

人口減少対策に向けた 若者意識調査報告書

<概要版>

令和8年3月
鳥取県

<要約>

本調査は、人口減少対策の観点から、本県が若者に選ばれる地域となるために何が重要かを検討するため、アンケート及びインタビューにより、若者の進学・就職に関する意識について調査したものである。

調査からは、若者のUターン・定住意向には地域への愛着だけでなく、「鳥取での仕事」や「鳥取での成長」に対する評価が関係していることが確認された。また、若者は仕事に対して地域貢献、専門性の活用、生活の安定、成長機会など多様な価値観を求めている一方で、県内就職については、将来のキャリアや選択肢の広がりが見えにくいことに不安を抱いていることがうかがえた。

こうした結果を踏まえ、本報告書では、学びと県内就職とのつながりを見えやすくすること、県内外の人材の循環を前提とした開かれたキャリア環境を形成すること、企業の規模やコミュニティの小ささといった鳥取の特徴を強みとして機能させていくことの3つを、今後の取組の方向性として示している。

(この報告書は、自治体、教育機関、企業、地域団体等が、若者に選ばれる地域づくりに向けた取組を検討する際の参考資料として作成したものです。)

1. 調査の概要

人口減少の一要素である社会減(県外への転出超過)に関しては、とりわけ10代・20代の転出超過が多くを占めている。こうした中、若者の意識・価値観、多様化するニーズ等について表層のみならず潜在までを把握し、人口減少対策の要である若者のUターンや定住の促進に向けて必要な視点を描くことを目的に本調査を実施した。

調査は令和6年度にアンケート調査を実施し、県内高校3年生、県内大学生(短大・高専含む)、本県出身の県外大学生、本県出身の社会人、中学生以上の学生を子に持つ県内在住の保護者を対象に、将来のUターン・定住意向(保護者に対しては、子の県内定住に関する意向)等を尋ねた。また、地域への「愛着」と「暮らしやすさ」に関する評価についても尋ね、これらを構成する要素(因子)が若者のUターン・定住意向にどの程度影響しているかを明らかにすることを試みた。

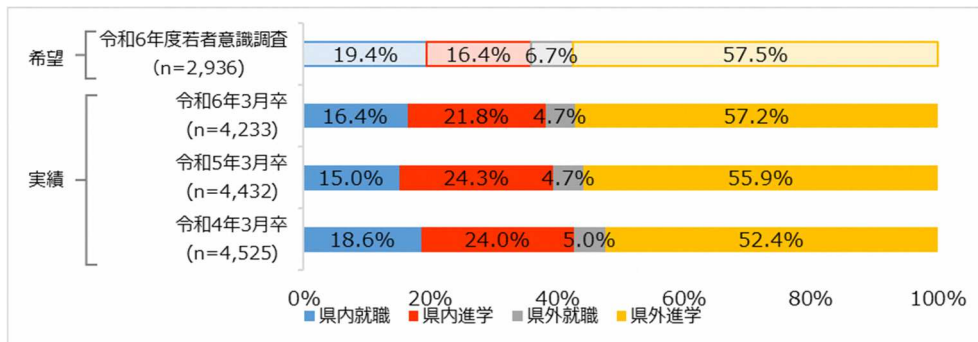
さらに、アンケート結果をふまえ、若者のUターン・定住意向を高めるために必要な視点を検討するため、令和7年度にインタビュー調査を実施した。

2. アンケート調査の結果

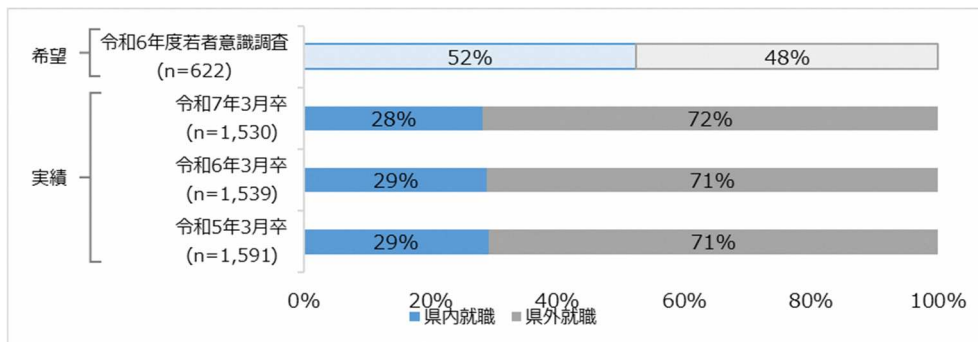
(1) 高校生・大学生の卒業後の希望進路、実績との比較

- ・ 県内高校3年生では、県外進学割合の増加傾向が続く一方、県内就職の割合は実績が意向を下回っていた。
- ・ 県内大学生では、県内就職を希望する割合は52.4%を占めたが、直近の県内就職実績は3割程度にとどまっていた。県外大学生(本県出身者)も同様に、県内就職希望割合41.6%に対し、直近の県内就職実績は35.1%となっており、実績が希望を下回っていた。

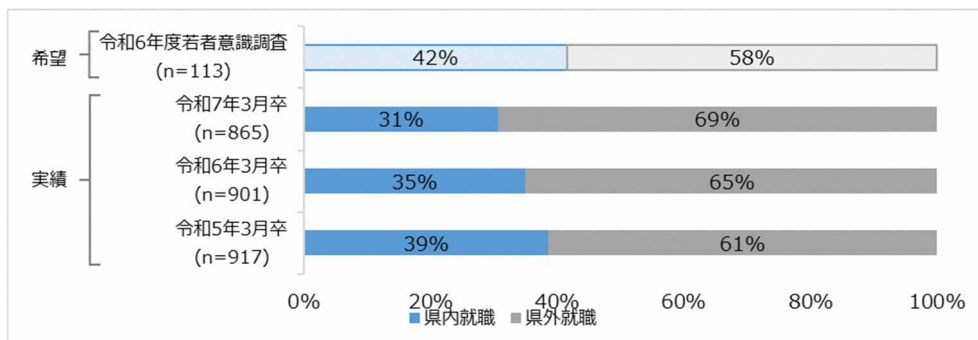
県内高校3年生の県内就職・進学意向と実績



県内大学等卒業後の県内就職意向と実績



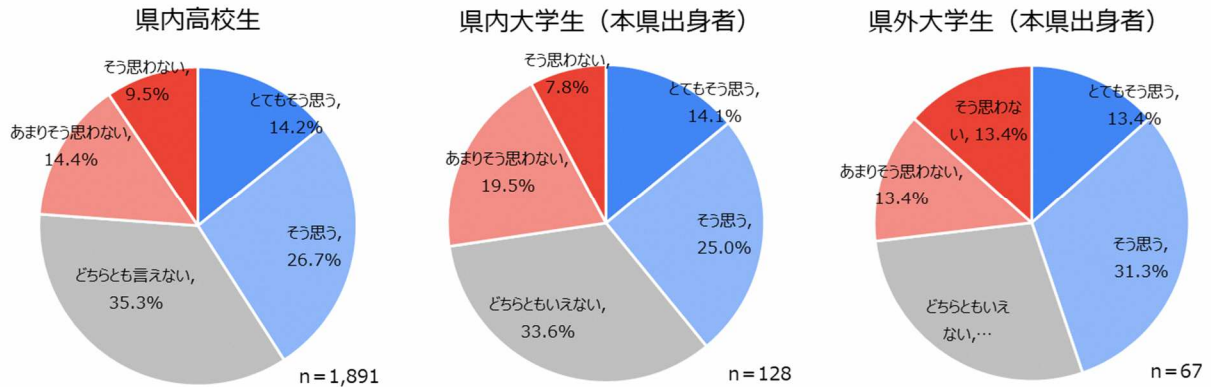
県外大学等卒業後(本県出身者)の県内就職意向と実績



(2) 高校生・大学生の将来の U ターン・定住意向

・卒業後の進路が県外進学又は県外就職であると答えた方のうち、将来鳥取県に住みたい(U ターンしたい)と答えた割合は、高校生、県内・県外大学生(本県出身者)で約 4 割となっており、一度県外へ出ていったとしても、将来的に U ターンを希望する層が一定数存在すると考えられる。

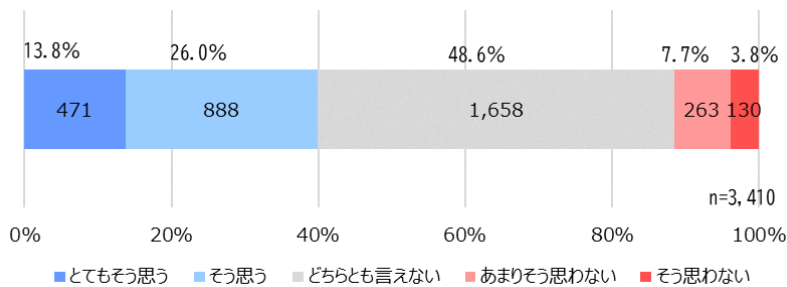
高校生・大学生の将来の鳥取県への U ターン意向



(3) 保護者の意向(子どもの県内居住に対する希望)

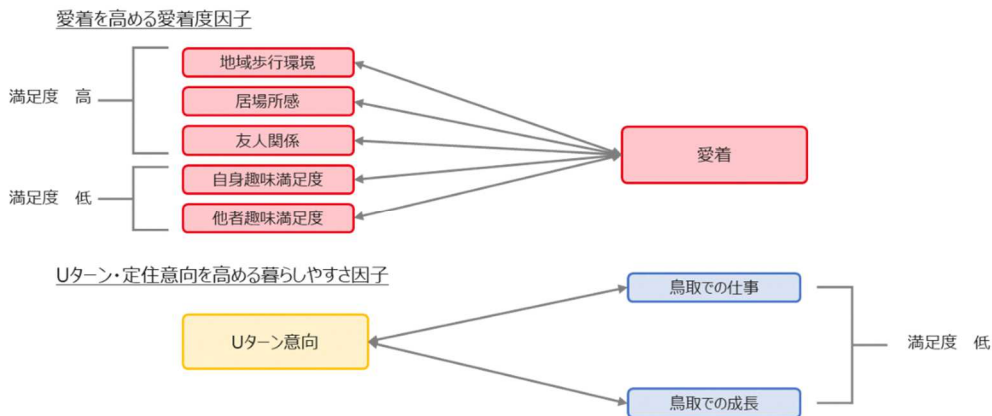
・中学、高校、大学に通う子を持つ鳥取県内に居住する保護者に対し、子どもに鳥取県で暮らして欲しいか聞いたところ、「とてもそう思う・そう思う」を合わせた回答割合が約 4 割であるのに比べ、「あまりそう思わない・そう思わない」の回答割合は約 1 割に留まった。

子に対して鳥取県内で居住してほしいと思うかどうか



(4) U ターン・定住意向に影響を及ぼす要素(因子)

・U ターン・定住意向に影響を及ぼす要素(因子)を検証するため、地域への「愛着」と「暮らしやすさ」に関する評価と U ターン・定住意向との相関を分析した。
 ・その結果、地域への愛着度と U ターン・定住意向との間には一定の相関がみられた。
 ・愛着度に影響する要素としては、「地域歩行環境」(住んでいる地域を歩くときリラックスしたり、気持ち良いと思うか)「居場所感」(住んでいる地域を自分の居場所と感じるか)「友人関係」(住んでいる地域において良好な友人関係を築けていると思うか)が愛着と強く関連し、かつ満足度(5段階評価の評点)も高かった。一方で、「趣味満足度」(住んでいる地域で趣味や興味が満たされるか)は愛着と相関があるものの満足度が低かった。
 ・暮らしやすさに関する項目では、「鳥取での仕事」(鳥取県でやりたい仕事が見つかると思うか)、「鳥取での成長」(鳥取県に自らを成長させる環境が整っていると思うか)の評価が、U ターン・定住意向と相関関係にあり、かつ満足度が低いことが明らかとなった。



3. インタビュー調査の結果

令和6年度に実施したアンケート調査では、高校生・大学生のUターン・定住意向と「鳥取での仕事」「鳥取での成長」の評価との関連が確認され、かつ、これらの項目の満足度は高くないことが示された。

このため、「仕事」「成長」に対する若者の認識を探るため、大学生(県内大学生、本県出身の県外大学生)及び本県出身の若手社会人(計17名)を対象にインタビュー調査を実施した。

<主な発言>

(1) やりたい仕事とはどのようなものか

- ・若者がやりたい仕事とは何かについて尋ねた結果、主に「地域に貢献できること」「大学等で学んだ専門性や関心分野を活かせること」「生活の安定につながること」「成長機会が得られること」の4つが挙げられた。
- ・また、地域貢献を重視する者は県内就職を希望している一方、専門性や関心分野を活かすことや成長機会を重視する者は県外就職を希望しているなど、志向性に一定の対比がみられた。

(2) 「鳥取での仕事」の評価

- ・鳥取で働く魅力として、通勤負担や住居費の軽さ、子育てや家族との暮らしやすさといった生活面の利点に加え、人との距離が近く支え合いを感じやすいこと、一人ひとりの役割を実感しやすいことが挙げられた。
- ・一方、懸念点として就業先や成長機会の選択肢の少なさ、人間関係の近さによる窮屈さが挙げられた。特に、希望する職種やキャリア形成の選択肢に限られること、「都市部から鳥取に戻ることはあっても、その逆はない」との発言にみられるように、県内で就職するとその後のキャリアが閉じてしまうのではないかと不安がうかがえた。また、人との距離の近さの場合によっては窮屈さにつながることも指摘された。

(3) 「鳥取での成長」についての評価

- ・若者にとっての「成長」の捉え方として、経験を通じて能力や対応の幅が広がること、他者に貢献できること、周囲から評価・承認されることなど、多面的な回答が挙がった。
- ・鳥取で得られる成長について、人とのつながりの近さ、落ち着いて経験を積みやすい環境、企業の規模が小さいからこそ、役割や挑戦の機会を得やすいことが挙げられた。
- ・一方懸念点として、挑戦機会の少なさ、人材やコミュニティの小ささ、地域や企業の将来不安が挙げられ、比較的小規模な環境の中で実践経験を積みやすい反面、多様な人材や企業との接点、専門性を深める機会、幅広い挑戦機会は見えにくいとの受け止めがあった。

4. 若者に選ばれる地域となるための取組の方向性

(1) 高校や大学等での学びと県内就職とのつながりを見えやすくしていくこと

インタビューでは、県内での就職は選択肢に限られるとの回答が多く寄せられるとともに、特に大学での学びや専門性の活用を志向する者は県外企業での就職を希望(又は実際に県外で就職)しており、高校や大学等での学びが鳥取での仕事で活かされる道筋に限られ、あるいは見えにくく、それが鳥取での仕事の満足度を下げる要因となっていることが示唆された。

このため、学びや関心が県内企業や地域での仕事、役割、成長機会とどのようにつながるのかを在学中から具体的に知ることができるよう、教育機関と企業との接点づくりや、インターンシップ、地域課題解決型(PBL)学習、県内で働く若手人材(ロールモデル)の見える化などを進めていくことが求められるのではないかと。

(2) 県内外の人材の循環を前提とした、開かれたキャリア環境を形成していくこと

県内で就職するとキャリアや成長の機会が閉じるのではないかと不安を解消するため、例えばこれまでも実施している週一副社長や関係人口の拡大などの取組を通じて、県内にいながら多様な人材や機会とつながれる環境づくりを推進していくことや、リスキリング(学び直し)、副業・兼業等の活性化などにより、県内で就職したとしても多様な選択肢・キャリアを歩むことができる仕組みを整えることが重要ではないか。また、人材が循環する開かれたキャリア環境の視点からは、若者の県外進学・就職を一律に抑制すべきものと捉えるのではなく、出ていく自由を前提としつつ、地域と若者との関係を持続させ、戻りたいときに戻れる関係を維持していく視点が必要ではないか。

(3) 企業の規模やコミュニティの小ささといった鳥取の特徴を、強みとして機能させていくこと

企業の規模やコミュニティの小ささは、都市部と比較した際に弱点として捉えられがちであるが、裏を返せば意思決定の速さ、機会獲得のしやすさであり、顔が見える関係は、チャレンジしやすい環境や試行回数の多さ、実装のしやすさでもあるなど、強みにもなり得るものである。このため、若者の小さい挑戦を支援する制度や若者の声が直接届く仕組みの整備など、素早い意思決定やチャレンジを促進していくこと、また、PBL学習や地元企業との共同プロジェクトの推進など、「地元での実践体験」の機会を増やすこと等により、都市部とは異なる形での成長機会を本県の特長として活かし、伸ばしていくことが重要ではないか。

本調査を通じて、鳥取の特徴として認識されていた点(人との距離の近さや企業の規模の小ささ)は、そのまま放置すれば弱みになってしまうが、捉え方次第では強みにもなり得る可能性が示された。だからこそ、行政のみならず、企業、大学・高校等の教育機関、地域団体等が認識を共有し、それぞれの役割に応じて連携し、強みとして機能させていく必要がある。こうした取組により、県内で働き成長することを魅力ある選択肢として捉えられる地域づくりを進めることが重要である。