

十勝管内における人口減少対策について
～人口流出の状況を踏まえた今後の取組方向について～

令和2年3月

北海道十勝総合振興局地域創生部地域政策課

目 次

1 基本的な考え方

- (1) 背景 P 2
- (2) 基本的な考え方（北海道創生総合戦略） P 2

2 現状

- (1) 十勝管内の人口推移 P 3
- (2) 十勝管内の転出状況 P 4
- (3) 十勝管内の高校・短大・大学等卒業者の転出状況 P 5
- (4) 就職3年後の離職率について P 6
- (5) 在留外国人について P 6

3 新規高校・大学卒業者の就職状況について

- (1) 十勝管内の新規高校卒業者の就職希望 P 7
- (2) 十勝管内の短大・大学卒業者の就職希望 P 8
- (3) 奨学金の状況について P 9

4 十勝管内企業の求人状況及び取組状況等

- (1) 求人状況 P12
- (2) 女性雇用の取組（ヒアリング結果） P12
- (3) 障がい者雇用について P13

5 流出要因の聴取

遵守

- (1) 高校生・保護者向けアンケートについて（帯広二建会実施） . . . P14
- (2) 十勝管内から管外に就職した女性知人へのアンケートについて . . . P15
- (3) インターン生へのヒアリングについて P16
- (4) 管外学生へのヒアリングについて P16

6 これまでの議論のポイントと課題について P18

7 今後の取組方向について P21

1 基本的な考え方

(1) 背景

本道においては、全国を上回るスピードで急速に人口減少が進んでいることから、道では「まち・ひと・しごと創生法」に基づく「北海道創生総合戦略（平成27年度～令和元年度）」を策定し、「2040年に460～450万人」を維持するとの長期的展望に立ち、人口減少対策の取組を継続的に進めているところ。

この様な中、当管内においても人口減少により、担い手不足等の課題が多く聞かれることから、平成31年4月に局内関係課からなる「十勝人口減少問題対策検討会議（座長：振興局長）」を開催し、十勝の人口流出に歯止めをかけるため、管内業界団体や学生にヒアリングを実施するなど当地域の課題の洗い出しや対策について検討を進めているところ。

議論開始から1年が経過したことから、これまでの調査・検討経過について取りまとめ、今後の人口減少対策を進める上での参考資料とする。

H31. 4.11	第1回	十勝人口減少問題対策検討会（管内の人口移動状況等）
R01. 5.31	第2回	// （新規学卒者移動状況・女性就業に関する業界意見）
R01. 7.29	第3回	// （管外転出者等の背景）
R01. 9.26	第4回	// （管外流出者やインターン生調査、奨学金の現状）
R02. 1.23	第5回	// （二建会の取組、取りまとめ案）

(2) 基本的な考え方（「北海道創生総合戦略 十勝地域戦略（原案）」）

北海道創生総合戦略（令和2年度～令和6年度）においては、十勝地域編の取組方向等を次のとおり定めており、本書を参考としながら北海道創生総合戦略における人口減少対策の推進に向けて各種担い手対策や産業振興施策を実施する。

【施策展開に係る基本的方向】

日本有数の「食の拠点」として力強い農畜産業や ICT 技術を活用した様々な取組など、十勝の強みを最大限に活かした産業振興施策の展開により地域づくりを強力に推進するとともに、多様な人材が活躍できる環境づくりを支援し、地域を支える人づくりを進めることにより、担い手不足の解消や交流・関係人口の拡大に取り組む。

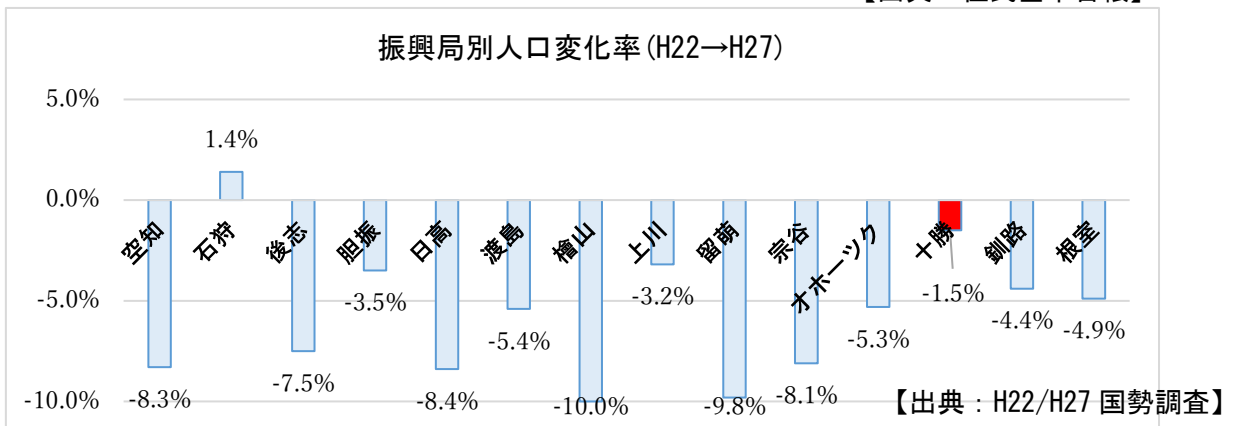
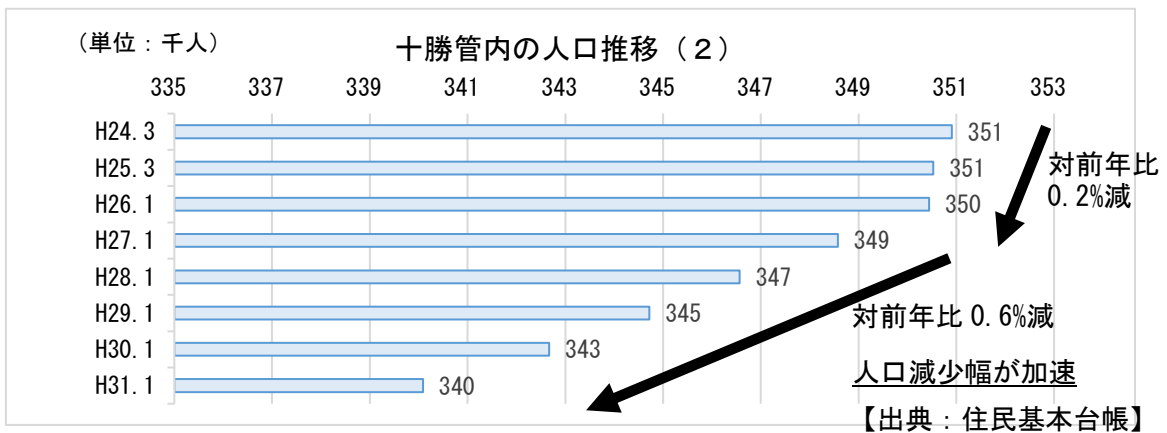
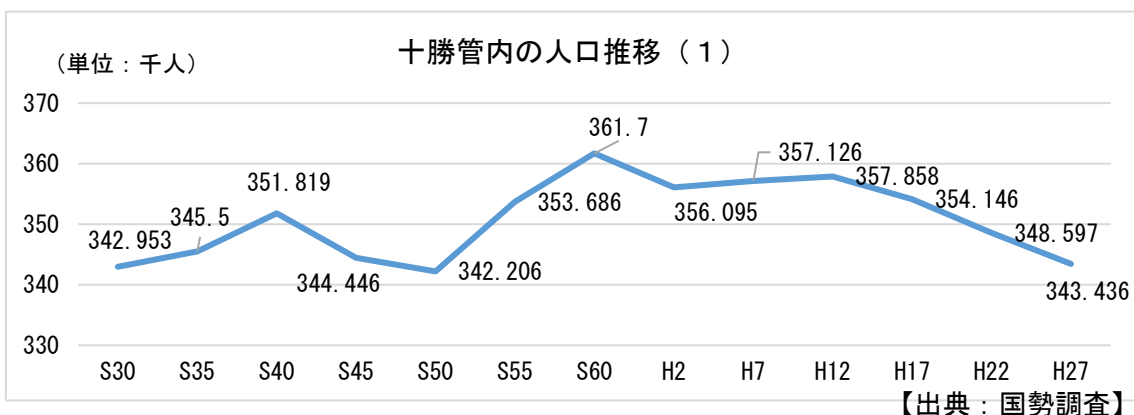
【主な施策】

- ・「食の拠点」の機能強化による地域産業の振興
- ・滞在型・周遊観光の推進
- ・近未来技術の実用化及び先進分野の産業振興による地域活性化
- ・多様な人材が活躍できる環境づくりと地域を支える人づくり

2 現状

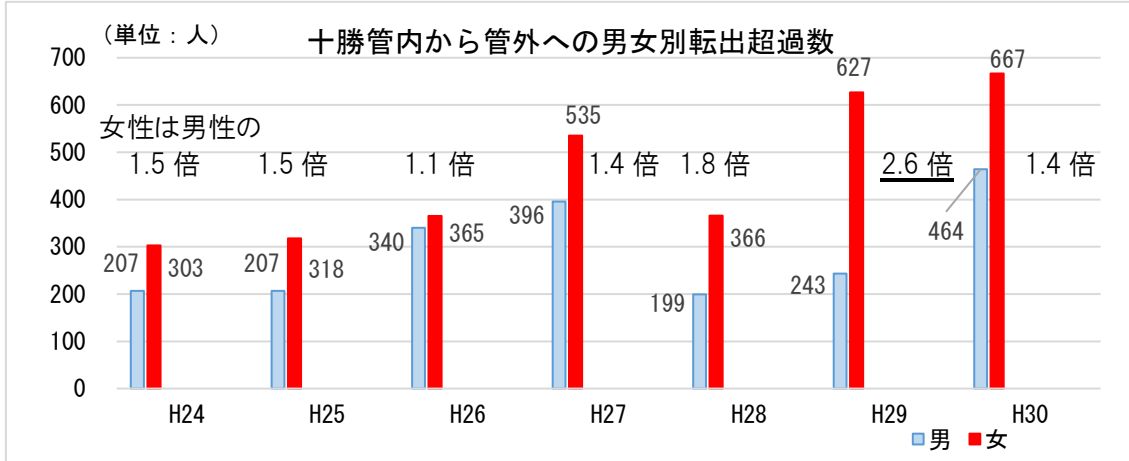
(1) 十勝管内の人口推移

- 十勝管内の総人口は昭和 60 年をピークに減少傾向。平成 27 年の総人口は昭和 30 年（約 60 年前）と同水準にある。
- 平成 24 年度以降は、前年比で約 0.2% 減少していたが、平成 27 年以降は 0.6% ずつ減少し、人口減少が加速している状況。
- なお、全体の減少率としては、平成 22 年/平成 27 年では、全道で▲2.3%、十勝管内は▲1.5% となっており、振興局別では札幌市を含む石狩振興局を除き、人口減少率が最も少ない地域となっている。



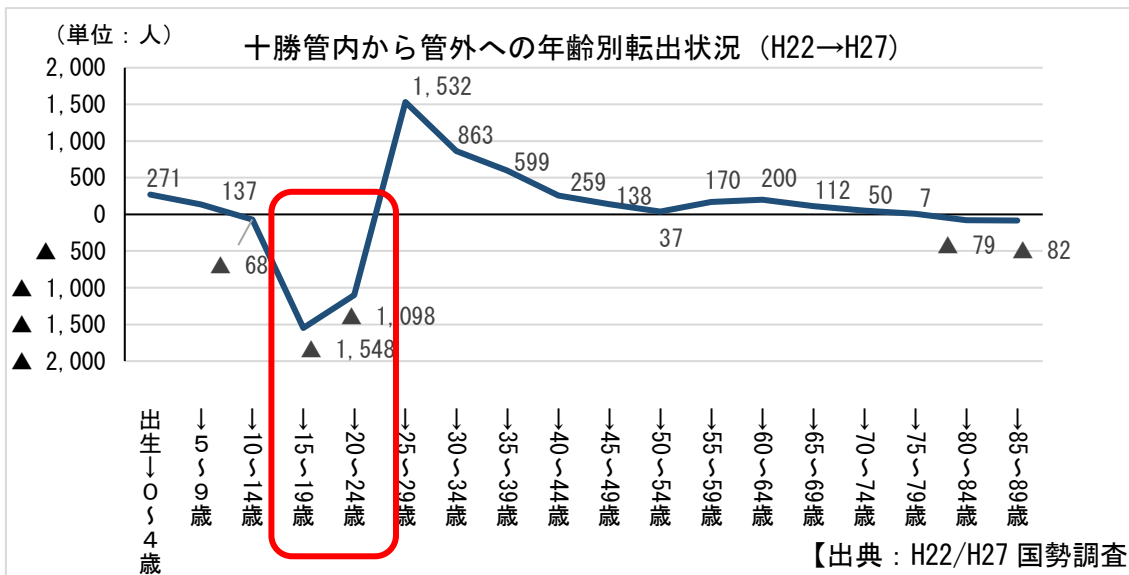
(2) 十勝管内の転出状況

- 十勝管内からの転出数を男女別で比較すると女性の転出数が多く、最大で男性の2.6倍転出している年もある状況。平成28年を除き増加傾向にある。



【出典：住民基本台帳】

- 年齢別に見ると15～24歳の転出数が多く、高校卒業後の就職、進学時期等の転出が多い状況。



【出典：H22/H27 国勢調査】

- 人口の転出人数が高い15～24歳を管内市町村別で比較してみると、特に郡部において女性の転出傾向が高い。

	15～19歳	20～24歳
帯広市	男性転出数>女性転出数	女性転出数>男性転出数
音更町、芽室町、幕別町	男性転出数>女性転出数	女性転出数>男性転出数
上記以外の15町村	女性転出数>男性転出数	女性転出数>男性転出数
合計	男性転出数>女性転出数	女性転出数>男性転出数

【出典：H27 国勢調査】

(3) 十勝管内の高校・短大・大学等卒業者の転出状況

- ・十勝管内の新規高校卒業者の23.2%が就職、残る76.8%が進学または不明。進学予定先としては、管内13.2%、管内除く道内67.4%、道外19.4%。
- ・また、管内の高校卒業者の82.1%、帯広畜産大学卒業者の10.7%、帯広大谷短大卒業者の91.7%、帯広コア専門学校卒業者の91.5%が管内に就職

<平成30年度新規高校卒業者の就職状況(平成31年3月末)> (単位:人)

	男性	女性	合計
卒業生数	1,541	1,417	2,958
就職者数	351	336	687【卒業生の23.2%】
十勝管内	264 (75.2%)	300 (89.3%)	564 (82.1%)【卒業生の19.1%】
道内	47 (13.4%)	26 (7.7%)	73 (10.6%)
道外	40 (11.4%)	10 (3.0%)	50 (07.3%)

【出典:ハローワーク帯広HP】

<平成30年度新規高校卒業者の進学予定先(大学・短大・専門学校)状況(平成31年3月末)>

(単位:人)

	大学	短大	専門学校	合計
現役合格者数	1,389	195	665	2,249
十勝管内	23 (1.7%)	123 (63.1%)	151 (22.7%)	297 (13.2%)
道内	981 (70.6%)	60 (30.8%)	475 (71.4%)	1,516 (67.4%)
道外	385 (27.7%)	12 (6.2%)	39 (8.9%)	436 (19.4%)

※上記人数は合格者の延べ人数であり、実人数ではない。

【出典:十勝毎日新聞】

※合格者が「実際に進学したのか否か」、「複数合格では何処に進学したのか」は不明

<十勝管内 大学、短大、専門学校等卒業者の就職地の状況> ※就職者数には管外出身者を含む

○帯広畜産大学 (単位:人)

H31.3	男性	女性	合計
就職者数	74	103	177
管内	9	10	19 (10.7%)
道内	28	21	49 (27.7%)
道外	37	72	109 (61.6%)

【出典:事務局聞き取り】

○帯広大谷短期大学 (単位:人)

H31.3	男性	女性	合計
就職者数	22	123	145
管内	21	112	133 (91.7%)
道内	1	10	11 (7.6%)
道外	0	1	1 (0.7%)

【出典:事務局聞き取り】

○帯広コア専門学校 (単位:人)

H31.3	男性	女性	合計
就職者数	23	24	47
管内	20	23	43 (91.5%)
道内	1	1	2 (04.3%)
道外	2	0	2 (4.3%)

【出典:事務局聞き取り】

○帯広高等技術専門学校 (単位:人)

H31.3	男性	女性	合計
就職者数	73	4	77
管内	57	3	60 (77.9%)
道内	13	1	14 (18.2%)
道外	3	0	3 (3.9%)

【出典:事務局聞き取り】

(4) 就職3年後離職率について

- ・ 道内の就職3年後離職率は、新規の高校・大学卒業者については全国を上回る離職率。いずれも男性より女性の離職率が高い。(管内データ無し)

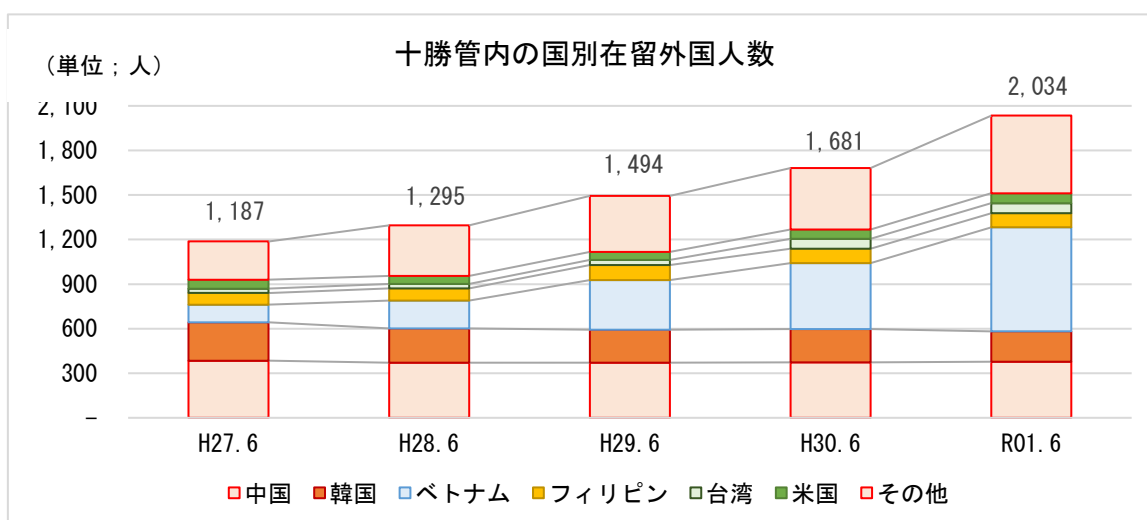
○就職3年後離職率 (H27.3 卒業→H30.3 時点) (単位：%)

	新規高卒就職者			新規短大等卒就職者			新規大卒就職者		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
全国	39.3	34.1	47.0	41.5	38.7	42.9	31.8	28.1	36.5
北海道	44.8	39.8	50.4	41.1	40.0	41.6	36.0	33.2	39.5

【出典：北海道労働局「新規学校卒業者の過去3か年度の在職期間別離職状況」】

(5) 在留外国人について

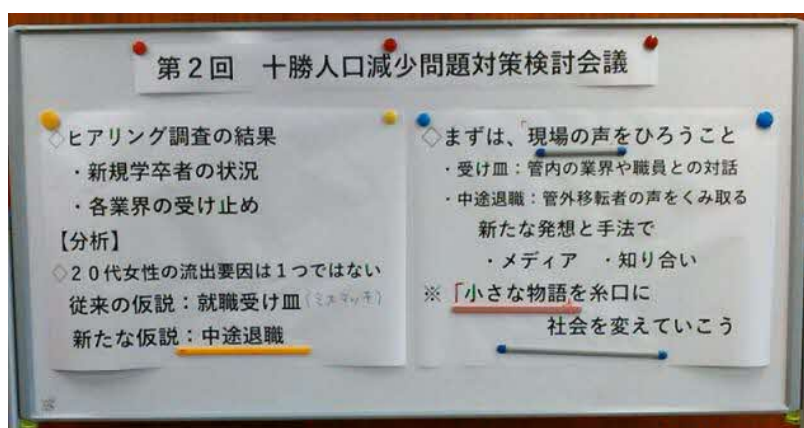
法務省によると道内の在留外国人は、令和元年6月時点で約3万8千人と年々増加傾向にある。十勝管内においても年々増加し2千人を超えており、人口減少の抑制に寄与している。



【出典：法務省 在留外国人統計】

<Point I>

- 十勝管内は他管内と比して減少幅は少ないものの人口減少が進んでおり、特に平成27年以降は、人口減少が加速している状況。
- 年齢別では15～24歳の転出超過が最も多く、女性が男性よりも転出数が多い傾向。(過去5年平均で女性が男性の1.7倍転出、最大2.6倍)
- 十勝管内の新規高校卒業者のうち、管内に就職する者は19.1%、進学する者(合格者の割合)は13.2%であり、他は管外で就職、進学。
- 本道は全国と比較して、新規高校・大学卒業者の就職3年後の離職率が高い傾向。
- 外国人が年々増加傾向にあり、人口減少抑制に寄与。



(参考：第2回検討会議 局長提言)

3 新規高校・大学卒業者の就職状況について

(1) 十勝管内の新規高校卒業者の就職希望（十勝教育局へヒアリング (R1.7)）

- 十勝管内の道立高等学校は、他管内に比較して進学率が高く、就職希望者は少ない状況であるが、就職希望者の希望勤務地は、地元志向が多い。特に女子生徒は、就職希望者の大半が管内の事務職を希望している。
- 管内の大手企業（一般事務）は、高校毎に推薦枠を設定していることが多く、一般枠での採用選考は高倍率となることから、学校で持っている推薦枠以外の会社・業種への採用につながりにくい傾向がある。
- 推薦枠から漏れた生徒は一般募集で採用活動を行うが、早々に十勝管内希望企業の求人が満たされていることが多く、やむを得ず管外への就職希望となる生徒もいる。
- 高校の就職担当は、十勝管内の企業を回って就職先の新規開拓をしているが、規模の小さな企業は定期的な雇用計画が立ちにくく、7月1日の求人票公開時点で、次年度採用が何名か未定の企業も多い。（企業としても、結果的に欠員が出て中途採用となることもあるが、計画的な採用が出来ない状況もある。）

<参考：推薦枠を利用した場合の一般的な採用までの流れ>

	高校生	大学生
3月		・会社説明会解禁
4月	・ハローワークが来春の求人状況を公表 ・企業が順次高校を戸別訪問	(順次開催)
5月	・校内選考作業着手	↓
6月	↓	・大学選考解禁、随時内定
7月	・各企業が求人票を公開 (7/1)	
8月		
9月	・就職試験解禁 (9月上旬) (内定は1人1社まで)	
～11月	・就職試験解禁 (11/1) (内定は1人2社まで)	
～翌4月	採用・入社	

道、道教育庁、経済団体等で構成する「北海道高等学校就職問題検討会議」が毎年、申合せを行い、より良い高校生の人材確保のため、生徒が応募出来る企業数等を決めている。

(2) 十勝管内の短大・大学卒業者の就職希望（管内大学へヒアリング（R1.7））

- 十勝管内の短期大学在学生の99%が管内出身者であり、卒業後の就職先も90%以上が管内就職となっている。
- 十勝管内の大学在学生の約30~40%が道内出身者であり、就職先は全体の約40%が管内を含む道内、全体の約10%程度が管内に就職している。
- 十勝管外に就職する学生の声としては、十勝管内は、首都圏と比較して給与水準が低いとの声が多く聞かれる。
- 相当数の学生が奨学金を借りているが、返済を考えると少しでも給与の高い企業へ就職を希望する傾向。（就職相談窓口においても、奨学金助成制度のある市町村への就職も説明している事例がある。）
- 福利厚生としては、週末の週休日設定や休日日数の確保などのニーズが高い。
- 上記に関連して、管内の民間企業の給与水準や福利厚生と比較して公務員を希望する生徒も一定程度いる。
- 短大生・大学生向け大手企業主催の合同説明会（就職セミナー）には、全国、全道規模企業の参加が多く、地元企業が民間合同説明会等に参加してくる機会は多くない。

<参考：他府県との賃金格差（一般労働者・年収）>

○道内の一般労働者の賃金は、東京都の7割程度。男女別で見ると男性の方が女性より賃金格差が大きい。（単位：千円）

男女計	産業計			建設業	製造業	卸売業・小売業	医療・福祉	サービス業
	年齢	勤続年数						
全国計	42.9歳	12.4年	306.2	334.7	296.5	309.2	282.0	255.6
東京都	42.2歳	12.6年	380.4	416.2	388.3	373.2	325.5	295.2
北海道	44.1歳	11.6年	270.3	280.5	251.1	283.2	268.6	220.0
格差(東京=100)			<u>71.1</u>	67.4	64.7	75.9	82.5	74.5

(男性)	産業計			建設業	製造業	卸売業・小売業	医療・福祉	サービス業
	年齢	勤続年数						
全国計	42.6歳	13.7年	337.6	349.1	320.3	346.4	340.2	273.7
東京都	43.5歳	14.0年	420.3	436.3	411.4	417.4	382.7	322.5
北海道	45.4歳	13.2年	296.0	287.3	275.4	316.1	329.5	229.7
格差(東京=100)			<u>70.4</u>	65.8	66.9	75.7	86.1	71.2

(女性)	産業計			建設業	製造業	卸売業・小売業	医療・福祉	サービス業
	年齢	勤続年数						
全国計	41.4歳	9.7年	247.5	246.1	217.3	234.0	258.4	216.8
東京都	39.6歳	9.7年	300.6	296.2	308.6	286.9	297.1	252.6
北海道	42.0歳	8.6年	225.1	218.0	186.5	214.2	243.6	193.7
格差(東京=100)			<u>74.9</u>	73.5	60.4	74.7	82.0	76.7

【出典：北海道労働局・H30賃金構造基本統計調査】

<他府県との賃金比較（新規学卒者・月収）>

○道内の新規学卒者の初任給は、大卒、高卒ともに東京都の9割程度であることから、勤続年数を重ねるにつれ、賃金格差が開いていく可能性がある。

	男女計		(男性)		(女性)	
	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒
東京都	215.5	175.0	219.8	175.3	210.2	174.4千円
北海道	197.6	158.6	200.3	159.2	192.6	157.7
格差(東京=100)	91.7	90.6	91.1	90.8	91.6	90.4

【出典：北海道労働局・H30 賃金構造基本統計調査（初任給）】

<道内との賃金比較（中途採用・月収）>

○道内で比較した場合、帯広の中途採用者賃金は、札幌圏の9割程度。

【出典：北海道労働局・H30 第4四半期中途採用賃金情報】

	賃金
北海道	216千円
札幌圏	224千円
帯広	210千円
格差(札幌=100)	93.8

(3) 奨学金の状況について

- ・日本学生支援機構（JASSO）によると当機構奨学金を利用している全国の学生の割合が平成29年度では、2.7人に1人（約37.2%）となっており、10年前と比較しても1.3倍に増加。また年間借入額の上限が増額され、借入額も毎年増加傾向。

	平成9年度 (20年前)	平成19年度 (10年前)	平成29年度
奨学金受給率	—	3.4人に1人 (29.2%)	2.7人に1人 (37.2%)
年間借入平均額			
第1種 (無利子)	年50万円 (月額4.2万円)	×1.3倍	年65万円 (月額5.4万円)
第2種 (有利子)	年60万円 (月額5万円)	×1.5倍	年89万円 (月額7.4万円)
毎月返済額	—	—	平均16,880円

【出典：日本学生支援機構 HP】

- ・このため、行政においても27都府県で奨学金返還補助制度を実施しているほか、道内においても5自治体で奨学金返還補助制度を実施している。
- ・管内では自治体の補助制度は無いものの、一部民間企業において社員向け奨学金返済に向けた支援制度を開始する動きがある

<道内自治体の主な補助概要>

市町村名		北広島市	旭川市	猿払村	枝幸町	津別町	
事業・制度名		ふるさと奨学金返還支援補助金	旭川市若者地元定着奨学金返済補助事業	猿払村奨学資金償還支援制度	枝幸町奨学資金償還支援事業	津別町奨学金返還支援事業助成金制度	
対象奨学金		・JASSO第1種、第2種	・JASSO第1種	・JASSO第1種、第2種 ・北海道高等学校奨学会 ・猿払村奨学資金等	・JASSO第1種、第2種 ・北海道高等学校奨学会 ・枝幸町育英資金貸付条例奨学金	・JASSO第1種、第2種 ・津別町奨学金等	
対象者	学校	種類	大学、大学院、短大、高専(4・5年)、専門学校	大学、大学院、短大、高専(4・5年)、専門学校	—	大学、短大、高専、専修学校	
		卒業等	卒業見込み	卒業見込み、市外居住で既卒3年以内	—	—	既卒可だが新規就労が条件
	就職先	所在地	—	市内	村内	町内	町内
		対象外職種	公務	公務等、本都市外企業	公務等、本店村外企業、自営業、その他	—	—
	雇用形態	正規雇用	正規雇用	正規雇用	—	正規雇用	
	居住地	市内	市内	村内	町内	町内	
	定住の意思	必要	3年以上	—	必要	—	
年間補助上限額		12万円	8万6千円(大学)	36万円	18万円	12万円	
補助率		10/10以内	1/2以内	10/10以内	10/10以内	10/10以内	
補助期間(上限)		3年	3年	8年	10年	10年	
制度開始年度		平成29年度	平成28年度	令和元年度	平成29年度	平成29年度	

<十勝管内企業の助成事例>

- 一部のIT関係業や自動車販売業などで助成制度を導入済み。管内の大手食品小売業も令和2年度から導入予定。
- 導入済企業では、毎月の奨学金返済額の9割（2万円が上限）を会社側が負担し、返済が終わるまで支援を受けられるなどの助成を実施。
- また、学生時代に奨学金を利用した新入社員を対象に、社員の勤続年数に応じて一時金を支給する仕組みとして、勤続3年で10万円、その後も5年、7年で各々10万円が支給され、7年間で最大30万円の受け取りが可能な助成制度もある。

<他府県の主な補助概要>

山口県（山口県高度産業人材奨学金返還補助制度）

～県内産業を支える高度な専門知識を有する人材確保のため、理工系大学院修士課程等在籍の学生を対象に、個人を対象に補助制度を実施

京都府（京都府就労・奨学金返済一体型支援事業）

～従業員への奨学金返還支援制度を設けている府内の中小企業等を対象に、企業負担額の1/2以内で補助制度を実施。

※実施都府県 岩手県、秋田県、山形県、福島県、栃木県、東京都、新潟県、富山県、石川県、
(全27) 福井県、山梨県、三重県、京都府、兵庫県、奈良県、和歌山県、鳥取県、島根県、
山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県

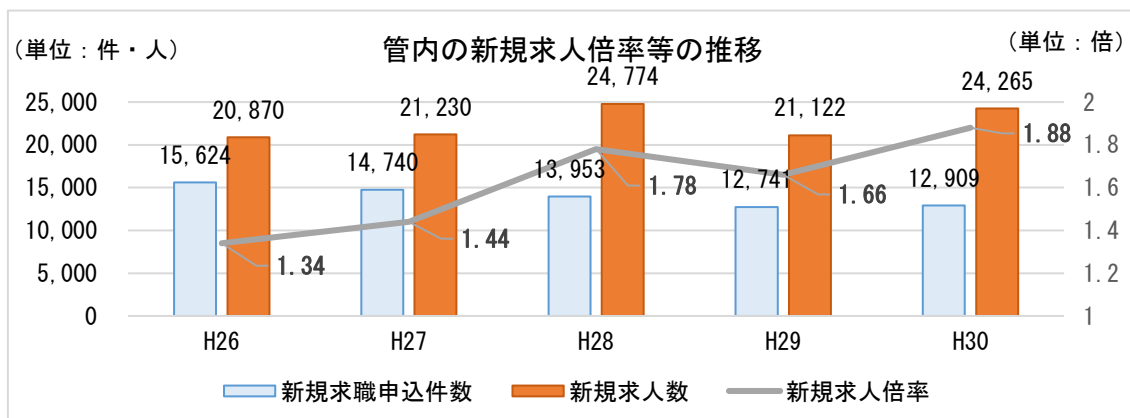
<Point II>

- 十勝管内の就職希望の新規高卒者の多くは地元志向が多い。特に女子生徒の大半は、管内の事務職を希望している。また、管内の求人が満たされており、やむを得ず管外へ就職希望する生徒もいる。
- 十勝管内の就職希望の短大・大学生のうち、管外に就職する学生からは、「十勝管内は、首都圏と比較して給与水準が低い」との声が聞かれる。
- 十勝管内の小規模企業では、就職活動時期に採用計画が立てづらく、計画的な採用が出来ていない可能性。
- 短大生・大学生向け企業説明会には、地元企業が参加してくる機会が多くない。
- 奨学金返済の負担は大きく、支援制度を実施する道内自治体、企業が増えつつある。

4 十勝管内企業の求人状況及び取組状況等

(1) 求人状況

- ・全体では、求人数、新規求人倍率ともに増加傾向にある。
- ・職種別で見ると事務職と軽作業は、求人数を求職者が上回っており、ハローワーク帯広によると若年男女の求職者数が高い人気職種となっている（一部職種に人気集中）。
- ・また、女性の方が男性より事務職の求職が多い傾向とのことであった。（ハローワーク帯広）



【出典：北海道労働局 HP・十勝の雇用情勢】

<十勝管内の主な職種別 求人・求職状況（R元 11・フルタイム）>

	全体合計	専門技術	事務職	販売	サービス	生産工程	軽作業
求人数(件)	6,477	1,244	567	981	1,558	694	514
求職者数(人)	4,062	466	990	309	451	155	1,300
有効求人倍率(倍)	1.59	2.67	<u>0.57</u>	3.17	3.45	4.48	<u>0.40</u>

【出典：北海道労働局 HP・十勝の雇用情勢】

(2) 女性雇用の取組（ヒアリング結果）

ア 応募状況・雇用実績等

- ・農林商業や建設業、福祉施設、交通事業者等管内の15事業者あてヒアリングを実施（平成31年4～5月）したところ、介護事業者、ホテル、農業者では、男性よりも女性雇用が多い状況だが、いずれも応募は少なく厳しい状況。
- ・特に建設業者では年間の応募数が1～2名、林業事業所や森林組合では応募0名。
- ・なお、各事業者では、ハローワークでの募集のほか、ポスター・チラシやwebサイトを活用した募集方法が一般的であった。

イ 女性雇用に当たっての工夫・課題

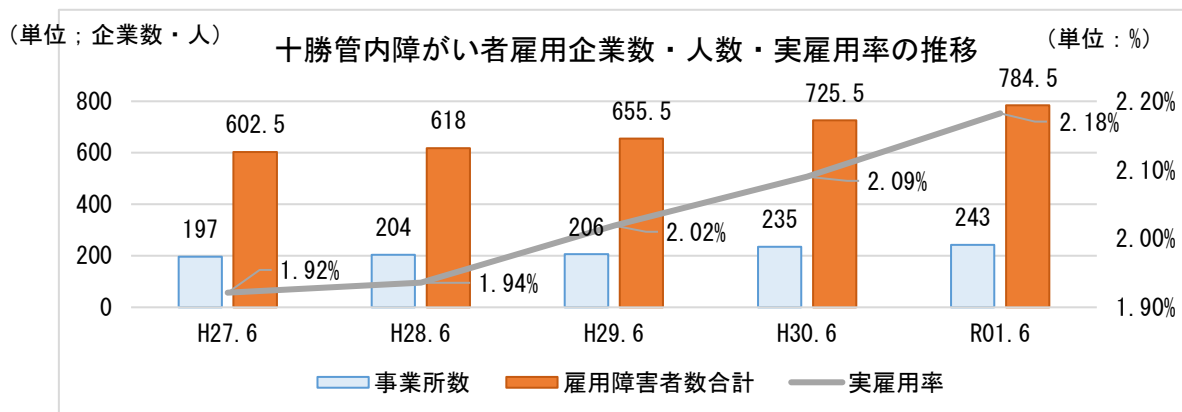
- ・各業界とも女性専用トイレや更衣室設置など女性の就業環境整備に取り組んでいる。
- ・農業者では、女性用に移動用トイレをトラックで運び設置したり、育児時間の確保のため、勤務時間をフレキシブルにするなどの取組を実施しているところもあった。
- ・福祉施設では、子育てや家庭の事情により夜勤を伴わない勤務体系を整備している事業者もあった。

ウ 行政に求める事項

- ・一企業では、大人数の雇用ではなく、採用に係る経費も多く支出できないため、採用情報の発信やUターンを対象とした採用イベントの開催等を望む声があった。
- ・仕事や生活など十勝地域の魅力発信や交通の利便性向上等の取組が必要。
- ・各事業所で女性が働きやすい環境整備への支援や子育て施策の充実、業界内女性職員の交流会の開催などを望む声があった。

(3) 障がい者雇用について

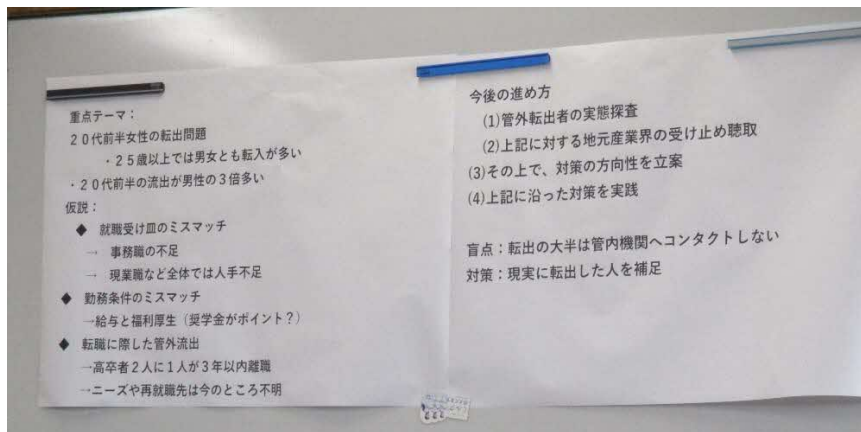
北海道労働局によると管内の障がい者雇用数は年々増加し、令和元年6月には実雇用率とともに過去最高となっているが、実雇用率については、民間企業における障がい者の法定雇用率（2.2%）には届いていない状況。今後、さらなる障がい者が働きやすい職場環境の整備を進めることで、人口減少対策にも寄与するものと推察。



【出典：北海道労働局 北海道の民間企業における障害者雇用状況報告】

<Point III>

- 一部業種を除き各業種とも人手不足が顕著（有効求人倍率2倍程度）。
- 事務職及び軽作業には求人数を上回る申込があり、希望職種に就職するために管外に流出している可能性がある。
- 各業界からは、企業の求人情報の発信等を行政に求める声が聞かれる。
- 行政に対し女性が働きやすい環境整備や子育て施策の充実などを求める声がある。
- 障害者雇用は進んでいるものの法定雇用率には届いていない。



(参考：第3回検討会議 局長提言)

5 流出要因の聴取

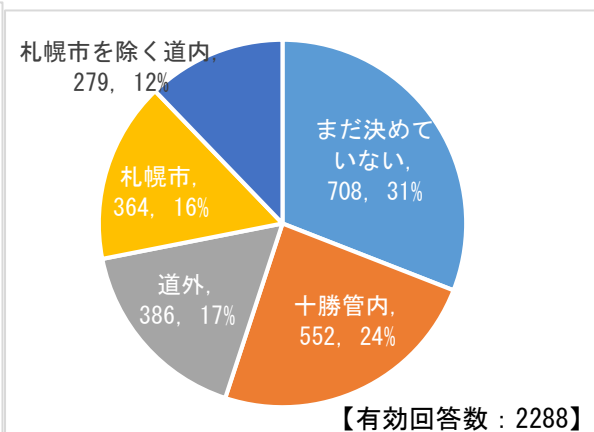
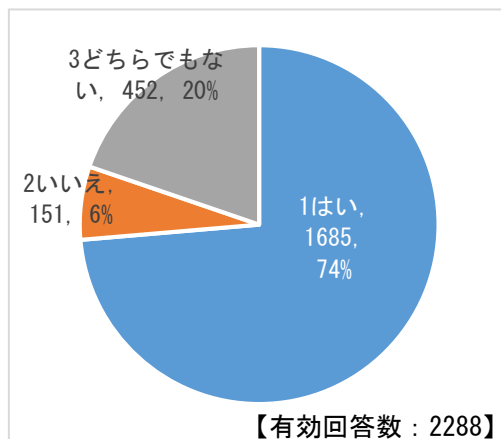
(1) 十勝管内の高校生・保護者向けアンケートについて(帯広二建会・平成31年10月実施)

ア 回答者属性

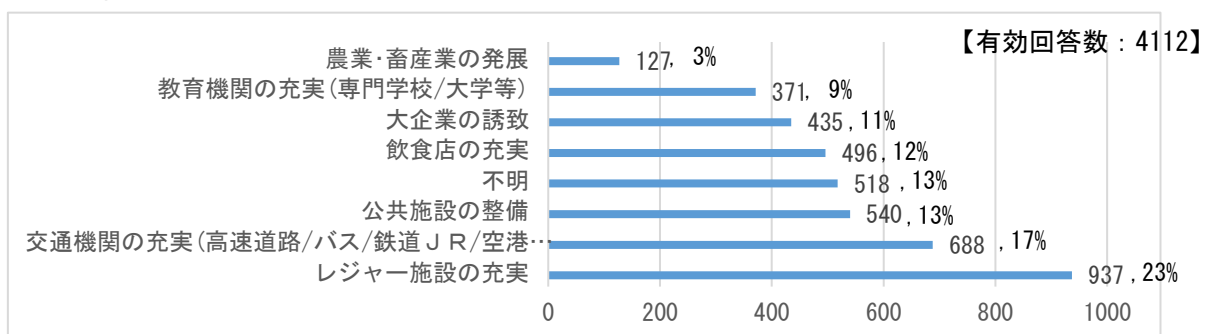
対象者数	管内高校2年生 2,752名、保護者・教員 881名
------	----------------------------

イ アンケート結果

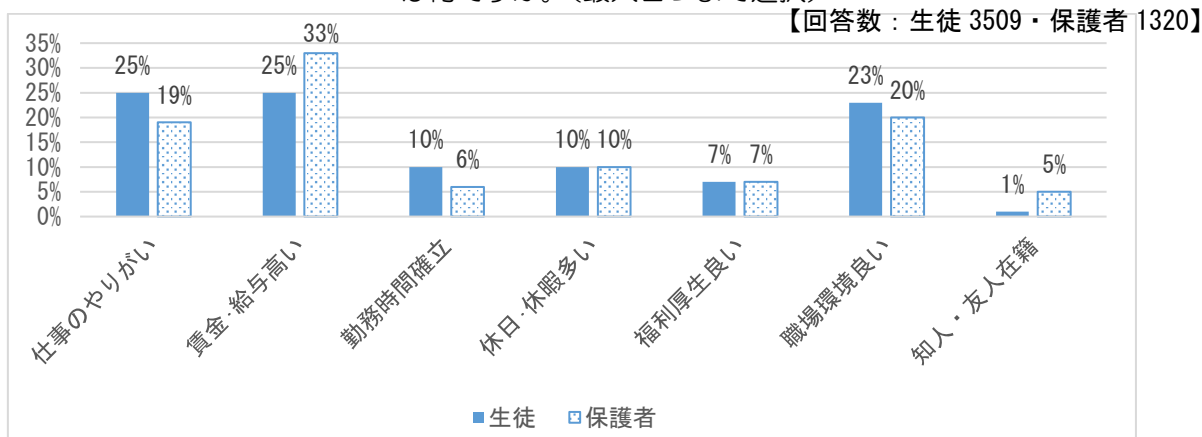
- ①【生徒向け】地元(十勝)に魅力を感じるか ②【生徒向け】将来(高校・大学卒業後)何処で働きたいか



- ③【生徒向け】地元(十勝)を活気づける為には何が必要か(最大2つまで選択)



④【生徒・保護者向け】あなたが（子供が）就職する（を決める）上で重視することは何ですか。（最大2つまで選択）



(2) 十勝管内から管外に就職した女性知人へのアンケートについて

振興局若年女性職員の協力により管外に就職した女性知人へアンケートを実施

ア 回答者属性

(R1.9)

対象者数	17名(全員女性社会人)	年齢	20代13名 30代4名
出身地	帯広市10名、音更町3名、足寄町2名、清水町1名、幕別町1名		
転出先	札幌7名、他道内6名、埼玉県1名、東京都1名、大阪府1名、兵庫県1名		

イ アンケート結果

① 何故、十勝管外に転出したのか。

希望のミスマッチ	・希望職種の求人はあったが、自らの希望条件（給料や勤務場所）が合わなかった 4名
給料等	・どの職種も自らの希望条件（給料）に合う求人が無かった。2名 ・給料が安いイメージで就職しなかった。 ・本州の方が、給料が高く、勤務時間等が徹底されているため。
住環境	・交通の便利さや施設が充実している地域の方が住みやすいため。 ・車が無いと生活出来ない地域が嫌だったため。 ・交通機関が多く、通勤が不便でない地域で働きたかったため。
その他	・学校斡旋の企業が管外だったため。 ・都会の方が地方より希望職種が多い。

② 勤務地決定に関し重視する要素について5段階での平均評定

公共交通の充実	4.6	やりがい	4.1
処遇（給料）（休暇）	4.5	育児環境	3.6
生活コスト	4.3	奨学金支援	2.7
正規・非正規区分	4.3		

③ 十勝の良いところ、必要なもの

十勝地域の魅力	十勝地域の必要なもの
<ul style="list-style-type: none"> ・食べ物が美味、温泉もあり自然が豊か ・スポーツが盛んで、運動する所が多い。 ・道が碁盤の目状でわかりやすい。 ・地域ブランディングが上手い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・車がなくても生活出来る公共交通機関 ・子供達の遊び場や親子で楽しめる施設 ・ショッピングモール等の商業施設、服屋 ・1日遊べるスポット ・雇用の場

(3) インターン生へのヒアリングについて

振興局にインターン研修で来た女子学生にヒアリングを実施 (R1.9)

ア 回答者属性

対象者数	6名 (全員女子学生)	年 齢	20代 6名
出身地	帯広市3名、札幌市1名、訓子府町1名、神奈川県1名		
現居住地	札幌市4名、帯広市1名、千葉県1名		

イ ヒアリング結果 (主な意見)

(気 質)・就職先決定に当たっては、当企業が周囲からどう見られているのかを重視する傾向にあり、何となく大手企業希望になる。

・私自身もそうだが、具体的な目標が無いことから、積極的な目標が持てない状態の学生も一定程度いるのではないかと。

(給 料)・札幌と帯広で給与水準が同じ企業であれば、札幌就職を希望。

・給料は、初任給だけではなく、その後の伸びも重視。

(やりがい)・業務範囲の広い大企業の方が、自分に合う場所を見つけやすい。

・中小企業は、ずっと働き続けることに不安がある。

(4) 十勝管外の学生へのヒアリングについて

管内を訪れた管外の男女学生41人にヒアリングを実施 (R1.9)

ア 回答者属性

対象者数	41名	年 齢	全員20代
出身地	十勝管内3名、十勝管外32名、道外6名		
現居住地	名寄市8名、札幌圏27名、道外6名		

イ ヒアリング結果 (主な意見)

(就職先決定)・就職先の決定に当たっては、医療系大学など目的がはっきりしている学生は、職場環境を第一優先。その他は、給料や休暇などの福利厚生を優先するとの声が多い。

・勤務先企業には車のリースや奨学金返済補助があれば有り難いとの声も聴かれた。

(居住地希望)・住む街には、コンサート等の娯楽やショッピング施設、交通機関を求める声が多い。

(その他)・車は維持費がかかるため、できれば買いたくないといった意見もあった。

<Point IV>

- 十勝管内の24%の高校2年生が将来、十勝管内で働きたいと感じている一方、まだ決めていない生徒も31%いる。
- 就職先の決定にあたり、給与水準や福利厚生の条件を挙げる学生が多い。
また、十勝管内の企業を選択しない要因としても同様に給与水準が高くない、福利厚生の条件が良くないとの声が聞かれる。
- その他意見としては、就職先の街の魅力として、商業施設や公共交通などを求める声がある。[IV]
- 維持費のかかる車は出来れば所有したくないとの声もある。
- 住む街には、まちの魅力(都会、娯楽、買物、交通)を重視する。

第4回十勝人口減少問題対策検討会議

テーマ：20代前半女性の流出防止(就職先の選択)

1. 「転出者の本音」の把握

- ・就職者(知人紹介、メディア投書)
- ・大学生(管内、道内、道外)

200人

プラス 管内高校生(二建会調査2,500人)

2. 浮き彫りになったコト(途中経過)

- ◇奨学金返済の負担が重く、給料の差に敏感
- ◇自分の成績や会社の格付けランキングで選択
- ◇知見向上や自己実現を目指す気持ちが高い

刺激やインフラなど都市機能だけでない
若者の生活実態と価値観に衝撃(世代間ギャップを認識)

<背景にある要因>

- ・都市圏の方が生活コストも安い(車は負のコスト)
- ・コンサートやライブへ気軽に行ける「環境」が大事
- ・就職は大学受験と同じ(夢よりも「客観」データ)
- ・選択肢が多い方が自分探しや運命の出会いが可能
- ・地方小規模事業所は「たこつぼ状態」に陥るかも

4. 方向性

- ◇ まずは「本音」に向き合う
 - ・説教しても始まらない!
- ◇ 歯止め策を立案しトライ
 - ・一歩踏み出しながら考える
 - ・意欲的な業界と連携

<ヒント>

- ・給料の高い業種(現業職の魅力)
- ・ライフサイクル全体のコスト比較
- ・チャンス大きさ、活躍の場づくり
- ・ランキングは都市圏大企業中心だが、食品産業への人気は高い
- ・道外海外と直接つながるランキングを超越する
- ・輝く先輩(40代まで?)の姿リアリティ

5. 今後の進め方

- ◇調査の続行と分析(対話が肝)
- ◇具体的な対策の立案(重点事業)
- ◇上記に際し連携パートナーを確保

(参考：第4回検討会議 局長提言)

6 これまでの議論のポイントと課題

これまでの議論のポイントを人口減少化における地域活性化を目的とする「まち・ひと・しごと創生法」に基づき「しごとづくり」「ひとづくり」「まちづくり」に区分し、課題解決に向けた今後の取組方向を整理する。(ギリシャ数字は各章のPointの番号)

これまでの議論のポイント	課題
<p>⇒しごとづくり (◎情報発信の内容、手法の検討 ●企業側の課題検討(労働環境、障害者雇用など))</p>	
<p>○各業界からは企業の求人情報発信を行政に求める声が聞かれる[Ⅲ]</p> <p>○短大・大学生向け企業説明会には、地元企業が参加してくる機会が多くない。[Ⅱ]</p> <p>○小規模企業では、就職活動時期に採用計画が立てづらく、計画的な採用が出来ていない可能性。[Ⅱ]</p> <p>○就職先の決定にあたり、給与水準や福利厚生等の条件を挙げる生徒が多い。[Ⅳ]</p> <p>○十勝管外に就職する学生からは、十勝管内は、首都圏と比較して給与水準が低いとの声が聞かれる。[Ⅱ]</p> <p>○奨学金返済に向けた支援制度を実施する道内自治体、企業が増えつつある。[Ⅱ]</p> <p>○行政に対し女性が働きやすい環境整備や子育て施策の充実を求める声がある。[Ⅲ]</p> <p>○一部業種を除き各業種とも人手不足が顕著[Ⅲ]</p>	<p>◎企業の求人情報の発信手法</p> <p>●求める人材とのマッチングなど人材採用に係る課題の深掘りが必要</p> <p>◎地元企業を学生に知ってもらうための企業情報の発信手法等の検討が必要</p> <p>●小規模事業者の求人から採用までの手法や企業ニーズを確認し、求職者とのミスマッチを把握し、より具体的な担い手対策の検討が必要</p> <p>●給与、雇用体系を含めた企業の福利条件等の更なる現状確認と具体的な課題の深掘りが必要</p> <p>●奨学金返済支援制度の有効性についての更なる検討や企業・業界に対する働きかけの検討が必要</p> <p>●就労環境整備など女性の雇用促進に向けた取組の推進が必要</p> <p>◎専門技術職など事務職以外の他職種への就業に向けた魅力発信の促進が必要</p>

これまでの議論のポイント	今後の検討方向
<p>○就職希望の新規高卒者は地元志向が多く、特に女子生徒の大半は、管内の事務職を希望。また、管内求人が満たされており、やむを得ず他管外へ就職希望する生徒もいる。[Ⅱ]</p> <p>○事務職及び軽作業に求人を上回る申し込みがあり希望職種に就職するため、道外に流出[Ⅲ]</p> <p>○障がい者雇用数は増加しているが、法定雇用率に届いていない[Ⅲ]</p>	<p>●障がい者雇用の促進に向けた取組の促進が必要</p>

これまでの議論のポイント	課 題
<p>⇒ひとつづくり (◎若者がまちづくりに参画する機会の検討 ●人材流入の増加に向けた取組の推進)</p>	
<p>○十勝管内の人口減少が進行、年齢別では15～24歳の転出数が多く、女性が男性の最大2.6倍[Ⅰ] (再掲)</p> <p>○十勝管内の24%の高校生が将来、十勝管内で働きたいと感じている一方、まだ決めていない生徒も31%いる[Ⅳ]</p> <p>○十勝管内では外国人が年々増加傾向 [Ⅰ]</p>	<p>◎主な流出層である若年女性を中心に地方創生の担い手となり得る若年層の人材育成に向けた取組が必要</p> <p>●管内へのUターン促進など移住・定住人口の拡大に向けた取組推進</p> <p>●外国人受入に当たっての現状把握及び課題整理が必要</p>

これまでの議論のポイント	課 題
<div style="border: 2px solid black; padding: 5px;"> <p>⇒まちづくり（◎流出層のニーズ把握と地域で働き住み続けるための取組の推進 ●若者にとって魅力的なまちづくりに向けた検討）</p> </div>	
<p>○新規高卒者のうち、十勝管内に就職、進学する者は3割[Ⅰ]</p> <p>○十勝管内の24%の高校生が将来、十勝管内で働きたいと感じている一方、まだ決めていない生徒も31%いる[Ⅳ]</p> <p>○本道は全国と比較して新規高校・大学卒業者の3年後離職率が高い傾向[Ⅰ]</p> <p>○十勝管内の人口減少が進行、年齢別では15～24歳の転出数が多く、女性が男性の最大2.6倍[Ⅰ]</p> <p>○就職希望の新規高卒者は地元志向が多く、特に女子生徒の大半は、管内の事務職を希望。また、管内求人が満たされており、やむを得ず他管外へ就職希望する生徒もいる。[Ⅱ]（再掲）</p> <p>○行政に対し女性が働きやすい環境整備や子育て施策の充実を求める声がある。[Ⅲ]（再掲）</p> <p>○就職先の街の魅力として、商業施設や公共交通などを求める声がある。[Ⅳ]</p> <p>○住む街には、まちの魅力（都会、娯楽、買物、交通）を重視する。</p> <p>○維持費のかかる車は所有したくないとの声もある。[Ⅳ]</p>	<p>◎管内で働き、住み続ける取組やUターンを促す取組が必要</p> <p>◎新卒者及び社会人の管内での就業に係る阻害要因の更なる把握が必要</p> <p>◎転出数が多い若年女性の就業、居住地等に係るニーズの把握が必要</p> <p>◎女性が働きやすい職場環境や社会環境整備の促進が必要</p> <p>●街の魅力向上に向けた取組（特に流出傾向の高い若年女性を対象）の検討が必要</p> <p>●公共交通の利便性向上に向けた取組や利用促進のためのPRなどの取組が必要</p>

7 今後の取組方向

これまでの議論や前章の課題を踏まえ、今後の取組内容を整理する。

(1) しごとづくり関係

ア 企業側の課題検討

- 管内企業の人材確保における具体的課題の深掘り、検討
(労働環境、具体の求人手法、求人に応じた企業ニーズ等を確認し、求職者とのミスマッチが何処にあるのか等を把握)
- 奨学金返済支援制度の有効性についての更なる検討や女性の雇用促進に向けた取組の推進など企業への働きかけの検討
- 障がい者雇用の促進に向けた取組の促進

イ 情報発信の内容、手法の検討

- 高校生・大学生等に地元企業を知ってもらうための企業情報の発信手法等の検討
- 女性進出が少ない建設業、農林水産業など事務職以外も就業先の選択肢となるよう就業に向けた魅力発信などの内容、手法の検討

(2) ひとつづくり関係

ア 若者が自らまちづくりに参画する機会の検討

- 主な流出層である若年女性を中心に若者自らが地方創生の担い手となり得る人材育成に向けた取組の検討

イ 人材流入の増加に向けた取組の推進

- 移住定住施策やUターンなど交流人口の拡大に向けた取組推進
- 外国人受入に応じた現状把握及び課題整理

(3) まちづくり関係

ア 流出層のニーズ把握と地域で働き住み続けるための取組の推進

- 実際に十勝管外へ転出した学生、社会人や転出数が多い若年女性などからの聞き取りにより、管内での就業に係る阻害要因等について更に把握
- 女性など誰もが働き、住み続けるための職場環境や社会環境整備の推進

イ 若者にとって魅力的なまちづくりに向けた検討

- 主な流出層である若年女性等を中心に十勝に住み続けたい街の魅力向上に向けた検討
- 公共交通の利便性向上に向けた取組や利用促進のためのPRなどの取組の推進