



岡山県における若者・女性の 社会流出の現状と改善に向けて

2025 年 7 月
株式会社日本政策投資銀行
岡山事務所

岡山県における若者・女性の社会流出の現状と改善に向けて

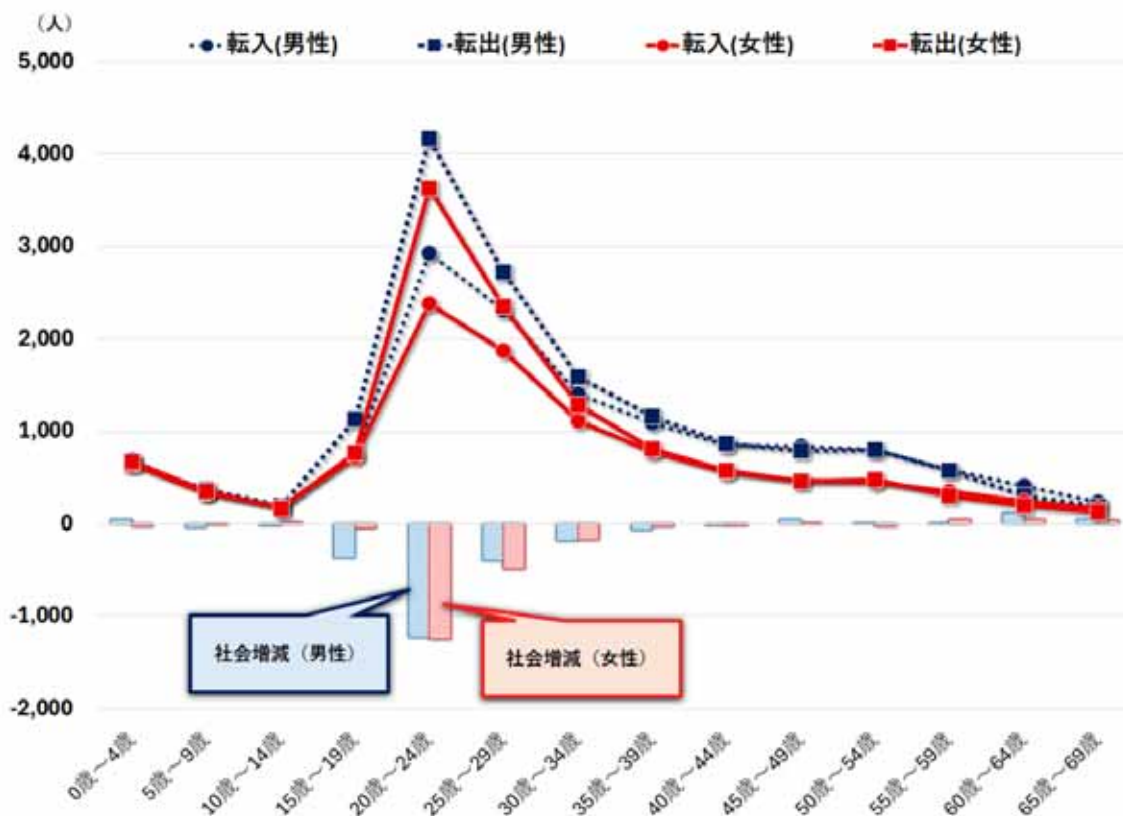
人口減少が社会問題として叫ばれるようになって久しい。国内の長期にわたる出生率の低下が根本の原因であるが、地域単位でみると、出生率だけではなく、若者の社会流出、東京の一極集中という問題も浮かび上がってくる。

本稿は、岡山県単位でみた人口の社会増減（転入者数と転出者数の差）に焦点をあて、データの整理や他県との比較等による分析、社会流出緩和に向けた提言を試みたものである。なお、出生率・出生数の改善やそこにつながる結婚・子育て支援も重要課題であることは理解しつつも、本稿では人口の自然増減（出生数と死亡数の差）については取り扱わない。また、岡山県内でも県南・県北などエリア毎に事情は全く異なるが、本稿では県単位での分析を行っている。

1. 岡山県における人口の社会増減の状況

岡山県では、2000 年以降、東日本大震災などの特定の時期を除き、住民の転出超過が続いている。その中身を因数分解すべく、転出入者数を男女別・年代別にみると、いくつかの特徴がみられた（※集計対象は日本人のみ、以下同じ）。

男女別・年代別の転出入者数（岡山県, 2024 年）



出所：総務省「住民基本台帳人口移動報告」

年代別にみると、社会増減が最も大きいのは就職による転居が多い 20 代前半である。その後、転職や結婚等に伴う転居が推定される 30 代までは高い水準で推移している。また、大学進学や高校卒業後の就職などで 10 代後半も転出入が目立つ時期である。いずれも転入から転出を引いたネットでは転出超の社会減となっている。

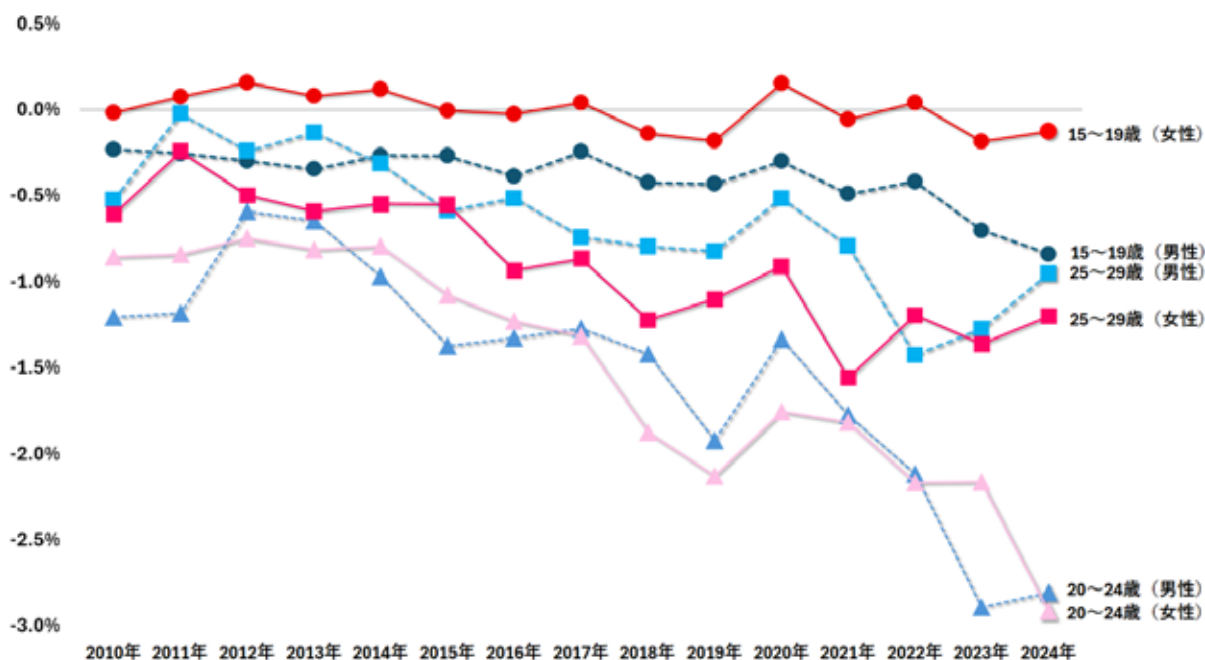
一方で、40 代以降は動きが徐々に小さくなり、社会増減はネットではほぼなくなると言える。あえていえば、退職して田舎の岡山に戻ってくるといった動きが多少みられる。

男女別では、いわゆる生産年齢において、転出・転入ともに男性の方が絶対数が多い。若い女性の社会流出が問題視されるが、転出者数でみると男性の方が上回っている。この点は岡山県に限らず全国的にも同様であり、現在の我が国では男性の方が社会的な移動が多いと言える。

社会増減（転入－転出）は、全年代にわたってそれほど大きな男女差はないと言える。直近の数年間でみても有意な差はない。ただし、高校卒業時は男性の社会減の方が大きい（男性の県外進学・就職がより多い）点は指摘できる。

なお、若年層における男女の人口を比較すると、若干男性の方が多い。しかし、その差は人類の生物学的範囲内に収まっており（※女性 1 人に対し男性は約 1.05 人生まれる）、女性の社会流出が男女のマッチングに悪影響を及ぼしているとは言えないだろう。

若者の年代別転入超過率の推移（岡山県, 2010 年～2024 年）



出所：総務省「住民基本台帳人口移動報告」「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」

次に、特に若者の年代にフォーカスして社会流出を時系列でみてみる。上図は転入超過数に対応する人口で割った「転入超過率」の推移を示している。どの年代・性別のレイヤ

一でも転入超過率、つまり人口に対する社会流出の割合は上昇する傾向にある。

特に、女性の働き方の変化・進展に伴い、就職時の女性の流出率の悪化が顕著である。20～24 歳女性において、転入超過率は 2010 年の－0.855%から 2024 年には－2.914%にまで上昇しており、由々しき問題と認識する必要がある。つまり、当該年代の女性の約 3%が毎年減少しているということであり、これが 10 年、20 年と続いていけば、若者人口の減少とともに、流出した若者が持つであろう子が減ることで、将来の県内出生数・子供の数が一層減少していくという悪循環に陥るだろう。

2. 他県との比較からみる岡山県の特徴

次に、岡山県の特徴を見出すべく、他県との比較を試みている。比較対象は、①「若者の集まる街」として認知され、若者の女性比率が高いとされる福岡県、②岡山の隣県かつブロック中心地の広島県、③岡山県と人口規模や人口分布が似ている（県都の人口 60～80 万人規模）と考えられる新潟県と鹿児島県を選定した。

	県人口 (万人)	県都 人口 (万人)	転入超過数・転入超過率（2024年日本人、単位：人、％）							
			全年代				20-24歳			
			男性		女性		男性		女性	
福岡県	510	159	4,383	0.19%	4,248	0.16%	-334	-0.27%	585	0.48%
広島県	274	118	-3,314	-0.25%	-3,904	-0.28%	-1,291	-1.96%	-1,693	-2.82%
岡山県	185	70	-2,008	-0.23%	-2,008	-0.21%	-1,234	-2.81%	-1,253	-2.91%
新潟県	213	77	-2,865	-0.27%	-3,640	-0.34%	-2,049	-4.43%	-2,300	-5.54%
鹿児島県	155	60	-1,822	-0.25%	-2,835	-0.35%	-1,021	-3.41%	-1,171	-3.98%

※転入超過率とは、各レイヤーの人口に対する転入超過数の比率

出所：総務省「住民基本台帳人口移動報告」「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」

福岡を除いて全体の傾向は同じである。すなわち、県外への人口流出が続いており、その状況は悪化の傾向があること、大学進学～就職期の流出が深刻であること、である。なお、前述したように、「男性の方が女性より転居が多い（転入も転出も絶対値は男性の方が大きい）」という点は全県に共通している。

比較した 5 県の中で最も若者の流出率が高いのが新潟である。5 県の全レイヤーの中で、転出超過率が 5%を超えたのは新潟の「20-24 歳女性」のみであった。全年代では鹿児島と同水準であることから、特に若者の就職時の流出率が高いことが分かる。全国で見ると、新潟より流出率が高いのは、青森・秋田・岩手などの北東北、高知・徳島などの四国の各県で、新潟はワースト 8 位である。

岡山も「20-24 歳女性」の流出は心配ではあるが、全国の中で相対的にみると転入超過率は平均より良く、上からみて 15 位である（福岡：7 位（上位 7 位までが転入超）、広

島：13 位、鹿児島：24 位、新潟：40 位)。なお、岡山の「20-24 歳男性」の順位は上から 21 位と、女性よりも状況は悪いとも言える。

男女別にみると、5 県の中では広島と新潟において「就職時(20-24 歳)の県外流出率は女性の方が高い」と言えそうである。ただし両県とも 25 歳以降のレイヤーでは年によって男女が逆転するなど、若年層すべてに言えるものではなかった。

直近 10 年(2015→2024 年)の悪化の度合いを「20-24 歳女性」で比較してみると、岡山がワースト(1.84%ポイント悪化)であった。そのあと悪い順に広島(同 1.70)、新潟(同 1.12)、鹿児島(同 0.32)となっている。

県別に特徴的なこととしては、鹿児島は大学進学時もしくは高卒就職時(15-19 歳)の県外流出率が高い。20-24 歳よりも 15-19 歳の流出率が高いのは「鹿児島男性」のみであった。広島は、社会流出がワースト県と言われるが、人口対比ではそうとは言えず、若者の流出率もそこまで高くない。しかし、札幌・広島・福岡の一角として、周辺から人口を吸収する福岡と比較した場合は心許ないと言えるだろう。

福岡は、一部年代で流出のレイヤーもみられるが、全体としては社会増となっている数少ない県である。増加の度合いも少しずつ上昇している。「若者の集まる街」を体現していると言えそうだ。男女の人口対比でも若者年代で女性の方が上回っており、サービス業主体の都市型経済の特徴が出ていると考えられる。

他県と比較した岡山の特徴としては、社会流出が続くのは全地方的な傾向であり、その中で相対的には流出率が低い、「まだ良い方、マシな水準」だと言える。若者女性の社会流出は男性よりやや多いかもしれないが、暦年でみても、他県との比較でも、差がない方だと言えそうである。ただし、直近でみると、他県よりも若者、特に女性の流出率が悪化している点は大いに気になる。以上のような評価となろう。

3. 若者の社会流出の要因に関する考察

ここまで整理したように、岡山に限らず全地方的に若者は流出している。改めて若者の転居(転出入)の理由を分類すると、①進学、②就職・転勤・転職、③家族・パートナーへの帯同、④その他、といったところだろう。このうち③は、主な家計支持者の仕事に引っ張られることが多いと想定されるため、概ね②に帰結すると言える。①については、地域の大学・大学院の充実により学生を呼び込むことは可能だろうが、人口に直結する結婚・出産・育児の観点からは、就職時に選択してもらうことがより重要である。したがって、若者を惹きつけるだけの魅力的な仕事、働く場があるか、娯楽や子育てを含めた住環境が良好かどうか、が最も重要であり、その点に絞って考えてみたい。

岡山は若者や女性にとって魅力的な職場、仕事があるのだろうか。

はじめに岡山の労働環境を定量面から概観する。岡山労働局等の資料によると、岡山の一般労働市場の有効求人倍率はここ数年 1.4~2.0 と比較的高水準で推移しており、足下

でも 2025/4 の有効求人倍率は 1.49、47 都道府県中 6 位と、雇用機会は十分にあると言える。むしろ企業側からみた人手不足が深刻な状況であろう。

給与水準からみると、岡山県の常用労働者現金給与総額は 305 千円と、東京都 432 千円、大阪府 343 千円との格差はある。ただし、順位では 47 都道府県中 16 位と、大都市圏を除けば相応の水準である。

女性の労働環境に着目すると、男女の賃金格差は男性 100 に対して岡山県 78.7、全国平均 74.8（2023 年）と賃金格差は小さいとのデータがある。管理職に占める女性の割合も全国平均より有意に高い（岡山県：部長相当職 11.7%、課長相当職 16.2%、係長相当職 25.1%、全国平均：同 7.8%、同 10.7%、同 18.8%）。ただし、岡山県は医療・福祉分野で働く女性の割合が高く、女性全体の平均賃金や管理職比率を高めているとの見方もある。雇用者に占める女性の割合も全国平均をやや上回っている（岡山県 46.9%、全国平均 46.2%、2020 年）。条件面で男性との差はあるものの、相対的には女性の社会進出がやや進んでいる、男女格差が小さい、と言えるだろう。

首都圏と地方の産業構成の違いが、女性の雇用吸収力の差になっている面もあろう。産業別就業者数を男女別にみると、男性の就業先は製造業がトップで建設業も含め第 2 次産業が上位なのに対し、女性は医療・福祉、卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業など、第 3 次産業が上位となっている。一般に都市部では第 3 次産業が集積し、地方では第 2 次産業の割合が高いため、女性の雇用機会をより多く提供する三大都市圏や福岡に女性が集まるという理屈である。

改めて、なぜ岡山（地方）が働く場として選ばれないのだろうか。個人の価値観は様々であり、複合的な要因があるため一概には言えないというのが結論にはなるだろう。定性的な情報も含め、若者の声を集めてみると、以下のように整理できると思われる。

岡山（地方）が働く場所として選ばれない理由

就業環境	・大都市との収入格差がある ・ブランド・安定感のある大企業が少ない ・希望する職業、キャリアパスがない ・前時代的な体質が強い（女性に求める性別役割分業、働き方改革の遅れなど）
住環境	・都会の刺激に乏しい、利便性で劣る ・保守的な土壌（地域からの干渉など）

地方の優位性



- ・良好な住環境（自然が豊か、混雑しない、生活コストが低い）
- ・出身地での生活・地元貢献

住環境に地方ならではの良さもあるが、若者全体としてみればデメリットの方が大き

いということであろう。特に女性ならではの理由として、「女性に求められる役割が補助的である、男性と同様に扱ってもらえない」といった職場での不満、また、結婚や子供に関する干渉や地域で求められる女性の役割といった住環境での不満が聞かれた。

4. 改善に向けて

これまでみたように、岡山県からの若者・女性の流出は拡大傾向にあり、地域にとって深刻な課題となっている。我が国全体で出生率・出生数の低下は避けられない中、社会減が加わることで、地域の人口減少は加速度的に進行してしまっている。

我が国ではこれまで国土の均衡ある発展を標榜し、道路・鉄道・空港といったハードの社会資本の整備に力を入れてきた。その結果、各地方圏にも充実したインフラ基盤が蓄積されている。しかしながら、このまま人口が減少すると、地方圏においては、中核都市を中心としたエリア経済の機能が維持できなくなり、これまで蓄積した有形無形の都市インフラを放棄することになってしまうだろう。これは大きな社会的損失ではないだろうか。地方からの社会流出に歯止めをかけ、東京一極集中を是正する実効性のある施策が必要と考える。

このような状況に対し、どのような改善策が考えられるだろうか。ここでは、若者・女性の流出の大きな要因と考えられる就業環境の観点から考えてみたい。

(1) 企業における対応

地域企業が若者・女性から選ばれない理由のひとつに、地域企業は働き方改革の遅れなど「前時代的な体質が強い」という点が挙げられていた。さらに、女性ならではの理由として、女性に求められる役割が補助的である、男性と同様に扱ってもらえない等の「性的役割分業が色濃い」との指摘もあった。

岡山では、他地域と比較して、民間企業の間でSDGsの推進や、女性活躍を後押し・推進しようという機運があるように感じる。しかしながら、先進的な企業や取組がクローズアップされる一方、大多数の地元企業では昔ながらの働き方を強いられているとの声も強い。岡山は昔と変わらず保守的な土地だとの評価も聞かれる。

このような悪いイメージを払拭するためには、幅広い経営者の意識改革が不可欠であろう。女性を含め若者の働きやすい環境を整えることは、採用力を高めることにもつながる。一部の地元企業で行われている先進的な取組を地域全体のムーブメントにしていく必要があるのではないか。

(2) 地域における対策案

岡山の各自治体では、若者の出会いから結婚・子育て支援、企業誘致、移住促進まで、様々な有効な施策が打ち出されている。ここでは、新しい視点として、企業誘致ではなく「リモートワーカー誘致」というコンセプトを提起したい。

現在の企業誘致は、人口の観点からみると、働く場である工場や事業所を地元開設し雇用機会を創出することで、従業員がその家族を含めて地域住民として定着することを企図していると言える。一方、コロナを経てリモートワークが一般化する中、「オフィス」と「物理的に働く場所」が同じである必要性は薄まっている。つまり、事業所と住民を切り離し、「東京の企業・オフィスに勤めながら岡山に住む」という“岡山在住リモートワーカー”を増やすことができないだろうか。

上記を実現するため、企業へのインセンティブとして、企業側に発生する費用の一部を県や市町村が支援・補助することを地域の施策として提言したい。具体的には、リモートワークに係るネットワーク環境の提供（通信費の補助）、オフィス環境の提供（公設のリモートワークスペース、岡山サテライトオフィスの設置）、在住ワーカーの所属オフィスまでの出張旅費の一部補助といった内容である。

足下では出社を重視する企業も多いが、従業員の多様性を尊重し、フルリモートという選択肢も用意することは、従業員のエンゲージメントを高める効果もあるだろう。実現には、企業側の受入態勢や、利用要件などテクニカルな部分での工夫が必要だと思われるが、企業や従業員にとって大きな誘因になると考える。また、本件は若者が転居する理由のひとつである「家族・パートナーへの帯同」に対する対策にもなる。共働き家庭が増えている中、片方が岡山勤務、片方が東京企業・オフィスに勤務といった場合でも、両方が岡山在住を選択できるようになれば、県外転出を抑制できるものと考ええる。

岡山が先行してこのような施策を検討して欲しい。

(3) 国レベルでの対応

各企業や地域レベルの取組も重要であるが、根本的には国レベルの施策により大企業の東京一極集中を是正することが必要であろう。

若者の社会流出の大きな要因のひとつは、「ブランドや安定感のある大企業が少ない」ということであった。大企業の本社が地域に移転してくれば、若者にとって魅力的な就職機会を提供することになるであろう。仮に一部の本社機能だったとしても、効果は十分あると思われる。

これまで各自治体では様々な企業誘致策がとられているものの、東京から地方への本社移転に関する政策として実効性が高いのは、税制により企業を誘導することだと考えている。ただし、これまでも講じられてきた税の優遇策では、煩雑な認定が必要であったり、数年間の一時的な軽減であったりと、企業の十分なインセンティブとならなかった。たとえば地方拠点強化税制の利用は限定的のようである。制度枠組みは、極力シンプルで根本的なものとするべきだと考える。

大企業の地方移転が進み、地方企業の東京本社移転を抑制できれば、若者の社会流出の抑制に大きな効果が期待できる。米国では有力企業の本社は分散している。もちろん州の権限や歴史的経緯など、中央集権型の日本とは異なる事情はあるだろう。日本では自然に

任せると東京に集中するのだとすれば、政策的な誘導により「地域密着型の大企業」を創出することが重要ではないだろうか。

岡山が若者・女性から選ばれ、社会流出が少しでも抑制されることで、岡山が今後も活力ある地域であり続けることを願ってやまない。

著作権（C） Development Bank of Japan Inc. 2025

当資料は、株式会社日本政策投資銀行（DBJ）により作成されたものです。

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引などを勧誘するものではありません。本資料は当行が信頼に足ると判断した情報に基づいて作成されていますが、当行はその正確性・確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しましては、ご自身のご判断でなされますようお願いいたします。

本資料は著作物であり、著作権法に基づき保護されています。本資料の全文または一部を転載・複製する際は、著作権者の許諾が必要ですので、当行までご連絡ください。著作権法の定めに従い引用・転載・複製する際には、必ず『出所：日本政策投資銀行』と明記してください。