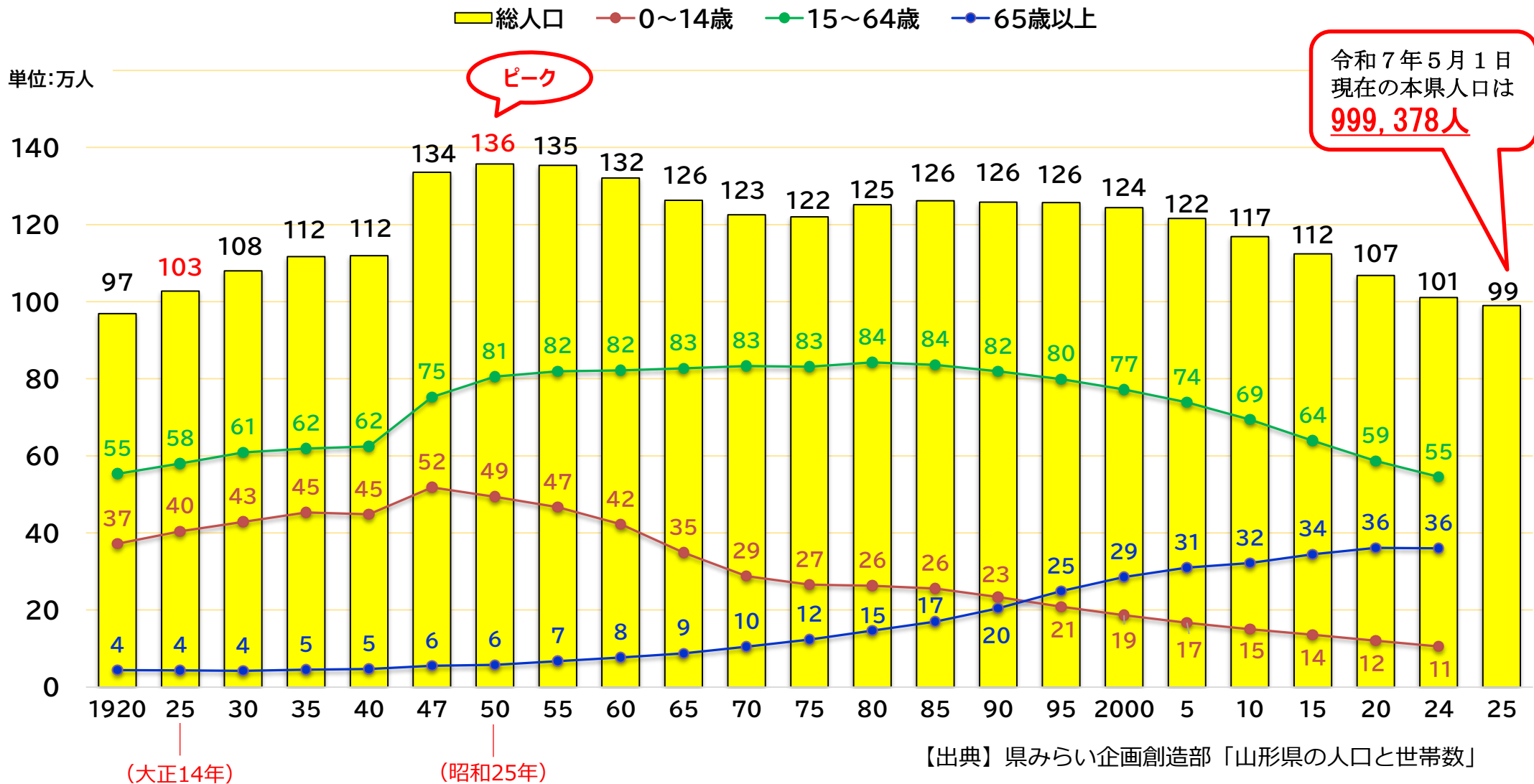


本県における人口減少の現状と見通し等について

山形県における人口減少の状況

総人口の推移（山形県）

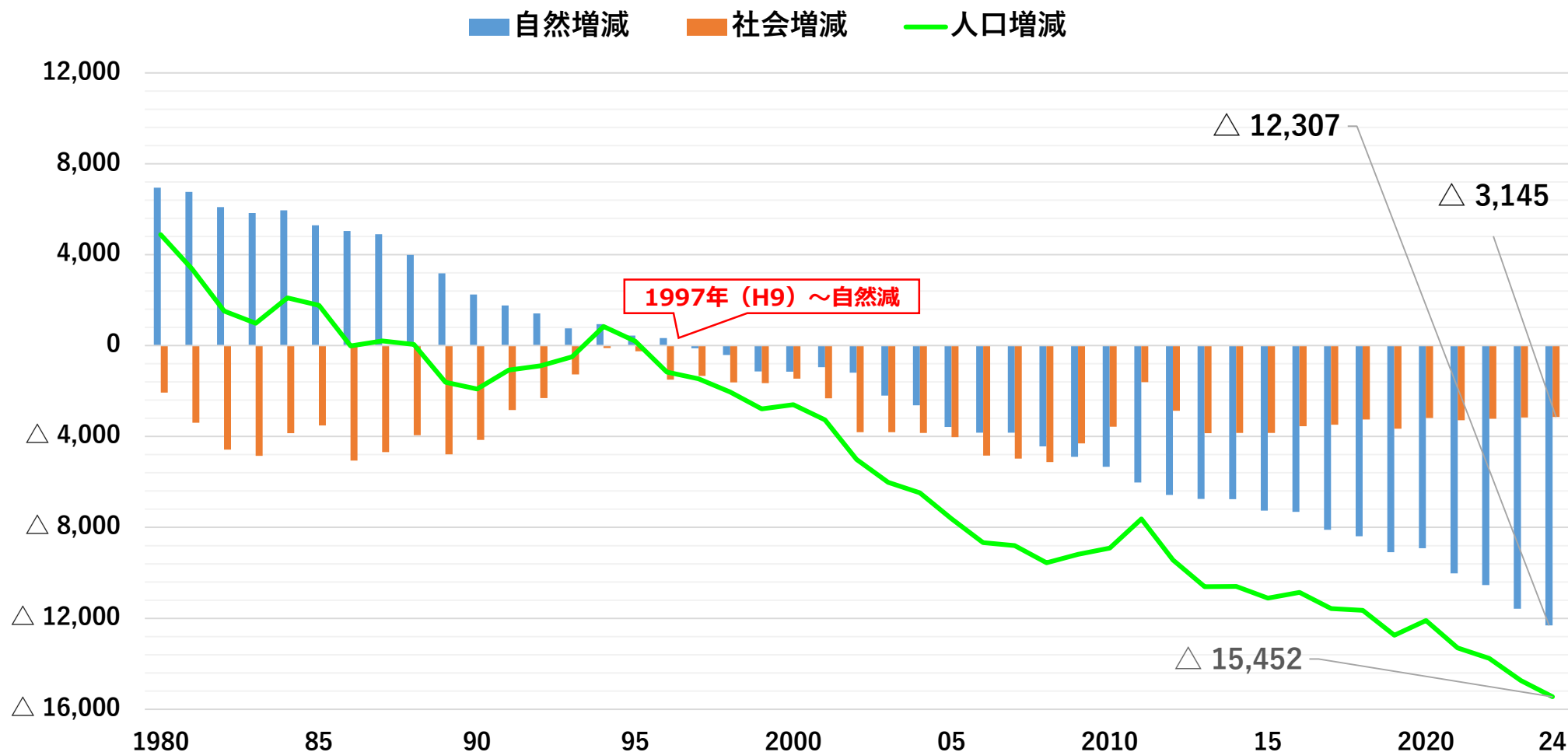
- 本県人口は大正14年（1925年）よりも前は90万人台で推移。
- このたび、約100年ぶりに100万人を下回る。



山形県における人口減少の状況

自然増減・社会増減の推移（山形県）

- 自然動態は、1997年（平成9年）以降は、出生数の減少、死亡数の増加に伴う自然減に転じ、その減少幅は拡大傾向。
- 社会動態は、減少数に幅があるものの、一貫して減少で推移。
- 直近では、人口減少の約8割が自然減、残りの約2割が社会減。



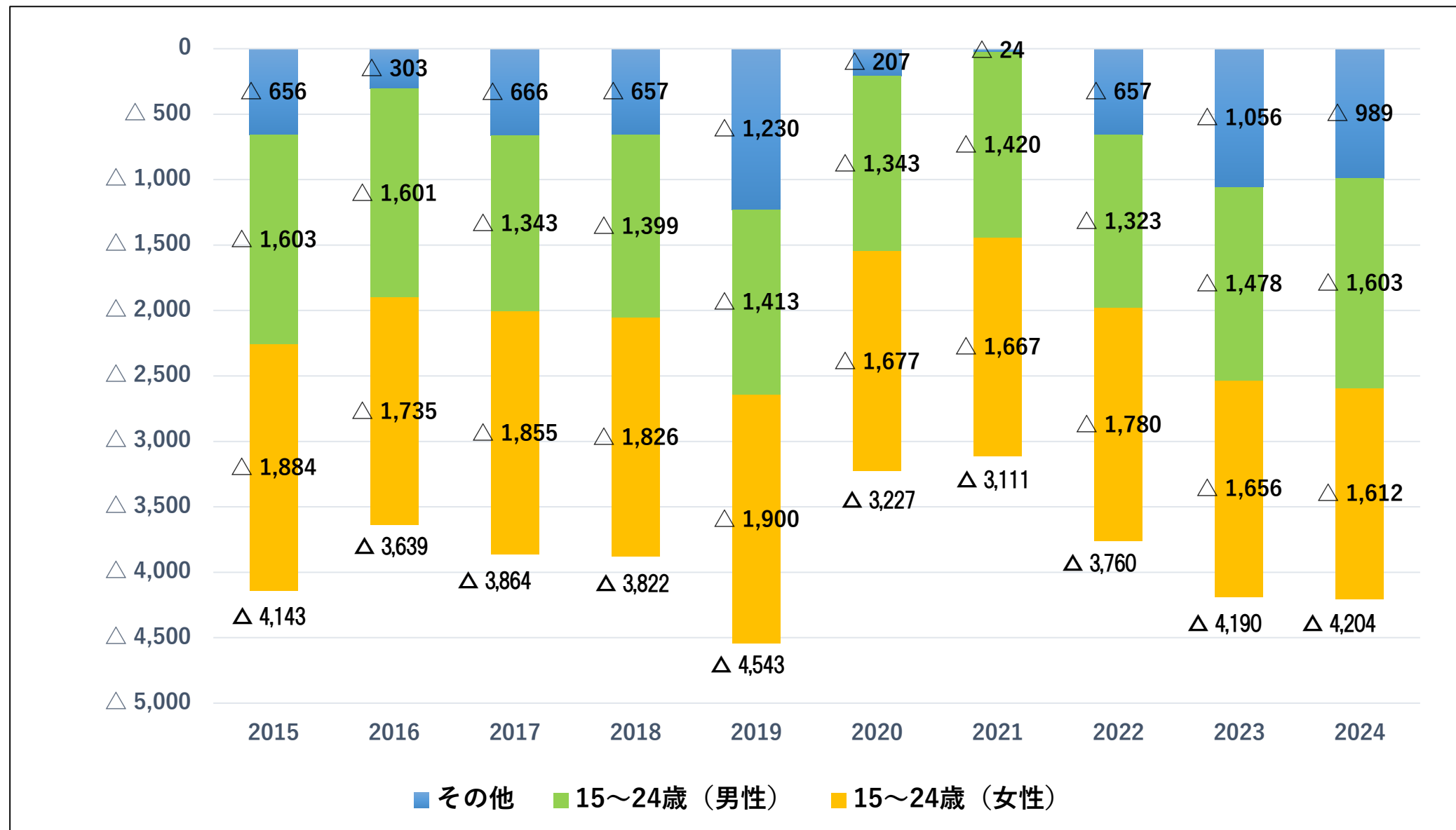
【出典】 県みらい企画創造部「令和6年山形県の人口と世帯数」

各年10月1日現在

山形県における人口減少の状況

本県における年齢別転出超過数の推移（過去10年間）

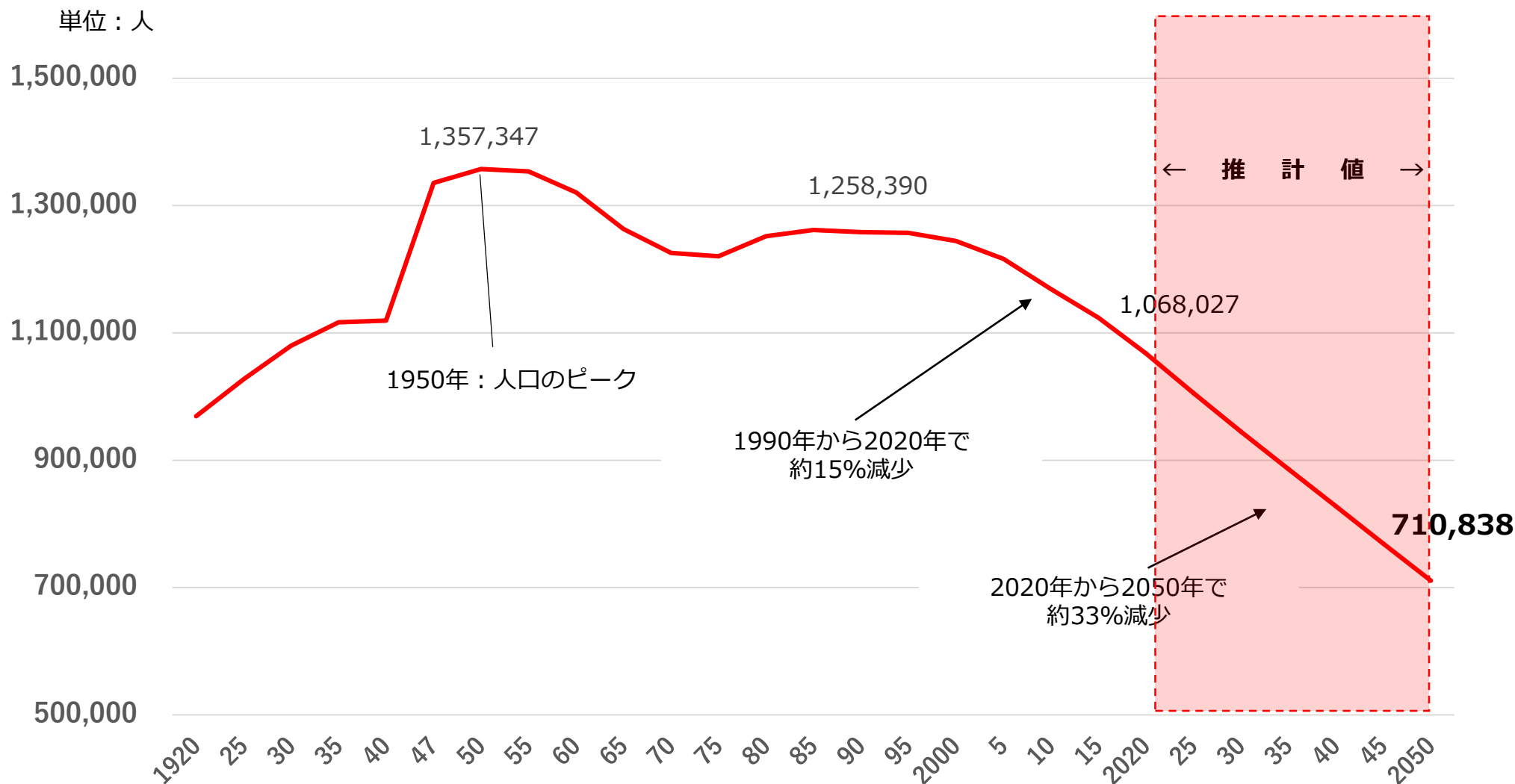
○男女ともに15～24歳の転出超過が最も多く、社会減の7割以上を占めており、女性の転出超過が男性より多い傾向。



山形県における人口減少の状況

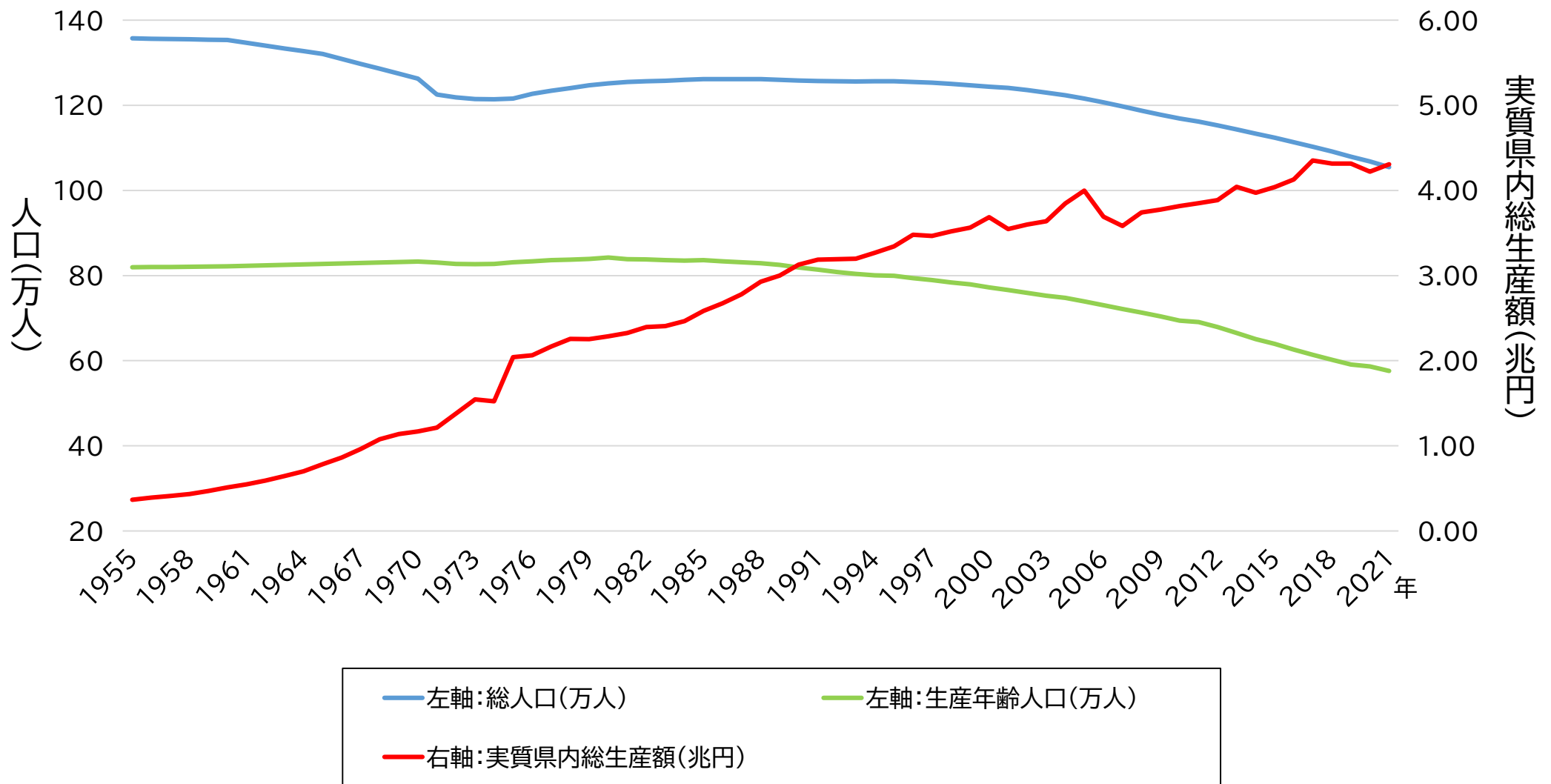
総人口の将来推計（山形県）

○当面、本県の人口減少が続き、2050年には約71万人になると推計。



【出典】総務省国政調査
国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5(2023)年推計)」

山形県の人口と実質県内総生産額の推移



【出典】

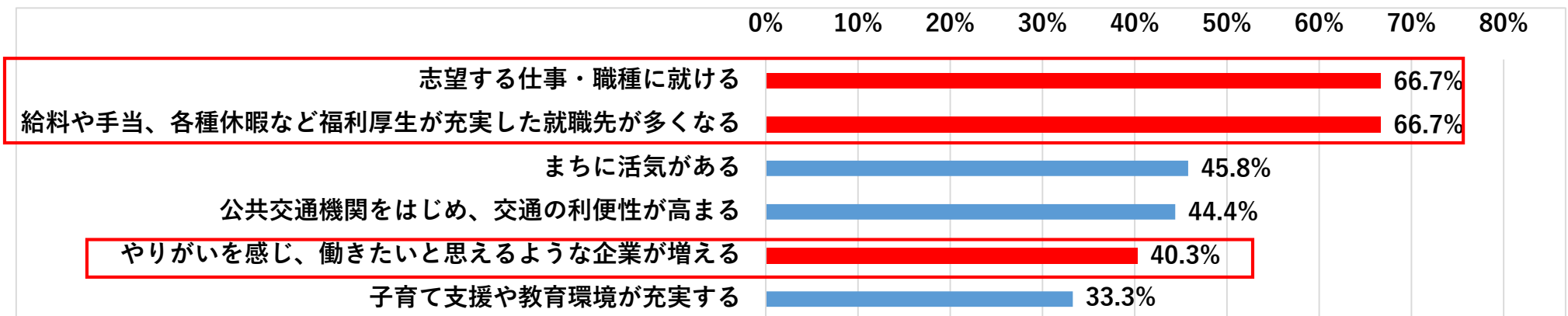
「山形県の人口と世帯数」(県みらい企画創造部。1955～1969年の国勢調査年以外は補間数値)
 「山形県県民経済計算」(県みらい企画創造部。令和3年度版、平成23年・平成17年・平成12年・平成7年基準推計)
 「県民経済計算」(内閣府、平成2年・昭和55年基準推計。実質県内総支出を使用)
 ※実質県内総生産額はそれぞれの基準につきリンク係数を用いて算出し接続

県外進学者の県内企業への就職に係る実態調査（アンケート）

【対象】 県外進学者（県内高校から県外大学等への進学者） （アンケート実施：令和4年8月～10月）

県外進学者の県内へUターンするための必要な条件・環境については、**仕事・勤務条件を重要視**。
また、「やりがい」を挙げる回答も多い。

山形県内へUターンするための必要な条件・環境（n=72）



【参考】自由記載より

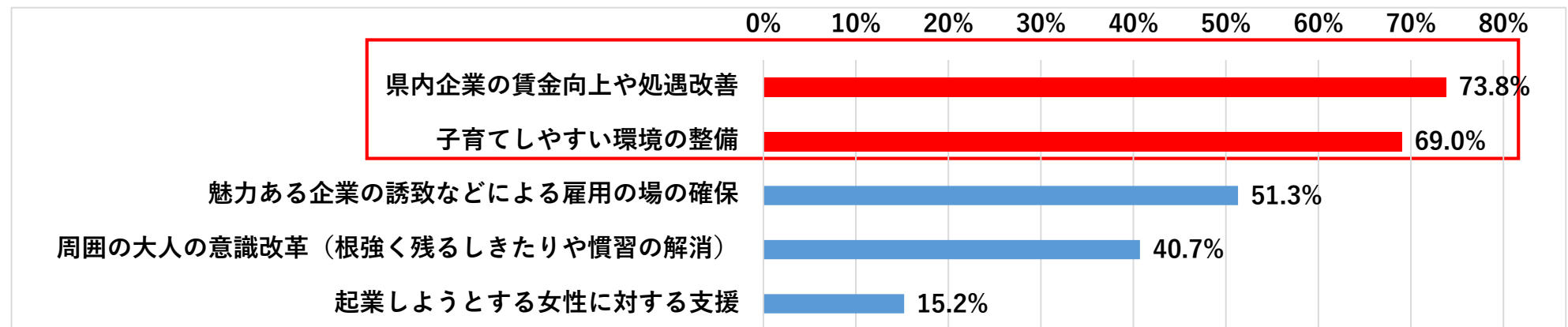
- ・県内企業にも社会貢献度が高い企業や世界に誇れる技術を持っている企業があると思うので、それぞれの企業の強みや魅力を感じられるような情報があると良い。
- ・県内企業への入社の決め手は、若い人が最前線で活躍し、年齢や性別に関係なく成長できる環境と感じたため。

男女共同参画に関する県民意識調査（アンケート）

【対象】 県内在住の満18歳以上の男女個人（アンケート実施：令和6年8月～9月）

若年女性が県内に定着し、活躍するために必要な取組みについては、「**県内企業の賃金向上や処遇改善**」が最も高く、次いで「**子育てしやすい環境の整備**」。

若年女性が県内に定着し、活躍するために必要な取組み（n=1,281）



【うち】若年女性（女性18～39歳）の回答（n=113）

県内企業の賃金向上や処遇改善：85.8%、子育てしやすい環境の整備：77.0%

⇒ **若年女性においては、賃金向上や処遇改善の必要性を特に感じている**結果が示された。

若者が企業に求めていること、若者が就職したい企業とは（座談会意見）

【出典】 R5・R6「経営者」と「若者」との座談会より（※下記は座談会に参加した若手社会人及び大学生の声を要約したもの）

企業のビジョンと自分とのマッチング

- 企業理念やビジョン、どんなストーリーを持つ社員が働いているのかを知りたい。働いている方に親近感を持てると魅力的に感じる。
- 1日のタイムスケジュールや昇進など就職後の自分の姿や生活が想像できる情報が欲しい。
- 入社後のギャップを防ぐため、求人票や説明会では分からない情報がほしい。「こういう方は合わない」と教えてくれた方が信用できる。

成長・スキルアップ

- 給与・福利厚生に加え成長性を重視。企業の意識を若者の価値観にアップデートしつつ、得られる知識やスキル、教育体制のアピールが重要。
- 変化を志向する社員の新しい挑戦への意欲を会社として受け止める姿勢が求められる。
- 将来も食べていけるスキルを身に付けたい。自らの技術を伸ばし、スキルを培い、成長できる企業に所属したい。

給与／福利厚生

- 産休や育休、復帰のしやすさ、時間の融通が効くかどうかは企業選択の重要な点であるが、実際は入社しないと分からない事がある・・・
- 単に「制度がある」ではなく「実績がある」、実際のデータを発信しないと若者に響かない。

個人の尊重（選択の自由）

- 社長や役員が若手を想ってくれる、意見を聞いてくれる姿勢、双方向のコミュニケーションが安心感や働きやすさに繋がる。
- 社員の生活に合わせたリモートワークやフレックス制度が整っていると働きやすい。