・TOEIC)	統計関連	その他
24.7(175)	26.0(184)	13.3(94)	25.0(177)	25.1(178)	9.2(65)	3.3(23)	8.1(57)	42.2(299)	5.1(36)	3.3(23)

注: 各項目を選択した学生の割合を示したものである。(複数回答)

表 4-15 は、現在、資格・免許を持っていない大学生が取得を希望する資格・免許を示したものである。もっとも取得希望が多いのは、英語関係で 42.2%である。医療・保健衛生・社会福祉関係 26.0%、事務処理関係 25.1%、教育関係 25.0%、技術関係 24.7%の順である。

表 4-16 は、資格・免許を持っていない学生が取得したいと思う資格・免許が 2 つの場合、資格の種類を組み合わせを示した。英語関係と技術関係の資格・免許を希望している学生は 222 名のうち 33 名 (14.9%) であり、もっとも多くこの 2 つの資格・免許取得を希望していることがわかる。その次には、英語関係と事務処理関係 27 名 (12・2%)、英語関係と医療・保健衛生・社会福祉関係 20 名 (9.0%)、英語関係と教育関係 20 名 (9.0%) であり、資格・免許を持っていないが、取得を希望する学生の 45% に当たる。また、彼らの共通点として、英語関係の資格・免許を希望している点である。さらに、222 名のうち 126 名 (56.8%) が英語関係とその他の種類の資格・免許取得を希望していることも明らかである。それ以外の組み合わせについては表 4-16 を参照されたい。

表 4-16 資格・免許を持っていない学生が希望する資格の種類組み合わせ：2 つ

技術関係	医療・保健衛生・社会福祉関係	法律・財務・経営・不動産関係	教育関係	事務処理関係	営業・販売・サービス・保安関係	運輸・通信関係	製造・電気・建設・土木関係	英語関係 (英語検定・TOEIC)	統計関連	その他	資格を取得したい学生数
☑								☑			33
				☑				☑			27
	☑							☑			20
			☑					☑			20
	☑		☑								14
☑							☑				11
		☑		☑							11
		☑						☑			8
			☑	☑							8
☑				☑							7
					☑			☑			7
☑			☑								5
		☑			☑						5
								☑	☑		4
☑	☑										3
☑					☑						3
			☑							☑	3
				☑					☑		3
								☑		☑	3
☑						☑					2
	☑	☑									2
	☑			☑							2
		☑					☑				2
			☑		☑						2
					☑		☑				2
						☑		☑			2
		☑					☑	☑			2
	☑				☑					☑	2
		☑	☑								2
		☑				☑					2
				☑	☑						9
					☑	☑					9
☑									☑		9
			☑						☑		9
					☑				☑		9
						☑			☑		9

表 4-17 資格・免許を持っていない学生が希望する資格の種類組み合わせ：3つ

技術関係	医療・保健 衛生・社会 福祉関係	法律・財務・ 経営・不動産 関係	教育関係	事務処理 関係	営業・販売・ サービス・ 保安関係	運輸・通信 関係	製造・電気・ 建設・土木 関係	英語関係 (英語検定・ TOEIC)	統計関連	その他	資格を取 得したい 学生数
<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			11
<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			8
	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>			8
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			8
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			8
		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			7
				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			4
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							3
	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		3
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							2
<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				2
<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			2
	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							2
	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			2
		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							2
		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						2
		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			2
			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			2
				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			2
		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		2
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>								
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>							
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>				
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>			
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>			
<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>						24
	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>			
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>		
<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

同じく、表 4-17 には、資格・免許を持っていない学生が取得したいと思う資格・免許が 3 つの場合、資格の種類を組み合わせを示した。英語関係、技術関係と製造・電気・建設・土木関係を取得したい学生は、106 名のうち 11 名（10.4%）であり、もっとも多くの学生がこれら 3 種類の資格・免許取得を希望している。3 つの資格・免許のうち一つに、英語関係を取得希望している学生は 77 名（72.6%）である。また、3 つのうち一つに、事務処理関係を取得希望している学生は 62 名（58.5%）、3 つのうち一つに、技術関係を取得希望している学生は 41 名（18.5%）である。その他の詳しい組み合わせは表 4-17 を参照されたい。

4-4. 大学生が会社選択時に重視すること

表 4-18 は、大学生が会社選択時に重視する事柄を示したものである。回答が多い順で見ると、半数以上が選んだのは、「仕事の内容・職種」78.0%、「賃金の条件がよい」60.1%、「自分の技能・能力を活かせる」59.5%である。その他、「福利厚生がよい」45.9%、「勤務時間」44.3%、「勤務地」43.2%で職場環境に関連した項目が挙げられている。

表 4-19 には、会社選択時に重視する事柄と資格保有状況をまとめた。「自分の技能・能力を活かせる」ことを重視する場合、また、「賃金の条件がよい」ことを重視する場合、資格を持っていないが、取得したいと思うとの回答割合が他の項目を重視する学生の同様の回答割合よりやや高い傾向にある。他方、「実力主義の会社」を重視する場合、他の項目を重視する学生より資格を持っているとの回答がやや高い傾向にある。

表 4-18 会社選択時に重視すること

単位: %(度数)											
自分の技能・ 能力を 活かせる	仕事の内容・ 職種	会社の規模・ 知名度	会社の将来性 がある	社会的意義が ある	実力主義の 会社	通勤の便利	賃金の条件が よい	勤務地	勤務時間	転勤がない・ 転勤の地域が 限定されている	福利厚生が よい
59.5(569)	78.0(746)	11.9(114)	34.0(325)	18.5(177)	4.4(42)	29.7(284)	60.1(284)	43.2(413)	44.3(424)	21.5(206)	45.9(439)

注: 各項目を選択した学生の割合を示したものである。(複数回答)

表 4-19 会社選択時に重視することと資格保有状況

段位：%(度数)

	資格保有状況		
	持っている	持っていないが 取得したいと 思う	取得したいと 思わない
自分の技能・能力が活かせる	20.0(114)	76.3(434)	3.7(21)
仕事の内容・職種	20.8(155)	74.2(553)	5.0(37)
実力主義の会社	23.8(10)	71.4(30)	4.8(2)
賃金の条件がよい	20.4(117)	76.3(438)	3.3(19)

注：各項目を選択した学生を対象にしたものである。

5. 小括

本章では、企業はどのような人材を求めているのか、大学生はどのように就職に向けて準備をしているのかを検討した。結果をまとめると以下のとおりである。

第 1 に、来年度以降の大卒者を正社員として採用したいと希望している企業が採用したい理由として挙げているのは、「マナーや社会常識があるから」であった。言い換えれば、「大学・大学院卒業者の専門知識」はもちろんのこと、その上に、「マナーや社会常識がある人」が求められるといえるであろう。

第 2 に、もっとも多く企業が大学生に「対人コミュニケーション能力」を求める一方、大学生は「自分の専門分野の基本的な技能・知識」の研磨により力を入れている様子が伺える結果であった。ここ数年、企業が新卒者を採用する際に一番求める事柄が「コミュニケーション能力」であることは知られている。実際、日本経済団体連合会が、会員企業を対象に実施しているアンケート調査において、「採用時に重視すること」に対して、10年連続で「コミュニケーション能力」が第 1 位である（中里，2015）。また、ある調査会社が 2010 年に実施した「人材ニーズ調査」の結果、対人関係の基礎力が高い人材の要望が高いことが明らかになっている（角方，2013）。

「マナーや社会常識」の内容は曖昧で少しイメージしにくいところもある。また、「コミュニケーション能力」を測ることは容易ではない。ただ、すでに多くの大学で就職支援を行っている現状があることを活かし、大学の教育の中でこれらの素質涵養を充実していく必要性も浮かび上がった。また、「マナーや社会常識」と「コミュニケーション能力」は日々

の生活できちんと身に付けて置くべきものであると考えるが、これらを大学教育・就職支援の側面から取り組むための工夫が必要であろう。

第3に、英語、情報処理（エクセル操作）、情報収集に関する技能・知識に関しては、大学生の自己判断による回答割合が、企業が学生に求めると回答した割合よりやや低い結果であった。また、資格を2つ持つ学生がどのような資格の種類を持つのか、その組み合わせをみたところ、共通的に英語関係の資格・免許を持つうえで、他の種類の資格をもう一つ持つ様子が伺えた。ここで注意深くみておきたいことは、大卒者を採用したいと考える企業が学生に求める技能・知識のうち、「英語」能力が最優先されているのではないことである。上述した「対人コミュニケーション能力」や「自分の専門分野の基本的な技能・知識」を備えたうえで、業務能率を高めるためのツールとして活用できるときこそ、言語能力が効果を発揮するのではないだろうか。これらの結果のみで企業側の要求と学生の準備度にミスマッチが生じていると断定することができないが、自分が目指す職業の職種別・規模別・地域別の企業が求める事柄を把握することが、就職活動の第一歩であるといえよう。

以上の結果のみで、大学生の就業率アップのための政策提言をすることは控えておくが、企業にとっては自分の会社により適した人材を、学生にとっては将来、学生の能力が思う存分発揮できるように効果的な支援策を考えていくことは今後の課題であろう。

【参考文献】

伊藤実(2013)「大学新卒者の就業実態と就業促進策」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編『若年者の雇用問題を考える』日本経済評論社, pp.207-232.

角方正幸(2013)「新規大卒者の就職実態と課題への対応策—大学現場でのキャリア支援を通じて—」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編『若年者の雇用問題を考える』日本経済評論社, pp.183-206.

中里弘穂(2015)「キャリア形成とコミュニケーションスキル」三恵社, pp.3-5.

第5章 地域で働くことの意味：地元就職をめぐる意見のパターン分類

日比野 愛 子

1. はじめに

本章では、弘前市内の大学生における、地元就職をめぐる意見のパターン（類型）を明らかにする。近年の政策では、地方からの人材流出を避けるため、地元就職を促進する動きが強まっており、一方、学生自身も自分の出身地で働くことを希望する傾向が強まっている。こうした中で、学生の地元就職に対する意識の実態を見定めることは重要である。就業地の選択は人によって異なるが、その選択の背景には、そもそも「地域」をどのような対象・範囲として捉えているのか、また、働くにあたってどのような条件を求めるのか、あるいは、人間関係のあり方についてどのような態度を抱いているかなどが複合的に関わっていると考えられる。地域で働くことへの意見のパターンを多層的に描き出すことによって、それぞれの層に対してより有効な就業支援ができると期待される。以下、弘前市・つがる地域の大学における3年次大学生の全体的な分析を進めていく。

2. 大学生にとっての地域の意味

2-1. 地域とはどのような場所か

まずは、弘前市・つがる地域の大学生にとっての「地域」とは具体的にどのような場所を指すのかについて、基本的な情報を示す。地域と聞くと地方部一般をイメージする回答が多く、約半数を占めていた（図5-1）。ついで多いのは、現在の居住地をイメージする回答であった（35%）。出身地を地域とみなす意見については、もっとも回答が少なかった（16%）。

つづいて、回答者自身にとっての地域がどのような範囲にあたるのかをたずねた結果を示す（図5-2）。弘前市内とする回答（30%）、地方部一般とする回答（29%）が比較的多いが、地域の範囲については意見が分散していた。

図 5-1 一般的に「地域」と聞くとどのような対象をイメージするか

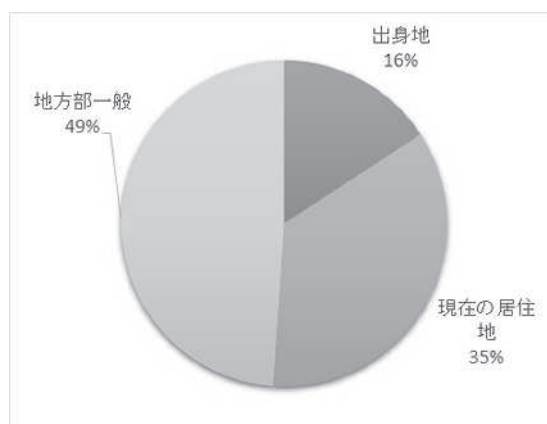
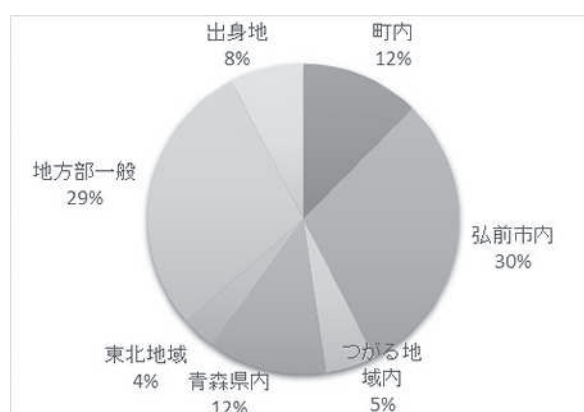


図 5-2 あなたにとっての「地域」とは、どのような範囲を指すか



2-2. 地域イメージと出身地とのかかわり

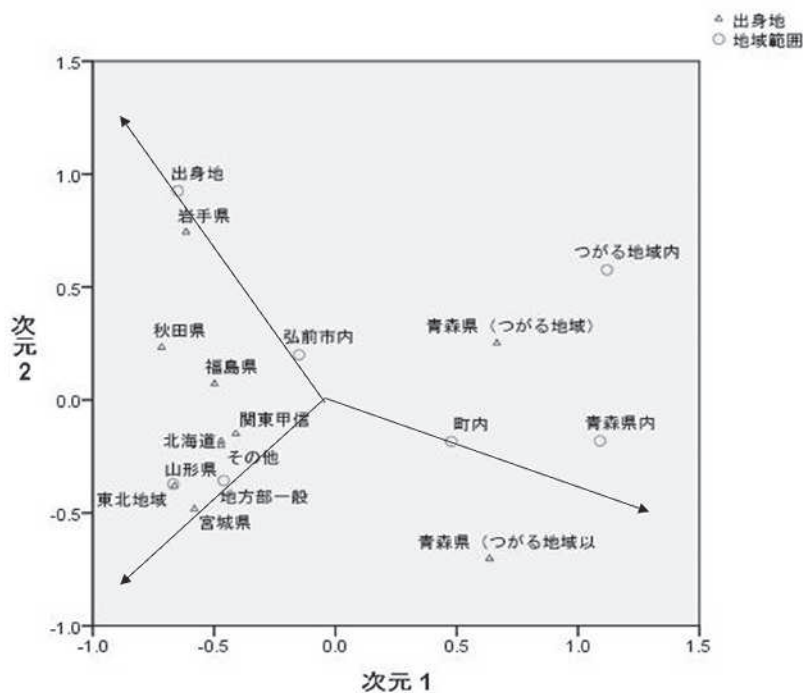
地域へのイメージや地域の範囲と、回答者の出身地とのかかわりを次に示す。表 5-1 は、地域へのイメージと、回答者との出身地のクロス集計を行った結果である。地域を出身地とイメージする、すなわち、自身の出身地への意識が比較的強いと考えられるのは、青森県の中でも弘前市・つがる地域の出身者（25%）と秋田県の出身者（21%）であった。同じ青森県の出身者でも、弘前市・つがる地域以外の出身者は、地方部一般を、地域とイメージする回答の割合が高い。また、興味深いことに、現在の居住地を自身にとっての地域とみなす回答が、関東甲信地方の出身者の中に比較的多かった（49%）。

それでは、地域の範囲と、回答者の出身地との関係性はどのようになっているだろうか。それぞれの質問の項目数が多くクロス集計表での提示は複雑になるため、対応分析（コレスポンデンス分析）によるマッピングを視覚的に提示する（図 5-3）。

表 5-1 地域イメージと出身地クロス集計

出身地		地域イメージ			合計
		出身地	現在の居住地	地方部一般	
北海道	度数	17	86	136	239
	出身地の%	7.1%	36.0%	56.9%	100.0%
青森県（つがる地域）	度数	81	121	121	323
	出身地の%	25.1%	37.5%	37.5%	100.0%
青森県（つがる地域以外）	度数	14	39	53	106
	出身地の%	13.2%	36.8%	50.0%	100.0%
岩手県	度数	10	18	48	76
	出身地の%	13.2%	23.7%	63.2%	100.0%
秋田県	度数	14	21	33	68
	出身地の%	20.6%	30.9%	48.5%	100.0%
宮城県	度数	3	7	11	21
	出身地の%	14.3%	33.3%	52.4%	100.0%
山形県	度数	3	7	18	28
	出身地の%	10.7%	25.0%	64.3%	100.0%
福島県	度数	1	1	5	7
	出身地の%	14.3%	14.3%	71.4%	100.0%
関東甲信	度数	3	22	20	45
	出身地の%	6.7%	48.9%	44.4%	100.0%
その他	度数	5	15	23	43
	出身地の%	11.6%	34.9%	53.5%	100.0%
合計	度数	151	337	468	956
	出身地の%	15.8%	35.3%	49.0%	100.0%

図 5-3 地域の範囲と出身地マッピング



対応分析とは、クロス集計表における変数間の関連性をもとにして、相対的に似通っている項目が近い値になるように数値化する手法である。項目に与えられた数値をもとに図 5-3 のようなパイプロット図を作成し、項目間の関係性の強さを読み取る。このとき、原点から特定の項目を表す点（例：「○出身地」＝地域の範囲を出身地とする回答）に向けて線を引いた際、その線上での値が大きい項目（この例では、「△岩手県」＝岩手県が出身地という回答）が相対的に一緒に選択されやすいという意味を持つ。

図 5-3 より、地域の範囲を自分の出身地におく回答者、すなわち、出身地への意識が高い回答者は、岩手県出身者の中に相対的に多く、ついで、秋田県、福島県出身者にその傾向が強いことが読み取れる。一方、東北地域や地方部一般を自分にとっての地域ととらえている回答者は、宮城県出身者や山形県出身が多い。町内が地域だという、地域の範囲が狭い回答者は、青森県（弘前市・つがる地域以外）の出身者の中に比較的多い。興味深いことに、関東甲信地方の出身者は、地域の範囲を弘前市内だと答える割合が高かった。これは、表 5-1 での分析結果とも共通する。

このように、学生が地域をどのような場所とイメージするか、あるいは、どのような範囲を自分の地域と描くのかは、彼・彼女らの出身地によって異なっている。同じ青森県出身者であっても、弘前市・つがる地域出身者は、まさにその「つがる地域」を自分の地域ととらえるが、そのほかの地域の青森県出身者は、むしろ「町内」という範囲を自分にとっての地域と設定する傾向が強い。また同じ東北地域内においても、出身地が青森からどの程度離れているか、その距離によって地域のイメージや範囲が異なっている。岩手県や秋田県といった青森県に近接する県の出身者は、自分の「出身地」を地域とみる傾向が相対的に強い。これに対して、宮城県・山形県の出身者は、場所に限定されない「地方部一般」を自分にとっての地域だとみなしている。「市内」という範囲を地域だととらえるのは、弘前市・つがる地域出身者だけではなく、関東甲信地方の出身者の中にも比較的多い。

2-3. 地域への愛着

続いて、学生の弘前市・つがる地域に対する愛着度について示す。地域志向性の調査にあたっては、弘前地域（弘前市・つがる地域）が対象であることを明文化し、下記の 5 つの項目についてそれぞれ 5 件法により賛同の度合いをたずねた（括弧内は、ややそう思う、そう思うと答えた回答者の合計割合）：「私は地域の一員であると感じる」（36%）、「私はこの地域の将来のことがとても気になる」（43%）、「私はこの地域に愛着を感じる」（55%）、「この地域を離れることは、たとえ離れたくても、大変困難である」（11%）、「現在この地域にいるのは、そうしたいからであると同時に必要だからである」（39%）。全体的な傾向として、学生の弘前市・つがる地域の将来についての意識や、地域への愛着は比較的高く、約半数の学生が賛同していた。一方、自分が地域の一員と思う意見はやや少ないともいえる。

表 5-2 津軽地域への愛着と地域範囲クロス表

			私はこの地域に愛着を感じる					合計
			あてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	あてはまる	
地域範囲	町内	度数	18	22	19	32	26	117
		地域範囲の%	15.4%	18.8%	16.2%	27.4%	22.2%	100.0%
	弘前市内	度数	23	52	44	109	59	287
		地域範囲の%	8.0%	18.1%	15.3%	38.0%	20.6%	100.0%
	つがる地域内	度数	0	4	12	18	16	50
		地域範囲の%	0.0%	8.0%	24.0%	36.0%	32.0%	100.0%
	青森県内	度数	4	12	17	49	35	117
		地域範囲の%	3.4%	10.3%	14.5%	41.9%	29.9%	100.0%
	東北地域	度数	6	6	7	12	3	34
		地域範囲の%	17.6%	17.6%	20.6%	35.3%	8.8%	100.0%
	地方部一般	度数	33	50	52	103	37	275
		地域範囲の%	12.0%	18.2%	18.9%	37.5%	13.5%	100.0%
	出身地	度数	15	12	17	17	11	72
		地域範囲の%	20.8%	16.7%	23.6%	23.6%	15.3%	100.0%
合計		度数	99	158	168	340	187	952
		地域範囲の%	10.4%	16.6%	17.6%	35.7%	19.6%	100.0%

ここでは特に、本調査においても就職地選択に関する回答と関連が強く（スピアマンの順序相関係数=-0.390）、一般的に地元志向を強めるとされる「地域への愛着度」（杉山, 2012）を取り上げ、愛着と、回答者が考える地域の範囲との関係性を分析する。

表 5-2 より、つがる地域、あるいは、青森県内を自分にとっての地域とみなす回答者は、弘前市・つがる地域に愛着をより強く持っており、約 7 割の回答者が、愛着を感じると答えていた。一方、町内を地域の範囲とした学生は、相対的には、弘前市・つがる地域への愛着は弱い。学生は、つがる地域や青森県といった比較的広い範囲を地域として考える層が、弘前市・つがる地域という現在居住している場所に対して愛着を抱きやすいことをこの結果は示唆している。

3. 大学生が求める働くこと条件

つづいて、本節では、働くにあたってその地域を希望する理由と、会社選択時に求める条件との間にどのような関係性があるかを分析し、学生にとっての働くことの意味の類型化を試みる。1) 弘前・つがる地域での就職を希望する学生集団（473 名）、2) 弘前・つがる地域での就職を希望しない（弘前・つがる地域以外での就職を希望する）学生集団（485 名）、それぞれを対象として、その地で働きたい理由と、仕事に求める条件との関係性を整理する。

本節以降に用いる分析の手法は、林の数量化Ⅲ類（多重対応分析）である。林の数量化Ⅲ類とは、複数のデータの特徴、類似性について分析する手法の一つで、その分析要素が量的に表せない場合に使用される一般的な手法である。例えば、野球が好きか、サッカーが好きか、バスケットボールが好きかといった複数の要素を持つデータ群から、類似しているカテ

ゴリはどこにあり、それぞれの特徴はどのようなものか分析する。刺激（カテゴリ）に対する定性的な反応を相関係数の概念を用いて定量化し、平面上に散布図を書き探索的に分類を試みるものである。先に述べた対応分析が、2つの変数のクロス表をもとにカテゴリ間の類似度を求める手法であったのに対し、ここから述べる林の数量化Ⅲ類（多重対応分析）は、複数の変数への反応データそのものを対象にカテゴリ間の類似度を導くもので、多くの変数を扱うことができる。

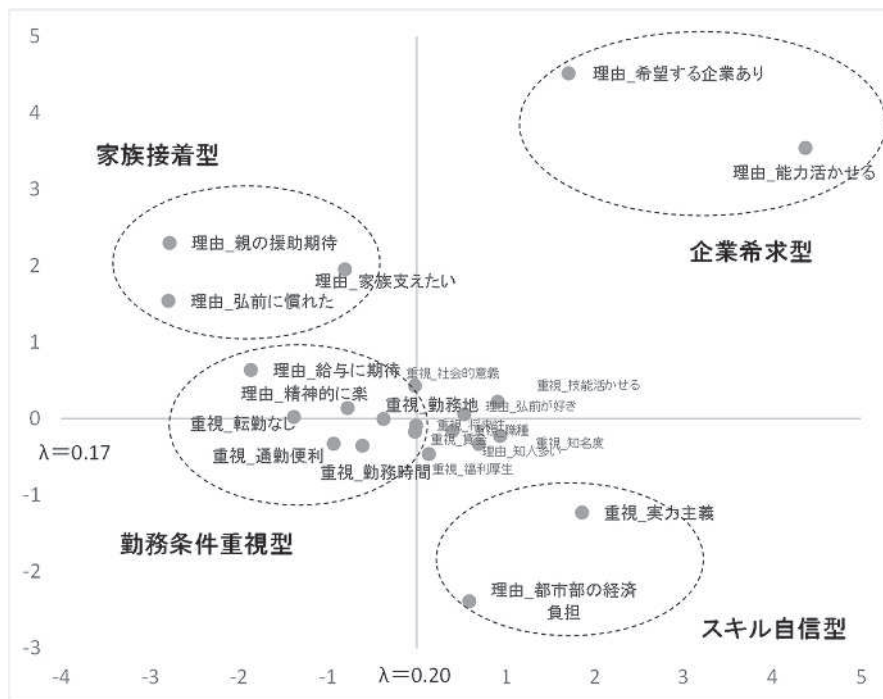
今回のアンケートに林の数量化Ⅲ類を適用した例を図 5-4 に示す。図中の各々の軸は明確な物性量を持つものではなく、物理的な意味はない。あくまで分類のための散布図として捉えてほしい。図中で近くに配置されているカテゴリは、同時に選択される傾向が強いカテゴリ同士である。

3-1. 弘前を希望する理由と、仕事に求める条件

弘前市内・つがる地域に就職を「積極的に希望する」あるいは「条件が合えば希望する」と答えた学生 473 名について、弘前市内・つがる地域で働きたい理由（複数回答）、ならびに、会社を選ぶ際に重視する条件（複数回答）を分析した。なお、働きたい理由や重視する条件の選択肢一覧と単純集計については巻末の単純集計表を参照いただきたい。基本的な情報として、弘前で就職を希望する層が弘前で働きたい理由として多く選んでいたのは、「就職後の生活が精神的に楽だと思えるから」（37.9%）、「現在住んでいるところの生活になれたから」（37.7%）、「弘前市・つがる地域が好きだから」（36.4%）、「都市部等、別の場所で働くのは経済的負担が大きいから」（21.3%）の項目であった。

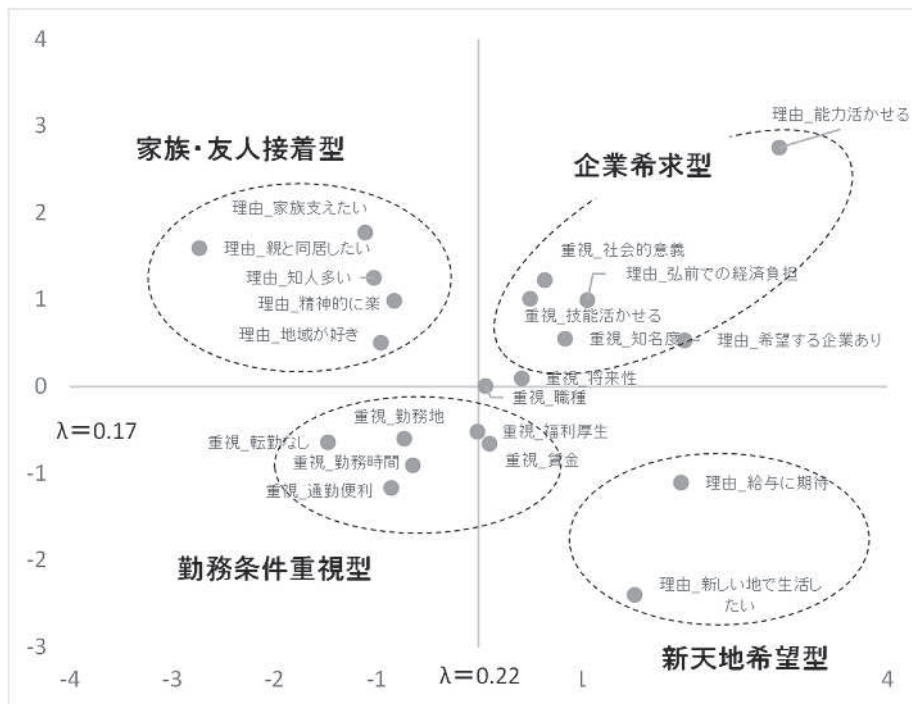
図 5-4 は、弘前市内・つがる地域で働きたい理由と、会社選択に重視する条件について、それぞれのカテゴリの関係性を林の数量化Ⅲ類によって分析し、結果を図示したものである。同時に選ばれやすいカテゴリが近くに配置されている。第一象限では、「自分の能力が活かそうだから（働きたい理由）」、「希望する企業があるから（働きたい理由）」の回答がならんでおり、魅力的な企業がある弘前市・つがる地域にあり、そこで自分の能力を活かすことを望むタイプの学生層が存在することがうかがえる。この層を企業希求型と名付ける。つづいて、第二象限では、「親からの経済的援助が期待できる（働きたい理由）」、「現在住んでいるところ（大学所在地）の生活になれたから（働きたい理由）」、「家族を経済的に支えたい（働きたい理由）」という回答がならんでおり、この回答群を家族接着型と命名する。家族（親）と近くに住み、生活戦略を重視する層だといえる。こうした層は、親から子育てや家事の援助を受けることを想定し、また親に対して経済的に援助することを希望している。また、この家族接着型回答群の近くには、会社選択の際に重視する点として「転勤がない」、「通勤に便利」を選ぶ、勤務条件重視型の回答群が見出される。職種や働きがいよりも、職場の地理的環境を重要視する回答のパターンがあり、こうした回答群は、容易に予想されることであるが、生活戦略を重視する回答と同時に選ばれやすい。

図 5-4 弘前市内・つがる地域で働きたい理由と重視する条件についてのパターン分類



※図中、原点付近にある項目は回答者によるバラツキが少なかった項目である。

図 5-5 弘前市内・つがる地域以外の地域で働きたい理由と重視する条件についてのパターン分類



最後に、第四象限に示されている「実力主義の会社（重視すること）」、「都市部では生活するのが負担（働きたい理由）」という回答のならば興味深い。働くにあたり自分の実力には自信があり、かつ、経済的に生活しやすい地方部として弘前市・つがる地域での就業を望む層が存在すると解釈できる。

ここで取り出したのは4つの異なる志向性を持つ意見の類型であったが、単純集計の結果から推測するならば、家族・友人とのかかわりを重視し慣れている地域での生活を好む、仕事には勤務地の条件を重視する家族接着型の回答層のボリュームが大きいと考えられる。こうした「地元志向」の強さは、弘前市・つがる地域ならではの特徴というよりは、近年の日本人の志向性の変化とかかわっていると考えられる。統計数理研究所が5年おきに実施している国民性調査においても、2013年度調査の特徴として大事なものに「家族」を挙げる人が多く、上司との付き合いを肯定的にとらえる割合も2000年前後から20歳代、30歳代の回答層で上昇している（統計数理研究所，2015）。働くことの意味が、仕事そのものへの意味づけよりも、生活に注目した意味づけへと変化しているのである。これは、弘前市・つがる地域出身者が地元にとどまる要因になると同時に、当該地域外の学生が自分の出身地を志向する場合、彼・彼女らの回帰（弘前からの流出）をとどめにくい要因にもなりうる。

3-2. 弘前以外の地域で働きたい理由と、仕事に求める条件

続いて、弘前市内・つがる地域で働くことについて、「あまり働きたくない」と答えた学生485名において、彼・彼女らの希望する地域で働きたい理由（複数回答）、ならびに、会社を選ぶ際に重視する条件（複数回答）を分析した。なお、働きたい理由や重視する条件の選択肢一覧と単純集計については巻末の単純集計表を参照いただきたい。基本的な情報として、弘前以外の地域で就職を希望する層が、その地域で働きたい理由として多く選んでいたのは、「その地域が好きだから」（55.1%）、「就職後の生活が精神的に楽だと思えるから」（31.4%）、「新しいところで生活してみたいから」（28.0%）、「希望する企業があるから」（23.9%）、「希望する給与や待遇が期待できるから」（21.4%）であった。

図5-5は、学生が弘前以外の地域で働きたい理由と、会社選択に重視する条件について、それぞれのカテゴリの関係性を林の数量化Ⅲ類によって分析し、結果を図示したものである。抽出された意見の類型は、弘前地域に就労を希望している学生グループでの意見の類型とほぼ共通していた。すなわち、自分の能力を活かすことを望む企業希求型、家族や友人とのかかわりを重視する家族・友人接着型、勤務の地理的環境を重視する勤務条件重視型、スキル自信型（ここでは新天地希望型）である。第四象限にある、「新しいところで生活してみたいから（働きたい理由）」、「希望する給与や待遇が期待できるから（働きたい理由）」については、弘前市以外で働きたい回答者のみに提示した選択肢項目であった。新天地での生活に希望をいだく回答者は、同時に給与面の条件に魅力を感じていることが読み取れる。

勤務地を希望する理由の単純な比較、ならびに、図5-4、図5-5で提示したパターン分類

の結果からは、弘前市内・つがる地域に就労を希望する学生と、それ以外の地域で就労を希望する学生との間に根本的な意見の違いがあるわけではないことが読み取れる。弘前市・つがる地域にとどまることを希望するにせよ、それ以外の地域を希望するにせよ、それぞれに、能力の活用を希望する層、家族や友人を重視する層、地理的勤務条件を重視する層、スキルにもとづき地方での生活／都市部での生活に期待する層が含まれているのである。

4. 地元就職をめぐる意見のパターン分類

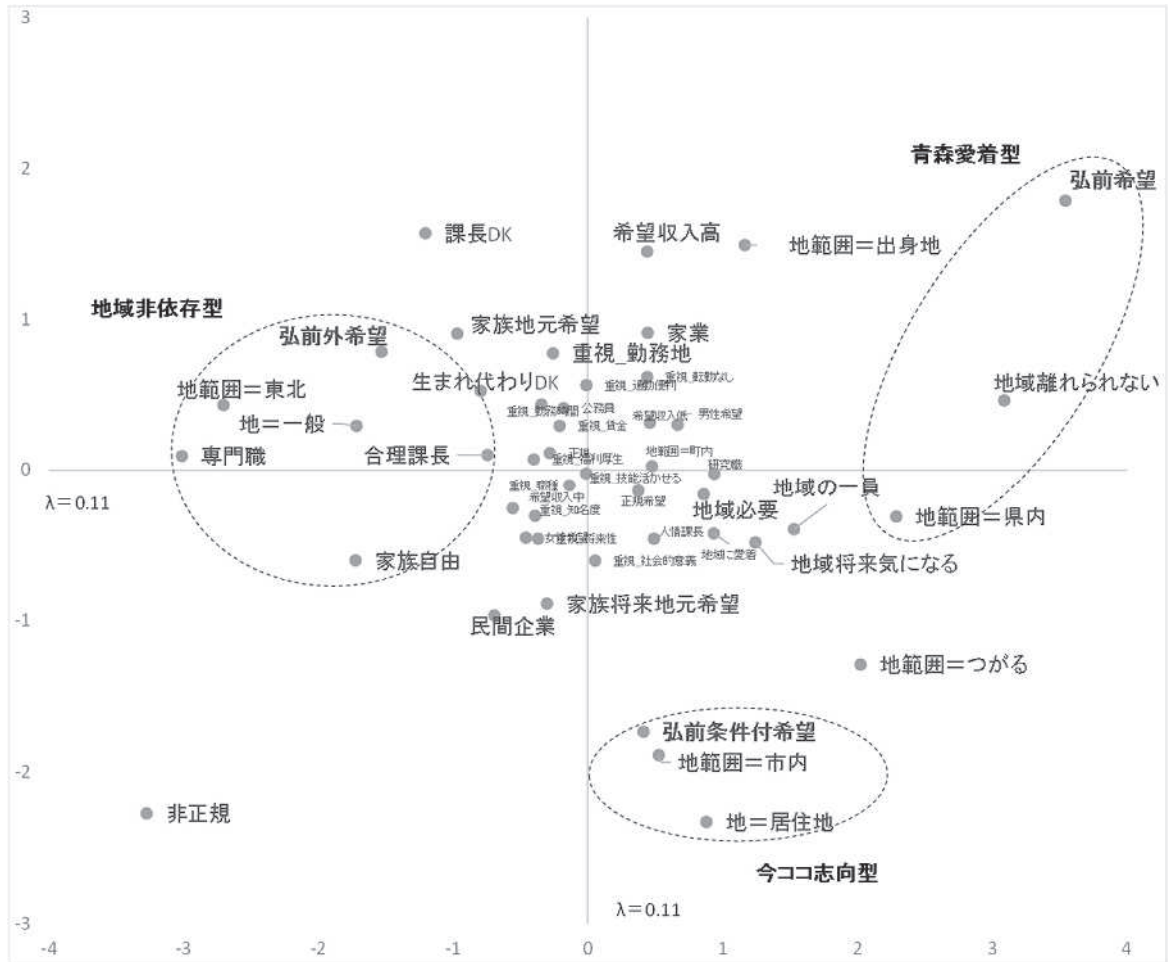
それでは、回答者は、全体として、地域で働くことにどのような意味を形成しているのだろうか。地域へのイメージや働く際に重視する条件に加え、今回の調査票に含まれるさまざまな質問項目（例：働く場所についての家族の希望、好む上司像など）を含め、今回の回答者 958 名の、より包括的な意見のパターン分類を試みる。

図 6-6 は、地元就職をめぐる意見のパターン分類の結果をマッピングしたものである。まず、図中の x 軸プラス方向には、「弘前希望（弘前で積極的に働きたい）」、「地域離れられない（この地域を離れることは大変困難である）」、「地範囲＝県内（青森県内が自分にとっての地域）」というカテゴリがならんでおり、これらの回答群を青森愛着型と名付ける。弘前市・つがる地域で積極的に働きたいと希望するのは、地元出身者が多いと考えられるが、彼・彼女らは、青森県に地域のアイデンティティを置いていること、また、離れるのが困難という何らかの縛りにより地元での就職を希望していることが示唆される。

これに対して、x 軸マイナス方向には、「弘前外希望（弘前であまり働きたくない）」という回答と同時に選ばれやすい回答群が配置されている。この層は、専門職を希望しており、東北地域を自身にとっての地域の範囲とみなし、地方部一般が地域のイメージであり、合理的な仕事上の関係（面倒をみないが余計な仕事をさせない上司）を好み、家族は勤務地について自由にしてよいと話している傾向が相対的に強い。この層を地域非依存型と名付けたが、弘前以外の地域で働くことを希望する回答者は専門志向が強く、仕事そのものに意識が向いている可能性がある。

一方、興味深いのは、y 軸マイナス方向に布置された回答群である。「弘前条件付希望（条件があれば弘前で働きたい）」、「地範囲＝市内（自分にとっての地域の範囲は弘前市内）」、「地＝居住地（現在住んでいる地を地域とイメージする）」という一連の回答群をまとめ、今ココ志向型と名付けた。この回答層が興味深いのは、地域といったときに、自分のルーツである／今後戻るかもしれない出身地に意識を向けるのではなく、今現在、自分が住んでいる土地に意識を向けており、その延長として弘前で働いてもよいと考えている点である。他所から弘前市・つがる地域に移動してきた大学生は、弘前に就労する潜在的な人材であると考えられる。絶対的な数はそれほど多くないにしても、こうした今ココ志向型の人材をいかに弘前地域で活用するかが重要なのではないか。これにはさらなる検証を加えていきたい。

図 5-6 地元就職をめぐる意見のパターン分類



※ 投入変数

【問 2】地域のイメージ (3 カテゴリー)、【問 3】地域の範囲 (7 カテゴリー)、【問 4】働く場所についての家族の希望 (4 カテゴリー)、【問 6】希望する雇用形態 (3 カテゴリー)、【問 12】会社を選ぶ際に重視すること (11 カテゴリー・複数選択)、【問 13】弘前市内・つがる地域での就職希望、【問 18】職業の第一希望 (7 カテゴリー)、【問 19】希望する初任給 (3 カテゴリー)、【問 20】好きな上司 (3 カテゴリー)、【問 21】男女の生まれかわり希望 (3 カテゴリー)、【問 22】弘前市・つがる地域への愛着 (5 カテゴリー・複数選択)

5. 小括

本章では、弘前市内の大学生における地元就職をめぐる意見のパターン（類型）を明らかにした。就業地選択の背景として、出身地や、地域イメージ、地域への愛着、働くことへの条件・意味づけが関わっている。対応分析や林の数量化Ⅲ類を用いて、大学生が持つ意見のパターンをマッピングした。地域イメージや愛着といった地域の意味の形成には、出身地と青森との物理的距離が関わっていた。働くことの意味については、やりがいを求める企業希求型、家族・友人を重視する家族・友人接着型、地理的環境を重視する勤務条件重視型、スキル自信型の4つの類型が示された。この類型は、弘前市・つがる地域での就職を希望する学生層、当該地域以外での就職を希望する学生層のどちらにも共通して見出された。地元就職をめぐるより包括的な分析からは、青森県内への愛着やしびりが強い「青森愛着型」、東北圏内での移動を志向しているが専門志向も強い「地域非依存型」、出身地ではなく現在居住する場所に焦点化する「今ココ志向型」の類型が示された。それぞれの層に対する多面的な就労支援が必要であると考えられる。

【参考文献】

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.

統計数理研究所 (2015)『国民性の研究 第13次全国調査 2013年全国調査』統計数理研究所調査研究レポート No. 116.

回答者集計表

大学生の地元意識と就業に関する意識調査 集計表

回収率 959/1676=0.572

問 1 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。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | | | |
|-------|------------------|-------|-----------------------|
| 55.74 | 1. なかった | 27.14 | 2. 1～2回程度、機会があった |
| 7.72 | 3. 3～5回程度、機会があった | 9.39 | 4. 現場で体験する機会が、たくさんあった |
- DKNA 0.10

問 2 一般に「地域」と聞くとどのような対象をイメージしますか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | | | |
|-------|-------------------------|-------|---------------|
| 15.76 | 1. 出身地 | 35.18 | 2. 現在、居住している地 |
| 49.06 | 3. 地方部一般（出身地や居住地には限らない） | | |
- DKNA 0.10

問 3 あなたにとっての「地域」とは、どのような範囲を指しますか。
あてはまるものに1つに○をつけてください。

- | | | | |
|-------|-----------------|-------|-------------------------|
| 12.36 | 1. 居住している町内 | 30.05 | 2. 弘前市内 |
| 5.24 | 3. 弘前市以外のつがる地域内 | 12.15 | 4. 青森県内 |
| 3.56 | 5. 東北地域 | 29.01 | 6. 地方部一般（出身地や居住地には限らない） |
| 7.64 | 7. 自分の出身地 | | |
- DKNA 0.42

問 4 あなたのご家族は、あなたの働く場所について、どのように話していますか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|-------|---|
| 25.57 | 1. 家族は、地元（家族の住む地域の近く）で、自分が働き続けることを望んでいる。 |
| 13.47 | 2. 家族は、いずれ、地元（家族の住む地域の近く）に自分が住み、働くことを望んでいる。 |
| 50.21 | 3. 家族は、自分の働く場所については、どの地域でもよい、と話している。 |
| 10.75 | 4. 仕事や居住場所について、家族と話したことは、ほとんどない。 |
- DKNA 0.10

問5 あなたは、現在、大学生活を通じてどのようなスキル（技能・知識）を身に付けていると思いますか。自分自身の判断でかまいませんので、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 16.16 1. 英語 | 24.45 2. 情報処理（エクセル操作） |
| 36.83 3. 情報収集 | 79.33 4. 自分の専門分野の基本的な技能・知識 |
| 61.80 5. 対人コミュニケーション能力 | 33.16 6. プレゼンテーション能力 |
| 2.41 7. その他 | |

DKNA 0.63

問6 希望する雇用形態を教えてください。

あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|-----------------------|-----------------------------|
| 71.58 1. 正規雇用にかたわる。 | 26.33 2. どちらかといえば正規雇用を希望する。 |
| 2.09 3. 非正規雇用でもかまわない。 | |

DKNA 0.21

問7 あなたが働きたいと希望している会社の業種を教えてください。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | | |
|------------------|--------------------|-----------------|
| 41.05 1. 公務 | 8.80 2. 農林漁業 | 4.50 3. 建設業 |
| 16.54 4. 製造業 | 6.60 5. 電気・ガス・水道業 | 7.54 6. 運輸・通信業 |
| 9.32 7. 卸売、小売業 | 20.10 8. サービス業 | 12.04 9. 金融・保険業 |
| 3.66 10. 不動産業 | 24.40 11. 教育・学習支援業 | 25.13 12. 医療・福祉 |
| 6.81 13. 飲食業・宿泊業 | 6.28 14. その他 | |

DKNA 0.42

問8 あなたはどのような仕事をしたいと希望していますか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 27.54 1. 管理的な仕事 | 64.29 2. 専門的・技術的な仕事 |
| 36.44 3. 事務的な仕事 | 11.83 4. 販売の仕事 |
| 25.97 5. サービスの仕事 | 4.61 6. 保安の仕事 |
| 8.80 7. 生産工程の仕事 | 1.36 8. 輸送・機械運転の仕事 |
| 2.20 9. 建設・採掘の仕事 | 1.99 10. 運搬・清掃・包装等の仕事 |
| 3.87 11. その他の仕事 | |

DKNA 0.42

問9 あなたは現在、仕事で役立ちそうな資格・免許を持っていますか。

持っていない方は、今後、仕事に役立つ資格、免許を取得したいと思いますか。

あてはまるもの1つに○をつけてください。

19.94 1. 持っている

74.84 2. 持っていないが取得したいと思う

5.22 3. 取得したいと思わない

DKNA 0.10

問10 持っている資格・免許の種類は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

6.71 1. 技術関係

5.73 2. 医療・保健衛生・社会福祉関係

3.93 3. 法律・財務・経営・不動産関係

6.06 4. 教育関係

7.69 5. 事務処理関係

1.31 6. 営業・販売、サービス、保安関係

6.71 7. 運輸・通信関係

1.80 8. 製造・電気・建設・土木関連の技能関係

60.07 9. 英語関係（英語検定、TOEIC）

1.15 10. 統計関連

26.68 11. その他の資格・免許

DKNA 36.29

問11 取得したいと思う資格・免許の種類は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

該当者 891人中

24.35 1. 技術関係

27.05 2. 医療・保健衛生・社会福祉関係

13.69 3. 法律・財務・経営・不動産関係

24.69 4. 教育関係

26.26 5. 事務処理関係

9.43 6. 営業・販売、サービス、保安関係

2.81 7. 運輸・通信関係

7.52 8. 製造・電気・建設・土木関連の技能関係

41.86 9. 英語関係（英語検定、TOEIC）

5.05 10. 統計関連

3.25 11. その他の資格・免許

DKNA 1.87

問12 あなたが会社を選ぶとき、重視したいことは何ですか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

59.46 1. 自分の技能・能力が活かせる

77.95 2. 仕事の内容・職種

11.91 3. 会社の規模・知名度

33.96 4. 会社の将来性がある

18.50 5. 社会的意義がある

4.39 6. 実力主義の会社

29.68 7. 通勤に便利

60.08 8. 賃金の条件がよい

43.16 9. 勤務地

44.31 10. 勤務時間

21.53 11. 転職がない・転職の地域が限定されている

45.87 12. 福利厚生がよい

問 13 弘前市内・つがる地域で働くことに関心はありますか？

あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

12. 72 1. 積極的に働きたい 36. 60 2. 条件が合えば働きたい 50. 68 3. あまり働きたくない

問 14 (6 ページ) へ

問 14 (6 ページ) へ

問 15 (7 ページ) へ

DKNA 0

問 13 で「1. 積極的に働きたい」「2. 条件が合えば働きたい」をえらんだ方にお尋ねします。

該当者 473 人中

問 14-A 地域については、弘前市内を希望しますか。それとも、弘前市以外のつがる地域を希望しますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

30. 13 1. 弘前市内を希望する。
9. 17 2. 弘前市以外のつがる地域を希望する。
60. 70 3. どちらでもかまわない。

DKNA 3. 38

問 14-B 民間企業で働くことを希望しますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

28. 76 1. 民間企業を希望する。
34. 42 2. 公務員を希望する。
36. 82 3. どちらでもかまわない。

DKNA 3. 16

問 14-C 弘前市・つがる地域で働きたい理由をお知らせください。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

9. 68 1. 自分の能力が活かそうだから 6. 67 2. 希望する企業があるから
35. 27 3. 知人が多いから 21. 94 4. 家族を経済的に支えたいから
36. 34 5. 弘前市・つがる地域が好きだから
37. 85 6. 就職後の生活が精神的に楽だと思ふから
4. 73 7. 希望する給与や待遇が期待できるから
21. 29 8. 都市部等、別の場所で働くのは経済的負担が大きいから
37. 63 9. 現在住んでいるところ（大学所在地）の生活になれたから
9. 03 10. 親と同居したいから
7. 10 11. 親からの経済的援助が期待できるから
8. 60 12. その他

問 13 で「3. あまり働きたくない」をえらんだ方にお尋ねします。

該当者 486 人中

問 15-A どこで働くことを希望しますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

- 4.38 1. 弘前市・つがる地域以外の青森県内 27.56 2. 青森県以外の東北地域
27.56 3. 北海道 31.94 4. 東京を含む関東圏
8.56 5. その他

DKNA 1.84

問 15-B 弘前以外の場所で働きたい理由をお知らせください。

あてはまるもの すべてに○をつけてください。

- 13.58 1. 自分の能力が活かせそうだから 23.05 2. 希望する企業があるから
22.02 3. 知人が多いから 15.43 4. 家族を経済的に支えたいから
53.29 5. その地域が好きだから
30.45 6. 就職後の生活が精神的に楽だと思ふから
20.58 7. 希望する給与や待遇が期待できるから
7.00 8. 弘前市・つがる地域で働くのは経済的負担が大きいから
26.95 9. 新しいところで生活してみたいから
6.79 10. 親と同居したいから
2.26 11. 親からの経済的援助が期待できるから
10.29 12. その他

DKNA 0.41

みなさんにおたずねします。

問 16 あなたは就活の一環として、次のようなプログラムを体験したことがありますか。

また、今後、希望しますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

A. 職場見学	1. 体験した 30.42	2. 今後、体験することを 希望している 45.25	3. 希望していない 24.33	DKNA 2.29
B. インターンシップ (就業体験)	1. 体験した 20.02	2. 今後、体験することを 希望している 49.84	3. 希望していない 30.14	DKNA 2.09
C. トライアル雇用 (施行雇用)	1. 体験した 0.44	2. 今後、体験することを 希望している 27.85	3. 希望していない 71.71	DKNA 5.63

問 17 あなたは弘前市内の企業に関する情報をどのように入手していますか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 33.26 1. 新聞・雑誌・企業のパンフレット | 55.18 2. インターネットの求人情報 |
| 8.94 3. ハローワーク、ジョブカフェなど | 2.73 4. 民間の職業紹介所 |
| 15.16 5. 合同会社説明会のようなイベントで | 47.87 6. 学校の就職支援センターなど |
| 5.67 7. 両親の紹介 | 2.29 8. 両親以外の家族、親戚の紹介 |
| 12.32 9. 親しい友人の紹介 | 1.09 10. あまり親しくない知り合いの紹介 |
| 5.78 11. その他 | |

DKNA 4.38

問 18 将来の職業の第一希望は次のうちどれですか。

あてはまるもの 1つ に○をつけてください。

- | | | |
|-------------------|------------------------------------|--------------|
| 30.02 1. 民間企業 | 24.89 2. 公務員・公的機関 | 16.03 3. 教育職 |
| 5.45 4. 研究職 | 20.83 5. 専門職（医師、看護師、会計士、税理士、弁護士など） | |
| 0.96 6. 家業を継ぐ・手伝う | 1.07 7. 自分で起業する | |
| 0.75 8. その他 | | |

DKNA 2.40

問 19 希望する初任給（月収）は、どの程度ですか。目安をお答えください。

（平均 20.24 万円程度 min. 5 万円程度 max. 50 万円程度 DKNA 3.96）

問 20 ある会社に次のような 2 人の課長がいます。もしあなたがつかわれるとしたら、どちらの課長につかわれる方がよいと思いますか。あてはまるもの 1つ に○をつけてください。

- | |
|--|
| 36.44 1. 規則をまげてまで、無理な仕事をさせることはありませんが、
仕事以外のことでは人のめんどうを見ません |
| 51.41 2. 時には規則をまげて、無理な仕事をさせることもありますが、
仕事のこと以外でも人のめんどうをよく見ます |
| 12.15 3. わからない |

DKNA 0.42

問 21 もういちど生まれかわるとしたら、あなたは男と女の、どちらに、生まれてきたいと思いますか。あてはまるもの 1つ に○をつけてください。

- | | | |
|-------------|-------------|----------------|
| 47.34 1. 男に | 32.18 2. 女に | 20.48 3. わからない |
|-------------|-------------|----------------|

問 22 「弘前（弘前市・つがる地域）」に対する意識についてお聞きします。

あてはまる数値に○を付けて下さい。

1=あてはまらない 2=あまりあてはまらない 3=どちらともいえない 4=ややあてはまる 5=あてはまる

1. 私は地域の一員であると感じる

1 (13.14) 2 (27.32) 3 (24.09) 4 (25.44) 5 (10.01) DKNA 0

2. 私はこの地域の将来のことが、とても気になる

1 (15.12) 2 (22.52) 3 (19.08) 4 (29.93) 5 (13.35) DKNA 0

3. 私はこの地域に愛着を感じる

1 (10.34) 2 (16.61) 3 (17.66) 4 (35.84) 5 (19.54) DKNA 0.21

4. この地域を離れることは、たとえ離れたくても、大変困難である

1 (39.83) 2 (27.95) 3 (21.48) 4 (7.30) 5 (3.44) DKNA 0

5. 現在この地域にいるのは、そうしたいからであると同時に必要だからである

1 (12.42) 2 (17.95) 3 (31.00) 4 (28.29) 5 (10.33) DKNA 0.10

さいごに、あなた自身についておたずねします。

問 23 性別

48.23 1. 男性 51.77 2. 女性

DKNA 0.10

問 24 年齢

(平均 20.97 歳 min20 歳 max29 歳 DKNA 0.21)

問 25 大学

84.25 1. 弘前大学 2.61 2. 弘前医療福祉大学 9.28 3. 東北女子大学 3.86 4. 弘前学院大学

DKNA 0

問 26 学部

<弘前大学> 23.46 1. 人文学部 13.35 2. 教育学部 21.79 3. 理工学部

11.57 4. 農学生命科学部 14.08 5. 医学部

<弘前医療福祉大学> 2.61 6. 保健

<東北女子大学> 9.28 7. 家政

<弘前学院大学> 1.15 8. 社会福祉 2.09 9. 文 0.63 10. 看護

DKNA 0

問 27 実家の所在地についてお知らせください。

- 25.10 1. 北海道
- 33.79 2. 青森県（弘前市・つがる地域）
- 11.09 3. 青森県（弘前市・つがる地域以外）
- 8.05 4. 岩手県
- 7.11 5. 秋田県
- 2.30 6. 宮城県
- 2.93 7. 山形県
- 0.73 8. 福島県
- 4.71 9. 関東甲信
- 2.51 10. 東海・北陸
- 0.73 11. 近畿
- 0.21 12. 中国・四国
- 0.31 13. 九州・沖縄
- 0.42 14. 外国

DKNA 0.31

長い間のご協力、本当にありがとうございました

企業の地元大卒者の雇用実態に関する意識調査 集計表

回収率 282/484=0.582

問1 貴事務所の業種を教えてください。

0.37	1. 公務	1.49	2. 農林漁業	17.54	3. 建設業
4.85	4. 製造業	0.75	5. 電気・ガス・水道業	5.22	6. 運輸・通信業
28.36	7. 卸売、小売業	20.90	8. サービス業	2.24	9. 金融・保険業
0.75	10. 不動産業	0.75	11. 教育・学習支援業	7.09	12. 医療・福祉
3.73	13. 飲食業・宿泊業	5.97	14. その他		

DKNA 4.96

問2 貴事業所の主要な生産品又は事業の内容は何ですか。

(主要なものとは、総収入の最も多いものです。)

問3 貴事業所が属する企業全体(本社・支社・営業所・工場等を含む)の常用労働者数(注1)は何人ですか。

11.79	1. 1000人以上	3.57	2. 500~999人	3.21	3. 300~499人
7.86	4. 100~299人	5.36	5. 50~99人	9.29	6. 30~49人
49.29	7. 5~29人	9.64	8. 0~4人		

DKNA 0.71

問4 弘前市内にある貴社の事業所に属する常用労働者数は何人ですか。

0.36	1. 1000人以上	0.36	2. 500~999人	0.71	3. 300~499人
5.71	4. 100~299人	4.64	5. 50~99人	11.07	6. 30~49人
63.93	7. 5~29人	13.21	8. 0~4人		

DKNA 0.71

問5 貴事業所が属する企業の、過去1年間(平成26年11月～平成27年12月)の若年労働者の採用状況についてお尋ねします。

(1) 弘前市内の貴事業所に正社員として採用された若年労働者はいますか。採用された若年労働者がいた場合は、採用者の最終卒業学校をすべて選んで、採用人数を記入してください。

- 1. 中学 (平均0.16名 min.0名 max.3名) DKNA 73.76
- 2. 高校 (平均1.71名 min.0名 max.19名) DKNA 51.06
- 3. 短大・専門学校(平均0.58名 min.0名 max.10名) DKNA 67.38
- 4. 大学・大学院 (平均1.37名 min.0名 max.46名) DKNA 67.02

問6 大学・大学院卒の採用があった企業の皆さまにお尋ねします。

(1) 採用した社員の出身大学校の所在地を教えてください。

該当数 38事業所中

- 60.53 1. 弘前市内
- 18.42 2. 弘前以外の青森県内
- 31.58 3. 東北圏内
- 23.68 4. 東京を含む関東圏
- 7.89 5. その他

DKNA 0

(2) 貴事業所で採用した学生の仕事は、次のどれに当たりますか。

複数名を採用した場合は、あてはまる職種にいくつでも○をつけてください。

	中学卒	高卒	短大・専門学校卒	大学・大学院卒
1. 管理職	0	9.20	2.38	6.25
2. 専門・技術職	20.00	25.29	38.10	33.33
3. 事務職	10.00	19.54	24.39	27.08
4. 販売職	10.00	25.29	21.43	39.58
5. サービス職	20.00	28.74	30.95	18.75
6. 保安職	0	1.15	0	0
7. 農林漁業	0	0	0	0
8. 生産工程	0	3.45	2.38	0
9. 運輸・機会運転	0	5.75	2.38	4.17
10. 建設・採掘	30.00	9.20	7.14	6.25
11. 運搬・清掃・包装など	10.00	5.75	0	2.08
12. その他	0	4.60	4.76	2.08
DNKA	23.08	13.86	6.67	4.00

()内がDKNA

問7 大学・大学院卒業者の採用がなかった企業の皆さまにお尋ねします。

該当数 233 事業所中

(1) 採用しなかった理由を教えてください。

- 75.58 1. 募集していなかった
- 16.13 2. 募集したが、応募者がなかった
- 3.23 3. 応募はあったが、希望する学生がいなかった
- 0.46 4. 内定を出したが、来てくれなかった
- 2.30 5. 希望はあったが、どのように募集すればいいか分からなかった
- 6.45 6. その他(具体的に)

DKNA 6.87

(2) 来年度以降の貴事業所では大学・大学院卒業者(大卒者)の正社員の採用を希望していますか。

- 21.65 1. 希望している ⇒問8へ
- 78.35 2. 希望していない ⇒問9(5ページ)へ

DKNA 0.86

今後、大学・大学院卒の採用を希望する企業の皆さまにお尋ねします。

問8 該当数 92 事業所中

(1) 大学・大学院卒業者(大卒者)の正社員の採用を希望する理由を教えてください。

あてはまるものすべてに○をしてください。

- 24.42 1. 実績があるから
- 30.23 2. 大学・大学院卒業者の専門知識が必要だから
- 29.07 3. 大学・大学院卒業者の就業意識が高いから
- 52.33 4. マナーや社会常識があるから
- 37.21 5. コミュニケーション能力が高いから
- 9.30 6. その他(具体的に)

DKNA 6.52

(2) どのような職種での採用を希望していますか。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 19.32 1. 管理職 | 52.27 2. 専門的・技術的職業 |
| 35.23 3. 事務的職業 | 43.18 4. 販売の職業 |
| 19.32 5. サービスの職業 | 0 6. 保安の職業 |
| 1.14 7. 農林漁業の職業 | 0 8. 生産工程の職業 |
| 2.27 9. 運輸・機会運転の職業 | 11.36 10. 建設・採掘の職業 |
| 0 11. 運搬・清掃・包装等の職業 | 2.27 12. 特になし |

DKNA 4.35

(3) どのような技能・知識を持つ学生を採用したいですか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 14.94 1. 英語 | 44.83 2. 情報処理(エクセル操作) |
| 34.48 3. 情報収集 | 34.48 4. 自分の専門分野の基本的な技能・知識 |
| 81.61 5. 対人コミュニケーション能力 | 35.63 6. プレゼンテーション能力 |
| 4.60 7. その他 | |

DKNA 5.43

(4) 採用において持っていると評価したい資格・免許の種類は何ですか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|-------------------------|-----------------------------|
| 22.99 1. 技術関係 | 17.24 2. 医療・保健衛生・社会福祉関係 |
| 26.44 3. 法律・財務・経営・不動産関係 | 4.60 4. 教育関係 |
| 27.59 5. 事務処理関係 | 22.99 6. 営業・販売、サービス、保安関係 |
| 5.75 7. 運輸・通信関係 | 16.09 8. 製造・電気・建設・土木関連の技能関係 |
| 11.49 9. その他の資格・免許 | 21.84 10. 特になし |

DKNA 5.43

(5) 貴事業所で大卒者を受け入れるために実施しているものはありますか。

今後、実施する予定または希望はありますか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

	1. 実施中	2. 今後実施することを検討中	3. 実施予定はない	DKNA
A. 職場見学	28.21	23.08	48.72	15.22
B. インターンシップ(就業体験)	20.25	32.91	46.84	14.13
C. トライアル雇用 雇用(施行雇用)	8.22	19.18	72.60	20.65

(6) 貴事業所では新卒者の採用選考にあたりどのような点を重視しますか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | | | |
|-------|----------------------|-------|----------------|
| 89.77 | 1. 就業意識・勤労意欲・チャレンジ精神 | 54.55 | 2. 柔軟な発想 |
| 72.73 | 3. マナー・社会常識 | 53.41 | 4. 組織への適応性 |
| 35.23 | 5. 業務に役立つ専門知識や技能 | 79.55 | 6. コミュニケーション能力 |
| 27.27 | 7. 従順さ・会社への忠誠心 | 46.59 | 8. 体力・ストレス耐性 |
| 3.41 | 9. その他 | 1.14 | 10. 特になし |

DKNA 4.35

問9 該当数 194 事業所中

大卒者の採用を「希望していない」という回答の場合におたずねします。

希望していない理由はどのようなものでしょうか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 46.20 1. これまで実績がない
- 41.52 2. 採用者の希望する給料が支払えない
- 50.29 3. とくに大卒者の能力を必要としない
- 4.09 4. 来てくれなかったのであきらめている
- 4.09 5. どのように募集すればいいのかが分からない
- 7.02 6. 大学とのネットワークがない
- 1.75 7. 募集手続きが難しそうだから

DKNA 11.86

長い間のご協力、本当にありがとうございました

回答者用質問紙

大学生の地元意識と就業に関する意識調査

弘前大学地域未来創生センター

この調査は、弘前大学地域未来創生センターと弘前市の連携による調査・研究事業の一環として行うもので、弘前市内の大学に在学中の大学生の皆さまの地元意識と就業に関する意識について調査し、若年者の県外流出を抑制し、地元定着を促進するための対策を講ずるべく、その基礎資料として利用するものです。この調査の結果や内容は統計的に処理し、地域全体としての傾向を把握することだけを目的として利用されますので、皆様のご回答が個々に分析されることは絶対にありません。

お忙しい中、誠に恐縮ですが、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

ご記入にあたってのお願い

1. 2015年12月時点でお答え下さい。
2. 回答は、あなたご自身に当てはまる選択肢を選び、番号を○で囲んでいただく形式がほとんどです。設問によっては直接ご記入をいただいたり、具体的な内容を文章でご記入いただくところもあります。
3. ご記入済みのアンケート用紙は、同封しました返信用封筒に入れて提出してください。

教員がゼミナール単位で回収し、

2015年12月14日（月）までに

各学部の教務担当（学務係）に提出いただきますようお願いいたします。

4. 本調査についてご不明な点がございましたら、電話やメールにて下記にお問い合わせ下さい。

弘前大学地域未来創生センター

電話・ファクス : 0172-39-3198

E-mail : irrc@hirosaki-u.ac.jp

お電話の受付は月曜日から金曜日の10時より17時までとなっております。

なにとぞご了承ください

○この調査に含まれている内容以外で、政府や行政、当センターへのご意見、ご要望がございましたら、この欄にお書きください。

問1 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。
あてはまるもの 1つに○をつけてください。

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. なかった | 2. 1～2回程度、機会があった |
| 3. 3～5回程度、機会があった | 4. 現場で体験する機会が、たくさんあった |

問2 一般に「地域」と聞くとどのような対象をイメージしますか。
あてはまるもの 1つに○をつけてください。

- | | |
|-------------------------|---------------|
| 1. 出身地 | 2. 現在、居住している地 |
| 3. 地方部一般（出身地や居住地には限らない） | |

問3 あなたにとっての「地域」とは、どのような範囲を指しますか。
あてはまるものに 1つに○をつけてください。

- | | |
|-----------------|-------------------------|
| 1. 居住している町内 | 2. 弘前市内 |
| 3. 弘前市以外のつがる地域内 | 4. 青森県内 |
| 5. 東北地域 | 6. 地方部一般（出身地や居住地には限らない） |
| 7. 自分の出身地 | |

問4 あなたのご家族は、あなたの働く場所について、どのように話していますか。
あてはまるもの 1つに○をつけてください。

1. 家族は、地元（家族の住む地域の近く）で、自分が働き続けることを望んでいる。
2. 家族は、いずれ、地元（家族の住む地域の近く）に自分が住み、働くことを望んでいる。
3. 家族は、自分の働く場所については、どの地域でもよい、と話している。
4. 仕事や居住場所について、家族と話したことは、ほとんどない。

問5 あなたは、現在、大学生生活を通じてどのようなスキル（技能・知識）を身に付けていると思いますか。自分自身の判断でかまいませんので、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. 英語 | 2. 情報処理（エクセル操作） |
| 3. 情報収集 | 4. 自分の専門分野の基本的な技能・知識 |
| 5. 対人コミュニケーション能力 | 6. プレゼンテーション能力 |
| 7. その他（具体的に | ） |

問6 希望する雇用形態を教えてください。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. 正規雇用こだわる。 | 2. どちらかといえば正規雇用を希望する。 |
| 3. 非正規雇用でもかまわない。 | |

問7 あなたが働きたいと希望している会社の業種を教えてください。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | | | | |
|--------------|--------------|-----------|-------------|--------------|
| 1. 公務 | 2. 農林漁業 | 3. 建設業 | 4. 製造業 | 5. 電気・ガス・水道業 |
| 6. 運輸・通信業 | 7. 卸売、小売業 | 8. サービス業 | 9. 金融・保険業 | |
| 10. 不動産業 | 11. 教育・学習支援業 | 12. 医療・福祉 | 13. 飲食業・宿泊業 | |
| 14. その他（具体的に | | | | ） |

問8 あなたはどのような仕事をしたいと希望していますか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | | | |
|-----------------|---------------|------------------|----------|
| 1. 管理的な仕事 | 2. 専門的・技術的な仕事 | 3. 事務的な仕事 | 4. 販売の仕事 |
| 5. サービスの仕事 | 6. 保安の仕事 | 7. 生産工程の仕事 | |
| 8. 輸送・機械運転の仕事 | 9. 建設・採掘の仕事 | 10. 運搬・清掃・包装等の仕事 | |
| 11. その他の仕事（具体的に | | | ） |

問9 あなたは現在、仕事で役立つような資格・免許を持っていますか。

持っていない方は、今後、仕事に役立つ資格、免許を取得したいと思いますか。

あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 持っている
2. 持っていないが取得したいと思う
3. 取得したいと思わない

問10 持っている資格・免許の種類は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 技術関係
2. 医療・保健衛生・社会福祉関係
3. 法律・財務・経営・不動産関係
4. 教育関係
5. 事務処理関係
6. 営業・販売、サービス、保安関係
7. 運輸・通信関係
8. 製造・電気・建設・土木関連の技能関係
9. 英語関係（英語検定、TOEIC）
10. 統計関連
11. その他の資格・免許（具体的に)

問11 取得したいと思う資格・免許の種類は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 技術関係
2. 医療・保健衛生・社会福祉関係
3. 法律・財務・経営・不動産関係
4. 教育関係
5. 事務処理関係
6. 営業・販売、サービス、保安関係
7. 運輸・通信関係
8. 製造・電気・建設・土木関連の技能関係
9. 英語関係（英語検定、TOEIC）
10. 統計関連
11. その他の資格・免許（具体的に)

問 12 あなたが会社を選ぶとき、重視したいことは何ですか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 自分の技能・能力が活かせる
2. 仕事の内容・職種
3. 会社の規模・知名度
4. 会社の将来性がある
5. 社会的意義がある
6. 実力主義の会社
7. 通勤に便利
8. 賃金の条件がよい
9. 勤務地
10. 勤務時間
11. 転勤がない・転勤の地域が限定されている
12. 福利厚生がよい

問 13 弘前市内・つがる地域で働くことに興味はありますか？

あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | | |
|----------------|----------------|----------------|
| 1. 積極的に働きたい | 2. 条件が合えば働きたい | 3. あまり働きたくない |
| 問 14 (5 ページ) へ | 問 14 (5 ページ) へ | 問 15 (6 ページ) へ |

問 13 で「1. 積極的に働きたい」「2. 条件が合えば働きたい」をえらんだ方にお尋ねします。

問 14-A 地域については、弘前市内を希望しますか。それとも、弘前市以外のつがる地域を希望しますか。あてはまるもの 1 つ に○をつけてください。

1. 弘前市内を希望する。
2. 弘前市以外のつがる地域を希望する。
3. どちらでもかまわない。

問 14-B 民間企業で働くことを希望しますか。あてはまるもの 1 つ に○をつけてください。

1. 民間企業を希望する。
2. 公務員を希望する。
3. どちらでもかまわない。

問 14-C 弘前市・つがる地域で働きたい理由をお知らせください。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 自分の能力が活かそうだから
2. 希望する企業があるから
3. 知人が多いから
4. 家族を経済的に支えたいから
5. 弘前市・つがる地域が好きだから
6. 就職後の生活が精神的に楽だと思ふから
7. 希望する給与や待遇が期待できるから
8. 都市部等、別の場所で働くのは経済的負担が大きいから
9. 現在住んでいるところ（大学所在地）の生活になれたから
10. 親と同居したいから
11. 親からの経済的援助が期待できるから
12. その他（具体的に

問 13 で「3. あまり働きたくない」をえらんだ方にお尋ねします。

問 15-A どこで働くことを希望しますか。あてはまるもの 1 つ に○をつけてください。

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. 弘前市・つがる地域以外の青森県内 | 2. 青森県以外の東北地域 |
| 3. 北海道 | 4. 東京を含む関東圏 |
| 5. その他 () | |

問 15-B 弘前以外の場所で働きたい理由をお知らせください。

あてはまるもの すべて に○をつけてください。

- | | |
|------------------------------|------------------|
| 1. 自分の能力が活かそうだから | 2. 希望する企業があるから |
| 3. 知人が多いから | 4. 家族を経済的に支えたいから |
| 5. その地域が好きだから | |
| 6. 就職後の生活が精神的に楽だと思ふから | |
| 7. 希望する給与や待遇が期待できるから | |
| 8. 弘前市・つがる地域で働くのは経済的負担が大きいから | |
| 9. 新しいところで生活してみたいから | |
| 10. 親と同居したいから | |
| 11. 親からの経済的援助が期待できるから | |
| 12. その他 (具体的に) | |

みなさんにおたずねします。

問 16 あなたは就活の一環として、次のようなプログラムを体験したことがありますか。

また、今後、希望しますか。あてはまるもの 1つに○をつけてください。

A. 職場見学	1. 体験した	2. 今後、体験することを希望している	3. 希望していない
B. インターンシップ (就業体験)	1. 体験した	2. 今後、体験することを希望している	3. 希望していない
C. トライアル雇用 (施行雇用)	1. 体験した	2. 今後、体験することを希望している	3. 希望していない

問 17 あなたは弘前市内の企業に関する情報をどのように入手していますか。

あてはまるもの すべてに○をつけてください。

1. 新聞・雑誌・企業のパンフレット
2. インターネットの求人情報
3. ハローワーク、ジョブカフェなど
4. 民間の職業紹介所
5. 合同会社説明会のようなイベントで
6. 学校の就職支援センターなど
7. 両親の紹介
8. 両親以外の家族、親戚の紹介
9. 親しい友人の紹介
10. あまり親しくない知り合いの紹介
11. その他（具体的に)

問 18 将来の職業の第一希望は次のうちどれですか。

あてはまるもの 1つに○をつけてください。

1. 民間企業
2. 公務員・公的機関
3. 教育職
4. 研究職
5. 専門職（医師、看護師、会計士、税理士、弁護士など）
6. 家業を継ぐ・手伝う
7. 自分で起業する
8. その他（)

問 19 希望する初任給（月収）は、どの程度ですか。目安をお答えください。

（ 万円程度）

問 20 ある会社に次のような 2 人の課長がいます。もしあなたがつかわれるとしたら、どちらの課長につかわれる方がよいと思いますか。あてはまるもの 1 つ に ○ をつけてください。

1. 規則をまげてまで、無理な仕事をさせることはありませんが、
仕事以外のことでは人のめんどろを見ません
2. 時には規則をまげて、無理な仕事をさせることもありますが、
仕事のこと以外でも人のめんどろをよく見ます
3. わからない

問 21 もういちど生まれかわるとしたら、あなたは男と女の、どちらに、生まれてきたいと思いますか。あてはまるもの 1 つ に ○ をつけてください。

1. 男に
2. 女に
3. わからない

問 22 「弘前（弘前市・つがる地域）」に対する意識についてお聞きします。
あてはまる数値に ○ を付けて下さい。

	あてはまらない	あまり あてはまらない	どちらとも いえない	やや あてはまる	あてはまる
1. 私は地域の一員であると感じる	1	2	3	4	5
2. 私はこの地域の将来のことが、とても気になる	1	2	3	4	5
3. 私はこの地域に愛着を感じる	1	2	3	4	5
4. この地域を離れることは、たとえ離れたたくても、大変困難である	1	2	3	4	5
5. 現在この地域にいるのは、そうしたいからであると同時に必要だからである	1	2	3	4	5

さいごに、あなた自身についておたずねします。

問 23 性別

1. 男性 2. 女性

問 24 年齢

() 歳

問 25 大学

() 大学

問 26 学部

() 学部

問 27 実家の所在地についてお知らせください。

1. 北海道
2. 青森県（弘前市・つがる地域） 3. 青森県（弘前市・つがる地域以外）
4. 岩手県 5. 秋田県 6. 宮城県 7. 山形県 8. 福島県
9. 関東甲信 10. 東海・北陸 11. 近畿 12. 中国・四国 13. 九州・沖縄
14. 外国

長い間のご協力、本当にありがとうございました

企業の地元大卒者の雇用実態に関する意識調査

弘前大学地域未来創生センター

この調査は、弘前大学地域未来創生センターと弘前市の連携による調査・研究事業の一環として行うもので、弘前市内にある企業の皆さまの地元大学卒業者の雇用実態に関する意識について調査し、若年者の県外流出を抑制し、地元定着を促進するための対策を講ずるべく、その基礎資料として利用するものです。この調査の結果や内容は統計的に処理し、地域全体としての傾向を把握することだけを目的として利用されますので、皆様のご回答が個々に分析されることは絶対にありません。

お忙しい中、誠に恐縮ですが、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

ご記入にあたってのお願い

1. 2015年12月時点でお答え下さい。
2. 回答は、あなたご自身に当てはまる選択肢を選び、番号を○で囲んでいただく形式がほとんどです。設問によっては直接ご記入をいただいたり、具体的な内容を文章でご記入いただくところもあります。
3. ご記入済みのアンケート用紙は、同封しました返信用封筒に入れて、

2015年12月14日(月)までに

投函いただけますようお願いいたします。

4. 本調査についてご不明な点がございましたら、電話やメールにて下記にお問い合わせ下さい。

弘前大学地域未来創生センター

電話・ファクス : 0172-39-3198

E-mail : irrc@hirosaki-u.ac.jp

お電話の受付は月曜日から金曜日の10時より17時までとなっております。

なにとぞご了承ください

○この調査に含まれている内容以外で、政府や行政、当センターへのご意見、ご要望がございましたら、この欄にお書きください。

問 1 貴事務所の業種を教えてください。

- | | | | | |
|-----------|--------------|-----------|-------------|--------------|
| 1. 公務 | 2. 農林漁業 | 3. 建設業 | 4. 製造業 | 5. 電気・ガス・水道業 |
| 6. 運輸・通信業 | 7. 卸売、小売業 | 8. サービス業 | 9. 金融・保険業 | |
| 10. 不動産業 | 11. 教育・学習支援業 | 12. 医療・福祉 | 13. 飲食業・宿泊業 | |
| 14. その他 | | | | |

問 2 貴事業所の主要な生産品又は事業の内容は何ですか。

(主要なものとは、総収入の最も多いものです。)

問 3 貴事業所が属する企業全体(本社・支社・営業所・工場等を含む)の常用労働者数(注1)は何人ですか。

- | | | | |
|-------------|-------------|-------------|----------|
| 1. 1000人以上 | 2. 500～999人 | 3. 300～499人 | |
| 4. 100～299人 | 5. 50～99人 | 6. 30～49人 | 7. 5～29人 |
| 8. 0～4人 | | | |

常用労働者数(注1)

(注1) 常用労働者とは、下記の①～③のいずれかに該当する労働者のことです。

- ① 期間を定めずに雇われている者(一般にいう正社員、正職員と呼ばれている人)
- ② 一か月を超える期間を定めて雇われている者(パート、アルバイトなど)
- ③ 日々雇われている者又は一か月以上の期間を定めて雇われている者であって、平成27年10月及び11月の各月に各18日以上雇われた者。

なお、取締役、理事などの役員であって、常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払を受けている者又はパートタイム労働者は、上記①～③のいずれかに該当すれば、常用労働者です。

問 4 弘前市内にある貴社の事業所に属する常用労働者数は何人ですか。

1. 1000人以上
2. 500～999人
3. 300～499人
4. 100～299人
5. 50～99人
6. 30～49人
7. 5～29人
8. 0～4人

問 5 貴事業所が属する企業の、過去1年間(平成26年11月～平成27年12月)の若年労働者の採用状況についてお尋ねします。

(1) 弘前市内の貴事業所に正社員として採用された若年労働者はいますか。採用された若年労働者がいた場合は、採用者の最終卒業学校をすべて選んで、採用人数を記入してください。

1. 中学 (名)
2. 高校 (名)
3. 短大・専門学校(名)
4. 大学・大学院 (名)

問 6 大学・大学院卒の採用があった企業の皆さまにお尋ねします。

(1) 採用した社員の出身大学校の所在地を教えてください。

あてはまるものすべてに○をしてください。

1. 弘前市内
2. 弘前以外の青森県内
3. 東北圏内
4. 東京を含む関東圏
5. その他(具体的に)

(2) 貴事業所で採用した学生の仕事は、次のどれに当たりますか。

複数名を採用した場合は、あてはまる職種にいくつでも○をつけてください。

	中学卒	高校卒	短大・専門学校卒	大学・大学院卒
1. 管理職				
2. 専門・技術職				
3. 事務職				
4. 販売職				
5. サービス職				
6. 保安職				
7. 農林漁業				
8. 生産工程				
9. 運輸・機会運転				
10. 建設・採掘				
11. 運搬・清掃・包装など				
12. その他				

問7 大学・大学院卒業者の採用がなかった企業の皆さまにお尋ねします。

(1) 採用しなかった理由を教えてください。

あてはまるものすべてに○をしてください。

1. 募集していなかった
2. 募集したが、応募者がなかった
3. 応募はあったが、希望する学生がいなかった
4. 内定を出したが、来てくれなかった
5. 希望はあったが、どのように募集すればいいか分からなかった
6. その他(具体的に)

(2) 来年度以降の貴事業所では大学・大学院卒業者(大卒者)の正社員の採用を希望していますか。

1. 希望している ⇒ 問8へ
2. 希望していない ⇒ 問9(5ページ)へ

今後、大学・大学院卒の採用を希望する企業の皆さまにお尋ねします。

問 8 (1) 大学・大学院卒業者(大卒者)の正社員の採用を希望する理由を教えてください。

あてはまるものすべてに○をしてください。

1. 実績があるから
2. 大学・大学院卒業者の専門知識が必要だから
3. 大学・大学院卒業者の就業意識が高いから
4. マナーや社会常識があるから
5. コミュニケーション能力が高いから
6. その他(具体的に)

(2) どのような職種での採用を希望していますか。

あてはまるものすべてに○をしてください。

- | | | |
|--------------|------------------|---------------|
| 1. 管理職 | 2. 専門的・技術的職業 | 3. 事務的職業 |
| 4. 販売の職業 | 5. サービスの職業 | 6. 保安の職業 |
| 7. 農林漁業の職業 | 8. 生産工程の職業 | 9. 運輸・機会運転の職業 |
| 10. 建設・採掘の職業 | 11. 運搬・清掃・包装等の職業 | 12. 特になし |

(3) どのような技能・知識を持つ学生を採用したいですか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. 英語 | 2. 情報処理(エクセル操作) |
| 3. 情報収集 | 4. 自分の専門分野の基本的な技能・知識 |
| 5. 対人コミュニケーション能力 | 6. プレゼンテーション能力 |
| 7. その他(具体的に) | |

(4) 採用において持っていると評価したい資格・免許の種類は何ですか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | | |
|----------------------|-----------------------|--------------------|
| 1. 技術関係 | 2. 医療・保健衛生・社会福祉関係 | 3. 法律・財務・経営・不動産関係 |
| 4. 教育関係 | 5. 事務処理関係 | 6. 営業・販売、サービス、保安関係 |
| 7. 運輸・通信関係 | 8. 製造・電気・建設・土木関連の技能関係 | |
| 9. その他の資格・免許 (具体的に) | | |
| 10. 特になし | | |

(5) 貴事業所で大卒者を受け入れるために実施しているものはありますか。

今後、実施する予定または希望はありますか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

A. 職場見学	1. 実施中	2. 今後、実施すること を検討中	3. 実施予定はない
B. インターンシップ (就業体験)	1. 実施中	2. 今後、実施すること を検討中	3. 実施予定はない
C. トライアル雇用 (施行雇用)	1. 実施中	2. 今後、実施すること を検討中	3. 実施予定はない

(6) 貴事業所では新卒者の採用選考にあたりどのような点を重視しますか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 就業意識・勤労意欲・チャレンジ精神
2. 柔軟な発想
3. マナー・社会常識
4. 組織への適応性
5. 業務に役立つ専門知識や技能
6. コミュニケーション能力
7. 従順さ・会社への忠誠心
8. 体力・ストレス耐性
9. その他()
10. 特になし

問9 大卒者の採用を「希望していない」という回答の場合におたずねします。

希望していない理由はどのようなものでしょうか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. これまで実績がない
2. 採用者の希望する給料が支払えない
3. とくに大卒者の能力を必要としない
4. 来てくれなかったのであきらめている
5. どのように募集すればいいのかが分からない
6. 大学とのネットワークがない
7. 募集手続きが難しそうだから

長い間のご協力、本当にありがとうございました

執筆担当者

氏名	所属	担当章
李 永 俊	弘前大学	第1章
	人文学部 教授・地域未来創生センター長	第2章
栗原由紀子	弘前大学	第3章
	人文学部 講師	
李 秀 眞	弘前大学	第4章
	教育学部 准教授	
日比野愛子	弘前大学	第5章
	人文学部 准教授	
上部佳祐	弘前大学	集計表
	人文学部 3年生	

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

2016年2月

編集・発行

弘前大学地域未来創生センター

〒036-8560 青森県弘前市文京町1

電話 0172-39-3198

Email: irrc@hirosaki-u.ac.jp

<http://human.cc.hirosaki-u.ac.jp/irrc/>