

1. はじめに

少子高齢化が進む中、人口減少は国全体で向き合うべき課題となっている。地域の観点から人口の変動を見ると、社会増減の地域差が大きいことを見逃せない。それは、「東京一極集中」に代表される大都市への人口移動という側面が強い。現在、大都市の過密にともなう都市問題が解消されない一方、人口が流出する地方で過疎はますます進み、地域企業の人手不足や、地域経済の停滞、地域社会(コミュニティ)の存立危機が問題になっている。

地域間人口移動の中心年齢層は若年者である。進学や就職を迎える10代後半～20代が移動の多い年齢層であることが統計で示されている。また、女性の大都市集中も顕著である。

若者、特に女性が地方から大都市に移動する背景には何があるのか。その要因はひとつではなく、様々な要素が合わさっていると考えられる。若者の大都市集中の要因を精緻に分析し、地方への人材還流につながる政策的含意を得ることはとても重要である。

この点、18～39歳という若年層を対象にして、地域に着目し、地域移動のきっかけ・理由や、現在地域への満足度、進学・就職時に重視したことや周囲からの影響、固定的な性別役割分担意識等、広範な意識項目を含む本調査が企画・実施された意義は大きい。

2. 地方から都会、都会から地方へ若者が移動するとき

あらためて、若者はどのようなタイミング・理由で地方から都会へ、また都会から地方へ移動しているのだろうか。報告書の主要部分では、東京都及び政令指定都市を「都会」、それ以外の地域を「地方」として扱い、地域差を見ていることに特徴がある。

現在地域に住むようになったきっかけを見ると(p.39)、女性の場合、地方出身・都会居住層では「進学」が23.8%で最も多く、「結婚」「就職」がそれに続く。都会出身・地方居住層の女性では「結婚」が27.5%で最も多く、「進学」「親の都合」がそれに続く。

男性の場合、地方出身・都会居住層では「就職」が26.6%で最も多く、「進学」「自分の転勤」がそれに続く。都会出身・地方居住層の男性では「就職」が20.5%で最も多く、「結婚」「自分の転勤」がそれに続く。

若者の地域移動において、「地方から都会への移動」と「都会から地方への移動」では移動理由がやや異なることがわかる。そして、男女差はあるものの、地方出身者が都会へ転出するきっかけは、進学や就職が主となっている。自分の都合で出身地域を離れた理由(複数回答)でも(p.63)、都会へ転居した若者では、「希望する進学先が少なかったから」(女性:35.0%、男性:29.2%)や「やりたい仕事や就職先が少なかったから」(女性:22.6%、男性:21.9%)が多く挙げられる。地方から都会への若者流出において、教育機会や就業機会の地域差を無視できないことがあらためて示される。

3. 地方における仕事の質の問題

ここで、就業機会の地域差について、都会と地方で仕事の質がどう異なるのか、調査結果から考察したい。就業機会の地域差としては賃金の地域間格差が議論されることが多いが、それ以外の面でも、仕事の質に地域差があることがうかがえる。

有業者を対象に、現在の仕事の満足度を居住地域別に集計した結果が示唆的である(p.56)。女性の都会居住層と地方居住層を比較すると、都会居住層の女性の方が、仕事に関する全ての項目で満足度が高い。たとえば、「仕事内容について、男女の差異がないか」では約6%ポイントの差がある。また、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」についても約8%ポイントの差があることに注目すべきだろう。一般に、通勤時間が短いなど、地方の方がワーク・ライフ・バランスをとりやすいと言われることもあるが、この調査では都会居住層の方がワーク・ライフ・バランスの満足度が高いという結果を示す。なぜだろうか。

少し考えてみれば、ワーク・ライフ・バランスが、残業時間や通勤時間の長さだけで決まるものではないことに想像がいく。たとえば、土日休みをとれない仕事、深夜勤務・交替制勤務といった働き方は、仕事と生活(家庭生活や余暇、休息)との両立を難しくする要素だろう。そうした働き方に関わる仕事の選択肢に地域差があるのではないか。具体的には、大都市に多い事務職等のオフィスワークであれば平日・日中の勤務であることが多いだろう。一方、介護・看護の仕事、飲食店の従業員、交替制の生産工程従事者、配送・輸送等の仕事においては、時間帯が夜間・不規則であったり、土日に勤務があったりする部分が少なからずあるだろう。実際、「労働時間が希望にあっているか」も都会居住層の方が高い。地方における就業機会が、就業時間(帯)やワーク・ライフ・バランスの面で若者の希望にマッチしているか、問い直す必要がある。その上で、地域企業の人材確保のためには、たとえば勤務シフトを調整して土日どちらかは休めるようにするなど、若者の希望と少しでもマッチするよう労働条件面の創意工夫に努める必要があるのではないか。

4. 地域企業の魅力・認知度を高めていくことが重要

進学を機に地方から都会へ転出する若者が少なくない中、就職時に地元へのUターンが見込めるならば地域にとって望ましい。しかし実際にはUターンは十分でない。先述したような就業機会の地域差があることに加え、就職先の選択において、若者自身の価値観や、親など周囲の大人の価値観が、特に女性で、都会での就職に向かわせていると考えられる。

「仕事や就職先の検討について周囲の人から言われたこと」の結果を見ると(p.101)、言われた(「よく言われた」「時々言われた」の合計)人の割合は、男女とも、「安定した仕事に就いた方がよい」「収入が高い仕事に就いた方がよい」で3割を超える。なお、「安定した仕事に就いた方がよい」は、女性の方が男性より多く言われている。また、地方出身の女性のうち都会居住層と地方居住層を比較すると(p.103)、「安定した仕事に就いた方がよい」割合は、都会居住層でやや高い。女性の都会への流出において、進路選択に関する自分の考え方のみならず、親など周囲の価値観にも影響を受けていると推測される。

現状、教育機会や就業機会の地域差があることから、大都市に若者が集まる構造を大きく変えることは難しい。ただ、人々の考え方も、若者の大都市集中に少なからず関わるのが本調査から示されている。職業選択において「安定」を重視する志向が、地域の若者やその親などにある。それは、大企業志向・有名企業志向に転化し、都会での就職に導くものだろう。地方の企業でも、高い技術力を有し、人材を大切に育成している企業も多いと聞く。ただ、大企業・有名企業は東京等と比べて多くないのも現実である。若者の地域定着・還流のために、各地域にある企業の魅力を高めるとともに、若者や地域の大人への認知度を高めていくことも重要ではないか。本調査結果が示唆することは多い。