

令和 6 年度 ふくしま創生総合戦略等策定支援業務

人口動態実態調査・要因分析
報 告 書

令和 6 年 11 月

福 島 県

調査機関：公益財団法人 東北活性化研究センター

目次

第1部 本編

I 自然増減に係る要因分析

- 1 福島県における人口動態 3
- 2 出生数に影響を及ぼす要因と自然減対策 5

II 社会増減に係る要因分析

- 1 要因分析のための調査の目的及び内容 13
- 2 首都圏在住福島県出身若年層調査から明らかとなった12のポイント 14
- 3 人口減少対策に関する福島県内企業調査から明らかとなった12のポイント 21
- 4 “持続可能なふくしま”の実現に向けた人口減少対策 28

第2部 資料編

I 統計資料

- 1 図表作成に用いた統計データ 40

II 首都圏在住福島県出身若年層調査「アンケート結果」

- 1 調査の概要 45
- 2 首都圏への転出実態とその背景 49
- 3 就職・転職活動に関する意識 60
- 4 Uターンの可能性とUターンに求める各種条件 70
- 5 福島県に対する愛着や関わり 82
- 6 若者を福島県に呼び戻すために必要な取組 96

III 人口減少対策に関する福島県内企業調査「アンケート結果」

- 1 調査の概要 108
- 2 若年女性の採用実態 113
- 3 採用活動の状況 129
- 4 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組状況 135
- 5 地域との関わり 149

巻末資料「アンケート調査票」

- 1 首都圏在住福島県出身若年層調査 158
- 2 人口減少対策に関する福島県内企業調査 165

第1部 本編

I 自然増減に係る要因分析

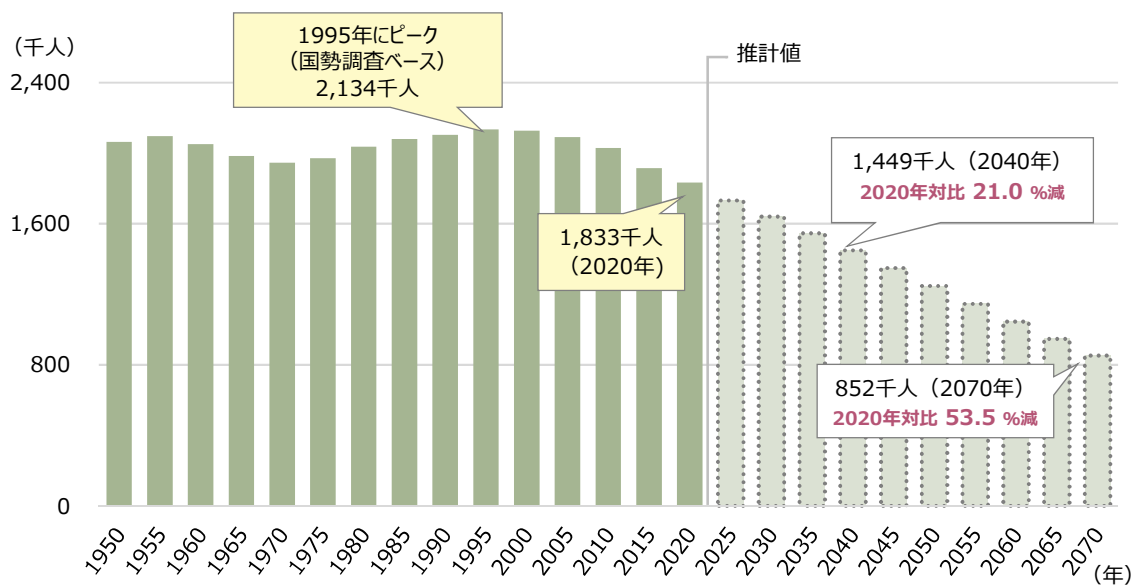
1 福島県における人口動態

福島県の人口をみると（図表 1-1）、2020 年は 1,833 千人となり、国勢調査ベースでは 1995 年の 2,134 千人をピークに減少が続いている。将来推計では、2040 年は 1,449 千人、2070 年は 852 千人となり、2070 年には 2020 年の人口の約半分（53.5%）の水準まで減少することが予想される。

人口動態を自然増減と社会増減に分けてみると（図表 1-2）、まず自然増減は 2000 年までは出生数が死亡数を上回る自然増であったが、2000 年以降は自然減に転じ、その減少幅も拡大している。2015～2020 年にかけての自然減は 61 千人と、社会減の 35 千人を上回る水準まで拡大した。社会増減は 1990～1995 年にかけてわずかに増加に転じた以外は一貫して減少傾向にある。福島県の深刻な人口減少局面において自然減、社会減ともに大きな課題となっている。

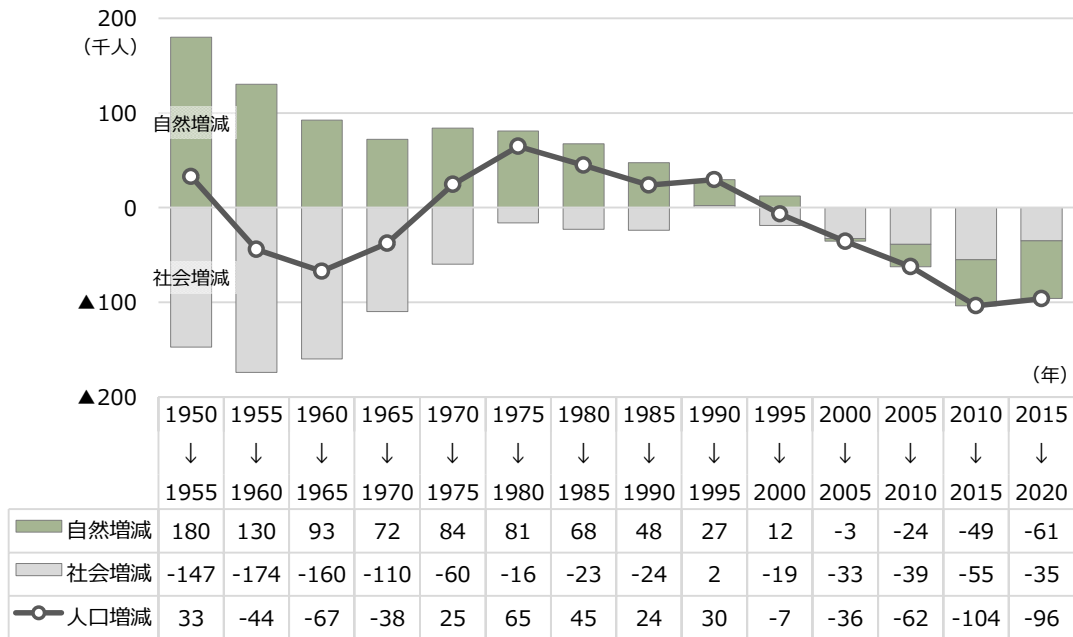
自然増減を詳細にみていくと（図表 1-3）、出生数は減少、死亡数は増加を続けており、2003 年以降自然減が続いている。2023 年の出生数は 9 千人、死亡数は 28 千人と、いずれも過去最低と過去最多を記録し、自然増減数も過去最低のマイナス 18 千人と 20 年連続の減少となった。出生数の減少は、将来の労働力人口の減少に直結する。現在も企業の人手不足が深刻化するなか、ますます人手不足が加速化していけば、地域社会全体の活力が失われていく恐れがあり、少子化対策を充実させ、出生数の増加を図ることが喫緊の課題である。

図表 1-1 福島県の人口推移



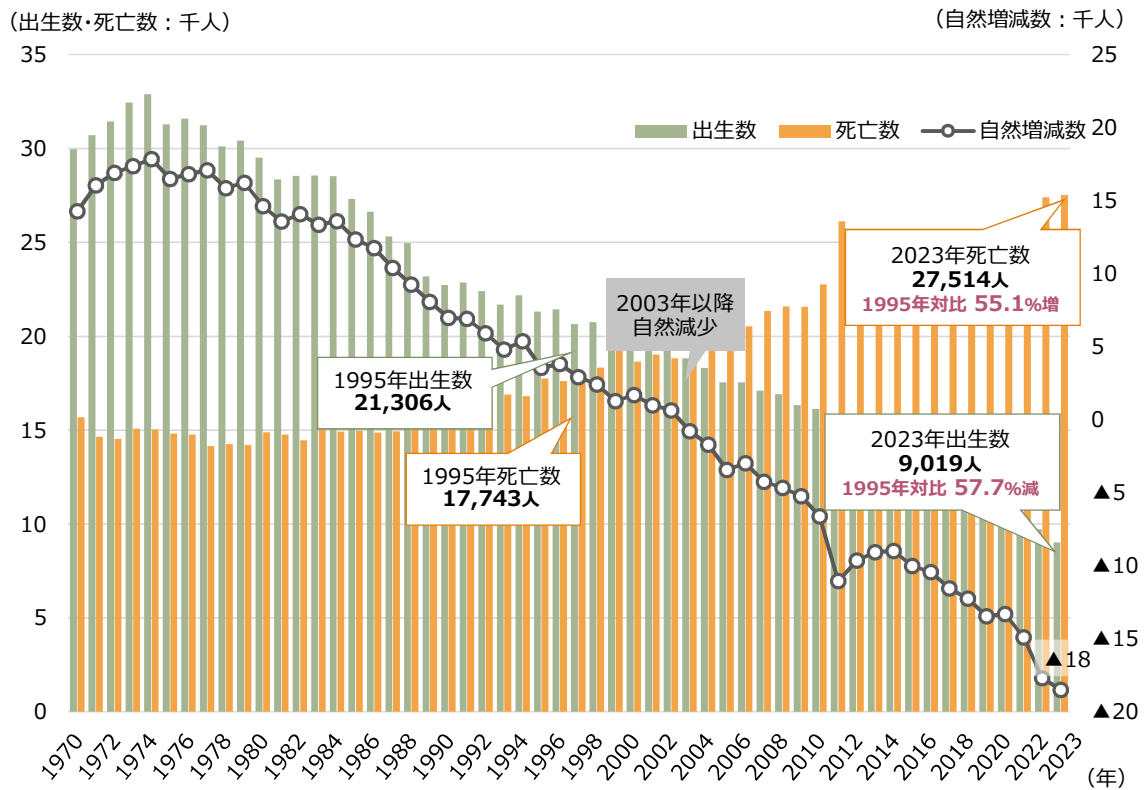
出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和 5 年（2023 年）推計）」
（2050 年以降はその推計方法に準拠して福島県が推計）

図表 1-2 福島県の人口動態



出典：厚生労働省「人口動態総覧」

図表 1-3 福島県の自然増減



出典：厚生労働省「人口動態調査」

2 出生数に影響を及ぼす要因と自然減対策

以下では、福島県において結婚や出産などが出生率、出生数に及ぼす影響及び要因について明らかにしていくこととする。

■ 合計特殊出生率と出生数

少子化の指標とされる合計特殊出生率をみると（図表 1-4）、福島県の合計特殊出生率は 2012 年から 2016 年まで上昇を続けたが、その後低下傾向となり、2023 年は 1.21 となった。全国と比較すると、東日本大震災直後の 2012 年を除いて、福島県の合計特殊出生率は全国の数値を上回っていたが、2016 年以降その差は縮小傾向にある。都道府県別に 2023 年の合計特殊出生率をみると（図表 1-5）、最も低いのが東京都の 0.99 となり、福島県は 1.21 でワースト 12 位となった。

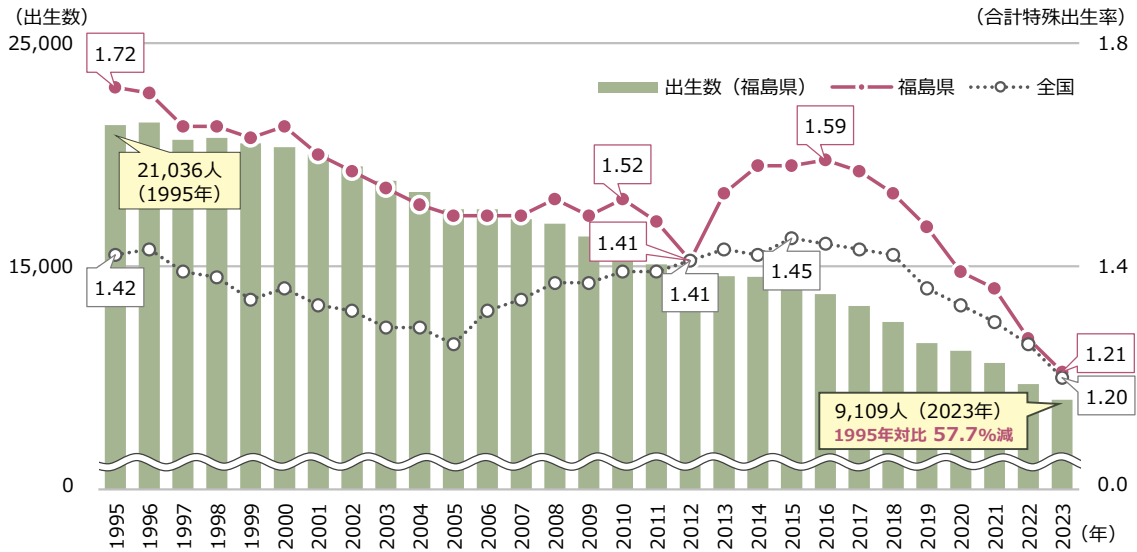
次に合計特殊出生率の算出方法と同指標をみる上での留意点を述べる。合計特殊出生率は、「1 人の女性が生涯に生む平均的な子どもの数」に相当する指標とされ、未婚を含む 15～49 歳の女性の年齢別出生率を合計したものである。少子化の指標として、移民など大きな人口移動が起こらないことを前提とした国レベルでの評価には有効であるが、日本のように都道府県間や市町村間で常に人口移動が起こっている自治体間での比較の評価には適していないとされる。株式会社ニッセイ基礎研究所の天野馨南子・人口動態シニアリサーチャーは「出生率による少子化度合いの測定は、母集団の入れ替えによる測定対象の変化の影響を考慮に入れないまま、同質扱いして比較評価するという、なんともおかしな少子化対策を誘導する状況を生み出している」と指摘している¹。この点をわかりやすく図示したのが、図表 1-6 の「地方部における未婚女性の転出超過エリアの出生率の変化（イメージ）」である。図の左側は未婚女性が転出する前の状況を表した出生率のイメージ、右側は未婚女性 20 人が転出した後の出生率のイメージである。合計特殊出生率の定義に従えば、左側の出生率は $0.083 \{ = \text{出生 } 10 \text{ 人} / (\text{未婚女性 } 100 \text{ 人} + \text{既婚女性 } 20 \text{ 人}) \}$ 、右側は $0.10 \{ = \text{出生 } 10 \text{ 人} / (\text{未婚女性 } 80 \text{ 人} + \text{既婚女性 } 20 \text{ 人}) \}$ となる。未婚女性の転出超過は出生率の母数となる未婚女性を減少させ、地域の出生率は母数の減少により逆に上昇する。その上で、天野氏は「実数としての子ども数が減少することを防ごうとする施策が少子化対策ではないのだろうか」²と問題提起している。

実際に、都道府県別に 2018 年から 2023 年の出生数の減少率をみると（図表 1-7）、岩手県の 28.7%、秋田県の 28.4%に次いで、福島県は 27.8%でワースト 3 位となり、5 年間で 3 割近い子どもの数が減ったことになる。以上により、合計特殊出生率よりも出生数の減少率のほうが福島県の少子化の深刻さを如実に表しており、出生数の減少に目を向けることが福島県の少子化の実態把握に重要であることがわかる。

¹ 天野馨南子（2024）『まちがいだらけの少子化対策：激減する婚姻数になぜ向き合わないのか』金融財政事情研究会、p.74

² 天野（2024）、p.65

図表 1-4 合計特殊出生率と出生数の推移



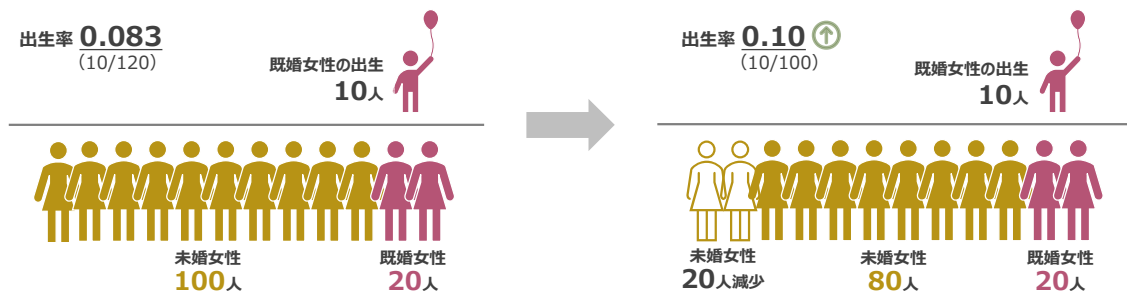
出典：厚生労働省「人口動態統計」

図表 1-5 都道府県別 2023 年合計特殊出生率ワーストランキング

順位	都道府県	出生率	順位	都道府県	出生率	順位	都道府県	出生率	順位	都道府県	出生率
1位	東京都	0.99	12位	福島県	1.21	24位	高知県	1.30	30位	広島県	1.33
2位	北海道	1.06	13位	奈良県	1.21	25位	岐阜県	1.31	31位	石川県	1.34
3位	宮城県	1.07	14位	山形県	1.22	32位	長野県	1.34	38位	香川県	1.40
4位	秋田県	1.10	15位	茨城県	1.22	33位	富山県	1.35	39位	鳥取県	1.44
5位	京都府	1.11	16位	青森県	1.23	34位	徳島県	1.36	40位	福井県	1.46
6位	神奈川県	1.13	17位	新潟県	1.23	35位	滋賀県	1.38	41位	島根県	1.46
7位	埼玉県	1.14	18位	群馬県	1.25	36位	大分県	1.39	42位	佐賀県	1.46
8位	千葉県	1.14	19位	静岡県	1.25	37位	山口県	1.40	43位	熊本県	1.47
9位	岩手県	1.16	20位	福岡県	1.26	26位	愛媛県	1.31	44位	鹿児島県	1.48
10位	栃木県	1.19	21位	愛知県	1.29	27位	山梨県	1.32	45位	長崎県	1.49
11位	大阪府	1.19	22位	三重県	1.29	28位	岡山県	1.32	46位	宮崎県	1.49
-	全国	1.20	23位	兵庫県	1.29	29位	和歌山県	1.33	47位	沖縄県	1.60

出典：厚生労働省「人口動態統計」

図表 1-6 地方部における未婚女性の転出超過エリアの出生率の変化（イメージ）



注：この計算を 15～49 歳までのそれぞれの年齢で行い、すべてを足したものが合計特殊出生率である

出典：天野（2024） p.76

図表 1-7 都道府県別 出生数の減少率ワーストランキング（2018年→2023年）

(人)									
順位	都道府県	2018年	2023年	減少率	順位	都道府県	2018年	2023年	減少率
1位	岩手県	7,615	5,432	28.7%	25位	鳥取県	4,190	3,263	22.1%
2位	秋田県	5,040	3,611	28.4%	26位	広島県	21,363	16,682	21.9%
3位	福島県	12,495	9,019	27.8%	27位	徳島県	4,998	3,903	21.9%
4位	青森県	7,803	5,696	27.0%	28位	熊本県	14,301	11,189	21.8%
5位	栃木県	13,495	9,958	26.2%	29位	福井県	5,826	4,563	21.7%
6位	山形県	6,973	5,151	26.1%	30位	長野県	14,184	11,125	21.6%
7位	高知県	4,559	3,380	25.9%	31位	佐賀県	6,535	5,144	21.3%
8位	愛媛県	9,330	6,950	25.5%	32位	愛知県	61,230	48,402	21.0%
9位	北海道	32,642	24,430	25.2%	33位	山梨県	5,556	4,397	20.9%
10位	新潟県	14,509	10,916	24.8%	-	全国	918,400	727,288	20.8%
11位	静岡県	25,192	18,969	24.7%	34位	沖縄県	15,732	12,549	20.2%
12位	長崎県	10,135	7,656	24.5%	35位	岡山県	14,485	11,575	20.1%
13位	三重県	12,582	9,524	24.3%	36位	山口県	8,987	7,189	20.0%
14位	宮城県	16,211	12,328	24.0%	37位	富山県	6,846	5,512	19.5%
15位	鹿児島県	12,956	9,868	23.8%	38位	東京都	107,150	86,348	19.4%
16位	岐阜県	13,720	10,469	23.7%	39位	和歌山県	6,070	4,901	19.3%
17位	大分県	8,200	6,259	23.7%	40位	福岡県	42,008	33,942	19.2%
18位	島根県	4,887	3,759	23.1%	41位	石川県	8,359	6,757	19.2%
19位	茨城県	19,368	14,898	23.1%	42位	神奈川県	66,564	53,991	18.9%
20位	群馬県	12,922	9,950	23.0%	43位	滋賀県	11,350	9,249	18.5%
21位	宮崎県	8,434	6,502	22.9%	44位	兵庫県	39,713	32,615	17.9%
22位	京都府	17,909	13,882	22.5%	45位	千葉県	43,404	35,658	17.8%
23位	奈良県	8,947	6,943	22.4%	46位	埼玉県	51,241	42,108	17.8%
24位	香川県	6,899	5,365	22.2%	47位	大阪府	65,446	55,292	15.5%

出典：厚生労働省「人口動態統計」

■ 出生数と婚姻数

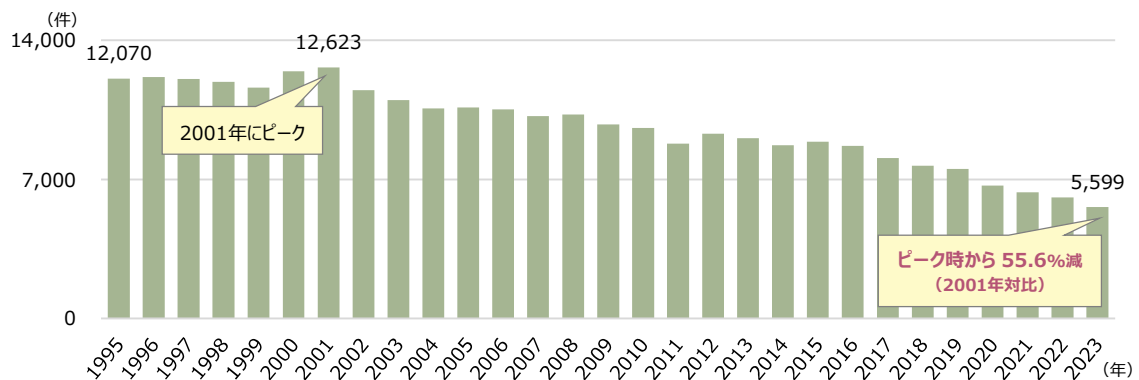
少子化の実態を把握する上で、合計特殊出生率よりも出生数のほうが適切であることは先にみた通りである。ここからは出生数に焦点をあて、出生数の減少に結婚が及ぼす影響をみていきたい。福島県の婚姻数の推移をみると（図表 1-8）、1995 年以降では、2001 年の 12,623 件をピークに減少傾向が続き、2023 年は 5,599 件と、ピーク時の 6 割減となった。2018 年から 2023 年の都道府県別の婚姻数の減少率をみると（図表 1-9）、青森県の 29.8%、新潟県の 27.3%に次いで、福島県は 27.1%とワースト 3 位になった。出生数と同様 5 年間で婚姻数が 3 割も減ったことになり、この出生数と婚姻数の下落率の一致は偶然ではない。

天野氏の分析によれば（図表 1-10）、1970 年から 2022 年までの過去 53 年間の出生数と婚姻数の相関係数を算出したところ、強い正の相関（0.94）があること、特に婚姻形態別の初婚同士婚姻数との間に非常に強い正の相関（0.97）があることが明らかとなった。さらに初婚同士の 1 夫婦当たりの出生数の値も 1970 年の 2.1 人から 2022 年は 2.0 人と、1970 年対比で 96%という高い水準を維持しており、初婚同士の夫婦のもつ子どもの数は減っていない。出生数の減少は婚姻数の減少、いわゆる未婚化が引き起こしていると結論付けている。

では、福島県でも同様の傾向がみられるのかどうか、福島県の人口のピーク時である 1995 年から 2023 年までの出生数と婚姻数の関係を確認する（図表 1-11）。まず 1995 年と 2023 年の

出生数、婚姻数、初婚同士婚姻数の水準を比較すると、出生数（42％）、婚姻数（46％）、初婚同士婚姻数（40％）ともに4割台まで減少している。同期間の出生数と婚姻数の相関係数を算出すると、婚姻数（0.99）、初婚同士婚姻数（0.99）とも、極めて強い正の相関が認められる。また、同期間の福島県の1夫婦当たり出生数の水準を比較すると、夫婦全体（91％）、初婚同士夫婦（106％）ともに夫婦のもつ子どもの数は減っておらず、むしろ初婚同士夫婦の持つ子どもの数は2.1人から2.3人へと僅かに増加している。福島県においても全国同様、出生数と婚姻数の関係性が強く表れており、出生数減少の大きな要因は未婚化だと考えられる。

図表 1-8 福島県の婚姻数の推移



出典：厚生労働省「人口動態統計」

図表 1-9 都道府県別 婚姻数の減少率ワーストランキング（2018年→2023年）

順位	都道府県	2018年	2023年	減少率	順位	都道府県	2018年	2023年	減少率
1位	青森県	4,737	3,326	29.8%	25位	鳥取県	2,329	1,810	25.2%
2位	新潟県	8,612	6,262	27.3%	26位	和歌山県	3,785	2,944	24.8%
3位	福島県	7,685	5,599	27.1%	27位	香川県	4,236	3,296	24.7%
4位	山形県	4,039	2,971	26.4%	28位	徳島県	2,910	2,277	24.5%
5位	高知県	2,659	1,985	25.3%	29位	島根県	2,672	2,095	24.3%
6位	鹿児島県	6,839	5,111	25.3%	30位	静岡県	15,768	12,387	24.0%
7位	北海道	22,916	17,281	24.6%	31位	佐賀県	3,449	2,730	23.8%
8位	秋田県	3,052	2,302	24.6%	32位	山梨県	3,473	2,763	23.7%
9位	熊本県	7,643	5,772	24.5%	33位	広島県	12,613	10,083	20.1%
10位	長崎県	5,394	4,074	24.5%	34位	兵庫県	24,532	19,629	20.0%
11位	長野県	8,737	6,600	24.5%	35位	福井県	3,274	2,620	20.0%
12位	茨城県	12,332	9,338	24.3%	36位	沖縄県	7,887	6,316	19.9%
13位	京都府	11,491	8,731	24.0%	37位	岡山県	8,436	6,781	19.6%
14位	岩手県	4,439	3,376	23.9%	38位	栃木県	8,182	6,594	19.4%
15位	石川県	4,965	3,792	23.6%	-	全国	586,481	474,741	19.1%
16位	宮城県	10,328	7,899	23.5%	39位	滋賀県	6,455	5,230	19.0%
17位	愛媛県	5,421	4,158	28.7%	40位	三重県	7,446	6,039	18.9%
18位	奈良県	5,234	4,019	28.4%	41位	愛知県	39,117	31,759	18.8%
19位	大分県	4,804	3,689	27.8%	42位	福岡県	25,265	20,549	18.7%
20位	岐阜県	7,912	6,076	27.0%	43位	千葉県	28,202	23,251	17.6%
21位	群馬県	8,088	6,220	26.2%	44位	埼玉県	32,745	27,531	15.9%
22位	富山県	4,234	3,276	26.1%	45位	神奈川県	45,079	38,176	15.3%
23位	宮崎県	4,637	3,592	25.9%	46位	東京都	82,716	71,774	13.2%
24位	山口県	5,347	4,145	25.5%	47位	大阪府	44,365	38,513	13.2%

出典：厚生労働省「人口動態統計」

図表 1-10 全国の出生数、婚姻数の時系列データの相関分析（1970～2022年）

年	出生数 (A)	婚姻数 (B)	婚姻数				A/B	A/C
			初婚同士 (C)	再婚同士	夫再婚 ・妻初婚	夫初婚 ・妻再婚		
1970	1,934,239	1,029,405	914,870	32,776	52,846	28,913	1.9	2.1
2022	770,759	504,930	377,804	47,523	46,478	33,125	1.5	2.0
2022/1970	40%	49%	41%	145%	88%	115%		
出生数推移 との相関係数	-	0.94	0.97	-0.74	-0.33	-0.47		
判定	-	強い 正の相関	強い 正の相関	強い 負の相関	弱い 負の相関	弱い 負の相関		

※ 1970～2010年は5年ごとのデータ、2010年以降は毎年のデータの時系列データ

出典：天野（2024） p.15

図表 1-11 福島県の出生数、婚姻数の時系列データの相関分析（1995～2023年）

年	出生数 (A)	婚姻数 (B)	初婚同士 (C)	婚姻数	
				A/B	A/C
1995	21,306	12,070	9,936	1.8	2.1
2023	9,019	5,599	3,958	1.6	2.3
2023/1995	42%	46%	40%		
出生数推移 との相関係数	-	0.99	0.99		
判定	-	強い 正の相関	強い 正の相関		

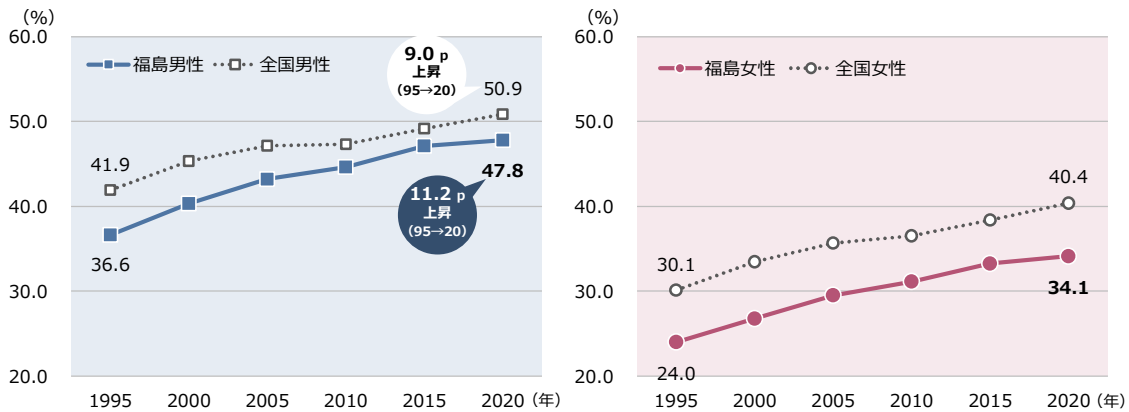
※ 1995～2023年の時系列データ

出典：厚生労働省「人口動態統計」

■ 未婚率と未婚者数

未婚化の状況について20～49歳の未婚率の推移をみると（図表 1-12）、福島県の未婚率は全国に比べ、男女ともに低い値で推移しているものの、2020年は1995年と比較していずれも10ポイント以上高く、上昇傾向にあることがわかる。特に男性の上昇は11.2ポイントと、全国の9.0ポイントを上回った。福島県の2020年の未婚率を男女別にみると、男性は47.8%、女性は34.1%と、男性は女性に比べ未婚率が10ポイント以上高かった。男性の未婚率の高さの要因となる未婚者の男女比を都道府県別にみると（図表 1-13）、20～34歳の未婚の女性を1とした際の未婚の男性の割合は福島県が1.35と、全国ワースト1位となった。年代別では、20～24歳が1.18（1位）、25～29歳が1.38（3位）、30～34歳は1.64（2位）と福島県がいずれも上位の1～3位を占める結果になった。全国の中でも福島県は未婚の男女構成の不均衡が顕著となり、男女比の不均衡が未婚率の増加、つまり婚姻数や出生数の減少に大きな影響を及ぼしている可能性が高い。

図表 1-12 福島県の 20～49 歳の未婚率の推移



出典：総務省「国勢調査」

図表 1-13 20～34 歳未婚者の男女比ワーストランキング上位 10 都道府県（2020 年）

20～34歳			うち、20～24歳			うち、25～29歳			うち、30～34歳		
順位	都道府県	男性 / 女性※	順位	都道府県	男性 / 女性※	順位	都道府県	男性 / 女性※	順位	都道府県	男性 / 女性※
1位	福島県	1.35	1位	福島県	1.18	1位	茨城県	1.43	1位	茨城県	1.64
2位	茨城県	1.34	2位	茨城県	1.16	2位	栃木県	1.42	2位	福島県	1.64
3位	栃木県	1.32	3位	石川県	1.16	3位	福島県	1.38	3位	富山県	1.62
4位	富山県	1.32	4位	富山県	1.16	4位	富山県	1.38	4位	栃木県	1.62
5位	群馬県	1.30	5位	滋賀県	1.15	5位	群馬県	1.37	5位	静岡県	1.61
6位	静岡県	1.29	6位	山形県	1.14	6位	静岡県	1.37	6位	愛知県	1.61
7位	福井県	1.28	7位	秋田県	1.13	7位	三重県	1.34	7位	群馬県	1.60
8位	山形県	1.27	8位	福井県	1.13	8位	山梨県	1.33	8位	三重県	1.58
9位	山梨県	1.27	9位	群馬県	1.12	9位	福井県	1.33	9位	山梨県	1.58
10位	長野県	1.27	10位	岩手県	1.12	10位	長野県	1.31	10位	岐阜県	1.57

※ 未婚女性の人口を1とした場合の未婚男性の比率

出典：総務省「国勢調査」2020 年

■ 未婚者と社会動態

福島県における男女比の不均衡は社会動態をみても明らかである。2018～2023 年の転出超過数をみると（図表 1-14）、福島県は男性が 14,228 人、女性が 18,666 人と、男性の 1.3 倍の女性が流出している。注目すべきは男女比の不均衡だけでなく、女性の転出超過数である。都道府県別の女性の転出超過数は、広島県の 21,548 人に次いで福島県は 18,666 人と、ワースト 2 位となり、福島県における女性の大量流出は極めて厳しい事態であることがわかる。

福島県の男女・年代別の転出超過状況をみると（図表 1-15）、転出超過のボリュームゾーンは男女ともに 15～29 歳と未婚率の高い年代で、特に 20～24 歳は女性の転出超過が男性の 1.4 倍となった。その転出先をみると（図表 1-16）、首都圏が 58.6%、東北が 19.3%となり、首都圏だけで 6 割を占めた。20～24 歳は専門学校や大学を卒業し、就職するタイミングであり、その年代を中心に多くの若年女性が福島県から流出しているということは、首都圏企業に人材を奪われているということである。女性の首都圏への流出は、地域の男女比の不均衡を生む結果にもつながっている。

図表 1-14 都道府県別 転出超過ランキング (2018年→2023年)

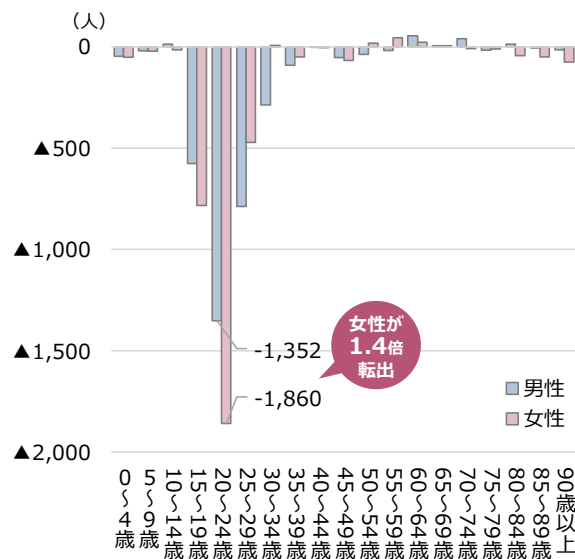
順位	都道府県	総数	男性	女性	女性/男性※	順位	都道府県	総数	男性	女性	女性/男性※
1位	広島県	-41,063	-19,523	-21,540	1.10	21位	和歌山県	-12,441	-5,477	-6,964	1.27
2位	福島県	-32,894	-14,228	-18,666	1.31	22位	徳島県	-12,316	-5,207	-7,109	1.37
3位	兵庫県	-31,269	-19,569	-11,700	0.60	23位	大分県	-11,901	-3,847	-8,054	2.09
4位	長崎県	-31,245	-13,664	-17,581	1.29	24位	香川県	-10,507	-5,196	-5,311	1.02
5位	新潟県	-30,450	-13,440	-17,010	1.27	25位	石川県	-10,092	-4,296	-5,796	1.35
6位	愛知県	-27,292	-18,934	-8,358	0.44	26位	栃木県	-9,982	-3,734	-6,248	1.67
7位	岐阜県	-26,014	-10,869	-15,145	1.39	27位	奈良県	-9,959	-5,603	-4,356	0.78
8位	静岡県	-25,314	-10,553	-14,761	1.40	28位	熊本県	-9,944	-3,370	-6,574	1.95
9位	青森県	-25,190	-10,614	-14,576	1.37	29位	茨城県	-9,613	-1,727	-7,886	4.57
10位	三重県	-24,551	-11,020	-13,531	1.23	30位	富山県	-9,213	-3,355	-5,858	1.75
11位	岡山県	-20,787	-9,334	-11,453	1.23	31位	高知県	-9,116	-3,205	-5,911	1.84
12位	岩手県	-20,485	-7,578	-12,907	1.70	32位	宮崎県	-8,741	-3,595	-5,146	1.43
13位	愛媛県	-19,020	-8,043	-10,977	1.36	33位	島根県	-8,032	-3,117	-4,915	1.58
14位	北海道	-17,623	-2,313	-15,310	6.62	34位	長野県	-7,604	-2,096	-5,508	2.63
15位	山形県	-17,551	-7,144	-10,407	1.46	35位	佐賀県	-6,829	-3,025	-3,804	1.26
16位	山口県	-16,670	-5,448	-11,222	2.06	36位	鳥取県	-6,631	-3,109	-3,522	1.13
17位	秋田県	-15,264	-5,968	-9,296	1.56	37位	宮城県	-3,767	-2,153	-1,614	0.75
18位	京都府	-15,178	-9,096	-6,082	0.67	38位	山梨県	-3,578	-890	-2,688	3.02
19位	鹿児島県	-13,630	-3,778	-9,852	2.61	39位	群馬県	-3,555	1,713	-5,268	-3.08
20位	福井県	-13,616	-5,806	-7,810	1.35						

※ 男性転出超過数を1とした場合の女性転出超過数の比率

注：転出の多いほうに色付け

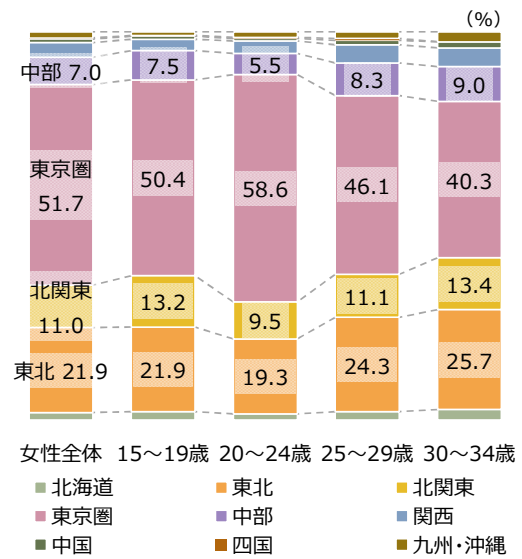
出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」

図表 1-15 福島県の男女・年代別転入超過数 (2023年)



出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」

図表 1-16 福島県の15~34歳女性の転出先 (2023年)

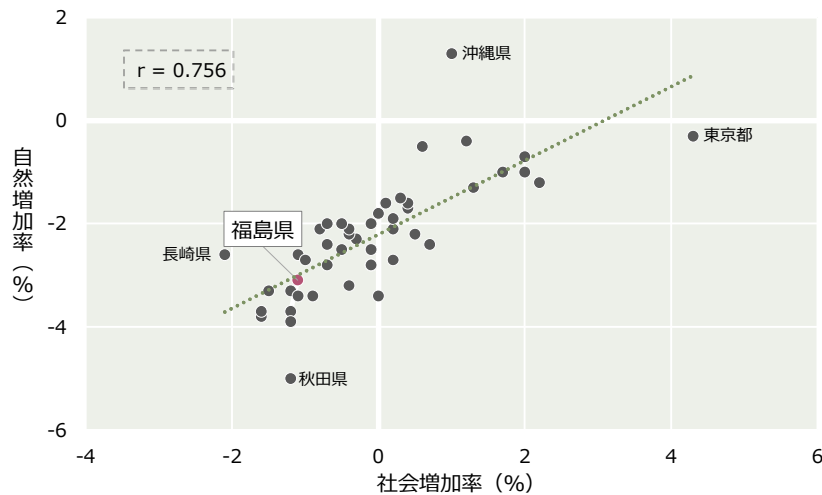


出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」

■ 自然減対策としての社会減対策の重要性

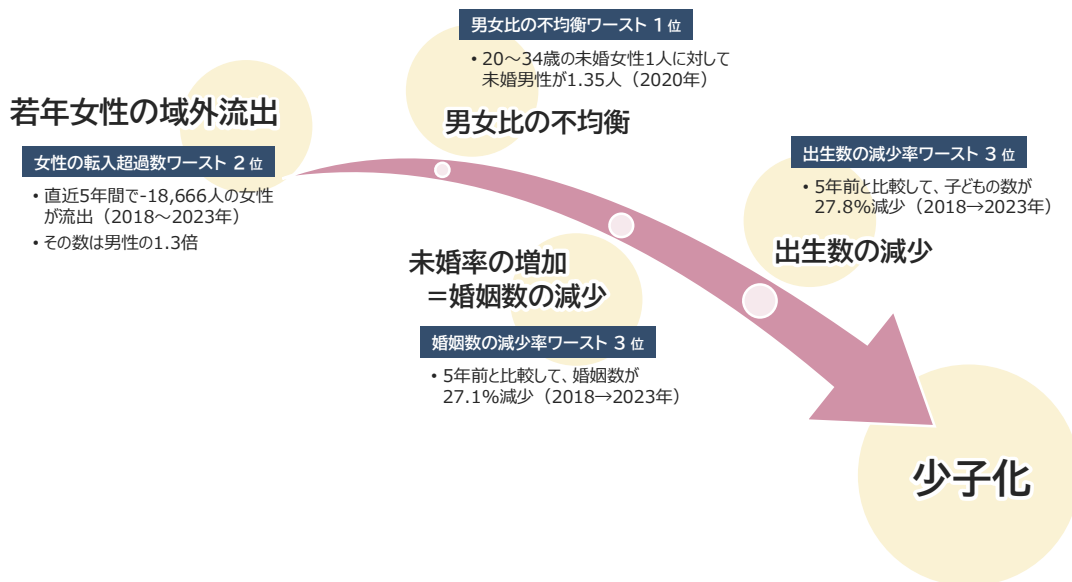
以上から、福島県から若年女性が流出することは、地域内の男女比の不均衡を生み、将来の婚姻数及び出生数の減少、つまり少子化を引き起こす要因であることが明らかとなった。また、社会増加率と自然増加率の関係を見ると（図表 1-17）、社会増加率は自然増加率と強い正の相関（0.756）があり、人口の社会減が進んでいる都道府県は自然減も進んでいるという結果となった。自然減対策は社会減対策に他ならず、社会減対策としての若年女性の首都圏への流出抑制とUターン促進は自然減対策、すなわち少子化対策としても取り組む緊急性は高い。

図表 1-17 社会増加率と自然増加率の関係（2015→2020）



出典：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集（2024）」

図表 1-18 若年女性の域外流出が引き起こす人口減少（イメージ）



II 社会増減に係る要因分析

1 要因分析のための調査の目的及び内容

■ 調査の目的－要因分析のための調査の必要性－

社会増減については、前述の通り、進学・就職期における若年層、特に若年女性の首都圏への転出者数が多く、福島県の人口減少において若年女性による社会減が大きな課題である。その解決には若年女性の首都圏への流出抑制と U ターン促進に向けた取組が必要であり、その取組には福島県と福島県内企業等が一体となり、若年女性の県内就職・転職を促すとともに、地域に女性が働きやすく活躍しやすい環境を整備し、県内で働く女性の定着を促していくという2つの視点が求められる。そこで、首都圏在住若年層及び福島県内企業を対象にアンケート調査等を実施し、若年層の福島県への移住・定住や転職・就職などの意向、県内企業の若年女性の採用意向や定着・活躍の実態を通じて社会増減に係る要因分析を行うとともに、少子化対策にもつながる有効な人口減少対策について検討することとする。

■ 調査の内容

(1) 首都圏在住福島県出身若年層調査

首都圏在住の福島県出身若年層の県外転出の動向や U ターン意向等の調査分析

(2) 人口減少対策に関する福島県内企業調査

福島県内の企業等の女性採用や女性社員の定着・活躍等の調査分析

調査の概要

	(1) 首都圏在住福島県出身若年層調査		(2) 人口減少対策に関する福島県内企業調査	
	①アンケート	②ワークショップ	①アンケート	②ワークショップ
調査目的	首都圏在住の福島県出身若年層の県外転出の動向や U ターン意向等の把握		県内企業の女性採用及び女性社員の定着・活躍の取組などに関する実態の把握	
調査対象	首都圏在住福島県出身の18～34歳の男女	アンケート結果などから抽出した未婚女性	従業員数10名以上の県内企業から抽出した2,000社	アンケート結果から抽出した企業
回答数	512名	9名	840社	11社
調査時期	令和6年5月24日～6月2日	令和6年6月22日	令和6年5月30日～6月14日	令和6年8月28日～8月30日
調査方法	インターネット調査	オンラインワークショップ	郵送紙面調査	オンラインワークショップ

■ 記述について

- ・ 首都圏とは、「東京都」「埼玉県」「千葉県」「神奈川県」の一都三県
- ・ 若年層とは、18歳から34歳の男女

2 首都圏在住福島県出身若年層調査から明らかとなった 12 のポイント

首都圏在住福島県出身若年層調査から明らかとなった県内就職・転職及び定着を図る上での要件や課題のポイントは以下の通りである。

POINT 1 転出のタイミングとその理由

**福島県出身者の 6 割が進学を機に首都圏に転出し、その転出理由は希望する進学先が県内にな
いことや都会暮らしへの期待**

- 福島県を最初に離れたタイミングをみると（図表 3-9）、全体では「進学」（64.5%）が最も多く、「実家の都合（引っ越し、転勤等）」（12.3%）、「就職（初めての会社）」（10.0%）が続いた。
- 進学を機に福島県を離れた人の県内で進学しなかった理由をみると（図表 3-12）、全体では「福島県には進学を希望する学校がなかったから」（65.8%）が最も多く、「都会で生活してみたかったから」（31.2%）、「親元を離れて暮らしたかったから」（26.1%）が続いた。
- ワークショップでは、「若年女性が県内で進学しなかった理由」について（図表 3-15）、首都圏での暮らしが自身に多様な機会や経験をもたらしてくれるのではないかと
いう期待感があったからなどの声が聞かれた。

POINT 2 県内での就職・転職を検討しなかった理由

**福島県出身者の 6 割が県内での就職・転職を検討したことがなく、検討しなかった理由、検討し
たが至らなかった理由は、ともに都市部と比べた県内企業の給料の低さ**

- 福島県内での就職・転職の検討の有無をみると（図表 3-16）、全体では「検討したこ
とがある」が 43.4%、「検討したことはない」が 56.6%となった。
- 福島県内での就職・転職を「検討したことがない」と回答した人の検討しなかった理
由をみると（図表 3-20）、「都市部と比べ給料が低そうだから」（26.6%）が最も多く、
「希望する就職先がないから」（21.7%）、「福島県から出たかったから」（21.4%）が
続いた。
- 福島県内での就職・転職を「検討したことがある」と回答した人の就職・転職に至ら
なかった理由をみると（図表 3-17）、全体では「都市部と比べ給料が低かったから」
（28.4%）が最も多く、「入社したい企業がなかったから」（27.9%）、「希望する職種
の求人がなかったから」（23.4%）が続いた。

POINT 3 福島県出身者の首都圏での暮らしぶり

首都圏での暮らしには自分の好きなことややりたいことができていることへの納得感があり、首都圏での暮らしは今や自身の暮らし方のスタンダード

- ワークショップでは、「若年女性の首都圏での暮らしぶり」について（図表 3-24）、実家暮らしの首都圏出身者との暮らし方の違いや日々の暮らしにくさについて意見が寄せられた。首都圏出身者との違いを感じたり、首都圏での暮らしに疲れたりしながらも、首都圏で暮らし続ける福島県出身女性の様子が垣間見えた。

POINT 4 就職・転職先に求める各種条件

就職・転職先を選ぶ際に重視することは給料の高さのほか、職場の雰囲気の良いことや充実した福利厚生などの働きやすさであり、就職・転職活動中に知りたい情報も職場の雰囲気

- 就職・転職先を選ぶ際に重視するポイントを見ると（図表 3-27）、全体では「給料が高い」（44.5%）が最も多く、「職場の雰囲気が良さそう」（41.8%）、「福利厚生が充実している」（39.1%）が続いた。
- 就職・転職先を選ぶ上で知りたい情報をみると（図表 3-35）、全体では「職場の雰囲気」（47.9%）が最も多く、「具体的な仕事内容」（43.2%）、「残業や休日出勤の実態」（42.4%）が続いた。

POINT 5 就職・転職先情報を探す上で有効な方法

就職・転職先情報のメインとなる入手先は就職・転職情報サイトや企業・事業所ホームページ、ネット上の口コミ・評判

- 就職・転職先を探す上で有効な方法をみると（図表 3-32）、全体では「就職・転職情報サイト」（72.9%）が最も多く、「企業・事業所のホームページ」（40.0%）、「ネット上の口コミや評判」（34.8%）が続いた。

POINT 6 Uターン意向とそのタイミング

Uターン意向がある福島県出身者は2.5割、全体では親や親族の介護・病気のタイミングが多いが、Uターン意向とUターンを想定するタイミングは年代によって違いあり

- 福島県へのUターンの可能性をみると（図表 3-38）、全体では「戻る可能性あり」（「戻る可能性がある」「やや戻る可能性がある」の合計）が25.2%、「どちらともいえない」が23.0%、「戻る可能性なし」（「あまり戻る可能性はない」「戻る可能性はない」の合計）が51.8%となった。
- 職業年代別では、学生は他の職業年代層に比べUターンの可能性あり（46.2%）の割合が20ポイント以上高く、すべての属性の中でも最も高かった。
- 将来、福島県にUターンするきっかけになると思うタイミングをみると（図表 3-39）、全体では「親や親族の介護が必要になったとき」（42.9%）が最も多く、「親や親族が病気になったとき」（37.2%）、「首都圏での暮らしに疲れたと感じたとき」（36.4%）が続いた。
- 職業年代別では（図表 3-41）、学生は「首都圏での暮らしに疲れたと感じたとき」（34.6%）が最も多く、「やりたい仕事を見つけたとき（最初の就職）」（33.3%）、「親や親族の介護が必要になったとき」（28.4%）が続いた。職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、学生は「やりたい仕事を見つけたとき（最初の就職）」（33.3%）、「子育てを始めるとき」（14.8%）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（20代後半）は「転職や起業を考えたとき」（34.0%）、正規社員・職員（30代前半）は「親や親族の介護が必要になったとき」（53.3%）、「親や親族が病気になったとき」（44.4%）の項目で回答割合が最も高くなった。
- ワークショップでは、「若年女性が将来Uターンする可能性のあるタイミング」について（図表 3-42）、学生は就職や子育てのタイミングを想定し、社会人は高齢になった親を近くで支えることが必要になったときを想定している意見が寄せられた。

POINT 7 働く場所として県内企業に求める条件

働く場所として県内企業に求める条件は、残業・休日出勤の少なさや休暇のとりやすさ、柔軟性のある働き方が多く、正社員として年代が上がるほど要求度合いが増す

- Uターンする際に働く場所として福島県内企業に求める条件をみると（図表 3-44）、全体では「残業や休日出勤など長時間労働が少ない」（53.8%）が最も多く、「有給取得率が高い」（49.0%）、「時短勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる」（48.6%）が続いた。
- 職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、正規社員・職員（「20代後半」及び「30代前半」）は「残業や休日出勤など長時間労働が少ない」（61.7%、66.7%）、「時短勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる」（55.3%、48.9%）、「多様なキャリアコースがある（育児中のキャリア継続・転換等）」（29.8%、35.6%）の項目で回答割合が最も高くなった。

POINT 8 暮らす場所として県内地域に求める条件

暮らす場所として県内地域に求める条件は、買い物や移動のしやすさといった日常生活の利便性が多く、正社員として年代が上がるほど要求レベルが高くなる

- 暮らす場所として福島県内の地域に求める条件をみると（図表 3-49）、全体では「買い物が便利」（42.1%）が最も多く、「通勤や通学など移動がしやすい」「治安がよい」（37.2%）が同率で続いた。
- 職業年代別では（図表 3-51）、学生は「買い物が便利」、「通勤や通学など移動がしやすい」（37.0%）が同率で最も多かった。職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、学生は「文化施設（図書館、美術館等）が充実している」（23.5%）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（20代後半）は「街並みがよい」（23.4%）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（30代前半）は「治安がよい」（46.7%）をはじめ「物価が安い」（35.6%）、「医療や福祉サービスが充実している」（35.6%）、「趣味活動がしやすい」（26.7%）、「自然環境や気候に恵まれている」（24.4%）などの多くの項目で回答割合が最も高くなった。

POINT 9 福島県への愛着度と愛着形成につながった機会・経験

福島県に愛着がある若者は 7 割、愛着度は学生が最も高く、愛着形成につながった機会・経験は出身地域の特色による違いあり

- 福島県又は県内市町村に対する愛着度をみると（図表 3-54）、全体では愛着あり（「とても愛着がある」「やや愛着がある」の合計）が 70.5%、「どちらともいえない」が 10.7%、愛着なし（「あまり愛着はない」「愛着はない」の合計）が 18.8%となった。
- 職業年代別では、学生は他の職業年代層に比べ愛着あり（81.2%）が 5 ポイント以上高く、すべての属性の中でも最も高かった。
- 福島県に愛着を感じる要素について出身地別でみると（図表 3-58）、浜通り地域は他地域に比べ「新鮮でおいしい食材や料理がある」（46.2%）、「自然環境が恵まれている」（49.6%）が多かった。会津地域は他地域に比べ「歴史と伝統文化が残っている」（35.7%）が多かった。
- 福島県在住時の生活で福島県への愛着形成につながった機会・経験について出身地別でみると（図表 3-63）、浜通り地域は他地域に比べ「復興支援に取り組んだ」（24.8%）が多く、会津地域は他地域に比べ「地域の歴史について触れた」（37.5%）、「地域の芸術・文化について触れた」（33.9%）が多かった。

POINT 10 福島県に関する情報収集の状況

日ごろから福島県に関する情報収集を行っている若者は 4.5 割、U ターン意向があるほど積極的に行っており、収集方法は家族・親族や友人・知人、企業・団体の SNS

- 福島県に関する情報収集の頻度をみると（図表 3-66）、全体では「情報収集あり」（「毎日」「週に数回程度」「月に数回程度」「年に数回程度」の合計）が 44.3%となり、「情報収集はしていない」が 55.7%となった。U ターン意向別では、U ターン意向があるほど、「情報収集あり」の回答割合が高い傾向がみられた。
- 福島県に関する情報収集の方法をみると（図表 3-67）、全体では「家族や親族からの情報」（55.5%）が最も多く、「友人・知人からの情報」（38.3%）、「企業・団体の SNS」（29.5%）が続いた。

POINT 11 移住・定住のために行政に期待する支援

移住・定住のために期待する支援は引っ越し費用や各種住宅支援、子育て支援だが、年齢によっても異なり、年代が上がるほどひとり暮らしを想定した住宅支援や車の購入・維持支援を期待する傾向あり

- 若者の福島県への U ターン促進のために行政に期待する支援をみると（図表 3-71）、全体では「引っ越し費用の支援」（49.0％）が最も多く、「暮らしやすさの発信」（43.6％）、「公営住宅、定住住宅、家賃補助等」（41.0％）が続いた。
- 職業年代別では（図表 3-73）、学生及び正規社員・職員（20 代前半）は「暮らしやすさの発信」（47.0％、52.7％）が最も多かった。職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、学生は「奨学金返還補助（免除）制度」（32.5％）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（20 代前半）は「暮らしやすさの発信」（52.7％）をはじめ「公営住宅、定住住宅、家賃補助等」（50.9％）、「県内企業などに関する情報提供」（30.9％）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（30 代前半）は「引っ越し費用の支援」（59.4％）、「県内の就職・転職支援に関する情報提供」（36.5％）、「首都圏での U ターン促進イベント開催」（34.4％）、「資格取得などに対する支援」（24.0％）の項目で回答割合が最も高くなった。
- 若者の福島県での定住（5 年以上住み続ける）促進のために行政に期待する支援をみると（図表 3-75）、全体では「子育て支援（子ども医療費助成含む）」（54.5％）が最も多く、「公営住宅、定住住宅、家賃補助等」（44.3％）、「宅地分譲・住宅建築への助成」（31.6％）が続いた。
- 職業年代別では（図表 3-77）、職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、正規社員・職員（20 代前半）は「公営住宅、定住住宅、家賃補助等」（56.4％）、「結婚助成金」（38.2％）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（30 代前半）は「子育て支援（子ども医療費助成含む）」（62.5％）、「宅地分譲・住宅建築への助成」（42.7％）、「空き家取得・改修費の助成」（40.6％）の項目で回答割合が最も高くなった。
- ワークショップでは、「若年女性が行政に期待する U ターン・定住支援策」について（図表 3-74、78）、年代が上がるほど子育て支援へのニーズは低く、住宅購入支援へのニーズが高まる傾向がみられた。首都圏でのひとり暮らしを経験した女性は、福島県に U ターンした際もひとり暮らしを希望しており、利便性の高いエリア、そしてよい間取りの住まいを求めている。そのほか、アンケート結果からは得られなかった「車」の免許取得や購入費、維持費への支援を求める声も聞かれた。

POINT 12 若者の県内への移住・定住を促進するために地域・企業に必要な取組

若者を呼び戻すために地域・企業に取り組んでほしいことは、企業の給料アップや働きたいと思える雇用環境等の整備となったが、“転職なき移住”についても前向きな意見があり、そのための働きやすく暮らしやすい地域の環境整備が必要

- 若者の福島県への移住・定住促進のために地域や企業に必要な取組をみると（図表 3-79）、全体では「給料がよい就職先を増やす」（53.7%）が最も多く、「働きたいと思える企業を増やす」（45.7%）、「首都圏での仕事を続けながら、福島県で暮らせるような環境整備」（30.7%）が続いた。
- ワークショップでは、「若年女性が考える若者の移住・定住促進のために地域や企業に求める取組」について（図表 3-82）、アンケートの回答同様に「給料がよい就職先を増やす」という意見が多かった。その一方で、県内で給料が高い企業を増やすのは難しいのではないかという意見も寄せられ、首都圏での仕事を続けながら福島県で暮らすことに対して前向きな意見が出された。

3 人口減少対策に関する福島県内企業調査から明らかとなった12のポイント

人口減少対策に関する福島県内企業調査から明らかとなった女性採用や女性社員の定着・活躍を図る上での要件や課題のポイントは以下の通りである。

POINT 1 若年女性の採用状況（直近5年間）

若年女性を採用している企業は7割、採用対象者の多くは経験(中途)者で、新卒者の採用は少なく、苦戦を強いられている模様

- 若年女性の直近5年間の採用状況を見ると（図表4-6）、全体では「1人以上5人未満」（40.5%）が最も多く、「採用なし」（30.1%）、「5人以上10人未満」（11.8%）が続いた。
- 採用があった対象者を見ると（図表4-8）、「職務経験者（中途採用者）」（74.7%）が最も多く、「新規高卒者」（33.7%）、「新規学卒及び第二新卒者（大学・短期大学）」（32.9%）が続いた。
- ワークショップでは、「新卒採用の状況」について（図表4-12）、これまで採用できていた地元新卒予定者の多くが首都圏での就職を決めていたり、少子化によってそもそも減少する地元高卒人材の獲得競争が激化していたりと、地方の中小企業にとっての新卒採用の厳しさが浮き彫りとなった。

POINT 2 若年女性の採用の進捗状況

全産業の5割の企業は若年女性の採用が進んでおらず、その最大の理由は求人募集しても応募者がいないこと

- 若年女性の採用の進捗状況を見ると（図表4-14）、「進んでいる」（「進んでいる」「やや進んでいる」の合計）は52.5%、「進んでいない」（「あまり進んでいない」「進んでいない」の合計）は47.4%となった。業種別では、「進んでいる」の回答割合はほとんどの業種で5割以上となったが、医療、福祉は3.5割（35.4%）にとどまった。
- 若年女性の採用が進んでいない理由をみると（図表4-15）、「募集しても、応募者がいない、又は少ない」（90.0%）が最も多く、「応募はあるが、欲しい人材がいない」（11.2%）、「選考、又は内定を辞退される」（9.3%）が続いた。

POINT 3 若年女性の採用を増やす意向

若年女性の採用を増やす意向がある企業は6割、その意向は採用が進んでいない企業ほど強い

- 若年女性の採用意向をみると（図表 4-16）、採用を増やす意向が「ある」（「ある」「ややある」の合計）は 59.7%、「どちらともいえない」は 29.7%、「ない」（「あまりない」「ない」の合計）は 10.6%となった。
- 若年女性の採用進捗別では、「進んでいない」企業は「進んでいる」企業に比べ「ある」の回答割合が 10 ポイント以上高かった。

POINT 4 若年女性の採用を増やしたいと思わない理由

若年女性の採用を増やしたいと思わない理由は、女性が担当できる仕事に限られている又はないためとなり、企業の属性によっては女性社員のための職域拡大のみならず受け入れのための環境整備の負担の重さもその理由となった

- 若年女性の採用を増やしたいと思わない理由をみると（図表 4-22）、「女性が担当できる仕事に限られている又はないため」（39.7%）が最も多かった。
- 地域別では（図表 4-23）、会津地域は他地域に比べ、ほとんどの項目で高い割合となっており、特に「若年女性を育成する余裕がないため」（23.5%）は 10 ポイント以上高かった。
- 業種別では（図表 4-24）、業種ごとの項目順位に大きな違いはみられなかったが、建設業は他の業種に比べ「女性が担当できる仕事に限られている又はないため」（61.8%）が 10 ポイント以上高く、「若年女性を育成する余裕がないため」（16.2%）が 5 ポイント以上高かった。
- 企業規模別では（図表 4-25）、企業規模が小さいほど「女性が担当できる仕事に限られている又はないため」、「若年女性を育成する余裕がないため」、「働きやすい職場環境を整備する負担が重い」の回答割合が高まる傾向がみられた。

POINT 5 採用活動で活用している手段

8割の企業がハローワークを活用した採用活動を行っているなか、採用が進んでいる企業は就職・転職サイトやインターシップも活用している傾向が強い

- 採用活動で活用している手段をみると（図表 4-26）、「ハローワークなどの公的機関」（83.8%）が最も多く、「自社ホームページ」（47.5%）、「就職・転職情報サイト」（42.7%）が続いた。
- 若年女性の採用の進捗状況別では（図表 4-29）、進捗ごとの項目順位に違いはみられなかったが、「進んでいる」企業は「進んでいない」企業に比べ「就職・転職情報サイト」（50.7%）、「インターシップの受け入れ」（29.7%）が5ポイント以上高かった。「進んでいない」企業は「進んでいる」企業に比べ「ハローワークなどの公的機関」（88.4%）が5ポイント以上高かった。
- ワークショップでは、「有効な人材確保策」について（図表 4-30）、新卒者については地元教育機関での募集やインターシップ・実習生の受け入れ、経験（中途）者はリファラル採用といった声が聞かれた。

POINT 6 採用活動で公表している情報

採用活動で公表している情報は、具体的な仕事内容や残業・休日出勤の実態、福利厚生制度等が多く、採用が進んでいる企業は職場の雰囲気や働いている従業員の声も公表している傾向が強い

- 採用活動を行う上で公表している情報をみると（図表 4-31）、「具体的な仕事の内容」（94.4%）が最も多く、「残業や休日出勤の実態」（65.0%）、「福利厚生制度の内容」（55.7%）が続いた。
- 若年女性の採用の進捗状況別では（図表 4-34）、進捗ごとの項目順位に違いはみられなかったが、「進んでいる」企業は「進んでいない」企業に比べ「職場の雰囲気」（54.9%）、「求める人物像」（34.3%）、「働いている従業員の声」（31.3%）が5ポイント以上高かった。

POINT 7 女性活躍及びワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組の状況

地域別の「会津地域」、業種別の「医療、福祉」「教育、学習支援業」「学術研究、専門・技術サービス業」の企業は女性活躍及びワーク・ライフ・バランス(以下「WLB」)の推進に向けた取組が進んでおり、取組を進める上で制度を利用しやすい雰囲気醸成や社員・職員の声を吸い上げる仕組みの構築が重要

- 地域別では（図表 4-37）、会津地域は他の地域に比べ「女性管理職の登用」（36.5%）が 10 ポイント以上高く、「教育訓練・研修制度の整備」（34.6%）、「性別による固定的な役割分担意識の解消」（22.4%）が 5 ポイント以上高かった。また、他地域と比較して回答割合が最も高い項目が多かった。
- 業種別では（図表 4-38）、業種間で各項目の回答割合を比較すると、学術研究、専門・技術サービス業は「短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる制度の整備」（57.6%）、「男性の育休取得促進」（45.5%）の項目で回答割合が最も高くなった。教育、学習支援業は「有給休暇の取得促進」（79.2%）、「教育訓練・研修制度の整備」（50.0%）、「病気・不妊治療などで取得可能な休暇制度の整備」（29.2%）の項目で回答割合が最も高くなった。医療、福祉は「女性管理職の登用」（38.9%）、「性別による固定的な役割分担意識の解消」（25.0%）、「多様なキャリアコースの設置（育児中のキャリア継続・転換等）」（27.8%）の項目で回答割合が最も高くなった。
- 属性別に 1 社あたりの平均取組数をみると（図表 4-41）、地域別では「会津地域」（3.6 つ）、業種別では「医療、福祉」（4.0 つ）、「教育、学習支援業」（3.9 つ）、「学術研究、専門・技術サービス業」（3.9 つ）が多かった。
- ワークショップでは、「社員・職員の定着・育成に向けた取組」として（図表 4-42）、制度を整えるだけでなく日ごろから利用しやすい雰囲気を醸成することの重要性が示唆された。定着に向けた取組としては、休日確保や残業時間の削減、柔軟な勤務形態などが挙げられた。育成に向けた取組は、社員・職員一人ひとりにあわせたキャリア支援となった。そうした様々な制度を活用し、育児をしながら働き続けるロールモデルの存在が出産や子育てを控えた後輩の定着につながっているという意見が聞かれた。

POINT 8 女性活躍及びWLB推進の成果

女性活躍やWLBの推進に向けた取組を行っている企業の8割が何らかのメリットを得られており、取組の数が多いほどメリット数も大きい

- 女性活躍やWLBの推進に向けた取組を行っている企業（n=707）の取り組んだことによるメリットをみると（図表 4-43）、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」（33.0%）が最も多く、「職場の雰囲気が良くなった」（31.4%）、「女性のモチベーションが向上した」（29.3%）が続いた。メリットが「特にない」は20.4%となり、女性活躍やWLBの推進に向けた取組を行っている企業の8割は何らかのメリットを得られていることがわかった。
- メリットの数と女性活躍やWLBの推進に向けた取組数別にみると（図表 4-44）、取組の数が多いほどメリット数も多いという顕著な傾向がみられた。

POINT 9 女性活躍を推進する上での課題

女性活躍を推進する上で、出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保やサポート体制づくりは大きな課題となったが、採用が進んでいない企業は求人を出しても女性の応募がないということも切実な課題

- 女性活躍を推進する上での課題をみると（図表 4-45）、「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保やサポート体制づくりが難しい」（41.3%）が最も多く、「女性を採用したいが応募が少ない又はない」（21.0%）、「性別による固定的な役割分担意識が強い」（19.1%）が続いた。
- 若年女性の採用の進捗状況別では（図表 4-49）、「進んでいない」企業は「進んでいる」企業に比べ「女性を採用したいが応募が少ない又はない」（34.9%）が25ポイント以上高かったほか、「専用エリアや託児所など女性に配慮した施設が未整備」（19.7%）が10ポイント、「育児とキャリアアップを両立できるキャリアコース・モデルがない」（15.6%）、「就業時間が柔軟に対応できない」（14.5%）が5ポイント以上高かった。

POINT 10 女性活躍を推進する上で行政に期待する支援

女性活躍を推進する上で仕事と家庭の両立支援体制の強化や女性に配慮した職場環境整備の支援策が求められていたが、業種や企業規模、採用の進捗状況に応じた支援の必要性も高い

- 女性活躍を推進する上で行政に期待する支援をみると（図表 4-50）、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」（42.4%）が最も多く、「女性に配慮した職場環境（施設）整備への支援」（36.9%）、「女性の経験者（中途）採用支援」（32.5%）が続いた。
- 地域別では（図表 4-51）、「浜通り地域」は他の地域に比べ「女性の経験者（中途）採用支援」（39.2%）が5ポイント以上高かった。
- 業種別では（図表 4-52）、「介護・保育業界は慢性的な人手不足状況にあり、悪質な人材紹介業者も横行し、人手不足解消に向け行政の支援や地元教育機関の協力が必要との切実な声が聞かれた。
- 若年女性の採用の進捗状況別では（図表 4-54）、「進んでいない」企業は「進んでいる」企業に比べ「女性の経験者（中途）採用支援」（43.3%）、「女子学生の採用支援」（22.2%）が10ポイント以上高かった。
- ワークショップでは（図表 4-55）、「アンケートで最も回答が多かった「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」について、行政・企業は子育て中の社員・職員が子どもと過ごせるような働き方や、育児によって支払われない給料を補償すべきとの声も挙げられた。「女性に配慮した職場環境（施設）整備への支援」について、企業の多くがトイレや更衣室の改修などを実施しており、日々社員の声を吸い上げて整備し続けることの重要性が示された。「女性の経験者（中途）採用支援」について、企業の人材確保に向けて、人材育成と就職支援がセットになった研修制度の整備や、求人票の作成から教育機関の活用、プレゼン資料の作成までを指南するセミナー開催など、具体的な支援策が提案された。「女性の管理職候補を対象としたリーダー養成研修」や「働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワークづくりの支援」、「男性を対象とした意識啓発セミナーの開催」について、女性活躍にしる、男性の育児参加にしる、都市に比べて地方にはロールモデルがおらず、ロールモデルとの出会いやその育成が急がれる。行政には女性管理職及び候補者向け異業種交流会や男性育児経験者による男性向けセミナーなどの実施を求める意見が寄せられた。その他、各業界の意見として（図表 4-56）、企業努力だけではどうにもならない給料水準の引き上げについて政府・自治体に強い要望があった。

POINT 11 県内の教育機関に協力・貢献している取組

6 割の企業は工場見学・職場見学の受け入れや講演会・セミナーへの社員の派遣といった地元教育機関とのかかわりがあり、そのかかわりが将来の人材確保につながる可能性あり

- 県内の教育機関に協力・貢献している取組をみると（図表 4-57）、「特にない」（40.2%）が最も多かった。具体的な取組では、「工場見学・職場見学」（36.7%）が最も多く、「講演会・セミナーへの社員の派遣」（17.0%）、「協賛・支援・助成・奨学金」（15.4%）が続いた。
- ワークショップでは、「地元で学ぶ子どもたちとのかかわり」について（図表 4-61）、企業それぞれの特徴を活かしたかかわりを展開していた。そのかかわりが人材獲得に結び付いた事例もあり、県内在住時から若者とのかかわりを持ち続けることの重要性が示唆された。

POINT 12 若者の福島県への移住・定住促進のために福島県全体で取り組むべき方策

若者の福島県への移住・定住促進のために取り組むべき方策は、地域の活性化や働きたいと思える雇用環境の整備、女性・若者が楽しめる生活環境の整備となり、方策を講じる上で行政、企業それぞれが適切な役割分担の下で連携して取り組むことが重要

- 若者の福島県への移住・定住促進のために福島県全体（地域や企業）で取り組むべき方策をみると（図表 4-62）、「地域経済の活性化」（68.0%）が最も多く、「働きたいと思える企業を増やす」（58.3%）、「女性・若者が楽しめる場所や施設を増やす」（43.4%）が続いた。
- ワークショップでは（図表 4-63）、行政、企業が連携する取り組みについては、奨学金の返済サポートやインターンシップの受け入れといった具体的な意見や、福島県の人口減少や今後の人口増加策について話し合い、行政と企業が同じ目線で取り組まなければならないという基本的な視点に関する意見が出された。

4 “持続可能なふくしま”の実現に向けた人口減少対策

2つの調査から明らかとなった若年層の転出実態や就職・転職意向、福島県へのUターン意向、県内企業の若年女性の採用意向や採用活動などの実態調査結果から見えた人口減少対策の5つのポイントと重要な「カギ」は以下の通りである。

実態調査結果から見えた人口減少対策の5つのポイント

ポイント1:若年層のUターン意向を高めるために

福島県内在住時のかかわりと転出後のつながり創出でUターンを活性化

ポイント2:首都圏在住若年層の福島県へのUターンを実現するために

Uターンの最大ターゲットは学生、首都圏新卒学生のUターン就職を促進

ポイント3:県内企業における若年女性の採用を増やすために

採用拡大に前向きな企業の採用課題解決が若年女性雇用創出の鍵

ポイント4:若者が暮らしやすい環境を整備するために

若者が住みたくなる、充実した暮らしの環境整備

ポイント5:若者が働きやすい環境を整備するために

多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備で、若者人材の定着と確保を目指す

実態調査結果から見えた人口減少対策に重要な「カギ」

“持続可能なふくしま”の実現に向けた産官学の新たな議論と協働を促進

“持続可能なふくしま”の実現

福島県内在住時のかかわりと転出後のつながり創出でUターンを活性化

福島県へのUターン意向は、福島県に対する愛着度が高いほど強く、若者の地域への愛着形成を促すことは将来のUターンにつながる可能性は高い。若者の7割が福島県に愛着を感じており、福島県内在住時に地域の芸術・文化・歴史に触れる機会や地域住民との交流が福島県への愛着形成につながっていた。また、採用が進んでいる企業の多くは、積極的に地域の子どもたちのかかわりを持ち、その取組を通じて若手人材の獲得に結び付いた事例もみられた。若者の地域への愛着形成には、地域・企業が地域の子どもたちの成長に積極的にかかわることが重要なポイントになると考えられる。

さらに、若者は首都圏に転出後も地元情報に触れられる機会を求めており、Uターン意向が強いほど情報収集をしている傾向もみられた。若者が好むSNSを通じた情報発信で、福島県の暮らしやすさを具体的にイメージさせ、かつ、それぞれのニーズに合った最適な情報が届けばUターンの可能性は高まる。

取組を進める上で重要となるのが、浜通り地域、中通り地域、会津地域それぞれの風土歴史を活かしたかかわりを創出し、若者の深い地元愛を育むことである。県内在住時の地域・企業とのかかわりと転出後の継続的なつながりを構築することにより、若者の福島県への愛着とUターン意向を形成し、将来的なUターンの実現に結び付くことが期待される。

首都圏在住若年層向け調査から

- 福島県に対する愛着度とUターン意向との関係を見ると、Uターン意向は愛着度が高いほど強まる傾向があった(図表3-55)
- 愛着形成につながった機会・経験は「地域の芸術・文化について触れたこと」「地域住民とのコミュニケーション」「地域の歴史について触れたこと」、福島県への愛着度が高いほど愛着形成につながったという割合が高かった(図表3-64)
- 愛着を感じる要素も愛着形成につながった機会・経験も出身地域によって特色があり、Uターン意向を左右する地域への愛着形成には地域で得られる機会・経験が大きな影響を与えていた(図表3-58,63)
- Uターン意向があるほど情報収集の頻度が高まる傾向があった(図表3-66)
- ワークショップでは、福島県への愛着形成につながったと思う機会・経験について、地域を大切にする大人との触れ合いや地域ならではの活動への参加が挙げられた(図表3-65)
- 情報発信に活用すべきツールはSNSとの意見が多く、発信すべき内容は住まいやその周辺環境、生活の利便性、地域の治安、都市部へのアクセスの良さなど、福島県の暮らしやすさとなった(図表3-70)

企業向け調査から

- ワークショップでは、地元で学ぶ子どもたちのかかわりについて、企業それぞれの特徴を活かしたかかわりを展開している実態が明らかとなり、そのかかわりが人材獲得に結び付いた事例もあり(図表4-61)

Uターンの最大ターゲットは学生、首都圏新卒学生のUターン就職を促進

学生は首都圏在住若年層の中で最も福島県へのUターン意向が強く、やりたい仕事を見つけたときにUターンの可能性が高まる。就職先検討の際にやりたい仕事ができることを重視し、就職先を探す手段も教育機関による就職支援に集中しているという特徴がある。以上から、福島県がUターンを促す上で、学生は重要なターゲットであり、学生採用に向けた取組を展開し、Uターン就職を促進していくことが有効であると考えられる。

一方、県内企業の多くは、新卒よりも職務経験者（中途採用者）の採用を重視し、その背景には即戦力人材を獲得したいという狙いがある。確かに中小企業の限られたリソースを新人教育に割くことは難しく、企業の多くが新卒採用に二の足を踏んでしまう状況にあることは否定できない。しかしながら、首都圏在住若年層の福島県へのUターンを実現するためには、首都圏新卒学生のUターン就職の促進も有効であり、県内企業にも首都圏新卒学生のUターン就職の重要性、新卒採用のメリット等を認識していただきながら取り組んでいく必要があると考えられる。

首都圏在住若年層向け調査から

- 福島県へのUターン意向について、全職業年代層の中で学生が最も高かった（図表 3-38）
- 学生がUターンするきっかけになると思うタイミングの上位は「やりたい仕事を見つけたとき」となった（図表 3-41）
- 働く場所として県外に求める条件について、社会人に比べ学生は各条件への要求度合いが低い傾向があった（図表 3-46）
- 就職・転職先を選ぶ際に重視するポイントは、社会人は様々だったが、学生は「自分がやりたい仕事ができること」を重視（図表 3-29）
- 就職・転職先情報を探す上で有効な方法について、学生は「インターンシップ参加先」「学校の就職ガイダンス」「学校就職部・キャリアセンター」といった教育機関による就職支援に集中した（図表 3-34）

企業向け調査から

- 企業が採用した人材は即戦力として期待できる「職務経験者（中途採用者）」が多かった（図表 4-8,12）
- ワークショップでは、新卒者の採用活動について、新卒者への教育には既存スタッフの負担もあることを考慮しなければならないという意見が寄せられた（図表 4-12）
- 新卒採用のメリットについて、若者ならではの体力や適応力、従順性、若者育成を通じた既存社員の成長などの意見が寄せられた（図表 4-12）
- ワークショップでは、若年女性の採用によって職場の雰囲気的好転や業務の効率化、受注拡大など様々なメリットを享受しているとの意見が寄せられた（図表 4-7）
- ワークショップでは、行政に期待する支援について、首都圏で県内出身の学生だけを集めた県内企業就職説明会を開催する支援があっても面白いのではないかという意見が寄せられた（図表 4-55）

採用拡大に前向きな企業の採用課題解決が若年女性雇用創出の鍵

若年女性の採用拡大に前向きな企業は6割となり、そのうち若年女性の採用が進んでいない企業は8割弱と、採用拡大に意欲的な企業のほとんどは採用が進んでいないという実態が明らかとなった。そうした企業は求人を出しても応募がないという切実な採用課題を抱えており、行政に期待する支援も女性経験（中途）者及び女子学生の採用支援が顕著となった。企業の採用課題解決は若年女性の着実な雇用創出につながるものと期待され、採用課題解決に向けた早急な支援が求められる。

具体的な課題解決に向けては、まずは採用課題の実態把握やリソースの再点検が必要である。今回の2つの調査からは、若年層の就職・転職先情報を探す上で有効な方法と企業の採用活動で活用している手段、及び、若年層の就職・転職先を選ぶ上で知りたい情報と企業の採用活動を行う上で公表している情報に大きなギャップがあることが明らかとなった（図表 2-1,2）。企業はこうしたギャップを認識し、その解消を図るべく、若年層の採用に相応しい採用ツールの精査・拡充や若者、女性のニーズにマッチした情報発信、自社の魅力発信など効果的な採用活動を展開していくことが有効であると考えられる。

他方、採用拡大に消極的な企業では、女性の特性を矮小化し、特定の役割のみを与える傾向がみられた。そうした意向の根底には未だ固定的な性別役割分担意識が根強く残る可能性がある。地域全体として企業に潜む固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を早期に解消することも必要不可欠な取組であると考えられる。

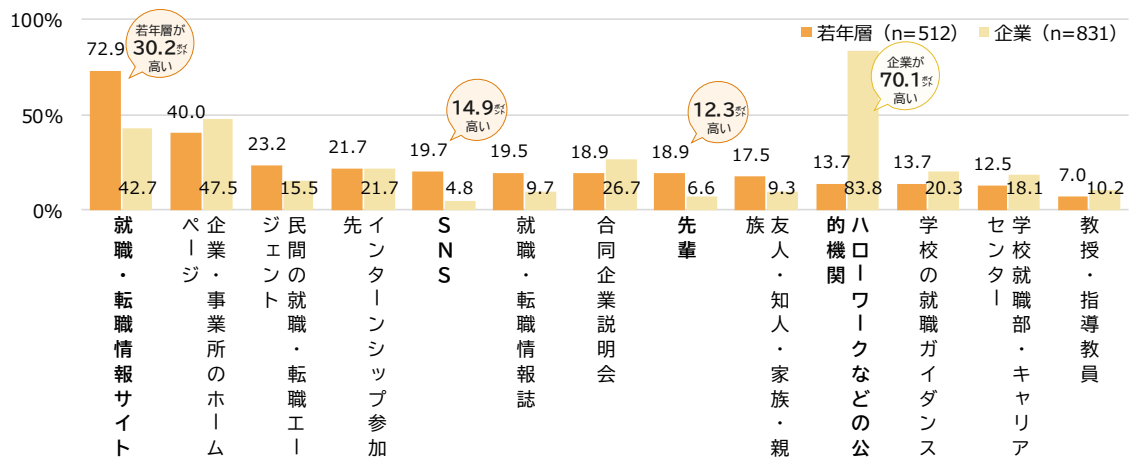
企業向け調査から

- 若年女性の採用を増やす意向がある企業は6割となり、そのうち8割弱は採用が進んでいない企業となった（図表 4-16）
- 採用が進んでいない企業のその理由は「募集しても応募者がいない、又は少ない」ため（図表 4-15）
- 採用が進んでいない企業は進んでいる企業に比べ、女性活躍を推進する上での課題は「女性を採用したいが応募が少ない又ははない」こと（図表 4-49）、行政に期待する支援は「女性の経験者（中途）採用支援」「女子学生の採用支援」が多かった（図表 4-54）
- 採用が進んでいる企業は進んでいない企業に比べ、採用活動の手段は「就職・転職情報サイト」「インターンシップの受入れ」（図表 4-29）、また公表している特徴的な情報は「職場の雰囲気」「求める人物像」「働いている従業員の声」が多かった（図表 4-34）
- ワークショップでは、女性の経験者（中途）採用支援について、求人票の作成から教育機関の活用、プレゼン資料の作成までを指南するセミナー開催など、具体的な支援策が提案された（図表 4-55）
- ワークショップでは、採用活動の工夫について、女性・若者が応募しやすい求人票の作成や女性・若者の感性にあわせた職場環境・教育制度の整備が挙げられ、自社の魅力を PR することの重要性についても再確認された（図表 4-35）
- 若年女性の採用を増やしたいと思わない企業のその理由は「女性が担当できる仕事に限られている又ははないため」（図表 4-22）

首都圏在住若年層向け調査から

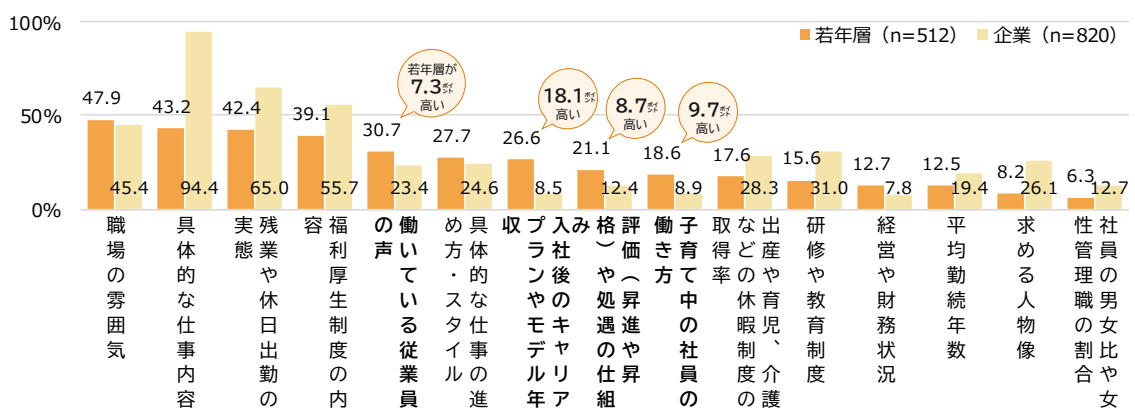
- 就職・転職先を探す上で有効な方法は「就職・転職情報サイト」「企業・事業所のホームページ」「ネット上の口コミや評判」(図表 3-32)
- 就職・転職先を選ぶ上で知りたい情報は「職場の雰囲気」(図表 3-35)

図表 2-1 若年層の就職・転職先情報を探す上で有効な方法と企業の採用活動で活用している手段の比較



※ 若年層の回答割合が高い順
 ※ 若年層の回答項目「ネット上の口コミや評判」(34.8%) 除く
 ※ 若年層、企業の回答項目「その他」、「特になし、わからない」除く

図表 2-2 若年層の就職・転職先を選ぶ上で知りたい情報と企業の採用活動を行う上で公表している情報の比較



※ 若年層の回答割合が高い順
 ※ 若年層、企業の回答項目「その他」、若年層の回答項目「特になし」除く

若者が住みたくなる、充実した暮らしの環境整備

首都圏在住の若者の中で社会人の U ターン意向は低く、転職先や暮らす場所に求める条件も厳しくなることから、彼らの U ターンを促すことは困難が予想される。しかしながら、リモートワークの普及によって首都圏の企業に勤めながら福島県で暮らすという選択肢が現実味を帯びており、“転職なき移住”を前向きにとらえる社会人も増えている。“転職なき移住”も踏まえた若者が暮らしやすい環境を整備することが社会人の U ターンにつながるものと期待される。

そのための環境整備としては、第一にリモートワークを可能とするインターネット環境が整った暮らしやすい住まいが求められる。また、首都圏でのひとり暮らしを経験した方には、福島県に U ターンした際もひとり暮らしを希望する方もおり、利便性の高いエリアとよい間取りの住まいを求めている。そうした住まいの提供については、家賃補助や住宅建築の助成といった支援も考えられる。

そのほか、福島県で暮らす上で欠かせない自動車の運転や所有が U ターンの大きな阻害要因となっている可能性がある。若者の移住・定住という観点からも、公共交通等の利便性向上が必要だと考えられる。

首都圏在住若年層向け調査から

- 若者の福島県への移住・定住促進のために地域や企業に必要な取組みの上位は「首都圏での仕事を続けながら、福島県で暮らせるような環境整備」となった（図表 3-79）
- ワークショップでは、首都圏での仕事を続けながら福島県で暮らすことに対して、前向きな意見が出された。さらに、そうした暮らしを実現する上で必要な環境整備として、インターネット環境が整った暮らしやすい住まいが挙げられた（図表 3-82）
- 暮らす場所として福島県内の地域に求める条件の上位は「買い物便利」「通勤や通学など移動がしやすい」となった（図表 3-49）
- 中堅社会人が行政に期待する定住支援策は「子育て支援（子ども医療費助成含む）」「宅地分譲・住宅建築への助成」「空き家取得・改修費の助成」となった（図表 3-77）
- ワークショップでは、行政に期待する定住支援策について、中堅社会人は「家賃補助」「住宅建築の助成」を求めており、住宅購入支援へのニーズが高まる傾向がみられた（図表 3-78）、
- ワークショップでは、首都圏でのひとり暮らしを経験した女性は、福島県に U ターンした際もひとり暮らしを希望しており、利便性の高いエリアとよい間取りの住まいを求めている。そのほか、アンケート結果からは得られなかった「車」の免許取得費や購入費、維持費への支援を求める声も聞かれた（図表 3-74）
- ワークショップでは、多くの女性が住みたいまちのマストポイントとして、交通の利便性が挙げられた（図表 3-53）

企業向け調査から

- ワークショップでは、子育て世代が移住して、夫婦で車 2 台を所有するのは経済的に厳しい印象があるという意見が寄せられた（図表 4-64）

多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備で、若者人材の定着と確保を目指す

県内企業に給料の低さや職種の選択肢の狭さといったマイナスイメージを持つ若者にとって、県内企業への就職・転職は困難が予想される。しかしながら、就職・転職先に時短勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができることを求める若者は多く（図表 2-3）、実際に就職・転職先を探す上でリモートワーク勤務が可能であることの優先順位は高くなっている。多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備は、若者人材の就職・転職につながる可能性がある。

一方で、採用が進んでいる企業は柔軟な働き方ができる制度の整備が進んでいるという傾向があり、そうした結果が若年層の採用に着実に結び付いている。さらに育児をしながら働き続けるロールモデルの存在が出産・子育てを控えた後輩の定着にもつながっており、若者人材の確保のみならず既存社員の定着に向けて、多様で柔軟な働き方に対応した制度の整備が重要である。

なお、働きやすい環境整備を進める上では、社員の意見を活かした制度設計や制度を利用しやすい雰囲気醸成という点も重要である。

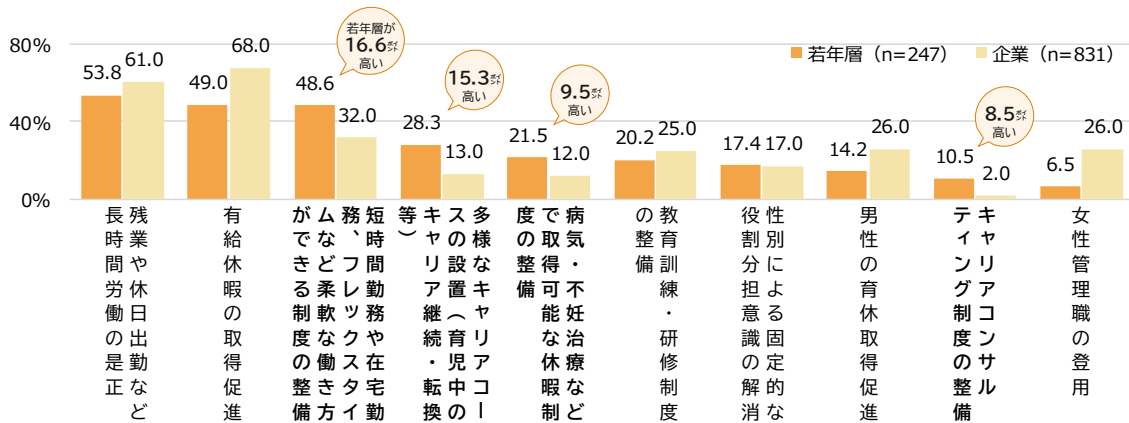
首都圏在住若年層向け調査から

- Uターンする際に働く場所として福島県内企業に求める条件の上位は「時短勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる」（図表 3-44）
- ワークショップでは、若年女性の県内企業のイメージについて、給料の低さや職種の選択肢の狭さなどマイナスイメージが先行し、県内企業への就職・転職は現実的ではないといった意見があった。若年女性が就職・転職先企業に求める条件では、就職・転職先を探す上でリモートワーク勤務が可能であることを優先条件に挙げる声があった（図表 3-47,48）

企業向け調査から

- 若年女性の採用が進んでいる企業は進んでいない企業に比べ、女性活躍及び WLB の推進に向けた取り組みは「短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる制度の整備」が多かった（図表 4-40）
- ワークショップでは、社員・職員の定着・育成に向けた取組みとして、休日確保や残業時間の削減、柔軟な勤務形態などを実施していることが挙げられた。あわせて、制度を整えるだけでなく日ごろから利用しやすい雰囲気醸成することの重要性が示唆された。そうした様々な制度を活用し、育児をしながら働き続けるロールモデルの存在が出産や子育てを控えた後輩の定着につながっているという意見が聞かれた（図表 4-42）
- ワークショップでは、「女性に配慮した職場環境（施設）整備への支援」について、企業の多くがトイレや更衣室の改修などを実施し、日々社員の声を吸い上げて整備し続けることの重要性が示された（図表 4-55）

図表 2-3 若年層の働く場所として県内企業に求める条件と企業の女性活躍やWLBに向けた取組の比較



※ 若年層の回答割合が高い順
 ※ 項目「その他」、「特になし、わからない」除く

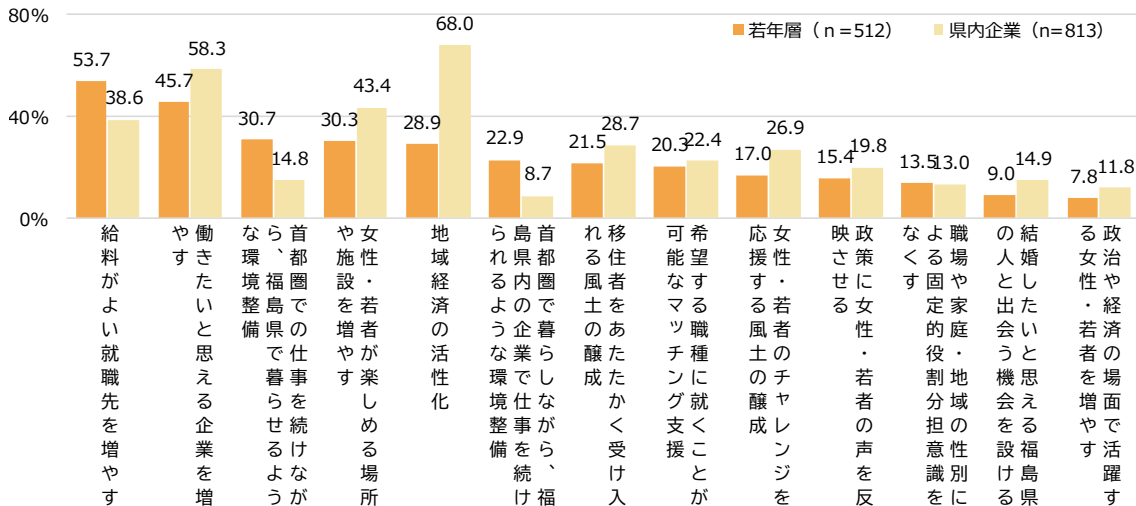
“持続可能なふくしま”の実現に向けた産官学の新たな議論と協働を促進

給料アップをはじめとする雇用環境の改善や、地域の活性化、女性・若者が楽しめる生活環境の整備など、若者の移住・定住促進のために福島県全体で取り組むべきとする方策は多岐にわたった（図表 2-4）。福島県の人口減少対策として、いずれも有効な方策であると考えられる。

しかし、福島県の若者の人口流出の状況は極めて厳しい状況が続いており、また、時代の潮流変化も急であり、企業の人材確保は困難さを増すばかりである。こうした待ったなしの状況に対して、ポイントの1から5で示した若者の移住・定住を促す対策など人口減少対策を進める上で、福島県の目指すべき将来の姿について、行政と企業、教育機関等が議論し、連携・共創しながら取組を進めていくことが重要である。

産官学の連携・共創による“持続可能なふくしまの実現”が、女性をはじめとする若年人口の流出抑制と首都圏などからの持続的な流入・定着に結び付くものと期待される。

図表 2-4 若者の福島県への移住・定住促進のために地域や企業に必要な取組の比較



※ 若年層の回答割合が高い順
 ※ 項目「その他」、「特にない、わからない」除く

首都圏在住若年層向け調査から

- 若者の福島県への移住・定住促進のために地域や企業に必要な取組みは、「給料がよい就職先を増やす」「働きたいと思える企業を増やす」「首都圏での仕事を続けながら、福島県で暮らせるような環境整備」（図表 3-79）

企業向け調査から

- 若者の福島県への移住・定住促進のために福島県全体で取り組むべき方策は「地域経済の活性化」「働きたいと思える企業を増やす」「女性・若者が楽しめる場所や施設を増やす」（図表 4-62）
- ワークショップでは、若者の福島県への移住・定住の促進に向けて取り組むべき方策について様々なアイデアが出された。行政には企業誘致や地域の活性化、Uターン支援、企業には将来性のある仕事や魅力的な職場の創出、給料水準の引き上げ、DX 化の推進などが求められた。その他、人口減少下でも企業が生き残っていくために、企業が人口減少に順応した戦略を立て、事業を展開していくことの必要性も説かれた。（図表 4-63）
- ワークショップでは、介護・保育業界が慢性的な人手不足状況にあり、悪質な人材紹介業者も横行し、人手不足解消に向けて行政の支援や地元教育機関の協力が必要との切実な声が聞かれた（図表 4-52）
- ワークショップでは、人材確保策について、新卒者は地元教育機関での募集やインターンシップ・実習生の受け入れが有効だといった声が聞かれた（図表 4-30）
- ワークショップでは、行政、企業が連携する取り組みについて、奨学金の返済サポートやインターンシップの受入れといった具体的な意見や、福島県の人口減少や今後の人口増加策について話し合い、行政と企業が同じ目線で取り組まなければならないという基本的な視点に関する意見が出された（図表 4-63）

第 2 部 資料編

I 統計資料

1 図表作成に用いた統計データ

表1 (図表1-1 福島県の人口推移)

年次	人口(人)	年次	人口(人)
1950	2,062,394	2015	1,914,039
1955	2,095,237	2020	1,833,152
1960	2,051,137	2025	1,731,550
1965	1,983,754	2030	1,640,436
1970	1,946,077	2035	1,546,342
1975	1,970,616	2040	1,449,056
1980	2,035,272	2045	1,348,734
1985	2,080,304	2050	1,246,995
1990	2,104,058	2055	1,145,366
1995	2,133,592	2060	1,045,279
2000	2,126,935	2065	947,280
2005	2,091,319	2070	852,443
2010	2,029,064		

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5年(2023年)推計)」による。
(2050年以降はその推計方法に準拠して福島県が推計)

表2 (図表1-3 福島県の自然増減)

年次	出生数(人)	死亡数(人)	自然増減数(人)	年次	出生数(人)	死亡数(人)	自然増減数(人)
1970	29,952	15,672	14,280	1997	20,646	17,730	2,916
1971	30,694	14,641	16,053	1998	20,743	18,321	2,422
1972	31,432	14,515	16,917	1999	20,497	19,215	1,282
1973	32,440	15,071	17,369	2000	20,332	18,642	1,690
1974	32,884	15,035	17,849	2001	20,008	19,013	995
1975	31,287	14,801	16,486	2002	19,466	18,821	645
1976	31,581	14,764	16,817	2003	18,824	19,616	-792
1977	31,226	14,144	17,082	2004	18,306	20,015	-1,709
1978	30,104	14,248	15,856	2005	17,538	20,981	-3,443
1979	30,418	14,200	16,218	2006	17,541	20,528	-2,987
1980	29,504	14,869	14,635	2007	17,101	21,339	-4,238
1981	28,343	14,760	13,583	2008	16,908	21,583	-4,675
1982	28,527	14,444	14,083	2009	16,326	21,568	-5,242
1983	28,557	15,192	13,365	2010	16,126	22,747	-6,621
1984	28,511	14,906	13,605	2011	15,072	26,106	-11,034
1985	27,305	14,967	12,338	2012	13,770	23,418	-9,648
1986	26,621	14,861	11,760	2013	14,546	23,611	-9,065
1987	25,308	14,922	10,386	2014	14,518	23,496	-8,978
1988	24,958	15,701	9,257	2015	14,195	24,205	-10,010
1989	23,174	15,109	8,065	2016	13,745	24,166	-10,421
1990	22,721	15,746	6,975	2017	13,219	24,778	-11,559
1991	22,861	15,941	6,920	2018	12,495	24,747	-12,252
1992	22,394	16,478	5,916	2019	11,552	25,004	-13,452
1993	21,686	16,889	4,797	2020	11,215	24,515	-13,300
1994	22,181	16,798	5,383	2021	10,649	25,559	-14,910
1995	21,306	17,743	3,563	2022	9,709	27,394	-17,685
1996	21,425	17,612	3,813	2023	9,019	27,514	-18,495

厚生労働省「人口動態調査」による。

表3 (図表1-4 合計特殊出生率と出生数の推移)

年次	出生数(人)	合計特殊出生率		年次	出生数(人)	合計特殊出生率	
		福島県	全国			福島県	全国
1960	39,239	2.43	2.00	2004	18,306	1.51	1.29
1965	32,807	2.31	2.14	2005	17,538	1.49	1.26
1970	29,952	2.16	2.13	2006	17,541	1.49	1.32
1975	31,287	2.13	1.91	2007	17,101	1.49	1.34
1980	29,504	1.99	1.75	2008	16,908	1.52	1.37
1985	27,305	1.98	1.76	2009	16,326	1.49	1.37
1990	22,721	1.79	1.54	2010	16,126	1.52	1.39
1991	22,861	1.83	1.53	2011	15,072	1.48	1.39
1992	22,394	1.79	1.50	2012	13,770	1.41	1.41
1993	21,686	1.72	1.46	2013	14,546	1.53	1.43
1994	22,181	1.77	1.50	2014	14,517	1.58	1.42
1995	21,306	1.72	1.42	2015	14,195	1.58	1.45
1996	21,425	1.71	1.43	2016	13,744	1.59	1.44
1997	20,646	1.65	1.39	2017	13,217	1.57	1.43
1998	20,743	1.65	1.38	2018	12,495	1.53	1.42
1999	20,497	1.63	1.34	2019	11,552	1.47	1.36
2000	20,332	1.65	1.36	2020	11,215	1.39	1.33
2001	20,008	1.60	1.33	2021	10,649	1.36	1.30
2002	19,466	1.57	1.32	2022	9,709	1.27	1.26
2003	18,824	1.54	1.29	2023	9,019	1.21	1.20

厚生労働省「人口動態調査」による。

表4 (図表1-8 福島県の婚姻数の推移)

年次	婚姻数(件)	年次	婚姻数(件)
1995	12,070	2010	9,582
1996	12,133	2011	8,796
1997	12,049	2012	9,285
1998	11,913	2013	9,069
1999	11,613	2014	8,711
2000	12,445	2015	8,888
2001	12,623	2016	8,682
2002	11,472	2017	8,075
2003	10,991	2018	7,685
2004	10,562	2019	7,510
2005	10,606	2020	6,674
2006	10,512	2021	6,346
2007	10,178	2022	6,088
2008	10,252	2023	5,599
2009	9,764		

厚生労働省「人口動態調査」による。

表5 (図表1-12 福島県の20~49歳の未婚率の推移)

(男性)			(女性)		
年次	未婚率(%)		年次	未婚率(%)	
	福島県	全国		福島県	全国
1995	36.6	41.9	1995	24.0	30.1
2000	40.3	45.3	2000	26.8	33.5
2005	43.2	47.1	2005	29.5	35.7
2010	44.6	47.3	2010	31.1	36.5
2015	47.1	49.2	2015	33.2	38.4
2020	47.8	50.9	2020	34.1	40.4

総務省「国勢調査」による。

表6 (図表1-15 福島県の男女・年代別転入超過数(2023年))

(男性)				(女性)			
年齢階級	転入(人)	転出(人)	社会動態(人)	年齢階級	転入(人)	転出(人)	社会動態(人)
0～4歳	541	-588	-47	0～4歳	544	-595	-51
5～9歳	320	-340	-20	5～9歳	295	-316	-21
10～14歳	206	-193	13	10～14歳	153	-167	-14
15～19歳	901	-1,476	-575	15～19歳	490	-1,272	-782
20～24歳	2,938	-4,290	-1,352	20～24歳	2,142	-4,002	-1,860
25～29歳	2,345	-3,133	-788	25～29歳	1,794	-2,266	-472
30～34歳	1,535	-1,821	-286	30～34歳	1,191	-1,183	8
35～39歳	1,167	-1,257	-90	35～39歳	766	-815	-49
40～44歳	906	-908	-2	40～44歳	544	-547	-3
45～49歳	845	-897	-52	45～49歳	435	-502	-67
50～54歳	803	-840	-37	50～54歳	401	-383	18
55～59歳	581	-599	-18	55～59歳	318	-272	46
60～64歳	469	-413	56	60～64歳	228	-206	22
65～69歳	291	-284	7	65～69歳	155	-148	7
70～74歳	209	-169	40	70～74歳	143	-152	-9
75～79歳	92	-109	-17	75～79歳	118	-128	-10
80～84歳	65	-50	15	80～84歳	95	-138	-43
85～89歳	35	-39	-4	85～89歳	90	-140	-50
90歳以上	19	-35	-16	90歳以上	56	-132	-76
不詳	0	0	0	不詳	0	0	0

総務省「住民基本台帳人口移動報告」による。

表6 (図表1-16 福島県の15～34歳女性の転出先(2023年))

移動後地域	転出(%)				
	全体	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳
北海道	1.9	2.1	1.5	2.1	2.7
東北	21.9	21.9	19.3	24.3	25.7
北関東	11.0	13.2	9.5	11.1	13.4
東京圏	51.7	50.4	58.6	46.1	40.3
中部	7.0	7.5	5.5	8.3	9.0
関西	3.8	2.9	3.2	4.7	4.8
中国	0.9	0.8	0.6	1.2	1.5
四国	0.3	0.2	0.3	0.4	0.0
九州・沖縄	1.6	0.9	1.4	1.8	2.6

総務省「住民基本台帳人口移動報告」による。

表7 (図表1-17 社会増加率と自然増加率の関係 (2015→2020))

都道府県	社会増加率 (%)	自然増加率 (%)	都道府県	社会増加率 (%)	自然増加率 (%)
北海道	-0.1	-2.8	滋賀県	0.6	-0.5
青森県	-1.6	-3.8	京都府	0.4	-1.6
岩手県	-1.6	-3.7	大阪府	1.3	-1.3
宮城県	0.4	-1.7	兵庫県	0.3	-1.5
秋田県	-1.2	-5	奈良県	-0.8	-2.1
山形県	-1.2	-3.7	和歌山県	-0.9	-3.4
福島県	-1.1	-3.1	鳥取県	-0.7	-2.8
茨城県	0.5	-2.2	島根県	0	-3.4
栃木県	-0.1	-2	岡山県	0.2	-1.9
群馬県	0.7	-2.4	広島県	0.1	-1.6
埼玉県	2	-1	山口県	-1.1	-3.4
千葉県	2.2	-1.2	徳島県	-1.5	-3.3
東京都	4.3	-0.3	香川県	-0.1	-2.5
神奈川県	2	-0.7	愛媛県	-0.4	-3.2
新潟県	-1.2	-3.3	高知県	-1.2	-3.9
富山県	-0.1	-2.8	福岡県	1.7	-1
石川県	0	-1.8	佐賀県	-0.5	-2
福井県	-0.3	-2.3	長崎県	-2.1	-2.6
山梨県	-0.5	-2.5	熊本県	-0.7	-2
長野県	0.2	-2.7	大分県	-1.1	-2.6
岐阜県	-0.4	-2.2	宮崎県	-0.7	-2.4
静岡県	0.2	-2.1	鹿児島県	-1	-2.7
愛知県	1.2	-0.4	沖縄県	1	1.3
三重県	-0.4	-2.1			

国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集 (2024)」による。

II 首都圏在住福島県出身若年層調査

1 調査の概要

調査の対象・方法／回答者属性

2 首都圏への転出実態とその背景

県外に転出したタイミング／県内で進学しなかった理由／県内での就職・転職の検討の有無／県内での就職・転職に至らなかった理由／県内での就職・転職を検討しなかった理由／福島県出身者の首都圏での暮らし

3 就職・転職活動に関する意識

希望する就職・転職先の業種、職種／就職・転職先を選ぶ際に重視するポイント／就職・転職先情報を探す上で有効な方法／就職・転職活動中に知りたい情報

4 Uターンの可能性とUターンに求める各種条件

福島県へのUターンの可能性／Uターンのタイミング／Uターンする際に住みたい地域／働く場所として県内企業に求める条件／暮らす場所として県内地域に求める条件

5 福島県に対する愛着やかかわり

福島県に対する愛着度／福島県に愛着を感じる要素／福島県への愛着形成につながった機会・経験／福島県に関する情報収集の頻度／福島県に関する情報収集の方法

6 若者を福島県に呼び戻すために必要な取組

Uターンを促進するために行政に期待する支援／定住を促進するために行政に期待する支援／移住・定住を促進するために地域・企業に必要な取組

1 調査の概要

(1) 調査の対象・方法

■ 調査目的

首都圏に在住する福島県出身若年層を対象に、福島県から転出したタイミングやその理由、就職・転職の意向などを調査し、現在の福島県とのつながりや過去の県内での経験、Uターン意向、愛着度などの実態把握を通じて、県内就職・転職及び定着を図る上での要件や課題を明らかにする。

■ 調査対象

首都圏在住福島県出身の18～34歳の男女。なお、ワークショップは女性のみを対象としている。

■ 調査手法と回答数

アンケート

- ・ LINE を活用したインターネット調査
- ・ 実施期間は令和6年5月24日（金）～6月2日（日）
- ・ 回答数 512 名

ワークショップ

- ・ Web 会議システムを活用したオンラインワークショップ（1グループ3名、全3回、各90分）
- ・ アンケートに回答したもののうち、県内へのUターン意向の有無や職業、年齢などの回答傾向を踏まえ、未婚女性9名を抽出
- ・ 実施日は令和6年6月22日（土）

ワークショップ参加者

	年齢	職業	居住地	出身地
学生グループ (3人)	19歳	学部2年生	東京都	会津地域
	20歳	学部3年生	神奈川県	浜通り地域
	22歳	学部4年生	東京都	浜通り地域
若手社会人グループ (3人)	23歳	正社員	千葉県	中通り地域
	24歳	正社員	千葉県	中通り地域
	29歳	正社員	東京都	浜通り地域
中堅社会人グループ (3人)	33歳	正社員	東京都	中通り地域
	34歳	公務員	東京都	浜通り地域
	34歳	派遣社員	東京都	中通り地域

■ 記述などについて

- ・ 首都圏とは、「東京都」「埼玉県」「千葉県」「神奈川県」の一都三県
- ・ 若年層とは、18歳から34歳の男女
- ・ サンプルサイズ30未満は参考値とし、「()」で表示
- ・ 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合がある
- ・ グラフデータラベル2.0未満は非表示
- ・ 「SA」は単一回答、「MA」は複数回答
- ・ 属性別分析では次のとおり選択肢をまとめて集計している

出身地別	浜通り地域	「相双地域」「いわき地域」(Q3)
	中通り地域	「県北地域」「県中地域」「県南地域」(Q3)
	会津地域	「会津地域」「南会津地域」(Q3)
職業年代別	学生	「学生」(SCQ3)
	正規社員・職員 (20代前半)	「正規社員・職員」(SCQ3) かつ「～24歳」(ID)
	正規社員・職員 (20代後半)	「正規社員・職員」(SCQ3) かつ「25～29歳」(ID)
	正規社員・職員 (30代前半)	「正規社員・職員」(SCQ3) かつ「30～34歳」(ID)
	非正規社員・職員	「非正規社員・職員（パート、アルバイト、派遣社員等）」(SCQ3)
	その他	「自営業・フリーランス」「会社経営者・役員」「専業主婦・主夫」「無職」(SCQ3)

(2) 回答者属性

回答者の性別をみると（図表 3-1）、男性が 22.1%、女性が 77.9%となった。

年齢をみると（図表 3-2）、「30 代前半」（32.8%）が最も多く、「20 代後半」（30.3%）、「20 代前半」（25.6%）、「10 代後半」（11.3%）の順となった。

出身地域をみると（図表 3-3）、「県中」（26.6%）が最も多く、「いわき」（19.3%）、「県北」（18.4%）が続いた。

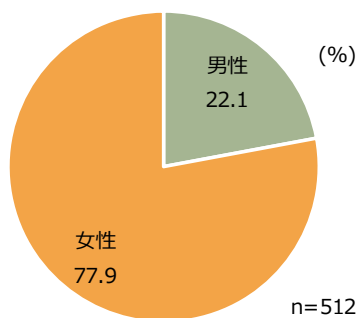
居住地をみると（図表 3-4）、「東京都」（46.1%）が最も多く、「埼玉県」（19.7%）、「神奈川県」（17.8%）、「千葉県」（16.4%）の順となった。

同居者の状況をみると（図表 3-5）、「同居している人はいない（ひとり暮らし）」（51.2%）が最も多く、「配偶者・パートナー」（33.2%）、「親や親族」（14.5%）が続いた。

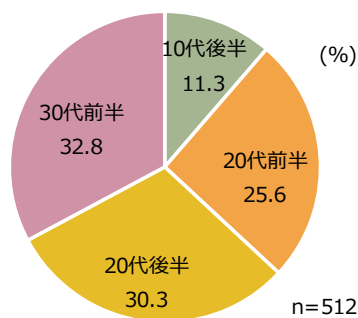
職業をみると（図表 3-6）、「正規社員・職員」（51.6%）が最も多く、「学生」（22.9%）、「非正規社員・職員（パート、アルバイト、派遣社員等）」（10.5%）が続いた。

社会人（「正規社員・職員」「非正規社員・職員」「自営業・フリーランス」「会社経営者・役員」）について、従事する職業の業種をみると（図表 3-7）、「医療・福祉」「その他サービス業」（18.4%）が最も多く、「情報通信業」（11.7%）が続いた。従事する職業の職種をみると（図表 3-8）、「その他の職種」（28.9%）が最も多く、「営業企画・営業」（16.6%）、「技術サービス」（15.2%）が続いた。なお、「その他の職種」回答者の自由記述をみると、「医療・福祉従事者」や「事務員」が多かった。

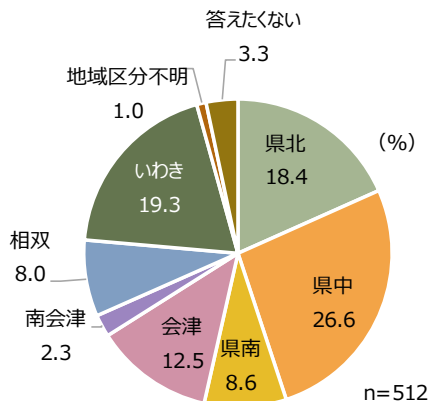
図表 3-1 ID_性別 (SA)



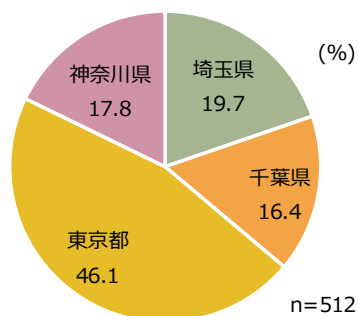
図表 3-2 ID_年齢 (SA)



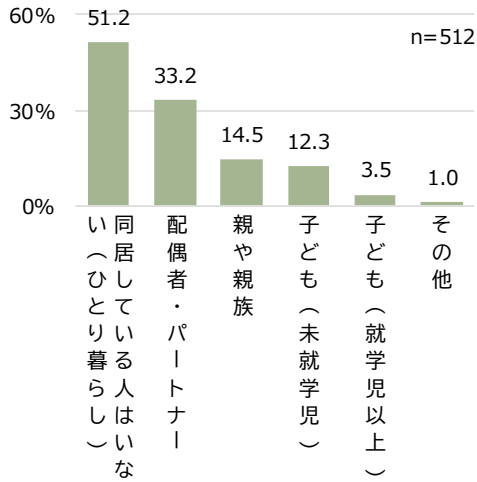
図表 3-3 ID_出身地域 (SA)



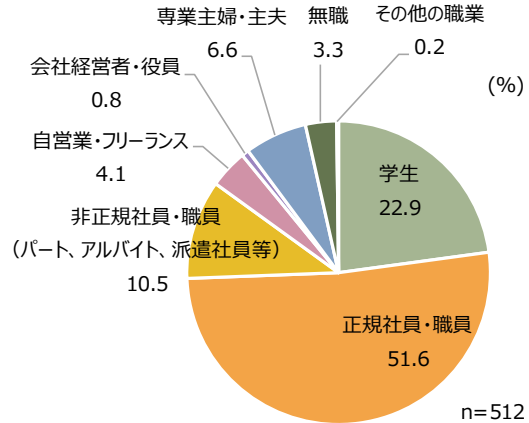
図表 3-4 ID_居住地 (SA)



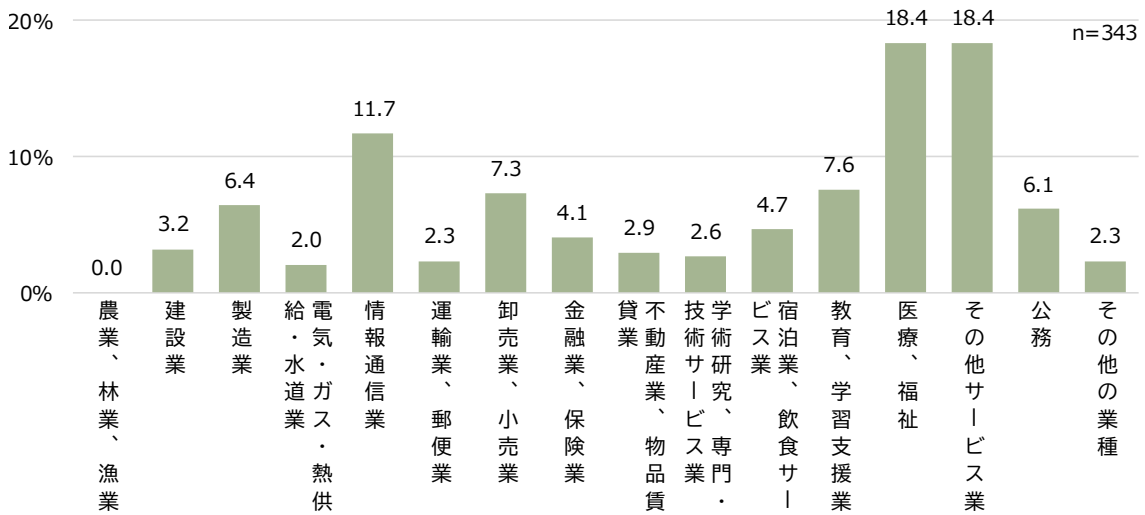
図表 3-5 SCQ4_同居者 (MA)



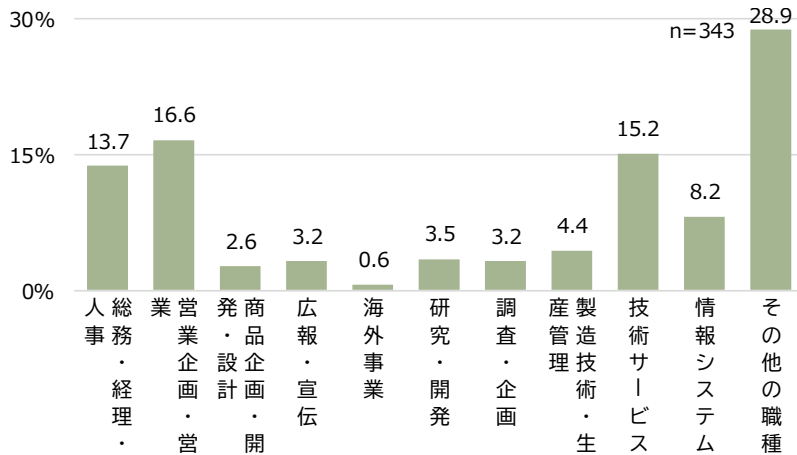
図表 3-6 SCQ3_職業 (SA)



図表 3-7 Q1_従事する業種 (SA)



図表 3-8 Q2_従事する職種 (SA)



「その他の職種」

回答者の自由記述

医療・福祉従事者 (24)、
 事務員 (16)、
 教員、講師 (8)、
 保育士 (6)、専門職 (4)、
 雑務、軽作業 (3)、
 飲食 (3)、現場職 (3)、
 インストラクター (2)、
 栄養士 (2)、警備員 (2)、
 カスタマーサービス (2)、
 スポーツ関連 (2)、
 その他 (22)

2 首都圏への転出実態とその背景

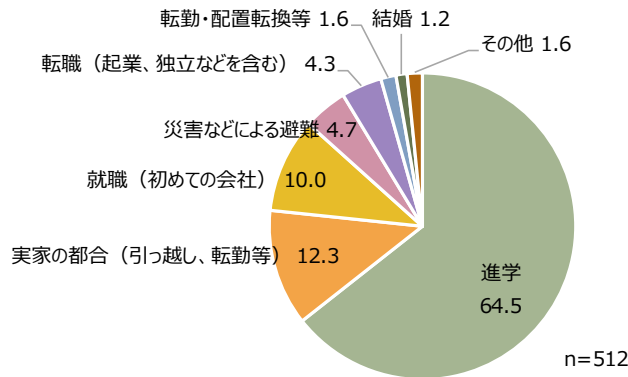
(1) 県外に転出したタイミング

福島県を最初に離れたタイミングをみると（図表 3-9）、全体では「進学」（64.5%）が最も多く、「実家の都合（引っ越し、転勤等）」（12.3%）、「就職（初めての会社）」（10.0%）が続いた。

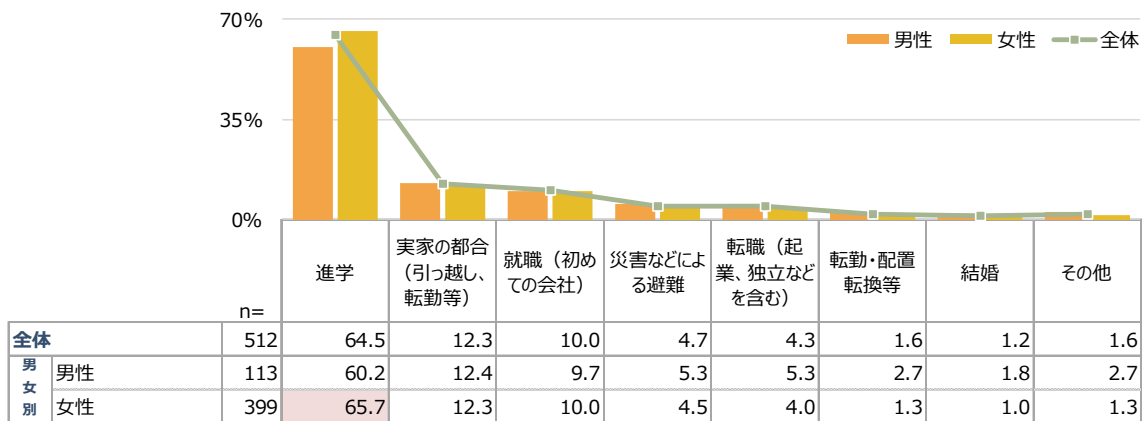
男女別では（図表 3-10）、女性は男性に比べ「進学」（65.7%）が5ポイント以上高かった。

出身地別では（図表 3-11）、浜通り地域は他地域に比べ「災害などによる避難」（12.1%）が5ポイント以上高かった。東日本大震災による津波被害及び原発事故によって、首都圏への避難を余儀なくされた若者の存在を浮き彫りにする結果となった。

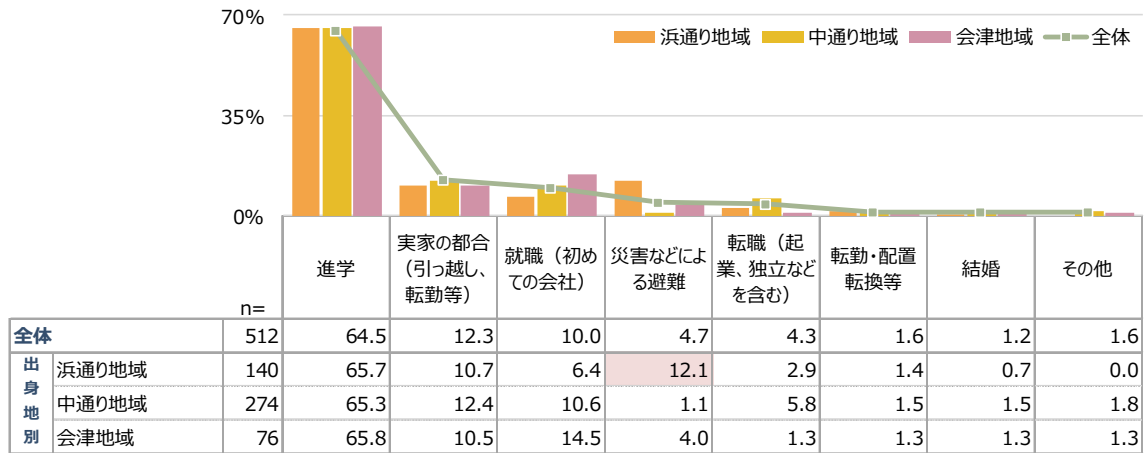
図表 3-9 Q4_福島県を最初に離れたタイミング（SA）



図表 3-10 Q4_男女別 福島県を最初に離れたタイミング（SA）



図表 3-11 Q4_出身地別 福島県を最初に離れたタイミング (SA)



(2) 県内で進学しなかった理由

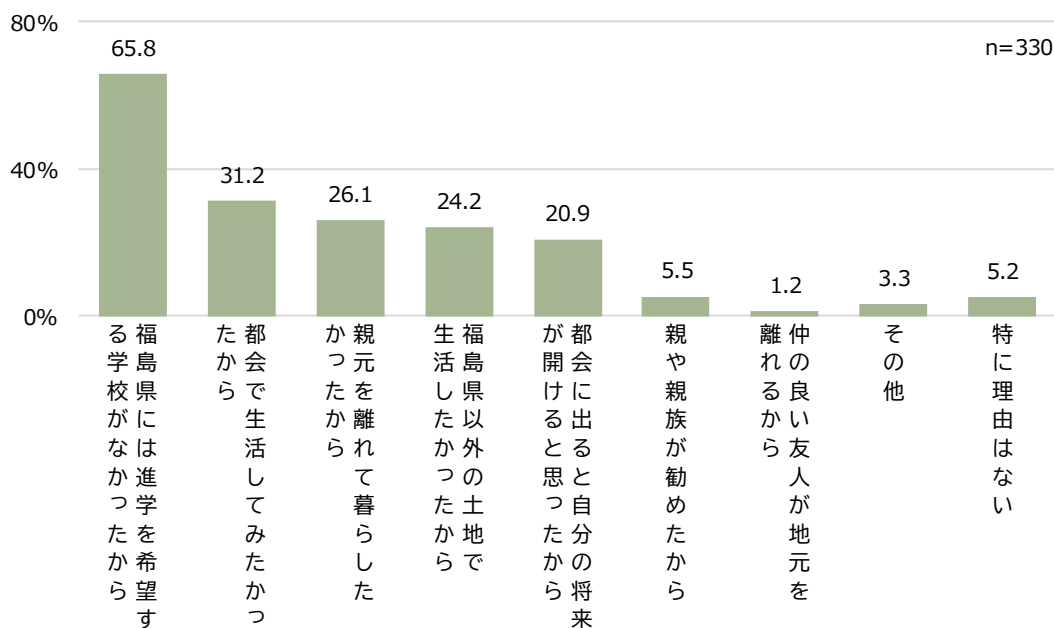
進学を機に福島県を離れた人の県内で進学しなかった理由をみると（図表 3-12）、全体では「福島県には進学を希望する学校がなかったから」（65.8%）が最も多く、「都会で生活してみたかったから」（31.2%）、「親元を離れて暮らしたかったから」（26.1%）が続いた。

男女別では（図表 3-13）、男性は女性に比べ「都会に出ると自分の将来が開けると思ったから」（25.0%）、「特に理由はない」（11.8%）が5ポイント以上高く、女性は男性に比べ「都会で生活してみたかったから」（32.8%）、「親元を離れて暮らしたかったから」（27.1%）が5ポイント以上高かった。

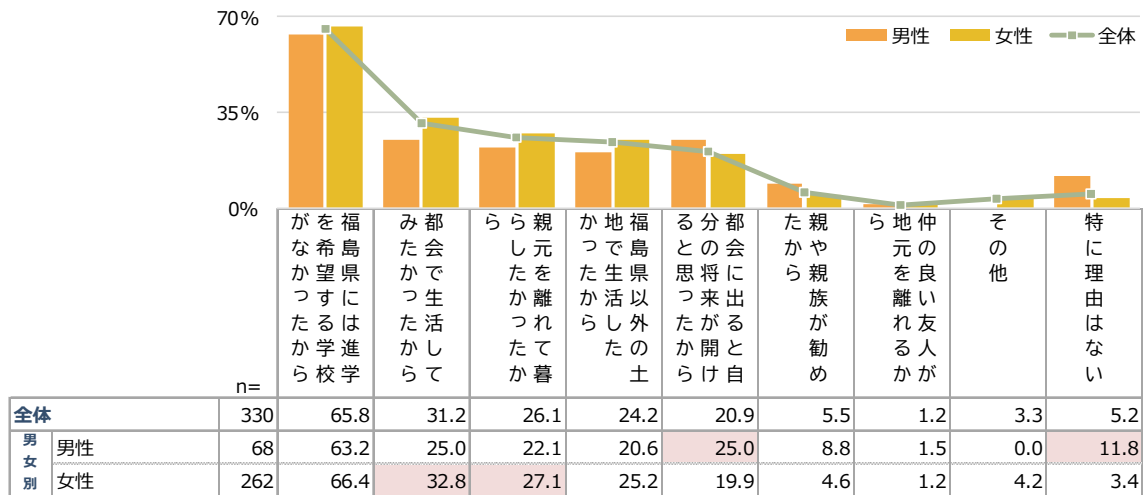
出身地別では（図表 3-14）、浜通り地域は他地域に比べ「福島県には進学を希望する学校がなかったから」（75.0%）が5ポイント以上高く、中通り地域は他地域に比べ「親元を離れて暮らしたかったから」（31.3%）が5ポイント以上高かった。

ワークショップでは、「若年女性が県内で進学しなかった理由」について（図表 3-15）、「行きたい学部や学科、学力レベルが合う進学先が地域内になかった」、「首都圏に行くことが目的で進学先は後付けだった」、「首都圏での暮らしが自身に多様な機会や経験をもたらしてくれるのではないかという期待感があった」などの声が聞かれた。

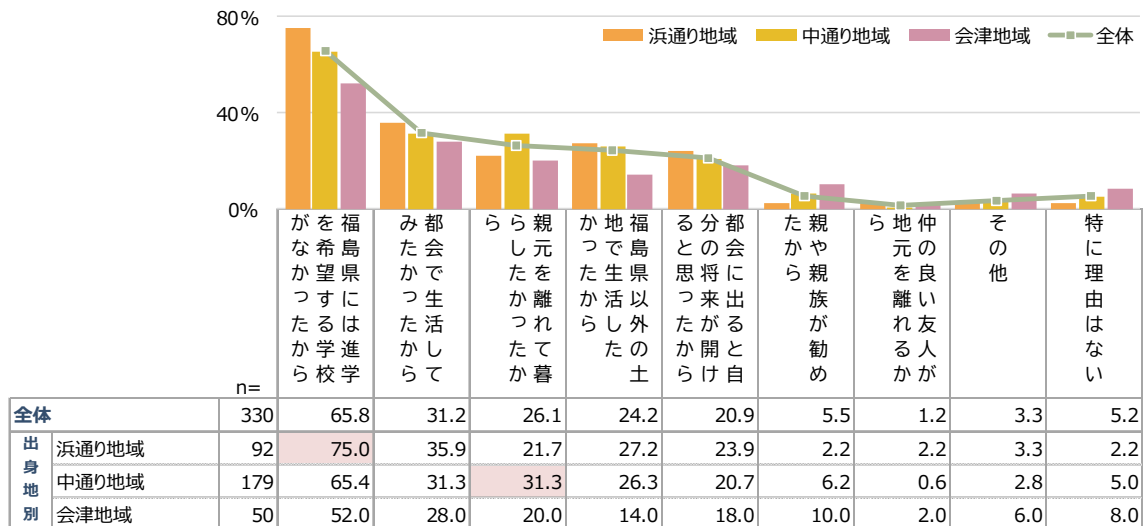
図表 3-12 Q5_県内で進学しなかった理由（MA）



図表 3-13 Q5_男女別 県内で進学しなかった理由 (MA)



図表 3-14 Q5_出身地別 県内で進学しなかった理由 (MA)



図表 3-15 若年女性が県内で進学しなかった理由 [ワークショップのコメントより]

■ 学びの場としての福島県と首都圏

- ・ 進学先のレベルや学びたい方向性として福島県には自分が学びたいと思える大学がなかったので、必然的に大学は首都圏になった (学生)
- ・ 県内だと行きたい医療系学科がある大学がなくて、それで県外に出た (若手社会人)
- ・ 行きたい学部、学科がなくて、それで東京に進学した (中堅社会人)
- ・ 関東地方のほうが (学びたい) 教育関係の情報が入ってきやすい (学生)
- ・ 周りの友達がみんな「上京する」「東京の大学に行く」という話だったので、つられて私も行きたいと思った。親も「あっち (東京) に行くんでしょ? 何かあったら戻ってきてね」くらいのテンションだったので、みんな行くものだと思っていた (若手社会人)
- ・ 親から「高校を卒業したら、ひとり暮らしをしなさい」とずっと言われていた。「ひとり暮らしをしなくて」というテンションでいたが、その時はやりたいことがなくて、ただぼんやりとこういう業界 (音楽関係) に行けたらいいなというはあった (若手社会人)
- ・ 姉が先に出ていたので、「学びたいことがあるなら東京に行ってもいいんじゃないの?」と両親も言ってくれた。姉と一緒に住む条件で、進学で東京に出た (中堅社会人)
- ・ 親の監視から逃れたい気持ちがあったのか、血眼になって東京の大学で何を学べるのかを調べた (中堅社会人)
- ・ 兄弟全員が家から出ていたので、私も普通に東京に出た (中堅社会人)

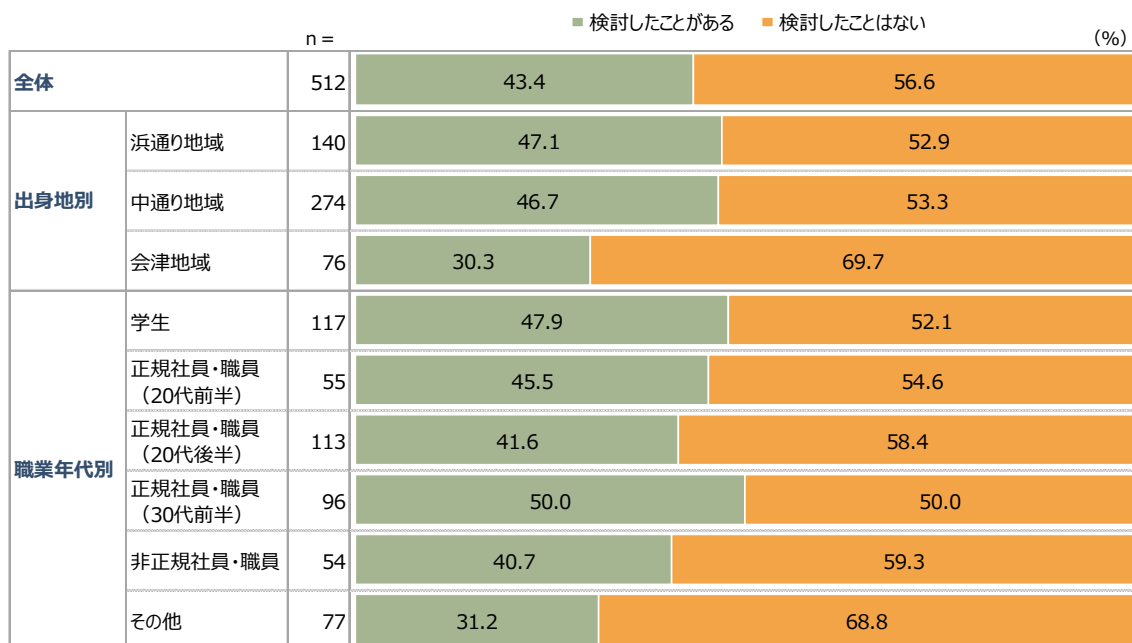
■ 暮らす場としての首都圏

- ・ アルバイトをしたり、休日に大学生は博物館に無料で入れたり、アクティビティはやっぱり東京のほうが選択肢の幅は広いかなというのがある。若いうちに色んなものに触れておいたほうが、将来の選択肢が広がる (学生)
- ・ 親がいると、起こしてくれたり、ご飯を作ってくれたり、親のありがたさがわからないかなと思った。大学から自分を試したくて首都圏でひとり暮らしをした (学生)
- ・ 東京のほうが、色々視野が広がると思った (中堅社会人)
- ・ 東京には趣味 (観劇) のきっかけがいっぱいある (中堅社会人)

(3) 県内での就職・転職の検討の有無

福島県内での就職・転職の検討の有無をみると（図表 3-16）、全体では「検討したことがある」が 43.4%、「検討したことはない」が 56.6%となった。出身地別では、会津地域は他地域に比べ「検討したことがある」（30.3%）が 10 ポイント以上低かった。職業年代別では、「検討したことがある」の回答割合は「正規社員・職員（30代前半）」（50.0%）が最も高く、「学生」（47.9%）、「正規社員・職員（20代前半）」（45.5%）が続いた。

図表 3-16 Q6_属性別 県内での就職・転職の検討の有無（SA）



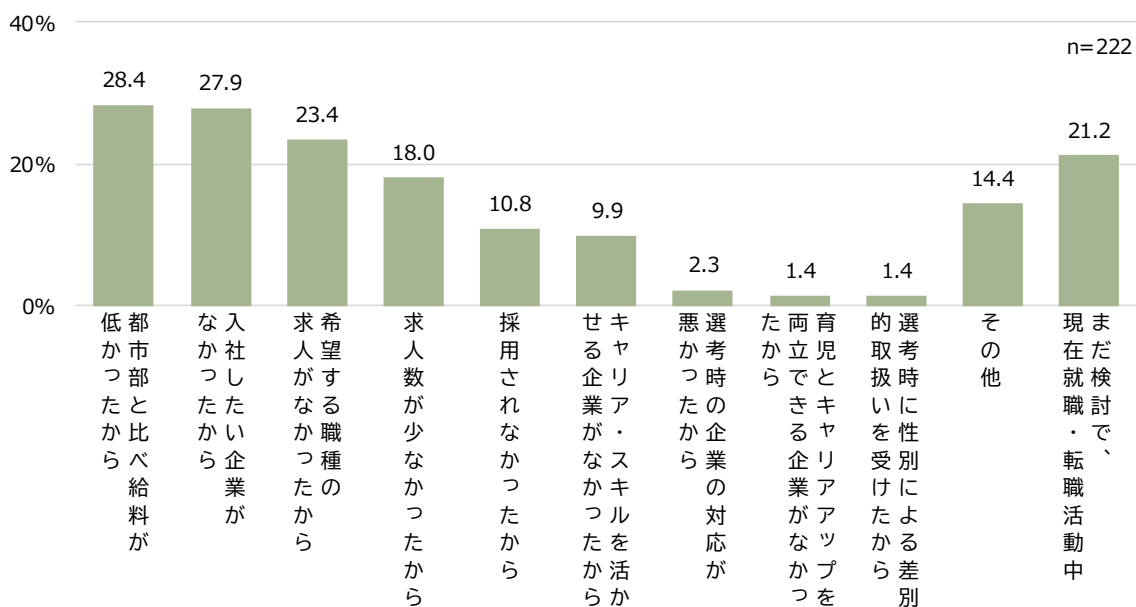
(4) 県内での就職・転職に至らなかった理由

福島県内での就職・転職を「検討したことがある」と回答した人の就職・転職に至らなかった理由をみると（図表 3-17）、全体では「都市部と比べ給料が低かったから」（28.4％）が最も多く、「入社したい企業がなかったから」（27.9％）、「希望する職種の求人がなかったから」（23.4％）が続いた。

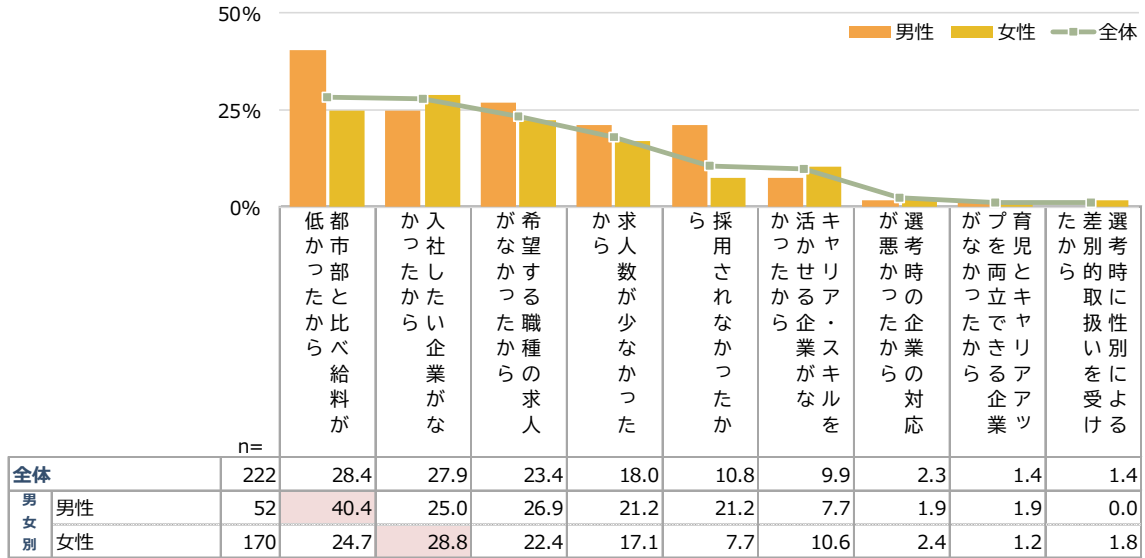
男女別では（図表 3-18）、男性は「都市部と比べ給料が低かったから」（40.4％）が最も多く、女性は「入社したい企業がなかったから」（28.8％）が最も多かった。

職業年代別では（図表 3-19）、学生及び正規社員・職員（30代前半）は「入社したい企業がなかったから」（16.1％、35.4％）が最も多かった。

図表 3-17 Q8_県内企業での就職・転職に至らなかった理由（MA）

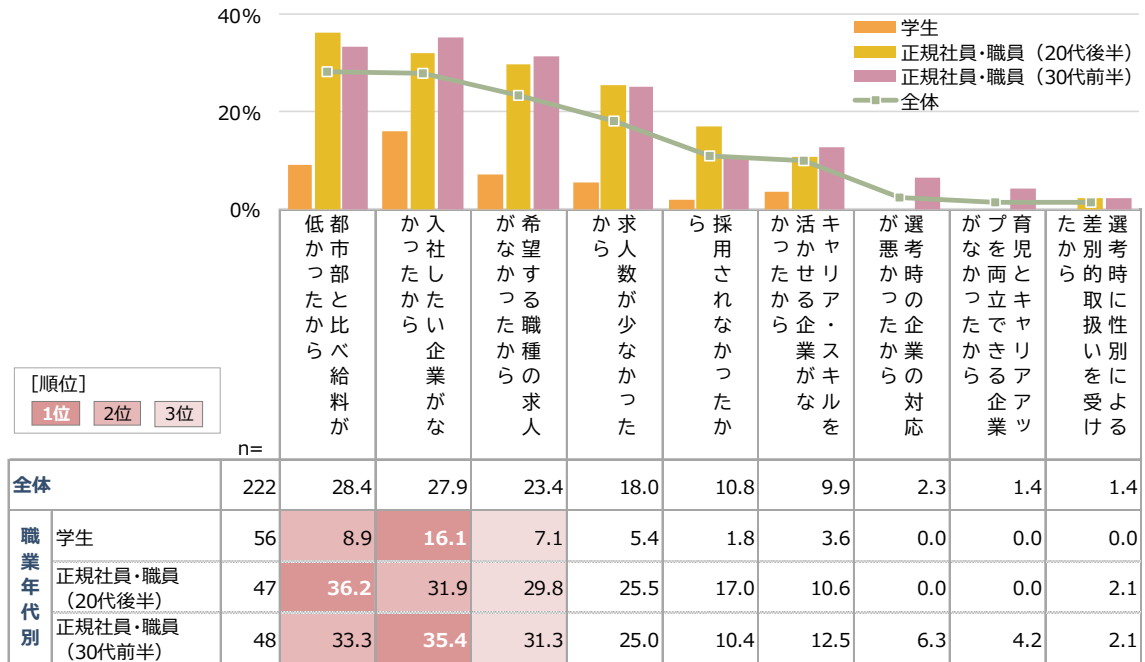


図表 3-18 Q8_男女別 県内企業での就職・転職に至らなかった理由 (MA)



※ 項目「その他」「まだ検討で、現在就職・転職活動中」除く

図表 3-19 Q8_職業年代別 県内企業での就職・転職に至らなかった理由 (MA)



※ 属性「正規社員・職員 (20代前半)」「非正規社員・職員」「その他」は参考値のため除く

※ 項目「その他」「まだ検討で、現在就職・転職活動中」除く

(5) 県内での就職・転職を検討しなかった理由

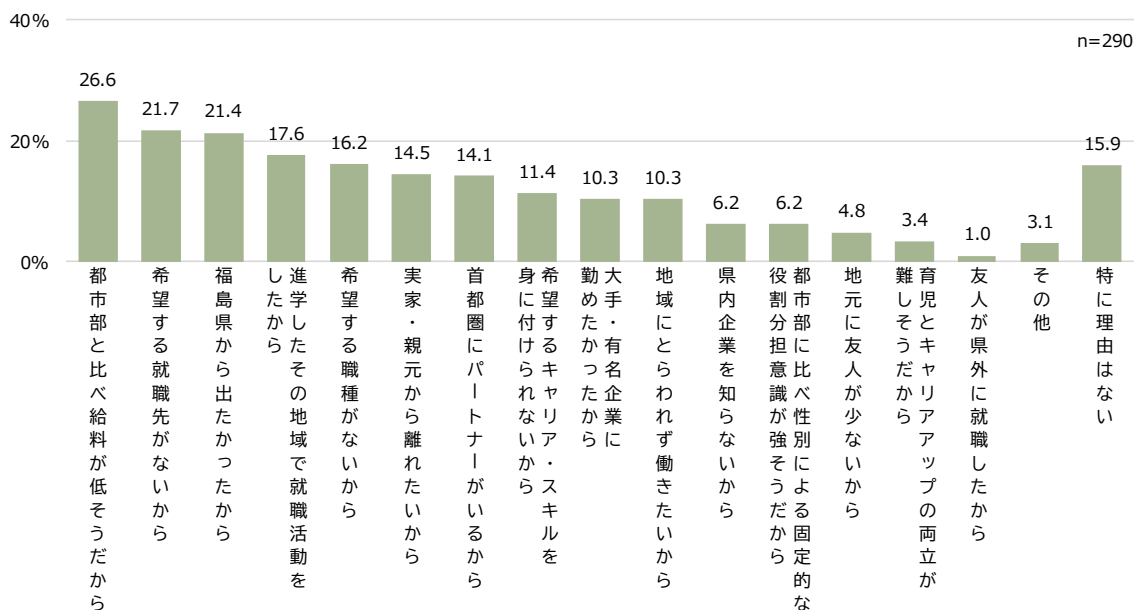
福島県内での就職・転職を「検討したことがない」と回答した人の検討しなかった理由をみると（図表 3-20）、「都市部と比べ給料が低そうだから」（26.6％）が最も多く、「希望する就職先がないから」（21.7％）、「福島県から出たかったから」（21.4％）が続いた。

男女別では（図表 3-21）、男女ともに「都市部と比べ給料が低そうだから」（27.9％、26.2％）が最も多かったが、2位以降では、男性は「希望する就職先がないから」（26.2％）、「大手・有名企業に勤めたかったから」（16.4％）、女性は「福島県から出たかったから」（24.5％）、「進学したその地域で就職活動をしたから」（21.0％）が続いた。男女で比較すると、女性は男性に比べ「進学したその地域で就職活動をしたから」（21.0％）が15ポイント以上高くなったほか、「福島県から出たかったから」（24.5％）、「実家・親元から離れたいから」（16.6％）が10ポイント以上、「首都圏にパートナーがいるから」（16.2％）が5ポイント以上高かった。

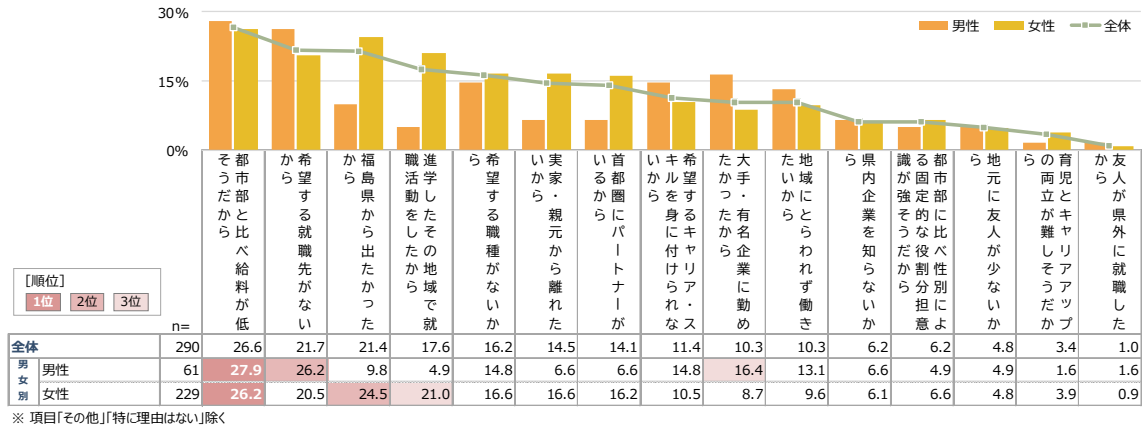
職業年代別では（図表 3-22）、非正規社員・職員及びその他は「福島県から出たかったから」（28.1％、26.4％）が最も多かった。職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、正規社員・職員（20代前半）は「希望する就職先がないから」（36.7％）をはじめ多くの項目（「進学したその地域で就職活動をしたから」（33.3％）、「実家・親元から離れたいから」（23.3％）、「首都圏にパートナーがいるから」（30.0％）、「地域にとらわれず働きたいから」（20.0％）、「地元で友人が少ないから」（10.0％））で回答割合が最も高くなった。

ワークショップでは、「若年女性が県内での就職・転職を検討しなかった理由」について（図表 3-23）、専門職の採用機会が少なく、首都圏に比べ専門職としてのキャリアも積みにくいという声が聞かれた。

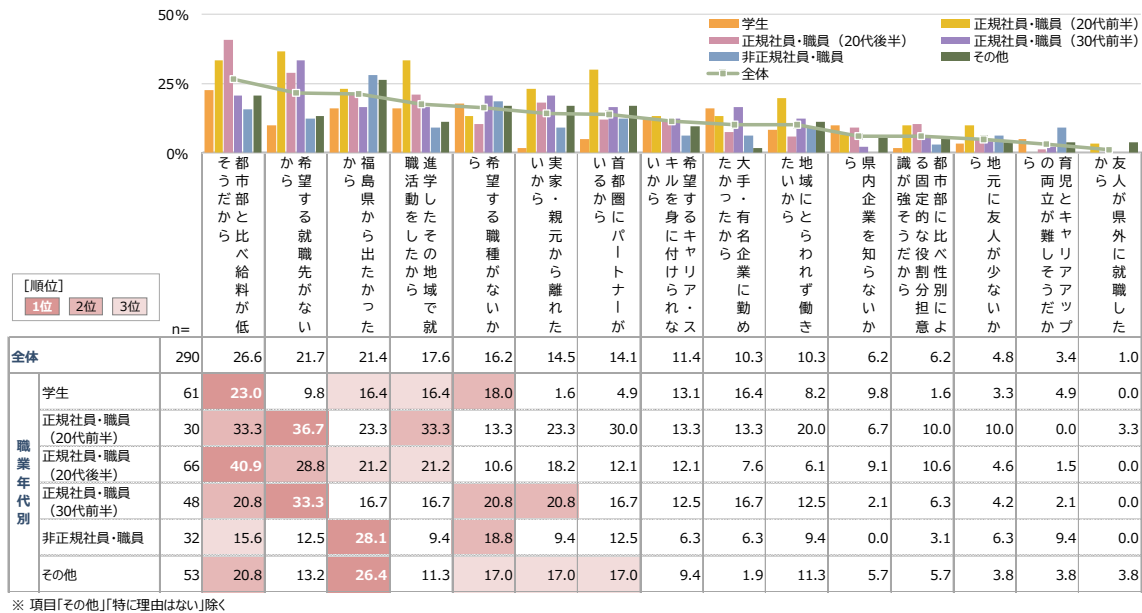
図表 3-20 Q7_県内企業での就職・転職を検討しなかった理由（MA）



図表 3-21 Q7_男女別 県内企業での就職・転職を検討しなかった理由 (MA)



図表 3-22 Q7_職業年齢別 県内企業での就職・転職を検討しなかった理由 (MA)



図表 3-23 若年女性が県内での就職・転職を検討しなかった理由 [ワークショップのコメントより]

- ・ 給与面の低さや、好きになった東京からまた福島に環境を戻す、変えることに対する不安もあったので、福島県での就職は考えなかった (学生)
- ・ 経験を積むとなったら関東のほうが症例や患者数が多く、大きい病院も多いので、福島に戻ろうとは考えていなかった (若手社会人)
- ・ 公務員は狭き門で、県内は栄養士が1人いれば十分な施設が多く、採用人数も少なかった。それだったら自分のやりたいことが東京のほうができるんじゃないかなと思った (中堅社会人)
- ・ 教員の空きがない。家庭科の教員だと1校に1人いればいいので、福島は学校数も少なくて就職先がない。家庭科は調理実習や被服実習で学校の機材を使うが、福島の学校は充実してなくて、都心の私立は設備が整っている (中堅社会人)

(6) 福島県出身者の首都圏での暮らし

ワークショップでは、「若年女性の首都圏での暮らしぶり」について（図表 3-24）、実家暮らしの首都圏出身者との暮らし方の違いや日々の暮らしにくさについて意見が寄せられた。首都圏出身者との違いを感じたり、首都圏での暮らしに疲れたりしつつも、首都圏で暮らし続ける福島県出身女性の様子が垣間みえた。その背景には自分の好きなことややりたいことができることへの納得感と、首都圏での暮らしが今や自身の暮らし方の基準になっているということがあるものと考えられる。

図表 3-24 若年女性の首都圏での暮らしぶり [ワークショップのコメントより]

■ 首都圏出身者との違い

- ・ 首都圏出身者のほうが触れている情報が多く、首都圏の中高一貫校出身者と比べると勉強や探求、課外活動のレベルが違うなと思うことがある。そういうのが発達しているのは首都圏の特徴だなと思う。でも、首都圏出身者は理論を知っていても実体験が伴っていないので、実体験を伴って語れるのは地方出身者、それが地方の強みだと感じる（学生）
- ・ 社会経験は首都圏出身者のほうが多いと思っている。首都圏だと県をまたぐのも簡単、色んな県に行って触れ合ったり遊んだり、自分の好きなことを体験できる。そこが福島とは全然違う（学生）
- ・ 関東の人たちは周りの空気を読むみたいな感じがあるが、地域出身者は意外とハツラツとしている。自分の周囲には好きなものや興味があるものを楽しんでいる地方出身者が多く、そういう地方出身者の子たちが関東に集まっている（学生）
- ・ 首都圏出身者は友達が多く、地元の友達とすぐに飲みに行ける。一緒に上京してきた友達は U ターンする人も多く、地元の友達とは気軽に飲めないのがさみしい。大人になって友達をつくる機会があまり多くない（若手社会人）
- ・ 首都圏出身者は飲みに行く回数が多く、お金の使い方が派手だと感じる（中堅社会人）
- ・ 実家住まいが多くて、気前のいい人も貯蓄好きもいて、貯金できることはうらやましい。家賃がないのは大きい（中堅社会人）
- ・ 首都圏出身者との情報量の違いはすごく感じていた。ど田舎から出てきたので何も知らない状態だった。流行りも含め、情報系は疎かった（中堅社会人）

■ 首都圏での暮らしに疲れたとき

- ・ 満員電車に乗らなければいけないときは正直やってられない感じ（若手社会人）
- ・ 社会の荒波に揉まれたとき、仕事内容や人間関係で疲れたとき、東京に疲れたと感じる。仕事で成果をあげたときに、親や家族がいるとその場で喜んでくれるが、東京だとそれをしてもらえない（若手社会人）
- ・ 通勤ラッシュで座れず出勤して、疲れた身体で立ったまま帰るのはやっぱり疲れる（中堅社会人）
- ・ 残業で仕事づくめのときなど、頭で色々考えないといけない時が一番疲れる（中堅社会人）

3 就職・転職活動に関する意識

(1) 希望する就職・転職先の業種、職種

希望する就職・転職先の業種をみると（図表 3-25）、全体では「わからない/転職を考えていない」（23.6％）が最も多く、「医療、福祉」（20.1％）、「教育、学習支援業」（18.4％）が続いた。学生、社会人別にみると、学生は「教育、学習支援業」（25.6％）が最も多く、「公務」（17.1％）、「わからない/転職を考えていない」（15.4％）が続いた。社会人は「わからない/転職を考えていない」（24.5％）が最も多く、「医療、福祉」（22.7％）、「情報通信業」（19.2％）が続いた。社会人について、従事する職業の業種別に希望する就職・転職先の業種をみると、参考値を含めいずれの業種も就職・転職希望先には同じ業種を希望する傾向がみられた。

希望する就職・転職先での職種をみると（図表 3-26）、全体では「わからない/転職を考えていない」（34.8％）が最も多く、「総務・経理・人事」（23.4％）、「商品企画・開発・設計」（19.7％）が続いた。学生では、「わからない/転職を考えていない」（35.0％）が最も多く、「商品企画・開発・設計」（26.5％）、「総務・経理・人事」（20.5％）が続いた。社会人では、「わからない/転職を考えていない」（31.8％）が最も多く、「総務・経理・人事」（24.8％）、「商品企画・開発・設計」（17.5％）が続いた。社会人について、従事する職種別に希望する就職・転職先での職種をみると、参考値を含めいずれの職種も就職・転職希望先には同じ職種を希望する傾向がみられた。

図表 3-25 Q9_職業×業種別 希望する就職・転職先の業種 (MA)

		農業、林業、漁業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	その他のサービス業	公務	その他の業種	わからない／転職を考えていない
	[順位]	1位	2位	3位														
	n=																	
全体	512	2.7	2.1	5.3	3.5	17.2	3.1	8.0	7.6	6.4	11.7	10.2	18.4	20.1	15.8	10.9	2.7	23.6
学生	117	4.3	4.3	5.1	3.4	13.7	2.6	9.4	5.1	4.3	11.1	11.1	25.6	14.5	12.8	17.1	5.1	15.4
社会人	343	1.7	1.2	5.0	4.1	19.2	3.5	7.3	8.7	7.3	12.5	9.0	16.6	22.7	17.2	9.6	2.0	24.5
農業、林業、漁業	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	(11)	0.0	18.2	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1	0.0	9.1	0.0	9.1	45.5
製造業	(22)	4.6	0.0	45.5	9.1	13.6	4.6	0.0	9.1	0.0	13.6	4.6	0.0	4.6	4.6	0.0	9.1	27.3
電気・ガス・熱供給・水道業	(7)	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0	14.3	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	42.9
情報通信業	40	2.5	0.0	0.0	7.5	75.0	2.5	5.0	0.0	0.0	7.5	5.0	12.5	5.0	2.5	10.0	0.0	17.5
運輸業、郵便業	(8)	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	75.0	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5
卸売業、小売業	(25)	0.0	0.0	8.0	8.0	12.0	8.0	36.0	4.0	0.0	4.0	12.0	8.0	20.0	16.0	4.0	0.0	32.0
金融業、保険業	(14)	0.0	0.0	0.0	0.0	21.4	0.0	7.1	42.9	28.6	7.1	0.0	0.0	7.1	7.1	0.0	0.0	35.7
不動産業、物品賃貸業	(10)	0.0	10.0	10.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	50.0	20.0	0.0	0.0	0.0	30.0	0.0	0.0	30.0
学術研究、専門・技術サービス業	(9)	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	11.1	11.1	11.1	11.1	33.3	0.0	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	22.2
宿泊業、飲食サービス業	(16)	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	12.5	6.3	6.3	6.3	50.0	18.8	12.5	12.5	6.3	0.0	37.5
教育、学習支援業	(26)	3.9	0.0	0.0	0.0	3.9	0.0	7.7	3.9	3.9	15.4	11.5	76.9	19.2	19.2	15.4	3.9	15.4
医療、福祉	63	1.6	0.0	1.6	1.6	3.2	0.0	0.0	12.7	6.4	12.7	7.9	20.6	77.8	15.9	15.9	0.0	9.5
その他のサービス業	63	1.6	1.6	1.6	3.2	15.9	0.0	3.2	4.8	7.9	17.5	9.5	12.7	14.3	41.3	7.9	3.2	30.2
公務	(21)	0.0	0.0	4.8	4.8	23.8	0.0	9.5	14.3	9.5	14.3	0.0	9.5	14.3	9.5	28.6	0.0	38.1
その他の業種	(8)	12.5	0.0	0.0	0.0	37.5	12.5	12.5	0.0	12.5	12.5	25.0	12.5	0.0	25.0	0.0	12.5	12.5

※ 属性「社会人」は「正規社員・職員」「非正規社員・職員」「自営業・フリーランス」「会社経営者・役員」

図表 3-26 Q9_職業×職種別 希望する就職・転職先の職種 (MA)

		総務・経理・人事	営業企画・営業	商品企画・開発・設計	広報・宣伝	海外事業	研究・開発	調査・企画	製造技術・生産管理	技術サービス	情報システム	その他の職種	わからない／転職を考えていない	
	[順位]	1位	2位	3位										
	n=													
全体	512	23.4	12.9	19.7	17.6	7.2	12.7	14.5	7.0	13.9	12.1	5.3	34.8	
学生	117	20.5	15.4	26.5	19.7	11.1	14.5	17.1	6.0	8.5	9.4	6.8	35.0	
社会人	343	24.8	13.1	17.5	17.2	6.1	12.5	14.0	6.7	16.3	14.0	5.0	31.8	
総務・経理・人事	47	59.6	8.5	12.8	17.0	4.3	10.6	12.8	4.3	8.5	8.5	2.1	27.7	
営業企画・営業	57	33.3	49.1	26.3	26.3	8.8	10.5	24.6	7.0	5.3	7.0	1.8	19.3	
商品企画・開発・設計	(9)	33.3	0.0	88.9	33.3	11.1	11.1	0.0	0.0	11.1	33.3	11.1	0.0	
広報・宣伝	(11)	18.2	27.3	9.1	45.5	0.0	9.1	27.3	0.0	0.0	18.2	9.1	18.2	
海外事業	(2)	0.0	0.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
研究・開発	(12)	16.7	8.3	16.7	0.0	8.3	75.0	8.3	0.0	16.7	16.7	0.0	16.7	
調査・企画	(11)	27.3	9.1	18.2	18.2	18.2	27.3	36.4	18.2	9.1	0.0	0.0	18.2	
製造技術・生産管理	(15)	6.7	0.0	20.0	0.0	6.7	6.7	26.7	20.0	13.3	6.7	4.0	40.0	
技術サービス	52	15.4	3.8	5.8	17.3	3.8	5.8	9.6	7.7	50.0	23.1	1.9	32.7	
情報システム	(28)	14.3	0.0	17.9	7.1	3.6	17.9	14.3	7.1	25.0	53.6	0.0	21.4	
その他の職種	99	15.2	6.1	13.1	14.1	5.1	8.1	9.1	5.1	9.1	4.0	11.1	50.5	

※ 属性「社会人」は「正規社員・職員」「非正規社員・職員」「自営業・フリーランス」「会社経営者・役員」

(2) 就職・転職先を選ぶ際に重視するポイント

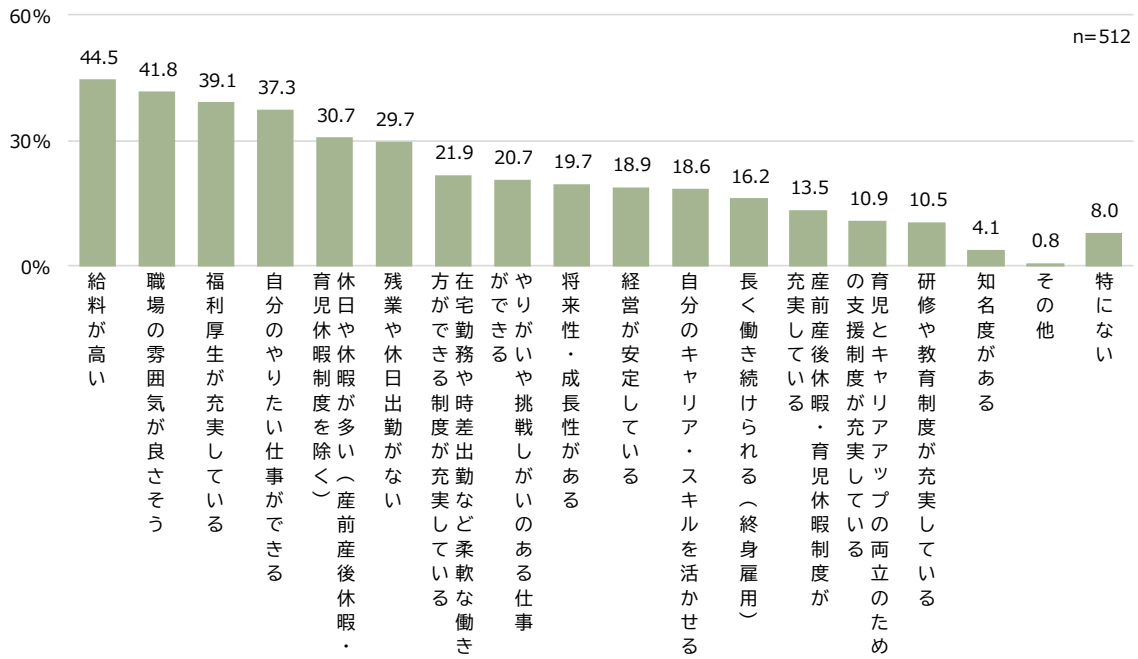
就職・転職先を選ぶ際に重視するポイントをみると（図表 3-27）、全体では「給料が高い」（44.5%）が最も多く、「職場の雰囲気が良さそう」（41.8%）、「福利厚生が充実している」（39.1%）が続いた。

男女別では（図表 3-28）、女性は「職場の雰囲気が良さそう」（44.6%）が最も多かった。男女で比較すると、女性は「職場の雰囲気が良さそう」（44.6%）をはじめ「自分のやりたい仕事ができる」（39.9%）、「産前産後休暇・育児休暇制度が充実している」（16.3%）が 10 ポイント以上高く、「福利厚生が充実している」（40.4%）、「在宅勤務や時差出勤など柔軟な働き方ができる制度が充実している」（23.8%）、「育児とキャリアアップの両立のための支援制度が充実している」（13.0%）が 5 ポイント以上高かった。

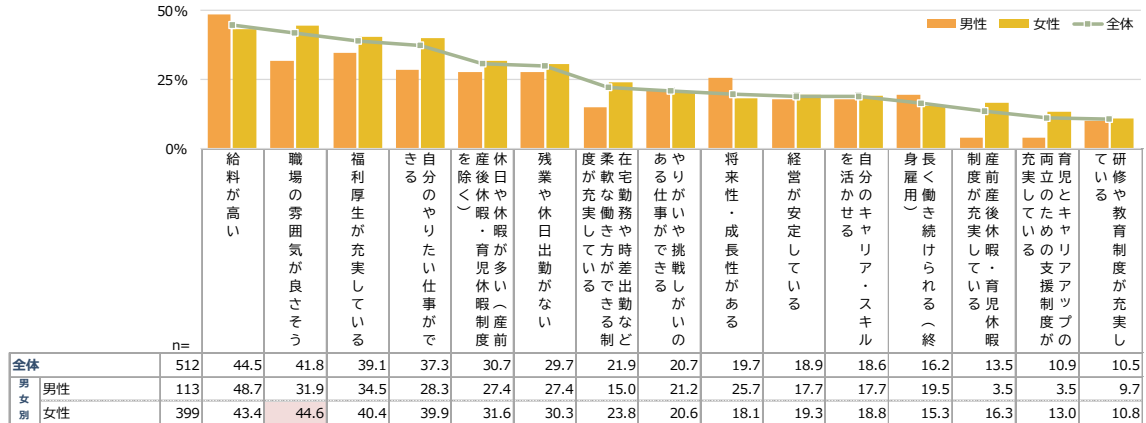
職業年代別では（図表 3-29）、学生は「自分のやりたい仕事ができる」（44.4%）が最も多く、「給料が高い」（43.6%）が続いた。職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、学生は「自分のやりたい仕事ができる」（44.4%）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（20 代前半）は「給料が高い」（56.4%）、「福利厚生が充実している」（45.5%）、「長く働き続けられる（終身雇用）」（21.8%）、「研修や教育制度が充実している」（16.4%）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（20 代後半）は「休日や休暇が多い（産前産後休暇・育児休暇制度を除く）」（37.2%）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（30 代前半）は「在宅勤務や時差出勤など柔軟な働き方ができる制度が充実している」（28.1%）、「経営が安定している」（30.2%）、「自分のキャリア・スキルを活かせる」（31.3%）の項目で回答割合が最も高くなった。社会人経験の有無によって就職・転職先を選ぶ際に重視するポイントは大きく異なり、社会人経験のない学生はファーストキャリアへの期待が大きいものと推察する。

ワークショップでは、「若年女性が希望する働き方」について（図表 3-30）、ほとんどの女性が WLB（仕事もプライベートも充実）を重視していた。そのなかで学生は自分の好きなことを仕事にすることや社会人としてキャリアアップできることも重視していた。社会人は自分なりのプライベートと仕事のバランスを見出し、維持することを重視していた。「若年女性が就職・転職先企業に求める職場の雰囲気」については（図表 3-31）、年代や性別が多様かつ人間関係が良好で、明るさや温かさを感じられる雰囲気を希望する声が多かった。

図表 3-27 Q11_就職・転職先を選ぶ際に重視するポイント (MA)

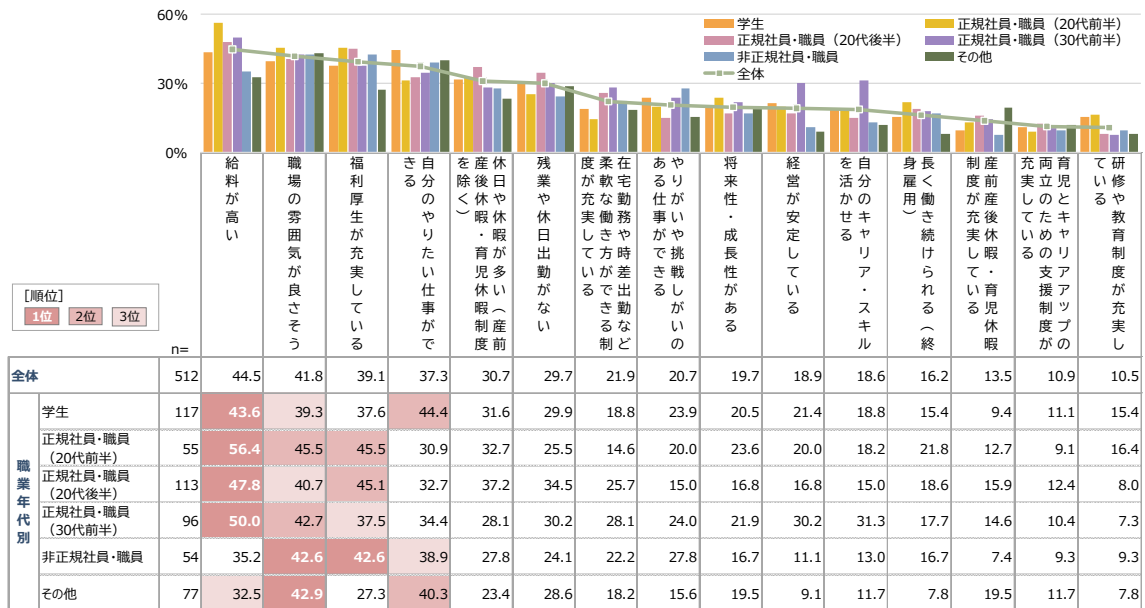


図表 3-28 Q11_男女別 就職・転職先を選ぶ際に重視するポイント (MA)



※ 項目「その他」「特にない」を除く上位15位

図表 3-29 Q11_職業年代別 就職・転職先を選ぶ際に重視するポイント (MA)



※ 項目「その他」[特にな]を除く上位15位

図表 3-30 若年女性が希望する働き方 [ワークショップのコメントより]

学生

- 好きなことを仕事にしたいので、残業は全然してもいい。週 1、2 日の丸々の休みで自由な時間を使えたほうがいい
- WLB は考えていて、自己成長も趣味も大事にして、その上で仕事を集中して効率よくできたらと考えている。前向きに自分の成長ができてキャリアを積めるほうがいい
- 仕事とプライベートは分けたいので、WLB は重視したい

若手社会人

- プライベートを大事にしたい。フルリモートがめっちゃめっちゃうやましい
- キャリアアップも頑張りたいし、プライベートも今しかできないことをやりたいなと思っている

中堅社会人

- 仕事を始めたばかりのときは「仕事しなきゃ」という感じで、自分の生活は「もういいや」となっていたときもあったが、20 代後半に体調を崩してからは休むことも大事なんだなと思った。ガツガツ仕事というよりプライベートも休息をとる意味で充実させたい
- プライベート重視派。20 代のガツガツしていた時とは変わった。やりたいことをやり尽くし、プライベート重視に切り替わった
- 仕事とプライベートを一緒にしがちな感じで、自由な働き方を求めている

図表 3-31 若年女性が就職・転職先企業に求める職場の雰囲気 [ワークショップのコメントより]

- ・ 職場に若い人だけだと考えが偏りがちだと思うので、中途採用なり上の世代もいた方が安定性や将来性がある。いろんな世代がいてうまく回っていて、それなりに明るい感じだとい (学生)
- ・ 職場の雰囲気は明るいほうがいい、リモートワークでも社員同士が対面で触れ合える場があったらいいと思う (学生)
- ・ 職場見学した際の職場の雰囲気の良さや働いている人の温かさがエントリーの決め手。職場の雰囲気がこもっていて、働いている人が疲れている印象のところは大変だと思う (学生)
- ・ 職場の雰囲気はすごい大事だと思う。人間関係、気軽に話せる人がいっぱいいると居心地がいい (若手社会人)
- ・ 雰囲気は結構大事。女性しかいない世界はギスギスピリピリしている。そういう世界はもういいかなと思う (中堅社会人)

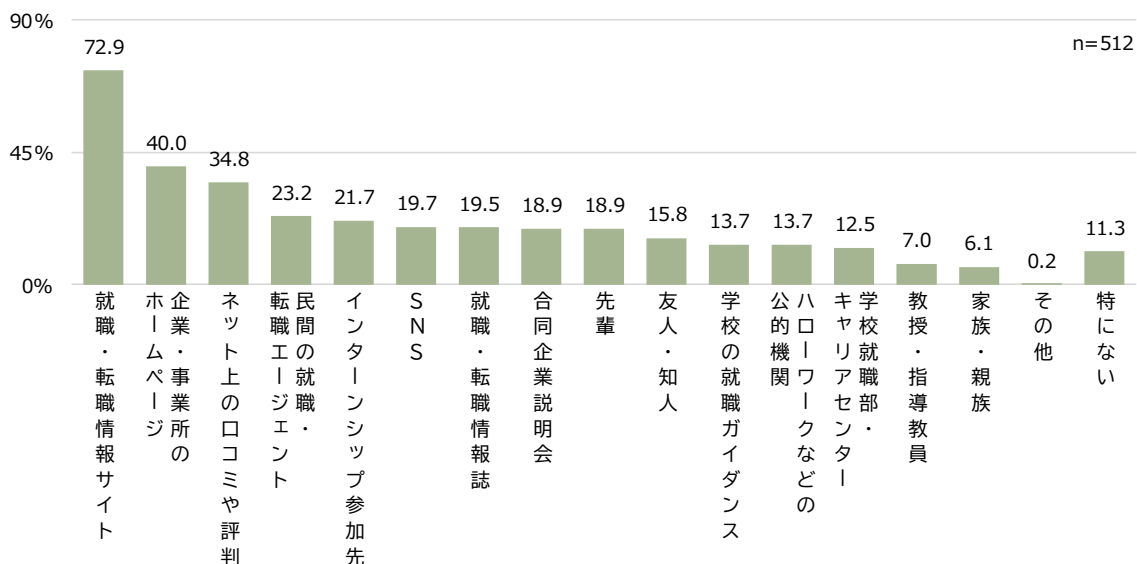
(3) 就職・転職先情報を探す上で有効な方法

就職・転職先情報を探す上で有効な方法をみると（図表 3-32）、全体では「就職・転職情報サイト」（72.9%）が最も多く、「企業・事業所のホームページ」（40.0%）、「ネット上の口コミや評判」（34.8%）が続いた。

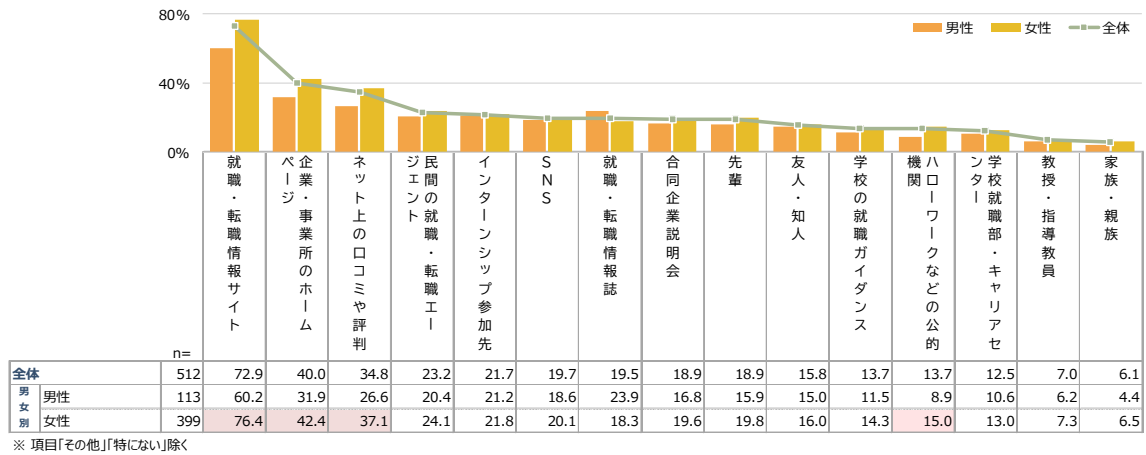
男女別では（図表 3-33）、女性は男性に比べ「就職・転職情報サイト」（76.4%）、「企業・事業所のホームページ」（42.4%）、「ネット上の口コミや評判」（37.1%）が 10 ポイント以上高く、「ハローワークなどの公的機関」（15.0%）が 5 ポイント以上高かった。

職業年代別では（図表 3-34）、学生は「就職・転職情報サイト」（65.0%）に次いで「インターンシップ参加先」（52.1%）が多かった。職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、学生は「インターンシップ参加先」（52.1%）をはじめ「学校の就職ガイダンス」（35.0%）、「学校就職部・キャリアセンター」（31.6%）といった教育機関による就職支援の項目で回答割合が最も高くなった。

図表 3-32 Q13_就職・転職先情報を探す上で有効な方法（MA）



図表 3-33 Q13_男女別 就職・転職先情報を探す上で有効な方法 (MA)



図表 3-34 Q13_職業年代別 就職・転職先情報を探す上で有効な方法 (MA)



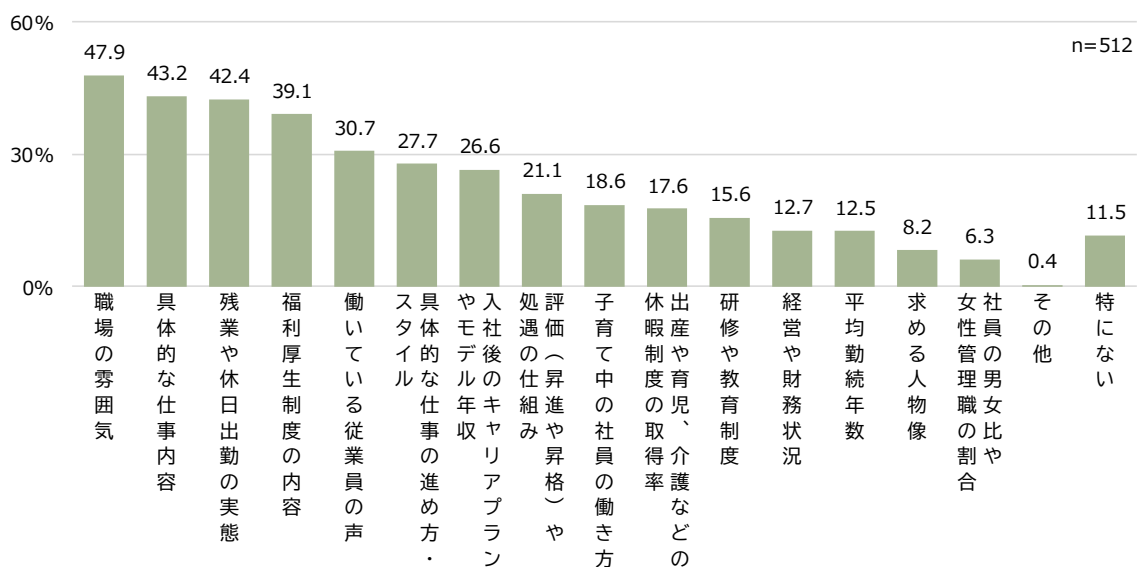
(4) 就職・転職活動中に知りたい情報

就職・転職先を選ぶ上で知りたい情報をみると(図表 3-35)、全体では「職場の雰囲気」(47.9%)が最も多く、「具体的な仕事内容」(43.2%)、「残業や休日出勤の実態」(42.4%)が続いた。

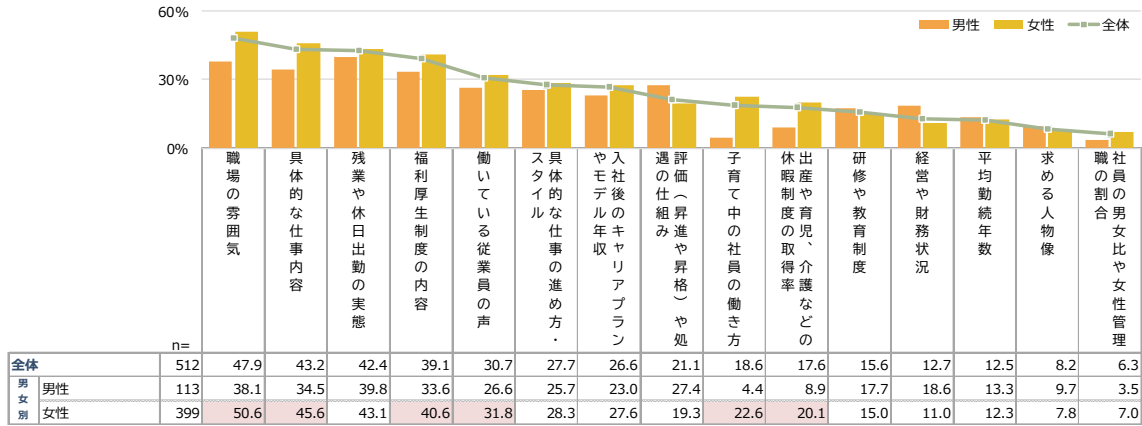
男女別では(図表 3-36)、女性は男性に比べ「職場の雰囲気」(50.6%)、「具体的な仕事内容」(45.6%)、「子育て中の社員の働き方」(22.6%)、「出産や育児、介護などの休暇制度の取得率」(20.1%)が10ポイント以上高く、「福利厚生制度の内容」(40.6%)、「働いている従業員の声」(31.8%)が5ポイント以上高かった。

職業年代別では(図表 3-37)、正規社員・職員(20代後半)は「残業や休日出勤の実態」(52.2%)が最も多かった。非正規社員・職員及びその他は「具体的な仕事内容」(55.6%、44.2%)が最も多かった。正規社員・職員に比べ労働時間が短い非正規社員・職員は、知りたい情報として働く職場の環境よりも担当する仕事内容を重視する傾向が顕著となった。

図表 3-35 Q12_就職・転職先を選ぶ上で知りたい情報 (MA)

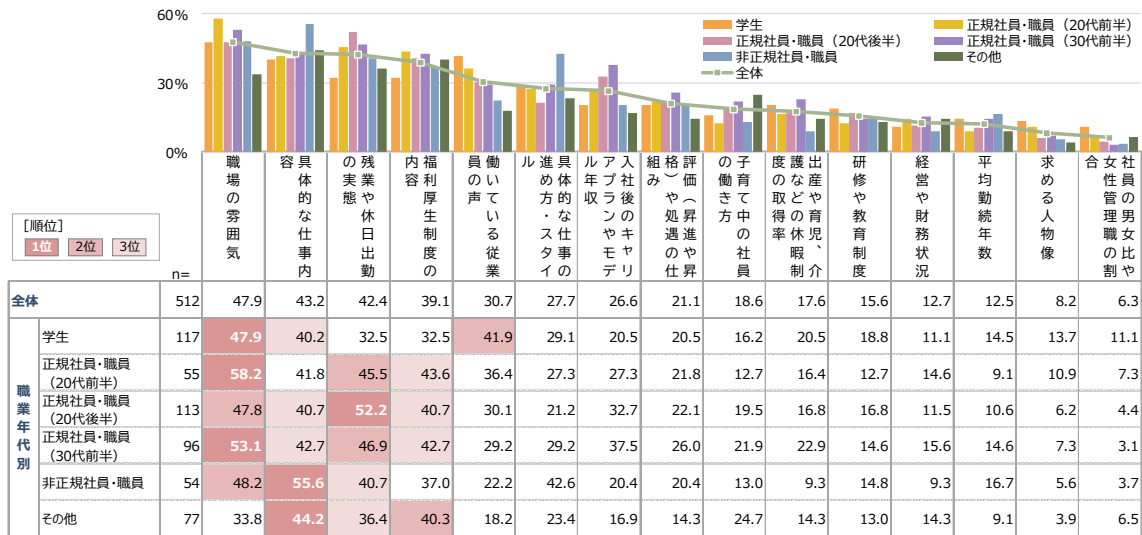


図表 3-36 Q12_男女別 就職・転職先を選ぶ上で知りたい情報 (MA)



※ 項目「その他」「特になし」を除く上位15位

図表 3-37 Q12_職業年代別 就職・転職先を選ぶ上で知りたい情報 (MA)



※ 項目「その他」「特になし」を除く上位15位

4 Uターンの可能性とUターンに求める各種条件

(1) 福島県へのUターンの可能性

福島県へのUターンの可能性をみると（図表 3-38）、全体では「戻る可能性あり」（「戻る可能性がある」「やや戻る可能性がある」の合計）が25.2%、「どちらともいえない」が23.0%、「戻る可能性なし」（「あまり戻る可能性はない」「戻る可能性はない」の合計）が51.8%となった。男女別では、女性は男性に比べ「可能性なし」（29.1%、26.8%）が55.9%と15ポイント以上高かった。出身地別では、会津地域は他地域に比べUターンの可能性あり（19.7%）の割合が5ポイント以上低かった。職業年代別では、学生は他の職業年代層に比べUターンの可能性あり（46.2%）の割合が20ポイント以上高く、またすべての属性の中でも最も高かった。

図表 3-38 Q14_属性別 福島県へのUターンの可能性（SA）

		n =	（%）					Uターンの可能性あり・計
			戻る可能性がある	やや戻る可能性がある	どちらともいえない	あまり戻る可能性はない	戻る可能性はない	
全体		512	9.8	15.4	23.0	26.0	25.8	25.2
男女別	男性	113	12.4	15.9	34.5	15.0	22.1	28.3
	女性	399	9.0	15.3	19.8	29.1	26.8	24.3
出身地別	浜通り地域	140	7.9	20.0	22.1	25.0	25.0	27.9
	中通り地域	274	12.0	14.2	22.6	27.4	23.7	26.3
	会津地域	76	5.3	14.5	29.0	26.3	25.0	19.7
職業年代別	学生	117	18.8	27.4	23.1	17.1	13.7	46.2
	正規社員・職員（20代前半）	55	9.1	14.6	27.3	23.6	25.5	23.6
	正規社員・職員（20代後半）	113	3.5	13.3	24.8	29.2	29.2	16.8
	正規社員・職員（30代前半）	96	10.4	12.5	24.0	29.2	24.0	22.9
	非正規社員・職員	54	3.7	13.0	24.1	29.6	29.6	16.7
	その他	77	9.1	6.5	15.6	29.9	39.0	15.6

※「Uターンの可能性あり・計」=「戻る可能性がある」+「やや戻る可能性がある」

(2) Uターンのタイミング

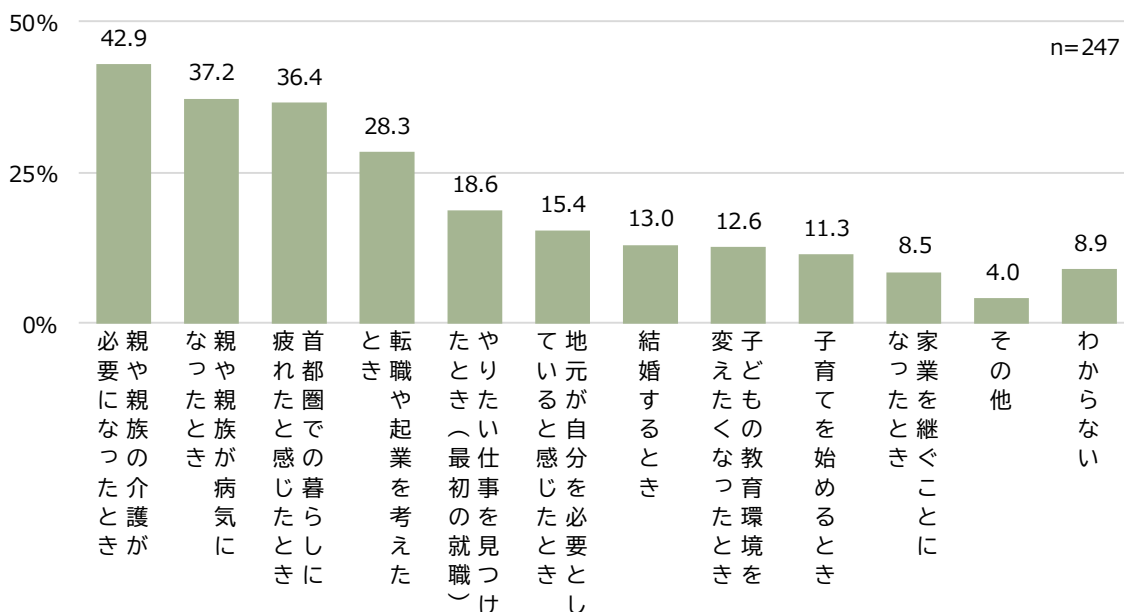
将来、福島県にUターンするきっかけになると思うタイミングをみると（図表 3-39）、全体では「親や親族の介護が必要になったとき」（42.9%）が最も多く、「親や親族が病気になったとき」（37.2%）、「首都圏での暮らしに疲れたと感じたとき」（36.4%）が続いた。

男女別では（図表 3-40）、女性は男性に比べ「親や親族が病気になったとき」（40.9%）が10ポイント以上高く、「親や親族の介護が必要になったとき」（44.9%）、「首都圏での暮らしに疲れたと感じたとき」（38.1%）、「子どもの教育環境を変えたくなくなったとき」（14.2%）、「子育てを始めるとき」（13.1%）が5ポイント以上高かった。

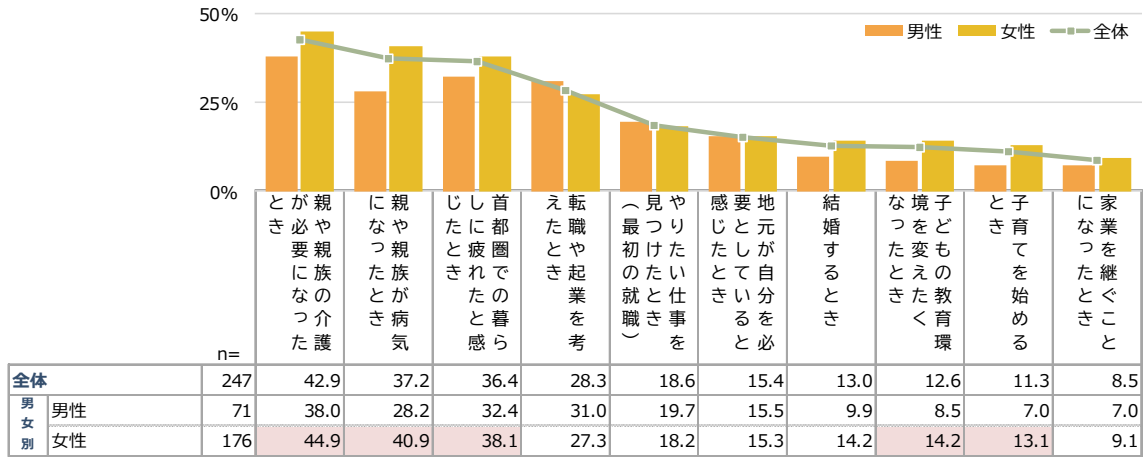
職業年代別では（図表 3-41）、学生は「首都圏での暮らしに疲れたと感じたとき」（34.6%）が最も多く、「やりたい仕事を見つけたとき（最初の就職）」（33.3%）、「親や親族の介護が必要になったとき」（28.4%）が続いた。職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、学生は「やりたい仕事を見つけたとき（最初の就職）」（33.3%）、「子育てを始めるとき」（14.8%）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（20代後半）は「転職や起業を考えたとき」（34.0%）、正規社員・職員（30代前半）は「親や親族の介護が必要になったとき」（53.3%）、「親や親族が病気になったとき」（44.4%）の項目で回答割合が最も高くなった。年代によってUターンを想定するタイミングが大きく異なるという結果が得られた。

ワークショップでは、「若年女性が将来Uターンする可能性のあるタイミング」について（図表 3-42）、学生は就職や子育てのタイミングを想定し、社会人は高齢になった親を近くで支えることが必要になったときを想定している意見が寄せられた。職業年代別の分析結果で得られた、年代が下がるほど「やりたい仕事を見つけたとき（最初の就職）」「子育てを始めるとき」、年代が上がるほど「親や親族の介護が必要になったとき」、「親や親族が病気になったとき」の回答割合が高まる傾向と同様に、ワークショップからもUターンを想定するタイミングは年代によって変化することが分かった。

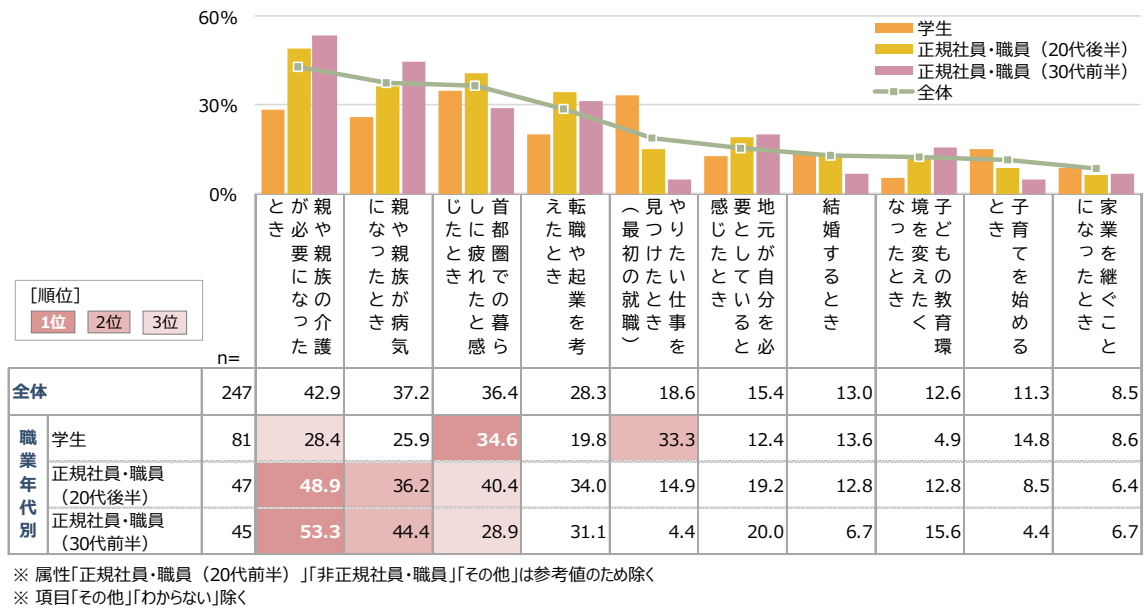
図表 3-39 Q16_福島県にUターンするきっかけになると思うタイミング（MA）



図表 3-40 Q16_男女別 福島県にUターンするきっかけになると思うタイミング (MA)



図表 3-41 Q16_職業年代別 福島県にUターンするきっかけになると思うタイミング (MA)



図表 3-42 若年女性が将来Uターンする可能性のあるタイミング [ワークショップのコメントより]

学生

- ・ 自分の育ってきた環境がすごく良かったから、子育てをするなら地元がいい。でも、地元は子どもがどんどん減って、自分が子どものころと同じ環境で子どもを育てられないのであれば、都会での子育てのほうが安心かも
- ・ 大学でやったことをいかせる場所や、自分が気持ちよく、やり甲斐を持って働ける企業が福島にあるならいいかなと思う
- ・ 体調を崩しやすいので、帰りたい気持ちもあるが、就職したい企業がないので悩ましい
- ・ 地元の男性と出会って結婚したら地元に戻ると思う。子育ての環境でいうと、私は田舎でのびのび育ててもらったので、教育の情報がいっぱいあるとはいえ窮屈な関東よりは福島で子どもにのびのび育てて欲しいというもある。子育ての面で福島はプラスの印象が強い

若手社会人

- ・ 20～30 年後、親の介護が必要になってくるタイミングで戻る可能性は十分にあると思っている。でも、住む場所を変えるにはお金と労力がかかるので、今はそこまで戻る必要性を感じていない
- ・ 10 年後か 20 年後かわからないが、自分は長女のため戻る可能性は高い。今はまだ東京で遊んでいたい

中堅社会人

- ・ 明確な期日はないが、親に何かあったときのため、近くにいるあげたいという思いがある。かといって、福島で仕事が成り立つかどうかという、それもちょっとというのがある
- ・ 5 年以内に戻るかどうかを決めたい。高齢の母がひとりで暮らしているので、兄弟よりは自由に動ける私が戻るのもありかなと思った。ただ私は車の免許を持ってなくて、免許を取って車を買って考えると、戻れないかなと思っている

(3) Uターンする際に住みたい地域

将来、福島県にUターンした際に住みたい地域をみると（図表 3-43）、全体では「県中地域」（37.7%）が最も多く、「いわき地域」（23.9%）、「県北地域」（18.6%）が続いた。出身地別では、参考値を含め出身地と同じ地域にUターンを希望する傾向がみられた。

図表 3-43 Q15_出身地別 福島県にUターンする際に住みたい地域（MA）

		県北地域	県中地域	県南地域	会津地域	南会津地域	相双地域	いわき地域	こだわらない	地域区分不明
[順位]		1位	2位	3位						
n=		247	247	247	247	247	247	247	247	247
出身地別	全体	18.6	37.7	10.5	15.4	3.2	7.3	23.9	10.5	0.4
	県北地域	84.4	22.2	4.4	8.9	4.4	2.2	8.9	13.3	0.0
	県中地域	3.0	88.1	3.0	3.0	0.0	0.0	0.0	9.0	0.0
	県南地域	(22)	0.0	22.7	90.9	4.6	0.0	0.0	9.1	0.0
	会津地域	32	6.3	31.3	3.1	81.3	9.4	3.1	6.3	12.5
	南会津地域	(5)	20.0	20.0	0.0	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0
	相双地域	(17)	17.7	11.8	0.0	0.0	0.0	82.4	23.5	0.0
いわき地域	53	0.0	11.3	1.9	5.7	3.8	1.9	90.6	5.7	

※ 項目「地域区分不明」除く

(4) 働く場所として県内企業に求める条件

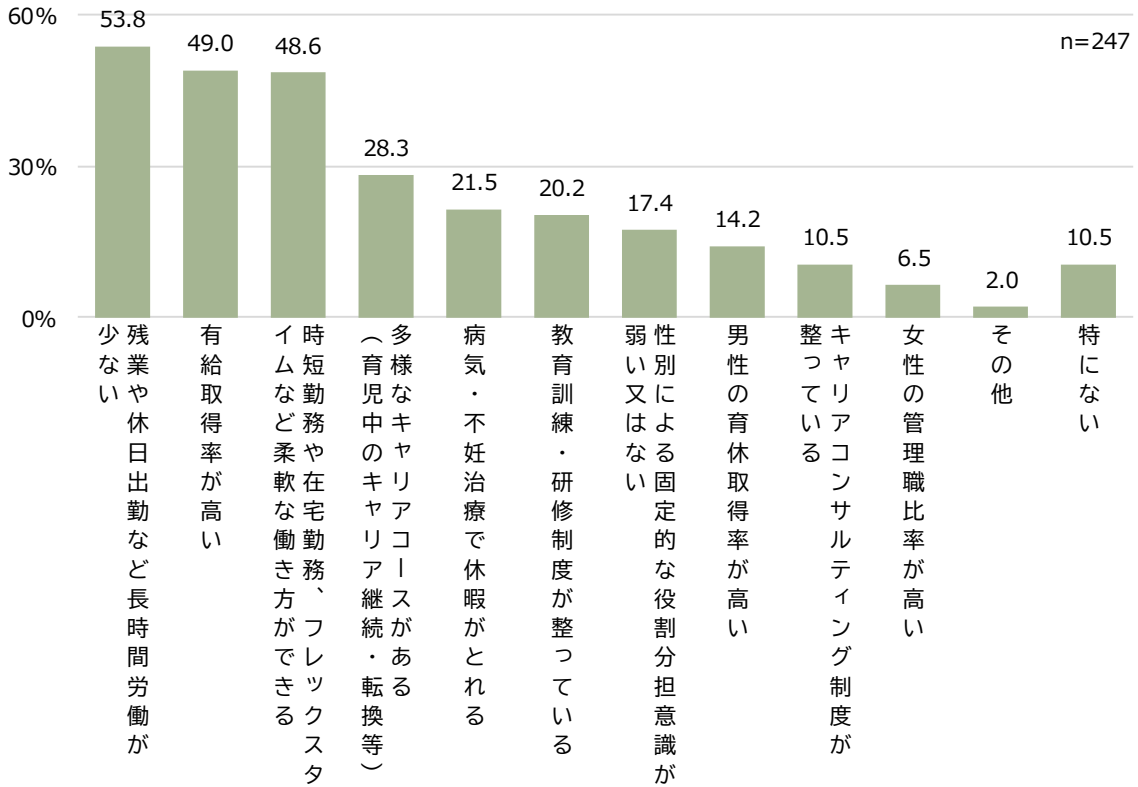
Uターンする際に働く場所として福島県内企業に求める条件をみると（図表 3-44）、全体では「残業や休日出勤など長時間労働が少ない」（53.8%）が最も多く、「有給取得率が高い」（49.0%）、「時短勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる」（48.6%）が続いた。

男女別では（図表 3-45）、女性は「時短勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる」（55.1%）が最も多かった。男女で比較すると、女性は「時短勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる」（55.1%）、「多様なキャリアコースがある（育児中のキャリア継続・転換等）」（33.5%）が 10 ポイント以上高く、「病気・不妊治療で休暇がとれる」（23.9%）、「性別による固定的な役割分担意識が弱い又はない」（19.3%）、「女性の管理職比率が高い」（8.0%）が 5 ポイント以上高かった。男性は「男性の育休取得率が高い」（22.5%）、「残業や休日出勤など長時間労働が少ない」（59.2%）が 5 ポイント以上高かった。

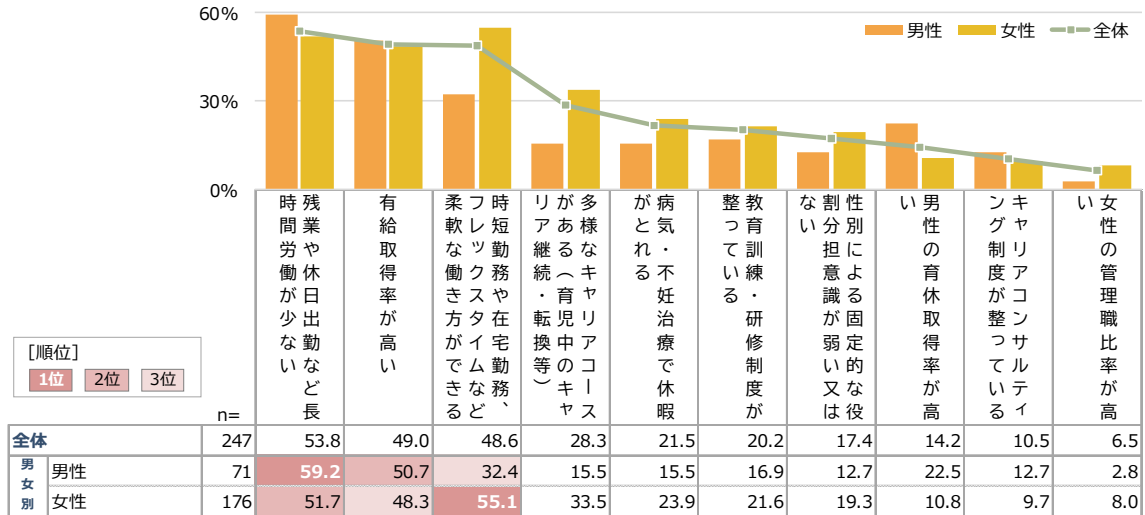
職業年代別では（図表 3-46）、学生は「有給取得率が高い」（50.6%）が最も多かった。職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、正規社員・職員（「20 代後半」及び「30 代前半」）は「残業や休日出勤など長時間労働が少ない」（61.7%、66.7%）、「時短勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる」（55.3%、48.9%）、「多様なキャリアコースがある（育児中のキャリア継続・転換等）」（29.8%、35.6%）の項目で回答割合が最も高くなった。働く場所として県内企業に求める条件は学生、社会人ともに同じ傾向であったが、社会人は学生に比べ各条件への要求度合いが増す傾向がみられた。

ワークショップでは、「若年女性が抱く県内企業のイメージ」について（図表 3-47）、給料の低さや職種の選択肢の狭さなどマイナスイメージが先行し、県内企業への就職・転職は現実的ではないといった意見が寄せられた。しかしながら、「若年女性が就職・転職先企業に求める条件」では（図表 3-48）、就職・転職先を探す上でリモートワーク勤務が可能であることを優先条件に挙げる声もあり、アンケートでの回答割合が高かった「時短勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる」体制を整備することは、若年女性の県内企業への就職・転職を促す上で重要ポイントであることが示唆された。

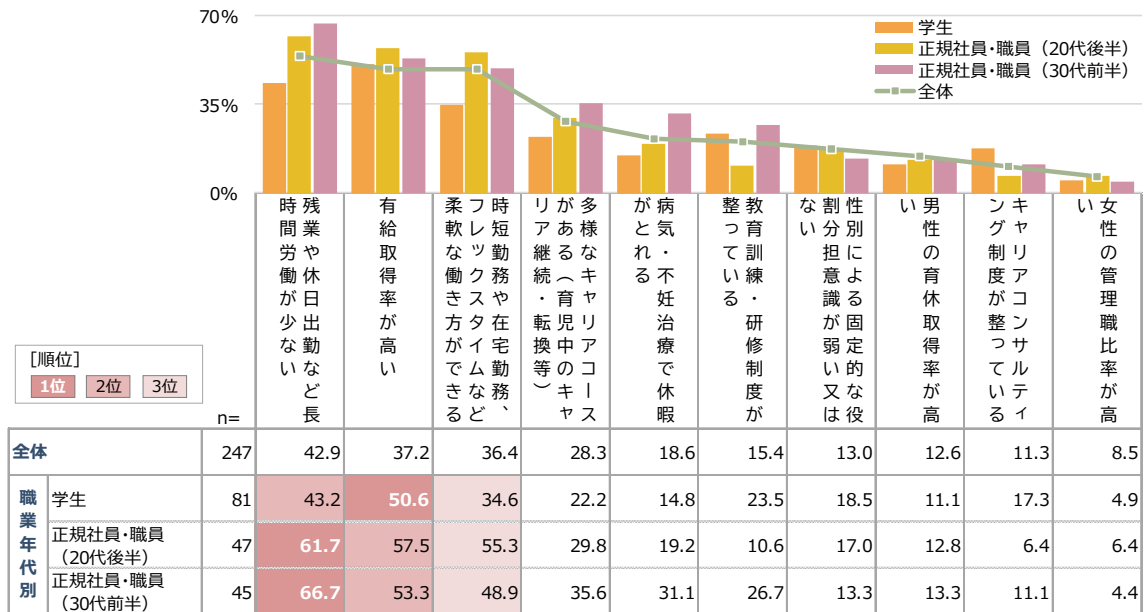
図表 3-44 Q17_U ターンする際に働く場所として県内企業に求める条件 (MA)



図表 3-45 Q17_男女別 U ターンする際に働く場所として県内企業に求める条件 (MA)



図表 3-46 Q17_職業年代別 U ターンする際に働く場所として県内企業に求める条件 (MA)



※ 属性「正規社員・職員 (20代前半)」「非正規社員・職員」「その他」は参考値のため除く
 ※ 項目「その他」「特になし」除く

図表 3-47 若年女性が抱く県内企業のイメージ [ワークショップのコメントより]

- ・ (IT 業界希望) 県内は下請け企業が多そう、残業也多そうで選ぶのは難しい。残業が少なかつたらいいみたいなどころはある (学生)
- ・ 個人的なイメージだが、福島県は給与が低いイメージがあるので暮らしていけるのかという不安がある (学生)
- ・ (IT 業界勤務) 県内は顧客の規模が小さく、給料もやりがいも小さいのではないかと懸念点がある (若手社会人)
- ・ プライベートをもう少し充実できるよう残業が多すぎなくて、土日もお休みとかの条件で (県内企業を) いろいろ探している (若手社会人)
- ・ 転職サイトをみたときに、福島は給料が 20 万円を切る。そこから税金などをひかれるとなると、ちょっと「うーん」というところが多い (若手社会人)
- ・ 興味本位で転職サイトをみたときの記憶で、福島には工場のライン作業のような仕事しかなくて、「ないな」と思った (中堅社会人)
- ・ 県内には私の好みの転職先はなかなかなさそう。挑戦する場所がないところは嫌。昔からの典型的な会社は、私は多分向かない。東京の職場をリモートにして実家に帰るか、自分が起業するか、どちらかだと思っている (中堅社会人)

図表 3-48 若年女性が就職・転職先企業に求める条件 [ワークショップのコメントより]

- ・ IT 系はリモートワークできる会社が多い。リモートワーク可の会社は重要視している (学生)
- ・ 最近では週半分などリモート可能な求人が多いので、そうした企業を転職先として探している (若手社員)
- ・ リモートワークができ、その他条件も色々マッチしたら、転職する可能性はある (中堅社会人)

(5) 暮らす場所として県内地域に求める条件

暮らす場所として福島県内の地域に求める条件をみると（図表 3-49）、全体では「買い物が便利」（42.1％）が最も多く、「通勤や通学など移動がしやすい」「治安がよい」（37.2％）が続いた。

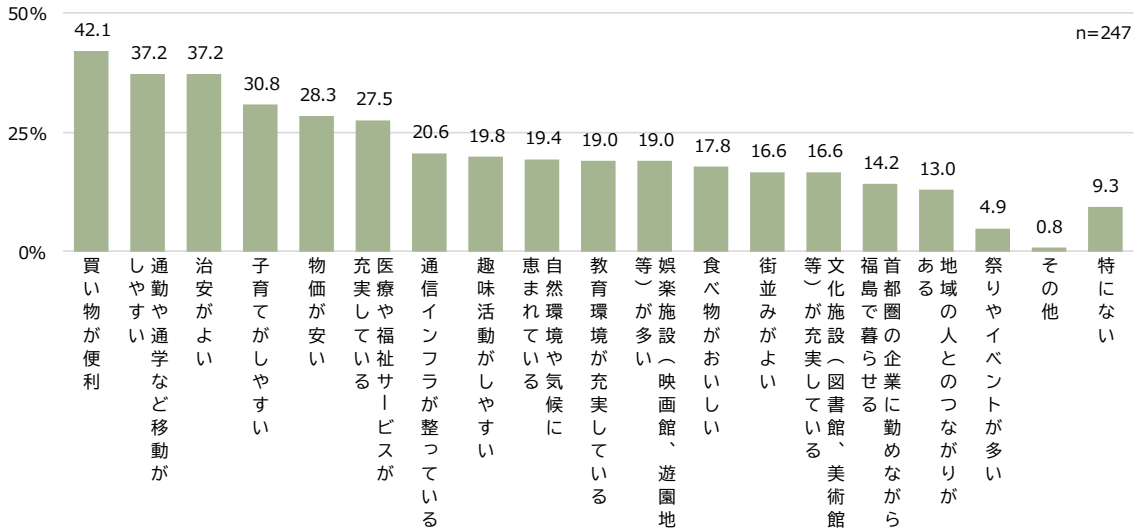
男女別では（図表 3-50）、女性は男性に比べ「買い物が便利」（46.0％）、「通勤や通学など移動がしやすい」（41.5％）、「治安がよい」（41.5％）が 10 ポイント以上高く、「物価が安い」（30.7％）、「医療や福祉サービスが充実している」（30.1％）、「文化施設（図書館、美術館等）が充実している」（19.3％）が 5 ポイント以上高かった。

職業年代別では（図表 3-51）、学生は「買い物が便利」、「通勤や通学など移動がしやすい」（37.0％）が同率で最も多かった。職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、学生は「文化施設（図書館、美術館等）が充実している」、「娯楽施設（映画館、遊園地等）が多い」（23.5％）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（20 代後半）は「街並みがよい」（23.4％）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（30 代前半）は「治安がよい」（46.7％）をはじめ「物価が安い」（35.6％）、「医療や福祉サービスが充実している」（35.6％）、「趣味活動がしやすい」（26.7％）、「自然環境や気候に恵まれている」（24.4％）などの多くの項目で回答割合が最も高くなった。30 代になると仕事のみならず首都圏での暮らしも安定し、働く場所として県内企業に求める条件同様に、暮らす場所として県内地域に求める要求レベルも高くなる傾向がみられた。

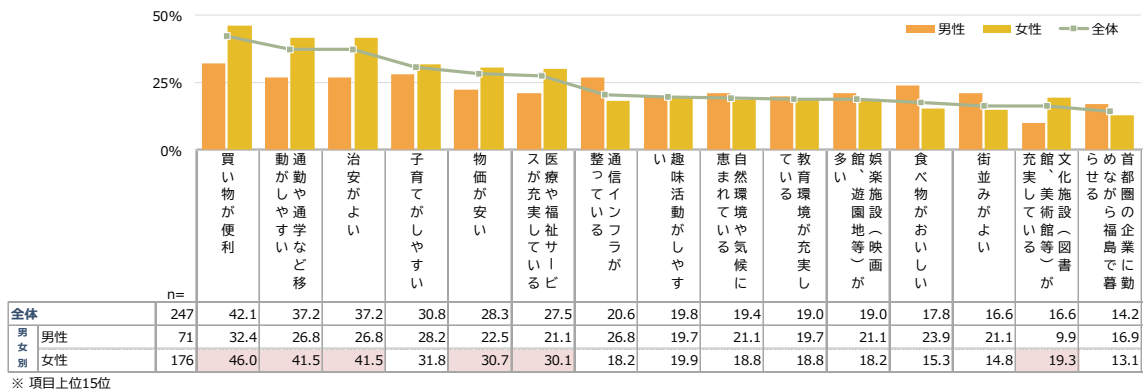
住みたい地域別では（図表 3-52）、浜通り地域に住みたい人は他地域に住みたい人と比べ「医療や福祉サービスが充実している」（38.0％）が 10 ポイント以上高かった。中通り地域に住みたい人は他地域に住みたい人と比べ「首都圏の企業に勤めながら福島で暮らせる」（19.9％）が 5 ポイント以上高かった。会津地域に住みたい人は他地域に住みたい人と比べ「教育環境が充実している」（26.8％）が 5 ポイント以上高かった。

ワークショップでは、「若年女性の暮らしたい場所としての福島県のイメージ」について（図表 3-53）、ネガティブなイメージが多かった。多くの女性が住みたいまちのマストポイントとして、交通の利便性を指摘した。行きたいときに行きたいところに行くことができる首都圏に対し、福島県内は終電・終バスの時間が早く、車なしでは暮らせない不便さがあるという意見が多く聞かれた。さらに、文化施設や娯楽施設が豊富で暮らしを楽しめる首都圏に比べ県内での暮らしには変化や多様性が少ないとの声も寄せられた。一方で、ポジティブなイメージとしては、県内は自然豊かでゆったりした時間が流れているという意見もあり、県内を首都圏で疲れた心身を癒す場所として捉えていた。

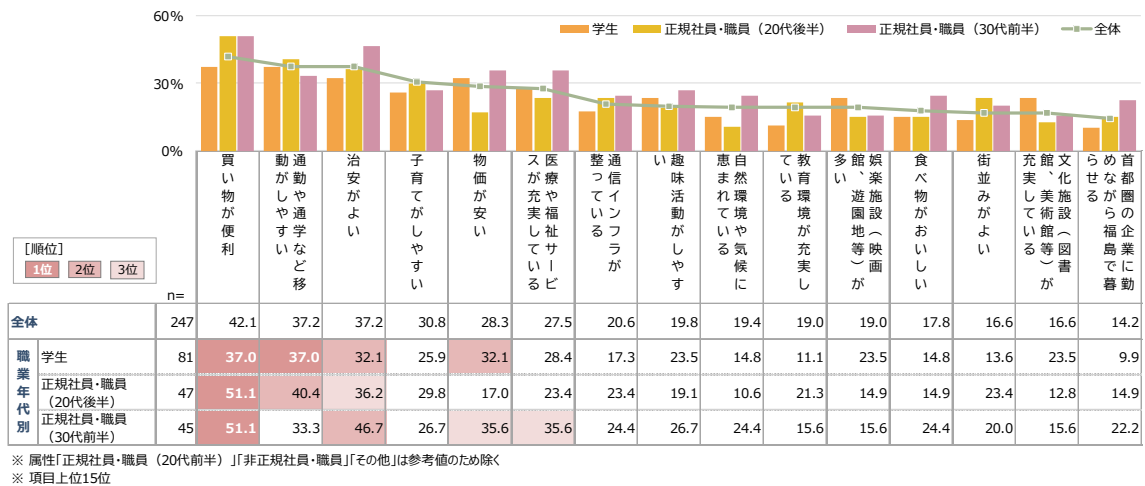
図表 3-49 Q18_Uターンする際に暮らす場所として地域に求める条件 (MA)



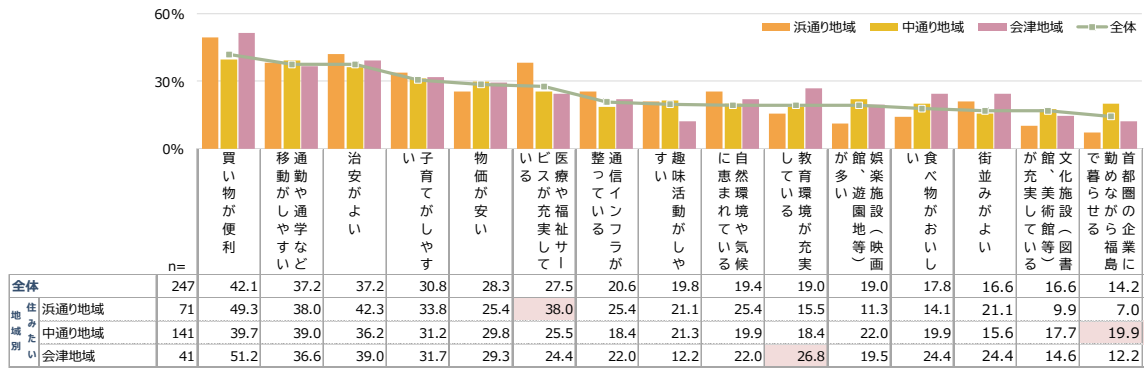
図表 3-50 Q18_男女別 Uターンする際に暮らす場所として地域に求める条件 (MA)



図表 3-51 Q18_職業年代別 Uターンする際に暮らす場所として地域に求める条件 (MA)



図表 3-52 Q18_住みたい地域別 U ターンする際に暮らす場所として地域に求める条件 (MA)



※ 項目上位15位

図表 3-53 若年女性が暮らしたい場所としての福島県のイメージ [ワークショップのコメントより]

■ 福島県のネガティブポイント

- ・ 終電の時間はめちゃくちゃ違う。地元は終電が 22 時なので、車がないと動けない感じ (学生)
- ・ 福島は田舎過ぎて車がないとダメ、人に頼らないとダメになっちゃう (学生)
- ・ 東京の博物館は新しい展示物がどんどん出てくるが、福島県だと既存の展示物が多く、あまり発展していかないイメージがある (学生)
- ・ 関東のように博物館や美術館みたいな施設が多いのが個人的にはうれしい。関東はイベントが季節毎に変わる印象がある一方で、福島はずっと同じイメージで刺激がないという印象がある (学生)
- ・ 交通の便が一番大事で、徒歩圏内にスーパーがあって、ある程度の娯楽施設、お風呂やジムが歩いて行ける距離にあるのが嬉しいと思う。交通の便がいいと、娯楽や芸術鑑賞のしやすさに行き着く (若手社会人)
- ・ 首都圏のほうが休日は色んな過ごし方ができる。福島だと遊べるところが近くにあまりない。東京には温泉やテーマパーク、雰囲気の良いカフェがいっぱいあるが、福島にはあまりない (若手社会人)
- ・ 交通の便は結構大事。東京にいと電車で乗って数分で色んなところに行けて、生活の充実さが違う。福島だと駅まで遠かったりするので車が必要 (中堅社会人)
- ・ 東京では 1 人で転々と飲み歩き、そこで飲み仲間を作っている。福島の飲み屋はチェーン店しかない。朝までやっているところもない (中堅社会人)
- ・ 交通の便が絶対的にいいところがいい、それがマスト。地元は本当に何もなかった。行きたい時間帯に、行きたいところに行ける便利さを求めている (中堅社会人)

■ 福島県のポジティブポイント

- ・ 東京に来て一番違うなと思ったのが、水。福島の水は美味しいし、柔らかい。実家に帰ると本当に 100%の休息がとれる。親がいて、家事もしてくれて、空気も美味しくて、水も良くてという 100%リラックスできる環境 (学生)
- ・ 福島の自然の多さは首都圏に勝っているかなと思う。福島に帰ると空気が美味しくて、ずっといたくなる。近所の人との交流の場はとて多く、首都圏は全然なくて寂しい (学生)
- ・ 地域で挨拶を交わしたり、ちょっと世間話をしたり、人の温かさは大きい。東京はせかせかしているイメージ (学生)
- ・ 福島は安い家賃で広い家に住めることはいいことだと思う。ゆったりした時間が流れているのは、やっぱり都会にはない魅力だと思う (若手社会人)
- ・ 福島のほうが、時間の流れがゆったりしている気がして、居心地はいいなと思う。首都圏でひとり暮らしをしていると、1 日誰ともしゃべらないときがあるが、帰省すると家族とも話すし、近所の人とも話して、穏やかな気持ちになる (若手社会人)
- ・ 穏やかな空気が流れていて、ゆったりしている感じがある。せかせかしている感じが少なく、落ち着ける場所だと思う (中堅社会人)
- ・ 情報にかき乱されることもなく、のんびり時間が流れていくところ。自分もやっぱり東京で疲れたなと思ったら、実家に帰っちゃう (中堅社会人)

5 福島県に対する愛着や関わり

(1) 福島県に対する愛着度

福島県又は県内市町村に対する愛着度をみると（図表 3-54）、全体では愛着あり（「とても愛着がある」「やや愛着がある」の合計）が 70.5%、「どちらともいえない」が 10.7%、愛着なし（「あまり愛着はない」「愛着はない」の合計）が 18.8%となった。男女別では、女性は男性に比べ愛着あり（73.2%）が 10 ポイント以上高かった。出身地別では、会津地域は他地域に比べ愛着なし（26.3%）が 5 ポイント以上高かった。職業年代別では、学生は他の職業年代層に比べ愛着あり（81.2%）が 5 ポイント以上高く、すべての属性の中でも最も高かった。

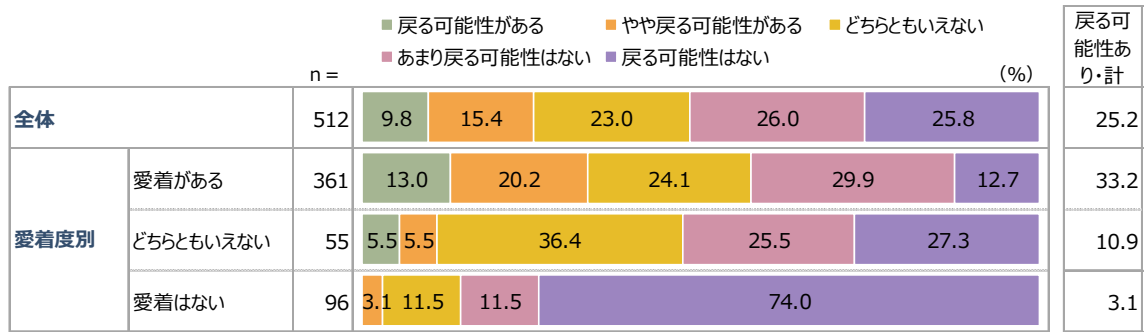
愛着度とUターン意向との関係を見ると（図表 3-55）、Uターン意向は愛着度があるほど高まる傾向がみられた。福島県在住時に若者の地域への愛着形成を促すことは将来の U ターンにつながる可能性は高いと考えられる。

図表 3-54 Q24_属性別 福島県又は県内市町村に対する愛着度（SA）

		n =	%					愛着あり・計
			■ とても愛着がある	■ やや愛着がある	■ どちらともいえない	■ あまり愛着はない	■ 愛着はない	
全体		512	31.1	39.5	10.7	10.0	8.8	70.5
男女別	男性	113	32.7	28.3	18.6	8.9	11.5	61.1
	女性	399	30.6	42.6	8.5	10.3	8.0	73.2
出身地別	浜通り地域	140	31.4	43.6	8.6	11.4	5.0	75.0
	中通り地域	274	33.2	39.8	11.0	9.1	6.9	73.0
	会津地域	76	26.3	31.6	15.8	10.5	15.8	57.9
職業年代別	学生	117	42.7	38.5	8.6	5.1	5.1	81.2
	正規社員・職員 (20代前半)	55	27.3	45.5	10.9	9.1	7.3	72.7
	正規社員・職員 (20代後半)	113	28.3	38.1	11.5	14.2	8.0	66.4
	正規社員・職員 (30代前半)	96	31.3	40.6	11.5	11.5	5.2	71.9
	非正規社員・職員	54	27.8	35.2	16.7	9.3	11.1	63.0
	その他	77	22.1	40.3	7.8	10.4	19.5	62.3

※「愛着あり・計」＝「とても愛着がある」＋「やや愛着がある」

図表 3-55 Q24_愛着度別 U ターン意向 (SA)



※ 「戻る可能性あり・計」=「戻る可能性がある」+「やや戻る可能性がある」

(2) 福島県に愛着を感じる要素

福島県に愛着を感じる要素をみると（図表 3-56）、全体では「親や親戚がいる」（75.0％）が最も多く、「生まれ育った場所である」（72.6％）、「友人、知人がいる」（50.0％）が続いた。

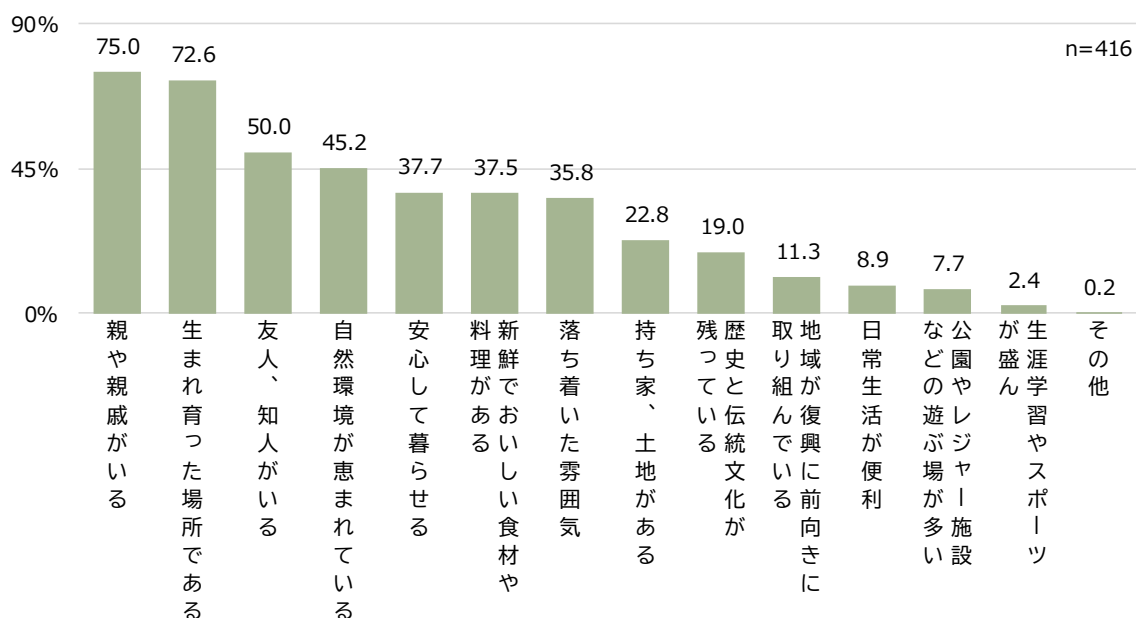
男女別では（図表 3-57）、男性は「生まれ育った場所である」（72.2％）が最も多かった。男女で比較すると、女性は「親や親戚がいる」（78.2％）が10ポイント以上高く、「自然環境が恵まれている」（46.6％）、「新鮮でおいしい食材や料理がある」（39.6％）、「持ち家、土地がある」（23.9％）が5ポイント以上高かった。

出身地別では（図表 3-58）、浜通り地域は他地域に比べ「新鮮でおいしい食材や料理がある」（46.2％）が10ポイント以上高く、「自然環境が恵まれている」（49.6％）が5ポイント以上高かった。会津地域は他地域に比べ「歴史と伝統文化が残っている」（35.7％）が10ポイント以上高かった。

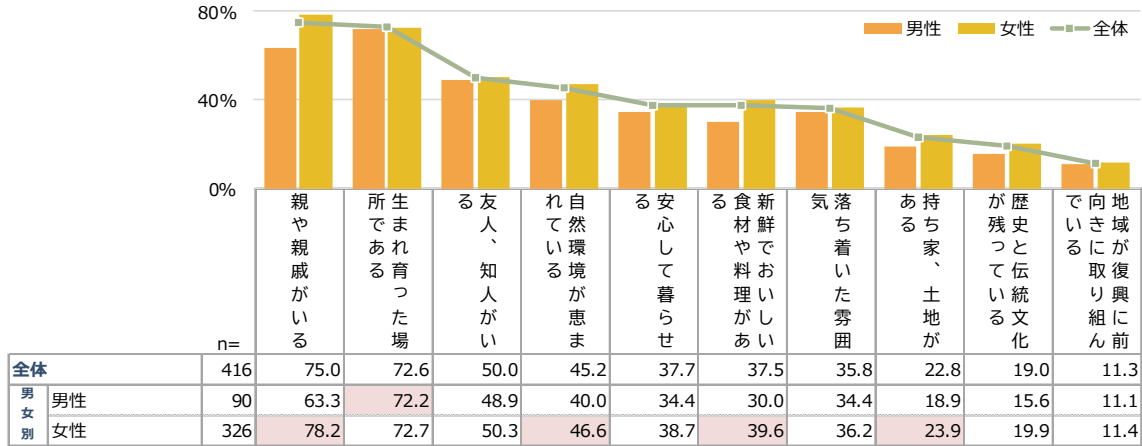
愛着度と愛着を感じる要素との関係をみると（図表 3-59）、ほとんどの要素で愛着度が高いほど愛着を感じる割合が高まる傾向がみられた。

ワークショップでは、「若年女性が福島県に愛着を感じる要素」について（図表 3-60）、家族や友人、自然環境、食べ物など、慣れ親しんだ人や環境となった。年代別でみると、学生は人の温かさに愛着を感じるのに対して、若手社会人は食べ物、中堅社会人は過ごしやすさを挙げており、進学による転出から時間が経てば経つほど福島県との心理的距離も離れる傾向があると推察する。

図表 3-56 Q25_福島県に愛着を感じる要素（MA）

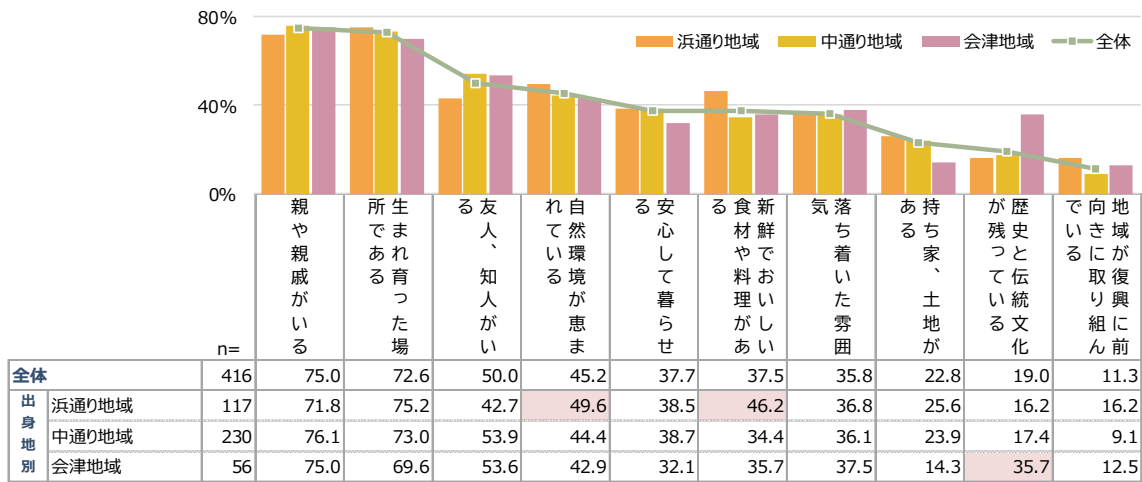


図表 3-57 Q25_男女別 福島県に愛着を感じる要素 (MA)



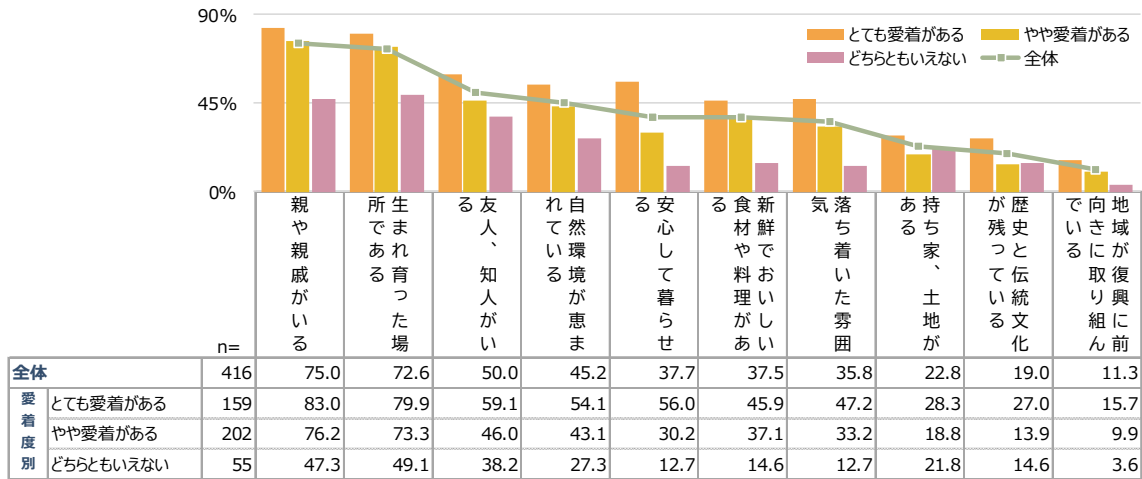
※ 項目上位10位

図表 3-58 Q25_出身地別 福島県に愛着を感じる要素 (MA)



※ 項目上位10位

図表 3-59 Q25_愛着度別 福島県に愛着を感じる要素 (MA)



※ 項目上位10位

図表 3-60 若年女性が福島県に愛着を感じる要素 [ワークショップのコメントより]

学生

- ・ 小さいころから暮らしてきたからこそ知っている人の温かみもあるし、小さいころから触れてきた湖や山などの自然環境
- ・ 親がいるのと、小さい時から知っている友達、仲間がいる。困った時は近所の人や友達が助けてくれるので、つながりがある分、地元へ愛着がある
- ・ 関東に比べ福島は子どものころから個人同士のかかわりが強く、それを魅力を感じる。そのような人の温かさが居心地の良さや帰りたと思うところにつながっていると思う

若手社会人

- ・ 実家に帰って米を食べて「うまっ」となっているとき、食べ物を食べている時はいいなと思う
- ・ 私は甘いものが好きで、地元の有名なパンやカフェオレが大好き
- ・ 好きなところはたくさんあるが、食べ物だと地元の有名なお菓子

中堅社会人

- ・ やっぱり過ごしやすいというのがある、福島の中でも地元は暑すぎず、寒くなりすぎないので、過ごしやすい
- ・ 自然があって、空気がきれいで、過ごしやすいと思う
- ・ 自分が福島について知らなすぎて、帰らない数年間で何もわからなくなってしまった

(3) 福島県への愛着形成につながった機会・経験

福島県在住時の生活で福島県への愛着形成につながった機会・経験をみると（図表 3-61）、全体では「特にない」（36.5%）が最も多かった。具体的な機会・経験では「地域の芸術・文化について触れた」（27.4%）が最も多く、「地域住民とのコミュニケーション」（26.0%）、「地域の歴史について触れた」（25.0%）が続いた。

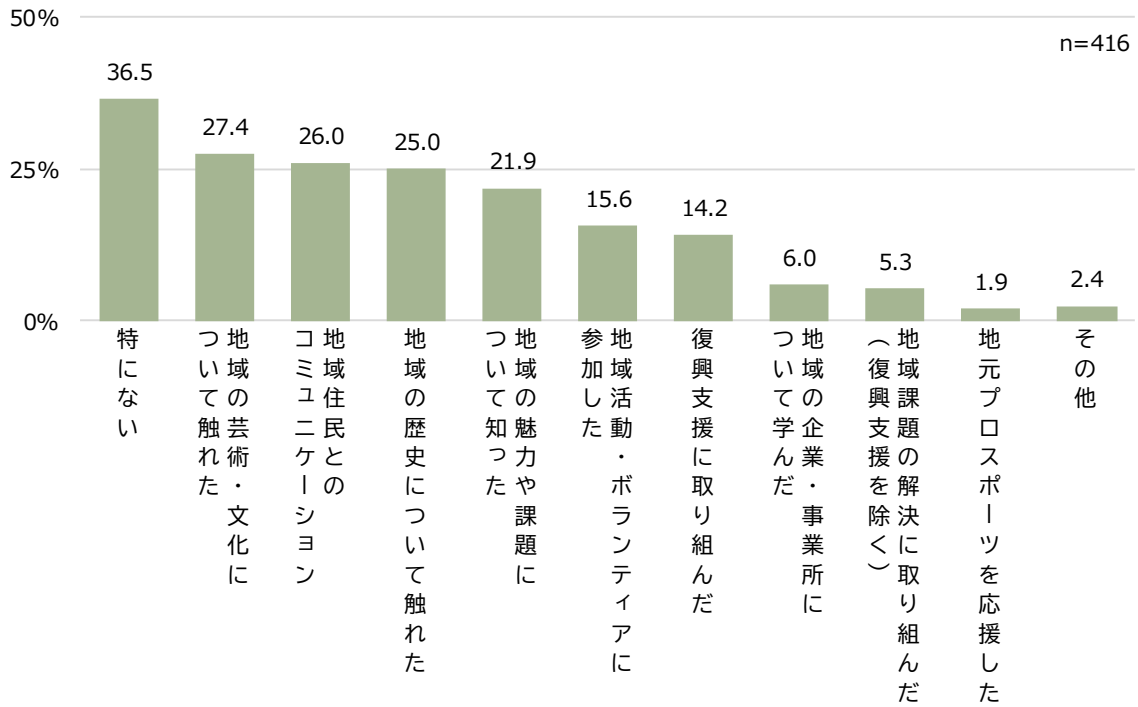
男女別では（図表 3-62）、男性は「特にない」（36.7%）に次いで「地域住民とのコミュニケーション」（33.3%）、「地域の魅力や課題について知った」（22.2%）が続いた。女性は「特にない」（36.5%）に次いで「地域の芸術・文化について触れた」（29.5%）、「地域の歴史について触れた」（26.1%）が続いた。男女で比較すると、男性は「地域住民とのコミュニケーション」（33.3%）、「地域の企業・事業所について学んだ」（11.1%）が5ポイント以上高く、女性は「地域の芸術・文化について触れた」（29.5%）、「地域活動・ボランティアに参加した」（17.5%）が5ポイント以上高かった。

出身地別では（図表 3-63）、浜通り地域は他地域に比べ「復興支援に取り組んだ」（24.8%）が10ポイント以上高かった。会津地域は他地域に比べ「地域の歴史について触れた」（37.5%）が10ポイント以上高く、「地域の芸術・文化について触れた」（33.9%）が5ポイント以上高かった。浜通り地域出身者は自らも被害を受けたであろう東日本大震災の復興支援に携わった経験、会津地域出身者は地域で育まれてきた長い歴史や古くから培われた伝統に触れる機会が愛着形成につながっており、地域の特色が顕著に現れる結果となった。

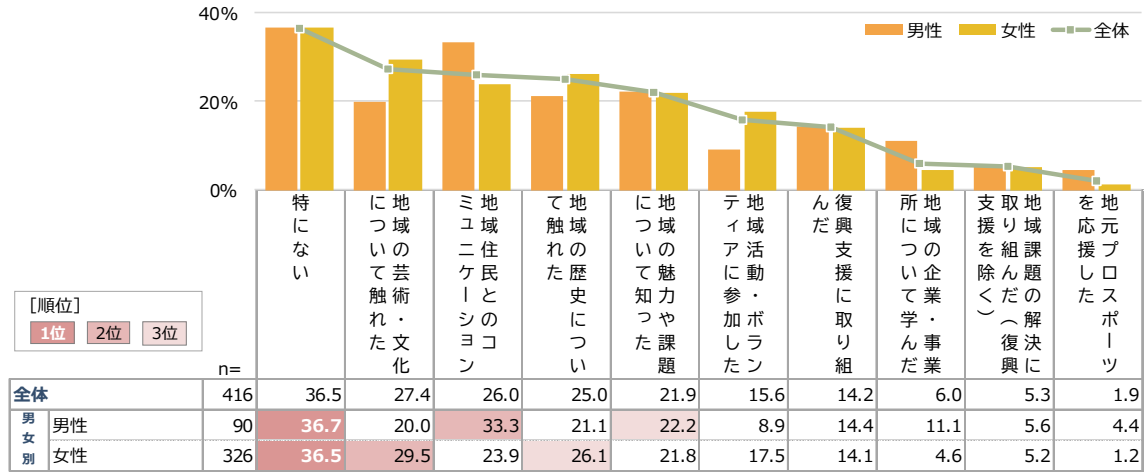
愛着度と愛着形成につながった機会・経験との関係をみると（図表 3-64）、愛着度が高いほど愛着形成につながった機会・経験が「特にない」の割合が低下するほか、それ以外のほとんどの機会・経験で愛着形成につながったという割合が高まる傾向がみられた。

ワークショップでは、「若年女性が福島県への愛着形成につながったと思う機会・経験」について（図表 3-65）、地域を大切にする大人との触れ合いや地域ならではの活動への参加が挙げられた。アンケートの回答でも上位の回答となった地域の芸術・文化について触れることや地域住民とのコミュニケーションが福島県への愛着形成につながっている可能性は高い。

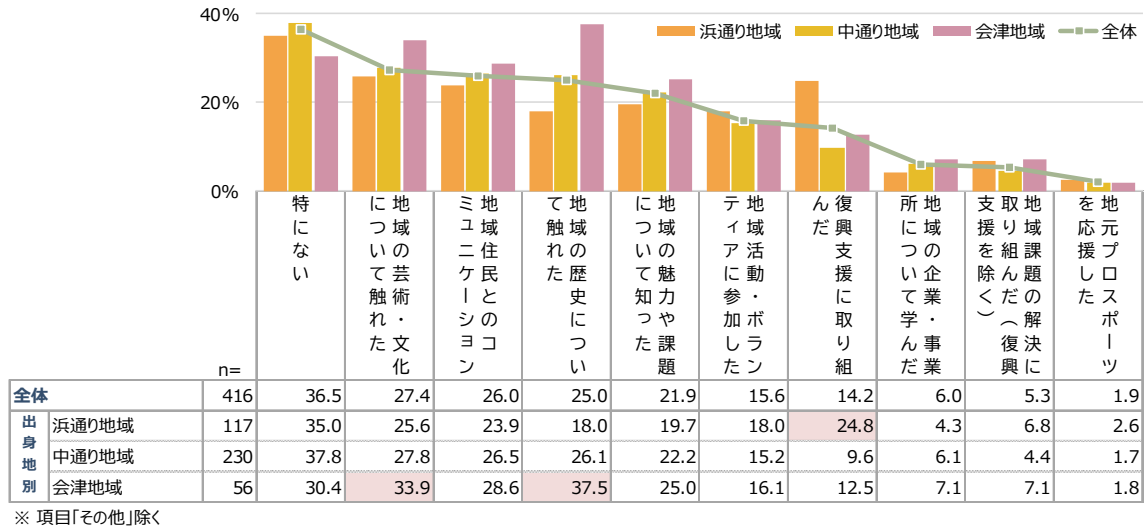
図表 3-61 Q26_福島県への愛着形成につながった機会・経験 (MA)



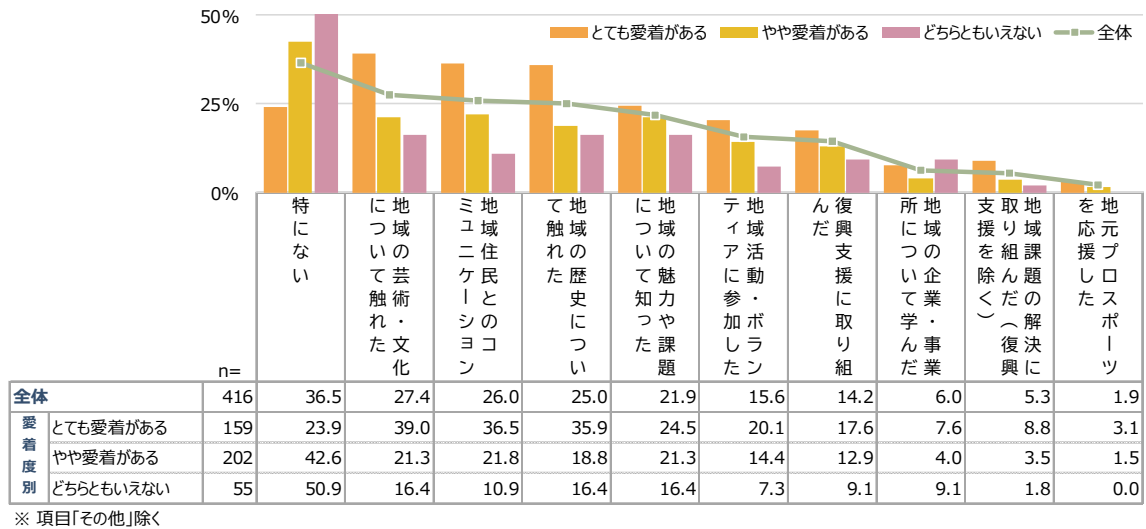
図表 3-62 Q26_男女別 福島県への愛着形成につながった機会・経験 (MA)



図表 3-63 Q26_出身地別 福島県への愛着形成につながった機会・経験 (MA)



図表 3-64 Q26_愛着度別 福島県への愛着形成につながった機会・経験 (MA)



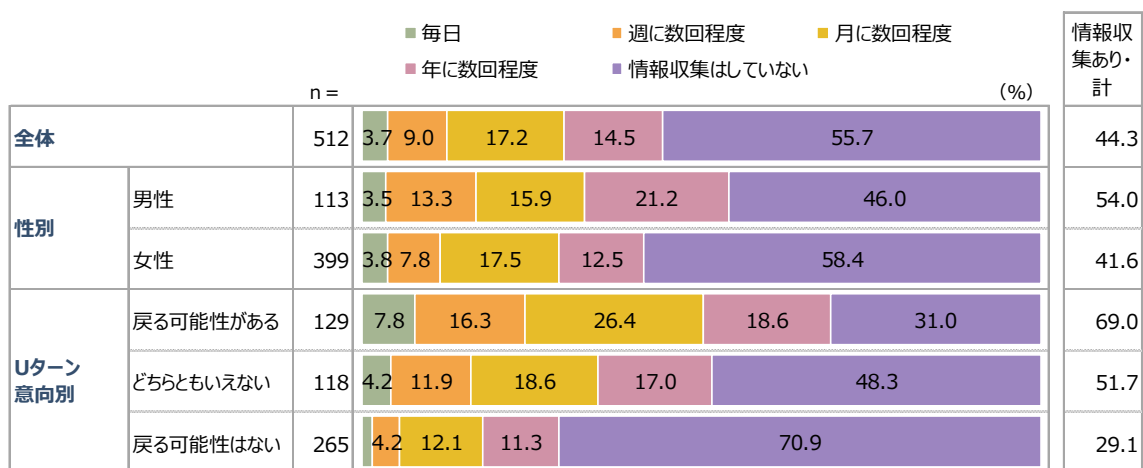
図表 3-65 若年女性が福島県への愛着形成につながったと思う機会・経験 [ワークショップのコメントより]

- ・ 小学生時代に地域の自然を守っている人たちから活動の話を聞いた。小さなコミュニティだからこそ自分がどうやって支えられているかがみえて、それが安心感にも愛着にもつながる (学生)
- ・ 毎日挨拶をしていた駅員さんたちは、電車で乗り遅れそうになった人のために一度閉まったドアを開けてくれるという、東京ではありえない優しさがある (学生)
- ・ 地域のおじいちゃんやおばあちゃん、ママさんたちと地元の足湯で話をした。学校のことや新しくできたお店のことなど、世代が違う方と一緒に話せたのは貴重な経験だと感じる。そうした場所があることは大きい (学生)
- ・ 地元企業の見学、自治体の海岸整備や森林整備事業などを知る授業・イベントがあった。そういう地元を知る機会があると愛着がわく (学生)
- ・ 高校時代に原子力災害の話を聞く機会があって、改めて原子力発電とは何か、なぜ事故が起こったのか、すごく印象に残っている (若手社会人)
- ・ 児童全員で田植えをする田舎ならではの機会があった。自然と直にふれあう機会はいい (中堅社会人)
- ・ 地域のおじいちゃんおばあちゃんに郷土料理やしめ縄づくりを教えてもらった。今となってはすごくいい経験をしたと思う (中堅社会人)

(4) 福島県に関する情報収集の頻度

福島県に関する情報収集の頻度をみると（図表 3-66）、全体では「情報収集あり」（「毎日」「週に数回程度」「月に数回程度」「年に数回程度」の合計）が 44.3%となり、「情報収集はしていない」が 55.7%となった。情報収集の頻度をみると「月に数回程度」（17.2%）が最も多く、「年に数回程度」（14.5%）、「週に数回程度」（9.0%）が続いた。男女別では、男性は女性に比べ「情報収集あり」（54.0%）が 10 ポイント以上高かった。Uターン意向別では、Uターン意向があるほど「情報収集あり」の回答割合が高い傾向がみられた。

図表 3-66 Q22_福島県に関する情報収集の頻度（SA）



※ 「情報収集あり・計」=「毎日」+「週に数回程度」+「月に数回程度」+「年に数回程度」

(5) 福島県に関する情報収集の方法

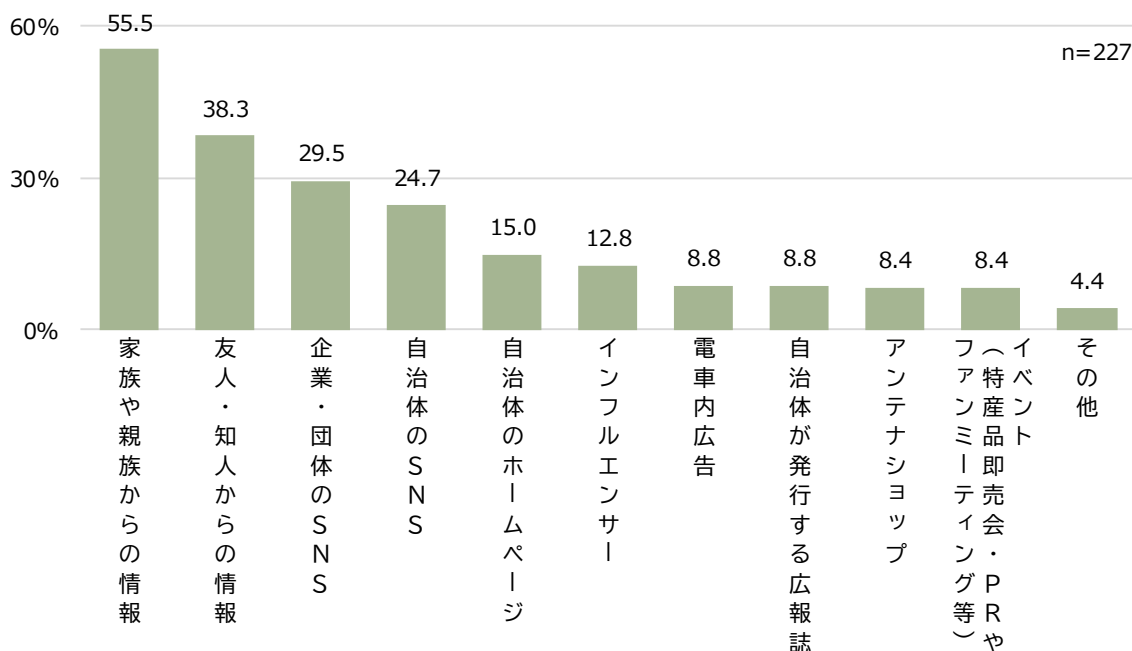
福島県に関する情報収集の方法をみると（図表 3-67）、全体では「家族や親族からの情報」（55.5%）が最も多く、「友人・知人からの情報」（38.3%）、「企業・団体の SNS」（29.5%）が続いた。

男女別では（図表 3-68）、男性は女性に比べ「自治体のホームページ」（24.6%）が 10 ポイント以上高く、「電車内広告」（13.1%）が 5 ポイント以上高かった。女性は男性に比べ「家族や親族からの情報」（60.8%）、「友人・知人からの情報」（42.2%）が 10 ポイント以上高く、「インフルエンサー」（14.5%）が 5 ポイント以上高かった。

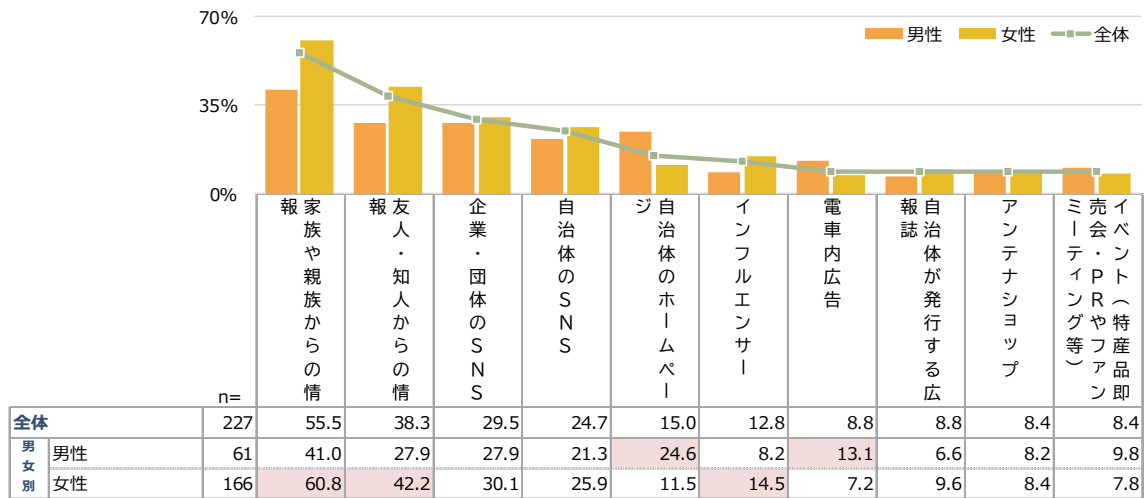
U ターン意向別では（図表 3-69）、戻る可能性がある人はそれ以外の意向の人に比べ「企業・団体の SNS」（37.1%）が 10 ポイント以上高かった。

ワークショップでは、「若年女性の福島県に関する情報収集の状況」について（図表 3-70）、両親や友人から地元情報を得ることが多く、内容は地元の開閉店情報やイベント情報などとなった。また、SNS や電車内広告からも情報を入手しており、特に電車内広告にはおのずと目が行き、福島の良い風景に「うれしくなる」という意見があった。首都圏に住んでいても地元の変化には関心があり、情報に触れられる機会を求めているものと推察する。情報発信に活用すべきツールについては、若者の多くは受動的な情報収集を好んでおり、YouTube や Instagram、TikTok などの SNS を活用した情報発信が効果的との意見が多かった。暮らしやすさをアピールするために発信すべき情報は、住まいやその周辺環境、生活の利便性、地域の治安、都市部へのアクセスの良さなどであった。若者に暮らしやすさを具体的にイメージさせることがポイントであり、それぞれのニーズに合った最適な情報が届けば U ターンの可能性は高まると考えられる。

図表 3-67 Q23_福島県に関する情報収集の方法（MA）

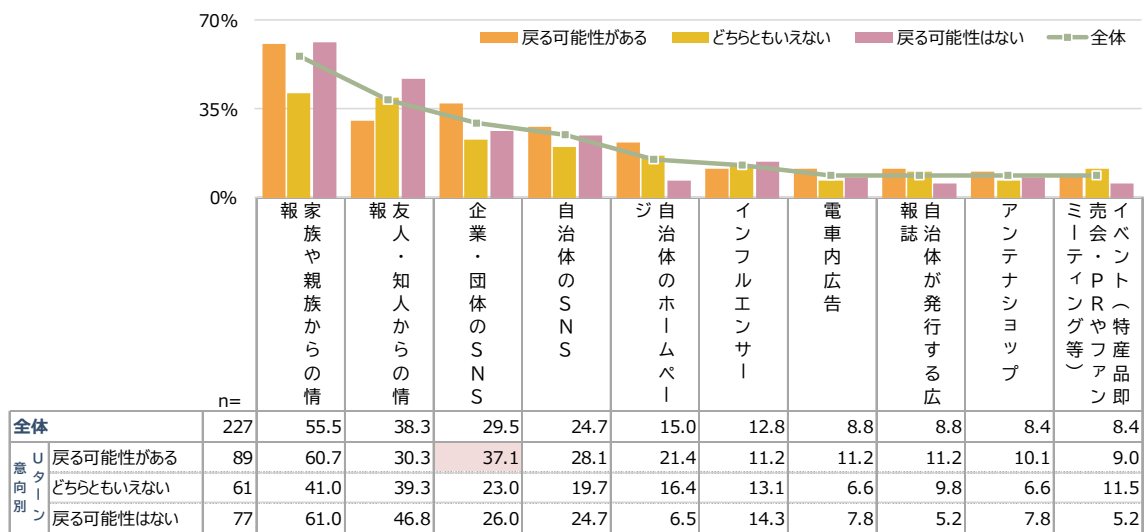


図表 3-68 Q23_男女別 福島県に関する情報収集の方法 (MA)



※ 項目「その他」除く

図表 3-69 Q23_Uターン意向別 福島県に関する情報収集の方法 (MA)



※ 項目「その他」除く

図表 3-70 若年女性の福島県に関する情報収集の状況 [ワークショップのコメントより]

■ 情報収集の方法と収集内容

- ・ 親から地元で「こういうものができた」「あれはなくなった」と聞くと、自分が直接みて触れられるわけではないが、福島現状を知ることができてうれしい (学生)
- ・ 地元の火災情報メールに受信登録している。家族が登録していて、「そんなのが知れるんだ」と思って自分も登録した。そういう知る機会を増やすのがまず第一歩かなと思う (学生)
- ・ 実家に帰ったときに、地元で新しいカフェができたことを聞き、興味が湧いた。地元で楽しめる場所が増えるのはうれしいし、戻ったときに行きたいと思う。そういう情報を発信すると、戻りたいと思う人が増えると思う (若手社会人)
- ・ 実家の親や地元の友人から地域のイベント情報や変化を聞く。なくなっていくものもあるが、新しいものができて賑わうところもあるんだなと感じる (中堅社会人)
- ・ 福島がピックアップされている電車の広告や「鉄腕ダッシュ」をみる。ユーチューバーや V チューバーが紹介する観光スポットや最新スポットもちょいちょいみている。共感したり、熱いスポットを知ったり、新たな発見や学びがある (若手社会人)
- ・ 電車の中吊り広告はめっちゃうれしい、満員電車で無心になっていても目に入る (学生)
- ・ 電車内の小さなモニターに流れている、「福島だ、東北だ」という情報は結構みている (学生)
- ・ 福島の温泉や紅葉のきれいな景色の駅広告があるとパッと目が行き、うれしくなる。帰りたいという気持ちになる (学生)
- ・ Instagram で地元の郷土料理を紹介しているのをたまに目にし、懐かしかった (中堅社会人)
- ・ 購入しやすい価格の新築マンション情報がタイミングよく流れてきたら、思い切って買ってしまう可能性はある (中堅社会人)

■ 情報発信に活用すべきツール

- ・ LINE 公式アカウント「ふくしま応援隊」に登録していて、福島の桃が東京のどのデパートで売り出されるかななどの情報が流れてくる。LINE の登録だけすれば、あとは自動的に情報が入ってくる感じだといふ。首都圏の大学に通う U ターンする人向けに、定期的に情報が流れてくるんだたらうれしい (学生)
- ・ 都心の電車広告で福島情報を発信したらめっちゃいいじゃんと思う (若手社会人)
- ・ 今の世代だとみんな SNS を使っているんで、SNS をもっと有効活用して情報発信していくべきじゃないかと思っている。携帯を触っているときに広告でも何でもいからパッと入ってくるくらい気軽に情報が取得できたらいいと思っている (若手社会人)
- ・ 若い人でもみやすいのは Instagram。私も Instagram をみる頻度が高い (中堅社会人)
- ・ ショート動画だとサクッと短い時間でたくさん情報が入手できるので、最近は YouTube や TikTok などが結構いいと思っている (若手社会人)
- ・ 発信してほしい媒体で言うと YouTube、Instagram、TikTok。これはスマホをほとんど触らない私でもみる機会があるので (中堅社会人)
- ・ 東京にいながら自然に情報が流れてきたら、帰りたいという気持ちが強まるかもしれない。X や TikTok、Instagram を使っているんで、そういうので流れてきたらいい (中堅社会人)

■ 暮らしやすさをアピールするために発信すべき情報

- ・ 首都圏にきている学生は地元でいたときの情報しかもっていない。地元の忘れていた部分や変わった部分なども含めて、福島の住みやすさを発信するのが大事 (学生)
- ・ それぞれの地域にどういった魅力があるのか、子育て支援などどういった制度が揃っているのかなど比較したい (中堅社会人)

- ・ お店が遠くにしかないイメージがあるので、自分が暮らそうと思う地域にどれくらい商業施設があるのか、どのようなものが買えるのか、といった情報があると良いと思う（学生）
- ・ 若者が柔軟に受け入れてもらえる地域なのか、若者が関わられるような地域のイベントがあるのかが気になる（学生）
- ・ 住むところの周りの環境。家を探したときに、商業施設や娯楽施設、治安など周りの環境が詳しく出てきたらいいと思う（若手社会人）
- ・ 安全、あと地域のコミュニティ。（ひとり暮らし前提で）1人だと頼れる先がほしい。1からコミュニティを作るのも大変なので、人脈を作れるようなイベント情報を発信してほしい（中堅社会人）
- ・ 横断的に比較するものがあつたら嬉しい。県内でどこに住もうかなと思ったときに、地元の情報しか知らないの、そこになっちゃうのかなという感じ。東京からのアクセスやそれぞれの地域にどういう利便性があるのかなど、比較してわかったらすごくいいと思う（中堅社会人）
- ・ 子育てを考えた時に子どもが遊ぶ場所や小児科病院、病院の違い、場所の違いがわからないので、特徴を市のホームページなどで発信できたらよいと思う（学生）
- ・ 気候や都心へのアクセスの時間。都市部へのアクセスをアピールする。あと治安も（若手社会人）

6 若者を福島県に呼び戻すために必要な取組

(1) Uターンを促進するために行政に期待する支援

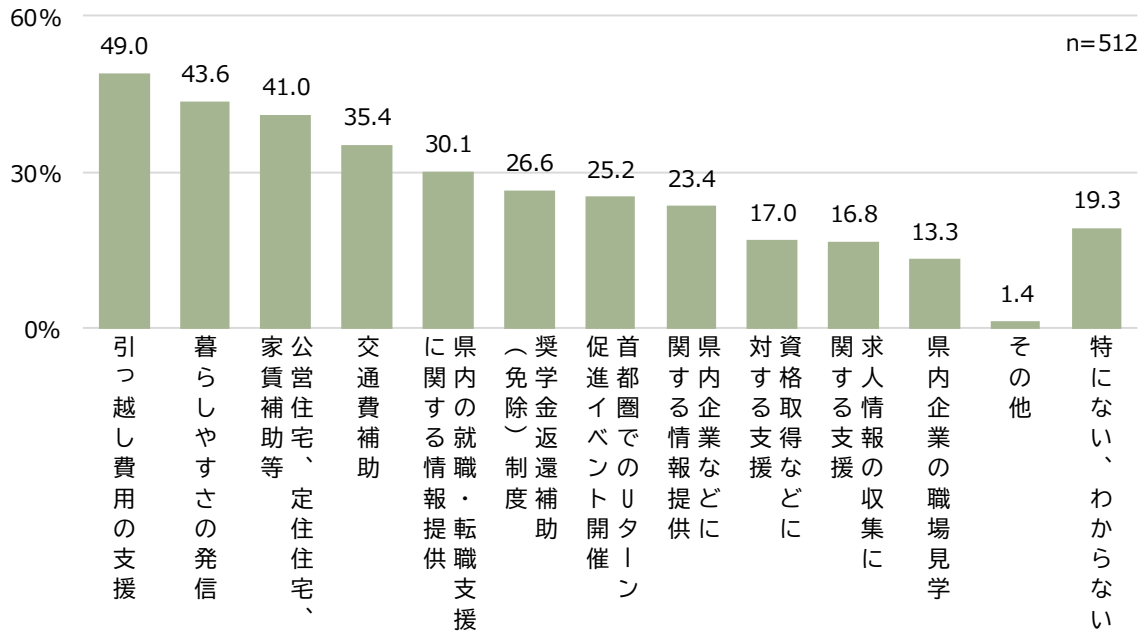
若者の福島県へのUターン促進のために行政に期待する支援をみると（図表 3-71）、全体では「引っ越し費用の支援」（49.0%）が最も多く、「暮らしやすさの発信」（43.6%）、「公営住宅、定住住宅、家賃補助等」（41.0%）が続いた。

男女別では（図表 3-72）、男性は「交通費補助」（43.4%）が最も多かった。男女で比較すると、女性は「引っ越し費用の支援」（52.1%）、「暮らしやすさの発信」（45.4%）、「公営住宅、定住住宅、家賃補助等」（42.4%）など、「交通費補助」（33.1%）以外のすべての項目で回答割合が高かった。

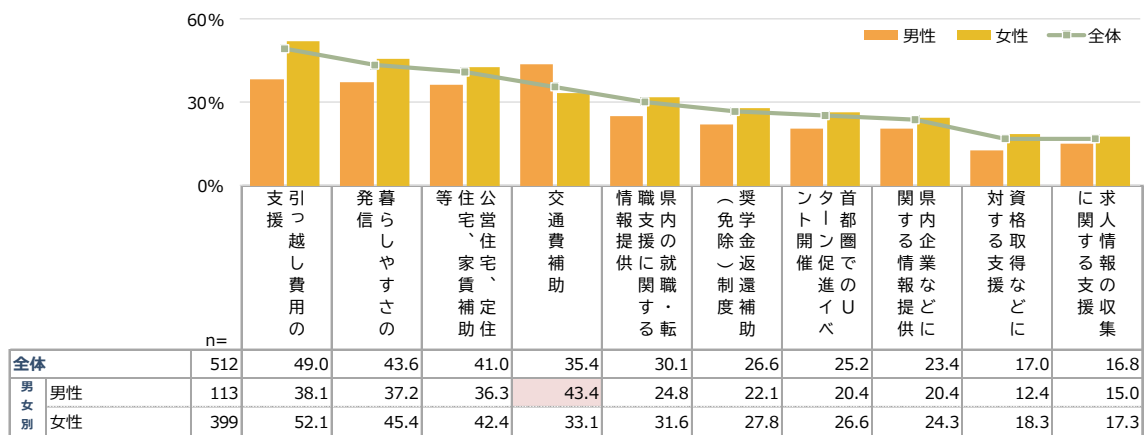
職業年代別では（図表 3-73）、学生及び正規社員・職員（20代前半）は「暮らしやすさの発信」（47.0%、52.7%）が最も多かった。職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、学生は「奨学金返還補助（免除）制度」（32.5%）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（20代前半）は「暮らしやすさの発信」（52.7%）、「公営住宅、定住住宅、家賃補助等」（50.9%）、「県内企業などに関する情報提供」（30.9%）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（30代前半）は「引っ越し費用の支援」（59.4%）、「県内の就職・転職支援に関する情報提供」（36.5%）、「首都圏でのUターン促進イベント開催」（34.4%）、「資格取得などに対する支援」（24.0%）の項目で回答割合が最も高くなった。

ワークショップでは、「若年女性が行政に期待するUターン支援策」について（図表 3-74）、「引っ越し費用」や「家賃補助」などの具体的な支援のほか、行政がどのような支援を行っているのかをもっと情報発信すべきだとの意見も寄せられた。また、首都圏でのひとり暮らしを経験した女性は、福島県にUターンした際もひとり暮らしを希望しており、利便性の高いエリア、そしてよい間取りの住まいを求めている。そのほか、アンケート結果からは得られなかった「車」の免許取得費や購入費、維持費への支援を求める声も聞かれた。福島県で暮らす上で欠かせない車の運転や所有がUターンの大きな阻害要因になっている可能性は高い。

図表 3-71 Q19_若者の福島県へのUターン促進のために行政に期待する支援（MA）

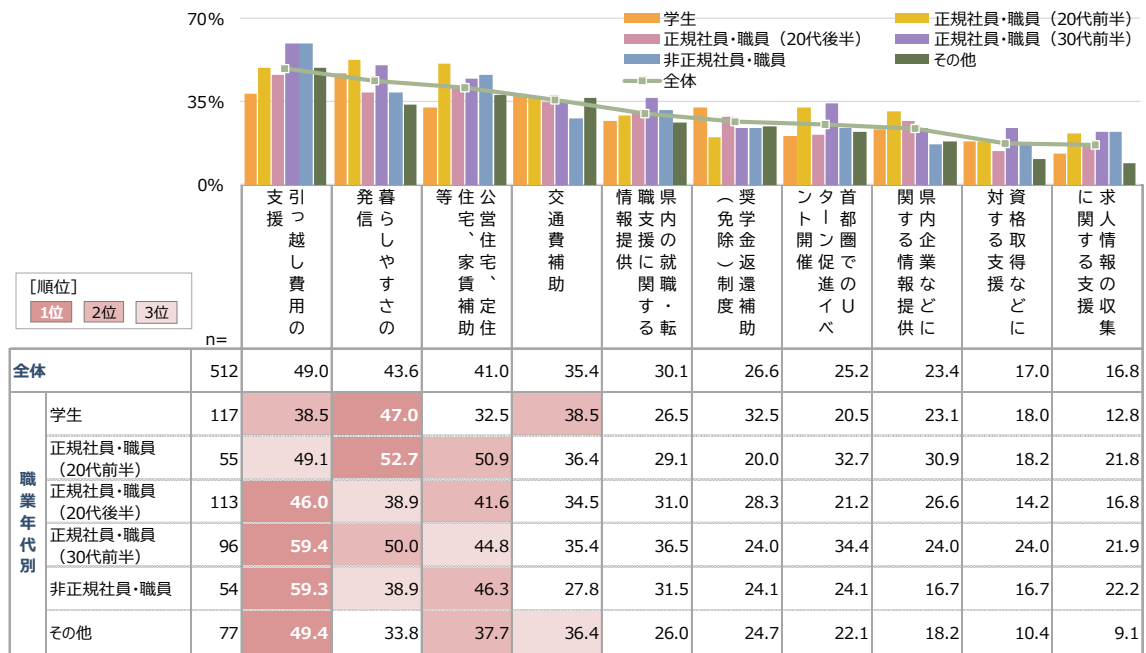


図表 3-72 Q19_男女別 若者の福島県へのUターン促進のために行政に期待する支援（MA）



※ 項目「その他」「特にない、わからない」を除く上位10位

図表 3-73 Q19_職業年代別 若者の福島県への U ターン促進のために行政に期待する支援 (M A)



※ 項目「その他」[「特になし、わからない」を除く上位10位]

図表 3-74 若年女性が行政に期待するUターン支援策 [ワークショップのコメントより]

■ Uターンで希望する暮らし方

- ・ 親の近くでひとり暮らしをしたい。東京に出やすい駅の近くに住んでの実家帰省もあり。引っ越し費用や家賃補助があるとうれしい (中堅社会人)
- ・ 実家に帰ると親に監視されるので、ひとり暮らしを考えている (中堅社会人)
- ・ 帰るとしたら実家の近くに住みたい (若手社会人)

■ Uターンするために求める支援

- ・ 引っ越しが大変なので、引っ越し費用や引っ越し手続きを支援してもらえたらうれしい (若手社会人)
- ・ 引っ越しの支援や家賃補助、交通費補助を行っているという諸々の情報発信にもっと力を入れていくべきだと思っている (若手社会人)
- ・ 東京での生活が苦しくなっている人もいると思うので、そういう人に支援情報が届き、帰るメリットが伝われば、戻ろうと思う人は結構いると思う (若手社会人)
- ・ 支援があればあるだけうれしいが、都内から福島への引っ越しはお金がかかるので引っ越し費用の支援はうれしい。自分が勉強したくて奨学金を借りたものの、返還は結構負担になっている。奨学金返還の補助や免除制度があると、地元に戻って就職する魅力のひとつになるんじゃないかなと感じた (中堅社会人)
- ・ 引っ越し費用、家賃補助は結構魅力的 (中堅社会人)
- ・ 給料が低いと暮らしていけるか不安があるので、家賃補助があるとうれしい (学生)

■ 福島暮らしの必需品

- ・ 免許を取るためにお金を貯めるよりも、電車で移動できる場所に住んだほうがいい (学生)
- ・ 車の運転が苦手で怖い。車が運転できないから、県内には働ける場所がない (若手社会人)
- ・ 車通勤のためにガソリン代を補助してくれるとうれしい (中堅社会人)
- ・ 免許を取る支援、車を買う支援があったらうれしい (中堅社会人)

(2) 定住を促進するために行政に期待する支援

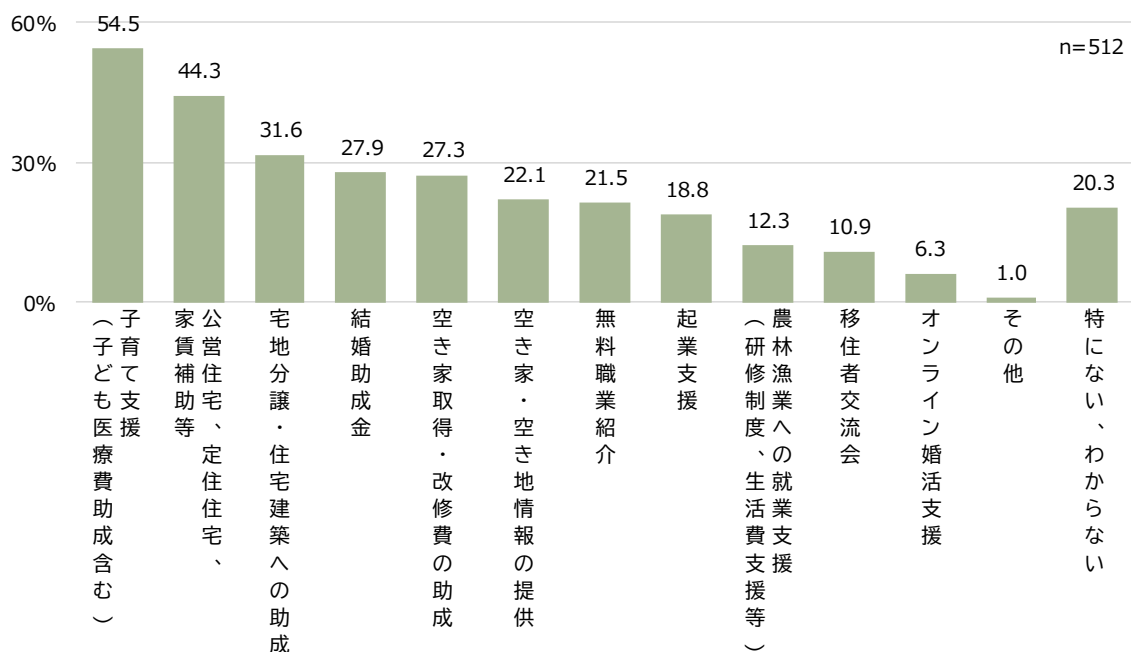
若者の福島県での定住（5年以上住み続ける）促進のために行政に期待する支援をみると（図表 3-75）、全体では「子育て支援（子ども医療費助成含む）」（54.5%）が最も多く、「公営住宅、定住住宅、家賃補助等」（44.3%）、「宅地分譲・住宅建築への助成」（31.6%）が続いた。

男女別では（図表 3-76）、男性は「公営住宅、定住住宅、家賃補助等」（46.9%）が最も多かった。男女で比較すると、女性は「子育て支援（子ども医療費助成含む）」（59.2%）が 20 ポイント以上高かった。

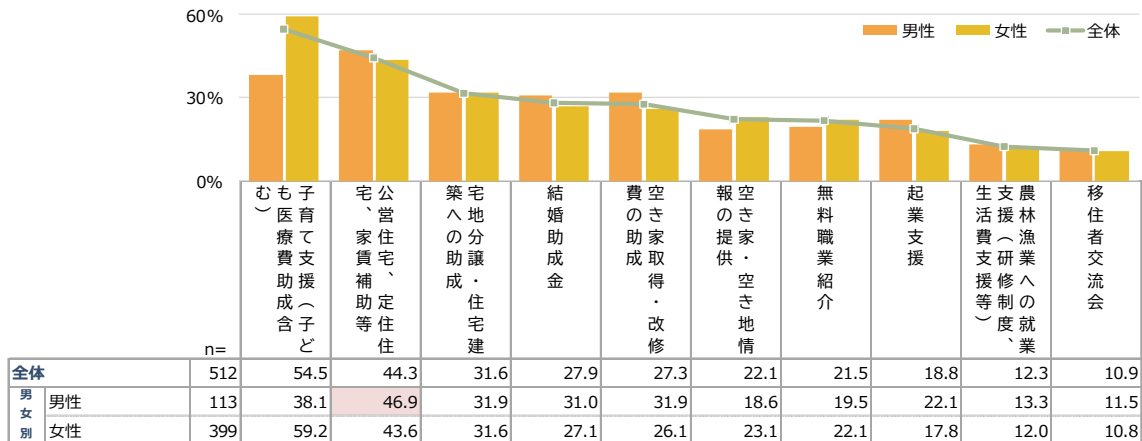
職業年代別では（図表 3-77）、正規社員・職員（20代前半）は「公営住宅、定住住宅、家賃補助等」（56.4%）が最も多かった。職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、正規社員・職員（20代前半）は「公営住宅、定住住宅、家賃補助等」（56.4%）、「結婚助成金」（38.2%）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（30代前半）は「子育て支援（子ども医療費助成含む）」（62.5%）、「宅地分譲・住宅建築への助成」（42.7%）、「空き家取得・改修費の助成」（40.6%）の項目で回答割合が最も高くなった。

ワークショップでは、「若年女性が行政に期待する定住支援策」について（図表 3-78）、学生は「子育て支援」、若手社会人は「子育て支援」「住宅支援」、中堅社会人は「家賃補助」「住宅建築の助成」を求めており、年代が上がるほど子育て支援へのニーズは低く、住宅購入支援へのニーズが高まる傾向がみられた。その背景には、将来、結婚・子育てをするだろうという漠然とした思いは年を重ねることで弱まり、生涯独身で過ごす可能性も踏まえた資産形成を重視しているものと推察する。

図表 3-75 Q20_若者の福島県での定住促進のために行政に期待する支援（MA）

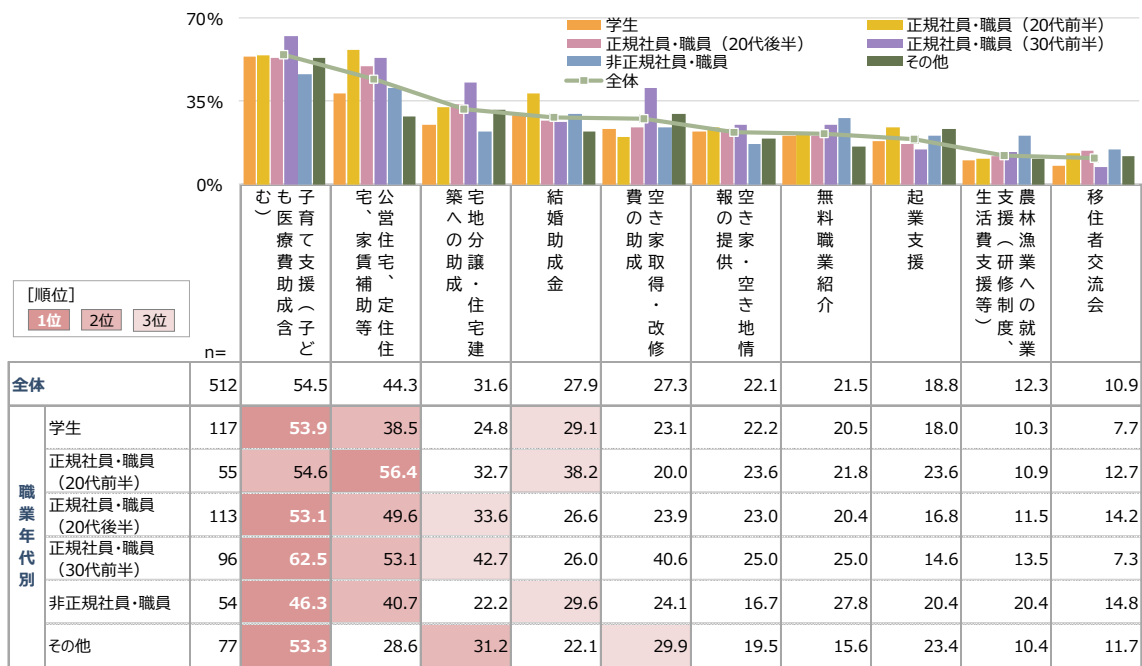


図表 3-76 Q20_男女別 若者の福島県での定住促進のために行政に期待する支援（MA）



※ 項目「その他」[特になし、わからない]除く上位10位

図表 3-77 Q20_職業年代別 若者の福島県での定住促進のために行政に期待する支援（MA）



※ 項目「その他」[特になし、わからない]除く上位10位

図表 3-78 若年女性が行政に期待する定住支援策 [ワークショップのコメントより]

学生

- ・ 子育て支援は絶対必要、夫婦や 1 人で戻ってくる人のために家賃補助も必要。福島は子どもの医療費がかからない場合が多いので、保育所や安心して遊べる公園の情報が欲しい
- ・ 子育て支援や教育環境の充実がもうちょっとあったらいい。都会はレベルの高い教育機関が多い。福島県も子どもが学びたい分野を学べる環境や上を目指せるような教育環境を増やしてほしい
- ・ 子育て支援が充実していると帰りたいと思う。医療機関の充実や子どもの日用品購入の補助、学費の補助があるといい

若手社会人

- ・ 子育て支援と住宅支援はうれしい。都心よりも家賃が安くて広い家に住めるメリットは大きい。プラス、車は必須
- ・ 子育て支援と住宅支援があれば、結婚した時に家もあるし、子育て支援もあるから、そのまま住み続けられる
- ・ 保育園の入園費や学校の教材費、制服代など、教育関係のお金を支援するといい

中堅社会人

- ・ 子育て支援よりも、ひとり暮らしができるような家賃補助や住宅建築の助成があるといい。子育て支援も大事だが、働いても働いても手取りが少ない若者たちはパートナーがいても結婚に踏み切れない。一生懸命働いている若者たちへの助成があったらいいな
- ・ 子育て支援はまだパッと来ない、家賃補助は最高。福島で注文住宅も最高
- ・ 住み続けるなら家を購入したい、東京では絶対無理だが、田舎に帰るならそれくらいやりたい

(3) 移住・定住を促進するために地域・企業に必要な取組

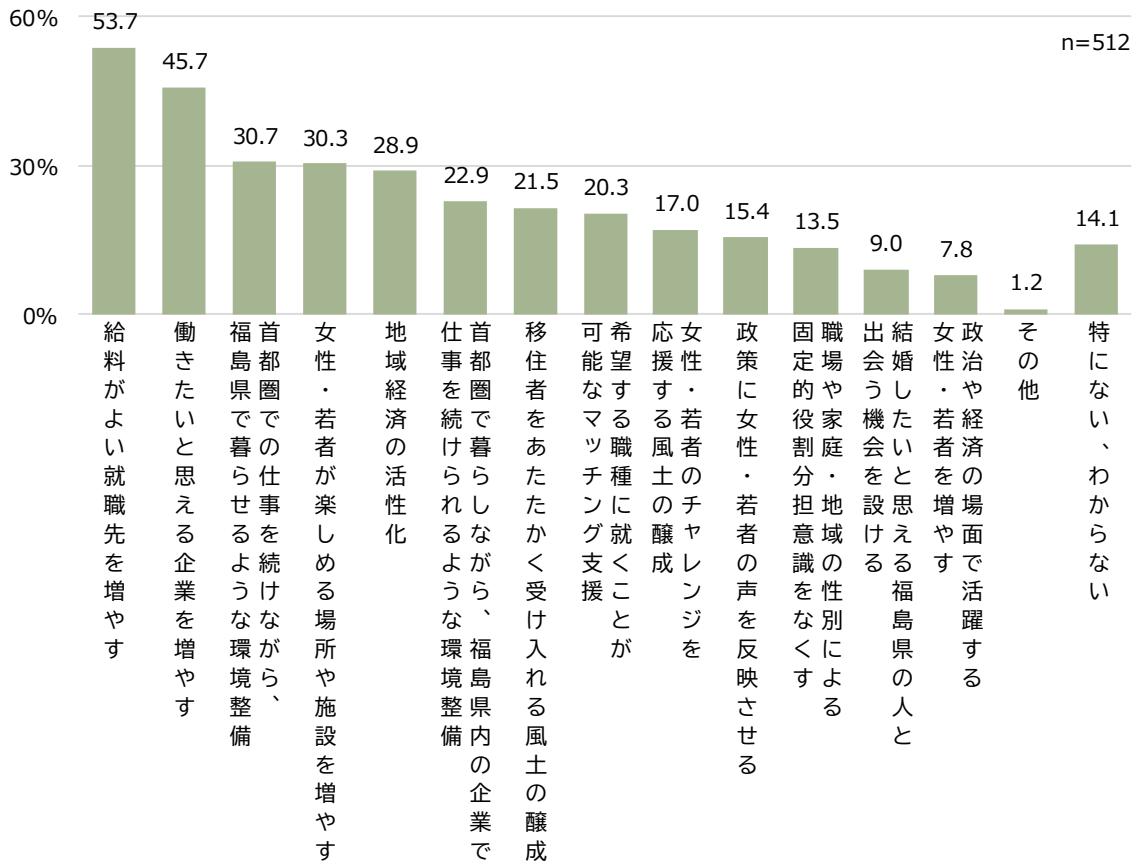
若者の福島県への移住・定住促進のために地域や企業に必要な取組をみると（図表 3-79）、全体では「給料がよい就職先を増やす」（53.7％）が最も多く、「働きたいと思える企業を増やす」（45.7％）、「首都圏での仕事を続けながら、福島県で暮らせるような環境整備」（30.7％）が続いた。

男女別では（図表 3-80）、女性は男性に比べ「女性・若者が楽しめる場所や施設を増やす」（33.6％）、「政策に女性・若者の声を反映させる」（17.8％）が 10 ポイント以上高く、「給料がよい就職先を増やす」（55.4％）、「働きたいと思える企業を増やす」（47.4％）、「女性・若者のチャレンジを応援する風土の醸成」（18.8％）が 5 ポイント以上高かった。

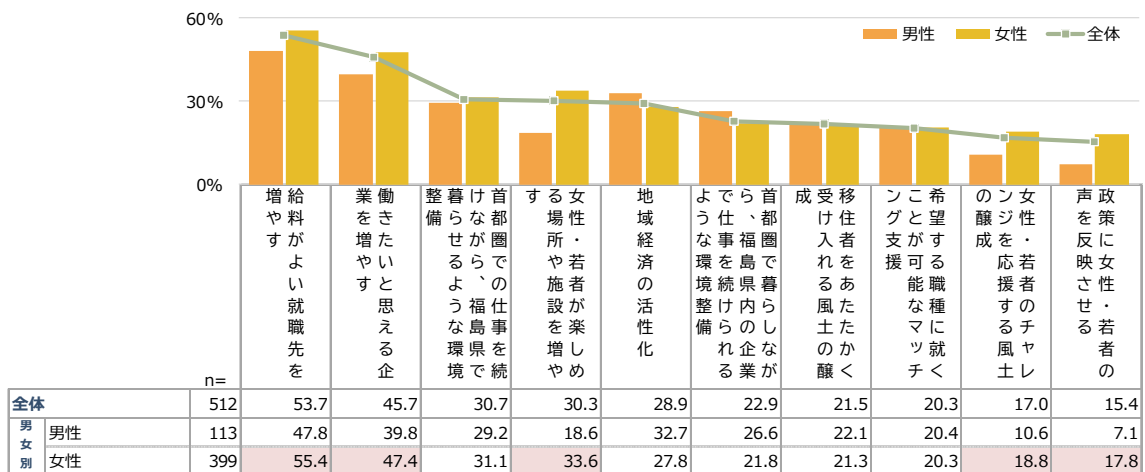
職業年代別では（図表 3-81）、学生は「働きたいと思える企業を増やす」（44.4％）が最も多かった。職業年代層で各項目の回答割合を比較すると、学生は「女性・若者が楽しめる場所や施設を増やす」（35.9％）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（20 代前半）は「給料がよい就職先を増やす」（63.6％）、「働きたいと思える企業を増やす」（60.0％）、「地域経済の活性化」（43.6％）、「女性・若者のチャレンジを応援する風土の醸成」（23.6％）の項目で回答割合が最も高くなった。正規社員・職員（30 代前半）は「首都圏で暮らしながら、福島県内の企業で仕事を続けられるような環境整備」（28.1％）、「移住者をあたたかく受け入れる風土の醸成」（29.2％）の項目で回答割合が最も高くなった。

ワークショップでは、「若年女性が考える若者の移住・定住促進のために地域や企業に求める取組」について（図表 3-82）、アンケートの回答同様「給料がよい就職先を増やす」という意見が多かった。その一方で、県内で給料が高い企業を増やすのは難しいのではないかという意見も寄せられ、首都圏での仕事を続けながら福島県で暮らすことに対して、前向きな意見が出された。若者の県内企業への U ターン転職を促進するだけでなく、若者女性のニーズに沿った転職なき移住の促進についても考える必要がある。さらに、転職なき移住を促す上で必要な環境整備として、インターネット環境が整った暮らしやすい住まいが挙げられた。そのほか、暮らす場所である地域の活性化や若者が楽しめる生活環境が必要だという意見も聞かれた。

図表 3-79 Q21_若者の福島県への移住・定住促進のために地域や企業に必要な取組 (MA)

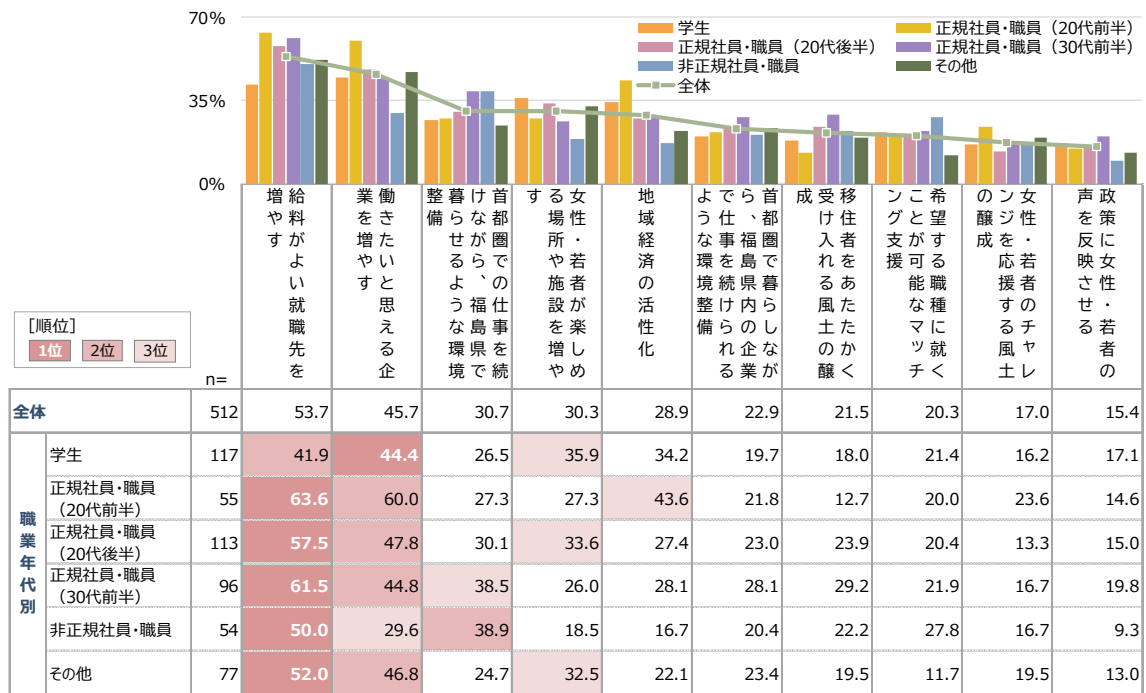


図表 3-80 Q21_男女別 若者の福島県への移住・定住促進のために地域や企業に必要な取組 (MA)



※ 項目「その他」「特になし、わからない」を除く上位10位

図表 3-81 Q21_職業年代別 若者の福島県への移住・定住促進のために地域や企業に必要な取組 (MA)



※ 項目「その他」[「特になし、わからない」を除く上位10位]

図表 3-82 若年女性が考える若者の移住・定住促進のために地域や企業に求める取組 [ワークショップのコメントより]

■ 転職なき移住の可能性

- ・ 東京に比べると県内企業は給料が下がるので、給料がよいところが増えたらいい（若手社会人）
- ・ 給料がよい企業を増やすのが一番。手取りで 25 万円はほしい（若手社会人）
- ・ 給料がよい就職先があれば移住・定住を考えたい（中堅社会人）
- ・ 県内の就職先で給料がよいところを増やすのは不可能に近い、だからこそ首都圏での仕事を続けながら、福島で暮らせる環境を整えたいと感じる（中堅社会人）
- ・ 福島に住んで首都圏の企業に勤務するのは理想的、単純にいいとこどり（若手社会人）
- ・ 福島の広い家でぬくぬく過ごしなが、フルでリモートワークができればすごくいい（若手社会人）
- ・ 交通費を補助してくれるなら、福島で暮らしながら都会で働くという選択肢が増える（学生）

■ 転職なき移住を促す上で必要な環境整備

- ・ ネットワーク環境の整備はマスト。リモートワークしやすい設備や机、椅子といった環境の支援があるといい（若手社会人）
- ・ Wi-Fi 環境をちゃんと整備してほしい。市内にひとり暮らし用のきれいで働きやすい間取りなどの生活環境があつたらいい（中堅社会人）
- ・ 地域と勤め先の関東企業との連携がとれていると安心（学生）

■ そのほかの必要な取組

- ・ 地域経済の活性化が必要。郊外に大型スーパーができて、商店街がシャッター街になり、まちの雰囲気が悪くなった。地元観光地の小さい商店は行政の応援を受けて観光客向けの商売をしていて、住民を相手にしていない（学生）
- ・ 働く環境はもちろん重要だが、暮らしている地域がどんなところでモチベーションが変わってくる。土台としての地域を活性化させてほしい（学生）
- ・ 県内は百貨店がどんどん減っている。多世代が利用できる百貨店は絶対必要（学生）
- ・ （車を運転しない前提で）ショッピングモールなどに行くための交通網は維持してほしい（学生）
- ・ 遠くのショッピングモールではなく、近くで色々なお店が活発に商売している方が地域ごとの特色が出て、まち自体にアクティブなイメージを持てる（学生）
- ・ 日本初上陸のお店が福島に来てくれたら楽しい場所が増える（若手社会人）
- ・ 地元大きめのショッピングモールができて、県外から人が来るようになった。そういう場所や施設も必要だと感じる。県外の人にも魅力を感じてもらえるものが増えるといいかなと思う（中堅社会人）
- ・ 野外ライブができそうなキャンプ場などがあれば人が集まるのではないかなと思う（中堅社会人）

Ⅲ 人口減少対策に関する福島県内企業調査

1 調査の概要

調査の対象・方法／回答企業属性

2 若年女性の採用実態

若年女性の採用の現状／採用対象者の状況／採用の進捗及び採用が進んでいない理由／若年女性の採用意向／採用を増やしたい理由と配属予定部門／採用を増やしたいと思わない理由

3 採用活動の状況

採用活動で活用している手段／採用活動に伴い公表している情報

4 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組状況

女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組／女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進の成果／女性活躍を推進する上での課題／女性活躍を推進する上で行政に期待する支援

5 地域とのかかわり

県内の教育機関に協力・貢献している取組／若者の福島県への移住・定住を促進するために取り組むべき方策

1 調査の概要

(1) 調査の対象・方法

■ 調査目的

若年女性の採用意向や採用活動、職場の女性活躍や WLB の取組状況などを調査し、女性の県内就業及び定着を図る上での課題を明らかにする。

■ 調査対象

従業員数 10 名以上の福島県内企業 2,000 社

(「令和 3 年経済センサスー活動調査(事業所に関する集計)」(総務省)の産業中分類別及び地域別の構成比をもとに無作為抽出)

■ 調査手法と回答数

アンケート

- ・ 郵送紙面調査
- ・ 実施期間は令和 6 年 5 月 30 日(木)～6 月 14 日(金)
- ・ 回答率は 42.0% (回答数 840 社)

ワークショップ

- ・ Web 会議システムを活用したオンラインワークショップ
- ・ アンケートに回答したもののうち、若年女性の採用や女性活躍、WLB の取組が進んでおり、ワークショップへの参加協力が得られた 11 社を抽出
- ・ 実施日は令和 6 年 8 月 28 日(水)～8 月 30 日(金)

ワークショップ参加企業

		業種	従業員規模	正社員に占める 女性割合	管理職に占める 女性割合
浜通り地域 (2 社)	A 社	医療、福祉	51～100 人	50%以上	30%以上
	B 社	教育、学習支援業	10～20 人	50%以上	30%以上
中通り地域 (6 社)	C 社	学術研究、専門・技術サービス業	21～50 人	10%以上 30%未満	10%以上 30%未満
	D 社	卸売業、小売業	51～100 人	10%以上 30%未満	5%未満
	E 社	建設業	51～100 人	10%以上 30%未満	5%未満
	F 社	建設業	101～300 人	10%以上 30%未満	10%以上 30%未満
	G 社	医療、福祉	21～50 人	50%以上	30%以上
	H 社	医療、福祉	21～50 人	50%以上	30%以上
会津地域 (3 社)	I 社	製造業	51～100 人	30%以上 50%未満	30%以上
	J 社	建設業	21～50 人	30%以上 50%未満	5%以上 10%未満
	K 社	教育、学習支援業	21～50 人	50%以上	30%以上

■ 記述などについて

- ・ 「若年女性」とは、30代以下の女性
- ・ サンプルサイズ 30 未満は参考値とし、「()」で表示
- ・ 構成比は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計値が 100%にならない場合がある
- ・ 変数から欠損値を除いて分析を行っていることから、属性ごとの合計値と全体の合計値（n=840）が一致しない場合がある
- ・ 「SA」は単一回答、「MA」は複数回答
- ・ 業種別分析では次のとおり選択肢をまとめて集計している

業種別	建設業	「建設業」(Q2)
	製造業	「製造業」(Q2)
	運輸通信業	「情報通信業」「運輸業、郵便業」(Q2)
	卸売業、小売業	「卸売業、小売業」(Q2)
	学術研究、専門・技術サービス業	「学術研究、専門・技術サービス業」(Q2)
	宿泊業、飲食サービス業	「宿泊業、飲食サービス業」(Q2)
	教育、学習支援業	「教育、学習支援業」(Q2)
	医療、福祉	「医療、福祉」(Q2)
	その他サービス業	「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス、娯楽業」「複合サービス事業」「その他サービス業」(Q2)
	その他	「農業、林業、漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」(Q2)

(2) 回答企業属性

回答企業の所在地をみると（図表 4-1）、事業所・本社（県内）については「浜通り地域」が 26.3%、「中通り地域」が 60.8%、「会津地域」が 12.9%となった。また、本社が県外にある企業は、「東京都」が 2 社、「埼玉県」「神奈川県」「福井県」がそれぞれ 1 社で、計 5 社となった。

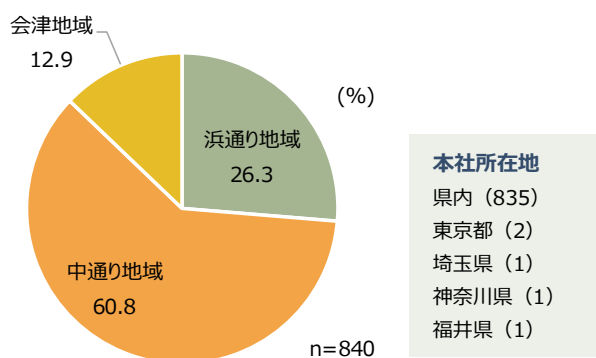
回答企業の従業員数をみると（図表 4-2）、従業員数「21～50 人」（34.4%）が最も多く、「～20 人」（27.7%）、「51～100 人」（19.2%）が続いた。

回答企業の業種をみると（図表 4-3）、「卸売業、小売業」（19.8%）が最も多く、「建設業」（16.9%）、「製造業」（14.5%）が続いた。

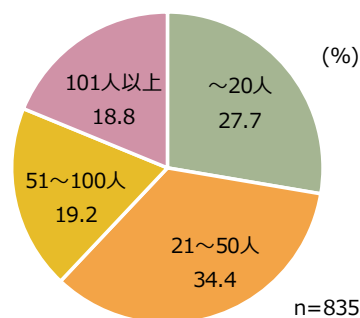
正社員に占める女性の割合をみると（図表 4-4）、全体では「10%以上 30%未満」（39.0%）が最も多く、「50%以上」（27.0%）、「10%未満」（17.2%）が続いた。業種別では、「50%以上」の回答割合は「医療、福祉」（94.4%）が最も高く、「教育、学習支援業」（66.7%）、「宿泊業、飲食サービス業」（36.1%）が続いた。一方、「10%未満」の回答割合は「運輸通信業」（65.1%）が最も高く、「建設業」（39.0%）、「製造業」（18.5%）が続いた。企業規模別では、企業規模が大きいほど正社員に占める女性割合が増加する傾向がみられた。

管理職に占める女性の割合をみると（図表 4-5）、全体では「0%（いない）」（36.8%）が最も多く、「5%未満」（23.7%）、「30%以上」（18.0%）が続いた。業種別では、「0%（いない）」の回答割合は「運輸通信業」（62.8%）が最も高く、「その他」（51.4%）を除き「製造業」（51.2%）、「建設業」（44.0%）が続いた。一方、「30%以上」の回答割合は「医療、福祉」（68.5%）が最も高く、「教育、学習支援業」（57.5%）、「宿泊業、飲食サービス業」（20.0%）が続いた。企業規模別では、企業規模が大きいほど管理職に占める女性割合が増加する傾向がみられた。

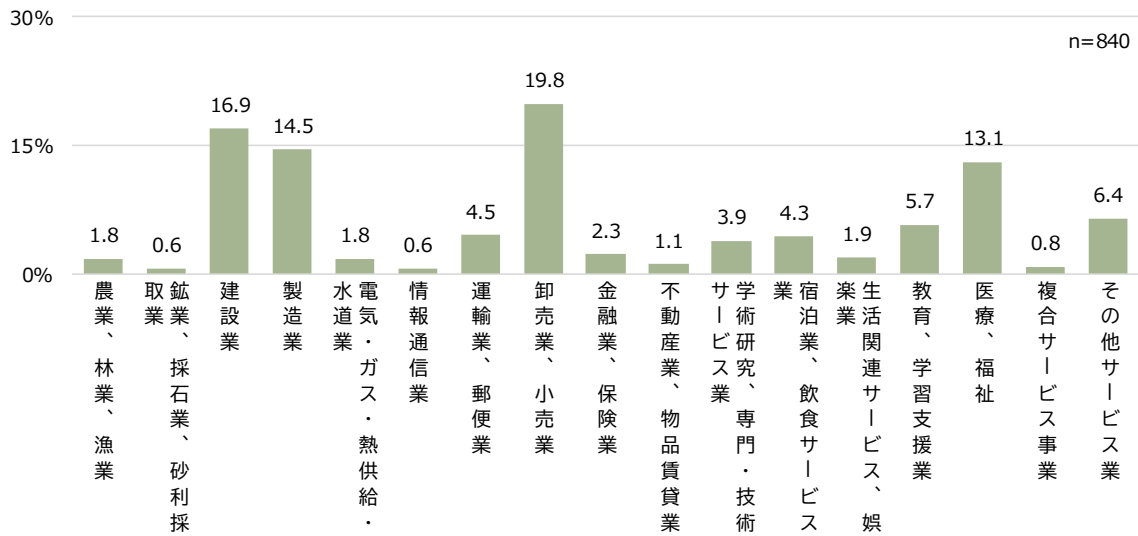
図表 4-1 Q1_事業所及び本社所在地 (SA)



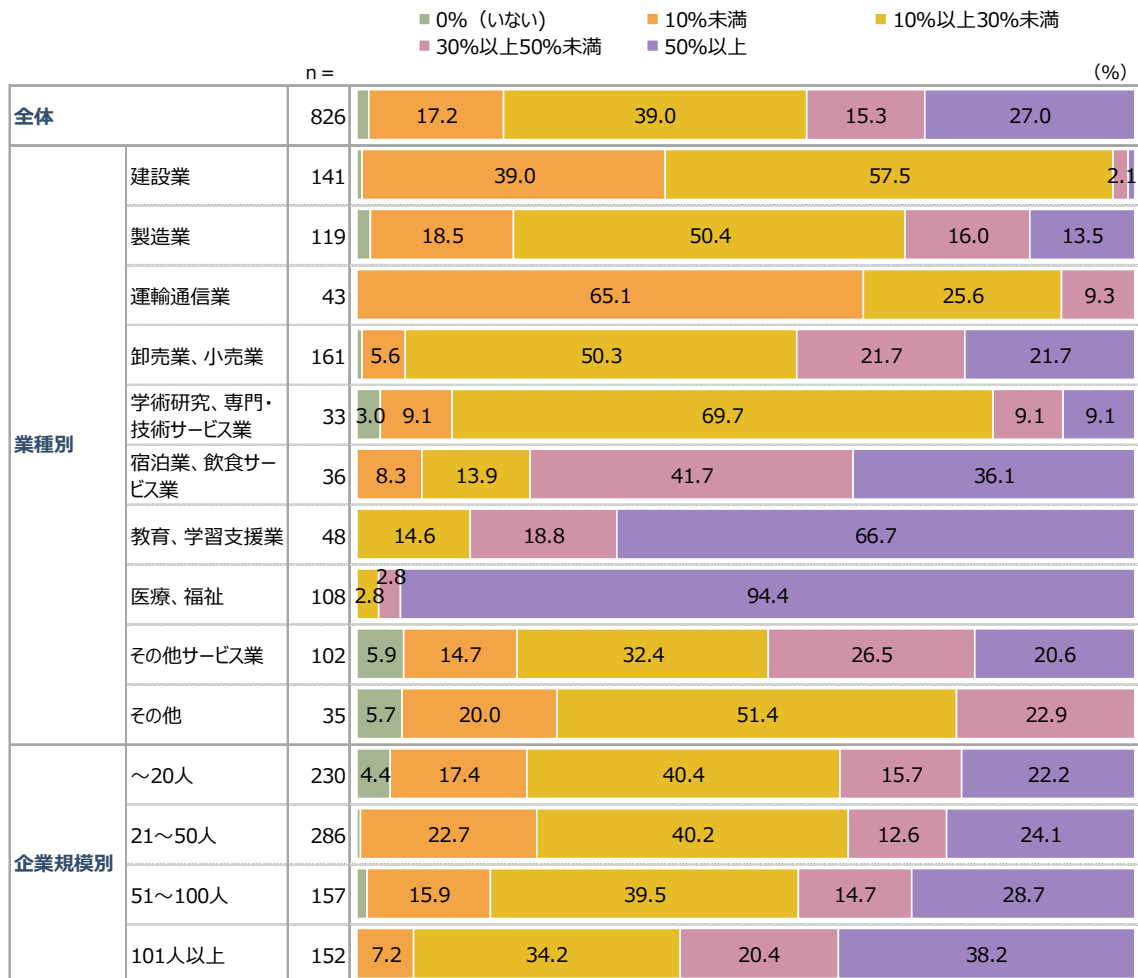
図表 4-2 Q3_従業員数 (SA)



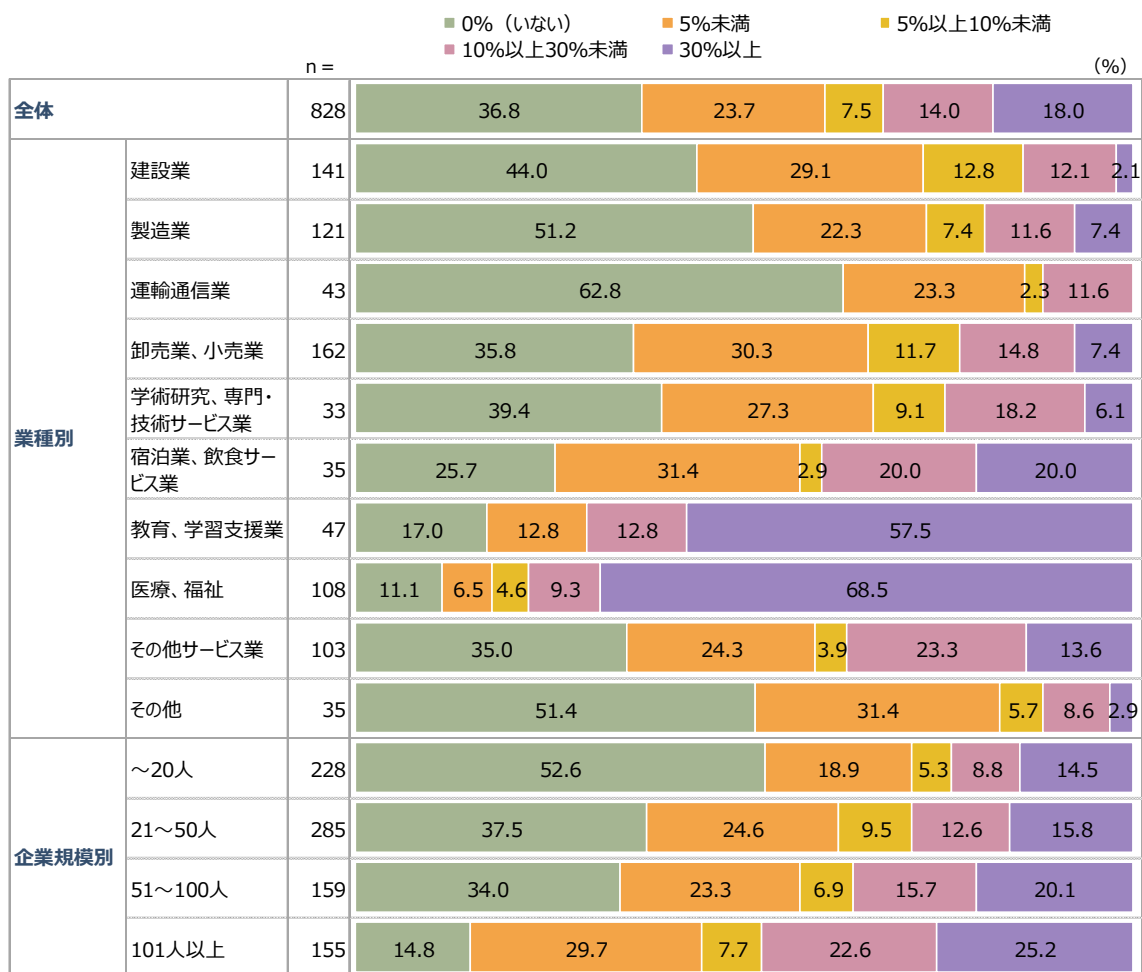
図表 4-3 Q2_業種 (SA)



図表 4-4 Q4 正社員に占める女性の割合 (SA)



図表 4-5 Q5_管理職に占める女性の割合 (SA)



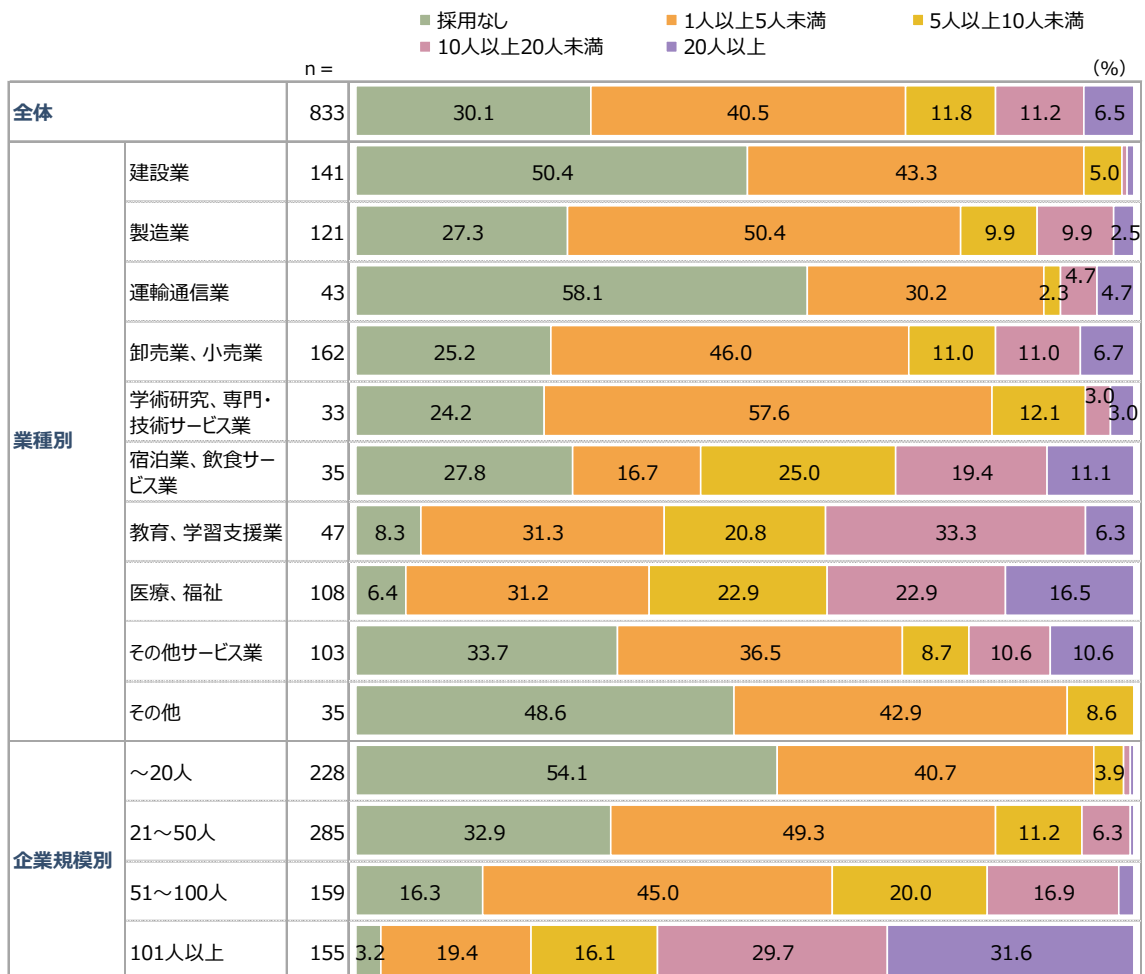
2 若年女性の採用実態

(1) 若年女性の採用の現状

若年女性の直近5年間の採用状況をみると(図表4-6)、全体では「1人以上5人未満」(40.5%)が最も多く、「採用なし」(30.1%)、「5人以上10人未満」(11.8%)が続いた。業種別では、「採用なし」の回答割合は「運輸通信業」(58.1%)が最も高く、「その他」(48.6%)を除き「建設業」(50.4%)、「その他サービス業」(33.7%)が続いた。企業規模別では、企業規模が大きいほど採用人数が増加する傾向がみられた。

ワークショップでは、「女性採用の背景」について(図表4-7)、男性主体の業界などから人口減少による男性を中心とした人材確保の困難化及び、女性活躍に向けた社会的要請の高まりを受けて採用に至ったとの声が聞かれた。さらに、女性の採用によって職場雰囲気的好転や業務の効率化、受注拡大など様々なメリットが得られたとの声が聞かれた。

図表4-6 Q6_直近5年間(平成29年度から令和3年度)の女性の採用状況(SA)



図表 4-7 女性採用の背景 [ワークショップのコメントより]

- ・ **男性主体の業界及び職種における女性の進出**
 - ・ 県や市町村の仕事を受注している上で、女性技術者を配置すると総合評価の得点が高くなり、入札上有利になる（中通り地域/学術研究、専門・技術サービス業/21～50 人規模）
 - ・ 男女問わず設計や現場管理業務に携わることができるようになり、その分野での女性採用も進んできた（中通り地域/建設業/101～300 人規模）
 - ・ 少子高齢化、女性の進出が多くなってきたこともあり、性別に関係なくやる気のある人材を採用（会津地域/建設業/21～50 人規模）
 - ・ 従来営業職は男性しか居なかったが、他社から女性営業マンがいた方がいいと聞いたこと。男性だけでは必要な人材がとりにくくなってきていることと、男女に能力の差は特段ないと感じていたことがある（中通り地域/卸売業、小売業/51～100 人規模）
- ・ **女性採用が企業にもたらす様々なメリット**
 - ・ 電気工事は、1 人に負荷がかかるような体制で、残業 100 時間超えの状況もあった。事務所でできる書類作成、申請、図面作成などは、女性が優れる分野でもあり、分担する体制を立ち上げた。その結果、「よくやってくれる」と女性の有難みがわかった感じもあり、職場が少し明るくなった。女性は、決められたことをきちとやれる（中通り地域/建設業/51～100 人規模）
 - ・ 女性が増えることで、女性ならではのコミュニケーション能力を活かした対応、きめ細かな視点での安全管理など、建設業の可能性を広げ、イメージアップにもつながっていると感じる（中通り地域/建設業/101～300 人規模）
 - ・ ずっと男性だけでやっていた職場に女性が入ることで、雰囲気明るく、柔らかくなり、打合せがスムーズに運ぶようになった（中通り地域/学術研究、専門・技術サービス業/21～50 人規模）
 - ・ フロアが明るく、和やかな雰囲気になり、採用してよかったと感じる。男性（営業）も女性（事務）も、お互いがスムーズに仕事を進めるためにはどうすればいいかと考え、思いやりが生まれてきていると感じる（中通り地域/卸売業、小売業/51～100 人規模）
 - ・ 女性のきめ細かな気配りは職場の雰囲気を明るくし、社員の働く意欲も高める（会津地域/製造業/51～100 人規模）

(2) 採用対象者の状況

採用があった対象者をみると（図表 4-8）、「職務経験者（中途採用者）」（74.7%）が最も多く、「新規高卒者」（33.7%）、「新規学卒及び第二新卒者（大学・短期大学）」（32.9%）が続いた。

地域別では（図表 4-9）、中通り地域は他地域に比べ「新規学卒及び第二新卒者（大学・短期大学）」（36.3%）が5ポイント以上高かった。

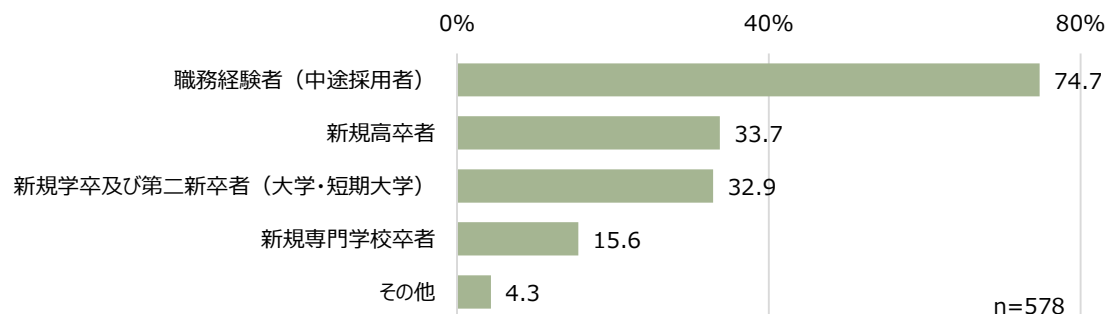
業種別では（図表 4-10）、教育、学習支援業は「新規学卒及び第二新卒者（大学・短期大学）」（83.7%）が最も多く、「職務経験者（中途採用者）」（55.8%）、「新規高卒者」（11.6%）が続いた。医療、福祉は「職務経験者（中途採用者）」（84.3%）が最も多く、「新規学卒及び第二新卒者（大学・短期大学）」（44.1%）、「新規専門学校卒者」（39.2%）が続いた。教育、学習支援業及び医療、福祉は他の業種に比べ、新規学卒及び第二新卒者採用を重視する傾向がみられた。

企業規模別では（図表 4-11）、「その他」を除くすべての対象で企業規模が大きいほど採用があった企業の割合が高まる傾向がみられ、特に「新規高卒者」、「新規学卒及び第二新卒者（大学・短期大学）」で顕著な傾向がみられた。

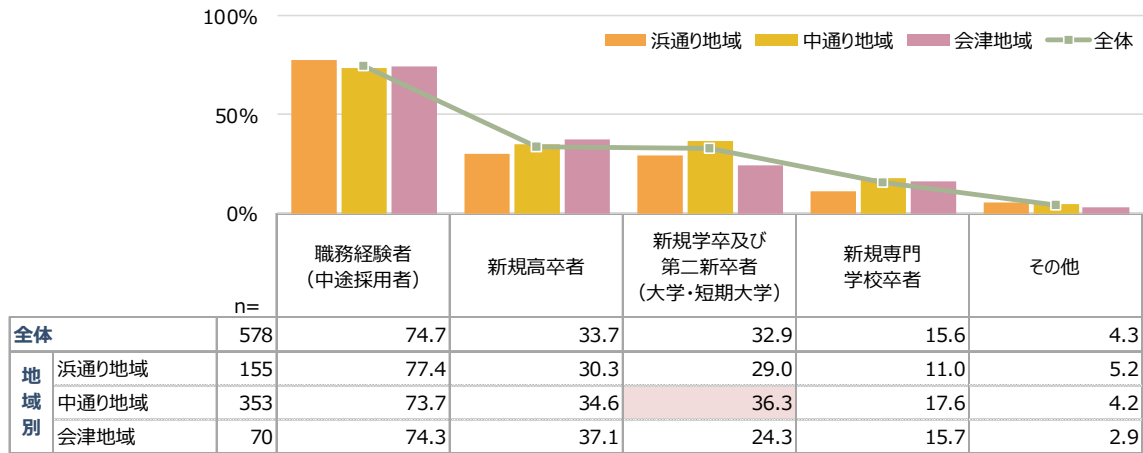
ワークショップでは、「新卒採用の状況」について（図表 4-12）、これまで採用できていた地元新卒予定者の多くが首都圏での就職を決めていたり、少子化によってそもそも減少している地元高卒人材の獲得競争が激化していたりと、地方の中小企業にとっての新卒採用の厳しさが浮き彫りとなった。そうした背景のもと、新卒採用で充足できなかった人員を経験者（中途）採用で補うという構図もみられ、今後は外国人材の活用も検討しなければならないとの意見も聞かれた。新卒採用のメリットについては、若者ならではの体力や適応力、従順性、若者育成を通じた既存社員の成長などが挙げられた。一方、経験者（中途）採用のメリットは即戦力候補の獲得であった。

採用があった若年女性の配属部門をみると（図表 4-13）、「その他」（43.4%）を除き「総務・経理・人事」（42.3%）が最も多く、「営業企画・営業」（17.3%）、「技術サービス」（14.0%）が続いた。「その他」（43.4%）の自由記述回答をみると、配属部門として医療・福祉サービスや接客サービスが多かった。

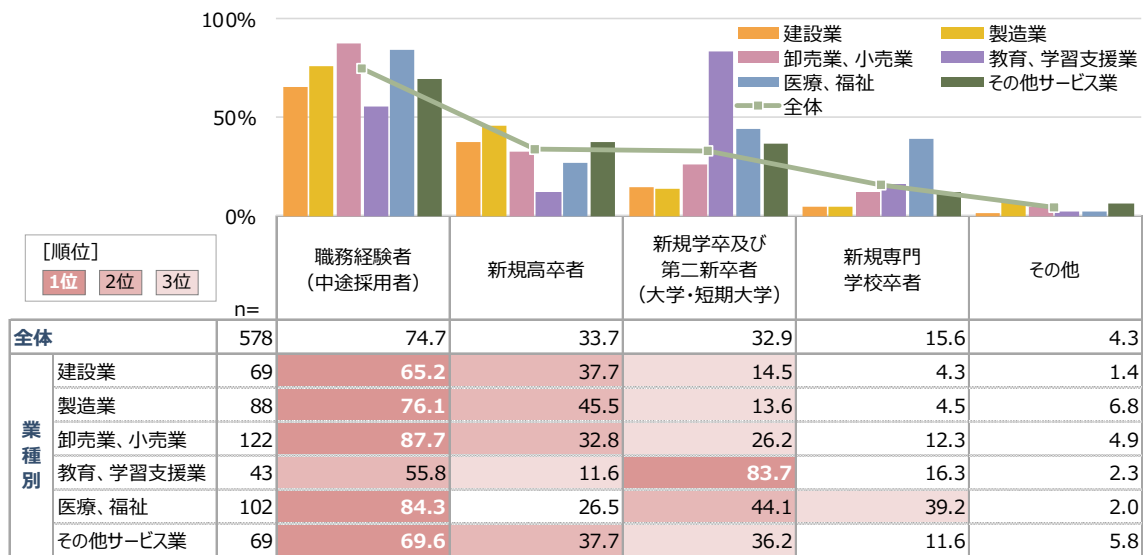
図表 4-8 Q7_採用があった対象者（MA）



図表 4-9 Q7_地域別 採用があった対象者 (MA)

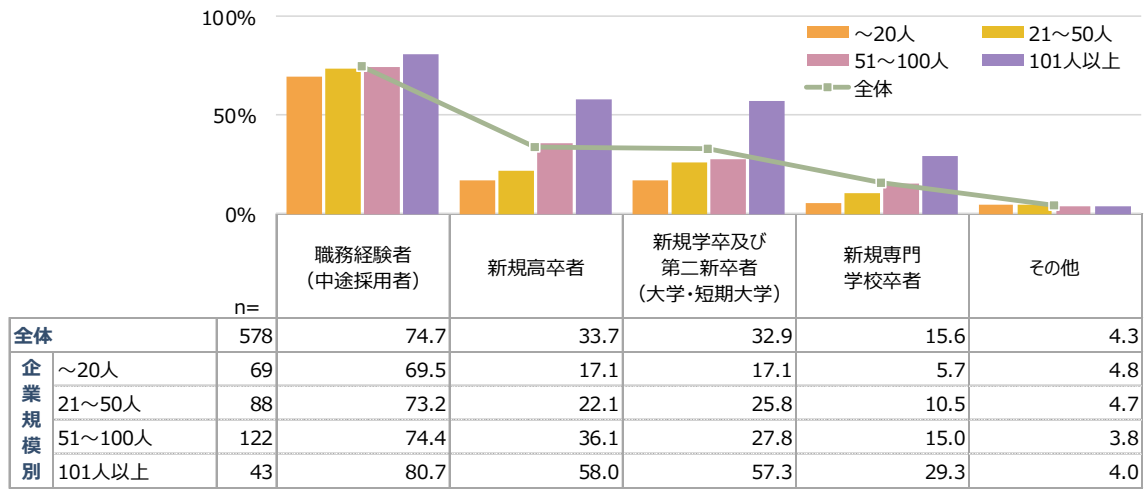


図表 4-10 Q7_業種別 採用があった対象者 (MA)



※ 属性「運輸通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「その他」は参考値のため除く

図表 4-11 Q7_企業規模別 採用があった対象者 (MA)



図表 4-12 新卒採用の状況 [ワークショップのコメントより]

- ・ **地方の中小企業にとっての新卒採用の厳しさ**
- ・ 新卒者は地元に残る人が少ない。地元に残るケースでも、総合病院や大学病院など、大企業への就職が多い。理由としては、教育体制、仕事に見合う賃金を求めているよう。新卒者の採用活動は、新卒者への教育には既存スタッフの負担もあることを考慮しなければならない（中通り地域/医療、福祉/21～50 人規模）
- ・ 新卒者を採って育てたい気持ちもあるが、新卒者は首都圏へ流出傾向にある。基本的には短大新卒者を採用してきたが、ここ 4、5 年は中途採用の方が多い（中通り地域/医療、福祉/21～50 人規模）
- ・ 工業高校卒の男性は、半導体等に取り入れられ、採用できていない。そもそも、工業高校自体が人を確保できていない（中通り地域/建設業/51～100 人規模）
- ・ 新卒採用のために高校に説明に向いたり、職場体験を受け入れたりしたが、他の会社や都会に流れる傾向にあった（会津地域/建設業/21～50 人規模）
- ・ 技能実習生生活の可能性も出てくると感じている（浜通り地域/教育、学習支援業/10～20 人規模）
- ・ 技能実習生を活用している施設が増えてきているが、実習期間が終わればいなくなってしまう、渡航費の費用負担など金銭的には厳しいと感じている。しかし、最終的には外国人材を活用するしかないと感じている部分もある（浜通り地域/医療、福祉/51～100 人規模）
- ・ **新卒採用のメリット・デメリット**
- ・ 元々の社員も下が入ってこないことで、部下を育てる意識が薄く、キャリアアップが進まない状況。新卒採用することで、既存社員の成長にもつながる（中通り地域/学術研究、専門・技術サービス業/21～50 人規模）
- ・ 若い人はフレッシュで元気、しかし合わないとなればすぐ辞める。世代的に仕事を辞めることに抵抗がないように感じる（浜通り地域/医療、福祉/51～100 人規模）
- ・ 体力があって動けること（会津地域/教育、学習支援業/21～50 人規模）
- ・ どんな作業にも積極的に取り組むことができ、対応力がある（会津地域/製造業/51～100 人規模）
- ・ 実務経験がないので 1 から教えなければならないが、うちのやり方で覚えてもらえる（中通り地域/医療、福祉/21～50 人規模）
- ・ 新卒はまっさらな状態で入社するため、こちらの意図を汲んだ上で文化に馴染んでくれる（浜通り地域/教育、学習支援業/10～20 人規模）
- ・ 新卒はまっさらな状態で、吸収が早い。しかし、育つまでに時間がかかる（中通り地域/建設業/20～50 人規模）
- ・ **経験者（中途）採用のメリット・デメリット**
- ・ 1 いえば 10 わかるので教える手間は省けるが、当方のやり方に慣れるまでの修正作業は必要である。また、中途者を年功序列制度に組み込むためには処遇等を考慮していかななくてはならない（中通り地域/医療、福祉/21～50 人規模）
- ・ 社会経験を積んだ人は営業で採用した時に即戦力になりやすい。あちらこちらで苦労を経験し辞めにくいのではないかと期待（中通り地域/卸売業、小売業/51～100 人規模）
- ・ 中途採用者は即戦力（中通り地域/建設業/20～50 人規模）
- ・ 即戦力ではあるが、以前の職場ではこうだったというやり方の違いで軋轢が生じる危険性がある（浜通り地域/教育、学習支援業/10～20 人規模）

図表 4-13 Q8_業種別 採用した若年女性の配属部門 (MA)

(%)

[順位]

1位 2位 3位

	n=	人事・総務・経理	営業企画	開発・企画・設計	商品・宣伝	広報・宣伝	海外事業	研究・開発	調査・企画	生産管理・技術	製造技術	技術サービス	情報システム	その他
全体	579	42.3	17.3	2.6	2.6	0.0	1.0	1.2	13.8	14.0	1.4	43.4		
業種別	建設業	69	68.1	14.5	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	7.2	17.4	0.0	18.8	
	製造業	88	37.5	11.4	2.3	8.0	0.0	2.3	3.4	65.9	3.4	1.1	20.5	
	卸売業、小売業	122	57.4	37.7	5.7	1.6	0.0	0.0	0.0	3.3	4.1	3.3	36.9	
	教育、学習支援業	44	20.5	0.0	2.3	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	88.6	
	医療、福祉	101	25.7	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.7	0.0	75.2	
	その他サービス業	69	46.4	21.7	4.3	2.9	0.0	1.4	4.3	4.3	15.9	1.4	43.5	

※ 属性「運輸通信業」「学术研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「その他」は参考値のため除く

項目「その他」	n=	主な部門・職種 (自由記述回答)
医療・福祉サービス	79	医療職、介護職員、保育士、支援員など
接客サービス	38	販売員、フロント、フロアなど
現場	29	作業員、警備、製造、清掃など
営業事務	29	営業事務、一般事務、店舗事務など
教育サービス	22	教員、教諭、講師など
専門・技術サービス	17	施工管理、機械組立工、技能工、編集記者など
その他	5	スポーツ指導員、金融など

※ 無回答除く

(3) 採用の進捗及び採用が進んでいない理由

若年女性の採用の進捗状況をみると（図表 4-14）、「進んでいる」（「進んでいる」「やや進んでいる」の合計）は 52.5%、「進んでいない」（「あまり進んでいない」「進んでいない」の合計）は 47.4%となった。地域別では、「進んでいる」の回答割合は中通り地域（55.0%）が最も高く、浜通り地域（50.3%）、会津地域（44.9%）の順となった。業種別では、「進んでいる」の回答割合はほとんどの業種で 5 割以上となったが、医療、福祉（35.4%）は最も低かった。医療・福祉業界は慢性的な人材不足に悩まされており、そうした状況が顕著に現れる結果となった。企業規模別では大きな差はみられなかった。

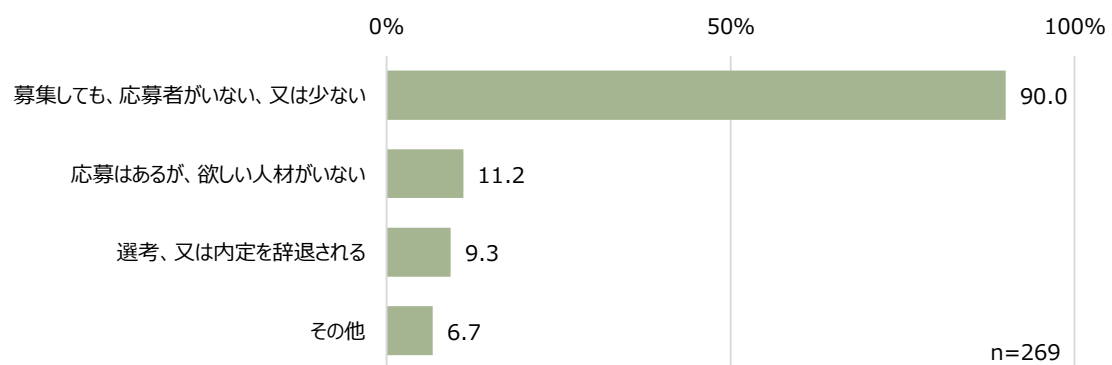
若年女性の採用が進んでいない理由をみると（図表 4-15）、「募集しても、応募者がいない、又は少ない」（90.0%）が最も多く、「応募はあるが、欲しい人材がいない」（11.2%）、「選考、又は内定を辞退される」（9.3%）が続いた。

図表 4-14 Q9_若年女性の採用の進捗状況（SA）

		n =	■ 進んでいる ■ やや進んでいる ■ あまり進んでいない ■ 進んでいない				進んでいる・計 (%)
全体		571	22.6	29.9	32.9	14.5	52.5
地域別	浜通り地域	153	19.6	30.7	32.7	17.0	50.3
	中通り地域	349	24.6	30.4	31.8	13.2	55.0
	会津地域	69	18.8	26.1	39.1	15.9	44.9
業種別	建設業	69	27.5	30.4	21.7	20.3	58.0
	製造業	87	20.7	36.8	31.0	11.5	57.5
	運輸通信業	(17)	41.2	11.8	41.2	5.9	52.9
	卸売業、小売業	119	28.6	28.6	31.9	10.9	57.1
	学術研究、専門・技術サービス業	(25)	20.0	52.0	20.0	8.0	72.0
	宿泊業、飲食サービス業	(26)	7.7	38.5	38.5	15.4	46.2
	教育、学習支援業	44	20.5	31.8	40.9	6.8	52.3
	医療、福祉	99	10.1	25.3	42.4	22.2	35.4
	その他サービス業	67	28.4	23.9	35.8	11.9	52.2
	その他	(18)	33.3	22.2	11.1	33.3	55.6
企業規模別	～20人	104	23.1	27.9	33.7	15.4	51.0
	21～50人	185	24.3	29.7	32.4	13.5	54.1
	51～100人	133	21.1	33.1	28.6	17.3	54.1
	101人以上	149	21.5	28.9	36.9	12.8	50.3

※ 進んでいる・計 = 「進んでいる」+「やや進んでいる」

図表 4-15 Q9-1_若年女性の採用が進んでいない理由 (MA)



(4) 若年女性の採用意向

若年女性の採用意向をみると（図表 4-16）、採用を増やす意向が「ある」（「ある」「ややある」の合計）は 59.7%、「どちらともいえない」は 29.7%、「ない」（「あまりない」「ない」の合計）は 10.6%となった。地域別では、「ある」の回答割合は会津地域（67.3%）が最も高く、浜通り地域（60.3%）、中通り地域（57.9%）の順となった。業種別では、「ある」の回答割合は宿泊業、飲食サービス業（83.3%）が最も高く、医療、福祉（80.2%）、教育、学習支援業（75.0%）が続いた。宿泊業、飲食サービス業をはじめ人材不足感が強い業種で旺盛な採用意欲がみられた。企業規模別では、企業規模が大きいほど「ある」の回答割合が高まる傾向がみられた。若年女性の採用進捗別では、「進んでいない」企業は「進んでいる」企業に比べ「ある」の回答割合が 10 ポイント以上高かった。採用に前向きであるものの、採用がうまくいっていない企業をいかに支援するかが、若年女性の雇用機会創出の鍵になるものと推察する。

図表 4-16 Q12_若年女性の採用を増やす意向 (SA)

		n =	■ ある ■ ややある ■ どちらともいえない ■ あまりない ■ ない					(%)	ある・計
全体		832	36.5	23.2	29.7	6.0	4.6		59.7
地域別	浜通り地域	219	31.5	28.8	25.1	7.3	7.3		60.3
	中通り地域	506	37.6	20.4	32.8	4.9	4.4		57.9
	会津地域	107	42.1	25.2	24.3	8.4		67.3	
業種別	建設業	141	22.7	28.4	31.9	10.6	6.4		51.1
	製造業	121	28.9	18.2	33.9	11.6	7.4		47.1
	運輸通信業	43	23.3	18.6	48.8	2.3	7.0		41.9
	卸売業、小売業	165	33.9	24.2	33.3	6.1	2.4		58.2
	学術研究、専門・技術サービス業	33	39.4	30.3	30.3				69.7
	宿泊業、飲食サービス業	36	63.9	19.4	8.3	8.3		83.3	
	教育、学習支援業	48	50.0	25.0	22.9	2.1		75.0	
	医療、福祉	106	62.3	17.9	18.9			80.2	
	その他サービス業	104	34.6	24.0	29.8	9.6		58.7	
	その他	35	25.7	28.6	28.6	8.6	8.6		54.3
企業規模別	～20人	228	22.4	22.4	36.4	10.1	8.8		44.7
	21～50人	283	36.4	22.6	29.7	7.8	3.5		59.0
	51～100人	160	43.8	23.8	28.8	3.1		67.5	
	101人以上	156	49.4	25.6	21.2	2.6		75.0	
若年女性の採用進捗別	進んでいる	298	34.6	29.9	30.5	2.7	2.3		64.4
	進んでいない	270	52.2	25.6	17.8	3.0		77.8	

※ ある・計 = 「ある」+「ややある」

(5) 採用を増やしたい理由と配属予定部門

若年女性の採用を増やしたい理由をみると(図表 4-17)、「優秀な人材を確保するため」(69.9%)が最も多く、「多様な人材の活用を図るため」(58.9%)、「経営戦略として女性の活躍(女性の視点・感性等)が重要であるため」(28.3%)が続いた。

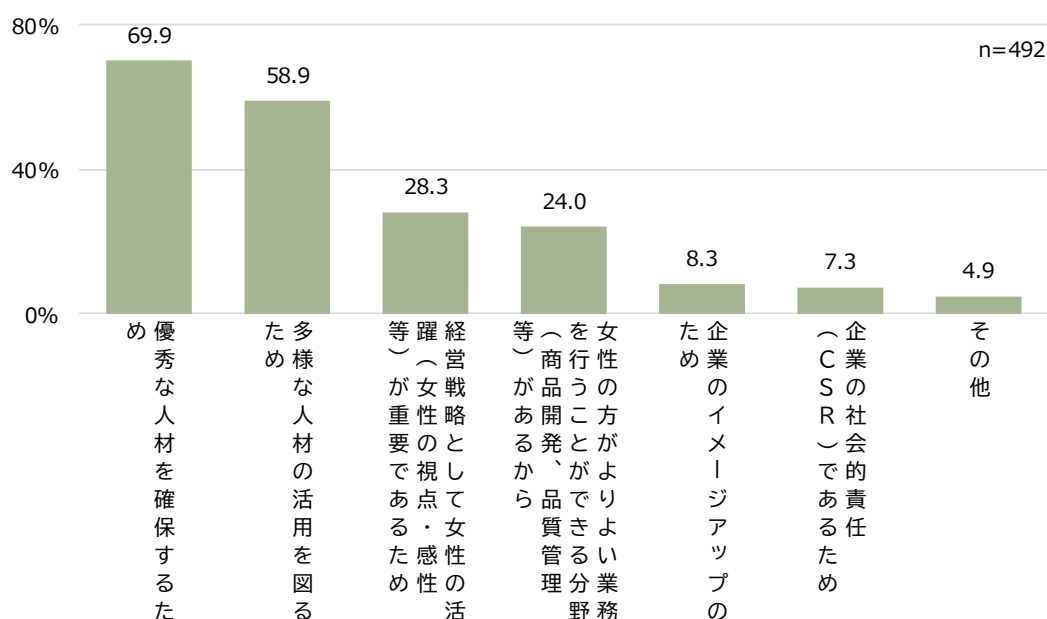
地域別では(図表 4-18)、会津地域は他地域に比べ「女性の方がよりよい業務を行うことができる分野(商品開発、品質管理等)があるから」(32.9%)が5ポイント以上高かった。会津地域は性別による役割分担意識が根強い可能性が懸念される。

業種別では(図表 4-19)、業種ごとの項目順位に大きな違いはみられなかったが、卸売業、小売業は他の業種に比べ「女性の方がよりよい業務を行うことができる分野(商品開発、品質管理等)があるから」(36.2%)が10ポイント、「経営戦略として女性の活躍(女性の視点・感性等)が重要であるため」(36.2%)が5ポイント以上高かった。

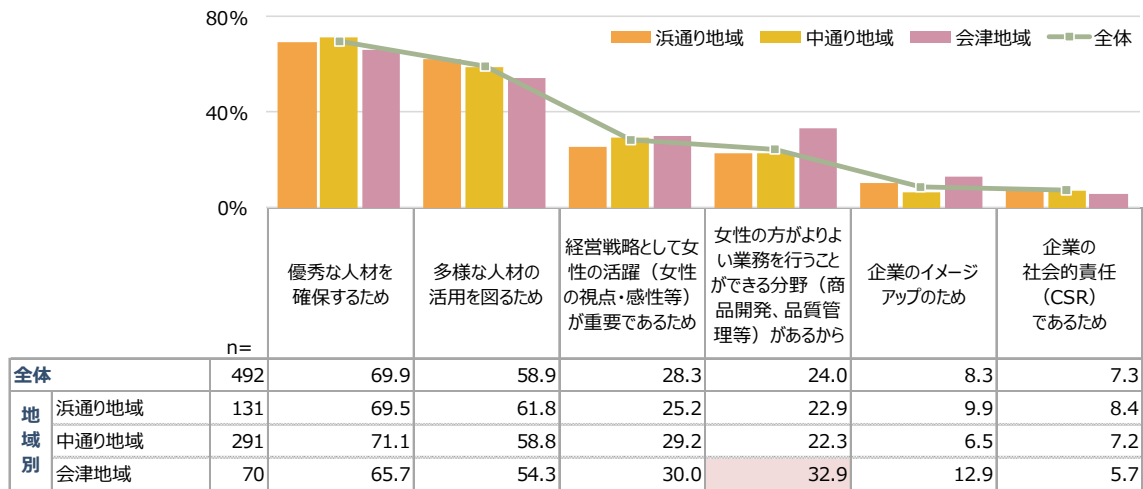
企業規模別では(図表 4-20)、企業規模が大きいほど「優秀な人材を確保するため」「経営戦略として女性の活躍(女性の視点・感性等)が重要であるため」「企業の社会的責任(CSR)であるため」の回答割合が高まる傾向がみられた。

若年女性の配属予定部門をみると(図表 4-10)、「その他」(36.0%)を除き「総務・経理・人事」(47.5%)が最も多く、「営業企画・営業」(28.9%)、「技術サービス」(18.2%)が続いた。「その他」(36.0%)の自由記述回答では、配属予定部門は医療・福祉サービスや接客サービスが多かった。

図表 4-17 Q12-1_若年女性の採用を増やしたい理由 (MA)

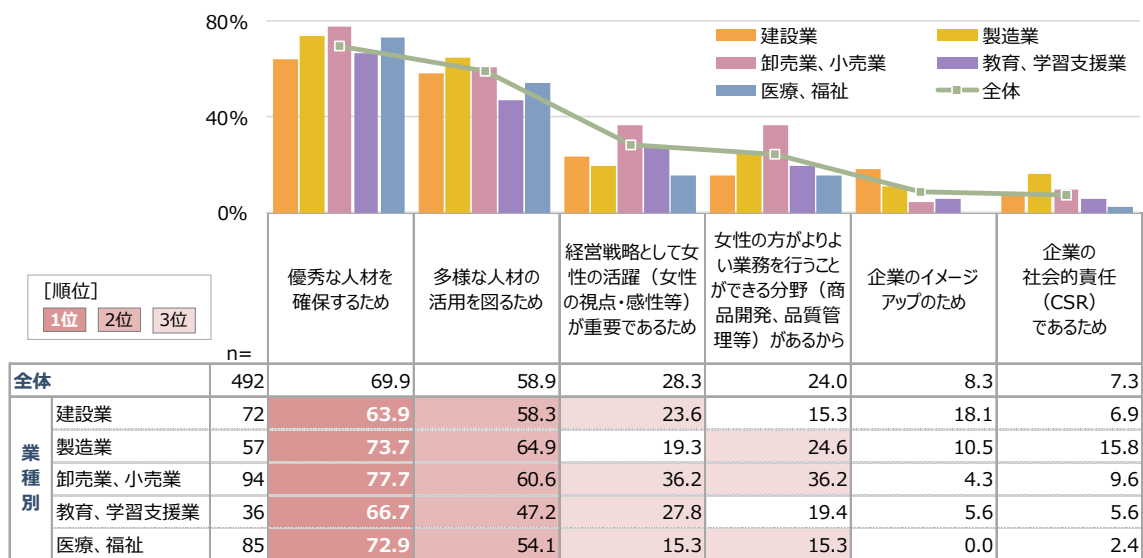


図表 4-18 Q12-1_地域別 若年女性の採用を増やしたい理由 (MA)



※ 項目上位6位

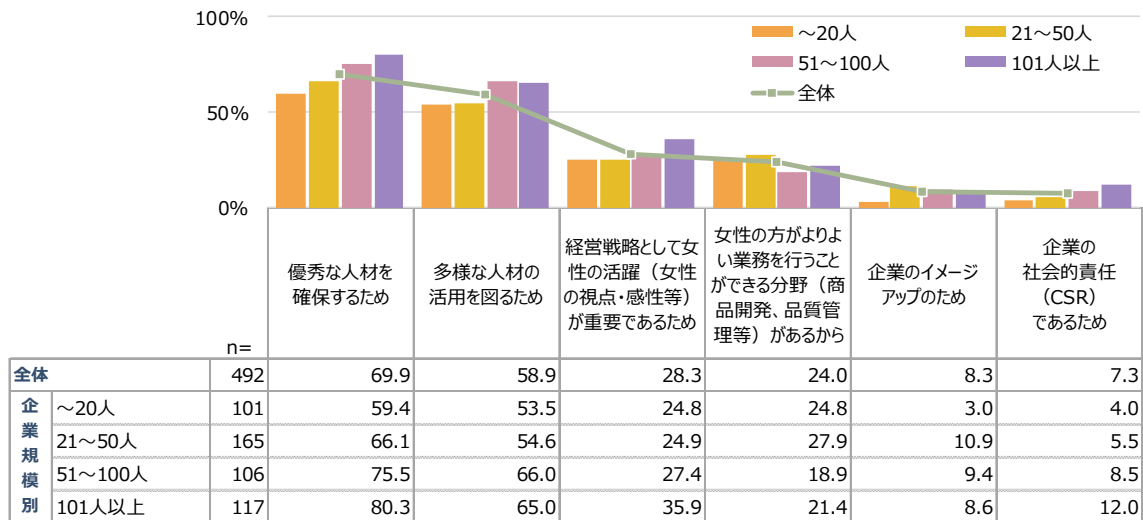
図表 4-19 Q12-1_業種別 若年女性の採用を増やしたい理由 (MA)



※ 項目上位6位

※ 属性「運輸通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「その他」は参考値のため除く

図表 4-20 Q12-1_企業規模別 若年女性の採用を増やしたい理由 (MA)



※ 項目上位6位

図表 4-21 Q12-2_業種別 若年女性の配属予定部門 (MA)

業種別	n=	[順位]											その他				
		1位	2位	3位	人事・総務・経理	営業企画	営業企画	開発・企画	商品企画	広報・宣伝	海外事業	研究・開発		調査・企画	生産管理	製造技術	技術サービス
全体	484	47.5	28.9	8.1	11.2	0.0	2.1	2.9	14.3	18.2	7.4	36.0					
建設業	70	65.7	17.1	4.3	5.7	0.0	0.0	2.9	10.0	21.4	5.7	27.1					
製造業	57	45.6	22.8	21.1	10.5	0.0	10.5	0.0	77.2	10.5	14.0	8.8					
卸売業、小売業	93	54.8	61.3	12.9	24.7	0.0	0.0	3.2	4.3	6.5	9.7	21.5					
教育、学習支援業	35	31.4	0.0	0.0	11.4	0.0	2.9	5.7	0.0	2.9	8.6	85.7					
医療、福祉	84	22.6	3.6	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	26.2	1.2	72.6					
その他サービス業	60	53.3	43.3	1.7	10.0	0.0	1.7	6.7	6.7	21.7	6.7	26.7					

※ 属性「運輸通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「その他」は参考値のため除く

項目「その他」	n=	主な部門・職種（自由記述回答）
医療・福祉サービス	60	医療職、介護職員、保育士、支援員など
接客サービス	21	販売員、フロント、フロアなど
現場	20	作業員、警備、製造、ドライバーなど
教育サービス	17	教員、教諭、講師など
専門・技術サービス	13	施工管理、技能工、編集記者など
営業事務	12	営業事務、店舗事務など
その他	7	職種全般、工場各課、金融など

※ 無回答除く

(6) 採用を増やしたいと思わない理由

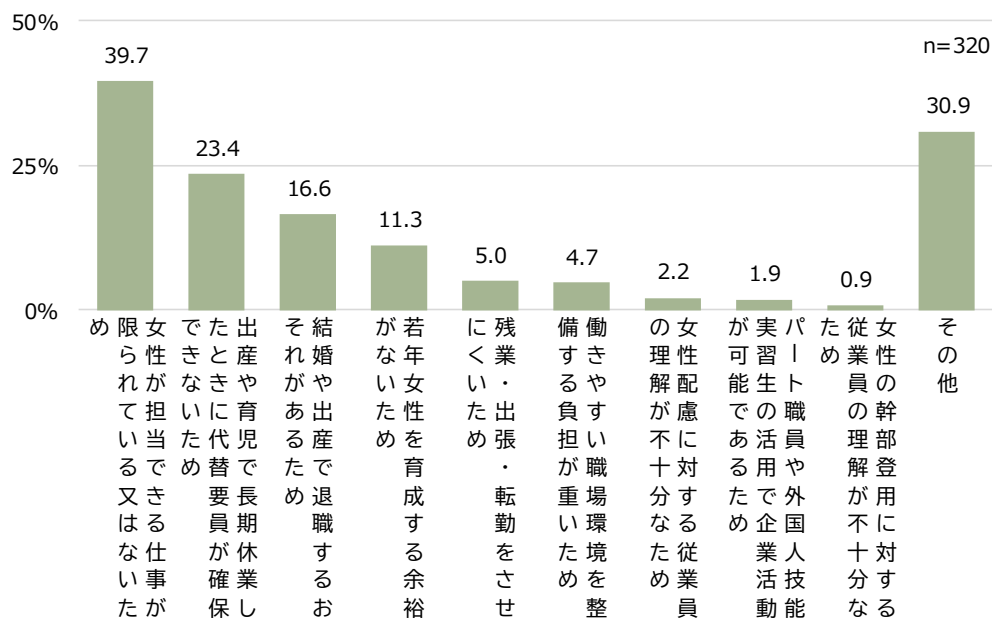
若年女性の採用を増やしたいと思わない理由をみると（図表 4-22）、「その他」（30.9%）を除き「女性が担当できる仕事に限られている又はないため」（39.7%）が最も多く、「出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できないため」（23.4%）、「結婚や出産で退職するおそれがあるため」（16.6%）が続いた。

地域別では（図表 4-23）、会津地域は他地域に比べ、ほとんどの項目で高い割合となっており、特に「若年女性を育成する余裕がないため」（23.5%）は 10 ポイント以上高かった。会津地域にある企業は若年女性の採用に消極的であるという特徴がみられた。

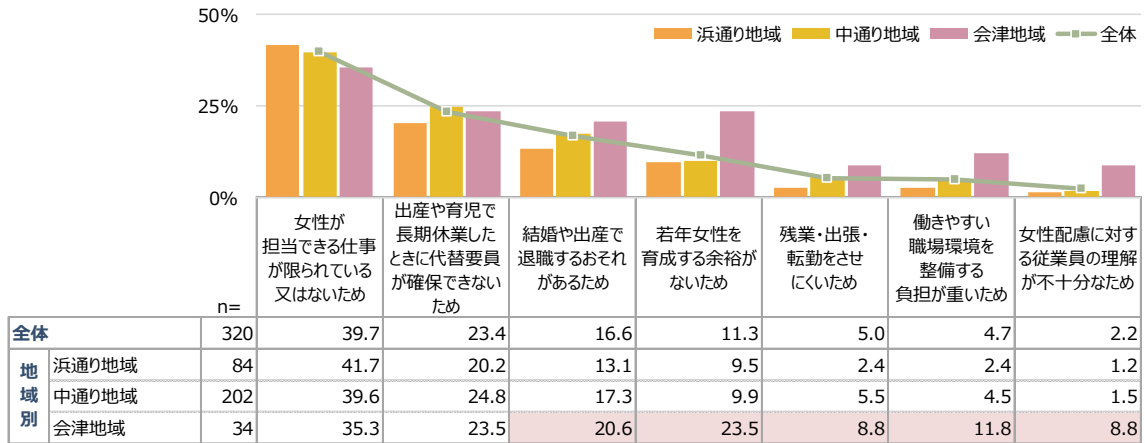
業種別では（図表 4-24）、業種ごとの項目順位に大きな違いはみられなかったが、建設業は他の業種に比べ「女性が担当できる仕事に限られている又はないため」（61.8%）が 25 ポイント以上高く、「若年女性を育成する余裕がないため」（16.2%）が 5 ポイント以上高かった。男性主体の業界である建設業は依然「建設業は男性の仕事」という意識が根強いものと推察する。

企業規模別では（図表 4-25）、企業規模が小さいほど「女性が担当できる仕事に限られている又はないため」「若年女性を育成する余裕がないため」「働きやすい職場環境を整備する負担が重い」の回答割合が高まる傾向がみられた。リソースの少ない企業にとって女性社員のための職域拡大や受入れのための環境整備は負担が重く、若年女性の採用に二の足を踏んでしまう様子が垣間みえる結果となった。

図表 4-22 Q12-3_若年女性の採用を増やしたいと思わない理由（MA）

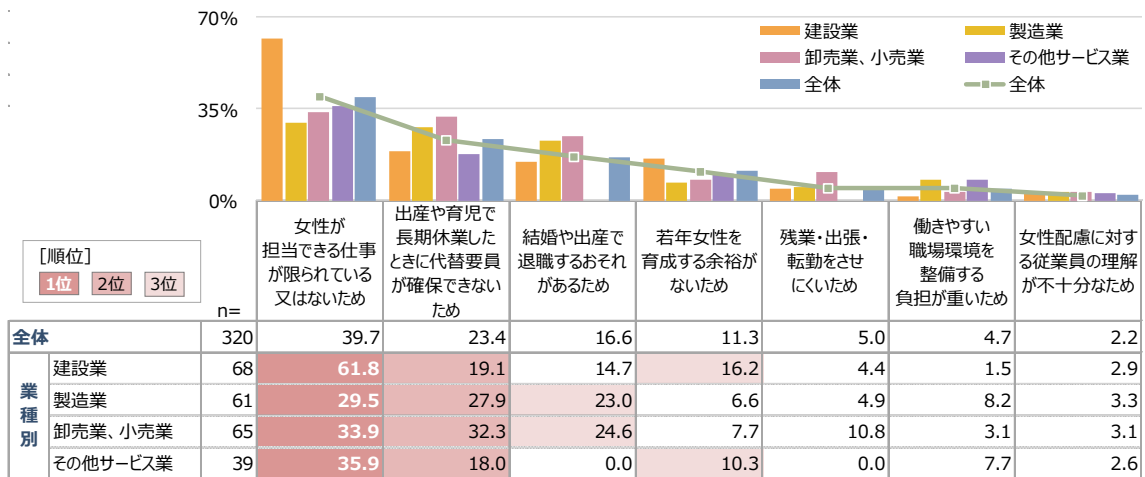


図表 4-23 Q12-3_地域別 若年女性の採用を増やしたいと思わない理由 (MA)



※ 項目「その他」除く上位7位

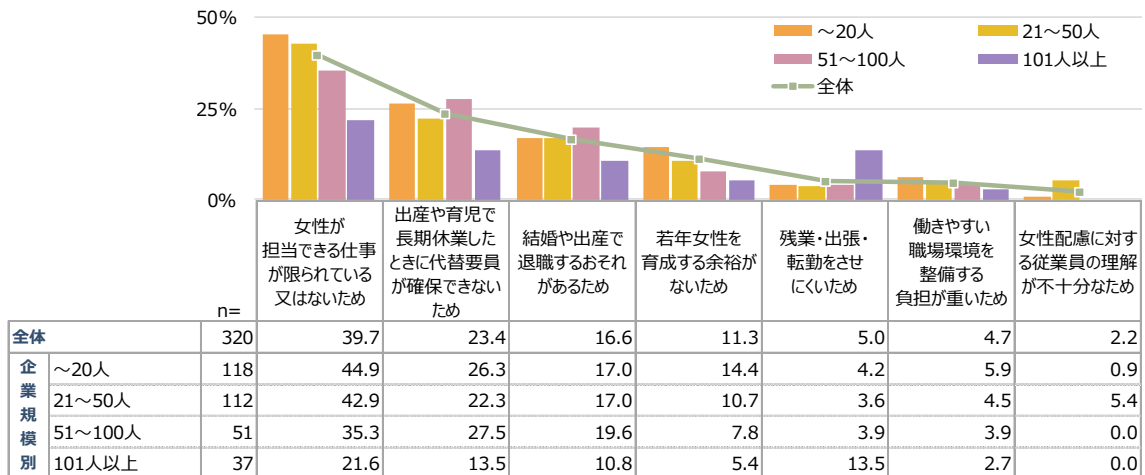
図表 4-24 Q12-3_業種別 若年女性の採用を増やしたいと思わない理由 (MA)



※ 項目「その他」除く上位7位

※ 属性「運輸通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「その他」は参考値のため除く

図表 4-25 Q12-3_企業規模別 若年女性の採用を増やしたいと思わない理由 (MA)



※ 「その他」除く上位7項目

3 採用活動の状況

(1) 採用活動で活用している手段

採用活動で活用している手段をみると(図表 4-26)、「ハローワークなどの公的機関」(83.8%)が最も多く、「自社ホームページ」(47.5%)、「就職・転職情報サイト」(42.7%)が続いた。

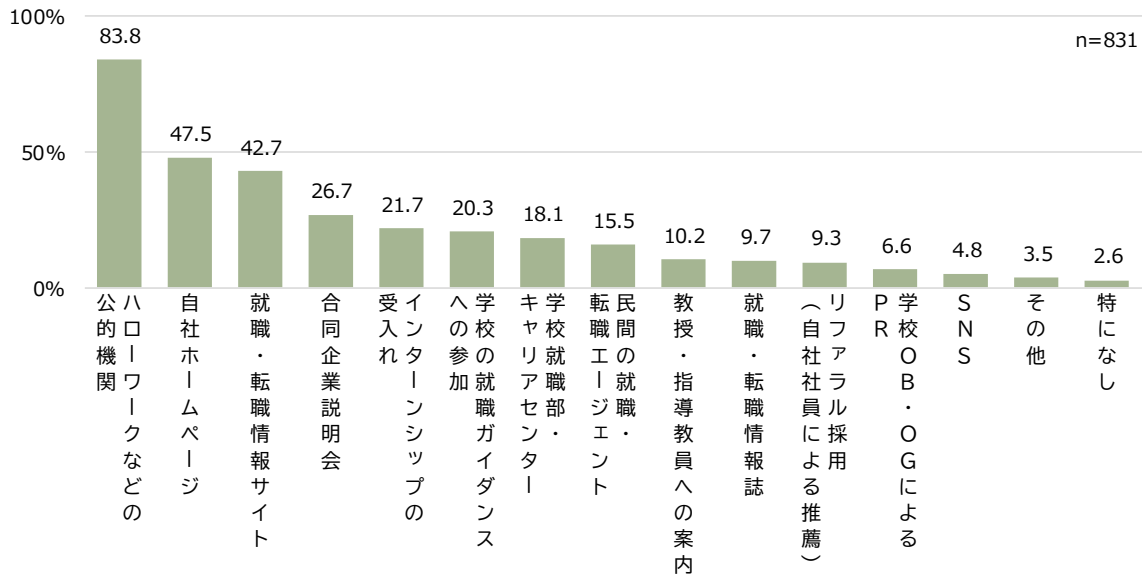
業種別では(図表 4-27)、業種ごとの項目順位に大きな違いはみられなかったが、教育、学習支援業は他の業種に比べ「学校就職部・キャリアセンター」(43.8%)と回答する割合が高かった。業種間で各項目の回答割合を比較すると、医療、福祉は「ハローワークなどの公的機関」(93.5%)、「自社ホームページ」(63.0%)、「合同企業説明会」(41.7%)などの多くの項目で回答割合が最も高くなった。若年女性の採用に意欲的な医療、福祉は様々な手段を活用して採用活動を展開していることがわかった。

企業規模別では(図表 4-28)、ほとんどの項目で企業規模が大きいほど回答割合が高まる傾向がみられた。採用にかかるコストやリソースは、企業規模によって大きく異なると推察する。

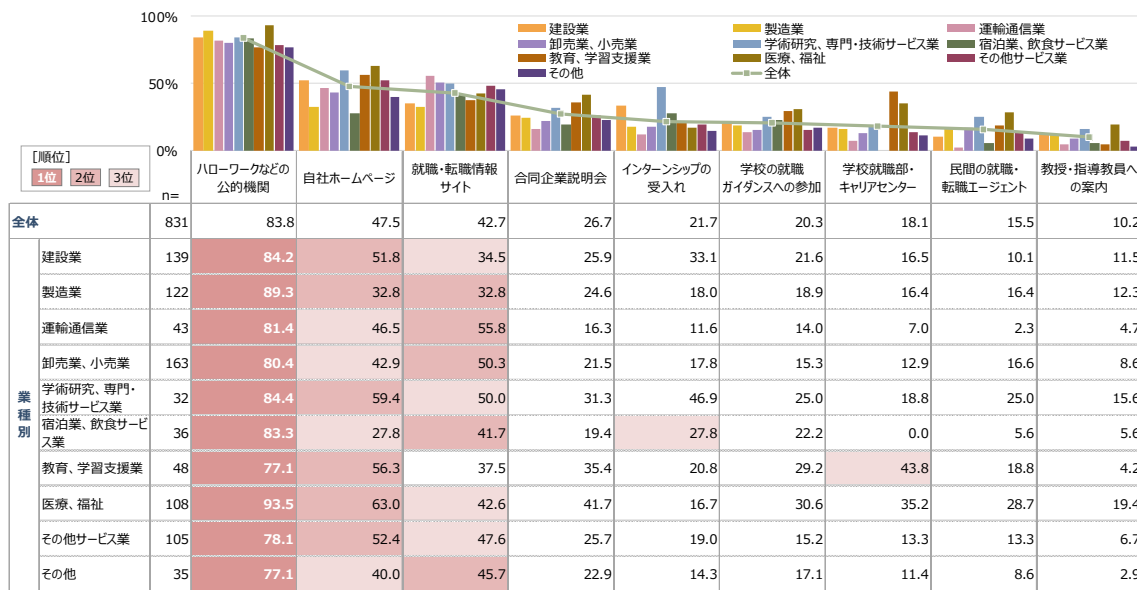
若年女性の採用の進捗状況別では(図表 4-29)、進捗ごとの項目順位に違いはみられなかったが、「進んでいる」企業は「進んでいない」企業に比べ「就職・転職情報サイト」(50.7%)、「インターンシップの受入れ」(29.7%)が5ポイント以上高かった。「進んでいない」企業は「進んでいる」企業に比べ「ハローワークなどの公的機関」(88.4%)が5ポイント以上高かった。就職・転職情報サイトは企業にとって採用コストはかかるものの精査された情報を豊富に掲載できるメリットがあり、学生・求職者にとってもインターネットを活用して就職・転職活動を行う上で利用しやすく、双方のマッチングに結び付きやすいものと推察する。

ワークショップでは、「有効な人材確保策」について(図表 4-30)、新卒者は地元教育機関での募集やインターンシップ・実習生の受け入れ、経験(中途)者はリファラル採用といった声が聞かれた。ハローワークの利用については、「応募者がいない」「求職者が利用していない」といったマイナスの意見もある一方で、ハローワークを通じた採用者の定着のよさや今後の活用を期待するといったプラスの意見も聞かれた。

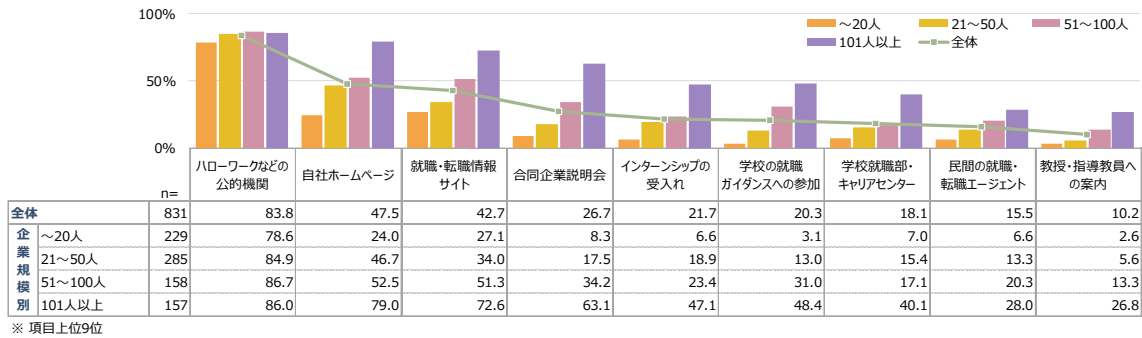
図表 4-26 Q10_採用活動で活用している手段 (MA)



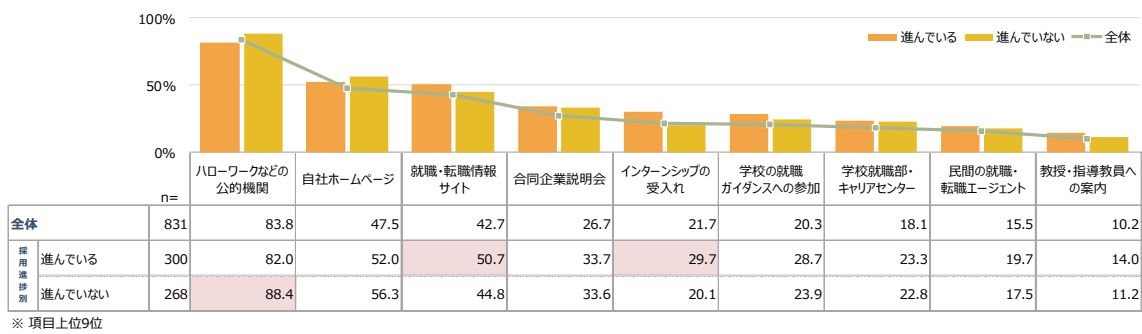
図表 4-27 Q10_業種別 採用活動で活用している手段 (MA)



図表 4-28 Q10_企業規模別 採用活動で活用している手段 (MA)



図表 4-29 Q10_採用進捗別 採用活動で活用している手段 (MA)



図表 4-30 有効な人材確保策 [ワークショップのコメントより]

新卒者

- ・ 近くの高校生が職場体験に来て、就職につながるパターンがある。地元大学のキャリアセンターに求人を出して採用につながった (浜通り地域/医療、福祉/51~100 人規模)
- ・ 地元の短期大学に足を運び、採用につながった (浜通り地域/教育、学習支援業/10~20 人規模)
- ・ 紹介した人・された人に報奨金を付与、紹介された人は「紹介してくれた人に迷惑はかけられない」というプレッシャーがあるので、簡単には辞めず定着してくれている印象 (浜通り地域/医療、福祉/51~100 人規模)
- ・ 若い先生たちの多くは卒園児で、実習に来てくれた卒園者に声をかけることが一番効果的 (会津地域/教育、学習支援業/21~50 人規模)
- ・ 職場全体で実習生を大切にしている。自分たちの業界は職場体験、一般企業であればインターンの受入れを地道に続けていかなければならないと思う (浜通り地域/教育、学習支援業/10~20 人)
- ・ 卒園者が入社に至ったケースもあり、子どものころの記憶や雰囲気は大事 (中通り地域/医療、福祉/21~50 人規模)

経験 (中途) 者

- ・ ハローワークはほぼ返事がない (中通り地域/医療、福祉/21~50 人規模)
- ・ 求職者はハローワークには目を向けていない。大手就職・転職サイトが有望 (中通り地域/建設業/21~50 人規模)
- ・ 定着率が高いのはハローワーク。地元の人が求人を見て、勤務先が近所であることや、人間関係のよさなどのメリットを感じて応募する人が多い (浜通り地域/医療、福祉/51~100 人規模)
- ・ 人材紹介会社に中間搾取されるくらいなら、ハローワークをあてにしたい (浜通り地域/教育、学習支援業/10~20 人規模)

(2) 採用活動に伴い公表している情報

採用活動を行う上で公表している情報をみると（図表 4-31）、「具体的な仕事内容」（94.4%）が最も多く、「残業や休日出勤の実態」（65.0%）、「福利厚生制度の内容」（55.7%）が続いた。

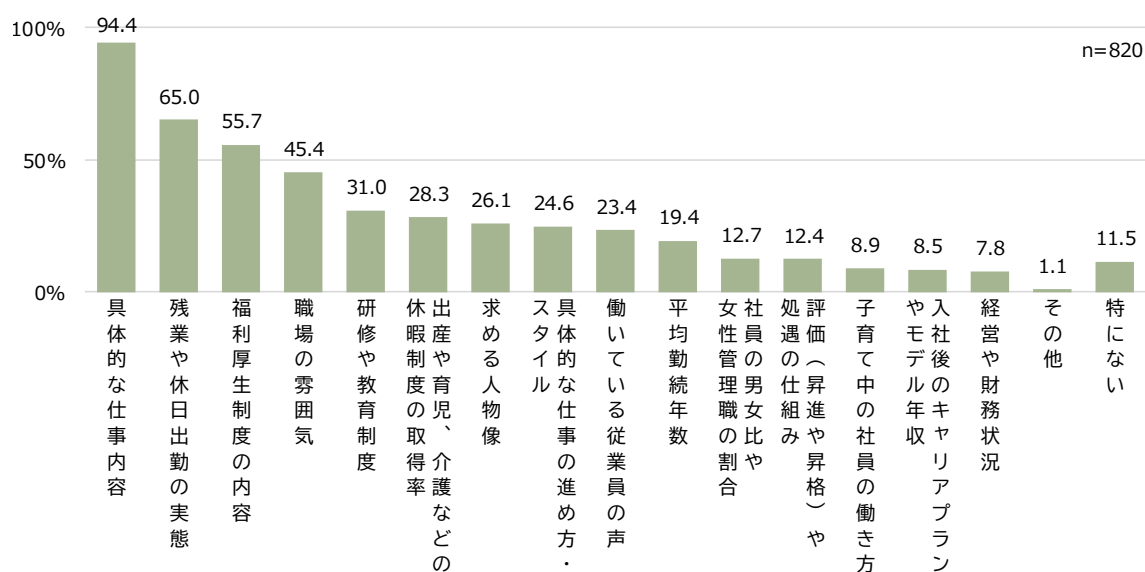
業種別では（図表 4-32）、業種ごとの項目順位に大きな違いはみられなかったが、宿泊業、飲食サービス業は「職場の雰囲気」（58.3%）と回答する割合が高かった。業種間で各項目の回答割合を比較すると、学術研究、専門・技術サービス業は「職場の雰囲気」（60.6%）、「研修や教育制度」（51.5%）、「求める人物像」（42.4%）など多くの項目で回答割合が最も高くなった一方、宿泊業、飲食サービス業は「残業や休日出勤の実態」（30.6%）、「福利厚生制度の内容」（33.3%）、「研修や教育制度」（8.3%）、「出産や育児、介護などの休暇制度の取得率」（13.9%）の項目で回答割合が最も低くなった。学術研究、専門・技術サービス業は人材採用に向けて満遍なく情報発信しているのに対して、宿泊業、飲食サービス業は情報発信の乏しさが目立った。

企業規模別では（図表 4-33）、ほとんどの項目で企業規模が大きいほど回答割合が高まる傾向がみられ、採用活動で活用している手段と同様の結果となった。

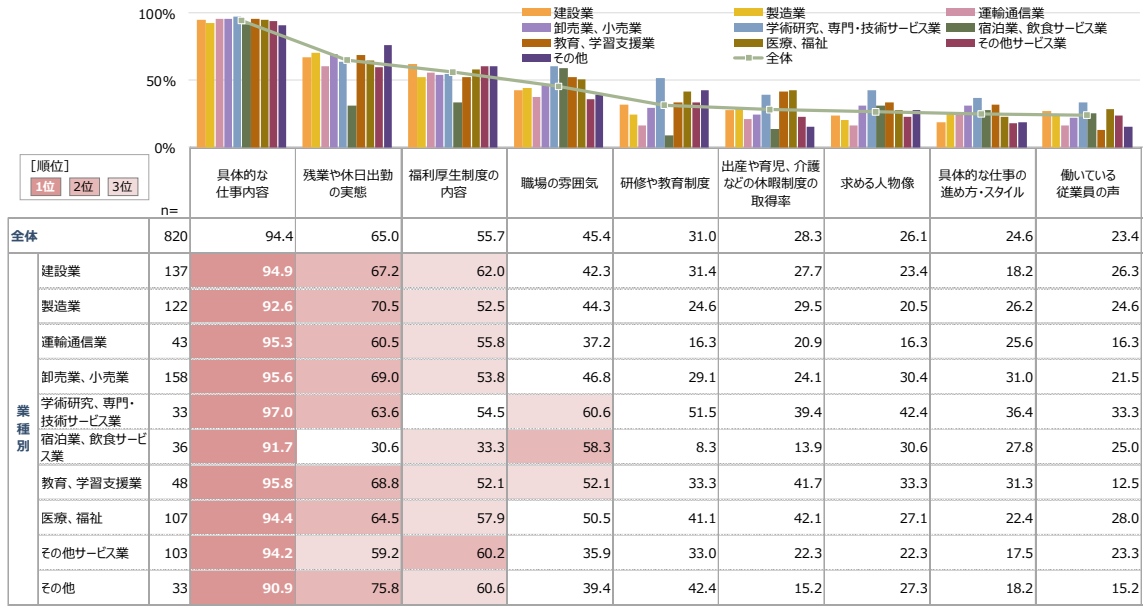
若年女性の採用の進捗状況別では（図表 4-34）、進捗ごとの項目順位に違いはみられなかったが、「進んでいる」企業は「進んでいない」企業に比べ「職場の雰囲気」（54.9%）、「求める人物像」（34.3%）、「働いている従業員の声」（31.3%）が5ポイント以上高かった。職場の雰囲気や社員同士のコミュニケーションをリアルに伝えることは若年女性の採用に結び付く可能性が大きい。

ワークショップでは、「採用活動の工夫」について（図表 4-35）、女性・若者が応募しやすい求人票の作成や女性・若者の感性にあわせた職場環境・教育制度の整備が挙げられた。また、自社の魅力をPRすることの重要性についても再確認された。

図表 4-31 Q11_採用活動に伴い公表している情報（MA）

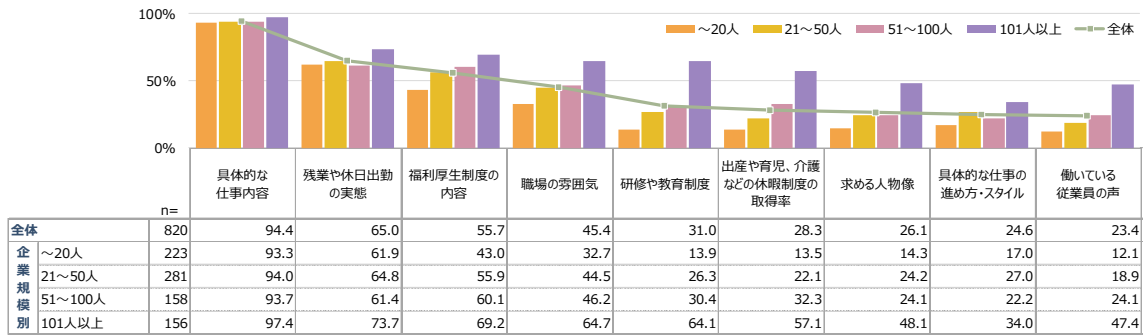


図表 4-32 Q11_業種別 採用活動に伴い公表している情報 (MA)



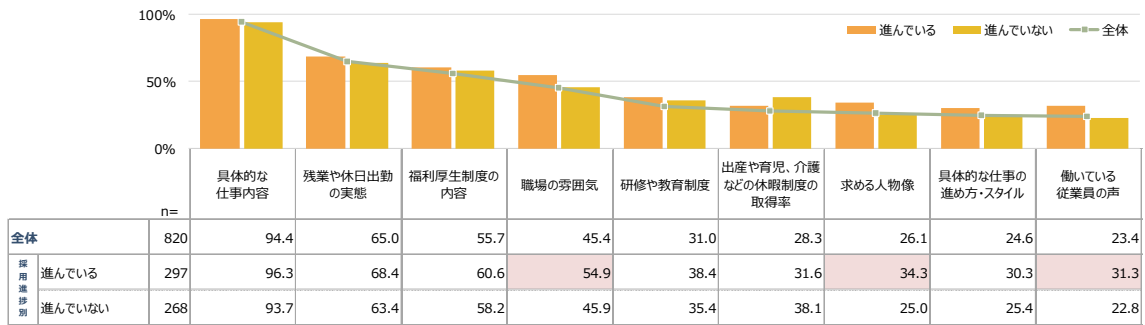
※ 項目上位9位

図表 4-33 Q11_企業規模別 採用活動に伴い公表している情報 (MA)



※ 項目上位9位

図表 4-34 Q11_採用進捗別 採用活動に伴い公表している情報 (MA)



※ 項目上位9位

図表 4-35 採用活動の工夫 [ワークショップのコメントより]

- ・ 若者は直接電話することを避けて人材紹介を通じて連絡をするという話を聞いたことがある（浜通り地域/教育、学習支援業/10～20 人規模）
- ・ 営業であれば「新規開拓」ではなく「既存顧客のアフターフォロー」と記載するなど、女性でも応募しやすい求人票を作成したところたくさんの応募があった。求人票は若い人たちの感性にあわせた書き方で、実際の仕事内容を具体的に書いてあげる必要がある。新卒学生は教育研修の充実を重視するため、新たに女性や若者を迎え入れる上でも教育研修制度の充実は必要。自慢できるところがあれば上手にアピールすることが必要（中通り地域/卸売業、小売業/51～100 人規模）
- ・ 求人票には「女性でも働きやすい職場」と記載した（中通り地域/学術研究、専門・技術サービス業/21～50 人規模）
- ・ 採用ペルソナを明確化し、人物像や企業理念も明確に打ち出し、大学や専門学校の就職ガイダンス、SNS で自社の魅力とともに発信する（浜通り地域/医療、福祉/21～50 人規模）
- ・ 社員教育に力を入れており、個人がスキルアップを目指すことができ、建設業でも女性活躍が可能であることを社内外に向けて発信している（浜通り地域/建設業/51～100 人規模）
- ・ 地元に残りたい学生に向け、自社が地元の安全安心に貢献できる会社であることを PR している（浜通り地域/学術研究、専門・技術サービス業/21～50 人規模）
- ・ 家庭的な雰囲気の中で、地元で安心した職業生活を送れるということを前面に出すことがよい結果につながるのではない（中通り地域/医療、福祉/21～50 人規模）

4 女性活躍やWLBの推進に向けた取組状況

(1) 女性活躍やWLBの推進に向けた取組

女性活躍やWLBの推進に向けた取組をみると(図表4-36)、「有給休暇の取得促進」(68.5%)が最も多く、「残業や休日出勤など長時間労働の是正」(61.3%)、「短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる制度の整備」(31.6%)が続いた。

地域別では(図表4-37)、会津地域は他の地域に比べ「女性管理職の登用」(36.5%)が10ポイント以上高く、「教育訓練・研修制度の整備」(34.6%)、「性別による固定的な役割分担意識の解消」(22.4%)が5ポイント以上高かった。また、他地域と比較して回答割合が最も高い項目が多く、会津地域にある企業は積極的に女性活躍やWLBの推進に取り組んでいるものと推察する。

しかしながら、若年女性の採用拡大に関連する意識では(図表4-18,23)、会津地域にある企業は性別による役割分担意識が残っていたり、若年女性の採用に消極的であったりという結果が得られており、採用と定着に向けたそれぞれの考え方、取組にアンバランスさがうかがえる。

業種別では(図表4-38)、業種ごとの項目順位に大きな違いはみられなかったが、建設業は「男性の育休取得促進」(34.0%)、教育、学習支援業及び医療、福祉は「教育訓練・研修制度の整備」(50.0%、42.6%)と回答する割合が高かった。業種間で各項目の回答割合を比較すると、学術研究、専門・技術サービス業は「短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる制度の整備」(57.6%)、「男性の育休取得促進」(45.5%)の項目で回答割合が最も高くなった。教育、学習支援業は「有給休暇の取得促進」(79.2%)、「教育訓練・研修制度の整備」(50.0%)、「病気・不妊治療などで取得可能な休暇制度の整備」(29.2%)の項目で回答割合が最も高くなった。医療、福祉は「女性管理職の登用」(38.9%)、「性別による固定的な役割分担意識の解消」(25.0%)、「多様なキャリアコースの設置(育児中のキャリア継続・転換等)」(27.8%)の項目で回答割合が最も高くなった。学術研究、専門・技術サービス業及び教育、学習支援業、医療、福祉は女性活躍やWLBの推進に向け積極的に取り組んでいるものと推察する。

企業規模別では(図表4-39)、多くの項目で企業規模が大きいほど回答割合が高まる傾向がみられた。女性活躍やWLBの推進に向けた取組に割けるコストやリソースは、企業規模によって大きく異なると推察する。

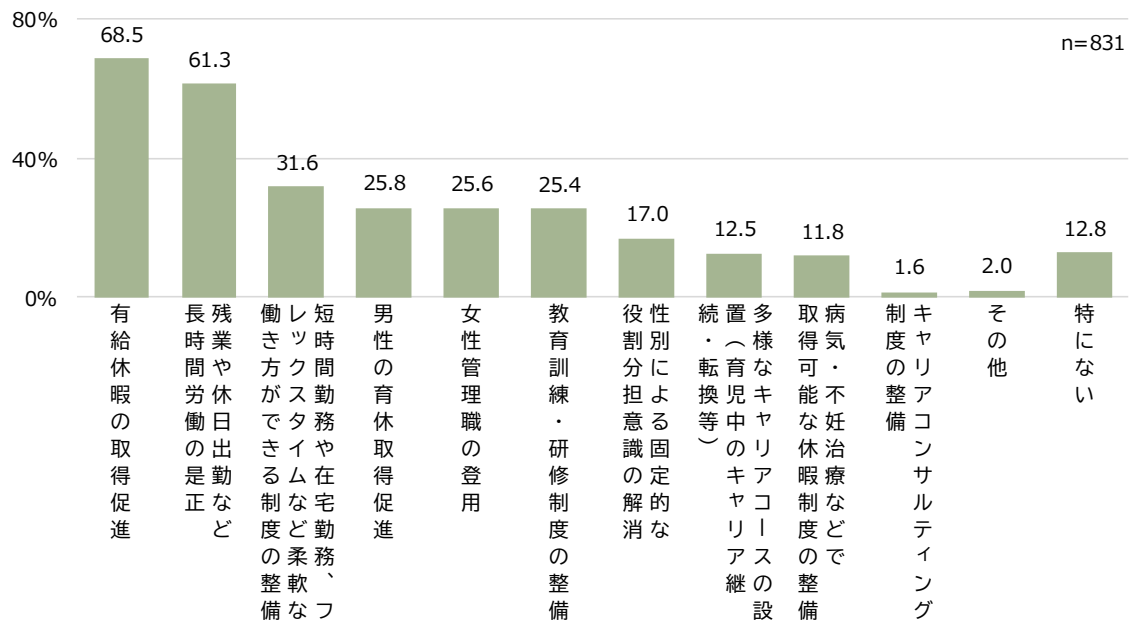
若年女性の採用の進捗状況別では(図表4-40)、「進んでいる」企業は「進んでいない」企業に比べ「短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる制度の整備」(42.1%)が10ポイント高かった。

属性別に1社あたりの平均取組数をみると(図表4-41)、地域別では「会津地域」(3.6)、業種別では「医療、福祉」(4.0)、「教育、学習支援業」(3.9)、「学術研究、専門・技術サービス業」(3.9)、企業規模別では企業規模が大きいほど多かった。

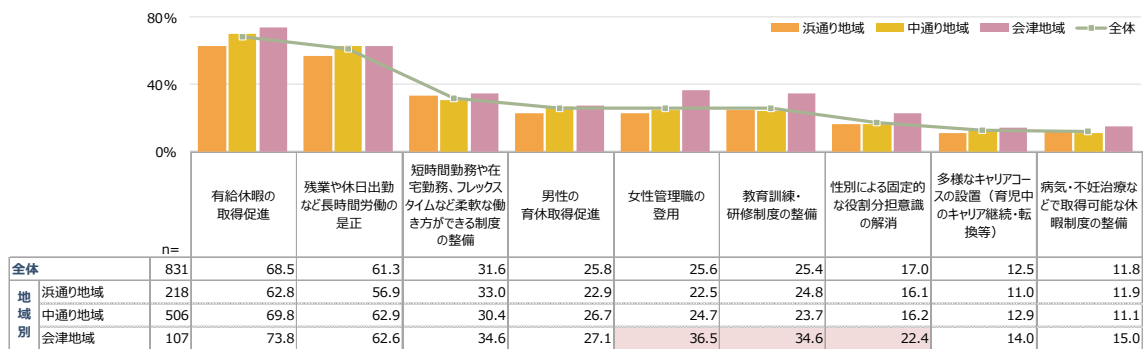
ワークショップでは、「社員・職員の定着・育成に向けた取組」として(図表4-42)、制度を整えるだけでなく日ごろから利用しやすい雰囲気醸成することの重要性が示唆された。定着に向けた取組としては、休日確保や残業時間の削減、柔軟な勤務形態などが挙げられた。育成に

向けた取組は、社員・職員一人ひとりにあわせたキャリア支援となった。そうした様々な制度を活用し、育児をしながら働き続けるロールモデルの存在が出産や子育てを控えた後輩の定着につながっているという意見が聞かれた。

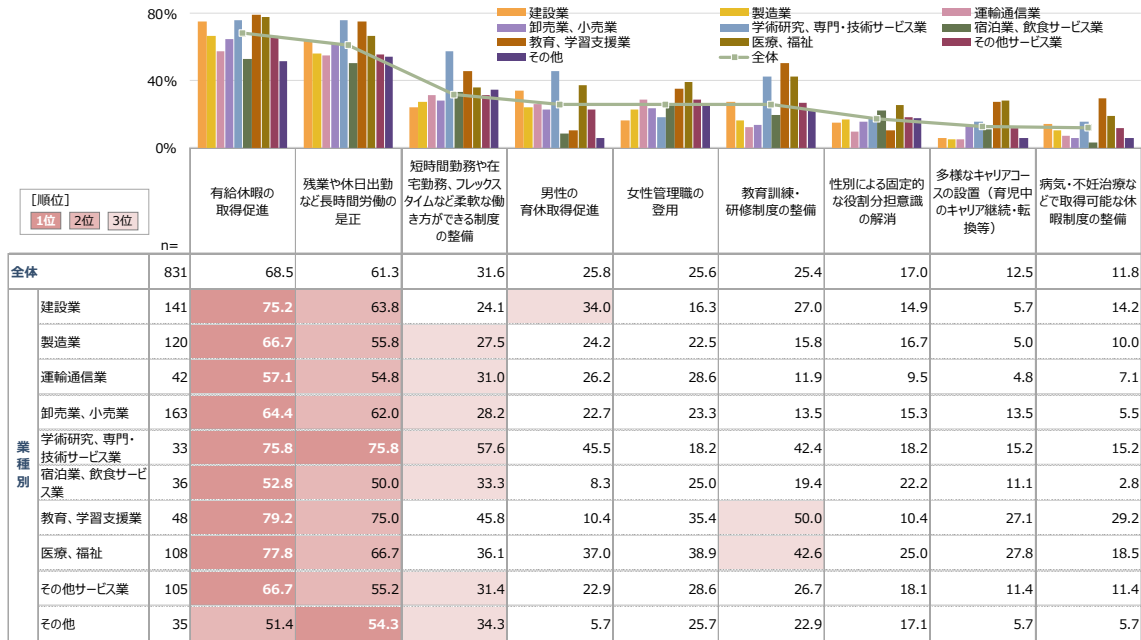
図表 4-36 Q13_女性活躍及びWLBの推進に向けた取組 (MA)



図表 4-37 Q13_地域別 女性活躍やWLBの推進に向けた取組 (MA)

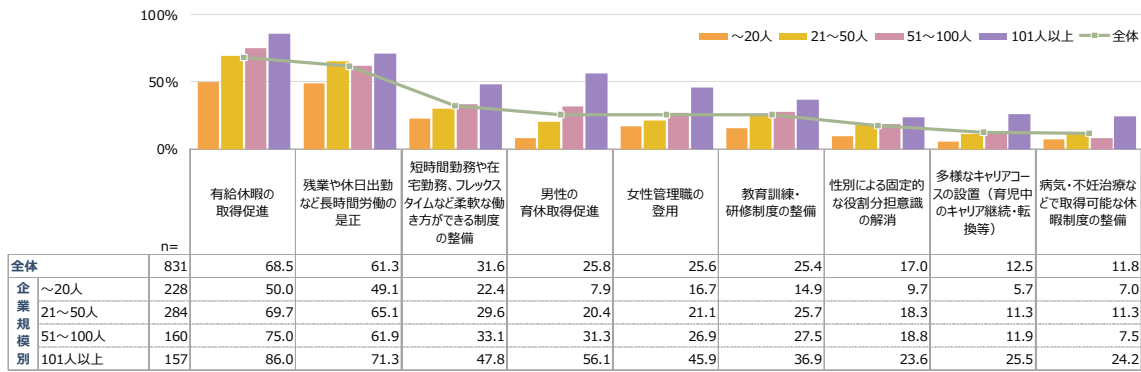


図表 4-38 Q13_業種別 女性活躍やWLBの推進に向けた取組 (MA)



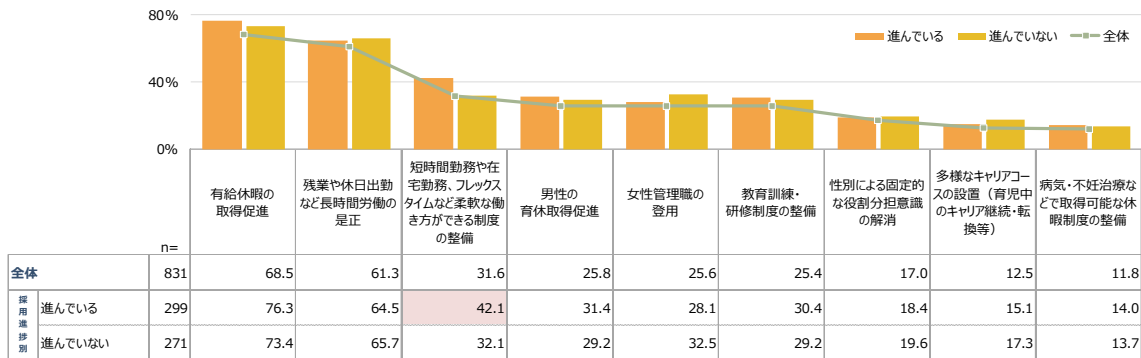
※ 項目上位9位

図表 4-39 Q13_企業規模別 女性活躍やWLBの推進に向けた取組 (MA)



※ 項目上位9位

図表 4-40 Q13_採用進捗別 女性活躍やWLBの推進に向けた取組 (MA)



※ 項目上位9位

図表 4-41 Q13_属性別 1社あたりの平均取組数

[順位]					
1位	2位	3位			
地域別	取組数/社	業種別	取組数/社	企業規模別	取組数/社
浜通り地域 (n=180)	3.2	建設業 (n=123)	3.2	～20人 (n=161)	2.6
中通り地域 (n=449)	3.2	製造業 (n=96)	3.1	21～50人 (n=258)	3.0
会津地域 (n=96)	3.6	運輸通信業 (n=34)	2.9	51～100人 (n=149)	3.2
		卸売業、小売業 (n=149)	2.8	101人以上 (n=155)	4.3
		学術研究、専門・技術サービス業 (n=31)	3.9		
		宿泊業、飲食サービス業 (n=30)	2.8		
		教育、学習支援業 (n=46)	3.9		
		医療、福祉 (n=103)	4.0		
		その他サービス業 (n=87)	3.3		
		その他 (n=26)	3.0		

図表 4-42 社員・職員の定着・育成に向けた取組

■ 定着に向けた取組

- ・ 子育てのために気兼ねなく休んだり、シフトを移動したりすることが可能。年 1 回くらい、無記名の職員アンケートを実施し、働き方の実態を把握している（浜通り地域/医療、福祉/51～100 人規模）
- ・ （男性職員でも）子どもの学校行事への参加や病気になった子どもの看病のために帰れるような体制を整えている。もともと職員を早く帰らせる職場風土があり、職員同士の関係性を濃密にしないことも定着する理由だと思ふ（浜通り地域/教育、学習支援業/10～20 人規模）
- ・ 子どもの学校行事への参加や病気看病を積極的に促すなど、自分の子どもが第一優先になるように取り組んでいる。ノー残業、男性育休など、他にも働き方の要望は全部聞いて、反映できるようにしている。また、ICT化することで、業務負担を減らしている（会津地域/教育、学習支援業/21～50 人規模）
- ・ 女性によるお茶くみや清掃などの分担をなくした。休日をスケジュール化し、連続で休むなど休みやすい体制整備に会社全体で取り組んでいる（会津地域/建設業/21～50 人規模）
- ・ 有給の半日取得や介護休暇、男性の育児休業など、みんなの意見を取り入れて様々な制度を整備したことで定着につながっていると思ふ（中通り地域/建設業/51～100 人規模）
- ・ 業務の簡素化、二重業務の洗い出しなどを実行。産休・育休、短時間勤務、看護休暇の取得を推進している（浜通り地域/医療、福祉/21～50 人規模）
- ・ 福利厚生充実、業務の簡素化、また業務を別の誰かができるようにシフトしていくシステムにすることで、休みやすい環境や時間外を減らすような改善をしている（中通り地域/医療、福祉/21～50 人規模）
- ・ 年間休日数を増やし（122 日）、残業時間も削減（10 時間未満/人月）したところ、子育て中でも社員が働きやすくなった。実際に子育て中の女性社員の姿をみて、他の女性社員が「この会社だったら出産・子育て後も働ける」と実感してもらえるようになった（中通り地域/卸売業、小売業/51～100 人規模）
- ・ 女性が定着する背景には、短時間勤務、時間単位の有給取得制度があり、短時間勤務制度を活用し、夫婦で協力して育児する時間を確保した男性社員も 2 名ほどいる。自分自身も上司の理解を得ながら、育児と仕事を両立して働き続けられた。その経験を年配の男性社員や男性上司に共有することで、子育てへの社内理解の向上、意識改革につながられるよう心がけている（中通り地域/建設業/101～300 人規模）

■ 育成に向けた取組

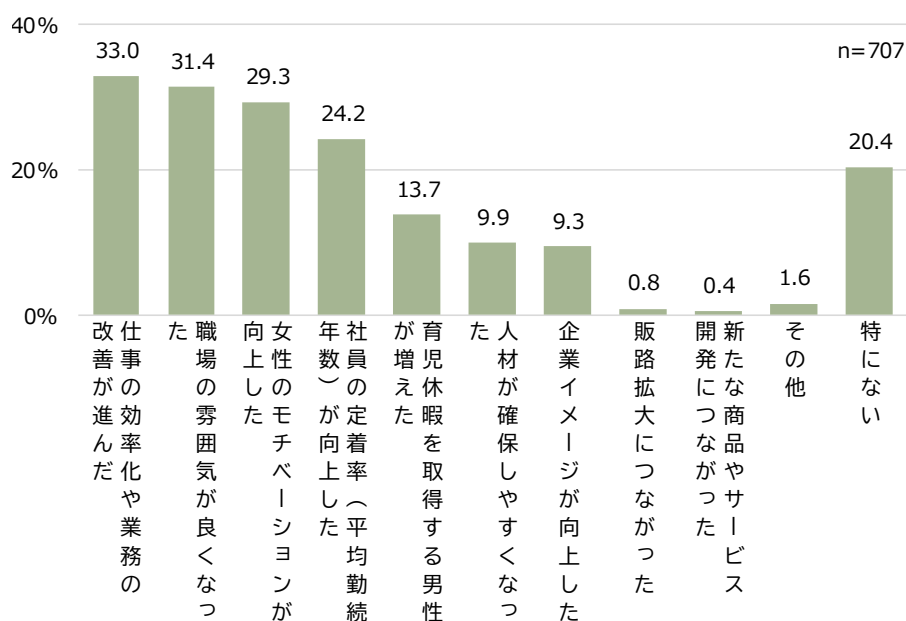
- ・ コツコツやっていたらキャリアアップにつながり、頑張っている人は役職に就くなど、報われる流れがある。男女問わず、外部の研修に参加でき、キャリアアップにつながっている。また、半年に1回、社長との個人面談があり、社員は社長が一人ひとりを気にかけてくれていると感じている（会津地域/製造業/51～100人規模）
- ・ やる気のある人には研修会への参加や資格取得などの支援を積極的に実施しており、技術の取得は意欲の向上や定着にもつながっている（会津地域/建設業/21～50人規模）
- ・ オンラインも含め様々な研修の機会を提供しており、やる気のある人は吸収できている様子。資格取得は手当の増加につながることから、職員の資格取得費用を条件付きで支援している（浜通り地域/医療、福祉/51～100人規模）
- ・ 趣味活動への金銭的支援を行ったり、資格取得、学会参加への交通費や宿泊費の援助も行ったりしている（浜通り地域/医療、福祉/21～50人規模）

(2) 女性活躍やWLB推進の成果

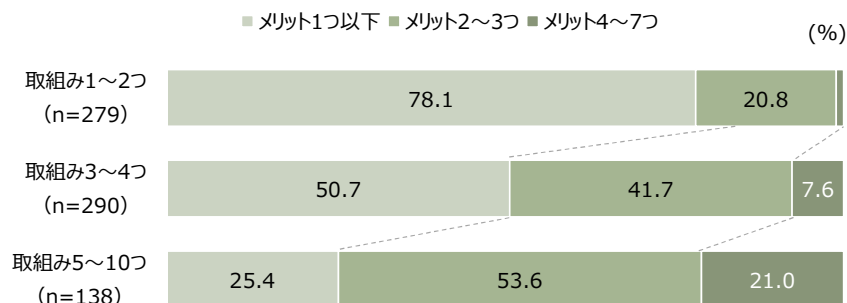
女性活躍やWLBの推進に向けた取組を行っている企業（n=707）の取り組んだことによるメリットをみると（図表4-43）、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」（33.0%）が最も多く、「職場の雰囲気が良くなった」（31.4%）、「女性のモチベーションが向上した」（29.3%）が続いた。メリットが「特にない」は20.4%となり、女性活躍やWLBの推進に向けた取組を行っている企業の8割は何らかのメリットを得られていることがわかった。

メリットの数を女性活躍やWLBの推進に向けた取組数別にみると（図表4-44）、取組の数が多いほどメリット数も多いという顕著な傾向がみられた。

図表 4-43 Q13_女性活躍やWLBに取り組んだことによるメリット（MA）



図表 4-44 Q13_女性活躍やWLBの推進に向けた取組数別 メリット数



(3) 女性活躍を推進する上での課題

女性活躍を推進する上での課題をみると（図表 4-45）、「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保やサポート体制づくりが難しい」（41.3%）が最も多く、「女性を採用したいが応募が少ない又はない」（21.0%）、「性別による固定的な役割分担意識が強い」（19.1%）が続いた。

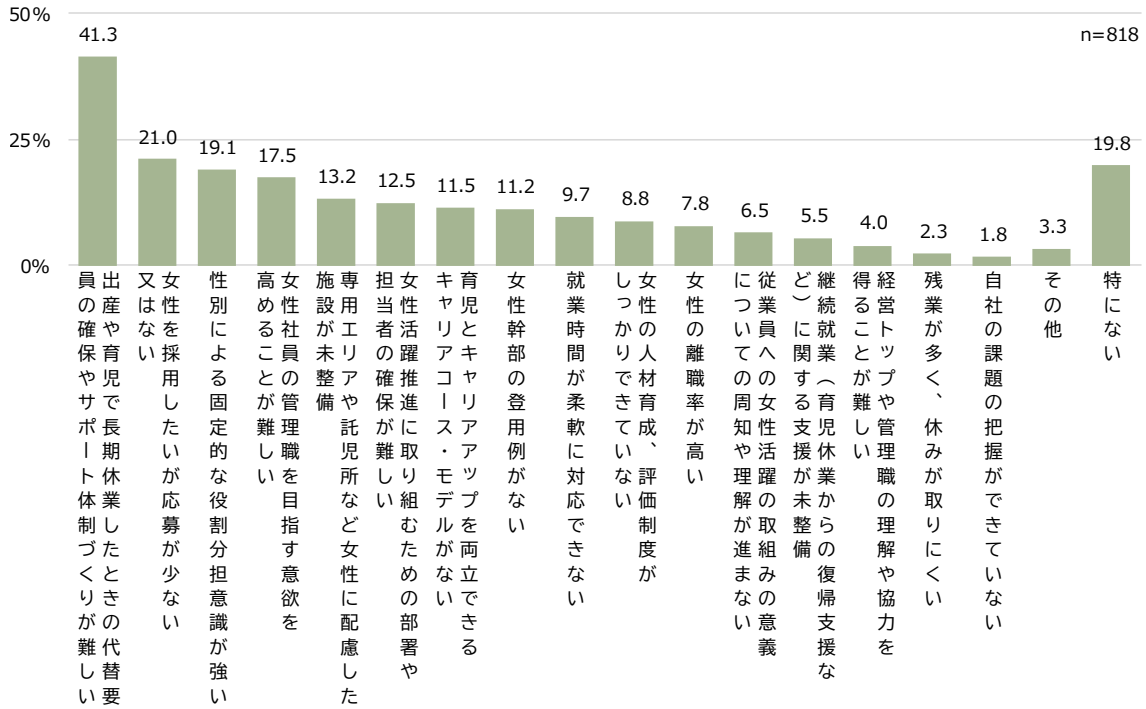
地域別では（図表 4-46）、中通り地域は他の地域に比べ「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保やサポート体制づくりが難しい」（44.7%）が 5 ポイント以上高かった。会津地域は他の地域に比べ「女性を採用したいが応募が少ない又はない」（27.9%）が 5 ポイント以上高かった。

業種別では（図表 4-47）、業種ごとの項目順位にややバラつきがみられ、製造業及び医療、福祉は「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」（23.8%、17.1%）と回答する割合が高かった。宿泊業、飲食サービス業及び教育、学習支援業は「就業時間が柔軟に対応できない」（26.5%、19.6%）と回答する割合が高かった。業種間で各項目の回答割合を比較すると、教育、学習支援業及び医療、福祉は「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保やサポート体制づくりが難しい」（60.9%、58.1%）の項目で回答割合が最も高くなり、その割合は突出している。いずれも正社員に占める女性割合及び管理職に占める女性割合が最も高い業種であり、女性が定着・活躍する職場ならでの課題である。宿泊業、飲食サービス業は「就業時間が柔軟に対応できない」（26.5%）の項目で回答割合が最も高くなり、24 時間体制のシフト勤務や不規則な勤務、拘束時間が長い勤務が常態化しているという実態が垣間みえる結果となった。

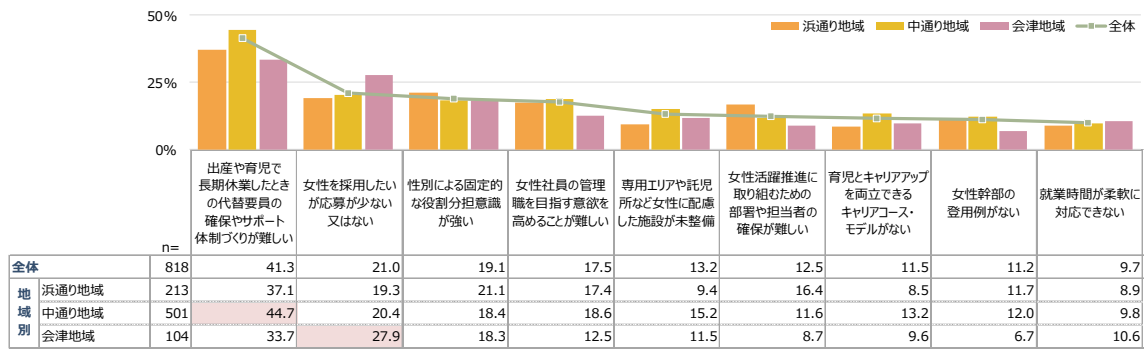
企業規模別では（図表 4-48）、多くの項目で企業規模が大きいほど回答割合が高まる傾向がみられた。企業規模が大きい企業は、正社員に占める女性割合及び管理職に占める女性割合が高く、また女性活躍や WLB の推進に向けた取組も進んでいるなか、取り組めば取り組むほど様々な課題が顕在化するものと推察する。

若年女性の採用の進捗状況別では（図表 4-49）、「進んでいない」企業は「進んでいる」企業に比べ「女性を採用したいが応募が少ない又はない」（34.9%）が 25 ポイント以上高かったほか、「専用エリアや託児所など女性に配慮した施設が未整備」（19.7%）が 10 ポイント以上、「育児とキャリアアップを両立できるキャリアコース・モデルがない」（15.6%）、「就業時間が柔軟に対応できない」（14.5%）が 5 ポイント以上高かった。若年女性の採用がうまくいっていない企業は、女性活躍を推進する以前に採用の入り口のみならず受け入れる環境整備にもつまずきがあるものと推察する。

図表 4-45 Q15_女性活躍を推進する上での課題（MA）

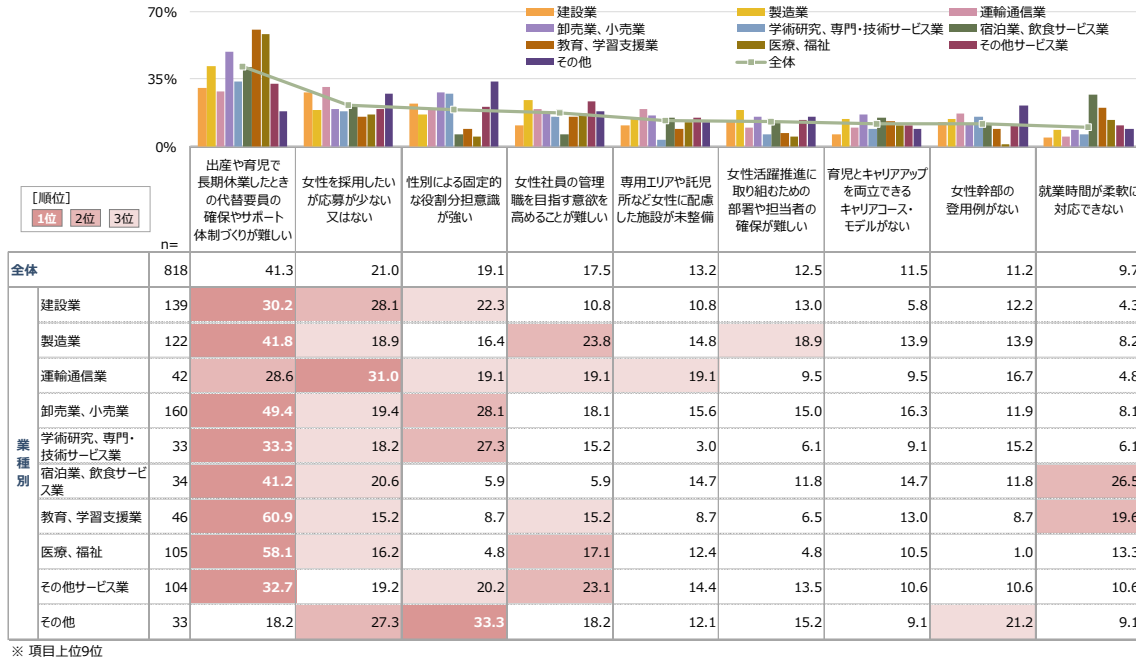


図表 4-46 Q15_地域別 女性活躍を推進する上での課題（MA）



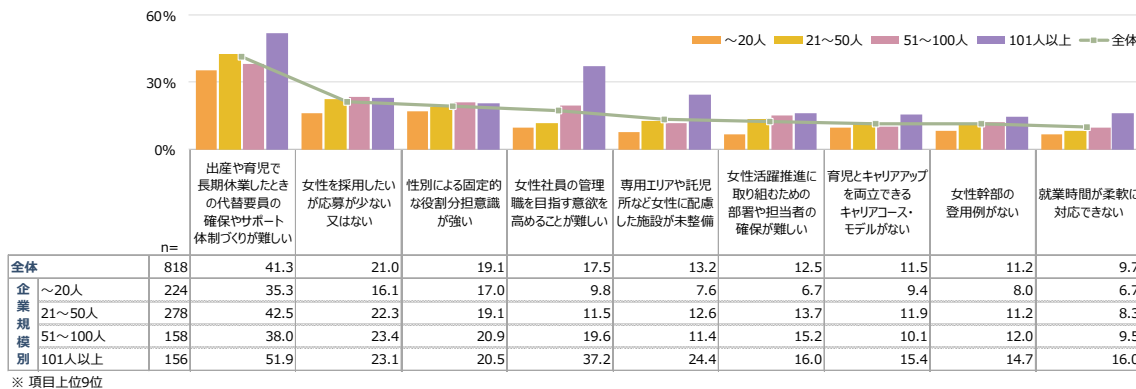
※ 項目上位9位

図表 4-47 Q15_業種別 女性活躍を推進する上での課題 (MA)



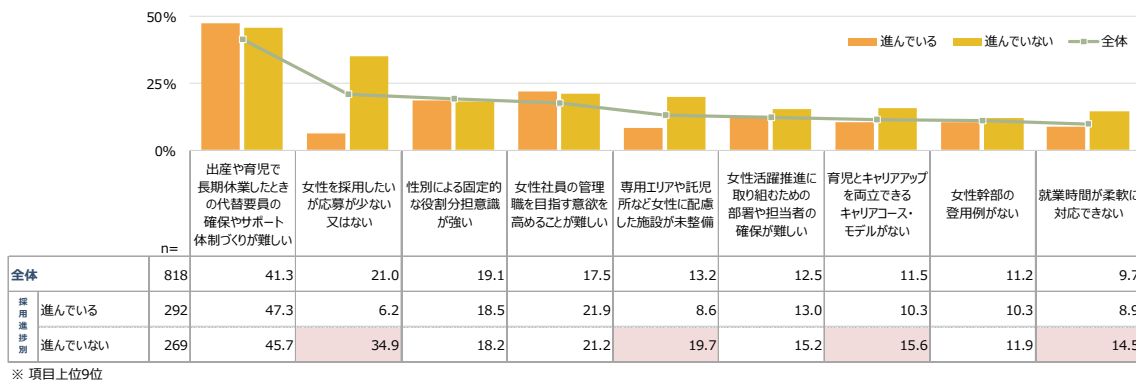
※ 項目上位9位

図表 4-48 Q15_企業規模別 女性活躍を推進する上での課題 (MA)



※ 項目上位9位

図表 4-49 Q15_採用進捗別 女性活躍を推進する上での課題 (MA)



※ 項目上位9位

(4) 女性活躍を推進する上で行政に期待する支援

女性活躍を推進する上で行政に期待する支援をみると（図表 4-50）、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」（42.4％）が最も多く、「女性に配慮した職場環境（施設）整備への支援」（36.9％）、「女性の経験者（中途）採用支援」（32.5％）が続いた。

地域別では（図表 4-51）、浜通り地域は他の地域に比べ「女性の経験者（中途）採用支援」（39.2％）が5ポイント以上高かった。

業種別では（図表 4-52）、業種ごとの項目順位にややバラつきがみられ、建設業及び運輸通信業、教育、学習支援業は「女性に配慮した職場環境（施設）整備」（37.3％、34.2％、51.1％）と回答する割合が高かった。ワークショップでは、介護・保育業界は慢性的な人手不足状況にあり、悪質な人材紹介業者も横行し、人手不足解消に向け行政の支援や地元教育機関の協力が必要との切実な声が聞かれた。

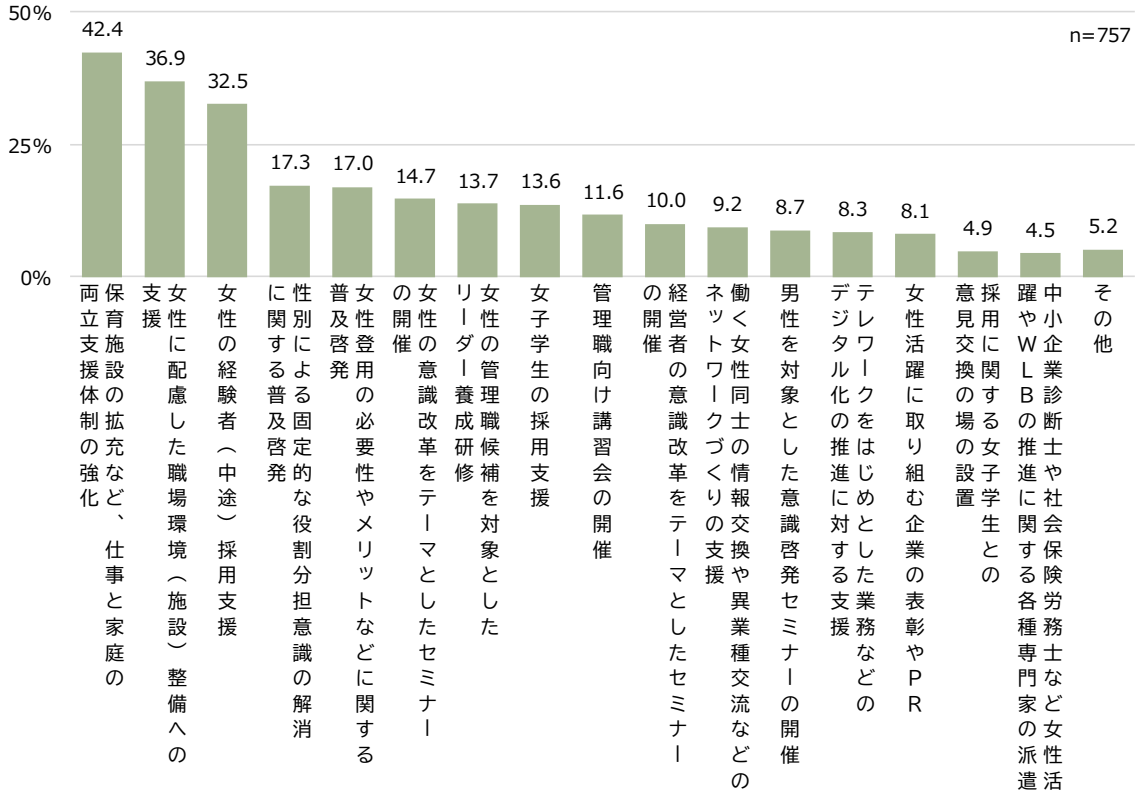
企業規模別では（図表 4-53）、企業規模が大きいほど多くの項目で回答割合が高まる傾向がみられたが、従業員数101人以上の企業は100人以下の企業に比べ「女性に配慮した職場環境（施設）整備への支援」（35.6％）、「女性の経験者（中途）採用支援」（28.9％）の回答割合が低かった。

若年女性の採用の進捗状況別では（図表 4-54）、「進んでいる」企業は「進んでいない」企業に比べ「女性登用の必要性やメリットなどに関する普及啓発」（19.0％）が5ポイント以上高かった。「進んでいない」企業は「進んでいる」企業に比べ「女性の経験者（中途）採用支援」（43.3％）、「女子学生の採用支援」（22.2％）が10ポイント以上高かった。企業の女性経験（中途）者及び女子学生の採用支援は、女性活躍を推進する上でも重要度は高く、採用がうまくいっていない企業に向け早急な支援が求められる。

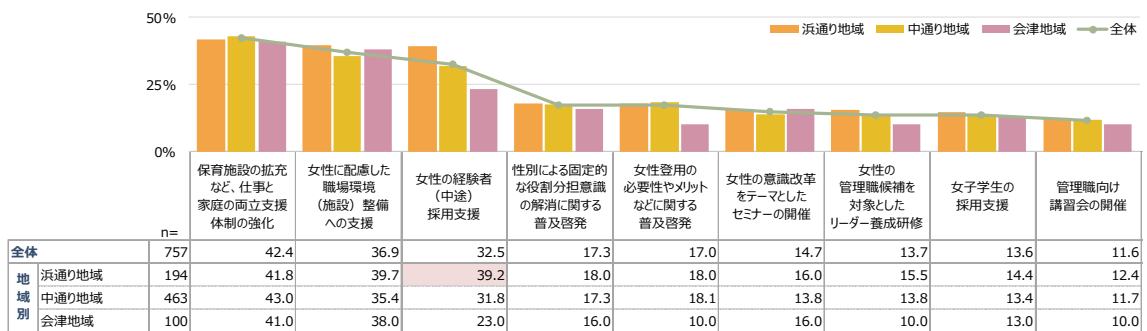
ワークショップでは、「行政に期待する支援」について（図表 4-55）、アンケートの上位の回答項目について具体的な意見が寄せられた。アンケートで最も回答が多かった「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」について、保育施設の拡充や預かり時間の延長といった声も聞かれたが、教育・学習支援業からは行政・企業は子育て中の社員・職員が子どもと過ごせるような働き方や、育児によって支払われない給料を補償すべきとの声も挙げられた。「女性に配慮した職場環境（施設）整備への支援」について、企業の多くがトイレや更衣室の改修などを実施しており、日々社員の声を吸い上げて整備し続けることの重要性が示された。「女性の経験者（中途）採用支援」について、企業の人材確保に向けて、人材育成と就職支援がセットになった研修制度の整備や、求人票の作成から教育機関の活用、プレゼン資料の作成までを指南するセミナー開催など、具体的な支援策が提案された。「女性の管理職候補を対象としたリーダー養成研修」や「働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワークづくりの支援」、「男性を対象とした意識啓発セミナーの開催」について、女性活躍にしろ、男性の育児参加にしろ、都市に比べて地方にはロールモデルがおらず、ロールモデルとの出会いやその育成が急がれる。行政には女性管理職及び候補者向け異業種交流会や男性育児経験者による男性向けセミナーなどの実施を求める意見が寄せられた。

その他、各業界の意見として（図表 4-56）、企業努力だけではどうにもならない給料水準の引き上げについて政府・自治体に強い要望があった。

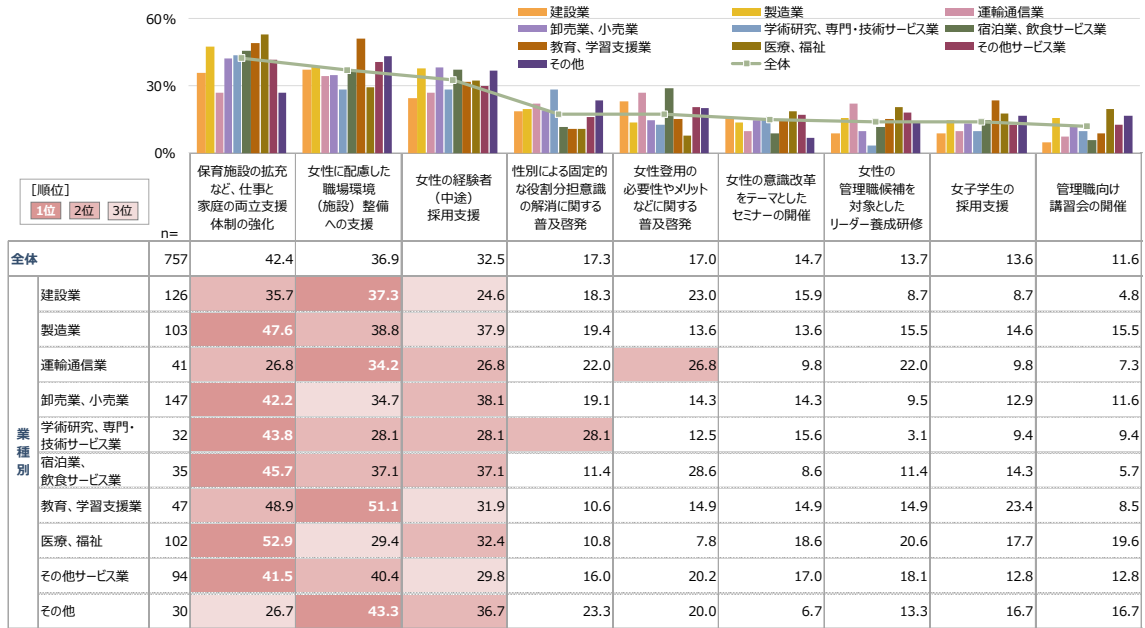
図表 4-50 Q16_女性活躍を推進する上で行政に期待する支援（MA）



図表 4-51 Q16_地域別 女性活躍を推進する上で行政に期待する支援（MA）



図表 4-52 Q16_業種別 女性活躍を推進する上で行政に期待する支援 (MA)

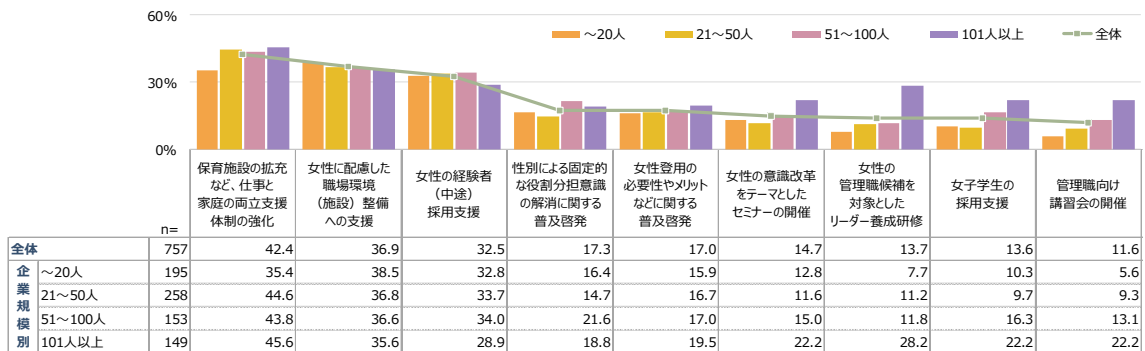


※ 項目上位9位

介護・保育業界（業種「教育、学習支援業」「医療、福祉」）からのコメント

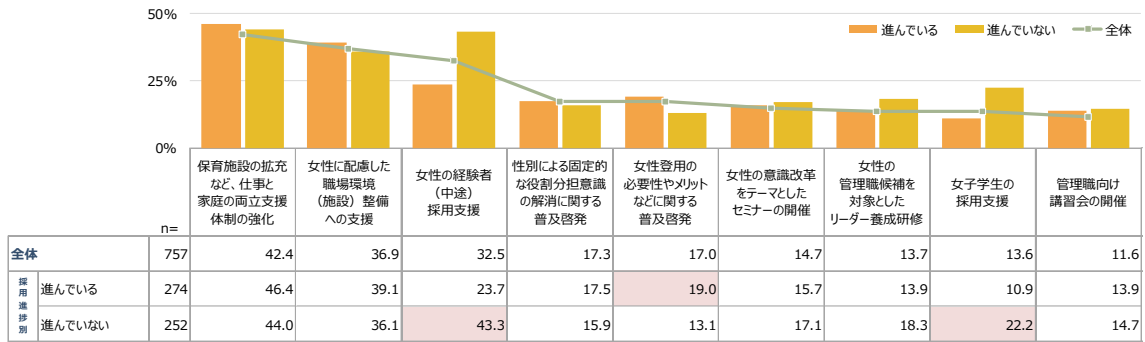
- ・ 「人足りてますか？よい介護士さんがいます」と人材紹介会社からのセールス電話がある。1人の紹介に年収の30～35%の紹介料を支払わなければならない。紹介される求職者は、人材紹介会社が作成した採用されやすい履歴書を持たされて面接に行くらしい。採用された後はお祝い金を貰い、一定期間働いたら、また人材紹介会社の勧誘で別な企業に移動をしている様子（浜通り地域/医療、福祉/51～100人規模）
- ・ ハローワークの求人票をみた紹介サイトからセールスの電話、メール、FAXは頻繁にある。成功報酬として紹介サイトにどれくらい支払わなければならないのか懸念してしまう。人材紹介会社が求職者と結託し、同一人物を使って紹介を繰り返し、何度も紹介料をとっているという話を聞いたことがある（浜通り地域/教育、学習支援業/10～20人規模）
- ・ 手数料を取る保育士紹介会社がいっぱいある。地元の養成校は前ほど地元保育所との関係を重視しなくなった（中通り地域/医療、福祉/21～50人規模）

図表 4-53 Q16_企業規模別 女性活躍を推進する上で行政に期待する支援 (MA)



※ 項目上位9位

図表 4-54 Q16_採用進捗別 女性活躍を推進する上で行政に期待する支援 (MA)



※ 項目上位9位

図表 4-55 行政に期待する支援 [ワークショップのコメントより]

- ・ 「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」について
 - ・ 保育所に入るのに随分待たされると聞く。保育所に入りやすくしてほしい。育児中の社員は夕方、迎えの時間に合わせてバタバタと帰って行く。安全性と余裕を持って仕事をしてもらうために保育料の値下げ、預かり時間の延長を希望する(会津地域/製造業/51~100人規模)
 - ・ 女性に配慮した職場環境整備への支援を行ってほしい。日本は子育て中の母親を働かせすぎている。子育て中、短時間勤務にすることにより、キャリアや給料への影響があるため、休めないという声を聞く。企業は子育て中の社員に子育てに配慮した働き方をさせるべきであり、国・県・市は子育て中の人の適正労働時間を決め、それ以上働かせないのが理想的。そして下がった給料を補助金などで補填してあげればよいと思う。子どもがいない人への配慮にも補助金や手当を充実させるなどしないと、環境は変わらないのではないか(会津地域/教育・学習支援業/21~50人規模)
 - ・ 子どもにとっては保育園で過ごす時間よりも母親や家族と過ごす時間が多い方がよいと感じる。しかし、過ごす時間を増やしたところで、母親1人に子育てをさせてしまうのが現状。そこで、企業の協力(産休・育休の拡充)が必要であり、そのための休業補償を行政にしてほしい(浜通り地域/教育、学習支援業/10~20人規模)
 - ・ 子育て中の母親が有給をとっても子育てに消化してしまうため、子育てではなく自分のために使えるようにするために、社会的に何かできないかと思っている(中通り地域/医療、福祉/21~50人規模)
- 「女性に配慮した職場環境(施設)整備への支援」について
 - ・ 座布団に座っていた作業を立ち作業に変更したところ、若者だけでなくみんなが楽になった(会津地域/製造業/51~100人規模)
 - ・ トイレをウォッシュレットに改修し、妊娠中の社員のために階段に手すりを設置した。喫煙場所は社屋から離れたところにした(会津地域/建設業/21~50人規模)
 - ・ 社屋が古かったので、全部リニューアルした。トイレを男女に分けて、ウォッシュレットに変更した。その都度職場環境を改善していく(中通り地域/建設業/51~100人規模)
 - ・ 女性の声を取り入れ、作業着を灰色から汚れが目立たない紺色に変更した(中通り地域/建設業/101~300人規模)
 - ・ 清潔感のあるトイレや着替えができるロッカールーム、畳の休憩室を作った。平日頃からコミュニケーションをとって、社員の意見を吸い上げるような工夫をしている(中通り地域/卸売業、小売業/51~100人規模)
- 「女性の経験者(中途)採用支援」について
 - ・ 県や市が無料の研修施設を整備し、そこで研修を受けた人を県内の企業に勤めさせるような半強制的な制度を作ってみてはどうか(浜通り地域/医療、福祉/51~100人規模)

- ・ 人件費に対する補助が欲しい。発達支援の子どもが増えてきて、補助金もあるがなかなか厳しい。人を手厚くできるだけの何らかの支援があると働きやすくなると感じる（浜通り地域/教育、学習支援業/10～20 人規模）
 - ・ 首都圏で県内出身の学生だけを集めた県内企業就職説明会を開催する支援があっても面白いと感じる。採用活動の仕方がわからない企業もあると思うので、魅力的な求人票の書き方や大学キャリアセンターの活用法、企業説明会のプレゼン資料の作り方などを学ぶセミナーがあつたらいいと思う。地元の企業について、ネットでは探せないような情報を行政がしっかりと教えてあげられるような仕組みづくりができればいいと思う（中通り地域/卸売業、小売業/51～100 人規模）
- **ロールモデルとの出会いやその育成を支援する取組**
- ・ 自社だけでは女性社員が少なく、ロールモデルがいない状況だと思う。他社でも目指すべき女性像がわからないという女性社員は多いと思う。行政主催で様々な企業の女性管理職や候補者を集めた研修会や異業種交流会を開催してみてもいいと思う。管理職としての心構えやビジネスに関する研修などに参加することで、他社の女性の考えや努力を把握でき、意識改革につながるのではないかなと思う（中通り地域/卸売業、小売業/51～100 人規模）
 - ・ 行政主催の父親向け子育て懇親会にロールモデルとして参加したことがある。男性が子育てに参加するきっかけがあるといいと思う（浜通り地域/教育、学習支援業/10～20 人規模）

図表 4-56 業界別 行政に期待する支援 [ワークショップのコメントより]

土木・建設業界

- ・ 行政の土木担当部署でさえ、女性職員が少ない状況である。行政自らに女性職員を増やす努力が必要ではないかなと思う（中通り地域/学術研究・専門・技術サービス/21～50 人規模）
- ・ 測量業務については、半日山の中に入るような状況もあり、トイレや休憩の問題で女性が現場に入るのには厳しい。女性がそうした現場に入れるような環境づくりの必要性は感じているが、現在現場にいる男性社員の女性社員に対する意識改革をするのは難しい。女性が働きやすい環境を整備するため業務価格の増額や業務期間の延長を希望する（中通り地域/学術研究・専門・技術サービス/21～50 人規模）
- ・ 募集すれば、応募は結構来るが、100%官公庁の仕事をしていることから、むやみに人を増やせない。公共事業をどんどん増やしてもらいたい（中通り地域/学術研究・専門・技術サービス/21～50 人規模）
- ・ 人材確保のため初任給を上げて若者を採用しているが、給料を払い続けるためにも潤沢な予算の公共事業がたくさんほしい（中通り企業/建設業/51～100 人規模）

保育業界

- ・ 福島県の保育従事者の給与は全国ワースト1であり、ベースアップは最優先。認定こども園、保育所、幼稚園、みんなが力を合わせて、ベースアップに向けて陳情予定（会津地域/教育、学習支援業/21～50 人規模）
- ・ 保育士の給料は他の業種に比べて低く、給料を上げるため国に委託費の増額を求めなければならない（中通り地域/医療、福祉/21～50 人規模）

介護業界

- ・ 一般企業のように給料は上がらず、男性職員は結婚したら家族を養えないために退職する。男性は可能性を見出せない業界だと思う（浜通り地域/医療、福祉/51～100 人規模）

5 地域との関わり

(1) 県内の教育機関に協力・貢献している取組

県内の教育機関に協力・貢献している取組をみると（図表 4-57）、「特にない」（40.2%）が最も多かった。具体的な取組では、「工場見学・職場見学」（36.7%）が最も多く、「講演会・セミナーへの社員の派遣」（17.0%）、「協賛・支援・助成・奨学金」（15.4%）が続いた。

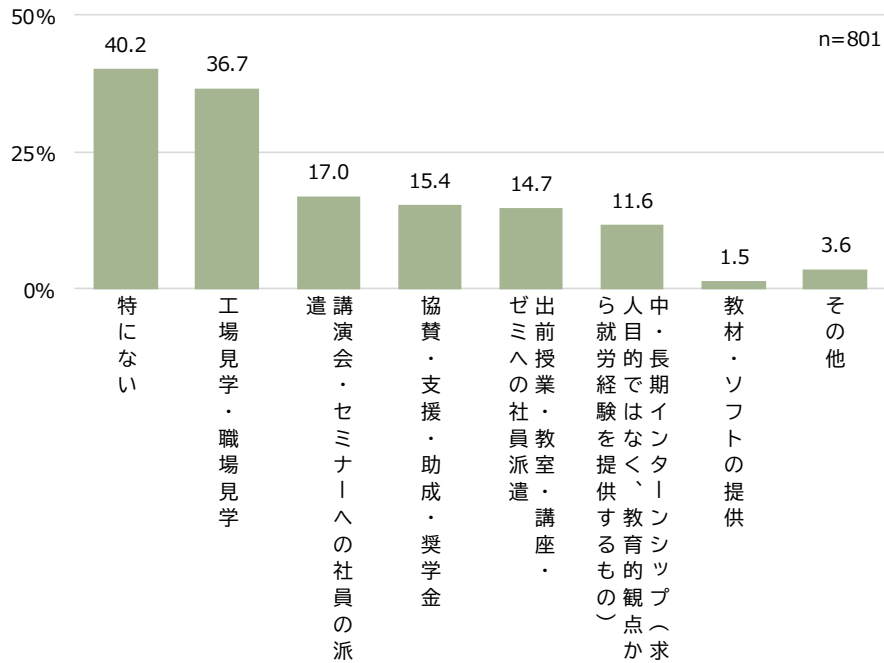
地域別では（図表 4-58）、会津地域は他地域に比べ「工場見学・職場見学」（41.1%）、「講演会・セミナーへの社員の派遣」（24.3%）が 5 ポイント以上高いなど、回答割合が最も高い項目が多いほか、「特にない」（34.6%）は 5 ポイント以上低かった。会津地域においては、企業と教育機関の連携・協働が進んでいるものと推察する。

業種別では（図表 4-59）、業種ごとの項目順位にややバラつきがみられ、運輸通信業は「協賛・支援・助成・奨学金」（20.9%）、学術研究、専門・技術サービス業は「講演会・セミナーへの社員の派遣」（36.4%）、教育、学習支援業は「中・長期インターンシップ（求人目的ではなく、教育的観点から就労経験を提供するもの）」（31.8%）が最も多かった。業種間で各項目の回答割合を比較すると、製造業は「工場見学・職場見学」（39.3%）、学術研究、専門・技術サービス業は「講演会・セミナーへの社員の派遣」（36.4%）、「協賛・支援・助成・奨学金」（30.3%）、「出前授業・教室・講座・ゼミへの社員派遣」（33.3%）、教育、学習支援業は「中・長期インターンシップ（求人目的ではなく、教育的観点から就労経験を提供するもの）」（31.8%）の項目で回答割合が最も高くなった。一方、運輸通信業は「特にない」の項目で回答割合が最も高くなった。学術研究、専門・技術サービス業は各分野において専門的な知識や技術を有しており、地域内の教育機関に提供可能な教育コンテンツが豊富であるものと推察する。

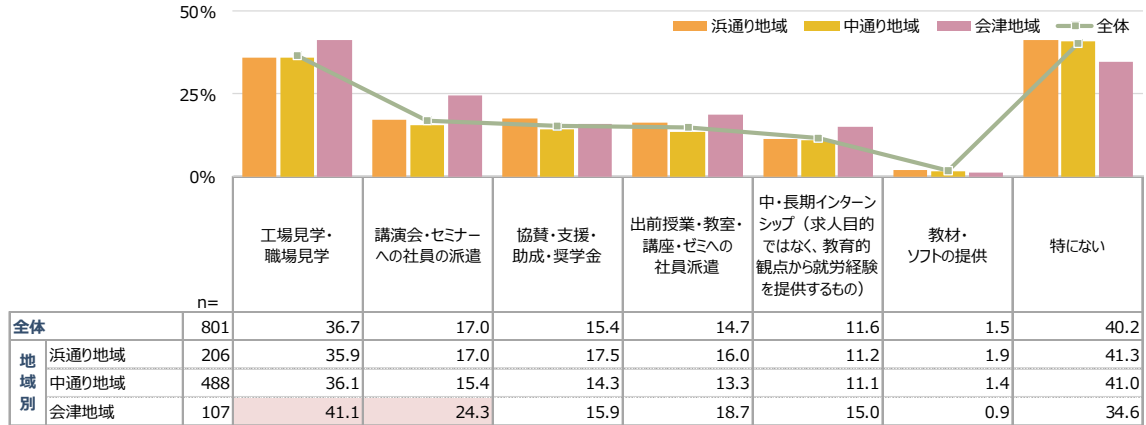
企業規模別では（図表 4-60）、ほぼすべての項目で企業規模が大きいほど回答割合が高まる傾向がみられた。教育活動への支援といった企業の CSR 活動は、企業の規模によって活動に割けるコストやリソースが大きく異なると推察される。

ワークショップでは、「地元で学ぶ子どもたちとのかかわり」について（図表 4-61）、企業それぞれの特徴を活かしたかかわりを展開している実態が明らかとなった。そのかかわりが人材獲得に結び付いた事例もあり、県内在住時から若者とのかかわりを持ち続けることの重要性が示唆された。

図表 4-57 Q17_県内の教育機関に協力・貢献している取組 (MA)

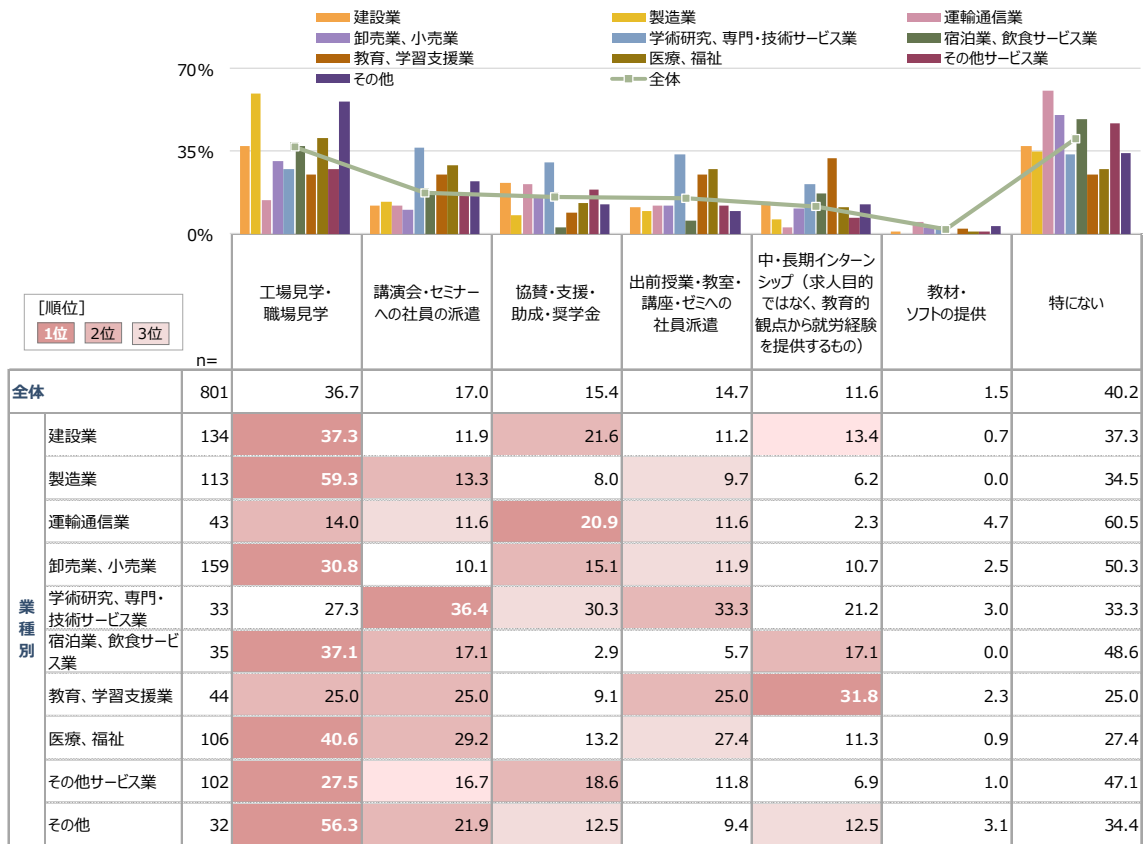


図表 4-58 Q17_地域別 県内の教育機関に協力・貢献している取組 (MA)



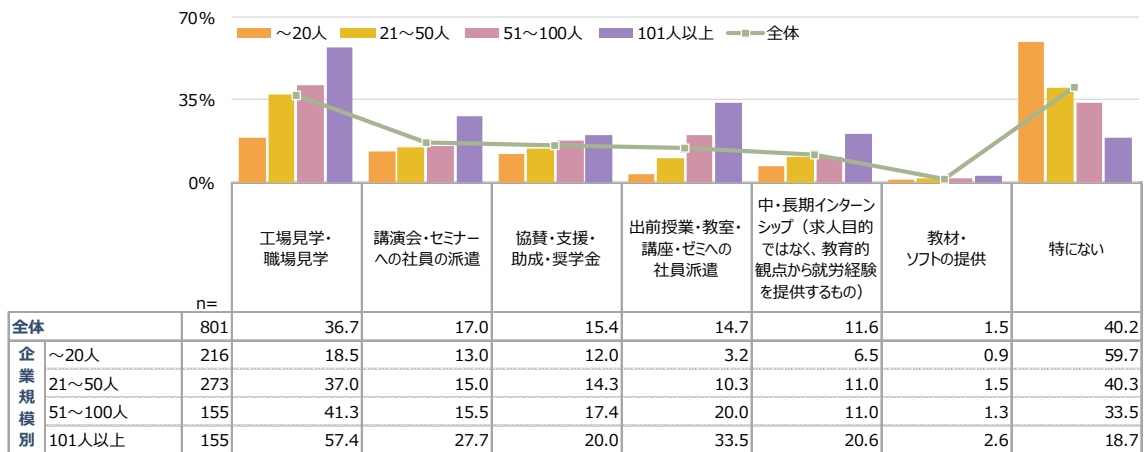
※ 項目「その他」除く

図表 4-59 Q17_業種別 県内の教育機関に協力・貢献している取組 (MA)



※ 項目「その他」除く

図表 4-60 Q17_企業規模別 県内の教育機関に協力・貢献している取組 (MA)



※ 項目「その他」除く

図表 4-61 地元で学ぶ子どもたちとのかかわり [ワークショップのコメントより]

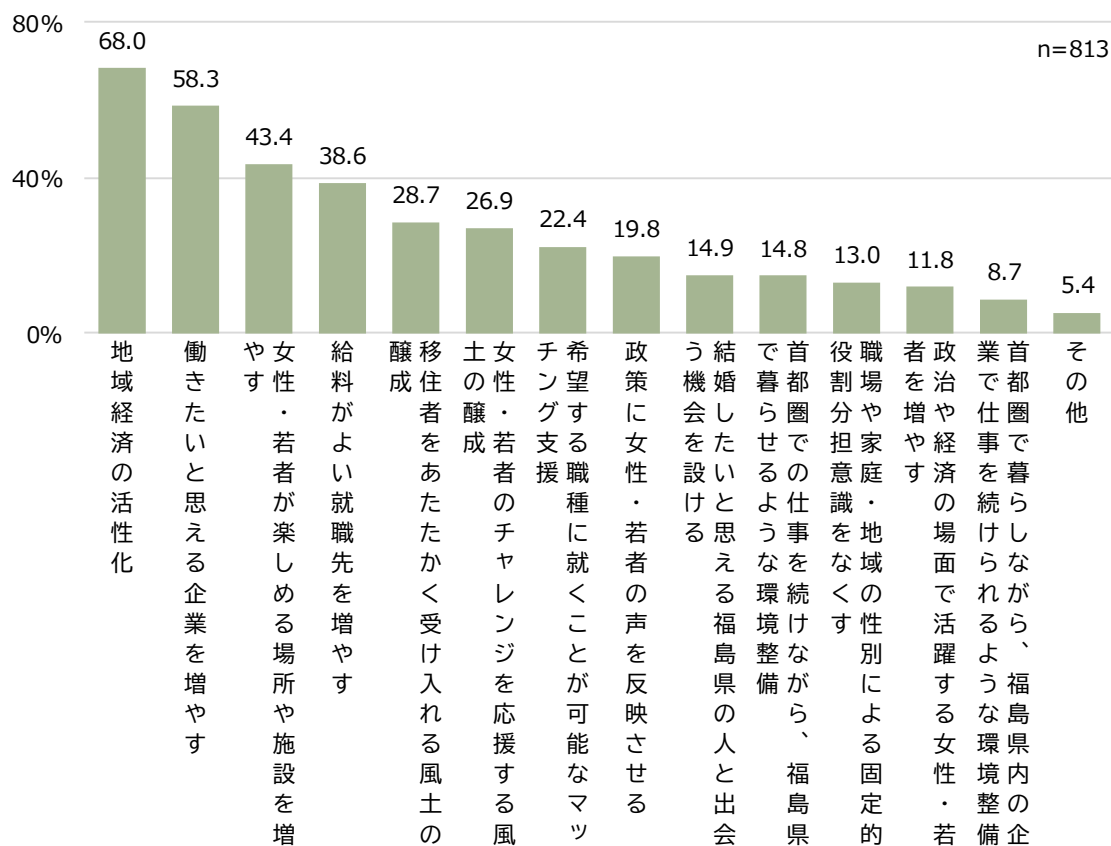
- ・ 中高生のボランティア活動を積極的に受け入れる。幼稚園児はおじさん、おばさんよりも中高生が好き。中高生は幼稚園児から求められる経験ができる。業界を知ってもらう機会、業界を志してもらう意欲につながると思う（浜通り地域/教育、学習支援業/10～20 人規模）
- ・ 地元小学校で土砂災害の授業を担当したり、高校の職場体験を受け入れたりしている（会津地域/建設業/21～50 人規模）
- ・ 地元学生との意見交換の場を設けたり、完成見学会に招待したり、建設業の魅力を伝える機会を作っている。数年前に企業見学に訪れた専門学校生が応募し、入社につながった（中通り地域/建設業/51～100 人規模）
- ・ 小中学校に説明に向いたり、職場体験を受け入れたり、職業、職場を紹介して、将来働きたいという思いにつながることを期待している（中通り地域/医療、福祉/20～50 人規模）

(2) 若者の福島県への移住・定住を促進するために取り組むべき方策

若者の福島県への移住・定住促進のために福島県全体（地域や企業）で取り組むべき方策をみると（図表 4-62）、「地域経済の活性化」（68.0%）が最も多く、「働きたいと思える企業を増やす」（58.3%）、「女性・若者が楽しめる場所や施設を増やす」（43.4%）が続いた。

ワークショップでは、「若者の福島県への移住・定住の促進に向けて取り組むべき方策」について（図表 4-63）、アイデアが出された。行政には企業誘致や地域の活性化、Uターン支援などに取り組んでほしいという声が寄せられた。若者へのUターン支援については、転居などへの金銭的支援や情報発信の具体的方法、内容などが挙げられた。企業に取り組んでほしい方策は、将来性のある仕事や魅力的な職場の創出、給料水準の引き上げ、DX化の推進などであった。その他、人口減少下でも企業が生き残っていくために、企業は人口減少に順応した戦略を立て、事業を展開していくことの必要性も説かれた。行政、企業が連携する取り組みについては、奨学金の返済サポートやインターンシップの受入れといった具体的な意見や、福島県の人口減少や今後の人口増加策について話し合い、行政と企業が同じ目線で取り組まなければならないという基本的な視点に関する意見が出された。その他にも（図表 4-64）、若者の福島県への移住・定住を促進するために留意すべき点について様々なアイデアが寄せられた。

図表 4-62 Q18 若者の福島県への移住・定住促進のために福島県全体（地域や企業）で取り組むべき方策（MA）



図表 4-63 若者の福島県への移住・定住の促進に向けて取り組むべき方策 [ワークショップのコメントより]

■ 行政に求められる方策

- ・ 大きな企業を1つ誘致できれば、それだけで人が集まる（会津地域/教育、学習支援業/21～50人規模）
- ・ 職員に聞いたところ大きい企業の誘致が必要だという話があった（浜通り地域/教育、学習支援業/10～20人規模）
- ・ 福島県が発信している情報はバラバラな感じがする。住みたい地域と仕事、住まいが検索できるマッチングアプリのようなサービスを提供してみてもどうかと思う。狙うべきは首都圏で暮らし続けることに迷っている24～25歳女性で、迷っている一瞬に呼び寄せる魅力が福島にあればいいと思う（浜通り地域/医療、福祉/51～100人規模）
- ・ 福島県で働くよさを、具体的に数字で表せればいいと思う。首都圏との比較で、生活費の相場感や通勤時間の短縮、一緒に育ってきた仲間とのコミュニケーションや子育て支援の部分などを打ち出すことが大切（中通り地域/卸売業、小売業/51～100人規模）
- ・ 行政が首都圏とは違う福島の魅力をよく理解し発信することが大切だと思う。交通充実化を図り、仕事を増やすのはもちろん、QOLを高くできるのが福島県の魅力だよと、力を入れて発信することが大切（中通り地域/医療、福祉/21～50人規模）
- ・ 企業ができることは、給料アップや住居、交通費の負担などだが、企業だけでは負担が大きくなるため、行政のバックアップも必要。そのためにも地域活性化に力を入れてほしい（中通り地域/医療、福祉/21～50人規模）
- ・ 女性や若者の声を政策に反映させることが非常に大事だと思う（中通り地域/建設業/101～300人規模）
- ・ 福島でゆったり生活しながら、首都圏と同じような活動ができるということがみえてくれればいいのかと思う。具体的にはわからないが、活動的なもの、刺激的なものがあることが、若い人にとっては大きいようである。魅力発信はやってもらいたい。（中通り地域/医療、福祉/21～50人規模）
- ・ 所得制限なしでの住宅支援など子育て世帯への支援をすべきだと思う（会津地域/建設業/21～50人規模）
- ・ 学生も首都圏に出たい人ばかりではなく、地元志向の人も多い。ただ働きたい業界が福島県にない人は、県外に出ているように感じた。企業誘致には、業界を広げて、若者が働きたいと思えるような、誇れるような企業を検討してほしい（中通り地域/卸売業、小売業/51～100人規模）
- ・ 若者を呼び戻す時の、金銭的サポートは必要。Uターン時の引っ越し費用の負担の情報は、もっとアピールが必要だと思う（中通り地域/卸売業、小売業/51～100人規模）
- ・ 出身地に関わらず、若者に福島で働きたい、子育てしたい、豊かな暮らしをしたいと思ってもらえるよう、政策のあり方を抜本的に見つめ直してもらえたらうれしい（中通り地域/卸売業、小売業/51～100人規模）
- ・ 福島は東京に近いところがメリットではあるが、交通費が高い。メリットを活かすには、例えば遊びに行くのが目的でも、行政から交通費の補助や割引があるなど、交通費を安くするのはよい政策なのではないかと思う（中通り地域/学術研究、専門・技術サービス業/21～50人規模）

■ 企業に求められる方策

- ・ 給料のベースアップは最優先（会津地域/教育、学習支援業/21～50人規模）
- ・ 自社であればドローンを活用した測量などの新しい技術や若者が面白いと感じられる機材を積極的に取り入れて、魅力ある仕事を増やしていこうと考えている。若者が働きたいと思えるような、企業や将来性のある仕事を増やしていくのが大事（中通り地域/学術研究、専門・技術サービス業/21～50人規模）

- ・ もっと魅力的で多種多様な企業があり、なおかつ給料と休日面をカバーしてる所があれば、若い人たちも働く場所があるということで、戻って来やすいだろうと思う（会津地域/製造業/51～100 人規模）
- ・ 企業ができれば、給料アップや住居、交通費の負担など（中通り地域/医療、福祉/21～50 人規模）
- ・ リモートワークがメインになってくると思うので、企業は DX 化の推進を考えていくべき（会津地域/教育、学習支援業/21～50 人規模）
- ・ 人口減少に対する危機感があって、子どもに関わる事業の対象やサービスを拡大させて生き残っていかなければならないと考えている。人口減少に順応するという発想にした方がいいと思う（浜通り地域/教育、学習支援業/10～20 人規模）

■ 行政・企業に求められる方策

- ・ 学生の半数が奨学金を借りている時代であり、行政と企業が連携しながら、奨学金返済のサポートをすれば、地元に残る確率が上がり、魅力ある働きやすい県になるのではないかと思う（中通り地域/卸売業、小売業/51～100 人規模）
- ・ 首都圏で学ぶ県内出身の大学 1、2 年生に県内企業でのインターシップやアルバイトを紹介し、帰省するチャンスを与えるとともに就職先の検討に役立つ県内企業の情報を提供するような仕組みができればいいと思う（中通り地域/卸売業、小売業/51～100 人規模）
- ・ 行政・企業が一体となって、学生との意見交換会などを増やしていく取組に期待している（中通り地域/建設業/101～300 人規模）
- ・ 東京で暮らしにくさを感じている女性に向け、県や企業が働きやすさや暮らしやすさを発信して、説明会などをしたいのではないかと思う（中通り地域/建設業/51～100 人規模）
- ・ 福島県として、どのような考えを持って今後人口を増やしていくのかをはっきりさせてほしい、もしくは私たち企業と一緒に話し合う場をもうけてほしい。その上で企業は企業として、福島県は行政としてやるべきことに取り組んでいければいいと考える（中通り地域/医療、福祉/20～50 人規模）

図表 4-64 若者の福島県への移住・定住を促進するために留意すべき点 [ワークショップのコメントより]

- ・ 実家（おじいさん、おばあさん）の活用を勧めて子育て世代を呼び込んだり、親の介護のための U ターンを促したりするなど、前近代（浪花節）的なアプローチが有効ではないか（浜通り地域/教育、学習支援業/10～20 人規模）
- ・ 惨事があった場所の力になりたいという I ターン者を呼び込めたらいい（浜通り地域/教育、学習支援業/10～20 人規模）
- ・ 核家族化の防止、大家族への回帰のような政策、親と同居している人の減税などの政策が必要なのではないかと思う（中通り地域/学術研究、専門・技術サービス業/21～50 人規模）
- ・ このままではインフラ整備の技術者がいなくなってしまう。国策として学校教育から技術者予備軍を育成するような仕組みを作る必要がある（中通り地域/建設業/51～100 人規模）
- ・ 子育て世代が移住して、夫婦で車 2 台を所有するのは経済的に厳しい印象がある（中通り地域/医療、福祉/21～50 人規模）

巻末資料「アンケート調査票」

- 1 首都圏在住福島県出身若年層調査
- 2 人口減少対策に関する福島県内企業調査

1 首都圏在住福島県出身若年層調査

スクリーニング調査

SCQ1 あなたが現在、お住まいの地域を教えてください。

【単一回答】

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> 1 北海道 | <input type="radio"/> 25 滋賀県 |
| <input type="radio"/> 2 青森県 | <input type="radio"/> 26 京都府 |
| <input type="radio"/> 3 岩手県 | <input type="radio"/> 27 大阪府 |
| <input type="radio"/> 4 宮城県 | <input type="radio"/> 28 兵庫県 |
| <input type="radio"/> 5 秋田県 | <input type="radio"/> 29 奈良県 |
| <input type="radio"/> 6 山形県 | <input type="radio"/> 30 和歌山県 |
| <input type="radio"/> 7 福島県 | <input type="radio"/> 31 鳥取県 |
| <input type="radio"/> 8 茨城県 | <input type="radio"/> 32 島根県 |
| <input type="radio"/> 9 栃木県 | <input type="radio"/> 33 岡山県 |
| <input type="radio"/> 10 群馬県 | <input type="radio"/> 34 広島県 |
| <input type="radio"/> 11 埼玉県 | <input type="radio"/> 35 山口県 |
| <input type="radio"/> 12 千葉県 | <input type="radio"/> 36 徳島県 |
| <input type="radio"/> 13 東京都 | <input type="radio"/> 37 香川県 |
| <input type="radio"/> 14 神奈川県 | <input type="radio"/> 38 愛媛県 |
| <input type="radio"/> 15 新潟県 | <input type="radio"/> 39 高知県 |
| <input type="radio"/> 16 富山県 | <input type="radio"/> 40 福岡県 |
| <input type="radio"/> 17 石川県 | <input type="radio"/> 41 佐賀県 |
| <input type="radio"/> 18 福井県 | <input type="radio"/> 42 長崎県 |
| <input type="radio"/> 19 山梨県 | <input type="radio"/> 43 熊本県 |
| <input type="radio"/> 20 長野県 | <input type="radio"/> 44 大分県 |
| <input type="radio"/> 21 岐阜県 | <input type="radio"/> 45 宮崎県 |
| <input type="radio"/> 22 静岡県 | <input type="radio"/> 46 鹿児島県 |
| <input type="radio"/> 23 愛知県 | <input type="radio"/> 47 沖縄県 |
| <input type="radio"/> 24 三重県 | <input type="radio"/> 48 その他 |

SCQ2 あなたの出身地を教えてください。

【単一回答】

※幼少期に長く過ごした場所を出身地としてお答えください。

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> 1 北海道 | <input type="radio"/> 25 滋賀県 |
| <input type="radio"/> 2 青森県 | <input type="radio"/> 26 京都府 |
| <input type="radio"/> 3 岩手県 | <input type="radio"/> 27 大阪府 |
| <input type="radio"/> 4 宮城県 | <input type="radio"/> 28 兵庫県 |
| <input type="radio"/> 5 秋田県 | <input type="radio"/> 29 奈良県 |
| <input type="radio"/> 6 山形県 | <input type="radio"/> 30 和歌山県 |
| <input type="radio"/> 7 福島県 | <input type="radio"/> 31 鳥取県 |
| <input type="radio"/> 8 茨城県 | <input type="radio"/> 32 島根県 |
| <input type="radio"/> 9 栃木県 | <input type="radio"/> 33 岡山県 |
| <input type="radio"/> 10 群馬県 | <input type="radio"/> 34 広島県 |
| <input type="radio"/> 11 埼玉県 | <input type="radio"/> 35 山口県 |
| <input type="radio"/> 12 千葉県 | <input type="radio"/> 36 徳島県 |
| <input type="radio"/> 13 東京都 | <input type="radio"/> 37 香川県 |
| <input type="radio"/> 14 神奈川県 | <input type="radio"/> 38 愛媛県 |

- 15 新潟県
- 16 富山県
- 17 石川県
- 18 福井県
- 19 山梨県
- 20 長野県
- 21 岐阜県
- 22 静岡県
- 23 愛知県
- 24 三重県
- 39 高知県
- 40 福岡県
- 41 佐賀県
- 42 長崎県
- 43 熊本県
- 44 大分県
- 45 宮崎県
- 46 鹿児島県
- 47 沖縄県
- 48 その他

SCQ3 あなたの現在の職業を教えてください。

【単一回答】

- 1 学生
- 2 正規社員・職員
- 3 非正規社員・職員（パート、アルバイト、派遣社員等）
- 4 自営業・フリーランス
- 5 会社経営者・役員
- 6 専業主婦・主夫
- 7 無職
- 8 その他の職業 [FA]

**SCQ4 あなたが現在、同居している家族などについて、あてはまるものをすべてお選びください。
※あなた自身から見た続柄でお選びください。**

【複数回答】

- 1 配偶者・パートナー
- 2 子ども（未就学児）
- 3 子ども（就学児以上）
- 4 親や親族
- 5 その他 [FA]
- 6 同居している人はいない（ひとり暮らし）

本調査

Q1 あなたが現在、お勤めの会社の業種を教えてください。

【単一回答】

【表示条件:SCQ3=2-5】

- 1 農業、林業、漁業
- 2 建設業
- 3 製造業
- 4 電気・ガス・熱供給・水道業
- 5 情報通信業
- 6 運輸業、郵便業
- 7 卸売業、小売業
- 8 金融業、保険業
- 9 不動産業、物品賃貸業
- 10 学術研究、専門・技術サービス業
- 11 宿泊業、飲食サービス業
- 12 教育、学習支援業
- 13 医療、福祉
- 14 その他サービス業
- 15 公務
- 16 その他の業種 [FA]

Q2 あなたが現在、従事している職種を教えてください。

【単一回答】

【表示条件:SCQ3=2-5】

- 1 総務・経理・人事
- 2 営業企画・営業
- 3 商品企画・開発・設計
- 4 広報・宣伝
- 5 海外事業
- 6 研究・開発
- 7 調査・企画
- 8 製造技術・生産管理
- 9 技術サービス
- 10 情報システム
- 11 その他の職種 [FA]

Q3 あなたの出身地域を教えてください。

【単一回答】

※幼少期に長く過ごした場所を出身地域としてください。

- 1 県北地域
- 2 県中地域
- 3 県南地域
- 4 会津地域
- 5 南会津地域
- 6 相双地域
- 7 いわき地域
- 8 地域区分不明
- 9 答えたくない

Q4 あなたが福島県を離れた最初のタイミングを教えてください。

【単一回答】

- 1 進学
- 2 就職（初めての会社）
- 3 転職（起業、独立などを含む）
- 4 結婚
- 5 実家の都合（引っ越し、転勤等）
- 6 災害などによる避難
- 7 転勤・配置転換等
- 8 その他 [FA]

Q5 あなたが福島県内で進学しなかった理由について、あてはまるものをすべてお選びください 【複数回答】
い。

【表示条件:Q4 = 1】

- 1 福島県には進学を希望する学校がなかったから
- 2 都会で生活してみたかったから
- 3 都会に出ると自分の将来が開けると思ったから
- 4 福島県以外の土地で生活したかったから
- 5 親元を離れて暮らしたかったから
- 6 仲の良い友人が地元を離れるから
- 7 親や親族が勧めたから
- 8 その他 [FA]

Q6 あなたは福島県内での就職・転職を検討したことがありますか。 【単一回答】

- 1 検討したことがある
- 2 検討したことはない

Q7 「検討したことはない」とお答えの方にお伺いします。 【複数回答】
あなたが福島県内での就職・転職を検討しなかった理由について、あてはまるものを
すべてお選びください。

【表示条件:Q6 = 2】

- 1 県内企業を知らないから
- 2 希望する就職先がないから
- 3 進学したその地域で就職活動をしたから
- 4 都市部と比べ給料が低そうだから
- 5 首都圏にパートナーがいるから
- 6 大手・有名企業に勤めたかったから
- 7 希望する職種がないから
- 8 地域にとらわれず働きたいから
- 9 希望するキャリア・スキルを身に付けられないから
- 10 育児とキャリアアップの両立が難しそうだから
- 11 都市部に比べ性別による固定的な役割分担意識が強そうだから
- 12 実家・親元から離れたいから
- 13 福島県から出たかったから
- 14 友人が県外に就職したから
- 15 地元友人が少ないから
- 16 その他 [FA]
- 17 特に理由はない

Q8 「検討したことがある」とお答えの方にお伺いします。 【複数回答】
あなたが県内企業での就職・転職に至らなかった理由について、あてはまるものをすべて
お選びください。

【表示条件:Q6 = 1】

- 1 求人数が少なかったから
- 2 都市部と比べ給料が低かったから
- 3 希望する職種の求人がなかったから
- 4 キャリア・スキルを活かせる企業がなかったから
- 5 育児とキャリアアップを両立できる企業がなかったから

- 6 選考時の企業の対応が悪かったから
- 7 選考時に性別による差別的取扱いを受けたから
- 8 入社したい企業がなかったから
- 9 採用されなかったから
- 10 その他 [FA]
- 11 まだ検討で、現在就職・転職活動中

Q9 あなたが就職・転職して就きたいと思う業種について、あてはまるものをすべてお選びください。 【複数回答】

- 1 農業、林業、漁業
- 2 建設業
- 3 製造業
- 4 電気・ガス・熱供給・水道業
- 5 情報通信業
- 6 運輸業、郵便業
- 7 卸売業、小売業
- 8 金融業、保険業
- 9 不動産業、物品賃貸業
- 10 学術研究、専門・技術サービス業
- 11 宿泊業、飲食サービス業
- 12 教育、学習支援業
- 13 医療、福祉
- 14 その他サービス業
- 15 公務
- 16 その他業種 [FA]
- 17 わからない/転職を考えていない

Q10 あなたが就職・転職して就きたいと思う職種について、あてはまるものをすべてお選びください。 【複数回答】

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1 総務・経理・人事 | <input type="checkbox"/> 7 調査・企画 |
| <input type="checkbox"/> 2 営業企画・営業 | <input type="checkbox"/> 8 製造技術・生産管理 |
| <input type="checkbox"/> 3 商品企画・開発・設計 | <input type="checkbox"/> 9 技術サービス |
| <input type="checkbox"/> 4 広報・宣伝 | <input type="checkbox"/> 10 情報システム |
| <input type="checkbox"/> 5 海外事業 | <input type="checkbox"/> 11 その他職種 [FA] |
| <input type="checkbox"/> 6 研究・開発 | <input type="checkbox"/> 12 わからない/転職を考えていない |

Q11 あなたが就職・転職先を選ぶ際に重視した（する）ポイントについて、あてはまるものを5つまでお選びください。 【複数回答】

- 1 将来性・成長性がある
- 2 経営が安定している
- 3 知名度がある
- 4 休日や休暇が多い（産前産後休暇・育児休暇制度を除く）
- 5 産前産後休暇・育児休暇制度が充実している
- 6 育児とキャリアアップの両立のための支援制度が充実している
- 7 自分のキャリア・スキルを活かせる

- 8 在宅勤務や時差出勤など柔軟な働き方ができる制度が充実している
- 9 残業や休日出勤がない
- 10 職場の雰囲気が良さそう
- 11 給料が高い
- 12 福利厚生が充実している
- 13 自分のやりたい仕事ができる
- 14 やりがいや挑戦しがいのある仕事ができる
- 15 長く働き続けられる（終身雇用）
- 16 研修や教育制度が充実している
- 17 その他 [FA]
- 18 特にない

Q12 あなたが就職・転職活動中に知りたいと思っていた（いる）就職・転職先情報について、あてはまるものを5つまでお選びください。 【複数回答】

- 1 職場の雰囲気
- 2 具体的な仕事内容
- 3 残業や休日出勤の実態
- 4 具体的な仕事の進め方・スタイル
- 5 平均勤続年数
- 6 出産や育児、介護などの休暇制度の取得率
- 7 研修や教育制度
- 8 子育て中の社員の働き方
- 9 働いている従業員の声
- 10 求める人物像
- 11 評価（昇進や昇格）や処遇の仕組み
- 12 社員の男女比や女性管理職の割合
- 13 入社後のキャリアプランやモデル年収
- 14 経営や財務状況
- 15 福利厚生制度の内容
- 16 その他 [FA]
- 17 特にない

Q13 あなたが就職・転職先情報を探すうえで、有効な（だと思う）方法について、あてはまるものをすべてお選びください。 【複数回答】

- 1 就職・転職情報サイト
- 2 就職・転職情報誌
- 3 企業・事業所のホームページ
- 4 合同企業説明会
- 5 インターンシップ参加先
- 6 学校の就職ガイダンス
- 7 学校就職部・キャリアセンター
- 8 教授・指導教員
- 9 先輩
- 10 SNS
- 11 ネット上の口コミや評判
- 12 民間の就職・転職エージェント
- 13 家族・親族

- 14 ハローワークなどの公的機関
- 15 友人・知人
- 16 その他 [FA]
- 17 特にない

Q14 あなたが将来、福島県に戻る可能性を教えてください。

【単一回答】

- 1 戻る可能性がある
- 2 やや戻る可能性がある
- 3 どちらともいえない
- 4 あまり戻る可能性がない
- 5 戻る可能性がない

Q15 あなたが将来、福島県に戻る際に住みたい地域について、あてはまるものをすべてお選びください。

【複数回答】

※地域区分がわからない場合は「地域区分不明」を選択し、市町村名を記入してください。

【表示条件:Q14=1-3】

- | | |
|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1 県北地域 | <input type="checkbox"/> 6 相双地域 |
| <input type="checkbox"/> 2 県中地域 | <input type="checkbox"/> 7 いわき地域 |
| <input type="checkbox"/> 3 県南地域 | <input type="checkbox"/> 8 地域区分不明 [FA] |
| <input type="checkbox"/> 4 会津地域 | <input type="checkbox"/> 9 こたわらない |
| <input type="checkbox"/> 5 南会津地域 | |

Q16 あなたが将来、福島県に戻るきっかけになると思うタイミングについて、あてはまるものをすべてお選びください。

【複数回答】

【表示条件:Q14=1-3】

- 1 やりたい仕事を見つけたとき（最初の就職）
- 2 結婚するとき
- 3 子育てを始めるとき
- 4 子どもの教育環境を変えたいと思ったとき
- 5 家業を継ぐことになったとき
- 6 親や親族が病気になったとき
- 7 親や親族の介護が必要になったとき
- 8 転職や起業を考えたとき
- 9 首都圏での暮らしに疲れたと感じたとき
- 10 地元が自分を必要としていると感じたとき
- 11 その他 [FA]
- 12 わからない

Q17 福島県に戻る際に、働く場所として企業に求める条件について、あてはまるものをすべてお選びください。

【複数回答】

【表示条件:Q14=1-3】

- 1 残業や休日出勤など長時間労働が少ない
- 2 多様なキャリアコースがある（育児中のキャリア継続・転換等）
- 3 時短勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる
- 4 教育訓練・研修制度が整っている
- 5 キャリアコンサルティング制度が整っている
- 6 男性の育休取得率が高い
- 7 病気・不妊治療で休暇がとれる

- 8 女性の管理職比率が高い
- 9 有給取得率が高い
- 10 性別による固定的な役割分担意識が弱い又はない
- 11 その他 [FA]
- 12 特にない

Q18 福島県に戻る際に、暮らす場所として地域に求める条件について、あてはまるものを5つまでお選びください。 【複数回答】

【表示条件:Q14= 1-3】

- 1 自然環境や気候に恵まれている
- 2 買い物 convenient
- 3 通勤や通学など移動がしやすい
- 4 物価が安い
- 5 教育環境が充実している
- 6 子育てがしやすい
- 7 医療や福祉サービスが充実している
- 8 通信インフラが整っている
- 9 治安がよい
- 10 街並みがよい
- 11 娯楽施設（映画館、遊園地等）が多い
- 12 祭りやイベントが多い
- 13 文化施設（図書館、美術館等）が充実している
- 14 趣味活動がしやすい
- 15 地域の人とのつながりがある
- 16 食べ物がおいしい
- 17 首都圏の企業に勤めながら福島で暮らせる
- 18 その他 [FA]
- 19 特にない

Q19 20～30代の若者の福島県へのUターンを促進するために、行政に期待する支援について、あてはまるものをすべてお選びください。 【複数回答】

- 1 県内企業などに関する情報提供
- 2 県内の就職・転職支援に関する情報提供
- 3 求人情報の収集に関する支援
- 4 資格取得などに対する支援
- 5 暮らしやすさの発信
- 6 奨学金返還補助（免除）制度
- 7 引っ越し費用の支援
- 8 公営住宅、定住住宅、家賃補助等
- 9 交通費補助
- 10 首都圏でのUターン促進イベント開催
- 11 県内企業の職場見学
- 12 その他 [FA]
- 13 特にない、わからない

Q20 若者の福島県での定住（5年以上住み続ける）を促進するために、行政に期待する支援について、あてはまるものをすべてお選びください。 【複数回答】

- 1 宅地分譲・住宅建築への助成
- 2 公営住宅、定住住宅、家賃補助等
- 3 空き家・空き地情報の提供
- 4 空き家取得・改修費の助成
- 5 無料職業紹介
- 6 農林漁業への就業支援（研修制度、生活費支援等）
- 7 起業支援
- 8 子育て支援（子ども医療費助成含む）
- 9 結婚助成金
- 10 オンライン婚活支援
- 11 移住者交流会
- 12 その他 [FA]
- 13 特にない、わからない

Q21 若者の福島県への移住・定住を促進するために、地域や企業に必要なと思う取組みについて、あなたの考えを教えてください。 【複数回答】
※あてはまるものを5つまでお選びください。

- 1 地域経済の活性化
- 2 給料がよい就職先を増やす
- 3 働きたいと思える企業を増やす
- 4 結婚したいと思える福島県の人と出会う機会を設ける
- 5 希望する職種に就くことが可能なマッチング支援
- 6 首都圏での仕事を続けながら、福島県で暮らせるような環境整備
- 7 首都圏で暮らしながら、福島県内の仕事を続けられる環境整備
- 8 職場や家庭・地域の性別による固定的役割分担意識をなくす
- 9 移住者をあたたかく受け入れる風土の醸成
- 10 政治や経済の場面で活躍する女性・若者を増やす
- 11 女性・若者のチャレンジを応援する風土の醸成
- 12 政策に女性・若者の声を反映させる
- 13 女性・若者が楽しめる場所や施設を増やす
- 14 その他 [FA]
- 15 特にない、わからない

Q22 福島県に関する情報収集の頻度を教えてください。 【単一回答】

- 1 毎日
- 2 週に数回程度
- 3 月に数回程度
- 4 年に数回程度
- 5 情報収集はしていない

Q23 福島県に関する情報収集の方法について、あてはまるものをすべてお選びください。 【複数回答】

【表示条件:Q22=1-4】

- 1 家族や親族からの情報
- 2 友人・知人からの情報

- 3 アンテナショップ
- 4 電車内広告
- 5 自治体が発行する広報誌
- 6 自治体のSNS
- 7 自治体のホームページ
- 8 企業・団体のSNS
- 9 インフルエンサー
- 10 イベント（特産品即売会・PRやファンミーティング等）
- 11 その他 [FA]

Q24 あなたは福島県又は県内市町村にどの程度愛着がありますか。

【単一回答】

- 1 とても愛着がある
- 2 やや愛着がある
- 3 どちらともいえない
- 4 あまり愛着はない
- 5 愛着はない

Q25 あなたが福島県に愛着を感じる要素について、あてはまるものをすべてお選びください。

【複数回答】

【表示条件:Q24=1-3】

- 1 日常生活が便利
- 2 安心して暮らせる
- 3 落ち着いた雰囲気
- 4 友人、知人がいる
- 5 自然環境が恵まれている
- 6 持ち家、土地がある
- 7 生まれ育った場所である
- 8 親や親戚がいる
- 9 地域が復興に前向きに取り組んでいる
- 10 歴史と伝統文化が残っている
- 11 生涯学習やスポーツが盛ん
- 12 公園やレジャー施設などの遊ぶ場が多い
- 13 新鮮でおいしい食材や料理がある
- 14 その他 [FA]

Q26 福島県内在住時（学生時代）の生活で福島県への愛着形成につながったと思う機会・経験について、あてはまるものをすべてお選びください。

【複数回答】

【表示条件:Q24=1-3】

- 1 地域の企業・事業所について学ぶ
- 2 地域の歴史について触れる
- 3 地域の芸術・文化について触れる
- 4 地域の魅力や課題について知る
- 5 地域活動・ボランティアに参加する
- 6 地元プロスポーツを応援する
- 7 地域住民とのコミュニケーション
- 8 地域課題の解決に取り組む（復興支援を除く）
- 9 復興支援に取り組む
- 10 その他 [FA]
- 11 特になし

2 人口減少対策に関する福島県内企業調査

福島県「人口減少対策に向けたアンケート」

貴社名	お名前	電話番号
-----	-----	------

1. 貴社の概要について

Q1 事業所及び本社の所在地 (1) をご記入ください。(本社が県外の場合は (2) もご記入ください)

(1) 事業所・本社 (県内)

_____ 市・町・村

(2) 本社 (県外)

_____ 都・道・府・県

Q2 業種について教えてください。(○は1つ。複数該当する場合は、最も売上が大きいものを1つ)

1. 農業、林業、漁業	10. 不動産業、物品賃貸業
2. 鉱業、採石業、砂利採取業	11. 学術研究、専門・技術サービス業
3. 建設業	12. 宿泊業、飲食サービス業
4. 製造業	13. 生活関連サービス、娯楽業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	14. 教育、学習支援業
6. 情報通信業	15. 医療、福祉
7. 運輸業、郵便業	16. 複合サービス事業
8. 卸売業、小売業	17. その他サービス業
9. 金融業、保険業	18. その他 ()

Q3 全従業員数について教えてください。(令和6年4月1日時点) (○は1つ)

1. ~9人	3. 21~50人	5. 101~300人	7. 501~1000人
2. 10~20人	4. 51~100人	6. 301~500人	8. 1001人以上

Q4 正社員に占める女性の割合について教えてください。(令和6年4月1日時点) (○は1つ)

1. 0% (いない)	3. 10%以上 30%未満	5. 50%以上
2. 10%未満	4. 30%以上 50%未満	

Q5 管理職に占める女性の割合について教えてください。(令和6年4月1日時点) (○は1つ)

1. 0% (いない)	3. 5%以上 10%未満	5. 30%以上
2. 5%未満	4. 10%以上 30%未満	

II. 若年女性（30代以下）の採用の現状について

Q6 直近5年間（令和元年度から令和5年度）の若年女性（30代以下）の合計採用人数を教えてください。

1. 1人以上5人未満	4. 20人以上30人未満	7. 採用なし
2. 5人以上10人未満	5. 30人以上50人未満	
3. 10人以上20人未満	6. 50人以上	

(選択肢「1」～「6」は Q7、Q8、Q9 へ) (選択肢「7」は Q10 へ)

※ Q6で「採用した」（選択肢「1」～「6」）と回答した企業様にうかがいます。

Q7 直近5年間の若年女性（30代以下）の採用状況について、採用があった対象者を教えてください。（○はいくつでも）

1. 新規高卒者	4. 職務経験者（中途採用者）
2. 新規専門学校卒者	5. その他
3. 新規学卒及び第二新卒者（大学・短期大学）	()

※ Q6で「採用した」（選択肢「1」～「6」）と回答した企業様にうかがいます。

Q8 直近5年間の若年女性（30代以下）の配属部門について教えてください。（○はいくつでも）

1. 総務・経理・人事	5. 海外事業	9. 技術サービス
2. 営業企画・営業	6. 研究・開発	10. 情報システム
3. 商品企画・開発・設計	7. 調査・企画	11. その他
4. 広報・宣伝	8. 製造技術・生産管理	()

※ Q6で「採用した」（選択肢「1」～「6」）と回答した企業様にうかがいます。

Q9 これまで若年女性（30代以下）の採用は思い通り進んでいますか。（○は1つ）

1. 進んでいる	2. やや進んでいる	3. あまり進んでいない	4. 進んでいない
----------	------------	--------------	-----------

(選択肢「1」「2」は Q10 へ) (選択肢「3」「4」は Q9-1 へ)

※ Q9で選択肢「3」「4」を選択した企業様にうかがいます。

Q9-1 若年女性（30代以下）の採用が進んでいない理由について教えてください。（○はいくつでも）

1. 募集しても、応募者がいない、又は少ない
2. 応募はあるが、欲しい人材がいない
3. 選考、又は内定を辞退される
4. その他 ()

※ すべての企業様にうかがいます。

Q10 採用活動で活用している手段を教えてください。(○はいくつでも)

1. 就職・転職情報サイト	9. 学校 OB・OG による PR
2. 就職・転職情報誌	10. SNS (以下、活用している SNS をお書きください)
3. 自社ホームページ	()
4. 合同企業説明会	11. 民間の就職・転職エージェント
5. インターンシップの受入れ	12. リファラル採用 (自社員による推薦)
6. 学校の就職ガイダンスへの参加	13. ハローワークなどの公的機関
7. 学校就職部・キャリアセンター	14. その他 ()
8. 教授・指導教員への案内	15. 特になし

Q11 採用活動を行う上で公表している情報を教えてください。(○はいくつでも)

1. 職場の雰囲気	9. 働いた従業員の声
2. 具体的な仕事内容	10. 求める人物像
3. 残業や休日出勤の実態	11. 評価 (昇進や昇格) や処遇の仕組み
4. 具体的な仕事の進め方・スタイル	12. 社員の男女比や女性管理職の割合
5. 平均勤続年数	13. 入社後のキャリアプランやモデル年収
6. 出産や育児、介護などの 休暇制度の取得率	14. 経営や財務状況
7. 研修や教育制度	15. 福利厚生制度の内容
8. 子育て中の社員の働き方	16. その他 ()

Ⅲ. 若年女性 (30 代以下) の採用意向について

※ すべての企業様にうかがいます。

Q12 若年女性 (30 代以下) の採用を増やしていく意向の有無について教えてください。(○は 1 つ)

1. ある	3. どちらともいえない	5. ない
2. ややある	4. あまりない	

(選択肢「1」「2」は Q12-1、12-2 へ)

(選択肢「3」「4」「5」は Q12-3 へ)

※ Q12 で選択肢「1」「2」を選択した企業様にうかがいます。

Q12-1 増やしたいと思う理由について教えてください。(○はいくつでも)

1. 優秀な人材を確保するため
2. 多様な人材の活用を図るため
3. 経営戦略として女性の活躍 (女性の視点・感性等) が重要であるため
4. 女性の方がよりよい業務を行うことができる分野 (商品開発、品質管理等) があるから
5. 企業の社会的責任 (CSR) であるため
6. 企業のイメージアップのため
7. その他 ()

※ Q12 で選択肢「1」「2」を選択した企業様にうかがいます。

Q12-2 若年女性（30代以下）の配置予定の部門について教えてください。（〇はいくつでも）

1. 総務・経理・人事	5. 海外事業	9. 技術サービス
2. 営業企画・営業	6. 研究・開発	10. 情報システム
3. 商品企画・開発・設計	7. 調査・企画	11. その他
4. 広報・宣伝	8. 製造技術・生産管理	()

※ Q12 で選択肢「3」「4」「5」を選択した企業様にうかがいます。

Q12-3 増やしたいと思わない理由について教えてください。（〇はいくつでも）

1. 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できないため	6. 女性配慮に対する従業員の理解が不十分なため
2. 結婚や出産で退職するおそれがあるため	7. 女性の幹部登用に対する従業員の理解が不十分なため
3. 残業・出張・転勤をさせにくい	8. 働きやすい職場環境を整備する負担が重い
4. パート職員や外国人技能実習生の活用で企業活動が可能であるため	9. 若年女性を育成する余裕がない
5. 女性が担当できる仕事に限られている 又はないため	10. その他 ()

IV. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組みの状況について

※ すべての企業様にうかがいます。

Q13 女性活躍やワーク・ライフ・バランス（以下、「WLB」）を推進するために取り組んでいることについて教えてください。（〇はいくつでも）

1. 残業や休日出勤など長時間労働の是正	6. 男性の育休取得促進
2. 多様なキャリアコースの設置（育児中のキャリア継続・転換等）	7. 病気・不妊治療などで取得可能な休暇制度の整備
3. 短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方ができる制度の整備	8. 女性管理職の登用
4. 教育訓練・研修制度の整備	9. 有給休暇の取得促進
5. キャリアコンサルティング制度の整備	10. 性別による固定的な役割分担意識の解消
	11. その他 ()
	12. 特になし

Q14 女性活躍推進や WLB に取り組んだことによるメリットを教えてください。（〇はいくつでも）

1. 女性のモチベーションが向上した	6. 育児休暇を取得する男性が増えた
2. 仕事の効率化や業務の改善が進んだ	7. 企業イメージが向上した
3. 人材が確保しやすくなった	8. 新たな商品やサービス開発につながった
4. 職場の雰囲気が良くなった	9. 販路拡大につながった
5. 社員の定着率（平均勤続年数）が向上した	10. その他 ()
	11. 特になし、取り組んでいない

Q15 女性活躍を推進する上での課題について教えてください。(○はいくつでも)

1. 経営トップや管理職の理解や協力を得ることが難しい	9. 女性幹部の登用例がない
2. 従業員への女性活躍の取組みの意義についての周知や理解が進まない	10. 就業時間が柔軟に対応できない
3. 性別による固定的な役割分担意識が強い	11. 専用エリアや託児所など女性に配慮した施設が未整備
4. 出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保やサポート体制づくりが難しい	12. 残業が多く、休みが取りにくい
5. 継続就業（育児休業からの復帰支援など）に関する支援が未整備	13. 女性の人材育成、評価制度がしっかりできていない
6. 育児とキャリアアップを両立できるキャリアコース・モデルがない	14. 女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい
7. 女性活躍推進に取り組むための部署や担当者確保が難しい	15. 女性を採用したいが応募が少ない又ははない
8. 女性の離職率が高い	16. 自社の課題の把握ができていない
	17. その他 ()
	18. 特にない

Q16 今後、女性活躍を推進するために、行政に期待する施策を教えてください。(○はいくつでも)

1. 性別による固定的な役割分担意識の解消に関する普及啓発	9. 男性を対象とした意識啓発セミナーの開催
2. テレワークをはじめとした業務などのデジタル化の推進に対する支援	10. 女性登用の必要性やメリットなどに関する普及啓発
3. 中小企業診断士や社会保険労務士など女性活躍や WLB の推進に関する各種専門家の派遣	11. 女性に配慮した職場環境（施設）整備への支援
4. 女性活躍に取り組む企業の表彰や P R	12. 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワークづくりの支援
5. 管理職向け講習会の開催	13. 保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化
6. 経営者の意識改革をテーマとしたセミナーの開催	14. 採用に関する女子学生との意見交換の場の設置
7. 女性の意識改革をテーマとしたセミナーの開催	15. 女子学生の採用支援
8. 女性の管理職候補を対象としたリーダー養成研修	16. 女性の経験者（中途）採用支援
	17. その他 ()

V. 地域との関わりについて

※ すべての企業様にうかがいます。

Q17 県内の教育機関に協力・貢献している取組みについて教えてください。(○はいくつでも)

- | | |
|--|--------------|
| 1. 出前授業・教室・講座・ゼミへの社員派遣 | 5. 教材・ソフトの提供 |
| 2. 講演会・セミナーへの社員の派遣 | 6. 工場見学・職場見学 |
| 3. 協賛・支援・助成・奨学金 | 7. その他 |
| 4. 中・長期インターンシップ（求人目的ではなく、教育的観点から就労経験を提供するもの） | 8. 特にない |

Q18 若者の福島県への移住・定住を促進するために、福島県全体（地域や企業）で取り組むべき方策について考えを教えてください。(○はいくつでも)

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 地域経済の活性化 |
| 2. 給料がよい就職先を増やす |
| 3. 働きたいと思える企業を増やす |
| 4. 結婚したいと思える福島県の人と出会う機会を設ける |
| 5. 希望する職種に就くことが可能なマッチング支援 |
| 6. 首都圏での仕事を続けながら、福島県で暮らせるような環境整備 |
| 7. 首都圏で暮らしながら、福島県内の企業で仕事を続けられるような環境整備 |
| 8. 職場や家庭・地域の性別による固定的役割分担意識 をなくす |
| 9. 移住者をあたたかく受け入れる風土の醸成 |
| 10. 政治や経済の場面で活躍する女性・若者を増やす |
| 11. 女性・若者のチャレンジを応援する風土の醸成 |
| 12. 政策に女性・若者の声を反映させる |
| 13. 女性・若者が楽しめる場所や施設を増やす |
| 14. その他（ |

ご協力ありがとうございました。

令和6年度 ふくしま創生総合戦略等策定支援業務
人口動態実態調査・要因分析報告書
令和6年11月

発行：福島県 企画調整部 復興・総合計画課
〒960-8670 福島県福島市杉妻町2の16
TEL：024-521-7809 FAX：024-521-7911
E-mail：chiikisousei@pref.fukushima.lg.jp
調査機関：公益財団法人 東北活性化研究センター