

シンポジウム

「東北圏で働き、暮らし、輝き続ける未来へ ～女性が選ぶ企業と地域とは～」

■日 時：2026年8月4日(火) 14:30～16:30

■場 所：TKP ガーデンシティ仙台駅北・YouTube ライブ配信

■プログラム

【調査報告】

「東北圏・東京圏男女の意識から見える東北圏の『いま』と未来」

伊藤 孝子 公益財団法人東北活性化研究センター 調査研究部 主任研究員

【パネルディスカッション】

「東北圏で働き、暮らし、輝き続ける未来へ ～女性が選ぶ企業と地域とは～」

＜パネリスト (50音順)＞

小宮 仁奈子 氏 株式会社仙台三越 代表取締役社長

野沢 千晶 氏 株式会社NTT ドコモ 執行役員 コンシューマサービス本部 統括長

長谷川 素子 氏 宮城県 企画部 副部長

＜ファシリテーター＞

橋本 有子 公益財団法人東北活性化研究センター 地域・産業振興部 課長代理

はじめに

シンポジウムの冒頭、調査報告「東北圏男女の意識から見える東北圏の『いま』と未来」の中で、東北圏では人口減少が全国で最も深刻であり、特に若年女性の東京圏への流出が大きな課題となっていることが示されました。また、東北圏の女性ほど人口流出への危機感が強く、地域の将来に不安を感じる傾向が見られる一方で、東北圏や東京圏の若年層の中には、地域の将来や地方での暮らしに魅力を感じる人も一定数存在していることが明らかになりました。さらに、若年女性の進路選択には仕事だけでなく、暮らしや将来への期待など複数の要因が影響し

ており、行政・企業・地域が連携しながら、魅力ある環境づくりを進めることの重要性が示されました。

調査報告に続き、東北圏で活躍している、あるいは活躍してきた女性リーダーを招き、「東北圏で働き、暮らし、輝き続ける未来へ ～女性



伊藤 孝子 (調査報告)

が選ぶ企業と地域とは～」をテーマにパネルディスカッションが行われました。

本稿では、そのパネルディスカッションの模様を紹介します。

東北圏で働き、暮らし、輝き続ける未来へ～女性が選ぶ企業と地域とは～

東北圏では、就職や転職の時期にあたる20代を中心に地域外への転出が続き、特に女性の転出超過が大きな課題となっています。若年女性の流出は、単に地域の人口が減るだけでなく、労働力不足や地域経済の縮小など、地域社会の持続にも関わる問題です。

当センターがこれまで実施してきた調査では、若年女性が東京圏へ転出する背景には、「求人・採用」「労働環境・働き方」「キャリア形成機会」「ライフスタイル・環境」という大きく4つの要因があることが明らかとなっています。

パネルディスカッションでは、株式会社仙台三越代表取締役社長の小宮仁奈子氏、株式会社NTT ドコモ執行役員コンシューマサービス本部統括長の野沢千晶氏、宮城県企画部副部長の長谷川素子氏がパネリストとして登壇し、橋本有子・東北活性化研究センター地域・産業振興部課長代理がファシリテーターを務めました。

企業と行政それぞれの立場から、「求人・採用」「労働環境・働き方」「キャリア形成機会」「ライフスタイル・環境」の4つのテーマについて、若年女性に選ばれる企業や地域になるための実践や課題、これまでの経験について語っていただきました。

テーマ1：求人・採用（地域への入口） 東北圏で女性に選ばれる企業になるために ～採用現場の違いからみえてきたもの～

橋本（ファシリテーター）

最初のテーマは、地域への入口となる「求人・採用」です。若年女性に選ばれる企業になるためには、採用の現場でどのような実態や課題があるのでしょうか。

まずは、伊勢丹入社以来、営業部門を中心に経験を積み、現在は株式会社仙台三越代表取締役社長を務める小宮仁奈子氏に伺います。販売・サービス業の現場における採用の工夫や、東京圏との違い、そこから見えてくる採用戦略についてお話しいただきます。



橋本 有子 (ファシリテーター)

小宮 氏 (パネリスト)

私は仙台に着任して5年目になります。仙台三越は創業93年を迎え、現在32代目の社長を



小宮 仁奈子 氏 (パネリスト)

務めています。

百貨店業界は店舗数や売上の減少など環境が大きく変化し、学生から「百貨店はこれからも大丈夫なのですか」と聞かれることも少なくありません。だからこそ、採用活動では、安定的に事業を続け、地域に根差した店づくりを続けていく姿勢を伝えることを大切にしています。

現在は、店舗でお客様を迎えるだけでなく、一人ひとりに寄り添いながら、暮らし全体を支えるサービスへと事業を広げています。店舗の外でもさまざまな形でお客様とつながり、生涯にわたって寄り添う存在を目指しています。

そのため、採用活動でも店頭での接客だけではなく、外からは見えにくい仕事や活躍の場も紹介しています。採用サイトや社員との座談会を通じて、「百貨店にはさまざまな仕事があり、自分がどのように成長できるのか」を具体的にイメージしてもらえよう工夫しています。

仙台三越では2020年を最後に、新卒採用を見送っていましたが、業績の回復を受けて昨年から採用活動を再開し、今年は6年ぶりに新入社員を迎えました。その採用活動を通して感じたのは、学生が「成長できる環境」を重視しているということです。若いうちから挑戦できる機会や、自分の意見を生かせるプロジェクト、将来のロールモデルとなる先輩の存在などを重視する傾向があります。

また、福利厚生や制度が整っているだけではなく、「実際に制度が使われているか」を気にする学生が非常に多いと感じています。制度の有無だけでなく、実際に働きやすい職場であることを伝えていくことが大切だと考えています。

橋本

ありがとうございました。

続いて、NTT ドコモで支店勤務やサービス開発、ダイバーシティ推進など幅広い業務を経験し、現在は執行役員コンシューマサービス本部統括長を務める野沢千晶氏に伺います。

これまで東北圏と東京圏の両方で採用や人材育成に携わる中で、応募者像の違いや、女性求職者が企業選びで重視する点にどのような違いを感じていますでしょうか。

野沢 氏 (パネリスト)

今年6月までNTT ドコモ東北支社長を務め、現在は本社で全国のコンシューマ営業を統括しています。東北と東京の両方で採用に携わる中で感じるのは、「地域に魅力がない」のではなく、「選ばれる企業像が十分に伝わっていない」のではないかとことです。



野沢 千晶 氏 (パネリスト)

地域採用では応募者の確保に苦労する一方、調査ではコロナ禍以降も一定数の学生が地元就職を希望していることが分かっています。しかし、「志望する企業がない」という理由で地元就職を選ばない学生も少なくありません。

私は、この「志望する企業がない」という言葉は、企業そのものがないという意味ではなく、「そこで働く自分の姿がイメージできていない」ということではないかと考えています。

企業選びでは、労働時間や勤務スタイルに加え、入社後のキャリアを具体的に描けることや、

仕事とライフイベントを両立しながら安心して働ける環境を重視する傾向が高まっています。特に女性は、自分らしいキャリアを築きながら働き続けられるかという視点を大切にしていると感じます。

東北圏と東京圏では就職に対する考え方に違いがあると言われますが、実際には「生活の安定」や「地域への貢献」を重視する若い世代が増えており、その傾向は地域を問わず共通してきているように感じています。

だからこそ、「地元でも暮らしとキャリアを両立できる」という企業の姿をしっかりと伝えていくことが重要です。地域でも安心してキャリアを築けることが伝わるよう、制度の充実を図りながら、地域での採用活動を進めていきたいと考えています。

橋本

ありがとうございました。

最後に、地域への入口づくりという視点から、宮城県企画部副部長の長谷川素子氏に伺います。

長谷川氏は、宮城県庁で福祉やスポーツ、広報、子育て支援などさまざまな分野を経験し、現在は企画部で地域振興や県政に関する総合的な企画・調整などに携わっています。

近年は、大手転職サイトやSNSを活用した就職活動が主流となっています。こうした変化を踏まえ、宮城県では若年女性に選ばれる地域づくりに向けて、どのような取り組みや工夫を進めているのでしょうか。

長谷川 氏 (パネリスト)

私は栃木県出身で、大学進学を機に宮城へ来て、そのまま宮城県庁に就職しました。宮城・東北で子育てをしながら暮らしてきた中で、こ



長谷川 素子 氏 (パネリスト)

の地域が大好きになりました。

県庁では福祉や広報、政策立案などさまざまな業務を経験させていただき今に至ります。県庁も民間企業と同様に人材確保が大きな課題となっています。採用試験の倍率は年々低下し、若手職員の自己都合退職も増加するなど、危機感を持って取り組んでいます。

そのため県では、「より幅広く、より働きやすく、より豊かな生活」を柱とした職員確保緊急プランを策定し、「選ばれる職場」を目指した取り組みを進めています。

採用では、インターンシップの受け入れ拡充に力を入れています。実際に参加した学生からは、「公務員の仕事に対する固定観念が変わった」「異動を前向きに捉えられるようになった」「職場の雰囲気の良いを感じた」といった声が寄せられており、仕事への理解を深める機会として効果を感じています。

また、県庁だけでなく、地域企業への支援にも力を入れています。高校生と若手社会人によるワークショップや、女子大学生と働く女性との交流イベント、合同企業説明会、パッケージ型インターンシップへの支援、県外学生の県内就職活動への補助など、企業と学生が接点を持てる機会づくりを進めています。

さらに、女性が活躍する企業を訪問するバスツアーやキャリア形成研修、女性活躍推進企業

への支援などにも取り組み、県庁だけでなく地域全体で若年女性に選ばれる職場づくりを後押ししていきたいと考えています。

テーマ2:労働環境・働き方(地域への定着) 女性が辞めない職場をどうつくるか ～風土・マネジメントの視点から～

橋本

ここまでは、若年女性に「選ばれる企業」になるための採用での取り組みなどについて、それぞれの立場からお話いただきました。

一方で、採用できても内定辞退や早期離職、東京圏への転職などによって地域を離れてしまうケースも少なくありません。

そこで次のテーマでは、「女性が辞めない職場をどうつくるか」について考えます。企業で働き続けることは、その地域で暮らし続けることにもつながる重要な視点です。

まずは、野沢氏に伺います。テレワークやフレックスタイム制度など柔軟な働き方が広がる中、東北圏だからこそ実現しやすいワークライフバランスについてお話を伺います。

野沢氏

私は仕事と子育てを両立しながらキャリアを築いてきました。その経験もあり、働き方を変えていくことには強い想いがあります。ダイバーシティ推進室長として、多様な人材が働き続けられる環境づくりや制度改革にも、人一倍力を入れて取り組んできました。

NTT ドコモでは、女性や若手、外国人など多様な人材が活躍するだけでなく、一人ひとりが能力を発揮できるよう、働き方そのものを変えていくことを重視しています。子育てや介護、

不妊治療や病気の治療など、それぞれの事情に応じて誰もが働き続けられる環境づくりを進めています。

その中心となるのが、「スーパーフレックス」と「リモートスタンダード」です。

「スーパーフレックス」は、朝5時から夜10時までの間で勤務時間を柔軟に設定できる制度です。子どもの送り迎えや介護などで一度仕事を中断し、その後に勤務を再開するなど、一人ひとりの生活に合わせた働き方ができます。

また、「リモートスタンダード」は、リモートワークを基本とする働き方です。居住地に関わらず所属する組織の業務に携わることができ、例えば東北支社の業務を四国や沖縄から担当することも可能です。この2つの制度が組み合わさることで、男女を問わず柔軟な働き方が実現できるようになりました。

こうした環境づくりにより、男性の育児休業取得も進み、女性も育児休業後にフルタイムで復職するケースが増えています。仕事と家庭の両立は女性だけの課題ではなく、男性も当たり前前に育児へ参加できる環境づくりが重要だと考えています。

一方で、制度は整っているだけでは十分ではありません。「安心して制度を使える環境づくり」が何より大切です。例えば、男性社員に子どもが生まれた際には、本人だけでなく上司にも制度を案内し、職場全体で育児休業を後押しできるよう取り組んできました。制度を利用しやすい雰囲気や、上司が積極的に声を掛ける職場づくりも重要だと考えています。

橋本

テレワークやフレックスタイムなど柔軟な働き方が広がる一方で、販売・サービス業では勤

務形態や人員体制の面から、働き方改革が難しいと言われることもあります。

そこで次は、小宮氏に、産休・育休からの復帰支援をはじめ、女性が長く働き続けられる職場づくりにどのように取り組んでいるのか、お話を伺います。

小宮 氏

百貨店は午前10時から午後7時30分まで営業し、元日を除いて営業を続けています。限られた人員で店舗を運営する必要があり、一人が複数の業務を担うことも多いため、リモートワークの導入は容易ではありません。

その一方で、「何をするか」だけではなく、「どのような働き方をしたいか」という視点から、働く場所や働き方を選べる環境づくりを進めています。

例えば、売り場ごとの採算性を見直しながら営業時間を調整し、フロアによっては早く退勤できる体制を整えました。また、お客様対応の少ないスタッフ部門では、フレックスタイムを導入するなど、業務内容に応じた柔軟な働き方を取り入れています。

さらに、ホテルや物流部門、グループ会社への出向など、多様な経験を積める機会も設けています。従来は男性が中心だった物流業務にも女性が携わるなど、「この仕事だからこの働き方」ではなく、「こんな働き方ができる」という選択肢を広げることを意識しています。

また、配偶者の転勤などライフイベントに応じてグループ会社へ異動できる制度や、毎年自身のキャリアや働き方の希望を申告できる制度も設けています。

会社の経営と働き方改革は切り離せるものではありません。経営改革と働き方改革を一体的

に進めながら、「何がやりたいか」だけではなく、「こんな働き方ができる」という選択肢を示し、一人ひとりが働き方から活躍の場を選べる環境づくりを進めています。

橋本

ここまでは、企業それぞれの立場から、女性が働き続けられる職場づくりについてお話しいただきました。

続いては行政の立場から、長谷川氏に伺います。宮城県では、ワークエンゲージメントの向上や女性に選ばれる職場づくりに向けて、県庁内部での取り組みに加え、地域企業への支援も進めています。企業と地域の双方を支える取り組みについてお話を伺います。

長谷川 氏

宮城県では女性職員の採用割合は最近では約4割となっていますが、女性管理職の割合は12.1%にとどまっています。こうした状況を踏まえ、県庁では2018年度から働き方改革に取り組んでいます。

女性が辞めない職場は、若者も辞めない職場だと思っています。そのため、女性だけでなく、若い世代も働き続けたいと思える環境づくりが重要だと考えています。

県では、「行政手続きのデジタルシフト」「業務環境のデジタルシフト」「働く場所・時間の選択肢の拡大」「職員一人ひとりが主役となる職場づくり」の4つを柱に、生産性の向上と働きやすい職場環境の構築を目指しています。

私が入庁した約35年前は、採用面接で「結婚したら仕事を辞めるのでは」と聞かれたり、女性職員がお茶くみを担当したりすることが当たり前で、例えば職場環境が嫌で辞めたとしても

次の就職先がない時代でした。しかし、今は仕事を辞めても次の選択肢がある時代です。だからこそ、職場環境を整えなければ、選ばれる職場にはならないと考えています。

県庁では、行政手続きのオンライン化や庁内システムのデジタル化、生成 AI の活用などを進め、業務の効率化を図っています。また、在宅勤務やフレックスタイム、週休3日制度、オフィス改革など、一人ひとりのライフスタイルに応じた働き方を選べる環境づくりにも取り組んでいます。

さらに、地域企業に対しても、テレワークやフレックスタイム導入に向けた専門家派遣や、休憩室・更衣室など職場環境整備への補助、女性が働きやすい職場づくりに向けたアドバイザー派遣などを実施し、県庁だけでなく地域企業とともに、働きやすい職場づくりを進めています。

テーマ3：キャリア形成機会（成長） 東北圏でキャリアを伸ばす ～地方で成長し続けられるキャリア環境とは～



橋本

制度や働く環境を整えることに加え、職場の風土やマネジメントが、女性が働き続けられる職場づくりの重要な基盤であることが見えてき

ました。

一方で、働き続けられる環境があっても、その先に成長できる実感やキャリアを描ける環境がなければ、定着にはつながりにくいという課題もあります。

そこで次のテーマは、「キャリア形成機会」です。東北圏でキャリアを伸ばしていくためには、どのような環境や仕組みが必要なのか。地方だからこそ実現できる成長の機会について、まずは小宮氏に伺います。

地方で採用した社員のキャリア形成や、女性管理職の育成に向けて、どのような取り組みを進めているのか、お話を伺います。

小宮 氏

私は34年間、一貫して営業部門でお客様と向き合い、売上や顧客心理を考え続けてきました。地域で長く働く社員には、お客様を深く理解していることや、地域とのネットワークを築いていることという大きな強みがあります。だからこそ、将来的には地域で育った社員が経営を担うことが、企業にとって大きな力になると考えています。私自身も、仙台三越では地元で育った社員から次の社長が生まれることを一つの目標に掲げ、その土台となる企業づくりに取り組んでいます。

仙台三越では93年の歴史の中で女性社長はまだ2人しかおらず、女性管理職も決して多くありません。女性が管理職として働く姿を実際に見る機会が増えることが、「自分も目指せる」という意識につながると感じています。

私自身、39歳で部長、48歳で役員となりましたが、その際には「女性活躍の流れに乗って登用されたのではないか」「普通なら昇進できなかったのではないか」と受け止められること

もありました。しかし、実際には試験を受け、一つひとつ経験を積み重ねながらキャリアを歩んできました。

振り返ると、営業や販売、バイヤー、店長など、自分の強みを生かせる分野で経験を重ねてきました。一方で、経営企画や管理部門を経験しないまま社長となり、経営については一から学び直す場面も少なくありませんでした。

その経験から感じているのは、女性に限らず、将来管理職を担う人材には、早い段階からさまざまな部署や仕事を体験できる環境が必要だということです。得意分野だけではなく、幅広い経験を積むことが、自信を持って次の役割に挑戦することにつながります。

また、首都圏でも入社5年目までに離職する若手男性社員が約半数に上るなど、人材の定着が課題となっています。だからこそ、「この人はこの仕事だけ」と役割を固定するのではなく、さまざまな仕事や役割を経験できる環境を整えることが、女性管理職をはじめ、多様な人材の育成につながると考えています。

さらに、昇進試験でも失敗を恐れて挑戦を諦めてしまうのは非常にもったいないことです。知識や経験が十分でなくても、挑戦しながら学び、成長できる環境をつくることが、人材育成には大切だと考えています。

橋本

小宮氏からは、地域で経験を積み重ねながら人材を育成していくことや、多様な経験がキャリア形成につながるというお話をいただきました。

続いては野沢氏に伺います。地方拠点、特に東北圏において、キャリア形成や成長機会をどのように確保しているのか、また、組織を率いる立場として、女性リーダーならではの視点や

工夫についてもお話を伺います。

野沢 氏

ドコモでは、本社だけでなく、東北地方や中国地方など全国各地においても、同じようにキャリアを築ける環境づくりを目指しています。地域勤務だからキャリアの機会が限られるのではなく、地域でも本社と同じようにキャリアを築き、成長できる環境づくりを大切にしています。

もともと女性社員は全体の約2割、女性管理職はさらに少ない状況でした。そこで2002年から女性活躍推進プログラム「Win-d」を立ち上げ、若手社員から管理職候補、管理職まで、それぞれのキャリア段階に応じた研修やメンター制度を設けながら、継続的に人材を育成してきました。地域勤務の社員も本社勤務の社員も同じ仕組みで育成することで、女性管理職の比率も着実に高まってきています。

また、女性活躍は「女性のための取り組み」ではなく、経営の質を高めるための取り組みだと考えています。多様な視点が意思決定の質を高めることから、経営層にもその考え方を伝え続けてきました。

一方で、キャリア形成には制度だけでなく、管理職と本人双方の意識も重要です。管理職には、女性社員にリーダーとしての役割を任せ、成功体験を積める機会をつくること、失敗を恐れず挑戦できるよう背中を押すことを求めています。

そして本人にも、「できるかどうか」ではなく、「やってみるかどうか」で考えてほしいと伝えています。女性は自分を過小評価し、育児との両立などに漠然とした不安を抱えがちです。「何が不安なのか」を具体的に整理していくことで、解決策が見えてくることも少なくありません。

不安を漠然と抱え続けるのではなく、一つひとつ具体化しながら対策を考えていくことが大切だと話しています。

管理職は特別な地位ではなく、組織の中で一つの役割(ロール)です。まずはその役割を引き受けて挑戦してみることが、次のキャリアにつながると考えています。

さらに、ドコモでは女性人材の育成を管理職や経営層の評価指標(KPI)にも組み込み、人材育成を組織全体で進める仕組みを整えています。経営者、管理職、そして本人がそれぞれの役割(ロール)を果たすことが、地域でもキャリアを築き続けられる環境につながると考えています。

橋本

地域で働き続けるためには、キャリアを描き、成長し続けられる環境が欠かせません。それは企業だけでなく、行政にも共通する課題です。

最後に、長谷川氏に伺います。宮城県庁における女性職員のキャリア形成や管理職登用の現状、地域企業へのキャリア形成支援、さらにご自身が歩んできたキャリアについてお話を伺います。

長谷川氏

宮城県庁では、係長級や課長補佐級の女性職員は徐々に増えているものの、職員全体に占める女性の割合と比べると、管理職への登用はまだ十分ではありません。背景には、過去の女性採用数の少なさや、身近なロールモデルが少ないこともあると考えています。

また、さまざまな業務を経験していないと、「自分にできるだろうか」という不安から昇任をためらうことにもつながります。そのため県庁

では、女性職員をこれまで少なかった政策決定部門や管理部門へ配置するほか、キャリア形成研修や外部研修への派遣などを通じて、幅広い経験を積める機会を増やしています。

ロールモデルを増やすことも重要です。意思決定の場に女性が一人だけいるのと、複数の女性がいるのとでは、意見の受け止められ方も変わります。一定の人数がいることで多様な意見が意思決定に反映されやすくなり、それが組織の多様性にもつながると考えています。

地域企業に対しても、若手女性社員や管理職候補者向けの研修、女性管理職登用を促す研修などを実施しています。また、女性の働き方やキャリアを紹介するポータルサイト「ずっと宮城」では、さまざまな分野で働く女性をロールモデルとして紹介しています。水産加工業など、女性の登用が進みにくい業種に対しても、専門家を派遣し、中核人材として女性を育成・登用する体制づくりを支援しています。

私自身、入庁時に上司から「女性であること」「県外出身(ヨソモノ)であること」など、これから仕事をしていく上でマイナスに働く要素を意識しておいた方がいいと助言されました。その言葉を頭に置きながらも、さまざまな仕事を前向きにとらえ経験してきました。

結果として、班長や管理職へステップアップする際にも、「これまで経験してきたことを生かせば、自分にもできるかもしれない」と思えるようになりました。だからこそ、経営者や管理職の皆さんには、部下を「育てる」という意識を持ち、さまざまな経験を積ませてほしいと思っています。

また、仕事以外の経験もキャリア形成につながります。子育てや家庭、地域での経験を通して、効率化やコミュニケーション、人の力を借

りること、チームで支え合うことなど、仕事にも生かせる力が身につきます。ライフイベントをキャリアの中断と捉えるのではなく、そこで得られる経験も含めて、本人の成長を支えていくことが大切だと考えています。

テーマ4: ライフスタイル・環境(暮らし) 東北圏が選ばれる地域になるために ～キャリアと暮らしの両立が選ばれる地域へ～

橋本

ここまでは、東北圏でも成長やキャリアアップを実現できる環境や、そのためのさまざまな工夫についてお話しいただきました。

一方で、地域を選ぶ上では、仕事やキャリアだけでなく、「どのような暮らしができるのか」という視点も大切です。

最後のテーマは、「ライフスタイル・環境」です。東北圏が若年女性に選ばれる地域になるためには何が必要なのか、キャリアと暮らしを両立する視点から考えていきます。

まずは野沢氏に伺います。社員の働き方やモチベーションを見てきた中で、仕事と暮らしの関係に東北圏と東京圏でどのような違いを感じているのか。また、文化や子育て、生活環境などの違いが、働く人の意識や仕事への向き合い方にどのような影響を与えているのか、お話を伺います。



野沢 氏

全国の女性社員と接し、東北で2年間勤務した経験から感じるのは、東北には若い世代から選ばれるポテンシャルが十分にあるということです。

生活コストの低さや通勤時間の短さ、子育てのしやすい環境、家族や地域コミュニティとのつながりなど、仕事と暮らしのバランスを重視する今の若い世代にとって、大きな魅力があります。

一方で、性別役割分担意識が依然として根強く残っていることや、キャリア形成の機会やロールモデルが十分に見えにくいことは課題です。企業の取り組みが十分に伝わっておらず、「地域で働く未来」を具体的にイメージしにくいことも、地域が選ばれにくい要因の一つだと感じています。

また、性別役割分担意識は、職場だけでなく家庭の中でも形成されます。「男性は仕事、女性は家庭」といった固定観念を幼い頃から受けることで、自分でも気づかぬうちに「自分にはできない」と可能性にふたをしてしまうことがあります。

実際に東北で働く女性たちと接すると、高い能力やスキルを持ちながら、自分を過小評価してしまう人も少なくありません。だからこそ、自分自身で可能性に制限をかけていないかに気付くことも大切だと考えています。

そして、女性活躍は女性だけの課題ではありません。女性がキャリアを諦めずに働き続けられる地域をつくることは、地域の持続的な発展にもつながります。

企業、地域、そして本人がそれぞれの役割を果たすことで、「我慢して残る地域」ではなく、「自ら選び、住み続けたいと思える地域」になっ

ていくのではないのでしょうか。弊社としても、その実現に向けて一翼を担っていきたいと考えています。

橋本

小宮氏に伺います。

百貨店は、お客様の暮らしに最も近い立場で日々接しています。そうした中で、女性の購買行動やライフスタイルについて、東北圏と東京圏で違いを感じることはあるのでしょうか。

また、お客様との日々の接点を通して見えてくる、女性が「この地域で暮らしたい」と感じる条件や、東北圏ならではの魅力についても、お話を伺います。



小宮氏

東京から販売応援に来たスタッフに「東京と仙台で違いを感じることはありますか」と尋ねたところ、「東北では『これを買ってもいいですか』と、ご主人の許可を気にする女性が多い」という声がありました。

背景には、「働くのは男性」「家計を支えるのは男性」といった性別による役割意識が今も残っているのではないかと感じています。実際に、「働くことに理解のある夫です」「夫の理解があって仕事を続けられています」といった言葉を耳にすることもあり、女性が働くことを特別視する意識がまだ残っているように思います。

私自身も、女性経営者として「家族はどうしているのですか」と聞かれるなど、女性にはこうあるべきという固定観念を感じる場面がありました。こうした決めつけがなくなり、多様な働き方や生き方が自然に受け入れられる社会になってほしいと考えています。

一方で、東北には大きな魅力があります。通勤時間が短く、海や山が近く、旬の食材に恵まれ、人と人とのつながりも温かい地域です。私自身も仙台で暮らす中で、その暮らしやすさや人の温かさを実感してきました。

こうした東北ならではの魅力を大切にしながら、誰もが自分らしく働き、暮らせる地域になれば、東北はもっと選ばれる地域になっていくのではないかと思います。

橋本

ここまで、企業それぞれの立場から、東北には暮らしやすさという大きな魅力がある一方で、その魅力を生かすためには、働き方や意識、環境づくりをさらに進めていくことが重要だというお話をいただきました。

最後は行政の立場から、長谷川氏に伺います。東北圏、そして宮城県が選ばれる地域になるために、仕事と暮らしの両立をどのように支えているのか、多様な働き方の推進や地域企業への支援など、県として力を入れている取り組みについてお話を伺います。



長谷川 氏

宮城県庁では、男性職員の育児休業取得率が98.7%まで上がっています。ただし、取得期間を見ると短期間にとどまるケースも多く、女性が取得する期間との差はまだ大きい状況です。男性が育児にしっかり関わることは、女性が仕事を続け、キャリアを築く上でも重要だと考えています。

そのため、子育て関連休暇の充実に加え、男性職員の育休取得事例を紹介するなど、「実際に取っても大丈夫」と思える環境づくりも進めています。育児休業を経験したことで、業務の優先順位を意識するようになったり、子育て中の同僚への理解が深まったりと、仕事にも良い影響が生まれています。

地域企業に対しても、制度づくりを支援するアドバイザー派遣や職場環境整備への補助、男性育休取得への奨励金、キャリアのリスタート支援などを実施しています。

さらに今年度は、若者や女性に魅力ある地域・職場づくりに向けた新たな取り組みも始めています。首都圏に転出した若者とつながる「宮城ファンクラブ」を通じて地域や企業の魅力を継続的に発信するほか、大学生向けの海・山の魅力を活かした体験交流ワークショップや、宮城の自然素材を生かしたコスメやサプリメントなどの若者や女性に関心を持ってもらえる産業づくりにも取り組んでいます。

私自身、宮城で30年以上暮らし、東北は本当に素晴らしい地域だと感じています。だからこそ、「本当に若い人たちに選んでほしいと思っているのか」を、地域や職場の側も改めて考える必要があると思っています。

一人ひとりの価値観やライフスタイルが異なる中で、これまでのように一括りにした対応で

はなく、それぞれの事情に向き合いながら、仕事と暮らしの両方を考えられる職場づくりが求められています。

すべてを一度に変えるのは難しくても、フレックスタイムや時差出勤、モバイルワーク、職場環境の改善など、できることから一つずつ取り組むことはできます。県庁でも今年、ついに和式トイレが洋式に改装されます。そうした取り組みを一つでも始めようとすることで、当事者の声を聞く機会が生まれ、コミュニケーションも増えていきます。その積み重ねが、若者や女性に選ばれる地域や職場につながっていくのではないかと考えています。

橋本

キャリアと暮らしを切り離して考えるのではなく、その両方を含めた満足度を高めていくことが、地域が選ばれるための鍵になるということ、皆さんのお話から改めて感じました。

本日は、「求人・採用」「労働環境・働き方」「キャリア形成機会」「ライフスタイル・環境」の4つの視点から、若年女性の地域外流出という課題について考えてきました。

この課題は、一つの施策や工夫だけで解決できるものではありません。企業、行政、地域がそれぞれの立場で取り組みを積み重ねていくことが重要です。

今日のお話が、皆さん自身の職場や地域に立ち返り、「自分たちに何ができるのか」「どこから変えていけるのか」を考えるきっかけになればと思います。