

地元就職ということとは

大手就職情報サイトの調べでは、大学卒業者の地元就職志望率が2012年の63.3%から、2018年には51.8%に減少している。就職の地元志向が5割を超えているとはいえ、この減少には、近年の就職環境の好転から、大都市圏を中心とした大手有名企業を希望する学生が多いことが推察される。こうした就職状況にあっても、地元就職を希望する学生たちもいる。地元就職を決めて実際に地元で働いている若者たちは、どんな思いで地元就職を決断したのだろうか。

地元の役に立ちたい

東日本大震災の被災地である岩手・宮城・福島に関しては、学生たちの就職に対する志望動機の一つに、「地元の役に立ちたい」という思いが挙げられる。

宮城県岩沼市でプレス加工・機械加工・板金加工などを行う(株)岩沼精工に勤める柴田学さんもその一人。金型や設備・装置などの設計を担当する技術課に所属する柴田さん。入社5年目を迎えたときに、東日本大震災で工場は被災した。柴田さんも含め社員一丸となって泥やがれきを取り除き、震災から1カ月で製品の供給を再開。震災を目の当たりにした経験から、柴田さんは「地元で働くことで、自分を育ててくれた故郷の役に立てるのがうれしい」と、現在の気持ちを語る。



(株)岩沼精工 柴田学さん

一時は仙台での就職を考えていたものの、震災後の地元気仙沼市の悲惨な状況を目の当たりにし、「地元のために頑張らなくては」と、漁具を扱う地元の老舗企業、



アサヤ(株) 及川洋也さん

アサヤ(株)に就職した及川洋也さん。すでに入社6年目を迎える現在もその思いは強い。震災から7年が経過しようとしている現在、市の中心部では土地区画整理事業が進み、今後数年のうちに三陸自動車道が開通するなど、大きな変化を迎えている気仙沼市。及川さんはこの時期だからこそ「若い力が必要だ」と考え「みんなで力を合わせて、気仙沼を盛り上げていきたい」と抱負を語る。

地元で働くという安心感

地元就職を決めたポイントとして、家族や友人がそばにいることで「安心感」を上げる人も多い。

高校時代にホテルスタッフの仕事に憧れ、念願がなつて地元の岩手県大船渡インターホテル椿に就職し、現在入社3年目でホテルの顔ともいえるフロント業務に携わる磯谷彩香さん。一時は県外での就職も視野に入れてい

たものの、「やっぱり地元が好きだから」と地元就職を決めた。そんな磯谷さんが実際に働き始めて痛感したのが「家族や友人が近くにいることのありがたさ」だという。仕事の疲れや辛いことも、家族や友人に支えられて乗り越えることができた。



大船渡インターホテル椿 磯谷彩香さん

岩手県一関市の(株)大武・ルート工業に勤める佐藤大介さんは、大学卒業後、一度は東京で就職し結婚。充実の社会人生活を送っていたものの、実家の父親の健康状態が悪化したために家族を連れてUターン。「やっぱり近くで親の様子分かる安心感は大きい」と話す。地元に戻って2年目。「友達と再会できたのもうれしい」と話す佐藤さん。「何年も会っていなくとも、すぐ昔の関係に戻れる」という地元の友人が、すぐそばにいることも心強い味方となっているようだ。



(株)大武・ルート工業 佐藤大介さん

住むのは地元が一番

被災地であるがゆえに、「地元に貢献したい」という若者が多いのは事実。そして地元で働くということは、都会での就職にはない「安心感」があるのも確かである。さらに「子育てには地元の方がいい」と語る(株)大武・ルート工業の佐藤さんや、お気に入りの陸前高田市大野海岸を見て、仕事のリフレッシュをしている大船渡インターホテル椿の磯谷さんなど、豊かな自然環境が身近にあることも地元就職の魅力の一つになっている。

就職環境の好転で大都市での就職に憧れる若い人材もいる一方で、「都会は非日常、住むのは地元が一番」と語る磯谷さんの言葉は、「地元で働く」という選択肢を選んだ人たちの気持ちをよく表しているのかもしれない。

インタビュー I

地域人材確保のための 「5つの視点」

復興半ばである被災3県の中小・中堅企業を取り巻く人材確保の現状と課題解決のためのポイントについて、東北大学大滝精一教授に話を聞いた。

多方面からのアプローチで、
人材が喜びとやりがいを感じるような
仕組みづくりを目指してほしい

おおたき
大滝
せいいち
精一

東北大学大学院経済学研究科 教授

昭和27年長野県生まれ。東北大学大学院経済学研究科博士課程後期課程単位取得退学。専修大学助教授などを経て、現職。専門分野は、経営政策論。日本ベンチャー学会理事、組織学会評議員などを歴任。せんだい・みやぎNPOセンター代表理事、東北ニュービジネス協議会理事などを務めるほか、東日本大震災後は公益財団法人地域創造基金さなぶり理事長、東北未来創造イニシアティブ代表発起人などを通じ、震災復興に尽力する。主な著書に「事業創造のダイナミクス」（白桃書房）、「経営戦略（新版）」（有斐閣）、「ケースに学ぶ経営学（新版）」（有斐閣）など。

深刻な生産年齢人口の減少は 震災以前から予測されていた

東北地方の被災3県（岩手県・宮城県・福島県）における中小・中堅企業の人材確保を取り巻くさまざまな問題は、震災前から懸念されていた。

2010年に行われた国勢調査の結果をもとに作成された人口減少の予測（国立社会保障・人口問題研究所、2015年3月公表）を見てみると、3県の人口は、2015年の380万人から25年後の2040年には281万人と約100万人が減少。15～64歳までの生産年齢人口の割合は、全体の50%近くにまで落ち込み、働き盛りの人口がこの25年間で大幅に減少することがすでに予測されていた【グラフ1】。

そして現状は、2011年3月に発生した東日本大震災によって、被災地域の総人口や生産年齢人口の減少がさらに加速するであろう——。という状況にあると言える。被災3県では震災後、沿岸部を中心に3～4割の人口が減少している。特に若者の仙台圏や首都圏などへ流出が顕著に見られた。宮城県仙台市など大きな都市とその周辺では、人口増加がみられたが、これは沿岸部からの人口移動の影響によるものであり、一時的で非常にまれなケースと言えよう。

有効求人倍率上昇で被災地域の雇用が 改善したとは言い難い

被災3県における有効求人倍率は震災後も上昇し、2012年以降は全国平均を上回った。この数値だけを見

ると震災後に被災地域では求人が大幅に増え、雇用環境が改善したように見える【グラフII (P8)】。しかし、実際は震災の影響で職を失った求職者が希望する職種と、求人が多い職種とのミスマッチが生じており、単に有効求人倍率の上昇で雇用環境が改善したとは言い難い状況である。特に、沿岸部での食品・水産加工業では、人手が欲しくても全く人が集まらない状況が顕著である。

また、震災前からの課題ではあるが、被災地域でも非正規雇用者の比率が増え、不安定な条件で労働契約のもとで働いている人が増えた。この点も、企業が人材を安定して確保できない要因の一つとなっている。

以上のように、被災地域では震災後人手不足に悩んでいる中小・中堅企業が慢性的に多い状況が続いている。

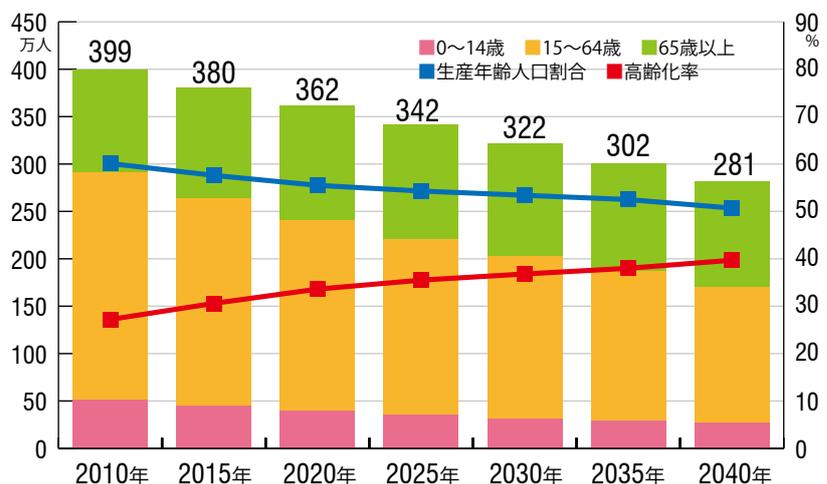
短期的にも、中長期的にも 人手不足が懸念される 被災地域の雇用環境

一口に「人手不足」と言っても、被災地域が抱える課題は大きく分けて2つの局面があると考えている。

一つは、人口減少や人口移動などの影響で生産年齢人口が減少し、雇用したくても地域に労働者のパイが不足してしまっている短期的な課題。そして、もう一つは、将来の経営を支える担い手である管理職・幹部候補となる人材が不足しているという中長期的な課題である。

震災からの復興を遂げている段階にある今、施設や設備が整い、営業や操業を再開している企業は多くあるが、新たな顧客獲得や販路開拓といった次のステップに進む

【グラフ1】
東北被災3県（岩手・宮城・福島）における
将来推計人口
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推
計人口（平成25年3月推計）」をもとに作成



ために求められる、専門的な知識やスキルを持った若い人材が被災地には相対的に少ない。企業の関係者もそのように感じているのではないだろうか。

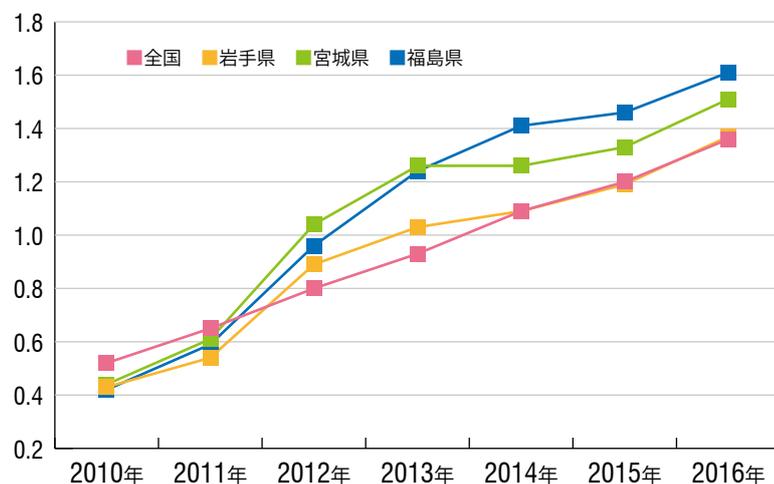
こうした状況下において、被災地域では各企業がさまざまな視点で工夫や努力を重ね、人材確保・定着のために取り組まれている。

人材確保・定着のために 着目すべき5つの視点

被災地域における人材確保・定着を果たすために着目すべきポイントを以下に挙げる。

- ①経営の高度化と待遇改善・新規採用へのチャレンジ
- ②人材育成の取り組みと定着のための社内体制づくり
- ③地域社会とのコミットメント（地域の中でのブランディング戦略）
- ④ダイバーシティ経営とワークライフバランスの実践
- ⑤採用活動の工夫と仕組みづくり・インターンシップ制度の活用

①経営の高度化と待遇改善・新規採用へのチャレンジとは、事業の高度化・多角化を成功させることで収益を向上させ、社員の待遇改善・新規採用の環境をつくり上げることである。



【グラフII】
東北被災3県（岩手・宮城・福島）における
有効求人倍率の推移
厚生労働省「一般職業紹介状況」をもとに作成

言うまでもないが、経営が上向かないと人を雇うことはできない。そのための経営の高度化・新たな商品開発・販路開拓は業界共通の課題だが、それを解決するためには、これまで各企業で培われた営業のスキルやノウハウを持つ人材以外に、ブランディングやマーケティングなどの知識やスキルを持つ専門家が重要だと考えている。

「売り上げをあげるためには、何をすれば良いか」という方向性を持っているものの、それを具現化できる人材がいないことで苦慮している企業が多いのではないだろうか。自社の経営や商品、サービスなどを組み立て直していく人材を確保することが必要なはずである。

②人材育成の取り組みと定着のための社内体制づくりとは、入社した人材を育成し、可能な限り短期間で戦力化することで、社員自身のモチベーションアップを図ることである。

人材育成・定着のための入り口として、社員に対し仕事に対する手応え、喜び、技術獲得のようなフィードバックを受けられる仕組みを用意する必要があると思っている。若い人材を一から育て、生え抜きの専門家に育てるためには、長い時間がかかる。それゆえに定着の工夫はとても重要になる。会社の仕事を「おもしろい！」と感じ、働くことに「ワクワク感」を抱いてもらえるような社風を企業がどう作り上げていくかが大切だ。

③地域社会とのコミットメントとは、CSRを通じて地域社会との関わりを持ち、地域における「企業ブランド」

を確立することで「地域の親や子どもたちを選んでもらう企業」を目指すことである。

震災を経験して、地元企業から施設の一部の開放や製品の提供などの支援を受け、被災地域では地域社会と企業の関係性はより緊密になった。震災後、あらためて地域における地元企業の重要性が認識されたと思っている。

こうした活動が、企業にとって直接的なブランド力アップにつながるかどうかは、難しいかもしれないが、地域社会との絆を深める、認知度を上げるという面では十分に働いたと言えよう。そのため、今後も取り組みを継続していくことが重要である。

④**ダイバーシティ経営とワークライフバランスの実践**とは、人材を広く求め多様化を図ること、集めた人材が働きやすい労働環境を実現することで、新たな付加価値を創造することである。

東北地方でも高度なスキルを持った人材を定年後も契約延長・再雇用しているケースや、障がい者や女性の積極的な雇用に取り組む会社もあるが、全国的に見るとまだまだ努力すべき余地は十分あると感じている。

ダイバーシティ経営は、単に女性や障がい者雇用を推進するというのではなく、さまざまな特性を持った人材を広く雇用しようということを忘れてはならない。多様な人材が働きやすい「社員ファースト」の仕組みづくりが多くの企業で加速していくだろう。

⑤**採用活動の工夫と仕組みづくり・インターンシップ制度の活用**とは、UIターン者などを受け入れる制度を活用し高度な人材を確保することなど、独自の採用活動に取り組むことである。

現在、大企業や中間支援団体、行政などが積極的にUIターン者や外国人労働者を被災地域に呼び込む実践が全国的に増えている。周辺に大学がなく、震災前から大卒者の確保に苦労していた沿岸部でも、インターンシップ制度を活用し大卒者を採用したという事例がある。

より優秀な人材確保につなげるため、外部の協力を見据えた企業の採用活動の工夫は今後ますます重視されるだろう。



企業が行うべき「働き方改革」とは、労働時間や賃金といった実質的な条件についてだけではなく、社員の働きがいや過ごしやすさも含めたライフスタイル全般に目を向ける必要がある」と語る。

地域の若者に地元企業の魅力を積極的に発信してほしい

私は、地方の中小・中堅企業が取り組んでいる事業が、若者にとって魅力に乏しいものだとはいえない。社員は組織の歯車の一つとして役割を果たす傾向がある大企業と違い、経営のさまざまな現場に携わり、経験を積むことができるのが地方で働く魅力の一つだと感じている。

また、大企業では定年を迎えた瞬間に企業との関係が切れ、自分の世界がぐっと狭まる。そのために、新たな世界や人脈を求めたい人は、自らの力で切り開く必要がある。一方で、地方でさまざまな人と関わりながら仕事をしてきた人は、ある意味「生涯現役」で、つながりを保つことができる。これからは、後者のようなライフスタイルを求める人が増えるのではないだろうか。震災を経験し、復興と共に思春期を育った被災地域の子どもたちは特にそうだと思う。

「自分がこの会社でどんな喜びとやりがいを感じ、どのように成長できるか」。それを経営者自らが若者に伝え、感じてもらうことが、人材確保・定着のカギを握っていると思う。しかしながら、人口減少が進み人材確保が一筋縄ではいかないことも事実である。

それゆえに、多様な視点からのチャレンジが必要である。これから紹介する10社の事例を参考に、一つでも多くのノウハウや気づきを得てくれたらうれしい。

学校の教員が語る

「今どきの生徒の就職観と企業に望むこと」

高校生の就職観と高校が地元企業に望むことについて、宮城県内初の総合産業高校である宮城県登米総合産業高等学校の吉田先生、酒井先生に話を聞いた。



連携部長 主幹教諭 吉田勇喜さん

学科の枠を越えた教育で 地域産業の担い手を育てる

—教育の特色についてお聞かせください。

吉田：本校は、宮城県登米市内にあった3つの高校と1つの学科を再編統合し、2015年に開校した宮城県初の総合産業高校です。農業科、機械科、電気科、情報技術科、商業科、福祉科の6学科があり、将来の地域産業の担い手を育成するため独自の教育を進めています。

最大の特色は、学科の枠を越えた「学科間連携」カリキュラムと、地元企業や事業所との連携を図る「地域連携」の実践を軸に、地域産業を総合的に学んでいることです。生徒の広い視野と発想力を鍛え、職種の枠を越え

た幅広い知識を身に付けた「産業スペシャリスト」を育てることを目標に掲げています。

地域連携の実践の一つに、2学年の後期から3学年にかけて行われる「起業実践」があります。これは、6学科の生徒による混成チームが、地元産業界の協力をいただきながら、地域資源を活用した地域課題の解決に挑戦するというものです。

地元志向が強い高校生 志望職種とのマッチングに揺れる

—生徒の就職活動の流れについてお聞かせください。

酒井：生徒の就職活動は、7月にハローワークの審査を経て届く高校新卒者対象の求人票公開（全国一斉）からスタートします。就職を希望する生徒は、毎日放課後に進路室に行って希望する職種の求人がないかチェックし、必要に応じて教員からアドバイスを受けます。

進路室で公開する求人情報は、登米市内の全ての求人をはじめ、県内外から郵送などで届く求人、ウェブサービスを活用した全国の求人も閲覧することが可能です。

吉田：進路室での情報収集のほか、生徒は7月に行われる県や市などが主催する合同企業説明会でも就職先の情報を集めています。また、教員が事前に企業を訪問し、採用状況や求める人材などについて情報収集を行い、生徒の就職活動に役立てています。

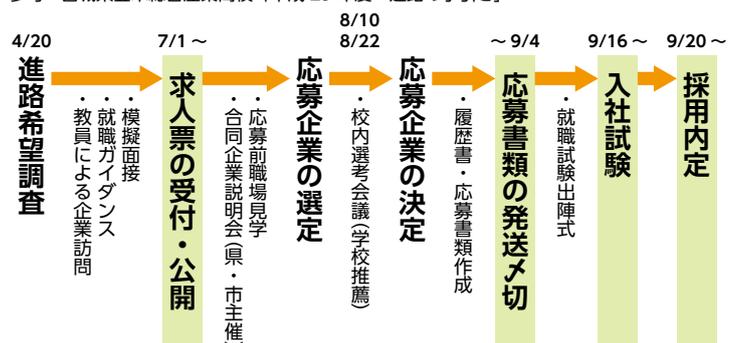
酒井：さらに、生徒は夏休みを利用して希望する企業を



3学年で実施する「起業実践」の一コマ。地元産業に携わる専門家とともに、地域資源を活用した商品開発に取り組んだ。

就職試験までの流れ（2017年度）

参考：宮城県登米総合産業高校「平成29年度 進路の手引き」



訪問し（応募前職場見学）、9月上旬の就職応募書類の発送期限までに入社試験に応募する企業を決定します。こうして、生徒は9月中旬から全国の企業で始まる入社試験に挑みます。

2017年度、約7割の生徒が卒業後に就職をする予定で、12月末にはすべての生徒の内定が決まりました。（2017年12月31日現在）。このうち地元（登米市内）で内定を決めた生徒は、約半数を占めています。ここ数年、生徒の就職内定は早まる傾向にあり、就職環境は好調だと感じています。

—生徒の就職観については、どう感じていますか？

酒井：本校では、全生徒対象の進路希望のアンケート調査を実施していますが、就職希望者は地元志向が強いですね。地元企業を選ぶ理由として、「実家から通える」「生活環境が合う」「安心感がある」という回答が多かったです。

吉田：学年が進むにつれ、中には希望する職種の企業や求人が地元にないために、希望職種を変更して地元で就職する生徒もいます。

酒井：そして、生徒が最終的な応募企業を決定する際に参考にしてしている情報は、業務内容や給与、休日など求人票に記載されている情報のほか、「応募前職場見学」で感じた職場の雰囲気などです。これらの情報から、生徒は「自分はこの会社でずっと安定して働くことができるかどうか」を判断しています。

地元企業との連携が生徒・教員の地域産業に対する理解につながる

—地域連携の成果についてお聞かせください。

吉田：開校3年目を迎える本校では、先ほど説明した独自カリキュラムで3年間学んだ生徒が、3月に初めて卒業します。その取り組みを振り返ると、地域連携について大きな手応えを感じています。

特に3学年で実施した「起業実践」では、地元企業、産業界が抱える問題を、生徒だけではなく多くの教員が直接知り、関係者と意見交換する機会が得られました。

ご協力いただいた地元企業の関係者からは、「生徒がどんな職場でどのように力を発揮したいか、生の声が聞けて良かった」「高校生に選んでもらえるような会社になるよう、企業の魅力を積極的に発信していきたい」という声を聞くことができました。

—高校生の地元就職を推進するため、地元企業に望むことは何でしょうか？

吉田：これからも、より多くの地元企業からのご協力をいただきたいです。地元企業との積極的な連携によって、生徒は地元にある企業の製品やサービスのほか、経営方針や社風などを、直接知ることができました。さらには、教員にとっても地域産業に関する知識と広い視野を得る事ができたと実感しています。

酒井：学校側でも引き続き教員が企業訪問をさせていただき、高校生にとって魅力ある企業情報の発信や長く働くことができる職場づくりなどについての意見交換や新たな就職先の開拓を行っていきたくです。

そのためには、より多くの企業のみなさまとのコミュニケーションが不可欠です。その年に新卒者の採用の予定がない企業のみなさまでも、学校を訪れていただき、関係を維持できるとありがたいです。

そして、地元企業のみなさまには、引き続き地元の高校生採用や応募前職場見学の受け入れを望んでいます。この先、雇用の厳しい時代がやって来たとしても、「まずは登米総の生徒から採用したい」と考えていただきたいと願っています。

私たち教員も、地元企業のみなさまの期待に応えられるような「産業スペシャリスト」を送り出せるように、これからも努力して参ります。



進路指導部長 教諭 酒井豊喜さん



宮城県登米総合 産業高等学校

宮城県登米市中田町上沼
字北桜場 223-1
TEL 0220-34-4666
[http://tomesou.sakura.
ne.jp/html/](http://tomesou.sakura.ne.jp/html/)