

公共政策フォーラム2023 in 信州上田 政策提言

## キャリア共創都市

### -移動と声の実証分析-

慶應義塾大学 総合政策学部 篠原研究会（指導教員：篠原 舟吾）

代表者

市川 裕也

発表者

市川 裕也 谷本 結音 天坂 優希 陳 柔妍 Hoa Nguyen

参加者

市川 裕也 西田 駿 谷本 結音 天坂 優希 深町 優雨 陳 柔妍  
Hoa Nguyen

## 梗概

人口減少時代に「持続可能なまちづくり」を実現することは、日本の多くの中小都市の課題である。一方で、地域の持続可能性確保に貢献する存在でありながら、自らの「声」を上げにくい人達がいる。例えば、選挙権を持たない高校生や外国人である。本論文では、取り上げられない声をまちづくりに反映させるための取組について、キャリアの観点からアプローチする。

Hirschman(1970)のExit, Voice, and Loyalty (EVL)理論に基づき、上田市内の高校生・外国人の行動選択とその要因を分析するため、市内2校の高校生1,450人を対象とする質問票調査及び市内計10団体・企業を対象とする質的調査を実施した。質問票調査は記述統計・二標本t検定・重回帰分析による分析を、質的調査は内容分析を行った。この結果、高校生はキャリア志向で「人間関係・家庭」「地域貢献」を重視する人が上田に残りたいとする傾向が強いこと、キャリアにおいて「自己実現」と「趣味・ワークライフバランス」を重視することが明らかになった。また、外国人に関する分析の結果、多文化共生の実現に課題がある一方で、同郷の外国人によるコミュニティが形成されていること、企業により多文化共生の取組が行われていることが明らかになった。

以上を踏まえ、市内の企業・高校生・外国人の協働により、働き手が希望するキャリアをイメージ・実現出来るように企業の環境を変えていく「キャリア共創都市モデル」を提案する。本モデルにより、高校生や外国人の声を反映させることで、上田へのLoyaltyを高めると共に、市内での多様な価値観の交流や上田市で働くことのイメージアップが期待できる。企業を通じて地域を変えていく「まちづくり」は、上田に希望ある未来をもたらす。

## はじめに

上田市は、長野県東信地方に位置する、県内第3の人口を擁する都市である。菅平高原を始めとする豊かな自然と真田氏の歴史、製造業を中心とする産業の集積は、上田の大きな魅力となっている。

今回の「公共政策フォーラム2023in信州上田」のテーマは、「人口減少時代の持続可能なまちづくり」である。本テーマを考察するにあたり、まず「まちづくり」の定義を行う。Satoh(2020)は、まちづくりを『「まち」とその空間、コミュニティの質を向上させるために計画される、一連の持続的な活動』としている(p10)。本論文ではSatoh(2020)の定義を参考に考察を行うこととする。

まちづくりは“コミュニティ”(まちにおける人の営みや協働性)を重視した活動である。個々が望むキャリアや生活を実現できる環境を整備することは、地域コミュニティだけでなく、まち全体をより良くするために不可欠だ。

次に、「持続可能なまちづくり」について考える。上田市の人口は近年減少傾向にあり、高齢化も進んでいる。しかし、上田市の人口減少の傾向を過度に悲観する必要はないだろう。なぜなら、データから明らかになった通り、上田には将来を担う人材が存在するからだ。例えば、現在上田市は周辺市町村から多くの高校生を通学のために集めている。令和2年時点で、2,533人が市外から上田市に通学しているのに対し、上田市から市外に通学している人数は1,490人に留まる<sup>i</sup>。上田市は近隣地域の中心的な役割を果たしており、同市には近隣市町村からの一定の求心力がある。外国人人口の増加傾向も、上田の将来を考える上で明るい要素だ。外国人人口は令和2年国勢調査のデータによると、前回の調査時(平成27年)から15%増加した3,148人となっている。市内人口の約2%を占め、市の経済を支える重要な存在となっている。

しかし、ただ高校生や外国人の流入が多いだけでは、上田市の「持続可能性」を高めることにはならない。彼らの多くは教育や仕事を求めて上田市に来ているため、上田市の環境に不満があれば上田市から出ていく可能性が高い。また、社会の構造上若者である高校生や言語の異なる外国人は、社会に対し声をあげることが難しい。高校生や外国人はそもそも選挙権がなく、政治的手法で自分の意見を伝えることは不可能である。高校生は、家族と学校を中心とする生活を送るのが一般的であり、「自ら上田に残り、上田をより良くする」ために情報を集めたり、行動を起こしたりすることは難しい。また、外国人には言語と文化の壁が存在しており、地域コミュニティの一員として上田に定着するのは容易ではない。そこで、上田市としては高校生や外国人の「声」を聞き、政策に反映させつつ、彼らの「上田愛」を育み、こうした「将来を担う人材」が上田市に残りたい、(仮に上田市外に移動しても)関わり続けたいと思えるような環境を作ることが求められる。

以上を踏まえ、私たちは上田市において「持続可能なまちづくり」を実現するためには、①市民一人一人の「キャリア」と「まちづくり」を一体のものとして考えること、②上田の将来を担う人材である高校生や外国人の声を聞き、政策に反映させていくことが重要であると考えた。

---

<sup>i</sup> 上田市の統計 令和3年

# 理論枠組み

## 1. 理論枠組み Exit, Voice, and Loyalty

私たちは、上田における高校生や外国人のキャリアについて分析するための理論的枠組みとして、Hirschman(1970, 1974)のExit, Voice, and Loyalty(EVL)を用いる。EVLとは、企業や国家を含むあらゆる組織が提供する商品やサービスの質の低下を認識したとき、構成員は、Exitか、Voiceかの選択を行うという理論である。Exitは組織の不满から逃れることを意味するのに対し、Voiceは改善への望みを持って不满を表明することを意味する。EVLにおいて、Loyalty(忠誠心)は「組織への特別な執着」であり、Exitを抑止し、Voiceを促進する。

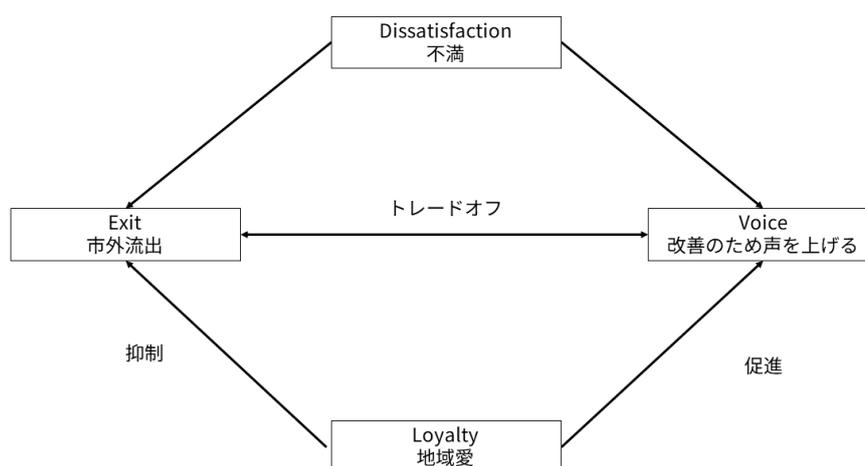


図1. EVL のモデル図

上田市において、本論文で焦点を当てる高校生や外国人が不满や不安を抱いた場合は、EVLが適用できる(Shinohara 2018)。その際、Exitとして考えられる行動は以下の二つだ。

- ① 高校生が進学・就職のタイミングで市から出ていく。
- ② 外国人労働者が上田市外に転職する。

その背景には、「進学・就職において市内では実現できないことがある」という不满があるだろう。そして彼らは市内での発言権が弱く、Voiceの機会や手段が少ないということが予測される。加えて、市外から上田に通学している高校生や、海外から職を求めて上田に来た外国人は、特にLoyaltyの低さからExitの選択傾向があると考えられる。

## 2. 高校生におけるEVLに関する示唆

高校生におけるExit(地域移動)に関する理論として、吉川徹の「ローカル・トラック」がある。吉川(2001)はローカル・トラックを『それぞれの地方の出身者が、アカデミックな進路選択とは別次元のものとして、自らの地域移動について選択していく進路の

流れである。』(p223)と説明している。上田市においても、独自のローカル・トラックが存在しており、それがExitやVoiceの行動に影響している可能性がある。

他の先行研究として、遠藤(2022)の大学進学にともなう地域移動に関する研究がある。同研究で示された事柄のうち、上田市における分析にも適用可能と考えられる点は、次の通りである。

- ①学力は県外進学意向と相関していること。
- ②県内に残るまたは戻る層は、従来通りの家族観を内面に有している傾向があること。
- ③成績上位校の男子は、中位校に比較して2倍程度県外に進学する一方で、成績下位校の女子は、中位校と比較して県外進学傾向が約半分であること。

以上に基づき、上田市の高校生を対象に地域移動及びキャリアに関する志向の調査とEVLを用いた分析を行った。

### 3. 外国人技能実習生の状況に関する示唆

EVLを上田市に住む外国人に適用する際、近年増加傾向にある外国人技能実習生の行動選択は重要な要素となる。外国人技能実習制度は、「我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力すること」を目的とする<sup>ii</sup>。しかし、国内の労働力が不足している産業における安価な労働力<sup>iii</sup>となっているのが実情である。低賃金、劣悪な労働環境、言語の壁の存在など<sup>iv</sup>が理由で、外国人労働者にとって日本の魅力は低下している。

その中で、外国人労働者に選択される都市であるには何が必要か。

中川・神谷(2018)は、『日本で生活し収入を得ながら、日本語や技能を習得したいという意識が強い』技能実習生を雇用する事業者において、

- ①多くの人の協力を得て、運転免許証をも取得できるような環境が、実習生の日本語学習への意欲を高めていること
  - ②事業主との信頼関係があること
  - ③実習生同士の助け合い（特に先輩の役割が大きい）の存在
- を指摘している。

以上のような外国人技能実習生のキャリア志向を踏まえ、私たちは上田市における外国人技能実習生のキャリア志向に応じた取組を中心に調査・分析を行った。

---

<sup>ii</sup> 厚生労働省.” 外国人技能実習制度について” .

<sup>iii</sup> EASTASIAFORUM.” Japan is no longer an attractive destination for Vietnamese workers” .

<sup>iv</sup> EASTASIAFORUM.” Reimagining Japan’ s relations with foreign workers” .

## 研究手法

本論文では、「高校生のキャリア意識」と「外国籍市民が希望するキャリアを実現する上での課題」を明らかにするために、質的手法（インタビュー）と量的手法（質問票）を用いた調査を行った。質的調査は9月4日～9月7日に上田市内各所で行い、市内10団体に対して上記日程で各1～1.5時間ほどインタビューを実施した。事前に用意した質問リストに基づく半構造化インタビューを行うことで、調査したい事柄について質問しつつ、リストにない事柄も含む多くの情報をインタビュー相手から得られるようにした。調査結果は、オープンコーディングによる重要な内容の抽出、ツリーチャートによる構造化を含む内容分析を行った。なお、内容分析は、インタビューごとにゼミ生1名が行ったため、信頼性を担保するためゼミ生での相互確認も行っている。

量的調査は市内高校に質問票への回答を依頼し在校生へ全数調査の形をとった。量的手法については、C高校の回答率は92.4%(647/740)、U高校の回答率は84.5%(803/950)となり計1450枚を記述統計、二標本t検定及び重回帰分析によって分析を行った。

### 1. 外国籍市民の現状に関する質的分析

事前の質問の申請に基づき、市から提示を受けた組織を中心に外国籍市民の現場に近い次の3団体へインタビュー調査を行った。

- ①上田市役所で人権問題を扱う人権共生課
- ②上田市で交流事業や言語教育事業を行う上田市多文化共生推進協会
- ③技能実習生に対して先進的な取り組みを行う信州ハムである。

### 2. 高校生に関する混合分析

本論文では、上田市内にある高校のうち、進学志向か就職志向か、及び私立か公立かを基準として4校を選び、調査への協力を依頼した。そのうち、お引き受けいただいたU高校・C高校を対象に、質的調査・量的調査を行った。質的調査は両高校の進路指導教員に対して9月上旬に対面で1時間程度、量的調査は両高校に対して9月上旬～下旬に質問票を用いて行った。

量的調査は以下の手順に基づいた。

①上田市にどの程度残りたいと思っているかをクローズドクエスション、その理由とキャリア志向をオープンクエスションで作成（別表1を参照）

②クローズドクエスションは各項目を選んだ人数を集計し、オープンクエスションは表1の通り記載内容を分類、各人数を集計

③集計したデータを、記述統計、二標本t検定、重回帰分析の3つの方法で分析  
二標本t検定では、U高校とC高校の間に有意な差異が存在するかどうかを検証した。重回帰分析では、上田市にどの程度残りたいと思っているかを被説明変数、キャリア志向を説明変数として、その関係性を検証した。なお、重回帰分析では、ホワイト検定を利用して等分散性の検定を行った。

※全く無回答のものは、各クラスの正確な人数や欠席者数が分からない状況では除外の基準を設けることが困難であると判断し、無回答として計上した。

表1

上田に戻りたい理由	職業・進学の良い条件から／上田が好きだから／地元を離れたくないから／実家・家業があるから／生活環境が良いから／なんとなく・無記入
上田に戻らない理由	上田市のイメージが良くないから／都会や他県に魅力を感じるから／通学しているだけで、地元でないから／職業・進学の良い条件がないから／生活環境が悪いから／新しい環境で自己実現したいから／人間関係に問題があるから／特段理由なし／なんとなく・無記入
上田に残るかどうかの決め手になる要素	職業・進学の良い条件／今後得る知識や経験／人間関係／生活環境／なんとなく・無記入
キャリアに対する思い	自己実現（進学・就職・スキルアップ）／経済的利益／趣味・ワークライフバランス／居住・勤務地／人間関係・家庭／地域貢献／その他／無記入

# 分析結果

## 1. 外国籍市民の現状に関する質的分析

外国籍市民の現状についてインタビューを行った3団体が共通にあげた話題は「地域住民との交流の難しさ」であった。共有の文化がない他者との軋轢は他の文化圏同様上田市でも見られることがわかった。また外国人同士でコミュニティを形成するという現象も発生しているという。一方でこれは先輩後輩の繋がりによる“経路性”が生まれているという側面もあるという。信州ハムの方の発言によると、同社で働く人の中には先輩のつて（経路）で就職した人もいるようで、半ば閉じかかった関係である同郷の先輩という存在が見知らぬ土地の先導者としての性格を持っている点について指摘がなされた。

他方、多文化共生については上田市でも様々な取り組みがなされている。しかし予算の都合もあり行政(人権共生課)サイドからの取り組みには限界があるようであった。先の信州ハムの事例は、行政組織を介さない広義の政治参加 (Voice) がなされているという面で多文化共生の一つのモデルであると言える。

## 2. 高校生に関する混合分析

### ① U高校とC高校の違い

二標本 t 検定の結果、U高校の生徒に比べてC高校の生徒の方が上田市内での残留傾向が強いことが分かった（各学年において、 $p < 0.001$ ）。遠藤(2022)が示す通り、進学志向の強いU高校において県外移動の傾向が強いと言える。また、質的分析の結果、U高校の生徒は何十年も前から上田市外へ進学して就職するという流れができて一方、C高校の生徒が就職する場合は就職先が上田市周辺であることが多いということが確認された。製造業が主要な産業である上田市では、学力以上に技能が重視される職場が多く、それが高校生にも伝わっていることがU高校の生徒の残留に対する意思を低減させる要因になっていると考えることができる。

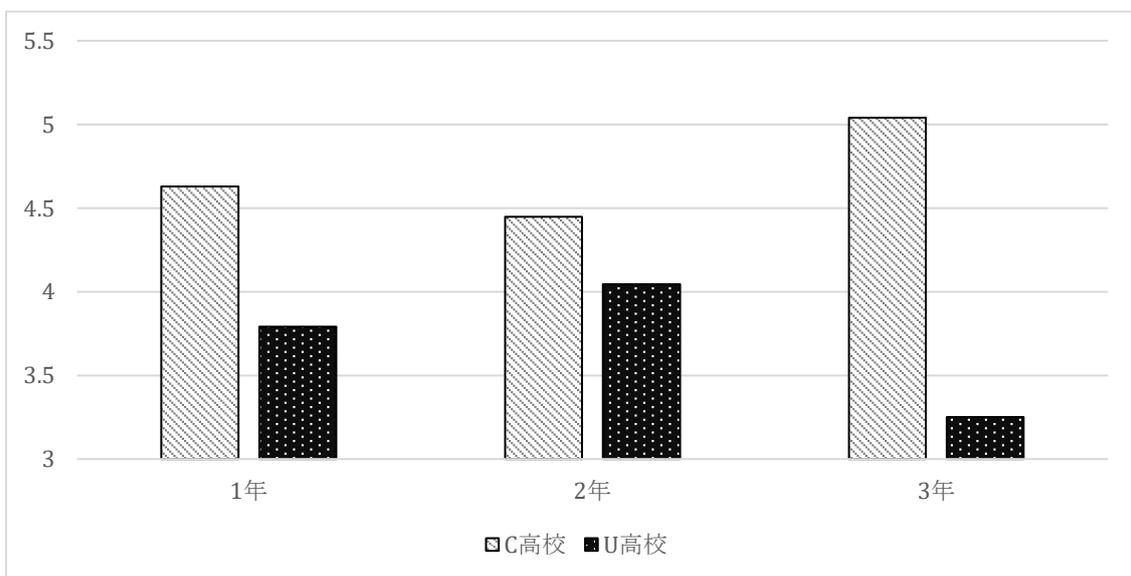
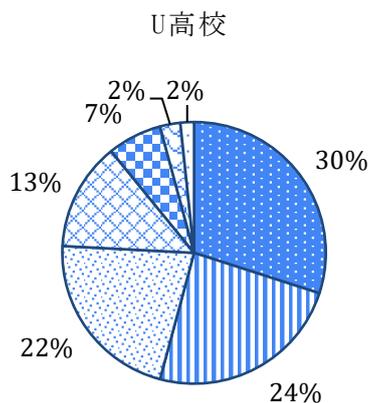


図2. 高校別の市内残留傾向

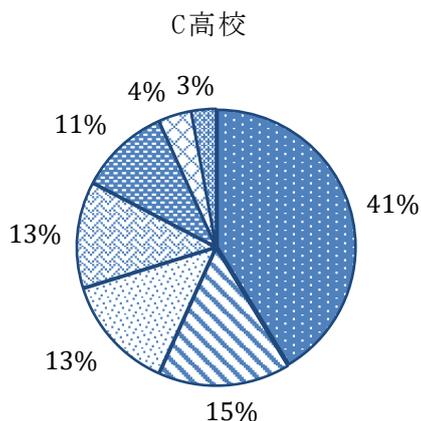
② 上田市に残留する理由

上田市に残留すると答えた理由、しないと答えた理由、どちらともいえないと答えた人が今後の判断材料にする要素は以下の通りである。



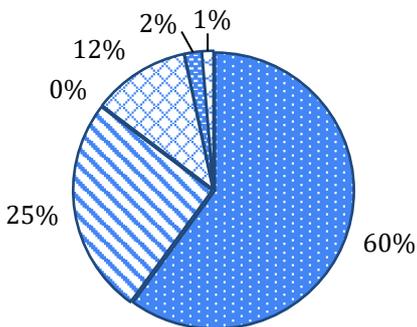
- 上田が好きだから
- 地元を離れたくないから
- 実家・家業があるから
- 生活環境が良いから
- 職業・進学の良い条件から
- なんとなく/無記入
- その他

図3-1-1. 上田市に残留する理由 (U高校)



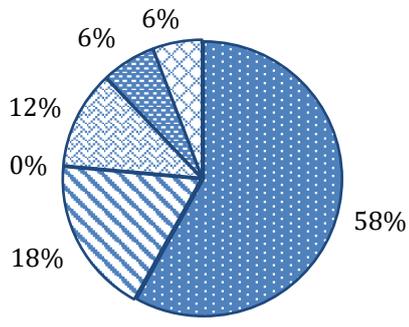
- 地元を離れたくないから
- 生活環境が良いから
- 上田が好きだから
- 職業・進学の良い条件から
- 実家・家業があるから
- その他
- なんとなく/無記入

図3-1-2. 上田市に残留する理由 (C高校)



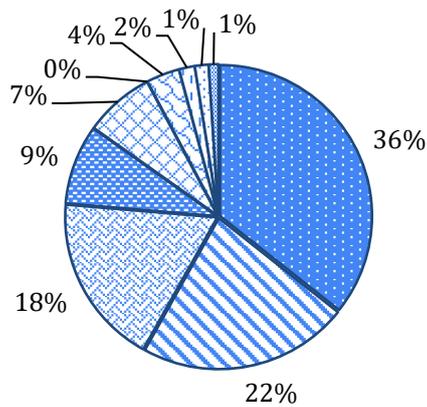
- 職業・進学の良い条件
- 生活環境
- 今後得る知識や経験
- その他
- 人間関係
- なんとなく/無記入

図3-2-1. どちらとも言えないと答えた人が今後の判断材料とする要素 (U高校)



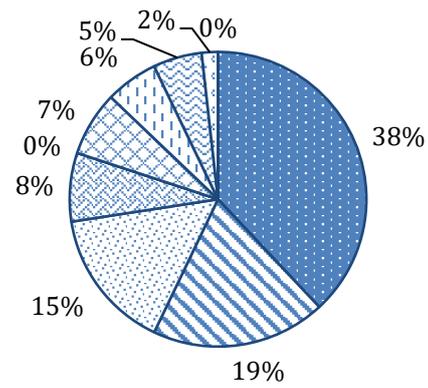
- 職業・進学の良い条件
- その他
- 今後得る知識や経験
- 生活環境
- 人間関係
- なんとなく/無記入

図3-2-3. どちらとも言えないと答えた人が今後の判断材料とする要素 (C高校)



- 職業・進学の良い条件がないから
- 都会や他県に魅力を感じるから
- 通学しているだけで、地元でないから
- 特段理由なし
- 新しい環境で自己実現したいから
- 上田市のイメージが悪いから
- 生活環境が悪いから
- その他
- なんとなく/無記入
- 人間関係に問題があるから

図3-3-1. 上田に残留しない理由 (U高校)



- 職業・進学の良い条件がないから
- 都会や他県に魅力を感じるから
- 通学しているだけで、地元でないから
- 新しい環境で自己実現したいから
- 上田市のイメージが悪いから
- その他
- 生活環境が悪いから
- 特段理由なし
- なんとなく/無記入
- 人間関係に問題があるから

図3-3-2. 上田に残留しない理由 (C高校)

重回帰分析の結果、U高校では、キャリア志向で「地域貢献」を選択している人だけが上田に残りたい傾向が強かった ( $p < 0.01$ ) のに対して、C高校では、「地域貢献」を選択した人 ( $p < 0.01$ ) に加えて、「家庭・人間関係」「居住・勤務地」を選んだ人も上田に残りたい傾向が強かった (どちらも  $p < 0.05$ )。特に人間関係に関しては、C高校の質的分析を通じて、職場での人との関係性を原因とする退職が多いことが分かった。ここから、C高校の生徒の市内残留傾向が強い要因のひとつには、上田を働きやすい場所と捉えている点や、良い人間関係を築けているという点があると考えられる。

表2 高校別の重回帰分析結果

	U高校			C高校		
	偏回帰 係数	標準 誤差	p値	偏回帰 係数	標準 誤差	p値
性別(1=女性・その他)	-0.174	0.306	0.571	-0.178	0.373	0.633
学年						
1年vs3年	0.626	0.292	0.032	-0.35	0.396	0.377
2年vs3年	0.636	0.308	0.04	-0.557	0.387	0.15
居住地(上田市外=0, 市内=1)	1.253	0.191	<0.001	1.359	0.24	<0.001
キャリア志向						
ワークライフ バランス・趣味	-0.112	0.208	0.59	-0.027	0.256	0.916
人間関係・家庭	0.413	0.697	0.554	1.324	0.651	0.042
地域貢献	2.441	0.513	<0.001	1.845	0.616	0.003
居住・勤務地	-0.376	0.283	0.186	1.132	0.517	0.029
経済的利益	0.292	0.913	0.362	-0.053	0.344	0.877
自己実現(進学・就職・スキルアップ)	0	-	-	0	-	-
その他	0.106	0.419	0.801	3.31	0.65	<.001
N	744			592		
決定係数(R <sup>2</sup> )	0.098			0.136		

③ 高校生は適切な情報を得ることが難しい

C高校での質的分析の結果、高校生にとってのキャリアに関する情報源は主に親と教員だけであり、偏った情報を得てしまう可能性があることが示された。特に親については、知っている情報が限られていることが多く、安易に進学を推奨する傾向がある。また、U高校での質的分析からは、上田に塾が少ないことによって、大学や将来のキャリアに関する情報を得ることが難しくなっていることが分かった。高校生は交友関係が限られ、他者からキャリアに関して十分な情報を得られないことが多く、それが将来について悩んだり、選択を誤ったりする原因となる。

④ キャリアにおいては仕事が重要

図4は、キャリア志向に関する質問の回答を分類し、グラフ化したものである。結果からキャリアについて考えるとき、「自己実現」と「趣味・ワークライフバランス」が重要な役割を果たすことが分かった。また、C高校の質的分析により、一度就職した人が退職する理由としてはキャリアアップのルートが描けないことが大きな原因としてあ

ることが分かった。以上より、自分のやりたい仕事ができるかどうか、働きやすい環境かどうかはキャリア形成において大切であり、これらの要因が上田市からのExitや、Loyaltyの低下をもたらすと考えられる。

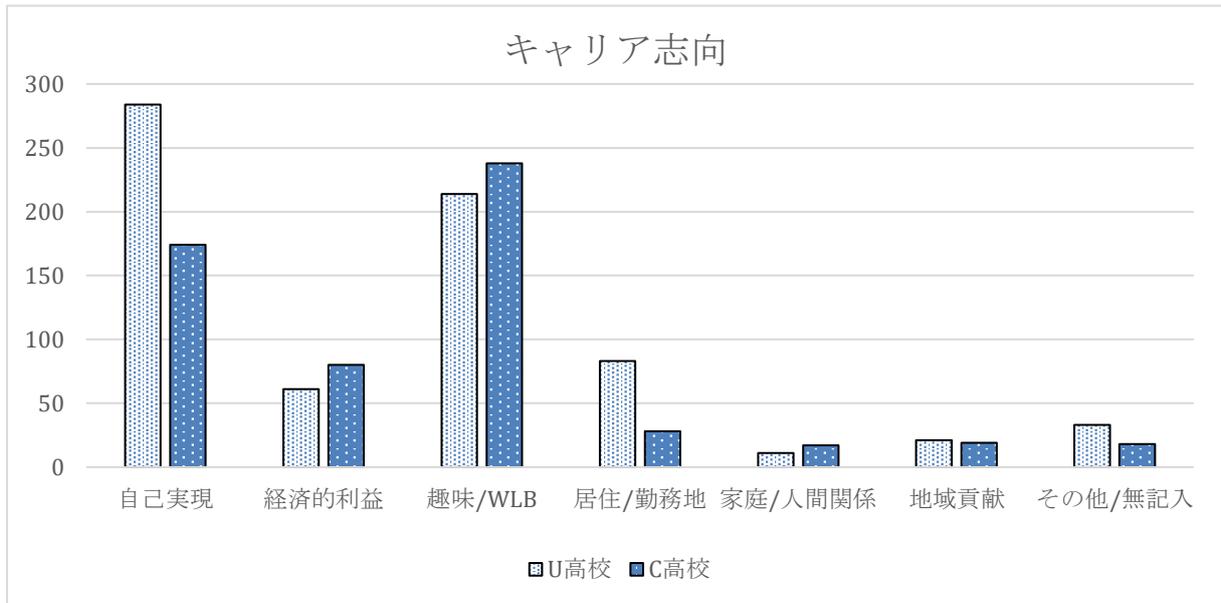


図4

# 提言

## 1. 現状の課題についての考察

調査結果を踏まえると上田市のキャリアの課題について以下のことが言える。

①高校生はキャリア形成において「働きやすさ」や「仕事を通じた自己実現」を重視している。一方で、特にC高校において、高校生が主体的に自分のキャリアを想像することには難しさがあり、それによる就職先とのミスマッチングの事例もある。仕事への不満や不安は、上田市へのLoyaltyの低下を招く。企業は働き手とのミスマッチングを削減し、働きやすい環境を作る努力をしているものの、それが十分高校生に伝わっていない現状がある。

②外国人については、支援リソースの不足や周辺の関心の低さが理由で、市民としての「共生」に課題がある。このような状況では、外国人労働者が上田に対するLoyaltyを維持し続けるのは難しい。一方で、信州ハムのように、外国人労働者との共生を目指した取組の結果、従業員企業のLoyaltyを向上させることに成功した企業も存在する。

以上を踏まえると、「高校生や外国人の上田に対するLoyaltyを向上させるための取組」と、「彼・彼女らが自ら望むキャリアを実現する環境を作るVoiceを促進する取組」が重要となる。

## 2. 政策提言 - キャリア共創都市モデル-

現状の課題に対し、私たちは「キャリア共創都市モデル」を政策として提言する。これは、

①企業が高校生や外国人の求める情報・サービスを提供し

②高校生や外国人が「自らが希望するキャリアを描ける会社」へと企業を変革していくために協働する枠組みである。

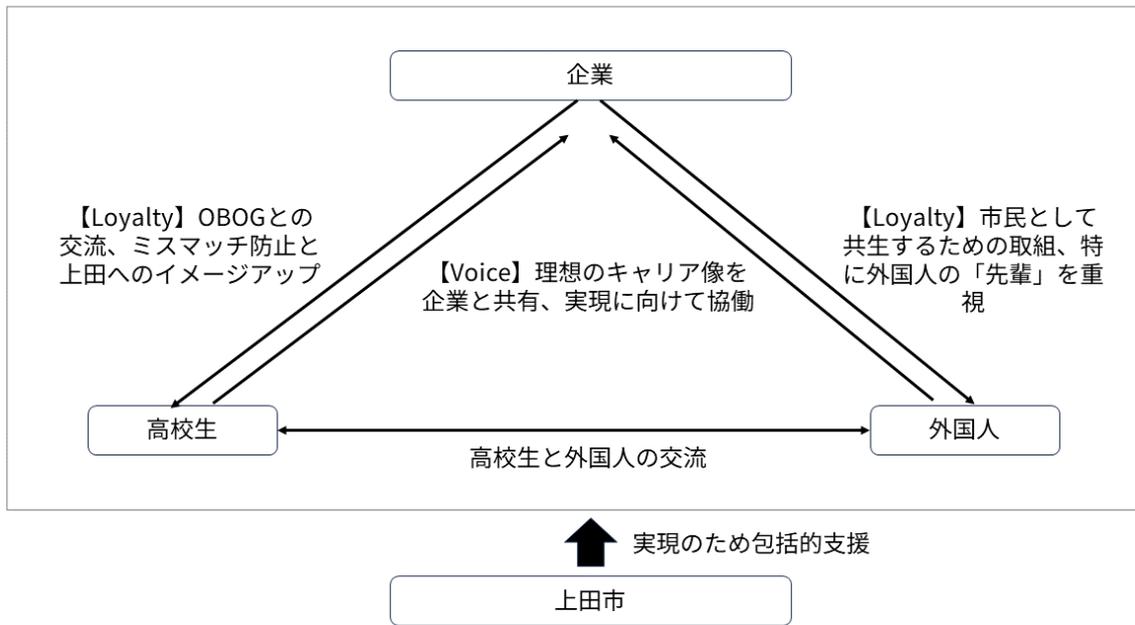


図5. 「キャリア共創都市」モデル図

本政策の狙いは、経営サイドにある企業と、労働サイドにある高校生・外国人を連携させ、情報のミスマッチングを減らすこと。そして上田の企業における魅力的な「キャリア」づくりを実現することにある。具体的には、以下の取組を十年以上のスパンで継続的に行っていく。

①高校生に対する、同郷の先輩によるキャリアに関する情報提供の実施

上田市及び周辺地域の高校で、授業の一環として、企業に勤める同郷の「先輩」から直接働き方やキャリアデザインについて聞く機会を設ける。参加企業は、市が働きかけることで確保する。この取組により、高校生は自らの将来のキャリアを具体的にイメージできるようになり、将来の職業とのミスマッチを避けられる。さらに、上田出身の先輩との人脈が形成されることで、高校生の上田で働くことへのLoyalty向上にも繋がる。

②外国人労働者が、上田の「市民」として、自分の望むキャリアを実現出来るような環境の整備

上田市民として外国人労働者がキャリアを描いていくために、企業が積極的に地元住民との交流や資格取得、日本語教育の支援などを提供する。既に上田市の地域社会の一員となっていて、キャリアアップにも成功した外国人の「先輩」が同郷の後輩をサポートする制度も展開する。外国人労働者にとっての上田を単なる職場から、「自分の望むキャリアを実現でき、しかも温かい人間関係がある場」に変化させることで、Loyaltyが向上すると考えられる。

③高校生や外国人による、自分の望むキャリアを実現するための企業との協働促進

高校生や外国人が自らの希望するキャリアイメージを企業に共有し、その実現のため企業と高校生・外国人が協働する制度を設ける。高校生や外国人は、単に企業に対して労働環境の整備を求めるだけでなく、自ら企業をより良いものとするため活動する、つまりE

VLにおけるVoiceを行うのである。この取組は、企業と高校生、外国人という異なる立場の人同士の価値観交流と協働を促進する点でまさに「まちづくり」である。

市は、以上3つの取組を進めるために必要な基盤や制度づくり、予算の確保などを行う。

### 3. 本政策により期待できる効果

本政策により期待できる効果は、次の3つである。

①上田市のキャリアデザインに対するイメージの改善が期待でき、仕事を通じた自己実現やワークライフバランスの確保がしやすいまちとして認識される。また「キャリア」を考えることを通じて企業・高校生・外国人相互の交流が深まったりすることで、多様なキャリアの選択肢があるまちとしても認識されるだろう。その結果、従来であれば上田市からExitしていた層を市内に引き留める効果が期待できる。

②企業に勤める同郷の人とのつながりを作ることで、「上田市の企業で働く」ことに対する解像度を向上させ、「上田で働き（続け）たい」というLoyaltyを向上させると考えられる。ここで「上田で働くこと」を具体的に考えた高校生は、進学のために県外に移動してもまた上田に戻ってくることを考える可能性も高まるだろう。

③上田市内の企業が従業員の「キャリア」に真剣に向き合い取り組むことで、結果的に上田市の企業のレベルが向上することが期待できる。いわゆる「ホワイト」な労働環境であるのはもちろん、自己実現をサポートする企業が市内に多くあることが認識されれば、理想のキャリアを実現するために上田を働く場所として選択する人が増えると考えられる。

## おわりに

以上、本論文では「持続可能なまちづくり」について、市民一人一人の「キャリア」と「まちづくり」の関連性、そして上田の将来を担う人材である高校生や外国人の声を政策に反映させることに着目し、調査・政策提言を行った。「キャリア共創都市モデル」は、まちに生きる人の声を聞き、多様な主体間の連携によって、人々自ら上田の環境を改善していく、まちづくり政策である。「持続可能」なまちを作るためには、十年以上先の上田を見据えた、継続的な取組が必要である。この点において、市民一人一人のキャリアを育む本モデルは、長期的に市民のVoiceからLoyaltyを醸成させ、未来の上田に希望を繋げるものである。私たちは上田市で、高校生や外国人が理想のキャリアを実現出来るように奮闘している企業・団体や人々に多く出会った。それは上田市がキャリアに着眼したまちづくりを行う上での希望である。そして、高校生や外国人と企業の協働によるキャリアデザインをサポートし促進することこそが、上田市の役割だと信じている。

## 参考文献

- 上田市「上田市の統計 令和3年」 <https://www.city.ueda.nagano.jp/uploaded/attachment/50544.pdf> (2023年10月15日閲覧)
- 遠藤健 (2022) 『大学進学にともなう地域移動：マクロ・マイクロデータによる実証的検証』、東信堂。
- 吉川徹 (2001) 『学歴社会のローカル・トラック：地方からの大学進学』、世界思想社。
- 厚生労働省「外国人技能実習制度について」 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/global\\_cooperation/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html) (2023年10月15日閲覧)
- 中川かず子・神谷順子 (2018) 「北海道におけるベトナム人技能実習生の日本語学習意識と学習環境：多文化共生の視点から考察」、北海学園大学開発研究所編『開発論集』第102号、pp79-98。
- Hirschman, Albert O. (1970), *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*, Harvard University Press.
- Hirschman, Albert O. (1974), “Exit, voice, and loyalty” : Further reflections and a survey of recent contributions”, *Social Science Information*, vol. 13, Issue. 1, pp. 7-26.
- Satoh, Shigeru (2020) *Japanese machizukuri and community engagement*, Routledge.
- Shinohara, Shugo. (2018), “Exit, voice, and loyalty under municipal decline: A difference-in-differences analysis in Japan.”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 28, Issue. 1, pp. 50-66.
- Tomiyama, Atsushi. “Japan is no longer an attractive destination for Vietnamese workers”, EASTASIAFORUM, <https://www.eastasiaforum.org/2023/09/06/japan-is-no-longer-an-attractive-destination-for-vietnamese-workers/> (2023年10月20日閲覧)
- Yoshikawa, Yusaku. “Reimagining Japan’s relations with foreign workers”, EASTASIAFORUM, <https://www.eastasiaforum.org/2023/06/02/reimagining-japans-relations-with-foreign-workers/> (2023年10月15日閲覧)

