

若者の県内定着・人口還流に向けた産学官連携懇話会

人手不足を梃子に社会を変える

2023年12月14日

株式会社日本総合研究所

調査部

藤波 匠

fujinami.takumi@jri.co.jp

藤波 匠 (ふじなみ たくみ) (株)日本総合研究所 調査部 上席主任研究員

●経歴

- ・東京農工大学修士
- ・(株)東芝の家電関係研究所⇒さくら総研⇒日本総研
- ・途中、山梨総合研究所に出向

●主な委員

- ・内閣府経済財政検討ユニット委員 2023年～
- ・共同通信社 地域再生大賞審査委員 2010年～

●近著

- ・『なぜ少子化は止められないのか』日経BP 2023年5月8日
- ・『子供が消えゆく国』日経BP 2020年
- ・『「北の国から」で読む日本社会』日本経済新聞出版社 2017年
- ・『人口減が地方を強くする』日本経済新聞出版社 2016年

オンライン名刺

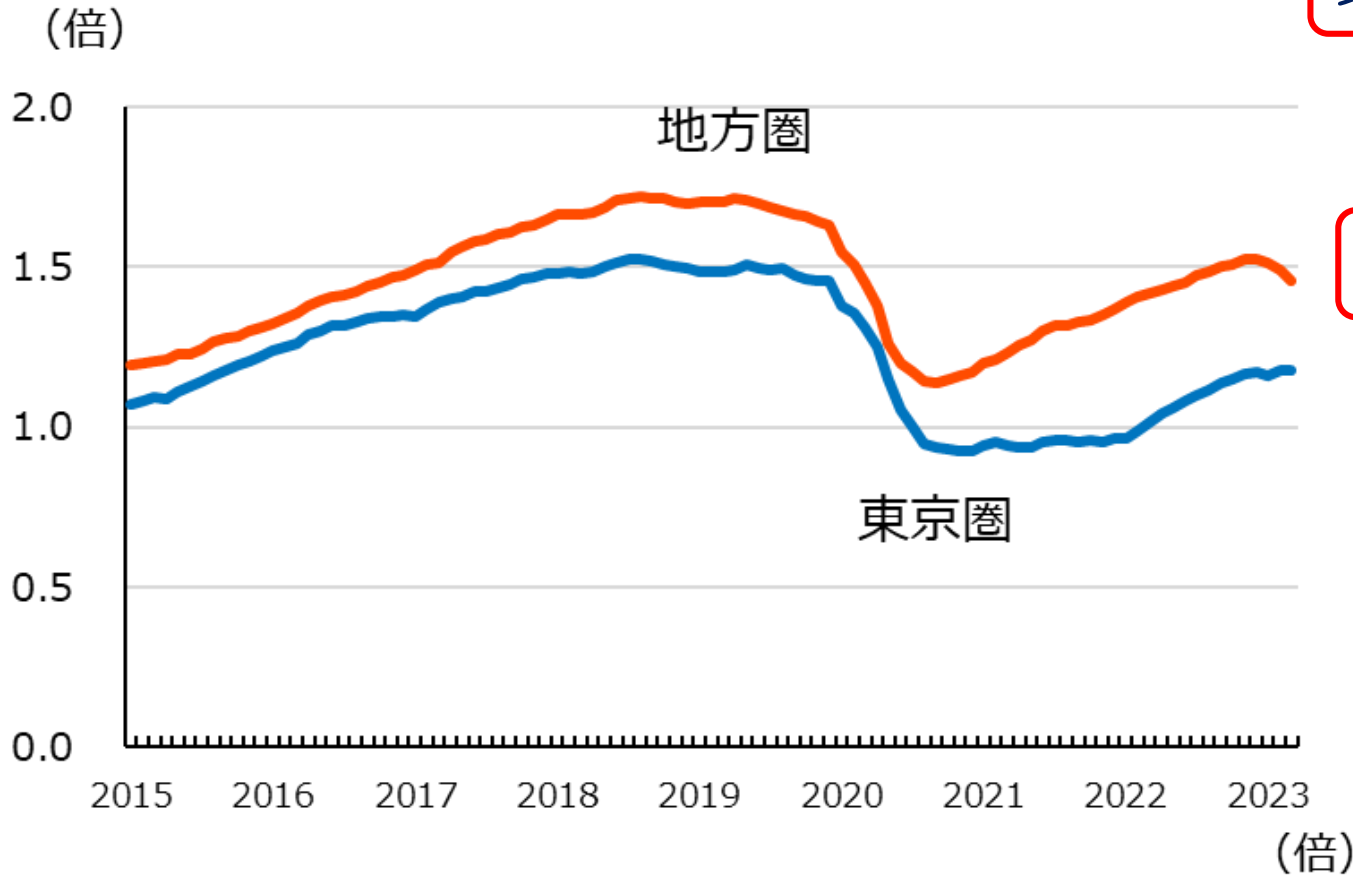


<https://ap.sansan.com/v/virtual-cards/df79f78522954f5ba368816ebe123e59/>



人手不足が深刻な地方圏

地域別、有効求人倍率（就業地別）



地方圏の方が人手不足



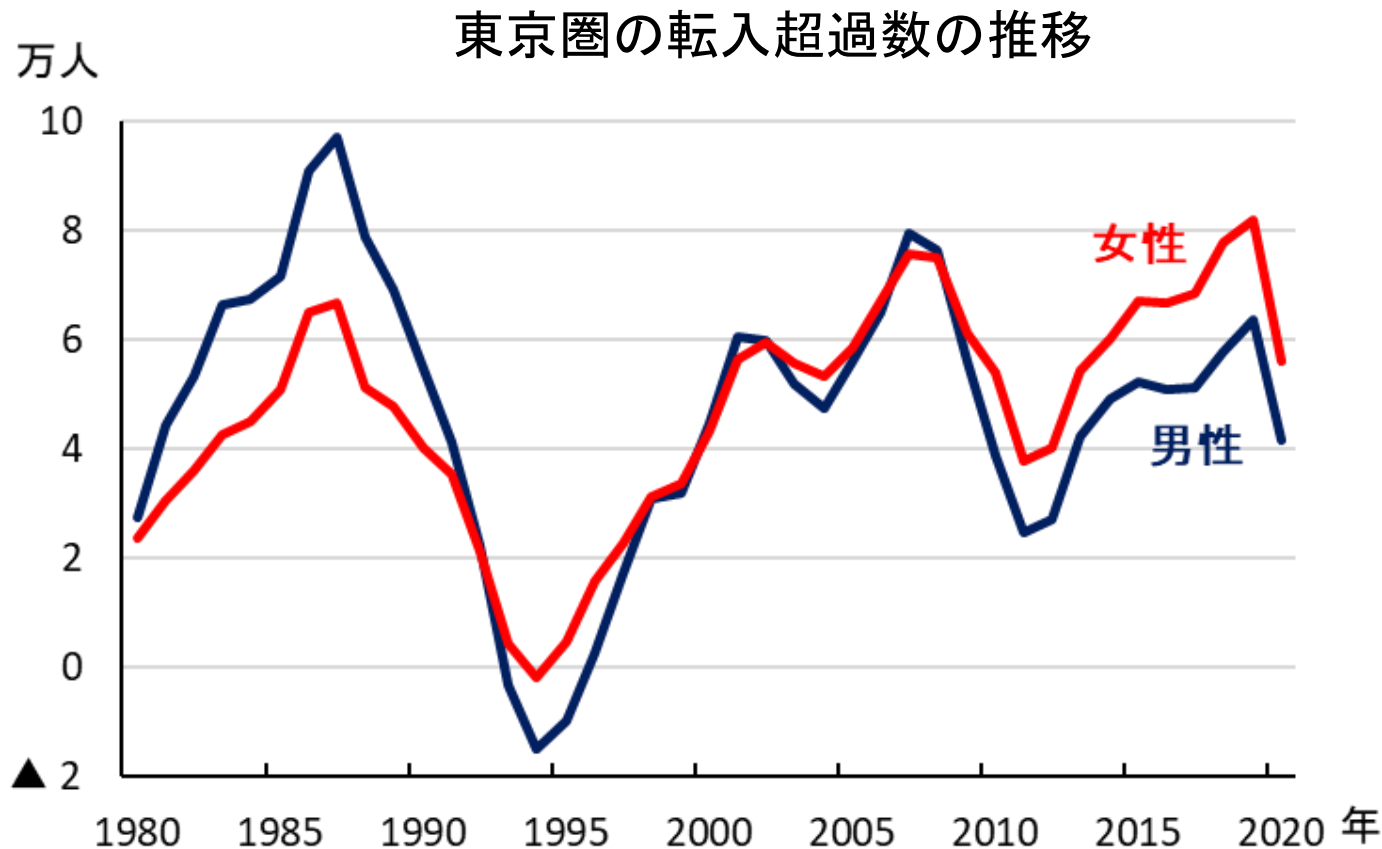
地方からは人口流出



雇用の質の問題

東京圏の転入超過は女性優位

- 2010年以降、東京圏の転入超過は女性優位
- コロナ禍にあっても状況変わらず



総務省「住民基本台帳人口移動報告」

女性の移動を地域特性から分析

- ▶ 都道府県別に得られる25のデータ
- ▶ **主成分分析**によって地域特性分析

分野	指標名
経済	労働力率、年収2種、本社事業所比率、金融リテラシー
雇用	平均勤続年数、正規雇用比率、有配偶者の有業率、本社勤務等比率、管理的職業比率、専門的・技術的職業従事者比率、公務員比率（男女計）
教育	大卒人口比、4年制大学進学率、自己啓発時間
暮らし	母子世帯比率、未成年母の子の比率、家事関連時間等生活時間2種、ストレス等心の状態2種、配偶者暴力相談比率、三世帯同居比率、保育所余裕度、介護離職率

キャリア志向の強い地域ほど、人口吸引力が大

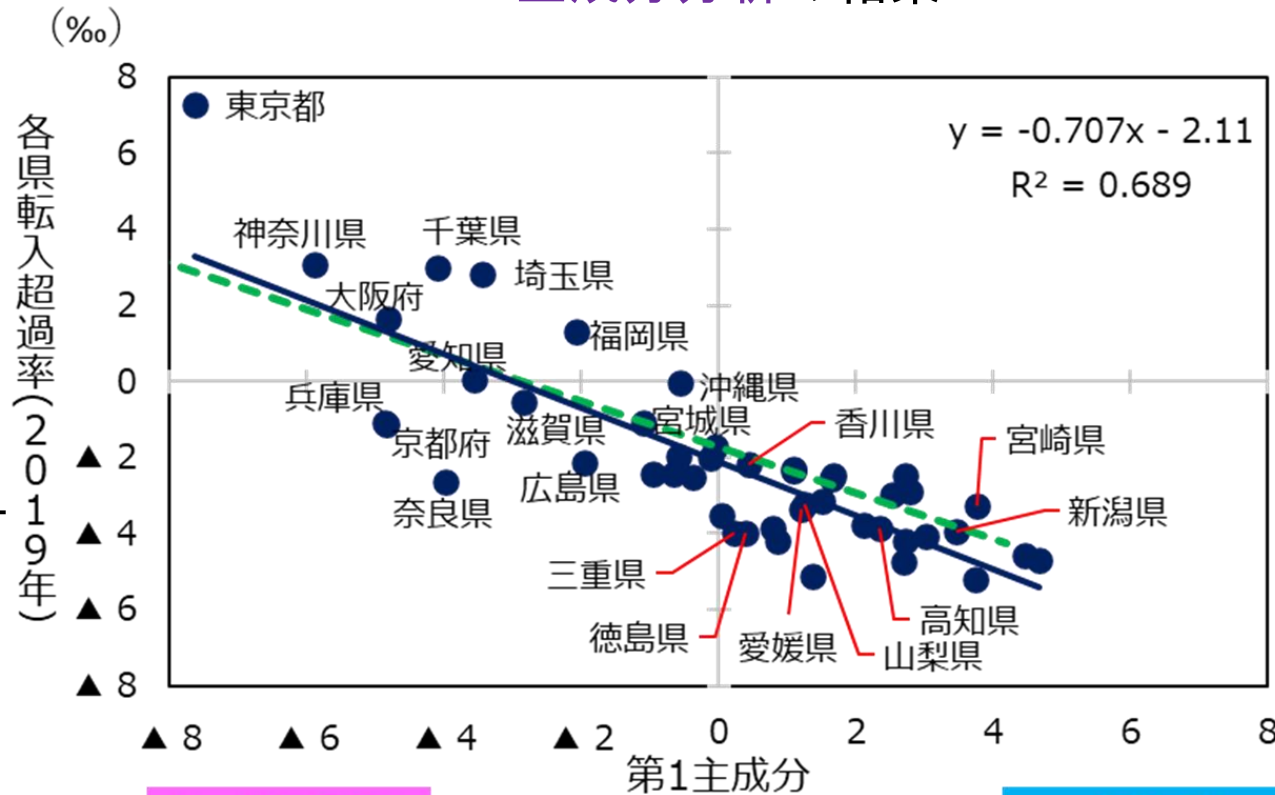
高賃金
大卒人口 } ⇒ 女性の流入大

女性に関する地域特性と転入超過率
主成分分析の結果

勤続年数の長さ

= 雇用の流動性の低さ
= 若者がノーチャンス

「労働に関する特性」は、
人口吸引力そのもの



各種データによる主成分分析の結果と
総務省「住民基本台帳人口移動報告」
「住民基本台帳」より作成

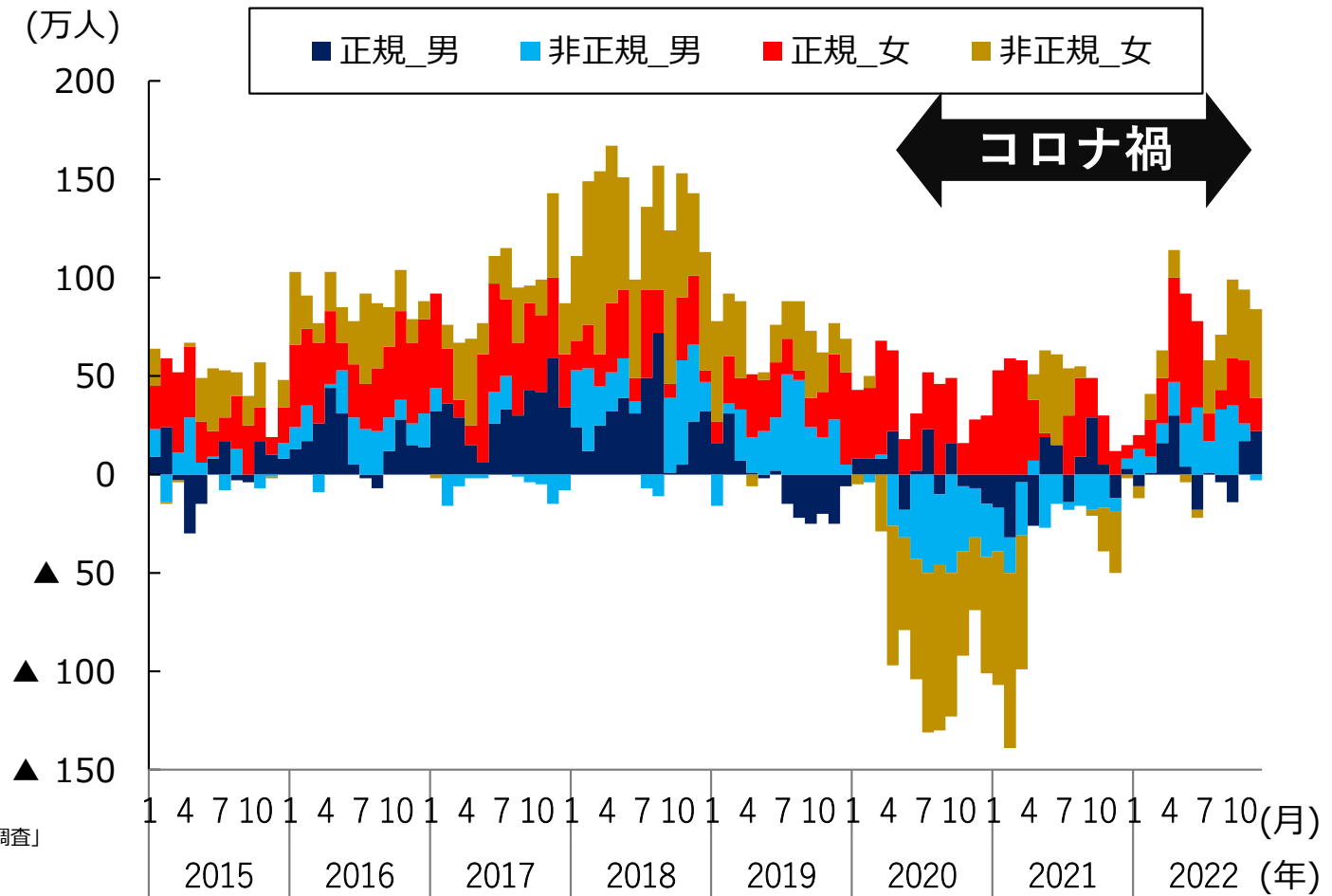
キャリア重視 ←

(労働に関する地域特性)

→ 安定重視

コロナ禍でも、女性の正規雇用は堅調

性別・正規非正規別雇用者数増減（前年同月比）

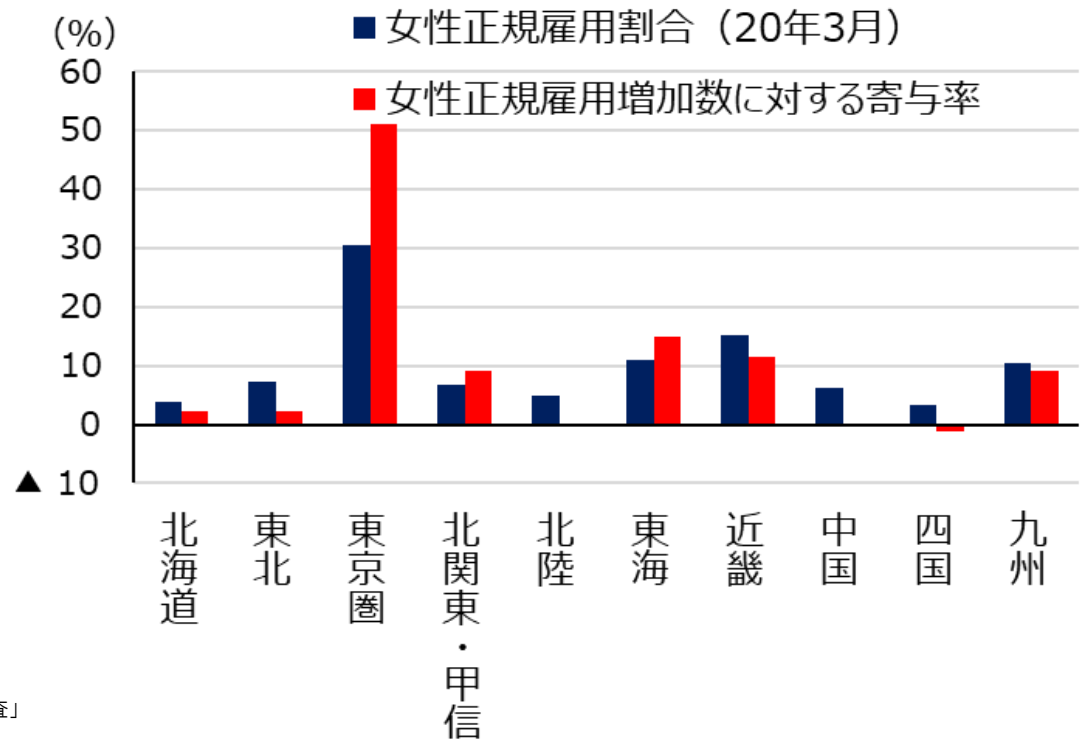


(出所) 総務省「労働力調査」

コロナ禍、女性正規雇用の50%は東京圏で

- 医療・介護系が半分（コロナ禍）
- 残りは、IT、自動車、金融等
- 新規の女性正規雇用の半分は東京圏

女性正規雇用変化（コロナ禍30か月間）

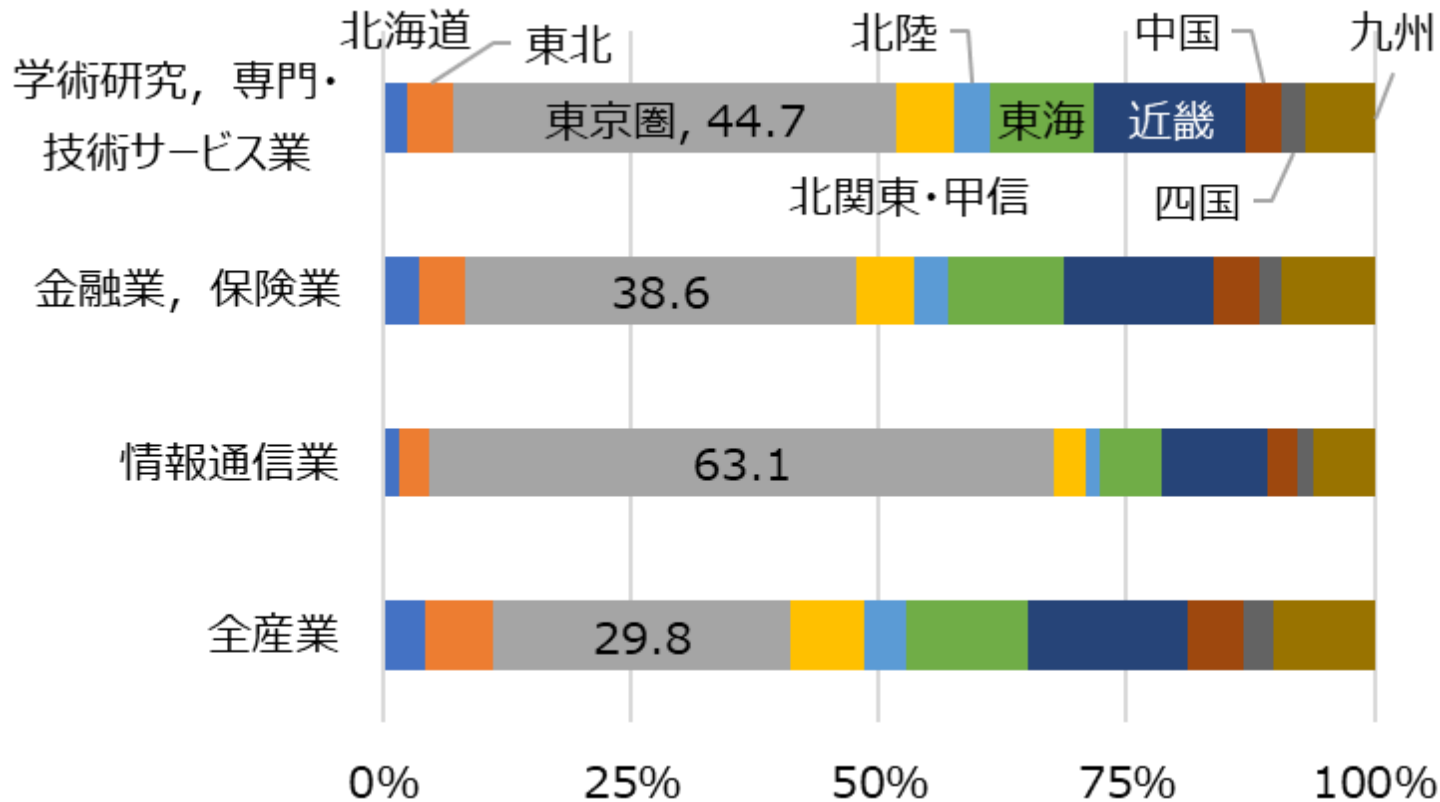


総務省「労働力調査」

雇用者数、IT系のは大半は東京圏

IT系などが伸びるほど、東京圏に女性が集中する構図

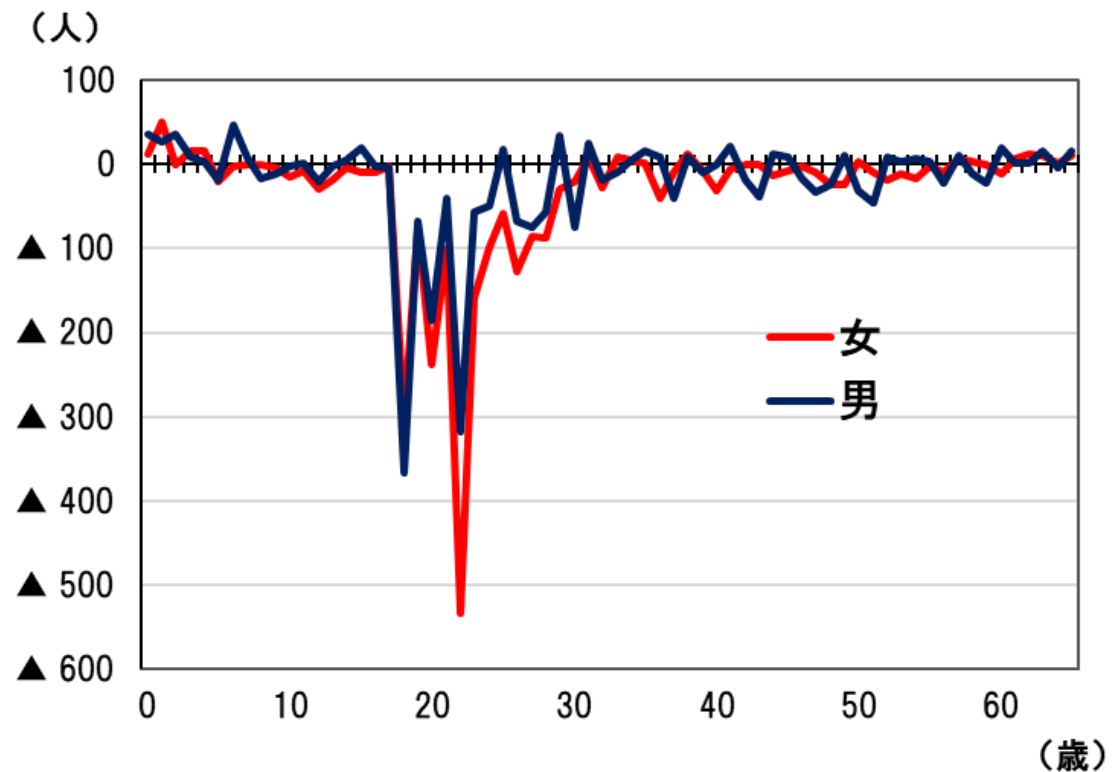
業種別、女性雇用者数の地域分布（正規、非正規合計）



三重県の転入超過の状況

- ◆ 男女で異なる傾向
- ◆ 女性は22歳と20歳で流出
- ◆ 高度人材向け雇用が女性を惹きつける

三重県の男女別、各歳転入超過数（2021年）

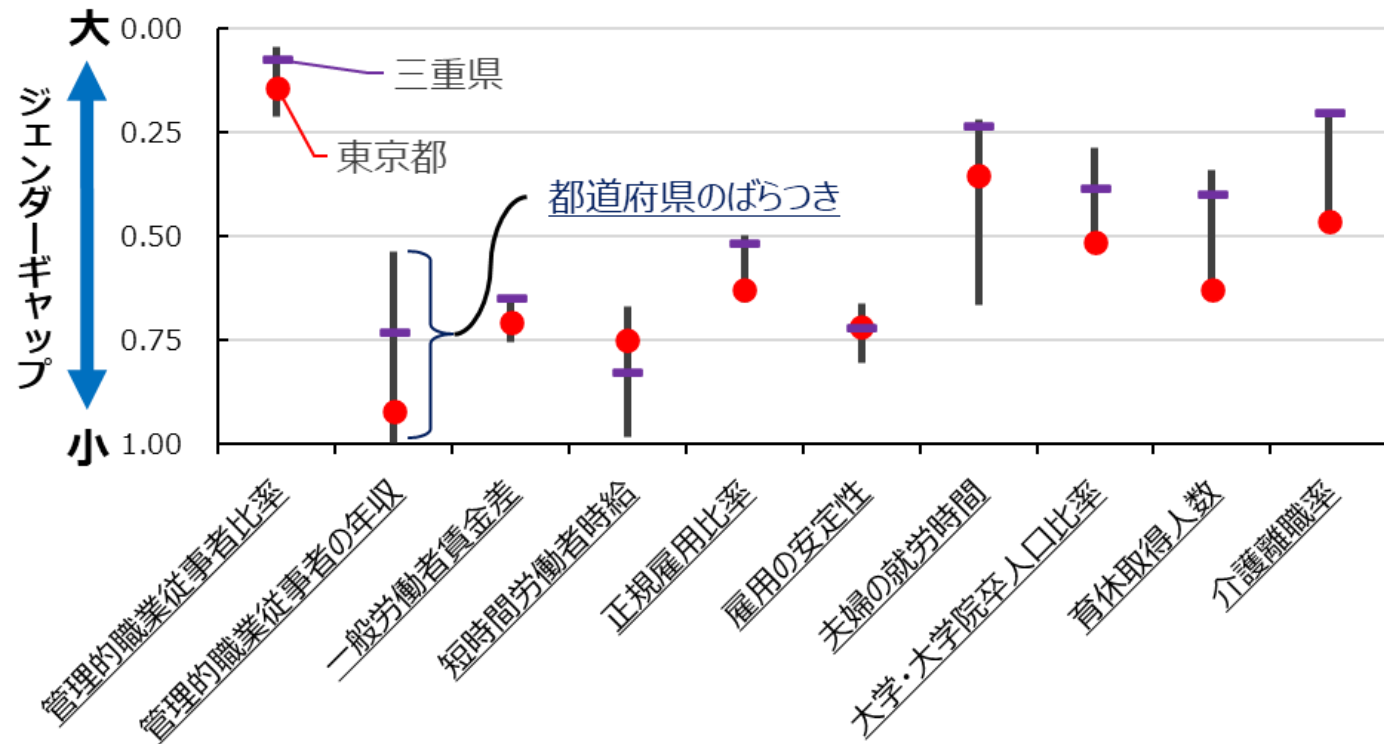


総務省「住民基本台帳人口移動報告」
外国人を含む

雇用慣行のジェンダーギャップには地域性も

- ◆ 都道府県によるばらつき大
- ◆ 三重県は、下記項目でギャップ大
 - 昇進
 - 正規雇用者の賃金
 - 正規雇用比率
 - 家庭内での役割分担

都道府県別、ジェンダーギャップ指数



(出所)各種公的データより
(注)夫婦の就労時間は、6歳未満の子のある夫婦間の就労時間に関する差異。大学・大学院卒業人口比率は、20歳以上人口対比。

人手不足を梃子に地域を変える

- 放置すれば、今後さらに流出拡大の可能性
- 賃金・雇用環境の改善は不可欠
- 特に女性の雇用を見直す
- ジェンダーギャップの改善

上記は少子化対策としても重要!!