

# 地方からの若者流出を防ぐ

---

～地方と大学との連携から～

明治学院大学 西村万里子研究会

野間口尚吾 澤田順

佐藤柚木 後藤さつき 青木希恵

2015年11月

# 要約

---

本稿では、人口流出対策を目的としての地方大学と自治体・地域企業の連携による雇用創出について取り上げる。

総務省が2015年4月に公表した2014年10月時点での人口推計によると、全国47都道府県中40都道府県で前年に比べて人口が減少した。中でも、人口減少が、最も大きかったのは、秋田県の1.26%であり、県外に移り住む人が大きく増えた影響を受けた結果となった。対して、人口増が最も大きかったのは東京都の0.68%である。増加した7都県は主に都市部で、景気回復の影響を受けたことにより、仕事が増えた都市部に人が集まったことで、地方と都市部の雇用機会の格差はさらに大きくなった。

そこで我々は、この現状に着目し、若者を中心とした地方からの人口流出には、雇用が大きく関係しており、地方の活性化のためにも地方には雇用と定住者の増加が必要であるとした。

解消策として、「地方大学と自治体・地域企業の連携」をあげる。

本稿の構成は以下のとおりである。

第1章では、若年者雇用の現状を人口の推移とともに若年者雇用の対策や現行で行われている政府や大学の取り組みについて説明する。

第2章では、問題意識を述べる。地方の若者が大学進学時に都市の大学を選択し、地方から流出することが、我々の問題意識である。地方の若者が地元大学を選択し、県内就職率を高めることが、地方の活性化や一極集中の是正につながり得ると考える。

第3章では、先行研究を紹介し、本稿の位置づけを述べる。福井県と岡山県の産学連携の事例を取り上げる。

第4章では、先行研究の分析によって、地方大学と地域企業の連携が、若年者の地元就職を促進させる要因になることが分かった。

第5章では、第4章の分析結果をもとに、以下の政策提言を行う。

- ①申請機関（大学等）に対して卒業学生の地元定着について目標値を設定させる点
- ②地元企業との連携や学生の就職支援を通じ、申請機関へ学生と企業のマッチング役を努力目標として担わせる点を提案する。

以上の提言政策により、地方からの若者流出が抑制できると考えられる。

「地方創生」・「若年者の地元就職支援」・「大学改革」

## 目次

### はじめに

## 第1章 現状分析

- 第1節（1. 1）少子高齢化、人口減少の現状
- 第2節（1. 2）日本の人口推移
- 第3節（1. 3）人口集中の現状
- 第4節（1. 4）地方からの若者流出
- 第5節（1. 5）地方創生
- 第6節（1. 6）雇用情勢の変化
- 第7節（1. 7）若年者雇用対策の現状
- 第8節（1. 8）若者が求める雇用
- 第9節（1. 9）地方で学び地方で働くための政府の取り組み
- 第10節（1. 10）「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業」
- 第11節（1. 11）大学側の就職支援
- 第12節（1. 12）企業が求めているキャリア教育

## 第2章 問題意識

## 第3章 先行研究

- 第1節（1. 1）福井県における国立大学と地域企業に関する調査報告
- 第2節（1. 2）岡山県における国立大学と地域産業における調査報告

## 第4章 分析

- 第1節（1. 1）福井県における産学連携
- 第2節（1. 2）岡山県における産学連携

## 第5章 政策提言

- 第1節（1. 1）[節の見出しを記入](#)
- 第2節（1. 2）[節の見出しを記入](#)

## 先行論文・参考文献・データ出典

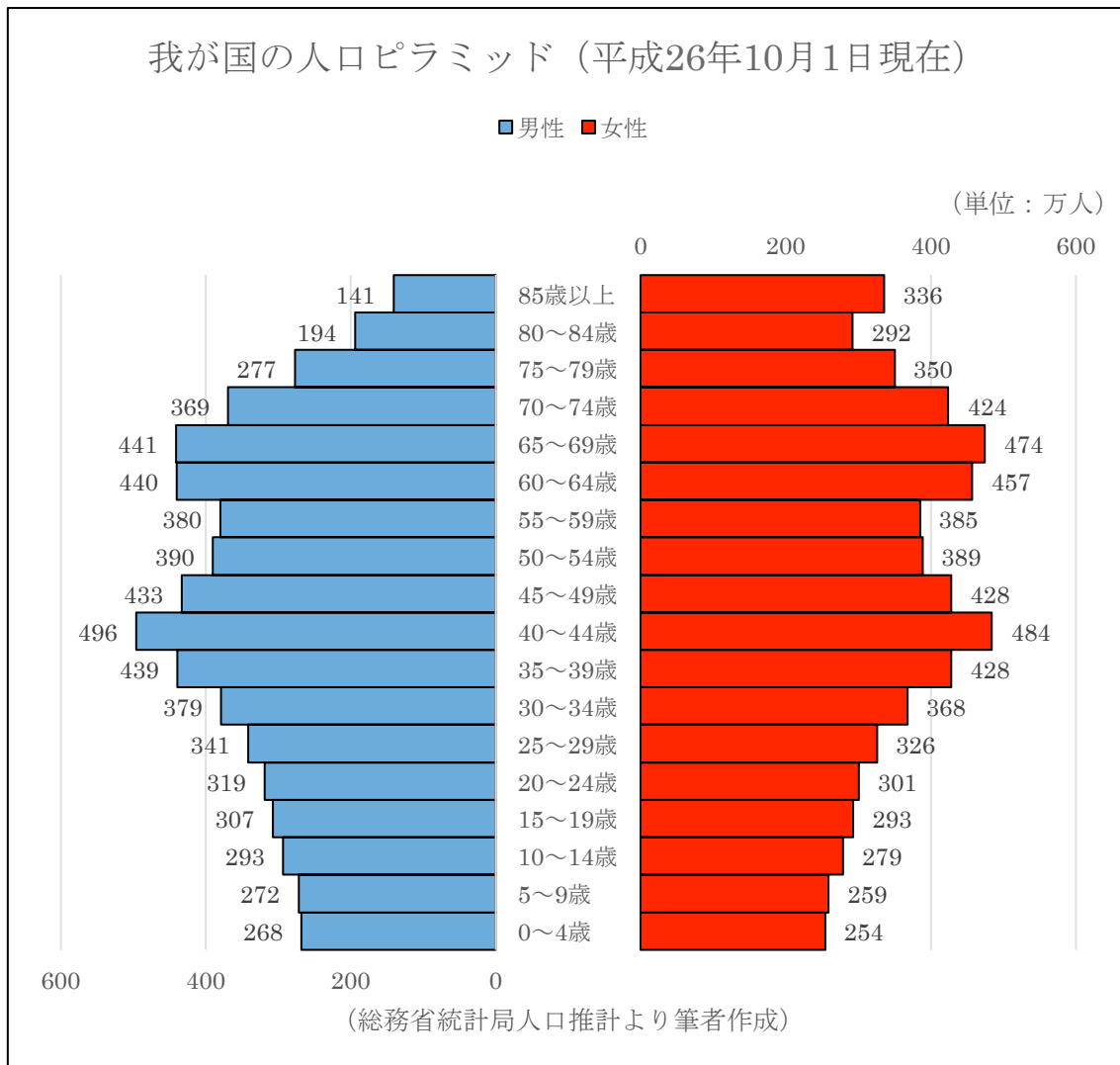
---

# 第 1 章 現状分析

## 第 1 節 少子高齢化、人口減少の現状

現在、日本は人口減少期に突入し、2014年10月時点で人口がピーク時の2008年から約100万人減少している。注目すべきは出生数から死亡数を引いた自然増減数で、2014年は約25万1000人の減少と過去最大になっている点である。

現在は、地方で高齢者の死亡により人口が急減する地域が現れ始めているが、将来的には都市部においても自然減が自然増と社会増を上回ると推定され、人口減少地域が増えると考えられる。※



## 第2節 日本の人口推移

厚生省『白書』第一章 我が国の社会保障を取り巻く環境と国民意識の変化(p. 6 図表)

日本の国内人口は明治時代以降急速に増加し、1868年の人口（約3,400万人）と2015年の人口（約1億2,616万人）を比較すると、その差は4倍程度である。2015年の人口動態統計（概数）によれば、出生数は約100万人、死亡数は約127万人、出生数と死亡数の差である自然増加数は約26万人減となり、我が国は人口減少局面に入ったと考えられる。合計特殊出生率は1974年以降ほぼ一貫して低下して人口置換水準を下回り続けており、1989年には1.57と「ひのえうま」（1.58）を下回る戦後最低を記録し、2005年には1.25となっている。（図表1-1-2）

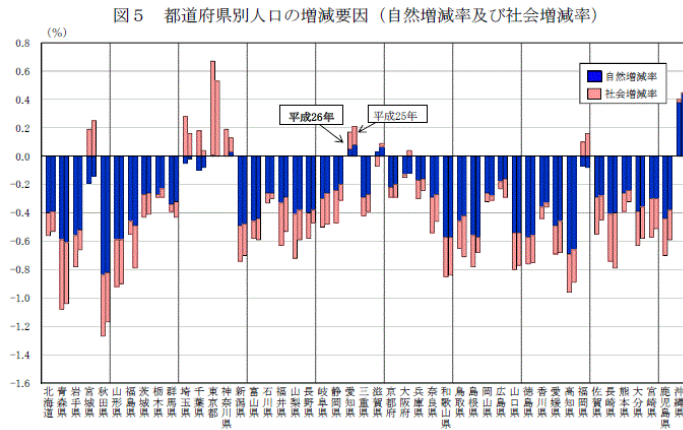
人口構成の推移では、全人口に占める生産年齢人口（15～64歳）の割合は、1995年を頂点に減少している。2007年以降数年は、第1次ベビーブームの時に生まれた団塊の世代が60歳に達することから、毎年200万人以上が60歳となる。このことは、定年退職者の急増やそれによる技能継承の不安といった問題を引き起こし、社会・経済や雇用の面で大きな影響があるとされている。日本の高齢化率は現在先進諸国の中では最も高い水準にあり、高齢化率が7%から14%に達するまでの所要年数は他の先進諸国と比べて相当短く、例を見ない速い速度で高齢化が進行している。

## 第3節 人口集中の現状

日本の人口が減少する他方、東京を中心とする首都圏は若年層の流入を背景に人口の増加が続いている。このことは地方から若年層を中心に人口が流出し、東京がその受け皿になっている状態を示している。

政府や都道府県、基礎自治体は様々な政策によって戦後広がった地方と都市の格差の是正を図ったが、内容は公共事業が中心であった。その結果都市への人口集中に歯止めはかからず、効果は上がらなかった。※

首都圏への転入超過数は地方と首都圏の有効求人倍率の格差と密接に関連しており、地方での雇用状況が改善されなければ、地方からの人口流出は食い止められないと考えられる。※



	全国人口	全国人口増減率	首都圏人口	首都圏人口増減率	構成率
1950	83,200		13,051		15.7%
55	89,276	6.8%	17,897	27.1%	20.0%
60	93,419	4.4%	20,306	11.9%	21.7%
65	98,275	4.9%	22,786	10.9%	23.2%
70	103,720	5.2%	26,474	13.9%	25.5%
75	111,940	7.3%	27,042	2.1%	24.2%
80	117,060	4.4%	28,697	5.8%	24.5%
85	121,049	3.3%	30,273	5.2%	25.0%
90	123,611	2.1%	31,796	4.8%	25.7%
95	125,570	1.6%	32,577	2.4%	25.9%
2000	126,926	1.1%	33,418	2.5%	26.3%
05	127,768	0.7%	34,479	3.1%	27.0%
10	128,057	0.2%	35,618	3.2%	27.8%

(単位:千人)







## 第5節 地方創生

このような問題に対し、政府による取り組みとして挙げられるのが、2014年9月3日第2次安倍内閣の閣議決定で設置された、「まち・ひと・しごと創生（地方創生）本部」である。この地方創生には以下の4つの戦略がある。

### ①地方に安定的な雇用を創出するために

- ・地域経済雇用戦略を企画し実施体制を整備する
- ・地域産業の競争力を高める
- ・地方への人口還流・地方での人材育成・地方での雇用対策
- ・ITC（情報通信技術）の利活用による地域の活性化

### ②地方への新しい人の流れをつくるために

- ・地方移住の推進
- ・地方拠点強化を实践する企業数を増加させ、地方拠点での雇用数を増加させる
- ・地方大学の活性化

### ③若い世代の結婚・育児の希望をかなえるために

- ・若い世代の経済的安定
- ・妊娠、出産、子育てというプロセスにおける切れ目ない支援
- ・仕事と生活の調和を実現させる

### ④時代に合った地域をつくり、地域と地域の連携を図るために

- ・多世代交流&多機能型の「小さな拠点」を形成する
- ・地方都市の経済圏、生活圏を形成する
- ・大都市圏において、人々が安心して暮らせる環境の確保
- ・人口減少などを踏まえて既存ストックの管理強化

## 第6節 雇用情勢の変化

戦後日本の雇用失業情勢や労働者の働き方は、景気変動、産業構造の変化、労働者の意識の多様化に伴って大きく変化してきた。

産業構造の変化を産業別就業割合で見ると、第1次産業構成比は長期的に減少し、第2次産業構成比もやや低下している一方、第3次産業構成比が高まっている。第2次産業や

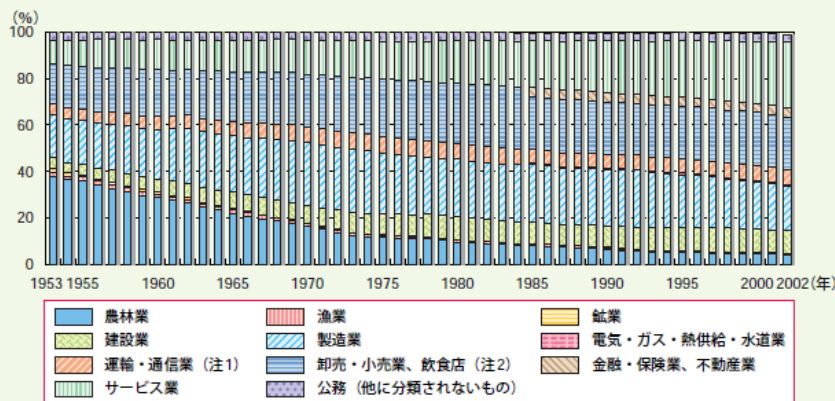
第3次産業の企業が増加し、その多くは都市部を中心に発達したことから、雇用者の増加や都市への人口集中の一因となった。労働力人口は総人口の減少より早い1999年以降減少が続いていたが、2005年は7年ぶりに増加している。(図表1-3-1)

完全失業率は、バブル経済崩壊後急激に上昇し、1995年以降戦後初めて3%を上回り、2002年に5.4%に達した。2005年には4.4%まで低下したが依然として高い水準にある。(図表1-3-3)

65歳以上の労働力人口については、1980年から2000年の20年間で279万人から493万人と約200万人増加している。一方労働力率については、1980年から2000年の20年間で3.7ポイント低下している。(図表1-3-4)

女性の労働力率について20歳から59歳までで見ると、1975年までは産業構造の変化や都市化の進行もあり低下したが、その後、女性の社会進出などにより上昇し、2005年には67.6%となっている。戦後直後の労働力率の水準は家族従業者や農林漁業等に従事する者が多かったことによるものであるが、その後、都市化とサラリーマン化や女性の就業の困難さを背景に減少して専業主婦が増加し、女性の社会への進出に伴い再び労働力率が増加していると言える。雇用者全体に占める女性雇用者の割合も1953年の28.1%から2005年には41.3%に上昇している。

図表1-3-1 産業別就業割合の推移

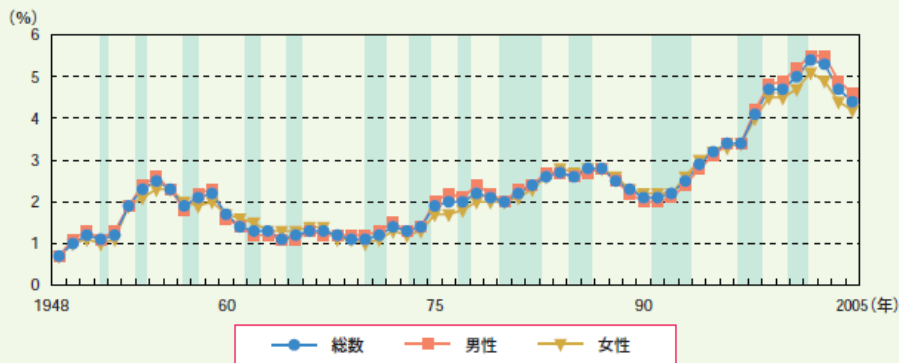


資料：総務省統計局「労働力調査」

(注1) 1953～1984年の「運輸・通信業」には電気・ガス・熱供給・水道業の値が含まれる。

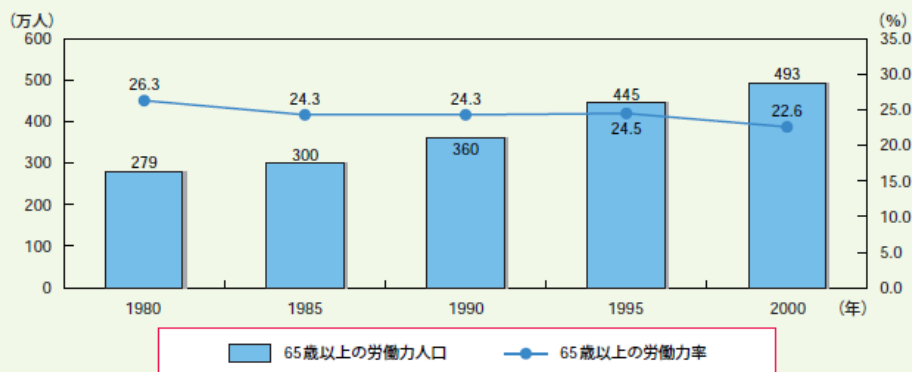
(注2) 1953～1984年の「卸売・小売業、飲食店」には、金融・保険業、不動産業の値が含まれる。

図表1-3-3 完全失業率の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」  
 (注) グラフのシャドー部分は景気後退期

図表1-3-4 65歳以上の労働力人口及び労働力率



資料：総務省統計局「労働力調査」

## 第7節 若年者雇用対策の現状

日本では、これまで若年者層に対する雇用政策がとられたことがほとんどなかった。1900年代半ばまでは、若者のための雇用政策が俎上にのぼることすらなかった。若年者雇用が悪化するという状況が深刻でなかったことが一因であろう。雇用対策といえば、せいぜい中高年者層中心とするものであった。近年の若年者失業率の急上昇という、かつて経験したことの無い事態に対して、政策課題の検討が始まったというのが実態である。

政府は、2003年6月に、急増するフリーター・ニートや「7・5・3現象」に対する若年者層雇用対策として、関係省庁と連携して「若者自立・挑戦プラン」を立ち上げた。予算

措置として、平成 17 年度予算額 756 億円(概算要求額 810 億円)を計上し、前年度の平成 16 年度予算額 526 億円に比べて 44%増の予算規模となっている。

若年者の就労課題に対して打ち出されている国家の雇用政策には、①若年者の募集や採用における評価基準や業務内容の明示に関する努力義務化、②若年者の職業訓練の受講歴や資格取得を明記し就職に役立てる「ジョブカード」制度の普及促進、③「ハローワーク」や「ジョブカフェ」等における若年者向けの相談やカウンセリングの拡充および若者支援機関間のネットワークを活用する「地域若者サポートステーション」の拡充、④座学と企業現場での実習「日本版デュアルム」を含む職業訓練制度の拡充、⑤試行的雇用の「若年者トライアル雇用」、⑥「YES-プログラム」による就労支援、⑧「キャリア教育」の推進などがある。これらの国の雇用支援は、いずれも客観的な就労状況の改善に当たっては、若年者の雇用促進にどれほどの実行性や有効性をあげられるかについて疑問視する見解も少なくない。OECD が毎年公表する「雇用見通し」の中で加盟国の若年雇用対策に対する政府支出(若者雇用対策費)を GDP 比で公表しているが、各国と国際比較して、日本が低い水準であることがわかる。(図表 6)

若者雇用を支援するには、粘り強く、継続的な措置が求められる。財政的基盤を量的にも質的にも拡充強化していくことが必要である。また、同プランは、内容的に労働供給側の質的・量的な労働能力の向上の方策に重点が置かれている。若年者雇用対策は、まず企業の労働需要の減退の原因であるデフレによる経済不振に焦点を合わせるべきでないか。若年者の就労観の変化や勤労意欲の低下というような帰結に焦点を合わせても、この問題の根本的解決にはならないのであるという指摘がある。労働需要側が拡大しないのに、労働供給側を増強しても、需要と供給のギャップは拡大し、一層困難な雇用問題を引き起こす危惧がある。

近年の雇用政策の力点が、フリーターやニートである若年者をいかにそうした位置から脱出させるかに置かれている。脱出後の「居場所」あるいは「活躍の場」として職場に参入する職場マネジメント向上の機会を失わせている。フリーターやニートからの脱出策は重要であるが、若年者の「活躍の場」に参入する道を広げ、リストラによって疲弊した職場の活性化を図るマネジメント力の向上を図ることこそ急務とする指摘は正論である。今後、若年層の職業的パワーメントを高め、職業的・社会的自立を図るためには、職場マネジメントのあり方の議論は大いに前進させていくことが重要である。

図表6 若者雇用対策費の国際比較 (GDP比)

(単位：%)

フランス	8.9
ドイツ	10.3
イタリア	17.9
日本	9.5
オランダ	6.3
カナダ	10.2
ニュージーランド	20.5
英国	11.9
アメリカ	11.4
OECD平均	15.1

出所：OECD データベース

注：2002年の若年人口に占める「就学もしていない若者」（15～24歳）の比率

## 第8節 若者が求める雇用

若者は長引く経済の低成長を背景に、雇用において高い安定性や生活の充実を求めている。リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」（2015）では、従業員数1000人以上の比較的規模が大きい企業への就職希望者は企業の求人総数を上回っている一方、従業員数1000人未満の規模が小さい企業への就職希望者数は、求人総数を大幅に下回る傾向が続いている。また内閣府の「第8回世界青年意識調査」（2009）において、日本の若者が他国と比較して終身雇用を望んでいることが現れている。日本生産性本部「働くことの意識」調査（2012）では、働くことの目的について「楽しい生活をしたい」と回答する割合が2000年以降増加して、40%程度を占めている。

しかし、就職後3年内離職率が1990年以降25%から35%で推移している点や、大学卒業後進学も就職もしないフリーターやニートの人々が1990年以降増加した点、大学卒業1年間に正社員雇用以外の労働形態に就労した人への調査で60%以上が正社員を希望していたにもかかわらず不採用や希望する条件に合わなかったためと回答した点から、就職をしたくてもできない、しても自分の希望に沿わず離職してしまう若者が一定数いると考えられる。その中には、求職中に企業のマッチングがうまくいけば企業への就職や、離職せずに済んだ人々がいるはずである。

## 第9節 地方で学び地方で働くための政府の取り組み

地方からの人口流出は、大学等進学時と大学等卒業後最初の就職時という2つの時点において顕著であることから、特に大学等卒業後の地方定住を促進するためには、在学中から授業等を通じて地域との関わりを深める取り組みや、大学等の卒業生が地方に定住して働く雇用を創出する必要がある。しかし、必ずしも十分な成果に至っていないのが現状である。

2014年12月27日閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略」において、「奨学金を活用した大学生等の地元定着や、地方公共団体と大学等との連携による雇用創出・若者定着に向けた取り組み等を推進する」とされた。これを受けて、地方公共団体と地元産業界が協力し、地元企業への就業者の奨学金返還を支援するための基金を造成することになった。文部科学省は、各都道府県知事等に対し、地方公共団体と地元産業界、職業団体が協議・連携し、地方経済の牽引役となる産業や戦略的に振興する産業を定めるとともに、地方大学等に進学する学生や特定分野の学位を取得しようとする学生に対して無利子奨学金の地方創生枠への推薦を行い、地元企業等に就業した者の奨学金返還を支援するための基金を造成する。地方大学は、これまで、地域における高等教育機会の提供や学術研究の振興等の機能を通じ、地域社会における知的・文化的拠点としての中心的役割を担ってきた。

また、国を挙げて「人口減少克服・地方創生」という課題に取り組む中で、地方大学が地方公共団体や地元企業などと連携した「地方への新しいひとの流れをつくる」「地方にしごとをつくる」といった取り組みを実施することが期待されている。

地方創生の取り組みの一環として、総務省と文部科学省が連携し「地方大学を活用した雇用創出・若者定着」の取り組みを行うこととなった。

## 第10節 「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業」

大学及び大学を構成する関係者は、社会の変革を担う人材の育成、「知の拠点」として世界的な研究成果やイノベーションの創出など重大な責務を有しているとの認識の下に、国民や社会の期待に応える大学改革を主体的に実行することが求められている。

その中で、目指すべき新しい大学像として、学生がしっかり学び、自らの人生と社会の未来を主体的に切り拓く能力を培う大学、地域再生の核となる大学、生涯学習の拠点となる大学、社会の知的基盤としての役割を果たす大学等が挙げられる。このような名目で、文部科学省によって創設されたのが、「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業」である。平成25年に「地（知）の拠点整備事業」が創設され、改変を加え、平成27年に現在の「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業」、COC（センター・オブ・コミュニティ）事業の一環となった。大学が地方公共団体や企業等と協働して、学生にとって魅力ある就職先の創出をするとともに、その地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムの改革を断行する大学の取り組みを支援することで、地方創生の中心となる「ひと」の地方への集積を目的として「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業」を実施している。以下が、本事業の詳しい概要である。

### 【背景】

人口減少を契機に、『人口減少が地域経済の縮小を呼び、地域経済の縮小が人口減少を加速させる』という負のスパイラルに陥ることが危惧されている。地方と東京の経済格差拡大が、東京への一極集中と若者の地方からの流出を招いている。特に、地方圏から東京圏への転入超過は、大学入学時及び大学卒業・就職時の若い世代に集中している。

### 【事業概要】

地方大学 - 地域の自治体や中小企業等と協働し、地域の雇用創出や学卒者の地元定着率の向上に関する計画を策定（自治体の教育振興基本計画等へ事業期間中に反映）

東京等の大学 - 地方の大学や自治体・中小企業等と協働し、地方の魅力の向上に資する計画を策定（協働する自治体の施策等へ事業期間中に反映）



・COC事業の要件を満たした大学が、地域と協働し、地域を担う人材育成計画を実現するための教育改革を実行

・COC推進コーディネーターを活用し、都道府県内の他大学や自治体、企業等の連携先（事業協働機関）を拡大

⇒ 事業協働機関が設定した目標達成のため、大学力（教育・研究・社会貢献）を結集

※ COC大学は事業協働機関に参加することが事業継続の条件

#### 【支援内容】

地域活性化政策を担う自治体、人材を受け入れる地域の企業や地域活性化を目的に活動するNPOや民間団体等と協働して、地方を担う人材育成に取り組む大学がCOC推進コーディネーターの活用等により、地方創生を推進・拡大する取り組みを支援。

#### 【COCからCOCへ】

以下の要件を満たした上で、大学の教育・研究・社会貢献機能（シーズ）と地域課題（ニーズ）をマッチングする。

- ① 全学的な取り組みとしての位置付けを明確化
- ② 大学の教育研究と一体となった取り組み
- ③ 大学と自治体が組織的・実質的に協力
- ④ これまでの地域との連携の実績
- ⑤ 自治体からの支援の徹底-マッチングファンド方式-

#### COC推進コーディネーター

- ・事業協働機関による教育プログラムや就職率向上プラン策定のコーディネート
- ・COC事業成果の連携大学等への普及
- ・地方創生事業連携先の開拓
- ・他県のCOCコーディネーターと協働で全国的なネットワークの構築等

#### 【成果】

- ・事業協働地域における雇用創出
- ・事業協働地域への就職率向上

↓

(最終目的) 若年層人口の東京一極集中の解消

#### 【採択状況】

平成 25 年度は申請した 342 大学中 56 大学、平成 26 年度は申請した 246 大学中 26 大学が採択されており、予算額はそれぞれ、23 億円、34 億円となっている。

## 第 11 節 大学側の就職支援

日本学生支援機構「大学等における学生支援の取り組み状況に関する調査」(2014)において卒業年次学生への就職支援等を実施すると回答した大学は 90%以上に上った。同調査内で、国や地方自治体の就職支援団体、就職支援関連企業と連携する就職支援の実施があると回答した大学は 70%を超えていたものの、地元企業等との連携をする大学は 50%を超えるに留まっている。大学と地元企業との連携を増やすとともにより質の高い情報提供を行うことで地元での就職機会を学生に認知させるとともに、就職支援等を通して学生と企業のマッチングを緊密に行い、早期の離職を防ぐことが求められる。

大学と地元企業の連携で先行する事例としては、私立旭川大学が 2009 年に開始した地元企業との連携による就職支援が挙げられる。この事例の特徴は元々あった就職システムを応用し、大学就職課が運営するインターネットサイトである「旭大ナビ」を導入した点にある。このサイトは学生や企業が容易にインターンシップや企業説明会に参加する機会を増やすことを目的とし、求人企業の詳細な情報をデータベース化し学生が閲覧できるようにした。

この取り組みの結果、2010 年度の就職内定率は前年度より 10%高くなった点、学内合同会社説明会が前年の 1 回開催から 4 回開催に増加した点、学内就職支援にデータベースを活用し、学生とのマッチングの結果採用実績のなかった地元企業に内定が取れた点、ホームページを持たない企業の情報発信の場として活用されるようになった点から地元の企業へ大学からの就職支援として成功事例であるといえる。

## 第 12 節 企業が求めているキャリア教育

日本経団連は 2004 年 4 月に「21 世紀を生き抜く次世代育成のための提言」を公表した。企業は、①「志と心」、②「行動力」、③「知力」、という 3 つの力を備えた人材を求めている。①とは、「社会の一員としての規範を備え、物事に使命感を持って取り組む」ことの力である。②とは、「情報の収集や、交渉、調整などを通じて江南を克服しながら目標を達成する力である。自らの目標達成に向けて、周りの人々、時には外国の人々と議論し理解をしてもらうためには、高いコミュニケーション能力が必要である」とし、「進んで行動する力の養成が必要である」と主張する。③とは、「深く物事を探求し、考え抜く力である」とし、「各分野の基礎的学力に加え、深く物事を探求し考え抜く論理的・戦略的思考力さらには高い専門性や独創性が求められる」とし、「自分の知識を総合し発展させる思考訓練を早い段階から行うべきである」と論じている。さらに、「求める人材像」の中で、特に文系の学生に対して「知識や情報を集めて自分の考えを導き出す訓練をすること」、「理論に加えて、実社会とのつながりを意識した教育」を求めている。

経済産業省では、2006 年の『社会人基礎力に関する研究会「中間まとめ」』の中で、「組織や他地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていくうえで必要な基礎的な能力」として「社会人基礎力」を発表している。「社会人基礎力」を構成するものでは、①前に踏み出す力、②考え抜く力、③チームで働く力の 3 つを掲げている。

このように企業の若者を求める能力の中には、教育、研修を通して身につけることが可能なスキル面の「技術的能力」のほかに、物事に取りくむ姿勢、性格などを含む「行動能力」が含まれる。特に、「行動能力」は、人の精神面と関係する特性であり、教育・研修で簡単に身につくものではない。日常的にそれを培う努力が必要である。大学生の場合、主体的・能動的に学生生活を送ることが「社会人基礎力」の獲得につながっているといえる。一般に、大学での学習能力は企業に入って直接的には役に立たないという批判がある。本来の大学の目的からすれば、的を射た評価ではないが、今後、大学は、企業が必要とするニーズを意識した人材を育成・輩出すべく、改善に向けた新たな模索と実践が求められよう。

---

## 第2章 問題意識

---

このまま少子高齢化を放置し人口減少が続けば、社会保障の増大や維持の問題、経済の縮減に伴う税収の減少など日本の将来に関わる問題につながる。将来への影響を最小限にするためにも少子高齢化の早期解決は誰もが共通して持つ課題である。そんな中東京への人口集中は公共サービスの効率的な配分が可能となり、拡大する財政負担を下げの一因になり得る他、経済的にも集中によるメリットは大きいという主張もある。しかし、東京の合計特殊出生率は全国最低であり、特に若い世代が東京へ流入する事は人口の再生産性を下げ、少子化を加速させる一因となっている。

そのため少子化解決の観点から、これ以上の東京一極集中を阻止する必要がある。そこで若年層の東京集中を是正し、特に若者が地方から流出する状態の解消が求められる。

第7回人口移動調査で過去5年間に居住地を移動した人に対して移動理由を調査したところ、20代前半は男女とも「入学・進学」が30%以上の割合を占めている（国立社会保障・人口問題研究所）。

若者の人口移動の理由は様々あるが、我々は特に大学への進学が地方圏の若者人口の減少を加速させていると考える。なぜなら就職での地方から都市への人口移動は起きにくい※からである。有賀（2007）は1980年代以降の大学進学者数の急増と、1990年代から続いた経済停滞を経て、高卒者において県外への就職移動率が低下したことを指摘する。また、大卒者においても労働政策研究・研修機構が地方出身者の進学時に流出し都市に定着していると指摘する。

以上のことから、地方の若者が大学進学時に地元大学を選択し、県内就職率を高めることが、地方の活性化や一極集中の是正につながるのではないかと考えられる。

## 第3章 先行研究

---

### 第1節 福井県における国立大学と地域企業に関する調査報告

本調査は、国立大学と地方企業では産学連携が進んでいるのかを調査したものである。先行研究をもとに、産学連携が地方の活性化、雇用創出にどのように影響しているのかを分析していく。

調査の集計結果から、福井県の産学連携の現状を述べていく。福井県における製造業の企業・事業所を対象とした本調査の回答企業の内、38.0% (87社)の企業が産学連携の経験があった。連携内容は研究開発との回答が最も多かった。産学連携の開始時期である2005年から2009年が産学連携活動で最も新規企業が多かった。

産学連携のきっかけとしては、他の県と同様に以前から知り合いであったという理由が最も多かった。一方、産学連携しない理由も、他の県と同様に大学・高専とのコネクションがないとの理由や、研究内容を知らないとの理由であった。同時に、産学連携実施において県の助成金を活用した企業が多かった。また、インターンシップを受け入れている企業の比率(23.1%)は他県に比べて特に高いわけではないが、産学連携のある企業ではインターンシップの受入率が44.8%と高い比率であり、インターンシップ生の受入が産学連携に影響を与えている可能性が高い。

福井大学と連携としているとの回答企業は70社(全回答の内30.6%)であった。産業類型別で見ると、金属加工業を含む基礎素材型産業の比率が最も多かった。福井大学との産学連携の開始時期を見ると、県内全体の傾向と同様に2005年以降盛んになってきていた。連携内容では、研究開発が最も多く技術相談も比較的活発であった。産学連携企業の規模では、小規模の企業との連携もあるが、比較的大規模の企業との連携が多かった。その中で、福井大学との連携は技術開発関連での評価が高かった。その他に従業員の人材育成に関しても、一定の評価が見られた。

公設試験研究機関(公設試)とは140社(61.1%)の企業が連携経験を持っていた。これは同時期行われた他県の調査結果と比べて高い数値であり、公設試との連携が盛んである

ことが伺える。連携内容は技術相談と研究装置・設備の利用との回答が多く、研究開発との回答は決して多くなかった。連携している企業を産業類型別で見ると、県の主力産業である繊維工業と眼鏡フレーム製造業を含む生活関連型の比率が高かったが、連携していない企業を見ると基礎素材型の比率が高かった。福井大学との連携企業の結果と比べると、公設試では生活関連型産業で技術相談、研究装置・設備の利用が多いのに対し、福井大学との連携では、基礎素材型産業で研究開発を行っている企業が多かった。同時に、福井大学の連携企業は公設試との連携企業に比べて比較的企業規模が大きかった。

県内企業は新製品・新技術の開発意欲が比較的高い。県内企業の連携先としては、大学・高専との連携も少なくはないが、公設試との連携が比較的盛んであると言える。県内産業の特徴として繊維産業や眼鏡フレーム製造業の比率が高く、同時に中小企業の比率が高い点が挙げられる。そのような状況において、県内企業の公設試との連携と大学・高専との連携における活動内容や業種については違いがあり、企業は連携先を使い分けている可能性が高い。県内の主力産業の改善的対応には公設試が対応しているようであるので、大学としては、既存産業や新規産業の将来対応が必要と言える。地域において産学連携を活発化させるためには、大学と公設試が強みを磨いていくと同時に協力して企業に対応していくことが必要である。その中で大学は企業のニーズから先行したテーマに対応できることが求められていると言える。

## 第2節 岡山県における国立大学と地域産業における調査報告

本調査は、2012年10月に岡山大学より岡山県内の製造業企業・事業所500社に対し調査票を郵送し、180社の有効回答（有効回答率36.0%）を得たものである。

岡山県の製造業の構成として、事業所数で見ると繊維工業や食料品製造業などの生活関連型産業の比率が高いが、製造品出荷額で見ると石油製品・石炭製品製造業や化学工業などの基礎素材型産業の比率が高かった。地理的分布では、岡山市と倉敷市の2市に事業所

が集中しており、2市で約半数を占めていた。岡山県内の理工系学部を有する大学、高専としては、岡山大学、津山工業高等専門学校、岡山県立大学、岡山理科大学、川崎医科大学などがある。公設試としては、岡山市に拠点のある岡山県工業技術センターなどがある。

県内企業の立地が集中していることから産学連携企業の地理的分布が偏在していた。同時に、県内製造業の特徴として、大型装置を必要とするような県外資本の大企業と繊維工業や窯業に代表されるような地場産業系の中小零細企業に2極化していた。そこで、岡山大学等が現在取り組んでいるような産学連携によって従来産業型の地元企業を発掘して技術力のある企業に育てていくという取り組みは有効である。しかし、岡山県の製造業事業所数は県内経済規模の割には決して多いとは言えない。そのような中で今後産学連携を発展させるには、パートナーの数も限定的であり、それだけでは限界がある。そこで、今後、岡山県が推進している産業クラスター形成を主軸とし、産学連携を、大学・高専の知の循環に貢献するものであると同時に、企業の競争力の強化に資するものとして位置付け、大学・高専がポテンシャルを有する地域の中堅ないし中小零細事業者との関係性を深めることが肝要である。

例えば、大学等が地域金融機関と連携して企業ニーズの掘り起こしを進め、極め細かい対応を行うとともに、官（そのネットワーク及び施策）の活用を進めることで、漸進的で重層的なイノベーション創出の可能性を高めていくことが重要である。

岡山県における製造業の企業・事業所を対象とした本調査の回答企業のうち、大学・高専と連携経験のある企業は80社（44.4%）あり、産学連携が比較的活発に行われている地域と言える。その中で連携内容は研究開発との回答が最も多かった。産学連携の開始時期は、1980年代もしくはそれ以前から行っていた企業が2割あったが、2005～2009年との回答が3割強と最も多かった。

岡山大学と連携しているとの回答企業は全回答企業のうちの54社（約30%）であった。産業類型別で見ると、基礎素材型産業での連携が盛んであった。岡山大学との産学連携の開始時期を見ると、県全体の傾向と同様に2000年以降後半になって盛んになってきていた。連携内容では、研究開発と技術相談で比較的活発に産学連携が行われていた。産学連携企業は、技術相談や研究開発が、大企業のみならず中小規模企業でも大学・高専を活用する動きがあった。その中で、岡山大学との連携の評価は技術開発関連で高かった。その他に従業員の人材育成に関して評価が高かった。

産学連携のきっかけとしては、大学・高専の先生と以前から知り合いであったという理

由の他に、行政や商工会議所等からの紹介との回答比率が高かった。一方、産学連携しない理由は、研究開発を実施していない大学・高専とのコネクションがないとの理由や、研究内容を知らないとの理由であった。また産学連携経験のある企業では、大学・高専の理系卒業生の採用やインターンシップ生の受入が比較的多くあるという関係があった。

公設試とは半数弱の 84 社 (46.6%) の企業に連携経験があった。これは同時期に調査が行われた山形県 (野澤・小野 2013)、長野県 (野澤・松岡 2013) の結果と比べて決して高いとは言えない。連携内容は研究装置・設備の利用と技術相談との回答が多かった。資本金規模別で見ると、大学・高専との連携に比べ小規模な企業での活用比率が比較的高かった。

---



## 第4章 分析

---

### 第1節 福井県における産学連携

#### (分析1) 福井県における国立大学と地域企業の産学連携の実状

##### ・産学連携の連携先

大学・高専との連携先について、福井県内に立地している大学・高専では、福井大学との回答は70社で回答企業の内、30.6%であった。次いで福井高専24社（10.5%）、福井工業大学13社（5.7%）であった。その他の大学との回答の内訳をみると、富山大学、金沢大学、金沢工業大学のような北陸の大学の他に大阪大学が3社あった。産学連携大学・高専としては、県内の他に、北陸地方の大学が中心であり、その他に首都圏、関西圏の大学が多少あるが、地理的な分散は少ない。

産学連携した大学・高専の内、最も活発に連携した大学・高専について見ると、福井大学との回答が連携している企業の内55社で最も多かった。次に福井高専の8社であった。このことから、福井県内の高等教育機関において、最も産学連携に積極的なのは福井大学であることが分かる。

##### ・産学連携のきっかけ

産学連携のきっかけについて見てみると、「大学・高専の先生と以前から付き合いがあった」(42.5%)の比率が最も高かった。次いで「大学・高専の卒業生が社員にいた」(25.3%)「行政や商工会議所から紹介された」(18.4%)、「大学・高専のコーディネーターに紹介された」(17.2%)、と、人とのつながりを要因とする回答が比較的多かった。「大学・高専のホームページを見て」や「大学が開催した企業向け技術発表会に参加して」というような、企業が大学の先生を自ら探して連携をしたという項目は比率が低かった。

### ・産学連携をしない理由

産学連携をしていない企業の理由は、「大学・高専とのコネクションがない」との回答が最も多く39.3%であり、次いで「大学・高専の研究内容を知らない」（36.4%）が上位を占めた。これは、経営資源が不足して産学連携をしないというより、大学・高専との関係のなさが要因として高いと言える。

### ・人材の採用状況

人材の採用も、大学・高専との結びつきを構築する重要な手段である。そこで、福井県内企業・事業所における大学・高専など（大学院含む）の高等教育機関卒業生の採用状況、インターンシップの受入状況について示す。

大学・高専などの高等教育機関（短大を含む）の理系卒業生・修了生の過去5年間（2008～2012年）採用・配属状況の結果は以下の通りである。

「採用あり」との回答は45.4%と比較的多くの企業で採用があった。一方、「採用なし」との回答は51.5%であった。出身校としては福井大学の比率が最も高く27.5%（63社）であり、次いで福井工業大学が24.0%（55社）であった。その他の内訳を見ると、金沢大学が7社、金沢工業大学が5社あった他、京都大学と京都工芸繊維大学が2社、北海道大学、東京大学、国土舘大学、創価大学、日本大学、信州大学、新潟大学、富山大学、名古屋大学、名古屋工業大学、名城大学、岐阜大学、大阪大学、兵庫県立大学、第一工業大学（各1人）から採用しているとの回答があった。

産学連携の有無と大学・高専卒業生の採用との関係を見てみる。産学連携がある企業の内、理系卒業生の採用があった企業は69.0%、採用なし企業は28.7%だった。産学連携がない企業の内、理系卒業生のあった企業は31.4%、採用なし企業は65.0%だった。このことにより、産学連携の有無と理系卒業生の採用は関係があったと言える。この場合、産学連携をして関係を構築して人材の採用に結びついたとも言えるし、人材を採用したことにより人的結びつきができて産学連携に発展したとも言える。

### ・インターンシップの受入状況

以下に企業におけるインターンシップの受入状況について示す。大学・高専などからインターンシップ生の受入経験のある企業が約4分の1あった。インターンシップを受け入れ採用まで至ったことのある企業の比率は9.6%、採用したことのない企業は13.5%だった。

また、インターンシップを受け入れたことのない企業は約4分の3あった。

インターンシップの受入と大学・高専との産学連携状況について見てみる。産学連携経験があり、インターンシップ生を受け入れたことがありその学生を採用したことのある企業は20.7%、インターンシップ生を受け入れたことがありその学生を採用したことのない企業は24.1%であった。一方、産学連携経験がなく、インターンシップ生を受け入れたことのある企業は合計5.8%であり、産学連携とインターンシップ生の受入には関係があると言える。

## (分析2) 福井大学における地元企業就職への取り組み

福井大学は2007年から2013年までの7年間、国立大学の就職率ランキングで全国1位となっている。また、卒業後3年間の離職率は全国平均30%に対して、福井大学は8%となっており、就職のミスマッチも少ない。福井県出身者の地元就職率に関する調査では、教育地域科学部93%、医学部78%、工学部77%（平成25年度卒業生）となっている。また、福井県の教員の41%、医師の29%、エンジニアの40%となっており、地元就職率が高く、地域を支える人材を多く輩出している。

地元就職率の高い福井大学ではどのような取り組みがなされているのか取り上げていく。1つ目は、地元企業の魅力紹介である。福井県内企業見学バスツアーの実施（6件）、個別企業説明会実施（H25年県内企業45社延331名参加）、合同企業説明会実施（県内企業59社）、就職支援室に地元金融機関出身者配置（地元企業とのパイプ役）などの取り組みを行っている。2つ目は、地元企業の魅力紹介である。福井県中小企業団体中央会との連携、商工会議所と連携による企業説明会、企業訪問による人材ニーズ発掘などの取り組みを行っている。3つめは、地域とのネットワーク構築である。福井県産業界や地域と密着した人間力育成事業の実施（教育地域科学部：探究ネットワーク、地域課題ワークショップ）、産学官連携本部協力会企業（県内企業177社）との連携（会員企業による合同企業説明会/県内企業68社参加）福井県経営者協会がマッチングするインターンシップ（県内企業に81名エントリー）、ハローワーク、ジョブカフェとの連携、福井県との連携（“福井県モノづくり企業”見学バスツアー、ふくい雇用セミナーに参加）などの取り組みを行っている。

## (分析のまとめ)

「分析1 - 福井県における国立大学と地域企業の産学連携の実状」と「分析2 - 福井大学における地元企業就職への取り組み」の分析について考察していく。

まず、分析1についての考察である。産学連携のきっかけに関する調査項目から、最も多い回答数を得たのが「大学・高専の先生と以前から付き合いがあった(42.5%)」、次に「大学・高専の卒業生が社員にいた(25.3%)」であった。産学連携をしない理由に関する調査項目から、最も多い回答数を得たのが「大学・高専とのコネクションがない(39.3%)」、次に「大学・高専の研究の研究内容を知らない」であった。この二つの調査項目から、大学・高専が地域企業との関わりが大きいほど、産学連携が取られやすいことが分かる。

次に、産学連携の有無と大学・高専卒業生の採用との関係を見ていく。産学連携がある企業の内、「理系卒業生の採用があった企業(69.0%)」、「採用なし企業(28.7%)」であった。産学連携なしの企業の内、「理系卒業生のあった企業(31.4%)」、「採用なし企業(65.0%)」であった。このことから、産学連携の有無と理系卒業生の採用は関係があったと言える。産学連携がとられるほど、地方の国立大学生は地域企業へ就職する確率が高くなると考えられる。

インターンシップの受入と大学・高専との産学連携状況について見ていく。産学連携経験があり、「インターンシップ生を受け入れたことがありその学生を採用したことのある企業は(20.7%)」、「インターンシップ生を受け入れたことがありその学生を採用したことのない企業は(24.1%)」であった。一方、産学連携経験がなく、「インターンシップ生を受け入れたことのある企業は(合計5.8%)」であり、産学連携とインターンシップ生の受入には関係があると言える。このことから、産学連携をとり、インターンシップを行うほど、地方の国立大学生の地域企業へ就職する確率が高くなることが考えられる。

次に、分析2についての考察である。福井大学の地方企業就職への取り組みについて成功要因を分析していく。地元での就職希望者に対しては、合同企業説明会や個別企業説明会により地元企業と、より多くの出会いの場を提供し、ミスマッチを防ぐきめ細かい支援を行うことによりほぼ100%地元企業に就職している。地域課題ワークショップ等の授業を通じ、地域産業界が必要とする資質の強化、社会人基礎力の育成を図っている(産業界ニーズGP)。就職支援室と教員(教育・共同研究を通じ)が協働して、就職支援及び企業

から評価される人材の育成に努めている。地元企業のOB OGと直接触れ合う機会や現場見学をより多く設定して、実体験による地元企業の本質的な魅力を伝えている。地元中小企業の社長等を授業や交流会講師として直接話を聞く機会を多く設定し、学生と社風（≡社長の性格）とのマッチングに努めているなど多数の要因が考えられる。また、福井県は住みやすい環境（幸福度ランキング日本一）、女性の働きやすい環境、共働き率：56.8%（全国1位/H23年）、中小企業が多く、産学連携が活発であることも強みとなり県内就職率が高いことの要因とも考えられる。

## 第2節 岡山県における産学連携

### （分析1）岡山県における国立大学と地域企業の産業連携の実情

#### ・産業連携の連携先

大学・高専との連携先について、岡山県内に立地している大学・高専では、岡山大学との回答は54社で、回答企業のうち、30.0%であった。次いで岡山県立大学25社（13.9%）、津山高専13社（7.2%）、岡山理科大学9社（5.0%）であった。その他の大学との回答の内訳をみると、広島大学6社、東京大学4社、東北大学3社、京都大学3社の他、隣接県および東京圏の大学が多かった。産学連携した大学・高専のうち、最も活発に連携した大学・高専について見ると、岡山大学との回答が連携あり企業のうち39社で最も多かったことがわかる。

#### ・産業連携のきっかけ

産学連携のきっかけについて見ると、「大学・高専の先生と以前から付き合いがあった」（45.0%）の比率が最も高かった。次いで「行政や商工会議所等から紹介された」（20.0%）であった。「大学・高専の卒業生が社員にいた」、「大学・高専のコーディネーターに紹介された」「大学・高専の先生から申し入れがあった」は12.5%で同率であった。「大学・高専のホームページを見て」や「大学が開催した企業向け技術発表会に参加して」というような企業が大学の先生を自ら探して連携をしたという項目は比率が低かった。

### ・産学連携をしていない企業の理由

産学連携をしない企業の理由について見る。「研究開発を実施していない」との回答が最も多く43.4%あった。次いで「大学・高専とのコネクションがない」(27.3%)、「大学・高専向けの研究テーマではない」(25.3%)、「大学・高専の研究内容を知らない」(24.2%)、「自社単独で研究開発を行っている」(23.2%)と続いた。これには、生活関連型産業の研究開発では産学連携にあまりなじみのないテーマである可能性があるといえる。

### ・人材の採用状況

人材の採用も、大学・高専との結びつきを構築する重要な手段である。

大学・高専などの高等教育機関(短大を含む)の理系卒業生・修了生の過去5年間(2008~2012年)採用・配属状況の結果は、「採用あり」との回答は46.1%、「採用なし」との回答は51.1%であった。出身校としては岡山理科大学の比率が最も高く25.0%であった。次いで岡山大学が20.6%、津山高専12.2%、岡山県立大学7.8%の順であった。その他の内訳を見ると、鳥取大学(2人)、広島工業大学(2人)、島根大学(2人)、福山大学(2人)などの中国地方の他、香川大学(5名)、愛媛大学(2人)等の四国地方の大学から採用しているとの回答があった。

図表5-2において産学連携の有無と大学・高専卒業生の採用との関係を見てみる。産学連携がある企業のうち、理系卒業生の採用があった企業は70.0%、採用なし企業は28.8%だった。産学連携なしの企業のうち、理系卒業生の採用のあった企業は26.3%、採用なし企業は69.7%だった。このことにより、産学連携の有無と理系卒業生の採用は関係があったといえる。

### ・インターンシップの受入状況

以下に企業におけるインターンシップの受入状況について示す。大学・高専などからインターンシップ生の受入経験のない企業が69.4%であった。インターンシップ生を受け入れたことのある企業は合計27.8%あり、インターンシップを受け入れ採用まで至ったことのある企業の比率は10.6%、採用したことのない企業は17.2%だった。

インターンシップの受入と大学・高専との産学連携状況について見てみる。産学連携経験があり、インターンシップ生を受け入れたことのある企業は合計48.8%と約半数を占めていた。一方、産学連携経験がなく、インターンシップ生を受け入れたことのある企業は

合計11.1%であり、産学連携とインターンシップ生の受入には関係があると言える。

## (分析2) 岡山大学における地元企業就職への取り組み

岡山県においての産学連携経験企業の提携先で最も多かった岡山大学における地元企業就職への取り組みについて分析していく。

2014年度卒業・終了者(1249名)の最も多い出身県は、岡山県であり、全体の3割(411名)をしめている。また、同年の地方別就職状況を見ると、県内就職者が全体の約4割に上り、全体の割合の中でも多い就職先で、次いで東京、兵庫という順である。

また、全学部就職率は、94.8%となっている。2015年4月に文部科学省と厚生労働省が公表した「2014年度大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校就職状況調査について」の調査結果によると国立大学の平均就職率は97.7%で、岡山大学の就職率は平均の数値を下回っているため、「就職率が高い」とは一概には言えない。

次に、岡山大学で地域就職者を増やすために行われている取り組みについて取り上げていく。

岡山大学での取り組みは次の6つである。

①広島大学との合同主催の中四国の国立大学の学生対象の合同説明会、②中国・四国「地方銀行」学内合同企業説明会参加企業ワンポイントアドバイス・個別企業面談、③岡山の魅力ある企業紹介セミナー、④課外活動リーダーズ合宿、⑤ベトナムプレインターンシップ、⑥就活オ・レ!

取り組みの概要は次のとおりである。

①岡山県の体育施設の利用や無料送迎バスの運行など参加率の工夫や、100社以上の出店など活発な事業である。

②就職活動中の学部4年生及び大学院2年生を対象に、各行担当者のワンポイントアドバイスと、個別企業面談の2部構成で行われている。2015年度は、第1部のワンポイントアドバイスでは、12名の地方銀行担当者が参加し、学生に対して各行の広報と就職活動に役立つアドバイスがなされた。第2部の各行で働く担当者との個別企業面談では、さらに具体的に、各行の事業展開や求める人材等について直接聞ける機会を設けている。

③2015年度のみ開催ではあるが、民間のキャリアアドバイザーを講師として迎え、200名を超える学生が参加した。ここでは、就活での企業選びのポイント、大手就職情報会社の

ナビには掲載されない優良な中小企業を探すポイント、岡山県の経済・産業の特徴から活躍している100社前後を紹介しながらの解説が受けられる。

④就職活動全体のスケジュールの把握や就職試験を体験することが出来るプログラムである。岡山県の青少年教育施設において1泊2日で行われ、2012年には51名の在学生在が参加している。この合宿で校友会活動に関係する3年生を中心とした在學生は、就職の流れ、自己PR作成、課題解決型グループワークや集団模擬面接、グループディスカッションなど、就職活動に関する学習を教職員に加えて内定を獲得した先輩たちも参加することできめ細やかな指導を受けることが出来る。

⑤岡山大学キャリアセンターが主催する海外工場研修体験プログラムである。地元企業内山工業株式会社の協賛により、本学の学生を奨学生として募集している。小学生の選考方法は、2、3年生を対象にした小論文と面接である。奨学生として選抜された学生は、日本の製造業の海外展開の現状を生で感じ、グローバルな視点で自らのキャリアを考察する。経済のグローバル化が進展する中で、我が国の製造業が厳しい競争に対応するために世界規模での最適な機能分業を展開している現状を理解し、企業が抱える課題について考察する。また、文化も言語も社会情勢も異なる外国での研修を通して、日本の相違点や共通点を発見し、多面的思考の重要性を体験することで柔軟な世界観を構築することが出来る。

⑥学生団体の活動であるが、岡山大学の就職活動力の向上を目的としている。在學生を対象に、業界分析、グループディスカッション、SPI、エントリーシート、面接などのセミナーを開催している。主食活動に対する漠然とした不安を取り除き、就職活動を始めるきっかけを作る場であり、内定者、先輩社員からのアドバイスのほかに、企業の人事担当による体験面接を行っている。地方企業の参加割合は3割程度である。

## (分析のまとめ)

「分析1ー岡山県における国立大学と地域企業の産業連携の実情」と「分析2ー岡山大学における地元企業就職への取り組み」の分析を考察していく。

まず、分析1についての考察である。ここでは、産業連携の実情について取り上げた。産業連携のきっかけは、「大学・高専の先生と以前から付き合いがあった」の比率が全体の4割京都最も多い。また、企業自らの積極的参入比率は低い。産業連携を市内企業側の要因としては、「研究機関を実施していない」ことに次いで、「大学・高専門との連携がな



い」ことがあげられる。

これらの結果を踏まえると、生活関連産業での研究開発では、産業連携のあまりなじみのないテーマであることが考えられるが、地域経済への貢献や、学生の地域企業での雇用の創出のきっかけを作るためには、大学が積極的に地域企業への連携を締結することが有用であることがわかる。

次に、産業連携の有無と大学・高専卒業生の採用との関係を見る。産業連携がある企業のうち、理系卒業生の採用があった企業は70.0%、採用なしの企業は28.8%だった。産業連携なしの企業のうち、理系卒業生の採用のあった企業は26.3%、採用なしの企業が69.7%であった。このことにより、産業連携の有無と、理系卒業生の採用は関係があったといえる。インターンシップ受け入れ状況を見ると、大学・高専などからインターンシップ生の受入経験のない企業が69.4%であった。インターンシップ生を受け入れたことのある企業は合計27.8%あり、インターンシップを受け入れ採用まで至ったことのある企業の比率は10.6%、採用したことのない企業は17.2%だった。インターンシップの受入と大学・高専との産学連携状況について見ると、産学連携経験があり、インターンシップ生を受け入れたことのある企業は合計48.8%と約半数を占めていた。一方、産学連携経験がなく、インターンシップ生を受け入れたことのある企業は合計11.1%であり、産学連携とインターンシップ生の受入には関係があると言える。

次に分析2についての考察である。

①から⑥までの取り組みを見ると、地元就職希望者に対しては、ある程度の取り組みは行われていることがうかがえる。①では、工夫された規模の大きい事業であることが見受けられるが、大企業が中心に出展しているという点では、地元企業就職への直接的な要因としてとらえることはふさわしくない。②では、12名の地方銀行担当者が直接学生に対してPRや相談会を行うことで、各行独自の事業展開を広報することが出来るメリットがあると考えられる。③では、2015年度のみで開催であるため、地方企業収支職に対して持つ影響力について言及することが出来ない。しかし、学外からキャリアアドバイザーを講師として迎え、200名を超える参加者があったことから、地元企業の理解や企業研究というようなきっかけづくりとしては影響があったと考える。④では、2012年以降のデータが把握できていない。この合宿で就職活動に関して教員や内定者から細かい指導を受けることが出来るが、地元企業に特化したカリキュラムではないので、地域企業での就職の直接的な要因としては考え難い。⑥は、⑤に類似した活動であるが、企業の人事による体験面接を

行っていることがポイントであり、実践的な取り組みとして学生のモチベーションの向上のための機会となっているが、地方企業の参画割合は3割程度にとどまっている。

これらの取り組みのほかに、県外への就職希望者に対しても、東京3DAYプレインターンシップなど支援を行っており、学生は広い視野を持って就職活動をすることが出来る環境がある。岡山大学においては、従来地方就職に特化した取り組みがあまり行われてこなかった。地方企業とのミートポイントがあってもその割合は大企業に比べて少なく、その分学生の選択肢の幅が狭かった。2015年度からは、地元特化の講演会を行うといったより多くの情報提供を行うことで学生がより地域に根差した企業に就職する機会が増えていくと考えられる。

---

## 第5章 政策提言

---

概ね地域に関する授業の新設や改編、地域にある基礎自治体や団体との連携強化が大学側の取り組みである。しかし学生を地域につなぎとめる役割についてはあまり明確になっていない。「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業」で2014年に選定された大学のうち地域内での就職人数など学生が地域に定着することを明確な目標として数値化するものは全82校中13校である。

大学としては学生の進路を強制するわけにはいかないと考えるのも理解できるが、最終学校卒業時の居住地がその後の定住先に大きく影響することを考えると、地方の課題解決のためにも大学が学生に地元就職を積極的に促すことが必要である。

そこで我々は、文部科学省に対し「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業」において

- ①申請機関（大学等）に対して卒業学生の地元定着について目標値を設定させる点
- ②地元企業との連携や学生の就職支援を通じ、申請機関へ学生と企業のマッチング役を努力目標として担わせる点

の二点を審査の基準に加えることを提言する。

実現可能性については、①については既に自主的に目標値を設定する学校が複数あることから審査基準に加わることで全校単位での実施は可能であろう。

具体的な目標の設定によって政府や大学側が、定期的に卒業生の地元定着達成度の確認でき、翌年度以降の事業内容改善に役立てることが可能になる。

②については福井大学が実績を出している状況を分析において触れているため、地元での定着に有効であると言える。またほぼ全ての大学が学生への就職支援を実施しており、事業選定校においても、既にインターシップ等を通して地方企業と連携を深める大学は複数あるため、実現可能性は高いと言える。

学校が学生と企業のマッチングを積極的に担うことで双方のニーズにあった就職が実現し、就職後早期に離職してしまう学生の減少も期待できる。

---

# 先行研究・参考文献・データ出典

---

- ・岡田豊（2013）『地域活性化ビジネス』東洋経済新報社
- ・増田寛也（2014）『地方消滅』中央公論新社
- ・総務省 HP  
(<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/2014np/index.htm>)
- ・内閣府 HP「少子化対策 国の取組み」  
(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/torikumi.html>)
- ・内閣府 HP「少子化対策 国の取組み」  
(<http://www5.cao.go.jp/j-j/cr/cr11/chr11040101.html>)
- ・厚生労働省 HP「都道府県別にみた合計特殊出生率の年次推移」  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suii09/brth4.html>)
- ・厚生省『白書』第一章 我が国の社会保障を取り巻く環境と国民意識の変化  
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/06/dl/1-1a.pdf>)
- ・小見山隆行『若年者雇用問題とキャリア教育』2010.3 発行流通研究 16 号より IV 章、V 章  
([http://kiyou.lib.agu.ac.jp/pdf/kiyou\\_06F/06\\_\\_16F/06\\_\\_16\\_15.pdf](http://kiyou.lib.agu.ac.jp/pdf/kiyou_06F/06__16F/06__16_15.pdf))
- ・独立行政法人日本学生支援機構「大学等における学生支援の取組状況に関する調査(平成 25 年度)」  
([http://www.jasso.go.jp/gakusei\\_plan/2013torikumi\\_chousa.html](http://www.jasso.go.jp/gakusei_plan/2013torikumi_chousa.html))
- ・総務省 文部科学省『地方大学を活用した雇用創出・若者定着』  
([http://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/01zaisei07\\_02000108.html](http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01zaisei07_02000108.html))
- ・文部科学省 HP「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業」  
([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kaikaku/coc/](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/coc/))
- ・『福井県における国立大学等と地域企業の連携に 関する調査報告』  
(<http://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-DP99-FullJ.pdf>)
- ・『岡山県における国立大学と地域産業における調査報告』

(<http://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-DP100-FullJ.pdf>)

・岡山大学 HP (<http://www.okayama-u.ac.jp>)

・岡山大学キャリアセンターHP (<http://www.okayama-u.ac.jp/user/cdc/>)

・リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

(<http://www.works-i.com/surveys/graduate.html>)

・内閣府「第8回世界青年意識調査」

(<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/worldyouth8/html/mokuji.html>)

・日本生産性本部「働くことの意識」調査

(<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001347.html>)

・国立社会保障・人口問題研究所

(<http://www.ipss.go.jp>)

・有賀 健(2007)「新規高卒者の労働市場」林文夫編『経済停滞の原因と制度』(経済制度の実証分析と設計 第1巻)勁草書房 pp227-263