

あおもり人材育成・県内定着促進協議会

日 時 令和6年10月21日（月）
15:00～16:45

場 所 ウェディングプラザアラスカ
4階ダイヤモンド

（宮下知事）

少しお時間もあるようですので、私、ここに来る前に対話集会をやってきました。どういう中身だったかといいますと、青森県に立地している大手企業、特に金融機関のみずほ銀行や損保ジャパンとか、そういったところの支店長の皆さんたちと青森県の魅力をPRするためにはどうしたらいいのかというテーマでやらせていただきました。皆さん青森にいて1年目の方もいれば、もう8年ぐらい赴任されている方もいて、青森県のことをよく理解し、またその魅力についてすごく自分の言葉で語られていたのが印象的でした。さらに印象的だったのは、高校でも私は毎月1回くらいの対話集会しているのですが、青森県の高校生は青森に対してマイナスのイメージというかネガティブなイメージを持っている子たちが多くて、青森は何もないとか、青森から早く出たいとか、そういうことを言っている子供たちがいます。本会は、基本的に高等教育機関と産業界の連携による取組ですが、考えてみますと、高校生へのアプローチ、高校生の就職へのアプローチも非常に重要だと。そのことが結果的に就職ということだけではなくて、県内の高等教育機関に進学するきっかけにも繋がるのかなと改めて感じていまして、今日の対話集会でいただいたような話は、支店長の皆さんから高校生に直接伝えることはなかなかできないでしょうし、親の世代が子供に伝えるのは子供が一番反発しますから、若い行員や若い社員が伝えていくことができないかなと。高校生も大学生もスマホを持っていて、ショート動画が流行ってきている時代ですから、そういうショート動画で青森県出身ではなくて青森県にいる人たちが青森県の魅力を伝えるものを作って、他の集会で流していきたいということをさっき決めてきました。本県の課題は、もちろん大学生が流出することもそうですが、やっぱり高校生やもっと若い世代、子供の頃から本県の魅力を伝えて、押し付けにならない自然な形で、環境が整った形で伝えられるということが大事だなと改めて感じた、ということ、会議の冒頭にせつかく時間もあつたので皆さんと共有させていただきます。

また、今年3月の高校生の県内就職状況は、昨年6月の時点では69%が希望していましたが、実際に県内就職した高校生の割合は58%にとどまっています。就

職活動の過程において、11%、人数にして約 300 人が県内から県外へ希望を変更するという現実がありますので、しっかりと考えなければならないと思いますし、子供たちの気持ちというか、なぜそうなっているのかという原因分析を、高校も含めて、ぜひ進めていきたいと考えています。

(司会)

それでは定刻になりましたので、ただいまから、あおもり人材育成・県内定着促進協議会を開催いたします。まず始めに青森県知事から挨拶を申し上げます。

(知事)

はい。皆さん改めましてこんにちは。

本日もご多用中のところ、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。

本協議会ですが、本年7月の設立後、青森県中小企業家同友会様をはじめ、産学官から各1団体、計3団体が新たに加入していただいたところであります。このことによりまして、県内の若者の定着の促進に向け、より活発な議論ができるものと期待しております。本日は、弘前大学様から学生の意識調査の中間報告を行っていただいた後、それに基づいて、あるいは様々な情勢変化に基づいて、皆さんからご意見を伺うことにしております。

この調査結果報告等から見えてくる背景、課題について、それぞれのお立場で自分事として受けとめていただいて、これからの取組に生かしていただくことが、定着の推進に繋がるものと考えておりますので、ぜひ本日もよろしく願い申し上げます。皆様には、時間の許す限り、忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。冒頭のご挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

(司会)

続きまして、協議会に新たにご参加いただく団体をご紹介します。

産業団体といたしまして、青森県中小企業家同友会です。

大学等といたしまして、青森職業能力開発短期大学校です。

また、オブザーバーといたしまして、青森職業能力開発短期大学校が所在いたします五所川原市にご出席いただいております。

それでは続きまして、学生の意識調査の中間報告に入ります。

中間報告につきましては、弘前大学人文社会科学部、李教授様からご説明をお願いいたします。

(弘前大学 李教授)

ただいまご紹介にあずかりました、弘前大学の李と申します。本日は学生の意識調査についての中間まとめを報告させていただきたいと思えます。

この調査は、私と本学部の花田と一緒に調査したものでございます。

それではお時間がございますので、早速本題に入りたいと思えます。調査目的は、言うまでもなく、先程、知事からもお話があったように、若者の県内定着について、促進策を考えるための基礎資料となるものを提供できればということで行ったものでございます。調査の概要でございますが、調査対象を、この協議会を構成する 16 の高等教育機関としております。調査方法は、Web 調査ということで、Microsoft Forms を使用いたしました。それに向けて、QR コードを掲載したチラシの配布、メール等の周知を行っております。そして、調査期間は、今年 6 月 1 日から 8 月 31 日までといたしまして、回収状況は、今現在の在生に対して 35.4%の 4935 名の回答がありました。普段から行っている若者向けの調査に比べて、かなり高い回収率となっておりますので、ご協力いただいた各機関の皆様から心から感謝申し上げたいと思えます。

まず、調査の概要 (P4) でございますけれども、これは全体の回答者を表したものでございます。この調査票を見るときに注意点を皆さんにご紹介したいと思えます。カイニ乗検定結果という記載がありますけれども、この横軸、つまり就職希望地が県内なのか、県外なのかに対して、縦軸、例えば性別で男性と女性の割合が、今回たまたま起きたことなのか、それとも我々の調査の対象としている県内の全ての大学生に対してこの関係性が認められるのかを、統計的な手法で検定を行ったものでございます。こちらの方で星印が三つ付いているのは、1%で検定を行ったので、99%はこの結果は信頼できるということです。例えば、こちらの方を見ていただきますと、性別では女性の方の県内希望者が若干高くなっておりますが、こちらの方は今回たまたまではなくて全体としてこの傾向が認められることを示しています。

そして、この表で最も注視したいのは、こちら (P4) でございます。学生の出身地、つまり現在の学生の出身地が県内なのか、県外なのかとは別に、希望する初職地としてどちらを選ぶかということを見たもので、県内出身者は 59.8%が県内を希望し、県外は 40.2%となっております。これは全体の数字とかなり大きな差があることがわかると思えます。そしてもう一点、注目なのが県外出身者ですけれども、県外出身者は 95%が県外就職を希望していて、青森県内の大学に進学してそのまま県内にいるという方はたったの 5%にとどまっています。様々な先行研究等がありまして、初職地の U ターンの傾向は多くの地域で認められています。そして、労働市場の状況も後ほど見ますけれども、労働条件が大学進学地よりも地元出身地が良い場合には U ターンする傾向が強いことも先行研究でよく

知られています。北海道出身者や宮城、関東からの進学者は U ターン傾向が非常に強く出てきます。

そしてもう一点、注目しているのはここ (P4) です。学年が進むにつれて、特に3年生、就職活動が本格的に始まるときに、この2年生と比べると、約5ポイントほど県内希望者が減少している。こちらが注目されるかなと思います。

以上の結果からすると、分析を行うときに、県内出身者、県外出身者をしっかりと分けて分析を行うことが必要になってくる。全部を合わせてしまいますと、その傾向は、どのような対策を打つかによっても異なってきますけれども、正確な対策を打つのが困難になってくるということになります。そこで、第2章と第3章に分けまして、第2章では県内出身者のみを対象とします。

今回のサンプルでは全部で3090名がこの対象となっています。(P5) 男女別に見たものですが、男性と女性で見ると約6割、男性では56.8%、女性では61.7%が県内を希望しています。県外を希望している方は男性で43.2%、女性で38.3%となっております。我々の肌感覚と若干ずれるのは、男性よりも女性の方が、県内希望者が希望の段階では高くなっているのが分かると思います。

続きまして、専門を少し分けてみました。先ほどの3ページに詳しい学系の分け方について書いております。各大学のシラバスを参考にしながら学系を大きく5つに分けました。特に文系、理系、これは専門分野に沿って、そして教育学系、保健学系、薬学系は、いわゆる資格を要する学系ということで分類させていただいたものでございます。ここ (P6) で特に注目されるのは、理系の県内希望者が著しく他の学系に比べて低くなっている。この学系の差も、検定では1%水準で有意となっているので、やはり学系によって差が見られることが分かります。

そして、もう一点、先ほども確認しましたが、学年の進行によって特に3年生の段階で、5%程度の県内希望が減少する傾向が見られることが分かりました。そして、若者が地元就職するかしないかは、様々な若者を取り巻く社会経済環境が影響するだろうと思われれます。その中でまず一つ目は、家族環境 (P8) を見るわけです。家族環境の中で、父親の出身が県内か県外か、母親が県内か県外かを見まして、こちらの方に「N. S.」と書いていますが、「Not Significant」ということで有意ではないということなので、説明を省きます。女性においては、母親の場合は5%水準で有意で、県内出身の母親の子供さんの県内就職希望が高くなっているということが分かります。この結果からすると、父親よりも母親の影響が強く出ているだろうということが予想されます。それで次に (P9)、家族環境として3世代家族なのか、ひとり親なのか、一人っ子なのか長子なのかを見てみました。これはなぜ見たかという、少子化に伴いまして、特に長子や一人っ子は県内に残る傾向が強いことは全国の多くの研究でよく指摘されるもの

でございます。それを確認したところ、特にここに1と書かれているのは、3世代家族に回答するということなので、3世代の家族は61.3%が県内で38.7%が県外となっておりますが、ここにN.S.とありまして、この全ての項目について、本県において有意な差が見られない、特に家族環境においては、母親の出身のみが多く影響しているということが分かりました。

続きまして、学生生活を見たもの(P10)でございます。こちらに1と書かれているのはアルバイトをしている者、クラブやサークル活動をしている者、ボランティア活動をしている者と、0はそれを行っていないものでございます。こちらを見ていただきますと、アルバイトを行っている者より行っていない者の県内志向が強いです。そして、ボランティアも行っている者より行っていない者の県内就職希望が高くなっています。つまりアルバイトやボランティアを行っている学生、つまり課外活動に積極的な者は、対人不安が少ないと解釈されます。この対人不安が少ない人は、やはり県外に移動することに対する不安、つまり移動のための心理的なコストが低いことを意味しているのです、こういう学生が県外に行っている可能性が高いことが示されています。こちらは、本学で行っていた研究において類似した結果が出ておりまして、昨年私どもが行った高校生調査においても類似した結果が出ております。

続きまして、各大学で行っている地域志向教育とか、地域の現場体験をする教育について分析(P12)をしておりまして。ただこちらの方は、特に地域志向教育については、各大学のカリキュラム自体が少し異なっておりまして、基準として3科目未満と3科目以上としたのですけれども、これについては有意な結果が得られませんでした。一方で、地域の現場体験のある方が県内志向は強くなっている。こちらも1%で有意なので、やはり地域の現場を体験することが若者の地元定着につながるだろうと思われまます。一点だけ留意することがあります。地域体験を行うものには、多くの資格を有する科目、つまり、教育学部であるとか、保健学科とか、こういうような現場体験が多い学系であるために、その傾向が含まれていると解釈してもいいかもしれません。そのことについてはもうちょっと詳細の分析を行う必要があると思っております。

続きまして、希望産業と初職地の関係性を見たもの(P13)です。星印に沿ってみますと、県内希望が多いのは公務、金融保険業、そして飲食サービス業、あるいは教育学習支援業が多くなっています。その一方で、県外希望が多いのは建設業、製造業、そして電気ガス。また、生活関連サービス・娯楽業において、県外の希望が多くなっている特徴が見られます。

続きまして、若者の職種を見たもの(P14)でございます。就業構造基本統計調査などで用いている職種についての表を使っているのですが、若者の職種に対する理解がどれぐらいかも若干関わるものだとは思いますが、県内希

望が多いのは、簡易的な手法として、チーム的な仕事、サービスの仕事、販売の仕事となっています。一方で、県外希望は生産工程や建設が多くなっている特徴が見られます。これは、先程の学系でいうと、理系の県外希望が多いことと関連すると思います。

続きまして、就職に関する情報をどのように得ているか（P15）についてでございますけれども、県内県外を問わず 7 割超がインターネットの求人情報を使っている。インターネット求人が、かなり若者が就職活動を行うツールとして定着していることが分かる。その一方で、特に県内希望においては、両親だったり親しい友人という関係も、情報源として活用されている。県内ならではの特徴が見られると思います。

続きまして、民間か公務か、起業を希望するかを見たもの（P17）でございます。県内希望は公務希望が多く、民間企業はほぼ半々となっています。一方で起業を希望する方は 65.8%が県外になっておりますけれども、全体のサンプルが 2.6%に満たないので、少し解釈に注意が必要かなと思っています。

続きまして、よく話題になる希望初任給（P18）でございます。希望初任給は結構、回答にばらつきがございます。特に、かなり低い数字を選んだ子も高い水準を選んだ子もいるので、そのちょうど 5%を切って 10 万円未満と 51 万円以上を取り除いたものでございます。これでやっても、平均で県内希望と県外希望とで 1 万 4000 円程度の差が見られることが分かりました。

続きまして、こちらが地元意識（P19）でございます。今回の質問項目の設計は、若者を取り巻く社会経済環境が、若者の地元意識を通して県内定着有無を決定するだろうという仮説に基づいて行ったものでございます。これに基づいて、県内希望者と県外希望者を比較すると、この地元意識に関する 5 項目を聞いておりますが、これは 1 点から 5 点までで、5 点が当てはまるので、5 点に近いほどそれが高い水準にあると言えますと思いますけれども、全ての項目において、県外希望者より、県内希望者の地元意識が高いということが出来ます。そしてもう一点、現在の幸福度というのも測っていますけれども、こちらも若干ですが、県内希望者の方が高くなっていることが分かります。以上が県内出身者についての説明でございます。

第 3 章（P20）では、県外出身者に絞って分析を行っております。つまり、県外から本県へ進学のためにいったん移住した若者たちでございます。この若者たちを三つのタイプに分けました。一つが青森定着。大学に進学してそのまま残るパターン。そして U ターンは実家の所在地に戻るパターン、そして I ターンは青森へ進学、卒業した後に、出身地以外のところに移動する。例えば岩手から本県の大学に進学した後に、宮城や東京に移動するパターン。そのように分けてみました。そうすると、全体で見るとやはり U ターンが最も多くて、68.4%の方

が地元に戻りたいと答えています。そして青森定着は5%にとどまっているのか、あるいは5%の学生が青森県に進学した後に本県に残ろうと思ってくださったという解釈もできると思います。性別にはまず統計的な差異は見られません。出身地ですけれども、先ほどお話ししたように、青森県と労働市場の状況、環境を比べると、市場状況が有意と見られる、例えば北海道、そして宮城、関東甲信越は8割がリターンを希望している。これは全国調査と同じような結果ですけれども、その傾向が見られません。それに対して、秋田や岩手の場合は、若干、本県に留まる傾向が見られるのが分かると思います。その次(P22)、彼らのリターン傾向を強くしている要因は何かという、やはりここでも母親の実家の所在地が県内出身か県外出身かによって非常に大きく異なっていて、父親は統計的に有意な差が見られないですが、やはり母親の存在、母親の意識が非常に大きく影響をしているのかなと思います。その他は大きな統計的な差は見られないので、説明を割愛させていただきたいと思います。

続きまして構造モデルについての分析(P34)を説明させていただきます。これは先程説明したように、個人を取り巻く様々な環境が地元意識を経由して地元定着意思決定に影響するだろうと。その際に、賃金や就業機会、あるいは都市部のアメニティなどが影響するだろうと考えて、この1回目の推計を行った後に、その予測値をもってこの2回目の推計を行いました。ここに星印がついていることを中心に見ていただきたいですけれども、例えば地域愛着を見ていただきますと、やはり親御さんの県内出身の有無が非常に大きく有意になっていることや、あるいは体験型の学習が有意な結果になっています。それに対してアルバイトなどの経験が、負の影響を与えることが分かりました。

それで最終的な結果としては、これが何を示しているかという、県外に残るか残らないかという意味を、今言った四つの意識と、そして市場条件というのを見たものでございます。これを見てもらうと、意識としては最も強く効いていたのは、困難さが非常に強く効いている。いわゆる地域を離れるのが困難であるというような意識を持っている若者ほど、ここに残る。その意識を高めている要因は何かという、やはり母親の存在が非常に重要である。母親や家族との存在で、この地域を離れるのは困難であるという若者はここに残る。そしてこの愛着は正で効いているのですけれども、ここで統計的に有意性がございました。ただ、市場条件を取り除いて分析した結果、愛着も有意に効いておりました。つまり、市場条件の影響はあるものの、愛着が高いほど地元に残る可能性は高いかなと思います。その後で市場条件で見ますと、やはり最も影響が強いのは初任給、賃金水準だったり、あるいは雇用機会が非常に強く影響しているだろうと思います。

県外の出身については、時間の関係上割愛させていただきます。

地元愛着は何で高まるのかについて分析したものが第5章（P43）でございますけれども、これは小中高の様々な体験が地元愛着にどう影響するのかを分析しました。そうすると、祭りや地元のイベントへの参加、地元イベントのお手伝いなど、現場の体験が愛着などを高めるのに有意な結果が出ていた。この全ての変数を同時に入れて分析したのがこちら（P46）でございますけれども、特に地元愛着と関係があるのは、この母親の変数だったり、特に高校の時のイベントなどの参加の経験が有意に効いております。ただ、一点注目したいのは、ここに男性の場合は1を入れていますので、男性は女性と比べると地元意識が低いことが有意に出ていることが分かると思います。

第6章では、様々な原因を見たもの（P47）でございます。まず一つ目は、希望の理由でございますが、こちらを見ていただきますと、県内希望は「住み慣れていて便利だから」が非常に多くて、逆に都会を好む場合は、都会の便利さが非常に多い。分析を重ねる必要があると思うのは、女性の県外希望者の最も多い理由が、「出身地域と別の場所で生活してみたいから」。今まで私どもが分析したときには、「何となく」という言葉を使ったり、「ただの憧れ」という言葉を使ったりしておりますけれども、特に女性の県外希望者で最も多くなっていた。今後の分析の中で、これを答えた女性がどんな特徴を持っているのかをもう少し明らかにすることで、「何となく」の裏側にある問題を探りたいと思っております。

続きまして、個人属性別の県内企業のイメージ（P48）ですけれども、これは県内希望、県外希望で共通しております、やはり特に一番多いのは、小規模零細企業が多く大企業が少ない。そして次が、労働条件を挙げております。ポジティブな理由としては、「地域に密着した仕事に携わっている」があります。

続きまして、こちら（P49）は就職先を選ぶときに最も重視するもの三つを挙げてくださいという質問ですけれども、三つすべてが労働条件に関わる、つまり労働環境、休日、給料となっていて、若者たちが重視するのは全て労働条件になっているということが特徴的に言えると思います。そしてどこまでのライフステージを考えているのか（P52）を見ていますが、特に県内の方が定年まで長期間で考えている。特に、女性においては、子育てまで考えるのか、結婚まで考えるのか、県内県外で少し違って来る。これは、就職あるいはキャリア形成の教育において注目のポイントとなるかなと思います。

続きまして、学系別に見たもの（P53）でございますが、特に、理系において県内志向が学年進行に伴って減少する傾向が顕著であるということは、特に保健学系も同じですけれども、傾向が見られました。

最後は、学系ごとの企業イメージ（P55）ですけれども、これも先ほどの説明とほぼ変わらずで、小規模零細企業が多いことと、労働条件が悪い。一方で、地域密着型の仕事に携わることができるということが、傾向として見られました。

以上で中間報告とさせていただきたいと思います。ご清聴どうもありがとうございました。

(司会)

先生、ご説明ありがとうございました。ただいまのご説明の内容につきまして、ご質問等ございましたらお願いいたします。

(宮下知事)

李先生、ありがとうございました。青森県をこれから変えていくようなデータになると私は確信いたしました。

そこで何点かあるんですが、一つはですね、15 ページのところで、情報源、求人情報をどこから得ているかという話で、これはインターネットの求人情報が71%っていうことだと思います。複数回答を求めていると思うのですが、何が決め手になっているのか、ポイントが多いのが一番の決め手になっていると考えるのが正しいのでしょうか？そこをまず教えていただけますか。

(李教授)

複数回答の場合、おっしゃったように、最も割合が高い方がより多くの学生が選んでいると言ってよいと思います。今後もう少し詳細に分析するんですけども、どういう組み合わせで答えているかも非常に重要なポイントになってくるんですけども、それは少し分析に時間がかかるので、本日は報告できませんけれども、今、単純集計としては、そのように見るのが正しいと思います。

(宮下知事)

なるほど。結局、どこに政策資源を集中するかをこれから考えるにあたっては、その部分が多分非常に重要になってくると思っています。それから19ページのところで、現在の幸福度は、県内か県外で、先生のお話の中では、県内の方が少し高いとおっしゃいましたが、このポイントの差は僅かしかない。ということは、ほぼ同じぐらいと受け止めた方がよいのか、差として大きいと考えるものなのか。

(李教授)

ほぼないというふうに解釈すべきだと思います。

(宮下知事)

統計的なデータとして正しいということであれば、ほぼ差がないと理解すれ

ばよろしいですか。私には意外だったんですが。

(李教授)

いろいろな事情で統計的な差を検定することができないですけれども、幸福度が高い学生の多くが課外活動に積極的です。アルバイトを行っている学生だったり、サークル活動を行っている学生は、幸福度が高くなっていて、先ほど言ったようにそういう方たちは対人不安がなく、非常に県外志向が強くなっており、それが少し反映されていて、差を縮めていると思っています。

東京のキャンパスでもおそらく差はないと思います。

(宮下知事)

ありがとうございます。最後ですね、40 ページのところで、愛着のお話が結構大事なポイントだと私は思っていて、地元定着のプラス要因になっているかどうかでは、困難さ、公務、教育・学習支援業、医療・福祉業が強く、地域への愛着があまりプラスに働いていないということは、これからの私たちが考えていくところと少し離れていってしまうような気もするし、一方で43 ページでは、地元意識の向上のためには、イベント参加、イベント手伝いってというのが有効とあって、その二つの関連について少しイメージがつきにくかったんですが、どう考えたらいいんでしょうか。

(李教授)

私たちの先行研究においても、地元愛着が県内定着に繋がるまでの影響力があるかという点、実は限定的という結論でございます。ただし、賃金格差とか、就業において、少し自分にとって条件が悪くても、愛着が高ければ高いほど定着する可能性が高いので、賃金格差を少し縮める要因には十分なりうると思うんです。つまり、自分にとって若干、労働条件が悪いけれども、私はやはり青森は好きだから青森に残りたいっていう気持ちになると思うんですね。そういう意味で考えると、愛着を十分に育てておけば労働条件の少しの差を縮めることができるっていう解釈もできます。知事にこの地元愛着の効果が何万円ぐらいで賃金のこれぐらいの差は多分縮められますよというふうにお答えできればいいんですけれども、これは心理変数なので、そこまでクリアな答えはなかなか難しいです。ただ、最初にお話ししたように、市場条件を取り除いて、困難さと愛着が最も効いておりました。それは統計でも有意でした。ということは、愛着が高ければ、市場条件の若干の差はクリアできる可能性がある。愛着を高めることと市場条件を良くする、この二つは並行していかなければ、なかなか難しい。それは多分、労働供給側に対する働きかけと、労働需要側への働きかけが連動してい

て、短期的な政策と長期的な政策を並行しないと難しいかなという結論になる
かもしれません。

(宮下知事)

ありがとうございます。

(司会)

他にご質問等ございますでしょうか。弘前大学様お願いします。

(弘前大学)

まだ中間解析ですので、おそらく現実的にちょっと違うんじゃないかという
ことが結構、私は感じられました。例えば4ページの、女性の方が男性よりも県
内希望者の割合が高いという結果になっていますけれども、現実的には、県の人
口移動統計調査を見てみると、22歳、すなわち大卒で県外へ出る方は、女性
の方が圧倒的に多いですね。そこをどう説明するのか、現時点のお考えでも結構で
すけども教えてください。

(李教授)

ご指摘どうもありがとうございます。一つのヒントは、学年進行によって希望
が少なくなってくる。今回、残念ですがけれども、1、2年生の回答率が高く、
3、4年生の回答率が低いです。そのために、この回答が若干1、2年生の、つま
り希望をベースとするものになってきているので、そのような傾向が見られる
と思います。ですので、実際の就職の段階で、どこに決まりましたかっていうデ
ータがちゃんと手に入れば、今おっしゃったその差を縮めることができる。一点
だけ補足すると、女性にとっては困難さが強くて、愛着が男性よりも高くて、つ
まり、強い気持ちで残りたいというふうに思っているんですけども、市場でそ
ういう機会が与えられないことで、止むを得ず移動を選択している場合が多い
という解釈が、もしかしたら可能かもしれない。それについては、もう少し詳細
な調査と分析が必要だと思います。

(弘前大学)

学年進行での動きについてはまだ分析は終わっていないということによろし
いでしょうか。

(李教授)

はい。今おっしゃったように、3年生を男女別に分けたりとか、まだ分析の途

中の段階となっています。

(弘前大学)

あと一点よろしいでしょうか。今回アンケート調査をとりましたけども、これは毎年一応やっていく予定でいいですね。

(宮下知事)

政策からは、追いかけていきたいと思っていますので、ぜひ継続したい。ここから結論を出していかないと、私達がこれからやっていくことが正しい方向性を見ているのか分からないと思いますので、毎年なのか1年おきなのかはともかくとして、継続してお願いできればと思っています。毎年ということもぜひ必要だと思いますけども、そうすることによって、例えば1年生、2年生、3年生と、どのように学生の思考が変わっていったかということも、一定の傾向が出てくると思いますので、ぜひ継続していただく必要があるんじゃないかと考えています。

(司会)

他にご質問等ございますか。青森大学様、お願いします。

(青森大学)

青森大学の澁谷と申します。非常に興味深い分析をありがとうございました。私も先程の弘前大学の福田学長と一緒に、女性が県内に残りたいというのは意外だったなと思いました。方法論的な質問なんですけれども、これは個人特定をできる調査なんですか。

(李教授)

今、私が持っている個表のままでは、個人を特定することは難しいです。

(青森大学)

私は社会調査を実施しているんですけども、特に詐欺の研究をしていて、こういう調査をします。質問は詐欺にかかりやすい人を選ぶ訳ですね。最終的に、それをどうやってチェックするかというと、8000人位のうち、100人とか200人が実際に詐欺にかかるわけですけども、実際にかかった人が分からないと結果は分からないですね。本当に我々の予測が正しかったかどうか。だから、例えばこういう調査をした場合には、実際にこれに答えた人が県内に就職したのか、県外に就職したのかが分かれば、非常に精度が高く、例えば政策に生かしていく

とすれば、そういったことができるのかなと思いましたので。もし経年でやっていくとすれば、1年生のときはこうで、2年生、3年生、4年生と上がってきて、最終的には青森に就職したと、そういう人たちを捕まえればいい訳ですよ。そういうふうな調査の形式にするっていうことは、多分可能なのかなとも思いますが、ご検討いただければと思います。

(李教授)

今回の調査の準備段階で、学籍番号の記入について皆様に問い合わせをしておりました。なぜかという、今おっしゃったようなその経年変化を見たい、もう今の段階で我々の手には入らないですけれども、学籍番号を追跡できれば最終的にどちらの方に就職できたのかっていうのは、各学校の協力を得られれば、追跡は可能になってきて、その方たちになぜ心理的な変化が起きたのか、就職地の変化が起きたのかという追跡をできると思います。私自身が昨年まで実施していた調査では、一つの大学に限られますけれども、4年間の追跡調査を実施したことはあります。それを見ると、経年変化が見えて、どの時点でどのような変化がどのような層で多く行われているかという追跡は可能かなと思っております。

(宮下知事)

今のお話は、ぜひ青森大学さんでも、調査方法をオープンにすることも、結果も含めて取り組んでいただければなと思います。

(司会)

他にご質問等ございますでしょうか。青森中央短期大学様、お願いします。

(青森中央短期大学)

青森中央短期大学の山田でございます。大変な解析だと思いますけれども、ありがとうございます。一つ質問したいのが、最後の方で、賃金が低くても愛着があれば、青森への定着が増えるというご報告があったと思いますけれども、青森でどこに住むかにもよりますけれども、基本的に実家から通うことが多いと思います。実家から通うのと、例えば東京とか都心に出て、多少賃金が高くても生活費も高い。そういうところが多少低くても、実家から通えばいいじゃないかという、住居がどこかというのかなり影響してくるのではないかと思います、そのあたりはいかがでしょうか。

(李教授)

そのあたり、私達は、県内就職担当者と各企業さんとの交流会を一緒に行っておきまして、その場でも質問がありましたけれども、今、県内の企業の皆さんは、もちろん賃金水準、休日、色々なこともあるのですけれども、それに加えて寮まで提供していて、それが結構立派な寮だったりするので、住居費がかかるかどうかについては、労働条件からすると、若者にとってはさほど大きなインパクトにはなっていないかなと。今提示されている各企業さんの条件が、より大きなインパクトかなと思っています。特に、高校の就職担当者の皆さんの現場からのご意見からすると、そういう声を多く聞いているという感じはしました。

(青森中央短期大学)

ありがとうございます。青森に就職しようという子たちが、実家から通うのか、そうでないのかも影響するのかなと思います。そのあたりは、項目には入っていないのでしょうか。

(李教授)

今回の項目では、そこまでは入っておりません。あくまでも、希望の段階で、あなたが希望する就職地はどこですかということを探ただけです。

(司会)

他にご質問等ございますでしょうか。なければ、ここで休憩を挟みたいと思います。よろしく願いいたします。

=休憩=

(司会)

それでは協議会を再開させていただきます。

次第に従いまして意見交換となります。大学の皆様からご発言をお願いいたしますが、大変恐縮でございますけれども、時間の都合上、皆様からは1分程度でのご発言をお願いできればと思います。大変申し訳ありません。それでは早速ですが、弘前大学の福田学長様、お願いいたします。

(弘前大学)

まだ中間報告なので、まだ明確に答えを言えないと思いますけれども、はっきりしているのは、資料2で今回の学生の意識調査をまとめた資料がございます。

その2ページ目に、県内、県外の学生を問わず選択基準となるのは、労働関係が良い、福利厚生が整って、休みが多い。そして、青森県内の企業としては、小規模零細、労働条件が悪い、時代に合った仕事が少ない、ということが一応、浮き彫りになってきています。このイメージを変えていくためには、やっぱり産業界の皆様にご努力いただく必要があるのではないかと思います。ぜひ給料アップを含めてご尽力いただきたいと思います。

それからもう一点です。ここでは高等教育機関の卒業生を議論していますが、県内の高卒の方も県内に定着しないという現状もありますので、そこも含めて、県と教育委員会、あるいは各自治体の教育委員会等々とも議論が必要なんじゃないかと思いますし、高卒の方が就職する県内の企業の皆様方も、一緒に取り組んでいただかないと、この全体の定着促進につながらないのではないかと思いますので、よろしく願いしたいと思います。

(司会)

青森公立大学の鈴木学部長様、お願いいたします。

(青森公立大学)

公立大学の鈴木です。意識調査は、なかなか興味深い内容で勉強になりました。ありがとうございます。感想も踏まえてお話をさせていただきますけれども、47ページに学生の希望理由と希望初職地の関連がありまして、県内希望の理由としては、住み慣れて便利とか、出身地が好きだからとか、都会の方では便利だから、など理由が多いかなと思いました。以前、地元志向性について少し調査したことがありますけれども、その中で、地元志向、新天地志向、大都市志向と、3要素が抽出されましたけれども、そちらと概ね合致していて、要は外に出たいっていうだけと大都市に住みたいっていうのは少し分けた方がいい。また、地元志向を持っている人は、学生の中に一定程度いるようだ。地元愛の醸成として、先程の愛着というのは何なのかということについては、もう少し練っていければいいかなと思いますが、県内定着にそういった地元愛というのが一定の効果をもたらすものではないかなとは、やはり思うわけです。一方で、県外学生に地元志向教育はなかなか効果が薄そうに見えると考えると、なかなか一筋縄ではいかないなと思います。そうすると、幼小中高、早期に育まれて愛着というか地元愛というものが生まれてきている。だからこそ、そこにある人間関係とか、普段の生活とか、そういった面から実体験的なものが醸成された理由なのかなと。だからこそ、実体験が関わる地域体験学習というのは影響力が少し見られるのかなと感じました。県教委で推進しているあおもり創造学などもスタートしていますので、今後こういった形で進学あるいは就職、あるいは、就職して外に出て行っ

た学生たちも含めて、そういったものを学んだ人たちが、これからどう感じていくのかを今後興味深く見ていきたいと思っております。また、学年進行とともに、県内を希望する場合が減少しているのは、大学のみならず、先日の東奥日報の記事にもありましたけれども、高等学校などからも見られる現象だなと認識しております。とにかく、地元定着の問題っていうのは、先程お話がございましたけれども、もう少し長いスパンで、若い頃から見なければいけない、そういった部分も問題なのかなと思います。県内企業のイメージですけれども、学生ニーズというものを企業側に提供していくのはもちろんですけども、イメージと実態が異なることもあるので、本学では県内企業バスツアーなどを先駆けて取り組んでおりますし、県内企業の現場、あるいは、県内で働くことの実体験の取組は、今後より充実していければいいかなと思っております。

(司会)

青森県立保健大学の吉池学長様、お願いします。

(青森県立保健大学)

先ほどご説明いただきました調査結果の中では、地域志向教育は特に差はなく、地域の現場体験がかなり大きな差として表れたという結果、大変興味深く拝聴いたしました。そのときのご説明としては、地域の現場体験が科目としての実習、臨地実習など、私どものような保健医療系のところで多いのではないかというお話があったかと思えます。資料2の3ページ目を見ると、前回の意見も含めて書かれているのは、「保健学系学生は実習・インターンシップが地元定着の動機付け」と書かれておりますが、まさにこのとおりだと思っております。私ども、平成27年度に本学の2年生、3年生、4年生、卒業生に調査を実施しまして、分析として、もう就職が決まった後の4年生と、就職した後の卒業生だけに絞ったときに、優先する情報源は、県内就職では見学、実習体験、学内説明会、4位くらいにホームページ等が出てきている。県外だともう少しホームページが上位に出てくるわけですが、こういう密な関係性は非常に大事だと考えております。一方、3年生くらいまでは県内で就職を希望しているものが、実際にはしないということも多々あります。その一つとしては、実際に実習に行ったら思ったのとは違ったというような、むしろその実習体験が県内就職を妨げるというケースもなくはないということがございまして、そういうことについては、私どもの方から県内の施設さんの方にお伝えをして、より良い理解が図られるような実習であったり、インターンシップ、そういうマッチングをできるだけ行うようにしています。それらについて、今後も進めていきたいと思っております。

(司会)

続きまして、柴田学園大学の吉澤学長様、お願いいたします。

(柴田学園大学)

資料のご提案のあったところにつきましては、基本的に概ね賛成しております。ただ、青森が素晴らしいところ、そういう表現ですと、アンケート調査でも示されたと思いますけども、大学生、短大生ですと、もう求人票を見て、現実的に来年、再来年のことになるので、ここで働くということを考えて、県外に行きたいということも青森が素晴らしいということも、バランスをとる感情も働くと思いますので、大学生に伝えるのは、企業の専門性とか、労働条件、勤務条件の良さである、そういうところが効いてくると思います。その辺が良くなると、学生に対しても魅力を取り戻すことになってくると思います。加えて、学生と接して感じているのは、やはりインターンシップの面接に行ったときに、環境とか仕事の中身、お会いする方々の話、年が近い、先輩になるであろう人たちがどういう気持ちで働いていらっしゃるか、自分の近未来をイメージするように感じておりまして、そういうチャンスがある方が、学生さんへの魅力となっていくのではないかと思います。そういうふう感想を持ちました。素晴らしいところについては、先程、別のデータにもありましたように、小中高ですと、素晴らしいところであるとか、ある意味ちょっと難しいのですけれど、これから先のことについて困っているの、子供たちと一緒に考えて、一緒に取り組みましょうというような表現が、割と高校生ぐらいまでは、自分もここに貢献したいという気持ちになると、前に高校生と接した時に感じたことがありますので、お伝えしたいと思いました。

(司会)

弘前学院大学の藁科学長様、お願いいたします。

(弘前学院大学)

今年 6 月の地元新聞に、本県移住の決め手は地元愛というのが、なるほどと思ひまして、今回、大変貴重な資料になりますけれども、このアンケート結果の中で関心を持ったのは、やはり地域での現場体験。これが地元県内志向に傾く。それから、地域体験学習が地域意識を高める。つまり、人にとって環境との馴染み度といいますか、親和性というものがあるんだ、かなり影響を与えるということがわかりました。では、これを踏まえて、大学として何ができるかということですが、卒業後の自分のキャリアを意識させる。次いで、本県の魅力、特色を知る機会を設けるということで、そのために何をしているかということ、今後もう少

し強化しなければなりませんけれども、カリキュラムの中でキャリア支援の授業をやっております。インターンシップをやっております。それから、弘学教養講話として、地元の企業の方を招いてですね、いろいろな話をさせていただきます。結構、これは学生が興味を持って聞いております。それから、情報交換として、どこの大学もなさっているように、対面で企業の方とやりとりをすることで、働き方が分かってくる。そういった色々な機会を大学として積極的に、今後も強化して、試みていかなければならないと感じました。

(司会)

八戸工業大学の坂本学長様、お願いいたします。

(八戸工業大学)

理系の県内就職が低いという調査結果を受けて、今後、大学の我々としては何とかしていきたいと考えているところでございます。ただ、専門分野の裾野の広がりということを考えますと、分野の特性上、ある程度しょうがないところもあるのかなと感じております。ただ、何としてでも工科系の人材を県内に留めるべく活動していきたいと考えているところでございます。また、報告の資料 2 の中に、県内就職希望は学年進行とともに低下する傾向という調査結果があるんですけれども、これは今のところ参考にしつつ考えていきたいところでございます。工学系といっても様々な分野があり、それによるばらつきもあります。津軽地方から来た学生さん、南部地方の学生さん、これも年によって全然パーセンテージが違います。それぞれのデータにおいて、一概には語れない部分もありますので、部門ごとにその違いがどのように働いていくのか、独自の分析を進めて原因を追及していきたいと考えているところでございます。それから、実は前回のこの会議でも報告いたしましたけれども、地域の産業とか歴史文化を知っていただく目的で実施してきております産学官連携の地域学ですとか、カーボンニュートラルに関する講義、並びに青森のエネルギー産業などの寄附講座が3年目を迎えて、結果が間もなく出てくるだろうと思っておりますので、実際の結果がこれからどう推移していくのかというところも分析して、この課題に立ち向かっていきたいと考えております。

(司会)

八戸学院大学の水野学長様、お願いいたします。

(八戸学院大学)

まずは、分析と結果の報告へ心からお礼申し上げます。報告を聞きながら、三

点、本学が取り組んでいるところと関係させて評価させていただきました。

まず 1 点目、八戸市の産学官連携推進協議会では、連携講義というものを開設しております、それは 3・4 年生のインターンシップに関わる場所はもちろんですけれども、1・2 年生へ地域の企業の魅力や強み、あるいは課題を熱く語ってもらう、若い学生に地域企業に興味を持ってもらうという取り組みを始めています。今回の中間報告において、学年の進行に伴って就職先としての意識が地域から離れていくというところで、この連携講義の成果が一番に期待できると思っております。

2 点目が、学びの魅力を親御さんにしっかり伝えていく。特に、地域の方々と連携させていただいて、奨学金等を用意しながら、生徒さんの将来像を明確に示していく。お子さんの将来像を明確に示しながら、人材育成に取り組んでいく、地元対策に取り組んでいく点を確認させていただきました。

3 点目、来年度に向けて、地域のイベントということで、学事歴を工夫して、地域のイベントである 8 月初めの八戸三社大祭に学生が積極的に参加できるよう取り組んでいこうと議論を始めている点です。今回の中間報告における地元への定着・愛着の増強という点で興味深いと思った次第です。

(司会)

青森大学の澁谷学長様、お願いいたします。

(青森大学)

今日のデータ、あるいは中間報告でございますけれども、データがあるってことは非常にいいことだと思います。やっぱり我々は、このデータを見てですね、変えられる変数と変えられない変数に分けて考える必要があると思います。例えば、お母さんの出身地は変えられませんよね。そう簡単にインカム、労働環境を変えられない。ただし、イメージは変えられるわけですよ。私の学生なんかもそうですけれども、今のインカムも、少し上がると青森の生活で 1 万円上がったとか 1 万 5000 円上がったって解釈なので、東京じゃないんですよ。我々はしっかりしたリアリティを学生に伝えて、ちゃんとしたイメージを持ってもらうと、ネガティブイメージは払拭できると思います。そういったことを考えながら、私たちは学生に強制することはできませんから、ナッジのようなものを使うとか、そういうことが必要なんじゃないかと思います。最後に、私は一番重要なんじゃないかと思っておりますけれども、青森県の高校生には青森の大学に来ていただくことが大切なんじゃないかと思っております。我々がしっかり教育して、青森に残していくということでございますので、よろしくお願いいたします。

(司会)

青森中央学院大学の佐藤学長様、お願いいたします。

(青森中央学院大学)

簡単に、二点申し上げたいと思いますが、大学の立場から言うと、インターンシップが地域人材の確保に重要であると考えております。しかしながら、今なかなか実質的にインターンシップが実現できておりませんので、企業のご協力もいただきながら、これを充実させていくということの一つの大きな課題と感じております。

もう一つは、先程からお話がありますように、お母さんを始めとする家族の影響とか高等学校の先生、そして子供の時から青森県に対する愛着ということを考えますと、やっぱり県民全体が地域人材の確保に本気になって取り組むという姿勢が必要だと思っておりますので、ぜひ県民大会でもやられたらよろしいのではないかと考えております。

(司会)

弘前医療福祉大学、弘前医療福祉大学短期大学部の早川副学長様、お願いいたします。

(弘前医療福祉大学、弘前医療福祉大学短期大学部)

まず始めに、本学の学長であります下田でございますが、本日出張により欠席でございますので、10月1日付けで短期大学部の副学長を拝命しました早川が出席させていただきます。よろしくお願いいたします。

ご紹介いただいたデータ等は、本学の短大の方ですけれども、少し逆の傾向がございます。学年進行で地元志向は増加して参ります。それは、資料2の3番にありますとおり、実習やインターンシップなどを通して地元に対する愛着ですとか、そういった定着の動機付けが形成されていくためかなと分析しております。学生が進路を決定する際に、県内を希望していた場合に、その学生が何を本当にしたいのか、そのニーズですね、それは、青森県内では実現できないことなのかという形で、その学生の抱くものをもう少し深掘りをして一緒に考えること、そして、それを実現するための方法ですとか、道筋ですとか、そういったことを学生に寄り添って一緒に考えていくという、そういうスタンスが私ども大学側に求められるのではないかと思います。どうしても県外に行きたいという学生はおりますけれども、そういう学生が1回、県外に出ることによって、この青森県の良さを知るといっても多いと思っておりますので、そういった場合には、Uターンする人への支援体制を整える、帰って来やすい青森県にするということ

も同時に考えていってはどうかと思います。

(司会)

北里大学獣医学部の久留主教授様、お願いいたします。

(北里大学)

私どもの大学は、そもそも神奈川県に本部がありまして、うちの学部だけがたまたま十和田市にあるという形です。ですので、学生の出身地は基本、関東圏の私立大学とほぼ一緒です。私が所属する獣医学部ですと、全国にそんなに多くないですから、全国から参ります。ですので、当大学を卒業しても大体は地元に戻るといような形ですので、今回の会議でのデータから少し離れるのかなという気はいたします。ただ、青森県の出身者は、例えば120、130名のうち2、3名ぐらいおりまして、大体は県の奨学金をもらいながら、最終的に国家資格を取って県内に就職するというのはほぼ定着している感じはありますので、そういった意味では地域枠とかを使いながら、一定数の人たちを今後も供給できるようにできたらと思います。これは青森に限らず、全国の公務員獣医師というのは足りていないところがほとんどでして、そういった意味で何とか県ために貢献できるように頑張っていけたらと考えております。

(司会)

柴田学園大学短期大学部の島内学長様、お願いします。

(柴田学園大学短期大学部)

中間報告ありがとうございました。業種によっていろいろと違うと思うのですが、地元で活躍している若い先輩と直接会っていろいろとお話すること、この報告を受けまして行っていきたくと今、思っておりました。実際、初任給で10万円も保育業界などは首都圏と違うということがあるんですけども、実は紐解いてみると、住むところにお金がかからないのは(県内、県外の)両方で、実家もかからない、そして東京で働いて住むところに家賃補助があり、0円で住めるというところがありますが、実際に食材を買うとなると、東京の方がかかるし、物価も高いので、実は地元の方が豊かに暮らせるんだということ、ちゃんと実際に生活している若者が学生に伝えとか、イメージできるようにしていくのが、まず第一歩かなと今思っておりました。それを私達は12月には行うことで地元の方と調整をしております。

もう一点。今、弘前大学さんで、中学生と医学生をコラボで出会うということを取り組んでいらっしゃるの、実際に中学生の時から何となく職業つ

ておぼろげながらに思うので、その時点で県内にいて活躍したいなというところに早めに種まきをすることも大きいかと思っておりましたので、先程の小中高の学びのところとの連携も、引き続き行っていきたいと思いました。

(司会)

青森明の星短期大学の花田学長様、お願いします。

(青森明の星短期大学)

意識調査の中間報告で、県内志望、県外志望と対人不安の関係、あるいは、地域の職場体験などに関連があるというお話がありましたけれども、何となくそうかなと共感しました。実際、いろいろな学生の顔が浮かんできて、関係性があるなど。そういう意味で、本学の取組をお話ししますと、県内志望がほとんどでありますけれども、そういう中で狭い情報の中から選ぶのではなくて、できるだけ自ら動くといいますか、体験を豊かにさせることを心掛けておりまして、ボランティア活動を行わせる、あと、今年から始めたのが、1年生のうちから自ら県内の企業2社以上を選んで、自分で見学してきて、レポート書く。あと、来年からやろうとしているのは、長期インターンシップ。これはぜひやりたいと考えておりまして、そういった地元での体験がキャリア形成能力に繋がるのではないかと、このように考えます。

(司会)

青森中央短期大学の山田学長様、お願いいたします。

(青森中央短期大学)

いろいろあるんですけれども。まず、本学の取組としては、小学生とか小さなお子さんを対象にお仕事ゼミをしたりとか、なるべく仕事に関してとか、青森に関しての宣伝をしております。今回のご報告で思いましたのは、とにかく青森のメリット、いいことあるよと思わせるのがすごく大事だと思うんですけれども、私の妹がさいたま市で保育園の園長をしております。青森でもいろいろなことをされてると思うんですけれども、例えば、保育士になるにはさいたま市みたいな、かなりいいこといっぱい上乗せしたポスターみたいなのがありまして、さいたま市内の保育園見学を動画で全部できるみたいなものがあります。ですので、県全体でやるのは難しいかもしれないんですけれども、保育は本学でもいろいろと取組を行っていますけれども、例えば青森市の企業をウェブで見学できるみたいなものも、もしやっていたらすいません。あとは、もちろんインターンシップもそうなんですけれども、今の子は本当にスマホが命なので、そういうと

ころから情報を得るようにするといいかないと思います。あと、私は青森の大学ではないんですけれども、OB と京都で会ったときに、薬学系の人が多いんですけれども、今ほとんど家で仕事してるよって言うんですね。コロナの時からかなりそれが定着してきていて、どこでも仕事はできるので、県外の企業さんでもいいんですけれども、青森に住んで在宅ができるようにすれば、学生だけが対象じゃないんですけれども、とにかく青森に住んで、家族を作って、子供を産んでもらうってというのは一番の目的だと思うので、そういう取組に何か補助を出すとか、先程 U ターンの補助というお話も出ましたけれども、そういうことがあるといいのかなと思いました。

(司会)

八戸学院大学短期大学部の杉山学長様、お願いいたします。

(八戸学院大学短期大学部)

簡単に感想を述べさせていただきたいと思います。以前の時にも少し口にさせていただいたんですけれども、学生の地域定着に対する意識というのが、結構、その希望職種とか、文系理系によって違いがあるんじゃないかなと感じております。本学の場合は、保育者と介護福祉士を養成しておりますけれども、そういった分野ですと、元々、非常に地域への愛着とか、あと家族への愛着が全体的に高いです。女性で外に出てみたいという、もちろんそういう意識も一方であって、出て行く学生もいますけれども、基本的には、尊敬する人を聞くと、かなりの学生が母親って言うように、本当にそういう家族とか地域に対する愛着が高い学生も多いです。そういった分野ですと、いろんな工夫、これまでもご意見が出ておりましたけれども、地域のいろんな施設等をもっとアピールするような仕組みとか、あるいは、実際に給与が学生に一番アピールになりますので、給与がこれだけ上がるとか、そういったところで地元定着はより高まる可能性も高いと思います。だから、部門によっては、そもそもそういう愛着もないわけではないと思うんですけれども、外に出る志向性が高い運動や理系のところとかは多いと思いますので、もちろん、そういう中で地元で定着してもらいたいというのも大切なんですが、先程のご意見にあったように、いったん外に出ても、そのどこかのライフステージの中で U ターンして戻ってくる、むしろそっちをアピールする方が、そちらに注力した方も効果も高い部分もあるかもしれませんし、あるいは、私は分かりませんが、分野によっては他所からどんどん入ってもらう可能性がある職種はあるんじゃないかと感じた次第です。

(司会)

八戸工業高等専門学校の土屋校長様、お願いします

(八戸工業高等専門学校)

我々の学校は工学系ですけれども、地元定着率は恥ずかしい限りというか、10%から 20%です。ほとんどの学生は県外に出ています。その最大の理由は、青森県内に高専生が就職したいと思う企業がないからです。でも一方で、最近、八戸周辺にはハイテク産業が戻ってきて、研究所とか工場を作るようになってきました。そこへの就職を希望する学生が非常に多いんです。データハイテク産業が何社か来ているんですけれども、そこに手を挙げて行きたいという学生が増えています。なぜそのハイテク産業が八戸に来たかということ、インフラが整っている、社会的コストが安い、共同研究をしやすい環境にある。そして、優秀な学生を毎年採用できることが分かっている。それで、そういう企業が来てくれるんですけれども。地元定着のためには、地元の新しい産業をつくらなきゃ駄目だと思います。地元で新しい産業をつくる。そういうことをすることによって、学生が青森にいたい、青森に就職したい、そういうことが増えてくるんだろうとっております。我々、首都圏に出た学生に対して調査した結果、20代、30代でも企業とのミスマッチが起きているということがよく分かっています。それで、帰ってきたいという仕組みを整えましたけれども、なかなか帰ってこれないという現状がある。それは、会社がまだ育っていないからです。これは絶対に育てないと駄目だと思っていて、素地は青森県に絶対あるんです。そこをきちんと政策的にプッシュアップしていく。それが大事だろうと私は思っています。

(司会)

青森職業能力開発短期大学の森田校長様、お願いします。

(青森職業能力開発短期大学校)

私ども、工学系の学校になりますが、短期大学ということでやらしていただいております。今回の報告にありましたが、理系の県内就職の希望が少しということで、今お話もありましたが、これは青森県の産業構造が大きく関わっているのかなとは感じています。そのような中でも、当校は今まで6割が県内、4割が県外という状況になっています。いかんせん、少子化で入学者が少なくなってきたこととなりますと、この割合を保ったとしても、県内の就職者数が少なくなることが想定されます。県外企業が非常に積極的に早い時期から採用活動をしています。それに負けないように県内企業を知ってもらいたいということで、県内企業の説明会を早めにできるだけやりましょうと学校の中で話をしたり、事業主団体にも働きかけています。当校は元々の入学者の人数が少ないですが、微力な

がら何とか県内就職に結びつけてやっていきたいと思っております。

(司会)

引き続き、産業団体の皆様から、順次、ご発言をお願いしたいと思います。
青森県商工会議所連合会の葛西常任理事様、お願いします。

(青森県商工会議所連合会)

学生の意識として、賃金の格差もさることながら、休暇を取りやすいとか、労働条件の良さを重視していることに注目しました。地元企業の実際の事例としても、休暇を増やしたり、労働条件や経営戦略を変えたということで、社員の採用がしやすくなったという声を聞いております。福田学長さんからもご提案がございました。改めてこれからは学生の意識をしっかりと捉えて、産業界としても共有していきたいと思っております。

(司会)

青森県商工会連合会の一戸会長様、お願いします。

(青森県商工会連合会)

資料のデータに基づいて、少しお話をさせていただきます。意識調査の中で、学年の進行とともに減少と、1年生は63%、3年生は56%。この件に関しては、宣伝の手法が少し悪すぎるのかなと思っております。反省しております。私は物流事業をしております。いろいろな方々が就職しておりますけれども、どんどん就職のために面会に来ております。それで、県内企業のネガティブイメージは学年の進行とともに増加、1年生が36%、3年生が40%となっておりますけれども、労働条件はかなり良くなっています。地元にあった仕事がない、少ないというお話もありますけれども、どのような仕事を望んでいるのか。自分たちの頭で考えているものと、実際の仕事とは違うんじゃないかと私は考えております。

資料2の2ページ目ですけれども、労働環境が良い、福利厚生が整っている、休日、休暇が多いという、県内の学生がそのお話をしています。まさにそのようになってきております。青森県は働き方改革を実行しておりますけれども、私も実行しております。それから、県内企業のイメージ、小規模・零細、労働条件が悪い、時代に合った仕事が少ない、これは私は合っていないと思います、今はですね。常に働きやすい環境を我々は整えているということでございます。あとは、3番目の、特に理系は県内就職希望が低く、学年進行とともにさらに低下ということで、愕然としておるわけでございますけれども、やはり県内に生まれて県内で育てたいという教育をしてほしいと私は思います。当面の目の前の就職口を、

はいそうですかとただ受け入れるのではなくて、就職する生徒たちにも青森県の良さを、将来の良さをお前たちも将来作っていくんだよということを、私は指導教育の中に必要じゃないかと思っております。

(司会)

青森県中小企業団体中央会の榎引会長様、お願いいたします。

(青森県中小企業団体中央会)

まずは、先生、大変ご苦労さまでした。参考になりましたけれども、この後の調査は非常に大事になるかなと思っていますので、よろしくをお願いします。

まず、大事なのは、地元の企業の周知 PR と、それから企業の魅力度の向上。インターンシップなどを積極的に我々企業としてやっていかなきゃいけないと思います。それから、都会にはない県の魅力の認知ということでもあります。先程の調査の結果の中で、いわゆる愛着という言葉がありました。都会、あるいは、他県の魅力に勝る愛着、その中に賃金も少し関わるという言葉に私は反応しておりまして、我々中小企業団体中央会は、中小、小規模事業者で構成されていますので、防衛的な賃上げがほとんどなんですね。それを魅力ある賃金にするというのは、非常に中小、小規模事業者は難しいというのが現状であります。ぜひ、将来設計ができる青森県という形での相対的な魅力を発信していければいいと思っています。最後に、UI ターンの話です。私自身は、高校から青森県を出たい、大学も出たい、そう思って、50 数年前に東京に行きましたけども、結果的にはUターンして今の仕事をやっているわけです。あるいは、子供たちも、私には3人の子供がいるので人口増に貢献していますが、まず外を見ろと親として言っちゃうんですね。これからどうしようという時に帰って来られるような、そういう環境づくりは非常に大事。これは、我々企業の責任が非常に大きいと思いますので、その辺も含めて持ち帰って、中小、小規模事業者の皆さんに言いたいと思っています。

(司会)

青森県工業会の桃井会長様、お願いいたします。

(青森県工業会)

大変貴重なアンケート調査結果を報告いただき、どうもありがとうございます。我々、県工業会は製造業も非常に比率が高いということで、今回のアンケート結果でありますけれども、やっぱり製造業の県内就職希望の割合が非常に低いということは、改めてここは上げなくてはいけないという思いを強くした

ところでございます。最近、県内企業を回る機会があり、県南ですとか六ヶ所地区を回って、企業の方々はもちろん、トップの方のお話を聞く機会がありまして、比較的、採用活動がうまくいっているという企業も中にはございます。そういう企業の話聞いてみると、今回は学生の職場環境のイメージにありますとおり、特にこの時代に合った仕事が少ないという中で、開発関係の仕事がある企業は、比較的、人がいっぱい集まっていると思っています。具体的な社名は出しませんが、例えば県南の方でナノテラス技術を東北大学と一緒にやっている企業とか、そういったところは人が集まっているという話もございますので、そういうところが、非常に今回のアンケートでマッチングしていると思っています。聞いてみると、各社、いろいろといいことをやってるんですね。ところが、それはあまり表に出ない。工業会としては、そういったところの企業側の意をもっと強くするという点、それと、うまくいっているところがあれば、人が集まらない時に、うまく情報を横展開するとか、そういった活動をすることによって、学校とか研究室というところのマッチングも含めて考えながら、子供たちのイメージをまず上げるというところを進めていければと思っています。

(司会)

青森県経営者協会の七尾会長様、お願いいたします。

(青森県経営者協会)

今日の意識調査のお話ですね、企業として何ができるかなということをいろいろと考えながら、非常に難しい話だなということを感じております。単純に県内企業のイメージは、小規模零細とか、これはもう当然のことで、本県の企業は、単純に従業員の数でいけば10人以下の企業がほとんどで、その中で先程おっしゃっておりますけれども、賃上げの動きということがすごくあって、できる範囲で一生懸命に賃上げをしていますけれども、それは果たして都会の大企業と渡り合えるかという話になると、正直多分厳しい話なんだと思います。その中で現実的にどういうことをやっていけるのか。新規採用からきちんと青森の中で定着を図っていくということも一つ大事だと思いますけれども、Uターンの重要性もあると思います。私、前回の会議のときに、3年以内に3割ぐらいが離職するという話を、ここをフォローすることも必要ではないかと申し上げたんですが、そういう方々は本当に変わりやすく、いざとなったら青森に帰ってきて仕事ができるという環境を作っていくというか、新規だけじゃなくて中途採用でいかに定着できる人間を引っ張ってこれるかということも、一方で考えていく必要があるのかなということ、いろいろな数字を見ながら思った次第であります。

(司会)

青森県中小企業家同友会の附田代表理事様、お願いします。

(青森県中小企業家同友会)

今回初めて参加させていただきましたけども、非常に細かい内容のプレゼンでございまして、感心しておりました。ありがとうございました。その中で、私どもの共同求人委員会というのがございまして、一企業で求人するのは非常に厳しいので、委員会の中でまとまって求人活動しようという内容のものですけども、そちらの委員会の方にこの内容をちょっと落とし込んで、これからまた活動していきたいと思っております。また、先生方の発言の中では、八戸高専の土屋校長の、地元に着するには新しい産業をつくると、中小企業の中でもやはり新しい市場をつくるという大前提で企業活動するというのも大事なことだと思いましたので、非常に印象に残りました。

(司会)

皆様、ご発言ありがとうございます。

これをもちまして、意見交換を終了いたします。

知事から、協議会終了に当たりまして、一言ご挨拶をお願いいたします。

(宮下知事)

まず、そもそも、あおもり人材育成・県内定着促進協議会は、青森県の若者、大学の卒業生に無理矢理首根っこをつかんで青森県に留まらせるとか、鈴を鳴らして誘導するというのではなく、私たちがやるべきことは、自由主義社会を生きていくうえで、子どもたちの選択肢をどう保証するかということと、自己実現や成長・充実した人生を青森県で送るという選択肢をどう広げるかということが根底にある思想だと思っております。

色々な土地で色々なことができるけれども、青森というフィールドが労働の面で他の地域よりも優れている、輝いている、魅力があるという環境をどうつくっていくかが主眼に置かれた会議であるということです。

では、なぜこれまで検討してこなかったのか、あるいは、なぜ今必要なのかというと、圧倒的な人口減少社会を迎えているからです。あるデータでは、2019年からは景気の動向にかかわらず青森県においては人材不足が起こっていることがわかっており、有効求人倍率にも表れています。今後は、1を切ることはほとんどないでしょう。40年前は逆の状況でした。青森県は仕事がないから外に出なければならなかった。今は仕事があるけど外に出ている、これは圧倒的な社会経済情勢の変化によるものです。これを私たちがどう受け止めるか、今は

状況が変わっているということをこの会議で考えてほしいということが1点目です。

次に、本日は弘前大学からデータを示していただいた。データはどう見るか、これからの取組が変わってくる、私たちは既にAIに支配される社会になっている、私自身もショート動画を見ていると大谷翔平のホームランしか出てこない、300回ぐらい大谷のデータを見えています。何が言いたいかというと、データに支配され、見たいものしか見られない世界になっているんです。今日は、みなさんから、データに基づいて様々な取り組んでいるというお話がありました。各大学の事情も異なると思いますが、結果として県内全体で言うと定着につながっていないということは、私たちが本日のデータで見なければならぬことは、間違いなく見たくない方のデータだと思えます。需要側でいくと、労働環境をどう見直していくかを考えなければならぬし、供給側でいくと、圧倒的に県外に出ているということです。大学として受容しているなら別ですが、県内にキャンパスがあることを意義として捉えていただき、県内に定着することが大事であると認識していただきたい。やっているということに価値があるのではなく、できているかどうかには価値がある、県庁も同じであり、その点を大切にしていきたいと思えます。目を覆いたくなるようなデータこそ見つめ直す必要があるということをお自身に対しての言葉としてもお伝えしたい。

最後、3点目、地方と都市部の関係は青森県だけの課題ではない、東京以外は全国同じです。ある意味全世界共通の課題でもあります。ニューヨークの周辺はニュージャージーから人が集まってきているという環境がある。今は根幹的な課題にチャレンジしているということだと認識してほしいと思えます。今までと同じやり方をしても、あるいは、今までの延長線上のことをしていてもうまくいかない、結果が出ないということだと思えますので、私たち自身が大きく発想の転換や、やり方の転換をしなければいけないと思えます。それでやっとスタートだと思えます。学長が変わっても教授たちが変わるまでには時間がかかる、職員が変わるまでには時間がかかる、学生が自立的な行動に移すまでには時間がかかる、それでも、ここにいるメンバーが変わらない限りスタートは切れなしいと思えますので、皆さんにあえてお願いしたいと思っています。

今回は、年内か年が明けてからはさておき、県として来年度の政策について発表できることを考えていきたい、皆さんにおかれても来年度以降各機関として取り組んでいくことをご提示いただければと考えていますのでよろしくお願い致します。私からは以上です。

(司会)

これをおもちまして、あおもり人材育成・県内定着促進協議会を終了いたします。

本日はお忙しい中ご出席いただきまして、誠にありがとうございました。

<ぶら下がり取材>

(質問)

見たくないデータというご発言がありました。

(宮下知事)

地域への愛着がそれほど定着につながっていないということは、今までとは違う感覚だと思えますし、今までとも言われ続けてきたことですが、労働条件が若者の定着について一番重要な課題であることが改めて提示されましたので、これをきっかけに、様々な政策の議論が進んでいくことを期待します。

(質問)

最後の言葉で、大学や団体側へ求める場面もありましたが、どう連携してこの課題に取り組んでいくのかお聞かせください。

(宮下知事)

県庁が旗を振るということは当然ですし、市町村も含めて県全体が動き出すことはできると思っています。ただ、どのくらい企業側がそれに応じてくれるか、そして、大学側が企業側の取組に協力してくれるかが今回のカギになると思っています。子どもたちが無理矢理定着するのではなく、子どもたちの選択肢を増やして、青森にいてもらえる環境をどうつくっていけるかが大事になってくると思います。