

「鹿児島に戻りたい」と思える女性を増やすために ～若年女性の U ターンを阻む「見えない壁」とは～



鹿児島県 堀 美紗子

はじめに

鹿児島県（以下「本県」という。）は九州地方の南部に位置し、温暖な気候や豊かな自然環境、魅力ある観光資源に恵まれている。推計人口は約 151 万人（令和 7 年 10 月 1 日現在）であるが、平成の後半以降、人口減少が継続しており、全国的にも大都市圏への一極集中と地方の人口減少が進む中、鹿児島県も例に漏れず、特に若年層を中心とした社会減が顕著となっている。

特に、若年女性の流出は、地域の持続可能性と発展を考える上で深刻な課題である。女性の地方回帰は、地方創生、人口減少対策、そして地域活性化に不可欠であり、本県が持続可能な地域社会を築く上で、女性の U ターン促進は急務であるといえる。外部からの新規移住者の獲得のみに頼ることなく、女性が U ターンをためらう要因を取り除き、地元での暮らしに希望と将来性を感じられる環境整備が求められる。

本レポートでは、若年女性が本県から大都市圏へ転出している現状を踏まえ、先行事例の分析や県外へ転出した若年女性の動向や意識を把握するアンケート調査の分析を通じて、その帰郷意欲を阻む要因を明らかにし、女性の U ターン促進に向けた具体的な政策について検討する。

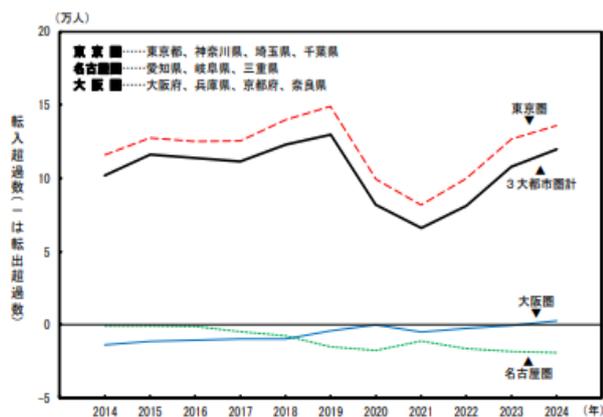
第 1 章 研究テーマの現状と研究上の問い

1 研究背景と本レポートの目的

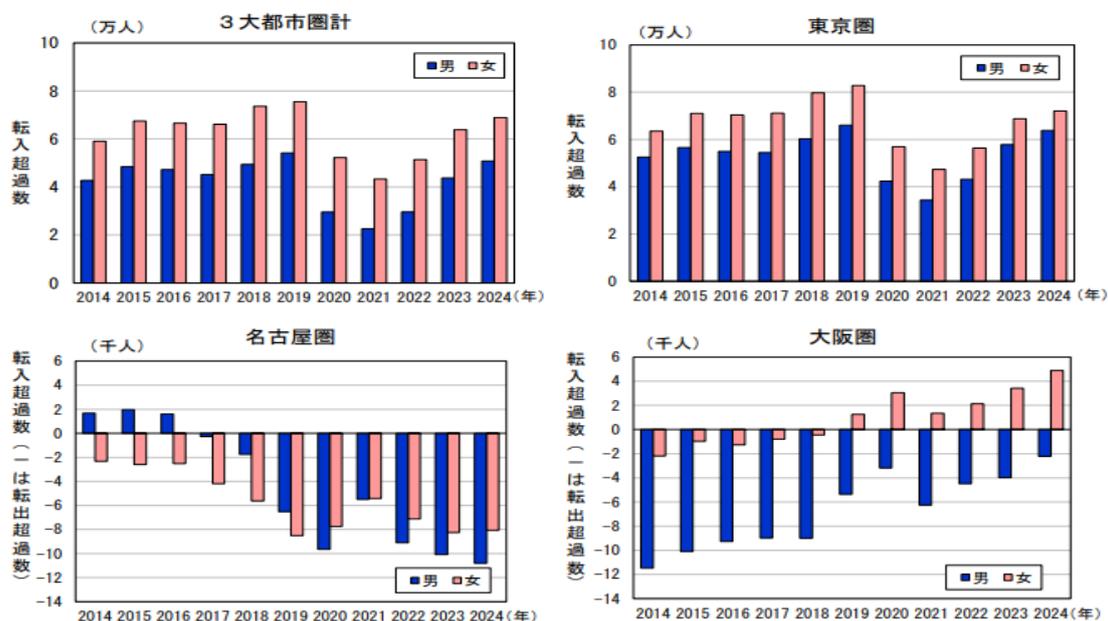
(1) 大都市圏への人口流出と女性転出超過の現状

3 大都市圏（東京圏、名古屋圏及び大阪圏）の転入・転出超過数をみると、3 大都市圏全体で 11 万 9,666 人の転入超過となっており、地方から大都市圏への転出が顕著であることが分かる。特に、東京圏では 13 万 5,843 人の転入超過となっており、東京圏以外のすべての道府県との間で転入超過である。また、大都市圏の転入超過数は、男性より女性の方が多くなっている。

図表 1 3 大都市圏の転入超過数の推移 (2014 年～2024 年)



図表 2 男女別 3 大都市圏の転入超過数の推移 (2014 年～2024 年)



出典：総務省統計局 住民基本台帳人口移動報告 2024 年結果

令和 6 年度に内閣府が実施した「令和 6 年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」によると、「地元から離れたかった」女性は、出身地域における固定的な性別役割分担意識や伝統的価値観を感じている割合が顕著に高く、そのような女性の生きづらさが都会への転出の一因となっている。「地元を離れたい」と感じる何らかの不満や思いを抱えた女性が、進学・就職・結婚などの大きな節目で東京圏へ転出していることが指摘されている。また、東京圏へ転出した女性は、「出身地域に固定的な性別役割分担意識等があった」と感じている割合が特に高く、現住地域と出身地域の違いを特に大きく感じており、固定的な性別役割分担意識等が、女性が地方を離れ、地元に戻らない要因となっている可能性も示している。

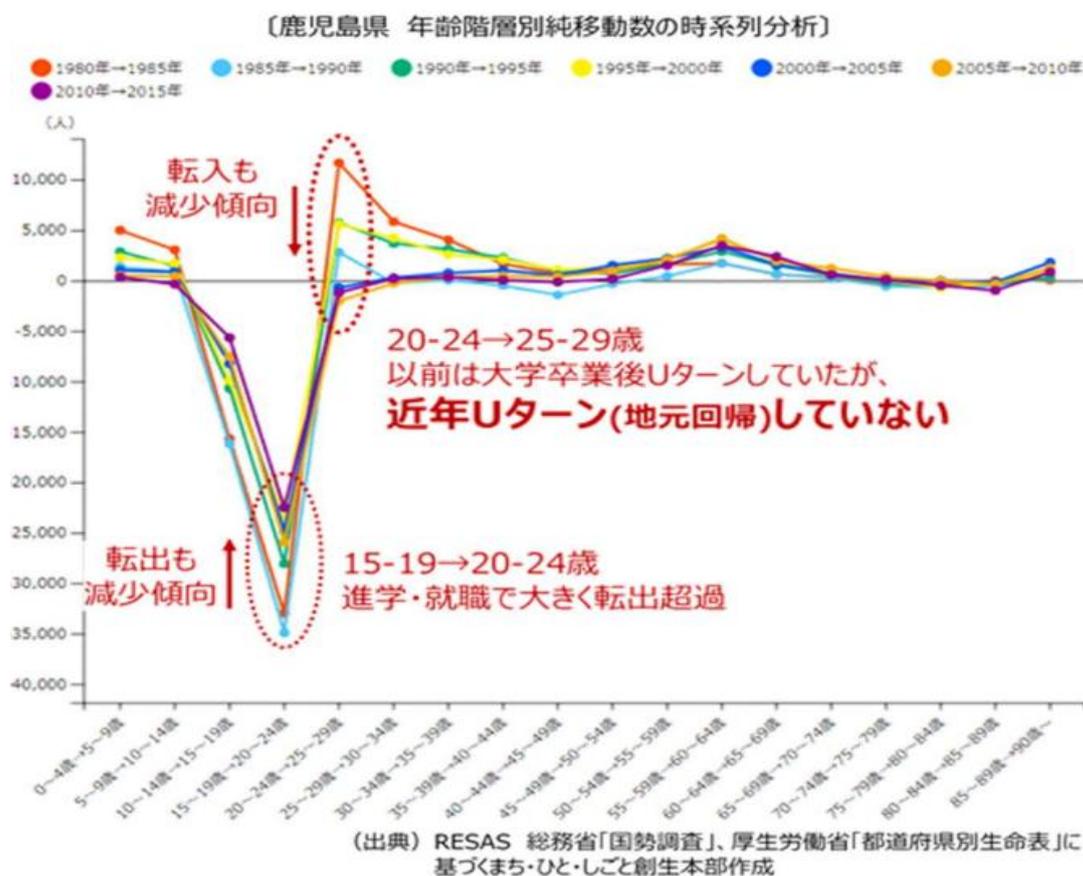
東京圏以外出身で、現在東京圏に居住している女性は、仕事に関して、「自分の能力を活かし、成長し、キャリアアップを目指したい」という思いがあり、性別に関係なく活躍できる環境に満足している割合が高い。一方で、地元への愛着度を見てみると、特に女性は現在居住している東京圏よりも、地元への愛着度が高いことが示されている。将来地元に住みたい女性は、「ゆとりのある暮らしができそう」「自然環境が豊かである」などの理由を挙げているが、仕事や経済面及び利便性への不安や、人間関係や地域コミュニティへの不安も高くなっている。

(2) 鹿児島県の現状と課題

令和 4 年度に鹿児島県が実施した「鹿児島県人材確保・移住調査」によると、全国の傾向と同様に、進学・就職時に東京圏と福岡へ大きく転出超過となっている。また、以前は 20～24 歳→25～29 歳で転入超過となっており、U ターンがみられたが、2000 年～2005 年

あたりに転出超過に転じてから、現在までUターンが停滞している状況である。鹿児島から県外への転出を希望する理由としては、「県外で暮らしてみたい」「給料が高い」「福利厚生や働く環境が充実している」「履修科目や資格等を生かせる場が県内にない」などの理由が挙げられている。

また、20～24歳の男性は、新型コロナの影響で東京圏・福岡とも転出数が抑制されたが、女性の転出数は変化しておらず、東京圏への転出を県内ではなく福岡に振り替えたと考えられる。これは、本県内の若年女性が求める就業ニーズが県内で満たされず、かつ物理的距離が近く新幹線でのアクセスも容易な九州最大の都市・福岡が、コロナ禍における「地方都市志向」の受け皿になったと推察される。このことから、本調査では、女性に魅力ある県内企業を周知するとともに、女性が働きやすい仕事・生活環境整備の促進への取り組みが必要と指摘されている。



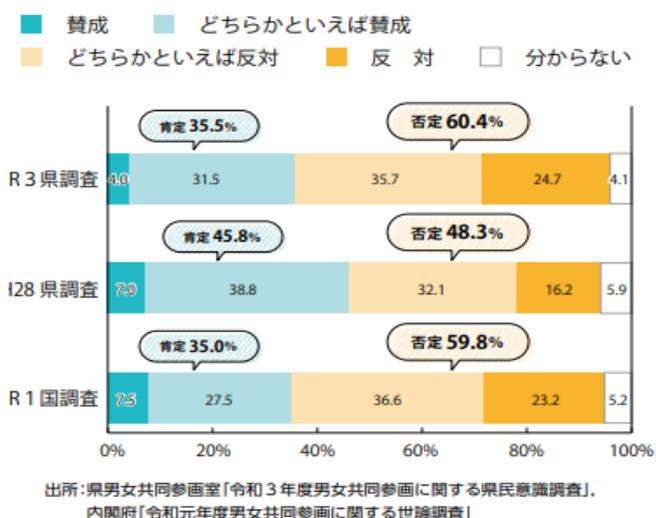
出典：鹿児島県 鹿児島県人材確保・移住調査報告（令和4年度）

次に、鹿児島県の県民意識調査に基づく性別役割分担意識に着目したい。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に代表される固定的な性別役割分担意識については、「否定」とする割合が近年増加しているが、令和3年の調査時で「肯定」とする割合が35.5%となっており、このような固定的性別役割分担意識が依然として存在しているこ

と分かる。

一方で、本県では生活条件での優位性がみられる。全国トップクラスの物価水準の低さに加え、通勤時間の短さや睡眠時間の長さ、人口あたりの一般病床数の多さなどが挙げられる。これらの指標は、大都市圏での生活と比較した際、精神的・時間的な「ゆとりのある暮らし（ウェルビーイング）」を具体的に裏付けるものであり、仕事中心の生活から私生活の充実へと価値観をシフトさせる上での一つのアピールポイントとなる。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方（本県、全国）



2 既存研究と研究上の問い・仮説

「中国地域からの女性流出の現状と状況改善に向けた対応方策調査報告書（公益財団法人中国地域創造研究センター）」によると、地方からの女性流出の主要因として「賃金水準の低さ、やりがいのある仕事の少なさ」「親との関係」「生活利便性の低さ」「ジェンダーギャップとアンコンシャス・バイアス」「望む進学先の少なさ」「地域の認知度不足」などが複合的に挙げられている。これらの課題に対する対応策として、「仕事」「暮らし」「規範・慣習」「進学先」「地域への愛着・認知度」の各分野での対策が必要と指摘されている。

本研究では、本県から転出した女性が、再び本県へ戻る選択をしやすい環境をつくるために、県が果たせる役割を明らかにしたい。大都市圏へ転出した本県出身女性は、地元への愛着や生活条件での優位性がありながらも、なぜUターンをためらうのか。そこには、キャリア機会の不足だけでなく、根強い性別役割分担意識などが影響しているのではないかと。本研究では、本県から大都市圏へ転出した20代女性を中心としたアンケート調査を実施し、その結果の分析から、若年女性のUターンを阻む主要因を明らかにすることで、実態に即したより効果的な施策提案を行う。

第2章 分析

1 アンケートの実施・結果分析

(1) アンケートの概要

今回は、令和7年9月末～10月末までの1か月間、特に大学進学率の高い県立高校（鶴丸高等学校）を卒業した20代女性を対象にアンケートを行った。Googleフォームにより、対象となる女性へアンケートを依頼し、21名から回答を得られた。回答者の属性としては、「県外で進学・就職した者」が18名、「県外で進学後、県内で就職した者」が2名、

「県内で進学・就職した者」が 1 名であった。なお、回答者の年齢は 23 歳～28 歳、現在の居住地は、都市部（3 大都市圏）が 15 名、都市部以外の都道府県（鹿児島県外）が 3 名、鹿児島県内が 3 名であった。

対象者を同校の卒業生とした理由は、同校は県外（特に東京圏）の大学への進学率が高く（令和 7 年度大学入試合格者数（現役）277 名のうち県外の大学の合格者数は 227 名）、筆者の周囲でも、同校出身で進学により一度本県を転出し、そのまま東京圏などで就職している女性が多いことや、そのような女性たちが U ターンをためらう声について耳にした経験があったためである。

(2) アンケート結果の分析

① 若年女性転出の現状

今回のアンケートでは、回答者 21 名中 18 名が、高校を卒業後、県外で進学・就職をしている。また、そのうち 15 名が、現在都市部（3 大都市圏）に在住しており、これは、第 1 章で示した若年女性が大都市圏へ転出している現状と一致している。

県外へ転出した理由は、「進学・学業機会の不足（38%）」「就職・キャリア機会の不足（52%）」「固定的な性別役割分担意識（19%）」の 3 点に大別された。

まず学業面では、「希望する学部・学科のある大学が鹿児島にない」「より上位の大学に進学を希望していた」などの声が多く挙がっており、特に大学進学率の高い高校を卒業した女性においては、このような進学時の転出が多いと考えられる。

就職面では、「給与水準が高くキャリアが積みやすい」「仕事の選択肢が多い」「面白い仕事が多く多様な人に会える」など都市部の就業機会を求める意見が目立った。

また、固定的な性別役割分担意識も、転出の一つの要因となっており、成長の過程で感じていた男性優位の慣習や閉鎖的なコミュニティに対する忌避感があったという内容の意見が多く挙がった。

その他、都市部での生活に憧れがあったという意見も複数挙げられていた。

② 県外で就職した女性の意識分析

・ 都市部で就職した理由とキャリアへの意識

彼女たちが都市部で就職した理由としては、「キャリアの幅が広がると思ったから」、「給与水準とキャリア志向の女性が珍しくないため」、「面白い仕事が多く、周りの人々が多様であると感じるため」、「給与が高くキャリアを積みやすいと感じたから」など、自身の成長とキャリアの発展、給与水準等を志向する理由が挙げられた。

また、都市部で得られるキャリア機会については、約 9 割の女性が「十分だと思う」と回答しており、都市部で働く中で自身が成長し、スキルや経験を積む機会に満足しているといえる。

・ 鹿児島県に対する性別役割分担意識の認識

「鹿児島県で、性別による役割分担意識を感じるか」という問いに対しては、約 8

割の女性が「よく感じる」または「時々感じる」と回答している一方で、現在の居住地である都市部での性別による役割分担意識については、約 8 割の女性が「ほとんど感じない」または「全く感じない」と回答しており、県外で就職している女性たちが、都市部よりも本県内でより強く性別役割分担意識を感じていることが確認できた。これは、第 1 章で示した内閣府の調査で指摘されている、「出身地域に固定的な性別役割分担意識等があった」と感じる女性が、都会へ転出したり、地元に戻らなかったりする要因となっている可能性を示唆する結果と一致している。

・ U ターン意向と必要条件

「将来的に鹿児島で暮らしたいか」という問いに対しては、約 8 割の女性が「あまり思わない」または「全く思わない」と回答しており、U ターン意向は低いことが分かる。

U ターンをためらう要因としては、「職業・キャリア上の不安」や「ジェンダーギャップ」が多く挙げられた。

職業面では「鹿児島でやりたい仕事やキャリアの選択肢が少ない」「キャリアアップのイメージがつかめない」といった声が挙げられた。

また、ジェンダーギャップについては、「根付いている男性優位の環境を踏まえると鹿児島で働きたいと思えない」「男女差のあることが当たり前だった人たちが大半の環境で働くのは嫌だ」といった回答もあった。

前述の内閣府の調査でも「地元で固定的な性別役割意識がある」と感じる女性ほど転出意向が強いと指摘されており、このような価値観の違いが U ターンの心理的障壁になっている可能性が高い。

U ターンに必要な条件としては、「希望する仕事の存在」「子育て支援の充実」「働きやすさ（待遇やキャリア形成）」「生活利便性」「ジェンダーギャップの解消」などが挙げられた。具体的には、職業面では「仕事があること、やりがいのある仕事が豊富で待遇が良いこと」「自分の望む仕事があること、給与水準・教育機会の充実」「出産後もキャリアを積みやすい環境」「女性がキャリアアップする機会が性別を特別視されず用意されていること（複数のロールモデルが既にいる環境）」などが要望された。

③ 本県へ U ターンした女性の意識分析

今回のアンケートの回答者のうち、U ターンにより現在鹿児島県内で就職している 20 代女性は 2 名のみであったが、彼女たちの回答からは、U ターン後の生活満足度の高さと、キャリア面での課題が併存していることが確認できた。

U ターン後の生活満足度については、「生活にかかる費用」や「時間の余裕」、「自然環境」の面で高い評価がなされており、生活環境の質には非常に高い満足度が示されていた。

一方で、鹿児島での職業選択肢及びキャリア機会については、2 名とも「不十分」で

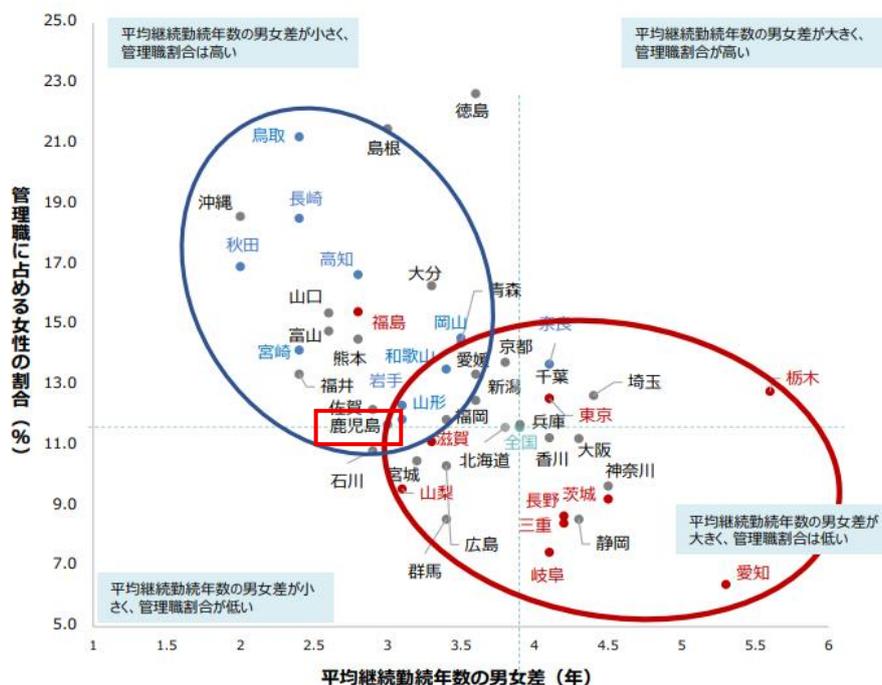
あると回答しており、生活満足度の高さとは対照的であった。また、本県へUターンした女性たちも、県内での性別役割分担意識を「よく感じる」「時々感じる」と回答しており、将来も鹿児島で暮らし続ける条件として「ジェンダーギャップが小さいこと」も挙げられていた。

2 分析結果と仮説の検証

本アンケート結果からは、特に大学進学率の高い高校を卒業した女性においては、自身の成長とキャリアの発展、給与水準等を志向し都市部で就職する者が多いことが明らかになった。

厚生労働省の「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」が示したデータによると、都道府県別の男女間賃金格差については、鹿児島県は全国平均と同程度の水準となっている。また、平均継続勤務年数の男女差と管理職に占める女性の割合についても、どちらも全国平均を下回っている状況ではなく、女性の就業状況について、特に本県における男女差が大きい結果とはなっていない。

この事実は、管理職比率などの形式的なデータが示す「働きやすさ」と、Uターンをためらう女性が抱えている「経済、仕事、ジェンダー環境に対する不安」との間に大きなギャップが存在していることを示している。



出典：厚生労働省 雇用環境・均等局 都道府県別の女性の就業状況等について

本分析の結果、大都市圏へ転出した女性がUターンをためらう主な要因は、以下のよう
な要因であると結論付けられる。

① ジェンダーギャップ意識

職場や地域社会における、根強い固定的な性別役割分担意識と、それに伴う不平等感が、Uターン後の生活に対する不安を強く醸成している。

② キャリア実現の不確実性

高いキャリア志向を持つ女性に対し、県内の仕事の選択肢や、自己成長を実現できる企業の具体的な情報（ロールモデルを含む）が不足している。

③ 生活不安の払拭不足

鹿児島県の物価の安さや生活環境への高い満足度といったメリットは潜在的に存在するものの、生活環境や地域コミュニティ内での人間関係に対する具体的な不安が、その魅力を上回っている。

これらの要因は、それぞれが独立しているのではなく、密接に連動している。例えば、「①ジェンダーギャップ意識」の強さが、「②キャリア実現」への不安を生み（女性は昇進できないという思い込みなど）、それが「③生活メリット」を享受する機会（定住の決断）を奪うという負の連鎖構造にあると言える。

次章の政策提案では、土台となる「①ジェンダーギャップ意識」の強さを解消しつつ、「②キャリア実現」と「③生活メリットの認知度向上、生活不安の払拭」の側面からもアプローチできる施策を提案する。

第 3 章 政策的課題と政策提案

1 政策的課題の整理

第 2 章の分析結果に基づき、女性の U ターンを阻害する三つの課題（意識、キャリア、生活）を整理する。

課題番号	政策的課題	実態・背景	アンケート結果との関連性
I	根強いジェンダーギャップ意識	固定的な性別役割分担意識が依然として存在している。（鹿児島県の県民意識調査より）	県外で就職した女性の 8 割が、本県において固定的性別役割分担を感じると回答。U ターンをためらう理由として、「根付いている男性優位の環境」が挙げられている。
II	女性のキャリア志向に応える仕事と情報提供の不足	高キャリア志向の女性に対し、多様な職種の選択肢や情報発信が不足している。	U ターンをためらう理由として、「キャリアアップのイメージがつかめない」、「進路や就職の面で選択の幅が十分に開かれていないと感じる」ことなどが挙げられている。 また、U ターンに必要な条件として「女

			性がキャリアアップする機会が性別を特別視されず用意されていること（複数のロールモデルが既にある環境）」や「出産等を経験してもキャリアが積みやすいこと」などが挙げられている。
Ⅲ	本県の生活メリットの認知度向上とUターン後の不安解消	物価水準の低さ、生活環境への高い満足度などの優位性が十分に認知されておらず、地域コミュニティ等における人間関係の不安が高い。	Uターンに必要な条件として、「子育て支援の充実」や、「地方特有の慣習やコミュニティ文化で傷つかない環境」であることなどが挙げられている。

2 政策提案

本章で提案する施策は、第2章で明らかになった若年女性のUターンを阻む3つの要因（ジェンダーギャップ意識、キャリア実現の不確実性、生活不安の払拭不足）に対応するため、単なる独立した事業としてではなく、課題Ⅰ（根強いジェンダーギャップ意識）の改革を土台とし、課題Ⅱ（キャリア志向に応える仕事と情報提供の不足）と課題Ⅲ（本県の生活メリットの認知度向上とUターン後の不安解消）が連動して相乗効果を生み出す包括的な戦略として位置づける。特に、キャリア実現の土壌を耕す役割を担う職場の意識改革を最優先課題とする。これは、第2章の分析結果で示したとおり、管理職比率や男女間賃金格差などの形式的なデータが示す「働きやすさ」とUターンをためらう女性が抱える「経済、仕事、ジェンダー環境に対する不安」との間には大きなギャップが存在しており、職場の意識改革はその不安の解消に多大な影響を与えるためである。

施策の実施にあたっては、県の男女共同参画局が中心となり、全庁一体となった部局横断的な推進体制を整えるとともに、市町村の男女共同参画推進部門等とも連携することで、実効性を高める。県の部局横断的な組織体制としては、「鹿児島県多様性推進本部（仮称）」を新たに設置し、本部長を知事、副本部長を副知事とした上で、各部局の課長級以上の職員複数名を本部員として構成し、全庁一体となってジェンダー視点や多様性の視点があるまちづくりに取り組み、各部署の事務や事業を多様性の視点で点検し、推進本部に報告するような仕組みとしたい。なお、本部員の男女比は5:5とするなど、職位に関わらず男女どちらの意見も反映される体制としたい。

① 働く環境の見える化と職場におけるジェンダーギャップ解消「かごしまジェンダーアクション」

本提案は、現在県が実施している「職場におけるジェンダー平等推進事業」の「ア

ドバイザー派遣」において、派遣の前後に従業員や団体構成員に対し、働きやすさや働きがいについての意識調査を行う取組である。

本県では、県内企業等におけるジェンダーギャップ解消に向けた各種セミナーや、アドバイザー派遣等を行っている。また、現在実施している「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」制度においては、職場生活における女性の活躍を推進するための取組を行う企業の登録を行っている。一方で、既存の宣言制度は、企業の主観的な意欲の評価に留まっており、従業員の実感が反映されておらず、各職場の働く環境の「見える化」は行われていない。

そこで、企業で実際に働いている従業員等が、自分の職場についてどのように感じているのか意識調査を行うことを提案する。これにより、働きやすさや働きがいを数値やデータで明らかにし、男女で回答に差がある項目や特に満足度の低い項目を洗い出し、各企業の抱えている課題を可視化することで、企業等のトップ層がそれを認識できるようになる。また、アドバイザー派遣の際には、その企業等が抱えているより具体的な課題を解決するための研修や支援が行えるようになる。さらに、例えば研修の一年後にも再度同様のアンケートを実施する仕組みとすることで、経営者や管理職等が、研修後に企業内の制度や環境を変えるための行動を起こすよう促す。

アンケートの内容としては、「労働環境（育休・介護休暇などの制度を活用しやすいか、リモート・時短勤務など柔軟な働き方ができるかなど）」や「ジェンダー面（性別によって役割や期待されていることが異なると感じるか、セクハラ・マタハラなどの不安を感じるかなど）」、「ワークライフバランス（仕事と家庭を両立できているか、仕事と生活のバランスに満足しているかなど）」、「仕事への満足度（やりがいを感じるか、昇給等の評価制度に納得しているかなど）」、「キャリア形成・成長（スキルアップの機会があるか、キャリアパスをイメージできるか）」などの質問を設定し、項目ごとに数値化して結果を集計できる形にしたい。なお、当アンケートについては、県がウェブフォームを作成し、そこから直接従業員等が回答できる仕組みとすることで、各企業が本取組に参加する負担を軽減する。また、回答内容の集計・分析についても県が行い、各企業等へその調査結果を共有する仕組みとした。さらに、本取組は、単なる現状把握に留まらず、後述する「女性活躍推進認定企業（仮称）」制度への認定要件の一つとして組み込むなど、インセンティブと実効性を伴わせながら推進する。

ジェンダーギャップ解消の取組として、本提案で特に「職場」に焦点を当てた理由は2点ある。1点目は、アンケート結果において、Uターンを希望しない理由として、「根付いている男性優位の環境を踏まえると鹿児島で働きたいと思えない」「男女差のあることが当たり前だった人たちが大半の環境で働くのは嫌だ」といった、職場内でのジェンダーギャップを不安視する声が挙がっていたことである。2点目は、職場での意識改革は、家庭や地域の意識改革より制度を導入しやすく、成果が見えやすいため、ジェンダーギャップ解消の取組の第一歩に適していることである。

ジェンダーギャップ解消の取組を先進的に推進している兵庫県豊岡市においても、

職場を切り口とした改革は、ジェンダーギャップ解消の第一の取組として進められてきた。豊岡市においては、働きやすさと働きがいに関する「従業員意識調査」を2019年から6年で延べ56社に実施しており、そのうち20社において、女性従業員の3分の2が、働きやすさと働きがい进行评估している。

② 女性のキャリア志向を刺激する「かごしまワークスタイル・チャレンジ」

本提案は、大都市圏の女性がUターンをためらう大きな要因の一つである「キャリア実現の不確実性」や「仕事面での不安」を解消し、「自分の能力を活かし、成長し、キャリアアップを目指したい」という女性の意向に応えるため、県内での多様な働き方やキャリアパスを可視化し、支援する取組である。具体的には、県内で活躍する多様なバックグラウンドを持つ女性を「鹿児島のロールモデル」として、ウェブサイト、SNS、動画コンテンツ、イベント等を通じてUターン検討者へ発信することを提案する。ロールモデルとして具体的に想定されるのは、県内企業の管理職、高度なデジタルスキルを持つ専門職（IT系など）、事業承継者、または地域課題の解決に取り組む起業家などである。

また、既存の「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」制度を効果的に活用し、実効性の高いものへ強化するため、「女性活躍推進認定企業（仮称）」として宣言から認定へ移行する仕組みを導入する。具体的には、提案①の従業員アンケート及びアドバイザー派遣を実施するといった要件を満たした企業を厳選し、宣言企業の中で、特に女性が働きがいを感じ、キャリアアップできる環境整備を行っている企業を県が認定する仕組みである。認定企業については、具体的な数値基準（労働時間、有休休暇の取得率、従業員の働く環境に対する満足度など）の達成と審査（社会保険労務士、公認会計士などの専門家による事業所へのヒアリング実施など）を必須とし、厳密な認定を行うことで、企業が女性活躍推進に向けた取組を具体的に行うよう促す。これは、現在企業側の意欲の表れ进行评估している「自己宣言方式」の制度では、具体的な成果に結び付きづらいという課題を解消する役割がある。

さらに、女性の就業割合が高い医療・福祉、卸売・小売業、宿泊・飲食業といった業種での認定企業の取組の魅力を強化・発掘し、大都市圏の女性向けのマッチングイベントやオンラインインターンシップを定期的に企画・実施する。Uターン希望者向けの県内企業が求めるスキル習得支援プログラムや、キャリアチェンジをサポートするコンサルティングを提供し、コンサルティングから実際の就業へとシームレスに繋げるためのマッチング機能（例えば、県が担ってきた既存の就労事業との整合性を図り、専門のコンサルタントによる伴走型の支援）を強化する。

本提案は、提案①で進める意識改革を土台とする。例えば、宣言企業が提案①の従業員アンケート及びアドバイザー派遣を行うことで、実効性が担保された「認定企業」として提案②のキャリア支援策の対象となる、といった具体的な連携を実現する。

これらの取組により、大都市圏の女性のキャリア志向に合致する県内での仕事の選

択肢と可能性を提示し、Uターン後の仕事に対する不安を軽減させる。また、実効性のある認定制度を導入することで、県内企業の人材確保と職場環境の質の向上にも貢献する。

③ 鹿児島ライフスタイル魅力再発見キャンペーン「かごしまウェルビーイングライフ」

本提案は、鹿児島県の潜在的な魅力（低い物価水準、短い通勤時間、自然環境の豊かさなど）を効果的に認知させ、Uターン検討者が抱える生活面の不安を解消することを目的とし、Uターン後の具体的な生活イメージを喚起するコンテンツ（Uターン経験者の体験談動画、バーチャル移住体験ツアー、オンライン相談会、Q&A サイトなど）を制作し、SNS やウェブサイトを通じて大都市圏の女性に積極的に発信する取組である。

また、Uターン後の生活で特に懸念される「地域コミュニティにおける人間関係の不安」を解消するため、移住相談窓口において、地域コミュニティへの参加方法や子育て支援制度に関する詳細な情報提供を強化する。ここでは、仕事や住まいの条件面の提示に留まらず、女性が不安視している「地域コミュニティの人間関係」や「子育ての実情」について、Uターン経験者の体験談を踏まえた情報提供を行う。この「移住相談窓口」とは、県庁の移住定住担当部署、及び連携する各市町村の窓口、そしてふるさと回帰支援センター内にあるかごしま「よかところ」暮らし支援センター等のことを指す。さらに、Uターン経験者による情報発信や相互扶助の場となるコミュニティ（例えば、オンラインでのサロンや地域活動への参加を促すネットワーク）を県が政策として積極的に構築し、移住後の人間関係や生活への不安を払拭するための個別相談機会を増やし、生活上の伴走型サポートを提供する。

これらの情報発信は、大都市圏との情報格差を解消し、ターゲット層との双方向のコミュニケーションを実現する役割を担う。県や市町村の担当部局、移住相談窓口、Uターン経験者コミュニティ、県内企業や地域活動を行う NPO、観光・物産団体など、多様な組織が密接にコミュニケーションをとりながら連携し、鹿児島のウェルビーイングな生活を多角的にアピールする体制を構築する。

これらの取組により、Uターン後の鹿児島での生活イメージを具体化し、Uターン検討者の抱く生活上の不安を軽減・払拭させる。

施策実施のイメージ			
	1年目	2年目	3年目
①かごしまジェンダーアクション (職場におけるジェンダーギャップ解消)			
従業員意識調査のプラットフォーム作成及び試行			
従業員意識調査の開始、結果分析及び企業へのフィードバック			
従業員意識調査の継続実施及びアドバイザー派遣における支援内容のブラッシュアップ			
②かごしまワークスタイル・チャレンジ (女性のキャリア実現)			
ロールモデル発信プラットフォームの構築とコンテンツ制作			
ウェブサイト、SNS、動画コンテンツ、イベント等を通じたロールモデルの発信			
女性活躍推進認定企業制度の設計(数値基準や審査基準の設定など)			
女性活躍推進認定企業制度の施行			
大都市圏向けマッチングイベント等の定期開催(ハイブリッド)			
キャリアコンサルティング等の人材の確保(育成・リスキリング含む)			
スキルアップ支援プログラムや伴走型キャリアコンサルティング就業支援の実施			
③かごしまウエルビーイングライフ (生活不安の払しょく)			
Uターン検討者向けの情報発信用のコンテンツ制作			
バーチャル移住体験ツアー、オンライン相談などを通じた情報発信			
Uターン経験者コミュニティとネットワークの構築			
Uターン経験者コミュニティによる個別相談の機会提供			
キャンペーンによるUターン相談件数、移住者数の増加等を指標とした効果測定			

3 政策提案の実現に向けた制約条件と課題

本政策提案の実現には、複数の制約条件と課題が存在する。

まず、財源の確保である。ロールモデル発信プラットフォームの構築とそのコンテンツ制作や、大規模広報キャンペーンを含む新たな政策の立案・実施には、継続的な投資が必要となる。国の交付金や補助金の積極的な活用や、企業版ふるさと納税など民間資金の導入、県内企業との連携による共同事業の展開など、多様な財源確保策を検討する必要がある。

次に、県民意識の変革への抵抗と時間である。固定的な性別役割分担意識は依然として存在しており、特にジェンダーギャップの解消に向けた意識改革は、長期間にわたる継続的な取組と、県民の意識変容を促すための粘り強い働きかけが必要である。意識改革の推進においては、県が主導しつつ、市町村の関係部局や事業者等と長期にわたる伴走型での対応が必要となる。

また、人材の確保と育成が不可欠である。政策を企画・推進する専門人材（派遣アドバイザー、キャリアコンサルタント、移住支援コーディネーターなど）の育成と確保が課題となる。例えば、アドバイザー派遣がより活用されるようになった際には、現在のアドバイザーに加え、追加で複数名のアドバイザーを確保する必要がある。また、女性のキャリア支援を行うキャリアコンサルタントを導入するためには、キャリア相談の基礎スキルに加え、ジェンダーとライフステージ等に関する知識や理解のある人材を確保する必要がある。今後、これらの専門人材の確保が必要となった際には、県として育成目標と必要人数（分野、人数）を具体的に設定し、外部専門家との連携や担当者のリスクリングを通じて対応する必要がある。また、ロールモデルとなる女性の発掘と、情報発信への協力体制を構築することも課題となる。

最後に、既存政策との連携と効率化である。今回提案した施策（提案①～③）は、既に実施されている移住・定住促進策や女性活躍推進策ではアプローチできていない点を明らかにした上で、効果的な連携を図る必要がある。特に、提案③については既存の移住・定住促進策と重複する部分もあるが、より「女性のUターン」に焦点を当て、大都市圏の女性が鹿児島のような面に魅力を感じているのか、Uターン検討の際にどんな不安を抱いているかなど、より詳細な情報を把握するための調査も併せて実施することで、既存の施策より女性に届きやすい取組とする必要がある。

本県から転出した女性のUターンを促進することは、単なる移住策の一つではない。本提案の根幹は、「ジェンダーギャップの解消」であり、性別に関係なく誰もが仕事や日常生活を行いやすい環境を整備することが、女性のUターン促進につながる第一歩となる。ジェンダーギャップの解消や女性の活躍推進に関する課題を、部局を超えた全庁的な課題として捉え、地域振興局や支庁を含め各部局間で連携を図りながら、その解決に向けた取組を進めていくことが求められる。

おわりに

本レポートは、「鹿児島に戻りたい」と思える女性を増やすというテーマに基づき、大都市圏への女性転出超過の現状と、その背景にあるジェンダーギャップ、キャリア不安、生活面の懸念という主要因を明らかにした。その分析結果に基づき、意識改革を土台にキャリア支援と生活情報の発信を行う政策として、「かごしまジェンダーアクション」「かごしまワークスタイル・チャレンジ」「かごしまウエルビーイングライフ」の3つの政策を提示した。

これらの政策提案は、女性の地方回帰を促進し、本県の持続的な発展に貢献するための第一歩となるものである。特に、ジェンダーギャップの解消に向けた意識改革は、短期間で成果を出すことが難しく、長期にわたる伴走型支援体制を構築することが不可欠となる。また、提案①～③の施策は、既存の男女共同参画プランや移住定住促進事業の枠組みを刷新し、実効性を高めるために、豊岡市の推進体制も参考とした「多様性推進本部」などの部署横断的な体制の設置と、専門人材の確保・育成を通じて推進する必要がある。

今後、本提案の実現に向けた継続的な取組の重要性を強調し、政策実施後の効果検証方法（特に、意識変容の度合いや認定企業制度の実効性）、持続可能な取組への発展、さら

には他地域への応用可能性についても、今後の研究課題として展望したい。

これらの取組全体を通じて、本県が、真に女性が働きやすく自己実現できる地域社会となることを期待する。

参考文献

鹿児島県（2022）『男女共同参画に関する県民意識調査報告書』鹿児島県男女共同参画局
男女共同参画室、2022年3月

鹿児島県（2023）『鹿児島県人材確保・移住調査報告書』鹿児島県産業人材確保・移住促進課、2023年3月

鹿児島県（2024）「令和3年社会生活基本調査 生活時間及び生活行動に関する結果」鹿児島県統計課、2024年10月

鹿児島県（2025a）「鹿児島県月報（毎月推計人口）」

<https://www.pref.kagoshima.jp/ac09/tokei/bunya/jinko/jinkoidoutyousa/geppou.html>（最終閲覧日：2025年11月25日）。

鹿児島県（2025b）「職場でジェンダー平等や女性活躍を学ぶためのアドバイザーを派遣します！」

<https://www.pref.kagoshima.jp/ab15/genderequalityr6.html>（最終閲覧日：2025年11月27日）

鹿児島県（2025c）「『女性活躍推進宣言企業』へ登録しましょう！」

<https://www.pref.kagoshima.jp/ab15/20170530.html>（最終閲覧日：2025年11月27日）

公益財団法人中国地域創造研究センター（2025）『中国地域からの女性流出の現状と状況改善に向けた対応方策調査報告書』2025年3月

厚生労働省（2024）「都道府県別の女性の就業状況等について（第6回女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム資料）」厚生労働省雇用環境・均等局、2024年9月2日

総務省（2024）「消費者物価地域差指数—小売物価統計調査（構造編）2024年（令和6年）結果—」2025年6月27日

総務省統計局（2025）「住民基本台帳人口移動報告2024年結果」2025年1月

内閣府男女共同参画局（2025）『令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査報告書』2025年3月

兵庫県豊岡市くらし創造部多様性推進・ジェンダーギャップ対策課（2025）「すべての人が、生きやすく、生きがいのあるまちへ～豊岡市のジェンダーギャップ解消の取組み～」2025年10月24日

e-Stat 政府統計の総合窓口（2025）「第15表 病院の人口10万対病床数，病床—病院の種類・都道府県—指定都市・特別区・中核市（再掲）別」

<https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0004024814>（最終閲覧日：2025年11月27日）