

若年層の流出と地方の未来 ～県内高卒・大卒生の就職状況について～

研究員 近藤有紀

要旨

- ・県内における人口移動の推移を分析すると、①女性の転出の増加、②若年層の転出意向の高まり、③進学後のUターン減少、といった点が目立った。
- ・進学や就職を機に、県外へ転出したまま戻らない構造がある。
- ・県内高卒人口の推移をみると、1990年から2023年にかけて高卒者数は半減している。2050年には更に4割程度減少し、同年の県内高卒就職者数は473人になると試算する。
- ・高卒就職者の県内志向は高まっているが、人口減少が加速しその母数が減ることで、県内の高卒求人倍率(2023年12月末時点は3.17倍となるなど、求人市場は過熱状態にある。
- ・大学進学者の状況をみると、うち6割は県外へ転出している。県外転出率は1990年の85.8%から66.9%に減少したが、進学後に県内へ戻らない人が増えていることで、大卒求人倍率(2023年12月末時点は4.16倍にまで達するなど、人手不足感は増している。
- ・高卒・大卒生ともに、人口減少や働き手の流出によって「超・売り手市場」の時代が到来している。雇用主側が「選ぶ」時代ではなく、学生側から「選ばれる」時代となっている。
- ・県外転出を緩和させるには、「若年層や女性に選ばれる地域」であることが求められる。東京などの都市部との間には、雇用条件、ジェンダー意識、生活水準の差などがある。こうした差を埋めつつ、地方にしかない魅力を伸ばしていくことが重要だ。
- ・他方、学生が地方企業の情報を知らないまま、都市部へ流出している様子も見受けられる。キャリア教育の拡充など、地方学生の選択肢の幅を広げることも打ち手の1つとなる。

はじめに

2023年12月、国立社会保障・人口問題研究所は地域別の将来推計人口(2023年推計)を発表した。徳島県の総人口は2050年に、2020年比で33.2%減の48万669人になると予測されている。その減少率は、全国平均の17%を大幅に上回る。

徳島に限らず地方で人口減少が加速する背景には、出生数が死亡数を下回る「自然減」と、

地域から人が流出する「社会減」の2つの要因がある。地方にとって、若年層の転出は「社会減」になるだけでなく、その地方に住む若い男女が減り、結婚・出産の可能性も低下するといった、「自然減」の拡大要因にも繋がりうる。

徳島の「社会減」の状況を見ると、20～24歳、25～29歳、15～19歳の順に県外への転出が多くなっている。特に20～24歳では、女性が男性の1.4倍転出するなど、アンバランスな状態が続く。

人口移動の推移を見ると、以前は進学時に県外に出て就職や転職などを機にUターンする事象がみられていたが、現在では50代以下のほとんどの層が転出超過の状態にある。「後継ぎ」といった価値観の薄れや、キャリア志向の高まりによって、より良い職や暮らしを求め、県外転出する人が増えているのだと考えられる。

少子化が更に進展すれば、働き手不足はより深刻さを増す。直近では高卒・大卒生への求人倍率も大幅に上昇し、既に「超・売り手市場」の時代が到来している。地方における働き手の減少は、消費者の減少と同義であり、地域経済の縮小にも繋がる。人口減少の緩和と地域経済の維持のためには、少子化対策だけでなく、若年層に「地方で働くこと」をメリットと捉えて

もらうための努力が重要となる。

本稿では、徳島県における人口移動の推移と、転出の大部分を占める高卒・大卒生の進学および就職の動向を分析する。その上で、誰が、何を求めて転出しているのか、選ばれるためにはどのような地域になっていくべきなのかを考察する。

1. 徳島県における人口移動の長期推移

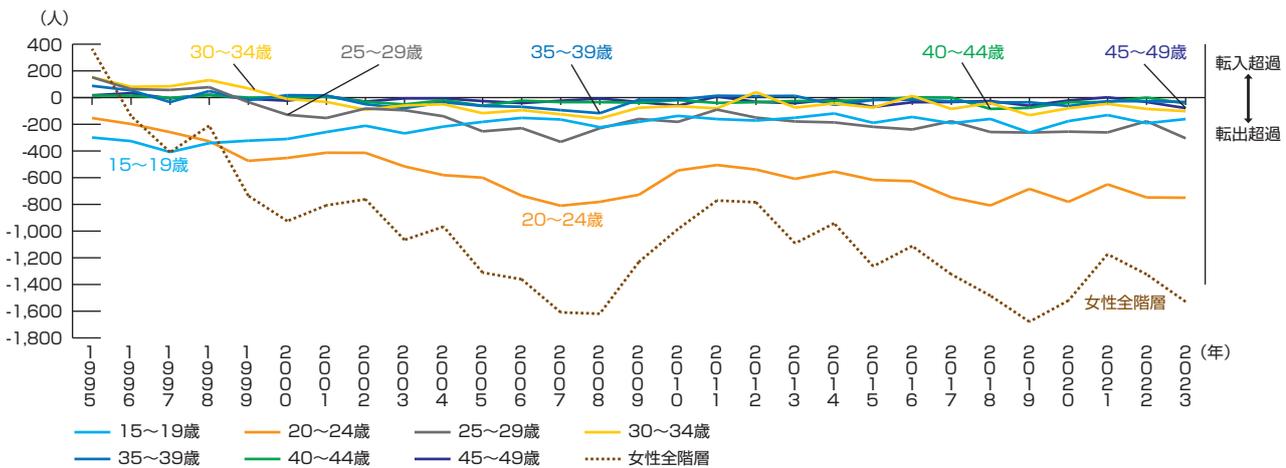
本章では、人口移動の長期推移を基に県内の「社会減」の状況を分析する。

(1) 若年層の流出

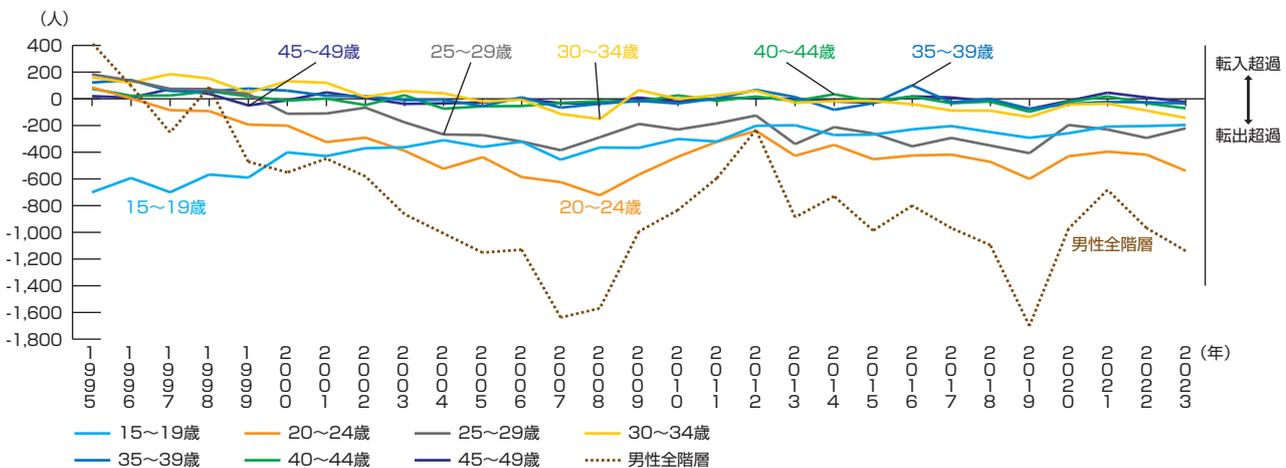
① 女性の転出が増加

徳島県の転出超過数の推移（図表1-1、1-2）において、全階層のグラフに着目すると

図表 1-1 徳島県の転出超過数の推移（5歳階級別・女性）

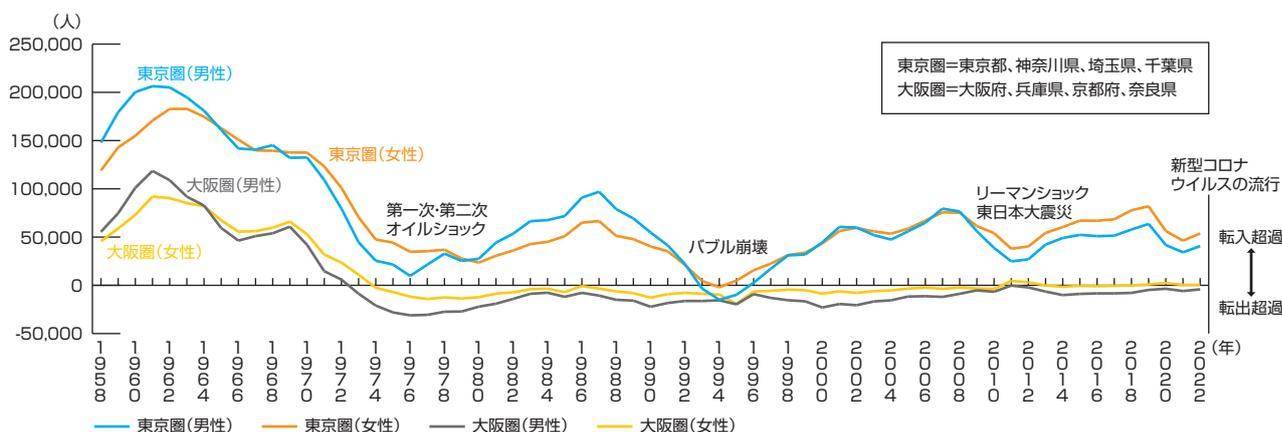


図表 1-2 徳島県の転出超過数の推移（5歳階級別・男性）



資料（図表 1-1、1-2）：徳島県政策創造部統計データ課「徳島県人口移動調査年報」より筆者作成
 ※ 国外への転出・国外からの転入を除く
 ※ 15歳未満および50歳以下は省略

図表2 東京、大阪圏の転入超過数の推移



資料：総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成
 ※ 1958年から2013年までは、日本人のみ

県内人口の転出超過は、1996年頃から現在まで続いていることが伺える。特に女性は男性よりも転出超過数が多く、県を離れる傾向が強まっている。

東京、大阪圏の転入超過数の推移（図表2）を見ると、大阪圏は1973年頃から転出超過に転じた一方、東京圏は現在まで転入超過の状態が続いており、徳島に限らず地方を離れた人が東京へ集中する様子がみてとれる。また、東京圏では1992年頃から女性の転入超過数が男性のそれを上回っており、女性は男性より東京や大阪などの都市部へ転出する傾向が続いている。

転出入の推移には、景気動向も深く関連している。オイルショックやバブル崩壊、リーマンショック、東日本大震災などを機とする不況時には、東京へ集中する動きが弱まり、逆に地方に向かう動きが強まっている。直近では、コロナ禍で地方へ回帰する動きがみられたが、これもそうした動きの一つであったとみられる。

②若年層の転出は拡大傾向

改めて図表1-1、1-2を年齢階層別に見ると、男女とも20～24歳、25～29歳、15～19歳の順に転出超過が多くなっていることが分かる（注1）。

20～24歳の層の転出超過数は、女性が800人前後、男性が600人前後で高止まり状態にあ

る。1995年の徳島県における20～24歳人口が5万1千人であったのに対し、2023年は3万人まで減少していることを考えると、転出超過数の高止まりは、若年層の転出意向の高まり、と捉え直すことができる。

特に、女性の20～24歳の層は、不況時に転入超過へ向かう動きが男性よりも弱く、男性よりも県外転出意向が強いとみられる。

(2) 転出構造の変化

①子育て世代のUターンが減少

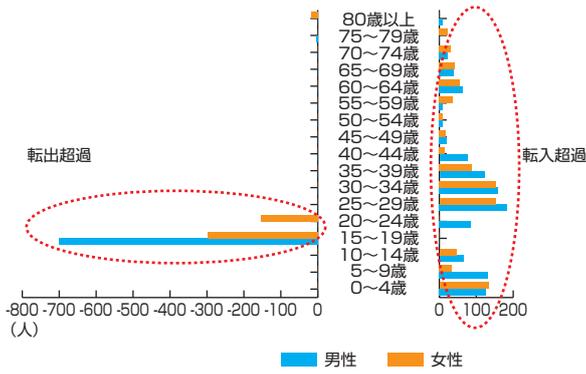
図表3-1、3-2（次ページ）は、1995年と2023年における徳島県の転出超過および転入超過数を示している。

1995年では15～19歳の男性と女性、20～24歳の女性のみが転出超過となり、それ以外の

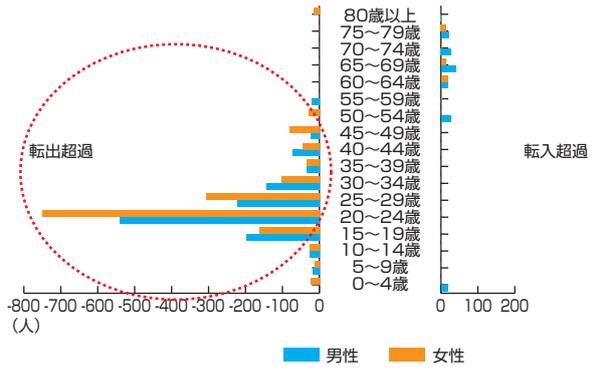
注1) 20～24歳男女の移動が多い要因には、住民票の移動時期も関連するとみられる。人口移動に関する統計は、5年毎に実施される国勢調査結果を基に、年度毎の住民票移動状況を加減し算出する。「県外へ進学しても住民票は実家に残して転出し、その後県外で就職して初めて住民票を移動した」という人が多ければ、「就職期である20～24歳の層において、人口移動が多くなされた」と集計されてしまう。

ただ、こうした実態とのズレを踏まえても、15～29歳の転出が増加している状況に変わりはなく、進学・就職、または転職を機とする転出が増えていると考えられる。

図表 3-1 徳島県の転入人口-転出人口
(男女・年齢階層別、1995年)



図表 3-2 徳島県の転入人口-転出人口
(男女・年齢階層別、2023年)



資料 (図表 3-1、3-2) : 徳島県政策創造部統計データ課「徳島県人口移動調査年報」より筆者作成

層は転入超過が目立つのに対し、2023年は男女を問わず、50歳以下のほぼ全ての層が転出超過に転じている。

転出超過が目立つ年齢層も、1995年が15～19歳の層であったのに対し、2023年は20～24歳の層が目立つようになっており、大学進学率の向上などを背景に転出時期が遅くなってきているとみられる。

また、1995年は進学時に流出しても、25歳以上の世代や15歳未満の世代の流入があり、就職や転職、子育てなどを機にUターンする事象がみられていた。2023年は若年層の流入がみられず、県外へ移動した人々が戻らなくなっている、と推察できる。

②女性の転出が増加

図表 3-1、3-2における男女の傾向の違い

いを見ると、1995年は15～19歳での男性の転出が目立っていたが、2023年は15～19歳、20～24歳、25～29歳の層で、女性が男性と同程度かそれを上回る水準で流出している。

特に2023年の20～24歳の層は、男性の流出数が539人であるのに対し、女性の流出数は750人と、男性の約1.4倍にあたる数の女性が流出している。詳しくは後述するが、女性の進学率向上などを要因に、女性の転出傾向が強まっているのではと考えられる。

(3) 転出先の傾向

図表 4 は、2023年の人口転出先を年齢階層別に順位付けしたものである。特徴的なのは、男女ともに年齢層が上がるほど、関東に転出する割合が高い傾向にあることだ。

また女性は、どの年齢層でも関東より近畿に

図表 4 徳島県の人口転出先都道府県 上位5位

(単位：人)

		女性					男性				
		第1位	第2位	第3位	第4位	第5位	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
15～19歳	都道府県	近畿	関東	中国	四国	中部	近畿	四国	中国	関東	中部
	人数	137	65	54	51	50	167	95	77	67	57
	構成比	35.0%	16.6%	13.8%	13.0%	12.8%	33.5%	19.0%	15.4%	13.4%	11.4%
20～24歳	都道府県	近畿	関東	四国	中部	中国	近畿	関東	四国	中部	中国
	人数	643	294	261	104	100	521	398	228	148	147
	構成比	43.0%	19.6%	17.4%	6.9%	6.7%	33.9%	25.9%	14.8%	9.6%	9.6%
25～29歳	都道府県	近畿	関東	四国	中国	中部	近畿	関東	四国	中部	中国
	人数	360	269	188	84	82	375	313	230	112	99
	構成比	34.1%	25.5%	17.8%	8.0%	7.8%	30.4%	25.3%	18.6%	9.1%	8.0%

資料：徳島県政策創造部統計データ課「徳島県人口移動調査年報 (令和5年)」より筆者作成
※国外への転出を除く

転出する傾向がみられる。東京大学の学生団体 #YourChoiceProject は、全国の高校生 3716 名を対象に行った調査（2023）から、地方女子は地方男子よりも、保護者から「実家に近い大学に行くこと」が期待されていることを明らかにしている。保護者の意向は本人の意識にも強い影響を与えており、そうした学生は都市部への憧れはありつつも、金銭面や親の介護、将来的な子育て環境などを考慮し、地元に近い近畿を選んでいるのではないかと考える。

これらのグラフが示すように、徳島県内では県外流出の状況が年々深刻化しており、特に若年層や女性の流出が多い傾向にあることが分かる。その多くが、進学や就職を機に転出しているとみられる。

また、過去には U ターンによって 25 歳以上の層の流入があったが、そうした世代でも流出傾向が強まっており、「社会減」による人口減少が「自然減」を加速させていると推察する。

次章以降では、特に流出の激しい 15～19 歳の層にあたる高卒生、20～24 歳の層にあたる大卒生について、その人口推移や進学率、就職率の推移を分析し、なぜ若年層が県外へ流出す

るのかを考察していく。

2. 高卒生の進路状況

(1) 県内高卒人口の推移

県内における高校卒業者数の推移（図表 5）を見ると、1990 年から 2023 年までの 33 年間で約 5 割（▲ 50.9%）の高卒人口が減少していることが分かる。

また、将来の高卒人口を、厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所の地域別将来推計人口（2023 年推計）を基に試算すると、2023 年から 2050 年までの 27 年間で更に約 4 割（▲ 45.6%）減少するとみられる。

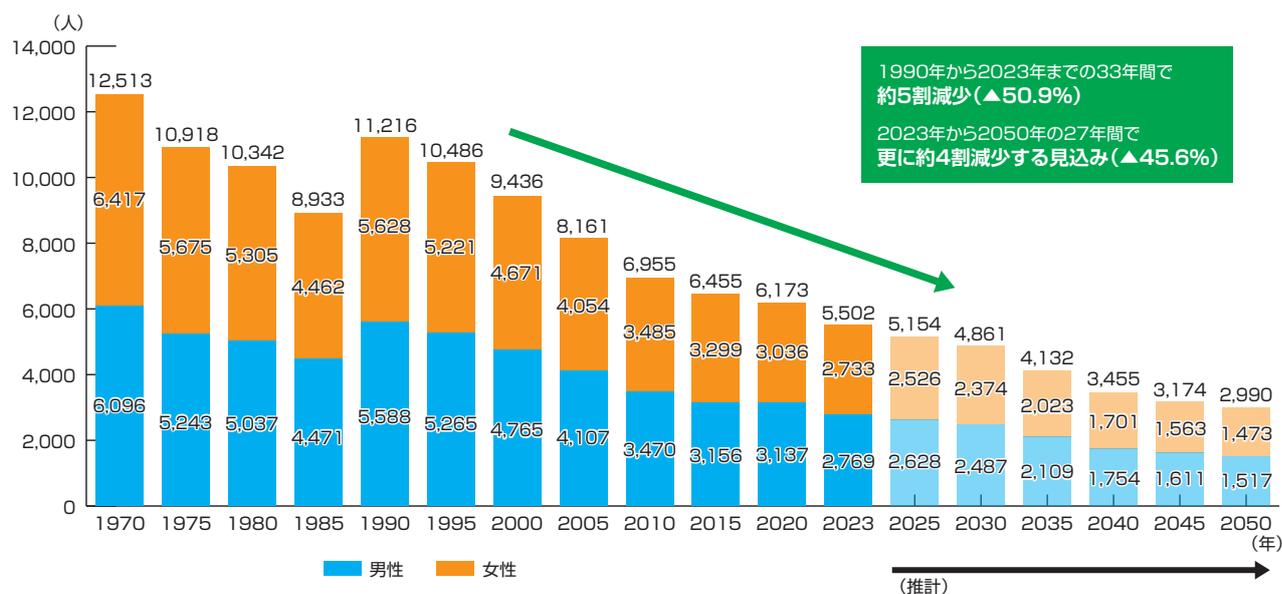
(2) 高卒生の進学率、就職率の推移

県内において高卒生の人口が急速に減少する一方、高卒生の就職率も低下傾向にある。

図表 6（次ページ）は、高校生（全日・定時制）の大学・専修学校等進学率と、就職率の推移を示している。1985 年頃を境に、男女とも緩やかに進学率が上昇する一方、就職率は緩やかに低下している。

特に、女性は男性よりも進学率が高く、逆に

図表 5 県内における高校卒業者数（全日・定時制）の推移（推計値を含む）



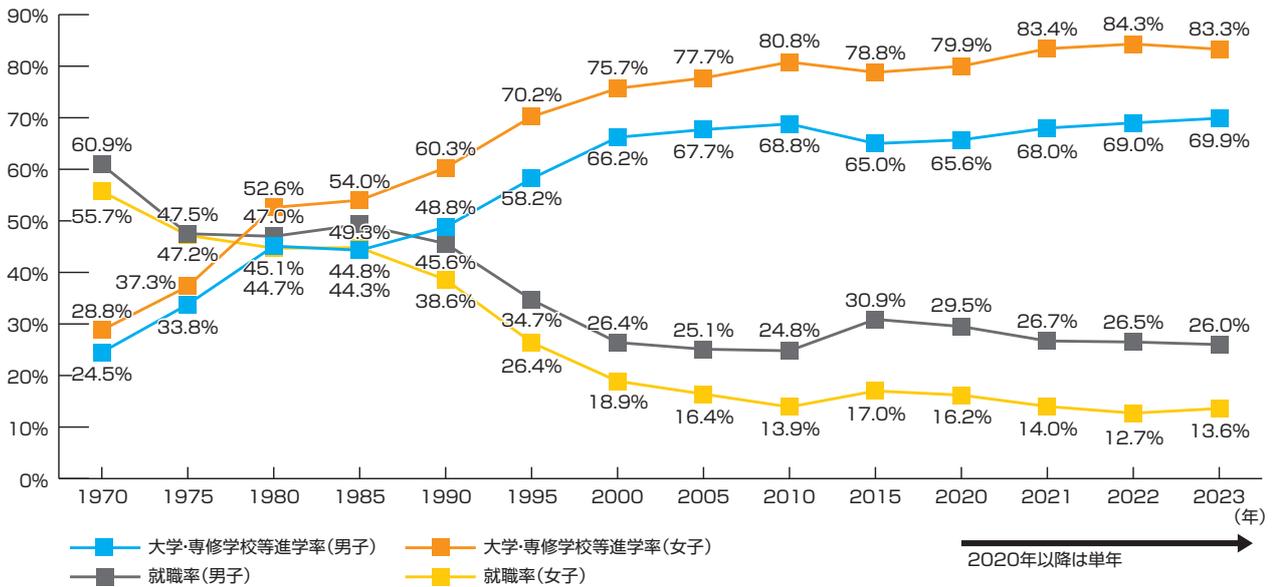
資料：文部科学省「学校基本調査」、国立社会保障・人口問題研究所

「日本の地域別将来推計人口（令和 5（2023）年推計）」より筆者作成

※ 2025 年以降の高卒生推計人口（男性）= 15～19 歳推計人口 ÷ 5 × 0.952（2023 年度徳島県高校等進学率 ※通信制を除く）

※ 2025 年以降の高卒生推計人口（女性）= 15～19 歳推計人口 ÷ 5 × 0.95（2023 年度徳島県高校等進学率 ※通信制を除く）

図表 6 県内における高卒生（全日・定時制）の大学・専修学校等進学率、就職率の推移



資料：文部科学省「学校基本調査」より筆者作成
 ※大学等進学率は、4年制大学、短期大学、高等学校（専攻科）等への進学者数の合計（通信制を除く）

就職率が低い傾向が続いている。前章では1995年以降、女性の転出が目立つようになった旨を述べたが、大学進学率の上昇幅が同年頃から拡大していることを踏まえると、女性の進学率向上が県外への転出超過に大きな影響を与えていると推察できる。

また、学校基本調査を基に4年制大学の進学率の男女差（2023年度）を求めると、徳島は男性よりも女性の進学率が2.0ポイント高く、その差は全国で最も高いことが分かった。同項目にて女性が男性を上回ったのは、東京や岩手、沖縄など、徳島を含めて1都6県のみだった。こうしたことから、徳島県は全国的にみても、より女性が進学時に転出しやすい環境にあると考えられる。

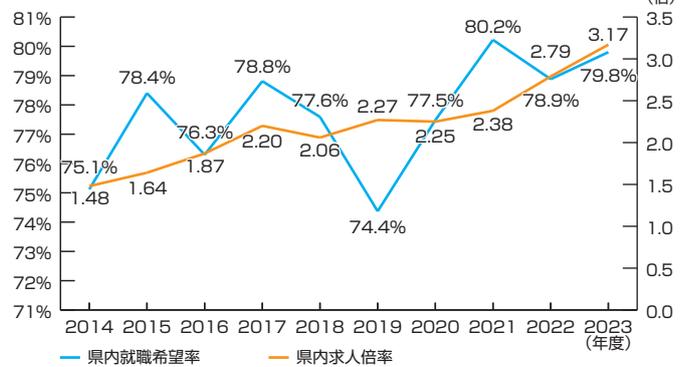
(3) 高卒求人状況の推移

進学率の向上に伴い、就職率が低下していることで、県内の求人状況にも既に影響が出ている。

図表7では、高卒生の県内就職希望率と県内求人倍率の推移（12月末時点）を示している。県内就職希望率はこの9年の間でやや上昇傾向にあるが、県内求人倍率も2023年度は3.17倍と、2014年度の1.48倍から大幅に上昇してい

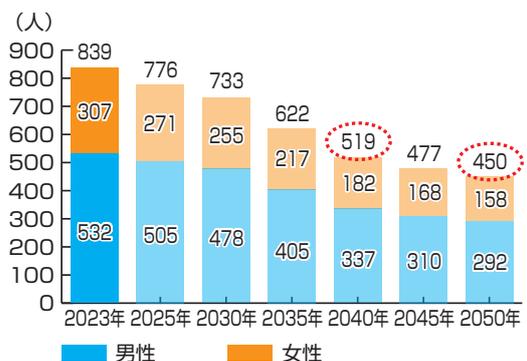
る。
 図表8は、将来的な高卒生の県内就職者数を試算したものである。就職率や県内就職希望率が2023年度と同程度の水準を維持できた場合

図表 7 県内における高卒生の県内就職希望率および県内求人倍率（各年度12月末時点）



資料：徳島労働局「新規高等学校卒業予定者の就職内定状況等(徳島県)」より筆者作成

図表 8 県内高卒就職生の人口推計（2023～2050年）



資料：文部科学省「学校基本調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5(2023)年推計）」より筆者作成
 ※2023年は実測値
 ※図表5で求めた高卒推計人口を基に試算。

であっても、2040年には県内就職希望者数が519人（うち男性337人、女性182人）、2050年には450人（うち男性292人、女性158人）にまで減少するとみられる。その減少幅は、2023年から2040年までに約4割（38.1%）、2050年までに約5割（46.4%）と、就職者数が今後も減少し続けることを示している。

こうした状況から、今後ますます県内の高卒求人市場は、「超・売り手市場」になるとみられる。県内での働き手を確保するためには、県内高卒生だけでなく県外へ流出した大卒生へのアプローチが、重要となっていく。そうした点も踏まえ、次章では大卒生の進路状況について分析する。

3. 大卒生の進路状況

(1) 大学進学と県外転出の推移

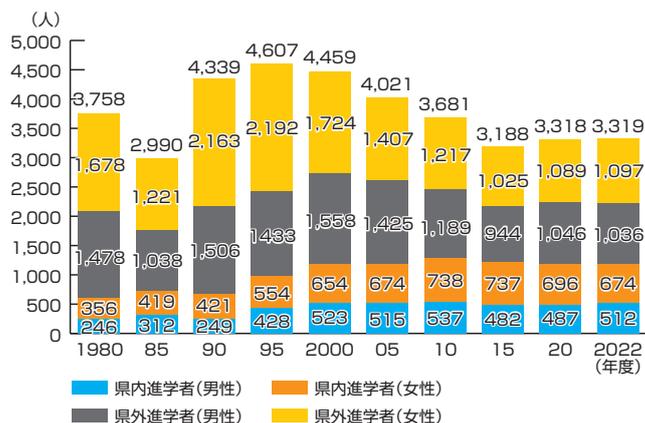
図表9-1は徳島県における大学進学者数の推移を示している。前章では、大学等への進学率上昇と指摘したが、人口減少に伴って大学進学者数は減少傾向にある。

図表10は、県内大学への入学者数を概算して示したものである。県内出身者数を合計すると1,296人となるが、2023年度の県内高卒人口のうち大学進学者数が3,279人であったことを踏まえると、現在では大学進学者の約4割（39.5%）が徳島県内の大学に進学していると考えられる。

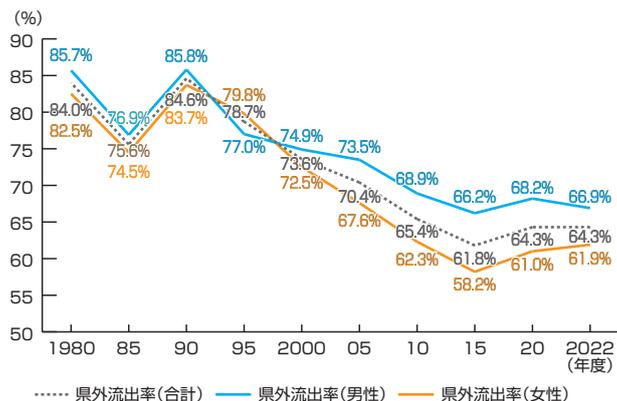
言い換えれば、残りの約6割は県外の大学へ流出しているということである。図表9-1においても2022年度は64.2%の学生が県外へ流出しており、やはり6割程度の学生が進学時に流出している。

一方、図表9-2を見ると、大学進学時における県外流出率が低下している様子がみてとれる。その要因について楽観的に推測すれば、県内大学のイメージ向上や地元への愛着の高まりなどが県外転出率を引き下げている、と考えることもできる。

図表 9-1 徳島県における大学進学者数の推移



図表 9-2 大学進学時における県外流出率の推移（徳島県）



資料（図表9-1、9-2）：文部科学省「学校基本調査」より筆者作成
 ※流出割合＝流出人数 / 大学進学者数

図表 10 県内大学の入学者数（概算）

(単位：人)

	徳島大学	鳴門教育大学	四国大学	徳島文理大学	合計
県出身者数	419	41	518	318	1,296
入学者総数	1,359	105	781	870	3,115
県出身割合	30.8%	39.0%	66.3%	36.6%	41.6%

資料：徳島大学「令和5年度 学部志願者・入学者の出身高校所在地」、鳴門教育大学「2024（令和6）年 鳴門教育大学学部案内」、四国大学「入学案内 2024」、徳島文理大学「入学者の受入状況（2023）」より筆者作成
 ※四国大学は短大生も含む
 ※四国大学の値は、在籍者数の合計値から在籍年数の割合を勘案して試算

一方、悲観的に推測すれば、県外に流出した人が戻らず、その子どもが県外で進学してしまう現象や、逆に県内に残った人の子どもは県内志向が強くなり、県外転出率が低下するといった現象が起きているのではないかと捉えることができる。同時に、人口減少により定員割れを起こしている大学が増加する中で、かつては県内就職を目指して県内の専修学校などに進学していた学生が、県内大学に入学している

といったことも考えられる。

どちらにせよ、大学進学者のうち半数以上の6割が県外に転出していること、大学進学時に転出した者が就職時に県内に戻らない傾向が強まっていることを踏まえると、こうしたことが地方の「社会減」に与えている影響は大きいとみられる。「後継ぎ」という概念が薄れ、魅力度の差が顕著に現れるようになったのだと推察する。

(2) 県外転出を促す地元収容力の低さ

図表 11 は、大学の地域別入学者数と地元収容率を示している。四国は甲信越と並び、地元収容率 63.1% と全国でも最低の水準にあることが分かる。こうしたことから徳島を含めた四国は、学生にとって大学の選択肢が少なく、他地域に増して、学生が県外へ転出せざるを得ない状況にあるとみられる。

とはいえ、人口減少が進む中で地元収容力を増やすために県内大学の定員数を増やすことは現実的ではない。四国で採用活動を行う企業は、「他エリアよりも県内採用が難しいエリアである」という点を踏まえ、県外での新卒・中途採用活動を強化していく必要があるだろう。

図表 11 大学の地域別入学者数と地元収容率

	域内にある大学の入学者数 (a)	域内にある高校の大学進学者数 (b)	地元収容率 (a/b)
北海道	19,298	21,636	89.2%
東北	25,970	34,235	75.9%
関東	278,067	225,893	123.1%
(うち東京都)	(156,356)	(79,905)	(195.7%)
甲信越	14,987	23,749	63.1%
東海	59,105	73,770	80.1%
北陸	11,566	14,430	80.2%
近畿	134,193	112,910	118.8%
中国	30,061	34,187	87.9%
四国	11,022	17,461	63.1%
九州	50,887	61,751	82.4%
全国	635,156	620,022	—

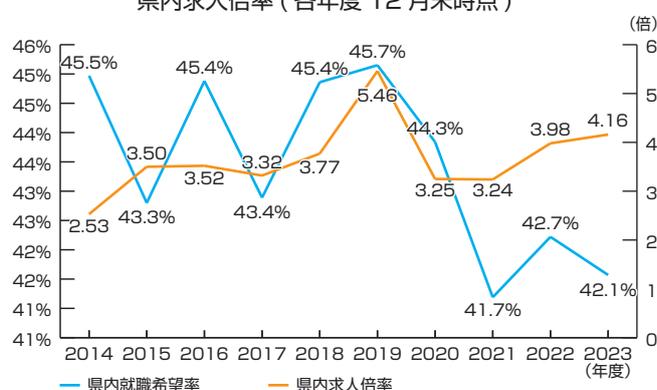
資料：文部科学省「学校基本調査」(2022年5月1日現在)
 出所：四国経済連合会「データからみる四国 [第5版]」
 ※ (a) には、外国において教育課程を修了した者、専修学校高等課程修了者、大検合格者が含まれる

(3) 大卒求人状況の推移

県内における大学生の求人状況を見ると、県内就職希望者数については、2014年度が954人であったのに対し、2023年度は886人と、年度ごとのブレはありつつも緩やかに減少している。

図表 12 は、県内における大卒生の県内就職希望率と県内求人倍率の推移を示している。高卒就職者の県内就職希望率が上昇していたのに対し、大卒生のそれは2020年頃からやや低下傾向にある。こうした動きが長期化すれば、県内就職者数の減少に繋がるとみられる。

図表 12 県内における大卒生の県内就職希望率および、県内求人倍率 (各年度12月末時点)



資料：徳島労働局「新規大学卒業予定者の就職内定状況等 (徳島県)」より筆者作成

求人倍率の推移を見ると、年度によって変動はあるものの、3～4倍前後で推移しており、高卒生の求人市場に先んじて、既に「超・売り手市場」の状態にあると見受けられる。

もはや、雇用主側が「選ぶ」時代ではなく、学生側から「選ばれる」時代になっていることを改めて認識し、地域における雇用条件の改善や、生活環境の向上、地方で働くメリットの情報発信強化といった施策を進めていく必要がある。

また同時に、これまで述べてきたように、今まで県内でしか活動を行っていなかった企業は新卒生における県外採用や、中途採用について強化していく必要があるだろう。

4. 若年層に選ばれる地域になるには

これまでの議論を図表にて整理した。

- ・大卒、高卒ともに東京への転出傾向が高まっている。
- ・特に、女性の転出が目立つ。
- ・進学と同時に転出し、就職時にも県内へは戻ってきていない。
- ・その結果、地域の高卒・大卒求人「超・売り手市場」の状態になっている。
- ・今後は、県外での新卒、中途採用活動の強化が求められる。

若年層や女性が「残りたい・戻りたい」と思う地域を目指す

前章でも述べてきたが、地方の吸引力が弱まってきていること、また、女性の転出が目立っていることから、「若年層や女性が残りたい・戻りたいと思う地域」であることが、社会減を抑制するために必要であると考えられる。

今後も東京への一極集中は続くと思われる。本章では地方と東京の違いや、女性や若年層から選ばれる地域になるにはどのような視点が必要かを考察したい。

(1) 雇用条件の違い

①新規学卒者に対する給与の差

図表 13 は、徳島県における新規学卒者（女性）の所定内給与額を示している。徳島県の状況を見ると、東京との差が顕著に表れており、特に高卒に対する給与の差が、他の学歴に比べ

ても大きいことが分かる。

さらに男性との差を比較すると、大卒女性では、同じ徳島県内であっても男性より女性の給与が 18.9 千円も下回っており、他の地域に比べてその差が大きいことが分かる。

一方、大学院女性に対する給与については東京や男性よりも高い水準で支払われており、こうした点は、今後のアピールポイントになる。

②女性の正規雇用増減における地域差

日本総合研究所の藤波は、女性正規雇用を増やしているのは東京圏だと指摘する(2022)。ここでは藤波と同じ方法を用いて、2023 年時点の状況を改めて分析していく。

図表 14 の女性正規雇用比率（2020 年平均）を見ると、女性の正規雇用は東京圏が全体の 31.4% を占めていると分かる。2020 年から 2023 年にかけて増加した女性の正規雇用者数のうち、東京圏の寄与率（全体における増減の割合：注 2）は 35.1% を占めている。これは、2020 年から 2023 年にかけて新たに生まれた女性の正規雇用者のおよそ 3 割以上が東京圏の企業の雇用によるものだと言い換えることができる。

地域別に見ると、四国における女性正規雇用増加に対する寄与率は 1.4% と、他地域に比べて低い水準にあることが分かる。こうしたことから、正規雇用などの選択肢が多い東京へ、女性が転出しやすくなっていると推察する。

図表 13 新規学卒者（女性）の学歴別所定内給与額

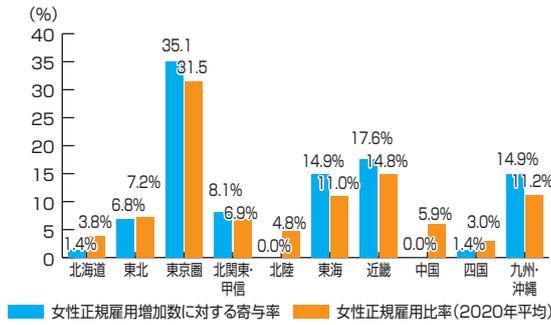
(単位：千円)

女性	学歴計	高校	大学		専門学校	高専・短大	大学	大学院		大学院	大学院	
			東京との差	男性との差				東京との差	男性との差		東京との差	男性との差
全国	215.9	177.6	-24.5	-5.8	216.6	201.8	227.2	-10.8	-2.5	256.9	-1.0	-15.0
東京	235.8	202.1	-	3.1	220.8	215.3	238.0	-	-2.5	257.9	-	-29.1
大阪	220.1	179.0	-23.1	-8.8	211.9	198.6	227.2	-10.8	-6.0	296.6	38.7	13.1
徳島	196.0	169.9	-32.2	-9.7	194.9	182.6	208.2	-29.8	-18.9	258.3	0.4	4.2
香川	203.9	169.8	-32.3	-12.1	207.0	186.2	214.5	-23.5	7.2	-	-	-
愛媛	193.1	171.1	-31.0	-11.4	220.3	180.3	191.9	-46.1	-16.9	227.8	-30.1	-12.2
高知	212.0	164.1	-38.0	-3.4	229.2	198.0	210.4	-27.6	9.8	213.6	-44.3	-21.2

資料：厚生労働省「令和 4 年賃金構造基本統計調査」より筆者作成

※所定内給与額＝労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により 6 月分として支給された現金給与額（きまって支給する現金給与額）のうち、超過労働給与額（① 時間外勤務手当、② 深夜勤務手当、③ 休日出勤手当など）を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額

図表 14 地域別 正規雇用増加に対する寄与率
(2020年平均～2023年平均)



資料：日本総合研究所・藤波「アフターコロナの女性雇用と地方創生—主成分分析に基づく提言」(2022)、総務省「労働力調査」を基に筆者作成

注2) 寄与率：データ全体の増減を100とした際に、該当する項目の増減がどれほどの割合を占めるのか算出したもの。

③業種別就業者数の地域分布の差

図表 15 は、2023 年における就業者数の地域分布について示したものである。情報通信業や不動産・物品賃貸業、学術研究・専門サービス業、金融・保険業などでは、就業者が都市部に集中していることが分かる。

特に、東京への集中が目立つ情報通信業は、システムエンジニアや、Web サイトの開発・デザインなどインターネットに付随する業務、広告やマーケティングに関する業務などを担っている。学生の中でこうした職種への就職希望

が高まってきたことも、東京一極集中が加速してきた背景にあると考える。

その一方、地方においても DX 化やマーケティングの重要性は増しており、情報通信業でなくても、DX に特化した部署や専門職を置く企業も増えている。こうした職の選択肢が地方に増えれば、学生の意識にも影響を与えるのではないだろうか。

時代に沿った働き方にアップデートすることは、企業の生産性を高めるだけでなく、地方の吸引力を高める方法の1つとなりうる。

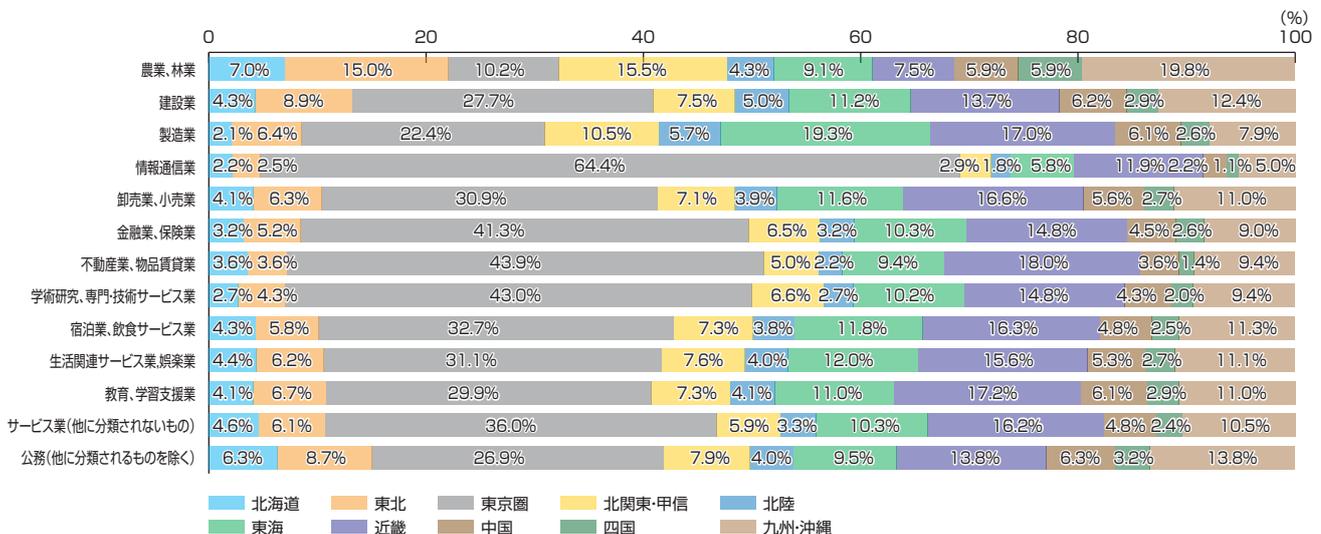
ここでは、給与や正規雇用などを例に挙げたが、「超・売り手市場」が進むにつれ、労働時間や休日、育児支援制度といった、ワークライフバランスに関する条件も、労働者がより重視する項目になってくる。こうした条件の差異を埋めることは、人材確保の観点から今後ますます重要となるだろう。

(2) 土地に対するイメージの違い

図表 16 - 1、16 - 2 は、2020 年 4 月以降に東京・地方圏間を移動した 15 才 - 29 才の男女に、東京圏と地方圏に対するイメージを尋ねたものをグラフ化したものである。

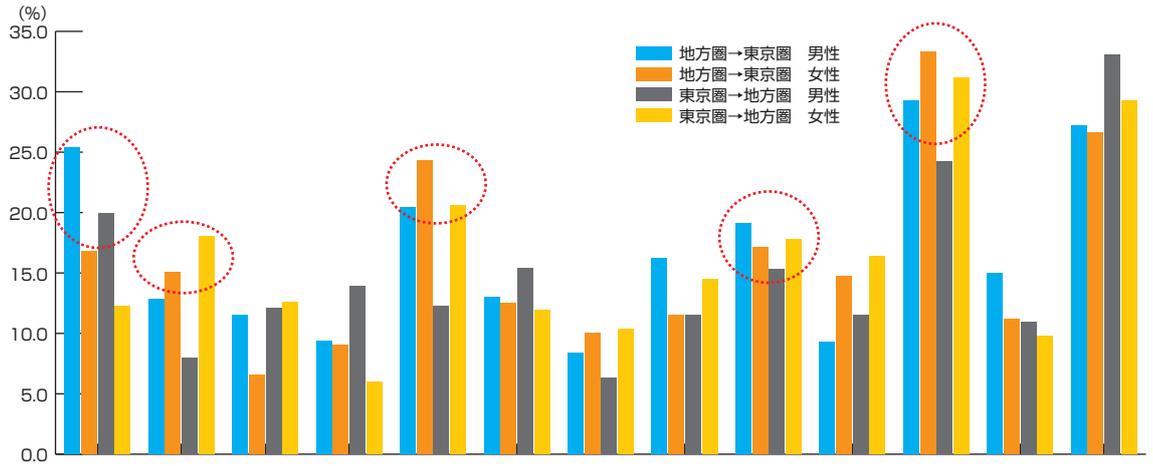
東京圏に持つイメージは、「人・モノ・情報

図表 15 就業者数の地域分布 (2023 年次・男女計)



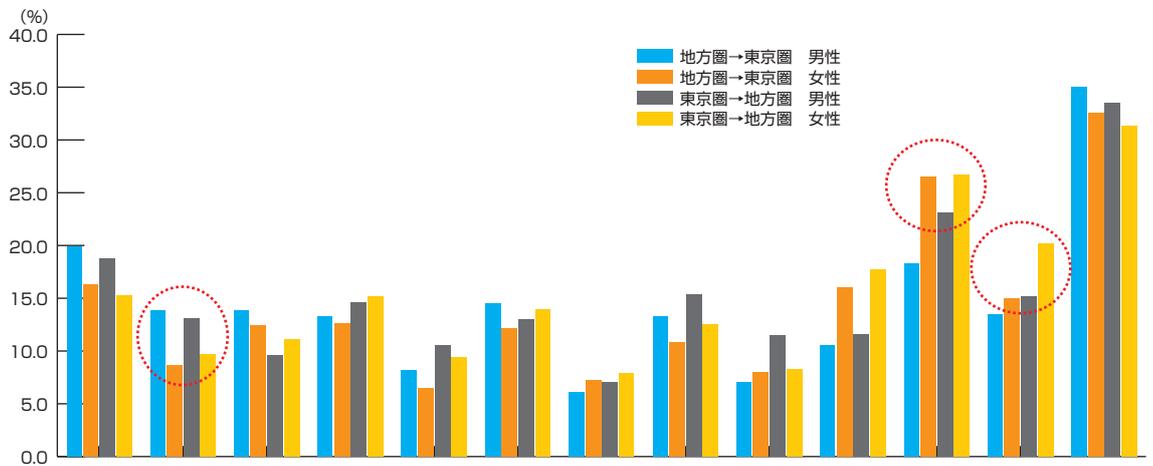
資料：日本総合研究所・藤波「アフターコロナの女性雇用と地方創生—主成分分析に基づく提言」(2022)、総務省「労働力調査」を基に筆者作成
※非正規雇用者も含む

図表 16-1 コロナ禍（2020年4月）以降に東京圏、地方圏間を移動した男女が東京圏のイメージとして感じていること、見聞きしていること（複数回答）



	東京圏は同じ会社や同じ業種でも、やりがいのある仕事が多くなった	東京圏は女性が活躍できる仕事が多くなった	東京圏で働き続けられる機会が減った	地方圏を離れて東京圏で仕事することを、家族が理解してくれるようになった	東京圏では新たなことに挑戦しやすい風土がある	東京圏の企業で地方圏からの採用が増えている	東京圏の企業で女性の採用が増えている	東京圏は本部機能や企画部門など会社の機能がシフトしている	東京圏は情報通信など成長している企業が集中している	東京圏では保育や医療介護などのニーズが高まっている	東京圏は人・モノ・情報が集まっているため、豊かな生活ができる	東京圏の生活環境が良くなって住みやすくなっている	選択肢の中に感じていることや、見聞きしたことがあるものはない
地方圏→東京圏 男性	25.4	12.8	11.5	9.4	20.4	13.0	8.4	16.2	19.1	9.3	29.3	15.0	27.2
地方圏→東京圏 女性	16.8	15.1	6.6	9.0	24.3	12.5	10.0	11.5	17.1	14.7	33.3	11.2	26.6
東京圏→地方圏 男性	19.9	8.0	12.1	13.9	12.3	15.4	6.3	11.5	15.3	11.5	24.2	10.9	33.1
東京圏→地方圏 女性	12.3	18.0	12.6	6.0	20.6	11.9	10.4	14.5	17.8	16.4	31.2	9.8	29.3

図表 16-2 コロナ禍（2020年4月）以降に東京圏、地方圏間を移動した男女が地方圏のイメージとして感じていること、見聞きしていること（複数回答）



	地方圏は同じ会社や同じ業種でも、やりがいのある仕事が多くなった	地方圏は女性が活躍できる仕事が多くなった	地方圏で働き続けられる機会が減った	東京圏を離れて地方圏で仕事することを、家族が理解してくれるようになった	地方圏では新たなことに挑戦しやすい風土がある	地方圏の企業で採用が増えている	地方圏の企業で女性の採用が増えている	地方圏は本部機能や企画部門など会社の機能がシフトしている	地方圏には情報通信など成長している企業が進出している	地方圏では保育や医療介護などのニーズが高まっている	地方圏は人・モノ・情報が集中していないため、のんびり生活ができる	地方圏の生活環境が良くなって住みやすくなっている	選択肢の中に感じていることや、見聞きしたことがあるものはない
地方圏→東京圏 男性	19.9	13.8	13.8	13.3	8.2	14.5	6.1	13.3	7.0	10.5	18.3	13.5	35.0
地方圏→東京圏 女性	16.3	8.6	12.4	12.6	6.5	12.1	7.2	10.8	8.0	16.0	26.5	15.0	32.6
東京圏→地方圏 男性	18.8	13.1	9.6	14.6	10.5	13.0	7.0	15.4	11.5	11.6	23.1	15.2	33.5
東京圏→地方圏 女性	15.3	9.7	11.1	15.2	9.4	13.9	7.9	12.5	8.3	17.7	26.7	20.2	31.3

資料（図表 16-1、16-2）：内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局「若年層の東京圏、地方圏への移動に関する意識調査（2023年3月）」より作成

が集まっているため、豊かな生活ができる」、「同じ会社や同じ業種でもやりがいのある仕事が多くなった」、「新たなことに挑戦しやすい風土がある」、「情報通信など成長している企業が集まっている」といった項目が男女ともに目立つ。また、女性は前者3項目に加え、「女性が活躍できる仕事が多くなった」と回答する割合が、男性の割合を上回っている。

地方圏に持つイメージは、東京圏より低い水準の項目が多く、特に「女性が活躍できる仕事が多くなった」と回答する女性は、地方圏から東京圏、東京圏から地方圏に移動した女性のそれぞれで1割を下回る。こうしたことも女性流出増加の背景にあるとみられる。

他方、男性よりも女性の方が、「人・モノ・情報が集中していないため、のんびり生活できる」、「地方圏の生活環境が良くなって住みやすくなっている」と回答する割合が高いことが分かる。こうした点は、女性の中で地方のイメージが改善しつつあることを示しており、今後の地方の吸引力を高めるための鍵となる。地方ならではの魅力を守りながら、雇用条件やジェンダー差を埋めていくことが重要だと考える。

(3) 働く上でのジェンダー差

ここでは、働く上でのジェンダー差について更に詳しくみていきたい。図表17-1は、四国企業と全国企業における、性的役割分担意識の差を示したものである。

「重要な仕事は男女どちらが担当することが多いか」という問に、四国の女性は同男性を16.3ポイント、全国の女性を7.3ポイント上回る、70.9%が「男性の方が多い」と回答する。

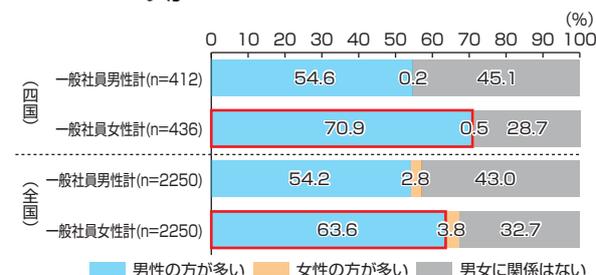
大学進学率の向上に伴い、キャリア志向も高まるにつれ、自身がより活躍できる場を求め、東京圏へ向かう女性は多いと推察できる。図表16-1でも「東京圏は女性が活躍できる仕事が多くなった」と回答した女性は多かった。これらは、地域別のジェンダー差を女性が認識していることを示している。

同質問について、地域別でなく産業別の差を示したのが、図表17-2である。中でも、情報通信業は「男女関係なし」と回答する割合が6割を超える。一方、特に建設業や製造業、卸売・小売業、金融・保険業などでは、「男性が多い」と回答する割合が高い水準にある。

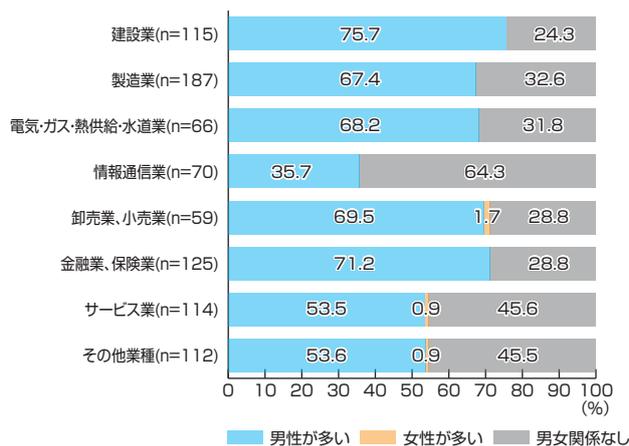
こうしたことから、女性が情報通信業に向かう理由の1つに、「他業種と比較した際のジェンダー差が小さいこと」があると推察する。

そうした意味では、地域における業種の差異を無くすだけでなく、地域の職場におけるジェンダー差を解消していくことが、女性を引き付ける要素の一つとなりうる、と言えるだろう。

図表 17-1 重要な仕事は男女どちらが担当することが多いか



図表 17-2 重要な仕事は男女どちらが担当することが多いか (全地域・産業別)



資料 (図表 17-1, 17-2) : 四国経済連合会「『四国地域におけるD&Iに関する現状の課題と取り組みの方向性(女性編)』報告書」(2023)

(4) キャリア教育の拡充

本章では、①雇用条件の違い、②土地に対するイメージの違い、③働く上でのジェンダー差

といった3つの視点から、東京が女性や若年層に選ばれやすくなっている点を指摘してきた。

その一方、地方の持つ魅力を学生に伝えきれていない現状もあると推察する。図表18-1、18-2は、いよぎん地域経済研究センターが、愛媛県内の高校生（有効回答5,456人、回収率73.4%）を対象に実施した、進路や将来像に関するアンケートから引用したものである。県外での調査となるが、地方における高卒生の意識が顕著に表れていることから紹介したい。

図表18-1は、愛媛県内の高校2年生に、就きたい仕事や働きたい仕事を尋ねた結果を示している。「分からない・知らない」と答えた生徒は47.1%と最も多い。また卒業後の進路希望状況別に見ると、特に大卒生や就職生において、「分からない・知らない」と答える生徒が多くなっている。

図表18-2は、県内企業のうち事業内容も知っている企業の数を探った結果を示している。2022年に「ゼロ」と回答した生徒（全体）は、2018年同調査より27.1ポイント増の53.8%

と半数以上を占める。「ゼロ」「1～4社」と回答した生徒（全体）を合計すれば88.1%と、ほぼ9割に達する。

特に、女性は男性よりも8.3ポイント高い57.7%となっており、高校生が地元企業の情報を入手できていない様子が伺える。

こうした状況を考慮すると、地元企業の情報提供機会を増やさなければ、雇用条件やジェンダー格差が改善されたとしても、人々が東京などの都市部の企業に就職する傾向を変えることは難しいと推察できる。都市部の企業に対する漠然とした印象や憧れで就職を決めている生徒に、地方企業での就職を選択肢の中に入れてもらうことが必要だ。

これまでに、県外採用の強化などの必要性を述べてきたが、そうした意味では県外に出る前のキャリア教育の拡充が重要になってくる。1つでも多く地方の企業の魅力について知ってもらうことで、Uターンの可能性を高めることができると思う。

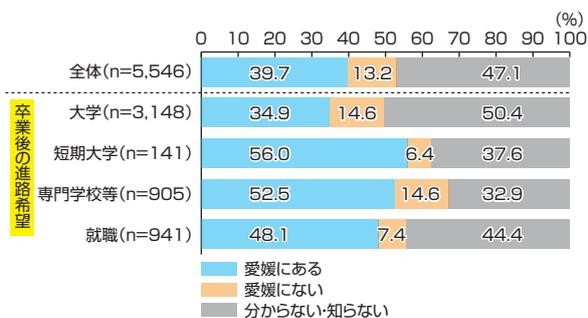
おわりに

本稿では若年層における進学や就職を機にした県外転出の推移を分析してきたが、改めて留意しておきたいのは、県外・県内間の移動に関する選択は、個人の自由であるということだ。「県外転出＝悪」という閉鎖的な考えが強まれば、個人の選択の自由を重視する若年層の転出をより促してしまう可能性が高い。

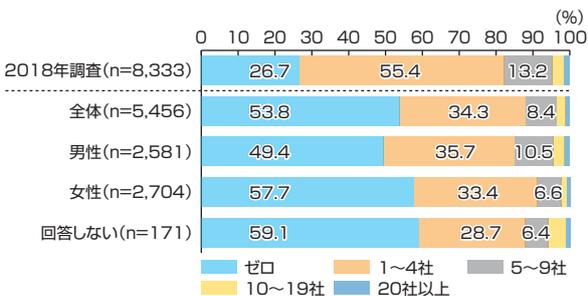
しかし、選ばない自由もあれば、選ぶ自由もある。人口移動について分析し、なぜ自らの地域が選ばれないのか、選ばれるためにはどのような点を改善していけばいいのか、試行錯誤を繰り返すことで、「選ばれる地域」になることが、人口減少を緩和させる道となる。

本稿では働く場所の選択理由について、いくつかのデータを用いて分析した。今後は、学生や就職活動経験者の実際の声から、より深く県外移動の理由について探りたい。

図表 18-1 就きたい仕事や働きたい企業は愛媛にあるか



図表 18-2 知っている企業の数



資料（図表18-1、18-2）：いよぎん地域経済研究センター「高校生の進路や将来像に関するアンケート」（2023年3月）

<参考文献>

- ・天野馨南子（2021）「地方創生の致命的盲点―『20代女性大流出で失う人口の未来』」,山口幹幸・高見沢実編『Before/Withコロナに生きる社会をみつめる』ロギカ書房,p134-p168
- ・藤波匠（2022）「アフターコロナの女性雇用と地方創生―主成分分析に基づく提言―」『JRIレビューVol.2,No.97』日本総合研究所
- ・平田エマ（2023）「女性の人口移動」「データからみる女性の人口移動とその背景」「女性から選ばれる企業を目指して」『九州経済調査月報Vol.77』 p2-p15,p29-p38
- ・四国経済連合会（2023）「『四国地域におけるD&Iに関する現状の課題と取組みの方向性（女性編）』報告書」
- ・いよぎん地域経済研究センター（2023）「地域存立をかけ、若者の定住・回帰志向の向上を～高校生の進路や将来像に関するアンケート～」
- ・黒岩海斗、水馬優花、宝田梨沙（2023）「富山県の人口減少問題に向けた課題と取り組み―若年女性と産業構造との関連を中心に―」北陸経済研究所『北陸経済研究2023年12月号』 p2-p13
- ・東北活性化研究センター（2024）「『人口の社会減と女性の定着に関する情報発信』事業」『東北活性研Vol.54』 p2-p25

<参考HP>

- ・天野馨南子（2023）「出生『数』変化で知る都道府県の『本当の少子化』（1）―出生率比較の迷走からの脱却を―」ニッセイ基礎研究所<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=74865?site=nli>（2024年2月8日アクセス）
- ・#YourChoiceProject（2023）「なぜ、地方の女子学生は東京大学を目指さないのか【2023年度調査結果】」<https://yourchoiceproject.com/column/pressrelease2023>（2024年2月8日アクセス）