

第1章 地域人材流出に関わる課題の中身 —雇用機会と生活環境の地域差からの検討—

第1節 はじめに

本章では、地域人材流出に関わる課題の中身について検討する。その際、雇用機会および生活環境の地域差を背景要因として検討したい。

序章で述べたように、地域では、若年者をはじめとした人材の流出に課題を抱え、域内市場産業（医療・福祉、小売業等）における人手不足が引き起こされるとともに、地域の基盤産業を支える基幹的人材も不足し、それがさらなる地域経済の衰退を招くといった悪循環に陥る瀬戸際にある。

ではなぜ地域から若年者が流出するのか、あらためて検討してみたい。前述のように、若年者流出の背景としては、大学など高等教育機会の地理的偏在など、教育機会の地域差が転出の直接の誘因となっている。ただ、それとともに、雇用機会や生活環境の地域差も流出の背景として軽視できない。本章では、この点を、アンケート調査分析とヒアリング調査結果に基づいて検討する。

まず、若年期の地域移動に関するアンケート調査結果からは、地域からの転出のタイミングは18歳時中心で、大学進学が主なきっかけになっている¹。そして、転出の理由をみると、進学先の選択と、一人暮らしをしたいなどの生活上の選択が重なりあって県外に出ることがうかがえた²。つまり、既存研究の通り、進学機会の地域差が人材流出の主な背景にあることは疑い得ないだろう。では、雇用機会の地域差、生活環境の地域差は、人材流出にどう関わるのか。この点、地方におけるヒアリング調査からは、進学時に地元から転出した者が就職時になかなか戻らないという問題が多く聞かれ、背景として雇用機会や生活環境に関する問題が指摘されている。次節では、アンケート調査分析に基づいて、こうした地域差の中身を検討してみたい。

第2節 アンケート調査からみえる地域差

1. 人材流出に関わる雇用機会の地域差

まず、どのような雇用機会の地域差が人材流出に関わるのかを検討しよう。近年の有効求人倍率の傾向を見る限り、雇用機会（求人）の総量については、地方においても不足してい

¹ 労働政策研究・研修機構（2016）第2章図表2-1、2-2（pp.12-13）を参照。地方出身の出身県外居住者が出身市町村を離れたきっかけは、「大学・大学院進学」（50.0%）が半数を占め、「就職」（15.3%）、「専門学校進学」（9.6%）が次ぐ。なお、図表は割愛するが、転出の主なタイミングが大学進学時であることは、大学等が複数立地する政令指定都市クラスの大都市でも共通の傾向であった。

² 労働政策研究・研修機構（2016）第2章図表2-2（p.13）を参照。地方出身の出身県外居住者が出身市町村を離れた理由は、「地元には進学を希望する学校がなかった」（35.8%）が最も多く、「親元を離れて暮らしたかった」（21.5%）、「地元から通える進学先が限られていた」（20.8%）、「都会で生活してみたかった」（18.1%）、「いい大学に進学したかった」（17.4%）、「地元以外の土地で生活したかった」（16.0%）が次ぐ。

るとは言いがたい。問題は、雇用機会の「質」に関する地域差にあると言える。

本章の検討の特徴は、2016年1月に実施したアンケート調査データを用い、同じ「地方出身者」でも、現在住んでいる地域（の都市規模）によって働き方がどう異なるのを見ることで、雇用機会の地域差を浮かび上がらせる方法をとることである³。

ここでは、地域をどう区分するかがポイントの一つになる。これに関しては、東京・大阪などの三大都市圏と地方の状況が異なることに加え、同じ「地方」の中でも、都市規模によって雇用機会や生活環境、人口変動面の状況が異なる可能性に留意したい。具体的には、地方にある政令指定都市や、県庁所在地など県の中心都市は、都道府県単位で見れば「地方圏」に属するものの、地域ブロックや県の中心都市であることから、雇用機会の量や質、多様性に比較的恵まれ、人口も増加している地域が多い。これに対し、雇用機会や人口の面における大きな分断線は、おおよそ県内の中心都市か否かにある⁴。県内で2番手以下の規模の都市の場合、雇用機会の質の面で課題を抱える場合も少なくない。また、教育機関の集積が乏しいこともあり、若者流出が続いている地域もみられる⁵。都市部から離れた地域は、人口の集中する地区をもたないことから、雇用機会のヴァリエーションはなおさら乏しくなる。人口面でも激しい流出に直面している地域と考えられる。

こうした問題意識をもとに、居住者の通勤圏等を考慮した市町村分類である都市雇用圏設定基準をベースに、以下の4類型を設定することで検討を進める⁶。具体的には、「①三大都市圏⁷」「②地方の大都市」「③地方の中小都市」「④都市部から離れた地域」という4類型である（図表1-1）。

では、アンケート結果に基づき、地域によって就業形態がどう異なるのかからみよう⁸（図

³ 調査設計や調査結果については、労働政策研究・研修機構（2016）を参照のこと。なお、ここでの分析対象は、アンケート調査で「出身県定住者」「出身県Uターン者」「出身県外居住者」として割り当てたサンプルを混ぜ合わせたものとしている。「出身県定住者」「出身県Uターン者」「出身県外居住者」それぞれの定義については、労働政策研究・研修機構（2016）のpp.7-8を参照。調査は、割付区分に基づく設計であることから、厳密には、区分を混ぜ合わせて集計することは望ましくないが、本稿の分析目的を優先し集計することとした。以上の点に留意しつつ、結果を読む必要がある。

⁴ 人口面における地域の階層性について、宮尾（1994）等を参照。

⁵ 例えば、山形県鶴岡市は、都市雇用圏分類に基づけば大都市雇用圏の中心都市であるが、自然減と社会減（転出超過）による人口減少傾向が続き、地元就職に課題を認識している。労働政策研究・研修機構（2016）に所収のヒアリング記録参照。

⁶ 各類型に用いられる都市圏区分は、金本・徳岡（2002）の都市雇用圏設定基準を活用した（ウェブ上に公開されている都市雇用圏コード票を参照 <http://www.csis.u-tokyo.ac.jp/UEA/>）。なお、都道府県単位で見れば、三大都市圏に相当する地域において、都市圏単位で見れば三大都市圏に該当しない地域（成田、豊田、姫路都市圏など）は、ここでは便宜的に「地方の中小都市」に分類した。なお、本稿の分類は、金本の都市雇用圏分類とはやや異なる点に留意が必要である。具体的には、「地方の大都市」の範囲が狭いことに特徴があり、金本の都市雇用圏分類で大都市圏に区分されていても、「地方圏の政令指定都市もしくは県内の中心都市」という本稿の基準に該当しなければ「地方の中小都市」に分類した点が特徴である。これは、これまでのヒアリング調査をふまえ、一定程度の人口規模の都市でも、県内の中心都市（県庁所在地等）でない場合、中心都市とは雇用機会等に格差があり、人材流出の課題を抱えやすいのではないかとという問題意識に基づいている。

⁷ 本章で議論する「三大都市圏」は、都道府県単位のものではないことにあらためて留意したい。例えば、東京市内の市町村でも、東京大都市圏に含まれない市町村は三大都市圏に含まれていない。

⁸ 比較のために、就業者に占める家計補助的なパート比率が高い有配偶女性は分析対象から除外し、男性と無配

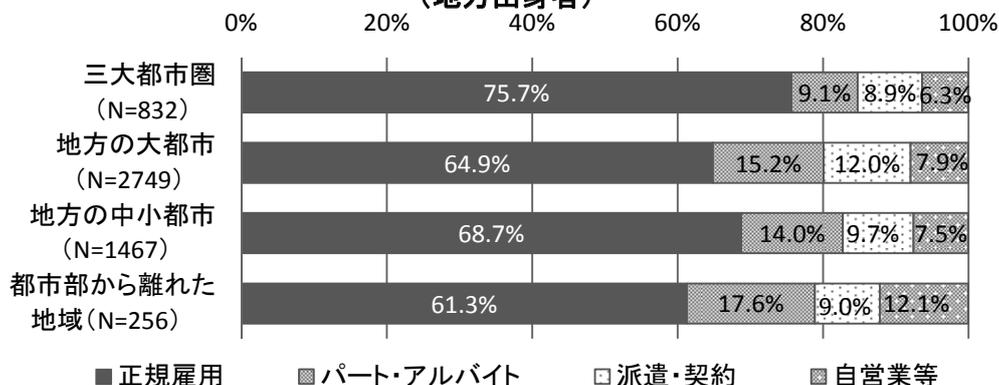
表1-2)。「三大都市圏」居住者において「正規雇用」の比率が高いのに対し、それ以外の地域の居住者では「パート・アルバイト」の比率が相対的に高い。また、都市部から離れた地域の居住者においては、相対的に「自営業等」の比率が若干高いという特徴がみられる。この結果から、確かなことは言えないものの、地方では相対的に正社員の雇用機会が少ないことがうかがえよう。

図表1-1. 本章における地域の分類—都市圏分類に基づく—

三大都市圏	東京、大阪、名古屋、神戸を中心とする都市圏地域
地方の大都市	地方圏の政令指定都市もしくは県内の中心都市を中心とする都市圏地域
地方の中小都市	「地方の大都市」以外の都市圏に属する地域
都市部から離れた地域	都市圏に属さない地域

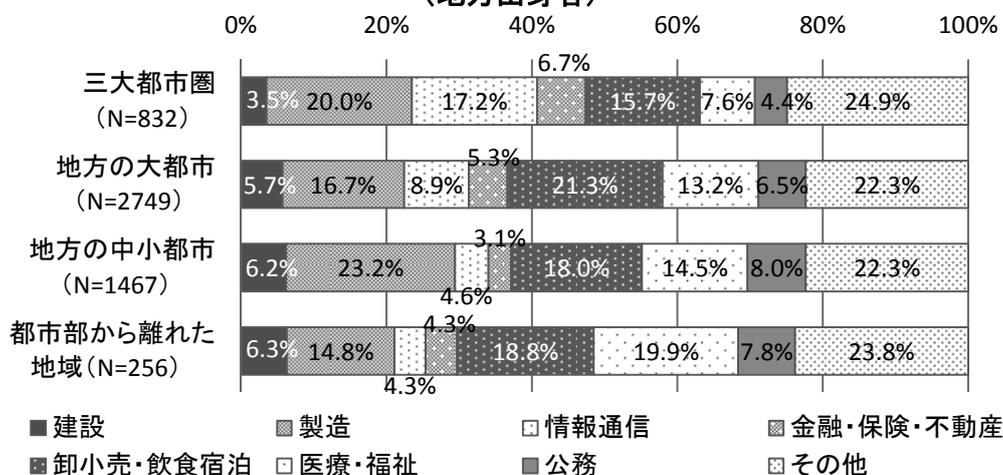
注)各区分は、金本・徳岡(2002)の都市雇用圏設定基準をベースに都市圏単位で市町村を分類したが、具体的な分類は、金本の都市雇用圏分類とはやや異なる点に留意が必要。分類の詳細については本文の脚注を参照。

図表1-2. 就業形態
—現在の居住地別—
(地方出身者)



偶女性のみを対象に居住地間で比較している。

図表1-3. 勤め先の業種
—現在の居住地別—
(地方出身者)



次に、居住地によって勤め先の業種がどう異なるのかをみよう（図表 1-3）。三大都市圏においては「情報通信」「金融」の比率が相対的に高いのに対し、「地方の大都市」では「卸小売・飲食宿泊」の比率が相対的に高く、「地方の中小都市」では「製造」、都市部から離れた地域では「医療・福祉」の比率が相対的に高い⁹。この結果から、確かなことは言えないものの、地方では情報通信業や金融業の雇用機会が少なく、都市部では製造業の雇用機会がある場合もみられるが、都市部以外では医療・福祉などの域内市場産業が雇用機会のうちで相対的に大きな部分を占めていることがうかがえる。

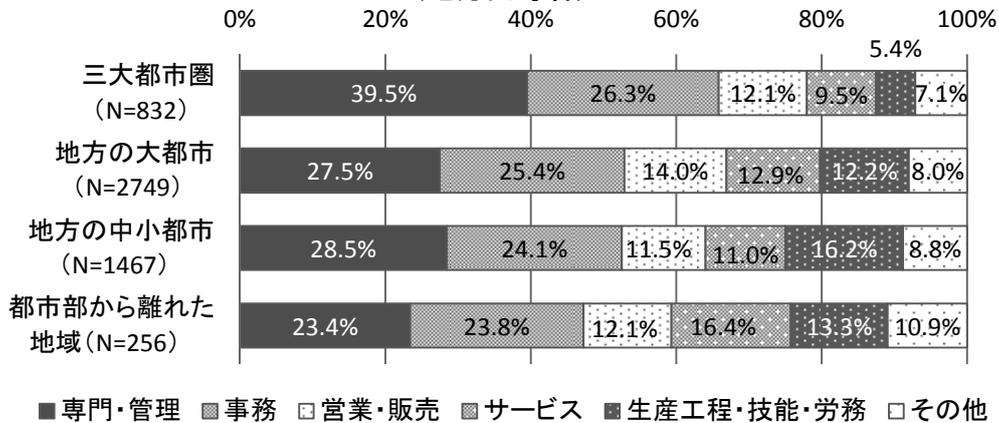
次に、居住地によって就いている職種がどう異なるのかをみよう（図表 1-4）。三大都市圏では「専門・管理」に就いている割合が高いことに大きな特徴がある。これに対し、地方では「生産工程・技能・労務」に就いている割合が相対的に高い。地方圏の中では職種構成に大きな差はみられないが、「都市部から離れた地域」では「サービス」の比率が若干高いといえる。この結果から、確かなことは言えないものの、地方圏には専門・管理職の仕事が乏しく、その分、サービスや生産工程・技能・労務の仕事の比重が高いことがうかがえた。

最後に、年収水準の違いをみよう（図表 1-5）。三大都市圏と地方圏では水準に大きな違いがみられる。三大都市圏では「500万円以上」が35%を占めるなど、相対的に高収入層の占める割合が高い。これに対し、地方圏では「200万円未満」「200～300万円未満」の割合が高く、両者を合わせると約半数を占めている。この結果から、上述の産業構造や職種の差異もあり単純比較はできないものの、地域によって賃金水準に差があることがうかがえる¹⁰。

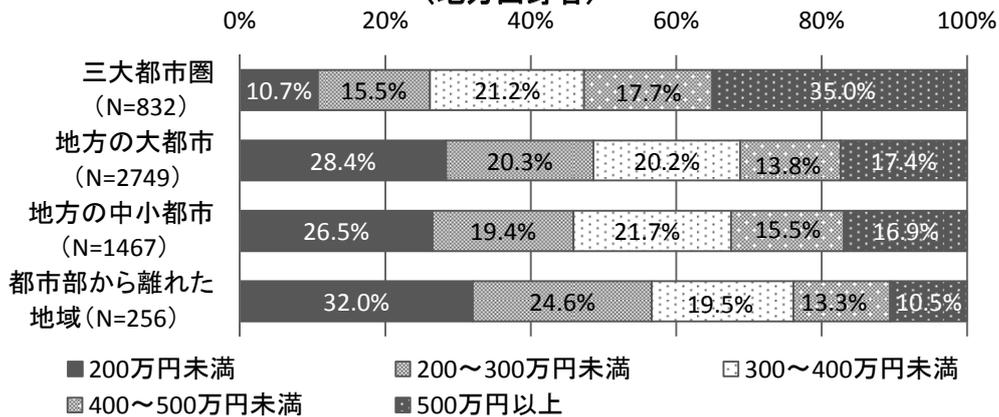
⁹ 全体的な割合が低いものの、「建設」も、三大都市圏より地方圏で就業者に占める割合が高い。

¹⁰ もっとも、地域によって正社員比率や産業構造などが異なるため、この結果をもって、同一の仕事における賃金水準に地域差があるとまでは言えない。この点に留意して結果を読む必要がある。

図表1-4. 就いている職種
—現在の居住地別—
(地方出身者)



図表1-5. 年収
—現在の居住地別—
(地方出身者)



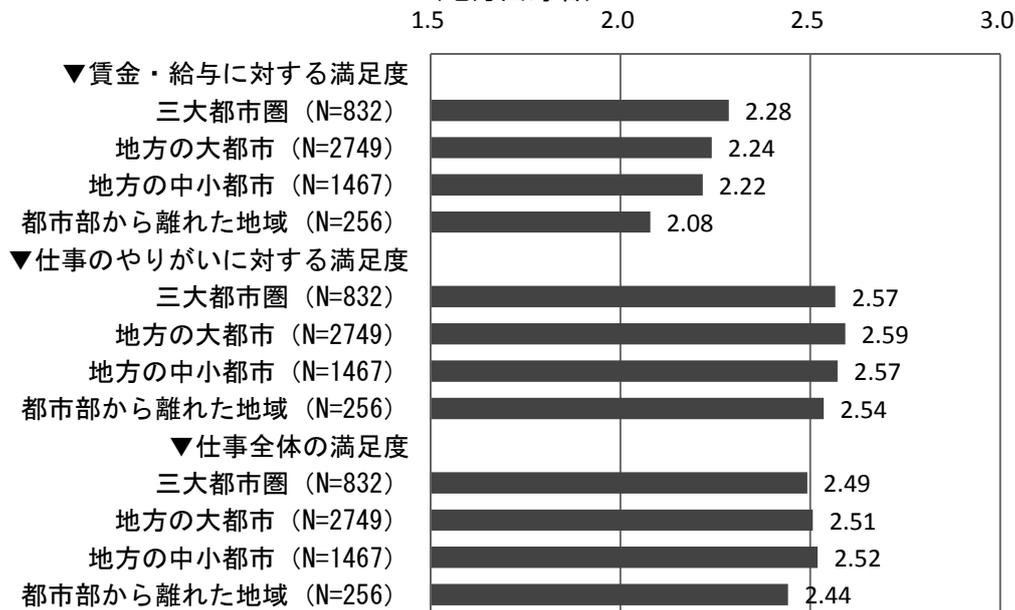
では、こうした雇用機会の地域差がある中で、仕事の満足度にも差が見られるのか。現在の居住地による「賃金・給与に対する満足度」「仕事のやりがいに対する満足度」「仕事全体の満足度」を比較すると¹¹（図表1-6）、「賃金・給与に対する満足度」については三大都市圏に居住している人ほど高く、都市部から離れた地域に居住している人ほど低い¹²。これに対し、「仕事のやりがいに対する満足度」や「仕事全体の満足度」は、居住地による差が見られず、地方に住んで就業している人でも、満足度が低くならないことがうかがえる¹³。

¹¹ 満足度の質問項目は、「満足」「やや満足」「やや不満」「不満」の4件法であるが、ここでは、「満足」=4点～「不満」=1点のように点数化して、その平均値を比較する形をとった。

¹² 一元配置分散分析の結果、統計的にみて5%水準で有意な差が見られた。

¹³ 統計的な有意差なし。なお、ここに挙げた以外の「労働時間」「能力や知識を身につける機会」「雇用・就業の安定性」といった項目に対する満足度も、居住地による有意差は見られなかった。

図表1-6. 仕事満足度（点数）
—現在の居住地域別—
（地方出身者）



2. 人材流出に関わる生活環境の地域差

地方における人材流出の背景には、雇用機会の地域差に加えて、買い物環境や娯楽など生活環境の地域差も指摘される。この点をアンケートデータから検討しよう¹⁴（図表 1-7）。「交通の便が悪い」「大型ショッピングセンター（図表では SC と略記）へのアクセスがよい」「深夜に買い物ができるお店がある」「おしゃれなお店がいくつかある」「休日に遊びに行く場所がない」という項目に対してあてはまる割合を居住地域別に示した。これをみると、生活環境は居住地域によって大きく異なることが推測される。まず、「交通の便が悪い」割合は、地域によって大きな差があり、地方ほど、特に都市部から離れる地域ほど「悪い」と感じる割合が高い。

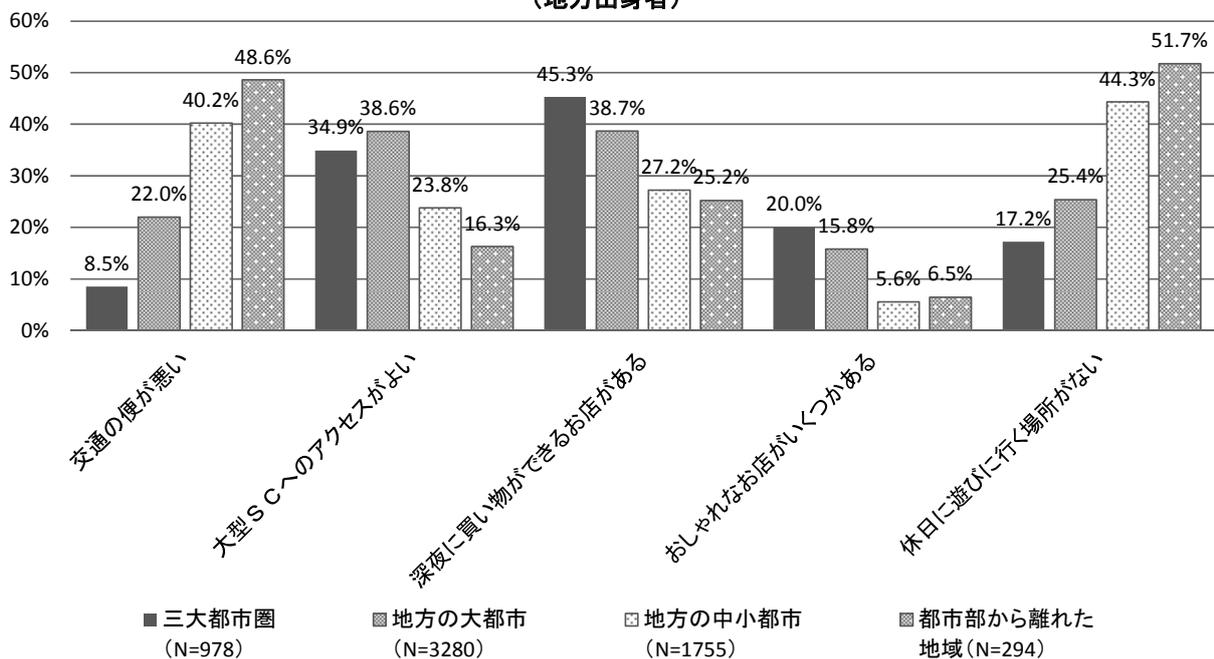
次に、買い物環境に関わる 3 項目をみよう。まず、大型ショッピングセンターへのアクセスは、地方でも大都市であれば「最大都市圏」に劣らないが、中小都市クラス以下の規模の地域ではアクセスに問題を感じやすい。「深夜に買い物ができるお店」は、コンビニエンスストアに代表される都市型の利便性に関する指標であるが、やはり大都市圏ほど高く、都市部から離れるほど低い。また、「三大都市圏」「地方の大都市」と「地方の中小都市」「都市部から離れた地域」との間では大きな落差がある。「おしゃれなお店」は、利便性というより、カフェや雑貨屋等、若者にとって魅力ある都市型の買い物環境を表す指標と考えられるが、そ

¹⁴ ここでの分析対象は、地方出身者（「出身県定住者」「出身県 U ターン者」「出身県外居住者」）であり、図表 1-2～1-6 と異なり、有配偶女性も分析対象に含めている。

の割合は、やはり「三大都市圏」「地方の大都市」と地方中小都市クラス以下の規模の地域では大きな差がある。

最後に、娯楽環境に関わる「休日に遊びに行く場所がない」は、地方ほど、都市規模が小さいほど問題を感じており、とりわけ「都市部から離れた地域」では半数以上がそう認識している。このように、生活環境は地域によって大きな差があり、とりわけ「地方の中小都市」「都市部から離れた地域」では生活環境の魅力という点で大都市と大きな差があることがうかがえた¹⁵。

図表1-7. 地域による生活環境の違い
—現在の居住地域別—
(地方出身者)



では、こうした生活環境の地域差がみられる中、地域に対する満足度に、居住地域による差が見られるのか。実際、居住地域に対する意識をみると（図表1-8）、地域に対する評価である「暮らしやすい地域である」「魅力のある地域である」は、大都市圏ほど高く、「地方の中小都市」や「都市部から離れた地域」では相対的に低い。また、今後の居住意向である「これからも住み続けたい」の割合をみても、「地方の中小都市」や「都市部から離れた地域」では相対的に低い¹⁶。とりわけ地方圏の中小都市以下の地域で、地域の環境に対する評価が低く、居住継続意向の低さにもつながっていると考えられる。

¹⁵ ここに挙げた全ての項目において、統計的に1%水準で有意な差がみられた。

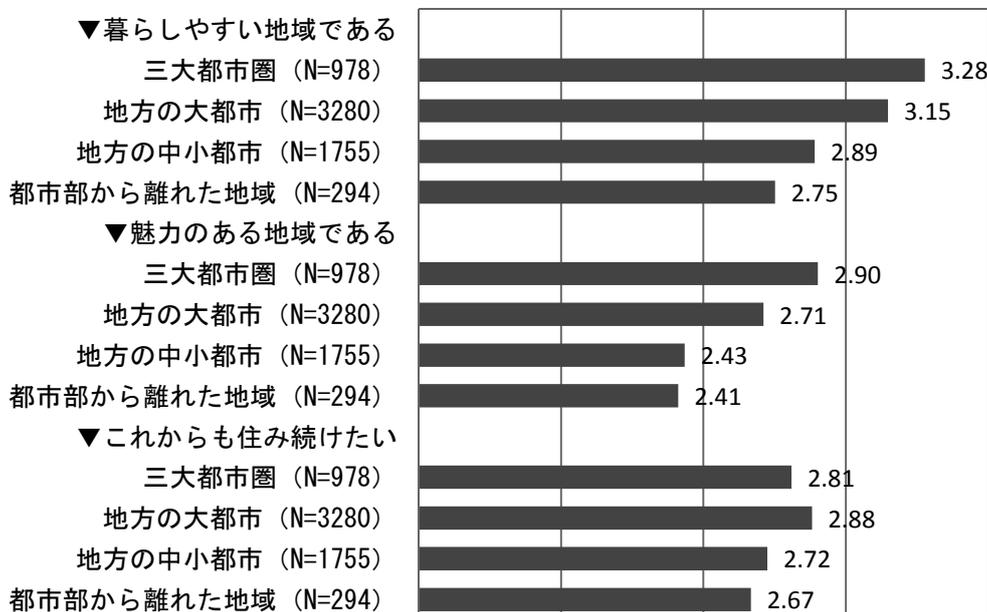
¹⁶ ここでの3項目いずれも、一元配置分散分析の結果、統計的にみて1%水準で有意な差が見られた。なお、「地方の大都市」では、三大都市圏地域に比べても居住意向が若干高いように見えるが、これについて積極的な解釈は控えたい。というのは、ここにはUターン者、地元定着者が相対的に多く含まれるといったサンプル構成上の背景もあると考えられるからだ。厳密な検証は今後の課題としたい。

図表1-8. 居住地域に対する評価（点数）

—現在の居住地域別—

（地方出身者）

1.5 2.0 2.5 3.0 3.5



第3節 ヒアリング地域における状況・課題

ここで、ヒアリング調査を行った地域の事例に基づき、雇用機会の地域差などに基づく人材流出の問題を検討したい¹⁷。

ヒアリング地域は、先の分類において「三大都市圏」に属する地域は含まれておらず、専ら「地方の中小都市」「都市部から離れた地域」に属する¹⁸。つまり、雇用機会の面、生活環境の面で課題を抱え、若者を中心とした人材流出に悩まされている地域が大半を占める。以下で地域の雇用機会に関わる具体的な課題を整理したい。

1. 労働条件面のミスマッチ、地元企業の知名度不足

地方都市においては、製造業等の地域に根付いた地場産業があり、企業が集積している地域も多い。ただ、こうした地場産業がある地域でも、高卒者の県外就職が多いこと、大学進

¹⁷ ヒアリングの対象は、次章に記載の実践型地域雇用創造事業の受託地域である。詳細は次章を参照のこと。

¹⁸ 2010年国勢調査に基づく、長崎市のみ「地方の大都市」の中心都市として区分され、十和田市、気仙沼市、長井市、淡路地域（洲本市）、日田市、延岡市は「地方の中小都市」（の中心都市）に区分される。また、西予市は「都市部から離れた地域」に区分される。なお、那須烏山市、南アルプス市、西都市、糸満市、南城市は、近隣都市への通勤割合から、都市雇用圏上は「大都市圏の郊外」に区分され、前節の基準に基づけば「地方の大都市圏」に区分される地域である。ただ、実質は、中心都市から通勤距離が遠い市町村も多く、ベッドタウンとしての発展を志向する地域とは言い難いことに加え、特定の産業基盤をもたない場合、実質的には「都市部から離れた地域」と共通した性質をもっている。ここから、以下の検討では、上記の地域を「都市部から（やや）離れた地域」として扱い、検討を進めたい。

学者の U ターンが低調であることなどが聞かれ、背景として、賃金格差をはじめとする雇用機会の地域差が多く挙げられた。また、地元へ求人（雇用機会）はあるものの、労働条件面のミスマッチが大きいこと、地元企業がよく知られていないこと等に起因して、大卒者をはじめとした出身者の地元就職（U ターン就職）が思うように進まないという課題を抱える。

具体的な事例をもとに検討しよう。宮崎県延岡市は、旭化成の企業城下町として栄えた歴史があり、現在でも製造業を基幹産業とし、中小企業が集積している。ただ、地元就職は思うように進んでいない。平成 24 年 3 月～28 年 3 月卒の新規高卒者の県外就職率は 46.2% であり、そのうち男性の県外就職率は 53.0%、女性は 35.0% である。県外の就職地域は、東京 23.0%、愛知 22.6%、福岡 13.4%、大阪 12.0% の順となっている。求人の平均賃金が 5 万円ほど東京の方が高いことや、都会へのあこがれ、県外企業の知名度などが、高校生を県外就職に向かわせているようだ¹⁹。

地域からの人材流出には労働条件の地域差が大きく関わるものの、そればかりではない。例えば、製造業など地域の基盤となる産業に人材需要があっても、知名度不足で学生やその親に十分知られていないことから、地元就職が選択肢になりにくいことが指摘される²⁰。また、特に高卒就職においては、大都市部などの県外企業に比べて地元企業が求人を出すタイミングが遅いこと、地元の高校と県外企業との長年のつながりがあることも関係する²¹。こうした背景から、地域の基盤となる産業・企業に人材ニーズがあっても、十分に採用できない場合があることがうかがえた。

2. 雇用機会のヴァリエーションが乏しい問題

一次産業が中心の地域、都市部から離れた地域など、産業基盤が相対的に脆弱な地域では、雇用機会に関わる課題がいろいろ多い。こうした地域の特徴は、地域の求人が、医療・福祉や小売業、建設業など域内市場産業にほぼ限定され、就職先にヴァリエーションに乏しいことが挙げられる。こうした状況は人材流出とも関係が深く、高卒就職者の地元外就職、大学進学者の U ターン不足がいろいろ深刻である。その要因は、新卒での就職の選択肢が少なす

¹⁹ ここに記した延岡市の状況については、ハローワーク延岡ヒアリング記録参照。

²⁰ 例えば、大卒者の地元（U ターン）就職について、山梨県南アルプス市では、「市内には精密加工、食品関係の製造業などの企業が立地し、大卒の若い人材を求めている。ただ、企業の PR をする機会が少なく、学生が地元企業を十分知らないこともあり、大学進学で東京等に出た学生は、公務員や金融機関、教員などになる人は U ターン就職するものの、それ以外の U ターン就職は思うように進んでいない」とする。南アルプス市農林商工部観光商工課ヒアリング記録参照。

²¹ 例えば、長崎地域の状況について、ハローワーク長崎ヒアリング記録参照。同地域では、高卒者に対して地元企業からの求人はあるもの、地元就職が進まない状況にある。「県外就職者の就職先は、愛知、大阪、福岡など。男性も含め、製造業に限らず多様な業種に就職している。工業高校卒業生でも、地元の造船業などに就職を希望する者は少ない。県外就職が多いのは、求人を出すタイミングが県外企業の方が早いこと、学校との過去からのつながりがあることなどが背景。県内企業が求人を出すタイミングが遅いのは、中小企業においては、採用計画にも業績の影響を受けるので直前まで見込みが立ちにくいことがある。県内企業の採用意欲は高いので、求人を早めに出してもらいマッチングを図りたいと取り組んでいる」（ヒアリング記録より）。宮崎県延岡市においても同様に、地元企業からの求人はあるものの、県外の大手企業に比べて求人を出すタイミングが遅いことなどを理由に、高卒者の地元就職が進まないことが指摘される。延岡商工会議所ヒアリング記録参照。

ざることが大きい。雇用機会のヴァリエーションが極端に少ないことが、人材流出に直結していると言えるだろう。そして、人材流出と相まって、地域の医療・福祉、建設業、小売業などの産業は軒並み人手不足の課題を抱えている。また、地域によっては、親の地域に対する誇りが希薄であり、子どものキャリアを考えて積極的に県外に送り出すケースもある。

具体的な事例をもとに検討しよう。例えば、青森県十和田市は、有効求人倍率こそ1倍を超えているものの、建設業と医療・福祉の2業種で常用求人の半数以上を占めている点に特徴がある。また、非正社員求人が全体の3分の2を占めることに加え、正社員の就業機会は、建設業、医療・福祉がかなりの割合を占め、それ以外の業種は少なく、かつ正社員でありながら条件の悪い求人も散見されるため、求職者が希望するような業種・条件の正社員求人は少ない状況にある。出身者の地域移動については、県外に進学した大卒者のUターンが少ないことに加え、高卒就職でも県外への就職が4割を超え、県内就職する者でもハローワーク管内での就職は相対的に少ない。その背景については、「管内求人は多いものの、県外求人と比べると賃金、賞与などが低く、魅力に欠ける。また、職種に偏りがあるため、やむを得ず県外を希望する生徒もいる」と分析されている²²。

愛媛県西予市・八幡浜市の状況についても、求人への偏りがある点、出身者の地元就職が進まない点で同様であり、背景として地元における職種のヴァリエーションが乏しいこと、親が自分の子の地元就職を望まないことが指摘される²³。

なお、地域の基盤産業である農林漁業等の一次産業は、単価の低迷や担い手の減少・高齢化といった課題を抱える。特に単価の低迷で、そのまま出荷するだけでは付加価値が小さく、担い手の減少と合わせて地域の経済規模が縮小に向かいつつある。また、地域によっては観光振興に力を入れているが、十分な観光客が来ていないこと、宿泊客が少ない「通過型観光」が大半なため地元で利益が落ちにくいという課題を抱える。加えて、古くからの地元業者では産業振興や地域活性化に対する意識が低い場合も多く、課題となっている。

第4節 小括

本章では、地域人材流出に関わる課題の中身について、雇用機会と生活環境の地域差の観点から検討した。本章の要点は以下のようになる。

²² ここに記した十和田市の状況については、ハローワーク十和田ヒアリング記録参照。

²³ ハローワーク八幡浜ヒアリング記録参照。有効求人倍率は1倍を超えているが、新規求人の産業別割合をみると、卸・小売業、農・林・漁業、医療・福祉、製造が大きなウェイトを占める。また、「昨年の管内の新規高卒者（727名）のうち、187名が就職を希望し、40名が管内、91名が管外、56名が県外に就職した。管外への就職先は主に松山や東予地域（今治、西条、新居浜）である。」「管内には小規模な会社しかなく、南予地域の親は、子供の管内就職を望まず、大手や有名企業等への就職のため一度は外に出てほしいと考えている傾向が強い。」「県外や松山地域で働いている人が、帰省をきっかけに管内の求人を確認するために来所するケースもある。しかし、この地域の賃金水準が低く、また管内にはIT関係など専門職系の仕事が乏しいため、希望職種を見つけることができず、Uターンがうまく進まない。」（ヒアリング記録より）

- ①雇用機会の地域差については、地域によって雇用形態・産業構造・職業構造の違いが大きく、収入水準も大きく異なる。地方ほど、都市部から離れるほど、専門・技術職や情報サービス業などの業種・職種が乏しく、ブルーカラー職や地域サービス業の占める比重が高い。
- ②生活環境の地域差については、地方の大都市では三大都市圏と比べて魅力が大きく劣らないが、地方の中小都市や都市部から離れた地域では、買い物環境の利便性や魅力、娯楽環境において大都市と比べて格差の存在がうかがえた。
- ③ヒアリング調査でも、賃金面をはじめとする労働条件格差、求人のヴァリエーションの違いなどを背景に、若者の人材流出が認識されていた。もっとも、要因は地域差のみではなく、地域企業が十分知られていないこと、求人を出すタイミングが遅いこと、親の意識、学校と県外企業との伝統的なつながりがあることなど、様々な要因が人材流出に関係していた。

若者をはじめとする地域からの人材流出は、雇用機会の地域差を背景とする構造的な部分が多い。そして、若年人口の地域的偏りは、買い物・娯楽環境などの生活環境の地域差となって跳ね返る部分があり、そうした地域差が更なる流出（都市部への呼び込み）を引き起こそう。その意味で、地域からの人材流出問題は、問題が次の問題を引き起こすという循環構造を成しており、個々の施策で根本的な解決を図ることは困難とも考えられる。

しかし、地域はこうした構造的問題を目の前にして何もできないのか。厳しい中ではあるが、関係者の問題意識を高め、目の前の問題に答えるのみならず、中長期的な視野ももって手を打っていくことにこそ、魅力ある地域として生き残る道があると考えられる。次章では、雇用創出を目指す地域の様々な取組みをみる中で、地域活性化の可能性を検討したい。