

若者・女性が定着する北海道へ

国土交通省 企業等の東京一極集中に関する懇談会資料より

https://www.mlit.go.jp/kokudoseisaku/kokudoseisaku_tk3_000107.html

東京一極集中の要因等①

東京一極集中の現状

- 東京圏の人口は全国の約3割を占め、他国の首都圏と比較しても比率が高く、近年も上昇が続いている。
(新型コロナウイルスの影響で直近は緩和傾向)
- 東京圏への転入超過数の大半を10～20歳代の若者が占め、男女別では女性が男性を上回っている。

考えられる東京一極集中の要因

(1) 修学・就職等のために20代前後の層が東京に流入

① 大学の東京への偏在

- 大学の定員や学生は東京圏に集中しており、卒業後そのまま東京圏で就職する割合が高い。(イギリスやドイツでは首都圏以外の地域にも学生が分散)

② 企業の本社等の東京への集中

- 上場企業の本社は東京都が全国の半分強を占め、増加傾向にある(近畿圏の本社が減少)。外資系企業、ベンチャー企業も東京都に集中している。

③ 賃金の高さ

- 東京圏は地方に比べて一般労働者、短時間労働者ともに名目の所定内給与の水準が高い。

※支出も踏まえると、東京都の中間層の世帯が経済的に豊かとは言えない(p3参照)

(2) 魅力・利便性・自由度の高さ等を求めて東京に流入

① 東京の魅力等

- 修学や就職以外に、東京で暮らしたかった、地元や親元を離れたかったなどの理由で、東京に流入した人も多い。

② 生まれ育った地元の不便さや閉塞感(女性の方が感じる人が多い傾向)

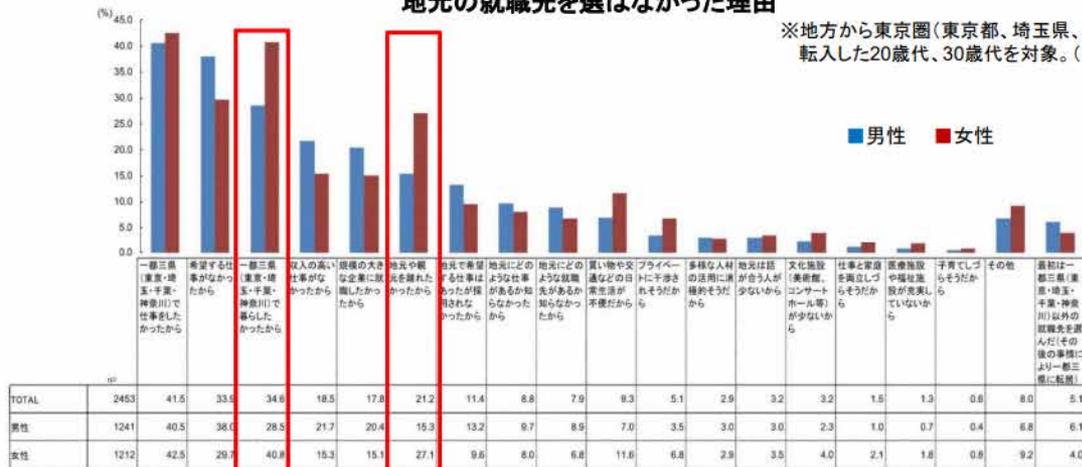
- 東京圏に流入した女性は男性に比べ、日常生活等の不便さ、娯楽施設等の少なさ、人間関係の閉塞感などを地元を離れた要因として挙げている。
- 東京圏に流入した女性はそれ以外の女性に比べ、地元には「夫は外で働き、女性は家庭を守るべき」という意識を持っている人が多いと感じている。

【就職先に地元ではなく東京を選んだ理由】

- 男女とも、「一都三県で仕事をしなかったから」、「希望する仕事があったから」、「一都三県で暮らしたかったから」と回答する割合が高かった。
- 女性では、「一都三県で暮らしたかったから」や「地元や親元を離れたかったから」と回答する割合が男性よりも高い。

地元の就職先を選ばなかった理由

※地方から東京圏(東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県)に転入した20歳代、30歳代を対象。(有効回答数: 2,453人)



【希望職種】

- 男性では、「専門・技術職(システム設計者、通信ネットワーク技術者等)」、「商品販売、営業職」、「専門・技術職(製造 技術開発等)」が多く希望されている。
- 女性では、「専門・技術職(保健師・看護師、社会福祉専門職等)」、「事務職(庶務、秘書等)」、「事務職(企画、マーケティング、広報等)」が多く希望されている。

<日本・イギリス・フランス・ドイツの18歳～65歳の男女を対象>

- 日本は欧州諸国に比べ、
 - ・ベンチャー企業での勤務や独立・起業に対する意識が低い。
 - ・リスクが少なく安定している職への意識が高い。
 - ・失職した際に再就職が困難という意識が高い。

⇒ **多様な働き方の中から希望する仕事を選択でき、失敗しても再チャレンジ可能な、働きがいや活力のある社会を構築していくことが必要**

- 地方圏から東京圏に移住した背景には男女差があり、女性は地元では「閉塞感があること」や「利便性が低いこと」を理由とする割合が男性より高い。

⇒ **特に地方圏において、「女性は家庭を守るべき」という意識からの脱却や、女性が働きやすい職場環境の構築が重要**

- 居住地選択に当たって、地震・水害リスクはあまり意識されていない。新型コロナ後の変化としては、「買い物の便利さ」、「衛生環境の良さ」、「人の混雑の少なさ」などが重視されるようになった。

⇒ **居住地選択等にあたり、災害や感染症のリスクが正確に把握できるよう、リスク情報の提供を適切に行う等の対応が必要**

- 完全テレワークが実現した場合、引っ越しを検討したいとする東京圏在住者は約4割。そのうち転居先として地方圏も含め検討するとしているのは地方圏出身者で約4割。

⇒ **テレワークが普及した場合、市民側では地方も含め引っ越しを検討するとしている人が一定数存在しており、企業側に人事制度等において柔軟な対応を求めていくことが必要**

北海道大学学生の就職状況



| | | 学部 | | | 修士 | | | 博士 | | |
|-------------------|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 |
| 就職者数 | | 527 | 341 | (868) | 922 | 360 | (1282) | 289 | 114 | (403) |
| | 道外・その他 | 367 | 201 | (568) | 789 | 302 | (1091) | 160 | 63 | (223) |
| | 道内 | 160 | 140 | (300) | 133 | 58 | (191) | 129 | 51 | (180) |
| 道内就職割合 (%) | | 30.4 | 41.1 | 34.6 | 14.4 | 16.1 | 14.9 | 44.6 | 44.7 | 44.7 |

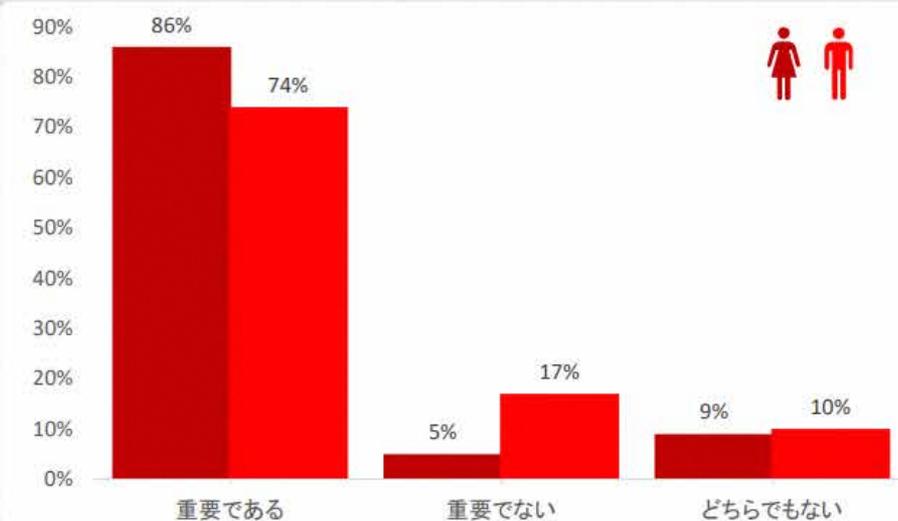
* 2021年度入学者の地域比率 北海道 **32.1%**

「ダイバーシティ2.0 一歩先の競争戦略へ」 (令和2年9月、経済産業省) より

- ミレニアル世代の人材は、就職先を選定する際に、企業の「多様性や受容性の方針」を重要視しており、特に女性はこの傾向が顕著。

ミレニアル世代に対する調査

問. 多様性・受容性の方針は就職先を決める上で重要か？



* ミレニアル世代
1980～1995年生まれ

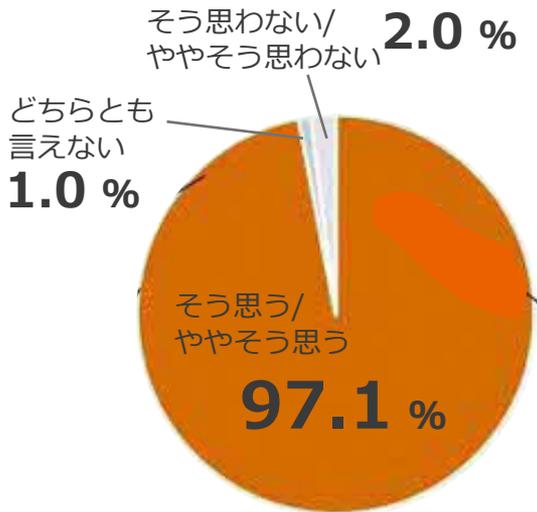
ミレニアル世代の人材を獲得するため、多様性・受容性の方針が注目されている

男性に比べて、女性は多様性・受容性の方針をより重視している傾向がある

(注記) 回答者：ミレニアル世代（1980年～1995年生まれ）の男性 1,349人、女性8,756人
(出所) PwC ミレニアル世代の女性：新たな時代の人材（2015年）

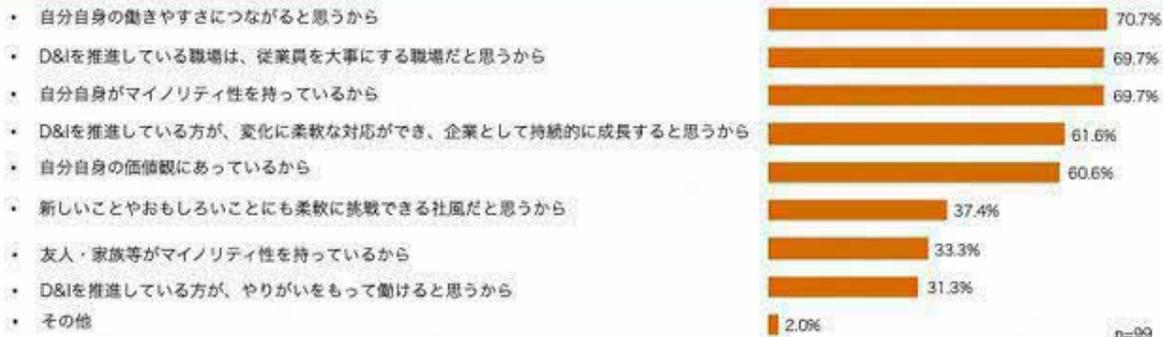
『Z世代のダイバーシティ&インクルージョンと就職・就労』（民間調査）より

職場においてダイバーシティ&インクルージョンが推進されていることは、職業を選択する際や、働き続ける上で重要な要素だと思いますか？



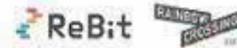
『Z世代のダイバーシティ&インクルージョンと就職・就労について』アンケート

Q. 上記答えの理由を教えてください（複数回答可）



職場のダイバーシティ&インクルージョン推進が、職場選択や働き続ける上で重要である理由の上位は、「自身の働きやすさにつながる」「従業員を大事にする職場だと思う」「自身もマイノリティ性をもっている」

※アンケート概要：＜回収期間＞9月16日～10月3日 ＜調査方法＞SNS等インターネットで募集
＜回答数＞121 ＜調査実施主体＞認知IPO法人ReBit



Z世代：1990年後半頃～2012年頃生まれ⇒**現在の大学生**

「キャリア観に変化あり」46.8%

キャリア観に変化があった理由の年代による違い

| | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 1 | リモートワークの導入など働き方の変化 | 所属する業界の先行き不安 | 所属する業界の先行き不安 | ライフスタイルが変わったため |
| 2 | 所属する業界の先行き不安 | ライフスタイルが変わったため | ライフスタイルが変わったため | 働き方を見直す内省の時間が増えたため |
| 3 | ライフスタイルが変わったため | 働き方を見直す内省の時間が増えたため | 所属する会社の先行き不安 | リモートワークの導入など働き方の変化 |
| 4 | 働き方を見直す内省の時間が増えたため | 所属する会社の先行き不安 | 働き方を見直す内省の時間が増えたため | 所属する業界の先行き不安 |
| 5 | 所属する会社の先行き不安 | リモートワークの導入など働き方の変化 | リモートワークの導入など働き方の変化 | 所属する会社の先行き不安 |

: 自分の生活スタイルや働き方の変化による理由

: 所属する業界や会社の変化による理由

キャリア観の変化の具体的な内容（複数回答）

1. 「ワークライフバランスを大切にしたい」（75.2%）
2. 「働く時間を短くしたい」（48.0%）
3. 「所属する会社に依存せず自分自身でキャリア形成する必要があると感じた」47.6%

アンケート実施日2021年10月4～5日

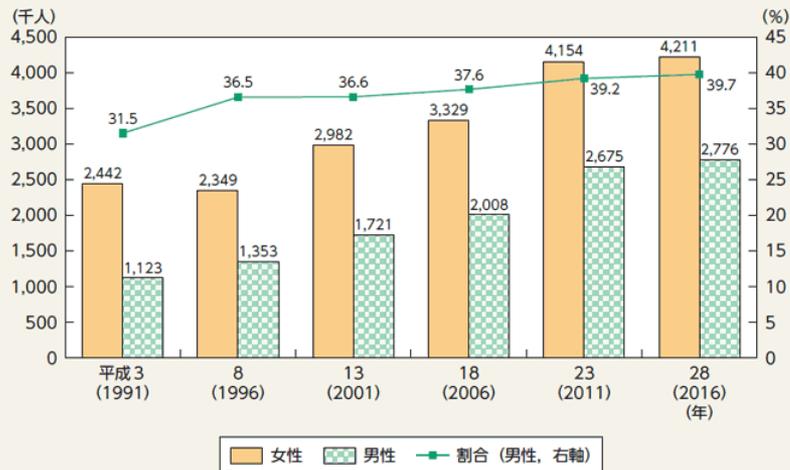
全国にいる20～59歳までのYahoo!JAPANユーザーを対象、有効回答5000人有効回答

回答者の男女比はおおむね6対4で、年代は40代が39%で最も多く、50代29%、30代22%、20代11%

ワークライフバランスは若者・女性のためだけではない

介護者数 男性：女性 = 4：6

I-特-23図 介護者数の推移 (男女別, 平成3 (1991) 年→平成28 (2016) 年)



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
 2. 当該調査における「介護」とは、日常生活における入浴・着がえ・トイレ・移動・食事などの際に、何らかの手助けをすることをいう。
 介護保険制度で要介護認定を受けていない人に対する介護も含み、一時的に病気などで寝ている人に対する介護は除く。
 普段の状態がはっきり決められない場合は、おおむね1年間に30日以上介護をしていれば「ふだん介護をしている」とする。

介護離職者数

介護離職者数の推移



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より大和総研作成

まとめ

❖ 女性活躍推進は複雑な課題

- 教育、社会通念、無意識バイアス、統計的差別

❖ 教育機関、企業、地域社会全体で取組必要

❖ ビジョンとのギャップから課題を定義

- 現状追認では変化は起こせない

❖ 長期的に粘り強く

- でも、今不公平にさらされている人を忘れない

男女共同参画社会（女性活躍推進）

