

2022年3月22日
株式会社パーソル総合研究所

パーソル総合研究所、地方移住に関する調査結果を発表
移住者の53.4%が移住時に転職せず、58.6%が収入に変化なし
テレワークが可能な人ほど、近い将来の計画として移住を具体的に検討

株式会社パーソル総合研究所（本社：東京都港区、代表取締役社長：渋谷和久）は、有職者の地方移住に関する調査結果を発表いたします。本調査は、コロナ禍によるテレワーク普及などを背景に地方圏への移住（※1）の関心が高まる中、地方移住の経験者および意向者の実態や、移住に対する意思決定の要因について定量的なデータ・知見を提供することにより、経営・人事、自治体、働く個人に資することを目的に実施しました。

※1 本調査における「移住」「地方圏」とは

・「移住」とは、自らが何らかの意思を持って、主たる生活拠点を別の地域に移すことと定義し、会社都合の転勤およびバカンスなどの行楽的滞在は除くこととした。一方で、2拠点居住やノマドワーカーなどについては、「多拠点居住」として統合し調査・分析の対象とした。

・「地方圏」とは、移住意向者・無関心者の移住検討先の地域より、東京23区、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、大阪市、京都市、神戸市を除く、国内の市町村とした。

■ 調査結果概要

① 実際に多い移住のタイプ

社会人になって以降、自身の意向で、都道府県をまたぐ地方圏への移住をしたことがある移住経験者（N=7,866）のうち、最も経験者の多い移住タイプ（※2）は、故郷とは別の地域に移住する「Iターン型」で38.6%であった。次いで、故郷の市町村に移住する「Uターン型」が20.2%、主たる生活拠点をもちつつ他の地域にも拠点を設けて行き来する「多拠点居住型」が3番目に多く17.3%となった。

図表1. 移住経験者が経験した移住タイプ



(※ 2) 本調査における移住タイプ

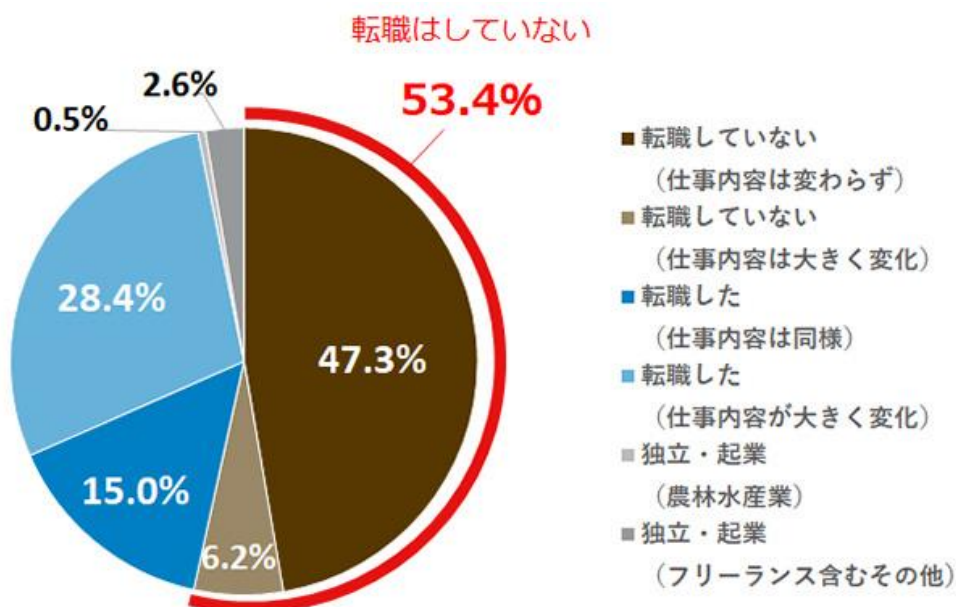
*分類は、一般社団法人 移住・交流推進機構の定義を一部援用した。 https://www.iju-join.jp/feature_cont/guide/003/02.html

移住タイプ	定義
Uターン型移住	生まれ育った故郷*から、進学や就職を機に移住した後、再び生まれ育った故郷に移住すること。 *本調査では、自分が生まれ・育った「区市町村」を基準とした。
Jターン型移住	生まれ育った故郷から、進学や就職を機に都会へ移住した後、故郷に近い地方都市等*に移住すること。 *本調査では、自分が生まれ・育った「都道府県」および「地方」（東北地方、関東地方など）を基準とした。
Iターン型移住	生まれ育った故郷から、故郷にはない要素を求めて、故郷とは別の地域*に移住すること。 *本調査では、一時期でも縁のあった地域(進学・仕事・ボランティアなど)および、これまでに縁はないものの様々な地域を検討して移住するスタイルを含めた。
配偶者地縁型移住	配偶者やパートナーの故郷など縁のある地域へ移住すること。 Uターン型の派生形とも考えられるが、回答者自身の故郷ではない地域への帯同的移住として分類した。
多拠点居住型移住	2拠点居住など、主たる生活拠点をもちながら他の地域にも生活拠点を設けて行き来すること。 本調査では、行き来する生活スタイルに着目し、U・I・J・配偶者地縁型のいずれのパターンも含めた。

② 移住に伴う転職と年収増減の状況

移住経験者のうち、移住に伴って転職をしなかった人は53.4%（図表2）。移住に伴う年収変化は、58.6%が「変化なし」と回答した（「わからない・答えたくない」を除いて集計）（図表3）。従来、移住には転職が伴うと考えられ、移住促進に際し、地方圏に適した仕事がない点が課題視される傾向にあったが、今回の調査では《転職なき移住》が半数を占めることが明らかとなった。

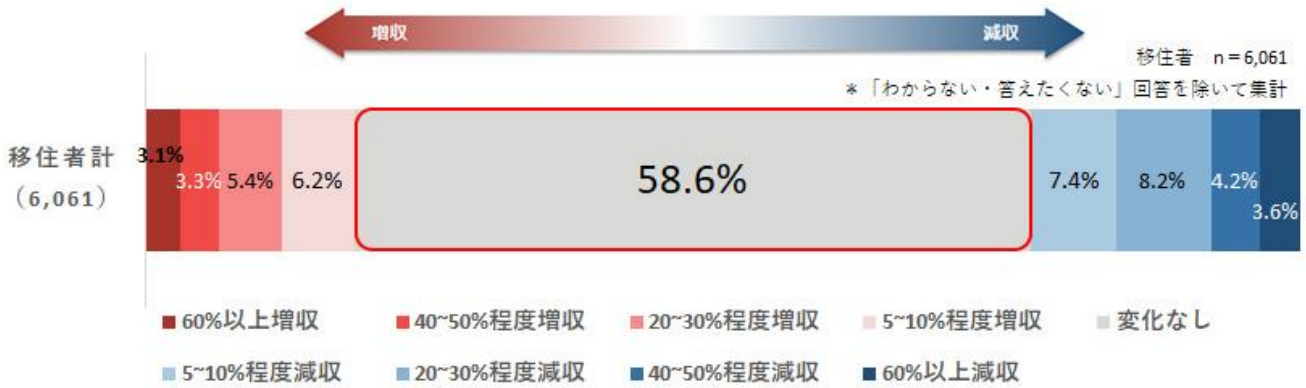
図表2. 移住に伴う転職状況



移住者 N=7,866

*図版内の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない場合がある。

図表3. 移住に伴う年収増減

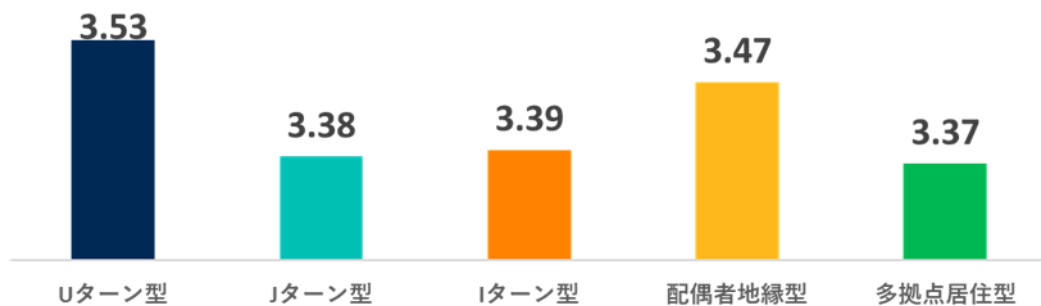


③ 移住後の生活に対する幸せの評価

移住経験者に、移住後の地域における暮らしについて、「その地域に住むこと自体に幸せを感じているか」を5段階（※3）で評価してもらったところ、「Uターン型」や「配偶者地縁型」は評価が高く、「Jターン型」「Iターン型」「多拠点居住型」は評価が低い傾向が見られた。Uターン型や配偶者地縁型は、その他の移住タイプに比べ、移住後の地域における情報や人脈を持っている場合が多い。そのため、リアリティショックや孤立などのリスクが低いことが影響していると考えられる。

※3 5段階（とてもそう思う～全くそう思わない）で評価

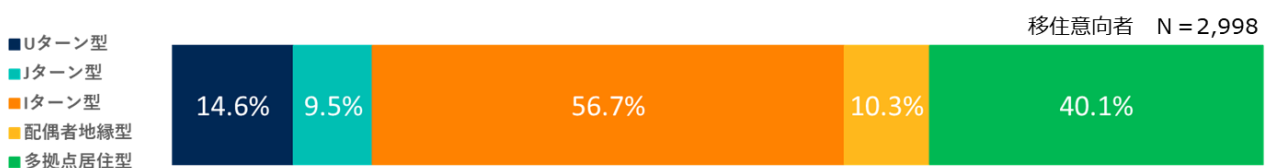
図表4. 移住後の地域生活における幸せ実感 * 平均値(pt)、N=7,866



④ 希望する人が多い移住タイプ

今後の移住を検討中である移住意向者（N=2,998）のうち、最も多く検討されている移住タイプは、故郷とは別の地域に移住する「Iターン型」で56.7%。次いで、主たる生活拠点を持ちつつ他の地域にも拠点を設けて行き来する「多拠点居住型」が40.1%となった。

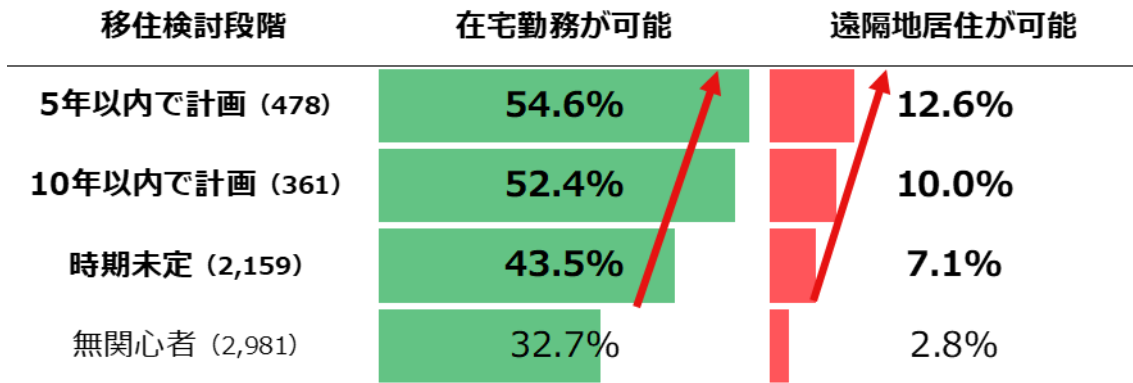
図表5. 移住意向者が検討している移住タイプ



⑤ 移住意向者の検討段階とテレワークの関係

移住意向者（※4）のうち、現在働いている企業において、テレワーク等により「在宅勤務」や「遠隔地居住」の働き方が可能な状況にある人ほど、近い将来の計画として移住を具体的に検討している。

図表6. 移住の検討段階と、テレワーク環境との関係



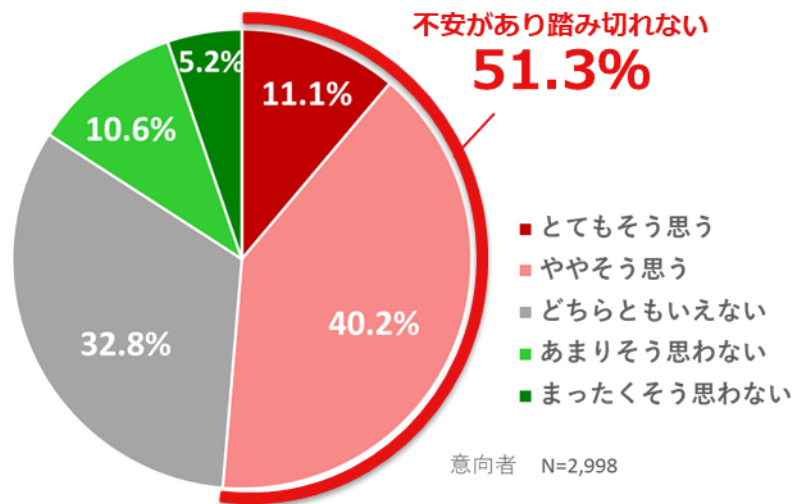
※4 移住意向者＝「5年以内で計画」「10年以内で計画」「時期未定」の3層。「無関心者」は比較参考。

⑥ 移住意向者の検討状況

移住意向者のうち51.3%は、何らかの不安があり移住に踏み切れないでいる。

図表7. 移住意向者の移住検討状況

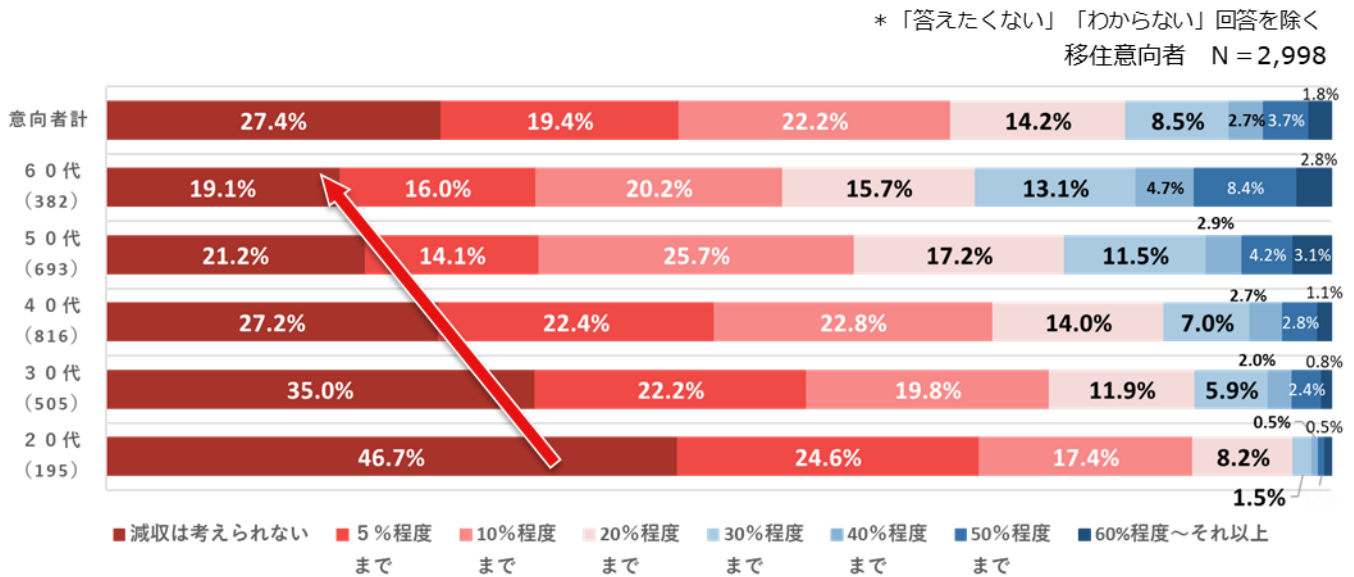
(Q. 地方圏へ移住したいが、不安もあり踏み切れていない)



⑦ 移住意向者の移住時減収の許容幅

移住意向者に、移住時の減収について許容できる減収幅を聞いたところ、20代では46.7%が「減収は考えられない」と回答した。また、年代を経るごとに減収を許容する傾向も確認された。

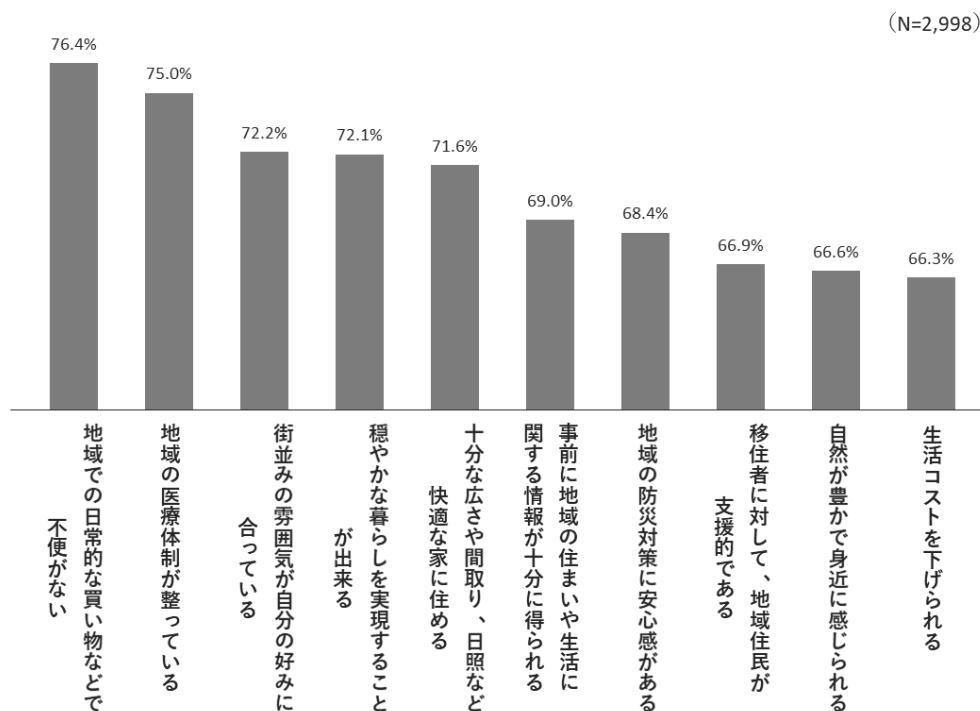
図表8. 移住意向者が許容できる移住時の減収幅



⑧ 移住意向者の移住検討に影響する項目

移住意向者に対し、移住検討時に影響する項目を聞くと、1位は「地域での日常的な買い物などで不便がない」、2位は「地域の医療体制が整っている」となった。また、3位・4位には「街並みの雰囲気」や「穏やかな暮らしの実現」といった曖昧で主観的な項目が挙がった。移住に際しては、生活上必要な具体的条件（生活基盤の担保）だけでなく、移住候補地に対してポジティブな印象や期待感を抱けるといった情緒的な側面も重視されているようだ。

図表9. 移住検討時に影響する項目 (TOP10)



■ 分析コメント ～「愛着を抱ける地域に暮らし、働くこと」を自分で選ぶことで、より豊かな人生へ～

人はどのようなことに影響されて「移住」という選択を行うのだろうか。移住に際する意思決定に影響する多様な要因について、本調査では、移住のタイプ別に異なるもの、共通するものがそれぞれ明らかになった（図表 10）。

特に、仕事面に関しては、5つの移住タイプすべてにおいて、直接的な要因・媒介要因（※5）のどちらかに「在宅勤務ができる」「勤務先がテレワークを許容する」が含まれる結果となった。働き方の選択肢が増える中で、子育てや介護などさまざまな個人の事情や、働き方への価値観の変化により、働く場所に対する個人の要望も多様化している。企業として、こうした従業員の働く場所の要望に対応できることは、優秀な人材の獲得・リテンションにもつながるだろう。移住に際する意思決定に影響する要因のうち、「在宅勤務」や「テレワーク」を可能にする環境整備は、企業が優先的に検討すべき施策となっていることがうかがえる。



主任研究員 井上 亮太郎

また本調査では、その地域に住んでいることに幸せを感じる度合い（地域生活の幸せ実感）には、住居の快適さや、家族・友人、職場の人間関係といった人的なつながりと共に、「その地域への愛着（地域愛着）」がより影響することが分かった（図表 11）。従来さまざまな研究から、私生活と職業生活の充実はいかに影響し合い、人生全体の幸福感を高めることが知られている。今回の調査では、それら私生活（住・生活満足）と職業生活（職業生活満足）に加え、愛着が持てる地域に住むこと（地域愛着）が幸せな生活を送るためのひとつの要因であることが見えてきた。「愛着を抱ける地域に暮らし、働くこと」を自ら選んで決めることによって、働く一人ひとりの人生がより豊かなものになれば、働く上でのパフォーマンスも期待できるだろう。こうした観点からも、従業員の移住や地方との交流のための支援は、企業にとって重要なものと考えられる。

※5 「直接的な要因」= 移住に際する意思決定に直接的に影響する要因

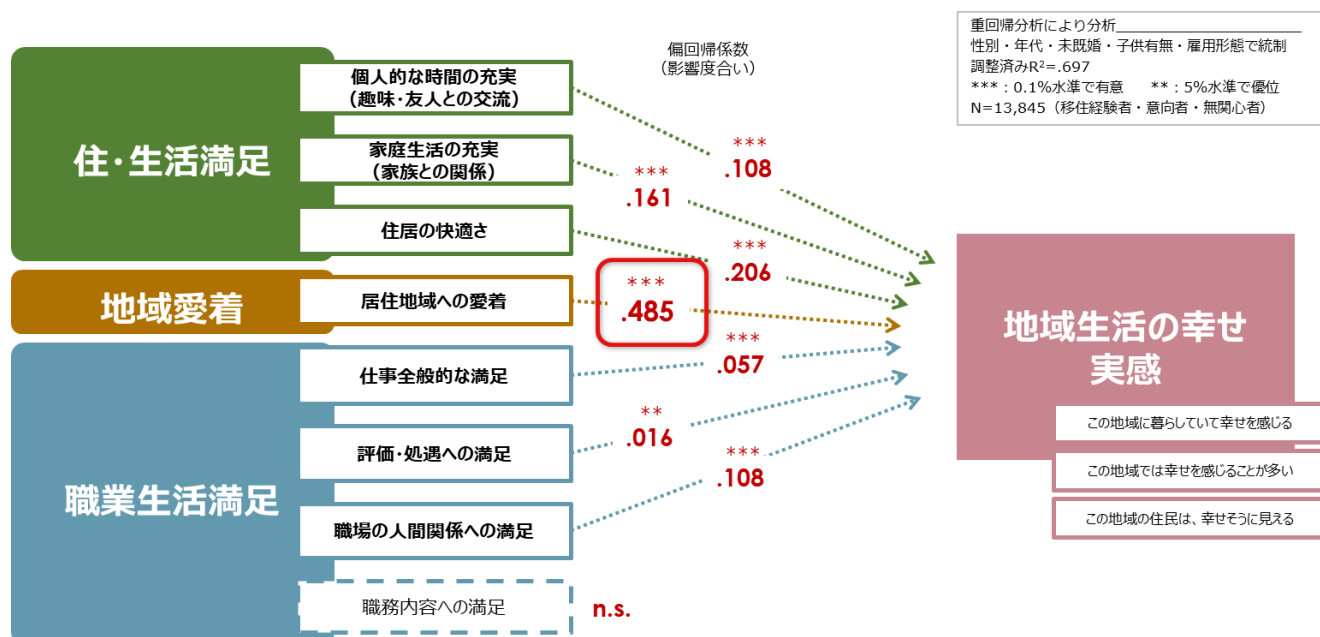
「間接要因」= 直接要因ほどではないが移住に際する意思決定に影響する要因

図表 10. 移住タイプ別「移住の意思決定に影響する要因」

（直接相関量の大小順）

移住タイプ	直接的な要因 ●：4タイプに共通 ○：2タイプに共通	媒介要因	考察
Uターン型	● 転職 ○ ワークスペースの提供・通勤補助など支援がある ● 在宅勤務ができる	・ 就業・起業支援がある ・ 移住に対して地域住民が支援的である ・ 魅力的な土地が割安で得られる	安定収入を確保したうえで、移住後の豊かな生活を思い描くことができるかが影響すると考えられる。
Jターン型	○ ワークスペースの提供・通勤補助など支援がある ● 在宅勤務ができる	・ 住居への情報や支援・補助制度がある ・ 行政や移住支援団体の方が丁寧に向き合ってくれる ・ 仲間がいる ・ 防災・医療・教育環境が充実している	現在の生活の利便性を損なわず、より豊かな都市生活が送れることを重視していると考えられる。
Iターン型	● 転職 ○ 移住に対して地域住民が支援的である	・ 勤務先がテレワークを許容する ・ 割安な土地、快適な住居に住める ・ 尊敬できる魅力的な人がいる ・ 地域の情報発信が魅力的 ・ 街並みの雰囲気が好みに合っている ・ 地域生活情報が事前に入手できる ・ 移住支援が丁寧、移住体験・補助制度	新たな地域生活への期待感のみならず、移住体験等で地域生活情報の事前入手し、リスクを低減できることが影響していると考えられる。
配偶者地縁型	○ 移住に対して地域住民が支援的である ● 転職 ● 在宅勤務ができる	・ 就業・起業支援がある ・ 住居への情報や支援・補助制度がある	新たな生活基盤を築くための仕事と住居を確保し、近隣住民との関係性など地域での具体的な生活が思い描けることが影響していると考えられる。
多拠点居住型	・ 移住体験など支援や補助がある ● 転職 ● 在宅勤務ができる ・ 世帯年収	・ 勤務先がテレワークを許容する ・ ワークスペースの提供・通勤補助がある ・ 魅力的な土地が割安で得られる ・ 移住支援団体が丁寧に向き合ってくれる ・ 移住に対して地域住民が支援的である	家計において現在の生活水準が維持できる算段が果たすうえで、より豊かな生活が送れることを重視していると考えられる。

図表 11. 地域生活の幸せ実感（ウェルビーイング）の要因



- 本調査を引用いただく際は、出所として「パーソル総合研究所」と記載してください。
- 調査結果の詳細については、下記 URL をご覧ください。企業のほか、自治体・働く個人への提言も掲載しています。
URL : <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/migration-to-rural-areas.pdf>
- 図版内の数値は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない場合があります。

■ 調査概要

調査名称	パーソル総合研究所「地方移住に関する実態調査」(Phase1)
調査内容	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地方圏への移住の意思決定に影響を与える要因構造の可視化に関する研究 調査 1. 地方圏移住者の暮らし方・働き方、移住時の影響要因に関する実態調査 調査 2. 地方圏への移住を検討している方の暮らし方・働き方、移住時の影響要因に関する実態調査
調査手法	調査会社パネルを用いたインターネット調査
調査時期	2021年3月25日～3月31日
調査対象者	<p>【地方移住者】* 社会人となって以降、都道府県をまたぐ「移住」を経験した就労者（会社都合の転勤・帯同は除外）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サンプル数 : 7,866名 ● 調査エリア : 日本・47都道府県 ● 対象条件 : 20代～ 60代の就労者（パート・アルバイト除く） <p>【地方移住意向者】* 地方圏への移住意向がある就労者（検討段階別に3群聴収）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サンプル数 : 2,998名 ● 調査エリア : 東京23区、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、大阪市、京都市、神戸市 ● 対象条件 : 20代～ 60代の就労者（パート・アルバイト除く） <p>【地方移住無関心者】* 地方圏への移住に関心がない就労者</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サンプル数 : 2,981名 ● 調査エリア : 東京23区、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、大阪市、京都市、神戸市 ● 対象条件 : 20代～ 60代の就労者（パート・アルバイト除く）
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

■【株式会社パーソル総合研究所】<<http://rc.persol-group.co.jp/>> について

パーソル総合研究所は、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームとして、調査・研究、組織人事コンサルティング、タレントマネジメントシステム提供、人材開発・教育支援などを行っています。経営・人事の課題解決に資するよう、データに基づいた実証的な提言・ソリューションを提供し、人と組織の成長をサポートしています。

■【PERSOL（パーソル）】<<https://www.persol-group.co.jp/>> について

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開しています。グループの経営理念・サステナビリティ方針に沿って事業活動を推進することで、持続可能な社会の実現とSDGsの達成に貢献していきます。また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも積極的に取り組み、市場価値を見いだす転職サービス「ミイダス」、テクノロジー人材のエンパワーメントと企業のDX組織構築支援を行う「TECH PLAY」、クラウド型モバイルPOSレジ「POS+（ポスタス）」などのサービスも展開しています。

問い合わせ先

株式会社パーソル総合研究所 広報 TEL : 03-6385-6888 MAIL : prc_pr@persol.co.jp