

自治体財政 改善のヒント 第58回

# 若者の流出をいかに防ぐか 税源の観点からは職種が重要

大和総研金融調査部 主任研究員 鈴木 文彦

本誌377号（2019年12月2日）のテーマは「経済の自立なくして財政の自立なし」だった。中長期的に個人税収は所得水準と生産年齢人口、より正確に言えば就業者数に連動する。他方、行政サービス需要は年齢にかかわらず住民の数に比例する。人口10万人以上の自治体なら住民約150人に対し職員1人の関係がある。よって住民に対して就業者の割合が低くなると税源とサービスのバランスが崩れ、財政の国への依存度が高くなる。高齢化が進む中、就業者の確保は大多数、とりわけ地方の自治体にとって喫緊の課題だ。歳出削減と違って地方税の増収策は効果の発現に時間がかかるが、基礎体力の強化策として地道に取り組む必要がある。

## 若者の流出は将来の税源の流出

問題は将来の税源たる若者の流出だ。進学を機に大都市に出てゆき、卒業後戻ってこない。受験生は難易度アップで少なからぬ影響を受けたが、16年度から大都市圏の私立大学の定員管理が厳格化したのも過度の進学流入を抑止するためだ。一方、大学進学が決定打かといえば疑問は残る。例えば京都市は典型的な学生の街。総人口に占める19～22歳の層が突出している。しかし卒業後通減し、20代後半になると平均水準に落ち着く。進学流動以上に就職が重要な要因と考えられる。

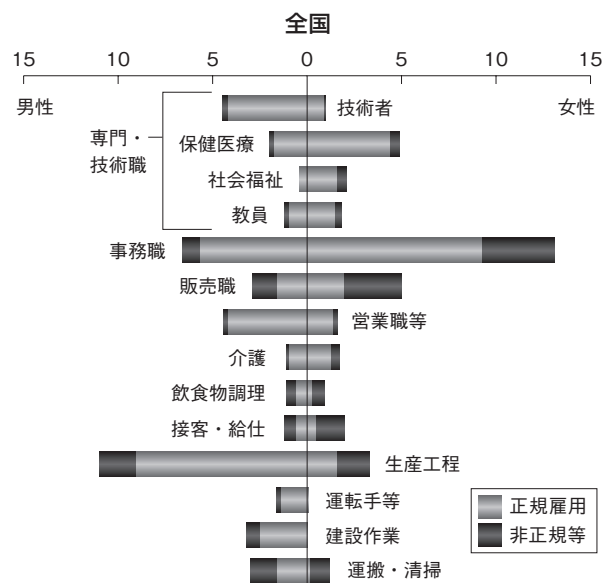
とりわけ女性の流出が深刻だ。結婚適齢期の男女の人口差の拡大は婚姻率の低下、ひいては少子化傾向に拍車をかける。女性の大学進学率はこの30年で3倍に向上。専業主婦が当たり前だった時

代とは大きく異なり、就職先を求めて若い女性も地元を離れるようになった。

## 職種構成に表れる流出要因

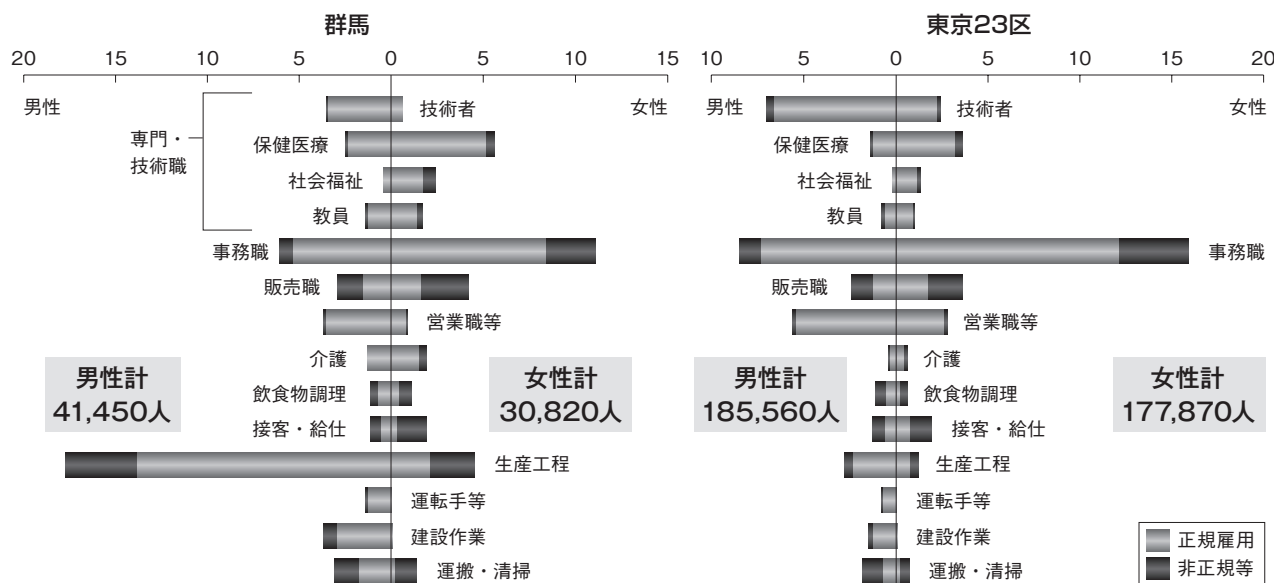
はじめに職業の性別差について俯瞰する。図1は25歳から29歳までの就業者を職業別に分類し、総数を100とする指数で表したものである。総数463万人で男女比は54：46、正規雇用に限ると差が拡がり40：28となる。女性の割合が高い職種は看護師など保健医療、社会福祉専門職および事務職で男性の倍以上。販売職、接客・給仕職がこれに次ぐ。数の上では事務職が最も多い。次いで保健医療、販売職の順だが販売職は非正規雇用の割合が高い。逆に技能・労務系の職種は女性が少な

図1 25～29歳の職業別就業者数（2015年、総数=100）



出所：図1、2とも総務省「国勢調査」から大和総研作成

図2 25～29歳の職業別就業者数(2015年、総数=100)



い。正規雇用に限れば生産工程に従事する職業は8割以上が男性だ。運転手、建設作業に至っては女性がほとんどいない。

次に流出に悩むケースとして群馬県を挙げる。25歳から29歳の男性100人に対し女性は89人で、男女差は上から4番目となる。就業者は男性4万1450人に対し女性が3万820人で4対3の関係だ。群馬県は経済に占める製造業の割合が高い有数の工業県で、図2を見ると確かに生産工程関連の職種が多い。一方、全国平均に比べ事務職の割合が低い。群馬県の場合、20歳前後で男女ともに大幅な転出超過になり、その後幾分戻す男性に対し女性はほぼ戻ってこない。若年男性の働き口となる製造現場の仕事が多い反面、女性の雇用の受け皿となる事務職が少ないことが課題だ。

流入する地域はどういう職種構成だろうか。図2の右側、東京23区の就業者の男女比は51:49だ。まずは技術者の多さに目がいく。技術者に限らず文系理系の専門・技術職は大卒人材の割合が高い。事務職や営業職の割合も高い。東京都で製造業のウエートは高くないが、メーカー内の職種に占める技術者、営業および事務職の割合が高い。本社や研究所が集積しているからだ。中でもオフィスワークが女性就業者の受け皿になっている。職種によるが男女差も小さい。群馬県において女性の

営業職は男性の4分の1だが、東京23区では半分となる。正規雇用の割合が高いのも特徴だ。

### 高度人材の受け皿職場育成が重要

それでは若者とくに女性の流出を食い止めるのにいかなる手立てが考えられるか。まずは専門・技術職の受け皿を確保することだ。背景には今や50%を超える大学進学率がある。人材の高度化・専門化に応じた職場が求められる。専門職集団でもある情報通信業の育成もひとつ。製造業や建設業ならデザインを含む開発、営業に業務ウエートを寄せることだ。地元本社を置く企業が多いほど事務職の割合も高くなる。本社機能を誘致する策もあるが、地元発のビジネスを増やし中堅企業に育成するほうが雇用の定着にはよいだろう。

あわせて、男性中心とされている職種の女性比率を意識して高めることだ。建設や製造現場で活躍する技能職はその典型と言える。これら職種は人手不足が深刻だ。長年働いてきた技能者がリタイアし、進学率の上昇も手伝って若い世代のなり手がいない。ドライバー不足も同様だ。若手女性の流出防止のためにも対策が求められる。営業職の女性比率を東京23区並みに高めるのも喫緊の課題だ。現場の技能職に比べれば実例がある分、取り組みやすい。