

# 鳥取県の人口減少への対応と政策

研究員 松本 縁

## 【要旨】

鳥取県では2007年に人口が60万人を割ったことで、人口減少問題が顕在化している。本稿は、鳥取県の人口減少の原因を把握し、これに対する地域の政策対応を提案したものである。

鳥取県の人口は1995年をピークに減少に転じている。減少し続ける出生数と若年者の県外への流出によるものである。近年、出生数が死亡数を下回っている状態で若年者の県外への流出が著しく、人口減少が加速的に進んでいる。地域に求められる人口減少への政策対応は出生数の増加策と若年者の人口流出抑制対策である。出生数の減少の大きな理由は、女性の社会進出にあると言われている。鳥取県は子育て時期の女性の就業率が高く、出生数の増加策を考えるうえでは、子育てに配慮した女性の就業環境が重視される。女性の意識調査をもとに検討した結果、求められる具体的な政策対応は、子育てに必要な時間が取得できる支援制度や子育てしながら働く女性の再就職支援制度の充実、配偶者の子育て支援制度の整備普及である。また、若年者の県外への流出は19～24歳を中心に見られ、県外への進学や就職によるものである。近年は県外への流出が続く一方で、流入の減少によって拍車がかかっている。このことは、特に、県外への進学者が県内に戻って就職しない傾向を示す。この背景には、全国的な傾向として、地方から東京都、大阪府などの求人数の増加している地域に吸収されていることがある。学生の意識に地元就職志向が見られたことから、就職による県外への流出者の増加は、県内企業の求人数の少なさが影響していると考えられる。県内企業の就職情報を提供する仕組みの充実など県内で就職しやすい支援体制を強化することが求められる。その一方で、雇用政策として既存企業・産業の育成による雇用創出が求められる。こうした雇用政策をはじめ鳥取県の人口減少への政策対応には企業や地域が一体となって取り組む必要がある。

## 1. はじめに

2007年に鳥取県は人口が60万人を割ったことで、地域の定住対策や企業誘致による雇用創出など人口増加策が強化されている<sup>1</sup>。鳥取県の人口減少の原因は、出生数が死亡数を

下回っていることと若年者の県外への流出である。近年は、後者によって人口減少が加速的に進んでいる。本稿は、こうした状況に対応して、これまでの調査研究<sup>2</sup>において考察した結果を集約し、政策対応を考察したもの

である。第2章では、人口減少の原因について統計指標を概観し、求められる政策対応の視点を述べる。第3章では、出生数の増加策を、第4章では、若年者の県外への流出抑制策についてそれぞれ実施した2つのアンケート調査の結果をもとに課題を整理し、具体的な政策対応を述べる。さらに、若年者の県外への流出が拡大していることから、その背景にある企業の若年者採用動向を確認した。最後に第5章で、人口減少への政策対応に企業と地域が一体となって取り組むことの重要性を提案する。

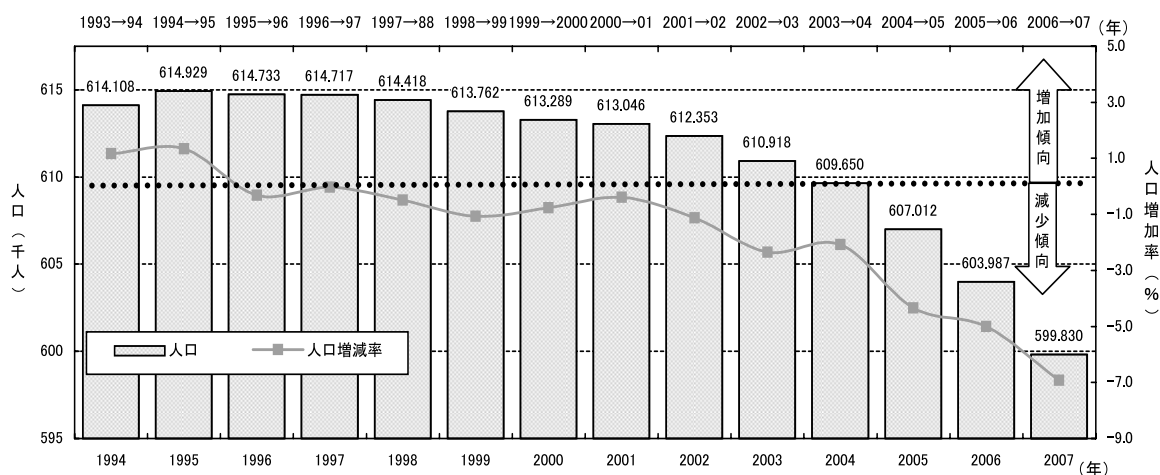
## 2. 鳥取県の人口

### 2.1 鳥取県の人口減少とその要因

図1は、近年の鳥取県の人口とその増減である。1995年をピークに減少に転じた人口は、その後も減少し続けている。一方、人口増加率はマイナス水準のまま低下し続け、人口減少が加速的に進んでいることがわかる。人口

を増減させる原因として出生数と死亡数による自然増減と県外への流出入人口による社会増減がある。鳥取県人口がピークであった1995年前後の傾向から、鳥取県の人口減少が自然増減と社会増減の影響をどのように受けてはじまったのかを確認してみる(図2)。折れ線グラフがプラスの水準であれば人口増加に寄与し、マイナスの水準であればその逆である。1995年以前の大まかな傾向として、自然増加率はプラス、社会増加率はマイナスの水準である。つまり、この時期に鳥取県の人口が増加していたのは社会減少を自然増加が補っていたためである。そして、1995年以降に自然増加率がマイナスの水準となり、社会減少を補えなくなったために人口減少に転じたのである。また、人口増加率が社会増加率の増減と同じ傾向を示している。つまり、社会増減が人口増減に大きく影響しているのである。近年は、自然増加率、社会増減率ともにマイナスであるために、人口増加率のマイナス幅

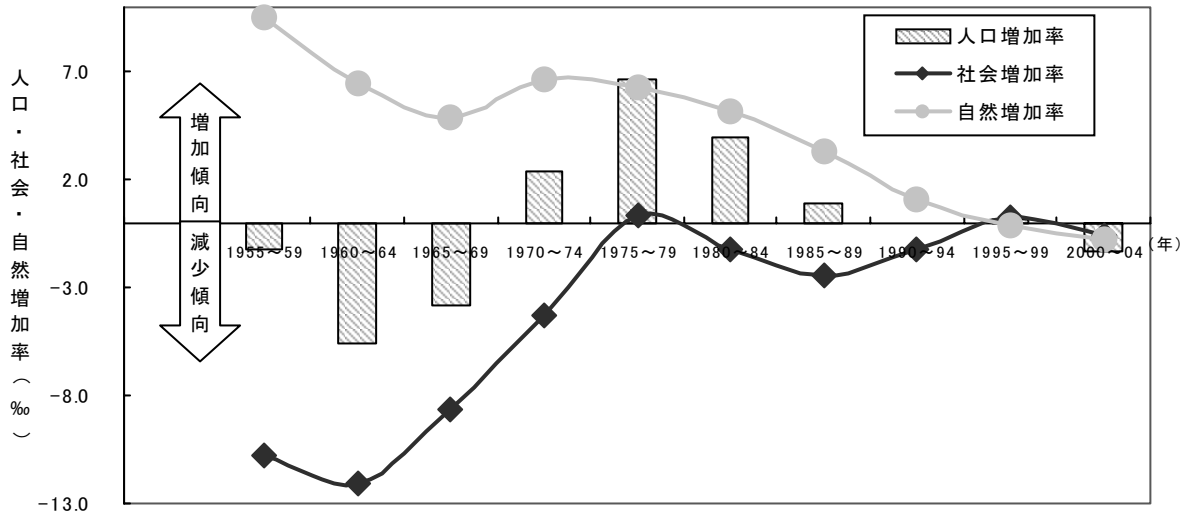
図1 鳥取県人口と人口増減率



出所：鳥取県統計課「鳥取県年齢別推計人口」より作成

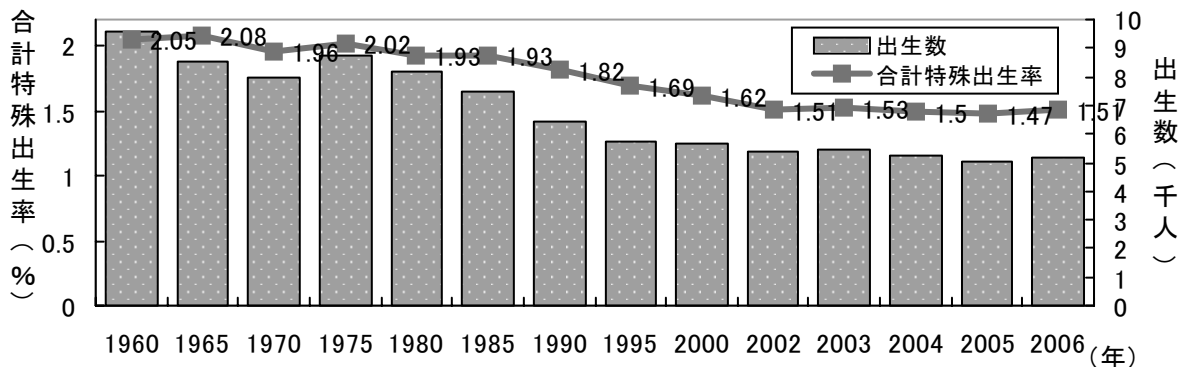
- 1 最近では、移住情報を一元化した「とっとり移住定住ポータルサイト」の開設や2008年1月に雇用増加を一つの目的として創設し企業誘致や県内企業の増設などの取り組む「企業立地推進本部」の設立がある。
- 2 TORCレポート「鳥取県の人口構成の特徴と傾向」(No.25)、「若年層定住地域への転換の可能性」(No.26)、「女性の就労と子育ての両立」(No.27)、「少子高齢化の人口減少に社会増が及ぼす影響」(No.28)、「鳥取県の若年者雇用の現状」(No.29)

図2 鳥取県の人口・社会・自然増加率の推移 (1955年～2004年の5年間の平均)



出所：鳥取県統計課『鳥取県人口移動調査』より作成

図3 鳥取県の合計特殊出生率と出生数



出所：厚生労働省『人口動態調査』と鳥取県統計課『鳥取県人口移動調査』より作成

が拡大している。今後もこの傾向が続くとすれば、2030年の鳥取県人口は約52万人まで減少すると推測される<sup>3</sup>。したがって、鳥取県の人口減少は歯止めがかからない状況である。そのため、何らかの人口増加対応策が求められる。以下では、取り組むべき対応の視点を考察するために、自然増減と社会増減の状況について詳しく確

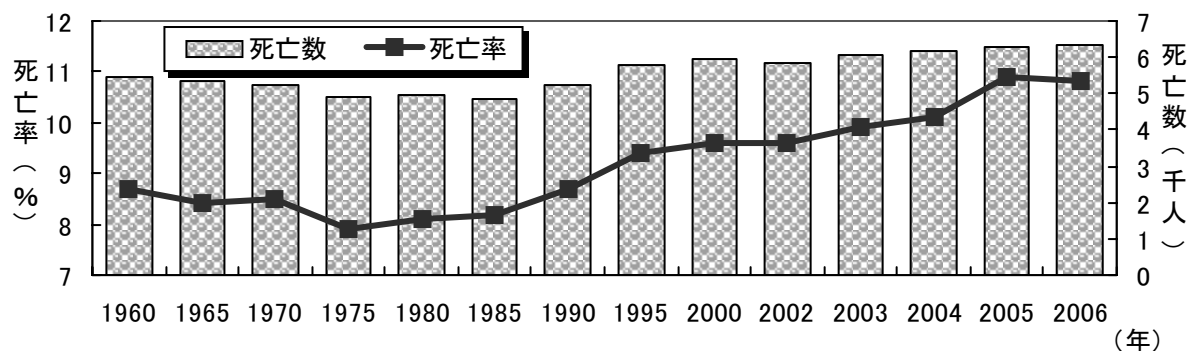
認していく。

## 2.2 自然増減

自然増減を決める出生数と死亡数を確認する。鳥取県の出生率は1975年の2.02から低下しはじめ2006年は1.51である(図3)。人口を一定の規模で保つとされる出生率の水準(人口置き換え水準)は2.08であると言われてい

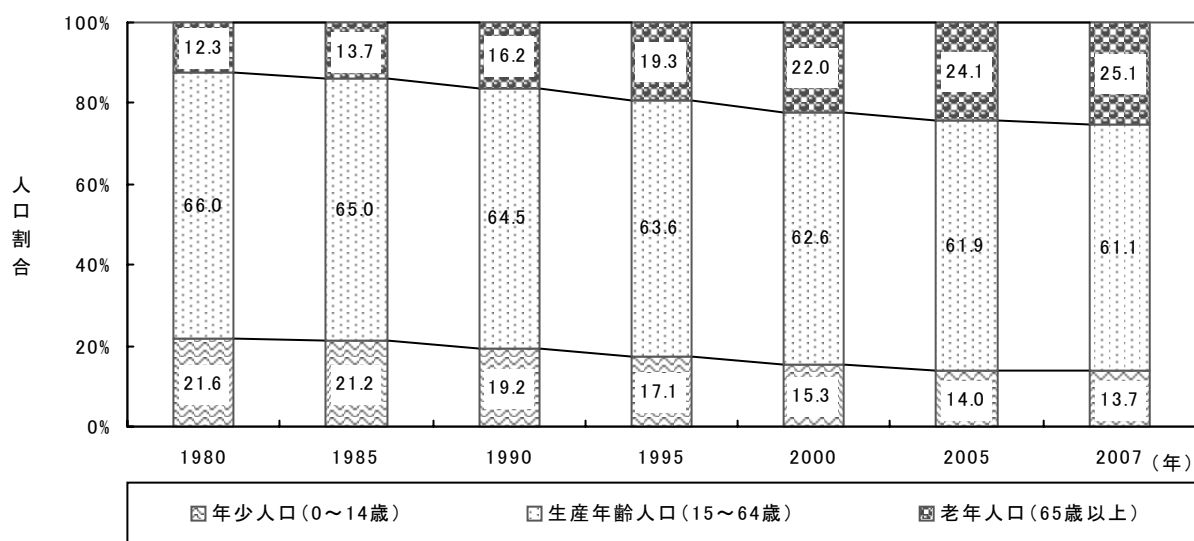
3 TORCレポート『少子高齢化の人口減少に社会増が及ぼす影響』No.28《参考資料》付表1参照。

図4 鳥取県の死亡率と死亡数



出所：図3と同じ。

図5 鳥取県の年齢別 (3区分) 人口割合 (1980~2005年)



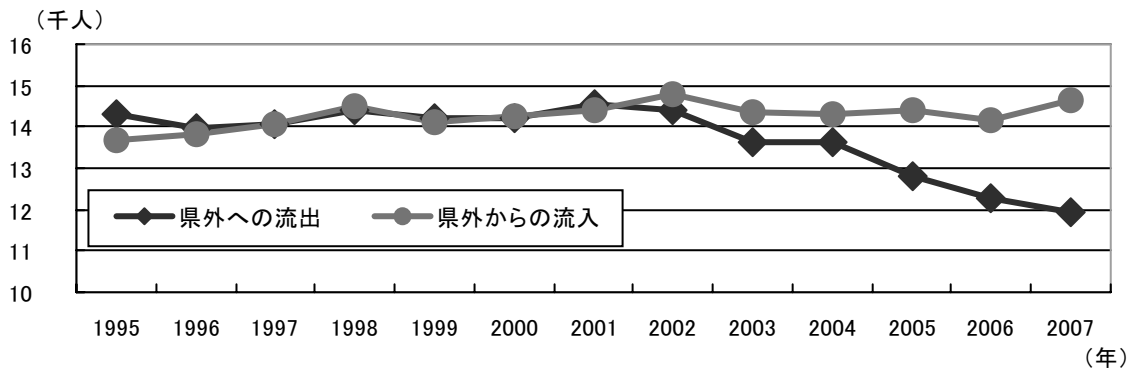
出所：図1と同じ。

る。鳥取県の出生率は30年以上この水準を下回っている。出生数は自然減少に転じた1995年からほぼ横這いで推移している。これに対して、死亡数には1975年から85年に一時的に少ない時期があるが、上昇傾向である(図4)。死亡数の一時的な減少は平均寿命の伸長による。出生数の増加が見られないなか自然増加していたのは、平均寿命の伸長によって死亡数がそれを上回らなかったことによる。しかし、その後は平均寿命の伸長が鈍化し、近年、出生数は横這いである。一方で死亡数の増加によって自然減少が拡大している。

この背景には、出生数の減少と平均寿命の

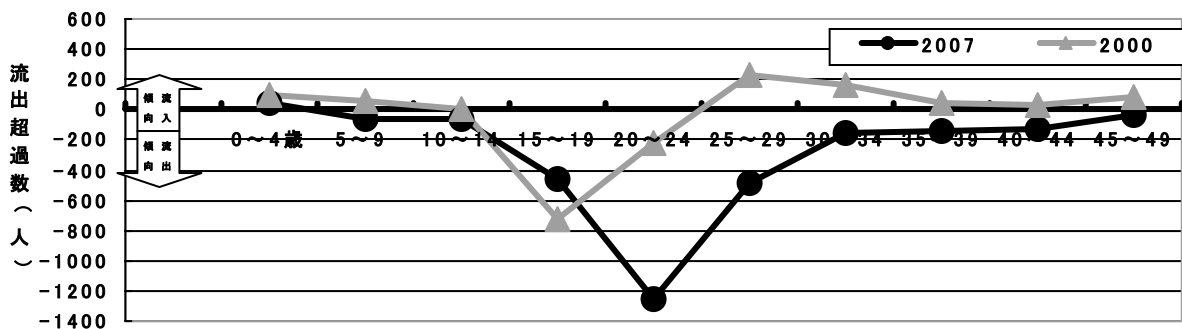
伸長とともに少子高齢化が進展していることがある。鳥取県の少子高齢化の状況を鳥取県の年齢別の人口構成を確認してみよう(図5)。14歳以下の割合(年少人口割合)は、1980年は21.6%であったが、2007年に13.7%と大きく低下している。これに対して、65歳以上の割合(老年人口割合)は、同じ期間12.3%が25.1%に増加している。一方、15~64歳の割合(生産年齢人口)の減少は少子化の影響を受けるが、県外への流出によるものである。これは、高齢化を一層進展させている。

図6 鳥取県の社会増減（県外流出入状況）（1995～2007年）



出所：図2と同じ。

図7 2000年と2007年の流出超過数（流入 - 流出）



出所：図2と同じ。

### 2.3 社会増減

2002年以降、鳥取県の社会減少は流出に対して流入者が少ないために拡大している（図6）。どの年齢層による社会減少なのかを詳しく見るために年齢別の流出入の状況で確認してみる（図7）。グラフは流入者が流出者より少ないとマイナスの水準となる。鳥取県の社会減少は15～24歳の年齢層を中心としてマイナスの幅が大きい。これは、進学や就職を契機とする移動によるものである。また、2000年と比較して2007年はマイナスの幅が大きく、流出者が高年齢化している。この背景は、県外への進学や就職の増加に加え<sup>4</sup>20代後半から30代後半の世代<sup>5</sup>の転勤や転職の増加が考

えられる。後者の場合は、流出後に県内に戻る可能性が低いだけでなく、世帯での移動者が多くなるため社会減少に拍車がかかることになる。5～9歳で流出者数が増加しているのは、こうした親の転勤等にもなうものと考えられる。これは同時に、出産に関わる年齢層の減少にもつながる。

### 2.4 人口減少への政策対応の視点

一般に、人口増加への対応として、出生数の増加は効果的である。しかし、鳥取県のように出生によって増加した人口が、その後の年齢層で減少している状況ならば、人口増加は見込めない。さらに、若年者の社会減少の

4 詳細は、第4章の高校新卒者の進路状況を参照。

5 これは、バブル崩壊後の就職が厳しかった時期（就職氷河期）に就職活動を行った世代（概ね1970年代から1980年代初頭生まれ）である。そのため、希望の就職先でないことが転職に影響している可能性がある。

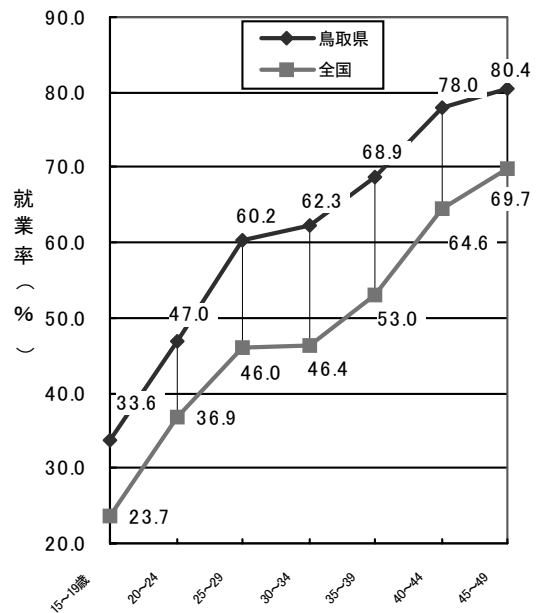
拡大が少子高齢化を一段と進展させている。したがって、人口減少へ政策対応の視点として、出生数の減少と若年者の県外への就職による流出の2つを抑制することを同時に重視すべきである。前者は女性の社会進出による影響が大きいと言われている。そのため、次章で、働く女性の子育て支援制度が充実すれば女性の出産機会が増え、より多くの子どもを持つ可能性を高めるといった視点から、子育てと仕事に関する女性の意識をもとに対応を検討してみたい。また、後者には、若年者が県内で就職する地域となることが求められる。そこで、第4章で、高校生、大学生などのこれから就職時期を迎える若年者の意識をもとに対応を検討する<sup>6</sup>。

### 3. 女性の就業と子育て

#### 3.1 女性の年齢別就業率

女性の意識を見て行く前に、鳥取県の子育て時期の女性の就業について、統計指標で確認しておく。図8は鳥取県と全国の年齢別の有配偶者<sup>7</sup>女性の就業率である。これを見ると、どの年齢層においても鳥取県は全国より高い。また、鳥取県で最も出産している年齢層は25～34歳である<sup>8</sup>。このことから多くの女性は働きながら子どもを産み育てている。雇用形態を男女別で比較すると(図9)、女性には正規の職員・従業員が少なく、パートが多い。さらに、女性は25～44歳に正規の職員・従業員の割合が少なくなり、逆にパートの割合が増加する。こうした変化は男性には見られない。つまり、女性は、出産、子育てなど

図8 有配偶者女性年齢別就業率



出所：総務省「就業構造基本調査」より作成

に合わせて雇用形態を変化させているのである。このことから、女性の就業と子育ての関わりが深さがうかがわれる。

#### 3.2 子育てしながら働く女性の意識

女性は子育てしながら働くことをどのように考え、子どもを持ちたいと希望するためにはどのような子育て支援、就業環境を必要としているのかその意識から把握し、課題を見つけ対応を検討したい。

検討にあたっては、鳥取市内小学校の1～3年生の子育てをしている女性の意識調査の結果を取り上げることとする<sup>9</sup>。意識調査の結果を整理し、子育てしながら働く女性が求める子育て支援、就業環境は次の3つに集約できる。

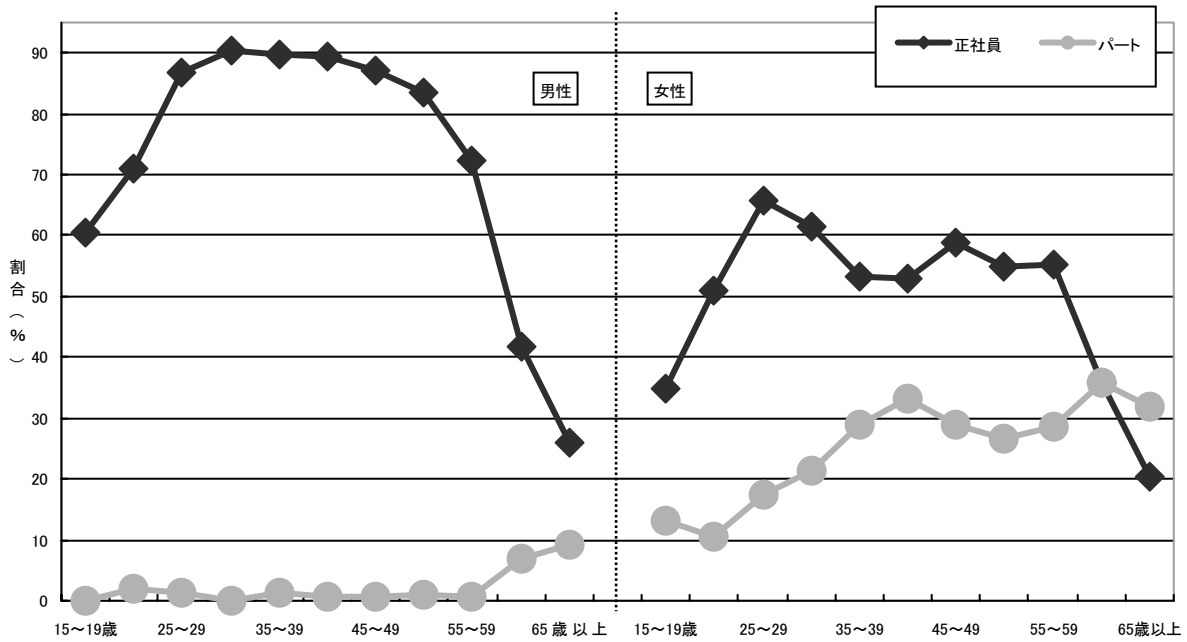
6 県外へ流出している年齢の高年齢化が少子化を進展させている可能性がうかがわれた。そのため、高校・大学等新卒者だけでなく若年者の定住化への政策対応の重要性も高まっている。今後の課題としたい。

7 有配偶者とは届出の有無に関係なく、現在、夫のある者である。

8 国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集2008』の都道府県女子の年齢(5歳階級)別出生率による。

9 なお、ここで取り上げた子育てと仕事に関する意識調査の詳細な結果は、当財団ホームページ「女性の就労と子育ての両立」TORCレポートNo.27で整理しているので、本章では必要最小限の内容にとどめる。なお、意識調査の結果の図表については、文末脚注として掲載している。

図9 正社員とパート（雇用者全体に占める割合）



出所：図8と同じ。

働きながら子育てに必要な時間が取得できる支援制度  
再就職支援制度の充実  
配偶者の子育て支援制度の整備普及  
こうした支援制度の必要性を以下で詳しく整理していく。

**働きながら子育てに必要な時間が取得できる支援制度**

女性が子育てしながら仕事をするうえで問題としているのは「子育てを重視できないこと」である（図10）。希望の働き方として、正社員は「子育てと仕事の両立」、パート・アルバイト等は「子育て優先」と雇用形態で傾向が異なる（図11）。これは、パート・アルバイト等の雇用形態であることが、正社員よりも子育てに関わる時間が多いと考え、希望していると推測される。一方、正社員は他の雇用形態と比べると、「配偶者以外の家族への依存が大きい」ことを問題としている<sup>10</sup>（図12）。つまり、家族に依存できることで、

図10 子育てと仕事をするうえでの問題点  
n=317 (MA)

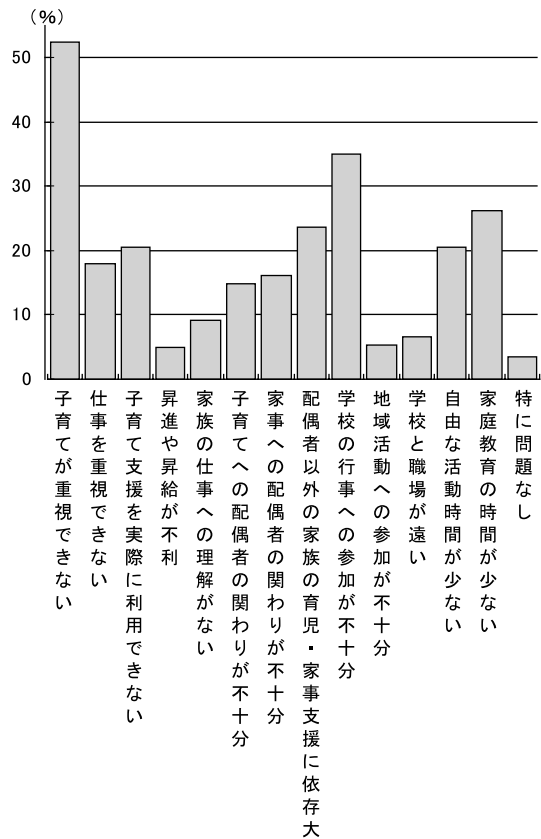


図11 希望の働き方×雇用形態 n=151

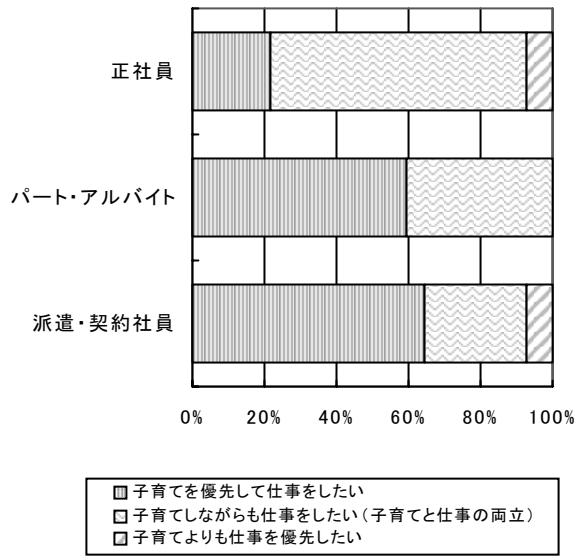


図12 就業形態×家族との関わり n=150

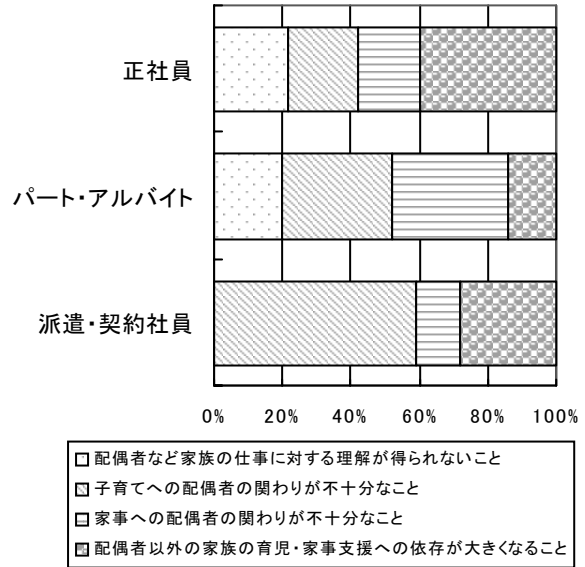
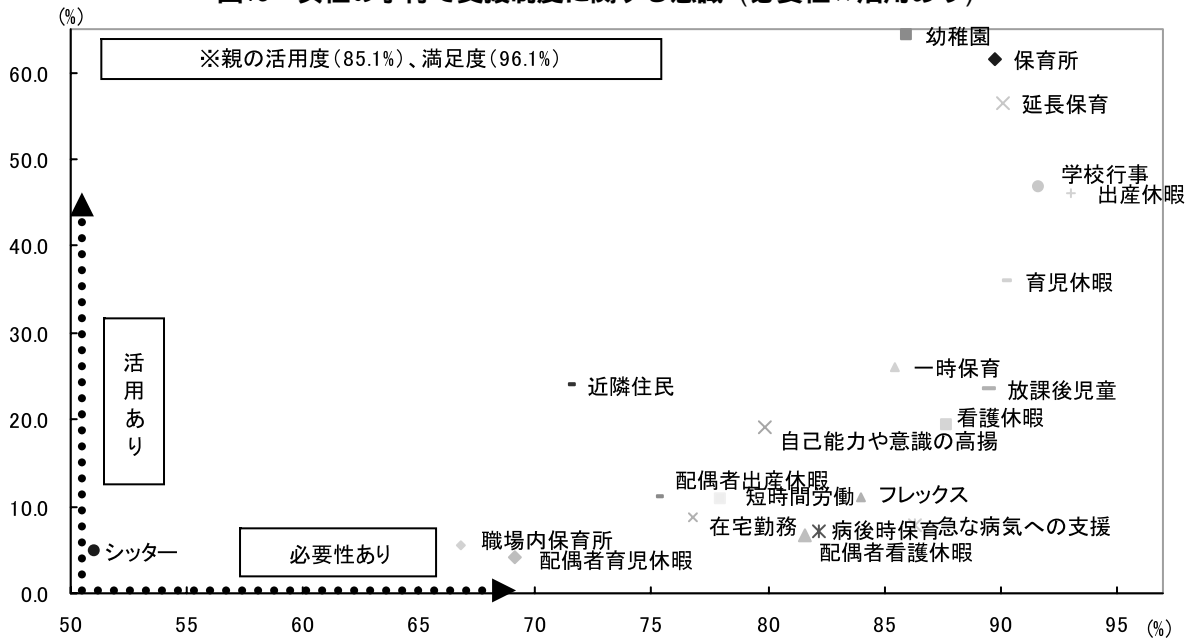


図13 女性の子育て支援制度に関する意識 (必要性×活用あり)



子育てと仕事を両立できる反面、子育てに関わる時間が持てないことを問題視しているのである。

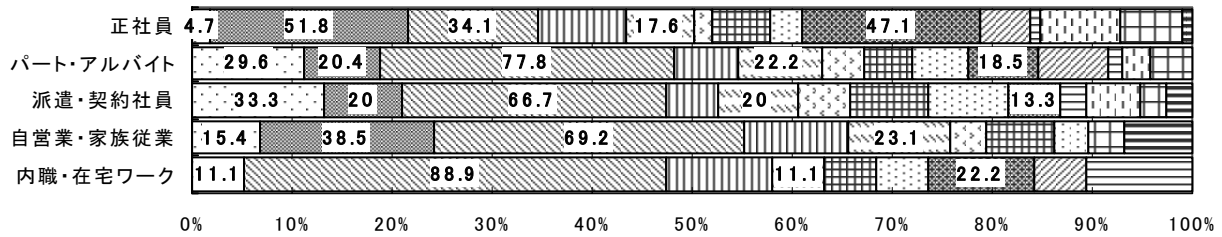
このように、女性が子育てしながら働くうえで解決すべき問題は、子育てに時間を費や

せないことである。この意識調査の回答者が小学生の母親であることから「学校行事への参加が不十分」、「家庭での教育時間の不足」、「配偶者以外の育児や家事への依存の大きさ」などが「子育てが重視できない」とする具体

10 正社員が子育てを配偶者以外の家族に依存していることを問題としていることが子どもを希望する意識を制約している可能性がうかがわれる結果である。対家人数が少ないため注意が必要であるが、前述の今後の子どもの希望について、正社員については配偶者以外の家族の同居者がいないほど子どもを希望する割合が高くなっている。



図14 仕事をしている理由×雇用形態 n=185



- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 子育てが落ち着いた                    | <input checked="" type="checkbox"/> 主たる生計の維持       |
| <input checked="" type="checkbox"/> 家計の補助             | <input type="checkbox"/> より経済的に豊かな生活を楽しみたい         |
| <input type="checkbox"/> 仕事にやりがいがある                   | <input type="checkbox"/> 専業主婦(夫)が自分に適していない         |
| <input checked="" type="checkbox"/> 自分の視野を広げ成長する      | <input type="checkbox"/> 友人、仲間を得られる                |
| <input checked="" type="checkbox"/> 一度仕事を辞めると良い就職先がない | <input checked="" type="checkbox"/> 職種や労働条件に満足している |
| <input type="checkbox"/> 配偶者の育児・家事への関わりが十分ある          | <input type="checkbox"/> 配偶者以外の家族から育児・家事の支援が十分ある   |
| <input type="checkbox"/> 仕事をするのは当然                    | <input type="checkbox"/> その他                       |

的な理由と考えられる。また、子育てに関わる時間の取得を支援する「出産休暇」、「育児休暇」、「学校行事に参加するための休暇」の必要性と活用度が高い(図13)。一方、工夫によって、子育てに関わる時間を取得できる制度である「フレックス」の活用度が低い。子どもの成長に適応した子育てに関わる時間を取得できる支援制度の充実とともに柔軟性の高い勤務時間の普及が求められる。

### 再就職支援制度

こうした子育てに配慮した支援制度の充実とともに子育てしながら働こうとする女性の再就職支援体制の充実が求められる。なぜなら、「子育てを重視できない」といった問題を抱えながらも「家計の補助」など、主に経済的な理由から働いているためである(図14)。このことは、子育てに経済的な負担が大きいことの表れと考えられる。そのため女性の希望する給料などの労働条件の就職先が見つかりやすくなることは、子どもを持つことの経済的な負担が軽減され、今後子どもを希望することが期待される。しかし、正社員や仕事

を辞めたことを後悔している離職者(無職を含む)に「一度仕事を辞めると良い就職先がない」など再就職への困難さが見られることは問題となる(図15)。この問題に対応するためには、子育てしながら働きたいとする女性が再就職を支援する研修制度や採用情報の提供など支援体制の充実が求められる。

それとともに、統計指標でも確認できたが、子育て時期の女性には、正社員を離職し、パート・アルバイトなどで再就職する傾向が見られた。この離職は、結婚、出産、子育てなどを主な理由としている。こうした雇用形態の変化には、女性の希望もあろうが、その判断には出産休暇や育児休暇など子育て支援制度を活用しても子育てを優先できない、または休暇制度を取得できる職場環境になかったなどの理由が考えられる(図16)。女性に辞めた職場への再就職を希望する傾向が見られることは、新たな仕事をはじめると再就職による負担が少ない働き慣れた職場に復帰できる再雇用制度が求められている。

図15 仕事を辞めなかったほうが良かった理由

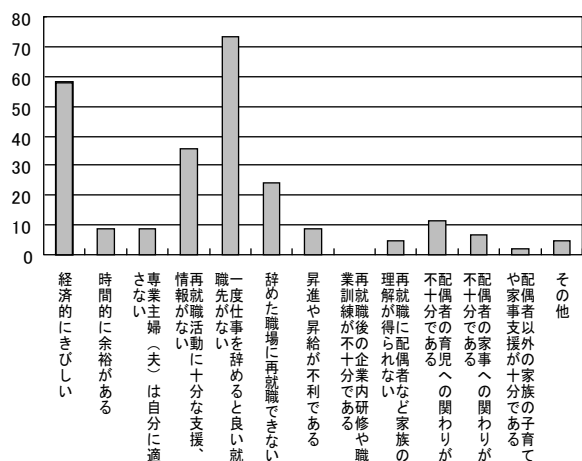
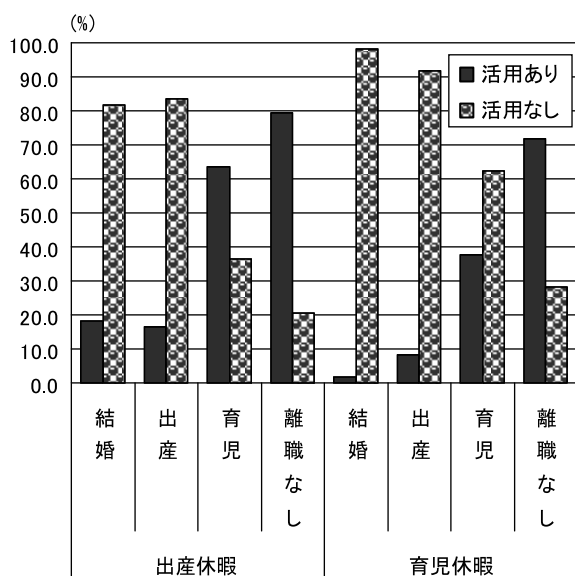


図16 離職理由×出産休暇・育児休暇活用状況  
産休 n=215 育休 n=210



### 配偶者の子育て支援制度の整備普及

鳥取県は夫婦共働き世帯が多いため<sup>11</sup>、家庭における配偶者との子育て・家事などの役割分担も重要となる。図10から、仕事をしな

から働く女性の家庭における問題として、「配偶者の子育てへの関わりが不十分<sup>12</sup>」と「配偶者以外の家族への依存」が相対的に多くなっている。子育て支援として「親」の必要性や活用度が高いのは、女性が家庭における子育て・家事などの役割の一部を「配偶者」よりも「親」に頼っているのである。一方で、「幼稚園」、「保育所」、「延長保育」などの必要性や活用度も高い。したがって、こうした支援制度と親の支援を組み合わせていると考えられる。これに対して、「配偶者出産休暇」、「育児休暇」など、配偶者が子育てに関わるための休暇についてはその必要性や活用度ともに低い。これは、女性が家庭における配偶者との子育てへの役割分担を問題としながらも、こうした支援制度を必要としていないことになる。これには、配偶者の子育て支援制度が普及していない、または支援制度があっても取得できない就業環境であるなどの問題が考えられる。この問題に対応するためには、配偶者の子育て支援制度の整備と普及が求められる<sup>13</sup>。

以上、子育てに配慮した女性の就業環境に求められる支援制度の必要性について整理した。職場と家庭の両方で子育て支援制度と同時に充実することが効果的であろう。

## 4. 若年者の県外流出の抑制

ここからは、鳥取県の人口減少への影響が大きい若年者の県外への流出を抑制するための政策対応について検討していく。

11 「平成19年版統計で見た鳥取県」（鳥取県企画部統計課）によると鳥取県の共働き世帯は都道府県順位で第5位（2000年）である。なお、この意識調査の結果も同様の傾向である。世帯と個人の年収に関する設問の回答から推測すると回答者の多くが共働き世帯であった。

12 このアンケートは普段最も子育てをしている者を対象に実施したところ、母親が回答者の約8割を占めた。そのうち約8割が就業者である。このことから、働きながら家庭において主に子育てを担っているのが女性であることがわかる。

13 このことは、無職の女性の子育て支援制度としても求められる。

#### 4.1 新規学卒者の進路状況

##### 【高校新卒者】

意識調査の結果を見る前に、最近の鳥取県内高校新卒者の進路状況を確認しておく。県内高校新卒者の進路として、大学等への進学率は上昇傾向である。進学地域を見ると、2006年5月時点で県内高校を出身校とする学生の約8割<sup>14</sup>が県外にある大学（短期大学含む）に入学している。これに対して、就職は従来から県外よりも県内での就職率が高い。しかし、県外での就職率が2004年に11.9%であったが2006年には20.8%にまで上昇している<sup>15</sup>。このように、鳥取県では県内高校新卒者の進学や就職による県外への流出が拡大している。

##### 【大学新卒者】

鳥取県内大学新卒者の進路状況は、高校新卒者のような統計データがないためアンケー

ト調査の結果を集約してみたい。表1は、県内大学生の希望の進路地域を出身地域別で整理したものである。これによると、県内大学等新卒者の進路は、県内、県外の出身地を問わず、就職約93.2%、進学は約5.5%となっている。大まかな傾向として、県内出身者については卒業後もそのまま残って県内で就職する可能性が高く、県外出身者には低いと言える。さらに詳しく、県内大学等新卒者のうち、県内出身者が県外に流出して就職することと県外出身者が県内に残って就職する状況について見てみよう。県内出身者の県外就職希望率は19.0%であるのに対し、県外出身者の県内就職希望率は4.8%と低くなっている。この割合の差から、鳥取県出身の大学新卒者が県外での就職によって流出していることがわかる。県内・県外就職希望者別に、就職内定状況<sup>16</sup>を見ると、県内就職希望者の内定率が73.0%であるのに対して、県外は88.6%と高い。県内就職希望者の就職内定率が低いことには、県内企業の求人数が少ないなどの事情によるものであれば、県外大学新卒者が県内に戻って就職することも困難な状況となる。企業の求人数と就職率の関係は後述するが、全国的な傾向として、企業の求人数が多い地域に学生が就職している現状がある。

表1 県内大学生の出身地域と希望の進路状況

単位(%)

項目		出身地域	
		鳥取県	鳥取県外
大学名	鳥取大学	55.1	44.9
	鳥取短期大学		
	鳥取環境大学		
就職志希望率	地域別	鳥取県	4.8
		鳥取県外	90.4
進学希望率	地域別	鳥取県	1.0
		鳥取県外	3.8
就職・進学希望率	地域別	鳥取県	5.8
		鳥取県外	94.2

全学生数234人である。  
 全体の進路は、就職率93.2%、進学率5.5%、その他1.3%である。（その他を除く。）

#### 4.2 若年者の進路に関する意識

新規学卒者がどのような判断で進路を決定しているのかを、鳥取県は就職先の地域として選択される可能性があるだろうか。学生は就職にどのように取り組み、どんな課題を抱えているのかを整理し、県内就職を促

14 2006年の文部科学省『学校基本調査』による。以下同節のデータも同じ。なお、進学者数の実数では、進学者2,675人のうち県内大学（短大を含む。）599人、県外大学2,076人である。

15 就職者数の実数では、2005-06年、県内 1,297人、1,193人、県外 249人、314人である。

16 鳥取労働局発表（平成20年2月15日）『平成20年3月新規大学等新卒者の就職・就職状況について』による。なお、データは2008年1月末現在のものとなっている。

進するうえでどのような対策が必要なのかを検討してみたい。検討に当たっては、今後就職時期を迎える学生を対象に実施した2種類のアンケート調査の結果を取り上げることとする<sup>17</sup>。なお、このアンケート調査は県内在学の高校生・大学生と県内就職を希望する学生の就職活動の場であるとして就職フェアの参加者を対象に実施したものである。

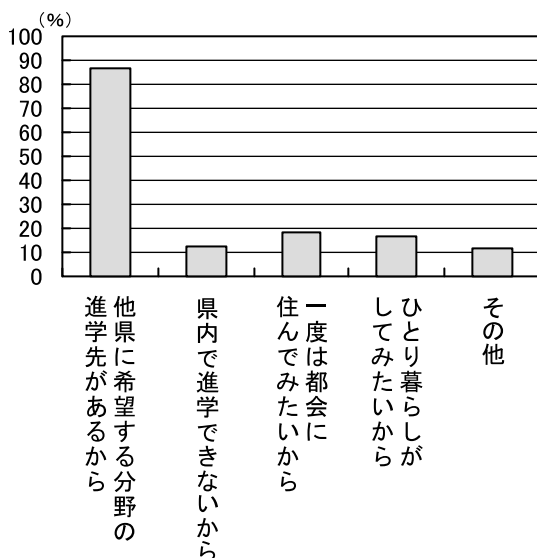
#### 4.2.1 学生の希望進路地域

鳥取県は就職先の地域として選択される可能性があるだろうか。

##### 【進学希望者】

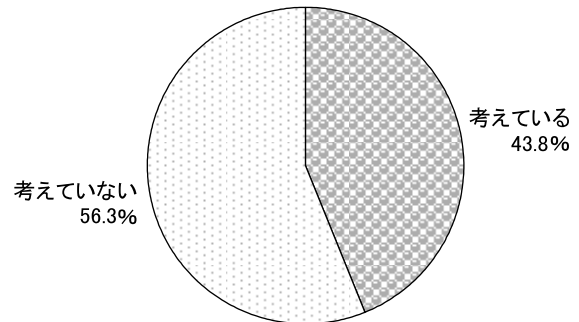
進学希望者の県外への進路選択の理由は、「希望する分野の進学先がある」が多い(図17)。つまり、希望の分野で専門的な知識を身につけるために進学先を決めている。そのため、進路地域に鳥取県が選ばれる可能性は低くなる。しかし、問題は彼らが卒業後に就職地域として鳥取県を選択するのかである。

図17 県外での進学希望理由 n=115



なぜなら、彼らが県内に戻って就職すれば一時的な人口流失であり、結果的には人口は減少しない。そのため県外進学者の約半数が卒業後に鳥取県での就職を視野に入れている(図18)ことは、鳥取県を選択することへの期待が高まる。

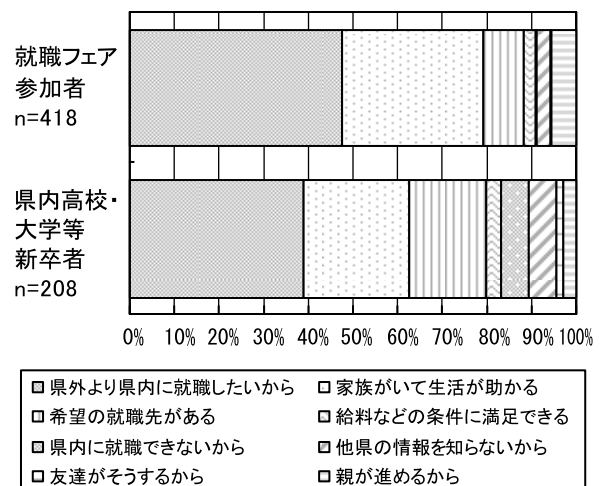
図18 卒業後の県内就職の可能性 n=112



##### 【就職希望者】

鳥取県での就職を希望する理由は、「県内に就職したいから」「家族がいて生活が助かる」である(図19)。つまり、県内での就職希望者は県外で就職して自活するよりも住み慣れた地域で面倒を見てくれる親の近くで生

図19 鳥取県で就職希望理由



17 なお、ここで取り上げた「進学や就職に関するアンケート調査」、「鳥取県での就職に関するアンケート調査」の詳細な結果は、当財団ホームページTORCレポートNo.26及びNo.29で整理しているので、本章では必要最小限の内容にとどめる。

活することを望んでいると考えられる。これに対して、県外での就職を希望する理由は(図20)、「希望の職種の就職先があるから」と本人の希望によるものである。このことが、県内企業の求人数が少ないためであるならば、県外での就職希望者に「県内に就職できない」ことを理由としているのは、県内での就職の困難さからであると言える。これは学生は県外で就職しながらも、出身地域の求人情報を入手したいとする傾向が見られることからもうかがわれる。これらは、たとえ、県外で就

図20 鳥取県外での就職理由

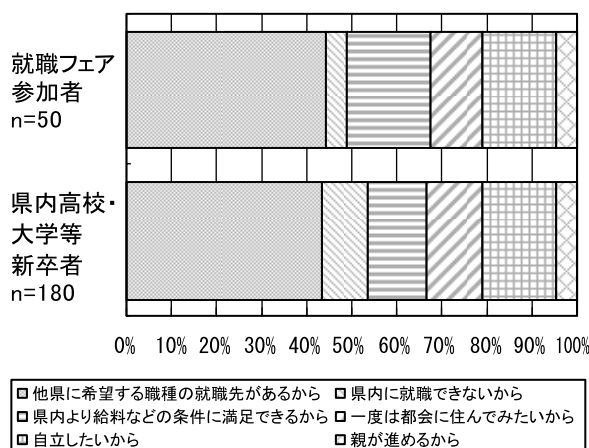
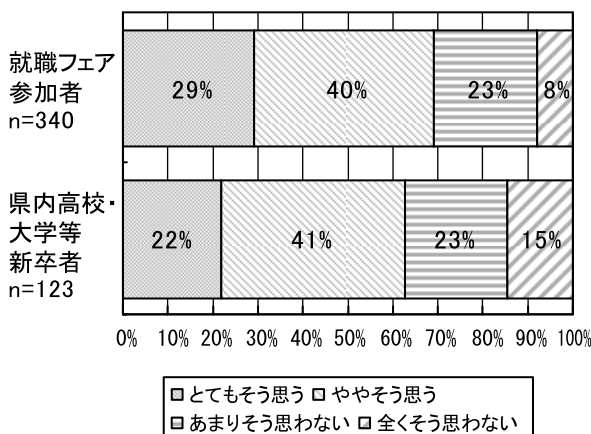


図21 鳥取県外で就職しても県内の就職情報を取得したいかどうか



職していても、機会があれば鳥取県に戻って就職したいとする意識の表れと考えられる(図21)。

以上から、高校・大学新卒者ともに鳥取県が就職先として選択されることの可能性があると言えよう。そのためにも求められる就職支援について次に見てみよう。

#### 4.2.2 求められる就職支援

学生の就職にどのように取り組み、どんな課題を抱えているのかを整理し、求められる就職支援について、述べる。

学生の就職情報の取得方法は、「インターネット」である(図22)。インターネットは自由に情報を検索することができるなど利便性の高さで活用されていると考えられる。一方、就職フェア参加者が活用したい就職支援(図23)としては、「合同就職説明会」が最も多くなっている。これは、就職先の企業について、職場の雰囲気や仕事の内容など知りたい情報を企業の担当者から直接に聞くことができる場である。一方、県内での就職を希望する理由に「希望の職種の就職先がある」とする割合が県外より少なく、また、多くの学生が「鳥取県は県外と比べて就職先が少ない」と考えている(図24)。したがって、住み慣れた地元で就職したいとしながらも、県内には就職先が少なく、希望する職種に就職できないことを前提に就職に取り組んでいる。この意識は、県内での就職に取り組む意欲の低下や希望する職種へのスムーズな就職の妨げになる<sup>18</sup>ことが懸念される。

学生に地元就職志向が見られることは、鳥取県内の企業情報の内容や提供方法が重要と

18 (独) 労働政策研究・研修機構が実施した『ハローワーク来所者の休職行動に関する調査』(調査シリーズNo.39)の結果では、年齢別の離職の理由で30歳以下の若い年齢層ほど「キャリアアップや給料などの労働条件」に対する不満とする回答率が高くなっている。そのため、十分な情報を得られないで就職することは、離職者を増加させるとともに転職による県外流出が増加する可能性も懸念される。

図22 就職情報取得方法 n=796

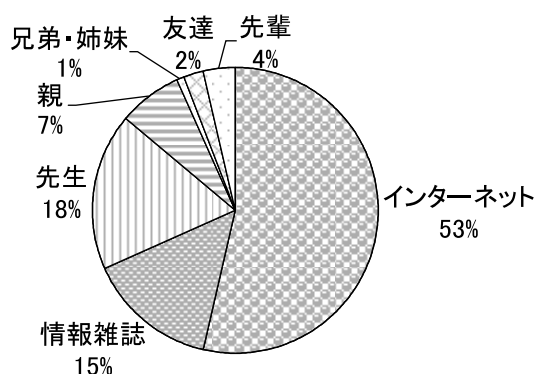


図23 活用したい就職支援 n=413

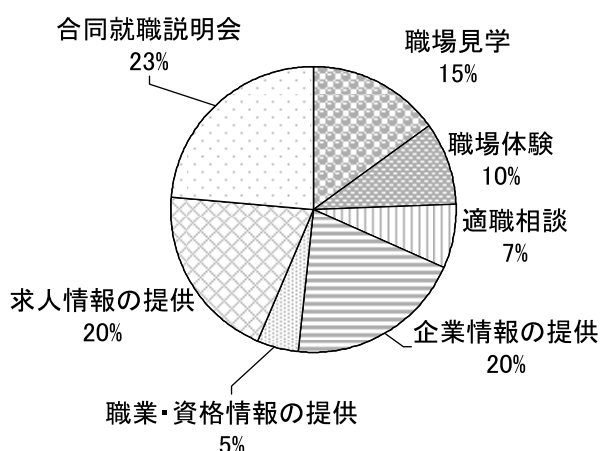
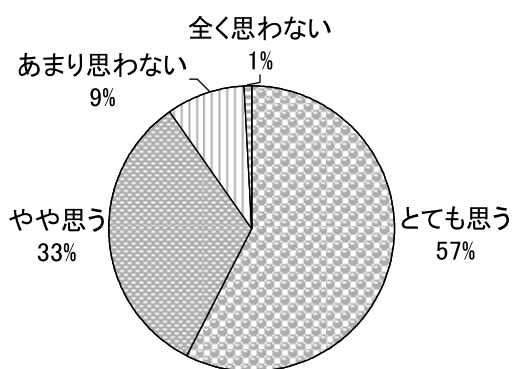


図24 他県より就職先が少ない n=825



なる。そのためにも、学生が多種多様な手段や方法で必要な就職情報が取得できる仕組みの充実が求められる。この場合に、県外在学生と県内在学生が就職活動の条件が異なるこ

とに着目したい。これは、県外在学生は、ハローワーク（若者仕事ぶらざ）の利用など直接的な就職支援を得る機会が少ないといったことである。インターネットで就職情報を得ることでこうした条件を補完していると考えられる。インターネットから知りたい情報を得るためには、情報量、見やすさなどの影響もあろうが、情報検索技術といった個人の努力によるところが大きい。そのため、情報管理の一元化など検索しやすいシステムづくりが求められる。それとともに、学生が必要とする情報を効率的に把握し、内容を適応させることが重要となる。例えば、就職フェアなどで学生と企業とのやりとりを情報として掲載することは、情報の充実とともに直接的な就職機会の不足を補うことに繋がると思われる。

鳥取県はこうした対応によって高校・大学新卒者の県内就職が促進ができると思われる。そのためにも活用しやすい就職支援の充実求められる。

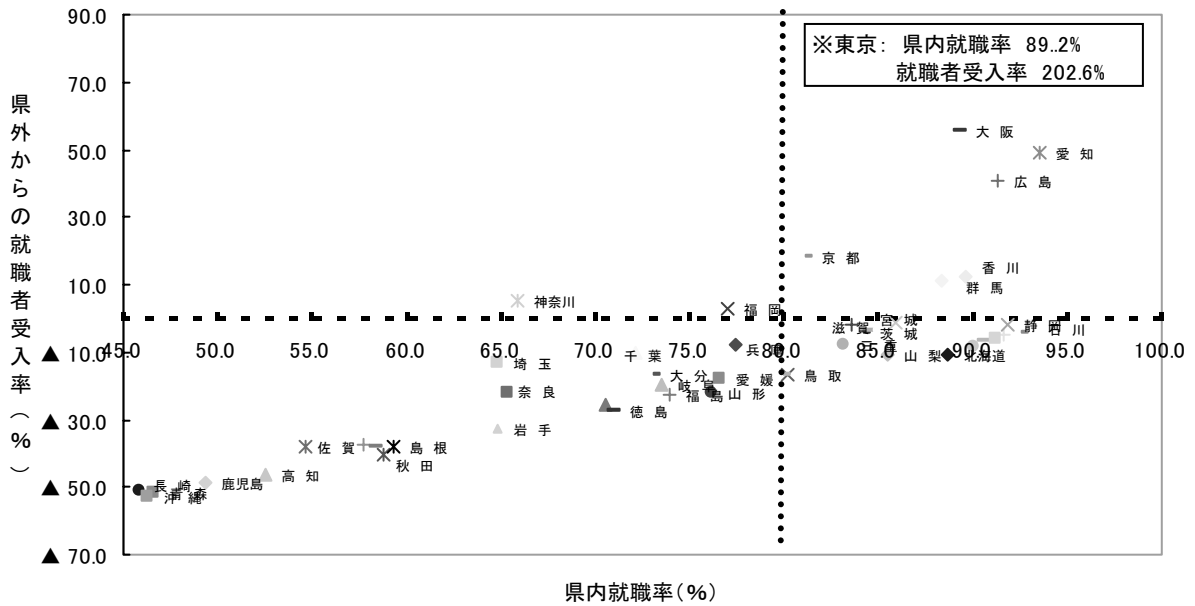
#### 4.3 企業の採用動向

ここでは、学生の意識から地元就職志向が見られる一方で、県内出身者の県外での就職者数が増加している背景を探るため県内企業の採用動向を確認していく。はじめに、全国の高校新卒者の出身県以外の地域での就職状況を確認する。図25は、2007年3月の都道府県別の県内就職率<sup>19</sup>と他地域からの就職者受入率<sup>20</sup>をプロットしたものである。鳥取県を含む多くの地域は県内就職率が平均値（76.9%）以上であり、他の都道府県からの就職者受入率がマイナスである。こうした地域は、従来、県内からの就職者が中心であり、県外からの就職者の受け入れが少ない県内企業の

19 県内就職率 = 県内からの就職者 / その年の県内高校新卒者の就業者数 × 100

20 就職者受入率 = 県外からの就職者 - 県外への就職者 / その年の県内高校新卒者の就業者数 × 100

図25 高校新卒者の県内就職率と県外からの就職者受入率 (2006年3月卒)

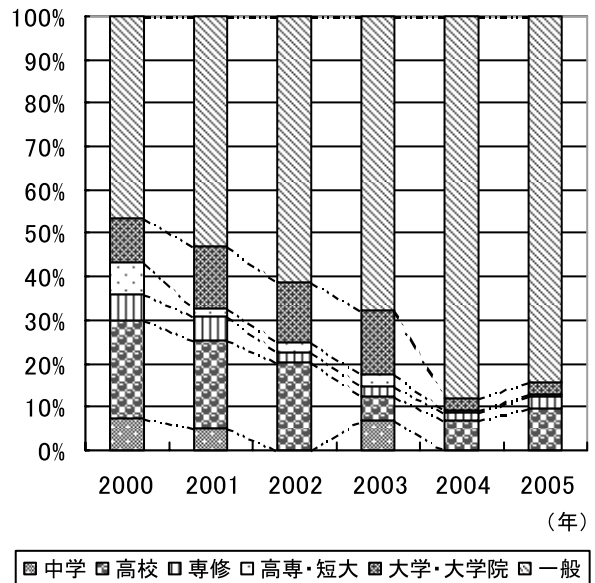


出所：厚生労働省：『新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況』から作成

求人数が少なくなると、県内で就職したい高校新卒者が求人数の多い県外の地域に流出して就職することになる<sup>21</sup>。これに対して、東京都（県内就職率89.2%、就職者受入率202.6%）、大阪府などの地域は県内就職率、就職受入率ともにプラスである。その地域にある企業の求人数が多く、県外から多くの就職者を受け入れている地域である。すなわち鳥取県を含む多くの地域の高校新卒者が東京都、大阪府などの就職受入率の高い地域に吸収されている状況である<sup>22</sup>。

次に、県内企業の新規学卒者の求人数の状況を見ていく。図26は、未就業者<sup>23</sup>で鳥取県内の企業に採用された者を新卒者（学歴別）とそれ以外（一般）に分けたものである。2000年は新規学卒者の採用割合は約50%である。これに対して、2005年は約15%にまで減

図26 鳥取県内企業に採用された就業者 (2000～05年)



出所：厚生労働省『雇用動向調査』より作成

21 ちなみに、この時期の鳥取県の求人倍率は「0.98」であり、県内就職率は95.9%である。

22 住民基本台帳の人口異動報告によると、2007年の1年間に転入者が転出者を上回ったのは、東京都、神奈川県、愛知県、千葉県、埼玉県、滋賀県、三重県の7都県であった。

23 事業所に入社する前1年間に就職経験がなかった者をいう。

少している。このことは、企業の若年者採用が新卒者から中途者にシフトしていることを示す<sup>24</sup>。鳥取県内企業の新卒者採用の縮小が著しく、深刻な状況である。全国的にどの程度の減少なのかを見るために、2000年と2005年の都道府県別で企業の新卒者採用の割合を比較した(表2)。これによると、鳥取県は、2000年に全国で5位であった順位が2005年には46位にまで低下している。つまり、全国的に見て、最も新卒者採用が減少している地域である。これは、新規学卒者が卒業と同時に就職できないことであり、求人のある地域への流出を地域企業が促しているということである。

表2 2000年と2005年の企業新卒者採用割合の順位とその変化  
(2000 - 2005年のマイナスの大きい順)

都道府県	2000年順位	2005年順位	2000-05年
鳥取	5	46	-41
徳島	7	45	-38
富山	1	27	-26
山梨	6	32	-26
奈良	4	24	-20
福島	12	29	-17
新潟	18	35	-17
埼玉	24	38	-14
兵庫	16	28	-12
大分	35	47	-12
東京	2	13	-11
長野	9	17	-8
福岡	34	42	-8
秋田	8	14	-6
滋賀	33	39	-6
熊本	37	43	-6
京都	29	34	-5
岡山	20	25	-5
香川	22	26	-4
北海道	38	41	-3

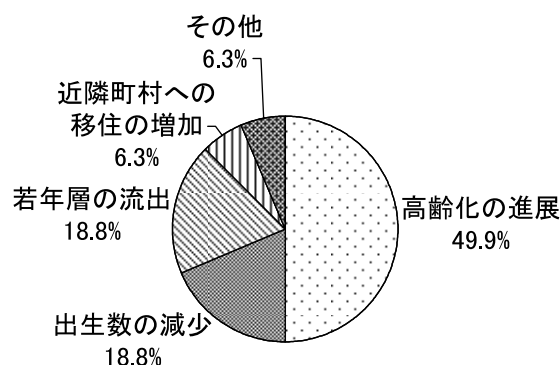
鳥取県の人口流出抑制のために欠かせない学生の地元就職志向に応えるためにも、県内

企業の求人数の増加が求められる。鳥取県内の既存の企業が雇用を創出できない状況においては、新たな企業の誘致による雇用創出が求められる。鳥取県内の市町村では若年者の他地域への流出の対応としての雇用政策をどのように捉え、取り組んでいるのであろうか。次章では、この点について、県内市町村の雇用政策から、鳥取県に求められる人口減少への政策対応態について考察する。

## 5. 地域に求められる政策対応態勢

地方分権の流れの中で、それまでは国が中心であった雇用政策に自治体の主体性が求められる<sup>25</sup>。これは、地域の雇用政策には、産業構造、財源などの特性や観光、文化など活用できる地域資源が異なることから国の一律の対応では効果が期待できないとするものである。県内市町村では人口減少への対応として若年者の雇用政策をどのように位置づけているのかを実施した実態調査で確認する。鳥取県内市町村においても、地域の雇用を支えている産業や山間部、都市部といった地域の特性や現状に差異がある。そのため、地域ごとに重点的に取り組むべき課題が異なる。県内市町村の約半数は人口問題における最重

図27 人口問題における最重要課題 n=16

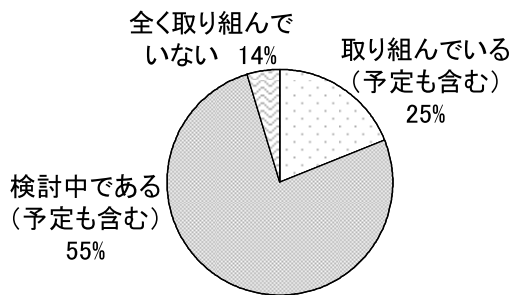


24 TORCレポート『若年者雇用の現状』No.29:45:図3-1参照。

25 改正雇用対策法(2000年4月)、職業安定法の改正(2003年3月)による。



図28 若年者流出対策の取り組み状況  
(若年者の流出を意識している自治体 n=16)



要課題(図27)を、「高齢化の進展」として  
いる。これは、高齢化が税収の減少による財  
政悪化や地域活力の喪失といった地域の諸問  
題に関係しているためと考えられる。県内市  
町村における高齢化の深刻さからは当然の結果  
である。しかし、これまでも述べてきたよ  
うに、高齢化は若年者の他地域への流出によ  
って進展する。都市部と山間部の高齢化の差異  
は若年者の他地域への流出の程度によって生  
じている。高齢化の進展を問題とするならば、  
若年者の他の地域への流出に歯止めをかける  
ことが根本的な対応となる。ただし、ほとん  
どの市町村は若年者の流出に対する意識を持  
っている(図28)。それにも関わらず、何らか  
の対応に取り組んでいる市町村は少ない。市  
町村は即効的な対策として企業誘致に注目し  
ている(表3)。確かに、企業誘致が実現すれ  
ば、新たな雇用の創出によって人口増加も期  
待できる。しかし、現状として、企業誘致は  
都市圏への工場の新設、増設の規制緩和など  
によって工場立地の大都市回帰が見られるな  
ど、実現は容易なことではない。雇用政策の  
あり方としては、新たな産業への取り組みは  
重要なことではあるが、同時にその地域の産

表3 若年層の人口流出に対する効果的な対策

順位	項目	得点
1	企業誘致の推進	46
2	地元企業への雇用促進	28
3	地場産業の振興	21
4	魅力ある地域づくり	16
5	U・J・ターンの促進	11
6	起業支援	10
7	住環境の整備	10
8	周辺都市への交通アクセス改善	5
9	ふるさとを大切にする教育	3
10	地域情報発信の充実	1
11	文化・スポーツ施設などの充実	1
12	その他(子育て支援の充実)	1

若年者の流出への効果的な対策を尋ね、効果が大きい  
と思われる順に3つまで選択してもらった。その結果の上  
位から5点、3点、1点と加重平均することにより効果の度  
合いを数値化した。

業、資源を活かした雇用創出にも注目すべき  
である。では、こうした視点から、鳥取県内  
市町村が雇用政策に主体的に取り組むことが  
可能なのであろうか。

(独)労働政策研究・研修機構が市町村レ  
ベルでの雇用問題と対応の状況の把握を目的  
として実施した調査<sup>26</sup>では、市町村の地理、  
人口、産業構造、財政、雇用問題担当者など  
の諸要因の影響によって適切な雇用政策を個  
別に実施できない実態が明らかになっている。  
それとともに、雇用政策に取り組むふさわし  
い主体として国が望ましいとする回答<sup>27</sup>が相  
対的に多くなっている。つまり、市町村の多  
くは、地域の雇用政策を実施するための財源  
やノウハウなどの取り組み態勢が整備されて  
いないと思っているのである。しかし、鳥取  
県においては、ハローワークの「求人開拓推  
進員」が削減されたことに対応して県が設置  
した「求人開拓員」が求人を集め、実績をあ

26 『市町村における雇用への対応に関する調査(市町村長調査・雇用問題担当調査)』(2004年4月1日現在の都道府  
県と市区町村3171を対象に実施。)

27 回答の理由としては、「国には財政的基盤やノウハウなどの資源の蓄積があり、態勢が既に備わっていること」  
である。

げていることが報告されている<sup>28</sup>。財政的負担など解決すべき課題は残されているが、成果が見られていることは、地域の雇用政策に国よりもより地域に身近な県が主体となって取り組むことの効果が実証されたと言える。そのため、鳥取県内市町村が個別に地域の特性を活かした産業・雇用政策に取り組めない現状であるならば、企業を含めた地域が一体となっていくことも一つの方法であると考えられる<sup>29</sup>。それぞれの持つ役割を明確にし、連携して雇用政策に取り組むことがこれまでも増して望まれる。このことは、地域の実情にあった雇用政策が効率的に実施できるだけでなく、鳥取県独自の雇用政策のノウハウの普及や担当者の人材が育成され、効率的な雇用創出が図られることになると思われる<sup>30</sup>。

若年者の県内での就職を促進するための雇用創出への取り組み態勢と同様に、鳥取県の人口減少への政策対応として、子育て支援制度や雇用創出に共通して必要なことは、企業との連携である。実効性を高めるためには、自治体が企業と一体となって取り組むことが重要なのである。それは、これまで述べてきた、出生数の増加策となる子育て支援制度を考えるうえでは、鳥取県は他の地域よりも子育てしながら働く女性が多い。この実態を反映し、子育てに配慮した就業環境への支援制度の充実が求められる。県内企業の求人数の減少は、これまで雇用を支えてきた産業の衰退である。そのため、雇用創出にはこうした既存産業、企業への育成支援に取り組むことが求められるといったことである。

## 6. おわりに

鳥取県の人口減少は深刻な状況であり、問題が顕在化している。人口減少への政策対応には、地域が一体となその特性や現状をどれだけ活かせるかに懸かっている。

### 【参考文献】

- 国立社会保障・人口問題研究所. 2008. 『2008年版人口の動向 日本と世界 人口統計資料集』厚生統計協会.
- 鳥取県企画部統計課. 『平成19年版統計でみた鳥取県』鳥取県.
- 鳥取労働局: <http://www.tottori-rodo.go.jp/> (2008年2月15日平成20年3月新規大学等卒業予定者の求職・就職状況について)
- (独) 労働政策研究・研修機構: <http://www.jil.go.jp/> (2008年2月15日ハローワーク来所者の休職行動に関する調査 調査シリーズNo.39) (2008年2月15日市町村における雇用への対応に関する調査 (市町村長調査・雇用問題担当調査) 調査シリーズNo.21)
- 松本 縁. 2005a. 「鳥取県の人口構成の特徴と傾向」『TORCレポート』No.25: 102-110.
- 2005b. 「若年層定住地域への転換の可能性」『TORCレポート』No.26: 123-135.
- 2006a. 「女性の就労と子育ての両立」『TORCレポート』No.27: 31-42.
- 2006b. 「少子高齢化の人口減少に社会増が及ぼす影響」『TORCレポート』No.28: 78-88.
2007. 「鳥取県の若年者雇用の現状」『TORCレポート』No.29: 42-54.

28 求人开拓員は8月に設置され、11月までに219人の求人数を集めた。2007年12月県議会一般質問への知事回答内容。(2007年12月12日読売新聞記事)

29 例えば、雇用創出のための企業誘致や県内企業の増設に県内自治体と連携することである。

30 こうした意味で、郡家と境港のハローワークの廃止を受けて、施設整備費などの問題はあがるが、国、県と関係自治体の連携が強化されていることは今後の雇用政策への期待が高まる。