2021

地方就職の今後の展開

2021年11月23日

FK3422　こゆっきー

概要

地方就職者を増加させるために現在行われている取組みと今後どのような取組みを推進していくべきかを調査した。地方では、若者の人口減少と人手不足が深刻化しており、地域経済が縮小あるいは消滅するおそれがある。地方での雇用を増加させることは地方定住者の増加に貢献し、地方経済を活性化させることにつながると考えられている。このことから、政府や地方自治体などは地方の雇用促進に向けて、大都市圏に流れた学生などの若者に対し様々な施策を打ち出した。しかし、Ｕターン就職を希望する学生の割合は年々減少している。雇用促進に向けた取組みとして、今後は施策のターゲット層を拡充することや新しい働き方に対応した施策を行うことが有効だと考える。この論文では、雇用の観点から地方の課題を解決する策を調査している。

目次

1.　用語の定義3

2.　日本全体および地方の現状5

2.1　日本の人手不足の現状5

2.2　東京一極集中による影響6

2.2.1　東京一極集中による地方への影響6

2.2.2　東京一極集中による日本への影響6

3.　地方就職者の増加を図る施策7

3.1　Uターン就職の概要7

3.2　Uターン就職希望者に対する地方の施策7

4.　今後の施策11

4.1　I・Jターン就職支援に対する強化11

4.1.1 副業・兼業という働き方12

4.2　施策におけるターゲット層の拡大13

4.3　ワーク・ライフ・バランスに対する取組み16

参考文献18

1. **用語の定義**

　地方の定義を確認する [デジ21]。「地方（または地方圏）」とは、首都などの大都市に対して、それ以外の土地のことを意味している。ここでは三大都市圏※以外の県を指す。

※三大都市圏…下記の総称 [内閣17]。

東京圏（東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県）

関西圏（京都府・大阪府・兵庫県・奈良県）

名古屋圏（愛知県・岐阜県・三重県）

地方就職という用語を、次のとおりに定義する。

・地方就職‥‥地方の企業に就職し働くこと。

したがって、勤務地・居住地は地方であっても、三大都市圏の企業に勤めている場合は地方就職に含めない。

さらに、Ｕターン就職、Jターン就職、Iターン就職を定義する [イソ20]。

・Ｕターン就職‥‥地方出身者が、都市部の学校に進み、卒業後は出身地に戻って就職すること（地元就職ともいう）。

・Ｊターン就職‥‥地方出身者が都市部の大学へ進学し、卒業後に出身地とは異なる地方の企業に就職すること。

・Ｉターン就職‥‥都会出身者が出身地の大学に進学し、卒業後に出身地とは異なる地方の企業に就職すること。

労働統計に用いられる用語についても確認する [総務21]。

・労働力人口　‥‥15歳以上人口のうち、次の就業者と完全失業者を合わせたもの。また、労働する「能力と意思をもつ」人口の数であり、働く意思をもたない学生・主婦や老人など（非労働力人口）は含まない。

**従業者**

 **就業者**

 **労働力人口　 　 休業者**

**15歳以上人口 　　　 完全失業者**

 **非労働力人口**

・生産年齢人口‥‥労働意欲の有無にかかわらず、日本国内で労働に従事できる年齢の人口のこと [田尻19]。日本では主に、15歳から64歳未満の年齢に該当する人口が生産年齢人口にあたる。

**2.**　**日本全体および地方の現状**

 2.1　日本の人手不足の現状

日本では少子高齢化を背景として総人口が減少傾向にあり、将来もこの減少傾向は続くと予想されている [中小19]。高齢化に伴う問題として、介護福祉施設の不足や社会保障費の増大などと同時に取り上げられている問題が、労働力不足である [有馬21]。労働力不足問題は、直接的に国内の経済活動の縮小と関係している。

図1.　年齢別推計の推移 [中小19]

図1は、日本における人口の推移と年齢別構成比を表している。区分15歳～64歳の生産年齢人口は減少傾向にあり、人手不足の状況を招く原因になっていると考えられる。そして、この人口減少や人手不足問題は、三大都市圏よりも地方で深刻化している。

2.2　東京一極集中による影響

2.2.1　東京一極集中による地方への影響

地方では、東京圏への一極集中という現象が起きていることによって、若者の人口が減少している [内閣17]。東日本大震災が発生した2011年度は東京圏への転入超過数が減少した。しかし、2012年以降から再び東京圏への転入は拡大してきている。東京圏への転入超過数の大半は、15～24歳の年齢層が占めている。この年齢層が地方から転出してしまった理由としては、大学等の進学や学校卒業後の就職を機に地元に戻らなくなったことが考えられる。マイナビの地元就職に関する意識調査によると、Ｕターン就職を希望する学生の割合は年々減少している [マイ19]。

2.2.2　東京一極集中がもたらす日本への影響

東京圏への一極集中（政治・行政・経済の中枢機能の一極集中）は、大地震やテロの危険性・交通渋滞・地価高騰・環境汚染など様々な弊害をもたらすおそれがある [戸所14]。中枢機能を分離させることは、様々な弊害を打破するとともに、各地域の自立性を高め文化面での多様性を取り戻すことにつながると考えられている。そこで、政府は『地方創生』というスローガンを掲げた。東京一極集中を是正し、大都市から地方圏へ諸機能を分散させ、活力ある地域社会を実現していくために、地域雇用対策（表1参照）などの取組みを実施している ［厚生21］。

表1　地域雇用対策について [厚生21]

|  |  |
| --- | --- |
| 地域雇用対策（主な施策） | 概要 |
| 地方に魅力的な雇用の場をつくる取組への支援 | ・地域雇用開発助成金（2007年～）・地域活性化雇用創造プロジェクト（2016年～）・地域雇用活性化推進事業（2019年～） |
| 地方へのUIJターン支援 | ・地方就職希望者活性化事業（2007年～）・中途採用等支援助成金（UIJターンコース）（2019年～） |

政府は『地方創生』をうたい、1憶総括活躍社会の実現などをアピールしているが、東京一極集中の是正は進まず、地方の疲弊が加速している [岩本20]。

**3.　地方就職者の増加を図る施策**

3.1 Ｕターン就職の概要

Ｕターン就職を希望する学生の割合は、全体的に減少傾向にある [マイ19]。そして特に、地元外進学者の地元就職希望割合が低く推移している。地元で進学する学生の割合も減少しており、学生の地元に対する関心が低くなってきていることが考えられる。地元への関心が低くなっていることがＵターン就職者数の低迷の一つの原因になっているのではないかと考える。

東京圏などの他県に流れてしまった若者を呼び戻すために、地方では学生に向けてＵターン就職を促す取組みを行っている 。

3.2 Ｕターン就職希望者に対する地方の施策

　地方自治体や企業は、Ｕターン就職を希望する学生に対して、主に三つの施策を実施している。

(a) Web化の推進

学生が就職活動を行う際に有効となる施策が「Web化の推進」である [朝日20]。この取組みは、学生が地方企業の説明会や面接へ行くときの移動費用や時間をなくすことで、就活をスムーズに行えるようにしようという目的によって実施されている。

マイナビの2021年3月卒業予定の全国の大学生・大学院生（7,263名）を対象とした調査によると、以下のことが明らかになった [マイ20]。「地元企業（Ｕターン先企業含む）がWebセミナーやWeb面接を実施している場合、その企業への志望度が上がるかについて」の質問に対して、「Webセミナーを実施していると志望度が上がる」を選択した学生の割合は53.3％（2021卒）であり、前年比で13.0ポイント増加したという結果が得られた。地元進学・地元外進学にかかわらず同様の回答傾向がみられたことから、Web化の推進は学生の企業に対する志望度向上に寄与するのではないかと推察されている。

(b) 経済支援

学生の就職後における負担を軽減するため、「経済支援」を行っている [丸山20]。地方に就職し移住する場合に、家賃や入居費の補助を行ったり、奨学金を借りていた学生を対象に返済額の半分または全額を助成したりする取組みを行っている。香川県が2012年度から始めた奨学金制度は、若者の地元就職に一定の効果を上げているといわれている [毎日18]。

**例）香川県大学生等奨学金** （「香川県 大学生等奨学金HP」を参照）

**[概要]**

・貸付額：学校種別・通学形態により異なる。

・返還方法：全額返済（一部免除あり）。※無利息

**[特色]**

・県内の大学等に進学した場合、貸付額の最高額に10,000円を加算できる。

・卒業後、県内で居住や就職をした場合、返還額の一部を免除（条件あり）。

・多子世帯への配慮‥‥就学中、就学前の子どもが3人以上いる世帯の子を優遇するしくみを設ける。

(c)大学との協定締結

就職活動時の選択肢拡大・企業情報の取得に貢献する施策が「県と大学との協定締結」である [朝日18]。地方自治体が大学と協定締結を結ぶことによって、学生は地方の企業情報が得やすくなる。学内で企業説明会や保護者向けセミナー・懇談会を実施することによって、地方企業と関われる機会を増やすことが狙いだ。

　例）山梨県

県内企業の人材確保と産業の活性化に資するため、山梨県出身学生が多く在籍する大学等と学生U・Iターン就職促進協定を締結する。

協定締結校（令和3年2月1日現在）（「山梨県HP」を参照）

|  |  |
| --- | --- |
| 協定年度 | 協定大学 |
| 平成24年度（4校） | 神奈川大学　帝京大学　東海大学　東洋大学 |
| 平成25年度（2校） | 実践女子大学・実践女子大学短期大学部 |
| 平成26年度（2校） | 共立女子大学・共立女子短期大学 |
| 平成29年度（10校） | 大妻女子大学・大妻女子大学短期大学部　神奈川工科大学　工学院大学駒沢女子大学・駒沢女子短期大学　相模女子大学・相模女子大学短期大学部　専修大学　立正大学 |
| 平成30年度（11校） | 駒澤大学　拓殖大学　玉川大学　東京経済大学　東京電機大学　日本大学法政大学　明治大学　明星大学　山野美容芸術短期大学　立教大学 |
| 令和元年度（14校） | 桜美林大学　関東学院大学　杏林大学　国士舘大学　城西大学　駿河台大学　大東文化大学　帝京科学大学　東京家政大学・東京家政大学短期大学部　東京農業大学　日本工業大学　文教大学　武蔵大学 |
| 令和2年度（4校） | 学校法人片柳学園　＜東京工科大学（H25に学校単位で協定締結済み）、日本工学院専門学校、日本工学院八王子専門学校、日本工学院北海道専門学校＞ |

Ｕターン就職希望者には、「就職活動時の支援」、「経済面の支援」、「仕事情報の提供」などの施策が行われているが、早くからの意識付けが重要である [高見16]。地元には何もない・就職先が乏しいという意識が、若者の人口流出を加速させている。したがって、高校卒業まで（一度地域を離れるまで）に、地域に愛着と誇りをもてる人材の育成を一貫して実施することが重要だ [松原21]。地方での人材確保には、「小学校・中学校・高等学校において、各教科等の学習を通じて、地域の産業や文化等への理解を深める『ふるさと教育』等により、地域に誇りをもつ人材の育成を推進する」、「地域への課題意識や貢献意識をもち、将来、地域ならではの新しい価値を創造し、地域を支えることができる人材の育成に向けて、高等学校の段階で地域を知り、親しむ機会を創出することが重要である」と述べられている。

**4.　今後の施策**

地方自治体は様々な施策を講じているが、地方の過疎化は進み、地方財政はますます厳しくなることが予想される。今後、地方自治体には、Ｕターン就職支援以外の施策も行うことが求められると筆者は考えた。

4.1 I・Jターン就職支援に対する強化

新型コロナウイルスの感染が首都圏で拡大したことによって、人々の働き方には通勤型からテレワーク・在宅勤務に移行する動きがみられた [毎日20]。同時に、働き方に対する意識の変化も生まれた [井上20]。

例） ・「もともと東京で就職したいと考えていたが、コロナの影響で東京へ行くことを考え直した。調べてみると、地元にも優良企業はたくさんあり、東京にこだわる必要はないように思えてきた。」（千葉県23歳大学生）

・「コロナ禍を機に仕事がリモートワーク主体になったため、地方にある実家に戻って仕事をしている。」（東京都・40歳・メーカー・マーケティング）

上記のような人々の意識の変化によって、都市部で暮らすリスクや必要性が問われるようになり、地方移住と関連付けて地方就職が呼びかけやすくなった。

しかし、地方企業の意識改革も必要である。就労者を生涯地元型（生涯地元で学び働く就労者）・Ｕターン型・Ｉターン型の3種類に分別し、3つの型の最適割合（理想の割合）を調査した結果、地方企業は生涯地元型の就労者を多く求めることが分かった [神戸・岩本20]。生涯地元型の就労者は定着率が高く、長期雇用を見込めることが魅力だからである。

Ｕターン型は定着率を期待できるが、採用活動時において給与面・スケジュール調整などの難しさから採用が困難であると認識されていることが分かった [神戸・岩本20]。

Ｉターン型は能力が高い一方で、早期離職傾向が課題である [神戸・岩本20]。また、Ｕターン型と同様の理由で採用活動が難しいといわれている。実際に、「Ｉターンを2名採用したが、1人は1日でやめた」「環境に馴染めず辞めてしまう傾向が高い」「新卒Ｉターン型は若干だが、地元に帰りたいという離職理由が多くなる傾向にある」という回答があった。調査結果をみると、Ｉターン就職の促進は困難なように思えるが、この調査内容は岡山県という1つの地域だけを対象とした調査である。したがって、同様の研究をその他の県・地域で行う必要はあるだろう。これを踏まえて、Ｉターン就職を促進するのであれば、住宅などの経済支援・就労者が環境に馴染めるような取組みを行うことが求められると考える。

4.1.1 副業・兼業という働き方

例えば東京都に生活基盤をもっており、ある程度の年収を得ている中で、自身と縁のない地方圏に移住し就職することは、ハードルが高いと予想される。したがって、地方就職に対して心理的負担の少ない「副業・兼業」という働き方を推進し、まずは地方就職に対するハードルを低くすることが求められると考える。鳥取県では2019年度から「鳥取県で週1副社長」をうたい文句に、都市部の副業・兼業人材と県内企業をマッチングする「とっとり副業・兼業プロジェクト」を開始した [高山21]。2019年度は14社16求人に対して1,363件の応募があり、そのうち23人が採用された。

地方に移住し転職するのはリスクが大きいので、移住・就職を前提に三大都市圏から人材を集めようとしてもなかなか思うように集まらないのが地方の現状である。このような状況を改善する施策が、「副業・兼業」である。都市部のビジネスパーソンは自分の会社に勤めながら、副業・兼業で地方の課題を解決することができる。しかし、地方側としては、最終的に移住人口の増加にまでつなげたいので、副業・兼業スタイルからどのように移住就職につなげていくかが課題だと考える。

4.2施策におけるターゲット層の拡大

労働力人口推移と政府の施策という2つの背景から、女性や中年・シニア世代に対しての施策が地方就職者の増加に効果があると考えた 。

(a)女性を対象とした施策

総務省2020年の労働力調査によると、女性の労働力人口は増加傾向であった （ただし令和2年度においては、3,044万人と前年に比べ14万人減少）[総務21]。女性の活躍を推進する取組みを行う企業は年々増加しているが、女性の社会進出には課題もある [山口21]。

表2　女性の社会進出における課題 ([山口21]を参考に筆者が作成)

|  |  |
| --- | --- |
| **課題** | **内容** |
| ①出産を機に退職 | 出産前後には大きな負担がかかり、仕事をしながら育児を続けることが難しい。その結果、休職ではなく、退職せざるを得ない場合がある。 |
| ②子育て後の再就職 | 女性が再就職をする場合、正規雇用が難しく、パートタイムなどの非正規で勤める場合が多い。 |

表2で挙げられた課題を解決すべく、政府は育児休業制度や育児休業給付金、女性応援ポータルサイトの運営などを行っている [山口21]。しかし、制度として整備は進んでいても職場環境によっては育児休業を取得しづらい場合があったり、子育てと介護のタイミングが重なる場合もあったりする。筆者は政府の施策で解決できない点を、地方自治体が独自で取り組んでいく必要があるのではないかと考える。

（b）中年・シニア世代を対象とした施策

総務省2020年の労働力調査によると、25～44歳の労働力人口が減少傾向にある中で、45歳以上の労働力人口は増加傾向であった [総務21]。したがって、労働力人口が増加傾向にある45歳以上の年齢層をターゲットとした施策を行うと、地方就職者の増加が見込めるのではないかと考える。日本では2021年4月1日に改正・施行された「高年齢者雇用安定法」によって、70歳までの就業が可能となった。この法律によって、労働力人口が増えていても65歳までしか働くことができなかったシニア世代に対しても、地方就職を呼びかけることができるようになった。

　高齢労働者に対する、企業への支援・労働者に対する情報発信・ハローワークやシルバー人材センターを通じたマッチング支援などの支援は行われている [有馬21]。しかし、現在においても多様な高齢者の就労促進は十分とはいえず、明確な解決策は見出されていない。また、高齢者の就労促進を議論する際、しばしば「高齢者が働き続けることは、そもそも本人たちにとってよいことなのか」という疑問が投げかけられる。その疑問に対して、高齢者における就労（就労を通じて社会とつながり続けること）は健康や生活機能の維持によい影響を与えることが報告されている。

　高齢者に就業機会を提供し、十分な就労促進を行うには、高齢者の仕事に対するニーズを把握する必要があると考える。

表3　高齢者の就労ニーズ [有馬21]

|  |  |
| --- | --- |
| **仕事に対するニーズ** | **内容** |
| ①無理なく働きたい | 長時間労働でない、重い責任を課せられない、命令でない、不慣れな仕事でないなどの条件を満たした働き方。 |
| ②役に立つ仕事がしたい | 顧客・仲間・社会・若い人などに対して役に立つような仕事に就きたい。 |
| ③満足できる人間関係 | 引退後でも人との付き合いがしたい。働いていることで家族との関係が良好になる。 |
| ④お小遣いを稼ぐ | 生活に余裕をもちたい。孫や自分に対して好きなものを買いたい。 |

　表3で挙げた高齢者の思いを考慮し、「生きがい感が獲得できる就労モデル」を検討する必要があると考えられる。

表4　生きがい感が獲得できる就労モデル [有馬21]

|  |  |
| --- | --- |
| **就労モデル** | **内容** |
| ①若手とのデュアルスタッフィング型 | 知識・経験が豊富な高齢者が若手をフォローする。反対に、若手は柔軟な変化を苦手とする高齢者をフォローする。 |
| ②グループによるジョブシェアリング型 | 高齢者同士が、個人の体力・都合に合わせて短時間または柔軟な勤務体系で働く。仕事は複数のメンバーでシェアして請け負う。 |
| ③専門分野トレーナー型 | 特定分野で専門的な知識や経験が豊富な高齢者が、社員に指導を行うトレーナー型。 |
| ④仲間同士のコミュニティビジネス型 | 不慣れでない仕事を行い、仲間と一緒に立ち上げた組織で働くことで顧客や仲間のために「役に立ちたい」という就労ニーズを満たす。 |

4.3 ワーク・ライフ・バランスに対する取組み

人々の働き方に対する価値観は変化しており、ワーク・ライフ・バランスを重視する傾向がみられる。ワーク・ライフ・バランスの実現に資するテレワークを推進するため、関係省庁（総務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省）が連携し、テレワークの普及促進に向けた支援を実施している [厚生14]。法定時間外・深夜・法定休日労働の多さについて、オフィス勤務時とテレワーク時（在宅勤務）とではどちらが多いかという質問回答によると、「テレワーク（在宅勤務）の方がやや少ない又は少ないと思う」と回答した人の方が多かった [三菱21]。テレワークはワーク・ライフ・バランスを重視する人にとって、有効な取組みだと考える。

そもそもテレワークは、新型コロナウイルスが流行する前の2010年代に働き方改革や地方創生の方策の一つとして期待されていたものの、日本企業の保守的な企業風土などが阻害要因となり、普及があまり進まなかった働き方である [岡田・井口21]。しかし、新型コロナウイルスが流行し、経済産業省から「テレワークの活用等による出勤者数7割削減」を要請された。その結果、これまでテレワーク導入に消極的であった企業風土を改める契機となった。人口減少や高齢化が進む日本において、地方圏・大都市圏を問わず、テレワークの普及は大きな役割を果たすポテンシャルをもつ策であるといわれている。

[%]

図2　テレワーク（在宅勤務）の導入・実施状況（2020年7月時点）[三菱21]

調査対象: 以下に該当する企業

・農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く全業種

・従業員10人以上

調査対象数： 20,000社

有効回答数(n)： 3,788件

図2は、テレワーク（在宅勤務）の導入・実施状況を表している。この調査時点（2020年7月）では、全体的にテレワークを導入・実施している割合は高くない。

**謝辞**

本論文の作成にあたりご指導をいただいた西村教授に、深く感謝いたします。ゼミメンバーの皆様には多くの助言・ご指摘をいただき、誠にありがとうございました。

**参考文献**

[朝日18] 首都圏の10校と新たに就職協定県、U・Iターン促進/山梨県, 朝日新聞 [朝刊], 2018-09-12.

[朝日20] 就活生・企業、ＷＥＢで対面　新型コロナ対策、県説明会/富山県, 朝日新聞 [朝刊], 2020-03-11.

[有馬21] 有馬教寧, 高齢者の就労と生きがいに関する研究の現状と課題, 日本労務学会誌｛21巻3号｝, 2021, pp.92-102.

[イソ20] イソラボ, 「Iターン」「Uターン」「Jターン」と「Oターン」の意味とは？, iso.labo, 閲覧日2020-09-10. <https://iso-labo.com/>

[井上20] 井上佐保子, コロナ後の私たちに起きている「変化」と「心の中」, 日経BP社, 2020-09, pp.114-117.

[岩本20] 岩本聡, 地方創生から地方共生へ, 法政論叢{56巻2号}, 2020, p. 157.

[岡田・井口21] 岡田潤・井口敦, コロナ第一波の緊急事態宣言中および解除後における生活行動調査に基づくテレワークの導入実態, 公益社団法人日本都市計画学会　都市計画論文集｛56巻3号｝, 2021-10-25.

[厚生14] 厚生労働省, 地方創生・人口減少克服に向けた対策, 厚生労働省. 2014-10-09. https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\_Shakaihoshoutantou/siryou03.pdf

[厚生21] 厚生労働省, 地域雇用対策の現状について, 厚生労働省, 閲覧日2021-09-13. https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000593556.pdf

[神戸・岩本20] 神戸康弘・岩本隆志, 地方で輝く人材の研究－地元・Ｕターン・Ｉターンの特徴と最適割合, 山陽論叢｛27巻｝, 2020, pp. 135-150.

[総務21] 総務省, 労働力調査（基本当集計）2020年（令和2年）, 総務省統計局, 2021-01-29. <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf>

[高見16] 高見具広, 地域雇用の現状と課題－若者の定着・UIJターン促進のために, 第85回労働政策フォーラム, 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2016-05-11.

[高山21] 高山和良, 月3万円の報酬で、鳥取県はなぜ大都市圏から人材が呼べるのか？, 日経BP社, 2021-10, pp. 74-83.

[田尻19] 田尻亨太, 生産年齢人口とは？推移と予測、労働力人口との違いを解説, VAIO株式会社, 2019-10-04. https://workit.vaio.com/i-production-age-population/

[中小19] 人手不足の状況, 中小企業白書. 中小企業庁, 2019-04-26.

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2019/PDF/chusho/03Hakusyo\_part1\_chap4\_web.pdf

[デジ21] 地方, デジタル大辞泉-Weblio辞書・百科事典, 株式会社小学館, 閲覧日2021-07-12. https://www.weblio.jp/content/%E5%9C%B0%E6%96%B9?dictCode=SGKDJ

[戸所14] 戸所隆, 東京の一極集中問題と首都機能の分散, 地学雑誌｛123巻4号｝, 2014-08-25.

[内閣17] 地方創生をめぐる現状と課題, 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局. 内閣府地方創生推進事務局, 2017-07, p. 4.

<https://www.soumu.go.jp/main_content/000573278.pdf>

[マイ19] 20年卒マイナビ大学生Uターン・地元調査に関する調査, ニュースリリース, 株式会社マイナビ, 2019-05-28.

<https://www.mynavi.jp/news/2019/05/post_20303.html>

[マイ20] マイナビ2021年卒大学生Ｕターン・地元就職に関する調査, ニュースリリース, 株式会社マイナビ, 2020-05-25. https://www.mynavi.jp/news/2020/05/post\_23314.html

[毎日18] 県奨学金:若者流出に歯止め、一定効果　16年度まで、4割地元就職/香川, 毎日新聞, 2018-05-17.

[毎日20] 地方で働く 脱・東京一極集中「新しいふるさとを創る」子育て世代が地方へ移住, 毎日新聞, 2020-05-12**.**

[松原21] 松原宏, 第2期における地方創生に向けた考え方と地域学, 学術の動向｛26巻2号｝, 2021.

[丸山20] 丸山晴美, こんなのあるって知ってた!? －自治体からもらえるちょっと珍しい補助金, マイナビニュース, 株式会社マイナビ, 閲覧日2020-06-09. [https://news.mynavi.jp](https://news.mynavi.jp/)

[三菱21] 三菱UFJリサーチ＆コンサルティング, テレワークの労務管理等に関する実態調査【概要版】, 厚生労働省, 2021-03.

https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000782363.pdf

[山口21] 山口和史, 女性の社会進出とは？歴史や現状・今後の課題を簡単紹介, 政治ドットコム, TIM株式会社, 2021-03-01. https://say-g.com/womens-social-advancement-3700