

地域における大卒採用の状況と 若者流出の課題



今春卒業した大学生（学部）の4月1日現在の就職内定率は97.3%と、リーマン・ショック前の2008年（96.9%）を上回り、1996年の調査開始以来最高となった。来春卒業予定の大学生の就職活動については、経団連が加盟する大手企業の面接解禁日を昨年より2カ月早い6月1日に設定し、すでに内定式を開いた企業も出始めている。

今般、地域シンクタンク・モニターから、各地域における大学生の就職・採用の動向や、東京一極集中と言われる中での大卒者をはじめとする若者流出などの状況について報告を受けた。以下、モニターから寄せられたレポートを紹介する（地域シンクタンク・モニターの一覧はP62を参照）。

理系採用の攻勢強める本州企業 ＜北海道＞

本州出身者の多い大学については、売り手市場と学生の大手志向、本州企業と道内企業の賃金を中心とする雇用条件の格差が相まって、本州企業への就職が増加している模様。一方、道内出身者の多い文系大学の学生は、元来道内指向が強いこともあり、道内就職率について前年と比較し大きな変化は見られない。理科系学部については技術者不足の背景もあって本州企業の攻勢が強まっており、賃金等の雇用条件の格差から道内企業への就職率（数）は前年に比べ減少することが見込まれる。道内の理科系大学・高専は、「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」によって、卒業生の道内就職率を高める取り組みを行っているが、実効が上がるまでは時間を要する状況だ。

高い地元志向でも低い県内就職率 ＜山形・秋田＞

山形労働局の調べによると、今年3月に卒業した大学生（4年制）の4月末時点の就職率は97.2%（前年同期比2.3%上昇）と高い水準にあるが、県内就職率は23.7%と低くなっている。

来春卒業の大学生の就職動向に関する正式な発表は現在出ていないが、8月1日に開催された就職面接会（大学・短大・専門学校・高専の卒業予定者を対象。山形労働局、県内の各ハローワーク、県が主催）では、参加社数（144社）・求人件数ともに過去最多の一方、学生数が昨年より減少。すでに内定を得ている学生がいるからではないかと考えられる。

秋田労働局の調べによると、今年3月に卒業した大学生（4年制）の2月末時点の就職内定率は99.1%（同1.3%上昇）。このうち県内就職内定割合は34.1%（同0.7%低下）と低く、秋田も山形と同様の状況となっている。

大卒者の就職動向としては、山形・秋田両県ともに売り手市場ではあるものの、一定レベルに達していない学生は内定が得られなかったり、人気の高い企業や公務員などを希望する場合は就職が難しい状況と見られる。

地方では、学生が就職時に県外へ転出する傾向が強いが、首都圏等に在住する山形県出身の学生へのアンケート結果（「山形県人口ビジョン」2015年10月）によると、就職先の希望地域として「山形県内」「どちらかと言えば山形県内」の回答割合が71.0%と高い。一方、企業選択に重視するポイ

ント（複数回答）は「仕事の内容（やりがい等）」（32.9%）や「就労環境（勤務地、残業、転勤等）」（32.1%）が高く、山形県へのUJIターンが増えるための条件・環境については「仕事や就職先の確保」（26.2%）が最も高い。

県内求人とのマッチング対策が重要に ＜岩手＞

岩手労働局の発表によると、今年3月に卒業した大学生の3月末時点の就職内定率は96.1%（前年同期比0.3%低下）。前期から低下したものの、3年連続で96%台の高水準を維持している。就職内定者全体に占める県内就職内定者の割合は43.7%だった。

一方、就職希望者全体のうち県内就職を希望する割合は44.4%で、男性が41.5%、女性が47.1%と女性のほうが高い。また、県内就職希望者の内定率（同時点）は94.5%と、全体の内定率96.1%を1.6%下回っており、県内企業からの求人とのマッチング対策が引き続き重要となっている。

今年度の新たな動向としては、大卒者に限った取り組みではないものの、県や岩手労働局、教育機関などで構成される「いわてで働こう推進協議会」が2月に設立され、同協議会が運営する岩手の仕事・就職情報サイト「シゴ

トバクラしいわて」が6月に開設された。また、同月には岩手労働局と岩手県の共催としては初めて、岩手県内企業による合同就職面接会「いわてで働こう！UIJターン応援説明会」が都内で開催された。

地元志向が弱まるなか新学部 開設の動きも <福島>

福島労働局がまとめた今年3月新規大学等卒業者の就職内定状況によると、就職内定率は94.9%となり過去18年間で最高となった。一方、就職希望先の県内・県外内訳を見ると、2016年は「県内」が58.0%で前年を4.2%上回った。震災後、県内では企業からの求人が多く、就職内定率が高水準になるとともに県内就職の割合も高まっていることが窺われる。

福島県が2015年に県内公立高校の3年生に対し行ったアンケート調査によると、卒業後の進学希望者（専修学校等含む）が67.5%となった。このうち4年制大学で希望する学校のある地域については、「首都圏」45.1%、「東北地域」21.3%、「福島県内」16.5%、「その他国内」14.8%となり、8割以上が県外を希望する結果となった。志望校を選ぶ理由としては「自分のやりたい勉強ができると思うから」「将来希望する職業に役立つ知識や技術が身に付くから」などが上位となり、大学で学びたい内容に対する県内での受け皿が不足している現状が見て取れる。

また、将来的に福島県での暮らしを希望するかについては、「希望する」40.0%、「希望しない」21.2%、「わからない」33.0%などとなった。報告書によれば、2008年に行った調査では、「ずっと住みたい」「一度県外へ出て将来は福島県に戻ってきたい」が合わせて49.4%と約半数であったこと

から、福島県での暮らしに対する希望は弱まってきていることが窺われる。

県内の大学では新学部開設の動きも見られる。福島県立医大は、医療従事者を養成する新学部を2021年に開設する。1学年の募集定員は4職種で145人を予定しており、4学年全体で500人を超える施設が福島市の街中のできる効果が期待される。また、福島大学は県内初の農学系学部を2019年に開設する。募集定員は100人であるが大学全体の入学定員は変わらない。農業に関しては、2016年度の新規就農者が238人で調査開始以降最多となった。このうちUターンによる新規就農が目立っており、農業関連分野での進学・就職の動向も注目される。

製造業多い地方圏は女子志向 の求人に限界が <北陸>

面接解禁日を前後しても、中小企業と大企業間での競合状態は厳しさを増すばかりであり、中小企業が早く内定を出しても結局のところ大手企業に奪われるという構図に変わりはない。結論から言えば、選考開始日をどう動かそうとも、学生の大手安定志向、売り手市場が続く限り、中小企業の人手不足感は高まる一方といえる。ただ、全体としてみれば、景況感が改善される中で、学卒の就職状況は極めて良好に推移していることは間違いない。

大卒者流出などの課題については、地方圏の場合、魅力的な企業、職種の数に限界があること、またその情報が学生に伝わりにくいこと、賃金格差などの理由から、新規学卒者を地方圏に留め置くことには限界があると思われる。特に北陸地域の場合、製造業が主流であり、事務職など女子の新規学卒者が志向する求人に関りあることなど課題も多い。

一番の問題となる都市圏と地方圏での賃金格差については、行政機関などが、生涯賃金を比較し地方圏での生活の優位性を訴えている。また、地域企業においても、多様な企業独自のアピールにより、新卒者採用を試みてはいるものの、なかなか成果が見えてこないのが実情である。

県が大学と就職支援協定、全額 免除の奨学金制度も <東海>

岐阜県では、2005年以降県外への転出超過が続いており、主な理由として10～19歳では学業上の理由、20～39歳では職業上及び結婚等の理由が挙げられている。また、大学進学者の81.2%(2014年度)が県外の大学に進学しており、特に愛知県内の大学への進学者が47.6%にのぼっている。このため、県では地方創生の総合戦略として大学卒業生の県内企業・団体への就職を促進することに取り組んでいる。

その一環として、地域しごと支援センターが2015年4月に開設され、県内企業への就職を支援するとともに、県外の大学生等を対象にUIJターンについての情報発信を行っている。具体的には、首都圏、関西圏、名古屋で、岐阜県内企業を集めた合同企業説明会や企業見学バスツアーなどのイベントを行い、具体的な企業情報や生活情報を提供したり、相談に応じたりしている。特に11月は、就職活動前に県内企業の情報を広く大学生へ発信するプレ・就活イベント「オール岐阜・企業フェス」を開催。2018年3月からの採用情報公開解禁を前に、大学生への県内企業196社のPRに取り組む予定である。

また、岐阜県では県外の大学進学者の県内への就職を促進するため、県外の大学と就職支援協定を結んでいる。

現時点で愛知県内3大学、関西圏1大学と結んでおり、今後、首都圏等の大学との協定も予定。また、県内大学への進学者の60.8%が県外から(29.6%は愛知県から)であることから、県内大学とも同様の就職支援協定を結び、県内企業への就職を支援していくこととしている。

さらに、岐阜県は、「清流の国ぎふ大学奨学金」を今年4月に設置した。県内の高校等を卒業し、県外の大学等に在学している者を対象に、月額3万円の奨学金を貸与し、大学卒業後県内に戻って県内企業に就職して5年以上勤務した者には、貸与した奨学金の返還を全額免除するという制度。今年度は100人を募集し、97人に貸与が決定した。

本社機能や就職活動の「東京一極集中」が背景に <近畿>

東京への人口一極集中の勢いは増す一方で、地域からの人口流出が進んでいる。関西圏について、人口の流出入を年代別に見ると、15~19歳では転入超過となっている。これは、京都や大阪といった大学の集積都市に、中国・四国地域など関西圏外からも若者が流入していることによるものである。しかし、25~29歳では転出者の方が多くなっており、関西圏外(主に東京)の企業へ就職する「就職流出」が起きている。

こうした大卒者の流出が実際に観察されているか、アジア太平洋研究所(APIR)が関西の大学(私立3校、国立2校)に対して、卒業時に就職した企業を本社別に調査したところ、2010~14年の5年間で、男子学生では関東本社の企業への就職率が漸増しており、特に難易度の高い大学に通う学生のほうが関東本社の企業に就職している傾向が見られた。また、女子学

生では、2012年以降、全ての大学で関東本社企業への就職比率が上昇しており、2014年度では、女子学生の方が男子学生よりも関東本社企業への就職率が高い大学も見られた。

この背景として、東京と大阪に拠点を持つ企業(複数本社制)が重複する機能を東京に集約させていることや、新卒で関西に配属になった社員が転勤で東京の本社に異動することなどがあると見ている。また、大学生が就職したい企業のほとんどが東京本社であること(マイナビ「大学生就職企業人気ランキング」で2015年の人気企業50社のうち41社が東京本社)、一つでも多くのチャンスをつかもうと東京の企業のインターンシップに参加し、そのまま東京の企業に応募するといった「就職活動の東京一極集中」が進んでいることもあるのではないかと見ている。

また、最近では、関西の大学は競って東京にサテライトキャンパスを開き、学生の東京での就職活動を支援している。東京の有名企業に勤める卒業生を出すことが、学校の力を示す一つの指標にもなっていることによるものと見ている。

女子の高い内定率に企業の受け入れ体制改善も <中国>

中国地方では、全国水準と比べて今春の大学新卒者の就職内定率が高く、人手不足感の強まりを受けて、地元企業の積極的な採用姿勢が見られた。

内定率は広島県と岡山県がともに94.7%で、製造業が集積する両県での大量退職による人手不足への対応を加速させている様子が分かる。鳥取県や島根県でも、95%を上回る高い内定率となっている。

地元新聞社による調査では、来年の採用計画では今春よりも「採用を増や

す」とする企業が多く、学生優位の売り手市場が続き、人材の争奪が激しくなることが予想される。この傾向の背景には、今春の新入社員を予定通り採用できなかったという理由があり、相次ぐ内定辞退に悩まされ、来春に挽回を期す意図と捉えられる。

中国地方の特徴としては、5県のうち4県で女子の内定率が男子よりも高いことで、「女子が素早くきめ細かい就職活動を進め、採用日程の変更などにも柔軟に対応できることが結果に結びついている」と評価されているが、企業側も、社内設備や制度を整備することで女子を受け入れる体制を改善している点が挙げられる。

面接解禁日の前倒しについては、「短期間での効率的な採用が可能」「内定辞退者が減る」と期待する企業がある一方で、「学生が夏休みに入る8月に選考を始めることで他社との差別化を図る」とする企業があり、地元企業の対応にも違いが生じている。

域外進学生の就活時の働きかけが効果的 <四国>

四国経済連合会は、若者の域外流出を防ぐ方策を検討するために、一般社団法人四国若者会議の協力を得て「四国の若者の大都市圏への流出要因に関する調査」を昨年12月から今年1月に実施した。同調査は、20~40歳代を中心とした四国出身者を対象に、四国の大学進学の意味や、四国企業への就職意思などを調べたもの。

それによると、高校卒業時に四国への進学を考えたのは20%で、80%が四国外への進学を希望している。どういふ点を充実すれば四国の大学に進学したいか尋ねたところ、「社会的に著名なプロジェクトに携わることができ」が最も高く、「都市圏の大学との

間で相互に講義等を受講できる」[「地場産業に係る分野等で、地元企業と大学等の共同研究が盛んに行われている」などが続いた。

就職活動時、四国で就職したいと思った割合は45%で、四国の大学進学を考えた割合(20%)と比べると高い。地元就職を進めるための要因として挙げられたのは、「給与が上がる」と同じ程度に「自身の関心のある業務に従事・チャレンジできる機会・制度が充実している」や「子育て支援に関する施設や制度が充実している」だった。

四国は大学進学者数に比べて地元大学の定員が少なく、大学進学時の域外流出が避けられない構造となっていることから、域外進学生の就職時に焦点を当てた働きかけが重要であり、効果的と思われる。

地元企業の認知向上と人材育成の体制整備も課題に
——大学ヒアリング結果から
<九州>

九州地方の国立大学の就職担当にヒアリングし、以下のようなコメントを得た。

・肌感覚で今年の内定状況は非常によいと感じる。通常なら、面接解禁後(6月1日後)の波が終わって、第一志望群に内々定をもらえなかった学生に相

談を受ける時期だが、今年は非常に少ない。

・今年も九州では地元の銀行、鉄道会社、インフラ企業への志望・内定が多かった。

・リーマン・ショック後くらいから、地元志向の学生が増え始めており、現在では地元を志望する学生と東京等首都圏を志望する学生が明確に分かれている。この傾向は特に文系学卒生に顕著である。

・最近、新卒者のグローバル企業への志向が高まっている。九州にもグローバルに活躍する企業はあるものの、就活生までPRが届いていない。

・留学生に関しては、「九州で働きたい」という要望は増えているが、そもそも留学生を採用する動きそのものがごく限られており、体制が整いつつある大企業に流れている。

・九州でも魅力ある企業は多くあるものの、採用・育成にリソースを回せる企業はごく限られており、新卒者向けの企業案内の冊子すら作っていない企業がほとんどである。また、中小企業には大学の就職窓口がほとんど利用されていない状況である。そのために、時間もリソースも限られる新卒の就職活動ではそもそも企業の存在自体が認知されずに、東京での大手企業しか進路先として認知されない場合が大半であ



る。

・九州の中小企業が、九州の大学で学んだ高度人材を採用するには、企業側への支援が必要である。特許技術や新規事業開拓などで急成長した中小企業の多くは、社内に人材育成の体制がないことが多く、また高度人材と一緒に働く経験も不足している。そのために、実際に新卒者から応募があってもマッチングしないケースも耳にする。

・要約すると、新卒者で九州での就職を希望する者は増加しているが、九州の中小企業を中心に受け入れる体制が確立されておらず、結果ミスマッチングが生じており、このことが大卒者人材流出の課題である。

・大卒者流出を緩和するには、大卒者が九州企業をより詳細に認知する必要があるため、例えば、行政機関や経済団体等による新卒者向け地場企業の紹介パンフレットの作成・配布などの支援策を講じるべきだろう。

(調査・解析部)

調査シリーズ No.152

A4判 2016年5月31日発行

UIJターンの促進・支援と地方の活性化
——若年期の地域移動に関する調査結果——

本研究では、若年期の地域移動(地方出身者の出身地からの転出とUターン、大都市出身者の地方移住)の実態把握と行政支援ニーズの所在・中身を明らかにする目的で個人アンケート調査を行うとともに、地域の実態把握を目的とするヒアリング調査を行いました。UIJターン促進に向けて、就業支援のニーズは大きく、特に女性は結婚で地方に移り住むことも多く、ニーズが大きいことなどを明らかにしています。



定価: 1,900円+税

(ご注文・お問合せ先)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/