

Title	消滅可能性区域秋田県リバイバルプラン2.0 : 若者の潜在的Aターンニーズ開拓の可能性
Sub Title	
Author	石川, 岳史(Ishikawa, Takeshi) 島崎, 豊( )
Publisher	慶應義塾大学 博士課程教育リーディングプログラム オールラウンド型「超成熟社会発展のサイエンス」事務局
Publication year	2018
Jtitle	超成熟社会発展のための政策提言書 (2018. ) ,p.[1]- 15
JaLC DOI	
Abstract	<p>近年、地方から若い世代が減少している。若者の減少は、将来的な生産年齢人口の減少につながり、地方の生産性を徐々に減退させる大きな要因といってよいだろう。ここで挙げた地方の中には、秋田県ももちろん含まれている。実際に2025年には秋田県の総人口に占める若者の割合が、全国最下位の9%にまで低下することが予測されている。秋田県では、若者の流出だけでなく、総人口も減退していることから、若者の流出が既に大きな問題となっている。</p> <p>それでは、どのタイミングで若者は県外へ転居するのだろうか。特に20歳前後の流出が著しいことから、高校卒業後の進学の際に、多くの若者が県外へ転居していることが考えられる。その一方で、大学や専門学校の卒業後、秋田県に戻ってくる人数は20歳前後の際の流出数に匹敵する程多くはない。そこで、県外への進学から就職先を決める時期に当たる年齢層を対象とした就職支援の取り組みに何らかの工夫が求められる。いわゆるUターンをサポートする仕組みが必要だといえる。</p> <p>現状、秋田県への就職者を増やすために、いくつかの取り組みがなされている。そのうちの1つがAターンに関する取り組みである。Aターンとは、オールターン(ALL TURN)のAと秋田(AKITA)のAをかけた造語で、就職を中心に秋田県外から秋田への移住を増加させる、いわばUターンの秋田県版ともいえる活動である。1991年からこの活動が行われているが、毎年、活動の成果による県内就職人数は約1000人程度にとどまっており、今後更なる創意工夫を行い、就職者を増やしていく必要があるといえる。</p> <p>そこで、本提言では、秋田県におけるAターンの取り組みの現状を考察することで、将来的にいかなる施策をとることで、当該県に戻る意思がある若者を多く確保することができるのかを検討し、提案を行う。提言先として、想定するのは、県内・東京支部でAターンを推進するあきた未来創造部 移住・定住促進課や、公益財団法人 秋田県ふるさと定住機構等の団体である。</p> <p>現状では、秋田県の企業情報や魅力等が効果的にアピールできていない可能性がある。特に潜在的なAターン希望者の把握については、課題があるといえる。そこで、本提言では、Aターンカードと呼ばれる県内出身学生の情報を獲得する方法を提案し、潜在的に秋田県に戻り、働きたいというニーズを持つ若者へのアフローチ機会の可能性に言及する。</p> <p>また、秋田県内の企業と接触する機会を設ける時期や場所についても改善が必要である。現状の取り組みでは、設定時期や場所が最適とは必ずしもいえないため、効果的な運用ができているとは言い難い。多くの学生が、場所を問わず、適切なタイミングで、秋田県内の企業と関わりを持つことが将来的に重要であると考える。そこで、最適な設定についても検討する。</p> <p>これらの考察を通じて、解決策を提案することで、将来的に秋田県への若者の就職者数を増加させ、当該県の活性化に貢献できるような礎を築きたいと考えている。</p>
Notes	政策提言書05
Genre	Research Paper
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO12005001-00002018-0085">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO12005001-00002018-0085</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

# 05

## 消滅可能性区域秋田県リバイバルプラン 2.0 - 若者の潜在的 A ターンニーズ開拓の可能性 -



慶應義塾大学大学院 理工学研究科 博士課程  
**石川 岳史**

メンター

慶應義塾大学理工学研究科 特任教授（非常勤）  
丸紅株式会社 執行役員 秘書部長 兼 広報部長  
**島崎 豊**

## 概要

近年、地方から若い世代が減少している。若者の減少は、将来的な生産年齢人口の減少につながり、地方の生産性を徐々に減退させる大きな要因といってよいだろう。ここで挙げた地方の中には、秋田県ももちろん含まれている。実際に2025年には秋田県の総人口に占める若者の割合が、全国最下位の9%にまで低下することが予測されている。秋田県では、若者の流出だけでなく、総人口も減退していることから、若者の流出が既に大きな問題となっている。

それでは、どのタイミングで若者は県外へ転居するのだろうか。特に20歳前後の流出が著しいことから、高校卒業後の進学の際に、多くの若者が県外へ転居していると考えられる。その一方で、大学や専門学校の卒業後、秋田県に戻ってくる人数は20歳前後の際の流出数に匹敵する程多くはない。そこで、県外への進学から就職先を決める時期に当たる年齢層を対象とした就職支援の取り組みに何らかの工夫が求められる。いわゆるUターンをサポートする仕組みが必要だといえる。

現状、秋田県への就職者を増やすために、いくつかの取り組みがなされている。そのうちの1つがAターンに関する取り組みである。Aターンとは、オールターン(ALL TURN)のAと秋田(AKITA)のAをかけた造語で、就職を中心に戸籍を秋田県外から秋田への移住を増加させる、いわばUターンの秋田県版ともいえる活動である。1991年からこの活動が行われているが、毎年、活動の成果による県内就職人数は約1000人程度にとどまっており、今後更なる創意工夫を行い、就職者を増やしていく必要があるといえる。

そこで、本提言では、秋田県におけるAターンの取り組みの現状を考察することで、将来的にいかなる施策をとることで、当該県に戻る意思がある若者を多く確保することができるのかを検討し、提案を行う。提言先として、想定するのは、県内・東京支部でAターンを推進するあきた未来創造部 移住・定住促進課や、公益財団法人 秋田県ふるさと定住機構等の団体である。

現状では、秋田県の企業情報や魅力等が効果的にアピールできていない可能性がある。特に潜在的なAターン希望者の把握については、課題があるといえる。そこで、本提言では、Aターンカードと呼ばれる県内出身学生の情報を獲得する方法を提案し、潜在的に秋田県に戻り、働きたいというニーズを持つ若者へのアプローチ機会の可能性に言及する。

また、秋田県内の企業と接触する機会を設ける時期や場所についても改善が必要である。現状の取り組みでは、設定時期や場所が最適とは必ずしもいえないため、効果的な運用ができているとは言い難い。多くの学生が、場所を問わず、適切なタイミングで、秋田県内の企業と関わりを持つことが将来的に重要であると考える。そこで、最適な設定についても検討する。

これらの考察を通じて、解決策を提案することで、将来的に秋田県への若者の就職者数を増加させ、当該県の活性化に貢献できるような礎を築きたいと考えている。

## 目次

概要.....	2
1. ビジョン .....	4
2. 今提言する必要性 .....	6
3. A ターンの具体的実施・推進方法.....	8
3.1. 説明会開催地・時期の最適化.....	9
3.2. 秋田県在住高校生向け A ターンカードの作成と活用 .....	9
3.3. 締結関係先の増加・適切な情報提供.....	10
3.4. 地元への愛着を高める取り組みの必要性.....	11
4. 本事業の実現性と考慮すべき事項.....	11
5. まとめ.....	11
面談・ヒアリング先.....	13
謝辞.....	13
参考文献 .....	13

## 1. ビジョン

秋田県の未来は暗いのか。有識者会議「日本創成会議」では、2014年、大潟村を除く24市町村を「消滅可能性都市」と指摘されている。1つの自治体以外、存在がなくなると言われている県も少ないだろう。

人口減少率で全国トップをひた走る秋田県。2017年には、戦後初めて人口100万人を割り込んだ。国立社会保障・人口問題研究所は、県の将来人口が2040年に70万人を下回る予想をしている(毎日新聞, 2014)。この背景として、2025年に総人口に占める若者の割合が、全国最下位の9%にまで低下することが一つの要因として挙げられる。秋田県では、若者の流出だけでなく、総人口も減退していることから、若者の流出が既に大きな問題となっている。

若者の流出対策としてはいくつか考えられるが、そのうちの一つがUターンに関わる施策である。しかし、Uターン自体も好調とはいえない。先行研究では、若い世代ほどUターン率が伸び悩んでいるという結果が、山形県庄内市を対象とした調査でわかっている(江崎ら, 2007)。この結果は、10年前のものであるが、最近は更に率の低下が進んでいることが懸念される。ただし、需要はいまだ一定数存在することに留意したい。秋田県内出身学生を対象にしたUターンに関する調査では、潜在的にUターンする可能性がある学生は一定数いることがわかる。「希望する」+「どちらかというと希望する」と回答した割合は、合計46.3%である。地元外進学をした学生でも38.0%ある(株式会社マイナビ, 2018)。

また若者の県外流出は、20歳前後、特に高校卒業時に一番多いとみられる。そして、大学卒業時に県外にそのまま残り、県内へ戻らないケースも多くある。我が国の労働市場では、新卒者の流入により大きく特徴づけられ、その構造は未だ強く残っている(池田, 1966; 荘谷, 2010)。例えば、全国的な大学進学状況のデータがある。2018年度では、大学(学部)の入学者のうち、「自県(出身高等学校と同一県)内の大学へ入学した者の比率」は42.8%だった(文部科学省, 2018)。この割合は近年ほぼ変化していない。特に18歳~20歳にかけて、進学を契機に約10人に6人が流出していることになる。秋田県内には、大学が少なく、受け皿となる大学の割合を示す収容率は約6割程度にとどまる。例えば、県内の国立大学法人である秋田大学には、受け皿となる学部・学科が少ない(国立大学法人 秋田大学HP)。受け入れ先の少なさゆえに、高校卒業時に、東北の周辺地域や、首都圏を中心に、大学を選択し、進学する可能性が高いと考えられる。一定水準以上の偏差値かつ、希望する学部を求めて、県外へ進学する可能性もある。

以上の議論を踏まえ、本論文では、Uターンで秋田県に戻る人材を新卒採用の時期の学生に絞り、議論を進める。また本論文における提言により、将来的に若者が戻りやすい仕組みや社会をつくりあげることを目指したい。現状のUターンに関連した施策(Aターン施策)で解決できていない課題を解決し、秋田県のリバイバルプランの一部となりうるような仕組みづくりを目指す。秋田県のような若者の流出が進む地域に対しては、ネガティブ

な印象があり、先に述べたように今後消滅や縮小により、発展の可能性が低いという考え方を持つ人間も少なくない。しかし、その一方で秋田県を含め、地方出身者の中には、当該地域に興味を持つ者も一定数存在し、仮に一度その地域を離れたとしても、潜在的に戻りたいと希望するケースがあることが、昨今の調査で明らかとなっている(e.g. 株式会社マイナビ, 2018)。強いインセンティブを与え、いかなる人間に対しても秋田県に移住し、働いてもらうことは直近では難しいかもしれないが、潜在的な出戻りを希望する人間、特に若者に対して、段階的にアプローチしていくことで、今まで失われていた出戻りの機会を増加させることができるのでないかと考えている。そして、地道にそういった機会を増やしていくことで、少しずつ若者が増えていくのではないか。現状では、秋田県の企業情報や魅力等が効果的にアピールできていない可能性があり、特に潜在的な A ターン希望者の把握については、課題があるといえる。そこで、本提言では、A ターンカードと呼ばれる県内出身学生の情報を獲得する方法を提案し、潜在的に秋田県に戻り、働きたいというニーズを持つ若者へのアプローチ機会の可能性について主に検討していくこととした。

そもそも、県内に就職先の可能性があるかについて、業種ごとのばらつきがあるものの、県内経済の状況改善により、多くの業種で、有効求人倍率が高い値を示しており、ある程度、若者の希望に即した就職先が存在すると想定できる。実際に、県内経済は個人消費、生産活動、雇用情勢を中心に緩やかに改善傾向にあると言える(財務省東北財務局秋田財務事務所, 2018)。また、有効求人倍率が高水準で推移しており、新規求人数がサービス業・卸売業・小売業を中心に増加していることで、求人倍率は前年と比べて数値が高くなっている(2018 年の平均は 1.52 倍)。電子部品・デバイス分野では、高単価の車載向け製品が、北米・欧州中心に好調で、はん用・生産用・業務用機械分野では、中国向け新製品の受注増に加え、従来製品への需要も強い。輸送機械分野では、自動車部品需要が、国内外で堅調で、フル生産が継続している。これらの業界では、新たな人材の必要性もあり、積極的に若者を求めていると想定される。本論文においては、若者の希望業種に対して、どういった対応策や情報提供の在り方が必要かどうかについて検討するまでには至っていないが、全体的な傾向を踏まえ、ある程度若者が県内に戻る際に受け皿があることが示されている。

## 2. 今提言する必要性

- ・A ターンの取り組みの現状

2019 年卒大学生を対象としたマイナビの調査によると、秋田県出身の大学生の U ターンに対する希望が少くない反面、実際の就職率はそれほど高くない(株式会社マイナビ, 2018)。こういった学生の需要に対して、現状どのような策を実施しているかまとめておく必要がある。

はじめに若者を増やすきっかけを検討するため、秋田県における U ターンに関わる施策の現状を考慮し、従来型の施策の効果を高める方法について検討する。U ターンに該当するのが、A ターンに関する取り組みである。A ターンとは、オールターン (ALL TURN) の A と秋田 (AKITA) の A をかけた造語で、就職を中心に関わる県外から秋田への移住を増加させる、いわば U ターンの秋田県版ともいえる活動である。1991 年からこの活動が行われているが、毎年活動の成果による県内就職人数は約 1000 人程度にとどまっており(佐藤, 2014)、A ターンを希望し、何らかの情報を入手したいと考える場合、サービスに登録することが手始めに必要となる。秋田県ふるさと定住機構の HP 上で、簡単に登録が可能である(公益財団法人 秋田県ふるさと定住機構 HP)。

サービス登録の後、A ターン求人や秋田県内のハローワーク求人の閲覧が自由にできるようになる。HP を通じた、A ターン活動の流れとしては、①求人を探す、②求人票を入手する、③企業への応募を行う、④採用、というプロセスに沿っている。仮に A ターン登録者情報を公開している場合、企業の希望を踏まえ、A ターンプラザから応募のお願いが届く場合もある。

上記のような情報提供のツールは整ってきており、学生へのアプローチにはまだまだ課題もある。現状では、潜在的に A ターンを希望する学生の特定が難しく、学生側からサービスへの登録や、下記で説明する合同説明会・面接会に自発的に参加してもらう以外、コンタクトがとりにくいという状況である。

また、A ターンフェアと呼ばれる、合同説明会・面接会を特定の場所で行う機会が増えており(公益財団法人 秋田県ふるさと定住機構 HP)。直近では、東京で、2019 年 2 月 10 日(日)に開催された。ここでは、55 社が企業面談ブースを設けた。また、2018 年には、仙台と名古屋で新たに開催されている (A ターンフェアミニ in 名古屋 2018 年 11 月 4 日(日)、A ターンフェア in 仙台 2018 年 9 月 16 日(日))。秋田県・東京都での開催が中心になっているが、A ターン希望者と企業の担当者が直接情報交換ができる場となっている。

次に、大学との提携関係についてである。大学との提携関係は、A ターンに関する情報を学生に提供する上で、大きな意味を持つ。マイナビの調査では、地元 (U ターン先含む) 企業の催しで参加したいもので最も多かったのは「学校近郊開催の合同説明会」(43.9%)、次いで「地元企業 (U ターン先含む) 開催の合同説明会」(35.5%) だった(株式会社マイナビ,

2018)。地元企業の認知度が低い影響もあってか、まずは合同企業説明会を望む声が多かつたといえる。このデータからわることは、進学した大学や、進学先の地域で説明会が開催されることが、A ターンに興味をもつききっかけや、情報取得の機会として大きな意味を持つということである。

学内で行う合同企業説明会等、企業情報提供イベントを設定することで、学生が県内企業の情報に触れる機会をつくりやすくなる。2015 年までは、秋田県と大学の間の提携関係はなかった(中里, 2016)。しかし、現在では、18 大学まで協定締結が進み、大学との提携が徐々に進んでいると考えられる(美の国あきたネット、2018)。現在提携関係にある大学と、関係を締結した時期については、以下の通りである。

2018 年：国際武道大学、拓殖大学、法政大学、大妻女子大学

2017 年：東京農業大学、相模女子大学、明治大学、東海大学、立正大学、帝京大学

2016 年：中央大学、日本大学、専修大学、関東学院大学、東洋大学、大東文化大学、東北工業大学、神奈川大学

美の国あきたネット等の HP で記載されているように、首都圏の私立大学を中心に、提携関係を積極的に築いており、過去 3 年間で取り組みは進展している。その一方で、東北に拠点を置く大学との提携関係はいまだ少ないという現状がある。首都圏の大学を進学先として選択する学生ももちろん多いが、隣接県を中心として、東北の大学を進学先として選択するケースも多く存在する。そこで、東北の大学に進学した学生にも、情報に触れやすい環境をつくることがこれから必要であるといえる。

そして、金銭的なサポートとしては、ある程度の下地が整ってきてている。代表的な制度としては、奨学金の返還免除制度と、面接に関わる交通費の補助制度がある。まず、奨学金の返還免除制度については、県内企業に就職する新卒者等を対象としたもので、3 年間で、最大 60 万円の助成を受けることができる(「県内就職者に対する奨学金返還助成制度について」)。制度のポイントとしては、以下のように記述されている。

1. 民間企業に就職する、ほぼ全ての方が対象となります。
2. 募集人数の制限がなく、助成対象人数は、全国最大規模です。
3. 助成対象者は正規雇用の方に限らず、また、中途退学された方も対象です。
4. 新卒者に限らず、一定の要件を満たす既卒者の方も対象です。

加えて、交通費のサポートとして、次の条件が指定されている。助成金の交付を受けるためには、A ターン登録、A ターンプラザ秋田・ハローワークからの紹介状交付、県外から秋田県内に面接に赴くこと、採否の報告の 4 つが条件として必要になる(面接後 14 日以内に申請必要)(公益財団法人 秋田県ふるさと定住機構 HP)。関東・北海道 20000 円、東北 10000

円、近畿・中部 25000 円、九州・中国・四国 30000 円が最大支給される。各企業の採用プロセス中、1 回のみ使用が可能となっている。就職活動に交通費がかかることが、A ターン活動をする上で大きな障壁になることから、この制度の役割は大きいはずだ。

これらを踏まえると、金銭的側面では、A ターン活動をする学生に対して、将来的な側面も含め、大きなメリットがあることが示されているだろう。

最後に、インターンシップの取り組みについてである。他都道府県の状況では、時期を明確に設定する地域も見られる一方で、秋田県の受け入れ体制には制限が少ない。2005 年から実施要綱が施行されている(林, 2012)。インターンシップを単に夏の風物詩としてしまう実施時期の夏期集中や期間の短期化には直面してないように思える。

本章の議論を元に、A ターン施策の動向を踏まえると、実際に若者が県内の職に興味を持ち、面接を受ける等の活動に対しては、金銭面や、インターンシップ機会の提供を通じて、様々なサポートがあるが、その前段階で、まだまだ課題があるのではないかと考えられる。具体的には、情報提供の場が専用サイトへの登録者に限定されること、説明会等の機会がないことや適切な時期・場所に即していないということである。これらの課題を改善する必要がある。

#### ・ A ターンを希望する学生の傾向

秋田県での研究事例は存在しないが、他県の地域を対象にした、U ターンについての調査研究がいくつか存在している。

島根県の U・I ターンに関するアンケート調査では、移住者の求める特徴を明らかにしている。実際に移住者は、物的豊かさよりも精神的豊かさを求める傾向が強い(北山ら, 2010)。収入の低さに関わらず、定住意識の高さ・生活満足度の高さが見て取れる。

また、学生の意識調査を参考にすると、U ターンを志向する学生の特徴として、次の要素が挙げられる。地元への愛着が高いこと、挑戦的な仕事よりも労働条件を重視する(安定志向)こと、親の意見に左右されていること、就職活動が不活発な学生、将来従事したい仕事が不明確であることが挙げられている(杉山, 2012; 平尾, 2006; 中里, 2010)。

そして、地域への関わりへの誇り、愛着、地域との同一化の度合いが高い程、情緒的コミットメント(鈴木, 2002)が高くなるという結果もある。これらの先行研究を元にすると、U ターンを志向する上でポジティブな側面を考えれば、地域への愛着が U ターン訴求に与える効果が重要視されており、特に重要なように考えられる。次項において、愛着醸成の必要性と、関連する提案内容についても少し触れることとする。

### 3. A ターンの具体的実施・推進方法

本章では、これまでの議論に基づき、A ターンの推進のための方策を複数提示していく。

加えて、秋田県への潜在的な影響と、提案内容を実行するべき組織についても言及する。新卒学生の A ターン促進のための提案として、本章では主に 4 つを挙げる。

### 3.1. 説明会開催地・時期の最適化

まず説明会・面接会を開催する場所の再検討が必要である。他県では、群馬県が、当該県出身学生が多く存在する首都圏を対象に面接会を実施した事例がある (G(群馬県の G)ターンの一環、U ターンに該当する活動)。秋田県からは、周辺の地方都市への転居が多く見られる。特に政令指定都市である仙台市への流出が多い。東京を中心とした説明会・面接会の設定だけでなく、周辺県でも積極的に同様の機会をつくる意義が大きいはずだ。最近、仙台での説明会・面接会が実施されたため、今後更に増えていくことを期待する。

また現状の A ターンフェアの時期の設定も、学生の要求に合致したものであるとはいえない。地元企業への就職活動開始時期は広報活動開始時期と同じ「大学 4 年の 3 月」(19.3%) が最も多い(株式会社マイナビ, 2018)。

直近では、日本における新卒一括採用の流れは大きく変動する見込みはない。政策により、採用活動の開始時期は変動する可能性が高く、年度ごとに柔軟に時期を変更することが求められるはずだ。

### 3.2. 秋田県在住高校生向け A ターンカードの作成と活用

先行研究では、高校卒業時に連絡先登録、3 年後に自道府県の就職サイト登録を要請、学生の就職イベント情報を提供する方法についての指摘があった(中里, 2016)。また、現状の A ターン施策においては、基本的に専用サイトへの登録者以外へのアプローチがしにくい状況であり、潜在的に秋田県に戻りたい若者に広くアプローチする機会が少ないと考えられる。このアイデアに関連して、実際に連絡先登録をどのような方法でしてもらうか検討することが必要である。具体的な、登録方法・県内高校生の A ターン希望有無に関する情報収集に関する方策があれば、上述したアイデアの実現可能性が高まる。

本論文では、提案制度として、秋田県在住高校生向け A ターンカードの利用を示す。そもそも、この制度はドナー登録の仕組みを参考にしている。ドナー登録とは、20 歳以上、55 歳以下の人間が本来骨髓・末梢血幹細胞を提供する意思を表明する仕組みのことである(「ドナー登録をお考え方の方へ」)。免許証や保険証の裏面に、骨髓・末梢血管細胞を提供する意思表明をする形になっている。同じような形で、数年以内に県外へ進学する若者の A ターンの可能性を把握できる取り組みがあれば、県内企業・A ターン促進団体もアプローチがしやすいように思える。

可能性として、既存のドナー登録と同様に、インターネットによる意思登録、学生証に意思表示欄を設け、該当欄に記入、意思表示カードへの記入の 3 パターンを想定する。高校在

学時の2年生または3年生の時期に、あらかじめ将来的なAターンの可能性について、希望を取っておく。役所側は、その希望調査の結果を集計し、大学進学後、適切な時期で、希望していた若者に対して、コンタクトを取り、希望状況に変化はないか再確認を行う。そして、状況に合わせて、Aターンの情報や説明会・面接会の情報提供を行うとともに、具体的な就職希望先がある若者の情報を県内企業に提供することで、企業側からもコンタクトがしやすい状況づくりにつなげることをねらっている。

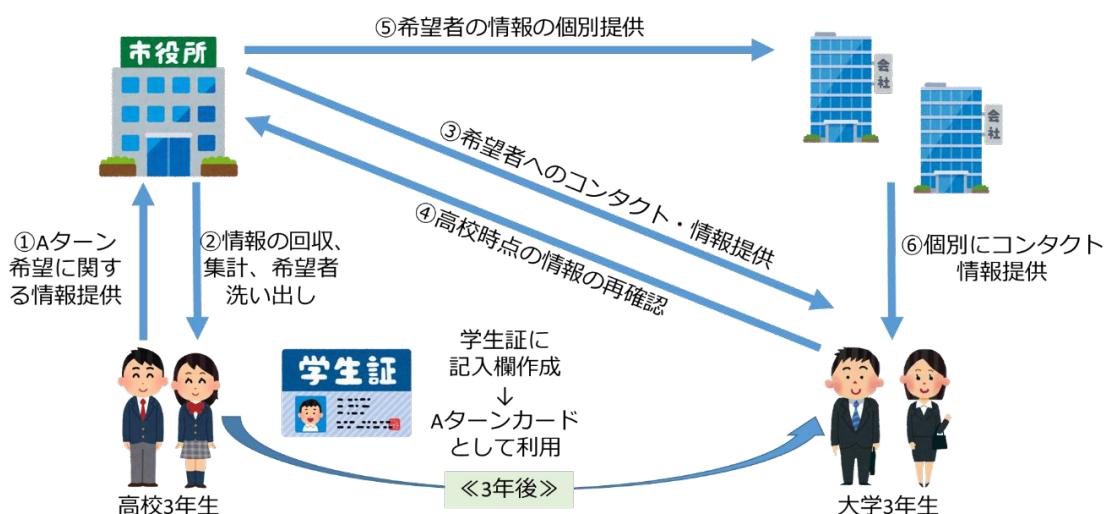


図1 秋田県内高校生を対象とした学生証Aターンカード制度の概要図

①、②では、主に進学前に高校生から情報を得るフェーズになる。③、④は就活時期前の県内出身学生の希望を再確認し、実際にアプローチをかける段階である。そして⑤、⑥は、企業と連携して、具体的な企業情報を伝えていくフェーズとなる。

福井県では、イベント案内を実家の保護者宛に郵送している(中里, 2016)。その結果、地元外進学者のインターンシップ参加率が全国一になったという。保護者をうまく巻き込むことも、効果的といえる。大学入学後の再希望調査を踏まえ、学生に直接コンタクトをとるだけでなく、保護者にも情報提供を行うことで、効果が高まる可能性がある。

### 3.3. 締結関係先の増加・適切な情報提供

先に述べたように、大学と就職支援協定を締結する私立大学が増加しており、過去3年間で首都圏における説明会・面接会を受けやすい基盤が整ってきているように思える。しかし、その一方で東北の大学との締結関係はいまだ1つに留まり、これから関係づくりが求められる。東北の大学との関係が増えていくことで、より秋田県に戻りたいという若者にアプローチできるはずだ。

加えて、情報提供の観点では、自県の環境・暮らしやすさ等の情報提供が多く、仕事自体の情報が少ないという指摘もある(中里, 2016)。実際に県内で働くことをイメージできるように、具体的な仕事内容や求められる人材について等、仕事面での情報提供を、説明会を通じてしていくべきではないか。

### 3.4. 地元への愛着を高める取り組みの必要性

U ターンを希望する学生の傾向として、地元への愛着があることが、様々な研究で示されていることを示した。このことから、中学生や高校生の段階で、地元への理解を高める取り組みを増やし、地元企業や秋田県に関してより深く知ってもらい、地元に対して愛着のある学生を地道に増加させることも必要ではないだろうか。

例えば、県内のものづくりや文化に関するイベントに中学生・高校生を巻き込み、秋田県内の良さについて、触れるきっかけづくりが求められるのではないか。現状では、高校生に対して、企業説明会を年間複数回行っている(e.g. 地元企業の魅力ハッケン！秋田地域企業ガイダンス)が、進学校等の参加は少なく、高校生の時期には学業等が優先されやすいよう感じる。中学生の期間も含めて、学生側が余裕のある時期に参加できるようにしていくことが求められる。

## 4. 本事業の実現性と考慮すべき事項

3.2 の提案について、大きな懸念材料としては、個人情報の提供が挙げられる。若者の個人情報を扱い、最低 3 年間は保持すること、場合によっては県内企業への情報提供の可能性があることから、学生・教育機関（高校側）の同意が求められる。

また、費用面は、県内企業の広告費により、登録欄の作成費用を補てんする可能性が考えられる。企業側は一定の費用を投資することにより、希望する学生の情報を優先的に入手する機会を得る。具体的な案としては、県内出身学生を含め、若者の採用が必要な企業の広告を A ターンカードの登録欄に掲載する。優先的に学生の情報を提供する見返りとして、新たに登録欄を作成する上でかかるコストや、高校在学時の若者の A ターン希望に関する情報を集計するための人材面のコストを、企業から得た広告費により補てんすることを考えている。

## 5. まとめ

これまで、A ターン施策の現状や、当該施策に関連する U ターンの側面から学生の志向等を検討し、懸念すべき課題を導くとともに、4 つの提案内容について説明を加えてきた。簡単にまとめると、説明会の開催場所・時期、A ターンカードによる情報提供制度、大学と

の提携関係、愛着を高める取り組みが主な内容であった。特に、A ターンカードを活用した情報提供制度については、若者の情報獲得の難しさと、A ターン促進における県側のコンタクトが難しいという状況を変える意味で、最も具体的な提案となっている。

本提言では、主に A ターンを通じた県内出身学生の希望調査について検討を行ってきたが、他にも考慮するべき事項がある。提言を更に深めるため、今後の課題について述べ、本提言書を閉じる。

まず 1 点目として、長期的に見ると、賃金面についても検討が必要である。今回は、提案先の課による取り組みの範囲を超えており、制度的な改革が必要だと考え、深い言及は行わなかつたが、人口移動に対しては 3 大都市圏と地方の賃金格差も大きな影響を与える。給料の低さから、A ターンという選択肢を除外してしまうケースもあるだろう(大卒初任給の平均額は 178,200 円)。首都圏との格差を是正し、秋田県に戻っても経済的に負担が少ないような賃金設定を行うことが求められる。また、違う側面から見れば、秋田県で生活する上でかかる費用は首都圏と比べて相対的に少なく、得る給料に対してかかるコストが少なくて済む可能性がある。経済面を不安に感じる若者に対しては、この相対的な負担の少なさを説明していくことが重要になると感じる。

また、秋田県に戻る若者の持つ知識をいかにして活用するかについては更なる検討が求められる。ポジティブに考えれば、大学で県外に進学し、後々 A ターンで秋田県に戻る人材が増えることで、まちづくりの上で新たな視点を提供する可能性がある。若年人口が大都市で学ぶ効果があるともいえる。U ターンする若年人口を内地留学型の新しい開発可能性の芽として評価することで、まちづくりの核へ育つ重要性がある(山形県地域開発史作成事務局, 1993)。首都圏で学んだ若者を県内の開発においてどのように活用できるか検討し、その特異性を若者に対して訴えていくことで、秋田県で働く上での優位性を理解する人間がいくらか増えるかもしれない。

そして、マイナビの調査を参考に、秋田県出身学生の A ターンに対する潜在的な可能性を探ったが、サンプル数が少ないこともあり、将来的な調査による結果が変動するかもしれない。同様の調査を、県内高校生や秋田県出身で県外の大学へ進学した学生を対象に、より多くのサンプル入手することや、具体的な要望を調査票に織り込むことを通じて、A ターンをサポートする上で、提供すべき情報や、取り組むべき課題がよりいっそう明らかになるだろう。A ターンカードのような仕組みが整えば、同時並行で、希望の傾向も見ることができるようになるかもしれない。

今後も A ターンの動向は変わり続けていくだろう。上記の課題についても複合的に検討することで、より効果的な施策について提示できるようにしていきたい。

## 面談・ヒアリング先

2019年2月14日 秋田Aターンプラザ（秋田県東京事務所内）

## 謝辞

本論文を作成するに際して、様々な方々の支援を得ました。まず、日々のグループプロジェクト演習（GPE）の活動では、メンターの島崎先生からご指導を頂きました。自身のテーマに対して、様々な角度からアイデアを頂くことができ、自身の考察の幅を広げるきっかけとなりました。また、面談やプログラムでの発表の機会を通じて、永野先生をはじめ、プログラムの先生方、メンターの先生方、所属する学生のみなさんから多くのコメントを頂きました。普段想定していなかった視点からのアドバイスは、自身にとって非常に貴重であり、本提言をまとめる上で大きな力となりました。そして、Aターンプラザの職員の方へのヒアリングでは、Aターン推進のための県の取り組みについて、現状を広く知るとともに、様々な施策における難しさや、障害となる要因をお聞きできたことで、本論文で考慮するべき課題を、新たに発見することにつながりました。多くの関係者に大変感謝しております。ありがとうございました。

## 参考文献

「秋田県における学力向上の取組」文部科学省

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/hensei/007/1298236.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hensei/007/1298236.htm) (2018/9/22 Last access)

鯉坂学・河野健男・松宮朝「人口減少地域における定住促進施策とIターン者の動向：京都府綾部市における調査から」『評論・社会科学』同志社大学社会学会, 117, pp.1-84, 2016年

池田秀男「学歴と社会移動」新堀通也『学歴：実力主義を阻むもの』ダイヤモンド社, pp.39-79, 1966年

江崎雄治・山口泰史・松山薰「山形県庄内地域出身者のUターン移動」石川義孝『人口減少と地域：地理学的アプローチ』京都大学学術出版会, pp.171-190, 2007年

苅谷剛彦「大卒就職の何が問題なのか」苅谷剛彦・本田由紀『大卒就職の社会学：データからみる変化』東京大学出版会, pp.1-26, 2010年

北山幸子・橋本貴彦・上園昌武・関耕平「島根県3地域（海士町、美郷町、江津市）におけるU・Iターン者アンケート調査の検討」『山陰研究』島根大学法文学部山陰研究センター, 3, pp.37-66, 2010年

月刊事業構想 編集部「データで見る秋田県 個性的な文化と産業集積に脚光」事業構想 PROJECT DESIGN ONLINE, 2014年9月

<https://www.projectdesign.jp/201409/pn-akita/001616.php> (2018/12/30 Last access)

「県内就職者に対する奨学金返還助成制度について」秋田県就活情報サイト KocchAke!

<https://kocchake.com/pages/grant-description> (2018/9/22 Last access)

公益財団法人 秋田県ふるさと定住機構 HP <http://www.furusato-teiju.jp/> (2018/12/30 Last access)

「国立大学法人 秋田大学 HP」 <http://www.akita-u.ac.jp/honbu/faculties/> (2018/8/5 Last access)

「県内経済情勢報告」財務省東北財務局秋田財務事務所, 2018年10月  
「佐竹敬久・秋田県知事が語る「人材育成」日本一県の構想」事業構想 ONLINE, 2018年8月 <https://www.projectdesign.jp/201808/area-akita/005223.php> (2018/8/5 Last access)

佐藤昌人「Aターン就職の現状と支援施策について」『秋田高専第2回共同教育研究会～Aターン若手技術者が定着する新しい地域連携づくり～』, 2014年6月13日

<http://akita-nct.coop-edu.jp/opendata> (2017/5/18 Last access)

佐藤道子・高木彰彦「茨城県の県民性に関する地理学的研究」『茨城大学地域総合研究所年報』茨城大学地域総合研究所, 32, pp.57-82, 1999年

「人口100万人割れ 減少率4年連続トップ」毎日新聞 2017年4月21日

<https://mainichi.jp/articles/20170421/k00/00e/040/253000c> (2018/9/22 Last access)

鈴木久「Aターン就職の現状と主な支援施策について」『秋田高専第5回共同教育研究会～今年こそ秋田へ～』, 2015年1月17日

<http://akita-nct.coop-edu.jp/opendata> (2017/5/18 Last access)

鈴木竜太『組織と個人』白桃書房, 2002年

「大学との就職支援協定を推進しています」美の国あきたネット

<https://www.pref.akita.lg.jp/pages/genre/28343> (2018/12/31 Last access)

高見具広「地域雇用の現状と課題—若者の定着・UIJターン促進のために」『第85回労働政策フォーラム「地域における雇用機会と就業支援」』, 2016年5月11日

[http://www.jil.go.jp/event/ro\\_forum/20160511/houkoku/02\\_kenkyu.html](http://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20160511/houkoku/02_kenkyu.html)

(2017/5/18 Last access)

林美枝子「都道府県庁における一般行政系インターンシップの受け入れについて」『インターンシップ研究年報』日本インターンシップ学会, 15, pp.37-44, 2012年

林美枝子・椿明美・武井昭也・沢田隆「キャリア教育としてのインターンシップの意義と課題研究—「ふるさとインターンシップ」の試みについて」『札幌国際大学紀要』札幌国際大学, 39, pp.73-84, 2008年

「平成29年度県民意識調査報告書」秋田県, 2017年8月29日

<http://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/27811> (2018/7/19 Last access)

「平成30年度文部科学省学校基本調査」文部科学省

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k\\_detail/1407849.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1407849.htm)  
(2019/1/3 Last access)

「平成 31 年 3 月新規大学等卒業者の就職内定状況」厚生労働省秋田労働局, 2019 年 1 月 4  
日

「山形県地域開発史」山形県地域開発史作成事務局, 1993 年

山口泰史・江崎雄治・松山薰「新規大卒者の U ターン移動と就職 : 山形県庄内地域の事例」

『季刊地理学』東北地理学会, 62(4), pp.211-221, 2010 年

「UIJ ターン関係 事例」厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000079698.html> (2018/9/22 Last access)

「ドナー登録をお考え方の方へ」日本骨髓バンク

<http://www.jmdp.or.jp/reg/about/requirement.html> (2018/9/22 Last access)

中里弘穂「新規学卒 U ターン就職者に対する就職促進支援」『経済教育』経済教育学会, 35,  
pp.64-70, 2016 年

中塚雅也「属性と経験による地域コミットメントの相違に関する実証分析 : 篠山市 K 地区  
を事例として」『農林業問題研究』富民協会, 44(1), pp.135-139, 2008 年

「臓器提供について」公益社団法人日本臓器移植ネットワーク

<https://www.jotnw.or.jp/donation/method.html> (2018/9/22 Last access)

「2019 卒マイナビ大学生 U ターン・地元就職に関する調査」株式会社マイナビ, 2018 年 5  
月

※本提言内容は 2019 年 2 月 26 日時点のものである。