

【令和5年集計分】

移動理由アンケートの 活用状況について

県では移動理由アンケートにより、転入・転出の理由等を調査し、社会動態の状況をエビデンス(根拠・裏付け)に基づいて、より正確に把握・分析することで、効果的な人口減少対策の施策の推進に努めております。

今般、令和5年集計結果からわかったことや関連する令和7年度事業について取りまとめました。

移動理由アンケートとは

調査内容等

県内全21市町の協力のもと、転入・転出の手続きの際に、転居の理由などを教えていただくアンケートを実施しました。回答データは、県で集計のうえ県及び市町で独自に分析しています。

主なアンケート項目

※これまでは把握が困難だったものを中心に質問しています。

- 移動理由(就職・転勤・転職・進学・結婚など)
- 移動前・移動後の勤め先の業種
- 転出・転入の背景(県内に希望する業種がない(ある) 等)
- 転入者・転出者に対して長崎県出身者か否か
- 県外転出者に対して、「将来、長崎県にまた住みたいか」

移動理由アンケートとは

移動理由アンケートの集計結果

県では、令和5年1月から12月分を年間集計分として、令和6年6月に、基本的な集計表・グラフと個票データを県庁各部局及び市町と共有し、独自分析等への活用を要請しています。

【令和5年1月～12月の集計者数】

■県外からの転入者 4,259人(回答率 16%) ■県外への転出者 4,148人(回答率 13%)
■県内からの転入者 5,740人(回答率 29%) ■県内への転出者 5,136人(回答率 26%)

なお、アンケートの令和5年集計結果については、県のHPに掲載しています。

移動理由アンケートの分析と活用

- 県においては、統計課及び政策企画課が分析を行い、移動理由アンケートだけでなく、長崎県異動人口調査をはじめ、他の多くの統計データ等も交えながら、男女別、年齢別、理由・背景別など多角的な分析を実施しています。
- 分析結果等については、県庁各部局と共有し、意見交換を行うなど、人口減少対策の施策構築に向けて検討、協議を行っています。
- なお、令和3～4年集計分の移動理由アンケートの活用状況については、県のHPに掲載しています。

集計結果及び活用状況

2. 若者・女性の社会減対策〔多様な働く場の創出〕

主な集計結果

グラフ3 「就職」及び「転職」を理由とする転出者の移動の背景(15～29歳)



アンケートの集計結果からわかったこと

グラフ3

転出の背景は「転出先の企業に、より自身の成長等「やりがい」を感じた」、「知識や技能を活かしたい」、「希望する業種・職種がない」等の『働く場』に関する回答が半数以上。



転出にあたっては、やりがいがあり知識や技能を活かせる仕事が重視されており、若者にとって魅力ある企業の振興や良質な働く場の創出が重要である。

関連する事業(令和7年度)

Green Top Nagasaki企業成長促進事業、次世代基幹産業育成事業、半導体関連産業サプライチェーン強化推進事業、企業誘致特別強化事業

- 県内企業の航空機、半導体や造船業など、今後の成長が見込まれる分野への進出や規模拡大に対する支援を行うとともに、成長分野の製造拠点や多様な働き方が選択できるオフィス系企業の誘致を行う。

スタートアップ首都圏チャレンジ事業

- 首都圏の投資家等との連携を強化し、プッシュ型でのスタートアップの呼び込みを推進するとともに、県内に立地している有望なスタートアップの成長促進を図るため、首都圏大企業等との取引拡大の支援を行う。

空飛ぶ未来を拓くドローンワールドプロジェクト

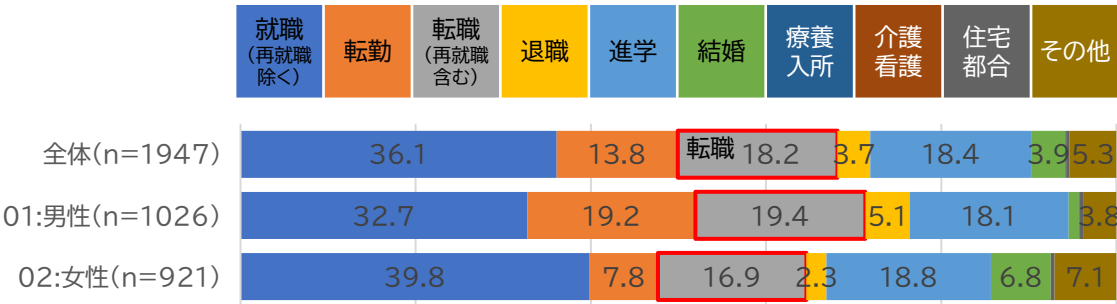
- ドローンの活用によるイノベーションの創出に向け、各産業側での活用フィールドの創出(需要)とオペレーターの創出(供給)をともに拡大させるため、オペレーター資格取得に対する支援を実施するとともに、県内で実施するドローンの社会実装へ向けた取組への支援を行う。

集計結果及び活用状況

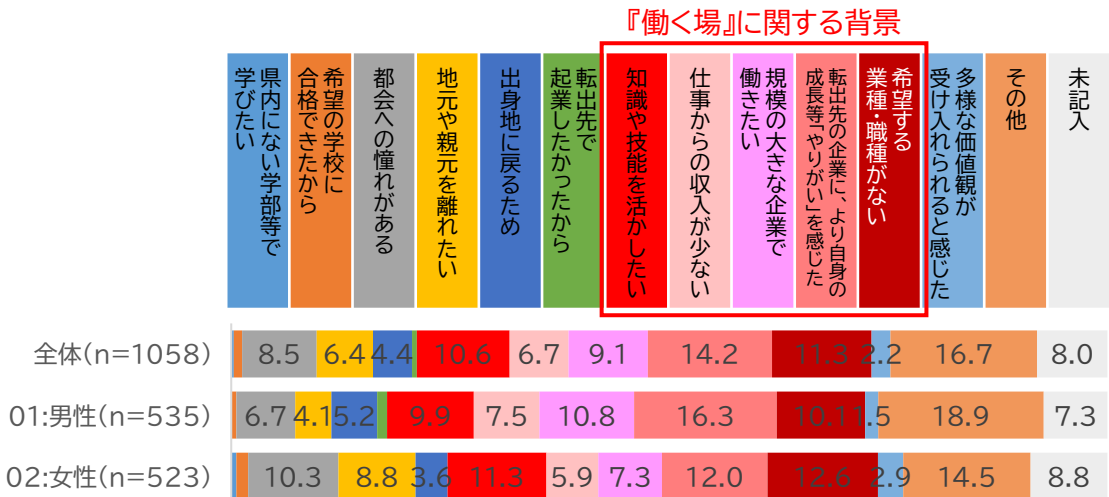
3. 若者・女性の社会減対策〔働きやすい環境の整備〕

主な集計結果

グラフ4 転出の主な理由となった方の移動理由(15～29歳)



グラフ5 「就職」及び「転職」を理由とする転出者の移動の背景(15～29歳)



アンケートの集計結果からわかったこと

グラフ4・5

転出理由は、「転職」が2割程度と、就職、進学に続いて多い。転出の背景は「転出先の企業に、より自身の成長等「やりがい」を感じた」、「知識や技能を活かしたい」、「希望する業種・職種がない」等の『働く場』に関する回答が半数以上。

➤➤➤ 転職を理由として転出する方が一定存在することから、働きやすい環境を整え、離職防止を図ることで転出が抑制される可能性があると考えられる。転出にあたっては、「仕事」が重視されており、働きやすい環境を整備し、県内企業等の競争力を高めることが重要であると考えられる。また、性別に関係なく働きたい人が活躍できる・活躍し続けられる環境づくりが重要であると考えられる。

関連する事業(令和7年度)

企業で働く女性の活躍応援事業

- 女性に魅力的な職場環境をつくるため、企業経営者等の意識改革、管理職登用にに向けた女性人材育成等を実施する。

子育てしやすい職場環境整備支援事業

- 男性の育児休業取得促進等、従業員が働きやすい職場環境整備に取り組む県内企業に、アドバイザーの派遣・研修会への外部講師派遣や、優良企業認証制度(Nぴか)を実施する。アドバイザーの対応分野に、介護離職防止への支援を新たに追加する。

共家事・子育て促進事業

- 市町、民間団体等と連携し、子育て世帯や家事・子育てに係る全ての方に共家事・子育ての周知・啓発を実施する。

集計結果及び活用状況

3. 若者・女性の社会減対策〔働きやすい環境の整備〕

関連する事業(令和7年度) ※前頁からの続き

スマート農業・スマート林業の取組

- 離島や中山間地を有する本県の地域特性にあったスマート農業をさらに推進するため、スマート農業技術の開発・改良・実証、スマート農業の推進体制の整備、他分野との交流の強化、人材の育成、農業者への情報発信の強化等に取り組む。
- 林業においては、ICT技術を活用した生産管理や下刈作業等の機械化など、スマート林業技術の導入等を支援する。

看護師等離職防止事業

- 看護職員をはじめとした医療従事者の離職防止等を目的とし、病院内保育所の設置運営を行う医療機関に対し、補助を実施する。

次世代へつなぐ保育の魅力向上・発信事業、保育士等処遇改善推進事業

- 若年層に向けて幼児教育・保育の現場の魅力を伝える取組等を検討するとともに、保育DX・ICT化による保育現場の負担軽減を図る取組を推進する。
- 幼児教育・保育の質の向上と離職防止を図るため、園内研修を実施する施設に対し、保育士等一人当たり2万円の補助を実施する。

空飛ぶ未来を拓くドローンワールドプロジェクト(再掲)

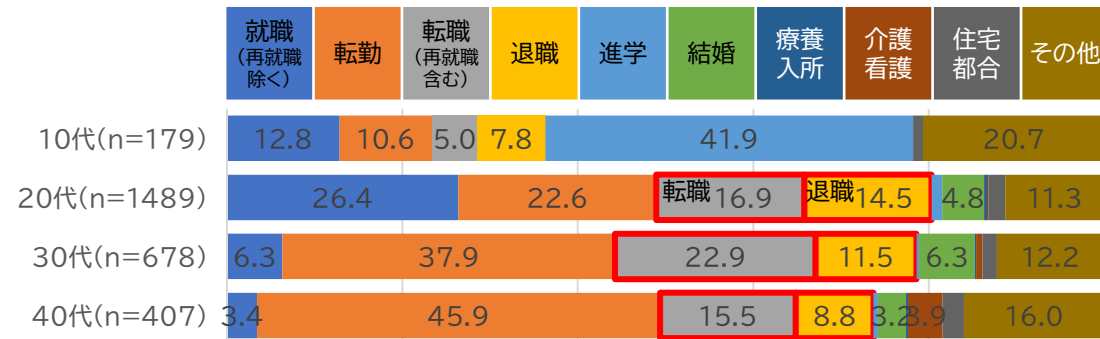
- ドローンの活用によるイノベーションの創出に向け、各産業側での活用フィールドの創出(需要)とオペレーターの創出(供給)をともに拡大させるため、オペレーター資格取得に対する支援を実施するとともに、県内で実施するドローンの社会実装へ向けた取組への支援を行う。

集計結果及び活用状況

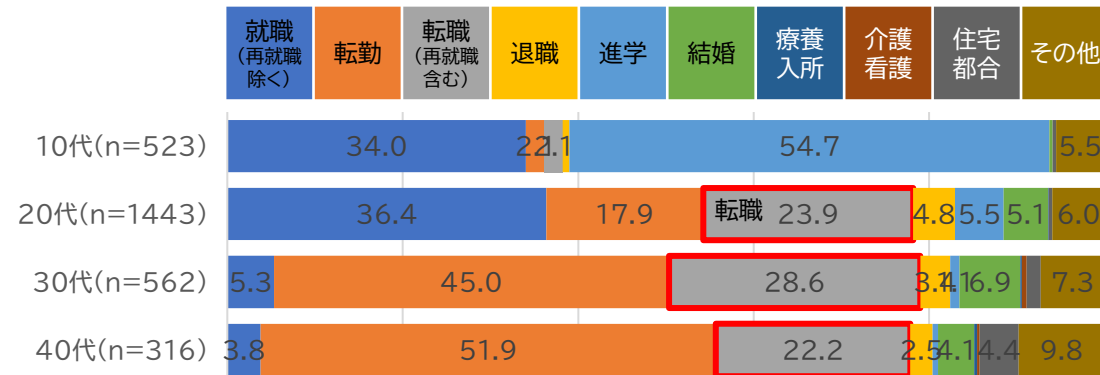
4. 転入・転出対策

主な集計結果

グラフ6 転入の主な理由となった方の移動理由



グラフ7 転出の主な理由となった方の移動理由



アンケートの集計結果からわかったこと

グラフ6・7

30代～40代の移動理由は、転勤を除くと、転入、転出とも「転職」が最多。転入では「退職」が2割程度を占めている。

➤➤➤ 転職を理由とした移動が多いことから、引き続き、転職者向けのアプローチが重要だと考えられる。また、転職はキャリアアップ等のための重要な選択肢となっており、希望に応じたキャリア形成が出来るよう、リカレント支援も必要だと考えられる。

関連する事業(令和7年度)

長崎で活躍！成長分野の人材育成と雇用創造プロジェクト事業

- キャリア向けに県が運営する求人・求職サイトにて、長崎県内企業の求人情報等を発信する。令和7年度も引き続き県内企業の求人情報を県内外に発信する。
- 県外の転職希望者及び県内求職者を対象とした就職フェアを開催し、県内企業への就職を促進する。令和7年度も引き続き転職者向けの情報発信等を進めていく。

人材活躍支援センター運営等業務

- 求職者への就職相談やITスキル活用セミナー、就職支援オンラインセミナー等のリカレント支援により、県内求職者の就労促進や非正規雇用者のキャリアアップを推進する。

保育士人材確保等事業

- 求人・求職サイト「保いっぷ」の運用及び再就職支援コーディネーターによる求職者のニーズにあった就職先の提案や求人施設との調整等を実施する。

看護の魅力発信・県内就業等推進事業

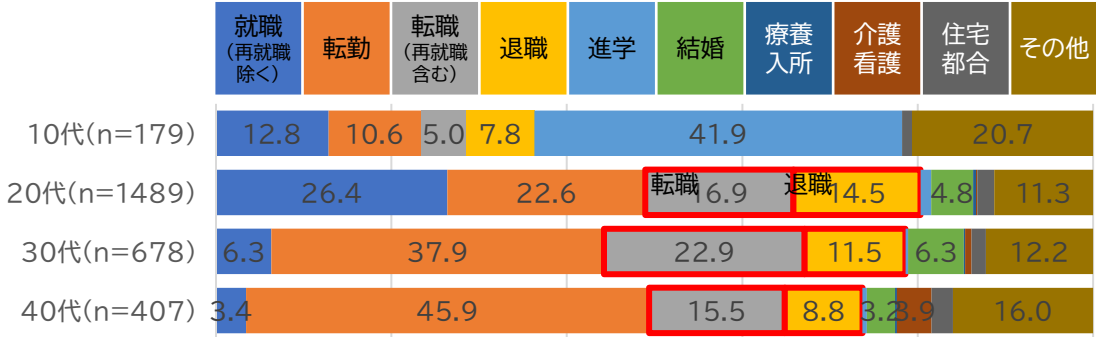
- 県内看護職員の確保に向け、看護ポータルサイトの構築等により、県内外の看護学生や転職・再就職看護職員への情報発信を強化する。

集計結果及び活用状況

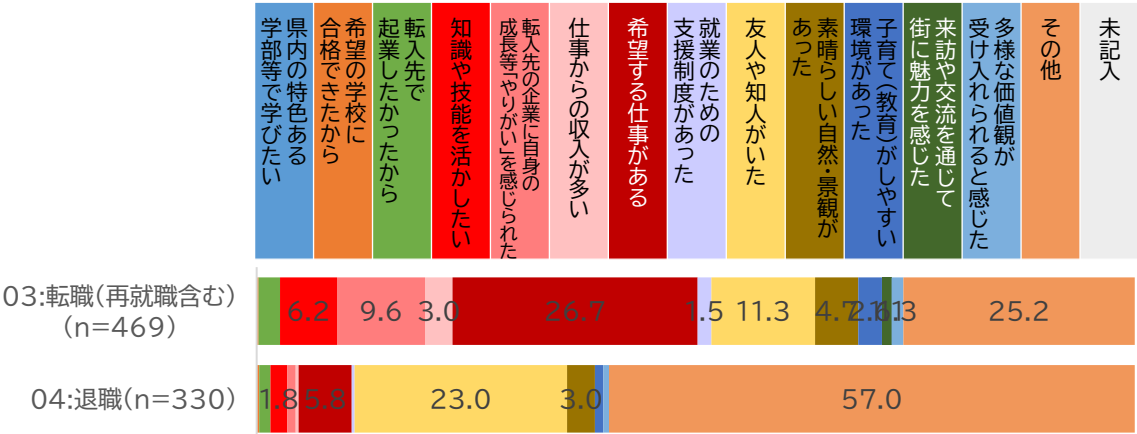
4. 転入・転出対策(移住対策)

主な集計結果

グラフ8 転入の主な理由となった方の移動理由



グラフ9 転入の主な理由となった方の移動の背景(20~40代)



アンケートの集計結果からわかったこと

グラフ8・9 30代~40代の転入の主な理由となった方の移動理由は、転勤を除くと「転職」が最多で「退職」が続く。転職者の移動の背景は「希望する仕事がある」が最多

30代~40代では、転職・退職を理由とした転入が多いことから、仕事関連情報の一元的な発信を今後も行っていく。また、希望する仕事があることが転入の背景になっているため、良質な雇用の場の創出も重要であると考えられる。

関連する事業(令和7年度)

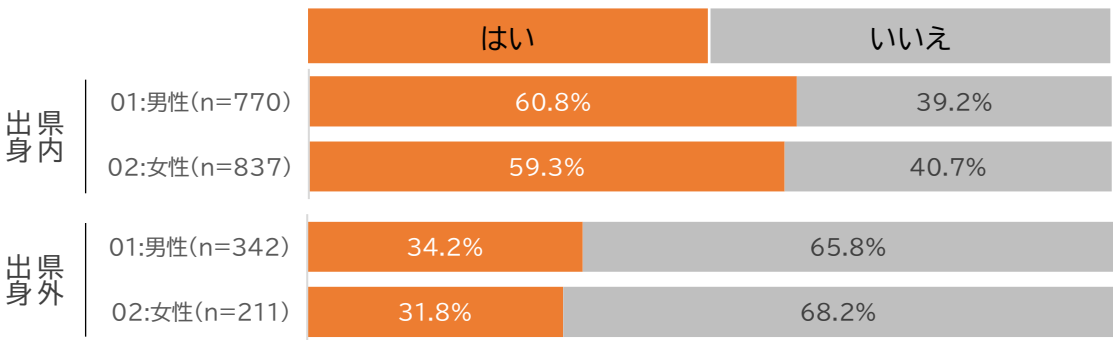
- ながさきUIターン拡大・魅力発信事業
- 県の移住支援公式ホームページ「ながさき移住ナビ」のアクセス増加のためのコンテンツ改善や、市町への好事例の紹介などによる更なる移住の促進に取り組む。
- 企業誘致推進事業
- 県・市町・県産業振興財団が一体となって、若者に魅力的な情報関連などのオフィス系企業や、成長分野の製造拠点誘致に取り組み、良質な雇用の場を創出する。
- 漁業と漁村を支える人づくり事業
- 漁業や漁村の魅力や各種イベントの多様なメディアを通じた情報発信、就業支援フェアと就業相談会の開催、地域の受け皿組織(担い手協議会など)の運営・活動の支援、移住者の受入体制の構築などを行う。また新たに、これまで県内で開催していた県主催の水産業就業支援フェアの県外開催に取り組む。
- ながさきde農業IJU推進事業・ながさき農林業・農山村構造改善加速化事業
- 移住就農者の増大を図るため、県外からの就農希望者に対し、農業の魅力や暮らし、支援策等の情報発信を行うほか、地域での受け入れ態勢を整備し、体験ツアーなどを実施する。
 - 意欲ある市町と連携し、農協等による県内外からのUIターン移住就農者向けのリースハウスの導入を支援する。

集計結果及び活用状況

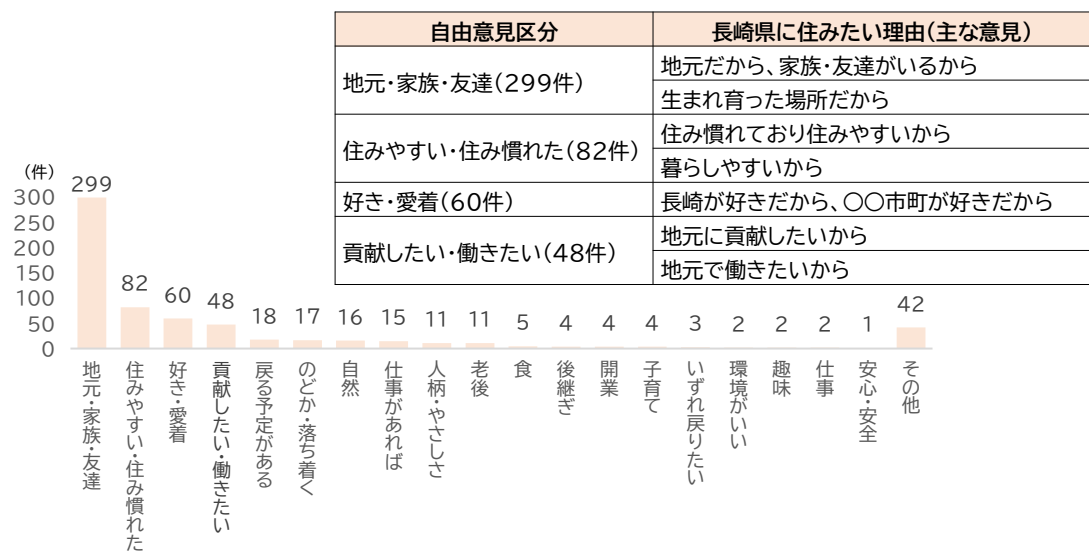
5. シビックプライドの醸成

主な集計結果

グラフ10 将来長崎県に帰ってきたいか(県外転出者・全年齢)



帰ってきたい理由(自由意見集計)



アンケートの集計結果からわかったこと

グラフ10 県内出身者の方が「将来長崎県に帰ってきたい」意向が強い傾向が見られた。
帰ってきたい理由は「地域への愛着」や「地元で貢献したい」という声が多く挙がっている。

▶▶▶ 長崎に帰ってきたい理由は、地元愛に関する意見が多く、愛着が高まるほど長崎県へのUターンの可能性も高まると考えられるため、ふるさと愛を深め、シビックプライドを醸成する多方面の取組が重要だと考えられる。

関連する事業(令和7年度)

長崎ブランド構築プロジェクト

- 本県の多様な魅力に光を当てながら、県民の皆さんが本県の良さを再認識し、「長崎に生まれてよかった、暮らせてよかった」と思ってもらえたと同時に、その良さを県民の皆さんと一緒に磨いていくことで、県外の方にもその魅力が伝わっていくような県全体のブランディングに取り組む。

「つながる長崎」ふるさと教育総合推進事業

- ふるさととの未来を担う人材を育成するため、ふるさと教育を通して学校と地域との新たなつながりを創出し、情報を広く発信することで県民一体となって長崎の子供を育てる社会を実現させる。

スポーツで創る！賑わい・シビックプライド醸成事業

- V・ファーレン長崎と長崎ヴェルカの活動の支援等により、賑わいの創出や県民のシビックプライドの醸成を促進する。