

## 1. はじめに

本調査は、大学新規卒業者の地元就職率向上を図る取り組みを探るため、大学に協力をいただき宮城県内の大学卒業者の就業の現状と意識についてアンケートを実施した。

### ・調査方法の概要

県内大学の協力の下、卒業生約12万人へWEB調査の案内を送付し、2015年12月下旬から2016年5月下旬までに、2,702件の回答（うち有効回答数2,692件。以下本文中、但し書きが無い場合の回答数とする。）を得た。また、調査設計及び解析に東北大学高度教養教育・学生支援機構キャリア開発室の高橋修准教授に専門家として参画いただいた。

## 2. 調査結果の概要

### <就職時について>

#### 1.就職時に重視した項目（グラフ4）

就職時に重視した項目は、やりがいや挑戦しがいのある仕事かどうか、雇用や経営が安定しているかどうか。一方、国内・海外への転勤、昇進・昇格といったキャリアアップ要因や、経営者の魅力については重視度が低い。

#### 2.居住要因の重視度（グラフ5）

居住地要因は、交通の便利さ、買い物の便利さ、医療機関等の充実といった生活の利便性が重視されている。一方、自治体の子育て支援策や税金の安さ、近隣住民との交流といった項目については、最初の就職時における重視度は低い。

#### 3.20歳代が就職時に重視する点（グラフ6・7）

20歳代が就職時に重視する項目は、ワークライフバランス（以下「WLB」という。）の充実と経営・雇用の安定性、そして、生活の利便性である。特に、福利厚生者の充実、職場の人間関係、長期休暇の取得、長時間労働の少なさ等、WLBに関する項目を他の世代よりも重視している。

#### 4.宮城県内に就職した人が就職時に重視する点

（グラフ8）

宮城県内に就職した人は、WLBや生活の利便性そして、実家での役割を重視している。

### <現在の勤務先や居住地について>

#### 1.居住満足度（グラフ9・10）

勤務先が仙台市である人の居住地満足度は高い。これはWLBの充実や生活の利便性が高いことが関連していると考えられる。

#### 2.勤務先

○従業員規模50人以下の勤務先（グラフ11～13）

従業員規模50人以下の勤務先は、経営・雇用の安定は低いと感じているが、仕事のやりがい、経営者・理念の魅力は高い。

○宮城県内、従業員規模50人以下の勤務先（グラフ15～18）

宮城県内、従業員規模50人以下の勤務満足度は、同規模の県外企業と比べると低くなっている。一方、県外の従業員規模1,001人以上と比べると、仕事のやりがいや経営者・理念の魅力は高くなっている。WLBの充実という観点では、全ての規模において、宮城県外の企業と比べて高い。

### <宮城県内への転職・起業意向について>

#### 1.宮城県内への転職・起業を希望する人

（グラフ19～21）

宮城県内への転職・起業を希望する人は、県外勤務者全体の約40%である。また、希望者は年齢別で20歳代、家庭状況別で独身や子供なしの割合が高い。

#### 2.転職者について

○転職経験者の転職の傾向（集計表1・2）

転職経験者で、最初の就職先が仙台市以外の宮城県、また、一都三県だった方々は、仙台市に流入してくる割合が高い。

従業員規模では、1,001人以上の企業に属する方々を除く全ての方々に、50人以下の企業への転職の割合が最も高い。

○転職経験者と未経験者との違い（グラフ23）

転職経験別で見ると、転職経験者は、経営や雇用の安定よりも仕事のやりがいやWLBを重視しており、また、居住地満足度が高いことがうかがえる。

## 3. 人材定着に向けて

### <若者向け：企業の魅力の発信の仕方を変える（経営者の魅力から、働きやすさへ）>

- (1) やりがいや挑戦しがいのある仕事、そして、社会的に意義があることを伝える。
- (2) 職場の魅力（ワークライフバランス）が優れていることを伝える。
- (3) インターンや産学連携など、企業の魅力を直に感じる仕組みをつくる。

### <転職者向け：やりがいと地域の魅力を総合的に伝える（選択的移住へ）>

- (1) 仕事のやりがいや経営者をクローズアップした取り組みを行う。
- (2) 仙台市の都市環境の魅力を発信していく。

### <企業向け：働きやすい職場をつくり、やりがいを再発見する（働き方改革の推進）>

- (1) 中小企業の働き方改革を支援する。