

# 産業集積の再活性化に向けた地域産業振興の課題

ーコロナ・インパクトを超えてー

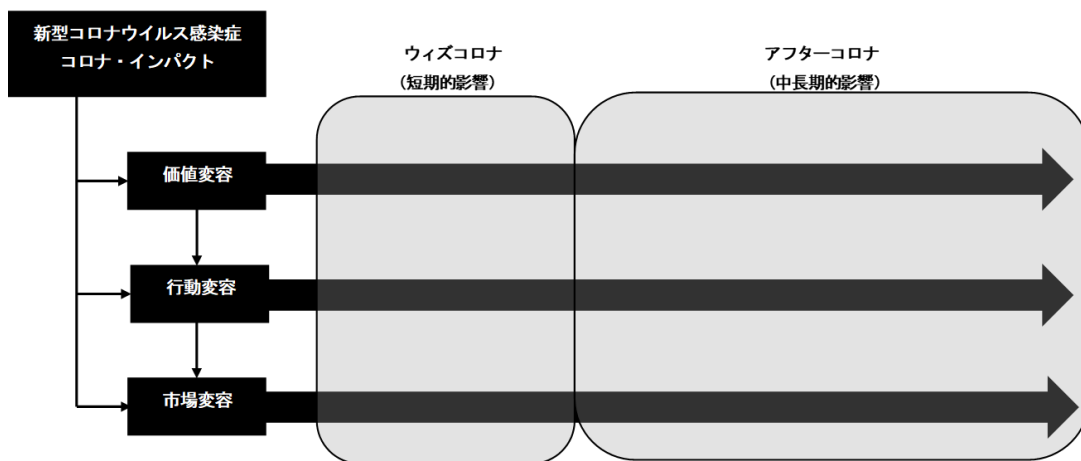
令和3年3月

一般財団法人 機械振興協会 経済研究所

## はじめに

現在、国内のモノづくり産業は、地域社会で深刻化する少子高齢化、経済・産業のグローバル化により、中国をはじめとする工業振興諸国の急速な経済成長、IoT、AI、DXなどに象徴されるデジタル化による生産スタイルや市場構造の変化など多くの課題に直面している。そのため、特に地域産業を支えてきた国内の主要産業集積ではこうした変化に対応するため高付加価値なモノづくり力の強化に加えて、航空機産業、医療機器産業あるいは次世代農業といった成長分野・新市場分野への挑戦が積極的に展開されている。

ところが、2020年初頭に発生した新型コロナウイルス（COVID-19）感染症の世界的な拡大は、世界中の人々のライフスタイルや価値観に大きな変化をもたらすこととなった。すなわち、歴史的なパンデミック（コロナ・インパクト）によって、価値変容、行動変容、市場変容の3つの変容が同時並行的に発生し、その様相は日々刻々と変化しながら、今後とも暫くの間続くことになったのである（下図参照）。



その結果、機械産業に関わる企業やその集合体である産業集積の在り方も大きく変化し始めている。そこで、本調査研究では、産業集積の再活性化に向けた地域産業振興の課題について、コロナ・インパクトの視点に焦点を絞り検討を行った。しかしながら、今回の調査研究は、コロナ禍の影響のため踏み込んだフィールドワーク型の実態調査は困難であったため、地域産業振興に携わっている専門家を対象にしたWEBヒアリング調査及び将来の産業の担い手である学生へのアンケート調査により情報収集を行った。本報告書はその分析及び検討結果を纏めたものである。各種調査にご協力頂いた方々に心より感謝すると共に、本調査研究報告書が今後の産業集積の再活性化のための一助となれば幸いである。

令和3年3月

一般財団法人 機械振興協会 経済研究所

## 産業集積の再活性化と地域産業イノベーションに関する調査研究委員会

### 委員名簿

#### 委員長

高橋 美樹                      慶應義塾大学 商学部 教授

#### 委 員

兼村 智也                      松本大学 総合経営学部 教授  
糸野 博行                      大阪商業大学 総合経営学部 教授  
近藤 信一                      岩手県立大学 総合政策学部 准教授  
山本 匡毅                      相模女子大学 人間社会学部 准教授

#### オブザーバー

鍋山 徹                      一般財団法人 日本経済研究所 専務理事（代表理事）  
新産業創造業務統括 兼 地域未来研究センター長

#### 経済研究所

北嶋 守                      一般財団法人 機械振興協会 経済研究所 所長代理  
兼 調査研究部長（PL）

國分圭介                      一般財団法人 機械振興協会 経済研究所 研究副主幹

※PL：プロジェクトリーダー

※委員等の所属は 2020 年 3 月末時点

#### <執筆担当>

はじめに、序章、第4章、全体編集・・・・・・・・・・北嶋  
第1章、第2章、第3章、資料編・・・・・・・・・・國分

## 目次

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| 序章 調査研究の目的と基本フレーム                      | 1  |
| 0.1 調査研究の目的                            | 1  |
| 0.2 調査研究の実施体制と基本フレーム                   | 1  |
| 0.3 調査研究委員会の活動状況                       | 3  |
| 第1章 産業集積と東京一極集中の問題                     | 5  |
| 1.1 使用するデータ                            | 5  |
| 1.2 全体的な格差の推移                          | 5  |
| 1.3 人口、就業人口、労働生産性の推移と地域的偏り（全体）         | 7  |
| 1.4 人口、就業人口、労働生産性の推移と地域的偏り（製造業）        | 10 |
| 1.5 まとめと展望                             | 15 |
| 第2章 コロナ禍における地域産業振興の現状と課題               |    |
| － 4 地域を対象にした WEB ヒアリング調査に基づいて －        | 21 |
| 2.1 調査の実施方法と調査項目                       | 21 |
| 2.2 各地域における地域産業振興の現状                   | 21 |
| 2.3 地域振興の現状と課題                         | 30 |
| 第3章 コロナ・インパクトと学生の職業意識に関する分析            | 34 |
| 3.1 アンケート調査の実施概要                       | 34 |
| 3.2 調査の目的と調査票の設計                       | 34 |
| 3.3 回答者の特徴                             | 35 |
| 3.4 職業意識の変化の分析                         | 40 |
| 3.5 地元志向と都市志向の分析                       | 54 |
| 3.6 自由回答の分析                            | 58 |
| 3.7 まとめ                                | 61 |
| 第4章 コロナ・インパクトを超えて                      | 75 |
| 4.1 各種調査から得られた重要なファインディングス             | 75 |
| 4.2 ウイズ・アフターコロナ時代の地域産業イノベーション          | 80 |
| 資料編                                    |    |
| ◆資料編1 「大学生の職業意識とコロナ・インパクトに関する調査」調査票    |    |
| ◆資料編2 「大学生の職業意識とコロナ・インパクトに関する調査」集計結果一覧 |    |
| 参考文献                                   |    |

## 序章 調査研究の目的と基本フレーム

---

### 0.1 調査研究の目的

当研究所では、これまで『地域産業イノベーションの実態分析と成功要因－機械産業等が地域経済の競争力強化に果たす役割－』（2005年3月）、『国内産業集積の潜在力を活かしたグローバル・リンケージの可能性－地域の企業・自治体・大学等の多様な取り組み－』（2010年3月）及び『大規模工場誘致が地域経済及び産業に与える影響－企業、自治体、住民・学生の視点に基づく多角的分析－』（2010年）など国内産業集積の課題について実態調査に基づく調査研究を実施してきた<sup>1</sup>。本調査研究では、こうしたこれまでの研究成果を踏まえて、超高齢社会が加速している国内における産業集積の再活性化と地域産業イノベーションに関して再検討するために企画されたものである。

ところが、2020年初頭より新型コロナウイルスの世界的な感染拡大によるパンデミックが発生したことから、わが国においても緊急事態宣言が発出されるなど社会生活は混乱状態に陥った。その結果、国内外の産業は、特に飲食業や観光業などのサービス産業を中心に深刻な影響を受け、機械関連産業においても人の移動が制限される中、航空業界の急速な停滞に伴い、航空機同部品産業の需要が大幅に減少するなど様々な課題が噴出した。

そこで、本調査研究では、当初の超高齢社会と地域産業イノベーションという調査研究の基本フレームを見直し、調査研究の目的を、急遽、「ウイズ・アフターコロナにおける国内産業集積と地域産業イノベーションの可能性」に変更し取り組むこととし、具体的な調査対象として以下の3つを設定した。

第一に、新型コロナ感染拡大以前から国内の産業集積の問題と深く関係している「東京一極集中」に焦点を当て統計データに基づく分析を実施した。第二に、新型コロナ感染拡大（以下、コロナ・インパクトと表記）が国内の地域産業にどのような影響を与え始めているのかについて、各地域の産業振興の専門家を対象にしたWEBヒアリング調査を実施した。第三に、コロナ・インパクトによって学生の職業意識がどのように変化しているかについて、都市圏と地方圏の学生を対象にしたアンケート調査を実施した。本調査研究では、以上の各種調査に基づいて、コロナ・インパクトの先にある地域産業の在り方、即ち、アフターコロナ時代に向けた産業集積の再活性化及びそれを促進するための地域産業イノベーションについて検討を行った。

### 0.2 調査研究の実施体制と基本フレーム

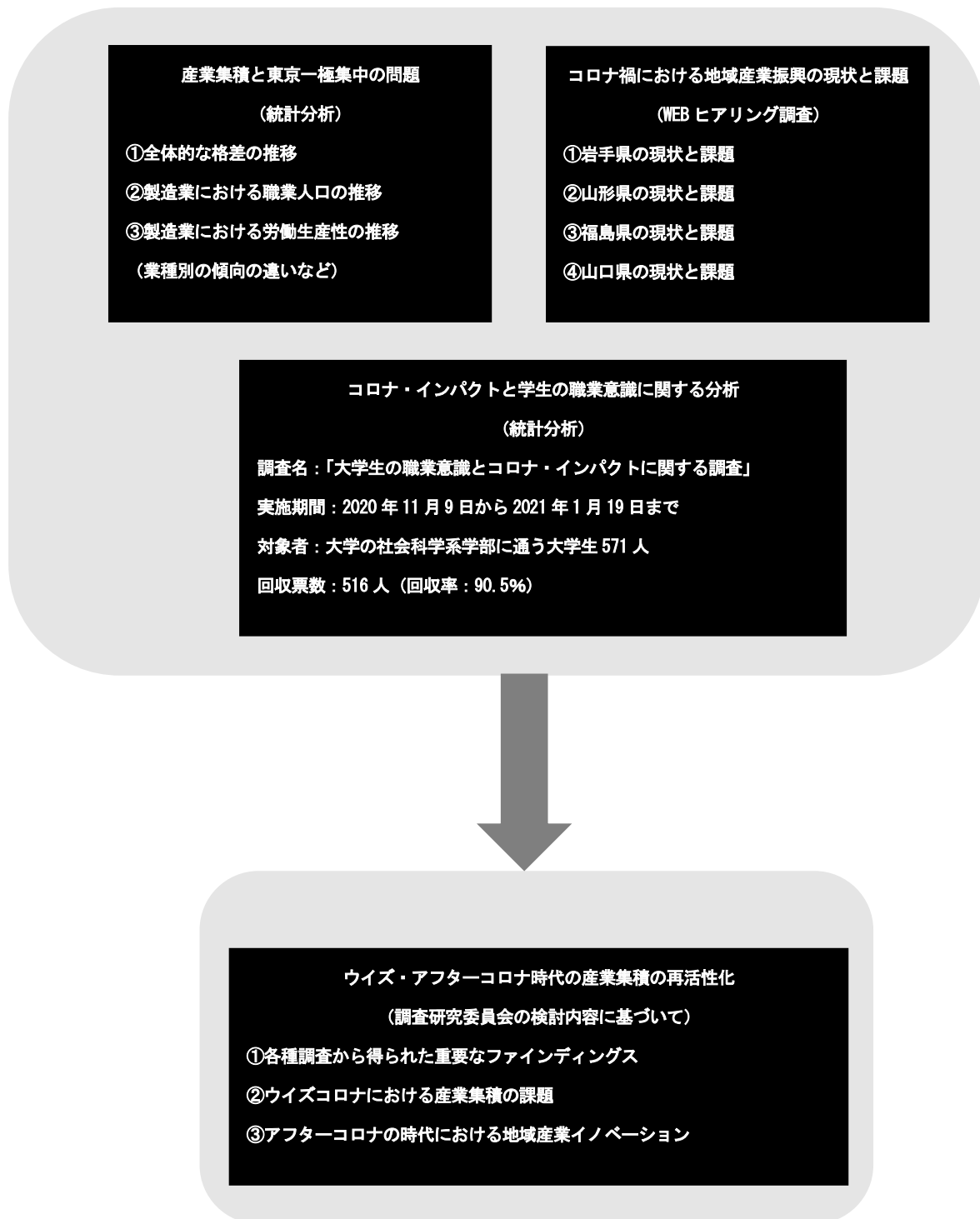
本調査研究では、コロナ禍の中で具体的な実態調査を展開するために慶應義塾大学商学部教授高橋美樹氏を委員長とする調査研究委員会を所内に設置し、研究員による実態調査に基づく

---

<sup>1</sup> これらの調査研究報告書の各概要については、下記の弊所ホームページを参照。  
[http://www.jspmi.or.jp/system/l\\_cont.php?ctid=1202&rid=76](http://www.jspmi.or.jp/system/l_cont.php?ctid=1202&rid=76)[http://www.jspmi.or.jp/system/l\\_cont.php?ctid=1202&rid=52](http://www.jspmi.or.jp/system/l_cont.php?ctid=1202&rid=52)、[http://www.jspmi.or.jp/system/l\\_conts.php?ctid=1202-120204-120205-120206-120207-120208-120209-120210&year=2009&pnum=2](http://www.jspmi.or.jp/system/l_conts.php?ctid=1202-120204-120205-120206-120207-120208-120209-120210&year=2009&pnum=2)

分析結果を踏まえながらウイズ・アフターコロナ時代における産業集積の再活性に関する検討をWEB会議によって重ねた。なお、上記の問題意識から成る変更後の基本フレームについては図表 0.1 のとおりである。

図表 0.1 本調査研究の基本フレーム



### 0.3 調査研究委員会の活動状況

本調査研究に係る「産業集積の再活性化と地域産業イノベーションに関する調査研究委員会」(WEB形式)の活動状況については、以下のとおりである。なお、各調査研究委員会の開催と並行して調査研究の進め方等については随時メールでの確認を行うと共に、専門家WEBヒアリング調査及び学生向けアンケート調査を実施した。

#### ■第1回調査研究委員会

開催日時：令和2年7月31日(金) 15:00-17:00

開催方法：オンライン会議

- (1) 開催挨拶と委員・オブザーバーのご紹介
- (2) 調査研究の基本企画案の説明
- (3) 予備調査「リモートワークと地方産業集積の再生」に関する報告
- (4) 基本企画案及び調査研究の進め方に関する討議
- (5) 今後の予定(次回委員会日程、WEBヒアリング調査等)の確認

配付資料：

資料1-1 基本企画書

資料1-2 調査研究の基本フレーム(案)

資料1-3 報告資料「リモートワークと地方産業集積の再生」

資料1-4 補足資料「産業集積論の整理」

#### ■第2回調査研究委員会

開催日時：令和2年10月2日(金) 15:00-17:00

開催方法：オンライン会議

- (1) アンケート調査票の基本設計案に課する説明
- (2) アンケート調査票の基本設計案に関する討議
- (3) オブザーバー提供資料に関する説明
- (4) 今後の作業の進め方及び次回委員会の日程について

配付資料：

資料2-1 アンケート調査票の基本設計案

資料2-2 「アフターコロナ時代の重要なキーワード」

資料2-3 「アフターコロナ時代の産業集積—人口減少社会の経済論」

資料2-4 第1回調査研究委員会議事録

#### ■第3回調査研究委員会

開催日時：令和2年12月18日(金) 15:00-17:00

開催方法：オンライン会議

- (1) 調査研究の基本フレームの見直し案について
- (2) 専門家WEBヒアリング調査の実施状況について

- (3) 学生向けアンケート調査の実施状況について
- (4) 報告全体に関する討議
- (5) 今後の作業の進め方及び次回委員会の日程について

配付資料：

- 資料 3-1 調査研究の基本フレーム修正案
- 資料 3-2 専門家 WEB ヒアリング調査中間報告資料
- 資料 3-3 学生向けアンケート調査票
- 資料 3-4 学生向けアンケート調査集計結果中間報告資料
- 資料 3-5 第 2 回調査研究委員会議事録

#### ■第 4 回調査研究委員会

開催日時：令和 3 年 3 月 1 日（月）15:00-17:00

開催方法：オンライン会議

- (1) 専門家 WEB ヒアリング調査の実施状況（追加報告）について
- (2) 学生向けアンケート調査の集計分析結果について
- (3) 調査研究報告書の目次案について
- (4) 全体に関する討議
- (5) 今後の作業の進め方（報告書の作成等）について

配付資料：

- 資料 4-1 調査研究報告書第 1 章関連資料
- 資料 4-2 専門家 WEB ヒアリング調査（追加）報告資料
- 資料 4-3 学生向けアンケート調査集計分析結果
- 資料 4-4 調査研究報告書目次案
- 資料 4-5 第 3 回調査研究委員会議事録

以上



## 第1章 産業集積と東京一極集中の問題

---

本章では、産業集積と東京一極集中の問題を考えるべく、人口や就業人口、労働生産性などの指標における、東京都と東京都以外の46道府県（以下、地方）の間の違いについて見る。

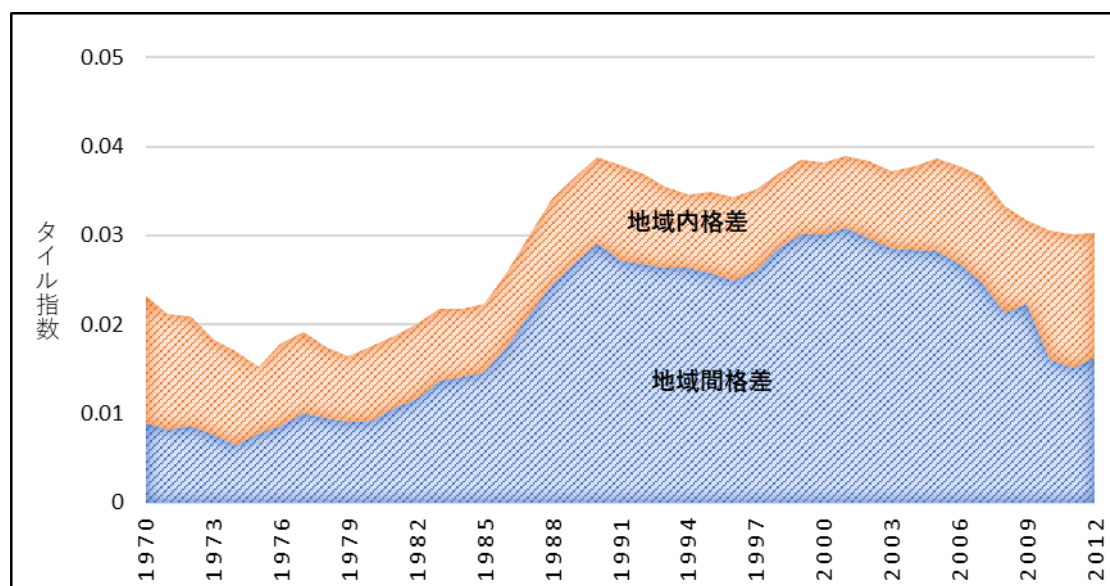
### 1.1 使用するデータ

本稿で使用するデータは、1970年から2012年までの期間を対象に都道府県別にまとめられた、産業別実質付加価値、産業別就業者数、人口の3つである。いずれも、独立行政法人経済産業研究所（RIETI）の構築した「都道府県別産業生産性（R-JIP）データベース 2017」（<https://www.rieti.go.jp/jp/database/R-JIP2017/index.html> アクセス日:2020年11月11日。以下では「データベース」と記す）より得た。産業別実質付加価値については「県民経済計算」および「工業統計調査」の情報から、一方、産業別就業者数については「国勢調査」および「工業統計調査」の情報から推計されている（居住地ではなく従業地をベースにしている）。産業分類は、農林水産業、鉱業、食料品、繊維、パルプ・紙、化学、石油・石炭製品、窯業・土石製品、一次金属、金属製品、一般機械、電気機械、輸送用機械、精密機械、その他の製造業、建設業、電気・ガス・水道業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、サービス業（民間、非営利）、サービス業（政府）の23分類である。1970年、71年については沖縄県を除いたデータベースとなっている。本章では、全産業の値に加えて、全製造業（食料品、繊維、パルプ・紙、化学、石油・石炭製品、窯業・土石製品、一次金属、金属製品、一般機械、電気機械、輸送用機械、精密機械、その他の製造業）の合計値、機械産業（一般機械、電気機械、輸送用機械、精密機械）それぞれの値について取り上げ、動向を分析することにする。

### 1.2 全体的な格差の推移

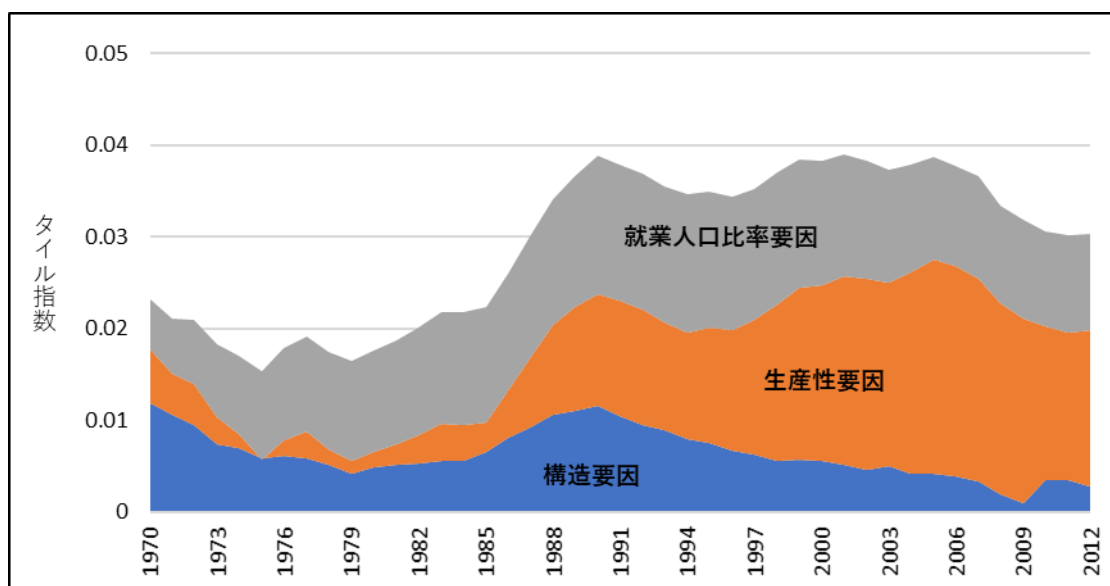
國分（2021）では、2012年時点で、都道府県間格差の53.9%が地域間格差、すなわち東京都と他の道府県の間格差であること（図表1.1）、また、都道府県格差の56.6%が生産性要因、すなわち都道府県間の労働生産性の差であること（図表1.2）が示された。これに対して、1970年時点では、都道府県格差に占める地域間格差、生産性要因は、それぞれ38.3%、25.3%に過ぎず、最大の要因は、地域内格差（46道府県間の格差）61.7%、構造要因（就業構造の違いによる格差）51.2%であった。このことは、太平洋ベルト上の複数の大都市を中心に富が偏在することで都道府県間の格差が生まれていた状態から、（製造業やサービス業の地方への拡大により就業構造上の格差が縮小することと並行して）労働生産性の高い活動が東京都に一極集中することで格差が生まれる状態へと変化したことを意味する。さらに、時間を遡れば、こうした変化が起きたのが主に1980年代であったことをこれら図表から読み取ることが出来る。2000年代後半以降には、長引く平成不況による東京都の第三次産業の労働生産性の停滞、および、グローバル化や少子化への対応に伴う地方製造業の労働生産性の向上により格差は縮小の傾向を示しているものの、80年代に形作られた格差を覆すには至っていない。

図表 1.1 都道府県間格差と地域的分解の推移



出所) 國分 (2021)。

図表 1.2 都道府県間格差と産業的分解の推移



出所) 図表 1.1 と同じ。

また、格差のあり方における変化は、人口移動のあり方における変化を伴っていたことを住民基本台帳人口移動報告（各年版）から読み取ることができる。すなわち、同報告では、①1950年代後半から 70 年代前半までの高度経済成長期において、三大都市圏と呼ばれる東京圏、名古屋圏、大阪圏のいずれも転入超過にあったこと、②70 年代後半以降において、80 年代後半

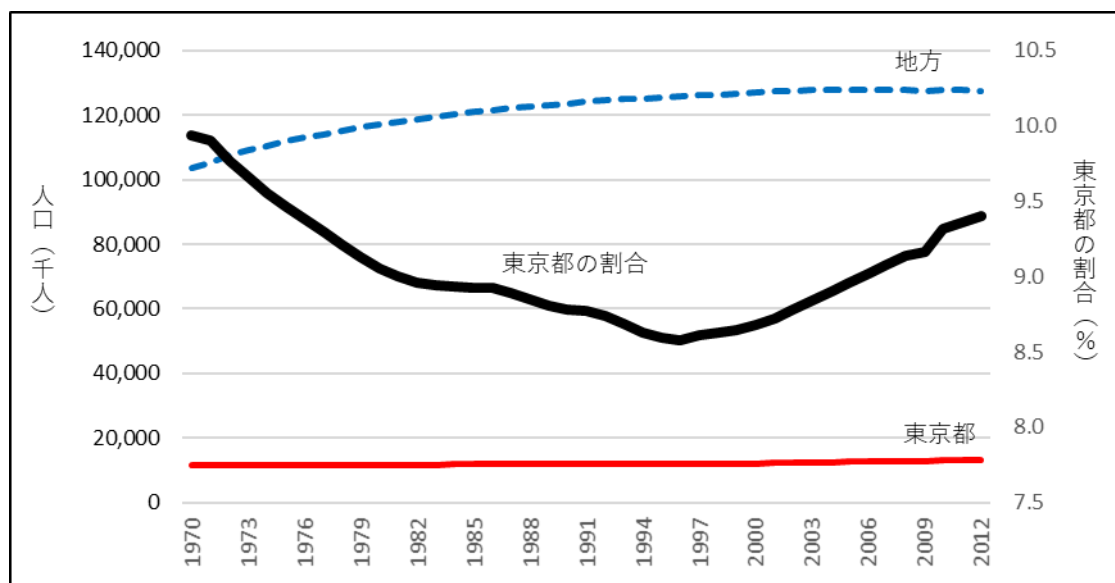
に名古屋圏がわずかに転入超過にあったことを除くと、ほとんどの時期で名古屋圏、大阪圏を含む地方が転出超過にあったこと、③高度経済成長期後の東京圏の転入超過のピークは、転入超過数が15万人を超えた86～87年を頂点とする80年代後半であったことなどが示されている<sup>2</sup>。そこで、以下では、こうした格差とその変化の背景にある人口、就業人口、労働生産性の動態について観察し、今後の地方経済の再活性化に向けた展望を描くことにしたい。

### 1.3 人口、就業人口、労働生産性の推移と地域的偏り（全体）

#### (1) 人口

ここで注意すべきは、この間、（東京圏ではなく）東京都もまた、80年代中層の一時期を除いて、1990年代前半まで転出超過にあったことである。このことは、人口に占める東京都の割合が90年代前半まで減少し続けていたことを示す図表1.3にも表れている。これは、東京都が、地方から移動してくる人々にとって、住む場所としてはあまり選ばれず、主に働く場所として選ばれていたことに因るものである。すなわち、80年代は、名古屋圏、大阪圏が人口を

図表 1.3 人口の推移



出所) 経済研究所作成。

集める力を失うのと並行して、地方から東京圏に移り住み、東京都にある職場に通うという流れが人口移動において際立った特徴となった時期であったといえる。

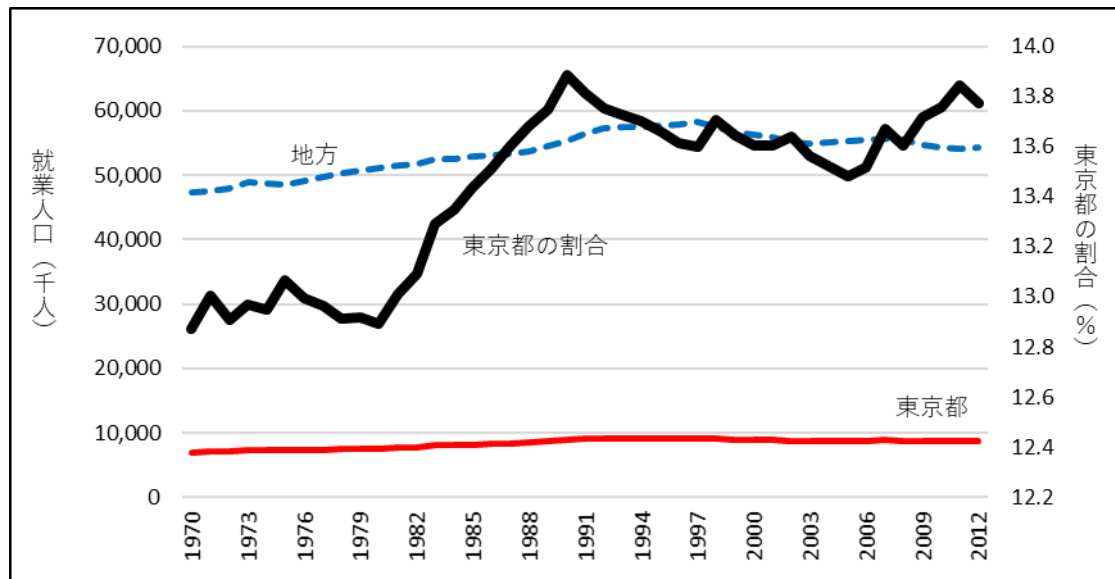
#### (2) 就業人口

このことは、就業人口の推移を示した図表 1.4 の「東京都の割合」が、図表 1.3 と全く異な

<sup>2</sup> 都道府県間格差と大都市圏への人口流入の関係は、本章とは異なる方法により縄田（2008）などでも確認されている。

る形状を示していることにも表れている。図表 1.4 には、就業人口に占める東京都の割合が 13% 近くから 14% 近くへと増加したのが 80 年代であること、その後、この時期に相当するほどの変動は無く、90 年代から 2000 年代にかけて同数字が 13% 台後半で推移していたことが示されている。すなわち、今日の実業人口の東京都への集中は、主に 80 年代の人口の東京圏への集中と並行して形作られ、今日に受け継がれたものといえる。

図表 1.4 就業人口の推移（全産業）

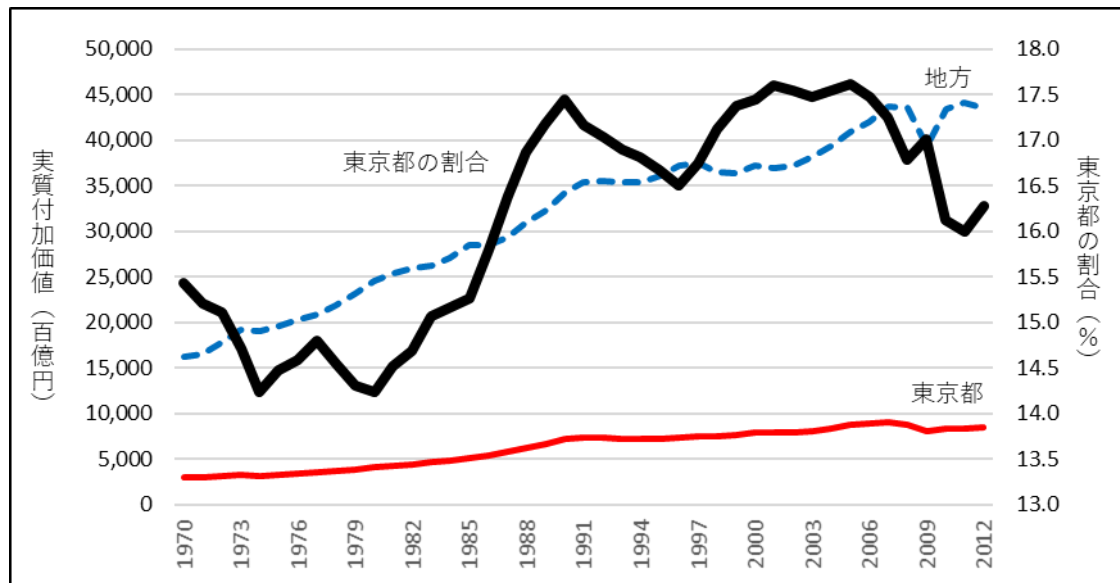


出所) 図表 1.3 と同じ。

### (3) 実質付加価値、労働生産性

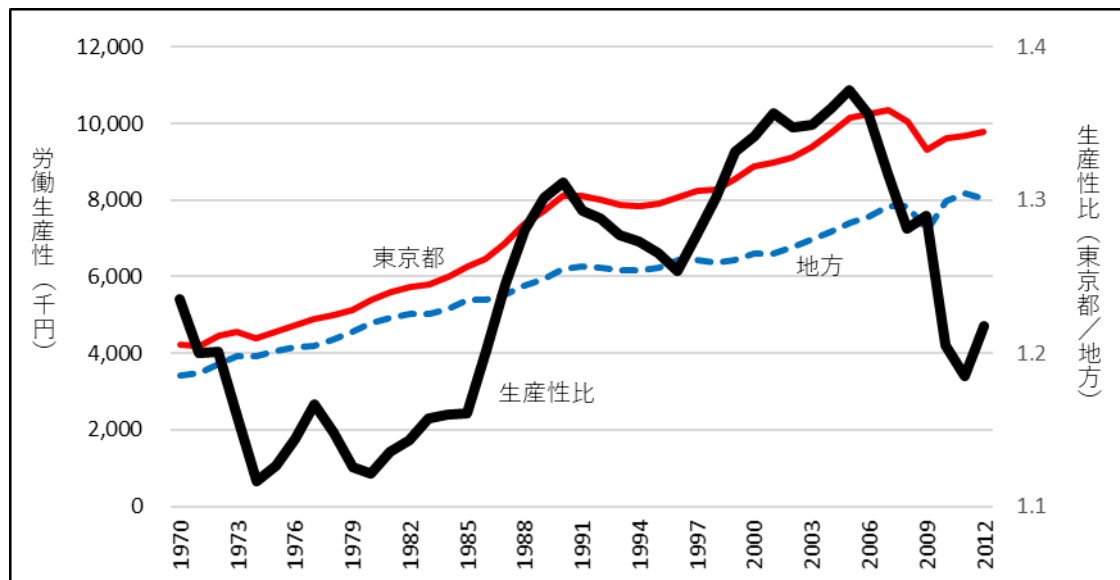
就業人口以上に東京都への集中が強まったのは、実質付加価値である。図表 1.5 には、1980 年代に、実質付加価値に占める東京都の割合が 14% 強から 17% 強へと 3 ポイント程度増加したことが示されている。すなわち、80 年代は、ヒト（就業人口）以上に、モノやカネ（実質付加価値）の東京都への集中がもたらされた時期といえる。これは、サービス業や卸・小売業などの都市型の産業ほど集積のメリットが大きいためである（藤井、2016）。そのため、実質付加価値を就業人口で除した生産性比（東京都／地方）も、1980 年の 1.12 倍から 1990 年には 1.31 倍へと増加している（図表 1.6）。國分（2021）で示されたように東京都と地方の間の労働生産性の差が今日の都道府県間格差の最大の原因であることを鑑みれば、80 年代は、東京一極集中とこれによる都道府県間格差が形作られた最も象徴的な時期であったといえる。しかし、2000 年代後半に入ると、リーマンショック等に代表される平成不況の長期化の影響を受けた東京都の第三次産業の労働生産性の停滞、および、グローバル化や少子化の影響を受けた地方製造業の労働生産性の向上により、実質付加価値に占める東京都の割合、生産性比がともに低下している。

図表 1.5 実質付加価値の推移（全産業）



出所) 図表 1.3 と同じ。

図表 1.6 労働生産性の推移（全産業）



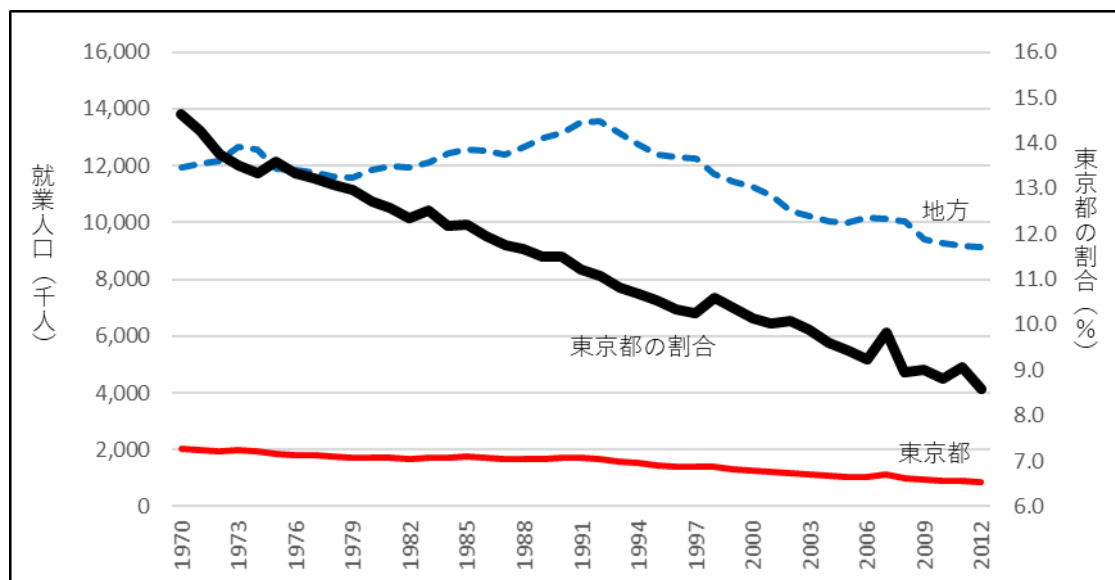
出所) 図表 1.3 と同じ。

## 1.4 人口、就業人口、労働生産性の推移と地域的偏り（製造業）

### (1) 就業人口

一方、図表 1.7 に示すように、製造業については、就業人口に占める東京都の割合が期間を通して減少する傾向にあった。1970 年代の減少は、この時期に、都市部における工場立地の制限などを謳った工場三法（工場等制限法、工業再配置促進法、工場立地法）が制定され、地域間格差の是正が図られた（縄田、2008）ことの影響が大きいだろう。また、電気機械産業の黄金期にあたる 80 年代にも、製造業の就業人口が地方を中心に増加したことで就業人口に占める東京都の割合が減少した。さらには、円高やグローバル化の進行で製造業の就業人口が全国的な減少に転じた 90 年代以降も、脱工業化（原田、2015）の流れが地方よりも東京都で速く進行したことで、東京都の割合は減少を続けていた。

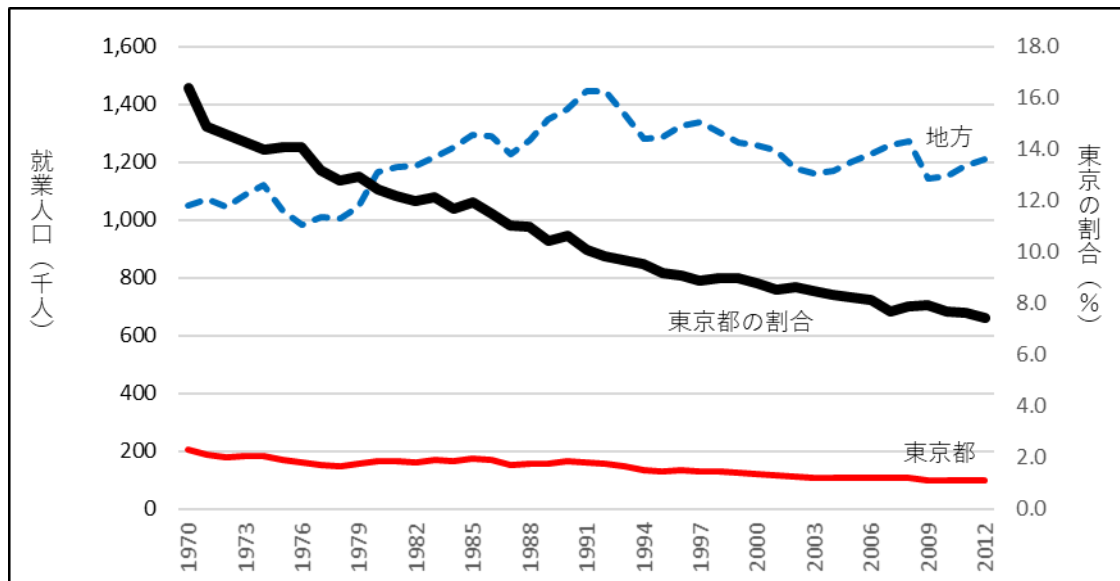
図表 1.7 就業人口の推移（製造業）



出所) 図表 1.3 と同じ。

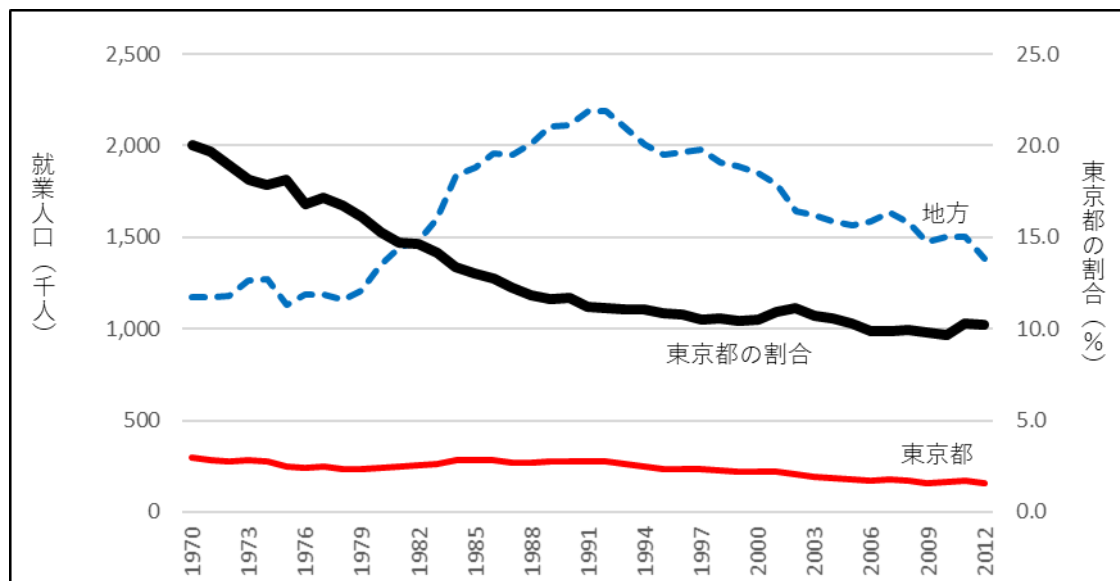
次に、製造業のなかで機械産業に分類される 4 業種について抜き出し図表 1.8～1.11 で個別に示すと、いずれも、80 年代に地方を中心に就業人口を増やしたことで東京都の割合が減少したことを読み取ることができる。しかし、90 年代以降の推移を見ると、電気機械、精密機械については、東京都、地方がともに就業人口を減らしたことで就業人口に占める東京都の割合が下げ止まったのに対して、輸送用機械については、東京都で就業人口が減少する一方、地方では増加したため、東京都の割合が減少を続けていた。残る一般機械についても、東京都、地方ともに就業人口を減らしたものの、東京都のほうが増減のペースが速く、そのため、就業人口に占める東京都の割合は緩やかに減少を続けていた。その他、90 年代以降に就業人口に占める東京都の割合が減少した製造業は、食料品、パルプ・紙、化学、石油・石炭である。いずれも、東京都、地方ともに就業人口を減らしたものの、東京都の減少速度が地方の減少速度を上回っていた（図表略）。

図表 1.8 一般機械の就業人口の推移



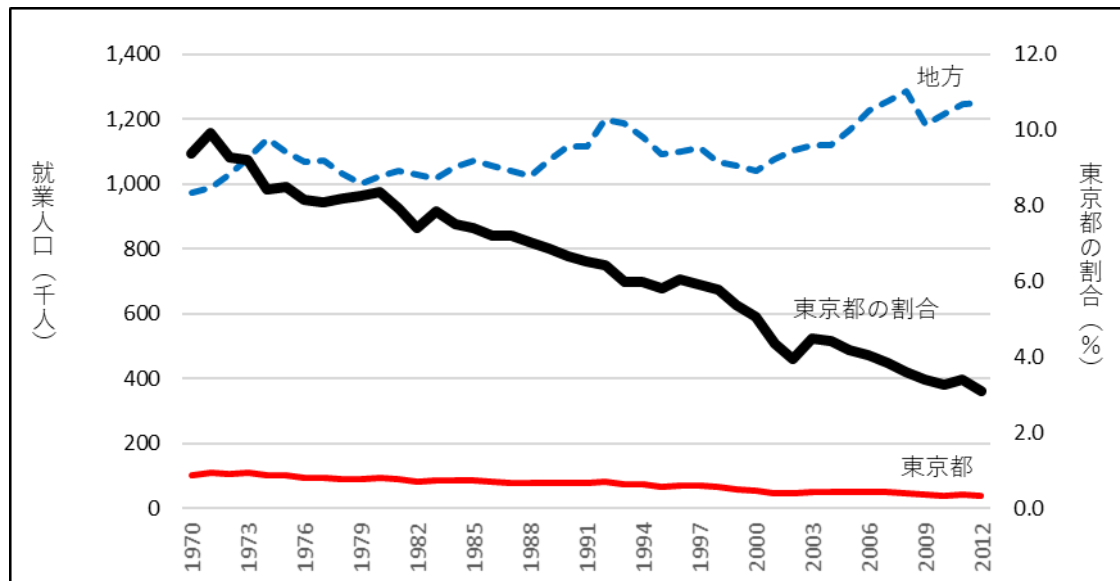
出所) 図表 1.3 と同じ。

図表 1.9 電気機械の就業人口の推移



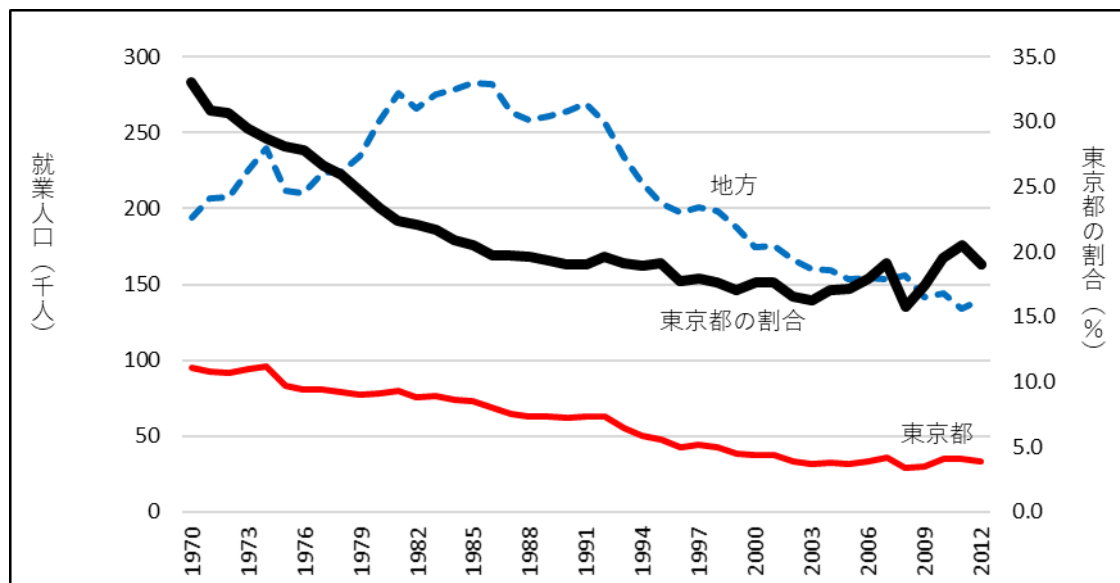
出所) 図表 1.3 と同じ。

図表 1.10 輸送用機械の就業人口の推移



出所) 図表 1.3 と同じ。

図表 1.11 精密機械の就業人口の推移



出所) 図表 1.3 と同じ。

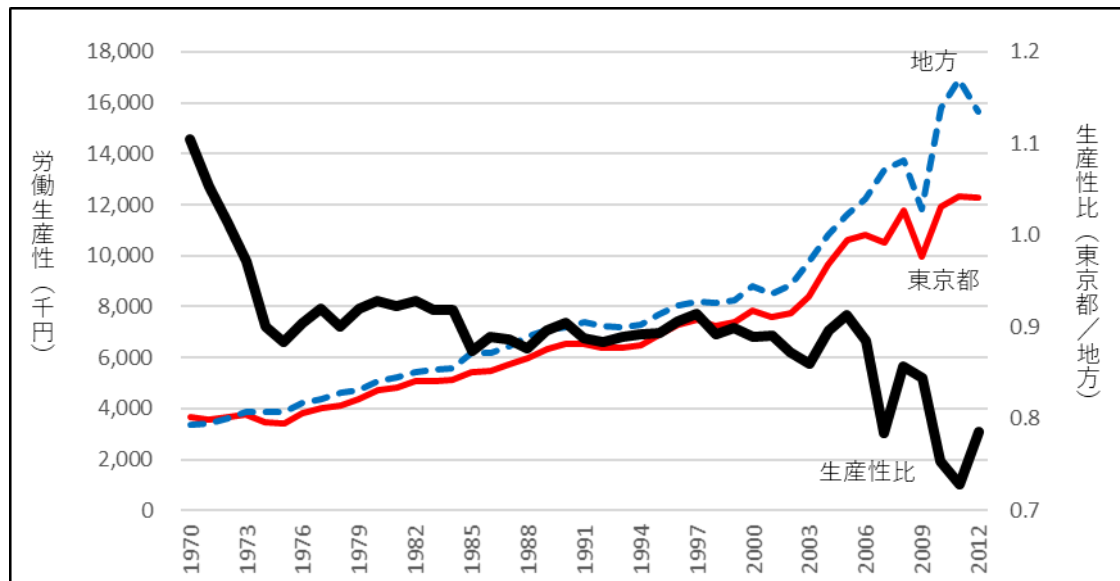
## (2) 労働生産性

図表 1.12 は、製造業全体の労働生産性の推移を示したものである。期間を通して地方、東京都でともに労働生産性が上昇していたこと、また、2000 年代以降、生産性比の低下に示されるように、上昇のペースにおいて地方が東京都を上回っていた様子が示されている。図表 1.13～1.16 に示される機械 4 業種の中では、一般機械、電気機械、精密機械で同様な傾向が見られる。



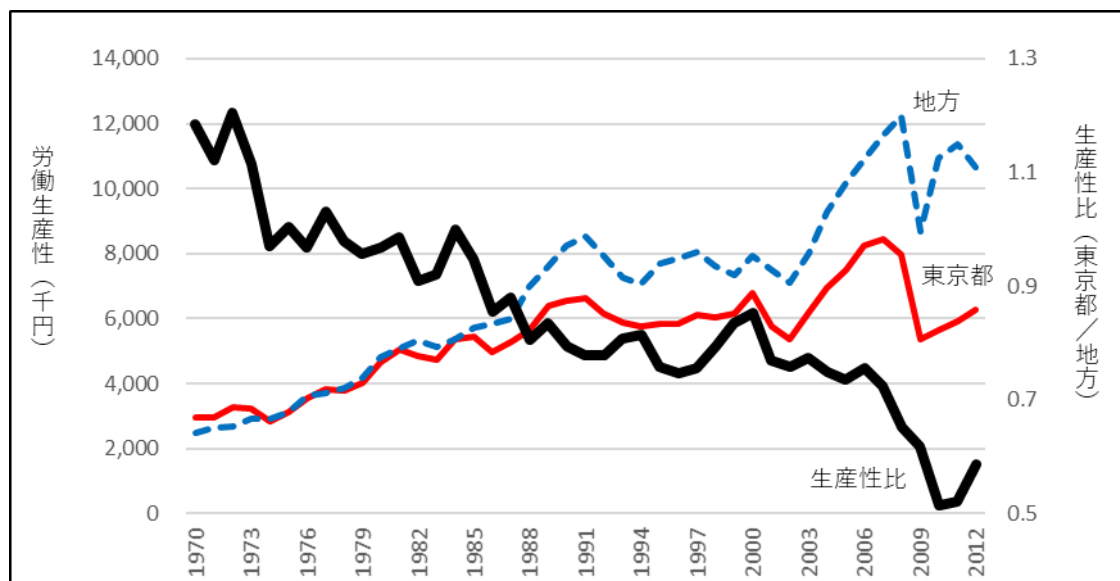
一方、輸送用機械については、生産性の上昇のペースにおいて東京都が地方を上回っていた。上の議論につなげれば、2000年代に入り、一般機械、電気機械、精密機械が東京都および地方で就業人口を減らしながら主に地方で労働生産性を高めたのに対して、輸送用機械は、就業人口を東京都で減らし、地方で増やしながら、主に東京都で労働生産性を高めたという違いがある。

図表 1.12 労働生産性の推移（製造業）



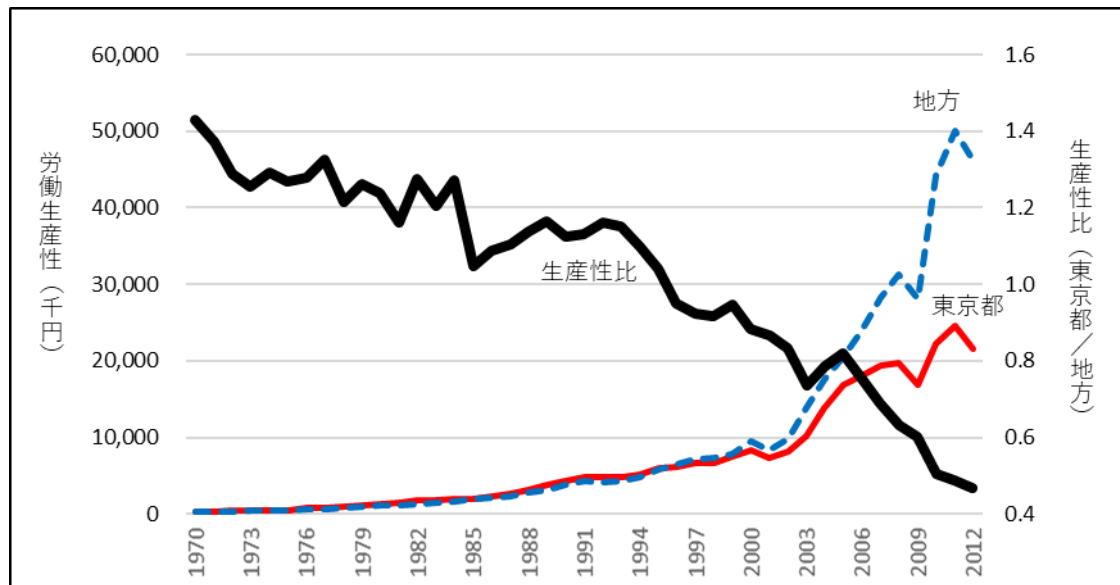
出所) 図表 1.3 と同じ。

図表 1.13 労働生産性の推移（一般機械）



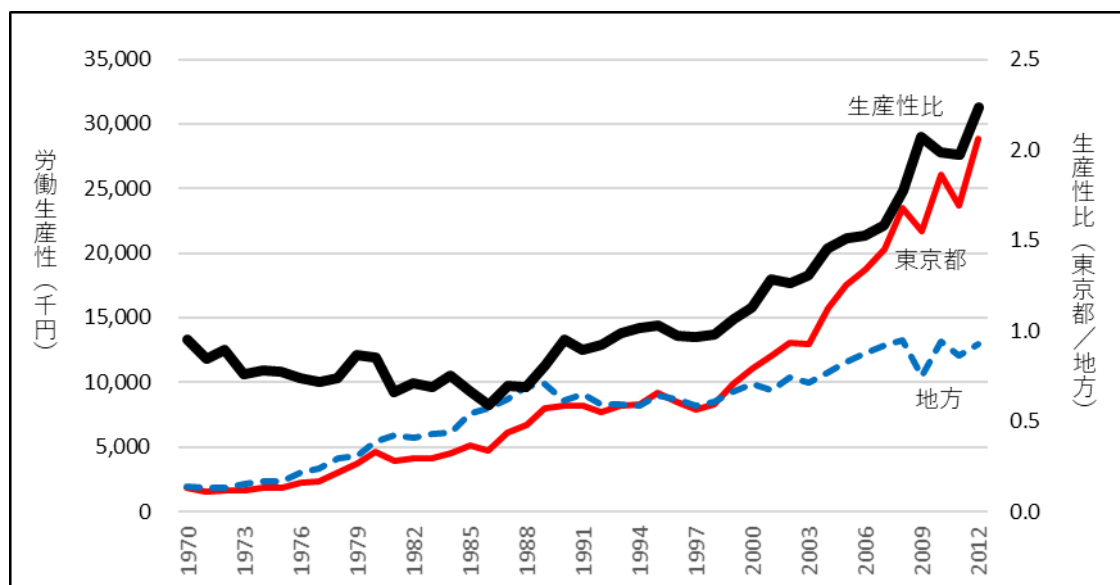
出所) 図表 1.3 と同じ。

図表 1.14 労働生産性の推移（電気機械）



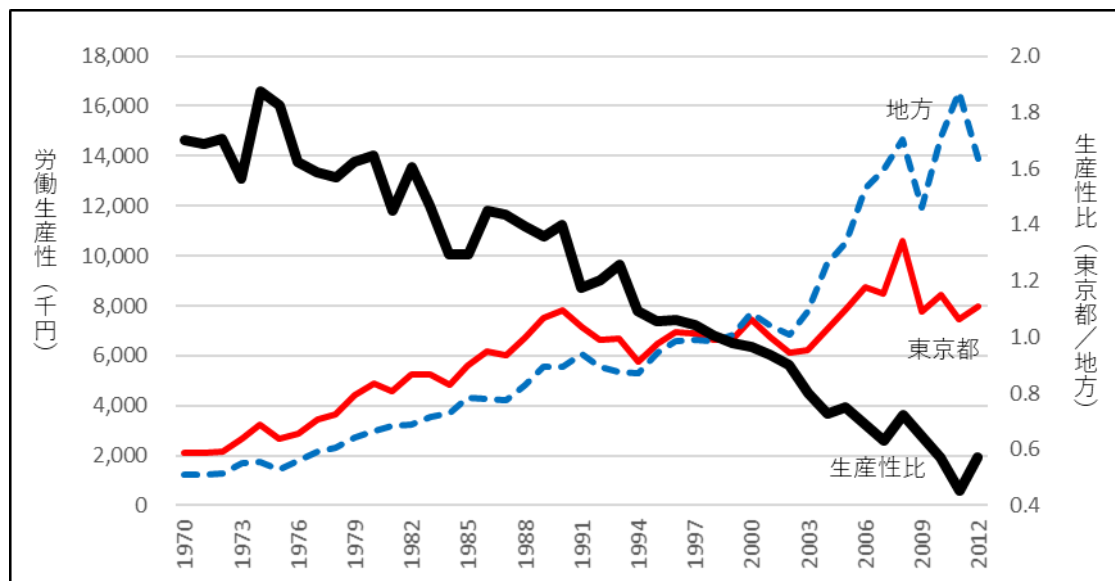
出所) 図表 1.3 と同じ。

図表 1.15 労働生産性の推移（輸送機械）



出所) 図表 1.3 と同じ。

図表 1.16 労働生産性の推移（精密機械）



出所) 図表 1.3 と同じ。

## 1.5 まとめと展望

今日の都道府県間格差を生む最大の原因は、かつて 1970 年頃に見られた複数の大都市と地方の間の就業構造上の差によるものではなく、東京都と他の道府県との労働生産性の差によるものである。また、この構造が形作られたのは、主に、東京都へのヒト（就業人口）の一極集中以上に、モノ・カネ（実質付加価値）の一極集中が起こった 1980 年代である。2000 年代後半以降には、長引く平成不況による東京都の第三次産業の労働生産性の停滞、および、グローバル化や少子化による再編を伴う地方の製造業の労働生産性の向上により格差は縮小の傾向を示しているものの、80 年代に形作られた格差を覆すには至っていない。東京一極集中がもたらす弊害（文献 1.1）は多くの研究者により指摘され是正が試みられてきたが、その勢いは衰えることなく、とりわけ 2014 年から 2019 年までの 6 年間は、東京圏への転入超過数が連続して 10 万人を超え、バブル期のピークに迫る勢いを示していた（住民基本台帳人口移動報告、各年版）。

### 文献 1.1 東京一極集中がもたらす弊害についての議論

- 東京が企業や人を吸収することで地方が空洞化し、地方経済を疲弊させる。
- 急速な人口減少が進む結果、地方での生産資源、土地、カネ、人材などが十分に活用されなくなり、日本全体の経済効率が押し下げられる。
- 企業等の集積が固定化することでイノベーションを生み出す力が落ちる。
- 首都直下型地震などの自然災害によって首都中枢機能が一気に損なわれる（以上、木内、2020）。

- 長時間労働、託児施設不足、（非正規雇用の増加などの雇用の質の劣化に伴う）実質賃金の低下・格差拡大等に代表される「集積の不経済」と、これによる非婚・晩婚化の拡大が起こる（槇平、2018）。
- 人口密集がコロナの感染・死亡リスクを高める（Kodera et al., 2020）。

そのようななかで起きた今回のコロナ禍は、東京圏への転入超過数、とりわけ、その大層を占める若年層の転入超過数を縮小させるなど、東京一極集中の是正に向けた希望の光を感じさせるものとなっている（文献 1.2）。しかし、転入超過数 10 万人弱という数字は、近年の東京圏への転入超過数の増大の流れに照らせば確かに縮小を感じさせるものではあるものの、2000 年代以降の数字としては平均的であり、1990 年代に比べると依然として大きいままである。何よりも、大きく減ったとはいえ、東京圏が相変わらず転入超過の状態にあることに変わりはない。加えて、前年同月比で転入超過数の最大の減少を示した 2020 年 4 月の数字については、リモート授業・研修を行う東京圏の大学・企業が増加したことで地方から居住地を移さなかった新入生・新入社員が多数含まれると考えられる（岡田、2020）ことから、転入超過数の減少についてもこうした一時的な影響を多分に受けたものと見るべきであろう。であれば、現時点では、コロナ禍で起きた東京圏への転入超過の縮小は、東京一極集中の流れを覆すほど十分に大きなものとはいえないものと考えられる。

#### 文献 1.2 「住民基本台帳人口移動報告 2020 年結果」の概要

- 2020 年の一年間の累計で、東京圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）は 9 万 9243 人の転入超過となり、前年に比べ 4 万 9540 人の縮小となった。
- 東京圏の転出入を年齢 5 歳階級別にみると、転入超過数は 20～24 歳（7 万 3166 人）が最も多く、次いで 15～19 歳（2 万 186 人）、25～29 歳（1 万 9417 人）などであった。
- 前年と比べると、25～29 歳（8667 人）、30～34 歳（7054 人）、20～24 歳（6798 人）などで縮小幅が大きく、このうち 20～24 歳の転入超過数は今の推計方法を開始した 2014 年以降初めて縮小となった。
- 東京圏の転出入を月別に前年同月の数字と比べると、2 月と 3 月を除きいずれの月も転入超過数が縮小し、最大の縮小を示したのは 4 月（1 万 3055 人の転入超過で、前年同月に比べて 1 万 3090 人の縮小）であった（以上、総務省統計局、2021）。

ちなみに、2020 年の累計で、東京圏への転入超過数のうち 20～24 歳が占める割合は実に 73.7%に上る一方、55～74 歳までは逆に転出超過の状態にあった（総務省統計局、2021）。この構造はコロナ禍の前と後で大きくは変わっておらず、大卒の若い人材ほど東京圏に吸い上げられる一方、高齢者が地方に還流するという構造は今でも続いている。このことは、労働生産性における格差が地域間格差の最大の原因であることを示した國分（2021）に照らして、暗い影を落とすものである。都道府県間格差をさらに縮小させるには、地方に労働生産性の高い産

業を生み、育てていくことが求められるのであり、また、そのためには、ただ地方に人を定着させるのではなく、新しいことに意欲的にチャレンジできるような、若く優秀な人材を呼び込み、定着させるような取り組みが求められる。

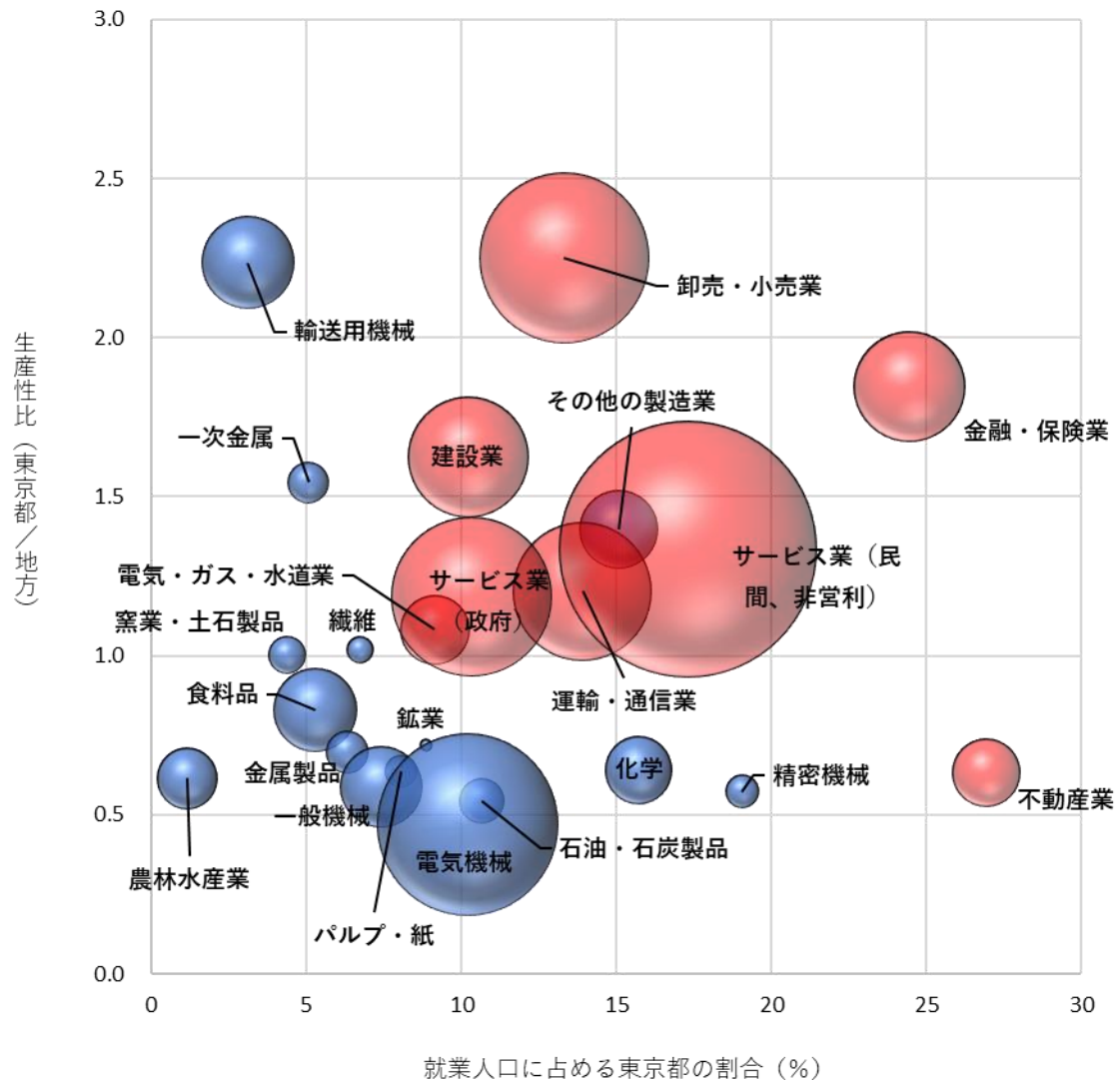
ただし、地方が東京都の真似をすれば格差が縮小するのではないということにも目を向ける必要がある。本章では、近年のグローバル化や少子化に対応するべく行われた再編などにより、輸送機械などの一部を除くと製造業の労働生産性において地方が東京都を上回る水準に至っていることを示した。そのため、先行研究でも、地方の製造業への特化が、むしろ地域間格差を縮小させることを示している（文献 1.3）。

#### 文献 1.3 製造業への特化が地域間格差を縮小させる効果があることを示す先行研究

- 県民経済計算などを用いた分析。過去 60 年の間で製造業の特化が進んだ地域（愛知県、三重県など）は東京都との格差を大きく縮小させた（溝端、2016）。
- 県民経済計算などを用いた分析。東京都を除く 46 道府県のデータを用いた分析では、製造業比率と一人当たり県内総生産の相関係数は 0.7 を上回る（松本、2018）。
- R-JIP を用いた分析。製造業の地方への集積は地域間の労働生産性格差縮小に寄与した。一方、不動産、運輸・通信、サービスなど非製造業の都市への集積は格差残存に寄与した（徳井ら、2013）。
- R-JIP を用いた分析。2000 年代後半に入るとタイル指数の構造要因が負の値を示し、就業構造が東京都と乖離する（製造業比率の高い）道府県ほど東京都との格差が低い傾向にあった（國分、2021）。

横軸に就業人口に占める東京都の割合、縦軸に労働生産性の比（東京都/地方）を示した図表 1.17 から、地方には東京都よりも生産性の高い製造業等が、東京都には地方よりも生産性の高い他の産業が偏在していること、そのため、（労働生産性に変化が無い場合には）地方の就業構造を東京都のものに近づけることはかえって地域間格差を拡大させてしまうことを読み取ることが出来る。

図表 1.17 生産性比×就業人口に占める東京都の割合



出所) 図表 1.1 と同じ。

注) 2012 年値で作成。バブルの大きさは、全産業に占める実質付加価値の割合。

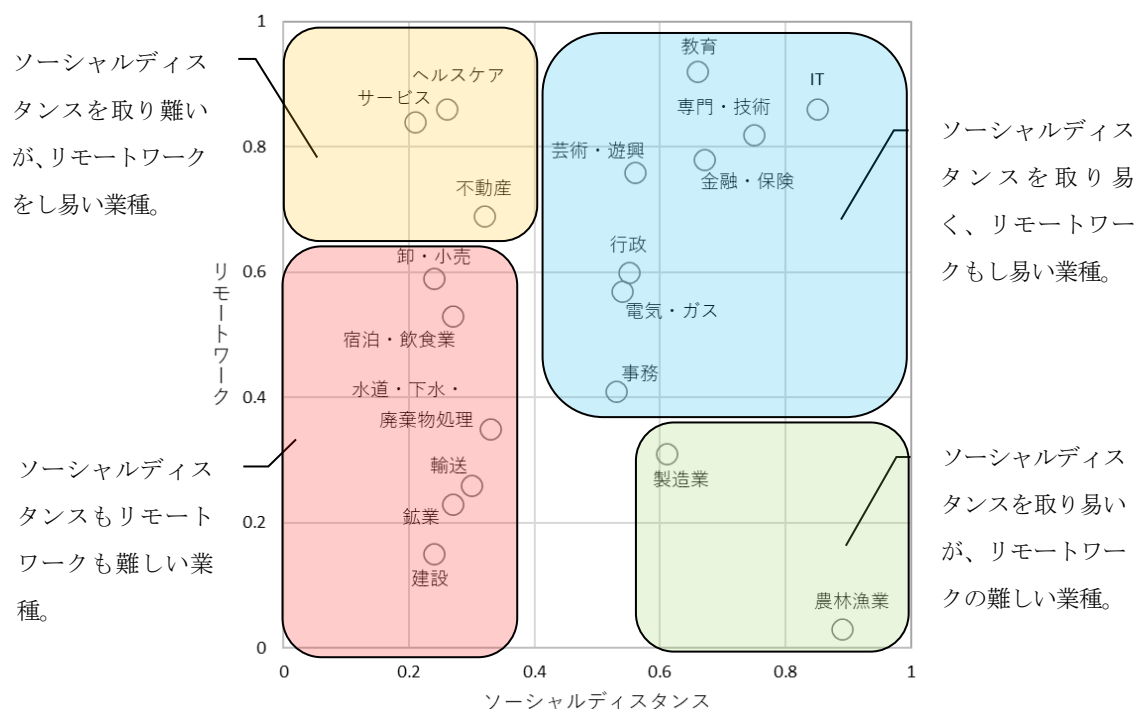
青が農林水産業、鉱業、製造業、赤がその他の産業。

解説) まず、横軸に沿って見ると、農林水産業、鉱業、製造業が左側に、その他の産業が右側に偏っており、前者で地方、後者で東京都の割合が相対的に大きいことが分かる。次に、縦軸に沿って見ると、農林水産業、鉱業、製造業が下、その他の産業が上に偏っていること、すなわち、前者においては地方の労働生産性が、後者においては東京都の労働生産性が相対的に高いことが分かる。最後に、バブルの大きさを見ると、電気機械や輸送用機械を除き、全体的に農林水産業、鉱業、製造業の青いバブルよりもその他の産業の赤いバブルのほうが大きいこと、すなわち、総額で見た場合に、青いバブルよりも赤いバブルの付加価値が大きいことが分かる。ただし、労働生産性の加重平均値は青いバブル (12,459 千円) が赤いバブル (7,203 千円) よりも高い。

さらに、図表 1.18 に示されるように、地方で製造業や農業（右下緑枠）の雇用が増えることは、感染リスクの高い（リモートワークをし難くソーシャルディスタンスも取り難い）産業に従事する都市のエッセンシャルワーカー（左下赤枠）の雇用を減らしつつ、（リモートワークをし難いもののソーシャルディスタンスを取り易い）地方の製造業や農業に吸収することで、国全体の感染リスクを下げる働きがあると考えられる。

加えて、コロナ禍の初期において海外からの部品調達が滞り経済活動に支障が生じたことなどを教訓として、製造業の国内回帰を歓迎する議論が少なくないことも、製造業を地域振興の要に据えた計画を進めるうえで追い風となろう。しかし、今日、地方の製造業が見せる高い労働生産性が、マザー工場や資本集約型工程などの主要機能を国内に残しつつ、労働集約型工程を海外に移管することによって達成されたもの（経済産業省ら、2019）であることを忘れてはいけなだろう。すなわち、コロナ禍を契機として海外から地方に回帰する製造業の労働生産性がもしも低いものであれば、部品供給の確保というリスクヘッジと引き換えに東京都と地方の経済格差はさらに拡大する恐れがある。同様に、かつてのように公共投資や補助金により地方に工場を誘致するような施策に頼るのでは、かえって生産性の低い産業を地方に呼び込んでしまうという逆選択の問題が生じ易いことにも注意が必要である（大久保ら、2018）。

図表 1.18 ソーシャルディスタンスとリモートワーク、産業別の実行し易さ



出所) Crowley et al. (2020)を元に経済研究所作成。

注) 横軸はソーシャルディスタンスの取り易さを、縦軸はリモートワークのし易さを表す。

したがって、東京一極集中の是正と地方産業集積の再活性化に向けて、コロナという禍（わざわい）を転じて福と為すには、各々の土地が持つ資源を活かして、人を集め、生産性の高い産業を創出・育成していく取り組みが必要である。しかし、コロナ禍で地方の価値が見直される傾向にあることが複数のメディアで報じられているが、どのような条件が整えば明日の地方経済の担い手となり得る若者が地方に定着してくれるのかについての議論はこれまで意外に乏しかったように見られる。高度人材が豊富な土地ほど高度人材を引きつける傾向にあるとする先行研究（文献 1.4）に照らせば、地方がまず取り組むべきは、大卒人材の地方への定着ではないだろうか。このような問題意識に立ち、第 3 章ではコロナ禍における大学生の職業意識の変化について分析を行い、今後の地方活性化のためのヒントを探ることとする。

#### 文献 1.4 地方の大卒人口の定着が外から人を引きつける効果があることを示す先行研究

- 中国の求職者 5 万人以上を対象にした調査。人的資本が豊富な土地ほど、高技能労働者や、良い教育を受けた人、新卒者等を引きつける（Su et al., 2020）。
- ベルギーの人口センサスデータを用いた分析。大卒や大学院修了者の多い土地ほど技術を持った人が流入する（Imeraj et al., 2018）。
- スウェーデンの学生 8 万人以上を対象とした調査。大卒人口比率の小さい土地ほど大卒人口が流出する。また、成績の良い卒業生ほど発展した土地に住む（Tano, 2014）。
- 日本の自治体レベルの人口、および人口移動データを用いた分析。人的資本のストック（人口に占める大卒人口の割合）が大きい自治体ほど人口（とりわけ労働力人口）をひきつける（Higa et al., 2019）。



## 第2章 コロナ禍における地域産業振興の現状と課題

---

本章では、コロナ禍における地域産業振興の現状と課題を探るため、2020年11月から2021年1月にかけて、岩手県、山形県、福島県及び山口県の4県の専門家を対象に実施したWEBヒアリング調査の結果について報告する。

### 2.1 調査の実施方法と調査項目

本調査では、主要産業集積地において地域産業振興に携わっておられる専門家の方々を対象にしたWEBヒアリング調査を以下の方法と調査項目を設定して実施した。

#### (1) 調査の実施方法

WEBシステム（CISCO Webex）を用いて、経済研究所会議室と各県の専門家を繋ぎ、1時間から1時間半程度のヒアリング調査を実施した。また、このヒアリング調査には、本調査研究委員会の委員長及び委員にも適宜参加して貰い質疑応答を行った。

#### (2) 調査項目

本調査では、ヒアリング項目として主に以下の3つを設定した。

- ①当該地域の経済・産業におけるコロナの影響について（特に中小企業への影響について）
- ②機械関連産業に係る主要な産業振興策の実施・変更などの状況について
- ③ウィズ（アフター）コロナにおける地域産業イノベーションの可能性や課題について

### 2.2 各地域における地域産業振興の現状

上記4県の産業振興支援機関（以下、支援機関）の担当者を対象に実施したWEBヒアリング調査の結果は、各々以下のとおりである。

#### (1) 岩手県の状況について

##### ①コロナ禍における岩手県の状況について

支援機関が会員を対象に調査したところ、2020年2月中旬時点で95%近くの会員企業に影響が発生していた。この結果が岩手日報の一面に掲載され、大きな反響になった。影響が一番深刻だったのが住宅関係で、4月上旬以降、「小さな部品が無い」、「部品が無いことで組み立てられない」などの問題が発生し、そのために半年間、完成が遅れた。半面、中小の部品メーカーに対しては、少し高くてもいいので多品種少量の製造をお願いしたいという依頼が発生するケースが増え、4月下旬から5月半ばには、影響が無いどころか忙しくて仕方がないという声が聞かれた。例えば、へら絞りを手掛ける従業員14から15人の企業では、5月ごろに今までは受注していなかったようなところから問い合わせがあった。急ぎではないが、なかなか部品

が入ってこないでそちらで作れないかという依頼であった。6 万社近くある岩手県内企業のうち支援機関に加盟しているのは 400 社であり、会に主体的に参加する熱心な企業だからこそ被害が小さかったのかも知れない。

#### ②コロナ禍における支援機関の取り組みについて

東日本大震災の後、2～3 年は、なかなか先行きを見通せずに現場でうろたえる人が多かった。今回はその反省に立ち、こういう局面でも必ず考える場所を作ろうと、4～5 月には、これまで月に 20～25 回くらい各地で行っていた勉強会のほとんどを WEB で復活させた。すると、以前であれば他の地域から集まるのに 2 時間、或いは一日かける人も多かった勉強会にボタン一つで入れるということで、6～8 月には参加者が増え、また、これまで勉強会に参加しなかったような企業経営者が社員に同席して一緒に学ぶというケースも生じるようになった。もっとも、最初から順調だったわけではなく、3～4 月頃は、対面か WEB の勉強会のいずれかには必ず出るという経営者が 2 割くらいで、他の 8 割はどこにも出なかった。これではこのままストップしてしまうと思い、例えば盛岡では 180 名ほどの会員を 20 名ずつくらい 9 つのグループに分けて、毎月一人、もしくは 4～5 人でミニ報告をしてもらう場をつくった。困っていることや取り組みを 10 分でしゃべってもらうなどして、WEB にも慣れていってもらった。

#### ③県内企業の取り組みについて

コロナ対策の補助金については、支援機関から提案をしても会員企業はほとんど使っていない。大企業に比した中小企業の意識の低さのためかも知れない。最近ようやく、インフラ整備のほうで使われ始めている状態だ。会員 400 社のうちで機械・金属製造業は 10%前後、40～50 社である。今回、或る自動車関連向けプラスチック系包材メーカーがコロナに係る医療分野の新商品を提案し注目を集め、また(株)アイカマス・ラボが新型コロナウイルスの感染を調べる PCR 検査の前処理が出来る電動ピペットを開発し、先日、ものづくり日本大賞（経済産業大臣賞）を受賞した。このように、製造業が大変な落ち込みを見せる中、岩手の仲間にはコロナ禍で注目を集め、伸ばしている会社もある。元気のある会社とそうでない会社の間で二極化しているように見られる。(株)アイカマス・ラボは岩手大学の構内に産業振興のためのラボがあり、部屋の数と人員が増える傾向にある。また、3、4 年前から新卒採用を始め、20 から 30 年先の幹部を育てていこうとしている。支援機関も昨年まで岩手大学の同じ棟にラボを持っていて、INS＝岩手ネットワークシステムの立ち上げに関わった岩渕前学長らとの様々な交流が生まれた。震災復興の時には、このままだと閉塞感ばかりでは何も生まれないと思い、エネルギー面での研究会を INS と一緒につくり、支援機関が事務局を担った。行政関係の県や市の方々と全く垣根なく壁の無い情報交換をやっていた支援機関の役員層が 70 代になり、次の世代はこれからつくっていく段階にあるが、若い人は飲み会等には付き合わないで新しい方法を考えなくてはならない。

#### ④東日本大震災の経験がコロナ禍に活かされているか

主に 2 つの視点がある。1 つは、事業者の意識についてである。沿岸の陸前高田では震災で 2 千人近くが亡くなり、工場も事務所も無くなったが、その状況に比べれば今は全てあるじゃないかと前向きに話し、知恵と工夫で乗り切っていこうと前向きに捉えている人がある。もう 1 つは、震災後に取り組んできたエネルギーシフトについてである。コロナ禍で急激にカーボ

ンフリーを含めてエネルギーに対する人々の考え方が変わり、支援機関が長年取り組んできたことが急に注目を集めるようになったと感じている。岩手県は地熱を含めてエネルギー資源の多い県だが、豊富な資源に頼り過ぎてしまうという欠点がある。そのため支援機関では、企業や一般の住民がエネルギーシフトをどうやって実現していくかをテーマとして、特に昨年までは、快適で高品質な、あまりエネルギーを使わない住宅や工場をどう作っていくかということにかなり注力してきた。また、支援機関では様々な企業の取り組みについての研究会を 120～130 回行ってきた。例えば小さな自動車整備工場について、工場のエネルギーの見える化、すなわち、どこで漏れていて、どのようなことが工夫出来るかということの一つ一つ省エネ診断し、或いは、そこになんらかの設備投入を行うということを丁寧にやってきた。一般の方々が長生きしながら快適な生活を送れるようにすることは、これからも中小企業の大きな仕事になっていくと思う。少子高齢化の中での新しい仕事を地域でつくっていくようなことを勉強会のテーマとして強化していきたい。

#### ⑤コロナ禍における新市場の開拓について

数としてはかなり少ないものの、いくつかの会社が新市場の開拓に取り組んでいる。例えば一関市にあり、自動車関連や地元の電子関連の製品を包むことで輸送時の損傷を防ぐための緩衝材を手掛ける(株)東北ウエノは、コロナ禍の中で素材を使ってなにか出来ないかと考え、3D プリンタで組立式のパーティションを作り、他が手掛ける前に市場に出した。その結果、今やここがパーティションのリーディング企業になっている。また、この会社は、医療関係の大学にすぐに声をかけて、箱を頭につけて手を入れるような非接触型の作業服を開発した。設備があったこと、また普段から全方位的にアンテナを張り、新しいものづくりを考えていたことで、医療関係の声を聴いてすぐに発想を製品にすることが出来たようだ。

#### ⑥若者の職業意識の変化について

岩手県は大学生がほとんど残らない土地柄で、岩手大学の学生の 2 割、県立大学の学生の 5 割弱しか残らない。また残る人も公務員志望がほとんどで、地元企業がいくら採用の募集を出しても見向きもされない。今年はさらにしぼみ、WEB 上で建設メーカーの採用の案内を出したところ 1 人か 2 人の訪問数しかなかった。しかし、陸前高田、大船渡、釜石のような沿岸の被災した場所では、20 代 30 代の若い人が外から移住し、何か役に立てればという思いで会社を興すケースも増えている。とはいえ北上などの内陸の地域ではまだそうした様相が見えず、支援機関としても、地域の魅力をどう出すかが課題と感じている。岩手県は給与が低い土地であり、将来を考えた時に不安に思う方は多いので、保証やバックアップを行える企業や地域の人間が間違いなく必要である。

#### ⑦森林資源の活用について

ヨーロッパなどでは貴重な森林資源である立木を切って燃やすなど考えられない話だが、岩手県では伐採してバイオマスに変えるということが普通に行われている。これには、森を管理される人が高齢化し、ほとんど野放し状態で管理が行き届かないことが背景にある。しかし、沿岸部では、若い人が移住して森の管理を行い、また自分で管理・伐採したものを販売するという動きがある。そのため、そういう考え方の人を育てようという取り組みを釜石などでやり始めている。考え方が変わっていけば、持続可能な森づくり、エネルギー活用も可能だ。しか

し、遠野市では、高齢者が東京の人に山ごと販売してしまい、そこに大規模な施設が建設されるというようなことがあった。そのため、木の伐採による土砂崩れの危険性が大きくなっている。市ではようやく規制を始めたが、後手後手の傾向がある。全体の考え方を整備し、いかに持続可能な方向に持っていけるか、今岐路に立っている。

#### ⑧SDGs やダイバーシティについて

支援機関では SDGs のワークショップを 120 回ほど行った。エネルギー面でのシフトや地域循環共生圏を中小企業としてどう実現していくかは非常に大事であり、エネルギーを見える化して会社や工場を変え、地域に伝えていくことがこれからの姿である。ダイバーシティについても、障害者や LGBT を含めて差別せず、一人の人間としてどう向き合っていくかについては、これまで支援機関で取り組んできたことであり、これからも理念のど真ん中に据えてやっていきたい。

#### ⑨岩手の県民性について

岩手県は、元はほとんどが南部藩で、中にいる人たちの交流が深い半面、外から来る者にとってハードルが高いという文化を持つ。外に出すのも入れるのも不得意だが、中の人同士で連携をし、深めるのは得意だ。ある病院でクラスターが発生して 60 人ほどの感染者が出たことなどは、外との付き合いをしないので感染し難いものの、関係が深いぶん、感染する時には小さい地域で集中して出るという岩手の県民性を表している。

#### ⑩新産業の創出について

中小企業の良さは連携の力なので、そこを活かせれば新しいことが出来るかも知れない。陸前高田でオープンした発酵をベースにしたチョコレートやパンの製造会社は、7 社が集まって作られた会社で、例えば 200 年間続いた味噌や醤油が東日本大震災で全て流されてしまった八木沢商店というお店が参加している。また、発酵チームのリーダーは 70 代のベテラン経営者で、自動車学校や農業の経営者をしながら今回の発酵にも携わっている。この事例のように、異業種との連携の中から SDGs とのつながりや新しいものが生まれてくるように思う。

#### ⑪支援機関の WEB の活用について

今までは全国の経営者の知恵や蓄積を共有する場面が無かったが、WEB 環境が整ったことで協業を出来るようになった。会員の 400~500 社と意見交換をしたところ、いい情報が得られ、3 か月くらいで BCP (Business Continuity Plan : 事業継続計画) のモデルが出来上がった。今までは同様なことを行うのに泊りがけと持ち帰りを繰り返して 1 年半くらいはかかっていた。そのため、交流・交換することで新しいものが生まれることを実感している。中小企業についても、地域内に止まらずに、様々な企業と連携し、共同開発するというようないろいろな可能性が出てくると考えられる。そのため、経営指針や経営理念をもとに 10 年先の展望を社員と共有し、新しい発想を浮かべ、主体的な交流を行うことが大事である。

## (2) 山形県の状況について

### ①県の製造業の業績について

コロナの影響で航空機産業が一番悪く、前年に比べて 8~9 割減という会社が多い。最初に切られる 2 次、3 次が多いので非常に辛い状況にある。航空機産業以外では、自動車と半導体

はいいが、他の製造業が厳しく、平均で 2〜3 割減、ひどいところで 8 割減というような話もある。特に工作機械や印刷機械が悪く休業を余儀なくされている。海外においては、中国やインドでは取引があるものの、メインの市場である北米や欧州が悪く、苦戦がしばらくは続きそうである。自動車、半導体も、メーカーによる業績の差が大きいようだ。

#### ②コロナ禍における商談会の変容について

通常の年は、温泉旅館を貸し切りにして、県内から 265 社、県外から 308 社、合わせて 573 社で約 1,000 人規模（令和元年度実績）の商談会・懇親会を開催し、また発注企業を大型バスで連れて行く県内企業の案内などを行っていた。他県の商談会には、懇親会が無く、有っても立食で落ち着かないものが多いが、山形県の商談会は座って行うので、全国から多く来場者が来ることの理由の一つになっている。商談会で面談していなくても懇親会で意気投合してメインの取引先を見つけた企業もある。お酒が入ると本音が出で性格が分かるので、それで繋がり易くなるという効果があるようだ。近年、参加企業数は毎年過去最高を更新し、一回商談会を行うと 100 件くらいの取引が成立していた。しかし、今年はコロナの影響で対面式での商談会を行えず、代わりに、11 月の上旬から 2 週間かけて、オンラインの商談会を開催した。これにより、発注企業の件数は昨年の 183 社から今年は 40 社へ、また受注企業は昨年の 390 社から 97 社へと大きく減少した。通常の商談会に比べてオンライン商談会の参加者数が少なかったのには、オンラインで商談をやったことが無い人や、設備が無い人が多いためだ。多くの営業担当者は対面での営業を希望しているようだ。

#### ③商談会に参加する企業の目的や取引内容について

発注側の企業には、下請けが忙しくて対応出来ないからという理由や、コストダウンのためという理由で参加するケースがある。つまり、商談会を通して、直接・間接的に取引が拡大している。今年、オンラインで商談会に参加した受注企業のうち県内企業の割合は 8 割だった。一方、発注企業のうち一番遠いところから来たのは京都、大阪で、東京からも数社あった。このうち、京都のメーカーは、全国的なネットワークを持つ会社で、自分のところに来た仕事で出来ない部分の仕事を委託する会社を探していた。こうした遠方からの参加者には、他に、航空機部品など、小物で単価の高い、多品種少量のものを県内企業に発注している会社もある。

#### ④オンライン化への対応について

県はオンラインに対応するための補助金を整備し、支援機関が訪問しながらフォローしている。しかし、実際に訪問してみると、カメラのついたノートパソコンはあるが、使い方を知らないという方もいる。また、既存の取引先であればオンラインでも可能だが、新規だときっかけがつかめないのが難しいようだ。さらに、オンラインだと本音を言えないという問題もあり、そのあたりを企業が危惧している。しかし、そもそもホームページを作ったものの更新しないのでそのままというところも多いので、そのあたりの意識改革も必要と思う。

#### ⑤コロナ禍における支援機関の働きについて

一年間で 1,000 社訪問が支援機関の担当部署 8 人に与えられた目標だが、今年は関東、中京、大阪訪問には出張出来ないのが、WEB 商談会に加えて、WEB 発注開拓、つまり、発注企業の担当者に WEB でお話をさせてもらうなどの取り組みを始めている。

#### ⑥新しい仕事のかたちについて

WEB を使った仕事の例として、リモート据え付けがある。設備業者が現地に出張で行けないので、顧客にタブレットを持ってもらい、コミュニケーションを取りながら据え付けをしてもらうような仕事が増えている。また、県内の部品メーカーの中には先頭に立って海外で売り込みをしたいというところも出てきており、そういったところであれば WEB を使った売り込みも可能かも知れない。

#### ⑦大学生の採用について

大学生の採用に関しては、仕事が無いので来年は採用出来ないというところもあれば、中にはこういう時期でもいい学生を採用したいというところもある。

### (3) 福島県の状況について

#### ①福島イノベーション・コースト構想について

福島イノベーション・コースト構想は、東日本大震災と原子力災害で失われてしまった福島県の浜通りで産業回復のために新たな産業基盤の構築を目指す国家プロジェクトという位置づけにある。重点分野としては、①地域の復興の前提となる廃炉事業、②原発に代わる再生エネルギーを核とするエネルギー関連産業の創出、③担い手不足が深刻な農林水産業の回復、④これらに関連するロボット産業の集積、さらに 2020 年からは⑤医療関連と⑥航空宇宙を加え、これら重点 6 分野の実現に向けた取り組みを行っている。支援機関は 2017 年 7 月に設立され、2018 年 4 月から本格的に各種事業を展開している。県の作成した「重点推進計画」では、支援機関をイノベ構想の主要な実施主体として位置づけている。支援機関は、国や県からの受託や補助事業を中心として、産業集積・ビジネスマッチングや教育・人材育成、交流人口の拡大、拠点施設の管理・運営、情報発信という 5 つの柱をもとに、ソフト面を中心に取り組みを進めている。

#### ②4 つの重点分野について(重点 6 分野のうち今年度加わった医療・航空宇宙を除く 4 分野)

4 つの重点分野のうちの 1 つ目、廃炉分野については、廃炉に関する基盤技術を確立するために、国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 (JAEA) が 3 つの施設を福島県内に整備し、遠隔操作機器等の開発・実証や、人材育成等を行っている。また、JAEA は廃炉人材の育成に向けて、全国の高専生を対象に「廃炉創造ロボコン」というロボット技術の大会を 2016 年から実施している。ただし今年はオンラインでの大会になる。

2 つ目はエネルギー分野である。国立研究開発法人新エネルギー産業技術総合開発機構 (NEDO) と東芝エネルギーシステムズ(株)、東北電力(株)、岩谷産業(株)は、世界最大級となる 1 万 kW 級の水電解装置により再生可能エネルギーから水素を生成するための実証を行う福島水素エネルギー研究フィールドを浪江町に整備している。2020 年には福島産の水素を東京オリンピック・パラリンピックで活用することを目指していたが延期になっている。

3 つ目は農林水産分野である。避難地域等における農林水産業の再生に向けて、担い手不足に対応した省力化や効率化を図るため、土地利用型の大規模生産プロジェクトや、先端技術を活用した施設園芸プロジェクト等を推進している。例えば、浪江町では、高齢者や障害児対象のデイサービス事業を行う法人が花き栽培を開始し、トルコギキョウのブランド化を図りながら農業で生活が成り立つ経営モデルを構築し、若者の呼び込みに取り組んでいる。そこで働い

ていた方が独立して農業を始めるなどの良い循環が生まれている。

4 つ目のロボット・ドローンに関しては、福島県が陸海空のロボットの研究開発や操縦訓練等を行う福島ロボットテストフィールドを南相馬市および浪江町に整備した。約 50ha の広い敷地の中で様々な実験施設が整っている。2020 年 3 月に全面オープンし、12 月末までに 281 の実験が行われた。浜通り等へのロボ関連の新規進出が 55 社・団体、見学者数が 34,500 名に上る。ロボットテストフィールドの活用を進めるとともに、波及効果としてロボットに直接関わる方だけでなく見学の方、常駐されている研究者の方、そういった方々の宿泊や交通、食事などの生活環境も徐々に整ってきた。そういった意味でも復興に向かっている。ロボットテストフィールドの研究棟は、出来た時にすぐに満室になり、会議室等を改築して増室した。今現在は 22 の研究室があり、20 の入居者がいる。非常に好評である。

#### ③セミナーについて

支援機関は、誘致出来る企業を常に見つけている。全国的にも最大級の各種優遇制度を設けて、気候や交通の便の良さなどとともに紹介するためのセミナーを行い、関心を持った方に産業団地を巡る現地見学ツアーを実施している。またさらに関心の強い方には、個別に見学にお連れして自治体の方との間を取り持つことで企業誘致を進めている。企業立地セミナーについては、昨年度は東京・大阪・名古屋で延べ 357 社 509 名が参加した。しかし、今年度はコロナの影響もあり実会場とオンラインの併用で行ったところ、実会場での参加は 83 名（オンライン 47 名）だった。また現地見学ツアーは、昨年度は 2 回行ったものの、今年度は緊急事態宣言が出た状況を踏まえて 2 回目の中止を検討している。

#### ④マッチング事業について

支援機関は、進出企業と地元企業とのマッチングの場を設けており、進出した企業等が登壇し、新たな物を製造するにあたってパートナーをマッチングするための交流会を開催している。新規企業立地と研究開発が円滑に進み、地元への経済効果も見込まれる取り組みである。今年はコロナ対策で（昨年度の実地 2 回に対して）会場開催交流会とオンライン商談会を併用した 1 回だけだったものの、なかなか好評であったという手ごたえを得ている。

#### ⑤事業化支援について

機構は、浜通り等の実用化技術・製品等の創出を目指して、最大 7 億円の事業化支援のための補助制度を設けている。採択された企業には、事業化するまで支援機関が伴走支援を行っている。2016 年から 2019 年まで、採用された 116 社を対象に訪問等を行い、事業化プランの検討や、広告方法の提案、パートナー探しなど、個々の事業者が抱える課題解決に向けた様々な支援を行っている。また、知財戦略支援のメニューを元に調査をして、特許の侵害にあたらないような開発を勧めたり、特許が狙える技術であれば特許申請までお手伝いするような活動をしている。さらには、様々なアイデアを持っている先に再委託等を行う企業に補助金等をつけるなどの販路開拓支援を行っている。昨年度には大々的な創業支援事業である Fukushima Tech Create を開始した。コンサルタントの伴走つきの、ステージごとに異なる 3 つのプログラムを用意している。最大一千万円までの補助金を設けたところ、最終的には 97 件の応募があり、目標の 50 件の採択を行うことが出来た。

#### ⑥廃炉事業について

廃炉事業には非常に関心が高く、大変な予算が長年に渡って使われていることがメディアでも報じられている。そのため、廃炉をやりたいという声が多く寄せられている。しかし、廃炉関係は特殊な経験やスキルが必要なので新規参入が難しく、なかなか地元企業が参入出来ない。しかし付随的な仕事であれば算入も可能なことに加え、下請として出来るだけ福島県内の事業者が発注するよう東京電力から元請企業に対する働きかけがあり、支援機関はマッチング事業を行っている。今年度は福島廃炉関連産業マッチングサポート事務局を設置した。事務局には、支援機関、相双機構（公益社団法人 福島相双復興推進機構）、東京電力の 3 者の連携による、廃炉関連産業算入に係るワンストップ窓口が設置されている。廃炉について相談を受けると、相談企業の設備の状況や施工能力について調査したうえでデータベース化する。原発の元請受け企業に対して需要が発生し、下請を紹介してくれと言われた時に、速やかに下請事業者を紹介しマッチングを行えることを目指している。実際の成約にはまだ至っていないが、今年行ったマッチング会は好評で、今後は成約数が増える予想している。

#### ⑦教育について

いくつかの高校を対象に地元企業や研究機関の研究や実習、出前授業を通じて、地域理解を深めて構想を担うリーダーや即戦力となる専門人材を育成している。また、市町村と連携して拠点を置き教育研究活動を行う大学等に対して支援を実施している。2020 年度は全国より 17 大学 23 件、金額にして 3 億 7700 万円を採択した。また、大学・研究者の相互交流・情報交換等を目的に「福島復興学ワークショップ」を開催している。各大学が色々な自治体にバラバラに入り、そこで色々な活動を行い、地域おこしのことをやってくれ、或いは、子供に色々な体験をさせるようなことをやってくれている。将来を担う子供たちを成長させるような力になっている。

また、支援機関は、福島県が整備した東日本大震災・原子力災害伝承館という施設の管理を任されている。学校の授業の一環で来る方には色々な勉強の機会を提供することが出来ている。原子力災害の記憶を絶やさないう、福島第一原子力発電所や廃炉資料館と連携をして交流人口の拡大を図っていききたい。

#### ⑧情報発信について

企業や大学、研究機関の構想に対する認知度を高め、構想への参画を促すために、シンポジウムの開催や拠点施設への情報発信を行ってきた。色々な研究をして頑張っている企業を動画形式でホームページなどで紹介している。非常に面白い動画がたくさん掲載されてるので、多くの方に実際にご覧いただき、東北でこんなに色々な人が集まって、色々なことをやっていることを感じていただきたい。

### (4) 山口県の状況について

#### ①県の産業とコロナの影響、支援機関の取り組みについて

山口県は大手の素材メーカーが多いため、これら大手素材メーカー向けの、装置型産業に組む中小企業が多く集積している。9 月以降、コロナ、および米中関係の悪化の影響で、半導体製造装置関連がガタ落ちで、また全般的に仕事が減っているように感じる。また、航空に関しては、コロナの影響で県内の部品メーカーの売上はほとんどゼロであった。支援機関では販



路開拓に関して企業間マッチングをメインに行っているが、大手企業を訪問したくても 9 割方断られるので、新規開拓が難しい状況にある。

## ②WEB 商談の成果について

ただ WEB 商談は積極的に行っていて、大手企業と支援機関、県内中小企業の 3 者をつないだ商談が少しずつ成果になりつつある。これまではホテルの会議室を借りて 1 日に 200 から 300 の商談を行えるような商談会を開いていたが、今は、支援機関の会議室に 5 社くらいの中企業を集め、WEB をつないで大手との商談をやるため、1 日に十数件の商談にしかならない。意外なことに、10 月末の成約件数は去年よりも多くなっている。昨年に比べると、マッチング件数は減っているものの成約率がかなり上がっている。WEB でやっていることで個別対応が多いこと、支援機関がファシリテーター的な役割を担ったことなどが、成約率向上につながった一因かも知れない。

## ③WEB 商談のメリット・デメリットについて

WEB 商談にはメリットとデメリットがある。メリットは、今まではアポをとって会うのに時間がかかっていたような人とメールや電話で簡単に数多く商談が出来ることである。デメリットは、もともと知っている限られた人としか商談が出来ないことである。WEB 商談をしませんかと言っても断られることのほうが多いので、アポ取りに関しては通常よりも難しい。新しいやり方で、また成果も上がりつつあるので、今後も WEB 商談の環境を整えていきたい。

## ④WEB 展示会について

従来型の展示会を WEB 展示会に切り替えている最中だが、今はまだ展示会出展の代替となるような WEB 展示会が少なく、新規開拓の望みも薄いように感じる。いずれ、実際の展示会と同じように使えるものが出来てくると地方にいることの利点も出てくると思う。実際にウェブ商談では効果が出ているし、お金がかからない、時間の制約を受けないなどの利点もあるので、地方の中小企業にとっては利益を生むチャンスかも知れない。

## ⑤WEB を使ったアピールの取り組みと課題について

コロナの影響で昨年から売上が減った企業に対しては、設備投資やウェブ環境を整えるための補助金が支給された。そのことで、急に HP に動画を載せるなど WEB に力を入れている企業が増えている。WEB でやらなくてはという機運が高まっているように思える。

また、県では製品や部品を加工しているところの動画を HP にアップするための助成金を出している。しかし、工場なので、取引先の了解無しに加工現場を動画でアップすれば取引停止になる恐れがあり、そもそも、製品自体、許可を取らないと公開出来ないものもある。高精度加工、特殊加工をやっているなどのオンリーワン技術を持っている企業は、PR が出来ないのて今は苦しいかも知れない。

その他、お客さんに対して何をアピール出来るのかというアイデアが無いことも問題だと思う。今やっと HP を更新しましょう、動画をアップしましょうと言い出しているが、今まではそういう必要性すら感じていない企業がほとんどだったので、今も十分ではない。相談をもらえればアドバイス等の支援が出来るが、多くの企業はどこに相談をすればいいのか分からないのだと思う。支援機関の PR 不足であり、反省点である。

## ⑥コロナ禍における新しい取引について

今年の春先より、神奈川県自動車部品を製造しているところから企業を紹介してくれという要望を受けた。仕事自体は減っているはずだが、恐らく海外から部品を持ってくるのが大変なので、そういう要望があるのだと思う。そのほかにも、知らなかったところから問い合わせがあり、新規のお仕事を紹介するということなことが、今年は結構あった。今までは忙しくて情報収集する余裕の無かった人が、在宅ワークで多少余裕が出来、色々と検索する過程で支援機関に辿り着いたのかも知れない。支援機関に相談いただければタイムリーに対応出来るのに、支援機関を知らない大手企業が多いことを残念に思っている。もっと PR が必要なのかも知れない。

#### ⑦人材について

昨年までは、技術系の大卒は9割方県外に就職していた。理系の県外流出が増える傾向にあるが、今年は県内に残る人が増える予想している。支援機関では、起業される方向けに助成金を出し、Uターンで首都圏から山口県に戻ってきて創業する方にはさらに多くの助成金を支払っている。昨年までは首都圏から戻ってきて起業するというケースはほとんどなかったが、今年は何名かいる。

#### ⑧クラスターの今後について

国内には40数社から50社の宇宙ベンチャーがあり、そのほとんどと山口県航空宇宙クラスターでは、宇宙ベンチャーとの間につながり持っている。また航空・宇宙をやっている会社には人が集まる傾向がある。マッチングで国内外の航空・宇宙の取引を増やしていく計画だ。

※以上は、産業集積再活性化委員会の事務局が地域振興担当者を対象に行ったWEBヒアリングの内容の要点をまとめたものである。

### 2.3 地域振興の現状と課題

以上のヒアリングの結果、コロナ禍で地方の産業の苦しい現状が明らかとなった。岩手県では、2020年2月中旬時点で95%近くの会員企業に影響が発生していた。山形県では、製造業が特に厳しく、中には8割減という企業もあるとのことであった。山口県では、9月以降、半導体製造装置関連がガタ落ちで、また全般的に仕事が減っているように感じられるとのことであった。

そのような中、明るい話もあった。岩手県では、県内の中小部品メーカーに対して多品種少量製品の製造を新規に依頼するケースが増え、また山口県の支援機関も、県内の部品メーカーを紹介して欲しいという要望を県外の企業から複数受けたそうである。これらは主に、海外などの取引先からの輸入が滞ったことで、一部の企業において国内メーカーによる支援が必要になったためと考えられる。山形県にも、従前より多品種少量生産を得意とし、コロナ禍においても京都や大阪などの遠方の顧客と取引を続けているメーカーがある。こうした事例は、中小部品メーカーを多く抱える地方経済にとっては不幸中の幸いであり、コロナ禍における地方経済のある種の強靱性を示すものといえる。しかし、山口県の支援機関の担当者の話にあったように、支援機関を知らない大手企業も多く、そのため技術を有している県内中小企業との取引に至らないケースがあるようである。これには、(担当者自身も認識していたように) 支援機関

のアピール不足が一因になっている可能性がある。今後は、WEB などを活用しながら支援機関が自らの存在感を高め、大手企業と中小企業を結びつける働きを強化することで、より多くの企業の間で取引が拡大することを期待したい。

さらに、新規事業展開の事例についても聞くことが出来た。(新型コロナウイルスの感染を調べるための) PCR 検査の前処理が出来る電動ピペットを開発した岩手県の㈱アイカムス・ラボが良い事例である。従前より産学連携を積極的に行ってきた会社であり、企業が持つ進取の精神が実を結んだ結果と見られる。また、3D プリンタで組立式のパーティションを作った岩手県の㈱東北ウエノのように、輸送用緩衝材を扱うメーカーからパーティションのリーディング企業へと事業拡大に成功した事例もある。これらは、一部の地方中小企業の逞しさを示すと同時に、冒頭で示した地方経済の停滞状況を鑑みて、コロナ禍において元気のある企業とそうでない企業の間で二極化している可能性があることを示すものである。その他、山形県では、WEB を使ったリモート据え付け、すなわち、設備業者が現地に出張で行けないという事情を受け、顧客にタブレットを持たせ、コミュニケーションを取りながら据え付けをしてもらうような仕事が増えていることを聞いた。より多くの企業がこのような方法に習熟することで、コロナ禍においてはもちろんのこと、コロナ後においても、海外を含む遠方とのビジネスを行い易くなるものと考えられる。

関連して、コロナ禍は商談会や展示会の仕方における変容をも伴うものであったようである。山形県では、今年度は従来行ってきたような大規模な商談会を行えず、WEB で行ったところ大きく参加者が減ったとのことである。多くの企業において WEB での商談に不慣れであったことや、設備が整っていなかったことが理由であった。山口県でも、従来型の展示会を WEB 展示会に切り替えている最中だが、今はまだ従来の展示会を代替し得るような WEB 展示会が少なく、そのため、地域振興担当者の話では新規開拓の望みも薄いとのことであった。両県の事例とも、コロナ禍において急ごしらえで用意された WEB による商談会・展示会が従来のものから乖離し、利用者のニーズに答え得るものとなっていないことを示すものである。しかし、裏を返せば、今後、従来の商談会・展示会に近いものが作られるならば、利用者が増え、情報やアクセスのうえで不利とされる地方中小企業にとって追い風となる可能性がある。この点、福島県では、進出企業と地元企業とのマッチングを目的とした交流会を一部オンラインで行ったところ、良い手ごたえを得たとのことである。福島県の支援機関では、コロナ禍の前より様々な進出企業をホームページなどで動画つきで紹介し、認知度を高めるために努力してきたことから、WEB の活用・習熟に関して他県の支援機関よりも頭一つ進んでいたのかも知れない。いずれにしても、WEB に対する支援機関の間の温度差は、商談会・展示会の内容や成果における地域差があることを感じさせるものであり、経済研究所としても今後の研究テーマの一つとして扱っていきたい。

WEB 商談会に比べると、WEB を使った個別商談は比較的成功裡に浸透しているようである。山口県では、大手企業と支援機関、県内中小企業の 3 者をつないだ WEB による個別商談を積極的に行い、成約率が上がるなど少しずつ成果になりつつあるという。支援機関がファシリテーター的な役割を担ったことが成約率向上につながったのかも知れないと地域振興担当者は振り返っている。同様に、山形県でも、WEB 商談会に加えて、WEB による発注開拓、つま

り、発注企業の担当者に WEB で案内を行うなどの取り組みを始めている。その他、岩手県の支援機関担当者は、県内外の経営者との協業をし易くなったことを WEB 環境のメリットとして挙げている。これらの事例は、支援機関が積極的に WEB を活用し、多くの企業を巻き込んでいくことで、コロナ禍という危機を味方につけられる可能性があることを示すものである。

WEB を使った取り組みは商談だけにとどまらない。岩手県では、しばらく先行きを見通せずに現場でうろたえる人が多かったという東日本大震災後の教訓を活かして、コロナ禍においても、これまで行ってきたエネルギーシフトなどに関する勉強会を WEB に切り替えて行っていた。その際、より多くの企業に登壇する機会を与えるなど、参画意識を高める努力を怠らなかったとのことである。また、支援機関の呼びかけに応じて勉強会に参加した企業の側にも、工場も事務所も無くなった東日本大震災の時に比べれば今回のコロナ禍はまだましと語る経営者もいたとのことである。支援機関が背中を押すことで、企業経営者の前向きな姿勢を上手に引き出すことが出来た事例と考えられる。

しかし、WEB 環境の整備が全ての企業で順調に進んでいるわけではない。例えば、コロナ対策の補助金（売上が減った企業に対する、設備やウェブ環境を整えるための補助金）については、支援機関から提案をしても会員企業の利用が少ないという話を、岩手、山口両県の支援機関担当者から聞いた。背景には中小企業のオンライン化に対する意識や、何をアピール出来るのかというアイデアの低さがある。また、山形県では、オンライン化の補助金が整備され、支援機関が訪問しながらフォローしているものの、カメラつきノートパソコンなどの使い方を知らない経営者や、ホームページを作ったものの更新しないでそのままにする経営者も多いなど、補助金を有効に活用出来ない事例が少なくないとのことである。しかし、どこに相談をすればいいか分からないという企業も多くあることから、支援機関の役割が広く知られていないこともこれら中小企業が重い腰を上げられない一因となっている可能性がある。なお、岩手県では、最近ようやくインフラ整備関連で補助金が使われ始め、また、山口県でも、HP に動画を載せるなど WEB に力を入れている企業が増え、WEB でやらなくてはという機運が高まっているようである。

その他、WEB のデメリットとしては、①新規の取引先だと商談のきっかけが掴み難い（山形県、山口県）、②本音を言い難い（山形県）、③共有し難い情報がある（山口県）ことなどが挙げた。③については、例えば、高精度加工、特殊加工をなどのオンリーワン技術を持っている企業が、取引先の了解無しに加工現場を動画でアップして PR 出来ないなどの事例がある。WEB が完全に有用なツールになるまでにはさらに多くの時間を要しそうだが、コロナ禍は未だに終息の兆しを見せず、そのため WEB との付き合いも長期化の様相を呈している。地方中小企業は、支援機関の力を借りることを躊躇わずに、引き続き可能な限りの準備を進めていきたい。

コロナ禍は人々の間に価値観の変容をもたらした可能性がある。岩手県の支援機関担当者は、コロナ禍でエネルギーに対する人々の考え方が変わったことで、震災後に支援機関が研究会などを通して取り組んできたエネルギーシフトをより進め易い環境が整いつつあると感じているようである。森を管理する人の高齢化による管理の不行き届きを原因とする立木の乱伐、それによる土砂崩れの危険性増大など地方が抱える問題を克服するには、住人の高い環境意識が不

可欠である。この意味で、今回のコロナ禍は、世界が進める「持続可能な開発目標」(SDGs : Sustainable Development Goals) の実現を多少推し進める働きをしているのかも知れない。

若者の地元定着については、コロナ禍でも厳しい状況が続いているようである。若者の県外流出が激しい岩手県では、WEB 上の採用情報へのアクセスがほとんど無い企業も見られるなど、一部で流出がさらに悪化する気配を見せている。しかし、例年であれば技術系大卒の 9 割が県外に就職するという山口県の支援機関担当者は、今年は県内に残る人が増えると楽観的に予想している。この期待を支持するかのように、昨年度まではほとんど見られなかった、支援機関の助成金を利用して Uターン起業を行うような動きが、今年度は既に何例も見られたという。一方、山形県の支援機関担当者の話では、大学生の採用に関して、仕事が無いので来年度は採用出来ないという企業もあれば、中にはこういう時期でも良い学生を採用したいという企業もあるとのことである。上で見た二極化の流れが、人材採用にも影響を与えている可能性がある。大学生の地元志向とその要因については、次章で詳しく分析を行うこととしたい。

コロナ禍に限らない長期的な話としては、山口県では、航空・宇宙をやっている企業に人が集まる傾向があり、支援機関としてもマッチング機能を強化して国内外の航空・宇宙の取引を増やしていく計画があるという。また、福島県では、高齢者や障害児対象のデイサービス事業を行う法人が花き栽培を開始し、若者の呼び込みに成功するだけでなく、そこで働いていた人が独立して農業を始めるなどの良い循環が生まれているという。一方、岩手県の地域振興担当者は、社会貢献の意識を持った若い人が他県から被災地域に移住してくるケースがあるとのことで、今後、保証やバックアップの充実が必要であるとの認識を示していた。福島県でも、将来を担う子供たちを成長させるための取り組みを他県から来た大学や研究者が実施しているとのことである。これらの事例は、お金のためではなく、夢や社会貢献のために動く人も少なくないことを示すものである。

最後に、地方の持つ文化についてである。濃い人付き合いや信頼関係が従来の形式による商談などにおいて強みを発揮する一方、WEB を使った新規の取引や外部の人間とのネットワーク形成においては有効に機能しない可能性があることを、山形県、岩手県の地域振興担当者の話から窺い知ることが出来た。東北地方は集団主義の強い土地 (Yamawaki, 2012) であり、またソーシャル・キャピタルの大きな土地 (内閣府国民生活局、2003) である。そうした土地では、団結と排除が表裏一体であり、狭く濃い関係性を基本とした従来型のビジネスを得意とする一方、広く薄い関係性を基本とした (WEB を活用するなどの) 新しいビジネスを苦手とする者が多いのかも知れない。であれば、地方の活性化に向けて、その土地の良い面を維持しつつ、改め得る面を改めていくような柔軟な姿勢が、コロナ禍で定着しつつある新しい働き方を推し進め、情報やアクセスの面で不利にあるとされる地方を有利な土地に変えていくうえで必要となろう。そのために、ヒアリングに協力くださった方々を始めとした支援機関担当者の益々の健康と活躍を祈りつつ、経済研究所としても研究面でのサポートを精力的に続けていきたい。

## 第3章 コロナ・インパクトと学生の就業意識に関する分析

本章では、経済研究所が大学生を対象に実施したアンケート調査の結果に基づいて、コロナ禍における職業意識や地元志向の変容について報告する。

### 3.1 アンケート調査の実施概要

経済研究所では、2020年11月から2021年1月にかけて大学の社会科学系学部に通う大学生を対象にアンケート調査を実施した。その概要は下記のとおりである。

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」<sup>3</sup>

実施期間：2020年11月9日から2021年1月19日まで

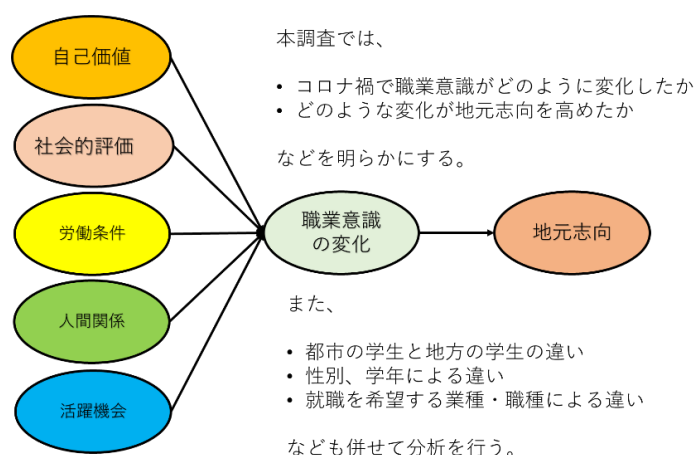
対象者：大学の社会科学系学部に通う大学生 571人

回収票数：516人、回収率：90.5%

### 3.2 調査の目的と調査票の設計

図表3.1に示されるように、本調査は、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ことを目的としている。そのため、調査票の前半は、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・勤務地を尋ねている。調査票の後半は、コロナ禍における職業意識の変化について尋ねている。調査票は経済研究所が独自に作成したものをを用いた。ただし、職業意識の変化についての項目は菰田（2007）を参考にして作成された。

図表 3.1 本調査のフレームワーク



出所) 経済研究所作成。

<sup>3</sup> 調査票の詳細については、本報告書資料編「資料1」を参照。

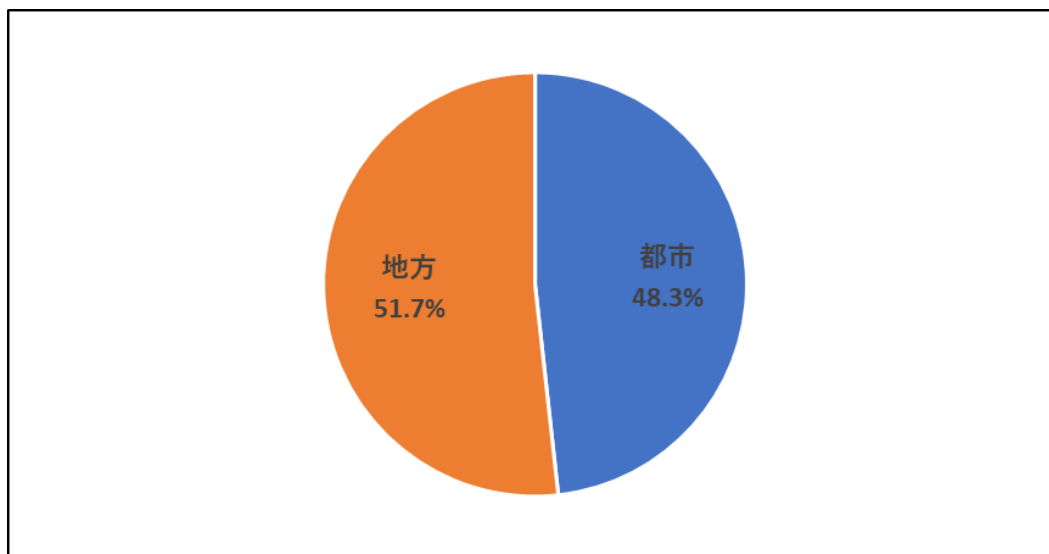
### 3.3 回答者の特徴

5つの都道府県に立地する5つの大学でアンケート調査が実施された。配布数は、A県（67人）、B県（34人）、C県（170人）、D県（100人）、E県（200人）の計571人であった。また、回答数は、A県（67人）、B県（34人）、C県（166人）、D県（89人）、E県（160人）の計517人であった<sup>4</sup>。A県、E県では1年生から4年生の全学年、B県、C県では2年生から4年生、D県では3年生から4年生の学生が対象とされた。A県、E県では紙、B県、C県、D県ではWEBにより行われた（ただし、C県の19人は紙で行われた）。A県、B県は公立、C県、D県、E県は私立の大学を対象とした。

資料中では、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）に属さないA～C県を「地方」、三大都市圏に属するD～E県を「都市」として扱っている。三大都市圏の定義は住民基本台帳による<sup>5</sup>。また、平尾・重松（2006）にならい、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」と呼んでいる。

回答者の他の属性を見ていこう。まず、図表3.2に示されるように、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。

図表 3.2 大学の所在地



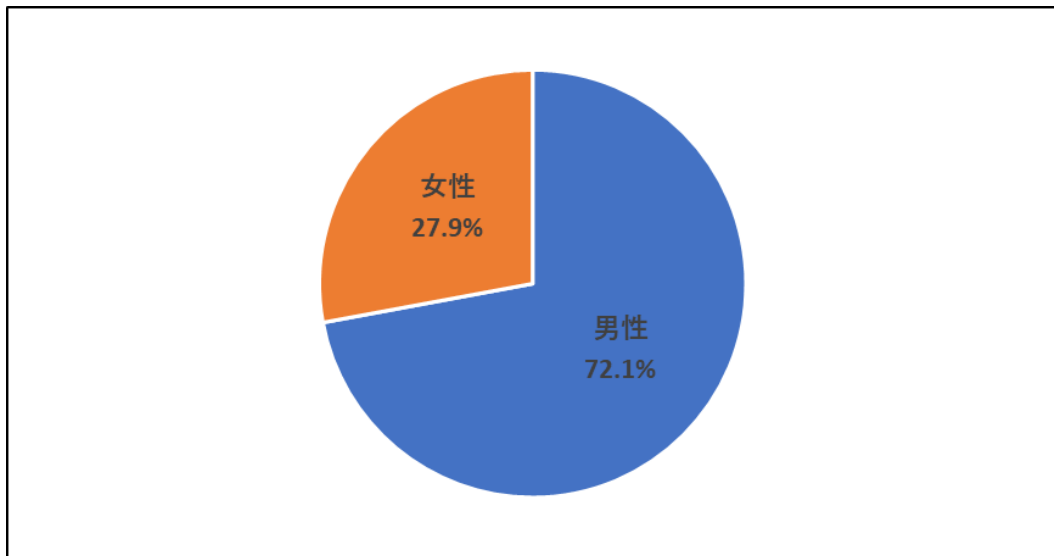
出所) 図表 3.1 と同じ。

<sup>4</sup> 度数を最大限に確保するために、完全回答ではない回答も無効とせずに分析で使用した。

<sup>5</sup> 地域区分は様々であり、例えば、竹内ら（2014）は、中心、周辺、中間の3つに分けている。サンプルの小さい本研究では住民基本台帳の基準に従い、三大都市圏とその他に分類した。

図表 3.3 に示されるように、回答者のうち男性は 72.1%、女性は 27.9%であった。

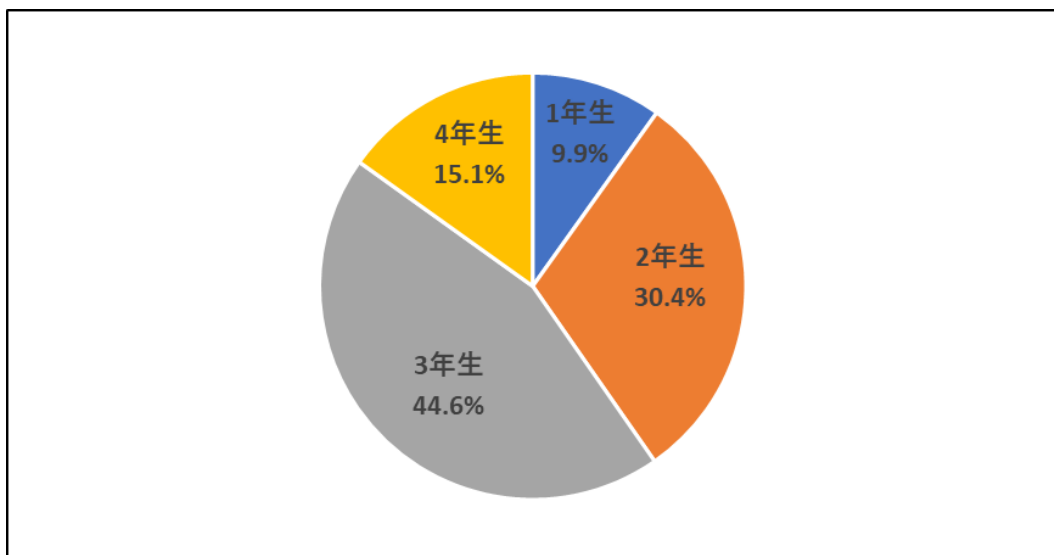
図表 3.3 性別



出所) 図表 3.1 と同じ。

図表 3.4 に示されるように、回答者のうち最も多いのは 3 年生の 44.6%であった。これに、2 年生の 30.4%、4 年生の 15.1%、1 年生の 9.9%が続く。

図表 3.4 学年

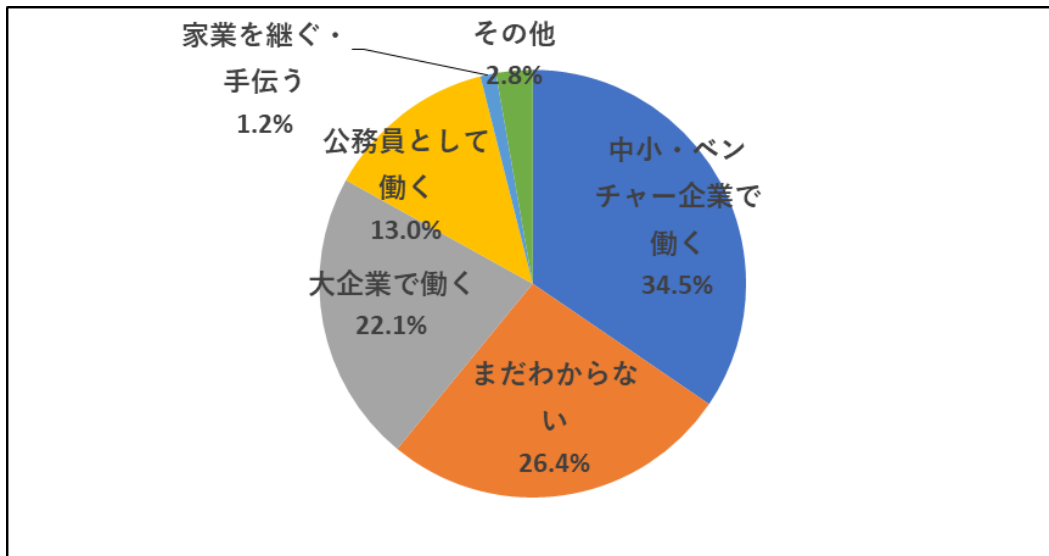


出所) 図表 3.1 と同じ。

図表 3.5 に示されるように、卒業後の働き方を問うた質問で「中小・ベンチャー企業で働く」を選んだ人は回答者のうち 34.5%と最も多かった。これに、「まだわからない」 26.4%、「大企業で働く」 22.1%、「公務員として働く」 13.0%が続く。



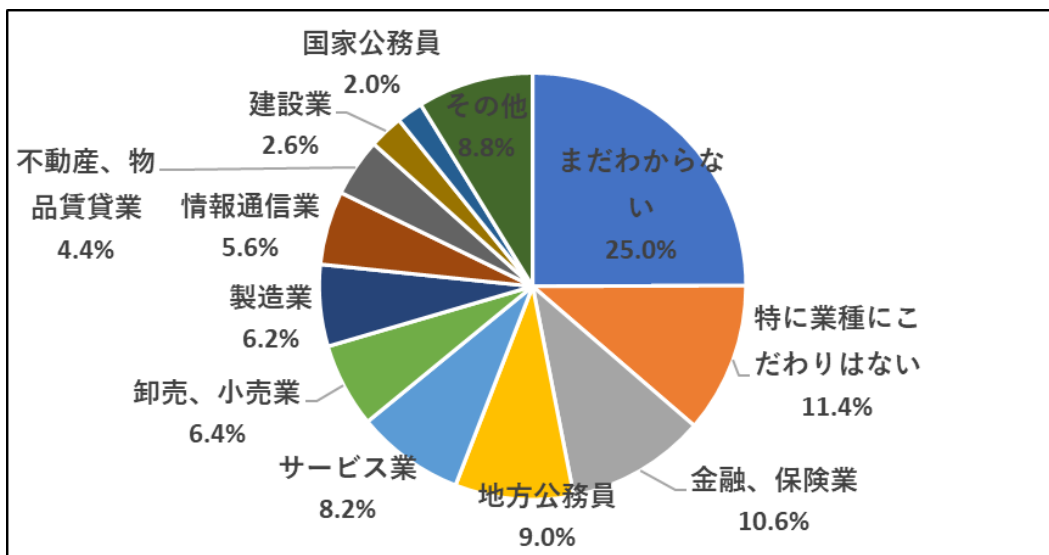
図表 3.5 卒業後の働き方



出所) 図表 3.1 と同じ。

図表 3.6 に示されるように、卒業後に就職を希望する業種を尋ねた質問で「まだわからない」を選んだ人は回答者のうち 25.0%と最も多かった。これに、「特に業種にこだわりはない」11.4%、「金融、保険業」10.6%、「地方公務員」9.0%、「サービス業」8.2%などが続く。

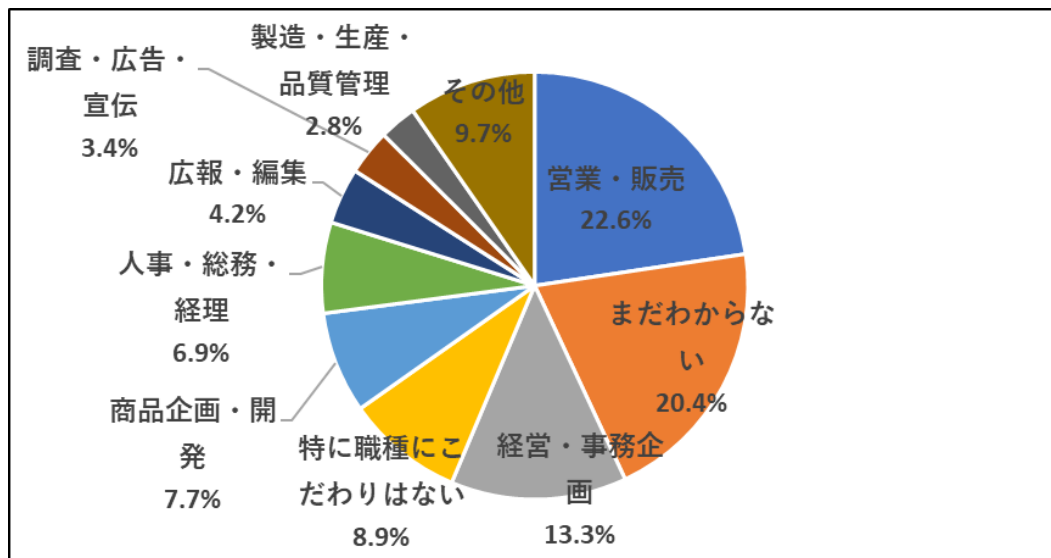
図表 3.6 希望する業種



出所) 図表 3.1 と同じ。

図表 3.7 に示されるように、卒業後に就職を希望する職種を尋ねた質問で「営業・販売」を選んだ人は回答者のうち 22.6%と最も多かった。これに、「まだわからない」20.4%、「経営・事務企画」13.3%、「特に職種にこだわりはない」8.9%などが続く。

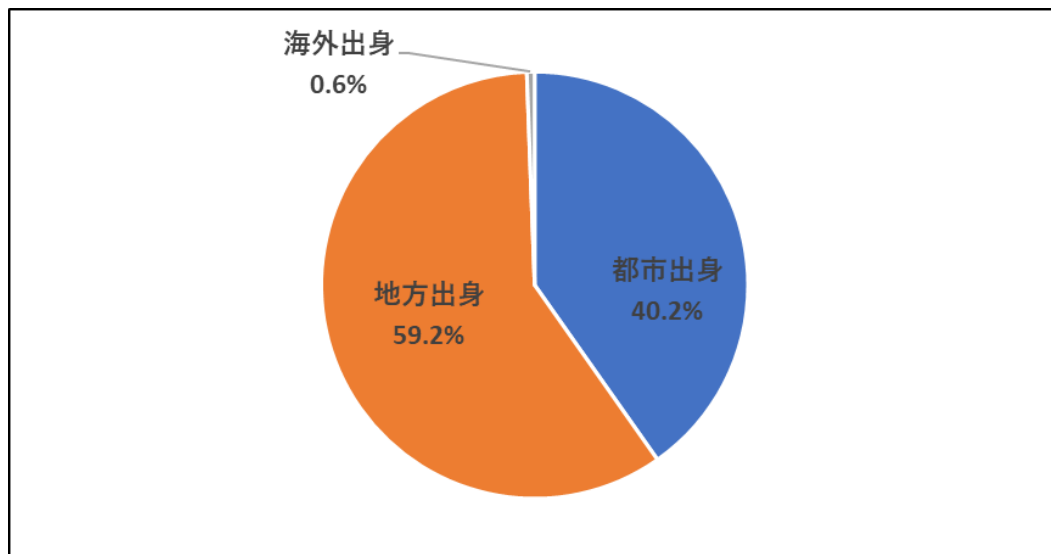
図表 3.7 希望する職種



出所) 図表 3.1 と同じ。

図表 3.8 に示されるように、「都市出身」(三大都市圏の出身) は 40.2%、「地方出身」(三大都市圏以外の出身) は 59.2%であった。

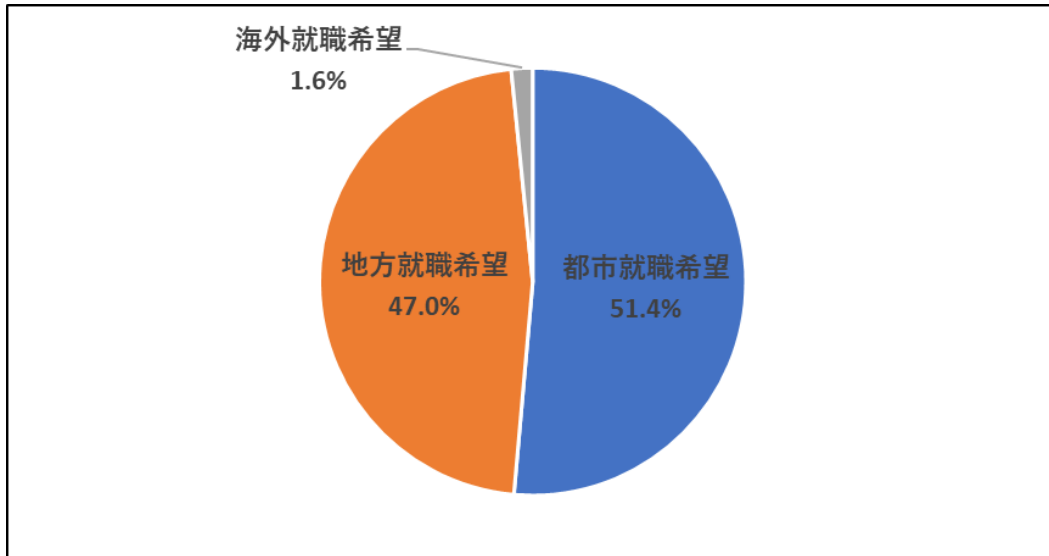
図表 3.8 出身



出所) 図表 3.1 と同じ。

図表 3.9 に示されるように、「都市就職希望」(三大都市圏での就職希望) は 51.4%、「地方就職希望」(三大都市圏以外での就職希望) は 47.0%であった。

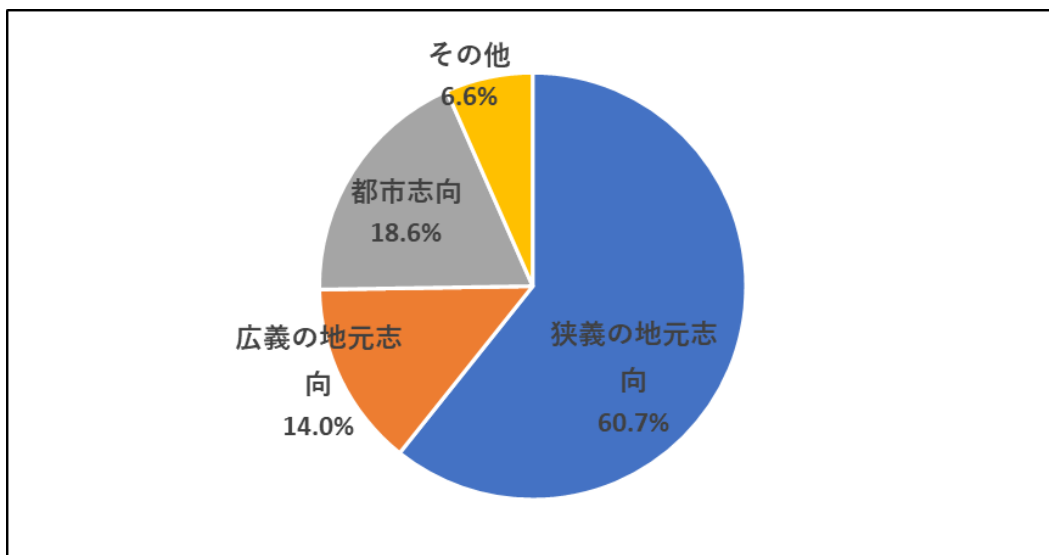
図表 3.9 希望する就職地



出所) 図表 3.1 と同じ。

図表 3.10 に示されるように、「狭義の地元志向」(出身県での就職希望)は 60.7%、「広義の地元志向」(出身県の隣接県での就職希望)は 14.0%、「都市志向」(出身県・隣接県を除く三大都市圏での就職希望)は 18.6%、「その他」は 6.6%であった。

図表 3.10 地元志向と都市志向



出所) 図表 3.1 と同じ。

本報告書資料編「資料 2」では、以上をさらに細かく、大学所在地別、性別、出身地別、就職希望地別に集計している。このうち大学所在地別の主な特徴を挙げておく。

- 「卒業直後の働き方」については、都市では「大企業で働く」が 35.0%と最も多く、一方、地方では「中小・ベンチャー企業で働く」が 44.1%と最も多かった。
- 「卒業直後の業種」については、都市、地方ともに「まだわからない」（それぞれ、24.3%、25.6%）、「特に職種にこだわりはない」（それぞれ、9.9%、12.8%）が多いことを除くと、都市では「金融、保険業」14.0%、「サービス業」11.1%などが、一方、地方では「地方公務員」15.1%などが比較的多かった。
- 「卒業直後の職種」については、「まだわからない」「特に職種にこだわりはない」が、都市ではそれぞれ 15.5%、6.7%で、地方の 25.0%、10.9%をともに下回った。一方、「経営・事務企画」「営業・販売」は、都市がそれぞれ 16.7%、33.1%で、地方の 10.2%、12.9%を上回った。
- 「出身地」については、都市の「都市出身」（三大都市圏の出身）が 78.7%、地方の「地方出身」（三大都市圏以外の出身）が 96.5%とそれぞれ大層を占めた。
- 「就職希望地」は、都市の 89.5%が「都市就職希望」（三大都市圏での就職希望）、地方の 82.6%が「地方就職希望」（三大都市圏以外での就職希望）であった。
- 最後に、「地元志向」については、「狭義の地元志向」（出身県での就職希望）が都市 49.2%、地方 71.8%、「広義の地元志向」（出身県の隣接県での就職希望）が都市 19.7%、地方 8.6%、「都市志向」（出身県・隣接県を除く三大都市圏での就職希望）が都市 23.8%、地方 13.7%であった。

### 3.4 職業意識の変化の分析

#### (1) 因子分析

回答者には、「あなたは、以下について、職業を選ぶうえでの重要度がコロナ禍の前と今でどのように変化しましたか。それぞれの質問について、あてはまる番号を1つ選んでチェックを入れてください」という導入文の後で、職業意識の変化に関する 27 項目について、「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因子分析を行ったところ、固有値の変化は 7.85、2.98、2.29、1.66、1.50、1.02、0.86...というものであり、5 因子構造が妥当であると考えられた。そこで因子数を 5 に指定して再度主因子法の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。なお、回転前の 5 因子で 27 項目の全分散を説明する割合は 52.19%であった。

第 1 因子は「フレックスタイムなど勤務時間に融通がきく」「安定した収入が得られる」「福利厚生が充実している」「有給休暇が多い」などの 10 項目で構成されており、「労働条件」因子と命名された。

図表 3.11 因子分析の結果

| 項目                      | 因子1<br>労働条件  | 因子2<br>人間関係  | 因子3<br>自己価値  | 因子4<br>社会的評価 | 因子5<br>活躍機会  |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| フレックスタイムなど勤務時間に融通がきく    | <b>0.631</b> | 0.042        | 0.072        | 0.085        | 0.177        |
| 安定した収入が得られる             | <b>0.596</b> | 0.211        | 0.078        | 0.117        | -0.054       |
| 福利厚生が充実している             | <b>0.594</b> | 0.203        | 0.099        | 0.064        | 0.146        |
| 有給休暇が多い                 | <b>0.583</b> | 0.155        | 0.144        | 0.030        | 0.020        |
| 転勤が少ない                  | <b>0.543</b> | 0.199        | 0.109        | 0.104        | -0.047       |
| 残業時間が少ない                | <b>0.541</b> | 0.176        | 0.155        | 0.052        | 0.016        |
| リモートワークができる             | <b>0.540</b> | -0.100       | -0.002       | 0.037        | 0.280        |
| 職場が地元にある                | <b>0.507</b> | 0.136        | -0.042       | 0.217        | 0.095        |
| 通勤に便利である                | <b>0.429</b> | 0.226        | 0.045        | 0.075        | 0.097        |
| 副業が可能である                | <b>0.423</b> | -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        | <b>0.868</b> | 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        | <b>0.807</b> | 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        | <b>0.791</b> | 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        | <b>0.742</b> | 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        | <b>0.768</b> | 0.110        | 0.193        |
| 自分の個性が生かせる仕事ができる        | 0.087        | 0.126        | <b>0.745</b> | 0.142        | 0.137        |
| 自分の能力が生かせる仕事ができる        | 0.147        | 0.057        | <b>0.707</b> | 0.162        | 0.070        |
| 自身の成長につながる仕事ができる        | 0.064        | 0.067        | <b>0.657</b> | 0.275        | 0.227        |
| やりがいのある仕事ができる           | 0.072        | 0.188        | <b>0.616</b> | 0.264        | 0.217        |
| 社会で認められる仕事ができる          | 0.120        | 0.164        | 0.277        | <b>0.759</b> | 0.107        |
| 他人から尊敬される仕事ができる         | 0.170        | 0.113        | 0.153        | <b>0.738</b> | 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        | <b>0.679</b> | 0.039        |
| 社会貢献になる仕事ができる           | 0.094        | 0.227        | 0.166        | <b>0.563</b> | 0.129        |
| 将来、独立することができる           | 0.066        | -0.019       | 0.177        | 0.054        | <b>0.765</b> |
| 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        | <b>0.757</b> |
| 数多くの種類の仕事が経験できる         | 0.145        | 0.185        | 0.163        | 0.167        | <b>0.601</b> |
| 自分の考えた新しいアイデアが生かせる      | 0.173        | 0.155        | 0.304        | 0.187        | <b>0.489</b> |

出所) 図表 3.1 と同じ。

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。

第2因子は「職場の同僚とよい雰囲気が築ける」「職場で周囲の人々との信頼関係が築ける」「仕事上で人とのつながりが実感できる」「職場で周囲の人々から受け入れられる」の4項目で構成されており、「人間関係」因子と命名された。

第3因子は「自分の可能性が広がる仕事ができる」「自分の個性が生かせる仕事ができる」「自分の能力が生かせる仕事ができる」「自身の成長につながる仕事ができる」「やりがいのある仕事ができる」の5項目で構成されており、「自己価値」因子と命名された。

第4因子は「社会で認められる仕事ができる」「他人から尊敬される仕事ができる」「世間から高い評価を受けられるような仕事ができる」「社会貢献になる仕事ができる」の4項目で構成されており、「社会的評価」因子と命名された。

第5因子は「将来、独立することができる」「新しい事業を自分で起こす機会に恵まれる」「数多くの種類の仕事を経験できる」「自分の考えた新しいアイデアが生かせる」の4項目で構成されており、「活躍機会」因子と命名された。

## (2) 項目別平均値の比較

図表 3.12 では、項目別の平均値と標準偏差が示されている。上から、平均値の高い項目順に並べてある。「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」因子を構成する項目が上位に並ぶ。これに続くのが、「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」である。また、「社会的評価」因子を構成する項目の一つである「社会貢献になる仕事ができる」が比較的上位に挙げられている。一方、「社会的評価」因子を構成する他の項目や、「活躍機会」因子、「自己価値」因子を構成する項目は、比較的下位に並ぶ。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。以下では、因子ごとに求めた項目の算術平均値を変数として分析に用いる。

## (3) 記述統計

図表 3.13 は、職業意識の変化についての記述統計である。上から、平均値の高い変数順に並べてある。コロナ禍の変化について「変わらない」が3点であることを鑑みれば、各変数の平均値が統計的に見て有意に高いか否か（すなわち、意味のある大きさで職業意識の変化があったか否か）については、3点を基準に判断するのが妥当と考えられる。そこで、各変数の平均値を図表 3.14 に並べて示したところ、いずれの変数も、95%信頼区間を示すエラーバーの下限が3を上回っていること、すなわち、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点を下回るのも、大きな変化とはいえないであろう。「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。

また、図表 3.13 に示される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<sup>6</sup>。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

---

<sup>6</sup> 給与や福利厚生、昇進、アメニティ、人間関係などは外発的報酬であるとされる (Byars et al., 2010)。

ている。これらは、「内発的報酬」に分類される項目である<sup>7</sup>。ただし、関係性に関する項目を外発的報酬、或いは内発的報酬に含めず、「社会的報酬」として分類する研究も見られる。この分類に従えば、人間関係は「社会的報酬」に分類されよう<sup>8</sup>。

図表 3.12 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 |

出所) 図表 3.1 と同じ。

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。

<sup>7</sup> 自己実現や成長のために必要な報酬は内発的報酬であるとされる (Lawler et al., 1967)。

<sup>8</sup> 上司や同僚との関係は社会的報酬と呼ばれる (Mottaz, 1985)。

図表 3.13 職業意識の変化、記述統計

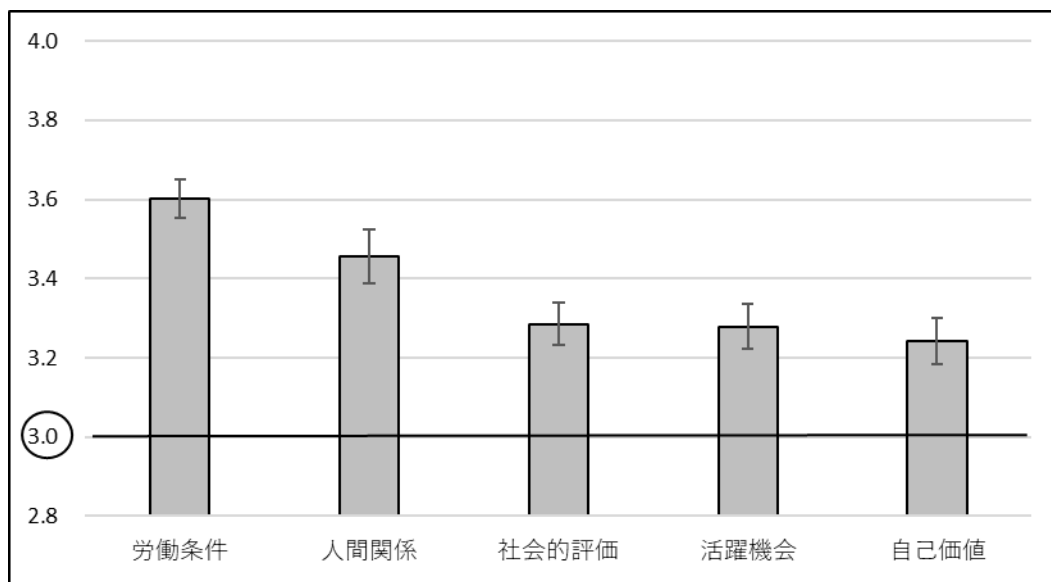
|       | 平均値   | 標準偏差  | 信頼性係数 | 度数  | 労働条件            | 人間関係     | 社会的評価           | 活躍機会            |
|-------|-------|-------|-------|-----|-----------------|----------|-----------------|-----------------|
| 労働条件  | 3.601 | 0.538 | 0.820 | 475 |                 |          |                 |                 |
| 人間関係  | 3.456 | 0.769 | 0.920 | 481 | <b>0.443***</b> |          |                 |                 |
| 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*** | <b>0.491***</b> | <b>0.467***</b> |

出所) 図表 3.1 と同じ。

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。

図表 3.14 変数別平均値の比較



出所) 図表 3.1 と同じ。

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。

#### (4) パス解析

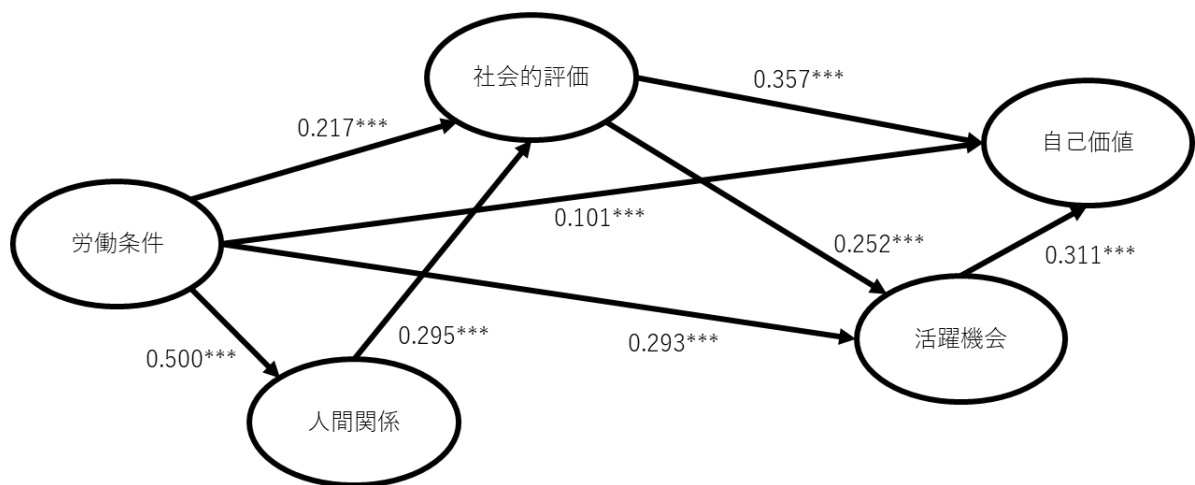
変数間の関係をより明確にするべくパス解析を行った。平均値の高い変数（変化の大きかった変数）から平均値の低い変数（変化の小さかった変数）へと順に変化が起こり易かったと仮定し、外発的報酬（労働条件）を起点にし、社会的報酬（人間関係）を経て内発的報酬（社会的評価、活躍機会、自己価値）へと至るモデルを仮定し分析を行った。この仮定は、人間の欲求が「生理的欲求」「安全の欲求」「社会的欲求」「承認欲求」「自己実現の欲求」の 5 つの階層で構成され、低次の欲求が満たされるごとに次の欲求に向かっていくとされる「マズローの欲求五段階説」に近いものである。

図表 3.15 に示したパス図からは、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、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。

図表 3.15 職業意識の変化、パス解析の結果



出所) 図表 3.1 と同じ。

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。

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.

### (5) 職業意識の変化、性別

以下では、職業意識の変化について属性別の違いを見る。まず性別についてである。

図表 3.16 職業意識の変化、性別

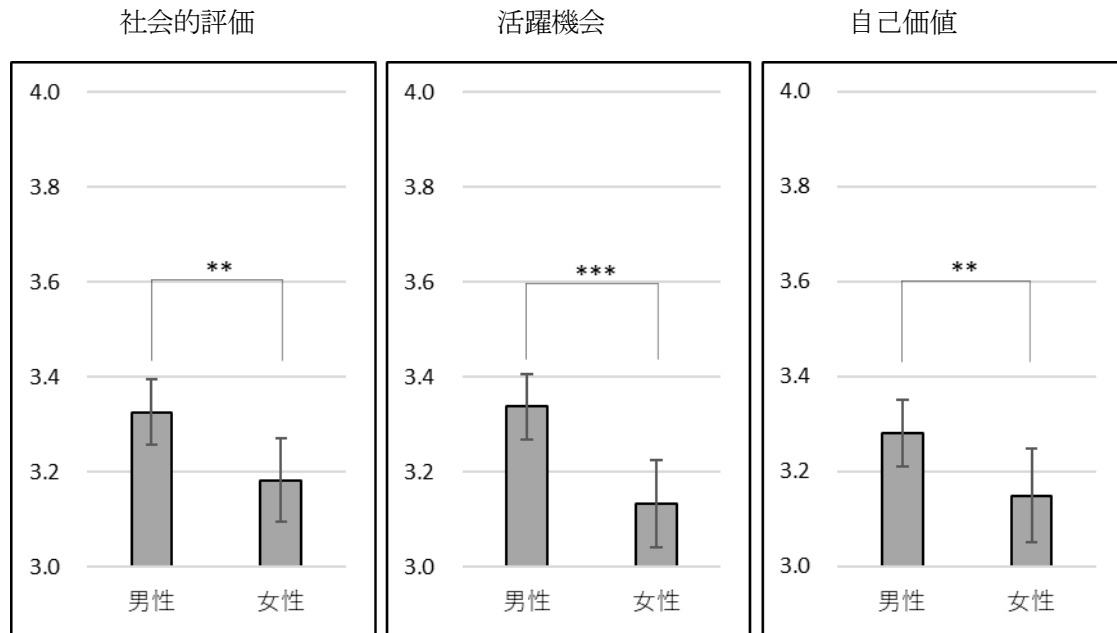
|       | 男性   |       | 女性   |       | t値        |
|-------|------|-------|------|-------|-----------|
|       | 平均値  | 標準偏差  | 平均値  | 標準偏差  |           |
| 労働条件  | 3.58 | 0.549 | 3.65 | 0.508 | -1.209    |
| 人間関係  | 3.46 | 0.772 | 3.44 | 0.762 | 0.328     |
| 社会的評価 | 3.33 | 0.653 | 3.18 | 0.533 | 2.537 **  |
| 活躍機会  | 3.34 | 0.656 | 3.13 | 0.560 | 3.475 *** |
| 自己価値  | 3.29 | 0.666 | 3.14 | 0.602 | 2.117 **  |
| 度数    | 356  |       | 142  |       |           |

出所) 図表 3.1 と同じ。

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。

\*\*\* : 1%水準で有意、\*\* : 5%水準で有意、\* : 10%水準で有意。

図表 3.17 職業意識の変化、性別（有意差の表示）



出所) 図表 3.1 と同じ。

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。\*\*\* : 1%水準で有意、\*\* : 5%水準で有意、\* : 10%水準で有意。

図表 3.16 に示されるように、t 検定の結果、社会的評価、活躍機会、自己価値の3変数で有意な差が示された。いずれも、男性の値が女性の値を上回っている（図表 3.17）。すなわち、コロナ禍において、男性は女性以上に、職業選択の際に社会的評価や活躍機会、自己価値を重視するようになったといえる。

#### (6) 職業意識の変化、学年別

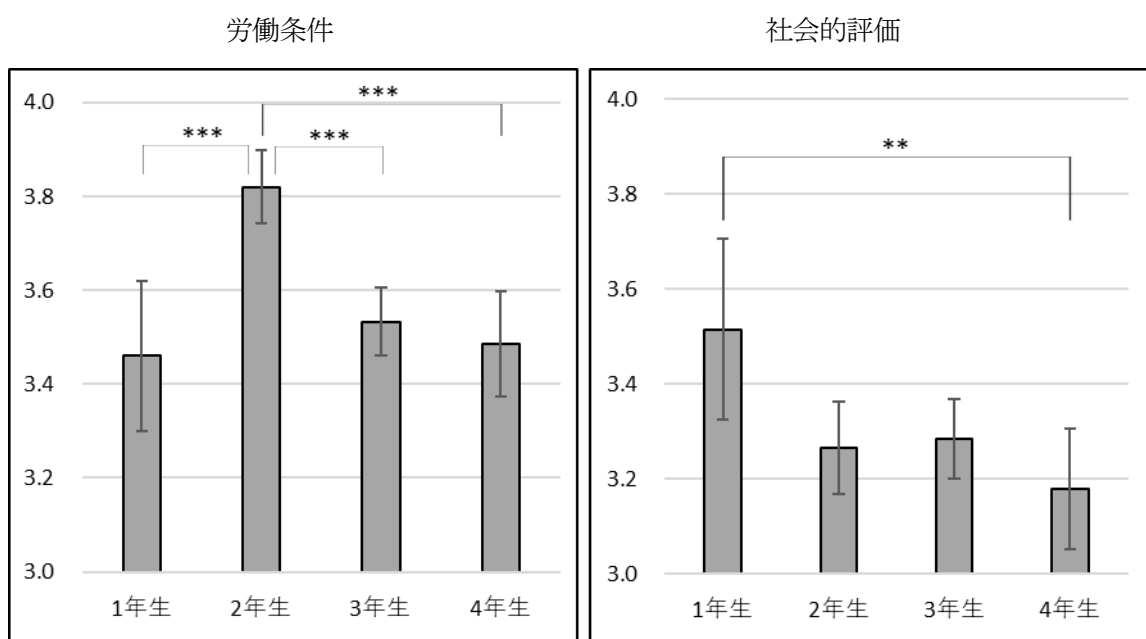
次に学年別の比較である。図表 3.18 に示されるように、分散分析の結果、労働条件、社会的評価、自己価値の3変数で、学年間に有意な差が見られた。このうち、労働条件においては2年生が3年生を上回り、一方、自己価値においては3年生が2年生を上回っていた。

図表 3.18 職業意識の変化、学年別

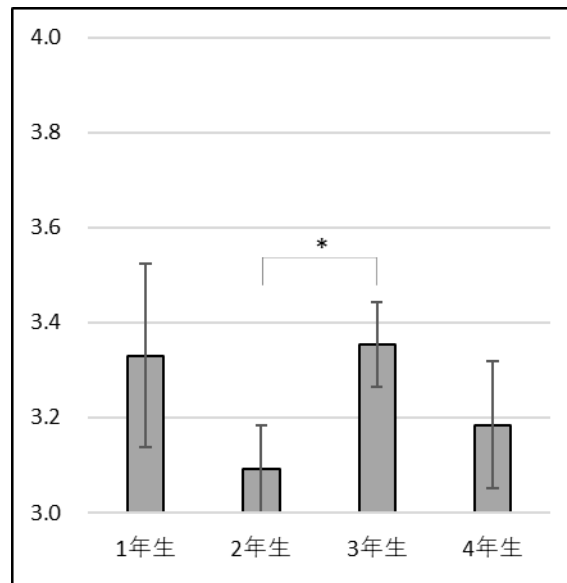
|       | 1年生  |       | 2年生  |       | 3年生  |       | 4年生  |       | F値         |
|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------------|
|       | 平均値  | 標準偏差  | 平均値  | 標準偏差  | 平均値  | 標準偏差  | 平均値  | 標準偏差  |            |
| 労働条件  | 3.46 | 0.562 | 3.82 | 0.466 | 3.53 | 0.553 | 3.49 | 0.487 | 11.587 *** |
| 人間関係  | 3.39 | 0.876 | 3.52 | 0.671 | 3.45 | 0.805 | 3.38 | 0.763 | 0.666      |
| 社会的評価 | 3.52 | 0.680 | 3.27 | 0.603 | 3.28 | 0.638 | 3.18 | 0.554 | 3.022 **   |
| 活躍機会  | 3.21 | 0.630 | 3.31 | 0.536 | 3.30 | 0.714 | 3.19 | 0.567 | 0.868      |
| 自己価値  | 3.33 | 0.692 | 3.10 | 0.552 | 3.33 | 0.681 | 3.18 | 0.601 | 4.499 ***  |
| 度数    | 49   |       | 149  |       | 226  |       | 74   |       |            |

出所) 図表 3.1 と同じ。 注) 図表 3.16 と同じ。

図表 3.19 職業意識の変化、学年別（有意差の表示）



### 自己価値



出所) 図表 3.1 と同じ。 注) 図表 3.17 と同じ。

すなわち、コロナ禍において、2年生は3年生以上に職業選択の際に労働条件を重視するようになり、一方、3年生は2年生以上に職業選択の際に自己価値を重視するようになったといえる。その他、社会的評価においては1年生が4年生を上回っていた(図表 3.19)<sup>9</sup>。なお、ここでは、分散分析の後、Levene の検定で等分散が確認された場合に Tukey 法、不等分散が確認された場合に Games-Howell 法による多重比較を行っている。以下、4 群比較の場合には同様な方法を用いている。

### (7) 職業意識の変化、出身地別

次に出身地別の比較である。図表 3.20 で示されるように、t 検定の結果、労働条件と自己価値において、都市出身か地方出身かで統計的に有意な差があった。このうち、労働条件においては地方が都市を上回り、一方、自己価値においては都市が地方を上回っていた(図表 3.21)。すなわち、コロナ禍において、都市出身者は地方出身者以上に、職業選択の際に自己価値を重視するようになり、一方、地方出身者は都市出身者以上に、職業選択の際に労働条件を重視するようになったといえる。

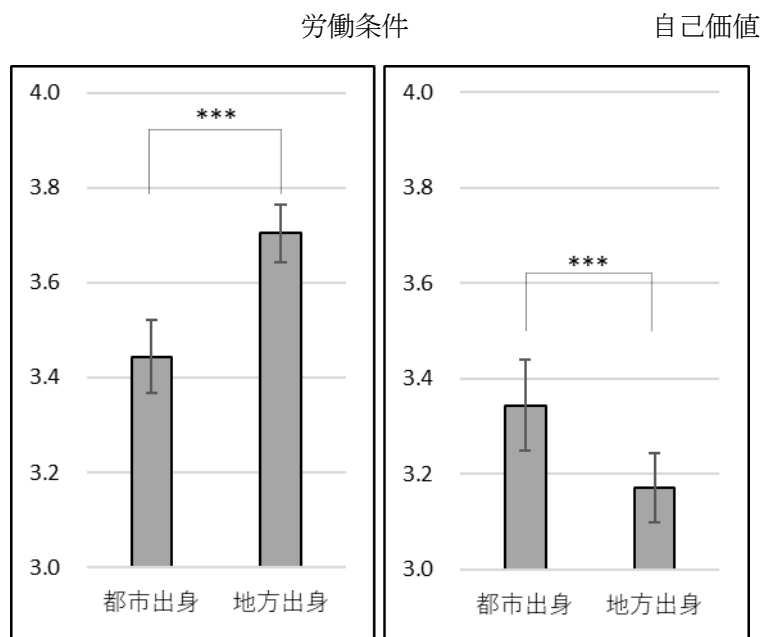
<sup>9</sup> 学年別の比較については、サンプルの偏りが大きいと解釈には注意を要する。また、学年が1つ異なるだけで有意差が生じるというのはやや理解が難しく、むしろ学年間の大学所在地や出身地の違いが多分に反映されたためと推察される。ただし、性、出身地、大学所在地の違いをコントロールした共分散分析でも、自己価値、社会的評価において、それぞれ10%、5%水準の有意差が見られた(一方、労働条件においては10%水準で有意差は見られなかった)ことから、無視できない程度の違いが有ることは否定できない。ちなみに、大卒が非大卒よりも内発的報酬を重視する傾向にあることは Kokubun (2018) などで確認されており、本調査結果も、3年生が2年生に比べて学習の過程でより内発的報酬(自己価値)を重視するように変化したことを表しているのかも知れない。

図表 3.20 職業意識の変化、出身地別

|       | 都市出身 |       | 地方出身 |       | t値         |
|-------|------|-------|------|-------|------------|
|       | 平均値  | 標準偏差  | 平均値  | 標準偏差  |            |
| 労働条件  | 3.44 | 0.550 | 3.70 | 0.503 | -5.298 *** |
| 人間関係  | 3.47 | 0.809 | 3.44 | 0.743 | 0.373      |
| 社会的評価 | 3.26 | 0.679 | 3.30 | 0.585 | -0.795     |
| 活躍機会  | 3.26 | 0.698 | 3.28 | 0.587 | -0.310     |
| 自己価値  | 3.34 | 0.693 | 3.17 | 0.599 | 2.831 ***  |
| 度数    | 202  |       | 285  |       |            |

出所) 図表 3.1 と同じ。 注) 図表 3.16 と同じ。

図表 3.21 職業意識の変化、出身地別（有意差の表示）



出所) 図表 3.1 と同じ。 注) 図表 3.17 と同じ。

#### (8) 職業意識の変化、大学所在地別

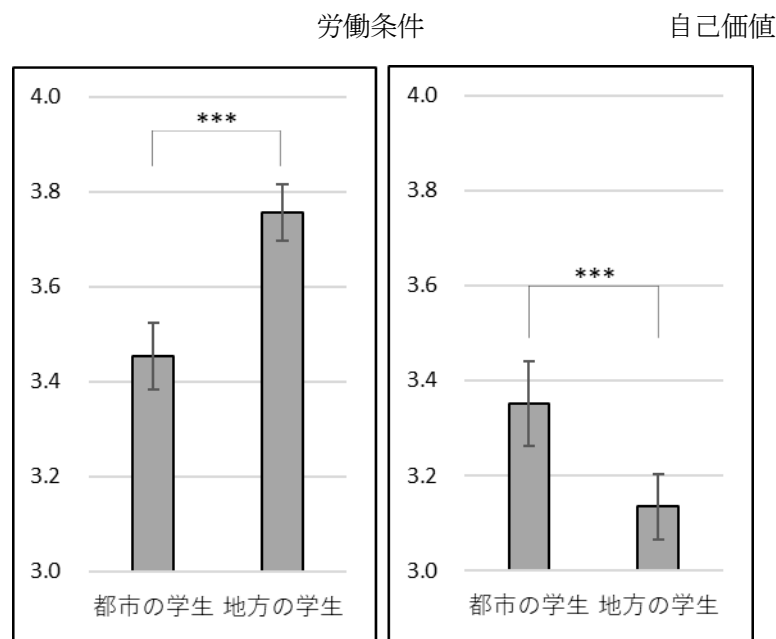
次は大学所在地別の結果である。図表 3.22 で示されるように、t 検定の結果、労働条件と自己価値において統計的に有意な差が見られた。このうち、労働条件においては地方の学生が都市の学生を上回り、一方、自己価値においては都市の学生が地方の学生を、それぞれ上回っていた（図表 3.23）。すなわち、コロナ禍において、都市の学生は地方の学生以上に、職業選択の際に自己価値を重視するようになり、一方、地方の学生は都市の学生以上に、職業選択の際に労働条件を重視するようになったといえる。

図表 3.22 職業意識の変化、大学所在地別

|       | 都市の学生 |       | 地方の学生 |       | t値         |
|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
|       | 平均値   | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  |            |
| 労働条件  | 3.45  | 0.564 | 3.75  | 0.463 | -6.385 *** |
| 人間関係  | 3.47  | 0.833 | 3.44  | 0.697 | 0.366      |
| 社会的評価 | 3.30  | 0.683 | 3.27  | 0.564 | 0.584      |
| 活躍機会  | 3.31  | 0.712 | 3.24  | 0.549 | 1.208      |
| 自己価値  | 3.35  | 0.708 | 3.13  | 0.549 | 3.749 ***  |
| 度数    | 245   |       | 255   |       |            |

出所) 図表 3.1 と同じ。 注) 図表 3.16 と同じ。

図表 3.23 職業意識の変化、大学所在地別（有意差の表示）



出所) 図表 3.1 と同じ。 注) 図表 3.17 と同じ。

#### (9) 職業意識の変化、性別×大学所在地別

図表 3.24 は、性別、大学所在地別に比較したものである。分散分析の結果、労働条件、活躍機会、自己価値において統計的に有意な差が見られた。このうち、労働条件においては、男性、女性ともに地方が都市を上回り、自己価値においては、男性、女性ともに都市が地方を上回った（ただし女性では有意差無し）。一方、活躍機会においては、都市、地方を問わず、男性が女性を上回った（ただし、男性と都市の女性との間では有意差無し）。すなわち、地方大学に通う男女は、都市大学に通う男女以上に、職業選択の際に労働条件を重視するようになり、一方、都市大学に通う男女は、地方大学に通う男女以上に、職業選択の際に自己価値を重視するよう

になった。その他、(都市・地方を問わず) 男性は女性以上に、職業選択の際に活躍機会を重視するようになった(図表 3.25)。総じて、労働条件を重視するように変化したのが地方、自己価値を重視するように変化したのが都市、活躍機会を重視するように変化したのが男性といえる。

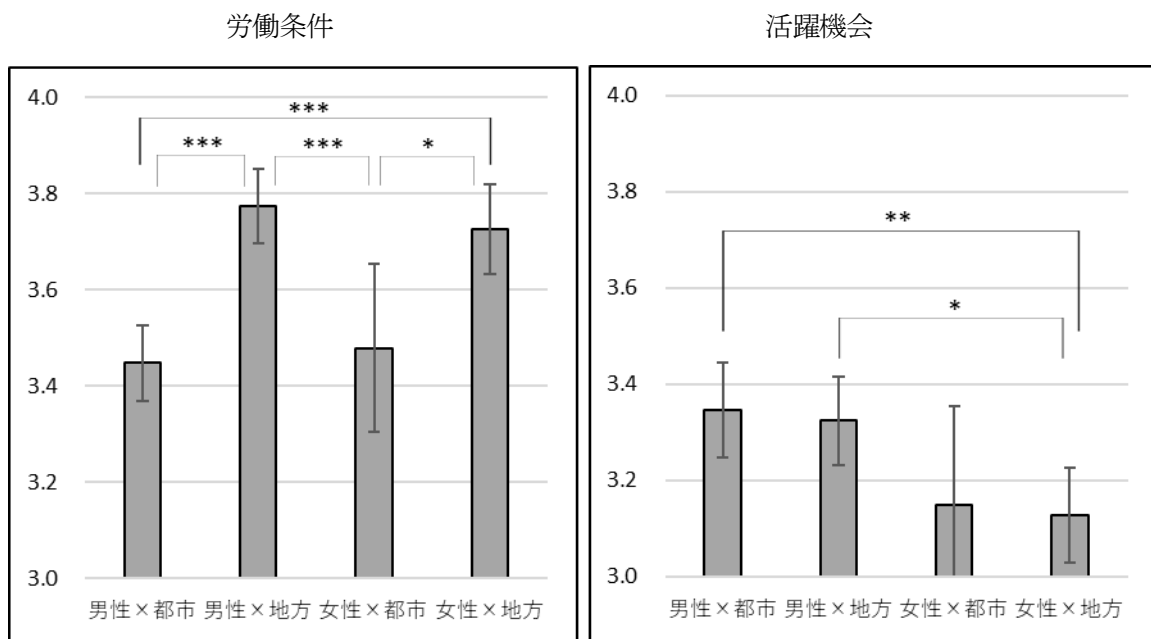
図表 3.24 職業意識の変化、性別×大学所在地別

|       | 男性×都市 |       | 男性×地方 |       | 女性×都市 |       | 女性×地方 |       | F値         |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
|       | 平均値   | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  |            |
| 労働条件  | 3.45  | 0.562 | 3.77  | 0.467 | 3.48  | 0.576 | 3.72  | 0.457 | 13.663 *** |
| 人間関係  | 3.45  | 0.821 | 3.49  | 0.696 | 3.57  | 0.891 | 3.38  | 0.697 | 0.711      |
| 社会的評価 | 3.32  | 0.696 | 3.33  | 0.594 | 3.21  | 0.611 | 3.17  | 0.500 | 1.857      |
| 活躍機会  | 3.35  | 0.715 | 3.32  | 0.566 | 3.15  | 0.681 | 3.13  | 0.504 | 3.562 **   |
| 自己価値  | 3.36  | 0.710 | 3.17  | 0.558 | 3.31  | 0.704 | 3.08  | 0.536 | 5.093 ***  |
| 度数    | 202   |       | 154   |       | 42    |       | 101   |       |            |

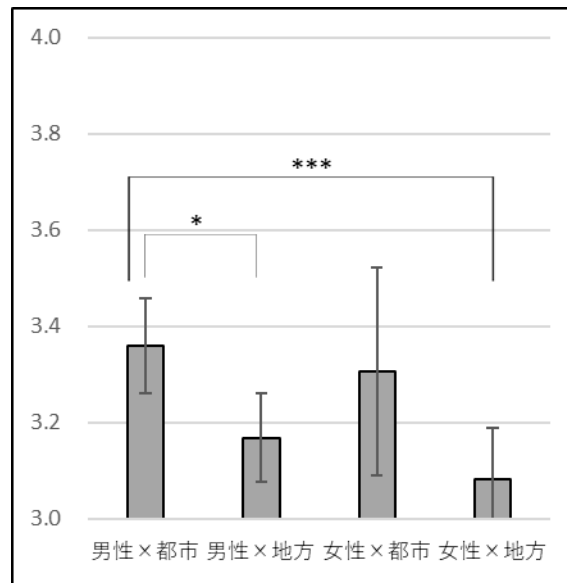
出所) 図表 3.1 と同じ。

注) 「×」の前は性別、「×」の後は大学所在地を指す。他は図表 3.16 と同じ。

図表 3.25 職業意識の変化、性別×大学所在地別 (有意差の表示)



## 自己価値



出所) 図表 3.1 と同じ。

注) 「×」の前は性別、「×」の後は大学所在地を指す。他は図表 3.17 と同じ。

### (10) 職業意識の変化、出身地別×大学所在地別

図表 3.26 は、出身地別、大学所在地別の結果である。分散分析の結果、労働条件、社会的評価、自己価値で統計的に有意な差が見られた。このうち、労働条件においては、地方出身で地方大学に通う学生（地方→地方）が他を上回り、自己価値においては都市出身で都市大学に通う学生（都市→都市）が地方→地方を上回った（図表 3.27）。すなわち、コロナ禍において、地方出身で地方大学に通う学生（地方→地方）は、他の学生以上に職業選択の際に労働条件を重視するようになり、一方、都市出身で都市大学に通う学生（都市→都市）は、地方出身で地方大学に通う学生（地方→地方）以上に職業選択の際に自己価値を重視するよ

図表 3.26 職業意識の変化、出身地別×大学所在地別

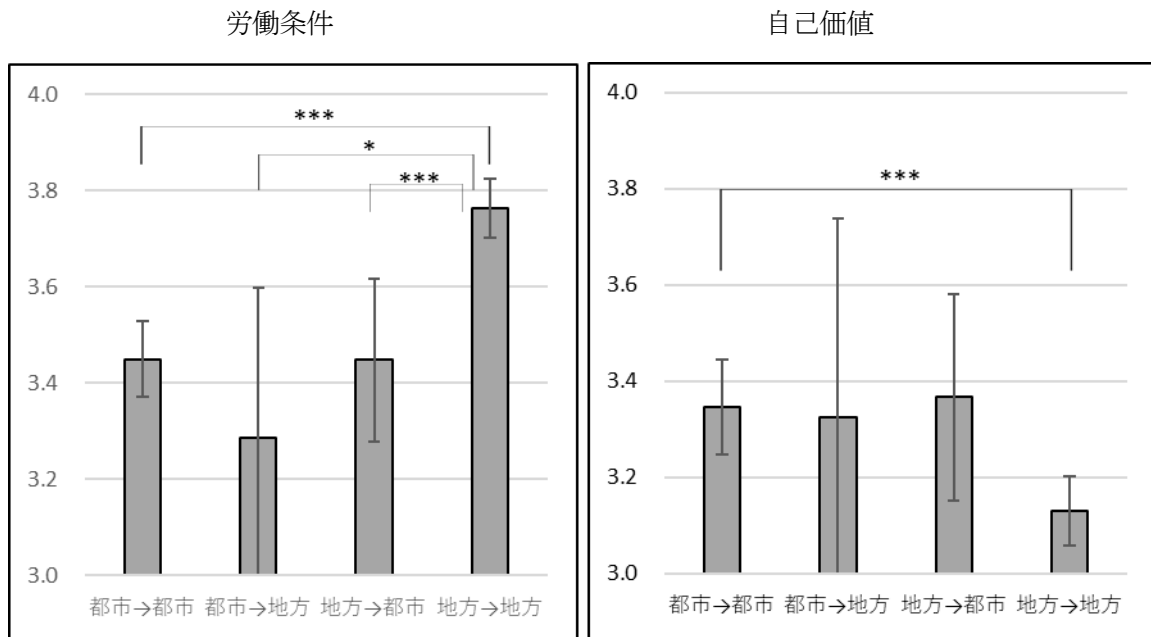
|       | 都市→都市 |       | 都市→地方 |       | 地方→都市 |       | 地方→地方 |       | F値         |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
|       | 平均値   | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  |            |
| 労働条件  | 3.45  | 0.554 | 3.29  | 0.422 | 3.45  | 0.604 | 3.76  | 0.459 | 14.816 *** |
| 人間関係  | 3.49  | 0.801 | 3.03  | 0.920 | 3.38  | 0.963 | 3.45  | 0.687 | 1.052      |
| 社会的評価 | 3.28  | 0.681 | 2.84  | 0.481 | 3.44  | 0.669 | 3.28  | 0.564 | 2.287 *    |
| 活躍機会  | 3.27  | 0.695 | 2.93  | 0.773 | 3.44  | 0.749 | 3.24  | 0.541 | 2.068      |
| 自己価値  | 3.34  | 0.698 | 3.33  | 0.595 | 3.37  | 0.760 | 3.13  | 0.552 | 4.637 ***  |
| 度数    | 194   |       | 8     |       | 49    |       | 238   |       |            |

出所) 図表 3.1 と同じ。

注) 「→」の前は出身地、「→」の後は大学所在地を指す。他は図表 3.16 と同じ。



図表 3.27 職業意識の変化、出身地別×大学所在地別（有意差の表示）



出所) 図表 3.1 と同じ。

注) 「→」の前は出身地、「→」の後は大学所在地を指す。他は図表 3.17 と同じ。

うになったといえる。その他、地方出身で都市大学に通う学生（地方→都市）は、都市出身で地方大学に通う学生（都市→地方）以上に職業選択の際に社会的評価を重視するようになったことも示された。

出身地別、大学所在地別を、さらに性別で分けて見たい。まず、男性については、図表 3.28 で示されるように、労働条件と自己価値において統計的に有意な差が見られた。このうち、労働条件においては、地方→地方が都市→都市、地方→都市を上回り、自己価値においては、都市→都市が地方→地方を上回るなどの結果となった。すなわち、コロナ禍において、地方出身で地方大学に通う男子学生（地方→地方）は、都市出身で都市大学に通う男子学生（都市→都市）や、地方出身で都市大学に通う男子学生（地方→都市）以上に職業選択の際に労働条件を重視するようになり、一方、都市出身で都市大学に通う男子学生（都市→都市）は、地方出身で地方大学に通う男子学生（地方→地方）以上に職業選択の際に自己価値を重視するようになったといえる。

女性については、図表 3.29 で示されるように、労働条件、人間関係、自己価値において統計的に有意な差が見られた。このうち、労働条件においては地方→地方が都市→都市を上回り、自己価値においては、有意差は無いものの、都市→都市、地方→都市が、都市→地方、地方→地方よりも相対的に大きな値を示した。すなわち、コロナ禍において、地方出身で地方大学に通う女子学生（地方→地方）は、他の女子学生以上に職業選択の際に労働条件を重視するようになり、一方、都市出身か地方出身かを問わず、都市の大学に通う女子学生は、地方出身で地方大学に通う女子学生（地方→地方）に比べて相対的に、より自己価値を重視するように変化

したといえる。その他、人間関係においては、都市→地方が他を下回る結果となった。このように、男女別々に示した結果においても、地方の学生が労働条件を、また都市の学生が自己価値を、それぞれより重視するように変化したことが示されている。

図表 3.28 職業意識の変化、出身地×大学所在地別（男性）

|       | 都市→都市 |       | 都市→地方 |       | 地方→都市 |       | 地方→地方 |       | F値         |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
|       | 平均値   | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  |            |
| 労働条件  | 3.45  | 0.553 | 3.20  | 0.265 | 3.42  | 0.605 | 3.78  | 0.467 | 11.188 *** |
| 人間関係  | 3.48  | 0.787 | 3.56  | 0.657 | 3.30  | 0.965 | 3.48  | 0.700 | 0.631      |
| 社会的評価 | 3.29  | 0.691 | 2.81  | 0.718 | 3.47  | 0.692 | 3.34  | 0.593 | 1.616      |
| 活躍機会  | 3.30  | 0.701 | 3.50  | 0.661 | 3.49  | 0.741 | 3.31  | 0.568 | 1.009      |
| 自己価値  | 3.36  | 0.700 | 3.85  | 0.191 | 3.33  | 0.769 | 3.16  | 0.559 | 3.507 **   |
| 度数    | 163   |       | 4     |       | 38    |       | 142   |       |            |

出所) 図表 3.1 と同じ。

注) 「→」の前は出身地、「→」の後は大学所在地を指す。他は図表 3.16 と同じ。

図表 3.29 職業意識の変化、出身地×大学所在地別（女性）

|       | 都市→都市 |       | 都市→地方 |       | 地方→都市 |       | 地方→地方 |       | F値       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
|       | 平均値   | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  |          |
| 労働条件  | 3.46  | 0.569 | 3.35  | 0.545 | 3.54  | 0.619 | 3.74  | 0.460 | 3.116 ** |
| 人間関係  | 3.53  | 0.887 | 2.50  | 0.890 | 3.68  | 0.936 | 3.41  | 0.672 | 2.681 ** |
| 社会的評価 | 3.19  | 0.626 | 2.88  | 0.144 | 3.36  | 0.595 | 3.18  | 0.506 | 0.852    |
| 活躍機会  | 3.10  | 0.648 | 2.50  | 0.577 | 3.27  | 0.786 | 3.15  | 0.486 | 2.031    |
| 自己価値  | 3.25  | 0.690 | 2.80  | 0.231 | 3.50  | 0.750 | 3.08  | 0.552 | 2.357 *  |
| 度数    | 31    |       | 4     |       | 11    |       | 97    |       |          |

出所) 図表 3.1 と同じ。

注) 「→」の前は出身地、「→」の後は大学所在地を指す。他は図表 3.16 と同じ。

### 3.5 地元志向と都市志向の分析

#### (1) 地元志向と都市志向、出身地×大学所在地別

ここでは、出身地×大学所在地別に、地元志向、或いは都市志向の割合を見たい。図表 3.30 で示されるように、都市出身で都市大学に通う学生（都市→都市）、都市出身で地方大学に通う学生（都市→地方）、地方出身で地方大学に通う学生（地方→地方）のいずれも、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。こうした傾向は、男性、女性に限定してもおおよそ同じであった（図表 3.31）。

図表 3.30 地元・都市志向、出身地×大学所在地別

|         | 出身地×大学所在地別              |              |                            |                | 合計             |
|---------|-------------------------|--------------|----------------------------|----------------|----------------|
|         | 都市<br>→都市               | 都市<br>→地方    | 地方<br>→都市                  | 地方<br>→地方      |                |
| 狭義の地元志向 | 108<br>55.10%           | 6<br>75.00%  | <b>11</b><br><b>23.90%</b> | 176<br>71.50%  | 301<br>60.70%  |
| 広義の地元志向 | 44<br>22.40%            | 0<br>0.00%   | <b>4</b><br><b>8.70%</b>   | 22<br>8.90%    | 70<br>14.10%   |
| 都市志向    | 29<br>14.80%            | 0<br>0.00%   | 28<br>60.90%               | 35<br>14.20%   | 92<br>18.50%   |
| その他     | 15<br>7.70%             | 2<br>25.00%  | 3<br>6.50%                 | 13<br>5.30%    | 33<br>6.70%    |
| 計       | 196<br>100.00%          | 8<br>100.00% | 46<br>100.00%              | 246<br>100.00% | 496<br>100.00% |
|         | $\chi^2 = 87.605^{***}$ |              |                            |                |                |

出所) 図表 3.1 と同じ。

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。

$\chi^2$  はカイ二乗検定（分布の偏りの大きさの検定）の結果

(\*\*\*：1%水準で有意、\*\*：5%水準で有意、\*：10%水準で有意)。

図表 3.31 地元・都市志向、出身地×大学所在地別（男性、女性別）

|         | 出身地×大学所在地別（男性）          |              |                            |                | 合計             |  | 出身地×大学所在地別（女性）          |              |                           |               | 合計             |
|---------|-------------------------|--------------|----------------------------|----------------|----------------|--|-------------------------|--------------|---------------------------|---------------|----------------|
|         | 都市<br>→都市               | 都市<br>→地方    | 地方<br>→都市                  | 地方<br>→地方      |                |  | 都市<br>→都市               | 都市<br>→地方    | 地方<br>→都市                 | 地方<br>→地方     |                |
| 狭義の地元志向 | 94<br>57.00%            | 3<br>75.00%  | <b>10</b><br><b>27.00%</b> | 113<br>75.30%  | 220<br>61.80%  |  | 14<br>45.20%            | 3<br>75.00%  | <b>1</b><br><b>11.10%</b> | 63<br>65.60%  | 81<br>57.90%   |
| 広義の地元志向 | 33<br>20.00%            | 0<br>0.00%   | <b>2</b><br><b>5.40%</b>   | 9<br>6.00%     | 44<br>12.40%   |  | 11<br>35.50%            | 0<br>0.00%   | <b>2</b><br><b>22.20%</b> | 13<br>13.50%  | 26<br>18.60%   |
| 都市志向    | 23<br>13.90%            | 0<br>0.00%   | 22<br>59.50%               | 20<br>13.30%   | 65<br>18.30%   |  | 6<br>19.40%             | 0<br>0.00%   | 6<br>66.70%               | 15<br>15.60%  | 27<br>19.30%   |
| その他     | 15<br>9.10%             | 1<br>25.00%  | 3<br>8.10%                 | 8<br>5.30%     | 27<br>7.60%    |  | 0<br>0.00%              | 1<br>25.00%  | 0<br>0.00%                | 5<br>5.20%    | 6<br>4.30%     |
| 計       | 165<br>100.00%          | 4<br>100.00% | 37<br>100.00%              | 150<br>100.00% | 356<br>100.00% |  | 31<br>100.00%           | 4<br>100.00% | 9<br>100.00%              | 96<br>100.00% | 140<br>100.00% |
|         | $\chi^2 = 68.982^{***}$ |              |                            |                |                |  | $\chi^2 = 30.182^{***}$ |              |                           |               |                |

出所) 図表 3.1 と同じ。注) 図表 3.30 に同じ。

## (2) 地元志向と都市志向、大学進学地別（マイナビ調査との比較）

マイナビ（2020b）は、2020 年の 3 月から 4 月に行われた質問紙調査の結果を元に、進学地（地元の大学に通う学生か、地元外の大学に通う学生か）別に、地元志向を算出している。

図表 3.32 大学進学地別地元志向（全体・学年別）

|         | 進学地別                     |                | 合計             | 進学地別（４年生）               |               | 合計            | 進学地別（３年生）               |                | 合計             |
|---------|--------------------------|----------------|----------------|-------------------------|---------------|---------------|-------------------------|----------------|----------------|
|         | 地元                       | 地元外            |                | 地元                      | 地元外           |               | 地元                      | 地元外            |                |
| 狭義の地元志向 | 242<br>76.10%            | 61<br>33.70%   | 303<br>60.70%  | 31<br>75.60%            | 11<br>31.40%  | 42<br>55.30%  | 94<br>79.00%            | 29<br>27.60%   | 123<br>54.90%  |
| 広義の地元志向 | 17<br>5.30%              | 53<br>29.30%   | 70<br>14.00%   | 1<br>2.40%              | 15<br>42.90%  | 16<br>21.10%  | 9<br>7.60%              | 31<br>29.50%   | 40<br>17.90%   |
| 都市志向    | 38<br>11.90%             | 55<br>30.40%   | 93<br>18.60%   | 6<br>14.60%             | 9<br>25.70%   | 15<br>19.70%  | 12<br>10.10%            | 36<br>34.30%   | 48<br>21.40%   |
| その他     | 21<br>6.60%              | 12<br>6.60%    | 33<br>6.60%    | 3<br>7.30%              | 0<br>0.00%    | 3<br>3.90%    | 4<br>3.40%              | 9<br>8.60%     | 13<br>5.80%    |
| 計       | 318<br>100.00%           | 181<br>100.00% | 499<br>100.00% | 41<br>100.00%           | 35<br>100.00% | 76<br>100.00% | 119<br>100.00%          | 105<br>100.00% | 224<br>100.00% |
|         | $\chi^2 = 102.296^{***}$ |                |                | $\chi^2 = 25.056^{***}$ |               |               | $\chi^2 = 59.731^{***}$ |                |                |

|         | 進学地別（２年生）          |               | 合計             | 進学地別（１年生）        |               | 合計            |
|---------|--------------------|---------------|----------------|------------------|---------------|---------------|
|         | 地元                 | 地元外           |                | 地元               | 地元外           |               |
| 狭義の地元志向 | 97<br>75.20%       | 10<br>50.00%  | 107<br>71.80%  | 20<br>69.00%     | 11<br>52.40%  | 31<br>62.00%  |
| 広義の地元志向 | 6<br>4.70%         | 3<br>15.00%   | 9<br>6.00%     | 1<br>3.40%       | 4<br>19.00%   | 5<br>10.00%   |
| 都市志向    | 16<br>12.40%       | 5<br>25.00%   | 21<br>14.10%   | 4<br>13.80%      | 5<br>23.80%   | 9<br>18.00%   |
| その他     | 10<br>7.80%        | 2<br>10.00%   | 12<br>8.10%    | 4<br>13.80%      | 1<br>4.80%    | 5<br>10.00%   |
| 計       | 129<br>100.00%     | 20<br>100.00% | 149<br>100.00% | 29<br>100.00%    | 21<br>100.00% | 50<br>100.00% |
|         | $\chi^2 = 6.659^*$ |               |                | $\chi^2 = 5.177$ |               |               |

出所) 図表 3.1 と同じ。

注) 進学地別の「地元」は、地元と大学所在地が一致する人を指す。

「地元外」は、地元と大学所在地が一致しない人を指す。

$\chi^2$  はカイ二乗検定（分布の偏りの大きさの検定）の結果

(\*\*\*：１％水準で有意、\*\*：５％水準で有意、\*：１０％水準で有意)。

比較のために、マイナビの分類にしたがって進学地別の地元志向を見ておこう。図表 3.32 からは、狭義の地元志向が 60.7%、地元の大学に通う学生の狭義の地元志向が 76.1%、地元外の大学に通う学生の狭義の地元志向が 33.7%であったことが示されている。４年生に限定すると、狭義の地元志向が 55.3%、地元の大学に通う学生の狭義の地元志向が 75.6%、地元外の大学に通う学生の狭義の地元志向が 31.4%であった。これらの数字は、マイナビ調査の数字を多少上回るものであり、それだけ、我々の調査が行われた 2020 年 11 月～2021 年 1 月までの間に地元志向の高まりが見られたことを示唆するものである（詳細は最終節の「まとめ」で示す）。

### (3) 地元志向を高めるには

地元志向を高める要因を探るべく、狭義、或いは、狭義・広義の地元志向を従属変数とするロジスティック回帰分析を行った。ここでは、地方出身で地方の大学に通う学生のデータのみ

図表 3.33 狭義の地元志向を従属変数とするロジスティック回帰分析の結果  
(地方出身で地方の大学に通う学生)

|                            | 回帰係数    | 標準誤差   | オッズ比   | 95%信頼区間          | p値       |
|----------------------------|---------|--------|--------|------------------|----------|
| 切片                         | -0.6149 | 1.2812 | 0.5410 | 0.0439 ~ 6.6600  | 0.6313   |
| 男性 <sup>a</sup>            | 0.5729  | 0.3555 | 1.7700 | 0.8840 ~ 3.5600  | 0.1070   |
| 大企業で働く <sup>b</sup>        | -0.9025 | 0.5329 | 0.4060 | 0.1430 ~ 1.1500  | 0.0904*  |
| 中小 ベンチャー企業で働く <sup>b</sup> | 0.8705  | 0.3988 | 2.3900 | 1.0900 ~ 5.2200  | 0.0290** |
| 不動産 物品賃貸業 <sup>c</sup>     | 1.6512  | 1.2553 | 5.2100 | 0.4450 ~ 61.0000 | 0.1884   |
| 地方公務員 教育公務員除く <sup>c</sup> | 1.2032  | 0.6289 | 3.3300 | 0.9710 ~ 11.4000 | 0.0557*  |
| 経営 事務企画 <sup>d</sup>       | 1.0996  | 0.6749 | 3.0000 | 0.8000 ~ 11.3000 | 0.1032   |
| 調査 広告 宣伝 <sup>d</sup>      | -1.469  | 0.9847 | 0.2300 | 0.0334 ~ 1.5900  | 0.1357   |
| 広報 編集 <sup>d</sup>         | 1.5973  | 1.0895 | 4.9400 | 0.5840 ~ 41.8000 | 0.1426   |
| 人間関係 <sup>e</sup>          | 0.6978  | 0.2844 | 2.0100 | 1.1500 ~ 3.5100  | 0.0141** |
| 活躍機会 <sup>e</sup>          | -0.5419 | 0.3417 | 0.5820 | 0.2980 ~ 1.1400  | 0.1127   |

出所) 図表 3.1 と同じ。

注) 変数選択はAICのステップワイズ方式による。

a: 男性を1、女性を0とする変数。

b: 「Q4 卒業直後にどのような働き方を考えていますか。あてはまるもの1つにチェックを入れてください」で、選択された場合を1、選択されなかった場合を0とする変数。

c: 「Q5 卒業直後にどのような業種で働くことを考えていますか。あてはまるもの1つにチェックを入れてください」で、選択された場合を1、選択されなかった場合を0とする変数。

d: 「Q6 卒業直後にどのような職種で働くことを考えていますか(どのような内容の仕事をしたいですか)。あてはまるもの1つにチェックを入れてください」で、選択された場合を1、選択されなかった場合を0とする変数。

e: 1から5までを取る変数。

を用いた。独立変数としては調査票(本報告書資料編「資料1」参照)に含まれる全ての回答を変数化して使用した。職業意識の変化については図表 3.13 などで示した1から5までを取る5つの変数を用い、一方、その他については、回答(チェック)がされた選択肢を1、回答がされなかった選択肢を0とするダミー変数に変換して用いた。ただし、回答度数が10を下回る選択肢(本報告書資料編「資料2」参照)については予め除外したうえで回帰式に投入し分析を行った。

分析の結果、図表 3.33 で示されるように、大企業で働くことを希望する人ほど狭義の地元志向(出身県での就職志向)が低いことが示された。一方、中小・ベンチャー企業や地方公務員

として働くことを希望し、職業選択において人間関係を重視するように変化した人ほど狭義の地元志向が高いことが示された。

一方、図表 3.34 で示されるように、狭義・広義の地元志向（出身県および隣接県での就職志向）については、大企業で働くことを希望する人ほど低く、3 年生や、中小・ベンチャー企業や経営・事務企画で働くことを希望し、職業選択において人間関係を重視するように変化した人ほど高いことが示された。

このように、従属変数を狭義の地元志向とするか、（より広い意味での地元志向である）狭義・広義の地元志向とするかで選ばれる変数に多少の違いがあるものの、大企業志向の学生ほど地元の外での就職を希望すること、一方、中小・ベンチャーや公務員志向の学生ほど、また、コロナ禍で職業選択において人間関係を重視するように変化した学生ほど地元での就職を希望する傾向にあることが示される結果となった。

図表 3.34 狭義・広義の地元志向を従属変数とするロジスティック回帰分析の結果  
(地方出身で地方の大学に通う学生)

|                            | 回帰係数    | 標準誤差   | オッズ比   | 95%信頼区間          | p値         |
|----------------------------|---------|--------|--------|------------------|------------|
| 切片                         | -2.9521 | 1.1938 | 0.0522 | 0.0050 ~ 0.5420  | 0.01340**  |
| 3年生 <sup>f</sup>           | 1.2300  | 0.5267 | 3.4200 | 1.2200 ~ 9.6100  | 0.01953**  |
| 大企業で働く <sup>b</sup>        | -0.9593 | 0.5696 | 0.3830 | 0.1250 ~ 1.1700  | 0.09217*   |
| 中小・ベンチャー企業で働く <sup>b</sup> | 1.0425  | 0.4860 | 2.8400 | 1.0900 ~ 7.3500  | 0.03196**  |
| 金融・保険業 <sup>c</sup>        | -1.1137 | 0.6993 | 0.3280 | 0.0834 ~ 1.2900  | 0.11123    |
| 国家公務員・教育公務員除く <sup>c</sup> | 1.7505  | 1.3147 | 5.7600 | 0.4380 ~ 75.7000 | 0.18302    |
| 地方公務員・教育公務員除く <sup>c</sup> | 0.9952  | 0.7333 | 2.7100 | 0.6430 ~ 11.4000 | 0.17470    |
| 経営・事務企画 <sup>d</sup>       | 2.1196  | 1.0892 | 8.3300 | 0.9850 ~ 70.4000 | 0.05166*   |
| 調査・広告・宣伝 <sup>d</sup>      | -1.6537 | 1.0920 | 0.1910 | 0.0225 ~ 1.6300  | 0.12995    |
| 広報・編集 <sup>d</sup>         | 1.4722  | 1.1527 | 4.3600 | 0.4550 ~ 41.7000 | 0.20154    |
| 特に職種にこだわりはない <sup>d</sup>  | 1.3035  | 0.8522 | 3.6800 | 0.6930 ~ 19.6000 | 0.12614    |
| 人間関係 <sup>e</sup>          | 1.0476  | 0.3424 | 2.8500 | 1.4600 ~ 5.5800  | 0.00222*** |

出所) 図表 3.1 と同じ。 注) f: 3 年生を 1、その他を 0 とする変数。その他は図表 3.33 に同じ。

### 3.6 自由回答の分析

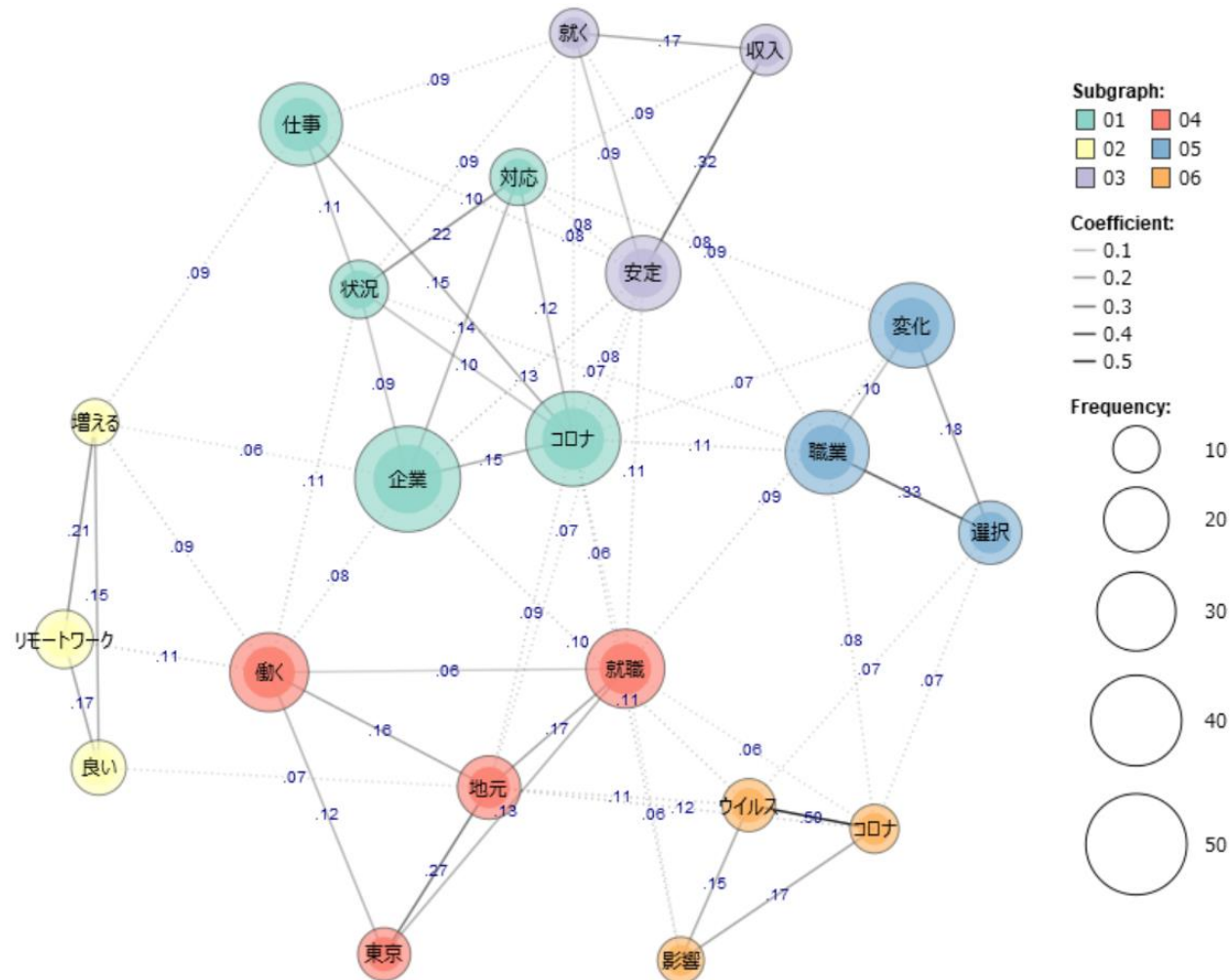
問「今回の新型コロナウイルスの世界的感染拡大によって、皆さんの将来の勤務地や居住地、職業の選択にどのような変化がありましたか。ご自身の中に起きた変化について自由に書いてください」に回答されたコメントを用いて、共起ネットワーク図（個々人のコメント間の共通性を示すネットワーク図）を描いたものが図表 3.35 である。描画にはテキストマイニングソフト KH Coder を用いた。図では、文書で出現する単語（抽出語）のうち、共起関係にある（一緒に用いられる傾向にある）単語が線で結んで表現されている。線の太さは Jaccard 係数（線上に記載）で測られる共起の程度を表し、また円の大きさは単語が使われた頻度を表す。解釈を用意にするため、頻度が 10 を下回る単語、および、一部の動詞（「思う」「考える」「感じる」

「行く」「変わる」)、一部の副詞(「今」「特に」)、一部の形容動詞(「重要」「必要」)、一部の形容詞(「多い」「強い」)、一部の名詞(「人」「自分」「将来」「勤務」「オンライン」)を予め除外した。その他、「会社」は同義である「企業」に予め変換した。

分析の結果、共起関係にある以下の6つのグループが抽出された。

- 「企業」「コロナ」「仕事」「対応」「状況」で構成される緑色のグループは、主に、コロナ禍における企業の対応に対するコメントである。例:「今回のコロナ禍で、柔軟に対応できていた企業は優れていると思う。そのような企業に勤めたい」(地方の大学に通う2年生の男子)。
- 「リモートワーク」「増える」「良い」で構成される黄色のグループは、主に、リモートワークの普及についてのコメントである。例:「リモートワークが増えるなら、勤務地から多少離れた場所に住んでも良いと考えるようになった」(都市の大学に通う3年生の女子)。
- 「安定」「収入」「就く」で構成される紫色のグループは、主に、安定志向に関わるコメントである。例:「世界が危機的状況になっても食いつぶれることがないよう、収入などが安定した仕事に就きたいと今まで以上に思うようになった」(地方の大学に通う1年生の男子)。
- 「就職」「働く」「地元」「東京」で構成される赤色のグループは、主に、地元志向に関わるコメントである。例:「今まで東京就職希望だったが、地元に近い土地でもいいかなと思いはじめた」(地方の大学に通う3年生の男子)。
- 「変化」「職業」「選択」で構成される青色のグループは、主に、職業選択の変化に関するコメントである。例:「コロナ禍でも、希望する職業や勤務地、居住地に変化は無かった」(都市の大学に通う4年生の男子)。
- 「ウイルス」「コロナ」「影響」で構成されるオレンジ色のグループは、主に、コロナウイルスの影響に関するコメントである。例:「コロナウイルスが拡大したことにより、インターンなどの就職活動に大きな影響を受けている」(都市の大学に通う3年生の男子)。

図表 3.35 自由回答を用いた共起分析結果



出所) 図表 3.1 と同じ。



総じて、コロナ禍において連日メディアを賑わした企業の対応やリモートワークの浸透などに加えて、学生が直面する安定志向や地元志向、職業選択、就職活動への影響などが、学生の主な関心事項であったことを読み取ることが出来る。

### 3.7 まとめ

#### (1) 職業意識の変化

コロナ禍において、学生の職業意識は、職業の様々な条件をより強く重視するように変化した。とはいえ、統計的には有意であるものの絶対的な水準としては大きな変化とはいえないので、「わずかではあるが、ハッキリとした変化」というような控えめな表現による評価が妥当といえる。因子分析で抽出された5因子からなる変数を作成し互いに比較すると、心理学の古典的な理論（文献 3.1）と整合的に、労働条件や人間関係を求める意識が、社会的評価や活躍機会、自己価値を求める意識よりも大きく高まった。すなわち、コロナ禍で高まった不安により、まずは、安全や親和・承認に対する欲求に関わる労働条件や人間関係を職場に対して求める意識が比較的大きく高まり、一方、自己実現に対する欲求に関わる社会的評価や活躍機会、自己価値を求めるような意識は比較的小幅な高まりに止まったといえる。

#### 文献 3.1 本稿が明らかにした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）。

個別項目について見ると、「リモートワークができる」「フレックスタイムなど勤務時間に融通がきく」「副業が可能である」などの昨今のコロナ対策に関わる項目が上位に挙がっている。今後、こうした内容を含む新しい働き方が定着すれば、今回のコロナ禍においてはもちろんのこと、コロナ禍が終息した後でも、これら条件を整えた職場が大学生の就職先として人気を集めることが予想される。一方、「安定した収入が得られる」「福利厚生が充実している」「通勤に

便利である」などの項目が上位に挙がったことは、コロナ禍の（感染に対する不安というよりも）経済不況としての側面に対する不安を反映したものと考えられる。企業の倒産などをメディアで見た学生が、これら条件の充実した職場をより重視するように意識が変化していたと考えられる。こうした傾向は自由回答の共起分析の結果からも窺い知ることが出来る。

なお、以上の項目が「職場が地元にある」よりも上位に挙げられていることは、感染リスクの高い都市を避け地元を選ぼうとする意識以上に、（たとえ都市にあっても）感染症対策をしっかり行い、かつ経営的に安定した職場を選ぼうという意識が大学生の間で勝っていたことを示すものである。一方、社会的評価を構成する項目のうち、「社会貢献になる仕事ができる」については、労働条件や人間関係と並んで比較的大きな変化が見られた。これは、米国の若者の間で生じていると報じられた社会貢献意識の高まりが日本でも見られることを示すものである（文献 3.2）。以上から、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。

### 文献 3.2 コロナ禍における若者の社会貢献意識の高まりに関する報道

- 米国医科大学協会は、大学医学部への入学願書件数が前年比で 18%もの増加を示したことを明らかにした。感染が拡大するなか、医療従事者の示す存在感や高尚な使命感が印象づけられたことが背景にあると見られている（CNN、2020）。
- 「就職先企業を選ぶ際に重視する点」として、「将来性がある」「給与・待遇が良い」「福利厚生が充実している」に続く第 4 位に「社会貢献度が高い」が挙げられた（ディスコ、2020b）。
- 2021 年 3 月卒業見込みの全国の大学 3 年生、および大学院 1 年生 31,007 人。前年に比べて「楽しく働きたい」が 7.8 ポイント減り、「人のためになる仕事がしたい」が 4.6 ポイント増加した（マイナビ、2020a）。

コロナ禍における大学生の意識の変化を扱った先行研究（文献 3.3）では、ストレスが増大したことや、男子学生よりも女子学生でストレスが深刻な状態にあったこと、周囲の精神的なサポートがストレスを軽減させる働きがあったことなどが示され、また Elmer ら（2020）の研究のように、ストレスの中身の変容を明らかにした研究もある。しかし、職業意識の変化を扱った研究となると、ディスコ（2021b）のように変化の有無を聞く調査があるもの、変化の内容までを聞いた研究は筆者の探した限りでは見当たらない。そのため、本研究はコロナ禍における大学生の職業意識の変化の内容までを扱った最初の研究といえる。

### 文献 3.3 コロナ禍における大学生の意識の変化に関する先行研究

- スイスの大学生、212 人。人との関わり合いの減少に起因するストレスがメンタルヘルスの悪化をもたらしていた。また、女子学生ほど深刻であった。その他、コロナ禍の前に比べて、ストレスの原因が変化したことが示された。すなわち、競争で置いてきぼりにされることの心配に因るストレスが弱まり、一方、健康や家族・友人についての心配

や将来への不安に因るストレスが強まった (Elmer et al., 2020)。

- 米国の大学生、195 人。138 人 (71%) でストレスと不安が増加。その他、寄せられた不満は、自分自身と愛する人についての心配 (91%)、集中力の欠如 (89%)、睡眠パターンの混乱 (86%)、社会的交わりの減少 (86%)、学業成績に関する懸念の増加 (82%) など (Son et al., 2020)。
- 米国の大学生、162 人。ストレスで学業に集中できないなどの症状が現れる。女子学生のほうが深刻 (Kecojevic et al., 2020)。
- フランスの大学生、291 人。外出禁止令の間にストレスが増大。家族と一緒に居られなかった学生ほど深刻 (Husky et al., 2020)。
- ギリシャの大学生、1,535 人。ロックダウンの間に、3 分の 2 の学生でストレスが大きく増大し、1 割の学生が深刻な抑うつ状態になった。女性や自傷行為歴のある学生ほど深刻 (Patsali et al., 2020)。
- 中国の大学生、7,143 人。経済的な影響や学習上の遅れ、生活上の影響を感じている人ほど不安が大きい。ソーシャルサポート (周囲からのサポート) があると不安が緩和される (Cao et al., 2020)。
- 日本の大学生、35,542 人。将来や進路に不安を感じている人が 8 割。不安の中身は「就職ができるか」「希望の職種につけるか」「就職先が安定しているか」「自分が何に向いているか」など (大学生協、2020)。
- 2022 年 3 月に卒業予定の大学 3 年生 (理系は大学院修士課程 1 年生を含む) 1,252 人。新型コロナの流行によって自身のキャリア観や企業選びの基準・価値観に何らかの「影響を受けた」のは 59.3%、「影響を受けていない」のは 40.7% (ディスコ、2021b)。
- 2022 年 3 月に卒業予定の大学 3 年生 469 人。新型コロナウイルス感染拡大前 (2020 年 2 月以前) と比較して、希望する業界に変化があった人は、2022 年卒学生では 31.8% (学情、2020)。

## (2) 地元志向

本研究では、都市出身で都市大学に通う学生 (都市→都市)、都市出身で地方大学に通う学生 (都市→地方)、地方出身で地方大学に通う学生 (地方→地方) のいずれも、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) を希望することが示された。一方、地方出身で都市大学に通う学生 (地方→都市) は、6 割が都市での就職 (都市志向) を希望することが示された。すなわち、地元の大学に通う学生の大半は地元での就職を希望するが、都市の大学に通う地方出身の学生の大半は都市での就職を希望することが示された。この結果は先行研究と整合的である (文献 3.4)。本研究の結果は、出身県への U ターンが最も多いとされる新卒者 (労働政策研究・研修機構、2016) にあっても U ターン以上に都市への滞留が支配的であったこと、すなわち、コロナ禍にあっても、差し引きで見れば相変わらず地方が都市に若い人材を奪われる状態にあったことを示している。

### 文献 3.4 学生のUターンに関する先行研究

- 出身地・地元を離れて進学している学生のうちUターン就職希望者は 28.0%。ここ数年 3 割程度が続き、コロナ下においても大きな変化は見られない（ディスコ、2020b）。
- スイスのセンサスデータを用いた分析。就学のために地元を離れた学生の半数は地元に戻らない。成績の良い学生は成績の悪い学生よりも地元に戻らない傾向がある（Oggenfuss et al., 2019）。

### (3) マイナビ調査との比較

全国の大学 4 年生及び大学院 2 年生 7,224 人を対象に 2020 年の 3 月から 4 月に行ったマイナビ（2020b）の調査では、地元（卒業した高校がある都道府県）で働きたい人の割合は 48.7%であった。また、地元大学に進学した学生の地元就職希望割合は 69.7%、地元外の大学に進学した学生の地元就職希望割合は 30.9%であった（文献 3.5）。比較のために本研究で用いた大学 4 年生 76 人のデータを用いて計算すると、（マイナビの定義に近い）狭義の地元志向は 55.3%であった。また、地元大学に進学した学生の地元就職希望割合は 75.6%、地元外の大学に進学した学生の地元就職希望割合は 31.4%であった（図表 3.32）。調査時期や対象者数が異なるので正確な比較とはいえないが、2020 年 11 月～2021 年 1 月に行われた本調査は、2020 年の 3～4 月において行われたマイナビの調査に比べて、大学 4 年生の地元志向が 6.6 ポイント高めに出ている。これについては、深刻化するコロナ禍で地元進学者を中心に地元志向が高まったものと解釈できる。ちなみに、2020 年 5 月下旬から 6 月上旬にかけて全国の大学生 1,035 人を対象に行われた調査では、コロナ禍で地方での就職志向が 9.0 ポイント高まったことが示されている（内閣府、2020）。また、2020 年 6 月中旬～7 月上旬にかけて愛媛県内の大学に通う 1～4 年生 357 人を対象に行われた調査では、コロナ禍で地方での就職志向が 7.6 ポイント増えたことが示されている（いよぎん地域経済研究センター、2020）。いずれも、我々の研究が得た数字に近いものとなっている。

ちなみに、本研究の 55.3%という数字は、マイナビが 4 年前の 2016 年に行った調査の数字と全く同じである。しかし、マイナビの調査では、調査の開始された 2011 年以降年を経るごとに地元志向が低下する傾向が示されており、2020 年の 48.7%は 2011 年の 63.3%に比べて 14.6 ポイント低い数字となっている。したがって、これら数字に照らせば、本研究で示された地元志向の大きさは、最近の数年間に比べれば多少大きくとも、10 年前の水準には至っていない（言い換えれば、長期的な視点で見た場合に、コロナ禍による地元志向の高まりを帳消しにするほどの速度で地元離れが進んでいる）ものと推測される。

### 文献 3.5 マイナビ調査の概要

マイナビは、毎年、全国の大学 4 年生及び大学院 2 年生を対象に学生の地元就職意向を明らかにするためのアンケート調査を行っている。2020 年の 3 月から 4 月に行われた同調査（マイナビ、2020b）では、

- 2021 年卒業予定者 7,224 人のうち地元（卒業した高校がある都道府県）で働きたい人

の割合は 48.7%で、12 年卒に比べて 14.6 ポイントの減少となった。

- 進学状況別では、地元大学に進学した学生の地元就職希望割合は 69.7%、地元外の大学に進学した学生の地元就職希望割合は 30.9%で、地元に進学した学生に比べて地元外に進学した学生の地元就職希望割合が低いことが示された（ただし、双方の数字とも過去 10 年間では減少傾向）。
- 最も働きたいと思う勤務地の上位 3 位には東京都、大阪府、愛知県と大都市圏が挙げられた。
- リモートワークの普及が進み、働く場所が自由になった際の勤務地・居住地域を選ばせる質問では、地方を選ぶ人が、勤務地の 47.2%、居住地の 54.8%に上った。

#### (4) 職業意識の変化における、都市と地方の学生の違い

コロナ禍における職業意識の変化において最も明確な違いが表れたのは、「地方→地方」の学生と、「都市→都市」の学生の間であった。職業選択において、前者はより強く労働条件を求めるように変化し、後者はより強く自己価値の実現を求めるように変化した。その他、「地方→都市」の学生については、「地方→地方」の学生よりも「都市→都市」の学生に近い職業意識の変化が見られた。こうした結果は、(相対的に)経済水準の低い都市の学生が外発的条件を重視し、経済水準の高い都市の学生が内発的条件を重視することを示した先行研究（文献 3.6）に通じるものである。先行研究は何を重視しているかという「状態」、本稿はコロナ禍において何をより重視するようになったかという「変化」を示すという違いがあるが、「変化」の積み重ねの結果として「状態」があると考えれば、本研究は（「状態」の原因としての「変化」を見出したという点で）先行研究を少し掘り下げるような働きをしていると考えられる。

#### 文献 3.6 職業意識の地域差に関する先行研究

- 東京・名古屋・大阪の就職活動中の大学生 679 人。相対的に経済水準の低い都市である名古屋の学生は労働条件を、東京の学生はより困難や責任を伴う仕事への挑戦を重視する傾向にある（尾形、2011）
- 中国・四国・九州地方の大学・短大生 513 人。相対的に経済水準の低い県（香川県、大分県）出身の学生は「休日がしっかりとれる」ことを、一方、経済水準の高い県（福岡県）出身の学生は「自分が成長できる環境がある」ことを就職先として重視する傾向にある（安倍ら、2016）。
- スペインの大学生 549 人。カタルーニャ（経済水準の高い地域）の学生においては、起業に対する社会の評価が起業意識に影響を与えていた。一方、アンダルシア（経済水準の低い地域）の学生においては、より身近な人間からの評価が起業意識に影響を与えていた（Liñán et al., 2011）。

## (5) 人間関係重視と地元志向

相関分析の結果は、労働条件を求めるような変化が人間関係を求めるような変化に結びつき易いこと、またロジスティック回帰分析の結果は、人間関係を重視するような変化が地元志向を高めることを示している。労働条件を求める変化と人間関係を求める変化が相関するのは、良い労働条件を得るために良い人間関係が必要となる（後述）と考えれば合理的である。一方、人間関係を求める変化が地元志向を高めることについては、地元の職場のほうが良い人間関係が得られるという認識を学生の側が有していなければ成立しない関係である。したがって、本研究は、地方の学生の職業意識が人間関係を求めるように変化することで地元志向が高まることを示すとともに、その背後にある、地方の学生の地元の職場の人間関係に対して置いている高い信頼という潜在意識を掘り起こすことができた。また、この結果は、先行研究（文献 3.7）が示した、社会的な絆を重視する若者ほど地元に残るといった傾向の原因の一部を説明するものと考えられる。

### 文献 3.7 社会的な絆と地元志向に関する先行研究

- ドイツの大学卒業生 1,396 人。社会的絆を重視する卒業生は馴染のある土地で、一方、仕事の機会やアメニティを重視する卒業生は大都市で、それぞれ仕事を探す傾向がある（von Proff et al., 2017）。
- 中国・四国・九州地方の大学・短大生 513 人。地元志向の強い学生は、弱い学生よりも企業選びの際に会社の雰囲気重視する。地元企業であればもともと知っていることも多く、雰囲気が決め手となりやすいためと考えられる（安倍ら、2016）。
- 全国 16 市町 1,062 人の有権者。社会的環境（人々との交流や地域のイベント）への評価と物理的環境（街並みや建造物、医療施設）への評価は相関関係にある。また、社会的環境への評価は、物理的環境への評価に比べて地域に対する愛着をより高める（引地ら、2009）。

また、先行研究は、人的ネットワークが環境面の不足を補うことで地方の地域振興のリソースに成り得ることを示している（文献 3.8）。

### 文献 3.8 地方の人的ネットワークを活かした地域振興の可能性を示す先行研究

- 都市では創造性が、地方では人的ネットワークが起業においてより重要な意味を持つ。都市では起業にとってよりサポート的な環境と競争があるため創造性が直ちに起業に結びつくが、そうした環境や競争に欠ける地方では、創造性よりも人の結束を基盤にした社会的ネットワークを持つことが起業において大きな意味を持つ（Freire-Gibb, et al., 2014）。
- 1975 年から 2004 年までの 29 か国 266 社 931 工場の半導体産業の立地パターンは、集団主義的文化を持つ国ほど集積地として好まれる傾向にあったことを示している。これは、集団主義は協調や協力を促し、ただ乗りや機会主義的行動を抑制することで、集

積地内の企業に取引費用の削減や過度な競争の抑制などのメリットを与えると同時に、進んで知識を共有し、スピルオーバーを生み易くする効果があるためと考えられる (Martin et al., 2010)。※ちなみに、Yamawaki (2012) は、一人あたり付加価値や第三次産業の比率が低く、他県との人の往来が少ない都道府県ほど集団主義が強いこと、集団主義の特に強い県が東北地方や中部地方に偏在していること、一方、集団主義の低い上位 10 都道府県のうちの 8 つが政令指定都市を有する都道府県であることを示している。

## (6) 大企業志向と都市志向

本研究が示した、大企業志向を持つ地方の学生の地元志向が低いという傾向は、大企業への就職を希望する学生の地元志向が低いとする既存の議論 (文献 3.9) を支持するものといえる。ちなみに、マイナビ (2020b) の調査では学生の大企業志向が 2001 年の調査開始以降最も高い水準になったことが示されており、コロナ禍で不安を感じた学生が大企業志向を強めることで、(人間関係を重視する意識の高まりなどにより本来であればもっと高まったはずの) 地元志向を弱めていたことが窺える。

### 文献 3.9 大企業志向と都市志向の関係についての先行研究

- 地方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、大企業志向を持つ若者の出身地域への U ターン行動にマイナスの影響を与えている (日本政策金融公庫総研、2015 ; 中小企業庁、2017)。

## (7) 職業意識の変化における男女差

本研究では、コロナ禍において男子学生が女子学生よりも活躍機会などの内発的条件を重視するように変化することが示された。これに似て、一連の先行研究では、男性が女性よりも内発的条件を重視することが示されている (文献 3.10)。先行研究は (報酬への反応という) 「状態」、本研究は (報酬への反応における危機下の) 「変化」を扱っているという違いがあるが、変化の積み重ねの結果として状態があると考えれば、本研究は、先行研究が示した現象の原因を部分的に説明していると解釈できる。

### 文献 3.10 報酬への反応における男女差についての先行研究

- 幼児期における社会化のプロセスにより、男性は女性よりも競争 (Tannen, 1994) や独立を好む傾向がある (Gefen et al., 1997)。
- 男性は女性に比べて、意思決定力や自律の程度によって自尊心が左右される傾向がある (Keller et al., 2015)。
- 男性は外発的な報酬よりも内因的な報酬を重視する。一方、女性は両者を区別しない (Worthley et al., 2009)。※日本人を対象にした研究。

#### (8) 人間関係重視による地元志向は内発的働き方につながらない

本研究が行ったパス解析の結果は、危機下において職場の良好な人間関係を求めるような意識の変化が、地元志向を高める効果がある反面、自己価値の実現や活躍機会を求めるような内発的な意識の変化へと直接的に結びつき難いことを示した。内発的な意識を高めるには、地元志向が高まったことで良しとするのではなく、社会的評価を重視するような意識の変化、すなわち、彼らの関心が広く社会全体に向かうようにする必要がある。若者の地元志向の原因を職業意識の低さに求める議論（文献 3.11）はこれまでもあったが、本研究は、先行研究の成果に整合的で、かつ実現可能な施策につながり得る新たな知見を加えるものといえる。

#### 文献 3.11 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）。
- 地方の学生の意識は、地域産業を牽引する人材としては物足りない（後河、2019）。
- 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（響田、2009）。
- 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）。
- 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）。
- 青森県内に在住する 20～34 歳の 5,400 人。県内に留まって進学した者は、県外に進学した者と比較して対人不安が大きい（石黒、2007）。

#### (9) 労働条件を求める変化が人間関係を求める変化へとつながる理由

パス解析では、労働条件を求める変化が人間関係を求める変化へとつながることを示した。これについては、良好な環境の獲得が周りとの関係性に依存すること、すなわち職場においては、労働条件を与える側の上司と良好な関係を築くことが良好な労働条件の獲得につながることを学生が正しく理解していることを示唆するものである。なお、一連の先行研究では、テレワークを成功裡に導入するための前提条件として職場における信頼関係の構築があることが示されている（文献 3.12）。



### 文献 3.12 テレワーク導入において職場の信頼関係が前提条件になることを示す先行研究

- 2011 年の米国の Merit Systems Protection Board (MSPB) Telework Study に収録されている 9,773 人の米国人データ。職場における信頼形成がテレワーク導入企業のパフォーマンスを高める (Kim et al., 2021)。
- 米国の公立大学のマネージャー85 人を対象にした質問紙調査。上司は専ら信頼の置ける部下に対してテレワークを許す傾向がある (Kaplan et al., 2018)。
- 中国の在宅勤務経験者 522 人への質問紙調査。職場の同僚からの精神的サポートがあると、仕事と家庭の間のメリハリの低下、職場のコミュニケーション不足、仕事の遅延、孤独感の増大などのリモートワークで発生しがちな問題が抑制される傾向にある (Wang et al., 2021)。
- (社)日本テレワーク協会が実施した「働き方の柔軟度についてのアンケート調査」回答企業 145 社。コミュニケーションが活発な組織ほど、テレワークの導入により、効率性の向上やコスト削減などの成果を上げている (古川、2010)。
- 東証一部上場企業 5 社へのインタビュー調査。厳しく管理監督するだけではテレワーク制度は浸透せず、社員を信頼することがテレワークを浸透させるための前提条件になる (城倉、2018)。
- 在宅勤務者と上司・同僚などの間に信頼関係がなければ、上司は在宅勤務者に仕事を任せることに抵抗を感じるし、勤務者は評価などに対して不安になる。したがって、双方が多くコミュニケーションを取って信頼関係を築くことが、在宅勤務によりもたらされる問題点の解消のカギになる (安達、2010)。
- テレワークでは、日頃お互いに顔を合わせない人々が協働する。それ故、ちょっとした表現の食い違いが大きな誤解や問題、コンフリクトに発展してしまうことがある。日本でテレワークが成功するには、テレワークを利用する人々の間であらかじめ信頼関係が成立されていることが必要である (古川、2003)。

### (10) 人間関係を求める変化が社会的評価を求める変化へとつながる理由

パス解析の結果は、人間関係を求める変化が社会的評価を求める変化へとつながることを示している。これについては、社会から評価されるような仕事をするためには周りとの人間関係の構築が求められることを学生が正しく認識していることを示唆するものである。先行研究でも、企業の CSR 活動が社員の参画やチームワークを必要とすることを示している (文献 3.13)。

### 文献 3.13 企業の社会貢献のために職場の人間関係が前提条件になることを示す先行研究

- 企業としてボランティア活動を行うポーランドの会社 5 社 33 人へのインタビュー調査。企業のボランティア活動への参加が従業員に日常業務と異なる環境下での労働や新しいスキルの習得・実践を求めるため、チームビルディングが促される (Glińska-Neweś et al., 2019)。
- 日本の 178 社への質問紙調査。2005 年度調査と比較して、社会貢献活動の役割や意義

として「社員が社会的課題に触れて成長する機会」を挙げる企業が増え、CSR への社員の参画が重視される風潮が強まった。また、回答企業の 87%がコロナ関連の支援を行っている、もしくは行う予定と回答。活動内容としては、物資の提供が最も多く回答企業の 72%を占め、具体的には、マスクや医療用ガウンなどを医療機関に提供した企業が多く見られた。また、会社としての寄付 (60%) だけでなく、社員による寄付 (26%) もあった (日本経済団体連合会、2020)。

#### (11) 社会的評価を求める変化が活躍機会や自己価値を求める変化へとつながる理由

さらに、パス解析の結果は、社会的評価を求める変化が活躍機会や自己価値を求める変化へとつながることを示している。このことは、学生が、社会的に評価されるような仕事とやりがいのある仕事を重ねて見ていることを示唆するものである。先行研究でも、企業の CSR 活動が従業員のやりがいや創造性を高めることを示している (文献 3.14)。

#### 文献 3.14 内発的働き方の実現において企業の社会貢献が求められることを示す先行研究

- オーストラリアの大企業 10 社で働く 911 人に対する質問紙調査。企業の CSR 活動が公の利益に貢献していると感じ取った従業員ほど、より仕事を有意義に感じる (Glavas et al., 2014)。
- 韓国のホテル産業で働く 250 人に対する質問紙調査。会社の CSR 活動は従業員に安心感やステイクホルダーへの貢献意欲を高め、その結果、彼らの創造性を高める (Hur et al., 2018)。

#### (12) 内発的報酬を求める変化が労働生産性の向上につながる理由

内発的報酬を求める意識が高まれば、それが与えられる職場において内発的モチベーションが高まり易くなる (Cherry, 2019)。また、内発的モチベーションが高まれば、仕事にも良い影響が及ぶと考えられる。先行研究でも、内発的モチベーションの高まりは、労働生産性やパフォーマンスの向上につながることが示されている (文献 3.15)。

#### 文献 3.15 内発的なモチベーションが高いほど労働生産性が高いことを示す先行研究

- 米国でリモートワークを行う 108 人。内発的モチベーションが高い人ほど労働生産性が高い (Pemble, 2020)。
- トルコの 76 人。自己肯定感が高いほど内発的モチベーションが高く、その結果、仕事のパフォーマンスも高い (Çetin et al., 2018)。
- イタリアの社会的企業 320 社で働く 4,134 人。内発的モチベーションが高い人ほど賃金が高い。賃金の高さは労働生産性の高さを反映したものと考えられる (Becchetti et al., 2013)。

- ノルウェーのガスステーションで働く 552 人の従業員と 78 人の店舗管理者。主観的な内発的モチベーションが高い従業員ほど店舗管理者の評価する客観的パフォーマンスが高い (Kuvaas et al., 2017)。

### (13) 本研究の意義

#### ①コロナ禍を味方につけて地方への人の流れをつくる

もしもコロナ禍による学生の職業意識の変化が一過性のものであったならば、本研究の社会的意義も一過性のものに過ぎないであろうか。先行研究では、初職の勤務地に地元を選んだ人が長く地元に住み続ける傾向にあること (文献 3.16)、また、大卒人口の地元での滞留は外から人材を呼び込む効果があること (文献 1.1) が示されている。そのため、たとえ一時でも地方の学生をより多く地元で滞留させることが出来れば、地方振興においてある程度長期的な効果を持つと考えられる。

#### 文献 3.16 卒業時の地元就職がその後の地元定着にとって重要であることを示す先行研究

- ドイツの家計調査データを用いた分析。卒業した大学の所在地に長く住んだ卒業生ほど他の州に移動しない。卒業後に他の州に移動する卒業生のうち、3 人に 1 人が一年以内に移動する。つまり、卒業後 1 年間、州内に止まらせることが人材を留めるために大事 (Busch et al., 2010)。
- フィンランドの雇用統計を用いた分析。都市の卒業生よりも地方の卒業生のほうが地域を超えた移動をする。また、大学卒業後から 2 年目にかけて他地域への移動率が急速に高まり、2 年を超えると減少する。すなわち、卒業後 2 年間、地域に止まらせることが人材を留めるために大事 (Haapanen et al., 2012)。

#### ②景気と職業意識の関係を解明する研究に発展させる

地元志向の高まりはコロナ禍のような特別な現象によるのではなく、不景気になると高まるものとする説がある (文献 3.17)。であれば、本研究は、今後の国の景気動向が学生の職業意識に与える変化を予測するための有用な資料として活用し得る。

#### 文献 3.17 不景気になると地元志向が高まることを示す先行研究

- 学生の地元志向は、不況によって地元以外でも望ましい仕事を見つけにくくなるという経済的要因に因るものである (太田, 2003)。
- 2007～2017 年の就業構造基本調査のデータを用いた分析。所得水準と人口移動の相関は景気回復とともに強まる。すなわち、景気回復期ほど、低所得地域からの人口流出と高所得地域への人口流入が起こり易く、地域間格差の拡大が起こり易い (豊田, 2019)。

#### (14) 結論と展望

本章では、大学生向けのアンケート調査の結果に基づき、コロナ禍における大学生の職業意識の変化について分析を行った。その結果、わずかではあるがハッキリとした変化が見られたこと、とりわけ労働条件を求める意識が比較的大きく変化したことが明らかになった。リモートワークがし易いこと、勤務時間に融通が利くこと、副業をし易いことなど、コロナ禍で起きた働き方の変容に関する内容を含むものである。しかし、こうした働き方への対応や理解には職場間で差があることが報じられており（日本経済新聞、2020）、そのため、本章の結果は、学生の人気を集める職場とそうでない職場の差も広がりつつあることを示唆するものといえる。また、収入の安定や福利厚生の実感などを求める意識の高まりは、コロナ禍で経営危機に陥る職場をメディア等で見た学生が、不況に強い、安定的な職場を選好するように意識を変化させたものと解釈することができる。その他、人間関係や社会貢献を重視するような変化も比較的大きく高まっている。前者は、コロナ禍で増大した不安により周囲のサポートを求める意識が高まったこと、また後者は、大変な状況の中で活躍する医療従事者などの姿に触発されたものと推察される。総じて「労働条件が充実し、温かみがあり、社会貢献のできる職場」への人気が高まったことが示される結果といえる。

都市（三大都市圏）と地方（他の道府県）の学生の比較からは、地方の学生が都市の学生に比べてより労働条件を重視するように変化したことが示されている。また、パス解析やロジスティック回帰分析の結果は、こうした労働条件を重視する意識の高まりが、良好な人間関係を重視する意識の高まりにつながり、さらには地元志向を高める働きをしていたことを示している。人間関係を重視するような意識の変化が地元志向につながるという現象は、学生の側に地元の人間関係に対する信頼があることを前提にしないものである。したがって、本調査が明らかにしたコロナ禍における地元志向の高まりは、（労働条件や人間関係を含む）職業意識の変化がそれほど大きなものではなかったこと、また、大企業志向の高まりなど地元志向を下げる変化があったことなどにより決して大きなものではなかったものの、今後、人間関係の良さをアピールし、より多くの学生に地元で就職することのメリットを周知させることが、学生を地元に着定させるために地方の企業が取るべき効果的な戦略であるといえる。

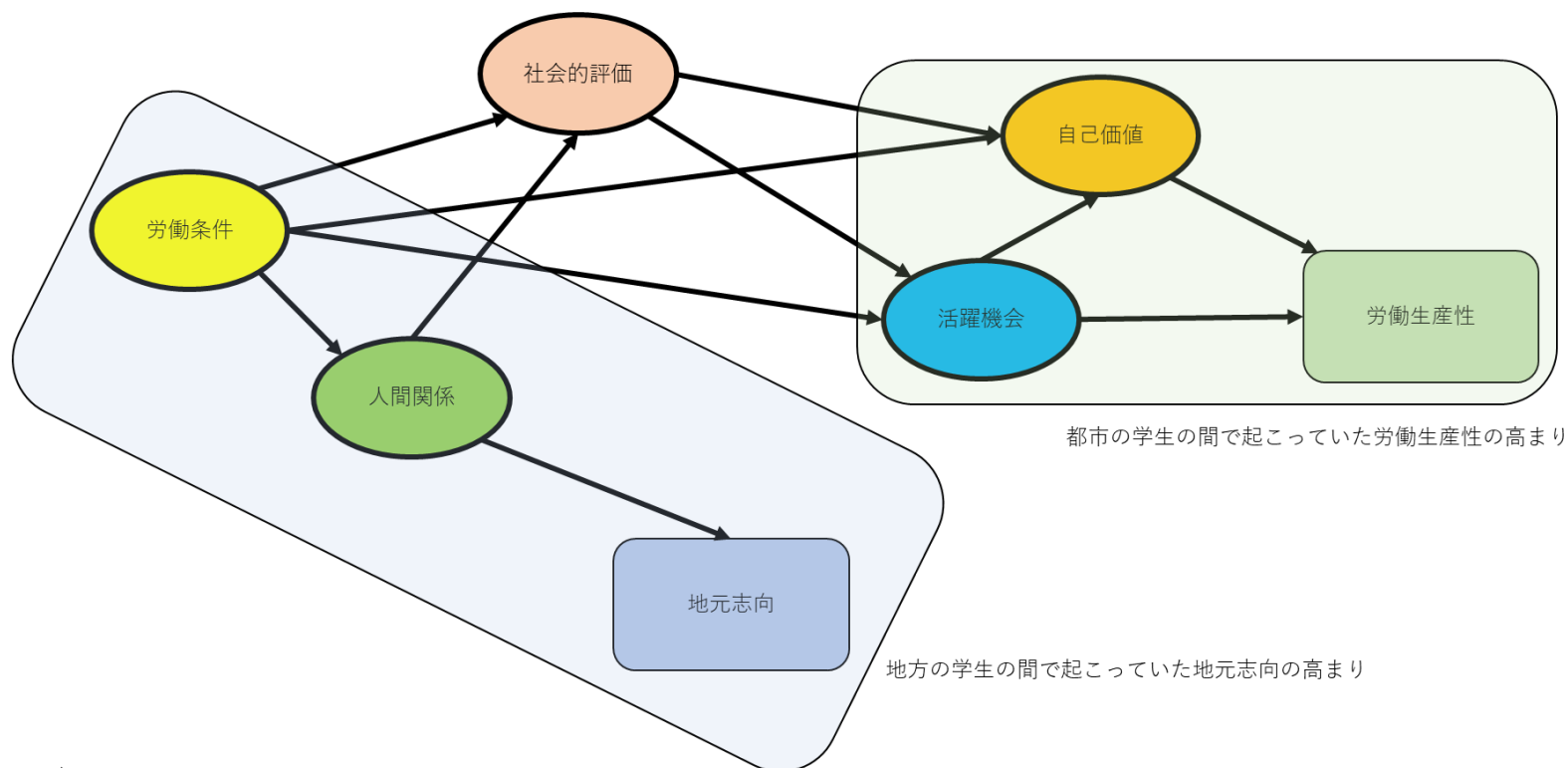
しかし、同時にパス解析の結果は、人間関係を重視するような変化が、起業や労働生産性の向上と関わりが深いとされる活躍機会や自己価値の実現を重視するような変化へと結びつき難しいことを示している。また、自己価値を重視するように変化は、地方の学生よりも都市の学生で大きかったことが示されている。言い換えれば、コロナ禍において、地方の学生は都市の学生よりも安定（労働条件）を重視するように変化し、その変化が温かみ（人間関係）を重視するような変化と地元志向の高まりをもたらしていたが、地域間格差縮小のために地方において最も必要とされる労働生産性の向上（第1章参照）に資するような意識（活躍機会、自己価値）の変化は地方ではあまり起こらず、むしろ都市の学生の間でより強く起こっていたことが示される結果となった。このことは、地元志向の高まりがさほど大きくなかったということ以上に、地方の将来に暗い影を落とす結果といえる。

では、労働生産性の観点で、地方の学生にどのような意識の変容を求めれば良いだろうか。パス解析の結果は、人間関係を重視するような変化が、社会的評価を重視するような変化を介

することで、活躍機会や自己価値を重視するような変化に結びつくことを示している。このことは、ただ地元志向が高まれば良しとするのではなく、地方の学生に、周囲との良い関係を築きつつ、より広い視野を持ち、社会との関りを重視するような変化を促すことで、地元に残りつつ、高い労働生産性を持ち、地元の企業や地域の発展に貢献してもらえる可能性があることを示すものである。そのためには、地方の密度の濃い人間関係を活かしつつ、世のため人のためというような広い視野を持ってもらえるよう、教育のあり方などにおいて工夫を凝らしていくことが求められよう。

先行研究では、大学卒業後に地元で就職した学生は、その後も長く地元で定着することが示されている。また、地元で定着した人材は、外部から新たな人材を呼び込むための呼び水になり得ることが示されている。このことは、コロナ禍で高まった地元志向がたとえ一過性のものであったとしても、地域振興に与える効果はある程度長期的なものになり得ることを意味している。ちなみに、本報告書を執筆している 2021 年 3 月 25 日時点で感染率は止まるどころか徐々に増加する傾向を見せており、第 4 波を懸念する声すら上がり始めている。そのため、学生の職業意識や地元志向についても、今後の感染状況次第では、本章が示したものよりもさらに変化する可能性がある。であれば、地方の振興機関や企業、大学が、この危機を味方につけて地域産業集積の再生を図る余地はまだ残されているといえよう。そのために、本章で示したアンケート調査の結果が多くの関係者にとって少しでも参考になるのであれば幸いである。

図表 3.36 本研究が明らかにしたこと



出所) 図表 3.1 と同じ。

注) 「労働生産性」は本研究では使用していない変数だが先行研究から導かれる位置に置いた。

解説) コロナ禍で、地方の学生の間では労働条件を重視するような意識の変化が起こり、そのことが、人間関係を重視するような変化と地元志向を高めていた。一方、(就職後の) 労働生産性に結びつき易いとされる自己価値や活躍機会を重視するような意識の変化は都市の学生のほうが大きく、そのためコロナ禍は、地方の学生と都市の学生の意識や地元志向、労働生産性における乖離を強めたものと考えられる。地元志向と同時に高い労働生産性の実現を地方の学生に求めるには、人間関係を重視する変化が自己価値や活躍機会を重視する変化につながるよう、両者の橋渡しの位置づけにある社会的評価を重視するような意識の変化(世のため人のためというような価値観の高まり)を学生にもたらす必要がある。

## 第4章 コロナ・インパクトを超えて

---

### 4.1 各種調査から得られた重要なファインディングス

#### (1) 産業集積と東京一極集中の形成過程

第1章では、1970年から2012年までの期間を対象に都道府県別にまとめられた産業別実質付加価値、産業別就業者数、人口の3つのデータに基づいて、産業集積と東京一極集中の問題について統計的な分析を行った。そこから得られた重要なファインディングスは、以下のとおりである。

#### ◆東京への就業人口の集中は80年代の「東京圏」への集中と並行して形成された

東京圏の転入超過のピークは、転入超過数が15万人を超えた86～87年を頂点とする80年代後半であるが、この間、東京都もまた、80年代中庸の一時期を除いて、1990年代前半まで転出超過であったことは留意する必要がある。これは、東京都が、地方から移動してくる人々にとって、住む場所としてはあまり選ばれず、主に働く場所として選ばれたことに因る。つまり、80年代は、地方から東京圏に移り住み、東京都にある職場に通うという流れが人口移動において際立った特徴となった時期といえる。具体的には、就業人口において東京都の割合が13%近くから14%近くへと増加したのが80年代であり、その後、この時期と相当するほどの変動はなく、90年代から2000年代にかけて同数字が13%台前後で推移し、今日の就業人口の東京への集中は、主に80年代の人口の東京圏への集中と並行して形成され、今日に受け継がれたものである。

#### ◆80年代はヒト以上に「モノやカネの東京都への集中」がもたらされた時期であった

就業人口以上に東京都への集中が強まったのは、実質付加価値である。すなわち、80年代は、人以上に、モノやカネの東京都への集中がもたらされた時期であった。これにより、実質付加価値を就業人口で除した労働生産性の比（東京都／地方）も1980年の1.12倍から1990年には1.31倍へと増加した。つまり、80年代は、東京一極集中とこれによる都道府県間格差が形成された最も象徴的な時期であった。

#### ◆平成不況、グローバル化等で東京都の実質付加価値の割合および労働生産性比の低下

2000年代後半に入るとリーマンショック等に象徴される平成不況の長期化の影響から東京都の第三次産業の労働生産性の停滞、および、グローバル化や少子化の影響を受けた地方製造業の労働生産性の「向上」により、東京都が占める実質付加価値の割合、労働生産性は共に低下した。

#### (2) コロナ・インパクトにより変容する地域産業振興

第2章では、コロナ禍における地域産業振興の現状と課題について、岩手県、山形県、福

島県および山口県の4県を対象にWEB 専門家ヒアリングを実施し情報収集を行った。そこから得られた重要なファインディングスは以下のとおりである。

#### ◆コロナ禍の影響による厳しい現状

今回のヒアリングの結果、コロナ禍で地方経済および産業の厳しい現状が明らかとなった。例えば、岩手県では、2020年2月中旬時点で95%近くの会員企業に影響が発生、山形県では、製造業が特に厳しく、中には8割減という企業もあるとのことであった。また、山口県では、9月以降、半導体製造装置関連がガタ落ちで、また全般的に仕事が減っている状況であることが確認された。

#### ◆多品種少量製品の受注増の兆候

コロナ禍による変化として、岩手県では、県内の中小部品メーカーに対して多品種少量製品の製造を新規に依頼するケースが増え、山口県の支援機関も、県内の部品メーカーを紹介して欲しいという要望を県外の企業から複数受けた。これらは主に、海外などの取引先からの輸入が滞ったことで、一部の企業において国内メーカーによる支援が必要になったためと考えられる。また、山形県でも、従前より多品種少量生産を得意というメーカーでは、コロナ禍においても京都や大阪などの遠方の顧客と取引を続けているケースが確認された。

#### ◆コロナ禍に伴う新規事業展開やWEB活用の動き

岩手県では、例えば、PCR検査の前処理が出来る電動ピペットを開発した事例、3Dプリンタで組立式のパーティションを作った事例、輸送用緩衝材を扱うメーカーからパーティションのリーディング企業へと事業拡大に成功した事例などコロナ禍による新事業展開の動きが確認された。また、山形県では、WEBを使ったリモート据え付け、すなわち、設備業者が現地に出張で行けないという事情を受け、顧客にタブレットを持たせ、コミュニケーションを取りながら据え付けをしてもらうような仕事が増えているなどコロナ禍に伴う新たな取り組みが出てきている。しかしながら、全体的には地方経済は停滞状況にあり、コロナ禍において元気のある企業とそうでない企業で二極化が発生しているものと推察される。

#### ◆コロナ禍による商談会や展示会の仕方における変容

山形県では、従来からの大規模な商談会を実施できない状況の中、WEB商談会を開催したが参加者数は少数に留まった。その背景としては、多くの企業がWEBによる商談に不慣れであったことや設備が整っていなかったことが挙げられる。また、山口県でも、従来型の展示会をWEB展示会に切り替え中だが、従来の展示会を代替し得るようなWEB展示会には至っていない。これらの事例は、コロナ禍において急ごしらえで用意されたWEBによる商談会・展示会は従来のものとは異なり利用者のニーズに答え得るものとなっていないことを示唆しているが、裏を返せば、この現象は、今後、従来の商談会・展示会に近いものが作られるならば、利用が増え、情報やアクセスの上で不利とされる地方中小企業にとって追い風となる可能性を秘めている。一方、福島県の場合は、進出企業と地元企業とのマッチ



ングを目的とした交流会を一部オンラインで行ったところ、良い手ごたえを得たとのことである。また、福島県の支援機関では、コロナ禍に直面する前から様々な進出企業をホームページなどで動画付きで紹介し認知度を高めるために努力してきたことが功を奏していることも報告された。

#### ◆WEBを活用した個別商談会の効果

WEB 商談会に比べると、「WEB を使った個別商談」は比較的成功裡に浸透しているようである。山口県では、大手企業と支援機関、県内中小企業の3者をつないだ WEB による個別商談を積極的に行い、成約率が上がるなど少しずつ成果になりつつある。支援機関がファシリテーター的な役割を担ったことが成約率向上に繋がったものと推察される。同様に、山形県でも、WEB 商談会に加えて、WEB による発注開拓、つまり、発注企業の担当者に WEB で案内を行うなどの取り組みを始めている。その他、岩手県の支援機関担当者は、県内外の経営者との協業をし易くなったことを WEB 環境のメリットとして挙げている。これらの事例は、支援機関が積極的に WEB を活用し、多くの企業を巻き込んでいくことで、コロナ禍という危機を味方につけられる可能性があることを示唆している。

#### ◆支援機関が背中を押すことで経営者の前向きな姿勢を引き出す

福島県では、東日本大震災後の教訓を活かして、コロナ禍においても、これまで行ってきたエネルギーシフトなどに関する勉強会を WEB に切り替えて行っている。支援機関では、より多くの企業に登壇する機会を与えるなど、参画意識を高める努力をしている。また、支援機関の呼びかけに応じて勉強会に参加した企業の側でも、「工場も事務所も無くなった東日本大震災の時に比べれば今回のコロナ禍はまだまし」と語る経営者もあり、支援機関が背中を押すことで、企業経営者の前向きな姿勢を上手に引き出すことが出来た事例が確認された。

#### ◆WEB 環境整備や中小企業の情報化リテラシー向上における支援機関の役割

WEB 環境の整備が全ての企業で順調に進んでいるわけではないことも確認された。例えば、コロナ対策の補助金（売上が減った企業に対する、設備やウェブ環境を整えるための補助金）については、支援機関から提案をしても会員企業の利用が少ない背景には、中小企業のオンライン化に対する意識や何をアピール出来るのかというアイデアの低さがあること。また、オンライン化の補助金が整備され、支援機関が訪問しながらフォローしているが、カメラ付きノートパソコンなどの使い方を知らない経営者やホームページを更新しない経営者も多いことなどが挙げられた。一方で、どこに相談をすればいいか分からないという企業も多いことから、支援機関の役割（支援内容）をより広く認知して貰うことも課題として指摘された。

#### ◆WEB 環境のデメリットと環境整備・活用の継続

その他、WEB のデメリットとしては、①新規の取引先だと商談のきっかけが掴み難い（山

形県、山口県)、②本音を言い難い(山形県)、③共有し難い情報がある(山口県) ことなどが挙げられた。③については、例えば、高精度加工、特殊加工をなどのオンリーワン技術を持っている企業が、取引先の了解無しに加工現場を動画でアップしてPR することが出来ないなどの事例が確認された。このように、WEB が完全に有用なツールになるまでにはさらに多くの時間を要するものと考えられるが、コロナ禍が未だに終息の兆しを見せない中において、地方中小企業は、WEB 環境整備とその活用に対して支援機関の力を借りることを躊躇わずに引き続き可能な限りの準備を進めることの重要性が指摘された。

#### ◆コロナ禍による価値変容

コロナ禍は人々の間に価値観の変容をもたらした可能性があることも確認された。岩手県の支援機関担当者は、コロナ禍でエネルギーに対する人々の考え方が変わったことで、震災後に支援機関が研究会などを通して取り組んできたエネルギーシフトをより進め易い環境が整いつつあると感じている。山林を管理する人の高齢化による管理の不行き届きを原因とする立木の乱伐、それによる土砂崩れの危険性増大など地方が抱える問題を克服するには、住人の高い環境意識が不可欠である。その意味で、今回のコロナ禍は、世界が進める「持続可能な開発目標」(SDGs : Sustainable Development Goals) の実現を多少推し進める働きをしているものと推察される。

#### ◆コロナ禍と若者の地元定着の関係

若者の地元定着については、コロナ禍でも地方では全体的に厳しい状況が続いているが、例えば、山口県では、例年であれば技術系大卒の9割が県外に就職するが、今年は県内に残る人が増えるという予想している。また、山形県では、大学生の採用に関しては仕事が無いので来年度は採用出来ないという企業もあれば、こういう時期でも良い学生を採用したいという企業もあるなど二極化の流れも見られ、各県によって状況はまちまちである。

#### ◆地方の文化とWEB 社会の両立

地方では、濃い人付き合いや信頼関係が従来型の商談において強みを発揮する一方、WEB 環境による商談会などは未だ有効に機能していない状況が確認された。つまり、狭く濃い関係性を基本とした従来型のビジネスを得意とする一方、WEB を活用した新しいビジネスを苦手とする企業が多い傾向がある。故に、今後、地方経済を活性化するためには、その土地の良い面を維持しつつ、サイバー空間を柔軟に活用することが必要であり、そうした取り組みが、情報やアクセスの面で不利であるとされる地方を有利な「場」に変えていく契機になるものと考えられる。

#### (3) コロナ・インパクトと学生の職業意識の変化

第3章では、経済研究所が大学生を対象に実施したアンケート調査の結果に基づいて、コロナ禍における職業意識や地元志向の変化の状況について統計的分析を実施した。そこから得られた重要なファインディングスは、以下のとおりである。

#### ◆労働条件を求める意識が変化している

大学生向けのアンケート調査の結果に基づき、コロナ禍における大学生の職業意識の変化について分析を行った結果、とりわけ労働条件を求める意識が比較的大きく変化したことが明らかになった。リモートワークがし易いこと、勤務時間に融通が利くこと、副業をし易いことなど、コロナ禍で起きた働き方の変容に関する内容を含むものである。しかし、こうした働き方への対応や理解には職場間で差があることが報じられており（日本経済新聞、2020）、そのため、本章の結果は、学生の人気を集める職場とそうでない職場の差も広がりつつあることを示唆するものといえる。また、収入の安定や福利厚生の実質などを求める意識の高まりは、コロナ禍で経営危機に陥る職場をメディア等で見た学生が、不況に強い、安定的な職場を選好するように意識を変化させたものと推察される。

#### ◆人間関係や社会貢献を重視するような変化も見られる

人間関係については、コロナ禍で増大した不安により周囲のサポートを求める意識が高まったこと、また社会貢献については、大変な状況の中で活躍する医療従事者などの姿に触発されたものと推察される。総じて「労働条件が充実し、温かみがあり、社会貢献のできる職場」への人気が高まったことが示される結果といえる。

#### ◆都市（三大都市圏）と地方（他の道府県）の学生の比較からの示唆

分析では、地方の学生が都市の学生に比べてより労働条件を重視するように変化したことが示されている。また、パス解析やロジスティック回帰分析の結果は、こうした労働条件を重視する意識の高まりが、良好な人間関係を重視する意識の高まりに繋がり、さらには地元志向を高める働きをしていたことを示している。人間関係を重視するような意識の変化が地元志向に繋がるという現象は、学生の側に地元の人間関係に対する信頼があることを前提にしなくては成立しないものである。したがって、本調査が明らかにしたコロナ禍における地元志向の高まりは、（労働条件や人間関係を含む）職業意識の変化がそれほど大きなものではなかったこと、また、大企業志向の高まりなど地元志向を下げる変化があったことなどにより決して大きなものではなかったものの、今後、人間関係の良さをアピールし、より多くの学生に地元で就職することのメリットを周知させることが、学生を地元に着させるために地方の企業が取るべき効果的な戦略であるといえる。

#### ◆人間関係重視だけでは起業や労働生産性の向上は困難

一方で、パス解析の結果からは、人間関係を重視するような変化が、起業や労働生産性の向上と関わりが深いとされる活躍機会や自己価値の実現を重視するような変化へと結びつき難いことが示された。また、自己価値を重視するように変化は、地方の学生よりも都市の学生で大きかったことが示されている。言い換えれば、コロナ禍において、地方の学生は都市の学生よりも安定（労働条件）を重視するように変化し、その変化が温かみ（人間関係）を重視するような変化と地元志向の高まりをもたらしていたが、地域間格差縮小のために

地方において最も必要とされる労働生産性の向上（第1章参照）に資するような意識（活躍機会、自己価値）の変化は地方ではあまり起こらず、むしろ都市の学生の間でより強く起こっていたことが示される結果となった。このことは、地元志向の高まりがさほど大きくなかったということ以上に、地方の将来に暗い影を落とす結果といえる。

#### ◆労働生産性の観点から学生に求められる意識の変容

パス解析の結果は、人間関係を重視するような変化が、社会的評価を重視するような変化を介することで、活躍機会や自己価値を重視するような変化に結びつくことを示している。このことは、ただ地元志向が高まれば良しとするのではなく、地方の学生に、周囲との良い関係を築きつつ、より広い視野を持ち、社会との関りを重視するような変化を促すことで、地元に残りつつ、高い労働生産性を持ち、地域の企業や地域の発展に貢献してもらえる可能性があることを示すものである。そのためには、地方の密度の濃い人間関係を活かしつつ、世のため人のためというような広い視野を持ってもらえるよう、教育のあり方などにおいて工夫を凝らしていくことが求められよう。

## 4.2 ウイズ・アフターコロナ時代の地域産業イノベーション

最後に、ウィズ・アフターコロナ時代における産業集積の在り方について、地域産業イノベーションの視点から要点を整理した上で、地方の中小企業支援に対する示唆および今後の調査研究の課題を提示し、本調査研究のまとめとする。

### (1) WEB 環境の進展と産業集積の在り方

第2章および第3章の実態調査から明らかになったように、コロナ・インパクトによって、WEB 環境整備への対応が生活面、ビジネス面全てにおいて必要不可欠になったといえる。換言すると、コロナ・インパクトというパンデミックによって、世界中が行動変容を余儀なくされた結果、そうした変容への対応策として社会全体のデジタル化が地域差はあるが一気に加速したといえる。具体的には、WEB 会議、テレワークなどが否応なく日常に入り込み、それなくしては生活やビジネスを継続することが不可能になった結果、デジタル・リテラシーを誰もが高めざるを得なくなったのである。2020 年は新型コロナによるパンデミックが発生した年として人類史に記録されることになるが、同時に 2020 年は「テレワーク元年」としても記録されることになるだろう。こうした行動変容に伴う情報通信環境の整備と普及は、第2章で触れたように、当然のことながら地理的近接性に重点を置く、各地の産業集積の在り方にも徐々に影響を与え始めている。

しかしながら、今回の調査研究では、まさにコロナ禍の影響によって産業集積の実態について、企業城下町型集積、産地型集積、都市型複合集積および誘致型複合集積などの類型別に踏み込んだ調査を実施することができなかった。この点については、本調査研究員会での議論においても、第2章でも言及したようにコロナ・インパクトによる産業集積への影響を一律的に捉えるべきではないといった指摘がなされた。さらに、学生の就業意識に関する調査については、リモートワークの重要性が指摘されるなどコロナ・インパクトによる労働条

件の重要性が確認されたものの、これを一過性の現象として捉えるべきなのか否かについては今後も検討する必要があるといった指摘がなされた。換言すると、現在のコロナ禍（ウィズコロナ）で発生し始めている行動変容や価値変容の中で、社会全体がアフターコロナに移行した場合にどのような現象が構造的・恒常的に定着していくかについては継続的な観察が必要であると考えられる。

## **(2) イノベーション人材の獲得・育成**

ところで、住民基本台帳人口移動報告によれば、東京都の人口は 2020 年 7 月から 21 年 2 月まで 8 カ月連続で転出超過となり、コロナ禍を契機に東京一極集中が変化する兆しを見せ始めている。しかし、既に第 1 章および第 3 章で指摘したように、東京から地方への人口移動によって地方が活性化できると考えるのは早計であろう。東京一極集中の是正と地方産業集積の再活性化に向けて、コロナという禍（わざわい）を転じて福と為すには、各々の地域資源を活かして、人を集め、生産性の高い産業を創出・育成していく取り組みが必要であるが、単純に人を集め、企業や工場を誘致することだけでは、産業集積の再活性化を実現することは不可能である。

より重要なことは、地方において中小企業は「海外」に負けないより高付加価値な製品やサービスを如何にして生み出すことができるのか、あるいは「海外」と共存共栄できるビジネスモデルを如何にして構築できるのかにある。そして、そのために必要な人材の獲得・育成を地方毎に独自に考え出すこと、すなわち、「地方独自のイノベーション人材の獲得・育成」を可能にするような知識のスピルオーバーの促進こそが問われているのではないだろうか。

## **(3) 地方中小企業支援に対する示唆**

既に第 2 章の WEB ヒアリング調査の結果で指摘したように、コロナ・インパクトは地域の中小企業の取引あっせんなど中小企業振興に携わっている機関や団体の活動にも様々な影響を与えているが、WEB 環境を使った個別商談は比較的成功裡に浸透し始めていることは、新たな中小企業支援の可能性を秘めている。よって、今後、アフターコロナにシフトした場合においてもこうしたインターネットを活用した中小企業支援を積極的に展開していくことが重要である。そして、そのためには支援対象となる地域の中小零細企業経営者側に対して、自社のデジタル・リテラシーを向上させることが地理的制約を受けずに新規顧客の開拓に繋がるという利点を認識して貰いながら、例えば、地元のシステム系ベンチャー企業などと連携しながら WEB 環境の積極的な活用と魅力的なホームページの開設を促進すべきである。

さらに、第 3 章の分析から明らかになったように、リモートワークや副業といった労働条件の整備が若者を地方圏に呼び込むための 1 つのきっかけになることから、中小企業を対象にした支援ではそうした職場環境づくりを促進するために必要な情報の提供と研修プログラムの実施などを進めるべきである。いずれにしても、ウィズコロナの中で行動変容、価値変容および市場変容が同時並行的に発生している現状を踏まえながら、公的支援機関に

は、アフターコロナの時代に向けて地方の中小企業が活性化するために必要な新たな支援施策をそれぞれの産業集積の実態に合わせて早急に策定することを期待したい。

#### (4) 今後の研究課題

最後に、今回の調査研究では、急遽、コロナ・インパクトに焦点を絞った調査研究となったが、コロナ・インパクトに直面する以前から国内の産業集積では、少子高齢社会の進行による人材不足が深刻な問題となっている。また、機械産業に大きな影響を与える世界的な潮流として、SDGsの一環である脱炭素社会の実現に向けた取り組みが予想以上に加速し始めている。そこで、今後は、ウイズコロナの動向を踏まえつつ、地域産業イノベーションの可能性について、特に機械産業に大きな影響を与える脱炭素社会やライフサイクルアセスメントに対応したモノづくりと地域中小企業の新事業展開およびイノベーション人材の獲得・育成の方法等に焦点を当てた調査研究に取り組む予定である。

以上

## 資料編

---

資料 1: 「大学生の職業意識とコロナ・インパクトに関する調査」調査票

資料 2: 「大学生の職業意識とコロナ・インパクトに関する調査」集計結果一覧

産業集積再活性化委員会、学生向けアンケート  
「大学生の職業意識とコロナ・インパクトに関する調査」

2020 年 11 月

一般財団法人機械振興協会經濟研究所

機械振興協会経済研究所では、産業集積の再生に関する研究会を行っています。その一環として、研究会の委員を務める先生方の協力を得て、新型コロナウイルスが学生の皆さんの職業意識に与えた影響を明らかにするために、このアンケートを行うことになりました。頂いた情報は、研究会の作成するレポートに反映され、産業や地域の振興のための参考資料として役立てられます。つきましては、ご面倒で恐縮ですが、以下のアンケートにお答えいただき、率直なご意見・ご要望をお聞かせください。

なお、アンケートの回答は統計的に処理されますので、特定の個人が識別できる情報として公表されることはありません。何卒、ご協力よろしくお願い申し上げます。

Q 1 性別

あてはまるほうにチェックを入れてください。

- ☐ 男性
- ☐ 女性

Q2 年齡

以下のカッコ内に書き入れてください。

( ) 歲

## Q3 学年

あてはまるもの1つにチェックを入れてください。

- ☐ 1年生  
☐ 2年生  
☐ 3年生  
☐ 4年生  
☐ その他 ( )

Q4 卒業直後にどのような働き方を考えていますか

あてはまるもの1つにチェックを入れてください。





- ☐ 製造・生産・品質管理  
☐ 調査・広告・宣伝  
☐ 情報処理（システム）  
☐ 物流・配送  
☐ 広報・編集  
☐ 人事・総務・経理  
☐ 大学院に進学する  
☐ まだわからない  
☐ 特に職種にこだわりはない  
☐ その他（ ）

Q7 最もゆかりのある土地（出生地、卒業した高校の所在地、長く住んだ土地など）である都道府県を、以下のカッコ内に1つ書き入れてください。海外の場合は「海外」と書いてください。

（ ）

Q8 卒業直後に最も働きたいと思う勤務地のある都道府県を、以下のカッコ内に1つ書き入れてください。海外の場合は「海外」と書いてください。

（ ）

Q9 あなたは、以下について、職業を選ぶうえでの重要度がコロナ禍の前と今でどのように変化しましたか。それぞれの質問について、あてはまる番号を1つ選んでチェックを入れてください。

|                     | 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 |
|---------------------|-------------|------------|-------|------------|-------------|
| 1. 自分の能力が生かせる仕事ができる | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 2. 自分の可能性が広がる仕事ができる | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 3. 自分の個性が生かせる仕事ができる | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 4. やりがいのある仕事ができる    | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 5. 自身の成長につながる仕事ができる | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |

|                            | 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 |
|----------------------------|-------------|------------|-------|------------|-------------|
| 6. 世間から高い評価を受けられるような仕事ができる | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 7. 他人から尊敬される仕事ができる         | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 8. 社会で認められる仕事ができる          | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 9. 社会貢献になる仕事ができる           | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 10. 有給休暇が多い                | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 11. 残業時間が少ない               | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 12. 安定した収入が得られる            | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 13. 転勤が少ない                 | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 14. フレックスタイムなど勤務時間に融通がきく   | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 15. 職場が地元にある               | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 16. 福利厚生が充実している            | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 17. 通勤に便利である               | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 18. 副業が可能である               | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 19. リモートワークができる            | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 20. 職場で周囲の人々との信頼関係が築ける     | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 21. 職場の同僚とよい雰囲気が築ける        | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 22. 仕事上で人とのつながりが実感できる      | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 23. 職場で周囲の人々から受け入れられる      | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 24. 新しい事業を自分で起こす機会に恵まれる    | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 25. 数多くの種類の仕事が経験できる        | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 26. 将来、独立することができる          | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |
| 27. 自分の考えた新しいアイデアが生かせる     | 1           | 2          | 3     | 4          | 5           |

Q10 今回の新型コロナウイルスの世界的感染拡大によって、皆さんの将来の勤務地や居住地、職業の選択にどのような変化がありましたか。ご自身の中に起きた変化について自由に書いてください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

## 資料 2: 集計結果一覧

Q0 大学所在地

|      | 大学所在地別         |                | 性別                      |                | 出身地別                     |                | 就職希望地別                   |                | 合計             |
|------|----------------|----------------|-------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----------------|
|      | 都市             | 地方             | 男性                      | 女性             | 都市                       | その他            | 都市                       | その他            |                |
| 1 都市 | 249<br>100.00% | 0<br>0.00%     | 207<br>55.60%           | 42<br>29.20%   | 196<br>96.10%            | 53<br>17.50%   | 213<br>83.50%            | 36<br>13.80%   | 249<br>48.30%  |
| 2 地方 | 0<br>0.00%     | 267<br>100.00% | 165<br>44.40%           | 102<br>70.80%  | 8<br>3.90%               | 250<br>82.50%  | 42<br>16.50%             | 225<br>86.20%  | 267<br>51.70%  |
| 計    | 249<br>100.00% | 267<br>100.00% | 372<br>100.00%          | 144<br>100.00% | 204<br>100.00%           | 303<br>100.00% | 255<br>100.00%           | 261<br>100.00% | 516<br>100.00% |
|      | $\chi^2 = .$   |                | $\chi^2 = 29.149^{***}$ |                | $\chi^2 = 301.273^{***}$ |                | $\chi^2 = 251.210^{***}$ |                |                |

Q1 性別

|      | 大学所在地別                  |                | 性別             |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別                 |                | 合計             |
|------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------------|----------------|------------------------|----------------|----------------|
|      | 都市                      | 地方             | 男性             | 女性             | 都市                      | その他            | 都市                     | その他            |                |
| 1 男性 | 207<br>83.10%           | 165<br>61.80%  | 372<br>100.00% | 0<br>0.00%     | 169<br>82.80%           | 195<br>64.40%  | 197<br>77.30%          | 175<br>67.00%  | 372<br>72.10%  |
| 2 女性 | 42<br>16.90%            | 102<br>38.20%  | 0<br>0.00%     | 144<br>100.00% | 35<br>17.20%            | 108<br>35.60%  | 58<br>22.70%           | 86<br>33.00%   | 144<br>27.90%  |
| 計    | 249<br>100.00%          | 267<br>100.00% | 372<br>100.00% | 144<br>100.00% | 204<br>100.00%          | 303<br>100.00% | 255<br>100.00%         | 261<br>100.00% | 516<br>100.00% |
|      | $\chi^2 = 29.149^{***}$ |                | $\chi^2 = .$   |                | $\chi^2 = 20.576^{***}$ |                | $\chi^2 = 6.677^{***}$ |                |                |

Q3 学年

|       | 大学所在地別                   |                | 性別                    |                | 出身地別                     |                | 就職希望地別                   |                | 合計             |
|-------|--------------------------|----------------|-----------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----------------|
|       | 都市                       | 地方             | 男性                    | 女性             | 都市                       | その他            | 都市                       | その他            |                |
| 1 1年生 | 41<br>16.50%             | 10<br>3.70%    | 42<br>11.30%          | 9<br>6.30%     | 33<br>16.20%             | 18<br>5.90%    | 33<br>12.90%             | 18<br>6.90%    | 51<br>9.90%    |
| 2 2年生 | 7<br>2.80%               | 150<br>56.20%  | 102<br>27.40%         | 55<br>38.20%   | 7<br>3.40%               | 146<br>48.20%  | 25<br>9.80%              | 132<br>50.60%  | 157<br>30.40%  |
| 3 3年生 | 150<br>60.20%            | 80<br>30.00%   | 166<br>44.60%         | 64<br>44.40%   | 120<br>58.80%            | 105<br>34.70%  | 144<br>56.50%            | 86<br>33.00%   | 230<br>44.60%  |
| 4 4年生 | 51<br>20.50%             | 27<br>10.10%   | 62<br>16.70%          | 16<br>11.10%   | 44<br>21.60%             | 34<br>11.20%   | 53<br>20.80%             | 25<br>9.60%    | 78<br>15.10%   |
| 計     | 249<br>100.00%           | 267<br>100.00% | 372<br>100.00%        | 144<br>100.00% | 204<br>100.00%           | 303<br>100.00% | 255<br>100.00%           | 261<br>100.00% | 516<br>100.00% |
|       | $\chi^2 = 177.368^{***}$ |                | $\chi^2 = 8.750^{**}$ |                | $\chi^2 = 118.148^{***}$ |                | $\chi^2 = 101.957^{***}$ |                |                |

## Q4 卒業直後の働き方

|                 | 大学所在地別                  |                | 性別               |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別                  |                | 合計             |
|-----------------|-------------------------|----------------|------------------|----------------|-------------------------|----------------|-------------------------|----------------|----------------|
|                 | 都市                      | 地方             | 男性               | 女性             | 都市                      | その他            | 都市                      | その他            |                |
| 1 大企業で働く        | 86<br>35.00%            | 26<br>10.00%   | 83<br>22.70%     | 29<br>20.40%   | 71<br>35.00%            | 41<br>13.70%   | 86<br>34.00%            | 26<br>10.20%   | 112<br>22.10%  |
| 2 中小・ベンチャー企業で働く | 60<br>24.40%            | 115<br>44.10%  | 117<br>32.10%    | 58<br>40.80%   | 50<br>24.60%            | 122<br>40.80%  | 69<br>27.30%            | 106<br>41.70%  | 175<br>34.50%  |
| 3 公務員として働く      | 10<br>4.10%             | 56<br>21.50%   | 51<br>14.00%     | 15<br>10.60%   | 9<br>4.40%              | 55<br>18.40%   | 15<br>5.90%             | 51<br>20.10%   | 66<br>13.00%   |
| 4 家業を継ぐ・手伝う     | 4<br>1.60%              | 2<br>0.80%     | 6<br>1.60%       | 0<br>0.00%     | 3<br>1.50%              | 3<br>1.00%     | 3<br>1.20%              | 3<br>1.20%     | 6<br>1.20%     |
| 5 まだわからない       | 77<br>31.30%            | 57<br>21.80%   | 98<br>26.80%     | 36<br>25.40%   | 62<br>30.50%            | 72<br>24.10%   | 74<br>29.20%            | 60<br>23.60%   | 134<br>26.40%  |
| 6 その他           | 9<br>3.70%              | 5<br>1.90%     | 10<br>2.70%      | 4<br>2.80%     | 8<br>3.90%              | 6<br>2.00%     | 6<br>2.40%              | 8<br>3.10%     | 14<br>2.80%    |
| 計               | 246<br>100.00%          | 261<br>100.00% | 365<br>100.00%   | 142<br>100.00% | 203<br>100.00%          | 299<br>100.00% | 253<br>100.00%          | 254<br>100.00% | 507<br>100.00% |
|                 | $\chi^2 = 85.915^{***}$ |                | $\chi^2 = 5.873$ |                | $\chi^2 = 55.958^{***}$ |                | $\chi^2 = 61.349^{***}$ |                |                |

## Q8 就職希望地

|          | 大学所在地別                   |                | 性別                      |                | 出身地別                     |                | 就職希望地別                   |                | 合計             |
|----------|--------------------------|----------------|-------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----------------|
|          | 都市                       | 地方             | 男性                      | 女性             | 都市                       | その他            | 都市                       | その他            |                |
| 1 都市就職希望 | 213<br>89.50%            | 42<br>16.30%   | 197<br>55.20%           | 58<br>41.70%   | 186<br>93.00%            | 69<br>23.70%   | 255<br>100.00%           | 0<br>0.00%     | 255<br>51.40%  |
| 2 地方就職希望 | 20<br>8.40%              | 213<br>82.60%  | 152<br>42.60%           | 81<br>58.30%   | 10<br>5.00%              | 218<br>74.90%  | 0<br>0.00%               | 233<br>96.70%  | 233<br>47.00%  |
| 3 海外就職希望 | 5<br>2.10%               | 3<br>1.20%     | 8<br>2.20%              | 0<br>0.00%     | 4<br>2.00%               | 4<br>1.40%     | 0<br>0.00%               | 8<br>3.30%     | 8<br>1.60%     |
| 計        | 238<br>100.00%           | 258<br>100.00% | 357<br>100.00%          | 139<br>100.00% | 200<br>100.00%           | 291<br>100.00% | 255<br>100.00%           | 241<br>100.00% | 496<br>100.00% |
|          | $\chi^2 = 274.678^{***}$ |                | $\chi^2 = 11.885^{***}$ |                | $\chi^2 = 234.631^{***}$ |                | $\chi^2 = 496.000^{***}$ |                |                |

## Q7×Q8 地元志向と都市志向

|           | 大学所在地別            |                | 性別               |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別                   |                | 合計             |
|-----------|-------------------|----------------|------------------|----------------|-------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----------------|
|           | 都市                | 地方             | 男性               | 女性             | 都市                      | その他            | 都市                       | その他            |                |
| 1 狭義の地元志向 | 120<br>49.20%     | 183<br>71.80%  | 222<br>61.80%    | 81<br>57.90%   | 114<br>55.90%           | 189<br>64.10%  | 114<br>44.70%            | 189<br>77.50%  | 303<br>60.70%  |
| 2 広義の地元志向 | 48<br>19.70%      | 22<br>8.60%    | 44<br>12.30%     | 26<br>18.60%   | 44<br>21.60%            | 26<br>8.80%    | 48<br>18.80%             | 22<br>9.00%    | 70<br>14.00%   |
| 3 都市志向    | 58<br>23.80%      | 35<br>13.70%   | 66<br>18.40%     | 27<br>19.30%   | 29<br>14.20%            | 64<br>21.70%   | 93<br>36.50%             | 0<br>0.00%     | 93<br>18.60%   |
| 4 その他     | 18<br>7.40%       | 15<br>5.90%    | 27<br>7.50%      | 6<br>4.30%     | 17<br>8.30%             | 16<br>5.40%    | 0<br>0.00%               | 33<br>13.50%   | 33<br>6.60%    |
| 計         | 244<br>100.00%    | 255<br>100.00% | 359<br>100.00%   | 140<br>100.00% | 204<br>100.00%          | 295<br>100.00% | 255<br>100.00%           | 244<br>100.00% | 499<br>100.00% |
|           | $\chi^2 = 28.488$ |                | $\chi^2 = 4.764$ |                | $\chi^2 = 20.481^{***}$ |                | $\chi^2 = 154.054^{***}$ |                |                |

## Q5 卒業直後の業種

|                    | 大学所在地別                  |                | 性別                |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別                  |                | 合計             |
|--------------------|-------------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------------|----------------|-------------------------|----------------|----------------|
|                    | 都市                      | 地方             | 男性                | 女性             | 都市                      | その他            | 都市                      | その他            |                |
| 1 農、林、漁、鉱業         | 1<br>0.40%              | 2<br>0.80%     | 2<br>0.60%        | 1<br>0.70%     | 1<br>0.50%              | 2<br>0.70%     | 1<br>0.40%              | 2<br>0.80%     | 3<br>0.60%     |
| 2 建設業              | 6<br>2.50%              | 7<br>2.70%     | 10<br>2.80%       | 3<br>2.10%     | 6<br>3.00%              | 7<br>2.40%     | 6<br>2.40%              | 7<br>2.80%     | 13<br>2.60%    |
| 3 製造業              | 11<br>4.50%             | 20<br>7.80%    | 27<br>7.50%       | 4<br>2.90%     | 11<br>5.50%             | 19<br>6.40%    | 10<br>4.00%             | 21<br>8.40%    | 31<br>6.20%    |
| 4 電力・ガス・熱供給・水道業    | 3<br>1.20%              | 1<br>0.40%     | 4<br>1.10%        | 0<br>0.00%     | 0<br>0.00%              | 4<br>1.40%     | 2<br>0.80%              | 2<br>0.80%     | 4<br>0.80%     |
| 5 情報通信業            | 16<br>6.60%             | 12<br>4.70%    | 21<br>5.80%       | 7<br>5.00%     | 15<br>7.50%             | 13<br>4.40%    | 17<br>6.80%             | 11<br>4.40%    | 28<br>5.60%    |
| 6 運輸、郵便業           | 5<br>2.10%              | 1<br>0.40%     | 6<br>1.70%        | 0<br>0.00%     | 5<br>2.50%              | 1<br>0.30%     | 4<br>1.60%              | 2<br>0.80%     | 6<br>1.20%     |
| 7 卸売、小売業           | 16<br>6.60%             | 16<br>6.20%    | 19<br>5.30%       | 13<br>9.30%    | 12<br>6.00%             | 20<br>6.80%    | 17<br>6.80%             | 15<br>6.00%    | 32<br>6.40%    |
| 8 金融、保険業           | 34<br>14.00%            | 19<br>7.40%    | 33<br>9.10%       | 20<br>14.30%   | 28<br>13.90%            | 25<br>8.40%    | 34<br>13.60%            | 19<br>7.60%    | 53<br>10.60%   |
| 9 不動産、物品賃貸業        | 15<br>6.20%             | 7<br>2.70%     | 19<br>5.30%       | 3<br>2.10%     | 9<br>4.50%              | 13<br>4.40%    | 15<br>6.00%             | 7<br>2.80%     | 22<br>4.40%    |
| 10 学術研究、専門・技術サービス業 | 4<br>1.60%              | 3<br>1.20%     | 5<br>1.40%        | 2<br>1.40%     | 4<br>2.00%              | 3<br>1.00%     | 5<br>2.00%              | 2<br>0.80%     | 7<br>1.40%     |
| 11 サービス業           | 27<br>11.10%            | 14<br>5.40%    | 25<br>6.90%       | 16<br>11.40%   | 22<br>10.90%            | 19<br>6.40%    | 29<br>11.60%            | 12<br>4.80%    | 41<br>8.20%    |
| 12 教育、学習支援業        | 3<br>1.20%              | 5<br>1.90%     | 7<br>1.90%        | 1<br>0.70%     | 3<br>1.50%              | 5<br>1.70%     | 2<br>0.80%              | 6<br>2.40%     | 8<br>1.60%     |
| 13 医療、福祉業          | 2<br>0.80%              | 2<br>0.80%     | 2<br>0.60%        | 2<br>1.40%     | 1<br>0.50%              | 3<br>1.00%     | 1<br>0.40%              | 3<br>1.20%     | 4<br>0.80%     |
| 14 国家公務員（教育公務員除く）  | 3<br>1.20%              | 7<br>2.70%     | 9<br>2.50%        | 1<br>0.70%     | 2<br>1.00%              | 8<br>2.70%     | 5<br>2.00%              | 5<br>2.00%     | 10<br>2.00%    |
| 15 地方公務員（教育公務員除く）  | 6<br>2.50%              | 39<br>15.10%   | 35<br>9.70%       | 10<br>7.10%    | 5<br>2.50%              | 38<br>12.80%   | 7<br>2.80%              | 38<br>15.10%   | 45<br>9.00%    |
| 16 大学院に進学する        | 1<br>0.40%              | 2<br>0.80%     | 2<br>0.60%        | 1<br>0.70%     | 1<br>0.50%              | 2<br>0.70%     | 1<br>0.40%              | 2<br>0.80%     | 3<br>0.60%     |
| 17 まだわからない         | 59<br>24.30%            | 66<br>25.60%   | 88<br>24.40%      | 37<br>26.40%   | 49<br>24.40%            | 75<br>25.30%   | 59<br>23.60%            | 66<br>26.30%   | 125<br>25.00%  |
| 18 特に業種にこだわりはない    | 24<br>9.90%             | 33<br>12.80%   | 40<br>11.10%      | 17<br>12.10%   | 22<br>10.90%            | 35<br>11.80%   | 29<br>11.60%            | 28<br>11.20%   | 57<br>11.40%   |
| 19 その他             | 7<br>2.90%              | 2<br>0.80%     | 7<br>1.90%        | 2<br>1.40%     | 5<br>2.50%              | 4<br>1.40%     | 6<br>2.40%              | 3<br>1.20%     | 9<br>1.80%     |
| 計                  | 243<br>100.00%          | 258<br>100.00% | 361<br>100.00%    | 140<br>100.00% | 201<br>100.00%          | 296<br>100.00% | 250<br>100.00%          | 251<br>100.00% | 501<br>100.00% |
|                    | $\chi^2 = 49.500^{***}$ |                | $\chi^2 = 22.200$ |                | $\chi^2 = 35.020^{***}$ |                | $\chi^2 = 47.976^{***}$ |                |                |

## Q6 卒業直後の職種

|                 | 大学所在地別                  |                | 性別                     |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別                  |                | 合計             |
|-----------------|-------------------------|----------------|------------------------|----------------|-------------------------|----------------|-------------------------|----------------|----------------|
|                 | 都市                      | 地方             | 男性                     | 女性             | 都市                      | その他            | 都市                      | その他            |                |
| 1 経営・事務企画       | 40<br>16.70%            | 26<br>10.20%   | 49<br>13.70%           | 17<br>12.30%   | 34<br>17.30%            | 32<br>10.90%   | 37<br>15.00%            | 29<br>11.60%   | 66<br>13.30%   |
| 2 営業・販売         | 79<br>33.10%            | 33<br>12.90%   | 86<br>24.10%           | 26<br>18.80%   | 65<br>33.00%            | 47<br>16.00%   | 78<br>31.70%            | 34<br>13.70%   | 112<br>22.60%  |
| 3 基礎・技術研究       | 1<br>0.40%              | 0<br>0.00%     | 1<br>0.30%             | 0<br>0.00%     | 1<br>0.50%              | 0<br>0.00%     | 1<br>0.40%              | 0<br>0.00%     | 1<br>0.20%     |
| 4 技術開発・設計       | 5<br>2.10%              | 1<br>0.40%     | 4<br>1.10%             | 2<br>1.40%     | 5<br>2.50%              | 1<br>0.30%     | 6<br>2.40%              | 0<br>0.00%     | 6<br>1.20%     |
| 5 商品企画・開発       | 17<br>7.10%             | 21<br>8.20%    | 24<br>6.70%            | 14<br>10.10%   | 14<br>7.10%             | 24<br>8.20%    | 19<br>7.70%             | 19<br>7.60%    | 38<br>7.70%    |
| 6 購買・仕入         | 1<br>0.40%              | 0<br>0.00%     | 0<br>0.00%             | 1<br>0.70%     | 1<br>0.50%              | 0<br>0.00%     | 1<br>0.40%              | 0<br>0.00%     | 1<br>0.20%     |
| 7 製造・生産・品質管理    | 3<br>1.30%              | 11<br>4.30%    | 12<br>3.40%            | 2<br>1.40%     | 3<br>1.50%              | 10<br>3.40%    | 3<br>1.20%              | 11<br>4.40%    | 14<br>2.80%    |
| 8 調査・広告・宣伝      | 8<br>3.30%              | 9<br>3.50%     | 13<br>3.60%            | 4<br>2.90%     | 6<br>3.00%              | 11<br>3.70%    | 9<br>3.70%              | 8<br>3.20%     | 17<br>3.40%    |
| 9 情報処理（システム）    | 6<br>2.50%              | 4<br>1.60%     | 10<br>2.80%            | 0<br>0.00%     | 5<br>2.50%              | 5<br>1.70%     | 6<br>2.40%              | 4<br>1.60%     | 10<br>2.00%    |
| 10 物流・配送        | 3<br>1.30%              | 1<br>0.40%     | 4<br>1.10%             | 0<br>0.00%     | 3<br>1.50%              | 1<br>0.30%     | 3<br>1.20%              | 1<br>0.40%     | 4<br>0.80%     |
| 11 広報・編集        | 3<br>1.30%              | 18<br>7.00%    | 16<br>4.50%            | 5<br>3.60%     | 3<br>1.50%              | 17<br>5.80%    | 3<br>1.20%              | 18<br>7.20%    | 21<br>4.20%    |
| 12 人事・総務・経理     | 11<br>4.60%             | 23<br>9.00%    | 19<br>5.30%            | 15<br>10.90%   | 7<br>3.60%              | 26<br>8.80%    | 13<br>5.30%             | 21<br>8.40%    | 34<br>6.90%    |
| 13 大学院に進学する     | 3<br>1.30%              | 3<br>1.20%     | 3<br>0.80%             | 3<br>2.20%     | 1<br>0.50%              | 5<br>1.70%     | 3<br>1.20%              | 3<br>1.20%     | 6<br>1.20%     |
| 14 まだわからない      | 37<br>15.50%            | 64<br>25.00%   | 63<br>17.60%           | 38<br>27.50%   | 28<br>14.20%            | 73<br>24.80%   | 42<br>17.10%            | 59<br>23.70%   | 101<br>20.40%  |
| 15 特に職種にこだわりはない | 16<br>6.70%             | 28<br>10.90%   | 36<br>10.10%           | 8<br>5.80%     | 15<br>7.60%             | 29<br>9.90%    | 18<br>7.30%             | 26<br>10.40%   | 44<br>8.90%    |
| 16 その他          | 6<br>2.50%              | 14<br>5.50%    | 17<br>4.80%            | 3<br>2.20%     | 6<br>3.00%              | 13<br>4.40%    | 4<br>1.60%              | 16<br>6.40%    | 20<br>4.00%    |
| 計               | 239<br>100.00%          | 256<br>100.00% | 357<br>100.00%         | 138<br>100.00% | 197<br>100.00%          | 294<br>100.00% | 246<br>100.00%          | 249<br>100.00% | 495<br>100.00% |
|                 | $\chi^2 = 61.109^{***}$ |                | $\chi^2 = 27.369^{**}$ |                | $\chi^2 = 49.760^{***}$ |                | $\chi^2 = 56.382^{***}$ |                |                |

## Q7 出身地（都市か地方か）

|        | 大学所在地別                   |                | 性別                      |                | 出身地別                     |                | 就職希望地別                   |                | 合計             |
|--------|--------------------------|----------------|-------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----------------|
|        | 都市                       | 地方             | 男性                      | 女性             | 都市                       | その他            | 都市                       | その他            |                |
| 1 都市出身 | 196<br>78.70%            | 8<br>3.10%     | 169<br>46.40%           | 35<br>24.50%   | 204<br>100.00%           | 0<br>0.00%     | 186<br>72.90%            | 18<br>7.10%    | 204<br>40.20%  |
| 2 地方出身 | 51<br>20.50%             | 249<br>96.50%  | 192<br>52.70%           | 108<br>75.50%  | 0<br>0.00%               | 300<br>99.00%  | 68<br>26.70%             | 232<br>92.10%  | 300<br>59.20%  |
| 3 海外出身 | 2<br>0.80%               | 1<br>0.40%     | 3<br>0.80%              | 0<br>0.00%     | 0<br>0.00%               | 3<br>1.00%     | 1<br>0.40%               | 2<br>0.80%     | 3<br>0.60%     |
| 計      | 249<br>100.00%           | 258<br>100.00% | 364<br>100.00%          | 143<br>100.00% | 204<br>100.00%           | 303<br>100.00% | 255<br>100.00%           | 252<br>100.00% | 507<br>100.00% |
|        | $\chi^2 = 304.204^{***}$ |                | $\chi^2 = 22.477^{***}$ |                | $\chi^2 = 507.000^{***}$ |                | $\chi^2 = 228.330^{***}$ |                |                |

Q7 出身地（大学所在地か否か）

|           | 大学所在地別                  |                | 性別               |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別                  |                | 合計             |
|-----------|-------------------------|----------------|------------------|----------------|-------------------------|----------------|-------------------------|----------------|----------------|
|           | 都市                      | 地方             | 男性               | 女性             | 都市                      | その他            | 都市                      | その他            |                |
| 1 大学所在地出身 | 112<br>45.50%           | 208<br>80.60%  | 230<br>63.50%    | 90<br>63.40%   | 112<br>54.90%           | 208<br>69.30%  | 130<br>51.00%           | 190<br>76.30%  | 320<br>63.50%  |
| 2 その他     | 134<br>54.50%           | 50<br>19.40%   | 132<br>36.50%    | 52<br>36.60%   | 92<br>45.10%            | 92<br>30.70%   | 125<br>49.00%           | 59<br>23.70%   | 184<br>36.50%  |
| 計         | 246<br>100.00%          | 258<br>100.00% | 362<br>100.00%   | 142<br>100.00% | 204<br>100.00%          | 300<br>100.00% | 255<br>100.00%          | 249<br>100.00% | 504<br>100.00% |
|           | $\chi^2 = 66.900^{***}$ |                | $\chi^2 = 0.001$ |                | $\chi^2 = 10.910^{***}$ |                | $\chi^2 = 34.857^{***}$ |                |                |

Q9－1．自分の能力が生かせる仕事ができる

|               | 大学所在地別           |                | 性別               |                | 出身地別             |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市               | 地方             | 男性               | 女性             | 都市               | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 5<br>2.00%       | 6<br>2.30%     | 9<br>2.50%       | 2<br>1.40%     | 4<br>2.00%       | 6<br>2.10%     | 4<br>1.60%       | 7<br>2.80%     | 11<br>2.20%    |
| 2 少し重要度が下がった  | 19<br>7.80%      | 35<br>13.60%   | 38<br>10.60%     | 16<br>11.30%   | 15<br>7.40%      | 37<br>12.70%   | 20<br>7.90%      | 34<br>13.60%   | 54<br>10.80%   |
| 3 変わらない       | 158<br>64.80%    | 172<br>66.70%  | 226<br>62.80%    | 104<br>73.20%  | 134<br>66.30%    | 191<br>65.60%  | 169<br>67.10%    | 161<br>64.40%  | 330<br>65.70%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 38<br>15.60%     | 28<br>10.90%   | 55<br>15.30%     | 11<br>7.70%    | 32<br>15.80%     | 34<br>11.70%   | 37<br>14.70%     | 29<br>11.60%   | 66<br>13.10%   |
| 5 大きく重要度が上がった | 24<br>9.80%      | 17<br>6.60%    | 32<br>8.90%      | 9<br>6.30%     | 17<br>8.40%      | 23<br>7.90%    | 22<br>8.70%      | 19<br>7.60%    | 41<br>8.20%    |
| 計             | 244<br>100.00%   | 258<br>100.00% | 360<br>100.00%   | 142<br>100.00% | 202<br>100.00%   | 291<br>100.00% | 252<br>100.00%   | 250<br>100.00% | 502<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 7.751$ |                | $\chi^2 = 7.502$ |                | $\chi^2 = 4.753$ |                | $\chi^2 = 5.823$ |                |                |

Q9－2．自分の可能性が広がる仕事ができる

|               | 大学所在地別                  |                | 性別                 |                | 出身地別             |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|-------------------------|----------------|--------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                      | 地方             | 男性                 | 女性             | 都市               | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 4<br>1.60%              | 8<br>3.10%     | 6<br>1.70%         | 6<br>4.30%     | 5<br>2.50%       | 7<br>2.40%     | 6<br>2.40%       | 6<br>2.40%     | 12<br>2.40%    |
| 2 少し重要度が下がった  | 18<br>7.40%             | 35<br>13.70%   | 42<br>11.70%       | 11<br>7.80%    | 14<br>6.90%      | 36<br>12.40%   | 20<br>7.90%      | 33<br>13.40%   | 53<br>10.60%   |
| 3 変わらない       | 145<br>59.40%           | 156<br>60.90%  | 207<br>57.70%      | 94<br>66.70%   | 120<br>59.40%    | 179<br>61.70%  | 151<br>59.70%    | 150<br>60.70%  | 301<br>60.20%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 48<br>19.70%            | 44<br>17.20%   | 72<br>20.10%       | 20<br>14.20%   | 40<br>19.80%     | 49<br>16.90%   | 51<br>20.20%     | 41<br>16.60%   | 92<br>18.40%   |
| 5 大きく重要度が上がった | 29<br>11.90%            | 13<br>5.10%    | 32<br>8.90%        | 10<br>7.10%    | 23<br>11.40%     | 19<br>6.60%    | 25<br>9.90%      | 17<br>6.90%    | 42<br>8.40%    |
| 計             | 244<br>100.00%          | 256<br>100.00% | 359<br>100.00%     | 141<br>100.00% | 202<br>100.00%   | 290<br>100.00% | 253<br>100.00%   | 247<br>100.00% | 500<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 13.177^{***}$ |                | $\chi^2 = 7.928^*$ |                | $\chi^2 = 7.445$ |                | $\chi^2 = 5.732$ |                |                |



Q9－3．自分の個性が生かせる仕事ができる

|               | 大学所在地別                 |                | 性別               |                | 出身地別             |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|------------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                     | 地方             | 男性               | 女性             | 都市               | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 3<br>1.20%             | 5<br>2.00%     | 4<br>1.10%       | 4<br>2.80%     | 3<br>1.50%       | 5<br>1.70%     | 4<br>1.60%       | 4<br>1.60%     | 8<br>1.60%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 18<br>7.40%            | 25<br>9.80%    | 30<br>8.40%      | 13<br>9.20%    | 17<br>8.40%      | 25<br>8.70%    | 21<br>8.30%      | 22<br>8.90%    | 43<br>8.60%    |
| 3 変わらない       | 146<br>59.80%          | 172<br>67.50%  | 219<br>61.30%    | 99<br>69.70%   | 117<br>57.90%    | 194<br>67.10%  | 155<br>61.30%    | 163<br>66.30%  | 318<br>63.70%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 48<br>19.70%           | 40<br>15.70%   | 70<br>19.60%     | 18<br>12.70%   | 41<br>20.30%     | 47<br>16.30%   | 46<br>18.20%     | 42<br>17.10%   | 88<br>17.60%   |
| 5 大きく重要度が上がった | 29<br>11.90%           | 13<br>5.10%    | 34<br>9.50%      | 8<br>5.60%     | 24<br>11.90%     | 18<br>6.20%    | 27<br>10.70%     | 15<br>6.10%    | 42<br>8.40%    |
| 計             | 244<br>100.00%         | 255<br>100.00% | 357<br>100.00%   | 142<br>100.00% | 202<br>100.00%   | 289<br>100.00% | 253<br>100.00%   | 246<br>100.00% | 499<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 10.350^{**}$ |                | $\chi^2 = 7.603$ |                | $\chi^2 = 7.164$ |                | $\chi^2 = 3.737$ |                |                |

Q9－4．やりがいのある仕事ができる

|               | 大学所在地別                 |                | 性別               |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|------------------------|----------------|------------------|----------------|-------------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                     | 地方             | 男性               | 女性             | 都市                      | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 5<br>2.10%             | 2<br>0.80%     | 4<br>1.10%       | 3<br>2.10%     | 5<br>2.50%              | 2<br>0.70%     | 5<br>2.00%       | 2<br>0.80%     | 7<br>1.40%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 17<br>7.00%            | 20<br>7.80%    | 27<br>7.60%      | 10<br>7.00%    | 10<br>5.00%             | 26<br>9.00%    | 20<br>8.00%      | 17<br>6.80%    | 37<br>7.40%    |
| 3 変わらない       | 132<br>54.30%          | 170<br>66.10%  | 207<br>58.00%    | 95<br>66.40%   | 107<br>53.20%           | 189<br>65.20%  | 139<br>55.60%    | 163<br>65.20%  | 302<br>60.40%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 58<br>23.90%           | 48<br>18.70%   | 81<br>22.70%     | 25<br>17.50%   | 54<br>26.90%            | 50<br>17.20%   | 57<br>22.80%     | 49<br>19.60%   | 106<br>21.20%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 31<br>12.80%           | 17<br>6.60%    | 38<br>10.60%     | 10<br>7.00%    | 25<br>12.40%            | 23<br>7.90%    | 29<br>11.60%     | 19<br>7.60%    | 48<br>9.60%    |
| 計             | 243<br>100.00%         | 257<br>100.00% | 357<br>100.00%   | 143<br>100.00% | 201<br>100.00%          | 290<br>100.00% | 250<br>100.00%   | 250<br>100.00% | 500<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 10.954^{**}$ |                | $\chi^2 = 4.672$ |                | $\chi^2 = 15.735^{***}$ |                | $\chi^2 = 6.123$ |                |                |

Q9－5．自身の成長につながる仕事ができる

|               | 大学所在地別                  |                | 性別                     |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別                 |                | 合計             |
|---------------|-------------------------|----------------|------------------------|----------------|-------------------------|----------------|------------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                      | 地方             | 男性                     | 女性             | 都市                      | その他            | 都市                     | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 4<br>1.70%              | 4<br>1.60%     | 5<br>1.40%             | 3<br>2.10%     | 4<br>2.00%              | 4<br>1.40%     | 4<br>1.60%             | 4<br>1.60%     | 8<br>1.60%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 15<br>6.20%             | 20<br>7.80%    | 28<br>7.80%            | 7<br>4.90%     | 10<br>5.00%             | 25<br>8.60%    | 15<br>6.00%            | 20<br>8.00%    | 35<br>7.00%    |
| 3 変わらない       | 126<br>52.10%           | 163<br>63.40%  | 192<br>53.80%          | 97<br>68.30%   | 107<br>53.50%           | 175<br>60.30%  | 132<br>53.00%          | 157<br>62.80%  | 289<br>57.90%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 52<br>21.50%            | 58<br>22.60%   | 84<br>23.50%           | 26<br>18.30%   | 44<br>22.00%            | 64<br>22.10%   | 58<br>23.30%           | 52<br>20.80%   | 110<br>22.00%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 45<br>18.60%            | 12<br>4.70%    | 48<br>13.40%           | 9<br>6.30%     | 35<br>17.50%            | 22<br>7.60%    | 40<br>16.10%           | 17<br>6.80%    | 57<br>11.40%   |
| 計             | 242<br>100.00%          | 257<br>100.00% | 357<br>100.00%         | 142<br>100.00% | 200<br>100.00%          | 290<br>100.00% | 249<br>100.00%         | 250<br>100.00% | 499<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 24.455^{***}$ |                | $\chi^2 = 11.001^{**}$ |                | $\chi^2 = 13.416^{***}$ |                | $\chi^2 = 12.483^{**}$ |                |                |

Q9－6．世間から高い評価を受けられるような仕事ができる

|               | 大学所在地別           |                | 性別               |                | 出身地別             |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市               | 地方             | 男性               | 女性             | 都市               | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 5<br>2.00%       | 1<br>0.40%     | 5<br>1.40%       | 1<br>0.70%     | 5<br>2.50%       | 1<br>0.30%     | 4<br>1.60%       | 2<br>0.80%     | 6<br>1.20%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 20<br>8.20%      | 22<br>8.60%    | 27<br>7.50%      | 15<br>10.50%   | 17<br>8.40%      | 25<br>8.60%    | 21<br>8.30%      | 21<br>8.40%    | 42<br>8.40%    |
| 3 変わらない       | 155<br>63.50%    | 167<br>65.00%  | 223<br>62.30%    | 99<br>69.20%   | 126<br>62.40%    | 189<br>65.20%  | 159<br>63.10%    | 163<br>65.50%  | 322<br>64.30%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 49<br>20.10%     | 55<br>21.40%   | 80<br>22.30%     | 24<br>16.80%   | 42<br>20.80%     | 60<br>20.70%   | 55<br>21.80%     | 49<br>19.70%   | 104<br>20.80%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 15<br>6.10%      | 12<br>4.70%    | 23<br>6.40%      | 4<br>2.80%     | 12<br>5.90%      | 15<br>5.20%    | 13<br>5.20%      | 14<br>5.60%    | 27<br>5.40%    |
| 計             | 244<br>100.00%   | 257<br>100.00% | 358<br>100.00%   | 143<br>100.00% | 202<br>100.00%   | 290<br>100.00% | 252<br>100.00%   | 249<br>100.00% | 501<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 3.554$ |                | $\chi^2 = 6.258$ |                | $\chi^2 = 4.711$ |                | $\chi^2 = 1.082$ |                |                |

Q9－7．他人から尊敬される仕事ができる

|               | 大学所在地別           |                | 性別               |                | 出身地別               |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|------------------|----------------|------------------|----------------|--------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市               | 地方             | 男性               | 女性             | 都市                 | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 6<br>2.50%       | 5<br>1.90%     | 7<br>1.90%       | 4<br>2.80%     | 8<br>4.00%         | 3<br>1.00%     | 8<br>3.20%       | 3<br>1.20%     | 11<br>2.20%    |
| 2 少し重要度が下がった  | 19<br>7.80%      | 18<br>6.90%    | 23<br>6.40%      | 14<br>9.80%    | 16<br>7.90%        | 21<br>7.20%    | 19<br>7.50%      | 18<br>7.20%    | 37<br>7.40%    |
| 3 変わらない       | 162<br>66.40%    | 168<br>64.90%  | 230<br>63.90%    | 100<br>69.90%  | 135<br>66.80%      | 190<br>64.80%  | 171<br>67.90%    | 159<br>63.30%  | 330<br>65.60%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 35<br>14.30%     | 55<br>21.20%   | 71<br>19.70%     | 19<br>13.30%   | 27<br>13.40%       | 60<br>20.50%   | 36<br>14.30%     | 54<br>21.50%   | 90<br>17.90%   |
| 5 大きく重要度が上がった | 22<br>9.00%      | 13<br>5.00%    | 29<br>8.10%      | 6<br>4.20%     | 16<br>7.90%        | 19<br>6.50%    | 18<br>7.10%      | 17<br>6.80%    | 35<br>7.00%    |
| 計             | 244<br>100.00%   | 259<br>100.00% | 360<br>100.00%   | 143<br>100.00% | 202<br>100.00%     | 293<br>100.00% | 252<br>100.00%   | 251<br>100.00% | 503<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 6.544$ |                | $\chi^2 = 7.080$ |                | $\chi^2 = 8.592^*$ |                | $\chi^2 = 6.363$ |                |                |

Q9－8．社会で認められる仕事ができる

|               | 大学所在地別           |                | 性別               |                | 出身地別             |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市               | 地方             | 男性               | 女性             | 都市               | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 4<br>1.60%       | 2<br>0.80%     | 5<br>1.40%       | 1<br>0.70%     | 4<br>2.00%       | 2<br>0.70%     | 3<br>1.20%       | 3<br>1.20%     | 6<br>1.20%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 17<br>6.90%      | 18<br>7.00%    | 24<br>6.70%      | 11<br>7.70%    | 15<br>7.40%      | 20<br>6.80%    | 17<br>6.70%      | 18<br>7.20%    | 35<br>7.00%    |
| 3 変わらない       | 140<br>57.10%    | 171<br>66.30%  | 213<br>59.20%    | 98<br>68.50%   | 120<br>59.40%    | 184<br>63.00%  | 151<br>59.90%    | 160<br>63.70%  | 311<br>61.80%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 64<br>26.10%     | 54<br>20.90%   | 92<br>25.60%     | 26<br>18.20%   | 50<br>24.80%     | 66<br>22.60%   | 64<br>25.40%     | 54<br>21.50%   | 118<br>23.50%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 20<br>8.20%      | 13<br>5.00%    | 26<br>7.20%      | 7<br>4.90%     | 13<br>6.40%      | 20<br>6.80%    | 17<br>6.70%      | 16<br>6.40%    | 33<br>6.60%    |
| 計             | 245<br>100.00%   | 258<br>100.00% | 360<br>100.00%   | 143<br>100.00% | 202<br>100.00%   | 292<br>100.00% | 252<br>100.00%   | 251<br>100.00% | 503<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 5.785$ |                | $\chi^2 = 5.231$ |                | $\chi^2 = 2.223$ |                | $\chi^2 = 1.165$ |                |                |

Q9－9. 社会貢献になる仕事ができる

|               | 大学所在地別           |                | 性別               |                | 出身地別             |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市               | 地方             | 男性               | 女性             | 都市               | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 4<br>1.60%       | 1<br>0.40%     | 4<br>1.10%       | 1<br>0.70%     | 4<br>2.00%       | 1<br>0.30%     | 3<br>1.20%       | 2<br>0.80%     | 5<br>1.00%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 13<br>5.30%      | 15<br>5.80%    | 19<br>5.30%      | 9<br>6.30%     | 8<br>4.00%       | 20<br>6.80%    | 15<br>6.00%      | 13<br>5.20%    | 28<br>5.60%    |
| 3 変わらない       | 121<br>49.40%    | 137<br>53.10%  | 180<br>50.00%    | 78<br>54.50%   | 108<br>53.50%    | 143<br>49.00%  | 127<br>50.40%    | 131<br>52.20%  | 258<br>51.30%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 72<br>29.40%     | 81<br>31.40%   | 109<br>30.30%    | 44<br>30.80%   | 58<br>28.70%     | 93<br>31.80%   | 74<br>29.40%     | 79<br>31.50%   | 153<br>30.40%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 35<br>14.30%     | 24<br>9.30%    | 48<br>13.30%     | 11<br>7.70%    | 24<br>11.90%     | 35<br>12.00%   | 33<br>13.10%     | 26<br>10.40%   | 59<br>11.70%   |
| 計             | 245<br>100.00%   | 258<br>100.00% | 360<br>100.00%   | 143<br>100.00% | 202<br>100.00%   | 292<br>100.00% | 252<br>100.00%   | 251<br>100.00% | 503<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 5.183$ |                | $\chi^2 = 3.561$ |                | $\chi^2 = 5.782$ |                | $\chi^2 = 1.397$ |                |                |

Q9－10. 有給休暇が多い

|               | 大学所在地別                  |                | 性別               |                | 出身地別                   |                | 就職希望地別             |                | 合計             |
|---------------|-------------------------|----------------|------------------|----------------|------------------------|----------------|--------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                      | 地方             | 男性               | 女性             | 都市                     | その他            | 都市                 | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 4<br>1.60%              | 5<br>1.90%     | 7<br>1.90%       | 2<br>1.40%     | 6<br>3.00%             | 3<br>1.00%     | 4<br>1.60%         | 5<br>2.00%     | 9<br>1.80%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 19<br>7.80%             | 9<br>3.50%     | 20<br>5.60%      | 8<br>5.60%     | 15<br>7.50%            | 12<br>4.10%    | 18<br>7.10%        | 10<br>4.00%    | 28<br>5.60%    |
| 3 変わらない       | 155<br>63.30%           | 133<br>51.80%  | 210<br>58.50%    | 78<br>54.50%   | 125<br>62.20%          | 159<br>54.50%  | 156<br>61.90%      | 132<br>52.80%  | 288<br>57.40%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 51<br>20.80%            | 80<br>31.10%   | 86<br>24.00%     | 45<br>31.50%   | 43<br>21.40%           | 85<br>29.10%   | 55<br>21.80%       | 76<br>30.40%   | 131<br>26.10%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 16<br>6.50%             | 30<br>11.70%   | 36<br>10.00%     | 10<br>7.00%    | 12<br>6.00%            | 33<br>11.30%   | 19<br>7.50%        | 27<br>10.80%   | 46<br>9.20%    |
| 計             | 245<br>100.00%          | 257<br>100.00% | 359<br>100.00%   | 143<br>100.00% | 201<br>100.00%         | 292<br>100.00% | 252<br>100.00%     | 250<br>100.00% | 502<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 15.766^{***}$ |                | $\chi^2 = 3.692$ |                | $\chi^2 = 12.618^{**}$ |                | $\chi^2 = 9.147^*$ |                |                |

Q9－11. 残業時間が少ない

|               | 大学所在地別                  |                | 性別               |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別                 |                | 合計             |
|---------------|-------------------------|----------------|------------------|----------------|-------------------------|----------------|------------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                      | 地方             | 男性               | 女性             | 都市                      | その他            | 都市                     | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 4<br>1.60%              | 2<br>0.80%     | 6<br>1.70%       | 0<br>0.00%     | 4<br>2.00%              | 2<br>0.70%     | 3<br>1.20%             | 3<br>1.20%     | 6<br>1.20%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 22<br>9.00%             | 20<br>7.80%    | 29<br>8.10%      | 13<br>9.10%    | 20<br>9.90%             | 21<br>7.20%    | 27<br>10.70%           | 15<br>6.00%    | 42<br>8.30%    |
| 3 変わらない       | 149<br>60.80%           | 124<br>48.10%  | 190<br>52.80%    | 83<br>58.00%   | 123<br>60.90%           | 146<br>50.00%  | 146<br>57.90%          | 127<br>50.60%  | 273<br>54.30%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 46<br>18.80%            | 82<br>31.80%   | 91<br>25.30%     | 37<br>25.90%   | 36<br>17.80%            | 88<br>30.10%   | 49<br>19.40%           | 79<br>31.50%   | 128<br>25.40%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 24<br>9.80%             | 30<br>11.60%   | 44<br>12.20%     | 10<br>7.00%    | 19<br>9.40%             | 35<br>12.00%   | 27<br>10.70%           | 27<br>10.80%   | 54<br>10.70%   |
| 計             | 245<br>100.00%          | 258<br>100.00% | 360<br>100.00%   | 143<br>100.00% | 202<br>100.00%          | 292<br>100.00% | 252<br>100.00%         | 251<br>100.00% | 503<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 13.516^{***}$ |                | $\chi^2 = 5.658$ |                | $\chi^2 = 13.248^{***}$ |                | $\chi^2 = 11.780^{**}$ |                |                |

Q9－12. 安定した収入が得られる

|               | 大学所在地別                  |                | 性別               |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別                 |                | 合計             |
|---------------|-------------------------|----------------|------------------|----------------|-------------------------|----------------|------------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                      | 地方             | 男性               | 女性             | 都市                      | その他            | 都市                     | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 6<br>2.40%              | 4<br>1.60%     | 9<br>2.50%       | 1<br>0.70%     | 5<br>2.50%              | 5<br>1.70%     | 6<br>2.40%             | 4<br>1.60%     | 10<br>2.00%    |
| 2 少し重要度が下がった  | 14<br>5.70%             | 8<br>3.10%     | 17<br>4.70%      | 5<br>3.50%     | 9<br>4.50%              | 13<br>4.50%    | 12<br>4.80%            | 10<br>4.00%    | 22<br>4.40%    |
| 3 変わらない       | 85<br>34.70%            | 49<br>19.10%   | 103<br>28.60%    | 31<br>22.00%   | 71<br>35.10%            | 61<br>21.00%   | 81<br>32.10%           | 53<br>21.30%   | 134<br>26.70%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 72<br>29.40%            | 85<br>33.20%   | 105<br>29.20%    | 52<br>36.90%   | 63<br>31.20%            | 92<br>31.70%   | 77<br>30.60%           | 80<br>32.10%   | 157<br>31.30%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 68<br>27.80%            | 110<br>43.00%  | 126<br>35.00%    | 52<br>36.90%   | 54<br>26.70%            | 119<br>41.00%  | 76<br>30.20%           | 102<br>41.00%  | 178<br>35.50%  |
| 計             | 245<br>100.00%          | 256<br>100.00% | 360<br>100.00%   | 141<br>100.00% | 202<br>100.00%          | 290<br>100.00% | 252<br>100.00%         | 249<br>100.00% | 501<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 22.464^{***}$ |                | $\chi^2 = 5.634$ |                | $\chi^2 = 16.108^{***}$ |                | $\chi^2 = 10.270^{**}$ |                |                |

Q9－13. 転勤が少ない

|               | 大学所在地別                  |                | 性別               |                | 出身地別                   |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|-------------------------|----------------|------------------|----------------|------------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                      | 地方             | 男性               | 女性             | 都市                     | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 8<br>3.30%              | 4<br>1.60%     | 11<br>3.10%      | 1<br>0.70%     | 6<br>3.00%             | 6<br>2.10%     | 6<br>2.40%       | 6<br>2.40%     | 12<br>2.40%    |
| 2 少し重要度が下がった  | 19<br>7.80%             | 9<br>3.50%     | 24<br>6.70%      | 4<br>2.80%     | 13<br>6.40%            | 15<br>5.20%    | 16<br>6.30%      | 12<br>4.80%    | 28<br>5.60%    |
| 3 変わらない       | 133<br>54.30%           | 110<br>42.80%  | 175<br>48.70%    | 68<br>47.60%   | 113<br>55.90%          | 127<br>43.60%  | 132<br>52.40%    | 111<br>44.40%  | 243<br>48.40%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 48<br>19.60%            | 85<br>33.10%   | 87<br>24.20%     | 46<br>32.20%   | 40<br>19.80%           | 90<br>30.90%   | 60<br>23.80%     | 73<br>29.20%   | 133<br>26.50%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 37<br>15.10%            | 49<br>19.10%   | 62<br>17.30%     | 24<br>16.80%   | 30<br>14.90%           | 53<br>18.20%   | 38<br>15.10%     | 48<br>19.20%   | 86<br>17.10%   |
| 計             | 245<br>100.00%          | 257<br>100.00% | 359<br>100.00%   | 143<br>100.00% | 202<br>100.00%         | 291<br>100.00% | 252<br>100.00%   | 250<br>100.00% | 502<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 18.773^{***}$ |                | $\chi^2 = 7.638$ |                | $\chi^2 = 10.850^{**}$ |                | $\chi^2 = 4.812$ |                |                |

Q9－14. フレックスタイムなど勤務時間に融通がきく

|               | 大学所在地別                  |                | 性別                 |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別                 |                | 合計             |
|---------------|-------------------------|----------------|--------------------|----------------|-------------------------|----------------|------------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                      | 地方             | 男性                 | 女性             | 都市                      | その他            | 都市                     | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 2<br>0.80%              | 1<br>0.40%     | 2<br>0.60%         | 1<br>0.70%     | 2<br>1.00%              | 1<br>0.30%     | 3<br>1.20%             | 0<br>0.00%     | 3<br>0.60%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 15<br>6.20%             | 6<br>2.40%     | 19<br>5.30%        | 2<br>1.40%     | 13<br>6.50%             | 8<br>2.80%     | 12<br>4.80%            | 9<br>3.60%     | 21<br>4.20%    |
| 3 変わらない       | 133<br>54.70%           | 101<br>39.60%  | 176<br>49.30%      | 58<br>41.10%   | 107<br>53.50%           | 124<br>42.90%  | 133<br>53.00%          | 101<br>40.90%  | 234<br>47.00%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 61<br>25.10%            | 97<br>38.00%   | 108<br>30.30%      | 50<br>35.50%   | 54<br>27.00%            | 101<br>34.90%  | 67<br>26.70%           | 91<br>36.80%   | 158<br>31.70%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 32<br>13.20%            | 50<br>19.60%   | 52<br>14.60%       | 30<br>21.30%   | 24<br>12.00%            | 55<br>19.00%   | 36<br>14.30%           | 46<br>18.60%   | 82<br>16.50%   |
| 計             | 243<br>100.00%          | 255<br>100.00% | 357<br>100.00%     | 141<br>100.00% | 200<br>100.00%          | 289<br>100.00% | 251<br>100.00%         | 247<br>100.00% | 498<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 20.443^{***}$ |                | $\chi^2 = 8.753^*$ |                | $\chi^2 = 13.438^{***}$ |                | $\chi^2 = 12.638^{**}$ |                |                |

## Q9-15. 職場が地元にある

|               | 大学所在地別                  |                | 性別               |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別                  |                | 合計             |
|---------------|-------------------------|----------------|------------------|----------------|-------------------------|----------------|-------------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                      | 地方             | 男性               | 女性             | 都市                      | その他            | 都市                      | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 7<br>2.90%              | 5<br>1.90%     | 9<br>2.50%       | 3<br>2.10%     | 9<br>4.50%              | 3<br>1.00%     | 6<br>2.40%              | 6<br>2.40%     | 12<br>2.40%    |
| 2 少し重要度が下がった  | 22<br>9.00%             | 10<br>3.90%    | 23<br>6.40%      | 9<br>6.30%     | 18<br>8.90%             | 14<br>4.80%    | 22<br>8.80%             | 10<br>4.00%    | 32<br>6.40%    |
| 3 変わらない       | 145<br>59.20%           | 113<br>44.00%  | 178<br>49.60%    | 80<br>55.90%   | 111<br>55.00%           | 146<br>50.20%  | 149<br>59.40%           | 109<br>43.40%  | 258<br>51.40%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 49<br>20.00%            | 69<br>26.80%   | 91<br>25.30%     | 27<br>18.90%   | 46<br>22.80%            | 68<br>23.40%   | 51<br>20.30%            | 67<br>26.70%   | 118<br>23.50%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 22<br>9.00%             | 60<br>23.30%   | 58<br>16.20%     | 24<br>16.80%   | 18<br>8.90%             | 60<br>20.60%   | 23<br>9.20%             | 59<br>23.50%   | 82<br>16.30%   |
| 計             | 245<br>100.00%          | 257<br>100.00% | 359<br>100.00%   | 143<br>100.00% | 202<br>100.00%          | 291<br>100.00% | 251<br>100.00%          | 251<br>100.00% | 502<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 29.532^{***}$ |                | $\chi^2 = 2.723$ |                | $\chi^2 = 19.703^{***}$ |                | $\chi^2 = 28.676^{***}$ |                |                |

## Q9-16. 福利厚生が充実している

|               | 大学所在地別                  |                | 性別               |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|-------------------------|----------------|------------------|----------------|-------------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                      | 地方             | 男性               | 女性             | 都市                      | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 3<br>1.20%              | 0<br>0.00%     | 2<br>0.60%       | 1<br>0.70%     | 2<br>1.00%              | 1<br>0.30%     | 2<br>0.80%       | 1<br>0.40%     | 3<br>0.60%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 7<br>2.90%              | 5<br>2.00%     | 9<br>2.50%       | 3<br>2.10%     | 6<br>3.00%              | 6<br>2.10%     | 7<br>2.80%       | 5<br>2.00%     | 12<br>2.40%    |
| 3 変わらない       | 120<br>49.20%           | 77<br>30.30%   | 148<br>41.60%    | 49<br>34.50%   | 102<br>51.00%           | 92<br>31.70%   | 113<br>45.00%    | 84<br>34.00%   | 197<br>39.60%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 65<br>26.60%            | 102<br>40.20%  | 112<br>31.50%    | 55<br>38.70%   | 55<br>27.50%            | 109<br>37.60%  | 74<br>29.50%     | 93<br>37.70%   | 167<br>33.50%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 49<br>20.10%            | 70<br>27.60%   | 85<br>23.90%     | 34<br>23.90%   | 35<br>17.50%            | 82<br>28.30%   | 55<br>21.90%     | 64<br>25.90%   | 119<br>23.90%  |
| 計             | 244<br>100.00%          | 254<br>100.00% | 356<br>100.00%   | 142<br>100.00% | 200<br>100.00%          | 290<br>100.00% | 251<br>100.00%   | 247<br>100.00% | 498<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 24.432^{***}$ |                | $\chi^2 = 2.989$ |                | $\chi^2 = 21.711^{***}$ |                | $\chi^2 = 7.746$ |                |                |

## Q9-17. 通勤に便利である

|               | 大学所在地別                 |                | 性別               |                | 出身地別            |                | 就職希望地別             |                | 合計             |
|---------------|------------------------|----------------|------------------|----------------|-----------------|----------------|--------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                     | 地方             | 男性               | 女性             | 都市              | その他            | 都市                 | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 9<br>3.70%             | 2<br>0.80%     | 10<br>2.80%      | 1<br>0.70%     | 8<br>4.00%      | 3<br>1.00%     | 3<br>1.20%         | 8<br>3.20%     | 11<br>2.20%    |
| 2 少し重要度が下がった  | 14<br>5.70%            | 5<br>2.00%     | 13<br>3.60%      | 6<br>4.20%     | 10<br>5.00%     | 9<br>3.10%     | 14<br>5.60%        | 5<br>2.00%     | 19<br>3.80%    |
| 3 変わらない       | 112<br>45.70%          | 126<br>49.60%  | 172<br>48.20%    | 66<br>46.50%   | 95<br>47.00%    | 140<br>48.40%  | 115<br>46.00%      | 123<br>49.40%  | 238<br>47.70%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 68<br>27.80%           | 85<br>33.50%   | 106<br>29.70%    | 47<br>33.10%   | 56<br>27.70%    | 93<br>32.20%   | 73<br>29.20%       | 80<br>32.10%   | 153<br>30.70%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 42<br>17.10%           | 36<br>14.20%   | 56<br>15.70%     | 22<br>15.50%   | 33<br>16.30%    | 44<br>15.20%   | 45<br>18.00%       | 33<br>13.30%   | 78<br>15.60%   |
| 計             | 245<br>100.00%         | 254<br>100.00% | 357<br>100.00%   | 142<br>100.00% | 202<br>100.00%  | 289<br>100.00% | 250<br>100.00%     | 249<br>100.00% | 499<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 11.733^{**}$ |                | $\chi^2 = 2.566$ |                | $\chi^2 = 6.49$ |                | $\chi^2 = 8.969^*$ |                |                |

## Q9－18. 副業が可能である

|               | 大学所在地別                  |                | 性別               |                | 出身地別                   |                | 就職希望地別                 |                | 合計             |
|---------------|-------------------------|----------------|------------------|----------------|------------------------|----------------|------------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                      | 地方             | 男性               | 女性             | 都市                     | その他            | 都市                     | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 6<br>2.40%              | 1<br>0.40%     | 6<br>1.70%       | 1<br>0.70%     | 5<br>2.50%             | 2<br>0.70%     | 6<br>2.40%             | 1<br>0.40%     | 7<br>1.40%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 14<br>5.70%             | 8<br>3.20%     | 16<br>4.50%      | 6<br>4.30%     | 10<br>5.00%            | 11<br>3.80%    | 11<br>4.40%            | 11<br>4.50%    | 22<br>4.40%    |
| 3 変わらない       | 147<br>60.00%           | 114<br>45.10%  | 181<br>50.70%    | 80<br>56.70%   | 116<br>57.40%          | 142<br>49.50%  | 146<br>57.90%          | 115<br>46.70%  | 261<br>52.40%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 54<br>22.00%            | 81<br>32.00%   | 101<br>28.30%    | 34<br>24.10%   | 52<br>25.70%           | 79<br>27.50%   | 61<br>24.20%           | 74<br>30.10%   | 135<br>27.10%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 24<br>9.80%             | 49<br>19.40%   | 53<br>14.80%     | 20<br>14.20%   | 19<br>9.40%            | 53<br>18.50%   | 28<br>11.10%           | 45<br>18.30%   | 73<br>14.70%   |
| 計             | 245<br>100.00%          | 253<br>100.00% | 357<br>100.00%   | 141<br>100.00% | 202<br>100.00%         | 287<br>100.00% | 252<br>100.00%         | 246<br>100.00% | 498<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 23.219^{***}$ |                | $\chi^2 = 2.074$ |                | $\chi^2 = 11.135^{**}$ |                | $\chi^2 = 12.394^{**}$ |                |                |

## Q9－19. リモートワークができる

|               | 大学所在地別                  |                | 性別               |                | 出身地別                    |                | 就職希望地別                  |                | 合計             |
|---------------|-------------------------|----------------|------------------|----------------|-------------------------|----------------|-------------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                      | 地方             | 男性               | 女性             | 都市                      | その他            | 都市                      | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 4<br>1.60%              | 2<br>0.80%     | 5<br>1.40%       | 1<br>0.70%     | 4<br>2.00%              | 2<br>0.70%     | 4<br>1.60%              | 2<br>0.80%     | 6<br>1.20%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 7<br>2.90%              | 5<br>2.00%     | 9<br>2.50%       | 3<br>2.10%     | 9<br>4.50%              | 3<br>1.00%     | 6<br>2.40%              | 6<br>2.40%     | 12<br>2.40%    |
| 3 変わらない       | 85<br>34.70%            | 45<br>17.60%   | 102<br>28.60%    | 28<br>19.60%   | 67<br>33.20%            | 63<br>21.80%   | 83<br>32.90%            | 47<br>19.00%   | 130<br>26.00%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 76<br>31.00%            | 94<br>36.90%   | 113<br>31.70%    | 57<br>39.90%   | 63<br>31.20%            | 105<br>36.30%  | 81<br>32.10%            | 89<br>35.90%   | 170<br>34.00%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 73<br>29.80%            | 109<br>42.70%  | 128<br>35.90%    | 54<br>37.80%   | 59<br>29.20%            | 116<br>40.10%  | 78<br>31.00%            | 104<br>41.90%  | 182<br>36.40%  |
| 計             | 245<br>100.00%          | 255<br>100.00% | 357<br>100.00%   | 143<br>100.00% | 202<br>100.00%          | 289<br>100.00% | 252<br>100.00%          | 248<br>100.00% | 500<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 22.143^{***}$ |                | $\chi^2 = 5.794$ |                | $\chi^2 = 18.005^{***}$ |                | $\chi^2 = 14.696^{***}$ |                |                |

## Q9－20. 職場で周囲の人々との信頼関係が築ける

|               | 大学所在地別           |                | 性別               |                | 出身地別             |                | 就職希望地別          |                | 合計             |
|---------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|
|               | 都市               | 地方             | 男性               | 女性             | 都市               | その他            | 都市              | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 4<br>1.60%       | 6<br>2.40%     | 5<br>1.40%       | 5<br>3.50%     | 4<br>2.00%       | 6<br>2.10%     | 5<br>2.00%      | 5<br>2.10%     | 10<br>2.00%    |
| 2 少し重要度が下がった  | 13<br>5.30%      | 15<br>6.00%    | 20<br>5.70%      | 8<br>5.70%     | 11<br>5.40%      | 16<br>5.60%    | 19<br>7.60%     | 9<br>3.70%     | 28<br>5.70%    |
| 3 変わらない       | 127<br>51.80%    | 113<br>45.40%  | 170<br>48.20%    | 70<br>49.60%   | 100<br>49.50%    | 136<br>47.90%  | 123<br>49.00%   | 117<br>48.10%  | 240<br>48.60%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 57<br>23.30%     | 80<br>32.10%   | 99<br>28.00%     | 38<br>27.00%   | 53<br>26.20%     | 81<br>28.50%   | 63<br>25.10%    | 74<br>30.50%   | 137<br>27.70%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 44<br>18.00%     | 35<br>14.10%   | 59<br>16.70%     | 20<br>14.20%   | 34<br>16.80%     | 45<br>15.80%   | 41<br>16.30%    | 38<br>15.60%   | 79<br>16.00%   |
| 計             | 245<br>100.00%   | 249<br>100.00% | 353<br>100.00%   | 141<br>100.00% | 202<br>100.00%   | 284<br>100.00% | 251<br>100.00%  | 243<br>100.00% | 494<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 6.214$ |                | $\chi^2 = 2.750$ |                | $\chi^2 = 0.375$ |                | $\chi^2 = 4.59$ |                |                |

## Q9－21. 職場の同僚とよい雰囲気が築ける

|               | 大学所在地別                  |                | 性別               |                | 出身地別             |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|-------------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市                      | 地方             | 男性               | 女性             | 都市               | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 5<br>2.00%              | 2<br>0.80%     | 5<br>1.40%       | 2<br>1.40%     | 3<br>1.50%       | 4<br>1.40%     | 3<br>1.20%       | 4<br>1.60%     | 7<br>1.40%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 12<br>4.90%             | 23<br>9.10%    | 24<br>6.70%      | 11<br>7.70%    | 13<br>6.40%      | 21<br>7.30%    | 19<br>7.60%      | 16<br>6.40%    | 35<br>7.00%    |
| 3 変わらない       | 129<br>52.70%           | 121<br>47.60%  | 176<br>49.40%    | 74<br>51.70%   | 99<br>49.00%     | 146<br>50.50%  | 125<br>50.00%    | 125<br>50.20%  | 250<br>50.10%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 57<br>23.30%            | 84<br>33.10%   | 103<br>28.90%    | 38<br>26.60%   | 54<br>26.70%     | 86<br>29.80%   | 64<br>25.60%     | 77<br>30.90%   | 141<br>28.30%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 42<br>17.10%            | 24<br>9.40%    | 48<br>13.50%     | 18<br>12.60%   | 33<br>16.30%     | 32<br>11.10%   | 39<br>15.60%     | 27<br>10.80%   | 66<br>13.20%   |
| 計             | 245<br>100.00%          | 254<br>100.00% | 356<br>100.00%   | 143<br>100.00% | 202<br>100.00%   | 289<br>100.00% | 250<br>100.00%   | 249<br>100.00% | 499<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 14.921^{***}$ |                | $\chi^2 = 0.503$ |                | $\chi^2 = 3.052$ |                | $\chi^2 = 3.778$ |                |                |

## Q9－22. 仕事上で人とのつながりが実感できる

|               | 大学所在地別           |                | 性別               |                | 出身地別             |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市               | 地方             | 男性               | 女性             | 都市               | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 5<br>2.00%       | 3<br>1.20%     | 5<br>1.40%       | 3<br>2.10%     | 5<br>2.50%       | 3<br>1.00%     | 4<br>1.60%       | 4<br>1.60%     | 8<br>1.60%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 21<br>8.60%      | 16<br>6.40%    | 28<br>7.90%      | 9<br>6.30%     | 18<br>8.90%      | 19<br>6.60%    | 24<br>9.50%      | 13<br>5.30%    | 37<br>7.50%    |
| 3 変わらない       | 119<br>48.60%    | 132<br>52.80%  | 177<br>50.10%    | 74<br>52.10%   | 94<br>46.50%     | 152<br>53.10%  | 120<br>47.60%    | 131<br>53.90%  | 251<br>50.70%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 62<br>25.30%     | 76<br>30.40%   | 100<br>28.30%    | 38<br>26.80%   | 56<br>27.70%     | 80<br>28.00%   | 69<br>27.40%     | 69<br>28.40%   | 138<br>27.90%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 38<br>15.50%     | 23<br>9.20%    | 43<br>12.20%     | 18<br>12.70%   | 29<br>14.40%     | 32<br>11.20%   | 35<br>13.90%     | 26<br>10.70%   | 61<br>12.30%   |
| 計             | 245<br>100.00%   | 250<br>100.00% | 353<br>100.00%   | 142<br>100.00% | 202<br>100.00%   | 286<br>100.00% | 252<br>100.00%   | 243<br>100.00% | 495<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 6.908$ |                | $\chi^2 = 0.835$ |                | $\chi^2 = 4.252$ |                | $\chi^2 = 4.918$ |                |                |

## Q9－23. 職場で周囲の人々から受け入れられる

|               | 大学所在地別           |                | 性別               |                | 出身地別             |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市               | 地方             | 男性               | 女性             | 都市               | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 3<br>1.20%       | 1<br>0.40%     | 3<br>0.80%       | 1<br>0.70%     | 1<br>0.50%       | 3<br>1.00%     | 1<br>0.40%       | 3<br>1.20%     | 4<br>0.80%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 13<br>5.30%      | 12<br>4.80%    | 21<br>5.90%      | 4<br>2.80%     | 12<br>5.90%      | 13<br>4.50%    | 13<br>5.20%      | 12<br>4.90%    | 25<br>5.00%    |
| 3 変わらない       | 137<br>55.90%    | 138<br>55.00%  | 192<br>54.40%    | 83<br>58.00%   | 112<br>55.40%    | 158<br>55.10%  | 143<br>56.70%    | 132<br>54.10%  | 275<br>55.40%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 56<br>22.90%     | 71<br>28.30%   | 91<br>25.80%     | 36<br>25.20%   | 51<br>25.20%     | 75<br>26.10%   | 59<br>23.40%     | 68<br>27.90%   | 127<br>25.60%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 36<br>14.70%     | 29<br>11.60%   | 46<br>13.00%     | 19<br>13.30%   | 26<br>12.90%     | 38<br>13.20%   | 36<br>14.30%     | 29<br>11.90%   | 65<br>13.10%   |
| 計             | 245<br>100.00%   | 251<br>100.00% | 353<br>100.00%   | 143<br>100.00% | 202<br>100.00%   | 287<br>100.00% | 252<br>100.00%   | 244<br>100.00% | 496<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 3.497$ |                | $\chi^2 = 2.299$ |                | $\chi^2 = 0.952$ |                | $\chi^2 = 2.743$ |                |                |

Q9－24. 新しい事業を自分で起こす機会に恵まれる

|               | 大学所在地別           |                | 性別                 |                | 出身地別             |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|------------------|----------------|--------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市               | 地方             | 男性                 | 女性             | 都市               | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 7<br>2.90%       | 6<br>2.40%     | 9<br>2.50%         | 4<br>2.80%     | 6<br>3.00%       | 6<br>2.10%     | 7<br>2.80%       | 6<br>2.50%     | 13<br>2.60%    |
| 2 少し重要度が下がった  | 22<br>9.00%      | 23<br>9.20%    | 27<br>7.60%        | 18<br>12.60%   | 21<br>10.40%     | 24<br>8.40%    | 22<br>8.70%      | 23<br>9.40%    | 45<br>9.10%    |
| 3 変わらない       | 141<br>57.60%    | 159<br>63.30%  | 207<br>58.60%      | 93<br>65.00%   | 118<br>58.70%    | 180<br>62.70%  | 147<br>58.30%    | 153<br>62.70%  | 300<br>60.50%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 50<br>20.40%     | 47<br>18.70%   | 76<br>21.50%       | 21<br>14.70%   | 38<br>18.90%     | 55<br>19.20%   | 54<br>21.40%     | 43<br>17.60%   | 97<br>19.60%   |
| 5 大きく重要度が上がった | 25<br>10.20%     | 16<br>6.40%    | 34<br>9.60%        | 7<br>4.90%     | 18<br>9.00%      | 22<br>7.70%    | 22<br>8.70%      | 19<br>7.80%    | 41<br>8.30%    |
| 計             | 245<br>100.00%   | 251<br>100.00% | 353<br>100.00%     | 143<br>100.00% | 201<br>100.00%   | 287<br>100.00% | 252<br>100.00%   | 244<br>100.00% | 496<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 3.175$ |                | $\chi^2 = 8.648^*$ |                | $\chi^2 = 1.498$ |                | $\chi^2 = 1.557$ |                |                |

Q9－25. 数多くの種類の仕事を経験できる

|               | 大学所在地別           |                | 性別                 |                | 出身地別             |                | 就職希望地別          |                | 合計             |
|---------------|------------------|----------------|--------------------|----------------|------------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|
|               | 都市               | 地方             | 男性                 | 女性             | 都市               | その他            | 都市              | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 8<br>3.30%       | 6<br>2.40%     | 10<br>2.80%        | 4<br>2.80%     | 10<br>5.00%      | 4<br>1.40%     | 9<br>3.60%      | 5<br>2.00%     | 14<br>2.80%    |
| 2 少し重要度が下がった  | 15<br>6.10%      | 14<br>5.50%    | 19<br>5.40%        | 10<br>7.00%    | 13<br>6.40%      | 16<br>5.60%    | 18<br>7.10%     | 11<br>4.50%    | 29<br>5.80%    |
| 3 変わらない       | 134<br>54.70%    | 137<br>54.20%  | 183<br>51.50%      | 88<br>61.50%   | 108<br>53.50%    | 162<br>56.30%  | 139<br>55.20%   | 132<br>53.70%  | 271<br>54.40%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 61<br>24.90%     | 75<br>29.60%   | 101<br>28.50%      | 35<br>24.50%   | 53<br>26.20%     | 76<br>26.40%   | 63<br>25.00%    | 73<br>29.70%   | 136<br>27.30%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 27<br>11.00%     | 21<br>8.30%    | 42<br>11.80%       | 6<br>4.20%     | 18<br>8.90%      | 30<br>10.40%   | 23<br>9.10%     | 25<br>10.20%   | 48<br>9.60%    |
| 計             | 245<br>100.00%   | 253<br>100.00% | 355<br>100.00%     | 143<br>100.00% | 202<br>100.00%   | 288<br>100.00% | 252<br>100.00%  | 246<br>100.00% | 498<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 2.417$ |                | $\chi^2 = 9.096^*$ |                | $\chi^2 = 5.869$ |                | $\chi^2 = 3.76$ |                |                |

Q9－26. 将来、独立することができる

|               | 大学所在地別           |                | 性別                 |                | 出身地別            |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|------------------|----------------|--------------------|----------------|-----------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市               | 地方             | 男性                 | 女性             | 都市              | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 8<br>3.30%       | 4<br>1.60%     | 8<br>2.20%         | 4<br>2.80%     | 7<br>3.50%      | 5<br>1.70%     | 6<br>2.40%       | 6<br>2.40%     | 12<br>2.40%    |
| 2 少し重要度が下がった  | 19<br>7.80%      | 22<br>8.70%    | 28<br>7.90%        | 13<br>9.10%    | 15<br>7.40%     | 26<br>9.00%    | 22<br>8.70%      | 19<br>7.70%    | 41<br>8.20%    |
| 3 変わらない       | 150<br>61.20%    | 172<br>67.70%  | 220<br>61.80%      | 102<br>71.30%  | 124<br>61.40%   | 193<br>66.60%  | 157<br>62.30%    | 165<br>66.80%  | 322<br>64.50%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 44<br>18.00%     | 38<br>15.00%   | 64<br>18.00%       | 18<br>12.60%   | 38<br>18.80%    | 42<br>14.50%   | 46<br>18.30%     | 36<br>14.60%   | 82<br>16.40%   |
| 5 大きく重要度が上がった | 24<br>9.80%      | 18<br>7.10%    | 36<br>10.10%       | 6<br>4.20%     | 18<br>8.90%     | 24<br>8.30%    | 21<br>8.30%      | 21<br>8.50%    | 42<br>8.40%    |
| 計             | 245<br>100.00%   | 254<br>100.00% | 356<br>100.00%     | 143<br>100.00% | 202<br>100.00%  | 290<br>100.00% | 252<br>100.00%   | 247<br>100.00% | 499<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 4.191$ |                | $\chi^2 = 7.798^*$ |                | $\chi^2 = 3.74$ |                | $\chi^2 = 1.588$ |                |                |



Q9－27. 自分の考えた新しいアイデアが生かせる

|               | 大学所在地別           |                | 性別                      |                | 出身地別            |                | 就職希望地別           |                | 合計             |
|---------------|------------------|----------------|-------------------------|----------------|-----------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|               | 都市               | 地方             | 男性                      | 女性             | 都市              | その他            | 都市               | その他            |                |
| 1 大きく重要度が下がった | 2<br>0.80%       | 3<br>1.20%     | 2<br>0.60%              | 3<br>2.10%     | 4<br>2.00%      | 1<br>0.30%     | 3<br>1.20%       | 2<br>0.80%     | 5<br>1.00%     |
| 2 少し重要度が下がった  | 11<br>4.50%      | 12<br>4.70%    | 19<br>5.30%             | 4<br>2.80%     | 10<br>5.00%     | 13<br>4.50%    | 10<br>4.00%      | 13<br>5.20%    | 23<br>4.60%    |
| 3 変わらない       | 140<br>57.10%    | 163<br>63.40%  | 203<br>56.40%           | 100<br>70.40%  | 117<br>57.90%   | 181<br>62.20%  | 151<br>59.90%    | 152<br>60.80%  | 303<br>60.40%  |
| 4 少し重要度が上がった  | 67<br>27.30%     | 65<br>25.30%   | 101<br>28.10%           | 31<br>21.80%   | 55<br>27.20%    | 73<br>25.10%   | 69<br>27.40%     | 63<br>25.20%   | 132<br>26.30%  |
| 5 大きく重要度が上がった | 25<br>10.20%     | 14<br>5.40%    | 35<br>9.70%             | 4<br>2.80%     | 16<br>7.90%     | 23<br>7.90%    | 19<br>7.50%      | 20<br>8.00%    | 39<br>7.80%    |
| 計             | 245<br>100.00%   | 257<br>100.00% | 360<br>100.00%          | 142<br>100.00% | 202<br>100.00%  | 291<br>100.00% | 252<br>100.00%   | 250<br>100.00% | 502<br>100.00% |
|               | $\chi^2 = 4.838$ |                | $\chi^2 = 14.898^{***}$ |                | $\chi^2 = 3.78$ |                | $\chi^2 = 0.885$ |                |                |

出所) 経済研究所作成。

注) 都市は三大都市圏、地方は他県を指す。

出身地別の「その他」には海外の3人を含む。

就職希望地別の「その他」には海外の8人を含む。

「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、三大都市圏を地元とする場合は地元志向に含める)。

数字は、上段が度数、下段が%。

$\chi^2$  はカイ二乗検定 (分布の偏りの大きさの検定) の結果

(\*\*\* : 1%水準で有意、\*\* : 5%水準で有意、\* : 10%水準で有意)。

## 参考文献

- 安達房子. (2010). テレワークの現状と課題 ―在宅勤務および在宅ワークの考察―. 京都学園大学経営学部論集, 20(1), 49–70. <http://id.nii.ac.jp/1455/00001042/>
- 後河正浩. (2019). 若者の地域間移動の傾向と要因: 都道府県データでみる大学進学・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.  
[https://ksu.repo.nii.ac.jp/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=10249&item\\_no=1&page\\_id=13&block\\_id=21](https://ksu.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=10249&item_no=1&page_id=13&block_id=21)
- 安倍尚紀, 北尾洋二, & 成田誠. (2016). 地方都市の中小企業における新規学卒者採用活動のあり方に関する研究〜 中国・四国・九州地方の大学生へのアンケート調査結果から〜. 研究報告情報システムと社会環境 (IS), 2016(7), 1-8.  
[https://ipsj.ixsq.nii.ac.jp/ej/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=157912&item\\_no=1&page\\_id=13&block\\_id=8](https://ipsj.ixsq.nii.ac.jp/ej/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=157912&item_no=1&page_id=13&block_id=8)
- 石黒格. (2007). 青森県出身者の県外進学に関わる要因: 県内外進学者の比較から. 人文社会論叢社会科学篇, No.18, 69-79.  
[https://hirosaki.repo.nii.ac.jp/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=500&item\\_no=1&page\\_id=13&block\\_id=21](https://hirosaki.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=500&item_no=1&page_id=13&block_id=21)
- いよぎん地域経済研究センター. (2020). コロナ下での県内大学生の意識調査. いよぎん地域経済研究センター. 2020 年 8 月 6 日.  
<http://www.iyoirc.jp/wp-content/uploads/2020/08/20-215.pdf>
- 大久保敏弘, & 神田慶司. (2018). グローバリゼーションと日本経済・地方創生: 空間経済学・国際貿易論の視点から. 経済のプリズム, (170), 1-54.  
[https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/keizai\\_prism/backnumber/h30pdf/201817002.pdf](https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/keizai_prism/backnumber/h30pdf/201817002.pdf)
- 太田聡一. (2003). 若者はなぜ「地元就職」を目指すのか. エコノミスト. 2003 年 8 月 5 日.
- 岡田豊. (2020). コロナで東京の転入超過数が急減 「リモート化」が人口の地方分散の鍵に. みずほインサイト, 2020 年 6 月 29 日.  
<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl200629.pdf>
- 尾形真実哉. (2011). 大学生の職業志向性に関する実証研究: 就職活動中の大学生に対するアンケート調査から. 甲南経営研究, 52(2), 51-81. <http://doi.org/10.14990/00002055>
- 学情. (2020). あさがくナビ・Re 就活会員対象 2022 年卒学生と 20 代転職希望者の意識調査比較(希望業界の変化) 2020 年 9 月版.  
<https://service.gakujo.ne.jp/data/survey/questionnaire202010-3>
- 木内登英. (2020). 需要創出から生産性向上に政策の大幅転換を. 資本市場, (422), 4-13.  
<http://www.camri.or.jp/files/libs/1534/20201106081752356.pdf>
- 轡田竜蔵. (2009). 地方志向と社会的包摂／排除―地方私立 X 大学出身者を対象とする比較事例研究―. 樋口明彦 (編) 法政大学社会学部科研費プロジェクト 若者問題の比較分析―東アジア国際比較と国内地域比較の視点―論文集Ⅲ, 151-170.

- 経済産業省, 厚生労働省, & 文部科学省. (2019). 2019 年版ものづくり白書.  
<https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/mono/2019/>
- 國分圭介. (2021). 産業集積、東京一極集中、都道府県間格差—タイル指数による分解分析—. 機械振興協会経済研究所小論文, 16. <http://www.jspmi.or.jp/system/column.php?id=107>
- 菰田孝行. (2007). 大学生における職業価値観と職業選択行動との関連. 青年心理学研究, 18, 1-17.  
[https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsyap/18/0/18\\_KJ00004556976/\\_article/-char/ja/](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsyap/18/0/18_KJ00004556976/_article/-char/ja/)
- 小山治. (2017). グローバル志向は地元キャリア志向と矛盾するのか. 大学評価研究, 16, 87-97.  
[https://www.juaa.or.jp/common/docs/publication/backnumber/2016/backnumber\\_14.pdf](https://www.juaa.or.jp/common/docs/publication/backnumber/2016/backnumber_14.pdf)
- CNN. (2020). コロナ禍で医学部志望が激増、「ファウチ氏効果」も 米. 2020 年 12 月 26 日.  
<https://www.cnn.co.jp/usa/35164444.html>
- 城倉亮. (2018). テレワークの浸透を促進する人事施策の検討. 研究紀要 Works Review, 13(2), 2-11. [https://doi.org/10.34391/worksrev.13.2\\_2](https://doi.org/10.34391/worksrev.13.2_2)
- 杉山成. (2012). 大学生における地元志向意識とキャリア発達. 人文研究, 123, 123-140.  
[https://barrel.repo.nii.ac.jp/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=574&item\\_no=1&page\\_id=13&block\\_id=135](https://barrel.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=574&item_no=1&page_id=13&block_id=135)
- 全国大学生生活協同組合連合会. (2020). 緊急！大学生・院生向けアンケート. 大学生集計結果速報. [https://www.univcoop.or.jp/covid19/enquete/pdf/link\\_pdf02.pdf](https://www.univcoop.or.jp/covid19/enquete/pdf/link_pdf02.pdf)
- 総務省統計局. 住民基本台帳人口移動報告, 各年版. <http://www.stat.go.jp/data/idou/>
- 総務省統計局. (2021). 住民基本台帳人口移動報告 2020 年結果 結果の概要, 2021 年 1 月. <https://www.stat.go.jp/data/idou/2020np/jissu/pdf/gaiyou.pdf>
- 竹内淳彦, & 小田宏信. (2014). 日本経済地理読本(第 9 版), 東洋経済新報社.
- 中小企業庁 (2017). 中小企業の雇用状況と人手不足の現状. 中小企業白書 2017 第 1 部 第 3 章. [https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/PDF/h29\\_pdf\\_mokujityuu.html](https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/PDF/h29_pdf_mokujityuu.html)
- ディスコ. (2021a). 1 月 1 日時点の就職意識調査 キャリタス就活 2022 学生モニター調査結果. 2021 年 1 月.  
[https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/01/202101\\_gakuseichosa\\_k.pdf](https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/01/202101_gakuseichosa_k.pdf)
- ディスコ. (2021b). 2 月 1 日時点の就職意識調査 キャリタス就活 2022 学生モニター調査結果. 2021 年 2 月.  
[https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/02/202102\\_gakuseichosa\\_k.pdf](https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/02/202102_gakuseichosa_k.pdf)
- 徳井丞次, 牧野達治, 深尾京司, 宮川努, 荒井信幸, 新井園枝, 乾文彦, 川崎一泰, 兄王直美, & 野口尚洋. (2013). 都道府県別産業生産性 (R-JIP) データベースの構築と地域間生産性格差の分析. 経済研究, 64(3), 218-239.  
<http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/hermes/ir/re/26660/keizaikenkyu06403218.pdf>
- 豊田哲也. (2019). 就業者の都道府県別所得からみた地域格差と人口移動—2007～2017 年就業構造基本調査の分析—. In 人文地理学会大会 研究発表要旨 2019 年 人文地理学会大会 (pp. 152-153). 人文地理学会. [https://doi.org/10.11518/hgeog.2019.0\\_152](https://doi.org/10.11518/hgeog.2019.0_152)
- 内閣府. (2020). 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調

- 査. <https://www5.cao.go.jp/keizai2/manzoku/pdf/shiryo2.pdf>
- 内閣府国民生活局. (2003). ソーシャル・キャピタル：豊かな人間関係と市民活動の好循環を求めて.  
<https://www.npo-homepage.go.jp/toukei/2009izen-chousa/2009izen-sonota/2002social-capital>
- 縄田康光.(2008). 戦後日本の人口移動と経済成長. 経済のプリズム, 54.  
[https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/keizai\\_prism/backnumber/h20pdf/20085420.pdf](https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/keizai_prism/backnumber/h20pdf/20085420.pdf)
- 日本経済新聞.(2020a). テレワーク 分かれる評価 生産性「向上」31%、「低下」26% 本社調査. 2020 年 10 月 7 日付.  
<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO64695540W0A001C2EA2000/?unlock=1>
- 日本経済団体連合会. (2020). 社会貢献活動に関するアンケート調査結果. 企業行動・SDGs 委員会, 2020 年 9 月 15 日. [http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/078\\_honbun.pdf](http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/078_honbun.pdf)
- 日本政策金融公庫総合研究所. (2015). 地域の雇用と産業を支える中小企業の実像～地方圏の雇用創出に大きく貢献する中小企業の研究～. 日本公庫総研レポート, 2015-1.  
[https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/soukenrepo\\_15\\_06\\_09.pdf](https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/soukenrepo_15_06_09.pdf)
- 原田裕治. (2015). 特集にあたって (< 特集> 脱工業化・サービス化と現代資本主義). 季刊経済理論, 51(4), 3-5. [https://doi.org/10.20667/peq.51.4\\_3](https://doi.org/10.20667/peq.51.4_3)
- 日沖健. (2020). 「地元志向の若者増加」を手放して喜べない事情：「心の豊かさ」と「経済的繁栄」どちらを取る？. 東洋経済オンライン. <https://toyokeizai.net/articles/-/361935>
- 引地博之, 青木俊明, & 大淵憲一. (2009). 地域に対する愛着の形成機構— 物理的環境と社会的環境の影響—. 土木学会論文集 D, 65(2), 101-110.  
<https://doi.org/10.2208/jscejd.65.101>
- 平尾元彦, & 重松正徳. (2006). 大学生の地元志向と就職意識. 大学教育, 3, 161-8.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/35409661.pdf>
- 藤井洋平. (2016). 地方の労働生産性向上に向けた一考察～コンパクトシティ化の有効性と中小零細企業の労働生産性改善に必要なもの～. Mizuho Industry Focus, 178.  
[https://www.mizuhobank.co.jp/corporate/bizinfo/industry/sangyou/pdf/mif\\_178.pdf](https://www.mizuhobank.co.jp/corporate/bizinfo/industry/sangyou/pdf/mif_178.pdf)
- 古川靖洋. (2003). 日本におけるテレワークの成功要因. 総合政策研究, (13), 25-40.  
<http://hdl.handle.net/10236/8011>
- 古川靖洋. (2010). テレワークに関する懸念と効果：アンケート調査の結果より. 総合政策研究, (35), 1-15. <http://hdl.handle.net/10236/6581>
- マイナビ. (2020a). 2021 年卒大学生 U ターン・地元就職に関する調査.  
<https://saponet.mynavi.jp/release/student/u-turn/2021apr05/>
- マイナビ. (2020b). 2021 年卒大学生就職意識調査.  
<https://saponet.mynavi.jp/release/student/ishiki/survey2021-1/>
- 槇平龍宏. (2018). 「地方創生」をめぐる論点と農山村地域政策の課題. 経済地理学年報, 64(5), 47-51. [https://doi.org/10.20592/jaeg.64.5\\_47](https://doi.org/10.20592/jaeg.64.5_47)

- 松本源太郎. (2018). 産業構造と地域間の経済格差: 北海道を事例とした産業連関分析. *経済と経営*, 48, 23-45. <http://id.nii.ac.jp/1067/00007533/>
- 横田明子. (2017). 大学生の就職活動における地元志向に及ぼす家族関係の影響. 広島大学大学院教育学研究科紀要. 第二部, 文化教育開発関連領域, (66), 223-230.  
[https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/ja/list/HU\\_journals/AA11618725/-/66/item/44797](https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/ja/list/HU_journals/AA11618725/-/66/item/44797)
- 溝端幹雄. (2016). なぜ地方は東京に追いつけないのか? 長期データで見る地方の実態～. 大和総研調査季報, 23, 98-113. [https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/regionalecnmy/20160901\\_011193.pdf](https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/regionalecnmy/20160901_011193.pdf)
- 米原拓矢・田中 大介. (2015). 地元志向と心理的特性との関連: 新たな発達モデルの構築に向けて. 地域学論集 (鳥取大学地域学部紀要), 11(3), 139-15.  
<https://repository.lib.tottori-u.ac.jp/ja/4937>
- 労働政策研究・研修機構. (2015). 若者の地域移動—長期的動向とマッチングの変化—. <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2015/162.html>
- 労働政策研究・研修機構. (2016). 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—. JILPT 調査シリーズ, 152.  
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/152.pdf>
- Becchetti, L., Castriota, S., & Tortia, E. C. (2013). Productivity, wages and intrinsic motivations. *Small Business Economics*, 41(2), 379-399.  
<https://doi.org/10.1007/s11187-012-9431-2>
- Busch, O., & Weigert, B. (2010). Where have all the graduates gone? Internal cross-state migration of graduates in Germany 1984–2004. *The Annals of Regional Science*, 44(3), 559-572. <https://doi.org/10.1007/s00168-008-0274-3>
- Byars L, Rue L. *Human Resource Management*, 10th edn. Columbus, OH, USA: McGraw Hill/Irwin, 2010.
- Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J., & Zheng, J. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry Research*, 112934. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112934>
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Cherry, K. (2019). Intrinsic Motivation: How Your Behavior Is Driven by Internal Rewards. Verywell Mind. (アクセス日: 2021.03.20)  
<https://www.verywellmind.com/what-is-intrinsic-motivation-2795385>
- Crowley, F., & Doran, J. (2020). COVID - 19, occupational social distancing and remote working potential: An occupation, sector and regional perspective. *Regional Science Policy & Practice*, 12(6), 1211-1234. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12347>
- Cui, C., Geertman, S., & Hooimeijer, P. (2016). The mediating effects of parental and peer pressure on the migration intentions of university graduates in Nanjing. *Habitat*

- International*, 57, 100-109.  
<https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2016.05.010>
- Elmer, T., Mepham, K., & Stadtfeld, C. (2020). Students under lockdown: Comparisons of students' social networks and mental health before and during the COVID-19 crisis in Switzerland. *PLoS ONE*, 15(7): e0236337.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236337>
- Freire-Gibb, L. C., & Nielsen, K. (2014). Entrepreneurship within urban and rural areas: Creative people and social networks. *Regional Studies*, 48(1), 139-153.  
<https://doi.org/10.1080/00343404.2013.808322>
- Gefen, D., & Straub, D. W. (1997). Gender differences in the perception and use of e-mail: An extension to the technology acceptance model. *MIS Quarterly*, 21(4), 389-400.  
<https://doi.org/10.2307/249720>
- Glavas, A., & Kelley, K. (2014). The effects of perceived corporate social responsibility on employee attitudes. *Business Ethics Quarterly*, 24(2), 165-202.  
<https://doi.org/10.5840/beq20143206>
- Glińska-Neweś, A., Hatami, A., Hermes, J., Keränen, A., & Ulkuniemi, P. (2019). Organizational outcomes of corporate volunteering: the qualitative study. *Journal of Positive Management*, 10(1), 32-43. <http://dx.doi.org/10.12775/JPM.2019.011>
- Haapanen, M., & Tervo, H. (2012). Migration of the highly educated: Evidence from residence spells of university graduates. *Journal of Regional Science*, 52(4), 587-605.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9787.2011.00745.x>
- Herzberg, F. I. (1966). Work and the Nature of Man. World.
- Higa, K., Nonaka, R., Tsurumi, T., & Managi, S. (2019). Migration and human capital: Evidence from Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 54, 101051.  
<https://doi.org/10.1016/j.jjie.2019.101051>
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Ko, S. H. (2018). How employees' perceptions of CSR increase employee creativity: Mediating mechanisms of compassion at work and intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 629-644.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-016-3321-5>
- Husky, M. M., Kovess-Masfety, V., & Swendsen, J. D. (2020). Stress and anxiety among university students in France during Covid-19 mandatory confinement. *Comprehensive Psychiatry*, 102, 152191. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2020.152191>
- Imeraj, L., Willaert, D., Finney, N., & Gadeyne, S. (2018). Cities' attraction and retention of graduates: a more-than-economic approach. *Regional Studies*, 52(8), 1086-1097.  
<https://doi.org/10.1080/00343404.2017.1362499>
- Kaplan, S., Engelsted, L., Lei, X., & Lockwood, K. (2018). Unpackaging manager mistrust in allowing telework: comparing and integrating theoretical perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 33(3), 365-382.

- <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9498-5>
- Kecojevic, A., Basch, C. H., Sullivan, M., & Davi, N. K. (2020). The impact of the COVID-19 epidemic on mental health of undergraduate students in New Jersey, cross-sectional study. *PloS ONE*, 15(9), e0239696.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0239696>
- Keller, A. C., Meier, L. L., Gross, S., & Semmer, N. K. (2015). Gender differences in the association of a high quality job and self-esteem over time: A multiwave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(1), 113-125.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.865118>
- Kim, T., Mullins, L. B., & Yoon, T. (2021). Supervision of Telework: A Key to Organizational Performance. *The American Review of Public Administration*, 0275074021992058.  
<https://doi.org/10.1177/0275074021992058>
- Kodera, S., Rashed, E. A., & Hirata, A. (2020). Correlation between COVID-19 morbidity and mortality rates in Japan and local population density, temperature, and absolute humidity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5477. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155477>
- Kokubun, K. (2018). Education, organizational commitment, and rewards within Japanese manufacturing companies in China. *Employee Relations*. 40(3), 458-485.  
<https://doi.org/10.1108/ER-12-2016-0246>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?. *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Lawler III, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), 20-28.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x>
- Liñán, F., Urbano, D., & Guerrero, M. (2011). Regional variations in entrepreneurial cognitions: Start-up intentions of university students in Spain. *Entrepreneurship and Regional Development*, 23(3-4), 187-215.  
[https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/70213/Regional\\_variations\\_in\\_entrepreneurial\\_cognitions.pdf?sequence=1](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/70213/Regional_variations_in_entrepreneurial_cognitions.pdf?sequence=1)
- Martin, X., Salomon, R. M., & Wu, Z. (2010). The institutional determinants of agglomeration: A study in the global semiconductor industry. *Industrial and Corporate Change*, 19(6), 1769-1800. <https://doi.org/10.1093/icc/dtq049>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.  
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mottaz, C. J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.  
<https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1985.tb00233.x>

- Oggenfuss, C., & Wolter, S. C. (2019). Are they coming back? The mobility of university graduates in Switzerland. *Review of Regional Research*, 39(2), 189-208.  
<https://doi.org/10.1007/s10037-019-00132-4>
- Patsali, M. E., Mousa, D. P. V., Papadopoulou, E. V., Papadopoulou, K. K., Kaparounaki, C. K., Diakogiannis, I., & Fountoulakis, K. N. (2020). University students' changes in mental health status and determinants of behavior during the COVID-19 lockdown in Greece. *Psychiatry Research*, 292, 113298.  
<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113298>
- Pemble, S. D. (2020). Factors Associated with Enhanced Productivity of Remote Workers: A Mixed Method Study (Doctoral dissertation, University of Phoenix).  
<https://search.proquest.com/openview/6447b51ef19b78329188302556570c0e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=44156>
- Son, C., Hegde, S., Smith, A., Wang, X., & Sasangohar, F. (2020). Effects of COVID-19 on College Students' Mental Health in the United States: Interview Survey Study. *Journal of Medical Internet Research*, 22(9), e21279. <https://doi.org/10.2196/21279>
- Su, Y., Hu, Y., & Deng, L. (2020). Agglomeration of human capital: Evidence from city choice of online job seekers in China. *Regional Science and Urban Economics*, 103621.  
<https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2020.103621>
- Tannen, D. (1994). *Gender and Discourse*, Oxford University Press, New York.  
<https://doi.org/10.1080/09585190903239682>
- Tano, S. (2014). Regional clustering of human capital: school grades and migration of university graduates. *The Annals of Regional Science*, 52(2), 561-581.  
<https://doi.org/10.1007/s00168-014-0599-z>
- von Proff, S., Duschl, M., & Brenner, T. (2017). Motives behind the mobility of university graduates—A study of three German universities. *Review of Regional Research*, 37(1), 39-58. <https://doi.org/10.1007/s10037-016-0107-2>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID - 19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59.  
<https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Worthley, R., MacNab, B., Brislin, R., Ito, K., & Rose, E. L. (2009). Workforce motivation in Japan: an examination of gender differences and management perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(7), 1503-1520.  
<https://doi.org/10.1080/09585190902983421>
- Yamawaki, N. (2012). Within-culture variations of collectivism in Japan. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43(8), 1191-1204.  
<https://doi.org/10.1177/0022022111428171>



(禁無断転載)

20-1

産業集積の再活性化に向けた地域産業振興の課題

ーコロナ・インパクトを超えてー

令和3年3月

一般財団法人 機械振興協会 経済研究所

〒105-0011 東京都港区芝公園3丁目5番8号

TEL: 03-3434-8251

<http://www.jspmi.or.jp>

© JSPMI-ERI 2021