

# 富山県の人口減少問題に向けた課題と取り組み

## —若年女性と産業構造との関連を中心に—

富山大学 経済学部 矢島ゼミナール  
黒岩 海斗 水馬 優花 宝田 梨沙



富山大学経済学部学生研究論文集『ESTUDIO』復刊46号（2023年3月発行）において、富山県の人口減少問題について取り上げた論文が発表された。人口減少の要因分析を行い、各関係機関へのヒアリングを実施するとともに、フィールドワークを交え若者らしい視点で地域の課題解決に向けた提言がなされているなど、非常に興味深い内容となっている。地方が抱える人口減少問題解決の一助として本誌にて紹介する。

### 第1章 はじめに

日本の人口問題は大きな社会問題の一つである。総務省統計局の人口推計によると、2021年は総人口が前年比64万4000人ももの減少が見られ、減少幅は1950年以降過去最大となっている。こうした現象は10年連続で拡大傾向にあることもわかっている。

年代別の人口割合を見ても問題が顕著に表れている。15歳未満人口の割合は11.8%となっており、前年度から24万7000人ももの減少が見られ、割合は過去

最低を更新している。同時に生産年齢人口とされている15歳～64歳人口割合は59.4%となっており、前年度から58万4000人減少で過去最低を更新することとなった。一方で65歳以上人口は18万8000人の増加で割合は28.9%となっている（図表1）。

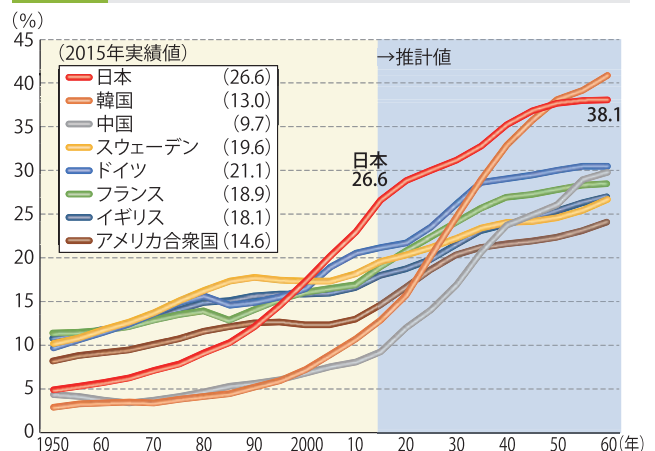
また、諸外国と合計特殊出生率を比較すると問題がより顕在化される。図表2を見ると日本の合計特殊出生率は欧米諸国と比較すると2020年において1.33と低い水準となっており、15歳未満人口の減少につながっていることがわかる。また、図表3を見ると日本は2020年において65歳以上の人口割合が群を抜いて

図表2 各国の合計特殊出生率（2020年）

国名	値	国名	値
フランス	1.79	ドイツ	1.54
スウェーデン	1.68	日本	1.33
アメリカ	1.73(2018年)	シンガポール	1.28
イギリス	1.57	韓国	0.81

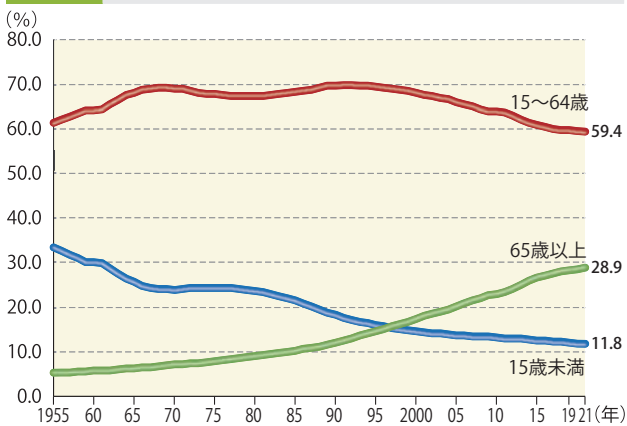
資料：国立社会保障・人口問題研究所 人口統計資料集（2023年）改定版より作成

図表3 各国の65歳以上人口の割合と予測数値

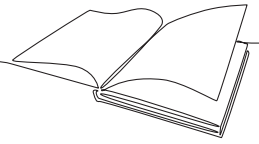


資料：内閣府「令和2年版 高齢社会白書」を参考に作成  
（注）UN, World Population Prospects: The 2019 Revision  
ただし日本は、2015年までは総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果による。

図表1 日本の人口推計（年齢3区分）の推移（1955～2021年）



資料：総務省「人口推計」より作成



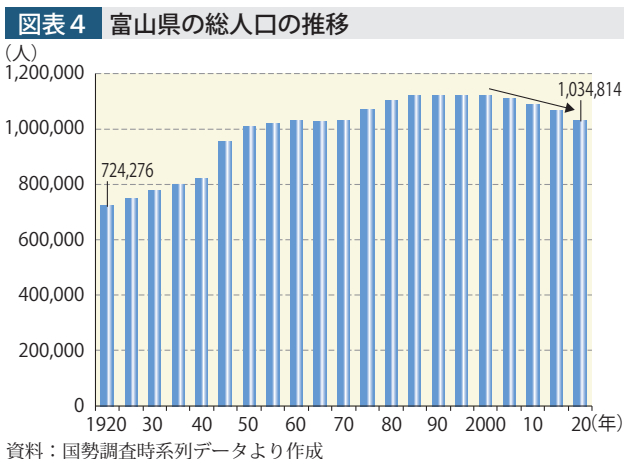
高く、2060年の推計値として38.1%という数値が出ている。このままの状況が続くと少子高齢化がさらに進行していくことになる。日本は国際的に見ても人口問題の改善が急がれるべき状況となっている。

富山県は日本全体の傾向より更に人口減少の傾向が強い。富山県人口移動調査の結果によると、1998年ごろを境に人口減少が始まり、そこからは右肩下がり人口が減少してきている。人口構造を見ても、2020年時点で15歳未満人口が過去最低、一方で65歳以上は過去最高となっている。そこで私たちが着目したのは、富山県の特徴として自然減の影響が大きいながら、移住者数の増加やUターン就職率が高くなっているといった、いわゆる社会増が見られる点である。このような特徴がある一方で、15歳未満人口の数は全国的に見ても少なく、女性の流出が高い傾向にあることが分かった。本稿はなぜこうした特徴が見られるのか、また、これらの特徴を踏まえた上でどうすれば富山県の人口問題の改善に導くことができるのかについて考察する。この際に、富山県で唯一の国の総合労働行政機関である富山労働局、県の行政事務を取り扱っている富山県庁、経営者団体である富山経済同友会の3者へのインタビューを行った。それらも踏まえて考察を行う。

## 第2章 富山県の人口問題

### 2-1 現状

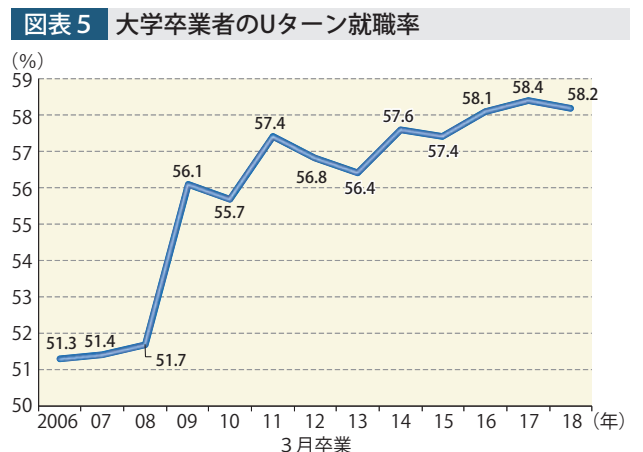
まず富山県の総人口の推移について見ると、富山県の総人口は1998年をピークに年々減少しており、



2020年度では103万4814人となっている（図表4）。また2023年1月1日の富山県人口移動調査結果によると推計人口は101万3800人まで減少している。

続いて人口動態について見る。人口の増減には、自然増減と社会増減が大きく関係している。自然増減は出生者数から死亡者数を引いた数値である。社会増減は転入数から転出数を引いた数値である。ここで注目すべき点は純増減である。純増減数は富山県の人口動態に大きな影響を与えており、1998年頃までは社会減を自然増が補うことで純増を維持してきた。しかしそれ以降は社会減に自然減が加わることで、加速的に純減幅が拡大してきている。

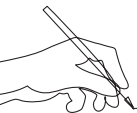
富山県総合政策局移住・UIJターン促進課の調査によると、富山県では人口減少や高齢化が急速に進む中、移住・UIJターンの推進に取り組んできた。この結果、県や市町村の窓口等を通じた移住者は、2008



**図表6 富山県の15歳～34歳の転入・転出状況(社会増加)**

年	男性	年代別				女性	年代別			
		15～19	20～24	25～29	30～34		15～19	20～24	25～29	30～34
2012	▲242	▲233	▲38	25	4	▲740	▲115	▲409	▲176	▲40
2013	▲542	▲257	▲101	▲157	▲27	▲1,009	▲146	▲639	▲184	▲40
2014	▲421	▲236	30	▲124	▲91	▲857	▲123	▲517	▲162	▲55
2015	▲207	▲197	108	▲135	17	▲976	▲196	▲530	▲220	▲30
2016	345	▲94	320	57	62	▲672	▲137	▲381	▲142	▲12
2017	419	▲59	246	29	203	▲437	▲78	▲315	▲114	70
2018	671	▲26	377	170	150	▲489	▲12	▲391	▲113	27
2019	▲408	▲64	47	▲324	▲67	▲751	16	▲500	▲297	30
2020	▲615	▲99	▲169	▲204	▲143	▲1,328	▲215	▲721	▲292	▲100
2021	▲976	▲234	▲295	▲322	▲125	▲1,457	▲277	▲774	▲309	▲97
2022	▲102	▲129	202	▲144	▲31	▲913	▲160	▲478	▲212	▲63

資料：富山県「人口移動調査」を参考に作成（各年10月1日現在）



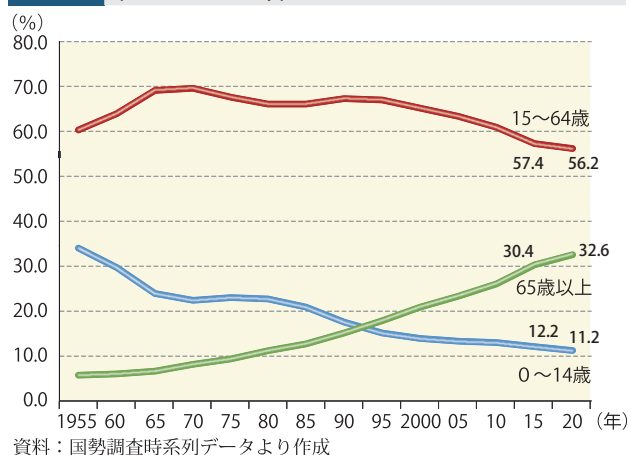
年の207人から、2018年には過去最高の905人となった。さらに2018年3月卒業の県内出身大学生のUターン就職率は58.2%と、全国トップクラスの高い水準であるという(図表5)。

15歳～34歳の比較的若い世代を取り出した男女別の社会動態を見てみると、男性は2016年～2018年にかけて転入超過に転じた年も確認できるが、女性は転出超過が続いている(図表6)。

年代別の社会増減を見ていくと、男女ともに大学進学時から就職時(18歳～24歳)にかけて最も人口が流出していると考えられる。特に女性については男性の約2倍の人口の流出が続いている。

令和2年国勢調査の富山県総人口を年齢3区分別にみると、15歳未満人口は11万6346人(総人口の11.2%)、15歳～64歳人口は58万1617人(同56.2%)、65歳以上人口は33万6851人(同32.6%)だった(図表7)。年齢3区分の人口数は2015年と比較して15歳未満人口は10.2%減少、15歳～64歳人口は5.0%減少した一方、65歳人口は3.7%増加した。富山県は、15歳未満人口の割合は1920年の調査開始以来最低となり、65歳以上人口の割合は調査開始以来最高となった。

**図表7** 富山県の年齢3区分別人口割合の推移(1995～2021年)



富山県の状況を全国と比較してみる。沖縄県は15歳未満人口割合が16.6%で1位、65歳以上人口割合は22.6%で47位だった。東京都は、15歳～64歳人口割合は66.1%で1位、65歳以上人口割合は22.7%で46位だった。15～64歳人口割合で下位3県の高知県、島根県、秋田県は65歳以上人口割合ではいずれの県

**図表8** 他都道府県の年齢3区分別人口の状況比較

順位	15歳未満人口割合		15～64歳人口割合		65歳以上人口割合	
	都道府県	%	都道府県	%	都道府県	%
1	沖縄県	16.6	東京都	66.1	秋田県	37.5
2	滋賀県	13.6	神奈川県	62.7	高知県	35.5
3	佐賀県	13.5	愛知県	61.7	山口県	34.6
4	熊本県	13.2	埼玉県	61.1	島根県	34.2
	富山県 40位	11.2	富山県 27位	56.2	富山県 15位	32.6
45	北海道	10.7	高知県	53.6	愛知県	25.3
46	青森県	10.5	島根県	53.6	東京都	22.7
47	秋田県	9.7	秋田県	52.8	沖縄県	22.6
全国		11.9		59.5		28.6

資料：令和2年国勢調査「人口等基本集計」より作成

も上位に位置している。富山県は15歳未満人口割合が40位と他の年齢層と比較して低い順位となっている。このことから今後、富山県も下位3県に次いで少子高齢化がさらに深刻化していくことが予見される(図表8)。

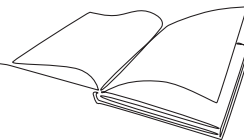
ここで富山県の人口動態と人口構造から見えてくる課題を2点挙げる。

第一に先にも述べたように、富山県の人口動態の推移において社会増減がプラスに転じた年もあり、Uターン就職率・Uターンで出生都道府県に戻った人の割合が全国的にも高いといった傾向が見られる一方で、若年女性の県外転出の多さが目立つ。若年女性の転出が続くことで、県内の少子高齢化にさらなる拍車がかかることが予見される。

第二に15歳未満人口の割合が低い点である。富山県の15歳未満年齢の割合は全国で見ると40位となっている。こうした年齢層が1つ上の層(15～64歳)に上がった際に、生産年齢人口の割合が減少することが見込まれ、県の経済にも影響を及ぼしかねない。若年女性の転出による男女間の年齢層の偏りを小さくするため、また、15歳未満人口を始めとした世代別人口割合の悪化を防ぐためにも、これらの問題の改善が急がれる。

## ②-2 要因分析

前述の富山県の人口問題の主な要因に関して、女性の教育環境・労働環境の問題、具体的には、第二



次産業の割合の高さ、女性管理職の割合の低さ、大学取容率の低さ、ジェンダー・ギャップの大きさなどが考えられる。以下それらの要因について詳しく分析していく。

### ①産業・労働について

富山県の第二次産業割合の高さと女性管理職割合の低さから要因を分析した。第二次産業割合の高さについて業種ごとの従業員構成比のデータから見ていく。第二次産業に含まれる製造業の就業者の割合は、全国の15.9%に対して富山県では24.8%と8.9ポイント高く、全国5位となっており、特に第二次産業で働く人は男性の割合が高くなっている<sup>\*1</sup>。図表9によると、第二次産業に従事する割合は、男性の43.1%に対し女性は21.6%と大きく差がある。したがって第二次産業中心の富山県には女性が働く場が少ないのではないかと。さらに第二次産業では技術職、つまり理系出身者が多く求められ、文系出身者が働く場が少ないことが考えられる。このように働く場の少なさが女性転出に影響を与えていることが推測される。また、これに追随する形で富山県の女性管理職割合は10.9%で全国44位と、非常に低くなっている<sup>\*2</sup>。したがって女性管理職割合の低さが、富山県で長く働き、管理職になりたいと考える女性の転出に波及している可能性がある。

図表9 富山県の男女別就業割合

	男性	女性
第一次産業	3.8%	2.0%
第二次産業	43.1%	21.6%
第三次産業	53.1%	76.5%

資料：富山県庁「令和2年度国勢調査 就業状態等基本集計結果の概要」及び本インタビューにて県より提示されたデータを参考に作成

### ②教育について

富山県における大学取容率の低さも要因の一つとして挙げることができる。富山地域学研究所所長の浜松

\*1 総務省統計局 令和2年度国勢調査 表III-1-2  
 \*2 総務省統計局『平成29年度就業構造基本調査 結果概要』統計表 都道府県結果 第3表  
 \*3 富山地域学研究所 浜松誠二「富山を考えるヒント」第4章

誠二氏によると、富山県は、県内の「高校を卒業して大学へ進学する人数に対して、県内の大学定員は約半分にどまっております」、その結果「進学を契機に県外へ転出する者が多く、人口減少の大きな原因」と論じている<sup>\*3</sup>。

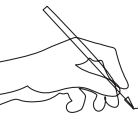
### ③ジェンダー・ギャップについて

富山県におけるジェンダー・ギャップの大きさを挙げる。ここでは、共同通信社が公表している「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」を用いる（図表10）。なお、この指数は国ごとのジェンダー・ギャップ指数を公表している世界経済フォーラムと同じ手法で2021年のデータから試算されており、「政治」「行政」「教育」「経済」の4分野を算出している。富山県の指数を詳しく見ていくと、富山県全体では37位であるが、女性の進学率の高さ、小学校の女性校長の多さなどにより教育部門では全国9位となっている。その一方、政治部門では市町村議会での女性議員の少なさなどから37位、経済部門では企業での女性管理職登用の少なさなどから29位、行政部門では県職員の育休取得率における男女格差などから26位となっている。こうしたジェンダー・ギャップの大きさから

図表10 富山県のジェンダー・ギャップ指数

富山県	行政	教育
行政 0.225	市区町村の管理職の男女比 0.315	小学校の校長の男女比 0.487
政治 0.127	市区町村の審議会の男女比 0.334	小中高校の副校長・教頭の男女比 0.540
経済 0.353	市区町村防災会議の男女比 0.073	中学・高校の校長の男女比 0.115
教育 0.422	都道府県議員の育休取得率における男女格差 0.099	四年制大学進学率の男女格差 0.920
	都道府県の管理職の男女比 0.178	都道府県教育委員会委員の男女比 0.667
	都道府県の審議会の男女比 0.436	都道府県教育委員会事務局の管理職における男女比 0.073
	都道府県庁採用に占める男女比 0.482	フルタイムの仕事に従事する割合の男女比 0.694
	地方自治法180条の5の委員会に占める男女比 0.255	フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差 0.781
	都道府県の防災会議の男女比 0.218	共働き家庭の家事・育児等に使用する時間の男女格差 0.160
	市区町村議会の男女比 0.104	社長数の男女比 0.106
	市区町村長の男女比 0.000	企業や法人の役員・管理職の男女比 0.135
	女性ゼロ議会「女性ゼロ議会の数」は一つもないことを「1」とし、数が多いほど0に近づく 0.867	農協役員の男女比 0.118
	都道府県議会の男女比 0.114	フルタイム以外の仕事に従事する男女間の賃金格差 0.815

資料：共同通信社HP「ジェンダー・ギャップ指数」より 富山県



も、若年女性が転出してしまわないかと考えられる。

### 第3章

## 各機関の視点より (見解、政策(施策)、評価)

問題改善に向けて主導していく主体となるのは国や県などの行政であり、それに追随する形で民間でも取り組みがなされていると考えられる。そのため厚生労働省の直轄下にある富山労働局、地方公共団体の富山県庁、経営者団体の富山経済同友会の3カ所に対してインタビューを行った。要因分析についての三者それぞれの見解、行っている政策(施策)、それに対しての評価などについて述べる。

### 3-1 富山労働局の視点

#### 3-1.1 見解

本研究を進めるにあたり、富山労働局へインタビューを行った。そこで得られた回答から、若年女性人口における富山労働局の見解について説明する。

②-2で挙げた要因のうち、富山県の女性管理職割合の低さについて、このことが女性のUターン就職に影響を与えているのかを尋ねた。回答は、「上昇志向のある人は気にするのかもしれないが、それは人によるので必ずしも関係があるとはいえない」とのことであった。それに加え、女性管理職割合の低さを改善するために必要なことは何かについても尋ねた。回答は、「女性管理職割合の低さの要因は各企業の背景によるものであり、はっきりしたものはない」とのことであった。「日頃から働きすぎている管理職の姿を見て女性自身が管理職になることを断ってしまうような企業には、労働環境を整え、女性管理職のロールモデルを作っていく」というように、企業に合わせた対応が必要だとしている。以上より富山労働局は、女性管理職割合の低さは必ずしも女性転出とは関係性がなく、改善に向けては採用面・働き方・社内育成など各企業の背景に合わせた対応が必要だと考えていることが分かった。

また、②-2で挙げた第二次産業の割合の高さにより女性の働く場が少ないのではないかという要因については、「どの企業にも事務・営業といった文系向

けの仕事があることから、必ずしも第二次産業割合の高さは女性の働く場の少なさに影響しない」というものであった。このことから富山労働局は、県内には文系向けの仕事も十分にあると考えていることがうかがえる。その一方で、「事務や営業は人員削減が行われやすい職種だ」という話も同時に出ていた。このように、富山県の産業構造は女性の働く場の少なさに影響していない、つまり文系向けの事務や営業といった仕事があるが、こうした職種は人員削減が行われやすいという職場地位の不安定さの解消も必要である。

#### 3-1.2 政策

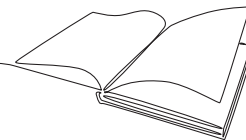
次に労働局が行っている政策である、働きやすさに関する企業の認定制度について説明する。それには「くるみん認定」「えるぼし認定」の2種類がある。

前者は、事業主が次世代育成支援対策推進法に基づいて策定した行動計画が一定の条件を満たした場合に、富山労働局長から認定を受けることができる制度である。認定を受けることは、子育てサポート企業の証となる。

後者は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出を行った事業主のうち、女性活躍に関する取り組みの実施状況が優良であれば、富山労働局への申請で厚生労働大臣の認定を受けることができる。認定を受けることは女性活躍推進企業の証となる。いずれの制度も、認定を受けると「くるみんマーク」「えるぼしマーク」というマークを商品や求人広告などにつけることができ、企業イメージの向上につながるものである。

#### 3-1.3 評価

こうした政策の効果と、それに対する評価について述べる。厚生労働省HPの資料によると富山県において「えるぼし認定」を受けている企業数は19社で、くるみんおよびプラチナくるみん(仕事と子育ての両立支援に積極的な企業を公式に認定する「くるみん」マークの上位認定)を受けている企業数合計は、9月末時点で富山県は56社、石川県47社、福井県39社となっている(図表11)。労働局が行う企業の認定制度という政策により女性にとって働きやすい環境の整備



図表11 北陸3県のくるみん、えるぼし認定企業数

2023年9月 末時点	くるみん認定企業数		えるぼし認定企業数	
	うちプラチナ くるみん	うちプラチナ えるぼし	うちプラチナ くるみん	うちプラチナ えるぼし
富山県	56	4	19	—
石川県	47	6	23	2
福井県	39	6	17	1
合計	142	16	59	3

資料：厚生労働省「えるぼし認定、プラチナえるぼし認定、くるみん認定、プラチナくるみん認定企業名都道府県別一覧」より作成

が少しずつ進んでいるのではないかと考えられる。

### ③-2 富山県庁の視点

#### ③-2.1 見解

今回の要因分析に対する意見をより多く取り入れるため、富山県庁の中でも労働政策課、働き方改革・女性活躍推進課、商工企画課の3つの課にメールを通じてインタビューを行った。各課から得られた回答を整理する。

#### ①労働政策課

県内の特徴として第二次産業が盛んであることから、「実際にUターンしてくる人たちもそうした産業に従事しているのか」、また「労働面からUターンに寄与する政策を検討しているか」を尋ねた。回答として、「現在行っている卒業後の進路、実際に就いた職業に関するUターン調査を今年度から拡大して実施する」とのことであった。掲げた要因分析のような内容に関し、より詳細な調査を行っていることから未だ手探りの印象を受けた。

#### ②働き方改革・女性活躍推進課

若年女性の県外流出について、主に女性活躍・女性の管理職割合、ジェンダー・ギャップの影響があるのかを尋ねた。回答要旨としては、「女性の管理職割合の低さやジェンダー平等の数値がUターンに寄与しているという明確な事実はない」といった回答だった。一方で「女性管理職割合の低さに関しては改善が必要」とのことであった。同課が2021年度に実施した「女性活躍推進調査」報告書によると、企業の「女性の昇

進意欲がない」という認識が半数以上だったにも関わらず、女性が「管理職を希望しない」と回答した割合は28%だったとされ、認識のギャップが生じていることが分かった。

また、管理職になりたくない理由として「仕事と家庭の両立が困難」と答えた割合が男性14.9%、女性が39.5%となっていた。こうした結果から「家事労働などの男女の役割固定化といった考え方が未だ残っているのでは」といった見解を示していた。本インタビューから、要因分析として挙げた女性の管理職割合の低さやジェンダー的観点において課題があることが分かった。仮にUターンして富山県で就職したとしても県内全体でこうした風潮が残っていると再び転出しかねないことから、改善していくことが求められる。

#### ③商工企画課

主に県内の特徴である第二次産業と人口との関連について、「実際に第二次産業の多さがUターンに寄与しているのか」について尋ねた。先述の図表9のデータからみると、「男性の第二次産業に占める割合が女性の第二次産業に占める割合の2倍になっている。第二次産業割合の高い富山県において、男性にとっては働く場の多さとしてプラスに機能しているものの、女性にとってはそうではなく、雇用のミスマッチが生じている」といった見解が示された。つまり、こうした産業間での就業率の偏りが女性の富山県での就業を阻む要因であることを示していると言える。

#### ③-2.2 政策

続いて、富山県庁が行政として行っている政策について述べていく。富山県庁各課へのインタビューを通して県外に転出することを抑制するための政策、また、県内に転入してもらうための政策がそれぞれ二つずつあることが分かった（一部富山労働局より情報を得ている）。

#### ①「転出抑制」のための政策

一つ目が「就活女子応援カフェ」の運用である。これは富山県へのUターンを検討している就活女子を対象とした座談会形式のイベントである。このイベン



トには実際に富山県内の企業で活躍している女性社員を招き、さまざまなアドバイスをもらえる機会になっている。ロールモデルとして、実際に働いている社員から話を聞けることから自分の富山県内でのキャリア形成を思い描きやすくなることが期待される。

二つ目が「14歳の挑戦」である。この政策に関しては富山労働局より情報を得た。これは県内の中学2年生を対象とし、5日間にわたって学校外で職場体験活動、福祉・ボランティア活動を行うものである。学校内では得られない体験が出来るとともに、中学生という早い段階から地域の仕事や産業について知る機会となり、将来について考えるきっかけとなる。

図表12 富山県の理工系人材確保のための奨学金返還助成制度

人材確保対策①（理系人材）  
奨学金返還助成制度の拡充 ▲ 富山県

**（背景）**  
県内中小企業の理工系人材確保は切迫した課題

- ・エンジニア人材の需要が一層高まり、理工系学生の需給ギャップが広がる中、特に地域の中小企業では人材確保がますます困難化
- ・コロナ禍からの経済活動の正常化が進み、人材獲得競争は激化

職業別求人倍率（富山労働局、令和5年6月）  
専門的・技術的職業従事者：2.05倍、事務従事者：0.65倍

**現行制度** ▲ 富山県

**本県産業の人材確保を支援するため、県内企業に就職する理工系・薬学部生に、奨学金返還を助成する制度**

注1 現行制度では、県外大学の学生に限定。  
注2 富山県内の企業・団体等に就職し、富山県内に居住し、1年以上勤務する。  
注3 助成額は、理工系学部は2万円、薬工系学部は2万円、薬学部は5万円、農工系学部は1万円。

**拡充内容** ▲ 富山県

**○ 制度を利用できる学生数を大幅に拡大 約200人→700人**

	現行	拡充後
対象の学生	県外大学の理工系・薬学部生	全ての理工系・薬学部生
対象の奨学金	富山県奨学金 日本学生支援機構第一種奨学金	日本学生支援機構第二種奨学金 を対象に追加

**○ 現在の大学3年生から就職活動に利用できるように10月からスタート**

※制度の詳細はホームページをご確認ください。

担当：労働政策課

資料：富山県HPより

## ②「転入促進」のための政策

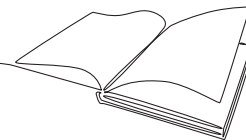
一つ目が富山県理工系・薬学部生対象奨学金返済助成制度である。その名の通り、理系学生を対象とした奨学金の返還助成制度である（図表12）。県外に進学したものの、就職を機に富山に戻ってくる学生に対して行っており、富山へのUターン促進、県内産業の中核を担う第二次産業の発展に貢献出来る人材確保を目的とした政策になっている。

二つ目は首都圏の大学と提携を結んだイベントである。県外からの転出先として挙げられるのが首都圏をはじめとした都市部であることから、県として、このような地域に転出した学生にアプローチするべく提携を結んでいる。主な活動は就職支援である。富山県としてのブースを設置し、県内企業情報の提供・就活イベントの周知・Uターン就職に関する情報交換を行っている。

## ③-2.3 評価

富山県庁の見解と要因分析を比較すると、産業・労働面においては概ね一致する回答が得られ、富山の特徴である第二次産業がもたらす影響は大きいものと考えられる。ジェンダーに関しては関連性があるか具体的なデータは出ていないという見解にとどまった。要因分析に掲げた、第二次産業において女性進出の差が出ているといった格差は顕在化しにくいことから調査段階に入っていないのではないかと考察ができる。しかし、ジェンダー・ギャップ指数に表れていることから、今後放置できる内容でないことは確かである。そのため、女性進出の推進を後押しするために今後着眼して欲しい点である。

続いて政策に対する評価である。まず転出抑制のために行われている「就活女子応援カフェ」、「14歳の挑戦」に関して、前者について、富山県庁・労働政策課より詳細なデータを得た。本イベントは2021年度において全8回開催されており、計105人が参加していた。このイベント後に行われたアンケート結果では「満足」と答えた人の割合が8割以上であったことから、就活期の女性学生にとって非常に有意義なものであったことが読み取れる。また、後者においても1週間という長い期間を設けて実際に職場などを体験できることから、校内活動よりも生徒の職業観が高まるこ



とが考えられる。よって、転出抑制のために行われている政策に関しては一定の効果が見込まれる。

転入促進のために行われている富山県奨学金返還助成制度（理工系・薬学部生対象）、首都圏の大学との提携イベントに関しては、富山県庁・労働政策課より詳細なデータを得た。

前者においては現在、登録企業（2025年4月採用分対象）は76社となっているが利用者数を見ると2017年3月から利用が始まり、2022年3月時点で利用者が計13名（内訳：男性8名、女性5名）となっており、非常に利用率が低いことがわかる。

また、後者においては現状26大学との提携を結んでいるものの、富山県ブースでの学生からの質問が一般的な就活の内容であるということである。学生の富山へのUターン意識が低く、富山県としてのブース出展の意義を考えさせられる。転入促進の政策としては見込まれる効果が少ないのではないかと。

以上をまとめると、県庁としての政策では転出抑制に関しては今後の継続により効果が見込まれるものの、転入促進に関しては学生への認知度を上げるなどの改善の必要性があるのではないかとという評価ができる。

### ③-3 富山経済同友会の視点

#### ③-3.1 見解

最後に、経営者団体である富山経済同友会の見解について述べる。当初経済同友会では、若年女性の転出超過が富山県の深刻な人口問題の主な原因であると考えていた。しかし人口問題について研究を進めていく中で、「社会減よりも自然減の方が圧倒的に人口の増減を左右していることが次第に明らかになった」という。しかし、「現時点で自然増による地域活性化の望みが比較的薄いとなると、移住やUターンを強みにしている富山県は社会増を優先した取り組みを行った方が効率は良いのではないかと」考えていた。そこで、「人口減少の上で経済を維持していく」という狙いの下、女性のみならず男女ともに焦点を当て、日本全体の人口移動を促す方向性に切り替えた。特に経済同友会の見解に大きな影響を与えたきっかけの一つが新型コロナウイルスであった。新型コロナウイルスの感染拡大以降、活発化したテレワークからヒントを得たことで、場所にとらわれない柔軟さを人口問題に当ては

め、富山県内のみにとらわれない解決方法を模索し始めたということである。

また経済同友会は、富山県の人口増を目指す中で、「たとえ富山県の転入が増えたとしても、他の県で人口が減少しては、結局日本全体で奪い合いが生じる」と考察している。つまり部分最適ではなく、地方の人口増減改善より、日本全体の人口循環の活発化が、富山県のみならず日本の人口問題の解決への糸口であると考えられる。

#### ③-3.2 政策（施策）

経済同友会が行っている施策について説明する。経済同友会は社会増につながる取組みとして、主に転入促進の方を重視したイベントを過去に開催していた。

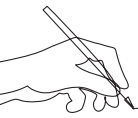
##### ①「富山おかえりプロジェクト」

本プロジェクトは、経営者と首都圏で働く富山県出身の社会人女性が直接話し合うことで、お互いが考えていることや求めていることを理解し、Uターンにつなげることを目的としている。主に、座談会や懇親会を通して意見交換を行い、仕事に限らず富山県に関する多様な情報を共有する。また途中で講師による講演会を挟み、富山県の企業のPRや暮らしやすさ、講師自身のUターンの経験などを参加者に語る場面もある。結果として、企業だけでなく参加者同士との交流が盛んに行われ、同じUIJターンを考える女性参加者同士が親交を深める場となった。経営者側からは社会人女性の生の意見に触れることができ、また富山県内の企業が女性の力に期待していることを直接情報発信することができ大きな収穫があった。この富山おかえりプロジェクトは第1回（2018年1月17日）が好評であったため、第2回（2019年2月13日）も開催され、第1回同様、富山県へのUIJターンの興味の高さを実感する事業となった。

##### ②「とやナビプロジェクト」

本プロジェクトは、これまで2度にわたり開催されたUターン促進事業「富山おかえりプロジェクト」を発展させたものである。参加対象者を「富山県出身の社会人女性」から「富山県へのUIJターンを考えている社会人・学生の男女」へと拡大した。内容としては





参加者の変更以外、企業と参加者の間での座談会や、講師のUターン体験談、富山県内の採用市場や労働環境についての講演会などおかえりプロジェクトとあまり大差は見られない。移住を考えるうえで重要なポイントとなる「人」や「お金」についてストレートに取り上げ、学生を中心とした参加者にとって非常にリアリティーをもったレクチャーがなされた。結果として、おかえりプロジェクトと同様、参加者・経営者とも満足度の高いイベントとなった。

### ③-3.3 評価

上記の一連のプロジェクトは富山県の転入促進につながる結果となったかと問われると、これらのプロジェクトをきっかけにして富山県にUターンを決めた参加者は数人程度であり、プロジェクトの参加者の人数に対しての効果はあまり見られていない。というのもインタビューを通して、あくまでも経営者同士の交流を図ることがプロジェクトを開催した本当の目的であると分かったからである。人口問題は移動する個人に視点を当てる傾向にあるが、受け入れる企業経営者側にも改革を促すことが実はより重要であると考えられていたのである。就職関連のイベントは参加者だけでなく、参加企業・経営者の交流を深めるなど、UIターンをしたい人たちを受け入れるための企業の体制づくりをする大きなきっかけとなると考えられる。

人口問題解決に向けて地域ごとにさまざまな取り組みを行っているが、いくら熱意を持って一部企業が働きかけても限界がある。またこれらのプロジェクトは、自分が経営者という立場だけでなく、参加者の目線で視野を広げ、外部の人の意見を取り入れる絶好の機会である。外部との関係性を築いて、自分の地域に新しい風を巻き起こし、せっかく手に入れたチャンスが無駄にせず人口問題解決の実現まで持続させていくことが必要である。

### ③-4 小括

これまでのインタビューなどから各機関それぞれが異なる政策を行っていることが分かった。富山県の人口問題を改善するにはこうした政策やその効果を踏まえ、富山労働局、富山県庁、富山経済同友会それぞれが政策の改善や新たな取り組みを行い、あるいは連携

をして富山県の若年女性人口の増加につなげていくことが必要となるだろう。第4章では、第3章の内容を踏まえた上で三者それぞれの政策への具体的な提案を行う。

## 第4章 各機関に対する提案

### 4-1 富山労働局に対して

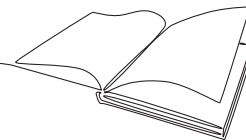
富山労働局は今後、現在行っている企業のくるみん認定制度などをさらに活かし、女性にとって魅力的な企業がある県にしていけることが必要となるだろう。具体的には、まず、くるみん認定制度などの認知度をさらに上げ、富山県を企業認定の取得率1位を目指すことが有効だと考えられる。

現状、認定を取得しているのは北陸電力や北陸銀行、富山第一銀行といった富山県における大企業や有名企業が多い。そのような中で県全体の認定率を増やすには、中小企業においても認定率を高める必要がある。そのために、富山労働局としては中小企業の働く環境の整備の促進と認定制度の普及を行うべきである。もし企業認定取得率が増加すれば、富山県が女性にとって働きやすい企業が数多くある県という認識となり、若年女性人口の流出の抑制にもつながるだろう。

### 4-2 富山県庁に対して

現在富山県庁が行っている政策は、転出抑制に関しては効果が見られたものの、転入促進においては効果があまり見込めないことが分かった。そこで、現在行われている政策に対しての改善点について述べていく。

まず富山県理工系・薬学部生対象奨学金返還助成制度に関しては、そもそもの利用率が少なくなっていることから転入促進としての効果は薄いと考えられる。利用率が進まない原因として挙げられるのは、県としてこの政策を行っていることにあると考えられる。就職を機に富山に戻るため、こうした制度を利用したいから県に対して申請しよう、とはなかなか考えづらい。さらに制度自体の認知度が低い可能性もある。そこで民間の各企業において奨学金返還助成制度を取り入れることを提案する。富山県の多くの企業が本制度



を取り入れた場合、認知度に関しても高まることが期待され、利用率の改善にも効果が期待できる。こうした奨学金助成制度の利用に際してはJASSO（日本学生支援機構）との提携を結ぶ必要がある。しかし、現状として富山の企業でこうした提携を結んでいる企業は数少ない。こうした提携の架け橋となり、富山で働きたいと思うきっかけの一助になるような動きに期待したい。

次に首都圏の大学との提携イベントについては、現状26大学と提携を結んでいるものの、ブースにおいて相談される内容が富山県に関するものが少なく、富山県としてのブース設置の役割がなかなか果たせていない状況にあることが分かった。こうした現状から、富山県のブースがあったとしても、富山に対する興味関心が高まらない状況にあることが予見される。必要とされるのは学生の富山に対する興味を引き出すことにある。富山Uターンガイドといった、富山にUターン就職したい人に向けた取り組みを周知すること、また、富山県内で行われている就活イベントの紹介をすること、加えて実際に県内の企業の方に来てもらい、企業の魅力をプレゼンしてもらう場を設けることなど、より能動的な情報発信を行っていくことが求められる。こうした活動を通して富山から首都圏に進学した学生はもちろん、首都圏に暮らしてきた学生に対してのアプローチも可能になる。

県の労働政策課によると、今年度Uターンした人としなかった人に対してのアンケートを実施し、実態把握に努めているということであった。富山のUIターンを支援・サポートする施設として東京・大阪・名古屋に設置されている富山くらし・仕事支援センターにも関連事業があるか問い合わせたところ、相談などは引き続き行っているものの、事業面は県（労働政策課）に一任する形になったとのことだ。アンケートの実施はより実態に近い支援センターが主導していくべきであるが、関係性の希薄化によりアンケートを実施しても得られる情報が狭まる可能性があるため、今後はこうした支援センターとの連携強化を図ることが必要である。また、民間企業との協力関係を築き、これまでにUターンしてきた人を対象にアンケートを行うことでより実態の把握が可能になると考えられる。

#### 4-3 富山経済同友会に対して

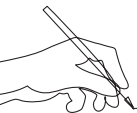
富山経済同友会が行っている取組みは、比較的経営者側に寄り添っていたため、転入促進結果に関してそれほど固執した様子ではなかったことがインタビューを通じて感じられた。私たちはこれらの取組みを否定する訳ではないが、せっかく座談会や講演会を行ったのだから、もう少し富山県へのUターンを決断する人が増えても良いのではないかと考えた。そこで富山県の魅力の更なるアピールに向けて、座談会や講演会以外で経営者と関わることができるインターンシップを新しく取り入れることを提案したい。

インターンシップは最低でも1カ月程度の期間を設け、県外から富山県の企業に直接足を運んでもらう必要がある長期・対面型に条件を絞った。加えて、このインターンシップは富山県にほとんど縁のない人をターゲットとする。これはUターンではなく、IターンやJターンを考える人を中心とすることで、幅広い地域や人材から転入増を見込めると考えたからである。今まで実施された取組みを振り返ると、イベント名に「おかえり」など、Uターンを連想させる言葉を使用していたことから座談会や講演会に参加した人は、少なからず今まで富山県と接点がある人に限定されていたのではないかとと思われる。富山県への転入数の少なさをインターンシップでカバーすることで、結果的に転入数の上昇の可能性を高める相乗効果も期待できる。

また、長期間富山県の企業に滞在することで企業をより深く理解することも可能となる。同時に富山県自体に対する理解も深めることができ、将来自分が働く場所を選択する際に、富山県が選ばれる確率は大幅に高くなると考える。インターンシップを通じてさまざまな県から移動を促すことで、結果的に日本全国からの移動を促進させるという政策評価への目的も果たすことができると考える。

#### 4-4 インタビューとこれまでの考察より

これまで本章では富山労働局、富山県庁、富山経済同友会の見解・政策・評価を踏まえた提案を行った。それとは別に、インタビューを通じて発見した問題点として、県庁と経済同友会とでは視点の違いが感じられた。本項ではそれらの内容と、それに対する私たちの意見を述べていく。



一点目は、富山県における大学や学部の創設、女性が学べる場の提供についてである。経済同友会は、「富山県には女性が働きたいと思うような場所が少なく、県内の大学に進学しても卒業後には県外に転出してしまふ。また、大学や学部には学生を引き付けるだけのブランドやカリキュラムが必要であり、少子化で大学の定員割れが多く発生するなか、学生の確保は容易ではない。単に大学や学部を増設してもその効果は多く見込まれないのではないか」との考えだった。一方で県庁は、「大学へ進学するタイミングで県外に転出する若者の多さから、大学や学部を増設するべきだ」としている。また、第二次産業割合が高い富山県により多くの女性に就職してもらうために、「女性の理系学部への進学を促進していくべきだ」とも考えている。この女性が学べる場の提供という点に関して、県の男女共同参画社会審議会の委員である富山大学経済学部の中村真由美教授も、メールでのインタビューにて「富山県は製造業比率が高く、高収入かつ魅力的な仕事も製造業において多くなっている。そのため理系訓練を受けた人が活躍できる一方で、女性が理系に進む割合は低くなってしまっている。女性においては第三次産業への従事を希望する人が多いが、富山においてこうした選択肢は決して多くなく、能力が生かせる場が少ないことが女性の転出につながってしまうのではないか」との見解が示された。この見解から、県としては女性の理系学生を増やしていく取り組みにも着目する必要があると考えているのがうかがえる。経済同友会は大学や学部の増設には効果が少ないのではないかと、県庁は増設するべきかつ女性の理系学部への進学を促進するべき、と認識が異なっていた。

二点目として、富山県で働く女性が活躍できていない要因についてである。経済同友会は、「県内の働く場所の数に対して女性の自己実現ができると思わせるような環境が少なく、県内企業には魅力があるにも関わらず、それが可視化されていないのが要因だ」と考えている。一方で県庁は、「長時間労働や家事・育児といった女性の家庭負担の大きさ、女性活躍について企業と女性、あるいは男性と女性との間で認識に大きなギャップが生じている」といった、家庭と企業の両方に要因があると考えている。このように、経済同友会は企業の魅力が可視化されていないという内面性、

県庁は労働時間や家庭負担の大きさ、認識のギャップといった外面性に要因を見出している。

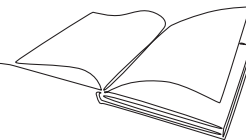
これらの点でも経済同友会と県庁とでは視点がやや異なることが分かった。経済同友会は、「一点目では大学や学部の増設には効果が少ない、二点目では企業の魅力が可視化されていないことが女性活躍を阻んでいる」との考えだった。富山県の産業構造の特徴は第二次産業の割合が高いことであるため、経済同友会のいう企業の魅力は第二次産業企業の魅力ともいえる。第二次産業企業の魅力を可視化し、女性に知ってもらうためには理系学部を創設し、そこにより多くの女性に進学してもらうことも有効な手段の一つであると考えられる。そしてこの手段は、一点目において県庁が取り組むべきこととして挙げていたものと一致し、経済同友会の学部増設に効果は少ないという考えに反する。つまり、二点目において経済同友会が認識していた、企業の魅力が可視化されていないことで女性活躍が阻まれているという問題を解決するためには、まずは理系学部の創設・増設を行い、女性が理系の訓練を受けることで、製造業に対する理解を深め、県内企業に魅力を感じてもらふ必要があると考える。

一方で県庁では、女性の理系教育に加えて、特に二点目で挙げていた長時間労働や、家事・育児といった女性の家庭負担の大きさ、女性活躍についての企業と女性、男性と女性との認識のギャップの大きさを問題視している。まず令和3年社会生活基本調査のうちの「仕事時間」という項目から、富山県の有業者の労働時間について見ていく。富山県の仕事時間は、男性が6.37時間、女性が5.07時間である。これは全国の男性6.27時間、女性4.42時間より長い<sup>※4</sup>。また、男性の家事・育児参画について、平成29年の育児休業の取得率は全国の5.14%に対し富山県は2.8%と低い<sup>※5</sup>。次に昇進に対する企業と女性との間のギャップについて、中里（2019）<sup>※6</sup>では、福井県内の企業とそこで働く女性の両者に対して行ったアンケート調査で「女性活用にあたり必要なこと」について尋ねている。「企業育児休業制度など、育児支援態勢の拡充」が必要だと回

※4 富山県「令和3年社会生活基本調査 生活時間及び生活行動に関する結果の概要（富山県分）」2 仕事時間

※5 富山県「働き方改革・女性活躍の県内状況」3 男性の家事・育児参加 育児休業の取得状況

※6 中里弘穂（2019）「女性従業員の就業意識と活用の課題ー福井県の女性就業を例としてー」、『経済教育』38巻39号



答した割合は、企業が49.0%に対し女性は22.9%となっている。また「男性の女性に対する意識改革」が必要だと回答した割合は、企業が16.1%に対し女性は28.9%となっている。③-2で、県庁が実施したアンケートにて「女性の昇進意欲がない」と認識する企業が半数以上であったのにも関わらず、「管理職を希望しない」という女性は28%であったことを取り上げた。中里（2019）は福井県での調査だったが、富山県においてもより詳細に見ていくと、富山県庁が実施したアンケートの結果に加えて福井県と同様の認識のギャップが生じていると考えられるだろう。県庁の認識である長時間労働や家事・育児などの家庭負担の大きさ、企業と女性の認識のギャップは数値として表れていることがわかる。

#### ④-5 小括

本章における提案を整理する。労働局に対しては、くるみなど企業認定率のさらなる促進である。特に認定の範囲を中小企業にも広げていくことで、富山県としてもより働く環境の整備が進むこととなり、富山県での就業を考えるきっかけになる可能性がある。富山県庁に対しては転入促進に向けた政策の改善である。奨学金返還助成制度については県が主体となるのではなく、企業主体へと移行し、そうした移行の先導を県が担っていくことが求められると考える。また、首都圏の大学との提携イベントについては、首都圏の大学生の富山に関する興味を引き出すために、多くの手段を用いた積極的な情報発信を行っていくことが望まれる。経済同友会に対しては座談会や講演会だけでなく、長期インターンシップの実施である。富山との縁が深くない人も巻き込んだ活動を行うことで富山のアピールの場が拡大し、より多くの人に富山を選んでもらえるようになるのではないかと考えられる。

またインタビューから富山県における大学・学部の増設、企業における魅力の可視化の2点において県庁と経済同友会に視点の違いが感じられた。県庁と経済同友会には課題解決に向けてより一層連携しながら取り組むことが重要だと考えられ、互いに「協働」を意識しながら、提言の作成や行政運営にあたってほしい。



## おわりに

本稿では、富山県における人口減少問題の改善に向けて第一に産業・労働面、第二に教育面、第三にジェンダー・ギャップの面の3点から要因分析を行った。要因分析の結果として、産業・労働面に関しては、第二次産業割合の高さと女性管理職割合の低さが女性転出超過につながっていることが分かった。次に教育面では、大学進学率の高さに対し、富山県の大学収容率の低さが特に高校卒業後の若年層の転出超過につながっていると考察した。最後にジェンダー面からは、教育機関においては女性管理職の登用が進んでいるが、民間企業や行政機関では、女性管理職割合は依然として低いままであることが分かった。また行政機関の育児休業取得率なども、管理職登用同様に男女で差が見られた。

今後の富山県の人口減少、特に若年女性の県外流出問題解決への対応策としては、④-5の小括で述べたように各機関の「協働」に期待すべきであると考えられるが、それをどのように取り入れていくか。その方法として、不一致の差が小さい見解から徐々にズレを修正し、最終的に規模が大きい問題に取り掛かるといった段階を踏んでいくことが望ましいと考える。具体的には、まず人口問題との関連性の見解のみが異なっている女性管理職登用率改善への取り組みを優先的に行う。次に県が女性管理職登用の改善の有無を確認・判断し、効果が表れて来たら、教育面というカテゴリーまで範囲を広げ、第二次産業に結び付く理系教育の強化や大学収容率の向上につなげる。最終的には日本全体での人口移動促進について解決の道筋を作っていく。時間はかかるがこれらの問題解決に向けて、各機関の意見を尊重し、連携していくことが重要である。なおかつ、行政や企業のみならず、当事者である若い人を中心に人口問題の解決に向けて意識を高め、能動的に働きかけていくことができれば、近い将来の改善実現も可能であると考えられる。