

## 特定の地域で働きたい学生が増えているのはなぜか？ 大学生の働きたい組織の特徴の研究レポート①

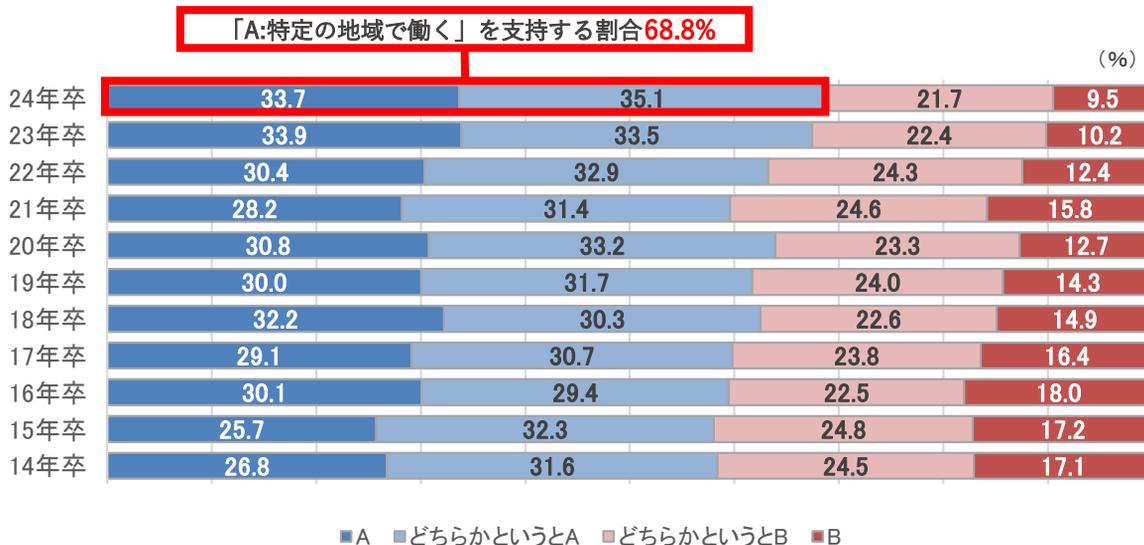
就職みらい研究所  
研究員 林 将大

### 1 はじめに（問題の所在）

現状の労働市場を見ると人手不足感があり、採用する企業側では人材確保が厳しい状況となっている。大卒者の新卒採用でも、リクルートワークス研究所が発表している大卒求人倍率の2024年卒を見ると1.71倍で、この10年間を見ると、コロナ禍を除くと1.7倍台前後であり学生優位の売り手市場だ。つまり学生が比較的企業等を選べる状況ということだ。この環境下が影響しているかどうかは不明確なのだが、昨今、若者が「海外へ出たがらない」「転勤は望まない」といった声を耳にするが本当なのだろうか。

就職みらい研究所では、就職活動を行っている大学4年生・大学院2年生を対象(注1)に、「働きたい組織の特徴」の調査を、2013年から毎年継続的に実施し、学生の「働きたい組織の特徴」として価値観を見ることができる。本レポートでは、大学生を対象とし、全29項目の中で働く場所である「地域」に着目し、「A：特定の地域で働く」と「B：全国や世界など、幅広い地域で働く」について考察していきたい。

図表1 「A：特定の地域で働く」／「B：全国や世界など、幅広い地域で働く」大学生（単一回答）



出典：「働きたい組織の特徴調査」各年卒

2

なぜ「特定の地域で働く」を支持する割合は、増えているのか

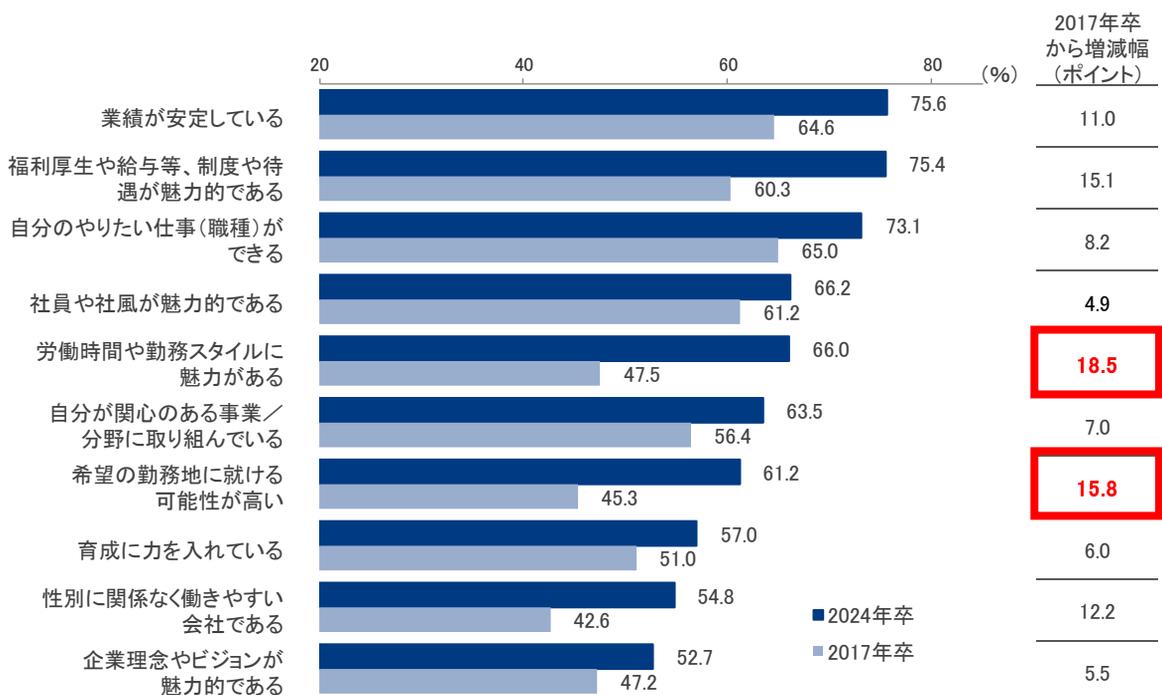
「A：特定の地域で働く」と「B：全国や世界など、幅広い地域で働く」では、「A：特定の地域で働く」を支持する割合は2014年卒58.4%に対し、2024年卒では68.8%と約10ポイント増加している。（図表1）

なぜ「A：特定の地域で働く」の支持率が増加しているのかを考察していくが、考察のポイントとして、①学生の価値観の変化、②経済的な理由、③新型コロナウイルスの影響の3つとし、それぞれを解説していきたい。

2-① 学生の価値観の変化

働きたいと思う組織を選ぶ際に重視することについて2024年卒のデータを見ると「業績が安定している」「福利厚生や給与等、制度や待遇が魅力的である」「自分のやりたい仕事ができる」が上位にあがっている。しかし、2024年卒とデータを比較し得る2017年卒との差を見ると、「労働時間や勤務スタイルに魅力がある」「希望の勤務地に就ける可能性が高い」がそれぞれ、18.5ポイント、15.8ポイント（図表2）で大きく増加しており、希望の勤務地に就けるかどうかを重視する傾向がうかがえる。その理由として、「何かあった場合、家族や知人など、近く

図表2 働きたいと思う組織を選ぶ際に、重視すること（上位10項目抜粋） 大学生（複数回答）



出典：「働きたい組織の特徴調査」2017.2024年卒

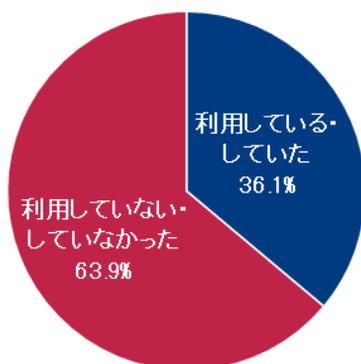
に頼ることができる人がいて欲しい」や「見知らぬ地域に行くことに不安がある」などが聞かれ、これらのような心情から、勤務地を希望するのではないと思われる。

労働時間や勤務スタイルについても興味深いところだが、次回以降のレポートで考察していきたいため、今回は割愛する。

## 2-② 奨学金など経済的な理由

特定の地域で働くことを希望する学生の中には、経済的な理由も見られる。その一つとして、卒業後の奨学金の返済がある。奨学金には、返済しなくてもよい給付型と卒業後に返済が必要な貸与型があるが、両方併用している学生もいる。利用状況を見ると、奨学金制度等に関する調査での奨学金制度の利用者は36.1%（図表3）で、利用している奨学金の種類（複数回答）は、給付型が36.8%、貸与型の無利子型は42.1%、有利子型は31.6%。「奨学金の返済があるので、親元を離れて一人暮らしをするのはリスクが高い」「地元で就職したら、奨学金返

図表3 大学時代の奨学金制度の利用状況  
大学生・社会人（単一回答）



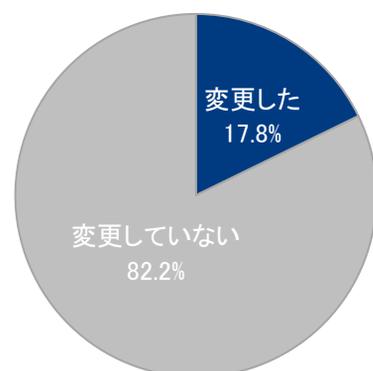
出典：「大学生活や奨学金制度等に関する調査」

済が免除される制度が使えるから」や「一人暮らしをしたいが奨学金の返済もあり難しい」などの声も聞かれる。このような理由から、家族と同居が可能な地元などの特定地域を選択するケースもあるのだろう。

## 2-③ 新型コロナウイルス感染症の影響

2020年の新型コロナウイルス感染症のパンデミックにより緊急事態宣言も出され、世の中が大きく変わる経験をしたことで、学生の就業への意識が変わったところがあったのではないだろうか。就職先を選ぶ際に重視する条件について、「新型コロナウイルス」の影響で変更したかを聞くと、「変更していない」は82.2%、「変更した」は17.8%（図表4）と変更しなかった学生よりも変更した学生の方が少ないが、2割近くいたことは事実である。変更した理由では、「地元で働く方が安定で安心だと感じるようになったから」「コロナ禍になり一人暮らしが嫌になって地元に戻った」といった声が寄せられた。コロナ禍を経験したことで、あまり

図表4 「新型コロナウイルス」影響による就職先を選ぶ際の重視する条件の変更状況  
(就職活動経験者/単一回答)



出典：「大学生の就職活動状況調査」2021年卒

馴染みのない地域よりも、住み慣れた地元などの特定の地域で働くことを求める傾向が強まっているのだろう。

### 3 「全国や世界など、幅広い地域で働く」ことを支持する背景は

「A：特定の地域で働く」を支持する背景を解説してきたが、もう一方の「B：全国や世界など、幅広い地域で働く」についても見ていきたい。こちらを支持する割合（「B」「どちらか」というとB」を合計した割合）は2014年卒41.6%に対し、2024年卒は31.2%と約10ポイント減少しているものの、約3割が支持していることがわかる。（図表1）

「B:全国や世界など、幅広い地域で働く」を支持している背景を探るため、例えば、地元で働きたくない理由を見ると、「もっと視野を広げたかったから」「もっと広く色々な知識や経験が欲しかったから」など、特定の地域に狭めることで、自分の視野や考え方が広がらないことを不安に思うものがあつた。

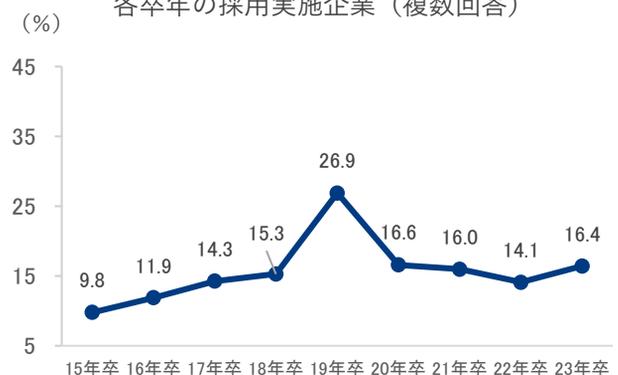
また、新しい地域で働いてみて、考えがどのように変わったかについては、「固定観念がなくなり、新しい視点を持てた」や「新しい地域で仕事や暮らしを経験したからこそ、広い視野で物事を見られるようになった」など、ゆかりのない地域で働くことにより新しい発見ができるとの声も聞かれる。経験したことがないことに対して不安を持つ学生がいる一方で、経験したことがないことに興味などを持ち、チャレンジしたいと考える学生もいるのだ。こうした志向から、地域も限定的ではなく、幅広い地域で働くことを支持しているのではないかと思われる。

### 4 企業は多様な制度を模索

働く「地域」について、幅広い地域で働くことを望む学生がいる一方で、特定地域を望む傾向が年々増加していることを解説してきた。働く個人の価値観が変化してきているが、採用・雇用する企業側では、このような価値観の変化に対応できるような多様な人事制度を模索している様子がうかがえる。

企業の大卒新卒採用における採用方法・形態で、「地域限定社員採用」の実施状況を見ると、2015年卒は9.8%であったが、2023年卒は16.4%（図表5）であり、増えてきていることがわかる。

図表5 地域限定社員採用の実施率(注2)  
各卒年の採用実施企業（複数回答）

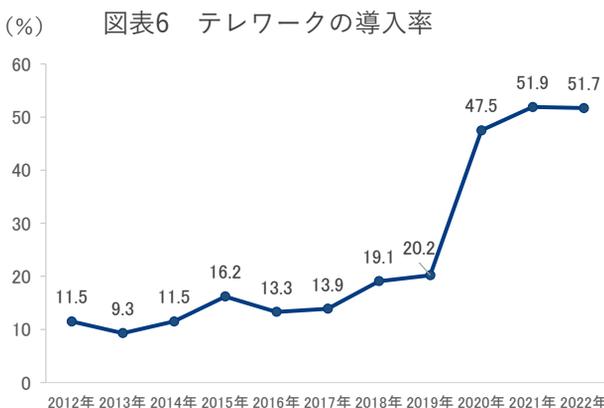


出典：就職白書  
「大学生・大学院生の採用活動振り返り調査」各年卒

また、転勤について見直しをしているところもあるようで、民間調査機関「労務行政研究所」が上場企業などを対象に2021年1～3月に実施した「国内転勤に関する実態調査」（注3）

では、転勤発令の増減について、「意図的に減らしていく」と回答した割合は11.7%であった。転勤について、『Works』134号(注4)を見ると、働く個人が転勤しない働き方を選べる制度を導入する企業の事例が見られる。例えば、2005年に全社員を全国転勤型の「総合職A」と地域限定型の「総合職B」に再編し、総合職Bの人数は当初1,300人から2014年には2,200人まで増加したり、また別の企業では、2013年に「転勤回避措置」という制度導入により、社員1人につき1回に限り、5年を上限に、現在の配属先から転居をともなう異動しないように申請できるようにしているのだ。

以前よりテレワークの推進などが聞かれたが、コロナ禍により企業のテレワーク導入率は2018年には19.1%、2019年には20.2%だったのに対し、2020年に47.5%、2021年に51.9%と、2020年を境に27.3ポイント(図表6)もアップしている。こうした働き方の変化によって勤務地の自由度があがれば、働く個人側の事情を考慮することもできるのではないだろうか。



出典：総務省「通信利用動向調査」各年版

## 5 おわりに

現状の日本企業は、日本的雇用慣行として年功序列や終身雇用といったシステムから、少しずつ変化が見られてきている。働く個人でも、前述してきたように働く地域の希望をはじめとする価値観の変化も見られ、また、希望などを声として出しやすい時代になってきている。

とはいえ、就業経験があまりない学生にとって、自身の希望が思い込みの可能性もあるので、当初の希望にこだわりすぎることなく、視野や考え方を広げるために、地域を限定せずに働いてみるのも、一つの選択肢になりうるかもしれない。

こうした現状を踏まえ、企業が柔軟に対応することで、企業と働く個人との関係性が良いものになると思われる。例えば、初任配属先を確約しない総合職採用を行う企業は、配属先について双方でコミュニケーションを取る機会をつくり、可能な範囲で勤務エリアなどの希望を考慮できるようにしてはどうだろうか。学生の不安を払拭し、希望するライフスタイルにあわせた働き方を多様な選択肢から選べる環境を整えていくことが、人材確保や働きやすい職場づくりの一手になるだろう。

---

<注釈>

- 1) 2014年卒および2015年卒の調査は、大学3年生・大学院1年生を対象に実施
- 2) 新卒採用の採用方法・形態を複数回答で聴取り、地域限定社員の採用実施率を抜粋
- 3) 労務行政研究所『労政時報』4013号16ページ  
転勤発令の増減に関する今後の方向性（2021年4月発行）
- 4) リクルートワークス研究所『Works』第134号（2016年2月発行）