

EBPM のための統計データ採取と利活用について

大学 4 年生の就職に関する意識調査分析

2023 年12月

長崎県統計課

目 次

1	2022 年度調査の概要	P1
2	2022 年度のアンケート調査のまとめ	P2

1. 2022 年度調査の概要

就職を決める際に重視した項目及び実際に就職した企業の属性（業種、県内企業/県外企業など）を調査するために、就職活動を終了した県内大学4年生を対象にアンケートを実施した。

2021年度の調査対象が長崎大学経済学部のみだったので、2022年度は長崎大学の他学部及び他の長崎県内の大学にも範囲を広げて調査を実施した。

Google Formを使ったWebアンケートを利用し、前年度との比較を目的としたので、同じ調査項目で行った。

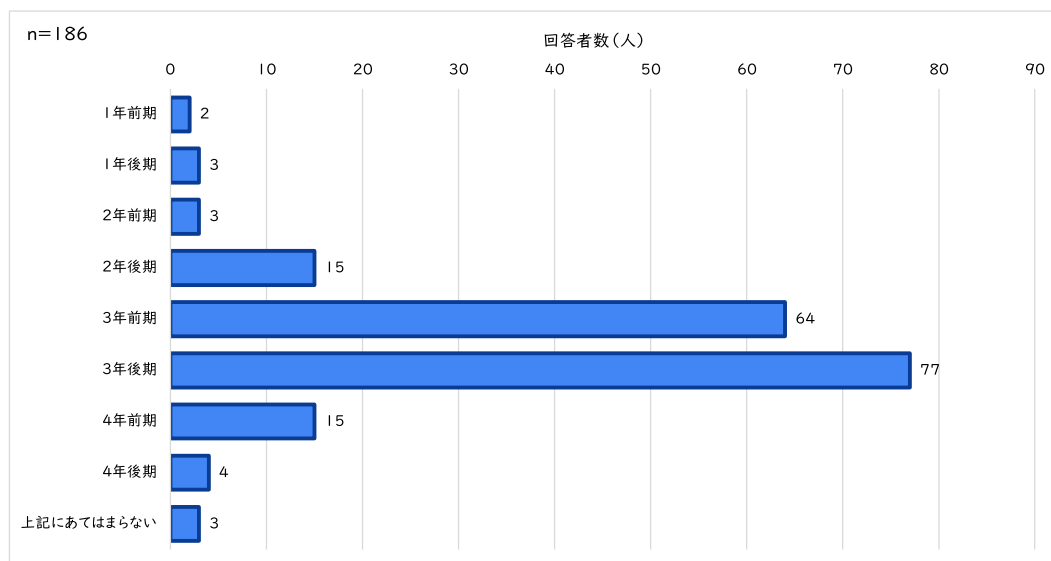
就職活動を終了した長崎県内大学の4年生を対象とするため、期間を2022年12月～2023年1月として、卒論提出時等を利用してアンケートを実施した。

全回答者数は186件であった。これを男女比で見ると、男性41.9%、女性58.1%の比率であった。

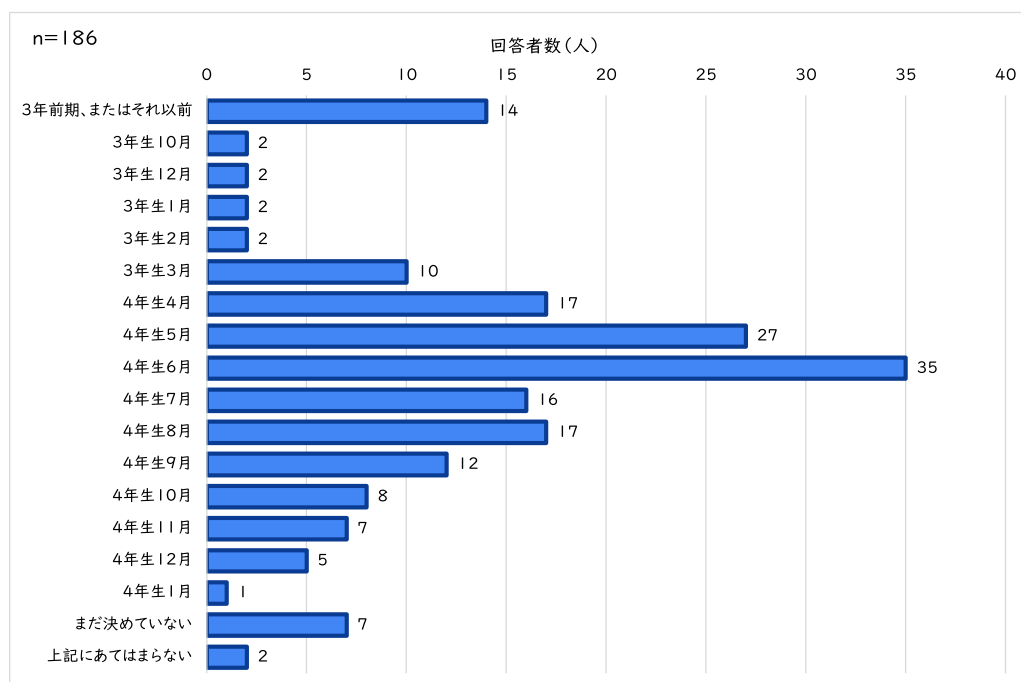
2. 2022 年度のアンケート調査のまとめ

○インターンシップの参加などから就職活動の開始とみなすと、その開始時期は3年生の後期が最も多く、就職先決定時期のピークは、4年生の6月であることがわかった。

【図表 1】 2022 年度 就職活動開始時期

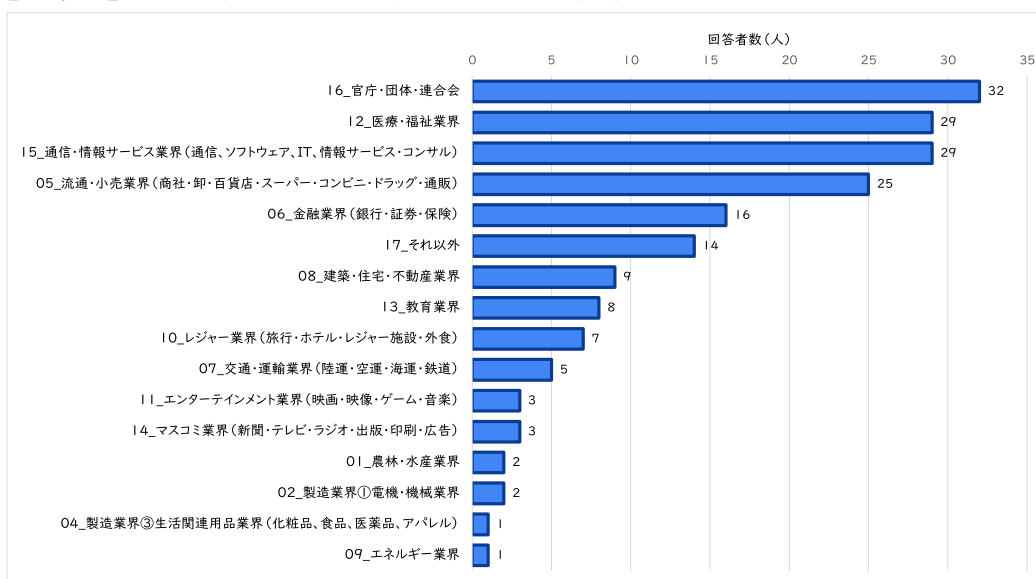


【図表 2】 2022 年度 就職先決定時期

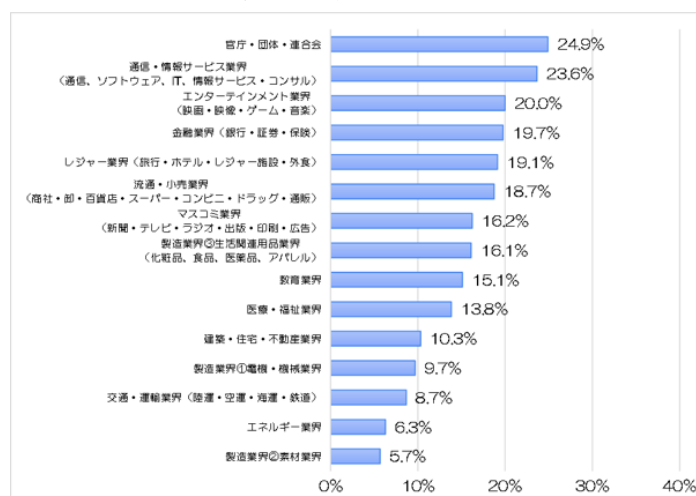


○2022年度の4年生の就職業界は、「官庁・団体・連合会」が最も多く、次点は「通信・情報サービス業界」と「医療・福祉業界」が同数だった。これを、2021年度の「大学生の就職意識アンケート調査」に回答した長崎県内大学の1～3年生の長崎県内就職希望者と比較すると、1位は「官庁・団体・連合会」、2位は「通信・情報サービス業界（通信、ソフトウェア、IT、情報サービス・コンサル）」（「医療・福祉業界」も同数で2位）で同じ業界だった。「医療・福祉業界」は本調査では2位であるが、「大学生の就職意識アンケート調査」では10位であった。一方で「エンターテインメント業界（映画・映像・ゲーム・音楽）」は本調査では11位であったが、「大学生の就職意識アンケート調査」では3位であった。

【図表 3】 2022 年度 大学 4 年生の就職先業界

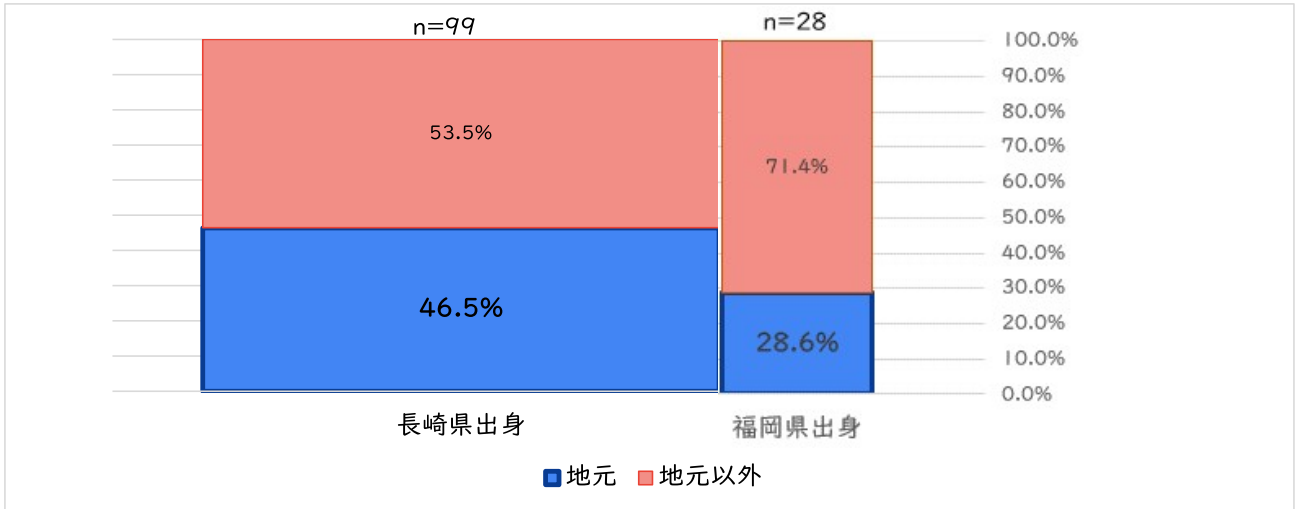


【図表 4】 参考 2021 年度「大学生の就職意識アンケート調査」における大学 1～3 年生の就職希望先業界

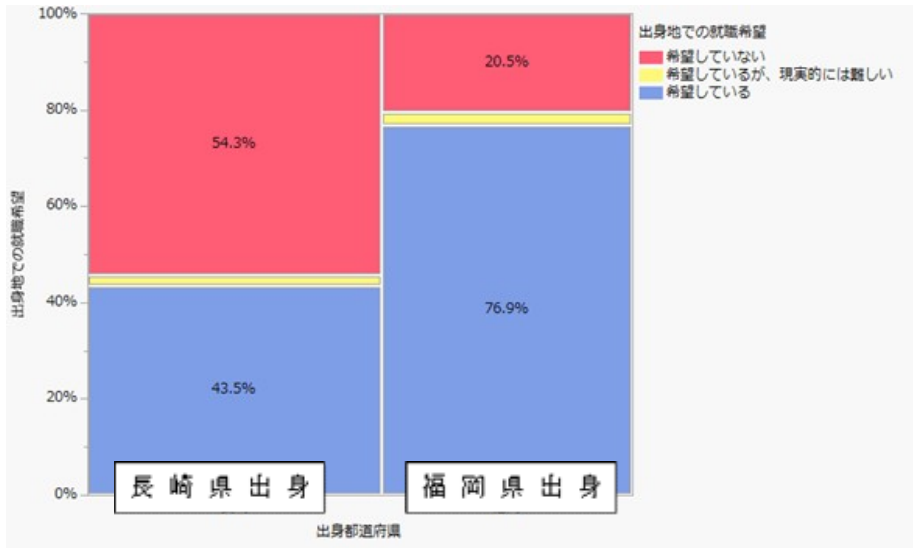


○長崎県内出身者の約半数が地元就職していた。これは、2021 年度に本調査とは別に実施した「大学生の就職意識アンケート調査」において大学1～3年生が回答した割合とほぼ同じであった。

【図表 5】2022 年度 大学 4 年生の地元（本社所在地が出身県）就職率

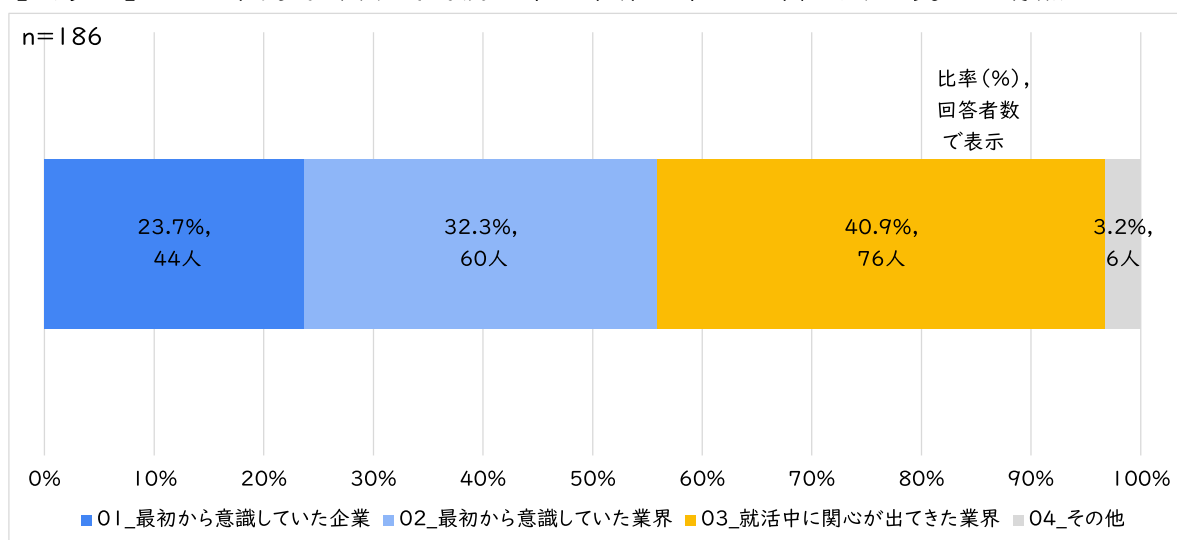


【図表 6】参考 2021 年度「大学生の就職意識アンケート調査」における大学1～3年生の地元就職希望率



○就職活動開始後に就職希望の企業や業界が変わったかどうかを調査したところ、回答した学生の23.7%が「最初から希望していた企業」に、32.3%が「最初から希望していた業界」に就職していた。

【図表7】2022年度 就職活動前後の希望業界・希望企業/団体の変化の有無



○就職先決定において県内企業と県外企業の選択に影響を与えているのは「父親」「母親」「親族」であった。決定木分析によると、特に「母親」の影響が高く出ていた。

【図表8】長崎県出身者について、就職先別（県内企業・県外企業）の決め手となった人物の重要度

県内企業	あてはまらない	重視しなかった	あまり重視しなかった	どちらでもない	やや重視した	重視した
女性経営者・幹部職員	17	6	8	7	7	1
男性経営者・幹部職員	13	9	10	4	9	1
女性人事担当者	10	8	10	5	8	5
男性人事担当者	9	8	8	5	10	6
女性若手社員	11	7	3	7	13	5
男性若手社員	13	8	7	7	8	3
ヤングハローワーク担当者	20	7	6	5	6	2
大学のキャリアアドバイザー	14	8	5	4	11	4
大学教員	11	6	3	8	13	5
母親	12	1	2	6	16	9
父親	14	3	3	7	10	9
親族	14	3	5	7	14	3
サークルの先輩	22	6	1	10	6	1

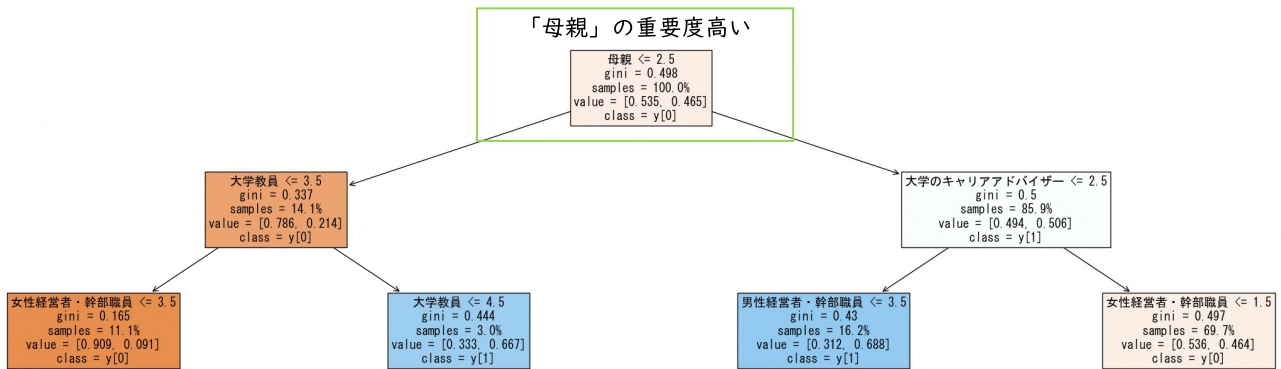
県外企業	あてはまらない	重視しなかった	あまり重視しなかった	どちらでもない	やや重視した	重視した
女性経営者・幹部職員	14	13	8	6	7	5
男性経営者・幹部職員	14	15	8	8	4	4
女性人事担当者	13	8	9	7	9	7
男性人事担当者	12	11	9	8	8	5
女性若手社員	13	7	6	8	14	5
男性若手社員	14	8	8	9	12	2
ヤングハローワーク担当者	22	11	7	10	1	2
大学のキャリアアドバイザー	18	10	3	10	8	4
大学教員	14	8	5	11	8	7
母親	9	5	6	8	18	7
父親	13	6	7	10	11	6
親族	14	9	7	12	8	3
サークルの先輩	19	9	6	15	3	1

	県内企業	県外企業	差（県内-県外）
女性経営者・幹部職員	2.62	2.56	0.06
男性経営者・幹部職員	2.48	2.33	0.15
女性人事担当者	2.78	2.95	-0.17
男性人事担当者	2.95	2.68	0.26
女性若手社員	3.17	3.10	0.07
男性若手社員	2.73	2.79	-0.07
ヤングハローワーク担当者	2.62	2.23	0.39
大学のキャリアアドバイザー	2.94	2.80	0.14
大学教員	3.23	3.03	0.20
母親	3.88	3.36	0.52
父親	3.59	3.10	0.49
親族	3.28	2.72	0.56
サークルの先輩	2.79	2.44	0.35

○重要度の計算方法

「あてはまらない」を除き、「重視しなかった」＜「あまり重視しなかった」＜「どちらでもない」＜「やや重視した」＜「重視した」をそれぞれ1点～5点として平均値をとったもの。

【図表 9】 2022 年度 就職先の決定に影響を受けた人（決定木分析）



※橙色に近いほど県外企業就職者が、青色に近いほど県内企業就職者が多い。

※重視しなかった 1、あまり重視しなかった 2、どちらでもない 3、やや重視した 4、重視した 5 として分析を行った。

○就職活動中のイベントなどの事柄のうち、県内企業就職者・県外企業就職者ともに、「会社説明会」を就職先決定で重視するものとしてあげていた。県内企業の就職者は、県外企業の就職者に比べて「会社見学・訪問」や「OB・OG との面会」を重視する傾向がみられる。ただし、県内企業の就職者の方が「会社見学・訪問」や「OB・OG との面会」を経験しやすい環境であった可能性を考慮に入れる必要がある。

【図表 10】 2022 年度 就職活動で重視した事柄

企業	あてはまらない	重視しなかった	あまり重視しなかった	どちらでもない	やや重視した	重視した	未回答
県内企業							
インターン（オンラインを含む）	37	6	6	7	10	6	1
会社説明会（オンラインを含む）	13	3	5	8	19	24	1
会社見学・訪問	25	4	5	11	13	14	1
OB・OGとの面会	27	3	6	12	14	10	1
会社から提供された動画	26	4	10	7	17	8	1
会社から提供されたパンフレット・文書	15	3	5	9	26	15	0
県外企業							
インターン（オンラインを含む）	43	8	11	12	21	14	4
会社説明会（オンラインを含む）	13	5	1	7	40	43	4
会社見学・訪問	36	10	6	18	23	17	3
OB・OGとの面会	48	7	10	15	18	11	4
会社から提供された動画	27	8	10	22	30	12	4
会社から提供されたパンフレット・文書	24	5	7	17	38	19	3

	県内企業	県外企業	差 (県内-県外)
インターン（オンラインを含む）	3.11	3.33	-0.22
会社説明会（オンラインを含む）	3.95	4.20	-0.25
会社見学・訪問	3.60	3.42	0.18
OB・OGとの面会	3.49	3.26	0.23
会社から提供された動画	3.33	3.34	-0.02
会社から提供されたパンフレット・文書	3.78	3.69	0.09

○重要度の計算方法

「あてはまらない」を除き、「重視しなかった」 < 「あまり重視しなかった」 < 「どちらでもない」 < 「やや重視した」 < 「重視した」をそれぞれ1点～5点として平均値をとったもの。

○就職先決定の決め手は、県内企業の就職者が「地元であること（近くであること）」であり、県外企業の就職者が「やりがい」であった。2021年度の「大学生の就職意識アンケート調査」に回答した長崎県内大学の1～3年生の内地元での就職希望する学生も「地元だから」という理由が1位であった。

【図表11】2022年度 就職先決定の決め手

県内企業	あてはまらない	重視しなかった	あまり重視しなかった	どちらでもない	やや重視した	重視した	未回答
男女の区別なく活躍できる職場かどうか（仕事内容やキャリアアップ）	6	5	3	10	14	8	0
仕事と家庭（家事や育児）を両立できる職場かどうか	2	1	1	6	18	18	0
やりがい	1	2	4	5	16	18	0
多様な働き方（テレワークや時短勤務など）ができる職場か	5	7	4	10	13	7	0
地元である（近くである）	1	1	2	5	11	26	0
将来、地元で勤務できる可能性	3	1	3	6	13	20	0
勤務地に親せきがいる・多い	5	7	3	8	9	14	0
勤務地に友達がいる・多い	5	7	5	8	12	9	0
地元の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方が嫌だったから	17	8	4	7	7	3	0
地元にある男女の不平等感がいやだったから	19	8	4	9	4	2	0

県外企業	あてはまらない	重視しなかった	あまり重視しなかった	どちらでもない	やや重視した	重視した	未回答
男女の区別なく活躍できる職場かどうか（仕事内容やキャリアアップ）	6	7	7	4	16	13	0
仕事と家庭（家事や育児）を両立できる職場かどうか	3	4	4	5	17	20	0
やりがい	0	0	5	3	21	24	0
多様な働き方（テレワークや時短勤務など）ができる職場か	7	3	8	13	13	9	0
地元である（近くである）	17	11	5	6	7	7	0
将来、地元で勤務できる可能性	16	12	2	5	10	8	0
勤務地に親せきがいる・多い	21	9	2	7	11	3	0
勤務地に友達がいる・多い	17	13	4	5	10	4	0
地元の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方が嫌だったから	22	12	2	8	6	3	0
地元にある男女の不平等感がいやだったから	24	10	2	10	5	2	0

	県内企業	県外企業	差 (県内-県外)
男女の区別なく活躍できる職場かどうか（仕事内容やキャリアアップ）	3.43	3.45	-0.02
仕事と家庭（家事や育児）を両立できる職場かどうか	4.16	3.90	0.26
やりがい	3.98	4.21	-0.23
多様な働き方（テレワークや時短勤務など）ができる職場か	3.22	3.37	-0.15
地元である（近くである）	4.31	2.83	1.48
将来、地元で勤務できる可能性	4.12	3.00	1.12
勤務地に親せきがいる・多い	3.49	2.91	0.58
勤務地に友達がいる・多い	3.27	2.67	0.60
地元の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方が嫌だったから	2.76	2.55	0.21
地元にある男女の不平等感がいやだったから	2.56	2.55	0.00

○重要度の計算方法

「あてはまらない」を除き、「重視しなかった」＜「あまり重視しなかった」＜「どちらでもない」＜「やや重視した」＜「重視した」をそれぞれ1点～5点として平均値をとったもの。