

気仙沼市における地域雇用活性化推進事業の取組について

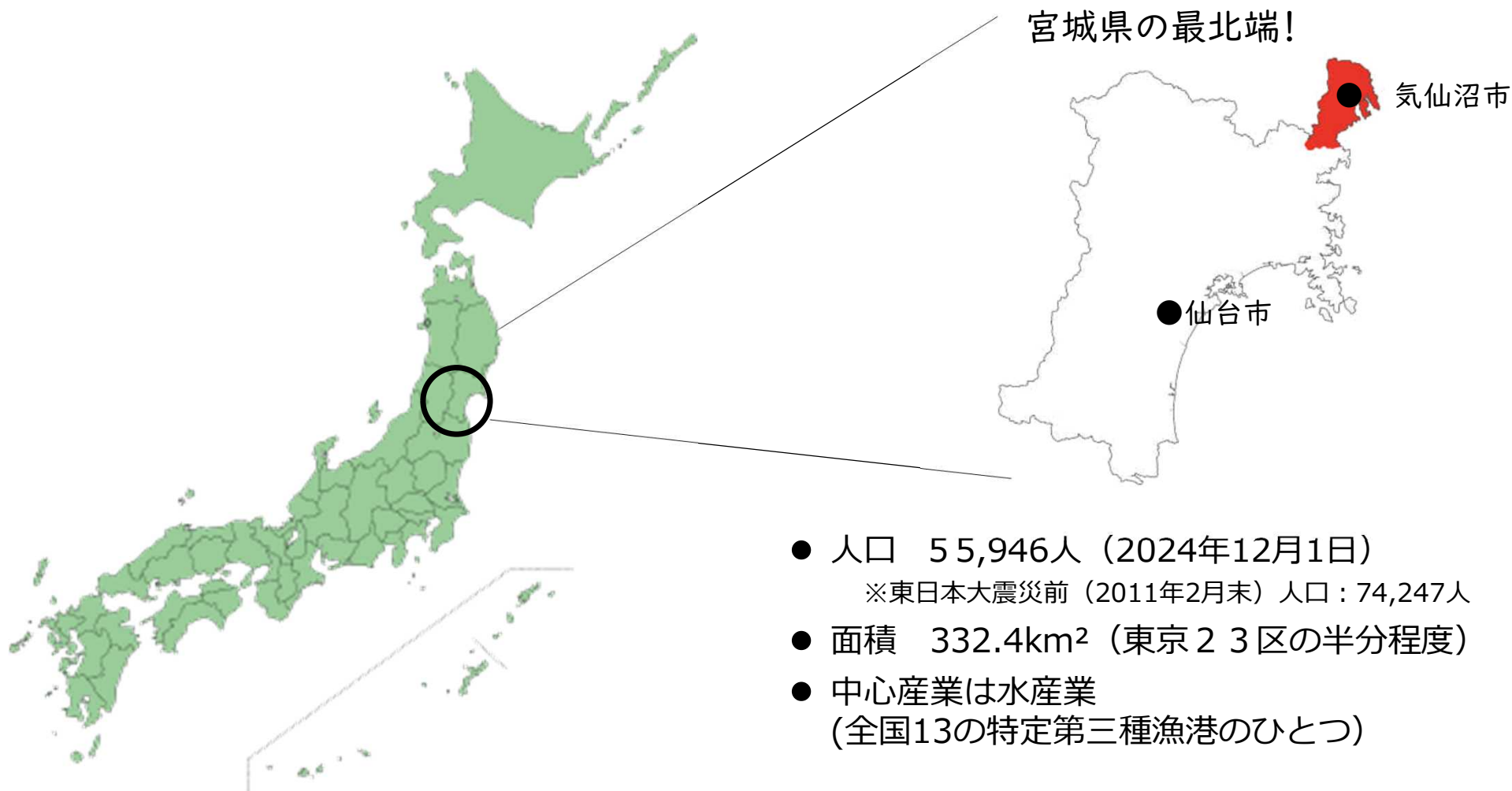


気仙沼市観光キャラクター
「海の子ホヤぼーや」

令和7年（2025年）1月16日（木）

気仙沼市 産業部産業戦略課
気仙沼市地域雇用創造協議会

気仙沼市について



気仙沼市の地域課題



宮城県	2,244,807人
仙台市	1,095,744人
石巻市	131,573人
大崎市	121,018人
気仙沼市	55,946人

※2024年12月1日現在
出典：宮城県 公式webサイト
宮城県推計人口より

仙台市一極集中地域



仙台市から気仙沼市まで
高速道路を使って自動車
約2時間
(公共交通機関)
バス・電車：約3時間

陸の孤島

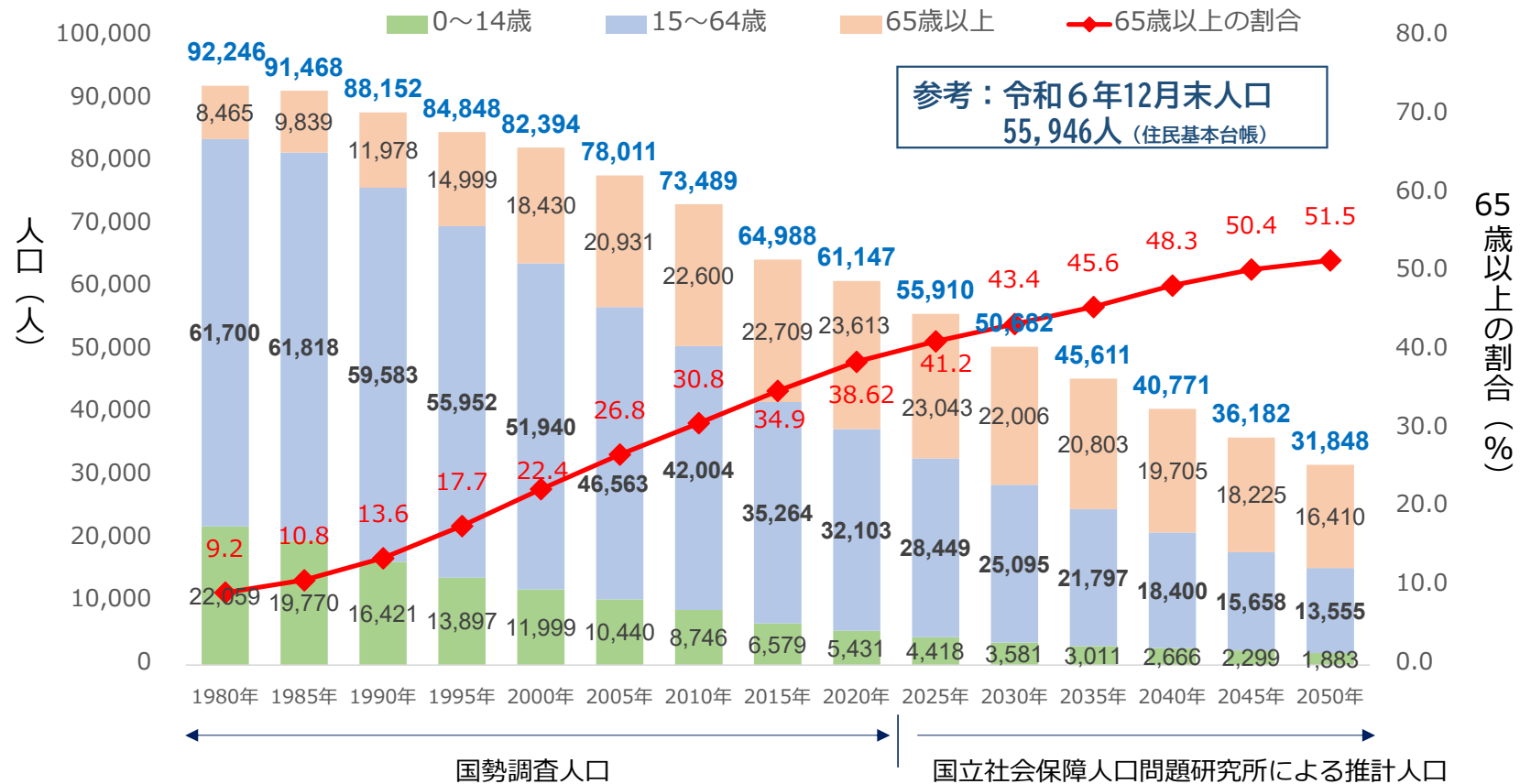


気仙沼市内に大学無し
高卒生の7割が市外に進学

かつ2割が市外へ就職
(新卒の就職者の7割)

高校卒業生の9割が
毎年市外へ流出

気仙沼市の人口の推移



- (注1) 我が国における主な人口データは、「国勢調査」（常住地を把握）と「住民基本台帳」（生活の本拠（住所）を把握）が存在するが、本資料では、「国立社会保障・人口問題研究所」による推計が「国勢調査」を用いて行われていることなどから、2020年までは、当該調査に基づく人口数等を掲載している。
- (注2) 2010年の年齢別人口に「不詳」を含まないため、合計値と一致しない。2015年、2020年の年齢人口別は不詳補完値による。
- (注3) 国勢調査人口は旧唐桑町・旧本吉町も含みます。

資料：令和2（2020）年 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」

気仙沼市の人口減少の現状と課題

- 年に1,000人から1,300人程の減少が続いている
 - ・出生<死亡 自然減
 - ・転入<転出 社会減
- 若者の市外流出
 - ・進学や就職により市外に転出
 - ・気仙沼への回帰率が低い（特に女性）
- 男女比の変化
 - ・結婚期のボリュームゾーンの20～30代の女性人口が減少し、男性人口が女性人口を上回っている
- 未婚率の上昇
 - ・特に男性の未婚率が高くなっている
- 有配偶（結婚している女性）の出生率が低い
 - ・全国平均より大きく下回っている

地域雇用活性化推進事業

1 事業の目的

雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等による、地域の特性を生かした「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るための創意工夫ある取組を支援する。

2 事業の概要

- 地域の課題・実情や地域企業、求職者のニーズ・シーズを把握した上で、事業構想を策定
- 地域が提案する事業構想の中から、「魅力ある雇用や人材の維持・確保効果が高いと認められるもの」をコンテスト方式で選抜
- 【実施規模】各年度 4 千万円（複数市町村で連携する場合、1地域あたり 2 千万円／年を加算（加算上限1億円／年））
- 【実施期間】3年度以内 【事業実績（就職件数等）】 3,198人（令和5年度）

3 事業のスキーム・実施主体等

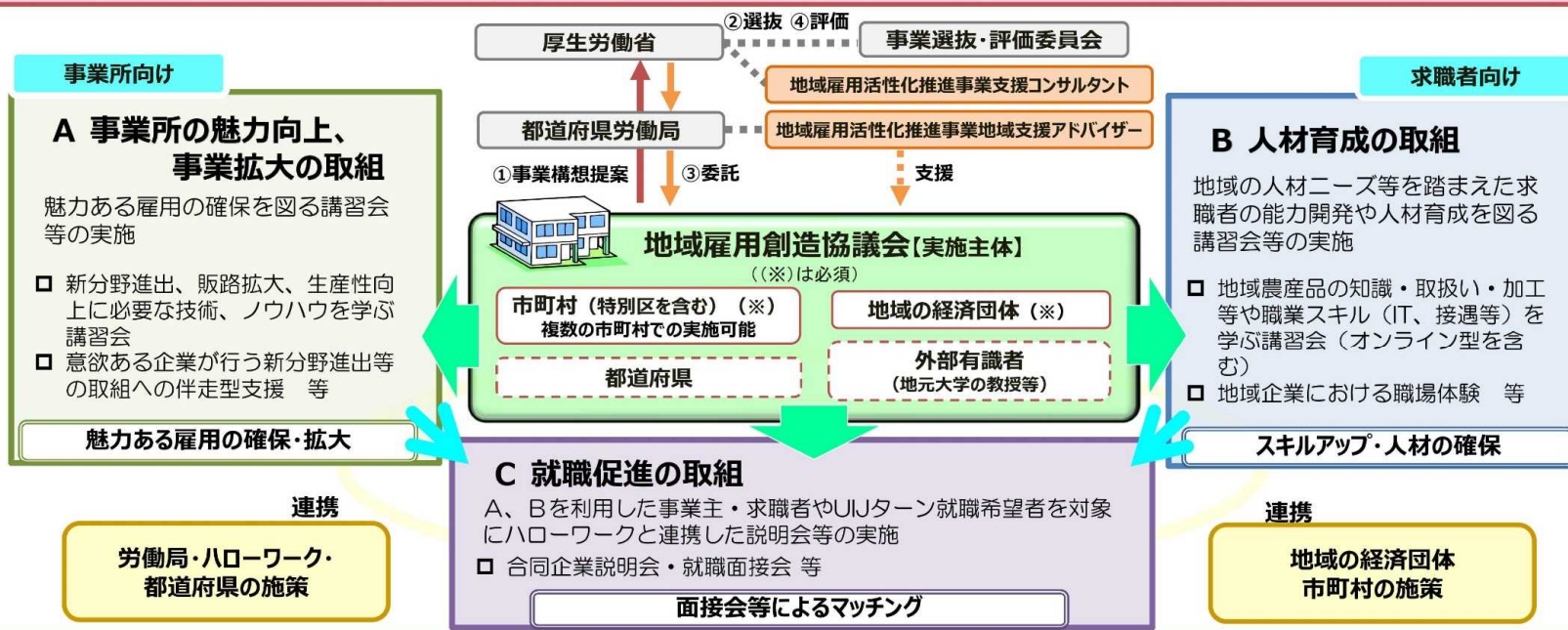
対象地域

I. 雇用機会不足地域（次の①、②いずれかに該当する地域）

- ① 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が全国平均（1を超える場合には1.00。0.67未満である場合には0.67）以下であること
- ② 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が1未満であって、最近5年間で人口が全国平均以上に減少していること

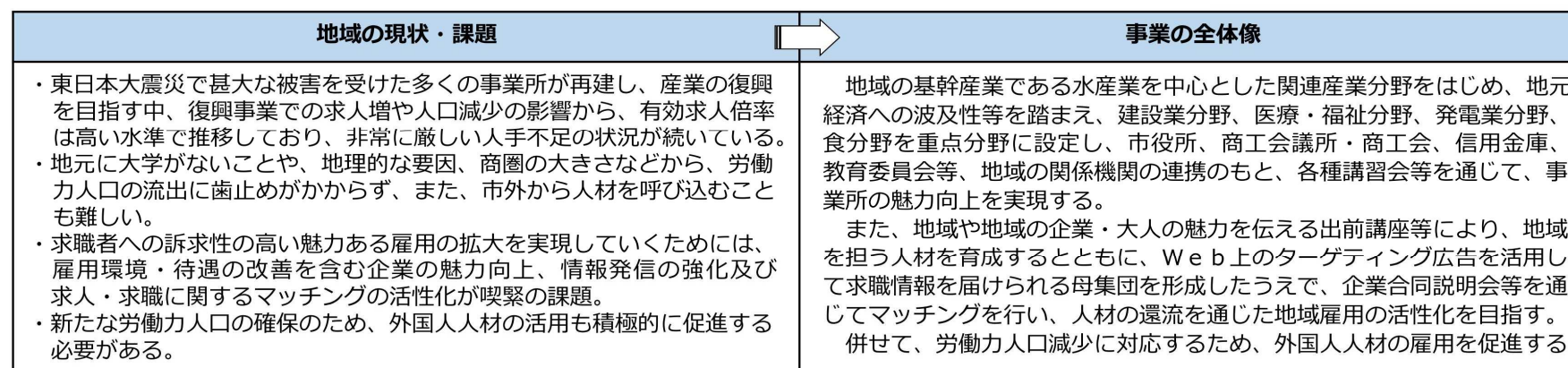
II. 過疎等地域

過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和3年3月31日法律第19号）による過疎地域や重大な災害の被害を受けた地域として厚生労働大臣が別途定める地域

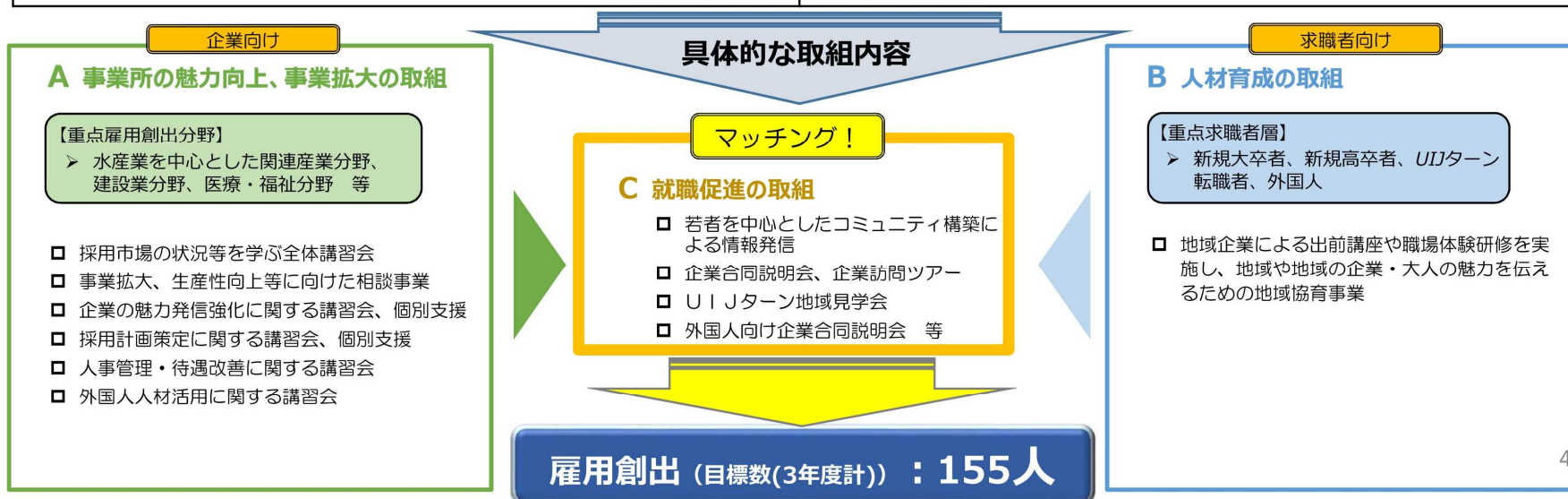


厚生労働省委託事業 地域雇用活性化推進事業

第1期事業 概要図 (令和元年10月1日～令和4年3月31日)



第1期
主要ターゲット
「大卒のUIターン」
「外国人」
高校生の採用のみだった企業に外国人や新卒の学生採用ができるようセミナーや伴走支援を通じて支援を行い、地域の採用力の底上げを行う。



厚生労働省委託事業 地域雇用活性化推進事業

第2期事業 概要図 (令和4年10月1日～令和7年3月31日)

地域の現状・課題

- ・人口は昭和55年以降社会減が続いており、東日本大震災以降は人口流出が加速化し、若者、特に女性のUターン率の低下が顕著である。
- ・有効求人倍率は1.30倍となっているものの、情報処理・通信技術者で0.14倍、一般事務職では0.34倍と雇用のミスマッチが発生している。
- ・第一期事業では合計103名の雇用が創出。縁故採用が中心だった企業が大卒採用に乗り出すなど雇用環境の改善に向けた萌芽が生まれている。
- ・一方で、求職者の大多数は市内への求職を選んでいない。この要因について、特に女性においては、福利厚生面について、職場の環境整備や子育て層ならではの配慮の必要性について十分な対応ができておらず、育児休暇の取得実績がない中小企業も多く、これらの要因が特に女性求職者の敬遠につながっていると考えられる。

事業の全体像

第一期事業では多くの企業との信頼関係が構築されており、この基盤を軸に雇用環境の抜本的な改善に取り組む。まずは、事業拡大・定着化のセミナーにより生産性向上と販路拡大、待遇改善をはかるとともに、育休の取得勧奨やテレワークの導入など、優秀な人材の確保に努める企業が業務の在り方を見直し、企業が多様な働き方を実現する際の伴走支援を行う。

また、ヒアリングを通じ子育て層の就労意欲が高いことが分かっており、集中的なスキルアップセミナーを開催するとともに市内合同企業説明会を通じて市内企業と求職者のマッチングを行う。さらには、コロナ社会、人口減少社会への対応を見据え、企業のDXに関するセミナーを開催するとともに、企業の発信力の強化を図ることで、女性・若者・子育て層の還流を通じた地域雇用の活性化を目指す。

第2期
主要ターゲット
「大卒のUIターン」
「女性・子育て層」
「若者」

女性のUターン率の底上げや、求職者が働きやすい環境づくりをセミナーや伴走支援を通じて行い、地域に人材が還流する仕組みづくりのサポートを行う。

企業向け

A 事業所の魅力向上、事業拡大の取組

【重点雇用創出分野】

- 水産業を中心とした関連産業分野
- ICT関連分野

- 事業拡大・生産性向上等に向けた相談事業
- 企業の経営力拡大セミナー
- 人材確保・定着化セミナー
- 女性人材、子育て層の雇用・活躍促進セミナー

《伴走型支援》

- 販路拡大と魅力ある雇用の両立支援と地域内企業への展開
- 女性や子育て層の就労促進と販路拡大の両立支援と地域内企業への展開 等

具体的な取組内容

マッチング！

C 就職促進の取組

- 情報発信事業
- 女性向け合同企業説明会
- 子育て層向け合同企業説明会
- 中途就職・転職希望者向け合同企業説明会
- 新卒UIターン合同企業説明会 等

求職者向け

B 人材育成の取組

【重点求職者層】

- 女性求職者、UIターン求職者
- 中途就職・転職求職者
- 子育て層または子育てが一段落した女性 等

- 地域協育事業
- ICTスキル習得セミナー
- 子育て層のためのビジネススキルアップセミナー
- シニア層のための就職支援セミナー

雇用創出 (目標数(3年度計)) : 200人

第2期 地域雇用活性化推進事業（R4.10～R7.3）事業内容

②第2期実施事業内容（令和4年10月～令和7年3月）

A事業

＜事業所向け＞
事業所の魅力向上等

- 対面・オンラインによるセミナー
（経営層向け、人事担当向け）
 - ・企業の経営力拡大セミナー
 - ・人材確保・定着化セミナー
 - ・女性人材、子育て層の雇用・活躍促進セミナー
- 伴走支援
 - ・販路拡大と魅力ある雇用の創出
 - ・女性や子育て層に就労促進と雇用の創出



令和6年11月27日
女性人材、子育て層活躍セミナー

B事業

＜求職者向け＞
人材育成の取組

- 地域協育事業
- 求職者向けセミナー
 - ・ITスキル習得セミナー
 - ・子育て層のためのビジネススキルアップセミナー
 - ・シニア層のための就職支援セミナー



令和6年11月14日
女性人材活躍セミナー

C事業

＜事業所・求職者向け＞
就職促進の取組
（マッチング）

- 情報発信強化
 - ・企業ガイドブックの作成・配布
 - ・ホームページの制作・拡充
 - ・SNSでの情報発信
- 新規大卒者向け採用促進
 - ・企業合同説明会（中途・女性・子育て層）
 - ・企業訪問ツアー



令和6年7月10日
仙台市内の大学で合同企業説明会

第2期地域雇用活性化推進事業（R4.10～R7.3）の取組と実績

<UIJターン者を対象とした事業効果（採用人数）>

※C事業（マッチング事業）のみ抜粋
※令和5年度終了時まで

メニュー 番号	個別メニュー名	令和4年度			令和5年度			令和6年度			備考
		計画数	実績数	達成率	計画数	実績数	達成率	計画数	実績数	達成率	
①	情報発信事業										
②	高校3年生への企業説明会										必要に応じて開催する予定だったが 開催需要がなかった為、未開催
③	女性向け合同企業説明会				4人	4人	100%				
④	子育て層向け合同企業説明会				4人	4人	100%				
⑤	中途就職・転職希望者向け合同企業説明会	3人	2人	67%	3人	4人	133%				
⑥	新卒UIJターン合同企業説明会	4人	7人	175%	8人	4人	50%				
⑦	新卒UIJターン企業訪問ツアー				6人	4人	67%				

『UIターン促進に関する取組』（合同企業説明会の開催）

令和4年度

【企業・求職者向け】新卒向け合同企業説明会

新卒UIターン向け合同企業説明会

（1）宮城県内陸部・岩手県南部「地域ガイダンス」

日時：令和4年10月22日 場所：岩手県内の高等専門学校 参加企業：10社 参加求職者：22名

（2）合同企業説明会（オンライン）

日時：令和5年2月27日 場所：オンライン開催 参加企業：6社 参加求職者：24名 採用：7名

『参加企業・参加学生からの声』

- ・ 気仙沼の企業の具体的な話が聞けて良かった 【学生】
- ・ 普段繋がりが無い一関高専の生徒と接点を持てて良かった 【企業】
- ・ 九州や北海道といった様々な地域の学生と接点を持てて良かった 【企業】



令和4年10月22日
地域ガイダンス

『UIターン促進に関する取組』（合同企業説明会の開催）

令和5年度

【企業・求職者向け】新卒向け合同企業説明会

新卒UIターン合同企業説明会

（1）合同企業説明会（気仙沼市人事課と共催）

日時：令和5年5月17日 場所：仙台市内の大学

参加企業：6社＋気仙沼市人事課 参加求職者：8名

（2）合同企業説明会（オンライン）※経営層参加が条件

日時：令和5年12月8日 場所：オンライン開催

参加企業：3社 参加求職者：10名

（2）合同企業説明会（オンライン）※経営層参加が条件

日時：令和6年1月30日 場所：オンライン開催

参加企業：14社 参加求職者：42名 採用：4名

『参加企業・参加学生からの声』

- ・気仙沼出身の学生と接点が持ててよかった 【企業】
- ・市と合同で行う場を継続してつくってほしい 【企業】
- ・正直気仙沼市の企業のことを全く知らなかったので参考になった 【学生】



令和5年5月17日
仙台市内の大学での合同企業説明会

『UIターン促進に関する取組』（合同企業説明会の開催）

令和6年度

【企業・求職者向け】新卒向け合同企業説明会

新卒UIターン合同企業説明会

（1）合同企業説明会（気仙沼市総務部人事課と共催）

日時：令和6年 7月10日 場所：仙台市内の大学

参加企業：6社+気仙沼市人事課

参加学生：8名

『参加企業・参加学生からの声』

- ・もう少し参加学生が多いと良かったが・・・
- ・引き続きこのような「場」をつくってほしい
- ・地元企業の話が聞けて良かった

【企業】

【企業】

【学生】



令和6年7月10日
仙台市内の大学での合同企業説明会

『UIターン促進に関する取組』（企業訪問ツアーの開催）

令和5年度

【企業・求職者向け】新卒向け企業訪問ツアー

新卒向け企業訪問ツアー

（1）企業訪問ツアー・地域座談会 ※経営層自らが説明 夜は懇親会

日時：令和5年8月3日～8月4日 参加者：6社 3名

（2）企業訪問ツアー・職場見学（日帰り）

日時：令和5年8月9日 参加者：2社 5名

（3）企業訪問・座談会（オンライン）※経営層参加が条件

日時：令和6年1月30日 参加者：11社 42名 採用：4名

『参加企業・参加学生からの声』

- ・東京、仙台の学生と接点を持てて良かった
- ・気仙沼に初めて来たが、実際に見ながら話が聞けて良かった。次回以降も気仙沼に必ず来たいと思いました。

【企業】

【学生】



令和5年8月3日
企業訪問ツアー（気仙沼市役所）



令和5年8月4日
企業訪問ツアー（水産会社）

『UIターン促進に関する取組』（企業訪問ツアーの開催）

令和6年度

【企業・求職者向け】新卒向け企業訪問ツアー

新卒向け企業訪問ツアー

（1）社名を伏せた交流会in気仙沼大島 ※経営層参加が条件

日時：令和6年9月13日～9月14日

参加企業：10社

参加学生：9名

『参加企業・参加学生からの声』

- ・仙台の学生と接点が持てて良かった。
- ・キャンプというのが新鮮でよかった。是非来年もやってほしい。
- ・初キャンプで初気仙沼で新鮮だった。
社会人の先輩方の話は自分の就職活動の勉強になった。

【企業】

【企業】

【学生】



キャンプの様子①



キャンプの様子②

『女性や子育て層向けに関する取組』（合同企業説明会）

令和5年度

【企業・求職者向け】女性向け合同企業説明会

女性向け合同企業説明会の開催（女性・子育て層が参加しやすい土曜日の午前中に開催・無料託児スペース設置）

（1）女性向け合同企業説明会

日時：令和5年12月2日 場所：気仙沼市役所ワン・テン庁舎大ホール 参加企業：11社

参加求職者：22名 採用：4名

『参加企業・参加求職者からの声』

- ・ 転職、復職など様々な求職者と接点を持ててよかった【企業】
- ・ 子育てしながら働ける職種が多くてよかった【求職者】
- ・ 相談スペースも充実していてとても助かった【求職者】
- ・ 自分と同じような立場の人の話が聞きたい【求職者】



令和5年12月2日
女性向け合同企業説明会



託児スペース

※その他として、求職者向け事業や、相談会など様々な事業を展開

『UIターン促進に関する取組』（「企業ガイドブック」の発行）

◇ 「企業ガイドブック」の発行



- ・ 令和2年度から毎年発行
- ・ 令和5・6年度は、気仙沼地方振興事務所と共同で制作 各3,500部
令和4年度 56社 5年度 79社 6年度 89社
- ・ 市内の高校（3年生全員）をはじめ、県内すべての公立高校、東北地方の専門学校・大学の多くに配布
※宮城労働局・ハローワーク・宮城県主催
高校生のための合同企業説明会等にも活用
- ・ 「二十歳を祝う式典」（成人式）の参加者にも配布
→ 将来的なUターンを期待



『UIターン促進に関する取組』（「企業ガイドブック」の発行）

◇ 「企業ガイドブック」の発行

「入社後の姿」を紹介
先輩・上司からどのように指導を受けるかをイメージできる

学生が一番重視する
各企業の給与（月給）、休日日数、
福利厚生（育休・産休の取得実績）、
過去3年間の定着率なども掲載

働きやすい職場づくりに向けた
認証取得企業の紹介
学校の先生や保護者が見る前提で
魅力ある企業を差別化

入社後の流れ

入社～

～1年半

1年半～

新入社員研修で社会人として必要なビジネスマナーを学びます。

各部署で研修を行い会社全体の理解を深めます。

先輩社員のサポートの下、担当を引き継ぎ本格的に業務スタート！

VOICE

先輩社員の声

どんな会社なの？
仕事の魅力・やりがい？
教えて！センパイ!!

私が一番印象に残っている仕事は催事研修です。最初は商品知識が浅かったのでお客様に良い商品提案をできませんでした。しかし、先輩がお客様と会話している様子を見て試行錯誤しながら接客ができるようになりました。初めてかたに物語の製品をお客様に買っていただき、後日「美味しかった」と言ってもらえてうれしかったです。初めて商品が売れ、会社の売上げに貢献できたことにやりがいを感しました。

只野 愛実さん
出身校/気仙沼洋高校
(入社2年目)

福利厚生

基本給 (月給)	大学院卒 193,000円※固定残業代(10H)13,000円を含む 大学卒 189,000円※固定残業代(10H)13,000円を含む 短大・専門卒 184,000円※固定残業代(10H)12,000円を含む 高卒 174,755円※固定残業代(10H)11,755円を含む
賞金等	通勤手当 あり 実費支給月額20,000円まで 昇給 あり 賞与 あり 年2回
休日日数	休日日数 110日/年 育休・産休 あり
福利厚生	取得実績 2023年度 女性2名 社会保険 完備
その他	夏季休暇3日間、年末年始休暇5日間あり

職場情報

年度	新卒採用人数	左記採用者のうち 離職した人数	定着率
2023年度	4人	0人	100%
2022年度	3人	0人	100%
2021年度	1人	0人	100%

見学等申込受付
お問い合わせ先 TEL.0226-22-2480 担当：佐藤 里穂

地元企業を知れば、
きっと気仙沼市と南三陸町で
働きたくなる！

厚生労働省が行っている制度の認証を受けて
働きやすい環境づくりを積極的に推進し
気仙沼市と南三陸町をリードする認定企業3社

前ページP.90

気仙沼信用金庫

気仙沼市内の企業で初となる
「ユースエール認定」を2023年
9月1日付で取得。
「人材育成方針」の策定や有給
休暇取得率が平均70%以上など、
同制度が定める12項目の要件
を満たしたとして認定を取得
されました。

前ページP.99

株式会社 阿部長商店

気仙沼市内の企業で初となる
「えるぼし認定(3つ星)」を
2024年4月22日付で取得。
①採用・公職経歴 ②労働
時間等の働き方 ③管理職比率
④多様なキャリアコースの評価
項目全ての基準を満たしたこと
から「えるぼし認定」の3つ星を
取得されました。

前ページP.54

株式会社 八葉水産

気仙沼市内の企業で初となる
「もにす認定」を2023年3月28
日付で取得。
障害者の雇用の促進及び雇用の
安定に関する取組の実施状況が
優良であることの基準に該当し
たとして取得されました。

各関係機関等との連携

➤ ハローワーク気仙沼との連携

- ・ 雇用対策に関する担当者会議として、毎月1回、ハローワーク、気仙沼市、宮城県の担当者間での定例会を開催、雇用情勢等に関する現状と課題を共有
- ・ 宮城労働局と気仙沼市の「雇用対策協定」の締結（令和5年3月）

➤ 人材確保に関する担当者会議

- ・ 移住定住・関係人口拡大等に関する事業を行う民間団体・関係機関との意見交換（2か月に1回程度で開催） 雇用対策に限定しない取組

➤ 市人事課との連携

- ・ 合同企業説明会に気仙沼市も参加することにより、公務員志望の学生・求職者が市内企業を知るきっかけを提供

＜地域雇用活性化推進事業の参加企業における事例 ①＞

【高校生採用のみから専門学校・大学生採用に拡充】

① 株式会社A

業種：造船関連業 従業員数：約20名



② 株式会社B

業種：建設業 従業員数：約10名



【共通の状況】

- ◆ 両社共に創業50年以上の気仙沼を代表する企業で家族経営がメインの事業者
- ◆ 新卒の採用は管内及び周辺の高校しか採用実績がなく、人手不足に悩んでいる。

【事業への参加】

- ◆ 企業向け人材確保・定着化セミナーへの参加、企業ガイドブックへの掲載
- ◆ 新卒向け合同企業説明会への参加

【成果と効果】

- 初めて専門学校・大学生向けに採用活動を行った結果、採用には繋がらなかったが学生からの応募あり。その自信から、B社では毎年大学生のインターンシップ受入に参加するようになった。
- 専門卒・大卒の採用活動は「大変」、応募は「来ない」という思い込み。
→欲しい人材の対象を明確にし、活動することで結果になるという成功体験に繋がる。
- 条件や仕事内容が横並びすることで、自社の魅力に採用担当・経営者が気付く「きっかけ」となった。
- 両社共に就業環境を改善し、高卒・中途求職者の採用が大きく向上しB社では数年ぶりの高卒採用に繋がった。

＜地域雇用活性化推進事業の参加企業における事例 ②＞

【採用はできたが定着に繋がらなかった】

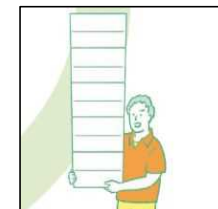
③ 株式会社 C

業種：卸・小売業 従業員数：約200名



④ 株式会社 D

業種：卸・小売業 従業員数：約40名



【共通の状況】

- ◆ 両社共に創業50年以上の気仙沼を代表する卸・小売業で定期的な採用がある。
- ◆ 毎年高卒または専門・大卒の採用が出来ているが定着しない。（半数近くが採用後3年以内に離職）

【事業への参加】

- ◆ 企業向け人材確保・定着化セミナーへの参加、企業ガイドブックへの掲載
- ◆ 新卒向け合同企業説明会への参加

【成果と効果】

- 企業ガイドブックへの掲載で同業他社と比べて、自社の就労環境の悪さが目立ってしまった。
（年間休日90日以下など）
- D社では震災後初の大卒採用者に繋がる。
- 採用者の配属先で本人の希望とズレがあり離職してしまった。
→本人の希望に沿っていない。配属現場での受け入れ態勢がなかった。
- 離職はしたが、市内の別企業へ就職し地域の採用としてはプラス（地域内での還流）になった事例もあった。

＜地域雇用活性化推進事業の参加企業における事例 ③＞

【採用も定着も成功した】

④ 株式会社 E

業種：製造業 従業員数：約130名



【状況】

- ◆ 震災以降の人が集まりやすい状況が落ち着き全体的に人手不足の企業が多い中、継続的に高卒・専門学校卒・大卒の採用に成功している。

【地域雇用活性化推進事業への参加】

- ◆ 企業向け人材確保・定着化セミナー、女性人材活躍セミナー、経営力拡大セミナーへの参加
- ◆ 企業ガイドブックへの掲載
- ◆ 新卒向け合同企業説明会・ツアーへの参加

【成果と効果】

- 採用に繋がる事業全てに参加、若手中心の人事部を新設
- 企業ガイドブックで横並びすることを意識して毎年就業環境の改善を行う（年間休日110日など）
- 若手職員が辞めない環境を作る地域同期会の立ち上げ
※若手社員が協議会セミナーに参加し、交流する「場」を作る。
- 新卒の3年離職率は0%

企業が地域雇用活性化推進事業を経験して分かったこと

<<採用の課題！ 「人が採れない」「定着しない」>>

■高卒採用から専門・大卒採用へ選択肢を拡充

○専門・大卒の採用活動は「大変」応募は「来ない」という思い込み

→9割以上の高校生が管外へ＝高校生の地元就職をサポートするのではなくUターン先として選ばれるまちへ

→やってみると意外と簡単、学校も親切に対応してくれる

→実は企業も地域も魅力的、経営者・人事担当者が自社と地域の魅力に気付いていない

→求職希望者は一部を除き漠然としか考えていない＝「知らないものからは選べない」

■地域で支える定着化のプロセス（東京・仙台より選ばれる理由）

○経営者の生の声が聞ける環境と地域にどっぷり浸かれる環境

→大手企業より経営者と近く、若手社員でも大きなプロジェクトに関われる

→悪い条件の会社が逆に目立つ企業ガイドブックで地域の就労環境改善の底上げに

→会社間の若手社員が交流する「場」をつくり、地域内同期としてコミュニティを形成

→気仙沼市移住・定住支援センターMINATOなどと協力して移住者のお悩みにも対応

（若い子たちがワイワイ楽しくやってる環境づくり）

本地域における取組の特長

- 設立から継続して同じスタッフが担当することで、市内企業から信頼度を構築
 - 合同企業説明会やセミナーへの参加企業の増加
 - これまで構築してきたネットワークを活用して、新たな事業を企画・実施
- 市全体としての雇用事業の取組
 - 個社ごとでの求人活動の限界、市内の他企業の事例を聞くことで、自社の取組を再検討
 - 「企業ガイドブック」には、企業が出したくない情報もあえて横並びで掲載
 - 自社の雇用条件などを確認していただくことで、改善を期待
- 関係機関等との連携強化
 - 関係機関との定例ミーティングで雇用状況等を共有し、そこで得られた課題等に基づき、新規事業を企画・実施 → 類似する事業は共同実施など
 - 市では、労働担当部署（産業戦略課）と、地方創生・移住定住関係の担当部署（けせんぬま創生戦略室）の両方が事務局に参加

まとめ

➤ 事業前

- ・ 求人はハローワークに求人を出すだけ
- ・ 情報発信が圧倒的に不足
- ・ 高校新卒など地元雇用しか考えていない
- ・ 他地域と比較して賃金（初任給）が低いことがハンデとなり、そもそも管外から大卒者などを採用できると思っていない



➤ 事業後

- ・ 各企業でまだまだやれることがあることを認識することができた
- ・ 工夫して情報発信等をしていくことで、大卒生など管外からも雇用できる可能性があることが分かった
- ・ 賃金だけでなく、休日、勤務時間、就職後のキャリア形成、生活環境などをもとに就職活動を行う方がいることを認識

➤ 地域雇用活性化推進事業の事業目的である「魅力ある雇用」

- ・ 本事業を通じ、市内の企業が自らの持つ魅力に気付き、質の高い雇用を積極的に提供することができた
- ・ 他社との比較により、自社の賃金水準や就労環境に対して見直すきっかけに
- ・ 就労環境の改善による魅力ある雇用の創出が人材確保につながった事例も

今後の方向性

- しかしながら、人口減少の傾向は変わらず
 - ・ 仙台市や首都圏などの企業へ流れる傾向
 - ・ 高校新卒者などに市内企業に残っていただく取組や、市外からUIターンを呼び込むための取組は、今後も継続することが不可欠

- 今後も人口減少の緩和、企業の人材確保に向け、就労環境の改善などにより、魅力ある雇用を生み出していき、若年層を呼び込むだけでなく、定着してもらえるような取組を実施していく