

雇用人財育成・確保対策特別委員会資料

平成31年1月25日（金）

総 合 政 策 部

目 次

若者の県外流出要因等調査結果の概要について	1
-----------------------------	---

若者の県外流出要因等調査結果の概要について

産業政策課

1 調査目的

県内で依然として続く人材確保が困難な状況に鑑み、「産業人材育成・確保のための取組指針」を昨年度に策定し、現在、これまでの取組に加え、より一歩踏み込んだ「産業人材育成・確保緊急対策事業等」に取り組んでいるところである。

本調査については、同事業の一つとして、若者の県外流出要因等について調査し、今後の施策を検討する上での参考とすることを目的として、県内外の若者や県内企業を対象に実施したものである。

2 調査の概要

本調査においては、県内外の大学生等や県外で働く本県出身の社会人を対象とした就職に関する意識調査及び県内企業を対象とした労働力確保等に関する実態調査を実施した。調査対象等の概要については以下のとおり。

(1) 調査対象

① 就職に関する意識調査

○ 大学生等

県内の大学生等（大学3年生、短大1年生、高専4年生）
本県出身の県外の大学3年生

○ 社会人

県外企業で働いている本県出身者（18歳～49歳）

② 労働力確保等に関する実態調査

○ 県内企業

県内に本社を置く原則従業員10名以上の企業等

③ 県内企業へのヒアリング結果

上記②で回答のあった企業のうち、人材が確保できている企業を対象に、導入している取組（優良事例）について個別ヒアリングを実施

(2) 調査期間

平成30年7月から11月の間

3 結果の概要

(1) 大学生等

- 卒業後の勤務希望地は「県外」の割合が最も高く、「県外」を選んだ理由は「県外の方が給与水準が高いと思うから」が最多である。また、「就職先を選ぶ時に重視するポイント」も「給与水準」が最多となっており、学生が就職先を決める上では給与水準が最も大きなウェイトを占めている。
- 「就職活動で活用しているもの」「今後就職活動を行う上で充実して欲しい情報」のいずれの項目も「インターンシップへの参加」が最多であることから、今後もインターンシップの拡大・多様化に取り組む必要がある。
- 就職活動について相談する人は「母親」が最も多く、次いで「学内の友人や先輩」、「父親」となっており、「親の意向が就職先に影響を与える」と回答した学生も約5割いることから、保護者等への働きかけも県内定着を促進する上で重要と考えられる。

(2) 社会人

- 「現在の企業を選んだポイント」「今後転職するとした場合に重視するもの」のいずれも「給与水準」が最多であり、さらにUターンするための条件は「県外企業と同程度の給与水準」が最多であることから、学生同様に給与が就職場所を決める上で大きな要素となっている。
- 約4分の1が「定年退職前にUターンする意向がある」と回答している。一方、Uターンに関する情報を見かけることは全体で「ない」が7割以上であり、充実してほしい情報は「県内企業の概要や求人情報」が最多であることから、Uターンを希望する社会人に対して県内企業の求人情報等を届ける仕組みづくりが重要と考えられる。

(3) 県内企業

- 平成30年度における目標の採用人数（新卒社員）を達成できなかった企業は6割以上。一方、既卒社員は目標を達成出来た企業が5割以上となっていることから、新卒社員の確保が困難な状況であることが分かる。
- 「特に不足している年齢層」は「29歳以下」が6割で最多、次に30歳代が3割と続き、「30歳代以下で9割以上」を占めており、若手の担い手が不足していることが分かる。
- 採用活動の手法は「ハローワーク」の活用が最多であるが、学生が活用している割合は1割に満たないことから、学生がよく使用している媒体やイベント等を積極的に活用する必要があると思われる。