

人材獲得競争指標		出生数	h22年			h17年					
昭和	10 生まれ	20,867	才	12467	9455	75.84%	才	13,621	10,332	75.85%	-0.01%
	22 生まれ	28,656	才	22,813	14,793	64.84%	才	23,327	15,068	64.59%	0.25%
	25 生まれ	23,037	才	20,365	13,458	66.08%	才	20,739	13,691	66.02%	0.07%
	29 生まれ	15,857	56 才	14,439	10,135	70.19%	51 才	14,641	10,404	71.06%	-0.87%
	30 生まれ	16,029	55 才	14,896	10,090	67.74%	50 才	15,109	10,368	68.62%	-0.88%
	31 生まれ	14,311	54 才	13,357	9,751	73.01%	49 才	13,537	9,903	73.15%	-0.15%
	32 生まれ	13,994	53 才	13208	9248	70.02%	48 才	13,361	9,516	71.22%	-1.21%
	33 生まれ	14,121	52 才	12980	9255	71.30%	47 才	13,101	9,436	72.02%	-0.72%
	34 生まれ	13,910	51 才	13342	9655	72.37%	46 才	13,484	9,917	73.55%	-1.18%
	35 生まれ	12,663	50 才	12080	9072	75.10%	45 才	12,178	9,204	75.58%	-0.48%
	36 生まれ	12,343	49 才	11796	8673	73.52%	44 才	11,893	8,864	74.53%	-1.01%
	37 生まれ	11,773	48 才	11222	8615	76.77%	43 才	11,275	8,824	78.26%	-1.49%
	38 生まれ	12,149	47 才	11673	8926	76.47%	42 才	11,727	9,119	77.76%	-1.29%
	39 生まれ	11,719	46 才	11144	8729	78.33%	41 才	11,217	8,919	79.51%	-1.18%
	40 生まれ	12,028	45 才	11504	8964	77.92%	40 才	11,567	9,244	79.92%	-1.99%
	41 生まれ	7,710	44 才	7987.8	6536	81.82%	39 才	8,006	6,680	83.43%	-1.61%
	42 生まれ	12,172	43 才	11339	8654	76.32%	38 才	11,334	8,870	78.26%	-1.94%
	43 生まれ	11,295	42 才	10908	8628	79.10%	37 才	10,900	8,810	80.82%	-1.72%
	44 生まれ	11,536	41 才	11273	8965	79.52%	36 才	11,239	9,150	81.42%	-1.89%
	45 生まれ	11,842	40 才	11475	9280	80.87%	35 才	11,464	9,491	82.79%	-1.92%
	46 生まれ	12,194	39 才	11752	9497	80.82%	34 才	11,743	9,641	82.10%	-1.28%
	47 生まれ	12,618	38 才	12246	10165	83.00%	33 才	12,205	10,316	84.52%	-1.52%
48 生まれ	12,713	37 才	12258	10230	83.46%	32 才	12,212	10,481	85.82%	-2.37%	
49 生まれ	12,403	36 才	12110	10213	84.34%	31 才	12,053	10,400	86.28%	-1.95%	
50 生まれ	11,773	35 才	11642	9624	82.67%	30 才	11,601	10,006	86.25%	-3.59%	
51 生まれ	11,765	34 才	11536	9596	83.18%	29 才	11,478	9,902	86.27%	-3.09%	
52 生まれ	10,987	33 才	10719	8800	82.10%	28 才	10,652	9,024	84.71%	-2.62%	
53 生まれ	10,870	32 才	10624	8372	78.80%	27 才	10,529	8,661	82.26%	-3.46%	
54 生まれ	10,687	31 才	10416	8063	77.41%	26 才	10,336	8,266	79.98%	-2.57%	
55 生まれ	9,378	30 才	9285.3	7240	77.97%	25 才	9,200	7,493	81.45%	-3.48%	
56 生まれ	10,179	29 才	9944	7350	73.91%	24 才	9,889	7,673	77.59%	-3.67%	
57 生まれ	9,804	28 才	9547.4	7035	73.68%	23 才	9,507	7,449	78.36%	-4.67%	
58 生まれ	9,863	27 才	9609.8	6938	72.20%	22 才	9,684	7,368	76.08%	-3.89%	
59 生まれ	9,687	26 才	9425.4	6711	71.20%	21 才	9,567	7,308	76.39%	-5.19%	
60 生まれ	9,350	25 才	9171.9	6537	71.27%	20 才	9,422	7,347	77.98%	-6.71%	
61 生まれ	8,936	24 才	8711.2	6101	70.04%	19 才	8,985	6,959	77.45%	-7.41%	
62 生まれ	8,405	23 才	8248.1	5674	68.79%	18 才	8,470	7,677	90.64%	-21.84%	
63 生まれ	8,146	22 才	7986.5	5619	70.36%	17 才	8,143	8,402	103.19%	-32.83%	
平成	元 生まれ	7,618	21 才	7633.4	5505	72.12%	16 才	7,779	8,214	105.60%	-33.48%
	2 生まれ	7,182	20 才	7167.7	5529	77.14%	15 才	7,256	7,591	104.62%	-27.48%
	3 生まれ	7,371	19 才	7231.8	5655	78.20%	14 才	7,279	7,285	100.09%	-21.89%
	4 生まれ	7,147	18 才	7187.8	6648	92.49%	13 才	7,149	7,341	102.69%	-10.20%
	5 生まれ	7,363	17 才	7451.2	7679	103.06%	12 才	7,358	7,559	102.73%	0.33%
	6 生まれ	7,305	16 才	7232.5	7444	102.92%	11 才	7,111	7,289	102.50%	0.42%
	7 生まれ	6,939	15 才	7124.3	7276	102.13%	10 才	7,041	7,196	102.20%	-0.07%
	8 生まれ	7,185	14 才	7044.6	7119	101.06%	9 才	7,048	7,133	101.20%	-0.15%
	9 生まれ	6,807	13 才	6799.8	6947	102.16%	8 才	6,791	7,020	103.37%	-1.21%
	10 生まれ	6,761	12 才	6719.6	6709	99.84%	7 才	6,706	6,735	100.43%	-0.59%
	11 生まれ	6,649	11 才	6643	6599	99.34%	6 才	6,661	6,704	100.65%	-1.31%
	12 生まれ	6,811	10 才	6723.6	6588	97.98%	5 才	6,768	6,671	98.57%	-0.59%
	13 生まれ	6,736	9 才	6693.4	6626	98.99%	4 才	6,703	6,773	101.05%	-2.06%
	14 生まれ	6,513	8 才	6478.4	6448	99.53%	3 才	6,488	6,521	100.51%	-0.98%
15 生まれ	6,244	7 才	6209	6120	98.57%	2 才	6,200	6,231	100.50%	-1.94%	
16 生まれ	6,084	6 才	6019	5876	97.62%	1 才	5,978	5,929	99.19%	-1.56%	
17 生まれ	5,916	5 才	5893.5	5740	97.40%	0 才	5,884	5,826	99.01%	-1.62%	
18 生まれ	6,015	4 才	5844.1	5763	98.61%						
19 生まれ	5,717	3 才	5610.6	5687	101.36%						
20 生まれ	5,788	2 才	5698	5569	97.74%						
21 生まれ	5,415	1 才	5290.4	5449	103.00%						
22 生まれ	5,518	0 才	5387.5	5353	99.36%						

23 5,244

h22年人材獲得競争指標 = ÷

h17年人材獲得競争指標 = ÷

Year	Generation	h22	h17	Change	
1954	しらけ世代				
1955					
1956					
1957					
1958					
1959			22年	17年	
1960	50代後	68.97%	69.84%	50代後 -0.88%	
1961	50代	72.36%	73.11%	40代後 -0.75%	
1962	40代後	76.60%	78.00%	40代 -1.39%	
1963	40代	79.53%	81.34%	30代後 -1.82%	
1964	30代後	82.86%	85.00%	30代 -2.14%	
1965	バブル世代	30代	79.89%	82.93%	20代後 -3.04%
1966		20代後	72.45%	77.28%	20代 -4.82%
1967		20代	71.69%	96.30%	10代後 -24.61%
1968					
1969					
1970	氷河期時代				
1971		団塊ジュニア	定着世代	-2.14	
1972					
1973					
1974					
1975		ポスト団塊ジュニア			
1976		やや定着世代	-3.04		
1977					
1978					
1979					
1980					
1981		流出世代	-4.82		
1982					
1983					
1984					
1985					
1986					
1987	ゆとり世代				
1988					
1989					
1990					
1991					
1992					
1993					
1994					
1995					
1996					
1997					
1998					
1999					
2000					
2001					
2002					
2003					
2004					
2005					
2006					
2007					
2008					
2009					
2010					

## 「人材獲得競争指標」について

### 平成 24 年 3 月 6 日、予算委員会にて質問

来年度の高知県の取り組みの中で私が最も注目している移住対策から質問させていただきます。

知事は、3 月議会冒頭の知事提案説明において、移住促進の抜本強化の方針を示し、その中で「他県との競争に打ち勝ち、本県を移住先を選んでもらえるよう、来年度、関連施策を大幅に拡充する」と表明されました。

観光客の誘致や、企業誘致などと同じように、まさに移住に関しても他県との競争に打ち勝つ必要があると考えます。では、移住において他県に打ち勝つとはどういうことか。

私は、移住対策には移住者を獲得するという攻めと、県外流出を防ぐという守りがあって、野球やサッカーなどのスポーツと同じで、どんなに点を取っても、守りで失点すれば、総合的には負けであると思っています。

今回の議会では攻めの移住対策強化の話が続いておりますが、私は他県に人材を奪われないうためにどうすればよいか、という守りの話をさせていただきます。

総務省統計局より公表されている、住民基本台帳人口移動報告年報という統計調査では、高知県の転入超過数は、平成 24 年はマイナス 1 千 939 人となっています。

平成 24 年を年齢別にみると、50 人を超えるマイナスは、15～19 才のマイナス 622 人。20～24 才のマイナス 1 千 252 人。30～34 才のマイナス 91 人。85～89 才のマイナス 55 人となっています。

一方 50 人以上のプラスとなったのは、60～64 才の 132 人。65～69 才の 64 人となっております。

高校卒業後、県外への進学・就職で大きくマイナスとなり、定年退職後、高知に帰ってきて若干プラス。高齢になって県外の子供の所に行くと若干マイナスという傾向が見えてきます。

ここで私が注目したいのは、25～29 才のマイナス 49 人と 30～34 才のマイナス 91 人です。一般的に 30 代前後は、生活の基盤を確立する時期で、その後の転居は少ないと考えられます。

この転出傾向を示す数字は、30代前後まで高知で働いていた人が、離職し、県外で就職しているという姿が見えることから、きちんとした対策を取らねばと考えるところです。

昨年9月議会で「高知県に生まれた人が、どれだけの割合で高知に定着しているか」の指標づくりについて、ご提案させて頂きましたが、その後、私なりに作ってみました。

世の中に存在していないだけあって、不十分なことは承知しておりますが、数値同士を比べて、変化をみるということでは、それなりの意義もありそうですのでご披露いたします。執行部の皆様には、小学生の夏休みの自由研究を聞くような温かい眼差しでお聞きいただけましたら幸いです。

さて、作り始めた動機ですが、私と同じ年に生まれた土佐っ子が、現在どれくらいの割合で高知県に存在するのを知りたいと思いました。

私と同じ年に生まれた土佐っ子は、「1万987人」存在します。この数字は、厚生労働省の人口動態統計から調べることができます。次に、昭和52年生まれの土佐っ子が、現在、高知県に何人いるかという数字です。これについては、残念ながら世の中に統計がありません。

そこで総務省の国勢調査を使うことにしました。5年ごとの調査ですので、平成22年の調査で見ますと、昭和52年生まれの人、これは県外からの移住者・外国人を含む数字ですが「8千800人」となっております。

おぎゃーと生まれた52年生まれ「1万987人」を分母に、平成22年に52年生まれで高知県在住の地球人「8千800人」を分子にとると、80.1%となります。

さて、この数字は自然減を考えずに出した数字です。不慮の事故や病気など、自然減を考慮するにはどうしたらよいかと考え、全国の52年生まれ人口の変化の割合で減らすことにしました。

日本全国で昭和52年に生まれた赤ちゃんは、175万5千100人で、平成22年の33才時には、171万2千263人ですので、率にしますと97.6%になります。このようにして求めた率を、以下自然減調整率と名前を付けます。

先ほどの高知県の昭和52年の出生数「1万987人」に自然減調整率97.6%を掛けると、「1万719人」になります。この数字を分母にして、平成22年に52年生まれ高知在住「8千800人」を分子にして出た数字は、先ほどよりは数字が2ポイント改善しまして、82.1%となります。

これを「人材獲得競争指標」と名付けたいと思います。

それで、ここからが成果の発表です。

この指標を使って、生まれ年ごとに比べてみると、昭和 40 年生まれよりも上の世代は、数値が 70 ポイント台で、昭和 40 年生まれから昭和 55 年生まれまでは 80 ポイント台、それより下の代になると 70 ポイント台となっております。

戦後の高度成長期に、集団就職など都会へ出た世代が高知県定着率を下げた後、バブル世代からポスト団塊ジュニアの世代が、高知県定着率を改善した傾向が見えます。

次に、世代ごとの 30～34 才時の数値を比べます。

昭和 46 年生まれから昭和 50 年生まれの世代、ちなみに団塊ジュニアと呼ばれる世代ですが、この世代が平成 17 年時に 30～34 才なのですが、85.00 ポイントとなりました。

次に昭和 51 年生まれから昭和 55 年生まれの世代、ちなみにポスト団塊ジュニアと呼ばれる世代ですが、この世代が平成 22 年時に 30～34 才なのですが、79.89 ポイントとなりました。

次に昭和 56 年生まれから昭和 60 年生まれの世代、就職氷河期後半から終了直後に社会人になった世代ですが、平成 27 年の国勢調査を待たねばなりません、70 ポイント割れが予想されます。根拠は、平成 22 年統計で、25～29 才なのですが、すでに 72.45 ポイントまで下がっていて、ここからさらに悪化が予想されるからです。

ついでに平成 2 年から昭和 61 年生まれの世代は、平成 22 年時で、20～24 才なのですが、平均が 71.69 ポイント。社会に出る前の大学生を含む時点でこの数値なので、さらに悪化が予想されます。

まとめると、若い層ほど県外流出が加速していることが見えてきます。

そして、比較的高知県で層の厚かったポスト団塊ジュニアの層、現在の年齢でいえば 35 才前後の層の流出が、平成 17 年から 22 年にかけて進んでいることも見えますので、現在の 30 代前後の層を含め、県外流出に注視が必要と思われます。

人口維持という守りを固めるためには、県内企業を退職し、県外企業に就職しようとする人への対応が不可欠です。

( 1 - 1 )

長々とお話しさせて頂きました。高知県でも県外流出には危機感を持ってデータを作っていると思いますが、世代ごとの分析や、人口流出の課題を県民と共有できる仕組みづくりがより一層必要であると思います。

課題の共有では、住民基本台帳人口移動報告の転出超過の数字を使った資料を、パンフレットの形にして、県民の目につく所に置くようなことは、すぐにでもできると思います。

県外流出への課題を、県民ときちんと共有するための仕組み作りについて、総務部長にお聞きいたします。

( 総務部長答弁 )

人口問題、本県の将来にかかわる基本的な政策課題であることの認識というのは、我々もきっちりとしております。

この認識のもと、平成 22 年 12 月に人口問題対策プロジェクトチーム、そして今年度、平成 24 年 4 月に政策企画課内に人口問題対策室を設置して、全庁横断的な取り組みを進めており、人口問題対策室を中心に、人口動態の変化などから本県が推進すべき施策の方向性や産業振興計画などの各種計画に及ぼす影響などについて検討、分析を行い、全庁的な情報の共有に努めているところでございます。

人口の問題から派生するさまざまな課題につきましては、県民生活とも密接な関係がありますので、委員の御提案の県民の皆様との情報の共有化を図ることは大切なことだと考えております。これまで以上に人口問題が県政運営に及ぼす影響についての多面的な視点からの検討を行い、工夫を凝らしたわかりやすい形での情報発信に努めるなど、効果的な県民の皆様との情報の共有化に取り組みたいと考えております。

委員御指摘のとおり、人口の社会減の流れを改善するためには、若者の県外への転出を減少させるということが極めて重要でございます。産業振興計画の推進による魅力ある雇用の場の創出ですとか県立大学改革の取り組みなど、全庁を挙げて人口問題に取り組んでいく必要を改めて認識させていただきました。どうもありがとうございました。