資料２

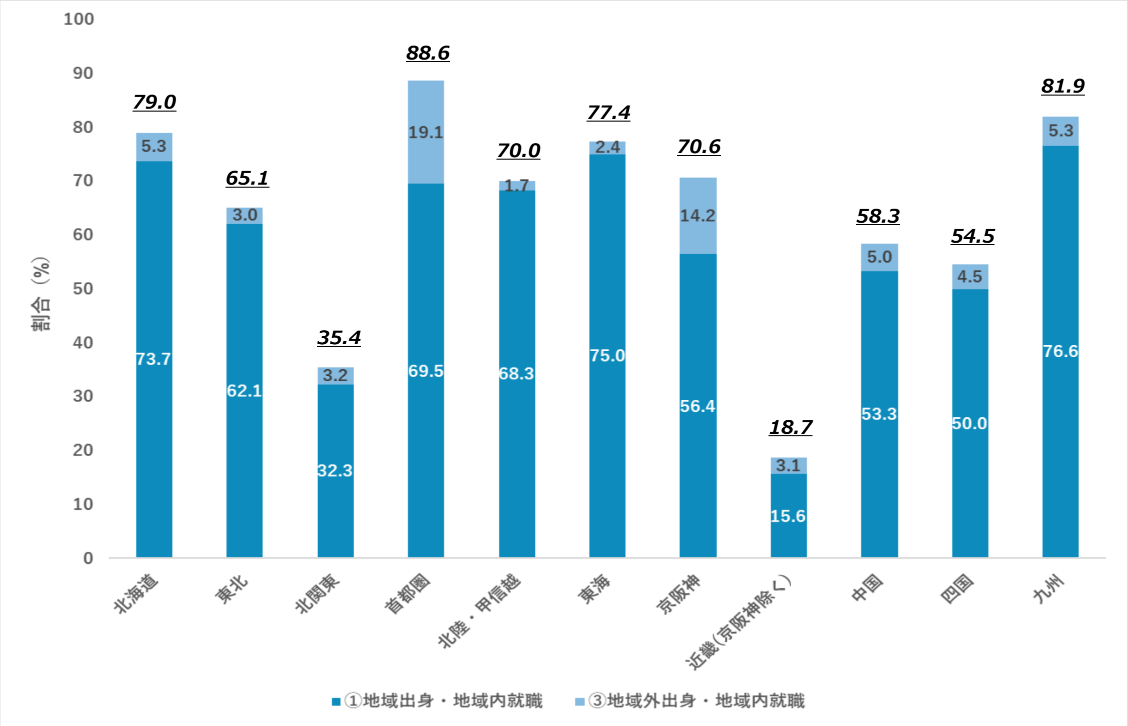
若者の就業動向について

2026年6月10日
株式会社インディードリクルートパートナーズ
リサーチセンター　上席主任研究員
栗田　貴祥

Indeed Recruit Partners

大学キャンパス所在地別　地域内就職割合（2025卒）

首都圏での「地域外出身・地域内就職」の割合は約2割



※首都圏 ・・・ 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
※北関東 ・・・ 茨城県、栃木県、群馬県
※京阪神 ・・・ 京都府、大阪府、兵庫県
※近畿 ・・・ 滋賀県、奈良県、和歌山県

（インディードリクルートパートナーズ　リサーチセンター『大学生の地域間異動に関するレポート_2025』より作成）

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

大学キャンパス所在地から見た地域別の就職先分布_2025卒　（大学生・就職先確定者/単一回答）

各地域において総じて自地域内就職割合が高いが、首都圏の割合も一定数存在
北関東は首都圏、近畿は京阪神での就職割合が一番高くなっている

（%）

2025年卒	大学キャンパス所在地	n	就職地：北海道	東北	北関東	首都圏	北陸・甲信越	東海	京阪神	近畿	中国	四国	九州	海外
	北海道	*(38)	78.9	7.9	–	13.2	–	–	–	–	–	–	–	–
	東北	(66)	1.5	65.2	1.5	24.2	4.5	1.5	1.5	–	–	–	–	–
	北関東	*(31)	–	9.7	35.5	51.6	–	–	–	–	–	–	3.2	–
	首都圏	(440)	0.9	0.7	1.1	88.6	1.8	2.7	2.0	0.2	–	0.5	1.4	–
	北陸・甲信越	(60)	–	3.3	–	15.0	70.0	10.0	1.7	–	–	–	–	–
	東海	(124)	0.8	–	–	16.1	1.6	77.4	2.4	–	0.8	0.8	–	–
	京阪神	(204)	–	–	–	21.1	2.5	1.5	70.6	2.5	1.0	1.0	–	–
	近畿	*(32)	–	3.1	3.1	21.9	–	3.1	43.8	18.8	6.3	–	–	–
	中国	(60)	1.7	–	–	10.0	1.7	1.7	15.0	–	58.3	6.7	5.0	–
	四国	*(22)	–	–	–	13.6	–	4.5	18.2	–	4.5	54.5	4.5	–
	九州	(94)	–	–	–	9.6	–	–	4.3	–	2.1	2.1	81.9	–

「*」：n数が50未満の場合は参考値として掲載

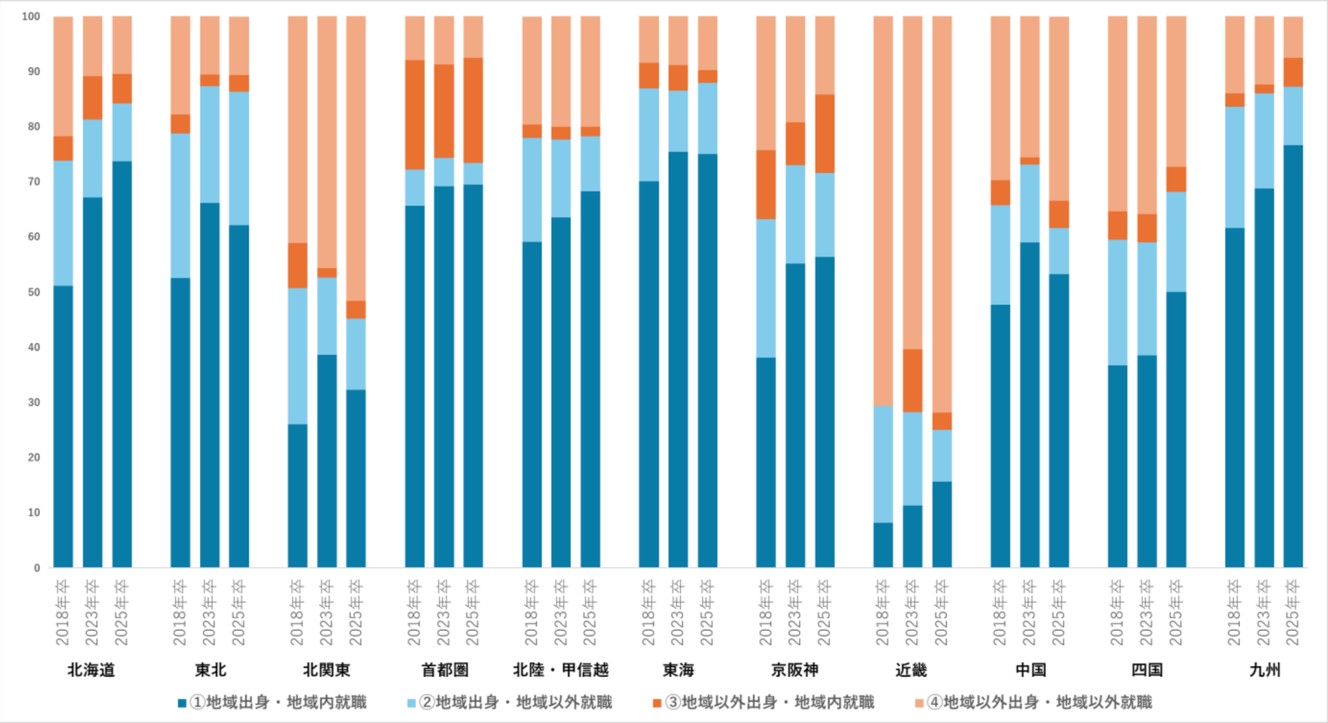
（インディードリクルートパートナーズ　リサーチセンター『大学生の地域間異動に関するレポート_2025』より）

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

大学キャンパス所在地別　出身・就職先地域割合推移（18卒・23卒・25卒比較）

18卒・23卒・25卒で比較すると、地域内就職割合は上昇している傾向



（インディードリクルートパートナーズ　リサーチセンター『大学生の地域間異動に関するレポート』より作成）

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

議論を進めるにあたり押さえておきたいポイント

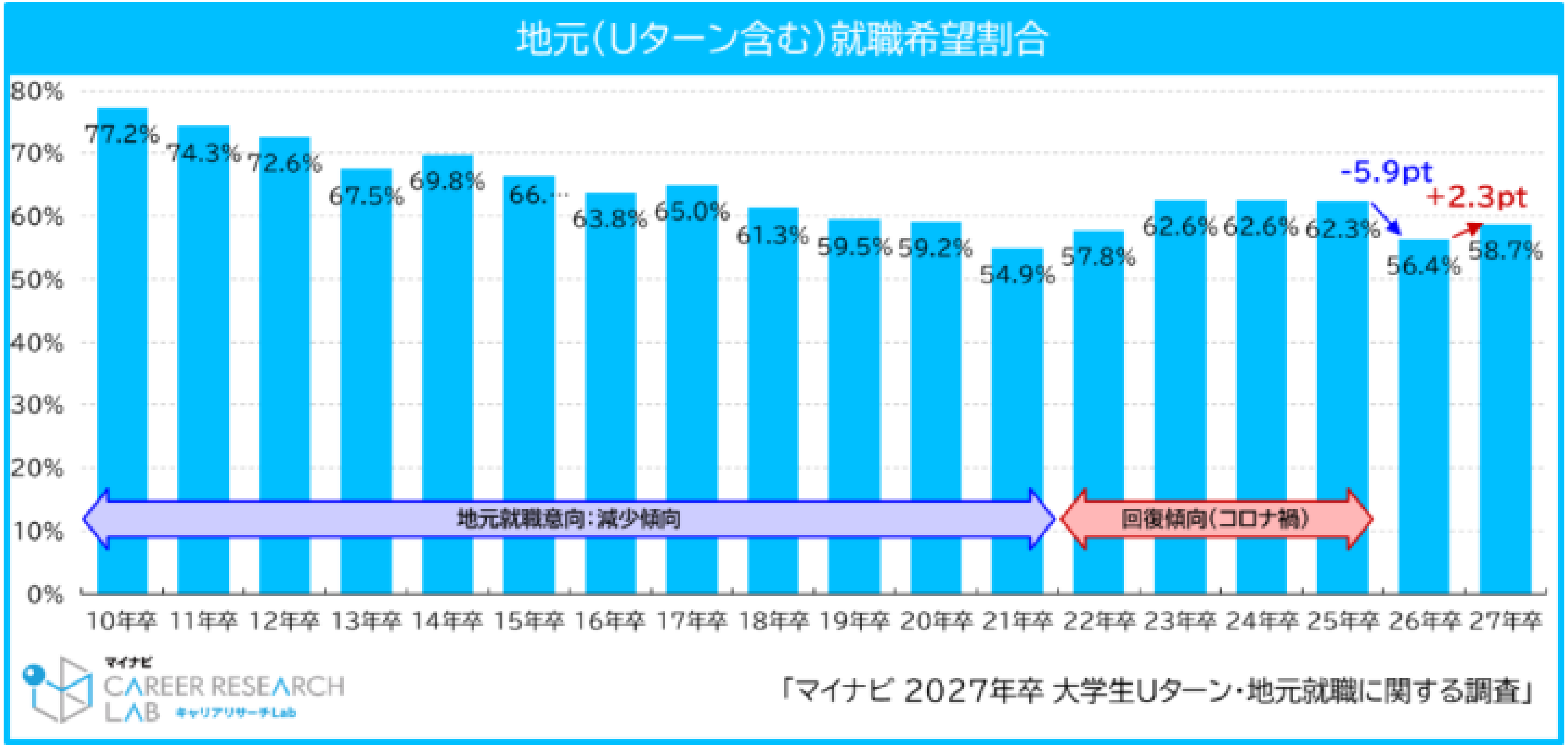
**23卒が23区規制を受けて入学・卒業し、就職する最初の世代となるが、
就職も含め、学生生活においてコロナ影響を大きく受けている世代ともいえる**

卒年	入学時期	規制関連影響	コロナ影響
20卒	2016年入学	2016年より私大定員厳格化の段階的強化開始	大学4年3月に緊急事態宣言 就活への影響はほとんどなし
21卒	2017年入学	〃	大学3年3月にコロナによる緊急事態宣言 就活オンライン化
22卒	2018年入学	2018年6月に23区規制施行 →23区内大学への入学規制始まる	大学2年の終わりからコロナ禍、 ISから選考までほぼフルオンライン
23卒	2019年入学	※23区規制を受けて入学・卒業する最初の世代	入学時から、大学生活のほぼすべてが コロナ禍
24卒	2020年入学	－	大学生活後半に5類移行、 ハイブリッド就活が定着
25卒	2021年入学	－	－

※2023年にデジタル人材育成のために23区規制の例外措置が実施される。

Indeed Recruit Partners
(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

地元（Uターン含む）就職希望割合



（マイナビ 『2027年卒大学生Uターン・地元就職に関する調査』より）

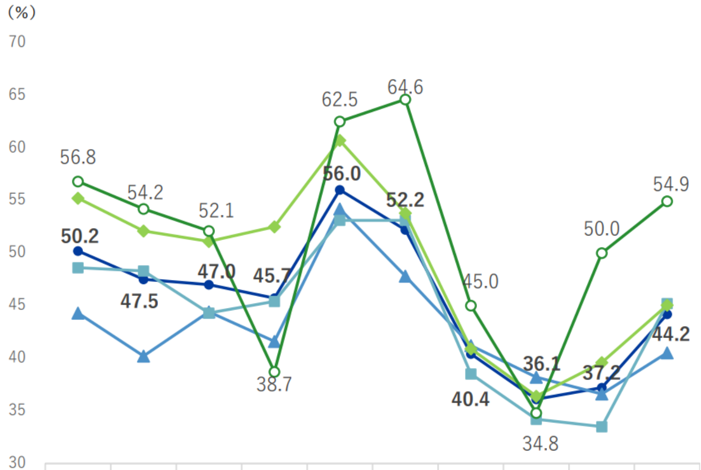
Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

採用大手企業の地方での動向

23年卒から厳しくなった採用充足状況は大手を中心に回復傾向
競争激化によって、大手企業がより伸びしろがある地方へ注力する動きも目立つ

【新卒採用の採用数の計画に対する充足状況推移（12月時点）（従業員規模別）】



	17年卒	18年卒	19年卒	20年卒	21年卒	22年卒	23年卒	24年卒	25年卒	26年卒
全体	50.2	47.5	47.0	45.7	56.0	52.2	40.4	36.1	37.2	44.2
300人未満	44.3	40.2	44.4	41.6	54.2	47.8	41.2	38.2	36.6	40.5
300～999人	48.6	48.3	44.3	45.4	53.1	53.1	38.5	34.2	33.5	45.2
1,000～4,999人	55.2	52.1	51.1	52.5	60.7	53.8	40.9	36.4	39.6	45.0
5,000人以上	56.8	54.2	52.1	38.7	62.5	64.6	45.0	34.8	50.0	54.9

※ 該当卒年の採用実施企業／単一回答
※ 充足＝｢計画よりかなり多い｣｢計画より若干多い｣｢計画通り｣の合計

（インディードリクルートパートナーズ リサーチセンター『就職白書2026』）

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

三大都市圏と地方との採用充足度

採用計画の充足度合いは三大都市圏よりも地方のが厳しい状況

【2026卒における採用数の計画に対する充足状況（地域別×従業員規模別）】

	三大都市圏		地方		地方ー三大都市圏
全体	48.8	(637)	38.5	(524)	-10.3
300人未満	45.8	(155)	37.0	(235)	-8.8
300～999人	48.4	(244)	41.2	(194)	-7.1
1000～4999人	49.4	(180)	35.4	(82)	-14.1
5000人以上	56.9	(58)	46.2	(13)	-10.7

（インディードリクルートパートナーズ リサーチセンター『就職白書2026』）

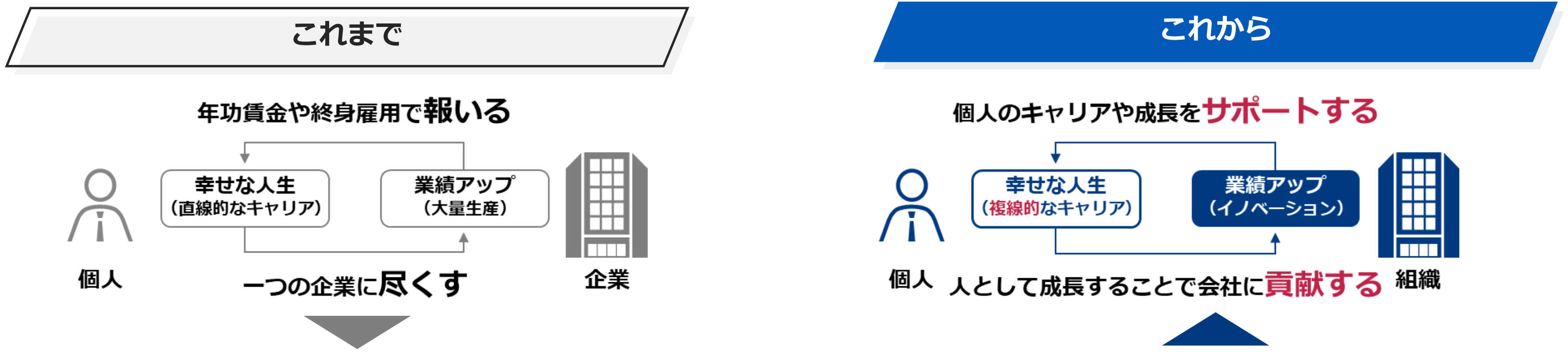
※ 該当卒年の採用実施企業／単一回答
※ 充足＝「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

変わる個人と組織の関係性

安定・安心・安全を求める個人の想いは不変だが、実現するためのアプローチが変わってきている

【個人と企業のWin-Winな関わり方】



安定･安心･安全な企業選択
■持続可能な雇用契約を期待

新たな安定･安心･安全の定義を模索

■複数の持続可能性の視点

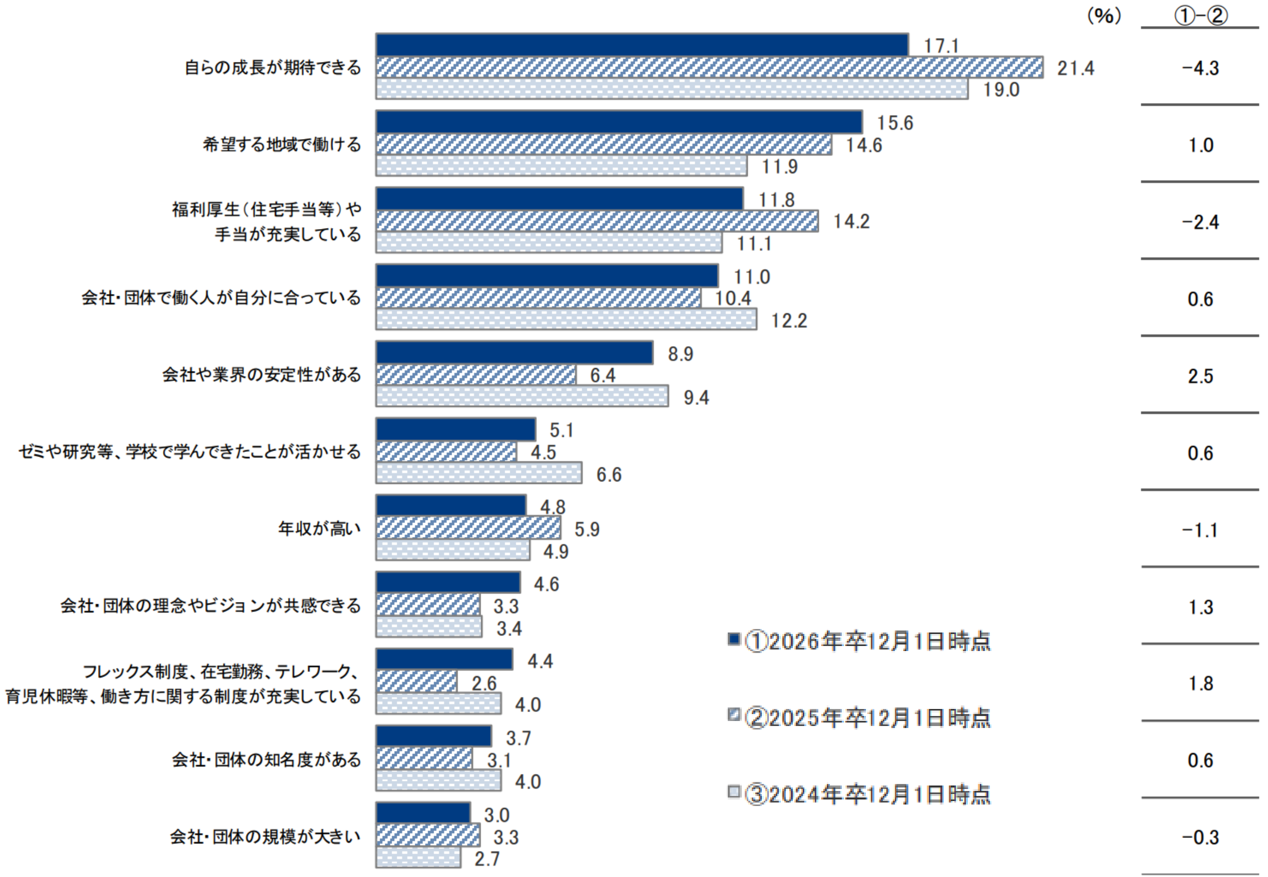
① 持続可能な自身：成長への期待/キャリア形成
② 持続可能な働き方：柔軟で多様な制度や選択肢
③ 持続可能な組織：企業や仕事の見方や選び方

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

就職先を確定する際に最も決め手となった項目（上位10項目抜粋）

大学生_民間企業への就職確定者（就職志望者/単一回答）※大学院生除く

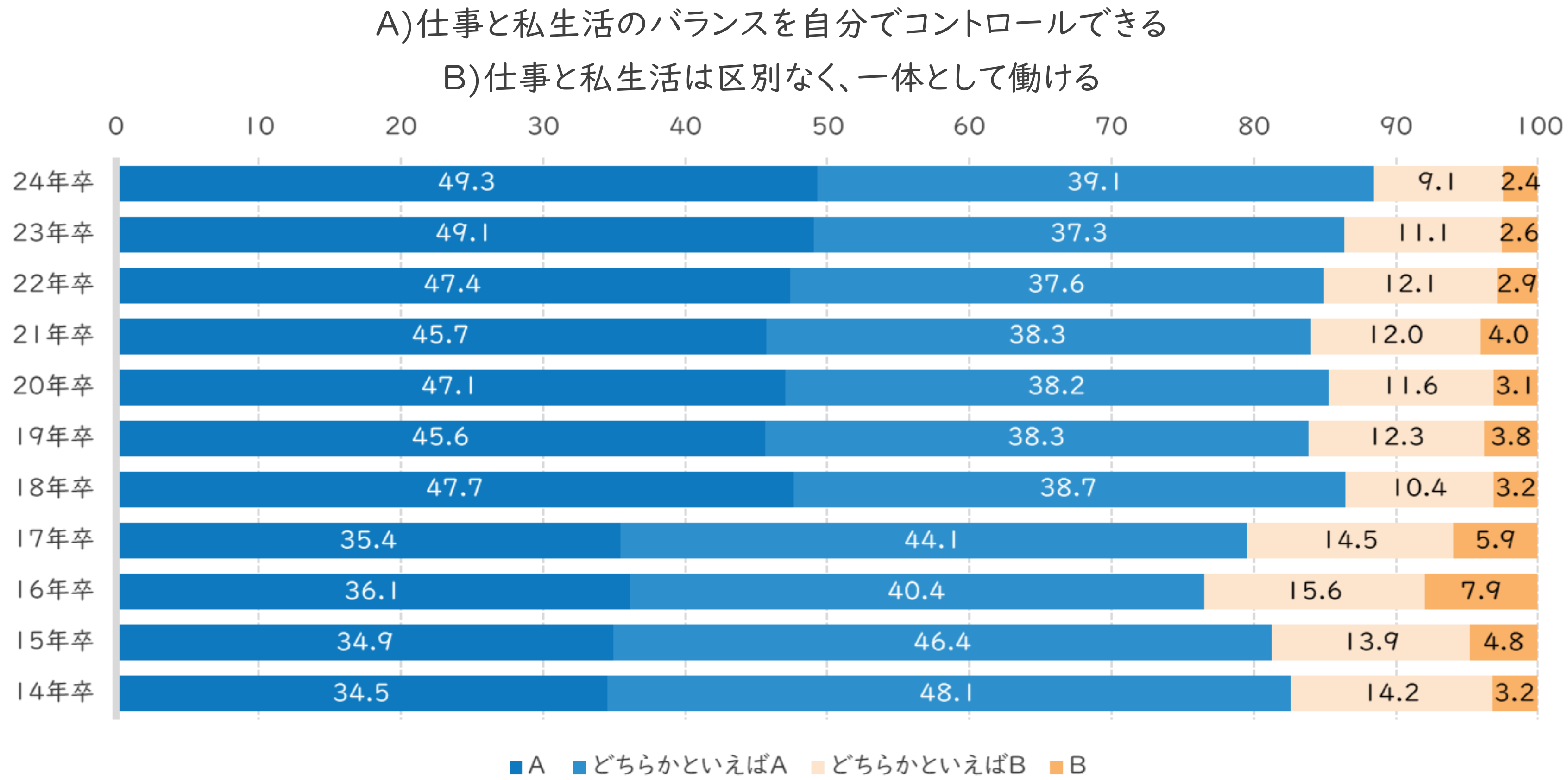


インディードリクルートパートナーズ リサーチセンター『就職プロセス調査 2026年卒 12月1日時点』より

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

大学生の働きたい組織の特徴調査①（2014～2024年卒推移）



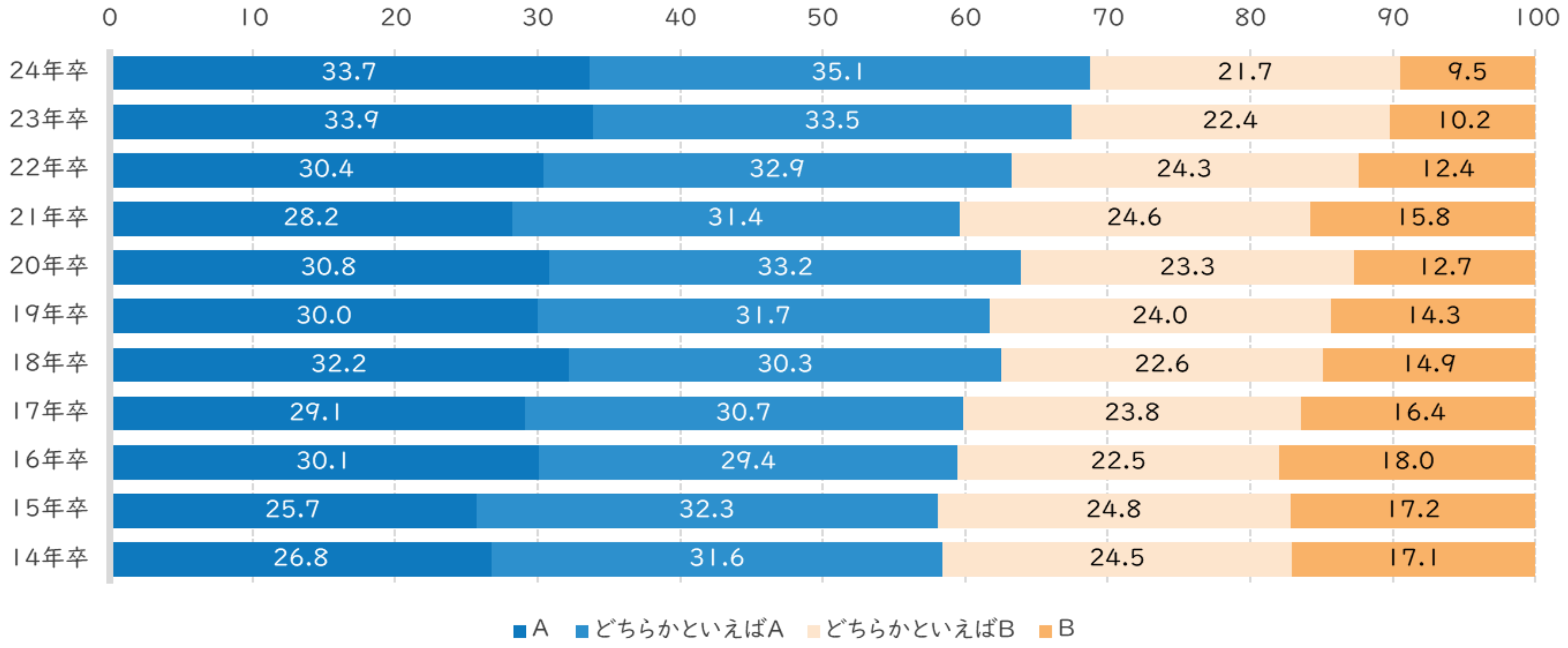
（インディードリクルートパートナーズ リサーチセンター『大学生・大学院生の働きたい組織の特徴（2014～2024年卒）』より）

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

大学生の働きたい組織の特徴調査②（2014～2024年卒推移）

A)特定の地域で働く
B)全国や世界など、幅広い地域で働く



（インディードリクルートパートナーズ リサーチセンター『大学生・大学院生の働きたい組織の特徴（2014～2024年卒）』より）

Indeed Recruit Partners
(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

東京圏流入者が移住することを選択した背景となった地元の状況（男女別）　国土交通省調査より

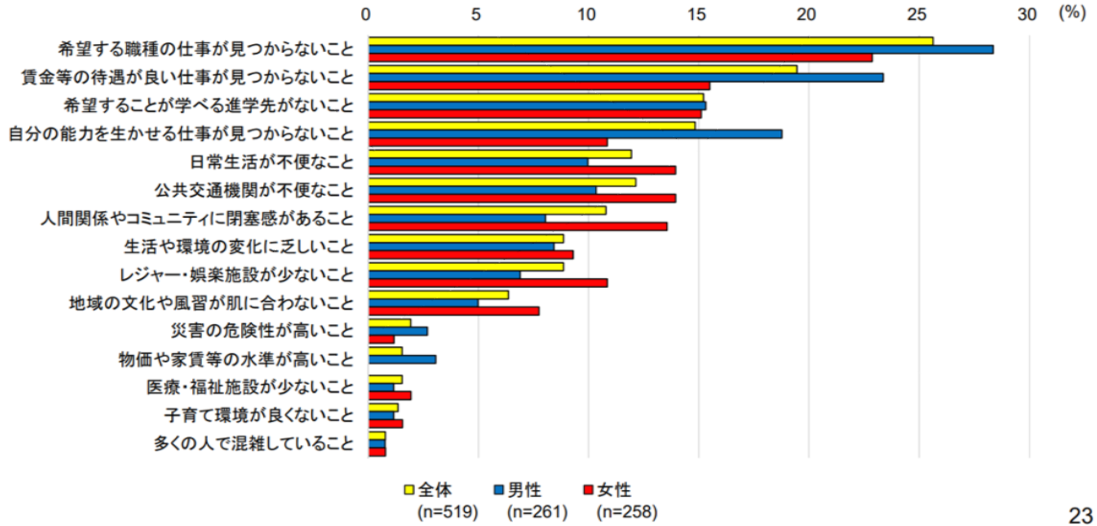
東京圏流入者が移住することを選択した背景となった地元の事情(男女別)

国土交通省

- 東京圏への流入者の移住の背景となった地元の事情としては、「仕事」や「進学先」関係の割合が高い。
- 男女別に見ると、特に男性は「仕事」や「進学先」関係の割合が高いのに対し、女性は「地域の閉塞感」や「利便性」関係の割合が高い。

Q. あなたが地元に残らずに移住することを選択した背景となった事情として、あなたの地元にあてはまるものを全てお選びください。

※母集団：東京圏外出身の東京圏在住者



23

※「その他」の回答を除く。
※出身地：15歳になるまでの間で最も長く過ごした地域。

（国交省『2020年　市民向け国際アンケート調査』より）

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

東京圏流入者が移住することを選択した背景となった地元の状況（出身地への愛着度別）　国土交通省調査より

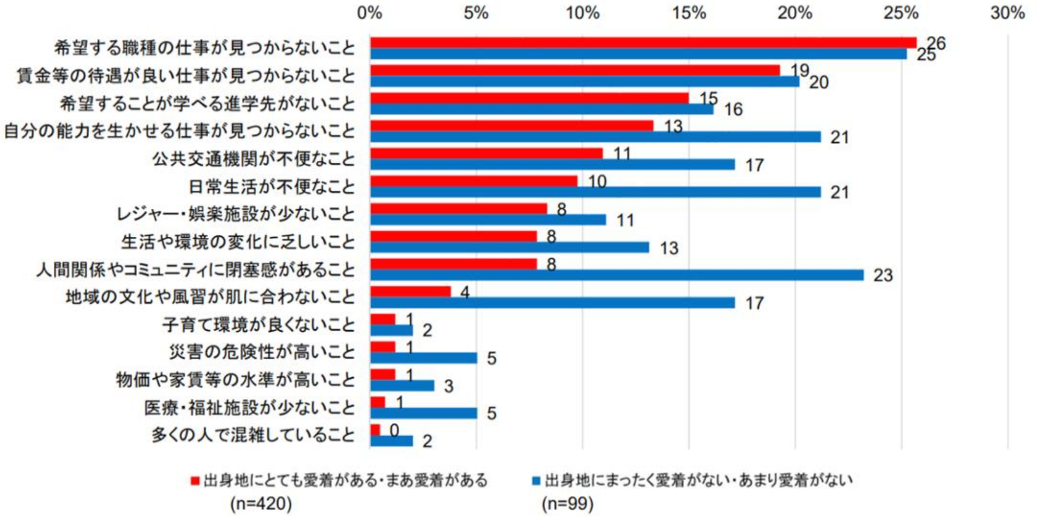
移住することを選択した背景となった地元の事情（出身地への愛着度別）

国土交通省

- 東京圏への流入者の移住の背景となった地元の事情を出身地への愛着度別に見ると、出身地に愛着がある人は「仕事」や「進学先」関係を、愛着のない人は「利便性」や「地域の閉塞感」を挙げる人の割合が高い。

Q. あなたが地元に残らずに移住することを選択した背景となった事情として、あなたの地元にあてはまるものを全てお選びください。

※母集団：東京圏外出身の東京圏在住者



27

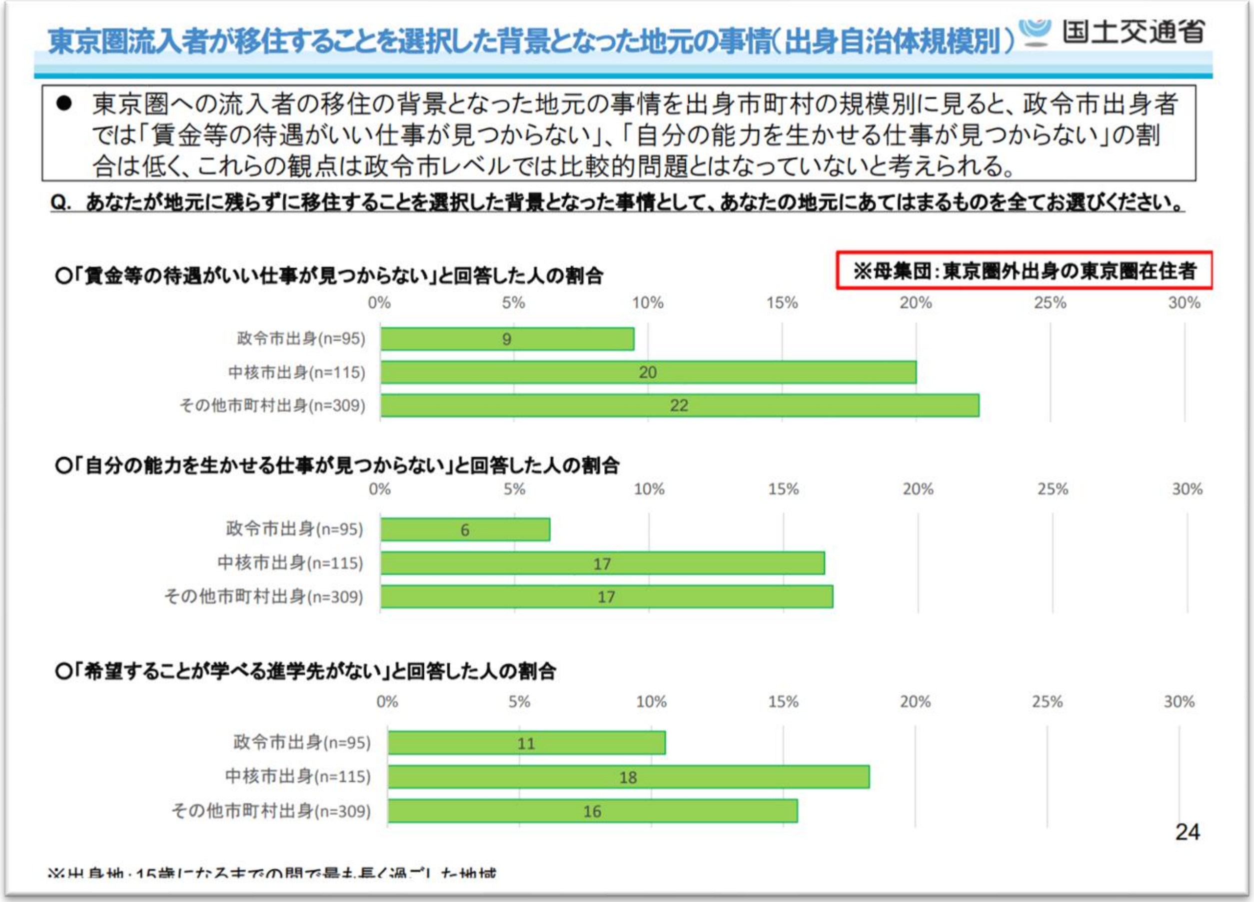
※「その他」の回答を除く。
※出身地：15歳になるまでの間で最も長く過ごした地域

（国交省『2020年　市民向け国際アンケート調査』より）

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

東京圏流入者が移住することを選択した背景となった地元の状況（出身自治体規模別）　国土交通省調査より

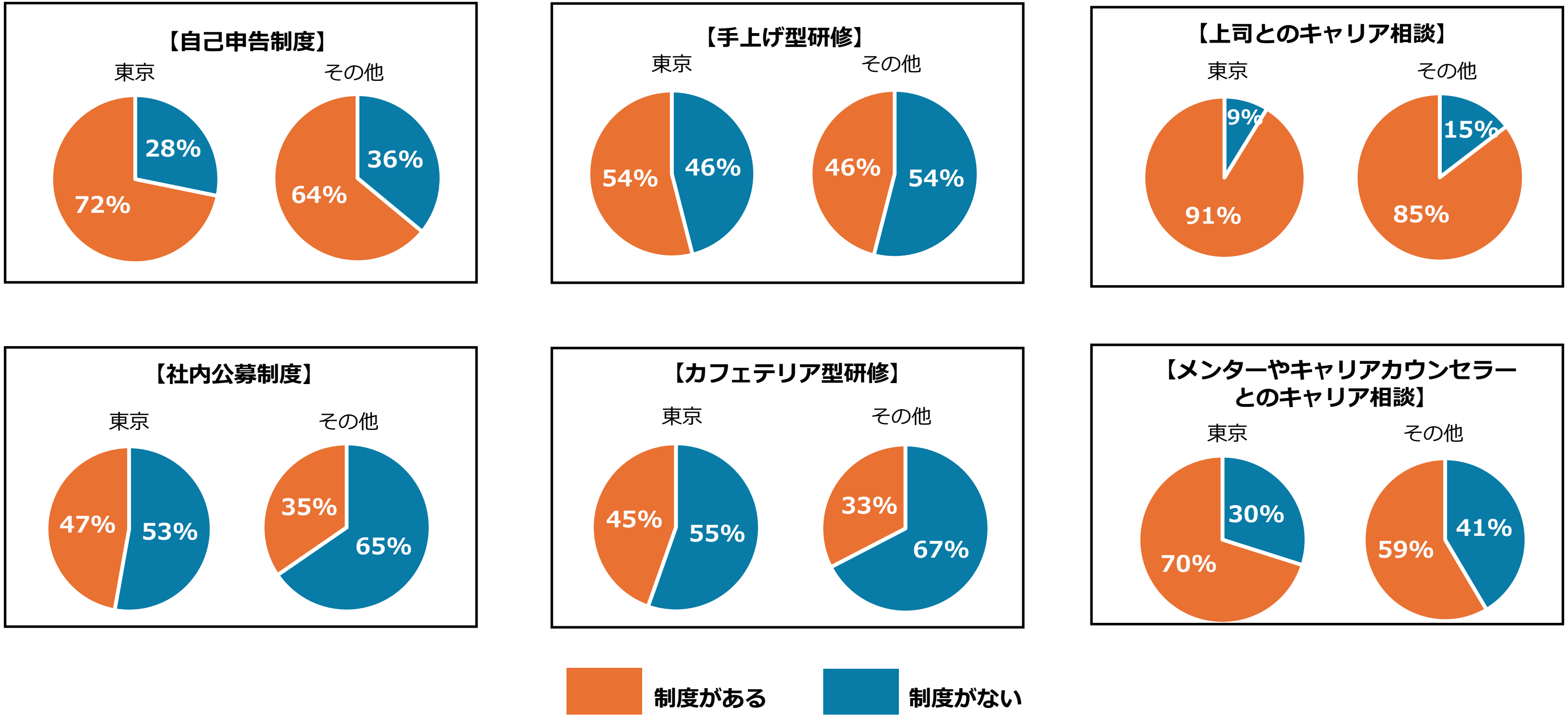


（国交省『2020年　市民向け国際アンケート調査』より）

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

参考）企業におけるキャリア開発支援に関する制度のあり・なし（東京とその他地域比較）



（インディードリクルートパートナーズ リサーチセンター　「就職白書2026』企業調査より）

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

参考）キャリア開発支援に関する制度の活用状況（地域別・従業員規模別）

【自己申告制度】

本社所在地	従業員規模	全体	制度がない	制度がある	（利用されている・計）	（利用されていない・計）
全体		(1196)	33.8	66.2	51.3	14.9
東京都		(341)	28.2	71.8	59.2	12.6
	300人未満	(80)	40.0	60.0	46.3	13.8
	300～999人	(121)	26.4	73.6	59.5	14.0
	1000～4999人	(102)	21.6	78.4	67.6	10.8
	5000人以上	(38)	26.3	73.7	63.2	10.5
その他		(855)	36.0	64.0	48.2	15.8
	300人未満	(339)	50.1	49.9	33.6	16.2
	300～999人	(323)	29.7	70.3	52.9	17.3
	1000～4999人	(160)	23.1	76.9	62.5	14.4
	5000人以上	(33)	15.2	84.8	81.8	3.0

【手上げ型研修】

本社所在地	従業員規模	全体	制度がない	制度がある	（利用されている・計）	（利用されていない・計）
全体		(1196)	51.8	48.2	31.0	17.2
東京都		(341)	46.0	54.0	38.7	15.2
	300人未満	(80)	63.8	36.3	22.5	13.8
	300～999人	(121)	52.9	47.1	29.8	17.4
	1000～4999人	(102)	35.3	64.7	50.0	14.7
	5000人以上	(38)	15.8	84.2	71.1	13.2
その他		(855)	54.0	46.0	28.0	18.0
	300人未満	(339)	61.7	38.3	19.8	18.6
	300～999人	(323)	55.1	44.9	26.9	18.0
	1000～4999人	(160)	41.3	58.8	41.9	16.9
	5000人以上	(33)	27.3	72.7	54.5	18.2

【上司とのキャリア相談】

本社所在地	従業員規模	全体	制度がない	制度がある	（利用されている・計）	（利用されていない・計）
全体		(1196)	13.0	87.0	71.0	16.1
東京都		(341)	8.8	91.2	76.0	15.2
	300人未満	(80)	17.5	82.5	65.0	17.5
	300～999人	(121)	6.6	93.4	75.2	18.2
	1000～4999人	(102)	5.9	94.1	80.4	13.7
	5000人以上	(38)	5.3	94.7	89.5	5.3
その他		(855)	14.6	85.4	69.0	16.4
	300人未満	(339)	22.7	77.3	58.7	18.6
	300～999人	(323)	11.5	88.5	70.9	17.6
	1000～4999人	(160)	6.3	93.8	83.8	10.0
	5000人以上	(33)	3.0	97.0	84.8	12.1

【社内公募制度】

本社所在地	従業員規模	全体	制度がない	制度がある	（利用されている・計）	（利用されていない・計）
全体		(1196)	61.8	38.2	19.6	18.6
東京都		(341)	52.8	47.2	29.3	17.9
	300人未満	(80)	78.8	21.3	12.5	8.8
	300～999人	(121)	57.9	42.1	17.4	24.8
	1000～4999人	(102)	40.2	59.8	44.1	15.7
	5000人以上	(38)	15.8	84.2	63.2	21.1
その他		(855)	65.4	34.6	15.8	18.8
	300人未満	(339)	79.1	20.9	5.6	15.3
	300～999人	(323)	64.4	35.6	15.8	19.8
	1000～4999人	(160)	45.6	54.4	30.6	23.8
	5000人以上	(33)	30.3	69.7	48.5	21.2

【カフェテリア型研修】

本社所在地	従業員規模	全体	制度がない	制度がある	（利用されている・計）	（利用されていない・計）
全体		(1196)	64.0	36.0	21.8	14.2
東京都		(341)	55.4	44.6	30.8	13.8
	300人未満	(80)	71.3	28.8	20.0	8.8
	300～999人	(121)	59.5	40.5	24.0	16.5
	1000～4999人	(102)	47.1	52.9	40.2	12.7
	5000人以上	(38)	31.6	68.4	50.0	18.4
その他		(855)	67.4	32.6	18.2	14.4
	300人未満	(339)	74.6	25.4	10.6	14.7
	300～999人	(323)	65.9	34.1	18.6	15.5
	1000～4999人	(160)	56.3	43.8	33.8	10.0
	5000人以上	(33)	60.6	39.4	18.2	21.2

【メンターやキャリアカウンセラーとのキャリア相談】

本社所在地	従業員規模	全体	制度がない	制度がある	（利用されている・計）	（利用されていない・計）
全体		(1196)	38.2	61.8	35.5	26.3
東京都		(341)	29.9	70.1	40.8	29.3
	300人未満	(80)	45.0	55.0	30.0	25.0
	300～999人	(121)	33.1	66.9	42.1	24.8
	1000～4999人	(102)	20.6	79.4	44.1	35.3
	5000人以上	(38)	13.2	86.8	50.0	36.8
その他		(855)	41.5	58.5	33.3	25.1
	300人未満	(339)	50.1	49.9	27.1	22.7
	300～999人	(323)	34.7	65.3	38.1	27.2
	1000～4999人	(160)	38.8	61.3	35.6	25.6
	5000人以上	(33)	33.3	66.7	39.4	27.3

（インディードリクルートパートナーズ リサーチセンター　「就職白書2026』企業調査より）

Indeed Recruit Partners
(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

事例①：魅力的な職場づくりTOPIX：外から選ばれるには、まずは内から

従業員のWell-Being実現のために職場の魅力を向上させることが、定着率・採用力向上に繋がる

T社：愛知県 製造業 従業員54名	N社：兵庫県 総合エンジニアリング事業 従業員755名	K社：栃木県 福祉介護業 社員170名	S社：東京都 金属加工業 従業員16名	S社：北海道 建築設計業 社員175名
深刻な人材不足に陥り、離職率95%という壊滅的状況にあったT社。新たに社長に就任したTOPが「人財を生かす経営」に舵を切ることを決断。若手社員に「助けてほしい」と呼びかけ、**メンタリング制度**を導入。コーチングを軸として互いに認めあい、高めあい、協力しあう文化を醸成。経営情報の開示や人事制度の再構築、全社員によるミッション・ビジョン・バリュー・スピリットの策定、社員が主体的に関わるプロジェクト制度の実施などを通じて、生産性向上・残業時間削減・大企業並みの昇給・働きがい向上など様々な好循環へとつなげている。	新卒採用の本格化にあたり、いかに自社の魅力を学生に浸透させるかが大きな課題だったN社。「失敗したくない」という心理を抱く学生に対し、もともとあった自社のキャリアの柔軟性を制度化して明示すれば、訴求できるのではないかと考え、自ら希望の部署を選択して異動でき、万が一合わなかった場合には戻ることも可能な「**キャリアチェンジ制度**」を導入。専属のフォロー担当による定期面談など、社員がキャリアの希望を発信することを促す工夫も凝らし、新卒者の3年以内における制度利用率は4割近くにのぼる。	24時間対応が求められる特別養護老人ホームでは、長時間労働が原因でスタッフの離職が相次ぎ、新規採用にも苦戦。そこで、スタッフがリフレッシュできる環境を作るために「**週休3日・1日10時間勤務制**」を2018年より導入。業務内容の見直しやスタッフとの丁寧な面談を通じて制度を定着させ、スタッフの年間休日は107日から156日へと大幅増。残業0時間を実現しながらも、朝夕の多忙な時間帯にスタッフを手厚く配置することでサービスレベルも向上。業務だけでなく、職員一人ひとりのプライベートに寄り添い、ポジティブに円滑なコミュニケーションが取れる職場へ変化	銀ロウ溶接という高い技術力を持つ、創業66年の老舗町工場。2005年頃から業績が悪化し、2014年には10年連続の赤字に直面。昇給もボーナスもなく、不平不満が飛び交う社内。やる気も失われ、納期遅延、不良品が多発という絶望的な状況に。現在の常務が、高専のIS担当者と出会ったことをきっかけに、**初の新卒採用**に踏み切ることを決意。女性の応募を増やすため、**人事制度や職場環境の改善に着手**し、土日祝日を完全休みにし、残業ゼロ、産休育休制度を新設するなどの改革を実施。	社員が自分の上司を自分で選ぶ「**上司選択制度**」を導入。管理職の能力や性格などをまとめた「**班長活用マニュアル**」を社内に公開し、社員はそれぞれの管理職の得手不得手を理解した上で志望を提出する。入社2年目以降の社員が対象で、制度導入後は計8人が異動を実現させた。上司を自分で選ぶことで社員には選んだ責任感が芽生え、それぞれが自身のキャリアやスキルアップを自律的に考えるようになった。また上司が強み・弱みを自己開示することで、弱みがあることを受け入れる社内カルチャーが浸透するきっかけに。
改革実施以降、6年間で採用した25名のうち22名が定着、社員数が5割増加。若手主体で採用チームも立ち上がっている	2019年度以前は採用実績は新卒も中途も年間で数名程度だったのに対し、2025年度には新卒120名、中途80名に。採用拡大を目的に始まった仕組みが、人材定着にも寄与	本制度により、定着率が大幅改善。導入後も更なる働き方改革を進め、在宅ワークの実施、W育休取得率100%、女性社員復帰率100%など、次々と新たな取り組みを実現	銀ロウ溶接という技術力に興味を持った学生が、毎年、定期的に数名入社してくれるサイクルが実現。特に女性社員の活躍により、社内の雰囲気が大きく改善、業績も上向きに	目指すキャリアに合わせて自己選択をする責任が生まれたことで、若手の成長、離職率の低下につながっている

出所：株式会社インディードリクルートパートナーズ GOOD ACTION AWARD ｜ noteより作成

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

事例②：大学を核に、密な産学連携による地域ならではの魅力づくり

地域ならではの差別化戦略と大学低学年からの学ぶと働くの接続強化により地域への人材流入＆定着が実現

【山梨県】山梨大学・山梨県立大学

山梨県では、国立の山梨大学と公立の山梨県立大学が全国に先駆けて「一般社団法人大学連合山梨」を設立。

取り組み: 県と大学が一体となり、**地域のDX人材育成やワイン産業の振興など、具体的な産業ニーズに合わせた教育プログラム**を共同開発。

ポイント: 国公立の垣根を越えた法人設立という、非常に踏み込んだ連携の形

具体的な成果・兆し:
・山梨大学と山梨県立大学が共同で実施する地域課題解決型科目（地域実習など）の履修生において、「将来、山梨県内で働きたい」と回答する割合が、入学直後と比較して有意に上昇
・地方公共団体や地元企業が「寄付講座」や「共同研究」を増やすことで、学生と企業の接点が劇的に増加

【岐阜県】東海国立大学機構（岐阜大学）

名古屋大学と岐阜大学が法人統合した「東海国立大学機構」を中心に、地域の自治体や十六銀行などの金融機関、産業界が連携。

取り組み: 「地域連携スマート金型技術教育研究センター」など、**地域の基幹産業である製造業に直結した人材育成**を実施。

ポイント: 産業界（金）が深く関与し、出口戦略（就職）が明確

具体的な成果・兆し:
●特定コース（航空宇宙生産技術コースなど）において、岐阜県内への就職者がKPIで設定していた目標（27名）を超え、32名に。
●コース実施前と比較して、関連産業への就職率は確実に上昇傾向
→企業が大学内に拠点を置き、学生が日常的に企業の技術者と接する環境（コーオプ教育）が、「地元で働くイメージ」を具体化させた

【長野県】信州大学

長野県全域をカバーするプラットフォームを構築。

取り組み: 県内の大学と自治体が連携し、**学生の県内就職率向上を目指す「信州100年企業創生プログラム」**などを展開。

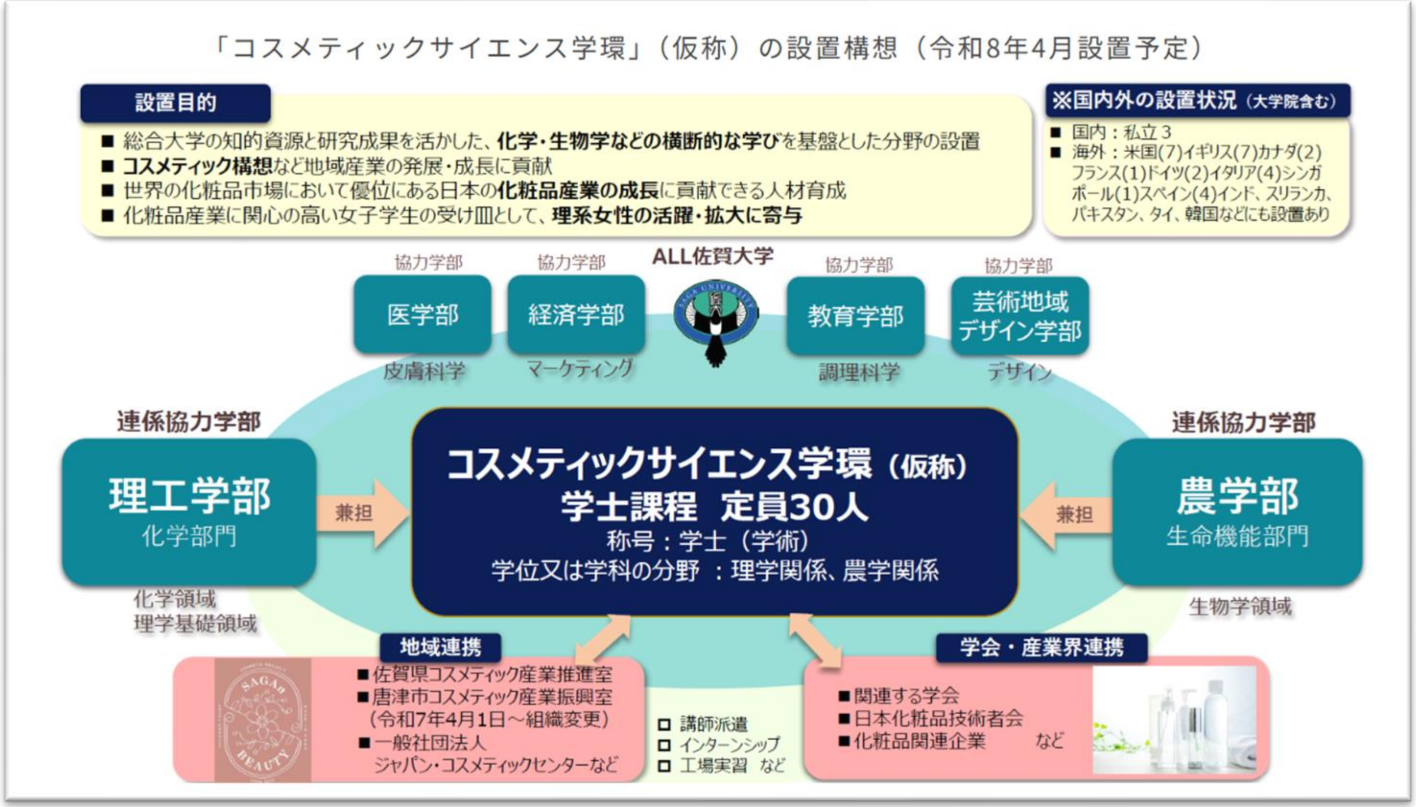
ポイント: 広域自治体（県）がリーダーシップを発揮し、地域の雇用創出と教育をリンク。

具体的な成果・兆し:
・このプログラムを通じたインターン経験者のうち、約3割～4割がそのまま当該企業や県内企業に興味を持ち、県外出身学生が長野県内に就職する「Iターン」の呼び水となっている
・「コンソーシアム信州」全体として、県内就職希望者の内定率は極めて高く、地域産業への供給源として定着

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

兆し③：地域ならではの‘学ぶ’と‘働くの接続：佐賀大学　コスメティックサイエンス学環



（リクルート進学総研サイトより抜粋）

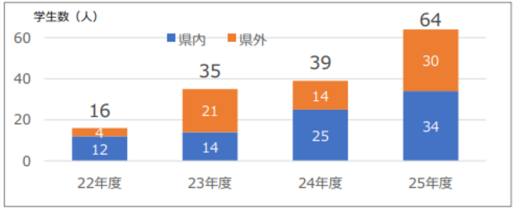
Indeed Recruit Partners
(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

兆し④：鳥取県“パッケージ型仕事研究_地方の「仕事」と「暮らし」を認知してもらうための効果的な取り組み

観光・地域テーマ型、行政参加型、地域体験型など産学官連携でテーマごとにプログラムを実施し、実際に地域で暮らす宿泊体験も提供
25年度は全学年対象に4タイプ・12種類のパッケージ型PRGを展開→計64名（県内34名、県外30名）が参加

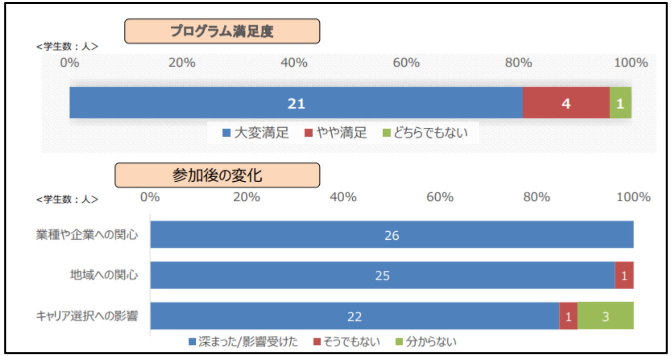
■とっとりパッケージ型仕事研究プログラム
学生発案の「暮らすインターン」をきっかけに、
地元の仕事と暮らしの認知を深めてもらうためのPRG
※県外学生には交通費＋宿泊費9万円まで全額支給

■参加学生推移



■テーマごとに複数社の仕事研究がパッケージ化
その地域に一定期間宿泊しながら複数社の仕事を
体験し比較検討可能。

■プログラム満足度・参加後の変化
・9割を超える学生が満足
・多くの学生が、企業や地域への関心が高まったと回答
・パッケージでの比較体験が自身のキャリア形成意識に影響



■学生の声
・「一度に複数の業種・企業を体験でき、働き方の違いを比較しながら理解できた」
・「自分の興味や向き・不向きを見極める良い機会になった」
・「企業ごとの特色を直接知ることで、就職後のイメージが明確になった」
・「行政と民間企業との比較で、民間企業のスピード感とは異なり、行政は慎重で公平な判断が求められると感じた」
・「宿泊体験を通じて、地域の人々の温かい支援により安心して生活・交流できた」
・「宿泊を通じて地域の文化や暮らしを体感し、 町の魅力を肌で感じることができた」
etc.

Indeed Recruit Partners

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

事例⑤：行政による「選ばれる地域づくり」支援

若者の地元回帰のボトルネックを解消するための行政支援

個人への「直接支援」

進学・就活の障壁をゼロ化する支援

・**鳥取県：**「地域枠入試」×「奨学金返済全額免除」学費不安を解消し、地元進学と就職をセットで保証→「学費の安さ（親への訴求）」と「確実な進路（学生への訴求）」をセットで伝えることで、県外への進学流出を食い止め、情報系や医療・獣医分野など地域の基幹産業を担う若者の地元定着率を大きく向上

・**福井県**：県外学生への「就活交通費・宿泊費」の全額補助。都市部併願時のコスト・タイパの不利を払拭地元に戻った後のライフプラン（結婚・子育て）を応援する「ふく育」制度とシームレスに連携

進学率・地元定着率の向上

企業への「採用支援」

地方型Well-Beingの実現支援

・**静岡県**：奨学金返済の「官民折半」補助制度。地元中小企業が「奨学金を返済中の若者」を採用し、手当として返済を肩代わり（支援）する場合、その原資の半分（または一部）を行政が補助金として企業に支給する。中小企業でも東京の大企業に匹敵する手取り額を提示。

・**広島県：**働き方の多様化支援。テレワーク導入補助により「場所」に縛られないキャリアを地域で提供。

地元企業の採用競争力強化支援

伝える「情報の最適化」

地域や地元企業の魅力を届ける支援

・**広島県**：「地域名」だけではなく「職種（DX/IT等）」や「働き方」「年間休日120日」などキーワードにマッチする県内企業の情報を、行政が交通整理して、ダイレクトに学生のスマホに届けるマーケティングを実行

・**長野県**：信州大学内に県連携室を設置。産官学一体で、地元企業のモノづくり技術やリベラルな働き方など、「地元で働く価値」を高校生・保護者に徹底的に見える化して届ける活動を実施

Uターン就職者や県内就職率の向上支援

地方で学び、働き、暮らすことの価値をパッケージ化し、若者の行動（検索ワード）に合わせて正しくデリバリーする**「マーケティング能力」を磨くことが**、地方への若者回帰の流れを生む。

(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved

※参考）大学生の地域間異動に関するレポート2025

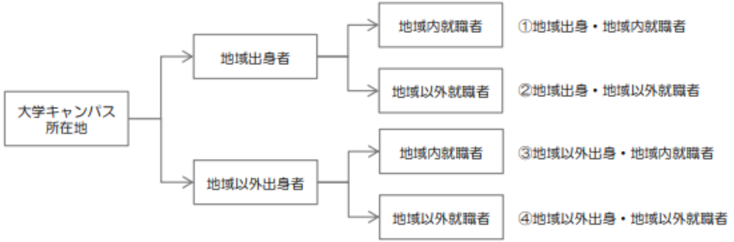
調査名　：大学生の就職活動状況調査
調査目的：大学キャンパス所在地毎に、大学生の出身地・就職先分布、地元就職意向、地元就職に対する不安度、愛着度、地域以外出身者における大学キャンパス所在地での就職意向などの傾向を把握することで、各地域の特徴を明らかにする。
調査方法：インターネット調査
調査時期：2025年1月6日～2025年2月2日
調査対象：マクロミル社のモニターより、2025年3月卒業予定の大学生
回収数　：1,473人

<本レポートの集計方法>
2025年1月時点で就職先が確定している大学生に対象を絞り、集計を実施した。
各地域の集計対象サンプル数は以下の通り。

全体	1,171
北海道	38
東北（青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県）	66
北関東（茨城県、栃木県、群馬県）	31
首都圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）	440
北陸・甲信越（新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県）	60
東海（岐阜県、静岡県、愛知県、三重県）	124
京阪神（京都府、大阪府、兵庫県）	204
近畿（滋賀県、奈良県、和歌山県）	32
中国（鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県）	60
四国（徳島県、香川県、愛媛県、高知県）	22
九州（福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県）	94

出身地・就職先分布の定義

大学キャンパス所在地を基点に、対象者の「出身地」「就職先の所在地」をもとに調査対象者を分類した。なお、地域別は地域単位、各都道府県は都道府県単位で分類しているため、地域全体と地域内の都道府県合計の構成比は一致しない。



（インディードリクルートパートナーズ　リサーチセンター『大学生の地域間異動に関するレポート』より作成）

Indeed Recruit Partners
(C)Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All Rights Reserved