

2026年2月17日
宮城県庁

令和7年度

『未来 Quest ～理想の”仕事”と”生活”を探す旅～』

プロジェクト 活動報告書

東北学院大学 地域総合学部 政策デザイン学科 和田正春ゼミ

麥澤 聖奈・高木 茜璃・遊佐 菜月
清藤 理乃・板垣 迦夢・松田 拓也

○目次

1. プロジェクト背景と目的 p.3～4

- (1) 宮城県における学生の就職先状況と分析
- (2) 県内就職における就職状況と分析
- (3) プロジェクトの発足目的

2. 学内アンケート調査による現状分析まとめ p.5

3. 実証活動の戦略と方法 p.6

- (1) 戦略
- (2) 方法

4. 実証活動の報告と成果 p.7～12

- (1) キックオフ講演会：『次代のワークライフバランス「ワークライフごちゃませ!』
- (2) ワークショップ
 - ① 個人ワーク『自分にとっての幸せな“働き方”“生活”って??』
 - ② グループワーク『学生が描く未来に“宮城”という選択肢を加えるには?』
- (3) 企業訪問バスツアー：宮城で働くことの「刺激」と「安心」の再発見
 - ① 株式会社 Wasshoi Lab（丸森町）
 - ② みやぎ生活協同組合 柳生店（仙台市太白区）

5. 実証活動の成果まとめ p.13

6. プロジェクトを踏まえた学生からの提言 p.14～17

- (1) 行政への提言
- (2) 企業への提言
- (3) 学生への提言

7. (参考)アンケート調査結果（詳細データと考察） p.18～27

8. 参考文献リスト p.28

1. プロジェクト背景と目的

(1) 宮城県における学生の就職先状況と分析（宮城労働局，2024）※表は参考文献をもとに作成
→宮城県内の大学生の就職動向には、男女で対照的な課題があることが浮き彫りとなった。

・女子大学生：「希望」と「決定」のギャップ

〈女子学生の就職先〉

	希望者	内定者
県内就職	2,247 人	1,992 人（-255 人）
県外就職	2,304 人	2,392 人（+88 人）

↳希望段階では県内志向が一定数存在するものの、実際の内定実績では県外就職者が県内就職者を大幅に（差 400 名）上回る結果へと完全に逆転している。

・男子大学生：圧倒的な県外志向とさらなる流出

〈男子学生の就職先〉

	希望者	内定者
県内就職	2,418 人	2,034 人（-384 人）
県外就職	3,490 人	3,628 人（+138 人）

↳男子学生は当初から県外志望者数が県内志望者数を大幅に（差 1072 名）上回っているが、内定段階では県内就職者がさらに減少し、県外志向に拍車がかかる結果となっている。

・男女共に

↳希望段階に比べて最終的な県内就職者数が減少している。（合計 639 名）

↳就職希望者数に対し内定者総数が下回っている（合計 417 名）。

○仮説

①企業との条件ミスマッチ

→県内市場において、学生が求める多様なニーズを満たす選択肢が不足している。その結果、納得できる企業がないための「不本意な流出」とより広いフィールドを求めての「意欲的な流出」という形で、共に県外を選択している。

②「認知の空白」による志望先の転換

→県内企業の魅力や将来性が学生に届いておらず、「認知の空白」が生じている。就職活動の過程で、多様なキャリアパスや圧倒的な情報を提示する県外企業の強い訴求力に触れ、志望先が県外へとシフトしている。

(2) 県内就職における就職状況と分析

・ 仙台市への事業所・従業員数の集中 (総務省・経済産業省, 2021)

→宮城県内の事業所数および従業員数の約 5 割が仙台市に集中している。特に学生の志望度が高い「情報通信業」や「専門・技術サービス業」等の第3次産業の仙台市への集中度はさらに高い。

・ 有効求人倍率と職種の地域差 (宮城労働局, 2025)

→仙台圏(仙台・塩釜・大和)とそれ以外のエリアでは、有効求人倍率および職種内容に大きな乖離がある。特に事務職や専門職の求人は仙台圏に偏っているため、県内での選択肢は事実上「仙台市内」に限定されている。

・ 若者の定着と流出の構造 (仙台市, 2023)

→仙台市は「東北広域からの進学による転入」が超過する一方で、就職時には「東京圏への転出」が超過する構造的な課題を抱えている。宮城県内の大学卒業生が県内に定着する場合、そのまま仙台市内の企業を選択するケースが多く、内他地域への分散は極めて少ない。

○仮説

③ 県内就職における固定観念

→学生の中で「県内で働く＝仙台市で働く」が常識化している。

④ 情報格差による「認知の空白」

→プロモーションや情報の露出量によって、学生の意識の中で仙台市以外のエリアの企業の魅力が不可視化されている。多様なキャリアを提示する県外(都市部)企業や、情報の入りやすい仙台市内企業と比較した際、学生の志望先から自然消滅している可能性が高い。

(3) プロジェクトの発足目的

本プロジェクトは、学内アンケートおよび実証活動を通じて、学生の就職に関する意識の実態を明らかにし、学生視点で、「学生に選ばれる宮城県」の実現に向けた環境整備・魅力発信について考察し、宮城県庁・宮城県各企業への実効性のある施策の提言を行うことを目的として発足した。

2. 学内アンケート調査による現状分析まとめ（詳しい結果の分析・考察は資料 P17～記載）

調査対象：東北学院生 218 名（1 年：57 人、2 年：88 人、3 年 73 人）

期間：7/11（金）～7/25（金）の 2 週間

目的：学生の就労に関する意識の現状を把握すること

①「永続勤務」を前提としたリスク回避と人間性の尊重

社会的な転職ブームとは裏腹に、学生は「新卒入社した会社で長く働きたい」という強い安定志向を持っている。企業選びの優先事項は、「自分にあった仕事」×「安定・高給」である。また、「古い体質の企業」を厳しく除外しており、将来のライフステージの変化を見据えた徹底的なリスク回避の表れと考えられる。一人の人間として尊重され、自分の意見が届く組織を求めている。ワークライフバランスのとりやすさは、企業選定の必須条件としている。

②「仕事（職種）」ベースの地域選択

学生は住む場所への愛着以上に、「魅力的な仕事（職種・成長性）」を起点に進路を検討している。県内を希望しながらも最終的に関東へ流出する決定打は、地元のアドバンテージを上回るキャリアの選択肢が県外にあると学生が感じている点にあると考えられる。「宮城県に求めるもの」で最も多い意見も企業に関することであり、給与水準の低さや仕事のバリエーション・成長機会の少なさに地方で暮らすデメリットを感じている。

【仮説①（企業の条件とのミスマッチ）裏付け】

→学生が求める柔軟な働き方等の条件に対し、県内企業では不足していると学生は感じていることが明らかになった。

【仮説②（「認知の空白」による志望先の転換）裏付け】

→地元への愛着・住みやすさだけでは「職種やキャリアの選択肢」を提示する県外企業に勝てないことが明らかになった。「魅力的な企業の情報発信」を求める声が多いことから、県内企業の魅力が学生に届かないまま、圧倒的な訴求力を持つ県外企業へ志望先がシフトしていると考えられる。

③「県内就職＝仙台市」の根強いイメージ

多くの学生が地方生活に価値を感じながらも、「地方就職はキャリアを犠牲にする」という心理的障壁を抱えているため、「県内就職＝仙台市」のイメージが根強い。就職希望場所が、仙台市>関東>仙台市以外の県内エリアであることから仙台市外エリアの企業の魅力が学生に届いていないというコミュニケーションの不全も浮き彫りとなった。

【仮説③・④（県内就職における固定観念とエリア間の情報伝達格差）裏付け】

→学生の中で「県内就職＝仙台市」というイメージがあることが確認された。学生にとって、仙台市外エリアの地方でのキャリアパスが可視化されていないことが、仙台市以外のエリアの企業は「将来性」や「成長機会」をイメージしにくくなる原因となっている。

3. 実証活動の戦略と方法

(1) 戦略

→アンケート調査結果から、ターゲットに応じた**二軸の戦略**を立案。

①【県内志向層】：意識変化を防ぐ企業魅力の再定義

ターゲット：地元就職を希望するが、活動中に県外へ心が揺らぐ層

アプローチ：「県内企業こそが、若手からの成長と長期的な安定を両立できる場である」という企業そのものの魅力を伝えることで、**就活中の意識変化を防ぐ**

②【県外志向層】：記憶に残り続ける安心のふるさとの創出

ターゲット：挑戦や刺激を求め、首都圏を志望する層

アプローチ：**県外流出を「損失」ではなく将来の「財産」と定義**する。「成長の先の還元場所」として、いつか戻りたい・戻れる場所と感じてもらえるような経験を提供する。

(2)方法

①関係性の構築

↳「地方＝キャリア諦め」のイメージを払拭するために、**県内活躍人材との交流の場を創出**

インターンのような緊張感のある場ではなく、学生と県内人材が「採用・応募」という利害関係を離れ、学生は人生のヒントを、企業側は若者のリアルな視点を得られる「損得抜き」の交流機会を設ける。フラットな交流を通じて、ライフステージに寄り添う宮城の企業の姿勢や県内で活躍する人の存在を記憶に刻む。

②認知の空白の解消

↳「**県内就職＝仙台市**」の価値観を払拭するために、**仙台市以外の企業の情報に触れる機会を創出**

「仙台市以外に何があるのか」という認知の空白を埋める。仙台一極集中のイメージから脱却し、県内各地の企業を知ること、学生の視野を宮城全域へと広げるため、**仙台市外での新しいライフスタイルを提案**する。単なる企業の紹介ではなく、「**自分の理想の暮らしが宮城でどうフィットするのか**」という視点をもってもらおう。宮城だからこそ実現できる「成長」と「豊かさ」を訴求し、学生が主体的に宮城を選択するための新たな判断材料を提供する。

4. 実証活動の報告と成果

キックオフ講演会・ワークショップ

日時：7/31（木）15：00～

参加者：20名

(1) 講演会『次代のワークライフバランス「ワークライフごちゃまぜ」』

講師：株式会社 Pallet 代表取締役 羽山暁子氏

○狙い

アンケートで判明した「県内企業＝保守的、キャリアの選択肢が少ない」という学生の固定観念を払拭するため、東京の大手企業から I ターンで仙台での起業へとシフトした羽山氏をお招きし、**活躍する県内人材との交流の場**とした。地方就職を「キャリアの停滞」ではなく「自分らしい生き方の実現」と定義し直すロールモデルを提示した。

○成果

「仕事」と「生活」の境界を曖昧にする「ワークライフごちゃまぜ」という生き方は、安定を求めつつも自己成長を諦めたくない学生に対し、**宮城県が「個人の幸福度を最大化できるフィールド」であるという新たな視点を提供**した。都市のように完成された仕組みを消費するだけでなく、自分のアイデア次第で仕事も暮らしも自由に作り変えていける、こうした地方特有の「余白」を、単なる不便さではなく、自分らしくデザインできる「自由度」として再定義する契機となった。また、一度県外に出てキャリアを積んだ先の U ターンとしての選択を見出すきっかけとなった。



未来Quest 7月31日（木）15:00～

～理想の“仕事”と“生活”を探す旅～
講演会＆ワークショップのご案内
場所：五橋キャンパス講義棟 L719
主催：政策デザイン学科 演習&実習（担当：和田正春）

【第1部】

【講演】
株式会社Pallet
代表取締役
羽山 暁子 様

【報告】
アンケート調査について

【ワークショップ】

HR（人事問題）のプロフェッショナル
大企業での「激務」を経て、
仙台で“自分らしい働き方”を実現する。
注目の新興企業パレットの社長。

“働く”と“暮らす”を無理なくミックスさせる
これからの時代にぴったりの
ライフスタイルとは？
私たちに新しい「しあわせのかたち」を
提案してください！

“未来”に悩むあなたへ
「やりたいこと」と
「やりたくないこと」から
考える、自分の未来。

やりたいことが多すぎて、
1つに絞るのなんて無理！
そんな大学生のあなたへ、
このワークショップでは、
自分を知り、
将来を逆算することで、
自分にとっての
“幸せな人生”を考えてみます

【第2部】
理想の“仕事”と“生活”を探すバスツアー
(9月16日（火）実施）のご案内
訪問先

- ・Wasshoi Lab.：今話題の「ゼブラ企業」 働きがいをリードする新興企業
- ・みやぎ生協：「繋がりを重視し、地域の一次産業と生活者を支える。

※協力：宮城県環境生活部共同夢園社会推進課、仙台市経済局中小企業支援課

(2) ワークショップ

①個人ワーク『自分にとっての幸せな“働き方” “生活”って??』

○内容

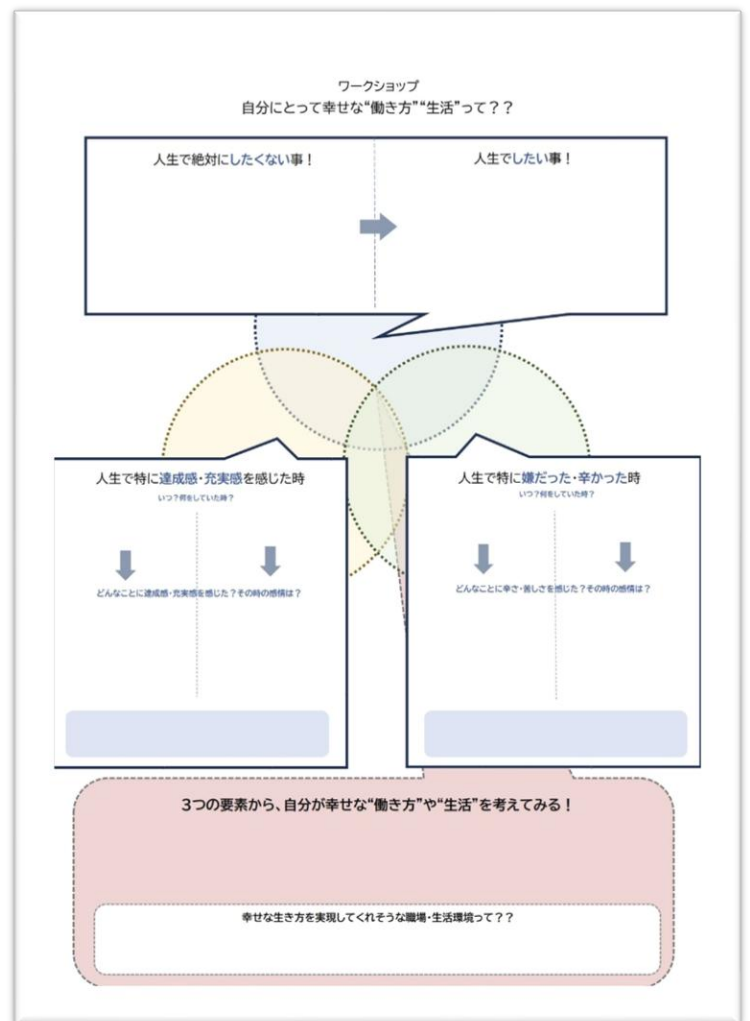
「自分にとっての幸せな人生」を、過去の経験から紐解く自己分析プログラムを実施。自分らしい理想の働き方や生活の条件を言語化した。

○狙い

参加してくれた学生に有意義な自己探求の時間を提供する。

就職活動を控える学生が、「自分がどのような時に達成感や苦痛を感じるのか」という根源的な感情を再確認し、自身の価値観を可視化する機会とした。

特に、「やりたいこと」が不明瞭な学生でも思考を深められるよう、「絶対にしたくないこと」から逆算する消去法の視点を取り入れ、自身の幸福を支える「働き方の軸」「理想の暮らし」を導き出すことを狙いとした。



○成果

羽山氏の「仕事と生活を分けない」という独自のスタイルを一つの判断基準とすることで、学生は「自分は公私を明確に分けたいのか、あるいは混ざり合っても良いのか」といった自身の価値観について考察する機会となった。宮城の「生活の自由度」と自身で導き出した「理想の働き方と生活」を重ね合わせ、県内就職の未来を想像。「幸せは自分の手で創るもの」という自身のキャリアに対する当事者意識（キャリア・オーナーシップ）の形成への第一歩となった。

②グループワーク『学生が描く未来に“宮城”という選択肢を加えるには？』

○内容

自己の内省で導き出した「理想の働き方・生活」を基に、それを宮城県というフィールドで実現するために必要な要素を、学生・ゲスト（県庁職員・県内活躍人材）が混ざり合い議論した。

○狙い

学生を単なる「支援を受ける対象」ではなく、地域を共に創る「主体者」として位置づけた。自身の理想を叶えるために、宮城県には何が足りないのか、また何があれば戻ってきたくなるのかを言語化してもらった。

○成果

→本ワークは、若者と地域との持続的な関係構築の第一歩となった。

(1)「交通アクセス」支援の必要性

グループワークでは、「交通の便」に関する課題意識が多くみられた。特に、県内移動の経済的ハードルが、学生の行動範囲を限定し、結果として仙台市内への認知集中を生んでいる可能性が示唆された。県内移動のハードルを下げることで、在学中に県内各地を訪れる機会を創出でき、その積み重ねが、将来的な居住地・就職先としての選択可能性を高めるとの意見が共有された。

(2)人生に寄り添う企業文化への期待

ライフイベントに柔軟に対応できる企業を求める声が多数挙がった。学生は制度面の充実のみならず、出産・育児・介護などの人生局面に対し、組織として自然に支え合う文化の存在を重視していることが明らかとなった。これは、単なる福利厚生を整備ではなく、「個人の人生に寄り添う企業文化」が、宮城で働くことを選択する重要な判断軸になり得ることを示している。

(3)宮城県との心理的つながりの形成

行政職員や企業担当者との直接対話を通じ、学生の「地方＝変化がない」という認識は、「自分たちの声で変えられる余地がある」という当事者意識へと転換した。この意識変容は、短期的な就職意向にとどまらず、将来的に県外へ出た場合であっても宮城との接点を保ち続ける心理的基盤となる可能性がある。



【企業訪問バスツアー】

日時：9月16日 9:00~18:00

参加者：学生17名、引率教員、宮城県担当者

訪問先：株式会社 Wasshoi Lab（丸森町）、みやぎ生活協同組合 柳生店（仙台市太白区）

(1)実施概要

○経緯

本バスツアーは、アンケートで明らかになった「**仙台市以外のエリアに対する認知の空白**」を埋めるため、そして学生が抱く「**県内=保守的、キャリアの選択肢が少ない**」という心理的障壁を払拭するため、講演会・ワークショップに続く実践編として、異なる強みを持つ2企業を訪問先に選定した。

○コンセプト『宮城で働くことの「刺激」と「安心」の再発見』

学生が就職先に求める要素を分析し、それらに対応させた体験型プログラムを企画。

①「刺激」 挑戦できる環境、自己成長、スキルアップ、魅力的な職種、社会・地域への貢献実感

一度県外に出て、大手企業等を経て宮城に戻り「自分らしいキャリア」を切り拓いている人材や、地方から新しいビジネス価値を創造する企業を提示。地方就職が「妥協」ではなく、人生の「刺激的なアップグレード」になり得ることを証明する。

②「安心」 福利厚生、休日数、ワークライフバランス、復職支援、ハラスメントのない環境、心理的安全性

新卒から県内で着実なキャリアアップを実現している人材や、子育て支援・中途採用支援といった持続可能な制度の中で働くロールモデルを提示。将来的なUターンも含め、ライフステージが変わっても「安心して戻れる・住み続けられる場所」であることを具体化する。

○狙い

このプログラムは、「**県内人材との深いコンタクトが、学生の記憶に強力な選択肢として刻まれる**」という仮説をさらに実践するものである。前回ワークショップで描いた「自分の理想の働き方と生活」を、実際に宮城で生きる多様なロールモデルに重ね合わせることで、抽象的だった将来像をより具体的かつ身近なものへと引き寄せる。

(2)訪問先ごとの活動概要と成果

①株式会社 Wasshoi Lab (丸森町) : 【刺激・挑戦】の提示

○活動内容

会社紹介、組織開発における講話、およびワークショップ・社員との対話を実施された。

〈ワークショップ『女性活躍推進とは』〉

参加者を4～5名のグループに分け、自由に意見を出し合う形式で実施された。

○議論の要点・成果

学生時代には男女差を実感しにくいものの、**社会進出後のギャップに対し強い不安がある**ことが浮き彫りとなった。議論では、単に女性を優遇するのではなく「**性別に関わらず個人の能力が正に評価される平等なシステム**」の**重要性**が確認された。

男性の育児参画が当然の文化となれば、子育ての負担が分散され、従来の「**男性優位な働き方モデル**」が解消されるという、次世代の社会構造への期待等も共有された。

〈対談『実体験に基づくキャリア形成の指針』〉

グループごとに社員へと質問を行う、ざくばらんな対話の場を設けられた。

○対話の要点・成果

県外就職後に宮城へUターンしキャリアアップした人材や、県外出身で仙台を選び起業した代表等の**様々なバックグラウンドを持つ各社員の实体験に基づくキャリア観**が共有された。「どの土地で働くかよりも、将来どのような自分になりたいかを明確にしたうえで選択することが大切」という言葉は、場所という制約を超えてキャリアを考える大きな指針となった。地方から新しい価値を創造する「**ゼブラ企業**」の姿を提示し、「**県内=保守**」という固定観念を払拭した。**時短勤務や柔軟な働き方を導入し、「一人ひとりの人生を豊かにする」という代表の想いが具現化された組織文化に触れる**ことで、**丸森町という立地でも「成長機会と自己実現」が可能であることを証明**。



②みやぎ生活協同組合 柳生店(仙台市太白区) : 【安定・継続】の提示



○活動内容

組織紹介、雇用の現状説明、および第一線で活躍する若手・中堅職員や役員層との対話を実施した。

○成果

学生が求める「経済的な安心感」に対し、奨学金返済支援制度や各種手当、ライフステージに応じた勤務制度など、具体的な福利厚生の内容が提示された。

また、**新卒入職後に着実にステップアップしている若手職員や、キャリアを積み第一線で活躍する中堅職員の姿が紹介されることで、長期的に働き続けるイメージが具体化された点も大きな成果である。**

単に「安定した職場」という認識に留まらず、**個人のライフイベントに寄り添いながらキャリアを継続できる柔軟な環境であること、そして着実なキャリア形成のステップが整備されていることが可視化された。**これにより、**地方就職に対する「停滞」のイメージを払拭し、自己成長と安心を両立できるフィールドとしての魅力を提示できた。**

さらに、地域に根ざした協同組合としての役割や社会的意義についても言及され、「**地域を支える仕事**」というやりの側面が共有された点も、自己実現や社会貢献を希求する学生のニーズに呼応する形となった。

↓移動中は、バス内ワークショップとして、「労働における男女格差」や「地域定着」に関するクイズを実施

★労働における男女格差にまつわるクイズ★

①日本の管理職に占める女性の割合は？(R5)
A 5.4% B 12.7% C 28.8%

②労働基準法(1947)で、資金差別は禁じられていたが、多くの企業では、女性にのみ「若年定年制」や、事実上の「男女別賃金制度」が敷かれていた。
○か×か答えよ。

③6歳未満の子供を持つ夫・妻の平均家事関連時間
2001 → 2021
夫 1時間 夫 約△時間
妻 8時間 妻 約○時間

A △2/07.5 B △3/06 C △4.5/05

④日本の男女間賃金格差は？(2021)
(男性一般労働者を100とした時の女性一般労働者の給与水準)
スウェーデン 92.7(2021)
フランス 88.4(2021)
イギリス 85.5(2021)
アメリカ 83.0(2021)
日本 ??(2021)

A 60.3 B 77.9 C 84.8

⑤男性の時間あたりの労働生産性は？(2021)
(GDPを就業者の総労働時間で割った値)
スウェーデン 122.209ドル
フランス 124.350ドル
イギリス 101.405ドル
アメリカ 152.805ドル
日本 ??(2021)

A 81.510ドル B 101.2ドル C 120.8ドル

⑥育児休業制度の取得期間別割合(民間企業)(R2)
最も多い割合:女性:10~12か月未満 男性:○○

A.5日未満 B.5日~2週間未満 C.2週間から1か月未満

★答えと概要★

① **B:12.7%**
→これは先進国を含む主要国と比較しても、大きく遅れている状況。

② **○**
→約80年前には日本の企業内に、女性にのみ働く上で不利な制度が存在していた。

③ **A:夫2時間/妻7.5時間**
→近年、共働き世帯が増えてきているからといって、女性の家事関連時間が大幅に減っているわけではないことがわかる。その背景には、女性はフルタイム労働ではなく、パートタイム労働を選択する割合が多くなっている。だが、日本では家庭内での女性の無償労働時間(家事関連時間)が、女性に比べて大幅に多いというデータもある。

④ **B:77.9**
→日本は、諸外国に比べて男女賃金格差が大きい。他の国の女性も同じように子どもを産み育てることから、つまり、日本の女性の給与水準が低いことは、「女性子どもを産むから仕方ない」という理由では説明できないという点を示している。

⑤ **A:81.516ドル**
→日本では、女性に比べて男性の長時間労働が目立つことも賃金格差の一因である。それが家事育児との両立機ととも表れているように、果たして長時間労働の労働生産性はというと…
諸外国に比べてかなり低い結果となっている。つまり、長時間労働は効率的ではなく、極めて改善の必要のある日本の労働問題の一つである。

⑥ **A:5日未満**
→女性の一年近い育児休業取得期間に比べて、非常に短い結果となっている。制度はあるだけではなく、実際に有意義に使用されているかどうか重要である。

★勤続年数や職種の男女格差は、諸外国との比較を参考にすると、「女性子どもを産むから仕方ない」ことが理由ではないことが浮き彫りとなった。また、男性が長時間労働をして育児の代わりに働くことの非効率性も証明されたことなどから、これまでの働き方は今後変えていく必要があることは明らかである。

↓
皆さんで、未来の「働き方」について、考えてみましょう！！

～地域定着関係クイズ～

1. 新規大卒者地元就職率を宮城県、広島県、新潟県と比較した際、宮城県は広島県、新潟県よりも地元就職率が高い。○か×か

2. 地元企業の魅力の発信として、学生記者が地元企業取材し、冊子、HPを通じて発信し、セミナーや、イベントで活用、地元定着促進に繋がっている「WISE」という冊子があるが、今までの取材企業は95社である。○か×か

3. 2019年の時点で、消滅可能性都市(少子化や人口移動に歯止めがかからず、将来に消滅する可能性がある自治体)の東北の割合は？
① 48.1% ② 65.2% ③ 79.7%

4. 空欄に入る言葉は？
近年では、20~29歳の○○超過の割合が突出しており、○○等のため県外への転出が多い状況であると推測される

5. あなたが思う、宮城県の良さ、課題をぜひ考えてみてください！！

【答え】
1. ×

※2019年仙台市経済局のデータ

2. ×
→5年間で延べ134名の学生が地元企業約160社を取材
企業の業務内容、求めている人材像、若手先輩社員の声、取材を行った学生の声に記載されている
※2023年11月1日の資料

3. **③79.7%**
ちなみに全国は、2019年時点で49.8%
6年前のデータであるため、変動している可能性大、...

4. **転出、就職**
→男女ともに、大学等の入学時に転入し、就職等のため、県外へ転出する傾向があると推測されている

【参考文献】
「第18回 中小企業活性化会議 テーマ：若者の地元定着促進」、学生による地元企業情報発信事業(WISE)、宮城県地方創生総合戦略(最終案)。

5.実証活動の成果まとめ

→本実証活動は、若者と地域との持続的関係構築に向けた第一歩となった。

①宮城を選択肢とするための判断材料の具体化

企業のキャリアパス、福利厚生制度、ライフステージに寄り添う企業風土、柔軟な働き方の実態を可視化したことで、抽象的だった企業像が具体的な将来像として描けるようになった。特に、学生が重視する「経済的安心感」や「ライフイベントへの対応」に対して、実際の社員のキャリア事例を通じて現実的なモデルを提示できたことは、宮城で働くことを主体的に検討するための実践的な判断材料の提供につながった。

②仙台市外エリアに対する固定観念の転換と視野の拡大

県内活躍人材とのフラットな対話や実体験の共有が、「地方就職＝キャリアの諦め」「県内就職＝仙台市」という学生の固定観念に揺らぎをもたらした。Uターン人材や起業家の事例、地方から新たな価値を創出する企業の姿を提示したことで、宮城全域に成長機会が存在することが具体的に理解された。その結果、学生の視野は仙台市内にとどまらず、宮城全体へと拡大した。

③若者と地域との持続的関係の基盤形成

行政担当者との直接対話を通じて、「地方＝変化がない」という認識は、「自分たちの声で変えられる余地がある」という当事者意識へと転換した。これにより、宮城は単なる就職先候補ではなく、自ら関わり、共に未来を創り得るフィールドとして心理的に位置づけられた。その前向きな印象は、短期的な就職選択にとどまらず、将来のライフステージにおいても宮城を選択肢として想起し続ける基盤となる。

5. 提言

(1) 行政(宮城県)への提言

—「新卒定着」だけでなく「関わり続ける関係」を育てる視点へ—

① 「一度外に出ても戻れる」ことを前提とした発信

- ・ 新卒定着率など短期成果指標中心の発信からの脱却
- ・ Uターン経験者と学生が交流できる場の創出
- ・ 県外在住者に向けて、仕事・住まい・支援制度等の情報を一元的に発信

→「出てもよい」「戻る選択肢もある」という多様なキャリアを受け入れるメッセージが明確であれば、「安心して戻れる場所」「将来還元したい場所」として認識され続ける可能性が高まる

○期待されるメリット

- 【行政】 将来的なUターン率の向上、学生の地域帰属意識の維持、柔軟で寛容な地域イメージ形成
- 【企業】 即戦力人材の流入可能性向上、学生との接点構築
- 【学生】 都市圏で経験を積んだ人材との接点拡大、キャリアビジョンの具体化

② 企業の魅力を「価値観軸」で可視化して発信

- ・ 「住みやすさ」中心のPRから、企業の魅力中心の情報発信へ転換
- ・ 「成長（挑戦環境）」×「安定（福利厚生）」の軸による企業マッピングの作成
- ・ 四方よし企業と学生が直接対話できる機会の創出

→認定制度や企業内の制度は存在しているが、そこで働く人の実際の声が伝わることで、学生の理解と納得感を高める鍵である。

○期待されるメリット

- 【行政】 企業の魅力・認定制度の認知度向上
- 【企業】 学生へ自社の強み再発信、県内他企業との比較し自社の現在地の把握
- 【学生】 県内企業への固定観念の緩和、価値観に基づく県内企業理解の促進

③ 採用色を抑えた県内活躍人材との対話型交流プログラムの常設化

- ・1・2年次から参加可能な採用を目的としないフラットな交流機会の整備
- ・単発イベントではなく年間プログラム化
- ・参加後のフォローや次の関わりへと接続する段階的導線を設計

→企業と学生をつなぐ機会は既に実施されているが、学生側には「就職活動の一環」という印象が強く、参加の心理的ハードルが高い。利害関係のない交流の場は学生にとって貴重であり、行政が間に入ることで、中立的かつ安心感のある場の形成が可能となる。

○期待されるメリット

【行政】学生との接触機会増加、政策立案に活用可能な**若者の声の収集の定期化**

【企業】学生との信頼関係の構築、若年層の価値観理解

【学生】**早期からのキャリア観醸成**、ロールモデルとの出会い、記憶に残る体験

④ 交通支援による「知る機会」の創出

- ・学生向け交通費支援制度の拡充
- ・仙台市外エリアへのアクセス支援
- ・企業訪問バスツアー等の継続実施

→交通支援施策は一定程度実施されていると考えられるが、学生における認知度は限定的であり、十分とは言えない状況である。また、**学生のうちに仙台市以外の地域へ実際に足を運び、その魅力を体感する経験は、将来の進路選択においても記憶に残り続ける重要な機会となり得る。**

○期待されるメリット

【行政】県内経済活性化、地域資源や土地の魅力の認知向上、**仙台市外地域への若年層来訪者の増加**

【企業】**仙台市外企業の認知拡大**、地域企業間の機会格差の縮小

【学生】仙台市以外の地域での多様な体験機会の獲得、**将来の進路・居住地選択肢の拡張**

(2)企業への提言

—「働き続けられる実感」を可視化する—

① 多世代ロールモデルの提示

- ・若手社員だけでなく、中堅・ベテラン社員を積極的に外部発信・交流の場へ
- ・Uターン経験者や転職経験者のキャリアストーリー公開
- ・入社10年後・20年後の姿を具体的に示す

→学生は「今」だけでなく「将来像」を重視している。若手社員だけでなく多世代の実例を提示することは、長期的キャリアビジョンの形成に直結する。

○期待されるメリット

- 【行政】 施策への企業および県内人材の積極的な参画の促進
- 【企業】 長期勤続イメージの強化、入社後ミスマッチの防止、学生からの企業評価の向上
- 【学生】 将来像の具体化、キャリア不安の軽減、入社後の働き方に対する具体的イメージの形成

② Uターン・カムバック採用の制度明文化

- ・再雇用制度・中途採用枠の明確化
- ・県外経験をポジティブに評価する方針の明示
- ・「一度外に出ても戻れる」制度設計の発信

→「外に出る＝縁が切れる」という印象を払拭することが、将来的な人材確保の可能性を高める。

○期待されるメリット

- 【行政】 宮城県全体のUターン率向上、関係人口の創出および拡大
- 【企業】 県外で専門性や経験を磨いた人材の獲得、組織の先進性・柔軟性の対外的発信
- 【学生】 挑戦への心理的ハードルの低減、長期的なキャリア設計の自由度向上

③ マルチパスキャリアの公開

- ・ 育休後復帰、職種転換、部署異動の実例紹介
- ・ 当事者本人（社員）との交流機会の創出
- ・ 収入・休日・福利厚生等の具体的条件の透明性のある開示

→制度の有無そのものよりも、実際に活用されている具体的事例およびそれを支える企業風土を示す。
実際を明確にすることで学生の納得感を高め、企業への好印象、信頼感につながる。

○期待されるメリット

【行政】 県全体における支援制度の活用率・拡充率の向上、将来的な出生率の向上が期待される

【企業】 長期人材の確保、離職率の低下、学生との信頼関係の構築、制度の実効性・企業風土の可視化

【学生】 ライフイベントと両立可能な働き方への理解促進、企業理解促進、キャリアビジョンの具体化

(3) 学生への提言

—受け身から主体者へ—

① 情報取得姿勢の醸成

- ・ 県および大学施策や支援制度に対する主体的関心の形成
- ・ 支援制度・イベント情報の自主的収集

○期待されるメリット

【行政】 施策の認知度・参加率の向上、学生との双方向コミュニケーション活性化

【企業】 主体的な学生層との初期接点の形成、自社イベントやインターンシップの認知の契機創出

【学生】 情報格差による機会損失防止、就活前段階での自己理解の深化、主体的な意思決定能力の向上

② 用意された施策・機会への積極的参加

- ・ 行政・企業・大学等が設ける各種プログラムや交流機会への主体的参画
- ・ 単発参加にとどまらない、継続的関与の意識醸成

○期待されるメリット

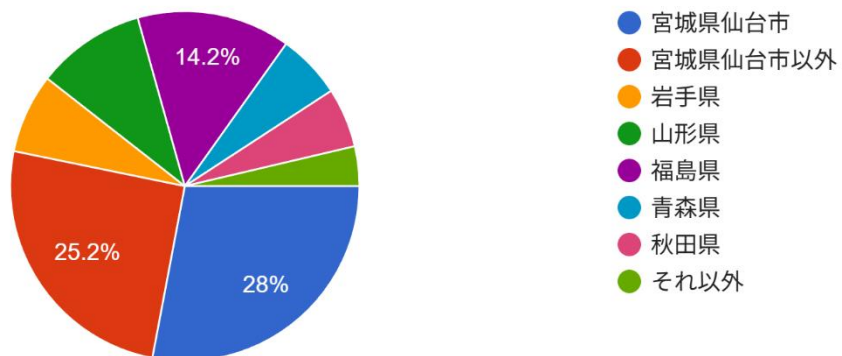
【行政】 施策活用率の向上、若年層の実態把握による政策と若者ニーズの適合性向上

【企業】 学生の価値観・志向性の把握、将来層との関係構築基盤の形成

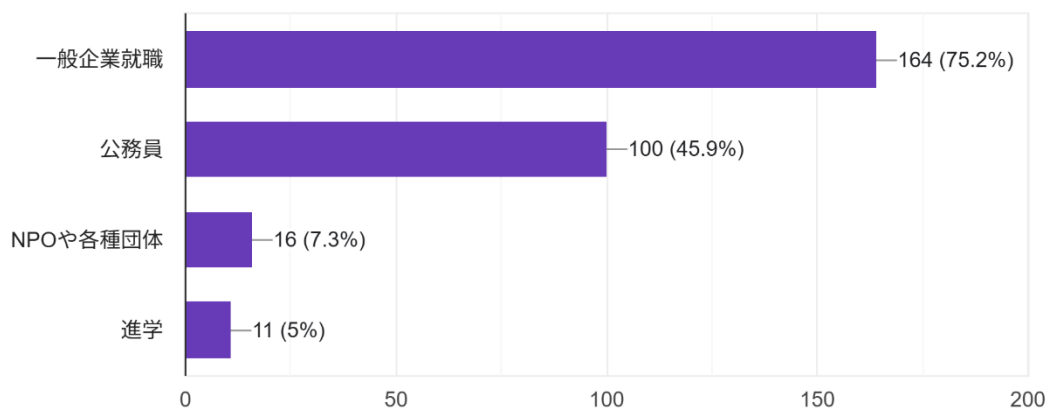
【学生】 主体的キャリア形成力の向上、選択肢の創出

7. (参考)アンケート調査結果

Q. あなたのご出身はどちらですか？(大学入学前に住んでいたところ)

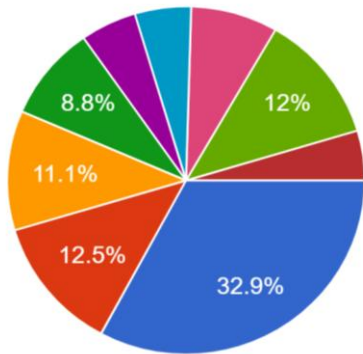


Q. 現段階でのあなたの進路希望は？



○転職・勤続に関する考え方

Q. あなたの転職についての基本的な考えは次のうちどれですか？



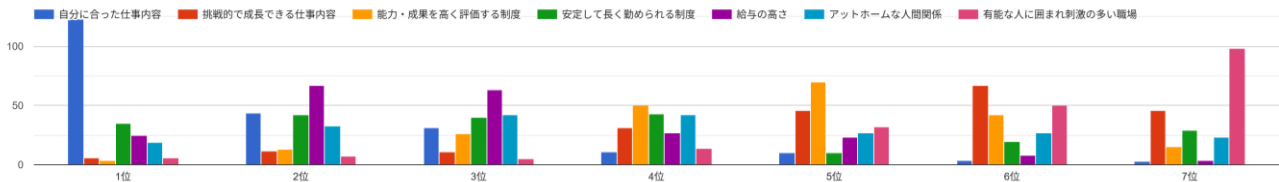
- できれば新卒で就職した会社でずっと働きたいと考えている
- 社会的にも経済的にも成功者を目指し...
- 良い条件が得られるなら、積極的に転...
- キャリア・スキルアップにつながるな...
- いろいろな仕事を経験してみたい
- 一つの専門性を極めて、その道のプロ...
- 生活が優先なので、結婚・出産・子育...
- 仕事は生活のための手段なので、ある...
- お金が貯まったら、仕事をせずに過ご...

→世間的な転職率の上昇傾向に反して、学生の間では「新卒入社した会社で働きたい」いう**長期勤続**の意向が強い。転職については、さらなる「**キャリアアップ**」や「**好待遇**」を求めるポジティブな手段として認識されている。

【考察】学生は、最初から転職可能性を前提に企業を選んでいるわけではない。彼らにとっての理想は「一社で着実にステップアップし、なおかつ正当な対価（待遇）が得られること」であり、「**一社完結型のキャリア形成**」への期待値が高い。

○仕事内容・評価面での重視事項

Q. 就職活動で企業を選ぶうえで、あなたが仕事内容・評価の面で大切にしていることは何ですか？
以下の項目に順位をつけてください。

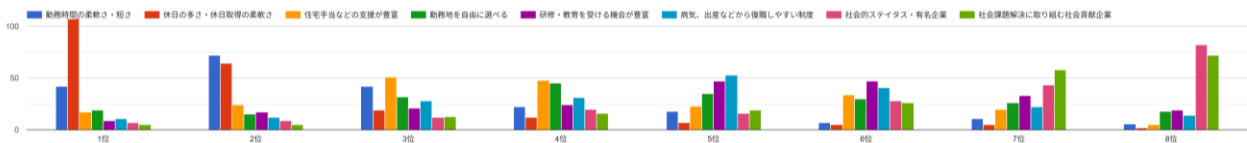


→企業選びの最優先事項は「自分に合った仕事内容であるか」という適性である。次いで「給与の高さ」や「安定性」が重視されている。

【考察】「自分に合う仕事」×「安定・高給」という組み合わせを求めていることから、「無理なく、かつ報われる環境で長く働きたい」という堅実な姿勢が鮮明になっている。

○待遇・福利厚生面での重視事項

Q. 就職活動で企業を選ぶ上で、あなたが待遇・福利厚生などの面で大切にしていることは何ですか？
以下の項目に順位をつけてください。

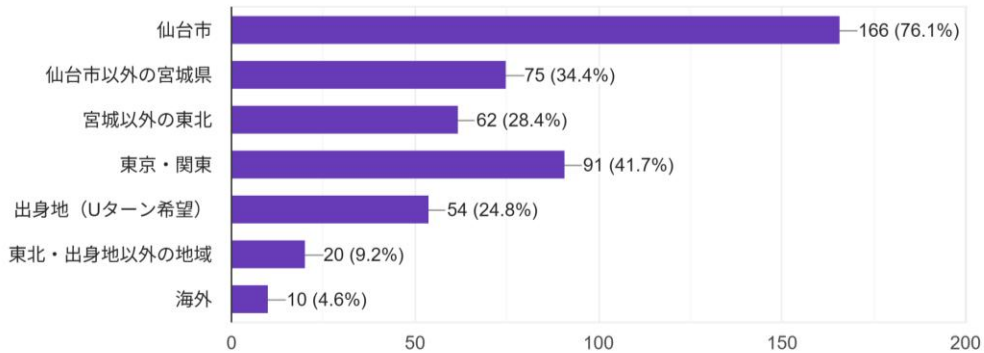


→「休日の多さ・取得の柔軟さ」が圧倒的に重視されている。次いで「勤務時間の柔軟さ（時短・フレックス等）」や「住宅手当などの金銭的支援」が求められている。

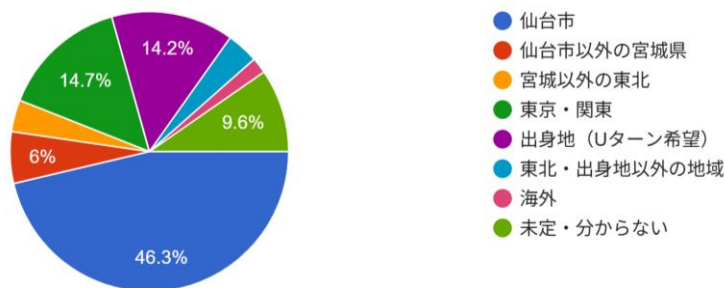
【考察】ワークライフバランスの確保を「働き続けるための必須条件」と捉えている。私生活の充実が担保されて初めて、長期的なキャリア展望を描けると考えている学生が多い。

○就職希望地域

Q. どの地域での就職を考えていますか？（複数選択可）



Q.上の地域の中で最も希望している地域を一つ選んでください。



→希望段階では「仙台市」を志望する学生が「関東」を上回っている。

しかし、最終的な内定数では関東圏が仙台市を凌駕し、**逆転現象**が起きている。

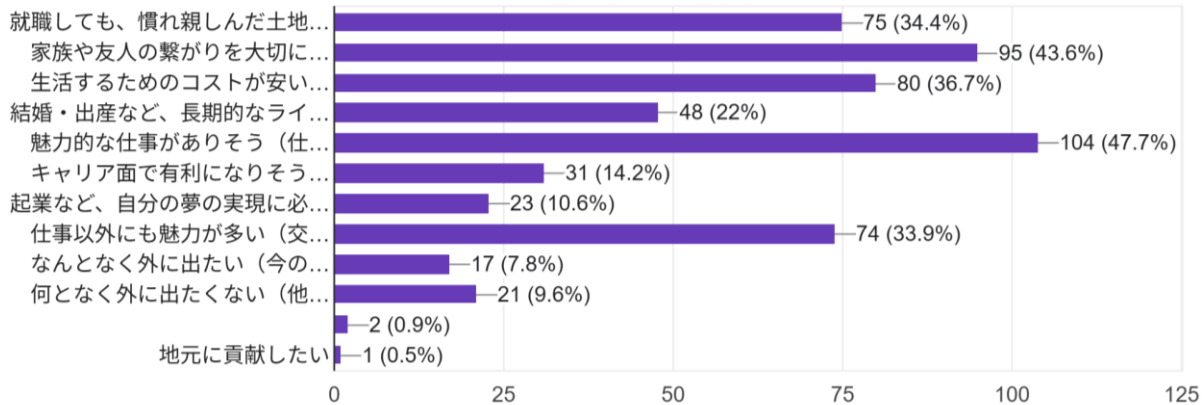
→また、仙台市以外の県内エリアを希望する学生数は、現時点で関東志望者よりも少ない。

【考察】 学生は潜在的に「仙台で働きたい」という意思を持っているが、**選考過程**で関東圏の企業と比較した際、**仙台市内の企業が競り負けている可能性**がある。

学生の選択肢の中に、仙台市以外の県内企業がそもそも入っていない。

○就職場所選択の決定打

Q. 就職する地域を考える時に重視しているのはどのような点ですか？（複数選択可）



→地域選びの基準として、「魅力的な仕事がありそう」という**企業ベースの視点**が**最多**である。地元への愛着（慣れ親しんだ土地・家族友人）も重視されているが、**結婚・出産等のライフイベントを起点に地域を選ぶ学生は意外にも少ない**。

【考察】学生の多くは、生活環境としての「地域」ではなく、「**企業の所在地**」を**起点**に進路を検討している。企業の魅力が伝わって初めて、その地域が就職先として検討の選択肢に上がると考えられる。

○学生が宮城県に求めるもの

Q. 宮城県にこうなって欲しい（自由記述）

※要望が多い順に記載している。学生の声については、類似するものなどを抜粋している。

1. 雇用・産業：（最も多い要望：賃金・企業誘致・選択肢）

【学生の回答】

- ・賃金が上がって欲しい
- ・魅力的な企業の誘致や情報発信を行って欲しい
- ・仙台市が本社の大企業が増えて欲しい。
- ・大手企業の支部オフィスが増えてほしい

2. 交通：（利便性向上・運賃値下げ・渋滞緩和）

【学生の回答】

- ・仙台市、仙台駅周辺だけでなく宮城県全体の交通の便が良くなってほしい。
- ・地下鉄の値段を安くしてほしい
- ・通勤ラッシュで車がかなり混むので、緩和できる対策をしてほしい。

3. 子育て・福祉：(支援の充実・託児所)

【学生の回答】

- ・仕事場に託児所を設けて欲しい
- ・ライフスタイルに合わせて変革しやすく、小さい子供が安全に暮らすことのできる地域になってほしい
- ・より医療、福祉サービスなどを充実させてほしい
- ・出産しても働きやすい環境・支援をしてほしい。

4. 若者支援・教育・文化：(若者が残るための施策・価値観)

【学生の回答】

- ・若者の声や立場を、教育・福祉などに反映してほしい。
- ・大学を増やしてほしい。
- ・若者を惹き付けるような支援策を充足させる
- ・若い世代が地元でチャレンジできるようなスタートアップ支援がある環境。

5. 商業施設・娯楽：(遊ぶ場所・アパレル)

【学生の回答】

- ・若者が賑わえる施設が欲しい。たとえば特定の通り（青葉通、定禅寺など）を活性化させる施設
- ・若者が服を買う場所が限られているので、もっと若者むけのブランドを置いてほしい
- ・遊園地など遊べるテーマパーク増やしてほしい
- ・仙台駅周辺の商業施設を分散させて、仙台駅から電車で4、5 駅くらいに満遍なく商業施設があるようになってほしい。

6. まちづくり・地域活性化：(仙台一極集中の是正・インフラ)

【学生の回答】

- ・仙台市だけではなく、他の市町村でも観光ができるような場所が増えれば良いと思う。
- ・施設やインフラ、賃金等の地域間格差をある程度是正してほしい
- ・仙台市中心部以外では車がないと移動が不便なところがある。
- ・仙台市以外の市町村にももう少し人(居住者・観光客)が増えてほしい

7. 環境・治安・マナー：(自然との調和・運転マナー)

【学生の回答】

- ・運転マナーがよくなってほしい。
- ・自然と都市のバランスが取れて、安心して働き暮らせる場所になってほしい
- ・道が狭くすれ違にくい場所があるため、広くしてほしい
- ・自動車の運転が荒いことが理由で恐怖を感じる事が頻繁にある

8. ワークライフバランス

【学生の回答】

- ・ワークライフバランスを取りやすくしてほしい
- ・仕事面だけではなく、プライベートも充実した空間、環境があるとより魅力を感じる。

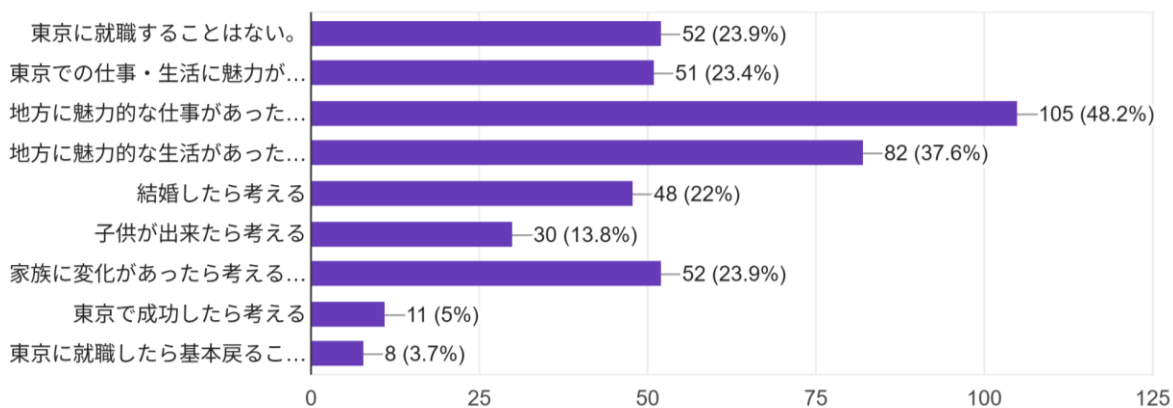
【考察】

学生は単なる就労機会だけでなく、「**経済的安定**」と「**自己実現（挑戦）**」が両立できる質の高い選択肢を求めている。その関心は職場環境にとどまらず、**娯楽や交通の利便性を含めた生活全体の魅力**にまで及ぶ。しかし、現状では仙台への一極集中や移動の不自由さ、ワークライフバランスの取りにくさといった日常的なストレスが、地元定着を阻む要因となっている。総じて、学生が理想とする「仕事と私生活の両立」と、現在の地域構造との間には大きな乖離があることが浮き彫りとなった。

また、**宮城県や企業の取り組みが学生に自分事として届いていない**という、コミュニケーション上の課題が顕著に表れた。既存の制度が彼らの視界に入っていない、あるいは自分たち向けではないと捉えられており、「魅力がない」のではなく「魅力が見つからない」という状況が生まれている。

○東京から地方への転職について

Q.あなたは地方への転職を考えますか？（複数選択可）

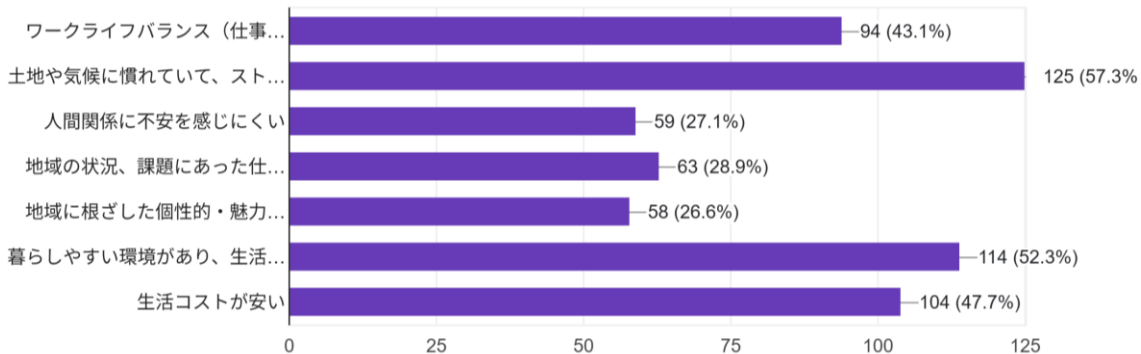


→地方への転職を検討する条件として、「地方により魅力的な仕事や生活環境があること」を挙げる学生が多い。東京での生活での、**現状を上回るメリットがある場合に地方転出を肯定する傾向**にある。

【考察】学生にとって地方移住は「**キャリアや生活の質をさらに高めるためのアップグレード**」として認識されている。地方側が、東京での生活を上回る具体的な仕事のやりがいや独自のライフスタイルを明確に提示することで、U・Iターン促進に繋がる。

○地方での生活・仕事のメリット

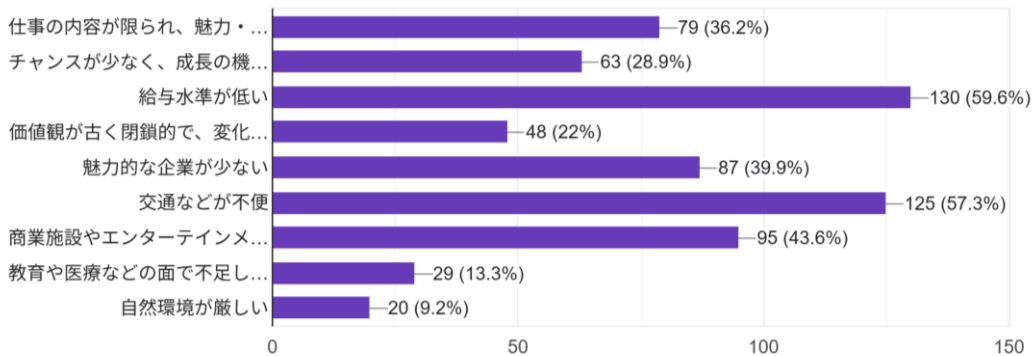
Q. 地方で仕事をする、生活することのメリットはどのようなものだと考えますか？（複数選択可）



→「住み慣れた土地の安心感」や「低コストな暮らし」「ワークライフバランスの確保」など、**生活圏としての質の高さ**には多くの学生が価値を感じている。

○地方での生活・仕事のデメリット

Q. 地方で仕事をする、生活することのデメリットはどのようなものだと考えますか？（複数選択可）



→「給与水準の低さ」や「職種のバリエーション不足」といった**仕事面の不満**に加え、「交通の不便さ」「娯楽施設の少なさ」といった**都市機能の欠如**が懸念材料となっている。

【考察】学生はすでに地方の「暮らしやすさ」を一定程度認識している。県内の仕事に関する認知の空白を埋め、地方就職を「妥協による選択」から、**東京では得られない価値を持つ「前向きな選択肢」**へと再定義する必要がある。

○学生が考える「良い企業」の定義

Q. 良い企業とはどういうものか（自由記述）

※要望が多い順に記載している。学生の声については、類似するものなど抜粋している。

1. 福利厚生・休日・ワークライフバランス（最も多い意見）

【学生の回答】

- ・出産や育児後の復職支援、取得しやすい有給制度など、ライフステージに応じた柔軟な制度が整っていることが望ましい。
- ・給料が高く、福利厚生がしっかりしていて、休日や勤務時間に関して柔軟さがある企業
- ・従業員のワークライフバランスが確保でき、企業の利益だけでなく、従業員のことをしっかり考えた上で制度化され、それによって従業員が生き生きと仕事をしている企業
- ・勤務時間が守られている、仕事量に見合った給料が支払われている、福利厚生がいい

2. 給与・業績の安定

【学生の回答】

- ・業績が安定している企業
- ・給与が自分の需要に見合っていて、自分の心身の健康が脅かされることなく働ける企業
- ・上下関係が常識の範囲内かつ給与が高い企業
- ・働き手にとって過度な負担がなく、安定して収入を得られるもの
- ・長く続くビジョンがある、基盤のしっかりした企業

3. 人間関係・社風・風通しの良さ（ボトムアップ・意見の尊重）

【学生の回答】

- ・良好な人間関係が築けて、遠慮せずに自分の意見を述べることができる
- ・トップダウン型ではなくボトムアップ型。
- ・柔軟に時代に合わせるができる企業
- ・上層部と下層部の意思伝達において乖離がない
- ・上司や同僚と切磋琢磨し互いに支えあえる環境のこと。
- ・社員を労働力としてよりもまず1人の人間として捉えている企業
- ・パワハラ・セクハラなどが無い企業

4. やりがい・成長・自己実現

【学生の回答】

- ・仕事を行う上でやりがいを得られるかどうか、達成感を得られるかどうか。
- ・自分に合う内容であり、仕事でのストレスが少しでも軽減されるような企業
- ・自身のスキルアップが望めること

5. 社会貢献・地域貢献・CSR

【学生の回答】

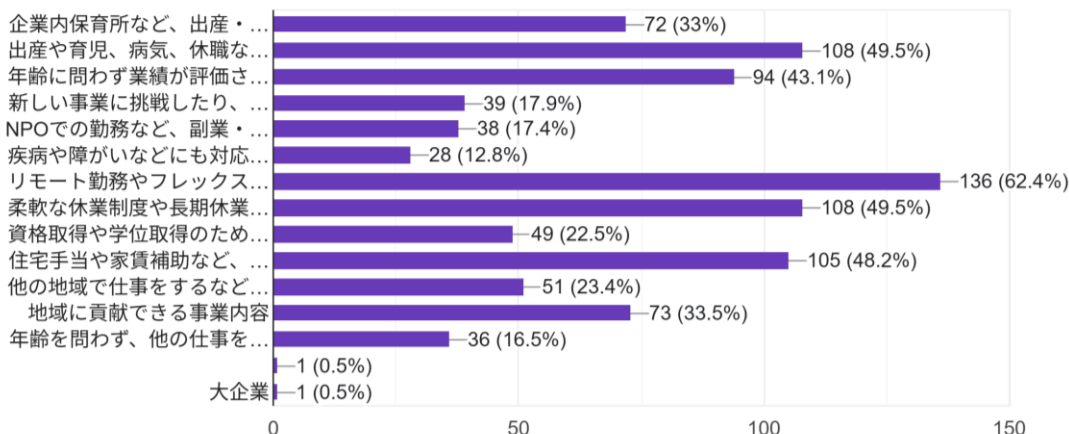
- ・社会的責任を果たし地域に根ざした企業
- ・利益優先よりも従業員や社会環境を重視する企業。
- ・自分にとって「良い企業」とは、「四方よし企業」のような企業
- ・世間・働き手を大切にし、社会課題解決や職場環境づくりに取り組んでいる企業

【考察】

学生は、単なる給与水準の高さだけでなく、**個人の尊厳と生活の質（QOL）が守られる環境**がある企業を良い企業としている。ライフステージの変化に柔軟に対応できるワークライフバランスを前提としつつ、一人の人間として尊重される風通しの良い組織文化を強く求めている。また、利益至上主義ではなく、**自己成長や社会貢献を実感できる**誠実で持続可能な姿勢を企業に期待しており、こうした価値観への共感が、学生にとっての企業選択の決定打となっている。

○宮城県内の企業に求める具体的な要素

Q.宮城県の企業にどんな要素があったら、働きたいと思いますか？（複数選択可）



→「柔軟な勤務形態」や「休暇制度」への関心が極めて高い。また、結婚・出産などの変化に左右されず、長期的に活躍できるライフステージへの対応が整っている環境を求めている。

→さらに、安定だけでなく「業績重視の所得制度」も上位にあり、頑張りが給与に反映される仕組みを望んでいる。

【考察】自由記述で見られた学生が理想とする良い企業の条件を、宮城県内の企業にも投影している。地元離れを望んでいるわけではなく、**自分たちの価値観に合致する魅力的な選択肢が県内に存在することを実感できれば、「働く場所」として検討する**という余地は十分にあることを示唆している。

【参考文献一覧】

- ・厚生労働省 宮城労働局, 「令和 7 年 3 月新規大学卒業者の職業紹介状況 (令和 7 年 3 月末現在)」, 宮城労働局 p.7
- ・厚生労働省 宮城労働局, 「労働市場ニュース (最近の雇用失業情勢)」, 宮城労働局
- ・仙台市経済局, 「仙台市経済成長戦略 2023」, 仙台市
- ・総務省・経済産業省, 「令和 3 年経済センサス - 活動調査 結果 (宮城県報告)」, 宮城県