第２部

コロナ禍と地元志向

コロナ禍で高まりを見せる、大学生の地元志向

- 就職みらい研究所の調査によると、**大学キャンパスのあるエリア内で就職する21年卒の学生が増加し、例年より“地元志向”が強まる結果に**なった（2021.4.23：https://diamond.jp/articles/-/269229）。

- 株式会社学情は、2022年3月卒業（修了）予定の大学生・大学院生を対象に、就職活動に関するインターネットアンケートを実施。新型コロナウイルスの流行を受けて、**「より地方での就職希望が強くなった」「どちらかと言えば地方での就職希望が強くなった」の回答が84.1%**を占めた（2020/12/14：https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000632.000013485.html）。

- 秋田県。大学生の県内就職への関心が高まっている。**秋田県の県内就職情報サイト「ＫｏｃｃｈＡｋｅ（こっちゃけ）！」の閲覧数が４月以降、前年同月比３～５割増加**。県内企業のオンライン説明会に直接申し込める「オンライン就活応援チャンネル」を開設した７月には、同７割増の約４万２千件に上った（2020/09/06：https://www.sankeibiz.jp/workstyle/news/200906/ecd2009060835001-n1.htm）。

- 香川県。**県外の大学に進学した学生の7割近くが卒業後に県内へのUターンを希望**していることが、県のアンケート調査で明らかになった。（2021/02/22：https://www.shikoku-np.co.jp/bl/digital_news/article.aspx?id=K20210222000000013800）

⇒地元志向の高まりを指摘する報道が散見されるものの、
地元志向の高まりが何をもたらすかについての議論はまだあまり活発ではないように思われる。

文献６　若者の地元志向に対する否定的な見方

- 地方大学社会科学系学部の学生207人。**挑戦的な職務内容を重視する学生の地元志向は低く、労働条件や親の意見を重視する学生の地元志向は高い**（杉山、2012）。

- 地方大学の学生409人。**地元志向の学生には仕事へのイメージを持てず、就職活動に対する意欲の低い者が多い。働く力の弱い人たちが地元に滞留することで、かえって地域に悪影響が及ぶ可能性がある**（平尾・重松、2006）。

- 地方大学の学生273人。**地方の学生の親の意見による地元志向は、心理的自立やキャリア意識の低さによるものである**（米原・田中、2015）。

- 全国の大学の社会科学系学部に所属する１年生と４年生1,640人。**「国際的なキャリアを積みたい」という意識は地元志向と負の相関を持つ**（小山、2017）。

- **地元志向には、人的資源の最適配分を歪める、イノベーションが生まれ難くなるなどの弊害がある**（日沖、2020）。

- 地元志向という現象には、**地方都市の人口定着や地域経済の活性化への期待というポジティブな評価の一方で、グローバリゼーションの中でノンエリート化した若者の地方への滞留というネガティブな評価がある。さらに、地域の労働市場で増加しつつある外国人労働者との競合関係が排外主義に帰結する恐れがある**（轡田、2009）。

大学生の職業意識とコロナインパクト
概要

アンケート調査の実施概要

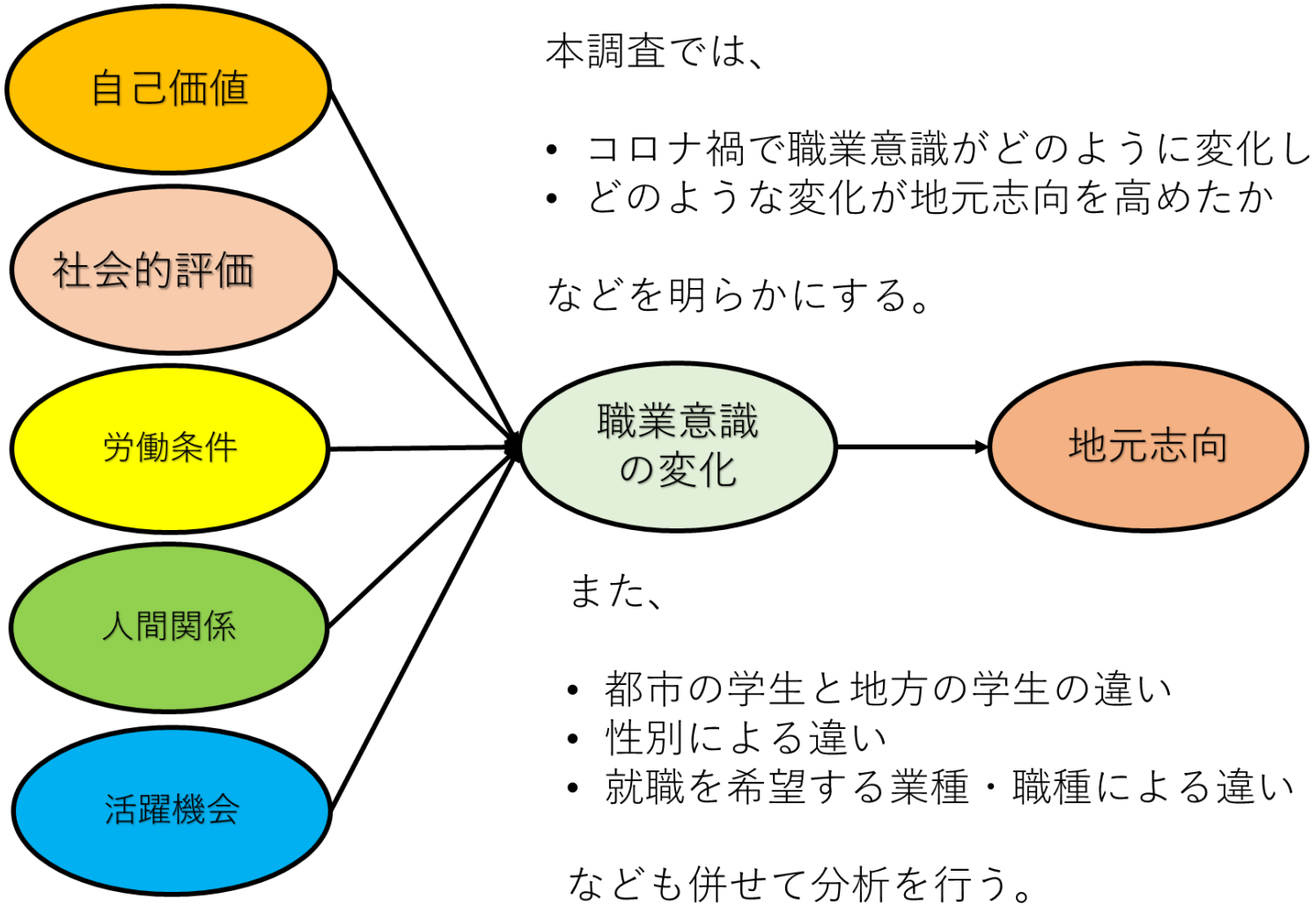
- 調 査 名：「大学生の職業意識とコロナ・インパクトに関する調査」
- 実施期間：2020年11月9日から2021年1月19日まで
- 対 象 者：大学の社会科学系学部に通う大学生571人
- 回収票数：516人、回収率：90.5％

調査の目的と、調査票の設計

調査の目的：
- コロナ禍において学生の職業意識がどのように変化し、またその変化がどのように地元志向に結びついているかを明らかにする。

調査の設計：
- 調査票の前半：性、年齢、学年、出身、および、卒業後に希望する働き方・業種・職種・勤務地。
- 調査票の後半：コロナ禍における職業意識の変化。経済研究所が独自に作成。

本調査のフレームワーク



本調査では、

- コロナ禍で職業意識がどのように変化したか
- どのような変化が地元志向を高めたか

などを明らかにする。

また、

- 都市の学生と地方の学生の違い
- 性別による違い
- 就職を希望する業種・職種による違い

なども併せて分析を行う。

調査の方法

アンケートの方法

- 調査対象：　５つの都道府県に立地する５つの大学の社会科学系学部でアンケート調査を実施。

分析のための地域区分

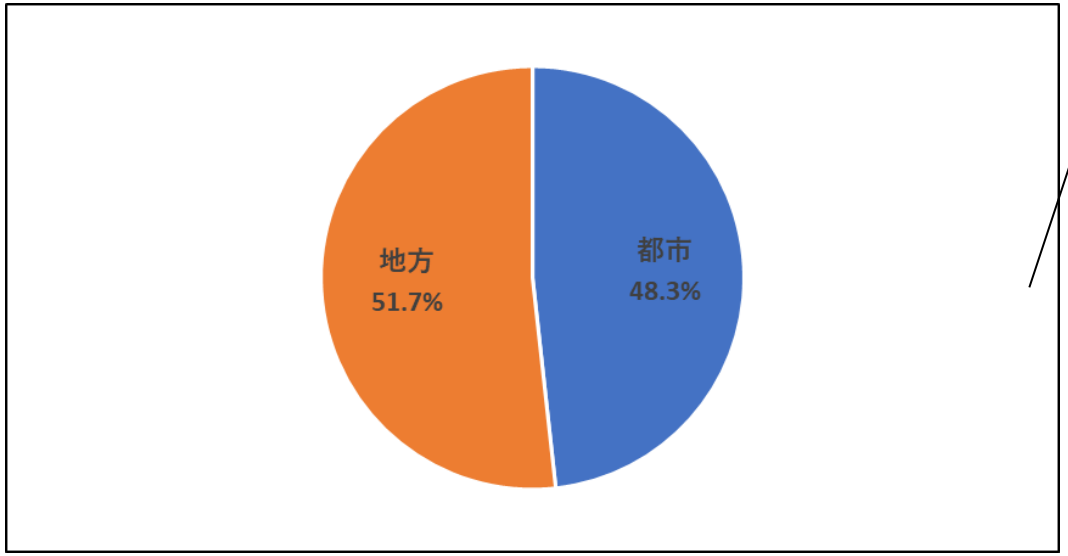
- 三大都市圏である東京圏（東京、埼玉、千葉、神奈川）、名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）、大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）に属する県を「都市」、属さない県を「地方」として扱う。三大都市圏の定義は住民基本台帳による 。
- 出身県での就職希望を「狭義の地元志向」、出身県の隣接県での就職希望を「広義の地元志向」と呼ぶ。

	A県	B県	C県	D県	E県
配布数	67人	34人	170人	100人	200人
回答数	67人	34人	166人	89人	160人
対象学年	全学年	２～４年生	２～４年生	３～４年生	全学年
回答方法	紙	WEB	WEB・紙	WEB	紙
公立or私立	公立	公立	私立	私立	私立
都市or地方	地方	地方	地方	都市	都市

全体の傾向

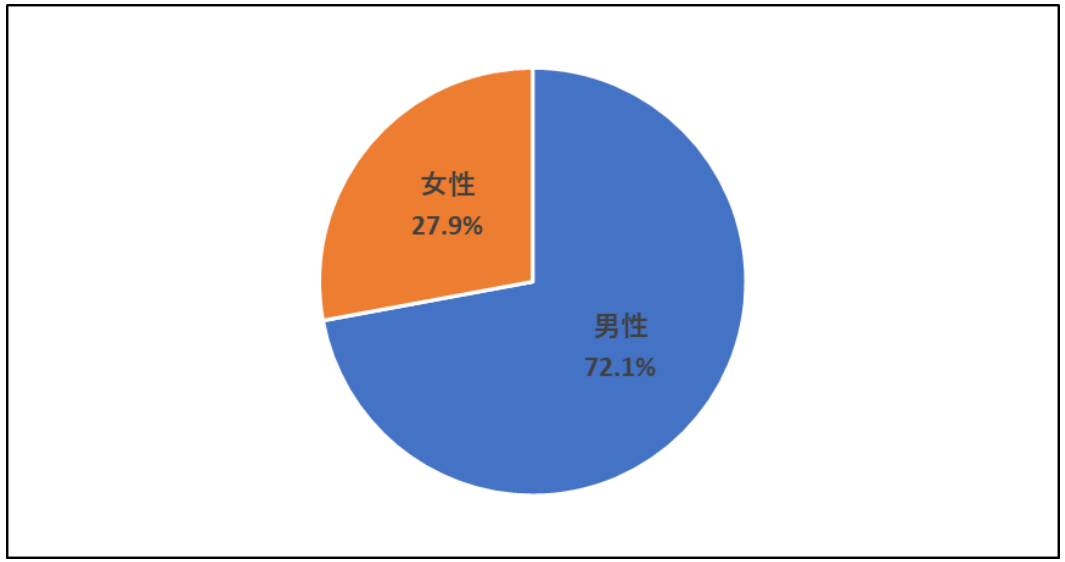
回答者の特徴

大学の所在地

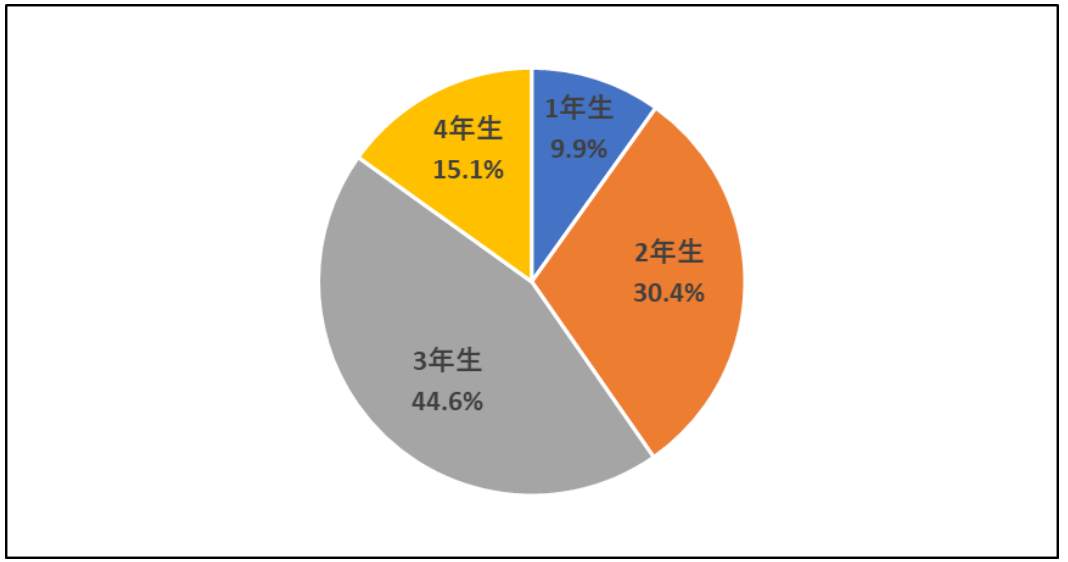


回答者のうち都市の大学に通う学生は48.3％、地方の大学に通う学生は51.7％であった。

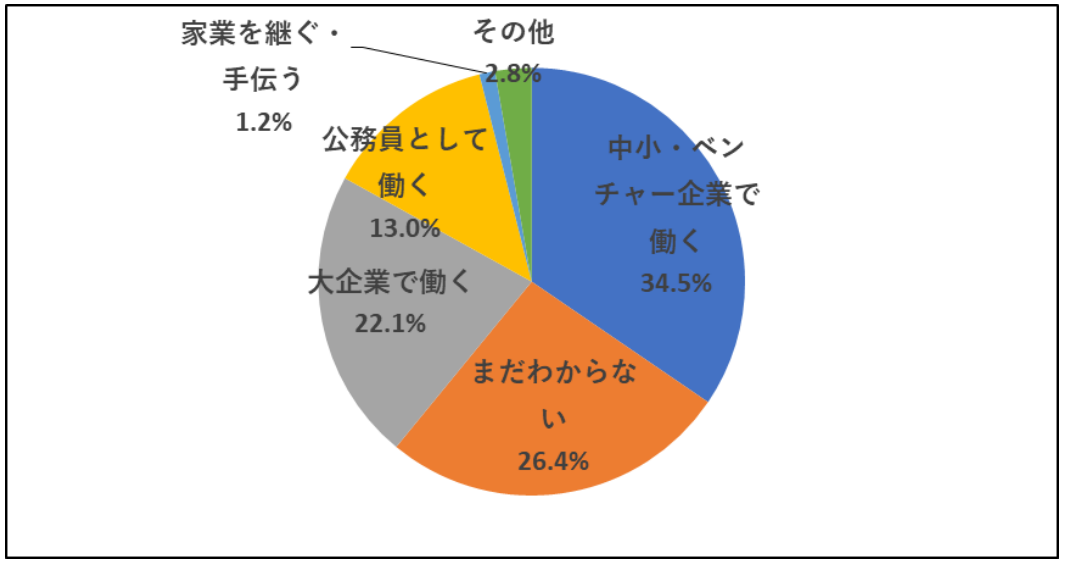
性別



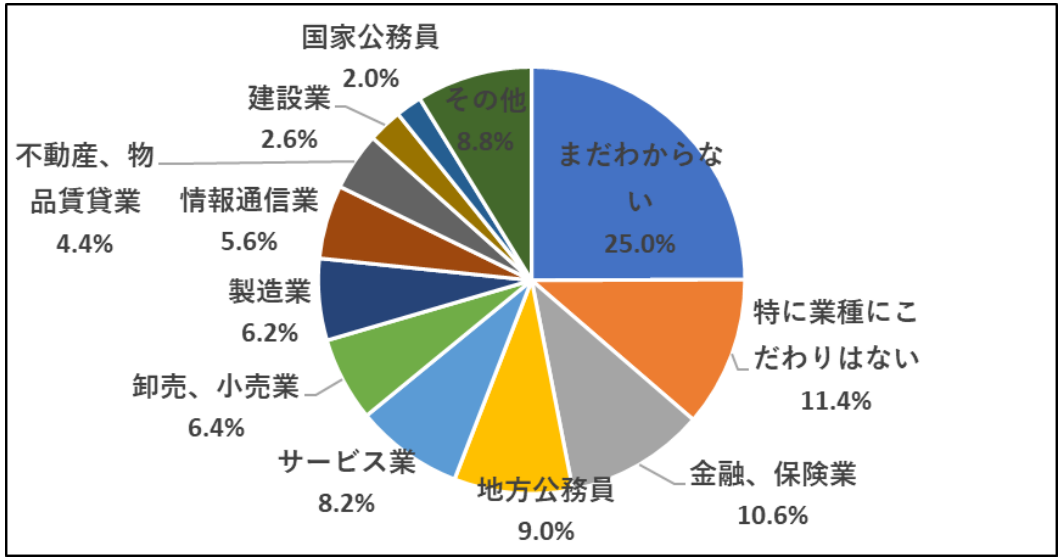
学年



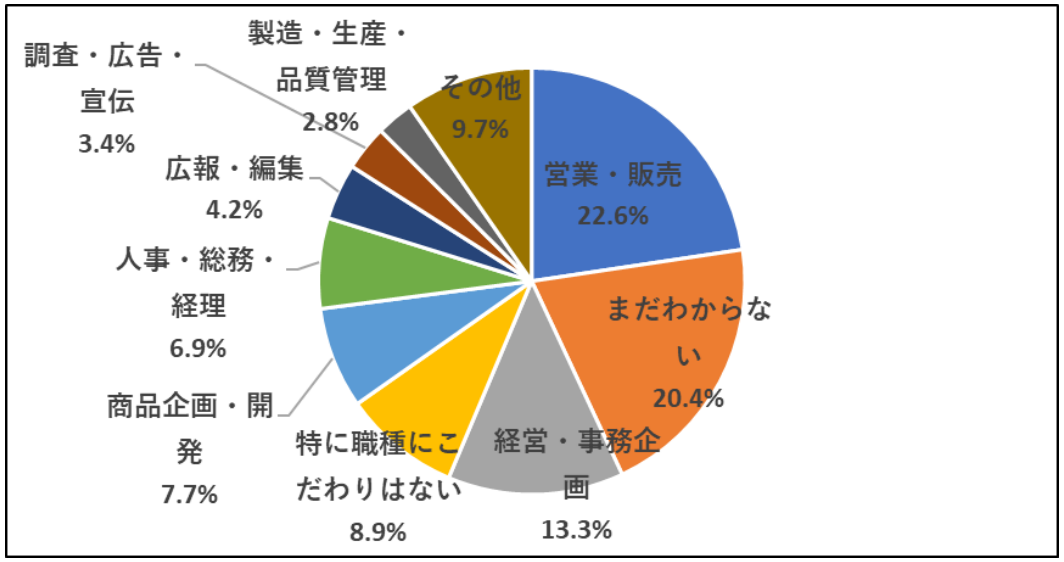
卒業後の働き方



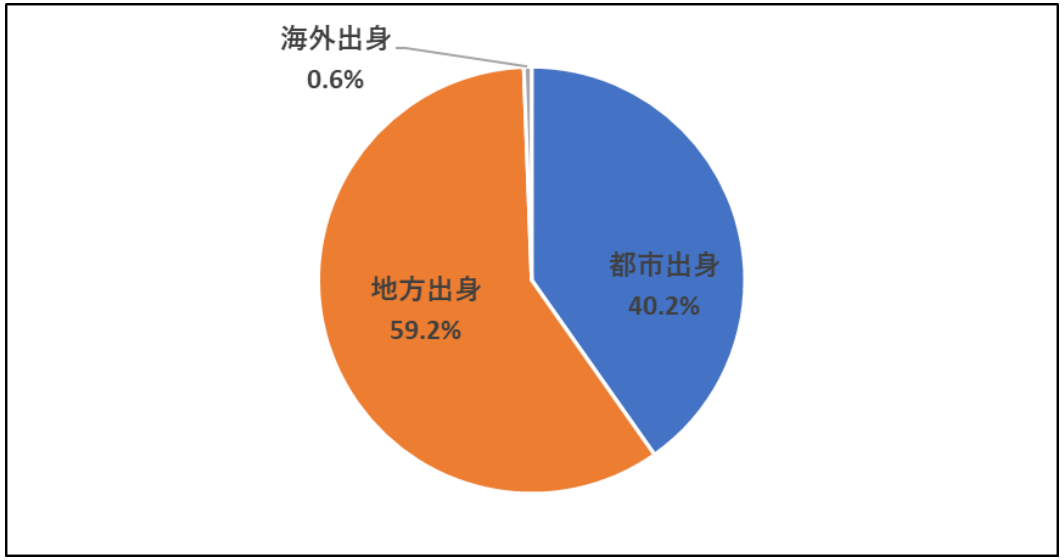
希望する業種



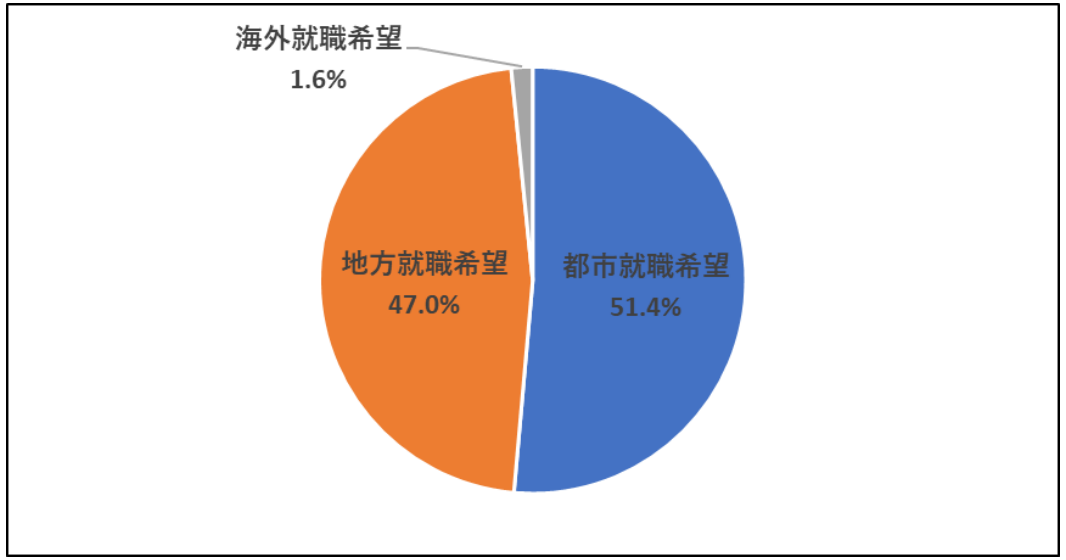
希望する職種



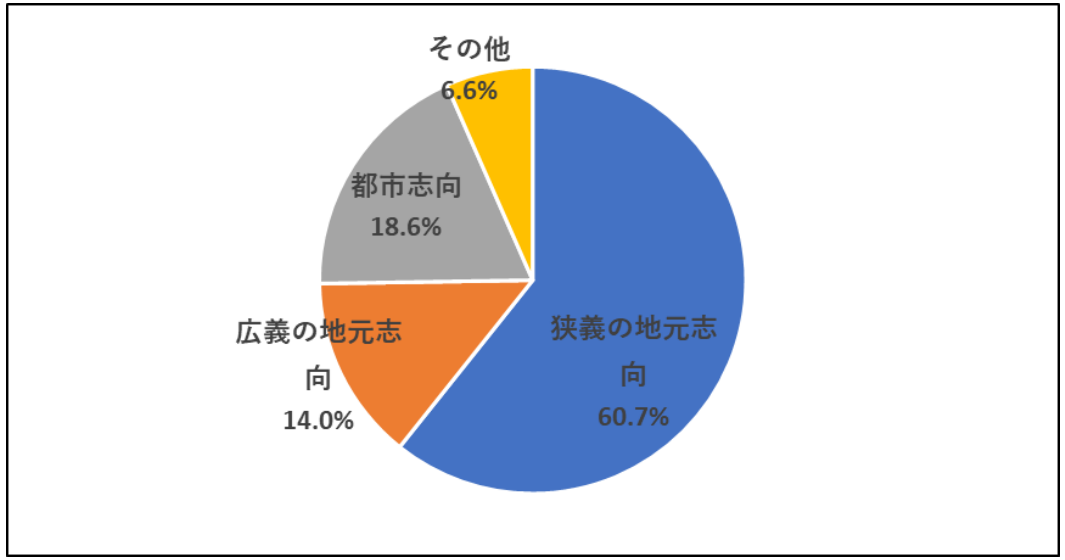
出身



希望する就職地

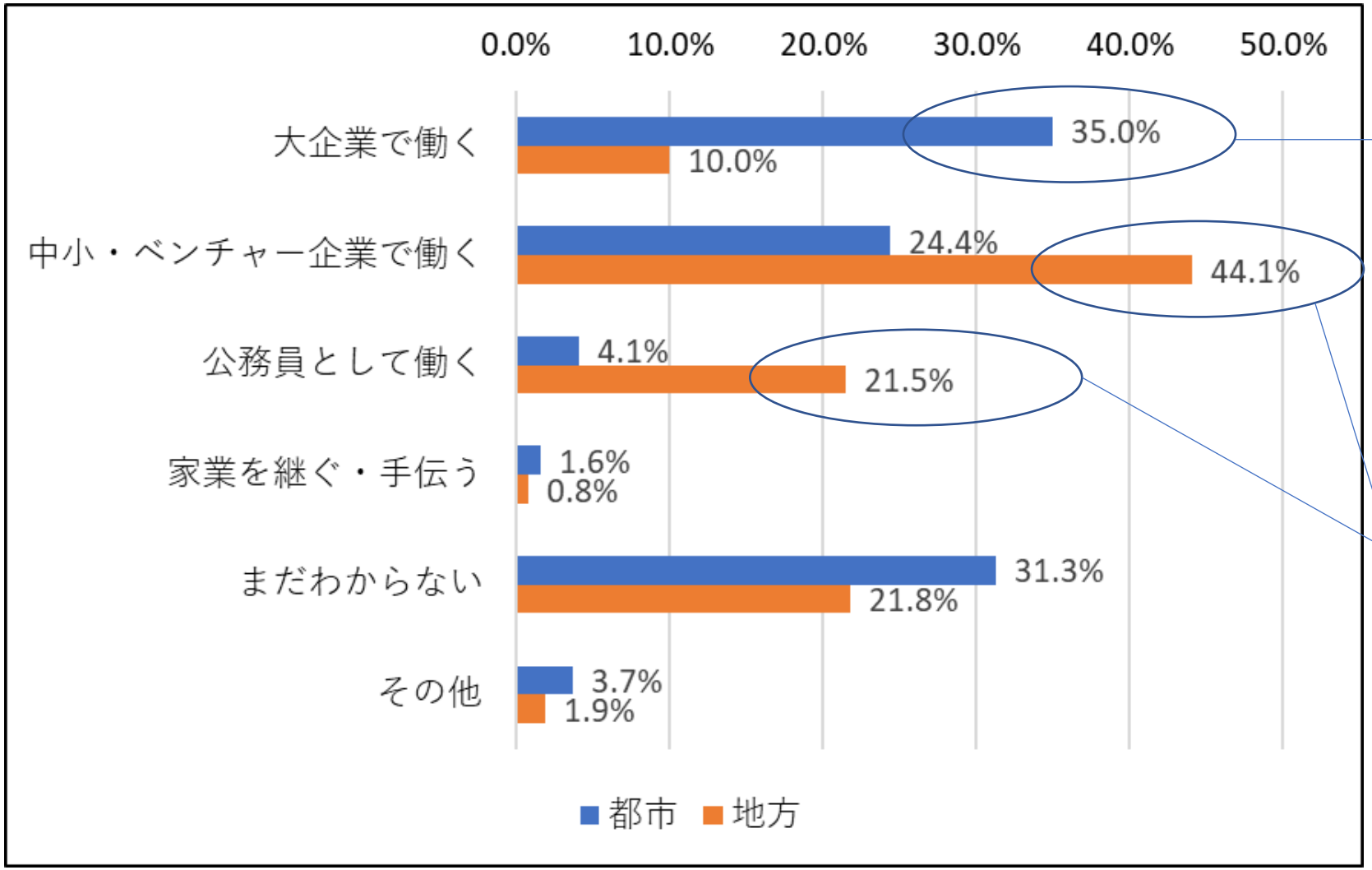


地元志向と都市志向



大学所在地別の傾向

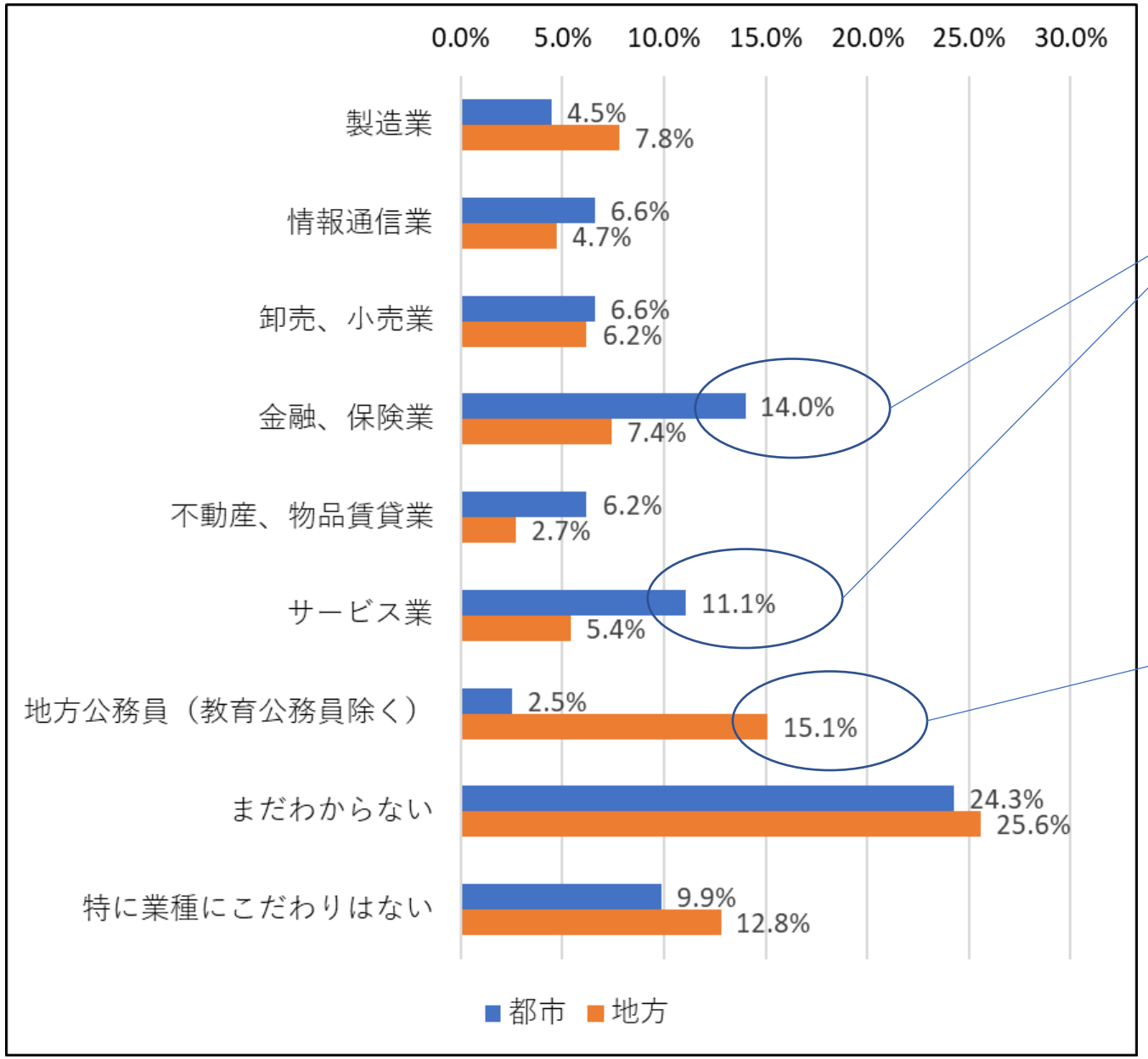
卒業直後の働き方



都市では「大企業で働く」が35.0%と最も多い。

地方では「中小・ベンチャー企業で働く」44.1%「公務員として働く」21.5%が多い。

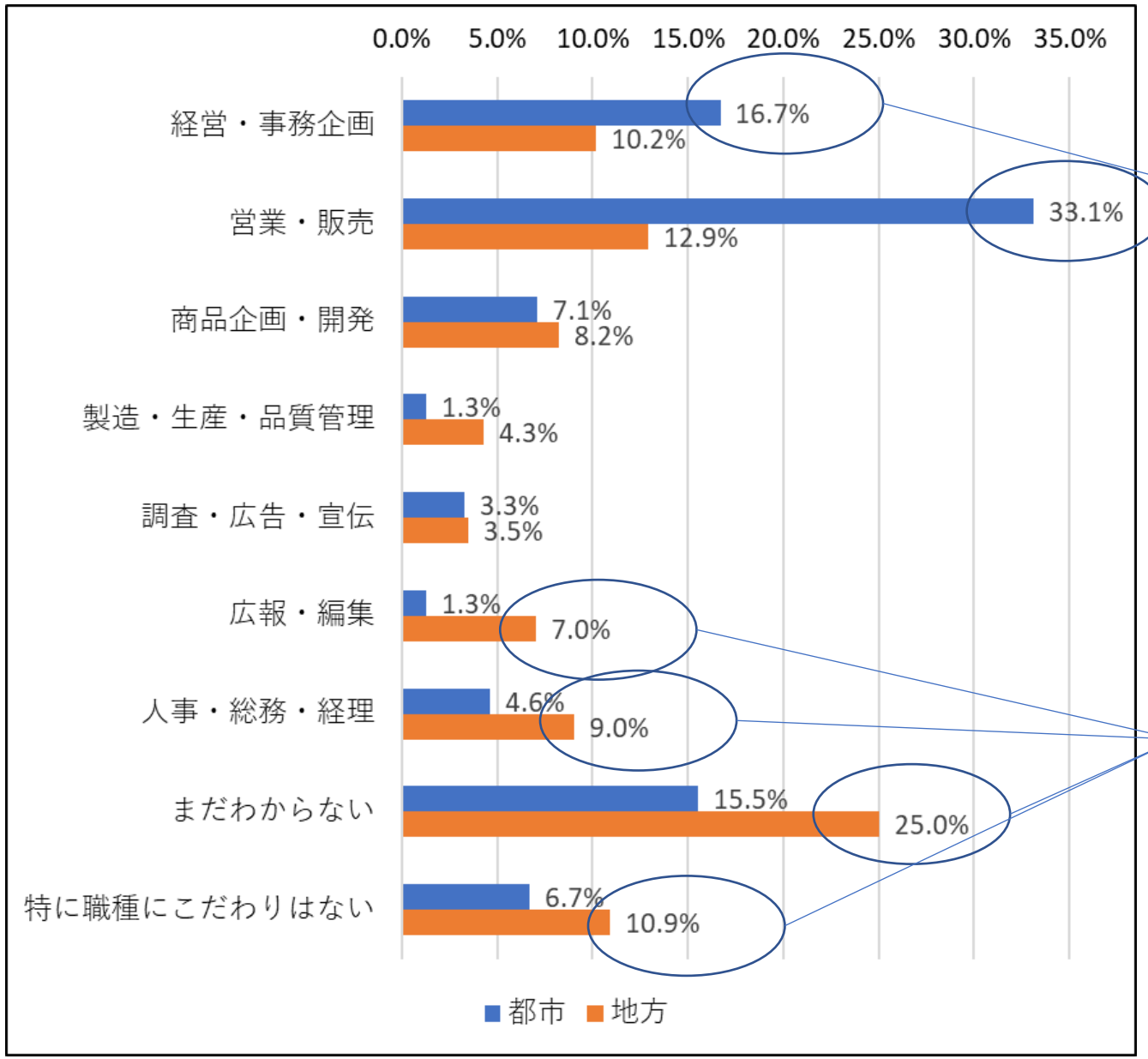
希望する業種



都市では「金融、保険業」14.0%、「サービス業」11.1%などが多い。

地方では「地方公務員」15.1%などが多い。

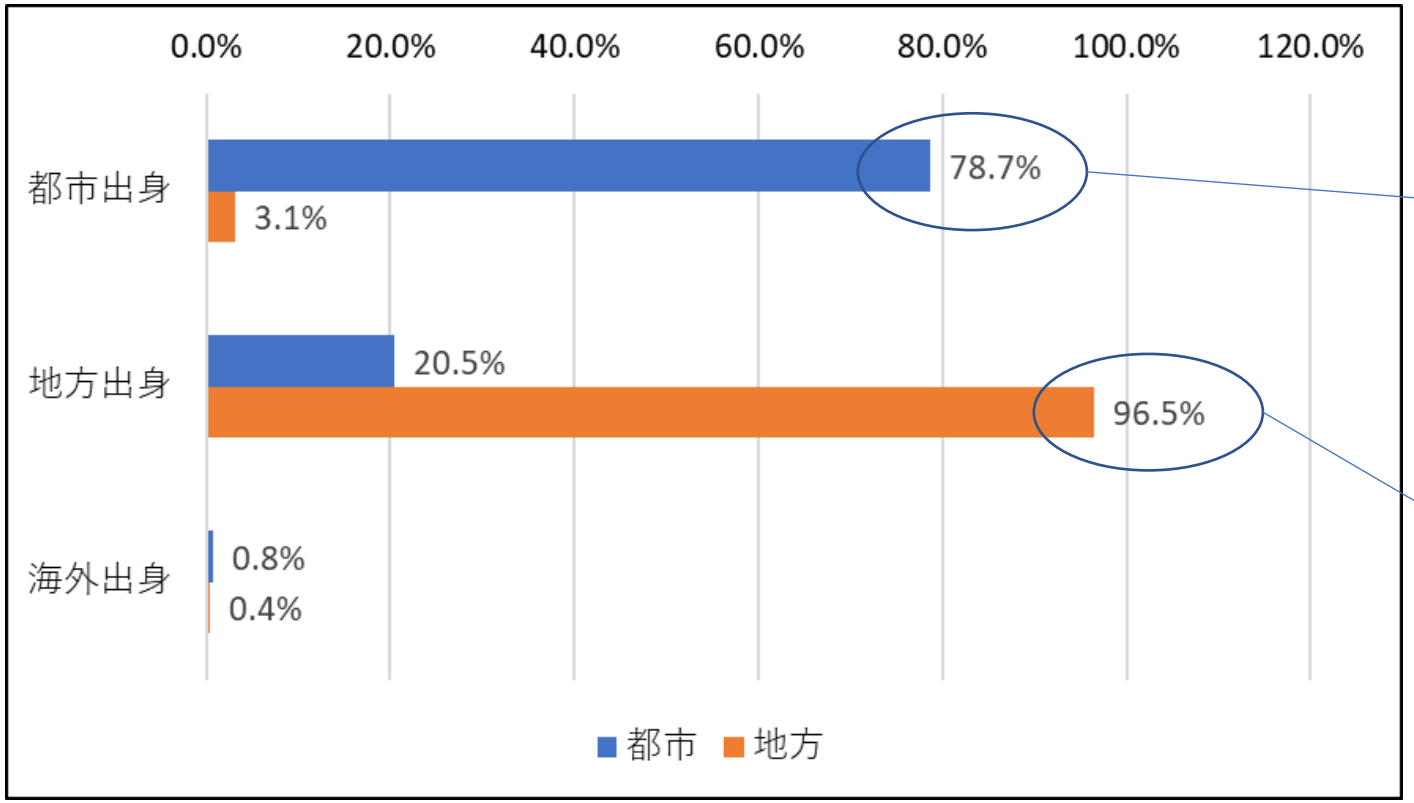
希望する職種



都市では
「経営・事務企画」16.7%
「営業・販売」33.1%などが多い。

地方では
「広報・編集」7.0%、
「人事・総務・経理」9.0%のほか、
「まだわからない」25.0%、
「特に職種にこだわりはない」10.9%が多い。

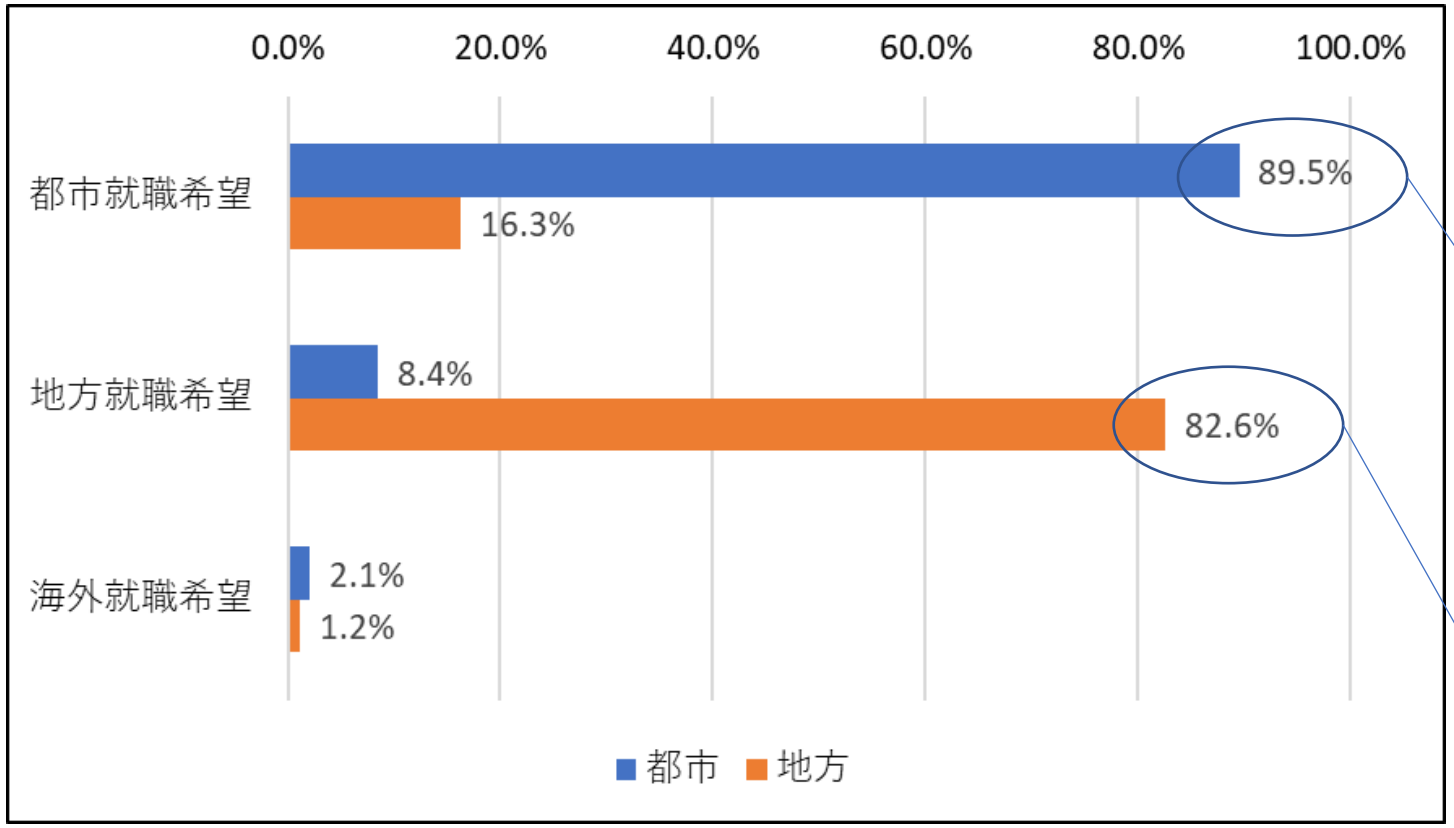
出身地



都市では「都市出身」（三大都市圏の出身）が78.7%。

地方では「地方出身」（三大都市圏以外の出身）が96.5%。

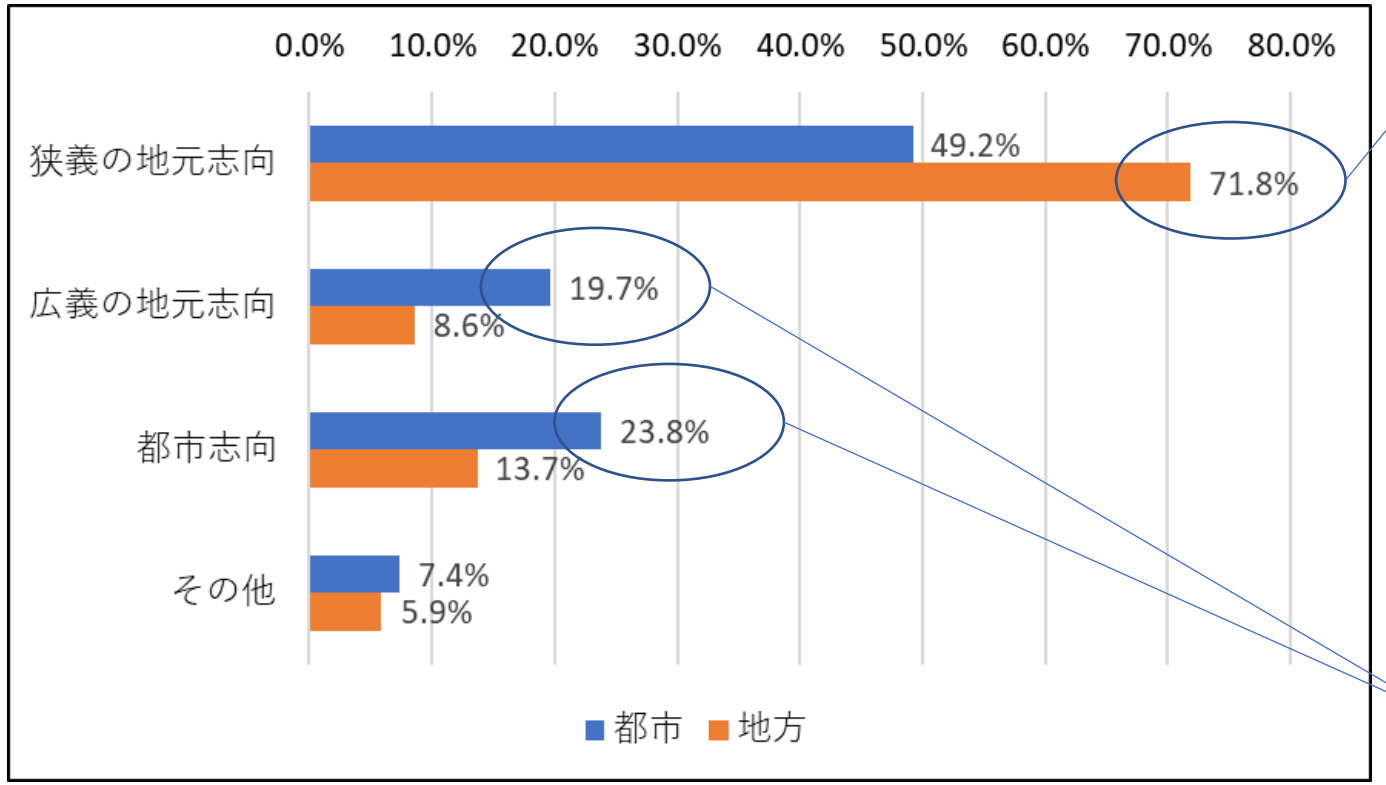
就職希望地



都市では「都市就職希望」（三大都市圏での就職希望）が89.5%。

地方では「地方就職希望」（三大都市圏以外での就職希望）が82.6%。

地元志向と都市志向

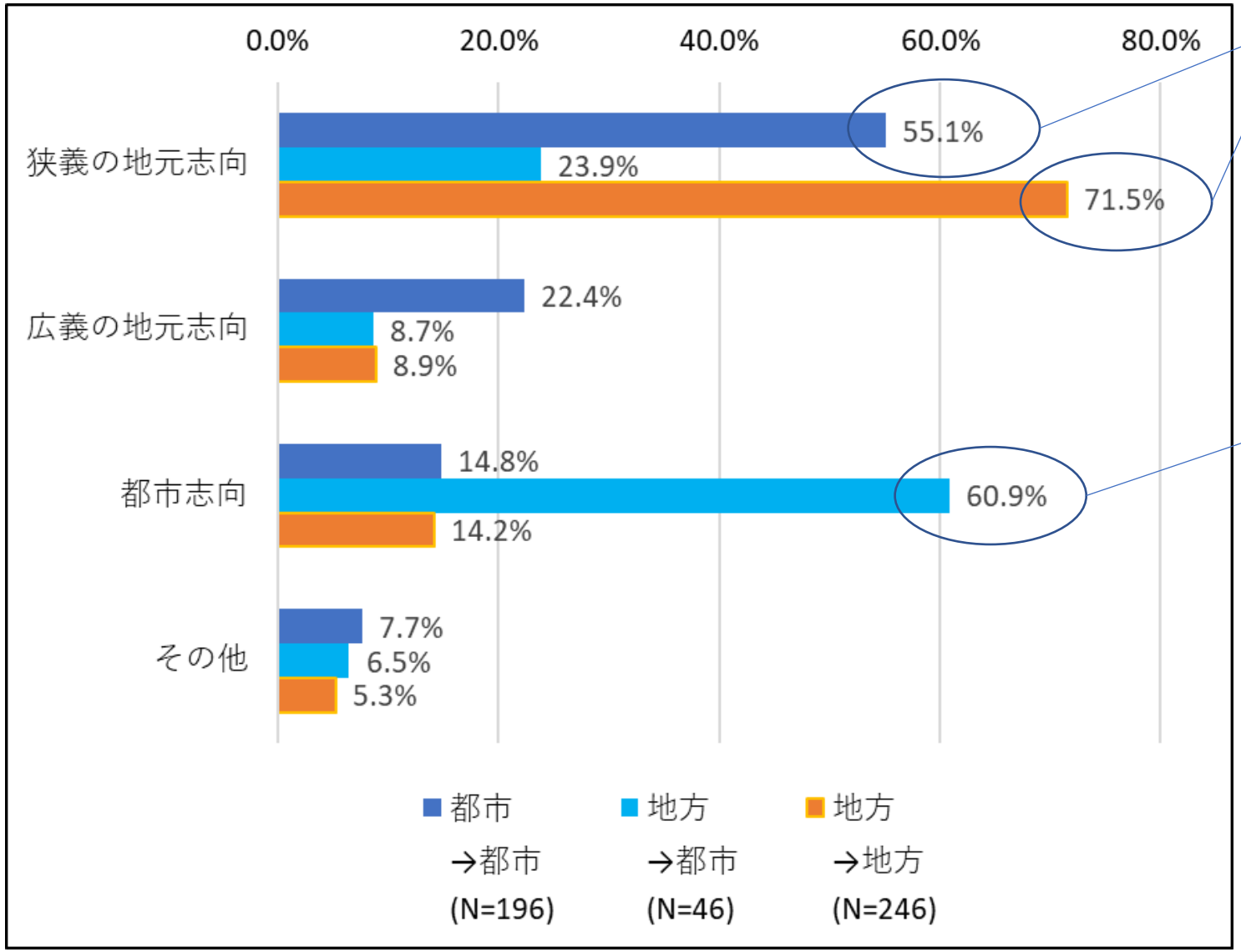


地方では「狭義の地元志向」（出身県での就職希望）が71.8%で、都市を上回る。

都市では「広義の地元志向」（隣接県での就職希望）が19.7%、「都市志向」（三大都市圏での就職希望）が23.8%で、地方を上回る。

注）「狭義の地元志向」は、出身県での就職希望を指す。
「広義の地元志向」は、出身県の隣接県での就職希望を指す。
「都市志向」は、三大都市圏での就職希望を指す。
※ただし、都市（＝三大都市圏）が地元で、かつ都市での就職希望の場合は、「狭義（広義）の地元志向」に含めた。

地元・都市志向、出身地×大学所在地別



都市出身で都市大学に通う学生（都市→都市）、地方出身で地方大学に通う学生（地方→地方）ともに、８割前後が地元での就職（狭義の地元志向）、もしくは地元の隣接県での就職（広義の地元志向）を希望していた。

しかし、地方出身で都市大学に通う学生（地方→都市）は、狭義・広義の地元志向が合わせて３割強に止まる一方、６割が都市での就職（都市志向）を希望していた。

⇒都市の大学に進学した学生は地方に戻らない。

注）「→」の前は出身地、「→」の後は大学所在地を指す。数字は、上段が度数、下段が％。
「狭義の地元志向」は、出身県での就職希望を指す。「広義の地元志向」は、出身県の隣接県での就職希望を指す。「都市志向」は、三大都市圏での就職希望を指す。

職業意識の変化

因子分析の結果

項目	因子1 労働条件	因子2 人間関係	因子3 自己価値	因子4 社会的評価	因子5 活躍機会
フレックスタイムなど勤務時間に融通がきく	***0.631***	0.042	0.072	0.085	0.177
安定した収入が得られる	***0.596***	0.211	0.078	0.117	-0.054
福利厚生が充実している	***0.594***	0.203	0.099	0.064	0.146
有給休暇が多い	***0.583***	0.155	0.144	0.030	0.020
転勤が少ない	***0.543***	0.199	0.109	0.104	-0.047
残業時間が少ない	***0.541***	0.176	0.155	0.052	0.016
リモートワークができる	***0.540***	-0.100	-0.002	0.037	0.280
職場が地元にある	***0.507***	0.136	-0.042	0.217	0.095
通勤に便利である	***0.429***	0.226	0.045	0.075	0.097
副業が可能である	***0.423***	-0.063	0.001	-0.039	0.357
職場の同僚とよい雰囲気が築ける	0.229	***0.868***	0.117	0.116	0.083
職場で周囲の人々との信頼関係が築ける	0.203	***0.807***	0.088	0.137	0.064
仕事上で人とのつながりが実感できる	0.253	***0.791***	0.107	0.183	0.083
職場で周囲の人々から受け入れられる	0.304	***0.742***	0.134	0.179	0.072
自分の可能性が広がる仕事ができる	0.122	0.035	***0.768***	0.110	0.193
自分の個性が生かせる仕事ができる	0.087	0.126	***0.745***	0.142	0.137
自分の能力が生かせる仕事ができる	0.147	0.057	***0.707***	0.162	0.070
自身の成長につながる仕事ができる	0.064	0.067	***0.657***	0.275	0.227
やりがいのある仕事ができる	0.072	0.188	***0.616***	0.264	0.217
社会で認められる仕事ができる	0.120	0.164	0.277	***0.759***	0.107
他人から尊敬される仕事ができる	0.170	0.113	0.153	***0.738***	0.136
世間から高い評価を受けられるような仕事ができる	0.127	0.069	0.262	***0.679***	0.039
社会貢献になる仕事ができる	0.094	0.227	0.166	***0.563***	0.129
将来、独立することができる	0.066	-0.019	0.177	0.054	***0.765***
新しい事業を自分で起こす機会に恵まれる	0.120	0.088	0.244	0.110	***0.757***
数多くの種類の仕事が経験できる	0.145	0.185	0.163	0.167	***0.601***
自分の考えた新しいアイディアが生かせる	0.173	0.155	0.304	0.187	***0.489***

回答者には、職業意識に関する27項目について、コロナ禍の前後でどのように変化をしたかを、
「大きく重要度が下がった」
「少し重要度が下がった」
「変わらない」
「少し重要度が上がった」
「大きく重要度が上がった」
の５件法で回答してもらった。

それぞれの回答に対して１～５点を配点したうえで主因子法によるバリマックス回転による因子分析を行ったところ、図表3.11に示される因子パターンが抽出された。それぞれ、
「労働条件」因子
「人間関係」因子
「自己価値」因子
「社会的評価」因子
「活躍機会」因子
と命名された。

注）数字は因子負荷量。太字斜体は0.4以上であることを示す。

職業意識の変化、質問項目別平均値の比較

項目	カテゴリー	度数	平均値	標準偏差
リモートワークができる	(労働条件)	500	4.02	0.911
安定した収入が得られる	(労働条件)	501	3.94	0.988
福利厚生が充実している	(労働条件)	498	3.78	0.858
フレックスタイムなど勤務時間に融通がきく	(労働条件)	498	3.59	0.832
通勤に便利である	(労働条件)	499	3.54	0.878
転勤が少ない	(労働条件)	502	3.50	0.922
職場で周囲の人々との信頼関係が築ける	(人間関係)	494	3.50	0.898
副業が可能である	(労働条件)	498	3.49	0.847
社会貢献になる仕事ができる	(社会的評価)	503	3.46	0.810
職場が地元にある	(労働条件)	502	3.45	0.920
職場の同僚とよい雰囲気が築ける	(人間関係)	499	3.45	0.859
職場で周囲の人々から受け入れられる	(人間関係)	496	3.45	0.813
仕事上で人とのつながりが実感できる	(人間関係)	495	3.42	0.859
残業時間が少ない	(労働条件)	503	3.36	0.828
自身の成長につながる仕事ができる	(自己価値)	499	3.35	0.832
有給休暇が多い	(労働条件)	502	3.35	0.795
数多くの種類の仕事が経験できる	(活躍機会)	498	3.35	0.841
自分の考えた新しいアイディアが生かせる	(活躍機会)	502	3.35	0.732
やりがいのある仕事ができる	(自己価値)	500	3.30	0.798
社会で認められる仕事ができる	(社会的評価)	503	3.27	0.736
自分の個性が生かせる仕事ができる	(自己価値)	499	3.23	0.783
新しい事業を自分で起こす機会に恵まれる	(活躍機会)	496	3.22	0.822
世間から高い評価を受けられるような仕事ができる	(社会的評価)	501	3.21	0.716
自分の可能性が広がる仕事ができる	(自己価値)	500	3.20	0.827
他人から尊敬される仕事ができる	(社会的評価)	503	3.20	0.761
将来、独立することができる	(活躍機会)	499	3.20	0.800
自分の能力が生かせる仕事ができる	(自己価値)	502	3.14	0.796

上から、平均値の高い項目順に並べてある。まず、
「リモートワークができる」
「安定した収入が得られる」
「福利厚生が充実している」
「フレックスタイムなど通勤時間に融通がきく」
「通勤に便利である」
などの「労働条件」因子項目が上位に並ぶ。

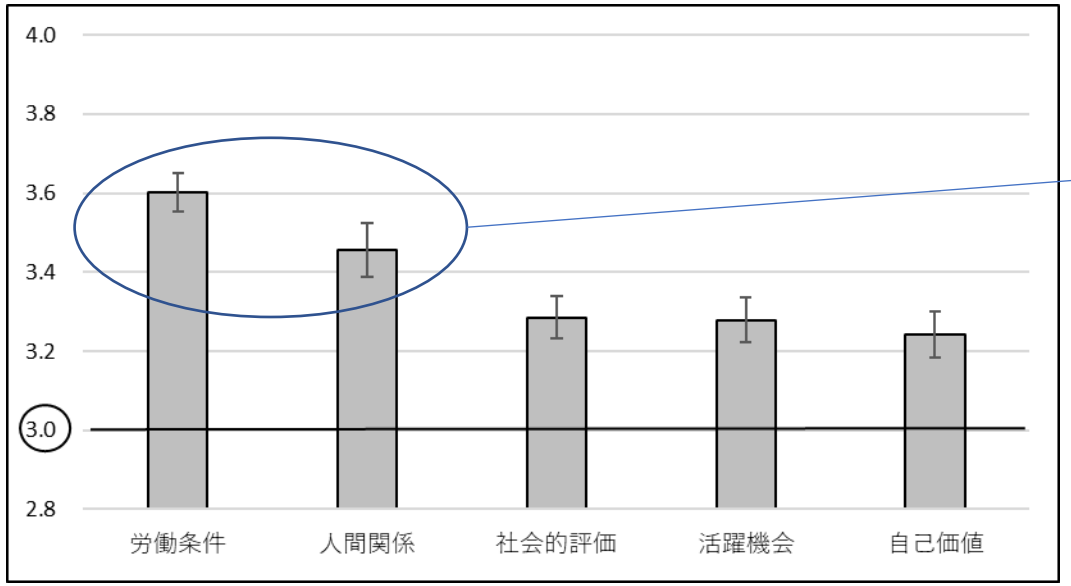
「職場の人間関係」因子を構成する
「職場で周囲の人々との信頼関係が築ける」
「職場の同僚とよい雰囲気が築ける」
「職場で周囲の人々から受け入れられる」
「仕事で人とのつながりが実感できる」
などの「人間関係」因子項目が続く。

「社会貢献になる仕事ができる」
という「社会的評価」因子項目が比較的上位。その他の「活躍機会」「自己価値」項目は比較的に下位。

⇒すなわち、コロナ禍で学生の人気を集めるのは、労働条件が充実し、温かみがあり、社会貢献のできる職場といえる。

注) 数字は１から５までをとり、数字が大きいほど変化が大きかったことを示す。
因子別に色分けを行い、また平均値の高い項目から順に並べてある。

変数別平均値の比較



注）数字は１から５までをとり、数字が大きいほど変化が大きかったことを示す。
エラーバーは95%信頼区間。

いずれの変数も、95%信頼区間を示すエラーバーの下限が「変わらない」の３点を上回り、統計的に有意に高いこと（職業意識に変化があったこと）が示された。

とりわけ、労働条件、人間関係の値が高く、これら条件を重視するように職業意識が高まったことを読み取ることができる。

とはいえ、いずれも「少し重要度が上がった」ことを示す４点を下回るので、大きな変化とはいえない。
「わずかではあるが、ハッキリとした変化」という評価を与えるのが妥当といえる。

職業意識の変化、記述統計

	平均値	標準偏差	信頼性係数	度数	労働条件	人間関係	社会的評価	活躍機会
労働条件	3.601	0.538	0.820	475				
人間関係	3.456	0.769	0.920	481	***0.443******			
社会的評価	3.286	0.624	0.841	498	0.324***	0.376***		
活躍機会	3.279	0.636	0.803	489	0.328**	0.292**	0.333**	
自己価値	3.243	0.642	0.862	482	0.265***	0.303***	***0.491***	***0.467***

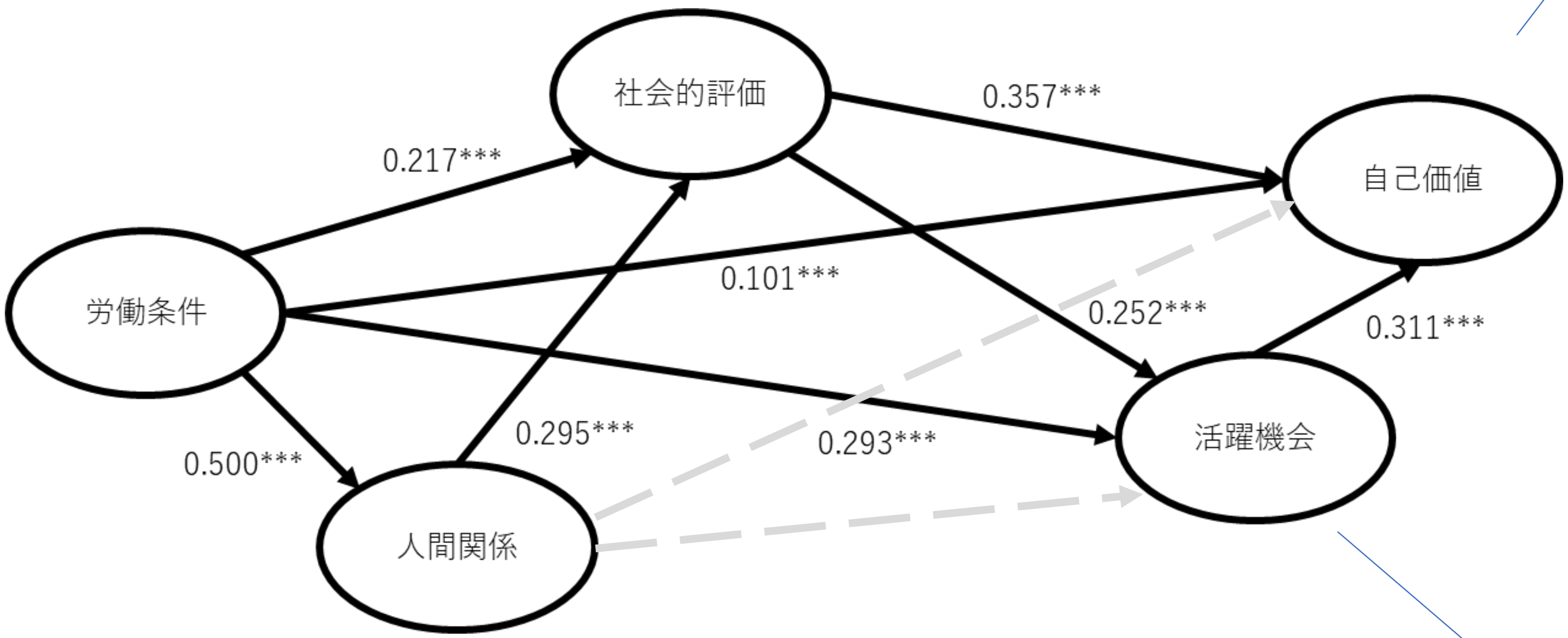
注）*** 相関係数は１％水準で有意。** 相関係数は５％水準で有意。
太字斜体は0.4以上であることを示す。

相関係数の値を見ると、0.7を超えるような高い相関は皆無であること、すなわち、職業意識の変化の方向は人によって違いがあったことを読み取ることができる。

しかし、比較的大きな相関を示すとされる0.4を基準に見ると、労働条件と人間関係が比較的高い相関を持つことが示されている。これらは、心理学では「外発的報酬」に分類される項目である（Byars et al., 2010）。

一方、自己価値と社会的評価、活躍機会が比較的高い相関を持つことが示されている。これらは、「内発的報酬」に分類される項目である（Lawler et al., 1967）。

職業意識の変化、パス解析の結果



注）パス解析による。より得点の高い変数（変化の大きかった変数）がより得点の低い変数（変化の小さかった変数）を説明すると仮定して順に配置した。
N＝444.　***：1%水準で有意。**：5%水準で有意。
⟶：p<0.05、　- - - - - - - - - - ⟶：p＞0.05。
　コントロール変数（性、学年、出身地、大学所在地）は図中では省略。
Goodness-of-fit indices: $\chi 2$ = 32.118; df = 26; root mean square error of approximation (RMSEA) = 0.023; probability of close fit (PCLOSE) = 0.975; goodness of fit index (GFI) = 0.987; adjusted goodness of fit index (AGFI) = 0.967; normed fit index (NFI) = 0.980; comparative fit index (CFI) =0.996.

パス図からは、労働条件を重視するように意識が変化すると、人間関係や社会的評価を重視するように意識が変化すること、また、社会的評価を重視するように意識が変化すると、自己価値や活躍機会を重視するように意識が変化することを読み取ることができる。

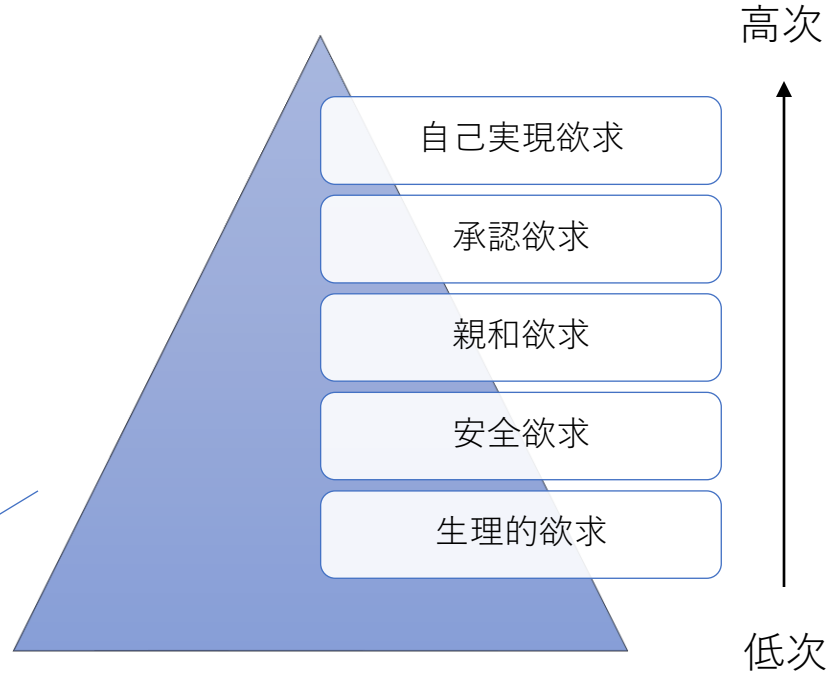
しかし、人間関係を重視するように意識が変化しても自己価値や活躍機会を重視するような意識の変化は起こらないこと、すなわち、<u>人間関係を重視するような意識の変化は、社会的評価を重視するような意識の変化を介して、初めて自己価値や活躍機会を重視するような意識の変化をもたらす</u>という間接的な効果しか持たないことを読み取ることができる。

文献７　職業意識の変化の解釈に役立つ先行研究

- 人間が行動を起こす動機として大きく２つの段階である「欠乏動機」と「成長動機」がある。前者は、「空腹を満たしたい（生理的欲求）」「安全な場所に住みたい（安全欲求）」「家族や友人と親しくありたい（親和欲求）」「仲間に自分の実力を認められたい（承認欲求）」というような欠乏状況を充足させるための4段階の動機で構成され、後者は、「自分の能力を活かしてさらに成長したい（自己実現欲求）」というような、さらなる高みを求める動機である。５つの欲求は階層構造にあり、**低次の欲求が満たされると一段階上の欲求が高まり、その欲求を満たすための行動を起こすようになる**（Maslow, 1943）。

- 仕事に満足をもたらす要因（動機づけ要因）と不満をもたらす要因（衛生要因）は異なる。動機づけ要因としては、仕事の達成感や責任、能力向上や自己成長、チャレンジングな仕事などが、一方、衛生要因としては、会社方針、管理、労働条件・環境などがある。**衛生要因を与えることで従業員の不満は解消されるが、満足感やモチベーションが高まるとは限らない。動機づけ要因を与えることにより、満足感やモチベーションを高めることができる**（Herzberg, 1966）。

マズローの欲求五段階説



ハーズバーグの動機づけ-衛生理論

動機づけ要因（満足の原因）	衛生要因（不満の原因）
• 仕事の達成感や責任 • 能力向上や自己成長 • チャレンジングな仕事	• 会社方針 • 管理 • 労働条件・環境