

## 特集2

# 「人口の社会減と女性の定着に関する情報発信 インタビュー調査」

### I. 調査概要・対象者属性

#### ■ I -1. 調査概要

##### 【目的】

東北6県および新潟県（東北圏）出身で、就職や転職を機に東京圏へ転出した若年女性を対象に、インタビュー形式でその理由・背景等について情報収集を行い分析する。これにより、東北圏から若年女性が域外に雇用で流出する問題に対する示唆を得ることを目的とする。

##### 【内容】

- ・東北圏における就職期（20歳代前半）の女性が、東京圏への雇用で流出する問題を踏まえ、東北圏から就職や転職を機に東京圏に転出した若年女性から、自身の体験を基にした率直な意見を伺い、若年女性の意識や考え方への理解を深める。
- ・東北圏に所在する企業を選ばなかった理由や、どうすれば東北圏の企業が選ばれるのかを問うことで、東北圏の企業の課題や問題点を浮き彫りにし、若年女性の雇用や地域への若年層の定着について参考となる内容を発信する。

##### 【調査対象】

東北圏出身で、以下の属性にあてはまる女性14人

- (1) 就職・転職を機に東京圏に転出
- (2) 20歳～29歳
- (3) 現在就業している

- (4) 高等専門学校、専門学校、短期大学、大学、大学院のいずれかを卒業（最終学歴地も東北圏）

##### 【調査手法】

（実施日）

2024年9月28日、29日、10月1日

（実施方法）

Web会議システムを活用したオンラインインタビュー（個別インタビュー 45分/人）

#### ■ I -2. 対象者属性

##### 【年齢】

24歳1人、25歳4人、27歳1人、28歳5人、29歳3人

##### 【出身地】

青森県1人、岩手県4人、宮城県2人、秋田県1人、山形県2人、福島県2人、新潟県2人

##### 【現在の居住地】

埼玉県3人、千葉県2人、東京都6人、神奈川県3人

##### 【東北圏から東京圏への異動】

東北圏で就職後、東京圏へ転職6人

最初から東京圏で就職8人

（再掲：東京圏で就職後、東京圏で転職5人）

##### 【現在の職業】

会社員9人、地方公務員2人、契約社員、派遣社員、パートアルバイト各1人

##### 【最終学歴】

高等専門学校2人、専門学校3人、短期大学3人、大学6人

## 【未既婚】

未婚11人、既婚3人

## Ⅱ. 東京圏の企業に

### 就職(転職・異動)した理由

#### ■Ⅱ-1. 就職活動をした地域

東北圏だけで就職活動をした方の理由は、「地元で貢献したい」、「条件付き奨学金を借りている」、「実家から通いたい」などであった。東北圏(地元)と東京圏の両地域で就職活動を行った方が半数以上であり、東北圏の企業に新卒枠の少なさやオンライン化の遅れ、応募条件の厳しさを感じている。なお、東京圏だけで就職活動をした方は1人だった。

#### 【東北圏だけで就職活動を実施した：4人】

- ・大学時代に地域活性化のプロジェクトチームに所属していた。また、国際交流サークルを通じて、地元文化を海外に伝える活動をしていたため、地元で貢献したいという気持ちがあった。
- ・指定の病院に5年勤務することが看護師用奨学金の条件だった。
- ・実家から通える範囲で就職したかった。事務職を希望したが正社員での求人が少なく、他職種まで視野を広げて就活した。
- ・大学は県外だったので、一度実家に戻りたかった。

#### 【東京圏だけで就職活動を実施した：1人】

- ・大きい病院で経験を積みたかったが、地元は大学病院くらいしか選択肢が無かった。また、地元の大学病院は三交代制勤務で、二交代制勤務を希望していたため、希望が合わなかった。東京だと、経験が積めて、二交代制勤務ができる大きな病院がたくさんあったので、最初から東京で就職活動をした。

#### 【東北圏と東京圏で就職活動をした：9人】

- ・経理職を希望していたが、地元は新卒での求人が少なく、地元では職種を絞らず就活した。
- ・公務員の求人は、地方は大卒、関東は高卒程度から応募可能なことが多く、採用枠の幅に差を感じた。また、地方は公務員の試験日が重なっていて受けにくかった。
- ・営業職を希望していたが、地元企業は女性営業職がおらず、ロールモデルとなる先輩女性の姿がみえなかった。
- ・地元は足を運んで企業訪問する必要があったが、東京圏の企業はSNS、学校を通じての求人、インターンシップ情報が多かった。
- ・東京圏の企業の面接はリモートで行うことが多く受けやすかった。
- ・リクナビやマイナビなど大手就職サイトでは、地元企業の情報が少なかった。
- ・東京圏の企業は就活のオンライン化が進んでいたが、地元企業は手書きのエントリーシートが多く地域差を感じた。

#### ■Ⅱ-2. 就職をした地域

東北圏だけで就職活動を行った理由と同じように、東北圏の企業に就職した理由は、「地元で貢献したい」、「条件付き奨学金を借りている」などであったが、東京圏への異動を見据えて東北圏の支社に就職した例もあった。一方で、東京圏の企業に就職した方は、「経験を積める環境」や「給与水準の高さ」を求めて、東京圏の企業に就職している。

#### 【新卒で東北圏に就職：6人】

- ・地元で貢献したい気持ちがあったため、地元の金融機関に就職。
- ・指定の病院に5年勤務することが看護師用奨学金の条件だったので地元の病院に就職。

- ・地元企業への就職支援に力を入れている学校に通っていたので、地元の不動産会社に就職。
- ・実家から通えるサービス業を希望していたため、小売りで販売サービスの企業に就職。
- ・将来、東京圏への異動を見据えて、東京に本社がある東北支社に就職。
- ・東京への就職を希望していたが、「仙台支社はどうか」と打診され、自分の希望を言えず仙台支社勤務になった。

#### 【新卒で東京圏に就職：8人】

- ・地元でもやりたい職種はあったが、給与と店舗の水準が地元より東京の方が高かったため、東京の企業に就職。
- ・自分がやりたい業務と譲れない給料額で探したときに、地元だと選択肢の幅がとても狭かった。
- ・地元は大学病院以外の大きい病院が少なく、症例経験を積みたかったので、東京都内の病院に就職。
- ・保育士や税理士等の資格を持っていれば地元で就職しても良かったが、民間での営業職を希望していたため東京の企業に就職。
- ・地元企業の面接担当は役員で威圧的な雰囲気だったが、東京圏の人事担当の多くは若手社員で安心感があった。
- ・地元でも内定をもらえたが、視野を広げるため東京圏へ。
- ・人生で一度は東京圏内で生活してみたかった。

#### ■Ⅱ-3. 東京圏の企業に就職(転職・異動)した理由

自身のキャリアアップや成長を求めて東京圏での就職を決意しており、東北圏の「求人幅の狭さ」も特徴のある意見として挙げられた。また、労働環境や福利厚生が整っていることも、東京圏への就職の後押しとなっている。

一方で、新卒で東北圏の企業に就職したのち、東京圏の企業に転職・異動した方は、東北圏の企業では“学びたい”“挑戦したい”という気持ちが満たされないため、キャリアアップや成長チャンスの幅が広い東京圏で挑戦したい、という前向きな気持ちで転出している。また、趣味やライフスタイルの充実を求める声のほか、車を持つことが負担になり転出しているケースもあった。

#### 【新卒で東京圏に就職：8人】

##### (理由1：キャリア・成長)

- ・地元でもやりたい仕事はあったが、東京の方が給与や選択肢が多かったため、キャリアと収入を優先して上京。
- ・地元では中途採用に絞られた求人が多く、希望する職種の新卒求人が少なかったため、幅広く募集のある東京圏に就職した。
- ・やりたい職種と希望の給与が地元では叶わず、東京でしか実現できなかった。
- ・東京圏にはベンチャー企業が多く、年功序列が残る地元企業に比べて若い時期に成長のチャンスを得られると考えた。
- ・大きな病院で多くの症例を学びたかったが、地方は大学病院しか選択肢がなく、働き方が合わなかった。
- ・地方の大学は提携病院が少なく、就職先の選択肢が限られていたため、症例が多く学べる大きな病院を求めて東京圏へ。
- ・地元でも内定を貰えていたが、視野を広げたい気持ちから東京圏を選んだ。地元に残るつもりだったが、一度親元を離れて視野を広げたいと思い上京することを決意。

##### (理由2：労働環境)

- ・夜勤二交代制の病院を希望していたが、地元には少なく、二交代制の多い東京圏での勤務を選んだ。

- ・雪が多い地域なので通勤が大変だと感じていたが、リモートワークができる企業が地元にはなかったため、東京圏での就職を選んだ。

#### (理由3: 福利厚生)

- ・寮や家賃補助等、一人暮らしの助けになる制度があった。

#### (理由4: 趣味・ライフスタイル)

- ・人生で一度は東京圏で過ごしたかったので就職を機に移住。
- ・地元で就職する予定だったが、コロナ禍の厳しい移動制限を経験して、いま動かないと将来も移動のチャンスを失うかもしれないと感じて、東京での就職を決めた。

### 【新卒で東北圏に就職したのち、東京圏へ転職・異動: 6人】

#### (理由1: キャリア・成長)

- ・東北支社では補佐的な仕事ばかりで、東京の同期が担当を持つ中で焦りを感じ、経験を積むために東京本社へ異動した。
- ・同じ業務の繰り返しで飽きてしまい、新しい環境に行きたいと思っていたので東京圏に転職した。
- ・地元での5年間の嘱託契約終了後、今後のキャリアを考えた際に、挑戦したい仕事があったことがきっかけで東京圏に移った。
- ・大学時代にお世話になった会社が埼玉にあり、かつ挑戦したい仕事があり、給与が良かったため転職。

#### (理由2: 労働環境)

- ・不動産の営業で、繁忙期には残業が多く週休1日の時もあり、気持ち的に疲れてしまっていた。就活の際に東京圏も考えていたこと、現職と違うことをしてみたいと思ったので東京圏への転職を決意。
- ・地元では顧客の少なさから、月のノルマを達

成できず、モノを売る限界を感じた。

- ・小さな事業所でコロナに感染すると経済損失が大きく、コロナ禍は暗黙の了解でどこにも行けなかったことから、5類移行を機に県外に出ることを決意。一度きりの人生なので東京圏を選んだ。

#### (理由3: 趣味・ライフスタイル)

- ・好きな舞台俳優の活動拠点が東京にあり、新幹線で頻繁に通うなら住んだ方が安いと考え、引っ越しを決意した。
- ・東京でのライブ参加が増えたので趣味を充実させたかった。
- ・バンドのライブが東京で多く開催されるため、東京圏にも支社がある会社に入り異動した。

#### (理由4: 生活環境)

- ・一人暮らしをするうえで、車を手放したかったので、地元よりアクセスが良い環境を求めて東京圏への転職を決めた。
- ・車の維持費や手続きが負担になり、車を手放せる東京圏での生活を希望した。

## Ⅲ. 東北圏の企業・自治体に望むこと

### ■Ⅲ-1. 就業先に望むこと、希望した働き方

休みが取れる、残業が少ないなどの労働環境と、給与を重視している。

#### (労働環境)

- ・年間休日が多い。
- ・年間休日120日程度。
- ・年間休日120日以上。
- ・きちんと休みが取れること。
- ・完全週休二日制。
- ・みなし残業がない。
- ・残業が少ない。
- ・育休・産休がしっかり取れること。

- ・夜勤が三交代制ではなく二交代制。
- ・外来ではなく病棟で働けること。

#### (給与)

- ・給与水準が高いこと。

#### (福利厚生)

- ・独身でも同棲でも家賃補助が手厚いこと。

#### (その他)

- ・実家から通えること。
- ・生活するうえで様々な施設がある場所に事業所があること。
- ・趣味活動が充実できること。
- ・簿記の資格を活かせるところ。

### ■Ⅲ -2. 東北圏の企業・自治体に望むこと

東京圏の企業は、IT化やリモートワークなど、働き方に柔軟性があるが、東北圏の企業では、まだそれらが追い付いていない。また、給与や福利厚生の改善、都会的な環境・オフィスを求める声があったほか、企業や地域の風土改善に関する発言もあった。

#### (働き方の効率性・柔軟性)

- ・多様な働き方を推奨し、新しいITシステムや考え方を取り入れて、仕事の効率を上げる環境を作してほしい。
- ・車での通勤時間が長いので、在宅勤務の選択肢があると家庭と仕事を両立しやすい。
- ・東北圏の企業が国際関連の仕事をリモートワーク中心で行うのであれば候補になる。
- ・雪の日にはリモートワークができるなど柔軟な働き方を促進してほしい。
- ・若い世代の看護師には二交代勤務が人気なので、三交代ではなく二交代が地方でも増えたら良い。
- ・異動範囲を絞ることで、家族と一緒に暮らせる環境を整えてほしい。

#### (女性の働きやすさ・キャリア支援)

- ・女性営業職が少なく心もとないため、相談できる女性営業職が増えると嬉しい。
- ・現場のスタッフは女性が多かったが、上司は主に男性で、女性の立場に寄り添ってもらえなかった。何か問題があった時に、すぐに相談できる環境があったら良い。
- ・産休育休後に管理職になりにくい現状を改善し、女性向けの手当やサポートがあると良い。
- ・専業主婦やパートではなく、自分のスキルを活かせる転職先が欲しい。

#### (給与・待遇改善)

- ・給与が低く、子どもをもつことが不安。給与水準を改善してほしい。
- ・引越越し費用や就活費用の補助があれば、Uターンも考えやすくなる。生活費や給料面でのサポートがあれば、戻ることも考える。
- ・福利厚生が手厚い企業を希望。家賃補助などの一人暮らしを支援するサポートがあると良い。

#### (文化・生活環境)

- ・娯楽や遊ぶ場所が少なく、仕事のモチベーションが上がらない。文化的な楽しみが増えると良い。
- ・若者が憧れる都会的な雰囲気やオフィスのデザインが地方にも取り入れられると魅力的になる。
- ・東北圏と東京圏では店舗のクオリティに差を感じる。クオリティの高い有名店が東北圏にも増えると良い。

#### (その他)

- ・地元企業の厳しい指導法や高圧的に接する風土のほか、地域に対しても年功序列を重んじている印象があり、改善されることを期待している。
- ・東北圏では公務員試験の日程が重なっているので、分散して受験しやすくしてほしい。

- ・若者向けに、東京本社での研修や都市とのつながりを感じられる制度やPRがあると、地方に戻りやすい。

## IV. 調査結果のまとめ

調査結果のまとめとして、調査対象者による発言を以下の4つの項目に整理し、「東北圏の問題点、その解決策」を提示する。

### 【企業向け】

- ①採用活動
- ②働き方の効率性・柔軟性の向上
- ③女性の働きやすさの改善・キャリア支援の強化

### 【自治体(地域)向け】

- ④若年女性が暮らしやすい環境整備

### ■①採用活動

女性の新卒で就ける職種を増やし、ホームページの充実など、採用活動のオンライン化を図る。

#### 【若年女性が考える問題点】

- 新卒採用での女性の職種の幅が狭い。募集が中途採用に絞られていることが多い。
- 公務員試験日が重複しており、受験しにくい。
- IT企業の就活でも、エントリーシートは紙媒体での提出となっている。
- 大手就職サイトへの掲載が少ないなど、オンラインで企業を探しにくい。
- 採用担当者は年配の方が多く、威圧的に感じる。

#### 【若年女性が考える解決策】

- 中途採用だけでなく、新卒で就ける職種を増やす。
- 公務員試験日を分散し、受験者の選択肢を増やす。

- 採用ページの充実、リモート面接の実施、SNSの活用など、採用活動のオンライン化を図る。
- 就活イベントや採用面接等では、就活生と世代の近い若手社員が対応する。

### ■②働き方の効率性・柔軟性の向上

IT化やペーパーレスを推進し、業務の効率化を図る。また、リモートワークを積極的に推奨し、若年層が重視するタイムパフォーマンス向上に寄与する。

#### 【若年女性が考える問題点】

- 業務のIT・ペーパーレス化が東京圏ほど進んでいない。
- 雪が多い地域や遠方から車で通勤する人がいる中、リモートワークが導入されていない。

#### 【若年女性が考える解決策】

- ITを導入し手作業・紙作業を減らして業務効率化を図る。
- リモートワークを導入し、家庭や育児との両立のしやすさや、悪天候時の安全な勤務を可能にする。

### ■③女性の働きやすさの改善・キャリア支援の強化

女性の職種・管理職枠の拡大、産休育休後のキャリアアップ支援、ロールモデルの育成など、女性が活躍しやすい環境を作る。

#### 【若年女性が考える問題点】

- 東京圏に比べて女性営業職が少ない。
- 東京本社に比べ、業務量やチャンスが少なく、成長面で同期と差がついた。
- 現場スタッフは女性ばかりなのに上司は男性が多いので相談がづらい。

- 産休育休後に管理職になりにくい。
- 同じ職種でも東京圏と東北圏では給与に大きな差がある。

#### 【若年女性が考える解決策】

- 事務職以外の職種でも女性を積極的に採用し、その実例を増やしていく。
- ロールモデルとなる女性社員を育成する。
- 産休育休からの復帰後もキャリアアップを目指せる環境を作る。
- 家賃補助や寮の整備など、一人暮らしを支援するサポートなど、福利厚生を充実させる。

#### ■④若年女性が暮らしやすい環境整備

若年女性に寄り添った対応を行うとともに、娯楽の充実を図るなどして、暮らしやすい環境を整備する。

#### 【若年女性が考える問題点】

- 東北圏は年功序列を重んじている印象があり、慣例を大事にし過ぎており、息苦しさをを感じる。
- ライブや推し活などの趣味活動が東京圏でしか実現しない。

#### 【若年女性が考える解決策】

- 多様な視点を尊重し、柔軟な対応を心がける。
- 趣味や推し活が充実させられるイベントを誘致・開催する。
- 東北圏も東京圏のように、地域ごとに特色がある街づくりを行う。

以上の調査結果を踏まえ、企業・自治体をはじめとする関係者による若年女性の雇用、地域への若年女性の定着に向けた対応の一助となることを期待したい。