
佐賀県内の地元就職の課題 ―県内自治体・企業のアンケート調査から―

佐賀大学経済学部 4年生 海貝 野々花
佐賀大学経済学部 教授 亀山 嘉大

1. はじめに

我が国は 2008 年の人口をピークに、人口減少社会を迎えている。東京圏など大都市圏では、地方からの人口流入による社会増に基づく人口増加が続いているが、地方では、人口流出による社会減とともに高齢者の自然減に基づく人口減少が続いている。地方にとって、人口減少は重要な課題である。現在の社会システムのもとでは、人口減少にともなう雇用や税収の減少は、将来的には経済規模の縮小や生活水準の低下を招く可能性がある。地方の人口減少に歯止めをかけ、東京圏など大都市圏への人口の過度の集中を是正し、各地域がそれぞれの特徴を活かして自律的で持続的な社会を創生できるように、2014 年 9 月に、日本政府は「まち・ひと・しごと創生本部」を設置した。11 月には、地方創生の基本法である「まち・ひと・しごと創生法」が施行された。12 月には、日本全体の人口の将来展望を提示する「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」及び 5 ヶ年の政策目標や具体的な施策を提示する「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が策定された。これらに基づき、全国各地で地方創生の取り組みが推進されている^(注1)。

佐賀県も人口減少に直面している。佐賀県庁政策部統計分析課の推移人口時系列データ（1999 年 1 月～）によると、2021 年 5 月現在の佐賀県の人口は 80 万 4,931 人であり、10 年前の 2011 年 5 月の 84 万 7,135 人から 4 万 3 千人程減少している。『佐賀県人口ビジョン（2017 年 6 月）』は、人口減少を起点に、個人や地域の消費を縮小させることで、労働力人口の不足や経済規模の縮小を招き、さらなる人口流出に繋がる悪循環の懸念を表明している。実際、2010 年には 43.7 万人であった労働人口は、2040 年には 25%減の 32.5 万人になると予想されている。

人口減少に歯止めをかけ、地域活性化を促すための取り組みとして、佐賀県は『佐賀県まち・ひと・しごと創生総合戦略』を策定し基本目標を掲げている^(注2)。この基本目標を総合的に考えると、若者の地元就職の促進はひとつの解決策となるであろう。同時に、佐賀地域経済研究会の 2020 年度の地域課題討議「佐賀県内の地元就職の課題」とも符合したものである。本地域課題討議では、若者の地元就職に焦点を当て、産：県内企業、学：佐賀大学、官：県内 10 市の連携のもと、それぞれに対してアンケート調査を行うこととした。アンケート調査によって、「若者の就職ニーズ」、「企業の求職ニーズ」、「行政機関の支援策」を把握し、それぞれのミスマッチを解消して、有効な支援策を検討したいと考えている。

本稿では、県内 10 市と県内企業へのアンケート調査をもとに、若者の地元就職に関する課題を克服するための提案を行う。

2. 佐賀県の産業構造と有効求人倍率の動向

2.1 佐賀県の産業構造

表1は、2017年における産業大分類に見る総生産額ベースの県内10市の特化係数である。中村(2014、2019)をはじめ種々の先行研究でも活用されているように、特化係数は、ある地域の特定の産業が全国的に見てどの程度特化しているかを示す指標であり、地域で強みを持つ産業や基盤産業を見付けるための指標のひとつである。特化係数が1を超えた場合、その産業は全国平均よりも高いことを意味し、域外の需要にも対応した産業であるといえる。特化係数は、次の式で求められる。

$$A\text{市の産業Bの特化係数} = \frac{\left(\frac{A\text{市における産業Bの総生産額}}{A\text{市における全産業の総生産額の合計}} \right)}{\left(\frac{\text{全国における産業Bの総生産額}}{\text{全国における全産業の総生産額の合計}} \right)}$$

表1 2017年における産業大分類で見ると県内10市の特化係数

	佐賀市	唐津市	鳥栖市	多久市	伊万里市	武雄市	鹿島市	小城市	嬉野市	神埼市
1. 農林水産業	1.896	3.981	0.199	3.085	1.980	1.533	5.363	3.346	2.861	2.128
2. 鉱業	-	4.624	-	-	1.494	0.343	-	-	-	2.155
3. 製造業	0.525	0.930	1.824	1.362	2.192	0.818	1.115	0.685	0.557	1.817
4. 電気・ガス・水道・廃棄物処理業	1.003	1.045	0.865	1.157	0.767	1.043	0.982	1.117	1.171	0.947
5. 建設業	0.870	1.201	1.084	0.977	0.908	1.767	0.801	1.695	1.639	1.594
6. 卸売・小売業	0.852	0.732	0.863	0.626	0.529	0.774	0.843	0.760	0.463	0.431
7. 運輸・郵便業	0.722	0.829	1.702	2.121	0.606	1.139	0.431	1.326	0.722	1.196
8. 宿泊・飲食サービス業	1.071	1.232	0.606	0.437	0.593	1.418	0.942	0.552	3.171	0.409
9. 情報通信業	0.730	0.577	0.291	0.540	0.415	0.591	0.443	0.415	0.636	0.382
10. 金融・保険業	1.766	0.770	0.331	0.444	0.576	0.782	1.003	0.485	0.450	0.389
11. 不動産業	0.988	0.895	0.713	0.936	0.598	1.078	0.961	1.272	0.964	0.832
12. 専門・科学技術、業務支援サービス業	0.954	0.606	0.678	0.194	0.377	0.814	0.479	0.706	0.290	0.258
13. 公務	1.710	0.949	0.392	0.795	0.505	0.750	0.870	0.861	0.693	0.674
14. 教育	2.235	1.672	1.062	0.703	1.204	1.127	1.401	1.539	2.449	1.889
15. 保健衛生・社会事業	1.361	1.771	0.884	1.521	1.161	1.481	1.524	1.670	2.863	0.963
16. その他のサービス	1.245	1.007	0.669	1.099	0.814	1.201	1.342	1.112	0.841	0.632

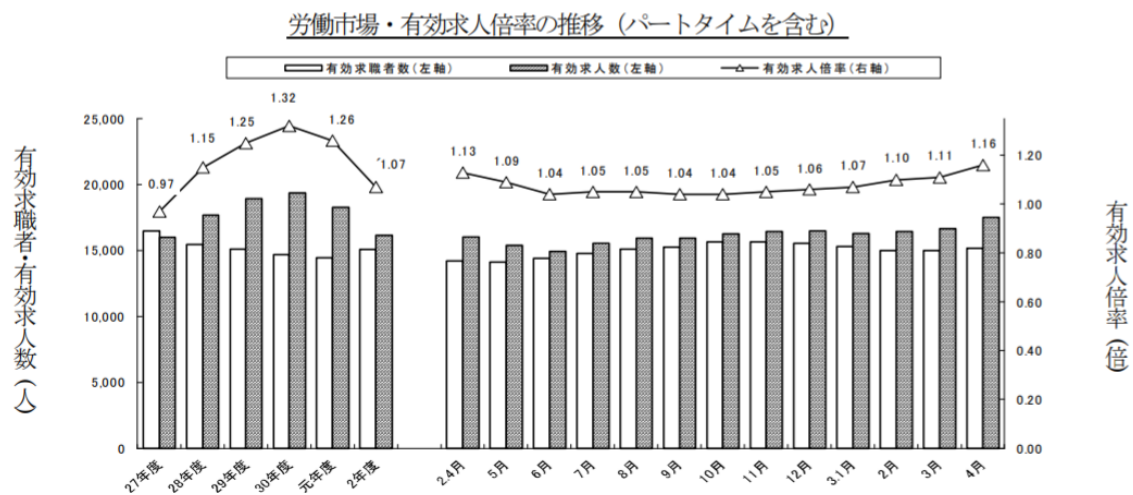
出所：全国値：内閣府（2017）の「経済活動別の国内総生産・要素所得 名目」のデータ、佐賀県内10市の値：佐賀県政策部統計分析課（2017）「市町内総生産（総括表～神埼市）」のデータをもとに筆者作成

表1では、特化係数が1を超えたものにグレーの網掛けをしている。網掛け部分の業種を見てみると、佐賀県内10市の傾向として、農林水産業、教育、保健衛生・社会事業に強みを持っていることがわかる。各自治体の特化係数の最大値に注目してみると、佐賀市は教育、唐津市は鉱業、鳥栖市は製造業、多久市は農林水産業、伊万里市は製造業、武雄市は建設業、鹿島市は農林水産業、小城市は農林水産業、嬉野市は宿泊・飲食サービス業、神埼市は鉱業である。各自治体で特色のある産業構造になっている。

2.2 佐賀県の有効求人倍率の動向

図1は、佐賀県の労働市場・有効求人倍率の推移である。図1に基づき、2015（平成27）年度から2020年（令和2年度）、及び、2020年（令和2年）4月から2020年（令和2年）4月における佐賀県の有効求人倍率の動向を見ていく。有効求人倍率は2018年（平成30年）の1.32倍をピークに下降傾向である。2020年（令和2年）の有効求人倍率は1.07倍で、前年度比-0.19ポイントという結果になっている。2020年（令和2年）6月に1.04倍まで下降した後、若干の回復傾向がみられ、2021年（令和3年）4月は1.16倍まで回復している。新規求人数は6,150人で前年同月比20.2%増加している。

図1 佐賀県の労働市場・有効求人倍率の動向



(注) 年度分は月平均値、各月分は季節調整値である。なお、令和2年12月以前の数値は、令和3年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

出所：佐賀労働局『一般職業紹介状況について』（2021年4月分）（局計）

表2は、2019年4月、2020年4月、2021年4月における佐賀県の産業別の新規求人数と（前年）同月比（増減率）をまとめたものである。2021年4月と2019年4月の比較から、建設業（2.1%増）、金融業・保険業（278.6%増）、学術研究・専門サービス業（5.1%増）、医療・福祉（4.9%増）、複合サービス業（126.3%増）となっている。2020年4月は、新型コロナウイルス感染症拡大による緊急事態宣言の発出で、経済活動が減速し、製造業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、学術研究・専門サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、複合サービス業、サービス業（他に分類できないもの）など多くの産業で新規求人数が大幅に減少した。2021年4月に新規求人数を戻してきたものもあるが、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業などは、大幅な減少が続

いている。

表1と表2の産業分類が必ずしも同じではないので比較しにくいですが、表1で特化係数が1を超えている産業の関係で、表2の新規求人数が減少している産業は、その強みを損なうことで、労働人口の雇用先を失わないように対策を講じる必要がある。

表2 産業別新規求人数・同月比増減率

産業	①	②	③	①と②の	②と③の
	2021年4月	2020年4月	2019年4月	同月比	同月比
農業・林業・漁業	55	64	56	-1.8	14.3
鉱業・採石業・砂利採取業	8	1	-	-	-
建設業	727	663	712	2.1	-6.9
製造業	740	513	815	-9.2	-37.1
電気・ガス・熱供給・水道業	4	2	2	100.0	0.0
情報通信業	55	36	55	0.0	-34.5
運輸業・郵便業	367	257	454	-19.2	-43.4
卸売業・小売業	1046	905	1213	-13.8	-25.4
金融業・保険業	53	44	14	278.6	214.3
不動産業・物品賃貸業	44	47	47	-6.4	0.0
学術研究・専門サービス業	123	60	117	5.1	-48.7
宿泊業・飲食サービス業	253	171	473	-46.5	-63.8
生活関連サービス業・娯楽業	195	135	310	-37.1	-56.5
医療・福祉	1764	1597	1681	4.9	-5.0
複合サービス業	43	12	19	126.3	-36.8
サービス業（他に分類できないもの）	418	336	489	-14.5	-31.3
公務・その他	149	164	125	19.2	31.2

出所：佐賀労働局『一般職業紹介状況』より筆者作成

佐賀県の産業構造と有効求人倍率の動向から、現状と課題を把握できた。これらの現状と課題に対して、県内10市や県内企業には何らかの対応が求められる。冒頭でも述べたように、地方では人口減少にともなう雇用や税収の減少が懸念事項になっている。佐賀県内の地元就職という視点のもと、県内10市や県内企業はどのような対策（施策や戦略）を展開しているのだろうか。以下では、県内10市と県内企業を対象にしたアンケート調査によって得られた回答から、県内10市と県内企業の課題認識とそれに対する取り組みを把握し、改善に向けた方向性を検討したい。

3. アンケート調査に見る県内10市の「地元就職の課題」

3.1 アンケート調査の概要

アンケート調査の調査対象は、佐賀県内10市（佐賀市、唐津市、鳥栖市、多久市、伊万里市、武雄市、鹿島市、小城市、嬉野市、神崎市）である。アンケート調査は2011年9月から11月にかけて、佐賀市のアレンジのもと調査項目を各市にメールで送信し、メールで回答してもらう形式で実施した。主要な調査項目は、人口動態に関連した課題、若者の転出入の状況、若者の就職や進学の状態、若者の地元定着に関する課題と課題解決に向けた取り組み、第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の取り組みである。なお、第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の取り組みの詳細は、本稿の巻末の付録に掲載した。

表3は、人口動態に関連した課題の回答をまとめたものである。人口面を見ると、鳥栖市を除く全ての自治体で人口減少が進んでいる。人口減少に付随して、事業所数の減少、中心市街・商店街の衰退、空地・空き家の増加が課題となっている。事業所数の減少は、学生の就職先を狭めることに繋がり、地元就職の促進を妨げる一因となる可能性がある。中心市街・商店街の衰退は、シャッター通り化や空地・空き家の増加によるまちの魅力度の減少に繋がり、こちらも学生の地元就職の促進を妨げる一因となる可能性がある。学生の地元就職を促進し、地域の活性化に繋げるためにも、今回のアンケート調査から課題を見つけ出し、その課題を克服するための提案を行う。

表3 各自治体の人口動態に関するアンケート結果（複数選択）

	佐賀市	唐津市	鳥栖市	多久市	伊万里市	武雄市	鹿島市	小城市	嬉野市	神崎市
人口増加			○							
人口減少	○	○		○	○	○	○	○	○	○
事業所数の減少	○	○						○	○	○
地域の主要産業の斜陽化								○	○	
産業構造の偏り	○		○		○		○	○	○	○
中心市街・商店街の衰退	○	○			○		○	○	○	○
学校の統合化							○			
空地・空き家の増加	○	○		○	○	○	○	○	○	○

出所：アンケートデータに基づき筆者作成

表4は、各自治体の若者の転出入状況をおおよその年代別にまとめたものである。18歳は高校卒業者の進学（大学、高等専門学校等）や就職の時期にあたり、22歳は大学卒業者の就職の時期にあたるため、佐賀県に限らず地方では人口移動（流出）が生じる。表4を見ると、18歳に関して、どの市でも転出超過が生じている。さらに、22歳に関して、佐賀市、唐津市、多久市、鹿島市、嬉野市では（18歳に続き）転出超過が生じており、若者の人口流出が深刻であることがわかる。一方で、22歳と20歳代後半

から30代に関して、これらの市を除くとどこの市でも転入超過が生じている。これはUIIターンに起因しているものと考えられる。それでは、各自治体では、若者の転出超過を防ぎ、地元定着を促進させるためにどのような取り組みを行っているのでしょうか。

表4 若者の転出入状況

	転出	転入
佐賀市	18歳、22歳ともに転出超過 (転出入：22歳が最も多い)	30～35歳で転入超過
唐津市	15～24歳にかけて転出超過	25～30歳で転入超過
鳥栖市	18歳は転出超過	22歳は(若干)転入超過
多久市	15～24歳にかけて転出超過 20～24歳の転出数は15～19歳の約2倍	-
伊万里市	18歳は転出超過	22歳は転入超過
武雄市	18歳は転出超過	22歳(若干)転入超過 ※18歳転出数の1/6程度
鹿島市	18歳、22歳ともに転出超過 18歳の転出数は22歳の約2倍	-
小城市	18歳は転出超過	22歳は転入超過
嬉野市	転出入：20～24歳が最も多い	-
神埼市	-	-

出所：アンケートデータに基づき筆者作成

3.2 県内10市の取り組み

アンケート調査をもとに、県内10市が若者の地元定着のために、①どのような課題をもって、対策に取り組んでいるのか(若者の地元定着に関する課題と取り組み)、②学校や企業に期待する役割、他自治体と連携できることをまとめた。

【佐賀市】

①若者の地元定着に関する課題と取り組み

佐賀市の課題として、「業種や待遇面等で若者に魅力がある企業が少なく、就職や進学の際に大都市圏に流れてしまう」、「社会潮流に対応した最先端の事業や業種が少ない」という回答があった。これらの課題に対して、佐賀市は、企業誘致と移住・定住支援を行っている。企業誘致では、様々な業種に対して、佐賀の特性である「災害が少ない」、「首都圏や海外へのアクセスが良好」、「ビジネスコストの安さ」等を売り出している。移住・定住支援では、進学や就職の際に生じる福岡県への転出を防ぎ、自宅から通学・通勤できるように、通学・通勤に係る公共交通費を補助している。

②学校や企業に期待する役割、他自治体と連携できること

学校：地元や佐賀の魅力に気付く学習機会の創出と地元企業を視野に入れた就職活動機会の充実

企業：若者、学校、地域に向けた企業情報や催し等の情報発信

他自治体：職や住の生活圏は広域であるため、どのようなことであれば、近隣自治体同士が連携して取り組めることなのかを研究したい

【唐津市】

①若者の地元定着に関する課題と取り組み

唐津市の課題として、「福岡都市圏へのアクセスが容易であるため、地元企業に福岡都市圏の企業に仕事や給与で対抗できる就職先が少ない」という回答があった。この課題に対して、唐津市は、企業誘致、就業支援、創業支援、子育て支援など雇用環境の改善に向けた取り組みを幅広く講じている。具体例をあげると、企業誘致では、化粧品の原料となる農林水産物や化粧品の開発・検査・物流の産業基盤があることを活かしたコスメティック構想のもと、2013年にジャパン・コスメティックセンター（JCC: Japan Cosmetic Center）を創設している。また、「新産業集積エリア唐津」をはじめとした工業団地を整備し、市内への企業の立地の促進や支援を行っている。雇用支援では、雇用機会の創出を目的とした合同説明会を開催したり、地元企業の情報発信を支援したりしている。

②学校・企業等に期待する役割、他自治体と連携できること

学校：唐津市に関する情報発信の強化

企業：魅力ある企業づくり、地元企業の情報発信の強化

他自治体：職や住の生活圏と行政区域は必ずしも一致しないため、生活圏のニーズに対応できる広域連携を実施したい

【鳥栖市】

①若者の地元定着に関する課題と取り組み

鳥栖市の課題として、「多様な就業機会や職住接近の住環境の確保、余暇の充実などについて、単独自治体での対応に限界があること」という回答があった。若者の地元定着に対する取り組みとして、企業誘致、就業支援、創業支援、教育等を実施している。具体例をあげると、企業誘致では、企業立地奨励制度の対象業種を拡大している。就業支援では、地元大学と連携したインターンシップを実施している。

②学校・企業等に期待する役割、他自治体と連携できること

学校：小中学校では、鳥栖市の歴史や市独自の強みや魅力を知るための学習機会の創出

高校・大学では、生徒や学生の地元就職の推進に向けて、将来、地元に着・回帰したいと思ってくれる人材の育成

企業：拠点機能の地方移転、働き方の新しいスタイルによる居住地選択に係る制約の低減

他自治体：地域マーケティングの検討や若者の地元定着のように、鳥栖市が抱える地域課題は他の自治体と連携を深めることで相乗効果を生み出せる。

【多久市】

①若者の地元定着に関する課題と取り組み

多久市の課題として、「若者にとって魅力的な企業がない(製造業よりも事務系企業が人気だが、事務系企業が少ない)」、「県外に一度は出てみたいと思う若者が多く、地元に残りたいと思わせることが課題となっている」という回答があった。これらの課題に対して、多久市は、企業誘致と移住・定住支援を行っている。移住・定住支援では、新婚世帯家賃補助などの定住促進事業を行っている。

②学校・企業等に期待する役割、他自治体と連携できること

学校：将来的に地元に残りたいと思ってもらうために地元の良さを学ぶ機会の提供

企業：県内企業の企業情報や求人情報の情報発信

他自治体：各自治体の課題への取り組みに関する情報共有意見交換と情報共有

【伊万里市】

①若者の地元定着に関する課題と取り組み

伊万里市の課題として、「若者（特に若い女性）に業種や待遇面で魅力がある企業が少なく、都市圏へ流出している」、「例えば、IT 関連のように現在の社会潮流に対応した事業や業種が少ない」という回答があった。これらの課題に対して、伊万里市は、企業誘致、雇用支援、移住・定住支援を行っている。企業誘致では、工業団地の整備はもとより、IT 関連の事務系企業を誘致できるようにオフィススペースの創出に取り組んでいる。雇用支援では、市内企業と連携し、高校生や大学生を対象とした企業説明会を開催している。

②学校・企業等に期待する役割、他自治体と連携できること

学校：小中学校・高校では、地元の魅力に気付く（郷土愛を育む）学習機会の創出し、地域への課題意識や貢献意識を持たせることで、地域の将来を支える人材を育成

高校・大学では、地元企業を視野に入れた就職活動の機会を充実させるために、生徒・学生に対して優良な地元企業を積極的に紹介

企業：ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた多様な働き方の普及と促進

他自治体：企業情報の発信や子育て施設など住みやすさの PR をはじめとした移住・定住事業を広域連携で促進

【武雄市】

①若者の地元定着に関する課題と取り組み

武雄市の課題として、「若者が業種や待遇面で魅力を感じる企業が少ないこと」、「社会潮流に即した事業や業種が少ないこと」という回答があった。これらの課題に対して、武雄市は、企業誘致、就業支援、創業支援を行っている。具体例をあげると、就業支援では、人材確保のためのワーク・ライフ・バランスが実現できる労働環境整備を行っている。また、技能・技術の維持・継承のための人材育成を行っている。創業支援では、先進技術の活用による新たなビジネスモデルや商品サービス開発に取り組んでいる。また、地域資源を活かした経済循環の促進による魅力的な創業機会の創出に取り組んでいる。

②学校・企業等に期待する役割、他自治体と連携できること

学校：地元の魅力に気付く学習機会の創出と、地元企業を視野に入れた就職活動機会の充実

企業：若者、学校、地域へ向けた企業情報や催し等の情報発信

他自治体：職や住の生活圏は広域であるため、近隣自治体同士が種々の課題に連携して取り組む

【鹿島市】

①若者の地元定着に関する課題と取り組み

鹿島市の課題として、「地域の持つ資源や魅力などを知らない学生が多く、知名度の高い都市圏の企業に流出する一因となっている」という回答があった。この課題に対して、鹿島市は、教育に力を入れている。県内で実施されている「地域とつながる高校魅力づくりプロジェクト」をもとに、地域の魅力・資源を知ってもらうことを目的として、鹿島高校と連携を強め地域・経済や文化・社会など7項目の講義を実施している。また、地域で活躍する人材との交流を通じて、地域を愛する心を育む活動を実施している。その他、市内企業の説明会を高校で開催して、実際に企業に勤めている方の声を聴くことで地元企業の魅力や実績を知ってもらう機会を設けている。これらの取り組みを通じて、若者に地元就職を促している。

②学校・企業等に期待する役割、他自治体と連携できること

学校：地元の産業や伝統工芸に触れる機会の創出

企業：ホームページで企業情報を充実させるなど、若者が好んで使う情報収集ツールへの対応の強化

他自治体：若者が希望する多様な職種の情報を提供するために、各市町内の企業情報などを共有し、連携して情報発信に取り組む

【小城市】

①若者の地元定着に関する課題と取り組み

小城市の課題として、「魅力ある働き口が少ない」という回答があった。この課題に対して、小城市は、現状、有効な打開策に取り組めていない。

②学校・企業等に期待する役割、他自治体と連携できること

学校：地元就職者を増やすことを目的とした地元企業との関係強化

企業：新卒者の雇用枠の確保

【嬉野市】

①若者の地元定着に関する課題と取り組み

嬉野市の課題として、「業種や待遇面をはじめ若者が魅力を感じる企業がなく、大都市圏へ若者が流出している」という回答があった。この課題に対して、嬉野市は、企業誘致、就業支援、創業支援、移住・定住支援を行っている。就業支援や創業支援では、新規就農支援等を行っている。

②学校・企業等に期待する役割、他自治体と連携できること

学校：郷土愛の醸成、地元企業との連携、就職活動支援の充実

企業：地元の若者の積極的な採用、企業説明会の開催や学校との連携をはじめ情報発信の強化
他自治体：都市圏事務所における移住支援の連携、地域課題の共同研究の実施

【神崎市】

①若者の地元定着に関する課題と取り組み

神崎市の課題として、「若者が希望する業種が少ないため、他県や大都市へ流出している」という回答があった。この課題に対して、神崎市は、現状、有効な打開策に取り組めていない。

②学校・企業等に期待する役割、他自治体と連携できること

学校：地元や佐賀の魅力に気付き、郷土愛を育むことができる学習機会の提供

企業：若者や学校等へ向けた情報発信

3.3 県内10市の就職支援に関する考察

県内10市を調査対象としたアンケート調査から、大部分の都市が共通して抱えている課題が2つ見えてきた。ただし、1つ目と2つ目の課題は、表面的に別々のものともいえるが本質的には同根である。1つ目は、県内に若者が魅力を感じられる企業や業種が少ないことで、若者の県外流出を止められなくなっていることである。この課題の克服にあたっては、地元企業の魅力創出と魅力のある企業の誘致が必要である。2つ目は、地元企業の情報発信が弱く、企業や製品の魅力が若者に伝わっていないことで、若者の県外流出を止められなくなっていることである。これらの課題に、県内10市は危機感をもっており、何らかの支援に取り組んでいる。しかし、地元企業の魅力創出にしても、魅力ある企業の誘致にしても、「言うは易し行は難し」というのが現実である。地元企業の魅力創出のためには、研究開発や製品開発に代表される投資に基づくイノベーションが不可欠であるが、地元企業に投資できる体力があるかは疑問である。魅力のある企業の誘致のためには、産業団地やインキュベーション施設の整備、あるいは、各所の助成制度の活用が思い付くが、この手の支援は全国的に実施されており、差が付くものではない。これらの考察から、産学官連携のスキームを強化し、この地ならではの外部資源を活用できる体制を構築していくことが重要な解決策になるものと考えられる。佐賀県全体で各自治体の積極的な取り組みを強化しながら、自治体同士の連携（広域連携）、産・学・官の繋がりを強固にして有効な連携を図り、相乗効果を生み出していく必要がある。

4. アンケート調査に見る県内企業の「地元就職の課題」

4.1 アンケート調査の概要

県内企業のアンケート調査の調査対象は、九州経済連合会佐賀地域委員会に加盟している会員企業28社である。2020年11月から2021年1月にかけて、九州経済連合会佐賀地域委員会事務局で会員企業10社を訪問し、聞き取り調査を実施した。これ以外の会員企業18社には、調査項目をメールで送信し、メールで回答してもらう形式で調査を実施した。調査項目は、採用人数やそれに対する応募人数、応募者の出身地域、採用方法、各社の採用に関する課題などである。アンケートは選択式と自由記述式が採用

された。表6～8は、回答企業28社の特徴を簡易集計したものである。

表6は、回答企業の業種の集計結果である。建設・製造業（業者向け）が11社（39.3%）で最大となっている。以下、建設・製造業（一般向け）6社（21.4%）、サービス業（一般向け）6社（21.4%）、サービス業（業者向け）5社（17.9%）で続いている。一般向けとは、一般消費者向けに商品を販売している会社のことである。

表6 アンケート回答企業の業種

	企業数（社）	割合（%）
建設・製造業（一般向け）	6	21.4
建設・製造業（業者向け）	11	39.3
サービス業（一般向け）	6	21.4
サービス業（業者向け）	5	17.9
合計	28	100.00

出所：アンケートデータに基づき筆者作成

表7は、回答企業の会社規模の集計結果である。従業員数300人以上1,000人未満が10社（35.7%）で最大となっている。以下、100人以上300人未満が7社（25.0%）、30人以上100人未満が6社（21.4%）、1,000人以上が5社（17.9%）で続いている。

表7 アンケート回答企業の会社規模

	企業数（社）	割合（%）
30人以上100人未満	6	21.4
100人以上300人未満	7	25.0
300人以上1,000人未満	10	35.7
1,000人以上	5	17.9
合計	28	100.00

出所：アンケートデータに基づき筆者作成

表8は、回答企業の本店所在地の集計結果である。佐賀県西部が12社（42.9%）で最大となっている。以下、佐賀市が10社（35.7%）、県東部と県外が3社（10.7%）で続いている。佐賀市や佐賀県西部には、企業規模が大きく有力な佐賀県の地場産業が多く、佐賀県東部には、他県企業や中小企業が多くなっている。その結果、県東部には九州経済連合会佐賀地域委員会の加盟企業が少ないものと推測される。

表 8 アンケート回答企業の本店所在地

	企業数 (社)	割合 (%)
佐賀市	10	35.7
県東部	3	10.7
県西部	12	42.9
県外	3	10.7
合計	28	100.0

出所：アンケートデータに基づき筆者作成

4.2 各企業の取り組み

アンケート調査をもとに、県内企業が採用に関してどのような課題を抱えているのか見ていきたい。表 9 は、採用における募集と応募の関係の集計結果である。募集人数に対して応募数が上回っている企業は合計 16 社であった。募集人数に対して応募数が同等である企業が 7 社、募集人数に対して応募数が下回っている企業が 5 社であった。募集以上と募集同数の企業 (23=16+7) が全体の 8 割以上を占めていることから (23/28)、概ね募集以上の応募を確保できていることがわかる。募集人数に対して応募数が下回っている企業は、5 社中 4 社が県西部である。アンケート調査の自由記述の中には、「佐賀県西部出身者は就職を機に、佐賀市内へ転出する人が多い」という回答があり、企業側も県西部出身者の地元就職に関して課題感を持っていることがわかる。また、「内定を出しても、三大都市圏の企業の内定が出ると内定辞退するケースが多い」、「内定は予定の 2 倍程度多く出すが、実際の入社数は内定を出した数の半分以下となる」、「地元志向の学生は公務員試験を併願しており、合格すれば公務員になる」という回答もあった。これらのことから、企業側は選考中の学生とのミスマッチ解消や内定後のアフターフォローに関する課題と感じているものと推察できる。対策を講じる必要がある。

表 9 採用における募集と応募の関係 (単位：社)

	募集以上	募集同数	募集以下
佐賀市企業	9	1	0
県東部企業	0	2	1
県西部企業	5	3	4
県外企業	2	1	0
合計	16	7	5

出所：アンケートデータに基づき筆者作成

表 10 は、出身県別の採用者数と割合の集計結果である。2020 年度の数字で見ると、佐賀県出身者の採用が多い企業は佐賀市に本拠地を置く企業である。佐賀県出身者の採用数は、合計 136 人であった。反対に、佐賀県以外の出身者の採用が多い企業は県外に本拠地を置く企業である。佐賀県以外の出身者

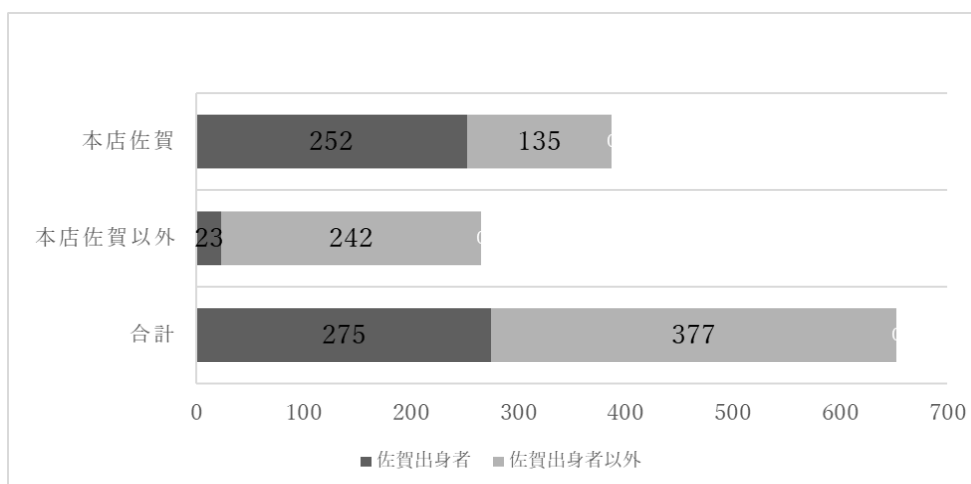
の採用数は、合計 242 人であった。また、図 2 にあるように、佐賀県に本拠地を置く企業の県内出身者の採用は 7 割を超えていることから、地元志向の学生のニーズと企業の地元出身者のニーズが概ね一致しているものと考えられる。加えて、アンケート調査の自由記述の中には、「他県出身者は離職率が高い傾向にある」という回答があった。このことから、人材育成を含む長期的な視点でも、企業側に地元出身者へのニーズがあることが理解できる。

表 10 出身県別の採用者数と割合

	佐賀県出身		佐賀県以外の出身	
	採用者数 (人)	割合 (%)	採用者数 (人)	割合 (%)
佐賀市企業	136	49.5	45	11.9
県東部企業	44	16.0	75	19.9
県西部企業	72	26.2	15	4.0
県外企業	23	8.4	242	64.2
合計	275	100.0	377	100.0

出所：アンケートデータに基づき筆者作成

図 2 採用者数と出身地について

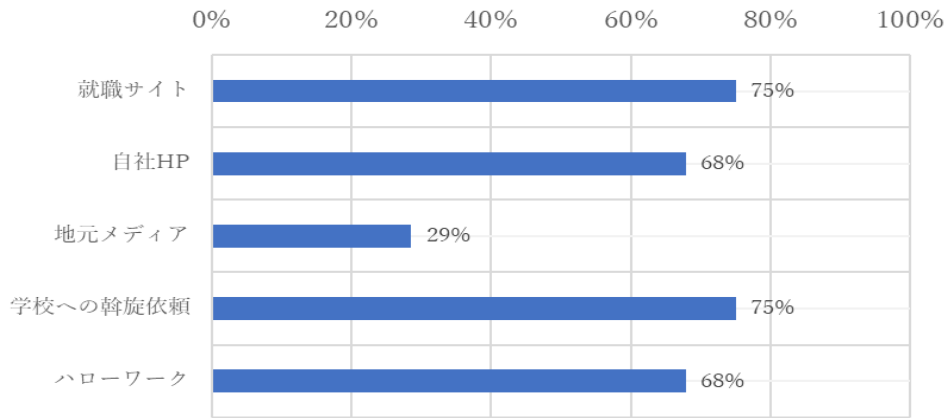


出所：アンケートデータに基づき筆者作成

図 3 は、募集方法の集計結果である。「就職情報サイト」の利用と「学校への斡旋依頼」を行っている企業が 28 社中 21 社 (75%) で最大である。以下、「自社ホームページ」の利用と「ハローワーク」利用が 19 社 (68%)、「地元メディア」利用が 8 社 (29%) である。アンケート回答企業 28 社の中で就職情報サイトを利用していない企業は 7 社である。これらの就職情報サイトを利用していない 7 社の募集方法を見てみる。これらの 7 社中 6 社は、学校への斡旋依頼とハローワークを活用している。また、7 社中 5 社は、応募者数が募集数以上または同数を獲得できているが、2 社は応募者数が募集数を下回っていた。このことは、就職情報サイトを利用していない企業でも、学校やハローワークとの関係を構築で

きているなら、採用を比較的順調に進められていることがわかる。

図3 募集方法（複数回答）



出所：アンケートデータに基づき筆者作成

最後に、アンケート調査の自由記述を整理したところ、大きく4つの課題が浮かび上がった。

1つ目は、企業と（就職対象者の）両親の繋がり的重要性である。自由記述では、「進路セミナーや説明会等を実施するなど、学校の就職窓口担当者との関係強化に取り組んでいる」、「高校での親子参加型のイベントなど、特に近年、親に対するアピールが重要性を増している」、「就職先の選択肢において、両親の思いも重視されている」という回答があった。このことから、地元就職を促進するためには、企業と学校の繋がりもさることながら、企業と（就職対象者の）両親の繋がりも強化する必要があると企業側が感じていることがわかった。

2つ目は、県外在住学生に佐賀県の企業知名度が伝わっていないことである。この課題に関連した自由記述として、「県外へ会社をPRする機会がない。県外へ一社でのPRは難しい」、「就職活動イベントでは、県内在住学生がメインで、佐賀県出身の県外在住者のUターンを促すためのものが少ない」、「福岡県（福岡市）に展開して会社説明会を実施しても、当社の名前さえ知らない学生がほとんどである」、「そもそも“佐賀”の会社に学生の目が向いていない」、「情報や機械のシステム関係など、専門知識のある学生を採用したいが、（福岡県の企業では応募が集まるものでも）佐賀県の企業では応募が集まらない」という回答があった。県外在住学生に県内企業の存在や魅力を伝えるために、採用方法を見直したり、他との連携を図ったりする必要がある。

3つ目は、学生が都市圏での就職や生活を希望しているため流出を抑制できないことである。この課題に関連した自由記述として、「学生の目線は、“都市圏”→“福岡県”→“地元（佐賀県）”である」、「福岡都市圏に近い自治体では、市内在住学生から福岡都市圏への転出の希望を頻繁に聞く」、「佐賀県には若者が遊べる場所がない」という回答があった。

4つ目は、就職活動や採用活動の長期化や情報量の増加による採用人材の不足である。この課題に関連した自由記述として「近年、就職活動や採用活動が長期化しており、かつ全体に情報量が多くなっている傾向にあるが、この状況に対応できる人的な余裕がなく悪循環になっている」という回答があった。

これら4つの課題の解決は簡単なものではない^(注3)。特に中小企業は会社の知名度もなく、採用活動を県外で何度も展開できる体力もなく、また、適切な人材を採用するノウハウも十分ではない。そのため、各社が単独で課題解決にあたって成果は上がりにくい。佐賀県庁や県内10市をはじめとした行政機関が、佐賀県内の企業の採用活動を支援していく必要がある。佐賀県内の学生だけでなく、大学進学で佐賀県から転出した学生に対しても、地元就職を促進させるために、産・学・官が一体となり連携して県内企業の魅力を高めていく必要がある。

4.3 県内企業の採用活動に関する考察

ここまでの議論を踏まえて、特に県内企業の募集方法をもとに、企業の採用活動が生徒や学生のニーズとマッチしているのかを考察する。

キャリアタス就活2022『学生モニター調査結果(2020年10月発行)』によると、学生の就職活動に関する情報入手先(複数回答)は、「就職情報サイト」が96.3%で最大である。以下、「企業ホームページ」が72.5%、「就職情報会社主催の就職イベント」が48.0%、「大学内で開催された就職イベント」が28.2%と続いている。就職活動に関する情報入手先で、学生が就職情報サイトを頼りにしていることがわかる。

これらはあくまでも全国の平均的な傾向であるが、そのような状況下でも、図3に付随した設問で見たように、県内企業の採用活動で就職情報サイトを利用していない企業は回答企業28社中7社であった。これらの7社は、就職情報サイトを利用せずとも地元の学校やハローワークとの繋がりを保つことで順調に採用活動を行っていた。これらの企業の回答は、地元の工業高校や商業高校の生徒の採用を意識したものである可能性が高く、実際、これまで有効に機能してきたものと考えられる。しかし、若者の側に立つと、地元企業の雇用削減の影響を受けやすい点が課題になる。加えて、(大学生の雇用を検討しても)学生の雇用にあたって有効に機能しない点も課題になる。先述したように、学生の就職活動に関する情報入手先(複数回答)は、「就職情報サイト」、「企業ホームページ」、「就職情報会社主催の就職イベント」、「大学内で開催された就職イベント」であった。採用活動で就職情報サイトや自社のホームページを活用できていない企業では、学生が企業を探したり、企業情報を収集したりする場合、そもそもアクセスできないことになってしまう。これでは当該企業への関心は持たれない。そのため、企業の採用活動に関して、これまでのやり方で地元の工業高校や商業高校の生徒の採用で十分なのか、大学生の採用が必要なのかを見直し、セグメントに応じた情報発信に取り組む必要がある。

5. おわりに

本稿では、佐賀県の地元就職に関して、2020年11月から2021年1月かけて県内10市と県内企業を対象に実施したアンケート調査に基づき、それぞれの現状と課題を考察してきた。

県内10市のアンケート調査から、「県内に若者が魅力を感じられる企業や業種が少なく、地元企業の情報発信が弱く、企業や製品の魅力が若者に伝わっていないことで、若者の県外流出を止められなくなっている」ことが共通の危機感になっていることがわかった。ただし、企業の情報発信に期待しているという声も多く、企業に情報発信を任せるだけではなく、産と官が一体感をもって課題解決に取り組む

必要があるということがわかった。一方で、県内企業のアンケート調査から、「元々、地元企業の認知度が低いところに、近年、採用活動やそれに付随した情報発信が長期化かつ膨大化しており、これに対応できる人的な余裕がなく、採用の見通しが立たなかったり、採用のミスマッチが生じたりして、悪循環に陥っている」ことが共通の危機感になっていることがわかった。

最後に、ここまでの議論を踏まえて、若者の地元就職に関する課題を克服するための提案を行う。今回のアンケート調査では、同時期に学生を対象としたものも実施されている。この調査結果を見ると、佐賀大学生は、地元企業の就職情報に満足しているということだが、(今回の調査対象以外の) 企業の中には、自社の HP の更新がなされていないところも少なくない。また、学生に向けて求職のための情報発信の仕方がわからないということも少なくない。学生に十分な情報が提供できていない可能性もある。企業規模にもよるが、企業が新卒入社の子員の働き方や育て方を把握できていない場合もある。

若者の地元就職の推進にあたっては、企業努力だけでは解消できない採用活動の課題を業界や地域で共有し、行政機関が支援していくことも重要である。具体例を挙げると、求職のための情報発信を強化した県内企業のポータルサイトやプラットフォームの作成である。県内企業の情報をまとめたプラットフォームは、対企業向けの技術や部品のマッチング機能を軸にしたものであり、就職活動の学生向けではない。あるいは、個別対応になる余地があるが、業界団体や行政機関が主催者となって、企業の HP の作成（更新）を目的とした講習会を開くことである。

行政機関の旗振りのもと、県内企業の情報発信を強化し、学生が県内企業の情報をキャッチできるようになることで、若者の地元就職への関心も高まるであろう。今後、佐賀県内の産・学・官がさらに連携を深め、地元就職の課題解決に向けて力を合わせることで、若者の地元就職が促進されることを期待したい。

注

(注 1) 2019 年 12 月 20 日には、地方創生の動きを加速させていくために、長期ビジョン（令和元年度改訂版）及び第 2 期の国の総合戦略が閣議決定され、地方創生の取り組みは推進されている。

(注 2) 4 つの基本目標として、1) ひとつづくり・ものづくり佐賀～安定した雇用を創出する～、2) 本物を磨き、ひとが集う佐賀～本県への新しいひとの流れを作る～、3) 子育てし大県佐賀～若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる～、4) 自発の地域づくり佐賀～時代と向き合う地域をつくる～ が掲げられている。

(注 3) これらの 4 つの課題は、自由記述の少数回答に基づいている。そのため、これらの 4 つの課題が他の企業でも同様に課題であるかを探っていく必要がある。

参考文献

佐賀県政策部政策チーム（2020）『佐賀県まち・ひと・しごと創生総合戦略について』

(https://www.pref.saga.lg.jp/kiji00377235/3_77235_180678_up_xvr1xg14.pdf) p. 1.

佐賀県政策部統計分析課（2017）「市町民経済計算」『市町内総生産（総括表～神埼市）』

(https://www.pref.saga.lg.jp/toukei/kiji0038130/3_8130_180970_up_qlqizn7i.pdf)

佐賀県政策部統計分析課（2021）『推移人口時系列データ』

(<https://www.pref.saga.lg.jp/kiji00380262/index.html>)

佐賀労働局 (2021) 『一般職業紹介状況について (令和3年4月分) (局計)』 pp.1-4.

(https://jsite.mhlw.go.jp/saga-roudoukyoku/jirei_toukei/kyujin_kyushoku/syokai.html)

株式会社ディスコ キャリタスリサーチ (2020) 『キャリアタス就活 2022 学生モニター調査結果 (2020年10月発行)』

(https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/10/202010_gakuseichosa_k.pdf) p.7.

内閣官房・内閣府総合サイト まち・ひと・しごと創生「長期ビジョン」「総合戦略」「基本方針」(2021年6月21日)

(https://www.chisou.go.jp/sousei/mahishi_index.html)

内閣府 (2017) 『2017年度 国民経済計算』 「経済活動別の国内総生産・要素所得 名目」

(https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h29/h29_kaku_top.html)

中村良平 (2014) 『まちづくり構造改革ー地域経済構造をデザインするー』 日本加除出版

中村良平 (2019) 『まちづくり構造改革IIーあらたな展開と実践ー』 日本加除出版

付録 県内 10 市の第 2 期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の取り組み

付録表は、県内 10 市の第 2 期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」における若者の地元就職に関する基本目標や政策をまとめたものである。

付録表 各自治体の第 2 期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」

自治体名	基本目標と政策	若者地元定着の位置づけ
佐賀市	都市の魅力を高めて人を惹きつける 1) 都市のブランディングの強化 2) 交流・関係・定住人口の拡大	・ UII ターン就職の支援 ・ 通勤補助制度
	多様な人材で強い経済をつくる 1) 人材の育成と確保 2) 地域経済を支える産業の振興	・ 新規就業の促進、高度人材の確保 ・ 大学生と地元企業のマッチング推進（インターンシップの斡旋） ・ 産学官連携によるキャリア教育の推進 ・ 工業団地整備、オフィスビルの確保の検討、企業誘致
唐津市	多様な産業の調和による「しごと」の創生 1) 第一次産業の就業者増加と経営安定 2) 新規創業支援 3) 農水商工連携（地産地消）等による雇用創出	・ 第一次産業の新規就業者への技術指導、経営支援、生産高向上、流通拡大 ・ 新規創業支援、空き店舗への出店支援 ・ 地域の雇用創出、企業説明会開催、産学官連携、製品づくり
	若い世代の希望実現による「みらい」の創生 1) 男女の出会いの創出 2) 安心して妊娠・出産ができる環境の整備 3) 子育て支援体制の充実 4) 一人ひとりが輝ける環境づくり	・ 仕事と家庭を両立できる職場環境づくり
鳥栖市	鳥栖市における安定した雇用を創出する 1) 新たな創業を支援し就労機会を創出する 2) 地理的優位性を活かしたしごとの創出 3) 地元就職率を高める 4) 高等学校・大学等における人材育成	・ スタートアップ！鳥栖シティ！「創業に関する支援を行ないます」 ・ 企業誘致の推進／多様な就業機会の確保
	鳥栖市への新しいひとの流れをつくる 1) 市内への移住を促進する 2) 若者の転出を減らす 3) 交流人口を拡大する	・ 東京圏からの UII ターンを推進！「地方創生移住支援の取組」 ・ 地元大学との連携による若者の転出抑制
多久市	第 2 期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」については、現在（調査時）策定中。	
伊万里市	産業振興により「活気あふれるまち」をつくる 1) しごとづくりと人材の確保	・ 若い世代の市内就職促進による市内定住に向けた施策の推進 ・ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた多様な働き方の普及

	<p>2) 農林水産業の振興</p> <p>3) 商工業の振興</p> <p>4) 港湾の活用</p> <p>5) 移住・定住の促進</p>	<p>推進による若者や女性が働きやすい職場環境の創出</p>
	<p>地域資源を生かし「行きたいまち」をつくる</p> <p>1) 交流人口の拡大によるにぎわいのあるまちづくり</p> <p>2) 文化芸術・スポーツの振興</p> <p>3) 農林水産業の振興</p> <p>4) 観光の振興</p> <p>5) 移住・定住の促進</p>	<p>・市内企業への就職や本市への関心を持つ若者を増加させるための大学と連携した伊万里市の情報提供機会の創出</p>
<p>武雄市</p>	<p>仕事を創出し、所得を上げる</p> <p>1) 企業誘致の積極的な推進</p> <p>2) 中小企業支援、企業・創業等支援</p> <p>3) 就労支援、人材の確保・育成</p> <p>4) 魅力ある農林業の振興</p>	<p>・企業誘致の積極的な推進</p> <p>・中小企業支援、企業・創業等支援</p> <p>・就労支援、人材の確保・育成</p>
<p>鹿島市</p>	<p>鹿島の「ものづくり」をさらに磨きあげて鹿島ならではの仕事を生み出す</p> <p>1) 新規就農者、農業後継者への支援</p> <p>2) 既存中小企業者・新規創業者及び第2創業者への支援</p> <p>3) 雇用の拡大・創出に係る地元高校・大学との連携</p>	<p>・新規就農者相談支援事業、青年就農給付金事業</p> <p>・さが地方創生人材育成プロジェクト</p>
<p>小城市</p>	<p>「しごとができる小城づくり」～安心して働けるようにする～</p> <p>1) 農林業の振興</p> <p>2) 水産業の振興</p> <p>3) 商工業の振興</p>	
<p>嬉野市</p>	<p>嬉野市で働きたい“しごと”をつくる</p> <p>1) 企業誘致ビルを活用した新たな雇用の創出</p> <p>2) 地場産業を支える企業支援・起業支援の推進</p> <p>3) 魅力ある地域商工業の創造</p> <p>4) うれしの茶の生産振興と販路・需要開拓</p> <p>5) “うれしのブランド”づくりと稼ぐ農業の推進</p> <p>6) 活力ある農業担い手の育成と農業後継者の確保</p>	<p>・企業誘致ビルの活用、企業誘致</p> <p>・企業支援・創業支援の拡充、UII ターン等の移住・就業支援、市内企業へのインターンシップ受入れ体制の強化・支援、大学との共同研究の実施</p>
<p>神崎市</p>	<p>魅力ある産業・職場づくりのまち神埼</p> <p>1) 本市における安定した雇用を創出する</p>	
	<p>人と歴史がおりなすまち</p> <p>1) 神崎本市への新しいひとの流れをつくる</p>	<p>・若者を中心とした UII ターンの促進</p>

出所：アンケートデータに基づき筆者作成