

介護人材充足度の都道府県格 差に関する要因分析

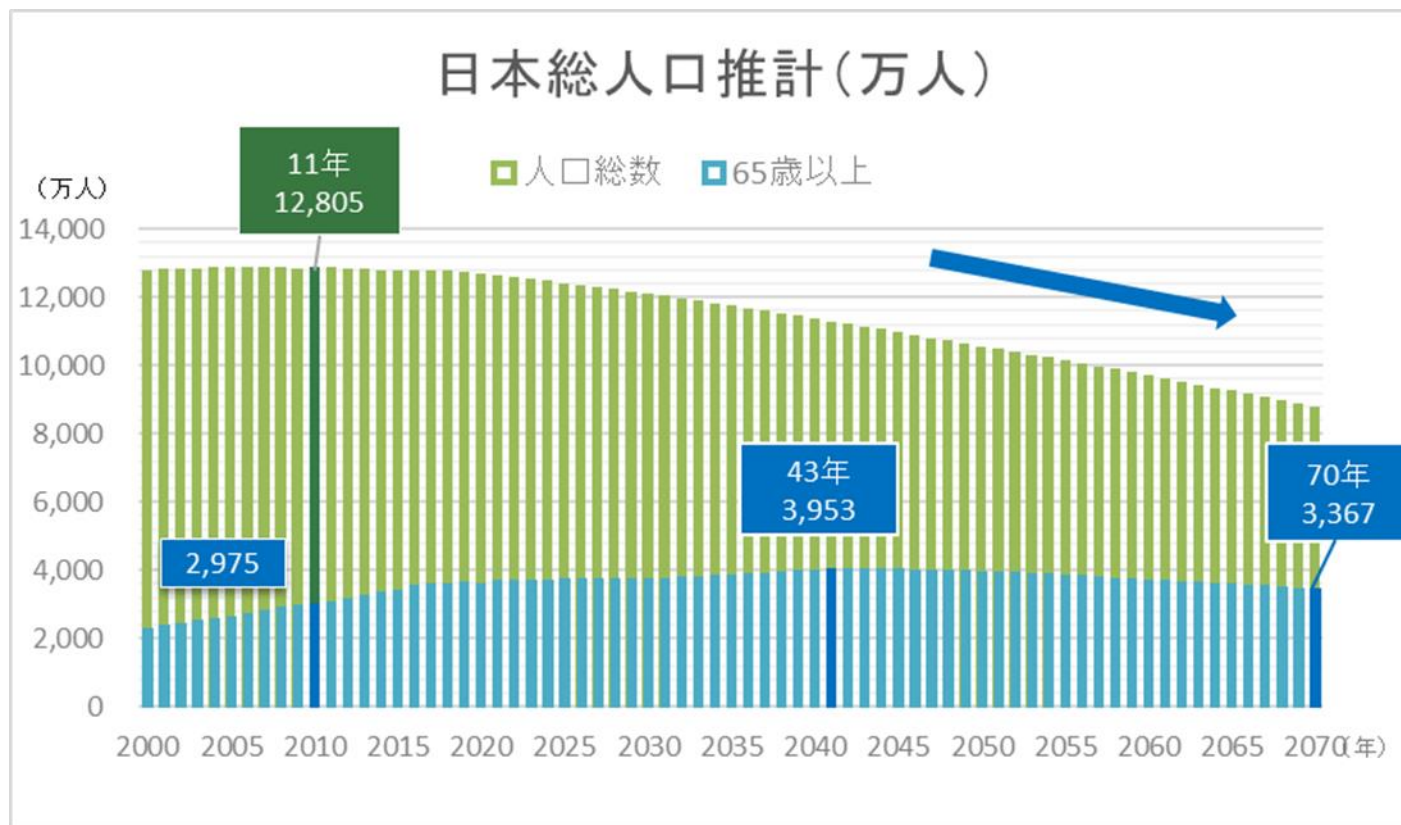
南山大学 寶多康弘研究会

山崎翼 濱田悠乃介 小羽悠斗

中島悠輔 小松明日香 宮崎琴望 古澤秀悟

日本の高齢化の現状

図1 日本総人口推計 (万人)



【出典】総務省統計局「国勢調査報告（令和4年）国立社会保障・人口問題研究所「出生中位(死亡中位)」推計（令和5年推計）より筆者作成

総人口
1億2,414万人(2024年)
2011年以降は着実に減少

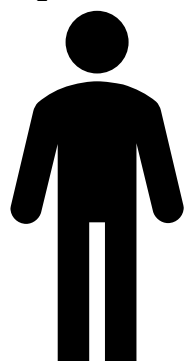
高齢者数
3,646万人(2024年)
↓
3,953万人(2043年)
↓
3,367万人(2070年)
高齢者割合**38.7%**
(2.6人に1人)

介護職員とは？

表1 介護職員の役割

介護職員	業務内容	具体的な仕事内容
施設介護職員 (通所系) (入所系・居住系)	介護施設・事業所に入所・入居したり、通所で利用する高齢者に、より自立した生活を送れるよう援助する	食事・入浴・排泄などの補助
訪問介護職員 (訪問系)	高齢者の自宅を訪問して、身体介護や生活援助等を行う。	〈身体介護〉 食事、寝返りの介助、入浴、排泄、衣服の着脱などの介護 〈生活援助〉 調理、洗濯、掃除、買物などを援助

【出典】厚生労働省「介護業界で働いてみませんか～ハローワークで聞いてみよう！～」より筆者作成



22.7%

- ・男性従事者
→30歳、40歳代主流
- ・女性従事者
→40歳以上割合75%
→全体の**77.3%**



77.3%



施設介護職員



訪問施設介護職員



介護職員の需給ギャップ

介護職員数
→20年間で約4倍に増加

しかし

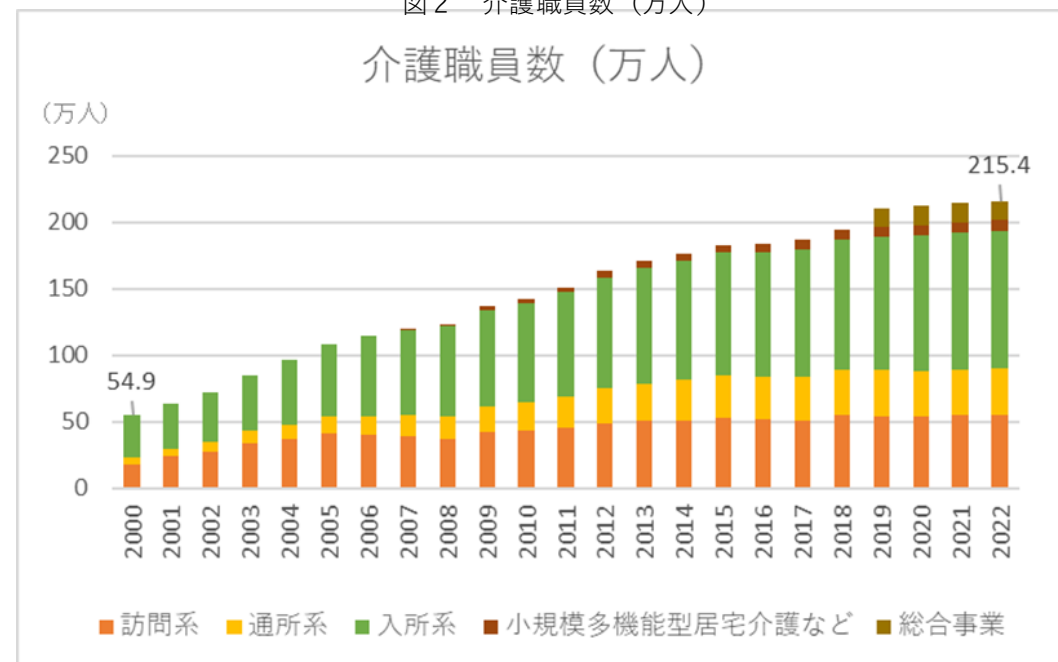
有効求人倍率
→全職種：1.16倍
介護分野：3.71倍
現在も全産業より高水準で推移

需要が供給に追いついていない

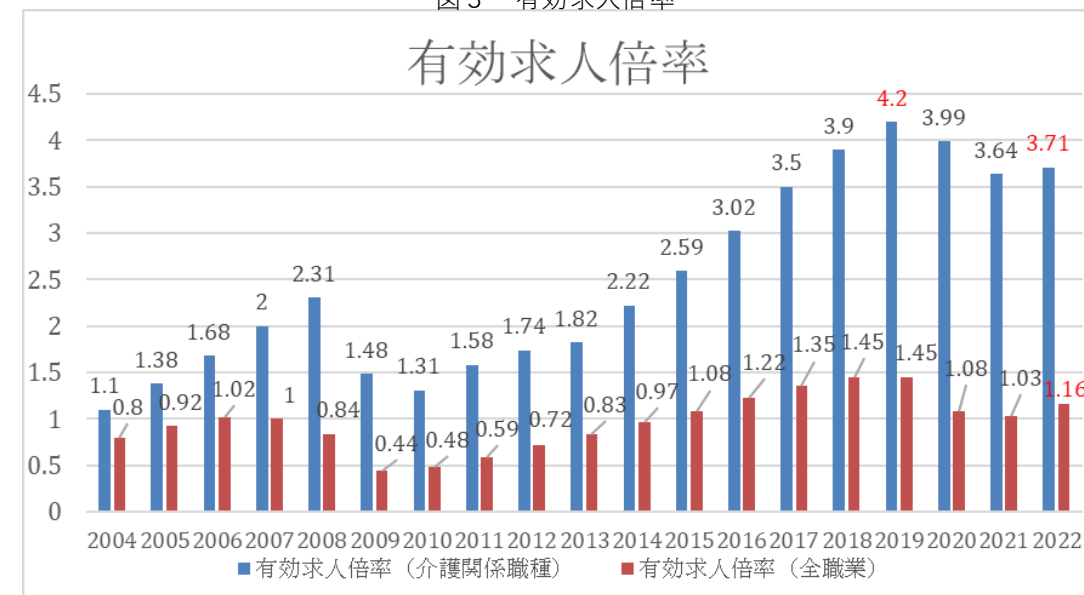


事業を拡大したいのにできない事業所も
存在する

図2 介護職員数（万人）



【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査の概況（平成12年～令和4年）」より筆者作成
図3 有効求人倍率



【出典】内閣府「有効求人倍率（介護関係職種）の推移」より筆者作成

都道府県別の高齢化率

日本国内では高齢化の進展が地域によって大きく異なる。

高齢者割合全国平均：29.0%



特徴①

秋田県 (38.6%)

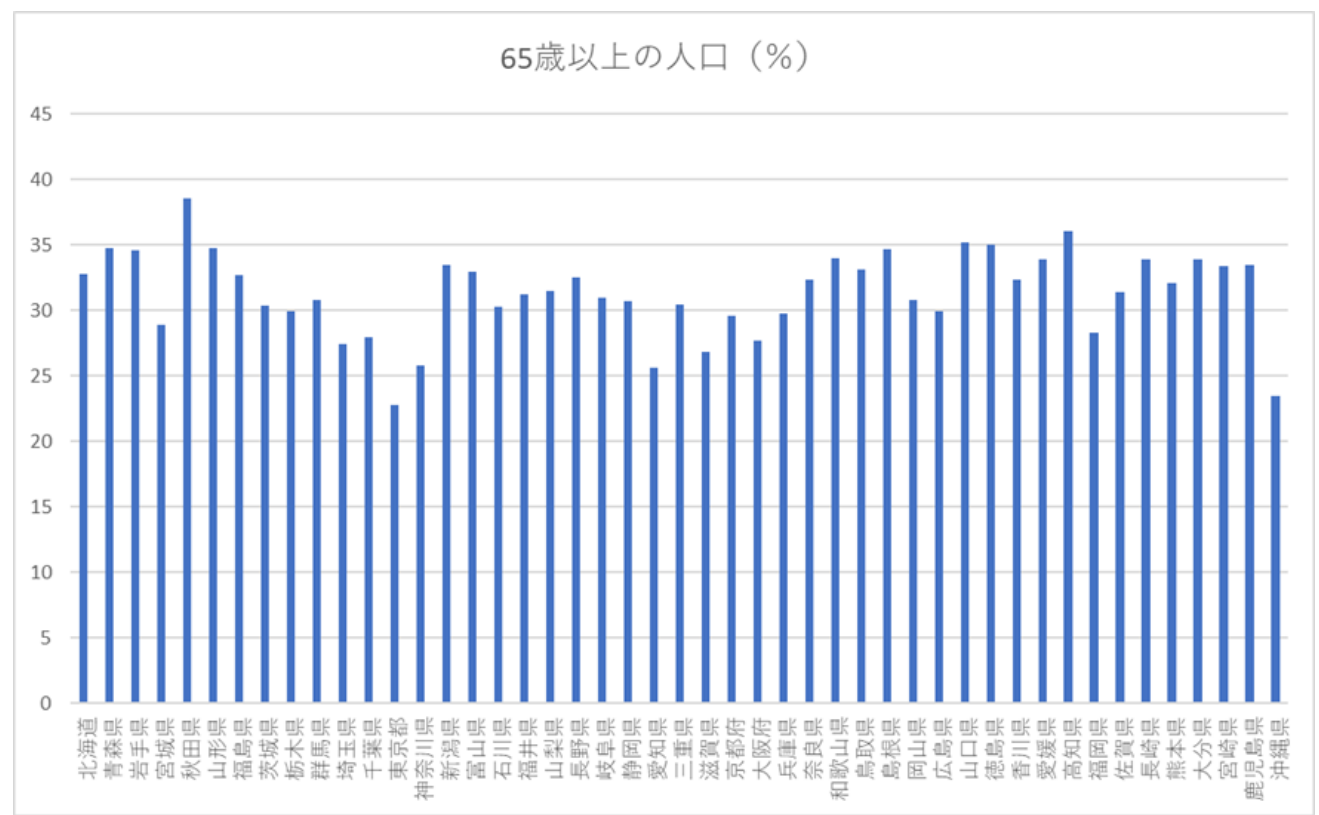
- ・全国で最も高齢者割合が**高い**。
- ・山間部や地方県に高齢化率が高い傾向がある。

特徴②

東京都 (22.8%)

- ・全国で最も高齢者割合が**低い**。
- ・都市圏では、働き盛りの世代が多く、高齢者の割合が低く抑えられる傾向がある

図4 2022年都道府県別高齢者率



【出典】令和4年総務省「人口推計」より筆者作成

都道府県別の介護職員不足度の現状

図5 施設介護職員不足度

高齢化率同様、介護職員過不足度も地域によって異なる

施設介護職員不足度全国平均：68.7%



特徴①

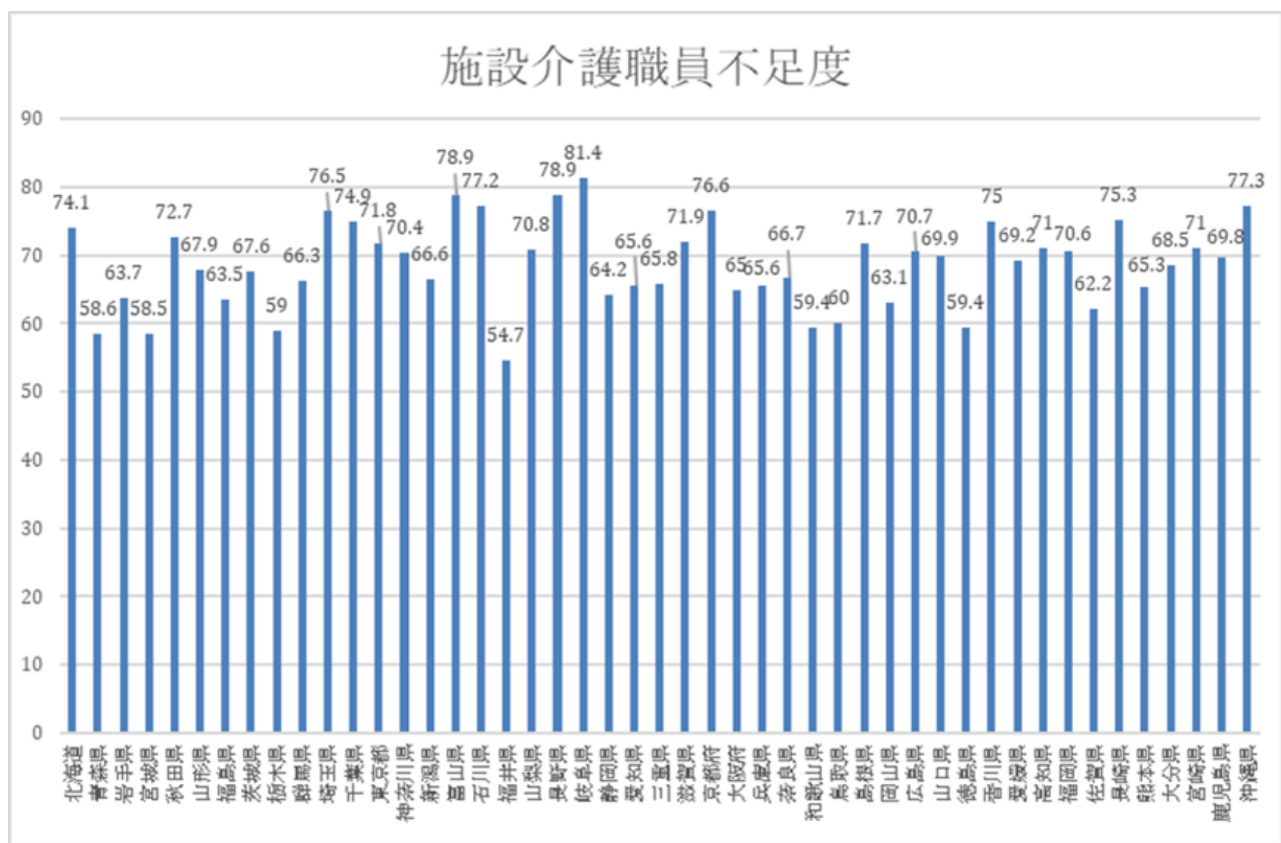
岐阜県 (81.4%)

- ・全国で最も不足度が**高い**。
- ・中部地方では、高齢化が進む中、介護職員の確保が追いついていない可能性が高い。

特徴②

福井県 (54.7%)

- ・全国で最も不足度が**低い**。
- ・地域コミュニティが密接で、介護支援のネットワークが機能している可能性。



【出典】令和4年総務省「人口推計」より筆者作成

都道府県別施設介護職員不足度
 介護労働実態調査における従業員の不足状況を①大いに不足 ②不足 ③やや不足 ④適当 ⑤過剰の5調査項目のうち、①と②と③を加算した数値
値が高いほど不足感が強いことを表す

1.現状分析



これらは各都道府県によって差異がある



介護人材の過不足を改善するには、各都道府県の状況に合わせた対応が求められる

「都道府県ごとの介護職員不足度に、どのような要因が影響を与えているのか」を問題意識とし、分析を行い得られた分析結果から介護人材の不足率低下に向けた効果的な施策を提案する。

介護保険制度

要介護高齢者の増加

介護ニーズの増大

核家族化の進行

介護する家族の高齢化

従来の老人福祉、老人福祉施設の対応が限界



介護保険制度の創設（2000年施行）

高齢者の自立支援という理念に基づき、**介護が必要な高齢者を社会全体で支える仕組み**

- ①介護の枠を超えての高齢者の自立支援
- ②利用者の選択によってサービス受けることができる利用者本位
- ③給付と負担の関係を明確にした社会保険形式

介護報酬制度（介護保険制度の一環）

- ・事業者が利用者(要介護者又は要支援者)に介護サービスを提供した場合に、その対価として事業者を支払われる報酬のこと
- ・費用はサービス内容や事業所の所在地に応じて、必要とされる平均費用を勘定して設定

※要介護者とは

- ・要介護状態にある65歳以上の者
- ・要介護状態にある40歳以上65歳未満の者であって、その要介護状態の原因である身体上又は精神上的の障害が加齢に伴って生ずる心身の変化に起因する疾病であって政令で定めるもの（特定疾病）によって生じたもの

※要支援者とは

- ・要支援状態にある65歳以上の者
- ・要支援状態にある40歳以上65歳未満の者であって、その要支援状態の原因である身体上又は精神上的の障害が特定疾病によって生じたもの

介護人材確保に向けての取り組み

日本全体の取り組み

県ごと（一部の県）の取り組み

①2022年の介護職員不足度が最大、平均、最小の3県

岐阜県、大分県、福井県

②65歳以上人口の増加数が多い都市部から地方別に選んだ3県

東京都、大阪府、愛知県



日本全体での取り組み

「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」を促進するための
6つの取り組み

1.介護に関する入門的研修

介護未経験者の参入促進を目的とし、介護に関する入門的研修を定めて実施を推進

2.人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度

職員の人材育成や就労環境等の改善に繋がる事業者の取組が一定の基準を満たした事業所について認証を付与する制度

3.介護現場における多様な働き方導入モデル事業

ICT 機器の導入や休暇を取得しやすい職場づくりなど時代に合わせた働き方を導入して、効率的かつ効果的な事業運営の全国展開を図る

日本全体での取り組み（続き）

4.介護のしごと魅力発信等事業

福祉・介護の仕事理解度を高め、関心と魅力向上させることを目的とし、イベント、テレビ、SNSを通じて全国に情報を発信

5.介護の仕事の魅力発信などによる普及啓発に向けた取り組み

高齢化社会における福祉・介護サービスの意義を理解し、普及啓発・福祉人材の確保や定着を促進

6.介護人材確保地域戦略会議

都道府県とその福祉人材センターが一体となって人材確保の取り組みを進めるために開催

県ごとの介護人材確保の取り組み①

2022年の介護職員不足度が**最大**（岐阜県）、**平均**（大分県）、**最小**（福井県）の3県

岐阜県

- ・「ぎふ・いきいき介護事業者」

岐阜県独自の人材育成事業者認定制度、これの取得に関する事業者向けの情報を「ぎふkaiGO!」で発信

大分県

- ・DXの導入、肉体労働を福祉機器で代用する「ノーリフティングケア」の推進

介護ロボットやICT機器の導入により、介護事業者の作業効率化・負担軽減

福井県

- ・介護現場の多様な働き方を導入するモデル事業を募集、実行

介護保険法上の指定または許可を受けた事業所に週3日制度や育児・出産休暇などの制度導入

県ごとの介護人材確保の取り組み②

65歳以上人口の増加数が多い都市部から地方別に選んだ3県（東京都、大阪府、愛知県）

東京都

- ・「介護職員キャリアパス導入促進事業」
介護保険所職員のキャリアアップが可能な環境を整備、資格取得支援、離職率が改善した事業所への補助金
- ・「東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業」
介護職員の住宅費軽減

大阪府

- ・「大阪府介護・福祉人材確保戦略」の策定
幅広い世代の介護・福祉分野への就職・再就職促進、ハローワークの合同説明会、障害者やひとり親へ向けた支援

愛知県

- ・「愛知県介護人材育成認証評価事業」
第3者の調査による意識改革を目的とし、介護人材取り組みが優良な事業を認証・可視化

1.現状分析

高齢者数・高齢者率

介護人材過不足状況

サービスの質・立地

これらは各都道府県によって差異がある



各都道府県に合わせた介護人材確保のための取り組みを行っているが、
未だ**介護職員不足度に差異がある**



「**都道府県ごとの介護職員不足度に、どのような要因が影響を与えているのか**」を問題意識とし、
分析を行い得られた分析結果から介護人材の不足率低下に向けた効果的な施策を提案する。

先行研究

- 川越雅弘（2014）「介護人材需給構造の現状と課題—介護職の安定的な確保に向けて」
- 花岡智恵（2015）「介護労働力不足はなぜ生じているのか」
- 吉村卓也（2023）「地域における人手不足問題」
- 涌井智子（2017）「3. 多様化する家族介護と介護保険サービス」
- 田辺和俊・鈴木孝弘（2018）「都道府県の相対的貧困率の計測と要因分析」

共通点

- 都市部と地方に分けて要因分析
- 介護分野の変数を使用

相違点

- 労働力人口の減少と高齢者人口の増加を考慮した最新データの使用
- 都道府県別に分析
- 社会的・経済的要因を説明変数に加える

分析の方向性

問題意識

- ◆介護職員不足度が全国的に高い
- ◆介護職員不足度に地域格差がある

分析目的

- ◆国内全体の介護職員不足度を低くする
- ◆介護職員不足度の地域格差の改善

分析

- ◆都道府県別のパネルデータ
- ◆5時点（2018～2022年）

仮説

○需要面：要介護者の周辺環境

生産年齢の者と同居している、近居しているなど介護をしてもらいやすい環境にあれば、訪問介護や介護施設の利用率が低く、介護職員不足度が低くなる。

○供給面：賃金

他の職業と比べて介護職の賃金比率が高く、相対的に賃金が魅力的であれば、介護職員数が増え、介護職員不足度が低くなる。

使用データ

変数名	変数の定義	出典
施設介護職員不足度(%)	施設介護職員の不足状況を①大いに不足 ②不足 ③やや不足 ④適当 ⑤過剰の5調査項目のうち、①と②と③を加算したもの	介護労働安定センター「介護労働実態調査」 (2018,2019,2020,2021,2022)
訪問介護職員不足度(%)	訪問介護職員の不足状況を①大いに不足 ②不足 ③やや不足 ④適当 ⑤過剰の5調査項目のうち、①と②と③を加算したもの。	介護労働安定センター「介護労働実態調査」 (2018,2019,2020,2021,2022)
生産年齢人口割合(%)	人口に占める15歳~64歳の人口割合。	総務省統計局「令和2年国勢調査」「人口推計」 (2018,2019,2021,2022)
平均世帯人員(人)	人口を世帯数で割ったもの。	総務省「住民基本台帳人口・世帯数、人口動態(都道府県別)」(2018,2019,2020,2021,2022)
地元就職の希望率(%)	各年度の卒業見込みの全国大学生、大学院生が地元就職を①希望する ②どちらかという他希望する③どちらかという他希望しない④希望しないの4調査項目のうち、①と②を加えたもの。	マイナビ「マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査」(2018,2019,2020,2021,2022)
全産業に対する介護職の月収比率(%)	介護職員で月給の者の平均賃金を「介護職の平均月収」とする。きまって支給する現金給与額を「全産業の平均月収」とする。全産業に対する介護職の月給比率は、「介護職の平均月収」を「全産業の平均月収」で割ったもの。	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 (2018,2019,2020,2021,2022) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」 (2018,2019,2020,2021,2022)
平均世帯人員×生産年齢人口割合	平均世帯人員と生産年齢人口割合を掛けたもの。	筆者作成
コロナダミー	新型コロナウイルスが流行した2020年から2022年を1、2018年と2019年を0とするダミー変数。	筆者作成

【出典】 使用データより著者作成

データの期間：2018年～2022年

分析モデル

推計モデルは以下の通りである。（重回帰分析）

$$Y = \beta_1 (X_1 - \overline{X_1}) + \beta_2 (X_2 - \overline{X_2}) + \beta_3 (X_3 - \overline{X_3}) + \beta_4 (X_4 - \overline{X_4}) \\ + \beta_5 (X_1 \times X_2 - \overline{X_1} \times \overline{X_2}) + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

なお、 Y は被説明変数、 $X_1 \sim X_5$ は説明変数、 X_6 はコロナダミー、 ε は誤差項である。

パネルデータを考慮するため、差分データを使用

分析結果

• 両者に有意

生産年齢人口割合

平均世帯人員

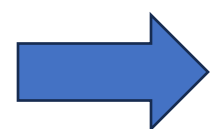
• 施設介護職員のみ有意

地元就職の希望率希望

コロナダミー

変数	施設介護職員不足度(%)		訪問介護職員不足度(%)			
	係数	標準誤差	係数	標準誤差		
生産年齢人口割合(%)	**	-14.446	7.179	***	-28.450	9.456
平均世帯人員(人)	**	-482.962	208.504	***	-903.067	274.617
地元就職の希望率(%)	*	-0.091	0.049		-0.041	0.065
全産業に対する介護職 の月収比率(%)		0.104	0.112		0.049	0.147
生産年齢人口割合× 平均世帯人員	**	-7.434	3.568	***	-14.843	4.699
コロナダミー (1=あり,0=なし)	***	-5.710	1.280		-0.468	1.686
n	235					
R ²	0.129		0.035			
注：***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1						

【出典】 使用データより著者作成



家庭内介護と地元就職を促進

政策提言

① **地元就職者（Uターン就職者含む）が多い**

⇒ 地元の労働力確保 = 介護職員不足感の解消

② **世帯人数が多い**

⇒ 家族間介護の機会増加 = 介護職員不足感の解消

政策提言

- ・ 地元就職者数を増加させる政策 → **地元就職支援、地元企業の認知**
- ・ 家族間介護の機会を増加させる政策 → **介護休業制度の利用・周知**

地元就職の困難

- ① 地元企業の情報が得れない
- ② 対面の企業説明会に参加できない
- ③ 金銭的補助政策を知らない（奨学金補助制度など）

- ・ **WEB開催**の企業説明会
- ・ 補助制度の認知

キャリアアドバイザーによる地元就職支援の紹介

介護休業制度

- 労働者が**要介護状態**（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための休業

対象家族

配偶者（事実婚含む）、父母
子、配偶者の父母、祖父母
兄弟姉妹、孫

利用期間/回数

対象家族1人につき3回まで
通算93日

介護休業取得率 男女計 **1.4%**(R4.3.31時点)

家族介護の促進

介護休業取得率 男女計 **1.4%**(R4.3.31時点)



40代になった際に介護休業制度の**再研修**



介護休業制度の利用促進

まとめ

日本全体における介護サービスの需給ギャップ

介護人材不足度には地域格差があることを問題意識とし、要因を分析



<分析結果>

- ・ 地元就職希望者の増加
- ・ 生産年齢世代の平均世帯人数の増加

⇒ **介護人材不足度は改善する**

まとめ

<政策提言>

1. 地元就職者支援の認知度向上
2. 介護休業の研修制度の強化

本稿の限界

- ・ 家族介護の促進が地域格差の改善に有効
→ **考察の範囲**
- ・ アンケート調査を基にした**主観的データ**の使用

参考文献

主要参考文献

- ・愛知県「愛知県介護事業所人材育成成人書評価事業」
<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/korei/aichininsyo.html>（最終閲覧日2024年10月15日）
- ・井寺美穂(2021)「大学生の地元就職志向に関する研究」
http://rp-kumakendai.pu-kumamoto.ac.jp/dspace/bitstream/123456789/2130/1/270211_idera_84_93.pdf
- ・大分県「福祉・介護人材確保対策について」
<https://www.pref.oita.jp/soshiki/12300/fukushi-kaigo.html>（最終閲覧日2024年10月15日）
- ・大阪府「大阪府における介護人材確保の取り組みについて」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/000359993.pdf>（最終閲覧日2024年10月15日）
- ・大阪府「大阪府介護・人材確保戦略2023」
<https://www.pref.osaka.lg.jp/documents/5843/kakuhosennryaku.pdf>（最終閲覧日2024年10月15日）
- ・涌井智子（2017）「3. 多様化する家族介護と介護保険サービス」 pp.35-40
https://www.jstage.jst.go.jp/article/geriatrics/54/1/54_54.35/article/-char/ja/
- ・川越雅弘（2014）「介護人材需給構造の現状と課題—介護職の安定的な確保に向けて」労働政策研究報告書No.168 pp.11-49
https://www.jil.go.jp/institute/reports/2014/documents/0168_01.pdf

参考文献

- ・岐阜県「令和6年度 岐阜県が実施する介護人材確保対策事業一覧」
<https://www.pref.gifu.lg.jp/uploaded/attachment/403041.pdf>（最終閲覧日2024年10月15日）
- ・経済産業省(2022) 地域経済産業グループ「地域経済産業政策の現状と課題」
https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/chiiki_keizai/pdf/021_01_00.pdf（最終閲覧日2024年10月15日）
- ・国立社会保障・人口問題研究所(2023) 日本の将来推定人口
https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2023/pp2023_ReportALLc.pdf
（最終閲覧日2024年10月15日）
- ・厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査（2000-2022）」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/24-22-2.html>（最終閲覧日2024年10月15日）
- ・厚生労働省「介護保険事業状況報告 2000-2024」
<https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/toukei/joukyou.html>（最終閲覧日2024年8月25日）
- ・厚生労働省（1997）「介護保険法」
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=82998034&dataType=0&pageNo=1（最終閲覧日2024年10月15日）
- ・厚生労働省(2014)介護人材の確保について
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/0000047617.pdf>（最終閲覧日2024年10月15日）
- ・厚生労働省(2018)第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数（都道府県別）
<https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/000804132.pdf>（最終閲覧日2024年10月15日）

参考文献

- ・厚生労働省老健局(2018)公的介護保険制度の現状と今後の役割
<https://www.mhlw.go.jp/content/0000213177.pdf?ver=1719866915105> (最終閲覧日2024年10月15日)
- ・厚生労働省(2021)介護の仕事と魅力紹介パンフレット
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kaigo_22168.html000912552.pdf (mhlw.go.jp)
(最終閲覧日2024年10月15日)
- ・厚生労働省老健局(2021)介護保険制度の概要
<https://www.mhlw.go.jp/content/000801559.pdf> (最終閲覧日2024年10月15日)
- ・厚生労働省(2022)介護職員処遇改善加算の概要
<https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/000953647.pdf> (最終閲覧日2024年10月15日)
- ・厚生労働省(2023)介護人材の処遇改善等 <https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001144293.pdf>
(最終閲覧日2024年10月15日)
- ・厚生労働省職業安定局(2024)一般職業紹介状況
<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/001247295.pdf> (最終閲覧日2024年10月15日)
- ・厚生労働省 介護職員処遇改善加算に関する基本的考え方<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-12300000-Roukenkyoku/0000199136.pdf> (最終閲覧日2024年10月25日)
- ・厚生労働省 介護人材確保に向けた取組https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02977.html (最終閲覧日2024年10月25日)

参考文献

- ・厚生労働省(2016)「国と地方自治体の連携による雇用対策好事例」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000118022.pdf> (最終閲覧日2024年10月25日)
- ・厚生労働省(2023)「地域雇用活性化推進事業 の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11606500/001232323.pdf>
- ・高齢社会対策部所管 (介護人材対策) 「令和2年度東京都福祉人材対策関連施策」
https://www.fukushi.jinzai.metro.tokyo.lg.jp/guide/files/307/000307/02_kourei_shisaku.pdf (最終閲覧日2024年10月25日)
- ・総務省統計局(2023)人口統計
<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2022np/pdf/2022np.pdf> (stat.go.jp) (最終閲覧日2024年10月25日)
- ・総務省統計局(2024)人口推計
<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/pdf/202406.pdf> (最終閲覧日2024年10月25日)
- ・田辺和俊・鈴木孝弘 (2018) 「都道府県の相対的貧困率の計測と要因分析」 pp. 45-57
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/02-03/pdf/045-058.pdf>
- ・内閣府「令和6年高齢者白書」
https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2024/html/zenbun/s1_1_4.html (最終閲覧日2024年10月25日)

参考文献

・花岡智恵 (2015) 「介護労働力不足はなぜ生じているのか」 pp. 16-25

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/05/pdf/016-025.pdf>

・福井県「令和5年度福井県介護人材「活用」推進事業（働き方の見直し） モデル事業所の募集について」

<https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/kourei/hatarakikatanominaoshi.html>（最終閲覧日2024年10月25日）

・マイナビ(2023)「マイナビ2024年卒大学生Uターン・地元就職に関する調査」

<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2023/05/s-UturnReport-24-001.pdf>（最終閲覧日2024年10月25日）

・吉村卓也 (2023) 「地域における人手不足問題」 pp. 14-15

https://www5.cao.go.jp/keizai3/monthly_topics/2023/0630/topics_072.pdf

・United Nations(1956) The ageing of populations and its economic and social implications

<https://digitallibrary.un.org/record/3975472?v=pdf>（最終閲覧日2024年10月25日）

参考文献

データ出典

・介護労働安定センター「介護労働実態調査，2018」https://www.kaigo-center.or.jp/content/files/report/2019_chousa_jigyousho_chousahyou.pdf（最終閲覧日2024年8月25日）

・介護労働安定センター「介護労働実態調査，2019」https://www.kaigo-center.or.jp/report/jittai/2020r02_chousa_01.html（最終閲覧日2024年8月25日）

・介護労働安定センター「介護労働実態調査，2020」https://www.kaigo-center.or.jp/content/files/report/2021r01_chousa_jigyousho_kekka.pdf（最終閲覧日2024年8月25日）

介護労働安定センター「介護労働実態調査，2021」

https://www.kaigo-center.or.jp/content/files/report/2022r01_chousa_jigyousho_kekka.pdf（最終閲覧日2024年8月25日）

・介護労働安定センター「介護労働実態調査，2022」https://www.kaigo-center.or.jp/content/files/report/2023r01_chousa_jigyousho_kekka.pdf（最終閲覧日2024年10月25日）

・厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2018-2022)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>（最終閲覧日2024年10月27日）

参考文献

- ・ 総務省「住民基本台帳人口・世帯数、人口動態(都道府県別)」(2018-2022)
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/daityo/jinkou_jinkoudoutai-setaisuu.html
(最終閲覧日2024年10月27日)
- ・ 総務省統計局「人口推計(2018年(平成30年)10月1日現在)」
<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2018np/index.html> (最終閲覧日2024年10月27日)
- ・ 総務省統計局「人口推計(2019年(令和元年)10月1日現在)」
<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2019np/index.html> (最終閲覧日2024年10月27日)
- ・ 総務省統計局「令和2年国勢調査」
<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/index.html> (最終閲覧日2024年10月27日)
- ・ 総務省統計局「人口推計(2021年(令和3年)10月1日現在)」
<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2021np/index.html> (最終閲覧日2024年10月27日)
- ・ 総務省統計局「人口推計(2022年(令和4年)10月1日現在)」
<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2022np/index.html> (最終閲覧日2024年10月27日)

参考文献

- ・ マイナビ「マイナビ 2019年卒大学生Uターン・地元就職に関する調査」
https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2018/05/2019Uturn_0523.pdf
(最終閲覧日2024年10月27日)
- ・ マイナビ「マイナビ 2020年卒大学生Uターン・地元就職に関する調査」 <https://career-research.mynavi.jp/wpcontent/uploads/2020/05/13e7270088f8a49ed9490e3f20278efb.pdf>
(最終閲覧日2024年10月27日)
- ・ マイナビ「マイナビ 2021年卒大学生Uターン・地元就職に関する調査」 <https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2020/05/0575388c7e8988c478bdf59ad6594335.pdf>
(最終閲覧日2024年10月27日)
- ・ マイナビ「マイナビ 2022年卒大学生Uターン・地元就職に関する調査」 <https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2021/05/d886d7f1ab67f9c949eb3b47075c9f7e.pdf>
(最終閲覧日2024年10月27日)
- ・ マイナビ「マイナビ 2023年卒 大学生Uターン・地元就職に関する調査」 <https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/05/s-Uturn23-005.pdf>
(最終閲覧日2024年10月27日)