

令和7年度EBPMによる人口減少対策推進業務 調査結果概要

令和8年3月

1 調査・分析の概要

目的

- 本県では、**進学期・就職期における若者の県外転出が顕著**であり、婚姻数や出生数の減少にもつながるなど、社会減と自然減が相互に影響しながら人口減少が加速している状況である。
- こうした中、令和7年3月に「ふくしま創生総合戦略（令和7～12年度）」を策定し、その基本理念（『連携・共創による「福島ならではの」の県づくり - 「復興・再生」と「地方創生」を両輪で推進-』）の下、「福島県人口ビジョン（令和6年12月更新）」に掲げる人口目標（「2040年に福島県総人口“150万人程度を維持”を目指す」）の実現に向け、人口減少対策に係る様々な取組を進めている。
- 本調査・分析は、**公的統計データ等を用いて本県の現状を地域別の状況も踏まえながら詳細に分析**するとともに、**アンケート調査等により本県からの転出要因を把握**し、より効果的な人口減少対策を検討するための基礎資料とするものである。

調査・分析内容

調査項目		主な調査事項等
人口減少に関するデータ 分析調査	福島県における人口動態	・人口の構造や推移・将来推計、出生・婚姻、世帯構成などの人口動態の概要を公的統計データ等を用いて確認
	人口移動の実態	・福島県内を県北、県中、県南、会津、南会津、相双、いわきの7地域に分けた上で、各地域の人口移動の傾向を年齢別に分析
	人口減少対策の背景要素	・人口移動の背景にある学校、産業・就業、所得・消費、ジェンダーギャップ等について公的統計等を中心に分析
	人流データ	・UIターンにおけるプロモーション展開先の検討に向けて県内主要施設の人流を分析
県内・県外若年層社会増減要因アンケート調査		・福島県内在住者及び首都圏在住の福島県出身者を対象として、進学・就職・転職等の居住地選択を行う主要な局面における選択の要因を分析するためのWEBアンケート調査を実施 ・調査期間は令和7年7月18日（金）～令和7年7月29日（火）であり、回答件数は2,069件

2 人口減少に関するデータ分析調査の主なポイント①（全体概要）

■ 転出超過の大半は34歳までに発生 ①

- **大卒時（20-24歳）が特に多い**が、近年はその後（25-34歳）の転出超過も拡大。

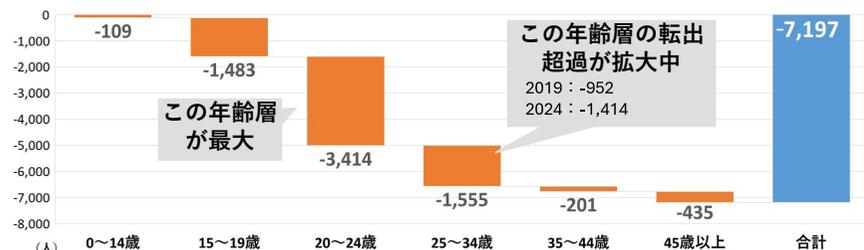
■ 県内各地から中心4市へ、4市から東京圏へ ②

- **各地域の中心市（福島、郡山、会津若松、いわき）へ人口が流入、中心4市から東京圏へ転出。**ただし、近年は中心4市以外から直接県外に転出する傾向がやや高まっています、20代でその傾向が顕著。

■ 県内で働く大卒者（特に女性）が少ない ③

- 就業者に占める大卒者の割合が全国との比較だけでなく、新潟・山形などの隣県に比べても低い。全国や隣県では大卒女性の比率が高い業種でも、**県内では大卒女性の比率が低い**（特に製造業、金融・保険業、公務）。

① 転出超過の大半は34歳までに発生



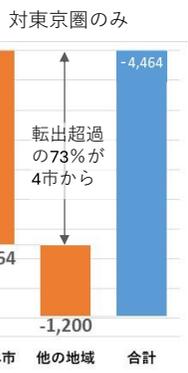
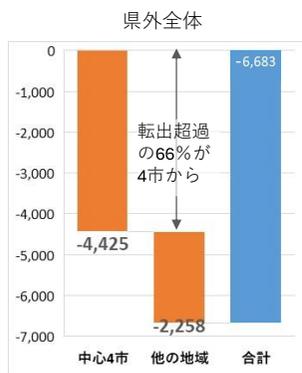
(資料) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」(2025年)

③ 県内で働く大卒者（特に女性）が少ない

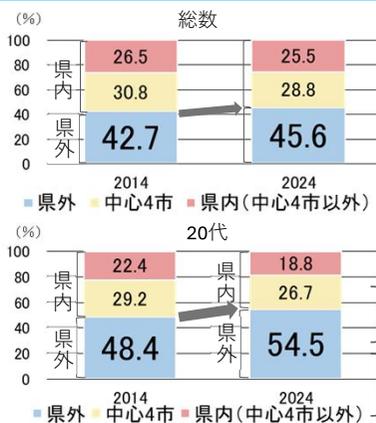
居住地	福島県に在住する25-29歳（2020年時点）			うち大卒者	
	総数（2020）	総数（2005）	残存率20年/05年	大学以上卒業者	大卒比率
福島県	15,488	22,267	69.6%	3,892	25.1%
中心4市	9,523	11,839	80.4%	2,544	26.7%
4市以外	5,965	10,429	57.2%	1,347	22.6%

② 県内各地から中心4市へ、中心4市から東京圏へ

県外転出超過数(2024年)



中心4市以外の転出先



(注) 東京圏（埼玉県、東京都、神奈川県、千葉県）

(資料) 内閣官房「住民基本台帳に基づく都道府県及び市区町村別詳細分析表」(2024年)

産業 (大卒150人以上)	福島県に在住する25-29歳(2020年)				大学以上卒業者比率(25-29歳)											
	総数		女性		総数				男性				女性			
	大卒以上	比率	大卒以上	比率	全国	宮城	山形	新潟	全国	宮城	山形	新潟	全国	宮城	山形	新潟
就業者総数	3,577	30.5%	1,434	27.3%	47.5%	40.5%	31.4%	34.7%	48.7%	41.5%	32.3%	37.2%	46.2%	39.3%	30.3%	31.9%
建設業	185	18.7%	35	22.8%	31.8%	30.0%	16.3%	22.8%	28.6%	27.4%	14.0%	21.4%	46.1%	42.5%	29.6%	31.0%
製造業	543	20.9%	109	13.8%	39.3%	28.3%	19.8%	26.8%	40.1%	30.8%	21.3%	29.5%	37.4%	23.0%	17.2%	21.4%
卸売業、小売業	430	26.1%	157	18.6%	46.1%	39.2%	28.1%	30.6%	52.6%	46.8%	34.3%	39.6%	40.4%	32.2%	21.4%	22.4%
金融業、保険業	194	68.2%	94	54.8%	82.4%	80.2%	69.9%	72.1%	92.8%	93.6%	87.0%	92.6%	76.2%	71.1%	57.8%	58.7%
教育、学習支援業	375	71.5%	222	64.3%	78.8%	76.2%	73.1%	67.1%	84.5%	78.6%	81.9%	79.0%	75.0%	74.6%	67.5%	59.8%
医療、福祉	610	31.6%	390	27.5%	42.3%	39.7%	31.5%	36.8%	51.5%	47.0%	40.4%	46.1%	39.2%	37.4%	28.6%	33.6%
公務	432	60.9%	147	63.0%	65.3%	57.4%	58.5%	61.3%	61.2%	53.8%	54.9%	56.1%	74.1%	65.0%	65.7%	71.1%

(注) 1学年当たりの人数の目安を示すため、25-29歳人口を5で除して按分している

(資料) 総務省「国勢調査」(2020年・2005年)

3 人口減少に関するデータ分析調査の主なポイント②（子育て層・大学進学者の隣県への転出）

■ 子育て層の転出超過先は、東京圏より隣県（宮城・北関東）

- 子ども（0-14歳）について、**東京圏に対して転入超過、宮城県・北関東に対しては転出超過**。単独で移動することは稀な年代であるため、子育て層は宮城・北関東等に転出していることが推測される。①
- 単身者を含む25-44歳の転出先は、20-24歳の若い年代に比べると東京一辺倒ではなくなり、北関東や宮城県に対する転出超過も多い。②

■ 大学進学による転出先は、栃木・新潟等隣県のシェアが高まっている

- 福島県から大学に進学する高校生の進学先は、**東京圏のシェアがやや下がり、宮城・新潟・栃木など隣県のシェアが高まっている**。③

① 子どもは東京圏に対して転入超過、宮城県・北関東に対しては転出超過

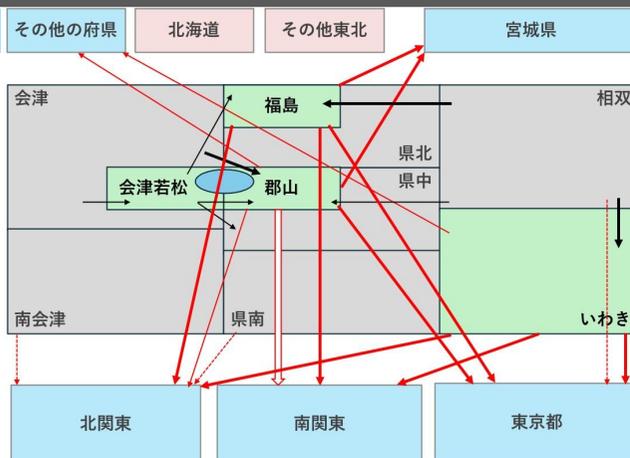
0-14歳の転出入超過数(2025年)



(注) 東北は宮城県以外(青森県、岩手県、秋田県、山形県)、北関東(群馬県、栃木県、茨城県)
 (資料) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」(2025年)

② 25-44歳は東京一辺倒でなく、北関東や宮城県にも転出超過

25-44歳の県内地域別転出超過先(2024年)



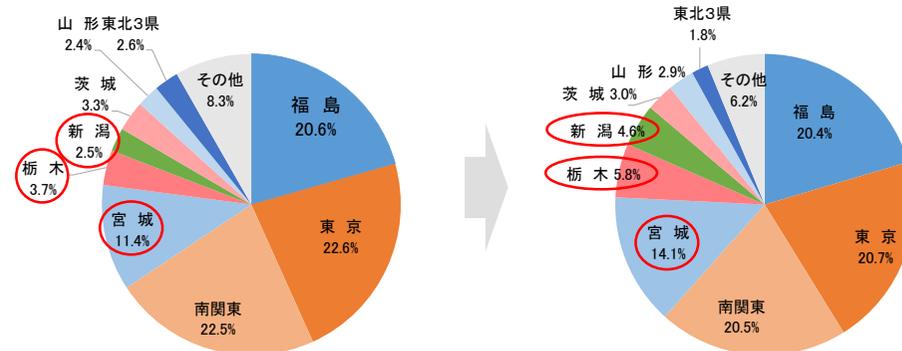
(資料) 内閣官房「住民基本台帳に基づく都道府県及び市区町村別詳細分析表」(2024年)

③ 大学進学による転出先は、宮城・栃木・新潟など隣県のシェアが高まっている

大学進学先都道府県の推移

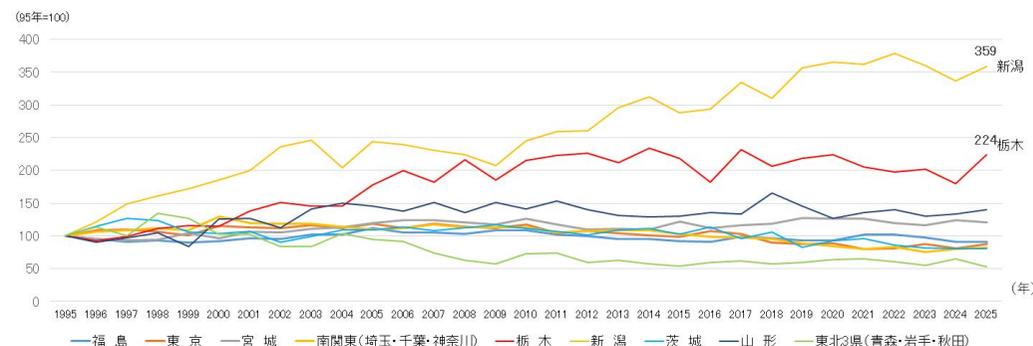
大学進学者数最大時: 8,663人 (2005年)

直近: 7,044人 (2025年)



(資料) 文部科学省「学校基本調査」

大学進学先都道府県の推移(伸び率)



(資料) 文部科学省「学校基本調査」

4 人口減少に関するデータ分析調査の主なポイント③（人流データ分析）

■ GPSデータを元に県内主要施設への国内在住者の来訪者数を年代別・出発地別に分析

- UIターン施策のターゲット想定層（首都圏等在住者、若年層／等）が県内において多く来訪している場所、季節、時間帯等を分析し、今後、プロモーション活動を展開する上で効果的な場所・タイミングを検討した。

■ お盆や年末年始に、県内主要駅において東京都居住者の比率が高まる

- 福島駅周辺、郡山駅周辺は、関東からの来訪者数が高施設より多い。県内における拠点性も高いことから、プロモーション（ポスター・デジタルサイネージの展開等）に適した施設と言える。①
- **福島駅周辺や郡山駅周辺、いわき駅周辺、白河駅周辺は、来訪者数自体の増減には季節性がないが、お盆期間や年末年始には、来訪者数に占める東京都居住者の比率が高まる傾向**があり、帰省客等にUターンをプロモーションする上では、これらの時期が適していると言える。③

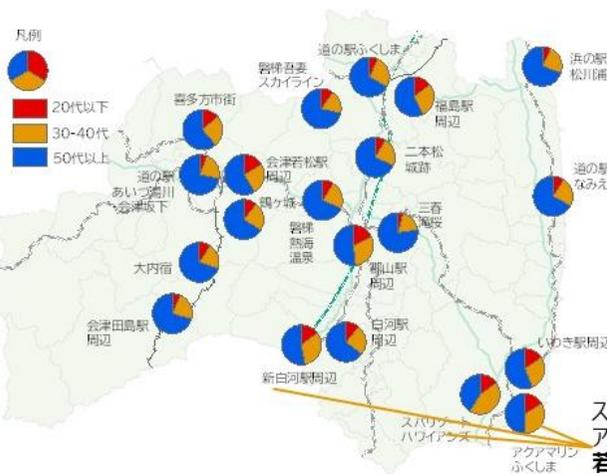
■ 来訪者に占める関東居住者・若年層の比率が高いのはスパリゾートハワイアンズ、アクアマリンふくしま、新白河駅周辺

- **スパリゾートハワイアンズ、アクアマリンふくしま、新白河駅周辺は、来訪者に占める関東居住者の割合が高く、若年層の比率も高い**ことから、双方向的なコミュニケーションを取るプロモーション手法（イベントの開催や、移住相談ブースの設置/等）に適しているのではないかと考えられる。②③

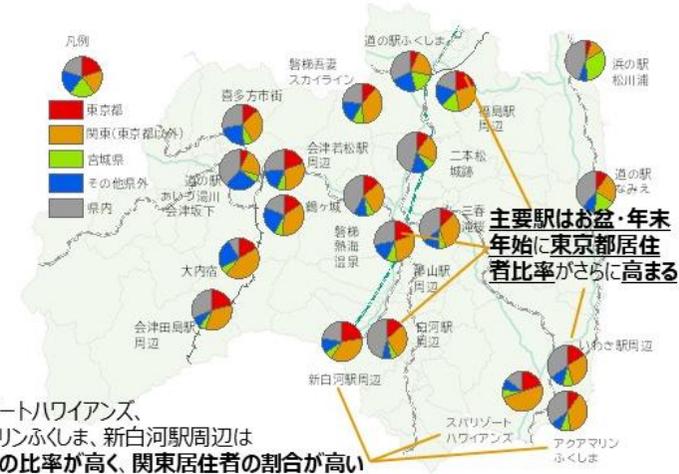
① 関東からの来訪者数



② 年代別の来訪者数



③ 居住地別の来訪者数



(資料) 人流データ：クロスロケーションズ株式会社「Location AI Platform」、地図データ：国土交通省「国土数値情報」より作成

5 県内・県外若年層社会増減要因アンケート調査の主なポイント

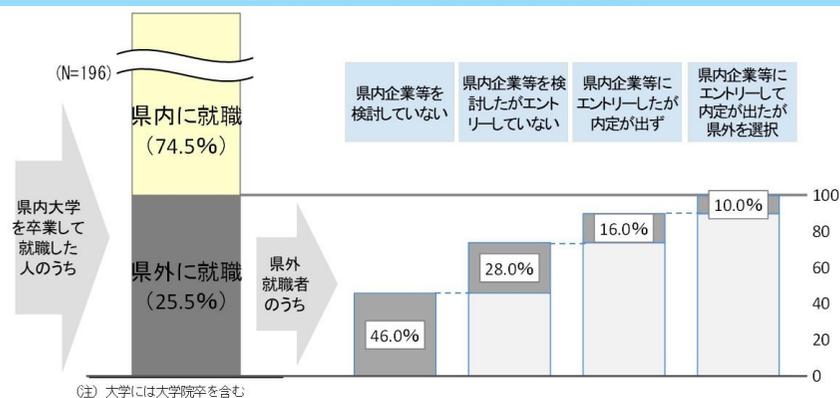
- 就活時に県内就職も検討するが、行動に移さない層がいる①②
- 大卒時Uターン就職者の就職先は官公庁か教育②③

- 県内大を卒業して県外に就職する人のうち、半数以上は県内企業も検討しているが、その半数以上はエントリーせずに県外を選んでいる。①
- 県外大に進学し、県外で就職した県出身者の7割は、県内企業を検討していない。検討した3割のうちの半数も、県内企業にエントリーしていない。②
- 県外大に進学し、就職でUターン（福島県内に就職）した人の就職先は、官公庁・教育が多く、そのまま県外に就職した人はIT・通信が多い。③

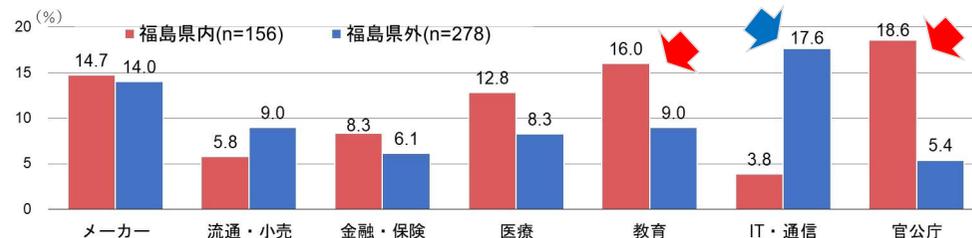
- 東京圏に住むと居住地への要求事項が多くなり、多様な価値観やジェンダー平等などについての意識も高まる④

- 東京圏に住んでいる人ほど、居住地に求める要素が多くなる。
- Uターンした人は自然や子どもをのびのびと育てられる環境を重視している。
- 多様な価値観やジェンダーに対する意識についても差が大きくなる。

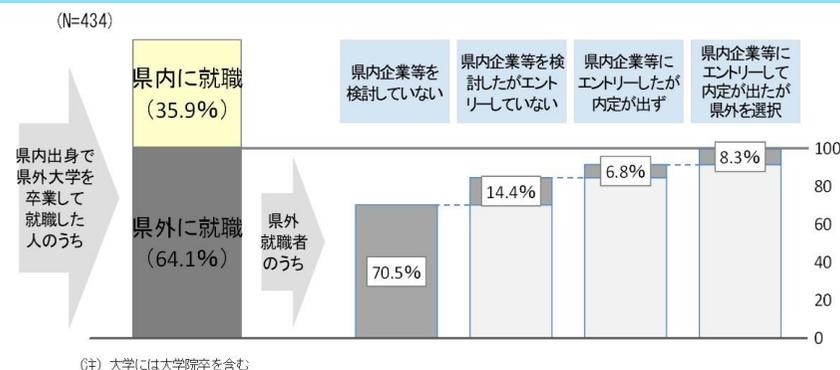
① 県内大学からの就職時における選択



③ 県外大学から初めて就職した先の業種 (主要業種抜粋)



② 県外大学からの就職時における選択



④ 居住地に求める要素 (主要項目抜粋)

	調査数	文化・芸術に触れる機会が多い	余暇が充実している	医療・介護体制が充実している	交通利便性が高い	自然が豊かな	おもしろい・楽しい場所・施設が多い	精神的なゆとりがある	子育てしやすい環境	多様な価値観が受け入れられる	定性観念に基づく
全体	2,069	25.4	58.0	68.8	71.8	49.8	45.5	71.9	55.1	44.9	39.1
ずっと福島県	845	19.1	55.7	68.0	70.4	51.5	45.9	70.7	56.0	43.3	36.8
男性	300	21.0	57.3	60.3	62.7	51.0	42.3	67.7	51.3	42.7	33.0
女性	545	18.0	54.9	72.3	74.7	51.7	47.9	72.3	58.5	43.7	38.9
Uターン	530	25.8	55.5	68.5	68.3	50.9	41.1	72.1	56.2	42.5	38.5
男性	253	28.5	60.1	64.4	63.2	45.8	39.5	66.0	50.6	38.7	33.2
女性	277	23.5	51.3	72.2	72.9	55.6	42.6	77.6	61.4	45.8	43.3
現在東京圏	448	37.1	68.3	75.4	82.6	46.4	53.1	75.4	56.2	56.0	45.8
男性	184	32.6	63.0	66.8	78.8	46.7	50.5	68.5	50.5	50.5	37.0
女性	264	40.2	72.0	81.4	85.2	46.2	54.9	80.3	60.2	59.8	51.9

(注) アンケートの対象者は、18歳以上の福島県在住者、及び現在首都圏在住の福島県出身者 (回答2069件)

※①②の県内就職率等の比率は、今回のアンケート対象者による回答の傾向であり、実際の県内就職率等とは異なる可能性がある。

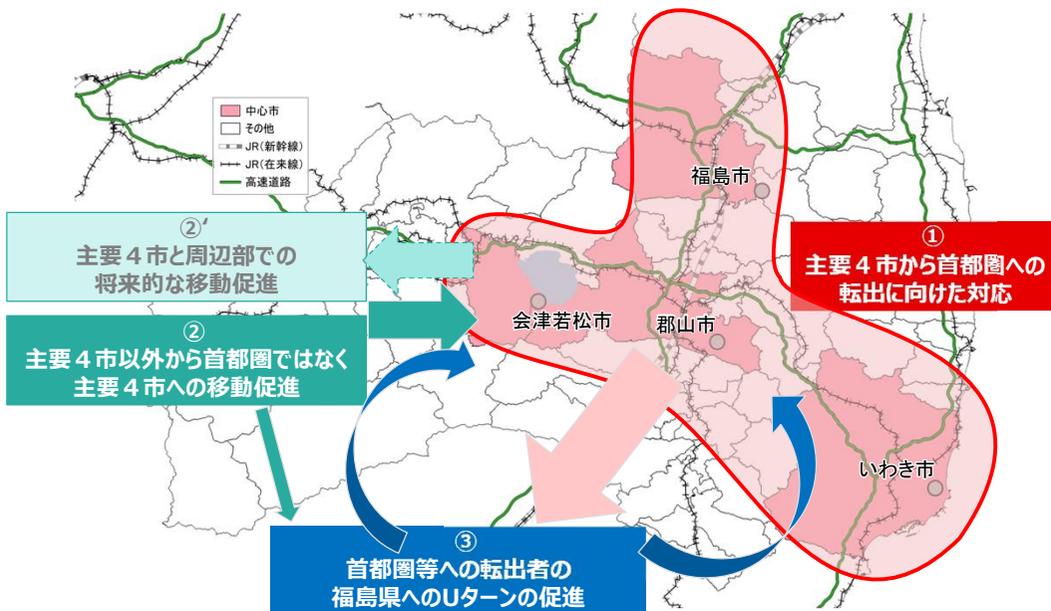
6 今後の人口減少対策の考え方～「地域」と「タイミング」の考え方を意識し、解像度を高めた対策を推進～

- 令和7年度の調査・分析結果を踏まえ、「地域」と「タイミング」に焦点を当てて県民を複数のセグメントに分け、人口移動の要因等の分析を行った。
- 「地域」と「タイミング」でセグメントを分類することで、対象となる層のボリュームと移動の要因を「解像度高く」分析・考察することを目指している。
- 解像度を高めた上で、ふくしま創生・人口戦略有識者会議など外部の意見も伺いながら、人口減少対策を効果的に推進する。

“地域”の考え方

- 福島県における地域別の人口移動の分析を行うと以下のような傾向がある。
 - ① 主要4市から首都圏等への人口移動の増加
 - ② 主要4市以外の地域から主要4市への人口移動の減少（首都圏等への移動の増加）
 - ③ 首都圏等における福島県出身者の増加
- 上記を踏まえ、以下の3つの考え方で地域をセグメントに分けて分析・考察を行い、より効果的な取組の検討につなげることを目指す。

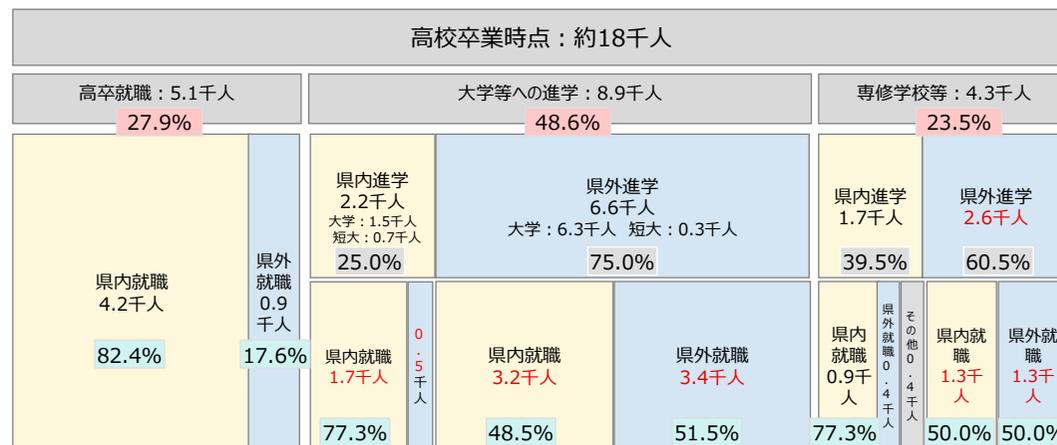
“地域”に基づくセグメントの分類 ※イメージ



“タイミング”の考え方

- 人口移動は「高校→大学等への進学・就職」や「大学等→就職」などのタイミングで行われることが多くなっている。
- そのため、進学・就職などの移動のタイミング別にセグメントを分けて分析・考察を行うことで、より効果的な取組の検討に繋げることを目指す。

1995年生まれ世代（現在30歳）の人口動態（県内出身者） ※イメージ



※赤字部分は、割合で算出するなどの加工値
 ※複数の統計の値を統合しており、合計値・構成比は必ずしも一致しない。
 ※次ページ以降の「ターゲット層」の値は上記数値である。

7 福島県人口減少対策ロジックツリー①（高校卒業時の就職）

- 高校卒業時に就職する学生数は毎年4,000人弱であり、人口減少に伴い今後も減少することが見込まれる。そのうちの県外就職は2割程度で推移しており実数にすると**現状では700人程度**である。そのため、**高校卒業後に就職する生徒の多い高等学校等を対象とした取組も重要と考えられる。**
- 高校卒業時の県内就職促進時には、**高校生の就職活動の実態を適切に踏まえることが重要**と考えられる。高校生が企業を認知していることで、大学卒業時の就職活動のように自由に面接を受けることができるのかなども踏まえ、対応を検討することが重要と考えられる。
- また、生徒等の県内企業の認知向上に取り組む場合には、“誰の”・“どのような認知”が県内企業への就職に有効か検討・整理することが重要と考えられる。

ターゲット層		転入行動を左右すると考えられる要因		打ち手の方向性（案）	【参考】 ふくしま創生総合戦略における位置づけ	
県内高校 高卒就職 高校生 5.1千人	県内就職 4.2千人	県内企業の認知	高校からの情報提供 ・高校就職は高校からの紹介等の影響を強く受けるため、県外だけでなく県内にもよい企業があることを生徒が認識できていない場合には、高校等に対して企業情報等を十分に伝えられていない可能性もある。	・高等学校等への県内企業の認知向上 ・進路指導時等における県内企業情報等の発信	【基本目標3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 2.若者の定着・還流の促進	2.(1)福島を知る機会の創出・情報発信 2.(3)発達段階に応じた地元企業等への愛着形成
	県外就職 0.9千人		若者等に魅力的な就業先	生徒・家族の県内企業の認知 ・高校就職する生徒やその家族が県内企業のことを十分には認知しておらず、県外企業を就職先として選択している可能性がある。		
			若者等のニーズに合致した就業先 ・より成長することのできる・より処遇のよい企業を求めて県外就職している若者などのニーズに合致した就業先が不足している可能性がある。	・高校生等にとって魅力的な企業・工場等の誘致 ・県内企業における働き方等の見直し支援	【基本目標3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 3.中小企業等の振興 4.新産業の創出、企業誘致、企業・創業の推進	3.(1)中小企業の成長力強化 3.(3)魅力ある職場づくり・情報発信力の強化 4.(2)企業誘致の推進と立地企業の振興

8 福島県人口減少対策ロジックツリー②（県内大学卒業時の就職）

① 主要4市から首都圏への転出に向けた対応

ii) 県内大学からの県外移動

- ・ **大卒者等の就業先の確保**を図ることが若年層の社会減少対策では特に重要と考えられる。中でも、若年女性の県外転出の影響が大きく、大学等を卒業した**女性が働きたいと思える職場の創出、企業の女性雇用の促進などが重要**と考えられる。
- ・ 県外就職時には、「成長機会」や「専門性を活かせること」が重視されている場合もあり、就業先の確保ではそのような視点も重要と考えられる。
- ・ また、県内企業による採用活動等の在り方を見直すことで県内企業を選ぶ学生が増加する可能性もあり、**採用活動に視点を当てることも重要**と考えられる。
- ・ 看護学生や女子大・短期大学の学生の県外転出も生じており、多様なキャリアプランの提示なども重要と考えられる。

ターゲット層	転入行動を左右すると考えられる要因	打ち手の方向性（案）	【参考】 ふくしま創生総合戦略における位置づけ
県内大学等 大学就職 大学生等 2.2千人 県内就職 1.7千人 県外就職 0.5千人	女性が働きやすい職場 ・企業が若年女性を積極的に採用していない可能性や、若年女性にとって働きたいと思える職場環境を十分には満たされていない可能性がある。	・企業の女性採用に向けた支援 ・女性の働きやすい職場環境づくりの支援 ・県庁や県内企業等による女性活躍促進	【基本目標1】 一人ひとりの夢や希望がかなう社会をつくる（ひと） 4.女性が活躍できる環境づくり 【基本目標3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 1.働き方改革の推進
	成長機会のある職場 ・自身の成長が目指せる職場を求めて、県外企業を選択している可能性がある。	・新規起業支援やベンチャー企業の誘致 ・県庁や県内企業等による若者活躍促進	【基本目標3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 3.中小企業等の振興 4.新産業の創出、企業誘致、企業・創業の推進
	専門性を活かせる職場 ・大学等で学んだ専門性を十分に活かせる職場を求めて、県外企業を選択している可能性がある。	・新規企業支援や学生等の専門性を活かせる企業誘致	【基本目標3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 1.働き方改革の推進
	就職後のキャリアパス ・やりたい仕事やキャリア形成を求めて県外企業を選択している可能性がある。	・県内企業におけるキャリアパスに関する情報提供	【基本目標3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 1.働き方改革の推進
企業が採用活動 ・現在の学生の情報収集方法に適応した採用活動が十分ではなく、採用できた可能性のある学生が県外企業に就職している可能性がある。	・企業における採用活動の高度化に向けた支援（大学と企業との情報交換、就職情報サイトの活用等）	【基本目標3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 3.中小企業等の振興	

9 福島県人口減少対策ロジックツリー③（県内企業就職後の転職）

① 主要4市から首都圏への転出に向けた対応

iii) 県内就職後の県外移動

- ・ **県内就職後の転職・県外転出の実態については十分に把握できてはならず**、この実態を把握することが重要と考えられる。学年ごとの転職による県外転出のボリューム及びそのきっかけ・理由等を把握することで、より妥当性の高い取組の検討につながる可能性がある。
- ・ なお、**女性の方が福島県から転出**している傾向にあり、「性別役割分担意識」を感じている場合が多く、**女性の働きやすい環境づくりが重要**である。
- ・ また、県内企業においては中途採用のニーズもあるため、県内企業から転職したいと思った若者の転職先として他の県内企業が候補となることが望ましい。一方、現状は転職先として首都圏等の企業を選んでいる場合もあり、**中途採用の求人内容や中途採用に取り組む企業の業務内容・処遇・働き方等の見直しが必要な可能性**もある。

ターゲット層		転出入行動を左右すると考えられる要因		打ち手の方向性（案）	【参考】 ふくしま創生総合戦略における位置づけ	
県内企業 社会人 11.3千人	県内 8.8千人	転職の きっかけ	<p>女性が働きやすい職場</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 県内企業に就職した女性が、結婚後も勤め続けられるかなど将来のキャリアへの不安や、性別役割分担意識を感じ県外へ転職している可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の働きやすい職場環境づくりの支援 ・ 県庁、県内企業等による女性活躍促進 	<p>【基本目標 1】 一人ひとりの夢や希望がかなう社会をつくる（ひと） 4. 女性が活躍できる環境づくり</p>	4.(2)女性が活躍できる環境づくり
			<p>県内企業でのやりがい・処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 県内企業に就職した一方で、自身が期待していた業務内容・処遇でないと感じ、県外へ転職している可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県内企業における働き方等の見直し支援 ・ 県庁や県内企業等による若者活躍促進 	<p>【基本目標 3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 1. 働き方改革の推進</p>	1.(2)女性が働きやすい職場づくりの推進
	県外 2.5千人	県内の 中途採用 市場	<p>中途採用市場の求人内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 県内企業の中途採用需要は一定程度ある一方で、県内の若者は県外へ転職しており、若者のニーズを十分に満たすような求人ができていない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県内の若者の転職需要の把握 ・ 県内企業の中途採用条件等の見直し支援 	<p>【基本目標 3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 3. 中小企業等の振興</p>	3.(1)中小企業等の成長力強化 3.(2)人材育成・人手不足への対応 3.(3)魅力ある職場づくり・情報発信力の強化

10 福島県人口減少対策ロジックツリー④（主要4市等への人の流れ）

② 主要4市以外から首都圏ではなく主要4市への移動促進

i) 高校就職での県外移動

ii) 大学就職での県外移動

- 一昔前まで、主要4市以外から転出される方の転出先として主要4市が多かったため、郡山市・いわき市・福島市・会津若松市といった県内の主要都市の人口規模は一定程度維持されてきた。一方、近年では**主要4市以外から人口が移動する際、それらの地域から福島県内ではなく首都圏など県外へ転出する割合が増加**しており、主要4市を含めた福島県全体の人口減少が進んでいる状態にある。**主要4市のダム機能を維持・向上することで福島県の人口減少を穏やかにすることも重要**と考えられる。
- なお、主要4市以外へのUターン等の推進も重要な視点である。Uターンを行う際には子育て・教育環境がボトルネックとなる場合があるため、地域によってはその地域の**強みを活かした子育て・教育環境の構築**が重要な可能性もある。また、これらの地域は働く場が少ないことが課題になる場合も多く、実際に**起業・創業によるUターン**も行われていることから、働く場の確保や企業・創業支援等の取組が重要となる可能性もある。

ターゲット層		転入行動を左右すると考えられる要因		打ち手の方向性（案）	【参考】 ふくしま創生総合戦略における位置づけ		
県内高校 高校就職 高校生	県内就職	主要4市の相対的な魅力	主要4市における生活の魅力 ・主要4市での生活よりも、首都圏等での生活の方が魅力が高いと感じ、主要4市以外から首都圏等に転出している可能性がある。	・生活の魅力向上に向けたまちづくり	【基本目標3】 1.安全・安心で魅力的な暮らしの実現	1.(1)防止・安全に関する取組の強化 1.(2)生活環境の維持向上 1.(3)まちの強靱化と賑わいの創出	
	県外就職		主要4市における職場の魅力 ・主要4市の職場よりも、首都圏等の職場の方が魅力が高いと感じ、主要4市以外から首都圏等に転出している可能性がある。	・産業構成・立地特性等を活かした産業振興 ・県内企業における働き方等の見直し支援			【基本目標3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 1.働き方改革の推進 3.中小企業等の振興 4.新産業の創出、企業誘致、企業・創業の推進
県内大学等 大学就職 大学生等	県内就職	主要4市以外での子育て・教育	主要4市以外における子育て・教育の環境 ・主要4市以外の地域における子育て・教育環境が、自身の求める水準を満たしているかどうか不安を抱いている可能性がある。	・地域の特色を生かした子育て・教育環境の整備 ・子育て・教育環境の効果的なブランディング	【基本目標1】 一人ひとりの夢や希望がかなう社会をつくる（ひと） 1.出会い・結婚・妊娠・出産・子育て支援の充実 3.教育の充実	1.(3)子育て支援 3.(1)学力・体力等の向上 3.(2)福島に誇りを持ち、未来を切り拓く資質・能力の育成	
	県外就職		主要4市以外における職場 ・主要4市以外へのUターン等を検討する一方で、ニーズに合致した就業先がないと感じ、Uターン等に踏み切れていない可能性がある。	・地域の産業構造や地域特性に応じた起業・創業等への支援	【基本目標3】 3.過疎・中山間地域の振興		3.(2)生活環境の維持・向上
							【基本目標3】 3.過疎・中山間地域の振興 【基本目標3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 4.新産業の創出、企業誘致、企業・創業の推進

11 福島県人口減少対策ロジックツリー⑤（県外大学卒業時の就職）

③ 首都圏等への転出者の福島県へのUターンの促進

i) 県外大学進学後の県内就職

- ・ **県外大学進学後の福島県企業への就職状況の実態は十分に把握することができていない。** 県内の主要企業（県庁を含む）の若手職員へのヒアリング・アンケート調査等により、概数を把握することも重要と考える。
- ・ 県外大学に進学した学生が、福島県に就職する際には「**福島県への貢献**」や「**ライフワークバランス**」を重視する傾向にある。県内においてそのような職場の創出または**適切な情報発信（ブランドイメージの醸成）等の取組**により、大学生に県内企業がより選ばれやすい状態とすることが重要であると考えられる。なお、首都圏や新潟県・宮城県などにおける学生の就職活動・情報収集方法を踏まえた取組も重要と考える。
- ・ また、**Uターン就職は県外転出前から意思決定されている場合があり、県外転出前からの愛着の醸成も重要**と考える。なお、どのような愛着がUターンに繋がるのかなどを事前に整理し、より効果的な取組を検討することも重要と考える。

ターゲット層	転入行動を左右すると考えられる要因	打ち手の方向性（案）	【参考】 ふくしま創生総合戦略における位置づけ	
県外大学等 大学就職 大学生等 6.6千人 県内就職 3.2千人	女性が働きやすい職場 ・首都圏等に進学した女性は、福島県に戻る際の就業先では「キャリア形成が難しい」「女性が働きにくい」などの不安を抱えている可能性がある。	・企業の女性の働きやすい職場環境づくりの支援（または情報発信の見直し） ・県庁、県内企業等による女性活躍促進（または情報の整理・効果的な情報発信）	【基本目標 1】 一人ひとりの夢や希望がかなう社会をつくる（ひと） 4. 女性が活躍できる環境づくり 4.(2)女性が活躍できる環境づくり	
	福島県へ貢献できる職場 ・福島県に貢献できると十分に実感できる職場が認知されていない可能性がある。	・県庁や県内企業等による地域への貢献に繋がる仕事の発信	【基本目標 3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 1.働き方改革の推進	1.(2)女性が働きやすい職場づくりの推進
	ライフワークバランスを確保できる職場 ・福島県で働きたいと思えるようなライフワークバランスが充実した職場が不足（認知されていない）している可能性がある。	・企業のライフワークバランス確保に向けた支援 ・県庁、県内企業等によるライフワークバランスの確保（または情報の整理・効果的な情報発信）	【基本目標 3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 2.若者の定着・還流の促進 3.中小企業等の振興	2.(1)福島を知る機会の創出・情報発信 3.(2)人材育成・人手不足への対応 3.(3)魅力ある職場づくり・情報発信力の強化
	戻りたいと思えるような愛着形成 ・高校生までの福島県在住時に、将来は福島県に戻りたいと思えるような愛着が十分には形成されていない可能性がある。	・学校教育・地域生活などを通じた、出身地域に対する愛着が高まるような取組の実施支援 ・大学進学後においても地域への愛着を維持・向上するための取組支援	【基本目標 1】 一人ひとりの夢や希望がかなう社会をつくる（ひと） 3.教育の充実	3.(2)福島に誇りを持ち、未来を切り拓く資質・能力の育成
県外就職 3.4千人	首都圏における県内企業の就職活動 ・首都圏では福島県の企業情報を調べることが難しいなど、県内企業への就職活動がしにくい可能性がある。	・首都圏に進学した学生に向けた、県内企業就職に係る採用活動の支援 ・首都圏に進学した学生の福島県企業の就職活動支援	【基本目標 3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 2.若者の定着・還流の促進 3.中小企業等の振興	2.(1)福島を知る機会の創出・情報発信 3.(2)人材育成・人手不足への対応 3.(3)魅力ある職場づくり・情報発信力の強化
	新潟県・宮城県などへの大学進学者等における県内企業の就職活動 ・新潟県や宮城県では福島県の企業情報を調べることが難しいなど、県内企業への就職活動がしにくい可能性がある。	・新潟県・宮城県等に進学した学生に向けた、県内企業就職に係る採用活動の支援 ・新潟県・宮城県等に進学した学生の福島県企業の就職活動支援		

12 福島県人口減少対策ロジックツリー⑥（若年層のUターン）

- ・ Uターンは30代半ばまでに行われることが多いため、**社会減少対策のためには20代などの若年層に焦点を当てた取組を行うことも重要**と考えられる。
- ・ 首都圏等で就職した後のUターンは、**福島県に対する愛着**と首都圏において**福島県へのUターン等を意識する機会**の影響を受け検討されることが想定されるため、これらの取組を進めることも重要と考えられる。
- ・ なお、Uターンを検討する際に、ニーズに合致した就職先・居住地などがないとUターンの実現は困難であるため、その点も合わせて対応を行うことが重要と考えられる。また、Uターン就職者は**ライフワークバランスを重視**している場合や、**都会の生活に疲れて**戻る人も存在し、それらの人に適した職場環境の整備等も重要と考えられる。

ターゲット層	転入行動を左右すると考えられる要因	打ち手の方向性（案）	【参考】 ふくしま創生総合戦略における位置づけ
県外企業 社会人 6.5千人 県外在住 ?千人	Uターンのきっかけ 若年層のUターン検討機会 ・ 首都圏等で就職後では、福島県にUターンする機会を十分に検討する機会があまりなく、Uターンすることが難しくなる可能性がある。	・ 首都圏等に居住する20代～30代前半の福島県出身者にUターン転職等を検討する機会の提供や取組の支援 ・ 福島県にUターンした人が楽しそうに生活する様子の発信や取組の支援	【基本目標 4】 国内外から福島への新しい人の流れをつくる（人の流れ） 1. 移住・定住の促進 2. 交流人口の拡大
	愛着形成 戻りたいと思えるような愛着形成 ・ 高校生までの福島県在住時に、将来は福島県に戻りたいと思えるような愛着が十分には形成されていない可能性がある。	・ 学校教育・地域生活などを通じて、出身地域に対する愛着が高まるような取組の支援 ・ 大学進学後においても地域への愛着を維持・向上するための取組の支援	【基本目標 1】 一人ひとりの夢や希望がかなう社会をつくる（ひと） 3. 教育の充実
	働きたいと思える職場 ライフワークバランスを確保できる職場 ・ 福島県で働きたいと思えるようなライフワークバランスが充実した職場が不足（認知されていない）している可能性がある。 安心して働ける職場 ・ 首都圏の職場等で都会の生活に疲れてしまった人が安心して働けると十分に思えるような職場が不足（認知されていない）している可能性がある。	・ 企業のライフワークバランス確保に向けた取組の支援 ・ 県庁等によるライフワークバランスの確保の取組（または情報の整理・効果的な情報発信） ・ 多様な人材が働きやすい職場環境の整備に向けた取組の支援（または情報の整理・効果的な情報発信）	【基本目標 3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 1. 働き方改革の推進 【基本目標 3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 3. 中小企業等の振興
	転職活動 県外での転職活動 ・ 首都圏等にいながら福島県の企業への転職活動が十分に行っていない可能性がある。	・ 首都圏での福島県企業の求人情報等の入手しやすい環境整備	【基本目標 3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる（しごと） 2. 若者の定着・還流の促進 【基本目標 4】 国内外から福島への新しい人の流れをつくる（人の流れ） 1. 移住・定住の促進

13 福島県人口減少対策ロジックツリー⑦ (35歳以降のUターン)

- 35歳以降の移住・定住は現状のボリュームとしては30代半ばまでに比べるとあまり多くはなく、Uターンの場合にも親の介護が理由で戻ってくる人が多い状態である。
- 介護によるUターンを検討した人に、実際にUターンをしてもらうためには、**県内における介護しながら働ける職場の確保や、首都圏との近接性を活かしたリモートワーク勤務の支援などが取組として考えられる**。なお、介護がはじまるタイミングでの転職は、新たな職場での業務・人間関係の構築の点で難しい可能性があり、介護がはじまる前からのUターン転職を促すなどの方向性も考えられる。
- 子育て中の移住・定住は難しいと判断する人もいるため、**福島県は子どもの成長・教育の場として望ましいということを示すような取組も考えられる**。だが、福島県出身でない方はほかの地域も横並びで比較した上で移住先を検討することに留意する必要がある。

ターゲット層	転入行動を左右すると考えられる要因	打ち手の方向性 (案)	【参考】 ふくしま創生総合戦略における位置づけ
県外 Uターン ?千人 ↑ 県外在住 ?千人	介護と仕事の両立 介護しながら働ける職場 ・親の介護のために福島県に戻りたいと思っても、希望する条件で勤められる職場を見つけることができず、福島県に戻ることができない人がいる可能性がある。	・企業のライフワークバランス確保に向けた取組の支援 (介護との両立等) ・介護が始まる前からのUターン転職の促進	【基本目標 3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる (しごと) 1.働き方改革の推進 3.中小企業等の振興 1.(1)多様で柔軟な働き方 3.(3)魅力ある職場づくり・情報発信力の強化
	リモートワーク勤務 ・首都圏等の企業に勤務しながら、福島県での介護等を行いたいが、リモート勤務の環境が十分ではなく福島県に戻ることができない人がいる可能性がある。	・首都圏等の企業における福島県でのテレワーク環境の整備・構築支援	【基本目標 4】 国内外から福島への新しい人の流れをつくる (人の流れ) 1.移住・定住の促進 1.(1)移住環境づくり 1.(2)移住に向けた体制整備と情報発信 1.(3)移住を見据えた関係人口の創出・拡大
	子育て・教育環境 ・子どもの出生・小学校への進学タイミングなどではUターンや移住等の検討を難しいと考える人が少なくない。また、福島県での子育て・教育等に対して、不安を抱いている人がいる可能性がある。	・教育の在り方や子どもが育つ環境として福島県の特徴の強化	【基本目標 3】 若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる (しごと) 1.働き方改革の推進 【基本目標 4】 国内外から福島への新しい人の流れをつくる (人の流れ) 1.移住・定住の促進 1.(3)移住を見据えた関係人口の創出・拡大 【基本目標 1】 一人ひとりの夢や希望がかなう社会をつくる (ひと) 1.出会い・結婚・妊娠・出産・子育て支援の充実 3.教育の充実 1.(3)子育て支援 3.(1)学力・体力等の向上 3.(2)福島に誇りを持ち、未来を切り拓く資質・能力の育成