

第1部  
めざすとしぎの姿

# III

## 人口の将来展望

I

時代の潮流ととしぎの課題

II

としぎの強み

III

人口の将来展望

IV

各地域の特性

V

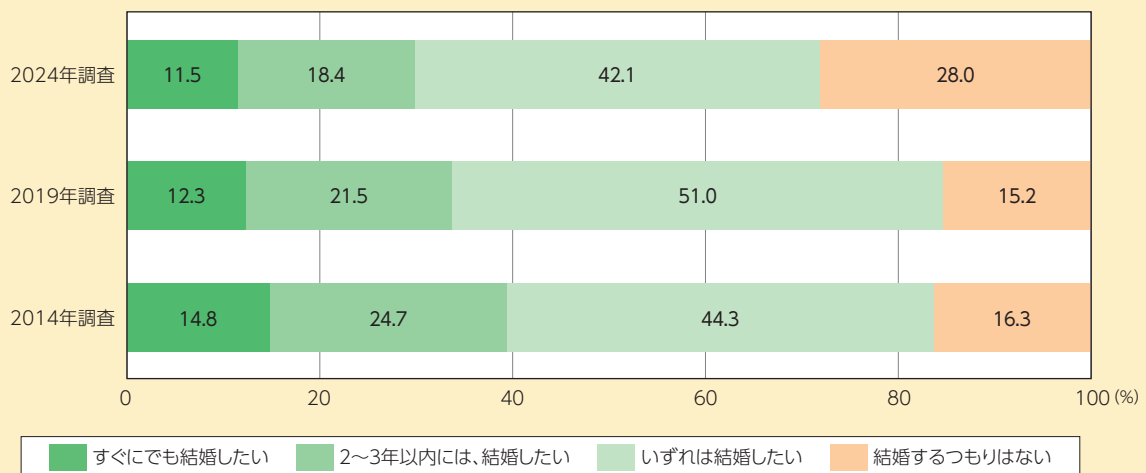
めざすとしぎの将来像

## 1 結婚、子育て、移住・定住に対する意識

### (1) 結婚、こどもの数に対する意識

栃木県では、18～30歳代の未婚者の7割以上が結婚を望んでいます。しかし、令和元(2019)年や平成26(2014)年と比べると結婚意欲は低くなっています(図表1)。

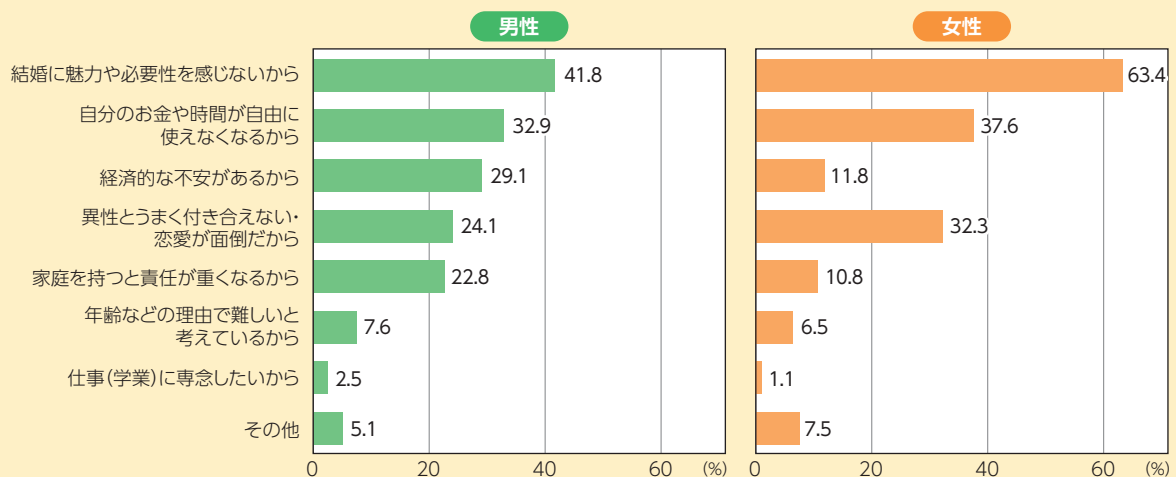
図表1：18歳～30歳代の未婚者の結婚意欲



資料：栃木県「これからの“とちぎ”づくりに関する県民意識調査」

結婚するつもりはないと答えた28.0%のうち、男女とも「結婚に魅力や必要性を感じない」、「自分のお金や時間が自由に使えなくなる」が多くなっています。加えて、男性は「経済的な不安」、女性は「異性とうまく付き合えない・恋愛が面倒」という理由も多くなっています(図表2)。

図表2：18歳～30歳代の未婚者の結婚を望まない理由(2024年)



資料：栃木県「これからの“とちぎ”づくりに関する県民意識調査」

また、未婚女性の理想のこどもの人数は1.83人と令和元(2019)年と比べると減少傾向にあります  
が、全国の平均を上回っています。一方、既婚女性の理想のこどもの人数は2.19人、予定のこどもの人  
数は1.80人であり、いずれも令和元(2019)年と比べると減少傾向にあります。さらに、理想、予定とも  
全国の平均を下回っています(図表3)。

図表3：理想と予定のこどもの人数

区 分	未婚女性 (34歳以下・結婚意欲あり)	既婚女性 (50歳未満)	
	理想	理想	予定
栃木県(2024年)	1.83人	2.19人	1.80人
栃木県(2019年)	2.33人	2.42人	1.89人
全 国(2021年)	1.79人	2.25人	2.01人

資料：栃木県「これからの“とちぎ”づくりに関する県民意識調査」  
国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)」

なお、「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」に記載されている「国民希望出生率」の算定式に準拠し、  
県民希望出生率を算出すると、次のとおり、1.47となります。

$$\begin{aligned}
 & \underbrace{\text{(有配偶者割合)}}_{①} \times \underbrace{\text{夫婦の予定こども数}}_{②} + \\
 & \underbrace{\text{独身者割合}}_{1-①} \times \underbrace{\text{独身者結婚希望割合}}_{③} \times \underbrace{\text{独身者理想こども数}}_{④} \times \underbrace{\text{離死別影響}}_{⑤} \\
 & = (0.37 \times 1.80 + 0.63 \times 0.75 \times 1.83) \times 0.966 \div \underline{\underline{1.47}}
 \end{aligned}$$

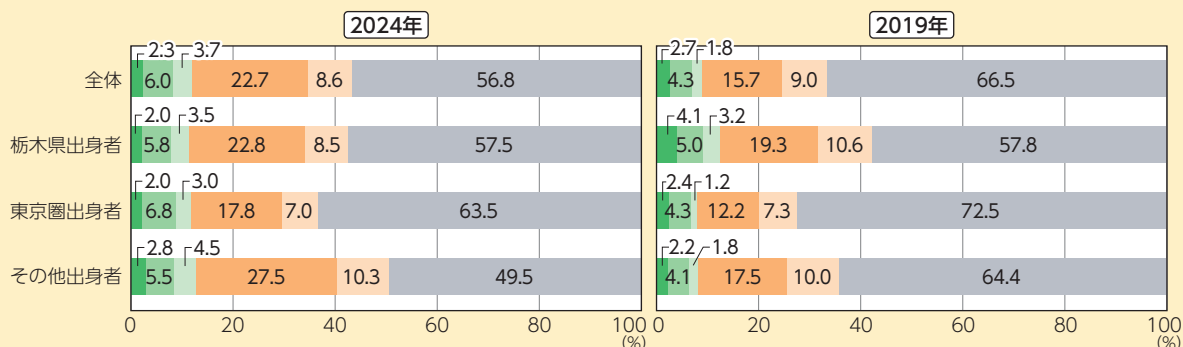
- ① 国勢調査(2020年)栃木県女性(20～34歳)有配偶者割合
- ② 県民意識調査 女性既婚者(20～49歳)の予定こども人数(平均値)
- ③ 県民意識調査 女性未婚者(20～34歳)・結婚意欲ありの者の割合
- ④ 県民意識調査 女性未婚者(20～34歳・結婚意欲あり)の理想のこどもの人数(平均値)
- ⑤ 国立社会保障・人口問題研究所設定係数

## (2) 移住・定住に関する意識

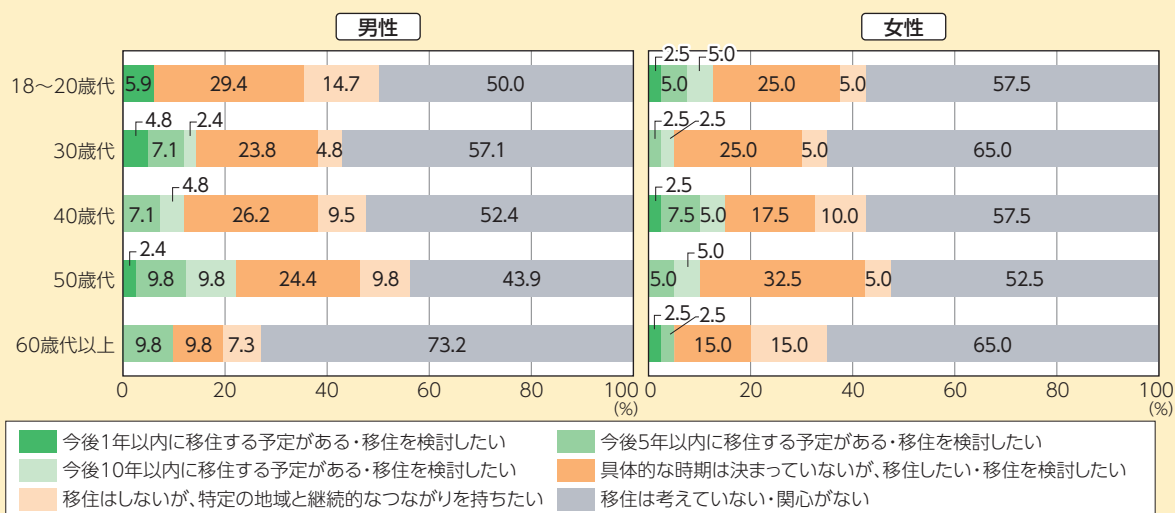
東京圏居住者の約35%(栃木県出身者については約34%)が、地方(東京圏以外の道府県)への移住を予定又は検討しています。令和元(2019)年と比べると移住意欲は高くなっています(図表4)。

栃木県出身者では、男女とも50歳代で移住意向の割合が高く、60歳以上で低くなっています。また、30～50歳代では女性に比べて男性の移住意向の割合が高くなっています(図表5)。

図表4：東京圏居住者の地方への移住意向



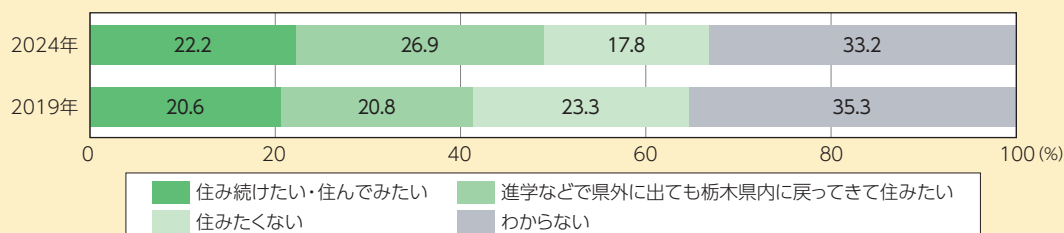
図表5：東京圏居住者(栃木県出身者)の地方への移住意向(年代別)(2024年)



資料：栃木県「今後の暮らし方に関するアンケート調査」

県内の高校生の約49%が、栃木県内に居住したい(「住み続けたい・住んでみたい」、「進学などで県外に出ても栃木県内に戻ってきて住みたい」と回答したもの)と考えています。令和元(2019)年に比べると居住意欲は高くなっています(図表6)。

図表6：高校生の県内への居住意向



資料：栃木県「これからの“とちぎ”づくりに関する高校生意向調査」

## 2 人口の将来展望

栃木県が、将来にわたり、活力ある社会を維持していくためには、各年齢区分がバランス良くそろった持続可能で安定した人口構造を確保していくことが望めます。

しかしながら、少子化により、今後親となり得る若年層の人口が減っているため、今、出生率を向上させたとしても、すぐには出生数の増加に結びつかず、安定した人口構造に達するまでには、相当な期間が必要です。

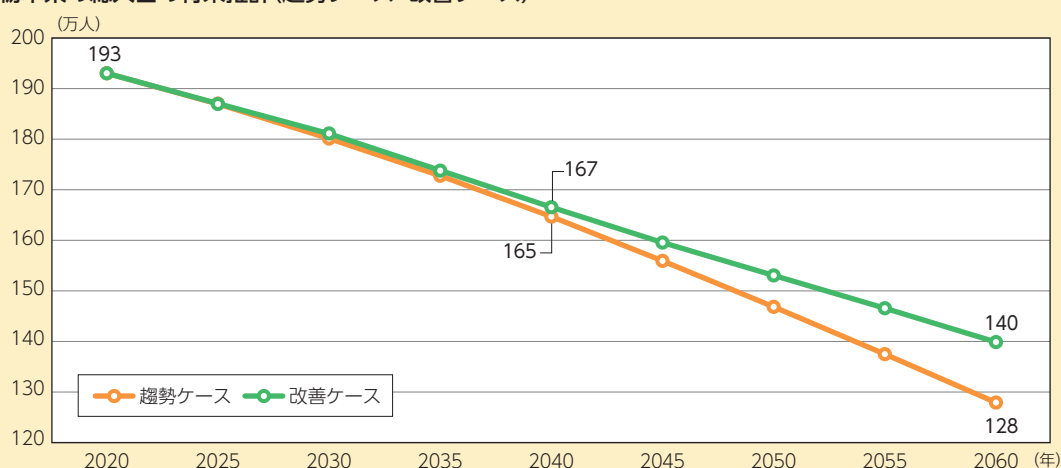
それでも、出生率の回復が遅れ、若年層の人口が減少するほど、この「相当な期間」は伸びていってしまうことから、出生率の向上や若者を中心とした転出超過の解消に向けて、オール栃木体制で対策を講じていくことが重要です。栃木ならではの強みを生かし、新たな時代の力も取り入れながら、中期的な視点を持って課題に取り組んでいく必要があります。

これらを踏まえ、本県の目指す将来の方向としては、次の【改善ケース】に示すように、合計特殊出生率を段階的に向上させるとともに、若者を中心とした転出超過を解消させていくことにより、令和42(2060)年に140万人以上の総人口を確保することを目指します。

### 【改善ケース】

合計特殊出生率を「令和17(2035)年に県民の希望出生率の1.47程度」及び「令和32(2050)年に人口置換水準<sup>※1</sup>の2.07程度」に向上させるとともに、人口移動数(他都道府県への転出超過数)を「令和12(2030)年に半減」及び「令和17(2035)年に±0に解消」させることにより、令和42(2060)年に約140万人の総人口を確保できる見通しとなります(図表7)。

図表7：栃木県の総人口の将来推計(趨勢ケース・改善ケース)<sup>※2</sup>



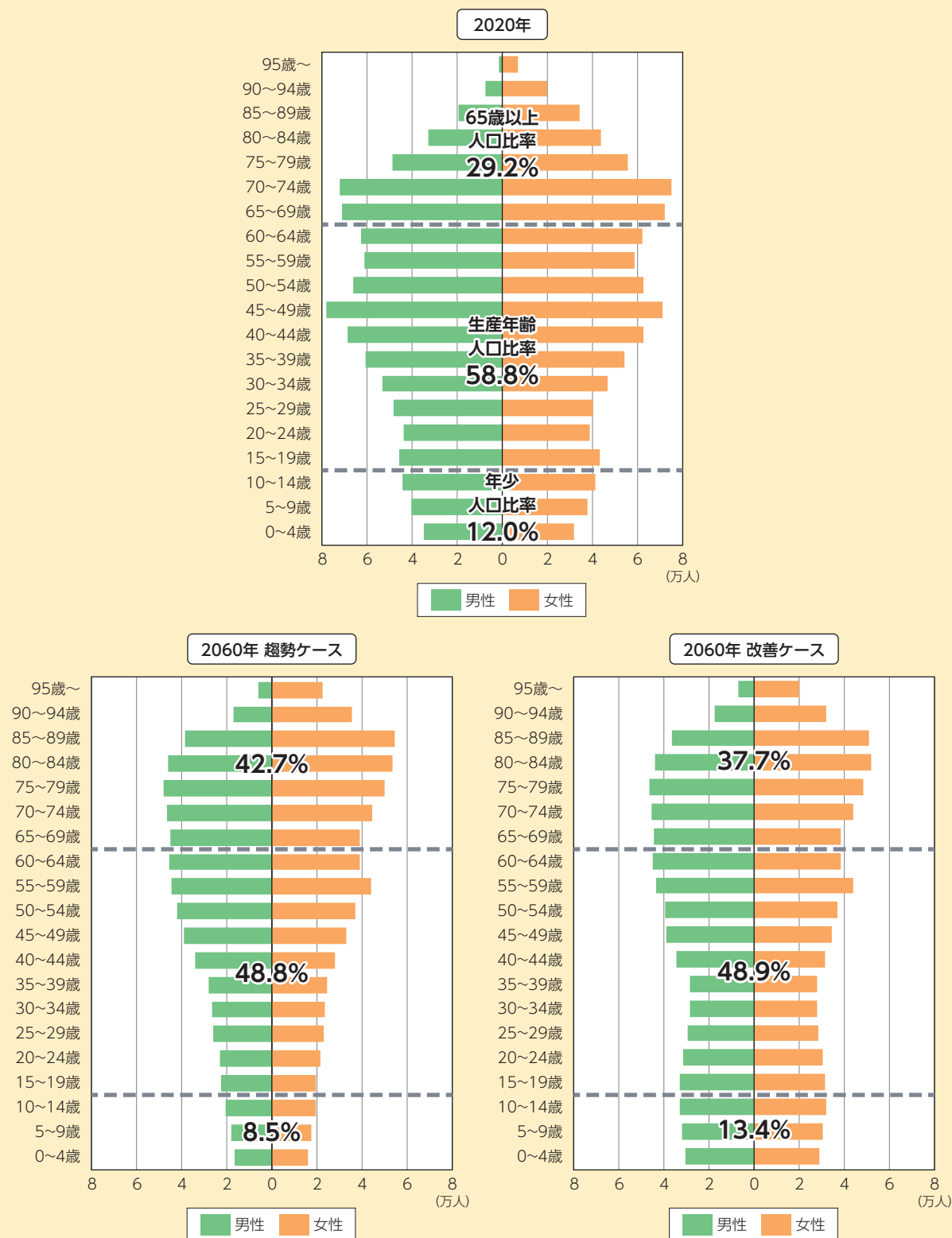
資料：栃木県総合政策部推計(2024年)

※1 人口規模が長期的に維持される水準

※2 2020年までの国勢調査の結果を基に推計(外国人含む)

また、人口減少に歯止めがかかれば、令和42(2060)年の改善ケースでは、趨勢ケースと比較して、年少人口比率が約9%から約13%に上昇する一方で、65歳以上人口比率は約43%から約38%に低下し、生産年齢人口比率も約49%を確保できる見込みです(図表8)。

図表8：栃木県の5歳階級別人口構造



資料：栃木県総合政策部推計(2024年)

## 3 栃木県人口未来会議

栃木県では、人口減少問題の克服に向けて、施策の実効性を県全体で高めるとともに、官民連携体制の強化を図るため、産官学金労言各界の関係者等も交えた栃木県人口未来会議を令和7(2025)年4月に設置しました。

会議での議論を踏まえ、同年8月には「としぎ人口減少克服宣言」、「栃木県人口減少対策マングラチャート」をとりまとめ、県全体の目標や取り組む項目を整理しました。これらを県の施策に反映するとともに、各団体・企業等が「としぎ人口未来アクションプラン」を作成し、「としぎ人口未来パートナー」として主体的に行動することにより、オール栃木体制で人口減少対策に取り組んでいきます。

※「マングラチャート」は一般社団法人マングラチャート協会の登録商標です。

### としぎ人口減少克服宣言 — 人口減少を乗り越え、未来を共創する —

今、我が国は「静かなる有事」のただ中にいます。  
それは、音もなく進行する、人口減少という見えにくい危機です。

栃木県でも、出生数は1万人を下回り、合計特殊出生率も過去最低を更新しました。  
若い世代の転出超過も拡大し、活力ある地域の維持が困難となる可能性があります。

しかし、私たち栃木県人口未来会議は、このことを変革の起点と捉えます。  
この「静かなる有事」を乗り越えるため、そして、若い世代を全力で応援するため、県全体に広がるムーブメントを起こしていきます。

結婚の希望がかなえられ、子どもを安心して産み育てられる環境がある。  
充実した教育環境があり、働きやすく、働きがいのある職場がある。  
女性や若者が暮らし続けたい、戻ってきたい、と思える場所がある。

このような魅力あるとしぎを築くため、無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）を無くし、未来志向で新しい社会づくりに取り組みます。

それぞれの主体的な行動が、未来への希望となります。  
職場が変わり、地域が変わり、そして栃木県が変わります。  
さあ、新たな一步を、今、踏み出しましょう。

令和7(2025)年8月4日  
栃木県人口未来会議

## 栃木県人口減少対策マングラチャート

若年層の所得向上	雇用の安定化	気運の醸成	産科等医療機関の確保	医療・保育等の担い手確保	性教育の充実	保育サービスの充実	こどもの成長を支える環境の整備	安全・安心な生活環境
経済的負担の軽減	結婚の希望をかなえる	出会いの機会の創出	医療費助成	安心して妊娠・出産ができる	プレコンセプションケアの推進※1	世代間の連携	子育てしやすい	相談・支援体制の充実
結婚支援制度の充実	とも家事・とも育ての推進	結婚・子育て支援情報の発信	産前産後ケアの充実	高リスク出産や不妊治療への支援	相談・支援体制の充実	社会全体での子育て	困難を抱える家庭への支援	経済的負担の軽減
魅力ある企業の誘致	男女間賃金格差の是正	住宅支援・空き家の活用	結婚の希望をかなえる	安心して妊娠・出産ができる	子育てしやすい	教育機関の充実	教育機会の確保	若者のライフデザイン支援
県内外への情報発信の強化	移住・定住の促進	Uターン・移住者向け支援	移住・定住の促進	・出生率の向上 ・転出超過の解消	教育環境の充実	教育費への支援	教育環境の充実	地域への愛着を育む教育
地域ブランドの向上	地域への愛着を育む教育	地域採用枠の充実	女性・若者に選ばれる地域づくり	仕事と家庭の両立	魅力ある就労環境	産官学連携	専門技術や資格取得の推進	多文化共生に向けた教育
賑わいのあるまちづくり	インフラや公共交通の充実	教育機関の充実	保育施設の確保・充実	職場の意識改革	長時間労働の抑制	働く時間や場所の柔軟化	スキルアップ、リスキリング機会の提供	男女間賃金格差の是正
地域間格差の解消	女性・若者に選ばれる地域づくり	地域コミュニティや地域活動の充実	就労継続・再就労支援	仕事と家庭の両立	働く時間や場所の柔軟化	働きやすい企業の認定・情報発信	魅力ある就労環境	女性のキャリア形成支援
若者の意見の反映	アンコンシャス・バイアス等の解消※2	文化・スポーツ等の充実	男性の育休取得促進	とも家事・とも育ての推進	休暇・休業制度の充実・利用促進	創業支援、雇用の確保	魅力ある産業の振興・創出	多様な人材の活躍

(凡例)  
下線：複数のサブ目標で記載している項目

※1：プレコンセプションケア  
男女ともに性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、健康管理を行うよう促すこと

※2：アンコンシャス・バイアス  
無意識の思い込みや偏見のこと  
(特に、性別に関する先入観や固定観念は「ジェンダーバイアス」と呼ばれ、固定的性別役割分担意識を助長する思い込みの一つである)

中心の目標「出生率の向上」及び「転出超過の解消」を達成するため、目標を囲む8つのサブ目標と、外周でサブ目標を囲む延べ64個のアクションを整理しました。これらのアクションに基づいた施策に今後5年間取り組んでいきます。

## 作成例

## とちぎ人口未来アクションプラン

## —人口減少を乗り越え、未来を共創する—

## “とちぎ人口未来パートナー”の概要

## とちぎミライ株式会社



## 企業の紹介

## (1) 事業内容

とちぎミライ株式会社は、企業向けに高性能な業務用コンピュータの設計・製造・販売を行っています。AI処理やビッグデータ解析に最適化されたハードウェアと、専用OSの開発により、業務の高速化と安定運用を支援します。

## (2) セールスポイント

当社のコンピュータは、最新のチップセットと冷却技術を採用し、長時間の高負荷運用にも耐える設計。導入後のカスタム対応や保守サービスも充実しており、業種ごとのニーズに合わせた最適なソリューションを提供します。

当社は社員の約60%が女性で、ライフステージに応じた柔軟な働き方を支援しています。産休・育休制度はもちろん、時短勤務や在宅勤務も充実。多様性を尊重し、誰もが安心して長く働ける職場環境を整えています。

## Action

## 栃木県人口減少対策マングラチャート

□：サブ目標  
■：取組項目 (予定を含む)

若年層の所得向上	雇用の安定化	気運の醸成	産科等医療機関の確保	医療・保育等の担い手確保	性教育の充実	保育サービスの充実	こどもの成長を支える環境の整備	安全・安心な生活環境
経済的負担の軽減	結婚の希望をかなえる	出会いの機会の創出	医療費助成	安心して妊娠・出産ができる	プレコンセプションケアの推進	世代間の連携	子育てしやすい	相談・支援体制の充実
結婚支援制度の充実	とも家事・とも育ての推進	結婚・子育て支援情報の発信	産前産後ケアの充実	高リスク出産や不妊治療への支援	相談・支援体制の充実	社会全体での子育て	困難を抱える家庭への支援	経済的負担の軽減
魅力ある企業の誘致	男女間賃金格差の是正	住宅支援・空き家の活用	結婚の希望をかなえる	安心して妊娠・出産ができる	子育てしやすい	教育機関の充実	教育機会の確保	若者のライフデザイン支援
県内外への情報発信の強化	移住・定住の促進	Uターン・移住者向け支援	移住・定住の促進	・出生率の向上 ・転出超過の解消	教育環境の充実	教育費への支援	教育環境の充実	地域への愛着を育む教育
地域ブランドの向上	地域への愛着を育む教育	地域採用枠の充実	女性・若者に選ばれる地域づくり	仕事と家庭の両立	魅力ある就労環境	産官学連携	専門技術や資格取得の推進	多文化共生に向けた教育
賑わいのあるまちづくり	インフラや公共交通の充実	教育機関の充実	保育施設の確保・充実	職場の意識改革	長時間労働の抑制	働く時間や場所の柔軟化	スキルアップ、リスキリング機会の提供	男女間賃金格差の是正
地域間格差の解消	女性・若者に選ばれる地域づくり	地域コミュニティや地域活動の充実	就労継続・再就労支援	仕事と家庭の両立	働く時間や場所の柔軟化	働きやすい企業の認定・情報発信	魅力ある就労環境	女性のキャリア形成支援
若者の意見の反映	アンコンシャス・バイアス等の解消	文化・スポーツ等の充実	男性の育休取得促進	とも家事・とも育ての推進	休暇・休業制度の充実・利用促進	創業支援、雇用の確保	魅力ある産業の振興・創出	多様な人材の活躍

## 具体的な取組

## 【実施中】

**育児休業中のキャリア支援**：復職後のキャリアに不安がないよう、定期的な面談やスキルアップ研修を提供。

**柔軟な勤務制度**：子育て中の社員向けに時短勤務やフレックスタイム制度を整備。

**キャリア形成支援**：育児中でもキャリアを諦めないよう、在宅勤務やオンライン研修を活用。

**リモートワーク制度**：業務内容に応じて在宅勤務を選択可能にし、通勤負担を軽減。

**子育て・介護休暇の拡充**：法定以上の休暇日数を設け、安心して家庭と両立できる環境を提供。

## 【取組予定】

**管理職登用の推進(令和8年4月)**：女性管理職比率の目標を設定、リーダーシップ研修やメンター制度を導入。

**従業員結婚支援(令和8年4月)**：「とちぎ結婚応援企業」に登録し、結婚を希望する従業員を支援。

## 【従業員の声】

女性社員 (40代・マネージャー) 「子育て中でも管理職として働ける環境が整っていて、キャリアを諦めずに済みました。在宅勤務や時短制度のおかげで、家庭との両立がしやすくなりました。」

女性社員 (20代・システム開発) 「入社前はIT業界に不安もありましたが、女性社員が多く、先輩方が親身に相談に乗ってくれるので安心して働いています。キャリア支援制度も充実していて、将来の目標に向けてスキルアップできる環境が整っていると感じます。」

それぞれの主体的な行動が、未来への希望となります。

マングラチャートに基づき、各団体・企業が具体的な取組を記載してアクションプランを作成し、主体的に人口減少対策に取り組んでいただきます。