



人口減少対策に向けた文献調査

令和8年3月

人口減少対策に向けた文献調査の位置づけ

- 「人口減少対策に向けた文献調査」は、福島県における人口減少対策を検討する上でデータ分析やWEBアンケート調査では不足する事項を把握するために実施したものである。
- 文献調査は以下の6つの項目を対象として実施している。
 - i) 高校卒業後の就職
 - ii) 大学卒業後の就職
 - iii) 福島県内企業の就労環境等(女性活躍を含む)
 - iv) Uターン就職(県外大学進学後の県内企業就職)
 - v) Uターン(県外企業就職後の県内就職)
 - vi) 35歳以上のUターン・移住定住
- また、各調査と人口減少対策(案)の検討を行った「タイミング」と「地域」との対応関係はセクションごとの表紙に示している。

i) 高校卒業後の就職

① 主要4市から首都圏への転出に向けた対応(福島県出身者)

i) 高校就職での県外移動

(1) 高校生の就職活動の特徴

福島県における高校生の就職活動ルール

6月1日～	企業が求人票をハローワークに提出
7月1日～	求人票が公開。 学校・生徒間で就職活動に対する相談・指導・支援。職場見学の実施。
9月5日～	学校を通じて応募。1人につき1社応募可能。
9月16日～	就職試験、採用選考の開始
10月1日	生徒が複数応募を希望し、募集事業主の承諾を得た場合、2社まで応募可能となる。

7月～8月頃が
学生が就職先を
検討する期間

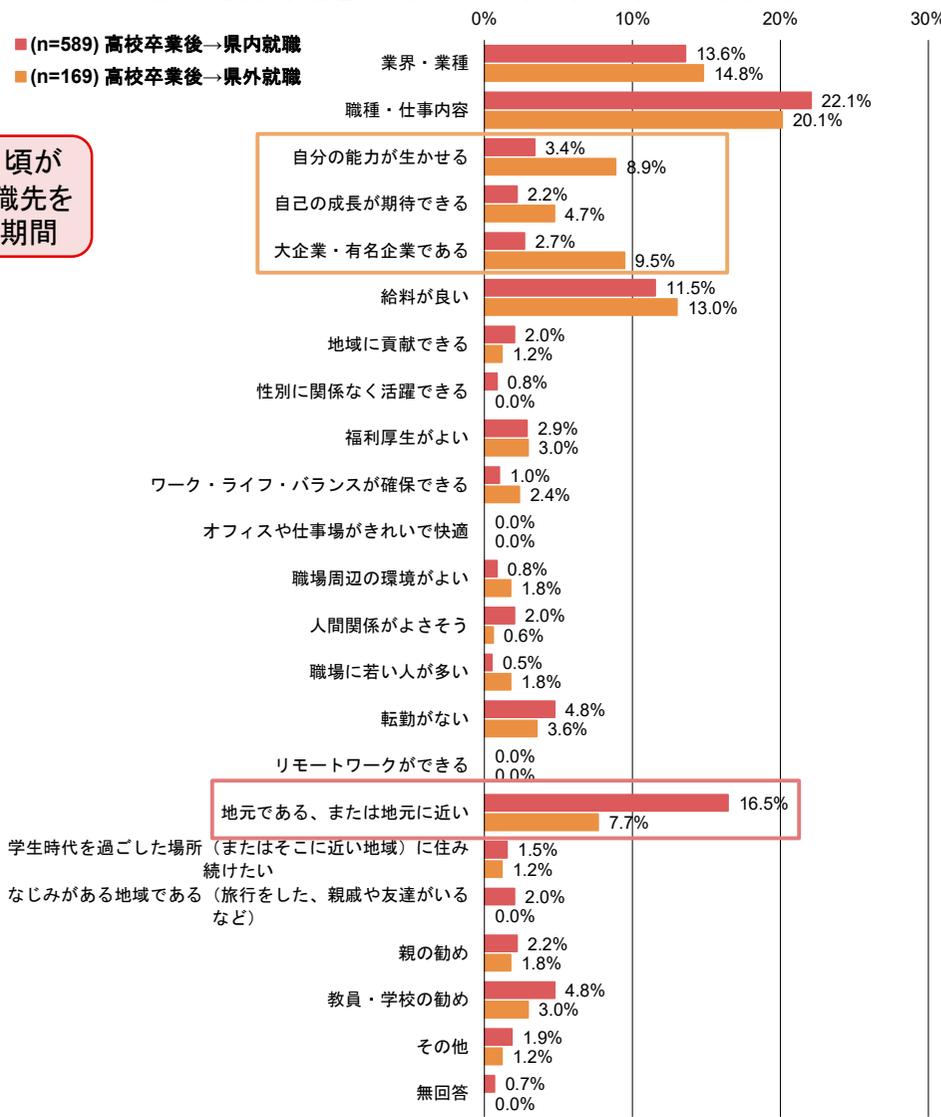
参考文献

- 新規高卒者就職活動スケジュール(厚生労働省)
<https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/content/contents/001081681.pdf>
- 令和8年3月新規高等学校卒業者の就職に関する申合せ(福島県労働局)
<https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/content/contents/002194816.pdf>

高卒就職者の就職先を決定の要素

- 最終的な就職先を選んだ最大の決め手になった要素を高校卒業後に県内就職した人と県外就職した人で比較。
- 県外就職者は県内就職者に比べて、「自分の能力が生かせる」、「自己の成長が期待できる」といったキャリア意識が高い回答が多かった。また、「大企業・有名企業である」という回答も多かった。
- 一方で、県内就職者は「地元である、または地元に近い」が2番目に多く選択されており、地元に愛着を持っていることが考えられる。

最終的な就職先を選んだ最大の決め手になった要素（複数回答）



ii) 大学卒業後の就職

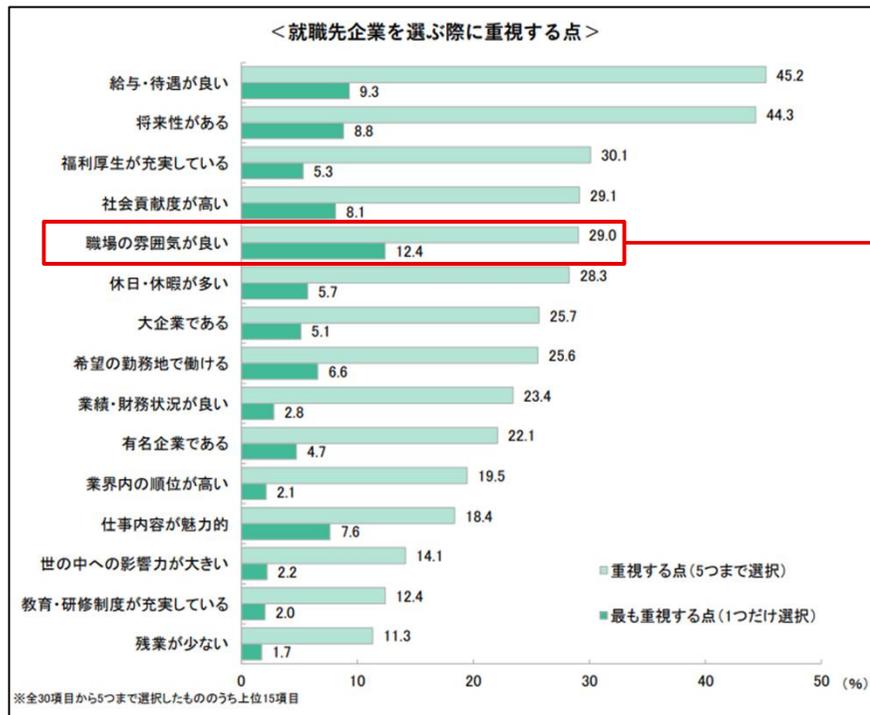
① 主要4市から首都圏への転出に向けた対応(福島県出身者)

ii) 県内大学からの県外移動

(1) 大学生が就職先に求める条件(アンケート調査)

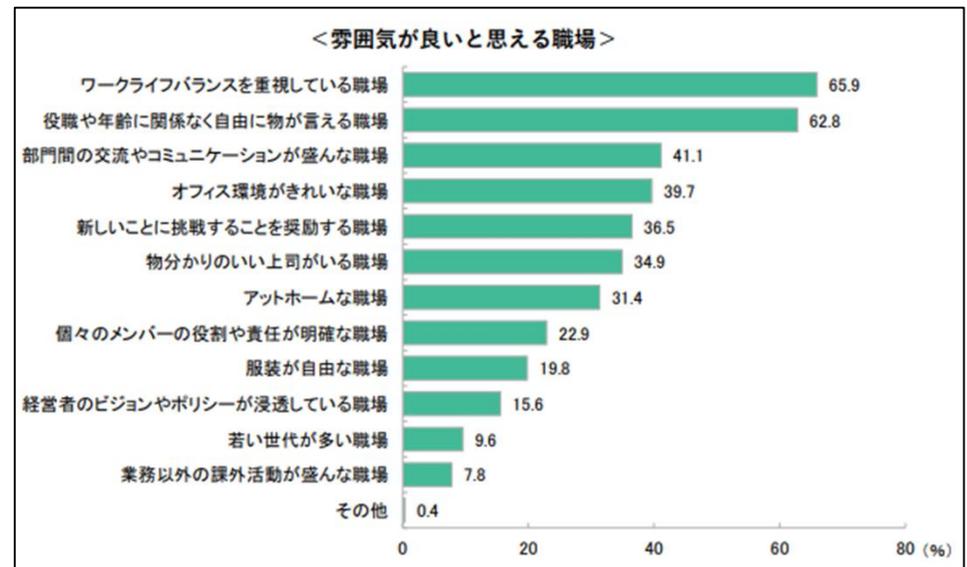
就職先企業を選ぶ際に重視する点

- 重視する点(5つまで複数選択)は、
 - 「給与・待遇が良い」、「将来性がある」が上位
 - 「福利厚生が充実」、「社会貢献度が高い」、「職場の雰囲気が良い」も多い
 - 最も重視する点1つを選ぶ場合は、
 - 「職場の雰囲気が良い」が最多
 - 「仕事内容の魅力」を最も重視する学生も比較的多い
- ⇒ 学生は待遇や将来性といった条件面だけでなく、**職場の雰囲気や仕事内容の魅力**といった“働きやすさ”や“やりがい”も重視していることが分かる。



「雰囲気が良い」と思える職場の特徴

- 学生が「雰囲気が良い」と思える職場とは
 - 「ワークライフバランスを重視している職場」が最多
 - 「役割や年齢に関係なく自由に物が言える職場」も上位
- ⇒ 企業はワークライフバランスの推進や風通しの良い職場づくりが学生へのアピールポイントとなりうる。



出典:1月1日時点の就職意識調査(キャリアタス就活, 2026)より抜粋。

- 調査名:1月1日時点の就職意識調査 | キャリタス就活
- 調査時期:2024年1月1日~8日
- 調査対象:2025年3月に卒業予定の大学3年生(理系は大学院修士課程1年生含む) / 回答数 1,033 件

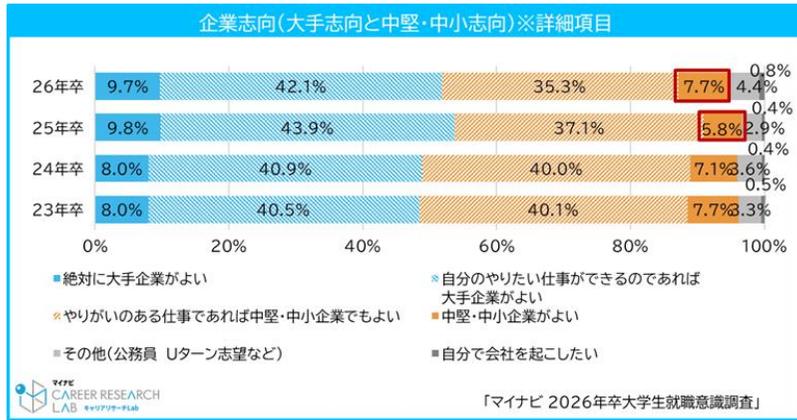
(1) 大学生が就職先に求める条件(アンケート調査)

■ 調査名: 2026卒大学生就職意識調査 | マイナビキャリアリサーチLab
 ■ 調査時期: 2024年10月1日~2025年3月25日
 ■ 調査対象: 2026年3月卒業見込みの全国大学3年生、大学院1年生
 / 回答数 36,311件

企業志向(大手vs.中小)

■ 企業志向

- 大手企業志望が51.8%と半数を超えるものの、**中小企業志向の学生も一定数いる。**



■ 全体の傾向

- 「安定している会社」を重視する傾向が強まっている
- 「やりたいことができる会社」を重視する傾向は弱まっている
- 「給与」を重視する傾向も近年高まっている

■ 理系学生の特徴(文系学生と比べて)

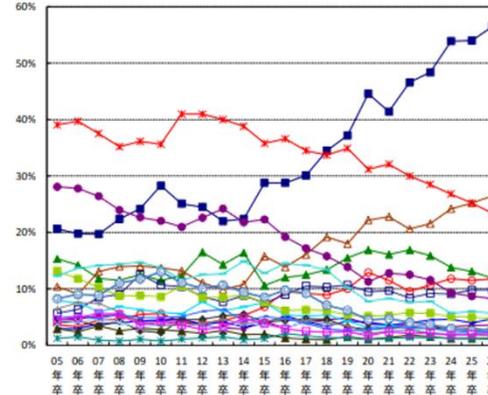
- 「自分のやりたいことができる会社」を重視する傾向
- 特に理系女子でこの傾向が強い

■ 女子学生の特徴

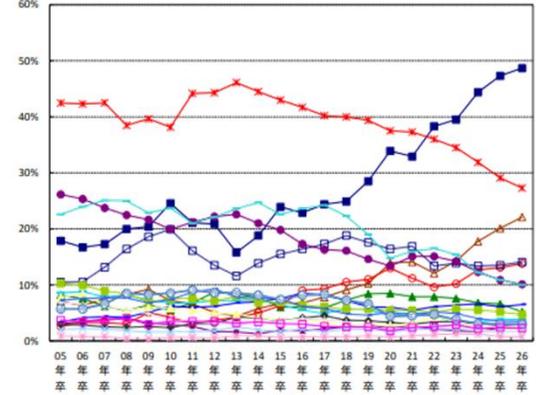
- 男子学生よりも福利厚生を重視する傾向が見られる

企業選択のポイント(文理男女別05年卒~26年卒)の推移

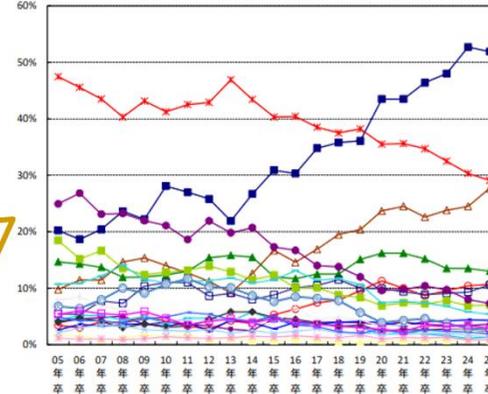
<文系男子>



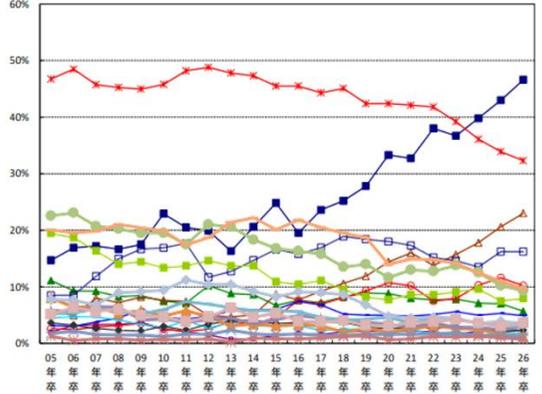
<文系女子>



<理系男子>



<理系女子>



- 安定している会社
- 給料の良い会社
- 有名な会社
- 勤務制度、住宅など福利厚生の良い会社
- 海外で活躍できそうな会社
- 自分の能力・専門を活かせる会社
- 若手が活躍できる会社
- 働きがいのある会社
- 親しみのある会社
- 一生続けられる会社
- これから伸びそうな会社
- 自分のやりたい仕事(職種)ができる会社
- 休日、休暇の多い会社
- 転勤のない会社
- いろいろな職種を経験できる会社
- 大学・男女差別のない会社
- 事業を多角化している会社
- 志望業種の会社
- 社風が良い会社
- 研修制度のしっかりしている会社

出典: マイナビ2026年卒大学生就職意識調査より抜粋。

(2) 若者の都会志向・県外就職の理由

福島県に住みたくない理由(高校生)

- 県内の高校生は福島県に住みたくない理由として「都会の方が便利そう」(52.1%)、続いて「他に住んでみたい地域がある」(50.7%)が多く挙げられた。県外への憧れがあることが伺える。

問15 福島県に住みたくない理由(3つまで)



出典:【上】ふくしま創生総合戦略等策定支援業務調査報告書 進路希望調査(高校生)(福島県,2019)より抜粋。
[473767_1215301_misc.pdf](https://www.pref.fukushima.lg.jp/uploaded/life/473767_1215301_misc.pdf)
https://www.pref.fukushima.lg.jp/uploaded/life/473767_1215301_misc.pdf

出典:【右上】首都圏在住福島県出身若年層アンケート調査(福島県,2024)。
<https://www.pref.fukushima.lg.jp/uploaded/attachment/639204.pdf>

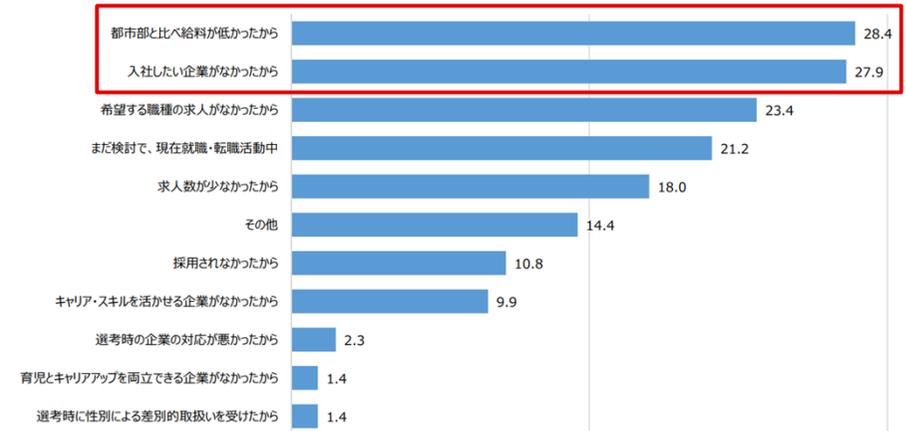
備考:【右上】福島県内での就職・転職を「検討したことがある」と回答した人が回答。設問文は、「あなたが県内企業での就職・転職にいたらなった理由について当てはまるものをすべてお選びください」

出典:【右】市民向け国際アンケート調査概要(国土交通省,2020)より抜粋。
<https://www.mlit.go.jp/kokudoseisaku/content/001409459.pdf>

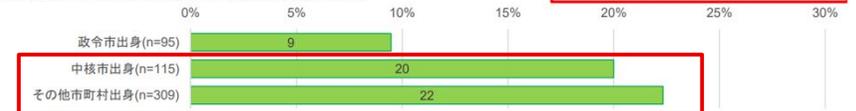
備考:【右】回答対象者は東京圏在住者。設問文は、「あなたが地元に残らずに移住することを選択した背景となった事情として、あなたの地元にあてはまるものを全てお選びください」

県外就職の理由

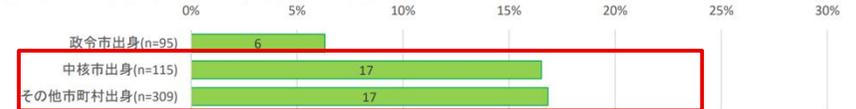
- 首都圏在住の福島県出身者若年層が県内企業での就職・転職を検討したが、至らなかった理由として、「都市部と比べ給料が低かったから」(28.4%)「入社したい企業がなかったから」(27.9%)が多くを占めた。
- また、国土交通省実施の調査では、自治体規模別の東京圏に移住した理由をみると、中核市出身・その他市町村出身では政令市と比べて「賃金等の待遇がいい仕事が見つからない」「自分の能力を活かせる仕事が見つからない」が多くを占めた。
- 高賃金や職業の多様さで首都圏を目指す若者が多い傾向にある。



○「賃金等の待遇がいい仕事が見つからない」と回答した人の割合



○「自分の能力を生かせる仕事が見つからない」と回答した人の割合



※母集団:東京圏外出身の東京圏在住者

(3) 主要4市以外の大学生の就職活動の現状

福島県内企業への就職活動で課題に感じたこと

- 福島県内の大学生に「福島県内企業への就職活動で課題に感じたこと」を尋ねたところ、主な課題として
 - 最も多かったのが「福島県内の雇用条件(賃金など)」、
 - 次に「福島県内企業の情報が得づらかった」も多い。
 - その他の意見
 - 「HPの情報が古かったり間違っていた」
 - 「希望する分野はあったが、新卒での求人が少なかった」
- ⇒ 雇用条件以外にも、県内在住の大学生にとって県内企業の求人情報が十分に届いていないことや、分野が合っていても新卒などの条件面でミスマッチが生じていることが、県内大学生の流出につながっている可能性がある。

問 16. 福島県内で就職した方・就職を希望する方にお聞きします。
 福島県内企業への就職活動を行った際に課題に感じたことを2つまで
 お選びください。

(上段:件数、下段:%)

	調査数	面接等を行う際の距離・時間・交通費	福島県内企業の情報が得づらかった	福島県内の雇用条件(賃金など)	自分が希望する分野の企業が見つからなかった	その他
全体	108	51	42	34	19	12
		47.2	38.9	31.5	17.6	11.1
現在の居住地						
福島県内	45	14	16	21	5	7
		31.1	35.6	46.7	11.1	15.6
福島県以外の東北地方	36	19	15	7	9	3
		52.8	41.7	19.4	25.0	8.3
東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県	20	13	8	3	4	2
		65.0	40.0	15.0	20.0	10.0
一都三県以外の関東地方	3	2	2	1	-	-
		66.7	66.7	33.3	-	-
東海地方	1	1	-	-	-	-
		100.0	-	-	-	-
関西地方	-	-	-	-	-	-
その他	3	2	1	2	1	-
		66.7	33.3	66.7	33.3	-

出典: 福島県関係学生就職状況等実態調査(福島県, 2023)より抜粋。

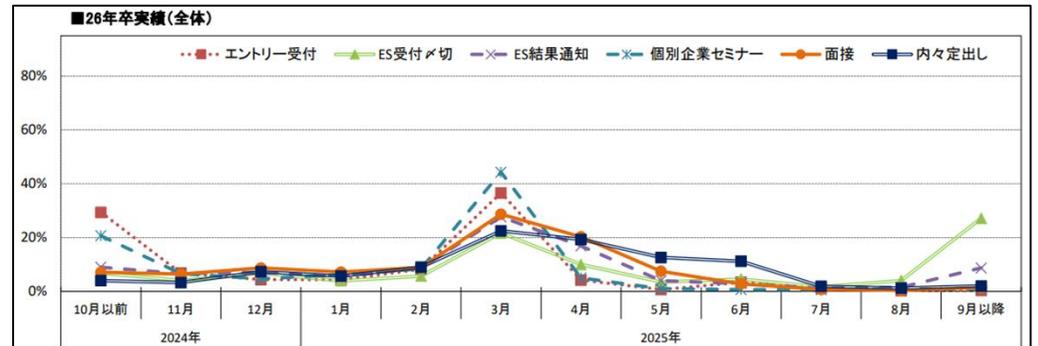
採用活動のオンライン化、新卒選考の早期化と地方学生への影響

- 日本経済新聞によると、コロナ禍をきっかけに採用選考のオンライン化が進み、地方大学の学生も、就職活動に取り組みやすくなった。全国的な人手不足の中、企業側も地方学生にアプローチしやすくなり、採用のターゲットを広げている¹。
- ⇒ 一方、学生が首都圏など遠方の企業へアクセスしやすくなったことは、福島県にとっては人材流出のリスクとなる。
- 山形県在住の大学生へのヒアリングでは、都内企業の選考は早いところで3年生の秋頃から始まり、翌年1月時点で内定が出て、承諾期限が1~2週間と短いケースもあったという。一方、東北の企業の選考開始は3月以降というケースも多く、受ける企業の幅が広がられないという声もあった。
- ⇒ 近年は新卒採用選考の早期化が進む中、福島県内企業の選考スケジュールを把握し、大学生が選考時期を理由に県外企業を先に選択してしまうことを防ぐための情報提供や対応が重要である。

参考文献

1. 日本経済新聞. 地方大学生の就活、情報収集に一苦労 企業からは熱視線. 2024年2月7日.

<参考> 全国の企業の26卒採用スケジュール



【回答の内訳】

出典: マイナビ2026年卒企業新卒内定状況調査(マイナビ, 2025)より抜粋。

区分	上場	非上場	製造業	非製造業
回答数	126	1,684	688	1,122
全体に対する割合	7.0%	93.0%	38.0%	62.0%
(参考)前年の構成比	9.3%	90.7%	38.9%	61.1%

(4) 就活生の情報収集経路と県内企業の取組の違い

就活生の情報収集経路

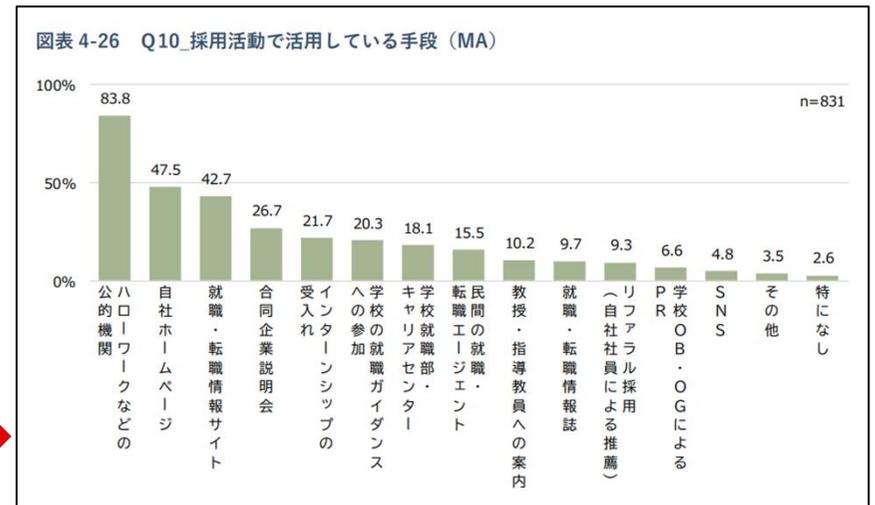
- 県内に居住する大学生の情報収集経路
 - 「民間の就職情報サイト」(67.7%)
 - 「大学のキャリアセンター」(46.5%)
 - 「会社の個別サイト」(35.4%)
 - 「就活エージェントサービス」(25.3%)
- 県内就職した大学生(県内・県外大学出身者含む)の情報収集経路
 - 「民間の就職情報サイト」(51.8%)
 - 「大学のキャリアセンター」(50.6%)
 - 「会社の個別サイト」(25.3%)
 - 「就活エージェントサービス」(14.5%)

	調査数	就活情報サイト	大学のキャリアセンター	会社HP	就活エージェント	SNS	その他	自治体就職相談窓口	ハローワーク
県内居住大学生	99	67	46	35	25	17	13	4	9
	%	67.7%	46.5%	35.4%	25.3%	17.2%	13.1%	4%	9.1%
県内就職大学生	83	43	42	21	12	11	11	8	8
	%	51.8%	50.6%	25.3%	14.5%	13.3%	13.3%	9.6%	9.6%

出典：福島県関係学生就職状況等実態調査(福島県, 2023)データよりMURC作成。

県内企業の取組

- 県内企業が採用活動で活用している手段(新卒・中途含む)
 - 「民間の就職情報サイト」(42.7%)
 - 「学校のキャリアセンター」(18.1%)
 - 「自社ホームページ」(47.5%)
 - 「就職・転職エージェント」(15.5%)



出典：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(福島県, 2024)より抜粋。

- 就活生は民間チャンネルや大学のキャリアセンターの利用が高い一方、県内企業側の活用は相対的に低い。
 - 県内に就職した大学生の民間チャンネルの利用も相対的に低いことから、県内企業が民間の就職情報サイトなどを十分に活用できていない可能性がある。
- ⇒ このミスマッチを解消し、企業は就活生の実際の情報収集経路に沿ったアプローチを強化することで、求人への到達率を向上させることが重要であると思料。

(5) 福島県内の女子大学・短期大学の定員・県内就職率

福島県内の女子大学・短期大学の状況

■ 福島県内の女子大学・短期大学一覧

地域	大学名	学部	定員数	入学者数 (うち県内出身・県内割合)	県内就職者数 (率)
会津	会津大学短期大学部	産業情報、食物栄養、幼児教育・福祉	150人	136人(不明)	不明
浜通り	いわき短期大学	子ども未来科	80人	80人(65人*・81.3%)	41名(81.3%)
中通り	郡山女子大学	生活科学	120人	71人(58人・81.7%)	62人(57.4%)
中通り	郡山女子大学短期大学	健康栄養、幼児教育、地域創生	290人	144人(134人・93.1%)	121人(75.2%)
中通り	桜の聖母短期大学	キャリア教養、生活科学	130人	70人(66人・94.3%)	不明
中通り	福島学院大学短期大学	保育、食物栄養	150人	111人(92人・82.9%) ※R5	不明

*福島県出身の在籍学生数を2で除した数
出典：各大学HP

■ 学科別の県内就職割合(例として、郡山女子大学・短期大学の場合)

区分	学科	取得できる主な資格	県内 就職者数	県外 就職者数	県内 就職率
郡山女子大学 (4年制)	生活科学部 生活科学科	社会福祉士、介護福祉士教員免許、建築士等	18	17	51.4%
	生活科学部 食物栄養学科	管理栄養士、栄養士	44	29	60.1%
郡山女子大学 短期大学	健康栄養学科	栄養士	27	11	71.1%
	幼児教育学科	幼稚園教諭二種免許状、保育士資格	64	9	87.7%
	地域創成学科	司書、デザイン系、ビジネス・情報系等	30	20	60.0%

出典：郡山女子大学・短期大学HP

- 福島県内の女子大学および短期大学は、入学者の8割以上が県内出身者であるが、卒業後の県内就職割合はそれに比べてやや低い。
- 保育士、栄養士等の専門資格の取得者が多い学科は、地元の幼稚園や保育園、地域の病院や配食サービス企業、公務員等への就職が多く、県内定着率が比較的高い傾向にある。
- 一方で、司書やデザイン系、ビジネス・情報系などの資格取得は可能であるが、必ずしも専門職の資格取得を前提としない学科、及び4年制大学では、就職先や進路の選択肢が幅広く、県外就職者の割合が高いのではないかと考えられる。

(6) 看護学生の就職先選択の要因

看護学生の就職先選択で重視される項目

- **給与・賞与(67.0%)、勤務地(63.6%)、休日・休暇(50.3%)**が上位。
- **交通アクセス、人間関係、病院の雰囲気・風土等**も重要視される。

興味のある病院機能・種別

- **急性期(66.9%)**が最も高く、特に2026年卒で増加傾向。
- 次いで、**高度急性期(39.5%)、慢性期(34.5%)、回復期(32.1%)**が高い。

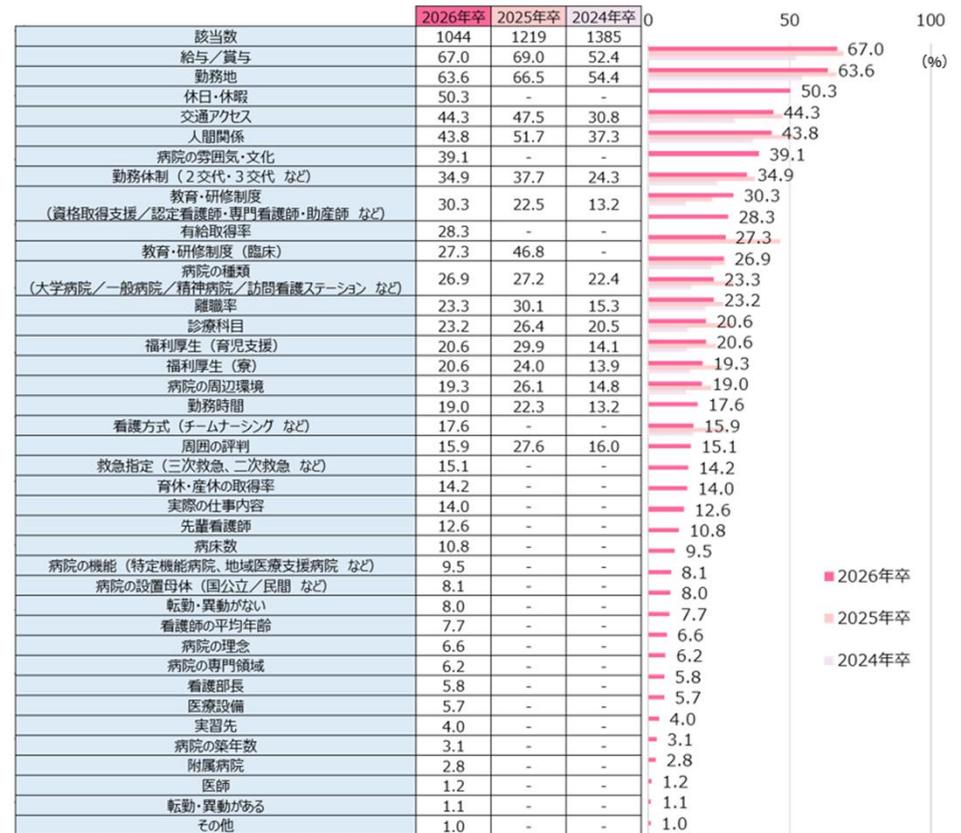


就職先選択に影響する要因

- 看護学生が就職先選択の条件や重視したこと(※)として、
 - **就職先施設の地域、経済的理由、教育体制、福利厚生・労働環境**
 - **実習やインターンシップでの印象、就職先施設の設備・特性・評判**
 - **自身の興味や関心など**

※矢島(2022)「看護学生の就職先選択の条件に関する文献検討」の2015年～2022年看護学生の就職先選択や決定に関する内容を含む論文20件のレビュー結果による。

- 調査名:2026年卒 看護学生就職活動意識調査(7月)
([2026年卒 看護学生就職活動意識調査\(7月\)|メディカルサポネット](#))
- 実施主体:株式会社マイナビ(メディカル事業本部)
- 対象:マイナビ看護学生に登録している2026年卒業予定の看護学生/
有効回答数1044件
- 期間:2024年7月5日～8月18日



出典:2026卒看護学生就職活動意識調査(7月)(マイナビ, 2024)より抜粋。(上・左上)

(7) 看護師の離職要因と就業継続支援

新人看護師の離職・継続要因

■ 離職要因

- 心と身体 の健康問題、リアリティショック、職場内の人間関係、キャリアアップ、看護の実践能力の不足等が挙げられる。^{1,2}
- 子育て等のイベントにより、キャリアがリセットされること の不安もある。¹

■ 働き続けられた理由

- 相談できる同僚の存在、先輩・上司を含めた人間関係、やりがいを感じる経験や自覚、先輩看護師への尊敬等が支えとなっている。^{1,2}

■ 離職防止に向けた支援策の方向性

- 先輩・上司を含む人間関係の調整、やりがいを感じる経験、ロールモデルの存在が重要である。¹
- 新卒看護師の落ち込みやすさを考慮しつつ、入職後3か月までは仲間との交流を重視し、その後は職場環境や人間関係の調整、やりがいを感じられるケアの経験、先輩からの助言などが就業継続につながる支援となることが示唆される。²

中堅看護師の離職・継続要因

■ 離職要因

- キャリアプランとの不一致、やりがい不足、人間関係によるストレス、労働環境の厳しさ、看護実践能力の不安、新たな職務・役割の追加、身体・精神面の負荷、看護職として働き続けること の限界等が挙げられる。¹
- 年代では30代・40代で離職意思が高く、介護がある人で離職意思が高いという結果も報告されている。³

■ 働き続けられた理由

- キャリアプランとの一致、やりがいがある、良好な人間関係、労働環境が良い、看護実践能力の自信、自己効力感を高める体験等が挙げられる。¹

■ 離職防止に向けた支援策の方向性

- 離職要因は年代や環境によって異なるため、ライフステージや家庭・介護との両立を考慮した支援が重要である。

参考文献

1. 西村. 看護師の離職要因と就業継続支援に関する一考察. 経済研究. 2025.
2. 片桐, 坂江. 新卒看護師の離職理由と就業継続に必要とされる支援内容に関する文献検討. 佐久大学看護研究雑誌. 2016.
3. 三枝, 高取, 赤池, 飯野. 病院に勤務する看護師の離職意思と職業経験の質および個人特性の関連. 日本看護科学会誌, 44, 90-98, 2024.

(8) 福島県内の看護大学の定員・県内就職率、県内病院の看護師配置状況

福島県内の看護大学の状況

地域	大学名	定員数	入学者数 (うち県内出身者数・県内割合)	県内就職者数(率)
浜通り	医療創生大学 看護学科	55名 (※1)	38名(25名・65.8%) ※2	不明
中通り	福島県立医科大学 看護学部	84名	84名(65名・77.4%) ※3	44人(63.8%)

※1 R7年度80名→55名に定員減。

※2 R6年度実績。県外出身者内訳は、茨城(4名)、秋田(3名)、山形(2名)、青森(1名)、北海道(1名)、香川(1名)、沖縄(1名)。

※3 R6年度実績。

- 福島県内の看護大学定員は2校合わせて139名。医療創生大学については定員割れの状況にある。
- 看護師の養成課程は、看護大学のほかに高等学校2校と養成所19校があり、これらの定員は合計955名(R5時点、看護大学・助産養成課程の定員を除く)。
- 看護大学出身者が県内の看護師供給に占める割合は限定的であるものの、入学時の県内出身者の割合よりも、県内就職者の割合がやや低く、県外流出や近隣県出身者の県内定着に向けた対策の余地があると考えられる。

福島県内の医療機能別病院数・病床数・常勤看護師数

機能	二次医療圏	病院数	急性期病床数 (許可数)	常勤看護師数
急性期	県北	18	2562	1140
	県中	19	2911	1500
	県南	4	725	325
	会津・南会津	7	1693	769
	相双	7	701	291
	いわき	9	1182	624

機能	二次医療圏	病院数	回復期病床数 (許可数)	常勤看護師数
回復期	県北	12	796	244
	県中	11	664	227
	県南	1	42	11
	会津・南会津	4	286	66
	相双	3	134	46
	いわき	8	651	219

機能	二次医療圏	病院数	高度急性期病 床数(許可 数)	常勤看護師数
高度 急性期	県北	3	440	466
	県中	3	117	189
	会津・南会津	2	104	170
	相双	1	282	226
	いわき	1	282	226

機能	二次医療圏	病院数	慢性期病床数 (許可数)	常勤看護師数
慢性期	県北	8	414	101
	県中	13	986	301
	県南	3	193	48
	会津・南会津	7	500	113
	相双	3	168	27
	いわき	12	1196	270

iii) 福島県内企業の就労環境等(女性活躍を含む)

① 主要4市から首都圏への転出に向けた対応(福島県出身者)

iii) 県内就職後の県外移動

(1) 福島県内企業における女性の働きやすさの現状と課題

福島県の子育て世代の女性の働きやすさ指標

- 浜銀総合研究所「都道府県別女性の働きやすさ指標」より
 - **福島県の子育て世代の女性の有業率は全国36位**(80.8%)
 - **福島県の子育て世代の女性の働きやすさ指標は全国15位**
 - 学童保育登録率: 5位
 - 保育所定員率: 39位
 - 三世帯同居率: 8位
 - 男性の育児負担率: 15位
 - 男性の長時間労働者比率: 18位
 - **男性の育児休業等利用比率: 42位**
 - 女性の正規雇用比率: 12位
 - **女性管理職比率: 38位**
 - **男女間賃金比率: 25位**

出典: 浜銀総合研究所(2024)「都道府県別女性の働きやすさ指標」

⇒ 各指標別に見ると、いくつかの**労働関連の指標が女性の働きやすさを下押している要因**となっており、子育て等とのライフイベントと仕事の両立が課題の一つと考えられる。

若年女性の採用と働き方に関する県内企業の現状と課題

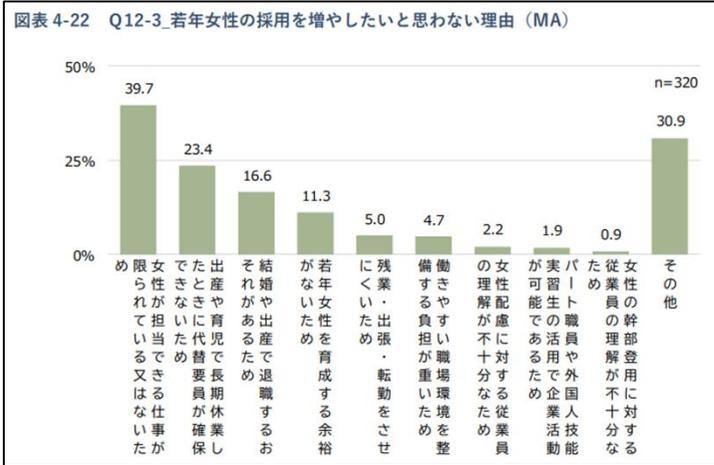
- 若年女性の採用が進む企業とそうでない企業では、柔軟な働き方制度の整備状況や女性の働き方に対する理解・配慮の度合いに違いが見られる。
- 特に、仕事と出産・育児の両立に対する企業の姿勢や、男女の役割分担意識の違いが、採用状況や働きやすさに影響している可能性もある。

若年女性の採用と働き方に関する県内企業の現状と課題

- 「若年女性の採用が進んでいる」と回答した県内企業では、「**短時間勤務**」「**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進んでいる傾向が見られる。



- 一方で、若年女性の採用を増やしたいと思わない理由としては、「**女性が担当できる仕事に限られている**」「**出産や育児による長期休業時の代替要員の確保が難しい**」「**結婚や出産による退職の懸念**」などが挙げられている。

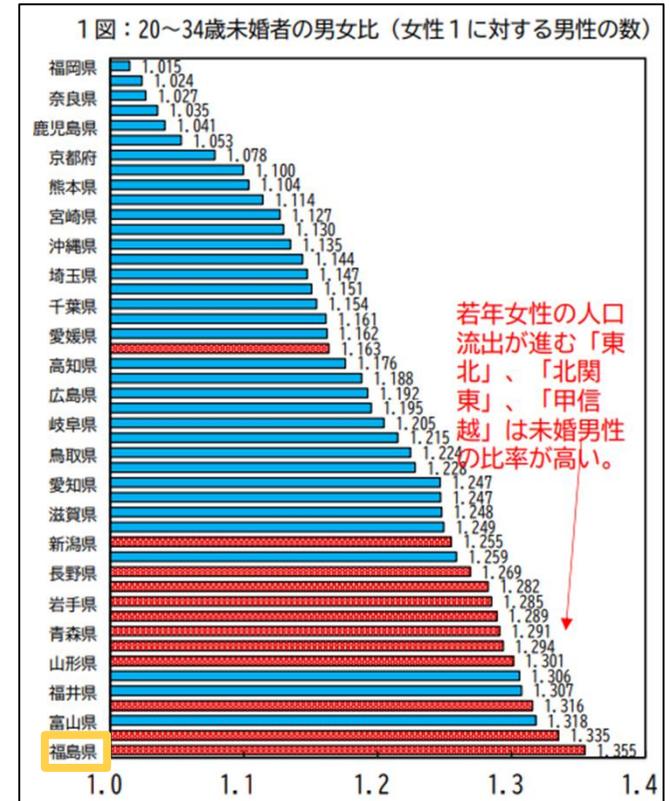
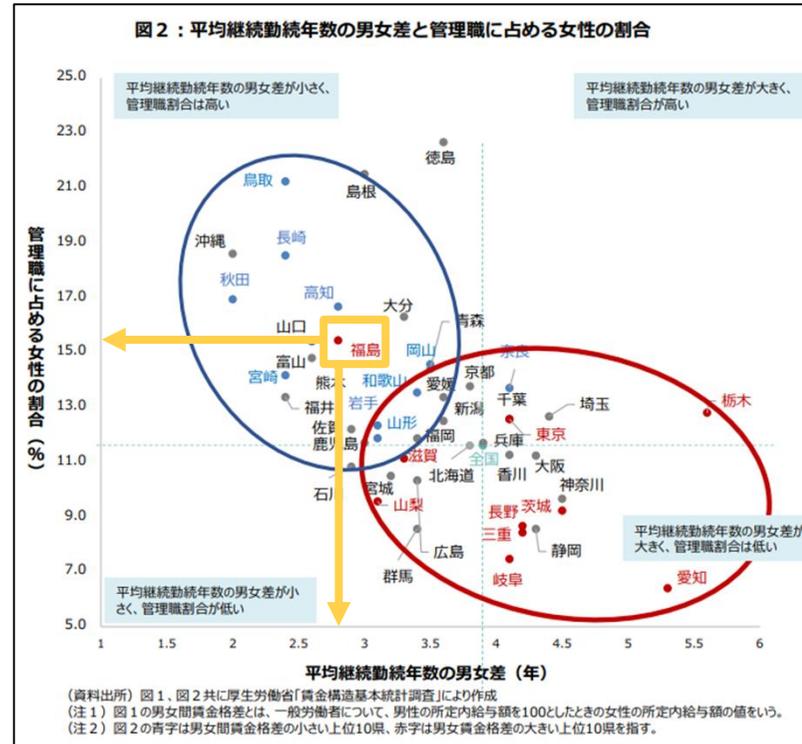
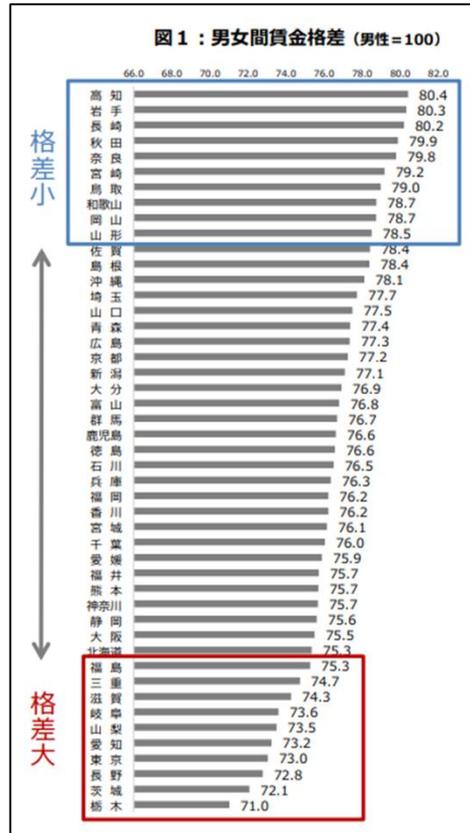


出典: 令和6年度 ふくしま創生総合戦略等策定支援業務 人口動態実態調査・要因分析報告書(福島県, 2024)より抜粋。

(2) 福島県内企業における女性の採用・就業環境の課題

福島県の男女賃金格差

- 厚生労働省(2021)によると、**福島県の男女間賃金格差は全国38位**と大きく、東北地方でも最も格差が大きい(左図)。
- 一方で、平均継続勤続年数の男女差は全国的に見て小さく(約2.7年)、管理職に占める女性割合も相対的に低くはない(図中央)。
- ⇒ 女性の賃金の低さが、女性の働きやすさやキャリア形成の障壁となっている可能性があり、福島県内での男女賃金格差の要因を把握する必要がある。
- 未婚者の男女比の不均衡と賃金格差には緩やかな相関があり、男女賃金格差が福島県からの若い女性の流出につながっている可能性も考えられる(右図)。



出典：都道府県別の女性の就業状況等について(厚生労働省, 2021)より抜粋。

(3) 福島県内の製造業における女性の労働環境

福島県内の企業に勤める女性労働者の労働環境評価のための調査研究

- 安村、山田ら(2023)による「福島県内の企業に勤める女性労働者の労働環境評価のための調査研究」として、福島県の製造業2企業の労働者に対してアンケート調査を実施している。(集計数294人/有効回答率51.7%)
- 分析の結果、男性労働者の方が女性労働者よりも職務満足感が高く、職場のソーシャルキャピタル(職場の風土や人間関係)が良いと感じていることを報告している。
- また、働く環境のさらなる改善・向上に関する考えについての女性回答者の自由回答では、「休みが取りにくい」、「女性の昇進、昇給などが男性社員よりも劣っている」、「女性特有の体調不良が理解されづらい、休みづらい」、「育児や介護と仕事が両立できるような体制づくり」などが挙げられている。

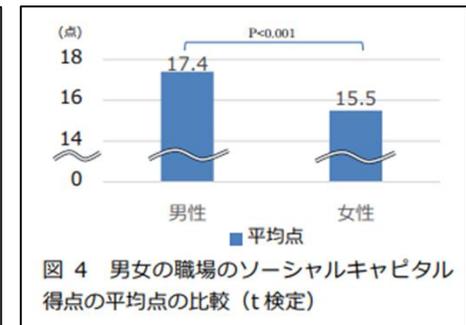
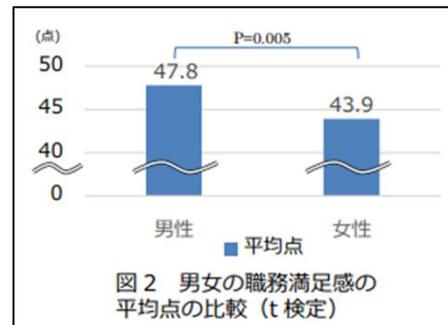
⇒ 福島県では約5人に1人(女性では約6.5人に1人)が製造業に従事している※。福島県の産業構造を踏まえても、製造業における女性の労働環境改善は重要であると考えられる。

※備考:総務省・経済産業省「令和3年経済センサス-活動調査 事業所に関する集計-産業横断的集計-事業所数、従業者数」より算出。

表1 基本属性(人数)

		男性 (n=149)	女性 (n=145)
年代	10・20代	28(18.8%)	45(31.0%)
	30代	48(32.2%)	29(20.0%)
	40代	40(26.8%)	34(23.4%)
	50代以上	33(22.1%)	37(25.5%)
職位	部長以上	14(9.4%)	1(0.7%)
	課長	14(9.4%)	6(4.1%)
	スタッフ (係長,主任, 一般係員含む)	111(74.5%)	85(58.6%)
	パート・ アルバイト	10(6.7%)	53(36.6%)
配偶者・ パートナー	あり	97(65.1%)	77(53.1%)
	なし	52(34.9%)	68(46.9%)

職種	事務系	22(14.7%)	39(26.9%)
	専門的, 技術系	64(42.9%)	34(23.4%)
	輸送, 機械運転系	28(18.8%)	0(0.0%)
	製造系	13(8.7%)	46(31.7%)
	清掃系	4(2.7%)	19(13.1%)
	その他	18(12.0%)	7(4.8%)
年収	300万円未満	29(19.5%)	84(57.9%)
	300万円以上 500万円未満	63(42.3%)	46(31.7%)
	500万円以上 700万円未満	40(26.8%)	13(9.0%)
	700万円以上	17(11.4%)	2(1.4%)



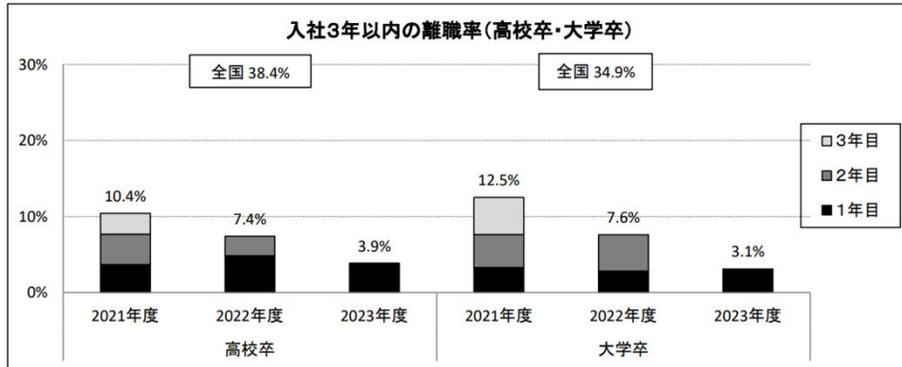
出典:福島県内の企業に勤める女性労働者の労働環境評価のための調査研究(安村,山田他)より抜粋。

参考文献

- 1.安村,山田他. 福島県内の企業に勤める女性労働者の労働環境評価のための調査研究.

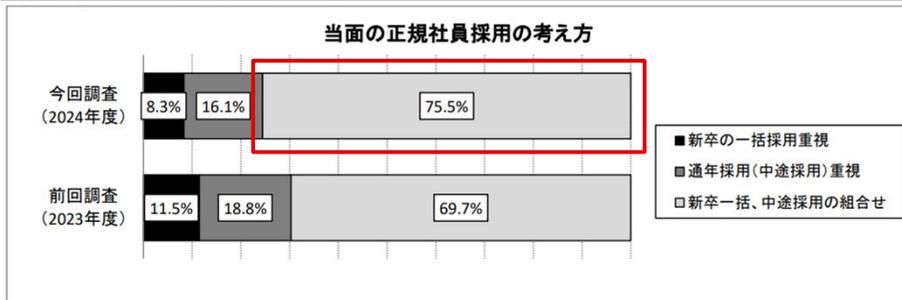
(4) 福島県における企業への定着状況・企業における中途採用意向

福島県内企業における入社3年以内の離職率



- 2021年度入社において、高校卒が10.4%、大学卒が12.5%と共に**全国平均を大きく下回っている**ことがわかる。

福島県内企業における当面の正規社員採用の意向



- 75%の企業が新卒一括採用と中途採用を併用する意向を示している。県内の転職市場における**労働需要の高さ**がうかがえる。

出典: 2024年度東北6県経協合同 第16回 雇用動向調査結果(福島県版)(福島県経営者協会連合会)より抜粋。<http://www.f-keikyoren.jp/2024koyoudoukoufukushima.pdf>

備考: 本調査は福島県経営者協会連合会の会員企業(576社)を対象に行った調査で、回答数は206社(35.8%)である。うち県内企業は162社(78.6%)を占める。

福島県内企業における当面の正規社員採用の意向

- ハローワークインターネットサービスに公開されている一般求人(フルタイム)のうち、福島県内が就業場所となる求人は8232件であった。
- 主要4市(福島市・会津若松市・郡山市・いわき市)の求人で**県全体の約60%**を占める。

地域	求人数
福島県	8232件
福島市	1161件
会津若松市	551件
郡山市	1731件
いわき市	1561件
宮城県	9015件(109.5%)
茨城県	9586件(116.4%)
栃木県	8347件(101.4%)
群馬県	7352件(89.3%)

県全体の60.8%
を占める。

出典: ハローワークインターネットサービスの求人検索より作成。(2026年1月5日閲覧)

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/kensaku/GECA110010.do?action=initDisp&screenId=GECA110010>

備考: 求人区分「一般求人(フルタイム)」とし、就業場所を各地域に設定して検索した場合の求人数を記載。括弧内は福島県比。

iv) Uターン就職(県外大学進学後の県内企業就職)

③ 首都圏等への転出者の首都圏へのUターンの促進

i) 県外大学進学後の県内就職

(1) 地元への愛着とUターン

地元への愛着と県内就職

地元への愛着は以下のように県外大学進学後の県内就職に影響を与えている可能性が示唆されている

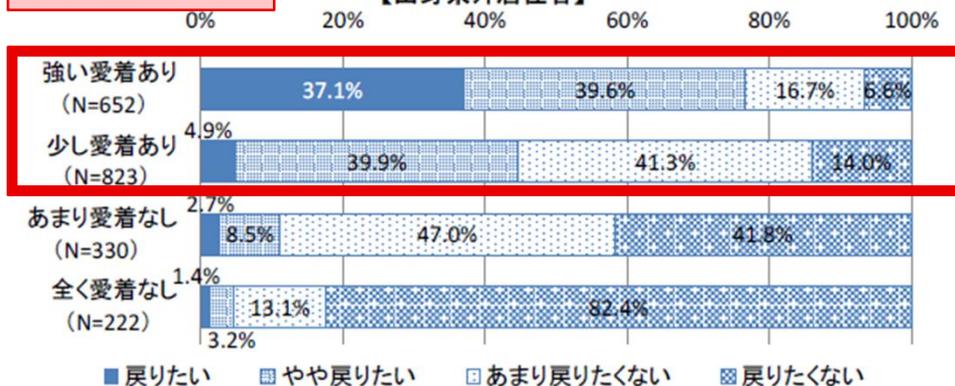
- 木嶋(2026)¹は、就職活動を終えた大学進学時に実家を離れた神戸大学学生へのインタビュー調査を通じて、個人が移動する際に「場所の愛着」はどのように意識されるのかを見ている。インタビューの結果から、必ずしも場所への愛着が移動先を決定するとはかぎらないが、価値観の基盤を探る上で「**場所の愛着**」は意識され、場所によって築かれたその価値観の基盤が**特定の場所に移動したり定着したりすることを促す**のではないかと指摘している

また、地元への愛着が強い人ほどUターンを希望する傾向がみられることもわかっており、愛着は県内定着(県内就職を含む)を促すための重要な要素であると思われる

- 出身県外居住者が回答したアンケートの回答結果を見ると、**出身市町村への愛着が強い人ほどUターンを希望している**(「戻りたい」「やや戻りたい」を選択)ことがわかる。(労働政策研究・研修機構, 2016²)

転出したきっかけ・タイミングに関わらず、現在県外に居住している人

図14 出身市町村へのUターン希望
—出身市町村への愛着有無別—
【出身県外居住者】



地元就職(希望も含む)と地元への愛着について

地元就職者が地元を抱く愛着や、地元就職希望と愛着の関係について分析を行った中嶋(2014)³によると以下のことが示唆されている

- 地元就業者の愛着は「地元依存性」「地元定着性」「地元同一性」の3つ要素から構成されている。地元就職希望の意識に対しては特に「**地元定着性**」の影響が強いことがわかった。この結果は、木嶋(2026)¹が示した、場所への愛着と共通している
- 初職者について分析した結果を見ると、働きがいや地域貢献に対しては、「**地元定着性**」と「**地元同一性**」が影響している

<地元愛着の要素> ※各要素の説明については、中嶋(2014)を元にMURCIにて追記

要素	説明	元となった項目
地元依存性	貢献やつながりとしての愛着	地元への恩返し/地元住民と繋がりたい/地元を良くしたい/町づくりや産業振興に貢献
地元定着性	場所としての愛着	地元の過ごしやすさ/治安の良さ
地元同一性	心理面からの愛着	もともと地元が好き/地元への誇り

(出所)中嶋. 地元愛着の階層性と就業構造. 経済学論叢. 2014を元にMURC作成

参考文献

1. 木嶋. 移動する個人の場所認識と場所への愛着: 就職活動を終えた神戸大学生を事例に. 兵庫地理. 2026.
2. 労働政策研究・研修機構. UIJターンに向けて就業支援のニーズが大きい(「JILPT調査シリーズNo.152「UIJターンの促進・支援と地方の活性化」より」). 2016.
3. 中嶋. 地元愛着の階層性と就業構造. 経済学論叢. 2014.

(2) 愛着以外の要因とUターン

愛着以外の要因

愛着以外に県外大学進学後の初職選択時のUターンを促す他の要因は以下のようなものがあげられる

■ 経済的要因

- 右の表で見られるように**出身地が所得の面や求人面で豊かであることは、特に男性の初職時Uターンを促し、進学先の豊かさはUターンを抑制している可能性がある。ただし女性は経済的要因以外(家族関係、個人の価値観等)が重要な可能性が示唆されている。**(奥田, 2022¹)
- 初職時には、非正規割合といった**具体的な雇用条件**が影響している。(後河, 2019²)

■ 教育環境要因

- 教育投資が多い都道府県ほど若者が地元外に出て行く傾向にある。(後河, 2019²)

■ 地域の環境要因

- 生活様式(スマートフォン所有数量、コンビニ数)もUターンを促す要因としてあげられている。(後河, 2019²)

■ 個人の特性

- 県外大学進学者個人のパーソナリティも影響を与えている可能性があり、田澤・梅崎(2024)³は、Uターン就職組は「**協調性**」「**外向性**」「**開放性**」が**低く**、逆にこれらが**高い**学生が県外に流出している可能性を示唆している。

(補足)各特性の項目について
 協調性: 人に気を使う、やさしい人間だと思う
 外向性: 活発で、外交的だと思う
 開放性: 新しいことが好きで、変わった考えをもつと思う

表3 初職時Uターン確率と経済的要因との関連

分析対象: 最後の学校卒業時の居住地が出身地外の者
 被説明変数: 初職時の居住地が出身地

	男女	女性	男性
(1) 出身地の一人当たり県民所得	0.295 *** (0.110)	0.037 (0.168)	0.497 *** (0.142)
(2) 出身地の有効求人倍率	0.187 ** (0.072)	0.152 (0.115)	0.185 ** (0.092)
(3) 進学先の一人当たり県民所得	-0.009 (0.020)	0.045 (0.031)	-0.043 * (0.026)
(4) 進学先の有効求人倍率	0.036 (0.054)	0.069 (0.083)	-0.021 (0.069)
(5) 一人当たり県民所得の比(進学先/出身地)	-0.042 (0.052)	0.117 (0.083)	-0.134 ** (0.066)
(6) 有効求人倍率の比(進学先/出身地)	-0.064 * (0.038)	0.026 (0.062)	-0.125 ** (0.049)
サンプルサイズ	1729	679	1045

出身地の豊かさは特に男性の初職時Uターン確率に影響を与える

注: 1. 数値は限界効果、カッコ内の数値は標準誤差。*はp<0.1, **はp<0.05, ***はp<0.01を表す。2. 各経済的要因の変数を1つずつモデルに投入し、コントロール変数もすべて含めて推計した際の経済的要因の推計結果のみを掲載している。3. 出身地の都道府県ダミーの度数が小さいものは推計値を算出することができなかったため、女性のみの推計ではその分サンプルサイズが小さくなっている。

資料: 第8回人口移動調査(2016年)より筆者作成

(出所)奥田. 県外進学した大卒者の初職時Uターン移動分析—経済的要因の男女差に着目して—。人口学研究. 2023. 表3より抜粋

参考文献

1. 奥田. 県外進学した大卒者の初職時Uターン移動分析—経済的要因の男女差に着目して—。人口学研究. 2023.
2. 後河. 若者の地域間移動の傾向と要因—都道府県データでみる大学進学・初職就職時の地域間移動—。京都産業大学経済レビュー. 2019.
3. 田澤・梅崎. 非三大都市圏出身の大学生における地元志向とパーソナリティ. 法政大学キャリアデザイン学部紀要. 2024.

(3) 福島県出身若年層がUターン時に求めること

福島県出身若年層がUターン時に求めること

- 福島出身若年層を対象としたアンケート(福島県, 2024¹)からは、福島県に戻る際、企業に対して働きやすさ(長時間労働の少なさや柔軟な勤務形態、福利厚生の充実)を求める意見が多く見られている
- これ対し、福島県内の企業を対象に実施した、職場における女性活躍やワーク・ライフ・バランスの取組状況に関するアンケート²からは、若年層が企業に求める項目について取り組んでいる状況が見られる。他方、いずれも7割弱にとどまっているので、今後取り組んでいる企業をさらに増やしていくことが重要になると思われる

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

(出所) 福島県: 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, 2024. 図表2-3より抜粋.

調査1: 首都圏在住福島県出身若年層アンケート調査(R6)

- 調査対象: 首都圏在住で福島県出身の18歳以上35歳未満の男女
- 調査概要: 転出タイミングやその理由、就職・転職の意向などを調査し、Uターン意向や愛着の実態把握を行う

調査2: 福島県内企業アンケート調査(R6)

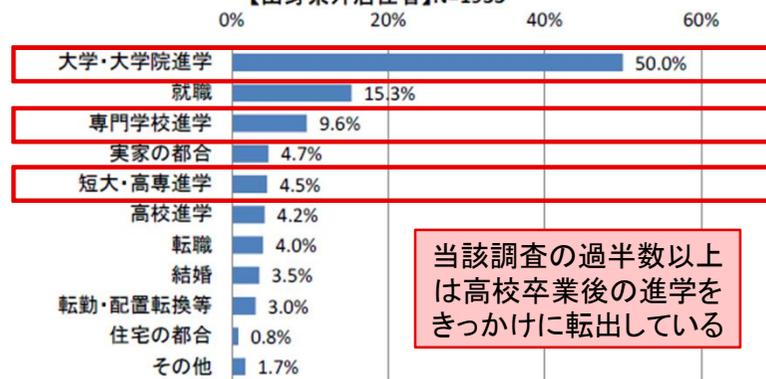
- 調査対象: 従業員10名以上の福島県内企業2,000社
- 調査概要: 女性の採用意向や採用活動、職場における女性活躍やワーク・ライフ・バランスの取組状況を調査

(4)Uターンのタイミング

県外大学進学後の県内就職について

- 労働政策研究・研修機構が実施した調査によると、地方出身者が出身市町村から転出するきっかけは「大学・専門学校等への進学」がもっとも多い(下図)
- その後、転出した地方出身者が出身県に戻るのは就職時が最も多く(右上図)、Uターン年齢の分布をUターンのきっかけ別に見たところ(右下図)22歳の就職時のUターンが中心で、県外大学進学者の就職活動のタイミングでの県内就職促進策を行う重要性が示唆されている。

図2 出身市町村を離れたきっかけ(複数回答)
【出身県外居住者】N=1933

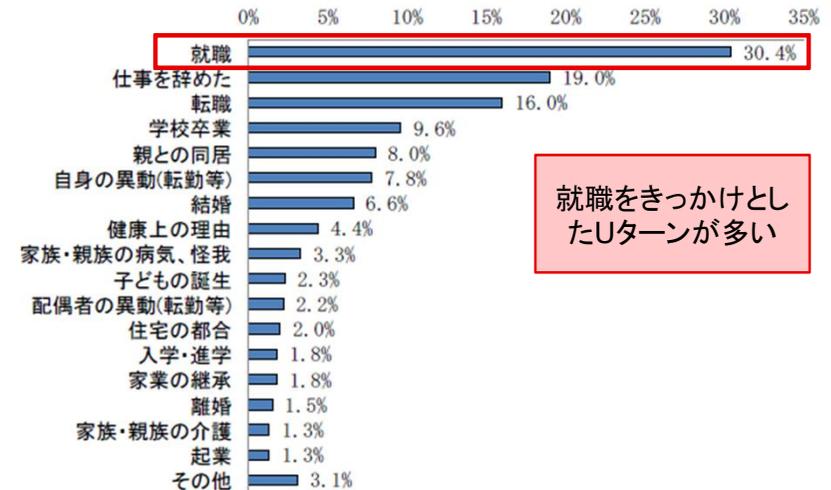


当該調査の過半数以上は高校卒業後の進学をきっかけに転出している

「UIターンに向けて就業支援のニーズが大きい」(「JILPT調査シリーズ No.152「UIターンの促進・支援と地方の活性化」より)労働政策研究・研修機構(2016)p.1~4

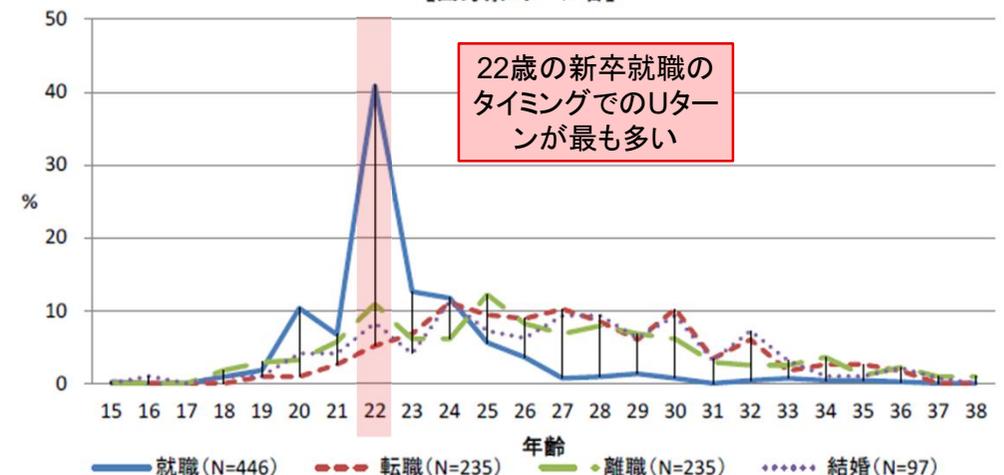
- 調査名:若年期の地域移動に関する調査
- 調査時期:2016年1月
- 回収数:7,307人

図5 出身県へのUターンのきっかけ(複数回答)
【出身県Uターン者】N=1467



就職をきっかけとしたUターンが多い

図8 出身県へのUターン年齢(年齢分布)
-Uターンのきっかけ別-



22歳の新卒就職のタイミングでのUターンが最も多い

v) Uターン(県外企業就職後の県内就職)

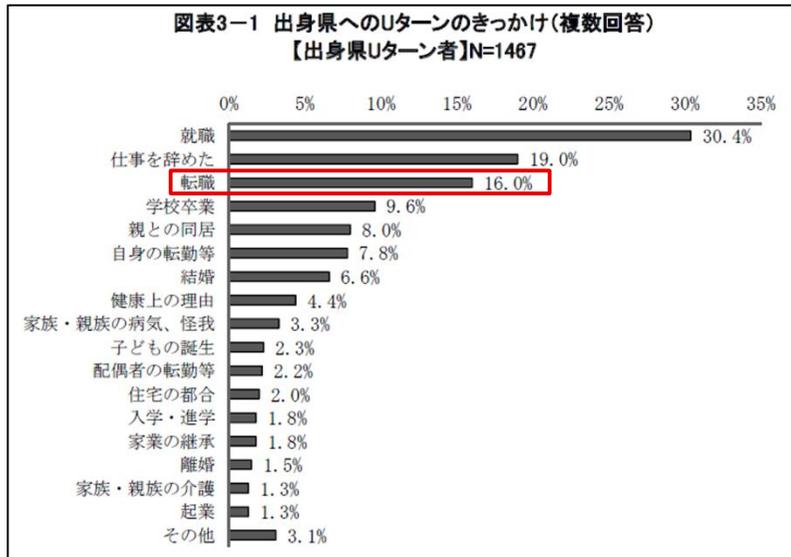
③ 首都圏等への転出者の首都圏へのUターンの促進

ii) 県外就職後の県内移動

(1) 第二新卒などの若年層のUターンのきっかけ・Uターンの時期等

出身県へのUターンのきっかけ

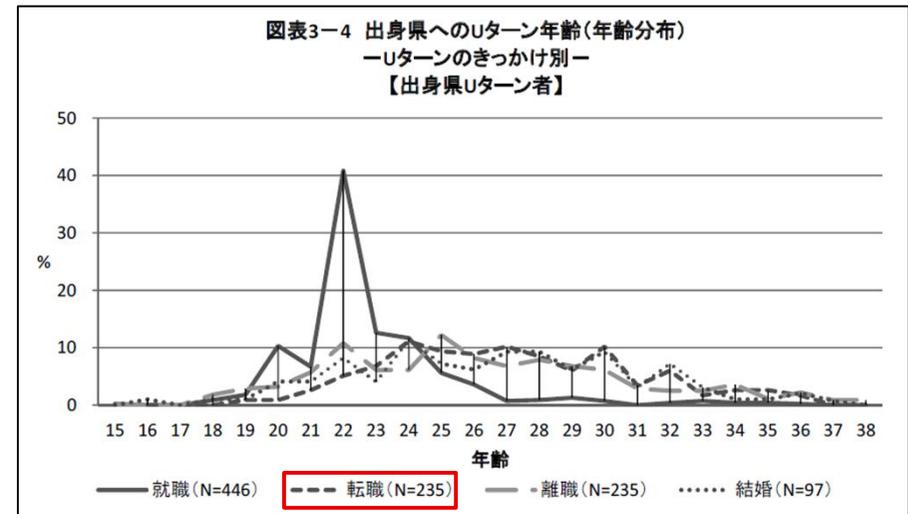
- 「若年期の地域移動に関する調査」(労働政策研究・研修機構)¹によると、地方圏出身者の出身県へのUターンのきっかけは、「就職」が約30%と最も多いが、「**転職**」も約16%と一定数いる。



転職を契機としたUターン者の年齢分布

- Uターンのきっかけ別の年齢分布では、**転職を契機としたUターンは、24歳～30歳がボリュームゾーン**である。

⇒ おおよそ第二新卒や独身者が多い年代であると言える。



出典: 若年期の地域移動に関する調査(労働政策研究・研修機構, 2016)より抜粋。

調査概要

- 調査名: 労働政策研究・研修機構(JILPT)「若年期の地域移動に関する調査」
- 調査時期: 2016年1月
- 調査対象: 調査会社に登録しているウェブ調査登録モニターより、右図の割付区分を満たす者
- 回答数: 出身県Uターン者 2,085件、出身県外居住者 2,027件

※本調査では「地方圏」とは、三大都市圏以外の地域とする。三大都市圏は、「東京圏: 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県」「近畿圏: 大阪府、京都府、兵庫県、奈良県、滋賀県」「中京圏: 愛知県、三重県、岐阜県」である。

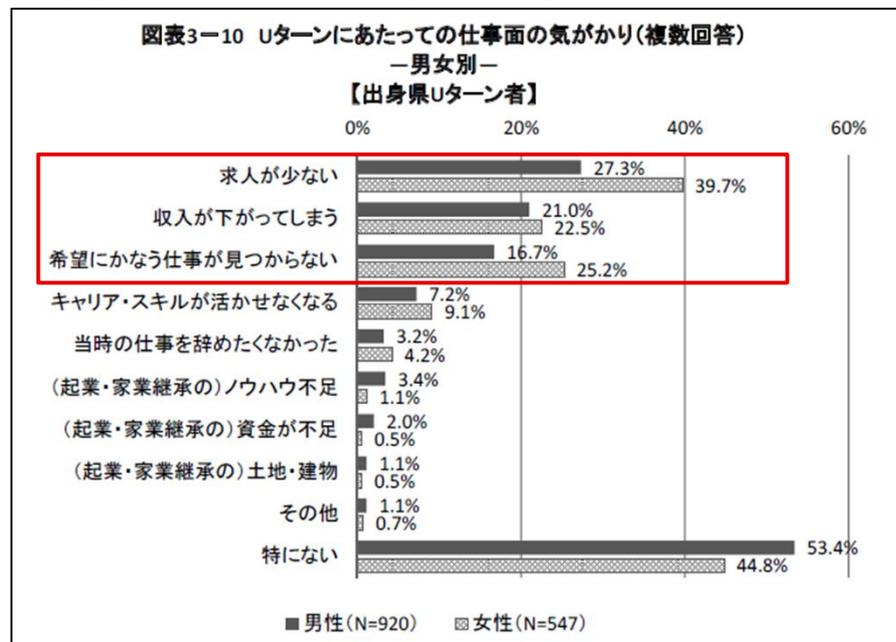
図表序-1 割付区分の定義

	出身県 (=中学卒業時の居住県)	現在の居住県 (①～③は、中卒時の居住県との異同)	地域移動経験 (中学卒業後の他県での居住経験有無)
①出身県定住者	地方圏	同じ	なし
②出身県Uターン者		異なる	あり
③出身県外居住者			
④地方移住者	東京圏・近畿圏	地方圏	

(2) 第二新卒などの若年層のUターン時の懸念、仕事面・生活面の変化

Uターンにあたっての仕事面の気がかり

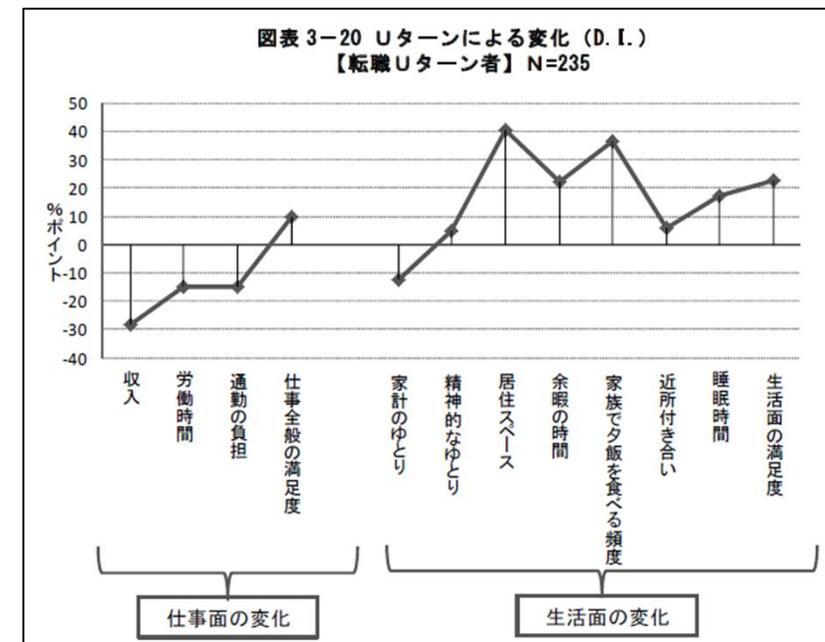
- 「若年期の地域移動に関する調査」(労働政策研究・研修機構)¹⁾によると、地方圏へのUターン者のうち、Uターンにあたって仕事面で気がかりであったことは、「**求人数が少ない**」、「**収入が下がってしまう**」、「**希望にかなう仕事が見つからない**」が多く回答されており、**特に女性で顕著**である。
- ⇒ 労働政策研究・研修機構が実施したヒアリング調査からも、女性において特に就業時間帯に関する希望とのミスマッチが大きいことが指摘されている²⁾。
- ⇒ 地方圏へのUターン者は、地域の雇用機会や就業条件等の仕事面の懸念を感じやすく、特に女性でその傾向が強い。



出典：若年期の地域移動に関する調査
(労働政策研究・研修機構, 2016)より抜粋。

転職者のUターン移動による仕事面・生活面の変化

- 下図では、「若年期の地域移動に関する調査」(労働政策研究・研修機構)¹⁾において、地方圏に転職でUターンした人の仕事面の変化と生活面の変化(「増えた」と「減った」の回答の差を指標化)を表している。
- 仕事面では、収入は減少する傾向があるものの、労働時間や通勤時間の負担が軽減し、仕事全般の満足度は維持されている。
- 生活面では、家計のゆとりはやや減少する一方で、居住スペースや余暇時間など生活の質が向上し、生活全体の満足度は高まっている。



出典：若年期の地域移動に関する調査(労働政策研究・研修機構, 2016)より抜粋。

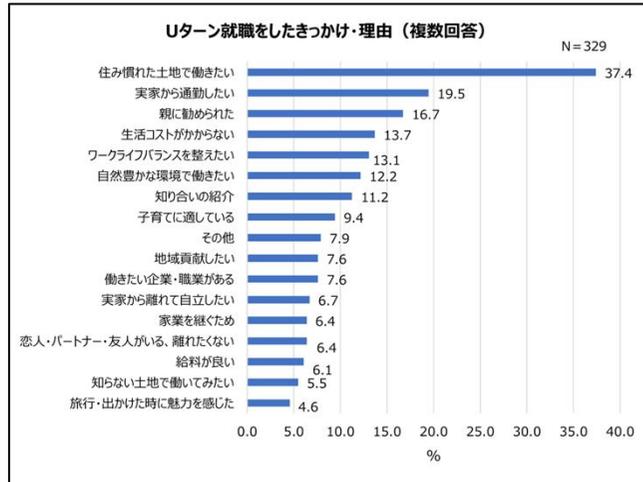
参考文献

1. 労働政策研究・研修機構(JILPT). UIターン者の促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—. 2016.
2. 労働政策研究・研修機構(JILPT). 地域における雇用機会と就業行動 JILPT 資料シリーズNo.151. 2015.

(3) 第二新卒などの若年層のUターンの背景要因

Uターンの主な要因

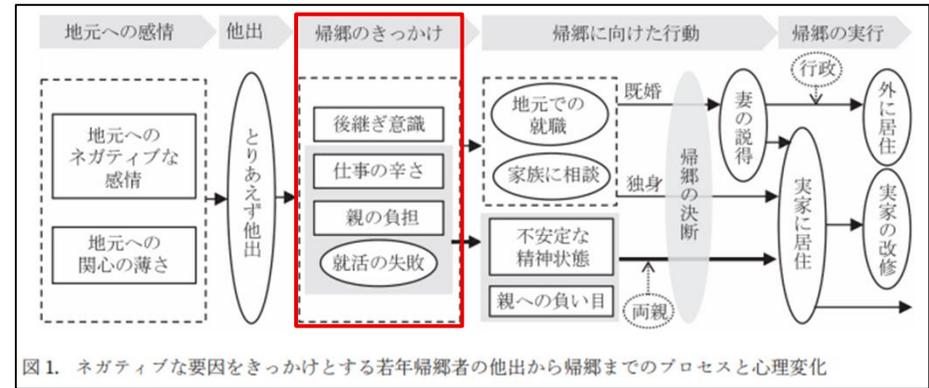
- 「Uターン・ターンによる地方就職事情調査」(株式会社クリエイト)によると、**県外就職後Uターンをして地方就職した理由としては「住み慣れた土地で暮らしたい」、「実家から通勤したい」、「親に勧められた」が上位。**



出典: Uターン・ターンによる地方就職事情調査(株式会社クリエイト, 2023)より抜粋。

ネガティブな要因によるUターン

- Uターンの要因として、仕事上の失敗や配偶者との離死別など、ネガティブな出来事をきっかけに帰郷を決断するケースも指摘されている^{3,4}。
- 上田・高田(2022)は、ネガティブな事象に直面し島根県に帰郷した若者5名にヒアリング調査を行い、帰郷までのプロセスを整理した(下図)。



出典: ネガティブな要因をきっかけとする若者の帰郷・定住プロセスと心理変化 — 島根県雲南市を事例として — (上田, 高田, 2022)より抜粋。

- 「仕事の辛さ」や「就職活動の失敗」が帰郷の理由として挙げられている。
 - 「家族への相談」や「家族の紹介・勧め」で地元就職を決めることが多い。
 - 帰郷直後は「無職であることを知られたくない」、「親への負い目を感じる」といった心理的な負担も指摘されている。
 - 他地域で困難に直面した若者にとって地元はセーフティネットとなる一方、行政の移住・定住支援はネガティブな要因で帰郷した人には届きにくい場合があることも指摘されている。
- ⇒ ネガティブな要因によるUターンも考慮し、セーフティネットとしてのUターン促進策を検討することも有用であると考えられる。

- 調査名: 株式会社クリエイト「Uターン・ターンによる地方就職事情調査」
- 調査時期: 2023年3月24日～28日
- 調査対象: 全国のUターン・ターンをして地方就職している20代～40代の男女500名
- ※地方: 三大都市圏(東京圏、大阪圏、名古屋圏)を除いた地域
- ※ここでのUターンの定義: 一度生まれ育った場所以外で勤務後、再び出身地に戻って働くこと

- Uターン者の特徴は様々であるが、既存研究では「Uターン者は親との同居率が高い」¹、「長子ほどUターン率が高い」¹、「就業の場が限られる地域の出身者ではUターン率も低い」²という報告もある。

参考文献

1. 林. 地域間移動と地位達成. 原純輔編著. 講座・社会変動第5巻 流動化と社会格差. 第4章. 2002.
2. 江崎. 地方出身者のUターン移動. 人口問題研究. 63-2, pp.1-12.2. 2007.

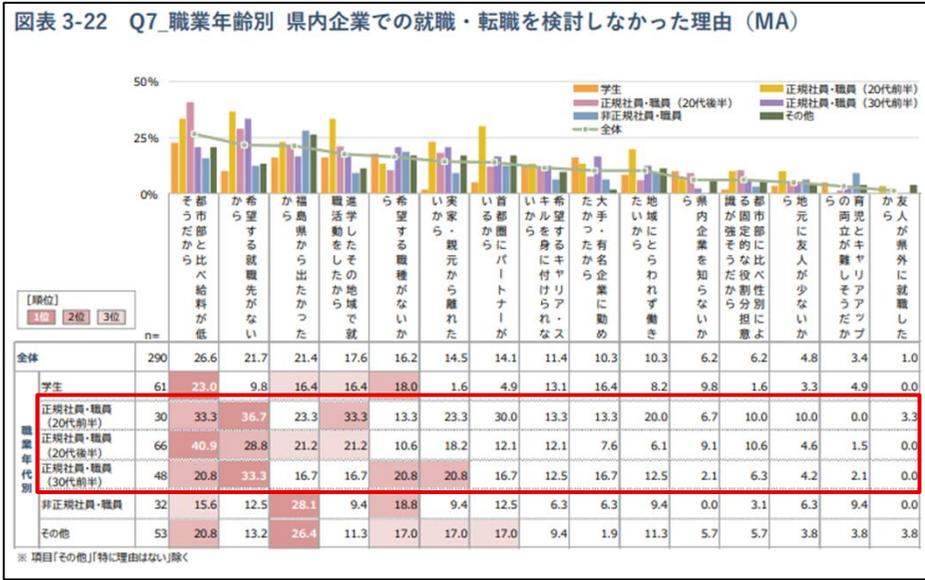
3. 山口. 地域移動におけるジェンダーと経済格差— 青森県のUターン移動に関する住民調査から. 季刊家計経済研究. 107:36-44. 2015.
4. 山本. 人口還流と農山村の社会学. 学文社. 2017.
5. 上田, 高田. ネガティブな要因をきっかけとする若者の帰郷・定住プロセスと心理変化 — 島根県雲南市を事例として —. 2022.

(4) 福島県における第二新卒などの若年層のUターンの実態

- 調査名:「首都圏在住福島県出身若年層調査」
- 調査時期:令和6年5月24日~6月2日
- 調査対象:首都圏在住福島県出身18~34歳の男女
- 回答数:512名

福島県内企業での就職・転職を検討しなかった理由

- 首都圏在住(一都三県)の20~30代の正規職員が福島県内企業での就職・転職を検討しなかった理由として、「**都市部と比べて給与が低い**」、「**希望する就職先がない**」、「**福島県から出たかった**」、「**進学した地域で就活をしたから**」などが多い。



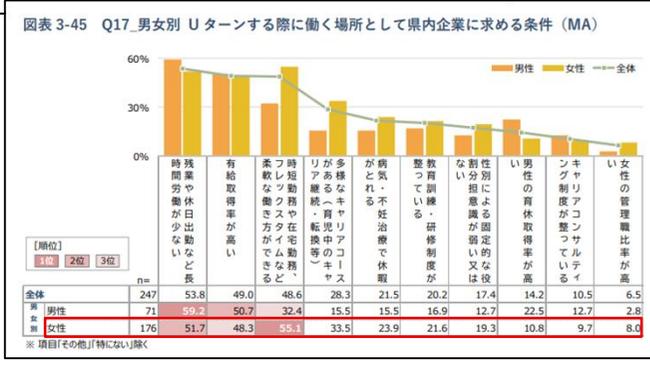
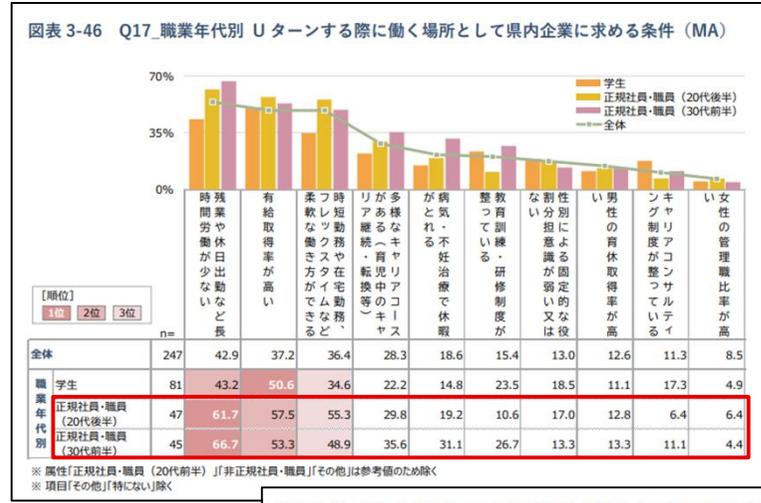
出典:令和6年度 ふくしま創生総合戦略等策定支援業務 人口動態実態調査・要因分析報告書(福島県, 2024)より抜粋。

~ワークショップでの若手女性の声~
 以下は、同アンケート回答者から抽出した未婚女性9名の意見の抜粋である。

- 県内就職しなかった理由:「福島県内の公務員は狭き門である」、「教員の空きがない」、「症例数や患者が多い大きい病院で働きたい」
- 県内企業に抱くイメージ:「福島には工場のライン作業のような仕事しかない」、「福島は給料が20万円を切る」、「下請け企業が多そう」
- 就職・転職先企業に求める条件:リモートワークができるかどうかを重視

福島県にUターンする際に県内企業に求める条件

- 下図は、首都圏(一都三県)在住の若年層がUターンする際に福島県内企業に求める条件についてである。
- 20代後半~30代前半では、「**残業や休日出勤など長時間労働が少ない**」が最も多く、「**有給取得率が高い**」、「**柔軟働き方ができる**」も多い。
- 男女別では、**女性は「柔軟働き方ができる」を重視する傾向にある**。



vi) 35歳以上のUターン・移住定住

③ 首都圏等への転出者の首都圏へのUターンの促進

(1)35歳以上のUターンに係る意識等

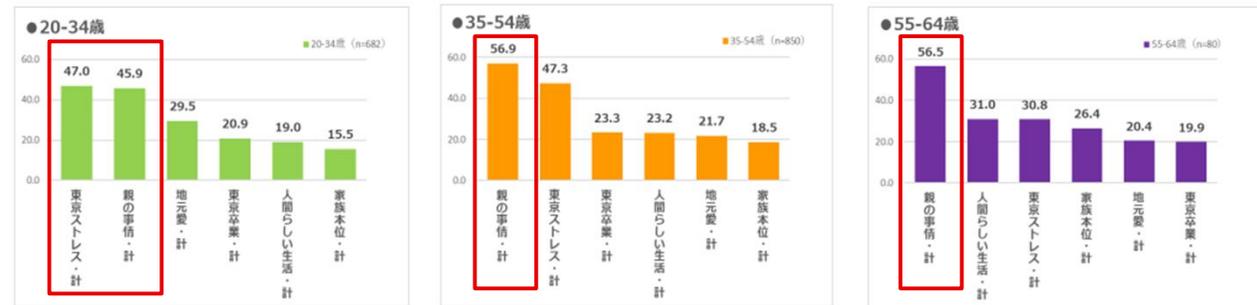
Uターン移住の意識・きっかけ

- Uターン移住経験者の半数以上は、**上京時に地元に戻るつもりでいた**と回答している。
- 年齢層別でUターン移住のきっかけを比較すると、**35歳以上は「親の事情」**が最も多く、介護のためといった理由がうかがえる。

[図 2-2] 地元に戻る意識



[図 8] Uターン移住のきっかけ（カテゴリー別）



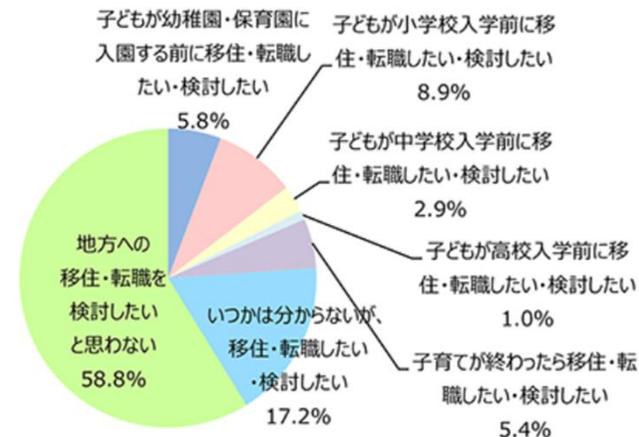
出典：全国Uターン移住実態調査（電通,2018）より抜粋。 <https://www.dentsu.co.jp/news/item-cms/2018014-0221.pdf>

Uターン移住の希望時期（子育て世帯）

- 6歳未満の子どもを持つ人に聞いた調査では、移住・転職の意向に対し、6割が検討しないと回答した。
- 検討する意向がある人を見ると、最も多いのは、時期未定で17.2%である。次に、**子どもが小学校入学前が8.9%**、**幼稚園・保育園入園前が5.8%**と、子育て世帯にとっては、**子どもが幼い時期に検討する傾向**がある。

出典：子育て環境意向調査（株式会社NTTデータ経営研究所,2016）より抜粋。
<https://www.nttdata-strategy.com/newsrelease/archives/160218/index.html>

備考：本調査では、6歳未満の子どもをもつ男女に調査を実施している。



(2) 35歳以上のUターン移住時に検討で重視すること

Uターン移住時・検討で重視すること(生活面)

【経験者】移住時に重視したこと			【意向者】移住検討で重視すること		
Top 1	地域での日常的な買い物などで不便がない	34.4%	Top 1	地域の医療体制が整っている	76.3%
Top 2	十分な広さや間取り、日照など快適な家に住める	32.6%	Top 2	地域での日常的な買い物などで不便がない	75.6%
Top 3	都市部へのアクセスがいい(通勤・通学、行楽など)	32.2%	Top 3	穏やかな暮らしを実現することが出来る	72.4%
Top 4	穏やかな暮らしを実現することが出来る	29.9%	Top 4	街並みの雰囲気が自分の好みに合っている	69.7%
Top 5	街並みの雰囲気が自分の好みに合っている	29.6%	Top 5	生活コストを下げられる	69.2%
Top 6	やりたい仕事ができる	29.5%	Top 6	十分な広さや間取り、日照など快適な家に住める	69.0%
Top 7	地産の美味しい食べ物・飲み物が多くある	28.0%	Top 7	事前に地域の住まいや生活に関する情報が十分に得られる	67.7%
Top 8	自然が豊かで身近に感じられる	27.4%	Top 8	地域の防災対策に安心感がある	66.7%
Top 9	事前に地域の住まいや生活に関する情報が十分に得られる	26.2%	Top 9	地域での豊かな生活を思い描け、期待できる	66.3%
Top 10	地域の医療体制が整っている	25.3%	Top 10	自然が豊かで身近に感じられる	66.1%

住環境を重視

福島県の長所

- Uターン移住の経験者、意向者にそれぞれ移住時(検討時)に重視するところを聞いた調査では、「地域での日常的な買い物などで不便がない」「十分な広さや間取り、日照など快適な家に住める」や「地域の医療体制が整っている」など**住環境の充実さを重視**する傾向にあった。
- また、実際にUターン移住を行った人は「都市部へのアクセスがいい」をあげており、**福島県のアピールポイント**となりうる。

出典: 就業者の地方移住に関する調査報告書(パーソル総合研究所, 2022)より抜粋。
<https://rc.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/thinktank/data/migration-to-rural-areas.pdf>

(3) 他県からの県内大学進学者の定着と愛着の関係性

キャンパス所在地への愛着と就職意向の関係について

- 地元への愛着がある地元出身者ほど地元就職の意向が強い傾向がみられるが、この傾向は地元出身以外の学生にも同様である
- 大学生の地域間移動に関するレポート(2025)¹を見ると、東北出身者および東北以外出身者いずれについても、**地元(県外出身者にとっては大学キャンパス所在地)に対する愛着があるほど地元での就職意向が高い**(「働きたい」「どちらかという働きたい」と回答する学生の割合が高い)ことが示されている
 ※ただし、サンプルサイズが小さいためあくまで参考値であることに注意
- また、東北以外出身者が愛着を持っている理由についてみると、「友達が多いから」「楽しい思い出があるから」「四年間楽しんだ土地だから」という回答も見られており、**人とのつながりや土地への愛着を感じる出来事を経験があることも大学キャンパス所在地での就職意向やその先の県内就職を高めるための要素の一つとなる可能性がある**

■ 地元に対する愛着度と就職意向の関係 (大学生・就職先確定者/単一回答)

□ 東北出身者ベース

	就職活動	n	(%)					働きたい・計	働きたくない・計	
			働きたい	どちらかという働きたい	どちらともいえない	どちらかという働きたくない	働きたくない			
東北出身者全体	開始前	(57)	33.3	22.8	17.5	7.0	19.3	56.1	26.3	
	開始後	(57)	31.6	22.8	21.1	8.8	15.8	54.4	24.6	
愛着度	愛着あり	開始前	* (36)	44.4	27.8	11.1	8.3	8.3	72.2	16.7
		開始後	* (36)	47.2	25.0	19.4	5.6	2.8	72.2	8.3
	愛着なし	開始前	* (9)	11.1	33.3	55.6			11.1	55.6
		開始後	* (9)	11.1	11.1	66.7			11.1	77.8
どちらともいえない	開始前	* (12)	8.3	25.0	33.3	16.7	16.7	33.3	33.3	
開始後	* (12)	8.3	25.0	33.3	16.7	16.7	33.3	33.3		

*: n数が50未満の場合は参考値として掲載

※働きたい・計: 「働きたい」+「どちらかという働きたい」

※働きたくない・計: 「どちらかという働きたくない」+「働きたくない」

■ 大学キャンパス所在地に対する愛着度と就職意向の関係 (大学生・就職先確定者/単一回答)

□ 東北以外出身者ベース

	就職活動	n	(%)					働きたい・計	働きたくない・計
			働きたい	どちらかという働きたい	どちらともいえない	どちらかという働きたくない	働きたくない		
東北以外出身者全体	開始前	* (9)	22.2	11.1	11.1	55.6		33.3	55.6
	開始後	* (9)	22.2	22.2	55.6			22.2	55.6
愛着度	愛着あり	開始前	* (4)	50.0	25.0	25.0		75.0	25.0
		開始後	* (4)	50.0	25.0	25.0		50.0	25.0
	愛着なし	開始前	* (2)	100.0				-	100.0
		開始後	* (2)	100.0				-	100.0
どちらともいえない	開始前	* (3)	33.3	66.7			-	66.7	
	開始後	* (3)	33.3	66.7			-	66.7	

*: n数が50未満の場合は参考値として掲載

※働きたい・計: 「働きたい」+「どちらかという働きたい」

※働きたくない・計: 「どちらかという働きたくない」+「働きたくない」

「大学生の地域間移動に関するレポート」就職みらい研究所(2025)p.28~36

- 調査名: 大学生の就職状況調査
- 調査時期: 2025年1月6日~2025年2月2日
- 回収数: 1,437人(2025年1月時点で就職先が確定している大学生を対象としている。うち大学キャンパス所在地が東北である対象者は66名)

参考文献

1. 就職みらい研究所. 大学生の地域間移動に関するレポート. 2025.

(4) 他県からの県内大学進学者の定着と愛着以外の要因

愛着以外で県内定着に与える要因について(外部要因)

- 大学での教育プログラムが県外出身学生の県内就職を促す要因としていくつかの先行研究であげられている。ただし、小山(2020)¹のように効果がないとする知見も見られていることから、**条件によって効果の有無が異なる可能性**がある
 - 李・山口(2018)²・李・山口(2019)³
 - 弘前大学の学部3年生に対する質問紙調査により、「**地域志向科目**」の受講経験が**弘前大学所在地以外の出身者においても青森県内就職希望に対して正の影響がある**ことを示している
 - また、地域志向科目の受講経験は、出身大学所在地(青森県)への就職地選択を促進しないものの、**地域愛着のある人に対しては地元就職を促進する**としている
 - 小山(2020)¹
 - 全国規模のインターネットモニター調査を通じて、地域教育と出身大学所在地への就職との関連を実証的に明らかにしようと試みた
 - 大学時代の**地域教育(授業)**は**出身大学所在地と初職所在地の一致に関連がなく、地域教育(ゼミ)**は**負の関連性が観測された**(講義形式を中心とする授業による働きかけでは出身大学所在地への就職につなげることは困難、ゼミ・演習を通じて出身大学所在地の魅力の乏しさや、元々就職希望の者にとっては重要でない情報しか得られないと解釈付けされている)

愛着以外で県内定着に与える要因について(心理的要因)

- 木嶋(2026)⁴は愛着以外の要因として、個人の特性や取り巻く環境に言及しており、地方から出てきた学生が大学所在地に定着する要因として、「新天地で同じような生活基盤を作り上げるためのエネルギーの節約」や「その場所への満足感(現状の生活に不満がない)」もあげている

参考文献

1. 小山. 地方大学における地域教育は出身大学所在地への就職を促すのか—社会科学分野の大卒就職者に対するインターネットモニター調査—. 都市社会研究. 2020.
2. 李・山口. 「地域志向科目」が地方大学生の就職地選択行動に及ぼす影響について—弘前市における大学生質問紙調査から—. 都市社会研究. 2018.
3. 李・山口. 大学における地域志向教育が地域愛着と就職地選択意識に及ぼす影響—弘前市における大学生への質問紙調査より—. 都市社会研究. 2019.
4. 木嶋. 移動する個人の場所認識と場所への愛着: 就職活動を終えた神戸大学生を事例に. 兵庫地理. 2026.