

# 若者の県外流出要因等調査結果

【本編】

令和6年3月

国立大学法人 宮崎大学 学び・学生支援機構 地域人材部門

(宮崎県産業人財育成プラットフォーム事務局)

## 目 次

I	はじめに	1
II	調査結果	3
1.	大学生等	4
(1)	就職先を選ぶ時に重視するポイント	4
(2)	給与水準を重視する理由	5
(3)	福利厚生で重視するポイント	6
(4)	初任給（月給）が最低どの程度であれば選択肢となり得るか	7
(5)	宮崎県内・県外のどちらで働きたいか	8
(6)	宮崎県外で働きたい理由	9
(7)	就職活動に活用している又は活用したいもの	11
(8)	今後、就職活動をする上で充実してほしいもの	13
(9)	就職活動について誰に相談するか	15
(10)	保護者の意向	16
(11)	保護者の意向が就職先に影響するか	18
2.	高校生	20
(1)	就職先を選ぶ時に重視するポイント	20
(2)	給与水準についての考え	21
(3)	福利厚生で重要と思うもの	21
(4)	初任給（月給）が最低どの程度であれば選択肢となり得るか	22
(5)	就職活動に活用したいもの	23
(6)	宮崎県内・県外のどちらで働きたいか	24
(7)	宮崎県外で働きたい理由	25
(8)	就職について相談する人	25
(9)	保護者の意向	26
(10)	保護者の意向が就職先に影響するか	27
3.	社会人	28
(1)	転職するとした場合、重視するポイント	28
(2)	給与水準を重視する理由	29
(3)	福利厚生で重視するポイント	30
(4)	宮崎にUターンする意向の有無	31
(5)	宮崎にUターンしたくない又は考えていない場合、Uターンしてもいいと思える条件	32
(6)	宮崎へのU I Jターンの情報源	34

4. 企業	35
(1) 「常用労働者の人員充足度」の評価	35
(2) 「直近5年間における正社員の採用後の定着状況」の評価	35
(3) 人材確保・定着のための取組状況	36
(4) インターンシップの実施状況	37
(5) 実施したインターンシップの期間	38
(6) インターンシップを実施する上での課題	39
III まとめ	40

# I はじめに

## (調査の目的)

ポストコロナにおける若者の県外流出・県内流入の動向や、就職に対する価値観、就職活動の状況等を把握し、今後の人材確保等に係る事業展開を検討する上での参考とすることを目的として実施した。

## (調査の概要)

本調査においては、大学生等や県内高校生、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人材確保等の取組等に関する調査を Web アンケートにより実施した。その概要については以下のとおり。

### 1. 大学生等を対象とした調査

#### (1) 調査時期

令和5年7月～11月

#### (2) 対象

- ① 宮崎県内の大学等（短大、高専を含む。以下同じ。）に通う学生（以下「県内大学生」という。）
- ② 宮崎県外の大学等に通う、宮崎県内の高校出身の学生（以下「県外大学生」という。）

#### (3) 回答件数

- ① 県内大学生：1,576件
- ② 県外大学生：315件

### 2. 高校生を対象とした調査

#### (1) 調査時期

令和5年11月

#### (2) 対象

宮崎県内の高校2年生

#### (3) 回答件数

1,285件

### 3. 社会人を対象とした調査

#### (1) 調査時期

令和5年10月～12月

## (2) 対象

次の①②のいずれかに該当する 39 歳までの社会人（経営者・事業主を除く）

- ① 職場が宮崎県内の社会人（以下「県内社会人」という。）
- ② 職場が宮崎県外で、宮崎県内の高校又は中学校を卒業した社会人（以下「県外社会人」という。）

## (3) 回答件数

- ① 県内社会人：384 件
- ② 県外社会人：119 件

## 4. 企業を対象とした調査

### (1) 調査期間

令和 5 年 10 月～12 月

### (2) 対象

宮崎県内に本店、支店又は営業所を有する事業者

### (3) 回答件数

171 件

### (留意事項)

- 1. 四捨五入の関係で合計が合わない場合がある。
- 2. 本調査において、「インターンシップ」とは、対象・期間に定めなく、広く一般的に用いられている就業体験等を指す。

## Ⅱ 調査結果

本調査の結果について特徴的なものを記載する。なお、一部の項目については宮崎県が平成 30 年度に実施した若者の県外流出要因等調査の結果と比較しているが、調査対象や項目等が必ずしも一致しないことに留意すること。

※ 以下、今回実施した調査を「本調査」、宮崎県が平成 30 年度に実施した調査を「平成 30 年度調査」という。

※ 図表のうち平成 30 年度調査の結果を示すものについては、平成 31 年 1 月付け「若者の県外流出要因等調査結果」を参考に新たに作成したものである。

### 【平成 30 年度調査について】

宮崎県が「産業人財育成・確保緊急対策事業等」の一つとして以下を対象に実施したものの。

- (1) 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
- (2) 社会人
  - ・ 県外企業で働いている本県出身者（18 歳～49 歳）
- (3) 企業
  - ・ 県内に本社を置く原則従業員 10 名以上の企業等

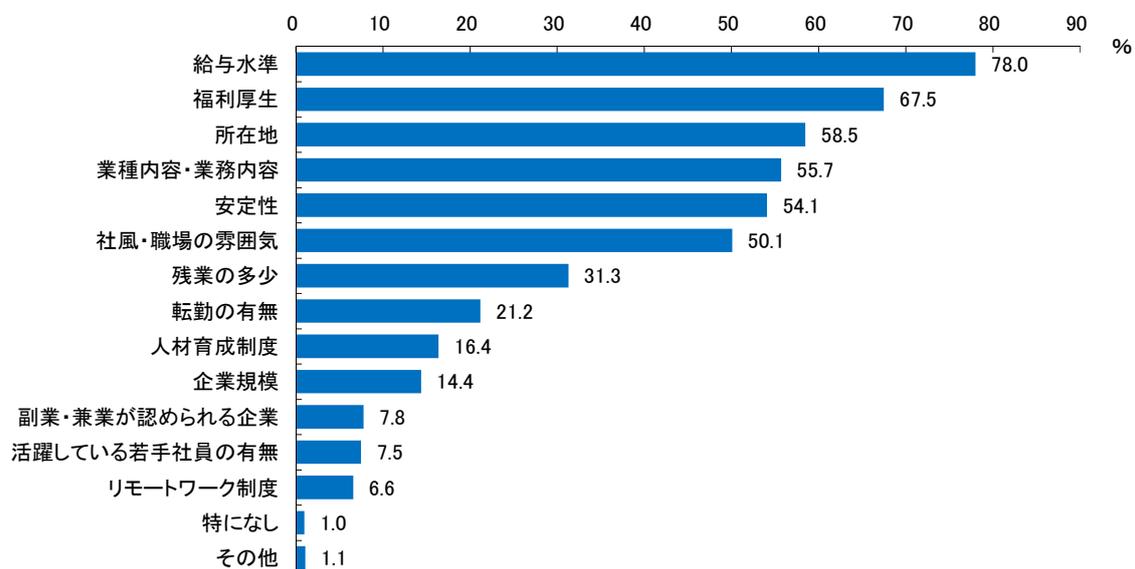
## 1. 大学生等

### (1) 就職先を選ぶ時に重視するポイント（複数回答）

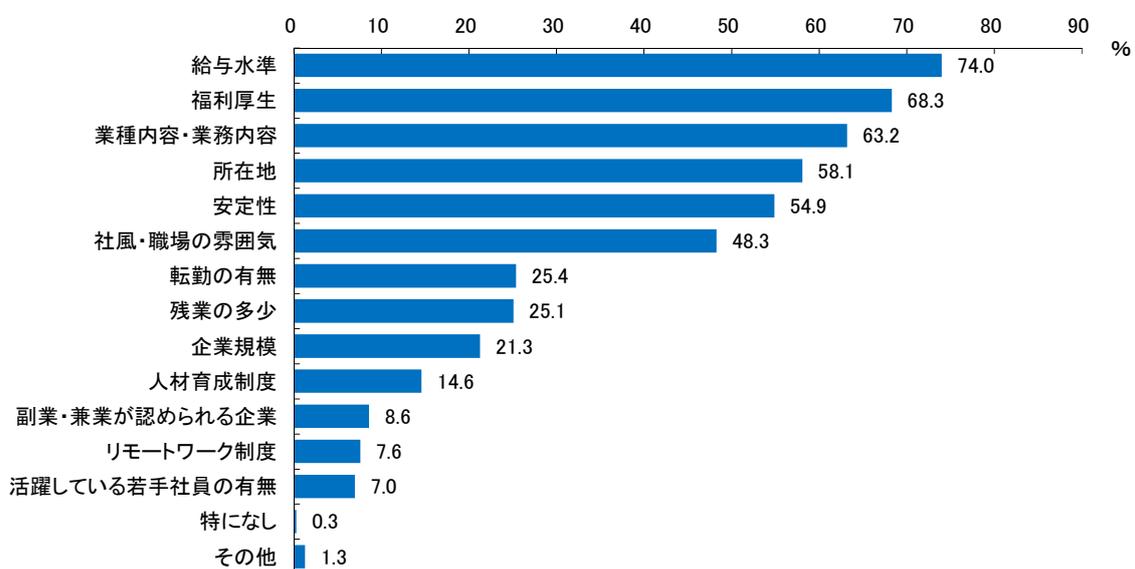
就職先を選ぶ時に重視するポイントについては、県内大学生では「給与水準（78.0%）」が最も高く、「福利厚生（67.5%）」、「所在地（58.5%）」と続き（図表1）、県外大学生では「給与水準（74.0%）」が最も高く、「福利厚生（68.3%）」、「業種内容・業務内容（63.2%）」と続いた（図表2）。

平成30年度調査では、最も高いものから順に、県内大学生では「給与水準（57.1%）」、「業種・業務内容（54.0%）」、「福利厚生（51.3%）」となっており、県外大学生では「業種・業務内容（74.5%）」、「給与水準（73.9%）」、「福利厚生（67.5%）」となった（図表3）。

図表1. 就職先を選ぶ時に重視するポイント（県内大学生）（参照：資料編 p.8）



図表2. 就職先を選ぶ時に重視するポイント（県外大学生）（参照：資料編 p.8）



図表 3. 就職先を選ぶ時に重視するポイント（平成 30 年度調査）

(平成30年度調査) 単位:%

	県内大学生	県外大学生
給与水準	57.1	73.9
福利厚生	51.3	67.5
業種・業務内容	54.0	74.5
企業規模	27.3	30.6
安定	50.7	61.8
引越を伴う転勤の有無	25.9	26.1
研修制度	22.1	17.2
時間外勤務の多少	35.0	33.1
学歴や性別等による差別のない社風	30.5	32.5
その他	10.9	12.7

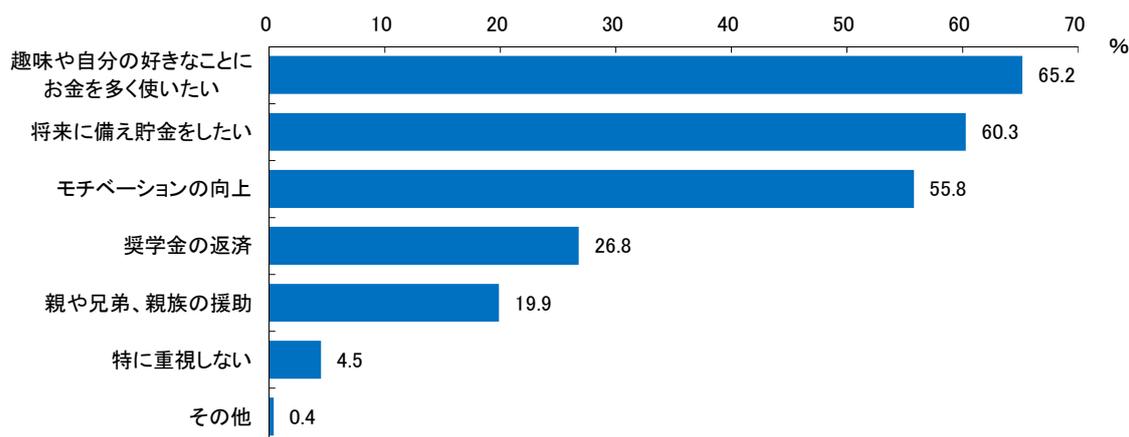
- ※ 縦軸で最も回答が多いもの…
- ※ 縦軸で2番目に回答が多いもの…
- ※ 縦軸で3番目に回答が多いもの…

(2) 給与水準を重視する理由（複数回答）

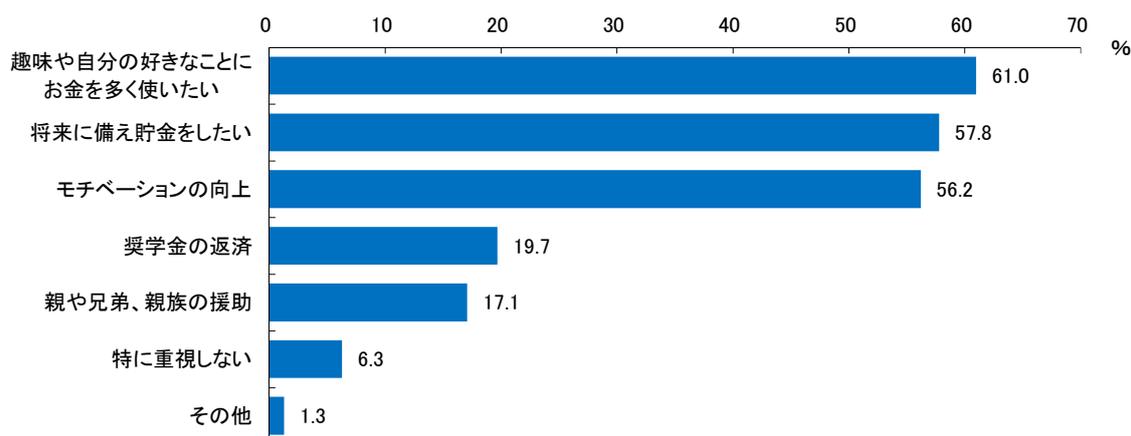
給与水準を重視する理由について最も高いものは「趣味や自分の好きなことにお金を多く使いたい（県内大学生：65.2%、県外大学：61.0%）」であり、平成 30 年度調査の最も高いもの「将来（結婚して家族を持った場合など）に備えて貯金をしたいから（県内大学生：55.5%、県外大学生：57.8%）」と異なる結果となった。

また、平成 30 年度調査では「奨学金の返済があるから」が県内大学生で 40.3%、県外大学生で 46.6%だったが、本調査では「奨学金の返済」は県内大学生で 26.8%、県外大学生で 19.7%と減少した（図表 4～6）。

図表 4. 給与水準を重視する理由（県内大学生）（参照：資料編 p.9）



図表 5. 給与水準を重視する理由（県外大学生）（参照：資料編 p.9）



図表 6. 給与水準を重視する理由（平成 30 年度調査）

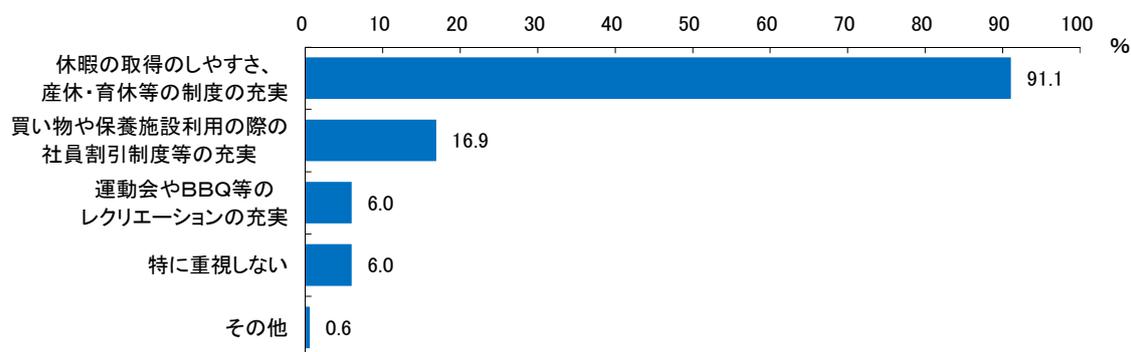
(平成30年度調査) 単位:%

	県内大学生	県外大学生
将来(結婚して家族を持った場合など)に備えて貯金をしたいから	55.5	57.8
趣味や自分の好きなことにお金を多く使いたいから	51.0	52.6
奨学金の返済があるから	40.3	46.6
モチベーションを向上(維持)させたいから	25.9	28.4
親や兄弟、親族を援助したいから	22.6	22.4
その他	9.5	0.9

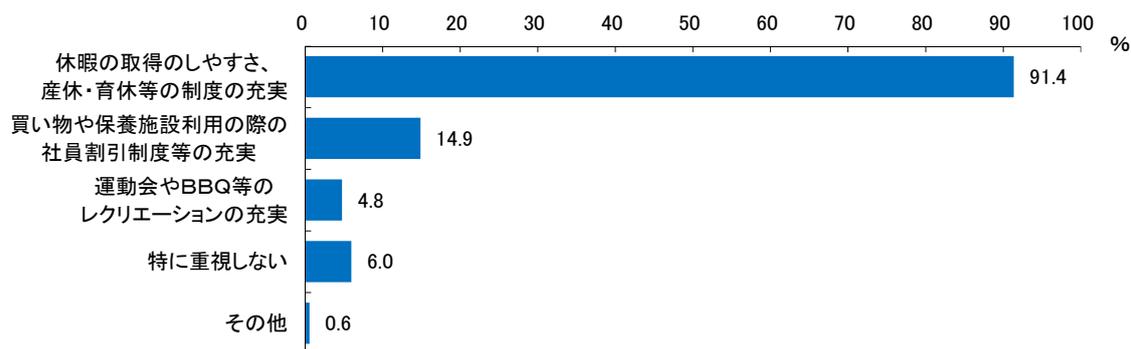
(3) 福利厚生で重視するポイント（複数回答）

福利厚生で重視するポイントは「休暇の取得のしやすさ、産休・育休等の制度の充実」が県内大学生で91.1%、県外大学生で91.4%と突出した（図表7、8）。

図表 7. 福利厚生で重視するポイント（県内大学生）（参照：資料編 p.9）



図表 8. 福利厚生で重視するポイント（県外大学生）（参照：資料編 p. 10）



(4) 初任給（月給）が最低どの程度であれば選択肢となり得るか

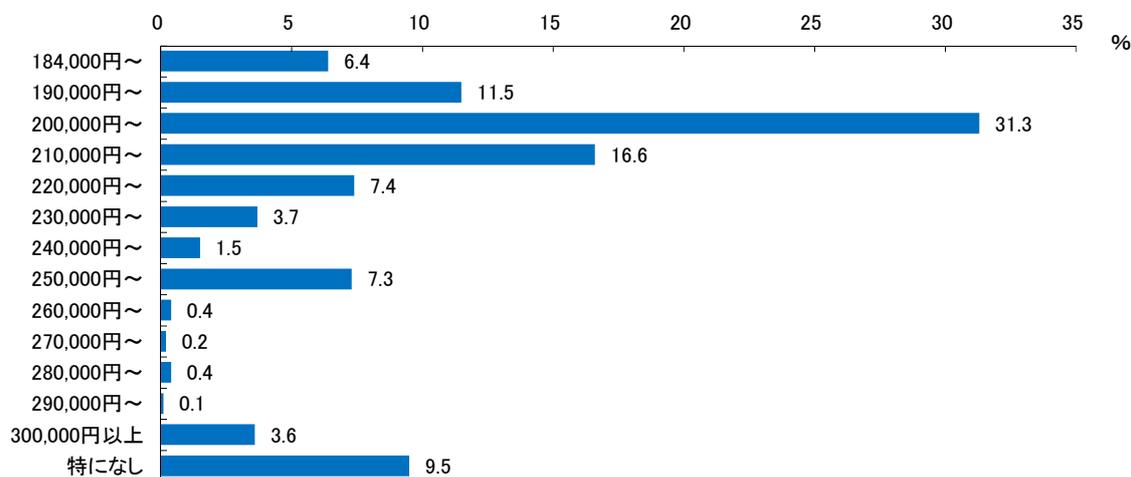
初任給（月給）が最低どの程度であれば選択肢となり得るかについては、「200,000円～」が最も高く、県内大学生で31.3%、県外大学生で29.5%となり、2番目が「210,000円～」で、県内大学生で16.6%、県外大学生で18.1%となった（図表9、10）。

【参考】 令和元年度全国平均（大学卒：初任給）210,200円

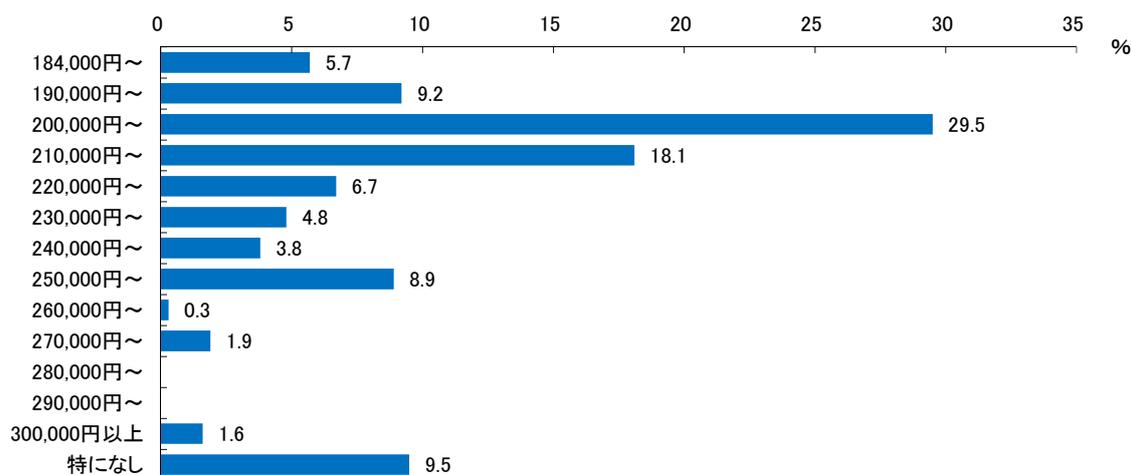
令和元年度宮崎県平均（大学卒：初任給）188,000円

※ 参照：令和元年賃金構造基本統計調査

図表 9. 初任給（月給）が最低どの程度であれば選択肢となり得るか（県内大学生）（参照：資料編 p. 14）



図表 10. 初任給（月給）が最低どの程度であれば選択肢となり得るか（県外大学生）（参照：資料編 p. 15）



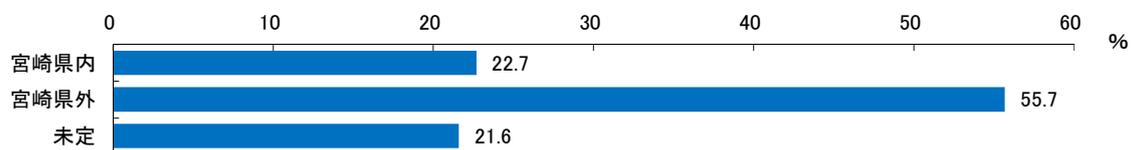
(5) 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか

卒業後に働きたい場所については、県内大学生は「宮崎県外（55.7%）」が最も高いが、うち県内高校出身者に絞ると「宮崎県内（43.7%）」が最も高くなった（図表 11、12）。

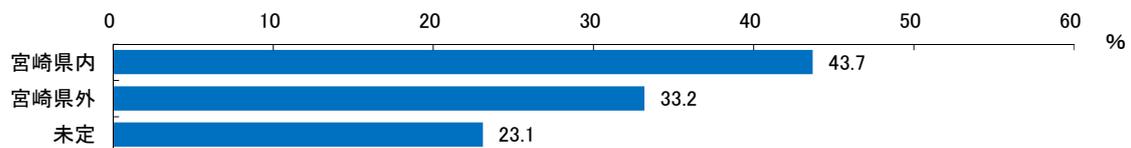
県外大学生では「宮崎県外（43.5%）」が最も高くなった（図表 13）。

なお、平成 30 年度調査からはあまり大きな変化は見られない（図表 14）。

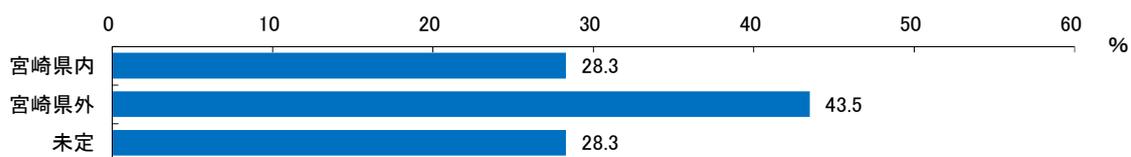
図表 11. 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか（県内大学生）（参照：資料編 p. 19）



図表 12. 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか（県内大学生のうち県内高校出身者のみ）



図表 13. 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか（県外大学生）（参照：資料編 p. 19）



図表 14. 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか（平成 30 年度調査）

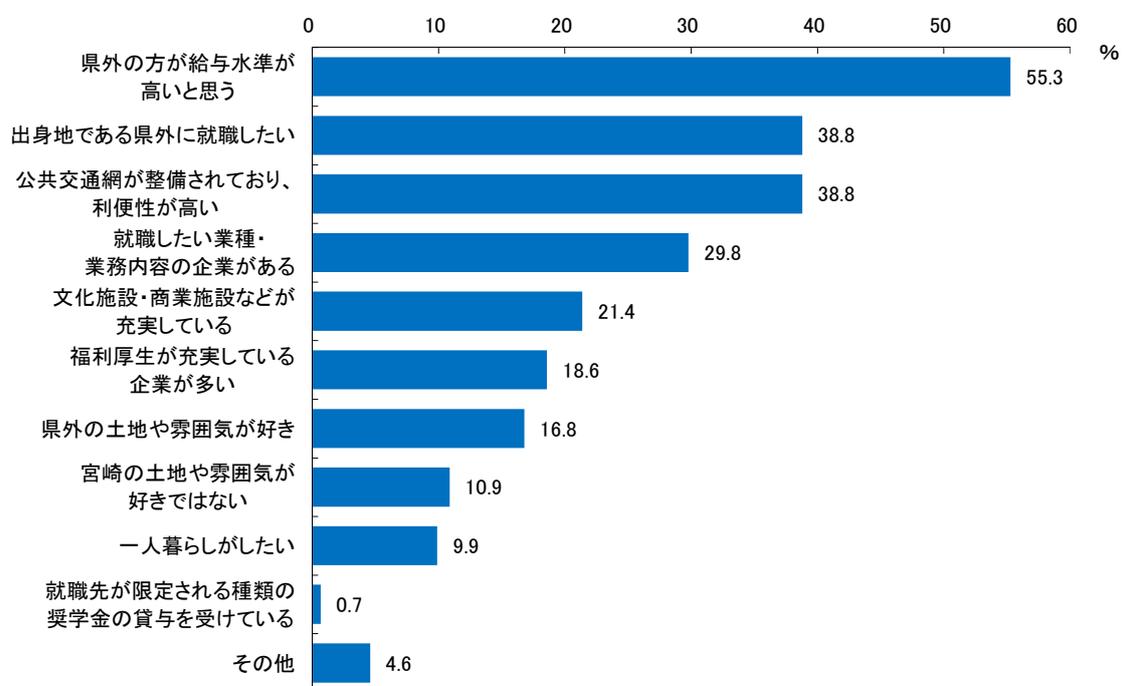
(平成30年度調査) 単位:%

	県内大学生		県外大学生
		(うち県内出身者)	
宮崎県内	30.2	43.4	35.0
宮崎県外	47.5	36.9	41.4
未定	22.3	19.7	23.6

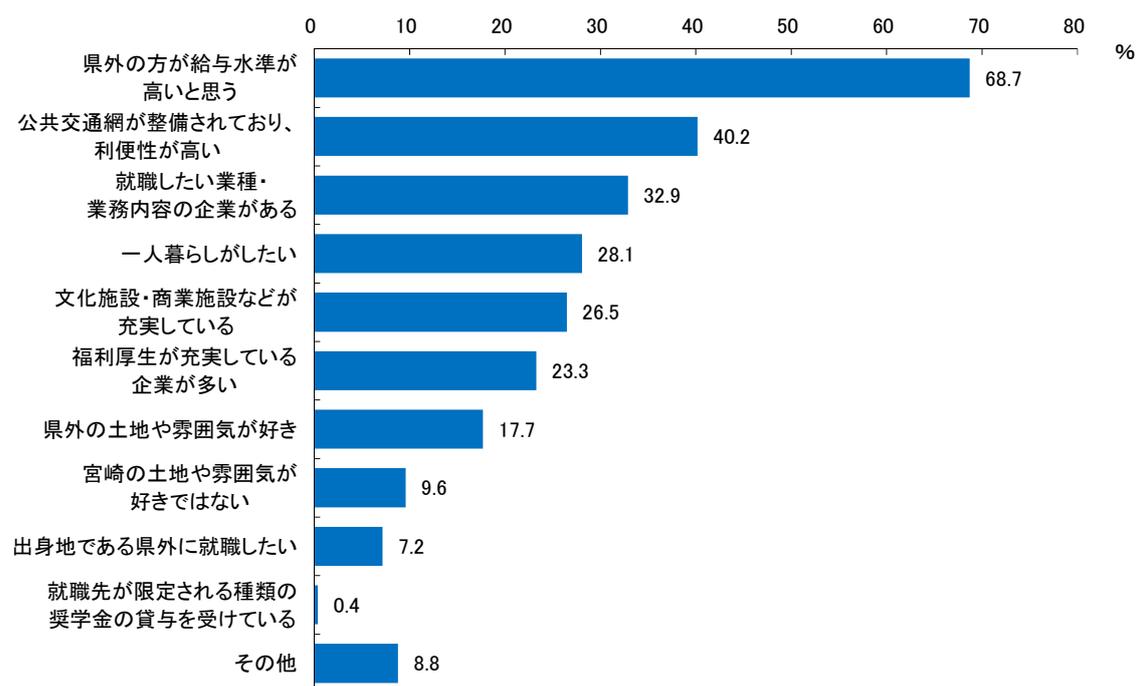
(6) 宮崎県外で働きたい理由（複数回答）

宮崎県外で働きたい理由については、「県外の方が給与水準が高いと思う」が県内大学生で 55.3%、うち県内高校出身者で 68.7%、県外大学生で 67.9%と最も高くなった（図表 15～17）。平成 30 年度調査でも「県外の方が給与水準が高いと思うから」が最も高かった。（図表 18）

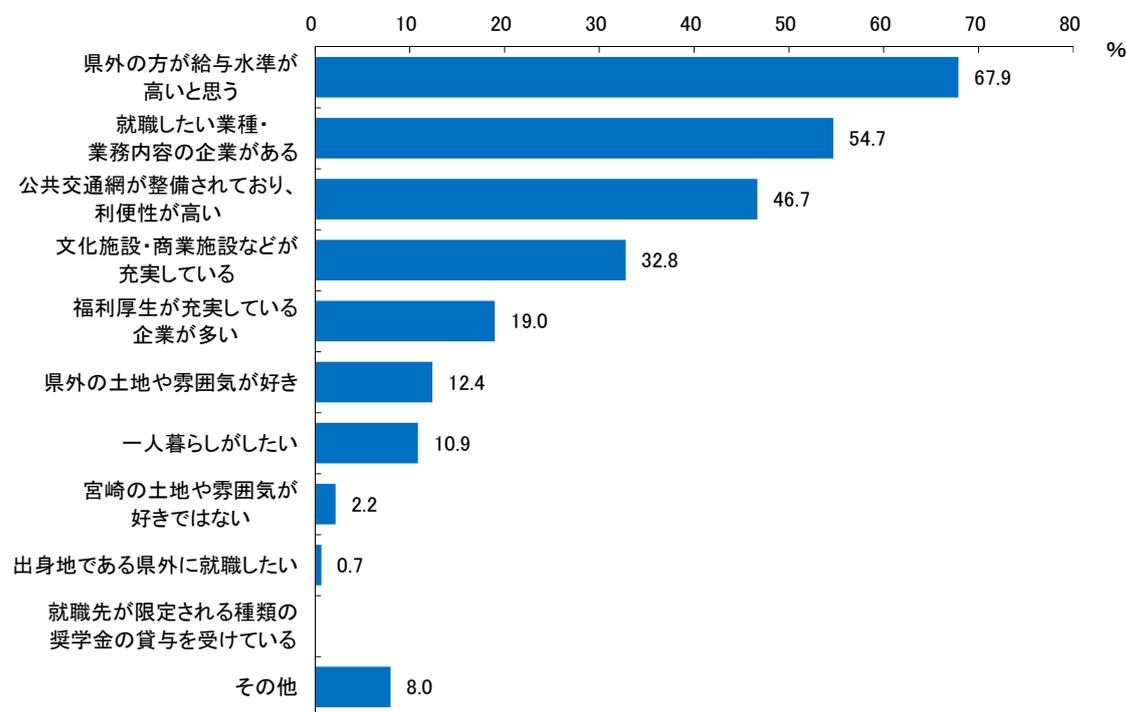
図表 15. 宮崎県外で働きたい理由（県内大学生）（参照：資料編 p. 20）



図表 16. 宮崎県外で働きたい理由（県内大学生のうち県内高校出身者のみ）



図表 17. 宮崎県外で働きたい理由（県外大学生）（参照：資料編 p. 21）



図表 18. 宮崎県外で働きたい理由（平成 30 年度調査）

(平成30年度調査) 単位:%

	県内大学生	県外大学生
県外の方が給与水準が高いと思うから	33.7	46.2
公共交通網が整備されており、利便性が高いから	26.2	43.1
就職したい業種・業務内容の企業があるから	18.8	44.6
出身地である県外に就職したいから	24.3	
文化施設・商業施設などが充実しておりプライベートを楽しむ環境があるから	23.4	43.1
県外の土地や雰囲気が好きだから	11.0	12.3
一人暮らしがしたいから	10.1	
福利厚生が充実している企業が多いから	8.1	7.7
宮崎の土地や雰囲気が好きではないから	5.2	4.6
就職先が限定される種類の奨学金の貸与を受けているから	0.7	-
その他	8.1	7.7

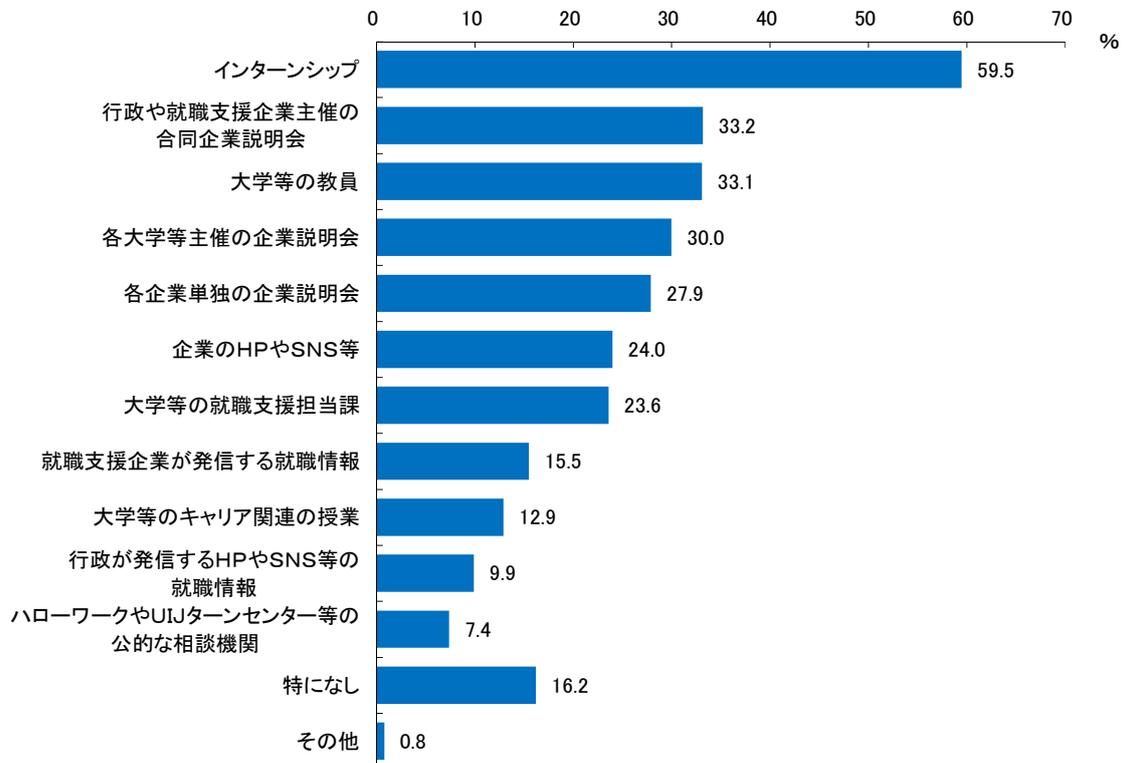
- ※ 縦軸で最も回答が多いもの…
- ※ 縦軸で2番目に回答が多いもの…
- ※ 縦軸で3番目に回答が多いもの…

(7) 就職活動に活用している又は活用したいもの（複数回答）

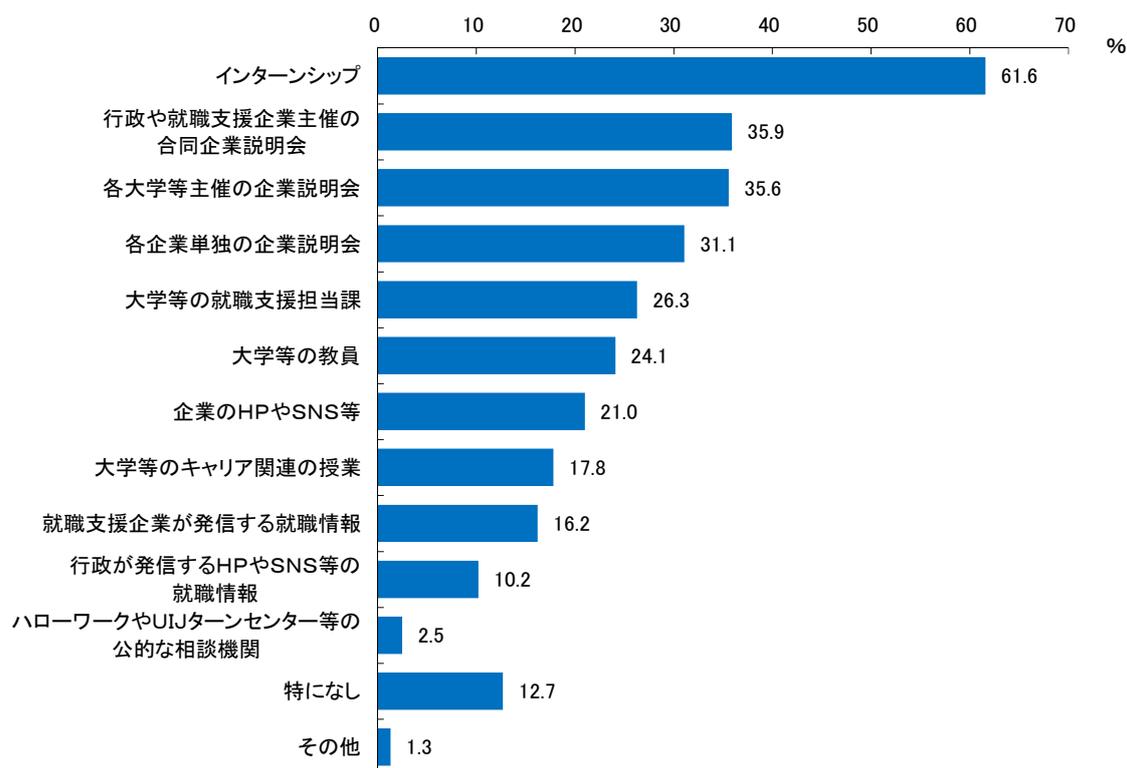
就職活動に活用している又は活用したいものについては、「インターンシップ」が県内大学生で 59.5%、県外大学生で 61.6%と突出した（図表 19、20）。

平成 30 年度調査でも「インターンシップへの参加」が最も高く、県内大学生で 54.3%、県外大学生で 57.3%だった（図表 21）。

図表 19. 就職活動に活用している又は活用したいもの（県内大学生）（参照：資料編 p. 30）



図表 20. 就職活動に活用している又は活用したいもの（県外大学生）（参照：資料編 p. 31）



図表 21. 就職活動に活用している又は活用したいもの（平成 30 年度調査）

（平成30年度調査）

	単位:%	
	県内大学生	県外大学生
インターンシップへの参加	54.3	57.3
民間の就職支援企業が発信するHPやSNS等の就職情報	37.5	42.7
行政や就職支援企業主催の合同企業説明会	34.8	42.0
大学等の教員や就職支援担当課	35.4	33.1
各大学等主催の企業説明会	32.3	40.8
企業のHPやSNS等	25.3	24.2
各企業単独の企業説明会	23.4	31.8
行政が発信するHPやSNS等の就職情報	13.7	12.7
ハローワークやUIJターンセンター等の公的な相談機関	7.1	2.5
その他	2.8	2.5

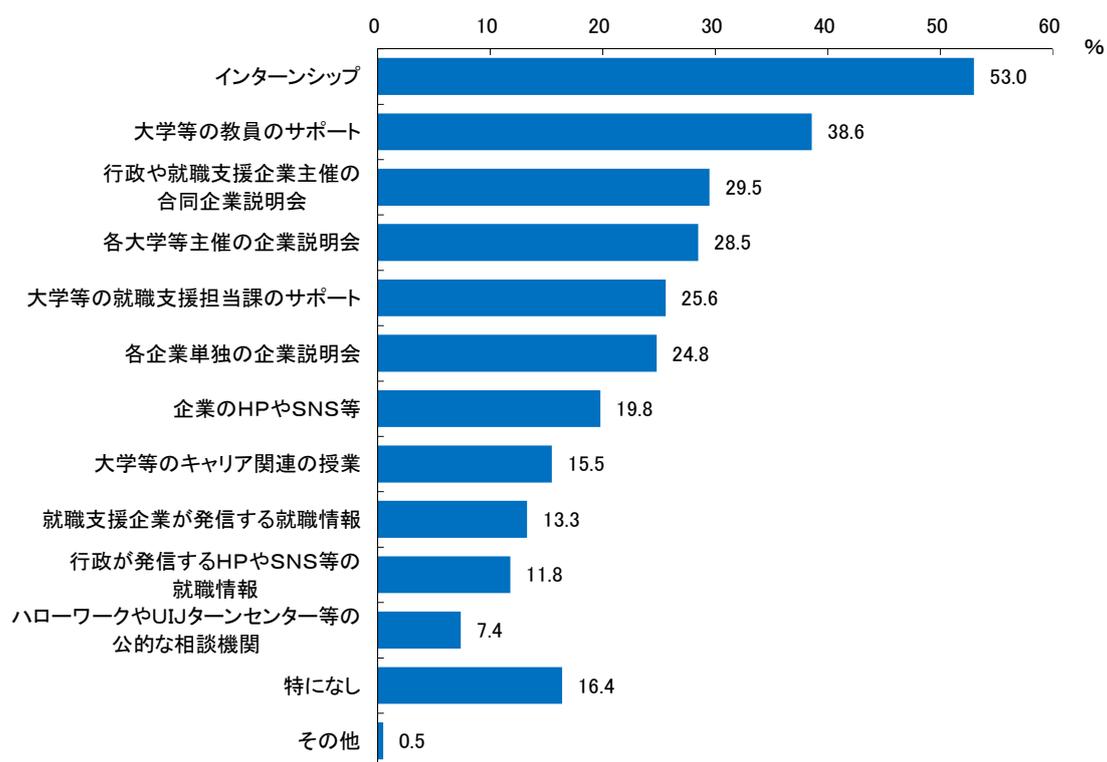
- ※ 縦軸で最も回答が多いもの…
- ※ 縦軸で2番目に回答が多いもの…
- ※ 縦軸で3番目に回答が多いもの…

(8) 今後、就職活動をする上で充実してほしいもの（複数回答）

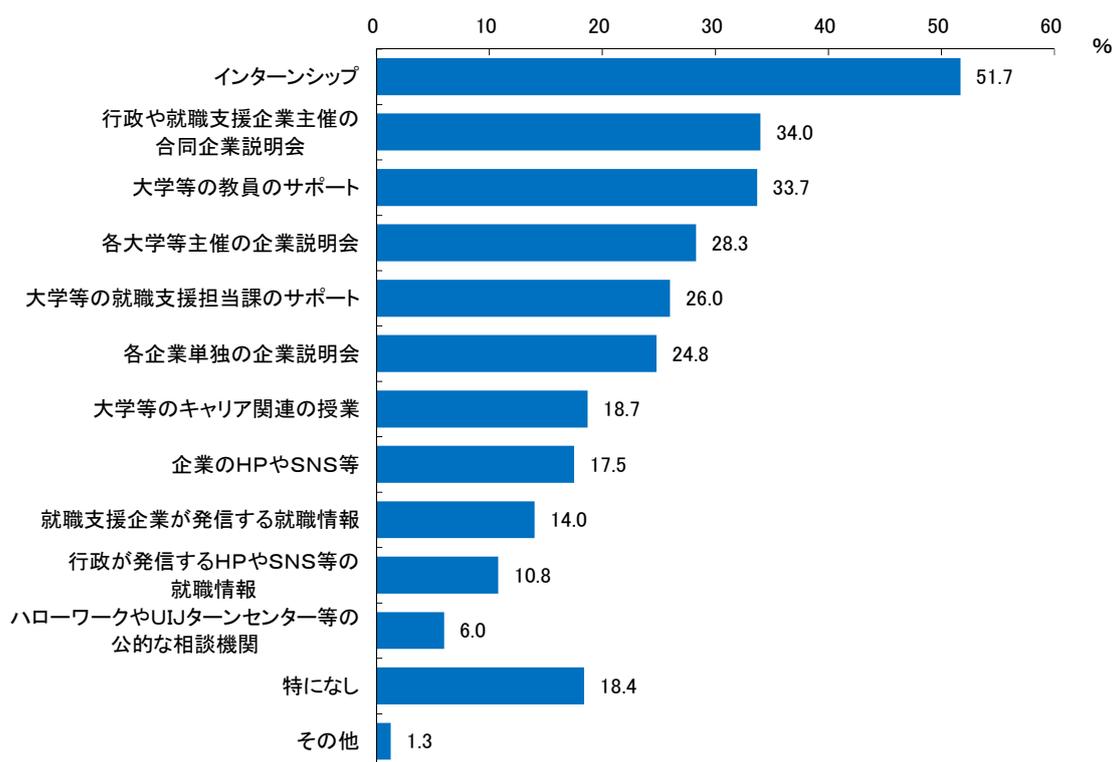
今後、就職活動をする上で充実してほしいものについては、「インターンシップ」が県内大学生で53.0%、県外大学生で51.7%と突出した（図表22、23）。

平成30年度調査では、高い順に、県内大学生は「インターンシップへの参加（38.7%）」、「行政や就職支援企業主催の合同企業説明会（37.0%）」、「各大学等主催の企業説明会（36.1%）」、県外大学生は「行政や就職支援企業主催の合同企業説明会（43.3%）」、「インターンシップへの参加（40.8%）」、「各大学等主催の企業説明会（38.2%）」だった（図表24）。

図表22. 今後、就職活動をする上で充実してほしいもの（県内大学生）（参照：資料編 p.32）



図表 23. 今後、就職活動をする上で充実してほしいもの（県外大学生）（参照：資料編 p. 33）



図表 24. 今後、就職活動をする上で充実してほしいもの（平成 30 年度調査）

(平成30年度調査) 単位:%

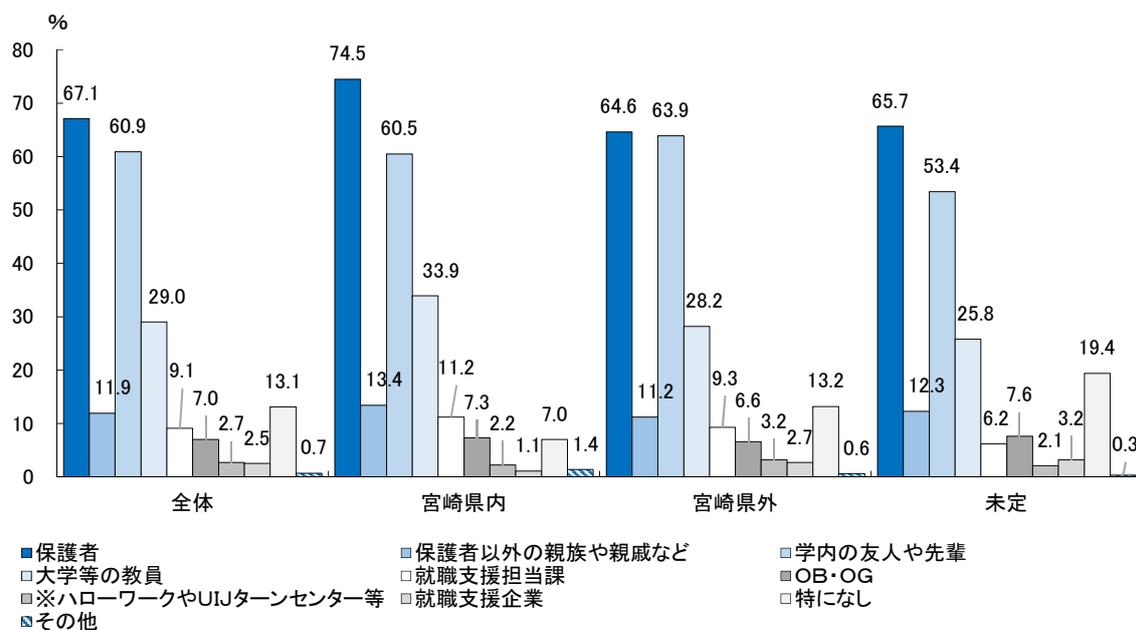
	県内大学生	県外大学生
インターンシップへの参加	38.7	40.8
行政や就職支援企業主催の合同企業説明会	37.0	43.3
各大学等主催の企業説明会	36.1	38.2
大学等の教員や就職支援担当課	30.2	21.7
各企業単独の企業説明会	25.6	36.3
民間の就職支援企業が発信するHPやSNS等の就職情報	24.5	28.0
企業のHPやSNS等	20.4	20.4
行政が発信するHPやSNS等の就職情報	16.7	20.4
ハローワークやUIJターンセンター等の公的な相談機関	7.9	12.1
その他	5.2	2.5

- ※ 縦軸で最も回答が多いもの…
- ※ 縦軸で2番目に回答が多いもの…
- ※ 縦軸で3番目に回答が多いもの…

(9) 就職活動について誰に相談するか（複数回答）

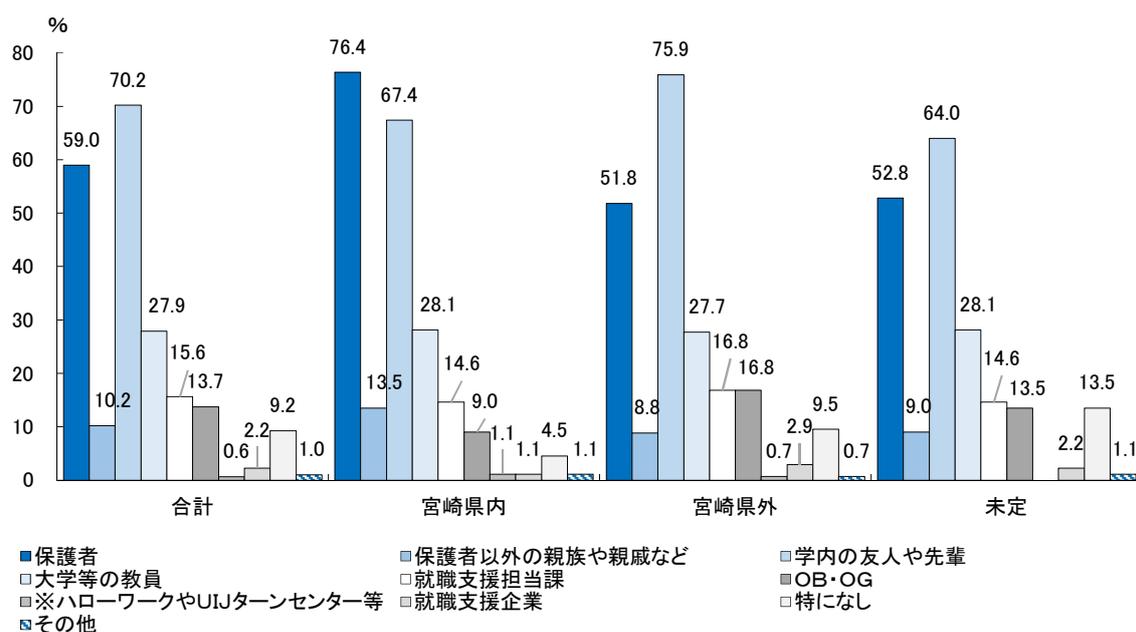
就職活動について誰に相談するかについて宮崎県内・県外のどちらで働きたいかの回答別に見たところ、いずれの場合でも「保護者」はポイントが高くなったが、中でも宮崎県内で働きたいと回答した人の7割以上が「保護者」を相談相手に選択するという結果となった（図表 25～27）。

図表 25. 就職活動について誰に相談するか × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか（県内大学生）



※ ハローワークやUIJターンセンター等の公的な相談機関

図表 26. 就職活動について誰に相談するか × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか（県外大学生）



※ ハローワークやUIJターンセンター等の公的な相談機関

図表 27. 就職活動について誰に相談するか × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか

単位:件、%

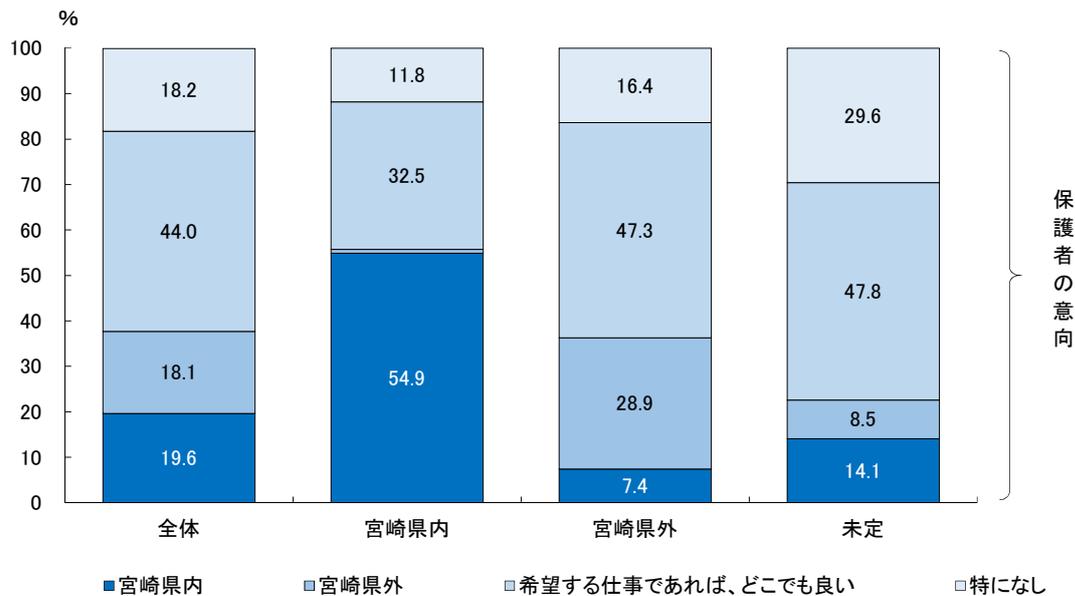
就職活動について誰に相談するか	宮崎県内・県外のどちらで働きたいか							
	県内大学生				県外大学生			
	全体	宮崎県内	宮崎県外	未定	全体	宮崎県内	宮崎県外	未定
有効回答数	1,576	357	878	341	315	89	137	89
保護者	67.1	74.5	64.6	65.7	59.0	76.4	51.8	52.8
保護者以外の親族や親戚など	11.9	13.4	11.2	12.3	10.2	13.5	8.8	9.0
学内の友人や先輩	60.9	60.5	63.9	53.4	70.2	67.4	75.9	64.0
大学等の教員	29.0	33.9	28.2	25.8	27.9	28.1	27.7	28.1
就職支援担当課	9.1	11.2	9.3	6.2	15.6	14.6	16.8	14.6
OB・OG	7.0	7.3	6.6	7.6	13.7	9.0	16.8	13.5
ハローワークやUIJターンセンター等の公的な相談機関	2.7	2.2	3.2	2.1	0.6	1.1	0.7	-
就職支援企業	2.5	1.1	2.7	3.2	2.2	1.1	2.9	2.2
特になし	13.1	7.0	13.2	19.4	9.2	4.5	9.5	13.5
その他	0.7	1.4	0.6	0.3	1.0	1.1	0.7	1.1

- ※ 縦軸で最も回答が多いもの…
- ※ 縦軸で2番目に回答が多いもの…
- ※ 縦軸で3番目に回答が多いもの…  
(有効回答数を除く)

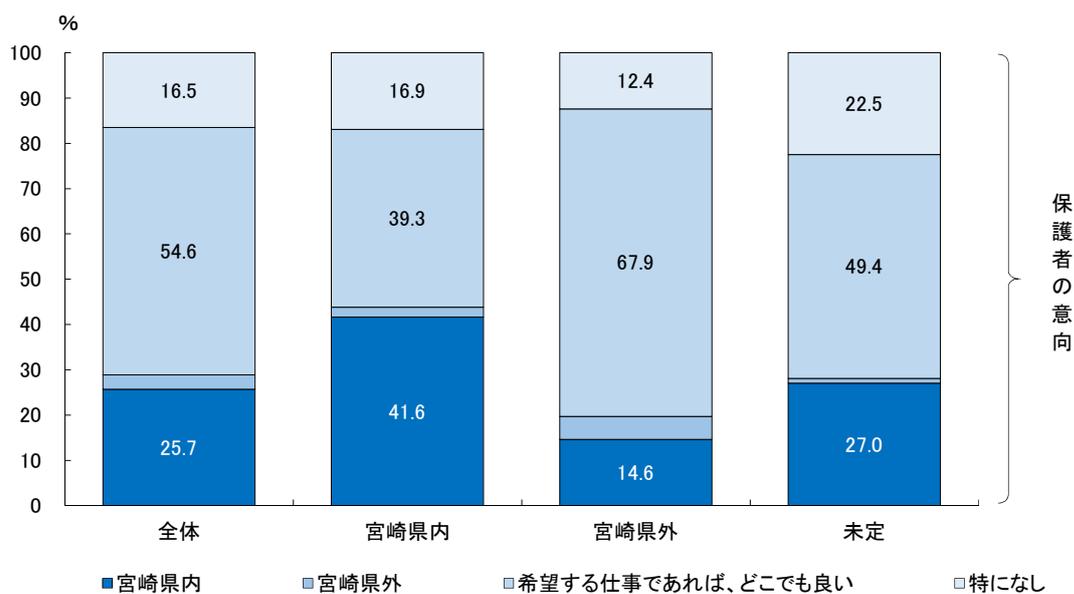
(10) 保護者の意向

保護者は宮崎県内・県外のどちらに就職してほしいかについて、宮崎県内・県外のどちらで働きたいかの回答別に見たところ、宮崎県内で働きたい場合には保護者の意向は「宮崎県内」が県内大学生で54.9%、県外大学生で41.6%と最も高くなった。それ以外では「希望する仕事であれば、どこでも良い」が最も高くなっており、宮崎県外で働きたい場合には県内大学生で47.3%、県外大学生で67.9%、未定の場合では県内大学生で47.8%、県外大学生で49.4%となった(図表28~30)。

図表 28. 保護者の意向 × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか (県内大学生)



図表 29. 保護者の意向 × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか（県外大学生）



図表 30. 保護者の意向 × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか

単位:件、%

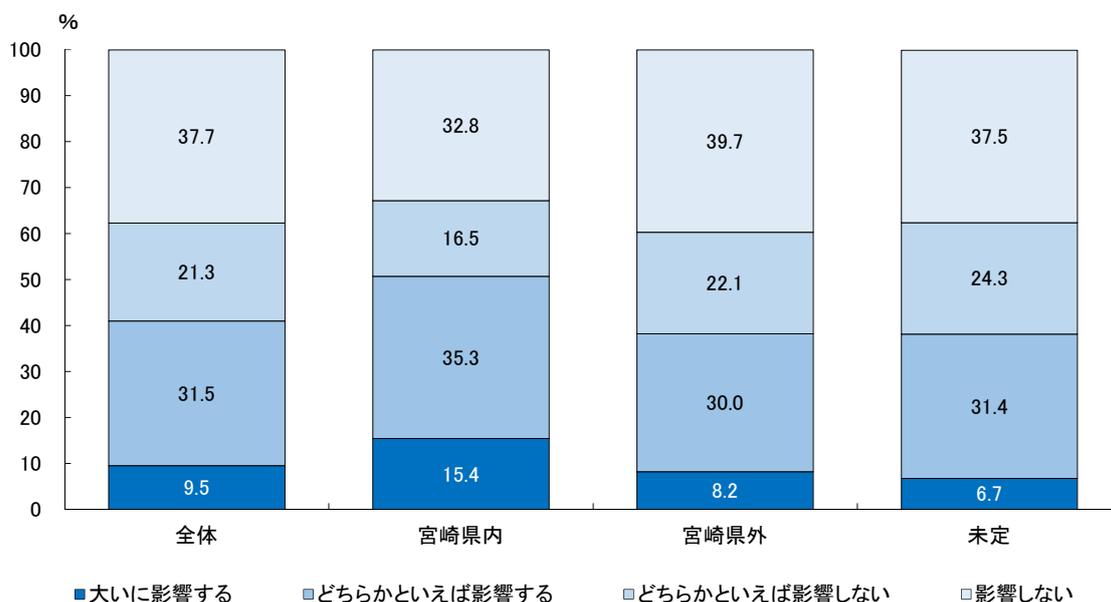
保護者の意向	宮崎県内・県外のどちらで働きたいか							
	県内大学生				県外大学生			
	全体	宮崎県内	宮崎県外	未定	全体	宮崎県内	宮崎県外	未定
有効回答数	1,576	357	878	341	315	89	137	89
宮崎県内	19.6	54.9	7.4	14.1	25.7	41.6	14.6	27.0
宮崎県外	18.1	0.8	28.9	8.5	3.2	2.2	5.1	1.1
希望する仕事であれば、どこでも良い	44.0	32.5	47.3	47.8	54.6	39.3	67.9	49.4
特になし	18.2	11.8	16.4	29.6	16.5	16.9	12.4	22.5

(11) 保護者の意向が就職先に影響するか

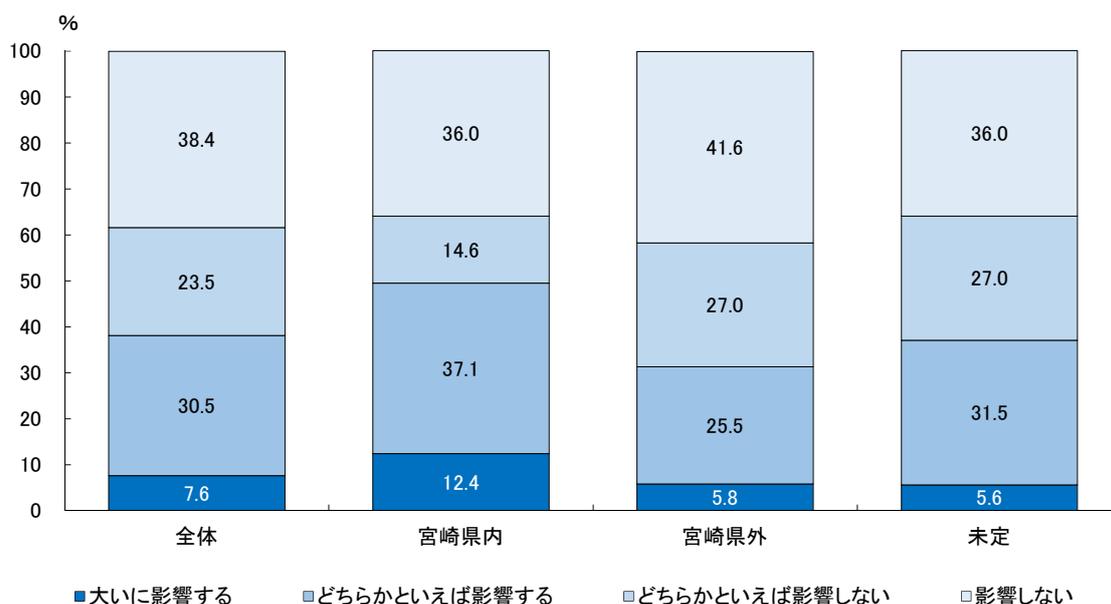
保護者の意向が就職先に影響するかどうかについて宮崎県内・県外のどちらで働きたいかの回答別に見たところ、「大いに影響する」と「どちらかといえば影響する」の合計は、宮崎県内で働きたい場合では県内大学生で50.7%、県外大学生で※49.4%とそれぞれ約5割となり、宮崎県外で働きたい場合と未定の場合では、県内大学生と県外大学生のいずれも概ね3割以上4割未満となった（図表31～33）。

※ 四捨五入の関係で図表記載の合計と一致しない。

図表31. 保護者の意向が就職先に影響するか × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか（県内大学生）



図表32. 保護者の意向が就職先に影響するか × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか（県外大学生）



図表 33. 保護者の意向が就職先に影響するか × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか

単位:件、%

保護者の意向の影響	宮崎県内・県外のどちらで働きたいか							
	県内大学生				県外大学生			
	全体	宮崎県内	宮崎県外	未定	全体	宮崎県内	宮崎県外	未定
有効回答数	1,576	357	878	341	315	89	137	89
大いに影響する	9.5	15.4	8.2	6.7	7.6	12.4	5.8	5.6
どちらかといえば影響する	31.5	35.3	30.0	31.4	30.5	37.1	25.5	31.5
どちらかといえば影響しない	21.3	16.5	22.1	24.3	23.5	14.6	27.0	27.0
影響しない	37.7	32.8	39.7	37.5	38.4	36.0	41.6	36.0

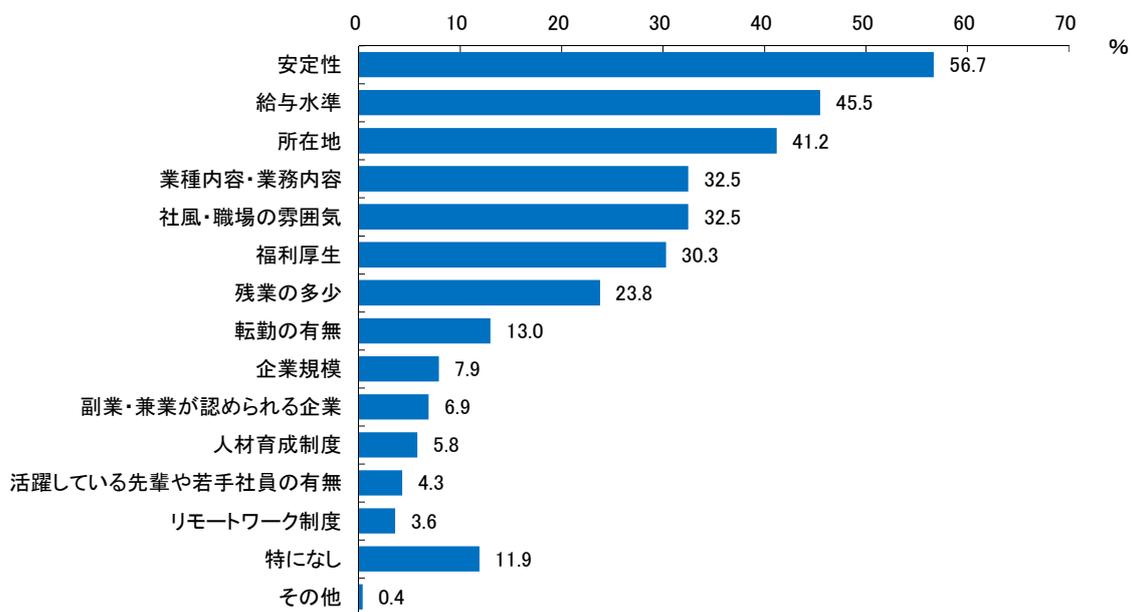
## 2. 高校生

### (1) 就職先を選ぶ時に重視するポイント（複数回答）

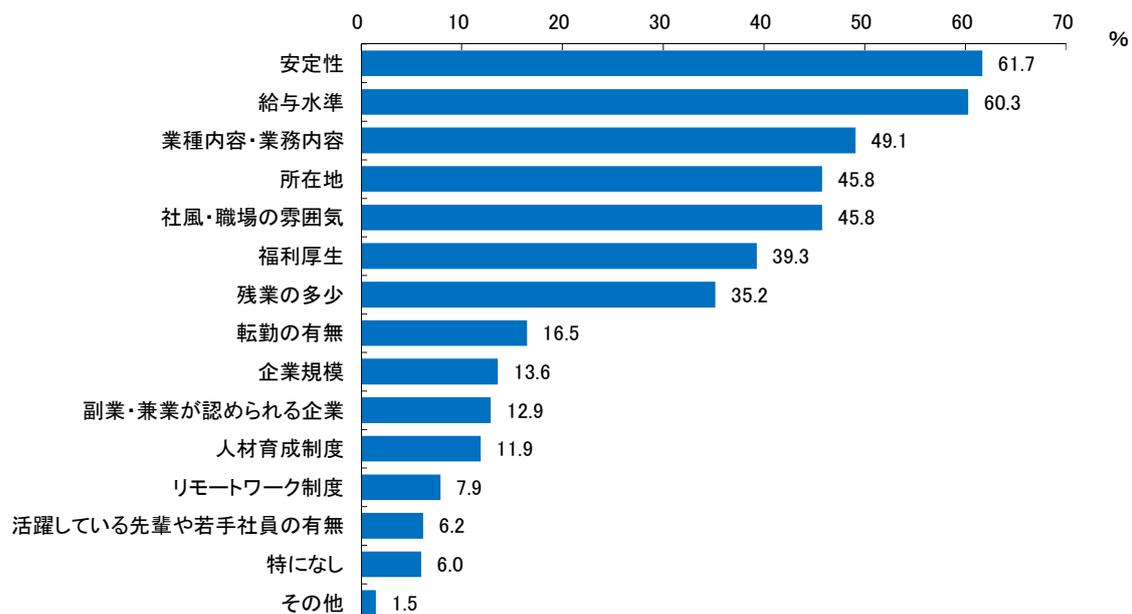
就職先を選ぶ時に重視するポイントは、卒業後すぐに就職志望の場合（以下「就職組」という。）、「安定性（56.7%）」が最も高く、「給与水準（45.5%）」、「所在地（41.2%）」と続いた（図表 34）。

進学等を経て就職志望の場合（以下「進学組」という。）、「安定性（61.7%）」が最も高く、「給与水準（60.3%）」、「業種内容、業務内容（49.1%）」と続いた（図表 35）。

図表 34. 就職先を選ぶ時に重視するポイント（就職組）（参照：資料編 p. 42）



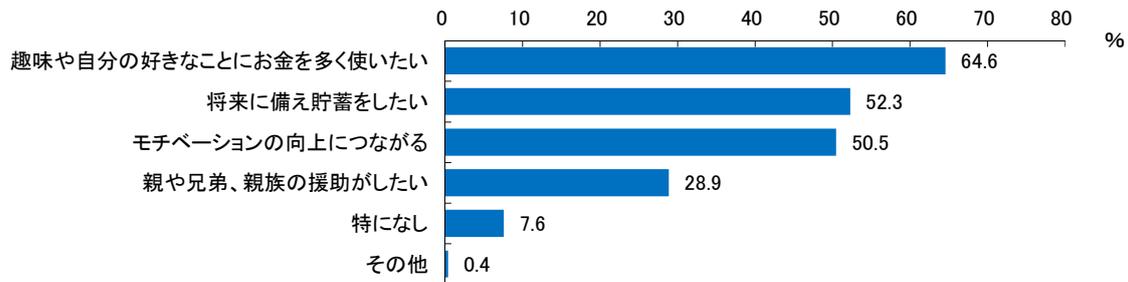
図表 35. 就職先を選ぶ時に重視するポイント（進学組）（参照：資料編 p. 43）



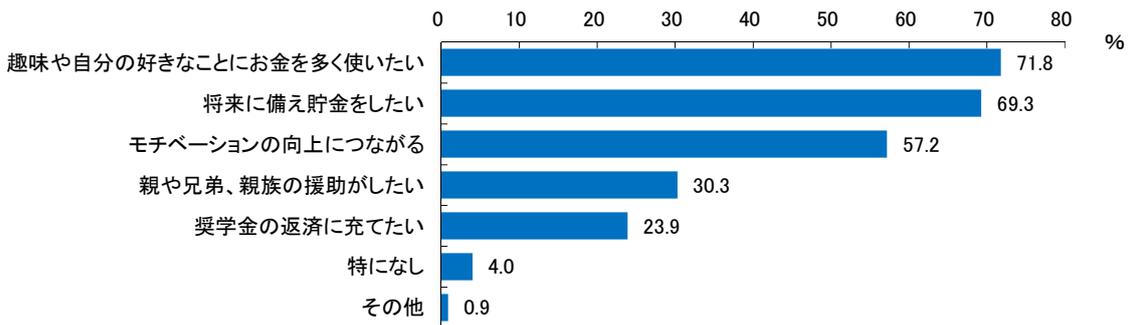
(2) 給与水準についての考え（複数回答）

給与水準についての考えは、「趣味や自分の好きなことにお金を多く使いたい」が就職組で64.6%、進学組で71.8%と最も高く、「将来に備え貯蓄をしたい」が就職組で52.3%、進学組で69.3%、「モチベーションの向上につながる」が就職組で50.5%、進学組で57.2%と続いた（図表 36、37）。

図表 36. 給与水準についての考え（就職組）（参照：資料編 p. 43）



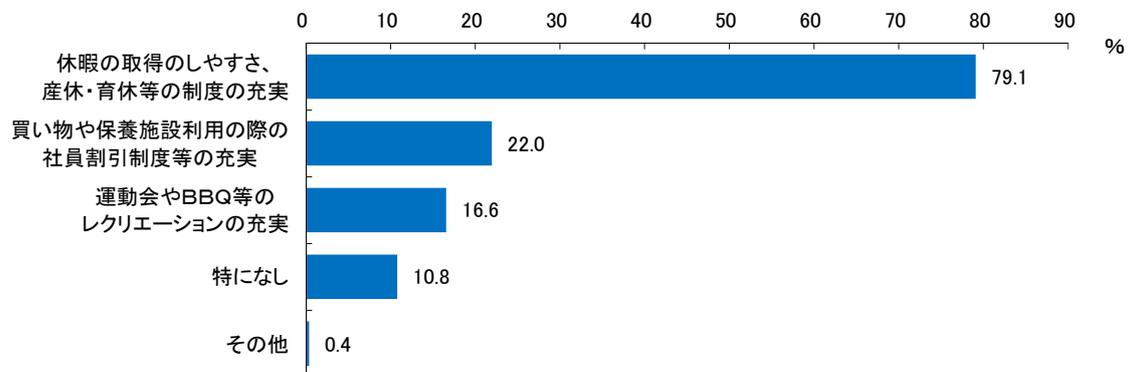
図表 37. 給与水準についての考え（進学組）（参照：資料編 p. 44）



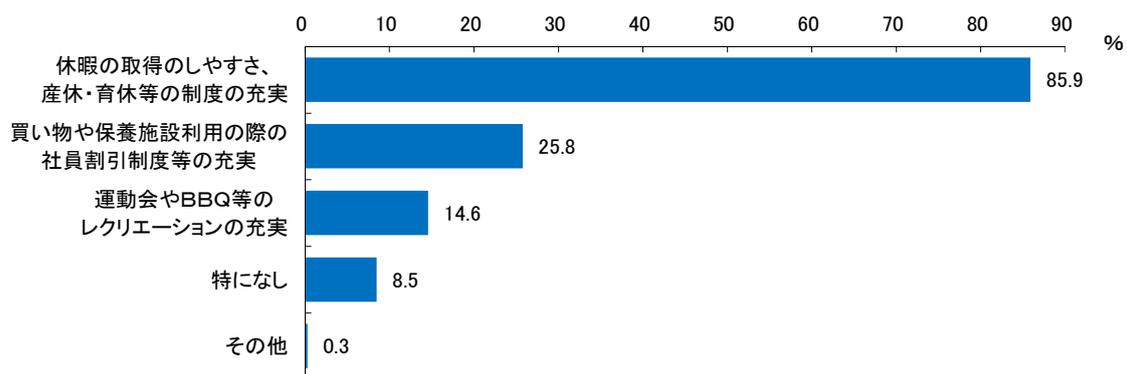
(3) 福利厚生で重要と思うもの（複数回答）

福利厚生で重要と思うものについては、「休暇の取得のしやすさ、産休・育休等の制度の充実」が就職組で79.1%、進学組で85.9%と突出した（図表 38、39）。

図表 38. 福利厚生で重要と思うもの（就職組）（参照：資料編 p. 44）



図表 39. 福利厚生で重要と思うもの（進学組）（参照：資料編 p. 44）

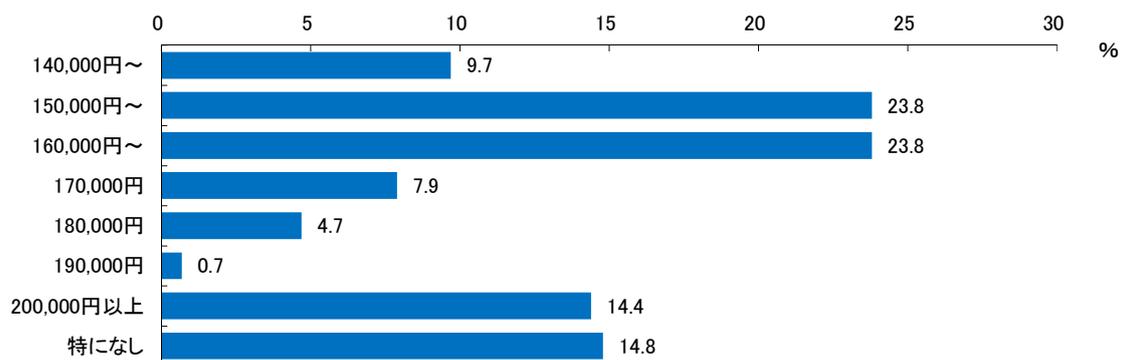


(4) 初任給（月給）が最低どの程度であれば選択肢となり得るか

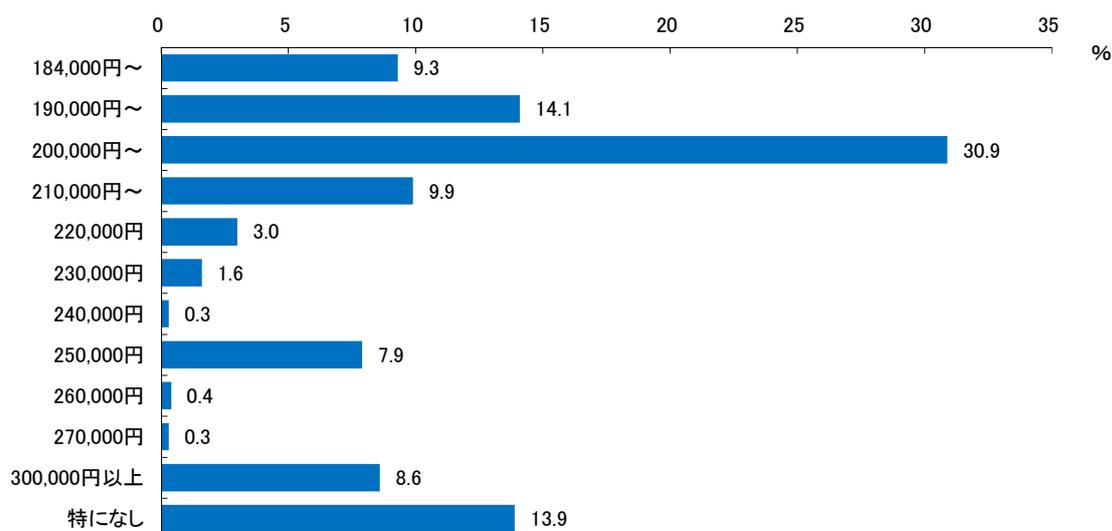
初任給（月給）が最低どの程度であれば選択肢となり得るかについては、就職組では「150,000円～」と「160,000円～」が同率の23.8%で最も高く、進学組では「200,000円～」が30.9%で突出した（図表 40、41）。

- 【参考】令和元年度全国平均（高校卒：初任給）167,400円  
 令和元年度宮崎県平均（高校卒：初任給）155,200円  
 令和元年度全国平均（大学卒：初任給）210,200円  
 令和元年度宮崎県平均（大学卒：初任給）188,000円  
 ※ 参照：令和元年賃金構造基本統計調査

図表 40. 初任給（月給）が最低どの程度であれば選択肢となり得るか（就職組）（参照：資料編 p. 50）



図表 41. 初任給（月給）が最低どの程度であれば選択肢となり得るか（進学組）（参照：資料編 p. 50）

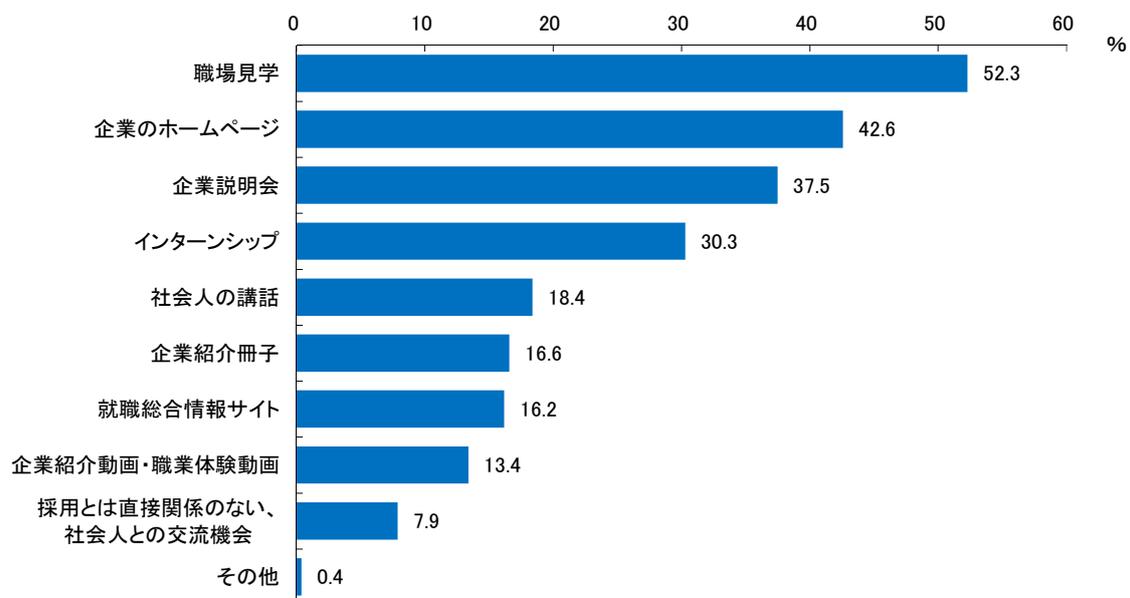


(5) 就職活動に活用したいもの（複数回答）

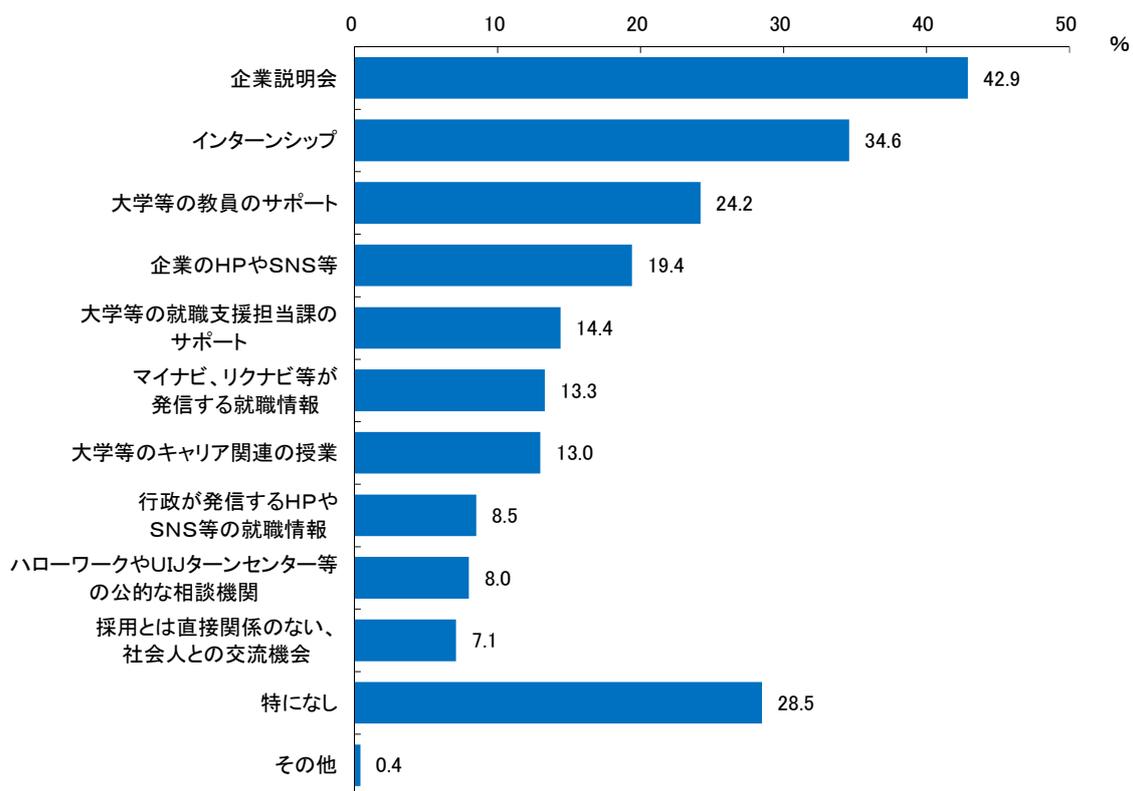
就職活動に活用したいものは、就職組では「職場見学（52.3%）」が最も高く、「企業のホームページ（42.6%）」、「企業説明会（37.5%）」と続き、大学生等では突出して高い「インターンシップ」は30.3%で4番目となった（図表 42）。

進学組では、「企業説明会（42.9%）」が最も高く、2番目が「インターンシップ（34.6%）」となっており、他の項目と差が生じた（図表 43）。

図表 42. 就職活動に活用したいもの（就職組）（参照：資料編 p. 54）



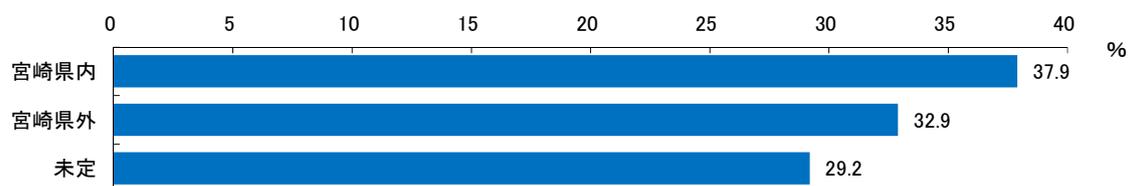
図表 43. 就職活動に活用したいもの（進学組）（参照：資料編 p.55）



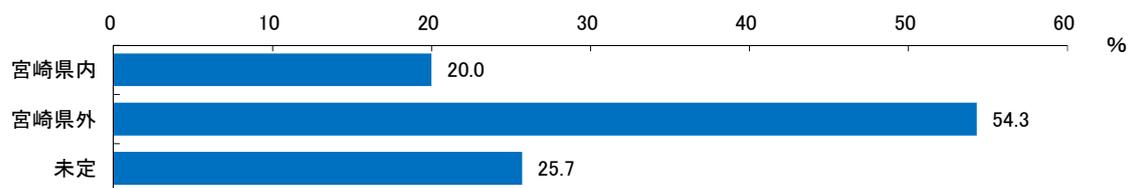
(6) 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか

将来働きたい場所については、就職組では「宮崎県内（37.9%）」、「宮崎県外（32.9%）」、「未定（29.2%）」とあまり大きな差は生じなかった（図表 44）。一方、進学組では「宮崎県外（54.3%）」が突出した（図表 45）。

図表 44. 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか（就職組）（参照：資料編 p.55）



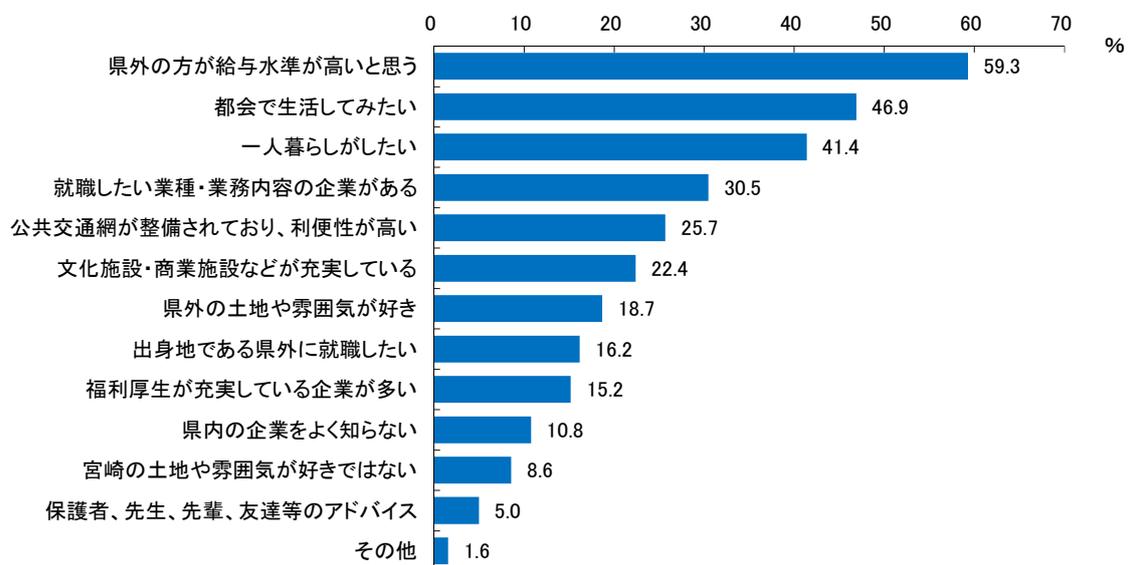
図表 45. 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか（進学組）（参照：資料編 p.55）



(7) 宮崎県外で働きたい理由（複数回答）

宮崎県外で働きたい理由については、「県外の方が給与水準が高いと思う（59.3%）」が最も高く、「都会で生活してみたい（46.9%）」、「一人暮らしがしたい（41.4%）」と続いた（図表 46）。

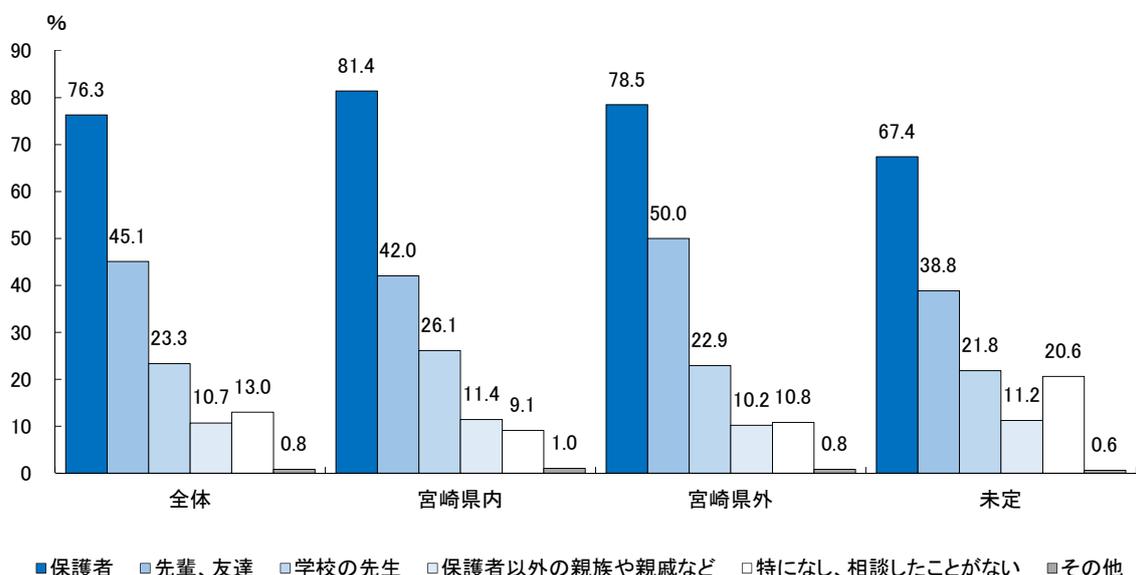
図表 46. 宮崎県外で働きたい理由（参照：資料編 p.56）



(8) 就職について相談する人（複数回答）

就職について相談する人について宮崎県内・県外のどちらで働きたいかの回答別に見たところ、「保護者」が最も高く宮崎県内で働きたい場合で81.4%、宮崎県外で働きたい場合で78.5%、未定の場合で67.4%となっており、いずれも保護者が突出した（図表 47、48）。

図表 47. 就職について相談する人 × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか①



図表 48. 就職について相談する人 × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか②

就職について相談する人	宮崎県内・県外のどちらで働きたいか			
	全体	宮崎県内	宮崎県外	未定
有効回答数	1,285	307	638	340
保護者	76.3	81.4	78.5	67.4
先輩、友達	45.1	42.0	50.0	38.8
学校の先生	23.3	26.1	22.9	21.8
保護者以外の親族や親戚など	10.7	11.4	10.2	11.2
特になし、相談したことがない	13.0	9.1	10.8	20.6
その他	0.8	1.0	0.8	0.6

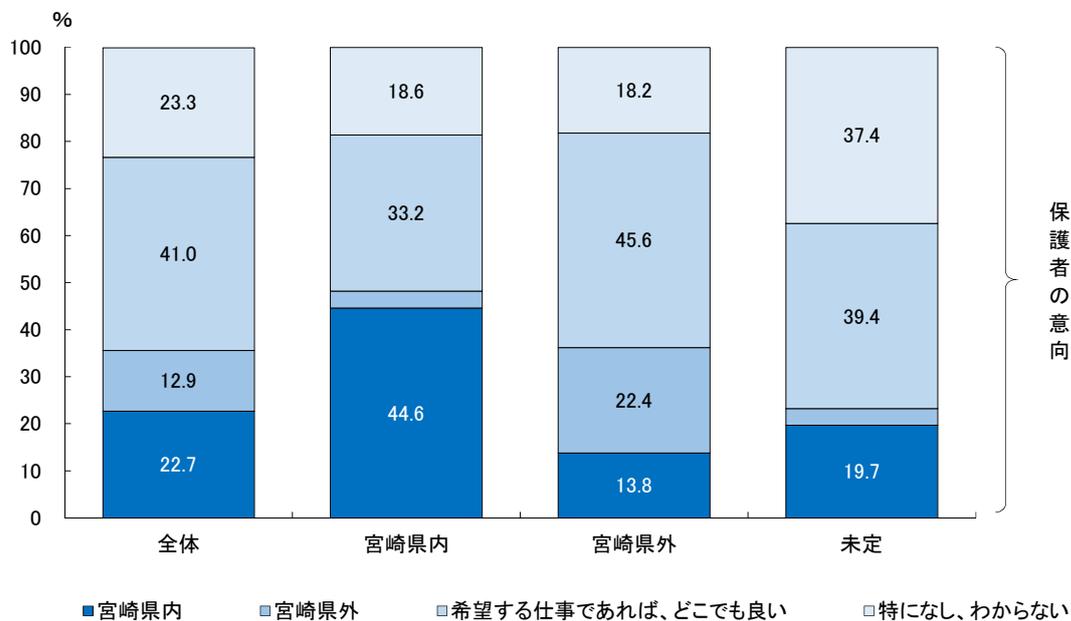
単位:件、%

- ※ 縦軸で最も回答が多いもの…
  - ※ 縦軸で2番目に回答が多いもの…
  - ※ 縦軸で3番目に回答が多いもの…
- (有効回答数を除く)

(9) 保護者の意向

保護者は宮崎県内・県外のどちらに就職してほしいと思っているかについて、宮崎県内・県外のどちらで働きたいかの回答別に見たところ、高校生が宮崎県内で働きたい場合には「宮崎県内 (44.6%)」、宮崎県外で働きたい場合には「希望する仕事であれば、どこでも良い (45.6%)」、未定の場合には「希望する仕事であれば、どこでも良い (39.4%)」が最も高くなった (図表 49、50)

図表 49. 保護者の意向 × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか①



図表 50. 保護者の意向 × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか②

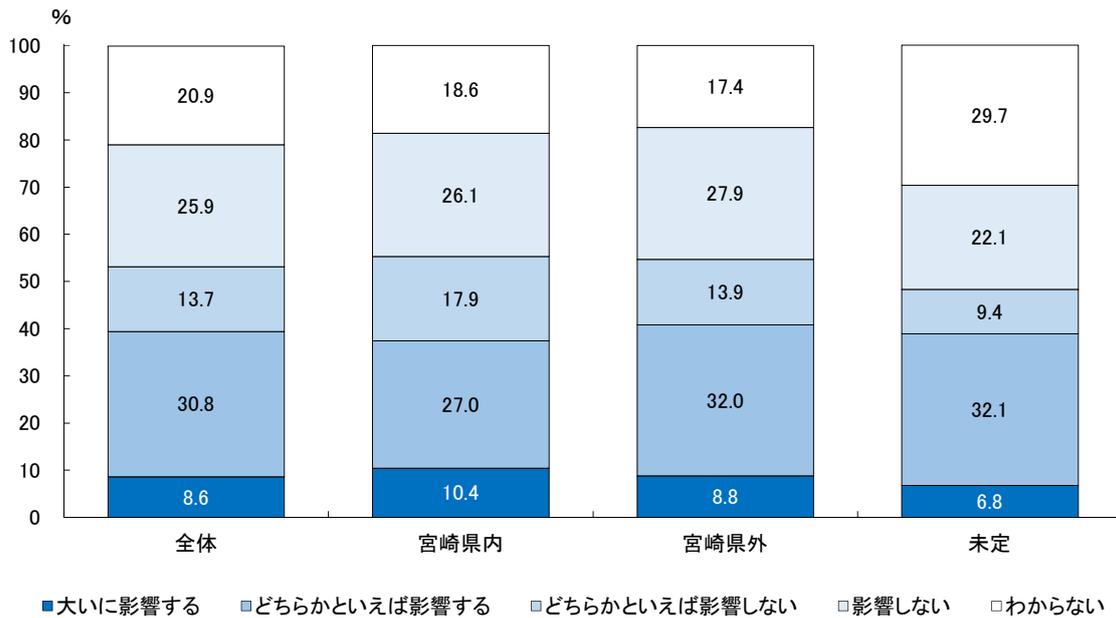
保護者の意向	宮崎県内・県外のどちらで働きたいか			
	全体	宮崎県内	宮崎県外	未定
有効回答数	1,285	307	638	340
宮崎県内	22.7	44.6	13.8	19.7
宮崎県外	12.9	3.6	22.4	3.5
希望する仕事であれば、どこでも良い	41.0	33.2	45.6	39.4
特になし、わからない	23.3	18.6	18.2	37.4

(10) 保護者の意向が就職先に影響するか

保護者の意向が就職先に影響するかどうかについて宮崎県内・県外のどちらで働きたいかの回答別に見たところ、「大いに影響する」と「どちらかといえば影響する」の合計が宮崎県内で働きたい場合で※37.5%、宮崎県外で働きたい場合で40.8%、未定の場合で※38.8%となった（図表 51、52）。

※ 四捨五入の関係で図表記載の合計と一致しない。

図表 51. 保護者の意向が就職先に影響するか × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか①



図表 52. 保護者の意向が就職先に影響するか × 宮崎県内・県外のどちらで働きたいか②

保護者の意向の影響	宮崎県内・県外のどちらで働きたいか			
	全体	宮崎県内	宮崎県外	未定
有効回答数	1,285	307	638	340
大いに影響する	8.6	10.4	8.8	6.8
どちらかといえば影響する	30.8	27.0	32.0	32.1
どちらかといえば影響しない	13.7	17.9	13.9	9.4
影響しない	25.9	26.1	27.9	22.1
わからない	20.9	18.6	17.4	29.7

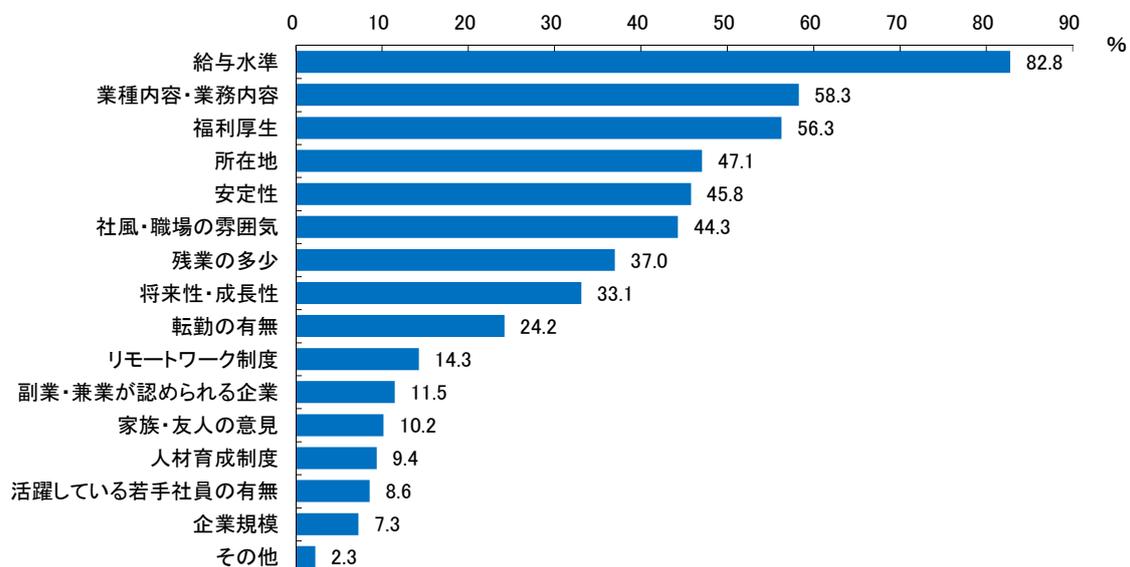
### 3. 社会人

#### (1) 転職するとした場合、重視するポイント（複数回答）

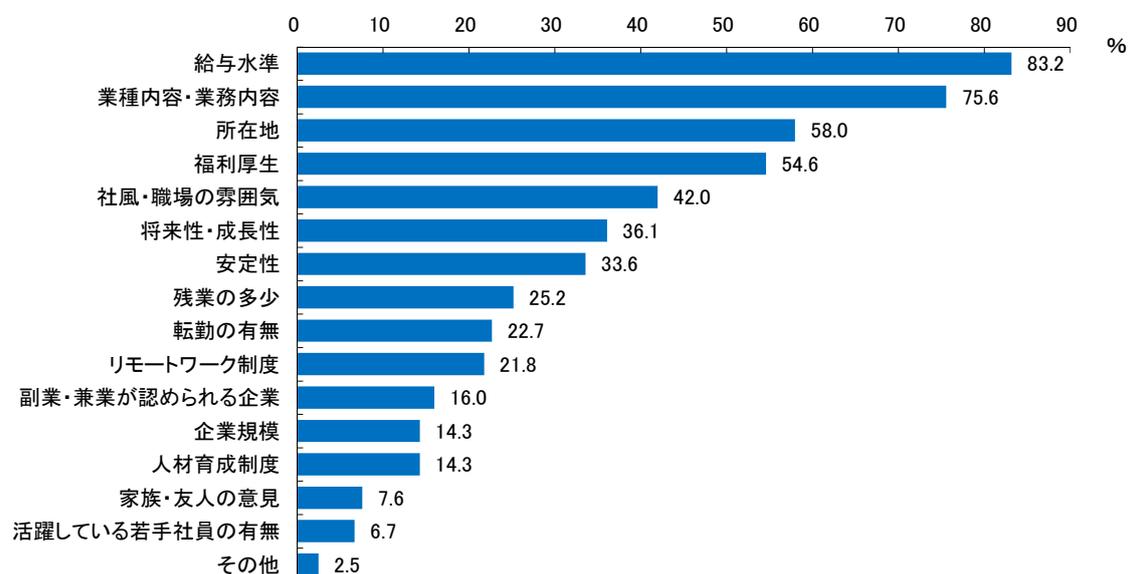
転職するとした場合に重視するポイントについては、県内社会人では「給与水準（82.8%）」が最も高く、2番目は「業種内容・業務内容（58.3%）」となり、給与水準が突出した（図表 53）。県外社会人では「給与水準（83.2%）」が最も高く、2番目は「業種内容・業務内容（75.6%）」となり、この2項目が突出した（図表 54）。

県外社会人を対象に「最も重視するポイント」を調査した平成 30 年度調査では、「給与水準（55.8%）」が突出して最も高く、2番目が「業種・業務内容（15.3%）」、3番目が「福利厚生（12.1%）」となっており、質問方法の違いはあるが、本調査と概ね似た傾向となった（図表 55）。

図表 53. 転職するとした場合、重視するポイント（県内社会人）（参照：資料編 p. 75）



図表 54. 転職するとした場合、重視するポイント（県外社会人）（参照：資料編 p. 76）



図表 55. 転職するとした場合、最も重視するポイント（平成 30 年度調査）

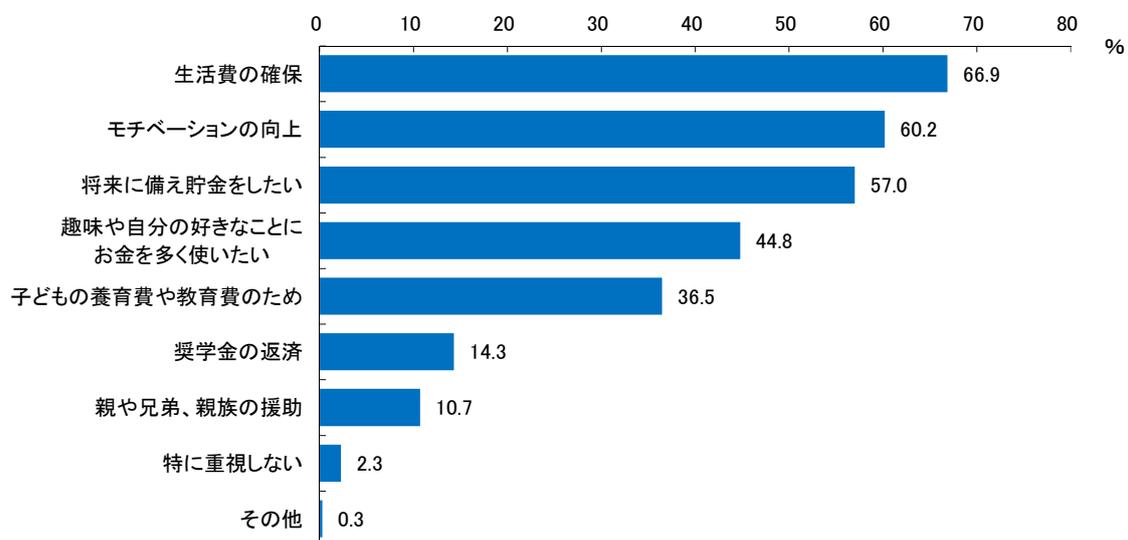
(平成30年度調査)		単位:%
	県外社会人	
給与水準	55.8	
業種・業務内容	15.3	
福利厚生	12.1	
安定	8.0	
時間外勤務の多少	2.7	
引越を伴う転勤の有無	1.2	
学歴や性別等による差別のない社風	1.2	
企業規模	0.9	
研修制度	0.3	
その他	2.7	

※ 「最も重視するポイント」1つのみの回答につき、複数回答に比べて割合が低くなっている。

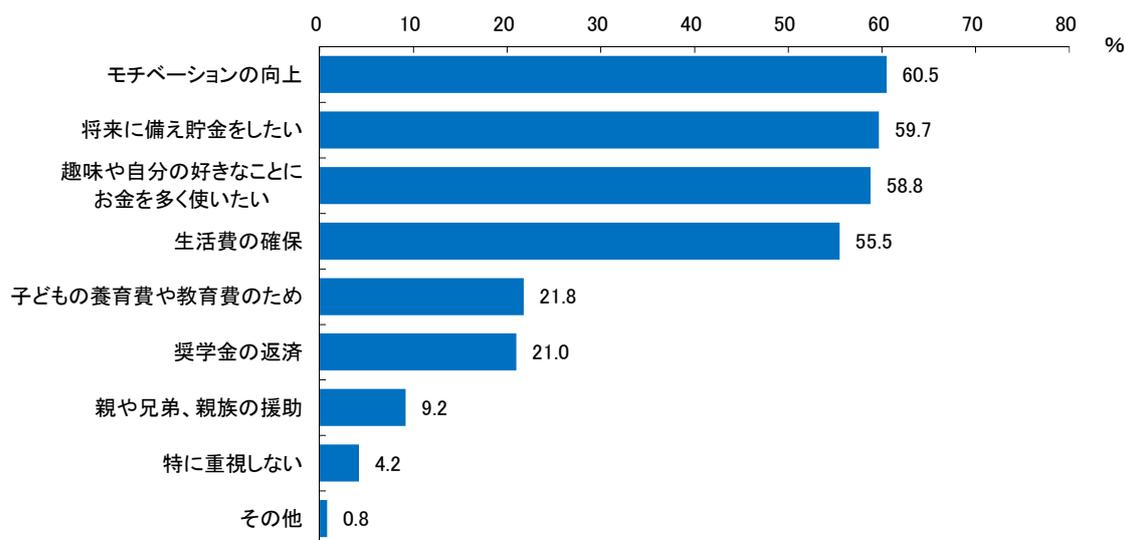
(2) 給与水準を重視する理由（複数回答） ※ 転職するとした場合

給与水準を重視する理由については、県内社会人では「生活費の確保（66.9%）」が最も高く、「モチベーションの向上（60.2%）」、「将来に備え貯金をしたい（57.0%）」と続き（図表 56）、県外社会人では「モチベーションの向上（60.5%）」が最も高く、「将来に備え貯金をしたい（59.7%）」、「趣味や自分の好きなことにお金を多く使いたい（58.8%）」、「生活費の確保（55.5%）」と僅差で続いた（図表 57）。

図表 56. 給与水準を重視する理由（県内社会人）（参照：資料編 p. 77）



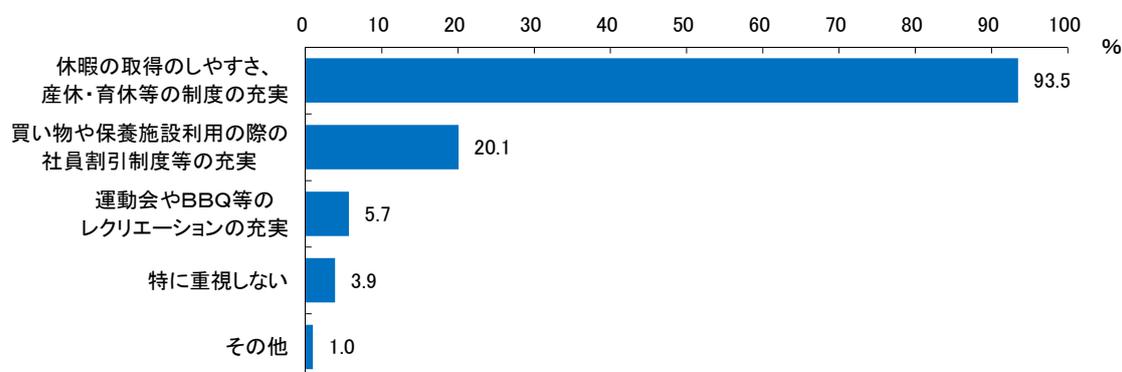
図表 57. 給与水準を重視する理由（県外社会人）（参照：資料編 p. 77）



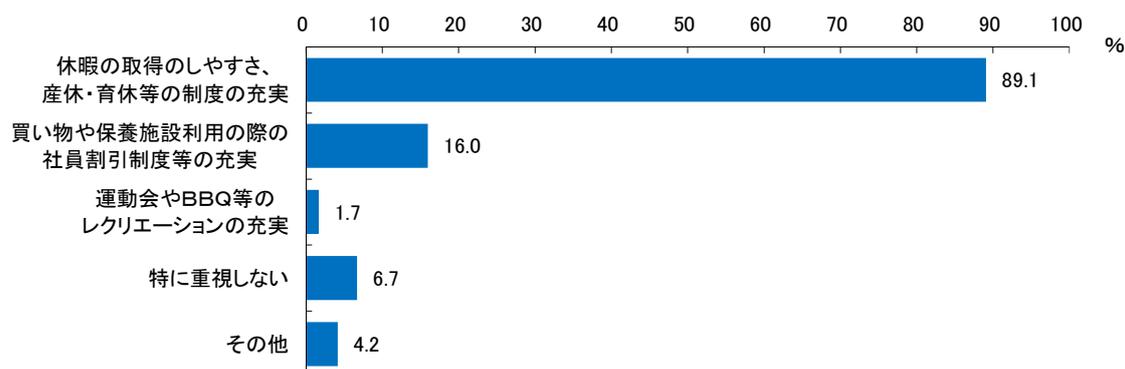
(3) 福利厚生で重視するポイント（複数回答） ※ 転職するとした場合

福利厚生で重視するポイントについては、「休暇の取得のしやすさ、産休・育休等の制度の充実」が県内社会人で93.5%、県外社会人で89.1%と突出した（図表 58、59）。

図表 58. 福利厚生で重視するポイント（県内社会人）（参照：資料編 p. 78）



図表 59. 福利厚生で重視するポイント（県外社会人）（参照：資料編 p. 78）

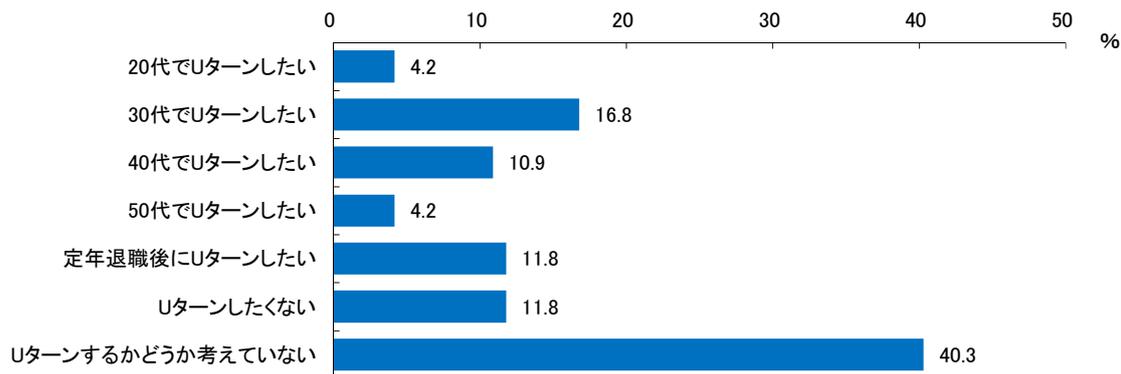


(4) 宮崎にUターンする意向の有無

県外社会人の宮崎にUターンする意向については、「Uターンするかどうか考えていない (40.3%)」が最も高く、2番目は「30代でUターンしたい (16.8%)」となった (図表 60)。

平成 30 年度調査では「ない (35.7%)」が最も高く、2番目は「未定 (30.4%)」だった (図表 61)

図表 60. 宮崎にUターンする意向の有無 (県外社会人) (参照：資料編 p. 87)



図表 61. 宮崎にUターンする意向の有無 (平成 30 年度調査)

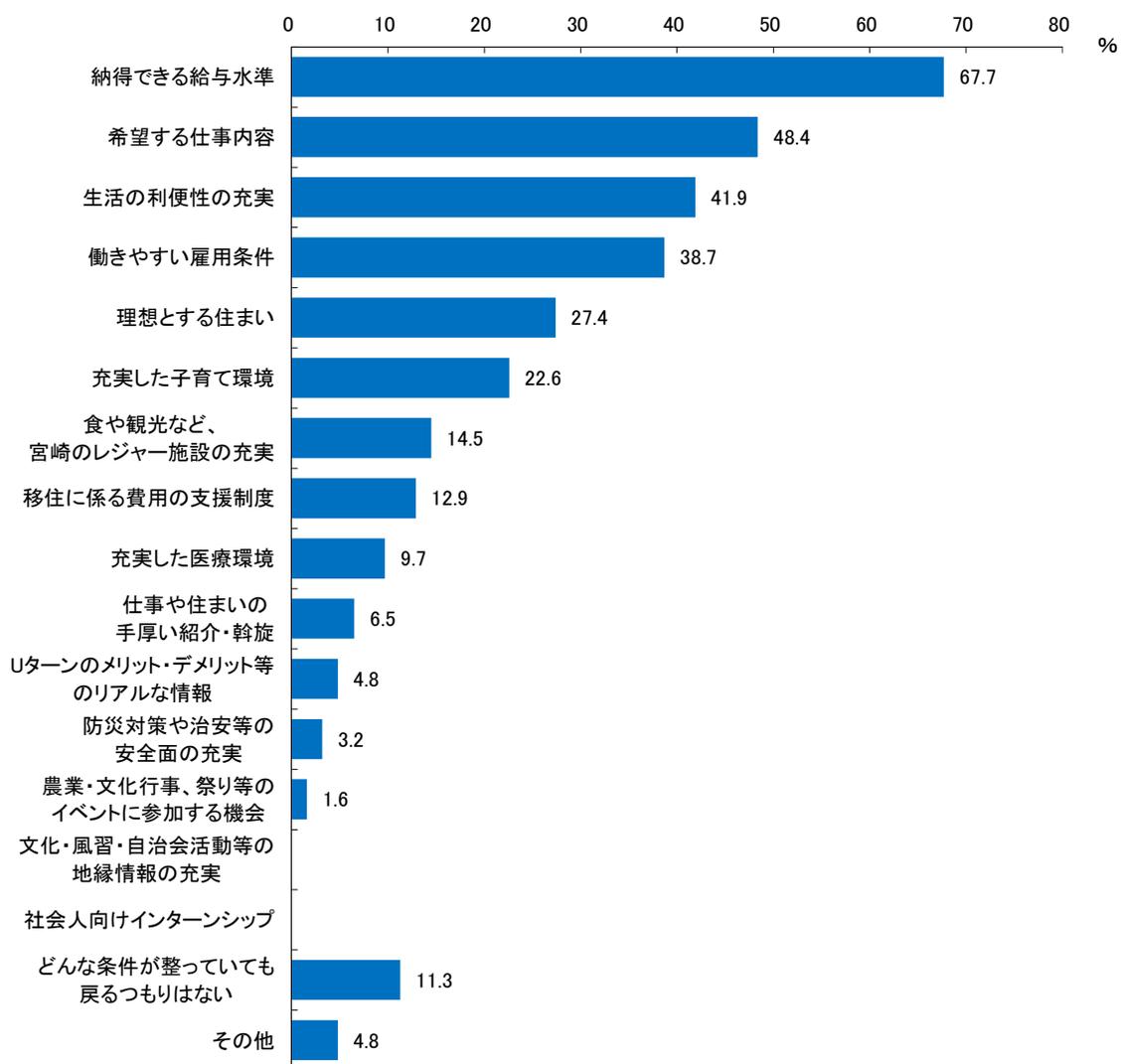
(平成30年度調査)		単位:%
		県外社会人
ある(定年退職前)		24.2
ある(定年退職後)		9.7
ない		35.7
未定		30.4

(5) 宮崎にUターンしたくない又は考えていない場合、Uターンしてもいいと思える条件（5つまで複数回答）

宮崎にUターンしたくない又は考えていない場合におけるUターンしてもいいと思える条件は、「納得できる給与水準（67.7%）」が最も高く、「希望する仕事内容（48.4%）」、「生活の利便性の充実（41.9%）」と続き、「納得できる給与水準」が突出した（図表62）。

平成30年度調査では、「県外企業と同程度の給与水準（51.8%）」が最も高く、「充実した公共交通網の整備やプライベートを楽しむことができる住環境（37.9%）」、「希望する業種・業務内容の企業の存在（36.6%）」と続いた（図表63）。

図表62. 宮崎にUターンしたくない又は考えていない場合、Uターンしてもいいと思える条件（県外社  
会人）（参照：資料編 p.90）



図表 63. Uターンの意向が「ない」又は「未定」を選んだ方について、Uターンしてもいいと思える条件（平成30年度調査）

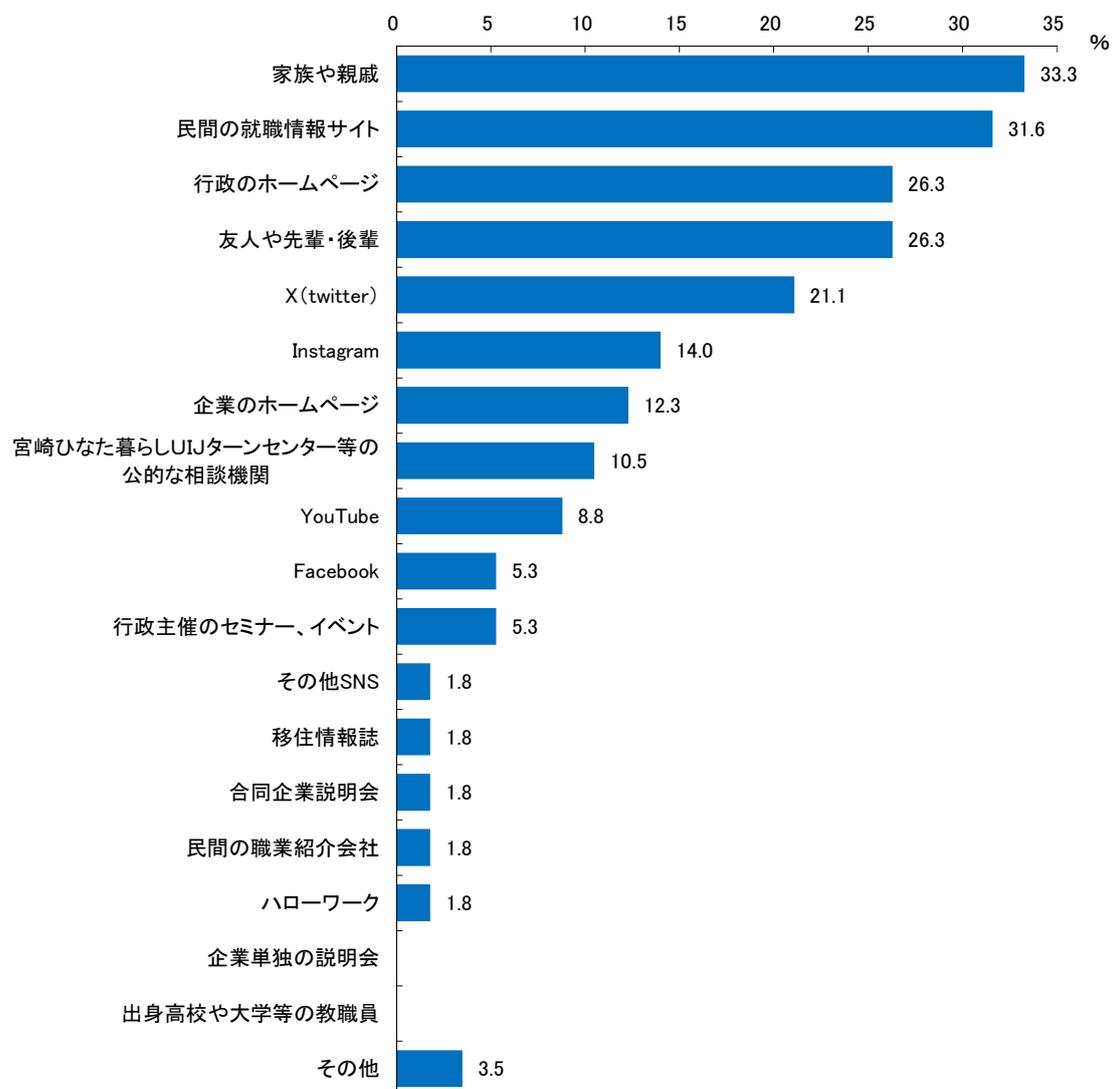
(平成30年度調査)		単位:%
		県外社会人
県外企業と同程度の給与水準		51.8
充実した公共交通網の整備やプライベートを楽しむことができる住環境		37.9
希望する業種・業務内容の企業の存在		36.6
充実した福利厚生のある企業の存在		32.1
子どもの充実した教育環境		26.8
どんな条件が整っていても戻るつもりはない		18.8
その他		1.8

※ 本調査は「5つまで複数回答」であるのに対し、平成30年度調査は制限なしの複数回答である。

(6) 宮崎へのU I J ターンの情報源（複数回答）

県外社会人の宮崎へのU I J ターンの情報源については、「家族や親戚（33.3%）」が最も高く、2番目は「民間の就職情報サイト（31.6%）」、3番目は「行政のホームページ」と「友人や先輩・後輩」が同率（26.3%）となった（図表 64）。

図表 64. 宮崎へのU I J ターンの情報源（県外社会人）（参照：資料編 p. 92）



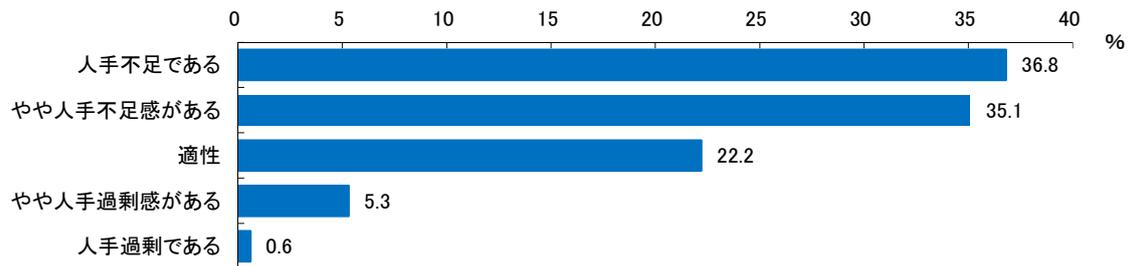
## 4. 企業

### (1) 「常用労働者の人員充足度」の評価

「常用労働者の人員充足度」の評価については、「人手不足である」と「やや人手不足感がある」の合計が71.9%となり、「適正」は22.2%に留まった（図表65）。

なお、平成30年度調査の「社内全体の人材確保の状況について」（正社員）では「不足」が26.2%、「やや不足」が40.5%、「不足感はない」が33.3%となっており、依然として約7割が人手不足と感じている状況が続いた。

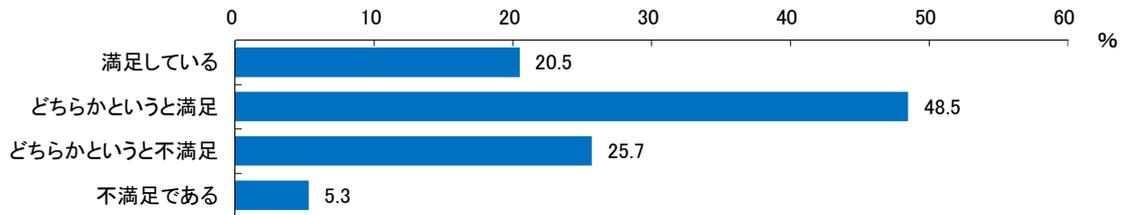
図表65. 「常用労働者の人員充足度」の評価（参照：資料編 p.99）



### (2) 「直近5年間における正社員の採用後の定着状況」の評価

「直近5年間における正社員の採用後の定着状況」の評価については、「満足している」と「どちらかという満足」の合計が69.0%となった（図表66）。

図表66. 「直近5年間における正社員の採用後の定着状況」の評価（参照：資料編 p.106）



### (3) 人材確保・定着のための取組状況

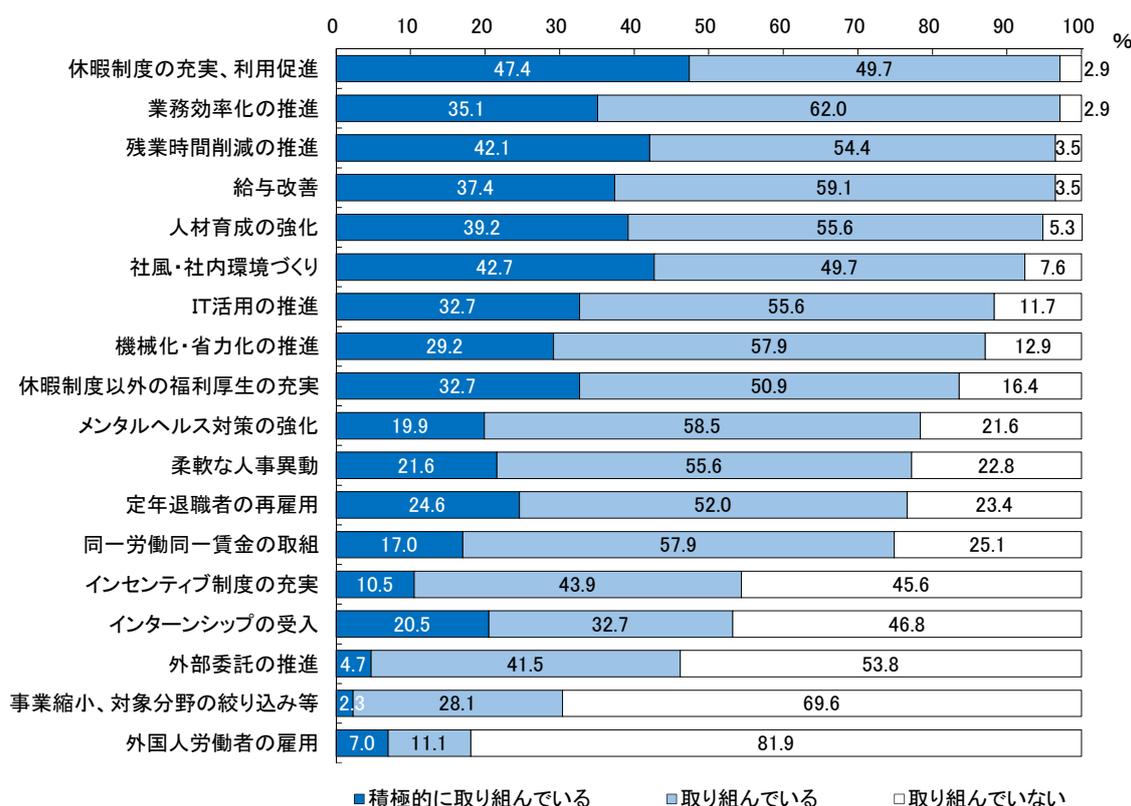
人材確保・定着のための取組状況については、「積極的に取り組んでいる」と「取り組んでいる」の合計が最も高いのは「休暇制度の充実、利用促進（97.1%）」であり、2番目が「業務効率化の推進（97.1%）」、3番目が「残業時間削減の推進（96.5%）」となった（図表 67）。

「直近5年間における正社員の採用後の定着状況」の評価において「満足している」と「どちらかという満足」を選択したものについてのみ限定すると、「積極的に取り組んでいる」と「取り組んでいる」の合計が最も高いのは「人材育成の強化」と「給与改善」（※97.5%で同順）となっており、その次が「残業時間削減の推進（96.6%）」となった（図表 68）。

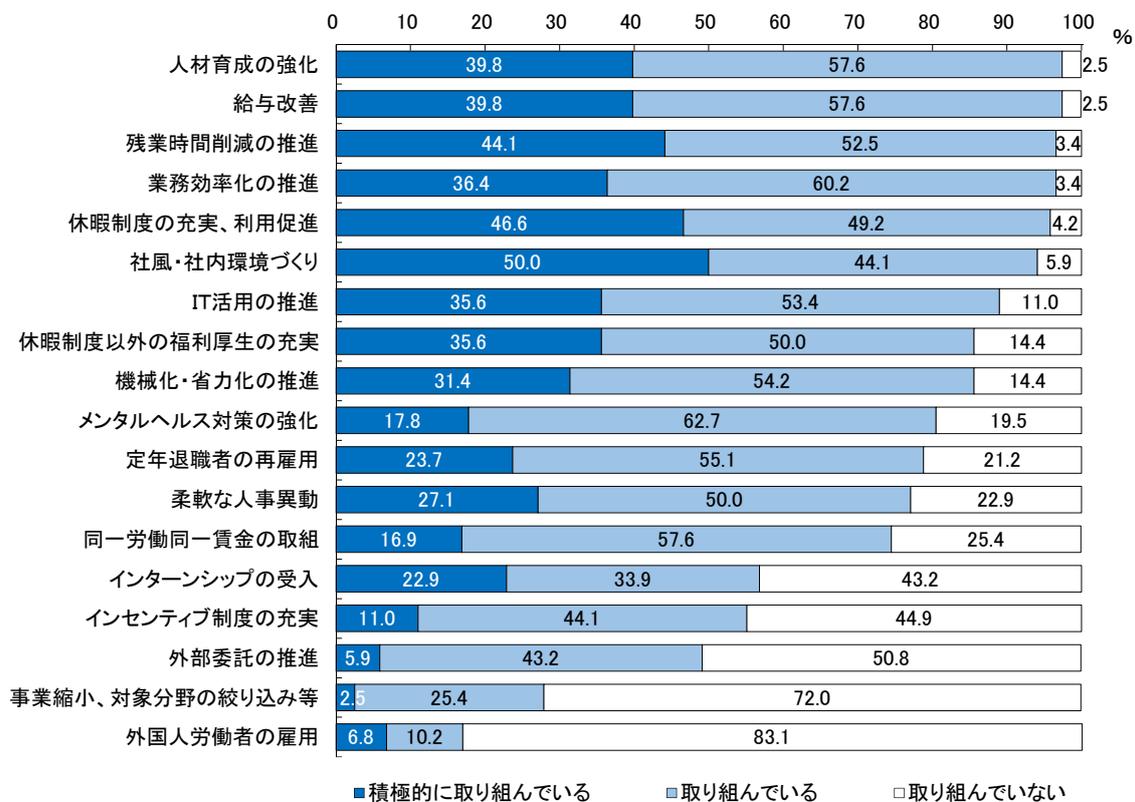
※ 四捨五入の関係で図表記載の合計と一致しない。

※ 「積極的に取り組んでいる」と「取り組んでいる」の合計が同率の場合は「積極的に取り組んでいる」がより高いほうを上位の順位とし、全て同率の場合は同順としている。

図表 67. 人材確保・定着のための取組状況（参照：資料編 p.106）



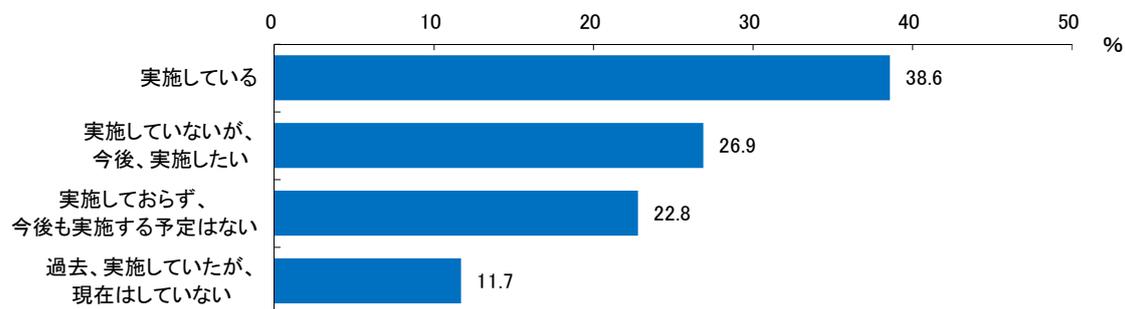
図表 68. 人材確保・定着のための取組状況（うち「直近5年間における正社員の採用後の定着状況」の評価において「満足している」又は「どちらかという満足」を選択しているもの）



(4) インターンシップの実施状況

インターンシップの実施状況について、「実施している」は38.6%に留まった（図表69）。

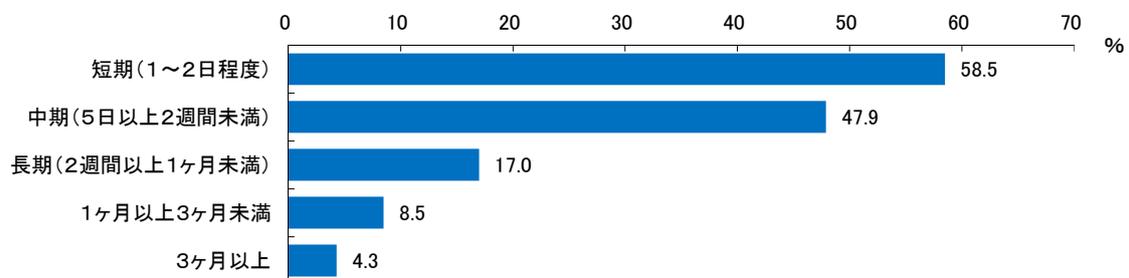
図表 69. インターンシップの実施状況（参照：資料編 p. 109）



(5) 実施したインターンシップの期間（複数回答）

実施したインターンシップの期間については、「短期（1～2日程度）」が58.5%、「中期（5日以上2週間未満）」が47.9%となった（図表70）。

図表70. 実施したインターンシップの期間（参照：資料編 p.112）

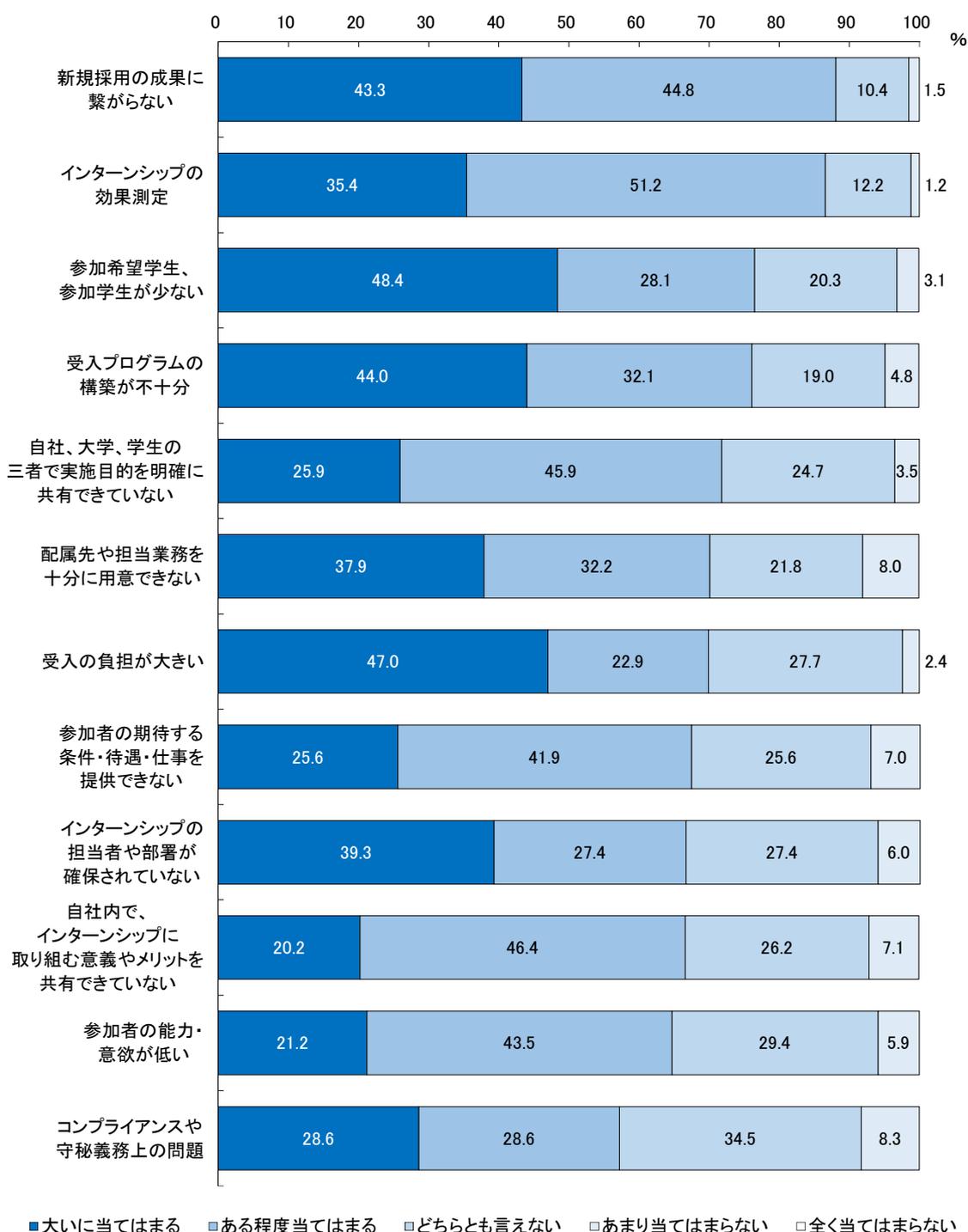


(6) インターンシップを実施する上での課題

インターンシップを実施する上での課題については、「大いに当てはまる」と「ある程度当てはまる」の合計が最も高いのは「新規採用の成果に繋がらない (88.1%)」で、2番目が「インターンシップの効果測定 (86.6%)」、3番目が「参加希望学生、参加学生が少ない (※76.6%)」と続き、全ての項目で5割を超えた (図表 71)。

※ 四捨五入の関係で図表記載の合計と一致しない。

図表 71. インターンシップを実施する上での課題 (参照：資料編 p. 115)



### Ⅲ まとめ

#### 1. 県外流出要因について

宮崎県内で就職したいと希望している大学生は、県内高校出身の県内大学生では約4割、県外大学生では約3割となり、平成30年度調査からあまり大きな変化はみられないなど、依然として好ましい状況とはいえない。

就職先を選ぶ時に重視するポイントは、大学生や社会人では「給与水準」が最も高く、高校生でも2番目となった。県外で働きたい理由でも「県外のほうが給与水準が高いと思う」が高い傾向にあるなど、給与水準が県外流出の最大の要因といえる。人材確保を図るためには給与水準を全国水準に近づけることが求められるが、中小企業が多い本県においては、これに対応する企業側の負担には限界があるのが実情である。

給与水準以外の項目では、業種内容・業務内容などの回答者自身が取り組む仕事の実態と、休暇の取得のしやすさや産休・育休等の制度の充実などの待遇面がともに重視されており、多岐に亘る若者のニーズに合った企業側の対応と、これらに対応した県内企業の存在を如何に周知するかが肝要である。

#### 2. インターンシップについて

大学生が「就職活動で活用している」「活用したいもの」「今後充実してほしいもの」については、インターンシップの回答率が圧倒的に高いものとなった。平成30年度調査でもインターンシップは高かったが、本調査では更に他の項目との差が開く結果となった。その他では企業説明会や大学等の教員あるいは就職支援担当課について、一定のニーズがあることがうかがえた。

高校生が「就職活動に活用したいもの」については、高い順から、就職組では「職場見学」「企業のホームページ」「企業説明会」「インターンシップ」となり、進学組では「企業説明会」「インターンシップ」「大学等の教員のサポート」と続いた。

大学生も高校生も、インターンシップや企業説明会が重視され、企業等の実情を直に理解したい、あるいは企業等の職員から直接説明を受けたいと考えている様子がうかがえる。特に大学生の場合は、インターンシップが重要になると予想できるが、本調査では「インターンシップを実施している」と回答した企業は約4割に留まり、学生側のニーズとの乖離があった。県内企業等のインターンシップが不十分であると、県外企業のインターンシップに学生が集中することになり、結果的に学生の県外流出の要因につながると推察される。企業がインターンシップを実施する上での課題も山積しており、企業向け説明会や受入プログラム構築等への支援、学生への周知等のインターンシップを取り巻くサポート体制の整備が必要である。

### 3. 県民への周知活動について

就職活動について誰に相談するかについては、大学生では「保護者」「学内の友人や先輩」が、高校生では「保護者」が突出した。学生が県内で就職したいと希望している場合は保護者も子の県内就職を希望する割合が高く、学生が県外で就職したいと希望している場合や未定の場合、保護者は学生が希望する仕事であればどこでも良いなど、学生の意思次第とする割合が高かった。なお、いずれの場合でも3割以上は保護者の意向が就職先に影響することが明らかとなった。

県外社会人のU I J ターンの情報源については、家族や親戚が最も高く、僅差で民間の就職情報サイトが続いており、インターネット上だけではなく、身近な存在からのアナログな情報提供も重要であるといえる。県内において、就業先となる企業情報の周知が重要であるが、紹介される企業となるには、企業側が就業条件を整える必要もある。若者の身近な相談相手や情報源となる家族に県内での就職をポジティブに捉えてもらうことが求められる。

これらを踏まえ、今後、県内への若者回帰を進めるには、若者の要望やトレンドにマッチした企業の対応やインターンシップ等をはじめとした若者と企業の直接的コミュニケーション機会の創出に加え、広く県民に周知することを意識した県内企業の認知度向上や魅力を伝える取組等を継続して実施していくべきと考えられる。