

非三大都市圏出身の大学生における 地元志向とパーソナリティ

法政大学キャリアデザイン学部 教授 田澤 実
法政大学キャリアデザイン学部 教授 梅崎 修

1. 問題と目的

(1) 若者の東京一極集中

2018年5月、地域における大学の振興及び若者の雇用機会の創出による若者の修学及び就業の促進に関する法律が参議院本会議で可決、成立した（参議院, 2018）。これは東京23区での大学の入学定員増を2028年3月まで認めないとするものである。進学や就職に伴う若者の東京一極集中是正がこの背景にある。

総務省（2023）によると、2022年における年齢別の都道府県間移動率は、22歳（14.52%）が最も高く、次いで24歳（10.66%）、25歳（9.82%）、23歳（9.79%）と、20代の移動率が顕著である。一方、10代では18歳（7.19%）が特に高い割合を示している。これは、我が国における都道府県間の移動が20代で大きな割合を占めており、特に18歳と22歳の移動が目立っていることを示している。これらの中には、高校や大学を卒業した後に県間で移動する若者が含まれている。

また、文部科学省（2023）によれば、令和5年度における大学数は810校であった。最も多いのが東京都（144校）であり、次いで大阪府（58校）、愛知県（52校）であった。現在もなお、東京都に大学が集中していることがわかる。田澤（2020）は、大学数と自県進学率の関連を散布図と相関分析により確認し、両者には正の関連がみられること、そして、東京都が外れ値として位置づけられることを示した。また、大学進学時の県間移動では、どのエリアにおいても自県への進学のほか、東京都への進学が多いことも示した。

近年の動向としては、内閣官房らの「第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦

略」(2020 改訂版)」などにに基づき、地域における大学の振興や若者の雇用機会の創出等によって地域における若者の修学や就業を促進する取組みが進められている。また、文部科学省(2020)により、大学が地方公共団体、民間企業等と連携して地域が求める人材を育成し、出口(就職先)と一体となった教育プログラムを構築する「大学による地方創生人材教育プログラム構築事業(COC+R)」が実施されている。

以上のように、若者の地元進学や地元就職に社会的関心が集まっている。

(2) 若者の地元就職

マイナビ(2023)は、地元就職希望の割合について時系列的推移を確認した。その結果、2017年卒から2021年卒までは地元就職希望が減少していたものの、2022年卒からは増加していることを示した。コロナ禍前は求人倍率の高まりにあわせて地元就職希望が減少し、都市圏の大手企業などの就職意向が高まっていたものの、コロナ禍以降は求人倍率がやや低下し、経済状況が不透明であることなどから地元就職意向が高まったと推察している。同様に、マイナビ(2023)は、三大都市圏が地元の学生と非三大都市圏が地元の学生では、Uターン就職を含む地元就職希望の割合が異なることも示した。「希望する」と「どちらかという他希望する」を合わせた割合は前者が61.8%であるのに対して、後者は57.3%であることを示した。この結果は、相対的に非三大都市圏の企業の方が志望者を集めることが難しくなる可能性を示唆している。

(3) 若者の地域移動

若者の地域移動は、社会的な要因と心理的な要因の双方から研究がされている。

社会的な要因については、労働経済学や社会学の分野で研究の蓄積がある。たとえば、太田(2010)、久世(2011)は、有効求人倍率が高い時には県外就職率が低下し、有効求人倍率が低い時には県外就職率が上昇する関係性を明らかにした。これは、若者が就業機会を求めて景気が良い地域に移動することを示している。経済的環境要因として、後河(2019)は、大学進学時における地元残留が地元外進学に比べて費用的に廉価であるために積極的に選択されている可能性がある

ることを指摘した。そして、家庭要因として、冨江（1997）は長子（長男長女、一人っ子）であることが、地元志向の進路・キャリア選択を形成していることを指摘した。なお、近年は地方に住む若者について、轡田（2017）による包括的なレビューがある。轡田（2017）は地元に残る、地元に戻るという地方在住の若者論を展開し、若者の居住動機には経済活動上の要因に加えて、地域のネットワークなどのような存在論的な要因が重要であることを指摘した。

心理的な要因については、地元志向の学生のキャリア意識の低さが指摘されている。たとえば、平尾・重松（2006）は、地元志向の学生のほうが仕事をするイメージを持っていない者が多く、就職活動に対する意欲も相対的に低いことを明らかにした。平尾・田中（2016）は、地元志向の学生はやや長期的に働くという意識が低い特徴があることを明らかにし、地元志向の学生は地元企業が期待する人物像とは異なる可能性が高いことを指摘した。田澤・梅崎（2019）は、非三大都市圏において、地元の大学に進学して地元での就職を希望する地元志向の学生のキャリア意識が相対的に低いことを示し、同様の結果が三大都市圏の学生には見られないことを示した。なお、労働政策研究・研修機構（2015）は地方の大学において、進学のために地域移動をせず、地元就職を目指す学生は「視野が狭い」場合があるため、大学側がキャリア教育で揺さぶりをかける必要性を認識していることを明らかにした。言い換えれば、これらの研究は地元志向の学生の消極性に焦点を当てたものである。それでは、「地元に残る学生」「地元に戻る学生」「地元を離れる学生」にはどのような特性の違いがあるのだろうか。本研究ではパーソナリティに着目することにした。

（4）パーソナリティ

日本経済団体連合会（2018）は、選考にあたって特に重視した点で「コミュニケーション能力」（82.4%）が最も多く、次いで、「主体性」（64.3%）、「チャレンジ精神」（48.9%）、「協調性」（47.0%）、「誠実性」（43.4%）、「ストレス耐性」（35.2%）であることを示した。

これらの選抜基準については、人間を5つのパーソナリティで記述してきたビッグ・ファイブ（Big Five）や5因子モデル（Five Factor Model）の研究の蓄積が関連する。その5つの特性とは、外向性（Extraversion）、協調性（Agreeableness）、

勤勉性（誠実性）（Conscientiousness）、神経症傾向（Neuroticism）、開放性（Openness）である。たしかに、鈴木（2022）が指摘するように、「誠実性」や「協調性」が選抜基準の上位にあるからといって、その「誠実性」や「協調性」がビッグ・ファイブ理論における意味なのか、それとも個別企業で独自に規定された意味なのかはわからないという制約はある。しかし、大庭・森（2000）がパーソナリティと大卒新入社員の適応の関連を明らかにしたように、企業においても採用時において学生のパーソナリティを把握したいというニーズがあると思われる。また、地元を志向する学生の特徴についてパーソナリティの観点から明らかにすることは、そのパーソナリティを持つ学生がどこで働きたいと思っているのかを明らかにすることでもある。このことは、どの地域を対象に採用活動の広報を行うかを検討している企業だけでなく、学生と企業のマッチングを支援する者にとっても有益な情報となることが期待できる。そこで以下には各特性の特徴や各特性が高い者の行動例を示す。

村上・村上（2017）によれば、各特性の特徴には下記のようなものがある。外向性が高い者は、社交的で、積極的に人と付き合い、社会的な流行や変化に強い関心があるが、低い者は内向的で、引っ込み思案で冒険を好まない。協調性が高い者は、親切で物分かりが良く、他の人が決めたことでも協力を惜しまないが、低い者は利己的で非協力的であり、疑い深く、人の言葉を信用しない。勤勉性が高い者は、何事でも徹底的に取り組み、細かく計画を立てて正確にやり遂げるが、低い者は怠惰で何事も中途半端でやめてしまう。神経症傾向が高い者は、落ち着きがなく、情緒的に不安定であるが、低い者は穏やかで、情緒的に安定しており、くつろいだ態度で仕事をやり通したり、生活したりする。開放性が高い者は、好奇心が強く、物事を冷静に受け止め、複雑で抽象的な事柄にも理解があるが、低い者は考えるのが苦手で、想像力に欠けるところがある。

また、John et al.（2008）によれば、各特性が高い者の行動例には下記のようなものがある。外向性が高い者は、プロジェクトを組織する際に、率先して行動し、協調性が高い者は、他人の良いところを強調して話したり、動揺している友人をなぐさめたりすることがある。また、勤勉性が高い者は、良い成績を取るために一生懸命に勉強して、約束の時間に正確に到着し、神経症傾向が高い者は、誰かに怒られて動揺し、職場組織へのコミットメントを感じられないことがある。そ

して、開放性が高い者は、学ぶこと自体を楽しんでおり、日常を打破するような刺激的な活動を探すことがある。

(5) 本研究の目的

本研究では、非三大都市圏出身の大学生を対象として、地元志向とパーソナリティの関係を明らかにすることを目的とする。なお、先行研究では一部の例外(e.g. 牟田, 1986)を除き、その多くは自県または他県という点で行われており、他県を一律に扱ってきた。それに対して、本稿では、「地元を離れる学生」については、「東京都への移動」と「東京都以外への移動」を分けて捉える。すなわち、他県を二つに分けることにする。

2. 方法

(1) 調査時期

2021年11月から12月であった。

(2) 対象者

本研究では非三大都市圏を地元とする大学生を対象とするために以下の手続きをとった。非三大都市圏の定義は総務省による分類を用い、地元の定義は対象者の通っていた高校の所在地の県とした。これは、高校には実家から通うことがほとんどであることによる。具体的には、就職情報サイトのモニターから東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、愛知県、三重県、岐阜県、大阪府、京都府、兵庫県、奈良県以外の36道県に所在地のある高校を卒業した者を抽出した。その結果、分析の対象者は大学3年生1,298名(男性418名;女性880名)であった。なお、本研究の対象者であるモニターの会員規約には、回答を「大学や研究機関と実施する共同調査」に利用する旨を記載してある。

(3) 用いた質問項目

① 地域移動パターン

高校所在地、大学所在地、希望勤務地について、47都道府県に「海外」を足し合わせた合計48個の選択肢から回答を依頼した。いずれかに「海外」と回答した

者は分析の対象から除外した。まず、田澤・梅崎（2019）を参考にして、地域移動の5パターン（「完全地元残留組」「社会人デビュー組」「Uターン就職組」「大学デビュー残留組」「流動組」）を設けた。その後、東京の大学に進学したか否か、東京への勤務を希望するか否かにより分類した。結果として、地域移動の10パターン（「完全地元残留組」「社会人デビュー組（東京に）」「社会人デビュー組（東京以外に）」「Uターン就職組（東京から）」「大学デビュー残留組（東京に）」「流動組（東京から）」「Uターン就職組（東京以外から）」「流動組（東京に）」「大学デビュー残留組（東京以外に）」「流動組（東京以外に）」）を設けた（図1）。「完全地元残留組」「Uターン就職組（東京から）」「Uターン就職組（東京以外から）」を地元志向と解釈した。

図1 地域移動パターン



a) 高校所在地

「卒業した高校の所在地の都道府県を選択してください」と教示した。

b) 大学所在地

「進学した大学の所在地の都道府県を選択してください」と教示した。「高校所在地」と「大学所在地」が同じであれば、「地元の大学に進学した」と解釈することにした。

c) 希望勤務地

「最も働きたいと思う勤務地を都道府県一覧から1つ選択してください」と

教示した。「高校所在地」と「希望勤務地」が同じであれば、「地元での勤務を希望している」と解釈することにした。

② パーソナリティ

日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J; 小塩ら, 2012) の 10 項目を用いた。TIPI-J は Gosling et al. (2003) が作成した TIPI の日本語版であり、ビッグ・ファイブの各次元を正負 2 項目、合計 10 項目で構成される (7 件法)。5 つの次元とは、外向性 (項目例:「活発で、外交的だと思う」)、協調性 (項目例:「人に気をつかう、やさしい人間だと思う」)、勤勉性 (項目例:「しっかりしていて、自分に厳しいと思う」)、神経症傾向 (項目例:「心配性で、うろたえやすいと思う」)、開放性 (項目例:「新しいことが好きで、変わった考えをもつと思う」) である。小塩ら (2012) により、併存的妥当性および再検査信頼性が確認されている。逆転項目の処理を行った後、TIPI-J の対応する 2 項目の得点を合計することにより、5 つの下位尺度得点を算出した。

3. 結果

(4) 地域移動パターン

地域移動パターンの人数等を表 1 に示す。最も多いのは「① 完全地元残留組」(30.4%) であり、次いで、「⑦ U ターン就職組 (東京以外から)」(16.6%) であった。性別による大きな偏りはないと判断し、以降の分析は男女を合わせて行うことにした。

表1 地域移動パターンの人数等

	男性		女性		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
① 完全地元残留組	126	30.1%	269	30.6%	395	30.4%
② 社会人デビュー組（東京に）	22	5.3%	51	5.8%	73	5.6%
③ 社会人デビュー組（東京以外に）	36	8.6%	74	8.4%	110	8.5%
④ Uターン就職組（東京から）	10	2.4%	24	2.7%	34	2.6%
⑤ 大学デビュー残留組（東京に）	33	7.9%	70	8.0%	103	7.9%
⑥ 流動組（東京から）	5	1.2%	16	1.8%	21	1.6%
⑦ Uターン就職組（東京以外から）	72	17.2%	143	16.3%	215	16.6%
⑧ 流動組（東京に）	40	9.6%	70	8.0%	110	8.5%
⑨ 大学デビュー残留組（東京以外に）	39	9.3%	98	11.1%	137	10.6%
⑩ 流動組（東京以外に）	35	8.4%	65	7.4%	100	7.7%
	418		880		1298	

(注1) 地元志向の地域移動パターンに網掛けを施した

(2) 地域移動パターンとパーソナリティ

地域移動パターンによって、パーソナリティが異なるのか明らかにするために、地域移動の10パターンを独立変数、TIPI-Jの5つの下位尺度得点を従属変数とした一要因分散分析を行った。その結果、「外向性」「協調性」「開放性」において群間の得点差が有意であった（それぞれ、 $F(9,1288)=5.43, p<.001, \eta_p^2=.037$ 、 $F(9,1288)=2.10, p=.027, \eta_p^2=.014$ 、 $F(9,1288)=5.64, p<.001, \eta_p^2=.038$ ）。Holm法による多重比較を行ったところ、下記のような結果が得られた（表2、図3、図4）。「外向性」では、「① 完全地元残留組」および「⑦ Uターン就職組（東京以外から）」は、「② 社会人デビュー組（東京に）」「⑤ 大学デビュー残留組（東京に）」「⑧ 流動組（東京に）」よりも有意に低かった。しかしながら、「④ Uターン就職組（東京から）」との間にはそのような結果が見られなかった。「協調性」では、「④ Uターン就職組（東京から）」は「⑤ 大学デビュー残留組（東京に）」よりも有意に低かった。「開放性」では、「① 完全地元残留組」は「② 社会人デビュー組（東京に）」「⑧ 流動組（東京に）」よりも有意に低く、「③ 社会人デビュー組（東京以外に）」「④ Uターン就職組（東京から）」は「⑧ 流動組（東京に）」よりも有意に低く、「⑦ Uターン就職組（東京以外から）」は「② 社会人デビュー組（東京に）」「⑤ 大学デビュー残留組（東京に）」「⑧ 流動組（東京に）」よりも有意に低かった。

表2 地域移動パターンごとのパーソナリティの下位尺度得点の平均等

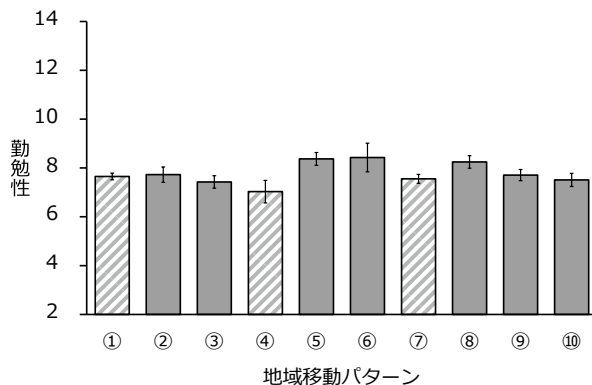
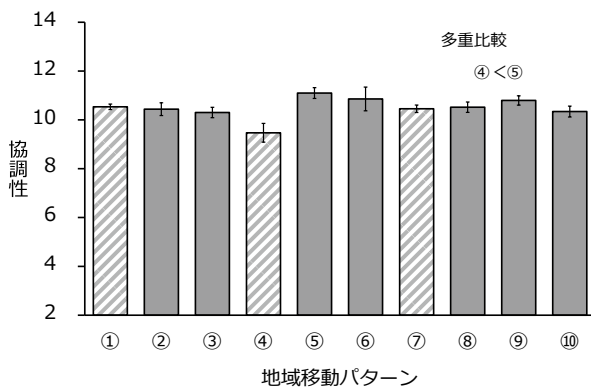
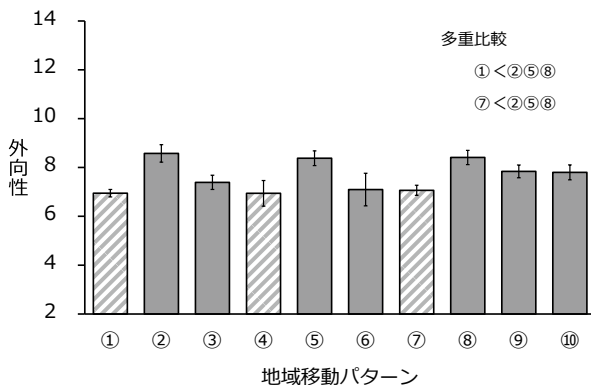
	外向性	協調性	勤勉性	神経症傾向	開放性
① 完全地元残留組	6.95 (3.07)	10.53 (2.30)	7.65 (2.67)	9.00 (2.45)	7.74 (2.60)
② 社会人デビュー組 (東京に)	8.58 (3.42)	10.44 (1.95)	7.73 (2.75)	8.96 (3.07)	8.92 (2.76)
③ 社会人デビュー組 (東京以外に)	7.39 (2.84)	10.30 (2.25)	7.43 (2.51)	8.84 (2.60)	7.91 (2.51)
④ Uターン就職組 (東京から)	6.94 (2.81)	9.47 (2.16)	7.03 (2.78)	9.71 (2.54)	7.24 (3.06)
⑤ 大学デビュー残留組 (東京に)	8.38 (3.07)	11.10 (2.02)	8.37 (2.73)	8.17 (2.65)	8.51 (2.89)
⑥ 流動組 (東京から)	7.10 (3.18)	10.86 (2.13)	8.43 (2.34)	8.76 (2.72)	7.19 (2.71)
⑦ Uターン就職組 (東京以外から)	7.07 (2.85)	10.46 (2.34)	7.55 (2.56)	8.90 (2.60)	7.41 (2.76)
⑧ 流動組 (東京に)	8.41 (3.31)	10.52 (2.17)	8.25 (2.71)	8.61 (2.64)	9.06 (2.56)
⑨ 大学デビュー残留組 (東京以外に)	7.84 (3.11)	10.80 (2.10)	7.71 (2.94)	8.99 (2.37)	8.12 (2.43)
⑩ 流動組 (東京以外に)	7.80 (3.06)	10.34 (2.43)	7.51 (2.84)	8.52 (2.77)	8.12 (2.52)
<i>F</i> 値	5.43 ***	2.10 *	1.88	1.74	5.64 ***
	①<②⑤⑧	④<⑤			①<②⑧
多重比較	⑦<②⑤⑧				③④<⑧
					⑦<②⑤⑧

* $p < .05$ *** $p < .001$

カッコ内の数値は標準偏差

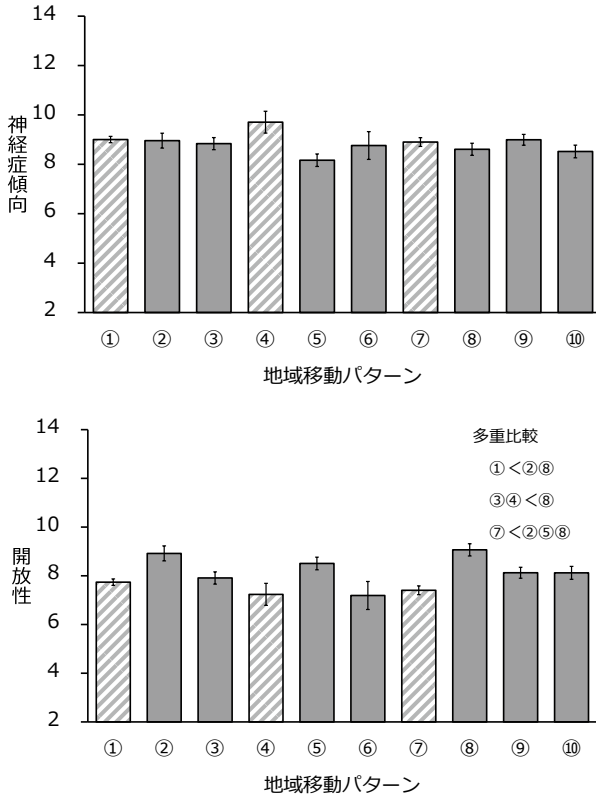
(注1) 地元志向の地域移動パターンに網掛けを施した

図3 地域移動パターンごとの外向性、協調性、勤勉性の平均等



(注1) 地域移動パターンの①～⑩は、図1および表1に対応。①、④、⑦が地元志向。エラーバーは標準誤差。

図4 地域移動パターンごとの神経症傾向、開放性の平均等



(注1) 地域移動パターンの①～⑩は、図1および表1と対応。①、④、⑦が地元志向。エラーバーは標準誤差。

4. 考 察

本研究の目的は、非三大都市圏を地元とする学生の地元志向とパーソナリティの関係を明らかにすることであった。県単位で地元志向を捉えてきた従来の地元志向の研究は自県または他県として分類してきた。それに対して、本研究では他県について東京都と東京都以外を分けて捉えた。

(1) 結果のまとめと実践への示唆

第一に、「① 完全地元残留組」は「⑤ 大学デビュー残留組 (東京に)」よりも

外向性が低く、「④ U ターン就職組（東京から）」は「⑤ 大学デビュー残留組（東京に）」よりも協調性が低く、「⑦ U ターン就職組（東京以外から）」は、「⑤ 大学デビュー残留組（東京に）」よりも外向性と開放性が低かった。言い換えれば、非三大都市圏を地元とする学生のうち、東京の大学に進学し、東京での勤務を希望する者は、概して地元志向の者よりも「外向性」「協調性」「開放性」が高かった。すなわち、非三大都市圏を地元としており、東京の大学に進学後、そのまま東京での勤務を希望する学生は、社交的で積極的に人と付き合い、他の人が決めたことでも協力を惜しまず、好奇心が強いことに特徴があるといえる。この結果は、大学進学時の時点で、このような特徴を持つ人材が非三大都市圏から東京に流出している可能性を示唆している。

第二に、非三大都市圏を地元とする学生のうち、大学卒業後に東京での勤務を希望する者（「② 社会人デビュー組（東京に）」「⑤ 大学デビュー残留組（東京に）」「⑧ 流動組（東京に）」）は、地元志向の者（「① 完全地元残留組」および「⑦ U ターン就職組（東京以外の大学から）」）よりも「外向性」が高かった。すなわち、地元の大学に進学していても、地元以外の大学に進学していても、非三大都市圏を地元とする東京勤務希望者は、地元の大学に進学し地元就職を希望する者および東京以外の他県に進学し地元に戻ることを希望する者よりも社交的で積極的に人と付き合う傾向があった。しかし、東京の大学に進学後に地元での勤務を希望する者（④ U ターン就職組（東京から））との間にはそのような結果はみられなかった。この結果は以下のような実践への示唆を与える。

北陸産業活性化センター（2016）は、北陸地域における中小企業を対象にしたヒアリングより、地元出身で地元の大学に進学した学生は勉強ができて真面目であること、U ターン学生は域外で揉まれてきた経験があり視野が広いことを特徴と捉えている結果を示している。このように、志望者に外向性を求める非三大都市圏の企業が U ターン就職を希望する学生とコンタクトをする際には、他県に進学した学生をひとまとまりに捉えるのではなく、東京都からの U ターンなのか、それ東京都以外の県からの U ターンなのか分けて捉えることが求められるといえよう。

第三に、非三大都市圏を地元とする学生のうち、進学先が地元でも東京でもないものの東京での勤務を希望する者（⑧ 流動組（東京に））が相対的に「開放性」

が高いことを示したことも本研究の意義である。本研究は、このような学生は、好奇心が強く、複雑で抽象的な事柄にも理解がある傾向があることを明らかにした。この結果は、東京に所在地がある企業において、志望者に開放性を求める場合は、非三大都市圏を地元とする学生に対して、広くアプローチをする必要性を物語っている。

(2) 今後の課題

本研究は非三大都市圏を地元とする学生のみを対象にすることにより、地元に残る学生、地元に戻る学生、東京に進出する地元学生の主な特徴を示した。これが本研究の意義である。しかしながら、以下に示すような課題も残された。第一に、本研究では、その地域移動パターンを選択した理由については十分に検討できなかった。自由記述等の活用をした追加的な調査が望まれる。第二に、採用サイドから見れば、地元に残る学生、地元に戻る学生のみならず、他県から地元に来る学生がいる。三大都市圏出身で非三大都市圏への就職を希望する者などがその例である。これらの者も含めた研究と比較する必要がある。

引用文献

- 後河正浩 (2019) 「若者の地域間移動の傾向と要因：都道府県データでみる大学進学・初職就職時の地域間移動」『京都産業大学経済学レビュー』6, pp. 1-42.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B., Jr. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- 平尾元彦・重松政徳 (2006) 「大学生の地元志向と就職意識」『大学教育』3, pp. 161-168.
- 平尾元彦・田中久美子 (2016) 「大学生の地元志向とキャリア意識」『キャリアデザイン研究』12, pp. 85-92.
- 北陸産業活性化センター (2016) 「北陸地域における中小企業の雇用に関する調査及び研究：新規大卒者の採用に関する調査研究」
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative big-five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114-158). New York, NY: Guilford Press.
- 饒田竜蔵 (2017) 『地方暮らしの幸福と若者』勁草書房.

14 法政大学キャリアデザイン学部紀要第 21 号

- 久世世子 (2011) 「若者問題の地域格差：都道府県別データによる分析」樋口明彦・上村泰裕・平塚真樹編著『若者問題と教育・雇用・社会保障：東アジアと周縁から考える』法政大学出版局, pp.121-156.
- 文部科学省 (2020) 「令和 2 年度大学教育再生戦略推進費「大学による地方創生人材教育プログラム構築事業」の選定結果について」
- 文部科学省 (2023) 「学校基本調査令和 5 年度」
- マイナビ (2023) 「2024 年卒マイナビ大学生 U ターン・地元就職に関する調査」
- 村上宣寛・村上千恵子 (2017) 『主要 5 因子性格検査ハンドブック三訂版：性格測定の基礎から主要 5 因子の世界へ』筑摩書房.
- 牟田博光 (1986) 「大学・短大進学に伴う地域間移動の時系列分析」『広島大学大学教育研究センター大学論集』16, pp.179-197.
- 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局・内閣府地方創生推進事務局 (2020) 「第 2 期『まち・ひと・しごと創生総合戦略』(2020 改訂版)」
- 日本経済団体連合会 (2018) 「2018 年度新卒採用に関するアンケート調査結果」
- 大庭さよ・森崇王 (2000) 「大卒新入社員の適応に対するビッグ・ファイヴの役割」『産業・組織心理学研究』13(1), pp.39-53.
- 小塩真司・阿部晋吾・カトローニピノ (2012) 「日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み」『パーソナリティ研究』21, pp.40-52.
- 太田聰一 (2010) 『若年者就業の経済学』日本経済新聞社.
- 労働政策研究・研修機構 (2015) 「若者の地域移動：長期的動向とマッチングの変化」参議院本会議投票結果 (第 196 回国会 2018 年 5 月 25 日) <https://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/vote/196/196-0525-v002.htm> (2023 年 1 月 11 日アクセス)
- 総務省 (2023) 「住民基本台帳人口移動報告 2022 年 (令和 4 年) 結果 (移動率)」
- 鈴木智之 (2022) 「新卒採用選抜基準への認識の不一致を生む構造と解消策：パーソナリティ, 知的能力, 評価者間信頼性を理論的枠組みとして」『日本労働研究雑誌』64(5), pp.39-47.
- 田澤実 (2020) 「自県進学率と地元意識の広さ」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』17, pp.79-104
- 田澤実・梅崎修 (2019) 「地元志向が就職活動に与える影響」梅崎修・田澤実 (編) 『大学生の内定獲得：就活支援・家族・きょうだい・地元をめぐる』法政大学出版局 pp.131-143.
- 富江英俊 (1997) 「高校生の進路選択における「地元志向」の分析：都市イメージ・少子化との関連を中心に」『東京大学大学院教育学研究科紀要』37, pp.145-154.

ABSTRACT

Personality Traits and Local Orientation: A Study of Japanese University Students from Non-Major Metropolitan Areas

Minoru TAZAWA
Osamu UMEZAKI

In recent years, Japan has seen a trend where many young people move to Tokyo for university education or employment after graduation. In response, universities in the 23 wards of Tokyo have developed policies to curb the increase in their admission capacity. Previous studies have highlighted that students from areas outside the three major metropolitan areas (non-major metropolitan areas) tend to have lower career aspirations if they are locally oriented. This study aimed to elucidate the relationship between local orientation and personality among students from non-major metropolitan areas. A total of 1,298 university students from these areas were surveyed. Firstly, the Japanese Version of the Ten Item Personality Inventory (Oshio et al., 2012) was used to measure personality. Secondly, to assess local orientation, questions were asked about the location of their high school, university, and preferred workplace. The main findings were as follows: First, students from non-major metropolitan areas who attended universities in Tokyo and wished to work there tended to have higher levels of extraversion, agreeableness, and openness than those who were locally oriented. Second, students from non-major metropolitan areas who neither studied in their hometown nor Tokyo but wished to work in Tokyo showed relatively higher openness. Thus, this study demonstrated the personality traits of students from non-major metropolitan

areas who choose to stay in their hometown, return to their hometown, or move to Tokyo. Finally, strategies for companies seeking students with extraversion and openness were suggested.