



BOJ *Reports & Research Papers*

日本銀行大分支店 特別調査レポート

県内企業における人材の確保・育成に向けた取り組み

2020年2月20日
日本銀行大分支店

本稿は、山田寛樹が作成しました。

内容に関する照会は、日本銀行大分支店総務課（TEL：097-533-9106 FAX：097-538-7085）までお寄せください。

本稿はインターネット（<http://www3.boj.or.jp/oita/>）からもご覧いただけます。

本稿の内容について、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め日本銀行大分支店までご相談ください。

転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。

はじめに

大分県では景気が緩やかに回復する中、生産年齢人口の趨勢的な減少も相俟って、企業の人手不足感が強い状態が続いている。

本レポートでは、過去の特別調査レポート^(注)で示した人手不足への対応の方向性も踏まえつつ、県内企業における人材確保・育成に向けた取り組みを紹介する。

(注)特別調査レポート「人手不足時代を乗り切るための5本の柱」(2017年6月19日公表)

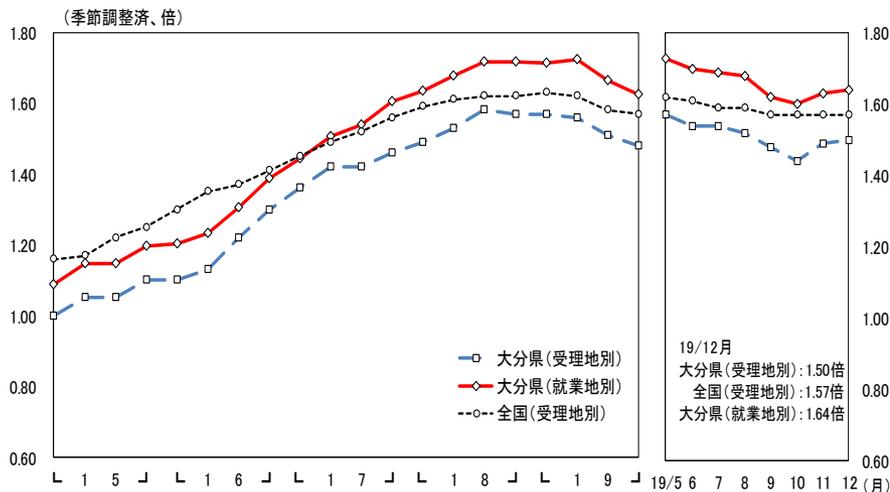
加えて、人手不足を巡る構造的課題への対応として、当県に人を呼び込むための施策についても触れる。

1. 大分県の人手不足の現状

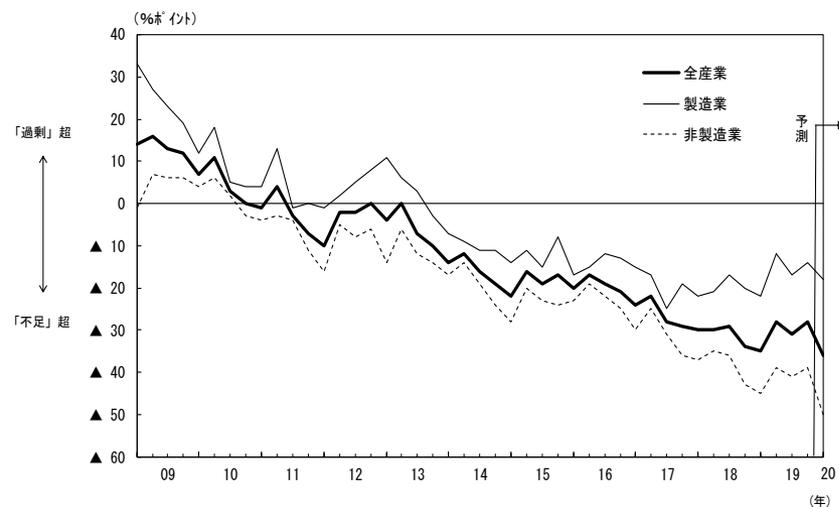
労働需給の引き締まりと人手不足感の強まり

- 大分県内の労働需給は引き締まった状況が続いている。有効求人倍率（就業地別）は、足もとでは幾分低下しているものの、全国を上回って推移している。
- 短観（大分支店調査）の雇用人員判断D.I.は、大幅な不足超で推移している。特に非製造業では、その傾向が顕著となっている。

（図表1）有効求人倍率の推移



（図表2）短観雇用人員判断D.I.の推移



（注）有効求人倍率（就業地別）は、全国のハローワークで受理された「大分県内を就業地とする求人」を集計したもの。これに対し、有効求人倍率（受理地別）は、求人票を受理したハローワークごとに集計したもの。四半期の値は、単純平均で算出。

（資料）厚生労働省「一般職業紹介状況」、日本銀行大分支店「企業短期経済観測調査（大分支店調査）」

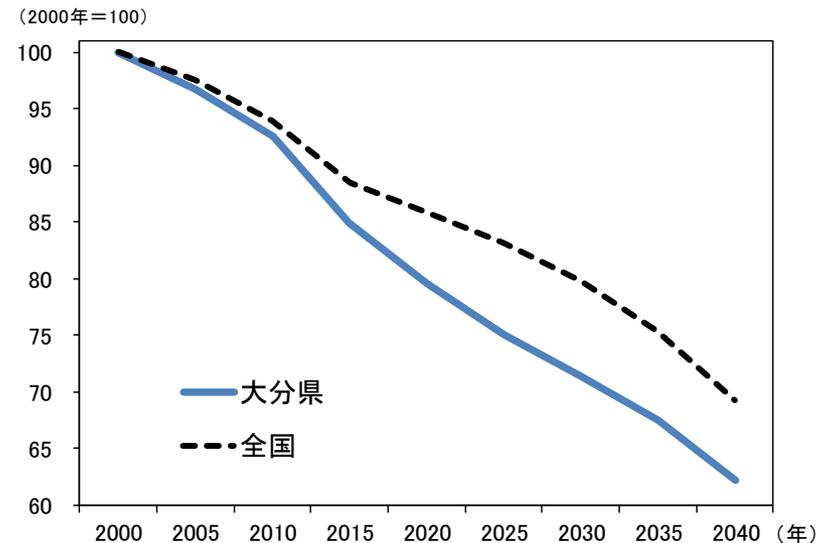
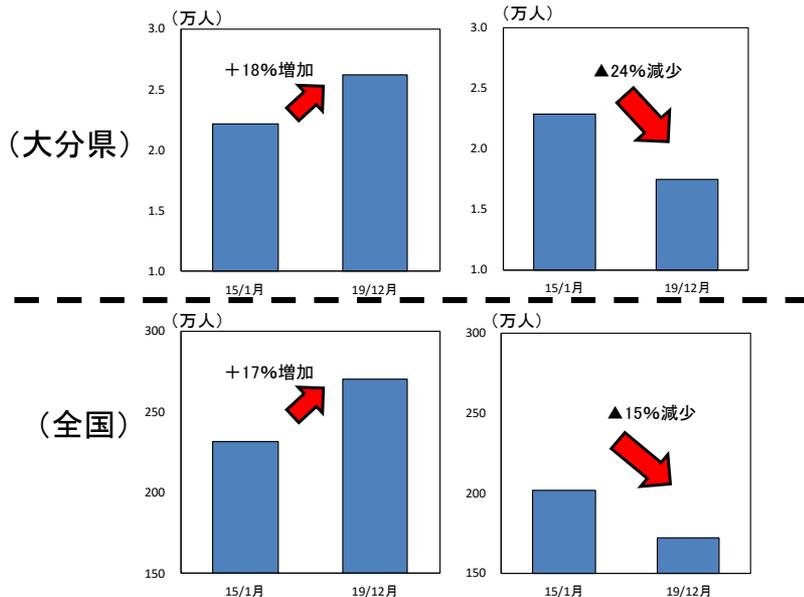
労働需給引き締まりの背景

- 2015年1月と2019年12月を比較すると、大分県では求人数の増加よりも求職者の減少が有効求人倍率の押し上げに寄与している。
- 求職数の減少には、生産年齢人口の減少も深く関係していると考えられる。当県では、先行きも生産年齢人口の趨勢的な減少が見込まれることから、人手不足が供給制約の形で県経済の成長の足枷となっていく恐れがある。

(図表3) 有効求人数

(図表4) 有効求職者数

(図表5) 生産年齢(15~64歳)人口の推移



(資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

人手不足による影響

- 実際、足もとでは、人手不足から受注を抑制する動きが宿泊業や建設業で見られ、構造的な下押し圧力に対する企業の危機感も示されている。

(図表6) 人手不足による影響を指摘する声

事例番号	企業	ヒアリング情報
1	関係団体	人手不足は最大の課題で、予約を抑制せざるを得ない旅館・ホテルが増えてきている。その結果、売上が減少し新たな雇用や労働条件の改善もできず、さらに人手が減少する負の循環が生じている。
2	建設業	業界全体で人手不足が深刻となっており、工事現場に必ず常駐させておかなければならない技術者を確保することができないため、見積もりの段階で工事を断るケースも少なくない。
3	コンビニ	人口が少ない市町村の店舗ほど人手不足感が強まっている。いくら募集をかけても集まらないため、割高でも派遣会社に頼らざるを得ず、収益が圧迫されている。
4	関係団体	人手不足に伴う後継者不足は深刻な問題となっている。現状、倒産発生状況は落ち着いているが、発生している事例の中では、後継者不足によるものが多い。
5	スーパー	全国的な人手不足の深刻化から、新卒採用は売り手市場となっており、内定を出しても辞退されるケースが増えている。
6	関係団体	全国的に生産年齢人口の減少が深刻化する中、福岡など都市圏との賃金格差などにより、他地域から人を呼び込むことは非常に難しい。

2. 企業の人材確保・育成に向けた取り組み

労働需給が引き締まる中、県内企業は人材確保の観点から様々な取り組みを進めている。また、多様な人材が活躍しうる環境を整備する観点から、人材育成面でも新しい取り組みを進める動きがみられている。

企業認知度の向上

- 企業の認知度を高める取り組みとして、テレビ・ラジオでのCM放映、採用ホームページの作成のほか、若手職員で結成したプロジェクトチームによるSNSを活用した採用活動の実施などの動きがみられている。こうした企業では、応募数の増加や社員の士気向上など、相応の効果がみられている。

(図表7) 人手確保に向けた取組事例

事例番号	企業	ヒアリング情報
7	その他製造業	企業のテレビ・ラジオCMを開始。人員確保を企図したものだが、実際に応募が増えている。また、知名度の向上によって、社員が自信を持つようになり、士気の高まりや生産性の向上に繋がっている。
8	建設業	高卒を中心に新卒採用を行っているが、採用数は少しずつ減少しており、人手不足を感じている。知名度向上のためテレビCMを放映したところ、30～40代の中途採用の応募が複数名あった。
9	金属製品加工	一昨年度の新卒採用が難航したため、昨年度は若手職員で結成した採用プロジェクトチームによる採用活動を強化。若手社員を前面に出しながら、福岡を中心に合同説明会に5～6回参加したほか、InstagramやYouTubeを活用した広報にも力を入れた。成果として応募がかなり増加。
10	建設業	人手不足対策として、これまでなかった自社の採用ホームページを作成し、就活生向けの会社PRを掲載。

採用対象の拡大①

- 新しい職種を設けたり、外国人や高齢者の採用を増やすなど、採用対象の拡大を図る動きもみられている。

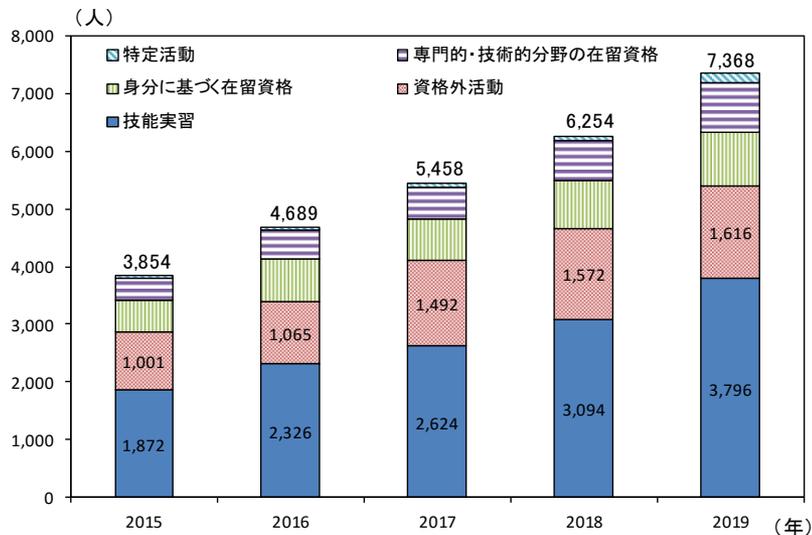
(図表8)採用対象の拡大に関する声

事例番号	企業	ヒアリング情報
11	ホームセンター	高齢者の雇用を獲得するため、新しい職種を設けたところ、複数名の応募があった。
12	関係団体	人手不足への対応策として、外国人の採用を強化。当初は、中国人が中心であったが、最近ではベトナムやミャンマーなど幅広く外国人を採用している。
13	輸送用機械	主に中国やベトナムから外国人実習生を受け入れている。彼らは労働意欲が高く、指導する従業員からも「教え甲斐がある」と好評。
14	宿泊業	採用の間口を広めるため、今年から新卒者向けの求人情報サイトへの掲載を実施。これまでは高卒者のみを採用していたが、短大・大卒者にも広げていく。また、インバウンド客への対応として外国人を前年度から採用している。
15	輸送用機械	船舶コースのある大学がそもそも少ない中、船舶コース出身の学生の採用はかなり難しい。若手の教育コストは上がることになるが、広く工学部の学生を採用し、社内で教育することに変えた。
16	物品賃貸業	中途採用の間口を広げており、職業訓練校にいる求職者や、除隊した自衛隊員など、採用拡充を図っている。

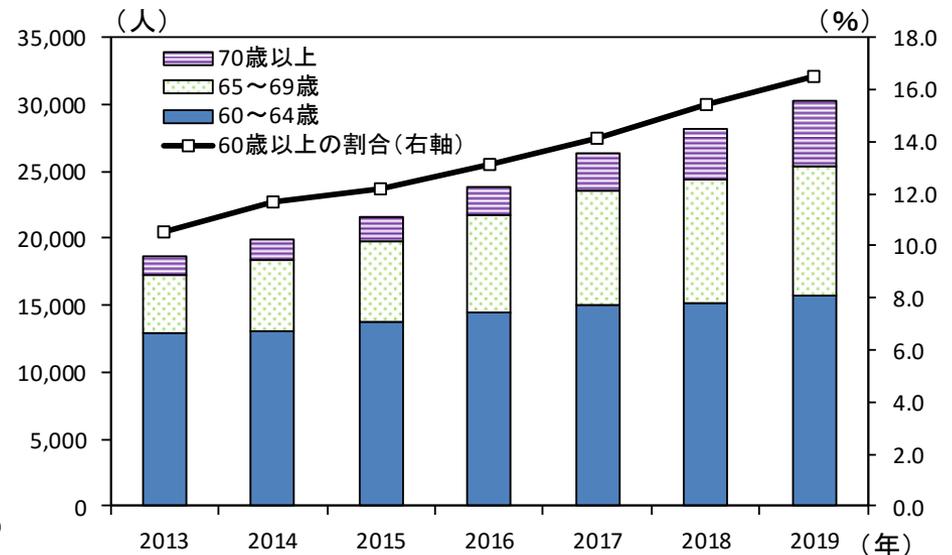
採用対象の拡大②

- 採用対象の拡大もあって、外国人および高齢者の雇用は増加している。外国人労働者数の推移をみると、直近5年間で技能実習生が2倍、資格外活動（主に留学生）が1.5倍にまで増加している。また、高齢者の常用労働者数をみると、65～69歳、70歳以上の増加を主因に、60歳以上の常用労働者数の割合が増加している。

(図表9) 大分県の外国人労働者の内訳



(図表10) 大分県の60歳以上常用労働者数



(注1) 図表9は各年10月末時点。

(注2) 図表10は各年6月1日時点。31人以上企業規模。

(資料) 大分労働局「外国人雇用状況の届出状況表一覧」、「高齢者雇用状況報告集計結果」

採用対象の拡大③

- 外国人労働者の雇用を増やした先からは、人手不足が緩和されたほか、海外顧客の獲得など販路拡大にも繋がったとの声が聞かれている。
- 高齢者の再雇用を増やすことは、培われた技術やノウハウの継承にかかる期間を長期化できるほか、健康寿命の引き上げや消費喚起など県民生活の向上にも繋がると期待される。

—— 大分県は、66歳以上、70歳以上が働ける制度がある企業割合が全国2位であり、高齢者の就労機会を増やしやすい雇用環境にある。

(図表11) 販路拡大に繋がったとの声

事例番号	企業	ヒアリング情報
17	宿泊業	台湾人を採用し、台湾への営業を任せられた結果、団体客の受け入れに成功。台湾の旅行会社としても、台湾人のスタッフがいることで安心してツアーを組むことができる模様。
18	宿泊業	ベトナム人の従業員を採用したところ、英語による接客がインバウンド客に評判が良く、リピーターが増えた。

(図表12) 高齢者が働ける制度のある企業割合 (2019年)

66歳以上(%)			70歳以上(%)		
1	秋田	45.5	1	秋田	43.7
2	大分	40.1	2	大分	37.5
3	島根	39.7	3	島根	37.3
全国平均		30.8	全国平均		28.9

(資料) 厚生労働省「高齢者の雇用状況」(令和元年)

労働条件の改善、省力化投資

- 人材の確保・繫留を企図して、引き続き賃金の引き上げや週休2日制の導入、女性が働きやすい環境の整備等に取り組む動きがみられている。
- なお、人材確保に向けたこうした取り組みと併せて、人手不足を補う手段としてIoTの導入を進める動きもみられている。

(図表13)週休2日制の導入や女性が働きやすい環境を整備する動き

事例番号	企業	ヒアリング情報
19	建設業	人材の確保と既存職員の流出を抑制するため、賃金の引き上げと完全週休2日制を導入した。
20	電気ガス	既に女性用休憩室とトイレを各現場で整備しているほか、今後は工具の軽量化や機械操作の一部自動化も計画しており、女性が現場で活躍できる環境を整えている。

(図表14)IoTの活用による省力化に関する声

事例番号	企業	ヒアリング情報
21	輸送用機械	機械の稼働状況を把握するためIoTを導入した結果、歩留まり率の向上や、電気代の節約、不要な残業の減少により、5%のコストダウンに成功。長期的には無人化を目標としている。
22	関係団体	製造工程でのIoT化、省力化投資を進めている。以前は、工場内の機械が故障した場合、人の目で故障箇所を探していたが、今では機械で故障箇所を瞬時に把握することのほか、機械がインターネットに接続しているため、遠隔操作での診断も可能になった。ハード面で問題がある場合のみ業者に来てもらえばよくなり、コスト削減にもつながった。
23	関係団体	人手不足への対応として、無人重機を導入する建設会社が増えている。もっとも、重機の操作にはプログラミングを要するため、今後はシステムエンジニアの雇用が必要になる。

多様な人材が活躍しうる環境の整備

- 各企業では、多様な人材が活躍しうる環境を整備するため、人材育成についても新しい取り組みを進めている。具体的には、タブレット端末を活用した事務の映像化や外国人向けのマニュアル作成などに取り組む動きがみられている。

(図表15) 人材育成に関する声

事例番号	企業	ヒアリング情報
24	関係団体	企業の若手社員向けのセミナーは、社員のスキルアップに加えて、他企業の同年代の社員と悩みを共有できる場ともなっている。その結果、悩みを一人で抱え込むことがなくなり、セミナー参加企業では離職率が低下している。
25	小売業	社員教育は基本的にOJT中心で行っているが、最近は自社内で育成するノウハウが不十分な分野の知識を習得させるため、若手を中心に外部の研修やゼミに参加させるようにしている。
26	飲食業	育成マニュアルについて、見やすさを重視して改訂し、タブレット化した。
27	その他製造業	採用対象の年齢層を広げたことで、ハローワーク経由での応募が増えた。特に即戦力になる25～35歳の採用ができており、人手不足感はある程度和らいでいる。また、育成の一環として、技術継承をスムーズに行うため、一連の作業工程を映像化する取り組みを進めている。
28	電気機械	技術者の高齢化に伴う後継者への技術継承が課題となる中、熟練工や新人の技術を数値として可視化するプロジェクトを進行中。
29	輸送用機械	主に中国やベトナムから、外国人実習生を受け入れている。社内のマニュアル類についても、中国語版とベトナム語版を用意している。

3. 人手不足を巡る構造的課題

前述の通り、労働需給が引き締まる中でも、各企業は人材の確保・育成に向けて様々な取り組みを始めており、こうした先では成果が上がり始めている。

ただ、生産年齢人口の減少が続く下、限られた人材を奪い合うという構造的課題への対処が求められ、県外からの人材を呼び込む様々な施策が講じられている。

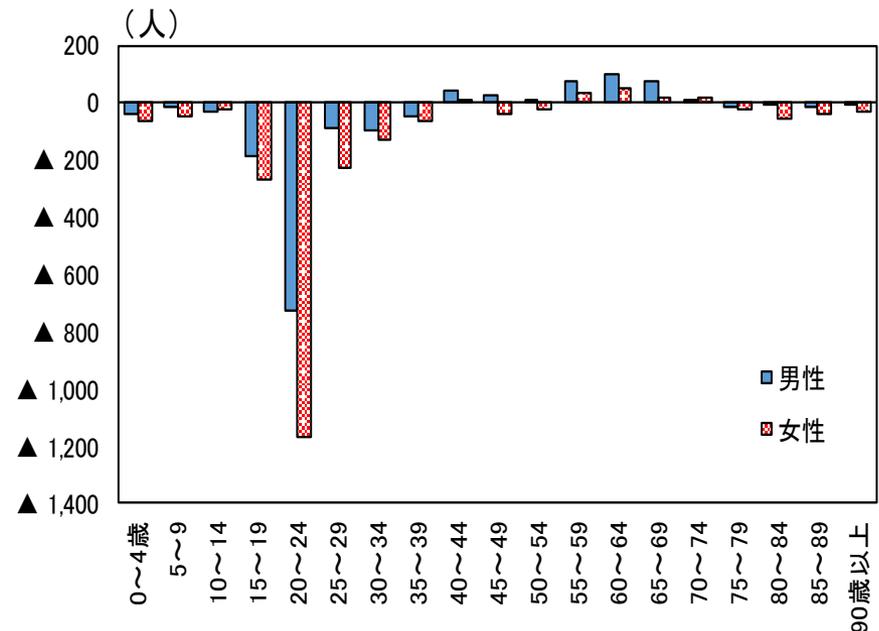
大分県の転入・転出動向①

- 大分県からの転入超過数(転入者数－転出者数)をみると、転出超過が最も多い都道府県は東京都、次いで福岡県となっている。
- 年齢別の転入超過数をみると、20～24歳の転出超過が最も多く、進学を機に県外に流出するケースが多いことがわかる。

(図表16)大分県からの転入超過数(下位10都道府県)

順位	都道府県	転出者数	転入者数	転入超過数 (人)
1	東京都	2,312	1,383	▲ 929
2	福岡県	7,220	6,318	▲ 902
3	神奈川県	1,008	708	▲ 300
4	大阪府	973	809	▲ 164
5	千葉県	669	513	▲ 156
6	埼玉県	467	325	▲ 142
7	京都府	338	218	▲ 120
8	佐賀県	563	475	▲ 88
9	熊本県	1,444	1,363	▲ 81
10	山口県	486	416	▲ 70
合計		22145	19121	▲ 3,024

(図表17)大分県の年齢別転入超過数(2019年)



(資料) 総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」(2019年)

大分県の転入・転出動向②

- 男女別にみると、大分県は転出超過に占める女性比率が全国で2位、九州でトップにあるなど、女性の転出超過が多いことが特徴。

(図表18) 転出超過に占める女性の比率

(人、%、位)

都道府県	総数	男	女	女性比率	順位	
					九州内	全国
大分県	▲ 3,024	▲ 939	▲ 2,085	68.9	1	2
鹿児島県	▲ 4,105	▲ 1,527	▲ 2,578	62.8	2	7
熊本県	▲ 3,900	▲ 1,822	▲ 2,078	53.3	3	26
長崎県	▲ 7,309	▲ 3,479	▲ 3,830	52.4	4	27
宮崎県	▲ 2,635	▲ 1,368	▲ 1,267	48.1	5	35
佐賀県	▲ 1,754	▲ 930	▲ 824	47.0	6	36
福岡県	2,925	1,077	1,848	63.2		

(資料) 総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」(2019年)

大分県の転入・転出動向③

- 詳しく見ると、転出者数は男性よりも女性の方が少ないにも拘わらず、転入者数は女性が男性に比べて大幅に少ない結果、女性の転出超過が多い状況。換言すれば、県外に進学した女性がUターンで戻っていない、あるいは県外からの移転が少ないことが課題。

—— 大分県からの転出先は、福岡県(7,220人)が最も多く、次いで東京(2,312人)となっている。ただ、福岡県からは転入者数も相応(6,318人)にあり、転出超過でみると、東京都(▲929人)が福岡県(▲902人)を若干上回る状況にある。

もっとも、福岡県からの転入者数を男女別にみると、女性が圧倒的に少なく、転出超過は男性が▲139人となっているのに対して女性は▲763人となっている。

(図表19)大分県の転入・転出動向

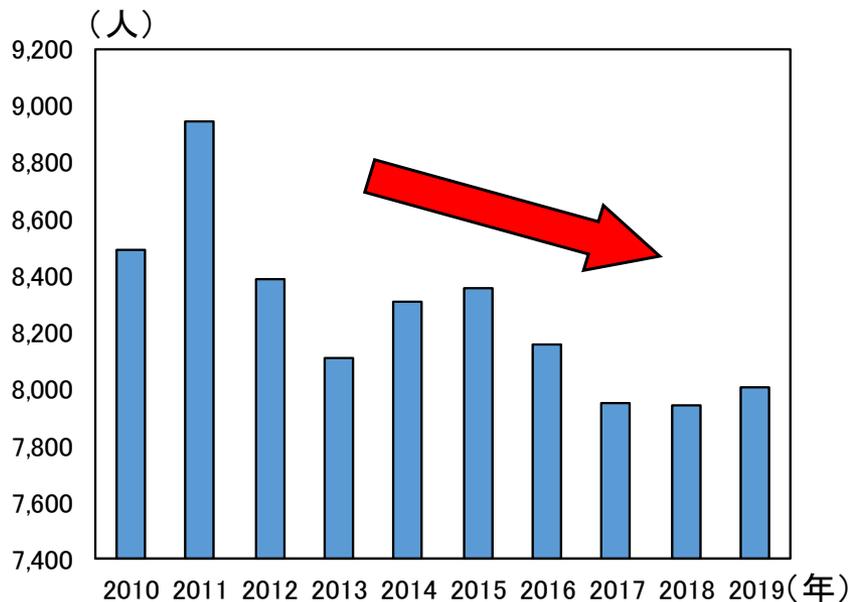
(人)

		合計	九州		東京圏		
			福岡県	その他	東京都		
転出者数 (A)	総数	22,145	11,496	7,220	4,276	4,456	2,312
	男	12,054	6,155	3,767	2,388	2,392	1,222
	女	10,091	5,341	3,453	1,888	2,064	1,090
転入者数 (B)	総数	19,121	10,560	6,318	4,242	2,929	1,383
	男	11,115	6,044	3,628	2,416	1,674	773
	女	8,006	4,516	2,690	1,826	1,255	610
転入超過数 (B)－(A)	総数	▲ 3,024	▲ 936	▲ 902	▲ 34	▲ 1,527	▲ 929
	男	▲ 939	▲ 111	▲ 139	28	▲ 718	▲ 449
	女	▲ 2,085	▲ 825	▲ 763	▲ 62	▲ 809	▲ 480

大分県の転入・転出動向④

- 大分県への女性転入者数の推移をみると、振れを伴いつつも、緩やかに減少している。こうした傾向は、大分市中心部での大型開発が進み、街の賑わいが増して以降もさほど変化がみられていない。

(図表20) 大分県への女性転入者数の推移



(資料) 総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」(2019年)

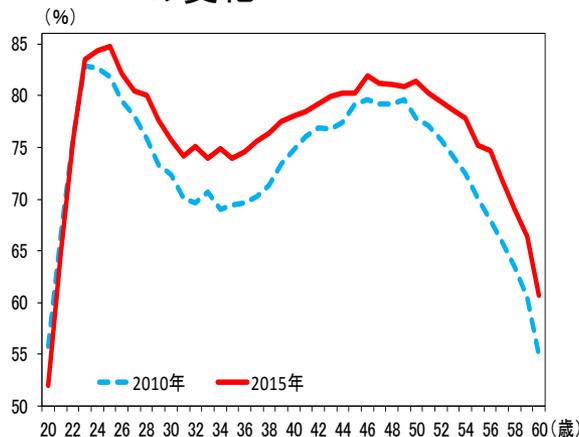
(図表21) 大分市中心部の主な開発案件

時期	出来事
2013年7月	複合文化交流施設「ホルトホール大分 (現: J:COMホルトホール大分)」がオープン
2015年4月	大分駅ビル「JRおおいたシティ」、県立美術館がオープン
2019年6月	商業施設「大分オーパ」がオープン

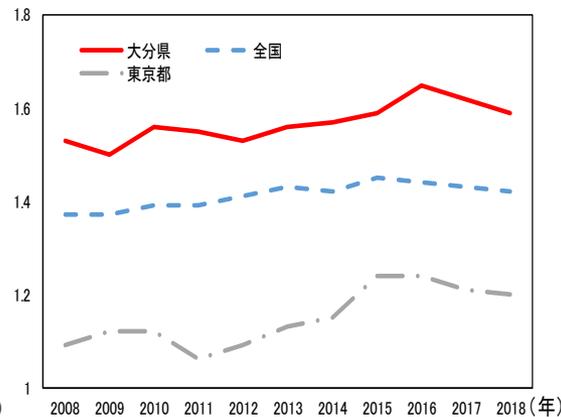
生産年齢人口の減少抑制に向けて

- 県外から女性の人材を呼び込むことは、生産年齢人口の減少を食い止めるうえでも重要と考えられる。大分県では、女性のM字カーブが改善しているほか、合計特殊出生率も上昇傾向にある。もっとも、出生数は緩やかに減少しており、これには転出による女性人口の減少も影響していると思われる。
- 例えば、ラフな試算ではあるが、出生率の前提を変えず、15～49歳の女性の転出超過数が男性並みに止まっていた場合、大分県の出生数は足もとでは概ね横這いとなっていた可能性。

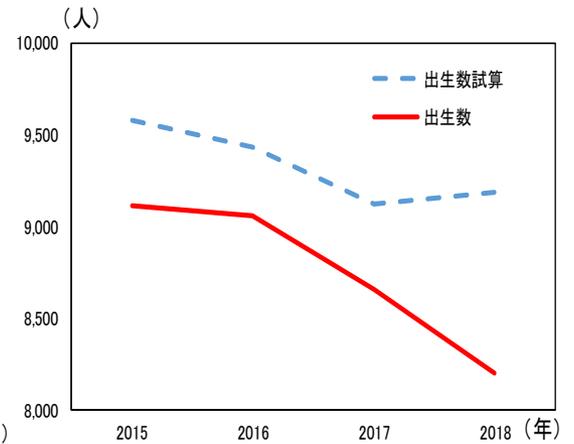
(図表22) 大分県の女性の労働力率の変化



(図表23) 合計特殊出生率



(図表24) 大分県の出生数



(注) 出生数試算 = n年出生数 + [(15-49歳の女性転出超過数) - (同 男性転出超過数)] × n年出生率にて算出。

(資料) 総務省統計局「国勢調査」、「住民基本台帳人口移動報告」、厚生労働省「人口動態統計」

大分県の取り組み① 就職支援

- この点、大分県でも、県外に進学した学生や移住希望者等が恒常的に大分県の情報収集できる仕組みを整備したり、合同企業説明会を開催するなどの各種取り組みを積極的に進めている。

(図表25)大分県の主な取り組み

項目	具体的な内容
おおいた学生登録 (メール)	高校卒業後、進学した学生に対して、大分の企業や就職活動の情報、大分の魅力的な情報を配信するサービス。毎年、5千人程度、累計で2万人程度が登録している。
WEBマガジン「オオイタカテテ！」による就職関連情報の発信	大分で活躍する企業や働く人、大分の魅力を伝えるサイトの運営。
インターンシップマッチングシステム(いきがいやりがいMATCHING!)の提供	大分県内のインターンシップ受入企業情報(20/2月現在、65先が登録)の検索からマッチングまでワンストップで対応するサイトの運営。
県内企業の説明会の実施	企業説明会を福岡(3回)、東京(2回)、県内(28回)で実施(回数は2020年3月卒向けのもの)。
保護者向け企業説明会	就職活動を前にした子を持つ保護者へ県内企業の情報を発信し、県内就職を後押しする企業説明会を開催。
福岡事務所に学生就職サポーターを1名配置	福岡県内の大学等を訪問し、県主催イベント等の周知、学生動向把握、重点大学で「大分企業説明会」開催を働きかけ。
福岡市中心部に大分情報を発信する拠点(dot.)を新設	大分県内企業等の情報発信や就職相談、学生と企業が気軽に会えるイベントの開催や、フリースペース、カフェスペースを設け、気軽に交流できる空間を新設。

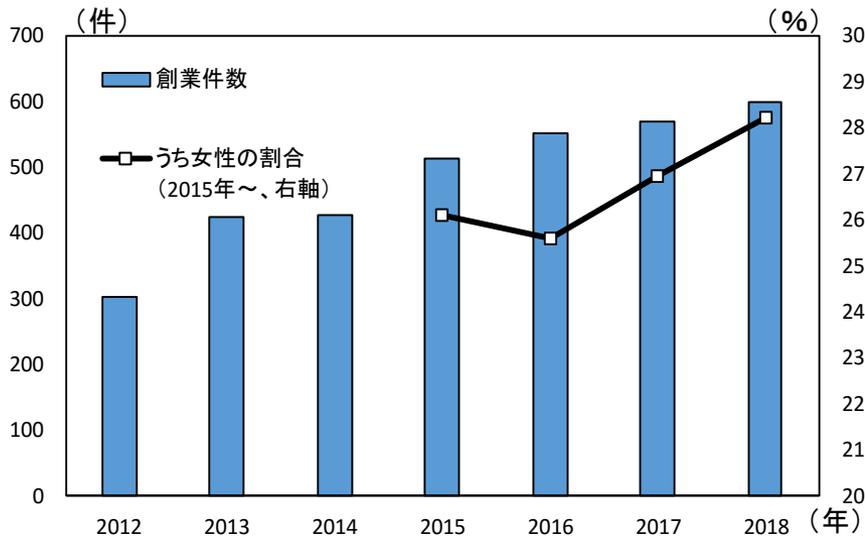


(資料)大分県商工観光労働部

大分県の取り組み② 創業支援

- 大分県では、多様なキャリア形成の受け皿となる創業支援（とりわけ、女性の創業支援）にも注力しており、県内の創業件数は着実に増加している。
- 県では、今後も女性起業家支援の拡充や資金調達環境の整備などを通じて創業支援の拡充を図っていく方針にある。

(図表26) 大分県による創業支援件数の推移



(資料) 大分県商工観光労働部

(図表27) 今後取り組む予定である創業支援策

女性起業家支援の拡充	
①	福岡拠点施設での交流会（講演、トークセッション等）
②	起業支援者向けグループワーク
③	事業計画作成など勉強会
④	県外女性起業家との交流、県外展示会出展支援
資金調達環境の整備	
①	資本政策勉強会
②	高度経営人材招へい支援
③	VC交流会（投資家と企業）

金融機関の創業支援

- 県内の金融機関でも、創業を後押しするため、創業支援窓口の設置や各種セミナー等の開催、事業化に向けた幅広い情報提供・サポートに取り組んでいる。また、女性起業家の支援に注力する先もみられる。今後、このような状況下で創業した企業が若者の新たな雇用の受け皿となることが期待される。

(図表28) 金融機関の創業支援

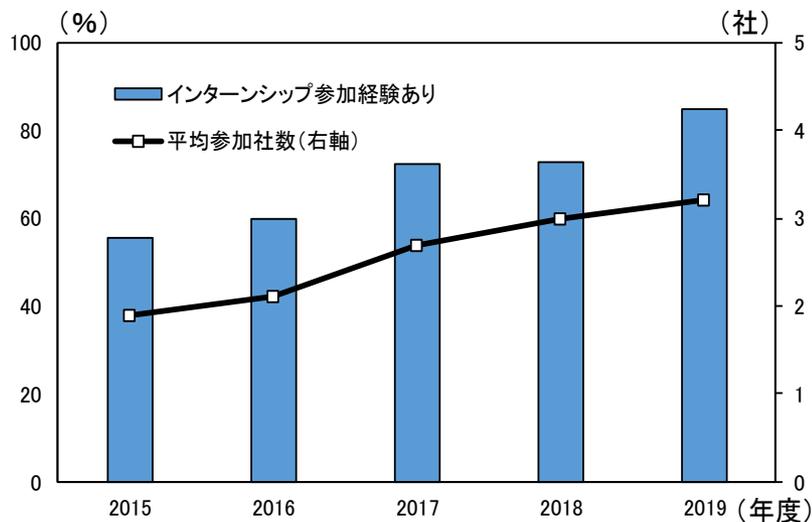
事例番号	企業	主な取り組み内容
30	金融機関A	融資に加え、創業計画の策定等の支援も実施している。また、専門スタッフが業種やライフステージに応じて、販路開拓等の多様なサポートを行っている。
31	金融機関B	創業に必要なマーケティングやマネジメント知識、自治体の各種支援制度・補助金等に関する情報提供や事業計画の策定支援、政府系金融機関と協調した創業支援融資等を実施している。
32	金融機関C	大分県よろず支援拠点やおおいたスタートアップセンター等の支援機関と連携して、創業に関するさまざまな課題をワンストップに解決する取り組みを実践している。また、創業支援先が持つ経営課題を把握するため、過去5年間の創業支援先全先にアンケート調査を行い、経営課題を把握した上で、各種セミナーを開催している。
33	金融機関D	出張所を除く全営業店に創業支援窓口を設置し、創業希望者の創業計画立案支援(経営、財務、人材育成、販路開拓)を実施。また、外部支援機関と連携してセミナーを開催しているほか、女性起業家・企業家プロジェクトであるiGCのサポーターとして女性起業家の課題解決支援にも注力している。

(資料) 各金融機関のディスクロージャー誌

大学生の就活プロセスの変化

- 最近のインターンシップに関する調査によれば、インターンシップへの参加率は上昇傾向にあり、足もとでは約85%の学生が参加。また、参加目的としては、「自分が何をやりたいかを見つけるため」等の回答も多く、学生がインターンシップを通じて自分の適性を見極め、志望業界を絞り込んでいることがわかる。
- 採用活動におけるインターンシップの重要性が近年一段と増している。

(図表29) インターンシップ参加率及び平均参加社数



(図表30) インターンシップに参加する目的

回答項目	(%)	
	2019年度	2018年度
特定の企業のことをよく知るため	75.2	71.7
社会勉強のため	33.7	38.0
自分の専攻が社会で役に立つか知るため	15.0	14.2
志望企業や志望業界で働くことを経験するため	57.0	56.0
自分の力を試すため	19.0	18.3
自分が何をやりたいのかを見つけるため	63.4	60.4
仕事に対する自分の適性を知るため	50.9	48.5
就職活動に有利だと考えたため	43.4	39.5
単位を取るため(必修の授業だから、も含む)	2.3	3.5
その他	0.9	0.7
回答者数	5,233	6,474

(注)複数回答可のアンケート。

(資料)2019年度マイナビ大学生インターンシップ調査

大学生の就職観の変化

- 就職活動の意識に関する調査によれば、学生の就職観として最も重視しているのは「楽しく働きたい」であり、この傾向は強まっている。また、企業規模の志向では、大手志向の傾向が弱まる一方、中堅・中小企業を志向する学生が増えている。
- こうした傾向は、地場企業が職場の雰囲気や仕事のやりがいを丁寧に伝えていくことで、学生の獲得に繋がる機会が拡大していることを示唆している。

(図表31) 就職観

回答項目	(%)	
	全体	19年卒
収入さえあれば良い	5.0	3.6
楽しく働きたい	38.6	33.3
自分の夢のために働きたい	10.2	11.6
個人の生活と仕事を両立させたい	24.4	24.2
プライドのもてる仕事をしたい	3.9	5.6
人のためになる仕事をしたい	12.1	15.0
出世したい	0.9	1.0
社会に貢献したい	4.8	5.7

(図表32) 企業規模の志向

回答項目	(%)	
	全体	19年卒
絶対に大手企業がよい	8.9	11.4
自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい	43.8	43.1
やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい	36.1	35.2
中堅・中小企業がよい	7.3	6.2
その他(公務員、Uターン志望など)	3.4	3.6
自分で会社を起こしたい	0.5	0.5
「絶対に大手企業がよい」+「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」	52.7	54.5
「やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい」+「中堅・中小企業がよい」	43.4	41.4

(資料) 2020年卒マイナビ大学生就職意識調査

結びにかえて

生産年齢人口の減少に伴う人手不足に対処するためには、当県に人を呼び込む取り組みが一段と重要になっている。

近年、学生はインターンシップを通じて自分の適性を見極め、志望業界を絞り込む傾向にある。また、仕事への楽しさを求め、大手志向が減少するなど就職観の変化もみられている。

こうした状況においては、県内企業もインターンシップ等を通じて自社の魅力や職場の雰囲気や働き方を丁寧に伝え、県外も含めた有為な人材を獲得できる機会は増えていると考えられる。

新卒採用の季節を迎える中、積極的かつ戦略的な採用活動を通じて、大分の次代を担う人材を獲得していくことを期待したい。

<当店のホームページのご案内>

(当店ホームページのトップページ)

<http://www3.boj.or.jp/oita/index.html>

(大分県内の景気動向)

<http://www3.boj.or.jp/oita/kohyo/geppou.html>

(短観)

<http://www3.boj.or.jp/oita/kohyo/tankan.html>

(特別調査レポートのご案内)

http://www3.boj.or.jp/oita/kohyo/tokubetu_repo.html

(支店見学のご案内)

http://www3.boj.or.jp/oita/tennai_kengaku/kenngaku_annai.html

<当店の特別調査レポートのご案内>

<WEB上でご覧になっている方は、下記レポートのタイトルをクリックするとそのレポートを閲覧することができます>

- [県内企業における人材の確保・育成に向けた取り組み](#) (20年2月20日公表)
- [大分県の輸出構造と最近の動き](#) (19年11月1日公表)
- [大分県の企業立地](#) (19年10月25日公表)
- [大分県のインバウンド動向 ―世界的スポーツイベントの開催を前に―](#) (19年7月31日公表)
- [大分県の地価動向](#) (19年6月21日公表)
- [大分県のインターネット消費](#) (19年4月1日公表)
- [大分県の人口減少の緩和に向けて](#) (18年11月28日公表)
- [大分県内のキャッシュレス決済に関する現状整理](#) (18年10月25日公表)
- [観光消費の促進に向けた着眼点](#) (18年10月11日公表)
- [成長力強化が期待される大分県の農業](#) (18年6月19日公表)
- [イノベーションを捉え始めた県内製造業](#) (18年4月2日公表)
- [民泊の本格解禁に向けた県内の動き](#) (18年2月21日公表)
- [事業承継は県内企業の飛躍のチャンス](#) (18年1月24日公表)
- [収益力強化に向けた設備投資の一手](#) (17年11月22日公表)
- [平成29年台風第18号による大分県経済への影響と今後の見通し](#) (17年10月18日公表)
- [付加価値拡大に向けた県内企業の取り組み](#) (17年9月14日公表)