

背景

本県の社会減の現状

- 県内高卒者が減少する中 (H27 R6 : 4,392人減)、**県内**大学等進学者は**ほぼ同数を維持**、**県外**大学等進学者は**大きく減**
(**県内**進学者 = H27 : 3,900人 R6 : 3,922人 **県外**進学者 = H27 : 5,846人 R6 : 4,908人)
- 本県の**転出超過**は、**20代前半の就職期の若年層が大半を占め**、特に**若年女性の転出割合が高い**
R6 4,548人のうち、**20~24歳 : 3,352人 73.7%** (= **女性 1,904人 57%**、男性1,448人 43%)



< 20-24歳の社会減の内訳 >

就職期の若者・女性流出に歯止めをかけ、**選ばれる新潟県に向けた施策の推進が重要!**

目的

本県における**若者・女性の県外流出の理由や背景にある意識等を把握し、県内定着に向けた施策に活かすため**、
新潟県出身の首都圏及び県内在住の若年層を対象に、意識調査を実施!

概要

【調査対象】18歳以上39歳以下の新潟県出身の男女：計800人（首都圏在住者 400人・新潟県在住者 400人）

【調査期間】令和7年11月4日～14日（インターネットによるアンケート調査）

新潟県出身 = 中学卒業時点で新潟県在住者
首都圏 = 東京・埼玉・千葉・神奈川の4都県

【設問項目】

< 首都圏在住者へ >

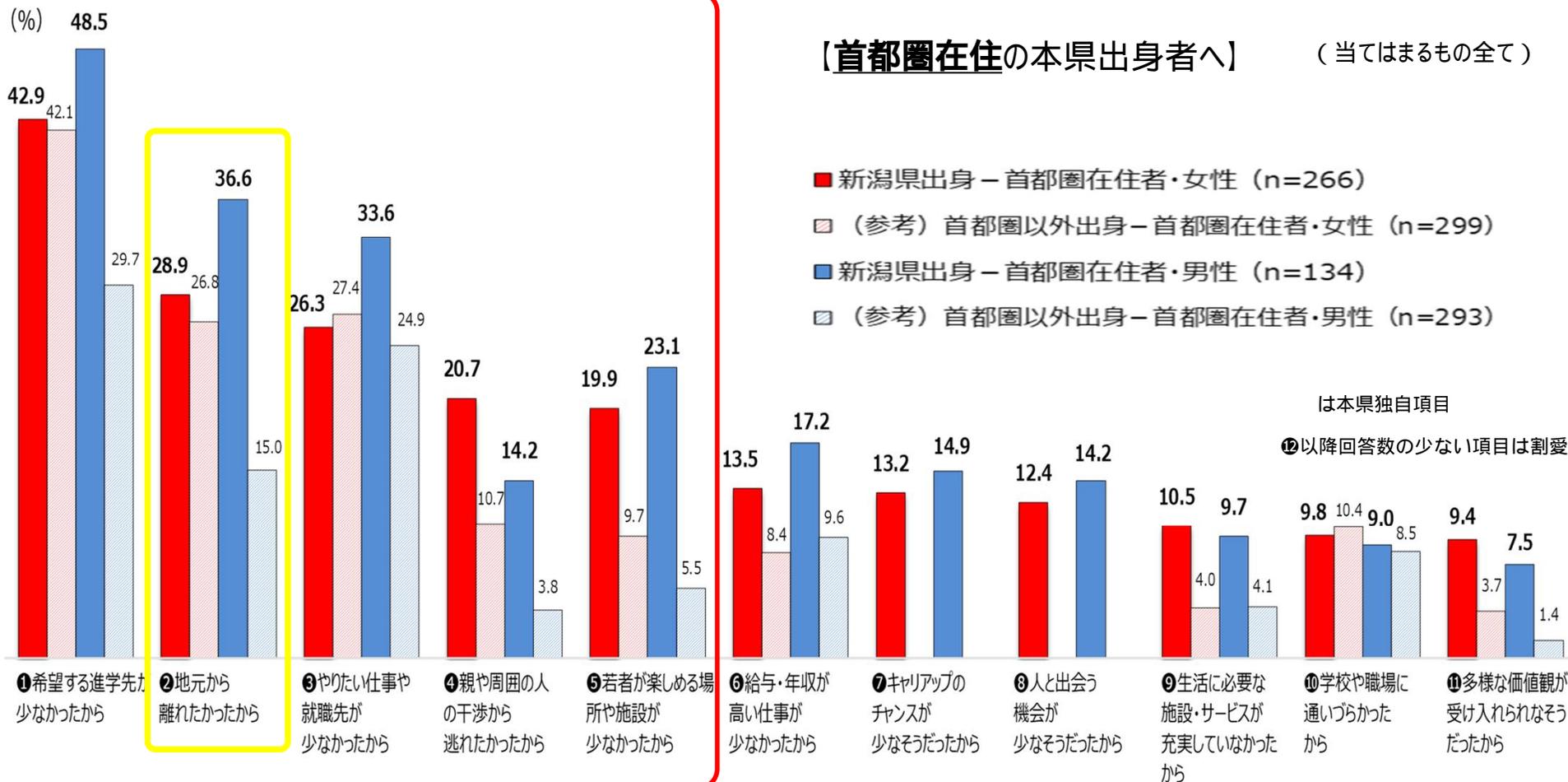
< 県内在住者へ >

< 共通（首都圏・県内在住者へ） >

- | | | |
|---|--|---|
| <p>主な項目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新潟県から転居した（離れた）理由 ・新潟県内企業への就業経験の有無 ・新潟県内企業を離職した理由 ・新潟県に戻ることへの関心 など | <ul style="list-style-type: none"> ・新潟県外企業への就業経験の有無 ・新潟県内で就職した理由 | <ul style="list-style-type: none"> ・出身地域における固定的性別役割分担意識 ・仕事に就くにあたり重視した（する）こと ・新潟県が選ばれる地域になるために必要なこと <p style="text-align: right;">など</p> |
|---|--|---|

首都圏転出の背景

自分の意志で新潟県から首都圏へ転居した（離れた）理由

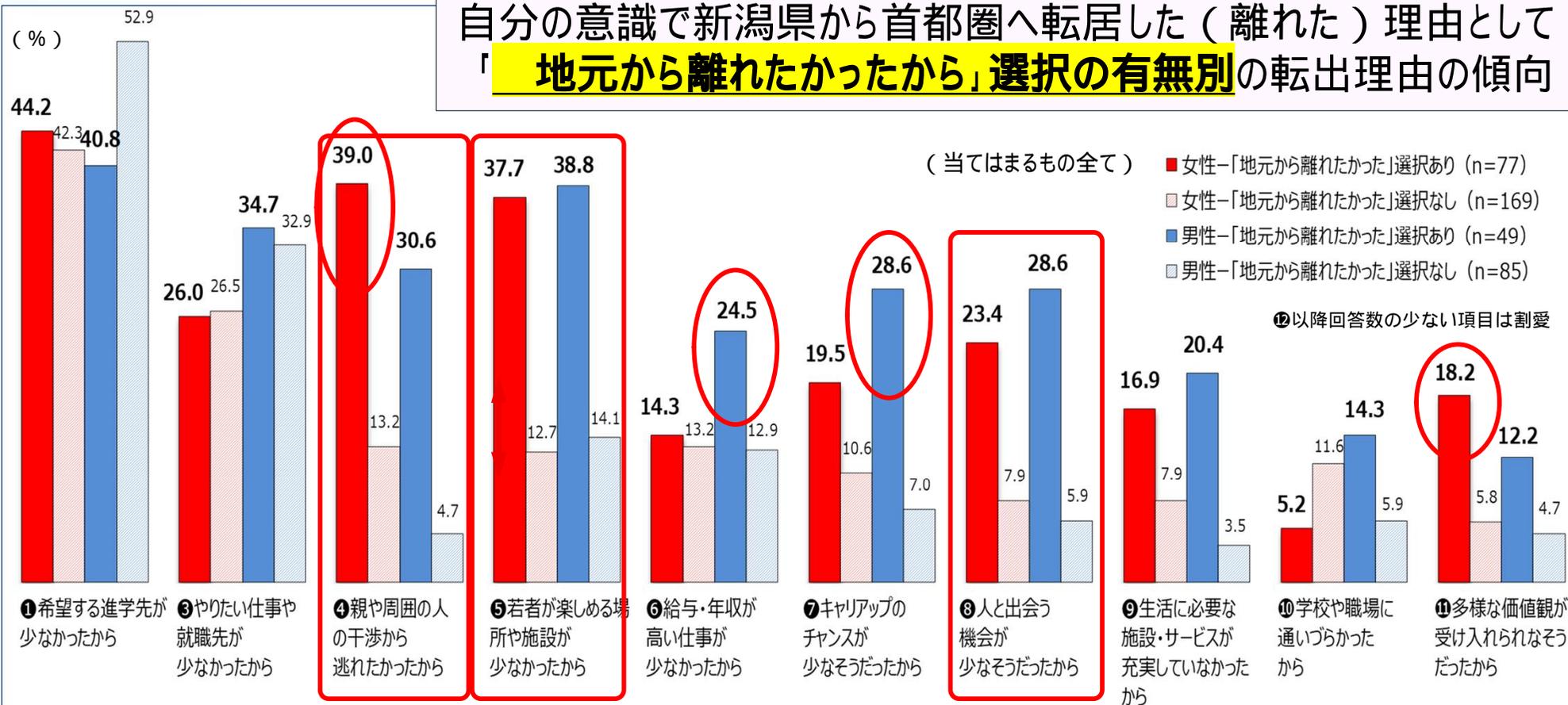


男女とも、首都圏への **進学**や **就職**をはじめ、 **地元から離れたかった**や **周囲の干渉**などの地元意識に関する理由や **若者が楽しめる場の少なさ**の回答割合が高く、**全国より高い傾向**にある男女別では、**男性**は、特に、**進学** **地元から離れたかった** **就職**が**女性**より高いのに対し、**女性**は、特に、**周囲の干渉**が**男性**より高い

首都圏転出の背景

【首都圏在住の本県出身者へ】

自分の意識で新潟県から首都圏へ転居した（離れた）理由として
「**地元から離れたかったから**」**選択の有無別**の転出理由の傾向



「地元から離れたかったから」を選択した人は、選択しなかった人と比べて、男女とも、
周囲の干渉 娯楽の少なさ 人との出会う機会の少なさの回答割合が大幅に高い

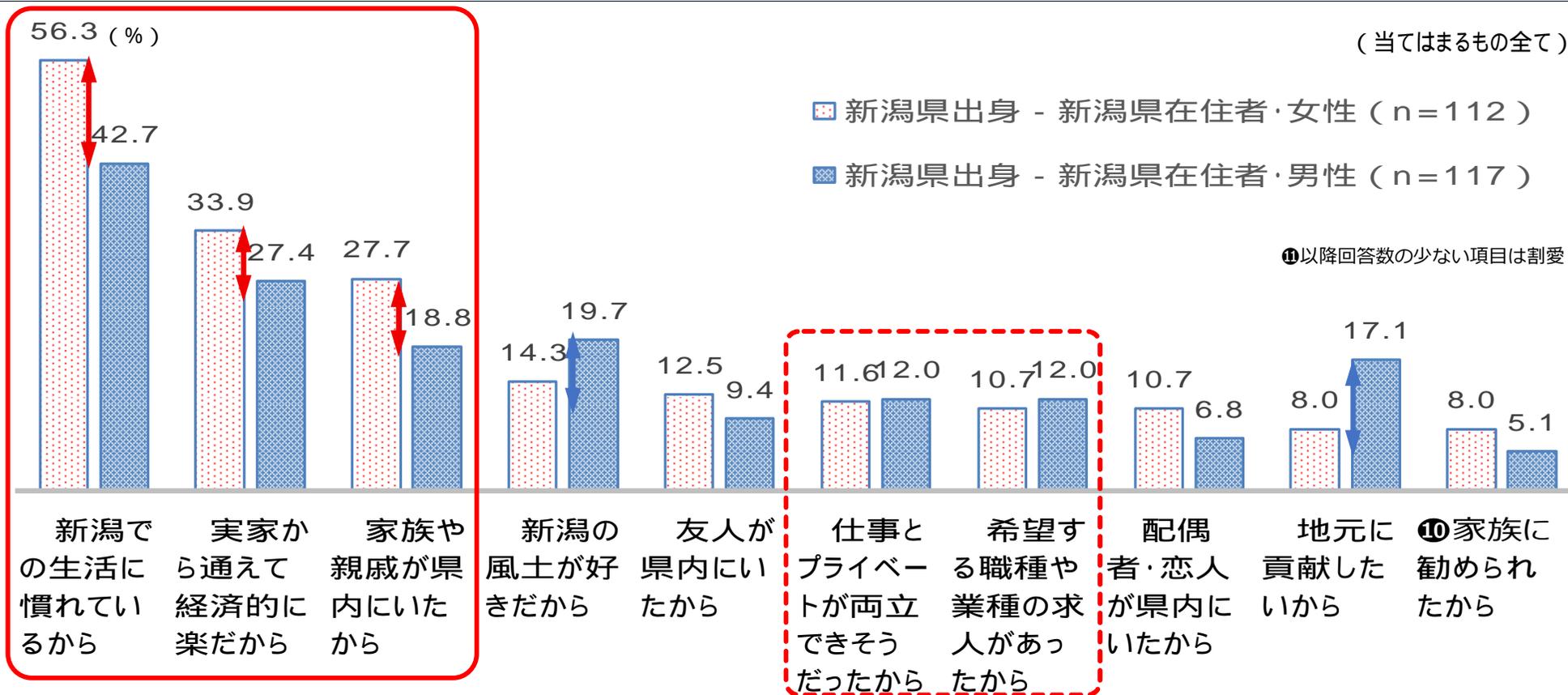
「地元から離れたかったから」を選択した人の転出理由について、男女間で比べると、

- ・ 男性は、特に、給与・収入 キャリアアップに関する回答割合が女性より高い傾向にあるのに対し、
- ・ 女性は、特に、周囲の干渉 ⑪価値観に関する回答割合が男性より高い傾向にある

県内就職に関する意識

【県内在住の本県出身者へ】 有職者のみ

新潟県内企業に就職した理由



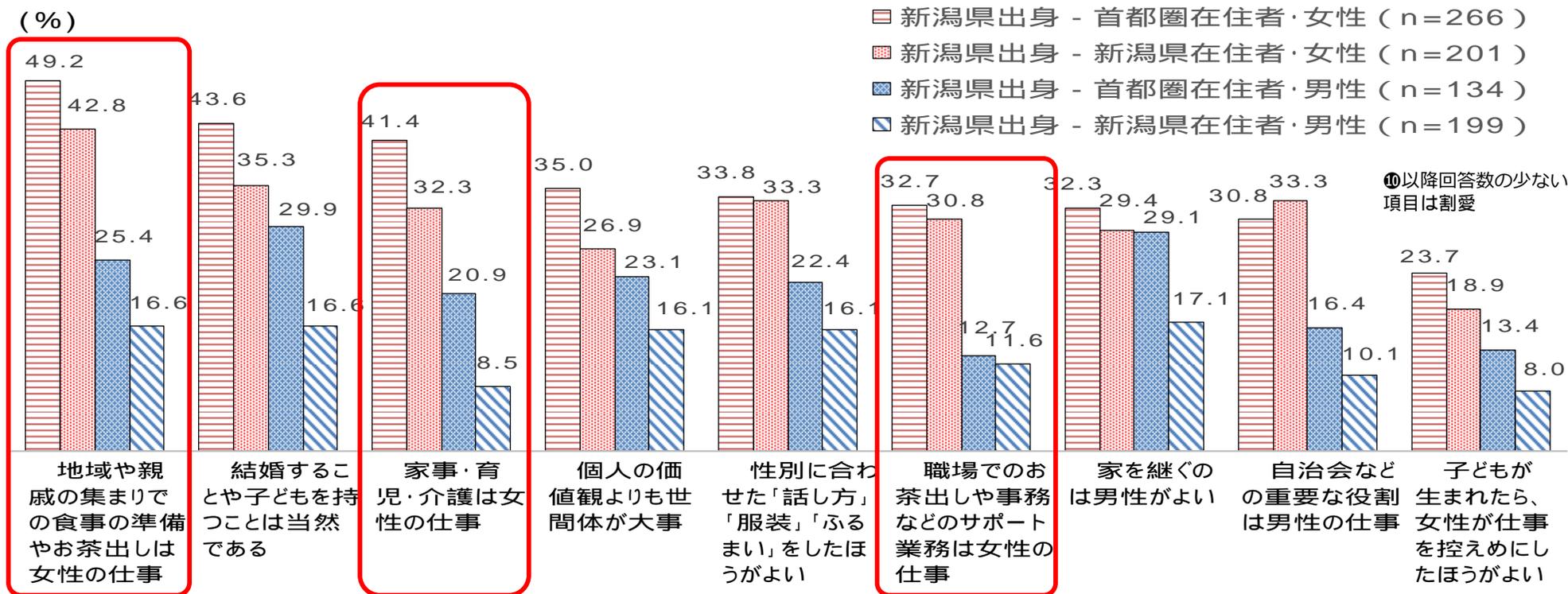
県内在住の本県出身者が、**県内企業に就職した理由**として、

- ・ 男女共に「**新潟での生活に慣れている**」が最も高く、次いで「**実家から通えて経済的に楽**」が続く一方、**職場環境**に関する **仕事と家庭の両立**や **希望する職種・業種**は1割程に留まる
- ・ 男女比では、**生活 実家 家族等**は女性の方が高く、**風土 地元貢献**は男性の方が高い

本県地域の現状

出身地域における固定的性別役割分担意識

あなたの生まれ育った地域であったことについて、当てはまるものをすべてをお選びください



全ての項目で、女性の回答割合が男性より大幅に高い

特に「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」

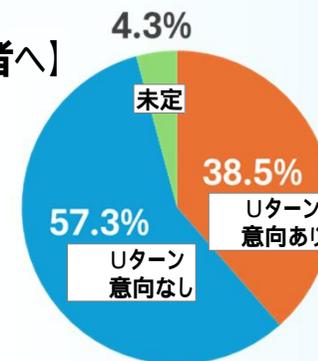
「家事・育児・介護は女性の仕事」「職場でのサポート業務は女性の仕事」で男女差が大きい
女性ほぼ全項目（以外）で、男性は全項目で、首都圏在住者が県内在住者を上回っている

Uターン意向

新潟県に戻る意向・戻ることへの関心（自由意見）【首都圏在住者へ】

○ = Uターン意向あり = Uターン意向なし

主な意見（一部抜粋・要約）



首都圏在住者（計400人）のうち、
約4割が「Uターン意向あり」と回答

働きやすさ・待遇

条件に合う就職先があればUターンに前向きな声がある一方、給与や待遇面等を理由に、戻る意向はないとする意見も多い

- 就職先があれば戻りたい。就職の際、戻る可能性あり（男性18-29歳）
 - 働きたいと思える企業があれば、戻っても良い（女性18-29歳）
 - 給料が上がるなら戻りたい（女性18-29歳）
 - 魅力的な仕事があれば、検討したい（男性30-39歳）
- 戻りたいが仕事がないから戻れない（女性30-39歳）
現在よりも良い給料や待遇、環境にいけると考えにくいいため、戻りたいと思わない（男性30-39歳）
いまの年収を維持しつつ、育児と両立できる仕事が少なそうなので、戻るつもりはない（女性30-39歳）

子育て環境

子育てのためにUターンを希望する意見がみられる

- 子どもができれば、新潟に帰りたい（男性18-29歳、女性30-39歳）
- 子育てするようになったら、新潟に戻ることを考えても良いと思っている（女性30-39歳）

利便性・生活環境

娯楽や交通の便、雪・寒さ等への不満や不安等からUターンに否定的な意見が多い

- 遊べる場所が少ないので、戻りたくない。（男性30-39歳）
東京の便利さを知ってしまうと戻れない（女性30-39歳）
寒さや雪が理由で戻りたくない（女性30-39歳）
車の維持費や雪のことを考えると生活が難しい（女性30-39歳）
老後に降雪地域・車社会で住むことのリスクが大きい（男性30-39歳）

性別役割分担意識・価値観

職場や地域での昔ながらの性別役割分担意識や価値観、慣習等が、新潟へ戻る選択を妨げているとする意見が多い

- 「子育てや介護は女性がやるもの」という社会的な圧力が強そうなので、新潟に戻るつもりはない（女性30-39歳）
祖父母が古い価値観を持つため帰りたくない（女性30-39歳）
多様性の部分で、東京の方が過ごしやすいため、戻らない（男性30-39歳）
こうしなきゃいけないという制限も多く、我慢することばかりだった。自分が自分らしくいるためには、都会の方が良い（女性30-39歳）

Uターン前提で居住

首都圏での生活を、若い間の一時的なものと考えている、との意見もみられる

- 数年経ったら、新潟に戻る予定（女性18-29歳）
- 関東の生活に満足したら、新潟に戻りたい（女性18-29歳）
- 趣味を楽しむうちは首都圏にいたい、将来的には戻りたい（男性18-29歳）
- 30歳くらいになったら、新潟に戻りたい（男性18-29歳）

新潟県に求めること

新潟県が若者や女性に選ばれるために必要なこと（自由意見）

主な意見（一部抜粋・要約）

働きやすさ・待遇の向上

首都圏・県内在住のいずれも、給与の向上をはじめ、福利厚生充実、労働環境の整備等を求める意見が多い

- ・ 年収アップ（首都圏在住：女性30-39歳）
- ・ 労働環境や賃金の改善（県内在住：女性18-29歳）
- ・ 働きやすさや福利厚生の支援（県内在住：男性18-29歳）
- ・ リモート雇用、東京と変わらない給与水準（首都圏在住：男性18-29歳）
- ・ 多様な働き方・魅力的な仕事内容を持つ企業の誘致・Uターン支援（首都圏在住：男性18-29歳）

地域の活性化・利便性の向上

首都圏・県内在住のいずれも、娯楽が少ないことや、除雪・交通の便について、改善を求める意見がみられる

- ・ 生活していて楽しい施設等の誘致（県内在住：男性30-39歳）
- ・ 公共交通の強化、若者に魅力ある街づくり（県内在住：女性18-29歳）

アピール・発信の強化

首都圏在住者からは、新潟県の暮らし・住みやすさなどを積極的にアピールすべき、県内在住者からは、県内企業の就職先としての魅力をもっと発信すべき、などが意見がみられる

- ・ 就活生の耳に届くよう、どんどん情報発信を（県内在住：男性30-39歳）
- ・ 農業や工場での魅力・やりがいをもっと発信すべき（県内在住：女性30-39歳）
- ・ 県の様々な魅力が知られていない、アピールが重要（首都圏在住：男性18-29歳）

子育て支援の充実

首都圏・県内在住のいずれも、子育てしながら働きやすい職場・環境づくりや支援施策の充実が求められている

- ・ 子供がいる人も働きやすい、休みやすい・時間給が取りやすい、サポート体制がしっかりした職場環境（県内在住：男性30-39歳）
- ・ 子育てしやすい環境づくり（首都圏在住：女性18-29歳）
- ・ 育休をもっと身近な存在と認識すること（首都圏在住：男性18-29歳）

性別役割分担意識の解消

首都圏・県内在住のいずれも、性別・年代問わず、職場や地域での昔ながらの性別役割分担意識の解消や男女間の格差の是正等を求める声が多くみられる

- ・ 女性対象と思われる求人は給与が低いところが多い。子持ちは不要という雰囲気を感じられるので改善してほしい。昔ながらの考えが多い。（県内在住：女性30-39歳）
- ・ 年配の凝り固まった考えや地域に残る（昔ながらの）考え等を廃止（首都圏在住：女性18-29歳）
- ・ 女性もバリバリ働いていいと思える風潮作り（首都圏在住：男性18-29歳）
- ・ 給与の安定と昇進が男女関係なくできること（県内在住：女性30-39歳）
- ・ 平等で差別のない社会（県内在住：男性30-39歳）

首都圏在住：新潟県出身者（18～39歳 400人）

参考：有職者（正規・非正規・自営業等）73.6%、学生20.5%、専業主婦・主夫3.8%、無職等2.3%

Q.なぜ、新潟県から離れた（首都圏へ転居した）？【首都圏在住者へ】 詳細：P2～P3

首都圏への「進学」のほか、「やりたい仕事・就職先が少なかった」との「就職」に関する理由をはじめ、「地元から離れたかった」「周囲の干渉から逃れたかった」などの地元意識に関する理由や「若者が楽しめる場が少なかった」等の回答割合が高く、かつ全国より高い傾向にある。
女性に、特に、「周囲の干渉から逃れたかった」の回答割合が、男性より高い。

県外転出の背景として、首都圏への進学のほか、就職先に加え、地域の閉塞感など地元への意識に関する理由も転出要因として多くを占め、特に女性でその傾向が強い。
若者・女性の転出に歯止めをかけるには、就職先としての魅力ある職場づくりをはじめ、職場や地域における若者・女性の意識や価値観等への理解が重要と考えられる。

県内在住：新潟県出身者（18～39歳 400人）

参考：有職者（正規・非正規・自営業等）57.3%、学生28.8%、専業主婦・主夫3.3%、無職等10.8%

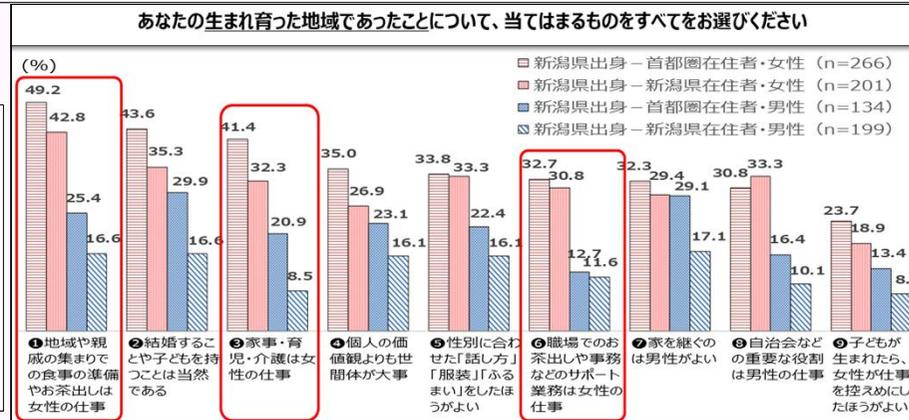
Q.なぜ、県内に就職した？【県内在住の有職者へ】 詳細：P4

「新潟での生活に慣れている」の回答割合が女性6割近く、男性4割超で最も高く、次いで「実家から通えて経済的」「家族等がいる」が続く。
一方、職場環境に関係する「仕事とプライベートとの両立」や「希望する職種・業種」を理由とした人は、1割程に留まる。

県内就職の背景として、住み慣れた地域での生活継続による精神的・経済的な安定等を理由に、地元での生活継続を望む県内就職者が多くを占めている。
県内企業の魅力がさらに高まり、より多くの若者や女性から働く場として選ばれば、県内就職者がより一層増加することが期待できる。

Q.出身地域で、「固定的な性別役割分担意識」と思われる、どのような経験等があった？【共通】 詳細：P5

固定的な性別役割分担意識に関する具体的項目を例示し、地元の地域・家庭・職場等での該当状況を聞いたところ、全ての項目で、女性の回答割合が男性より大幅に高い。
特に、「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」「家事・育児・介護は女性の仕事」「職場でのサポート業務は女性の仕事」の回答割合で男女差が大きい。
男女とも、ほぼ全項目で、首都圏在住者の回答割合が、県内在住者を上回っている。



生まれ育った地域の様々な場面で、「固定的な性別役割分担意識があった」と回答する割合は女性で高く、かつ、首都圏在住者の方が高い傾向にある。
特に、若い女性の首都圏転出の背景として、地域・家庭・職場等での「男性は仕事・女性は家庭」といった性別役割分担意識があると考えられ、その解消に向け地域・職場等での意識改革が求められる。

Q.新潟県へUターンする？【首都圏在住者へ】 詳細：P6

< Uターン意向あり >
「条件に合う就職先があれば」「子育てするようになれば」本県へのUターンを希望する意見や、「首都圏での生活をある程度経験したら」いずれは新潟に戻りたい、との意見もみられる。
< Uターン意向なし・未定 >
一方、職場での「給与や待遇」をはじめ、「娯楽や交通の便」などへの不満・不安から、Uターンに否定的な意見や、職場や地域等に根強く残る「性別役割分担意識」等を理由に、新潟に戻るつもりはないとする意見もみられる。

Q.若者・女性から選ばれるには何が必要？【共通】 詳細：P7

給与・福利厚生・労働環境など、働きやすさや待遇の向上
子育てしやすい環境・支援の充実
地域の賑わいや利便性の向上
職場や地域等での性別役割分担意識の解消や男女間格差の是正
本県の住みやすさや県内企業の魅力等のアピール・発信の強化
などを求める意見が多く寄せられた。

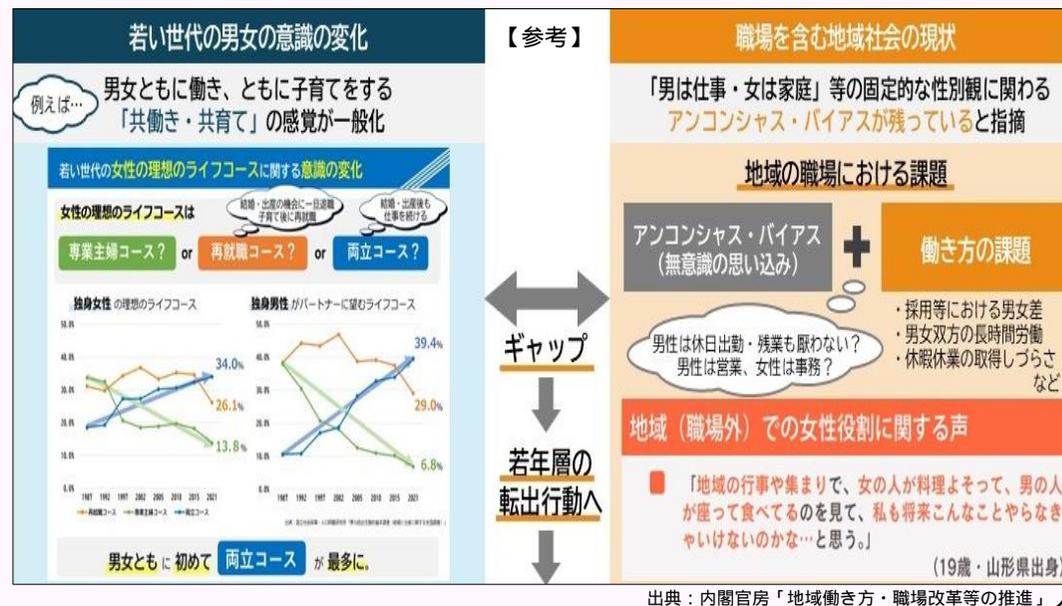
Uターンにあたっては、働きやすさ・待遇、子育て環境、利便性等の向上や性別役割分担意識の解消が重要であり、県に対しては、それらの施策推進と併せ、本県の様々な魅力の県内外への積極的なアピール・発信を求める意見が多く寄せられた。
若者・女性の県内定着に向け、いかに条件や希望に合う「就職先」を確保できるかが大きなポイント。また、新潟へ戻る選択を妨げているとされる、職場や地域での昔ながらの性別役割分担意識の解消に向けた取組の強化が重要。併せて、本県の子育て環境や県内企業に関する情報など、本県の様々な魅力の県内外への発信強化が求められる。

調査結果を踏まえた課題認識

本県出身の若者、特に若年女性の県外流出の背景として、特に、「就職先」と「地元への意識」が大きく関わっていることが明らかになった。

男女がともに働き、ともに子育てする「共働き・共育て」が一般化するなど、仕事や家庭での若い世代の男女の意識が着実に変わる中、職場や地域社会には、昔ながらの「男性は仕事・女性は家庭」などの性別役割分担意識やこれに基づく慣行等が根強く残っており、

こうした「若い世代の変化した意識」と「職場を含む地域社会」のギャップが、若者・女性の転出行動につながっていると考えられる。



若者・女性から選ばれる新潟県となるために

県内企業における若者・女性に魅力ある職場づくりの更なる推進

< 多様で柔軟な働き方の推進 >

- 「共働き・共育て」を前提とした働き方の推進
- 男女がともにWLBを実現できる職場環境づくり
- ・職場で男性が、家庭で女性が、ワンオペとならないよう、長時間労働を前提とした働き方の是正
- ・テレワークワークやフレックス制度の導入促進 など

< 男女が共に能力を発揮し活躍できる職場づくり >

- 給与水準や管理職比率等の男女格差の是正
- 能力向上・リーダー育成等、研修の充実 など

職場・地域・家庭等における固定的性別役割分担意識の解消

< 地域・家庭等にて >

- ・ 「地域や親戚の集まりで食事の準備やお茶出しは女性の仕事」
- ・ 「家事・育児・介護は女性の仕事」 など
- 地域・家庭での昔ながらの意識・慣習等の気付き・見直し

< 職場にて >

- ・ 「男性なら残業は当たり前」「組織のトップは男性が担うべき」
- ・ 「営業・商談は男性、庶務・経理は女性」 など
- 経営層や管理職、従業員自身の当該意識の解消