

地域における大卒人材のマッチング- 県外進学者への支援策の検討-

1

神戸大学 勇上和史研究室

2016年12月

高島康太

二反田早紀

藤川佳代

藤見翔太

山下航平

¹ 本報告書は、2016年12月3、4日に行われるWEST論文研究発表会2016年度本番発表会に提出する論文内容を報告するものである。本稿を作成するにあたり、2016年9月18日に行われたWEST論文研究発表会2016年度中間報告会において、川浦昭彦先生より貴重なコメントを頂いた。また、本稿の政策提言に関連し、オンライン面接の事業者側および利用者側の実態や課題について、多くの企業・団体のご担当者より電話ヒアリングにご協力頂いた。記して感謝したい。ただし、本報告書にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要旨

本稿では、新規大卒労働者供給による地域経済活性化に着目し、この課題の解決策を提言することを目的とする。

第1章では、人的資本の成長を確認するために、各地域ブロック別の進学行動と新規労働者の高学歴化について分析した。現状分析により、地方においては地域の大学進学行動と、地域における新規大卒者の供給には安定的な関係がないという課題を確認し、この点を本稿の問題意識とする。また、大学生の就職活動の現状を分析し、地方就職をする場合には障壁が存在することがわかった。同時にそれらの障壁を解決するためには遠方の学生に地方企業の情報を提供することや遠方でも選考の機会を創出する必要があることが判明した。

第2章では、現状の都市圏と地方の地域格差についての研究を紹介する。そこから、大卒人材の割合について地域格差があることを確認し、次に、若者が就職するまでの地域移動について明らかにされた研究を紹介し、都市圏と地方の大学では、大学所在エリア県内に就職する大卒者の割合に差があることを確認する。最後に、大学生に対する就職支援についての研究を紹介する。

第3章では、第1章で生じた問題意識の解決の糸口を探るため、県内進学率及び県外進学率がどの程度、新規大卒入職者率に対して影響を与えるかを実証分析した。47都道府県の分析結果から県内進学率及び県外進学率が新規大卒入職率を高め、特に前者の効果が大きいことを示した。また大都市圏を除いた34道県に絞ると、全都道府県ベースの結果に比べて、県内進学率が4年後の新規大卒入職率に及ぼす効果は小さくなる一方で、県外進学率の効果は大きくなっている。つまり、大学数や大卒需要の高い大都市圏の都道府県以外では、経済状況などの条件を一定としても、県内の大学進学率のみならず、県外の大学への進学率の上昇が、4年後の新規大卒入職率を高めている。このことは、進学に伴って県外に出た大学生が地元で就職活動を行っていることを示唆している。そこで、本稿では第4章において県外に進学した者に対する就職支援にスポットをあてる。理由は次の2点である。第1に、新規大卒入職者率には県内進学率がより大きな影響をもっているものの、県外進学率の影響も同様に統計的に

有意であり、新規大卒入職率を高める効果を持っている。第 2 に、県内に進学した学生は地元企業の情報を獲得でき、地元企業を選択する十分な余地があるが、県外に進学した学生は地元企業の情報を獲得することが困難なため、地元企業を選択するための情報が不十分である可能性が高く、十分な情報支援が行われるならば、現状に比べて地元企業を就職先として選択する可能性が高まるためである。

第 4 章では、第 3 章での分析結果を踏まえ、県外進学者が地方就職をする際の 2 つの障壁を解消するために政策を提言する。1 つ目の障壁である地域間の情報格差に対しては、企業の会社説明会を動画で配信する「オンライン会社説明会」を、2 つ目の障壁である就職活動にかかる移動コストに対しては、インターネットを利用して企業の面接を行う「オンライン面接」について現状の取り組みとして挙げ、それらを参考にオンラインを利用した地方就職の推進を政策の実現性と合わせて提言する。

目次

第 1 章 現状分析・問題意識

- 第 1 節 はじめに
- 第 2 節 地域の高学歴化と新規労働者の高学歴化
- 第 3 節 大学生の就職活動
- 第 4 節 問題意識

第 2 章 先行研究及び本稿の位置づけ

- 第 1 節 先行研究
- 第 2 節 本稿の位置づけ

第 3 章 理論・分析

- 第 1 節 分析の概要
- 第 2 節 推定モデルとデータ
- 第 3 節 推定結果
- 第 4 節 結果の解釈

第 4 章 政策提言

- 第 1 節 政策提言の方向性
- 第 2 節 政策提言①

第1項 現状と取り組み例

第2項 提言内容

第3節 政策提言②

第1項 現状と取り組み例

第2項 提言内容

第3項 実現に向けて

第4節 おわりに

現状分析・問題意識

1. はじめに

地域経済の活性化が日本の大きな課題となっている。経済成長は所得の成長によってもたらされ、所得の成長と人的資本ストックの成長は相互に影響しあっている（橋本 2002）。高学歴労働者は労働生産性が高く、経済成長を後押しする一因となっているため、地域経済の活性化には人的資本の成長が重要であると考えられる。人的資本の指標としては高学歴者、ここでは、大卒者に注目する。しかし、現在、大学を卒業した者は都市圏¹で就職する割合が高く、地方圏²の大学出身者の増加がその地域の新規大卒労働者の増加となっていない可能性がある。政府も地域経済の活性化を目指し、奨学金制度などで大卒者を地元に戻流させる施策を打っているが未だ大きな課題となっている。本稿では、地域就職に関する就職活動に公的な介入の余地があると考え、地域に必要な人的資本を増加させるための施策を探る。

2. 地域の高学歴化と新規労働者の高学歴化

人的資本の成長を確認するために各地域における新規入職者の高学歴化を分析する。

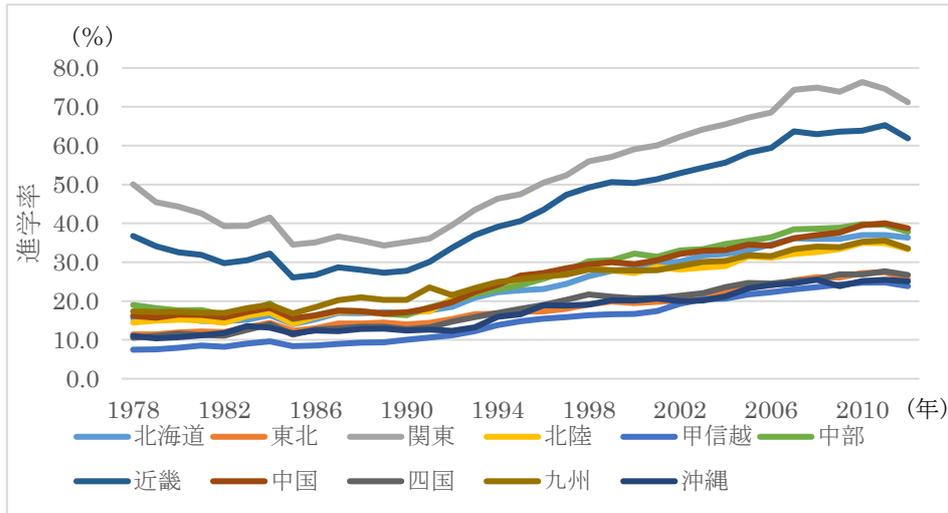
図1は、1978年～2012年の地域別進学率を地域ブロック別（北海道、東北、関東、北陸、甲信越、中部、近畿、中国、四国、九州、沖縄）に示したものである。ここで、進学率は、同一コーホートの中学卒業者に占める大学入学者数で定義される。

² 以下、本稿では、首都圏（埼玉、千葉、東京、神奈川）と中京圏（静岡、愛知、三重）ならびに近畿圏（滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山）を総称して「都市圏」とする。

³ 上記の「都市圏」を除く34道県を「地方圏」とする。

⁴ 以下、本稿では、北海道、東北、関東、北陸、甲信越、中部、四国、九州、沖縄を総称して「地域」とする。

図1 進学率(中卒 - 大学入学)1978~2012

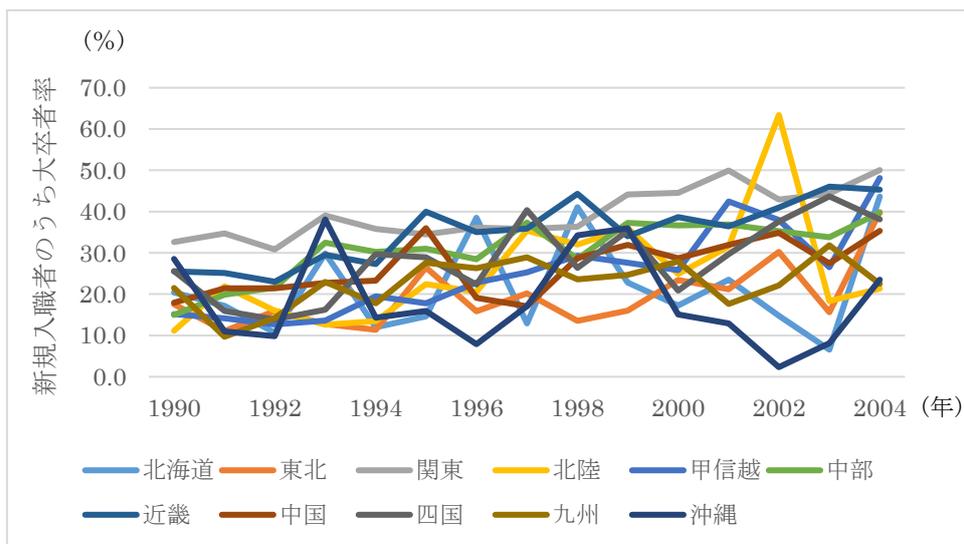


出所 文部科学省『学校基本調査』より作成

進学率の定義は文部科学省より引用

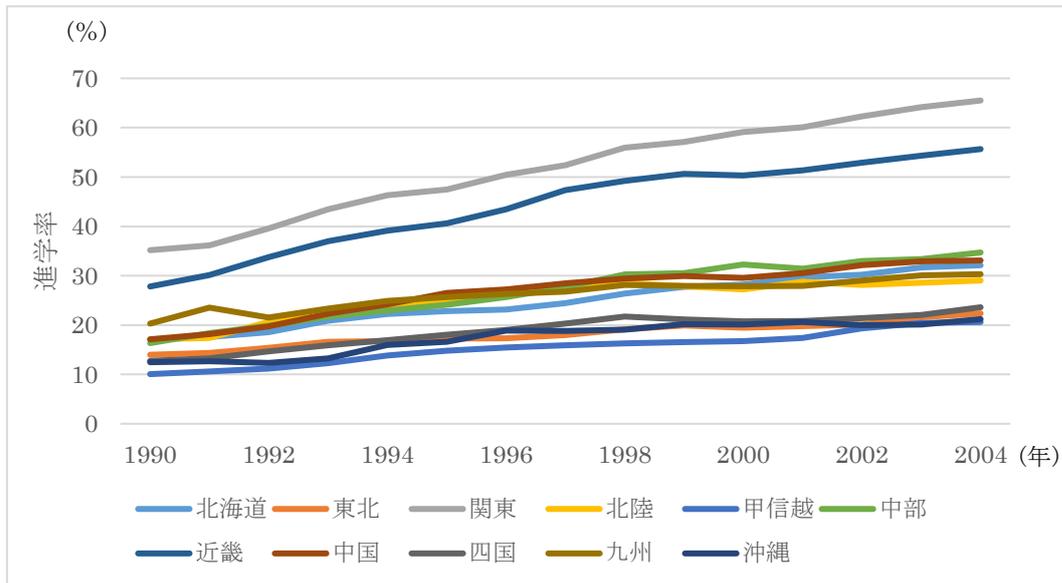
この35年間、大学進学率は平均18.6%上昇し、このうち、北海道20.7%、東北14.1%、関東21.1%、北陸19%、甲信越16.4%、中部18.8%、近畿25.2%、中国22.6%、四国16.2%、九州16.2%、沖縄14.1%となっている。このうち、関東、近畿といった大都市圏では、進学率の水準もその上昇率も高くなっている。

図2 新規入職者のうち大卒者率 1990~2004



出所 厚生労働省『雇用動向調査』より作成

図3 進学率(中卒 - 大学入学)1990～2004



出所 文部科学省『学校基本調査』より作成

新規入職者の定義は厚生労働省から引用。(調査対象期間中に事業所が新たに採用した者をいい、他企業からの出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所からの転入者を除く。新規学卒者、一般未就業入職者からなる。)

次に、地域の新規労働者の視点から高学歴化を検討する。図2は、厚生労働省『雇用動向調査』に基づき、地域別の新規入職者のうちの大卒者の比率について、データの得られる2004年までの推移を示したものである。また、同期間の進学率を図3に示している。

入職者ベースの大卒率は、1990年～2004年の期間では、全国平均で16.1ポイント上昇し、高学歴化していると言える。このうち、地域別の変化は、北海道23.3ポイント、東北22.3ポイント、関東17.5ポイント、北陸10.2ポイント、甲信越33ポイント、中部24.7ポイント、近畿19.7ポイント、中国17.4ポイント、四国12.6ポイント、九州1.1ポイント、沖縄-5ポイントである。

図3に見るように、同期間の各ブロックの進学率は右肩上がりである一方、図2の新規入職者に占める大卒率については、関東以外のブロックでは10ポイント以上大きく変動する年があり、地方の大卒者の供給が安定的に地方での新規大卒労働者になっ

ていないということがわかる。本稿ではこの点を問題意識とし、次節では大学生の就職活動の現状を述べ、その問題点を探る。

3. 大学生の就職活動

現在、厚生労働省では、U J I ターンによる地方での就職を希望する人の中で首都圏等を中心とした大都市圏に在住している、地方での就職を希望している人を支援するため、地方就職希望者活性化事業を実施しており、国としても地方就職を重視している。この節では地方就職の課題や現状について述べる。

表 1 大学所在エリア移動パターン

		大学所在県		大学所在エリア		大学所在エリア外		未定・海外	合計	N
		地元	地元外	地元	地元外	地元	地元外			
北海道	男性	34.8	4.9	-	-	6.8	23.3	30.1	100	365
	女性	5.3	6.4	-	-	6.4	12.4	21.8	100	234
東北	男性	19.2	5.5	8.1	2.6	3.5	21.8	39.2	100	344
	女性	35.6	6.9	9.4	3.8	6.3	15	23.1	100	160
関東	男性	39.1	11.3	4.5	2.4	4.4	3.1	35.2	100	1376
	女性	47.5	12.3	4.5	1.9	2.8	1.5	29.5	100	1768
甲信越	男性	44.3	1.9	10.2	5.8	7	10.2	20.6	100	431
	女性	42.4	6.1	12.8	4	11.4	10.1	13.1	100	297
北陸	男性	25.2	3.8	20.5	2.2	12.9	16.7	18.6	100	317
	女性	21.4	3.7	34.2	1.6	8.2	9.5	21.4	100	243
中部	男性	41.2	8.6	8.6	6	2.5	5	28.1	100	602
	女性	48.8	9.2	18.2	3.6	1.7	5.1	13.3	100	467
近畿	男性	26.1	6.1	4.6	1.8	3.5	9.9	47.9	100	999
	女性	38.6	13.2	6.6	1.8	6.5	5.3	27.9	100	1039
中国	男性	22	5.2	9.1	4.2	9.8	9.4	40.4	100	287
	女性	34.6	8.6	11.3	4.5	11.1	7.2	22.7	100	488
四国	男性	14.9	4.2	15.5	4.8	8.3	8.9	43.5	100	168
	女性	23.4	6.3	24.6	4.9	10.3	8.5	20.1	100	224
九州	男性	14.1	6.6	6.4	5.4	5.4	15.8	46.2	100	701
	女性	32.3	6.3	11.6	8.3	4.4	8.8	28.2	100	758
沖縄	男性	34	6	-	-	10	16	34	100	50
	女性	39.3	0	-	-	14.3	21.4	25	100	28

出所 小杉(2007)p. 96 より引用

先の図 2 では、地域によっては大卒者を輩出しても必ずしも地域の大卒人材として結びついておらず、地方就職は少ないことを指摘した。一方大学所在県が地元の人、つまり地元内進学した人は、地元内に就職する人が多く、地元外に就職する人は少な

いので、地元内進学した人に対して地方就職支援する必要性は薄いと考える。また、地元外進学し、地方に就職する人(Uターン)に関しては、その規模を含めて詳細な統計データが存在しないため、推測とならざるを得ないが、遠隔地への就職という面では、以下のUターンの場合と同じ課題を抱えていると考えられるため、併せて考察する。

表1は、地域ブロックごとの大学所在地と就職先地域の関係を示したものである。表より地方出身者の県外進学者の多くが地元外で就職してしまい、県外進学者による地元就職は現状少ないといえる。国立社会保障・人口問題研究所「2011年社会保障・人口問題基本調査第7回人口移動調査」によると、Uターン者（出生県から県外に移動した県外移動者のうち、再び出生県に戻った人）の総数全体に対する割合は、微増している。また、出生地ブロック別のUターン者の割合は、大都市圏（東京圏、中京圏、大阪圏）で低く、地方圏では高い傾向にある。

県内進学者と県外進学者の地元内への就職活動の違いとして、県内進学者は地元で開催される企業説明会などに参加することで地元企業の情報を十分に収集し、就職活動を行うことができる。一方、県外進学者はネットで情報を集めるほか、地元へ赴き、地元の企業の説明会に参加する必要がある。このような現状が県外進学者による地元就職への障壁を生んでおり、以下で述べる。

表2 地元就職の際の障壁

	全体	地元外進学男子	地元外進学女子	16年卒全体
地元までの交通費	24.3%	22.6%	27.1%	25.5%
地元までの距離・時間	16.1%	17.1%	14.3%	18.1%
地元企業数が少ない	16.9%	16.5%	17.9%	17.3%
特に障害に感じていることは無い	13.0%	13.6%	12.0%	11.5%
地元企業の情報不足	7.9%	6.9%	9.4%	8.0%
学業とのスケジュール調整	8.3%	8.7%	7.4%	7.6%
地元以外での就職活動とのスケジュール調整	4.2%	3.8%	4.7%	4.8%
地元企業の雇用条件(福利厚生など)	5.1%	6.2%	3.6%	3.8%
地元企業の選考スケジュール	1.5%	1.6%	1.3%	1.2%
その他	2.7%	3.0%	2.4%	2.3%
回答者数	2679	940	1739	3162

出所 マイナビ「2017年卒 マイナビ大学生 Uターン・地元就職に関する調査」より
筆者作成

有効回答者数 6,717名 [内訳：文系男子 1,152名 理系男子 935名 文系女子 3,659名 理系女子 971名]

表 2 は、地元就職の際の障壁に関する就職情報会社のマイナビの調査結果を示したものである。地元外に進学して、地元での就職活動を考えている学生に、最も障害に感じていることを聞いたところ、男女ともに「地元までの交通費」が最も高い結果となった。次いで、「地元までの距離・時間」や「地元企業数が少ない」が選ばれている。交通費や、距離・時間の問題は、遠方でも自社の紹介、選考をする機会を創り出すことで改善できるだろう。「地元企業数が少ない」ことについては、全体的な企業数の増加を目指すほかに、まずは「現在ある地元企業のなかで、学生の『知っている』企業を増やすこと」が改善策として考えられる。

さらに、新卒時の地方就職に焦点を当てる理由が存在する。厚生労働省所管の労働政策研究・研修機構（JILPT）によると、地方出身者のUターンは、初職就職時（22歳時）に大きなピークがある。ここから、Uターン促進策としては、新卒予定者を対象とした地方就職支援が最も効率的・効果的であると指摘している。さらに、出身県外居住者においても「出身地（県・市町村）に戻りたい」という希望（潜在的なUターン希望）が少なくない。そうした「潜在的Uターン希望者」にも、「仕事情報の提供」といった就業支援ニーズが多くみられた。こうした継続的な情報提供の仕組み作りの重要性に関する指摘は、表 2 から述べている上記の改善策の方向性とも合致していると考えられる。

4. 問題意識

以上の現状分析を踏まえ、本稿では、大卒供給が地方の新規大卒労働者になっていないことを大学生の就職活動に問題があると考え、需要要因をコントロールしながら新規大卒入職者数が県内及び県外進学率にどの程度影響を受けているかを実証的に分析する。その結果に基づき、新規大卒者の地方就職の機会の保障に関わる政策を具体的に提言する。

先行研究及び本稿の位置づけ

1. 先行研究

現状の都市圏と地方の地域格差に関する包括的な研究として、橘木・浦川(2012)が挙げられる。その分析の中では、大学生の約40%が東京圏(東京・埼玉・千葉・神奈川県)に在住していると述べられている。しかし、橘木・浦川によると、学業に関して東京圏に大学生が集中しなければならない理由はないため、地域格差是正のために地方への大学の誘致を提案している。ただし、誘致による教育機会の分散によって地域が活性化するという明確な根拠は示されていない。

高校生の大学進学行動と大学生の就職行動について朴澤(2016)を挙げる。まず、高校生の大学進学行動については、地方圏で大学進学率が高い県は県外進学率が高く、大都市圏への県外進学が主流となっていることがわかった。また、大学生の就職行動については、地域内の大卒就業機会の大きさを表す指標を作成して分析を行った結果、大学進学時に都市圏へ進学すると都市圏で就職する可能性が高いことが判明した。しかし、大学の入学定員が大卒者の就業機会以上に都市圏に偏在しているために、都市圏の大卒者のうち一定数は地方で就職する必要があるという事情をのべている。

進学先と就職先の関係について、小杉(2007)は、高校所在地を地元、大学所在エリアを下を表3のように分類し、就職先を高校と大学所在地の2地点との関係でとらえ、学生の就職行動における地域移動のパターンを分析している。分析結果から、都市圏と比べて地方圏ではかなりの学生が大学から離れて就職したことがわかる。

表3 エリア分類

エリア名	都道府県
北海道	北海道
東北	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
関東	茨城県、栃木県、群馬県、東京圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)
甲信越	新潟県、山梨県、長野県
北陸	富山県、石川県、福井県
中部	岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿	滋賀県、京阪神(京都府、大阪府、兵庫県)、奈良県、和歌山県
中国	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
四国	徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県
沖縄	沖縄県

出所 小杉(2007)p.79 より引用

小杉では、地域を分析するにあたり、全国の都道府県を距離、交通の便から考え、表3のように11のエリアに分類した。関東の一部と近畿の一部の都道府県は、ほかの道県と比べて距離も近く、交通の便も良いため、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県を「東京圏」、京都府、大阪府、兵庫県を「京阪神」とし、1つの地域ととらえて分析している。

表4 大学所在エリア移動パターン(再掲)

		大学所在県		大学所在エリア		大学所在エリア外		未定・海外	合計	N
		地元	地元外	地元	地元外	地元	地元外			
北海道	男性	34.8	4.9	-	-	6.8	23.3	30.1	100	365
	女性	53	6.4	-	-	6.4	12.4	21.8	100	234
東北	男性	19.2	5.5	8.1	2.6	3.5	21.8	39.2	100	344
	女性	35.6	6.9	9.4	3.8	6.3	15	23.1	100	160
関東	男性	39.1	11.3	4.5	2.4	4.4	3.1	35.2	100	1376
	女性	47.5	12.3	4.5	1.9	2.8	1.5	29.5	100	1768
甲信越	男性	44.3	1.9	10.2	5.8	7	10.2	20.6	100	431
	女性	42.4	6.1	12.8	4	11.4	10.1	13.1	100	297
北陸	男性	25.2	3.8	20.5	2.2	12.9	16.7	18.6	100	317
	女性	21.4	3.7	34.2	1.6	8.2	9.5	21.4	100	243
中部	男性	41.2	8.6	8.6	6	2.5	5	28.1	100	602
	女性	48.8	9.2	18.2	3.6	1.7	5.1	13.3	100	467
近畿	男性	26.1	6.1	4.6	1.8	3.5	9.9	47.9	100	999
	女性	38.6	13.2	6.6	1.8	6.5	5.3	27.9	100	1039
中国	男性	22	5.2	9.1	4.2	9.8	9.4	40.4	100	287
	女性	34.6	8.6	11.3	4.5	11.1	7.2	22.7	100	488
四国	男性	14.9	4.2	15.5	4.8	8.3	8.9	43.5	100	168
	女性	23.4	6.3	24.6	4.9	10.3	8.5	20.1	100	224
九州	男性	14.1	6.6	6.4	5.4	5.4	15.8	46.2	100	701
	女性	32.3	6.3	11.6	8.3	4.4	8.8	28.2	100	758
沖縄	男性	34	6	-	-	10	16	34	100	50
	女性	39.3	0	-	-	14.3	21.4	25	100	28

出所 小杉(2007)p.96 より引用

このことから、地域によっては大卒者を輩出しても、その多くが大学所在エリア外で就職してしまい、必ずしも地域の大卒人材として結びついていないことが伺える。

ただし、労働政策研究・研修機構(2015)では分析によると、進学時の地方から都市への流出自体は減少傾向にあり、進学や就職時の他都道府県への地域移動は進行しているとはいえ、今後地元に着定する者の割合は増加するのではないかと指摘している。さらに、地方出身者のUターンについても、特に大卒男性で増加傾向にあるため、進学時に他都道府県に進学しても、就職をきっかけにUターンし、地元に着定する者が今後増えていくのではないかと推測している。

都市圏の大学から離れて地元で就職活動をしたい学生に対する支援については、小杉(2007)において研究がなされている。労働政策研究・研修機構「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」によれば、大学就職部や就職支援ウェブサイトが大学周辺の情報に特化していること、また就職支援ウェブサイトには都市圏の情報が多く地方圏の情報に乏しいことが挙げられる。そのため、先に述べたように、地方就職を望む学生にとって企業情報の不十分さが伺える。

表5 移動パターン別 就職に役立った情報源

		大学所在県		大学所在エリア		大学所在エリア外		未定・海外
		地元	地元外	地元	地元外	地元	地元外	
男性	N	1712	397	394	186	303	589	2054
	就職支援ウェブサイト	71.1	74.6	67.8	69.9	73.6	73.9	77.9
	就職部・キャリアセンター	38.6	38.3	30.2	37.1	26.4	36.8	36.3
	大学の先生	18.8	16.9	16.8	22.6	13.2	26	15.1
	会社説明会やセミナーなど	65.8	67.8	61.7	57.5	62.4	58.7	69.8
	公的な就職支援機関	4.7	2.5	9.1	5.4	7.9	1.9	1.9
	家族・親族・保護者	16.5	10.3	23.9	17.2	28.1	13.4	13.6
女性	N	2309	554	566	187	319	338	1430
	就職支援ウェブサイト	74.4	76.5	71.4	74.9	73.7	82.2	82.4
	就職部・キャリアセンター	46.6	40.4	41.9	36.4	30.7	28.1	35.5
	大学の先生	10.3	10.8	11.7	12.8	8.8	16.9	7.5
	会社説明会やセミナーなど	68.7	68.4	68.2	71.1	69	69.5	77.8
	公的な就職支援機関	7.1	4.9	12.5	6.4	14.4	6.5	4
	家族・親族・保護者	12.9	13.7	22.3	10.7	14.4	10.4	10.9

出所 小杉(2007)p. 111 より引用

また、労働政策研究・研修機構(2015)では、現状の地元就職支援とその課題についても論じられている。例としては、地元企業の合同説明会などのイベントやキャリアコンサルタントによる相談の受付が挙げられており、これらの支援に関する課題とし

て、地元以外の大学に通う地元就職を希望する学生に対する支援が薄いこと、公的機関による企業求人開拓があまりできていないこと、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いていないこと、地元企業の情報の蓄積がなされていないことが考えられると指摘している。

2. 本稿の位置づけ

これらの先行研究を踏まえ、本稿では経済状況などの需要要因を考慮した上で、大学生の就職活動に着目した地方への労働力供給策を考える。大学生の就職行動の現状において、求人数の違いや地域経済などの需要要因を問題意識とした研究は多数行われているのに対し、大学生の就職活動などの供給要因を問題意識とし政策提言を考える点において本稿には新規性があると考えられる。加えて、次章でも記述するが、分析の段階で進学行動と就職行動を同時に考える点においても本稿での独自性といえる。

理論・分析

1. 分析の概要

現状分析ならびに先行研究より、地方で生まれた大卒人材が地方の労働力となっていないことが分かった。そのため、本章では、新規大卒入職者率にどのような要因がどの程度影響を及ぼしているかを実証的に分析する。実証分析の結果から、大卒供給と地方大卒労働者の増加の乖離を縮小できるよう、地方へ新規大卒入職者を供給するための施策を探る。

中学卒業後から新たな労働力となることができるため、新規大卒入職者率として、中 3 卒業時の人口に比べた同一コーホートの新規大卒入職者の比率を定義する。この比率に影響を与える要因として、求人数の違い、地域経済の状況(GDP)といった需要要因、また、供給要因として効用(地元志向、賃金、キャリア)を設定する。そのうち、地元志向に関する指標としては地元出身者の大学入学者数とその他の代理変数を使用する。その他の説明変数やデータの所在は次節で記述する。

2. 推定モデルとデータ

前節を踏まえつつ、次のようなモデルを推計する。

$$y_{jt} = \alpha + X_{jt}\beta' + \gamma Supply_{j,t-4} + \theta_j + \delta_t + \lambda_{jt} + \varepsilon_{jt} \quad (1)$$

ここで、 y_{jt} はj県t年の新規大卒入職者率を示す。説明変数ベクトル X_{jt} には、j県t-1年の大卒初任給、一般労働者合計に占める1000人企業の雇用者比率、実質県内総生産、有効求人倍率の他、新規大卒入職率と同一コーホートのj県における合計特殊出生率が含まれる。 $Supply_{j,t-4}$ は、t-4年、つまり新規大卒入職者率と同じコーホートのj県の県内進学率と県外進学率を示す。 θ_j はj県固有の効果、 δ_t はt年の日本全国共通のマクロショック、 λ_{jt} はj県固有のトレンド、 ε_{jt} は誤差項である。(1)式は、パネル

データの分析であるので、Pooled OLS と固定効果モデル、変量効果モデルのうち、いずれが採択されるかについては、F 検定、ハウスマン検定の結果から判断する。

被説明変数である j 県 t 年の新規大卒入職者のデータに対して、 j 県 $t-1$ 年の大卒初任給、一般雇用者合計に占める 1000 人企業雇用者比率、実質県内総生産、有効求人倍率のデータを説明変数として用いるのは、新規大卒入職者が就職活動を行う時期が入職する 1 年前であることを踏まえている。また、合計特殊出生率は $t-22$ 年の値を用いており、太田（2005）と同様に、地元志向の代理指標として用いる。

前章でも述べたように、新規大卒入職者率に対して県内進学率、県外進学率の影響を考える点、つまり就職行動と進学行動を同時に考える点は、本稿の新規性につながる。また j 県 t 年の新規大卒入職者数を説明する際、固定効果、日本全国共通のマクロショック、各県固有のトレンドを考慮する必要があるため、それらの変数を推定式に組み込んだ。 j 県の固定効果とは j 県におけるもともとの地元志向の強さや需要構造の違いなどの観察不可能な要因であり、大卒入職率に関してある県をベースとした相対的な地域間格差を表している。次に t 年の日本全国共通のマクロショックは日本全体として景気の動向を表している。最後に j 県固有のトレンドとは j 県の地元志向の強さや需要構造の漸進的な変化を表す。

データの所在は以下のとおりである。都道府県別新規大卒入職者率は、雇用動向調査から 1990 年～2004 年までのものを利用して導出した。大卒初任給と一般雇用者合計に占める 1000 人企業雇用者比率は、ともに賃金構造基本統計調査における 1990 年～2003 年のデータである。実質県内総生産は内閣府による『県民経済計算』より 1990～2003 年の数値を使用している。有効求人倍率は厚生労働省による『職業安定業務統計』の 1990～2003 年のものを利用した。県内進学率、県外進学率は学校基本調査における 1987 年～2000 年のデータを使用する。最後に、合計特殊出生率は、大卒入職率の 23 年前の人口動態統計と人口推計を用いて、都道府県別に計算したものである。ただし、実際には、1976 年以降の数値しか得られなかったため、「地元志向」の考慮は、1999 年～2004 年の期間に限定し、地元志向をコントロールした結果を補足的に示すこととする。

以上の全ての変数について、都道府県単位のパネルデータを作成した。以下では全ての変数が揃う期間として、1991 年から 2004 年までの 14 年間について推計を行う

(ただし、合計特殊出生率を含めた推定期間は 1999 年～2004 年の 6 年間)。推計に用いているデータの記述統計量は表 6 に示すとおりである。

表 6 変数の記述統計量

	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
新規大卒入職者率	657	0.143	0.108	0.013	0.714
県内進学率	658	0.079	0.058	0.009	0.330
県外進学率	658	0.206	0.063	0.049	0.360
対数大卒初任給	658	5.212	0.062	4.974	5.323
有効求人倍率	658	0.853	0.455	0.185	2.678
対数実質県内総生産	658	15.766	0.824	14.484	18.299
合計特殊出生率	282	1.852	0.154	1.410	2.710

3. 推定結果

3.1 全都道府県データを用いた推定結果

(1)式の推定結果は、表 7 に示されている。モデルの定式化に関する検定により、Pooled OLS が支持されており、以下では、その結果について述べる。

推定結果から、県内実質総生産の係数は正で統計的に有意であり、地域経済状況が新規大卒入職率を高めることがわかる。4 年前の当該地域からの大学進学率に関する結果は、県内・県外ともにプラスで統計的にも有意である。係数の値によれば、その効果は県内進学率が高い。

表 8 は、1999 年～2004 年について、合計特殊出生率を含めた推定結果である。検定の結果支持された Pooled OLS の結果をみると、合計特殊出生率の係数は、プラスだが統計的に有意ではない。また、その他の結果は、先の結果に準じており、県内進学率の上昇が、県内への新規大卒入職率に与える効果が高い。

表 7 全都道府県データを用いた推計結果

	Pooled OLS		固定効果推定		ランダム効果推定	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
県内進学率	1.395 ***	3.52	1.533 ***	2.67	1.395 ***	6.04
県外進学率	0.637 ***	3.18	0.681	1.40	0.637 ***	3.15
対数初任給	-0.134	-0.91	-0.083	-0.54	-0.134	-1.00
有効求人倍率	0.010	0.74	0.015	0.53	0.010	0.80
対数実質県内総生産	0.023 *	1.88	0.020	0.09	0.023 **	2.05
年効果	Yes		Yes		Yes	
都道府県×年効果	Yes		Yes		Yes	
サンプルサイズ	657		657		657	
経済主体数	-		47		47	
全体の決定係数	0.579		0.409		0.579	
F検定 (Pooled OLS vs 固定)	F(46, 546)=1.37 Prob > F = 0.057					
Hausman検定 (ランダム vs 固定)	chi2(48) = 60.90 Prob>chi2 = 0.100					
Breusch-Pagan Lagrangian multiplier検定 (Pooled OLS vs ランダム)	chibar2(01) = 0.00 Prob > chibar2 = 1.000					

注：都道府県でクラスタリングした標準誤差を求めている。***, **, *は、それぞれ 1%, 5%, 10% 水準で統計的に有意であることを示す。

表 8 全都道府県データを用いた推計結果（合計特殊出生率を含めたもの）

	Pooled OLS		固定効果推定		ランダム効果推定	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
県内進学率	2.108 ***	2.83	0.885	0.61	2.108 ***	2.62
県外進学率	1.705 ***	2.98	2.649 **	2.54	1.705 ***	2.91
対数初任給	-0.137	-0.62	-0.292	-1.17	-0.137	-0.59
有効求人倍率	0.033	0.33	0.299 **	2.00	0.033	0.38
対数実質県内総生産	0.154 **	2.59	-0.961 *	-1.86	0.154 ***	2.74
合計特殊出生率	0.194	1.53	0.117	1.15	0.194 **	2.47
年効果	Yes		Yes		Yes	
都道府県×年効果	Yes		Yes		Yes	
サンプルサイズ	281		281		281	
経済主体数	-		47		47	
全体の決定係数	0.644		0.138		0.644	
F検定 (Pooled OLS vs 固定)	F(46, 177) = 1.29 Prob > F = 0.121					
Hausman検定 (ランダム vs 固定)	chi2(48) = 56.11 Prob>chi2 = 0.197					
Breusch-Pagan Lagrangian multiplier検定 (Pooled OLS vs ランダム)	chibar2(01) = 0.00 Prob > chibar2 = 1.000					

注：表 7 に同じ。

3.2 大都市圏を除いた推定結果

以上の結果は、需要要因等を一定としても、県内高校から同一県内大学、または県外大学への進学率の上昇が、4年後の新規大卒入職率を高めること、特に前者の効果

が大きいことを示している。しかし、大学の所在県と大卒の需要が大都市圏に集中していることを考慮すると、先の結果は、大都市圏における県内への進学と就職の効果が大きく影響される可能性がある。

そこで、首都圏（埼玉、千葉、東京、神奈川）と中京圏（静岡、愛知、三重）ならびに近畿圏（滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山）を除く 34 道県について、同様の推定を行った結果が表 9 および表 10 である（いずれも Pooled OLS を採択）。

34 道県に絞ると、全都道府県ベースの結果に比べて、県内進学率が 4 年後の新規大卒入職率に与える効果が小さくなる。一方で、県外進学率の効果は高くなり、結果として、両者の係数の差は小さくなる。つまり、県内に加えて、県外の大学に進学する者が増えれば、同一コーホートの中学卒人口をベースとして、新規大卒労働者が増える構造にある。また、地元志向の代理変数として、合計特殊出生率を用いた（1999～2004 年の）推定結果では、係数の大きさは変化するものの、県内および県外進学率が有意に新規大卒入職率を高める効果は変わらない。

表 9 34 道県のデータを用いた推定結果

	Pooled OLS		固定効果推定		ランダム効果推定	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
県内進学率	0.849 ***	3.12	1.492 **	2.34	0.849 ***	2.89
県外進学率	0.718 ***	2.90	1.040 *	1.96	0.718 ***	3.14
対数初任給	-0.141	-0.92	-0.136	-0.79	-0.141	-0.93
有効求人倍率	-0.005	-0.30	0.004	0.12	-0.005	-0.33
対数実質県内総生産	0.025 *	1.74	-0.101	-0.40	0.025	1.64
年効果	Yes		Yes		Yes	
都道府県×年効果	Yes		Yes		Yes	
サンプルサイズ	657		657		657	
経済主体数	-		37		47	
全体の決定係数	0.579		0.078		0.401	
F検定 (Pooled OLS vs 固定)	F(36, 426) = 1.07 Prob > F = 0.371					
Hausman検定 (ランダム vs 固定)	chi2(38) = 38.16 Prob > chi2 = 0.462					
Breusch-Pagan Lagrangian multiplier検定 (Pooled OLS vs ランダム)	chibar2(01) = 0.00 Prob > chibar2 = 1.000					

注：表 7 に同じ。

表 10 34 道県のデータを用いた推計結果（合計特殊出生率を含めたもの）

	Pooled OLS		固定効果推定		ランダム効果推定	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
県内進学率	2.436 **	2.53	1.622	0.97	2.436 **	2.53
県外進学率	1.750 **	2.59	2.994 **	2.57	1.750 ***	2.68
対数初任給	-0.379	-1.63	-0.507 *	-1.67	-0.379	-1.36
有効求人倍率	0.083	0.89	0.295 *	1.78	0.083	0.90
対数実質県内総生産	0.220 ***	2.94	-0.783	-1.37	0.220 ***	2.91
合計特殊出生率	0.208	1.48	0.081	0.74	0.208 **	2.45
年効果		Yes		Yes		Yes
都道府県 × 年効果		Yes		Yes		Yes
サンプルサイズ		221		221		221
経済主体数		-		37		37
全体の決定係数		0.491		0.006		0.491
F検定 (Pooled OLS vs 固定)		F(36, 137) = 1.20 Prob > F = 0.230				
Hausman検定 (ランダム vs 固定)				chi2(38) = 41.39 Prob>chi2 = 0.325		
Breusch-Pagan Lagrangian multiplier検定 (Pooled OLS vs ランダム)						chibar2(01) = 0.00 Prob > chibar2 = 1.000

注：表 7 に同じ

以上の推計結果をまとめると、大学数や大卒需要の高い大都市圏の都道府県以外では、経済状況などの条件を一定としても、県内の大学進学率のみならず、県外の大学への進学率の上昇が、4年後の新規大卒入職率を高めている。このことは、進学に伴って県外に出た大学生が地元で就職活動を行っていることを示唆している。

4. 結果の解釈

第 1 章でも述べた通り、県内に進学した学生が地元で就職活動を行う場合、地元で開催される企業説明会などに参加することで地元企業の情報を十分に収集し、就職活動を行うことができる。一方、県外にでた学生が地元企業の情報を集めるためには、ネットで情報を集めるほか、地元へ赴き、地元の企業の説明会に参加する必要があるが、交通費、時間と距離、学校の授業などの都合により後者には参加するには障壁が存在する。大学や県が主体となり、地元企業の合同説明会や企業セミナーを行っているケースもあるが、地元外で開催される場合、参加企業数は地元で行われる説明会よりも少なく、それらに参加して情報を得られたと回答した県外大学生も少ない。そのため、県内進学者と県外進学者との間には、地元企業に関する情報格差が存在すると考えられる(表 11)。もちろん、県内進学者のほうが県外進学者よりも地元就職する傾

向にあり、両者の間に偏差値や志向の差はあるものの、地元企業を知ることで就職の選択肢が増える可能性がある。

表 11 どのような方法で地元企業の情報を得たか(複数回答)

	地元進学男子	地元進学女子	地元外進学男子	地元外進学女子
回答数	893	2208	1194	2422
学校近郊で行われる合同説明会に参加して	20.7%	25.0%	10.2%	9.2%
学内の企業セミナーに参加して	31.6%	35.4%	14.4%	13.6%
地元で行われる合同説明会に参加して	19.3%	26.6%	13.2%	19.2%

出所 株式会社マイナビ「2017年卒 マイナビ大学生 Uターン・地元就職に関する調査」より筆者作成

本章の分析では、新規大卒入職者率に対して、県内進学率のほうがより効果があるものの、第4章では、県外に進学した学生への地方就職支援にスポットをあてる。理由は次の2点である。第1に、県外進学率も県内進学率と同様に統計的に有意であり、新規大卒入職者率を高めるのに効果があるためである。第2に、上述のとおり、県内に進学した学生は地元企業の情報を獲得でき、地元企業を選択する十分な余地があるが、県外に進学した学生は地元企業の情報を獲得することが困難なため、地元企業を選択するための情報が不十分である可能性が高く、十分な情報支援が行われるならば、地元企業を選択する可能性が高まるためである。

政策提言

1.政策の方向性

本章では、地方就職を増加させるために 2 つの政策を提言する。

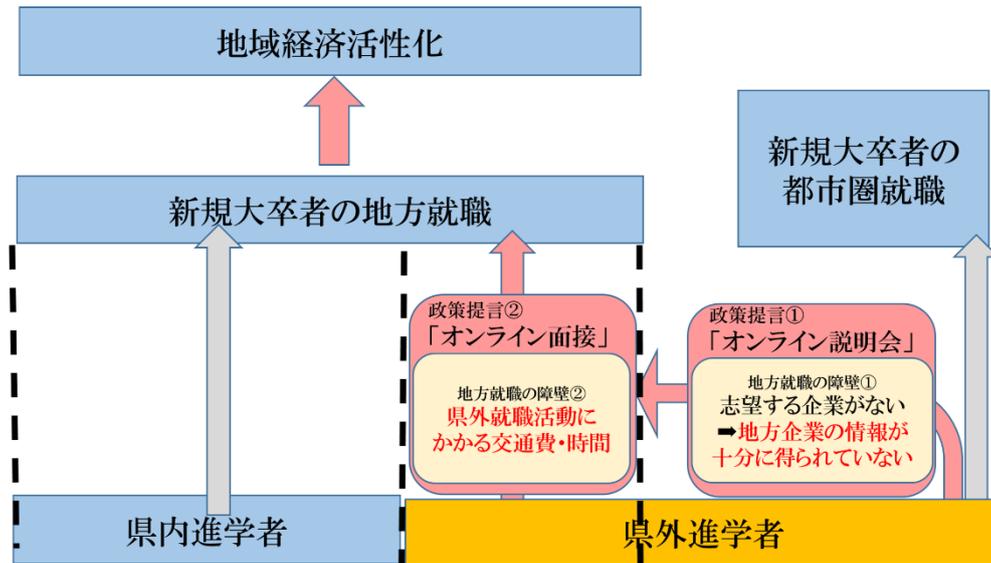
前章までで見てきた通り、県外の学生が地元就職する際に、移動にかかる時間・交通費と、地元企業の情報が不足しているという障壁が存在することがわかった。また、第 1 章でも述べた通り、遠隔地への就職という面では、地元就職以外の地方就職（I ターン）も同じ障壁を抱えていると考えられる。本章で提言する政策は主に次の 2 つである。

- ① 県内進学者と県外進学者の地方企業に関する情報の格差を是正する政策
- ② 県外進学者が地方就職する際の移動にかかる時間や費用を削減する政策

①の政策は企業のセミナーや合同説明会に対して、②の政策は企業の選考会（面接）に対して行う。上記 2 つの政策はハローワークを通して行う。ハローワークの強みとして大きく 3 点ある。1 点目は、ハローワークは無料で利用が可能な点。2 点目に平成 27 年度末時点でハローワークは全国 436 箇所あり、全国の学生が利用できる点。3 点目に全国のハローワークが連携可能であり、全国の学生に同様のサービスを提供できる点が挙げられる。政策の詳細は次節以降で述べる。

以下の図 4 は、それぞれに対応した政策提言の方向性を示している。

図 4 政策提言の方向性



2つの政策によりピンクで示した流れを作り、地方経済活性化を目指す。

出所 筆者作成

2. 政策提言①

2.1 現状と取り組み例

本節では第3章で述べた、県内進学者と県外進学者の間に存在する地方就職（都市を除くUターン・Iターン）の情報格差の是正に向けて政策提言を行う。第1章でも述べられていた通り、県外進学者が地方に就職する際には、移動にかかる時間や交通費などの障壁があるため、このような情報格差が生じると考えられる。

遠方の学生が地方に就職する際の障壁を解消するための取り組みとして、「オンライン会社説明会」というものがある。「オンライン会社説明会」とは、ソーシャルメディアを活用した企業の採用手法のひとつで、就職活動中の学生を対象にウェブサイト上で開催される会社説明会のことである。この「オンライン会社説明会」には、会場から生放送するライブ型と、録画した動画をサイトにアップするオンデマンド型がある。ライブ型の場合、チャット機能を使って学生が人事担当者に直接質問するなどのインタラクティブなコミュニケーションが可能である。インターネット環境さえあれば、いつでもどこでもパソコンやスマートフォンなどの情報端末から参加できるため、遠方に住む学生が地方企業の説明会に参加するにあたって移動する必要がない、という利点があげられる。現状、この「オンライン会社説明会」は、リクルートキャリアの

「R-Webinar」、「リクナビチャンネル」やマイナビの「マイナビTV」などの、当該会社の学生向けサイトに企業の会社説明会の動画を掲載する・生放送を配信するというサービスによって行われている。このサービスを企業が利用するには、会場から生放送するライブ型で配信時間 1.5 時間当たり 70 万円～、動画をサイトにアップするオンデマンド型で録画時間 1.5 時間当たり約 80 万円かかる。

この「オンライン会社説明会」を利用しているのは、大手企業・有名企業が多く、広告費の資金が比較的少ない地方企業（特に中小企業）における実施には障壁があると考えられる。

そこで本稿では、「オンライン会社説明会」を参考に、県内進学者と県外進学者の間に存在する地方企業の情報格差是正に向けた政策を提言する。

2.2 提言内容

政策として、我々は地方企業向けのオンライン会社説明会サービスを実施する。具体的には、ハローワークの運営するサイトに、地方 34 道県の企業が独自に作成した当該企業の会社説明会の動画を無料で掲載するというものである。その際、企業へのお問い合わせフォームを設けておく。その結果、地方の企業説明会に参加する際の学生側の移動距離がなくなるため、負担が減り、県外進学者と県内進学者間の地方企業の情報格差は縮小されると考える。ただし、本政策では実現可能性の観点から、会社説明会の生放送を行うライブ型は導入せず、会社説明会の動画をサイトに掲載するオンデマンド型のみを実施するため、通常のアフラインでの会社説明会で得ることのできる情報をすべて担保できるわけではない。つまり、企業の人とのインタラクティブなコミュニケーションを通して得られる情報を提供することはできない。しかし、政策の効果を考えてみると、十分実施する意義はある。また、ハローワークの会社説明会の動画掲載のページに企業へのお問い合わせフォームを設けておくことで、この問題の軽減を図る。

ハローワークには就職を希望する大学院・大学・専門学校・高校生と卒業後 3 年以内の人を対象に就職支援を行う新卒応援ハローワークが存在する。マイナビの実施した「2017 年卒 マイナビ大学生 U ターン・地元就職に関する調査」によると、「どのような方法で地元（U ターン先含む）の企業情報を得ましたか（複数回答）」という問いに対して「ジョブカフェや新卒応援ハローワークを通じて」と回答したのは 2.4%

であり、地元就職を望む大学生の新卒応援ハローワークの利用率は低いことがわかる。一般にハローワークは仕事を辞めた人が行くところであるという誤った認識がこの要因の1つとして考えられる。この課題の解決に向けて、現在、新卒応援ハローワークは、新規大卒者の中でも特に未内定者に対して周知させるため、大学等と連携して広報を行うこと、さらに主要な民間就職情報サイトに対しバナー掲載について協力を要請するなどしている。我々が提言する政策を実施するにあたり、今後は未内定者だけに限らず、より多くの学生に認知を広めていく必要がある。職業安定業務統計「新卒応援ハローワーク利用者アンケート調べ」によると、大学生が新卒応援ハローワークを知ったきっかけとして、「学校」が大きな要因となっていることから、上記の政策に加えて補強案として新規大卒者に対するハローワークの広報を大学と提携して行うことを提言する。具体的には「ハローワーク新卒応援サイトにおいて、地方の企業の説明会の動画を配信している」ということを大学内にポスターや、大学HPの在学生のページにリンクを掲載することで広めることを考えている。

3. 政策提言②

3.1 現状と取り組み例

県外進学者が地方就職する際の移動にかかる時間や費用を削減する取り組み例として、オンライン面接の実施が挙げられる。オンライン面接とは、ビデオ通話や電話などを利用した、オンライン上で行う面接のことである。その特性上、応募者側と企業側の双方が面接会場への移動時間や交通費などのコストを削減することができるため、より多くの応募者との接点の創出や遠方の応募者の採用に役立つ。他にも面接の様子を録画することで、後に映像を見直したり、その映像を他の採用担当者と共有したりすることで面接の質を担保することができるなど、様々なメリットがある。しかし、デメリットも存在する。1つには、面接がインターネット環境に左右されることが挙げられる。またオンライン面接の導入による新たな管理体系の整備、既存の面接のノウハウが使用できないなどもデメリットとして考えられる。日本においては近年、オンライン面接を利用する企業は増えつつある。しかし、日本国内の応募者に向けたオンライン面接を行う企業は未だ少なく、導入に対して消極的な企業も少なくない。そこで我々は企業がオンライン面接の導入に対して消極的である原因を探るために、複数の企業に対して「企業がオンライン面接の導入の際に障壁と感じていることは何

か」というヒアリング調査を行った。その結果から、企業がオンライン面接を導入する際には、主に3つの障壁があることが分かった。1つ目は、オンライン面接は直接対面する面接に比べて面接の質が落ちるのではないかという固定観念の存在である。2つ目は、オンライン面接時の応募者のIDなどの個人情報の取り扱いという管理上のコンプライアンスの問題である。3つ目は、学生側の通信環境が不安定である問題である。この結果を踏まえ、1つ目の障壁である固定観念の存在について、実際にオンライン面接を行っている複数の企業に対して「オンライン面接は直接対面する面接に比べて面接の質が落ちるのか」というヒアリング調査を行ったところ、「感覚的に、質は変わらない」、「インターネット環境によっては質が低下する」などといった回答が得られ、インターネット環境に起因する面接の質の低下以外には、オンライン面接と直接対面する面接との質の差は確認できなかった。このことから企業がオンライン面接に対して間違った固定観念を抱いていることが考えられる。

そこで本稿では、オンライン面接導入の際に企業側にとって障壁となる上記3つの問題を、公的機関を利用して解消し、3章で述べた34道県への新規大卒者のUターン並びにIターンを促進する政策を提言する。

3.2 提言内容

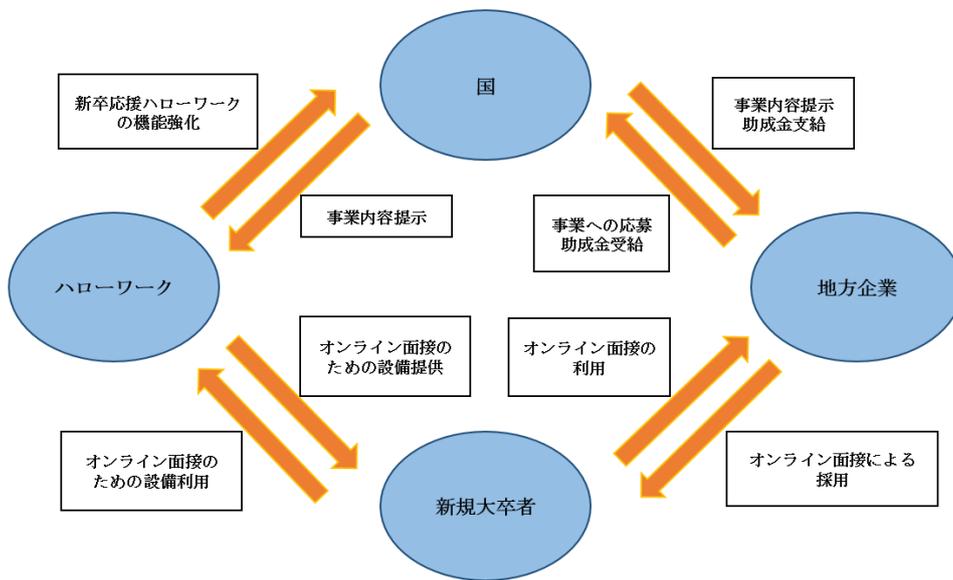
本稿では、地方における新規大卒労働者の増加による地域経済の活性化に焦点を当てているため、本提言の対象者は地域にUターン並びにIターン就職を検討している大学生を受け入れる地方企業及び新規大卒者(既卒3年以内を含む)とする。

次に本提言の具体的な内容を述べる。本提言では、国が地域の企業に対してオンライン面接の正しい理解を促すとともに、その導入を呼びかけ、さらにオンライン面接によって新規大卒者を採用した企業に対して、面接に関する負担額を一部助成する事業を展開する。オンライン面接の正しい理解とは、前項で述べたように、企業がもつオンライン面接に対する固定観念が間違っただけであることを企業に認識させることを示す。加えて、本提言事業によりオンライン面接を導入した企業の、オンライン面接による採用の成果を積極的に開示していくことによっても固定観念の払拭が期待できる。また導入を呼びかける際には「オンライン面接に使用するシステム」を提示する。「オンライン面接に使用するシステム」は前項で述べた、オンライン面接を行う際の管理上のコンプライアンスの問題を解決するものである。また、学生側の通信環

境が不安定である問題を解消するため、新規大卒者を対象として、各ハローワーク内においてオンライン面接のためのスペースやパソコンを確保し、オンライン面接実施のための環境を整える。大学生が近くハローワークを訪れ、オンライン面接を行うことができるため、学生側の通信環境が不安定である問題が解消されると考える。

上記の一連の流れを示したものが図5である。このように、国・地域の企業・ハローワークの連携により、本事業は展開することが可能であると考えられる。

図5 オンライン面接推進事業の流れ



出所 筆者作成

3.3 実現に向けて

本提言は厚生労働省にて行われている若年雇用対策のうちの、第1章で述べた「地方就職希望者活性化事業」の一環として、既存の「新卒応援ハローワーク」の広域職業紹介機能を強化するものである。

まず、オンライン面接によって労働者を1人雇うためにかかるコストを概算する。これはオンライン面接によって採用の成果を出した地方の企業に対して、国が当該企業の採用に関する負担額を一部助成する金額を決定するためである。バイオグラフのホームページから得たアプリケーション利用料、リクルートキャリア2016年度のアンケートから得た一度の面接にかかる平均時間、リクルートキャリア2013年度のアンケ

ートから得た1次面接者数における採用倍率、マイナビ2016年度のアンケートから得た内定までの選考の平均回数から計算し、12,690円という結果を得た。なお計算式は以下のとおりである。

計算式

録画料：10円/1分

1度の面接にかかる平均時間：46.8分

1次面接者数における採用倍率：9倍

内定までの選考の平均回数：3回

1度の面接にかかるアプリケーション利用料： $10 \times 47 = 470$ 円

オンライン面接によって労働者を1人雇うためにかかるコスト： $470(\text{円}) \times 9 \times 3 = 12,690(\text{円})$

また本稿では、オンライン面接を行うシステムとして利用料が安価であり、コンプライアンス上の問題が解決されているものとして、株式会社マージナルのバイオグラフというシステムを紹介した。しかし、国の機関が民間のシステムを利用するにあたり、2つの懸念点がある。第1に、国が利用するシステムは民間の中から公平に選択されるべきであり、適正な価格で取引されるべきこと。第2に、1つの民間のシステムに頼る場合、その民間企業に利用者が集中し過度な負担がかかることである。これらの懸念を解決する方法の1つとして入札制度を挙げる。入札を行うことで、不特定多数の参加者を募ることができ、競争が生まれ、より良いシステムをより安く利用することができる。これによって、システムの選定・評価にコストはかかるものの、公平性や透明性の懸念点が解消されると考えられる。第2の懸念点は、複数の事業者に委託することで解消されると考える。

この結果を踏まえ、当該企業が負担する金額に対して、国が一部助成を行う。「地方就職希望者活性化事業」の財源に限りがあると同時に、助成対象の企業の偏りを防ぐため、助成の際には、1企業当たりの助成金額には上限を設ける必要があることに留意したい。

第1章第3節において、県外に出た大学生が地元就職を行う際に最も障壁に感じたこととして、「距離・時間」、「交通費」を挙げている割合が高いことを現状として述

べた。本提言事業によって当該障壁を取り除くことは、第1章第2節で述べた、都市圏と比較して地方圏に新規大卒者が供給されていない現状の解消に対して大きな意義があると考ええる。

4. おわりに

本稿では、地域経済の活性化の1つの要素として人的資本ストックの成長に着目し、高度な人的資本である新規大卒者の動向を把握するため、新規大卒入職者率に影響を与える要因に関して分析を行った。分析結果から、県外進学率も県内進学率と同様に統計的に有意であり、新規大卒入職者率を高めるのに効果があることが分かった。また既存のアンケート調査の結果によると、県内進学者と比較して、県外進学者には地元就職における情報不足と地元就職にかかる移動コストの問題が存在すると判明した。推測とならざるを得ないが、遠隔地への就職という面では、地元就職以外の地方就職（Iターン）も同じ障壁を抱えていると考えられるため、本稿では、地方企業に関する県外進学者と県内進学者間の情報格差と県外就職にかかる移動コストを縮小させるための政策提言を行った。

しかしながら、本稿には以下のような懸念点も残されている。まず本稿では県外に出た学生が地元での就職を希望しない要因として、地元の企業を知らない、という点を挙げたが、当然のことながら、ここには個人の志向や大学の教育内容の違いなどによる要因も考えられる。

昨今、政府が地方創生を掲げた政策を発表するなど、地域経済を活性化させようという動きが活発になってきている。本稿が地方の企業と活力ある若者の懸け橋となり、地域経済の活性化の一助となることを願い、本稿を締めくくる。

先行研究・参考文献

主要参考文献

- ・ 橋本圭司 (2002) 「教育と経済成長:都道府県別データによる検証」『阪南論集. 社会科学編』37 卷 3 号, 10 頁。
- ・ 小杉 (2007) 『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
- ・ 労働政策研究・研修機構「若者の地域移動 長期的動向とマッチングの変化」(2016. 8. 10) <<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2015/documents/0162.pdf>>
- ・ 厚生労働省「高校・中学新卒者の就職内定状況等」(2016. 8. 31) <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/159-1b.html>>
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所「第7回人口移動調査」(2016. 8. 10) <<http://www.ipss.go.jp/ps-idou/j/migration/m07/mig07report1.pdf>>
- ・ 橋木・浦川 (2012) 『日本の地域間格差 東京一極集中から八ヶ岳方式へ』株式会社日本評論社
- ・ 朴澤泰男(2016) 『高等教育機会の地域格差』東信堂。
- ・ 太田 (2005) 「地域の中の若年雇用問題」(2016. 8. 30) <<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2005/06/pdf/017-033.pdf>>
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所(2011) 「2011年社会保障・人口問題基本調査第7回人口移動調査」(2016. 10. 28) <<http://www.ipss.go.jp/ps-idou/j/migration/m07/mig07summary.pdf>>
- ・ 株式会社マイナビ(2017) 「2017年卒 マイナビ大学生 Uターン・地元就職に関する調査」(2016. 10. 28) <http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/uturn/data/uturn_2017.pdf>
- ・ 厚生労働省「地方就職希望者活性化事業について」(2016. 10. 28) <http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/anteikyoku/chihou_idou/sien01.htm>
- ・ 労働政策研究・研修機構(JILPT)「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―」(2016. 10. 28) <<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/152.html>>

- ・ 厚生労働省「未内定就活生への集中支援 2016」(2016.10.30)
<<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11652000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jakunenshakoyoutaisakushitsu/0000109612.pdf>>
- ・ 厚生労働省「未内定就活生への集中支援 2014 の取組状況」(2016.10.30)
<<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11652000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jakunenshakoyoutaisakushitsu/0000045903.pdf>>
- ・ 株式会社リクルートキャリア「R-Webinar の掲載依頼・申込み」, (2016.10.30)
<https://www.recruitcareer.co.jp/business/new_graduates/rikunabi/r-webinar/>

引用文献

- ・ 小杉 (2007)『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 (2016.8.28)
<http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/08082915/_icsFiles/afieldfile/2011/07/04/1307543_4.pdf>
- ・ 厚生労働省「主な用語の定義」(2016.8.28)
<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/04-2/2.html>>
- ・ 株式会社マイナビ(2017)「2017年卒 マイナビ大学生 Uターン・地元就職に関する調査」 (2016.10.28)
<http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/uturn/data/uturn_2017.pdf>

データ出典

- ・ 労働政策研究・研修機構 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」(2016.8.15)<<http://www.jil.go.jp/institute/research/2006/017.html>>
- ・ 厚生労働省(1990～2004)『雇用動向調査』
- ・ 厚生労働省(1990～2003)『賃金構造基本調査』
- ・ 厚生労働省(1990～2003)『職業安定業務統計』
- ・ 内閣府(1990～2003)『県民経済計算』

- 文部科学省(1987～2000)『学校基本調査』
- 厚生省(1976～1979, 1981)『人口動態統計』
- 総理府統計局(1976～1979, 1981)『人口推計資料』
- 株式会社マージナル「人材採用はオンラインの時代。BioGraph[バイオグラフ]で採用活動の効率化を実現」(2016. 10. 28) <<https://www.biograph.jp/>>
- 就職ジャーナル「面接の長さは?」(2016. 10. 28)
<http://journal.rikunabi.com/student/souken/souken_vol187.html>
- 株式会社マイナビ(2016)「2016年卒マイナビ企業新卒内定状況調査」
(2016. 10. 28)
<https://saponet.mynavi.jp/release/naitei/data/naitei_2016.pdf>
- 株式会社リクルートキャリア(2016)「就職白書 2016ー採用活動・就職活動編一」
(2016. 10. 28)
<http://data.recruitcareer.co.jp/research_data/hakusyo/hakusyo_2016all.pdf>