



本年の新入社員アンケートから —安定志向が強まった一方で転職希望割合も上昇—

当研究所では、毎春、県内企業の新入社員を対象に、就職活動や働き方に関するアンケート調査を実施している。調査結果では、雇用情勢改善の影響から、回答者は就職先への満足度が高く、男女とも定年を見据えた勤続を希望する安定志向が強まった。一方で、売り手市場を背景に、就職後もより良い勤務先を見つけようと転職を希望する回答割合も前回調査を上回った。

1 アンケート結果

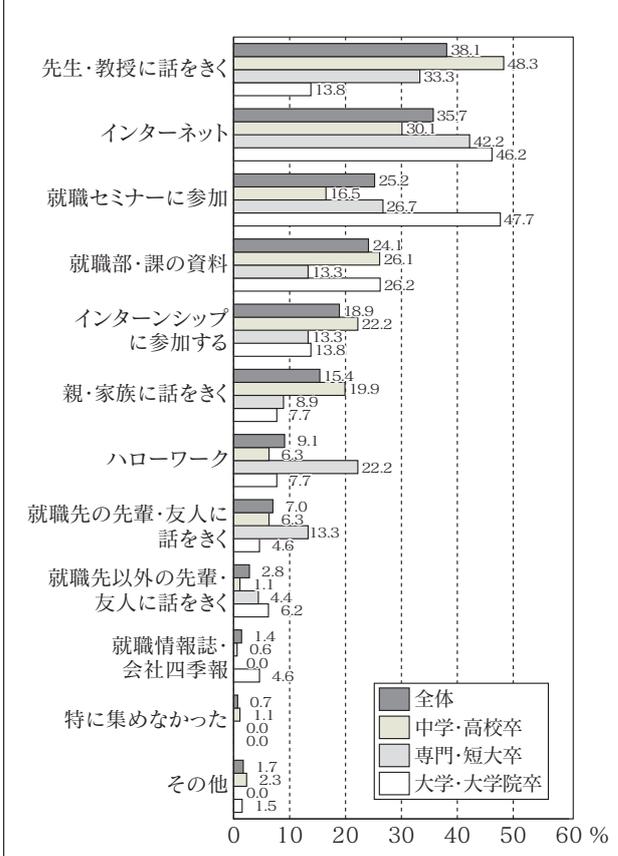
Q1 効果的だった情報収集方法は

何ですか（2項目複数回答）

全体では、「先生・教授に話をきく」（38.1%）が5年連続で最も高い割合となり、次いで、「インターネット」（35.7%）も3割台となった。

最終学歴別にみると、中学・高校卒では「先生・教授に話をきく」（48.3%）が4割を超え、他項目を大きく上回った。専門・短大卒では、「インターネット」（42.2%）と回答した割合が最も高くなったほか、「ハローワーク」（22.2%）と「就職先の先輩・友人に話をきく」（13.3%）がともに二桁台で、他学歴の倍以上となった。大学・大学院卒では、「就職セミナーに参加」（47.7%）と「インターネット」（46.2%）が4割超となり、このうち「就職セミナーに参加」は、他学歴を20ポイント以上上回った。

Q1 効果的だった情報収集方法は(2項目複数回答)



調査要領

- 1 調査目的 新入社員の就職に関する意識を把握する。
- 2 調査地域 秋田市、大仙市、横手市、湯沢市
- 3 調査期間 2019年3月13日～4月3日
- 4 調査方法 新入社員講習会における無記名アンケート方式
- 5 回答者 286名

回答者の学歴・性別の内訳

区分	人数 (構成比・%)		
	男性 (64.0)	女性 (36.0)	合計 (100.0)
中学・高校卒	110 (60.1)	66 (64.1)	176 (61.5)
専門学校・短大卒	28 (15.3)	17 (16.5)	45 (15.7)
大学・大学院卒	45 (24.6)	20 (19.4)	65 (22.7)
合計	183 (100.0)	103 (100.0)	286 (100.0)

Q2 就職活動で利用した機関やイベント

就職活動で利用した機関やイベントとして、全体では、県と秋田労働局などが主催する「秋田県合同就職説明会・面接会」(30.1%)が3割を超え、「ハローワーク」(19.6%)と「リクルート会社主催の会社説明会・面接会」(15.0%)はともに1割台となった。「あきた就職活動支援センター」(※1)の利用割合は8.4%で、他機関・イベントよりも低いものの、前年に実施した前回調査(4.1%)からは約2倍に伸びた。

個別機関・イベント別に最終学歴別でみると、「秋田県合同就職説明会・面接会」は、大学・大学院卒(52.3%)で5割超、専門・短大卒(42.2%)でも4割を超えた。本イベントは、100社以上の企業が参加し情報提供や個別相談を行うため、回答者は積極的に活用したようだ。「ハローワーク」を利用したとする回答割合

は、専門・短大卒(35.6%)の割合が最も高く、大学・大学院卒(24.6%)と中学・高校卒(13.6%)を10ポイント以上上回った。

「リクルート会社主催の会社説明会・面接会」の利用割合は、大学・大学院卒(47.7%)が、専門・短大卒(13.3%)と中学・高校卒(3.4%)の3倍以上となった。

「あきた就職活動支援センター」は、大学・大学院卒(15.4%)のみが二桁となり、最も利用割合の低い専門・短大卒では2.2%となった。

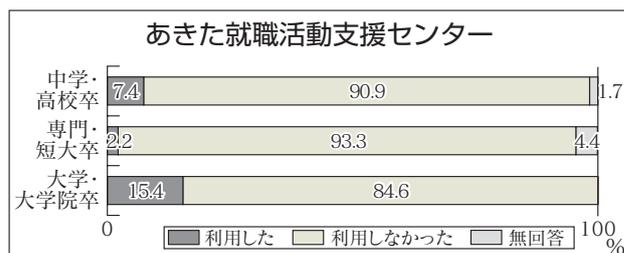
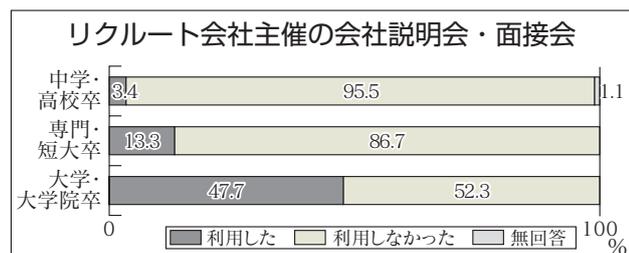
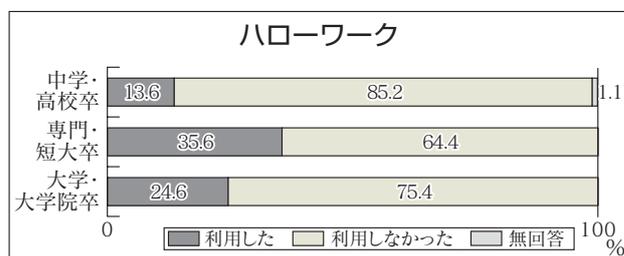
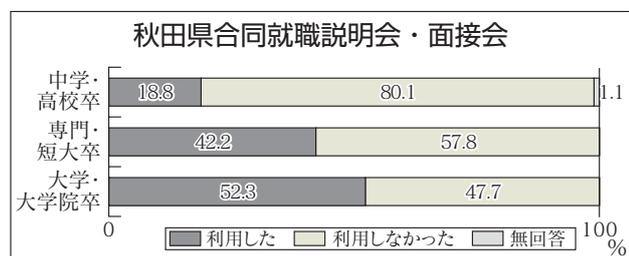
なお、大学・大学院卒は、全機関・イベントの利用割合が二桁台となっており、まんべんなく活用した様子が窺える。

(※1) あきた就職活動支援センターは、公益財団法人秋田県ふるさと定住機構が運営し、秋田市御所野に中核となる中央センター、大館市に北部サテライト、横手市に南部サテライトを持つ就職支援施設である。

Q2 就職活動で利用した機関やイベントは

(単位：%)

	利用した	利用しなかった	無回答
秋田県合同就職説明会・面接会	30.1	69.2	0.7
ハローワーク	19.6	79.7	0.7
リクルート会社主催の会社説明会・面接会	15.0	84.3	0.7
あきた就職活動支援センター	8.4	89.9	1.7



Q3 インターンシップ（職業体験）の

経験はありますか

インターンシップ経験があると回答した割合は、全体の79.0%と、前回調査(69.0%)から10.0ポイント上昇し、2003年度に本質問を設けて以来最も高い割合となった。最終学歴別の経験割合は、中学・高校卒(83.0%)と専門・短大卒(84.4%)で8割を超え、最も低い大学・大学院卒でも64.6%となった。

次に、インターンシップ経験がある回答者226名に、その効果について質問した。何らかの効果があつたと回答した割合は全体の92.9%で、中学・高校卒(93.1%)、大学・大学院卒(92.8%)、専門・短大卒(92.1%)と、いずれの学歴でも9割を超えた。

項目別では、「企業や仕事の内容を理解できた」(46.9%)が4割を超え、次いで、「職業意識が向上した」(30.1%)、「自分の適性を確認できた」(14.6%)の順に割合が高くなった。

(14.6%)の順に割合が高くなった。

「企業や仕事の内容を理解できた」は、専門・短大卒と大学・大学院卒でともに50.0%となり、中学・高校卒(45.2%)を上回った。反面、「職業意識が向上した」は、中学・高校卒(34.2%)が3割を超え、専門・短大卒(23.7%)、大学・大学院卒(21.4%)を大きく上回った。「自分の適性を確認できた」は、いずれの学歴でも1割台となった。

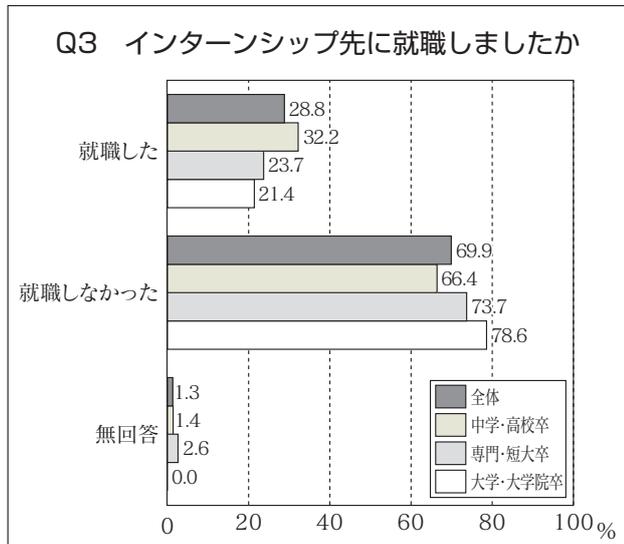
また、インターンシップ先に就職した割合は経験者全体の28.8%で、前回調査(27.1%)から1.7ポイント上昇した。中学・高校卒(32.2%)が最も割合が高く、専門・短大卒(23.7%)と大学・大学院卒(21.4%)は2割台となった。インターンシップは、効果を実感したと回答する割合が高いほか、その後の就職に繋がったケースもみられ、回答者にとって有意義な取組みであるようだ。

Q3 インターンシップの経験はありますか

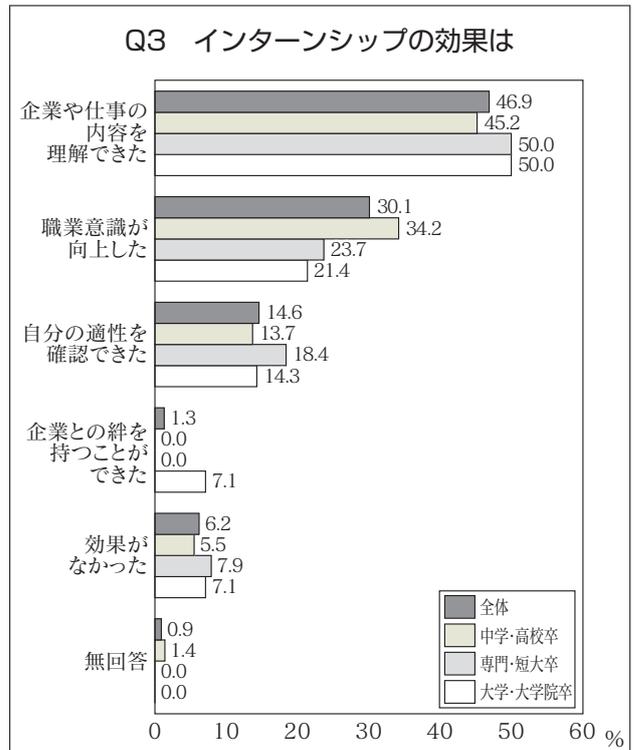
(単位：%)

あ る	な い	無回答
79.0	17.5	3.5

Q3 インターンシップ先に就職しましたか



Q3 インターンシップの効果は

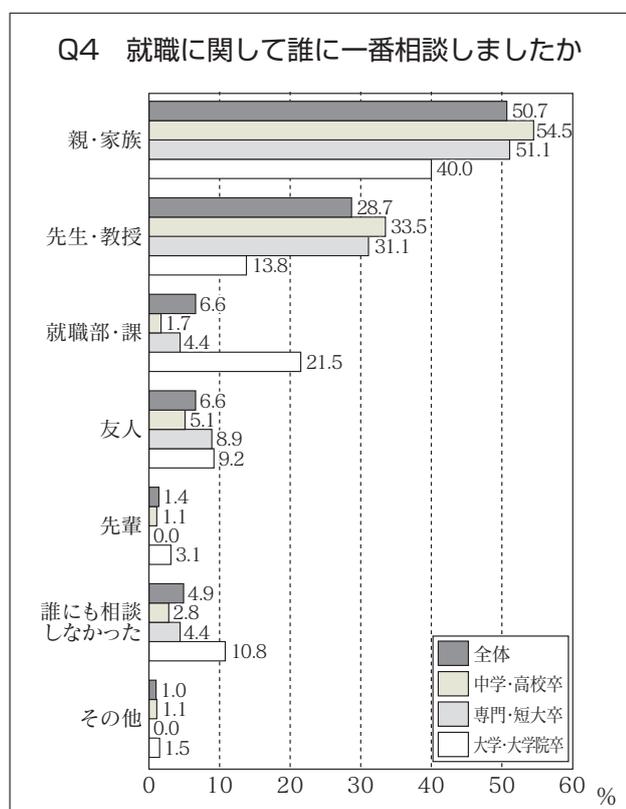


Q4 就職に関して誰に一番相談しましたか

一番相談した相手として、全体では「親・家族」が50.7%と、5年連続で最も割合が高くなった。2000年度に本質問を設けて以来、初めて5割超となり、回答者が身近な社会人である親・家族にアドバイスを求める傾向が強まっている。次いで、「先生・教授」が28.7%となったが、前回調査(32.7%)を4.0ポイント下回り、4年連続で回答割合が低下した。

項目別では、「親・家族」は、中学・高校卒(54.5%)と専門・短大卒(51.1%)で5割超となった。「先生・教授」は、中学・高校卒(33.5%)と専門・短大卒(31.1%)で3割を超え、大学・大学院卒(13.8%)の2倍以上となった。

大学・大学院卒では、「就職部・課」(21.5%)と「誰にも相談しなかった」(10.8%)が二桁台となり、他学歴を上回った。



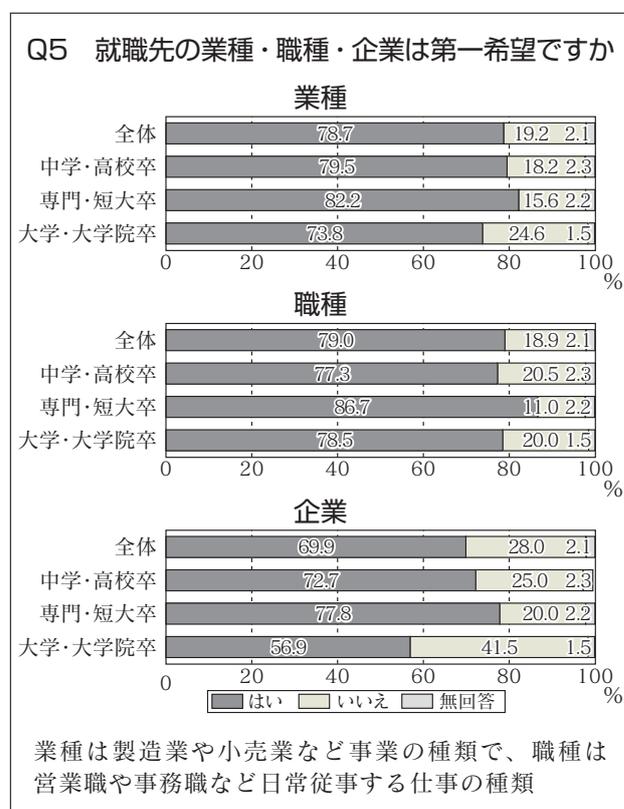
Q5 就職先の業種・職種・企業は第一希望ですか

就職先が第一希望の業種であると回答した割合は全体の78.7%で、前回調査(77.6%)を1.1ポイント上回った。専門・短大卒(82.2%)が最も高く、中学・高校卒(79.5%)と大学・大学院卒(73.8%)は7割台となった。

次に、第一希望の「職種」に就いたとする割合は79.0%で、前回調査(76.2%)を2.8ポイント上回り、4年連続で上昇した。

また、第一希望の「企業」に就職した割合は69.9%で、前回調査(62.9%)を7.0ポイント上回った。専門・短大卒(77.8%)と中学・高校卒(72.7%)は7割を超えた一方、大学・大学院卒(56.9%)は5割台となった。

なお、業種・職種・企業全てが第一希望先と回答した割合は63.6%で、前回調査(57.5%)から6.1ポイント上昇した。



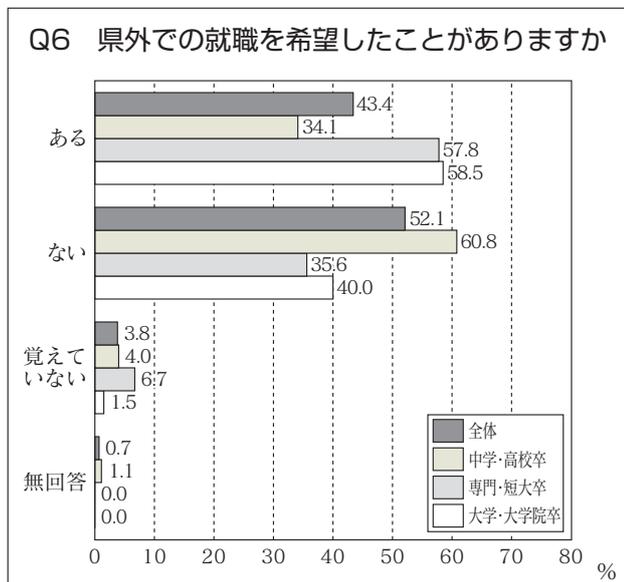
Q6 県外での就職を希望したことが

ありますか

県外就職を希望したことがある割合は全体の43.4%で、前回調査(46.3%)を2.9ポイント下回り、本質問を設けた1999年度以降、最も低くなった。人手不足を背景に県内求人数が高水準を維持している影響と考えられる。

前回調査と比較すると、専門・短大卒(57.8%)が11.4ポイント上昇した一方で、大学・大学院卒(58.5%)は10.6ポイント低下、中学・高校卒(34.1%)が3.0ポイント低下した。

県外就職を希望したことがある回答者124名のうち、実際に県外で就職活動を行った割合は46.0%となった。前回調査(39.0%)から7.0ポイント上昇し、6年ぶりに4割を超えた。県外での就職を希望する割合の低下傾向とは対照的に、就職活動を行った割合は上昇傾向にある。



Q6 実際に県外で就職活動を行いましたか

(単位：%)

	はい	いいえ	無回答
	46.0	53.2	0.8

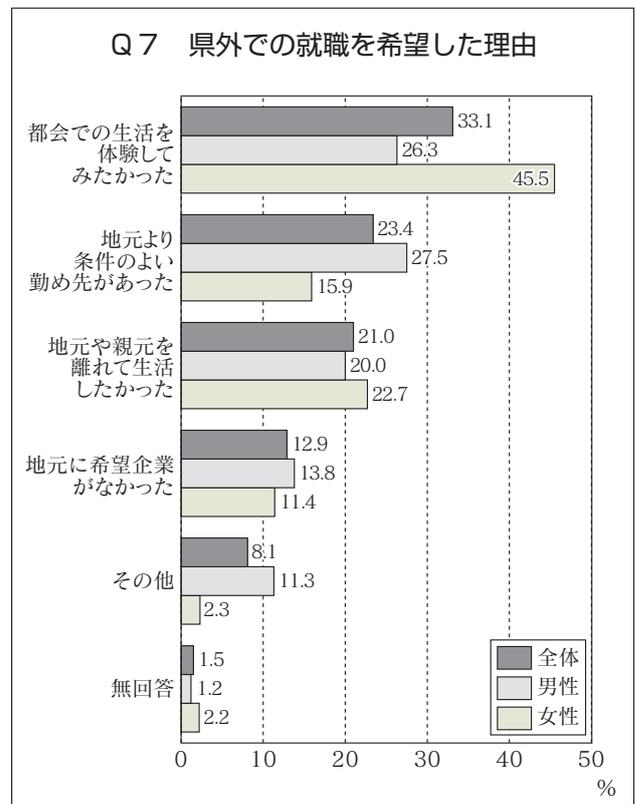
Q7 県外での就職を希望した理由は何ですか

前設問で「県外での就職を希望したことがある」とした124名に、希望理由を質問した。

全体では、「都会での生活を体験してみたかった」(33.1%)が前回調査(37.5%)から4.4ポイント低下したものの、6年連続で最も高い割合となった。

前回調査と比べて、「地元希望企業なかった」(12.9%)が7.0ポイント上昇した。全国的に人材確保に向けた採用活動が活発化しているため、首都圏などと比較すると、県内では職業選択が限られることが意識されたようだ。

男性回答者では「地元より条件のよい勤め先があった」(27.5%)が女性回答者(15.9%)を11.6ポイント上回った。一方で、女性では「都会での生活を体験してみたかった」(45.5%)が男性(26.3%)を19.2ポイント上回った。



Q8 現在の職場でいつまで働きたいですか

<全体>

全体では、「定年まで」(44.1%)と回答した割合が前回調査(40.5%)を3.6ポイント上回り、4年ぶりに上昇した。

前回調査と比較すると、「条件や状況次第では転職する」(19.2%)が3.6ポイント上昇した。他方、「技能習得や業務経験が十分になれば転職する」(2.8%)が2.3ポイント低下した。いわゆる「売り手市場」のなか、回答者は就職先への満足度が高く定年までの勤続を希望する傾向と、より良い労働環境を求める傾向が、各々強まっている。

<男性>

「定年まで」(55.2%)とする男性回答者割合が前回調査(51.1%)を4.1ポイント上回り、また、「条件や状況次第では転職する」(25.7%)

も前回調査(18.5%)から7.2%上昇した。男性では、安定志向が継続しているものの、就職後も状況により転職を検討する割合が高まった。

<女性>

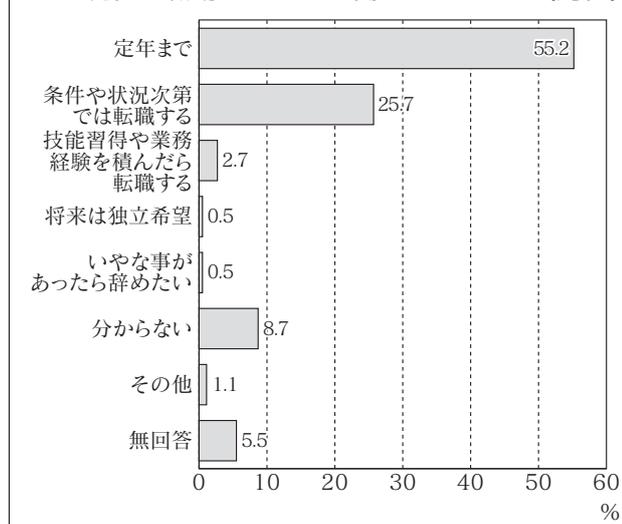
「結婚・出産後もできるだけ長く勤めたい」(25.2%)は、前回調査(27.3%)を2.1ポイント下回り3年連続で割合が低下した。反面、「定年まで」(24.3%)が前回調査(22.7%)を1.6ポイント上回り3年連続で上昇した。女性回答者では、定年を見据えた勤続を希望する傾向が強まっている。「結婚・出産を機に退職する」は7.8%で、前回調査(6.4%)を1.4ポイント上回ったが、1割に届かなかった。また、「分からない」(23.3%)は前回調査(19.1%)から4.2ポイント上昇し2割を超えた。ライフスタイルの多様化が進み選択肢が増えるなか、就職した後に自分の将来像を確立するのかもしれない。

Q8 現在の職場でいつまで働きたいですか

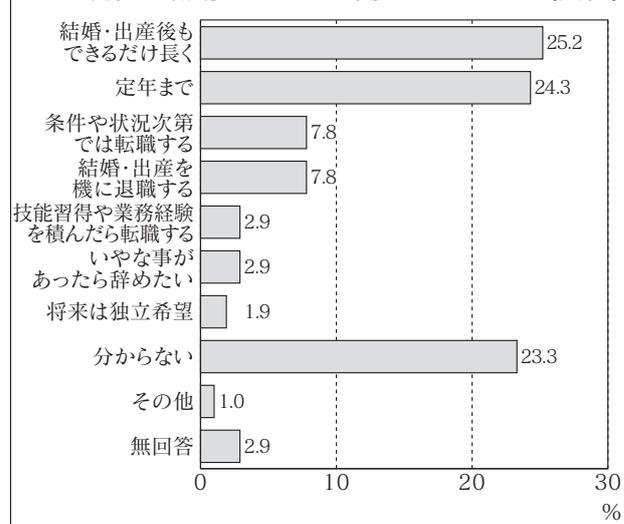
(単位：%)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019年度
定年まで(定年派)	43.0	49.7	44.4	42.7	40.5	44.1
転職する(転職派)	20.1	18.0	23.9	24.4	20.7	22.0
条件や状況次第では転職する	15.8	13.5	18.5	19.0	15.6	19.2
技能習得や業務経験が十分になれば転職する	4.3	4.5	5.4	5.4	5.1	2.8

Q8 現在の職場でいつまで働きたいですか(男性)



Q8 現在の職場でいつまで働きたいですか(女性)



○平成年代では女性の勤続希望割合が上昇

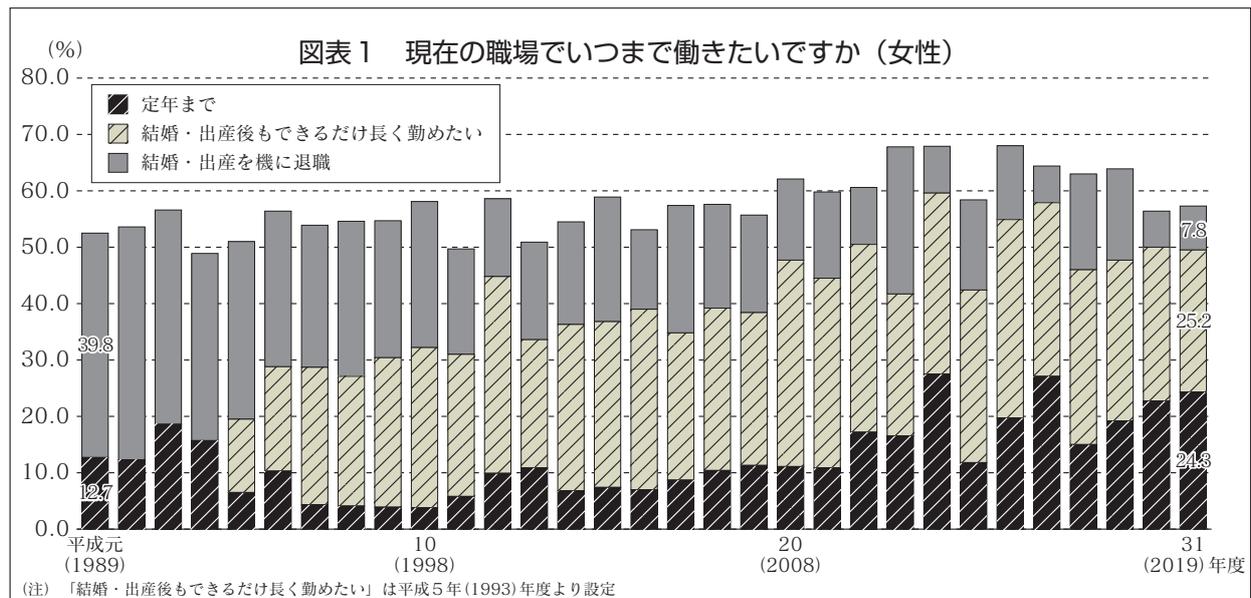
近年は人手不足により企業の採用活動が活発化しているものの、平成を通すと、バブル崩壊やリーマンショックの影響から、厳しい状況下で就職活動に取り組んだ若者が多い。その結果、フリーター、派遣社員、契約社員といった非正規雇用労働者にならざるを得なかった若者や、ニートと呼ばれる若年無業者が増加した。他方、女性の就業率は高まった。

当研究所が実施したアンケート調査結果から、女性回答者の勤続意識の変化をみると、平成元(1989)年度には、「結婚・出産を機に退職する」とした割合(39.8%)が最も高く、「定年まで」(12.7%)の3倍強に上った(図表1)。その後は低下し、今回調査では1割を下回った。一方、「定年まで」とする割合は上昇傾向にあり、今回調査では24.3%と、元(1989)年度調査の約2倍となった。また、「結婚・出産後もできるだけ長く勤めたい」と「定年まで」を合わせた勤続希望割合は、おおむね上

昇傾向をたどっている。

女性回答者の勤続希望割合上昇の背景には、景気の後退が長引き安定的な収入の確保を望む傾向が強まっただけでなく、働き方の選択肢が増えていることがあろう。昭和61(1986)年に施行された男女雇用機会均等法は、平成9(1997)年と18(2006)年に女性の就労上の差別撤廃に向け大幅な改正が行われたほか、11(1999)年に男女共同参画社会基本法、28(2016)年には女性活躍推進法が各々施行され女性の就労環境の改善への取り組みが進んだ。また、29(2017)年の「改正育児・介護休業法」施行により、男性の育児休業取得を促進する動きが生じ、現在は首都圏の大手などで育児休暇の取得を義務づける企業もみられる。

上記のような法整備の後押しを受け、女性の就業率は今後も上昇するものと考えられる。男性女性が共同し、職場でも家庭でも各々の力を存分に発揮するために、相互の理解が一層深まることが望まれる。



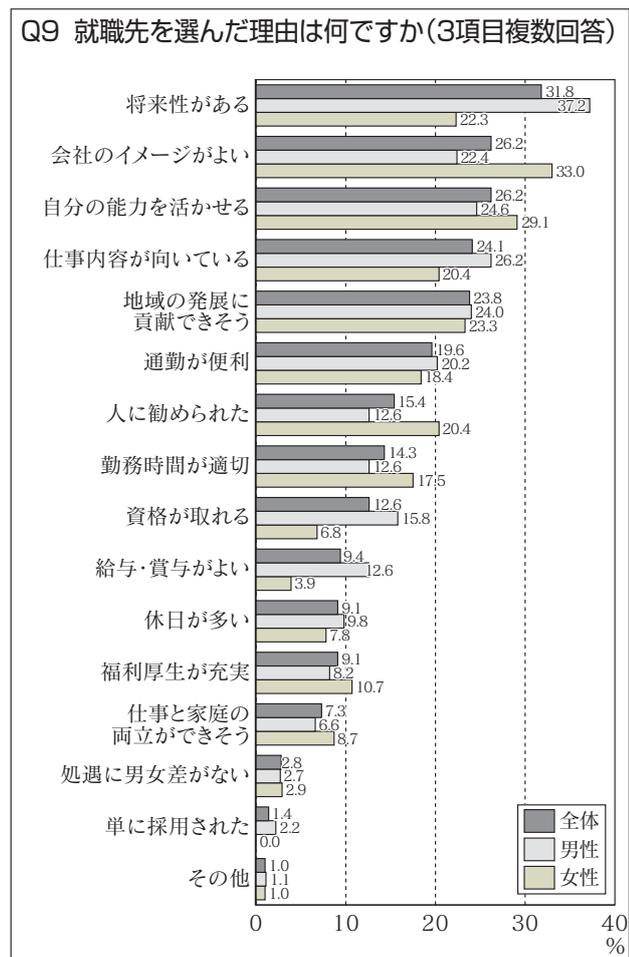
Q9 就職先を選んだ理由は何ですか

(3項目複数回答)

全体では、「将来性がある」(31.8%)が3割を超えた。次いで、「会社のイメージがよい」(26.2%)、「自分の能力を活かせる」(26.2%)、「仕事内容が向いている」(24.1%)、「地域の発展に貢献できそう」(23.8%)が2割台となった。

「将来性がある」は、前回調査(24.5%)から7.3ポイント上昇した。Q8のとおり、定年までの勤続希望割合が高まったため、会社の将来にわたる安定性を重視したようだ。

男性回答者では、「将来性がある」(37.2%)が女性(22.3%)を14.9ポイント上回った。一方、女性では、「会社のイメージがよい」(33.0%)が男性(22.4%)を10.6ポイント上回った。

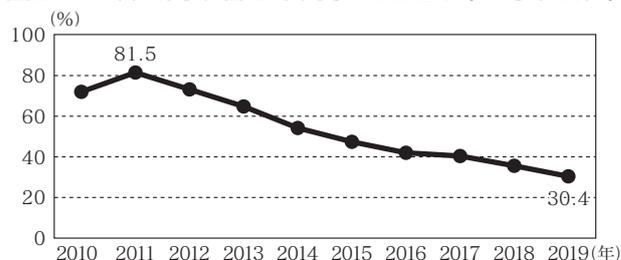


○新規高卒者、県内求人充足率の低下続く

新規高卒者の県内求人充足率(※2)は、秋田労働局によると、2019年3月末現在、30.4%と、前年同月(35.6%)に比べて5.2ポイント低下した(図表2)。主な職業別の充足率では、建設業(17.2%)と飲食店、宿泊業(19.3%)が1割台で、医療、福祉(21.1%)とサービス業(23.9%)が2割台となった(図表3)。

(※2)充足率とは、就職内定者・決定者の人数を求人数で割ったもの。企業が希望通りの人員を採用できたかどうかの目安となる。

図表2 新規高卒者の県内求人充足率(3月末現在)



資料：秋田労働局

図表3 主な産業別県内充足状況(2019年3月末現在) (単位:人、%)

	建設業	製造業	卸売・小売業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	サービス業
求人数	998	1,346	556	249	573	590
就職内定者・決定者数	172	600	189	48	121	141
充足率	17.2	44.6	34.0	19.3	21.1	23.9

資料：秋田労働局

2 まとめ

アンケート結果では、回答者は親や家族など身近な社会人のアドバイスや、インターンシップで得た経験・知識を活用し、就職活動に臨んだことが分かった。また、県内の雇用情勢の改善の影響から、県外就職を希望する割合が低下したほか、就職先への満足度が高く男女問わず就職先で定年までを視野に入れた勤続を希望する安定志向が強まった。一方で、売り手市場を背景に、就職後もより良い先を見つけようとする割合も上昇した。(相沢 陽子)