

論 説

地方女子大学生の就職先選択とその背景 － 愛媛大学社会共創学部の事例 －

河 野 穂 夏 (愛媛大学社会共創学部卒業生)
石 川 慶一郎* (地域資源マネジメント学科)

* 責任著者

Employment choices of female undergraduates in regional areas:
A case study of the Faculty of Collaborative Regional Innovation,
Ehime University

Honoka KONO (Graduated Student, Ehime University)
Keiichiro ISHIKAWA * (Regional Resource Management)

* Corresponding author

キーワード：人口移動、就職活動、キャリア選択、ジェンダー、大学生
Keywords: domestic migration, job search, career choices, gender, undergraduates

【原稿受付：2026年7月16日 受理・採録決定：2026年7月31日】

要旨

本稿は、愛媛大学社会共創学部を事例に、女子大学生の就職先選択の実態を明らかにする。統計分析の結果から、地元就職率は女性の方が高く、東京圏就職率は男性の方が高い。アンケート調査の結果から、男性の方が全国転勤のある総合職に就職する者の割合が高く、女性の方が地域限定職に就職する割合が高い。就職先選択時に父親や母親から影響を受けた者の割合は女性の方が高く、女性は母親から影響を受けた者が最多である。就職活動時の結婚に関する意識は男女差が大きくないが、出産や育児への意識は女性の方が強い。インタビュー調査の結果から、特に母親や彼氏といった身近で関係の強い人物の態度や言動が分析対象者の就職先選択に影響を与えている。分析対象者の中には家族の希望や期待に配慮し、出身県周辺や親戚の居住県に就職した者もあり、ケアの担い手を買って出ている点では分析対象者は性別役割意識というジェンダー規範を内面化しているといえる。

I はじめに

1. 問題の所在

1990年代後半以降の東京圏の転入超過傾向、いわゆる人口東京一極集中の特徴は、女性の転入超過数の方が男性のそれより多いことである。この背景には、女性の大学進学率の上昇と管理部門の東京圏への集中、そして高学歴女性の東京圏での就職先選択がある(中川 2005)。バブル期までは若年女性の大都市圏への移動は結婚を契機としたものが多かった。自らのキャリアや就業による選択ではなく、夫となる相手の

いる場所へ移り住むという他者を動機とした移動である(谷 1997)。これに対し、近年は女性が自らの選択で大都市圏へ転入している。男女雇用機会均等法(1986年)と男女共同参画社会基本法(1999年)の施行や女性の大学進学率の上昇は、こうした女性の自発的な居住地選択の追い風となった。

一方、地方の側からみれば、若年女性の転出は単発的な人口減少にとどまらず、出生数の減少すなわち将来的な人口減少に直結する(増田 2014)。それゆえ、政府は率先して地方から転出する若年女性の実態把握

を進めてきた（内閣府 2019）。こうした人口減少や将来人口推計の議論において、若年女性は人口の再生産力や出生率と結びつけられる。「20～39歳の若年女性」が人口の再生産力の中心として名指しされる表現（増田 2014）には、女性が単なる数として、まるで「子供を生む機械」であるかのように扱われている印象がある（中澤 2019）。女性の社会進出や多様性を認め、求める現代で、若年女性を単なる再生産のデータとして均一化して扱うことは適切なものであろうか。女性の意識を人口政策に反映させる姿勢が不十分であったという人口戦略会議の評価は、こうした人口の計数管理への反省とも受け取れる（人口戦略会議 2024）。

これは人口移動研究にとっても重要な問題である。人口東京一極集中や地方からの人口流出に関する研究は移動の絶対数に着目し、定量的な分析を行う傾向があった（中川 2005；国立社会保障・人口問題研究所編 2006；清水 2010；丸山 2018）。しかし、移動の発生を理解するためには個々人の移動の背景に迫る必要があり、それには計量的な分析だけでは不十分である。日本の人口地理学でも人口政策の理念やイデオロギーが考察されるようになったが（中澤 2018）、人口移動を対象にする場合も、移動の背後にどのような社会規範や政治性が存在するか、それらはどのように移動に関与するかを明らかにすることが肝要である。この問題について、本稿は地方の女子大学生の就職移動を事例に検討する。

2. 先行研究

マクロレベルの人口移動流や人口分布について個人の行動理解を通じて説明しようとする行動地理学（若林 2024）のアプローチが有効である。由井ほか（2007）は東京圏に居住する女性労働者を対象に居住地選択のニーズや制約を明らかにした。この研究で注目すべき点は、未婚かつ単身で生活している女性は自身の通勤や日常生活を重視し、都心部や交通利便性の高いエリアを好むのに対し、既婚女性や子育て期の女性は実家付近など子育て支援や生活支援の質の高い場所を優先する傾向があることである。女性の居住地選択には、ライフステージの変化に伴うさまざまな制約が存在する。

女性の就職先選択に関しては、就職活動を行う本人の意思や能力だけでなく、ジェンダー規範が影響を与える（由井編 2012）。中澤・神谷（2005）は、女性の進学や就職、結婚の選択における地域差を捉え、地域文化や家族関係によって、女性のキャリア選択が変化することを明らかにしている。

以上の先行研究は大都市圏で働く女性や既婚女性を対象としており、今まさに地方から転出しようとして

いる若年女性については検討されていない。ジェンダー規範や性別役割分担意識は、地方の若年女性の居住地・就職先選択に対しても影響を与えていることが予想される。内閣府の調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」とする考え方に賛成する者は男性 37.5 %、女性 29.3 %である（内閣府 2025a）。また、性別役割分担意識は、東京圏や南関東ブロックよりも地方圏で強い（内閣府 2025b）。Z 世代と呼ばれる 1990 年代後半以降に出生した世代の若年層においても、特に地方出身者はこのような価値観を無意識に内面化していることが予想される。

本稿が着目する女子大学生については、横田（2016）が広島的女子大学生を事例に、学卒時の就職先選択とワークライフバランス意識との関係を検討している。「専門性を高められるような仕事」や「責任のある仕事をしたい」といったキャリア意識をもつ学生が多い一方で、出産や育児との両立や家庭的責任を念頭に置きつつ職業選択をする層も一定数存在することが明らかとなった。キャリアの上昇志向の強い学生ほど、家庭と仕事との両立に不安を感じているという。

同じく女子大学生を研究対象とした吉原（1995）の研究では、「同じ女性という性別のなかでも多様な思考がある」という女性内分化の視点から、進路選択に関して女性間の差異が生じる要因を検討している。アンケート調査では、自分自身を女性らしいと認識している学生ほど職業選択において慎重になりやすく、専業主婦など家庭に重点を置いたキャリアを志向することが明らかになった。女性性の承認度合いや本人の認識によって、同じ女性間でも職業選択や理想とするキャリア形成に差異が生まれるという知見は示唆に富む。

横田（2016）の研究では、キャリア意識の形成過程に主眼があり、就業場所や居住地の選択は検討されていない。家庭や学校といった環境の影響が考慮されていない点も指摘できる。吉原（1995）の研究では、ジェンダー規範やジェンダー意識が扱われているものの、それらが就業場所や居住地の選択にどのような影響を与えるかは検討されていない。

以上を踏まえ、本稿は、女子大学生の就職先選択の実態を明らかにするとともに、その背景をジェンダー規範の面から考察することを目的とする。地方の若年女性のキャリア選択にどのような制約が存在するかを議論し、女性の就業行動の背景を構造的に理解することを目指す。

II 調査対象と手法

本稿の調査対象は、愛媛大学社会共創学部の卒業生および 2026 年 3 月に卒業予定の学生である。愛媛大

学社会共創学部は、地域社会の課題解決や持続的な発展を担う人材育成を目指し、2016年に設立された学部である。産業マネジメント学科、産業イノベーション学科、環境デザイン学科、地域資源マネジメント学科の4学科から構成される。地域理解と地域貢献を重視する学部理念のため、特定の地域や産業への関心が高い学生や、出身地や地方への貢献を志向する学生が多く在籍する可能性がある。卒業生については、社会共創学部同窓会の会員を対象とした。これは同学部の全卒業生の半数程度を占める。卒業生の調査対象者は、同窓会からの依頼メールに反応した人物であり、母校への愛着心や地域貢献への意識が強い可能性がある。

本稿で用いるデータは、進路情報に関する統計、独自のアンケート調査の結果、独自のインタビュー調査の結果の3点である。進路情報に関する統計は、愛媛大学就職支援課が2016年以降の全卒業生を対象に収集しているデータを用いる。2016年から2025年までの卒業生22,963人（男性14,239人、女性8,724人）のうち、卒業後進路が就職であった16,687人（男性9,694人、女性6,993人）を対象とした。データセットは出身地、性別、入学日付、所属していた学部・学科・コース名、入学年度、進路の決定状況、就職先の職種、就職先企業の本社所在都道府県、予定勤務地、企業の事業内容、携わる業務内容、雇用形態の12項目であり、このうち出身地、性別、予定勤務地の3項目を用い、予定勤務地を初就職先とみなして就職移動を分析した。

アンケート調査はGoogleフォームを用いて実施した。回答フォームのURLの送信対象は、社会共創学部同窓会の会員433人および2026年3月に卒業予定の社会共創学部在学学生212人である。同窓会会員への送信は同窓会事務局を経由して行い、在学学生に対しては就学支援システムを通じて送信した。調査期間は同窓会会員は2025年10月19日から2025年11月24日であり、在学学生は2025年10月15日から2025年11月24日である。回答の得られた71人（同窓会会員52人、在学学生19人）を分析対象者とした。

アンケート調査の回答者のうち協力の得られた10人の女性に対し、インタビュー調査を実施した。調査は9人に対してはGoogle Meetを使用したオンライン形式で、1人に対しては対面で実施した。いずれも事前に対象者に送付した質問項目に沿って1～2時間程度かけて行われた。

Ⅲ 結果

1. 統計分析

表1-a、bは、出身地と就職先ごとの卒業生の人数を示したものである。出身地は男女ともに四国4県、広島県、岡山県が多く、就職先は愛媛県、東京都、広

島県が多い。いずれも愛媛大学の位置を反映した分布となっていることがわかる。

性別と就職先の間には有意な関連が認められた。地元就職率は男性26.0%、女性35.6%で女性の方が高い（ $\chi^2(1)=177.10, p<.01$ ）。愛媛県出身者に限っても同様の傾向が確認でき、男性の41.0%、女性の56.5%が地元愛媛県に就職している（ $\chi^2(1)=166.79, p<.01$ ）。愛媛県出身女性の過半数が地元就職を選択していることは注目に値する。

一方、東京圏就職率は男性21.5%、女性14.3%で男性の方が高い（ $\chi^2(1)=105.28, p<.01$ ）。愛媛県出身者については男性の20.1%、女性の12.3%が東京圏に就職している（ $\chi^2(1)=74.92, p<.01$ ）。これらの結果は、男性の方が女性より地方圏から東京圏への転入者数が多いことと整合する。

興味深いのは、非愛媛県出身者の愛媛県就職率である。この値は男性が22.4%、女性が32.4%であり、女性の非愛媛県出身者の方が男性の非愛媛県出身者より愛媛県に就職する者の割合が高いのである（ $\chi^2(1)=119.46, p<.01$ ）。愛媛大学に入学した非愛媛県出身者の愛媛県での就職は、県外転出傾向という松山市の人口流動（石川・丸田 2025）とは対照的な移動として位置付けられる。

2. アンケート調査

表2は、出身地と就職先ごとの分析対象者の人数を示したものである。地元就職率は男性50%、女性55%で女性の割合の方が若干高い。愛媛県出身者に限ると、男性が77%、女性が65%で男性の割合の方が高くなる。アンケート調査の結果の方が統計分析の結果よりも地元就職率が高いのは、アンケート調査の分析対象者が社会共創学部在籍しており、故郷への貢献を志向する可能性がより高いためと考えられる。

表3は、分析対象者の就職先の採用区分について示したものである。総合職（全国転勤）の割合は男性の方が女性より20ポイント以上高い。一方、地域限定の割合は総合職と一般職のいずれも女性の方が5ポイントほど高い。その他の回答は「技術職」「公安職」「公務員」「応募した職種には採用区分がなかった」「入社後に希望すれば全国転勤可能」などである。

表4は、分析対象者の就職先の選択理由について示したものである。全体的に女性の方が男性より一人あたりの回答数が多く、女性が多くを考慮して就職先を選択している様子がうかがえる。特に「事業内容が希望しているものであった」「企業所在地・勤務地が希望の場所であった」は女性の半数近くが回答しており、いずれも女性の方が男性より20ポイント程度高い。女性は特に事業内容と就業場所を重視する傾向

表 1-a 出身地と就職先ごとにみた卒業生の人数 (男性)

	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	未定・不明	総数	地元就職率	東京就職率	非愛媛出身者就職率														
北海道	2																																								26	7.7%	19.2%	38.5%											
青森県		1	4												2																												2	0.0%	0.0%	50.0%									
岩手県																1																												3	0.0%	33.3%	0.0%								
宮城県				1												2																													5	20.0%	20.0%	20.0%							
秋田県					1												1																													2	0.0%	50.0%	0.0%						
山形県						1																																								3	0.0%	33.3%	66.7%						
福島県							1																																							5	0.0%	40.0%	20.0%						
山梨県								1																																						11	9.1%	27.3%	45.5%						
長野県									1																																					14	21.4%	28.6%	21.4%						
岐阜県										1																																				3	33.3%	33.3%	0.0%						
静岡県											1																																			16	0.0%	31.3%	25.0%						
愛知県												1																																		23	13.0%	26.1%	26.1%						
三重県													1																																	66	24.2%	33.3%	27.3%						
滋賀県														1																																30	6.7%	43.3%	30.0%						
京都府																																																7	0.0%	57.1%	14.3%				
大阪府																																																			1	10.0%	10.0%	40.0%	
兵庫県																																																			1	18	5.6%	27.8%	44.4%
奈良県																																																			11	9.1%	45.5%	9.1%	
和歌山県																																																			4	0.0%	25.0%	25.0%	
鳥取県																																																			10	0.0%	20.0%	40.0%	
島根県																																																			42	16.7%	11.9%	19.0%	
岡山県																																																			58	17.2%	24.1%	17.2%	
広島県																																																			1	118	14.4%	20.3%	26.3%
山口県																																																			1	45	13.3%	11.1%	28.9%
徳島県																																																			1	26	15.4%	26.9%	15.4%
香川県																																																			1	104	10.6%	25.0%	22.1%
愛媛県																																																			2	260	13.1%	23.1%	20.4%
高知県																																																			7	403	14.1%	21.3%	23.8%
福岡県																																																			44	6.8%	34.1%	15.9%	
佐賀県																																																			59	10.2%	23.7%	16.9%	
長崎県																																																			1	124	5.6%	25.8%	20.2%
熊本県																																																			1	177	11.3%	20.9%	23.2%
大分県																												</																											

表側が出身地、表頭が就職先。

地元就職率は、出身地と就職先が同一である人数の割合である。東京圏就職率は、就職先が東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県である人数の割合である。

(愛媛大学就職支援提供データにより作成)

地方女子大学生の就職先選択とその背景

表 1-b 出身地と就職先ごとにみた卒業生の人数 (女性)

[illegible]

表側が出身地、表頭が就職先。

地元就職率は、出身地と就職先が同一である人数の割合である。東京圏就職率は、就職先が東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県である人数の割合である。

(愛媛大学就職支援課提供データにより作成)

表2 分析対象者の出身地と就職先

	男性（人）					女性（人）				
	愛媛県就職	東京圏就職	その他地域就職	未定	総数	愛媛県就職	東京圏就職	その他地域就職	未定	総数
愛媛県出身者	10	2	1	0	13	22	1	7	4	34
非愛媛県出身者	3	3	3	0	9	2	2	10	1	15
総数	13	5	4	0	22	24	3	17	5	49

地元就職率は、出身地と就職先が同一である人数の割合である。

（アンケート調査により作成）

表4 分析対象者の就職先の選択理由

	男性（人）	女性（人）
自分自身の考えのみで選択した	18 82%	32 65%
企業所在地・勤務地が希望の場所であった	6 27%	23 47%
事業内容が希望しているものであった	5 23%	21 43%
福利厚生が充実していた	2 9%	15 31%
社員や社風が魅力的であった	0 0%	14 29%
企業の知名度が高かった	6 27%	13 27%
企業の経営状況が安定していた	3 14%	13 27%
休日や休暇の日数が多かった	5 23%	12 24%
給与水準が高かった	5 23%	12 24%
研修制度が整っていた	4 18%	10 20%
企業理念や価値観に共感した	4 18%	10 20%
父親の発言・態度	2 9%	9 18%
転勤の有無や制度が希望通りであった	2 9%	9 18%
若手が多く活躍していた	2 9%	9 18%
母親の発言・態度	3 14%	8 16%
有休取得率が高かった	2 9%	8 16%
企業の社会貢献度が高かった	2 9%	8 16%
働きがいを感じた	3 14%	8 16%
企業の今後の成長が期待できた	3 14%	7 14%
女性が活躍していた	1 5%	6 12%
知人・友人の発言・態度	5 23%	4 8%
他の企業に採用されなかった	0 0%	2 4%
恋人の発言・態度	2 9%	0 0%
特にこだわりはなかった	0 0%	0 0%
その他	3 14%	0 0%
n	22 100%	49 100%

複数回答。パーセンテージはnに対する回答者の割合。

（アンケート調査により作成）

があるといえる。また、周囲の人々の態度や発言の影響にも男女差が認められ、「父親の発言・態度」の割合は、男性9ポイント、女性18ポイントで女性の方が高い。一方で「友人・知人の発言・態度」「恋人の発言・態度」の割合は男性の方が女性より高い。

就職先選択に影響を与えた人物や媒体は表5に示すとおりである。男性では「知人・友人」が、女性では「母親」がそれぞれ最多である。「母親」と「父親」はいずれも女性の方が男性よりかなり高い。その他については「選考担当」「ゼミの担当教員」内定先の上司、公務員講座の担当者、兄弟、キャリアセンターの講師といった回答のほかに、軸がはっきりとしていたため意思決定において周囲から影響を受けることはなかつ

表3 分析対象者の採用区分

	男性（人）	女性（人）
総合職（地域限定）	7 32%	18 37%
総合職（全国転勤）	10 45%	11 22%
一般職（地域限定）	4 18%	11 22%
一般職（全国転勤）	0 0%	4 8%
その他	1 5%	5 10%
n	22 100%	49 100%

（アンケート調査により作成）

表5 分析対象者の就職先選択に影響を与えた人物・媒体

	男性（人）	女性（人）
父親	6 27%	26 53%
母親	6 27%	21 43%
知人・友人	9 41%	12 24%
恋人	2 9%	7 14%
社員口コミサイト	4 18%	8 16%
SNS	2 9%	5 10%
その他	2 9%	11 22%
n	22 100%	49 100%

複数回答。パーセンテージはnに対する回答者の割合。

（アンケート調査により作成）

表6 分析対象者の就職活動時の意識

	男性	女性
結婚	2.2	2.5
出産・育児	1.9	2.6
親の介護	1.5	1.9
地域とのかかわり	2.4	2.5
自分のキャリア	3.7	3.4
n	22	49

1を最小、5を最大とした5段階評価の平均値。

（アンケート調査により作成）

たとの回答もあった。

表6は、分析対象者の就職活動時の意識について示したものである。男女ともに自分のキャリアへの意識が最も高く、親の介護への意識が最も低い。結婚に関する意識はそこまで男女差が大きくないが、出産や育児への意識は女性の方が強く意識している。

3. インタビュー調査

表7は分析対象者の属性と初就職時の就職活動について示したものである。業界分類については、大手就活サイトの情報をもとに筆者が分類し記載した。以下では、分析対象者を地元就職者と県外就職者に分け、それぞれの就職先決定の経緯を示す。また、分析対象

表 7 分析対象者の属性

ID	性別	年齢	きょうだい数	配偶関係	卒業年月	卒業学科	就職先業種	出身地	初就職地	現住地
A	女性	23	3人（次女）	未婚	2024.3	産マネ	保険・金融	愛媛県	愛媛県	愛媛県
B	女性	25	4人（次女）	未婚	2022.3	産イノ	化学・素材メーカー、食品包装資材	広島県	東京都	東京都
C	女性	25	1人	未婚	2022.3	産マネ	IT・WEB、マーケティング支援・コンサル	愛媛県	東京都	東京都
D	女性	25	2人（長女）	未婚	2022.3	環デ	教育、公的機関	徳島県	高知県	高知県
E	女性	26	2人（長女）	未婚	2022.3	地マネ	広告・出版・メディア	愛媛県	愛媛県	香川県
F	女性	26	2人（次女）	既婚	2022.3	環デ	IT、ソフトウェア・システム開発	大阪府	愛知県	愛知県
G	女性	27	4人（長女）	未婚	2020.3	産マネ	小売、流通	愛媛県	愛媛県	愛媛県
H	女性	28	3人（長女）	未婚	2020.3	地マネ	食品メーカー、食品	山口県	広島県	山口県
I	女性	28	2人（次女）	既婚	2020.3	産イノ	運輸・交通、サービス	長野県	岡山県	愛媛県
J	女性	28	4人（長女）	既婚	2019.3	地マネ	食品メーカー、調味料・食品加工	愛媛県	愛媛県	東京都

就職先業種は大手就活情報サイトを参考に筆者が分類した。

（インタビュー調査により作成）

者が就職活動時に認識したジェンダーギャップを記述する。なお、発話の引用文中のカッコ（ ）は、会話の文脈を考慮した筆者による補足である。

1) 地元就職者

「旦那さんの異動先についていくためとか、そういうプライベートを理由に仕事をやめたくなかったの、全国にも拠点があって、愛媛県にも拠点があるところ探したら、金融しかなかったんですね」(A)。

「実家から出たいっていうのは昔からあったんですけど、大学とかもコロナ（新型コロナウイルス感染症の流行）の時やって。大学1年生がコロナの時代だったんですけど、地元で友達がいたから不安がなかったんですね。だからやっぱり周りに知り合いがいる環境じゃないと怖いってのがあったので（地元就職を選択しました）。（現在交際している）彼氏も大学からなんですけど、（就職をきっかけに）離れたらちょっと今後のリスクがあるかなと思ったので、それも（地元就職の）理由の1つではあります」(A)。

「正直就活中って周り（の友人たち）にどこ受けるとかあんまり聞けない雰囲気だったから、そんなにガツガツ（周りの話を聞いて）この人松山にいるんだとか、そういうの（情報）はあんまり分かってはいなかったんですけど。彼氏とかは（選考を）受けてる会社とかで、松山残る可能性高そうだなって思ったんで、こっちもちょっと松山（の企業を）多めに（選考を）受けてみたいみたいな感じです。なので、直接愛媛にしようみたいやり取りはしてないです」(A)。

「就職活動をする時は、もう母はいなかったの、相談するなら父に相談ってところで。（最終的に）どっちの内定先にしようか悩んでる時は父に相談して、他にも大学の先生とかにも相談したんですけど、

『安定とか働いてて楽しいと思えるのはこの会社（入社先）なんじゃない』みたいなアドバイスは父からもらいました」(A)。

Aは、安定した収入、土日祝休みの休暇制度、有給取得のしやすさを求めて、主に金融業界を中心に就職活動を行った。将来的に配偶者の転勤などで仕事を手放すリスクを避けるため、全国に拠点があり、なおかつ愛媛県でも勤務できる企業を選定した。発言から、友人や恋人、父親から直接的、間接的な影響を受けている様子がうかがえる。

「本当はテレビ局に入りたいんですけど、他には出版とかウェブ広告とかだけ（の企業を）見てました。愛媛がめっちゃ好きなので、そういったところで愛媛の良さを発信する仕事っていう関わり方をしたいって当時は思っていました」(E)。

「本当は県外に出たかったんですけど、たまたま（地元の愛媛県に就職した）というか。したい仕事が愛媛の発信で。本当はグルメ系の発信がしたかったんですけど、あと観光系とか。まあ、とにかく愛媛の発信がしたかったから県外に行く必要がなくて。ただ親元を離れたい、1人暮らししたいっていうのはずっと（希望として）あったから、そこがちょっと合わなくてどっちを取ろうかみたいな感じで（迷ってました）。東京（の企業）もいっぱい（選考を）受けてたんですよ、オンラインで。でも全部ダメで、受かったのが本当に愛媛（の会社）だったっていうだけなんですよね。どっちかという県外へ出たいという欲の方が、（就職活動の）最初は勝ってた時もあるって、でもやりたいこと（があるの）はこっち（愛媛県）だし。本当にしたいのは愛媛の発信かもなっていうのがあって。ただの広告っていうわけではなくて、愛媛の広告に携わりたいっていうのがあったからこっち（愛媛県

での就職)にしたのかなと思います」(E)。

「今年(2025年)の2月から新しく今の仕事に転職して、半年ぐらいはずっと松山の店舗で働いて。 (2025年の)10月から県外に異動になって、やっと初めて1人暮らし叶ったっていう感じです。はい、もう最高です。実家が好きじゃなかったの。結構(母親と)喧嘩するので、そのストレスがないだけ今すごい楽だし。やっぱ親は心配するから、何をやっても、それやめとった方がいいんじゃないみたいな感じで言うから、喧嘩が多いんですかね」(E)

Eは、実家を出て県外就職したいという希望と、愛媛の発信をしたいという希望の2つで、どちらを優先するか決めあぐねていた。就職活動で最も重視したのは、事業内容の面白さと自身のやりたいこととの合致であり、企業理念や価値観への共感も重視していた。特に、ウェブ媒体よりも紙媒体への関心が高かったことから、出版業界を選択した。最終的に入社した企業を選んだのは、アルバイト経験を通して社風を把握していたことに加え、ライバル企業よりもウェブ広告やイベントといった幅広い業務を経験し、成長できる可能性を感じたためである。

「生まれ育った愛媛県には愛着があったので、愛媛のためになる仕事がしたいと考えてました。市役所や県庁などの公務員系の仕事も考えたけど、まずは社会のことをよく知らないといけないなと思って。そこで、誰もが関わる食についての仕事、それも限られた対象じゃなくて誰でも受け入れるスーパーマーケットという場所での仕事に魅力を感じました」(G)。

「心配性の母を安心させるために、地元での知名度が高い会社へ就職を決めた部分はありますね」(G)。

Gは地元である愛媛県のためになる仕事をしたいと考えて、地元就職を選択した。就職活動を始めた頃は業種や業界、勤務地などは絞らず、合同説明会で気になった企業を中心に企業研究や面接対策などを行っていた。対面で行われている合同説明会に何度も参加するうちに、顔と名前を覚えてくれた企業の採用担当者がおり、その企業に興味を持つようになったという。対面での合同説明会であると、参加企業はおのずと愛媛県に本社のある企業、もしくは愛媛県内に勤務地のある企業である可能性が高いため、結果として地元就職という選択結果につながった。また、専業主婦であった母を見て、結婚後も相手の収入のみに頼るのではなく自分も働いて、趣味や好きなことにお金を使いたいと感じるようになったという。そのような希望もあり、勤務エリアを選択できる会社かつ愛媛県に貢献できる会社へ就職を決定した。

「そうですね。愛媛で生まれて育って大学も愛媛だったので、愛媛にゆかりのある会社がいいなってい

うので、愛媛に(本社所在地のある企業)絞って就職活動を受けてましたね」(J)。

「就活をしてた時期に1番重要視してたのは愛媛に本社がある会社というところ。で、その次で言うとやっぱり人材部の方が人がいいというところでした。人材部って会社の顔って言われてると思うんですけど、こういう人たちが働いてる会社だったら働きたいなっていうのも大きな決め手でした。あとは、会社が安定してるだったり、大きく成長してるってのはもちろんそうなんですけど。若いうちからでもいろんな挑戦をさせてくれたりとか、若手が活躍してるような説明があったので、そういうところも込みですごくいい会社だなっていうので(初就職先を)選びました」(J)。

Jは、自身の健康管理や運動経験、人と関わることが好きだという特性に基づき、食品メーカーや不動産の営業、スポーツ関係の企業に絞って就職活動を行った。応募は愛媛県の企業に限定し、特に給与水準と「土日休み」を重視した。入社後に大都市での勤務を経験した結果、都会の方が仕事の機会が多く、市場も大きく、大学時代もそこまで愛媛県にこだわらなくてもよかったのかもしれない考えるようになった。

2) 県外就職者

「最初は地元で働きたいと思ってたし、(仮に県外就職をしても)地元にいずれ帰りたいと思ってたんですけど、就活をやっていくうちに先輩からの『場所を固定していると結構選択肢が絞られてしまう』っていうアドバイスもあって。地元で職場を探すとしても、いずれは転勤をオッケーにした方が、自分の将来的な選択肢が広がるっていうアドバイスももらったりとか。そもそも『地元だけじゃなくて、最初は場所は絞らずに見てた方が選択肢は全然狭まらないよ』っていうアドバイスをもらっていたので、最初は転勤嫌だなんて思ってたんですけど、(就職活動の)途中から全国転勤可(の採用区分)を選ぶようになりました。」(B)。

「(就職活動を行うときに)特に重要視してたのは給与水準が高いことだったかな。今思えばめちゃくちゃ浅はかだったなと思うんですけど、本当に給料を結構重視して見ていて。(入社を決めた会社の中でも)選択肢が2個あって、営業と営業事務っていうのがあったんですけど、(営業)事務だったら、内勤業務だし転勤がないエリア就職っていう感じで。大阪で就職したらずっと大阪、福山で就職したらずっと福山っていう感じだったので、その選択肢もあったんですけど。ちょっとだけ営業職よりも給料が安くて、なんかそれ(給与が低いこと)がちょっと自分的には嫌だなと思って。全国転勤ありでもいいから、給料が高い営業

の方を選ぶぐらい自分は給与水準は結構重視してたかなと思います」(B)。

Bは、就職活動開始当初は、出身地付近での勤務を希望し、地域限定職に絞って就職活動を行っていた。就職活動を進める中で、大学の先輩からの助言や給与水準の違いから、考え方を変更し、県外企業や全国転勤ありの採用区分も視野に入れるようになり、結果として東京に就職移動した。

「東京大阪の方がビジネスが最先端じゃないですか。多分感覚で分かると思うんですけど。あと、22年間（出身地である）愛媛にいたので、1回離れないと（外のことを）何も知らない子になっちゃうと思ったので（大阪府や東京都での就職を希望しました）。成長環境みたいなのは結構好きだったので」(C)。

「で、最後に重要視していた条件は、中小企業にもちゃんと貢献できる場所がいいなと思っていました。もっというと地方の中小企業にもちゃんと貢献できる場所がいいなと思っていて。ただ自分が東京にいる訳なので、東京にいながらもちちゃんと地方の中小企業の、特に飲食店とかのご支援ができる会社っていう軸で見えました。（その条件だと）結構一定数企業が絞られていたのかなとは思ってました」(C)。

「なんか特段めっちゃ（家業を）継いでねって言われてるとかではなかったりもするんですけど。120年続けてきたものを途えさせるのも、私のプライド的に嫌だなみたいな。家業の店舗で、いろんな人に面倒見てもらいながら育ったのもあったので。まあ、なんか（家業を）継ごうかなっていうのは、中学生ぐらいから多分ありました」(C)。

Cは故郷の愛媛県企業に貢献できるか、将来的な家業継承に役立つ力を得られるかを重視し、会社選びや業種選択を行った。22年間で地元である愛媛で過ごした経験から、若いうちに一度離れ、他の地域を知る必要性を感じた。特に東京や大阪といった最先端のビジネスに触れられる場所で働く経験を積みたいと考えていた。両親はCが東京で働くことを応援しており、帰省時期についても本人の意向を尊重する姿勢を見せていた。一方、調査時点では、家業承継という目標と現職での充実感から生まれる「東京での勤務延長」という希望との間で、葛藤を抱えている。特に、自身が東京のコンサル系企業で培ったスキルや価値観が地元で正当に評価されるかという点に懸念を示している。

「あんまり（将来的に）結婚とかをする気もなかったもので、1人暮らしをして、安定した給与があって、休みが取りやすくてっていうのが魅力的かなと思って公務員を目指して」(D)。

「中学校の頃に母親が結構でかい病気になりまして、国指定の難病みたいな病気で。そして、高校生の時に

父親が癌になりまして。それでまあ近いうちに何かしらお見舞いや保険がどうの、家の相続がどうのと話が出るんだらうなって思いがありました。それで一応、就職活動の時も、四国内での就職を考えていて、（四国内であれば）転勤はあってもいいかなぐらいの気持ちで就活をしていました」(D)。

「（母親からの）期待というか、何と言うか。一応長男に当たる弟がいるんですけど、長女なんだからちゃんと仕事にはついてね、介護してね、家の相続はあなただからね、家のことはちゃんと分かってね、みたいな気持ちで（母親の中で）話が進められてるなっていうのはあります」(D)。

Dは四国内での勤務と比較的安定した仕事という希望のもと就職活動を行った。就職活動の背景には両親の病気や母親からのケアの期待があり、出身県を含む四国内に就職先探索を限定したのは家族への配慮からであった。

「名古屋に決定する前に、（勤務地の希望としては）愛媛以外、（出身地である）大阪と、騒がしいところが苦手なので東京以外で、住みやすく、観光とかもあったりしてっていうところ探して。で、その中でいくつか候補があって。横浜とか博多とか、名古屋もそのうちの1つやったんですけど。それで、名古屋に決めたのは、結構直感もあるんですけど。（就職活動を開始する）前に友達と旅行に行ったり、家族と旅行行ったりした思い出があったので、その時に結構印象に残ってる地域かなと思って名古屋にして。で、名古屋って決めてからはもうずっと名古屋で見てる感じでしたね」(F)。

「就職活動の時から、大学から付き合ってた人（現在の夫）と一緒に場所に行くってなったので、就職してちょっと経ったら結婚して、ちょっとしたら子供産んでみたいなのはプランとしてありました。なので、そんな中で働きやすい条件の会社を選んでましたね。例えば、土日休みとか。在宅勤務ができるとか、ワークライフバランスが整ってるみたいなので会社選んだり。あとは営業とかだと（働き方に）結構偏りあったりするかなと思ったので、技術職に行くことを考えてましたね」(F)。

「母親、父親がずっと仕事をしてる（人たちだった）ので、ずっと仕事していきたいっていう考えを持ちました。あと、父親がずっと楽しみながら仕事をしてる派の人間なので、それに影響されて私も仕事は楽しみながらしたいなっていう考えがありましたね」(F)。

Fは当時付き合っていた恋人との結婚を視野に入れ就職活動を行っていた。結婚や出産などのライフステージが変化しても働き続けたいという、キャリアへの希望を持っており、生活利便性や環境について、当

時の交際相手と相談し、就職先地域を決定した。名古屋という場所に対する思い出が就職先決定の重要なポイントとなった。

「母親に直接何かを言われたわけではないし、実際に母がそうやって考えているかもわからないんですが。母の期待に応えたいし、裏切りたくないっていう自分の思いはありましたね。母に（直接何かを）言われたというよりは、そう（地元の近くにいてほしいと）思っているんじゃないかなと気を遣ったような感じで」（H）。

「弟と私の大学在学期間がかぶっていて。特別お金が無いと言われてたり、そういったそぶりがあったわけでもないんですが、母親にはお金の面で苦労を掛けてしまったと思うので」（H）。

Hは母親に配慮し出身県の隣県での就職を選択した。母親から直接的な発言はなかったものの、長女という立場やこれまでの両親の苦労をおもんばかったうえで、地元付近で働く選択をした。高校進学を機に地元を離れたHには高校時代からいつかは地元に戻りたいという意識があり、そうした意識が就職先選択に影響を与えた。

「最初大学に進学した時は、四国県内だったら（就職場所は）全然いいよって言ってたのが、（実際に就職活動を始めた頃には）もう家族の元に戻ってきてほしいに（母親の考えが）変化していましたね。親の介護とかもあるし、就職活動のタイミングで母方のじいちゃんがもう寝た切り状態のかなりきつい介護になってたんで。やっぱり母親としてはそれ（祖父の介護）もできれば手伝ってほしい、近くにいてあげて欲しいってことで。（祖父母の居住地である）岡山か（実家のある）長野か、岡山か長野から通える範囲ぐらいに（就職場所を）絞られちゃって、結構それでだいぶ（母親とは）揉めましたね」（I）。

「実は、あの、やっぱり愛媛大学に進学したのもあったし、その時から今の旦那（当時の交際相手）と結婚まで見据えていたので（就職活動を開始した）最初は愛媛県で就職したかったんですけど。母親ができれば（岡山の）親戚のそばにいてあげて欲しいってことで、『就職するなら悪いけど岡山でしてくれ』って（母親から）言われて」（I）。

「うちが、家族の繋がりが強い家だったのかなとは思うんですけど。逆に就職の時はそれが裏目に出たというか。なるべく、まあ、女の子だし、『何かあった時は家族の面倒を見れるように親戚の近くにいて欲しい』って」（I）。

「就職先の話をつっかかけに、母親と私がバチバチ（の陰湿な状態）になって。もうじゃあもう100歩譲って母親の希望通りに就職したけん、やる仕事は私に自

由に決めさせろ、みたいな感じで、もう（電話を）ガチャリみたいなことして。父親も（母親とIの関係悪化は）知ってて、でも、父親自体は意外と放任主義で、私がやりたいようにやるのが1番やけん好きにやりなさいみたいな感じでした」（I）。

愛媛県での就職を希望していたIは、祖父母の住む岡山県で就職活動を行い、就職先を決定した。それは、母親に祖父母の介護や手伝いを期待されたIが母親の希望を叶えるためにした選択であった。Iのキャリア意識と母親の家族関係に関する理想が対立し、それまでの良好な家族関係がIの家族への協力を促した。

3) 就職活動で感じたジェンダーギャップ

「地方銀行の転勤なし（の採用区分）で実家から通える範囲っていう職があって、それはたぶん女の人だけ（の募集）やったのかな。その採用区分で採用されたら、結婚するまでは実家に住まないといけなみたいなルールがあって。それがちょっと気持ち悪いなと思ったんです。あとは、今働いている社員の内、総合職は男の人が9割で事務職は女の人が10割ですよみたいな、ホームページとかには書いてないけど現状はそうですよっていう話も結構ありましたね」（A）。

Aは、就職活動中、特に地方銀行において男女差を感じる経験があり、違和感からそれらの企業を敬遠して就職活動を行った。独自のルールや会社の実情に、違和感や不快感を覚えたと述べた。さらに、採用スタッフや合同説明会のリクルーターが年配の男性ばかりである点や、入社後の女性の制服がスカートである点など、服装や身だしなみに関する指定にも男女差を認識した。

「ずっと面接の実施形態がオンラインで、最後だけ本社での対面面接で。オンラインの面接で話していたおじさん社員が、私のことを気に入ってる感じだったんですよ。私、化粧がうまかったから、ズーム画面上での映りがめっちゃ良くて、それが要因じゃないかなと思うんですけど。いざ最終選考で本社に行った時に、面接終了後にオンライン上で面接を担当してもらったおじさん社員が、私に会いたがってるよみたいな（話があった）。それで、招かれておじさん社員へ挨拶に行ったのに、めっちゃ微妙な顔されて。あ、ビジュアルが期待通りじゃなかんだろうな。やっと対面しておきながら、何ですかその微妙な反応は、と思って、相手のそういう露骨な反応が気に障ったっていう過去談ですね」（C）

Cは、就職活動中に女性としてのビジュアルに関する不快な経験をしている。県内の人材系企業での最終対面面接において、オンラインでの評価が高かったものの、実際に対面した男性社員に「微妙な顔」を

されたエピソードを挙げた。これはオンラインでの「Zoom 映りの良さ」が、対面時のビジュアルに対する期待と異なったためではないかと推測しており、その反応を不快に感じた。見た目に対する評価をされたことに対して、不快感を覚えたという。また、前職における男性上司からの厳しい指導により、女性の同期が短期間で大幅に減少した経験も、職場における男女差を感じる一因であったと感じている。

D は、次の2つの出来事を挙げている。一つ目は会社説明会での勧誘である。授業の一環で出席した会社説明会において、採用担当者から「若い女の子が欲しい」と勧誘を受けた経験がある。これは、現場の技術職員に年配の男性が多く、若い男性職員では話を聞いてもらえないため、若い女性を求めているという理由であった。二つ目は合同会社説明会である企業の発言である。ある会社の合同説明会に参加した際、女性の募集は行っていないと告げられた経験がある。理由として、一番軽い機材でも 40kg 程度の重量があり、力仕事であるため女性には難しいと説明された。差別だとは感じなかったが、男女で異なる部分は大きいと感じた経験であった。

G は、企業説明会で、女性向け福利厚生として産前産後休業、育児休業、時短勤務制度を前面に打ち出す事例が多く見られたことを挙げる。これらの制度の存在自体は時代的に当然と捉えつつも、実際の勤務内容やキャリア形成に関する詳細な情報提供を求めているため、福利厚生のみが強調される現状に違和感を覚えた。また、女性のみが選択できる営業職と事務職の間置的な職種が存在し、仕事とプライベートの両立を志向する女性にとっては有益な制度であると評価している。一方で、入社時の基本給として提示される給与は、主に男性が従事する営業職のものが基準となっており、女性が募集対象となる他の採用区分ではこの基本給に満たないことを知り、女性が高い収入を得る難しさを感じた。

H は、勤め先企業において女性社員が少数であり、特に営業職においては 40 名中 2 名という極端な少なさを挙げる。女性の先輩社員の多くが 30 歳手前で転職している現状から、女性のキャリアアップのモデルとなる人物が存在しなかった。この状況は「この先、会社でどうしていけばいいんだろう」という将来に対する漠然とした不安を生じさせる要因となった。これは、組織における男女間の機会、特にキャリア形成における差を認識する経験となった。

「交通系って言ったらやっぱり男の人の仕事っていう考えがまだ根強くて。そういう世間の考えをなくしたかったのか、(会社に) 入った時から女性ならではのなんか優しい運転とか、優しい接客とか、そういう

のを心がけてくれて言われて。いや、女の人らしい運転って言われてもなって疑問だったんですけど。でも、病院に行く女の人が女の人のドライバーを希望することは結構ありましたね。妊婦さんを特別に運ぶタクシーのサービスも(初就職先が) やってたんで、その運転手もやってたりして、女性ドライバーっていう需要は結構あるんやなっていう感じはしましたね」(I)

「会社としては、出産結婚とかライフステージが大きく変わる女性でも働きやすい職場ですよっていうのをアピールするために、わざと若めの女の子を入れてる感じはあって。女の子でもこの業界で頑張れるんですよみたいな、客寄せパンダじゃないですけど、そういうマスコットの感じで使われている感はありましたね。社内報とかあの地元の新聞とか、あと会社のホームページとかにも、バシャバシャ写真は使われましたね」(I)

I は、就職活動や入社後の勤務において、「希望職種とキャリアアップに対する考え方」と「身だしなみ」の面で男女差を感じた経験があった。会社から運転という業務に女性らしさを求められることには疑問を感じていたが、それと同時に世間の女性ドライバーの需要も感じていた。一方で、深夜手当のつく夜勤は「女の子は怖い」という配慮から避けられる傾向にあった。会社は男性優位の部署に女性を入れることで「女性でも働きやすい職場」であることをアピールしており、I に「客寄せパンダ」的な役割を担わせ、社内報や地元新聞、ウェブサイトなどで I の写真を頻繁に使用したという。社内において服装や身だしなみは完全に男女で区別されており、運転しやすいようにスカートからズボンへの変更を打診したが「女の人っぽい見た目の方が人気がある」という理由で却下された。

IV 議論

地元就職者か県外就職者かに関わらず、分析対象者の就職先選択は家族、特に母親の意向から影響を受けている。地元就職者の G、県外就職者の D、H、I の発言から、分析対象者は、母親に苦勞を掛けたくない、長女として期待されている役割を果たしたいなど、母親をおもんばかって出身県周辺で就職する傾向があった。自己ではなく母親の希望を優先して就職活動を行い、就職先を選択した I のような極端なケースも確認された。就職活動期間内の発言や態度だけではなく、それまでの母子の関係や家庭内での役割意識も、就職先選択の意思決定に影響を与えていると考えられる。ケアの担い手を買って出ている点では、分析対象者は性別役割分担意識というジェンダー規範を内面化している。

居住地選択（由井ほか 2007）と同様に、就職先選択においても、家庭環境が制約を発生させていると考えられる。由井ほか（2007）の研究では、既婚女性が自ら作り上げた家族という環境や子育てからの制約に着目していた。こうした制約は結婚や出産に伴い生じるものであり、主体的な選択の結果とも捉えられる。一方、分析対象者の選択に対する制約は、自ら選択することのできない母と娘という関係のもとで発生した制約であり、由井ほか（2007）が指摘した制約よりも強い制約なのではないかと考えられる。

パートナーの男性の意向も就職先選択やその後の居住地移動に影響を与えうる。A が希望先を地元企業に絞ったのは、先だって彼氏が地元就職を志向していたからであった。F も希望地を彼氏と申し合わせていた。I は、初就職後に結婚をきっかけに愛媛県への移動を叶え、調査時点も愛媛県で生活している。夫の居住地への移動により、今後の移動可能性に関係する新たな場所の制約が発生した可能性がある。G も、交際相手との結婚や出産といった将来を考え、就職後にエリア限定職に働き方を変更しており、文字通り場所の制約が生じたといえる。

主体的な選択と捉えられるケースであっても、それがケア責任や地域社会の規範から完全に独立したものであると言い切ることはできない。地元就職を選んだE の就職活動には親の干渉があり、B の就職先企業の本社所在地はB の出身県であり、C の県外就職の背景には将来的な家業継承へのモチベーションがある。就職先選択に対する制約として認識されなかった、無意識下の影響がある可能性が示唆される。

V おわりに

本稿は、愛媛大学社会共創学部を事例に、女子大学生の就職先選択の実態を明らかにした。統計分析の結果、地元就職率は女性の方が高く、東京圏就職率は男性の方が高いことが明らかとなった。アンケート調査の結果から、男性の方が全国転勤のある総合職に就職する者の割合が高く、女性の方が地域限定職に就職する割合が高かった。就職先選択時に父親や母親から影響を受けた者の割合は女性の方が高く、女性は母親から影響を受けた者が最多であった。就職活動時の結婚に関する意識は男女差が大きくなかったが、出産や育児への意識は女性の方が強かった。インタビュー調査の結果から、特に母親や彼氏といった身近で関係の強い人物の態度や言動が分析対象者の就職先選択に影響を与えていた。分析対象者の中には家族の希望や期待に配慮し、出身県周辺や親戚の居住県に就職した者もあり、ケアの担い手を買って出ている点では分析対象者は性別役割分担意識というジェンダー規範を内面化

しているといえる。

本稿の限界として以下の点が挙げられる。まず、男性の実態を捉えることができなかった。このため、本研究で得られた結果が女性であることや、女性であると認識していることに起因しているかについては検討できなかった。

また、筆者の河野が地方出身の女子大学生であることから、結果の解釈の仕方や視点に偏りが生じている可能性がある。筆者は初就職時に出身地である愛媛県から東京都に移動した。筆者が入社した企業は女性向けサービスを展開している女性主体の会社であり、企業理念として女性の自立を掲げている。女性としてよりよく生きることを日々問われるような環境がある。筆者がこのような就職先を選択した背景には、ほかでもなく、筆者がこれまでに感じてきたジェンダー規範や生きづらさがある。大学生という一般化された対象に、こうした筆者自身の経験や考え、ものの見方が投影されている可能性がある。

インタビュー調査で父親の態度や言動について語られることはほとんどなかった。ただし、父親に関する語りが少なかったからといって、父親の影響力が小さいとただちに判断することはできない。なぜ本稿の調査では、父親に関する発話が極端に少なかったのだろうか。母親、父親、インフォーマント自身が、その家庭内もしくは親族内でどのような立ち位置にいるのかを明らかにすることで、インフォーマントの発話の背景が検討できると考えられる。

本研究の結果から、女子大学生は就職先選択において家庭という環境から制約を受けている。この議論を精緻化するためには、調査対象者自身の見解だけでなく、その家族の見解を踏まえる必要がある。各人がどのようなことを求め、求められていると感じているのか。家族という空間の中でどのような価値観や規範がどのように形成されるのか、それらは構成員の意思決定にどのように働きかけるのか。進学移動や就職移動の男女差は家庭や学校におけるジェンダーギャップやジェンダーバイアスの機制から説明されるべきである。

謝辞

愛媛大学社会共創学部卒の皆さまには快く調査に応じていただきました。愛媛大学社会共創学部同窓会の皆さまにはアンケート調査の便宜を図っていただきました。愛媛大学就職支援課の皆さまには卒業生の就職先情報を整理していただきました。記して感謝いたします。本稿は筆者の河野が2026年3月に愛媛大学社会共創学部提出した卒業論文を加筆修正したものである。

文献

- 石川慶一郎・丸田あかり 2025. 松山市中心市街地における人口回復の実態と分譲マンション居住者の特性. 愛媛の地理 28 : 16-30.
- 国立社会保障・人口問題研究所編 2006. 『日本における近年の人口移動—第6回人口移動調査』国立社会保障・人口問題研究所.
- 清水昌人 2010. 近年における大都市圏の転入超過の分析. 人口問題研究 66 : 1-16.
- 人口戦略会議 2024. 『人口ビジョン2100—安定的で、成長力のある「8000万人国家」へ』人口戦略会議.
https://www.hit-north.or.jp/cms/wp-content/uploads/2024/01/01_teigen-1.pdf (最終閲覧日: 2026年7月10日)
- 谷 謙二 1997. 大都市圏郊外住民の居住経歴に関する分析—高蔵寺ニュータウン戸建住宅居住者の事例. 地理学評論 70A : 263-286.
- 内閣府 2019. 『第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」』内閣府.
- 内閣府 2025a. 男女共同参画白書令和7年版全体版 (HTML形式). https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r07/zentai/index.html#shiryo (最終閲覧日: 2026年7月10日)
- 内閣府 2025b. 『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』内閣府. https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/kenkou_r06/11.pdf (最終閲覧日: 2026年7月10日)
- 中川聡史 2005. 東京圏をめぐる近年の人口移動—高学歴者と女性の選択的集中. 国民経済雑誌 191 : 65-78.
- 中澤高志 2018. 政治経済学的人口地理学の可能性—「縮小ニッポンの衝撃」を手掛かりに. 経済地理学年報 64 : 165-180.
- 中澤高志 2019. 再生産の困難性、再生産と主体性. 経済地理学年報 65 : 312-337.
- 中澤高志・神谷浩夫 2005. 女性のライフコースにみられる地域差とその要因—横浜市と金沢市の比較から. 人文地理 57 : 35-50.
- 増田寛也 2014. 『地方消滅—東京一極集中が招く人口急減』

中央公論社.

- 丸山洋平 2018. 『戦後日本の人口移動と家族変動』文眞堂.
- 由井義通編 2012. 『女性就業と生活空間—仕事・子育て・ライフコース』明石書店.
- 由井義通・若林芳樹・中澤高志・神谷浩夫 2007. 働く女性の居住地選択と都市空間. *E-journal GEO* 2 : 1-19.
- 横田明子 2016. 女子大学生のキャリア形成意識とワーク・ライフ・バランス. 広島大学大学院教育学研究科紀要 第二部 65 : 265-271.
- 吉原恵子 1995. 女子大学生における職業選択のメカニズム—女性内分化の要因としての女性性. 教育社会学研究 57 : 107-124.
- 若林芳樹 2024. 『行動地理学研究』古今書院.