第２章　属性別の特徴

石狩管内在住者

（１）大学生

主な特徴

・地域での活動がある者ほど・地域への愛着が高い者ほど定着意向
・学生生活に不満足の学生は、定着意向が低い
・就職活動の情報源は「企業説明会」、「大学の支援就職課」、「企業情報のネット検索」、「SNS 等での情報収集」が全体の７割を占めている
・就職先の決定要因として「給与・待遇」「福利厚生の充実」「職場の雰囲気」を重視
・就職にあたり、企業には「実際の仕事内容」や「給与」などの情報を求めている

【石狩管内出身者】

・石狩管内への愛着が高い（84%）
・石狩管内への就職希望が比較的高い（65%）
・石狩管内に就職先となる企業があると答えた割合は 57%

【道外出身者】

・石狩管内への愛着度は首都圏出身者が特に高い
（90%・その他の道外出身者は 70%）
・石狩管内への就職希望は管内出身者に比べ低い
（首都圏出身者 65%、その他道外出身者 46%）
・石狩管内に就職先となる企業があると答えた割合が石狩管内出身者に比べ 3 割程度低い
（首都圏出身者 43%・その他道外出身者 40%）

状況変化

・石狩管内への愛着は引き続き高水準
・学生生活の満足度は大幅に低下（72%→39%）
・就職活動に向けたガクチカも十分に行えていない（ガクチカの満足度 37%）
・社会とのコミュニケーション機会の減少により、就業観や地域への愛着の醸成が不足する懸念
・インターンシップがオンライン化または中止となり、会社の雰囲気を知る機会が減少
・多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスへの関心が高まっている

（２）若手社会人

主な特徴

・石狩管内に就職を決めた理由は、「希望の勤務地で働ける」が最多で「休日・休暇が多い」「給与・待遇がよい」「福利厚生が充実」「職場の雰囲気がよい」が続く。
・石狩管内への愛着が高く（89%）、特に石狩管内出身者、道内出身者が高いが、首都圏出身者も高い

・就職活動期の就職先第一候補地は、84%が石狩管内と回答
・コロナ禍や働き方改革をきっかけとして、「自分の時間を重視する」「転職」を考えるようになるなど、一定程度変化がみられるがいずれも首都圏に比べ低い
・約 2 割程度、起業を考えており、「事業計画ビジネスプランの作成」（28%）、「事業のコアとなる基本技術の講習会」（26%）、「税財務やマネジメント等基礎的経営知識の講習会」（24%）等の支援を希望
・入社 3 年以内の離職率 15%以上の企業が 14%
・ワーク・ライフ・バランスの重視が高まっている傾向

首都圏在住者

（1）大学生

主な特徴

・就職先の決定要因として「給与・待遇」「福利厚生の充実」「職場の雰囲気」に加え、石狩管内学生に比べ「将来性が高い」「仕事内容が魅力的」をより重視
・就職にあたり、企業には「実際の仕事内容」や「給与」などの情報を求めている

【道内出身者】

・首都圏への愛着度は石狩管内出身者で 66%、その他道内出身者で 71%
・石狩管内出身者の就職でのＵターン希望は、道外出身者に比べ高水準（55%）
・石狩管内出身者は関東圏への就職希望が最も多い（57%・札幌圏希望は 19%）
・その他道内出身者は石狩管内へのＪターン希望が高い傾向（50%）。関東圏への就職希望（57%）と同水準
・管内に就職先となる企業が「ない・知らない」と答えた石狩管内出身者が 57%、その他道内出身者が 29%

【道外出身者】

・首都圏への愛着度は首都圏出身者で 81%と高く、その他道外出身者では 62%
・首都圏出身者の石狩管内への就職希望は極めて低い（3%・83%が関東圏への就職を希望）
・その他道外他地域出身者は、卒業後は首都圏での生活を希望する割合が高い
・管内に就職先となる企業が「ない・知らない」と答えた首都圏出身者が 77%、その他道内出身者が 80%

状況変化

・学生生活の満足度は低い（47%）
・就職活動に向けたガクチカも十分に行えていない（ガクチカの満足度 36%）
・社会とのコミュニケーション機会の減少により、就業観や地域への愛着の醸成が不足する懸念
・インターンシップがオンライン化または中止となり、会社の雰囲気を知る機会が減少
・多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスへの関心が高まっている
・旅行の機会が減少していると推定されることから、道外出身者の石狩管内へのＩターン希望者が減少する懸念がある

（２）若手社会人

主な特徴

・首都圏に就職を決めた理由は、「仕事内容が魅力的」が最多で「希望の勤務地で働ける」「給与・待遇が良い」が続く。
・首都圏居住者は首都圏への愛着が 82%と高い一方、「とても愛着がある」の割合は 34%と、石狩管内居住者の石狩管内への同割合と比べ低い（石狩管内 49%）
・地元への愛着が高く、石狩管内出身者については 85%であり、同出身者が地元に戻って生活したいという意思は 42%となっている
・当初から首都圏希望で就職活動をしていた
・コロナ禍や働き方改革をきっかけとして、「自分の時間を重視する」「転職」「通勤環境を改善したい」を考えるようになるなど、石狩管内若手社会人に比べ変化が大きい
・仕事に「達成感や生きがいを得るため」「自分の能力を発揮するため」が石狩管内若手社会人に比べ高い
・出身地等に戻る場合、転職・転勤を伴うもの
・出身地等に戻る場合の情報源は、転職サイトや転職エージェント
・約 2 割程度が起業を考えており、「事業計画ビジネスプランの作成」（39%）、「税財務やマネジメント等基礎的経営知識の講習会」（35%）、「新規開業の際の補助金等の資金支援」（30%）の支援を希望
・石狩管内と比較してテレワークを多く行っており、多様な働き方への関心も高い
・地元や勤務地以外の地域との接点のきっかけは「観光での訪問など」
・入社 3 年以内の離職率 15%以上の企業が 14%
・ワーク・ライフ・バランスの重視や地方への関心が高まっている

企　業

石狩管内企業の現状

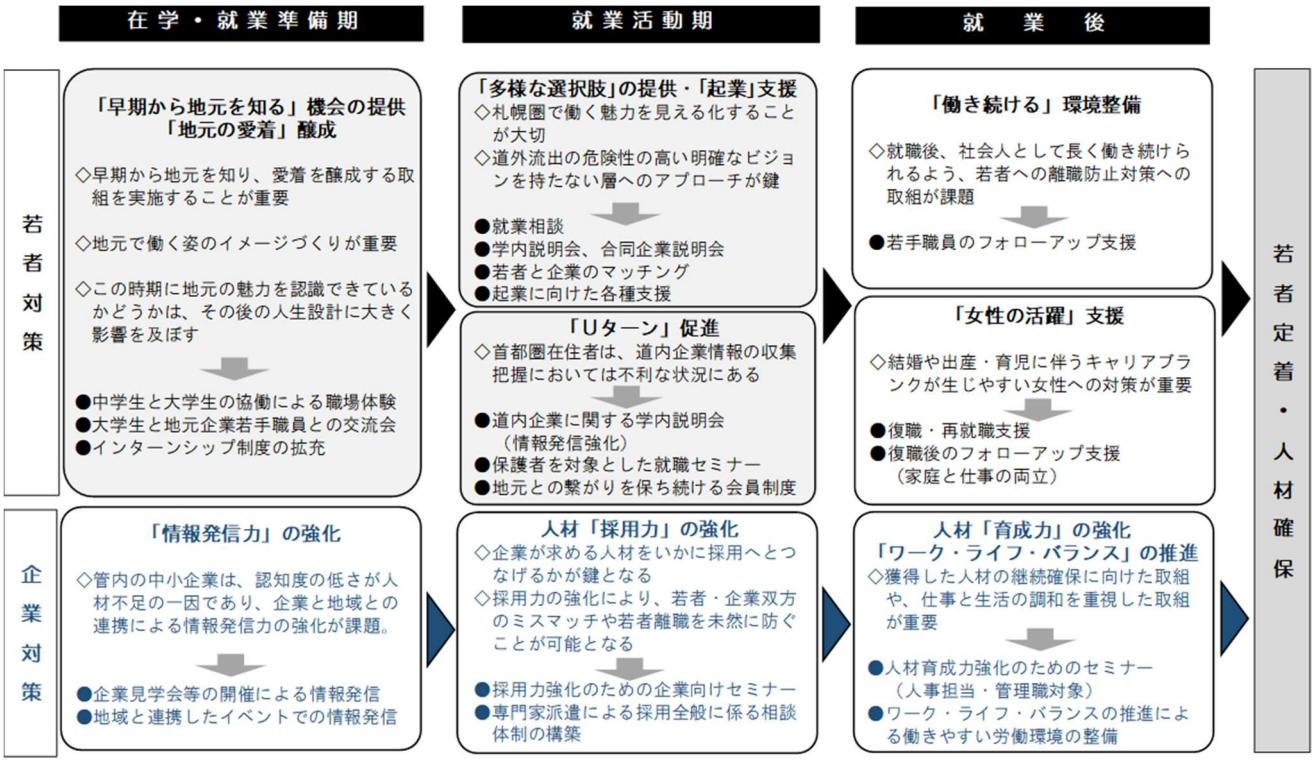
・年間の新卒採用者数は４名以内が最も多い
・３年以内の離職率は首都圏企業と比べて低い傾向にある（離職率５%未満の企業の割合は石狩管内が 33%、首都圏が 31%）
・採用活動で実施していることは、「求人サイトへの登録」「企業説明会（地元）」「自社 HP での情報発信」などが多い一方、「大学の就職支援課等との連携」については、首都圏と比べて取り組んでいる企業が少ない（石狩管内 22%、首都圏 31%）
・働き方改革は必要性を感じつつ取り組めていない企業が多く、特に時間に柔軟な働き方の導入や残業時間の削減については、首都圏企業と比べて取り組みが進んでいない
・テレワークの実施状況も、首都圏企業と比べて低い
（石狩管内 39%、首都圏 69%）
・内定者フォローの実施状況も、首都圏企業に比べ低く、特に内定者研修や資格取得支援などの取組を行う企業割合が、首都圏と比べて低い

第３章　これまでの事業の検証結果

１　若者の地元定着プランの取組の方向

平成 29（2017）年 3 月に策定した若者の地元定着促進プラン（以下、「改訂前プラン」という。）では、「若者の地元定着」及び「首都圏からの人材還流」を目指すことを目的に、若者ライフステージにおけるひとつの節目である就職について、１. 若者が就職について考えるまでの「在学・就業準備期」、２. 就職活動が本格始動する「就業活動期」、３. 実際に社会人として働く「就業後」の３つの段階に分けて取組の方向を示し、これに基づき事業を実施してきた。

実施した事業の「札幌圏地元定住促進協議会」を通じた主な事業の検証作業について、それぞれの段階別に記載する。



2　主な事業の検証結果

（1）若者対策×在学・就業準備期

事業（業務）名	事業主体	概　　要	検証結果
○地元高校生の地元企業訪問 ○高校の生徒、教職員及び父兄を対象とした企業説明会（学校内で実施）	石狩市	商工会議所が実施する、企業見学会や合同企業説明会の事業費の一部を交付することにより、高校生と地域企業との接点を創出し、若者の地元定着やUIJターン促進、地域の雇用創出促進を図る	・保護者の理解を促す説明会は意義ある事業
○高校生新規学卒予定者に模擬面接や社会人基礎力を養成するセミナーを実施	石狩市	職業観の醸成や社会人として必要な知識やマナーを習得するための講座に加え、１人１社制の採用ルールのもとで希望する企業から確実に内定をもらい、入社後の職業観のミスマッチによる早期離職を防止するため、面接指導も併せて実施	・参加人数（76人）、アンケート結果も良好で、ターゲットのニーズに対応できている
○地元高校生向け「市内企業の情報や働き方などを掲載したハンドブック」作成	恵庭市	主に恵庭市内の高校生を対象に「恵庭の仕事」に関する情報を発信することで若年層の他市町村への労働力流出を防ぎ、併せて人材不足に悩む企業への支援を行うことを目的とした冊子を作成	・異なる職種の10社まで拡大して掲載 ・市内企業へ就職した若者の率直なコメントなど高校生の関心を高める工夫
○大学と連携した地域プログラムの実施	石狩振興局	若者地元定着に資する学生の地域への理解促進や愛着醸成を図るため、学生の柔軟な発想や専門能力を発揮する「実践の場」としての地域活動を、管内大学との連携により提供	・学生の応募が定員を大幅に上回る状態が続く ・地域への理解に加え地域づくりへの関心と実行を促進できた効果（教育的効果）があった ・各大学への展開が必要 ・大学生だけではなく高校生にも対象拡大を検討
○地元ものづくり企業の見学・交流事業を取り入れた相互交流	石狩市	商工会議所が実施する、北海道科学大学との講師・学生とモノづくり企業の交流事業の事業費の一部を交付することにより、大学生と市内企業と地域企業との接点を創出し、若者の地元定着やUIJターン促進、地域の雇用創出促進を図る。	・企業、大学とも好評で双方のニーズに応えた内容となっている ・課題解決型インターンシップを組み合わせるなど、より一層、学生の企業に対する関心を強化し就職につなげてほしい
○いしかり農業style モデル地域づくり事業	石狩振興局	農業系学生、フェア等での情報発信。女性の農業参画に向けたスキルアップセミナー等、ｽﾏｰﾄ農業技術実証、技術支援	・新型コロナ禍で農業への注目が高まっている ・参加者も多く、ニーズを捉えている

（２）若者対策（管内）×就業活動期

事業（業務）名	事業主体	概　　要	検証結果
○企業の「採用活動を支援するセミナー」「外国人労働者を雇用するためのセミナー」 ○求職する「女性・高齢者向け企業説明会」 ○就職に関する悩みを抱えた方に向けて「個別就職相談」の実施 ○「職場見学バスツアー」などの就職支援事業の実施	千歳市	若者・女性等求職者の就職及び企業の人材確保のための支援事業	・新型コロナウイルス感染症の影響で対象者の参加が過年度を下回る ・求める能力や技術を育成する研修との連携など、求職する企業側のニーズを踏まえた内容を検討してはどうか
○女性・高齢者を含めた多様な人材に地元企業を紹介するための合同企業説明会の開催	恵庭市	恵庭市内企業の求人業務の効率化と、求職者に幅広い職種選択の機会を提供するとともに、求職者の潜在的な労働力の発掘を目的とした合同企業説明会を開催	・一定の参加者があったことからニーズを満たしたと考える
○中小企業診断士による起業・創業、事業承継に関する相談会の開催	恵庭市	中小企業診断士による創業のために必要な準備などを相談できる相談会を月１回開催	・一定数の申し込みがあり、ニーズを満たしている

（３）若者対策×就業後

事業（業務）名	事業主体	概　　要	検証結果
○若手職員、管理職員を対象とした若者の人材育成・職場定着に向けたセミナーを、内定者に対象を拡大して開催	石狩市	市内事業所に勤務する若手社員を対象に、早期離職防止の観点から、自立型人材の育成を図るセミナーを実施 市内事業所に勤務する管理職の方を対象に、その年代に求められるスキル向上の観点から、職場を強くするリーダー育成を図るセミナーを実施	・新型コロナウイルス感染症の影響で対面方式で開催できず、参加が過年度を下回る ・若者同士のネットワークの形成による新たな出会いを創る事業内容で、地域の若者定着に効果が高い内容
○創業して間もない者やこれから創業を考えている者を対象としたセミナー（起業型）の実施	恵庭市	創業して間もない者やこれから創業を考えている者を対象として、創業に係るノウハウを習得するためのセミナーを実施	・創業支援だけではなく、創業後の収益安定化を視野に入れている効果の高い事業である
○起業後の円滑な業務運営に資するためのＩＴセミナーの実施及び伴奏型での相談事業（メンター制度）	恵庭市	起業経験者で作る市民団体が行うセミナー開催や伴走型支援などに対する補助金を支給	

（４）企業対策×在学・就業準備期

事業（業務）名	事業主体	概　　要	検証結果
○パッケージ化したインターンシップの実施	札幌市	学生の地元就職を促進するとともに、企業の採用力を向上させるため、連携中枢都市圏内の中小企業等を対象としたインターンシップを開催する。 あわせて、企業が学生へ自社の魅力発信を行うとともに、学生が地元企業の理解を深める機会を創出することで、若者の地元定着を促進する。	・地元の中小企業の情報源がほぼインターネットに限られる状況で、インターンシップへ参加した学生の体験記録を集めて公開することは、学生の適正な企業選びにもつながり良い内容 ・学生の地元企業への関心度の向上が課題
○地元企業の仕事情報等を発信するサイトの運用	千歳市	千歳市雇用情報ポータルサイト「ちとせの仕事」の運営	・掲載企業数・求人数とも一定数を維持し地元企業のニーズに応えられている ・サイトへのアクセス数が増加していることから、ターゲットのニーズにも応えられている

（５）企業対策×就業活動期

事業（業務）名	事業主体	概　　要	検証結果
○企業の採用力や人材育成力を強化するため、Webでの合同企業説明会やセミナー、コンサルタント派遣を実施	札幌市	コンサルタント等の派遣やセミナーの開催により、市内中小企業における採用力や人材育成力を強化するとともに非正規社員の正規雇用化を促す。	・一定程度の集客があり、企業の採用力等の強化や学生とのマッチング機会の創出に寄与した ・市内中小企業の職場環境（就業規則を始めとする各種制度等）の向上が課題
○中小企業の採用力や人材育成力強化のための採用担当者向けセミナーの実施	恵庭市	企業採用担当者向けに、人材募集の方法や定着に関する理解を求めてもらうことを目的としたセミナーを開催する	・一定数の申し込みがあり、ニーズを満たしている

（６）企業対策×就業後

事業（業務）名	事業主体	概　　要	検証結果
○ワーク・ライフ・バランス推進事業助成金 ○ワーク・ライフ・バランスセミナーの実施	北広島市	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、市民や事業者の意識啓発に取り組むほか、主体的にワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を支援するため、ワーク・ライフ・バランス推進事業助成金を実施。	・新型コロナウイルスの影響を乗り越えるので精一杯の事業者も多いと思われるため、事業者の理解が必要 ・ワーク・ライフ・バランス推進事業助成金に対するニーズの把握が必要

第４章　取組の方向

◎「若者の地元定着」（地域産業の担い手となる若者を石狩地域にとどめる）及び「首都圏からの人材還流」（首都圏等の道外から若者世代の呼び込みを行う）を目指した取組を展開する。

在学・就業準備期

若者対策

管内在住

「早期から地元を知る」機会の提供
「地元の愛着」醸成

高校在学中まで

◇管内出身の首都圏在住大学生は札幌圏で就職先候補となる企業をあまり知らない

◎愛着や地域理解、企業理解を深めるプログラムを、大学に入学する前の段階である中学生・高校生にも展開

大学在学中

◇管内への愛着及び就職希望が高い
◇学生生活の満足度が大幅に低下

◎管内在住者を確実な管内定着に結びつけるため、愛着や地域理解、企業理解を深めるプログラムを、引き続き、積極的に展開

首都圏在住

「石狩管内と管内企業を知る」機会の提供

◇就職先となる管内企業の認知度が低い
※管内出身の首都圏大学生においても、管内企業の認知度が不足
◇Ｉターン候補地のきっかけとなる、観光・旅行等の回数が激減していることによるＩターン減少が懸念

◎オンラインを活用した石狩管内情報の発信
◎石狩管内への理解を深めるプログラムの展開
◎インターンシップを活用した企業の魅力発信

企業対策

「情報発信力」の強化
「企業の魅力発信力」の強化

◇管内企業は、特に首都圏において学生の認知度が低い
◇学生の就職にあたり示してほしい情報は「実際の仕事内容」
◇インターンシップのオンライン化や中止により会社の雰囲気を伝える機会が減少
◇「職場の雰囲気」が就職先決定の主な要因

◎学生のニーズを的確に捉えた情報発信力の強化（WEB サイトなど）
◎インターンシップを活用した企業の魅力発信
◎インターンシップにおける学生満足度向上を目的とした取組の実施
◎「早期から地元を知る」取組への参画促進

※　取組の方向は、属性別（若者（管内・首都圏）、企業）の特徴を的確に捉えた上で、「在学・就業準備期（就職について考えるまでの時期）」・「就業活動期（就職活動が本格始動する時期）」・「就業後（実際に社会人として働く時期）」の３つの段階に分け、段階に応じた施策を展開する。

就業活動期

「管内における多様な選択肢」、「管内で働く魅力・生活する魅力」を発信

◇管内への愛着及び就職希望が高い
◇就職活動の情報源は「企業説明会」、「大学の就職支援課」、「企業情報のネット検索」、「SNS 等での情報収集」
◇希望の勤務地を重視した就職先決定の傾向
◇インターンシップのオンライン化や中止により、会社の雰囲気を知る機会が減少

◎学内企業説明会や合同企業説明会、大学や企業と連携した取組を展開
◎新たな発信方法の検討

就　業　後

「働き続ける」環境の整備

◇入社３年以内の離職率が高い傾向
◇管内の若手社会人の現居住地への愛着は高い
◇内定者フォローの実施状況は首都圏企業と比べ低い

◎就業満足度や生活満足度の向上を目的とした取組を展開
◎内定者も含めた職場定着への取組を展開

「起業」支援

◇若手社会人の約２割が起業を考えている
◇起業に当たって希望する支援は、「事業計画ビジネスプランの作成」を希望する者が多い

◎セミナー実施などによる「起業」を支援する取組を展開

ＵＩターン「就職」促進「石狩管内と管内企業を知る」機会の提供

◇管内出身の首都圏大学生の半数以上が地元に戻って生活することを希望
◇就職先となる管内企業の認知度が低い
◇首都圏では管内の就職を検討するための情報収集において不利

◎学内企業説明会や合同企業説明会、就職エージェントなど、管内企業との接点を確保する取組を展開
◎働く魅力・雰囲気を伝える発信方法の工夫

ＵＩターン「転職」促進

◇ワーク・ライフ・バランスの重視と転職意向が増加傾向
◇首都圏の石狩管内出身者の地元愛着が高く、地元での生活を希望する者も多い
◇Ｉターン候補地のきっかけとなる、観光・旅行等の回数が激減していることによるＩターン減少が懸念

◎若者世代を対象とする転職に特化した移住相談会等の開催
◎ワーケーション等を通じた訪問機会の創出

人材「採用力」の強化

◇企業における「新しい働き方への取組状況」に対する学生の関心の高まり
◇管内企業の「働き方改革」への取組状況は首都圏企業と比べ低い
◇内定者フォローの実施状況は首都圏企業と比べ低い

◎企業向けセミナー等の実施（採用力の強化、内定者フォローなど）
◎多様な人材の採用支援

人材「育成力」の強化「中途採用力」の強化

◇首都圏在住者の地方移住への関心の高まり
◇転職者は「自分が成長できる」ことが転職企業決定にあたり重要
◇入社３年以内の離職率が高い傾向
◇管内企業の「働き方改革」への取組状況は首都圏企業と比べ低い

◎企業向けセミナー等の実施
（ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の推進、人材育成力の強化など）
◎中途採用者への情報発信力の強化

若者定着・人材確保