

人口減少対策に向けた
若者意識調査報告書

令和8年3月

鳥取県

目次

| | |
|---|----|
| 【調査概要】 | 2 |
| 1. 調査の目的..... | 2 |
| 2. 調査の流れ..... | 2 |
| 【令和6年度若者意識調査（アンケート調査）】 | 3 |
| 1. 調査方法 | 3 |
| 1. 1. 調査内容..... | 3 |
| 1. 2. 調査対象..... | 4 |
| 1. 3. 調査時期..... | 4 |
| 1. 4. 調査方法..... | 5 |
| 1. 5. 回答数..... | 5 |
| 1. 6. 回答者の属性..... | 5 |
| 1. 7. 資料の見方 | 5 |
| 2. 調査結果 | 6 |
| 2. 1. 高校生・大学生・保護者の進路希望等について..... | 6 |
| 2. 2. 各因子の相関について | 9 |
| 2. 3. 分類比較結果について | 10 |
| 2. 4. 分類比較から考えられる考察..... | 14 |
| 【令和7年度若者意識調査（インタビュー調査）】 | 28 |
| 1. 調査方法..... | 28 |
| 1. 1. 調査内容..... | 28 |
| 1. 2. 調査方法..... | 28 |
| 1. 3. 参加者プロフィール..... | 30 |
| 2. 調査結果..... | 32 |
| 2. 1. 若者の「鳥取での仕事」に対する考え | 32 |
| 2. 2. 若者の「鳥取での成長」に対する考え | 38 |
| 2. 3. 「鳥取での仕事」、「鳥取での成長」の評価を高めていく上での論点 | 44 |
| 【若者に選ばれる地域となるために必要な視点】 | 45 |

【調査概要】

1. 調査の目的

本県の総人口は、昭和63年の61.6万人をピークに人口減少局面に入り、令和5年12月の国立社会保障・人口問題研究所の発表によると、令和32年の本県人口は40.6万人まで減少すると推計されている。

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。県内高校卒業生（令和7年3月卒業）の進路は進学者が約8割、就職者は約2割となっている。このうち、就職者の約8割は県内に就職するものの、進学約7割、就職約2割が県外へ出るため、県内高校卒業生の約6割が県外へ流出している。県内大学等卒業生（令和7年3月）の県内就職率は約3割、県外大学に進学した学生の県内就職率は約3割となっている。

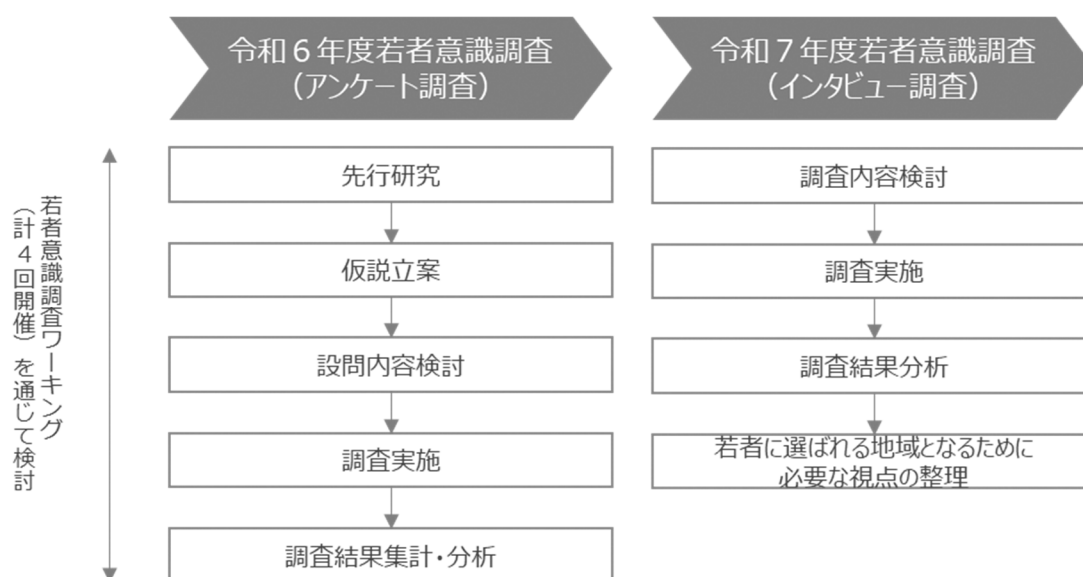
こうした中、若者の意識・価値観、多様化するニーズ等について表層のみならず潜在までを把握し、人口減少対策の要である若者のUターンや定住の促進に向けて必要な視点を描くことを目的に本調査を実施した。

2. 調査の流れ

本調査は令和6年度にアンケート調査を実施し、令和7年度にインタビュー調査を実施した。調査フローは図表1のとおりである。

アンケート調査においては、先行研究の整理から仮説検証までを、鳥取県、鳥取大学、Chukaiトライセクター・ラボで構成される「若者意識調査ワーキング」を通じて検討を進めた。Uターンや定住の促進に向けて必要となる要素をアンケート調査により明らかにした後、それらの要素をどのように向上させることができるかを検討するため、インタビュー調査を実施した。

図表 1 調査フロー



【令和6年度若者意識調査(アンケート調査)】

1. 調査方法

1.1. 調査内容

本調査は、県内出身・在住の若者（高校3年生、大学生・短大生、社会人）とその保護者を対象に、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）を尋ねるとともに、地域への「愛着」と「暮らしやすさ」に注目し、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。調査の大枠は図表 2 のとおりである。分析にあたり、3つの仮説を設定し、愛着とUターン・定住意向の関係性を検討した。

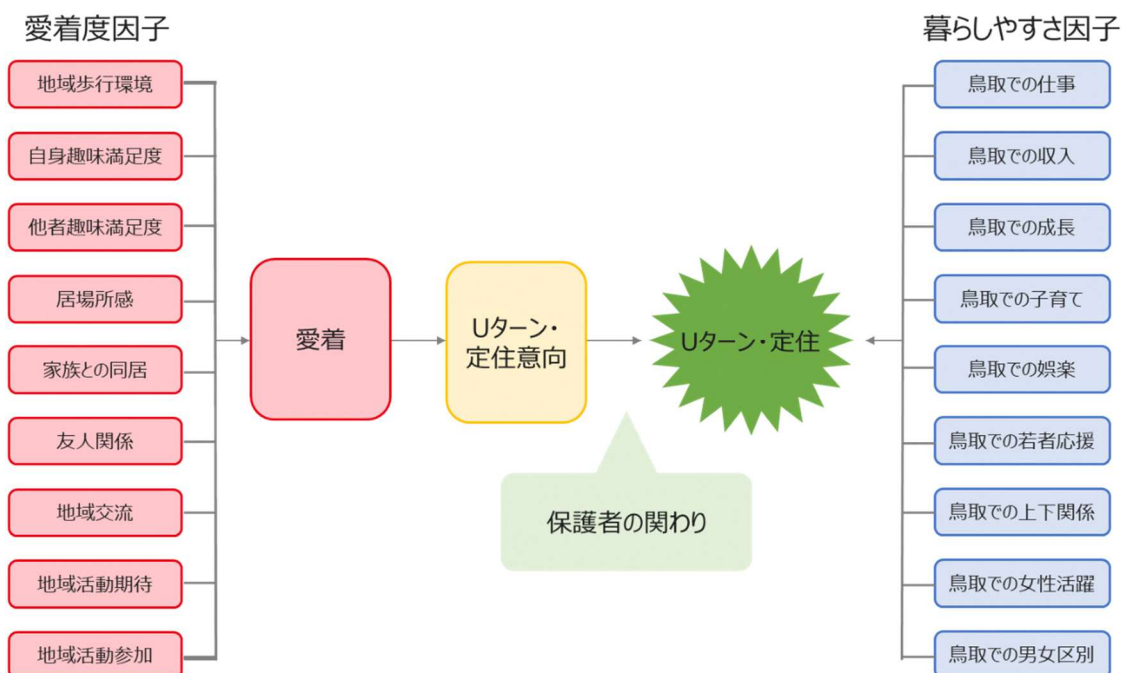
- ① 愛着度因子が作用することにより地域への愛着が醸成され、愛着によりUターン・定住意向が大きくなる。
- ② 暮らしやすさ因子が作用することによって実際にUターン・定住するかが決まる。
- ③ この決断には保護者の意向・関わりも作用する。

地域への「愛着」の度合いを測定するため、「自身地域大切」（自分自身は鳥取県を大切に思うか）、「他者地域大切」（地域の人は鳥取県を大切に思っていると思うか）、「自身住みやすさ」（自分自身は鳥取県を住みやすいと思うか）、「他者住みやすさ」（地域の人は鳥取県を住みやすいと思っていると思うか）を設定した。それぞれ5段階尺度（1 そう思わない～5 とてもそう思う）とし、それぞれの平均を算出し、評価した。

続いて愛着の醸成に影響を与える要素（以下、愛着度因子という）として「地域歩行環境」、「家族との同居」、「自身趣味満足度」など計11項目を設定し、同じく5段階尺度で測定した。Uターン・定住意向も同様の尺度で尋ねた。

さらに暮らしやすさに関する評価（以下、暮らしやすさ因子という）を測定するため、「鳥取での仕事」、「鳥取での収入」、「鳥取での成長」、「鳥取での娯楽」、「鳥取での若者応援」など10項目を設定し、「分からない」を含む5段階尺度で評価した。以上のデータを基に、地域への愛着や暮らしやすさの評価とUターン・定住意向との関係性を検討した。

図表 2 愛着とUターン・定住の関係性



1.2. 調査対象

鳥取県内の高校に通う高校3年生、鳥取県内の大学に通う大学生、鳥取県出身の鳥取県外の大学に通う大学生、鳥取県出身の鳥取県外に居住する社会人、中学、高校、大学に通う子をもつ鳥取県内に居住する保護者

1.3. 調査時期

令和6年10月1日から10月31日まで（一部11月15日まで）

1.4. 調査方法

GoogleフォームによるアンケートURLが記載された依頼文を以下のように送付。

<高校3年生>

県内の各高校を通じて高校3年生に回答を依頼。

<県内大学生>

鳥取大学、公立鳥取環境大学、鳥取短期大学、鳥取看護大学、米子工業高等専門学校を通じて大学生に回答を依頼。

<県外大学生>

県外の就職連携協定締結校（40校）及び東京とっとり学生寮を通じて大学生に回答を依頼。

<社会人>

関東圏に居住する若者を中心とした鳥取県出身者コミュニティ（HOPT、若い鳥取応援団）を通じて参加者に回答を依頼。

<保護者>

県内高校、公立鳥取環境大学、米子工業高等専門学校を通じて保護者に回答を依頼。
県政だより（10月号）のお知らせ欄にアンケート調査の協力依頼を掲載。

1.5. 回答数

7,591件

1.6. 回答者の属性

<性別>

男性2,445件（32.2%）、女性4,987件（65.7%）、答えたくない159件（2.1%）

<客体別>

高校3年生3,076件（40.5%）、鳥取県内大学生920件（12.1%）、
鳥取県外大学生142件（1.9%）、社会人43件（0.6%）、保護者3,410件（44.9%）

1.7. 資料の見方

各設問の無回答を含む集計対象総数に対する百分率（%）を表している。そのため複数回答を求め
る設問では、百分率の合計は100%を超える。また、百分率は小数点以下第2位を四捨五入し、小
数点第1位までを表示した。このため、百分率の合計が100%とならず、端数が生じたものがあ
る。

また、社会人の回答数は43件であり分析に必要な目標標本数を下回ったため、分析対象から除外
することとした。

加えて、本報告書では相関係数の絶対値が0.3以上の場合を「一定の相関がみられる」として扱
った。

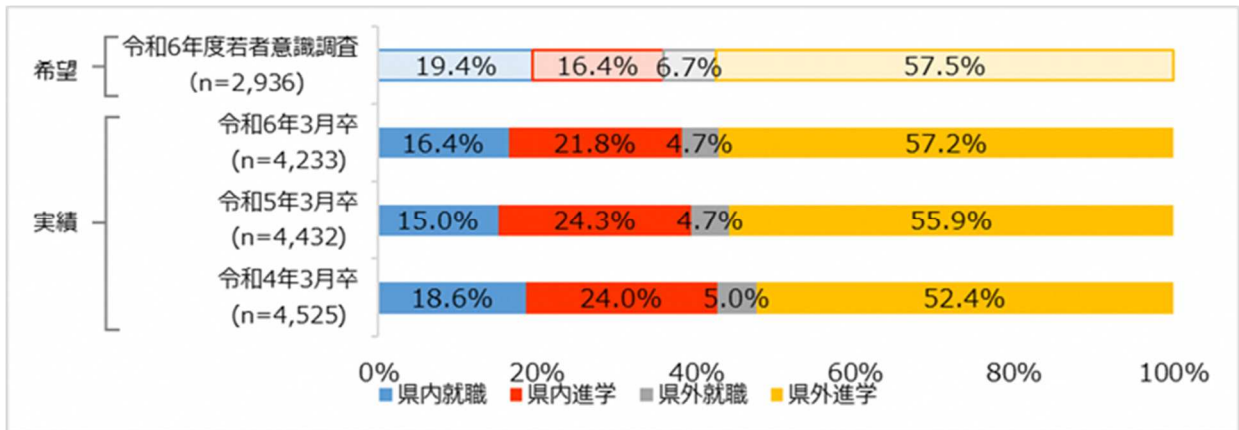
2. 調査結果

2.1. 高校生・大学生・保護者の進路希望等について

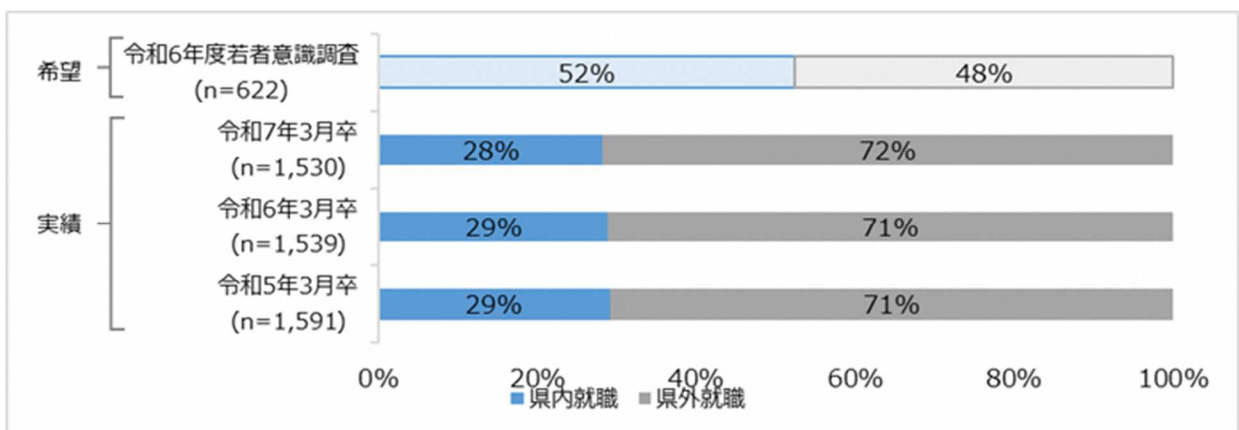
(1) 高校生・大学生の卒業後の希望進路

希望進路（県内進学、県外進学、県内就職、県外就職）の回答結果について、進路の希望¹と進路実績の差を比較し、図表 3、図表 4、図表 5 に示した。高校生では、進路の希望と進路実績の差は比較的小さい。一方で、県内大学生および県外大学生では、高校生と比べて希望と実績の差が大きく、いずれも県内就職の希望に対して実績のほうが低い結果となった。特に県内大学生では、県内就職希望が52.4%であるのに対し、実績は28～29%にとどまっており、希望と実績の乖離が大きい。県外大学生についても、県内就職希望41.6%に対し、実績は31～39%で推移しており、同様の傾向が確認された。

図表 3 県内高校3年生の県内就職・進学意向と実績



図表 4 県内大学等卒業後の県内就職意向と実績



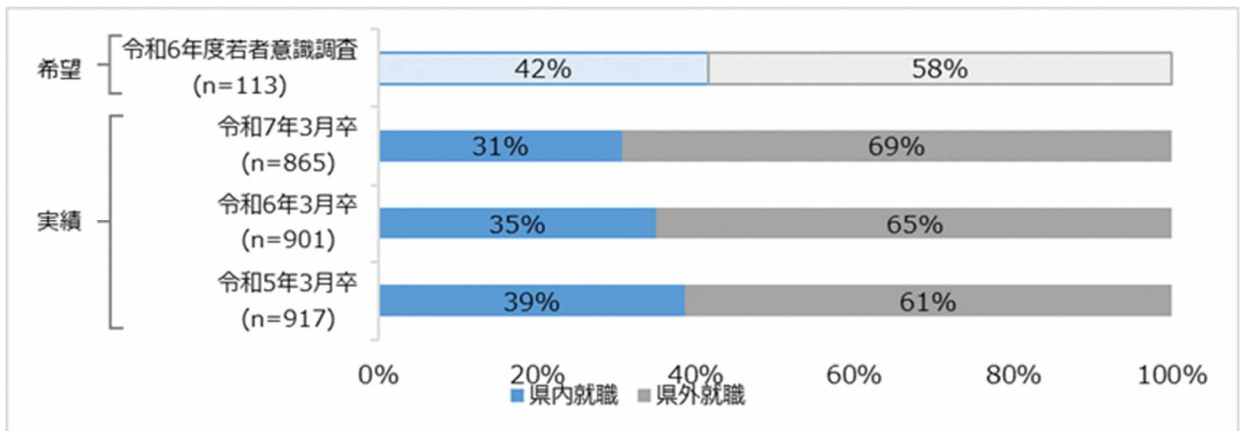
¹ 以下の回答の結果を用いて進路の希望の割合を算出した。

高校生 : Q3 希望している（予定している）進路を教えてください。

県内大学生 : Q6 現在所属している大学等を卒業後、希望している（予定している）進路を教えてください。

県外大学生 : Q7 現在所属している大学等を卒業後、希望している（予定している）進路を教えてください。

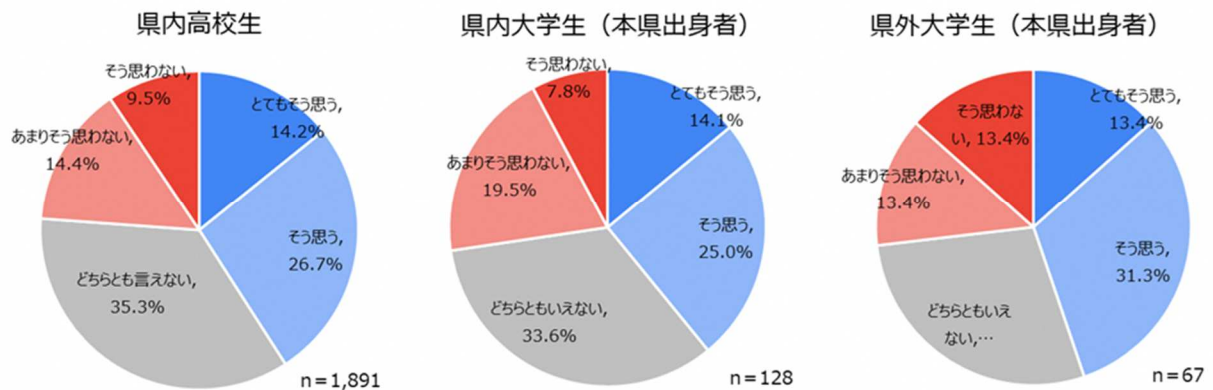
図表 5 県外大学等卒業後（本県出身者）の県内就職の意向と実績



(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高校生、県内大学生、県外大学生の将来のUターン意向²を図表 6 に表した。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。また、意向がある（とてもそう思う、そう思う）と回答をした回答者のUターン希望時期を図表 7 に表した。Uターン希望時期については、高校生では就職時が多かった一方、県内大学生・県外大学生では、転職や結婚、出産・子育てなどのライフイベントに応じてUターンを検討する傾向がみられた。

図表 6 将来のUターン・定住意向の割合



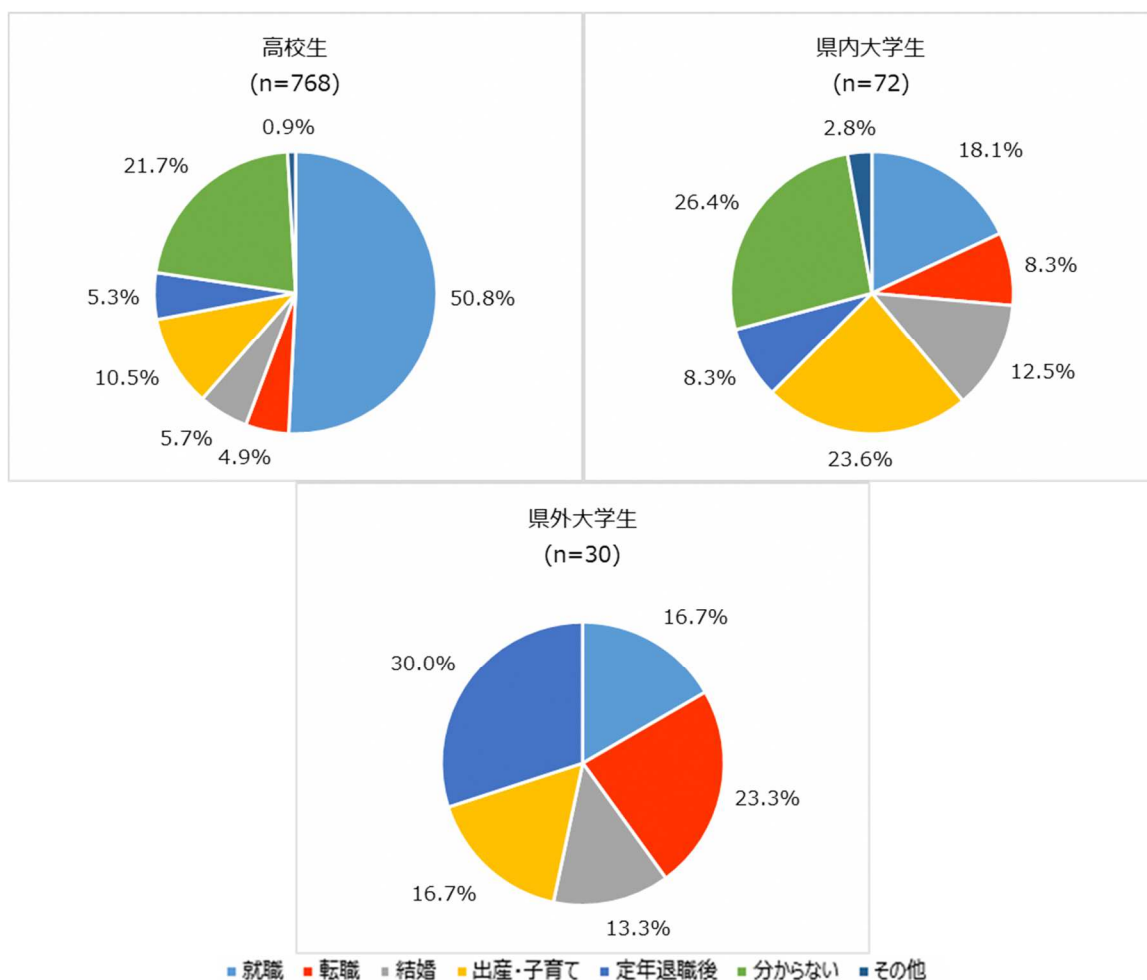
² 以下の回答の結果を用いてUターン・定住意向の割合を算出した。

高校生 : Q4-2-1 県外就職、県外進学を希望している（予定している）と回答した方へお聞きします。
いつか鳥取県に住みたいですか？

県内大学生 : Q6-2-1 県外就職、県外進学を希望している（予定している）と回答した方へお聞きします。
いつか鳥取県にUターンしたいと思いますか？

県外大学生 : Q7-2-1 県外就職、県外進学を希望している（予定している）と回答した方へ伺います。
いつか鳥取県にUターンしたいと思いますか？

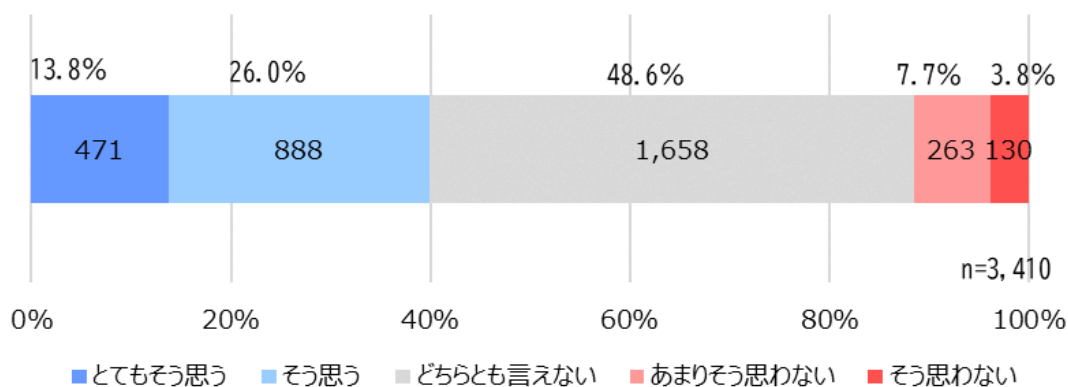
図表 7 将来のUターン希望時期



(3) 保護者の子に対する意向

保護者の子に対する鳥取県への定住意向を図表 8 に表した。とてもそう思う、そう思うが約 4 割であるのに対し、あまりそう思わない、そう思わないの割合は約 1 割に留まった。

図表 8 保護者の子に対する鳥取県への定住意向



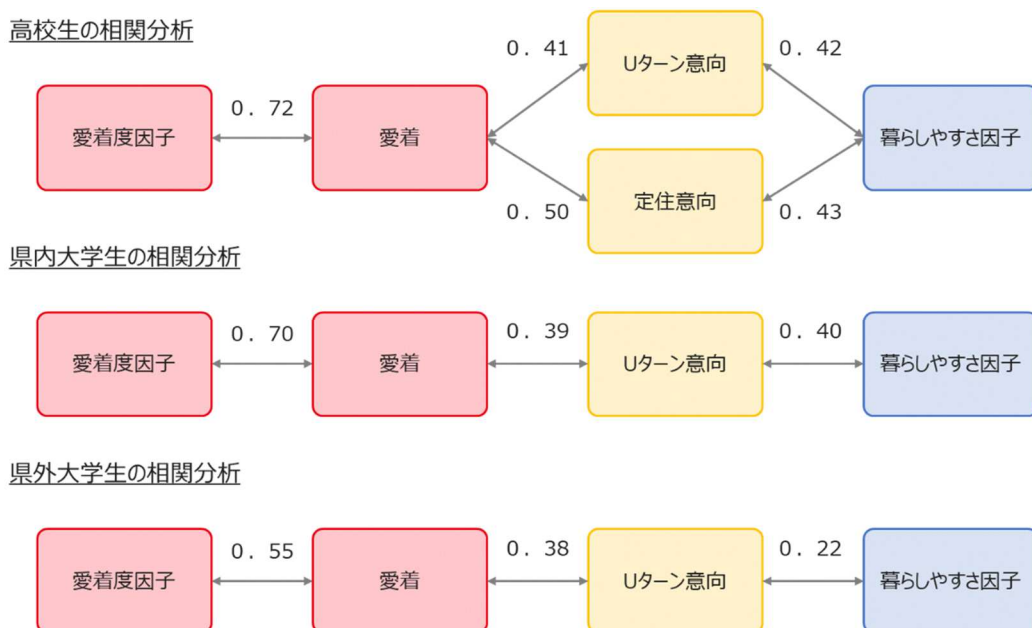
2.2. 各因子の相関について

次に、図表 2 の愛着とUターン・定住の関係性が成立するかを確認するため、各回答者の愛着度因子の平均値と愛着の平均値、愛着の平均値とUターン・定住意向、Uターン・定住意向と暮らしやすさ因子の平均値の相関分析をした。

結果は図表 9 の相関分析結果のとおりであり、以下のことが言える。

- 全ての客体で愛着度因子と愛着には強い相関がある。
- 全ての客体で愛着とUターン意向、定住意向には一定の相関があり、その中でも高校生が最も相関係数が高い。
- Uターン意向、定住意向と暮らしやすさ因子の関係について、高校生と県内大学生では一定の相関がみられるが、県外大学生は相関がなかったことから、Uターン意向、定住意向の決め手となる要素が高校生、県内大学生と異なる可能性がある。
- つまり、仮説①「愛着度因子が作用することにより愛着が醸成され、愛着によりUターン・定住意向が大きくなる」はおおむね成立するといえる。また仮説②「暮らしやすさ因子が作用することによって実際にUターン・定住するかが決まる」は、一部の客体でおおむね成立すると考えられる。

図表 9 各因子相関分析結果



各因子と愛着、Uターン・定住意向の相関係数をみたところ、各因子と愛着、Uターン・定住意向との間には一定の関連がみられたことから、どの因子が重点的に検討すべき対象となり得るかを把握するため、分類比較等を実施した。

2.3. 分類比較結果について

(1) 分類方法

まず、同一客体内および客体間での回答属性の違いによる回答傾向の違いを掴むため、進路希望（県内、県外）とUターン・定住意向（あり、なし）の回答別で4つに整理し、以下のとおりA～Dの4分類を定義した。Uターン・定住意向を問う設問は5点尺度としており、5、4点の回答をUターン・定住意向あり、3、2、1点の回答をUターン・定住意向なしとして、分類した。なお、定住意向を問う設問は高校生のみを設定したため、高校生はA～Dの4分類、県内大学生、県外大学生はBとDの2分類とした。

- A. 継続定住：県内就職で住み続けたい（高校生のみ）
- B. Uターン：県外就職で将来Uターン意向あり
- C. 将来移転：県内就職だが将来は鳥取を出たい（高校生のみ）
- D. 移転：県外就職でUターン意向なし

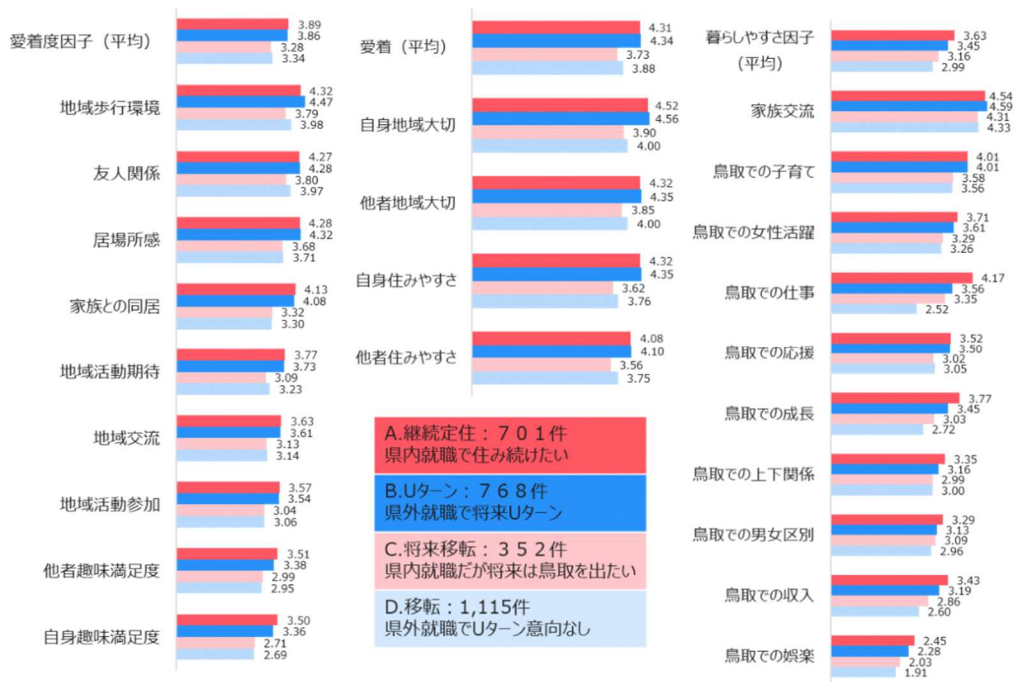
保護者の回答は「子の居住意向」の回答別で以下のとおり2分類を定義した。子の居住意向を問う設問は5点尺度としており、5、4点の回答を子の県内居住、3、2、1点の回答を子の県外居住として、分類した。

- E. 子の県内居住：子に鳥取県に暮らしてほしい
- F. 子の県外居住：子に鳥取県で暮らしてほしいとは思わない

(2) 高校生の分類比較表

A～Dの分類ごとに、各設問の平均値を算出した結果は図表 10のとおりである。平均値の集計において「分からない」、「答えたくない」の回答は無回答として扱った結果、各分類のサンプル数はA. 継続定住701件、B. Uターン768件、C. 将来移転352件、D. 移転1,115件となった。

図表 10 高校生分類比較表



(3) 県内大学生の分類比較表

B、Dの分類ごとに、各設問の平均値を算出した結果は図表 11のとおりである。平均値の集計において「分からない」、「答えたくない」の回答は無回答として扱った結果、各分類のサンプル数はB. Uターン72件、D. 移転334件となった。

図表 1 1 県内大学生分類比較表



(4) 県外大学生の分類比較表

B、Dの分類ごとに、各設問の平均値を算出した結果は図表 1 2のとおりである。平均値の集計において「分からない」、「答えたくない」の回答は無回答として扱った結果、各分類のサンプル数はB. Uターン30件、D. 移転37件となった。

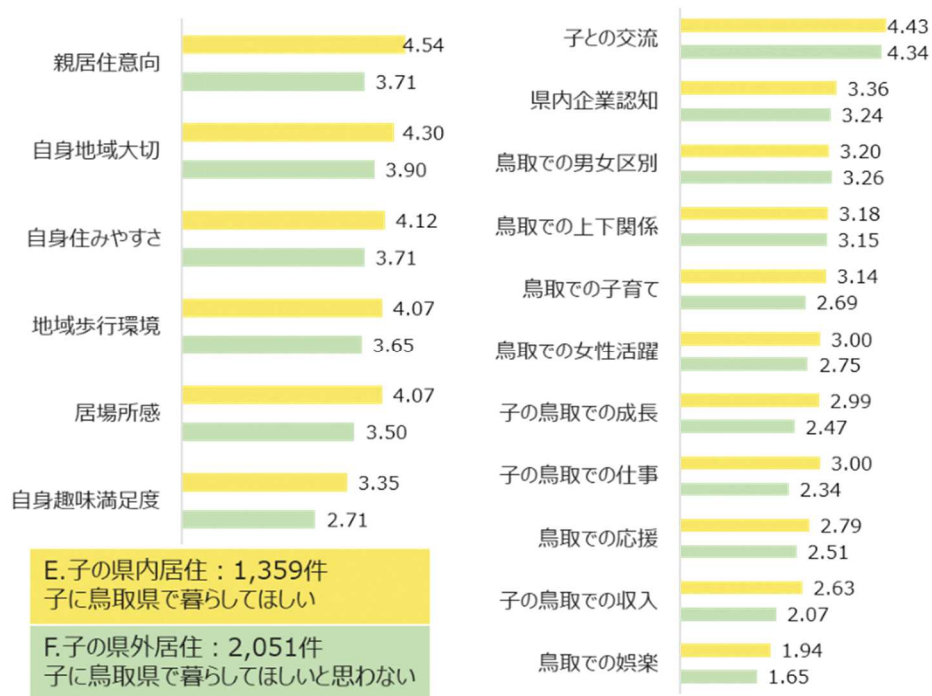
図表 1 2 県外大学生分類比較表



(5) 保護者の分類比較表

E、Fの分類ごとに、各設問の平均値を算出した結果は図表 13のとおりである。平均値の集計において「分からない」、「答えたくない」の回答は無回答として扱った結果、各分類のサンプル数はE. 子の県内居住1, 359件、F. 子の県外居住2, 051件となった。

図表 13 保護者分類比較表



2.4. 分類比較から考えられる考察

(1) それぞれの分類における「愛着」について

ア 愛着(平均)とUターン・定住意向との関連性について

県内進路希望者と県外進路予定者の愛着を比較するため、図表 10の高校生の愛着(平均)を比較した。その結果、A. 継続定住は4.31、B. Uターンは4.34と同水準であった。

また、図表 9より高校生の愛着と定住意向の相関係数は0.50、愛着とUターン意向の相関係数は0.41であり、愛着とUターン・定住意向には一定の相関がみられた。

つまり、高校生の場合、将来の進路希望先が県内でも県外でも鳥取県への愛着は定住、Uターン意向に関連すると考えられる。

また各客体における愛着(平均)を図表 10、図表 11、図表 12の分類比較表で比較すると、高校生4.06、県内大学生3.89、県外大学生4.03と同水準となり、愛着の変遷(愛着が進学とともに減少、増加すること、県外に進学することによって減少、増加すること)はみられなかった。

イ 「自身地域大切」、「自身住みやすさ」、「他者地域大切」、「他者住みやすさ」について

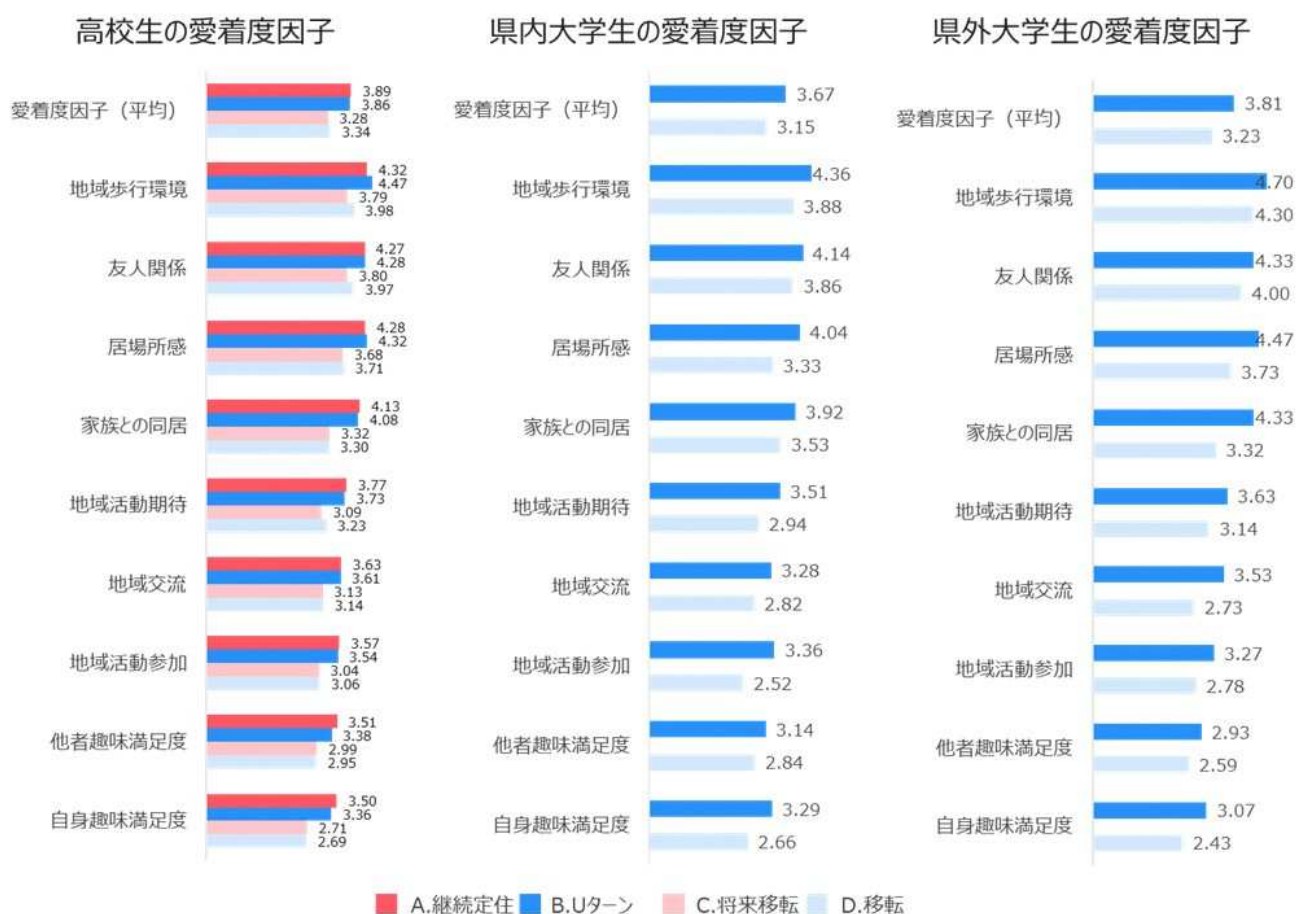
A~Dを比較すると各客体に共通して「自身地域大切」のほうが「他者地域大切」よりも平均値が高く、「自身住みやすさ」のほうが「他者住みやすさ」よりも平均値が高かった。

つまり、自分自身は地域を大切、住みやすいと感じるが周囲は地域を大切、住みやすいと感じていないという、自己評価と他者評価の間に差がみられた。

(2) それぞれの分類における「愛着度因子」について

各愛着度因子に関する分類比較を通じ、どの因子を高めることが愛着の醸成につながるかを考察する。図表 10、図表 11、図表 12の分類比較表のうち愛着度因子を抜粋し、図表 14にまとめた。

図表 14 各客体の分類比較表より愛着度因子のみ抜粋



ア 愛着度因子(平均)について

図表 14 の高校生の愛着度因子を比較すると A. 継続定住は 3.89、B. Uターンは 3.86 と近似している。また C. 将来移転、D. 移転の愛着度因子(平均)はそれぞれ 3.28、3.34 となり、A. 継続定住、B. Uターンは C. 将来移転、D. 移転よりも愛着度因子が高い。つまり、将来の希望進路が県内でも県外でも愛着度因子を高めることは Uターン・定住意向につながる可能性がある。

イ 愛着度因子の中でも平均値が高い因子、低い因子について

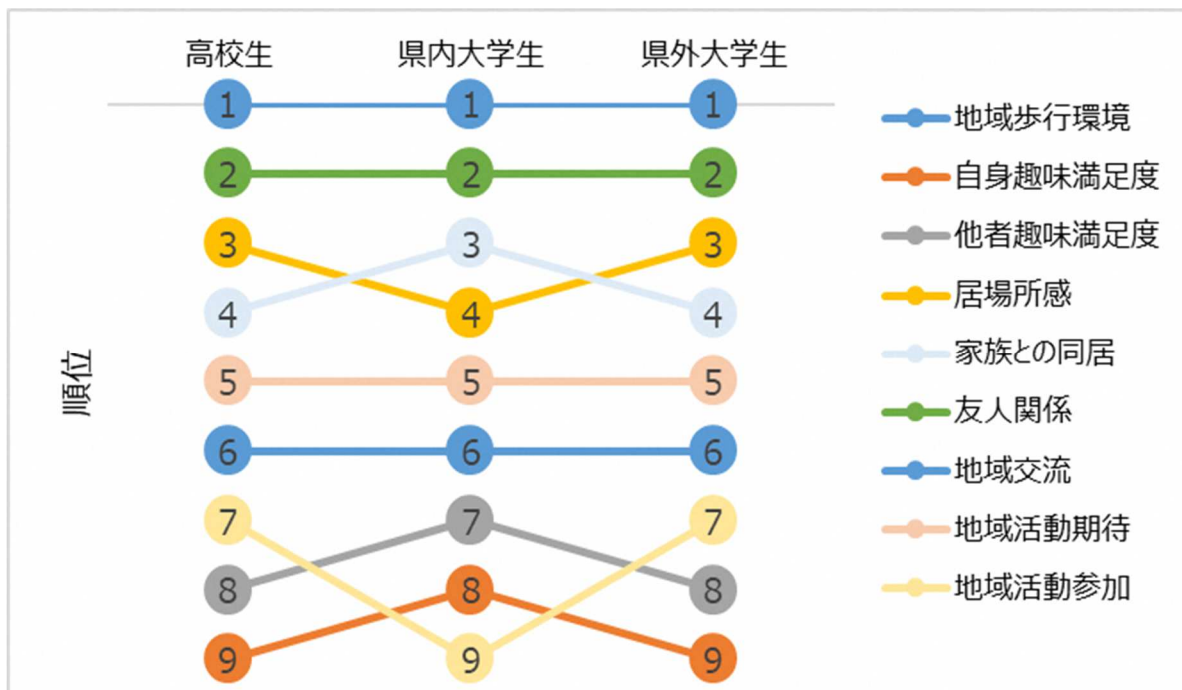
図表 14 より平均値の高い順に因子の順位付けを行い、図表 15 に表した。「地域歩行環境」、「居場所感」、「友人関係」、「家族との同居」は各客体に共通して 1～4 位である。

その一方で「自身趣味満足度」、「他者趣味満足度」、「地域交流」、「地域活動期待」、「地域活動参加」は各客体に共通して 5～9 位である。

「地域活動参加」については、高校生・県外大学生は 7 位だが、県内大学生のみ 9 位となっている。この結果は県内出身の県内大学生のみを見ても変わらないことから、高校を卒業後、県内大学に進学すると地域活動に参加する機会が減っていることが想定される。

「地域活動期待」はいずれの客体も5位に位置し、地域活動への参加意欲は一定程度あることが分かる。そのため、県内大学生に対して地域活動の参加機会を作ることは実際の参加に結びつく可能性がある。

図表 15 愛着度因子平均値の順位



ウ 地域活動期待、地域活動参加について

図表 15より各客体、A～Dいずれにおいても「地域活動期待」のほうが「地域活動参加」よりも高い。

つまり、地域活動に参加したいと思っているが、実際に参加しているわけではないという意識と行動のギャップがみられた。なお、このギャップは県内大学生のD、移転、県外大学生のD、移転が最も大きい。

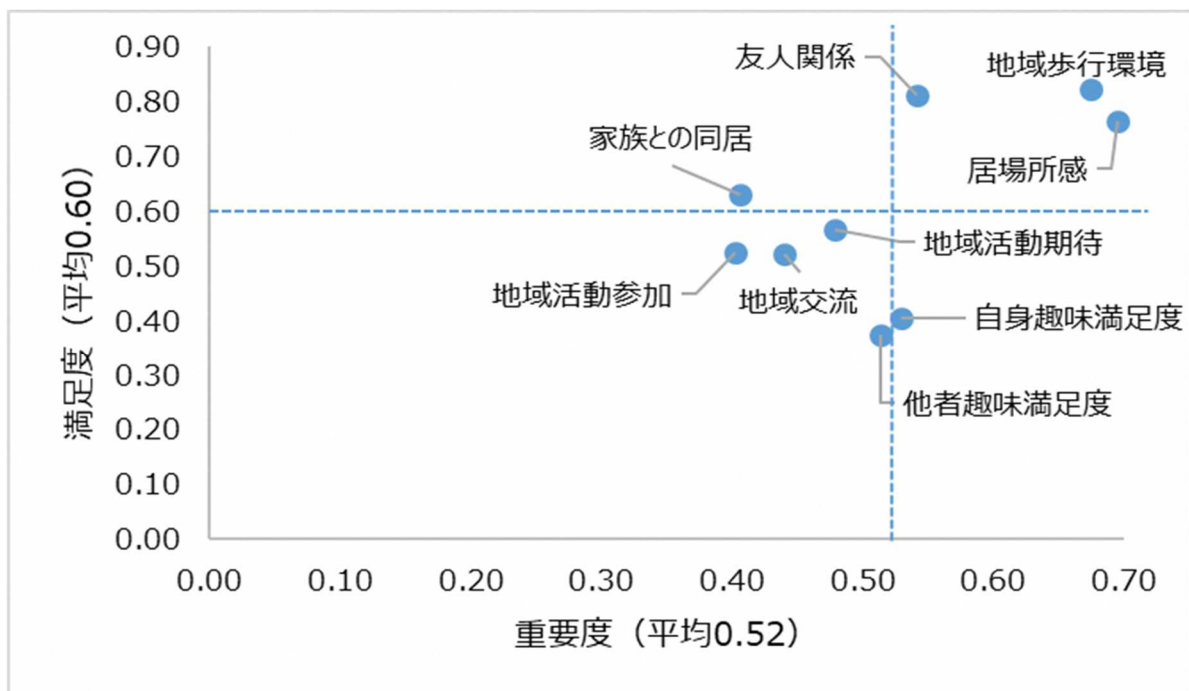
エ 愛着の醸成につながりうる愛着度因子について

愛着を醸成するためにはどの愛着度因子を高めることが有効かを明らかにするため、愛着度因子の重要度と満足度の散布図を作成した。(図表 16、図表 17、図表 18)

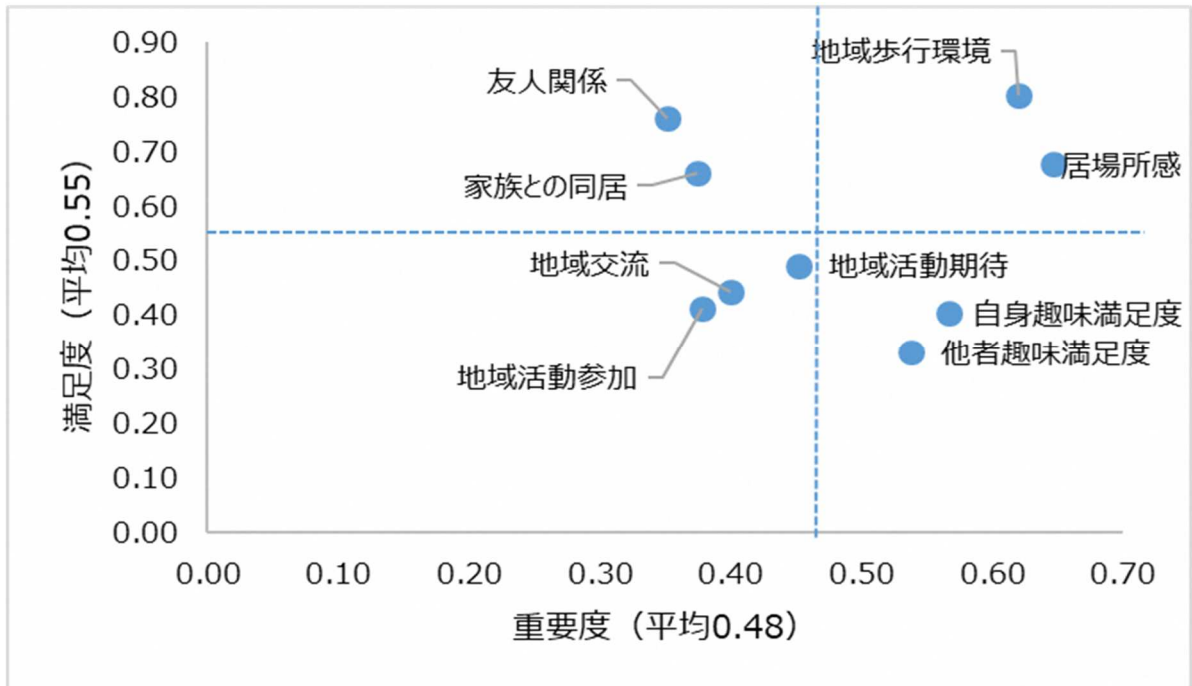
各愛着度因子と愛着の相関係数を重要度と定義した。また、愛着度因子の設問において、5点および4点の回答数が全回答数に占める割合を満足度と定義し、以下の点を考察した。

- 愛着度因子の中でも「地域歩行環境」、「居場所感」、「友人関係」は満足度が高くかつ愛着との相関係数も高かったため、愛着を醸成する要素として重要であると考えられる。
- 一方、各客体「自身趣味満足度」、「他者趣味満足度」は満足度が低いが愛着との相関係数が高かった。そのため「自身趣味満足度」、「他者趣味満足度」を高めることは愛着を高めることにつながる可能性がある。
- 高校生、県内大学生と比較して県外大学生は愛着と「地域活動期待」、「地域活動参加」の相関係数が低い。これは県外に進学しており鳥取県内の地域活動に参加するには物理的な距離があるためと推察される。

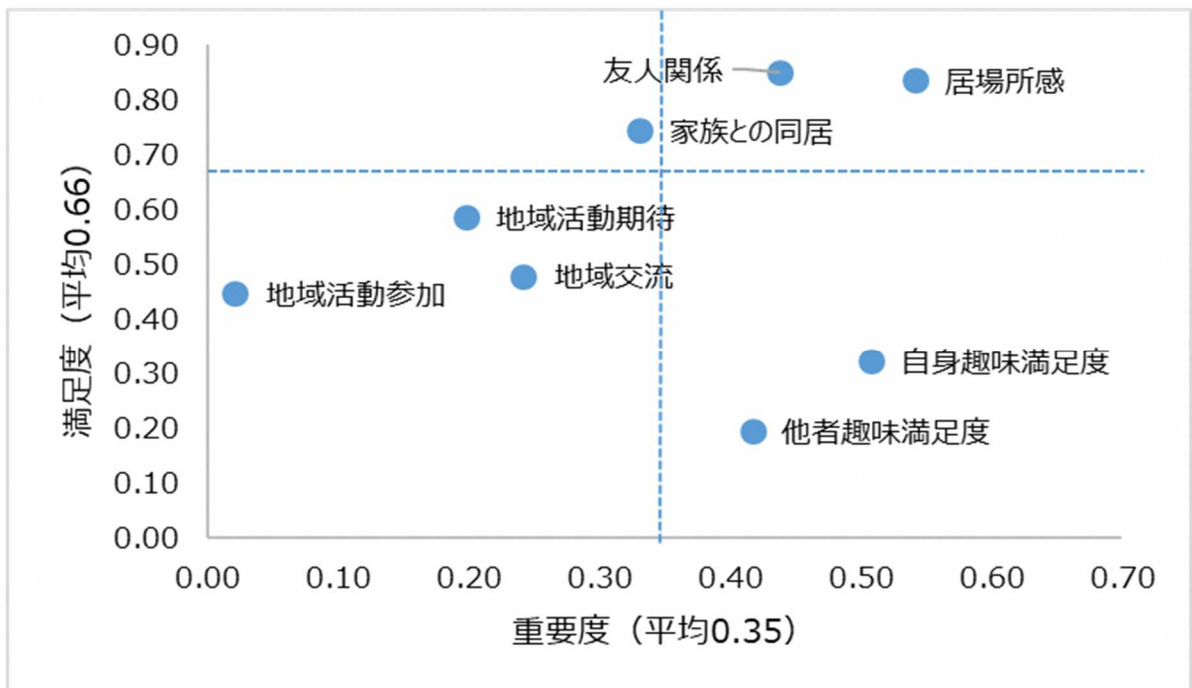
図表 16 高校生 愛着と愛着度因子の重要度と満足度の散布図



図表 17 県内大学生 愛着と愛着度因子の重要度と満足度の散布図



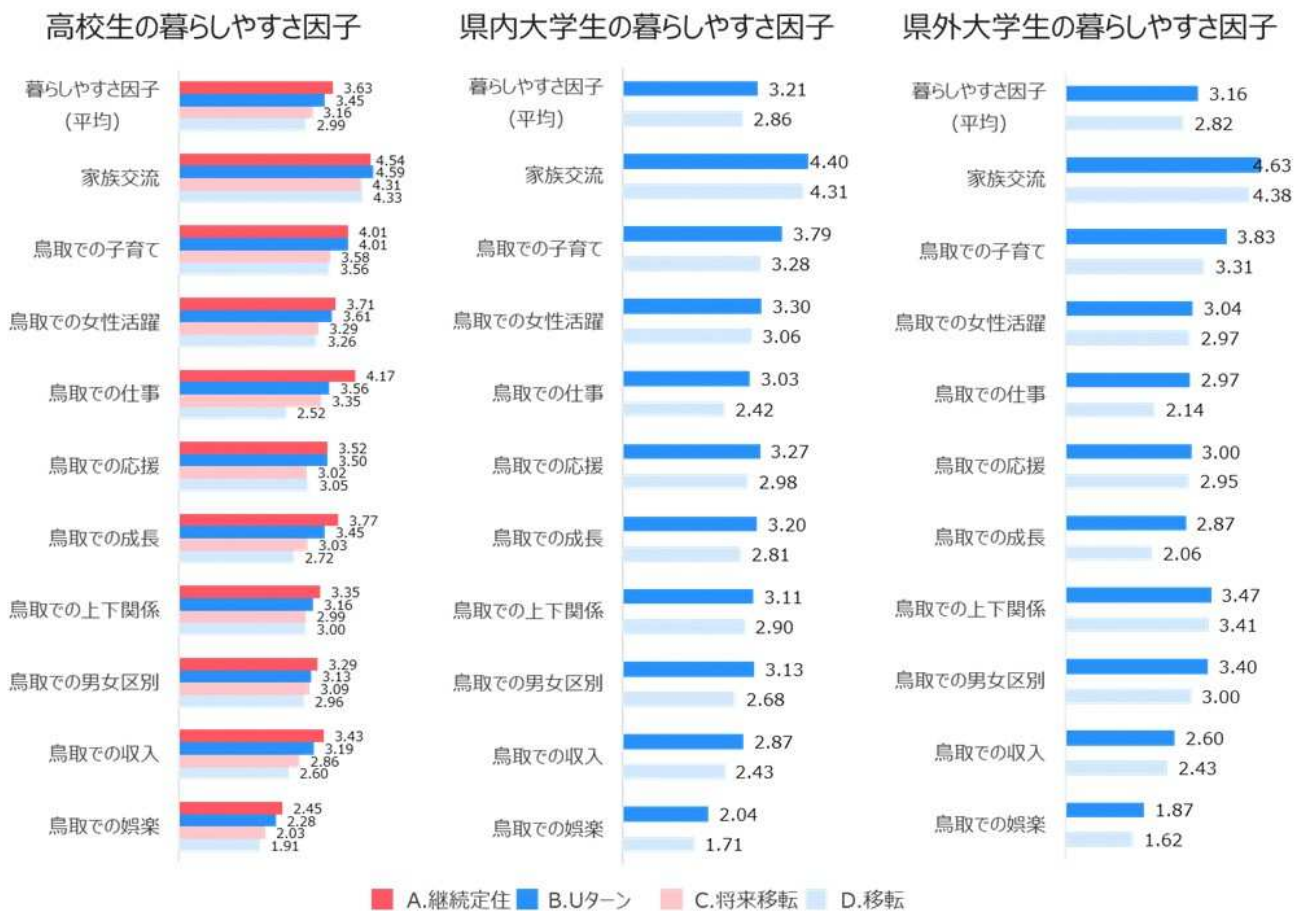
図表 18 県外大学生 愛着と愛着度因子の重要度と満足度の散布図



(3) それぞれの分類における「暮らしやすさ因子」について

Uターン・定住の要素を見つけるため、暮らしやすさ因子に関する分類比較を通じ、どの因子を高めることが有効であるかを考察する。図表 10、図表 11、図表 12 の分類比較表のうち暮らしやすさ因子を抜粋し、図表 19 にまとめた。

図表 19 各客体の分類比較表より暮らしやすさ因子のみ抜粋



ア 暮らしやすさ因子(平均)について

図表 19 の高校生の暮らしやすさ因子の平均値を比較すると A. 継続定住は 3.63、B. Uターンは 3.45 と近似した数値となった。県内大学生の暮らしやすさ因子の平均値は B. Uターン 3.21、県外大学生の暮らしやすさ因子の平均値は B. Uターン 3.16 となり、高校生から大学生の間で Uターン・定住意向がある層であっても暮らしやすさ因子は微減しており、高校生より大学生のほうが暮らしやすさ因子の平均値が低い傾向がみられた

イ 暮らしやすさ因子の中でも平均値が高い因子、低い因子について

図表 19 より平均値の高い順に因子の順位付けを行い、図表 20 に表した。

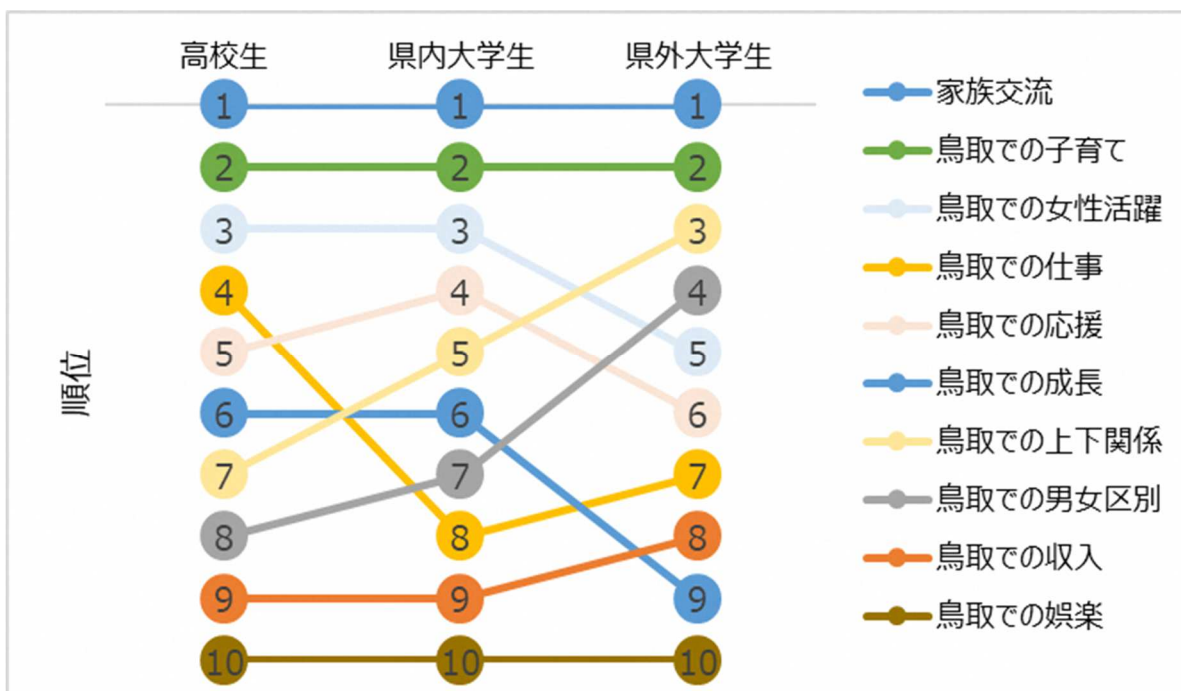
「家族交流」、「鳥取での子育て」は各客体共通してそれぞれ 1 位、2 位に位置しており、それぞれの因子に対する現状の評価は高いと言える。

一方で「鳥取での収入」、「鳥取での娯楽」は各客体共通して8～9位に位置しそれぞれの因子に対する現状の評価は低いと言える。

「鳥取での仕事」、「鳥取での成長」は高校生から大学生の間で順位が下がっており、鳥取県でやりたい仕事ができる、鳥取県には成長の機会があるという期待感は減少していると考えられる。

県外大学生は高校生、県内大学生と比較して「鳥取での上下関係」、「鳥取での男女区別」の順位が高い。このことから県外に進学後、鳥取県は上下関係や男女区別に否定的でない評価へ変化している可能性がある。

図表 20 暮らしやすさ因子平均値の順位



ウ 鳥取での収入について

「鳥取での収入」について比較すると、高校生・県内大学生はUターン・定住意向がある層ほど平均値が高くなっているのに対し、県外大学生では値に大きな差がなかった。このことから、県外大学生はUターンをするか否か検討する上で「鳥取での収入」をそこまで重視していない可能性がある。

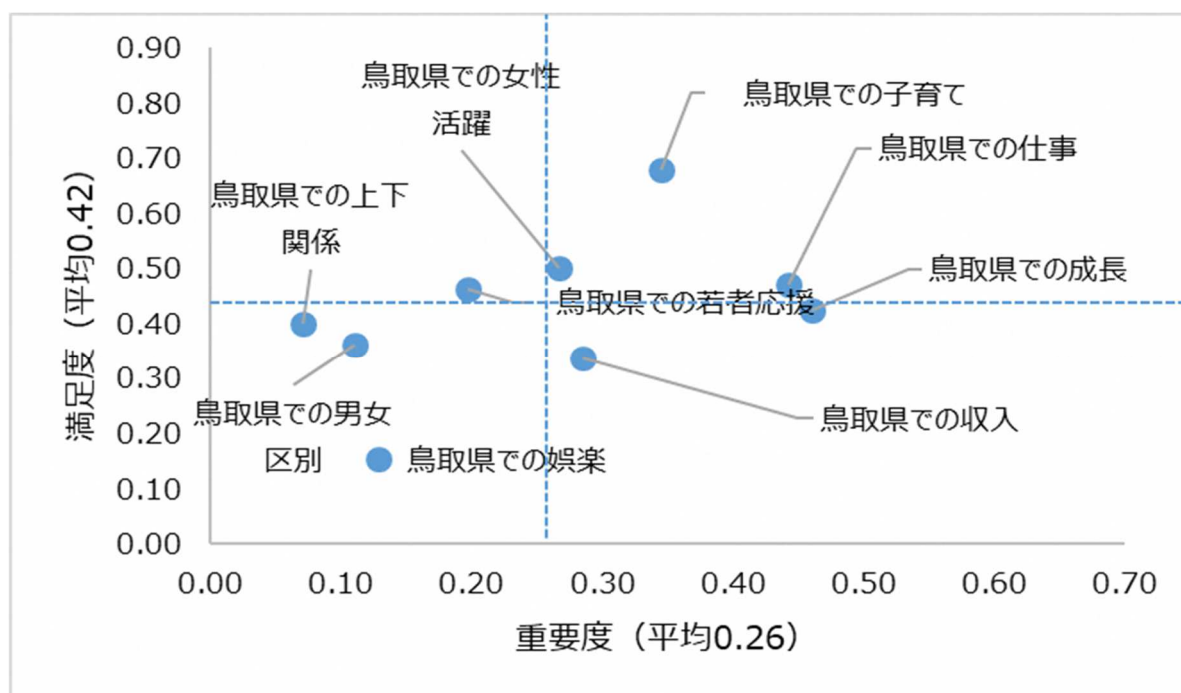
エ Uターン・定住意向の醸成につながる暮らしやすさ因子について

Uターン・定住意向を醸成するためにはどの暮らしやすさ因子を高めることが有効であるかを明らかにするため、暮らしやすさ因子の重要度と満足度の散布図を作成した。(図表 21、図表 22、図表 23、図表 24)

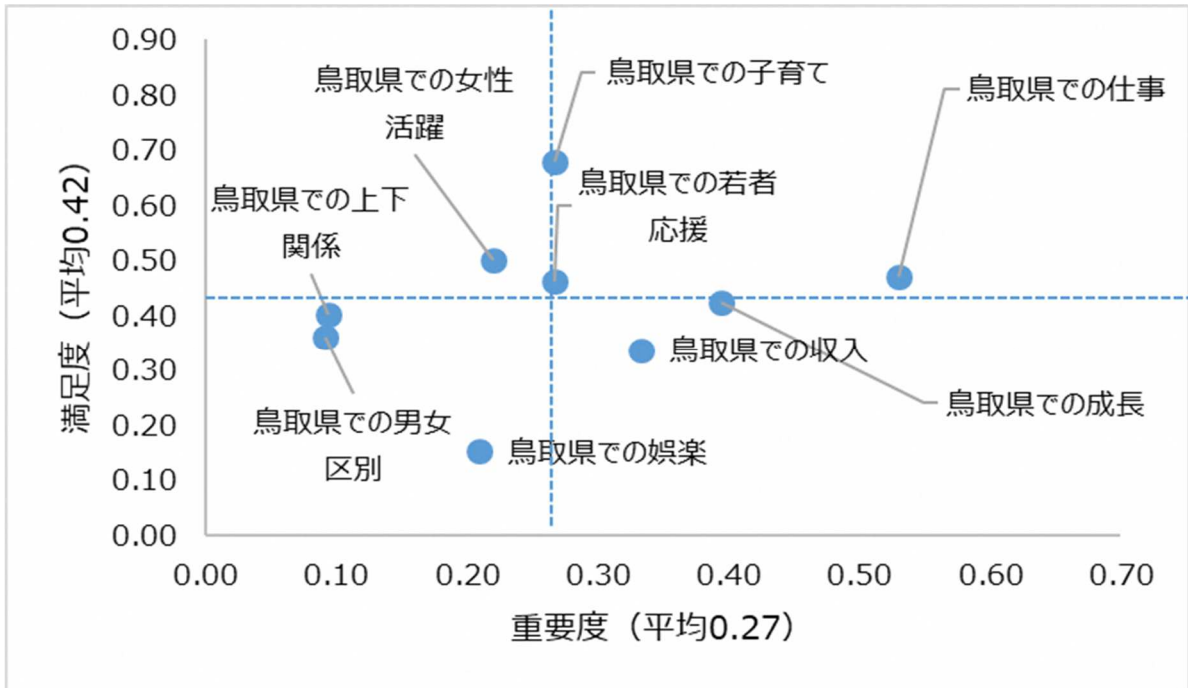
各暮らしやすさ因子とUターン・定住意向の相関係数を重要度と定義した。また、暮らしやすさ因子の設問において、5点および4点の回答数が全回答数に占める割合を満足度と定義し、以下の点を考察した。

- 暮らしやすさ因子の中でも「鳥取での仕事」、「鳥取での成長」はUターン・定住意向との相関係数が高い一方で、満足度は平均程度だった。そのため「鳥取での仕事」、「鳥取での成長」を高めることはUターン・定住意向を高めることにつながる可能性がある。
- Uターン・定住意向と「鳥取での女性活躍」、「鳥取での男女区別」、「鳥取での若者応援」、「鳥取での上下関係」のような鳥取県の寛容性に関する設問に相関があると想定していたが、相関がみられなかった。
- ただ、「鳥取での女性活躍」を性別で比較すると、図表 25のとおり男性のほうが女性よりも平均値が高い結果となった。
- このことから男性は鳥取県には女性の頑張りを応援する雰囲気があると感じているが、女性はそう感じていないという意識のギャップがあると言える。

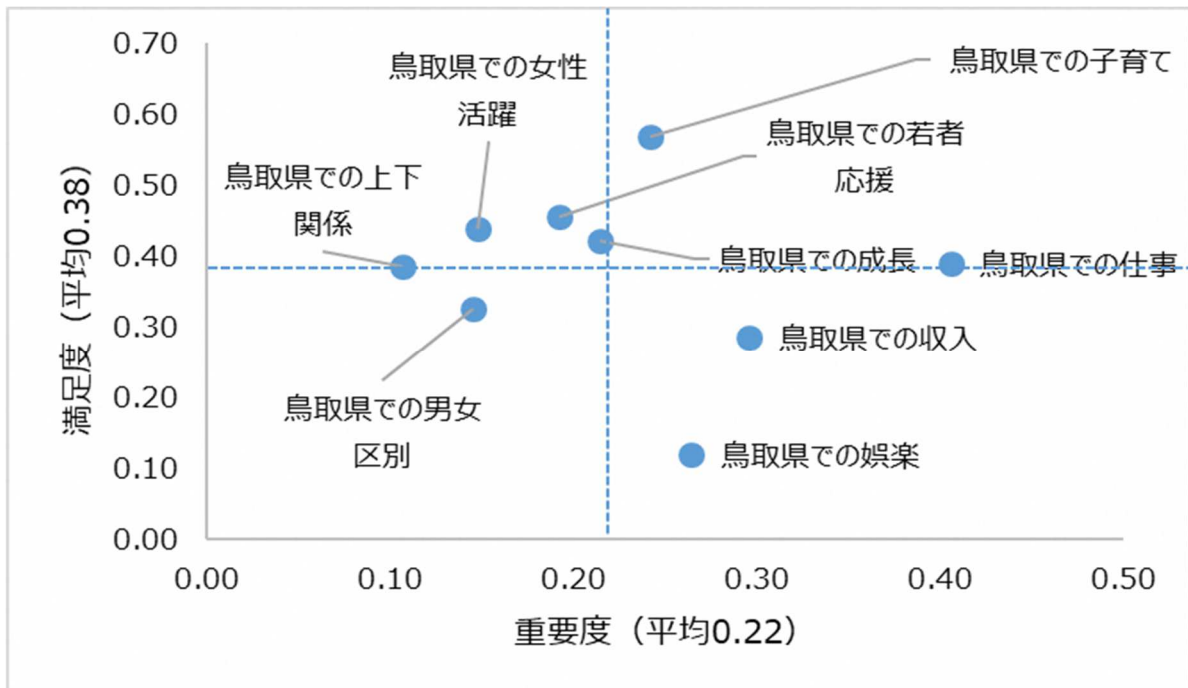
図表 21 高校生 定住意向と暮らしやすさ因子の重要度と満足度の散布図



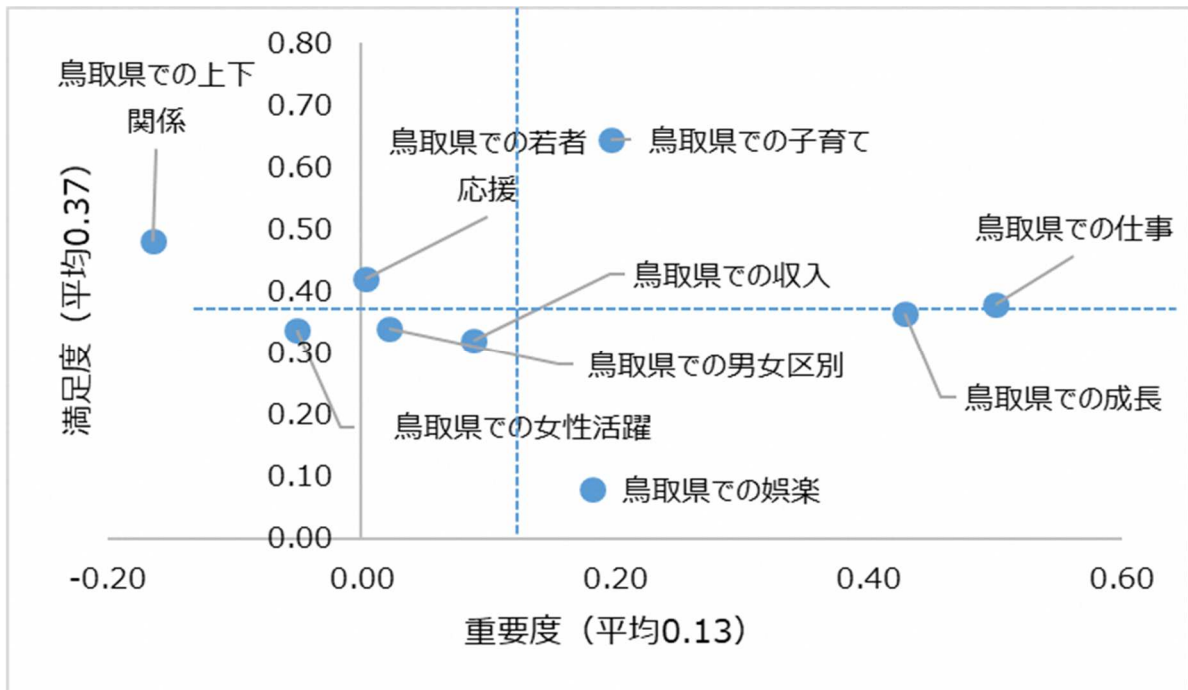
図表 2 2 高校生 Uターン意向と暮らしやすさ因子の重要度と満足度の散布図



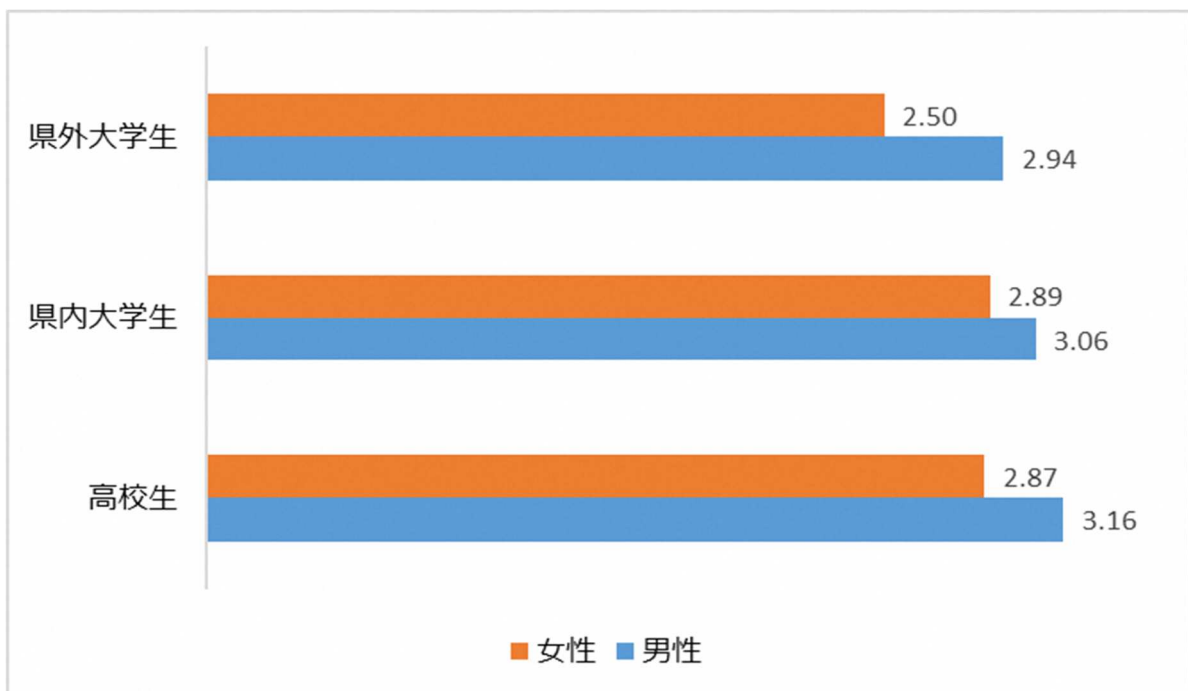
図表 2 3 県内大学生 Uターン意向と暮らしやすさ因子の重要度と満足度の散布図



図表 24 県外大学生 Uターン意向と暮らしやすさ因子の重要度と満足度の散布図



図表 25 「鳥取での女性活躍」の平均値性別比較

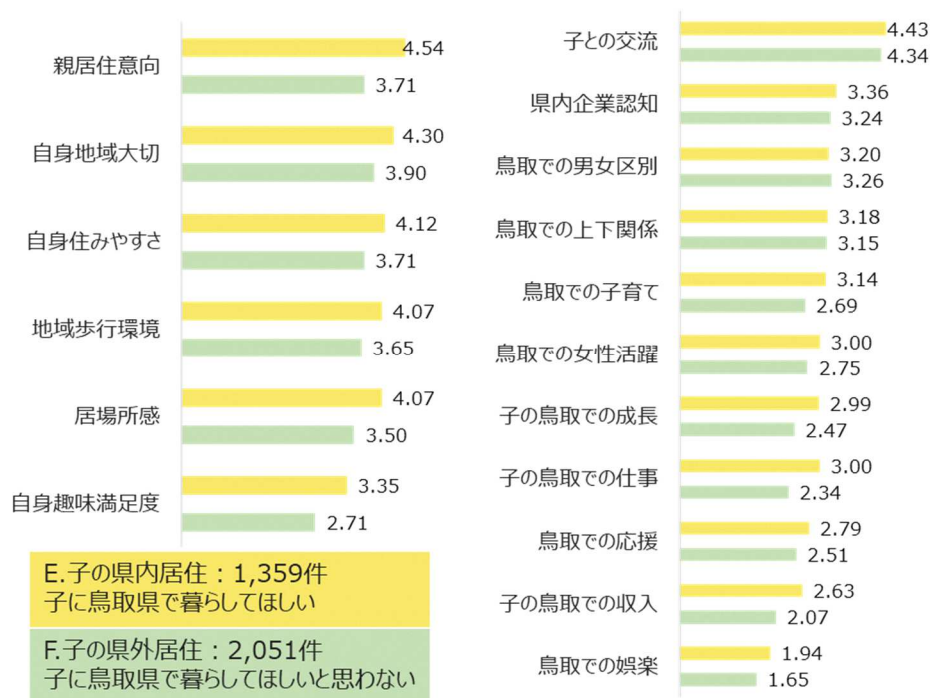


(4) 保護者の分類比較について

最後に、仮説③「この決断（Uターン・定住をする決断）には保護者の意向・関わりも作用する」について検討した。高校生へのアンケートでは、Q5「進路検討において、誰（またはどこ）からの意見を参考にしますか？（複数選択可）」（n = 3, 076）の結果は「母」を選択した割合が60.2%（1位）、「父」を選択した割合が46.3%（「先生」に次ぐ3位）であり、この傾向は県内大学生、県外大学生も同様であった。このため、仮説③「この決断（Uターン・定住をする決断）には保護者の意向・関わりも作用する」はおおむね成立すると考えられる。

そこで、保護者の分類比較を通じ、保護者は子どもに鳥取県に暮らしてほしいと思っているか、またそれはなぜなのかを中心に考察する。

図表 13 保護者分類比較表（再掲）



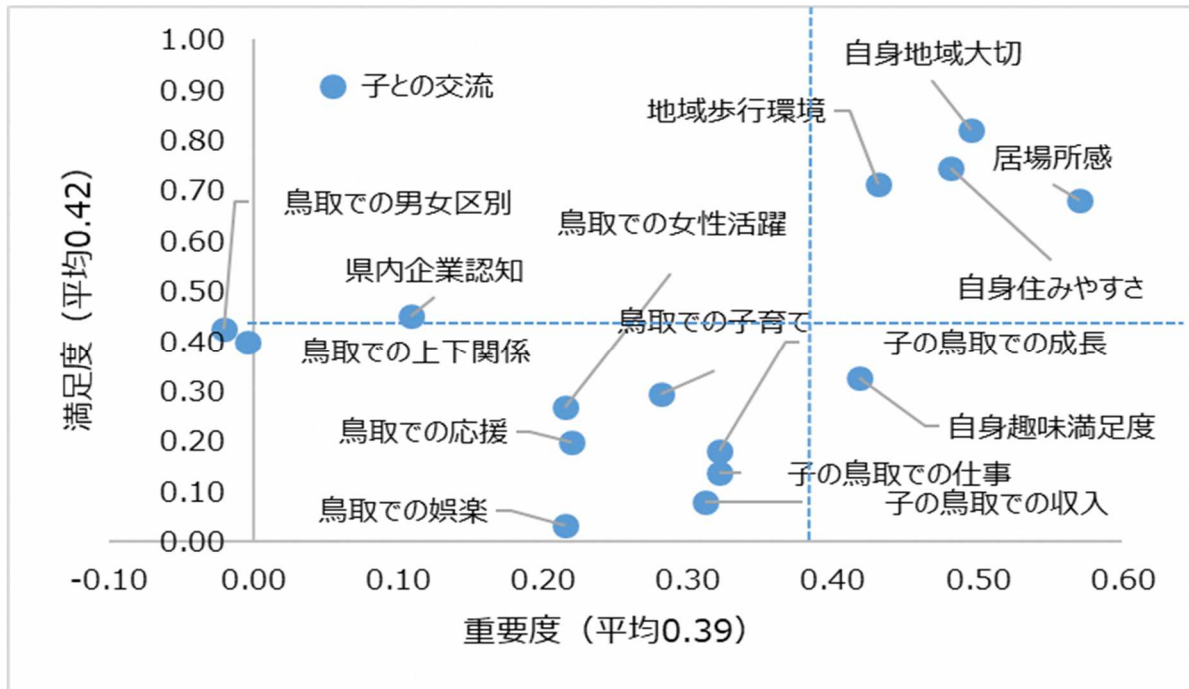
ア 「親の居住意向」について

図表 13のとおり、「親の居住意向（自身の県内居住意向）」の平均値はE. 子の県内居住4.54、F. 子の県外居住3.71でありE. 子の県内居住とF. 子の県外居住とで差が最も大きな因子となった。加え、「親の居住意向」と「子の居住意向」の相関係数は0.57であり、一定の相関がみられた。つまり「親の居住意向」を高めることは「子の居住意向」を高めるために有効である可能性がある。

そこで「親の居住意向」を高める因子を見つけるために、「親の居住意向」と各因子の相関分析を行い、重要度と各因子の満足度を図表 26の散布図に表した。各因子と「親の居住意向」の相関係数を重要度とし、5点および4点の回答数が全回答数に占める割合を満足度と定義した。

その結果、「親の居住意向」と相関がみられたのは「居場所感」(0.57)、「自身地域大切」(0.50)、「自身住みやすさ」(0.48)、「地域歩行環境」(0.43)となり、「親の居住意向」と愛着に関する因子と全般的に一定の相関がみられ、全て満足度が高い結果となった。

図表 26 保護者 親の居住意向と各因子の重要度と満足度の散布図



イ 「子の鳥取での仕事」について

図表 13 のとおり、「子の鳥取での仕事 (子が鳥取でやりたい仕事を見つけられると思うか)」の平均値はE. 子の県内居住が3.00、F. 子の県外居住が2.34であり、差が大きかった。また、「子の居住意向」と「子の鳥取での仕事」の相関係数は0.42で一定の相関があった。一方、「子の鳥取での仕事」の満足度は0.14であり、「鳥取での娯楽」、「子の鳥取での収入」に次いで満足度が低い。このため、「子の居住意向」を高めるには「子の鳥取での仕事」を高めることが有効である可能性がある。

(5) まとめ

アンケート結果の分析から、仮説①「愛着度因子が作用することにより、愛着が醸成され、愛着によりUターン・定住意向が大きくなる」、仮説②「暮らしやすさ因子が作用することによって実際にUターン・定住するかが決まる」はおおむね成立することが明らかになった。さらに、進路希望とUターン・定住意向による分類別の各因子の平均値の比較および相関分析を通じ、Uターン・定住意向に特に関係のある因子について考察した。

また、アンケート結果からは、仮説③「この決断（Uターン・定住する決断）には保護者の意向・関わりも作用する」がおおむね成立することも明らかになった。さらに、保護者の分類比較を通じて、保護者の意向と関係ある因子について考察した。

分析の結果をふまえ、様々な因子の中でも特に高校生、大学生の愛着を高めうるもの、Uターン・定住意向を高めうるもの、及び保護者の「子の居住意向」を高めうるものについて整理する。大枠は図表 27のとおりである。

ア 愛着度因子について

「地域歩行環境」、「居場所感」、「友人関係」は愛着と相関があり既に満足度が高い。これらの因子は引き続き満足度が高い状態を保つことで愛着の醸成につながると考えられる。

「自身趣味満足度」、「他者趣味満足度」は愛着と相関があるものの現時点で満足度が低い。これらの因子を改善することで愛着の醸成につながると考えられる。

イ 暮らしやすさ因子について

「鳥取での仕事」、「鳥取での成長」はUターン・定住意向と相関があるものの現時点で満足度が低い。これらの因子を改善することでUターン・定住意向の醸成につながると考えられる。

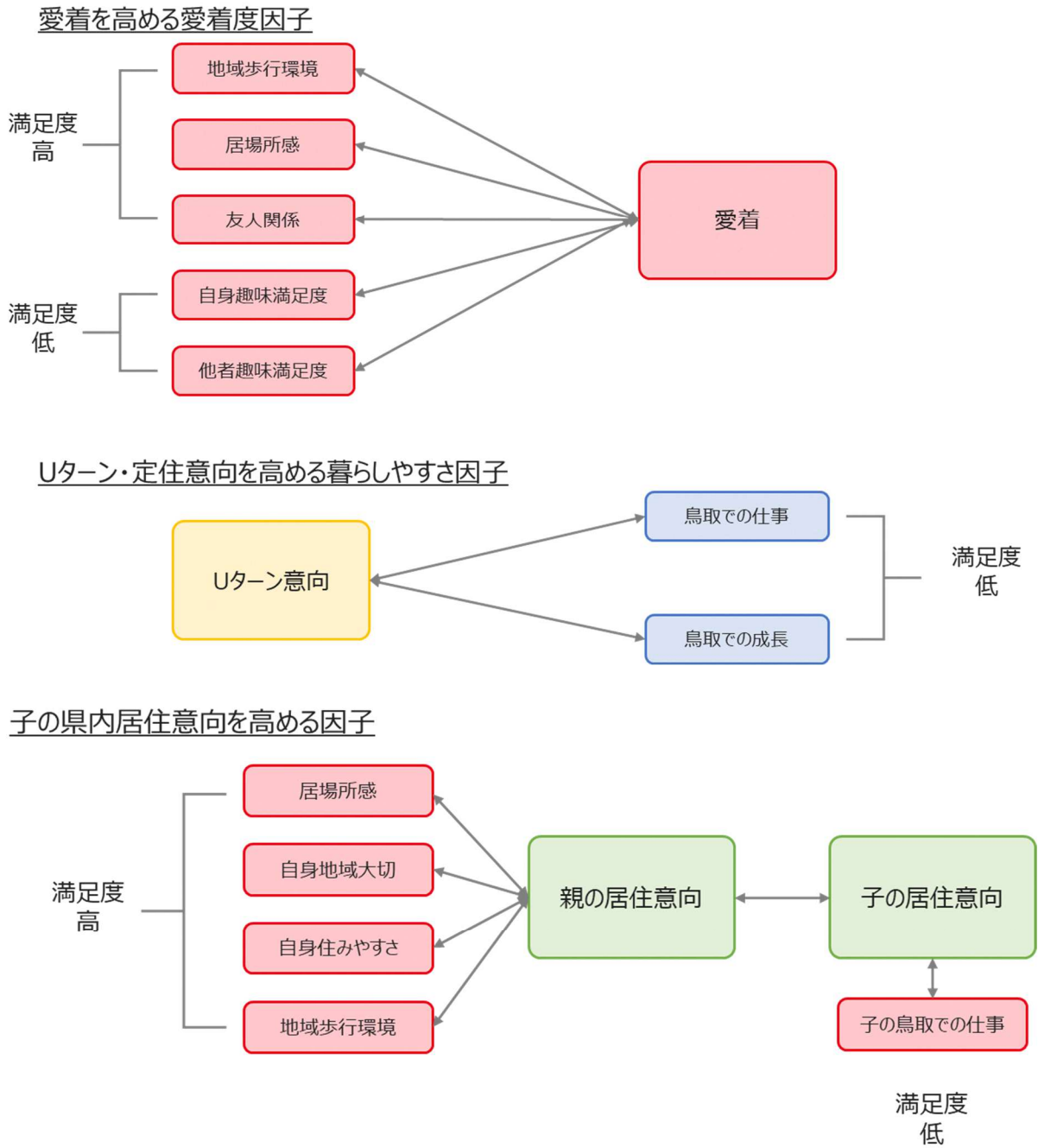
ウ 「子の居住意向」について

「親の居住意向」は「子の居住意向」と相関がある。このため、「親の居住意向」を高めることは「子の居住意向」を高めるために有効と考えられる。

「居場所感」、「自身地域大切」、「自身住みやすさ」は「親の居住意向」と相関があり既に満足度が高い。これらの因子は引き続き満足度が高い状態を保つことで「親の居住意向」の醸成につながると考えられる。

「子の鳥取での仕事」は「子の居住意向」と相関があるものの現時点で満足度が低い。この因子を改善することで「子の居住意向」の醸成につながると考えられる。

図表 27 愛着、Uターン・定住意向の関係性の検証結果



【令和7年度若者意識調査(インタビュー調査)】

1. 調査方法

1.1. 調査内容

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。

この結果を踏まえると、「鳥取での仕事」「鳥取での成長」の評価が、どのような認識や経験を背景として形成されているのかを把握することは、今後のUターン・定住施策を検討する上で重要である。しかし、令和6年度調査はアンケート調査が中心であり、若者がこれらをどのように捉え、進路選択や就職活動の中でどのように評価しているのか、その具体的な判断過程までは十分に把握できていない。

そこで、県内出身・在住の若者（大学生、社会人）に対して、就職観や企業選択のポイント、成長に対する考え方等について尋ねるインタビュー調査を実施し、若者が考える「鳥取での仕事」、「鳥取での成長」の定義やそれぞれの評価理由についてさらに深く検討することとした。

1.2. 調査方法

対象者は県内出身・在住の大学生及び社会人とし、出身地、希望する就職先、性別の属性に応じて図表 28 のとおり4つのグループに分類した。インタビュー形式はグループインタビューとし、都合により参加できなかった一部の者については個別インタビューで補完した。

インタビュー実施前に対象者に対して基本属性に関するアンケート調査を実施した。アンケート調査設問は図表 29 のとおりである。

インタビューは、議論を「やりたい仕事」、「成長」、「鳥取での仕事、鳥取での成長の評価の理由」、「求められる施策」の4つに整理し行った。インタビューフローは図表 30 のとおりである。

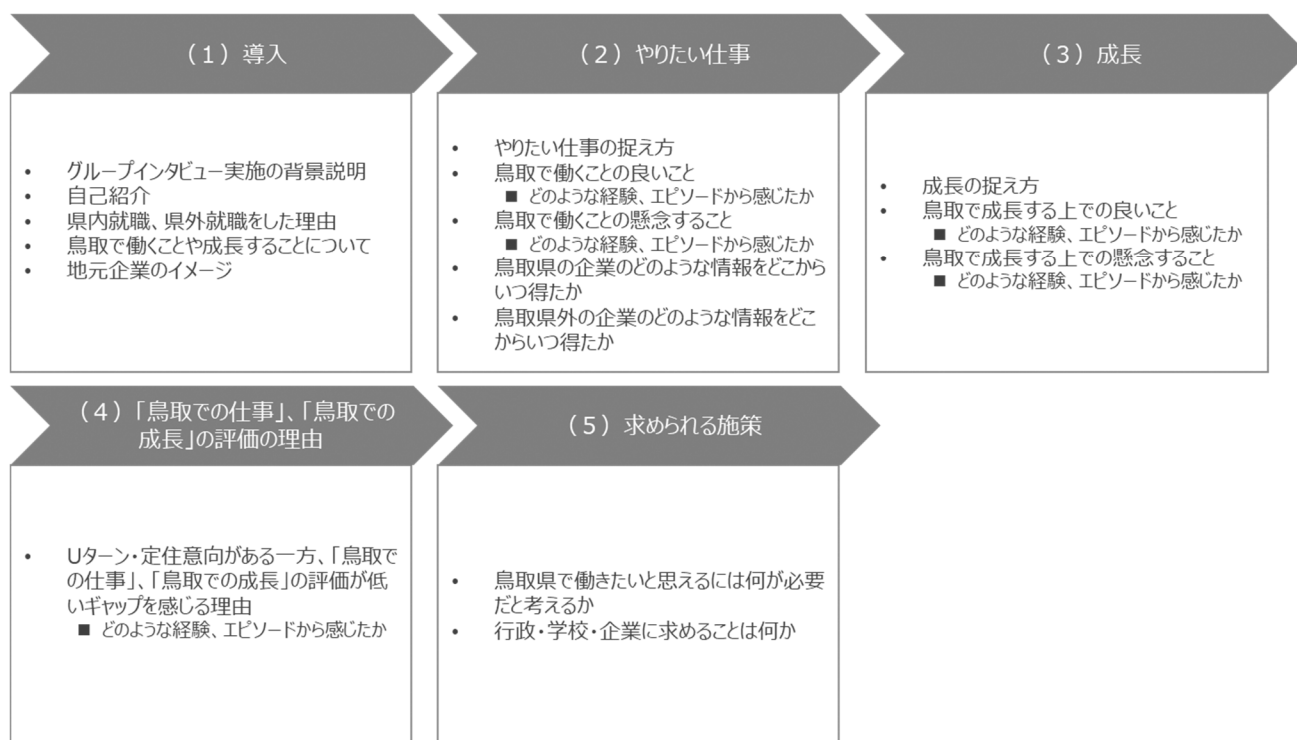
図表 28 インタビュー対象者分類分け

| 出身地 | 属性 | 就職先 | 性別 | 分類 |
|------|-------------|------|----|-------|
| 鳥取県内 | 鳥取県内 大学生 | 鳥取県内 | 男性 | グループA |
| | | | 女性 | |
| | | 鳥取県外 | 男性 | |
| | | | 女性 | |
| 鳥取県外 | 鳥取県内 大学生 | 鳥取県内 | 男性 | グループB |
| | | | 女性 | |
| | | 鳥取県外 | 男性 | |
| | | | 女性 | |
| 鳥取県内 | 鳥取県外 大学生 | 鳥取県内 | 男性 | グループC |
| | | | 女性 | |
| | | 鳥取県外 | 男性 | |
| | | | 女性 | |
| 鳥取県内 | 社会人 | 鳥取県内 | 男性 | グループD |
| | | | 女性 | |
| | | 鳥取県外 | 男性 | |
| | | | 女性 | |

図表 29 基本属性アンケート項目

| 設問番号 | 設問内容 | 選択肢 |
|------|---------------------------------|---|
| Q1 | あなたの出身地を教えてください。 | 鳥取県内、鳥取県外 |
| Q2-1 | あなたの職業を教えてください。 | 学生、会社員、アルバイト |
| Q2-2 | (学生のみ設定) 就職先はどちらになりますか。 | 鳥取県内、鳥取県外、未定 |
| Q3 | あなたは鳥取県でやりたい仕事が見つかると思いますか？ | 5：とてもそう思う、4：そう思う、3：どちらともいえない、2：あまりそう思わない、1：そう思わない |
| Q4 | あなたは鳥取県に自らを成長させる環境が整っていると思いますか？ | 5：とてもそう思う、4：そう思う、3：どちらともいえない、2：あまりそう思わない、1：そう思わない |

図表 30 インタビューフロー



1.3. 参加者プロフィール

(1) グループA(鳥取県内出身・県内大学生)

| | 回答者 1 | 回答者 2 | 回答者 3 | 回答者 4 |
|-----------|---------|-----------|-----------|-----------|
| 性別 | 女性 | 男性 | 男性 | 女性 |
| 学年 | 大学 4 回生 | 大学 4 回生 | 大学院 1 回生 | 大学院 2 回生 |
| 就職予定 | 鳥取県内就職 | 鳥取県内就職 | 鳥取県外就職予定 | 鳥取県外就職予定 |
| 鳥取での仕事の評価 | とてもそう思う | そう思う | あまりそう思わない | どちらともいえない |
| 鳥取での成長の評価 | とてもそう思う | どちらともいえない | どちらともいえない | どちらともいえない |

(2) グループB(鳥取県外出身・県内大学生)

| | 回答者 1 | 回答者 2 | 回答者 3 | 回答者 4 | 回答者 5 |
|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|
| 性別 | 女性 | 女性 | 男性 | 男性 | 女性 |
| 学年 | 大学 3 回生 | 大学 4 回生 | 大学 4 回生 | 大学 4 回生 | 大学 4 回生 |
| 就職について | 鳥取県内就職 予定 | 鳥取県内就職 予定 | 鳥取県外就職 予定 | 鳥取県外就職 予定 | 鳥取県外就職 予定 |
| 鳥取での 仕事の評価 | とてもそう思 う | そう思う | そう思う | どちらともい えない | そう思う |
| 鳥取での 成長の評価 | とてもそう思 う | とてもそう思 う | どちらともい えない | どちらともい えない | そう思う |

(3) グループC(鳥取県内出身・県外大学生)

| | 回答者 1 | 回答者 2 | 回答者 3 | 回答者 4 |
|---------------|----------|---------|----------|---------------|
| 性別 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 |
| 学年 | 大学 4 回生 | 大学 2 回生 | 大学 4 回生 | 大学 3 回生 |
| 就職予定 | 鳥取県内就職予定 | 未定 | 鳥取県外就職予定 | 鳥取県外就職予定 |
| 鳥取での仕事 の評価 | そう思う | そう思う | そう思う | あまりそう思わな い |
| 鳥取での成長 の評価 | そう思う | そう思う | そう思う | あまりそう思わな い |

(4) グループD(鳥取県内出身・社会人)

| | 回答者 1 | 回答者 2 | 回答者 3 | 回答者 4 |
|---------------|---------------|---------|---------------|---------------|
| 性別 | 男性 | 女性 | 女性 | 男性 |
| 社会人歴 | 社会人 3 年目 | 未回答 | 未回答 | 社会人 2 年目 |
| 就職先 | 鳥取県内就職 | 鳥取県内就職 | 鳥取県外就職 | 鳥取県外就職 |
| 鳥取での仕事 の評価 | どちらともいえな い | とてもそう思う | どちらともいえな い | あまりそう思わな い |
| 鳥取での成長 の評価 | どちらともいえな い | そう思う | あまりそう思わな い | どちらともいえな い |

2. 調査結果

2.1. 若者の「鳥取での仕事」に対する考え

(1) やりたい仕事の捉え方

4グループ計17名へのグループインタビューの逐語記録をもとに、若者がやりたい仕事をどのように捉えているのかについて、以下のとおり4つに整理した。

若者が重視する仕事観は一様ではなく、地域への貢献、専門性の活用、生活の安定、成長機会の確保など、重視する条件に違いがあることが確認された。また、地域に貢献できる仕事を志向する回答者は県内就職を希望又は実際に県内就職しており、大学等で学んだ専門性や関心分野を活かせる仕事や成長機会が得られる仕事を志向する回答者は県外就職を希望又は実際に県外就職しているなど、志向性に対比が見られた。

ア 地域に貢献できること

「鳥取県の発展に貢献したい」、「地元が好きなので、貢献したい」といった発言がみられ、地域の生活を支えることが重視されていた。なお、この類型に関する発言がみられた回答者は、事前アンケートにおいて「鳥取での仕事」を高く評価しており、県内就職を希望又は実際に県内就職していた。

イ 大学等で学んだ専門性や関心分野を活かせること

「大学院で学んだ知識を活かせる仕事がしたい」、「子どもと関わる仕事がしたい」といった発言がみられ、自身の学びや関心と結び付くことが重視されていた。なお、この類型に関する発言がみられた回答者には、工学部や教育学部など、学んでいる内容が将来の職業と結び付きやすい回答者が含まれていた。なお、この類型に関する発言がみられた回答者は、すべて県外就職を希望又は実際に県外就職していた。

ウ 生活の安定につながること

「給与と福利厚生を最も重視する」、「プライベートの時間を保ちたい」といった発言がみられ、仕事を通じてどのような生活を実現できるかが重視されていた。なお、この類型に関する発言がみられた回答者からは、実家暮らしを希望することや、都会で暮らしたいといった、具体的な生活志向に関する発言もみられた。

エ 成長機会が得られること

「規模の大きな仕事がしたい」、「必要なスキルを伸ばせる環境にいたい」といった発言がみられ、仕事を自己成長の機会として捉える見方が示されていた。なお、この類型に関する発言がみられた回答者は、すべて県外大学に在学し、県外就職を希望又は実際に県外就職していた。

図表 31 やりたい仕事の捉え方 回答の抜粋

| 回答者属性 | | | | | やりたい仕事の捉え方 | |
|---------------------|-------|--------|----|---------|------------------------|---|
| グループ | 回答者番号 | 今後の進路 | 性別 | 学年・社会人歴 | カテゴリ | 発言内容の抜粋 |
| グループA 県内出身・県内大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 地域に貢献できる | 鳥取県で働きたいという思いが強く、学んできた知識を生かせる分野として金融業界を志望した。最終的には、地域の発展に積極的に関わる姿勢に魅力を感じ、就職先を決定した。 |
| | 2 | 県内就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 地域に貢献できる | 地域に貢献し、人々の生活を支える仕事に携わりたいという思いから、インフラ分野を志望した。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 男性 | 大学院1回生 | 専門性や関心分野を活かせる | 大学で取り組んできた研究の視点を生かせる仕事として、研究職を志望していた。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 女性 | 大学院2回生 | 専門性や関心分野を活かせる | 大学院で学んだ専門知識を生かせる仕事として、研究職を志望していた。 |
| グループB 県外出身・県内大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学3回生 | 地域に貢献できる 生活の安定につながる | 仕事を選ぶ上ではやりがいと職場環境を重視しており、特に、誰かの役に立ち、相手の幸せにつながる仕事に携わりたいと考えている。 |
| | 2 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 専門性や関心分野を活かせる | 以前から関心のあったスポーツ業界に関わる仕事に就きたいと考えていた。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 生活の安定につながる | 就職先を選ぶ際は、給与や福利厚生を重視していた。また、文系出身であっても理系的な業務に携われる職種に関心を持っていた。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 生活の安定につながる | 働く上では、やりがいに加え、給与や福利厚生も重視している。私生活との両立を図りながら、自分のやりたい仕事ができるかを大切にしている。 |
| | 5 | 県外就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 専門性や関心分野を活かせる | 子どもと関わる仕事に就きたいという思いから、児童福祉分野での就職を考えていた。 |
| グループC 県内出身・県外大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 生活の安定につながる | 就職活動では、やりたい仕事そのものよりも、安定した生活を送れるかどうかを重視していた。行政による支援の手厚さにも魅力を感じた。 |
| | 2 | 未定 | 男性 | 大学2回生 | 専門性や関心分野を活かせる | 社会人生活においては、給与よりも、自分がやりたいことに取り組めるかどうかというやりがいを重視している。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 生活の安定につながる | 就職先を選ぶ際には、仕事内容だけでなく、一緒に働きたいと思える人がいるかどうかを重視していた。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 男性 | 大学3回生 | 成長機会が得られる | 学んできた会計分野の知識を生かし、より規模の大きな仕事に関わることで、自身の知見を広げたいと考えている。 |
| グループD 県内出身・社会人 | 1 | 県内就職 | 男性 | 社会人3年目 | 生活の安定につながる | 仕事そのものへの優先度は高くなく、ワーク・ライフ・バランスを保てることを重視している。 |
| | 2 | 県内就職 | 女性 | - | 地域に貢献できる | 地元への愛着が強く、地域に貢献できる仕事に就きたいという思いから業種を選んだ。 |
| | 3 | 県外就職 | 女性 | - | 専門性や関心分野を活かせる | 養護教諭として働きたいという思いから、進学や就職先を検討していた。 |
| | 4 | 県外就職 | 男性 | 社会人2年目 | 成長機会が得られる | やりたいことに取り組めることに加え、必要なスキルや知識を伸ばせる環境を重視している。 |

(2) 鳥取で働くことの良いことについて

4グループ計17名へのグループインタビューの逐語記録をもとに、若者が「鳥取で働くことの良いこと」をどのように捉えているかを、以下のとおり3つに整理した。

グループ別に比較すると、県外出身・県内大学生では人とのつながりの近さに関する発言がみられ、県内出身・県外大学生および社会人では生活のしやすさに関する発言が比較的多くみられた。

ア 生活のしやすさ

「満員電車に乗らなくてよい」、「家賃が安い」、「子育てがしやすい」、「家族の近くで暮らすことができる」といった発言がみられ、鳥取で働く魅力は、就業そのものだけでなく、働きながら実現できる暮らしのあり方と結び付いていた。

イ 人とのつながりの近さ

「人との関係が近く、人の優しさやぬくもりを感じることができる」、「周囲の人が助けてくれる」といった発言がみられた。こうした地域の人との関係性は、鳥取県で働くことに対する前向きな意識を支える要素として認識されていた。

ウ 役割の見えやすさ

「人が少ないため、自分の役割が大きくなる」、「一人ひとりの存在が重要になる」といった発言がみられた。鳥取で働く魅力として、大規模な組織の一部として働くというよりも、比較的小規模な場で自らの役割を実感しやすいことが挙げられた。

図表 32 鳥取で働くことの良いこと 回答の抜粋

| 回答者属性 | | | | 鳥取で働くことの良いこと | | |
|---------------------|-------|--------|----|--------------|------------|--|
| グループ | 回答者番号 | 今後の進路 | 性別 | 学年・社会人歴 | カテゴリ | 発言内容の抜粋 |
| グループA 県内出身・県内大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 人とのつながりの近さ | 地域内に知人やその家族とのつながりが多く、人との距離の近さを感じる。 |
| | 2 | 県内就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 生活のしやすさ | 人口規模が大きくないからこそ、地域全体にゆとりがあり、落ち着いた雰囲気の中で生活できる。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 男性 | 大学院1回生 | 生活のしやすさ | 都市部のような混雑が少なく、通勤や私生活の双方で気持ちに余裕を持ちやすい環境だと感じる。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 女性 | 大学院2回生 | 生活のしやすさ | 満員電車を利用する必要がなく、自家用車で通勤しやすい点は大きな利点である。また、身近に相談できる人がいることも安心感につながっている。 |
| グループB 県外出身・県内大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学3回生 | 人とのつながりの近さ | 人との距離が近く、就職前から地域や職場の人とのつながりを感じやすい。 |
| | 2 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 人とのつながりの近さ | 人との距離の近さに、鳥取の魅力を感じている。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 役割の見えやすさ | 採用人数が少ない分、入社後に担う役割や責任が比較的大きくなる可能性があると感じている。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 人とのつながりの近さ | 人との関係が近く、温かさを感じやすいことに加え、通勤時の混雑が少ない点も魅力である。 |
| | 5 | 県外就職予定 | 女性 | 大学4回生 | | |
| グループC 県内出身・県外大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 生活のしやすさ | 都市部に比べて住居費が抑えられ、生活コストが低い印象がある。長く暮らすことや子育てを考えたとき、落ち着いた環境や子育て支援の充実は大きな魅力である。 |
| | 2 | 未定 | 男性 | 大学2回生 | 生活のしやすさ | 家庭を持った場合でも、子育て支援など生活面での支援が充実しており、仕事に集中しやすい環境だと感じる。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 生活のしやすさ | 鳥取での働き方は、仕事よりもまず暮らしを大切にしやすい点に特徴があると感じる。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 男性 | 大学3回生 | 生活のしやすさ | 家族の近くで働けることに安心感がある。 |
| グループD 県内出身・社会人 | 1 | 県内就職 | 男性 | 社会人3年目 | 生活のしやすさ | 家族の近くでそのまま働けることは、鳥取で暮らす上での大きな安心材料である。 |
| | 2 | 県内就職 | 女性 | - | 生活のしやすさ | 人の温かさや落ち着いた暮らしやすさに魅力を感じており、混雑や時間的な圧迫が少ない生活環境を好ましく捉えている。 |
| | 3 | 県外就職 | 女性 | - | 生活のしやすさ | 自然が豊かで、食の魅力も大きく、心が落ち着く環境に魅力を感じている。また、人とのつながりを実感できる点も良さとして挙げられる。 |
| | 4 | 県外就職 | 男性 | 社会人2年目 | 役割の見えやすさ | 地域に貢献できる実感を持ちながら働けることにやりがいを感じる。 |

(3) 鳥取で働くことに対して懸念することについて

4 グループ計17名へのグループインタビューの逐語記録をもとに、若者が「鳥取で働くことに対して懸念すること」をどのように捉えているかを、以下のとおり3つに整理した。

「鳥取に戻ると一生鳥取で暮らすイメージ」、「都市部で就職してその後鳥取に戻ることはあっても、その逆はない」、「(鳥取で就職するとその後の転職先が限られることから)今の段階で就職先を県内企業に絞り込むことはリスク」との発言もみられ、選択肢の少なさやコミュニティの狭さから、県内就職するとそこでキャリアが閉じてしまう印象を抱いている様子がうかがえた。

ア 就業先や成長機会の選択肢の少なさ

「希望する職種が少ない」、「仕事の幅が狭い」、「転職やキャリアアップの見通しを持ちにくい」、「会社が大きくなっていく未来が見えにくい」、「地域の中に閉じている」といった発言がみられた。鳥取で働く上での懸念事項は、自らの志向や将来像に合う仕事の幅が限られている点にあることがうかがえた。

イ 生活利便性の弱さ

「公共交通の便が良くない」、「遊ぶ場所がない」といった発言がみられた。若者にとって仕事と生活は切り分けられておらず、生活上の利便性は就業地選択の条件と結び付く可能性があることがうかがえた。

ウ 人間関係の近さによる窮屈さ

「知り合い同士で話がつながってしまう」、「仕事中に知り合いと会いたくない」といった発言がみられた。人との近さは魅力として受け止められる一方で、状況によっては懸念され得ることが示された。

図表 33 鳥取で働くことに対して懸念すること 回答の抜粋

| グループ | 回答者属性 | | | | 鳥取で働くことに対して懸念すること | |
|---------------------|-------|--------|----|---------|-------------------------------|--|
| | 回答者番号 | 今後の進路 | 性別 | 学年・社会人歴 | カテゴリ | 発言内容の抜粋 |
| グループA 県内出身・県内大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 人間関係の近さによる窮屈さ | 知人同士のつながりが広く、情報が伝わりやすい点に窮屈さを感じる。また、希望する仕事や大企業の選択肢が都市部に比べて限られているという印象がある。 |
| | 2 | 県内就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 人間関係の近さによる窮屈さ | 勤務中に知人と頻繁に顔を合わせる可能性があり、その点に不安を感じる。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 男性 | 大学院1回生 | 人間関係の近さによる窮屈さ | 知人が多い環境では、勤務中に顔を合わせることに気恥ずかしさや不安を感じる。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 女性 | 大学院2回生 | 生活利便性の弱さ | 公共交通が限られており、自家用車がないと移動が不便である点に加え、若年層向けの余暇の選択肢が少ないと感じる。 |
| グループB 県外出身・県内大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学3回生 | 生活利便性の弱さ | 交通面の利便性には課題があると感じる。 |
| | 2 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 生活利便性の弱さ | 交通面に不便さを感じる。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 就業先や成長機会の少なさ | 県内企業では即戦力志向が強く、新人教育の期間が短く、実務を通じて学ぶ形が多いという印象を受けている。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 就業先や成長機会の少なさ | 希望する業種との適合性が十分ではないと感じる場面があった。 |
| | 5 | 県外就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 就業先や成長機会の少なさ | 関連施設の数が限られており、就業先の選択肢が少ないと感じる。 |
| グループC 県内出身・県外大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 就業先や成長機会の少なさ | 就業先の選択肢が限られており、企業や組織の将来的な成長像が見えにくい点に不安を感じる。 |
| | 2 | 未定 | 男性 | 大学2回生 | 就業先や成長機会の少なさ | 県内の仕事は地域密着型である一方、業務の広がりや扱う領域が都市部に比べて限定的に見える。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 就業先や成長機会の少なさ 人間関係の近さによる窮屈さ | 希望する職種が見つかりにくく、加えて人間関係の距離が近いため、窮屈さを感じる場面があった。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 男性 | 大学3回生 | 就業先や成長機会の少なさ | 都市部に比べて経験できる業務の幅が限られ、待遇面でも差があると感じる。 |
| グループD 県内出身・社会人 | 1 | 県内就職 | 男性 | 社会人3年目 | 生活利便性の弱さ | 公共交通の利便性が低く、都市部に比べて移動に時間と費用がかかる点を課題に感じる。また、待遇面で希望水準に達しない仕事が多いという印象がある。 |
| | 2 | 県内就職 | 女性 | - | 就業先や成長機会の少なさ | 県内では大学や専門的な学びの選択肢が限られており、希望する学びを県内だけで完結させることには制約があると感じた。 |
| | 3 | 県外就職 | 女性 | - | 就業先や成長機会の少なさ | 就業先が少なく待遇面でも都市部に見劣りする点に加え、県外に出た知人が多く、地域に戻っても会える人が限られる点をネガティブに感じる。 |
| | 4 | 県外就職 | 男性 | 社会人2年目 | 就業先や成長機会の少なさ | 互いに刺激し合いながら成長できる仲間が少ない点を課題と感じる。 |

2.2. 若者の「鳥取での成長」に対する考え

(1) 成長の捉え方

4 グループ計17名へのグループインタビューの逐語記録をもとに、若者が成長をどのように捉えているかについて、以下のとおり3つに整理した。

若者が捉える成長は一樣ではなく、能力の向上、他者への貢献、経験の蓄積、周囲からの承認など、複数の実感のされ方があることが確認された。

ア 経験を通じて能力や対応の幅が広がること

「できなかったことができるようになる」、「物事に対する考え方が変わる」、「日々の経験を通じて対応の幅が広がる」といった発言がみられ、若者にとって成長は、経験の蓄積を通じて行動の精度や自立性が高まり、できることが増えていく過程として捉えられていた。なお、この類型に関する発言はすべてのグループから挙げられたほか、回答者の中には、鳥取で働く上での懸念として「就業先や成長機会の少なさ」を挙げる者もみられた。

イ 他者に貢献できること

「教わったことを後輩に伝えられるようになる」、「周囲を支えられるようになる」といった発言がみられ、成長は、他者や組織に働きかけられるようになることとしても捉えられていた。

ウ 評価されること

「成長したと言われる」、「認めてもらう」といった発言がみられ、成長は、周囲から認められることや新たな挑戦を通じて確認されていた。

図表 34 成長の捉え方 回答の抜粋

| グループ | 回答者属性 | | | | 成長の捉え方 | |
|---------------------|-------|--------|----|---------|---------------------|---|
| | 回答者番号 | 今後の進路 | 性別 | 学年・社会人歴 | カテゴリ | 発言内容の抜粋 |
| グループA 県内出身・県内大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 経験を通じて能力や対応の幅が広がること | 仕事やアルバイトを通じて、当初はできなかった業務を円滑にこなせるようになった際に、自身の成長を実感した。 |
| | 2 | 県内就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 他者に貢献ができること | 上司や先輩から学んだことを後輩に伝えられるようになったときに、自身の成長を実感する。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 男性 | 大学院1回生 | 他者に貢献ができること | 周囲の役に立てるようになったときや、学んだことを後輩に還元できたときに成長を実感する。また、自身のアイデアが新たな企画や商品化につながることも、社会人としての成長だと捉えている。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 女性 | 大学院2回生 | 他者に貢献ができること | 周囲を頼りながら協力を得て物事を進められることも、成長につながる要素だと感じている。 |
| グループB 県外出身・県内大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学3回生 | 評価されること | 周囲から認められたり、前向きな声かけを受けたりしたときに、自身の成長を実感する。 |
| | 2 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 経験を通じて能力や対応の幅が広がること | 複数の部署で多様な経験を積めることに魅力を感じた。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 経験を通じて能力や対応の幅が広がること | 新しい経験を積み重ねること自体が成長につながると考えている。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 経験を通じて能力や対応の幅が広がること | 業務に対して改善点を提案したり、修正箇所を的確に指摘できるようになったときに成長を感じる。 |
| | 5 | 県外就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 経験を通じて能力や対応の幅が広がること | 実習を重ねる中で、周囲を見る余裕や子どもへの関わり方に変化が生まれ、自身の成長を実感した。 |
| グループC 県内出身・県外大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 経験を通じて能力や対応の幅が広がること | 物事の捉え方や同じ状況への対処の仕方が以前と変わったと実感できたときに、成長を感じる。 |
| | 2 | 未定 | 男性 | 大学2回生 | 経験を通じて能力や対応の幅が広がること | 自分の経験や取り組みを振り返り、言語化して他者に伝えられたときに成長を実感する。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 評価されること | 他者から「成長した」「変わった」と言われたときに、自身の成長を実感する。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 男性 | 大学3回生 | 経験を通じて能力や対応の幅が広がること | 新しい分野に挑戦し、それを実際にできるようになることを成長と捉えている。 |
| グループD 県内出身・社会人 | 1 | 県内就職 | 男性 | 社会人3年目 | 経験を通じて能力や対応の幅が広がること | 自分一人で対応できる業務の範囲が広がり、周囲から仕事を評価されたときに成長を実感する。 |
| | 2 | 県内就職 | 女性 | - | 経験を通じて能力や対応の幅が広がること | 資格取得や新しい技術の習得、それらを業務で活用できたときに成長を実感する。 |
| | 3 | 県外就職 | 女性 | - | 経験を通じて能力や対応の幅が広がること | 状況に応じた判断を迷わず行えるようになったときに、以前との違いを感じ、自身の成長を実感する。 |
| | 4 | 県外就職 | 男性 | 社会人2年目 | 経験を通じて能力や対応の幅が広がること | これまでできなかったことができるようになったときに成長を実感する。 |

(2) 鳥取で成長することの良いことについて

4 グループ計17名へのグループインタビューの逐語記録をもとに、若者が「鳥取で成長することの良いこと」をどのように捉えているかを、以下のとおり3つに整理した。

グループ別にみると、県外出身・県内大学生では人とのつながりの近さが比較的高く評価され、社会人からは、産学官連携や地域のネットワーク形成のしやすさなど、仕事や学びの機会につながる地域の近さに関する発言がみられた。

ア 人とのつながりの近さ

「周囲が助けてくれる」、「応援してくれる」、「地域の人と交流しやすい」、「コミュニティに入りやすい」といった発言がみられた。こうした人との近さは、単なる居心地の良さにとどまらず、挑戦したり役割を持ったりすることを支える条件として受け止められていた。

イ 落ち着いて経験を積みやすい環境

「人材競争が過度に激しくない」、「自分のペースで試行錯誤しやすい」といった発言がみられ、鳥取は、急激な競争の中で成長する場というより、比較的落ち着いた環境の中で経験を積み重ねやすい場として認識されていた。

ウ 役割や挑戦の機会を得やすいこと

「一度つながると役割を任せやすい」、「手を挙げれば挑戦しやすい」といった発言がみられた。人口が少ないことにより、一人ひとりの役割が見えやすく、挑戦の機会につながりやすいことが、鳥取で成長することの良さとして挙げられた。

図表 35 鳥取で成長することの良いこと 回答の抜粋

| グループ | 回答者属性 | | | | 鳥取で成長することの良いこと | |
|---------------------|-------|--------|----|---------|-----------------|--|
| | 回答者番号 | 今後の進路 | 性別 | 学年・社会人歴 | カテゴリ | 発言内容の抜粋 |
| グループA 県内出身・県内大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 落ち着いた経験を積みやすい環境 | 鳥取には、自分のペースで着実に経験を積みながら成長できる環境があると感じた。 |
| | 2 | 県内就職予定 | 男性 | 大学4回生 | | |
| | 3 | 県外就職予定 | 男性 | 大学院1回生 | 人とのつながりの近さ | 身近な人が多い環境では、自分のことを理解した上で温かく見守ってもらえる安心感がある。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 女性 | 大学院2回生 | | |
| グループB 県外出身・県内大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学3回生 | 人とのつながりの近さ | 地域に戻る機会を重ねる中で、その時間を有効に活用するため、交流の場やコミュニティを広げていきたいと考えてようになった。 |
| | 2 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 人とのつながりの近さ | 自ら地域のコミュニティに入っていくことで多様な人と関わることができ、困った際には周囲の支えも得られるため、地域で自立して暮らしていけるという実感が成長につながった。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 役割や挑戦の機会を得やすいこと | 地域とのつながりが生かしく、条件次第では自分のやりたいことに挑戦しやすい環境があると感じる。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 男性 | 大学4回生 | | |
| | 5 | 県外就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 人とのつながりの近さ | 地域に密着した場が多く、そうした環境で多様な経験を積めたことは成長につながった。 |
| グループC 県内出身・県外大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 落ち着いた経験を積みやすい環境 | 大きな格差を意識せずにスタートしやすく、落ち着いた経験を積める環境だと感じる。 |
| | 2 | 未定 | 男性 | 大学2回生 | 人とのつながりの近さ | 周囲から見守られ、応援されていることを実感しやすい環境である。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 役割や挑戦の機会を得やすいこと | 自ら手を挙げれば新しいことに挑戦しやすい環境があると感じる。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 男性 | 大学3回生 | | |
| グループD 県内出身・社会人 | 1 | 県内就職 | 男性 | 社会人3年目 | 人とのつながりの近さ | 地域規模がコンパクトである分、企業・教育機関・行政などの連携が進めやすいと感じる。 |
| | 2 | 県内就職 | 女性 | - | | |
| | 3 | 県外就職 | 女性 | - | 人とのつながりの近さ | 地域の人との日常的な交流を通じて、初対面の相手とも話しやすくなるなど、対人面での成長につながった。 |
| | 4 | 県外就職 | 男性 | 社会人2年目 | 落ち着いた経験を積みやすい環境 | 人材競争が比較的激しくないため、落ち着いた経験を積みやすい環境があると感じる。 |

(3) 鳥取で成長する上で懸念することについて

4 グループ計17名へのグループインタビューの逐語記録をもとに、若者が「鳥取で成長する上で懸念すること」をどのように捉えているかを、以下のとおり3つに整理した。

グループ別にみると、県外出身・県内大学生では、人とのつながりの近さを評価する一方で、コミュニティの小ささや閉鎖感にも敏感であった。県内出身・県外大学生および社会人では、挑戦機会や成長機会へのアクセスの弱さを意識する発言が比較的多くみられた。

なお、鳥取で成長する上での良い点として「役割や挑戦の機会を得やすいこと」が挙げられた一方で、懸念として「挑戦機会の少なさ」も確認された。鳥取では比較的小規模な環境の中で役割を得たり実践経験を積んだりすることはしやすい一方、多様な人材や企業との接点、専門性を深める機会、より多様な挑戦機会は見えにくいことがうかがえる。どのような「成長」に期待するかによって「鳥取での成長」に対する評価は変わるが、多くの人との関わりや多様な経験から得られる刺激・成長を求める人にとっては鳥取での就職は物足りないものと認識されている可能性がある。

ア 挑戦機会の少なさ

「大企業が少ない」、「活動の幅が狭い」、「情報が届きにくい」「研修機会が少ない」といった発言がみられた。鳥取で成長する上で良いこととして人が少なく、挑戦の機会を得やすいという発言があった一方で、挑戦できる幅が少ないことを懸念する発言がみられた。

イ 人材やコミュニティの小ささ

「同期や仲間が少ない」、「関わる企業が限られる」、「フィードバックの機会が少ない」といった発言がみられた。また、「失敗が広まりやすい」、「閉鎖的に感じる」といった発言もみられ、人とのつながりの近さは魅力として受け止められる面もある一方で、閉塞感や不自由さを感じさせる要因になり得ることが示唆された。

ウ 地域や企業の将来不安

「人口減少により、経営規模が縮小する懸念がある」、「会社の安定性が不安」といった発言がみられ、若者は成長を地域や企業の将来性とも結び付けて捉えていることがうかがえた。

図表 36 鳥取で成長する上で懸念すること 回答の抜粋

| グループ | 回答者属性 | | | | 鳥取で成長する上で懸念すること | |
|---------------------|-------|--------|----|---------|-----------------|---|
| | 回答者番号 | 今後の進路 | 性別 | 学年・社会人歴 | カテゴリ | 発言内容の抜粋 |
| グループA 県内出身・県内大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 人材やコミュニティの小ささ | 同期や周囲の人数が比較的小さいため、多様な価値観に触れる機会が限られ、成長面で物足りなさを感じることもある。 |
| | 2 | 県内就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 地域や企業の将来不安 | 人口減少が進む中で、将来的に企業規模の縮小や待遇の伸び悩みが生じる可能性があるのではないかと不安を感じている。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 男性 | 大学院1回生 | 人材やコミュニティの小ささ | 人間関係に近い分、失敗が周囲に伝わりやすく、挑戦をためらう要因になり得る。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 女性 | 大学院2回生 | 挑戦機会の少なさ | 大企業が少いため、県内でのキャリアアップや転職による収入向上の可能性に不安を感じる。 |
| グループB 県外出身・県内大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学3回生 | 人材やコミュニティの小ささ | コミュニティの規模が小さく、人間関係の広がり限界を感じることもある。 |
| | 2 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 人材やコミュニティの小ささ | 他県に比べて関わる人や企業数が少なく、接点の幅が限られる点を課題として感じる。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 男性 | 大学4回生 | | |
| | 4 | 県外就職予定 | 男性 | 大学4回生 | 人材やコミュニティの小ささ | コミュニティが小さい場合、人間関係から距離を置きにくいことがある。 |
| | 5 | 県外就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 人材やコミュニティの小ささ | 施設数が少ないことで、環境が閉鎖的になりやすいと感じる。 |
| グループC 県内出身・県外大学生 | 1 | 県内就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 挑戦機会の少なさ | 仕事や趣味の面で、都市部と比べて選択できる活動の幅が限られていると感じる。 |
| | 2 | 未定 | 男性 | 大学2回生 | 人材やコミュニティの小ささ | 人との新たな出会いが少ない点をネガティブに感じる。 |
| | 3 | 県外就職予定 | 女性 | 大学4回生 | 挑戦機会の少なさ | 幅広い地域や分野で活躍したいという観点では、機会が限られると感じる。 |
| | 4 | 県外就職予定 | 男性 | 大学3回生 | 地域や企業の将来不安 | 今後、企業規模の縮小や安定性の低下が起こるのではないかと不安がある。 |
| グループD 県内出身・社会人 | 1 | 県内就職 | 男性 | 社会人3年目 | 挑戦機会の少なさ | 都市部に比べて挑戦や成長につながる機会が少ない点は、大きな課題だと感じる。 |
| | 2 | 県内就職 | 女性 | - | 挑戦機会の少なさ | 機会自体が限られているうえ、提供されている情報が十分に届いていない場面もあると感じる。 |
| | 3 | 県外就職 | 女性 | - | 挑戦機会の少なさ | 将来のキャリアを考える上で、さまざまな業界や研修機会に触れられる場が少なく、選択肢が狭まりやすいと感じる。 |
| | 4 | 県外就職 | 男性 | 社会人2年目 | 人材やコミュニティの小ささ | 切磋琢磨できる相手や、的確なフィードバックを得られる相手が少ない点をネガティブに感じる。 |

2.3. 「鳥取での仕事」、「鳥取での成長」の評価を高めていく上での論点

以上を踏まえ、「鳥取での仕事」「鳥取での成長」の評価を高めていく上での論点を、以下の3点および図表 37 に整理した。

ア 県内の仕事や成長機会が、若者にとって自分に関わる選択肢として見えにくいこと

インタビューでは、若者が仕事に求めるものは、地域貢献、専門性の活用、生活の安定、成長機会の確保など多様であり、成長についても、能力向上、他者への貢献、経験の蓄積、周囲からの承認など、複数の捉え方がみられた。役割を得やすいことや落ち着いて経験を積みやすいことは評価される一方、多様な人材や企業との接点、専門性を深める機会、より広がりのある挑戦機会は見えにくいという発言もみられた。

イ 県内に残ることが、閉じた選択に見えやすいこと

インタビューでは、人とのつながりの近さや地域コミュニティの入りやすさが安心感や挑戦の後押しとして評価されていた一方、知り合い同士で関係がつながりやすいこと、失敗が広まりやすいこと、小さなコミュニティゆえの閉鎖感を懸念する発言も確認された。また、県内で働くことによって将来のキャリアが閉じてしまうのではないかと、成長や転職の機会が限られるのではないかと不安もみられた。

ウ 地域の強みが、仕事や成長の魅力としては十分に結び付いていないこと

インタビューでは、通勤のしやすさ、家族の近くで暮らせること、人とのつながりの近さ、自分の役割を実感しやすいことなどが、鳥取で働くことや暮らすことの良さとして語られた。一方で、希望する職種の少なさ、将来の見通しの持ちにくさ、挑戦機会や成長機会の広がりが見えにくさも懸念として挙げられた。

図表 37 鳥取での仕事、鳥取での成長に対する考えのまとめ

| | 県内就職予定 | 県外就職予定 | | 県内就職予定 | 県外就職予定 |
|--------|--|---|--------|---|--|
| 仕事の捉え方 | ア 地域に貢献できること イ 大学等で学んだ専門性や関心分野を活かせること ウ 生活の安定につながる | イ 大学等で学んだ専門性や関心分野を活かせること ウ 生活の安定につながる エ 成長機会が得られる | 成長の捉え方 | ア 経験を通して能力や対応の幅が広がること イ 他者に貢献ができること ウ 評価されること | ア 経験を通して能力や対応の幅が広がること イ 他者に貢献ができること ウ 評価されること |
| 良い点 | ア 生活のしやすさ イ 人とのつながりの近さ | ア 生活のしやすさ イ 人とのつながりの近さ ウ 役割の見えやすさ | 良い点 | ア 人とのつながりの近さ イ 落ち着いて経験を積みやすい環境 | ア 人とのつながりの近さ イ 落ち着いて経験を積みやすい環境 ウ 役割や挑戦の機会を得やすいこと |
| 懸念点 | ア 就業先や成長機会の少なさ イ 生活利便性の弱さ ウ 人間関係の近さによる窮屈さ | ア 就業先や成長機会の少なさ イ 生活利便性の弱さ ウ 人間関係の近さによる窮屈さ | 懸念点 | ア 挑戦機会の少なさ イ 人材やコミュニティの小ささ ウ 地域や企業の将来不安 | ア 挑戦機会の少なさ イ 人材やコミュニティの小ささ ウ 地域や企業の将来不安 |

考えられる論点

ア 県内の仕事や成長機会が、若者にとって自分に関わる選択肢として見えにくいこと

イ 県内に残ることが、閉じた選択に見えやすいこと

ウ 地域の強みが、仕事や成長の魅力としては十分に結び付いていないこと

【若者に選ばれる地域となるために必要な視点】

令和6年度に実施したアンケート調査では、高校生・大学生の愛着とUターン・定住意向、また、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た。高校生・大学生の愛着は一定程度みられた一方で、「鳥取での仕事」「鳥取での成長」の評価は高くなく、その背景にある若者の認識や判断過程までは十分に把握できていなかった。

この点を踏まえ、令和7年度に実施したインタビュー調査では、若者が重視する仕事観や成長観が一樣ではなく、地域貢献、専門性の活用、生活の安定、成長機会の確保など多様であること、また、鳥取の暮らしやすさや人とのつながりは評価される一方で、仕事や成長の選択肢の広がり、将来の見通し、多様な人材との接点の見えにくさに不安があることが確認された。

こうした結果を踏まえると、若者から選ばれる地域となるためには、県内の仕事や成長機会を若者にとって分かりやすいものにしていくことに加え、鳥取ならではの強みを若者の挑戦や成長につながる魅力として高めていくこと、県内においても閉じた選択とならない環境を整えていくことが重要である。以下では、そのために必要な視点を3点挙げるとともに、高校生、大学生、社会人ごとの主な取組例を図表 38のとおり整理した。

ア 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が限られるという発言が複数みられるとともに、特に大学での学びや専門性の活用を重視する者には、県外企業での就職を希望する者や、実際に県外で就職した者がみられた。大学進学率の上昇や若者の学び・関心の多様化が進む中、鳥取県内で都市部と同等の多様な就職先を確保することは容易ではない。一方で、地域で必要とされる人材を県内高等教育機関等で養成していくことや、高校・大学等での学びと地域の産業との接点を強めていくことは、これまで以上に重要になると考えられる。

また、高校・大学等での学びや関心が、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環境づくりも重要である。例えば、教育機関と企業との接点の持ち方を工夫し、インターンシップや地域課題解決型学習等を通じて、学びと仕事との距離を縮めていくことが求められる。あわせて、実際に県内で働き、成長している若手人材の姿をロールモデルとして示していくことも有効と考えられる。

イ 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

インタビューでは、県内で就職することによって将来のキャリアが閉じてしまうのではないか、成長する機会や転職等を通じた幅広いキャリア形成の可能性が狭まるのではないかという不安が確認された。こうした認識に対応するためには、県内にいながら多様な人材や機会とつながることができる環境づくりを進めることが重要である。例えば、週一副社長や関係人口の拡大などの取組を通じて外部との接点を広げることや、リスクリング、副業・兼業等を通じて、県内で就職した場合でも多様な選択肢やキャリアを描ける環境を整えていくことが求められる。

また、人材の循環という観点からは、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、地域と若者との関係を持続させ、戻りたいと思ったときに戻れる、あるいは戻れることを前向きな選択肢として捉えられるようにしていくことも必要である。県外に出ることを地域との断絶としてみるのではなく、将来的な還流や継続的な関わりの可能性を含んだものとして捉え、地域との多様なつながり方を整えていく視点が重要である。

ウ 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

インタビューでは、鳥取で働くことの良さとして、人との距離が近いこと、顔が見える関係（産学官の連携のしやすさ）が挙げられた。また、企業の規模が小さいからこそ、与えられる役割が都市部よりも大きくなるのではないかといった発言や、「鳥取は挑戦しやすい」「手を挙げたらできる」等、狭い県であることがポジティブな要素としても認識されることが明らかになった。

これらは、都市部と比較した際に弱点として捉えられがちな点であるが、人との距離が近いことや企業の規模が小さいことは、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、地域課題解決型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、あるいは地元で挑戦している若者のロールモデルの見える化などにより、都市部とは異なる形での成長機会を本県の特徴として活かし、若者の挑戦や成長につながる魅力として更に高めていくことが重要である。

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。そのため、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ことが必要である。また、本調査で得られた若者の意識は、今後時代の移り変わりとともに変わっていく可能性がある。今後も、関係機関の連携のもとで、若者が県内での将来像を具体的に描くことができ、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のあり方を、継続的に検討していくことが重要である。

図表 3 8 若者に選ばれる地域となるために必要な視点と取組例

| | 対象者 | 視点 | 取組例 |
|--|-----|---|---|
| ア 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 | 高校生 | 県内の仕事や進学と地元就業とのつながりを早い段階から理解できるようにする | <ul style="list-style-type: none"> 県内企業による職業講話 地元企業人材との交流 地域課題解決型学習 |
| | 大学生 | 学びや専門性が県内企業や地域での仕事、役割、成長機会とどうつながるかを見えやすくする | <ul style="list-style-type: none"> 長期インターンシップ 県内企業と大学研究室の連携や共同型プロジェクトの推進 卒業生・若手社会人との交流 地域課題解決型学習 |
| | 社会人 | これまでの経験や学び直しが県内での仕事や成長機会とどうつながるかを見えやすくする | <ul style="list-style-type: none"> 県内におけるキャリアパスの見える化 越境学習や研修機会の充実 県内の若手人材のロールモデル提示 |
| イ 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 | 高校生 | 県外に出ることと地域とのつながりを保つことが両立し得ると認識できるようにする | <ul style="list-style-type: none"> 県外在学生ネットワークづくり 地元企業とのオンライン交流 Uターン情報の継続発信 |
| | 大学生 | 県内就職が閉じた選択ではなく、県内にいながら外部とつながれるキャリアであると感じられるようにする | <ul style="list-style-type: none"> 都市部人材との交流 県内企業による越境研修 県内外の人材交流プログラム Uターン情報の継続発信 |
| | 社会人 | 県内にいても外部との接点を持ちながら成長できる環境を整えとともに、県外に出た人が戻りやすい関係を維持する | <ul style="list-style-type: none"> 週一副社長 副業・兼業やリスキリングの推進 リモートワークや二地域居住の促進 関係人口の拡大 都市部人材との交流 県内企業による越境研修 Uターン情報の継続発信 |
| ウ 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 | 高校生 | 地域との近さや役割の持ちやすさを地域の特性として認識できるようにする | <ul style="list-style-type: none"> 県内企業による職業講話 地元企業人材との交流 地域課題解決型学習 地域内での挑戦に対する支援制度 若者の声を直接反映させる仕組みの導入 |
| | 大学生 | 地域との近さや役割の持ちやすさを就業後の働きやすさや挑戦・成長のしやすさと結び付けて理解できるようにする。 | <ul style="list-style-type: none"> 長期インターンシップ 卒業生・若手社会人との交流 県内企業と大学研究室の連携や共同型プロジェクトの推進 地域課題解決型学習 地域内での挑戦に対する支援制度 若者の声を直接反映させる仕組みの導入 |
| | 社会人 | 若手が地域や職場の中で役割を担い、周囲とのつながりの中で成長できる環境を整える | <ul style="list-style-type: none"> 越境学習や研修機会の充実 若手への権限移譲や挑戦機会の付与 地域内での挑戦に対する支援制度 若者の声を直接反映させる仕組みの導入 |