

# 「富士宮市」の地域性を活かした働き方は どのような企業で実現できるのか

静岡産業大学 経営学部 川合ゼミ（研究室）

指導教員：講師 川合智之

参加学生：伊藤優希、高橋璃乃

## 1 要約

本研究は、富士宮市で働く魅力の先行研究を踏まえた調査結果を基に、実際の就職を控えた大学生目線で、地元意識を高めるキャリア教育の提言を行う。提言内容をキャリア教育支援（職業人講話）の企画・改善にも反映することで、職業人講話を単なる紹介に留めず、将来の地元就職を具体的にイメージできる機会へと昇華させることが期待される。

## 2 研究の目的

本研究の目的は、富士宮市の目指す将来展望（富士宮市デジタル田園都市構想総合戦略）で掲げる3つの視点に対応する若年層の富士宮市定着促進の施策について、キャリア教育の視点から富士宮市に特化した提言を行うことである。地方都市における人口流出を抑制するための地元志向を高めるキャリア教育は多くの自治体で導入されているが、富士宮市の地域特性に即した実践的な指導モデルの開発は未だ十分とはいえない。本研究では、川島（2003）による富士地域の高校生の地元居留意識モデルを参考に、より具体的な内容のアンケート調査を地元で働く社会人に実施することで、キャリア教育で訴求すべき富士宮市で働く魅力を明らかにすることである。

## 3 研究の内容

以下の内容で実施した

### （1）2025年7月

富士宮市の現状や就職に関する現状、課題確認のため市担当部局と打合せを実施。また、現在富士宮市のキャリア教育事業に携わっているcareer Csの担当者からプログラム内容についてヒアリングを実施。並行して、若者の地元居留意識の先行研究について調査した。

### （2）2025年8月～9月

富士宮市の地域性を確認するために、富士宮市商工振興課職員同伴のもと現地視察を実施。また、富士宮東小学校でのキャリア教育プログラムを見学した。（図1）



図1 現地視察とキャリア教育プログラム見学の様子

### （3）2025年10月～12月

富士宮市の企業で働く35歳未満の若手社員を対象とした職業生活に対する考えやキャ

リア意識等についてのアンケート調査を実施した。

(4) 2025年12月～2026年1月

アンケート調査を分析した結果を踏まえ中学生向けのプログラムを設計した。

(5) 2026年1月

プログラムを富士宮市商工振興課およびCareer Csに対してオンラインで発表した。

(図2)



図2 キャリア教育プログラム提案の様子

## 4 研究の成果

(1) 当初の計画

2025年7～8月 現状および課題把握を目的とした担当部局、関係団体との打ち合わせ

2025年8月～9月 富士宮市内で働く社員および中学生に対するアンケート調査

2025年10月 アンケート結果から効果的な人事施策を実践している市内企業の事例調査

2025年12月 キャリア教育支援事業についての提言作成と提言に対するヒアリング

2026年1月 提言の修正と成果発表

(2) 実際の内容

実際の内容は当初の計画に対し、一部修正の上実施 (B) 及び中止 (C) であった。

(理由)

後期授業開始前にアンケート調査を予定していたが、学生が磐田市在住ということもあり、富士宮市とキャリア教育に対する理解を進めるための現地視察を優先した為、アンケート調査が後ろ倒しとなった。その結果、中学生を対象としたアンケート調査、効果的な人事施策を実践している企業調査が未実施となった。しかし、現地視察、キャリア教育の現場見学、実施者へのインタビューを行ったことで、学生の富士宮市とキャリア教育に対する理解を深めることができ、提案するプログラムの質が高まった。

(3) 実績・成果と課題

実績・成果

1. 先行研究を踏まえたアンケート調査の結果、富士宮市の定住意向は経済条件よりも人間関係や通勤環境を含む職場環境、自然環境など日常生活が強く結びついていた。さらに分析を進めた結果、転居を考える要因は「不満だから出たい」よりも、「より良いキャリアや環境を求める前向き移動」であると捉えることができ、特に勤続年数が短い者ほどスキルアップやキャリア教育の機会を求めていることが分かった。

2. 富士宮市に適したキャリア教育は、雇用条件（給与・待遇）そのものよりも成長機会や人とのつながりが重要であると考え、①「地元就職教育」ではなく「キャリア探索教育」、②「今の職業」ではなく「周囲との関わりによる、自身の成長プロセスの可視化」の2点に焦点を当てたプログラムを設計し提案した。(表1)

表1 プログラムの内容

【対象】	富士宮市市内の中学1年生
【目的・ねらい】	「自身の成長をイメージし、それが富士宮市でも実現できること」を知り、自身のキャリアビジョンを描くことを目指す。また、地元富士宮市で活躍している社会人の生き方、働き方について理解を深め、地域社会の活性化や発展についての探究に役立てられるようにする。
【概要】	富士宮市で活躍している講師が実際に解決したいと考えている仕事上の課題に対して、生徒はゲーム形式で情報収集し、それらを整理した上で講師と一緒に分析し解決策を提案する。ここまでの活動を踏まえ、生徒自身の描く理想の社会人像について言語化する。

教案：1時間目

探究の過程	主な学習活動	指導上の注意
課題の提示①	本授業の目的、ねらいの説明 講師の紹介	・本授業のねらいと全体像を説明する ※キャリア探索がねらいであることを伝える
情報の収集①	講師からの講話①	・自己紹介 ・自身のワークキャリアとライフキャリア ・これまで、どんな仕事に取り組んできたか ・仕事してきて良かったこと、大変だったこと ・周囲との関わりと自身の成長プロセス
課題の提示②	講師からの講話②	・今の仕事の中で解決したいこと (背景、困っている人、解決に対する思い)
情報の収集②	生徒からの質問タイム	・生徒は自分たちで解決策を考えるために必要な情報を講師に質問する。 ・講師は○または×と補足のコメントで回答する ・生徒は記録を取りながら、情報を収集する ※ゲーム感覚で楽しく行う

教案：2時間目

探究の過程	主な学習活動	指導上の注意
整理・分析	GWの説明 GW時のルール GW時の役割分担 GWの実施	・GWが進展するよう目的とゴールを明確に示す ・全員が自分事として参加できるように役割分担や自分の個性の生かし方のコツなど伝える ・講師は各グループを周り、一緒に考えるスタンスで関わっていただく。講師の関わり方から生徒のロールモデルにつながることも期待している
まとめ①	解決策の発表 解決策に対するフィードバック	・発表するグループ数は残り時間の様子を見て判断する ・発表後は必ず講師からフィードバックをいただく
まとめ②	自身のキャリアビジョンをまとめる (自分がもし富士宮市で働くとしたらどんなビジョンを描けそうか)	・今回の授業内容を踏まえて考えるよう伝える

## 課題

本研究で提案したキャリア教育プログラムはいくつかの課題が残されている。まず、本研究の結論は限られた回答を調査、分析した仮説である。今後、回答数を増やすことで、この仮説の頑健性を高めていく必要がある。

提案したプログラムは授業の2コマ分であるが、本来学校におけるキャリア教育は学校全体の計画、各学年の計画と整合性をもって設計されるべきものである。加えて、小学校から高校までの教育と接続があってこそ効果が高まると言える。また、目的やねらいに合った講師を選定することも重要である。本プログラムのような職業人講話を中心とした

内容は多くの学校で行われているが、「毎年ほぼ決まったものになってしまう。新しい外部資源を開拓したいが、なかなか簡単に見つけられない」、「外部資源を活用したいが日程や費用の点で難しい」、「学校のニーズと提供されるサービスがミスマッチ」といった課題を抱えており、本プログラムも同様の課題を抱えている。

さらに、効果測定も大きな課題である。この授業を受けることによる効果を測定することに加え、実際の就職にどのような影響を及ぼすかについて検証することが理想である。

#### (4) 今後の改善点や対策

まず、このプログラムの目的に賛同いただける企業を募ることである。プログラムの目的の理解が不十分なままでは期待する効果を得ることが難しい。相互理解を十分深めた上で協力いただく必要がある。さらに、講師を担当する社員は、人前で話すことも不慣れなことも多い。ファシリテーターとしてのトレーニングを受ける機会を設けることが理想的である。例えば、自治体、学校、地元事業所との共同プログラムとして、地元の人材定着、生徒に対するキャリア教育、自社の社員の成長の機会として位置付けて展開することも考えられる。さらに、小学校から高校で使用されているキャリアパスポートを活用し、連続したプログラムとして発展することができれば、キャリア教育の質向上に加え、地元就職促進効果を高める期待ができる。また、連続したプログラムの中で継続的に効果測定することができれば、生徒のどの発達段階で、どのような働きかけを行うことが地元就職に効果的であるか検証することも可能となる。

## 5 課題提出者・地域への提言

中小企業では、採用活動が上手く進まない理由として給与や福利厚生、知名度の低さなど挙げるケースが多い。しかし本研究の結果から、富士宮市で働く若手社員は定住意向が比較的高く、人間関係や通勤環境も含めた職場環境や自然環境など日常生活が強く結びついていることが分かった。また、転居を考える要因は給与や待遇面ではなく、スキルアップなど自身のキャリアアップを求めていた。これは、富士宮市で働くことが自身の成長やキャリアアップに結び付き、結果として企業の成長にもつながるという人的資本経営の考えを活用することができる。まずは各事業所において若手社員の啓発的経験や成長できる機会を提供し、社員が自発的にチャレンジできる風土を醸成する取り組みが必要である。

また、学校におけるキャリア教育では、実践を重ね、課題を見つけ、学校全体でPDCAサイクルを回しながら改善することが重要となる。特にキャリア教育においてはコーディネーターの役割が重要で、名古屋市のようにキャリア学習の取組をサポートする専門家（キャリアナビゲーター）を学校に配置している例もある。このように産官学が連携した取り組みとして発展していくことが結果として地元の人材定着に結びつくのではない。

## 6 課題提出者・地域からの評価

本研究で印象的だった結果としては、現状に不満足ではなく前向きなキャリアアップを求めた結果が転居に繋がる要因となりえることでした。企業全体の制度や待遇面も重要ではあるものの、「働く人」にフォーカスし社員の成長を促す必要性を改めて認識しました。提案のあったキャリア教育のプログラムに関しては、キャリアや成長プロセスなどを講話に盛り込み、また、その後のゲーム感覚でのグループワークを行うなどの形式は今までの富士宮市キャリア教育支援事業に無かった視点であり、本研究で分析していただいたからこそ導き出せた結果だと感じています。また、4研究の成果(3)の課題でも触れられていますが、「小学校から高校までの教育と接続があつてこそ効果が高まると言える」との考えは全く同感で、各カテゴリーを超えた一貫性（皆が同じベクトルに向かって進むこと）が重要であり、他にも講話者の選定等課題はありますが、今後、今回いただいた提案を活かせるよう取り組んで参ります。