

就職先の都市集中について
— 地方就職を可能にするには —

石田善史・田中望結・半田遥希・星江里奈
(東北大学教育学部)

1 本研究の背景と本研究の目的

総務省（2015）によれば、近年、地方における人口減少とその一因をなしている地域からの若年者流出が問題視されている。また、高見（2108）は、多くの若者が地方から東京圏の大学へ進学し、卒業後もそのまま東京で就職しそこに居続けるので、東京圏一極化は長期間固定されていると述べている。そこで、若者の地元定着や大都市圏からのUIJターン（Uターンは生まれ故郷に戻って就職すること、Iターンは地方に移住して就職すること、Jターンは都会で就職後に生まれ故郷とは別の地方に移住すること）の促進が推進課題のひとつとされる。また、中央教育審議会は地域教育について言及しており、地域に関わる教育、地域教育は近年重要視されつつある。地域と学校の協働により、子どもたちへの教育力向上だけでなく、地域の課題解決や地域振興、さらには、持続可能な地域社会に繋がる。そこで、地域の魅力の共有が地方への就職を促すきっかけになるのではないかと、学生時代に受けた地域教育によって就職先やUIJターンに差が出ているのではないかと考えた。

本研究の目的は、地方就職をする理由を明らかにすること、小中高の地域教育が地方就職に影響を与えるのかを明らかにすることの2点である。先行研究の多くは大学生が就職の際に重視する点に注目しており、現在働いている大人が何を重視してそこに住んでいるのかは明らかになっていない。大学生の視点での就職先選びではなく、現在働いている人々の就職先選びの視点を明らかにすることで、地方就職の魅力を見いだすことができる。また、後に述べる先行研究で明らかになっていない、小中高の地域教育が地方就職に影響を与えるのかどうかについても考察することができる。小中高の地域教育が地方就職に影響を与えているのであれば、地域教育が地方就職を増やすための手掛かりになる。

2 先行研究の整理と仮説

東京一極集中の要因として、若者の地方から東京への進学・就職が挙げられる。総務省（2015）によると、地方から東京圏への人口流出の状況は、各地域での就業者数の増減状

況と表裏一体となっており、人口流出の主要な要因が経済環境、特に雇用環境にある。すなわち、若者にとって魅力的な就業機会が地方に不足していることが、地方から東京圏への若者の流出を招いていると考えられる。また、高見（2018:81）は、地方出身の若者が出身市町村を離れたきっかけは「大学・大学院進学」が半数を占め（50.0%）、「就職」が約15%、「専門学校進学」が約10%でこれに続くという。このことから、東京圏の大学へ進学し、卒業後もそのまま東京で就職というパターンが多いことが分かる。近年の大学生は、賃金水準を重視して就職先を探しているものの、残業の少なさや女性の採用実績の多さ、広告宣伝費の多さなどに比例して応募倍率が高くなる傾向が確認されている（米田 2015:89）。こうした傾向が、結果的に大企業への応募の殺到、中小企業の人材不足といった状況を招いており、地方圏では、中小企業が極めて高いウェイトを占めていることから、大企業志向が、若者の初職就職時の出身地域へのUターン行動にマイナスの影響を与えていることを示唆している（後河 2019:37）。

地域教育と就職の関連についての先行研究において、小山（2020）は、地方大学における地域教育は出身大学所在地への就職を促すのかという問いに対して、地方大学における地域教育は出身大学所在地への就職を促すわけではないという結論を出した。しかし、小中高における地域教育と就職の関連についての先行研究は少ない。そこで、小中高における地域教育は地方における就職を促すことはあるのかという疑問が湧いた。

研究の目的と先行研究から2つの仮説を導いた。仮説1は「地域教育を受けることは、地域への就労のきっかけとなる」、仮説2は「就職先に関して魅力を感じるポイントによって都市就職か地方就職かが変わる」である。

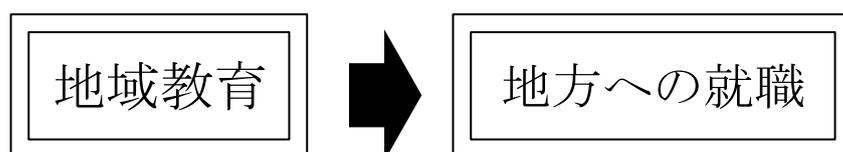


図1 仮説1「地域教育を受けることは、地域への就労のきっかけとなる」

仮説1は、小山（2020）において、地方大学における地域教育は出身大学所在地への就職を促すのかという問いに対して、地方大学における地域教育は出身大学所在地への就職を促すわけではないという結論を出していたことから設定した。ここでは大学における地域教育を対象にしているが、地域への愛着を感じるのはもっと幼い頃ではないかという

推測から、小中高の地域教育は地域への就労のきっかけになったり、地域への就職を促したりするのではないかと考えた。

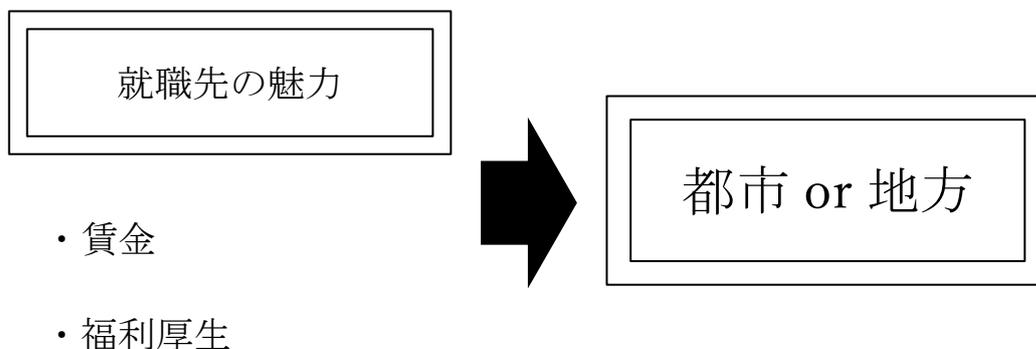


図2 仮説2「就職先に関して魅力を感じるポイントによって
都市就職か地方就職かが変わる」

仮説2は、高見（2018:81）の、『地方出身の若者が出身市町村を離れたきっかけは「大学・大学院進学」が半数を占め（50.0%）、「就職」が約15%、「専門学校進学」が約10%でこれに続く』という知見と、米田（2015:89）の「近年の大学生は、賃金水準を重視して就職先を探しているものの、残業の少なさや女性の採用実績の多さ、広告宣伝費の多さなどに比例して応募倍率が高くなる傾向が確認されている」という知見を参考に設定した。地方に就職する人と都市に就職する人では、それぞれの場所に感じている魅力が違わずである。それを明らかにするため、この仮説を設定した。

3 データと分析方法

3.1 使用するデータ

データは東北大学教育学部が行った「若年層のライフスタイルと意識に関する調査」で収集したものである。調査対象者は学生を除く日本在住の20歳以上40歳以下の男女とし、郵送法によってデータ収集を行った。

サンプル数は600、うち有効回答数は536、回収率は89.3%であった。

3.2 使用する変数

使用する変数は、仮説1では「勤務地」「地域教育による地域就労への関心の高まり」仮説2では「性別」「年齢」「引越し回数」「本人最終学歴」「アスピレーション」「就

職先に求めるもの各項の重視度合」「勤務地」である。表 3.1 にて各変数の単純集計について記述する。

まず、仮説 1 の検証において使用する変数について説明する。勤務地については、「現在の勤務地を教えてください」という質問の回答に対して、政令指定都市・中核都市・東京 23 区を都市に、それ以外を地方に分類を行った名義変数とした。地域教育による地域就労への関心の高まりは、「地域教育を受けたことで、地域への就職への関心が高まりましたか？（地域教育を全く受けなかった方は地域教育を受ければ地元地域への就職への関心が高まったと思いますか？）」に対する回答を使用した。全く高まらなかったを 1 に、あまり高まらなかったを 2 に、どちらでもないを 3 に、少し高まったを 4 に、とても高まったを 5 とする順序変数とした。

次に仮説 2 の検証において使用する変数について説明する。「性別」は、男性を 0、女性を 1 としたダミー変数とした。上記 2 項目以外の回答もあったが少数であるため、分析対象からは除外した。「年齢」は回答者の回答をそのまま量的変数とした。

「引越し回数」については、「生まれてから現在までで、市町村をまたいで引っ越した回数を教えてください。（ただし 1 年未満の留学は除きます）」という質問の回答をそのまま量的変数とした。「本人最終学歴」は中学校からの追加教育年数によって量的変数とした（中学校=0、高校=3、専門学校・高等専門学校・短期大学=5、大学=7、大学院=9）。

「アスピレーション」は「目標年収」から「現在年収」の差を求めることで算出した量的変数である。すなわち、現在年収よりも目標年収が高くなるほどアスピレーションの値が高くなるように変数を作成した。「目標年収」については「最終的に目標とする年収について伺います。あなたは人生で 1 年間に最大どのくらいの年収を得たいですか？当てはまるもの 1 つに○をつけてください。」という質問に対し「A 0200 万円」、「B 200～400 万円」、「C 400～600 万円」、「D 600～800 万円」、「E 800～1000 万円」、「F 1000 万円以上」の 6 つの選択肢から回答をさせ、その結果を金額が少ない方から 1～6 でコーディングした。

「現在年収」については「最後に過去 1 年間の収入について伺います。あなたの世帯全体の収入はどれくらいでしょうか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。」という質問に対して、「目標年収」と同様に回答のコーディングを行った。

「就職先に求めるもの各項の重視度合」については、就職先に求めるものの候補となる 23 項目（表 3.1）を設定し、それぞれについて「1：全く重視しない」、「2：あまり重視

しない」，「3：どちらとも言えない」，「4：まあ重視する」，「5：非常に重視する」の5段階で回答を得た。その上で，サンプル数を確保するため1と2を「重視しない群」(=1)，3を「どちらとも言えない」(=2)，4と5を「重視する群」(=3)とする名義変数とした。ただし，「その他」についてはサンプル数が極端に少なかったため(N=31)，分析からのぞいた。

最後に「勤務地」については仮説1で用いたものと同様である。ただし，地方就職を主眼としているため，「政令指定都市・中核都市・東京23区への就職」を0(都市就職)，それ以外の地域への就職を1(地方就職)としてコーディングした。

表1 就職先に求めるもの23項

賃金	職場環境(建物が綺麗・汚い)
福利厚生	通勤距離
休日の多さ	社内教育・研修
勤務地	会社の規模
仕事内容	親の意見
職の安定性	年功序列
職場の人間関係	実力主義
定時出社定時退社	資格取得・留学支援
自分のキャリアを生かせるか	シニア採用・中途採用
育休・産休の取得率	海外派遣があるか
若手が活躍できるか	その他()
昇進のしやすさ	

3.3 単純集計

次に，各変数の記述統計，度数分布表を以下に示す。

表2 「年齢」，「引越し回数」，「学歴」，「アスピレーション」の記述統計

	度数(人)	最小値	最大値	平均値	標準偏差
年齢	526	20	40	31.519	4.9549
引越し回数	534	0	12	2.466	2.2073

学歴	534	0	9	5.367	2.05463
アスピレーション	529	-4	5	0.6238	1.6822

表3 「性別」, 「勤務地」就職先に求めるもの各項の度数分布表

	度数 (人)	有効パーセント (%)
【性別】		
男	263	49.3
女	270	50.7
合計	533	100
【勤務地】		
都市就職	299	62.7
地方就職	178	37.3
合計	477	100
以下, 就職先に求めるもの		
【賃金】		
重視しない	10	1.9
どちらとも言えない	26	4.9
重視する	499	93.3
合計	535	100
【福利厚生】		
重視しない	23	4.3
どちらとも言えない	55	10.3
重視する	456	85.4
合計	534	100

【休日の多さ】

重視しない	24	4.5
どちらとも言えない	46	8.6
重視する	465	86.9
合計	535	100

【勤務地】

重視しない	22	4.1
どちらとも言えない	39	7.3
重視する	474	88.6
合計	535	100

【仕事内容】

重視しない	13	2.4
どちらとも言えない	39	7.3
重視する	483	90.3
合計	535	100

【職の安定性】

重視しない	26	4.9
どちらとも言えない	84	15.7
重視する	425	79.4
合計	535	100

【職場の人間関係】

重視しない	30	5.6
どちらとも言えない	67	12.5
重視する	437	81.8
合計	534	100

【定時出社定時退社】

重視しない	75	14
どちらとも言えない	137	25.6
重視する	323	60.4
合計	535	100

【自分のキャリアを活かせるか】

重視しない	97	18.2
どちらとも言えない	162	30.4
重視する	274	51.4
合計	533	100

【育休・産休の取得率】

重視しない	159	29.7
どちらとも言えない	169	31.6
重視する	207	38.7
合計	535	100

【若手が活躍できるか】

重視しない	160	29.9
どちらとも言えない	209	39.1
重視する	166	31
合計	535	100

【昇進のしやすさ】

重視しない	191	35.7
どちらとも言えない	198	37
重視する	146	27.3
合計	535	100

【職場環境】

重視しない	62	11.6
-------	----	------

どちらとも言えない	133	24.9
重視する	340	63.6
合計	535	100

【通勤距離】

重視しない	29	5.4
どちらとも言えない	61	11.4
重視する	445	83.2
合計	535	100

【社内教育・研修】

重視しない	116	21.7
どちらとも言えない	197	36.9
重視する	221	41.4
合計	534	100

【会社の規模】

重視しない	218	40.7
どちらとも言えない	177	33.1
重視する	140	26.2
合計	535	100

【親の意見】

重視しない	380	71.3
どちらとも言えない	118	22.1
重視する	35	6.6
合計	533	100

【年功序列】

重視しない	271	50.9
どちらとも言えない	234	44

重視する	27	5.1
合計	532	100
【実力主義】		
重視しない	102	19.1
どちらとも言えない	216	40.4
重視する	216	40.4
合計	534	100
【資格取得・留学支援】		
重視しない	127	23.7
どちらとも言えない	175	32.7
重視する	233	43.6
合計	535	100
【シニア採用・中途採用】		
重視しない	106	19.8
どちらとも言えない	203	37.9
重視する	226	42.2
合計	535	100
【海外派遣があるか】		
重視しない	320	60
どちらとも言えない	153	28.7
重視する	60	11.3
合計	533	100

単純集計について、まず、勤務地に注目する。都市就職者と地方就職者の人数を比べると、都市就職者が地方就職者のおよそ1.7倍であった。このことから、就職先の都市集の中の実態が確認できる。次に、就職先に求めるもの各項の重視度合いに注目する。「賃金」、「福利厚生」、「休日の多さ」、「勤務地」、「仕事内容」、「職の安定性」、

「職場の人間関係」，「定時入社・退社」，「自分のキャリアを活かせるか」，「職場環境」，「通勤距離」は重視する群が半数を超えており，就職先の条件として広く重視されていることがわかる．一方で「親の意見」，「年功序列」，「海外派遣があるか」は重視しない群が半数を超えており，比較的若者が求めている要素であることがわかる．「昇進のしやすさ」，「育休・産休の取得率」は重視する・しないで割合が同程度だった．

3.4 分析方法

仮説1に関しては，地方出身の人を抽出した後，「勤務地」と「地域教育による地域就労への関心の高まり」のクロス表を作成し，カイ 2 乗検定，クラメールの V 値の確認を行った．今回地方出身の人のみを抽出し分析を行った理由は，地域教育による地域就労への関心の高まりをみるにあたり，「都市出身の人が都市就職への関心が高まったか」という結果を排除し，「地方出身の人が，地域教育を受けたことでその地域 (=地方) で就労することへの関心が高まったか」を検証するためである．尚，全体有効回答数のうち，地方出身者は 242 人であった．

仮説2については，調査対象者の勤務地に求めるものと地方就職の関係について統計的に検討する．勤務地について，地方就職の可否を目的変数とする．その上で[分析①]就職先に求めるもの各項の重視度ごとの地方就職者の分布を記述する，[分析②]「性別」，「年収」などの他の説明変数を加えてコントロールし，地方就職に対する就職先に求めるもの各項の影響を分析する．[分析①]ではクロス集計を用い，[分析②]では二項ロジスティック回帰分析を用いる．

4 分析結果

仮説①

表 4-1 地域教育による地域就労への関心の高まり と 勤務地 のクロス表 (N=243)

		勤務地		合計
		地方	都市	
全く高まらなかった	度数	28	32	60
	勤務地 の %	22.4%	27.1%	24.7%
あまり高まらなかった	度数	25	23	48
	勤務地 の %	20.0%	19.5%	19.8%

どちらでもない	度数	36	37	73
	勤務地 の %	28.8%	31.4%	30.0%
少し高まった	度数	32	20	52
	勤務地 の %	25.6%	16.9%	21.4%
とても高まった	度数	4	6	10
	勤務地 の %	3.2%	5.1%	4.1%
合計	度数	125	118	243
	勤務地 の %	100.0%	100.0%	100.0%

Chi_sq (4) =3.334 (0.10<p) , v=.0117

表 4-2 地域教育による地域就労への関心の高まり と 勤務地 のクロス表 (N=170)

地域教育による地域就労への関心の高まり		勤務地		合計
		地方	都市	
全く高まらなかった	度数	28	32	60
	勤務地 の %	31.5%	39.5%	35.3%
あまり高まらなかった	度数	25	23	48
	勤務地 の %	28.1%	28.4%	28.2%
少し高まった	度数	32	20	52
	勤務地 の %	36.0%	24.7%	30.6%
とても高まった	度数	4	6	10
	勤務地 の %	4.5%	7.4%	5.9%
合計	度数	89	81	170
	勤務地 の %	100.0%	100.0%	100.0%

Chi_sq (4) =3.150 (0.10<p) , v=.0136

表 4.1 のように勤務地と地域教育による地域就労への関心の高まりに関する χ^2 値は 3.334 であり、10%水準で有意でない。また、クラメールの V 値も 0.117 であり、現在の勤務地と地域教育による地域就労への関心の高まりの関連は弱いと言える。

また、この結果に関して全体の 3 割が「どちらでもない」と回答していることが原因である可能性を鑑み、追加検証として「どちらでもない」と回答した人を抜き、同様の検定を行ったが、クラメールの V 値は 0.136 であり、10%水準で有意でなかった。このことから、地域教育と現在の勤務地に有意な差は見られないという仮説と反する結果を得た。

仮説②

[分析①]

表 5 就職先に求めるもの各項目と「勤務地」のクロス集計表

		勤務地			χ^2	Cramer's V	
		都市	地域	合計			
休日の多さ	重視しない	N	15	6	21	0.989	0.046
		%	71.40%	28.60%	100.00%		
	どちらとも言えない	N	24	17	41		
		%	58.50%	41.50%	100.00%		
	重視する	N	259	155	414		
		%	62.60%	37.40%	100.00%		
勤務地	重視しない	N	10	12	22	5.131	0.104
		%	45.50%	54.50%	100.00%		
	どちらとも言えない	N	27	9	36		
		%	75.00%	25.00%	100.00%		
	重視する	N	261	157	418		
		%	62.40%	37.60%	100.00%		
職場の人間関係	重視しない	N	20	10	30		
		%	66.70%	33.30%	100.00%		

	どちらとも言えない	N	47	16	63		
		%	74.60%	25.40%	100.00%		
	重視する	N	230	152	382		
		%	60.20%	39.80%	100.00%	5.016	0.103
定時出社定時退	重視しない	N	52	23	75		
社		%	69.30%	30.70%	100.00%		
	どちらとも言えない	N	81	48	129		
		%	62.80%	37.20%	100.00%		
	重視する	N	165	107	272		
		%	60.70%	39.30%	100.00%	1.891	0.063
自分のキャリア	重視しない	N	46	37	83		
を活かせるか		%	55.40%	44.60%	100.00%		
	どちらとも言えない	N	85	54	139		
		%	61.20%	38.80%	100.00%		
	重視する	N	165	87	252		
		%	65.50%	34.50%	100.00%	2.832	0.077
育休・産休の取	重視しない	N	96	51	147		
得率		%	65.30%	34.70%	100.00%		
	どちらとも言えない	N	91	63	154		
		%	59.10%	40.90%	100.00%		
	重視する	N	111	64	175		
		%	63.40%	36.60%	100.00%	1.321	0.053
若手が活躍でき	重視しない	N	90	58	148		
るか		%	60.80%	39.20%	100.00%		

	どちらとも言えない	N	118	65	183		
		%	64.50%	35.50%	100.00%		
	重視する	N	90	55	145		
		%	62.10%	37.90%	100.00%	0.496	0.032
昇進のしやすさ	重視しない	N	104	66	170		
		%	61.20%	38.80%	100.00%		
	どちらとも言えない	N	107	68	175		
		%	61.10%	38.90%	100.00%		
	重視する	N	87	44	131		
		%	66.40%	33.60%	100.00%	1.119	0.048
職場環境	重視しない	N	38	20	58		
		%	65.50%	34.50%	100.00%		
	どちらとも言えない	N	73	55	128		
		%	57.00%	43.00%	100.00%		
	重視する	N	187	103	290		
		%	64.50%	35.50%	100.00%	2.345	0.07
通勤距離	重視しない	N	17	10	27		
		%	63.00%	37.00%	100.00%		
	どちらとも言えない	N	37	21	58		
		%	63.80%	36.20%	100.00%		
	重視する	N	244	147	391		
		%	62.40%	37.60%	100.00%	0.043	0.01
社内教育・研修	重視しない	N	69	41	110		
		%	62.70%	37.30%	100.00%		
	どちらとも言えない	N	113	66	179		
		%	63.10%	36.90%	100.00%		
	重視する	N	116	70	186		

		%	62.40%	37.60%	100.00%	0.023 0.007
会社の規模	重視しない	N	128	63	191	
		%	67.00%	33.00%	100.00%	
	どちらとも言えない	N	94	67	161	
		%	58.40%	41.60%	100.00%	
	重視する	N	76	48	124	
		%	61.30%	38.70%	100.00%	2.903 0.078
親の意見	重視しない	N	220	120	340	
		%	64.70%	35.30%	100.00%	
	どちらとも言えない	N	59	42	101	
		%	58.40%	41.60%	100.00%	
	重視する	N	19	14	33	
		%	57.60%	42.40%	100.00%	1.746 0.061
年功序列	重視しない	N	157	83	240	
		%	65.40%	34.60%	100.00%	
	どちらとも言えない	N	126	83	209	
		%	60.30%	39.70%	100.00%	
	重視する	N	15	11	26	
		%	57.70%	42.30%	100.00%	1.557 0.057
実力主義	重視しない	N	60	33	93	
		%	64.50%	35.50%	100.00%	
	どちらとも言えない	N	103	89	192	
		%	53.60%	46.40%	100.00%	
	重視する	N	134	56	190	
		%	70.50%	29.50%	100.00%	11.809 0.158**
					**	
資格取得・留学 支援	重視しない	N	75	38	113	

	%	66.40%	33.60%	100.00%		
どちらとも言えない	N	95	62	157		
	%	60.50%	39.50%	100.00%		
重視する	N	128	78	206		
	%	62.10%	37.90%	100.00%	0.999	0.046
シニア採用・中途採用	N	61	37	98		
	%	62.20%	37.80%	100.00%		
どちらとも言えない	N	114	68	182		
	%	62.60%	37.40%	100.00%		
重視する	N	123	73	196		
	%	62.80%	37.20%	100.00%	0.007	0.004
海外派遣があるか	N	176	107	283		
	%	62.20%	37.80%	100.00%		
どちらとも言えない	N	86	50	136		
	%	63.20%	36.80%	100.00%		
重視する	N	35	20	55		
	%	63.60%	36.40%	100.00%	0.068	0.012

**： $p < 0.01$

次に、分析②について記述する。なお、分析②・③ともに $p \leq 0.05$ を有意とする。勤務地に求めるもの各項の重視度合いと就職場所の関係をクロス集計した（表 8.4）。なお、「賃金」、「福利厚生」、「仕事内容」、「職の安定性」についてはセル度数が 5 以下のセルがあったため、カイ 2 乗検定には適さないと判断し分析から除外した。カイ 2 乗検定の結果、「実力主義」で重視度合いによる差異が有意であることが確認できた。「実力主義」の Cramer の V は、0.158 だった。以上から、「実力主義」の二つには強くはないものの、重視度合いで就職先に差異があることが確認できる。クロス表から度数分布の特徴

を読み取ると、「実力主義」を重視するほど都市就職の割合が多い傾向にあることがわかる。

[分析②]

次に、分析②について、勤務地に求めるもの各項の重視度合いが地方就職に及ぼす影響力を検討する。分析①で確認した地方就職と勤務地に求めるものの関係は、他の変数による疑似相関の影響を否定できない。地方就職と勤務地に求めるものの関係を純粹に析出しようとする場合、そうした説明変数間の関係をコントロールする必要がある。そこで、地方就職の成否を目的変数に、性別・学歴・アスピレーション・引越し回数と勤務地に求めるもの各項の重視度合いを説明変数とした二項ロジスティック回帰分析を行った。結果、学歴、勤務地、職の安定性において有意な値が確認できたが、モデル全体の χ^2 は63.497で、 $p=.055$ であり、有意な値にならなかった。

そこで、尤度比による変数増減法を用いて変数の選択を行った。変数増減法とは、①目的変数に単独で最も寄与している説明変数を探し出してモデルに追加し、②後は逐次基準以上の寄与をしている目的変数を追加、基準以下の寄与をしている目的変数を除去する方法である。基準はp値によって判別されるが、ここでは選択および除去の基準を $p=0.1$ とした。結果を表4.5に示す。変数増減法の結果、最終的に『学歴』『勤務地』『職の安定性』『実力主義』4つの変数が選択された。Nagelkerke R2係数の値は0.099と高くはないが、 χ^2 は33.773で、 $p < 0.005$ であったため、モデルは妥当であると判断した。

表6 「勤務地」を従属変数とした二項ロジスティック回帰分析結果
(尤度比による変数増減法を用いた)

		地方就職					
		回帰係数	標準誤差	オッズ比	95%信頼区間		p値
	学歴	-0.124	0.053	0.883	0.796	0.98	*
勤務地	重視しない						*
	どちらでもない	-1.808	0.641	0.164	0.047	0.575	**
	重視する	-1.31	0.512	0.27	0.099	0.735	*
職の安定性	重視しない						*
	どちらでもない	1.352	0.724	3.864	0.935	15.975	0.062
	重視する	1.663	0.677	5.277	1.401	19.883	*
実力主義	重視しない						**
	どちらでもない	0.303	0.274	1.354	0.792	2.316	
	重視する	-0.497	0.289	0.608	0.345	1.071	0.085

	定数	-0.072	0.812	0.931
モデル	χ^2	33.773	**	
	Nagelkerke R2 係数	0.099		

**： $p < 0.01$, *： $p < 0.05$

表 4.5 について、各説明変数が地方就職に与える影響を示すオッズ比に注目する。まず、学歴に関して、学歴が高いほど有意に地方就職を低減させる効果があった。就職先に求めるもの各項の中では、『勤務地』について、基準カテゴリーの「重視しない群」に比べて「どちらでも良い」、「重視する群」どちらも有意に地方就職を低減させる効果があった。次に『職の安定性』については基準カテゴリーの「重視しない群」に比べて「重視する群」のみ有意に地方就職率を上昇させる効果があった。最後に『実力主義』は基準カテゴリーの「重視しない群」に比べて有意な値は検出できなかった。

5 考察

仮説 1

初めに、表 8.1 で行ったクロス表の集計及びカイ 2 乗検定の結果からは、仮説 1 は支持されなかった。つまり、地域教育が現在の勤務地に及ぼす影響は少なく、他の要因が現在の勤務地に影響を与えているといえる。ただし、クロス表を作成した結果、回答数として最も多かった「どちらでもない」の次に多いのは、地方就職の人は「（地域教育によって地域就労への関心が）少し高まった」・都市就職の人は「（地域教育によって地域就労への関心が）全く高まらなかった」と違いが出ており、これを踏まえると地方就職を考える人にとっては、地域教育が多少地域就労への関心の高まりに寄与しているのではないかと考えられる。

仮説 2

次に、仮説 2 に関して、[分析①][分析②]の結果から考察する。まず、[分析①]では「職の安定性」と「実力主義」の 2 項目で有意な値が検出された。数値を検討すると「職の安定性」では重視する方が地方就職の割合が多い。このことから、「職の安定性」は地方就職における一つの大きな要因であると考えられる。米田（2015）では都市就職の要因について「賃金」について指摘していたが、「賃金」の項目において重視度で就職先の割合に大きな変化はなかった。他方で「実力主義」においては統計的に有意な値が出たことをふ

まえると、若者は賃金のような目に見える条件ではなく、自分の力を存分に活かせるソフト面の条件を求めて都市へ流入していると考えられる。

次に、[分析②]については、「学歴」、「職の安定性」、「勤務地」の3点で有意な値が検出された。「学歴」については教育年数が上がるごとに地方就職に対して負の影響を与えることがわかった。これは、地方出身の若者が出身市町村を離れたきっかけの大部分が進学であるという高見（2018）の知見と一致している。「勤務地」では、重視するほど地方就職に負の影響を与えることが分かった。一般に都市の方が勤務先への交通の便や周囲の利便性が高いと考えられるので、この結果は妥当である。最後に「職の安定性」については重視しない群より重視する群の方が地方就職に正の影響を与えることが検出された。[分析②]の知見と合わせて、地方就職をする原因として「職の安定性」が重要な要素であるといえる。このような結果が出た理由としては、日本経済の長引く低迷で特に大企業での終身雇用制度が見直される中（厚生労働省 2013）、地域では比較的雇用の流動性が低いためだと考えられる。

6 まとめ・本研究の限界点

6.1 まとめ

以上の分析を踏まえ、2点が明らかとなった。まず1点目は、小中高校時代の地域教育は地方就職に有意な影響を与えないということである。地域教育が就職先に与えた影響について、地方就職者、都市就職者いずれも「どちらでもない」と答えた数が最も多かったが、2番目に多かった回答は、地方就職者は「（地域教育によって地域就労への関心が）少し高まった」、都市就職者は「（地域教育によって地域就労への関心が）全く高まらなかった」であった。このことから、地域教育が地方就職に全く影響がないとは言い切れない。

2点目は、就職先に求める魅力と就職先の関係である。こちらでは先行研究にはなかった知見が明らかとなった。まず、就職先に求めるもの各項の重視度ごとの地方就職者の分布を記述した分析①では、都市就職と職の安定性の項目で地方就職者と都市就職者の間に有意な差が見られた。先行研究では、米田（2015）は都市就職が多い要因として「賃金」を挙げていたが、今回の分析では有意な差は見られなかった。次に「性別」、「年収」などの他の説明変数を加えてコントロールし、地方就職に対する就職先に求めるもの各項の影響を分析した分析②では、「学歴」、「職の安定性」、「勤務地」の3点で有意な値が検出された。学歴が高いと都市就職の割合が増えること、勤務地を重視するほど都市に就

職する傾向が強いこと、職の安定性を重視する人は地方に行くことがそれぞれの結果から分かった。

本研究では、「地方就職をする理由を明らかにすること」、「小中高の地域教育が地方就職に影響を与えるのか」という2つの目的で挙げていた。以上の分析により、職の安定性が都市に比べて比較的高いこと、小中高の地域教育は、地方就職に全く効果がないとは言い切れない、ということが明らかになった。

6.2 本研究の限界点

本研究の限界点について、仮説1の検証と仮説2の検証に分けて述べる。今回仮説1の検証において地域教育が地方就職に与える影響を調査したが、地方就職をするか選択にあたり、地域教育のみの影響を取り出すことは難しい点については本研究の限界点であると言える。また、地方就職を選択した人の中に、地域教育の効果が少しはあったと回答した人も一定数いたが、具体的に地域教育の中でもどのような学習が地方就職に効果があるのかについては、記述回答のさらなる分析によって明らかに出来る余地があると考えられる。

また、仮説2の検証においても、回帰分析の際に用いた統制変数が限界点であると言える。分析では性別・学歴・アスピレーション・引越し回数の四つの統制変数を用いた。しかしながら、勤務地の決定は上記の変数だけにとどまらない多様な要因によって規定されているはずである。それらの変数を捉えきれないという点が本研究の限界である。分析②では勤務地や職の安定性を重視するかどうか勤務地の選択と関係があることが示された。しかしながら、これはこれらは「関係がある」ということを示したにすぎない。

これを受けて例えば地方自治体がどのように行動すれば良いか、またどのような取りくみが効果的かを示すことが今後の課題となる。

[文献]

- 厚生労働省, 2013, 「平成 25 年版 労働経済の分析 ―構造変化の中での雇用・人材と働き方―」, 厚生労働省ホームページ (2023 年 1 月 24 日取得, <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/13/13-1.html>) .
- 小山 治, 2020, 「地方大学における地域教育は出身大学所在地への就職を促すのか―社会科学分野の大卒就業者に対するインターネットモニター調査―」 『都市社会研究』 127-140.

- 文部科学省中央教育審議会初等中等教育分科会, 2015, 「新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域の連携・協働のありかたと今後の推進方策について 審議のまとめ」, 文部科学省ホームページ, (2023年1月24日取得,
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/siryo/attach/1364831.htm) .
- 総務省, 2015 「平成27年度版 情報通信白書」 総務省ホームページ, (2023年1月23日取得,
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h27/html/nc231120.html>) .
- 高見 具広, 2018, 「地方を取り巻く課題と若者の生き方—雇用機会の地域差から問題をみる—」 『教育社会学研究』 102:79-101.
- 後河 正浩, 2020, 「若者の地域間移動の傾向と要因—都道府県データで見る大学進学・初職就職時の地域間移動—」 『京都産業大学経済学レビュー』 6, 1-42.
- 米田 耕士, 2014, 「大学生の就職活動における大企業志向は何が要因か—企業別応募倍率の決定要因分析を通して—」 『日本労働研究雑誌』 83-91.