

「地域を出るか、残るか」の二択を超えて ローカルキャリア という歩み方

地域に根ざして働くことの、真の価値とは一体何か？
産官学の経験があり、各地の地方創生事業や人材育成、
キャリア研究に携わる石井重成さんに、
多様な形で地域に根ざすローカルキャリアの歩み方と
地域をフィールドに、生徒たちにもたらしたい視点や
経験について解説していただきました。

いいい・かずのり●国際基督教大学を卒業後、経営コンサルを経て東日本大震災を機に岩手県釜石市へ移住。官民連携の復興まちづくりを推進。2021年より青森大学に着任。研究領域は地方創生と震災復興。各地の地域活性や組織開発も手掛けている。

青森大学社会学部 准教授
社会連携委員長
石井重成さん



地域の「心臓」として働く

「地方よりも大規模都市のほうが、魅力的な仕事や成長機会が多い」と、よく言われます。しかし、必ずしもそうとは言えないのではないのでしょうか。これは、私自身の体験に基づく実感でもあります。大学卒業後、東京の経営コンサルティング会社に勤めた私にとって、転機となったのが、東日本大震災の翌年に被災地を訪れたことです。まだあちこちに瓦礫が残るなか、地域の若い人たちが「自分たちの手で、

街を作っていこう」と熱く語り合う姿に、大きな衝撃を受けました。そして会社を辞めて、縁もゆかりもない岩手県釜石市へ飛び込んだのです。釜石市役所で勤めた9年間は本当に学びが多く、正直なところ、東京で勤めた4年間よりも、はるかに人間的に成長できたと感じています。

その「成長できた実感」は、一体どこから来るのでしょうか。ここで一つ、興味深いデータをご紹介します。私が代表理事を務める一般社団法人地域・人材共創機構が、2019

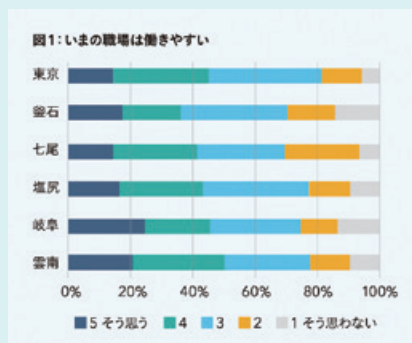
地域に根ざして
働くことの、
真の価値

自分の役割の大きさと バッテリーボックスの立ちやすさ

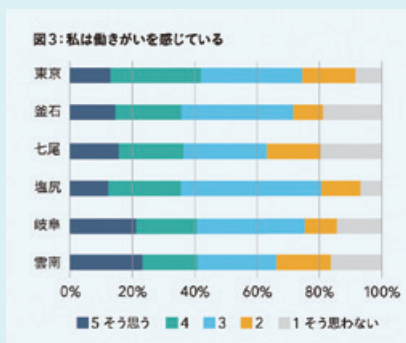


ローカルのほうが「自分の仕事が周りに影響を与えている」と実感しやすい？

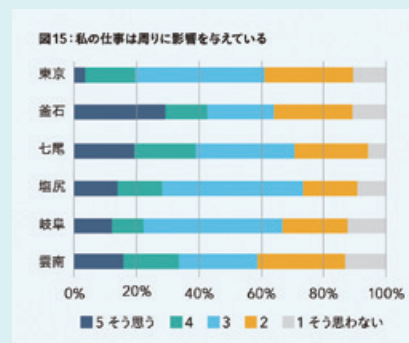
「働きやすさ」の比較



「働きがい」の比較



「周りへの影響」の比較



「そう思う」と「ややそう思う」を足したスコアでは
東京と地方都市での違いはあまり見られなかった

「そう思う」と「ややそう思う」を足した
スコアでは
東京より地方都市のほうが高い

図／『ローカルキャリア白書2019』（一般社団法人地域・人材共創機構）より引用

年に発行した『ローカルキャリア白書』の調査結果です。東京で働く人と、人口数万人規模の地方都市で働く人の意識を比較したところ、「働きやすさ」や「働きがい」の指標については、両者に大きな差はありませんでした。しかし、「自分の仕事が周りに影響を与えているか」という問いに対しては、地方で働く人のほうが高い結果が出たのです。

これは、地方という環境の特性によるものと考えています。例えば、人口約3万人の釜石市と約23万人の渋谷区では、コミュニティに占める一人の重みが異なります。極端な言い方をすれば、都市部では、大きな仕組み

の中で「一部品」を担うような働き方になりがちですが、地方では、組織の「心臓」になって働くチャンスがある。おのずと、自分の存在価値や影響力を感じやすいのだと思います。

狭い組織では良くも悪くも相手の顔が見えやすく、自分の仕事に対するフィードバックがわかりやすく返ってきます。そして何より、人手不足が叫ばれる今、地方は圧倒的に「バッテリーボックス」に立ちやすい環境です。打席に立つチャンスが多く回ってくる場所で、思い切りバットを振ってみる。そんな成長のアプローチも、大いに考えられるのではないのでしょうか。

ローカル
キャリアの
あり方

地域への関わり方は多様で
グラデーションがあっている

「人手不足だから困り込み」 には無理がある

このように、地方で働くことには、大きな手応えと魅力があります。しかし、実際は「とはいえ、選択肢は都市部のほうが多い」「賃金の差を思うと、まずは都市部に就職して、スキルアップしたほうがいいのでは」といった現実的な思いもよぎるでしょう。

ここで伝えたいのは、**地域への関わり方は決して「0か100か」ではないということです。**人生のすべてを一つの地域に捧げるか、まったく関わらないか、の二択で考える必要はありません。私はローカルキャリアを「地域で自分らしく豊かに暮らす人」と表現していますが、そのあり方は多様です。

本業をもちながらパートタイム的に地域に関わったり、副業やプロボノとして参加したりできる機会は、今や全国的に増えています。例えば、福島県柳津町では50歳未満の住民が主体となって、町民参加のまちづくりを実践する「ミライツナガル会議」という場があります。病院勤務の看護師、農業に携わる方など、多様な職業の人たちが集まり、町のことを話し合う。そこで出たアイデアをもとに、町が実際に政策化を進めます。この会議がきっかけで、住民が提案した施策について、審査の

うえで柳津町が事業費を出す「私が創る柳津町ミライプロジェクト」などの取組が誕生しました。町について語り合うだけでも、地域との立派な関わりになります。自分の年代やライフステージに応じて、関わり方の「グラデーション」を柔軟に変えていけばいいのです。

自治体の地域活性事業や人材・組織開発にも携わる立場から言うと、地域の大人が「人手不足だから、若者が地域から出ていかないうような教育をしよう」と困り込もうとするのには、やはり無理があります。

青森県の公立高校のデータを見ると、高卒と大卒のタイミングで県内企業に就職する生徒は、全体の20数%しかいません。つまり、70数%の生徒たちは、一度は県外へ出て行くのが現実です。となると、私たち大人が考えるべき大切な問いは、県外に出る生徒も含めて**「いつか機会があったら、この地域で何か活動したいな」と思える余白をもたせて送り出せるか。**それが、地域の未来にとって重要だと考えています。

地域への愛着を育てるのは 「作り手」としての経験

どのようにして、地域に対する愛着は生まれるのでしょうか。

地理学者であり文化人類学者でもある川喜

生徒と
地域をつなぐ
視点

個人の意思の蓄積によって
そこが「ふるさと」になる



田二郎氏は「ふるさととは、子どもながらに全力傾注して創造的行為を行った場所のこと」と語っています。つまり、ふるさとというのは、単に「生まれた場所」や「育った場所」を指すのではありません。子ども時代に、自分の意思で、全力で何かに取り組んだ場所。受け手ではなく「作り手としての経験」が蓄積された場所が、結果としてその人にとっての「ふるさと」になるのです。ということは、いくら大人が地域の魅力的な情報をシャワーのように浴びせても、本人が受け身の状態のままでは、本当の意味での地域への愛着やシビックプライドは生まれま

せん。私自身、愛知県の出身ですが、生まれ育った地元よりも、自分の意思で飛び込み、意思をもって活動してきた釜石市や青森市に、よっぽど強い愛着をもっています。

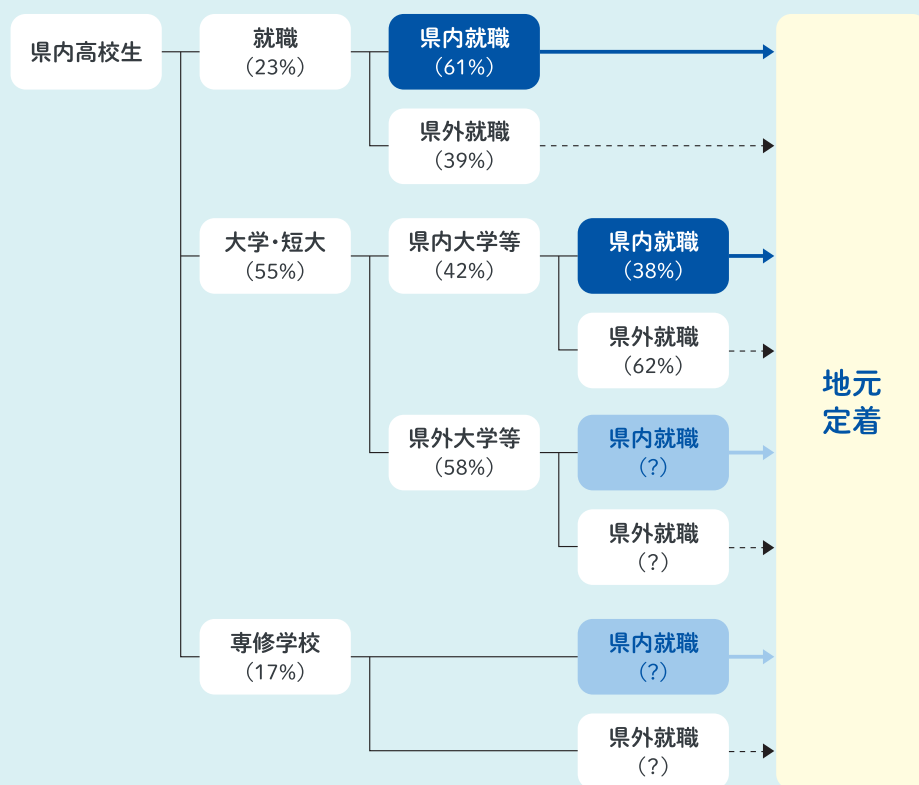
だとすると、若者が地元に残らない、あるいは帰ってこない理由は、地元の良さを知らないからではありません。「そこが彼らにとっての『ふるさと』になっていないから」なのです。

地域探究学習などで、大人が誘導して地域の良さを教え込んでも、残念ながら地域への愛着は育ちません。その人自身の意思が発揮されることが、何より大事なのです。

\ CHECK! /

県外に進学・就職する生徒に、どう「地域への意識」をもってもらうか

●地元定着への旅路（各数値は令和7年度の概算であり、あくまで参考値）



(例) 青森県の場合

- ・高卒時に県内就職する子は14%
- ・県内大学等へ進学し、県内就職する子は9%
- ・つまり、新卒時に“地元定着”する子は $23\% + a$
※ a =県外大学からの県内就職など



地元定着には

「県外に進学・就職する高校生に、どう将来的なUターン希望や地域への意識をもってもらうか?」
を考えることも重要

出所：「高等学校等卒業者の進路状況」(青森県教育委員会、令和7年度データ)より抜粋・加工
「あおり人材育成・県内定着促進協議会・令和8年2月12日会議資料」より抜粋・加工

選んでそこにいる人の背中

では、生徒たちが主体的に地域に関わっていくための「最初の一步」として、どんな機会が必要でしょうか。生徒の「意思」は、選んでそこにいる大人の生き様に触発されることで芽生えます。だからこそおすすめしたいのは、先生ご自身が「この人の生き方は面白い」「この人の話なら、自分の生徒にぜひ聞かせたい」と心から思える、意思をもった地域の大人と、生徒たちを出会わせることです。

こう話をする、多くの先生方から「うちの地域には、そんなロールモデルがない」というお悩みを聞きます。しかし、華々しい実績をもつ人や、大きなプロジェクトを立ち上げたリーダーのような人でなくてもいいのではないのでしょうか。

生徒に会わせるべきは「今、ここにいること」を自分なりに意味づけしている大人です。「自分はこの地域から出られないのだろうな」と嘆くのではなく、目の前の仕事や暮らしに、自分なりの意味をもち、肯定できている人。「なぜ、自分はここにいることを選んだのか」「どんな葛藤を抱え、それをどう咀嚼して今を生きているのか」を、飾らずに自分の言葉で語れる人です。そうした大人の迷いも含んだリアルな話こそが、生徒の心に深く刺さり、「ほう」と目を輝かせる瞬間を生み出します。

そうした大人を見つけるには、『笑っていい



とも!』のテレフォンショッキング方式が有効です。同僚の先生方に声をかければ、少なくとも一人くらいは「意思をもってこの場所で生きる、地域の大人」を知っているはずです。その人に会いに行ったら、さらにその人から別の人を紹介してもらいます。面白い人の周りには、面白い人が集まっているものです。

そして、忘れてはならない存在があります。

日々生徒と向き合っている先生方ご自身もまた、「意思をもってそこにいる大人」の一人です。

赴任のきっかけは偶然やなりゆきだったとしても、今「ここにいる」と自ら選び、日々の生々しい葛藤や喜びと向き合いながら教壇に立っていらっしゃるはずです。なぜ自分はここで教員をしているのか。ご自身の「ここにいる意味」を言語化し、ぜひ生徒たちに語ってあげてください。

意思のある大人の背中を見て、自分だけの「納得解のルール」を作り始める一。こうした経験の蓄積が、生徒たちが将来どこへ行こうとも、いずれ自分の意思で地域へと関わっていく「ローカルキャリア」の出発点となるはずです。

生徒に
会わせたい
ロールモデルは

「意思をもってそこにいる大人」との出会いが、
心に火をつける