

平成 28 年度岩手県立大学地域政策研究センター・地域協働研究（地域提案型・後期）
「盛岡市における若者の転出超過の要因分析と地元定着策に関する研究」成果概要

2017 年 8 月

研究代表者：岩手県立大学総合政策学部准教授 堀籠義裕

1. はじめに

近年、盛岡市の人口動態では社会動態（転出超過）による影響が大きく、特に 20 代の転出超過が多い。しかし、現状ではその原因が明らかではなく、「盛岡市まち・ひと・しごと創生総合戦略」の推進上、大きな課題となっている。本研究は、その原因の把握を目的として、「盛岡市人口ビジョン（以下「市人口ビジョン」）」策定に関連して実施された各種の意識調査データの分析や、若者の雇用に関する行政機関（公共職業安定所）への聞き取り調査、および盛岡市への U ターン・I ターン・J ターンの経験者（以下これらを総称し「UIJ ターン経験者」）への聞き取り調査を手がかりとして、主に 20 代の若者の転出超過の原因を、量的データと質的データの両面から探り、必要な対策を検討することをねらいとするものである¹。

2. 研究の概要

本研究では、まず、市人口ビジョン策定に関連して盛岡市が実施した「人口移動理由実態調査（2009 年度実施、以下「移動理由調査」）」「進路・就職等に関する意向調査（2015 年度実施、以下「進路・就職意向調査」）」「U ターンに関する意識調査（2015 年度実施、以下「U ターン意識調査」）」の 3 種類の意識調査データを用いて、市人口ビジョンで触れられていない内容で、若者の社会動態の背景に関して重要な情報を探るために、いくつかの設問を対象にクロス集計を行った²。

その後、意識調査の分析結果を踏まえ、盛岡公共職業安定所・菜園庁舎における若者の就職・転職の現状に関する聞き取り調査と、盛岡市内に在住する UIJ ターン経験者を対象とするワークショップ形式による聞き取り調査を行い、意識調査の結果の裏づけを取る作業と、意識調査だけでは十分把握できない情報の補完を行った。

3. 意識調査のクロス集計の結果概要

以下では今回の分析の中から、特に若者の転出超過の背景に関する重要な情報を含んだものを掲載する。

3-1. 「移動理由調査」および「平成 27 年国勢調査」に見る市外就職の状況

高校、専修学校、短大、四年制大学の卒業者の年齢における市外および県外就職の状況を、移動理由調査と平成 27 年国勢調査をもとに、産業別で見してみる（表 1）。

10代後半と20代前半に共通する点として、「移動理由調査」では製造業、卸売業・小売業、医療・福祉、公務の市外就職が多く、平成27年国勢調査におけるこれらの年齢の市外転出者の産業別割合では、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業における転出者が多い(表1)。また、移動理由調査および国勢調査に共通する20代前半のみに見られる特徴として、医療・福祉と教育・学習支援業における市外就職が挙げられる。

表1 移動理由調査：就職による市外転出者の移動後の事業別割合(%)³

	移動理由調査		平成27年国勢調査	
	15～19歳 (N=36)	20～24歳 (N=166)	15～19歳 (N=512)	20～24歳 (N=3324)
農業・林業	0	0	1.0	1.0
漁業	0	0	0.0	0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0	0	0.0	0.0
建設業	2.8	6.6	4.1	4.2
製造業	16.7	13.9	7.6	8.4
電気・ガス・熱供給・水道業	2.8	2.4	0.6	0.9
情報通信業	0	10.8	1.2	4.3
運輸業・郵便業	2.8	1.2	2.3	3.9
卸売業・小売業	8.3	6.6	17.4	14.0
金融業・保険業	0	4.8	0.4	2.6
不動産業・物品賃貸業	0	1.2	0.8	0.9
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	1.6	2.6
宿泊業・飲食サービス業	11.1	1.8	33.6	12.6
生活関連サービス業・娯楽業	0	0	5.1	4.5
教育・学習支援業	0	7.8	3.5	7.7
医療・福祉	5.6	16.3	2.9	14.2
複合サービス事業	2.8	1.8	0.4	0.5
サービス業(他に分類されないもの)	33.3	15.7	3.1	3.0
公務(他に分類されるものを除く)	13.9	9	8.2	11.3
分類不能の産業	0	0	6.3	3.4

3-2. 「進路・就職意向調査」における市外・県外就職希望の学生意識の傾向

市外や県外での就職を希望する学生の意識に関して、「進学・就職意向調査」の分析では、専修学校生および農学・工学・ソフトウェア情報学・看護学系の比較的専門性の強い専攻分野の学生に、市外での就職を希望する理由として「スキルアップが出来る」を選ぶ傾向が見られた(図1)。

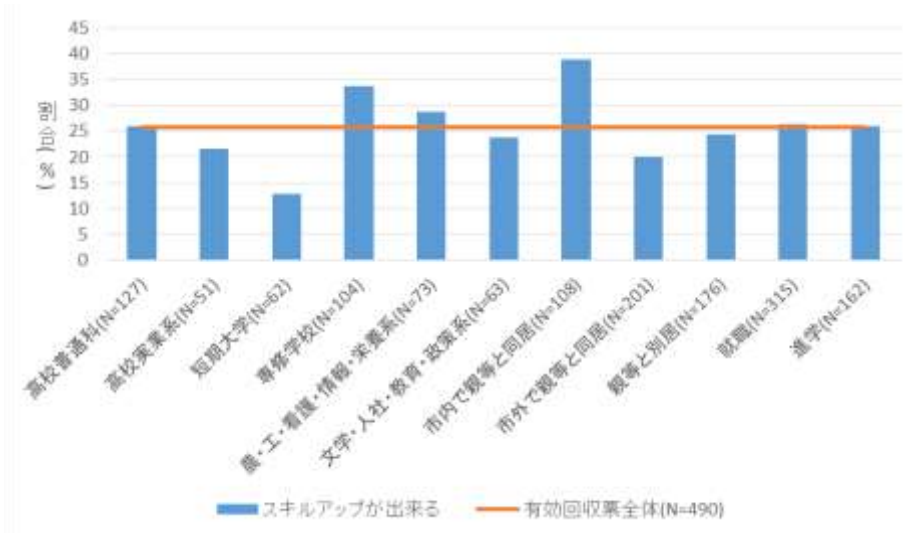


図1 進学・進路意向調査：「スキルアップが出来る」の属性別回答割合

なお、県外就職希望の学生のUターン意向については、「進学・就職意向調査」の分析において、スキルアップを求めて県外就職を希望する者に、将来的なUターンをのぞむ傾向が見られた（図2）。

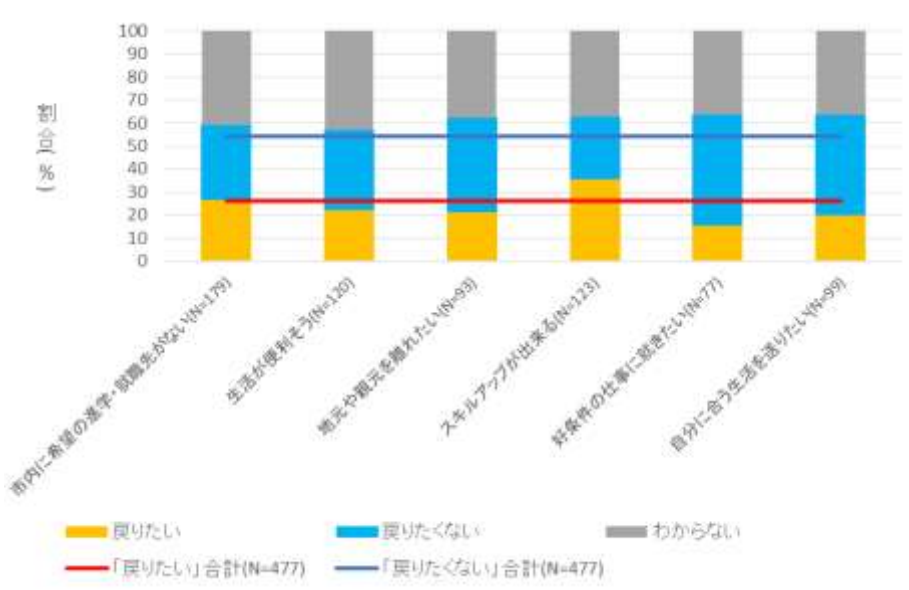


図2 進学・進路意向調査：県外の進路を選択する理由とUターン意向

3-3. 「Uターン意識調査」における市内出身者の県外就職理由とUターン意識の傾向

盛岡市出身者の回答のみを対象に分析を行った結果を以下に記す。まず、「Uターン意識調査」の分析では、県外に就職した市内出身者のUターンに関する意識に関して、以下の傾向が見られた。

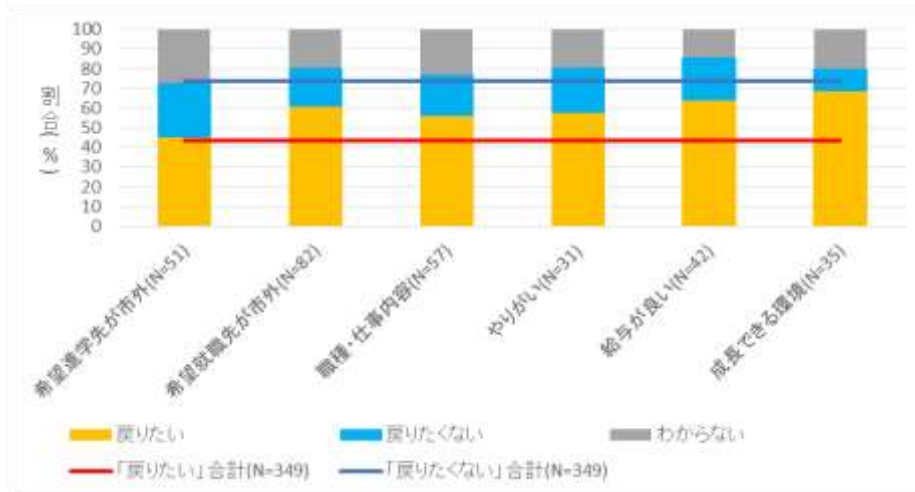


図3 かつて県外就職を選択した理由とUターン意向

- ・就職時に仕事の条件（職種・仕事内容、やりがい、給与が良い、成長できる環境）が理由で県外就職した者には、Uターンをのぞむ傾向が強く見られた（図3）。
- ・職種・仕事内容が理由で県外就職した人のUターンのための課題は、家庭環境（家族の同意、住宅確保、子どもの教育など）に関するものよりも、仕事や、転居のための情報・資金面にある傾向が見られた（表2）。

表2 職種・仕事内容を理由に県外就職したUターン意向保有者におけるUターンの課題（複数回答）の選択割合(%)

	仕事の確保	住宅の確保	家族の同意	Uターン関連情報や相談先の確保	転居資金の工面	地域への溶け込み	子どもの教育
職種・仕事内容(N=70)	91.4	18.6	22.9	14.3	27.1	10	11.4
有効回収票全体(N=360)	77.7	25.7	26.6	10.9	17.4	8.9	19.1

4. 聞き取り調査の概要

4-1. 聞き取り調査のねらい

20代の転出超過の背景には、新卒就職時の転出の動きのほか、就職後の離職や転職に伴う動きも考えられる。ただし、これらのうち特に後者については、上記の意識調査では実態が把握できていない。そのため、若者の就職や離職・転職に関する現状を把握する目的で、彼らの状況を把握できる立場にあるハローワークやジョブカフェを対象に聞き取り調査を行うこととした。

調査は2017年5月11日に盛岡公共職業安定所・菜園庁舎において、盛岡新卒応援ハロ

一ワーク（上席職業指導官・佐藤貞治氏）およびジョブカフェいわて（プロジェクトマネージャー・牛崎志緒氏）を対象に実施した。以下では、聞き取りの結果について、若者の就職・離職・転職およびそれに伴う県外転出の背景・要因の側面から再構成したものを掲載する。

4-2. 結果概要：就業の側面から見た盛岡市周辺における20代の転出入とその背景

盛岡市周辺に就職した大卒新卒者の離職率の高さ（3年以内で4割超）が、全国と比較した場合の特徴としてあげられる。特に看護・介護や、情報・ソフトウェア関連、美容関連、女性の離職者が多い。また遠隔地の出身者で、盛岡市周辺で新卒就職した人が、家庭の都合や結婚などの事情により数年間で出身地に戻ってしまうケースもある。一方、製造業の技術系の仕事は県南への集積が多く、これらに関連する特殊技能を持っている県内出身者が県外で数年働いた後に県内に戻る傾向が見られる。

以下、地元就職した大卒新卒者の短期間離職に絞り、その背景や原因を述べる。短期間離職の主な原因としては、給与や業務内容があげられる。首都圏などの大都市部とのこれらの条件についての相対比較によるものであり、首都圏などの大都市に就職した友人や知人からの話がきっかけで県外へ転職・転出するケースが多い。

また、進路選択時の本人の意識や行動あるいは就職後の企業の人材育成にも、短期間離職の原因が潜んでいる。進路選択時の本人の意識としては、「親の意向を尊重してとりあえず残ろう」という意識で進路選択を行う傾向があげられる。そのような意識に基づく進路選択は企業研究の不足（入れる会社をとりあえず選ぶという選択）に陥りやすく、就職後、本人の（特に業務内容に関する）期待と、企業の人材育成方針との間でのギャップが顕在化することとなる。高等教育を受けたにもかかわらず、下積みからはじめなければならぬことに対する業務内容上（企業の人材育成方針）の不满が、給与面の待遇の低さや、（主に看護、介護関係における年契約の）安定的でない雇用形態などと合わせ、離職・転職やそれに伴う県外転出の動きを生み出している側面があると考えられる。

地元就職したにもかかわらず短期間で離職してしまう大卒新卒者の進路選択時における意識や行動は、大学における進路指導のあり方にも原因の一端がある。本県の高卒者の3年以内離職率は大卒者よりも低い。その背景には、高校側が時間をかけて進路指導を行う取り組みや、卒業後のアフターフォローの取り組みが行われていることがあげられる。このような高校の取り組みと比較すると、大学においては、キャリアセンターが設置されていても就職活動は基本的に本人任せであり、卒業後の卒業生のアフターフォローも行われていないのが現状である。このような現状が、大卒新卒者の短期間離職と、その後の転職・県外転出の動きを生み出している側面があると考えられる。

5. ワークショップの概要

5-1. ワークショップのねらい

「Uターン意識調査」におけるUターン意向に関する設問の回答は、県外就職者の調査時点における意向は把握できているものの、Uターン実現の上での阻害要因や、県外からの定住促進に必要な要件については、調査者が提示した限られた選択肢の中からの選択であるため、具体的な内容が十分把握できているとは言い難い。このような質問紙調査の補完を主なねらいとして、盛岡市周辺へのUIJターン経験者を対象に、ワークショップ形式で聞き取り調査を行うこととした。

調査は2017年5月26日に盛岡市役所において、12人の参加者の協力を得て実施した。以下ではその結果について、主に参加者がUIJターン実現の過程において実際に経験した阻害要因や、その経験を踏まえた定住促進策に関する意見について、本稿のねらいに合わせて再構成したものを掲載する。

5-2. 結果概要：Uターン実現における阻害要因と定住促進策

ワークショップは、12人の参加者を6人ずつのグループに分ける形で実施された。UIJターン実現における阻害要因としては、その実現にあたり「移住先に関する情報の入手が難しい」との趣旨の意見が多く挙げられた。

ただしその詳細な内容は、3-2で触れた「Uターン意識調査」の表2の設問の各選択肢（表2に掲載されていないものも含む）にまたがるものや、選択肢に無いものも見られた。主なものとして、具体的には、選択肢にも設定されている移住後の仕事や住まいに関する情報入手の問題だけではなく、「移住後にどのような生活ができるのか」「移住後その地に長く住み続けた場合、どのような人生を過ごせるのか」といった、移住後の生活のイメージや移住後の中長期的なライフプランを思い描く上で必要な情報の入手が難しい、との指摘が2つのグループから挙げられた。

定住促進策に関する意見としては、県外就職者の進路選択理由の1つでもある給与面の改善のほか、移住後の生活が安定するまでの間の家賃や公共交通費といった経済的な補助の必要性が挙げられた。また、UIJターン経験者は人的なつながりにおいて「ふるさと」を複数持っているため、定住促進をはかる上で、これらの人達がそれぞれの「ふるさと」とのつながりを維持両立する立場であることについて、受け入れ側の地域社会も理解を深める必要があるとの趣旨の意見も見られた。

6. 考察

以下では、3つの意識調査の分析と2つの聞き取り調査の結果をもとに、20代の転出抑制と、UIJターン促進のあり方について考察する。

6-1. 20代の転出抑制について

「進学・就職意向調査」の分析では、専修学校や四年制大学の理工系や看護系などの広い意味での技術系の専攻分野の学生において、スキルアップの機会を求めて県外就職をの

ぞむ傾向が見られた。また、公共職業安定所における聞き取り調査では、特に看護・介護、ソフトウェア関連、美容関連などの（やはり広い意味での）技術系の業種で盛岡市周辺に就職した大卒者において短期間で離職が多いこと、その背景には給与などの待遇の低さや雇用形態の不安定さといった雇用側の要因に加え、本人任せの部分が多い大学における就職指導のあり方が学生と雇用側とのミスマッチを防ぐ役割を十分果たせておらず、就職後数年での離職・転職を伴う県外転出に結びついている側面があることを把握した。

市外出身で盛岡市周辺に就職した人が家庭の都合や結婚などの事情で数年で出身地に戻るケースなどのように、対策を講じにくいものをのぞけば、20代の転出の大きな要因は、就職・転職などの職業関連のイベントによるものと考えられる。今回の調査研究を踏まえると、盛岡市における就職及び転職に関連する20代の転出の大きな特徴として、広い意味での技術系学生における新卒就職時におけるスキルアップの機会を求めた転出と、就職後の離職・転職に伴う転出が指摘できる。ただし、スキルアップの機会を県外に求める者に将来的なUターン意向が比較的多く見られることを踏まえれば、20代の転出抑制においては特に盛岡市周辺に就職した大卒者の短期間離職への対策が重要と言えるだろう。そして、そのためには、給与や雇用形態などの雇用条件の改善に関する対策だけでなく、大学における進路指導のあり方の改善のように、市では直接的な対策を講じることが困難な領域への対策も必要となる。関連する外部機関への働きかけや連携を行いながら、20代の転出抑制策を講じていく必要がある。むしろ学生と雇用側とのミスマッチの根本的な原因である大学の就職指導のあり方の見直しがなければ、市による転出抑制策も十分な効果が見られない可能性があると考えられる。

6-2. UIJ ターン促進について

「進学・就職意向調査」ではスキルアップを求めて県外就職を希望する技術系専攻の学生に将来的なUターンをのぞむ傾向が見られ、「Uターン意識調査」でも、職種・仕事内容、やりがい、成長できる環境といったスキルアップに関連する理由で県外就職した者がUターンをのぞむ傾向が見られた。公共職業安定所での聞き取り調査においても、製造業の特殊技能を持つ県内出身者が県外で数年間経験を積んだ後、県内にUターンする傾向があるとのことであった。これらのように、今回の複数の調査研究において、スキルアップの機会を求めて県外就職した者がUターン意向を有するとの結果が得られた⁴。

これらの結果を踏まえると、特にUターンの受入においては、市内あるいは県内出身で、県外でスキルアップをはかっている技術系の人達が、主要ターゲットの1つになり得ると考えられる。県内の専門学校や大学で学んだ製造業、情報関係、調理、美容などに関する技術や技能を、卒業後数年間県外で磨き上げて20代後半頃にUターン、という流れをつくるという選択肢が考えられる。

また、UIJ ターン経験者のワークショップを踏まえれば、Uターンの促進においては、「戻った後にどのような生活ができるのか」「戻った後にどのような人生を過ごせるのか」とい

った、移住後の生活のイメージや中長期的なライフプランを思い描けるような情報提供の工夫が必要と言える⁵。県外で磨き上げたスキルを生かせる就業環境づくりと、潜在的な移住希望者に対する移住後の生活や中長期的なライフプランに関する情報提供の充実が、UIJターンの促進において取り組むべき課題と考えられる。

¹ 本研究では、高校卒業時である18歳から29歳までを「若者」の範囲としている。

² 意識調査のデータを補足するため、平成27年国勢調査のデータも参照した。なお、表1における移動理由調査のデータと国勢調査のデータには、下表のような違いがある。対象者、設問内容、産業分類が完全には一致しておらず、厳密には相互に単純比較できないことを付記しておく。

(表1の補足) 移動理由調査のデータと国勢調査のデータの違い

	移動理由調査	平成27年国勢調査
実施者	盛岡市	総務省統計局
調査時点	平成20年10月～平成21年9月の間の転出時点	平成27年10月1日時点
集計対象者	転出届提出世帯のうち、主な原因者の年齢が15～24歳の者で、就職を理由として転出した者	平成22年10月1日時点で盛岡市に常住し、平成27年10月1日時点で盛岡市以外の国内に常住する就業している者(家事・通学のかたわら仕事をしている者を含む) →アルバイト学生、パート主婦も含まれる
設問内容	転出直後に就業予定の業種	平成27年10月1日時点で就業している業種 →転勤による転出者も含まれる
業種分類方法	調査票中に掲げる産業の選択肢(平成17年国勢調査時の産業分類)から回答者が選択	記載方法の説明を参考にして、回答者が自由記載し、集計者が内容を判断して分類 →ただし、平成17年国勢調査時から産業分類が変更されている

³ 本稿では百分率の小数第2位を四捨五入しており、合計は必ずしも100にならない。

⁴ 平成28年10月に盛岡市企画調整課が作成した「大学等の就職動向調査」報告書においても、専門学校就職担当者の学生相談等に基づく主観的な意見として「スキルアップなどを目指し首都圏へ就職した者もUターン願望は強い」との指摘が見られる。

⁵ ワークショップでは、「生活ガイドブック」をつくってはどうかとの意見があった。