

大学生における地元志向意識とキャリア発達¹

杉 山 成

問 題

就職先を選択する際に大学生が考慮する要因には、業種、雇用形態、福利厚生、企業理念、組織風土等、さまざまなものがあるが、そのなかでも「勤務地」という要因はその後のライフキャリアを大きく規定する要因である。そのため、大学生の関心度は高い。たとえば、NPO 法人ドットジェーピーが2010年3月に大学生686人に行った調査では23%にあたる158名が、14種あげられた要因のなかで、勤務地を最も重視するものとして回答している。

勤務地の選択には、地元への愛着や家族内事情という内的要因や地域の雇用状況といった外部要因が関係し、また、それらを自分の人生にどう位置づけていくかというキャリアデザインの在り方とも深い関係を持つ。この点に関して、若者が生まれ育った地域から離れたがらない傾向、すなわち、「地元志向」の傾向があることが各種の統計データで確認されており、この原因として、長男・長女社会の影響（樋口，2004）や、長期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っているという就業機会減少の要因（太田，2003）が指摘されている。

大学生の勤務地選択は、地域経済にも影響をもたらすことが議論されている。平尾・重松（2006）は、若者の人口が減少している地方圏における若年層の定着率上昇は、ある面では地域経済にとって好ましい面を持つが、他方、

¹ 本研究の実施にあたっては小樽商科大学特別教育研究経費「グローバリズムと地域経済—北海道再生のための提言—」から助成を受けた。

労働需給に地域差がある限り、移動を好まない地元志向の若者の存在が結果的に失業率を高め、地方の若年雇用問題を深刻化させている可能性があることを指摘している。また轡田(2009)は、地元志向という現象に対して、地域活性化に貢献しうる人材を獲得できるというポジティブな評価と、グローバル化のなかで行き場を失った「付加価値」の低い若者がローカルな場に滞留することによって社会的コストを高めるというネガティブな評価の二つがあることを示している。これらの研究にみられるように、地元志向の実態とその規定要因について検討することは、キャリア教育の在り方や地域経済活性化の議論に資するものと考えられる。

そこで本研究では、北海道在住の大学生を対象とし、就職先を選択する際の情報源や選択の基準およびそれらに高次から影響を与えると予測されるキャリア発達の個人差に焦点をあて、就職における地元志向の実態をとらえ、規定要因を探ることを目的とする。

本研究の仮説は次のようになる。まず、地元志向の背景には、地元への肯定的な感情が基礎にあると予測される。たとえば、毎日コミュニケーションズ企画調査課(2002)が、全国10区の出身者に就職先を尋ねる調査を行った結果において、地元就職の希望理由として「出身地(地元)が好きだから」という理由が挙げられている。よって、地元志向に影響するものとして、地元への愛着と地元貢献意識、すなわち、地元の役に立ちたいという意識を想定した。これらの意識の強い者ほど、地元志向が強いことが予測される(仮説I)。また、Uターン就職の希望者への調査を行った武田(1993)は、その理由として半数近くが「地元で親の世話をしなくてはいけないから」という理由を回答していることを報告しており、佐藤(2005)も、長男・長女であって親の面倒をみるということの意識が地元就職志向を高めるとしている。こうした見解からは、親を扶養する義務があると認知することが地元志向の促進要因となっていることが予測される(仮説II)。

なお、高良・金城・廣瀬(2004)は、キャリアの発達レベルによって職業選択の基準が異なり、就業についての準備が整いつつある学生には、内発的

な基準を重視する傾向があることを指摘している。同様のことは、坂柳・竹内（1986）でも示されており、進路意識の成熟度合いが高まるにつれて、進路に対する考えが他律的なものから自律的なものへシフトしていくことが確認されている。これらの結果を重ね合わせると、キャリア発達のレベルが上昇する、すなわち、キャリアについて深く考えるようになるほど、自分自身の関心や欲求、職業上の目標といった内部要因にしたがって職種や勤務地を選択する傾向が高まることが予測される（仮説Ⅲ）。

方 法

調査対象者 北海道の国立単科大学（社会科学系）の学生。同大学はA市（札幌市から約50 km 西方にあり、人口は約13万人）にあり、学生の9割以上は北海道出身者である。在学中は約半数がA市内の自宅や下宿、アパート等に在住し、その他は近郊の札幌市や江別市から通学している。

調査手続き 2010年12月の心理学（一般教育）の授業時間内において、受講者に質問紙を配布して回答を求めた。

質問紙の構成 質問紙は、調査対象者の基本的属性（所属学科、年齢、性別）に関する質問のほか、以下に示す各尺度の項目で構成された。

(1) キャリア意識に関する項目：時事通信社が2003年に行った「新しい働き方に関する調査」の質問票を参考に、①～⑧までの各項目を設定した。①希望業種（1. メーカー, 2. 商社, 3. 百貨店・ストア・専門店, 4. 金融・証券・保険, 5. 通信・マスメディア, 6. ソフトウェア・情報処理, 7. その他サービス, 8. その他, から一つ選択）、②希望職種（1. 企画, 2. マーケティング, 3. 販売, 4. 総務, 5. 経理・財務・会計, 6. 広報・宣伝, 7. 人事・労務, 8. 未定, 9. その他, から一つ選択）、③希望職位（1. 昇進したくない, 2. 主任, 3. 係長, 4. 課長, 5. 部長, 6. それ以上（役員等）から一つ選択）、④収入への欲求（高い収入を望める仕事がしたいと思いますか）、⑤業績貢献への欲求（組織の業績を伸ばす貢献がしたい

と思いますか), ⑥仕事上の責任への欲求(責任ある重要な仕事をしたしたいと思いますか), ⑦能力発揮への欲求(自分の能力が発揮できる仕事をしたしたいと思いますか), ⑧昇進回避の欲求(責任や負担を負いたくないので出世したくないと思いますか)。

さらに、地元志向を測定する項目、および、それ以外のキャリアに関する意識を測定する項目として、下の8項目を用意した。⑨独立志向(将来的に独立・起業したいと思いますか)、⑩新卒時の地元志向(新卒時に地元で就職したいと思いますか)、⑪勤務先の地元志向(勤務先が地元にある職場で就職したいと思いますか)、⑫新卒時の地元以外志向(新卒時には地元以外で就職したいと思いますか)、⑬Uターン志向(地元以外で就職した場合でも、いつかは地元でUターン転職したいと思いますか)、⑭転勤拒否(転勤のない企業で就職したいと思いますか)、⑮将来的なUターン志向(就職を考える際に、将来的なUターン就職の可能性を考慮に入れていますか)、⑯平等志向性(男女平等である職場で就職したいと思いますか)、⑰育児休業(育児休業の制度のある職場で就職したいと思いますか)。項目①から項目③は複数の選択肢からあてはまるものを一つ選ぶ形式である。他方、項目④から⑰までは「まったくそう思わない」から「非常にそう思う」までの4件法による評定である。

(2) 地元に対する意識: 調査対象者にとっての「地元」の内容を明確にするため、「あなたの地元」について都道府県名または市町村名による自由記述を求めた。さらに、その地元が好きかどうか[地元への愛着]、地元で役立ちたいと思うか[地元貢献意識]、地元(家族以外)に大切な人がいるかどうか[重要他者の存在]、将来的に親を扶養・介護する責任が自分にあると思うか[扶養責任の認知]、評定は重要他者の存在のみ「いる/いない」の2件法、その他は「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」までの5件法である。

(3) 職業選択における情報源: 就職先を決める際の情報収集において、どのような情報源を重視するかを把握するために、12項目(1. 友人の意見, 2. サークル・部活の先輩(在学学生)の意見, 3. 社会人の先輩の意見, 4. 大

学の先生の意見，5. 親の意見，6. 兄弟姉妹の意見，7. 親戚の意見，8. アルバイト先の同僚・先輩・社員の意見，9. 就職情報誌・就職情報サイトの情報，10. それ以外のサイト（SNS，2ちゃんねる等）の情報，11. 新聞・一般雑誌の情報，12. それ以外）の選択肢を設定し，重視する程度によって5件法による評定を求めた。

(4) 職業志向性尺度：職業生活に何を望むかという職業志向性を測定する尺度としては，若林・後藤・鹿内（1983）による尺度がある。ただし，職業に対する期待・欲求は時代や地域によって変化することが予測されるため，近年の研究では，オリジナルの尺度に項目を補足する形で実施されている（たとえば，高良・金城・廣瀬，2003；鹿内，2006）。本研究においても，SR（社会的責任），ワーク・ライフ・バランスや男女平等への志向等，近年注目されている要因に関する項目をいくつか付け加えて実施した。最終的に用意した39項目に対し5件法による評定を求めた。

(5) キャリア発達の尺度：キャリア意識の発達レベルを測定する尺度として，坂柳・竹内（1986）の進路成熟尺度（CMAS-4）の職業的進路態度尺度を実施した。これは関心度（進路に関する積極的関心），自律性（取り組み姿勢における主体性），計画性（進路に関する計画性）という3つの下位概念から進路に対して成熟した考えをもっているかを測定するものである。

結果の整理²

調査対象者のうち，フルタイムの仕事を持っている学生や外国人学生は，職業選択過程を対象とする今回の研究目的を考慮してデータから除いた。また，就職活動を既に終え卒業後の進路が決定している4年次生についても，同様の理由から以下の分析からは除くことにした。その結果，調査対象者の人数は全体で207人となり，性別と学年別の人数はTABLE.1のようになっ

² 本研究のデータ解析にはSPSS Statistics 17.0を使用した。

TABLE. 1 調査対象者の内訳

	1年次	2年次	3年次
男子学生	37	60	29
女子学生	24	43	14
合計	61	103	43

た。年齢は18歳-24歳の範囲であり、平均は19.85(標準偏差 1.04)であった。

尺度構成 各尺度については、得点が高いほどそれぞれの尺度名が示す傾向が高くなるよう得点化を行い、尺度化を行った。そのなかでいくつかの尺度については、因子分析³によって類似した尺度の集約を行った。

キャリア意識尺度における新規設定項目の④～⑰については因子分析の結果、因子寄与率と解釈のまとまりから3因子を抽出した。第一因子は「地元志向」(項目⑪, ⑩, ⑫, ⑬, ⑮で構成), 第二因子は「仕事への意欲」(項目⑥, ⑤, ⑧, ⑦, ④で構成), 第三因子は「平等志向」(項目⑯, ⑰)と命名された。このうち今回は地元志向の下位尺度のみ分析に使用する。この尺度のアルファ係数は.83であった。

職業志向性尺度の因子分析について、オリジナルの尺度では「職務挑戦」「人間関係」「労働条件」の3因子が確認されているが、本研究においてはTABLE.2のように4因子の構造が最も適切なものと判断された。第一因子を「挑戦的な職務内容」、第二因子を「組織倫理」、第三因子を「労働条件」、第四因子を「職場の人間関係」と命名した。因子分析の結果に基づき、それぞれの該当する項目の平均値を算出し、下位尺度得点とした。アルファ係数は.72から.82の範囲にあり、項目の数を考慮すれば、いずれも一定の信頼性を持つと考えられる。それぞれの下位尺度に対して性別と学年の二要因分散

³ 本研究における因子分析では、いずれも因子抽出には主因子法、因子の回転にはオブリミン法を使用した。

TABLE. 2 職業志向性尺度の因子分析結果

下位尺度	項目	I	II	III	IV	<i>h</i> ²	
挑戦的な 職務内容	15. 困難な仕事へ挑戦する機会があること	.70				.54	
	29. 自分の力で何かを成しとげる機会があること	.70				.56	
	22. 自分の能力がためられる機会があること	.69				.60	
	38. 責任ある仕事であること	.63	.41			.63	
	31. リーダーシップを発揮する機会があること	.62				.53	
	04. 仕事内容が複雑で変化に富むこと	.61				.59	
	25. 仕事に自由にかかされる機会があること	.60				.49	
	35. 仕事にやりがいを感じられること	.59	.39			.63	
	26. 実力本位・能力本位の処遇や報酬であること	.56				.48	
	03. 創造性・独創性を発揮する機会があること	.55				.46	
	27. 仕事をつうじ、勉強し成長する機会があること	.55	.41			.55	
	36. 仕事をつうじて人と多くの交流をもてること	.54				.48	
	12. 仕事に誇りをもてること	.53	.41			.57	
	19. 仕事の上での自己の将来性があること	.50				.46	
	組織倫理	18. 企業として守るべき法律を遵守していること		.75			.71
		23. 企業としての守るべき社会規範や倫理に従っていること		.73			.69
		39. 企業として期待される社会的責任を果たしていること	.38	.61			.63
		21. 仕事をつうじて社会に役立つこと		.61			.69
		34. 人の役に立つ仕事であること		.61			.52
14. 勤め先の世間での評判がよいこと			.33			.43	
労働条件	32. 残業が少ないこと			.66		.52	
	11. 休日が多いこと			.60	.31	.51	
	24. 通勤が便利であること			.53		.46	
	08. 仕事が気楽であること			.52		.52	
	33. 終身雇用制であること			.48		.44	
	01. 安定した会社や勤め先であること			.47		.40	
	02. 給与やボーナスが高いこと			.43		.49	
37. 勤務時間に柔軟性(フレックス・タイムなど)があること			.42		.34		
職場の 人間関係	13. 仕事仲間との人間関係がよいこと				.68	.55	
	09. 上司との人間関係がよいこと				.65	.46	
	30. 職場のみんなから受け入れられること				.64	.49	
	30. 家庭的な雰囲気職場であること			.31	.51	.45	
寄与率 (%)		17.3	10.1	8.8	6.9		

(注) 因子負荷量は絶対値が.30以上のもののみ掲載してある。

分析を行ったところ、[労働条件] 重視において学年の主効果 ($F(2,200)=3.41, p<.05$)、性×学年の交互作用 ($F(2,200)=4.41, p<.05$)、および、[職場の人間関係] においても性×学年の交互作用が有意となった ($F(2,199)=3.90, p<.05$)。

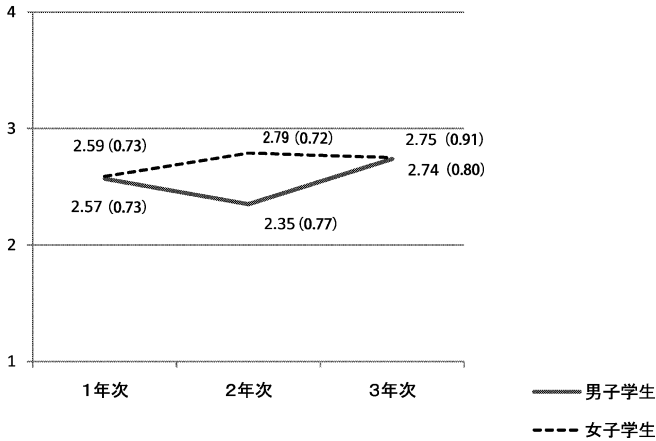
キャリア発達レベルの指標として使用した職業的進路態度尺度においては、坂柳・竹内（1986）による尺度作成時の研究に基づき得点化を行った。アルファ係数は.74であった。また、今回作成した職業選択における情報源尺度と地元に対する意識尺度についても、それぞれ得点が高いほど、重要視している／地元への愛着を抱いているという方向にそろえ得点化を行った。それぞれの尺度に対して性別×学年の効果を検討したところ、[地元貢献意識]においてのみ、学年の主効果が確認された ($F(2,200)=3.55, p<.05$)。この意識は1年次から2年次では一旦低下するが、3年次において大きく上昇する傾向を示していた。職業選択における情報源としては[社会人の先輩からの意見や情報]と[大学の先生からの意見や情報]が、家族や友人、ネットの情報等よりも重要と評価される傾向がみられたが、性別・学年の主効果、交互作用は有意ではなかった。

地元志向の特性に関する分析 今回の調査対象者における地元志向の基本的性質を明らかにするため、性別、学年、出身地、希望業種、希望職種、希望職階といったそれぞれの個人属性との関連を検証した。

性別と学年ごとに地元志向の平均値を算出したところ、その発達傾向においてFIGURE.1のように男子学生と女子学生に差異がみられた。男子学生では、1年次から2年次にかけて一度、地元志向が低下した後で、3年次で上昇する傾向がみられた。女子学生は対照的に、地元志向は2年次で急上昇を示した後で3年次になって低下していた。ただし、二要因分散分析の結果では、主効果、交互作用ともに有意ではなかった。

「あなたの地元」という自由記述の設問への回答について集計したところ、[札幌近郊(小樽市、江別市、石狩市、北広島市、岩見沢市を含む)]が118人、[北海道内の別地域]が47人、[北海道]と記述した回答が33人、[北海道外]が8人であった。[北海道]という回答は他のカテゴリと重複するために除外し⁴、その他の三つのカテゴリを比較したところ、一要因分散分析の結果は有

⁴ ただし、地元志向の平均値においてはこの[北海道]を地元とする者の地元志向が最も高いものであった。



(注) 括弧内は標準偏差。

FIGURE. 1 調査対象者における地元志向性

意であり ($F(3,172)=5.85, p<.01$), LSD法による多重比較(5%水準)の結果, 他のカテゴリに比して [札幌近郊] を地元とする者の地元志向が高いことが確認された。

業種, 職種, 職階についても同じようにそれぞれの回答カテゴリごとの地元志向を算出し, 一要因分散分析を行った。その結果, 業種の違いと職階の高さによって地元志向に有意な違いがみられた (それぞれ $F(8,201)=2.08, p<.05$; $F(6,204)=2.92, p<.01$)。業種については [メーカー], [商社], [情報] を希望する学生の地元志向は, [公務員] [サービス] を希望する学生のそれよりも低かった。

職階では, 最終希望が [部長] の場合を除き, 職階が上昇するに従って地元志向が低下する傾向がみられ ($F(8,201)=2.05, p<.05$), 多重比較では [主任] と [課長] の間, [課長], [係長], [部長] と [それ以上 (役員等)] の間に有意な差がみられた。他方, 希望する職階カテゴリの違いによる地元志向の差異は有意ではなかった。

地元志向の関連要因に関する分析 地元への意識, 職業志向性という二つ

TABLE. 3 従属変数を地元志向，独立変数を地元に対する意識とした重回帰分析の結果（標準偏回帰係数）

調査対象者	地元に対する意識				重相関係数
	地元への好意度	地元貢献意識	重要他者の存在	扶養責任の認知	
1年次男子学生	.33 [♯]	.06	.11	-.05	.37
2年次男子学生	-.01	.29 [♯]	.06	-.05	.27
3年次男子学生	.47*	-.03	-.01	.08	.47
1年次女子学生	-.06	.05	-.18	.08	.22
2年次女子学生	.06	.11	.09	.36*	.43
3年次女子学生	-.09	.20	-.32	-.17	.39
全 体	.13 [♯]	.15 [♯]	.08	.07	.26

(注) ** $p < .01$, * $p < .05$, [♯] $p < .10$

の要因が地元志向に及ぼす影響を検証するために，地元志向を従属変数とした重回帰分析を行った。変数の投入はいずれも強制投入法であり，多重共線性については相関係数を参照することによってチェックを行った。なお，ここまでの分析によって性別や学年による影響がみられたので，調査対象者を性別×学年による6カテゴリに分割して分析を進めた。

地元に対する意識を独立変数とした重回帰分析 (TABLE. 3) においては，全体的に一義的な傾向は見られず，学年によって独立変数と従属変数との関係が変化していた。男子学生では，1年次と3年次に「地元への愛着」が大きな影響力を持っているが，2年次ではそうした傾向がみられず，「地元への貢献意識」がやや弱い影響力を持つのみであった。女子学生で特徴的なのは，地元志向が高まる2年次において，親に対する「扶養責任の認知」が有意な影響力を持つことであった ($\beta = .36$, $p < .05$)。こうした傾向は男子学生ではみられなかった。

次に，独立変数を職業志向性とした重回帰分析を行ったところ (TABLE. 4)，「挑戦的な仕事」への志向が負の影響を及ぼす傾向と，「労働条件」への志向が正の影響を持つ傾向が確認された。特に3年次の女子学生において後者の影響力が強くなっている傾向が特徴的であった。また，「企業倫理」への志向から地元志向への正の影響は女子学生のみにもみられるものであった。

キャリア意識の発達レベルによる分析 最後に，キャリア発達という観点

TABLE. 4 従属変数を地元志向，独立変数を職業志向性尺度とした重回帰分析の結果（標準偏回帰係数）

調査対象者	職業志向性尺度				重相関係数
	挑戦的な職務内容	組織倫理	労働条件	職場の人間関係	
1年次男子学生	-.27	-.14	.32 [♯]	.06	.50
2年次男子学生	-.37*	-.01	.02	.09	.37
3年次男子学生	-.35 [♯]	-.09	.32	-.23	.63
1年次女子学生	-.41 [♯]	.37	.37	-.41	.57
2年次女子学生	-.42 [♯]	.34	.10	-.01	.34
3年次女子学生	-.35	.35	.53 [♯]	-.01	.70
全 体	-.34**	.09	.22**	.01	.40

(注) ** $p < .01$, * $p < .05$, [♯] $p < .10$

から，地元志向と他の要因との関連性についての検証を行った。キャリア発達の指標とした職業的進路態度尺度と地元志向との相関係数は調査対象者全体で $r = -.12$ であり，有意なものではなかった。男女×学年の6群別に行った分析においても相関係数の値は， $r = -.04$ から $r = -.25$ の範囲で，すべて有意には至らなかった。

次に，職業的進路態度尺度の得点によって調査対象者を二分し，キャリア発達レベルの高群 ($n = 109$)，低群 ($n = 98$) とした。そして，仮説で設定した因果モデル（職業選択の情報源が職業志向性に影響を与え，さらに地元志向に影響を与える）の検証を行った。強制投入法による重回帰分析を用いたパス解析の結果，それぞれの群におけるパスは FIGURE. 2 のようになった。

キャリア発達レベル高群においては，[親の意見] が [労働条件] 重視の傾向に正の影響を与え ($\beta = .48, p < .01$)，さらに，それが地元志向に正の影響を与えるパスが有意 ($\beta = .29, p < .01$) であった。また，[挑戦的な仕事] 重視の傾向が地元志向へ負の影響 ($\beta = -.26, p < .05$) を与えていた。その他には，[新聞・一般雑誌からの情報] が，直接，地元志向に負の影響 ($\beta = -.36, p < .01$) を与えるパスが有意であった。低群においては [新聞・一般雑誌からの情報] が [組織倫理] を重視する傾向に正の影響を与え，また，[社会人の先輩からの情報] は，[労働条件] 重視傾向に正の影響 ($\beta = .32,$

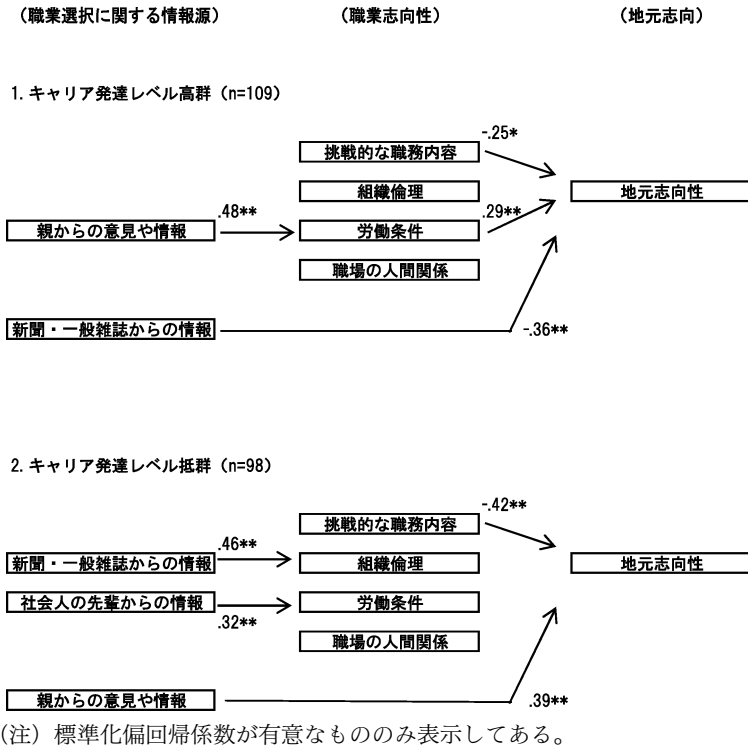


FIGURE. 2 キャリア発達レベルの高群・低群におけるパス・ダイアグラム

$p < .01$) を与えていた。地元志向に影響を与えていたのは [挑戦的な仕事] 重視と [親の意見] 重視の傾向であり、前者は負の効果 ($\beta = -.42$, $p < .01$)、後者は正の影響であった ($\beta = .39$, $p < .01$)。

考 察

本調査対象者の地元志向の平均は、性別・学年によって異なるものの、2.35から2.79という値であった。この指標の取りうる範囲が1～4であることを考慮すると、傾向としては中程度のものであるといえる。一般的に、北海道

出身の学生は地元意識が比較的強いと言われてきた（たとえば、浅川・小杉・堀・平山・上野，2009）。しかし，今回の調査対象者の結果からは必ずしもそのような傾向は確認できなかった。また，札幌市近郊を地元とする者に比べ，それ以外を地元とする者の地元志向は低いものであった。こうした傾向は大学新卒者の就職先に乏しい地方都市の現状，そして，それに対する大学生側の認識を反映していることが推測される。

地元への意識との関連においては，地元への愛着は仮説通り地元志向を高める傾向があったが，地元貢献意識，すなわち，地元のために役立ちたいという意識の影響は2年次男子においてみられたのみであった。また，親の扶養義務認知も2年次女子を除き，地元志向に有意な影響を及ぼしてはいなかった。先述のように，いくつかの研究において，長男・長女であり親の面倒をみる必要があると考えることが地元就職志向を高めるということが指摘されてきたが，今回の結果ではそうした傾向は部分的にしか確認できなかった。地元貢献意識の結果と合わせて考えると，こうした傾向は，学生のキャリア意識を規定する要因の範囲が個人的な領域に限定されており，地域や地元社会，親の扶養といった領域まで広がっていないことを示唆するものといえるであろう。

地元志向の学年別の変化においては，有意ではないものの興味深い結果が得られており，1年次と3年次では性差がないものの，2年次においては男女で傾向が異なっていた。女子学生では一度，地元志向が上昇し，その後，低下に転じているが，男子学生では全く反対に，地元志向が下降した後に再度上昇していた。こうした傾向の背景には，地元に対する意識の地元志向への影響力が関連していることが推測される。TABLE.3に示されているように，男子学生の1年次と3年次においては「地元への愛着」が有意な影響力を持っているが，地元志向が低下している2年次においては，その偏回帰係数は非常に低い値となっていた。女子学生においては，地元志向が上昇している2年次においてのみ「扶養責任の認知」が有意な影響力を持っていた。このように本研究においては，大学2年次において他の学年とは地元志向と

地元への意識との関係が異なるという結果が得られた。こうした結果は興味深いものであるが、この傾向が一般的なものであって、大学2年次という時期に「地元」と「自身のキャリア」に関する意識に何らかの変化が生じている可能性を示すものなのか、それとも今回の調査対象者特有の傾向なのかについて検証するためには、さらに大規模なデータを収集する必要がある。

職業志向性と地元志向の関連の分析からは、職業志向性からの二つのパスの存在が確認された。ひとつは[挑戦的な仕事]重視から地元志向への負の影響である。これは複雑で実力が試されるような仕事を志望する者の地元志向が低いことを意味しており、これは上位の職階を希望する者ほど地元志向が低くなるという傾向とも一致するものであった。もう一つのパスは、[労働条件]重視から地元志向への正の影響であり、3年次の女子学生において顕著にみられる傾向であった。これら二つのパスは方向の全く異なるものである。しかし、それぞれの下位尺度の平均値において[挑戦的な仕事]重視と[労働条件]重視の評定はほぼ同じであり⁵、また、両下位尺度の相関が $r = -.08$ (*n.s.*)と無相関に近いという結果は、これらがトレードオフの関係にあるのではなく、それぞれ独立に存在していることを示唆する。この段階の学生にとっては、地元を離れて挑戦的な仕事をするのと、労働条件を重視し地元で就職することはいまだ併存しうる選択肢であり、就職活動が進展し選択の幅が狭められていく中ではじめてこの問題は二者択一の選択として位置づけられるという可能性が想定される。

さて、本研究ではキャリア発達に関する仮説Ⅲを設定し、そのレベルが上昇するにしたがって、自己志向的な内的要因へキャリア選択の基準がシフトすると予測した。それを検証するために、キャリア発達レベルの高・低群ごとに関連要因と地元志向の結びつきを検討したところ、キャリアの発達レベ

⁵ 下位尺度の平均値は[挑戦的な仕事]重視が3.64(0.74)、[組織倫理]重視が3.65(0.69)、[労働条件]重視が3.65(0.60)、[職場の人間関係]重視が4.10(0.63)であった(括弧内は標準偏差)。

ルによって要因間の関係が大きく異なることが確認された。高群では「親の意見」は職業志向性を通して間接的に地元志向に正の影響を与えていたのに対し、低群では直接、地元志向に正の影響を与えていた。この結果は、低群においては親の意見をそのまま地元志向へと結びつけていることを示唆する。青年の地元志向の背後に親の意向があることを指摘した平尾(2004)は、地元志向が強い学生は親と就職の話をよくする関係にあり、就職について親と意見が合わないということがない、すなわち、親の意向を本人が素直に受け入れていることが多いと指摘しており今回の結果と一致する。また、アイデンティティ形成の過程を四つの段階でとらえた Marcia (1966) は、自分なりの探索・危機を経験しないまま、与えられた選択への自己投入を行っている早期完了 (foreclosure) の地位と呼称し、危機を経験した上で自己投入を行っている同一性達成地位 (identity achiever) と区別しているが、本研究のキャリア発達レベル低群にみられた親の意見の絶対的位置づけは、アイデンティティ地位における早期完了の心性と共通するものといえるだろう。

以上のように、本研究では北海道在住の大学生の地元志向に焦点をあて、その規定要因に関する検証を行った。その結果、次のような結果が得られた。(1) 地元に対する意識と地元志向との関係については、仮説通りに地元への愛着が地元志向へと結びつく傾向がみられ、他方、地元への貢献意識と親の扶養義務認知については部分的にしか支持されなかった。(2) 職業志向性との関係では、挑戦的な仕事を重視する傾向から地元志向への負の影響と労働条件重視の傾向から地元志向への正の影響が確認された。(3) キャリア発達のレベルによって、進路選択の情報源、職業志向性と地元志向への関係が異なり、高群では親の意見は間接的に地元志向に影響を及ぼしているのに対し、低群においては、それが直接、地元志向に影響することが示された。

響田(2009)や平尾・重松(2006)の指摘するように、大学生の地元志向は、地方都市において人口定着という面で地元経済の活性化に寄与するほか、若い活力が地域を牽引する明るい未来が期待されるという面も持つ。しかし、本研究で示されたのは、地元への愛着を地元志向へと結びつけてはいるが、

地元のために貢献したいとする意識は十分に確立していないという傾向であった。このような形での地元志向は、人口定着という点ではともかく、地域活性化に十分に寄与するとは言い難い。彼ら自身にとっても地元への愛着のみで就職を決定した場合、キャリアを発展させる上での限界点に早期に達してしまう可能性が高いであろう。地元就職が一定の割合を示す地方社会において、地元就職する学生のキャリアにおける発展可能性を確保し、また、地域活性化という観点から地元志向という傾向を肯定的にとらえていくためには、大学のキャリア教育において積極的に「地域とのかかわり」を意識させる試みを行い、地域のなかで自分のキャリアをどう活かすか、といった地元就職の積極的な意義に目を向けさせていくことが必要である⁶。

最後に、本研究の限界と今後の課題として、二点あげておくこととする。第一点は、より広範な調査対象者からデータを収集することの必要性である。上述のように、本研究の調査対象者のデータにおいては強い地元志向は確認されなかったが、こうした傾向が今回の調査対象者に特有の傾向である可能性は否定できない⁷。よって、今回の調査対象とは異なる性質(所在地、学部、就職状況等)をもった北海道内の他大学への調査を行うことによって、こうした傾向が北海道在住の大学生に共通するものか否かを検証する必要がある。第二の点は、本論文で示したキャリア発達にみられた傾向が横断的な調査によるものという点である。そのため、キャリア発達といっても、それが個人変数のように比較的安定したものなのか、それとも状況変数として変動するものなのかという点については未確認である。よって、上に挙げた仮説的見解の妥当性については、就職活動の経過と地元志向傾向の推移を縦断的に調査するといったアプローチによって検証されなくてははいけなだろう。

⁶ こうした試みとして、近年、PBL (problem/project based learning) の枠組みに基づき、地域社会における現実の課題 (産業振興、高齢者福祉、観光事業等) の解決に取り組ませる授業が開発され、注目されている。

⁷ 筆者は2003年度にも同大学学生のキャリア意識に関する調査を行っているが(杉山, 2006)、特に女子大学生の希望する職位の高さや仕事への動機づけの強さは、他大学の傾向に比べて顕著なものであった。

引用文献

- 浅川和幸・小杉礼子・堀有喜衣・平山正巳・上野隆幸 2009 地方の若者の就業行動と移行過程 労働政策研究報告書(独立行政法人労働政策研究・研修機構), No. 108.
- 樋口美雄 2004 地方の失業率上昇の裏に若者の地元定着増加あり 週刊ダイヤモンド (2004年3月20日号), 25.
- 平尾元彦 2004 大学生の就職活動に関する親の意識——山口大学3年生の保護者アンケート調査—— 大学教育 (山口大学大学教育機構), 1, 103-113.
- 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 (山口大学大学教育機構), 3, 161-168.
- 時事通信社 「新しい働き方に関する調査 (平成12年)」報告書 (<http://www.crs.or.jp/5133.htm>) 2012年1月10日検索.
- 轡田竜蔵 2009 地元志向と社会的包摂/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 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.
- 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日号), 46-49.
- 武田圭太 1993 生涯キャリア発達——職業生涯の転機と移行の連鎖—— 日本労働研究機構.
- Marcia, J. E. 1966 Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
- 坂柳恒夫・竹内登規夫 1986 進路成熟尺度 (CMAS-4) の信頼性および妥当性の検討 愛知教育大学研究報告 (教育科学編), 35, 169-182.
- 佐藤隆三 2005 保育福祉学科学生の意義と傾向——アンケートでみた特性—— 保険福祉学研究, 4, 125-129.
- 鹿内啓子 2006 大学生の職業未決定に関わる要因の検討——未決定型による比較—— 北星論集 (北星学園大学文学部), 43, 2, 133-147.
- 高良美樹・金城亮・廣瀬等 2003 沖縄県の大学生における就業意識についての基

礎的研究 人間科学 (琉球大学法文学部), **11**, 331-357.

高良美樹・金城亮・廣瀬等 2004 沖縄県の大学生・短期大学生における就業意識
についての基礎的研究(2) 人間科学 (琉球大学法文学部), **13**, 203-221.

若林満・後藤宗理・鹿内啓子 1983 職業レディネスと職業選択の構造 — 保育系,
看護系, 人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連 — 名古屋大
学教育学部紀要 (教育心理学科), **30**, 63-98.