
人口動態実態調査・要因分析調査報告書 【概要】

1 調査概要

目的

- ・福島県では、人口の自然減に加え、首都圏への転出を中心とした人口の社会減など構造的な要因による人口減少が深刻化しており、特に若年女性人口の首都圏への流出が大きな課題となっている。
- ・本調査は“持続可能なふくしま”の実現に向けた人口減少対策を検討するため、首都圏在住福島県出身の若年層及び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・定住や県内企業への就職・転職に向けた施策検討の基礎資料とするものである。

調査内容

	(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アンケート調査	②ワークショップ (WS)	①アンケート調査	②ワークショップ (WS)
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 の取組み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	アンケート調査などから 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	アンケート調査から 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

2 “持続可能なふくしま”の実現に向けた人口減少対策 全体像

・若年層の転出実態や就職・転職意向、福島県へのUターン意向や県内企業の若年女性の採用意向、採用活動などの実態調査結果から見た人口減少対策の全体像は以下のとおり。

実態調査結果から見た人口減少対策の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

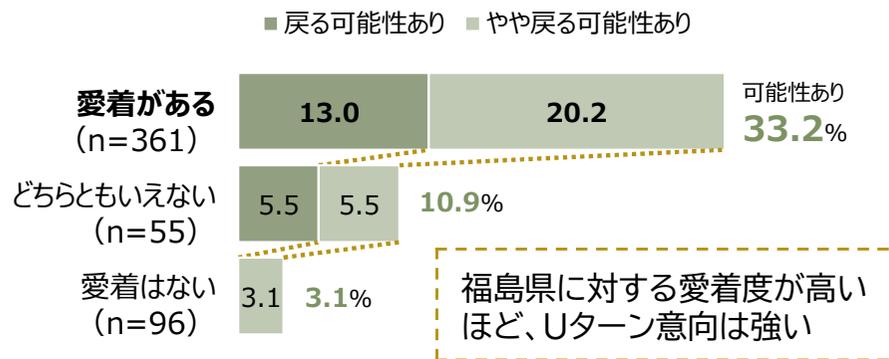
実態調査結果から見た人口減少対策に重要な「カギ」

“持続可能なふくしま”の実現に向けた産官学による新たな議論と協働の促進

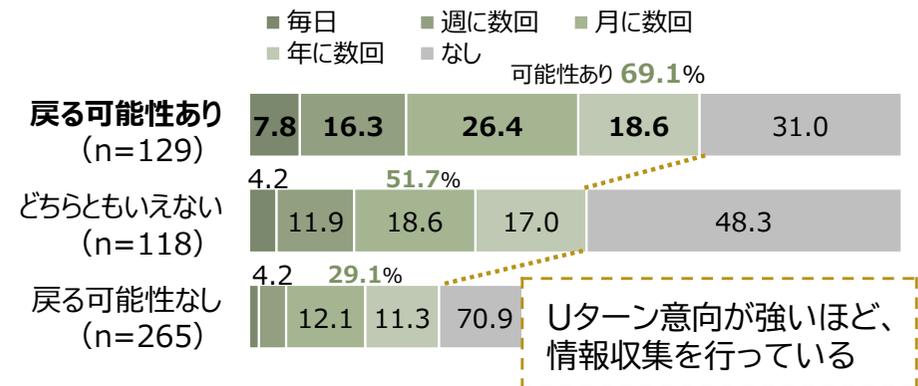
ポイント1：若年層のUターン意向を高めるために 「福島県内在住時のかかわりと転出後のつながり創出でUターンを活性化」

- ・地域への愛着は、将来のUターンにつながる可能性が高く、県内在住時から地域特性を活かした機会・経験を提供し、**若者の地域への愛着形成を促進**することが重要。
- ・Uターン意向が強い人ほど、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、福島県の暮らしやすさを具体的にイメージさせる情報などを、若者が好むSNS等を通じて発信し、**継続的なつながりを構築**することも重要。

愛着度別 Uターン意向(若年層)



Uターン意向別 情報収集の状況(若年層)



福島県への愛着形成につながった具体的機会・経験(若年層)



出身地別の特徴的な機会・経験は

- ★ 浜通り出身者は「復興支援に取り組んだ」こと
- ★ 会津出身者は「地域の歴史」「地域の芸術・文化」に触れたこと

若者が好む情報発信ツールと発信内容－若年層WSより－



発信すべき暮らしやすさのポイント

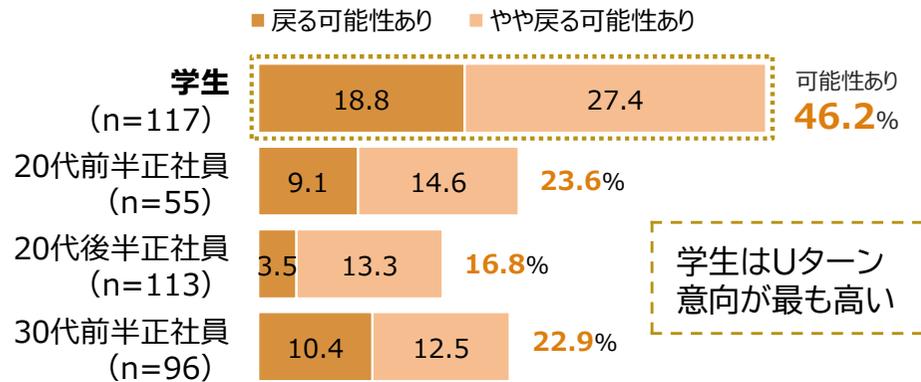
- ・ 住まい、住まいの周辺環境
- ・ 生活の利便性
- ・ 地域の治安
- ・ 都市部へのアクセスの良さ etc



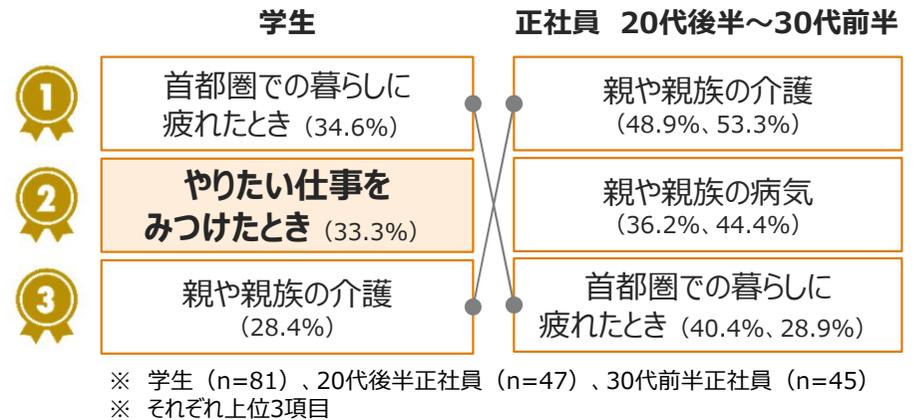
ポイント2：首都圏在住若年層の福島県へのUターンを実現するために 「Uターンの最大ターゲットは学生、首都圏新卒学生のUターン就職を促進」

・学生はUターン意向が高く、Uターンを想定するタイミングは「やりたい仕事が見つけたとき」である。就職先を探す方法として、インターンシップ、教育機関による就職支援などに集中しているという特徴も捉えながら、**学生採用に向けた取組によるUターン就職促進も重要。**

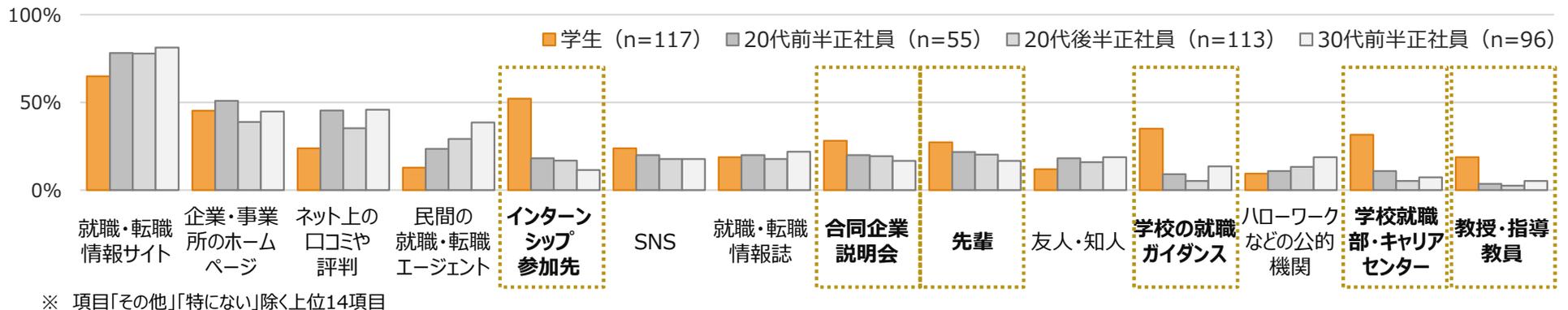
職業年代別 Uターン意向(若年層)



Uターンするきっかけになると思うタイミング(若年層)



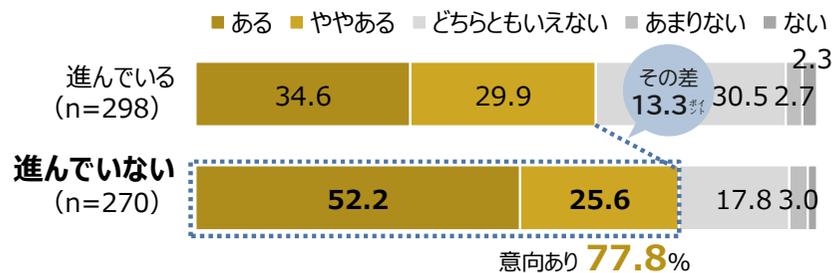
職業年代別 就職・転職先情報を探す上で有効な方法(若年層)



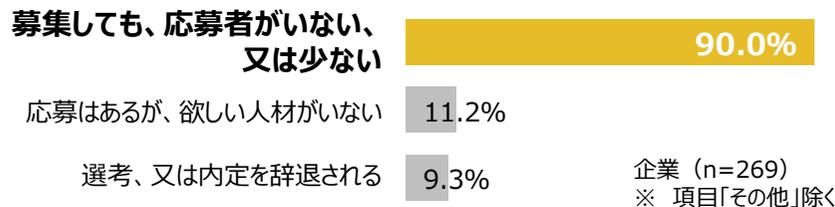
ポイント3：県内企業における若年女性の採用を増やすために 「採用拡大に前向きな企業の採用課題解決が若年女性雇用創出の鍵」

- ・若年女性の採用が進んでいない企業ほど、採用拡大に意欲的だが、求人を出しても応募がないという採用課題を抱えており、特に**女性経験者や女子学生等の採用支援**を求めている。
- ・課題解決に向けては、採用課題の実態把握やリソースを再点検し、**効果的な採用ツールの活用や、若者、女性のニーズにマッチした情報発信**が重要。

採用進捗別 若年女性の採用拡大意向(企業)

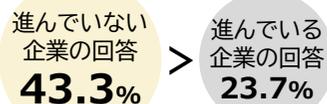


若年女性の採用が進んでいない理由(企業)

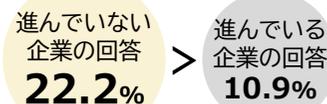


採用が進んでいない企業が期待する特徴的な支援(企業)

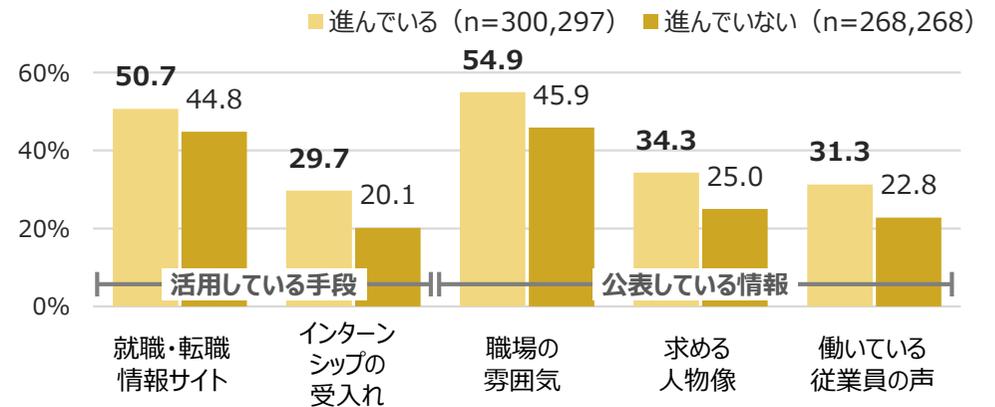
女性の経験者採用支援



女子学生の採用支援



採用進捗別 採用活動の手段、公表情報(企業)



※ 採用活動の手段及び公表情報について、採用が進んでいる企業が進んでいない企業に比べ5%以上高かった項目

採用活動の工夫や有効な採用支援－企業WSより－

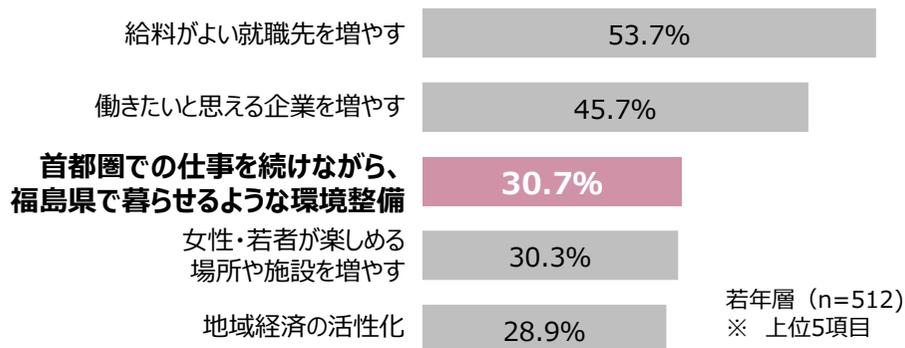
- ・ **女性・若者が応募しやすい求人票の作成**や**女性・若者の感性にあわせた職場環境・教育制度の整備**が有効、**自社の魅力をPR**も忘れずに
- ・ 採用支援として、**求人票の作成から教育機関の活用、プレゼン資料の作成**までを指南するセミナー開催などが有効ではないか



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」

- ・リモートワークの普及によって、“転職なき移住”を前向きにとらえる方も増えており、インターネット環境など若者が暮らしやすい環境の整備が重要。
- ・自動車の運転や所有が、首都圏で暮らす方のUターンの阻害要因になっている可能性があり、公共交通等の利便性向上も重要。

若者の移住・定住のために地域や企業に必要な取組(若年層)



“転職なき移住”の可能性－若年層WSより－

- ・首都圏での仕事を続けながら、福島で暮らせる環境が整えばいいと感じる
- ・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
- ・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
- ・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



若者が暮らしやすい環境を整備する上で必要なこと－若年層WSより－

(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
- ・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ったらいい

(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てみたい
- ・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
- ・帰るとしたら実家の近くに住みたい

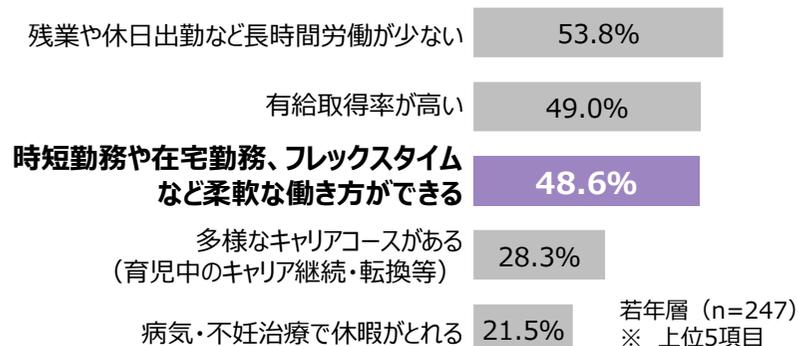
(福島暮らしの必需品)

- ・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
- ・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
- ・免許を取る支援、車を買う支援があったらうれしい

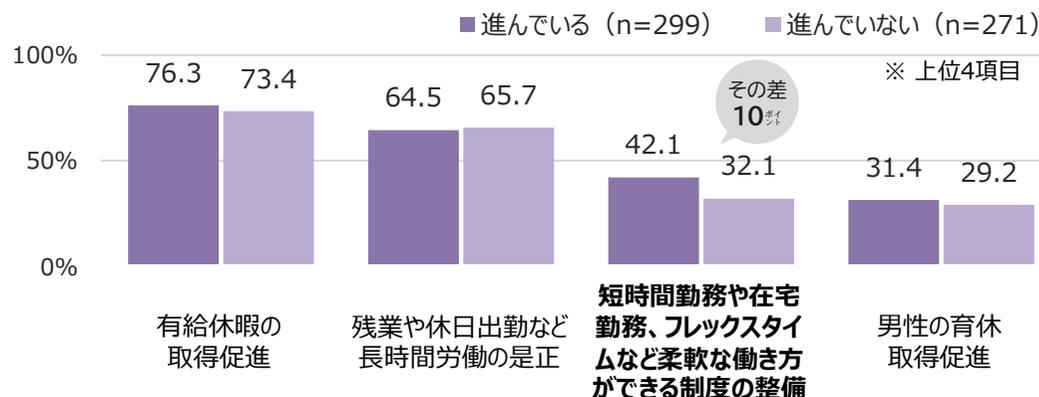
ポイント5：若者が働きやすい環境を整備するために 「多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備で、若者人材の定着と確保を目指す」

- ・ 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、**多様で柔軟な働き方ができる環境整備**が重要である。
- ・ 働きやすい環境整備を進める上で、**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**の醸成という点も重要である。

働く場所として県内企業に求める条件(若年層)



採用進捗別 女性活躍やWLB推進に向けた取組み(企業)



若者が就職・転職先に求める条件－若年層WS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
- ・ 最近は週半分など**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
- ・ **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



企業の女性活躍やWLB推進に向けた取組み－企業WSより－

- (社員・職員の定着・育成に向けた取組み)
- ・ 休日確保や残業時間の削減、柔軟な勤務形態などを実施
- ・ 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
→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(女性に配慮した職場環境(施設)整備)
- ・ トイレや更衣室の改修などを実施、**日々社員の声を吸い上げて整備し続けることが重要**



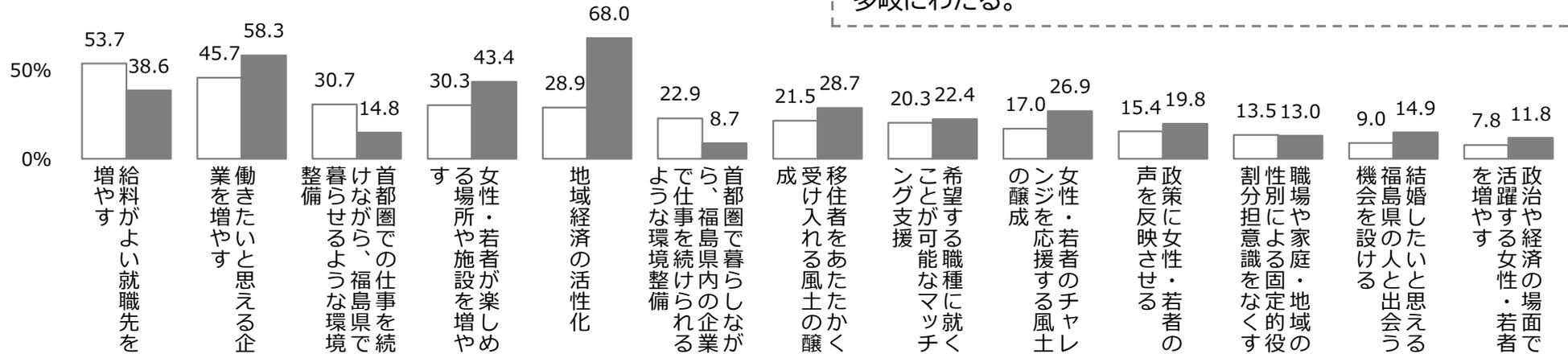
<実態調査結果から見た人口減少対策に重要な「カギ」>

「“持続可能なふくしま”の実現に向けた産官学による新たな議論と協働の促進」

・ポイント1～5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。

若者を呼び戻すために地域や企業に必要な取組み(若年層・企業)

100% □若年層 (n=512) ■県内企業 (n=813)



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方策は多岐にわたる。

※ 左から若年層の回答割合が高い順

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－企業WSより－

- ・ 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が必要
- ・ 行政、企業が連携する取り組みについて、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
- ・ 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
- ・ 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

