

第3章 大卒就職における地域移動と就職支援

第1節 はじめに

本章では、1990年代末以降の変化してきた新規大卒労働市場と、18歳人口の数の減少を背景に、政策的にも大学の戦略的にも進められてきた就職支援とキャリア教育の現状について概観する。特に、これまであまり検討されてこなかった大学生の進学及び就職における地域移動の状況と、それに対する大学の支援状況について着目したい。

本節では、大学の就職支援・キャリア形成支援にかかる先行研究について確認し、さらに、大卒者の地域移動と地域差についての先行研究を見ていくことにする。

1. 大学の就職支援・キャリア形成支援

まず、大学生の就職支援とキャリア形成支援の状況について先行研究を確認する。

大学生の就職について大学は、2000年代後半以降、政策的に進められてきたこともあり、学生への仕事の斡旋だけではなく、教育課程全体の問題として、教育内容の改革に取り組むようになってきた（小杉 2013b）。インターネットによる就職活動がより一般化する中で、このような大学のキャリア形成支援は未就職者率の低下に一定程度、有効である。小杉（2013a）は、2010年に実施した調査によって、大学がそれまで持っていたOB情報を通じての水路付けや選択を支援する相談、カウンセリングなどの機能といった資源を利用しないことで、活動を途中で放棄する学生が増加する可能性を指摘している。1990年代末からインターネット経由での就職活動が増加したことにより「大学のあっせん機能が低下していることが、未就職者の増加の一因となっている可能性は高い」（小杉 2013a, p.123）という。他方、別の論稿において小杉（2013b）は、2005年から2010年にかけての未就職者率の変化にキャリア形成支援が効果を持つかどうかを検討し、就職支援の自己評価、就職・キャリア形成支援の専任職員数が統計的に有意な影響をもち、さらに、キャリア形成支援経費についても一定の影響があることを示唆している。大島（2010）もまた、多くの学生にとって就職活動が一段落した「晩期」に就職する場合、就職部経由で職を探すと「早期」と同程度の良好な仕事を得られることを明らかにした。

このような大学の就職支援は、特に選抜性の低い私立大学において、よく実施されているようである。堀（2007）は2005年に実施された調査によって、大学の選抜性の低い私立大学では、選抜性の高い私立大学や国立大学と比べて、大学就職部・キャリアセンターの就職支援組織の担当職員人数が多いこと、経費が高いこと、専門性を考慮した人事異動を4割の大学が行っていること（国立では1割以下）を確認している。また、支援内容としては、就職ガイダンス、進路希望調査・求職登録、個別の面接・相談については7～8割、業界・企業の研究会、インターンシップは6～7割、キャリア形成支援講義は私立A区分（偏差値57以上）及び国公立大学では4割弱、私立B区分（偏差値46～56）及びC区分（偏差値45以

下)では5割が実施していること、「キャリア教育についての正規の授業科目を設置・拡大したい」、「職員のカウンセリングマインドを高めたい」と考えている大学は多いこと、そして、このような学校を通じた就職支援は、選抜度が中・低の大学において、特に正社員内定獲得に重要な意味を持っていることを示唆している(堀 2007)。

大学就職部の事例研究としては谷内(2005)や労働政策研究・研修機構(2012)がある。これらの事例研究では、大学のより詳細な就職支援の実態が明らかとなっている。例えば、労働政策研究・研修機構(2012)が2010年に2大学に実施したヒアリングでは、大学は、キャリア教育を行ったり、就職対策講座やセミナーを開催したり、個人面接を行ったり、就職希望調査を複数回実施したり、卒業後の進路の未報告者について電話で確認したり(ある大学ではおよそ250人に電話)と様々な取組をしていることが明らかにされている。また、谷内(2005)は、立命館大学、立教大学、文京学院大学のキャリアセンターとキャリア教育の事例を紹介しながら、大学の就職部門が職業紹介業務、職業指導業務に加え、キャリアデザインをサポートするキャリア支援業務を遂行していくためには、キャリアセンターといった全学横断的なキャリア支援部門を設置すること、キャリア教育、職業教育を行うために就職部門と教学部門を連動させること、就職部門の専任職員をプロフェッショナル化させること、の3つの課題があると指摘している。

2. 大卒者の地域移動と地域差

つぎに、大卒者の地域移動と地域差についての先行研究を確認する。

(1) 機会の格差と地域移動

地域移動という現象は人口学、社会学、地理学、経済学といった領域において着目されているが、人はなぜ地域移動をするのかを考えると、地域間の格差という問題が必ず立ち現われてくる。教育機会、職業機会の地域間格差は、その土地で生まれ育った人のキャリアを左右する(たとえば、林 1998a、尾嶋 1986)。地域移動するか否かの選択は、都市と地方の機会の格差にもとづいており、地域移動は機会の獲得を目指してなされるものと理解され得る(林 1998a、1998b、李 2012、尾嶋 1986、佐々木 2006、上山 2011)。古典的な研究として、Lipset(1955)はcommunity of originの規模によって職業達成が異なること、具体的には、大きな都市のほうが高い職業達成を得られることを指摘している。同様に日本でも、機会の多い地域で生まれ育った者のほうが教育、職業、収入の面で有利であることが明らかにされている(林 1998a、1998b、塚原・小林 1979、塚原・野呂・小林 1990)。

地域移動は近年においては、就職時よりも中等後教育進学時に選択されることが多い。粒来・林(2000)は、高度経済成長後の地域移動の傾向について、かつてのように階層移動を伴うことが少なくなり、就職時に地域移動するメリットが減ってきたこと、他方で、進学時には「銘柄大学」へ行くために地域移動する者が増加していることを明らかにしている。日本において、高等教育機関、とりわけ「銘柄大学」が大都市圏、特に東京圏に集中している

ことは事実であり（磯田 2009、学校基本調査、清水・坂東 2013）、このような機会を求めて地方から大都市圏に若者が進学移動することは経験的にも想像しやすい。以上のような大都市への進学移動は 1980 年代の大卒者でも確認されており、非東京圏から東京圏の移動が多く、地域格差を拡大する方向に機能していることが指摘されている（中川 1996）。また、より近年の傾向も同様であり、学校基本調査によって、大学進学に伴う転入超過率が大都市圏、特に東京と京都で高いことが確認されている（清水・坂東 2013）。

地域移動は高等教育進学時に多いという知見が示唆するように、地域移動は、親の職業、本人の学歴・職、性別に規定されている。中川（2005）によれば、1970 年代までの東京圏は高学歴者以外の若者も移住してきていたが、1980 年代になると製造業の空洞化と東京圏の地価の上昇により、高学歴の若者のみが東京圏に移動するようになった。この傾向は 1990 年代になると特に高学歴の女子で顕著となったという。より近年の傾向を見ると、杉浦（2012）は 1982 年から 2007 年までの総務省「就業構造基本調査」をもとに、学歴が高くなるほど他の都道府県あるいは同じ都道府県の別の市町村へ移動する者の割合が高いことを確認し、労働移動は学歴が高いほど起りやすいことを指摘している。李（2012）および李・杉浦（2012）もまた、2008 年および 2010 年に実施された東北出身者及び東京圏在住者に対するモニター調査によって、学歴が高くなればなるほど移動確率が高くなること、父親が専門・技術系・管理的職業の家庭の子弟が進学時に移動していることが明らかにしている。

（2）Uターン現象と若者の地元志向

このように進学時の移動が主として大都市への移動であるのに対し、就職時の移動には地元への帰還移動（以下、「Uターン」という）という側面が現れてくる。特に大卒就職における地域移動を考察する上で、その大卒者が既に大学進学時に地域移動している可能性を考慮する必要がある。この点が高卒就職における地域移動との相違である。高卒者の多くはそれまで地域移動経験はあったとしても親の転勤などによるところが大きいであろうが、大卒者の場合は本人が大学進学時に既に地元を離れて地域移動している可能性がある。つまり、大卒就職における地域移動には、就職時に初めて移動する者とそうでない者が併存しており、後者には地元でUターンする者とそうでない者（つまり、さらに別の地域に移動する者）の両者が含まれている。また、就職時に地域移動しない者の中にも、地域移動経験のある者とない者とが含まれている。前者の多くは進学移動した者である。このように大卒者の地域移動を考える上では、誰が地元に残留し、誰がUターンし、誰が大都市に残留し、そして誰が大都市に移動するのか、といった相違を考慮に入れる必要がある。

このような「Uターン」現象は以前から確認されている。例えば、江崎・荒井・川口（2000）の長野県及び宮崎県出身男性（1966～1978 年高校卒）に対して行った調査票調査では、男性の地方圏出身者のUターン現象は、就職後 3 年以内が多いことが明らかになっている。また、蘭（1994）は、1970 年以前と以後で人口移動のパターンが変化し、1970 年以降は地元を発展

させたいと考えたり、都会を見限ったりしてUターンし、地元で第3次、第2次産業に就く者が出てきたことを指摘している。

Uターンの傾向を大卒者に限ってみると、雇用問題研究所・若年労働力問題研究会(1995)は、リクルートリサーチの「大学生の就職実態調査」をもとに、1980年から1995年までの大学卒業就業者の地域間移動を「Uターン型」(出身県に戻って就職)、「帰化型」(進学大学所在地で就職)、「放浪型」(出身県でも就学県でもない県で就職)、「地元定着型」(地元大学に進学し出身県で就職)、「新天地開拓型」(地元大学に進学し出身県以外で就職)に類型化して把握し、1992年以降「Uターン型」と「地元定着型」の割合が上昇していることを明らかにした。また、貴志(2014)は、第6回人口移動調査(2006)を用い、非大都市県出生者で東京圏に転入経験のある男性の3~4割、女性の3割弱が出生県にUターンしていること、特に15~39歳の若年層では最終学校卒業後に出生県へ帰還するパターンが最も多くなっていることを明らかにしている。これはすなわち、より若いコーホートにおいて東京圏にて最終学校——多くは大学だと思われる——を卒業し、出生県に戻って初職を迎えるパターンが他の年齢層に比べて多くなっているということである。

このような若者の地元志向の強まりは、多数の先行研究によって指摘されている(たとえば、新谷2002、轡田2011、中村2010)。このような地元志向を地方の構造的な仕組みとして理解しようとしている研究に、吉川(2001)がある。吉川は、地方の若者がキャリアを形成する上での地域移動の選択メカニズムを検討し、それぞれの地方県にはUターン、Jターン、都市定住、県内周流の傾向を促すような社会・文化全般にかかわるローカル・トラックがあるとの枠組みを提起した。

(3) 大都市に残留する者、地元に戻る者への就職支援

しかしながら、これまで見てきたように、Uターンする学生は少なくないとはいえ、大都市圏での就職は実際、多い。少し時代を遡るが、川田(1992)は、1980年大学卒業者の約半数が出身県に帰って就職しており、卒業後も大学所在府県にとどまる比率が25%を超えるのは東京都、大阪府、愛知県といった大都市であること、就職収容率は東京、静岡、京都、大阪、沖縄を除くといずれの県でも100%を下回っており、Uターンがあるにもかかわらず、やはり大学卒業者は大都市圏に集積していることを指摘している。また、近年でも、李(2012)は、2010年に実施された20~34歳の既卒者対象のモニター調査によって、都市への移動は進学時移動が79.0%で圧倒的に多く、初職時の移動は21.0%にすぎないこと、そして、進学時に移動した若者の65.7%が都市でそのまま就業していることを明らかにしている。清水(2010)もまた、2000年代における非大都市圏出身者の大都市圏残留傾向と属性との関連を第6回人口移動調査(2006)を用いて検討し、大都市圏に転入した人々がそのまま残留する傾向が強まっているが、特に残留しやすいのは調査時に25~29歳であった若者、学卒直後の仕事で従業上の地位が正規職員、専門・管理職だった人であることを指摘している。

以上の先行研究が示唆するのは、大学生には地元に戻る者と大都市に残留して就職する者などに大きく二分されているということである。これらの二分化された学生は大学内に併存しているのか。そうだとすれば、大学の就職支援は両方の学生に対し、いかに施されているのか。労働政策研究・研修機構（2012）が2010年に全国の四年制大学に対し実施した就職部への調査によれば、学生が会社・仕事選択に当たって重視する基準として最も多く挙げられたのは地域条件（勤務地・転勤の有無など）、企業の業種・仕事内容、企業の知名度であり、これらの項目は特に未内定学生に特徴的であると大学側が理解しているという。この結果から推測されるのは、地域を含めた条件に固執する未就職者と地域移動をいとわない就職成功者の大学内での分化である。

大卒者の就職先地域には、上記の通り、出身地域の機会構造と個々の学生の社会経済的背景が影響するほか、大学の就職支援のあり方も影響する。先行研究は少ないが、例えば、中澤（2008）は、『全国大学・短大・高専要覧 2001』を資料として用い、理工系高等教育機関は文科系学部に比べ地方圏に立地するものが多いにもかかわらず、研究開発技術者の多くが大都市圏に就職していることを発見した。特に旧帝国大学を中心とする地方中核都市の高等教育機関では、研究室や指導教官を窓口として東京圏にある大企業とのネットワークが形成されており、それによって学生は東京圏に移動する。さらに、研究開発技術者の就職については、地方中核都市では研究室・指導教員を通じた就職が、地方圏では就職担当部門を通じた就職が、東京圏よりも多いことを明らかにし、地域によって異なるルートを通じた就職活動によって東京圏へ人々が集積していくことを明らかにした。この研究が示唆するのは、大学の就職支援のあり方が学生の就職と就職先地域をある程度決定づける可能性である。

本研究では、上記の労働政策研究・研修機構（2012）の調査と同様、就職支援について大学の担当者に実施したヒアリングにもとづいているが、青森県の2大学、高知県の3大学に対し調査を行ったことで、大学生の就職、就職活動、そして就職支援の地域差を検討することが可能となった。以下では、現在の大学生の進学移動と就職移動の状況について概観し、青森県と高知県を例にとって、大学の就職支援が学生の就職とそれに伴う地域移動の可能性に対して、どのように認識し、支援しているのかについて明らかにしていく。

第2節 大卒者の進学移動と就職移動の状況

本節では、大卒者の進学移動と就職移動の状況について統計で確認し、さらに2013年度に実施した青森と高知のハローワークへのヒアリング結果を用い、両地域の状況についてより詳細に見ていこう。

1. 統計から見る進学移動・就職移動

図表3-1は、平成26年の学校基本調査をもとに、高校所在都道府県（多くの大学生にとって「地元」と思われる都道府県）ごとに、地元の都道府県にどの程度進学したか、また、

地元でなければ、どのエリアの大学に進学したのかを見たものである。ここでエリアとは、北海道、東北、北関東、首都圏、甲信越、北陸、東海、関西、中国、四国、九州・沖縄のことである。

図表を見ると、地元の都道府県に進学した割合は、北海道、宮城、東京、愛知、大阪、広島、福岡といった都市部と沖縄で5割を超える。進学先のエリアで見ると、北海道、青森、岩手、宮城、秋田、石川、岐阜、愛知、島根、岡山、広島、三重で5割以上、首都圏のすべての都県において9割以上、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山では8～9割、九州・沖縄のすべての県においては6～7割以上が地元エリアで進学している。

図表3-1 高校所在都道府県別に見た地元都道府県での進学割合及び大学所在エリア
(2014年度)

	地元県での 進学割合	北海道	東北	北関東	首都圏	甲信越	北陸	東海	関西	中国	四国	九州・沖縄
北海道	68.4	68.4	4.4	1.1	16.8	0.9	0.5	1.4	4.6	0.6	0.2	1.2
青森	35.5	7.3	56.1	4.5	26.8	1.8	0.4	1.1	1.5	0.2	0.0	0.3
岩手	27.3	5.5	59.3	4.9	24.3	2.3	0.4	1.3	1.4	0.1	0.0	0.5
宮城	56.9	1.5	69.4	2.9	21.8	1.2	0.4	0.7	1.7	0.1	0.1	0.3
秋田	23.1	4.5	52.0	4.4	30.1	5.4	0.8	1.0	1.2	0.2	0.0	0.3
山形	18.9	2.1	45.9	5.3	34.9	7.1	1.3	1.1	1.8	0.1	0.0	0.2
福島	19.3	1.0	34.9	11.0	45.6	4.3	0.4	0.8	1.5	0.2	0.0	0.2
茨城	19.4	1.0	3.9	24.4	64.4	1.4	0.4	1.5	2.2	0.3	0.1	0.6
栃木	22.0	1.1	6.7	29.7	56.0	2.4	0.5	1.2	1.7	0.3	0.1	0.4
群馬	29.3	0.9	3.2	33.7	54.0	3.4	1.2	1.1	2.1	0.2	0.1	0.3
埼玉	31.7	0.6	0.9	3.5	92.8	0.6	0.1	0.4	0.6	0.1	0.1	0.3
千葉	32.0	0.7	0.8	3.2	92.3	0.6	0.1	0.7	1.0	0.2	0.1	0.3
東京	64.6	0.7	0.6	1.4	94.4	0.9	0.1	0.5	1.0	0.1	0.1	0.4
神奈川	40.3	0.6	0.5	0.8	95.3	0.7	0.1	0.6	0.9	0.1	0.1	0.3
新潟	34.2	1.1	5.8	4.3	43.5	35.7	4.7	1.5	2.9	0.2	0.1	0.2
山梨	26.6	0.9	1.4	2.6	56.4	29.7	0.6	4.2	2.9	0.5	0.1	0.7
長野	15.4	1.1	1.9	5.2	49.5	21.3	4.5	9.6	5.6	0.4	0.2	0.7
富山	18.2	1.4	1.8	2.3	22.1	6.2	39.2	11.3	14.3	0.9	0.1	0.5
石川	41.9	1.3	0.8	1.0	14.4	3.0	52.4	7.2	18.0	0.8	0.3	0.7
福井	29.4	0.6	0.3	0.8	12.7	2.4	41.3	11.4	26.4	2.9	0.6	0.6
岐阜	18.8	0.5	0.6	0.7	10.4	1.7	3.9	69.5	10.3	1.2	0.4	0.8
静岡	28.4	1.0	1.9	2.1	39.9	3.4	1.4	41.3	6.8	1.1	0.4	0.9
愛知	70.6	0.7	0.6	0.5	8.5	1.2	1.8	77.9	7.0	0.8	0.3	0.7
三重	20.2	0.8	0.3	0.5	10.2	1.0	2.0	62.1	20.1	1.6	0.5	0.8
滋賀	22.4	0.4	0.3	0.3	3.8	0.5	2.7	5.2	83.4	1.9	0.6	0.9
京都	49.8	0.5	0.2	0.2	4.2	0.5	1.1	1.5	87.4	2.3	1.0	1.1
大阪	54.8	0.5	0.2	0.2	4.1	0.2	0.3	0.9	91.1	1.1	0.7	0.8
兵庫	45.0	0.7	0.3	0.3	5.2	0.4	0.6	1.5	82.1	5.5	2.1	1.4
奈良	14.5	0.7	0.3	0.2	5.3	0.3	0.6	2.1	86.9	1.6	0.9	1.0
和歌山	10.8	0.8	0.3	0.7	7.0	0.6	1.2	3.6	76.7	5.2	2.4	1.5
鳥取	11.1	0.6	0.3	1.3	13.2	1.3	0.7	3.0	35.2	35.4	5.7	3.2
島根	15.7	0.8	0.4	0.9	10.4	0.7	0.7	3.1	22.0	50.0	4.5	6.4
岡山	43.0	0.5	0.3	0.5	9.0	0.4	0.6	1.9	21.5	53.1	9.0	3.2
広島	53.1	0.6	0.2	0.5	9.6	0.3	0.2	1.5	14.8	63.4	3.9	5.0
山口	24.0	0.4	0.2	0.7	11.6	0.4	0.2	1.6	15.9	43.9	2.1	23.0
徳島	36.2	0.5	0.2	0.4	9.0	0.7	0.5	3.0	25.5	10.4	47.6	2.3
香川	16.7	0.4	0.1	0.8	12.1	0.4	0.4	2.8	35.0	18.8	26.0	3.2
愛媛	34.0	0.6	0.4	0.8	10.9	0.5	0.2	2.1	19.6	17.5	41.4	5.9
高知	18.6	0.8	0.4	0.7	19.1	0.6	0.3	3.6	26.7	10.6	34.2	3.1
福岡	63.5	0.3	0.1	0.4	9.5	0.2	0.2	0.8	7.0	5.1	0.4	75.9
佐賀	15.1	0.3	0.3	0.5	12.7	0.5	0.3	1.5	6.4	5.7	0.5	71.3
長崎	34.0	0.3	0.4	0.8	11.0	0.4	0.2	2.2	5.3	8.1	1.0	70.3
熊本	45.5	0.4	0.1	0.6	11.2	0.3	0.2	1.3	6.3	4.2	0.6	74.8
大分	22.7	0.4	0.1	0.6	12.3	0.5	0.1	1.4	9.6	9.8	2.0	63.3
宮崎	26.5	0.4	0.4	1.1	15.7	0.6	0.3	2.2	6.6	4.7	1.7	66.4
鹿児島	32.4	0.3	0.4	0.9	15.1	0.7	0.2	2.7	7.7	5.7	0.9	65.5
沖縄	53.8	0.5	0.7	1.2	15.9	0.9	0.6	4.3	5.2	3.9	2.2	64.5

出所：文部科学省「平成26年学校基本調査」（著者が再集計）

地元エリア以外でどこに進学するかを見ると、関西出身者以外では首都圏が多い。それに加えて北陸、東海、中国出身者では関西、四国出身者では関西と中国、山口県出身者では九州・沖縄での進学も多い。

本章で着目する東北と四国に目を向けると、東北よりも四国出身の方が地元エリアで進学する割合が低い。地元エリアを出ていく場合には、東北では首都圏への移動が圧倒的に多いが、四国では関西、中国、そして首都圏と分化している。

つぎに、大卒者の就職時の地域移動の状況について検討したい。残念なことに、大卒者の就職先地域についての全国的な調査は少なく、例外として、中島（2007）や田澤・梅崎・唐澤（2013）がある程度である。ただし、これらの調査でも、都道府県単位のサンプルは非常に限られている。

エリアごとの傾向として、中島（2007）は、2005年度の全国の大卒者の就職における地域移動について分析し、東北地方の大学を卒業した者で就職先が大学所在県である者は男性で24.7%、女性で42.5%あるのに対し、四国地方では男性19.0%、女性31.7%であることを示している。すなわち、四国地方の大学に通っている者のほうが、大学所在県を離れて就職しているのである。しかしながら、県ではなく、エリアで見ると、東北エリアの大学の学生の方が東北以外で就職する割合が多い。具体的には、東北の大学の卒業生では、東北以外での就職の割合が男性で25.3%、女性で21.3%であるのに対し、四国では男性で17.3%、女性で18.8%となっている。つまり、東北の大学に所属している学生は東北以外で就職し、四国の大学に所属している学生は四国で就職する割合が比較的高いのである。

ここで、特に青森県と高知県について考察するため、中島（2007）で分析した、労働政策研究・研修機構が2005年に実施した大学生調査の再分析を行った。その結果は図表3-2のとおりである。図表には、東北エリアと四国エリアの県以外に、参考までに東京、愛知、大阪の状況も加えた。ただし、都府県レベルでのサンプルが非常に少ないため、結果の解釈は参考程度にとどめておきたい。この結果によれば、大学所在県での就職について、青森は東北全体の傾向とさほど変わらず、5割程度であった（高知はサンプルが4と非常に少ないため何とも言えない）。参考までに載せた東京都、愛知県、大阪府では7～8割が大学所在都府県で就職しているのに比べると、青森県でも高知県でも、就職時に地域移動をする者が多い可能性を推測することはできる。

図表 3-2 大学所在都府県及び所在エリアでの就職（参考）

		N	大学所在県 での就職	大学所在エリ アでの就職
東北	青森県	54	46.3	68.5
	岩手県	34	47.1	64.7
	宮城県	214	49.1	64.0
	秋田県	4	50.0	50.0
	山形県	23	26.1	43.5
	福島県	5	0.0	0.0
四国	徳島県	77	45.5	64.9
	香川県	179	32.4	43.6
	愛媛県	17	64.7	70.6
	高知県	4	25.0	25.0
参考	東京都	1254	65.6	86.3
	愛知県	521	76.2	90.6
	大阪府	354	55.6	73.2

出所：JILPT 大学生調査（2005）を著者が再分析

注：東京都の所在エリアとは首都圏のことで東京、千葉、埼玉、神奈川が含まれる。愛知県の所在エリアとは東海エリアのことで静岡、愛知、岐阜、三重が含まれる。大阪府の所在エリアとは関西エリアのことで滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、滋賀、和歌山が含まれる。

2. ハローワークへのヒアリングから見る就職状況と支援

つぎに、2013年度に実施した公共職業安定所（ハローワーク）へのヒアリングから、青森と高知の大卒者の就職状況について概観する。

青森県内のGハローワークの管下の新規大卒者に対する求人・求職情報を見ると、前年度よりも求人数は微減している。ただし、これ以外に企業から大学に直接来る求人もあるため、ハローワークに来る求人・求職情報がすべてではない。大学のキャリアセンター等の就職担当者によれば、大学に来ている求人は前年並みだという。大卒の求人については、産業別では、一番多いのが卸小売業で全体の4割、金融保険業が2割である。また、職業別では、販売、管理・専門技術・事務がそれぞれ3割となっている。派遣・請負等の求人はなく、正社員以外の求人は全体の15%程度となっている。

高知県内のKハローワーク管内の主要産業は、卸売・小売業が3割、宿泊業・飲食サービス業が1.5割、生活関連サービス業・娯楽業が1割と第3次産業の比率が高い。高知県は製造品出荷額が4年連続全国最下位と製造業の集積が進んでおらず、公共事業など公的依存度が高い。医療・保健関連事業や観光業は比較的堅調に推移している。大卒求人については、2012年度から状況は良くなっている。2013年3月卒業者の大卒の就職内定者数（医学部を除く）は県内が191人、県外が552人であり、就職内定率は県内で84.9%、県外で86.7%であった（2013年6月時点）。

青森のGハローワークに来る若者は既卒者が多く、地元の大学を卒業した大卒者が来所することが多いという。また、自分なりに就職活動をしているがうまくいかなかったり、一時的に、あるいは一度も就職活動をしていなかったりする大卒者が来所することがある。前者の場合、自信がなくなっていることも多いので、ジョブカフェと連携して、チーム支援をしている。大卒者向けの求人開拓に関しては、「高卒、大卒の求人を区分することなく、新規の

学卒求人ということで大卒のジョブサポーター、高卒のジョブサポーター」で一緒に訪問している。大学との連携については、管下の大学については、年度当初に大学毎にジョブサポーターの担当者を決めて、最初に挨拶に全学校を訪問し、出張相談に協力してくれる学校に依頼する。協力大学では毎週定期的に出張相談を実施している。調査時には、青森の3大学で相談を実施していた。相談の際には、担当のジョブサポーターはハローワークに提出された求人の情報を持参し、個別相談を行っている。

高知の大学は国立1校、県立2校とすべて国公立なので、学費の関係で県外から来る学生も多く、国立大学では7割が県外出身である。このため、卒業後、高知に残る人が多くなく、支援は限られている。高知のKハローワークでは、出身地に戻りたい学生には、ジョブサポーターが全国の面接会の情報などを提供するといったことをしている。また、学校別に担当を決めて情報交換を図っている。主担当として1人7校程度（全学校種別を含む）に加え、副担当も決めている。県内にある四年制大学すべて（3校）にジョブサポーターを配置し、平均週2回程度出張相談を行っている。これにより、若年業務の担当人数が増え、学校とのつながりが強化されたが、人的ネットワークの形成や職員養成に改善の余地があることも示唆された。

地域移動する学生への支援については、青森のGハローワークでは、大学在学中の夏休みなどに、県外の大学に在学している青森出身者が求人状況等を確認するために来ることがあるという。ハローワークでは、求人一覧表や企業説明会、面接会の案内等の情報をダイレクトメールで提供している。また、Uターン希望学生の保護者が来所した場合には、学生本人が最寄りのハローワークで求職登録するよう説明している。Uターンの情報については、Uターンフェアを開催するような形での情報提供は現在は行っていないという。

高知のKハローワークによると、他都道府県の大学に出て行った者は、いったん出てしまうと受け皿が少なく、なかなか戻れない状況にあるという。出生率の低下や若年者の県外流出により、人口減少に歯止めがかからず、企業も危機感を持っている。U・Iターン事業は県との一体的事業の中で実施している。実際にUターンしてくる人は新卒より社会人が多いとのことであった。

第3節 青森と高知における大学の就職支援

近年、インターネットを通じた就職活動が進み、大学の職業斡旋機能が低下してきたと指摘されている（小杉 2013a、2013b）。しかしながら、大学の就職支援は学生の就職にまだ有効であることも明らかにされている（小杉 2013b、大島 2010）。

本節では 2013 年度に実施した青森と高知の大学5校へのヒアリングから、大学生の就職とそれに付随する地域移動を大学がどのように支援しているのかについて確認する。ヒアリングを行った大学は青森で2校、高知で3校であり、すべて国公立の大学であった。

1. 各大学の概要

まず、青森A大学は新興の小規模大学であり、経営経済学部の1学部、経営学科、経済学科、地域みらい学科の3学科によって構成されている。入学者は県内が6割と過半数を占め、県外出身者も多くが秋田と岩手をはじめとする北海道と東北地方の出身である。

青森B大学は総合中規模大学であり、人文学部、教育学部、理工学部、農学生命学部、医学部の5学部がある。青森A大学と同様、学生の出身者の9割が北海道・東北の出身者であり、県内出身者は4割である。

高知A大学は総合中規模大学であり、人文学部、教育学部、理学部、農学部、医学部の5学部がある。入学者は県内が2.5割程度、四国4県で4割を占める。その他、近畿地方、中国地方出身の者もそれぞれ2割、九州・沖縄地方からも1割おり、地方国立大学としては珍しく、県外出身者が多いという特徴がある。

高知B大学はもともと女子大学であったが、2011年度に共学化した。文化学部、看護学部、社会福祉学部、健康栄養学部、生活科学部があり、キャンパスが2つに分かれている。学生は、県内出身者が4.5割、その他の四国3県、近畿地方、中国地方の出身者が1割強ずついる。

高知C大学は理工系が中心の新興大学であり、システム工学群、環境理工学群、情報学群、マネジメント学部がある。学生は高知出身が3割、他の四国4県を合わせると半数を超える。その他、中国地方、近畿地方の出身者の割合が高い。開学した当初は公設民営の大学であったが、2009年度に公立大学法人になり、結果として四国出身者の比率が下がりつつあるという。

以上のように、青森の大学は県内からの入学者が多く、県外でも北海道・東北地方の出身者で全体の9割を占める。それに対し、四国の大学は県内の出身者が比較的少なく、四国地方以外、特に中国地方と近畿地方からの出身者が多いという特徴がある。

2. 各大学の就職状況

以上のような各地域の大学の特徴を踏まえ、最初に各大学の就職状況を見ていこう。図表3-3をご覧ください。青森A大学では県内での就職が5割と多く、その他は青森以外の東北地方と首都圏が2割程度ずつである。未就職者は1割未満である。青森B大学では県内での就職は3割とA大学よりも少なめであり、北海道、その他の東北地方、関東地方がそれぞれ2割ずつである。学校基本調査の卒業後状況で「その他」に分類される者は医学部以外で多く、2011年度卒業者のうち、理工学部で13.1%、教育学部で14.9%、農学生命科学部で15.3%、人文学部では20.2%であった。ただし、これらの学生のおよそ半数は教員志望者、公務員志望者である。

高知A大学の就職先は入学者と同様、県内が3割、県外が4分の3である。とはいえ、県内出身者が県内就職、県外出身者が県外就職とは一概には言えないという。就職を希望しない者は全体の1割弱いるが、うち半数が公務員志望者である。高知B大学の就職状況は、看

護学部、社会福祉学部、健康栄養学部の就職率は良いが、文化学部の学生は就職で「かなり苦戦」している。留年率も文化学部では比較的高く、1学年20名程度おり、進路で「未定・不明」も18%いる。県内就職者は全体で見るとおよそ3割だが、学部によってその差は大きく、文化学部では25%が県内就職だが、看護学部では43%である。高知C大学では工学系の専攻とマネジメント学部とで傾向が異なる。工学系の場合、高知県での就職が12.2%、高知以外の四国地方への就職が34.7%、関東が24.0%、近畿が20.4%と続く。これに対し、マネジメント学部は高知県での就職率が高く32.3%であり、次に高知以外の四国地方での就職が25.8%、近畿が22.6%、関東が8.6%となっている。2008年に新設されたマネジメント学部の1期生は高知県出身者が多く高知への就職が多かったが、比率は今後変わってくると予想されている。たしかに、当該学部の前年度の県内就職率は78%と非常に高かったが、調査時には既にその比率が下がっていた。また、上述した通り、公立法人化したことにより県外出身者が増えたためであろう、工学系の高知における就職率も下がっている。

以上のように、青森A大学で県内就職が5割、青森B大学では県内・エリア内合わせて5割であるのに対し、高知の大学では県内は3割程度（高知C大学の工学系は1割のみ）と東北に比べて県内就職が少ないという特徴がある。これは、東北地方の学生の方が東北以外での就職の割合が高いという先述の中島（2007）の知見と異なるものである。東北そして四国地方の県の間で地域移動のあり方に差が存在する可能性がある。

3. 各大学の就職支援組織

就職支援組織としては、青森の両大学及び高知の新興大学においてはキャリアセンターといったセンターが設置されているが、高知A大学、高知B大学においては、学生支援課の中の就職室と地域教育研究センターの中のキャリア支援部門という位置付けとなっている。

具体的には、青森A大学には、就職支援チームの下にキャリアセンターがあり、就職支援チームリーダー4名と相談員3名で担当している。うち1名は「産業界ニーズの整備事業」¹⁾で雇用しているキャリア形成専門員であるが、この専門員の役目が非常に重視されており、企業の人事を担ってきた者を専門員として雇うことで、「代表的企業の採用・育成の人事関連情報を直接入手することができた」という。このため、産業界ニーズの補助がなくなった後の財源が課題となっている。青森A大学では地域企業との連携も重視されており、連携協議会を開催し、地域の雇用状況、地域企業の求める人材等の情報を提供してもらうことで情報共有を図っている。

青森B大学の就職支援は、各学部の就職関連委員会と、全学的な学生就職支援センター側からの両輪で運営されている。センターの中には事務組織に属する就職支援室があり、各学部の委員会委員長は学生就職支援センターの兼任教員として組織されている。全学にかかる内容はセンター主催でガイダンス等を行うが、学部主催で「学生に近い立場」で就職支援を企画・実施もしている。就職支援の傾向は文理で異なる。理系では学生の就職状況を把握し

ている場合も多く、特に理工学部では直接、企業訪問したり、学部指定の求人があったり、学部推薦があったりするが、文系は、教員との連携による一貫した学生の就職支援が実施しにくい状況がある。ハローワークからはジョブサポーターが隔週で来るが、この一つの目的は、内定が取れなかった場合、ハローワークから支援してもらうことを想定し、求職登録を進めておくことである。実際、調査時、卒業後の進路が「その他」に含まれる未就職者のうち、ハローワークに求職登録している者は30名程度いるとのことであった。

図表3-3 調査対象大学の就職支援の概要(1)

	青森A大学	青森B大学	高知A大学	高知B大学	高知C大学
大学の特性	新興の小規模大学	総合中規模大学	総合中規模大学	元・女子大の小規模校	新興の小規模大学
学部	経営経済学部	人文学部、教育学部、理工学部、農学生命学部、医学部	人文学部、教育学部、理工学部、農学部、医学部	文化学部、看護学部、社会福祉学部、健康栄養学部、生活科学部	システム工学群、環境理工学群、情報学群、マネジメント学部
入学者の出身地	県内6割。県外も秋田と岩手を中心とする北海道・東北地方が多い。	県内4割。北海道・東北出身者合わせると9割。	県内2.5割。その他の四国地方が16%、近畿地方20%、中国地方18%。	県内4.5割、その他の四国地方、近畿地方、中国地方出身者が1割強ずつ	県内3割、その他の四国地方が25%、近畿地方15%、中国地方13%
就職地	県内5割、その他の東北地方1.5割、首都圏2割	県内3割、北海道2割、その他の東北地方2割、関東2.5割。	県内3割、県外4分の3。	県内3割	工学系は県内1割、その他の四国地方に35%、関東24%、近畿20%。マネジメント学部は県内3割、その他の四国地方に26%、近畿23%。
未就職率(「その他」)	1割	「その他」の割合が医学部以外で多い。理工学部13%、教育学部15%、農学生命科学部で15%、人文学部では20%	未内定者4%、就職希望しない者9%	未定・不明10.6%、進学・就職希望なし4.6%	1割
就職先の産業	卸売・小売業28%、金融・保険業18%、サービス業(複合含む)13%、公務9%、製造業8%、情報通信業6%、建設業5%、医療・福祉5%	医療・福祉24%、公務15%、教員13%、卸売・小売10%、製造業8%、金融・保険・不動産7%、情報通信6%	教育、学習支援業22%、医療、福祉19%、卸売・小売12%、公務10%、製造業9%、情報通信業6%、金融業、保険業6%	医療・福祉、金融、教員(特に栄養教諭、養護教諭)、公務、卸売・小売、製造	工学部は製造業33%、情報通信13%、卸売・小売9%。マネジメント学部は卸売・小売りが39%サービス業13%、製造業11%、金融9%。
就職支援組織	・就職支援チームの下にキャリアセンター。センターは就職支援チームリーダー及び相談員3名(非正規)が担当。うち1名は産業界ニーズの整備事業で雇用しているキャリア形成専門員。 ・学生の就職支援についての方向性を検討する教職員で構成された「就職指導委員会」	・各学部の就職関連委員会 ・全学的な学生就職支援センター(センター長(兼任)1名、副センター長(専任)1名、相談員3名(うちパート2名)、事務員5名(うちパート2名))。 ・センターの中に就職支援室あり。各学部の委員会委員長は学生就職支援センターの兼任教員として組織。 ・神面での相談は学生課の外部カウンセラーと保健管理センターのカウンセラーの「二重構造」で担当。	・学生支援課の中に就職室。室長を含めて5名(常勤4名)。非常勤は就職相談を専門に担う。 ・総合教育センターにキャリア形成支援部門	・地域教育研究センターの中にキャリア支援部会(各学部の教員各1名)があり承認機関として機能。 ・実質的に就職支援をしているのは就職相談コーナー(各キャンパスに2名ずつ)。	・就職センターで、学生の就職支援とキャリア教育にかかる全学的方針を定める。各学部の教員、就職支援担当部署の事務員20名で構成されている。 ・各学部に就職担当教員。 ・就職支援に専念する教育講師11名を置いている。 ・就職支援課5名でキャリアセンターを運営。
学外連携	地域企業との連携協議会	・ハローワークからジョブサポーターが隔週で来学。 ・生協と共催で大学主催の合同企業説明会を開催。	・ハローワークからジョブサポーター1名、短期的にジョブカフェからキャリア・コンサルタント1名が常駐。その他、個別相談のための外部人材4名。 ・商工会議所と中小企業連合会の協力で4年生対象の合同説明会の実施(他大学にもオープン)。	ハローワークからジョブサポーターが各キャンパスに2名と1名いる。	・ハローワークからジョブサポーターに週2回来てもらっている。 ・以前は民間のキャリア・コンサルタントにも委託。 ・労働局と県内の企業団体、経営者団体と情報交換。

図表3-4 調査対象大学の就職支援の概要(2)

	青森A大学	青森B大学	高知A大学	高知B大学	高知C大学
教育課程内での取り組み (キャリア形成支援)	1年次から正課の科目。1年次「大学基礎演習」「キャリア形成論」が必修、2～3年次「自治体行政政策論」「事業論Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ」「インターンシップ」が選択必修。	1年次後期から履修できる「社会と私一仕事を通して考える」といったキャリア教育科目が3科目ある。 ・「インターンシップ」も実施。	キャリア形成支援科目(インターンシップ)	「インターンシップ」(ただし就職支援窓口の担当ではない)	1年次に初年次教育、2年次に「キャリア・プラン基礎」、3～4年次に「キャリアプラン1、2」、「インターンシップ」。キャリア科目は選択制だが9割が履修。
就職支援 ※地方大学に独自の取り組みは太字にした。	<ul style="list-style-type: none"> 採用実績のある企業を中心とした合同企業説明会の開催。 年間300社程度の企業訪問。特に、中小企業を中心に訪問を強化し、中小企業の求める人材等を調査したものを定期的にフィードバックすることで、学生の社会・企業理解の促進を図る。 民間企業経験豊かな相談員・専門員による常時相談 「キャリア形成ガイダンス」(1～2年生、3～4年生)、「エントリーガイダンス」(3年生、M1)、父母対象就職ガイダンスなどのガイダンス、「キャリア形成講座」(就活の具体的な進め方) 労働局による労働法出前講座、金融出前講座、就職情報会社の協力による各種ガイダンス・講座(自己分析講座、夏休みの過ごし方ガイダンス、業界研究講座、グループディスカッション講座、就職活動マナー講座、合同企業説明会の活用講座など)。企業訪問(年間300社)。 情報誌「社会人基礎力育成通信」の刊行(年2回)。 	<ul style="list-style-type: none"> 特に力を入れているのが「学内企業説明会」で、青森に来る企業を増やすことで学生のお金と時間の負担を軽くする。合同企業説明会(2日間、200社)と個別の企業説明会(延べ130社)がある。 東京に就職活動支援拠点あり。 教育学部による教員採用試験のためのパスの手配(センターも一部関わる) 多くはないものの、夏休み期間等に、青森出身で地元就職を考えている他大学の学生が求人情報の閲覧を希望して来ることがあれば情報提供を行っている。 3年次春ごろから「就職ガイダンス」を実施。近年はグループディスカッションなど演習形式を多く取り入れている。 希望者に対する1時間の「個別就職相談」(相談員3人)にマンパワーを割いている。 また未内定の学生に「求人票説明会」を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 「首都圏サポート企画」(教員が企画)として他大学との就活交流と合宿。 就活に出遅れた4年生対象の「アンマッチ支援」として4年生向けのガイダンスと合同面接会(商工会議所と中小企業連合会の協力)、ハローワークと連携し未内定者対象のセミナーと登録会の実施。 各学部の就職委員が主催するイベントでの説明。 3年次から就職ガイダンス(基本的内容の育成ガイダンス、実践ガイダンス、就活イベント)を実施。 大学独自の「就職ガイドブック」の作成。 「面接対策合宿」の開催。 内定を得て就職活動を終えた学生に進路申告票を提出させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 大阪で行われるマイナビ主催の合同企業説明会のためのバスツアー。 高知A大学、商工会議所、中小企業連合会が実施する4年生対象の合同説明会について学生に情報提供。 学生相談(エントリーシート)の添削や模擬面接など)。 ガイダンス(年間30回)。企業側から提案があった場合の単独の企業説明会(10～20社)。 求人票やデータの整理。 3年生以上対象の就職相談コーナー。 就職支援担当職員による『就活ハンドブック』(本冊、別冊)の作成と毎年の更新。 学年別のオリエンテーションで、インターンシップ制度について説明し、必要書類を渡す。 	<ul style="list-style-type: none"> 東京開催の民間の企業説明会のためのバスツアー(車中泊2泊3日、片道500円)。 開学してから開拓した企業が多い「合同説明会」(50～60社規模5日、7～10社規模3回)の実施。加えて個別の企業の説明会(前年度は70社程度)。 就職活動のための大阪拠点。 企業懇談会(東京と大阪は毎年、その他、名古屋、岡山、香川など)を実施し、大学の教育概要や就職支援の取り組みを紹介。 毎年1～2名ほどの学生を受け入れてくれる「お得意様企業」(30社)への訪問(または呼ぶ)。 「企業見学、工場見学」(2年生、バスで1泊2日)。 「進路ガイダンス」(通年の授業)の実施。 求人票のファイルをシステム配信。
課題	<ul style="list-style-type: none"> 半数の学生しかガイダンスに参加しない。 産業界ニーズの補助がなくなった場合にキャリア形成専門員を雇用するための財源を検討する必要あり 	<ul style="list-style-type: none"> 合同説明会に参加するのは半数のみ。 キャリア教育を基礎教育から体系的、組織的に位置付けるべく検討中。 就職活動をなかなか始めない学生に対する支援に課題あり。 卒業後の進路が「その他」の者のうち、大学からの就職情報メールの受け取りを登録しているのは30～50名程度であり、頻繁にコンタクトをとってくる者はほとんどいない。 企業情報の蓄積の難しさ(とくに地元の小規模企業)。卒業生からの個別企業の情報提供があまりなく、会社の実際のところが聞けない。 少子化による「親の意識」の変化による地元意識の強まり。 センター発足後、それまで充実していた学部での支援が年々、弱くなり、センターに依存する傾向がある。 特に文系において教員との連携による一貫した就職支援がしにくい。 	<ul style="list-style-type: none"> 未内定学生の意欲や社会人となるための意識や力が十分に備わっていない。 就職支援行事に参加する学生は就職希望者の3割程度。特に希望する進路が未確定な場合はガイダンスに参加するが、次第に参加者は少なくなっていく傾向がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の人手不足 「プロパー職員」の欠如(高知A大学とC大学の「ベテラン」の「プロパー職員」に「教えていただいている」) 文化学部の学生の就職関連のイベントへの参加度の低さ、相談件数の減少 教員との連携の強化 キャリア・アドバイザー制度の導入 就職支援のワンストップ窓口化 キャリア・ガイダンスのクラス集会への導入 未就職者に卒業後5月まで追跡調査をし、求人案内を出しているが、連絡先が変わっているなどして状況がつかめない者が多い 	<ul style="list-style-type: none"> 合同説明会の開催回数は増加しているが、学生の参加は決して多くない。 相談に来れば未内定のままではないが「相談に来ない学生をどうやって掘り起こすか」が問題である。卒業生にも門戸は開いているが月に1～2名いるか程度である。 学生の相談が少なくなってきたが、就職の実績は落ちていないので、学生が自分で考えて行動していると思われる。 現在、就職率はいいだが、大企業や上場企業にも狙っていけるような体制を考えている 「至れり尽くせりが過ぎて、学生の依存心を助長しているという危惧も感じている」

高知A大学では、学生支援課の中に就職室があり、室長を含めて5人の体制をとっている。うち1名の非常勤は就職相談を専門に担っている。就職室が特に力を入れているのは個別相談であり、相談専門の非常勤職員のほか、公務員志望者、教員志望者、一般企業志望者の相談にのれるキャリア・コンサルタント有資格者、元小学校校長、経営者協会に所属している者の3名と、エントリーシート作成のアドバイザーとして書籍編集者の計4名を外部人材として雇用している。加えて、高知のKハローワークからジョブサポーターが1名と、1～3月の期間はジョブカフェからキャリア・コンサルタントが1名常駐し、相談する体制をとっている。

高知B大学は、地域教育研究センターの中にキャリア支援部会があり、各学部から選出された教員各1名が年に5～6回会議を行うが、これは承認機関として機能している。実質的に就職支援を実施しているのは、就職相談コーナー窓口である。就職相談コーナーの職員は2つのキャンパスにそれぞれ2名ずつ配置されている。加えて、ハローワークからジョブサポーターに各キャンパス2名と1名ずつ、週2～3回来校してもらっている。「(学生には)ジョブサポーターさんのいる日に入っていて、それで何とかやりくりをしている」と話したが、このように外部のサポートが重視されている。

高知C大学には就職センターがあり、学生の就職支援、キャリア教育にかかる全学的な方針を定めている。このセンターは、各学部から選出された教員及び事務方の就職支援担当部署の総勢20人で組織されており、就職の内定率の進捗など、それぞれの所属ごとの現状について情報交換をしている。また、学部ごとに就職の世話をする就職担当教員がいる。特筆すべきは、就職支援に専念する教育講師11名を置いていることである。教育講師には元高校の教員などもおり、専門よりも社会経験を重視して雇用し、スタディスキルズ、キャリアプラン、インターンシップにも参画してもらっている。高知C大学にもハローワークから、ジョブサポーターが週2回(半日)来ている。前年度までは週2日とも2名ずつ来てもらっていたが、学生からの相談が少なくなってきたことから、減らしたという。同様に、以前は民間のキャリア・コンサルタントにも委託していたが、相談が少ないので、現在は外部の専門への委託は行っていない。

4. 教育課程内での取組(キャリア形成支援)

次に、各大学の就職支援とキャリア形成支援について、それぞれ見ていきたい。堀(2007)によれば、国公立大学よりも、新興の私立大学においてキャリア形成支援講義などのキャリア教育科目が実施される傾向にある。小杉(2013b)に詳しいように、大学は従来、就職斡旋は行っていたが、2000年代後半になって、教育課程全体の問題としてキャリア形成支援が取り組まれるようになってきた。2013年の調査時、青森と高知の大学ではどのような就職支援を行っていたらうか。本項では、まず、各大学の教育課程に位置付けられたキャリア形成支援の実施状況を整理し、次項で就職支援について概観していく。

青森A大学は公立大学法人であるが、新興の大学であり、新興の私立大学と同様、キャリア形成支援のカリキュラムづくりにも積極的に取り組んでいるように見える。「うちみたいに小さい大学は何が武器になるか」というと、やっぱり就職率とか、あと、きめ細かな指導とか、少人数制というのが多分キーワードになってくるので、やっぱりやらないといけないと思うんです」。この大学は、産業界のニーズに非常に敏感であり、実践につながるキャリア教育カリキュラムを提供する努力をしている。キャリア教育科目は、広く社会一般について理解を深めたり、会社や組織で働くために必要な力をグループワークで磨いたりすることを目的として、1年次から正課の科目として位置付けられている。具体的には、1年次には将来の夢を実現させるために何をすべきかを考えさせたり、社会経験豊かな実務者の視点から職業情報を提供したりしている。それに加え、2～3年次では選択必修として、地域公共政策のあり方を考えさせる授業や、金融や流通等の実務家に企業の経営課題や最先端の業界動向を講義してもらう科目が用意されている。また、キャリア教育の柱として「インターンシップ」（選択必修）を提供している。このインターンシップでは、企業からの学生評価の導入や学生の参加満足度評価を取り入れている。さらに、産業界ニーズ整備事業の一環で、ある学科で実施しているゼミナールにおいて、企業の採用担当責任者に授業を視察してもらったり、授業で扱う内容等について評価を受け、授業改善につなげたりするという試みも行っている。

青森B大学では「まずしっかり大学生になること」を目標に掲げ、キャリア教育科目としては、1年次後期から履修できる「社会と私——仕事を通して考える」や自分を見つめ、社会に目を向けることを目的としたキャリアデザイン論などを選択科目として提供している。青森A大学は国立であるせいであろうと思われるが、初年次のキャリア教育は遅れて立ち上がったと言う。ただし、担任制の基礎ゼミの中で、教員による初年次教育やキャリア教育に資するようなことは従来も行われてきた。現在、キャリア教育のワーキンググループを立ち上げ、体系的、組織的にキャリア教育を基礎教育からどのように位置付けるかを再構築しているところであるという。

高知A大学と高知B大学では、後述の通り、就職支援は行っているものの、正課としてのキャリア教育は体系づけて実施されていない。これは両大学が新興大学ではないことに由来するものと思われる。高知B大学の担当者はキャリア科目に関して、「本学は非常に弱く、実質的にないに等しい」ため、「キャリア教育の部分に課題があると感じています」と述べた。ただし、両大学とも「インターンシップ」は実施しており、特に高知A大学では、半年間、首都圏で実施するインターンシップや人間関係の形成を目的としたインターンシップをキャリア形成支援科目として位置付けている。

高知C大学では開学当初は今日ほどキャリア教育が充実していなかったが、次第にその必要性を感じ構築してきたという。現在では、1年生では初年次教育、2年生では自己理解、自己分析に焦点をあてた授業、3、4年生では自己理解を深めたり、企業研究を行ったり、採用試験に直結した応募書類の書き方や面接練習を行ったりする授業を提供している。3、

4年生の授業は全学共通のものと、学科独自のプログラムのものがある。これに加え、3、4年生では単位認定科目として「インターンシップ」を提供している。インターンシップ先は全国の企業で300社以上あるが、7割が高知県庁などの地元である。以上の授業は選択制だが履修率はかなり高く9割が履修しており、インターンシップも進学する学生以外は行くのが「普通」になっているという。

5. 教育課程以外での就職支援

教育課程以外で行われる就職支援は程度差はあれ、いずれの大学でも工夫を凝らし、個別相談、各種ガイダンス、講座、合同・個別企業説明会などを行っていた（詳細は図表3-4を参照のこと）。

青森A大学と青森B大学では、学内で行う企業説明会に力を入れている。これは、青森B大学の担当者が述べたように、特に青森のような地域の大学生は就職活動に「お金」と「時間」がかかるため、青森まで来てくれる企業を増やすことで学生の就職支援を行いたいと考えているためである。その際、その場で簡単な筆記試験までやってもらえるのが理想であるようである。

インターネットによる就職活動が盛んである一方、これらの大学では企業理解にも努め、企業との関係を構築し、維持しようとしている。例えば、青森A大学では中小企業を中心に訪問を強化し、中小企業の求める人材等を調査したものを定期的にフィードバックすることで、学生の社会・企業理解の促進も図っている。また、青森B大学では「個別就職相談」に「かなりのマンパワーを割いて」いるが、ここでは、「カウンセラーとしてのノウハウ」よりも、「うちの学生のことを理解することと、企業とのおつき合いを継続してやって」いくことに重きを置くよう、相談員には求めているという。さらに、青森B大学では、大学に送られてくる「求人票」を「一番大きな資源」だと考えており、学生からの相談を直接受ける相談員が、企業情報をきちんと把握し、求人の紹介につなげるため、大学に送られてくる求人票の処理は相談員グループで行うという取組をしている。また、求人票を持って来校した企業には、同じメンバーで対応し、あまり表には出ないようなインフォーマルな話を含め「コミュニケーションをとらせていただく」という。高知C大学は、現在、就職率は良いが、大企業や上場企業も狙っていけるような体制を考えている。

地方と大都市との就職活動の「スピード」の違いを学生に感じさせる取組をしているところもあった。青森A大学では、仙台や東京では就職活動が始まるのが早い、「県内が始まるのが4月以降、金融から始まるんですけども、もっと早く始まっていますので、そっちでもまれてきて、慣れたころに県内で最もピークな状況を迎えたほうがいいんでないの」という話は、そういうアドバイスはしています」。高知A大学では、他大学との就活交流を目的とした「首都圏サポート企画」という合宿を夏に実施しているが、この一つの目的は、高知の学生に首都圏の学生とスピード感が違うことに気づいてもらうことであると述べた。

学生への情報提供の方法については青森A大学で工夫が見られ、学生がどこからでも求人情報にアクセスできるようにメールやウェブを活用している。また、この大学ではさらに積極的に、産学連携協議会で情報提供のあった各企業の求める人材像や、学生のうちに身に付けるべき能力、内定を得た学生の就職活動体験談などを掲載する「社会人基礎力育成通信」という情報誌を学生と保護者向けに年2回刊行し、情報提供・情報発信を行っている。他方、情報提供に困難を抱えている大学もある。例えば、高知C大学では、授業関係の連絡先として登録してあるメールアドレスに就職情報を流すこともあるが、学生の反応は必ずしもよくないと述べた。

未内定の学生や就職活動に出遅れた学生に対しては、就職支援を試みる傾向にあるが、ここでも連絡や情報提供の難しさが一つの課題としてあげられる。未内定の学生に対する支援としては、求人募集の案内を企業に問い合わせ、学生に案内する（青森A大学）、未内定の学生に対し、有名ではない、知らない企業を知ることがを目的とした「求人票説明会」を開催する（青森B大学）、未内定で卒業した者について、最初の6ヶ月を重点的に1年間継続して支援する（青森B大学）、卒業後3年以内の者については、個別に相談に応じる（青森B大学）、在学中からハローワークに就職登録することを勧める（青森B大学）、クラブ活動やボランティアなどに力を入れたため就職活動に出遅れた4年生対象の取り組みとして「アンマッチ支援」を行い、就職室で4年生向けのガイダンスと面接会等を行う（高知A大学）、未就職者に対し追跡調査と求人案内を行う（高知B大学）、といったような様々な取組がなされている。

しかし、上述したように、卒業した未就職者との連絡にはいずれの大学も苦慮している。青森B大学では卒業後の進路が「その他」の者のうち、大学からの就職情報メールの受け取りを登録しているのは30～50名程度であり、頻繁にコンタクトをとってくる者はほとんどいないという。上記の、卒業後半年間、重点的に支援する試みも、特に公務員を少し考えている程度の学生は卒業後半年は行動しないため、十分な就職支援を提供できていない。高知B大学でもまた、未就職者に卒業後5月まで追跡調査をし、求人の案内を出しているが、連絡先が変わっているなどして状況がつかめない者が多く、未就職者に対する支援はほとんどできていないという。同様に、高知C大学でも卒業生も来てくれれば相談に乗るつもりはあり、門戸は開いているが、来るのは月に1～2名いるかという程度であり、「相談に来ない学生をどうやって掘り起こすか」が問題であると述べた。高知C大学でも未就職者については研究室単位で連絡をとっているところもあるが全学的な把握はできていないということであった。

6. 地域移動についての支援とその課題

小杉（2013a）は、インターネットを通じた就職活動によって「大卒労働市場は全国区の大きな市場と化し」（p.125）たと表現しているが、大学へのヒアリングによれば、学生たちの多く、とりわけ女性で、地元での就職を望んでいる者が多い。この場合の地元とは、大学所在地とは限らず、大学進学で移動してきた学生が出身地に戻って就職するという事を含ん

でいる。これは、近年、学生の「地元志向」が強まっているという先行研究の知見とも一致するものである。

大学は基本的に学生の「主体性」に任せているため、就職地についての指導はほとんどしていない。進学移動してきた学生で地元に戻って就職する者に対しては、大学は基本的に地元のハローワークやジョブカフェの紹介をしているようである。これらに地域差は見られなかったが、ただし、青森の両大学は、四国の大学に比べ、より踏み込んだ形で地元就職について再検討するよう促していた。上記のとおり、実際、青森の方が高知よりも就職先が県内、あるいはエリア内である者が多いため、そのような指導になっている可能性がある。

例えば、青森A大学の学生は、出身地で就職したいという学生がほとんどであり、それ以外の出身の学生もまた、自分の地元に戻って自分で就職を探す傾向にあるという。首都圏で就職する学生もいるが、その多くは青森県外から来ている学生だと思われるとのことである。この見解は、青森B大学でも聞かれた。すなわち、同じ地元就職でも、進学移動してきた学生は「地元に戻る」という一種の地域移動を検討しているため、全国区での就職活動に変更する可能性は高くなるが、青森出身者は進学で地元を離れていないため、地元に対するこだわりが強いと言うよりは視野が狭くなっている、というのである。青森B大学の担当者が述べたように、進学時に地域移動をした経験のある者の方が全くない者よりも地域移動に対する心的な障壁が小さく、「地元」へのこだわりも小さくなっているのかもしれない。加えて、後述するように、進学時に地域移動した経験のある学生は、経済状況や親の希望といった側面においても、そもそも地域移動できる環境にある可能性はある。

このような学生の地元志向に対して、青森A大学では、就職先の地域については、その学生が行きたいところに任せているものの、「ただ、北東北3県で就職する場合には、有効求人倍率が1を下回っていますので、全員が全員その希望の職種には付きませんよ、という話はしています。そこはより大きな都市に行かないと職はないでしょうねと」。

青森B大学の学生も、実際に就職活動が始まると地元就職を考える者が増える。「就職活動が始まると、急に地元志向は高まります。その理由は分かりませんが、学生は自分の将来をしっかりと考えはじめ、いろいろ考えなければならない条件があって、地元ってところにおさまるのかもしれない」。この大学でも、学生に就職支援する際には出身地ではなく、学生の勤務地に関する希望を聞いて紹介先を選んでいる。特に全国区を勧める指導はしておらず、「地元就職に強い大学」で良いと考えている。ここで言う地元とは、先述した通り、青森のみならず、学生の出身地という意味であるが、現実的には、青森以外の「地元に戻る」学生、特に四国や九州といった遠い地で就職を考えている学生への支援は難しいという。ただ、「地元就職に強い大学」で良いと考えている一方、地元を離れていない学生は視野が狭いという認識があることから、キャリア教育の授業では、一度価値観を揺さぶり視野を広げられるよう促している。しかしながら、東京と青森の間の給料の格差を学生に示しても学生はそれほど興味を示さないという。「大きな問題ですが、学生は、何か心のどこかでやっぱり、

生活できればいいと思ってるんですよ。地元は家賃もかからないし、友達もいるし、彼氏彼女が地元にいれば給料のことはどうでもいいぐらいの比重ですね。だけど、そのときに学生に言うのは、『君自身が近い将来、結婚してね、かわいい子供とかがいたときには、どう？』って言うと、ちょっと考え始めますね。自分はいいんだけど、自分の家族って考えるとお金はとても大切だと思うと、俄然、給料のことを考えます。給料も一つの労働条件です。これをきっかけに色々な労働条件を考えてもらえればと思っています」。

とはいえ、学生の地元志向は、大学にとって全く理解できないものではない。青森B大学の担当者は、大学が所在する地方都市が「そこそこ暮らしやすい」ので、仕事があれば、家族や友人や恋人を残して、東京に行くだけの理由を見つけないだろうと述べた。

以上のように学生の地元志向は強いものの、実際のところ、地元志向があっても地元で就職できるとは限らない。青森B大学によれば、教員希望の学生は「地元で教員になりたい」と願っている者が多いが、地方は少子化で学校の統廃合もあり採用数枠も小さいため、採用増の関東圏で教員になるケースが多い。

このケースのように、学生の意識ではなく、実際には外部要因が若者の就職や就職場所を左右することが少なくない。例えば、就職活動には費用がかかるため、経済的に大学周辺の就職を余儀なくされる者もいる。青森B大学によれば、「東京に出ようと思いつつも、経済的な側面で身動きがとれなくなって近場の就職をする」。また、一般職を志望する女子だと自宅から通えなければ採用されなかったり、地方の一般職は男子が採用されなかったりするため、勤務地に関して現実的な指導をせざるを得ないと述べた。

第4節 大学の就職支援の課題

以上のように、各大学では、教育課程内での取組や、地元志向への対応に差は見られるものの、就職支援に力を入れていないところはなかった。逆に、学生の就職支援に「至れり尽くせり」になっている可能性が危惧されていたほどであった。例えば、青森B大学では、支援における「ヘルプ（助ける）」と「サポート（支援）」の違いを意識し、「ヘルプ」に慣れてしまうと、自分で活動ができなくなってしまうため、あくまで「サポート」をし、学生が自ら活動する支援が重要だと考えている。高知C大学の担当者は、「至れり尽くせりが過ぎて、学生の依存心を助長しているという危惧も感じている」と述べた。

1. 大学の就職支援にかかる課題

このほか、就職支援について、以下のような課題が提示された。まず、全国の大学に共通するであろう課題として、就職支援の充実による大学の負担の増大があげられる。高知B大学のような小規模校では職員の人手が足りず、支援体制が弱いことが課題として挙げられた。この大学では、ガイダンスの企画・実施を就職支援窓口の職員が担当しているが、「講座に追われるような感じがある」と述べる。また、企業求人開拓は「現実的にできていない」のが

現状で、送られてきたものを提示するだけであり、OG が就職した企業への「挨拶回り」で精一杯である。特に高知B大学は県の職員が3～4年くらいで入れ替わるため、就職支援のノウハウが蓄積されづらく、「プロパー職員でベテランの方が多い」高知A大学及びC大学に「教えていただいている」という。

「プロパー職員」に関連して、青森A大学でキャリア形成専門員を雇用しているものの、産業界ニーズの整備事業によって雇用しているため、補助がなくなった後の財源が課題となっている。いずれ就職支援をアウトソーシング化することについては、そうせざるを得ないと考えており、「その専門家が来てくれればそれなりに多分成果は出るでしょうし、いいんだらうなと思うんですよね。最終的にはでもそうならざるを得ないんじゃないですかね」と述べた。

このような就職斡旋、就職支援、キャリア教育の強化と専門化は、他方で、学内の教員の関与を減らしてしまう可能性もある。青森B大学では、センターが2004年に発足する前は事務組織の就職担当者とゼミの担当教員が個別に学生の相談に乗るといった形で「学部でも支援が充実していた」が、センター発足後は、年々、学部の就職支援の力が弱くなり、センターに依存する傾向がでてきたと言い、そこに近年の課題があると述べた。

2. 就職支援に乗ってこない学生

就職支援に乗ってこない学生、未就職者についてはいずれの大学でも課題が残された。大学が行っている講座、ガイダンス、イベントへの参加率が低いところもあり、学生の参加へのモチベーションを高めたり、情報をうまく提供したりすることが課題となっている大学は少なくなかった。例えば、青森B大学では、合同説明会を開催しても参加するのは半数程度であり、説明会の開催前の学部別の事前ガイダンスにも全学生が参加するわけではなく、学生にいかに関係を届けるかという課題があると述べた。自ら活動できる学生と、自分で活動できない学生がいることを意識し、「学生が自分でやっぱり一歩踏み出すということ、どうしたら踏み出してもらえるかと。一歩踏み出したならば、じゃあ、できるように一緒にやろうというサポートの体制」をとっているという。

高知A大学でも、就職支援行事に参加する学生は就職志望者の3割程度であり、教員・公務員志望者はあまり参加せず、民間企業就職志望者のおよそ4～5割ぐらいが支援行事等に参加しているものと概算している。また、希望する進路が未確定な場合はガイダンスに参加するものの、次第に参加者は少なくなっていく傾向があると述べた。高知B大学も看護学部や社会福祉学部の就職率は高く、教員の勧めもあり就職に関する相談件数も増えてきて「いい循環」になっているのに対し、文化学部では、就職率が低い上、就職関連のイベントへの参加度合が低く、相談件数も減っているという課題が生じている。高知C大学でも合同説明会として、50～60社規模の説明会を5日間、7～10社規模の説明会を3回程度実施し、開催回数は増加しているが、学生の参加は決して多くないという。

このような学生の参加は、教員の関与によって高められる可能性がある。高知B大学では、就職に関してだけではなく学生のケアに関しても、看護学部や社会福祉学部の教員の関与が高く、このような学部では学生の退学率が低いという。課題は、学部の教員間での学生の就職の意識に対する「温度差が激しい」ことである。

学生の就職に関する教員の関与がより直接的な就職に結びつくこともある。高知C大学では1期生の就職率がかなり高かったというが、それは当時の教員が積極的に学生を紹介していったことためであるとのことであった。

高知A大学によれば、未内定学生の特徴として、企業採用担当者からは「暗い」、「覇気がない」などが指摘されている。インターンシップやボランティア活動、アルバイト、サークル活動等を通じて社会人や友人と交わる経験が不足し、意欲を持ち、思考し、そして協働していく力と言ったこれから社会人となるための意識や力が十分に備わっていないのではないかと述べた。高知B大学もまた、卒業生が就職した企業からは、「素直でいい子が多い」との評価をもらっているが、大学側から見た学生の印象としては、危機感が少なく、全体的にのんびりしており、主体性や積極性に欠けるところに学生側の課題があるという。高知C大学でも、就職できる学生とできない学生は二極化していると述べ、学生の教育について、タフで元気があって打たれ強い学生を育てるにはどうしたら良いかをキャリア教育だけではなく、教育全般で取り組む必要があると考えていると話した。

青森B大学の担当者は、オンキャンパス・リクルートに乗ってこない層は、就職情報会社の就職活動支援サイトを利用している者が多いと考えられるが、それ以外の、就職活動をなかなか始めない学生に対する支援に課題があると述べた。この言葉が逆に示唆するのは、学生が民間の情報提供サイトを利用することについては、学生の自立や主体性の証として捉えられているということである。青森A大学では、キャリア形成ガイダンスでいろいろな仕事を知ってほしいが、半分しか出席しないのが現状であると述べつつ、その他は、民間の情報提供サイトや先輩の話などの口コミ、就職活動が進む中での友達との情報交換などで情報を得ているだろうと前向きに捉えていた。また、高知C大学でも、学生からの相談は年を追って少なくなっているが、就職の実績としてはそれほど落ちていないことを鑑みると、学生が自分で考えて自分で行動しており、相談が減っているのは、大手の就職情報サイトを使って就職するところに主眼が置かれているからであろうと理解していた。学生からの相談が少なくなっているという話は高知B大学でも聞かれた。高知B大学によれば、就職活動をやめてしまった学生に関して、メンタルケアが必要な場合もあるかもしれないが、近年窓口への相談件数が少なくなっているため、「そういう声がなかなか届かないですね」と述べた。この相談件数の減少はインターネットによる就職活動の増加の影響であるとも理解できよう。

3. インターネットによる就職活動の一般化

このようなインターネットによる就職活動の一般化において危惧されるのは、大学の就職

支援への学生の参加が薄くなるのに従い、大学の就職支援と斡旋機能が徐々に衰退化してしまう可能性である。大島（2010）や小杉（2013a）が明らかにしたとおり、大学の斡旋機能は特に就職活動の最終的な段階で役立つ。また、このようなインターネット上の就職情報は地方の小規模企業に関して不十分である可能性があり、この点で、特に地方大学では大学の就職支援がより有効である可能性がある。

地元の小規模企業の情報は、卒業生のネットワークを使って情報を蓄積していく必要があるが、しかしながら、その蓄積は難しいというのが現状のようである。青森B大学の担当者は、「学生にしてみると、会社の社風とか、例えば育休はとれるんだけれども取りやすいのかどうなのかということは本当に知りたいところ」だが、卒業生からの個別企業の情報提供に関しては「あまりない」状態で、「OBからネットワークを使ってその会社の実際のところを聞けるには至ってないですね」と話した。特に地元の小規模企業についての情報は得られにくい、その理由は、企業側も大学側も、人事異動で担当者が変わるため、継続的にコミュニケーションをとることが難しいことがあるという。また、小規模企業の場合、仮に良好な関係性を構築できたとしても、「地方企業だと毎年採用するとは限らない」。

4. 保護者の意識

就職活動についての親と子ども、そして大学との考えのずれは都市部の大学でも見られることではあろうが、地方の大学では企業の内容や規模、職種に関する考えの相違のほか、就職先の地域という項目が争点に上がってくる。青森A大学では、父母を対象にしたガイダンスを実施し、親子の価値観の相違による入社後のミスマッチを事例として取り上げることで、親の時代と違う現在の就職戦線を理解してもらいたいと述べる。また、特に女性が地元で就職を探す傾向は「非常に強い」が、これも保護者の意識に影響されているものと理解している。「保護者の意識としては、女性の保護者はやっぱり『出たくない』というのがものすごく強いですね。それに学生は大きな影響を受けています。というのはありますね」。青森B大学では、高度経済成長の過程で地方から労働力が都市に供給されてきた過去と現在の仕事がない状況は似ているが、少子化によって送り出す「親の意識」が大きく異なると理解している。キーワードは「親」だと述べ、「その家庭での『出るな』とかじゃなくて、『老後が心配…』のようなささいな一言を、子供はよく聞いていて、それが大きな漠然とした地元意識につながっていると思いますね」。高知B大学特に女子は地元に戻ってきてほしいという両親の希望が影響すると述べた。

5. まとめ

本節と前節において、就職、そして就職時の地域移動に対する大学の支援とその課題について概観してきた。いずれの大学もキャリア形成支援と就職支援に力を入れてきている一方、全国の大学に共通する課題、そして地方の大学に特に顕著であると思われる課題があること

も分かった。最後に、大学の就職支援の今後の課題をまとめよう。

(1) 全国の大学に共通する課題

- ① 手厚い就職支援が求められる一方、手厚すぎる支援は学生の自立を妨げる可能性もある。
- ② 就職支援の充実によって人手が足りなくなり、ハローワークと協力して支援をすることもあるが、特に小規模大学において負担が大きくなっている可能性がある。
- ③ キャリアセンターになり就職支援が強化・専門化される一方で、学部・教員の関与が薄くなり、学部の就職支援の力が弱くなる可能性がある。
- ④ 学生や卒業した未就職者に就職支援の情報がうまく行き届かない。

(2) 地方の大学に特に顕著である課題

- ⑤ インターネットによる就職活動の影響で、大学生に対する大学の就職支援への関与が減っている。これは学生が主体的に活動しているという側面では肯定的に捉えるべきだが、他方で、大学の就職支援機能を衰退化させ、特に内定をもらうのが遅い学生に対する大学からの有効な支援が供給できなくなる可能性がある。
- ⑥ 地方の小規模企業の情報は卒業生のネットワークなどを用いて収集することが必要だが、企業側も大学側も人事異動で担当者が変わったり、毎年採用があるわけではなかったりすることから、情報の蓄積が難しい。
- ⑦ 就職活動において、親の影響が強い。特に、就職先の地域について親から直接言われたわけではなくとも親の希望を察知し、地元就職を考える学生が多い。
- ⑧ 進学移動をしておらず、さらに地元就職を目指す学生のうち、単に地元で固執しているだけの学生については、地元で就職したい理由を問い、地元での就職の現状を理解させ、場合によっては再検討を促すことが就職するためには必要である。
- ⑨ 地方の大学の学生は就職活動に際し、特にお金と時間がかかり、就職先が限定されてしまったり、企業の雇用条件によって、結果として大学周辺での就職を余儀なくされたりすることがある。
- ⑩ 大学所在地を離れた、特に地元で就職活動する学生への大学の支援は、ハローワークやジョブカフェを紹介するにとどまる。公的な就職支援が重要な役割を担っていくことが期待されるが、現状では、大都市ではなく、地方で、特に地元に戻って就職移動する学生への支援は薄い可能性がある。

上記⑩について、例えば、青森B大学では、数は多くはないものの、夏休み期間等に、青森出身で地元就職を考えている他大学の学生が求人情報の閲覧を希望して来ることがあれば、その場合に情報提供を行っているという。このような取組が相互に行われれば、Uターンする学生にとって非常に心強いものとなろう。

また、新規大卒者の就職については、これまでハローワークよりも各大学や就職情報サイ

トを通しての就職活動が多かった。しかし、現在では、各大学の就職支援のためにハローワークからジョブサポーターに来てもらうこともあるなど、公的な就職支援組織が果たす役割は大きくなっていく可能性がある。

以上の知見が示唆するのは、中澤（2008）の研究も示唆したように、大学の就職支援のあり方が学生の就職と就職先の地域をある程度、方向づける可能性である。このことの肯定的な側面は、大学の就職支援のあり方によって、学生個人の出身地域と社会経済的背景、また、大学の地域による就職状況の差を小さくできる可能性があるということである。他方で、就職支援を充実させるためには大学の負担が相当なものであることを忘れてはならない。学生を支援すると同時に、それをより良いものにするためにも、大学間、そして公的な就職支援組織との連携の可能性を含めた、大学に対する支援もまた必要である。

注

- 1) 「産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」とは、「産業界のニーズに対応した人材育成の取組を行う大学・短期大学が地域ごとに共同して地元の企業、経済団体、地域の団体や自治体等と産学協働のための連携会議を形成して取組を実施することにより、社会的・職業的に自立し、産業界のニーズに対応した人材の育成に向けた取組の充実が図られるよう国として財政支援を行うことにより、幅広い職業人養成に比重を置く大学の機能別分化に資することを目的とし」た文部科学省の事業である（文部科学省ウェブサイト）。

参考文献

- 蘭信三（1994）「都市移住者の人口環流——帰村と人口Uターン」松本通晴・丸木恵祐編『都市移住の社会学』世界思想社、pp.165-198
- 新谷周平（2002）「ストリートダンスからフリーターへ——進路選択のプロセスと下位文化の影響力」『教育社会学研究』71、pp.151-169
- 江崎雄治（2002）「Uターン移動と地域人口の変化」荒井良雄・川口太郎・井上孝編『日本の人口移動——ライフコースと地域性』古今書院、pp.15-33
- 江崎雄治、荒井良雄、川口太郎（2000）「地方圏出身者の還流移動——長野県および宮崎県出身者の事例」『人文地理』52(2)、pp.80-93
- 林拓也（1998a）「地位達成過程における地域効果——機会の地域間格差に着目して」三隅一人編『社会階層の地域的構造』1995年SSM調査研究会、pp.69-86
- 林拓也（1998b）「女性の地位達成過程における地域効果」三隅一人編『社会階層の地域的構造』1995年SSM調査研究会、pp.87-101
- 堀有喜衣（2007）「大学の就職・キャリア形成支援の現状と課題」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア——「普通」の就活・個別の支援』勁草書房、pp.51-75

- 磯田則彦 (2009) 「高等教育機関への進学移動と東京大都市圏への人口集中」『福岡大学人文論叢』41(3)、pp.1029-1052
- 李永俊 (2012) 「地域間移動から若者が得る経済的な利益」石黒格、李永俊、杉浦裕晃、山口恵子『「東京」に出る若者たち——社会・社会関係・地域間格差』ミネルヴァ書房、pp.47-70
- 李永俊、杉浦裕晃 (2012) 「地域間移動と格差問題」石黒格、李永俊、杉浦裕晃、山口恵子『「東京」に出る若者たち——社会・社会関係・地域間格差』ミネルヴァ書房、pp.71-87
- 川田力 (1992) 「わが国における教育水準の地域格差——大学卒業者を中心として」『人文地理』44(1)、pp.25-46
- 吉川徹 (2001) 『学歴社会のローカル・トラック——地方からの大学進学』世界思想社
- 貴志匡博 (2014) 「非大都市圏出生者の東京圏転入パターンと出生県への帰還移動」『人口問題研究』70(4)、pp.441-460
- 小杉礼子 (2013a) 「新規大卒労働市場の変化」小杉礼子・堀有喜衣編『高校・大学の未就職者への支援』勁草書房、pp.101-129
- 小杉礼子 (2013b) 「大卒未就職者問題への対応」小杉礼子・堀有喜衣編『高校・大学の未就職者への支援』勁草書房、pp.131-170
- 雇用問題研究所・若年労働力問題研究会 (1995) 「若年者の地域間移動」『日仏若年失業の比較研究——平成6年度雇用促進事業団委託研究報告書』pp.81-142
- 轡田竜蔵 (2011) 「過剰包摂される地元志向の若者たち——地方大学出身者の比較事例分析」樋口明彦、上村泰裕、平塚眞樹『若者問題と教育・雇用・社会保障——東アジアと周縁から考える』法政大学出版会、pp.183-212
- 中川聡史 (1996) 「コーホートからみた日本の大学卒業人口の分布変化——東京圏の動向に注目して」『人口問題研究』52(1)、pp.41-59
- 中川聡史 (2005) 「東京圏をめぐる近年の人口移動——高学歴者と女性の選択的集中」『国民経済雑誌』191(5)、pp.65-78
- 中島ゆり (2007) 「大学生の就職活動と地域移動」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア——「普通」の就活・個別の支援』勁草書房、pp.77-116
- 中村高康 (2010) 「都市部高校生の進路選択とローカリズム」中村高康編『進路選択の過程と構造——高校入学から卒業までの量的・質的アプローチ』ミネルヴァ書房、pp.231-252
- 中澤高志 (2008) 『職業キャリアの空間的奇跡——研究開発技術者と情報技術者のライフコース』大学教育出版
- 尾嶋史章 (1986) 「教育機会の地域間格差と教育達成」『大阪大学人間科学部紀要』12、pp.99-116
- 大島真夫 (2010) 「大学就職部の斡旋機能とその効果」苅谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会、pp.129-150

- 太田聡一（2007）「地域の中の若年雇用問題」労働政策研究・研修機構編『地域雇用創出の潮流——統計分析と実態調査から見えてくる地域の実態』労働政策研究・研修機構、pp.81-105
- 労働政策研究・研修機構（2006）『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ——「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』JILPT 調査シリーズ、No.17
- 労働政策研究・研修機構（2012）『高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査』JILPT 調査シリーズ、No.81
- 労働政策研究・研修機構（2012）『学卒未就職者に対する支援の課題』労働政策研究報告書、No.141
- 佐々木洋成（2006）「教育機会の地域間格差——高度成長期以降の趨勢に関する基礎的検討」『教育社会学研究』78、pp.303-320
- 清水昌人（2010）「近年における大都市圏の転入超過の分析」『人口問題研究』66(1)、pp.1-16
- 清水昌人（2013）「研究ノート 大都市圏における転出入と大学への進学移動」『人口問題研究』69(2)、pp.74-87
- 清水昌人・坂東里江子（2013）「資料 大学進学にともなう地域間移動の動向」『人口問題研究』69(3)、pp.62-73
- 杉浦裕晃（2012）「地域間労働移動の実態と時系列分析」石黒格、李永俊、杉浦裕晃、山口恵子『「東京」に出る若者たち——社会・社会関係・地域間格差』ミネルヴァ書房、pp.21-46
- 谷内篤博（2005）『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房
- 田澤実・梅崎修・唐澤克樹（2013）「進学と就職に伴う地域間移動——全国の大学生データを用いて」『サステイナビリティ研究』3、pp.151-167
- 粒来香・林拓也（2000）「地域移動から見た就学・就職行動」『戦後日本の教育社会（日本の階層システム3）』東京大学出版会、pp.57-76
- 塚原修一・小林淳一（1979）「社会階層と移動における地域の役割——出身地と居住地」富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会、pp.232-271
- 塚原修一・野呂芳明・小林淳一（1990）「地域と社会移動——地域差、地域効果および地域移動」直井優・盛山和夫編『現代日本の階層構造Ⅰ 社会階層の構造と過程』東京大学出版会、pp.127-149
- 上山浩次郎（2011）「大学進学率の都道府県間格差の要因構造とその変容——多母集団パス解析による4時点比較」『教育社会学研究』88、pp.207-227
- 文部科学省（2012）「平成24年度『産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業』の選定状況について」（2015年6月25日アクセス）

