

2017年度総合研究

福岡市における生産年齢人口の 減少を見据えた施策展開 に関する研究

～「生活の質の向上」と「都市の成長」を持続させるために～



平成30年(2018年)3月

2017年度総合研究

福岡市における生産年齢人口の減少を 見据えた施策展開に関する研究

～「生活の質の向上」と「都市の成長」を持続させるために～

平成30年(2018年)3月

公益財団法人福岡アジア都市研究所
The Fukuoka Asian Urban Research Center

はじめに

当研究所は、福岡市の政策シンクタンクとして、長期的な観点から、市政に資する調査研究を進めている。

福岡市の人口増加は今後20年間は続くと予測されるものの、福岡市の生産年齢人口はすでに減少期を迎えている。こうした現状を踏まえて、『発展する都市／衰退する都市』（2016年3月発行）では、福岡市が将来にわたって発展し、都市としての衰退を回避する方策をシナリオとして描きだした。

本研究は、『発展する都市／衰退する都市』で描いた「発展する都市シナリオ」の実現、すなわち福岡市が今後も「生活の質の向上」と「都市の成長」を維持し、国内でも活力のある都市であり続けるための施策の方向性について検討するものである。人口増加が進む中で、福岡市は、様々な年齢や、豊富な知識や経験を持つ人材が集う都市となっている。生産年齢人口の減少という現状のもとで、「生活の質の向上」と「都市の成長」を維持するためには、より多くの人が労働市場に参加し高い成果を上げることが欠かせない。そこで、多種多様な人材をいかに活かすのかが今後の施策展開における重要な課題となる。

研究課題に向けて、福岡市の近年の人口構成および人口動態、労働参加率を詳細に分析する中で、福岡市の特徴が浮き彫りになった。まず、福岡市は、10代や20代前半を中心とした若い世代が集い、20代後半に一旦流出がみられるものの、他都市とは異なり、30代以降に再び回帰する傾向がある。次に、若い世代を中心に多くの女性が流入し、そのまま住み続ける傾向が強いことから、福岡市は女性が多く住む都市である。さらに、全国と同様に福岡市でも高齢者の数が増加しているが、労働参加率も向上している。これらの特徴に鑑み、本研究では、人材を有効に活用すべきターゲットとして、現役世代労働力、女性、高齢者に焦点を当てることとした。

本報告書で明らかにされた、福岡市における生産年齢人口の減少を見据えた施策の方向性は、多種多様な人材の活用であり、そのための方策が今後求められる。福岡市が今後も「生活の質の向上」および「都市の成長」をともに促しながら発展するための政策検討に、本報告書がお役に立てることを祈念する。

2018年3月

目次

はじめに	3
第1章 「発展する都市」を実現するための主要課題—「発展する都市／衰退する都市」より—	7
1. 福岡の2つの未来シナリオ—「発展する都市」となるか、「衰退する都市」となるか—	
2. 課題の設定	
第2章 福岡市の人口の変化	12
1. 福岡市の人口構成と人口動態	
2. 福岡市の人口コーホート分析	
3. 福岡市の人口ピラミッド	
第3章 福岡市と各都市間の人口移動(2005－2015)	21
1. 対九州年齢別人口移動状況	
2. 対東京圏年齢別人口移動状況	
3. 対2大都市圏域(愛知県・大阪圏)年齢別人口移動状況	
4. 地方の中心都市としての役割	
5. 就労産業別人口移動状況	
第4章 福岡市における就業者の動き	34
1. 福岡市における就業者の推移と労働参加率	
2. 産業別就業者数の推移	
3. 福岡市の産業別・年齢層別就業者数の推移	
4. 福岡市の職業別・年齢層別就業者数の推移	
5. 福岡市の人口の変化および就業者の動きのまとめと分析のターゲット	
第5章 現役世代労働力を惹きつける都市へ—「働き手」確保に向けて①—	52
1. 次世代産業「情報通信業」の集積による人材の受皿	
2. 専門・技術人材の活用	
3. 次世代専門人材の育成	
4. 現役世代労働力の確保に向けた現状と課題	
第6章 女性のポテンシャル人材活用—「働き手」確保に向けて②—	62
1. 福岡市の人口増加は、主に女性が担っている	
2. 働く女性の現状	
3. 年齢層別・就業形態別の女性就業者	
4. 産業別にみた就業形態の違い	
5. 女性のポテンシャル人材活用に向けた現状および課題	
第7章 ライフシフトを踏まえた高齢者の就労意識改革—「働き手」確保に向けて③—	79
1. 高齢化率は全国を下回るものの着実に上昇	
2. 65-69歳の就業者数の増加と離職者の現状	
3. 働く意欲を持つ人たちをいかに支えるのか	
4. 高齢者の就労意識改革に向けた現状と課題	
第8章 政策提言に向けて	90
1. 現役世代労働力の確保に向けた現状および課題と施策の方向	
2. 女性のポテンシャル人材活用に向けた現状および課題と施策の方向	
3. 高齢者の就労意識改革に向けた現状および課題と施策の方向	
おわりに	103

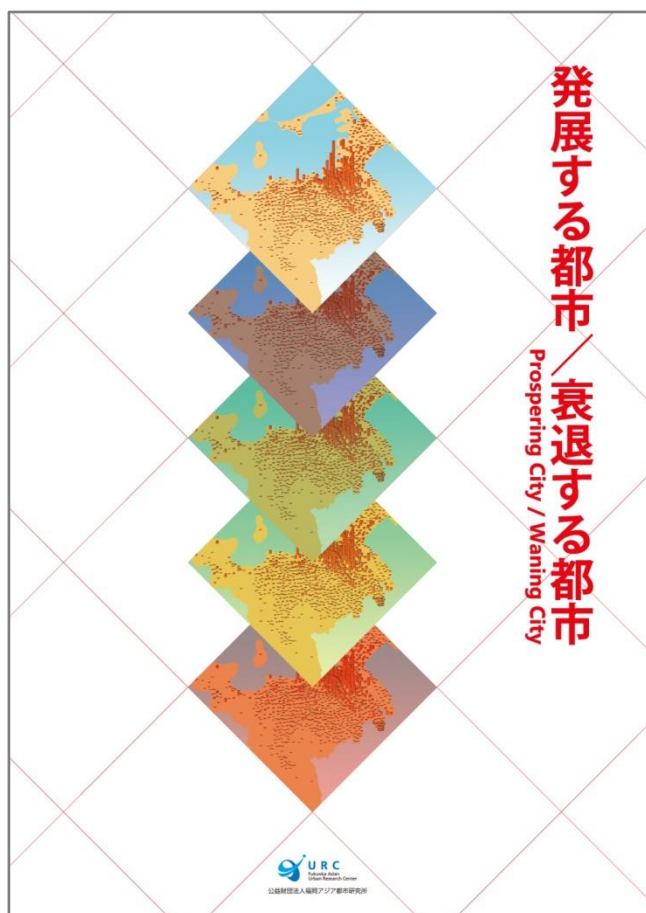
第 1 章 「発展する都市」を実現するための主要課題—「発展する都市/衰退する都市」より—

1. 福岡の2つの未来シナリオ—「発展する都市」となるか、「衰退する都市」となるか—

発展する都市・衰退する都市

『発展する都市／衰退する都市』（2016年3月発行）では、都市の複数の分野において福岡の未来に向けた発展、あるいは衰退に至るシナリオを描き出した。ここでの「発展」の概念は、単なる「成長」とは異なる。「生活の質」および「都市の成長」をともに向上させながら、より良い都市へと持続的に変化することを意味している。これが後退した場合は、「衰退」として捉えている。

2015年度URC総合研究 「発展する都市・衰退する都市」

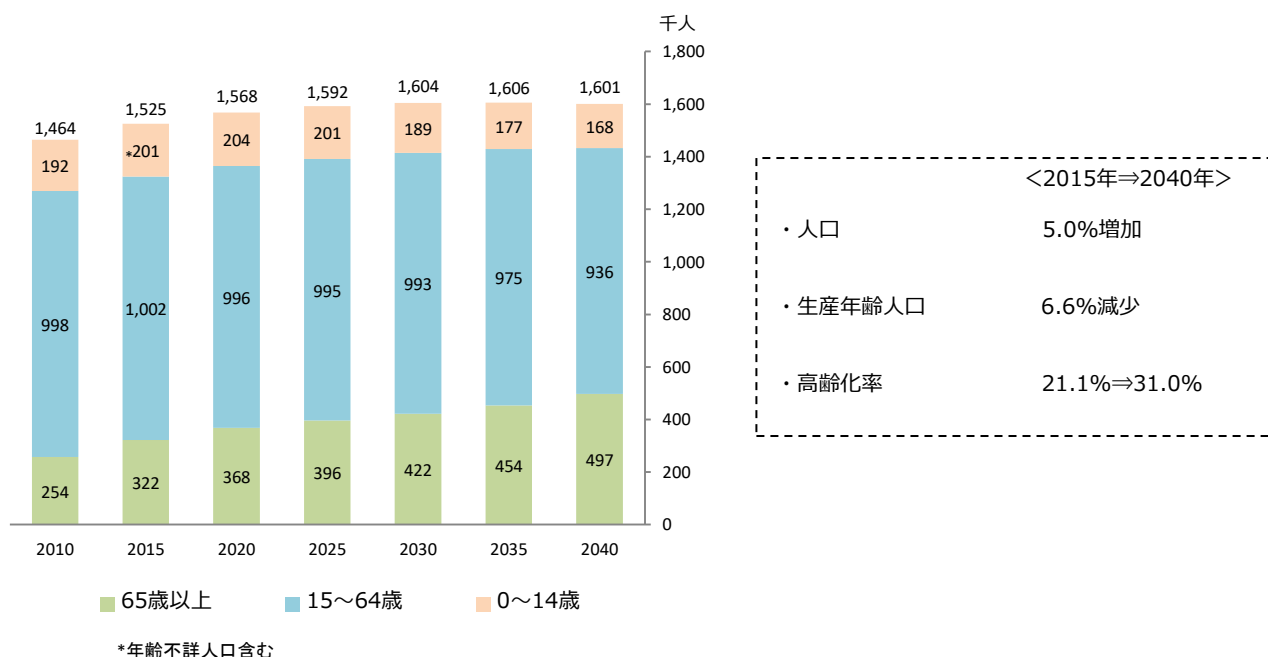


衰退する都市シナリオ

福岡市の人口は2015年現在も増加中であり、将来人口推計によれば、2035年頃までおよそ20年間人口増加は継続すると予測されている。福岡市は、全国の大都市の中で最も人口増加率の高い都市であるだけでなく、将来にわたっても最も長く人口増加が継続すると予測されている希少な都市である。

このような福岡市でさえも、生産年齢人口の減少はすでにはじまっているとされている。25年後には、人口は5.0%増加する一方で、生産年齢人口は6.6%減少し、高齢化率は31.0%まで上昇するとされている。このままいけば、福岡市の高齢化は全国値を上回るペースで進行するであろう。

福岡市人口推計(2012年4月発表)



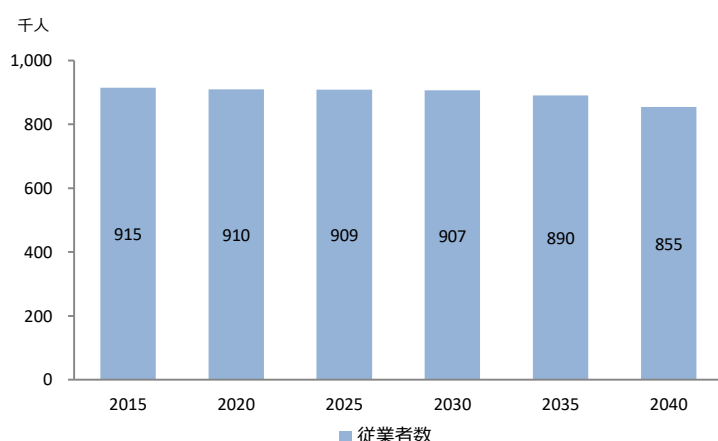
経済成長を促す方策が積極的に導入されない場合、「停滞都市シナリオ」をたどる可能性がある

人口・経済分野の衰退する都市シナリオとして描いた「停滞都市」シナリオでは、グローバル化の進展にともない福岡を目指す外国人は増えるものの、労働市場は海外人材を活用することには消極的なため、人材供給には大きくつながらない。また、高齢者や女性が働きやすい環境も整わないことから、福岡市内の生産年齢人口の減少とともに、従業者数は減少していく。

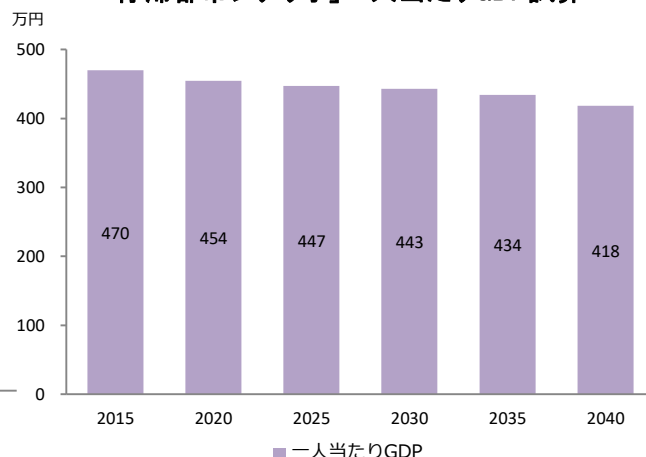
さらに、人材のダイバーシティは一向に高まらないため、さまざまなアイデアから引き出されるイノベーションは生じづらくなり、労働生産性も頭打ちとなる。このシナリオでは、従業者数が生産年齢人口と同じペースで減少し、労働生産性も上がらないため、結果的に市内総生産は下がり続ける。年率でおよそ0.3%のマイナス成長にて、経済はじりじりと落ち込んでいく。

「停滞都市」シナリオでは、人口は増えるものの市内総生産は下がるため、一人当たりの生産額は減る。2040年の一人当たりGDPと市民一人当たりの所得を試算すると、2015年に比べてどちらもマイナス11%となる。社会においては節約モードが蔓延し、家計では消費を差し控えるようになる。モノが売れなくなった結果、倒産する企業も増え、景気はますます悪化していく。公共サービスも低下し、生活の質は低下していく一方となる。

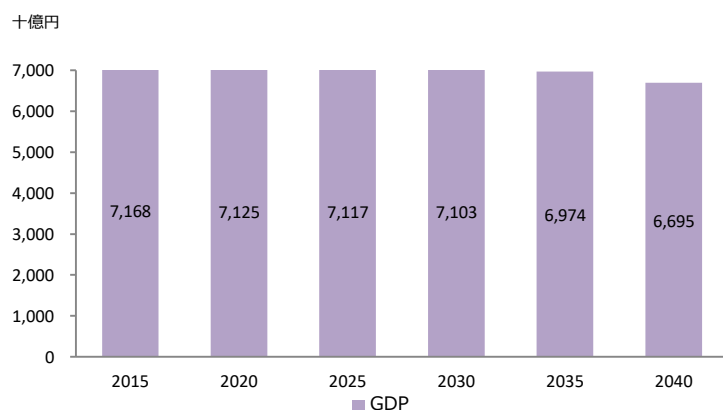
「停滞都市シナリオ」従業者数試算



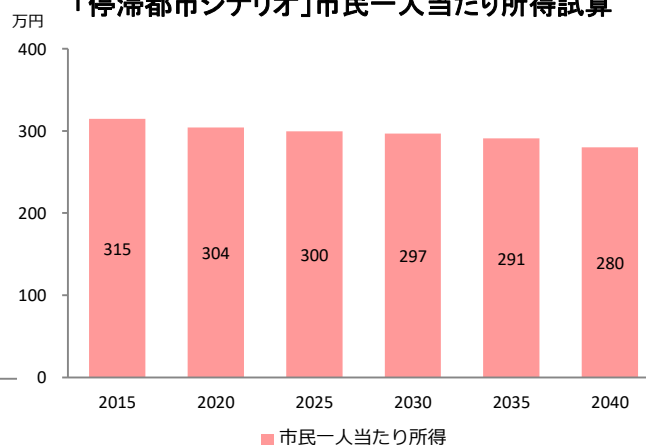
「停滞都市シナリオ」一人当たりGDP試算



「停滞都市シナリオ」GDP試算



「停滞都市シナリオ」市民一人当たり所得試算

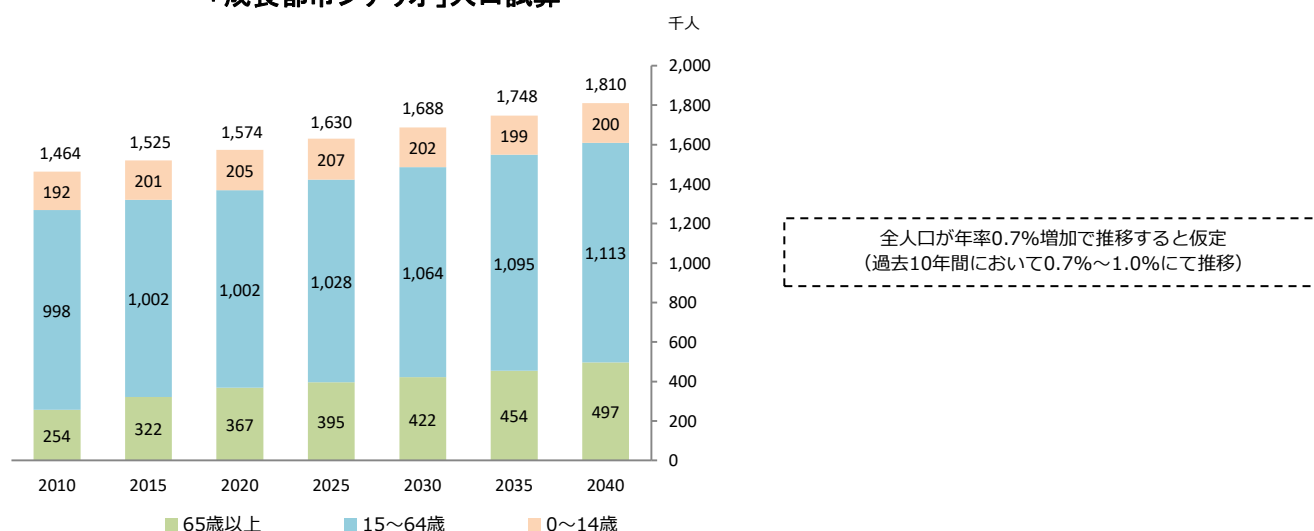


発展する都市シナリオ

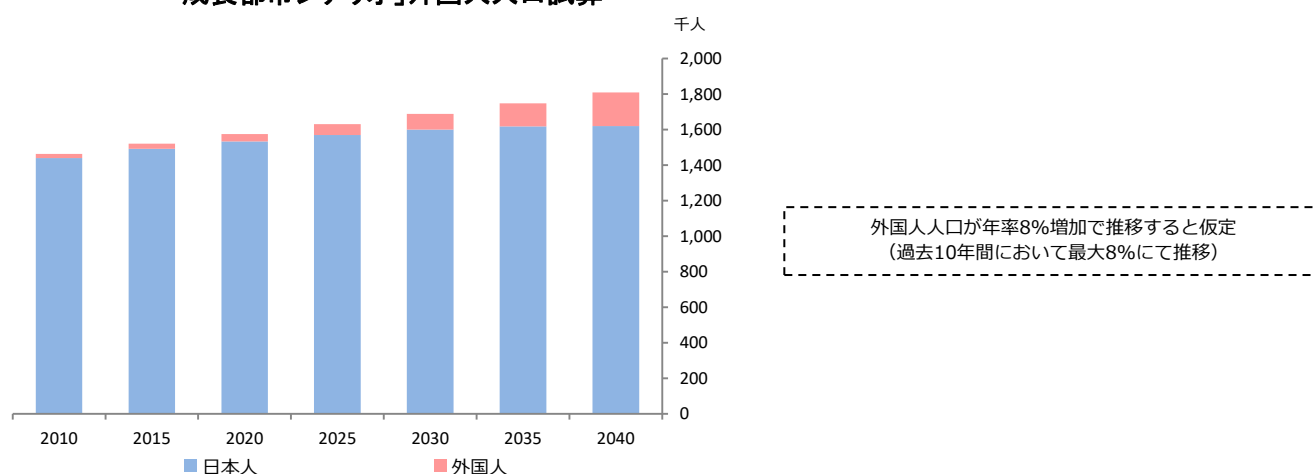
福岡市人口増加がこのまま2040年まで継続するシナリオを想定する。過去10年間ににおける福岡市全人口の増加率の推移に基づき、全人口が年率0.7%増加で推移すると仮定する。その場合、人口は2015年から20%増加すると予測できる。高齢者人口の増加は公式人口推計のペースで推移すると想定した場合、生産年齢人口と年少人口にも一定の増加が生じる。

さらに、全人口のうち、外国人人口の増加についても考えてみる。外国人人口は、過去10年間で年率最大8%の伸びを示したことから、今後も同様の伸び率で推移すると仮定する。すると、2040年の外国人人口は2015年の約6倍になり、生産年齢人口増加を大きく担うと考えられる。生産年齢人口の多様化は、イノベーションを誘発し、ひいては労働生産性を向上させ、福岡市はグローバル化を進展させながら成長を持続することが可能となる。

「成長都市シナリオ」人口試算



「成長都市シナリオ」外国人人口試算



2. 課題の設定

「発展する都市」を実現するための主要課題とはすなわち、働く人を増やしながら、それぞれの労働生産性を向上させることにほかならない。より多くの人々が労働市場に参加し高い成果を上げることによってのみ、「生活の質の向上」と「都市の成長」を持続することができるのである。

とりわけ、「働き手の確保」という観点から、就業者数の増加の実態と問題点を明確にしたうえで、具体的な施策展開の方向性を検討することが、本研究の課題となる。

本研究は、①現役世代労働力、②女性人材、③高齢者人材に焦点を当てて分析を行う。

本研究の課題

- 生産年齢人口の維持ならびに増加
- 新たな働き手の確保と人材の活用



分析のターゲット

- ①現役世代労働力の確保
- ②女性人材の活用
- ③高齢者の生きがいづくりと就労

第2章 福岡市の人口の変化

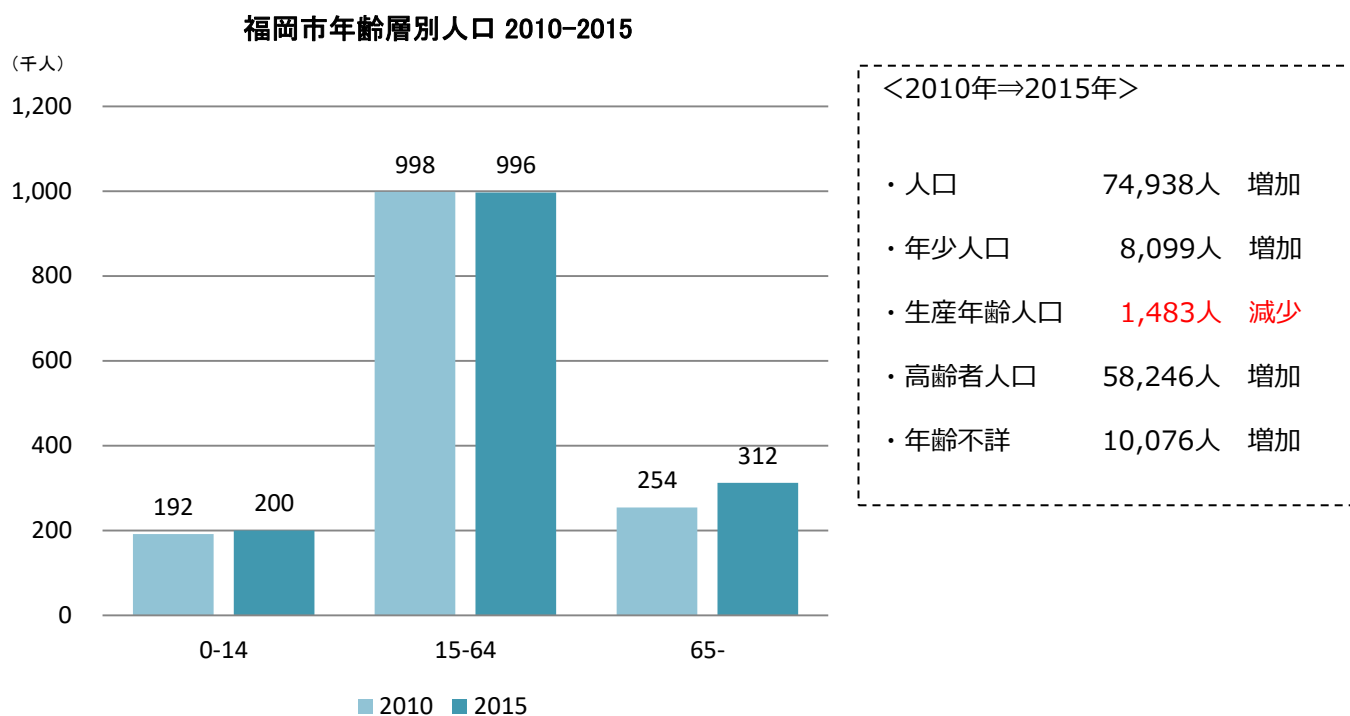
1. 福岡市の人口構成と人口動態

人口増加の陰で進む高齢化と生産年齢人口の減少

福岡市の人口は、2010年から2015年の5年間で74,938人増加した。人口増加率でみると、福岡市の5年間の増加率は5.1%であり、東京23区の3.7%さえも上回った。福岡市は、市外から人々が流入し続け、活気のある魅力に溢れた都市にみえる。

しかしながら、年齢不詳人口を除く3区分の人口構成でそれぞれみていくと、最も増加数が多いのは65歳以上の人口である。65歳以上の人口増加数は58,246人であり、人口増加数全体の78%をも占めている。それに対して、生産年齢人口（15-64歳）は減少傾向にあり、マイナス1,483となった。0-14歳は8,099人増加したことから、年少人口の一定の増加は維持されている。

今後も都市の活力を維持し、福岡市が成長し続けるためには、既に直面している高齢化と、生産年齢人口の減少という課題に対する施策が必要とされている。

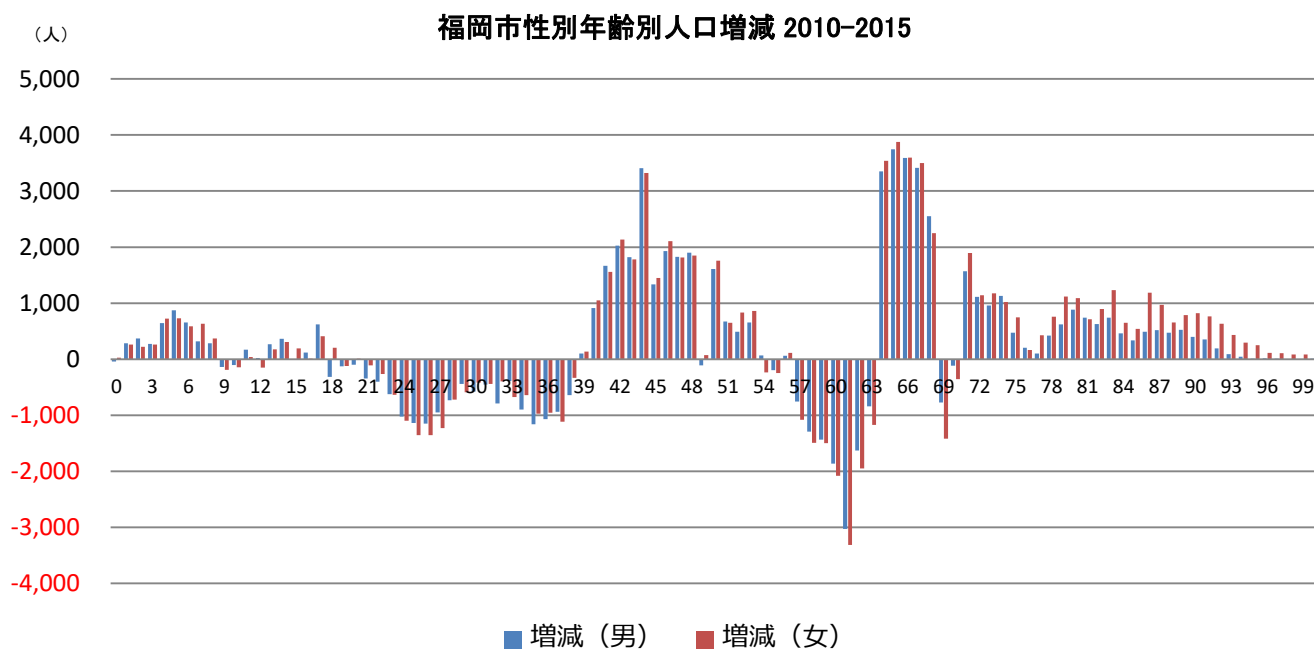


特に生産年齢人口の増減には大きなばらつき

2010年から5年で福岡市の生産年齢人口はわずかに減少したが、年齢ごとの内訳をみると、大きなばらつきがある。

20代-30代および50代後半-60代前半は人口が減少しているものの、40代-50代前半の生産年齢人口は増加している。また、男女別にみてもその増減にばらつきがみられる。

生産年齢人口の総数が減少していること自体は問題であるが、その実態をさらに深くみることによって、より深い問題の所在を把握することが求められる。

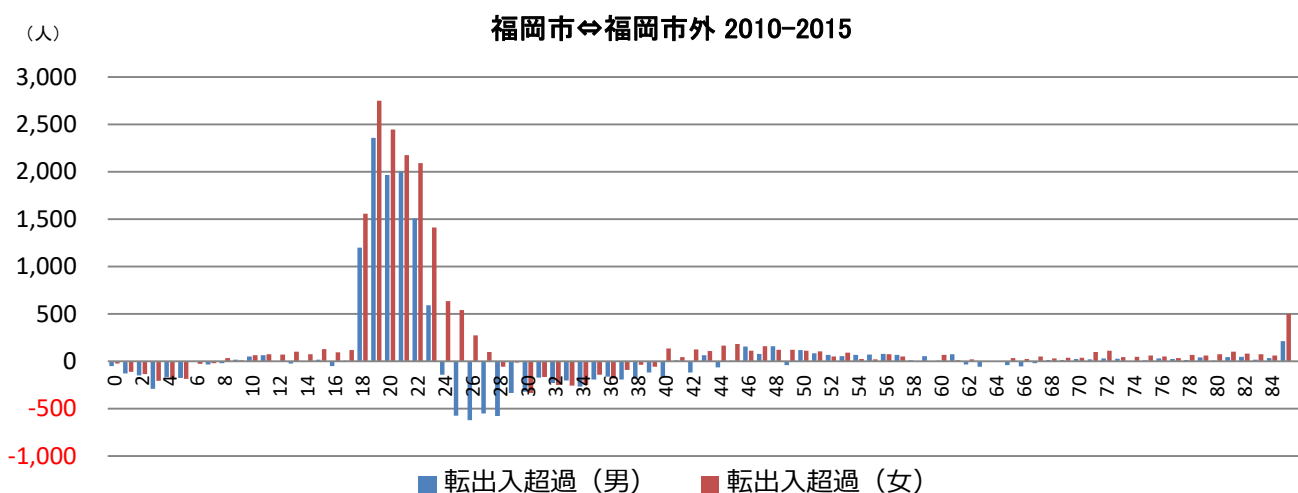
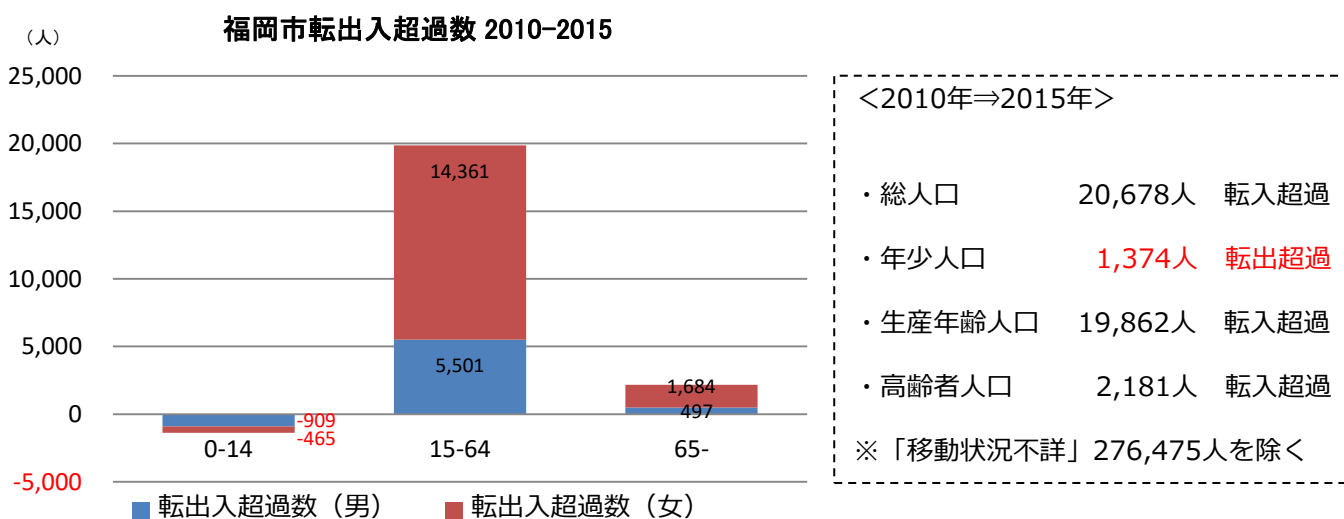


移動人口では女性の生産年齢人口が最多、20代後半からは男女で異なる移動

ここでは、人口の増減のうち、転出入に着目する。福岡市の転出入人口総数は、2010年から2015年の5年間で20,678人の転入超過であった。生産年齢人口では19,862人の転入超過が示されている（上図）。生産年齢人口は転入超過しているにもかかわらず、人口全体をみた際に、生産年齢人口が減少している背景には、世代間の基礎人口の差があると考えられ、さらなる分析が求められる。

福岡市に転入超過した生産年齢人口の男女比では、女性が男性の約2.6倍であり、女性の転入超過についてもより深い分析の必要性が浮上する。そこで、福岡市内外の転出入数を年齢別にみてみよう（下図）。男女ともに10代後半-20代前半（18-23歳）は大幅な転入超過となっており、女性の数は男性の数を上回る。福岡市には、専門学校、短期大学や大学への進学、高校や専門学校卒業後の就職を機に多くの若者が転入してきていることがうかがえる。

また、20代後半（24-27歳）は、女性が転入超過であるのに対して、男性は転出超過になっている。大学卒業後に、男性は福岡市外で就職する人が多いのに対し、女性の場合は就職のために市外からやってくる人が多いと想定される。30代では、男女ともに転出超過になるものの、その数は多くない。ファミリー世代が市外に移動しつつも、都市圏内にとどまっている可能性が指摘できる。また、40代以降の転入超過は、福岡市へのUターン現象である可能性も考えられる。



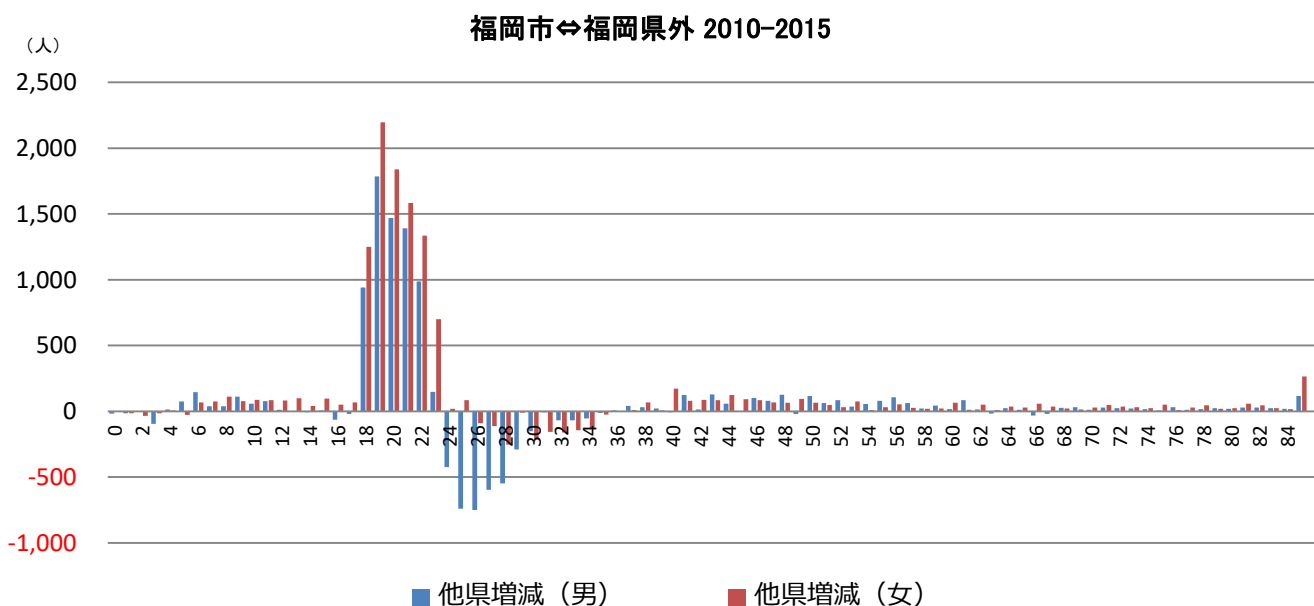
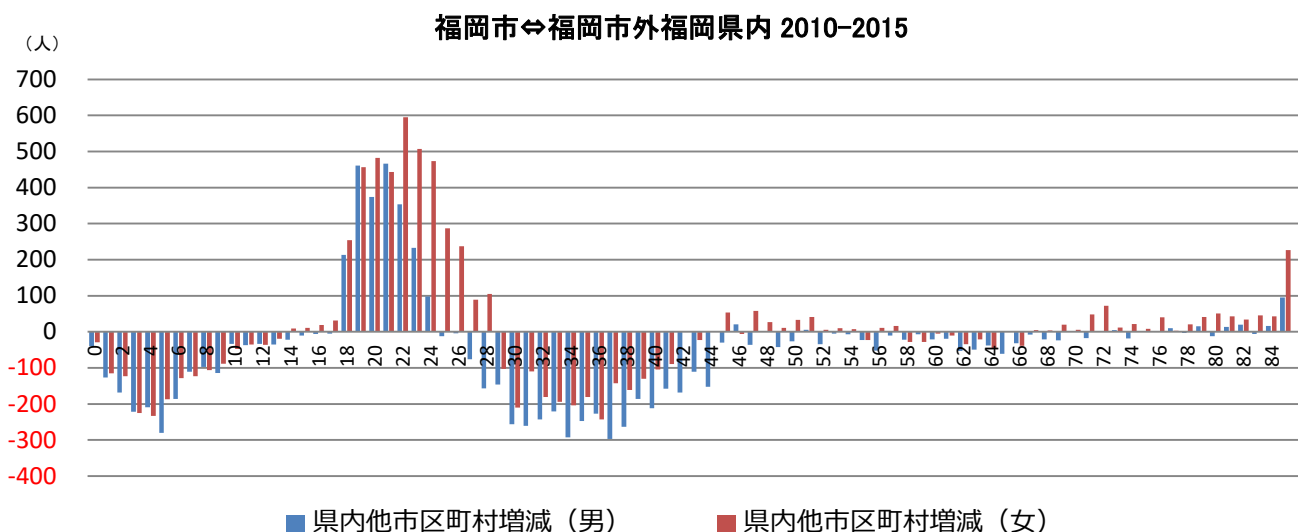
出所：平成22年、平成27年国勢調査

ファミリー層は福岡県内にとどまるも、20代男性は福岡県外へ

移動人口について、さらに詳しく見てみよう。福岡市-福岡県内(福岡市外)間の移動を各年齢・男女別に示す。0-14歳と30代は、ほぼ同じ数値で福岡市外へ移動していることから、ファミリー層の移動であると考えられる。また、ファミリー層は、福岡市外に移動しつつも、移動範囲は県内にとどまっていることから、福岡市近郊の福岡都市圏への転居であることが考えられる。

その一方で、福岡市-福岡県以外の移動では、24歳以降の男性の福岡市外および福岡県外への移動が顕著である。

ファミリー層については、転職を伴わずに福岡市への通勤を想定して近隣に移動しているが、多くの若い男性は、大学卒業後に就職のために県外へ移動していると考えられる。この点については、第3章で詳しく検討する。



出所：平成22年、平成27年国勢調査

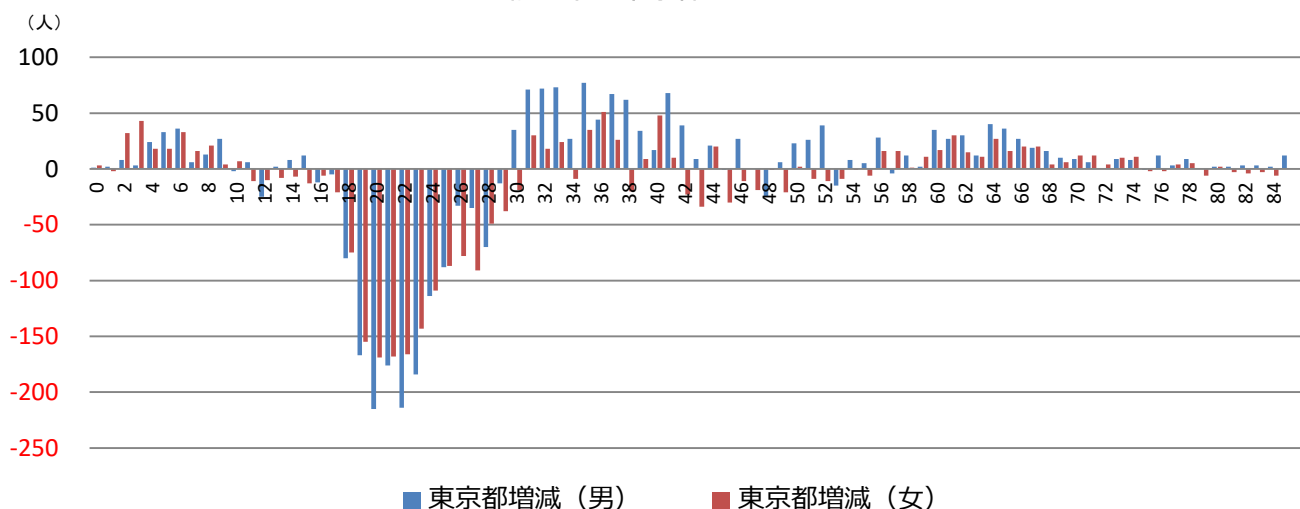
東京都へ流出する若者、九州から集まる若者

福岡市における転出入の傾向を探るために、福岡市と東京都間、福岡市と長崎県間の人の移動を各年齢・男女別に整理する。

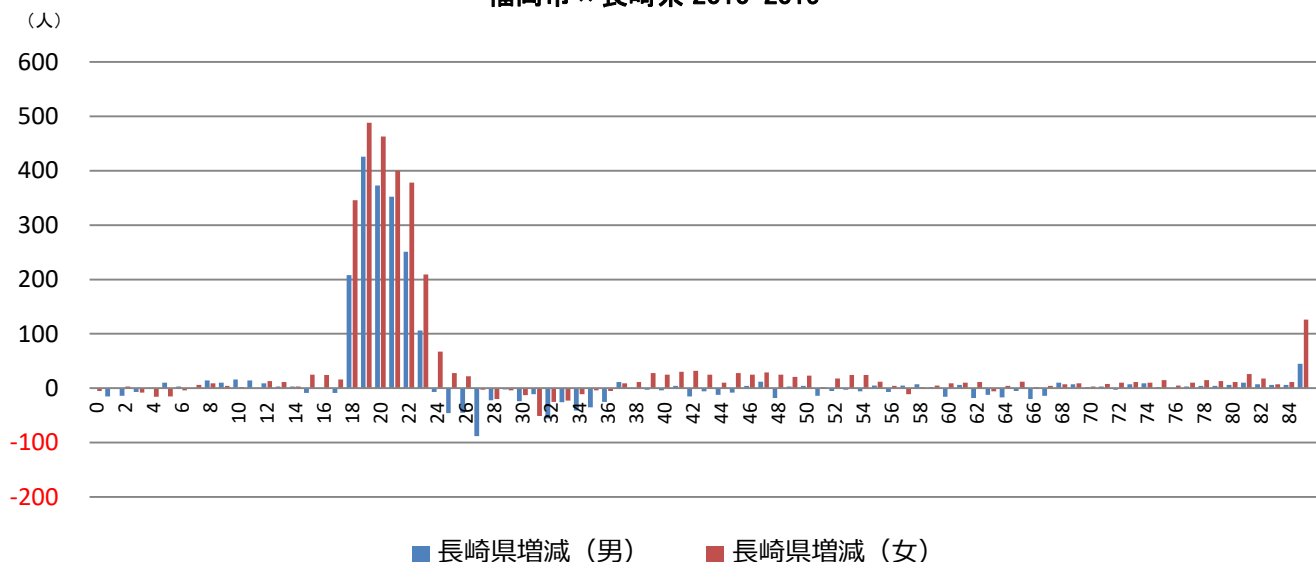
福岡市-東京都間の人の移動に着目すると、高校、大学、大学院の卒業後とみられる10代後半から20代の若者の多くが東京へ流出していることがわかる。しかしながら、その後30代と60代を中心に福岡市へ回帰する動きがみられる。主にファミリー世代と引退世代がUターンしてきていることがわかる。

その一方で、福岡市は九州各県から若者が集まる都市でもある。九州の中でも、特に長崎県からの流入が多い。男女ともに18-23歳を中心に福岡市への流入が多いことから、地元での高校や短期大学、大学卒業後に就職や進学を機に来福しているが、その後ほとんど長崎県には戻らない傾向が高いとみられる。特に、女性の流入が多いのが特徴的である。

福岡市⇄東京都 2010-2015



福岡市⇄長崎県 2010-2015



出所: 平成22年、平成27年国勢調査

2. 福岡市の人口コーホート分析

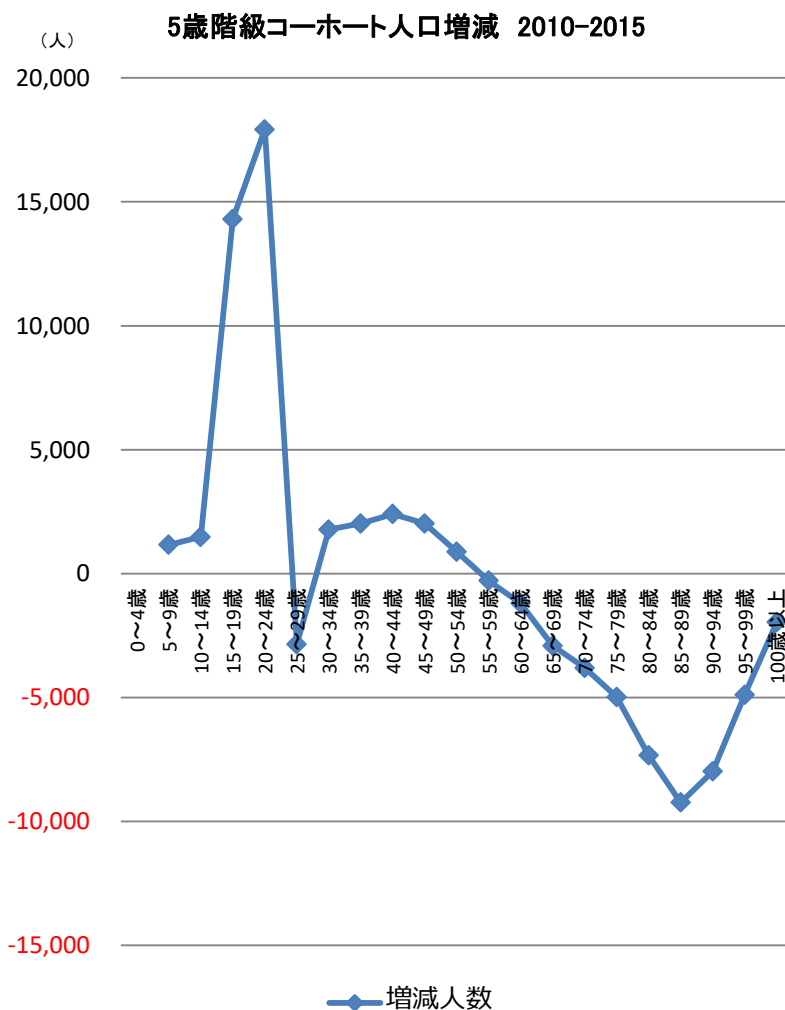
コーホートによる、5年間における福岡市の人口増減の動向

前節でも触れたように、年齢層別の人口増減の単純な比較だけでは、人口問題は適切に分析できない。なぜならば、各人口層を構成する基礎的な人口に差があるためである。ここでは、コーホート分析により、2010年と2015年の福岡市の人口の増減の要因を探る。コーホート分析とは、人口移動の要因を探るための分析手法である。ある年代の人口から全く移動がなければ、5年後の5歳上の年代人口と等しくなるはずである。だが、実際は差があり、差が生じている年代からその要因を探ることが可能となる。

5年間で、15-19歳、20-24歳はそれぞれ1万5千人を超える大幅な人口増となっており、この年代を中心に福岡市へ多くの若者が流入してきたことがわかる。それに対して、25-29歳ではマイナス2,849人となっており、福岡市外への流出がみられる。

30代-50代前半では、各層でそれぞれ約2,000人程度の増加がみられる。5-14歳はそれぞれ1,000人程度増加していることから、ファミリー層が増加していると考えられる。また、分析対象期間に2011年が含まれることから、東日本大震災以降に福岡市へ移住してきた人たちも一定数含まれるとみられる。60代以降は、自然減による人口減少が主であると想定される。

年齢	2010	2,015	増減人数 (青=赤=緑)
0～4歳	65,740	68,767	
5～9歳	62,775	66,904	1,164
10～14歳	63,309	64,252	1,477
15～19歳	76,635	77,614	14,305
20～24歳	99,145	94,554	17,919
25～29歳	105,959	96,296	-2,849
30～34歳	113,411	107,736	1,777
35～39歳	122,372	115,432	2,021
40～44歳	105,112	124,777	2,405
45～49歳	92,961	107,134	2,022
50～54歳	86,484	93,845	884
55～59歳	94,013	86,200	-284
60～64歳	101,792	92,813	-1,200
65～69歳	74,558	98,883	-2,909
70～74歳	61,223	70,752	-3,806
75～79歳	51,210	56,246	-4,977
80～84歳	35,840	43,877	-7,333
85～89歳	20,122	26,605	-9,235
90～94歳	8,123	12,139	-7,983
95～99歳	2,559	3,232	-4,891
100歳以上	450	597	-1,962
不詳	19,950	30,026	
合計	1,463,743	1,538,681	



出所: 平成22年、平成27年国勢調査

10年間の福岡市の人口移動と男女で異なる人口の増減人数

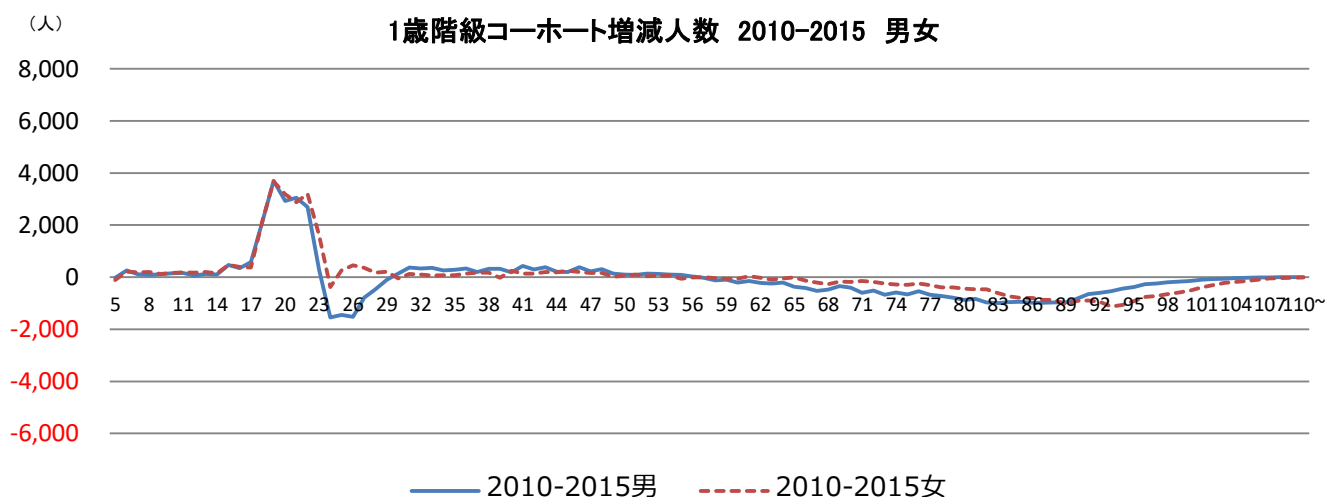
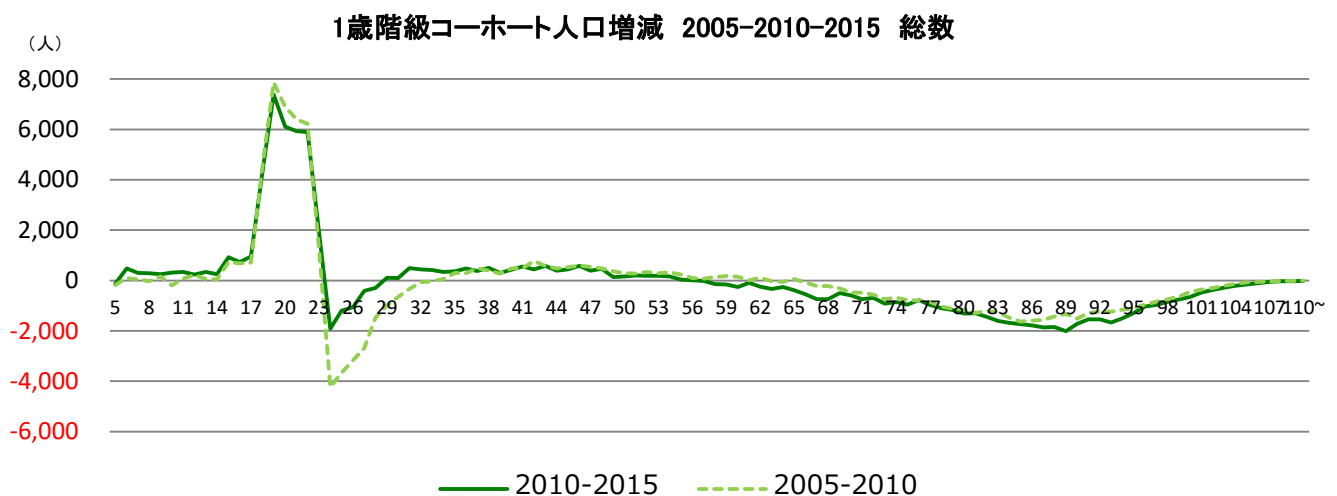
ここでは、問題をより詳細に分析するために、1歳ごとに2005-2010年と2010-2015年のコーホート人口増減を比較する。

いずれのケースにおいても、17-22歳が人口流入のピークであり、その後一気に人口が流出し、30代で再流入するという傾向が示されている。しかしながら、2005-2010年と比較すると、2010-2015年は22-29歳の人口流出数が減少し、近年、福岡市の若者の流出に歯止めがかかっているという見方ができる。

また、2010-2015年の男女を比較すると、特に大きな違いがみられるのが24-29歳である。同年齢層の男性は福岡市外へ大幅に流出しているのに対して、女性は増加している。大学卒業後に福岡市外に移動する男性が多いのに対して、福岡市内にとどまる女性が多いことがうかがえる。

30代-50代では、男女ともに人口が増加しているが、男性の流入は女性よりも多い。30代以降、就業のために福岡市へ移動する人が一定に存在し、そのうち男性の割合が高いことが明らかとなる。

60代以降は、男女ともに人口が減少する。その多くが自然減によるものと考えられる。平均寿命の長い女性のほうが、男性よりも減少のペースが遅くなっている。



出所: 平成17年、平成22年、平成27年国勢調査

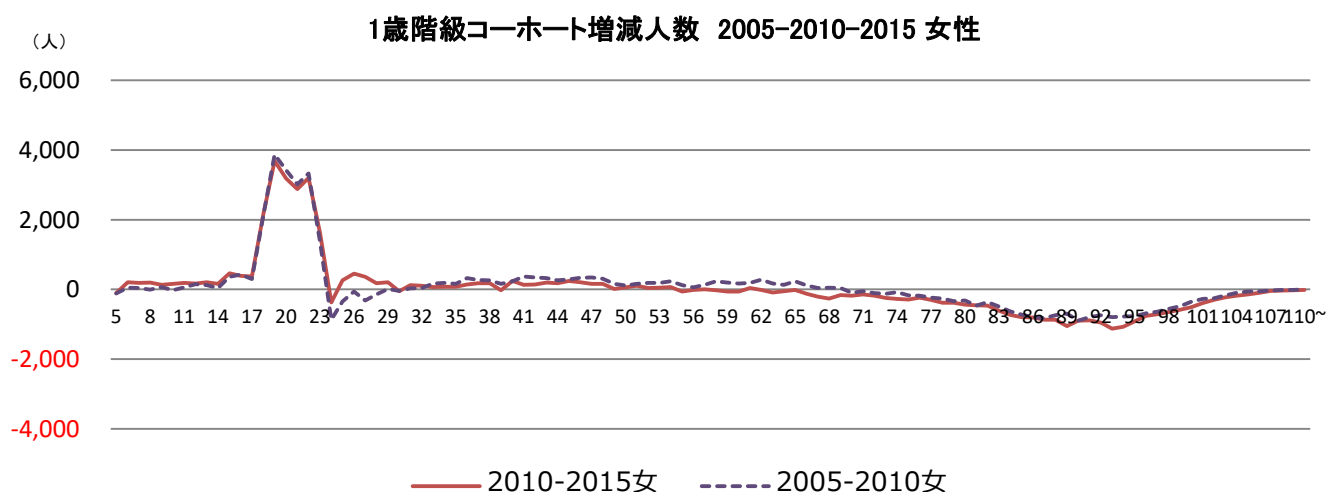
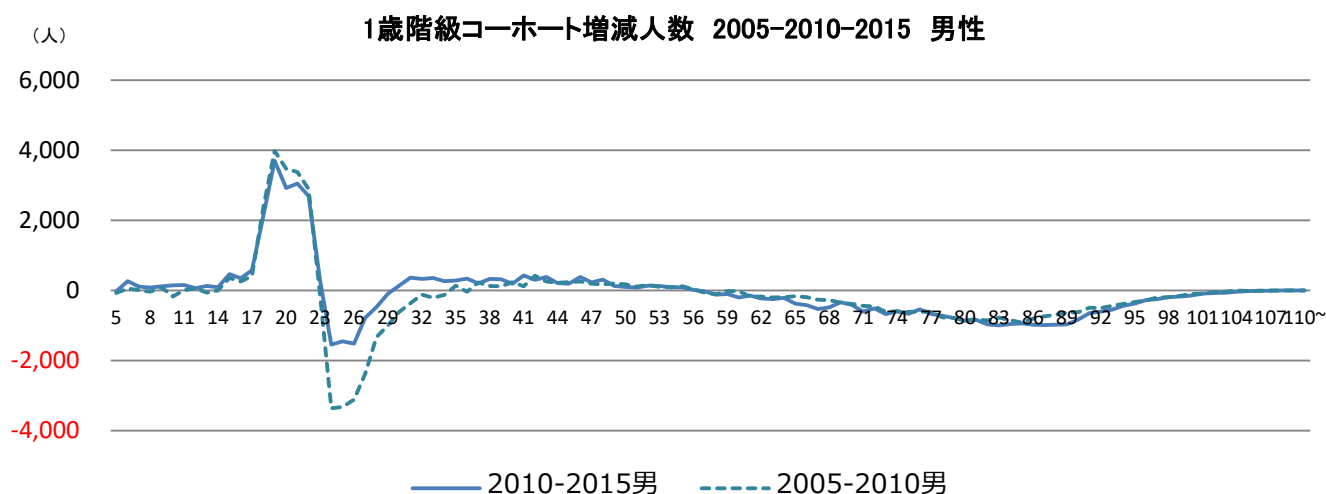
22歳以降の男性の流出が5年間で半減

ここでは、男女別に、1歳ごとの2005-2010年と2010-2015年のコーホート人口増減を考察する。

まず、男性に着目する。2005-2010年と比較すると、5年後の2010-2015年では、22歳以降の男性の流出数が半減している。大学卒業後の若者の市外流出に一定の歯止めがかかってきたことがうかがえる。また、30歳以降の働き盛り世代では、50代まで一定の流入が確認でき、2010-2015年にかけては30代前半の流入が増加している。

60歳以降では、2005-2010年と比較して、2010-2015年のコーホート人口の減少ペースが緩やかになっており、男性の平均寿命が延びていることが関係すると考えられる。

次に、女性に着目すると、男性と同様に、2010-2015年では、22歳以降の流出が半減している。特徴的な動きがみられるのは24-29歳であり、2005-2010年は流出傾向にあったが、5年後は流入に転じている。もともと大学卒業後の女性の市外流出は、男性と比較して大きくはないものの、近年にかけてさらに流出は緩和しているとみられる。さらに、就業期に該当する25歳以降は、2010-2015年に流入数がプラスとなり、女性の就業において何らかの変化が生じている可能性が指摘できる。



出所: 平成17年、平成22年、平成27年国勢調査

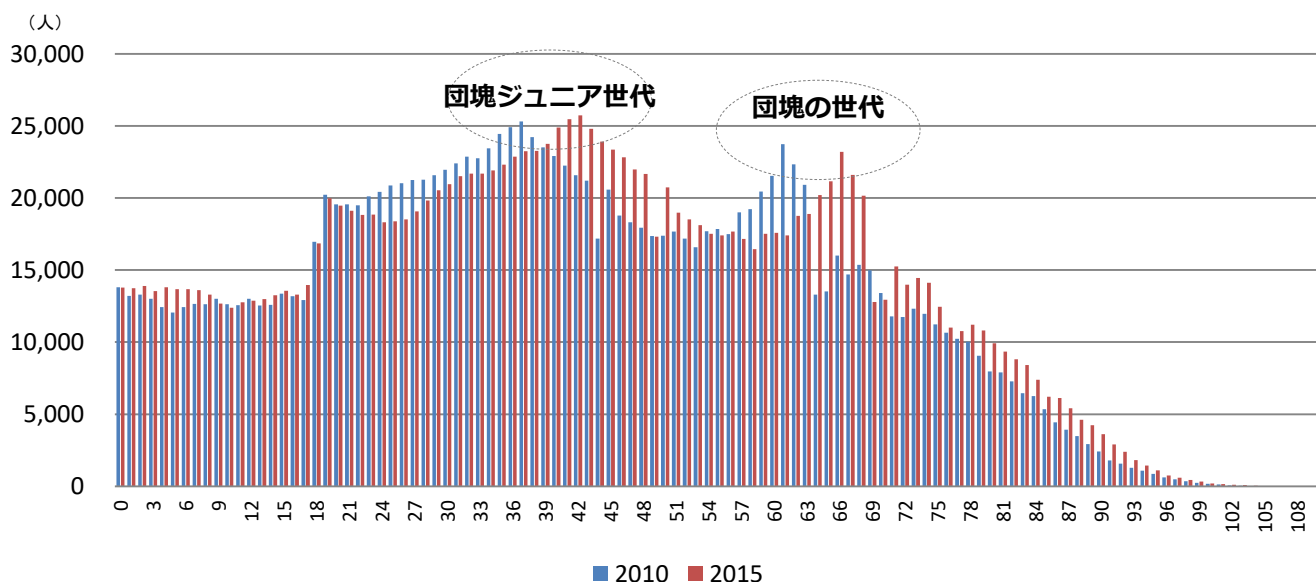
3. 福岡市の人口ピラミッド

団塊の世代・団塊ジュニア世代はヨコ移動

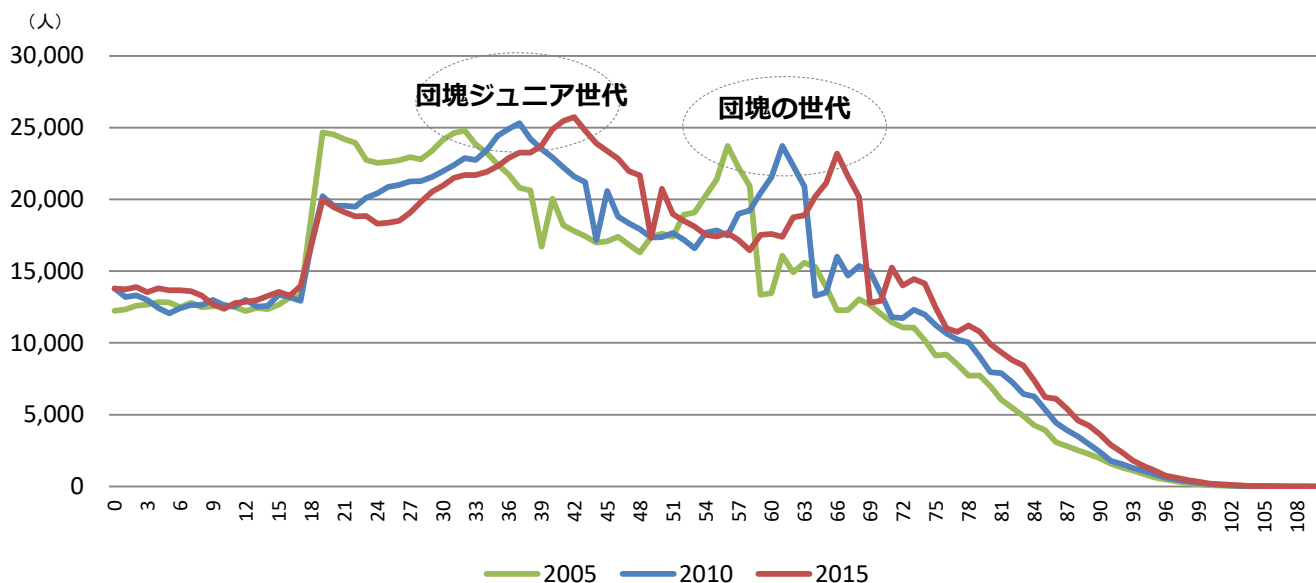
2005-2010年と、2010-2015年の人口コーホート分析からは、年代別にみて転出入に大きな差があることがわかった。これを踏まえて、福岡市の2010年と2015年の人口ピラミッドを横方向に描き比較する。その結果、団塊の世代と団塊ジュニア世代をピークとしたピラミッドがその形を一定に維持しながら横にスライドしていることがわかる。

2005年、2010年、2015年をそれぞれ描くと、団塊の世代と団塊ジュニア世代はそのままきれいにスライドしている。団塊の世代と団塊ジュニア世代をマンパワーとして捉えた場合、これらの世代が労働市場から急激に退場することの経済的インパクトは重大となり、対策が求められる。

福岡市の人口ピラミッド 2010・2015



福岡市の人口ピラミッド 2005・2010・2015



出所：平成17年、平成22年、平成27年国勢調査

第3章 福岡市と各都市間の人口移動(2005-2015)

1. 対九州年齢別人口移動状況

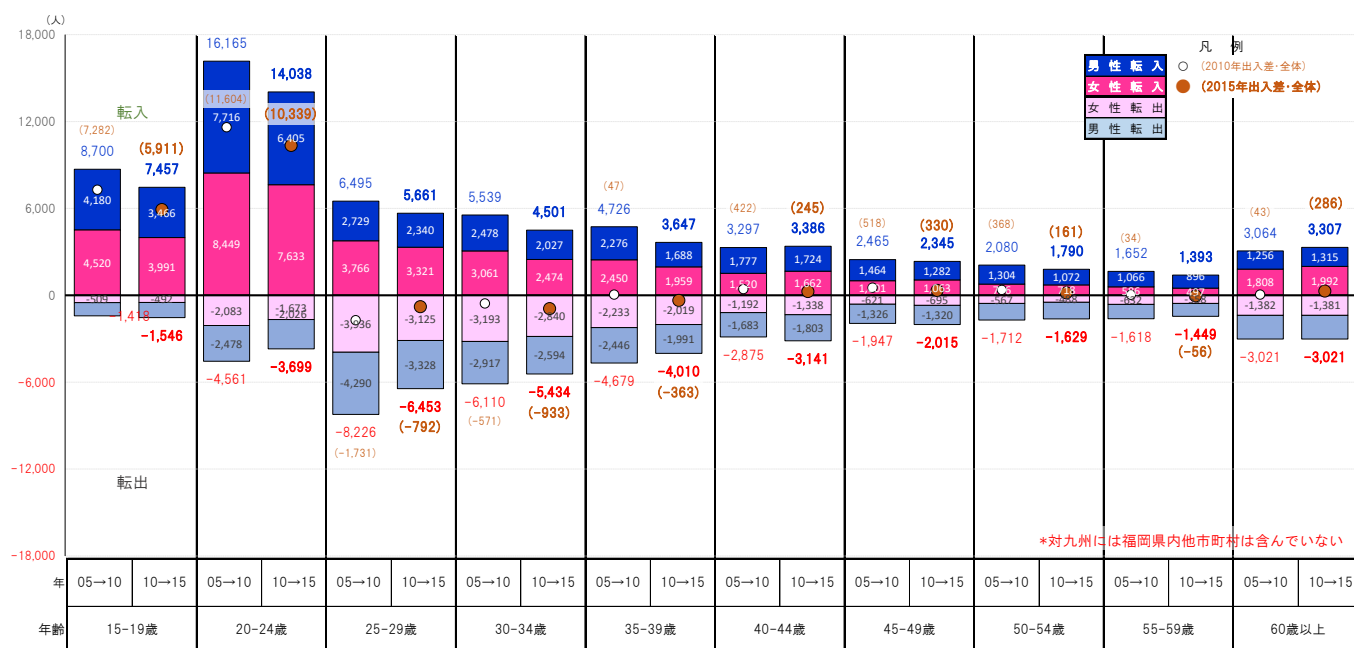
将来の労働力として期待される若年層の転入

2015年と2010年の国勢調査結果をもとに、5年前の居住地との転出入状況(2005-2010年、2010-2015年)について、福岡市と九州の関係を性・年齢別にみると、20代前半までに転入のピークがあり、地元の高校を卒業して大学入学などで福岡市へ多くの男女が転入していることがわかる。ただし、20代後半以降では、転入者が大幅に減少し、30代までは転出超過が続く。特に男性の転出超過が多い。

福岡市の人口増加は、九州からの転入が大きな要因となっているが、10代、20代前半などの転入者数は減少傾向にある。今後の労働力人口の維持のためには、九州からの若年層の転入者を確保することが不可欠であるが、九州他県では既に人口減少が始まっており、今後転入者の大幅な増加が見込まれないことから、福岡市の大学等の高等教育機関と連携しながら、将来の労働力としての学生の確保に努める必要がある。

20代後半では東京流出の傾向がみられるが、20代前半までの九州からの転入はそれを上回る規模であり、九州からの若年層の転入促進と、東京への転出抑制の両面で施策を展開することにより、若年労働力の規模の維持・拡大を図ることが可能となる。

福岡市と九州の性・年齢別転出入 2005-2010-2015



出所: 平成27年国勢調査

*2010年と2015年の居住地をもとにした5年前からの移動状況

*ここでの九州は福岡県以外の県と福岡都市圏を除く県内市町村の計

2. 対東京圏年齢別人口移動状況

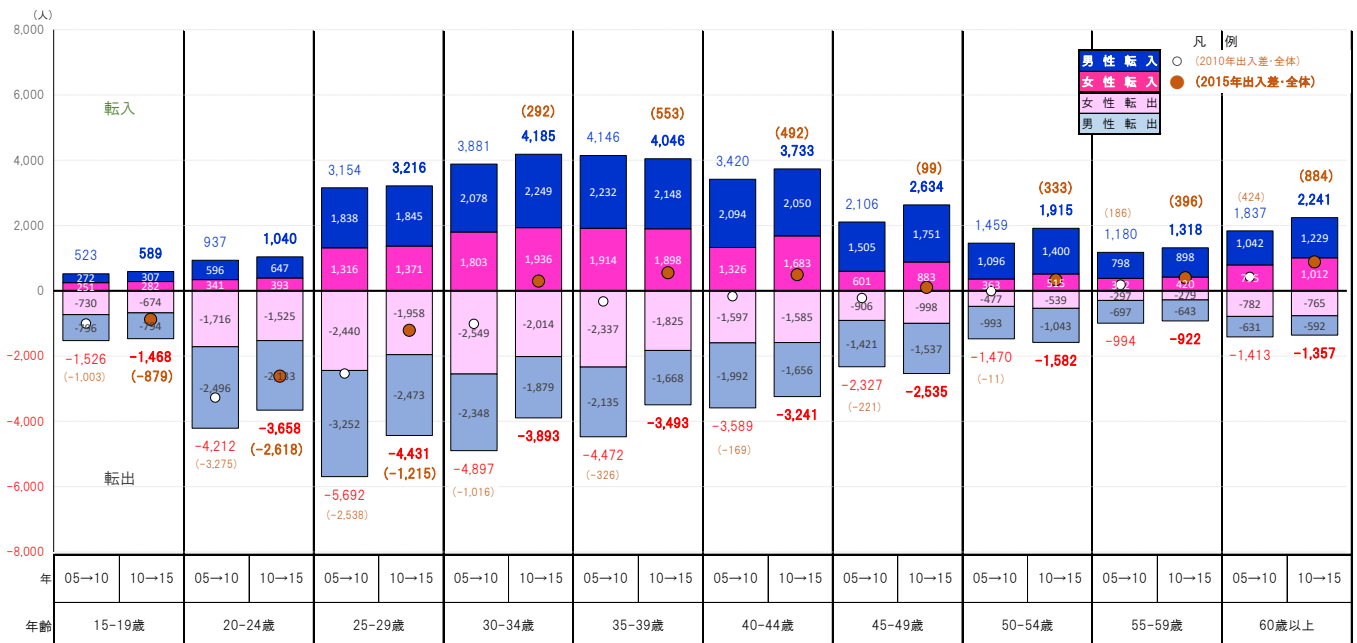
30代以降の転入超過への転換

福岡市と東京圏の転出入を性・年齢別にみてみる。第2章でみたように、福岡市は、20代後半など若年層の東京への流出傾向が強い。20代後半は、過去5年内の大学卒業時に、東京へ出た人が多いと考えられる。

ただし、これまで転出者が多かった20代後半などで、転出者が大きく減少しているのに対し、転入者は微増傾向となっており、若年層の東京流出傾向に、変化の兆しも見て取れる。

また、30代以降では転入者が転出者を上回る結果に転じている。これは2010年時点では見られなかった傾向であり、転出者が減少し、転入者が増加したことで、ファミリー層を中心とした転入超過の結果となった。生産年齢人口の中心でもあるこれらの世代での東京圏からの転入超過は、福岡市にとって、人材流出の歯止めになると同時に、東京で一定の経験を積んだ働き盛り世代の力を取り込むチャンスとなる。

福岡市と東京圏の性・年齢別転出入 2005-2010-2015



出所: 平成27年国勢調査

*2010年と2015年の居住地をもとにした5年前からの移動状況

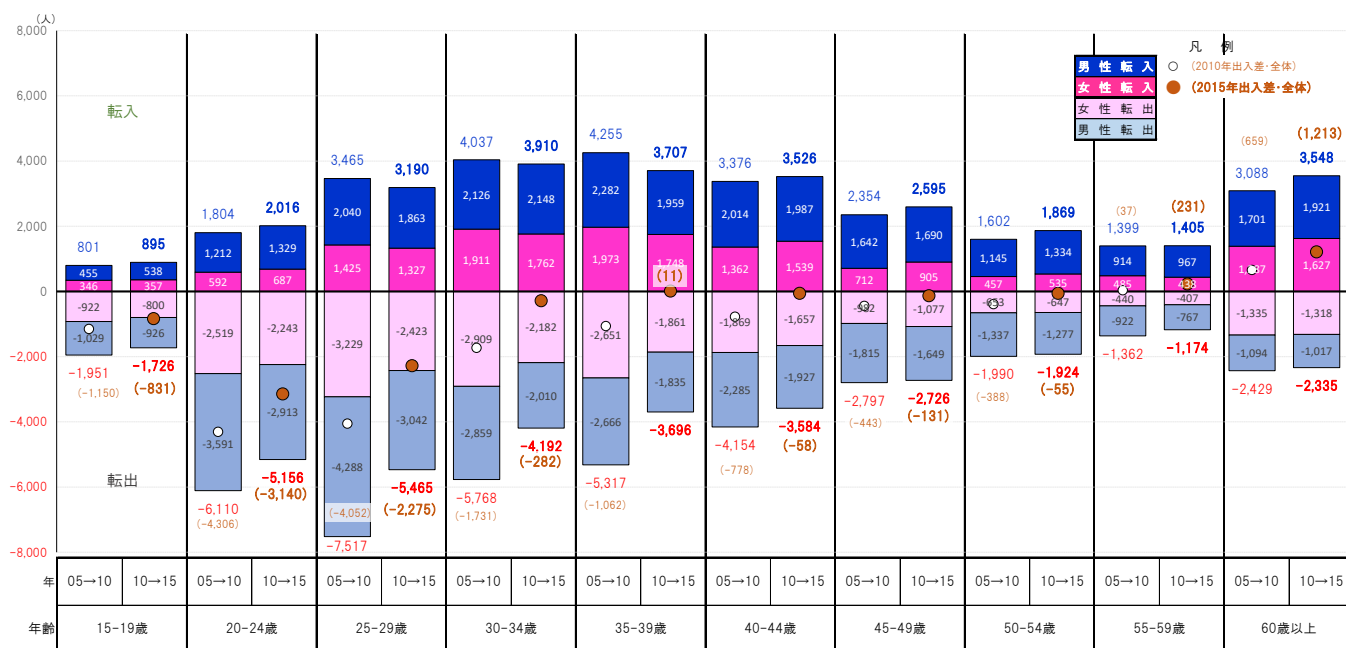
*東京圏: 東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県合計

札幌市、仙台市の対東京圏転出入：福岡市ほど転入超過はない

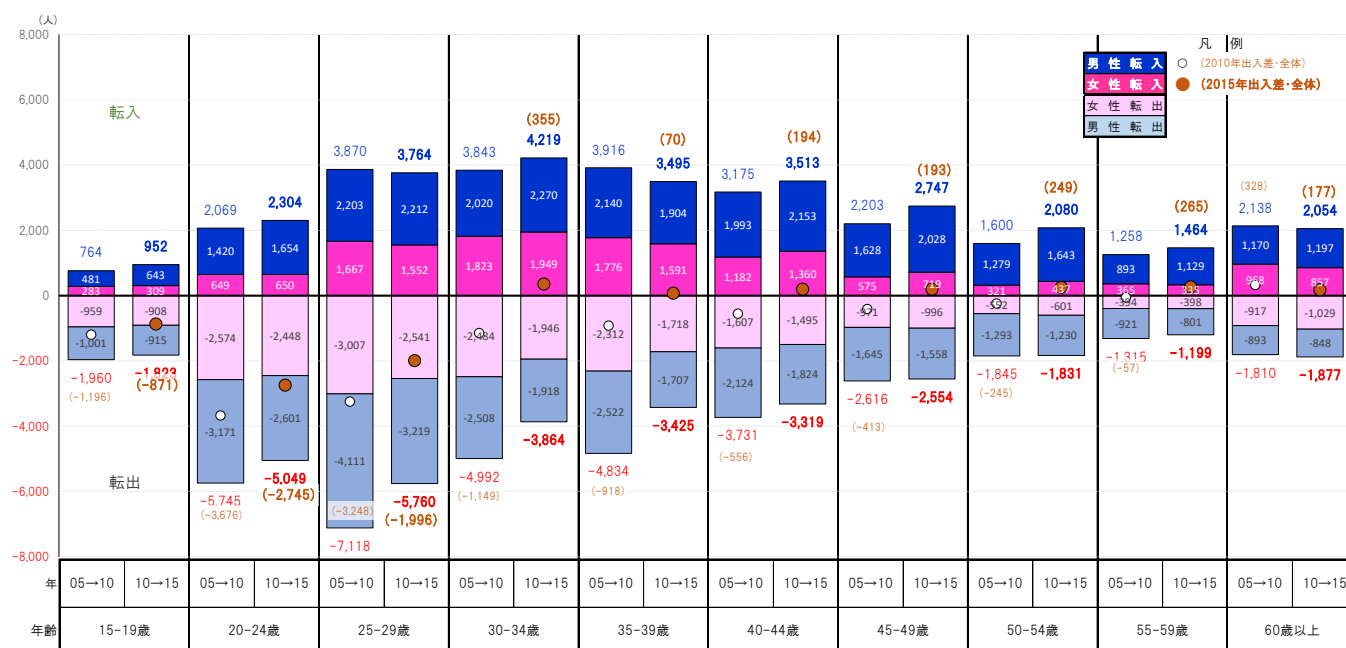
同じ地方の中心大都市である札幌市と仙台市について、同様に東京圏との性・年齢別の転出入状況をみる。いずれも、若年層の転出者の減少傾向は福岡市と同様であるが、30代以上の転入者の増加や転入超過の傾向は、福岡市のように顕著ではなく、福岡市だけの特徴であることがわかる。

地方大都市から東京圏へ転出する人は、両都市とも減少傾向が見て取れるが、福岡市のように東京圏からの転入者が伴わなければ、労働力の確保にはつながらない。

札幌市と東京圏の性・年齢別転出入 2005-2010-2015



仙台市と東京圏の性・年齢別転出入 2005-2010-2015



出所：平成27年国勢調査

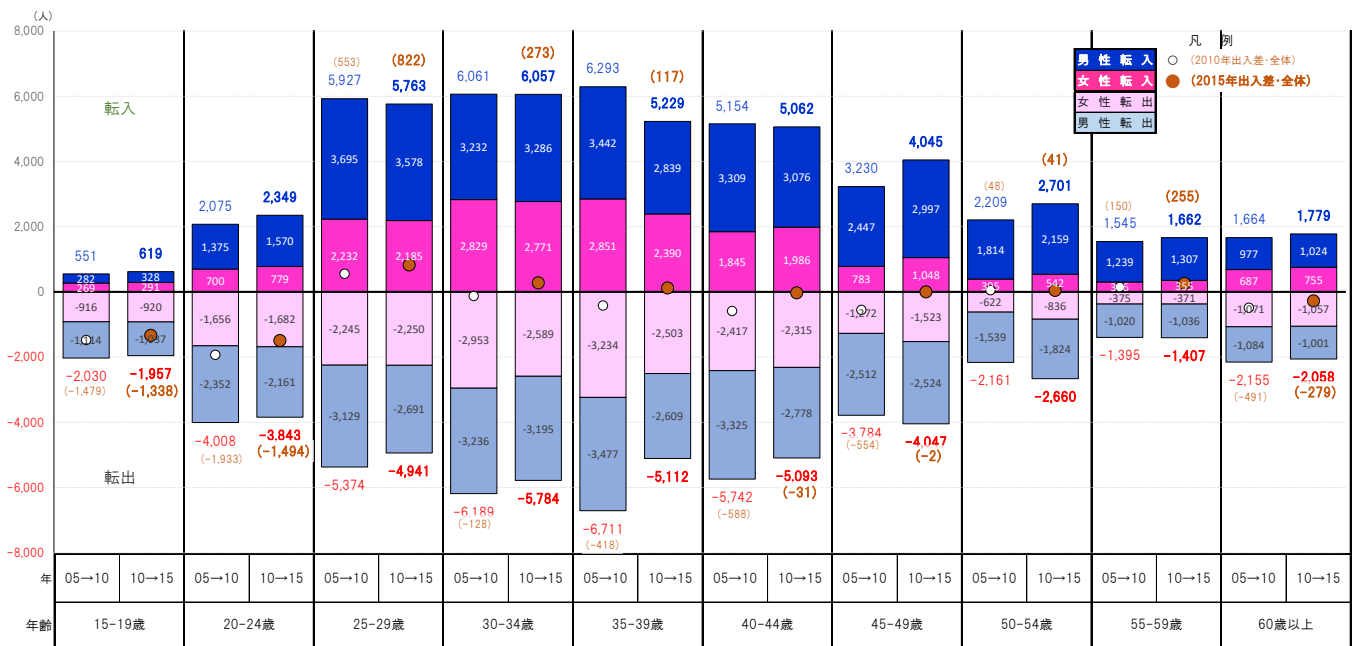
*2010年と2015年の居住地をもとにした5年前からの移動状況

名古屋市、大阪市の対東京圏転出入：対等な名古屋市と流出傾向の強い大阪市

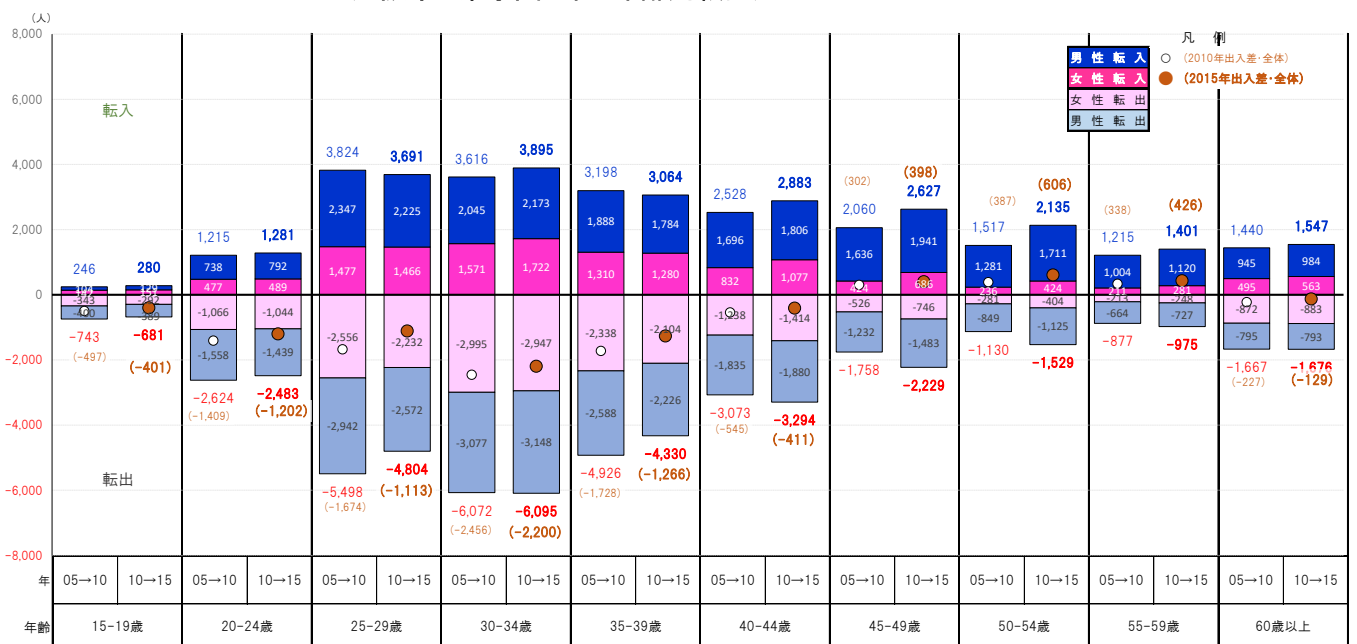
東京に次ぐ2大都市である名古屋市と大阪市について、同様に東京圏との性・年齢別の転出入状況をみる。名古屋市は、他の都市のように20代後半での大幅な転出超過はみられず、転入者が転出者を上回っている。以降40代まで転出入とも多く、均衡している。これに対し、大阪市は、40代前半までは転出者が転入者を大きく上回り、転出者数もあまり減少していない。

5年間の累積としてみると、福岡市は大阪市より転入者が多く、東京圏からより多くの労働力が流入している。一方で、名古屋市は、転出入者数とも多く、東京圏との人の往来が多く、地理的な近さや産業面での特性などが考えられる。これら2大都市から東京圏への転出者や、東京圏から2大都市への転入者を、福岡市へと向ける取組みも必要といえる。

名古屋市と東京圏の性・年齢別転出入 2005-2010-2015



大阪市と東京圏の性・年齢別転出入 2005-2010-2015



出所：平成27年国勢調査

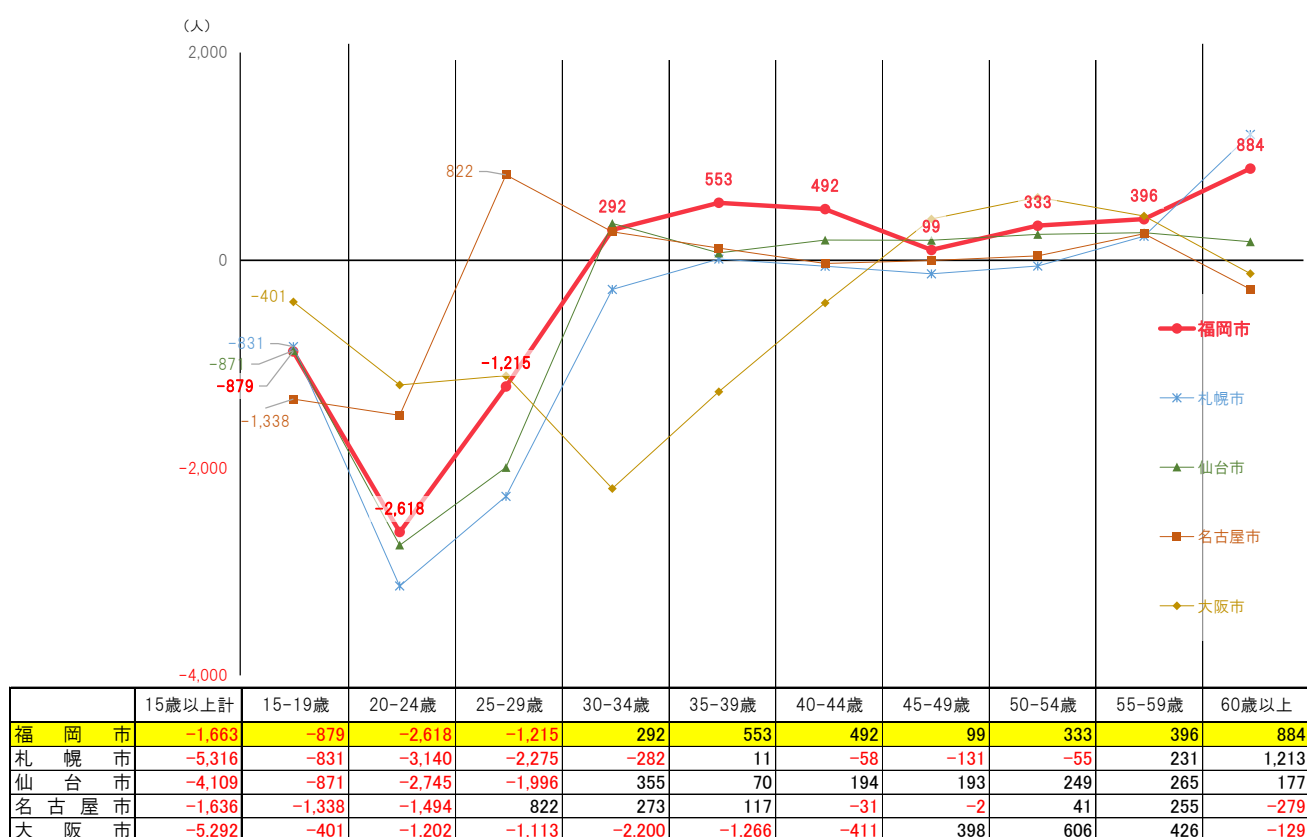
*2010年と2015年の居住地をもとにした5年前からの移動状況

30代-40代の転入超過が際立つ福岡市

各都市の対東京圏の年齢別の転出入超過数を整理すると、福岡市は、30代から40代前半の働き盛り世代であり子育て世代でもある年齢層での転入超過が他都市にはない特徴として目立つ。

他都市では、名古屋市で20代後半の転入超過や大阪市の30代以降の転出超過なども特徴となっている。

対東京圏15歳以上転出入超過人数 2015



出所: 平成27年国勢調査

*2015年の居住地をもとにした5年前からの移動状況

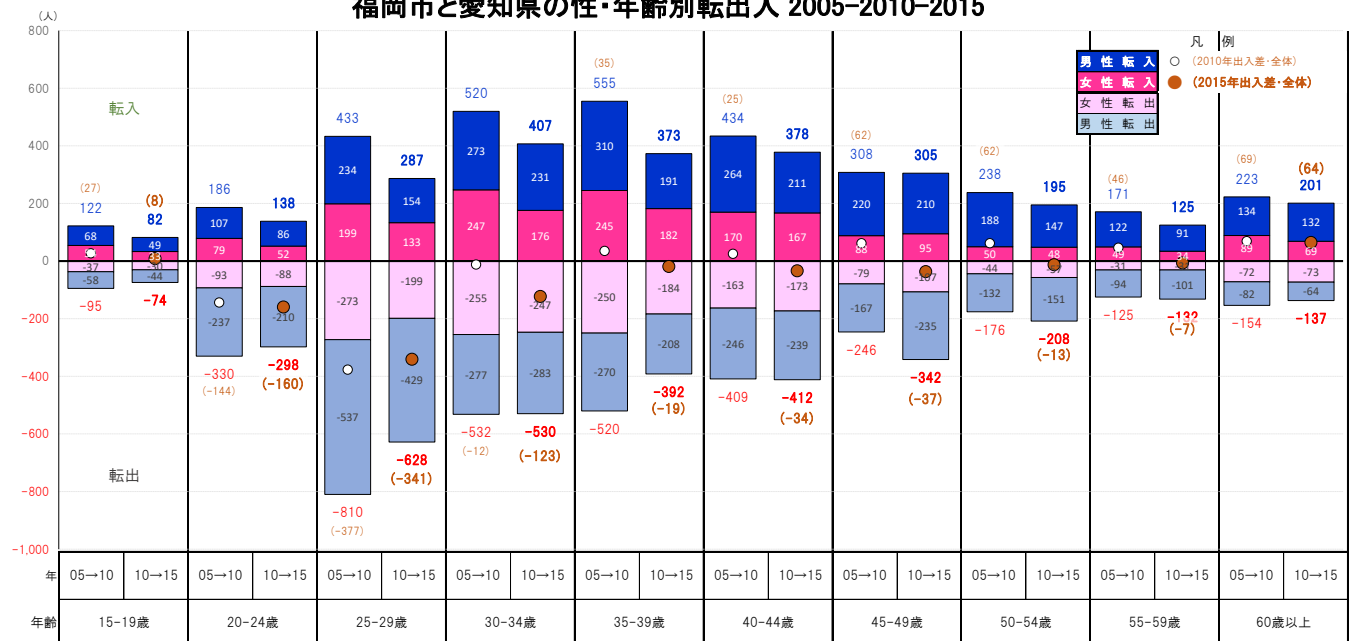
3. 対2大都市圏域(愛知県・大阪圏)年齢別人口移動状況

30代以降の転入超過・流出の減少

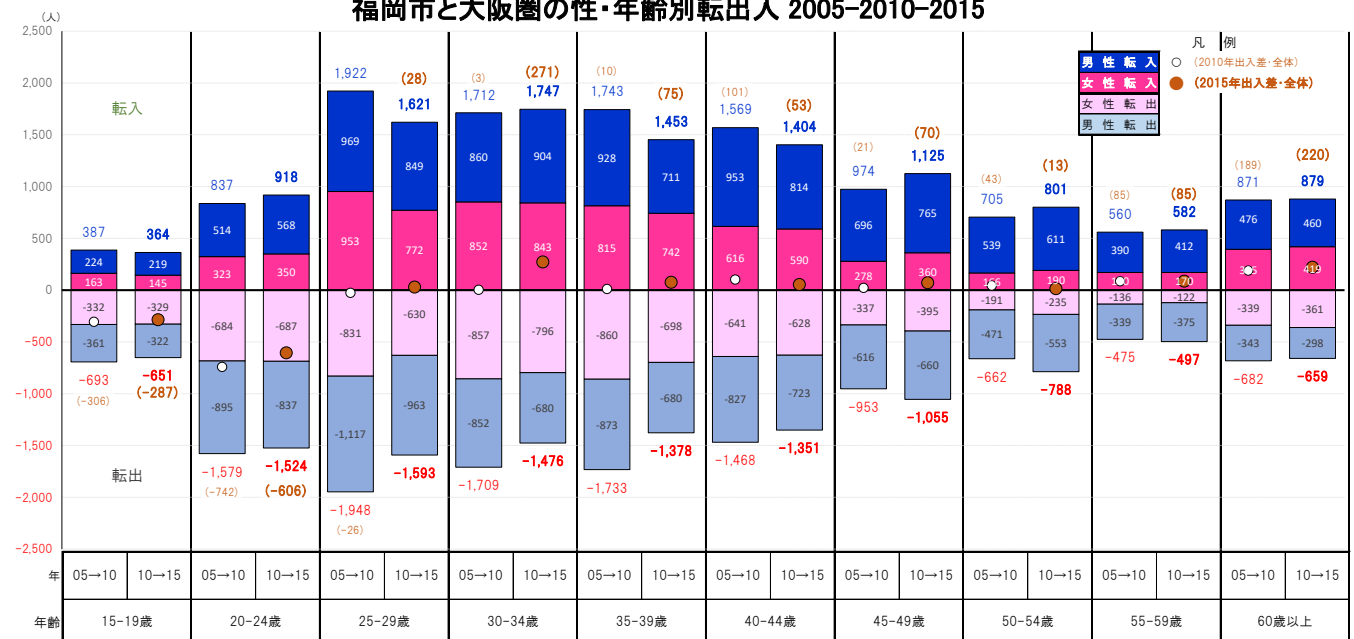
2大都市圏域との転出入についてみると、愛知県は、東京圏と比較して全体的に転出入とも少ないが、転出超過の傾向が強い。20代後半で特に転出が多いのは東京同様であるが、どの年代も転入者が減少傾向にある。大阪圏は比較的転出入が多くなっており、20代前半で転出が多いものの、その他の年代では均衡しており、30代前半では転入超過となっているほか、どの年代も転出者は減少傾向にある。

両都市とも若年層の転出傾向は強いが、働き盛りの世代では転出入が均衡しており、今後の施策次第で、労働力人口の流入を見込める大都市であるといえる。

福岡市と愛知県の性・年齢別転出入 2005-2010-2015



福岡市と大阪圏の性・年齢別転出入 2005-2010-2015



出所: 平成27年国勢調査

*2010年と2015年の居住地をもとにした5年前からの移動状況

*2大都市圏域について、名古屋市は愛知県、大阪市は大阪圏(大阪府京都府・兵庫県の合計)として計算

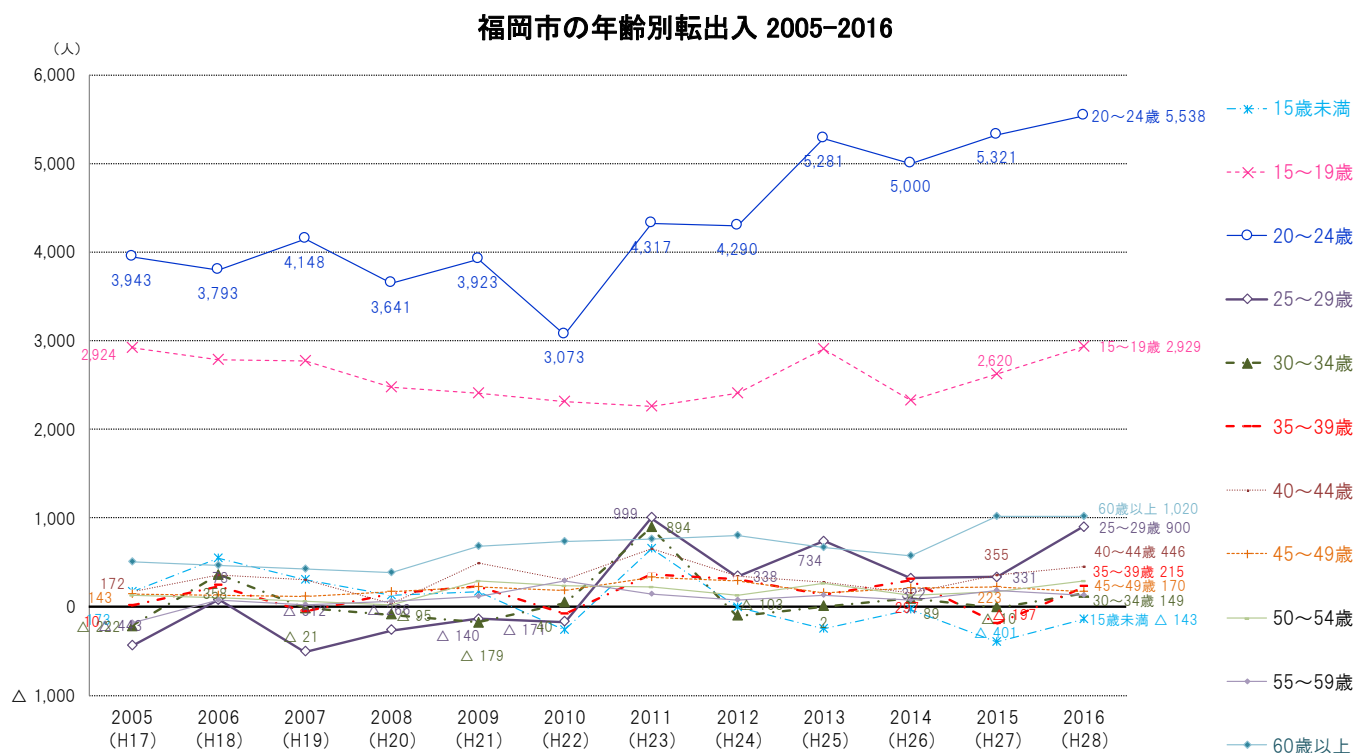
(参考)住民基本台帳による年齢別人口移動状況

住基・年齢別転出入：強まる若年層の転入超過傾向

住民基本台帳に基づく福岡市の年齢別転出入をみると、20代前半や10代後半など、若年層での転入超過が大きくなっている。それぞれ大学卒業時の就職、高校卒業時の進学などが大きな要因と考えられるが、進学より就職での転入が多いことがわかる。特に、20代前半は、2013年以降増加傾向が顕著となっており、福岡市での就職状況の好転などが背景にあるものとみられる。このほか、20代後半も、20代前半と比較すると少ないものの、確実に転入超過が続いており、2016年には前年比3倍近い伸びとなっている。また、60歳以上は一貫して転入超過傾向が続いている。

15歳未満は転出超過となっているが、福岡市への転出入のため、後述のとおり、近隣都市圏へ転出するファミリー層が多いことも一因となっている。

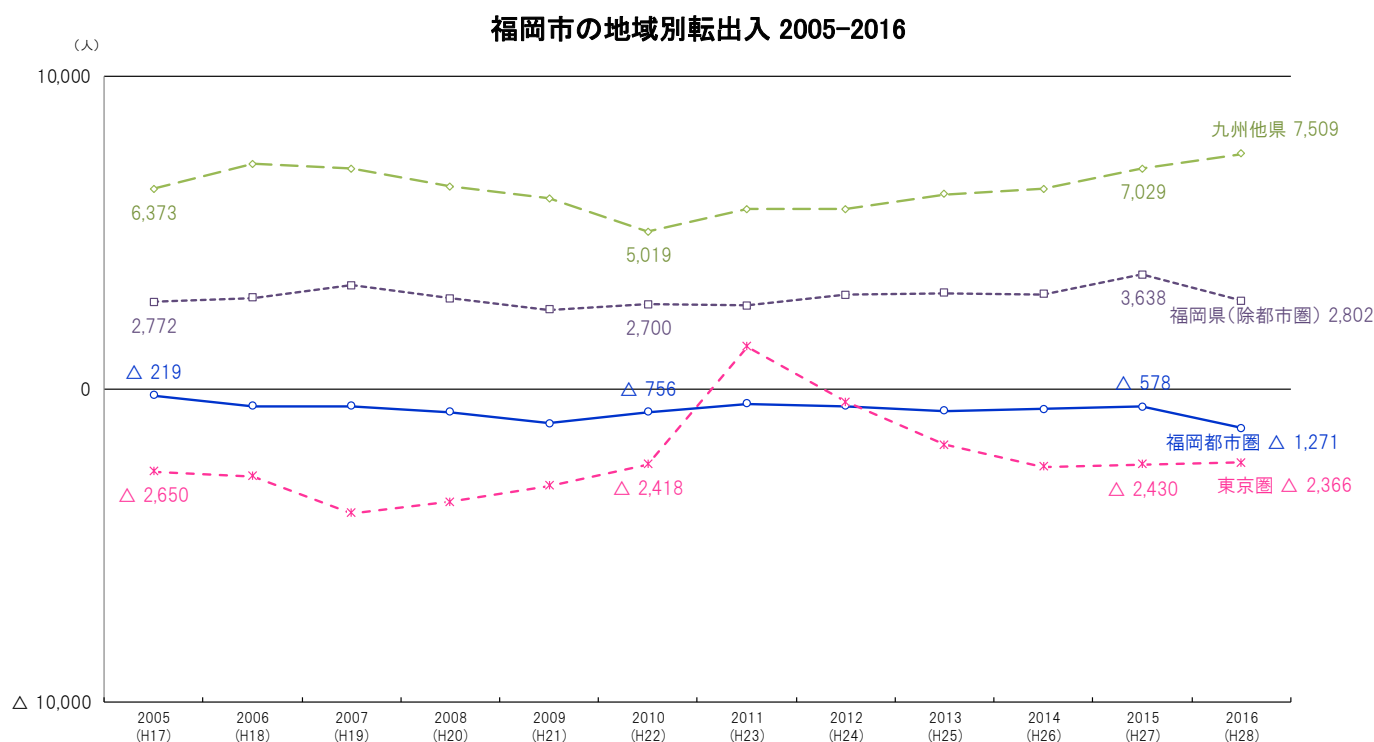
若年層の多くが福岡市に集まる状況が続いているが、東日本大震災の2011年に全ての年齢で転入超過となって以降、20代後半が転入超過に転じるなど、年齢別にみた傾向に変化がみられる。



住基・地域別転出入:九州が人口増加の源泉

住民基本台帳に基づく福岡市の地域別転出入をみると、福岡市は九州他県や都市圏以外の福岡県内からの転入超過が多くなっており、九州が人口増加の大きな源泉となっていることがわかる。福岡都市圏は、近隣に住居を構えるファミリー世代などが転出するため、近年は転出超過が続いている。

一方、対東京圏では、東日本大震災の2011年に転入超過となった以外は、転出超過が続いている。国勢調査の5年前居住地での転出入では、逆の転入超過傾向がみられたが、毎年の転出入では、依然として転入超過が続いている。20代後半の5年前、つまり大学卒業時の20代前半で、福岡市からの転出が多くなっていたように、毎年必ず20代前半で大きな転出超過が発生するため、住民基本台帳上の年毎の転出入では、転出超過の結果となるためである。ただし、転出超過数は、2011年より前の水準と比較すると小さく、徐々に人の流れに変化が生じていることがうかがえる。



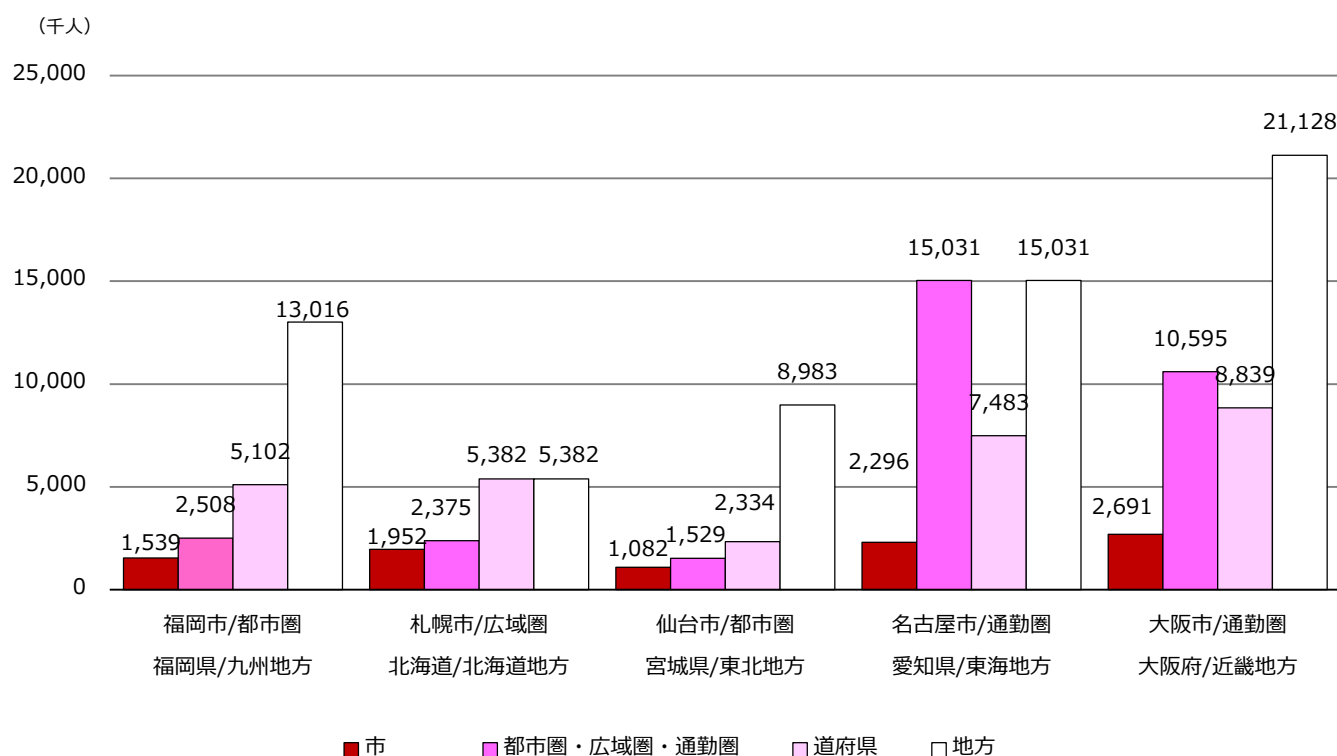
4. 地方の中心都市としての役割

求心性の高い福岡市

九州は、国内地方の中でも最も人口集積度が高く、その規模は東海地方にも匹敵し、多くの人が福岡市へ転入している。今回比較した各都市も、後背地方から多くの人を集めているが、一方で東京への人材流出という共通課題を抱えており、東京への人材流出を抑制するためには、各地方の中心都市の役割は大きい。

九州地方の若年層の東京への流出を防ぐために、地元以外の進学や就職先としての福岡市の求心力をさらに高め、地域全体の発展につなげていくことが重要である。

地方5都市と後背地方人口規模 2015



出所: 平成27年国勢調査

*大阪市と名古屋市は都市圏、広域圏の設定がないため、通勤15%圏域(平成27年国勢調査における)で設定

若年層の受皿となる福岡市

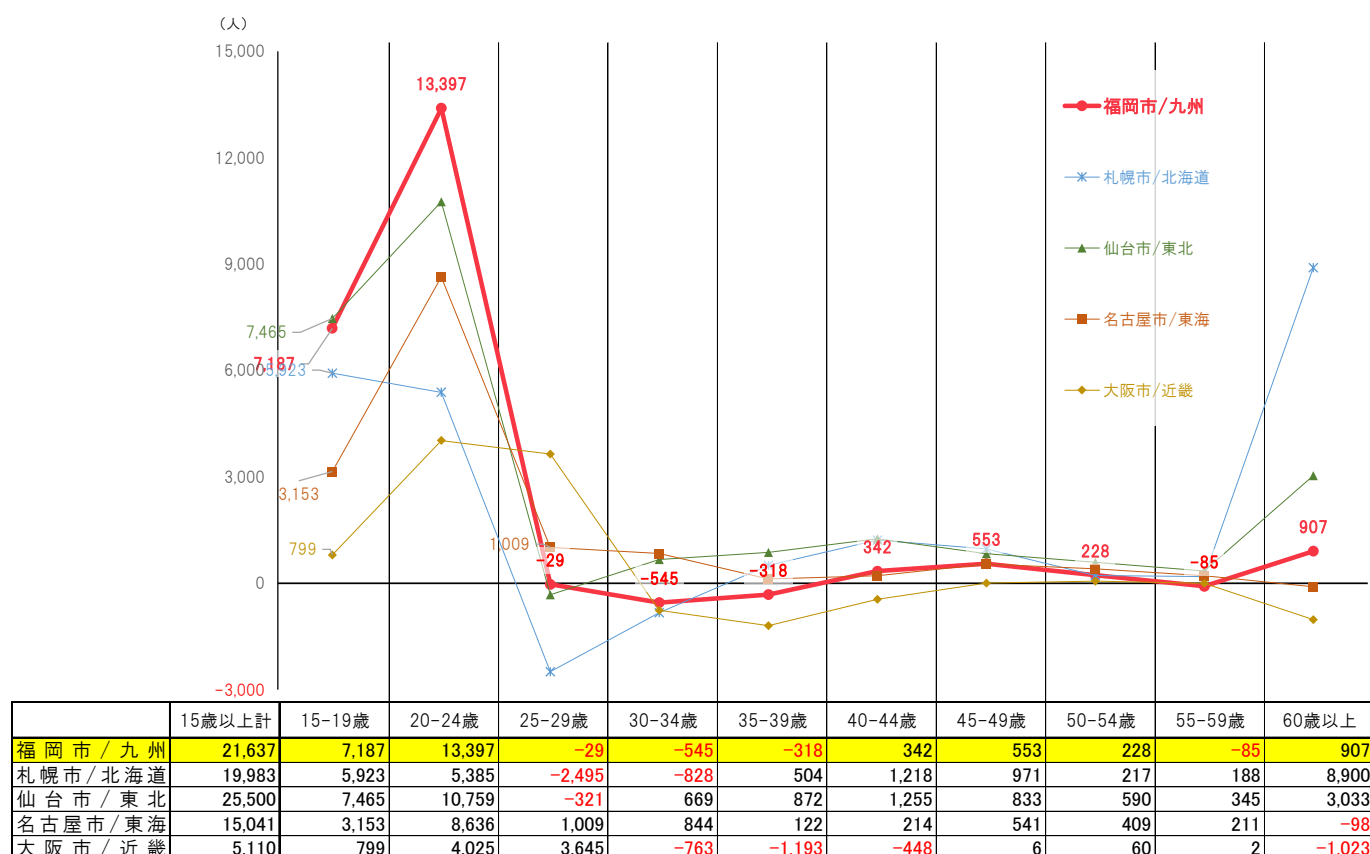
各都市の後背地方との転出入超過数を整理すると、福岡市は、20代前半など若年層で最も多くの転入超過数となっており、九州の若年層の大きな受皿となっている。他の地方2都市や名古屋市、大阪市よりも若年層を呼び込んでおり、関係性は最も密接である。

少子化により若年人口が今後減少していく中で、国は学生の東京一極集中の是正を狙い、東京23区内の私大定員増加を認めない措置を発表(*)するなど、既に減少傾向が見え始めている若年層の、地方から東京圏への人の流れが、さらに進展する可能性がある。若年層の東京への流出に歯止めがかけられた時に、地域に進学や就職の受皿が充実していることが、生産年齢人口の維持・拡大には不可欠な条件となる。

九州では最も受皿が充実している福岡市は、後背人口の多さと求心性の高さから、地方都市の中では、今後、最も人材集積の可能性が高い都市といえる。

*東京の大学の定員の抑制に関する基本的な方向性・論点(まち・ひと・しごと創生基本方針 2017)

対各地方15歳以上転出入超過人数 2010-2015



出所:平成27年国勢調査

*2010年と2015年の居住地をもとにした5年前からの移動状況

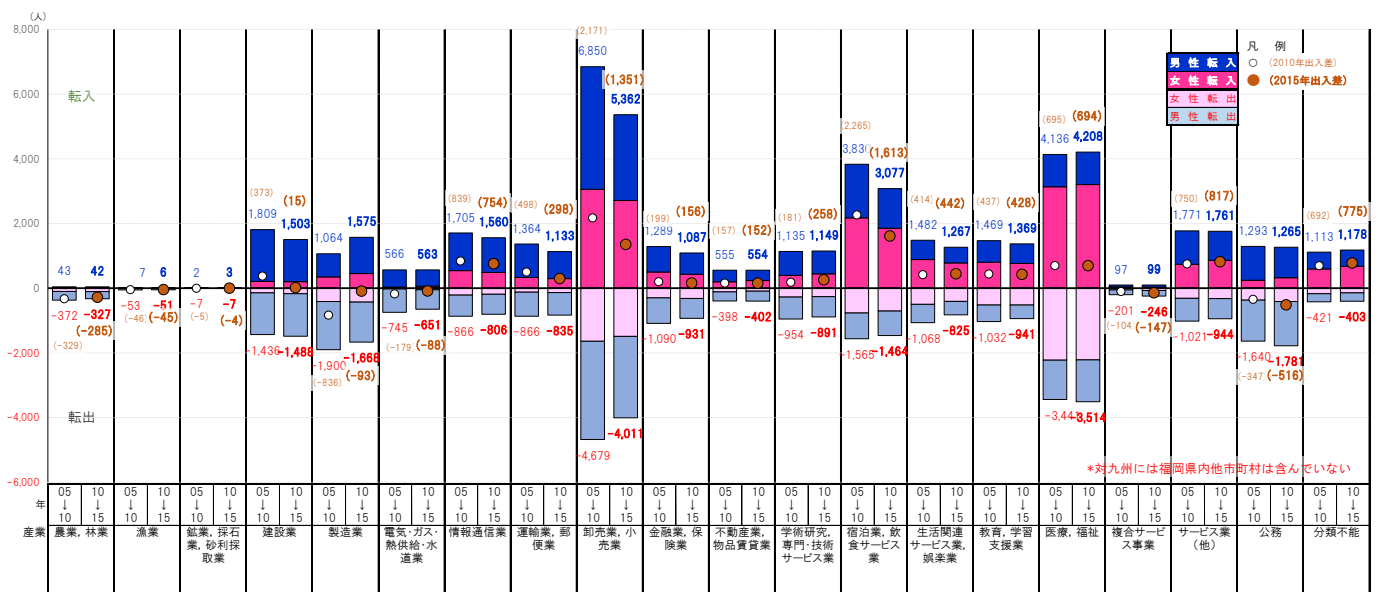
5. 就労産業別人口移動状況

対九州：多様な産業で転入超過 医療・福祉分野の安定した就労転入

福岡市の就労者の現在の職業をもとに、対九州の産業別の転出入をみると、一部の産業を除いて転入超過が多くなっており、特に卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業、情報通信業、医療・福祉業などで多くなっている。

福岡市は、九州から多くの人が入転しているが、多様な産業へ就労するために移住していることがわかる。転入者として多い卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業は、転入者数が減少しているが、医療・福祉業は増加しており、安定した就職の需要があることがうかがえる。

福岡市と九州の産業別転出入 2005-2010-2015



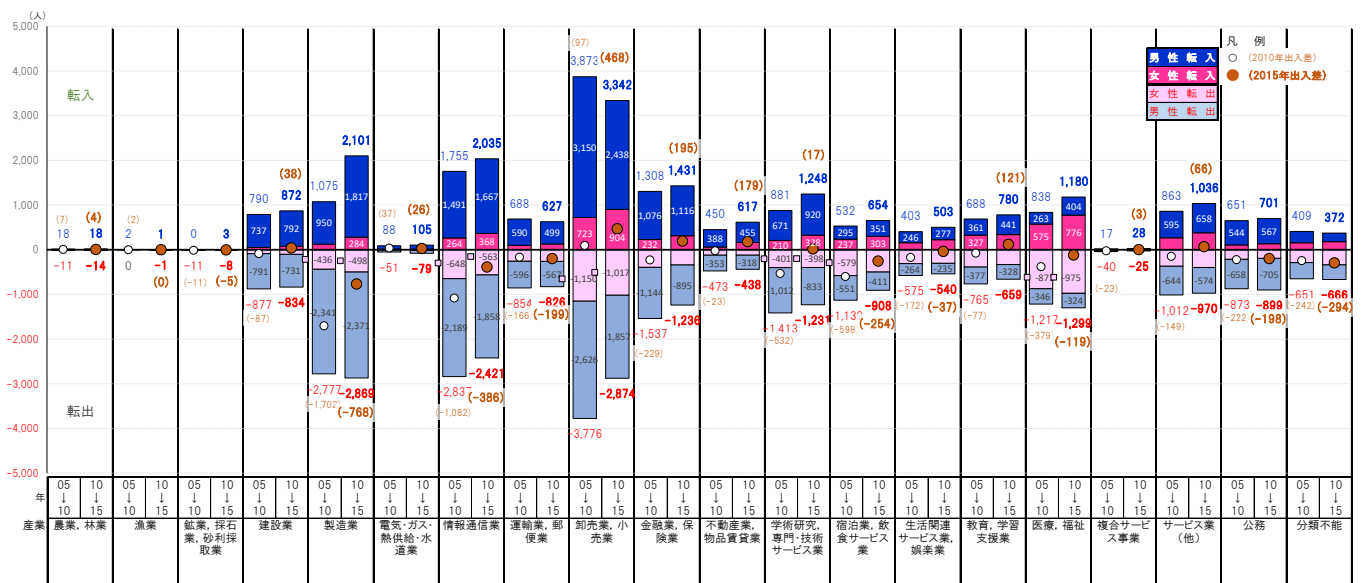
出所：平成27年国勢調査
*2010年と2015年の居住地をもとにした5年前からの移動状況

対東京圏:「金融・保険業」「不動産・物品賃貸業」「学術・専門技術サービス業」などが転入超過

福岡市の対東京圏の産業別の転出入をみると、転入者および転入超過数は、「卸売・小売業」が最も多いが、転入者数は減少している。これに対し、「建設業」「金融・保険業」「不動産・物品賃貸業」「学術・専門技術・サービス業」「教育・学習支援業」などは転入超過で、いずれも転入者の数が増加している。

このほか、転出超過ながら転入者の数自体が増えている業種は、「製造業」「情報通信業」「宿泊・飲食サービス業」「医療・福祉業」などがあり、福岡市での受皿が充実して就労者がさらに増加すれば、転出超過の解消も期待される。中でも、「情報通信業」「学術・専門技術・サービス業」は、転出者数が減少傾向にあり、東京圏との人の流れの変化が見て取れる。

福岡市と東京圏の産業別転出入 2005-2010-2015



出所:平成27年国勢調査

*2010年と2015年の居住地をもとにした5年前からの移動状況

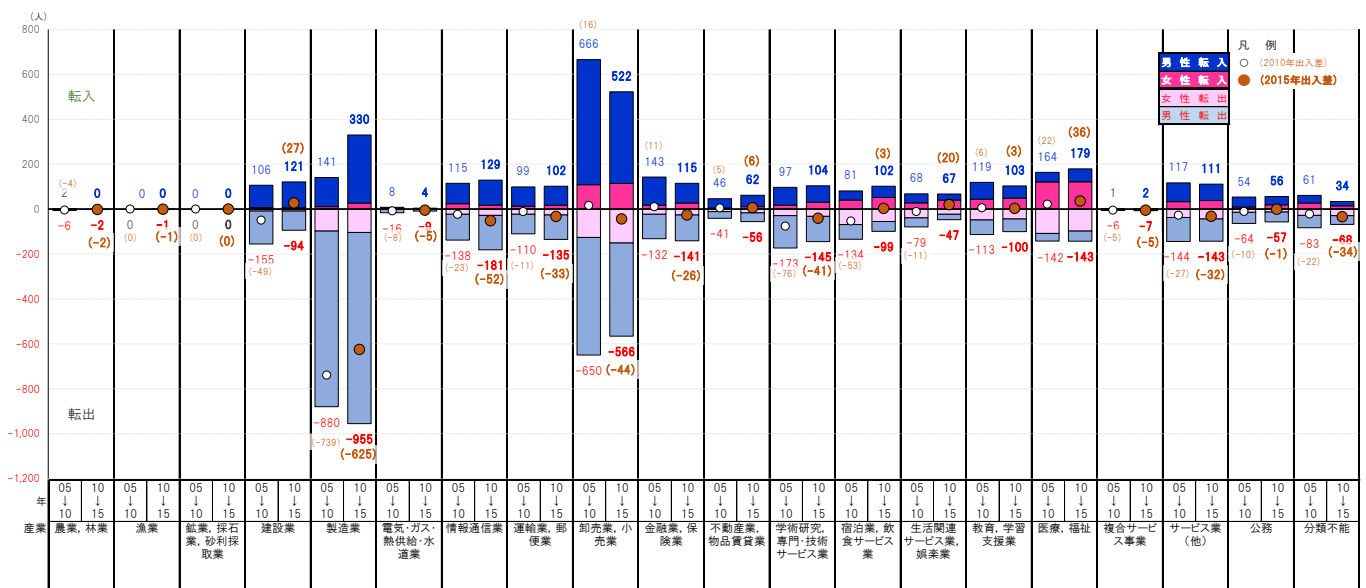
対愛知県：製造業で大きな転出超過、対大阪圏：情報通信業の転入者増加

福岡市の対各地域の産業別の転出入をみると、愛知県は転出入者数自体が少ないが、製造業での転出超過が目立つ。福岡市にはない製造業の集積があることから、多くの就労者が転出していることがわかる。

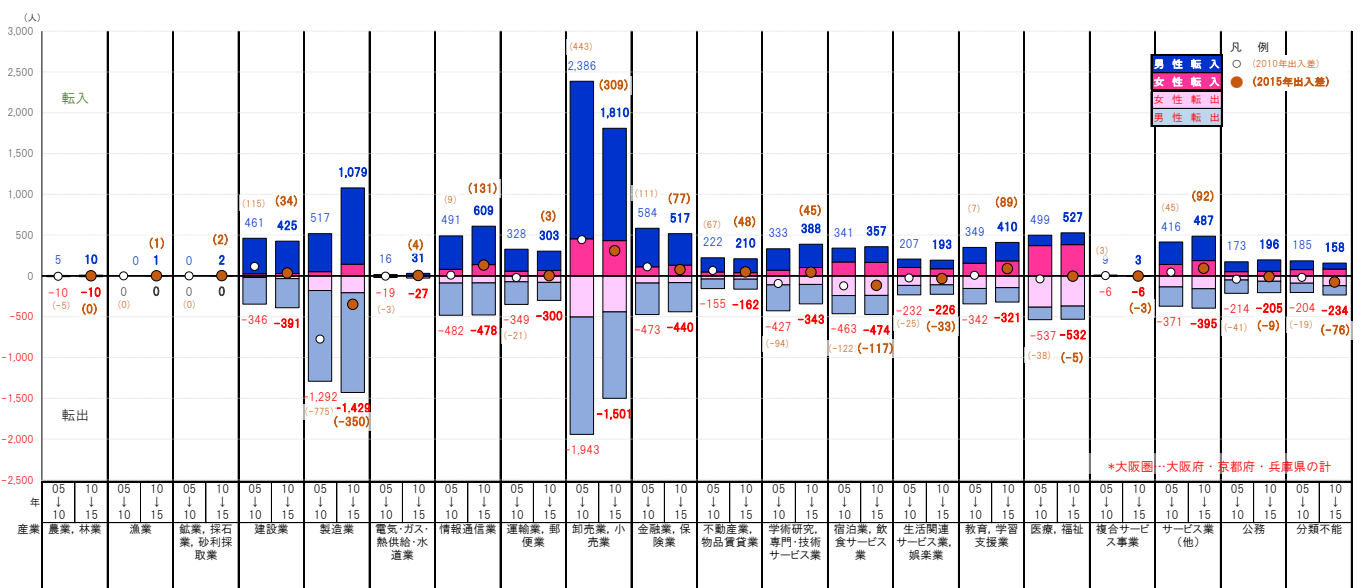
大阪圏は、愛知県同様、製造業の転出超過と卸売・小売業での転入超過となっているが、数はまだ少ないものの、情報通信業は転入者が増えて転入超過傾向が強まっている。

また、いずれの都市圏域も、医療・福祉業で転入超過、または転入者増の傾向にある。

福岡市と愛知県の産業別転出入 2005-2010-2015



福岡市と大阪圏の産業別転出入 2005-2010-2015



出所：平成27年国勢調査

*2010年と2015年の居住地をもとにした5年前からの移動状況

第4章 福岡市における就業者の動き

1. 福岡市における就業者の推移と労働参加率

65-69歳および40代の就業者の増加が堅調

2010年から2015年の5年間で、福岡市の就業状態はどのように変化したのだろうか。5歳階級ごとに、福岡市の労働力人口や就業者人口の増減をみてみよう。労働力人口は、就業者数と完全失業者数の合計値であるが、マイナスとなっている。労働している、あるいは労働する意思のある人の全体数は減少している。その一方で、この5年間で完全失業者はマイナス16,997人と大幅に減少しており、その結果、就業者は4,069人の増加となった。

年齢層別の就業者数は、65-69歳がプラス12,499人と最多であり、次いで40-44歳、45-49歳の増加が特徴的である。15-39歳の就業者数は軒並み減少した。

就業者の内訳をみると、「家事のほか仕事」に従事する人の増加が最も多く、5,412人増加した。このうち、年齢層別にみると、40-44歳と45-49歳の層が合わせて3,205人と最多であることから、出産・育児から仕事へ復帰・再就職した女性が増加したことが予測できる。また40-44歳は「主に仕事」に従事する人がプラス9,881であり、これは団塊ジュニア世代を含むことから、働き手の絶対数が多いことを意味している。

福岡市では、2010年から2015年の5年間で、65-69歳および40代を中心とした働き手の増加と、若者の働き手の減少という二極化が進んだことが明らかとなる。

福岡市の就業状態別・年齢層別人口の増減 2010-2015

		総数	15～19 歳	20～24 歳	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45～49 歳	50～54 歳	55～59 歳	60～64 歳	65～69 歳	70～74 歳	75～79 歳	80～84 歳	85歳 以上
M=A+H+L	M総数(15歳以上)	56,763	979	-4,591	-9,663	-5,675	-6,940	19,665	14,173	7,361	-7,813	-8,979	24,325	9,529	5,036	8,037	11,319
A=B+G	A労働力人口	-12,928	-1,266	-8,436	-12,876	-9,449	-9,042	10,920	7,273	3,310	-6,190	-4,637	12,379	3,696	870	323	307
B=C+D+E+F	B就業者	4,069	-508	-6,060	-10,347	-7,590	-6,940	11,926	8,080	4,299	-4,200	-2,392	12,499	3,868	951	351	306
	C(就業者)主に仕事	132	-265	-4,074	-9,925	-7,717	-6,655	9,881	6,777	3,574	-3,436	-1,601	9,838	2,855	685	230	126
	D(就業者)家事のほか仕事	5,412	-11	-201	-237	-101	-540	1,869	1,336	766	-469	-465	2,356	865	161	19	107
	E(就業者)通学のかたわら仕事	-2,364	-209	-1,737	-176	-70	-80	1	-47	-29	-5	4	-8	0	2	-3	0
	F(就業者)休業者	889	-23	-48	-9	298	335	175	14	-12	-290	-330	313	152	108	106	68
	G完全失業者	-16,997	-758	-2,376	-2,529	-1,859	-2,102	-1,006	-807	-989	-1,990	-2,245	-120	-172	-81	-28	7
H=I+J+K	H非労働力人口	24,447	-5,390	-4,366	-2,346	-3,103	-4,133	531	797	203	-2,888	-3,881	12,244	8,750	7,244	9,034	11,857
	I家事	-16,931	-110	-734	-2,483	-3,548	-4,555	-245	-47	-577	-3,121	-3,812	2,756	446	-1,014	-270	-57
	J通学	-9,937	-5,558	-4,006	-194	-45	-55	-26	-10	-6	1	-8	8	-21	-12	2	-4
	Kその他	51,315	278	374	331	490	477	802	854	786	232	-61	9,480	8,325	8,275	9,302	11,921
	L労働力状態「不詳」	45,244	7,635	8,211	5,559	6,877	6,235	8,214	6,103	3,848	1,265	-461	-774	-2,917	-3,078	-1,320	-845

出所：平成22年、平成27年国勢調査

60代の人の多くが、引退後も社会で活躍している

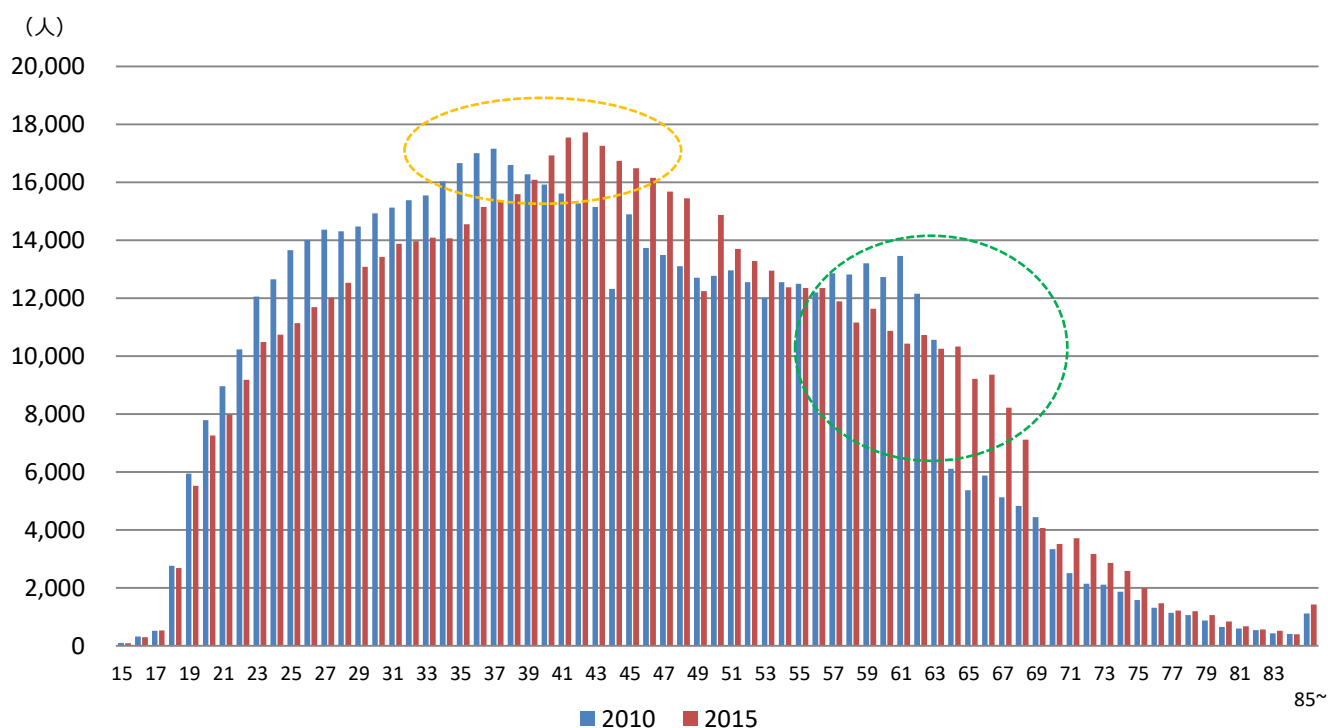
2010年と2015年の就業者のピラミッドを重ねてみると、年齢別に就業者が多い層が5年間でどのようにスライドしたのかが把握できる。まず、就業者が多い層は、第2次ベビーブーム期に出生した団塊ジュニア世代を中心とした層である。2010年の35-39歳の層は、2015年の40-44歳の層へ、ほぼそのまま横へスライドしている。

次に就業者が多い層は、第1次ベビーブーム期に出生した団塊の世代を含む層である。2010年の57-63歳の層の5年後となる、2015年の62-68歳の層をみると、グラフ上では横へスライドせずに減少している。この層では、定年退職後に新たな職に就かずに引退している人が多いものの、就業者数は2010年に比べても依然として多く、60代の一定の人数が社会で活躍していることがわかる。

60代の就業者数が増加している背景の一つに、定年退職年齢の延長に加えて、高齢者がいきいきと活躍できる社会づくりを意味する「アクティブ・エイジング」の機運の高まりも考えられる。

今後、団塊ジュニア世代を含む働き盛りの世代が定年を迎える時には、より多くの人たちが定年後も活躍できるような生きがいつくりや、就労支援を充実させることが重要となる。

福岡市の就業者ピラミッド 2010-2015



出所：平成22年、平成27年国勢調査

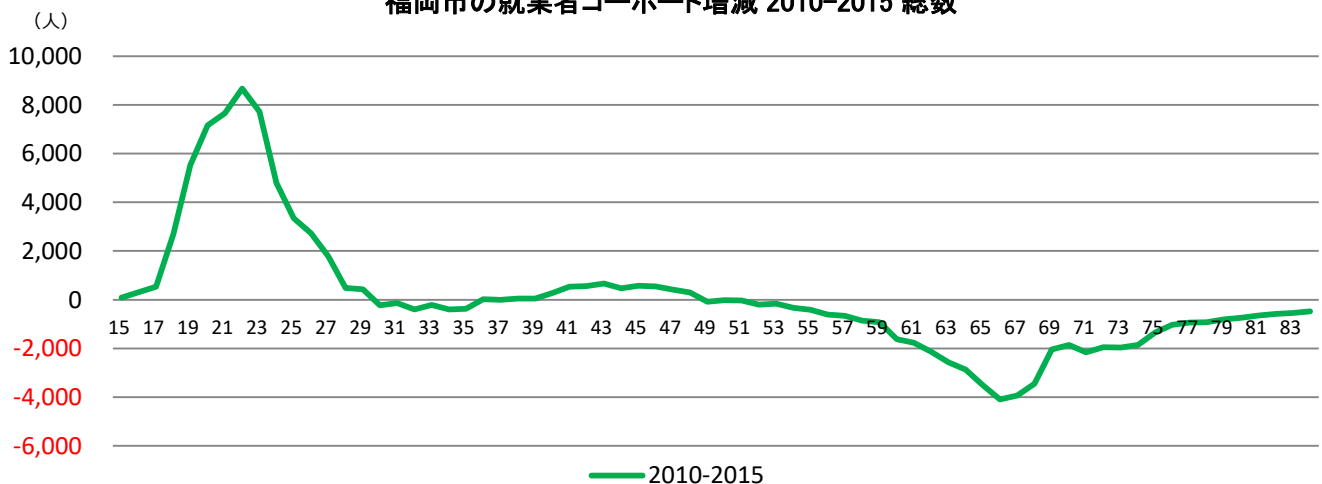
男女で異なる就業者数の変化

2010年から2015年の就業者数のコーホートの増減について、総数と男女別にみてみよう。福岡市の就業者の総数は、663,826人から667,895人へとプラス4,069人、0.6%の増加となった。内訳は、男性は360,260人から355,795人へとマイナス4,465人、1.2%減少、女性は303,566人から312,100人、2.8%増加となっている。それらの動態についてコーホート図で考察する。

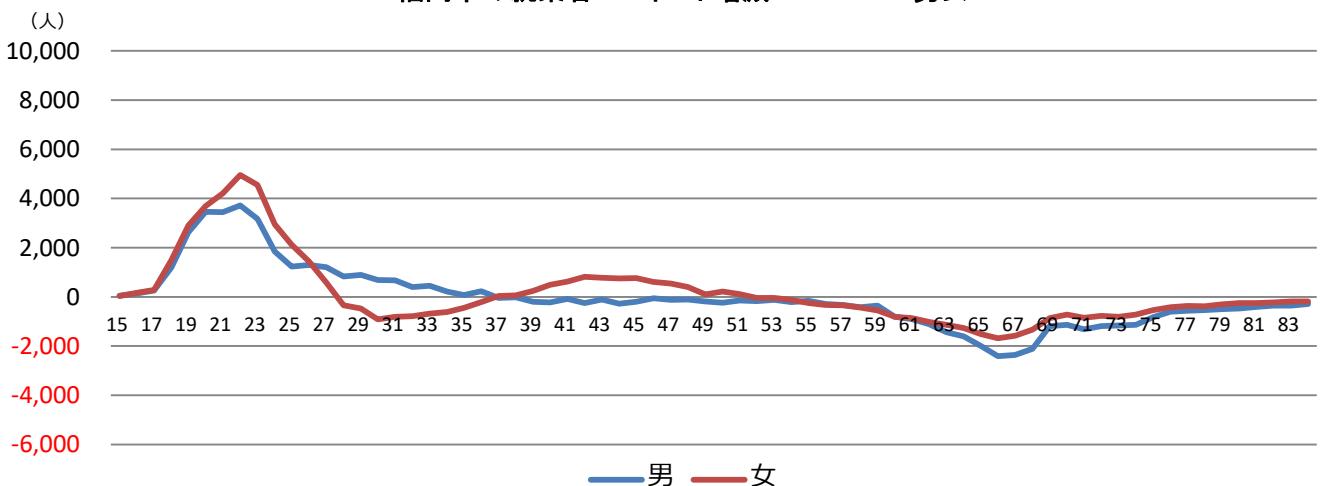
コーホート図をみると、20代は就業者が大幅に増加している。これは、2010年に10代であった人たちが、高校や短期大学、専門学校、大学、大学院などの学業の時期を終えた後に就職し、2015年には多くの人が新たに労働市場に参入することを反映している。

しかしながら、2010年に20代であった就業者は、30代前半になると減少傾向をみせる。これは、下図で示しているとおり、30代前半は女性の離職者が増えることに起因している。また、40代は就業者が再び増加している。女性の離職者の多くが仕事に復帰しているためである。50代後半以降は定年退職の時期と重なってくることから、就業者の総数は減少傾向となる。男女別の就業者の増減をみると、30代と40代では男女で異なる動きがあることが特徴的であり、出産・育児を主とするライフステージの変化が背景にあることがわかる。

福岡市の就業者コーホート増減 2010-2015 総数



福岡市の就業者コーホート増減 2010-2015 男女



出所：平成22年、平成27年国勢調査

労働力率は、働き盛り世代と65-69歳で顕著に上昇

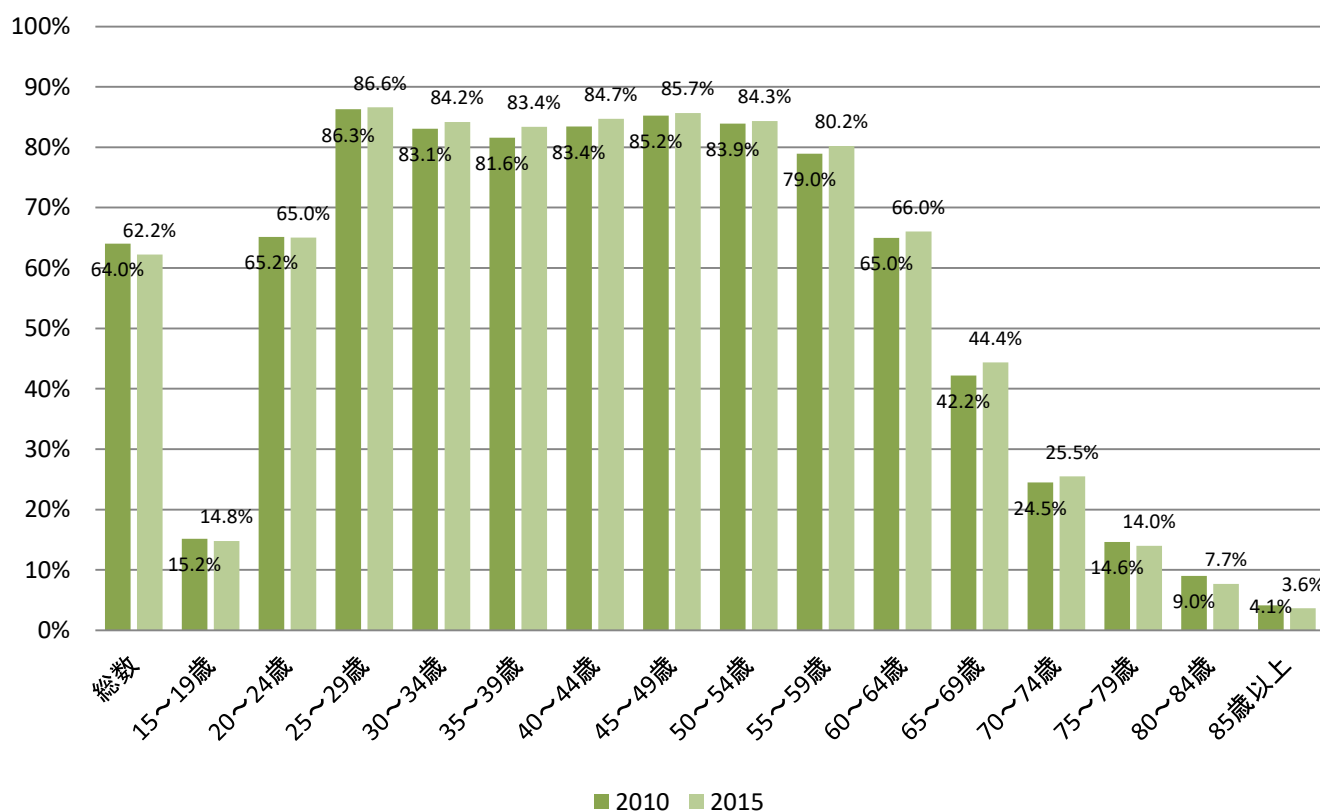
5年間で、福岡市の労働力率(労働参加率)はどのように変化したのであろうか。労働力率とは、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合である。5歳階級の労働力率をみることで、福岡市においてどのような年代の労働参加率が高いか、あるいは低いかを把握する。

労働力率は、総数ではマイナス1.8ポイントとなったものの、15-24歳を除く生産年齢人口のほとんどの年齢層で上昇した。特に、働き盛り世代の労働力率の上昇が特徴的であり、35-39歳で1.8ポイント上昇、40-44歳および55-59歳で1.3ポイント上昇、30-34歳および60-64歳で1.1ポイントの上昇がみられる。

前項では、30-34歳、35-39歳では就業者数が減少した点を指摘したが、労働力率自体は増加しており、各年齢層の人口全体に占める労働に意欲を持つ人の割合は減っていないことが確認できる。一方、就業者の増加が顕著であった40-44歳では、労働力率も上昇している。

これに加えて、65-69歳の労働力率は最も高い2.2ポイントの上昇となっており、前項の就業者の増加とも関連して、同年齢層では現役引退後も働き続ける人が多いことがわかる。

福岡市の年齢層別労働力率 2010-2015 総数

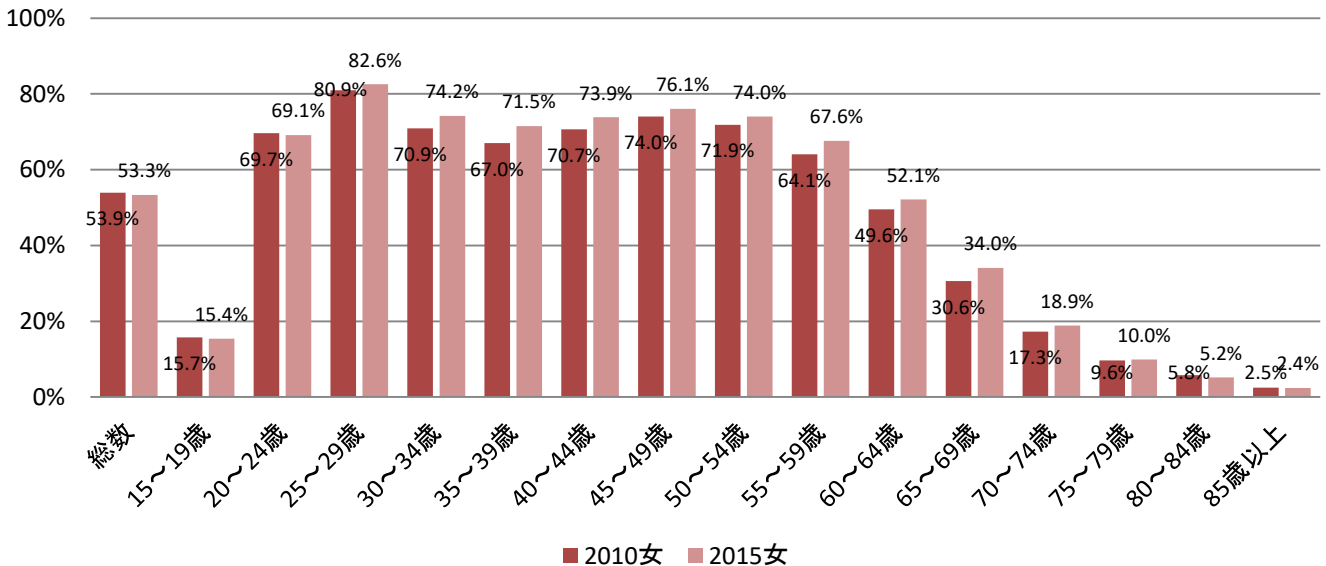


女性の労働力率は、30代-40代前半を中心に多くの年代で上昇

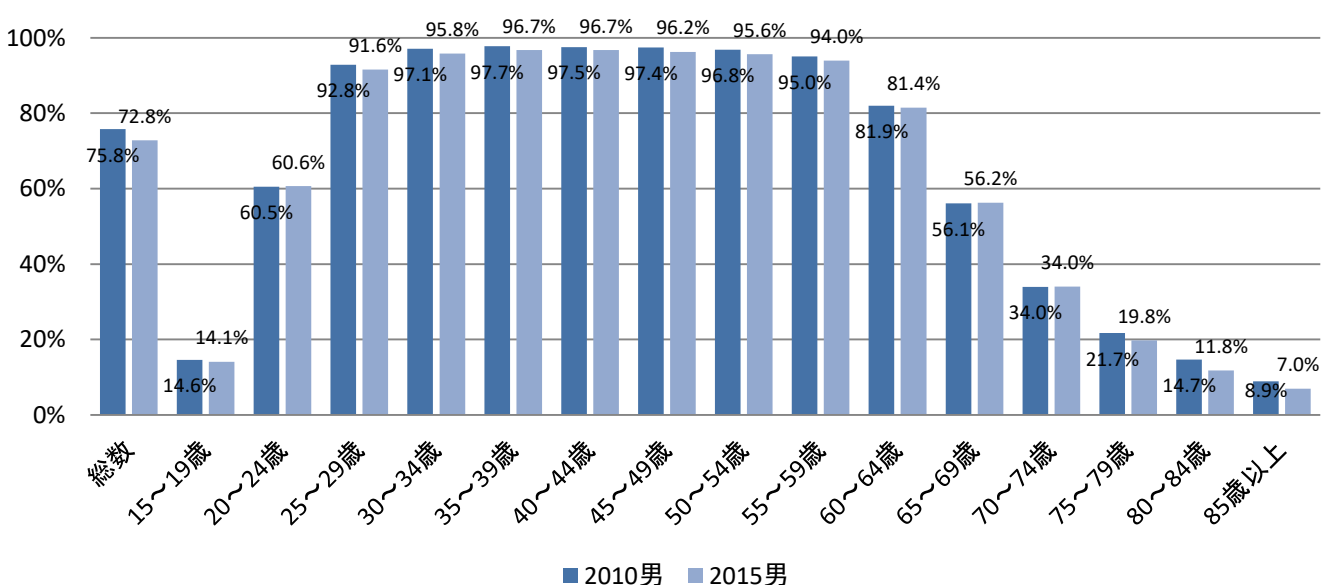
福岡市の労働力率を男性と女性でそれぞれみると、男性の労働力率は生産年齢人口で概ね90%以上、女性はそれよりも若干低い70%～80%となっている。しかしながら、2010年と2015年の労働力率の増減を比較すると、男性全体の労働力率はマイナス3.0ポイントであるのに対して、女性全体は男性よりも低いマイナス0.6ポイントにとどまった。その背景には、女性の労働力率が多くの年代で上昇したのに対し、男性は下降したことがある。

特に、30代-40代前半の女性の労働力率は3.2～4.5ポイント上昇した。この年代は出産・育児による離職がみられる時期であることから、5年間でいわゆるM字カーブの底が改善されたのだと考えられる。また、65-69歳の労働力率は、女性がプラス3.4ポイント、男性が0.1ポイントであり、女性が、同年代の労働力率上昇に貢献していることがわかる。

福岡市の年齢層別労働力率 2010-2015 女性



福岡市の年齢層別労働力率 2010-2015 男性



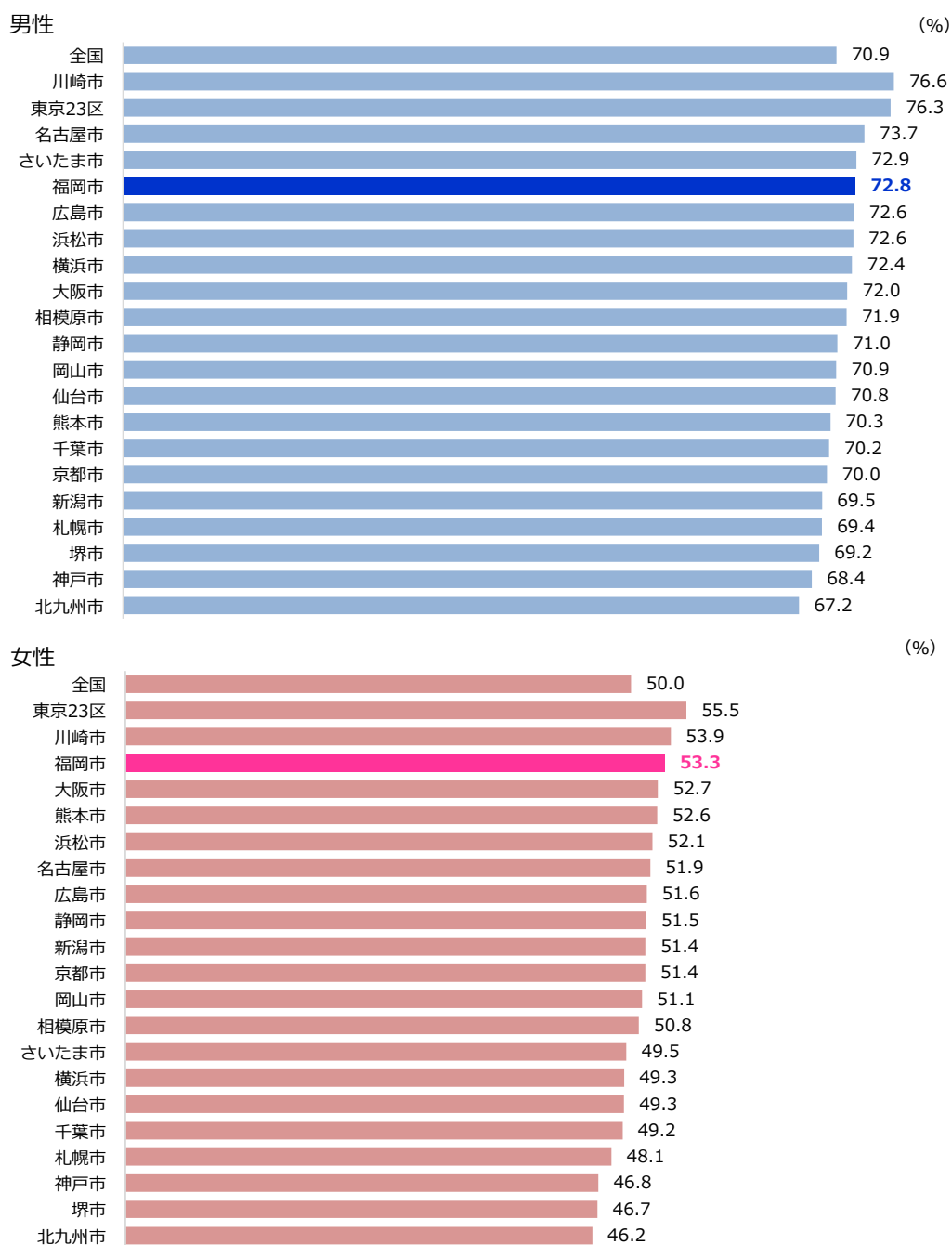
出所：平成22年、平成27年国勢調査

政令都市の中でも、福岡市の労働力率は上位に位置する

福岡市の労働力率は、全国と比較しても男女ともに高い。男性の労働力率は全国に比べて1.9ポイント、女性の労働力率は3.3ポイントも高い。他都市と比較すると、男性は第5位、女性は第3位であり、特に福岡市の女性の労働力率は全国的にも高い割合となっていることがわかる。

このように、特に福岡市の女性の労働力率が高い背景には、第2章で分析したように、市外から転入してくる若い女性が多いことや、福岡市では、ライフスタイルに応じた様々な就労形態による多様な働き方が可能であるという理由が考えられる。

政令都市における福岡市の労働力率の位置づけ



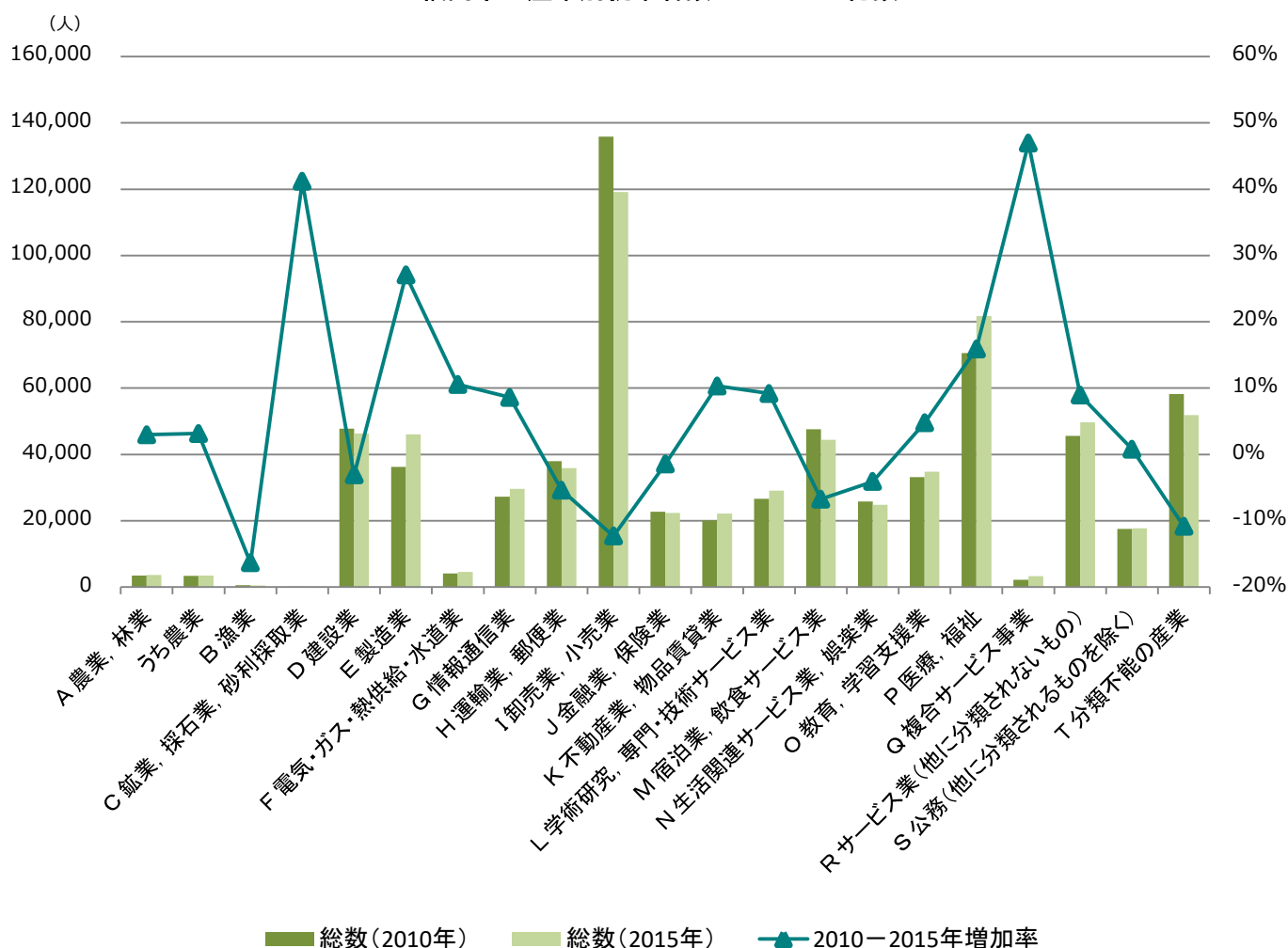
2. 産業別就業者数の推移

専門性・技術性の高い産業で就業者が着実に増加

2010年から2015年における、福岡市の産業別就業者数とその増加率を整理する。ここでは、就業者数がきわめて少ない産業を除いて考察する。福岡市が強みを持つ「卸売業、小売業」は、就業者数は依然として多いものの、5年間で減少し、増加率はマイナス12.3%となった。就業者数もマイナス16,712人と大幅に減少した。また、サービス産業では、「宿泊業、飲食サービス業」はマイナス6.7%、「生活関連サービス業、娯楽業」はマイナス4.1%となり、就業者数が減少傾向にある。

その一方で、専門性の高い産業の就業者が着実に増加している。「医療・福祉」は「卸売業、小売業」に次いで就業者数が多い産業であるが、15.9%という高い増加率となった。就業者数では11,221人増加であることから、福岡市の働き手の多くを吸収する産業になっている。また、「情報通信業」は8.6%、「学術研究、専門・技術サービス業」は9.2%となり、専門性や技術を持った人材の就業が増えてきている。こうした人材の増加の背景のひとつに、福岡市が2012年「スタートアップ都市・ふくおか」宣言を経て、2014年にグローバル創業・雇用創出特区に認定されたことが挙げられる。第5章でも詳しく述べるように、市外から情報通信技術（ICT）分野における人材も集まってきている。

福岡市の産業別就業者数 2010-2015 総数



出所：平成22年、平成27年国勢調査

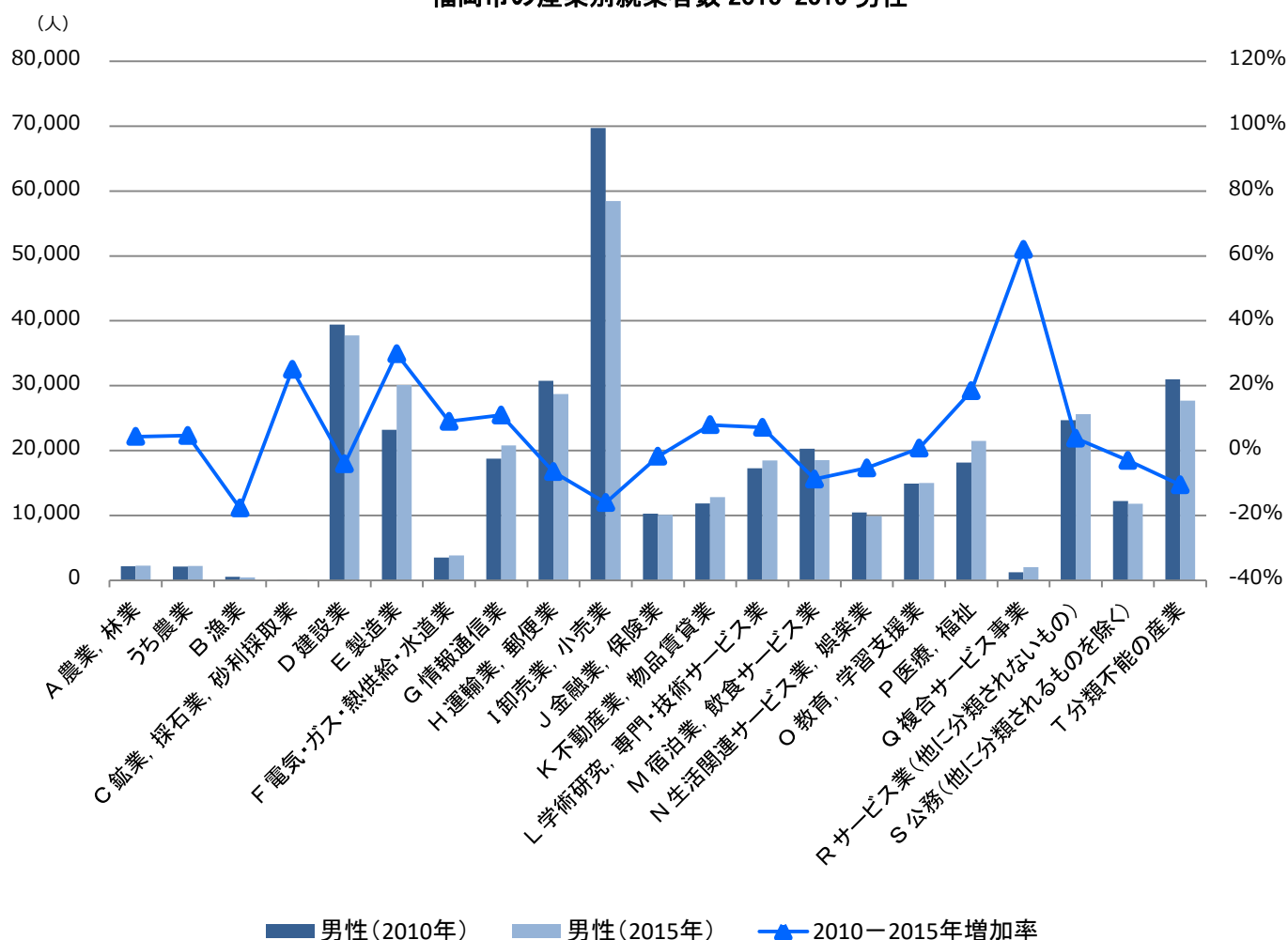
専門性の高い産業は高い伸びを示すも、卸売業、小売業やサービス業は大幅な減少

男性の就業者数と増加率をみてみよう。まず、専門性・技術性の高い産業に着目する。男性の「医療、福祉」就業者の総就業者に占める割合は3割程度であるものの、増加率は18.4%であり、就業者数が大幅に増加した。「情報通信業」は10.9%で、総数よりも2.3ポイント高い増加率を示した。第5章で詳しく述べるが、20代から30代を中心にICT分野の人材が増加していることが背景にある。また、「学術研究、専門・技術サービス業」も7.1%と着実な伸びをみせた。

その一方で、「卸売業、小売業」ではマイナス16.1%であり、就業者総数よりもマイナス3.8ポイントとなった。同産業の就業者数はマイナス11,226人となった。

また、「宿泊業、飲食サービス業」はマイナス8.8%であり、就業者総数よりもマイナス2.1ポイント、「生活関連サービス業、娯楽業」はマイナス5.4%であり、就業者総数よりもマイナス1.3ポイントであった。

福岡市の産業別就業者数 2010-2015 男性



出所：平成22年、平成27年国勢調査

「学術研究,専門・技術サービス業」や「教育,学習支援業」、「医療,福祉」で着実な伸び

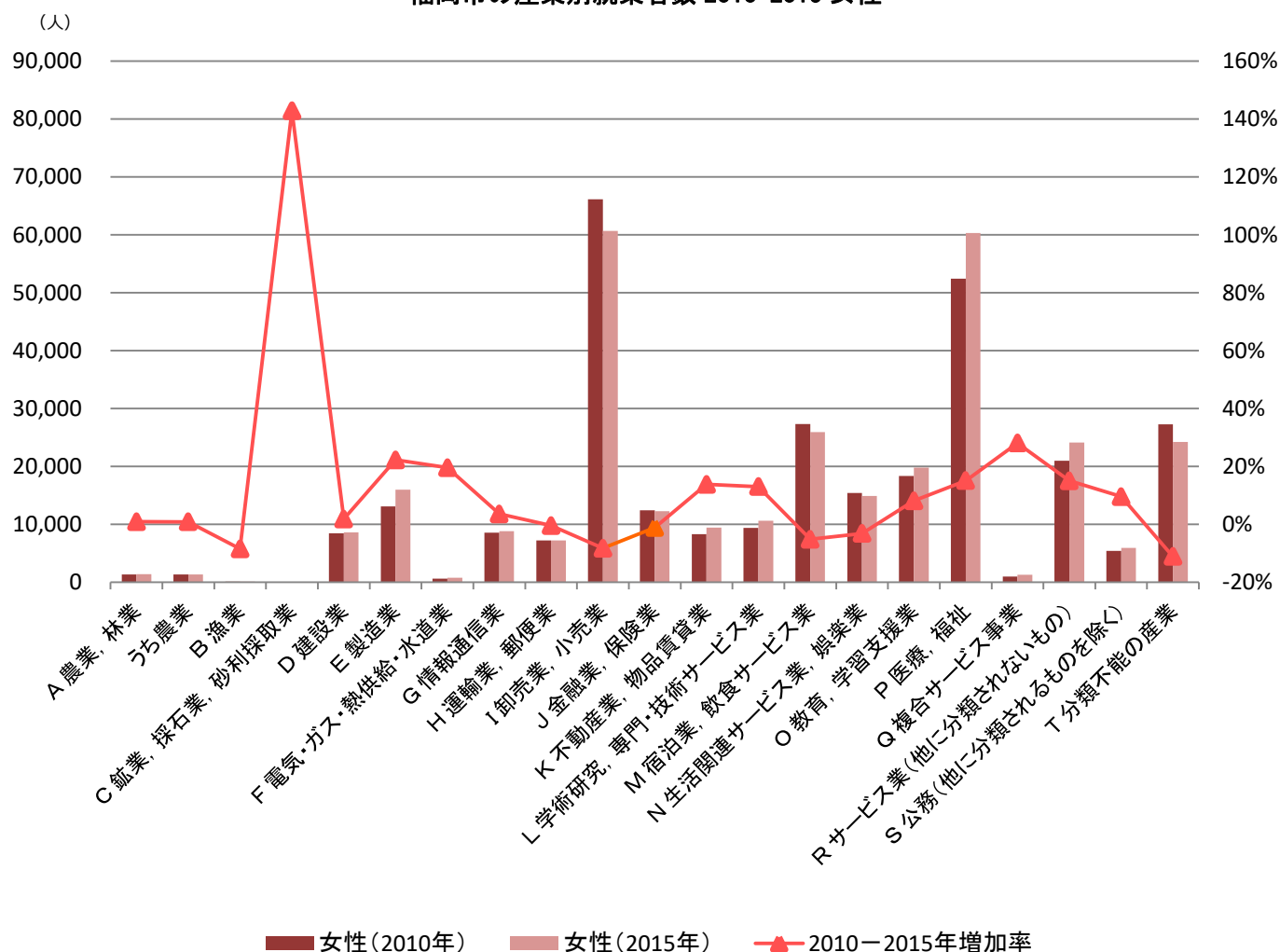
女性の就業者数と増加率をみると、「医療,福祉」は男性に比べて就業者数が多い。増加率も15.0%、就業者数はプラス7,885人となり、着実に女性の就業者数が増えている産業である。

「学術研究,専門・技術サービス業」の女性就業者の増加率は13.0%で、男性よりも5.9ポイント、総数よりも3.8ポイント高い増加率を示した。また、女性は「教育,学習支援業」の増加率も高く、8.1%となっている。女性のM字カーブの底が改善されたことにより、多くの人材が労働市場へ復帰していることも考えられる。「情報通信業」は3.6%と、緩やかではあるが伸びており、スタートアップ支援施策が充実していく中で、引き続き増加することが期待される。

また、「卸売業,小売業」はマイナス8.3%、「宿泊業,飲食サービス業」はマイナス5.2%、「生活関連サービス業,娯楽業」はマイナス3.2%である。

専門性・技術性のある産業において、女性就業者が着実に増加していることがわかる。

福岡市の産業別就業者数 2010-2015 女性



出所: 平成22年、平成27年国勢調査

3. 福岡市の産業別・年齢層別就業者数の推移

医療、福祉業では就業者が増加、卸売業・小売業では大きく減少

それでは、5歳階級別に、2010-2015年の産業別就業者数の増減をみてみる。

産業別では、「卸売業、小売業」の就業者数がマイナス16,712人と大幅に減少したが、その要因は、当該産業の主な担い手である、20代から30代の若い世代の就業者が減少したことにある。20代と30代の減少数の合計は13,441人と、当該産業の減少数のおよそ80%を占め、大きな影響を与えたことがわかる。これは人口減少を背景とした、働き手の数の減少と関係している。

若い世代の就業者の減少は、20代を中心とした「宿泊業、飲食サービス業」にもみられる。「宿泊業、飲食サービス業」の就業者数の総数はマイナス3,208人、20代の就業者数がマイナス2,575人である。また、55-59歳、60-64歳の就業者数も合計でマイナス1,843人であり、これら2つの層の就業者数が減少した。

一方で、就業者数が増加した産業に着目すると、「医療、福祉」では、40-44歳を中心に、35-60歳という幅広い年齢層で一定の就業者数の増加がみられた。次いで、「製造業」は40代とともに、20代や30代でも就業者が増加した。さらに、「情報通信業」も50-54歳を中心に30代後半から50代にかけて増加し、「学術研究、専門・技術サービス業」は40-44歳、65-69歳で特に増加した。

福岡市の産業別・年齢層別就業者数増減 2010-2015

	総数	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65～ 69歳	70～ 74歳	75～ 79歳	80～ 84歳	85歳 以上
総数	4,069	-508	-6,060	-10,347	-7,590	-6,940	11,926	8,080	4,299	-4,200	-2,392	12,325	3,868	951	351	306
A 農業、林業	105	1	-14	-11	3	80	58	-6	-42	-90	-10	174	-65	-28	20	35
B 漁業	-101	-6	2	-6	-11	-4	-6	-12	-9	-34	4	-2	-4	-20	3	4
C 鉱業、採石業、砂利採取業	21	0	3	4	2	0	4	2	-6	7	-1	3	0	1	2	0
D 建設業	-1,478	98	72	-658	-966	-1,566	1,120	527	-480	-1,323	-340	1,428	468	73	53	16
E 製造業	9,817	26	374	298	349	512	2,138	2,355	1,877	482	251	813	246	44	40	12
F 電気・ガス・熱供給・水道業	435	5	69	92	-185	-158	24	151	231	93	76	34	5	-2	0	0
G 情報通信業	2,349	3	-223	-974	-617	343	498	909	1,375	532	269	182	51	2	-4	3
H 運輸業、郵便業	-2,046	4	-480	-760	-910	-887	541	427	-122	-643	-811	1,260	273	55	6	1
I 卸売業、小売業	-16,712	-240	-2,802	-3,881	-2,952	-3,806	272	-507	-1,299	-2,298	-1,251	1,549	324	139	30	10
J 金融業、保険業	-331	-14	-93	-212	-40	-851	-317	293	403	215	70	149	65	-2	-4	7
K 不動産業、物品賃貸業	2,079	14	6	-223	103	-48	601	311	253	-45	-52	858	300	-33	-14	48
L 学術研究、専門・技術サービス業	2,448	13	111	-221	-237	-292	974	726	204	-80	199	835	213	49	-63	17
M 宿泊業、飲食サービス業	-3,208	-83	-1,376	-1,199	-730	-307	797	442	-260	-846	-997	968	205	139	28	11
N 生活関連サービス業、娯楽業	-1,058	8	-620	-947	-164	49	255	212	4	-277	-337	326	262	102	68	1
O 教育、学習支援業	1,581	11	-151	45	-57	-72	426	-359	240	526	499	361	89	6	3	14
P 医療、福祉	11,221	-58	-389	-599	231	1,413	2,423	1,686	1,524	1,249	1,404	1,709	521	85	-5	27
Q 複合サービス事業	1,046	2	-11	99	129	18	250	155	171	132	102	0	5	-5	-1	0
R サービス業（他に分類されないもの）	4,077	96	162	-266	-214	105	1,389	705	429	-556	-405	1,615	782	211	32	-8
S 公務（他に分類されるものを除く）	140	16	137	94	-329	-278	326	30	169	-3	79	-11	-63	-27	-4	4
T 分類不能の産業	-6,316	-404	-837	-1,022	-995	-1,191	153	33	-363	-1,241	-1,141	74	191	162	161	104

出所：平成22年、平成27年国勢調査

「卸売業,小売業」、「宿泊業, 飲食サービス業」は20代、30代が主な担い手

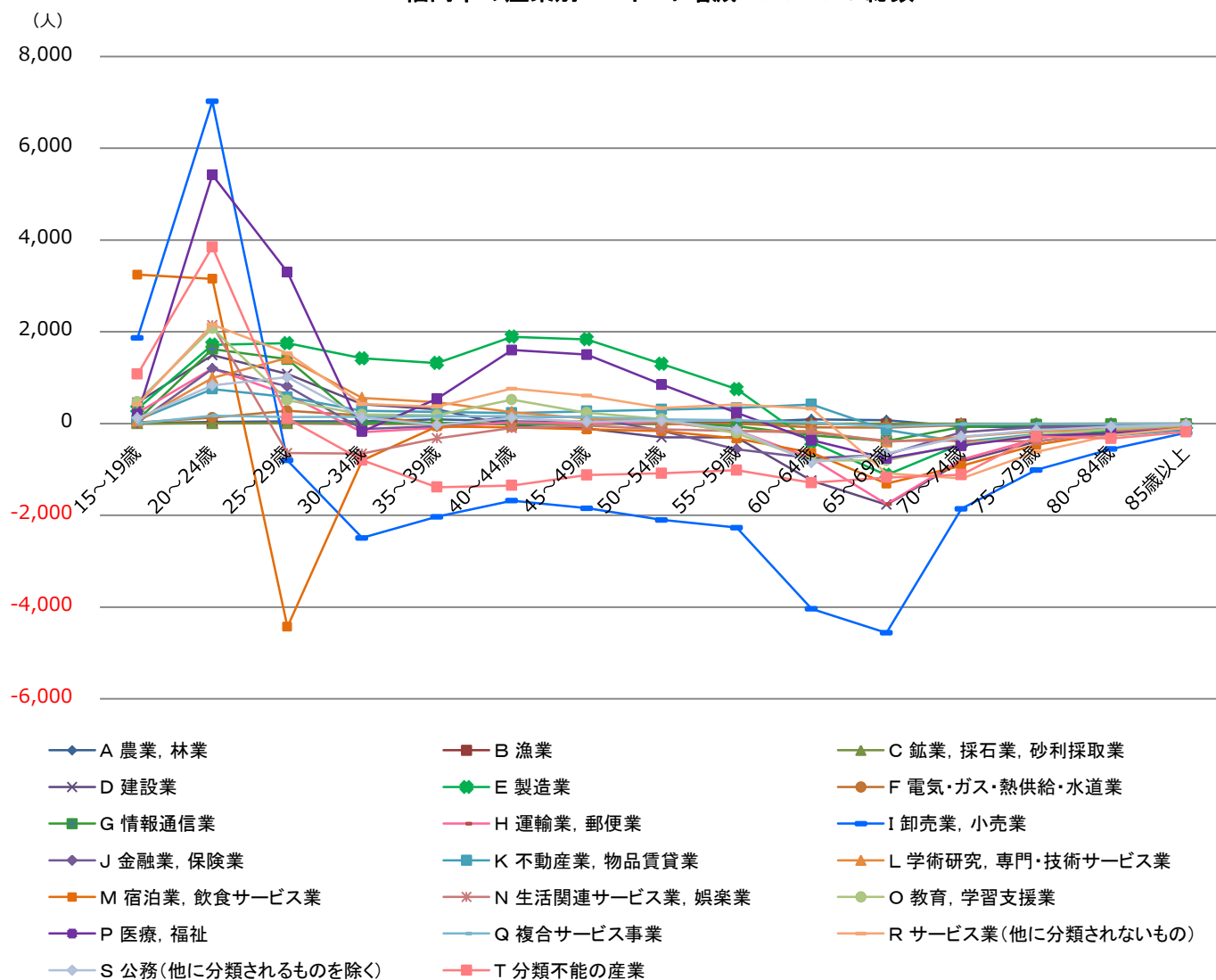
前項では、年齢層別にどの産業の就業者が変化したのかを整理した。2010年から2015年の就業者数の変化をコーホートで分析すると、どの年齢層で変化がみられたのかがわかる。

「卸売業,小売業」は、20-24歳で就業者数が増加した後、減少の一途をたどった。2010年に15-19歳であった人たちは、2015年には20-24歳となる。大学後の就職に加えて、学生のアルバイトとしての従事者が多いためと考えられる。「宿泊業, 飲食サービス業」も同様に20-24歳で急激に減少するが、30代以降は減少幅が小さい。

「医療,福祉」は20-24歳をピークに30-34歳までで一旦就業者が減少するが、35-49歳で再び増加した。「情報通信業」、「学術研究,専門・技術サービス業」は、20代以降、コンスタントに増加し、55歳以降から減少傾向に入るものの、年齢による就業者の増加ペースに大きな変化はみられない。

「製造業」のみ、60代までどの年代でも就業者が増加した。

福岡市の産業別コーホート増減 2010-2015 総数



出所: 平成22年、平成27年国勢調査

男性就業者は、20代で大幅に増加した後、一定の増加傾向を維持

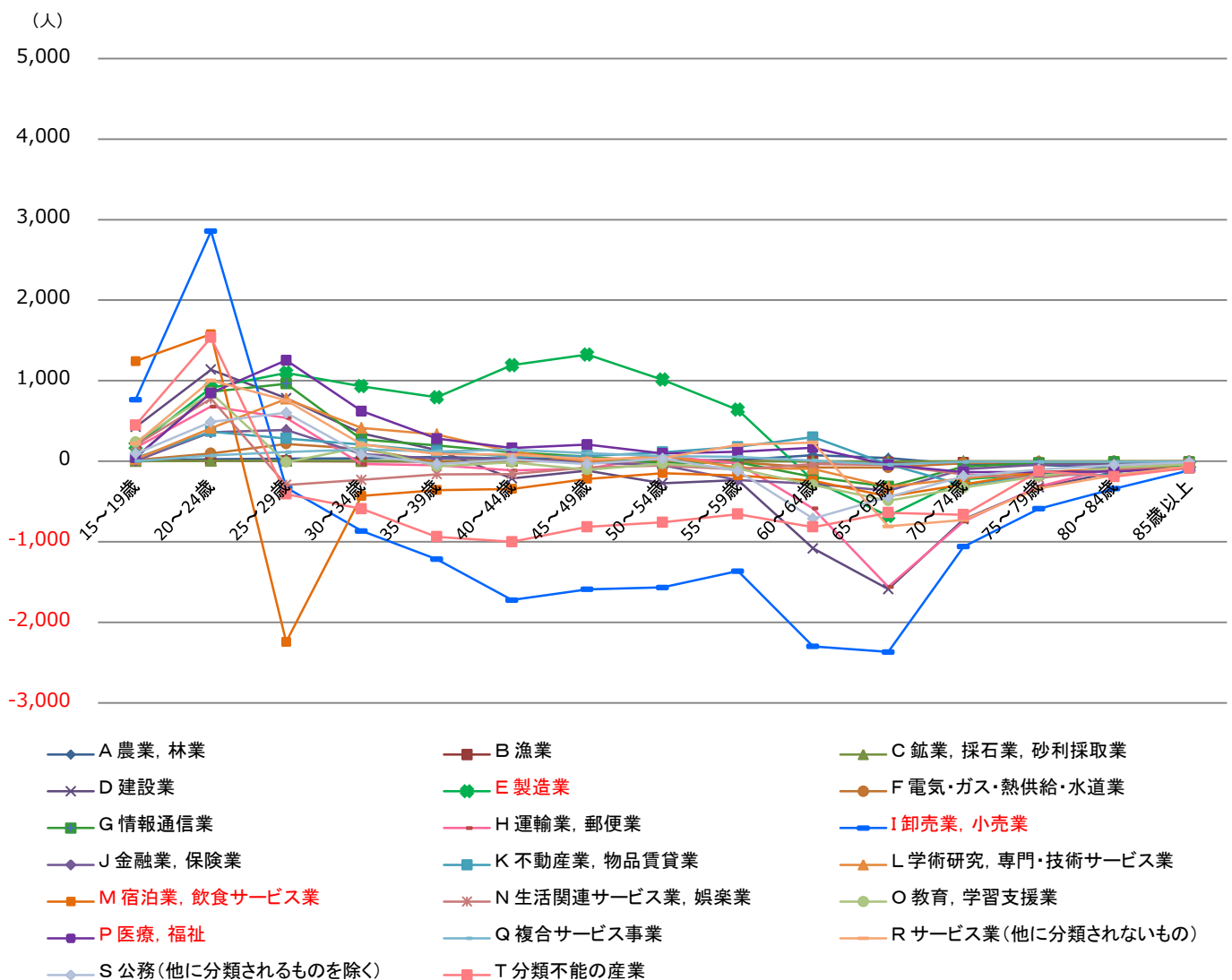
産業別・年齢層別就業者数のコーホート分析を男女別にみてみよう。すると、男性は20-24歳および25-29歳で大幅に増加した後に、一定の増加傾向を維持するのに対して、女性は30-34歳で減少した後、30代後半から40代で再び増加するという、異なる動きがみられる。

まず、「卸売・小売業」では、男性の就業者数は20-24歳をピークに就業者数はその後減少していく。また、「宿泊業、飲食サービス業」も、25-29歳で就業者が大幅に減少し、その後一定の増加となる。

「医療・福祉」、「情報通信業」、「学研究、専門・技術サービス業」についても、20代以降はコンスタントに増加する。55歳以降から減少傾向に入るものの、年齢による就業者の大きな変化がみられない。

「製造業」の就業者数は、一定数が増加傾向を維持する。

福岡市の産業別コーホート増減 2010-2015 男性

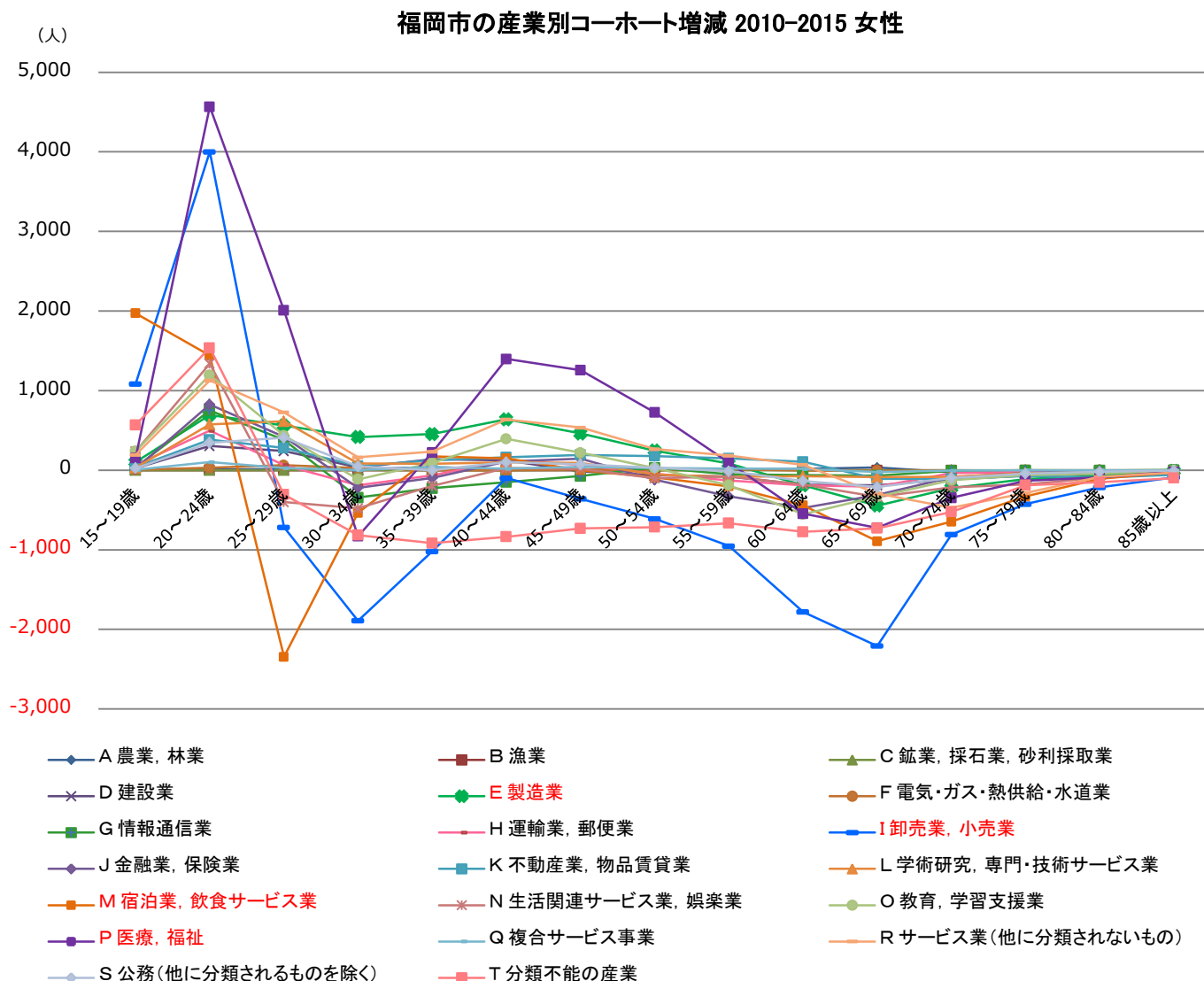


出所:平成22年、平成27年国勢調査

女性就業者は20代後半から減少局面、30代後半から「卸売業・小売業」「医療、福祉」等で再び増加

女性就業者は、20-24歳で「医療、福祉」、「卸売業、小売業」を中心に就業者が増加する。「医療、福祉」は男性847人に対して女性4,567人、「卸売業、小売業」は男性2,856人に対して女性4,001人であり、男性よりも女性の方が多い。しかしながら、女性就業者は20代後半から減少の局面を迎え、30-34歳を底に35-39歳以降に再び増加していく。20-24歳の就業者では男性を上回るものの、それ以降、大幅な増加はみられない。また、「宿泊業、飲食サービス業」も20-24歳で就業者が増加するものの、25-29歳という比較的若い年齢層で急減する。さらに、「卸売業、小売業」も20代後半から30代前半で減少することから、比較的若い年齢で就職した人たちの早期離職の可能性もある。

「医療、福祉」や「卸売業、小売業」は、40代を中心に就業者の増加がみられる産業であることから、出産・育児で離職した女性の主な復職や再就職先となっていると考えられる。さらに、「医療、福祉」は人材の専門性が求められる業種であることから、専門的な知識や技術を有する女性が復職している可能性も考えられる。



出所：平成22年、平成27年国勢調査

4. 福岡市の職業別・年齢層別就業者数の推移

65歳以上は「サービス」や「専門的・技術的職業」などで増加、20代-30代は「販売」を中心に減少

次に、5歳階級別に、2010-2015年の職業別就業者数の増減をみてもみる。

最も就業者の増加数が多い職業は、「専門的・技術的職業」であり、総数では12,845人増加した。年齢層でみると、35歳以降で増加し、40-54歳では2,000人を超える増加となった。次いで「事務」が6,777人増加した。年齢層では、40-44歳を中心に40代および50代の就業者の増加が特徴的である。分類不能の職業を除くと、「販売」がマイナス6,005人と減少数が最も多い。

年齢層別では、就業者の増加が最も多いのは65-69歳である。同年齢層は12,325人増加し、「サービス」をはじめ、「専門的・技術的職業」、「事務」、「運搬・清掃・包装等」といった広範な職業で就業者が増加した。70-74歳も3,868人増加となっていることから、定年退職後も働き続ける人が増えていることがわかる。

その一方で、20代-30代は就業者数が大きく減少した。20代は「販売」と「サービス職業」の減少数が多い。また、25-29歳はマイナス10,347人と減少数が最も多い年齢層であり、この年齢をピークに30-39歳まで、一定数の減少がみられる。減少が多い職業は、主に「事務」、「販売」、「サービス」である。

福岡市の職業別・年齢層別就業者数増減 2010-2015

	総数	15～19 歳	20～24 歳	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45～49 歳	50～54 歳	55～59 歳	60～64 歳	65～69 歳	70～74 歳	75～79 歳	80～84 歳	85歳 以上
総数(15歳以上年齢)	4,069	-508	-6,060	-10,347	-7,590	-6,940	11,926	8,080	4,299	-4,200	-2,392	12,325	3,868	951	351	306
A 管理的職業従事者	562	-2	-1	-19	-22	-117	13	80	49	-52	-318	658	208	12	71	2
B 専門的・技術的職業従事者	12,845	14	-83	-712	-128	1,149	2,540	2,117	2,345	1,533	1,710	1,877	446	77	-83	43
C 事務従事者	6,777	91	-367	-2,015	-1,980	-2,042	3,779	2,735	2,874	850	600	1,665	499	27	29	32
D 販売従事者	-6,005	-143	-1,654	-2,238	-1,382	-2,604	1,183	993	279	-937	-1,015	1,262	268	27	-66	22
E サービス職業従事者	-838	-155	-2,240	-2,094	-581	407	1,587	733	-102	-818	-748	2,037	755	238	111	32
F 保安職業従事者	52	4	-121	-246	-151	-22	237	11	-43	-155	-130	412	209	42	4	0
G 農林漁業従事者	-152	-8	-20	-23	-41	49	37	-18	-59	-125	-41	149	-54	-58	20	40
H 生産工程従事者	-1,322	-3	-224	-792	-898	-929	1,020	593	41	-1,011	-310	875	172	80	58	6
I 輸送・機械運転従事者	-1,001	21	-75	-202	-463	-524	109	186	-201	-668	-647	1,118	293	49	1	0
J 建設・採掘従事者	-432	105	72	-336	-562	-690	737	225	-343	-694	-58	823	229	35	19	6
K 運搬・清掃・包装等従事者	1,134	-22	-485	-525	-295	-188	744	572	-29	-809	-238	1,433	667	267	26	16
L 分類不能の職業	-7,551	-410	-862	-1,145	-1,087	-1,429	-60	-147	-512	-1,314	-1,197	16	176	155	161	104

出所：平成22年、平成27年国勢調査

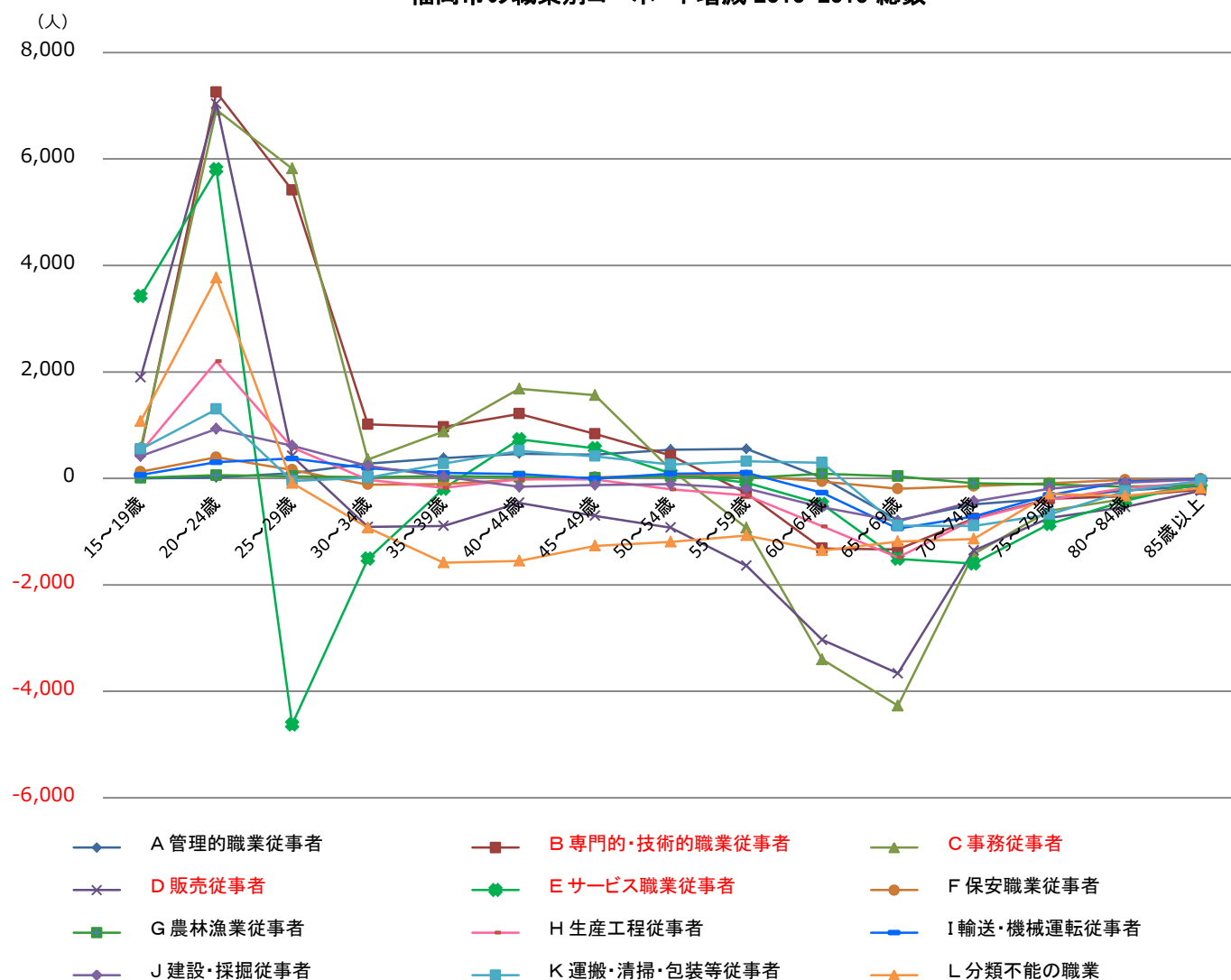
「専門的・技術的職業」、「事務」、「販売」、「サービス職業」など、20代前半に就業者が増加

前項では、年齢層別にどのような職業で就業者数に変化がみられたのかを考察した。2010年から2015年の職業別就業者数の変化をコーホートで分析することで、どの年齢層で職業に変化があるのかがわかる。

まず、どの職業も就業者が20-24歳で増加する。これは、2010年に15-19歳であった人が、2015年に20-24歳になり、高校卒業後の就職や大学でのアルバイトによる増加である。職業別にみると、「専門的・技術的職業」、「事務」、「販売」、「サービス職業」の増加が著しい。「販売」、「サービス職業」、「生産工程」では20-24歳に増加した後、急減するのに対して、「専門的・技術的職業」、「事務」は25-29歳までは増加するため、大学院卒業後の就職による増加とみられる。また、「専門的・技術的職業」、「事務」は30代以降は概ね横ばいであり、一定数を保っている。

「サービス職業」は、25-29歳で大幅に減少する。「サービス職業」は、30代-40代になると再び増加していることが特徴的である。それに対して、「販売」は25-29歳以降、減少の一途をたどる。

福岡市の職業別コーホート増減 2010-2015 総数



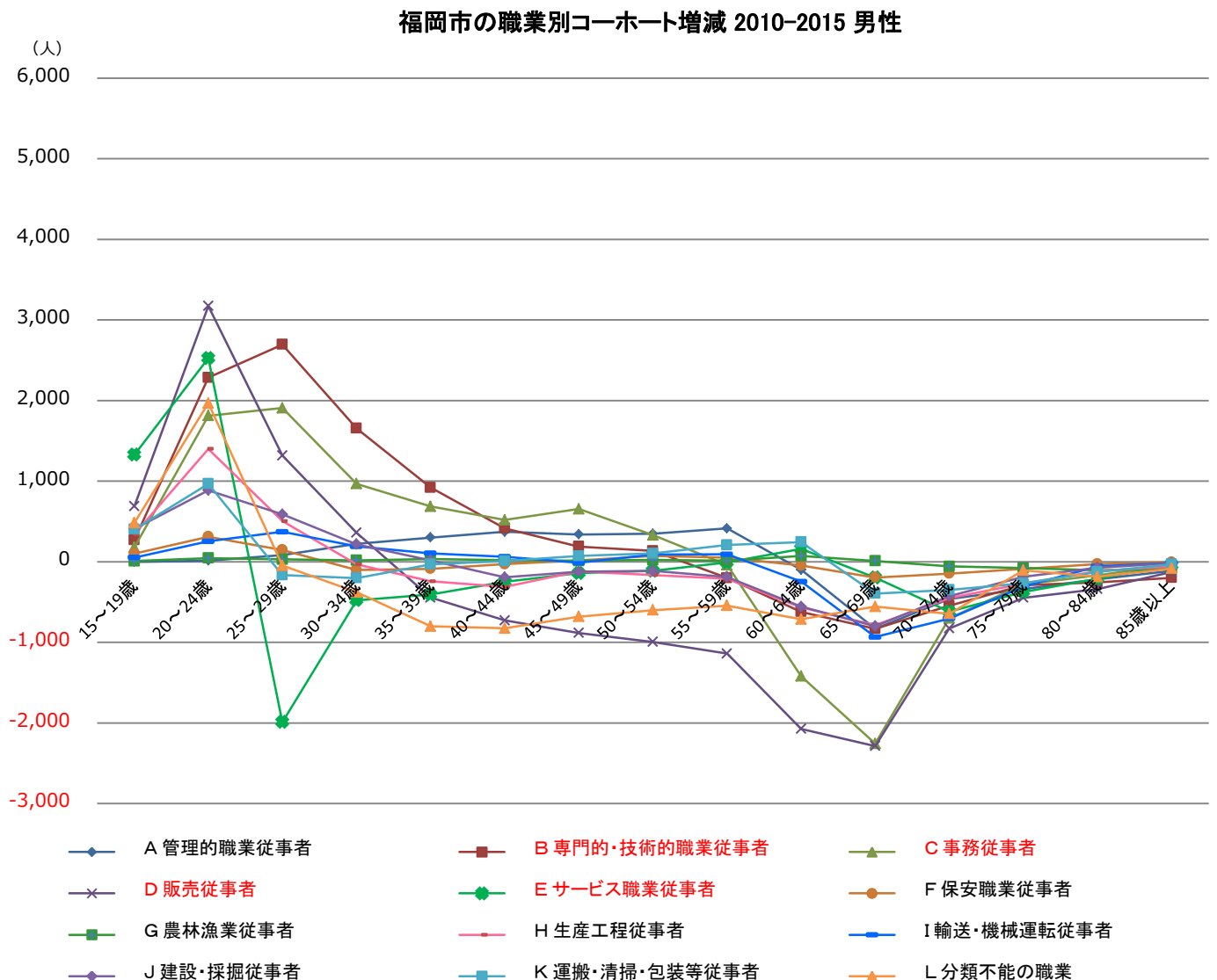
出所：平成22年、平成27年国勢調査

男性は25-29歳をピークに「専門的・技術的職業」と「事務」が増加、「管理的職業」も徐々に増加

職業別・年齢層別就業者数のコーホート分析を男女別にみてみよう。

男性は、「専門的・技術的職業」と「事務」は25-29歳をピークに増加し、30代以降も増加を維持している。両職業のピークが総数（ピークは20-24歳）から5年遅れるため、大学院卒業による就業者の増加も反映していると考えられる。

「販売」は30代以降減少し続け、「サービス」は25-29歳で大幅に減少した後、30代以降一定数で増加する。男性に特徴的にみられるのは「管理的職業」であり、30代以降、60代にかけてコンスタントな増加がみられる。



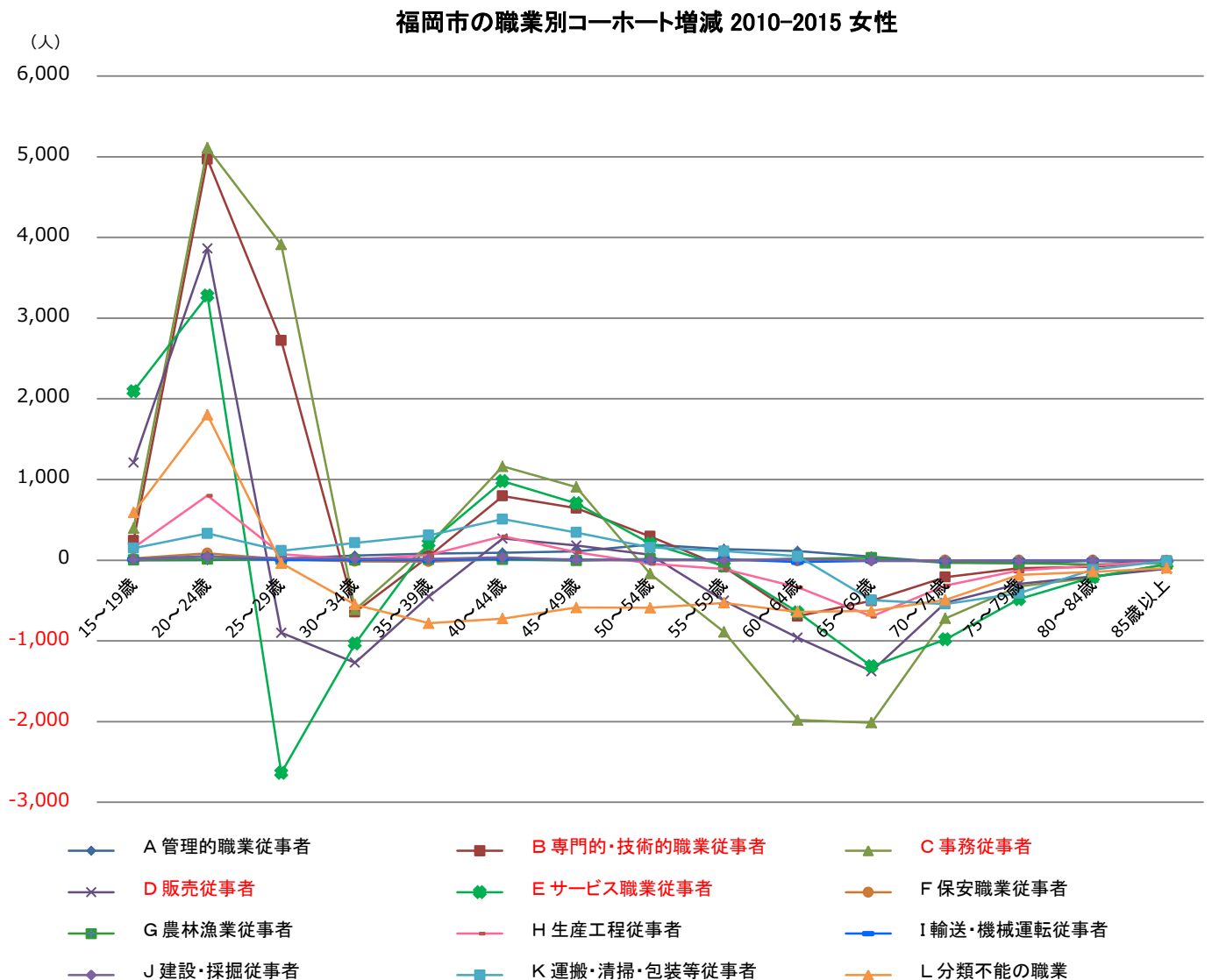
出所：平成22年、平成27年国勢調査

女性は多くの職業で30-34歳までに一旦就業者が減少し、40代で再度増加傾向

女性就業者は、「運搬・清掃・包装等」を除く多くの職業で30-34歳までに一旦減少する。しかしながら、その後40代にかけて再度増加し、「専門的・技術的職業」、「事務」、「販売」、「サービス職業」においてその傾向が顕著である。「サービス職業」、「販売」では、25-29歳という比較的若い年齢層での離職が多くみられるが、「専門的・技術的職業」、「事務」では、30-34歳での離職が最も多い。

「専門的・技術的職業」、「事務」の就業者は、他の産業とは異なり、25-29歳でも「専門的・技術的職業」はプラス2,722人、「事務」はプラス3,912人と一定の増加数を維持している。そのため、大学や大学院卒業後に就職した人が多い職種と考えられる。両職種では40代に就業者が再度増加するが、一旦離職した女性のうち、大学や大学院で知識や技術を取得した女性人材が復帰している可能性が考えられる。

その一方で、男性に特徴的に見られた「管理的職業」については、女性は60代にいたるまでほとんど増加がみられない。



出所：平成22年、平成27年国勢調査

5. 福岡市の人口の変化および就業者の動きのまとめと分析のターゲット

福岡市の人口の変化

福岡市の人口構成および人口移動に着目すると以下のような特徴がある

- 10代後半-20代前半は大幅な転入超過となっており、主に九州各地から福岡市に多くの若者が集まっている
- 20代後半は女性の転入超過傾向がみられ、若い世代を中心に女性が集まる都市となっている
- 20代後半は男性の転出超過傾向が強い(ただし、近年は若者の流出に歯止めもかかっている)
- 10代から20代の若者の多くが東京へ流出するが、30代-40代のファミリー世代と引退世代では、東京からのUターン傾向がみられる
- 働き盛り世代かつ子育て世代でもある層の転入超過は、他都市にはみられない福岡市唯一の特徴である

福岡市の就業者の動き

福岡市の就業者の動きには以下のような特徴がある

- 若者の就業者数が減少する一方で、40代および60代の就業者数は増加している
- 30代や40代の働き盛り世代とともに60代の労働力率も高く、引退後も社会で活躍している人が多い
- 女性の労働力率は30代-40代前半を中心に多くの年代で上昇している
- 男女ともに専門性・技術性の高い産業での就業者が着実に増加している

福岡市の人口の変化および就業者の動きの分析から、特徴的な傾向が見られた、現役世代労働力、女性、高齢者の3つにターゲットを絞る。それぞれの人材の層の現状や労働参加を促すための課題について、以降の第5章、第6章、第7章で検討する。

第5章 現役世代労働力を惹きつける都市へ―「働き手」確保に向けて①―

1. 次世代産業「情報通信業」の集積による人材の受皿

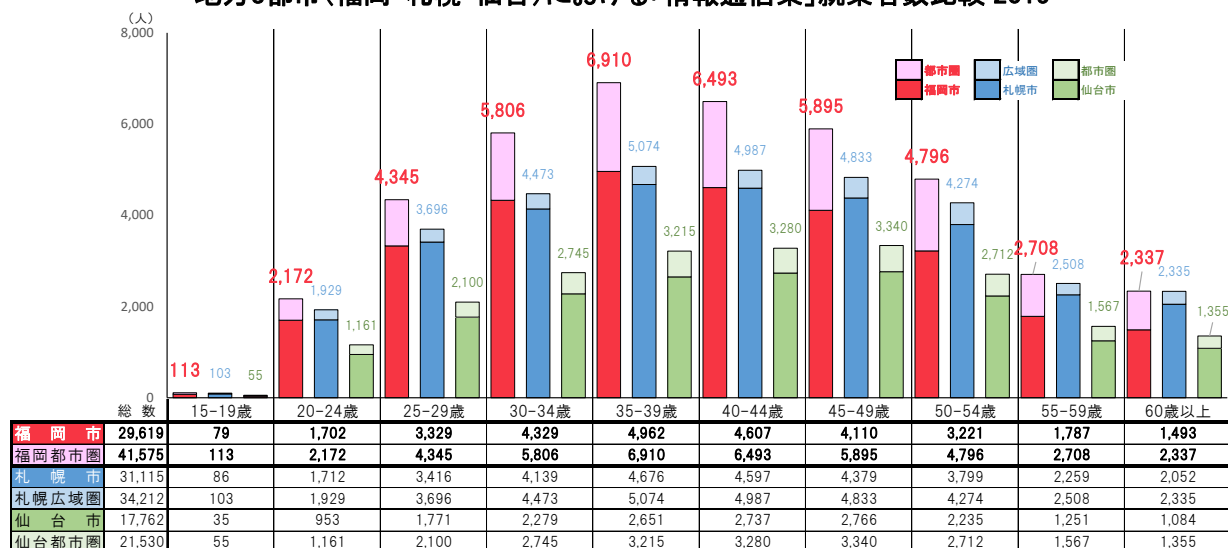
情報通信業の幅広い人材集積

福岡市は、九州から多くの若年層が転入し、東京圏からは30代以上の働き盛り世代の転入も増加しつつある。現役世代の中でも、今後労働力人口の中心であるこれらの世代が、一層活躍できる社会づくりを進めていく必要がある。

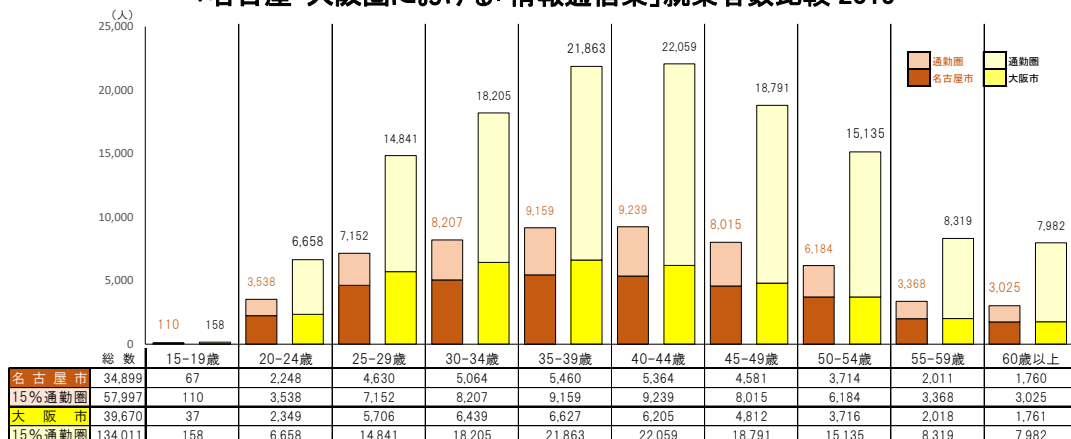
先に見たように、福岡市は商業やサービス業就労者が多く、女性や20代以下の若い人材を多く受け入れているが、就業者数の増加率が高いのは情報通信業、医療・福祉など専門性の高い業種である。特に、次世代の中心となる情報通信業は、他の地方2都市と比較して、集積度は最も高く、市内だけでなく都市圏にも一定のボリュームで集積しているのが特徴である。ICT分野など、今後20代、30代が中心となり活躍する産業の集積が進むことは、就労の受皿確保、人材誘致の面での可能性が広がる。九州から集まる若年層や、東京圏からUターンやIターンなど、さらに多くの人を惹きつける要因となる。

また、情報通信業では、40代や50代も一定数の就業者がおり、専門の知識や経験を持つ人材も豊富といえる。30代以降、東京圏で経験を積んだ人が、引き続き福岡市で活躍できる環境が比較的整っているといえる。

地方3都市(福岡・札幌・仙台)における「情報通信業」就業者数比較 2015



*名古屋・大阪圏における「情報通信業」就業者数比較 2015



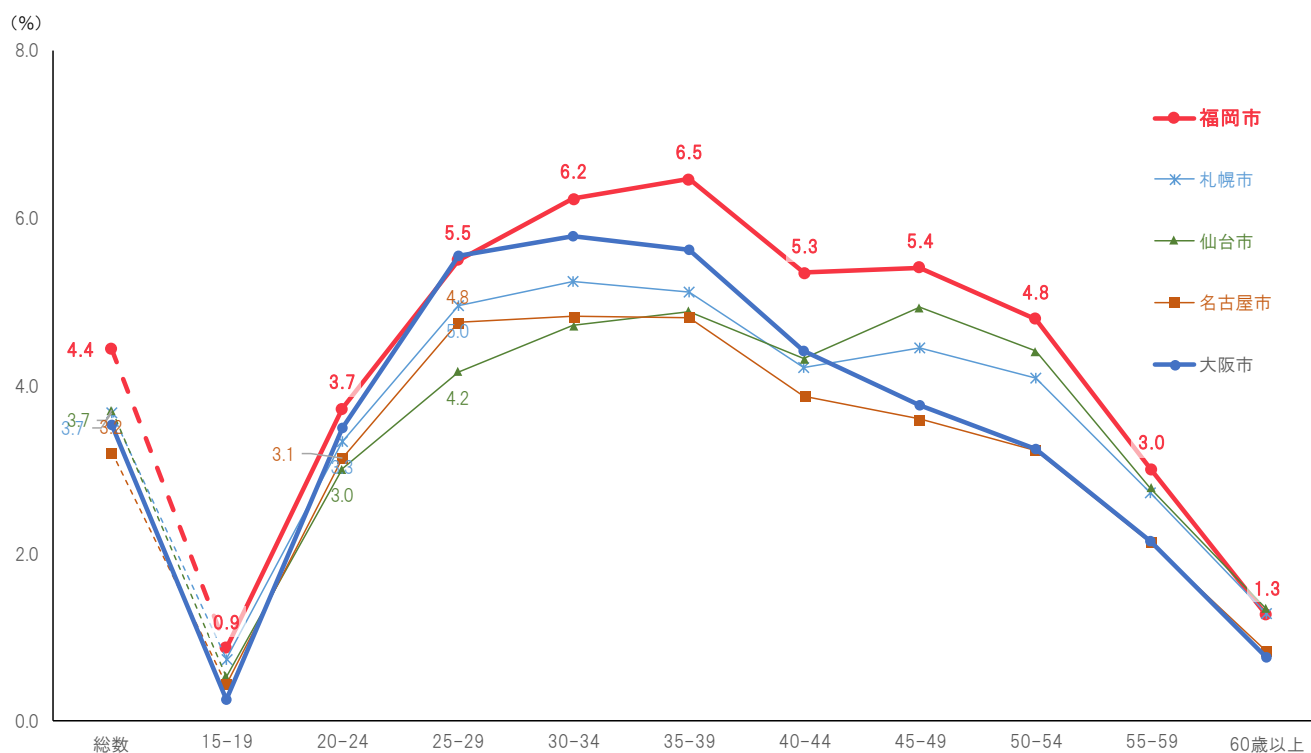
出所: 平成27年国勢調査

「情報通信業」就業者の割合 5都市で最も高い割合と30代以降の高さ

情報通信業就業者の全就業者に占める割合は、20代から30代にかけて高くなっており、福岡市は比較した5都市の中でも最も高い割合を示している。

40代以降の落ち込みも、他都市と比較して小さく、福岡市の情報通信業就労者は、比較的幅広い年齢層で豊富なことがわかる。前述のとおり、情報通信業は、20代で職に就く人が多いが、30代以降も継続して働き続ける環境が、他都市と比較して整っているといえる。

「情報通信業」就業者の全就業者に占める割合5都市比較 2015

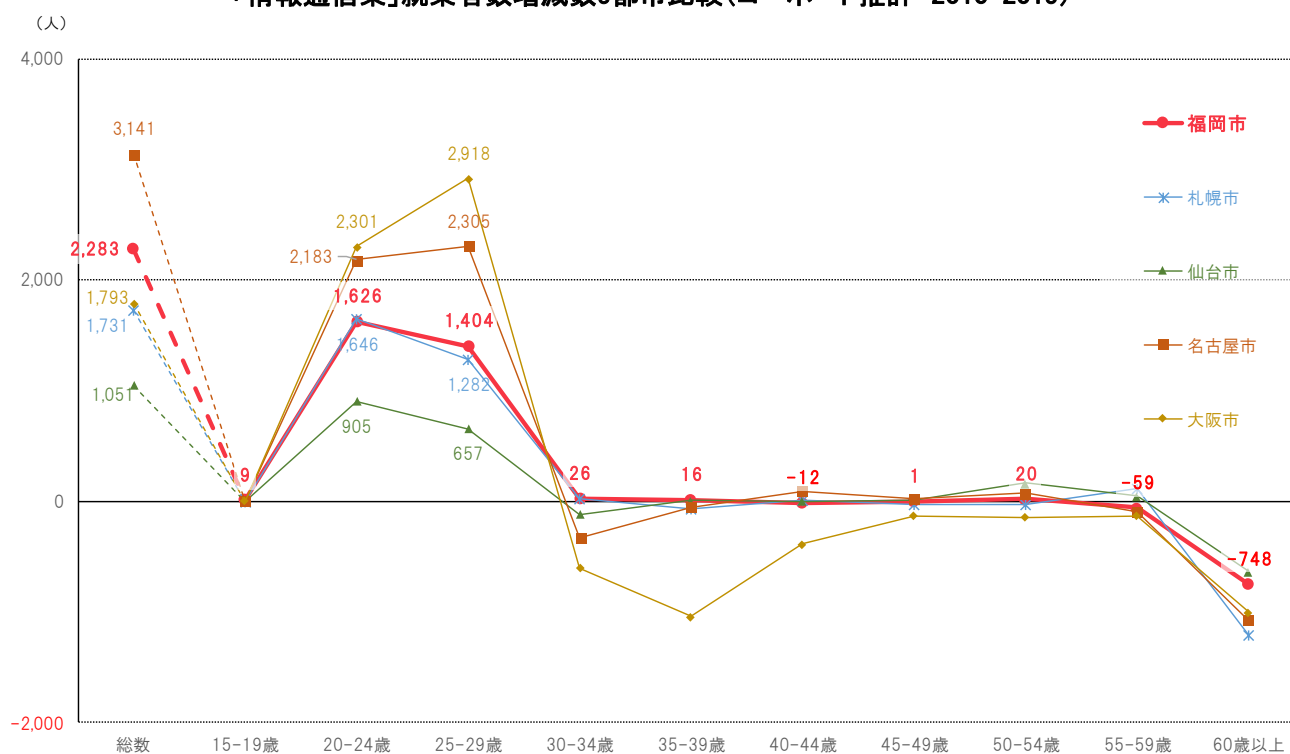


「情報通信業」就労者年齢別移動 20代で大きく増加

情報通信業の年齢別就労者数の増減を、5年前の年齢からの移動で比較するコーホート推計で見ると、福岡市をはじめ、いずれの都市も20代で急増しており、情報通信業は、20代の若い段階で職に就く人が多いことがわかる。その後30代になると、増加数は落ち着くものの、福岡市はマイナスに転じることはなく、継続して就労している人が多いことがわかる。

大阪市や名古屋市、仙台市は30代でマイナスに転じており、転職や転居でその都市の情報通信業就労者ではなくなる人が一定数みられる。特に、大阪市は、30代から40代にかけて落ち込みが大きく、第3章で分析したとおり、大阪市の対東京圏への転出超過が多かったことから、転居によって離れた人が多いと考えられる。

「情報通信業」就業者数増減数5都市比較(コーホート推計 2010-2015)



出所: 平成22年、平成27年国勢調査

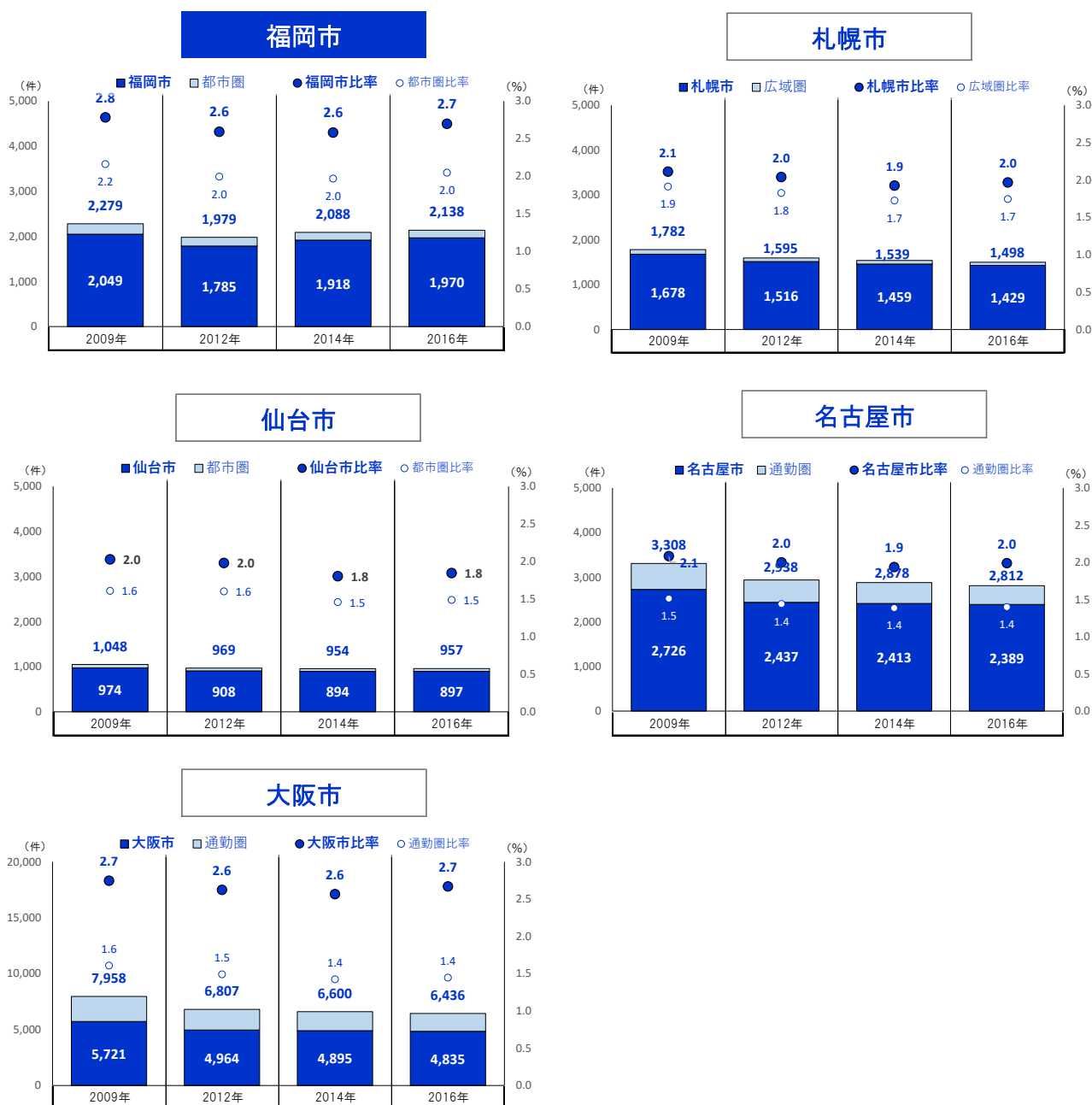
*コーホート推計: 現在の年齢別の情報通信業就労者数と5年前の年齢の情報通信業就労者数の差から、5年前から情報通信業就労者がどの程度増減したかを推計したもの。プラスであればこの5年でその年齢の就労者が増えたことになり、マイナスであれば、転職や転居でその都市、年齢での情報通信業就労者ではなくなったことになる

「情報通信業」事業所数の推移 地方3都市では最も高い集積度

前述のとおり、情報通信業就業者は、地方3都市で最も多くの集積がみられたが、それを受け入れる情報通信業の事業所数を見ても、同様の結果となっている。名古屋市や大阪市と比較すると少ないものの、他の2都市との差も大きく、地方都市の中で最も集積が進んでいることがわかる。

時系列でみても、他の都市が直近では減少かほぼ横ばいであるのに対し、福岡市だけが増加傾向が明確に見て取れる。既に札幌市や仙台市との差があるものが、今後さらに拡大すると予想され、地方都市における情報通信業の事業所拠点として、多くの就業者を惹きつける受皿となることが期待される。

「情報通信業」で「専門的・技術的職業」就労者3都市比較 2015

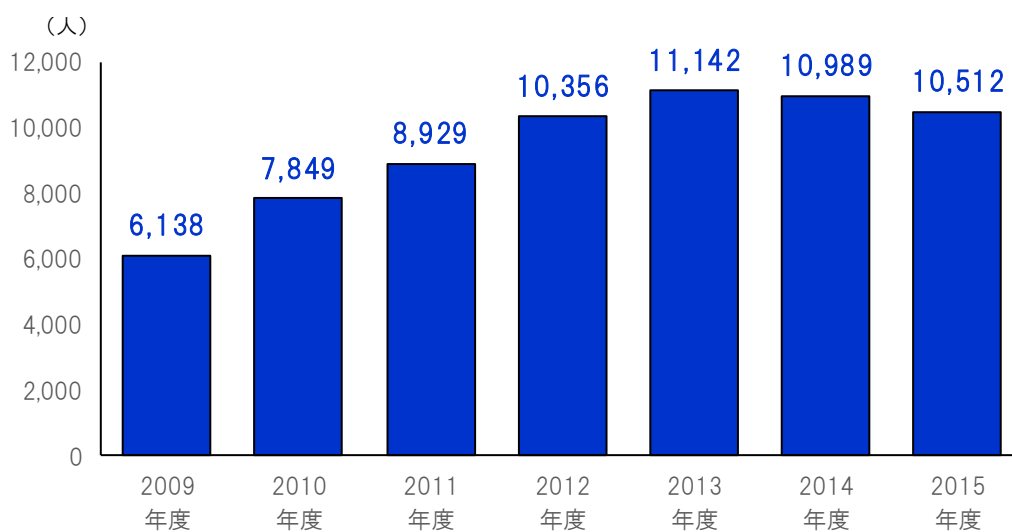


出所: 経済センサス基礎調査・活動調査(民営事業所のみ)

「情報通信業」求人数は1万人台で推移

福岡労働局の福岡都市圏管轄地域の「情報通信業」求人数は、近年は1万人台で推移しており、2009年比で4,000人ほど増加している。産業の集積とともに、求人数も増加傾向にある。

福岡都市圏「情報通信業」求人数推移 2009-2015



2. 専門・技術人材の活用

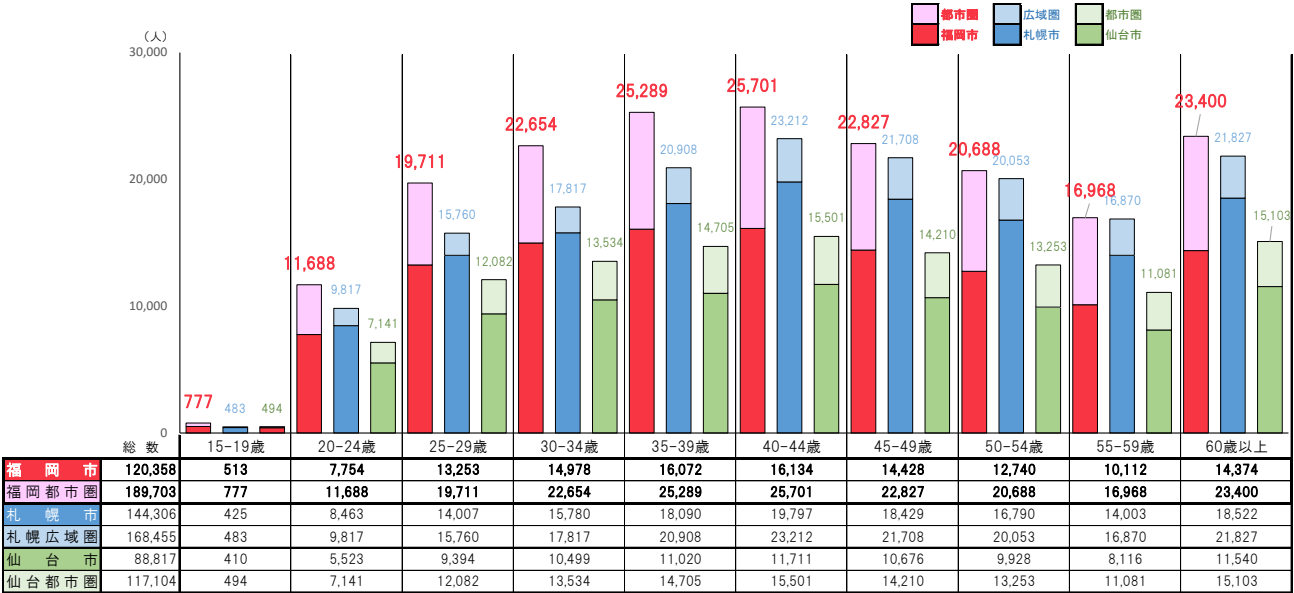
専門・技術職の幅広い人材集積

福岡市は、情報通信業や学術・専門技術・サービス業、医療・福祉業などで人材集積が進んでいることが明らかとなったが、これらの産業に共通しているのは、人材の専門性が求められている点である。

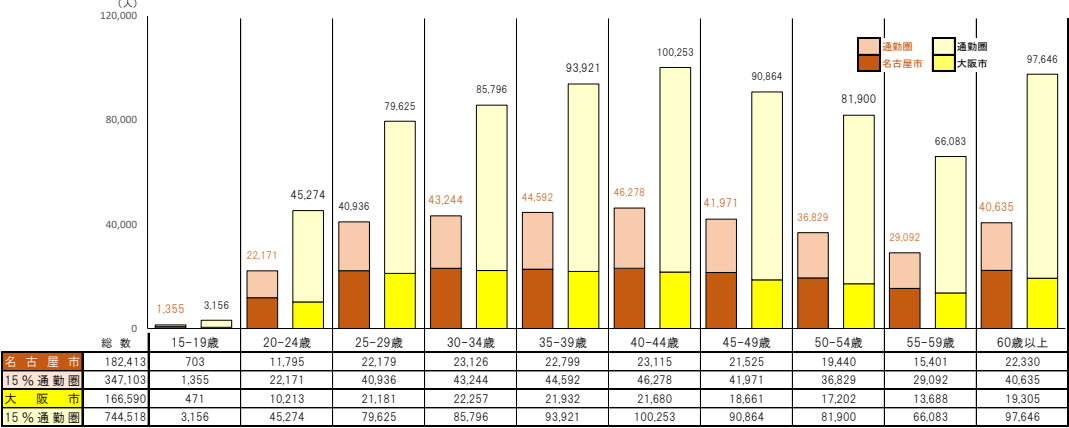
職業別分類の専門的・技術的職業の就業者数を年齢別にみると、福岡市は他の地方2都市と比較して、多くの人材が集積しており、特に若年層でその差は大きい傾向がある。また、市内だけでなく都市圏にも多くの人材が居住している。個々の能力を活かす就業場所が多いとみることができる。

福岡市は、情報通信業をはじめ、医療・福祉業、学術・専門技術サービス業など、専門性が求められる分野の産業集積が進んでおり、専門的・技術的職業就労者が多い福岡市は、専門人材、高度人材の集積を図る上で、可能性の大きな都市であるといえる。

地方3都市(福岡・札幌・仙台)における「専門的・技術的職業」就業者数比較 2015



*名古屋・大阪圏における「専門的・技術的職業」就業者数比較 2015

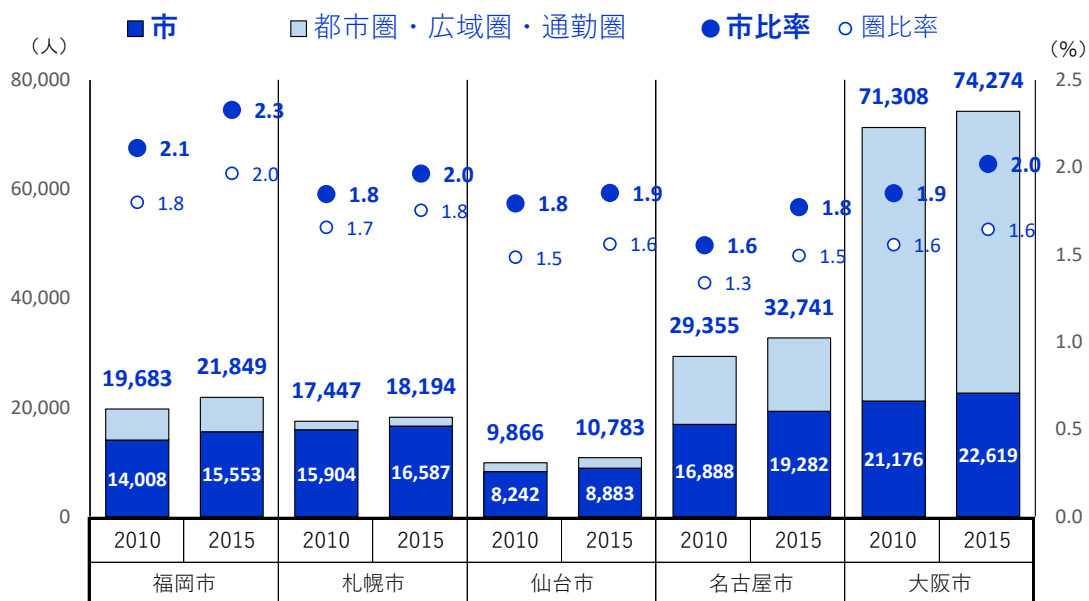


出所:平成27年国勢調査
*専門的・技術的就業者:「研究者」「製造技術者」「建築・土木・測量技術者」「情報処理・通信技術者」「その他の技術者」など幅広く含まれる

「情報通信業」×「専門的・技術的職業」就業者の集積

先にみたとおり、情報通信業就業者は、福岡市だけで約3万人、福岡都市圏で4万人超と、地方3都市で最も多くの集積がみられるが、情報通信業就労者での、専門的な技術を有する就業者も、福岡市および都市圏は3都市の中で最も多くなっている。また、全就業者に対する比率も、最も高い。

「情報通信業」で「専門的・技術的職業」就労者3都市比較 2015

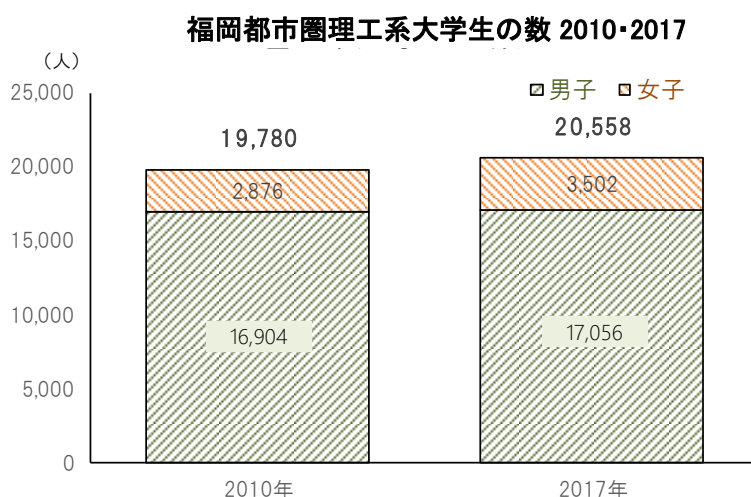


3. 次世代専門人材の育成

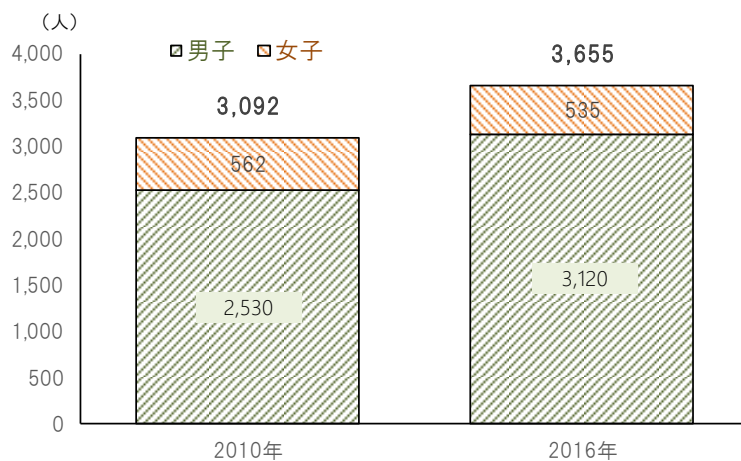
専門知識・技術を有する次世代の人材育成環境

福岡市は、次世代の専門人材も着実に育成されている。

都市圏における理工系大学生の数が増加しているほか、福岡市の特徴でもある数多くの専修学校で、工業・農業系の知識・技術を学ぶ生徒の数も大きく増加している。



福岡市の工業・農業系専修学校の生徒の数 2010・2016



出所: 福岡県教育便覧、福岡市
*理工系大学…理学・工学・農学等

4. 現役世代労働力の確保に向けた現状と課題

現役世代労働力の確保に向けた分析結果から明らかとなった課題は以下の4点である。

(1) 九州からの若年層の流入維持

- ・20代までに多くの若者が流入
- ・転入者数は減少傾向
- ・20代までの就業先の多くは商業系

福岡市は、九州からの多くの転入者によって人口増加が支えられているが、特に若年層は、大学入学時や就職時などに、多くの人が入流している。とりわけ、女性の流入の多さが特徴であるが、福岡市の産業構造から、多くは商業・サービス業に就労しており、収入などの待遇面は、十分でない場合も多い。飲食業における人材不足など、求人と就業希望者とのミスマッチが課題となりつつあり、若い就労者の受皿を充実させることが求められる。

九州各県の今後の人口予想は、少子高齢化とともに、今後若年層の減少が本格化することが見込まれており、地域の産業を支えるために、若年労働力の九州外への流出を防ぐことが課題となる。

(2) 学生の卒業後の東京圏流出

- ・大学卒業後の流出
- ・理系学生で特に流出傾向

福岡市の10代や20代前半で、多くの若年層が東京へ流出している。高校卒業後の大学進学や大学卒業後の就職など、一定の年齢の時期に大量に流出するのが特徴である。流出数自体は減少傾向にあり、東京の大学定員増の凍結などで、今後はさらに状況が変化する可能性もある。

(3)ファミリー世代の東京圏転入超過

- ・30代以上の東京からの転入増加・転入超過(5年前からの移動)
- ・専門性の高い産業就業者の転入増加
- ・転勤夫の妻で離職中の人材が埋没している可能性
- ・対愛知県や大阪圏は転出入差は小さい

5年前居住地にみる東京圏との転出入で、福岡市は30代以降で転入超過に転じており、東京圏から福岡市へ、一定の人の流れが出来つつある。2017年国勢調査時点の、過去5年の間に東日本大震災があり、その影響も考えられるものの、転入者の増加とともに転出者も減少しており、これまでの人の流れに変化の兆しが見え始めているのも事実である。

特に、30代や40代で転入超過が顕著である。これらの世代は、働き盛りであると同時にファミリー世代でもあり、転勤によって福岡市に転入した人も多く含まれると考えられるが、転勤夫の妻の中には、東京などで就労していて離職した人も含まれると考えられる。

また、産業別には、「金融・保険業」「学術・専門技術・サービス業」などで高度人材や専門人材での東京からの転入者が増加しており、東京圏の一線で活躍した専門人材が福岡市へ転入してくることは、市内の産業の活性化に寄与することも期待される。

現状では、名古屋や大阪など東京以外の大都市圏からの転入者は多くないが、今後人材の都市部集中が進行する中で、国内3大都市圏は豊富な人材集積地としての側面が強まると考えられる。

(4)次世代産業の就労の場確保

- ・地方都市屈指のICT関連産業集積と高い増加率
- ・幅広い年代と経験を持つ人材が豊富
- ・専門人材教育機関が充実

福岡市は、ICT関連業種の集積が進んでおり、事業所数や就労者数など、地方都市の中では抜きん出ている。東京や大阪などと比較すると、まだ規模は小さいものの、全産業に占める比率や増加率は上回り、集積が現在進行中であるといえる。札幌市や仙台市とは一線を画す集積度であり、ICT新興企業などが、地方に拠点を設ける際の、最有力候補地であるとみることができる。

ICTは次代の中心産業と考えられ、今後専門人材のニーズがますます高まることが予想されることから、就労の場確保の面でも、ICT関連産業の新興を図る意義は大きい。専門人材を育成する大学や専修学校も充実しており、人材育成から活躍の場まで、福岡市が持つポテンシャルは大きいといえる。

また、福岡市は、20代や30代だけでなく、40代以上も含む幅広い年齢で情報通信業就労者比率が高いのも特徴であり、ノウハウを持つ人材が若年層に知識や技術を継承する環境も整っているといえる。

第6章 女性のポテンシャル人材活用―「働き手」確保に向けて②―

1. 福岡市の人口増加は、主に女性が担っている

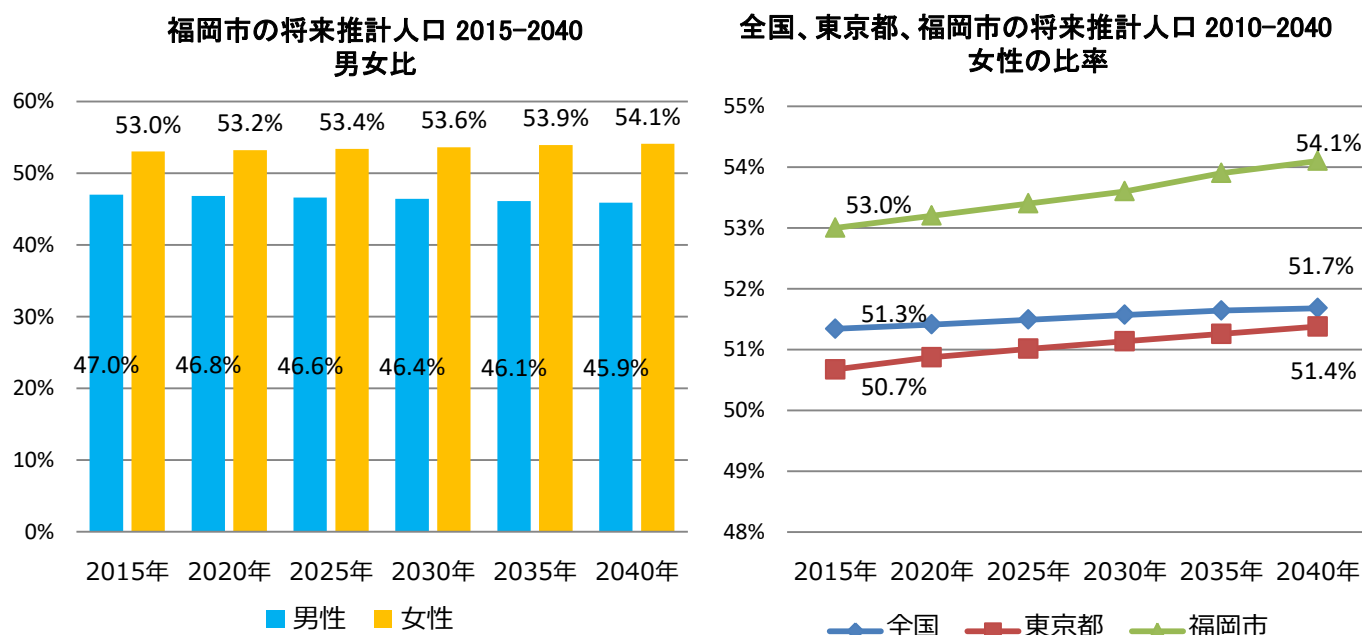
今後も福岡市は全国的に女性人口の多い都市であり続けると予測される

第2章で述べたように、2010年以降、福岡市の人口は5.1%という高い増加率で増え続け、2015年には政令指定都市中第5位の人口を有する都市となった。特に、女性の割合が男性よりも高いことが福岡市の特徴である。2015年時点で、福岡市の女性の割合は、男性よりも5.6ポイント高い52.8%を占め、女性の数は男性よりも85,349人も多い。その背景の一つに、20代前後の女性の流入が多いことが挙げられる。

女性の割合が高い傾向は、今後も続くと予測される。福岡市の将来推計人口によれば、2020年から2040年までの20年間で、男女比の開きは6.4ポイント(女性:53.2%、男性:46.8%)から8.2ポイント(女性:54.1%、男性:45.9%)にまで拡大すると予測されている(左図)。こうした割合の開きには、後述するように、男性人口の数が著しく減少していくのに対して、女性の人口はある時期までは増加し、その後減少傾向に入るものの、減少が比較的緩やかであることが背景にある。

また、福岡市は全国および東京都と比較しても女性の割合が高い都市であり、右図に示しているとおり、その傾向は今後も続くと予測される。2040年の福岡市の女性の割合は、全国(51.7%)よりも2.4ポイント、東京都(51.4%)よりも2.7ポイント高いと予測されている。

2015年から2040年の女性の比率の伸びは、全国が0.4ポイント増、東京都が0.7ポイント増であるのに対して、福岡市は1.1ポイント増と推計されており、全国の約3倍の伸びとなる。



出所(左): 福岡市の将来人口推計(基礎資料) 平成24年3月

出所(右): 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)」、東京都の統計(<http://www.toukei.metro.tokyo.jp/dyosoku/dy-data.htm>)、「福岡市の将来人口推計(基礎資料)」平成24年3月

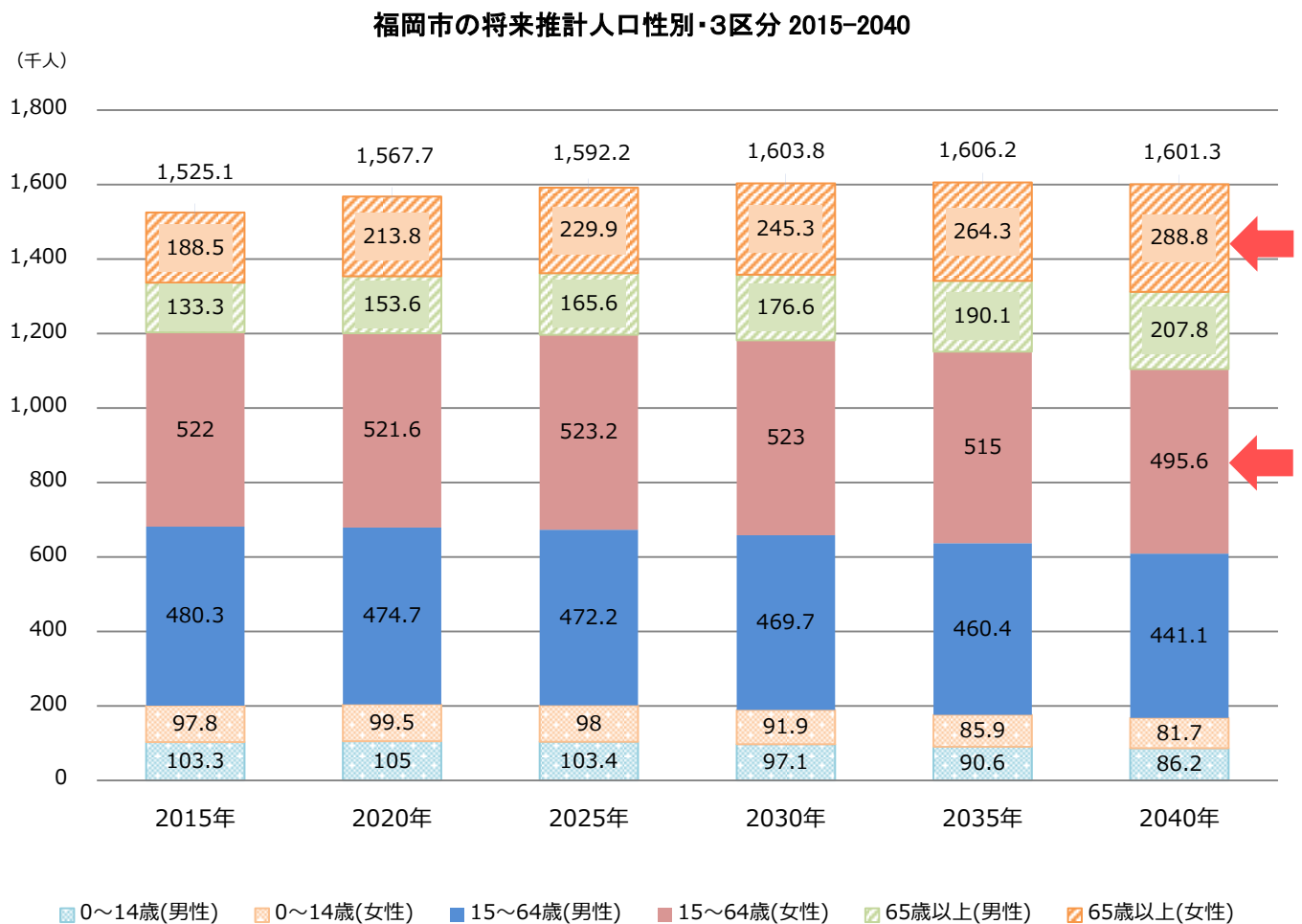
生産年齢および65歳以上の女性の割合は男性よりも高い

福岡市の将来推計人口を男女別に3区分でみてみよう。福岡市の全体の人口は、2035年をピークに減少していくことが予想される。生産年齢人口においても同様の傾向が予測されている。ただし、生産年齢人口の区分では、女性の割合が男性よりも高い。

2015年から2040年までの変化をみると、男性の生産年齢人口はマイナス8.2%、女性はマイナス5.1%であり、女性の減少率が低いことが特徴的である。その要因の一つに、生産年齢人口増加のピークを迎える時期の違いが挙げられる。男性の場合は2015年をピークに徐々に減少していくと予測されているが、女性の場合はそれよりも先の2025年をピークに人口が増加し、2030年までは一定の人口が維持されると予測されるためである。

65歳以上のシニア層においても、女性の割合は男性を上回る。2040年の65歳以上人口のうち、男性は41.8%、女性は58.2%と女性の割合が男性よりも高いと予測される。

女性の人口が多い中で、福岡市の総生産を向上させるためには、生産年齢や65歳以上の働く意欲を持つ女性人材をいかに活用するのが鍵となる。

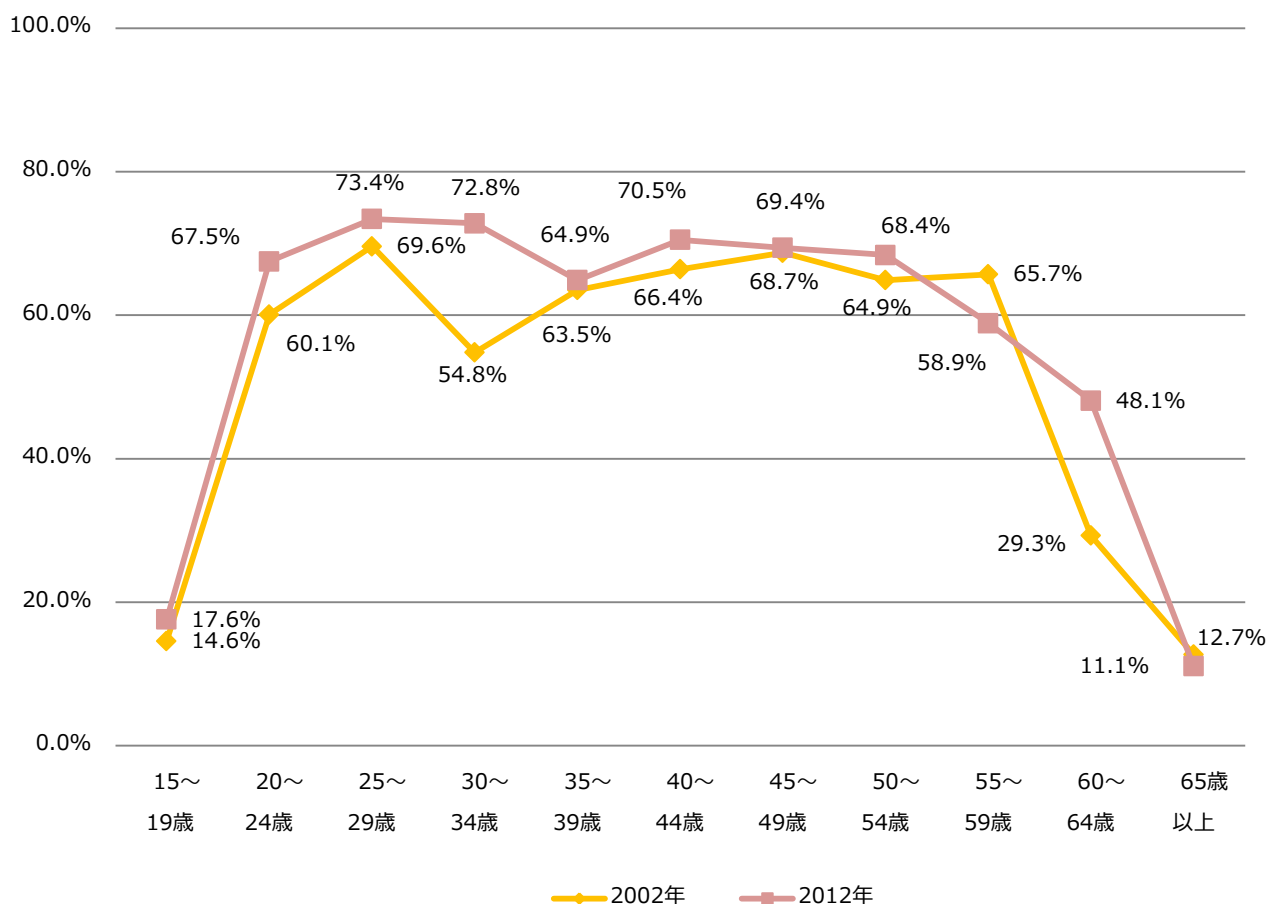


女性の就業率は向上

第3章で述べたように、福岡市の女性の労働力率は向上してきた。こうした背景の一つに、M字カーブの底の改善がある。2012年の女性の就業率は10年前に比べて多くの年代で向上し、M字カーブの底にあたる就業率は、2002年は54.8%（30-34歳）であったのに対して、2012年は64.9%（35-39歳）と10.1ポイントも向上した。

こうした背景には、福岡市男女共同参画基本計画（第3次）において、「基本目標3 仕事と生活の調和を実現できる社会を目指します」でも掲げられているとおり、働く女性を支援する施策が実施されてきたことが挙げられる。例えば、保育園環境整備をみると、保育所数は、2009年（平成21年）には172件であったが、2017年（平成29年）には約2倍の347件に増加した（「福岡市男女共同参画年次報告書（平成28年度実績）」参照）。これに伴い、待機児童も大幅に減少した。施策の効果が着実に現れてきているといえる。

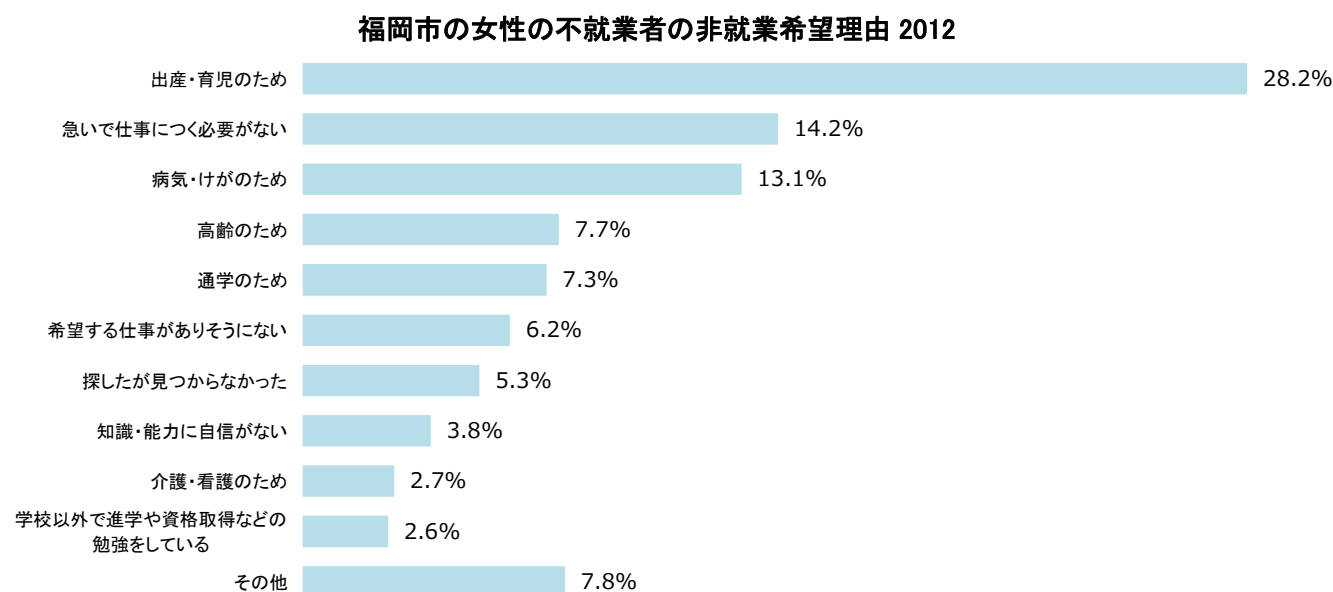
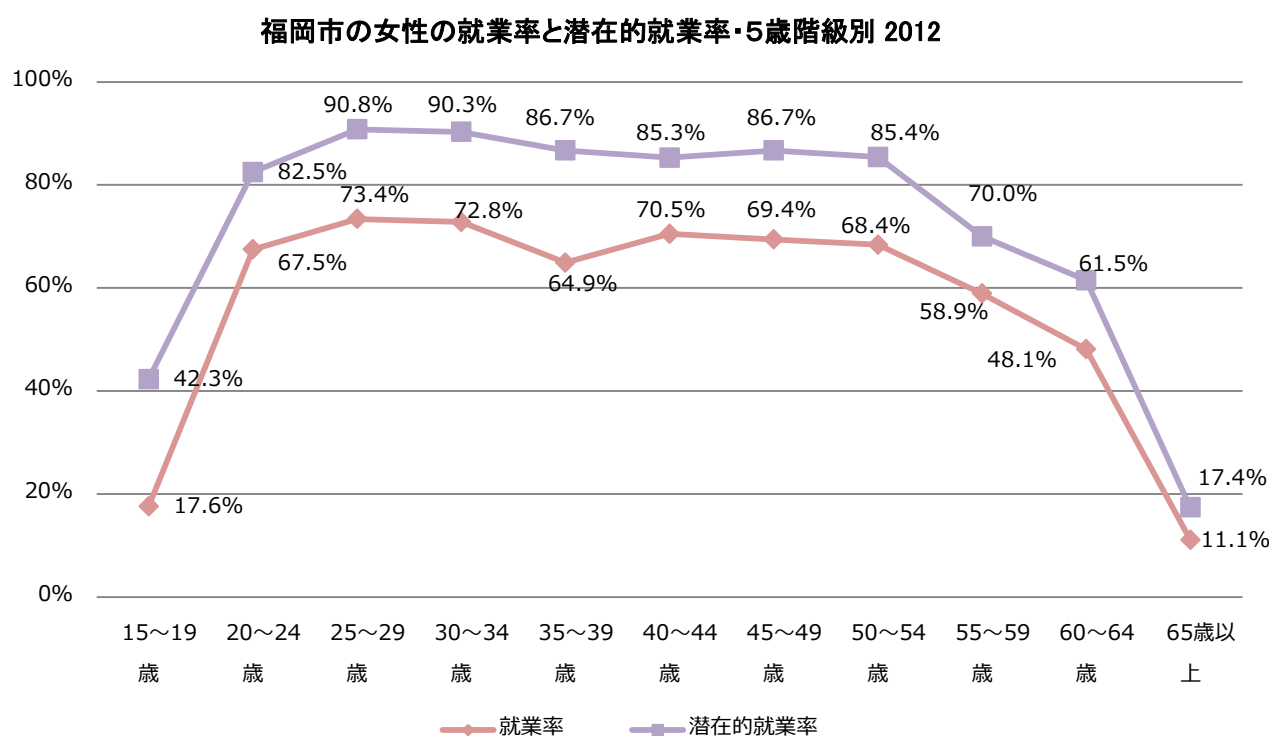
福岡市における女性の就業率の変化・5歳階級別 2002・2012



働く意欲のある女性の数は多い

前項では、女性の就業率が向上してきたことを確認した。しかし、現在は不就業であるものの、就業希望を持つ人たちも含めた潜在的就業率は、さらに高いとみられる。上図で示しているとおり、実際の就業率のM字カーブの底にあたる35-39歳の潜在的就業率は86.7%であり、実際の就業率より21.8ポイントも高い。働く意欲のある女性の多さが潜在的に多いことがうかがえる。

その一方で、現在不就業である人の非就業希望理由では、「出産・育児のため」が最も高い割合を占めており(下図)、20代や30代を中心とした女性人材が離職する理由の一端を見て取ることができる。

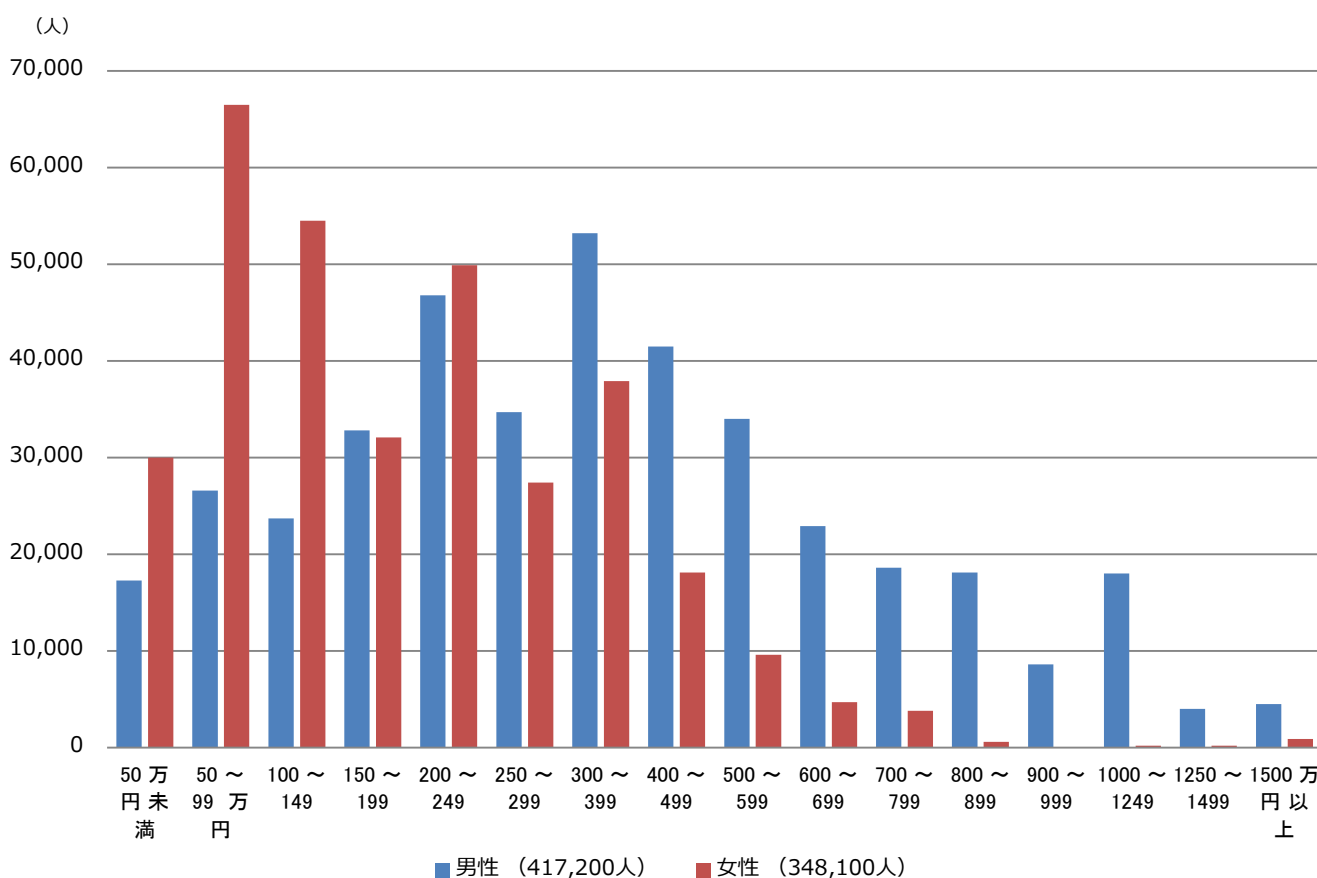


2. 働く女性の現状

前節で示したとおり、福岡市は生産年齢人口および65歳以上のシニア層における女性の割合が高く、潜在的に女性人材が多いと考えられる。福岡市が生産年齢人口減少の局面を迎えている中で、未就業状態にある女性人材の発掘や、就労中の女性人材の活用が、今後の働き手の確保に向けた鍵となる。

そこで、まず働く女性の現状を整理する。「就業構造基本調査」をもとに、男女別の有業者数を賃金価格帯別にグラフで表すと、男女で異なる山を描くことができる。男性は300～399万円を中心に、200～249万円および400～499万円の賃金層に属する人が多い。これに対して、女性は50～99万円および100～149万円に賃金層に属する人が多い。

福岡市の男女別有業者総数・賃金別 2012



出所: 平成24年就業構造基本調査

年齢別に異なる働き方を選択していく女性たち

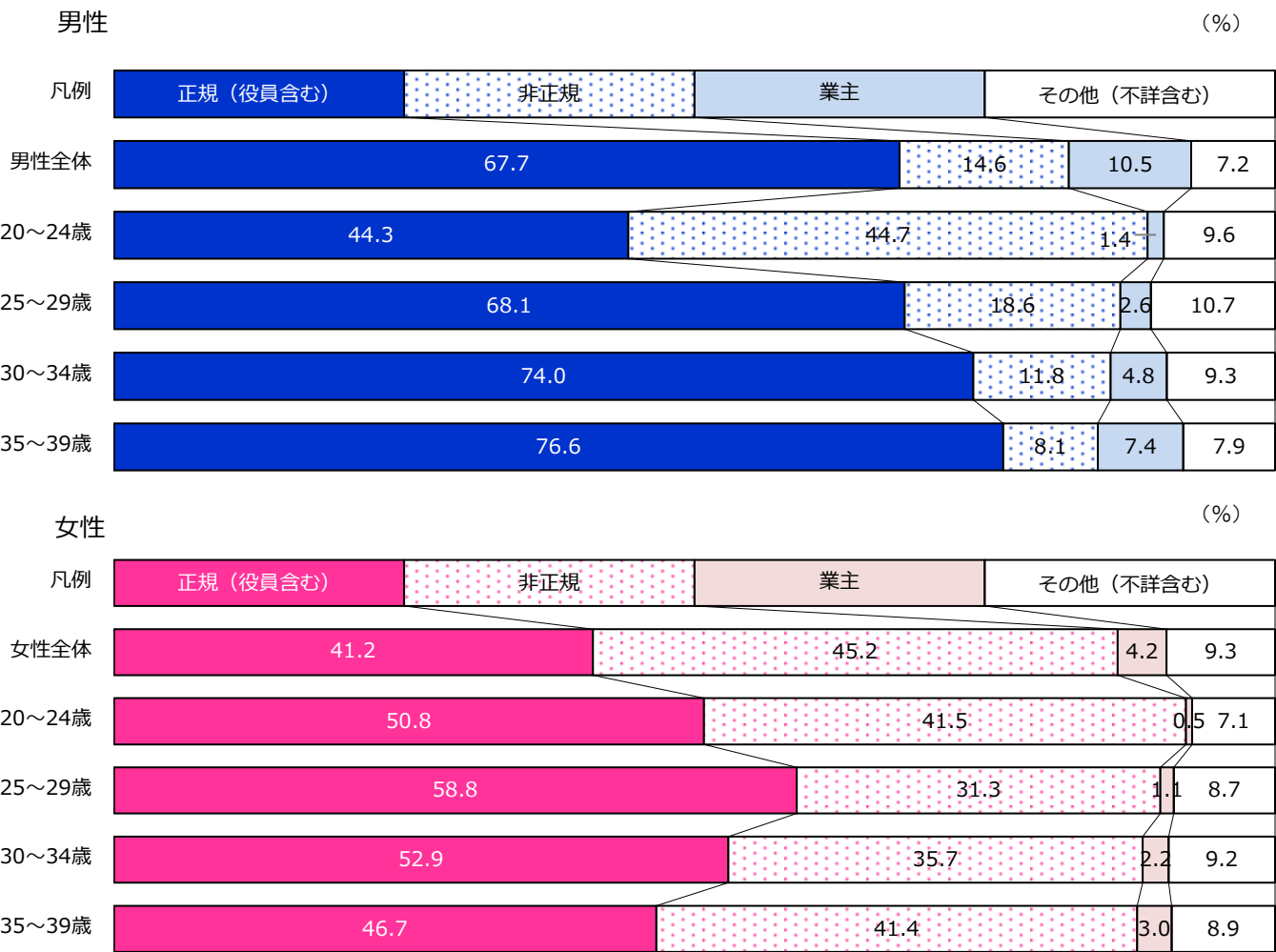
男女で属する賃金層が大きく異なる背景に、年齢とともに就業形態が異なってくることが挙げられる。特に女性は、年齢を重ねる中で、それまでとは異なる働き方で就業する傾向が強くなる。

下のグラフは、男女別に20代と30代の就業者の従業上の地位を表したものである。男性の就業者のうち正規職は67.7%と半数以上を占める。それに対して、女性の場合は派遣社員、パート、アルバイトなどの非正規職が45.2%と最も高い割合を占めている。

年代別にみていくと、男性は年齢と共に正規職の割合が上昇するのに対して、女性は25-29歳の58.8%をピークに正規職の割合が低下する。30代では、男性の正規職の割合が7割を超えるのに対して、女性は5割を下回っていく。

女性は、20後半から30代かけて出産や育児というライフステージ変化の時期が重なる。そのために、離職や、正規職から非正規職への変更という、異なる働き方を選択していく傾向がみられる。

性別・年齢別就業者の従業上の地位



出所：平成27年国勢調査
*その他…家族従業者・家庭内職者・地位不詳

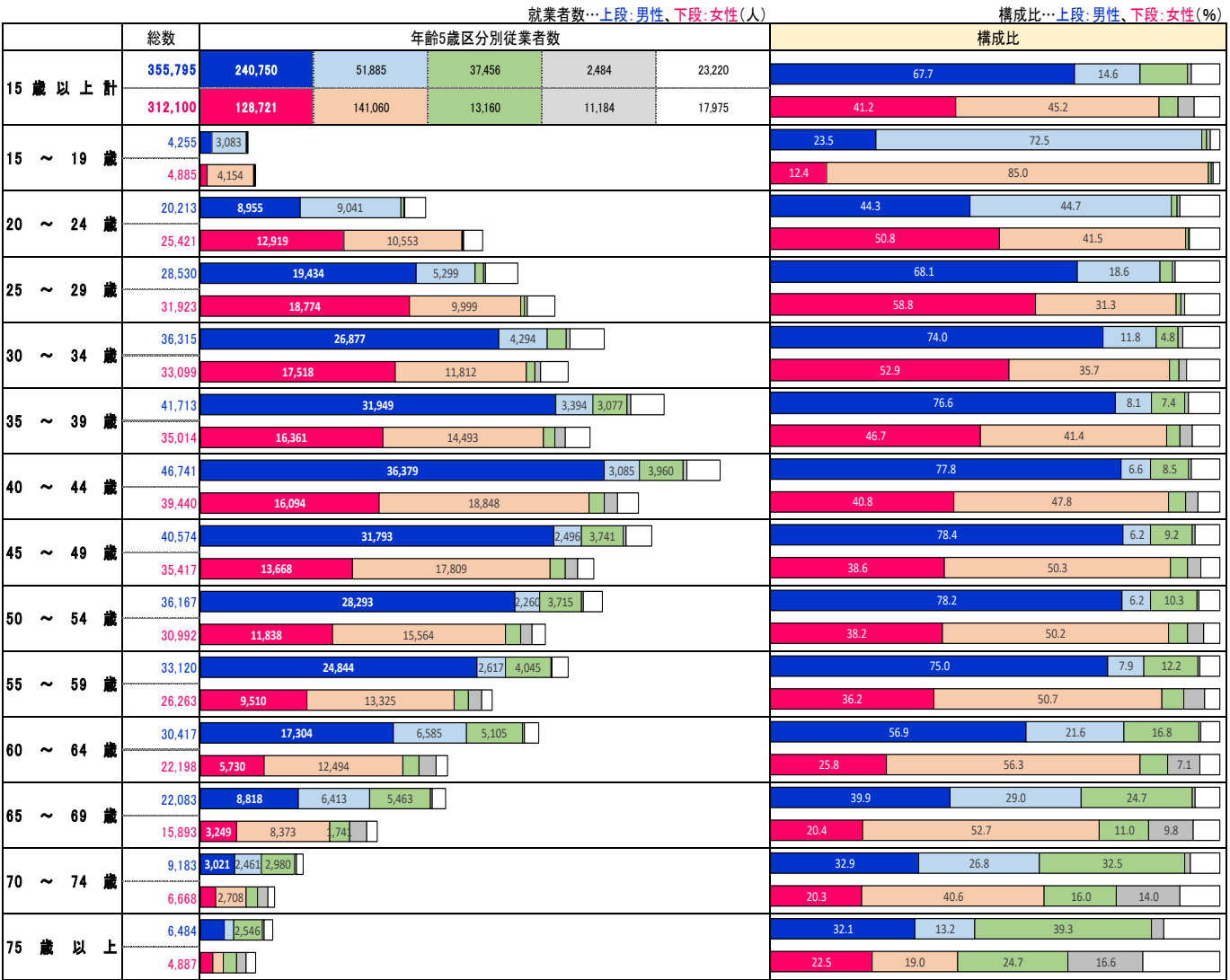
年齢を重ねるごとに男女で働き方に違いがみられる

前項の20代および30代に加えて、40代以降の就業者の地位の変化も合わせてみてみよう。

左図に示しているとおり、まず、就業者の総数は、男女ともに40-44歳をピークとした山を描くことができる。男女で比較すると、10代から20代では女性就業者数が男性を上回るが、30代以降は男性就業者数の方が女性よりも多い。30代以降は、男女の働き方にも明確な違いが現れてくる。

右図の就業者の構成比をみると、男性は45-49歳をピークに正規職の割合が徐々に減少していくものの、55-59歳まで7割以上を占めている。それに対して、女性は25-29歳をピークに正規職の割合は徐々に低下し、非正規職の割合が高い傾向が40代以降も続く。

性別・年齢別就業者の従業上の地位



凡例男性	正規	非正規	業主	その他	不詳
凡例女性	正規	非正規	業主	その他	不詳

出所:平成27年国勢調査
*「正規」は「役員」含む、「非正規」…派遣・パート・アルバイトなど、「その他」…家族従業者・家庭内職者

3. 年齢層別・就業形態別の女性就業者

非正規職の就業形態別では、パートで働く女性が多い

「就業構造基本調査」における定義に基づいて、非正規職について、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員別にグラフで示す。4つのグラフを比べてみても明らかなように、パート従事者が最多である。女性のパート従事者は男性よりも多く、約8.8倍となっている。

また、アルバイト従事者はパートに次いで多い。賃金層で見ると、50万円未満と50～99万円が多い。年齢別では10代と20代が中心であることから（「就業構造基本調査」より）、主な従業者は学生であると考えられる。

派遣社員は女性が男性の約2.7倍を占め、主な従事者は20代～40代である（「就業構造基本調査」より）。契約社員は、男性の従事者が女性を上回り、300～499万円と500万円以上の賃金層にそれぞれ2,000人前後の従事者がいる。

就業構造基本調査における定義

総数

A. 自営業主

B. 雇用者

(※雇われている人)

B. 1 正規の職員・従業員

B. 2 非正規の職員・従業員

a. パート *1

b. アルバイト *2

c. 派遣社員

d. 契約社員

*1 パート: 就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」又はそれらに近い名称で呼ばれている者

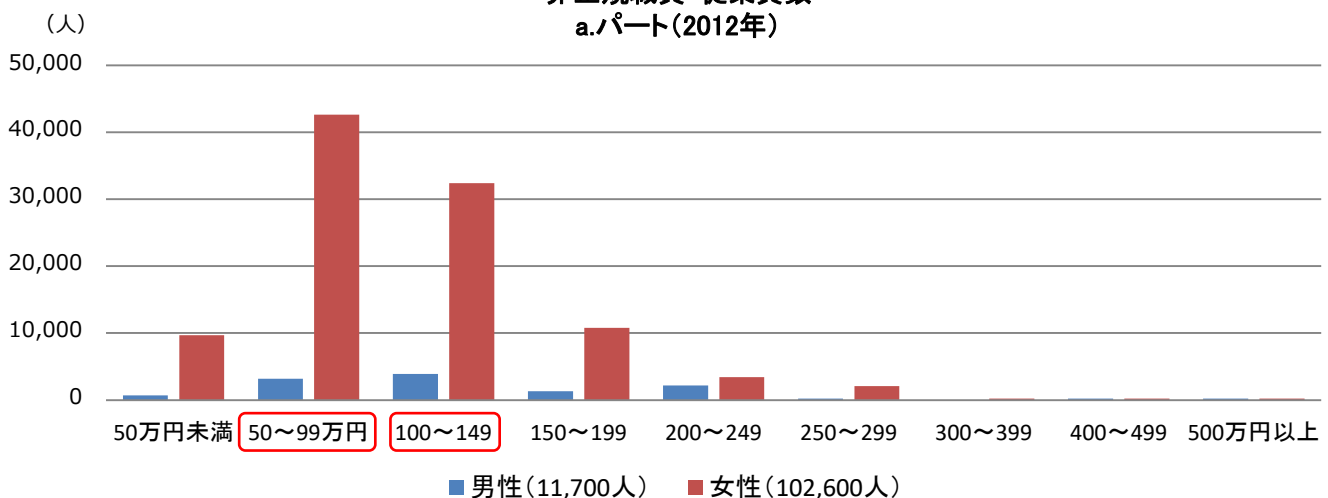
*2 アルバイト: 就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている者

⇒ パートとアルバイトに法律上の区分はなく、企業で便宜的に区分されている

(例: パート＝主婦、アルバイト＝学生)

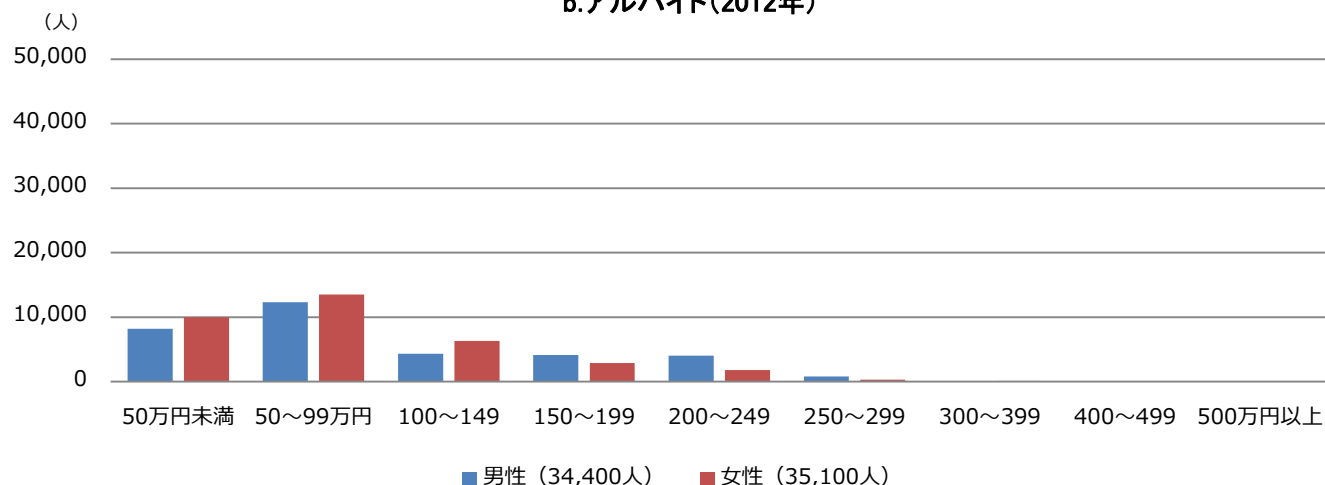
非正規職員・従業員数

a. パート(2012年)

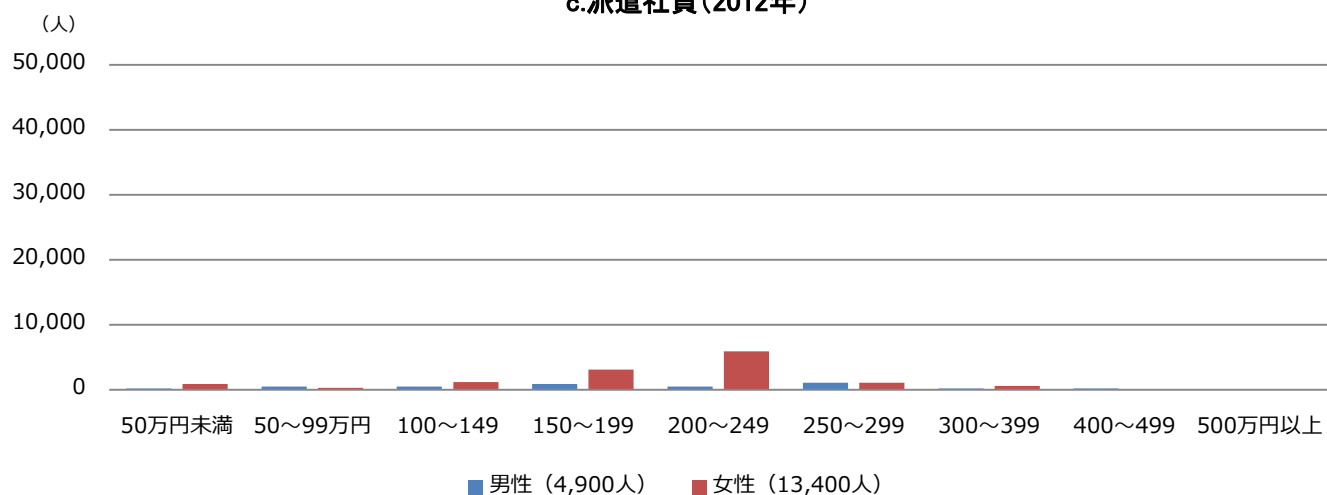


出所: 平成24年就業構造基本調査

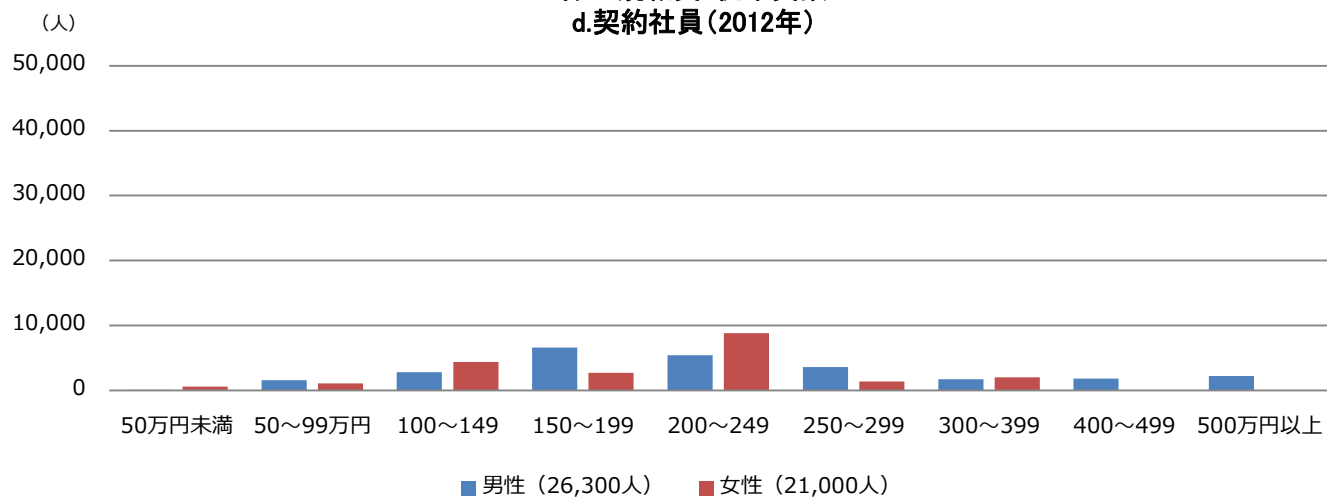
非正規職員・従業員数
b.アルバイト(2012年)



非正規職員・従業員数
c.派遣社員(2012年)



非正規職員・従業員数
d.契約社員(2012年)

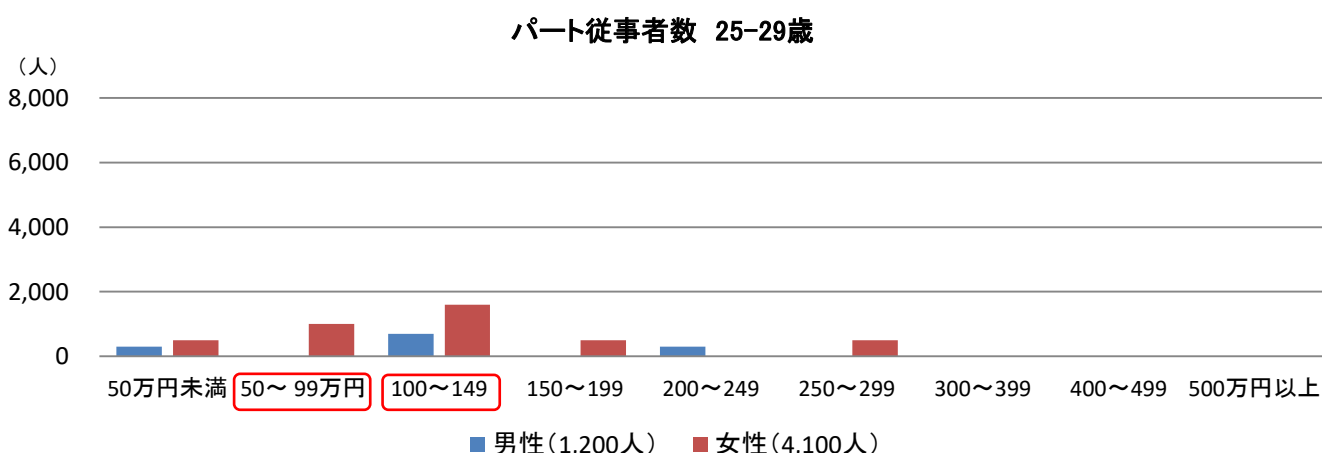
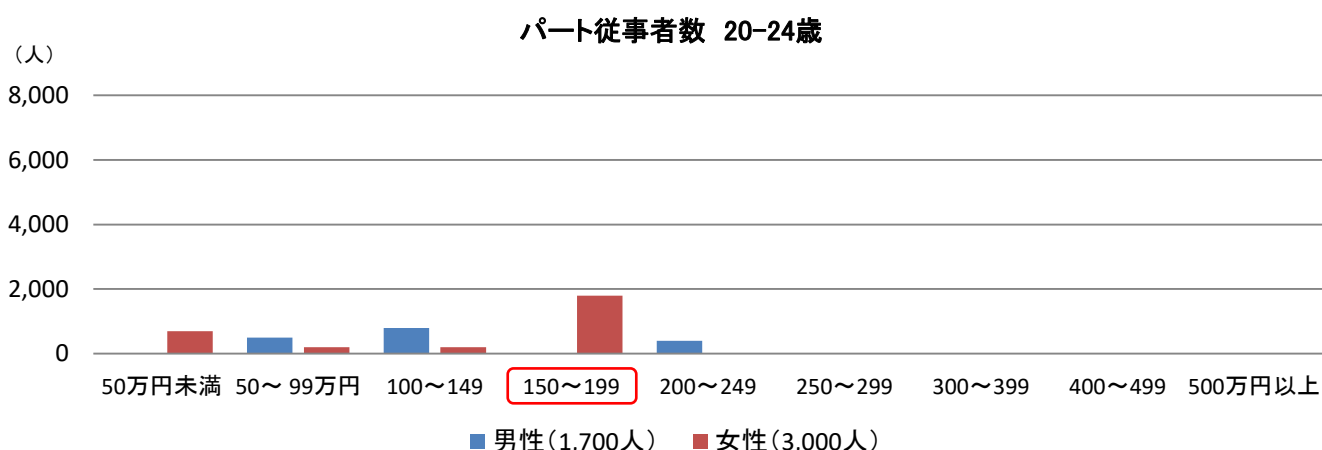


30代から女性のパート従事者は増え始める

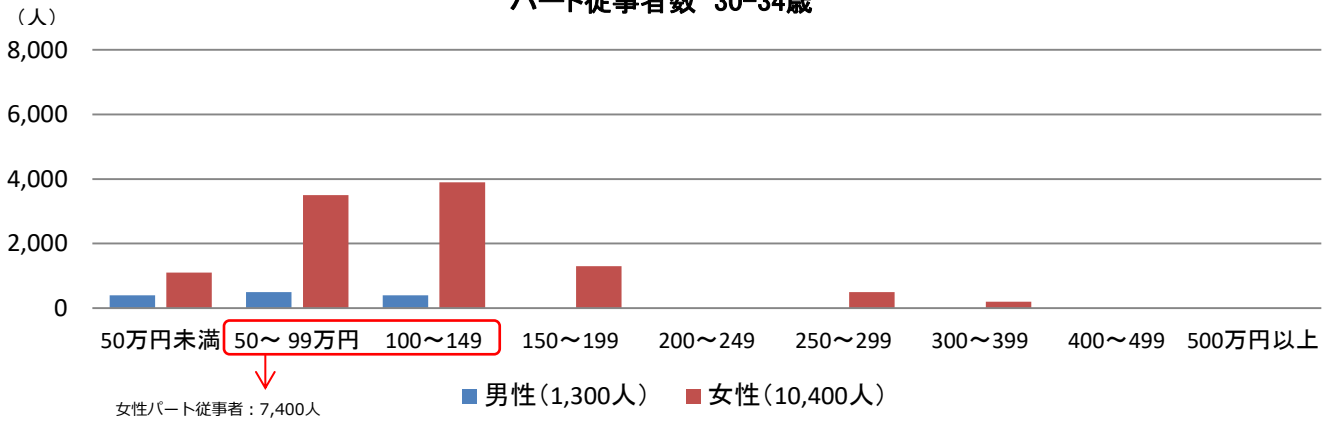
女性就業者が高い割合を占めるパートに着目すると、20代前半では、150～199万円層で女性の従事者が最も多く、20代後半では100～149万円層、次いで50～99万円層が多い。

30代では、女性のパート従事者は25,000人であり、20代女性のパート従事者7,100人の約3.6倍と、従事者が大幅に増える。特に、50～149万円層のパート従事者が増えるためであり、30代後半では30代前半の1.6倍に増加する。40代では、150～299万円の賃金層でもパート従事者が増え、特に、40代後半ではその傾向が強まる。

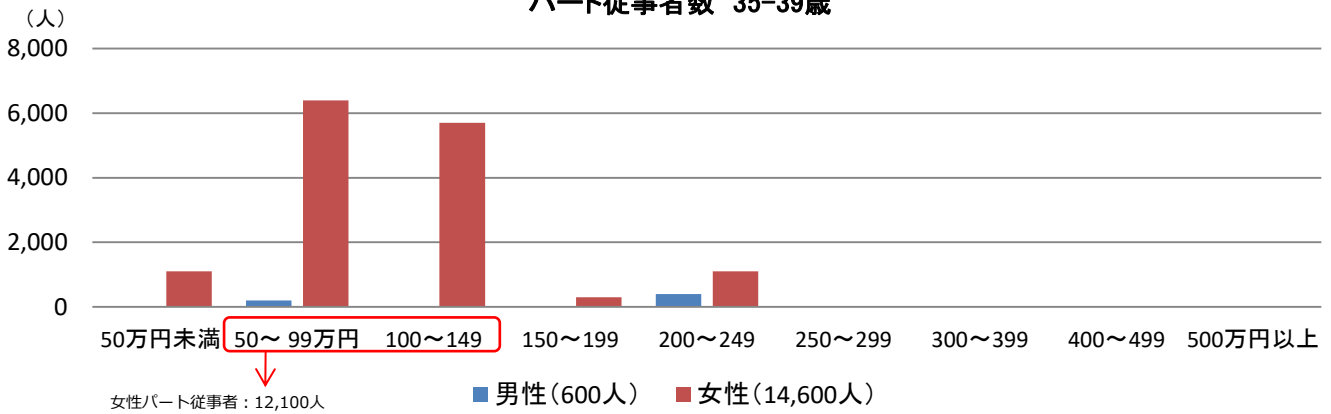
30代後半から40代を中心に女性のパート従事者が多く、パート就業は育児が一段落した女性の仕事復帰の主な受皿になっていると考えられる。



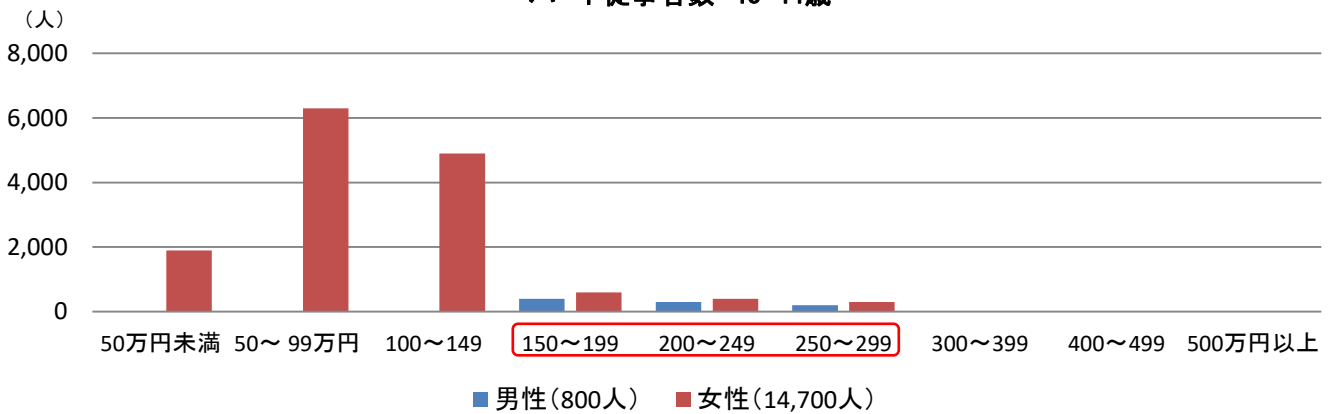
パート従事者数 30-34歳



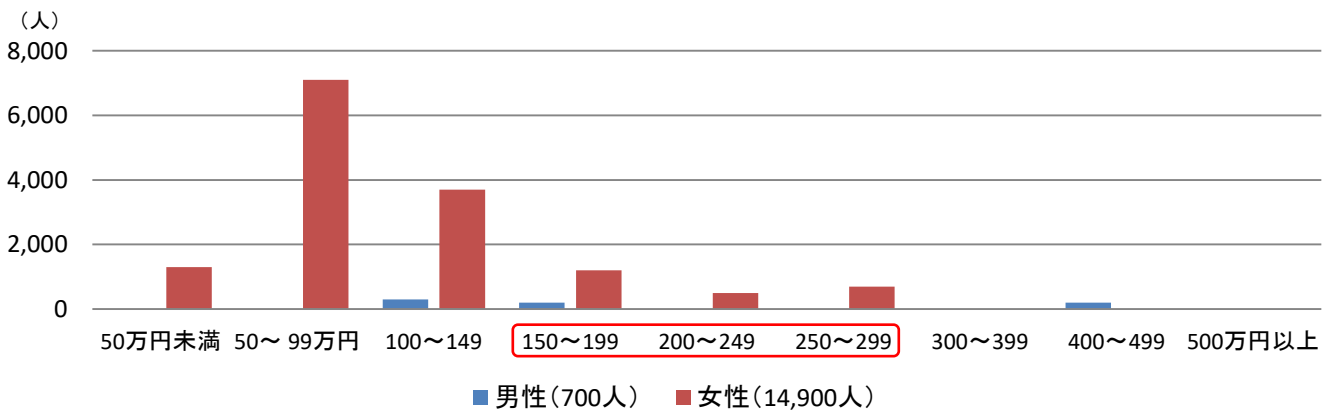
パート従事者数 35-39歳



パート従事者数 40-44歳



パート従事者数 45-49歳



4. 産業別にみた就業形態の違い

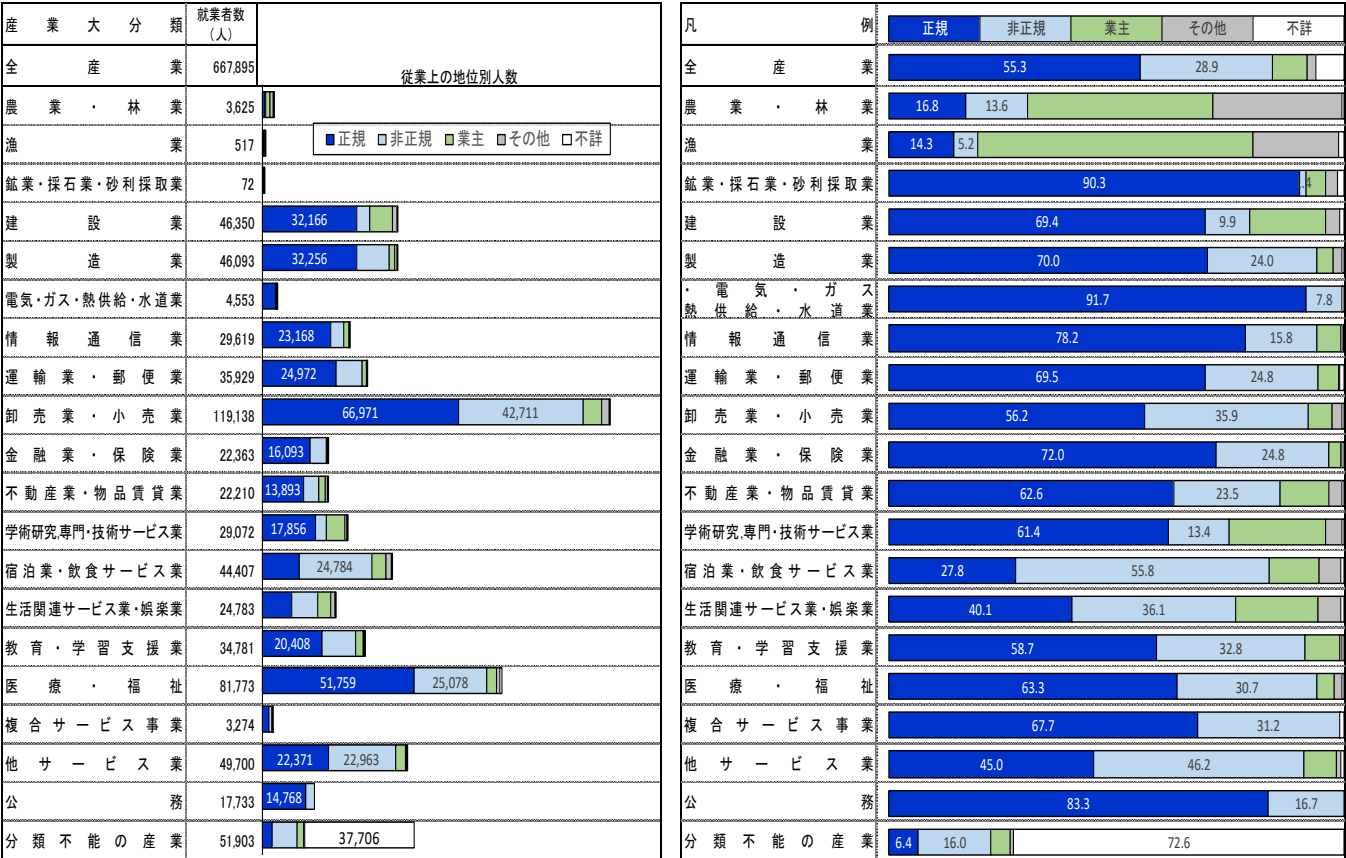
「卸売業・小売業」、サービス産業は多様な働き方の受皿になっている

ここでは、産業別の就業形態を整理する。左図は就業者数および就労形態別の人数、右図はそれらの割合を示している。就業者数が多い順にみると、「卸売業・小売業」が119,138人、次いで「医療・福祉」が81,773人である。

「卸売業・小売業」では、正規職が56.2%、非正規職が35.9%、「医療・福祉」では正規職が63.3%、非正規職が30.7%である。どちらの産業も、非正規職が3割～4割程度と一定の割合を占めている。また、そのほかに、「宿泊業・飲食サービス」では非正規職の割合が55.8%、「生活関連サービス業、娯楽業」では非正規職の割合が36.1%など、非正規職の割合が3割以上となっている。

「卸売業・小売業」(特に小売業)や「宿泊業・飲食サービス」は、多様な働き方を希望する人たちの受皿になっているといえる。

産業別の従業上の地位



出所:平成27年国勢調査
*その他…家族従業者・家庭内職者・地位不詳

「卸売業・小売業」、「医療・福祉」では、再就職する女性の受皿になっている可能性が高い

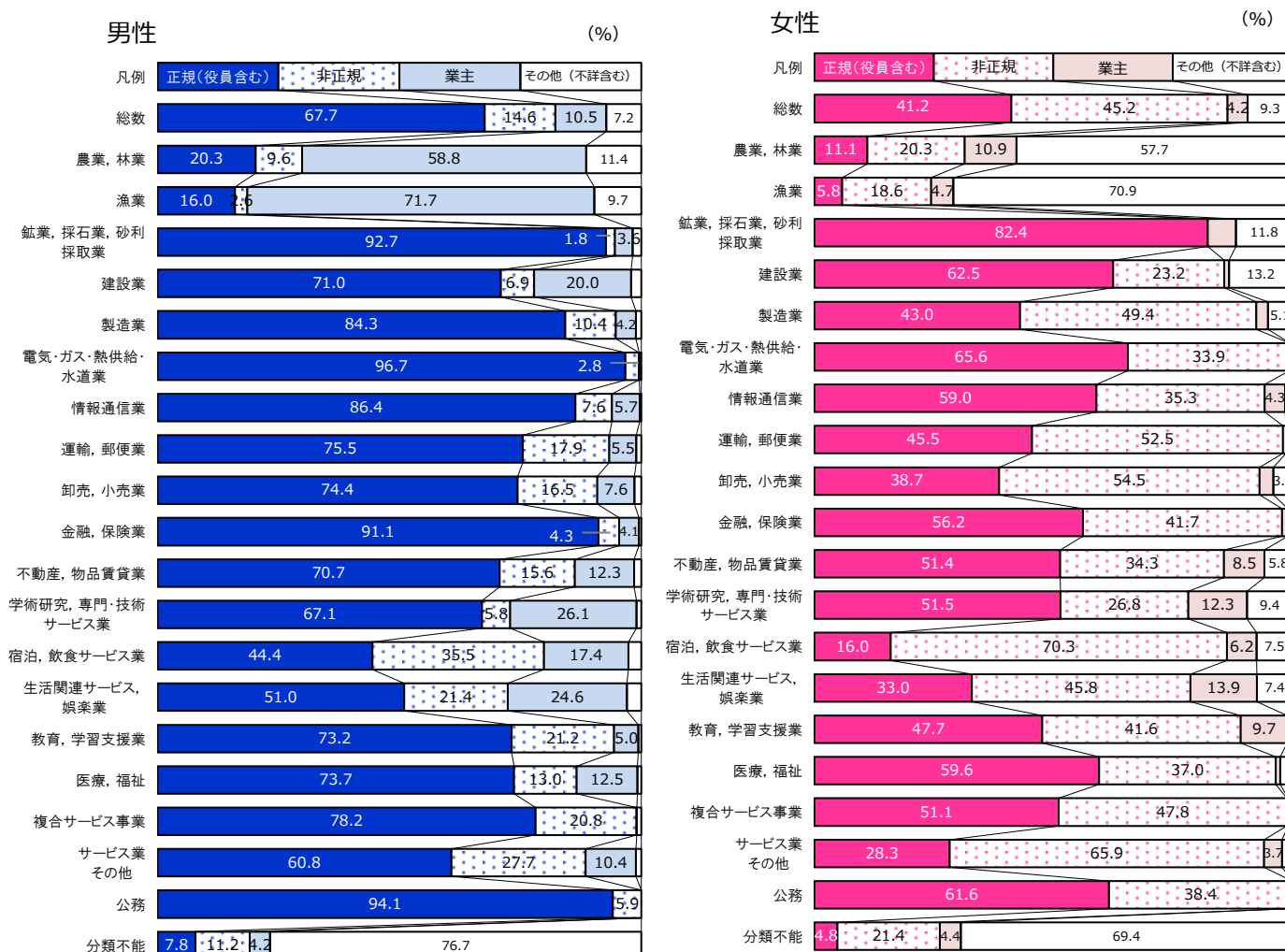
次に、男女別かつ産業別の就業形態の割合をみてみよう。

男性はほとんどの産業で正規職の割合が高いが、非正規職の割合に着目すると、「宿泊、飲食サービス業」で35.5%、「生活関連サービス業、娯楽業」で21.4%、「教育、学習支援業」で21.2%となっている。これに対して、女性は、ほとんどの産業で非正規職の割合が高く、「宿泊、飲食サービス業」が70.3%、「卸売、小売業」が54.5%、「運輸、郵便業」が52.5%、「製造業」が49.4%となっている。

前項では、「卸売業・小売業」および「医療・福祉」において、非正規職の割合が高いことを確認した。男女別に見ると、「卸売・小売業」では、男性が16.5%、女性が54.5%と男性の約3.3倍である。また、「医療・福祉」は男性13.0%、女性37.0%と約2.8倍である。

第3章で分析したとおり、「卸売業・小売業」と「医療・福祉」は40代以降の女性の多くが就業している産業である。また、前節で示したとおり、30代から40代にかけてはパート従事者が増えることから、育児がひと段落した女性たちの多くが、これらの産業で活躍していると考えられる。

福岡市の産業別就業者の従業上の地位



出所：平成27年国勢調査

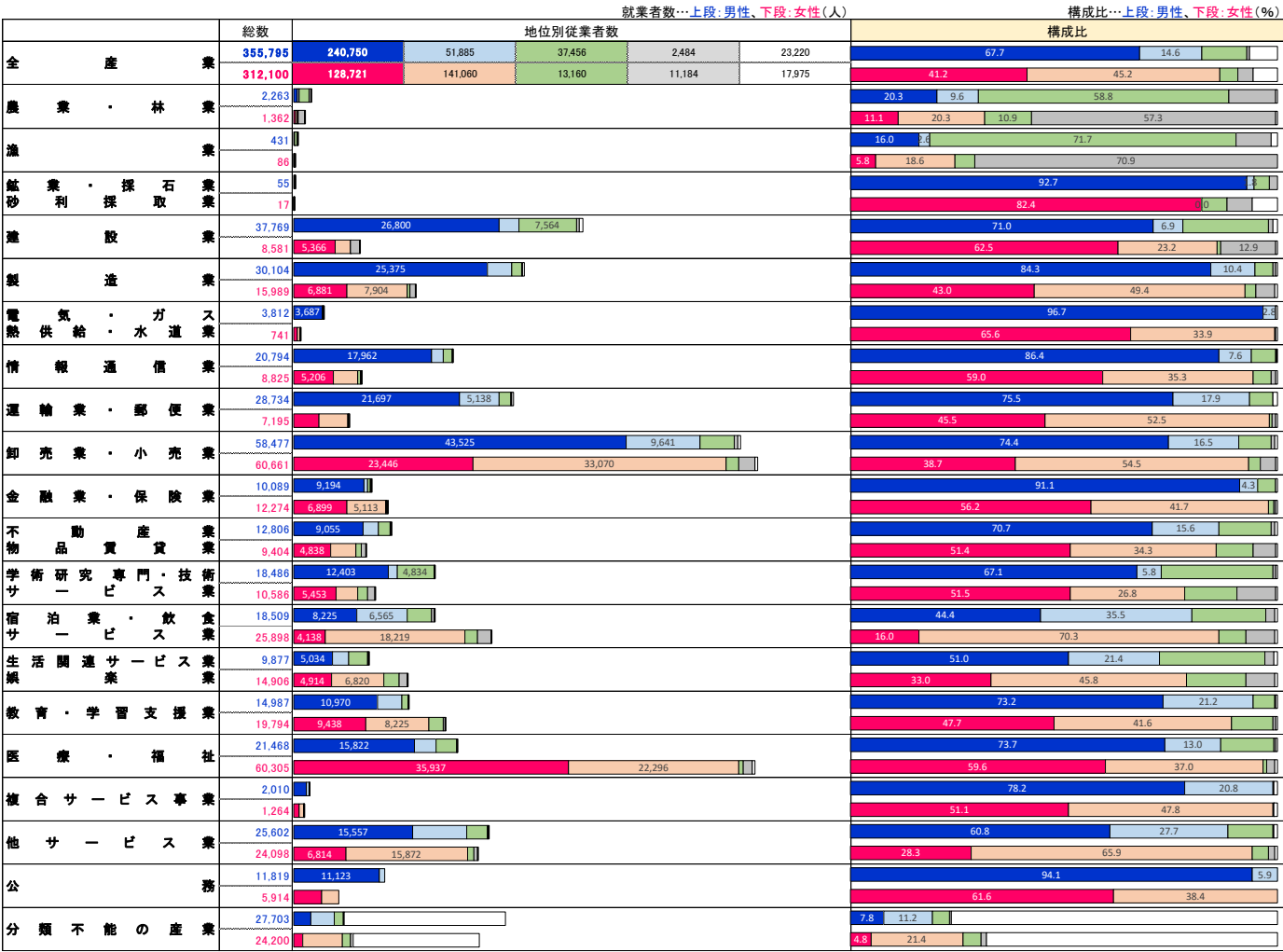
*その他…家族従業者・家庭内職者・地位不詳

福岡市が優位性を持つ産業では、女性の非正規職が高い割合

前項の比率と合わせて、男女別、産業別の就業者数も示してみる。就業者の総数が多い「卸売業・小売業」では、女性就業者数が男性よりも多く、男性58,477人、女性60,661人である。同産業における男女の就業形態別の人数をみると、正規職は男性43,525人に対して、女性は約半数の23,446人である。非正規職は、男性は9,641人であるのに対して、女性はその約3.4倍の33,070人である。

「医療・福祉」は、女性の就業者が男性(21,468人)の3倍となる60,305人であることから、「卸売業・小売業」に次いで、女性の主な就業先となっていることがわかる。しかしながら、「医療・福祉」では、女性の非正規職は22,296人と、男性の正規職15,822人の約1.4倍である。また、「宿泊業・飲食サービス業」、「教育・学習支援業」においても、女性の非正規職の就業者数は男性よりも多い傾向がみられる。

性別・産業別の従業上の地位



出所:平成27年国勢調査
*「正規」は「役員」含む、「非正規」…派遣・パート・アルバイトなど、「その他」…家族従業者・家庭内職者

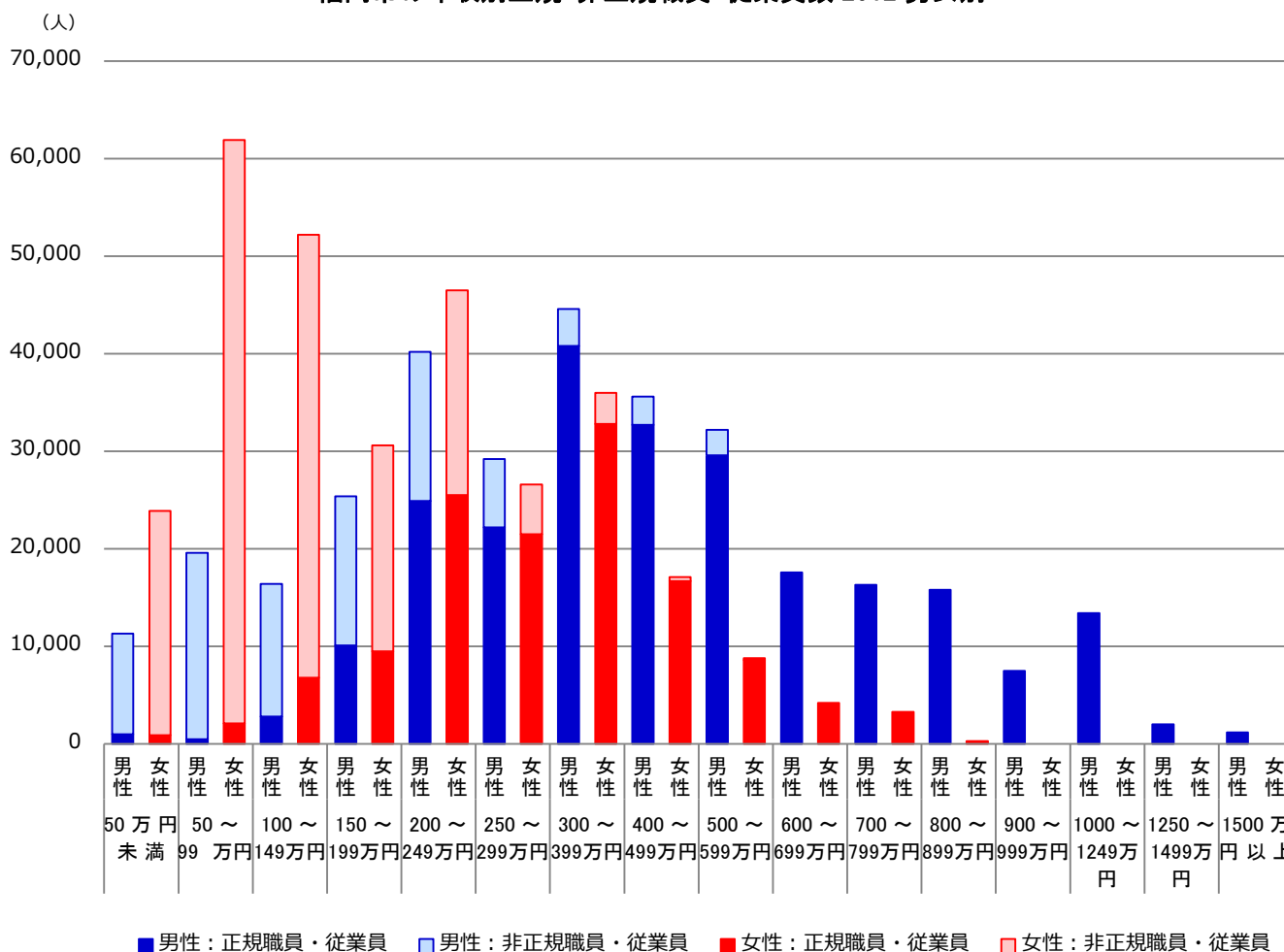
ポテンシャルを持つ女性人材を活かすために

これまで分析したとおり、30代から40代を中心に、パート従事者を主とした女性の非正規雇用は男性よりも多い。パートは、時間に融通が利くこともあり、育児をしながら働きたいという意欲を持っている女性の就業の受皿になっており、多くの女性が社会で活躍するための基盤を担っている。また、福岡市が強みを持つ「卸売業・小売業」や「医療・福祉」も、こうした女性によって支えられている構造が明らかとなった。

しかしながら、賃金別に男女の正規職と非正規職の割合をグラフ化すると、女性は50～99万円の層を中心に、200～249万円未満の層に非正規職の就業者が多く分布している。それに対して、男性の非正規職の割合は女性に比べると少なく、男女間の賃金格差が生じているといえる。

福岡市が「生活の質の向上」と「都市の成長」を維持した都市であり続けるためにも、今後、働き方改革を含めて、男女ともに正規職・非正規職にかかわらずに育児との両立がしやすい環境を整え、ポテンシャルを持つ女性にとっても、さらに活躍しやすい環境が整っていくことが期待される。

福岡市の年収別正規・非正規職員・従業員数 2012 男女別



出所：平成24年就業構造基本調査

福岡市の女性の活躍向上により、国際レベルの労働参加率も向上する

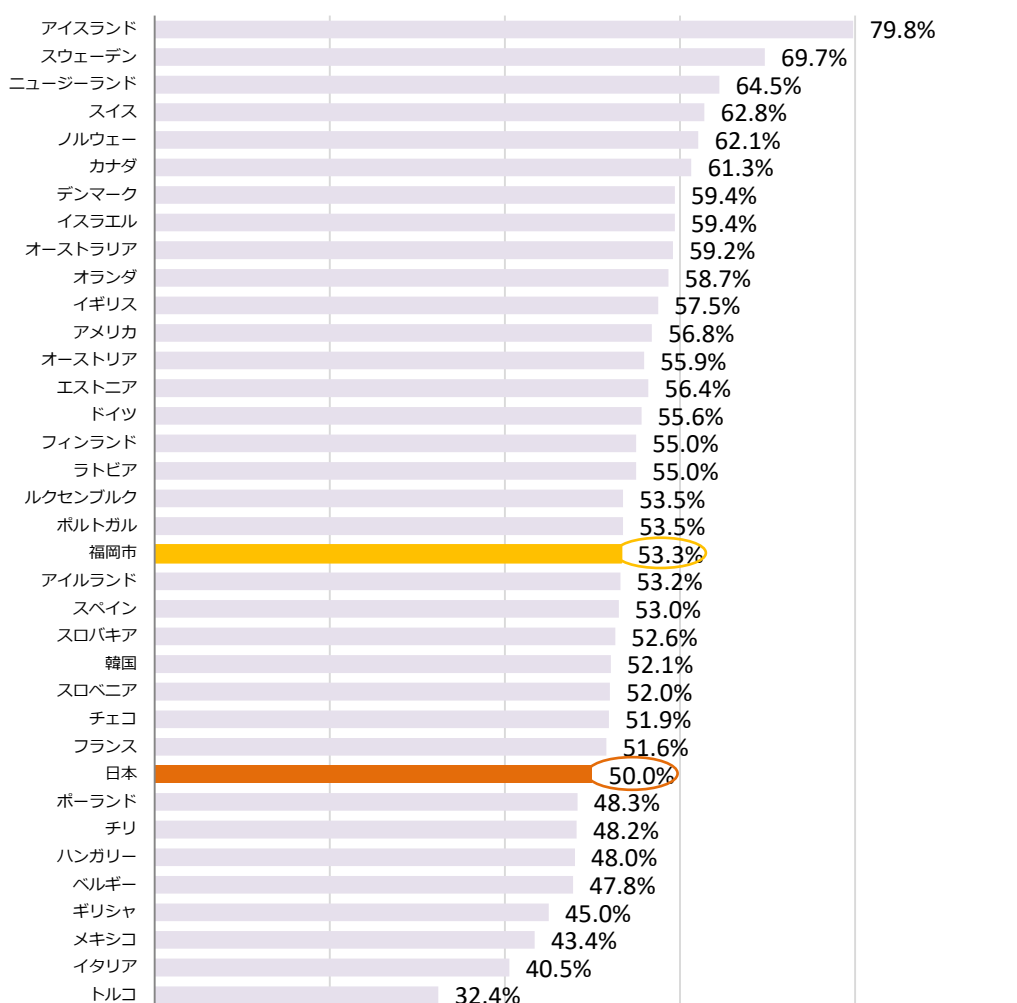
下図は、OECD諸国35か国の女性の労働参加率に、福岡市と日本の女性の労働参加率を加えて、位置づけを示したものである。

福岡市の女性の労働参加率は53.3%であり、日本全国の50.0%に比べて3.3ポイント高い。福岡市では、施策の支援を受けながら多くの女性が社会で活躍していることが、この結果に表れているといえる。

しかしながら、労働参加率が最も高いアイスランド(79.8%)に比べると福岡市との開きは26.5ポイントもあり、順位でいえば福岡市は20位という結果になっている。残念ながら、国際レベルで見れば、福岡市は女性が働きやすく活躍できる都市としては、まだ途上にあるといえる。

今後も福岡市は女性人口が増えると予測されていることから、潜在的に多くの女性人材が存在していると考えられる。多様な働き方を支援することで、こうした女性人材を活かしていくことが望まれる。

女性の労働力の国際比較(15歳以上 OECD35か国および福岡市)



出所: 日本および福岡市は、平成27年国勢調査、各国はILO 'ILO STAT' /

* 日本と福岡市は2015年、各国は2016年の数値

5. 女性のポテンシャル人材活用に向けた現状および課題

第6章では、働く女性の現状を把握した。分析結果から明らかとなった課題は以下の3点である。

(1) 豊富な女性人材の活用が必須

- ・女性が多い都市として労働力の拡大が有効

福岡市は20代前後の女性の流入が多く、全国的にも女性人口が多いことが特徴である。将来的にも、人口に占める女性の割合が高い傾向は続くと予測されている。年齢層別にみると、生産年齢および65歳以上人口に占める女性の割合が高いことから、福岡市は潜在的には多くの女性人材がいると考えられる。

女性の労働力率の上昇にみられるように、近年、働く女性の数はますます増加している。また、働く意欲を持った女性の数は、就労中の女性の数をさらに上回るとみられている。こうした女性人材をいかに活用するのかが、これからの福岡市の成長にとって重要な鍵となる。

(2) 結婚や出産での離職後は就労形態に変化、多様な働き方の支援の必要性

- ・M字カーブの結婚・出産による離職後、就労形態に変化
- ・「卸売業・小売業」のほか、「医療・福祉」のような専門性の高い産業も女性が活躍

女性の離職や復職のタイミングは、結婚や出産・育児というライフステージの変化の影響を受けることが少なくない。女性の場合には、主に20代後半から30代の時期に就業率が低下し、40代以降には、再び就業率が向上してくる。ライフステージの変化にともない、正規雇用に加えて、パートやアルバイトなどの様々な働き方を選択する人も増加する。

産業別に見ると、福岡市が優位性を持つ「卸売業・小売業」のほか、「医療・福祉」における女性の就業者も多い。これらの産業は、特に育児が一段落した女性の復帰の受皿になっているとみられる。

(3) ポテンシャルを持つ女性人材の有効活用が求められる

- ・労働参加率は国内平均以上であるものの非正規比率が高い
- ・国際的にみると、福岡市の労働参加率はまだ低く、さらなる向上の余地がある

30代から40代を中心に、女性は、パート従事者が多いことにみられるように、仕事と育児を両立しながら働いている人が多いと考えられる。しかしながら、女性はいわゆる非正規職従事者が多いため、男女間の賃金に差が生じている。長期的には、格差の是正とともに、正規職や非正規職という括りに限らずに、男女どちらにとっても仕事と育児が両立しやすい環境が整っていくことが望ましい。

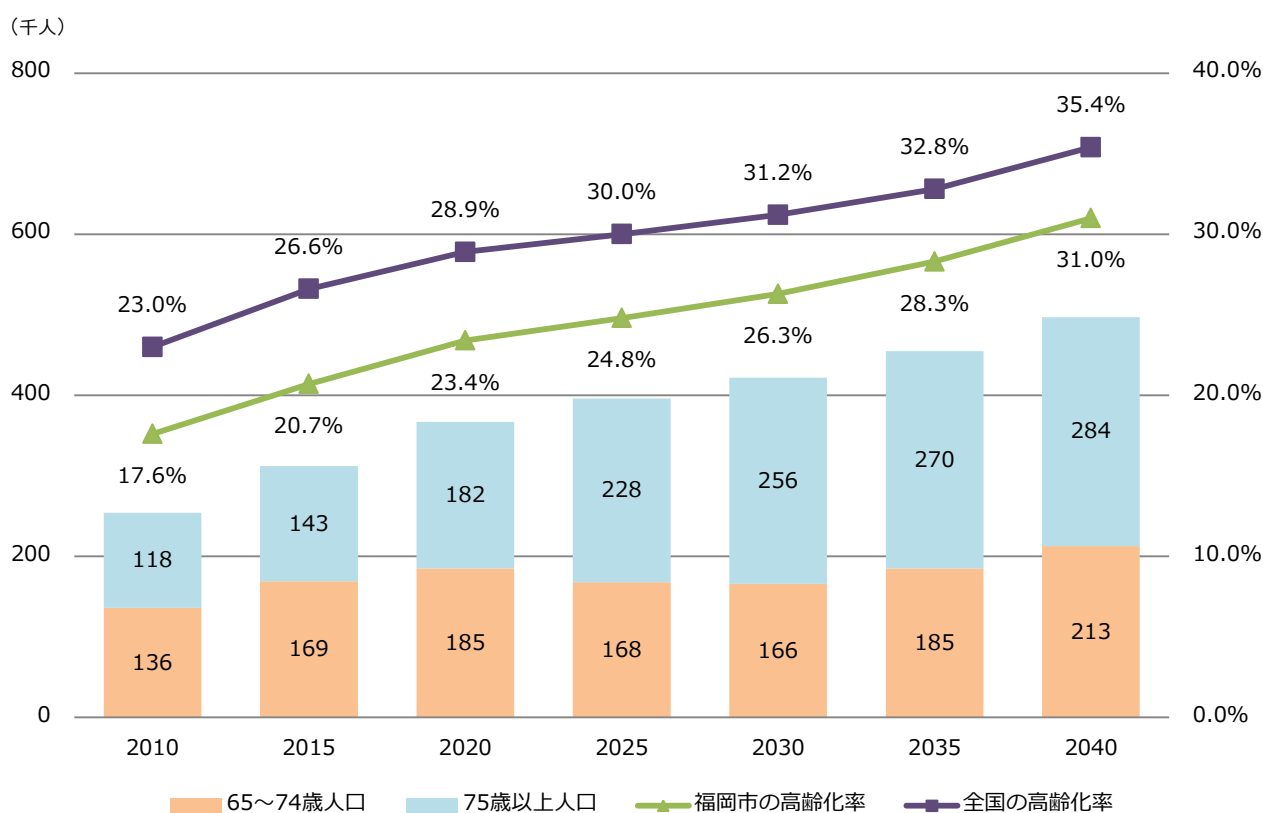
第7章 ライフシフトを踏まえた高齢者の就労意識改革―「働き手」確保に向けて③―

1. 高齢化率は全国を下回るものの着実に上昇

福岡市の65歳以上人口は、2015年に312,000人となった。福岡市は人口が増加し続けている全国有数の都市であるものの、65歳以上人口の数も増加している。さらに、福岡市以外から仕事などで転入した人のうち、そのまま定住した人も多いため、地域との関わりが少ないまま高齢期を迎えた人も多い点が指摘されている（福岡市「福岡市保健福祉総合計画」（平成28年6月）、p.11参照）。

また、2015年の総人口に占める65歳以上人口の割合（高齢化率）は20.7%となり、全国の高齢化率の26.6%を5.9ポイント下回っている。しかしながら、今後、全国的な高齢化が進む中で、福岡の高齢化率も徐々に高まっていくことが予測されている。WHOや国連の定義では、21%以上が超高齢化社会となる。福岡市も今後の超高齢化社会に向けての対応策が必要となっている。

福岡市の65歳以上人口および高齢化率の推移 2010-2040



出所: 平成27年国勢調査(総務省)、福岡市の将来人口推計(基礎資料) 平成24年3月、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)」

65歳以上人口では、対九州各県および対東京圏で福岡市は転入超過

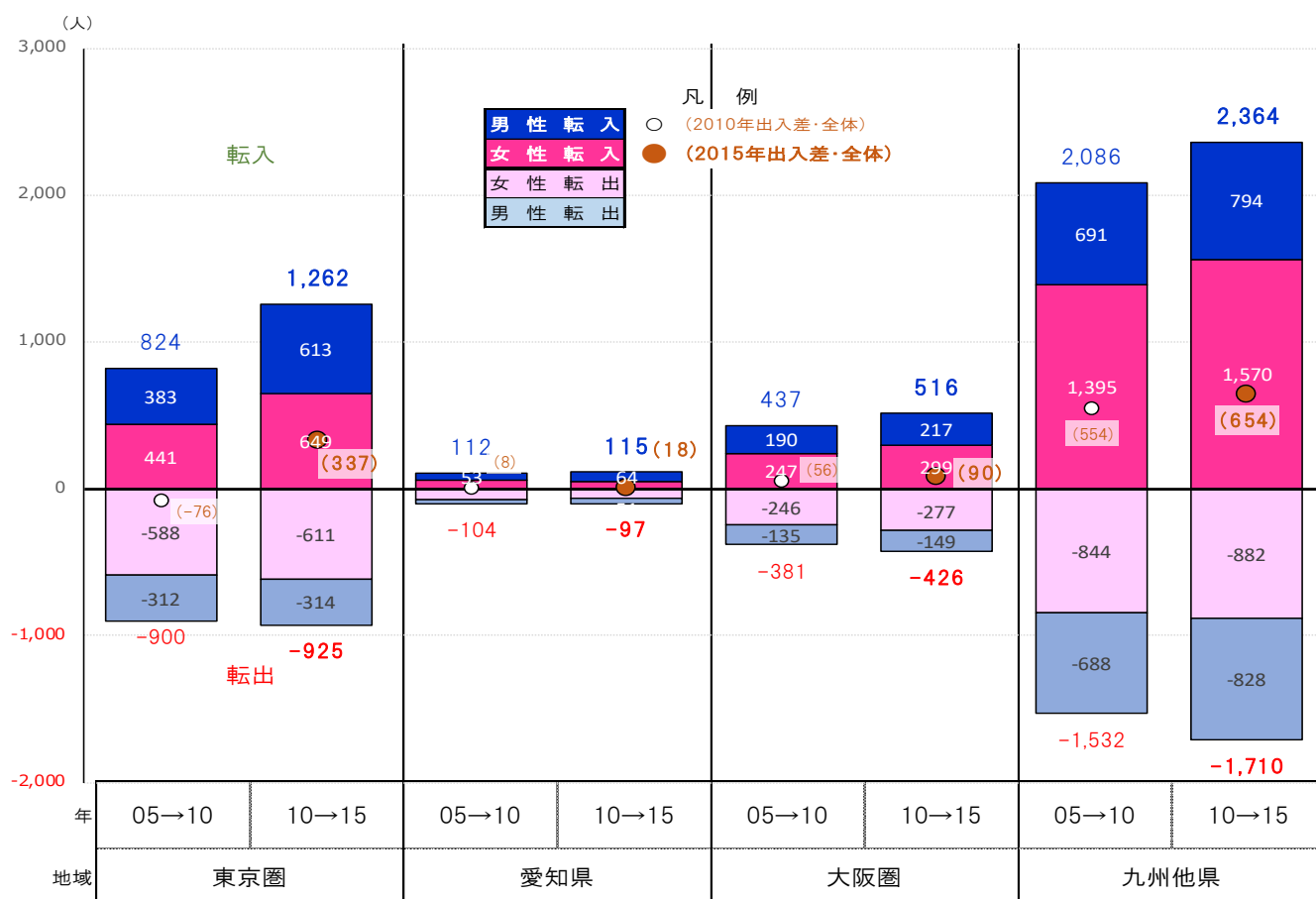
ここでは、福岡市の65歳以上人口の転出入を性別・地域別（東京圏、愛知県、大阪圏、九州他県）にみていく。

65歳以上人口は、九州他県から福岡市への人口流入が他の地域よりも多い。また、九州各県に次いで、東京圏から福岡市への人口流入も多い。その一方で、対大阪圏や対愛知圏との人口移動はそれほど多くなく、転出入数もほぼ均衡している。

次に、2005-2010年と2010-2015年を比較する。すると、対東京圏では転出超過から転入超過に転じている。これは2011年の東日本大震災による一定数の移住もあると考えられるが、その一方で、第3章でも分析したように、20代で進学や就職のために東京圏に転出した人たちが、定年退職後に福岡市へ戻ってくるというUターンも考えられる。

対九州各県では、転入超過傾向が大きくなっている。また、福岡市から九州各県への転出数はそれほど多く見られないことから、定年後も地元に戻らず、福岡市に留まる人も多いといえる。

65歳以上性別・地域別転出入



*対九州には福岡県内他市町村は含んでいない

出所：平成17年、平成22年国勢調査

*2010年と2015年の居住地をもとにした5年前からの移動状況

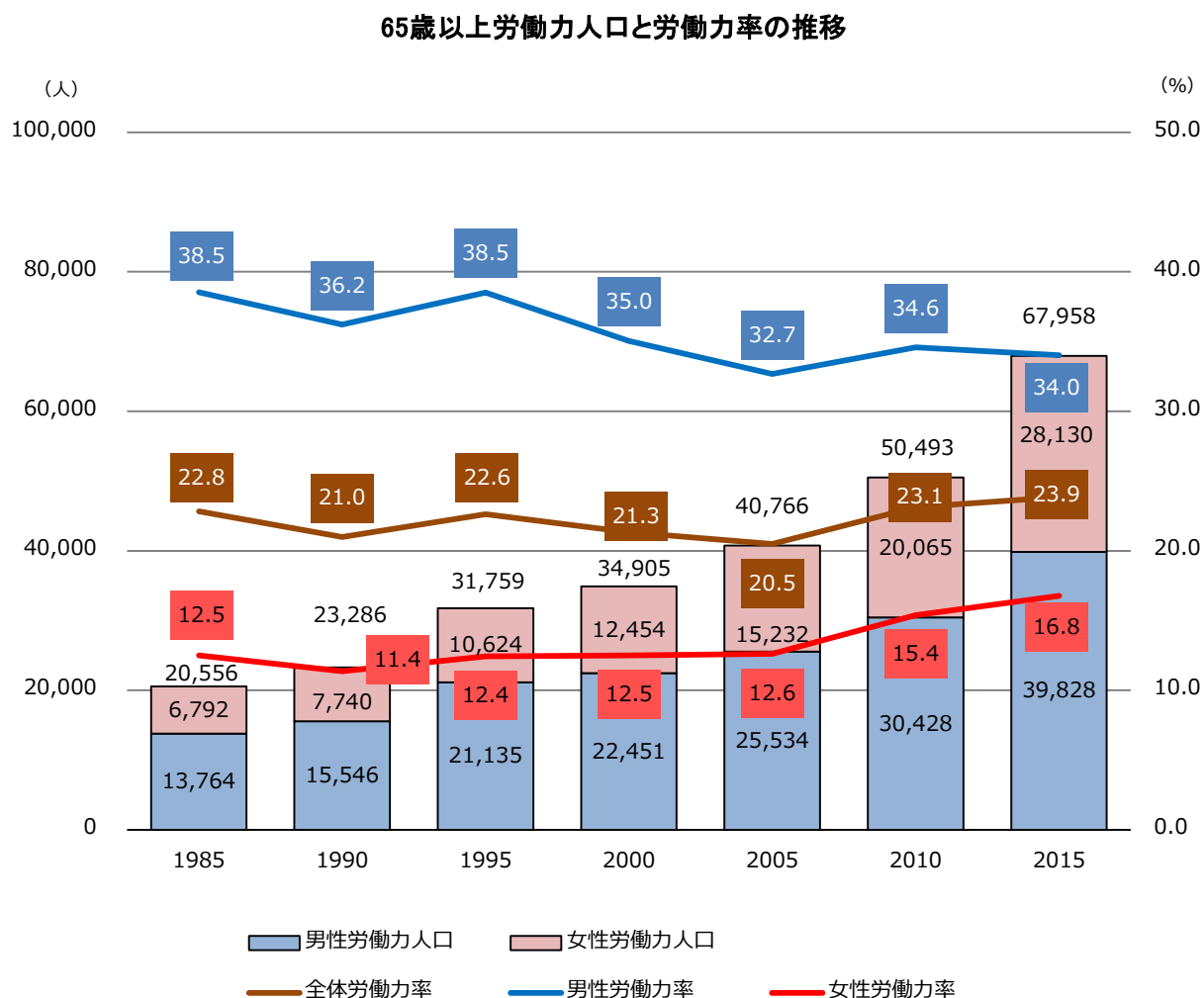
65歳以上の労働力人口は増え続けているが率は横ばい

それでは、次に、福岡市の65歳以上人口および労働力率の推移を男女別にみていこう。

65歳以上の労働力人口は、1985年からの30年間で約3.3倍の67,958人にまで増加した。女性労働力人口が4.1倍、男性労働力人口が約2.9倍に増加したことから、女性の労働力人口の増加が主な要因となっている。

しかしながら、全体の労働力率は20%台と、ほぼ横ばいで推移している。これは主に男性の労働力率が下がったことに起因しており、1985年からの30年間で男性の労働力率は4.5ポイント下がった。これに対して、女性の労働力率は同30年間で4.3ポイントも上昇した。

女性の労働力率の高まりは、次項でみるように、「医療・福祉」などの産業で女性の就業者が増加したことが背景にあると考えられる。



2. 65-69歳の就業者数の増加と離職者の現状

65-69歳の就業者数は11の産業で大幅に増加

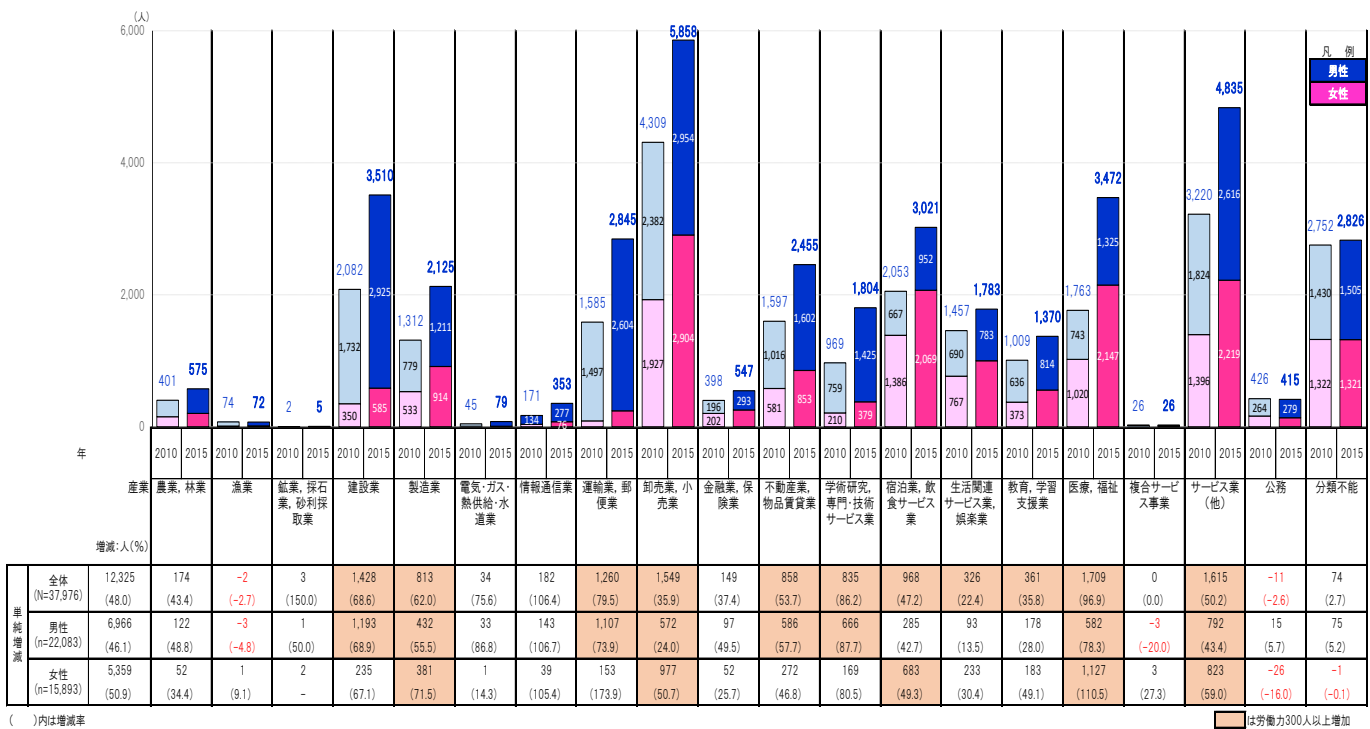
第4章で指摘したとおり、65-69歳を中心に、高齢者の就業者数は増加傾向にある。そこで、65-69歳の就業者に着目し、2010年と2015年の比較により、産業別の就業者の変化をみていく。

まず、2015年の65-69歳の就業者総数は約38,000人であり、対2010年比で12,325人増加した。男女別の内訳では、男性は6,966人(46.1%)、女性は5,359人(50.9%)増加した。全体的にどの産業でも就業者数が増加し、300人以上就業者の総数が増加した産業は、下の表でマーカーを付しているとおり、11産業に及ぶ。

次に、就業者の増加率が高い産業をみると、「医療・福祉」の就業者の増加率は96.9%と最も高い。これは、女性就業者の伸び率(110.5%)の大きさに起因している。

また、就業者数は少ないものの、就業者の増加率が高い産業は「情報通信業」と、「学術研究, 専門・技術サービス業」である。「情報通信業」は就業者の増加率が106.4%(男性106.7%、女性105.4%)、「学術研究, 専門・技術サービス業」が86.2%(男性87.7%、女性80.5%)となった。

労働力としてみる65-69歳就業人口変化 2010-2015 単純比較



出所: 国勢調査各年版

事務職や専門的・技術的職業で一定の就業者ボリューム

次に、2015年の65-69歳における産業別かつ職業別の就業者数を整理する。

すると、「卸売業、小売業」の「販売職」が2,781人、「宿泊業、飲食サービス業」の「サービス職」が2,471人であり、これらが主なボリュームゾーンであることがわかる。

就業者の増加率が高い「医療・福祉業」および「学術研究、専門・技術サービス業」では、「医療・福祉業」の「専門的・技術的職」は1,419人、「サービス職」は1,202人、「学術研究、専門・技術サービス業」の「専門的・技術的職」は1,028人であり、一定のボリュームの就業者がいる。

また、労務職の従事者も多く、「建設業」の「建設・採掘職」は1,669人、「製造業」の「生産工程職」は1,187人、「運輸・郵便業」の「輸送・機械運転職」は1,905人、「他サービス業」の「運搬・清掃・包装等」は2,168人である。

職業に着目すると、「サービス職」が最も多い6,211人であり、次いで「事務職」は4,824人、「販売職」は4,640人、「専門的・技術的職業」は4,218人となっている。「事務職」と「専門的・技術的職業」は、産業によっては一定のボリュームがある。

労働力としてみる65-69歳就業者ボリューム 2015 産業 × 職業

													(人)
職業	総数	管理的	専門的・技術的	事務	販売	サービス	保安	農林漁業	生産工程	輸送・機械運転	建設・採掘	運搬・清掃・包装等	分類不能
産業													
総数	37,976	2,397	4,218	4,824	4,640	6,211	942	638	2,633	2,562	1,843	4,283	2,785
農業，林業	575	7	1	13	4	3	-	529	3	-	1	14	
漁業	72	-	-	1	-	-	-	70	-	-	-	1	-
鉱業，採石業，砂利採取業	5	1	-	2	1	-	-	-	-	-	1	-	-
建設業	3,510	406	204	596	272	14	5	11	223	40	1,669	70	-
製造業	2,125	241	55	252	189	4	5	1	1,187	18	22	151	-
電気・ガス・熱供給・水道業	79	9	8	28	3	2	4	-	2	12	7	4	-
情報通信業	353	78	101	109	29	4	1	-	15	1	5	10	-
運輸業，郵便業	2,845	85	17	374	45	20	17	-	36	1,905	3	343	-
卸売業，小売業	5,858	498	191	885	2,781	81	21	6	659	22	38	676	-
金融業，保険業	547	38	27	132	343	1	-	-	1	1	-	4	-
不動産業，物品賃貸業	2,455	338	19	301	608	920	20	-	20	40	10	179	-
学術研究，専門・技術サービス業	1,804	145	1,028	359	71	16	1	1	88	7	51	34	3
宿泊業，飲食サービス業	3,021	105	3	81	51	2,471	3	-	35	16	4	251	1
生活関連サービス業，娯楽業	1,783	76	30	141	128	1,113	20	9	74	48	2	142	-
教育，学習支援業	1,370	71	867	198	5	60	12	3	4	100	-	49	1
医療，福祉	3,472	94	1,419	333	10	1,202	32	4	17	200	8	151	2
複合サービス事業	26	2	3	13	-	1	-	1	-	-	-	6	-
他サービス業	4,835	179	145	709	94	293	777	3	266	137	19	2,168	45
公務	415	13	89	268	-	3	24	-	1	3	1	13	-
分類不能の産業	2,826	11	11	29	6	3	-	-	2	12	2	17	2,733

は500人以上

出所：平成27年国勢調査

技能や専門性を有する産業では離職率が低い

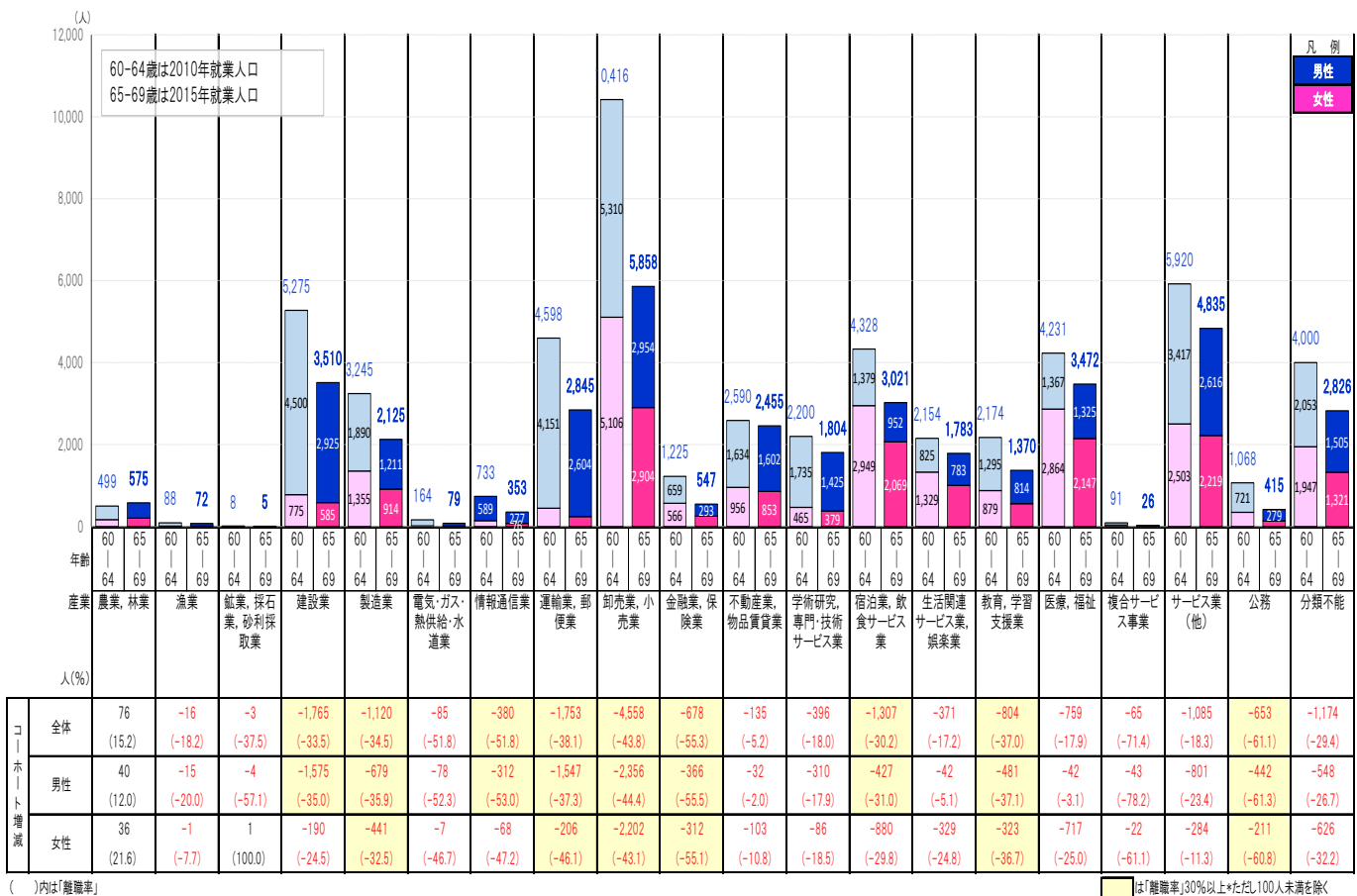
2010年と2015年の65-69歳の就業者数をコーホート比較する。2010年に60-64歳であった人は、2015年に65-69歳となる。5年間の就業者数の変化をみていくと、ほとんどの産業で就業者数が減少した。実際には、転居による人数の減少も含まれると考えられるが、ここでは、暫定的な推計値として、就業者の減少を加齢による離職として検討してみる。

離職数が多いのは「卸売、小売業」のマイナス4,558人、「建設業」のマイナス1,765人、「運輸業、郵便業」のマイナス1,753人、「宿泊・飲食サービス業」のマイナス1,307人である。その一方で、離職率をみると、「公務」がマイナス61.1%、「金融業、保険業」がマイナス55.3%、「卸売業、小売業」がマイナス43.8%の順に高い。

それに対して、離職率が比較的低い産業は、「不動産業、物品賃貸業」がマイナス5.2%、「生活関連サービス業、娯楽業」がマイナス17.2%、「学術研究、専門・技術サービス業」がマイナス18.0%、「医療・福祉」がマイナス17.9%となった。

相対的に技能、専門性を要する産業では継続して働く人が多く、サービス系で被雇用が前提となることが多い産業では、継続せずに離職した人が多い傾向がみられる。

65-69歳就業者の就業状況 2010-2015 コーホート比較



出所: 平成27年国勢調査

事務職や販売職、労務系職業では離職率が高い

産業別かつ職業別の離職状況をみると、「事務職」と「販売職」は就業者数が大きく減少し、離職率も高い。「事務職」はマイナス4,271人(マイナス47.0%)、「販売職」はマイナス3,664人(マイナス44.1%)となった。

産業と合わせてみると、「卸売業、小売業」の「事務職」はマイナス919人(マイナス103.8%)、「販売職」はマイナス2,483人(マイナス89.3%)、「宿泊業、飲食サービス業」の「サービス職」はマイナス1,113人(マイナス31.1%)となり、就業者が大きく減少するとともに、離職率も高い。さらに、「生産工程職」「建設・採掘」「運輸・清掃・包装等職」など労務系職業も離職者は多い。

その一方で、「不動産業、物品賃貸業」の「サービス職」はプラス87人(プラス10.4%)、「教育・学習支援業」の「輸送・機械運転職」はプラス29人(プラス40.8%)、「医療・福祉業」の「輸送・機械運転職」はプラス98人(96.1%)など、一部増加がみられる。

事務や販売系の職業は定年などで継続した就業には至らない傾向が強く、労務系職業は肉体的な限界などで引退を余儀なくされているケースが多いと推察される。

「働き手」の確保に向けて、離職が多い産業や職種では、引き続き就労できるような業務内容や勤務時間の工夫が必要となる。

65-69歳就業者の離職状況 2010-2015 産業 × 職業 コーホート推計

														人(%)
職業	総数	管理的	専門的・技術的	事務	販売	サービス	保安	農林漁業	生産工程	輸送・機械運搬	建設・採掘	運搬・清掃・包装等	分類不能	
産業														
総数	-17,031 (-31.0)	-787 (-24.7)	-1,334 (-24.0)	-4,271 (-47.0)	-3,664 (-44.1)	-1,513 (-19.6)	-197 (-17.3)	41 (6.9)	-1,485 (-36.1)	-941 (-26.9)	-807 (-30.5)	-888 (-17.2)	-1,185 (-29.8)	
農 業 ， 林 業	76 (15.2)	0 (0.0)	-1 (-50.0)	0 (0.0)	-1 (-20.0)	2 (200.0)	0 -	76 (16.8)	2 (200.0)	0 -	1 -	-3 (-17.6)	0 -	
漁 業	-16 (-18.2)	0 -	-1 (-100.0)	1 -	0 -	-2 (-100.0)	0 -	-15 (-17.6)	0 -	0 -	0 -	1 -	0 -	
鉱業，採石業，砂利採取業	-3 (-37.5)	-1 (-50.0)	0 -	1 (100.0)	0 (0.0)	0 -	0 -	0 -	0 -	-3 (-100.0)	0 (0.0)	0 -	0 -	
建 設 業	-1,765 (-33.5)	-123 (-23.3)	-79 (-27.9)	-360 (-37.7)	-255 (-48.4)	-4 (-22.2)	0 (0.0)	-15 (-57.7)	-150 (-40.2)	-32 (-44.4)	-729 (-30.4)	-16 (-18.6)	-2 (-100.0)	
製 造 業	-1,120 (-34.5)	-51 (-17.5)	3 (5.8)	-165 (-39.6)	-145 (-43.4)	-4 (-50.0)	-11 (-68.8)	1 -	-658 (-35.7)	-22 (-55.0)	3 (15.8)	-71 (-32.0)	0 -	
電気・ガス・熱供給・水道業	-85 (-51.8)	-10 (-52.6)	-10 (-55.6)	-30 (-51.7)	-2 (-40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-1 (-100.0)	-8 (-80.0)	-19 (-61.3)	-2 (-22.2)	-2 (-33.3)	-1 (-100.0)	
情 報 通 信 業	-380 (-51.8)	-57 (-42.2)	-79 (-43.9)	-154 (-58.6)	-57 (-66.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 -	-13 (-46.4)	-1 (-50.0)	-14 (-73.7)	-4 (-28.6)	-1 (-100.0)	
運 輸 業 ， 郵 便 業	-1,753 (-38.1)	-81 (-48.8)	-21 (-55.3)	-389 (-51.0)	-62 (-57.9)	3 (17.6)	3 (21.4)	0 -	-12 (-25.0)	-932 (-32.9)	-7 (-70.0)	-249 (-42.1)	-6 (-100.0)	
卸 売 業 ， 小 売 業	-4,558 (-37.3)	-296 (-59.4)	-61 (-31.9)	-919 (-103.8)	-2,483 (-89.3)	-34 (-42.0)	-9 (-42.9)	3 (50.0)	-457 (-69.3)	-34 (-154.5)	-23 (-60.5)	-243 (-35.9)	-2 -	
金 融 業 ， 保 険 業	-678 (-55.3)	-21 (-35.6)	-19 (-41.3)	-385 (-74.5)	-239 (-41.1)	-4 (-80.0)	-1 (-100.0)	0 -	1 -	-3 (-75.0)	0 -	-5 (-55.6)	-2 (-100.0)	
不動産業，物品賃貸業	-135 (-5.2)	42 (14.2)	2 (11.8)	-156 (-34.1)	-92 (-13.1)	87 (10.4)	-2 (-9.1)	-2 (-100.0)	-14 (-41.2)	5 (14.3)	2 (25.0)	-5 (-2.7)	-2 (-100.0)	
学術研究，専門・技術サービス業	-396 (-18.0)	-31 (-17.6)	-174 (-14.5)	-121 (-25.2)	-90 (-55.9)	6 (60.0)	-1 (-50.0)	-1 (-50.0)	19 (27.5)	-5 (-41.7)	-2 (-3.8)	3 (9.7)	1 (50.0)	
宿泊業，飲食サービス業	-1,307 (-30.2)	-22 (-17.3)	-12 (-80.0)	-57 (-41.3)	-47 (-48.0)	-1,113 (-31.1)	0 (0.0)	0 -	8 (29.6)	6 (60.0)	0 (0.0)	-70 (-21.8)	0 (0.0)	
生活関連サービス業，娯楽業	-371 (-17.2)	-24 (-24.0)	-7 (-18.9)	-108 (-43.4)	-57 (-30.8)	-81 (-6.8)	-14 (-41.2)	-8 (-47.1)	-44 (-37.3)	11 (29.7)	1 (100.0)	-39 (-21.5)	-1 (-100.0)	
教 育 ， 学 習 支 援 業	-804 (-37.0)	6 (9.2)	-517 (-37.4)	-227 (-53.4)	-7 (-58.3)	-39 (-39.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	-12 (-75.0)	29 (40.8)	-5 (-100.0)	-32 (-39.5)	0 (0.0)	
医 療 ， 福 祉	-759 (-17.9)	-28 (-23.0)	-315 (-18.2)	-242 (-42.1)	-6 (-37.5)	-275 (-18.6)	4 (14.3)	2 (100.0)	5 (41.7)	98 (96.1)	-1 (-11.1)	1 (0.7)	-2 (-50.0)	
複 合 サ ー ビ ス 事 業	-65 (-71.4)	-13 (-86.7)	-1 (-25.0)	-45 (-77.6)	-9 (-100.0)	0 (0.0)	0 -	-1 (-50.0)	0 -	0 -	0 -	4 (200.0)	0 -	
他 サ ー ビ ス 業	-1,085 (-18.3)	-74 (-29.2)	-51 (-26.0)	-430 (-37.8)	-102 (-52.0)	-51 (-14.8)	-76 (-8.9)	3 -	-152 (-36.4)	-35 (-20.3)	-22 (-53.7)	-121 (-5.3)	26 (136.8)	
公 務	-653 (-61.1)	-6 (-31.6)	0 (0.0)	-484 (-64.4)	0 -	-4 (-57.1)	-88 (-78.6)	0 -	0 (0.0)	-11 (-78.6)	-8 (-88.9)	-51 (-79.7)	-1 (-100.0)	
分類不能の産業	-1,174 (-29.4)	3 (37.5)	9 (450.0)	-1 (-3.3)	-10 (-62.5)	0 (0.0)	-2 (-100.0)	-1 (-100.0)	0 (0.0)	7 (140.0)	-1 (-33.3)	14 (466.7)	-1,192 (-30.4)	

()内は「離職・減少率」

は「離職・減少率」30%以上*ただし100人未満を除く

出所:平成27年国勢調査

3. 働く意欲を持つ人たちをいかに支えるのか

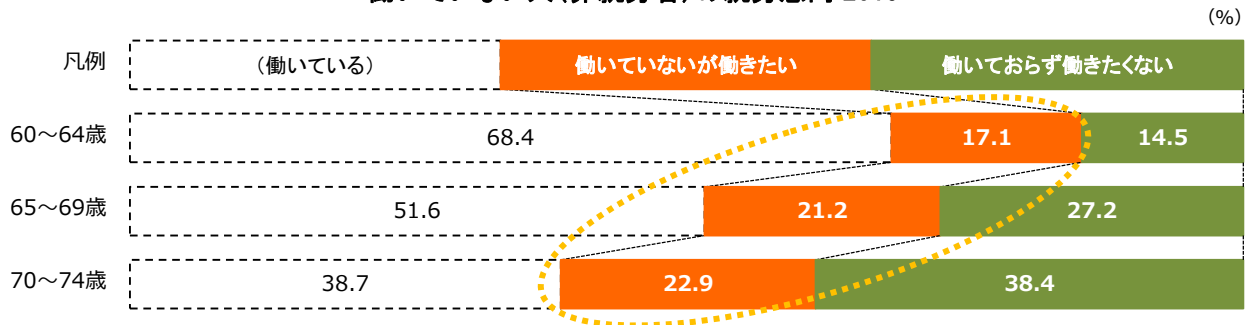
「AS(アクティブ・シニア)市民アンケート調査」の結果によると、60代以上の非就労者のうち、就労意向を示している人の割合は、60～64歳で17.1%、65～69歳で21.2%、70～74歳で22.9%である。どの年代でも就労意欲を持つ人たちが約2割存在している。平均寿命がますます延び、「人生100年時代」の到来も遠い未来ではない現在、これからの福岡市では、様々な年齢の人が活躍できる社会にしていくことが重要である。

さらに、就労意向のある人たちの就労目的をみると、「収入を得る必要が生じた」という経済的な理由が最も高い割合を示している。経済的な理由に次いで、「社会に出たい」も高く、男性で36.2%(70代前半)、女性で35.8%(60代前半)となった。働きたいと考える人の中には、仕事を社会とのつながりを形成するためのきっかけにしたいという意向も読み取れる。

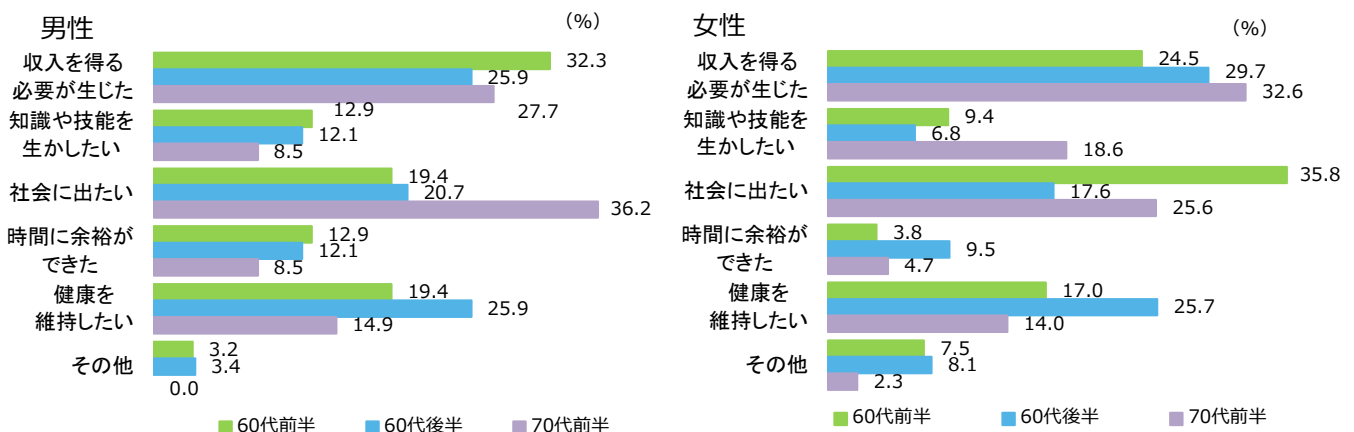
また、「健康を維持したい」も60代後半を中心に一定割合を示しており、男性25.9%(60代後半)、女性25.7%(60代後半)となった。福岡市では、平均寿命と健康寿命(*)の差が、全国よりも大きい傾向があり、男性は14.3歳(全国:14.4歳)、女性は19.8歳(全国:19.6歳)である(福岡市「福岡市国民健康保険医療費適正化計画」(平成28年)参照)。このような現状のもと、働くことを生活の張り合いとして捉えている人も多い。さらに、「知識や技能を生かしたい」という意向もみられることから、定年退職後も働き続けたいと意欲を持ち続けている人が一定数存在することがわかる。

* 健康寿命:WHO(世界保健機関)が提唱した指標で、平均寿命のうち、健康で活動的に暮らせる期間のこと(福岡市「福岡市国民健康保険医療費適正化計画」(平成28年)、p.8参照)

働いていない人(非就労者)の就労意向 2015



働いていないが働きたい人(就労意向のある非就労者)の就労目的 2015 男女別



出所: URC「超高齢化社会に伴う「市民総支え合い社会」に向けての社会情報基盤整備に関する研究報告書」, p.9[福岡市保健福祉局「AS市民アンケート調査(2015年)」]

定年退職後も同じ業務に携わりたいと希望する人が多い

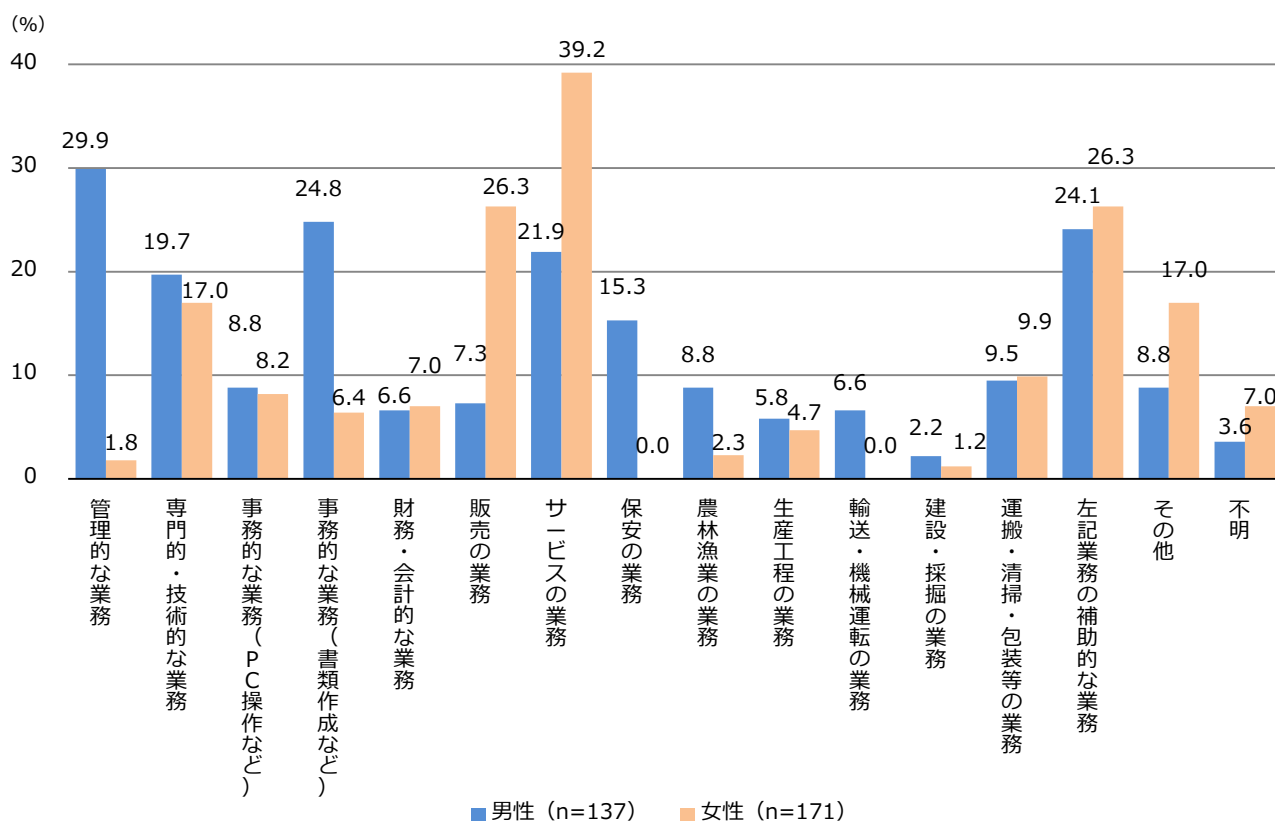
就労意向のある非就労者の希望職種を男女別にみると、男女ともに「補助的な業務」の意向が高いことを除くと、退職前と同じ業務を希望する傾向が強い。

男性は、割合が高い順に、「管理的な業務」が29.9%、「事務的な業務（書類作成など）」が24.8%、「サービスの業務」が21.9%となった。一方で、女性は「サービスの業務」の39.2%が最も高く、次いで「販売の業務」が26.3%となった。

第4章で分析したとおり、男性が従事している職種のうち、「管理的職業」は30代から60代にかけてコンスタントに増加し、「事務」、「サービス」も30代以降、就業者数が一定に増加する。また、女性が従事している職種のうち、「サービス」や「販売」は、就業者が30代で一度減少するものの、40代以降再び増加する。就業者の多い職種では特に、定年退職後もそれまでと同様の業務に携わりたいとの意向が強いとみられる。

そのほかに、「専門的・技術的な業務」への就労意向も男女ともに一定の割合で高い。前節で分析したとおり、「学術研究、専門・技術サービス業」、「医療・福祉」などの専門性を要する産業では、65歳以降も継続して働く人が多いが、一旦離職した人たちも同産業での復帰を希望する人が一定数いることがわかる。

働いていないが働きたい人(就労意向のある非就労者)の希望職種 2015 男女別



4. 高齢者の就労意識改革に向けた現状と課題

第7章の分析結果による高齢者の就労意識改革に向けた現状と課題は以下の3点である。

(1) 高齢化率は着実に増加し、超高齢化に対応した対応策が必要

- ・高齢者の労働力人口は増え、高齢者を労働力として活用することが有効
- ・団塊世代の引退で技術や知識を持つ高齢者が増える

福岡市は人口が増加し続けている全国有数の都市であるものの、65歳以上人口も増加している。もともと福岡市に住んでいた人たちの高齢化に加えて、20代で東京に転出した人たちが、定年退職後にUターンしてきていることも背景にある。今後、全国のみならず福岡市も超高齢化社会を迎えることが予測される中で、いくつになっても社会でいきいきと活躍できるような環境づくりが求められている。

65歳以上の就労意識をみると、2割程度の人たちが定年退職後も働く意欲をもち続けている。その目的をみると、経済的な理由のほかに、社会とのつながりや健康の維持のためという、いわば生きがいとしての就労であることがわかる。きたるべき超高齢化社会を目前に控え、就労を一つのきっかけとして、シニア層の生きがいづくりをいかにサポートしていくのかが問われている。

65歳以上の労働力人口は女性を中心に増加している。また、今後は、団塊世代の引退により、技術や知識を持つ高齢者も増加すると考えられる。高齢者人材を活用していくことが、今後の働き手確保のためには有効な方法の一つであると考えられる。

(2) 現役時代の職業(産業)による老後就労環境の違い

- ・現役時代の職種により職業継続の傾向が異なる
- ・特にオフィスワーカーだった高齢者は現役時と同様内容、条件の仕事を求める傾向
- ・労務系職業は肉体的な限界で引退する人も多い

現役時代の職種により、引退後の職業継続の傾向は異なる。技能や専門性を有する業種では比較的継続して働く人が多い。その一方で、事務や販売系の職業は定年などで継続した就業には至らない傾向が強く、労務系職業は肉体的な限界などで引退を余儀なくされているケースが多い。

高齢者の就労意向を見ると、専門的・技術的な業務や、事務的な業務、サービスの業務などのように、定年退職前と同様の職業を希望する人も少なくない。就業を希望する人に対する希望職種とのマッチングも重要であるものの、現役時代と同じ内容や時間での働き方というよりは、長年培った豊富な知識や経験があるからこそ、それらを活かした柔軟な働き方を提示していくことも必要である。

(3) 高齢者の就業先として需要が見込まれる分野

- ・5年前との単純比較では「医療・福祉」従事者が増える
- ・数は少ないが「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」なども5年前から高い増加率
- ・「教育・学習支援業」「医療・福祉業」の「輸送・機械運転職」などでは一部増加

65歳以上の就業者の中でも、65-69歳の年齢層の増加が最も顕著である。5年前との単純比較では、「医療・福祉」などの専門性の高い産業における就業者の増加が特徴的であり、「教育・学習支援業」「医療・福祉業」の「輸送・機械運転職」などでは一部増加もみられる。

また、就業者が多い職業は、「サービス職」のほかに、「事務職」や「専門的・技術的職業」などであり、これらの職業が主な就業者のボリュームゾーンとなっている。

これらの職種や職業は、高齢者人材が活躍できる場になっているとみられるが、それまでに他業種に携わってきた人たちにとっては、経験や知識が少ないために就業するには敷居が高くなってしまふ。働く意欲を持つあらゆる人たちにとって、就業先の選択肢が増えることは望ましい。そのためには、職種や内容に応じた教育を受けられるような支援が求められる。

第8章 政策提言に向けて

1. 現役世代労働力の確保に向けた現状および課題と施策の方向

現役世代労働力の確保に向けた現状および課題と施策の方向性は以下のとおりである。

(1) 九州からの若年層の流入維持

【現状と課題】

- ・20代までに多くの若者が流入
- ・転入者数は減少傾向
- ・20代までの就業先の多くは商業系

福岡市は、九州からの多くの転入者によって人口増加が支えられているが、特に若年層は、大学入学時や就職時などに、多くの人が入流している。とりわけ、女性の流入の多さが特徴であるが、福岡市の産業構造から、多くは商業・サービス業に就労しており、収入などの待遇面は、十分でない場合も多い。飲食業における人材不足など、求人と就業希望者とのミスマッチが課題となりつつあり、若い就労者の受皿を充実させることが求められる。

九州各県の今後の人口予想は、少子高齢化とともに、今後若年層の減少が本格化することが見込まれており、地域の産業を支えるために、若年労働力の九州外への流出を防ぐことが課題となる。

【施策の方向】

- ・福岡移住者の維持
- ・市内企業の人材受入支援
- ・若年人材のステップアップ支援

労働力の量的確保として、今後は、九州他県の若年層に対する誘致促進を図ることが不可欠となる。そのためには、福岡市で働く魅力づくりやキャリアアップにつながる支援が求められる。

若年層の働く場の魅力を高めるために、若い女性人材など、多くの若年人材を受け入れる商業・サービス業における生産性向上の取組みを支援し、若年人材の待遇面での改善を図ることで、より長く継続的に働きながら、能力や収入が高まる環境を整備することが重要である。

また、スキルアップや独立開業など、若年労働力のステップアップにつながる取組みを強化し、専門性を身に付ける教育や支援策を充実させることが求められる。

(2) 学生の卒業後の東京圏流出

【現状と課題】

- ・大学卒業後の流出
- ・理系学生で特に流出傾向

福岡市の10代や20代前半で、多くの若年層が東京へ流出している。高校卒業後の大学進学や大学卒業後の就職など、一定の年齢の時期に大量に流出するのが特徴である。流出数自体は減少傾向にあり、東京の大学定員増の凍結などで、今後はさらに状況が変化する可能性もある。

【施策の方向】

- ・地元就職希望者支援
- ・受入企業支援

労働力の域外流出を防止するために、都市圏の教育機関に通う学生等に対する地元大学や企業等の情報提供の充実や、若年層に対するきめ細かい就労支援の強化によって、福岡市で働く若年層の確保を図ることが求められる。

また、理系大学卒業生の東京圏への流出傾向がより強いことから、受入側として、高度人材を活用する企業や次世代の中心産業として期待されるICT関連企業等の誘致により、専門性の高い知識や技術を活かす場を増やすことが重要である。また、市内中小企業等の技術革新や情報化、国際化の支援を強化するなど、幅広い施策で、若年層の能力を活かす働く場の充実に努めていくことが必要である。

大学卒業時など、求人数でも圧倒的に多い東京圏に一定数の人が集まるのは当然のことであり、より高い目標や専門性の高い分野を求めて、地元を離れ東京圏へ向かう人がいるのも、やむを得ない面もある。福岡市から流出する学生を減少させる取組みは引き続き強化していく必要はあるが、一旦東京圏へ流出した学生が、経験を積んだ頃に再び福岡市へ戻って来るよう、長期的な視野で、福岡出身の東京圏就労者のUターン等を促す取組みも重要といえる。東京圏の一線で培った経験や知識を、福岡市へ戻ってから存分に活かし、活躍できる環境をつくることが求められる。

(3)ファミリー世代の東京圏転入超過

【現状と課題】

- ・30代以上の東京からの転入増加・転入超過(5年前からの移動)
- ・専門性の高い産業就業者の転入増加
- ・転勤夫の妻で離職中の人材が埋没している可能性
- ・対愛知県や大阪圏は転出入差は小さい

5年前居住地にみる東京圏との転出入で、福岡市は30代以降で転入超過に転じており、東京圏から福岡市へ、一定の人の流れが出来つつある。2017年国勢調査時点の、過去5年の間に東日本大震災があり、その影響も考えられるものの、転入者の増加とともに転出者も減少しており、これまでの人の流れに変化の兆しが見え始めているのも事実である。

特に、30代や40代で転入超過が顕著である。これらの世代は、働き盛りであると同時にファミリー世代でもあり、転勤によって福岡市に転入した人も多く含まれると考えられるが、転勤夫の妻の中には、東京などで就労していて離職した人も含まれると考えられる。

また、産業別には、「金融・保険業」「学術研究・専門・技術サービス業」などで高度人材や専門人材での東京からの転入者が増加しており、東京圏の一線で活躍した専門人材が福岡市へ転入してくることは、市内の産業の活性化に寄与することも期待される。

現状では、名古屋や大阪など東京以外の大都市圏からの転入者は多くないが、今後人材の都市部集中が進行する中で、国内3大都市圏は豊富な人材集積地としての側面が強まると考えられる。

【施策の方向】

- ・東京圏人材のさらなる転入促進
- ・市内企業の高度人材受入支援
- ・転勤者支援策
- ・ノウハウを積んだ人材の活躍できる環境づくり
- ・東京以外の大都市圏からの移住促進

東京圏からの転入者の増加という新しい流れを、さらに維持・拡大させることが重要であり、市内の企業等の受入体制の強化や人材の活用を促す取組みを支援する必要がある。福岡に馴染みの深いUターン希望者や地方移住を考える幅広い層に向け、福岡市の優位性を積極的に発信することが効果的といえる。同時に、人材不足と言われる地元中小企業の技術革新や国際化など、東京圏の一線で活躍する人材を活かす受入体制の強化に向けた支援策も求められる。

東京圏からの転入者は、転勤族も多いことから、ビジネスや生活面での転入者の支援を充実させるとともに、貴重な労働力として、福岡市の経済に対する量的、質的な関与を高める施策も求められる。転勤夫の妻など、埋もれた人材の活用や東京圏で培われた能力を活かす環境づくりを促進することが必要である。加えて、ファミリー世代は、継続して福岡市に住むことで、その子供が将来の福岡市の就労者となることが期待されるため、転勤者等の定住を促進する取組みも必要といえる。

また、今後は、限られた人材獲得の都市間競争が予想されるため、東京以外の人材の集積地である、名古屋や大阪圏といった大都市からも、福岡市へ誘引する取組みも必要になる。特に、福岡市が進めるクリエイティブ人材の誘致など、大都市圏をターゲットとした人材誘致の取組みを、さらに対象やエリアを拡大させることも検討すべき時期といえる。このほか、東京本社企業の、福岡支店・支社への人の移動を促す取組みも検討していく必要がある。

(4)次世代産業の就労の場確保

【現状と課題】

- ・地方都市屈指の情報通信技術(ICT)関連産業集積と高い増加率
- ・幅広い年代と経験を持つ人材が豊富
- ・専門人材教育機関が充実

福岡市は、ICT関連業種の集積が進んでおり、事業所数や就労者数など、地方都市の中では抜きん出ている。東京や大阪などと比較すると、まだ規模は小さいものの、全産業に占める比率や増加率は上回り、集積が現在進行中であるといえる。札幌市や仙台市とは一線を画す集積度であり、ICT新興企業などが、地方に拠点を設ける際の、最有力候補地であるとみることができる。

ICTは次代の中心産業と考えられ、今後専門人材のニーズがますます高まることが予想されることから、就労の場確保の面でも、ICT関連産業の新興を図る意義は大きい。専門人材を育成する大学や専修学校も充実しており、人材育成から活躍の場まで、福岡市が持つポテンシャルは大きいといえる。

また、福岡市は、20代や30代だけでなく、40代以上も含む幅広い年齢で情報通信業就労者比率が高いのも特徴であり、ノウハウを持つ人材が若年層に知識や技術を継承する環境も整っているといえる。

【施策の方向】

- ・ICT、クリエイティブ人材の誘致
- ・新産業育成・集積支援
- ・スタートアップ支援
- ・新興企業立地・連携促進

次世代の価値を生み出すICTやクリエイティブ人材の東京などでの誘致活動をさらに継続して推進するとともに、グローバル雇用創出特区の強みを活かし、ベンチャーなど新しい企業の設立支援を強化することが重要である。

また、実証実験や新しい試みの場として、域外企業や新興企業等を支援しながら、IoT(モノのインターネット)などICTを活用した次代の新しい産業分野を育成するとともに、既存産業についても、技術革新やICT活用促進支援など、新旧産業の連携と融合を図りながら、次世代の就労の場の拡大を図ることが重要である。

都心部においては、天神ビッグバンの本格化を控え、天神エリアなどに多くの企業集積が進むことが予想され、次世代産業を中心とした企業誘致を進めて、都心部の就労の場を充実することが求められる。東京圏の新興成長企業や、成長と進化が著しい中国など海外ICT企業の誘致など、幅広い誘致活動が必要といえる。

2. 女性のポテンシャル人材活用に向けた現状および課題と施策の方向

女性人材の活用に向けた現状および課題と施策の方向は以下のとおりである。

(1) 豊富な女性人材の活用が必須

【現状と課題】

- ・女性が多い都市として労働力の拡大が有効

福岡市は20代前後の女性の流入が多く、全国的にも女性人口が多いことが特徴である。将来的にも、人口に占める女性の割合が高い傾向は続くと予測されている。年齢層別にみると、生産年齢および65歳以上人口に占める女性の割合が高いことから、福岡市は潜在的には多くの女性人材がいると考えられる。

女性の労働力率の上昇にみられるように、近年、働く女性の数はますます増加している。また、働く意欲を持った女性の数は、就労中の女性の数をさらに上回るとみられている。こうした女性人材をいかに活用するのかが、これからの福岡市の成長にとって重要な鍵となる。

【施策の方向】

- ・女性就業人口の量的増加

働き手の数を増やすためには、働く意欲を持つ女性の就業を支援していくことが欠かせない。特に、出産や育児によるライフステージの変化を背景に、女性人材の多くが離職してしまう。現在は不就業である女性の多くが、出産・育児を理由として就業を希望しない傾向もみられる。しかしながら、育児が一段落した女性たちは、新たな人材のターゲットとなりうる。女性の再就職にあたり、個人の働き方のニーズに応じた就職先を紹介するなどの就職支援がすでに実施されているが、今後も継続した支援が望まれる。

また、働き手の数を増やすためには、様々な職種で活躍できる人が増えることが望ましい。それまでに携わったことのない業種に就く際には、知識や技術の不足が課題となるであろう。また、離職してから一定期間が開いている場合には、面接や書類作成の仕方についてもフォローが必要である。就業やスキルアップ教育についても、今後も支援が継続して行われることが求められる。

(2)結婚や出産での離職後は就労形態に変化、多様な働き方の支援の必要性

【現状と課題】

- ・M字カーブの結婚・出産による離職後、就労形態に変化
- ・「卸売業・小売業」のほか、「医療・福祉」のような専門性の高い産業も女性が活躍

女性の離職や復職のタイミングは、結婚や出産・育児というライフステージの変化の影響を受けることが少なくない。女性の場合には、主に20代後半から30代の時期に就業率が低下し、40代以降には、再び就業率が向上してくる。ライフステージの変化にともない、正規雇用に加えて、パートやアルバイトなどの様々な働き方を選択する人も増加する。

産業別に見ると、福岡市が優位性を持つ「卸売業・小売業」のほか、「医療・福祉」における女性の就業者も多い。これらの産業は、特に育児が一段落した女性の復帰の受皿になっているとみられる。

【施策の方向】

- ・能力(分野)別人材就労支援能力別人材登録
- ・女性人材向けインターン

仕事に復帰する際には、家庭と仕事の両立が比較的しやすいパートの形態で就業する人も多く、福岡市が優位性を持っている卸売業、小売業や医療・福祉、サービス産業などが復帰後の女性の受皿になっているといえる。また、専門的な知識や技術を持った人たちの復職もみられる。

ライフステージの変化に応じた女性の多様な働き方や、知識や技能に応じた就労支援をしていくことが望まれる。多様な働き方を支援するためには、個人の希望する働き方に加えて、個人の能力や希望する業種に応じたマッチングや就労支援を行うことが求められる。

さらに、就業後の業務内容や働き方のミスマッチを最小限にとどめるためにも、長期間非就労状態であった人を対象としたインターン制度の紹介も、長期的には望まれる支援のあり方である。

(3)ポテンシャルを持つ女性人材の有効活用が求められる

【現状と課題】

- ・労働参加率は国内平均以上であるものの非正規比率が高い
- ・国際的にみると、福岡市の労働参加率はまだ低く、さらなる向上の余地がある

30代から40代を中心に、女性は、パート従事者が多いことにみられるように、仕事と育児を両立しながら働いている人が多いと考えられる。しかしながら、女性はいわゆる非正規職従事者が多いため、男女間の賃金に差が生じている。長期的には、格差の是正とともに、正規職や非正規職という括りに限らずに、男女どちらにとっても仕事と育児が両立しやすい環境が整っていくことが望ましい。

【施策の方向】

- ・就業・スキルアップ教育の強化(再掲)
- ・能力(分野)別人材就労支援能力別人材登録

賃金格差の是正については、一概に、非正規職を減らし、正規職を増やすことだけが唯一の方法であるとは言い切ることができない。働き方は、個人のライフスタイルに応じて様々な選択がなされるためである。

就業形態の変更という方法だけではなく、個人のスキルアップを支援することで、より専門性の高い業務内容や、別の業務へのステップアップを促すことも、賃金格差の是正に向けた有効な方法であると考えられる。そのためにも、既に実施されているような、人材のスキル向上を支援するセミナーの継続的な開催は重要である。

また、個人の技術や能力に応じた就労先とのマッチングを行うなど、ポテンシャルを持つ人材が十分な力を発揮できるような支援も望まれる。

3. 高齢者の就労意識改革に向けた現状および課題と施策の方向

高齢者の生きがいづくりと就労に関する現状および課題と施策の方向は以下のとおりである。

(1) 高齢化率は着実に上昇し、超高齢化社会に対応した対応策が必要

【現状と課題】

- ・高齢者の労働力人口は増え、高齢者を労働力として活用することが有効
- ・団塊世代の引退で技術や知識を持つ高齢者が増える

福岡市は人口が増加し続けている全国有数の都市であるものの、65歳以上人口も増加している。もともと福岡市に住んでいた人たちの高齢化に加えて、20代で東京に転出した人たちが、定年退職後にUターンしてきていることも背景にある。今後、全国のみならず福岡市も超高齢化社会を迎えることが予測される中で、いくつになっても社会でいきいきと活躍できるような環境づくりが求められている。

65歳以上の就労意識をみると、2割程度の人たちが定年退職後も働く意欲をもち続けている。その目的をみると、経済的な理由のほかに、社会とのつながりや健康の維持のためという、いわば生きがいとしての就労であることがわかる。きたるべき超高齢化社会を目前に控え、就労を一つのきっかけとして、シニア層の生きがいづくりをいかにサポートしていくのかが問われている。

65歳以上の労働力人口は女性を中心に増加している。また、今後は、団塊世代の引退により、技術や知識を持つ高齢者も増加すると考えられる。高齢者人材を活用していくことが、今後の働き手確保のためには有効な方法の一つであると考えられる。

【施策の方向】

- ・就労高齢者の増加策
- ・経験とノウハウを活かした就業支援

労働力の量的な確保のみならず、高齢者の生きがいづくりのためにも、高齢者の就労促進は有効な手段となる。高齢者向けの職業斡旋やインターン支援を充実させることで、高齢者が社会で活躍できるように支援していくことが欠かせない。

また、起業するという働き方も選択肢の一つに挙げられる。起業に関する相談や情報提供を充実させることで、高齢者が個々人の知識や技能、趣味、特技を活かして活躍できる場を増やしていくことも重要である。生きがいとしての就労ということに関連して、将来的かつ長期的な検討課題であるが、退職前の50代へのライフシフトや引退後準備教育も検討課題になってくる。

今後、団塊の世代の引退による、知識や技術を持った高齢者人材の増加が見込まれる中で、キャリア人材就労支援や能力別人材登録も重要になる。これらは、既に民間等で実施されている取組みであり、今後は、実施主体との連携も検討課題になると考えられる。

(2) 現役時代の職業(産業)による老後就労環境の違い

【現状と課題】

- ・現役時代の職種により職業継続の傾向が異なる
- ・特にオフィスワーカーだった高齢者は現役時と同様内容、条件の仕事を求める傾向
- ・労務系職業は肉体的な限界で引退する人も多い

現役時代の職種により、引退後の職業継続の傾向は異なる。技能や専門性を有する業種では比較的継続して働く人が多い。その一方で、事務や販売系の職業は定年などで継続した就業には至らない傾向が強く、労務系職業は肉体的な限界などで引退を余儀なくされているケースが多い。

高齢者の就労意向を見ると、専門的・技術的な業務や、事務的な業務、サービスの業務などのように、定年退職前と同様の職業を希望する人も少なくない。就業を希望する人に対する希望職種とのマッチングも重要であるものの、現役時代と同じ内容や時間での働き方というよりは、長年培った豊富な知識や経験があるからこそ、それらを活かした柔軟な働き方を提示していくことも必要である。

【施策の方向】

- ・高齢者・予備軍への引退後の意識改革支援

高齢者の就職支援については、市より、アクティブ・シニア創業・就業支援が実施されているところであり、今後の継続的な実施が望まれる。高齢者が今後も社会でいきいきと活躍するためには、柔軟な働き方を選択したり、社会との関わり方を持つことに対する気付きを提供することも一つの方法である。例えば、高齢者向けライフシフト講座の実施を通じた、高齢者の意識改革の場を提供していくことが支援の方法として考えられる。

また、将来的(長期的)な施策の方向として、引退前の50代へのライフシフトや引退後準備教育も提供しながら、引退後の意識改革を促していくことも検討課題となる。

(3) 高齢者の就業先として需要が見込まれる分野

【現状と課題】

- ・5年前との単純比較では「医療・福祉」従事者が増える
- ・数は少ないが「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」なども5年前から高い増加率
- ・「教育・学習支援業」「医療・福祉業」の「輸送・機械運転職」などでは一部増加

65歳以上の就業者の中でも、65-69歳の年齢層の増加が最も顕著である。5年前との単純比較では、「医療・福祉」などの専門性の高い産業における就業者の増加が特徴的であり、「教育・学習支援業」「医療・福祉業」の「輸送・機械運転職」などでは一部増加もみられる。

また、就業者が多い職業は、「サービス職」のほかに、「事務職」や「専門的・技術的職業」などであり、これらの職業が主な就業者のボリュームゾーンとなっている。

これらの職種や職業は、高齢者人材が活躍できる場になっているとみられるが、それまでに他業種に携わってきた人たちにとっては、経験や知識が少ないために就業するには敷居が高くなってしまふ。働く意欲を持つあらゆる人たちにとって、就業先の選択肢が増えることは望ましい。そのためには、職種や内容に応じた教育を受けられるような支援が求められる。

【施策の方向】

- ・新しい仕事への挑戦を促す支援策
- ・高齢者を対象とした分野別職業教育
- ・新規就農者の育成および支援

高齢者人材が活躍できる見込みのある職種や業種はあるものの、高齢者人材の就労意向をみると、現役時代に携わった業務内容を望んでいる傾向が強く、働き手と受け入れ先のミスマッチがあることがわかる。こうしたミスマッチを少なくする方法として、高齢者を対象とした、分野別の職業教育支援があることが望ましい。

また、社会や人とのつながりを形成するために、例えば、農業による働き手が減少している中で、若い世代を中心とした新規就農者の育成や支援に携わっていくなど、現役世代との関わりを増やしていくことも重要である。

＜資料編＞ 施策の方向性のまとめ

本研究の分析の結果導き出された、これからの福岡市における生産年齢人口の減少を見据えた施策の方向性について、現役世代労働力の確保、女性のポテンシャル人材活用、ライフシフトを踏まえた高齢者の就労意識改革の3つの課題それぞれについて整理した。

＜資料1＞現役世代労働力を惹きつける都市へ

現役世代労働力 の確保	
＜若年層①：対九州圏人口移動＞	
・20代までに九州から多くの若者が流入	
＜福岡移住者の維持・拡大・東京流出阻止＞	
→ 他県大学生に対するIT等市内有望企業情報提供	
・転入者数は減少傾向にあり、人口減予測でいずれ九州の若年人材の供給は枯渇する	
＜九州高校生の東京流出防止＞	
→ 他県高校生に対する市内大学・専修学校情報提供強化	
・20代までの就業産業最大は商業系	
＜市内企業の人材受入支援（人材活用支援）＞	
→ 受皿となる市内企業の雇用条件向上支援	
＜若年人材のステップアップ 支援＞	
→ 人材育成とイノベーション促進	
→ 商業・サービス業のIT導入支援等生産性向上策	
→ 若年層の独立・開業支援	
→ 20代社会人のキャリアアップ支援	
＜若年層②：対東京圏20代人材流出＞	
・20代の東京流出傾向	
＜学生流出防止・地元就職希望者の拡大策＞	
→ 都市圏大学生に対する地元産業や有望な企業分布情報の提供	
→ 地元企業雇用拡大支援策検討	
→ 雇用を生み出す企業誘致の強化	
→ 高度人材受入企業の拡大（産業振興）	
→ 市内企業の高度人材受入支援（高度人材活用支援）	
→ 未来の地域人材確保	
→ 学生とITコミュニティの交流支援	
＜対東京圏30代以降の転入増加＞	
・30代以上の働き盛り世代は転入が増え転入超過に	
＜東京圏人材のさらなる転入促進＞	
→ 首都機能バックアップ 強化	
→ 移住促進・FCC活動継続と対象拡大 *FCC:福岡クリエイティブキャンブ	
→ クリエイティブ産業以外に対象拡大	
→ Uターン希望者ターゲット支援策	
→ 20～40代地方移住検討登録者 サイト開設	

	・「建設業」「金融・保険業」「不動産・物品賃貸業」「学術・専門技術・サービス業」「教育・学習支援業」などで転入者が増加	
	＜市内企業の高度人材受入支援＞	
	→	受皿となる市内企業の雇用拡大支援
	→	市内企業のUターン人材雇用奨励策
	・30代の転入者が多く、転勤夫の妻で離職した人材が埋もれている可能性がある	
	＜転勤者支援策＞	
	→	福岡転勤者雇用企業向け支援策
	→	転入者対象長期居住優遇措置
	→	企業・事業所の開設・拡大支援（天神BB連動） ＊天神BB:天神ビッグバン
	＜ノウハウを積んだ人材の活躍できる環境づくり＞	
	→	受皿となる市内企業の雇用拡大支援（再掲）
	→	女性人材向け能力（分野）別教育（重複「女性」）
	→	女性人材向けインターン（重複「女性」）
	→	能力（分野）別人材就労支援能力別人材登録
	・対愛知県や対大阪圏では大きな転出入の差は生じておらず現状では移動の影響は少ないものの、転出者は概ね減少傾向	
	＜東京以外の大都市圏からの移住促進＞	
	→	FCCの大阪・名古屋開催
	→	企業・事業所の開設・拡大支援（天神BB連動）（再掲）
	＜次代を担うIT関連産業の集積＞	
	・IT関連集積度は20代だけでなく30代でも増加・幅広い年代と経験を持つ人材が豊富	
	・東京や大阪と比較するとまだ少ないが増加率は高い	
	＜クリエイティブ人材の集積＞	
	→	FCC活動継続と対象拡大（再掲）
	→	FCCの大阪・名古屋開催
	→	学生とITコミュニティの交流支援（再掲）
	→	能力（分野）別人材就労支援能力別人材登録（再掲）
	＜人材獲得競争への対応＞	
	→	FCCの大阪・名古屋開催
	・次代の主力産業であるIT関連集積度は地方都市の中では抜きん出ている	
	・地方都市の中で高まる福岡市の優位性	
	＜新産業育成・集積支援＞	
	→	受皿となる市内企業の雇用拡大支援（再掲）
	→	ベンチャー・起業支援
	→	雇用を生み出す企業誘致の強化（再掲）
	＜新興企業立地・連携促進＞	
	→	東京IT新興企業向け福岡支店開設支援（天神BBや特区活用）
	海外新興企業との連携強化	
	・次代の専門人材を育成する教育機関は充実している	
	＜専門教育を受けた人材の地元就職支援＞	
	→	学生とITコミュニティの交流支援（再掲）

＜資料2＞女性のポテンシャル人材活用

女性人材の活用	
＜豊富な女性人材の活用が必須＞	
・女性が多い都市として労働力の拡大が有効	
＜女性就業人口の量的増加＞	
→	企業の女性雇用支援
→	就業・スキルアップ 教育の強化
＜結婚や出産での離職後仕事復帰の障壁＞	
・M字カーブの結婚・出産による離職が多く、復帰しても以前の水準の仕事、収入が得られない	
＜離職女性の職業復帰支援・働き方改革支援＞	
→	能力(分野)別人材就労支援能力別人材登録(再掲)
→	女性人材向けインターン(重複「女性」)
＜非正規雇用・低収入問題＞	
・労働参加率は国内平均以上であるものの非正規比率が高い	
・男性と比較して低賃金労働者が多い	
・女性の主な就業先の商業・サービス業の非正規雇用率の高さと生産性、賃金が低い傾向	
＜女性就業者の質的向上＞	
→	就業・スキルアップ 教育の強化(再掲)
→	能力(分野)別人材就労支援能力別人材登録(再掲)

＜資料3＞ライフシフトを踏まえた高齢者の就労意識改革

高齢者の生きがいづくりと就労	
＜増え続ける高齢者＞	
・高齢者の労働力人口は増え、高齢者を労働力として活かすことが有効	
＜就労高齢者の増加策＞	
→	非就労高齢者の就労促進
→	シニア起業相談体制の強化
	シニア向け職業斡旋とインターン支援による社会での活躍を促進
	将来的(長期的)には50代へのライフシフト・引退後準備教育も検討課題
・団塊世代の引退で技術や知識を持つ高齢者が増える	
＜経験とノウハウをいかす就業支援＞	
→	キャリア人材就労支援能力別人材登録(再掲)に関し、実施主体との連携も検討課題
＜現役時代職業(産業)による老後就労環境の違い＞	
・現役時代の職種により職業継続の傾向が異なる	
・特にオフィスワーカーだった高齢者は現役時と同様内容、条件の仕事を求める傾向(H28年度総合研究より)	
・労務系職業は肉体的な限界で引退する人も多い	
＜高齢者・予備軍への意識改革支援＞	
→	将来的(長期的)には50代へのライフシフト・引退後準備教育も検討課題(再掲)
→	高齢者向けライフシフト講座の実施により、引退後も生き生きと活躍できるための意識改革を支援
＜高齢者の仕事として需要が見込まれる分野＞	
・5年前との単純比較では「医療・福祉」従事者増える	
・数は少ないが「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」なども5年前から高い増加率	
・「教育・学習支援業」「医療・福祉業」の「輸送・機械運転職」などでは一部増加(転職?)もみられる	
＜新しい仕事へ挑戦を促す支援策＞	
→	高齢者向け分野別職業教育
→	新規就農者の育成及び支援

おわりに

本研究は、福岡市における生産年齢人口の減少を見据え、福岡市が今後も「生活の質の向上」と「都市の成長」を維持し、活力ある都市であり続けるための施策展開の方向について検討したものである。

分析対象を現役世代労働力、女性、高齢者という3つのターゲットに絞り、福岡市の人口や経済に関するあらゆるデータや資料を分析する中で、個人を取り巻く時代環境の変化や、それにとまなう働き方に対する意識の変化をも踏まえながら、今後の施策の方向性を検討していくことの必要性を再認識した。

「人生100年時代」が当たり前になると言われる昨今、自分の可能性を狭めずに新たなことにチャレンジし、人生のステージを変化させていくというライフシフトという概念が生じている。また、日本国内では、2015年に女性活躍推進法が国会で成立し、女性の活躍に向けた機運が一層高まりをみせている。一方で、企業に属するのではなく、起業するという働き方も盛んになってきている。こうした様々な変化の中で、いま、私たちは、働き方の選択をつうじて、自分の生き方そのものを模索する時代の最中にあるといえる。

働き手をいかに増やすか、という課題は、言い換えれば、各人の生き方や選択をどのように支援するのか、という問いでもある。施策にとっては大きな命題ではあるものの、目まぐるしく変化する時代背景を踏まえたうえで、都市がより良い方向へ発展し、都市に住む人たちが個人の能力を十分に発揮しながら生活できるような方策を考えていくことが求められている。

本書では、生産年齢人口の減少を見据えた施策展開に向けての方向性として、すでに実施されている施策の充実化や、長期的な課題についても示した。本書の研究成果が、福岡地域の将来的な発展のみならず、日本の地方都市の発展に向けた施策立案の手がかりとなれば幸いである。

公益財団法人 福岡アジア都市研究所

研究チーム一同

謝辞

本研究を進めるにあたり、多くの方々から多大なるご協力をいただきましたことを感謝いたします。最終章をかたちづくる上で、貴重なご意見をいただきました皆さまに、この場を借りてお礼申し上げます。

公益財団法人 福岡アジア都市研究所

研究チーム一同

執筆者紹介

中村由美 研究員(総括)

畠山尚久 研究主査

山田美里 研究員

白水美津代 研究スタッフ

監修

久保隆行 立命館アジア太平洋大学 准教授/(公財)福岡アジア都市研究所 特別研究員

2017年度総合研究

**福岡市における生産年齢人口の減少を見据えた施策展開に関する研究
～「生活の質の向上」と「都市の成長」を持続させるために～**

2018年3月30日 第1版発行

発行所 公益財団法人 福岡アジア都市研究所 (URC)

〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神1-10-1 福岡市役所北別館6階

TEL) 092-733-5686 FAX) 092-733-5680 E-mail) info@urc.or.jp WEB) <http://urc.or.jp/>

■免責事項

本書は、できる限り正確な情報を掲載しておりますが、その全てを保障するものではありません。
本書利用により生じたいかなる損害において一切責任を負いません。

■著作権

本書のコンテンツについては、リンク先情報、提供元が記載されている画像等を除き、(公財)福岡アジア都市研究所が著作権を所有します。本書を引用される際は、出典名を「(公財)福岡アジア都市研究所(URC)」と明示してください。なお、当研究所に著作権が帰属しないコンテンツの引用については、別途、提供元の許諾を得る必要があります。