

# EBPM のための統計データ採取と利活用について

大学生の就職意識アンケート調査分析結果  
(2019年度～2022年度)

2023年12月

長崎県統計課



## 目 次

1	調査の概要	P1
2	調査の回答者数	P2
3	2019年度～2022年度調査の総括	P3
3-1	2019年度～2022年度調査の総括（概要）	
3-2	2019年度～2022年度調査の総括（詳細）	
3-3	主な調査項目の総括	



# 1. 調査の概要

この調査は、長崎県内及び福岡県内の一部の大学生を対象に、県内企業への就職意識等を把握するため、主に1～3年生を対象に、県内企業への就職希望や就職先を検討するうえで重視する項目などについて、2019年度から2022年度までの4年間継続して実施したものである。（※ただし、福岡県内の大学は2020年度から）

次ページ以降で2019年度から2022年度の調査結果を総括する。

## 2. 調査の回答者数

このアンケートは、Google Form を使った WEB での調査を行った。各大学の事務窓口を通じて学生に依頼したほか、講義やゼミ活動を行っている各大学の教授等を通じて、学生に回答を依頼した。

2021 年度の回答数の減少は、新型コロナウイルス感染症対策としてのオンライン講義による在宅学習の増加にその原因があると考え、2022 年度は、各大学の教授等への直接の協力をお願いした。この結果、学生へのアンケート周知が対面授業等で直接行われたため、昨年度よりも回答数が増加したものと考えられる。

所在地	大学	2019年	2020年	2021年	2022年
福岡県	九州産業大学		403		90
	九州大学		36		79
	久留米大学		65	50	31
	西南学院大学		24	26	24
	福岡工業大学		239	116	99
	福岡大学		86	35	51
	<b>合計</b>		<b>853</b>	<b>227</b>	<b>374</b>
長崎県	長崎大学	1182	597	257	435
	長崎県立大学	847	145	165	160
	長崎国際大学	88	27	21	81
	長崎外国語大学	219	176	32	17
	長崎総合科学大学	12			10
	鎮西学院大学 (ウエスレヤン大学)	156			25
	活水女子大学	101		93	64
	長崎純心大学				1
	<b>合計</b>	<b>2605</b>	<b>945</b>	<b>568</b>	<b>793</b>
<b>全体合計</b>	<b>2605</b>	<b>1798</b>	<b>795</b>	<b>1167</b>	

※回答数が少ない大学については留意が必要である。

## 3. 2019年度～2022年度調査の総括

長崎県が抱える「人口減少」、とりわけ「若者の県外転出」という課題に対するより効果的な施策につなげる目的で、大学生の就職に関する意識を把握するための調査を、2019年度から2022年度までの4年間実施した。

### 【2019年度調査】

長崎県内の大学生を対象に調査を実施した。

### 【2020年度調査】

2019年度の結果を受け、大学生が考える「やりがい」とは何か、また、就職活動中に「やりがい」のある企業と感じる場面について調査を実施した。

また、調査対象を福岡県内の大学にも広げ、福岡県内の大学生との比較を行っている。

さらに、この年から新型コロナウイルス感染症の影響が出ているため、コロナ禍が学生の就職先選定などに影響があったかどうかの調査も実施した。

### 【2021年度調査】

2021年度は、高校卒業後に福岡など他県への若者が移動することが多いことを考慮し、福岡県内大学の学生に対して、福岡の大学に進学した理由を質問項目に追加した。

また、仕事以外で重視する項目に関する項目を加えてより細かな調査を実施した。

### 【2022年度調査】

2022年度は、基本的な調査項目は2021年度と同じとし、過去3年間の調査とどのように変化しているかについて、調査を実施した。

## 3-1. 2019年度～2022年度調査の総括（概要）

各年度の課題、調査内容とその主な結果をまとめると以下のとおりである。

2019年度課題	2019年度調査内容	2019年度結果
就職の際に、長崎を出ていく大学生が多い	大学生は、就職先を選ぶ際に何を重視しているのか	大学生は、就職先を選ぶ際、その仕事に「やりがい」を求めていることが分かった

2020年度課題	2020年度調査内容	2020年度結果
①大学生の考える「やりがい」とは何か ②就職先の選定のどの段階で「やりがい」を感じるのか ③コロナ禍が与えた影響	2019年度の調査項目に加え、以下を追加 ①仕事への「やりがい」についての要因を分析 ②就職の選考段階での質問項目を追加 ③コロナ禍で就職希望地を変えたかどうか	大学生にとっての「やりがい」 ・能力・知識を生かせること ・仕事を通じて自分の成長を感じることができる ・社会に貢献していると感じることができる 大学生が就職活動中に「やりがい」を感じる場面 ・選考段階で、自分に関心を持ってもらっていると感じたとき ・成長をサポートする仕組みがあり、実際に若い社員が活躍しているのを知ったとき ・社員がチームワーク良く仕事をしているのを目にしたとき コロナ禍で就職希望地を変えるという影響も少し見られた。

2021年度課題	2021年度調査内容	2021年度結果
①大学生が就職で県外に出てしまうことに加え、高校生などが、進学で長崎を出ていく理由は何なのか ②大学生が仕事以外で重視する項目は何なのか	2020年の調査項目に加え、以下の項目を追加 ①福岡の大学へ進学する理由 ②仕事以外で重視する項目	大学生にとっての「やりがい」は、前年度と同じ結果であった。 就職活動中に「やりがいを感じる時」については、前年度の3項目に加えて、「インターンシップに行き、実際の業務にふれた時」が加わった。 ①については、福岡県の大学に進学した理由に自分が学びたい分野と学力とがマッチしている大学が福岡県には多いことが分かった。 ②については、地元就職を希望する者は、仕事以外で「治安の良さ」を挙げるものが多かった。また、地元での就職を希望する学生は、「キャリアアップ」よりも「生活の安定」を重視していることも分かった。

2022年度課題	2022年度調査内容	2022年度結果
前年度までの課題の確認	2021年度と同じ項目で調査	2021年度と同じ項目で調査を実施し、主な調査項目の上位を占める項目は、概ね同様の結果であり、2021年度との意識の変化は見られなかった（「4年間の調査のまとめ」参照）。



## 3-2. 2019年度～2022年度調査の総括（詳細）

2019年度から2022年度にかけて実施した調査結果の主な概要は以下の通りである。

### ○大学生の考える「やりがい」について 調査：2020～2022年度

2019年度の調査で、就職先選定の上で重視する項目として、「やりがい」があげられたため、その結果を踏まえ、2020年度より、大学生の考える仕事における「やりがい」について調査を実施した。

2020年～2022年までで上位2つは以下の項目であり、3年間同じであった。

- ・「能力・知識を生かせる」
- ・「仕事を通じて自分の成長を感じることができる」

### ○就職活動中に「やりがいを感じそうな場面」について 調査：2020～2022年度

2019年度の調査を踏まえ、就職活動中に「やりがいを感じそうな場面」についても2020年度から調査を実施した。

3年連続で1位は「選考段階で自分に関心を持ってくれていると感じたとき」であった。

また、順位に変動はあるものの「成長をサポートする仕組みがあり、実際に若い社員が活躍しているのを知ったとき」「社員がチームワーク良く仕事をしているのを目にしたとき」「インターンシップに行って、実際の業務に触れたとき」も、学生がやりがいを感じる場面として挙げられていた。

### ○就職先選定で魅力とを感じる勤務地について 調査：2020～2022年度

出身地での就職を希望する学生も出身地外での就職を希望する学生も、3年連続で「交通が便利である」「安全・安心である」「清潔である」という順位であった。

### ○長崎県内就職を希望する理由について 調査：2020～2022年度

長崎県出身者が、地元就職を希望する理由は、2020年～2022年の3年連続で「地元だから」「生活環境がいいから」「親・親戚の側（そば）にいたいから」の順であった。

### ○就職先決定にあたり影響を与える人 調査：2020～2022年度

就職先の決定にあたって学生が影響を受ける人は、2020年と2022年の1位から3位までは「大学の先生」「大学やハローワークのキャリアアドバイザー」「就職先の企業の人事担当者」の順であった。しかし、2021年度は、「人の意見を参考にしない」を除くと、「就職先の企業の人事担当者」「就職先の企業の卒業生」「大学の卒業生」の順である。

年によって変動があるが、「企業の人事担当者」の影響が強いことがわかる。

### ○大学生が希望する業種 調査：2020～2022 年度

2020年～2022年の3年間において、学生が就職を希望する業種は年によって変わるが、一貫して「通信・情報サービス業界」希望の学生が多い。

### ○コロナの影響 調査：2020～2022 年度

コロナ禍により希望勤務地が変わったと回答した学生は約 15%であった。ただし、2020年度と2021年度は「地方での勤務を希望するようになった」割合が10%程度であったが、2022年度は8%になった。

### ○その他トピック 出身地企業に対するイメージ、就職先選定で重視する事項

これらについて次ページ以降で図表を用いて説明する。

### 3-3. 主な調査項目の総括

大学生の考える「やりがい」について 調査：2020～2022 年度

就職活動中に「やりがいを感じそうな場面」について 調査：2020～2022 年度

以下の表は、大学生自身が「仕事のやりがい」と考える項目と、就活中に「やりがいがありそうだ」感じた項目のそれぞれについて、3年間の上位3つを示したものである。

○大学生が仕事にやりがいを感じるのは「能力・知識を生かせる」ことや「仕事を通じて自分の成長を感じることができる」ことは、3年間共通であったが、第3位については、2020年度と2021年度は「仕事に貢献していると感じることができる」であったのに対して、2022年度は「信頼できる上司・同僚と一緒に仕事に取り組める」であった。

○就職活動中に「やりがいがありそうだ」と感じる場面については、順位の変動が少し見られるが、大きな変化はなかった。2021年度は3位が2項目あったが、2020年度と2022年度は、これら4つのうち3つが入っていた。

次のページでそれぞれの推移を示す。

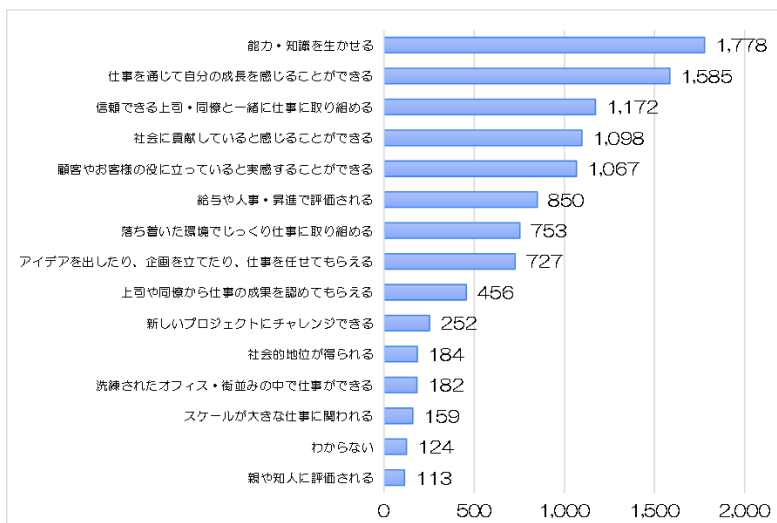
	大学生のとしての「仕事のやりがい」	就活中に「やりがいがありそうだ」と感じる場面
2020年度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 能力・知識を生かせる</li> <li>2 仕事を通じて自分の成長を感じることができる</li> <li>3 仕事に貢献していると感じることができる</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 選考段階で、自分に関心を持ってくれていると感じたとき</li> <li>2 成長をサポートする仕組みがあり、実際に若い社員が活躍しているのを知ったとき</li> <li>3 社員がチームワーク良く仕事をしているのを目にしたとき</li> </ol>
2021年度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 能力・知識を生かせる</li> <li>2 仕事を通じて自分の成長を感じることができる</li> <li>3 仕事に貢献していると感じることができる</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 選考段階で自分に関心を持ってくれていると感じたとき</li> <li>2 成長をサポートする仕組みがあり、実際に若い社員が活躍しているのを知ったとき</li> <li>3 社員がチームワーク良く仕事をしているのを目にしたとき</li> <li>3 インターンシップに行き、実際の業務に触れたとき</li> </ol>
2022年度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 能力・知識を生かせる</li> <li>2 仕事を通じて自分の成長を感じることができる</li> <li>3 信頼できる上司・同僚と一緒に仕事に取り組める</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 選考段階で自分に関心を持ってくれていると感じたとき</li> <li>2 インターンシップに行き、実際の業務に触れたとき</li> <li>3 成長をサポートする仕組みがあり、実際に若い社員が活躍しているのを知ったとき</li> </ol>

# 大学生の考える「やりがい」について

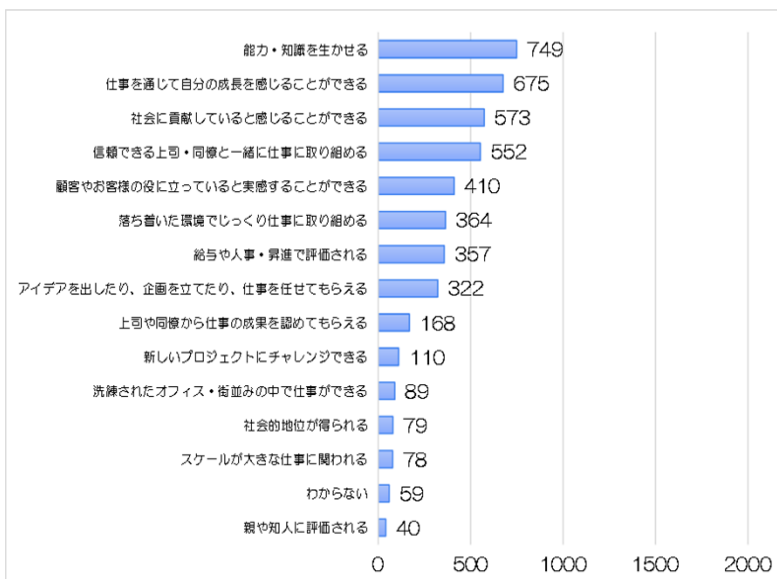
調査：2020～2022 年度

3年連続して1位と2位は、「能力・知識を生かせる」「仕事を通じて自分の成長を感じることができる」であった。

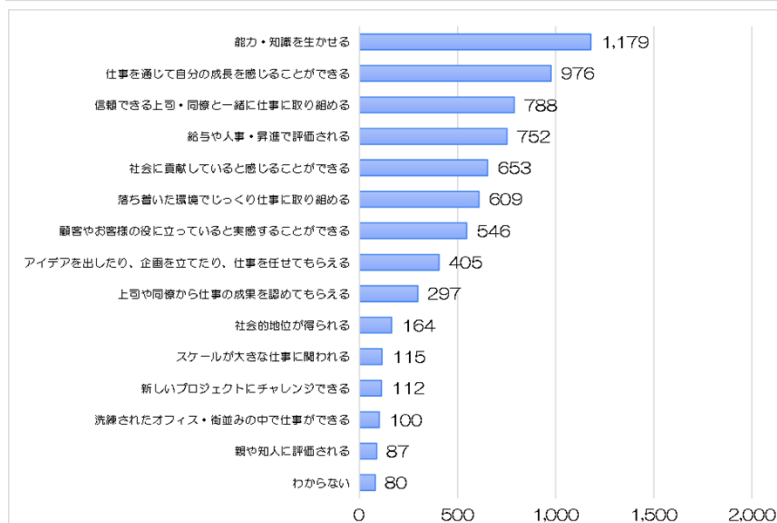
【2020 年度】



【2021 年度】



【2022 年度】

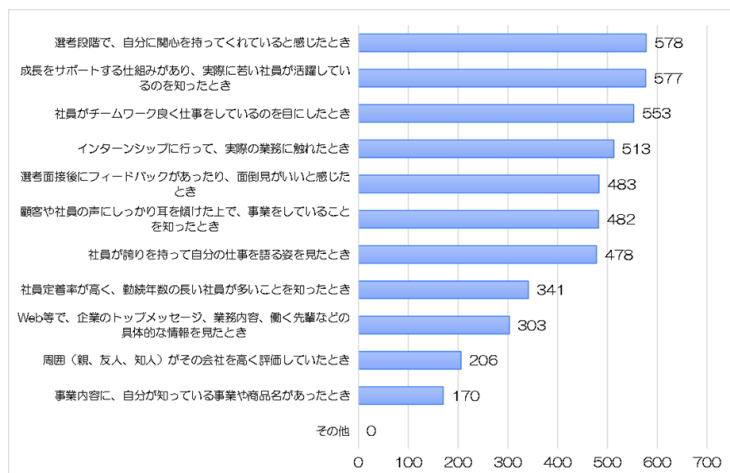


# 就職活動中に「やりがいがありそうだ」と感じる場面について

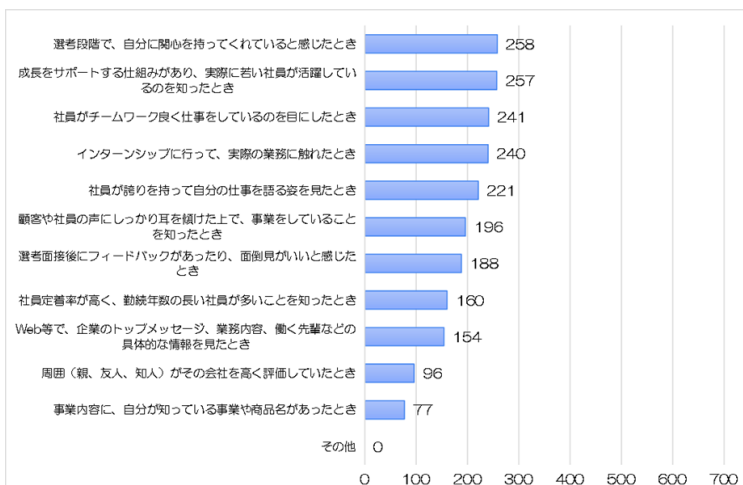
調査：2020～2022年度

3年連続で1位は「選考段階で自分に興味を持ってもらっていると感じたとき」であった。また、「成長をサポートする仕組みがあり、実際に若い社員が活躍しているのを知ったとき」、「社員がチームワーク良く仕事をしているのを目にしたとき」、「インターンシップに行って、実際の業務に触れたとき」も、学生がやりがいを感じる場面として挙げていた。

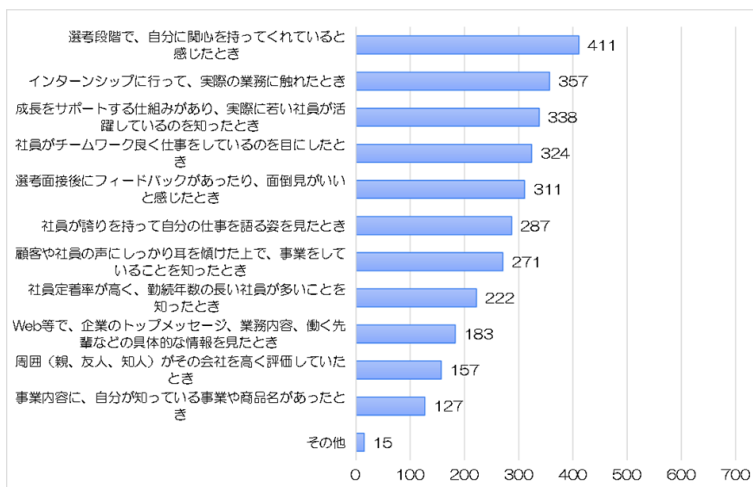
【2020年度】



【2021年度】



【2022年度】

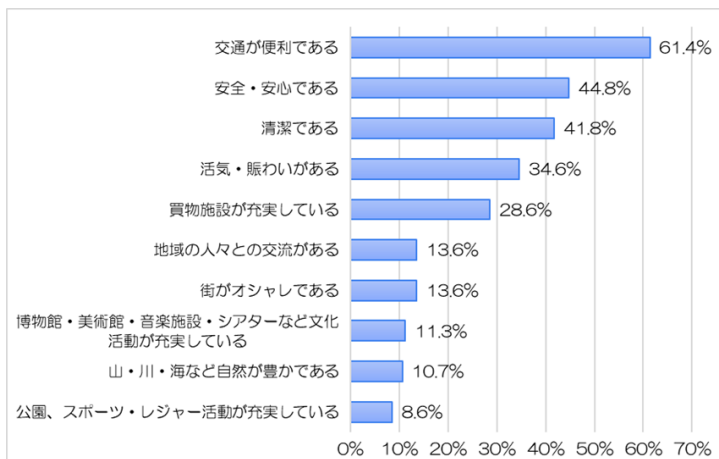


# 就職先選定で魅力的と感じる勤務地について

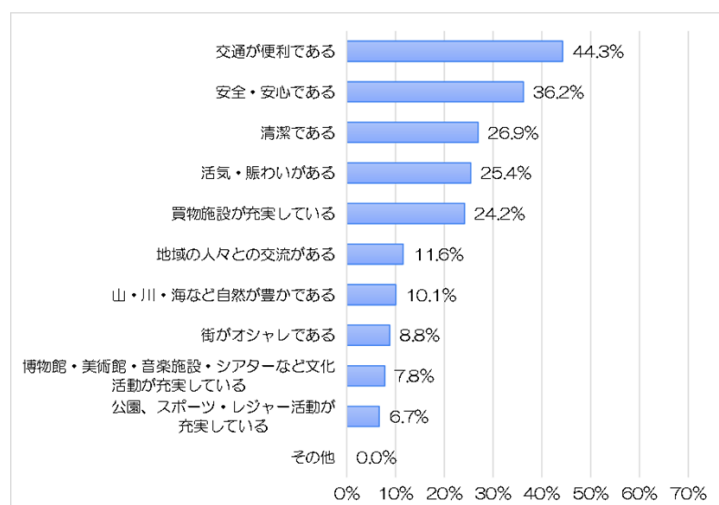
調査：2020～2022 年度

出身地での就職を決めるにあたって、魅力的な勤務地と考える項目は以下の通りである。年度によって集計の仕方が異なっているが、3年間継続して、1位「交通が便利である」、2位「安全・安心である」、3位「清潔である」という順位に変動はなかった。

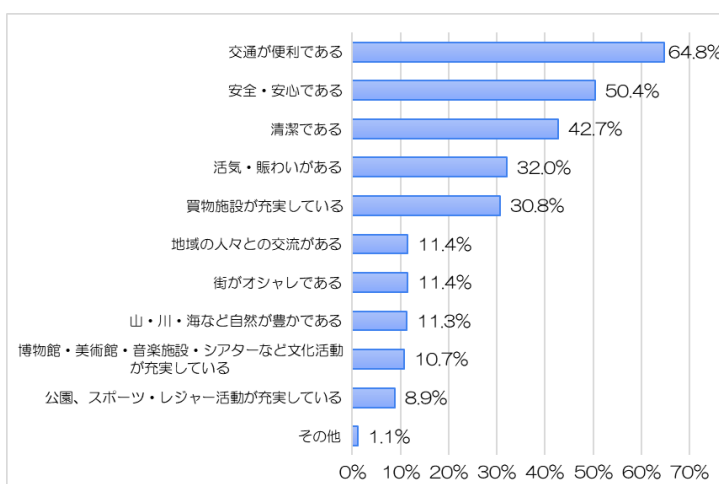
【2020 年度】



【2021 年度】



【2022 年度】

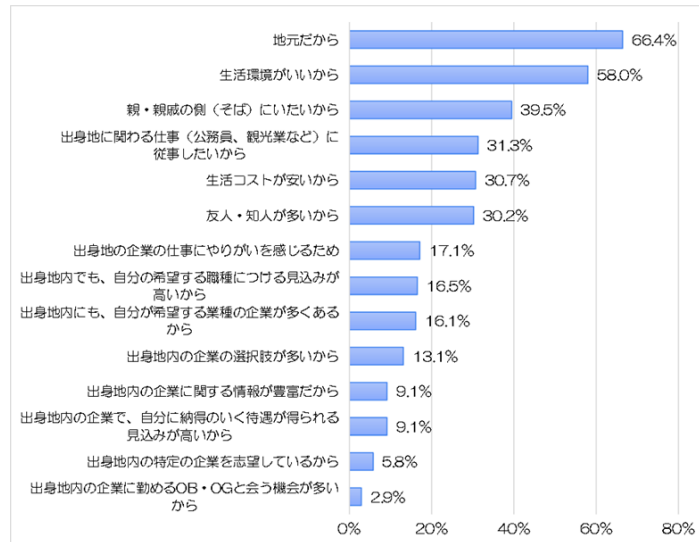


# 長崎県内就職を希望する理由について

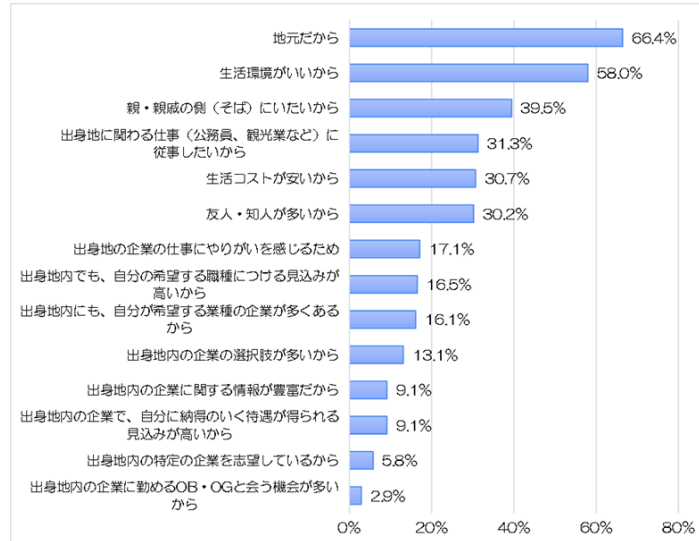
調査：2020～2022年度

長崎県出身者が地元での就職を希望する理由は、2020年～2022年の3年連続で「地元だから」、「生活環境がいいから」、「親・親戚の側（そば）にいたいから」の順であった。

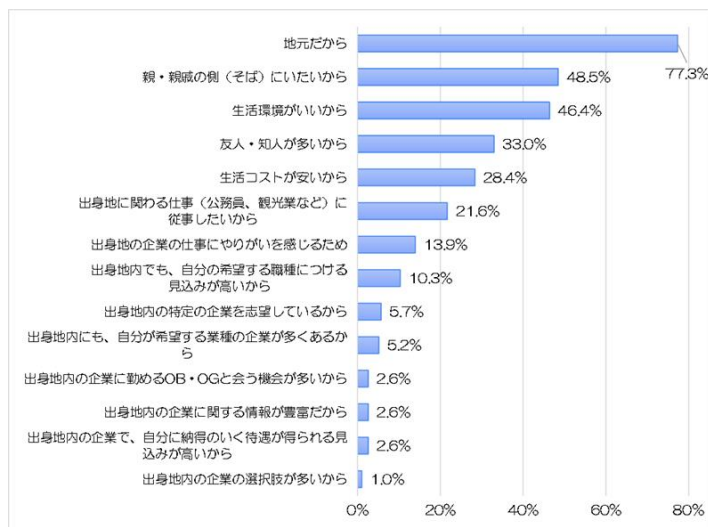
【2020年度】



【2021年度】



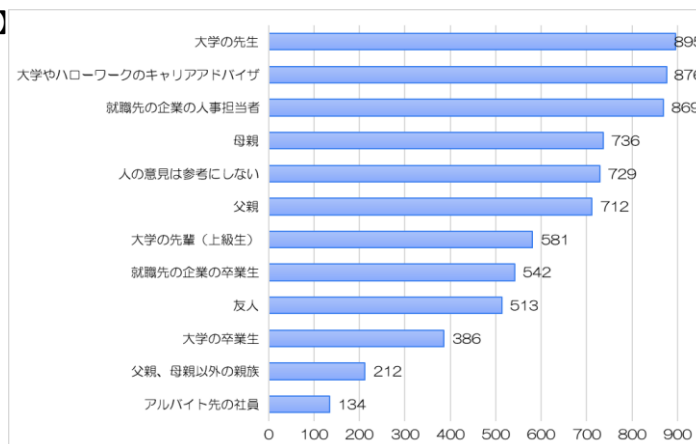
【2022年度】



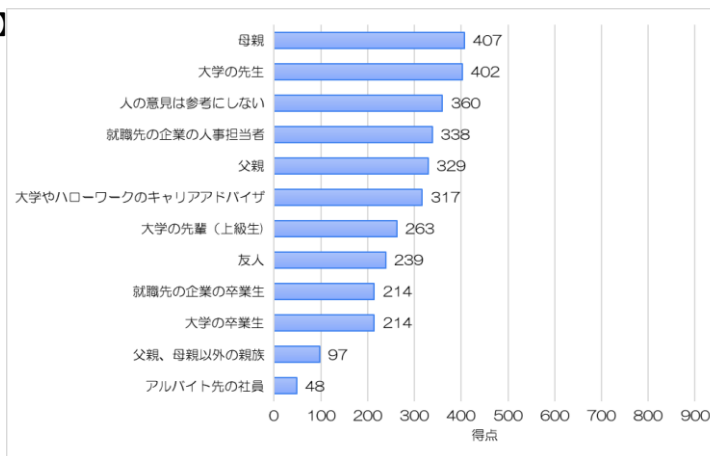
2020年度と2022年度の1位から3位は「大学の先生」、「大学やハローワークのキャリアアドバイザー」、「就職先の企業の人事担当者」で同じであった。2021年度は、「人の意見を参考にしない」を除くと、「母親」、「大学の先生」、「就職先の企業の人事担当者」の順であった。

年によって変動がみられるが、「大学の先生」の影響が強いことがわかる。

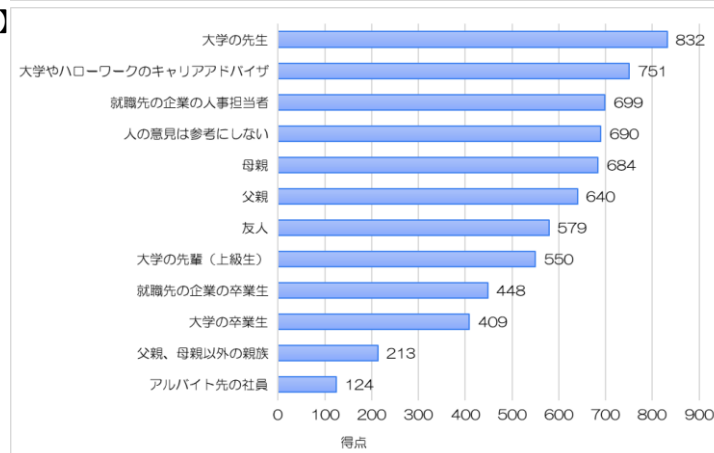
【2020年度】



【2021年度】



【2022年度】



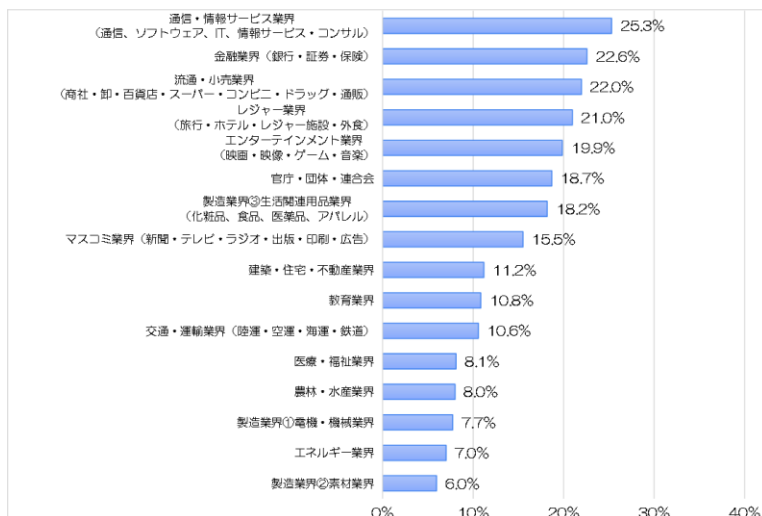


# 大学生が希望する業種

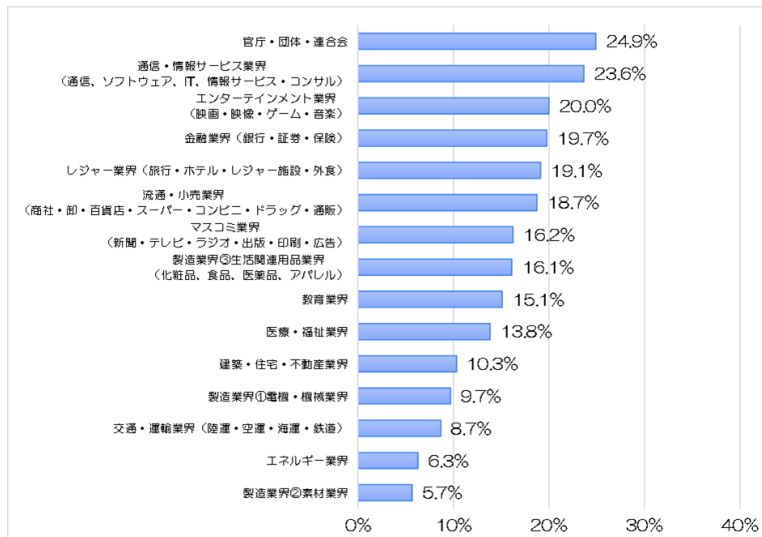
調査：2020～2022 年度

2020年～2022年の3年間、学生が就職を希望する業種は以下の通りであった。  
順位に変動は見られるが、「通信・情報サービス業界」を希望する学生が多い。

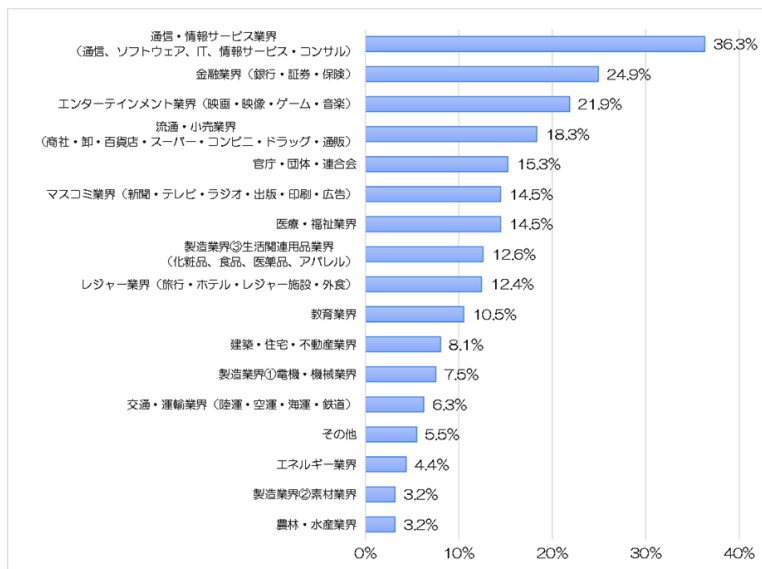
【2020年度】



【2021年度】



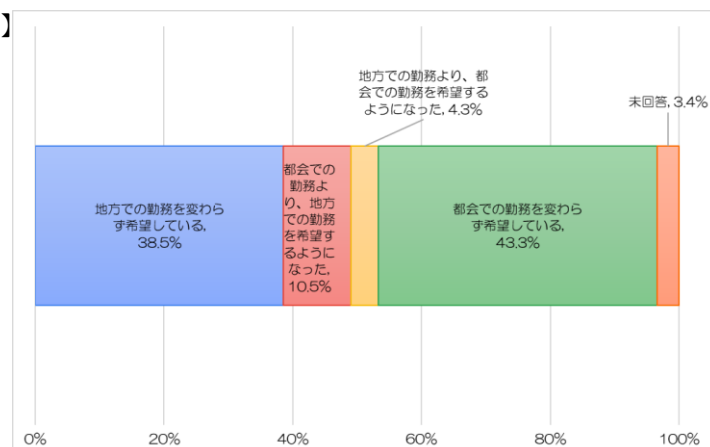
【2022年度】



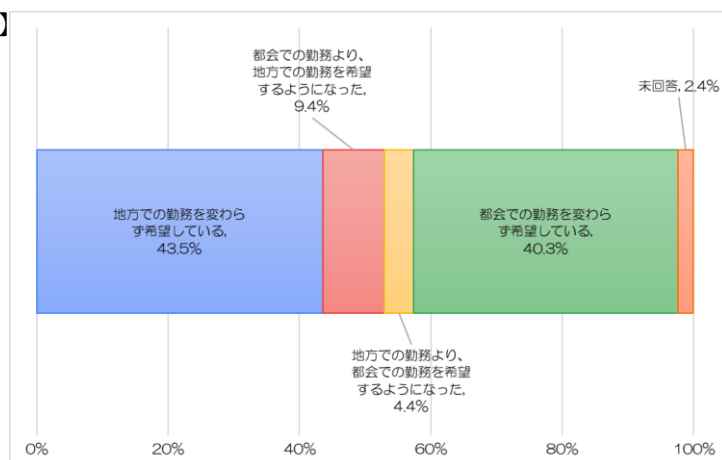
コロナ禍が、学生の就職希望先を変化させたかどうかについて、2020年度～2022年度にかけて調査した結果、就職希望先が変わったとの回答は約15%であった。

なお、2020年度と2021年度は、就職希望先が変わったうち、地方での勤務を希望するようになった割合が10%程度であったが、2022年度は約8%と地方での勤務を希望する割合はやや小さくなった。

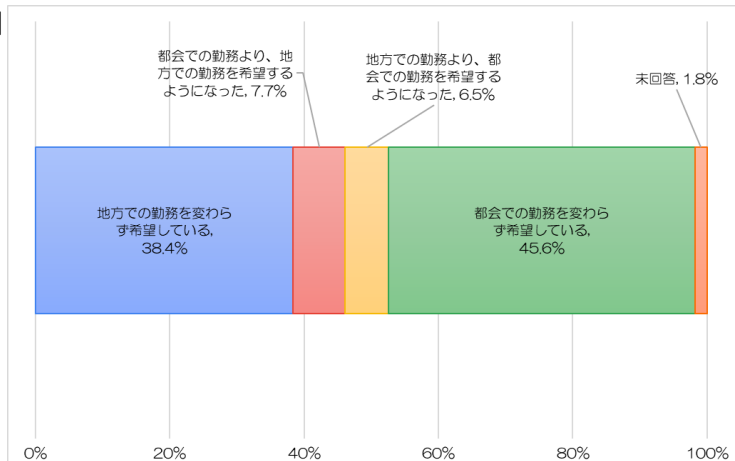
【2020年度】



【2021年度】



【2022年度】

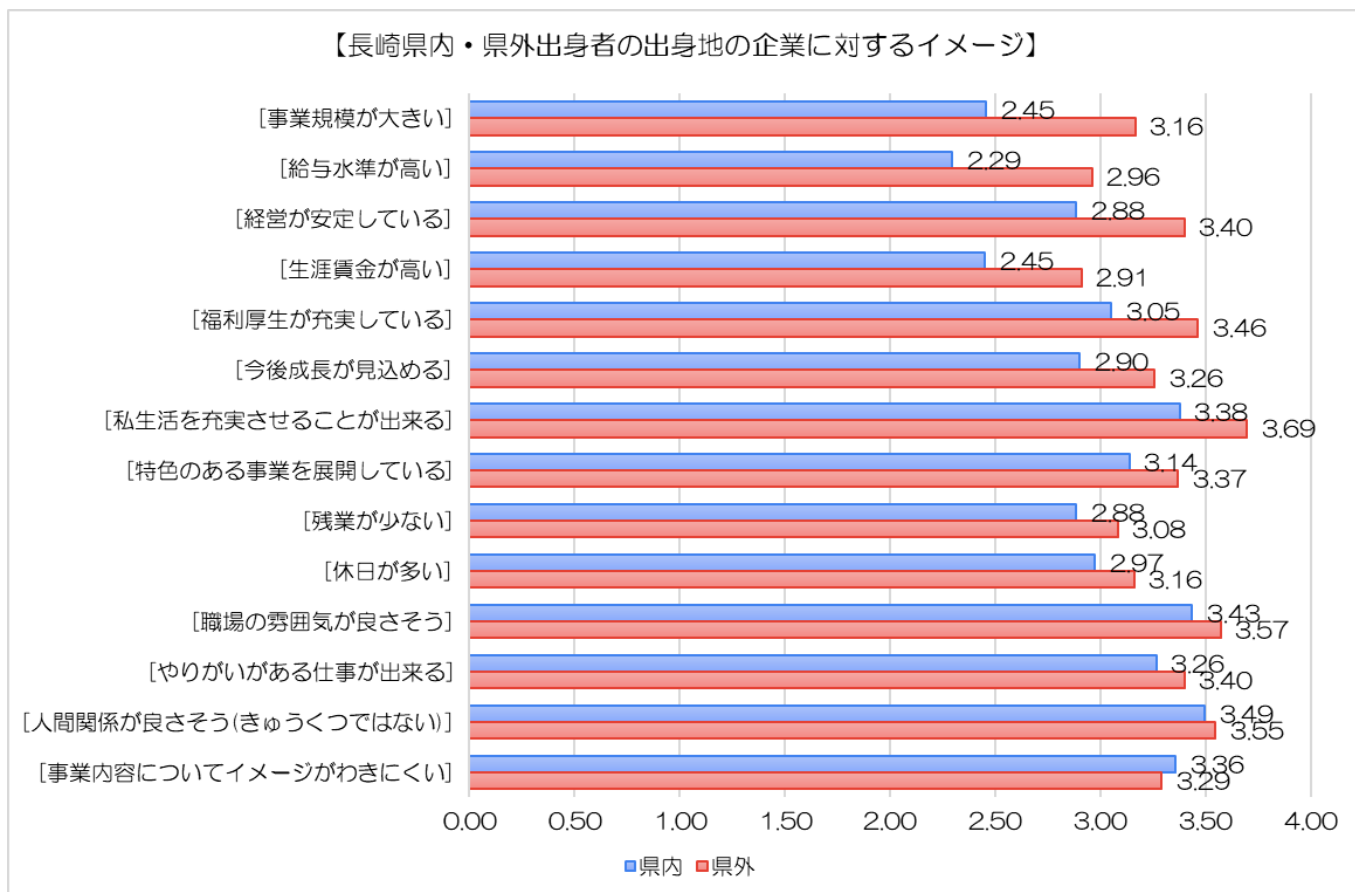


## その他（出身地の企業に対するイメージ）

調査：(2021～)2022年度

2021年度から、出身地の企業のイメージを調査項目に追加したが、2021年度は、データが少なかったため、集計していない。

2022年度は、データ数が多く、県内出身者・県外出身者に分けた集計が可能であったため、ここに再掲する。



就職先の決定に際して重視する項目について、

○2021 年度は、出身地での就職希望の有無に分けて、それぞれが、何を重要して就職先を選定しているかを、重回帰分析と決定木分析を行った。

○2022 年度は、出身地での就職希望の有無と就職先の決定にあたり重視する項目について t ロジスティック回帰分析を行った。

2022 年度と 2021 年度とでは分析手法が異なっているため、単純な比較はできないため、ここでは、結果を並べて表記する。

#### 【2021 年度結果】

16 個の選択肢と出身地への就職の希望の有無について、主成分分析により 4 つの因子に集約し、それぞれの因子を次のように解釈した。

第 1 因子 勤務

第 2 因子 企業規模や知名度

第 3 因子 やりがいと職種

第 4 因子 給与

これらの 4 つの因子を説明変量、出身地での就職希望度の 3 つを目的変量とする重回帰分析の結果、第 2、第 3、第 4 因子において負の有意な値が示され、「企業の規模」「やりがい」「給与」については、「出身地での就職を希望しない」傾向がうかがわれた。しかし、自由度調整済み決定係数や F 検定値から見て、あまり当てはまりは良いとはいえない。

また、決定木分析からは、「転勤の有無」が主要なキーとなり、地域的な面からの就職先選定に大きな影響を与えていることが分かった。また、「経営の安定性」を重視する学生は、企業規模や業種にかかわらず、長崎県内企業を希望する傾向が強いことがわかる。

#### 【2022 年度結果】

2021 年度と同様、16 個の選択肢を主成分分析にかけ、その結果を次の 4 つの因子に集約し、それぞれの因子を次のように解釈した。

第 1 因子 経営の安定性

第 2 因子 福利厚生

第 3 因子 職場の知名度

第 4 因子 職場環境

これらの因子と出身地への就職希望の有無について、t ロジスティック回帰分析を行った結果、第 2 因子と第 3 因子ともに、出身地への就職希望に対して負の値をもつという結果となった。このことから、「福利厚生」や「職場の知名度」を重視する学生は、どちらかという長崎県内企業を希望しない傾向にあると言える。