

鳥取県の若年者雇用の現状

- 新卒者採用の動向 -

研究員 松 本 縁

【要 旨】

鳥取県においては、従来から若年者の県外就職による人口流出が見られる。鳥取県の多くの自治体では若年者の定住対策として県内就職の促進を重要な課題としている。若年者の県内就職は主に高校・大学などの卒業を契機とする。そのため、新卒者の県内就職の促進は重視すべきこととなる。鳥取県は15～24歳の就業率の低下率が全国よりも大きい。15～24歳は高校・大学などの新卒者の多くが就職する年齢層が含まれる。そのため、新卒者の県内就職が縮小している状況を表している可能性がある。この状況が続くならば、鳥取県人口の減少がますます進むことが懸念される。

本稿では、はじめに鳥取県の新卒者の就職に影響を与える企業の採用動向と高校・大学新卒者の就職について統計指標で確認した。鳥取県の企業の若年者採用では新卒者採用が縮小し、中途者採用が拡大傾向である。特に、高校より大学新卒者の求人数の縮小が著しい。一方、鳥取県の高校・大学新卒者の就職先の地域として県外が選択される傾向が見られる。高校新卒者の県外就職率が上昇し、大学新卒者では県外就職を希望する者の割合が高い。また、鳥取県外の大学に進学している新卒者では卒業とともに県内に戻って就職している割合が少ない。これらの傾向が新卒者の希望でなければ、企業の新卒者採用の縮小によって県内就職が厳しい状況であることがうかがわれる。次に、企業の採用動向や新卒者の就職の傾向を踏まえて、大学等の新卒者が多く参加する「とっとり就職フェア」で実施した意識調査の結果から鳥取県が主導的に取り組める対応を検討した。意識調査では新卒者は鳥取県が「地元」であるために県内就職を希望している。しかし、鳥取県内企業の採用動向からは新卒者の「地元志向」に応えられない状況である。県内求人数を増加させる直接的な効果がある企業誘致に期待する自治体は多いが、その実現は容易なことではない。直ちにに取り組めることとして、これまでの新卒者の県内就職を促進する対応の見直しがある。見直しに当たっては、県外から県内に就職する者が多いという地域特性を考慮した対応が求められる。具体的には、県内より県外の大学新卒者は直接的な就職情報を得る機会が少ない。そこで、機会を確保するためにインターネットや就職フェアなど、企業と新卒者のニーズを合致させる取り組みを進めることである。

はじめに

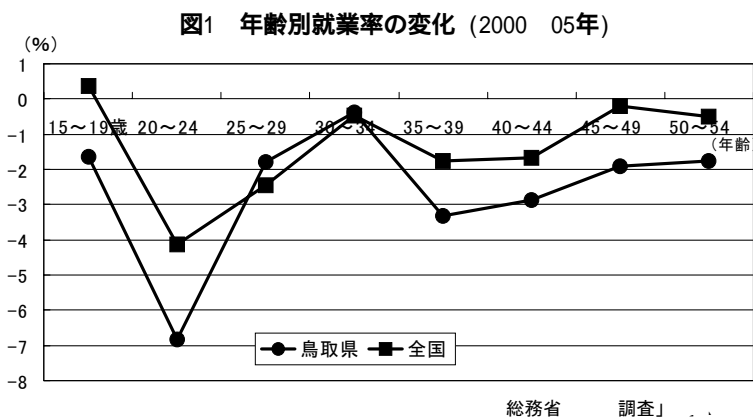
人口減少が続いている鳥取県にとって若年者の定住は重要な課題である。若年者の定住対策として最も効果的とされるのは県内就職の促進である。若年者の就職は高校、大学などの卒業を契機とするため、新卒者の県内就職は重視すべきことである。新卒者の県内就職が期待できない状況であるならば、鳥取県の人口減少はますます進むであろう。近年、鳥取県内高校・大学などの新卒者の就職先の地域として県外が選択される傾向が見られる。新卒者の就職に影響を与える企業の新卒者採用の動向では、若年者採用が新卒者から中途者採用にシフトしている。本稿では、はじめにこうした状況について鳥取県内企業の新卒者採用の動向や高校・大学新卒者の就職について統計指標を用いて明らかに

する。次に、県内就職希望の新卒者が多く参加するととり就職フェアで実施した意識調査の結果を踏まえて、鳥取県が新卒者の県内就職を促進するうえで取り組むべき対応を検討する。

1. 企業の採用動向

鳥取県では、概ね30歳未満の者を対象として、若年者へ就職支援を行う「とっとり若者仕事ぶらざ¹」がある。若者仕事ぶらざの就職支援担当者に若年者の離職や就職困難な理由をたずねたところ、「若年者の就職への意識の問題もあるが、企業の受け皿整備として正規雇用の拡大が必要。」という回答であった²。鳥取県内企業の若年者採用が厳しい状況であることがうかがわれる。

鳥取県の年齢別就業率を確認すると、15～24歳で全国より低下率が大きい（図1）。15～24歳には新卒者が就職する年齢層である。そのため、鳥取県において新卒者の県内就職が縮小している可能性が懸念される。新卒者について企業の採用動向について（1）企業の未就業者³採用（2）企業の求人傾向（3）企業の中途採用の動向のそれぞれから確認してみよう。



(1) 企業の未就業者採用

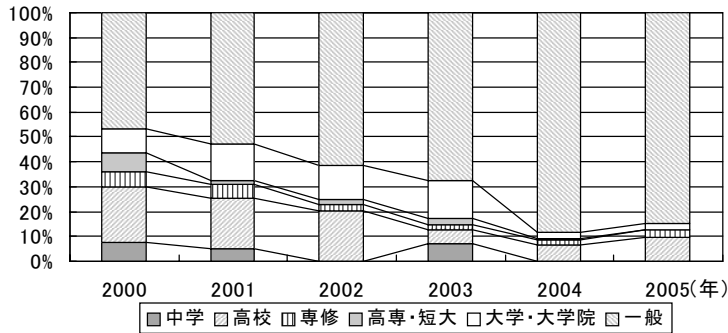
2000～05年に企業に採用された未就業者に占める新卒者の割合を見ていく。図2は未就業者で企業に採用された者を新卒者（学歴別）とそれ以外（一般）に分けたものである。これによると、新卒者の採用割合が縮小している。学歴別では高校新卒者よりも大学・大学院新卒者で縮小傾向が強い。一方で、一般の採用割合は拡大している。近年の鳥取県内企業の採用傾向が一般者にシフトしていることがわかる。この傾向を全国と比較したのが表1である。表1は2000年と2005年の企業に採用された新卒者割合の全国順位を出し、順位の下げ幅が大きい15県を下位から並べたものである。これによると鳥取県は全国で最も順位を下げている⁴。さらに、下げ幅も徳島県とともに他の地域と比較して大きい。ここから、鳥取県における企業の新卒者採用の減少が全国的に見ても深刻な状況であることが推測される。続いて、鳥取県内企業の新卒者採用について、企業の新卒者求人傾向と中途採用の動向からさらに詳しく見ていく。

¹ とっとり若者仕事ぶらざの事業内容等についてはTORCレポートNo.27「鳥取県の若年者就業支援」を参照のこと。

² 2005年の『労働経済白書』によれば、入社3年以内の早期での離職率が高水準で推移し、特に入社1年以内の離職率が高くなっている。15～24歳の雇用者に占める非正規職員の割合が増加していることから若年者の雇用情勢が厳しい状況であるとされている。

³ 事業所に入社する前1年間に就業経験がなかった者をいう。

図2 鳥取県内企業に採用された就業者 (2000～05年)



出所：厚生労働省「雇用動向調査」より作成

表1 2000年と2005年の企業新卒者採用割合の順位とその変化

県	2000年	2005年	順位変化
鳥取	5	46	-41
長野	7	7	0
香取	6	6	0
山梨	6	7	-1
徳島	7	7	0
香川	6	6	0
高松	7	7	0
高知	7	7	0
宮崎	7	7	0
鹿児島	7	7	0
沖縄	6	6	0
北海道	7	7	0

所：11

(2) 企業の求人傾向

鳥取県内企業の新卒者採用の縮小傾向が全国的なことなのかを平成16年度『人材ニーズ調査⁵（経済産業省）』から確認してみよう。

『人材ニーズ調査』の結果でも、(1)でみた新卒者採用と同様の傾向である。鳥取県内企業の新卒者の学歴別採用予定は、「中学・高校卒」（37.3%）が最も多く、次いで「大学卒以上（大学院含む）」（34.8%）、「専修、各種学校、高専、短大卒」（28.0%）の順となっている。一方、全国では「大学卒以上（大学院含む）」（45.0%）が最も多く、「専修、各種学校、高専、短大卒」（27.6%）と「中学・高校卒」（27.4%）がほぼ同じ割合である。したがって、鳥取県は「中学・高校卒」、「大学卒以上（大学院含む）」の採用順位に全国と差異が見られる⁶。企業の学歴別の新卒者採用パターンを分析した原⁷(2005)によれば、「高卒者のみを採用している企業は、大卒者を採用したくてもできないわけ

⁴ 新規学卒者は未就業者であるため、2000年と2005年に事業所に採用された未就業者に占める新規学卒者の割合で比較した。

⁵ 鳥取県の調査企業の回収数924。2004年9月18日（締切日）までの郵送調査で行われた。全国での回収率は20.3%（企業母集団約33万社、有効回答約6.7万社）である。なお、報告書のデータにはすべての県・従業員規模に基づいてウェイトバックされている。詳細については、<http://www.cin.or.jp/needs2004/needs/pdf/td31.pdf>

⁶ 文部科学省「学校基本調査」によると、最近の進学先の傾向として大学の進学率が上昇し、短期大学、専修学校が低下している。また、鳥取県の高校新卒者の進学率は全国よりも低いため、この傾向は高校新卒者の進学率の上昇とともに変化する可能性がある。

⁷ 2004年労働政策研究所・研修機構が実施した「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」の結果（企業個票データ）を用いている。

ではなく、業務の性質上、高卒者を積極的に選考している企業であり、今後も高卒採用に特化し続けると考えられる。」と指摘している。『人材ニーズ調査』の結果が高校新卒者を積極的に採用するという企業の採用傾向が強まっていることの表れであるならば、大学新卒採用の採用数の増加は見込めないこととなる。

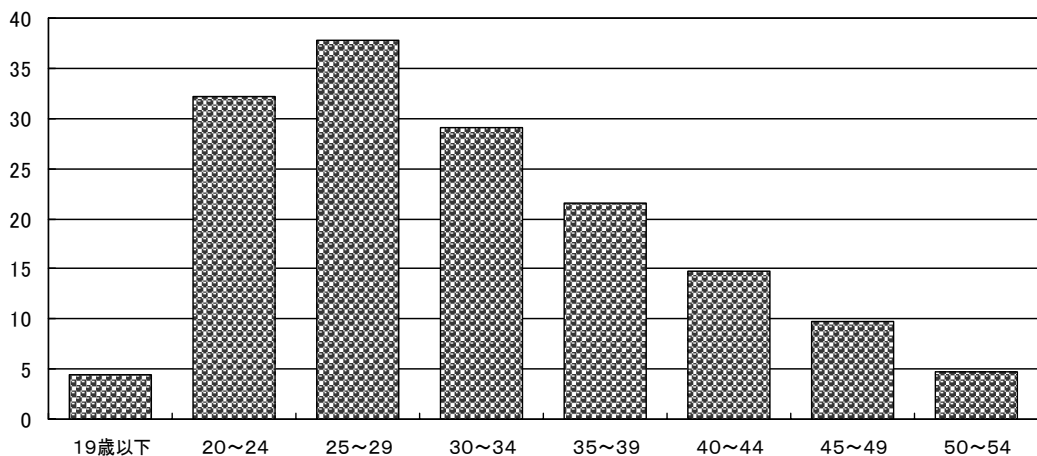
(3) 中途採用の動向

(1)と(2)で見てきたように、一般者の採用が拡大傾向であり、大学新卒者を中心に新卒者採用は縮小傾向であった。この一般者の中には、卒業後すぐに就職しなかった者（新卒未就業者）が含まれていると考えられる。新卒者では採用されないで、その後に採用されているケースである。このケースは企業の中途採用の動向から確認することができる。また、一般に企業の若年者の中途者採用の増加は即戦力を求めているため、育成が必要な新卒者採用が減少していると言われている⁸。雇用動向調査（厚生労働省）の2000～05年の年齢別の離職者割合を平均すると、15～29歳が全体の約半数を占める。15～24歳の離職者が多い。そのために、企業は若年離職者の中から少しでも経験のある若年者を採用し、新卒者採用の縮小に繋がっていることも考えられる。鳥取県内企業の中途採用の動向について年齢と業種に着目して確認してみよう⁹。

年齢別採用状況

鳥取県の企業における中途採用者の年齢別割合は（図3-1）、20～30代と年齢不問で高くなっている。企業が若年者を中途採用している状況が表れている。また、前回調査（平成11年度）との変化率（図3-2）では、19歳以下を除いて企業の中途採用は縮小傾向である。若い年齢層ほど変化率の低下が少なく、若年離職者や新卒未就業者が多く採用されている可能性を見ることができる。

図3-1 企業の年齢別求人構成比



出所：経済産業省「平成16年度 人材ニーズ調査」（鳥取県版）結果から作成

⁸ 前述した人材ニーズ調査では、郵送調査と同時にヒヤリング調査を実施している。ヒヤリング対象企業の中途人材の採用方針には、即戦力を獲得する方針をとる企業が目立ち、一方、若年者のニーズのない理由については、「経験が欲しい」とする企業が多かった。

⁹ 近年中途採用を実施する企業は増加傾向である。厚生労働省「雇用管理調査」（2004年）によると、中途採用を行った企業は全体で71.2%であった。2000年の同調査の結果と比較すると、採用者数が多いと考えられる従業員数規模の大きな企業での実施が増加している。この点からも企業の中途採用動向に着目することは重要であると思われる。

いで「職別工事業（設備工事業を除く。）」、「その他の卸売業」の順となっている。全体的な傾向として「製造業」関係の業種が多く含まれており、鳥取県の主要産業全般において新卒採用から中途採用にシフトしていると考えられる。

これまで、3つの視点から企業の採用動向について確認できた。鳥取県内企業においては中途採用が優勢であり、それは企業の採用傾向の変化であった。したがって、新卒者採用に関しては厳しい状況である。次章では、このような状況を踏まえて、鳥取県の新卒者の就職の実態を見てみよう。

2. 新卒者の就職状況

(1) 高校新卒者の進路

鳥取県の2006年の高校新卒者の進路を見ると大学等進学率42.9%、就職率24.2%である¹⁰。2005年より進学率は3.0%、就職率は0.5%上昇している。進路別の地域をみると、鳥取県の高校新卒者の大学等の進学者2,675人のうち、県内大学（短大含む。）への進学者は、599¹¹人であり、県外進学者数が多い。また、高校新卒者の就職先の地域は、県外割合が前年より4.7%増加し20.8%である。高校新卒者の進学、就職ともに県外が選択される傾向が強まっている。鳥取県内企業の新卒者採用は縮小傾向である。県外就職が選択される傾向の背景として考えられることは、県内求人倍率の低下と希望による県外就職である。この2つの点について確かめたい。

(2) 県内求人倍率と県内就職の状況

高校新卒者の県内求人倍率と進路を整理すると表3のようになった。

近年、県内求人倍率が低下すると、県内就職率も低下している。県内求人倍率と県内就職率の関係は密接である。一方で、県外就職率が上昇している。特に、2006年はこれまでの県内求人倍率の水準に比べると、県外就職率の上昇が大きい。これは、県内より県外の求人倍率が高水準であることが考えられるが¹³、それ以外の影響の可能性もある。高校新卒者の希望による県外就職である。

就職している産業と初任給

高校新卒者は就職先の決定条件として仕事の内容や給料を重視する傾向がある¹⁴。鳥取県の高校新卒者の県内外の就職先の業種と初任給を比較することで、この傾向が県外就職の増加に与えている影響について確認したい（表4）。業種では県内・外を問わず、「製造業」と「卸売・小売業」が多い。表4には県内の15～19歳の当該業種の就業者割合を示している。「製造業」や「卸売・小売業」は15～19歳の県内就業者割合が高く、従来から鳥取県において高校新卒者の就職先であると言える。比較可能な業種について、2000年の割合との変化率をみると、すべての業種で就業割合が低下している。つまり、これらの業種において県内の求人が減少したことで県外就職が増加している可能性がある。一方、初任給では鳥取県が全国より高いのは「福祉・医療」のみである。したがって、県内外の就業者数の多寡は初任給の高低との関係が見られない。

表3 鳥取県の高校新卒者の進路と就職環境

年度	県内求人倍率 ¹² (倍)	県内就職率 (%)	県外就職率 (%)	就職者数 (人)	進学率 (%)
2003	0.83	84.8	15.2	1,632	38.2
2004	1.09	88.1	11.9	1,617	37.7
2005	1.06	83.9	16.1	1,546	39.9
2006	0.99	79.2	20.8	1,507	42.9

出所：厚生労働省「高校・中学新卒者の就職内定状況等（平成16～19年3月末現在）」

¹⁰ 2006年文部科学省『学校基本調査』による。同節の以下のデータも同じ。

¹¹ 2006年5月時点の入学数であるため、2006年3月高校新卒者以外の進学者が含まれる。なお、同様の数値で県外大学進学者は、約2,600人である。

次節では、採用数の減少が著しい大学新卒者の就職状況を確認したい。ただし、大学等新卒者については、県内求人倍率等の県レベルでの雇用・就職データを得ることができない。そのため、高校新卒者と同様の検証は困難である。大学新卒者の就職状況については得られたデータから探ってみたい。

表4 鳥取県の高校新卒者の就職状況

	就職希望者		就職内定者		求人倍率
	県内	県外	県内	県外	
就職希望者					
就職内定者					
求人倍率					
就職希望者					
就職内定者					
求人倍率					
就職希望者					
就職内定者					
求人倍率					

(3) 県内大学新卒者¹⁵の就職

大学等新卒者の就職について県内外別大学進学者で見えていく。はじめに、県内にある大学の新卒者(県内大学新卒者)の就職状況について見ていく¹⁶。2006年11月末現在の大学新卒者の就職希望率は69.1% (前年より1.5%低下)である。県内外就職の希望状況では、県内就職希望率は県内34.1%であるのに対して、県外35.1%と若干高い。一方、就職内定率は県内43.9%に対して、県外78.6%とその差が大きくなっている¹⁷。鳥取県内大学の新卒者の県内就職状況は、県内より県外の就職希望者割合と就職内定率が高い。県内より県外就職希望者が多くなっている¹⁸。県内就職内定率が低いことはこれまで見てきたように企業の採用数の減少によると思われる。これらの状況から県内大学新卒者の県内就職が厳しい状況であることがうかがわれる。県外進学者について次節で確認したい。

(4) 県外の大学新卒者の就職

次に県外にある大学に進学している新卒者(県外大学新卒者)について見ていく。県外大学新卒者が県内で就職する際は、県内への流入をとまなう。そのため、県外大学新卒者の県内就職の傾向は、他県から流入して鳥取県内に就職している大学新卒者の動向を見ることで確認することができる(図4)。他県からの流入して県内に就職する新卒者の推移を見ると、近年は2000年ごろと比較すると低い水準のまま横這いである。鳥取県は県内より県外大学への進学者数が多く、大学進学時に流出する傾向である。さらに、近年は増加傾向である。したがって、県外大学新卒者が卒業とともに県内就職していないまたは県外就職によって流出したままの状況を表している。特に、2004年では他県への流出が際だっていることから、新卒者の県内就職が少なかったことがわかる。

¹² 毎年厚生労働省が発表する「高校・中学新卒者の就職内定状況等」による県内求人倍率である。

¹³ 最も多くの県内高校新卒者が就職している大阪府の求人倍率は3.02である。

¹⁴ 当財団が2005年に県内高校生を対象に実施した「就職や進学に関するアンケート調査」では、就職先の決定条件として「職種」「やりがい」「給料」の順が多かった。

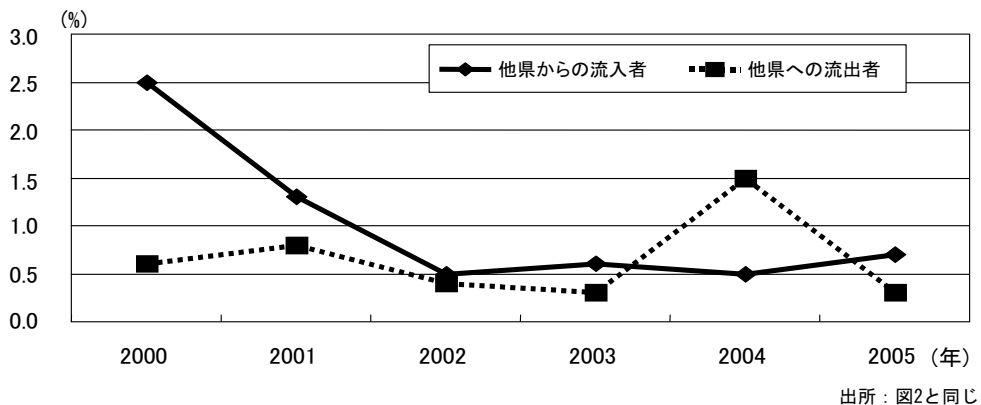
¹⁵ 他に鳥取県内の短大、高専、専修学校(専門課程)の卒業予定者を含む。

¹⁶ 平成19年3月新規大学等卒業予定者の求職・就職状況について(平成18年12月21日 鳥取労働局発表)による。なお、県内外の人数は両方に重複している可能性がある。

¹⁷ 学歴別の就職内定率でみると、大学71.6%、専修学校50.3%である。学歴別で見た場合、大学の内定率が高いのは、県外就職希望者の多いことによると思われる。

¹⁸ 当財団が、2005年に県内大学卒業者の調査したところ、どの大学でも県内より県外就職希望者が県内出身者の占める割合よりも高かった。つまり、県内出身者に県外就職希望者が含まれる結果であった。

図4 他県からの流出入者（新規学卒者）



県内外大学新卒者の就職状況を考えると、企業の新卒者採用傾向が、大学新卒者が県内就職できにくい状況を作り上げている可能性を指摘できる。

さて、1章、2章で新卒者の県内企業への就職は厳しい状況であることが確認できた。若年層の定住を進めるために新卒者の県内就職に期待することは現実には厳しい。現状を改善する方法はいくつか考えられる。例えば、企業誘致や新卒者を採用する企業を助成するというような産業活性化と関連した施策である。しかし、鳥取県の財政難や県内企業の動向を見る限り、すぐに対処できる手法とは言い難い。では、定住や産業活性化につなげるために新卒者の県内への就職をすすめたいと考えている鳥取県は、どのような対応を検討していけばよいのだろうか。

3. とっとり就職フェア参加者の意識

鳥取県が主導的に取り組める内容として、企業と学生の接点を強化することが考えられる。言い換えると就職における企業と学生の情報提供と情報入手の環境を整えることである。この対応を検討するために、学生と企業の接点である就職フェアにおいて意識調査を実施した。

大学新卒者への就職に関する意識調査は、(財)ふるさと鳥取定住機構が主催する「とっとり就職フェア2007」の会場で実施した。このフェア参加者は、2008年3月の大学・短大等卒業予定者、既卒業後未就職者、一般就職希望者等である。まずは意識調査の結果の概要を報告する。

調査概要

調査方法 質問票によるアンケート調査

サンプル数 とっとり就職フェア2007 参加者 約430人

実施時期・場所 2007年4月 大阪会場 5月 鳥取会場（東部・中部・西部）

調査結果概要

回答者の属性

(年齢構成)

年齢層	割合 (%)
19歳以下	23.1
20～24歳	59.5
25～29歳	9.2
30～34歳	4.7
35歳以上	3.5

(出身地)

性別	男性	女性
割合 (%)	51.8	48.2

(性別)

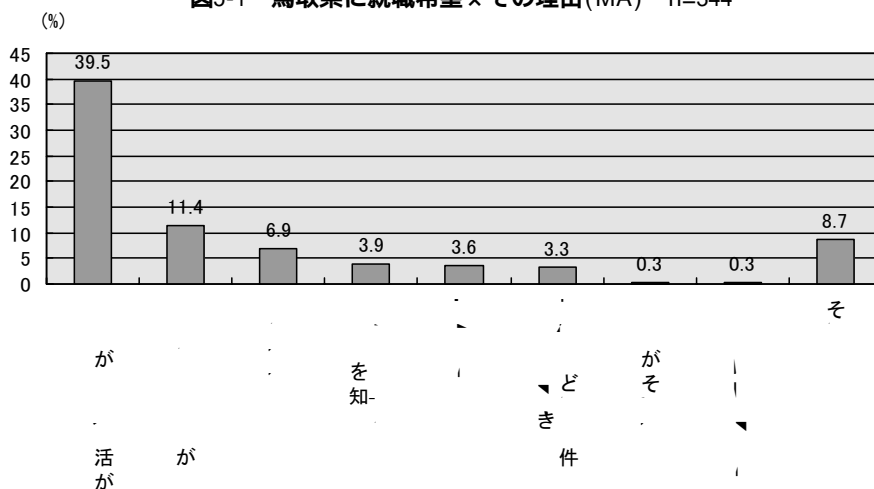
出身地	割合 (%)
鳥 取 県	88.1
鳥取県以外	11.9

(現住所の居住年数)

居住年数	割合 (%)
0～ 9	54.8
10～19	11.9
20～29	23.8
30～	2.4
35歳以上	3.5

鳥取県で就職希望理由

図5-1 鳥取県に就職希望 × その理由 (MA) n=344



第1希望の就職先の地域を尋ねたところ (図5-1)、82.5%が鳥取県であった。そこで、鳥取県を第1希望とする者に限定してその理由をみると、「鳥取県外より県内に就職したい」(59.6%)、次いで「家族がいて生活が助かる」(39.5%)、「希望の就職先がある」(11.4%)の順となっている。

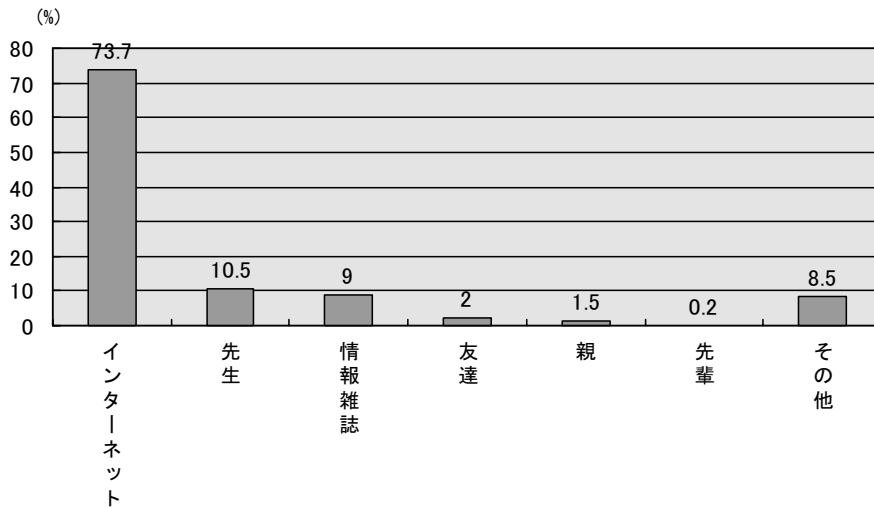
希望の就業形態

就業形態を尋ねたところ、98.8%の割合で「正社員」を希望している¹⁹。

¹⁹ 「企業人材ニーズ調査」によると、従業員規模が大きい企業ほど新卒の正規社員を採用する傾向にあるものの鳥取県内にはその規模の事業所数が少ない。

就職情報の入手方法

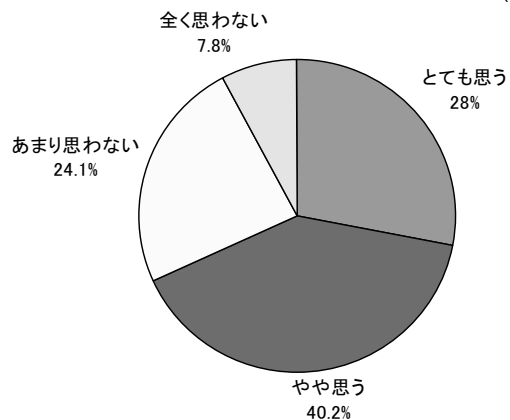
図5-2 就職情報の入手方法(MA) n=410



就職情報の入手方法をたずねたところ（図5-2）、参加者のほとんどが「インターネット」（73.7%）であった。なお、「その他」の回答者36人中24人が「ハローワーク」と回答している。

県外就職後の県内求人情報

図5-3 県外就職しても県内の求人情報を知りたい(SA) n=386



県外に就職しても県内の求人情報を知りたいとする者は、思う（68.2%）（「とてもそう思う」（28%）+「やや思う」（40.2%））であった。（図5-3）

活用したい就職支援

活用したい就職支援を尋ねたところ（図5-4）、「合同就職説明会」（25%）、「企業情報の提供」（23.3%）、「求人情報の提供」（22%）がほぼ同じ割合で多い。

鳥取県の就職先の状況

調査結果のまとめ

就職フェア参加者の多くは鳥取県出身者である。つまり、出身地で就職したいとする「地元志向者」である。地元志向である理由は「家族がいて生活が助かる」である。県外で就職して自活するよりも、面倒を見てくれる親の近くで生活することを選んでいるのである。このように地元志向が強い場合、就職先として地元企業を選択している²⁰ため、提供する就職情報としては地元にある業種やその労働環境などの総合的な情報を得ることがより重要になる。

その就職情報の入手方法としては、インターネットが最も活用されている。企業もホームページを開くことが一般的になってきた現在として最も活用されているのは当然と言えるだろう。一方で、合同就職説明会のような直接企業と接する場も求めている。したがって、インターネットや現行の就職フェアといった多様な方法を活用することを希望している。多様な方法の活用を希望していることは、インターネットや就職フェアから得られる情報内容が異なることのほかに改善すべき点があることを示している。インターネットの活用においては情報量の問題や見易さの問題、あるいは情報収集上の技術的な問題もあるだろう。また就職フェアについては、参加企業の構成や回数、あるいは企業と学生の接し方などに問題があると考えられる。

次章ではこうした視点から、新卒者県内就職を促進するために鳥取県に求められる対策を検討してみたい。

4. 新卒者採用の促進に向けて

鳥取県は企業の新卒者採用が全国的な傾向と異なっていた。鳥取県の大学新卒者の採用の縮小が著しいことには、県外の大学を卒業する者が多いという地域特性の影響が考えられる。県内と県外大学の新卒者を比較すると、県外大学新卒者は、例えば、とっとり若者仕事ぶらざを利用するなど、直接的に地域の就職情報を得る機会が県内大学新卒者より少ない。そのため、主にインターネットを活用して必要な就職情報を入手するなど個人の努力によるところが大きくなる。つまり、直接的な機会の少なさによって得られない情報をインターネットなどの個人的な努力で補完しているのである。したがって、鳥取県では、インターネット上の情報を充実させること、直接的に就職情報を得る機会を増やすこと、の双方に取り組んでいかななくてはならない。

インターネット上の情報を充実させる具体的な対応策としては、鳥取県内企業の採用情報などのポータルサイトの作成し、鳥取県など各種就職支援機関のホームページにリンクさせるなど検索しやすいシステムを構築することが考えられる。さらに、このようなシステムに新卒者の意見を反映させることで、新卒者にとって使いやすいシステムにしていくような工夫も必要だろう。また、企業に対してもインターネット上に掲載する情報に関して、どのような情報を載せていくことが望ましいか、というようなガイドラインを提示し、協力を得ることで、情報の充実をトータルで図っていくことができよう。

また、直接的に就職情報を得る機会としては、合同説明会のような直接企業と接する場が求められている。既存の就職フェアでは、企業から会社概要や業務、求人内容の説明、予備面接（履歴書不要）が受けられる。つまり、若年者は就職先の企業について、職場の雰囲気や仕事の内容など知りたい情報を企業の担当者から直接に聞くことができる機会を求めている。合同説明会は多くの県内企業が参加していることから、一度に多くの企業について知ることができ利便性も高い。一方、企業にとっても多くの県内就職希望者と接する機会であり重要な人材確保の手段となる。しかし、現状の就職フェアでは、企業側からの参加者へのアピールができる体制が十分とはいえない。参加者が自己の判断で企業を選択し、その企業の説明を聞くという仕組みだからである。企業は、参加者に選択されなければ

²⁰ 大学生の地元志向を分析した研究報告書として「労働政策研究機構報告種No.27大学生と就職 - 職業への移行支援と人材育成の視点から -」（労働政策研究・研修機構・2007）がある。この報告書では、地域重視志向と就職異動パターンとの関係から、地理的条件を重視している者ほど地元で就職していると分析している。

ば、説明する機会はない。常に受け身の体勢である。企業側から参加者への企業情報を提供する仕組みが求められる。そうすることで、企業は求める人材を確保しやすくなる。一方、参加者にとっては県内企業の情報を得やすくなり、就職先の選択の幅が広がるため、希望する企業への就職の可能性が高まる。さらに、県内企業の積極的なアピールは県内企業への就職意欲を高めることが期待されよう。

新卒者や企業のニーズを合致させるためには、企業と高校、大学などの学校との連携強化も重要となる。企業は求める人材を明らかにし、学校は企業の求める人材を育成し、情報を提供していくといった仕組みの構築が求められよう。

おわりに

地方分権の流れの中で、自治体の雇用労働行政における権限が拡大している。このことは、新卒者をはじめ若年者をはじめ地域の実情にあった雇用問題への対応を可能とする。若年者の定住に繋がる県内就職の促進を鳥取県のこれまでのノウハウを生かした取り組みに期待したい。

《謝辞》

意識調査の実施にご協力を頂きました（財）とっとりふるさと定住機構をはじめ関係者の皆様に心よりお礼を申し上げます。

【参考】

経済産業省．<http://www.cin.or.jp/needs2004/index.html>．(2007年8月3日：平成16年度 人材ニーズ調査)．

原ひろみ．2005．「新規学卒労働市場の現状 - 企業の採用行動から」日本労働研究雑誌9月号 (No.542)．独立行政法人労働政策研究・研修機構

松本縁．2005．「若年層定住地域への転換の可能性 - 高校生・大学生の意識調査と自治体の取り組みから - 」『TORレポート』No.26 (財)とっとり政策総合研究センター