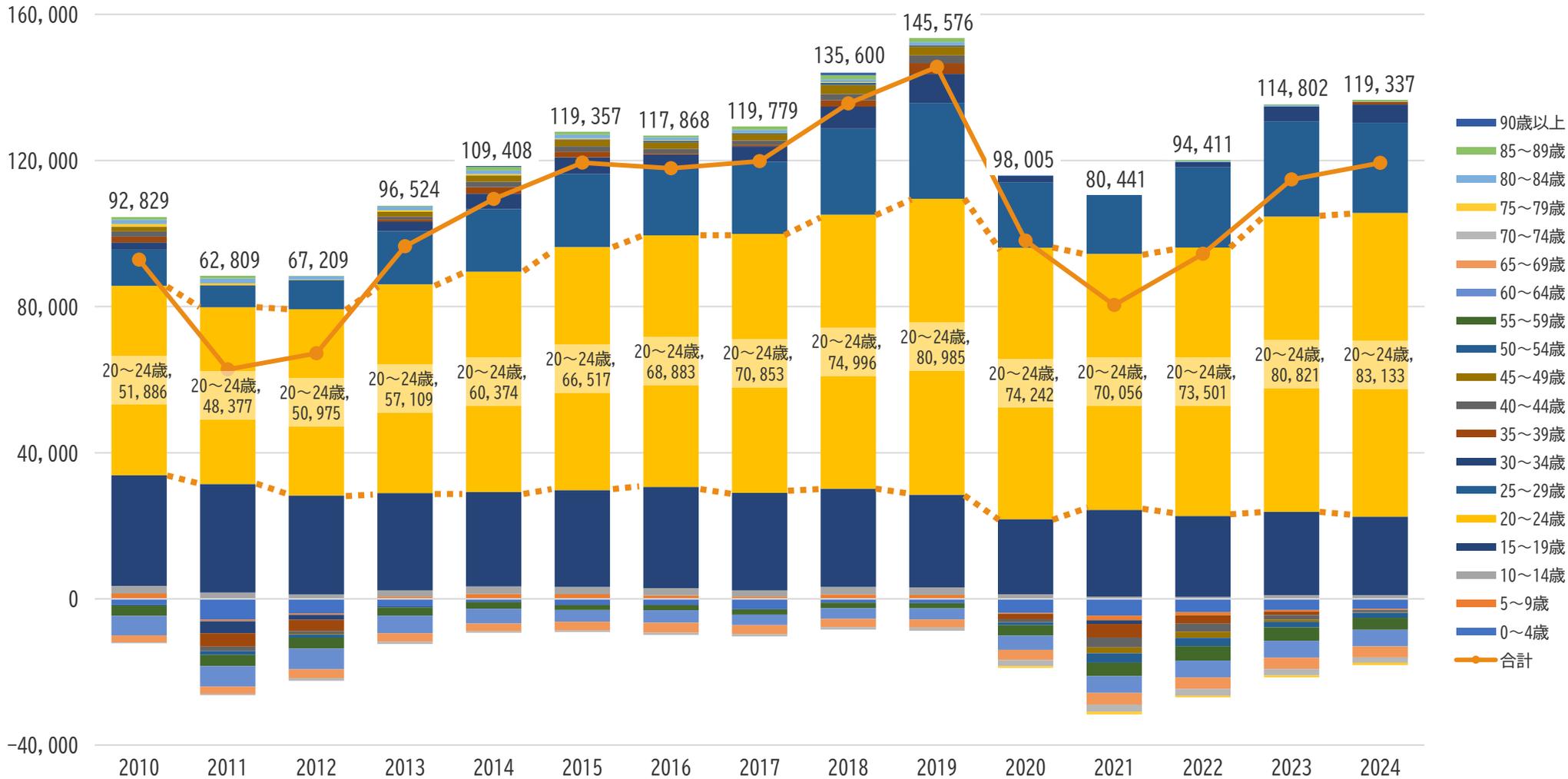


# 地方と東京圏との転入・転出

- 地方と東京圏との関係では、地方からの転出超過数は11.5万人（2023年度）。
- 特に20～24歳の若年層の転出超過が少子化の状況下においても伸びている。

## 地方から東京圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）への転入超過数の推移

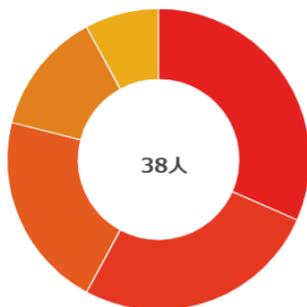


# 市区町村ごとの転入超過数・転出超過数

○市区町村ごとの転入超過数・転出超過数について、例えば宮城県気仙沼市を見てみると、下図のとおり**近隣の市や首都圏に対して大幅な転出超過**となっており、特に**20歳代でその傾向が顕著**である。

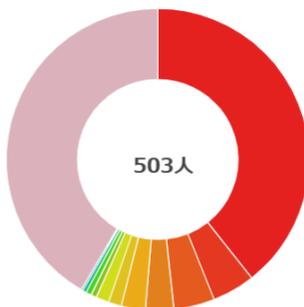
From-To分析（定住人口）  
宮城県 気仙沼市  
2023年

転入超過数内訳  
総数 総数



- 1位 岩手県大船渡市 12人 (31.58%)
- 2位 宮城県名取市 10人 (26.32%)
- 3位 宮城県南三陸町 8人 (21.05%)
- 4位 福島県いわき市 5人 (13.16%)
- 5位 岩手県盛岡市 3人 (7.89%)

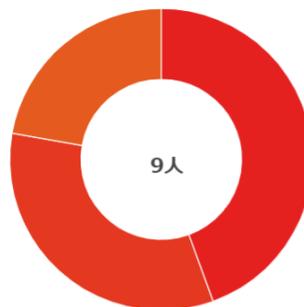
転出超過数内訳  
総数 総数



- 1位 宮城県仙台市 198人 (39.36%)
- 2位 宮城県多賀城市 23人 (4.57%)
- 3位 岩手県一関市 22人 (4.37%)
- 4位 宮城県大崎市 15人 (2.98%)
- 5位 神奈川県横浜市 13人 (2.58%)
- 6位 宮城県登米市 7人 (1.39%)
- 7位 宮城県石巻市 7人 (1.39%)
- 8位 宮城県栗原市 3人 (0.60%)
- 9位 埼玉県さいたま市 3人 (0.60%)
- 10位 福島県郡山市 2人 (0.40%)

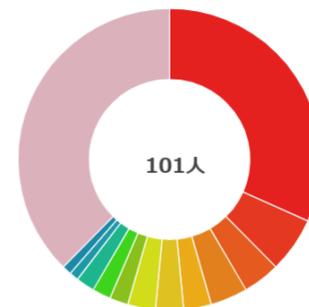
From-To分析（定住人口）  
宮城県 気仙沼市  
2023年

転入超過数内訳  
女性 20歳台



- 1位 宮城県石巻市 4人 (44.44%)
- 2位 岩手県大船渡市 3人 (33.33%)
- 3位 宮城県南三陸町 2人 (22.22%)

転出超過数内訳  
女性 20歳台



- 1位 宮城県仙台市 32人 (31.68%)
- 2位 宮城県多賀城市 6人 (5.94%)
- 3位 岩手県陸前高田市 4人 (3.96%)
- 4位 宮城県大崎市 4人 (3.96%)
- 5位 宮城県登米市 3人 (2.97%)
- 6位 宮城県栗原市 3人 (2.97%)
- 7位 宮城県名取市 3人 (2.97%)
- 8位 福島県郡山市 2人 (1.98%)
- 9位 埼玉県さいたま市 2人 (1.98%)
- 10位 神奈川県横浜市 2人 (1.98%)

【出典】総務省「住民基本台帳人口移動報告」

○地域経済分析システム（[RESAS](#)）を使用すると、上図のように男女別かつ年齢階級別に、ある都道府県・市区町村からどこの都道府県・市区町村へ、どれくらい人口流出（流入）があるかを表示することが可能。

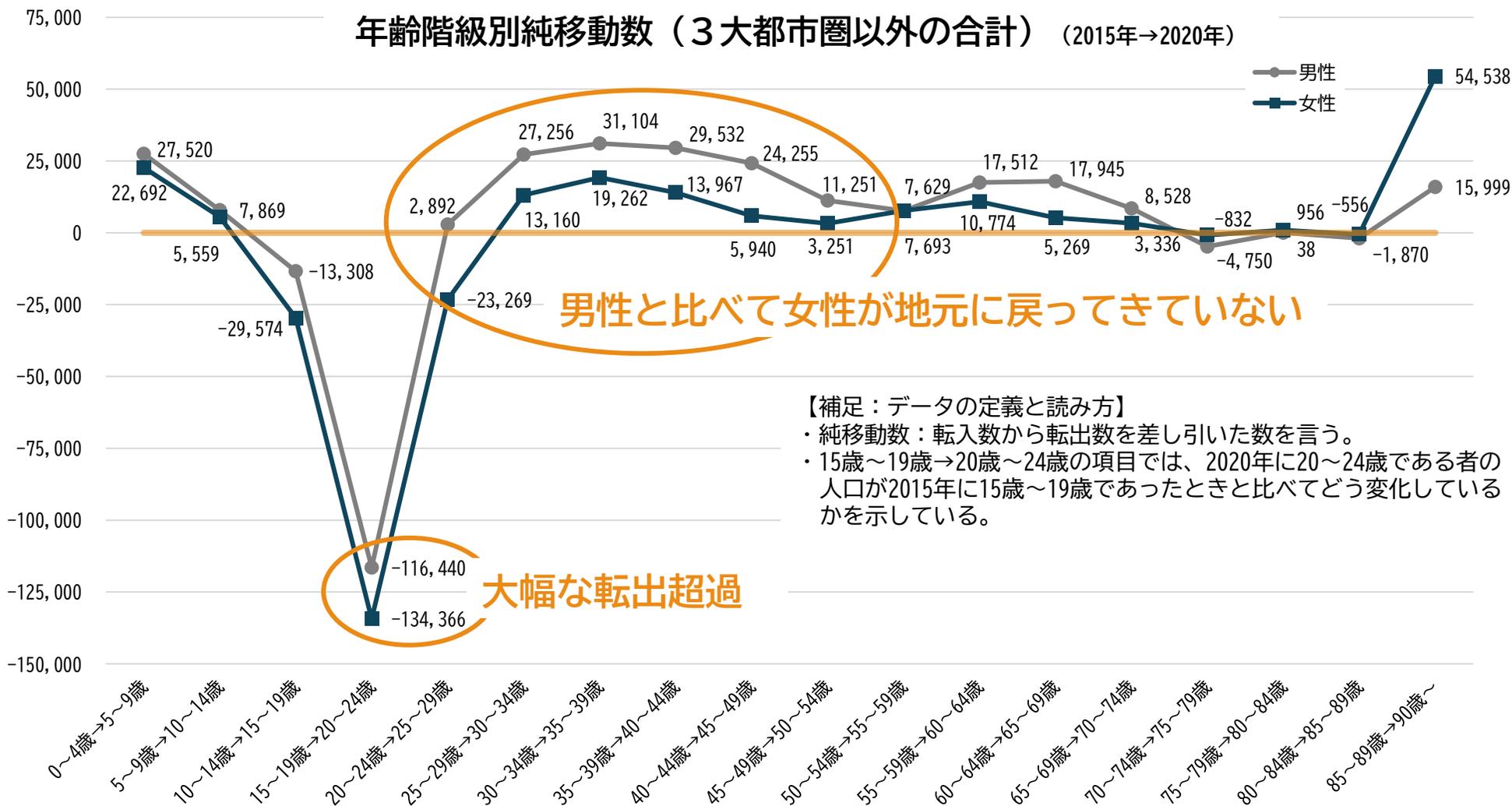
右のQRコードをクリックするとRESASの該当ページに飛ぶので、表示する地域・表示年・性別・年代を指定して貴自治体の状況を御確認ください。



# 地方（三大都市圏を除く）の純移動

- 3大都市圏を除く36の道県の純移動を合計したもの。15～19歳→20～24歳で大幅な転出超過となっている。
- 女性は20歳～24歳→25歳～29歳でも転出超過となっているなど、**男性と比べて地元に戻ってこない傾向**がみられる。

年齢階級別純移動数（3大都市圏以外の合計）（2015年→2020年）



男性と比べて女性が地元に戻ってきていない

大幅な転出超過

【補足：データの定義と読み方】

- ・ 純移動数：転入数から転出数を差し引いた数を言う。
- ・ 15歳～19歳→20歳～24歳の項目では、2020年に20～24歳である者の人口が2015年に15歳～19歳であったときと比べてどう変化しているかを示している。

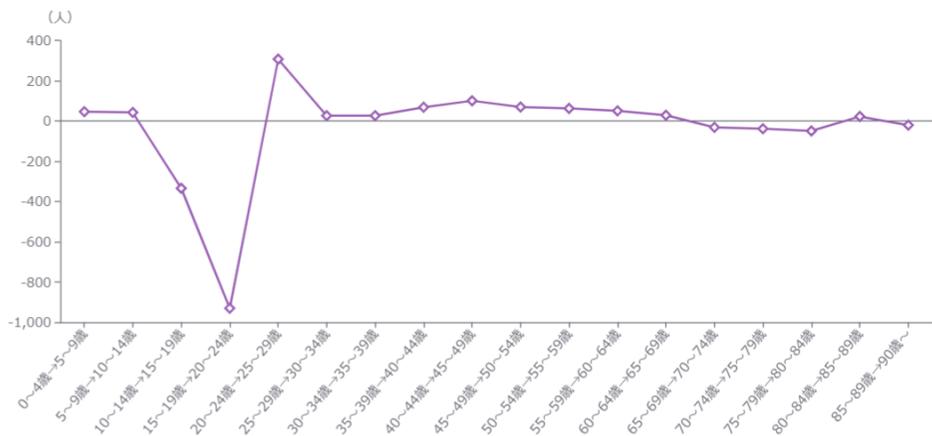
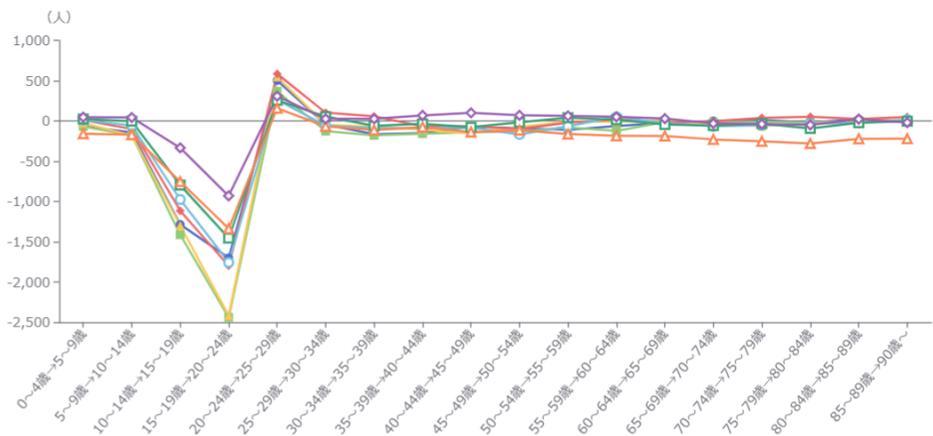
# 市区町村ごとの年齢階級別純移動数

- 市区町村ごとの年齢階級別純移動数について、例えば宮城県気仙沼市を見てみると、2015年に15歳～19歳である者の人口と2020年に20歳～24歳である者の人口を比較して、5年間で同年代の者が約1,000人減少したことを示している。
- 進学等で転出していった10代の者が20代で就職等に際して一定程度戻ってきているものの、完全には戻ってきていないことが分かる。

年齢階級別純移動数の時系列分析  
宮城県気仙沼市

●年→●年の部分をクリックすれば、特定の期間分だけ表示することが可能。

年齢階級別純移動数の時系列分析  
宮城県気仙沼市



○地域経済分析システム ([RESAS](#)) を使用すると、下図のとおり年齢階級別純移動数の時系列分析<sup>※</sup>を表示することが可能。

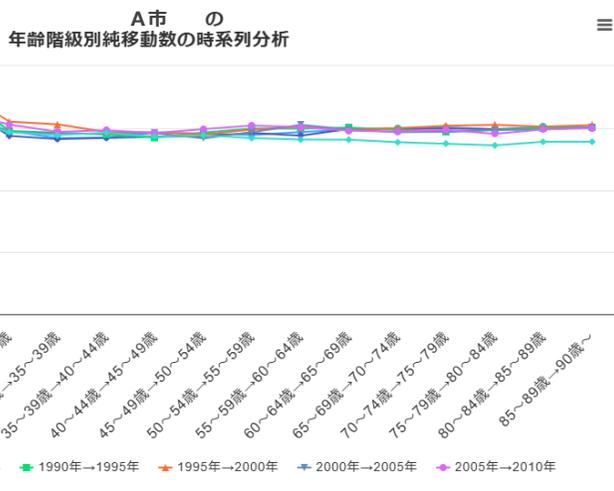
右のQRコードをクリックするとRESASの該当ページに飛ぶので、表示する地域を指定して貴自治体の状況を御確認ください。



# RAIDA-AIを使用した分析

- 内閣官房/内閣府が提供しているデータ分析支援サイト「RAIDA（レイダ）」で生成AIを活用したRAIDA-AI（データ分析支援機能）を使用すれば、地域の人口減少対策についてデータ分析が可能。
- 分析対象地域を入力すると、自動で対象地域のデータ分析を開始し、データ分析の結果として得られる示唆を文章形式で表示。分析結果サマリー（まとめ）も表示。
- RAIDA-AIは、地方公共団体に限り、ご希望に応じて無償で活用いただけます。使用を希望される場合は、申請方法について、[お問い合わせフォーム](#)から御連絡ください。

## 使用イメージ



## 分析結果

### 「A市における年齢階級別純移動数の分析結果」

#### ●年少人口の純移動数（略）

#### ●生産年齢人口の純移動数

生産年齢人口（15～64歳）は、特に15～19歳から20～24歳への移動で大幅な減少が見られます。1980年から1985年では約-1700人、1985年から1990年では約-2400人、1990年から1995年では約-2400人の減少が続いています。一方で、20～24歳から25～29歳への移動では一部の期間で増加が見られ、特に1995年から2000年では約+580人の増加が確認されます。

#### ●老年人口の純移動数（略）

## 基礎分析サマリー

地域の人口が将来、自然増減、社会増減どちらの影響を強く受けるのか分析しましょう

人口増減	社会増減	自然増減
<h3>サマリーの結果</h3> <p>A市 の人口減少対策として、社会増減の抑制が重要</p> <p>A市 の人口動態は、年少人口と生産年齢人口の減少、老年人口の増加が特徴です。特に社会増減が人口減少に大きく影響しており、住民の転出が転入を上回る傾向が続いています。出生率の改善と移動の抑制が効果的であり、特に社会増減の抑制に重点を置くことが重要です。</p> <h3>優先的に取り組む地域課題</h3> <p>A市 の人口減少対策として、自然減 出生率の低下や死亡率の増加よりも社会減（住民の転出超過）に優先的に取り組むべきです。分析サマリーによると、A市 では住民の転出が転入を上回る傾向が続いており、これが人口減少に大きく影響しています。そのため、社会増減の抑制、すなわち住民の転出を減らし、転入を促進する施策に重点を置くことが重要です。</p>	<h3>サマリーの結果</h3> <p>A市 の社会増減に関する分析結果</p> <p>A市 では、特に若年層と生産年齢人口の減少が顕著です。0～14歳の年少人口は1980年から2015年にかけて一貫して減少し、15～19歳から20～24歳への生産年齢人口の減少も大きな課題です。特に1980年から1995年にかけて、毎期間約1700人から2400人の減少が見られます。これに対し、老年人口の増減は比較的少ないものの、2010年から2015年にかけて減少が見られます。</p> <h3>優先的に取り組む地域課題</h3> <p>課題① 若年層の人口減少 A市 では、0～14歳の年少人口が1980年から2015年にかけて一貫して減少しています。この傾向は将来的な地域の活力や労働力の確保に大きな影響を与えるため、若年層の定住促進や子育て支援策の強化が必要です。</p> <p>課題② 生産年齢人口の減少 15～19歳から20～24歳への生産年齢人口の減少が顕著であり、特に1980年から1995年にかけて毎期間約1700人から2400人の減少が見られます。これは地域経済の活力低下や労働力不足を引き起こす可能性があるため、若者の雇用機会の創出や定住支援が重要です。</p> <p>課題③ 老年人口の減少 老年人口の増減は比較的少ないものの、2010年から2015年にかけて減少が見られます。高齢者の生活支援や医療・福祉サービスの充実を図ることで、老年人口の減少を抑え、地域全体の人口バランスを保つことが求められます。</p>	<h3>サマリーの結果</h3> <p>A市 の自然増減に関する課題</p> <p>A市 では、合計特殊出生率が全国平均を上回っているものの、人口減少が続いています。2008-2012年の1.44から2013-2017年には1.54に上昇しましたが、置換水準の2.1には達していません。1980年から2045年にかけて人口は一貫して減少し、特に男性と女性の人口が大幅に減少する予測です。未婚率は全国平均より低いものの、有配偶出生率が低いことが課題です。</p> <h3>優先的に取り組む地域課題</h3> <p>課題① 人口減少 A市 では、合計特殊出生率が全国平均を上回っているにもかかわらず、人口減少が続いています。特に1980年から2045年にかけて、男性と女性の人口が大幅に減少する予測がされています。</p> <p>課題② 置換水準未達 合計特殊出生率は2008-2012年の1.44から2013-2017年には1.54に上昇しましたが、人口を維持するために必要な置換水準の2.1には達していません。このため、出生率が死亡率を上回ることが難しく、自然増減がマイナスとなっています。</p> <p>課題③ 有配偶出生率の低下 未婚率は全国平均より低いものの、有配偶出生率が低いことが課題です。結婚しているカップルの間での出生率が低いいため、出生数が増加せず、結果として人口減少に繋がっています。</p>

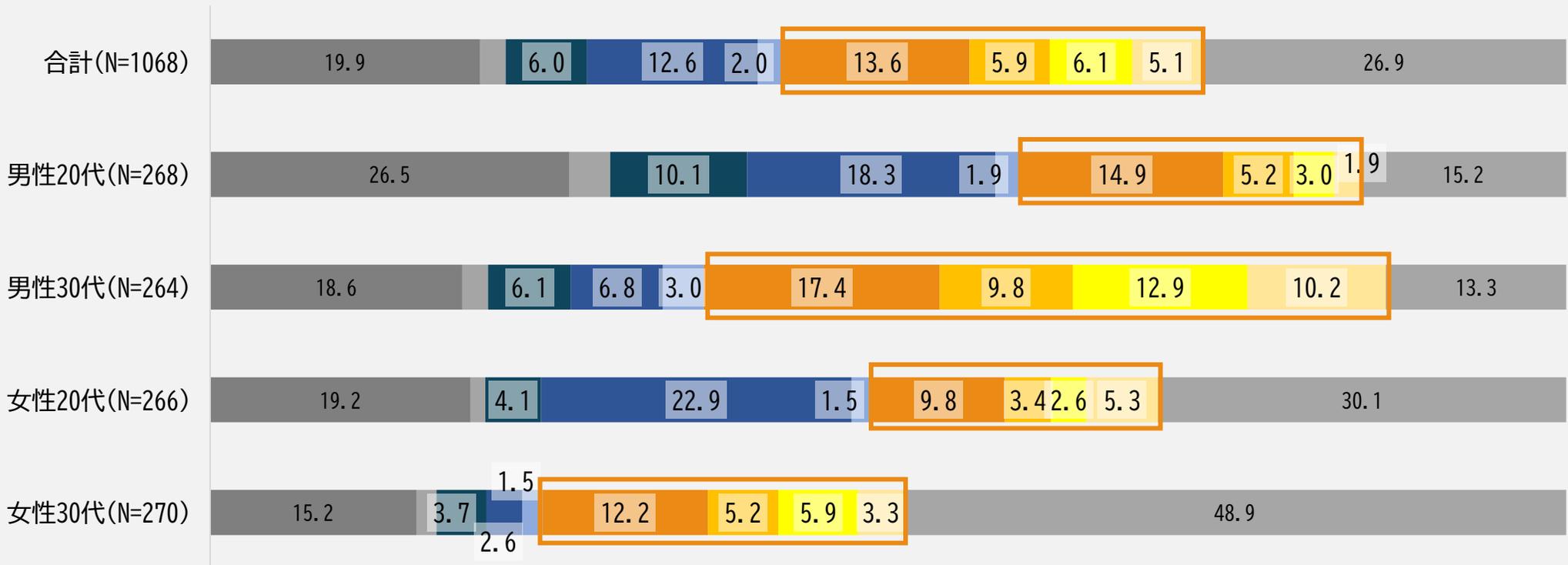
分析結果は、生成AIにより作成されており、情報の正確性を担保しません。また、内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局及び内閣府地方創生推進室の個別の見解を示すものではありません。



# 東京圏に転入した理由

○地方から東京圏に移り住んだ若年層(20代・30代)への調査では、東京圏に転入した理由として、東京圏へのあこがれや進学先の質・量と並んで、**就職先の選択肢の豊富さや、やりがいがある就職先の存在等の職場関係**の理由を挙げる者が多くなっている。

あなたが地方から東京圏に移り住んだ理由として、あてはまるものを上から順に最大5つまでお答えください。(1位)



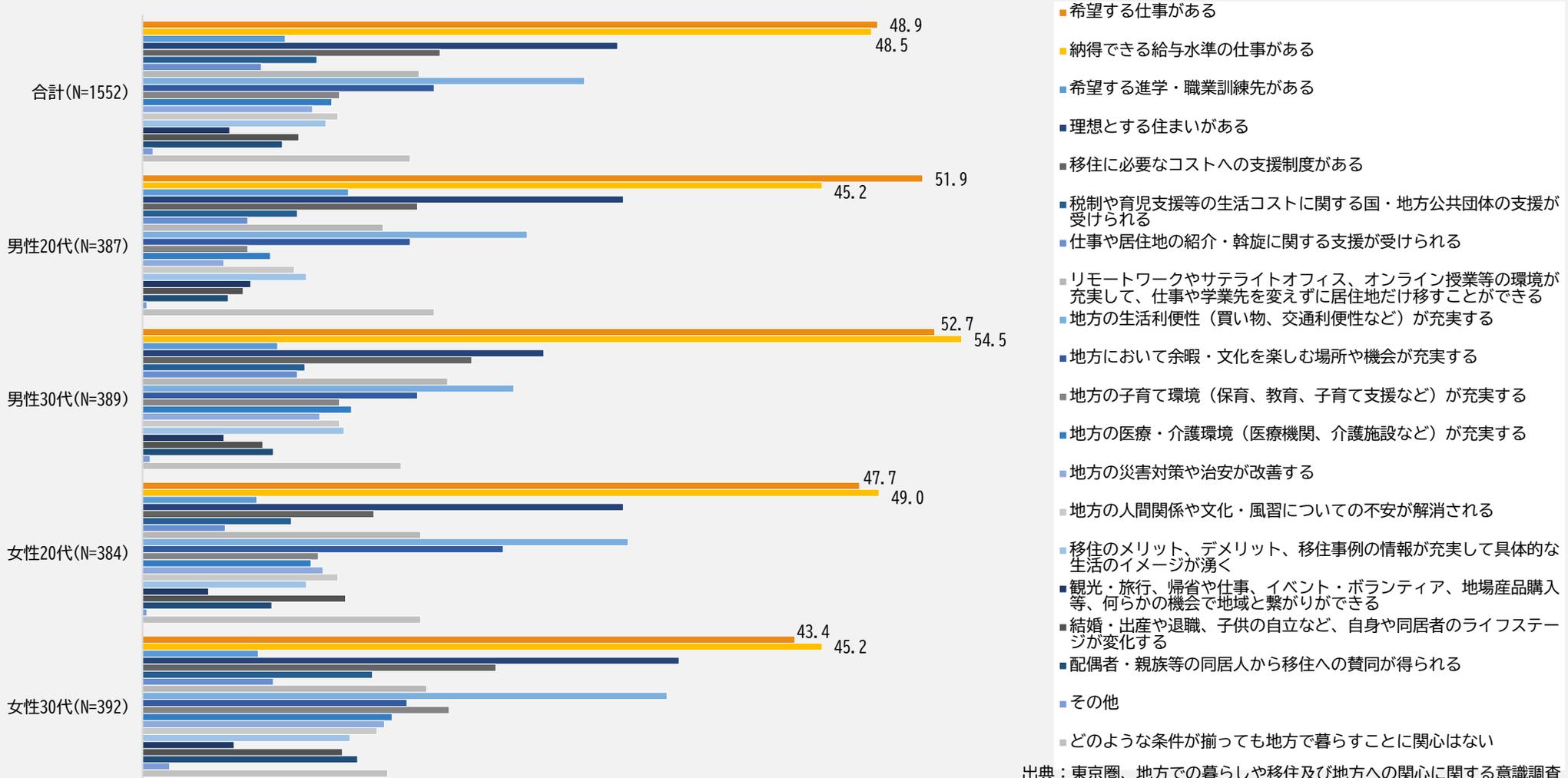
- 東京圏へのあこがれや良いイメージがあるため
- 進学先の選択肢の豊富さ(量)
- 知名度や難易度の高い進学先の存在(質)
- やりがいがある、または、技能、資格、専門性を活かせる就職先の存在(質)
- ビジネスのチャンスをつかめる環境(例：起業、フリーランス、芸術・文化関係)
- 周囲や世間の東京圏の評価が高いため
- 希望する進学先の存在(質)
- 就職先の選択肢の豊富さ(数)
- 待遇の良い、または、知名度の高い就職先の存在(質)
- その他

出典：東京圏、地方での暮らしや移住及び地方への関心に関する意識調査

# 地方への移動に必要な条件

○東京圏在住の若年層(20代・30代)への調査では、地方に居住するための条件として「希望する仕事がある」「納得できる給与水準の仕事がある」を挙げる者が多くなっている。

あなたは以下のどの条件が揃えば、地方に居住してもいいと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。(複数回答可)



出典：東京圏、地方での暮らしや移住及び地方への関心に関する意識調査

# 地方の「職場・地域」に対する若者・女性の声

- ・女性が多い製造業だったが、女性が昇進する事はなく、少ない男性が当然のように昇進していく。
- ・会社全体として女性の昇級が遅く、結婚・出産後に出世コースから外れざるを得なかった方を数名知っている。
- ・出産後の職場復帰や求職が女性にとってハードルが高いこと。
- ・男だから時間外でも働く、女だから働けないと時間外勤務を免除される。
- ・社用車の運転や重い荷物の搬入、人前に立つ時（祝辞や挨拶など）など、男性がやらないと悪いように感じるときがある。
- ・仕事の有無に関わらず、家事は必ず女性が行うもので男性はやらなくて良いという暗黙の了解がある。  
\* \* \* \* \*  
・東京に就職するって親とか親戚に言った時にやんわり反対されたんですよね。東京は仕事をバリバリやっていくイメージがあるので、私はそれを望んでいたんですけど、『女はそんなに一生懸命働かなくていいよ。それよりはいい人見つけて早く結婚して』と言われました。
- ・本当に過疎がかなり進んでいる地域なので、そもそも働く場所がないんですよ。介護施設か、農協、郵便局か、役場ぐらいしかなくて。私たちの世代（30代）だと、地元で働くということをイメージしている人はほぼいないんじゃないかなと思います。
- ・地域の人たちで集まって、バーベキューする機会があったんですけど、女の人が料理をよそったり、ビールをついだり、男の人がしゃべって食べてる。私も将来こんなことしなきゃいけないのかな、嫌だなんて。

# 兵庫県豊岡市：取組の背景と契機

## 取組の背景

### ○若年人口、特に若年女性人口の流出

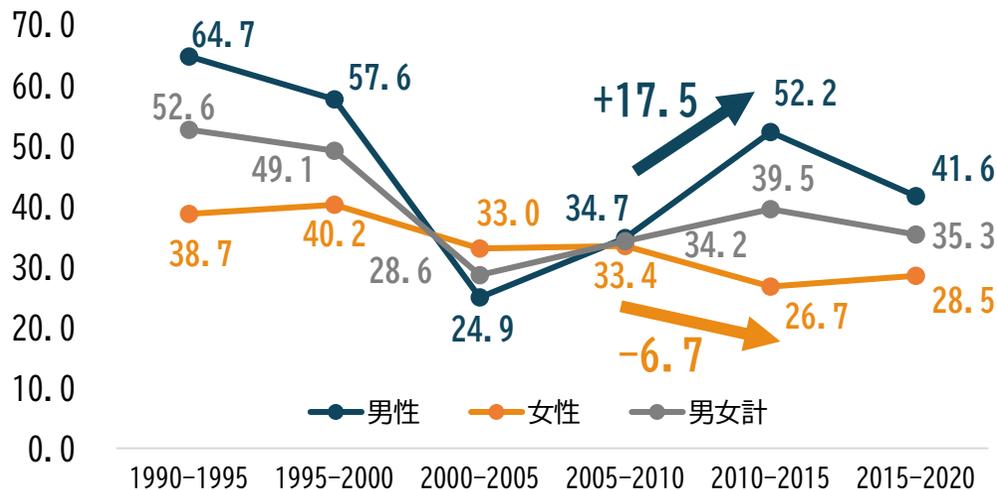
- ・2010年の国勢調査によると若者回復率<sup>※</sup>は男性34.7%、女性33.4%と大きな差は見られない。  
※10歳代の転出超過数に対して20歳代の転入超過数の占める割合
- ・一方、2015年の国勢調査によると、若者回復率は**男性では17.5ポイント上昇**して52.2%であるのに対し、**女性では逆に6.7ポイント低下**し、26.7%。
- ・若い女性の減少は一層の少子化をもたらすだけでなく、多様性が失われる要因にもなり、まちの存続自体に大きな影響を与える問題。

### ○若者回復率の低下の要因

- ・若者回復率の現状は、**豊岡市が若者に「暮らしの場所」として選ばれていないこと**、「豊岡に暮らす価値」が認められていないことを示している。
- ・とりわけ若い女性に選ばれていないのは、  
\*まちが男性中心社会であり、社会・経済的分野において**女性が専ら補助的な役割**を担ってきた  
\*近年、大都市・大企業等において、女性採用や定着率向上、ダイバーシティの取組が進んだ  
\*ジェンダーギャップの解消が進む世界の状況がよりはっきり見えてきたことなどによって、  
**「豊岡に暮らす価値」の相対的低下が進んだ**ことが要因と考えられる。

(%)

## 若者回復率



## 取組の契機

- 2015年の国勢調査の結果をきっかけに、  
**「若い女性たちが、まちからすーっといなくなっ**ていることに気づき、転出した女性や住民にヒアリングを行うなど、市独自でデータの分析等も実施。
- 市の重要政策として取組**を進め、まずは職場環境を改善する取組から開始し、現在はまち全体へ取組を波及させている。

# 兵庫県豊岡市：取組の内容

## 取組の内容

### ○ワークイノベーション推進会議の設立

- ・市役所含む16の市内事業所でワークイノベーション推進会議を設立（2025年1月末時点、122事業所）、意見交換やセミナー等を実施。
- ・ジェンダー・ジェネレーション・社内間と社外間の架け橋となるべく、会員事業所の若手経営者・従業員からなるブリッジメンバーが発足。

### ○経営者実践セミナーの実施

- ・経営者の認識向上と意識改革を狙いに、無意識の偏見に気づき、組織風土や行動を変える。

### ○人事担当者向けセミナー

- ・人事異動における性別役割分担等の無意識の偏見への気づき、労務管理や人材育成手法、研修制度等を学ぶ。

### ○管理職向けセミナー

- ・男性も女性も活躍する職場に向けて多様な人材を活かすマネジメントを学ぶ。

### ○女性従業員のキャリア形成支援

- ・ありがたい姿に向けて一歩踏み出す女性を育成するため、リーダーシップのあり方、コミュニケーションスキルなどを学ぶ。

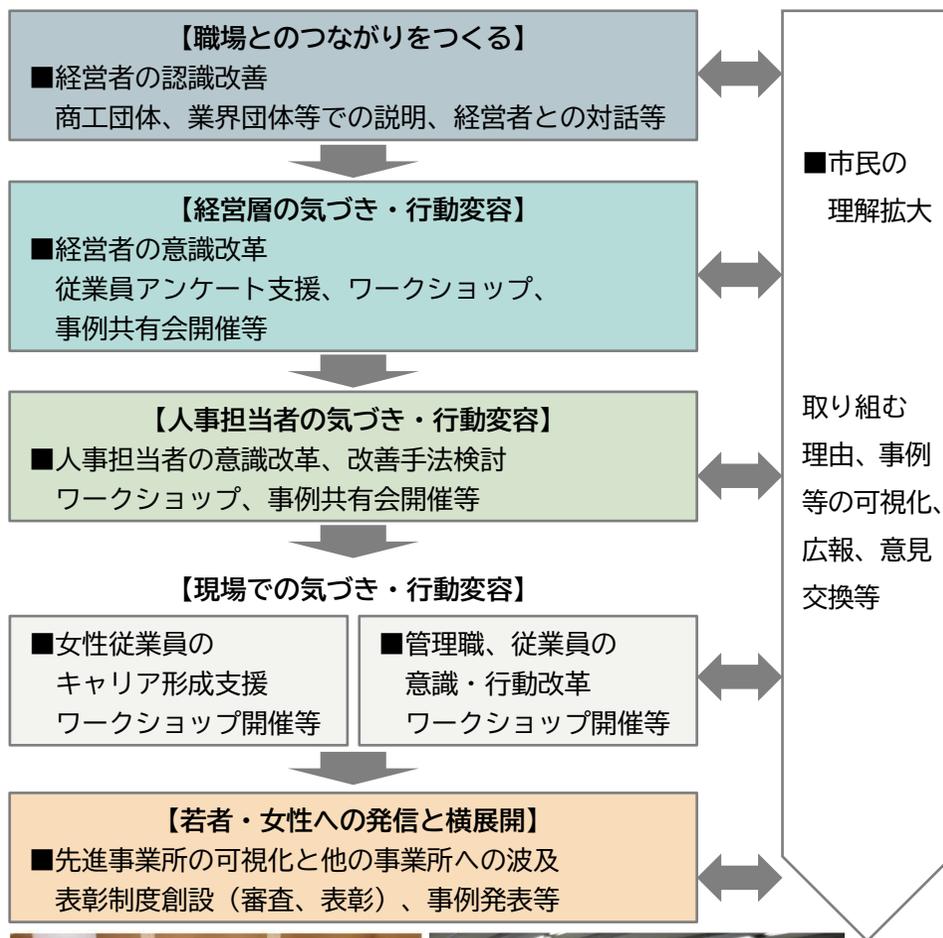
### ○表彰制度「あんしんカンパニー」

- ・アンケート調査で全従業員、女性従業員、男性従業員のそれぞれ2/3以上が働きやすく、働きがいがあると評価し、かつ、制度が整備されている企業を「あんしんカンパニー」として表彰。



取組の結果、性別役割分担意識、無意識の偏見や固定観念等に気づき、自分事ととらえて行動する人が増え、職場環境の改善や組織風土の変革、女性のエンパワメントにつながっている。取組が進んでいる事業所では女性の管理職が増えたり、UIターンによる新規採用につながっている事例もある。

## 豊岡市ワークイノベーション戦略の進め方





# 宮城県気仙沼市：取組の内容

## 取組の内容

### ○気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト

- ・誰もが働きやすく働きがいもてる就労環境の構築を目指し、企業及び働く人のWell-beingの実現のため、経済界・産業界からジェンダーギャップ解消の取組を推進し、地域全体に気運を醸成することを目的に官民連携で発足。

### ○経営者向けセミナー・シンポジウム

- ・有識者を迎えての事例共有や、経営者として感じる課題、企業・事業所として目指したいゴールについて、参加者同士で議論・意見交換を実施。

### ○働く女性のためのキャリア応援プログラム

- ・市内企業の女性従業員を対象に、参加者同士の交流を通じて、モチベーションの向上やマインド醸成を目指すセミナーを実施。

### ○市民の暮らしやすさ（Well-being）に関するアンケート

- ・一般、結婚・出産・子育て、高校2年生、事業所の4つの区分ごとに、市民の幸福度や、地域での暮らしやすさ、就労環境、女性活躍の推進状況などについてのアンケート調査を実施。
- ・その中にジェンダーギャップについての設問を設け、市民の声を可視化し、シンポジウム等で掲示。
  - \*あなたは家庭や学校などにおいてジェンダーギャップ（男女格差）を感じることはありますか
  - \*あなたは「男性（女性）だから」、「女性（男性）らしさ」という固定概念やプレッシャーにより生きづらいつと感じることはありますか など

### ○市民向けセミナー

- ・地域や家庭におけるジェンダーギャップを考え、誰もが暮らしやすい地域・社会の構築に向けた学びを得るためのセミナーを実施。



経営者向けセミナー



働く女性のための  
キャリア応援プログラム



経営者向けシンポジウム



アンケート結果の掲示

## 地方創生2.0「基本的考え方」(R6.12/24新地方創生本部決定)に基づくチームの設置

- 「地域における魅力ある働き方、職場づくり等を起点にした社会の変革により、「若者・女性にも選ばれる地方」をつくる」
- 「地域の関係者や有識者が議論し、共に解決に取り組む「地域密着型」の活動を促進し、先行可能な地域から実践を開始するため、国として地域の要請に応え、その取組を支援するチームを早急に設置する。」 \* チーム長：矢田総理補佐官、R7 1/15初回開催

## 働き方・職場をめぐる課題の解決に向けた地域の取組を実務的にサポート

- (※課題) 地域間・男女間における賃金格差の是正、非正規雇用の正規化の推進・待遇改善、女性のL字カーブ解消、男性の育児休業の取得促進の推進など
- (※取組) アンコンシャス・バイアスや働き方等の課題への気づき・対応、魅力的な職場に変革した後の情報発信 など

## チームによる取組の方向性

-  支援対象 ○ 希望する地方自治体が主体となって、地域の商工会議所や商工会など経済団体の協力も得つつ、関心のある地元企業が参画する取組。
-  支援体制 ○ サポートチームの担当に加え、職場慣行の検証や情報発信等に関する助言、若者・女性の立場に立った助言に精通した有識者たるアドバイザー・ファシリテーターが参画。
-  支援手法 ○ 地域特性や個別事例の状況を踏まえた柔軟な対応を行い、チームをはじめ関係者が協働して効果的な手法を見出す。  
○ 支援は単発ではなく、必要に応じて数回にわたってワークショップと職場での実践を反復することが有用と考えられる。

今後、地方自治体(都道府県・市町村)の希望を募り、春頃よりアドバイザー等による個別支援を実施予定。各自治体においても地域の課題解決に向けて積極的な参画をお願いいたします!