

## 若年層の社会減少要因調査分析及び 人手不足のヒアリングの結果について

### 1 要旨・目的

若年層の転出超過の拡大や、少子高齢化の進展などによる人手不足問題の深刻化に対応するため、今年度設置した「若者減少・人手不足対策プロジェクト・チーム」を中心に行った、若年層の社会減少要因調査分析及び人手不足のヒアリングの結果について報告する。

- 若年層の社会減少要因調査分析  
Webモニターアンケートやヒアリング等による若年層の進学時や就職時を中心とした転出要因等の調査分析
- 人手不足のヒアリング  
業界団体、企業へのヒアリング訪問やアンケート等による、業界ごとの人手不足の実情の把握

### 2 概要

#### (1) 若年層の社会減少要因調査分析

##### ア 調査分析内容

本県では、人口の転出が転入を上回る転出超過の状態が続いており、10代から30代までの若年層の転出超過数が全体の8割以上を占めている。こうした社会動態の要因を把握するため、本県出身者等に対し、進学・就職・転職における定着・流出の過程を把握するためのアンケート及びヒアリング調査を実施した。

さらに、調査結果を基に、進学・就職・転職などの場面において、どのような志向・行動プロセスを経て、就職先や居住地を選択しているのか等について、段階別に分析を行った。

##### イ 調査規模

項目	対象	概要	回答数
アンケート調査	Webモニター	・広島県及び周辺県（鳥取・島根・岡山・山口・愛媛）在住または出身者	10,300人
		・広島県及び周辺県非在住・非出身	6,180人
	企業従業者	・広島県より協力依頼をかけた企業の従業者	3,148人
	同窓会・県人会会員	・広島県人会 ・県内大学等同窓会の会員	41人 3校 119人
	企業採用担当者	・広島県より協力依頼をかけた企業の採用担当者	385人
ヒアリング調査	Webモニター、同窓会・県人会会員等	・アンケート結果に基づき、就職活動の過程で他県転出を選択した者やUIJターン経験者などを対象としたヒアリング	24人
	企業採用担当部署、大学キャリアセンター	・企業の採用担当者や大学のキャリアセンター職員を対象としたヒアリング	12団体 25人

## ウ 調査分析結果

別紙「若年層の社会減少要因調査分析について（概要資料）」のとおり

### (2) 人手不足のヒアリング結果

#### ア 実施内容

建設業界、運輸業界、介護業界など人手不足が課題となっていると考えられる業界について、ヒアリングやアンケートを実施し、各業界の人手不足の実情や支援ニーズの把握を行った。

#### イ 実施規模

業界団体や企業等 518 先（ヒアリング 72 先、アンケート 446 先）

#### ウ 実施結果

（主な意見）

- 「生産性向上」の必要性は認識しているが、投資余力がなくデジタル技術やデータ等の活用が進んでいない。（製造業界、陸運業界、介護業界ほか）
- 外国人材の活用や定着のため、日本語教育や生活環境、キャリアアップへの支援等の面で充実が必要である。（警備業界、宿泊業界、水産業界ほか）
- 業界の認知が低い、あるいは認知されていてもイメージが悪いため、処遇改善など実情を変えるとともに、イメージを高める取組が必要である。（製造業界、飲食業界ほか）
- 理工系学生の採用が困難になっており、高卒採用にも苦戦している。（製造業界）
- 職業説明会や、職人の技術を見せる場、専門業種の企業ガイダンス開催など、業界を PR する場を設けてほしい。（建設業界）
- 運転士が高齢化しており、安全面の確保においても将来的に不安がある。（交通業界）
- 低賃金への対応として運賃の値上げや、長時間労働への対応として荷待ち・荷役時間の削減が重要であるが、そのためには荷主の理解が必要である。（陸運業界）

### 3 今後の進め方

若年層の社会減少要因調査分析や人手不足に関するヒアリング結果を踏まえ、プロジェクト・チームで議論を重ね、施策の方向性を次期「県政運営の基本方針」に盛り込むとともに、東京一極集中の是正といった構造的課題への対応や人手不足解消のための規制の緩和などについて、施策提案等を通じて国に働きかけを行っていく。

### 4 その他

県ホームページに若年層の社会減少要因調査分析資料を掲載

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/230/r6chousabunsekikekka.html>

# 若年層の社会減少要因調査分析について

## (概要資料)

---

令和6年10月

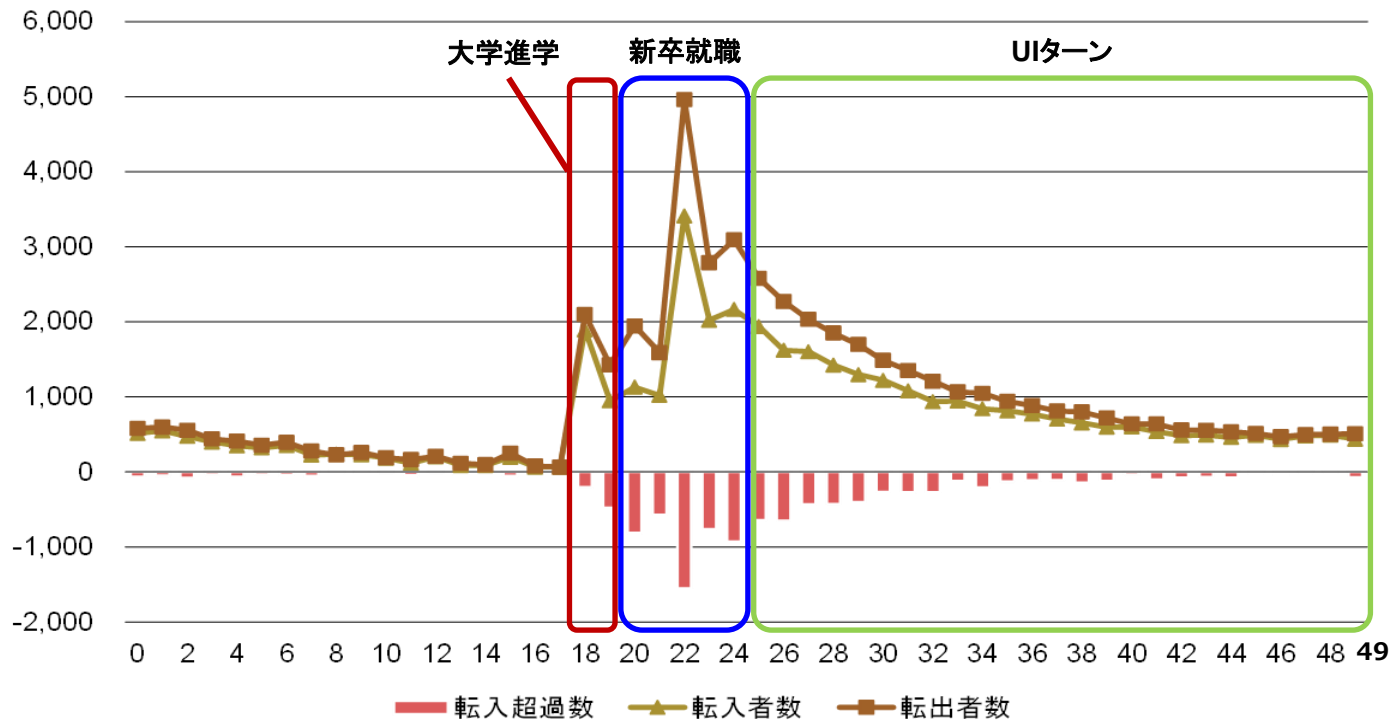
# 目次

- 1 調査分析の概要
- 2 調査の対象・実施内容
- 3 分析の方法
- 4 クラスタ分類
- 5 新卒就職
- 6 UIターン
- 7 大学進学
- 8 まとめ

# 調査分析の概要

- ・広島県では、人口の転出が転入を上回る**転出超過の状態が続いている**。転出超過のうち、10代から30代までの年齢層が全体の**8割以上**を占めており、40代までで転出超過はほぼ収束している。
- ・こうした社会動態の要因を把握し、**社会減対策の再構築を図るため、大学進学、新卒就職、20代後半から40代までのUIターン**という**3つのフェーズ**に分け、調査分析を実施した。

広島県年齢各歳別転出入(総数,2023)



# 調査の対象・実施内容

## 〈調査の対象〉

フェーズ	調査対象
大学進学	学校基本調査による分析が可能な大学進学者を分析の対象とした（高卒就職は全体の約4分の1に留まるため対象外）。
新卒就職	学校基本調査により県外の大学に進学した数が推定できる四年制大学卒業者に焦点を当てて分析を行った。
UIターン	転出超過がほぼ収束する49歳までを分析の対象とした。

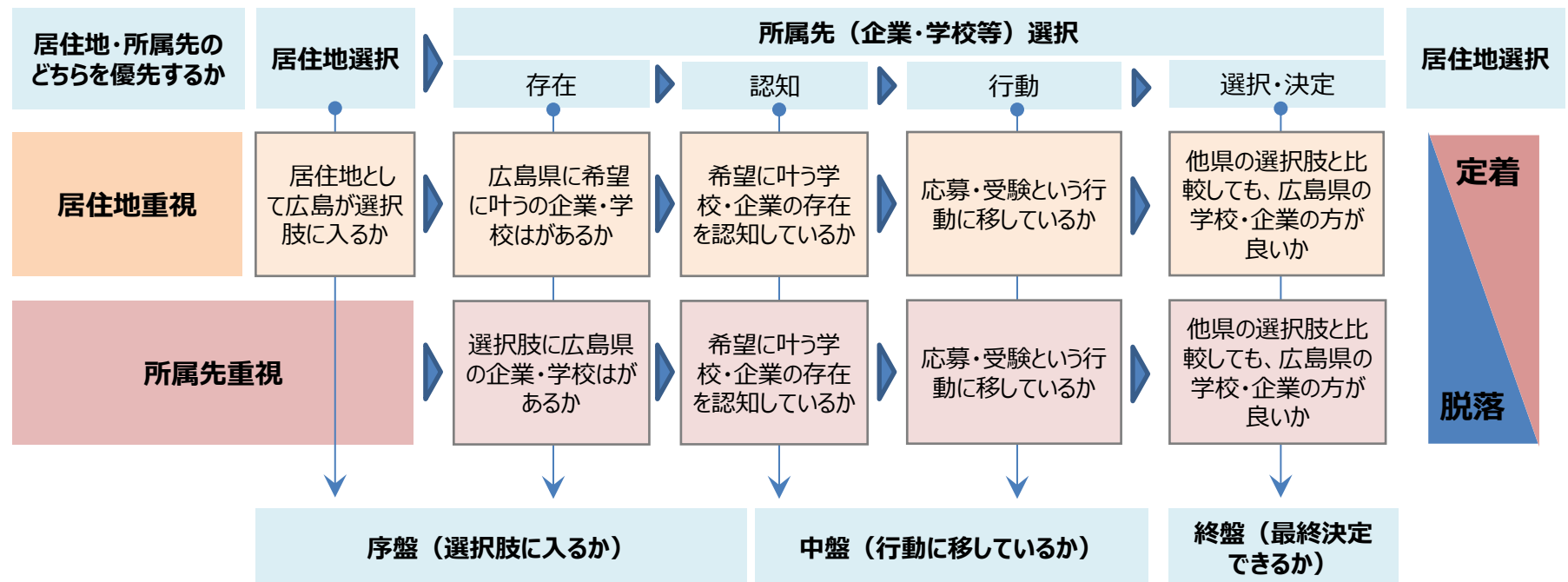
## 〈調査の実施内容〉

調査区分	実施内容
アンケート調査	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 進学・就職・転職における定着・脱落過程を把握するためアンケート調査を実施（日本人を対象）<ul style="list-style-type: none"><li>● Webモニター：広島県及び周辺県（鳥取・島根・岡山・山口・愛媛）在住または出身の<b>10,300人</b> 広島県及び周辺県非在住・非出身の<b>6,180人</b> を対象としたアンケート</li><li>● 企業従業者：広島県より協力依頼をかけた企業の従業者を対象としたアンケート（回収<b>3,148人</b>）</li><li>● 同窓会・県人会の会員：広島県人会（回収<b>41人</b>）、および県内大学等同窓会の会員（回収<b>3校119人</b>）</li></ul></li><li>■ 従業者の採用状況等に関するアンケート<ul style="list-style-type: none"><li>● 企業採用担当者：広島県より協力依頼をかけた企業の採用担当者を対象としたアンケート（回収<b>385人</b>）</li></ul></li></ul>
ヒアリング・インタビュー調査	<ul style="list-style-type: none"><li>■ アンケート調査結果を深掘りする形でヒアリング・インタビュー調査を実施（日本人を対象）<ul style="list-style-type: none"><li>● Webモニター（グループ1：県外出身者だが広島居住を優先、グループ2：就活の過程で他県転出を選択、グループ3：UIターン経験者）、同窓会・県人会の会員等（<b>24人</b>）</li><li>● 企業採用担当部署、大学キャリアセンター（<b>12団体25人</b>）</li></ul></li></ul>
統計・文献調査	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 公的統計や既存の文献を通じて、社会減少の現状や、その背景となる就業、生活等に関するデータを整理・分析</li></ul>

# 分析の方法

・多くの人が同時期に経験し、ボリュームの推定をしやすい「大学進学」「新卒就職」という居住地選択の場面において、調査対象者が「居住地を重視しているのか」、「所属先を重視しているのか」のいずれに該当するか大別した上で、各対象者が**序盤（選択肢に入るか）**、**中盤（行動に移しているか）**、**終盤（最終決定できるか）**の**選択段階**において、どのように「**定着（広島を選ぶ）**」と「**脱落（広島以外を選ぶ）**」に分かれているのかを分析した。

## 〈パイプラインによるアプローチ〉

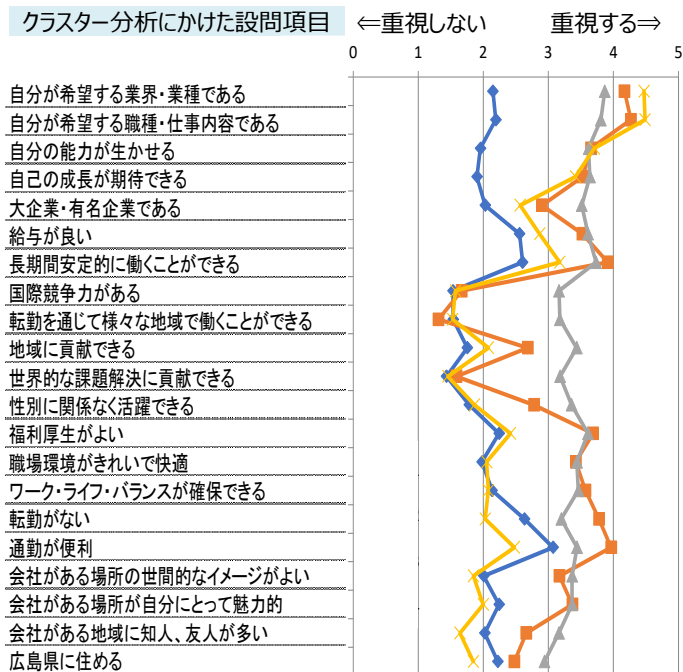


# クラスター分類

- ・ 転出超過が最も多い新卒就職時の分析に当たっては、居住地や就職先に対する志向によって行動に違いが生じるのではないかと仮説の下、アンケート調査の設問（就職先/居住地を選択する際に重視する項目）に対する回答に基づき、一定の同じ志向を持つ人たちのクラスター（集団）に分類することとした。
- ・ その上で、クラスターごとに、パイプラインによるアプローチを用いて分析し、脱落理由の解像度を上げた。

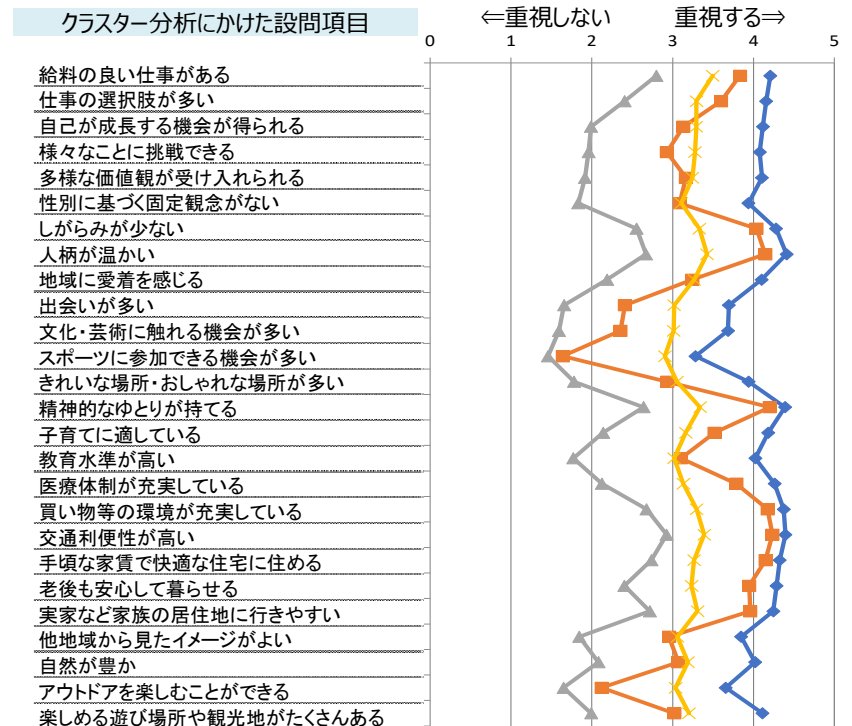
## 就職先を選択する際に重視する項目のクラスター

- ・ クラスターA: 成長志向
- ・ クラスターB: 業務分野・適性重視
- ・ クラスターC: 安定・WLB重視※ ※WLB: ワーク・ライフ・バランス
- ・ クラスターD: こだわりが薄い



## 居住地を選択する際に重視する項目のクラスター

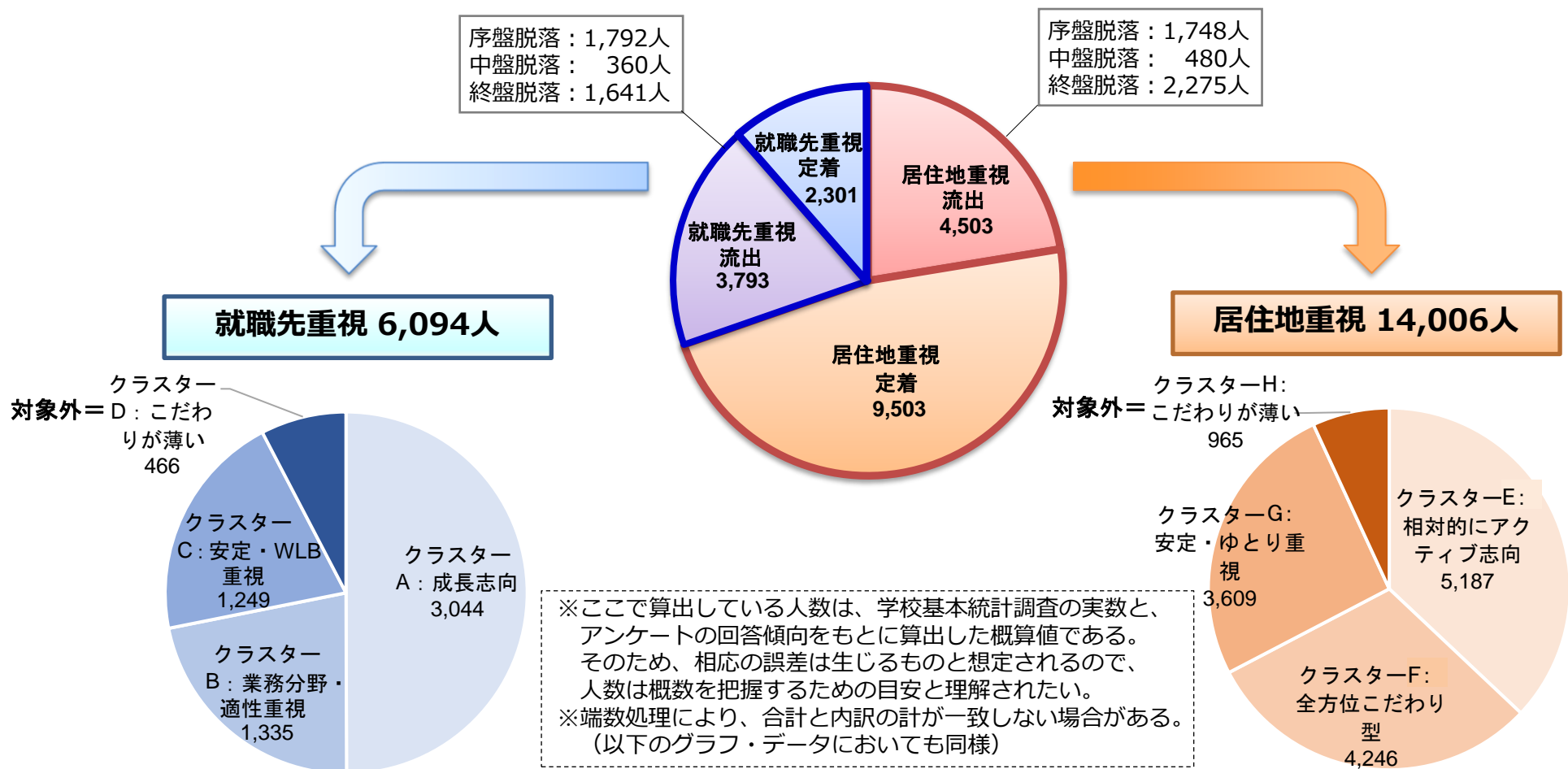
- ・ クラスターE: 相対的にアクティブ志向
- ・ クラスターF: 全方位こだわり型
- ・ クラスターG: 安定・ゆとり重視
- ・ クラスターH: こだわりが薄い



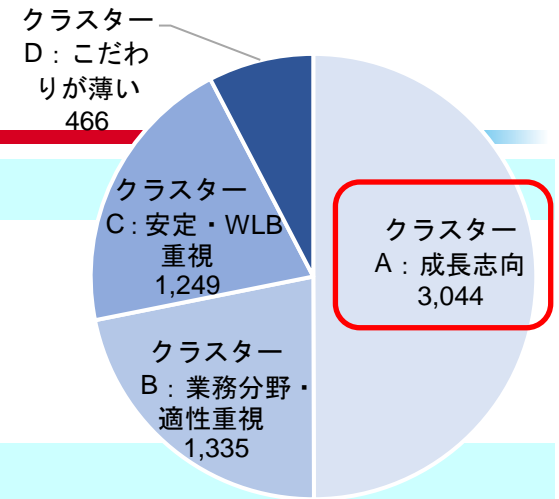


# 新卒就職

- 8つのクラスターに分類し、それぞれのクラスターに該当する人が、どこへどのような理由で定着/流出(脱落)しているかを分析することにより、クラスターごとの脱落理由を把握する。  
 ※クラスターD・Hはボリュームが少なく、かつ、志向についての特定の傾向も見られないため、施策に対する効果を見込みにくいことから、分析対象外とする。



# 【新卒就職】クラスター A (就職先重視：成長志向)



## 1 クラスターの概要 (人物像) ・全体ボリューム

- ◆就職先に関する要素を重視する。業種・職種、給与等の待遇、自己の成長など、様々な項目を重視しており、成長志向が強い。
- ◆居住地としての広島県に対するイメージは半数以上が「高評価～やや高評価」。
- ◆全体ボリューム：3,044人

## 2 脱落状況

- ◆脱落ボリューム：2,053人 (脱落率：67.4%)
- ◆序盤段階における脱落が多い (973人)。
- ◆特に、都会の県外企業への脱落者 (574人) が多く、男女比をみると、男性が8割以上を占めている。
- ◆県内大学の「県外出身の理系学生」で脱落傾向が強い。
- ◆脱落者は、定着者と比較し、業界大手のホームページや民間の就職支援サイトから情報収集している割合が高く、キャリアセンターの利用割合は低い。

### 〈流出地域別の脱落状況〉

区分	序盤	中盤	終盤①	終盤②	計
都会	574	54	100	314	1,042
その他	399	58	243	311	1,011
計	973	112	343	625	2,053

※終盤①=比較の結果、入社しなかった、終盤②=入社したが広島県配属ではなかった

《ヒアリング情報 (大学キャリアセンター)》

- ・マイクロン、ディスコ、ローツエ、JELなど、製造業で比較的大きい会社であっても学生に認知されていない。

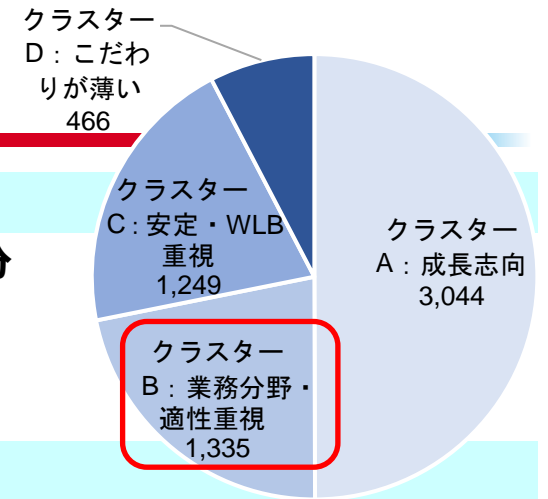
## 3 推定される脱落理由 (課題)

- ◆広島県に対するイメージは悪くないものの、就職活動の序盤において、民間の就職支援サイト等により情報収集する結果、東京圏や大阪圏等の大企業が選択肢の中心となり、広島県内企業が選択肢に入っていない。
- ⇒自身の成長イメージが持てる企業や大企業が広島県内にもあることに気づいていない、又は、実際に存在していないのではないかと。

## 4 課題解決の方向性

- ◆「自分の志向に合う企業が実は広島県内にもある」ことに気づいてもらうとともに、成長が感じられる魅力的な仕事を創出する。
- 《コアターゲット》  
県内大学生 (男性、理系)

# 【新卒就職】クラスター B（就職先重視：業務分野・適性重視）



## 1 クラスターの概要（人物像）・全体ボリューム

- ◆就職先に関する要素を重視する。自分が望む業務分野・仕事内容で働けるか、自分の適性が生かせるかを重視する。
- ◆専門職や、技術・研究開発を志望する人が多い。
- ◆全体ボリューム：1,335人

## 2 脱落状況

- ◆脱落ボリューム：807人（脱落率：60.4%）
- ◆序盤段階における脱落が多い（439人）。
- ◆特に、専門職、技術・研究開発職を志望する学生（167人）が目立つ。  
内訳をみると、県内大学の男性（特に理系）と、広島県出身の県外大学の女性が多い。
- ◆脱落者は、「建設・住宅」「流通・小売」「官公庁」「医療」と幅広い業種を志望している。
- ◆脱落者は、定着者と比較し、民間の就職支援サイトから情報収集している割合が高く、キャリアセンターの利用割合は低い。

〈志望職種別の脱落状況〉

区分	序盤	中盤	終盤①	終盤②	計
専門職、技術・研究開発職	167	14	49	84	314
上記以外の業種	272	77	10	134	493
計	439	91	58	218	807

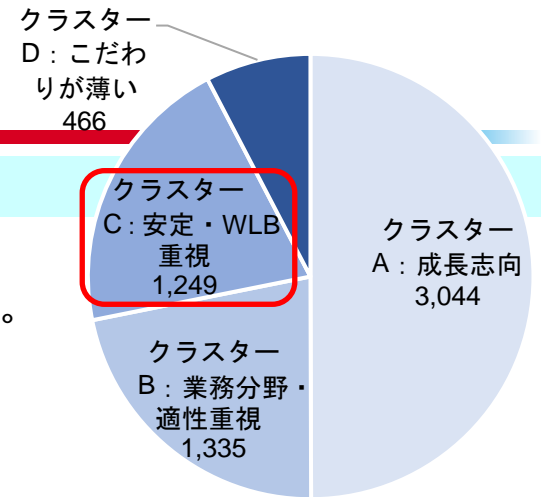
## 3 推定される脱落理由（課題）

- ◆具体的な業務内容にこだわる学生にとって、業務内容を調べやすいのは民間の就職支援サイトへの掲載等が充実した大企業・有名企業になってしまう。  
⇒広島県内の企業における具体的な仕事内容について、情報を収集しない、あるいはできないことから、流出につながっているのではないかと推定される。

## 4 課題解決の方向性

- ◆普段から県内の色々な企業の事業成果やその実現過程を見られる機会の提供や、対面インターンの機会の拡充を図る。  
《コアターゲット》  
県内大学生（男性、理系）、県外大学生（女性）

# 【新卒就職】クラスターC（就職先重視：安定・WLB重視）



## 1 クラスターの概要（人物像）・全体ボリューム

- ◆就職先に関する要素を重視する。長く働けるか、福利厚生が良いか、職場環境がきれいで快適か、転勤が無いか、など、**安定してWLBを保った働き方を志向する。**
- ◆**県内大学の女性のウエイトが大きい**（全体の約4割、流出者の約3割）
- ◆全体ボリューム：**1,249人**

## 2 脱落状況

- ◆脱落ボリューム：**675人**（脱落率：**54.0%**）
- ◆**中盤から終盤段階**での脱落が多く、選考の途中で広島県が選択肢から外れるケースが多い（**284人**）。
- ◆特に、**都会の県外企業への脱落（129人）**が多い。
- ◆脱落者の志望する業種ではメーカーや医療、職種としては専門職、技術・研究開発が多い。

### 〈流出地域別の脱落状況〉

区分	序盤	中盤	終盤①	終盤②	計
都会	96	<b>76</b>	<b>53</b>	0	225
その他	134	81	74	161	449
計	230	157	127	161	675

### 《ヒアリング情報（大学キャリアセンター）》

- ・広島県内で就職したいと言っていた学生が、大阪と広島企業の企業に内定後、実際のオフィスを見に行き、大阪の企業に即決していた事例もある。**職場環境のハード面が決め手となっている事例も多い**と考えられる。

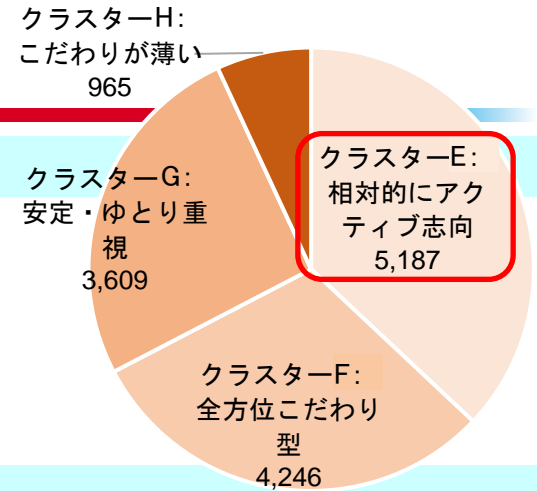
## 3 推定される脱落理由（課題）

- ◆就職活動を進める中で、立地や職場環境が明らかになってきた時、同じ希望する職種・業種で働けるのであれば、周辺環境も含め、より魅力的な職場・地域を選択している。  
⇒**実際に勤務する職場環境（新しさ・快適さ等）が最後の選択に影響するのではないか。**

## 4 課題解決の方向性

- ◆働きたいと思えるような事業所の環境改善を図ることで、他県に流出する人の抑制を図る。  
《コアターゲット》  
県内大学生（女性、医療職）

# 【新卒就職】クラスターE（居住地重視：相対的にアクティブ志向）



## 1 クラスターの概要（人物像）・全体ボリューム

- ◆居住地に関する要素を重視する。他のクラスターに比べ、「文化・芸術に触れる機会」「スポーツに楽しむ機会」など活動的な項目を重視する。
- ◆広島に対し、遊ぶ場所、テーマパークといったアミューズメントが不足していると感じる者が一定数存在（アンケート自由記述「広島県に足りないもの」より）。
- ◆全体ボリューム：5,187人

## 2 脱落状況

- ◆脱落ボリューム：1,733人（脱落率：33.4%）
- ◆中盤・終盤段階は脱落が多い（890人）。
- ◆特に、県内大学の学生（620人）が多く、男女比をみると、男性が約7割を占めている。
- ◆中盤脱落は県外出身者（理系）が多く、終盤段階での脱落は広島県出身者が多い。
- ◆山口県や岡山県へは序盤で脱落している比率が高い。一方、東京都や大阪府については、終盤の割合が高い。

### 〈大学所在地別の脱落状況〉

区分	序盤	中盤	終盤①	終盤②	計
県内大学	309	175	445	181	1,110
県外大学	225	70	200	127	623
計	534	245	645	308	1,733

## 3 推定される脱落理由（課題）

- ◆定着率が高いクラスターではあるが、広島とも東京等とも決めずに就職活動をする中、最終的に大都市には何でもあるというイメージに引きずられて大都市へ流出する者が一定数存在している。  
⇒大都市へ流出する層については、居住地として広島を優先することにつながる体験が不足していることから脱落しているのではないか。

## 4 課題解決の方向性

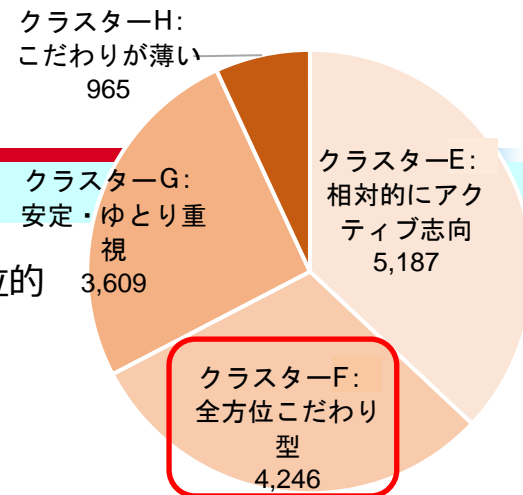
- ◆アクティブ志向活動欲を満たし、自然・スポーツ・文化芸術様々な広島の資源のすばらしさを体感してもらうことにより、居住地選択における広島県の優先度を上げる。  
《コアターゲット》  
県内大学生（県外出身、男性、理系）



# 【新卒就職】クラスターF（居住地重視：全方位こだわり型）

## 1 クラスターの概要（人物像）・全体ボリューム

- ◆居住地に関する要素を重視する。他のクラスターと比較し、各要素に対し、全方位的にこだわりがある。
- ◆居住地としての広島県に対するイメージは約7割が「高評価～やや高評価」
- ◆就職先に対する志向は、成長志向と安定・WLB志向に二分されている。
- ◆全体ボリューム：4,246人



## 2 脱落状況

- ◆脱落ボリューム：1,320人（脱落率：31.1%）
- ◆特に、成長志向の県内大学生と県外大学生（女性）において脱落傾向が強い。
- ◆定着者が、広島県に住めることを決め手としている一方、脱落者は、自分の能力が生かせる、通勤が便利、会社がある場所が自分にとって魅力的といった項目を決め手としている。

### 〈就職先に対する志向別の脱落状況〉

就職の志向\流出段階	序盤	中盤	終盤①	終盤②	合計
成長志向	170	85	290	112	657
業務分野・適性重視	20	14	58	0	92
安定・WLB重視	230	24	185	53	492
こだわりが薄い	29	0	50	0	79
計	449	123	583	165	1,320

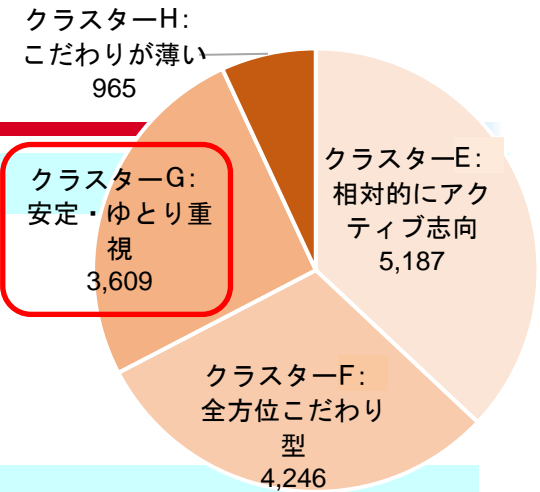
## 3 推定される脱落理由（課題）

- ◆定着率が高いクラスターではあるが、広島に対する評価が高い中で、仕事内容や居住環境について、複数の候補を比較検討した結果、よりよい条件の地域へ流出している。
- ⇒広島が自分が活躍できる場所であると感じる体験などが足りないのではないか。

## 4 課題解決の方向性

- ◆自分が活躍・成長できる舞台が広島にあると実感できる機会を体験してもらうことで、広島を拠点として、地域に関わる様々な仕事をしたいと感じてもらう。  
《コアターゲット》 県内大学生
- ◆様々な女性が活躍する地域であることをPRすることで、起業を含め、広島で働くことをイメージしてもらう。  
《コアターゲット》 県外大学生（女性）

# 【新卒就職】クラスターG（居住地重視：安定・ゆとり重視）



## 1 クラスターの概要（人物像）・全体ボリューム

- ◆居住地に関する要素を重視する。精神的なゆとり、人柄、買い物の環境、医療体制、老後の暮らしなど、生活の安心やゆとりに関する項目を重視する。
- ◆居住地としての広島県に対するイメージは半数以上が「低評価～やや低評価」
- ◆全体ボリューム：3,609人

## 2 脱落状況

- ◆脱落ボリューム：1,072人（脱落率：29.7%）
- ◆序盤と終盤段階における脱落が多い。
- ◆広島のイメージが低評価である者（588人）が多い。
- ◆県内大学の学生が7割以上を占めており、男女比をみると女性、専攻をみると理系学生が多い。《ヒアリング情報（Webモニター等）》
- ・就業地としての広島をみた際、多様性が低いという課題がある。

〈広島県に対するイメージ別の脱落状況〉

区分	序盤	中盤	終盤①	終盤②	計
高評価～やや高評価	258	34	119	29	440
やや低評価～低評価	295	54	239	44	632
計	553	88	358	73	1,072

## 3 推定される脱落理由（課題）

- ◆定着率が高いクラスターではあるが、安定やWLBを重視し、生活環境の変化をあまり好まず、働きやすい仕事をしながら暮らしたいと考えている中で、自分にとってのWLBが広島県には存在しないと思い、序盤で脱落する。
- ◆「精神的なゆとりが持てる」というイメージが持てず脱落する層（序盤162人、終盤①74人）や「しがらみが少ない」というイメージが持てず脱落する層（序盤128人、終盤①98人）が存在する。  
⇒広島に対するネガティブイメージがあり、生活するイメージを持ってないまま、脱落しているのではないか。

## 4 課題解決の方向性

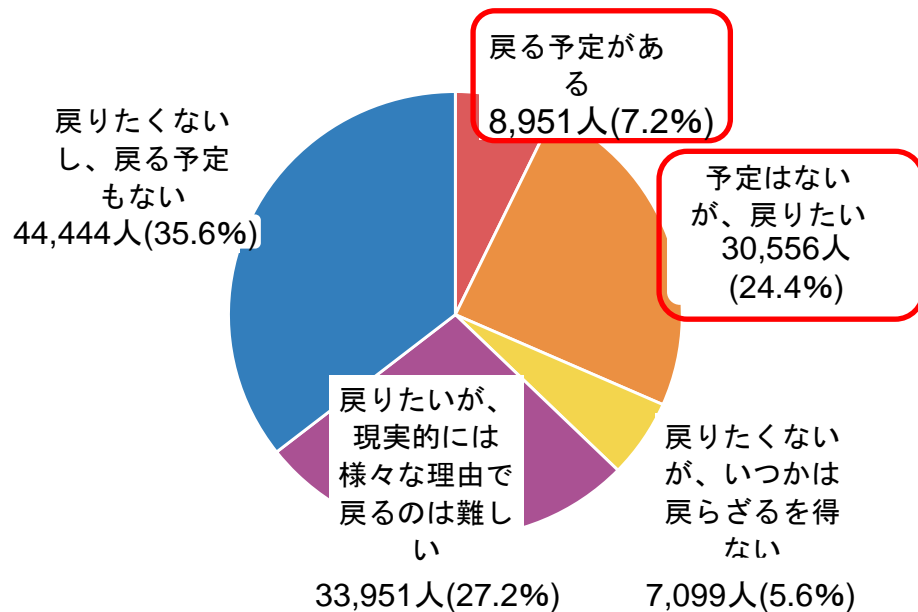
- ◆精神的なゆとりがもてない地域、古い考え方が残る地域、というイメージを払拭する。《コアターゲット》  
県内大学生（女性、理系）

# UIターン

## ■ UIターンの分析の対象と考え方

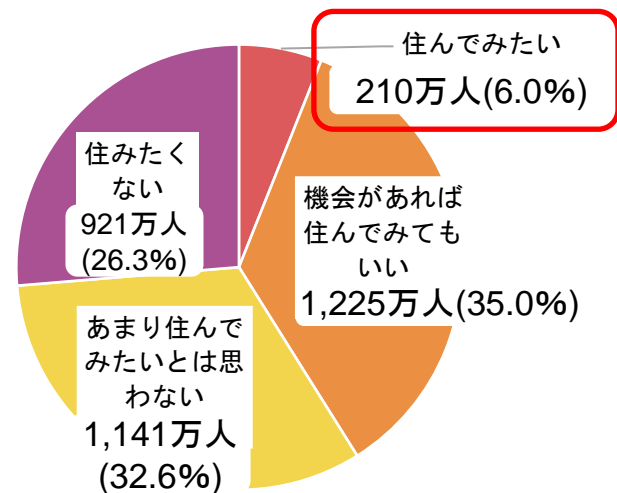
- ・ UIターンの主な分析対象としては、以下のとおり。
  - Uターン：広島県出身者または県内大学出身者のうち、新卒就職後、県外に在住している者
  - Iターン：広島県出身でなく、新卒就職以降、広島県に住んだことがない者
- ・ 主に、**UIターンの意向を持っている者と持っていない者との「志向の違い」はどこにあるのかと**いった観点から分析を行った。

〈Uターン：広島県に戻る意向〉  
(広島出身または県内大在学、現在は県外在住)



(注) 人数は、県内出身または県内大学出身者のうち、県外に在住している約5,000人×25年(25-49歳)=125,000人をもとに算出。

〈Iターン：広島県への居住意向〉



(注) 人数は、25-49歳の県外在住日本人=3,500万人をもとに算出。



# 【Uターン】広島県出身者等によるUターン

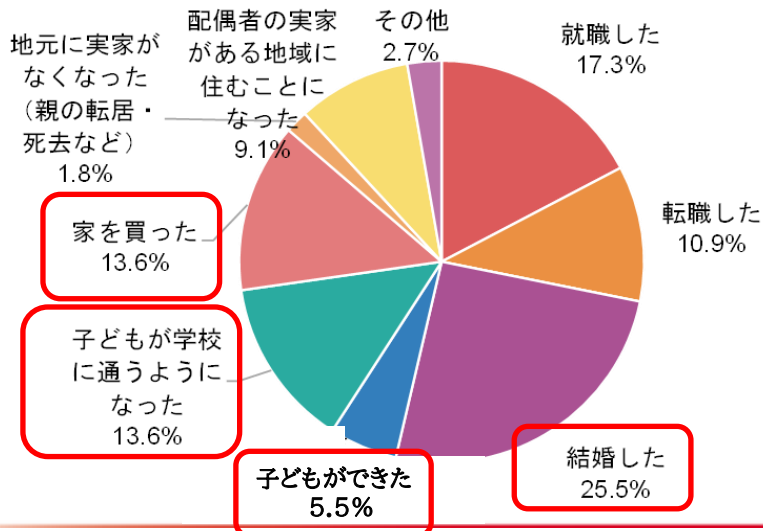
## 1 「広島県へ戻る意向」を持っている者の志向・行動特性

- ◆配偶者が広島出身の場合、Uターン意向が目立って高くなる。逆に三大都市圏の場合、意向が大きく下がる。
- ◆新卒時の就職先に対する志向として、「給与等の待遇」「自己の成長」など**成長を重視する傾向（成長志向）**が高い。
- ◆広島県に対し**良いイメージ**を持っている。

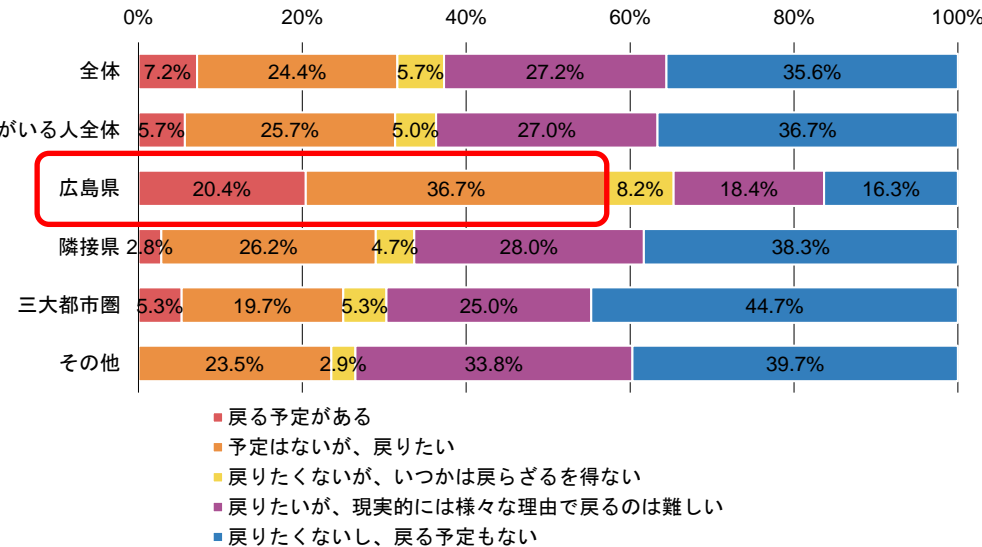
## 2 推定される戻れなくなる理由（課題）

- ◆ライフステージの進行に伴い、戻ることを諦めている。  
(結婚25.5%⇒マイホーム購入58.2%)

### 〈広島県に戻れないと思った時期〉



### 〈配偶者の出身地別に見たUターン意向〉



## 3 課題解決の方向性

- ◆広島に縁がある者同士の交流を活性化させ、様々な視点から広島の魅力を再発見・確認してもらい、居住地選択を迫られた際の最有力候補として広島を位置づけてもらう。

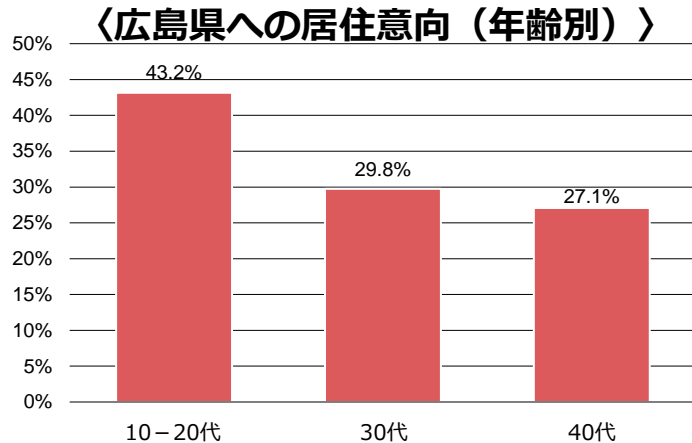
### 《コアターゲット》

県外在住の広島県出身等のうち、新卒就職時に成長志向だった人で、ライフステージが比較的浅い層

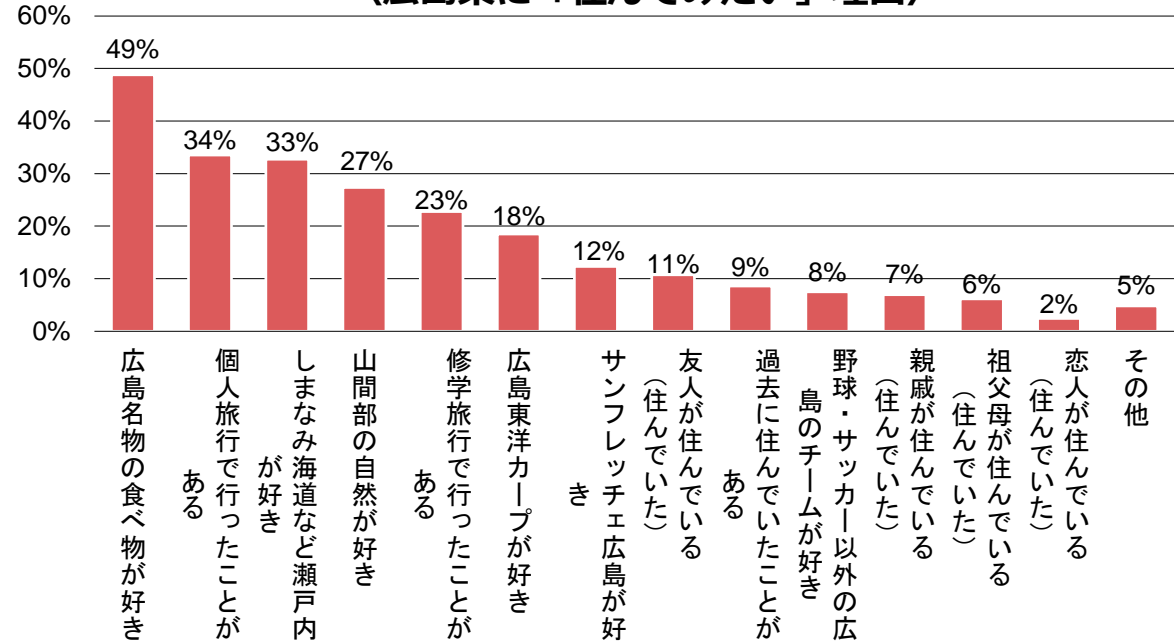
# 【UIターン】県外出身者等によるIターン

## 1 「広島県に住んでみたい」意向のある者の志向・行動特性

- ◆年齢別にみると、10-20代が最も多く、**年齢を重ねるにつれて減少する傾向がある。**男性の割合が高い。
- ◆広島県に住んでみたい理由をみると、**旅行先としての経験やスポーツチーム**を挙げる割合が高い。



## 〈広島県に「住んでみたい」理由〉



## 2 推定される選ばれなくなる理由（課題）

- ◆10-20代において、旅行やスポーツチームで、広島県との接点を持つことにより、「住んでみたい」意向を持つが、**具体的に暮らしてみるイメージまでは湧かず**、移住には至らない。

## 3 課題解決の方向性

- ◆観光やスポーツ観戦など、体験型の接点を持ったタイミングで、住む場所として広島を意識してもらうことにより、移住を促進する。  
《コアターゲット》  
10-20代の県外出身・在住者

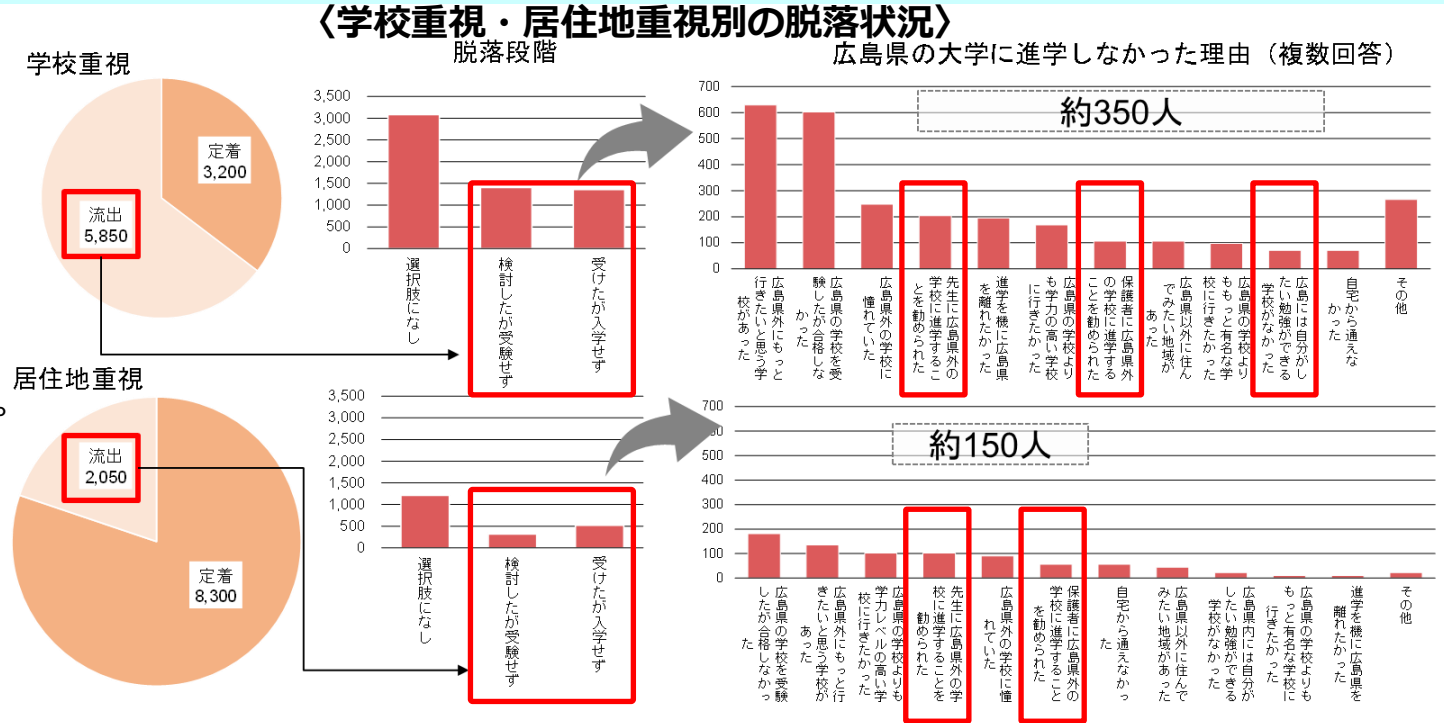
# 大学進学

## 1 全体ボリューム・脱落状況

- ◆ 県内高校から大学進学する高校生：19,400人  
上記のうち、県外進学する高校生：7,900人  
(学校重視 5,850人・居住地重視 2,050人)

- ◆ 学校重視・居住地重視いずれにおいても、約半数は県内大学を検討に入れている。

- ◆ 脱落者のうち、学校や保護者への働きかけや、学生のニーズに沿った学びの提供で定着が期待できそうな層が500人程度いると想定される。



## 2 推定される脱落理由（課題）

- ◆ 高校生、保護者、学校の進路指導担当に、将来に役立つ学びが広島で得られるというイメージを持ってもらえていないのではないか。
- ◆ また、国内唯一や周辺地域にはない特徴的な学びが得られる環境も不足しているのではないか。

## 3 課題解決の方向性

- ◆ 学生のニーズに沿った学習環境に係る情報発信を強化する。また、国内唯一や周辺地域にはない特徴的な学びが得られる環境を整備する。  
《コアターゲット》  
広島県内及び県外の高中生、保護者、学校の進路指導担当者

### 【社会減少の状況】

- 大学進学、新卒就職、20代後半から40代のUIターンが転出超過の3つの波となっている。

### 【社会減少の要因分析と課題解決の方向性】

#### 《新卒就職》

- 居住地を重視する層の人数は、就職先を重視する層の倍以上であるが、脱落率は就職先を重視する層の方が高いため、脱落者は両者で概ね拮抗。
- 就職先を重視する層の方が、就職先検討の序盤で脱落する比率が高い。BtoB分野に優良企業が多いにもかかわらず、存在を認知していない学生が多い。多様で競争力のある企業の存在とその業務内容を知る、そして若者が働きたいと思える環境を整えることが重要。
- 居住地を重視する層の方が、就職先検討の後半で脱落する比率が高い。広島に残りたい気持ちがあっても、強い動機がなければ県外に流出する。居住地としての広島の魅力が高まるとともに、その魅力を学生時代にどれだけ体感できるかが重要。

#### 《UIターン》

- 配偶者が広島県出身だと「広島県へ戻る」Uターン意向は高まる傾向にある。
- Iターンについては、観光での広島への来訪が「広島県に住んでみたい」と思うきっかけになり得る。また、広島に拠点を置くスポーツチームは、広島に移住する可能性が高い層との接点になり得る。

#### 《大学進学》

- 学校や保護者への働きかけや、学生のニーズに沿った学びの提供で定着が期待できそうな層が一定数存在。