

本日の内容

- 1 大学等と連携したきっかけ
- 2 大学生の就職に関する意識調査
- 3 女性の転職意識に関する分析
- 4 今後の課題(目標)

本日の内容

- 1 大学等と連携したきっかけ
- 2 大学生の就職に関する意識調査
- 3 女性の転職意識に関する分析
- 4 今後の課題(目標)

1 大学等と連携したきっかけ

長崎県 EBPM・データ利活用推進プラン2021

統計データ活用にかかる拠点機能の整備及び強化

①EBPM推進のために必要不可欠な県独自調査の実施支援

【具体的取組】

・転入・転出に関する客観的なデータに基づく適切な現状把握を行うために、県・21市町が一体となって独自に行う「移動理由アンケート」

・学術研究機関に委託して県独自の各種意識調査を実施し、EBPM事例の構築に向け、関係課との連携を強化

②EBPM推進のためのデータ分析支援

・ミクロデータの活用定着を図るためオンサイト施設の設置に向けた県内大学との連携

⇒長崎総合科学大学に令和4年3月1日に九州初となるオンサイトが設置

庁内における統計リテラシーの向上

○統計リテラシーのレベル別に多種多様な研修を実施し、県職員全体に対して、統計に関する意識啓発や分析手法に関する技術向上

【具体的取組】

・庁内の新行政推進室、財政課などと調整し、職員研修（新採研修、政策評価研修など）として幅広い職員に対して研修を実施。

・学術研究機関等と連携して統計的な分析手法の習得等を目的とした研修を実施。

1 大学等と連携したきっかけ

【きっかけは平成30年度】

統計課：長崎県EBPM・データ利活用推進プランを策定し、統計データ利活用に係る拠点機能の整備しようと**外部リソースの活用を検討**



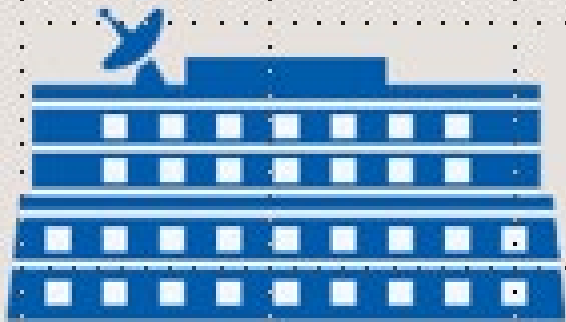
大学・研究機関
(研究者)との連携

長崎大学：長崎大学経済学部先生方がコンサルタント企業を設立（出島リサーチ＆コンサルツ（通称：DRC））

1 大学等と連携したきっかけ

県と大学等で連携することのメリット

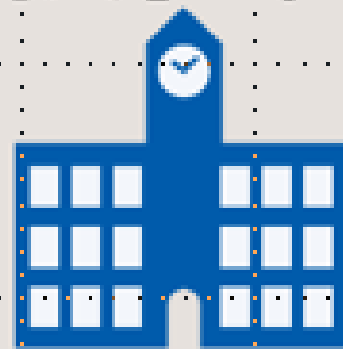
長崎県



- 専門家による知見を手軽に取り入れることが可能に！！
- 行政機関だけでは難しかった手法を用いた分析が可能に！！



長崎大学 (DRC)



- 連携した取組の結果が研究者としての成果に！！
教育の過程での活用も！！
- 大学の使命でもある地域貢献に寄与できる！！

1 大学等と連携したきっかけ



データ・スタート
Data StaRt
地方公共団体のためのデータ活用支援サイト

総務省統計局

ホーム 先進事例 EBPM活用塾 研究事例 利活用相談 利活用ツール



大学等との連携

長崎県 統計課×長崎大学

長崎県では長崎大学並びに大学の先生方が設立した地域ベンチャー企業と連携し、統計を使った施策立案の取組を進めています。大学等との連携について、他の自治体の参考になるポイントをご紹介します。

→ 見る

1 大学等と連携したきっかけ

学術研究機関等へ委託して実施（EBPMモデル研究事業）

◆事業年度：平成31年度～令和4年度（実施中）

◆テーマ①

大学生の就職に関する意識調査

※第6回地方公共団体における統計データ利活用表彰『特別賞』受賞

◆テーマ②

女性の転職意識に関する分析

本日の内容

- 1 大学等と連携したきっかけ
- 2 大学生の就職に関する意識調査**
- 3 女性の転職意識に関する分析
- 4 今後の課題(目標)

2 大学生の就職に関する意識調査

◆テーマ①

大学生の就職に関する意識調査

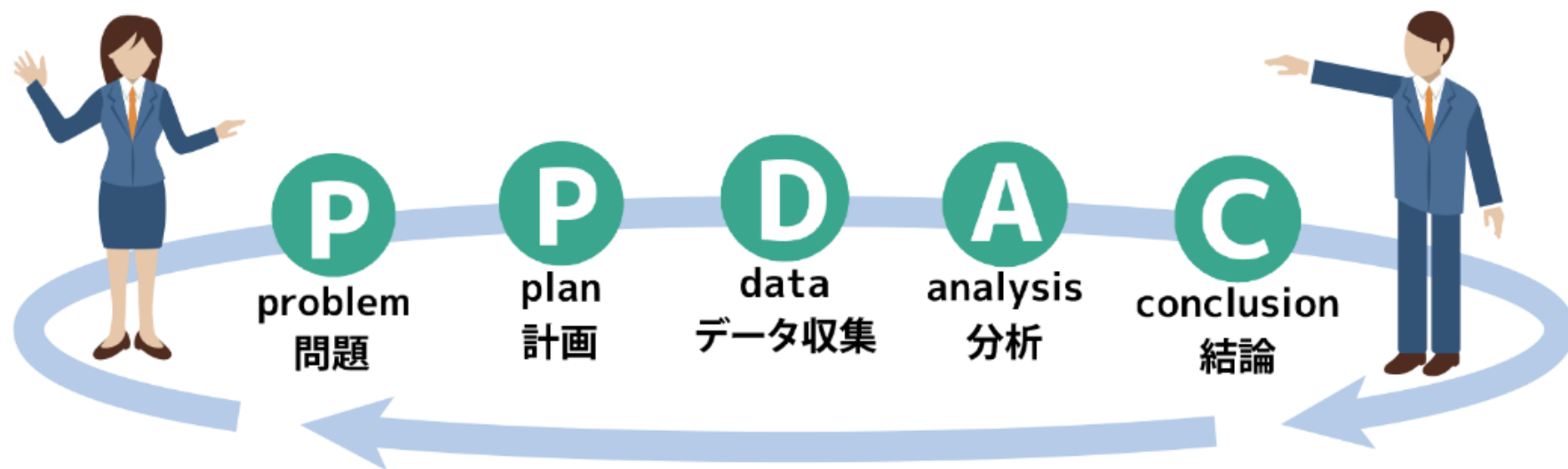
※第6回地方公共団体における統計データ利活用表彰『特別賞』受賞

2 大学生の就職に関する意識調査

■PPDACサイクル■

○PPDACサイクルとは・・・

データを活用した課題解決手法の一つ



2 大学生の就職に関する意識調査

● P (problem) 問題の把握と明確化



● P (plan) 仮説の設定・調査分析の計画



● D (data) データの収集・整理



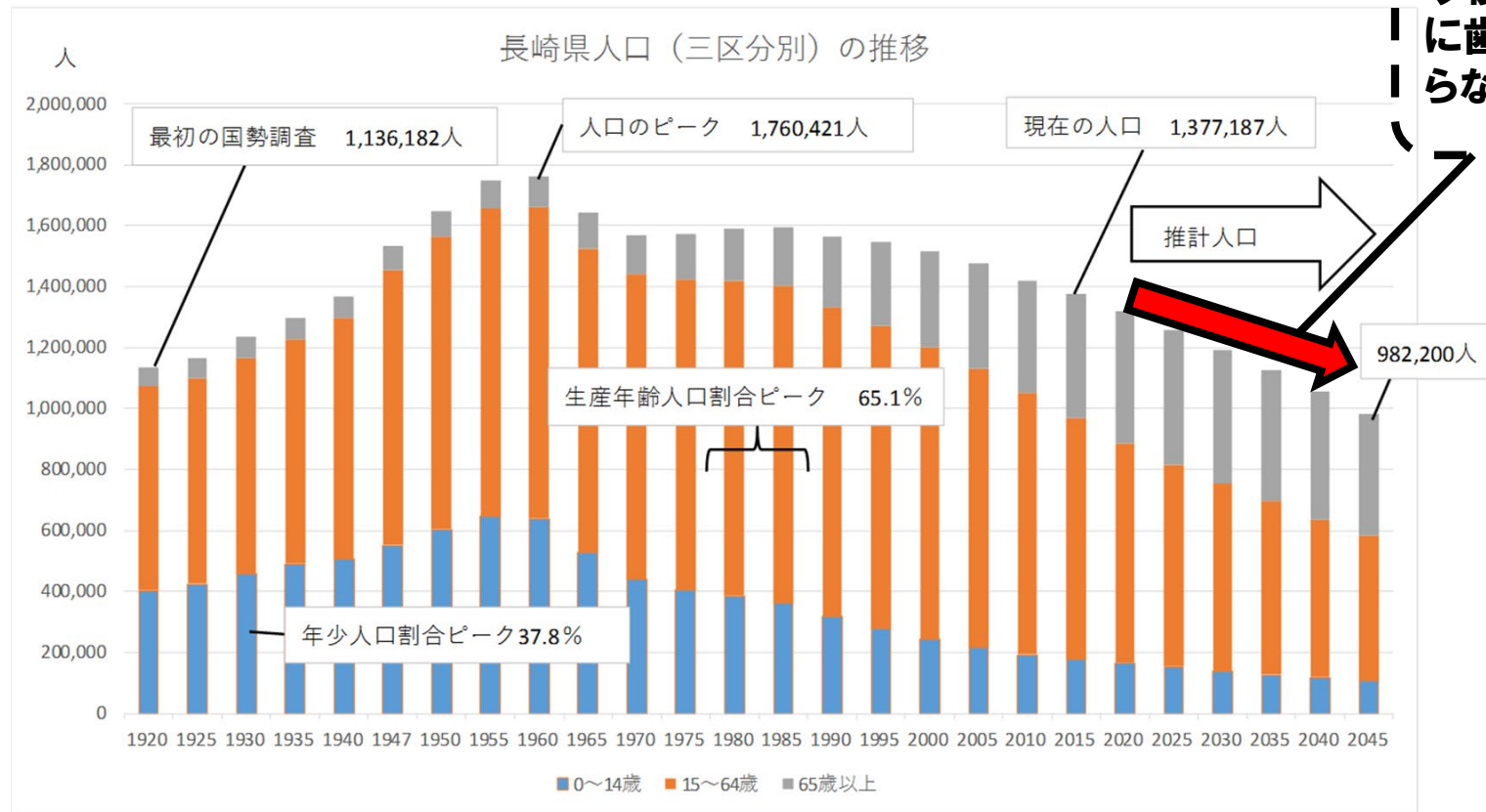
● A (analysis) データに基づく分析



● C (conclusion) 分析結果の考察・結論

■ Problem

(現状)長崎県では**長期間人口が減少**



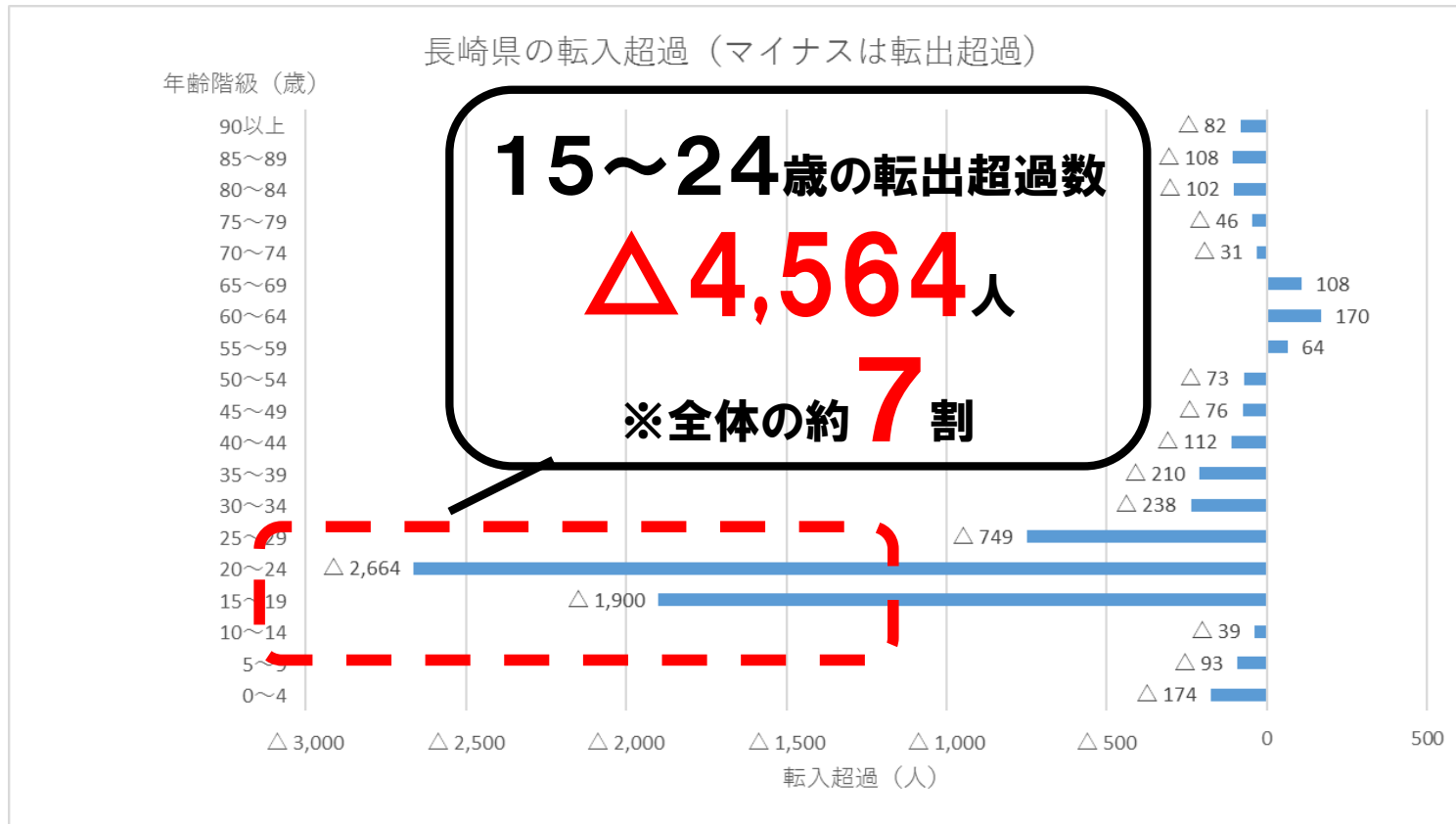
今後も人口減少
に歯止めがかか
らない予想

(出典) 2015まで国勢調査・総務省統計局

(出典) 2020以降 将来推計人口 社会保障人口問題研究所

■ Problem

(現状)若年層の県外流出が問題



（出典）令和2年長崎県移動人口調査結果

■ Problem

(現状)就職による若年層の転出が大きい！！

	15歳-	20-	25-	30-	35-	40-	45-	50-	55-	60-	65-	70-	転出の比率
1：男性	22.2	54.6	14.5	1.4	3.9	0.5	1.4	1.0	0.5				100.0
1：仕事につくため	1.0	13.5	9.7		3.4	0.5	0.5		0.5				29.0
2：仕事をやめたため				0.0									0.0
3：転勤のため		0.5	4.8	0.5	0.5		1.0	1.0					8.2
4：その他（あなたの仕事の都合）	0.0												0.0
5：家族の仕事の都合	1.4		0.0	1.0									2.9
6：通学のため	18.4	40.1											58.5
7：結婚のため													0.0
9：介護・看護のため													0.0
10：その他	1.0	0.5											1.4
2：女性	23.9	44.4	14.8	5.6	2.1	7.0	0.0	2.8					100.0
1：仕事につくため	2.1	24.6	13.4	3.5	0.7	1.4							45.8
2：仕事をやめたため		0.7		1.4	0.0		0.0						2.8
3：転勤のため			0.7		1.4	5.6		2.1					9.2
4：その他（あなたの仕事の都合）													0.0
5：家族の仕事の都合	1.4	2.1											3.5
6：通学のため	19.7	16.2											35.9
8：子供の養育・教育のため													0.0
9：介護・看護のため			0.0					0.7					0.7
10：その他		1.4	0.7										1.4

（出典）長崎県の就業構造基本調査のマイクロデータによる独自分析

■ Problem

（課題①）

**大学生が就職先を決めるうえで、
どういったことを重視しているか？**

■ Problem

（課題②）

大学生の就職意識に関する

データをもっていない・・・。

■ Problem

欲しいデータがない時は・・・

■ Problem (対策①)



まずは様々なツールを検索してみましょう！！



e-stat（政府統計の総合窓口）

各府省等が公表する統計データを一つにまとめ、統計データを検索したり、地図上に表示できるなど、統計を利用する上で、たくさんの便利な機能を備えた政府統計のポータルサイトです。



統計ダッシュボード（総務省統計局）

国や民間企業等が提供している主要な統計データをグラフ等に加工して一覧表示し、視覚的に分かりやすく、簡単に利用できる形で提供するシステムです。



RESAS（経済産業省、内閣官房）

産業構造や人口動態、人の流れなどの官民ビッグデータを集約し、可視化するシステムです。

（対策②）

庁内のデータを探してみましょう！

（対策③）

それでもなければ、アンケート調査等を実施し、自ら欲しいデータを作りましょう！！



2 大学生の就職に関する意識調査

● P (problem) 問題の把握と明確化



● P(plan) 仮説の設定・調査分析の計画



● D(data) データの収集・整理



● A(analysis) データに基づく分析



● C(conclusion) 分析結果の考察・結論

■ Plan

大学生を対象とした 大規模な就職意識に関する調査 を計画

■総務省統計局の 統計データ利活用推進事業(委託費)を活用し、(株)出島リサーチ&コンサルツ(DRC)※へ再委託

2 大学生の就職に関する意識調査

● P (problem) 問題の把握と明確化



● P(plan) 仮説の設定・調査分析の計画



● **D(data) データの収集・整理**



● A(analysis) データに基づく分析



● C(conclusion) 分析結果の考察・結論

■ Data

○対象者

(令和元年度) 県内大学に通う1～3年の学生

(令和2、3年度) 県内大学に加えて福岡県の複数大学に通う1～3年の学生

○方 法 Webアンケート(Google Formを利用)

○回答数

R1年度 2,606名(長崎県 7大学)

R2年度 1,798名(長崎県 4大学、福岡県 6大学)

R3年度 795名(長崎県 5大学、福岡県 4大学)

※コロナ禍で大半がオンライン授業となり、授業中に生徒に直接アナウンスができなかったこと等により回答数が低下。

2 大学生の就職に関する意識調査

● P (problem) 問題の把握と明確化



● P(plan) 仮説の設定・調査分析の計画



● D(data) データの収集・整理



● **A(analysis) データに基づく分析**



● C(conclusion) 分析結果の考察・結論

■ Analysis (令和元年度)

【分析①】

■長崎県出身学生が就職先を選定するうえで重視する事項の因子分析

●長崎県出身者で県内就職を希望している学生:「生活の安定」を重視

●長崎県出身者で県外就職を希望している学生:「企業の安定」と「やりがい」を重視

変数	因子1	因子2	因子3
給与水準	0.703	0.166	0.200
生涯賃金	0.688	0.217	0.221
休日の多さ	0.675	0.199	0.116
福利厚生の実度	0.660	0.102	0.204
私生活の充実	0.658	0.089	0.280
一日の業務時間	0.626	0.235	0.206
経営の安定性	0.592	0.257	0.254
職場の人間関係	0.580	0.107	0.353
転勤の有無	0.393	0.226	0.158
企業の知名度	0.104	0.795	0.128
企業の規模	0.188	0.780	0.138
企業の成長期待	0.364	0.479	0.223
職場の立地	0.363	0.374	0.234
職種	0.285	0.140	0.845
業種	0.268	0.227	0.704
やりがい	0.328	0.221	0.457

因子1:生活の安定度

因子2:企業の安定度

因子3:働き甲斐

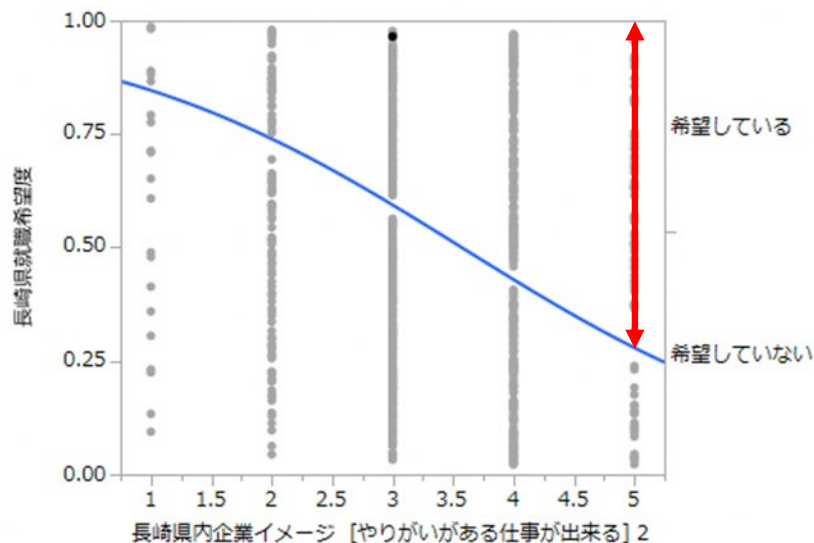
長崎県就職希望度	対象者数	生活安定度	企業安定度	やりがい
希望していない	547	-0.006	0.046	0.073
現実的には難しい	140	-0.036	-0.004	-0.107
希望している	473	0.018	-0.053	-0.053

【図表1 長崎県就職希望度と各因子の平均値との関係】

■ Analysis (令和元年度)

【分析②】

■ 長崎県出身者でやりがいについての長崎県内企業の印象と県内就職希望に関する**ロジスティック回帰分析を実施**



【図表2 やりがいについての長崎県内企業の印象と県内就職希望】

●長崎県出身者で、県内企業のイメージとして「**やりがいがある**」と強く感じると、その**80%近く**が県内就職を希望している。

【分析③】

■ 長崎県出身者で県内企業のイメージに関する全ての項目を使って重回帰分析を実施

長崎県内企業イメージ	推定値	標準誤差	t値	p値(Prob> t)
給与水準が高い	0.011	0.020	0.55	0.582
生涯賃金が高い	-0.065	0.019	-3.46	0.0006
福利厚生が充実している	0.006	0.022	0.27	0.785
経営が安定している	-0.005	0.024	-0.22	0.8278
今後成長が見込める	0.075	0.021	3.57	0.0004
事業規模が小さい	-0.033	0.019	-1.68	0.093
休日が多い	-0.059	0.023	-2.62	0.0089
残業が多い	-0.029	0.019	-1.51	0.132
やりがいがある仕事ができる	0.106	0.023	4.7	<.0001
人間関係がきゅうくつそう	0.008	0.017	0.43	0.6643
私生活を充実させることができる	0.105	0.020	5.25	<.0001
特色のある事業を展開している	-0.017	0.020	-0.84	0.4007
事業内容のイメージがわかりにくい	-0.045	0.018	-2.49	0.0128

【図表3 重回帰分析におけるパラメータ推定値】

●**やりがい**があつて、**私生活が充実出来る**と考えている学生は長崎で就職する傾向があることが分かる。

■ Analysis (令和元年度)

学生は「**やりがい**」を重視



若者定着に向けた

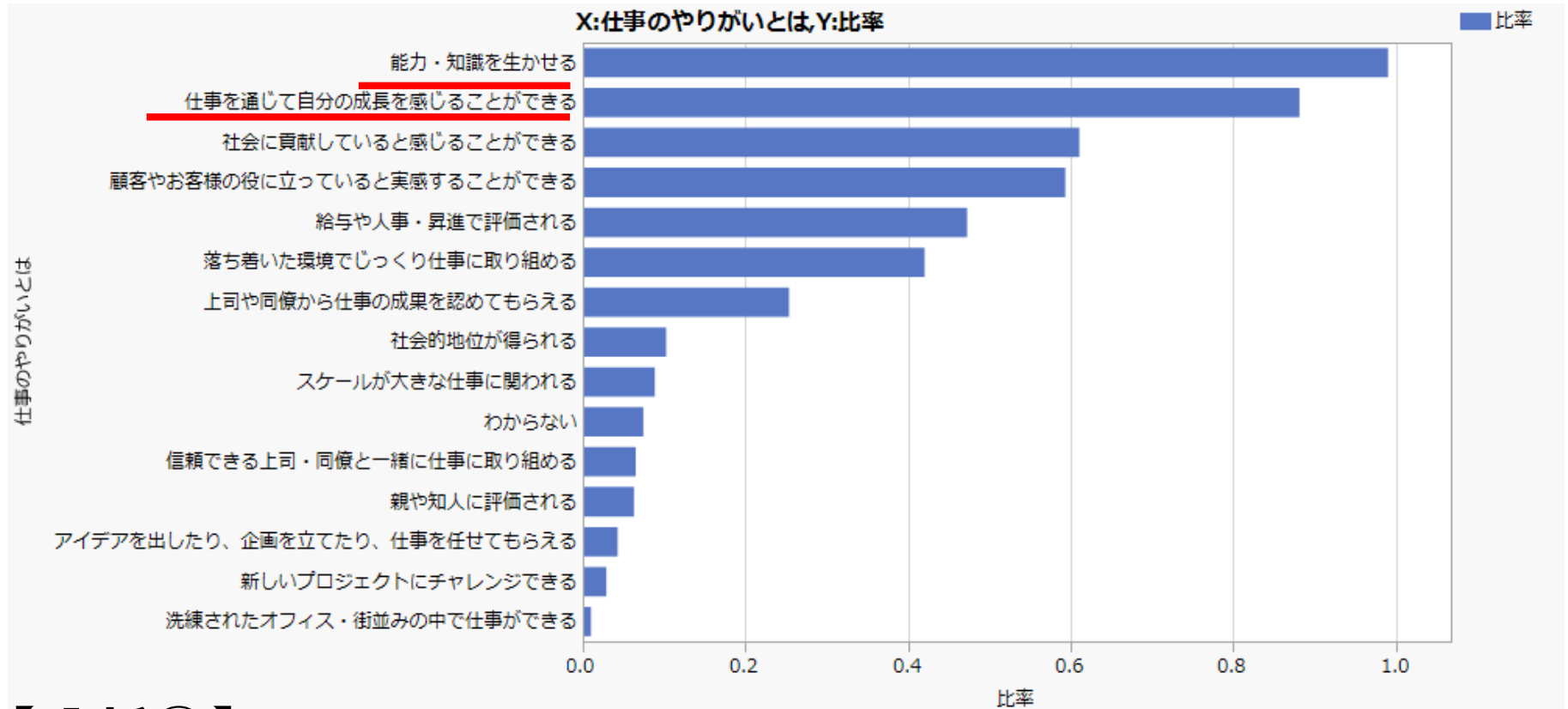
やりがいの具体となるデータが不明



更なるアンケートの実施(令和2年度)！！

■ Analysis (令和2年度)

【図表4 仕事のやりがいを感じる時】



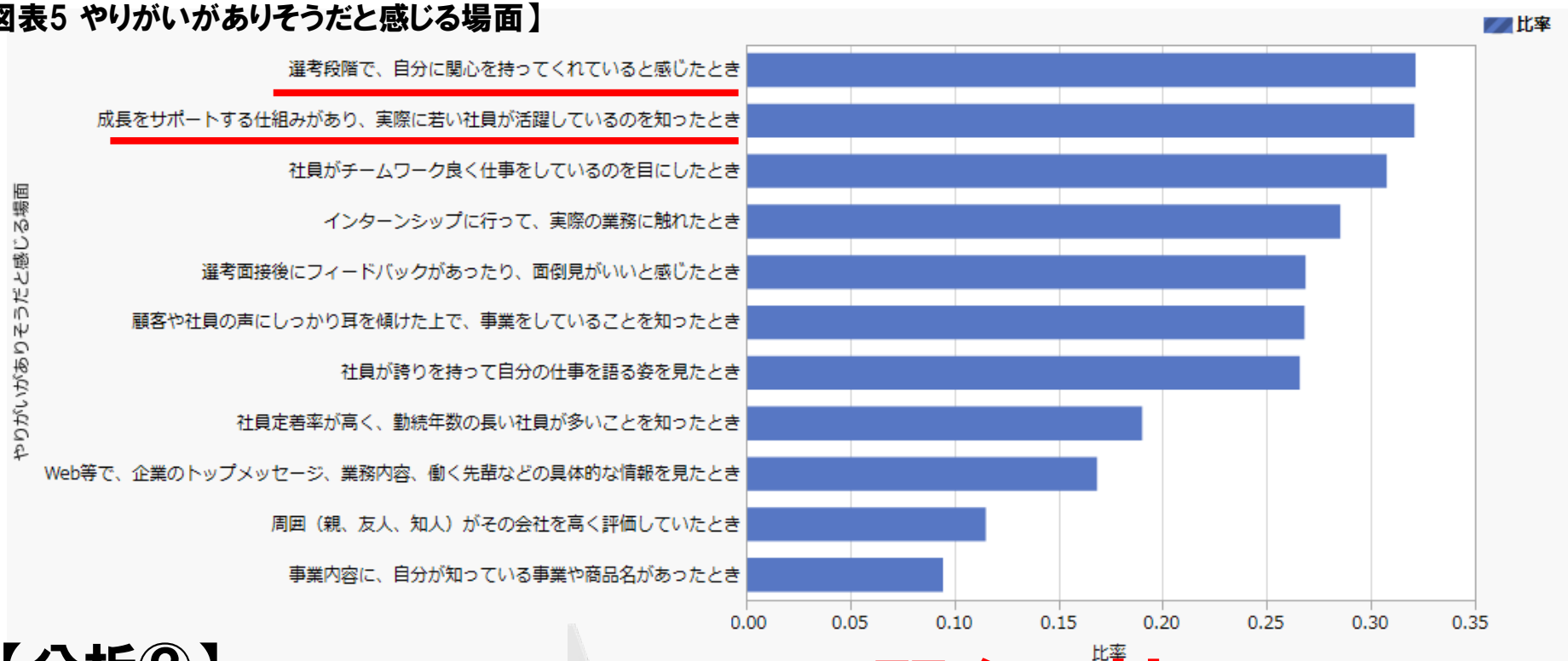
【分析①】

■ 大学生が感じる
「やりがい」とはなん
だろか？

■ 自分の**能力・知識**を活かせる
■ 仕事を通じて**自分の成長**
を感じることができる

■ Analysis (令和2年度)

【図表5 やりがいがありそうだと感じる場面】



【分析②】

■ 就職活動において、就職先でやりがいがありそうだと感じるのはこういった場面か？

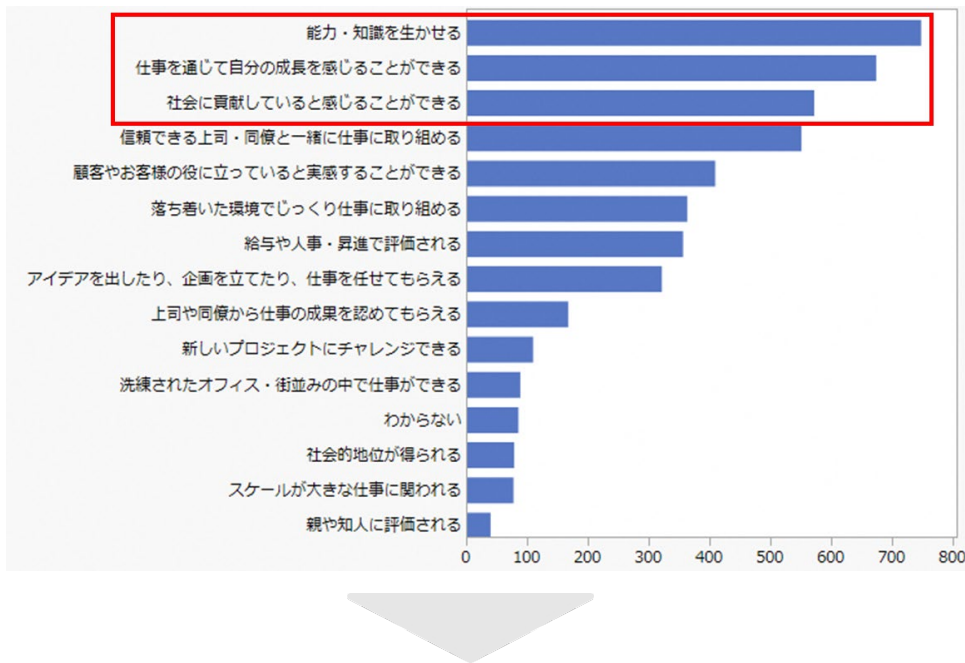
■ 自分に**関心**を持っていると感じたとき

■ 実際に**若い社員が活躍している姿**を見たとき

■ Analysis (令和3年度)

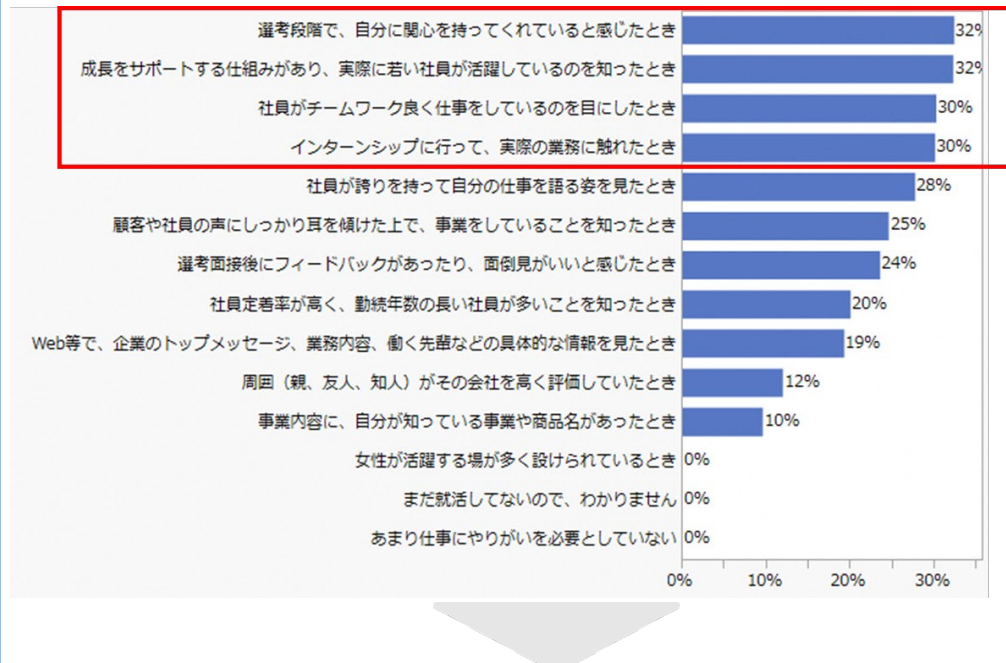
令和元年、2年度の分析結果を踏まえて令和3年度は 時系列的観点で分析を実施

【図表6 仕事のやりがいを感じる時】



●令和2年度と同様に、大学生が感じる「やりがい」とは、自分の「**能力・知識を活かせる**」ことが最も多く、次いで「**仕事を通じて自分の成長を感じることができる**」という結果となった。

【図表7 就職活動中に就職先でやりがいを感じる場面】



●令和2年度と同様に、就職活動中に就職先でやりがいを感じる場面は、「**選考段階で自分に関心を持っていると感じたとき**」や「**若い社員が活躍しているのを知ったとき**」が上位となった。

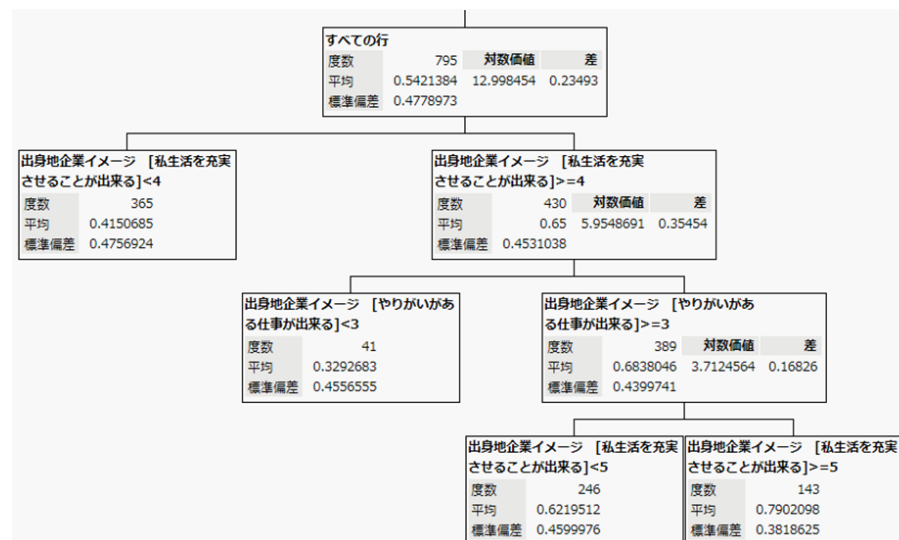
■ Analysis (令和3年度)

【分析①】

■出身地の企業に対するイメージについて、出身地での就職を希望する学生に対して、13の調査項目について分析を行って検証した。

調査項目	平均値の差	t値	P値 (Prob > t)	検定結果
①給与水準が高い	0.21	2.79	0.0053	有意
②生涯賃金が高い	0.13	1.83	0.067	あまり有意でない
③福利厚生が充実している	0.24	3.85	0.0001	有意
④経営が安定している	0.19	2.96	0.0031	有意
⑤今後成長が見込める	0.31	4.30	<0.001	有意
⑥事業規模が大きい	0.32	4.24	<0.001	有意
⑦残業が少ない	0.11	1.86	0.0629	あまり有意とは言えない
⑧休みが多い	0.06	0.99	0.3232	相関はない
⑨やりがいがある仕事ができる	0.48	7.29	<0.001	有意
⑩人間関係がきゅうくつではない	0.15	2.28	0.0227	有意
⑪私生活を充実させることができる	0.57	8.85	<0.001	有意
⑫特色ある事業を展開している	0.16	2.53	0.0116	有意
⑬事業内容のイメージがわきにくい	-0.14	-2.24	0.0252	有意

【図表8 13の項目についてt検定結果】



【図表9 出身地の企業に対するイメージと出身地での就職希望の有無との決定木分析】

●出身地での就職を希望する学生に対して、出身地の企業に対するイメージで一番影響がある項目は、「私生活を充実させることができる」、次いで「やりがいがある仕事ができる」であった。

■ Analysis (令和3年度)

【分析②】

■就職先を選定するうえで重視する項目について、出身地での就職希望の有無との関係性を分析を行って検証した。

パラメータ推定値

項	推定値	標準誤差	t値	p値(Prob> t)
切片	0.5642662	0.141558	3.99	<.0001*
就職先選択のうえでの重視項目【給与水準】	-0.075305	0.025017	-3.01	0.0027*
就職先選択のうえでの重視項目【経営の安定性】	0.1047601	0.025256	4.15	<.0001*
就職先選択のうえでの重視項目【職種】	-0.068971	0.022401	-3.08	0.0021*
就職先選択のうえでの重視項目【企業の規模】	-0.071823	0.017444	-4.12	<.0001*
就職先選択のうえでの重視項目【やりがい】	0.0166863	0.020891	0.80	0.4247
就職先選択のうえでの重視項目【転勤の有無】	0.0840356	0.01621	5.18	<.0001*

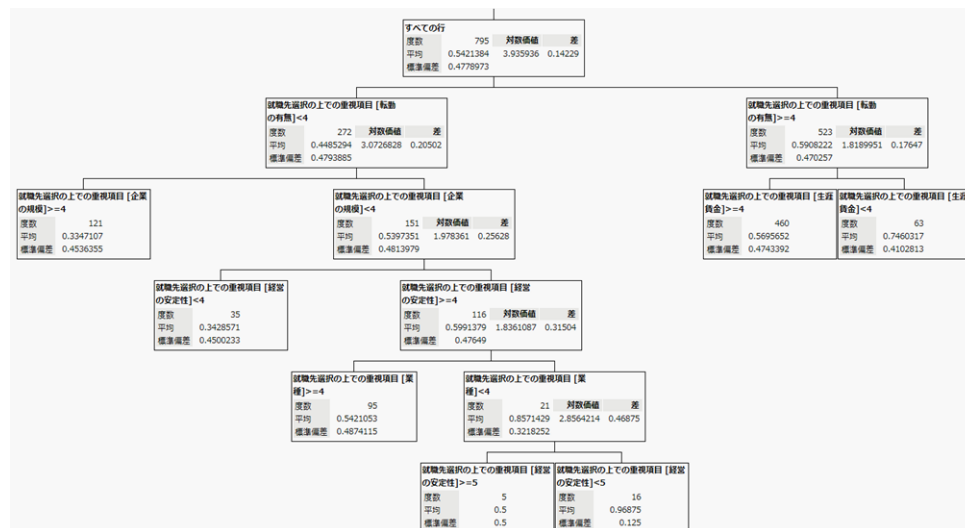
あてはまりの悪さ(LOF)

要因	自由度	平方和	平均平方	F値
あてはまりの悪さ(LOF)	384	79.26372	0.206416	0.9565
純粋誤差	404	87.18077	0.215794	p値(Prob>F)
合計誤差	788	166.44449		0.6699
				最大R2乗
				0.5192

あてはめの要約

R2乗	0.082133
自由度調整R2乗	0.075144
誤差の標準偏差(RMSE)	0.459591
Yの平均	0.542138
オブザベーション(または重みの合計)	795

【図表10 16の項目を説明変数とした重回帰分析結果】



【図表11 就職先を選定するうえで重視する項目と出身地での就職希望の有無との決定木分析】

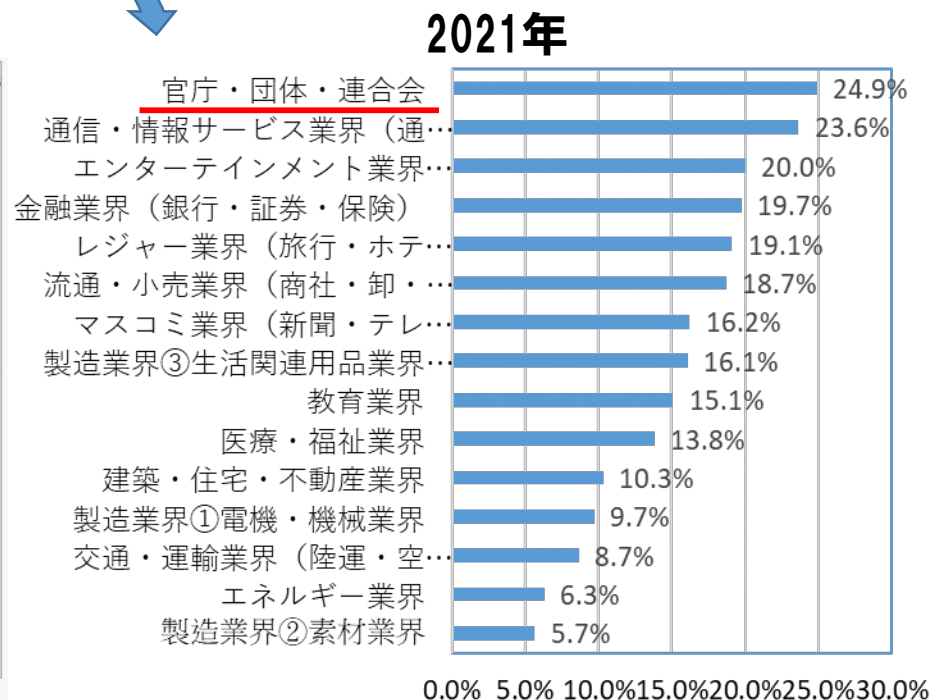
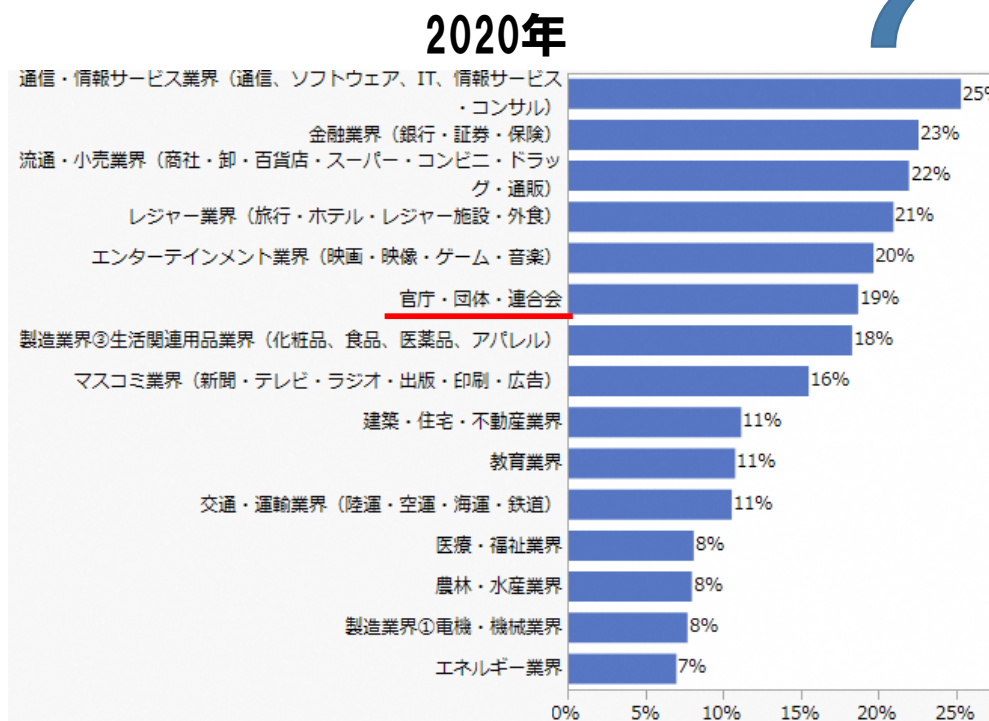
●出身地での就職を希望する学生が就職先選定のうえで最も影響の大きな項目は、「経営の安定性」、「転勤の有無」であった。

■ Analysis (令和3年度)

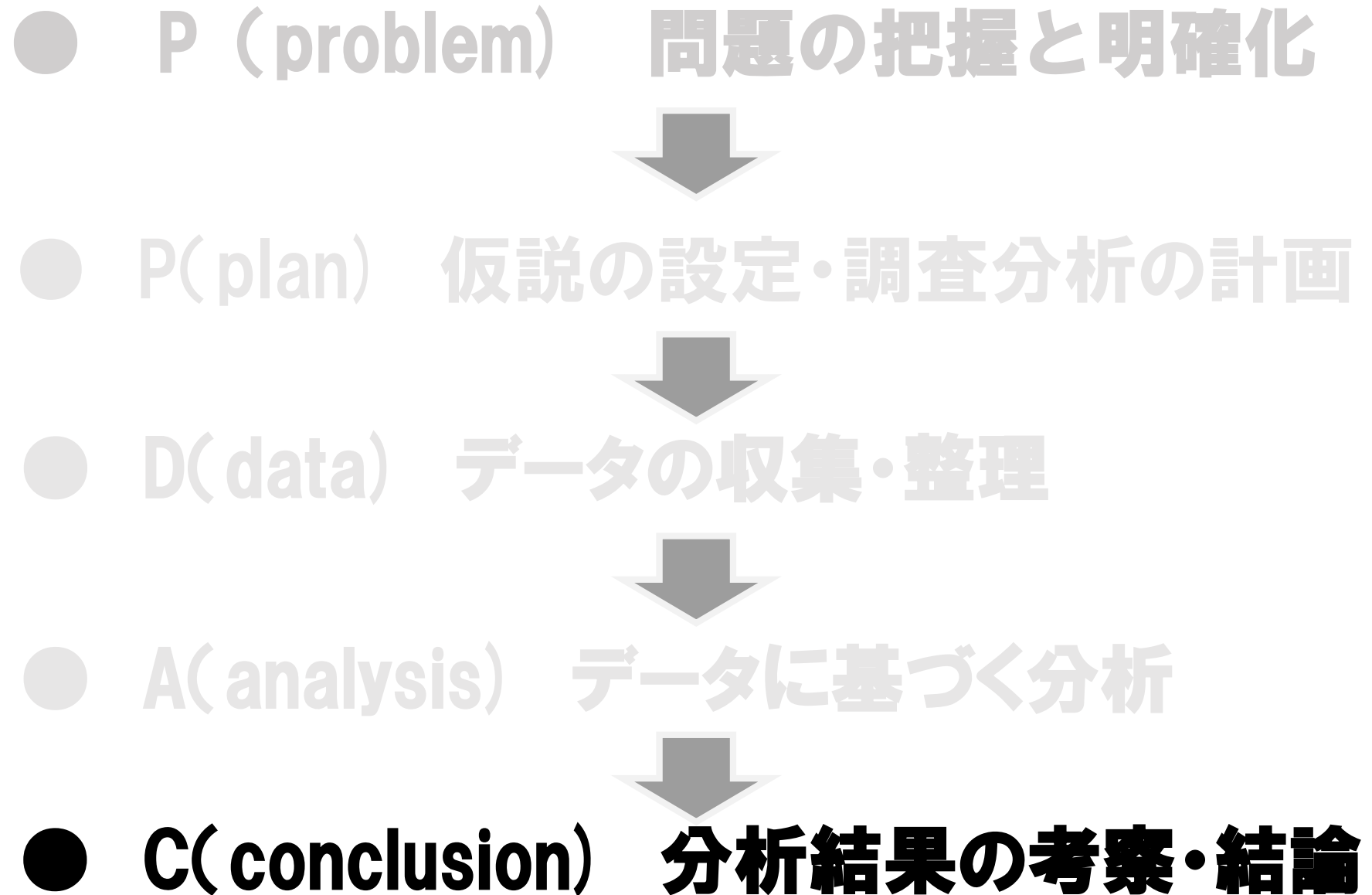
○大学生の就職希望業種

2020年度（令和2年度）と2021年度（令和3年度）の大学生の就職希望職種（複数回答）は以下の通りである。

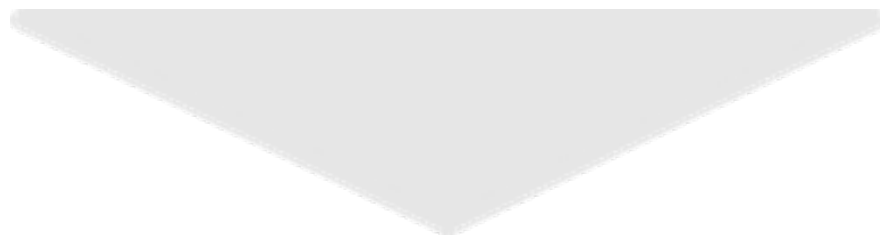
顕著な変化は、**2020年度6位の官庁・団体・連合会の志望者数が、2021年は首位になったこと**である。**コロナ禍で、地元志向の高まりにより、学生が、安定性の高い公務員を志望している可能性がある。**



2 大学生の就職に関する意識調査



■ Conclusion



分析結果を事業の**深化**に活用

県内企業と学生が接点を持つ場などでは、「仕事のやりがい」を意識した情報発信となるようなメニューを用意するように、県からアドバイス

本日の内容

- 1 大学等と連携したきっかけ
- 2 大学生の就職に関する意識調査
- 3 女性の転職意識に関する分析**
- 4 今後の課題(目標)

3 女性の転職意識に関する分析

◆目的

○令和元年の長崎県の転入・転出者数は、男性が3,346人の転出超過、女性が3,674人の転出超過。

○県独自で分析した「就業構造基本調査」のマイクロデータの分析によると女性の転出理由の1位が「仕事に就くため」であった。

○県内の女性が県外で就職・転職する理由を分析して検証する。

3 女性の転職意識に関する分析

◆分析のこれまでの経緯

女性流出問題に知見を持つ関係者へのインタビュー調査（令和元年度）

システム思考による女性流出問題のシステムループ図を図式化（令和元年度）

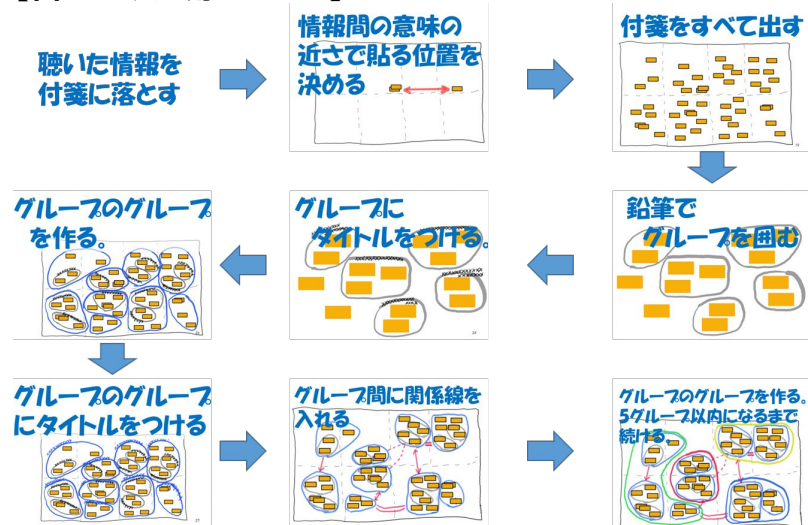
検証のための県内で就業する男女へのオンラインアンケート調査（令和2年度）

女性の県外流出に影響を与えている要因をデータ分析によって抽出（令和2年度）

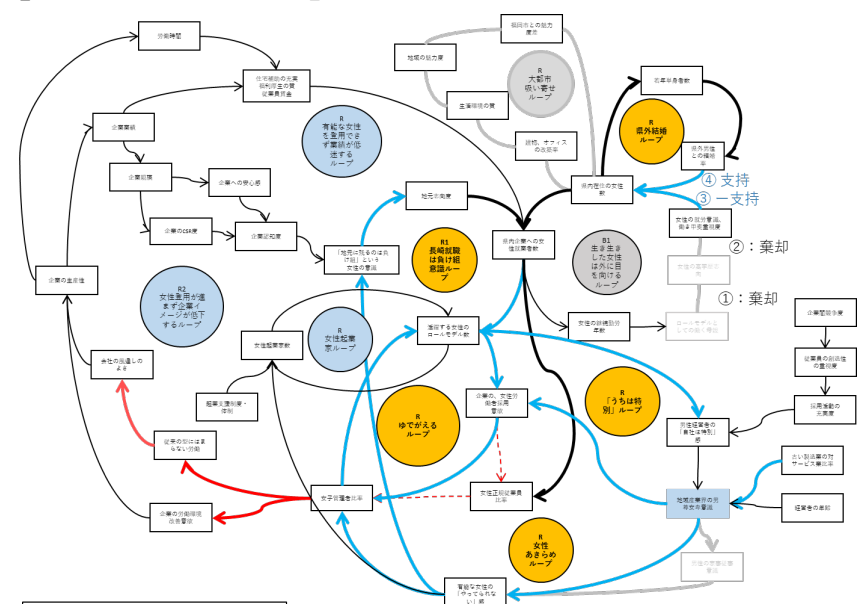
令和2年度の分析結果をもとに更なるアンケート及びデータ分析を実施（令和3年度）

施策への裏付けなどによるデータ活用

【図1:KJ法を用いた整理】



【図2:システムループ図】

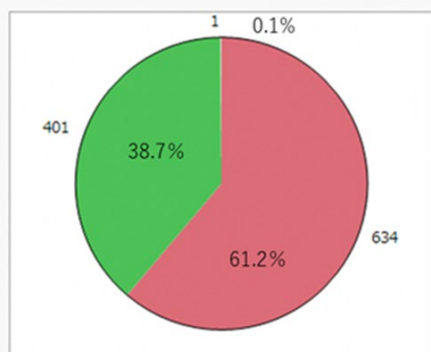


女性の県外流出システムループ図V.1

3 女性の転職意識に関する分析(令和2年度)

令和元年度に実施したインタビューにもとづく女性の県外転出に係る定性的なシステムループ図について、県内企業で働く者に対するアンケートから定量的な分析を行った。※有効回答数 1,028件

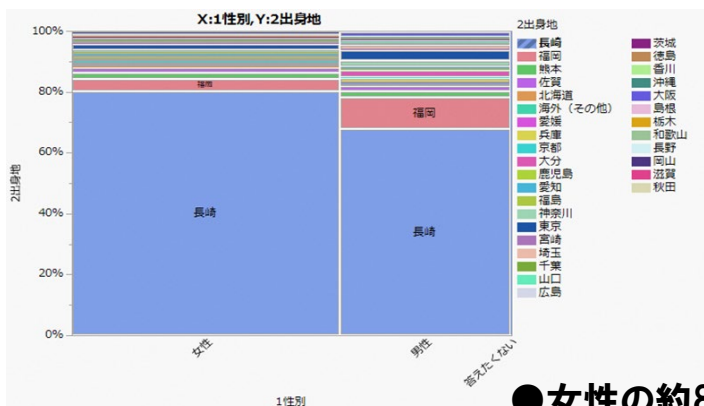
【結果概要】



【図表1:回答者の性別】

性別
女性
男性
答えたくない

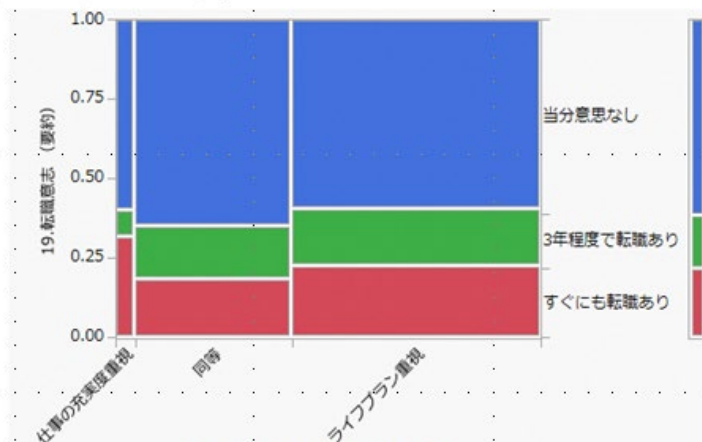
●男女比は女性が約6割、男性が約4割であった。



【図表2:回答者の出身地】

●女性の約80%は長崎県出身、男性の68%が長崎出身である。

(調査母数：女性) 【図表3:ライフプランと仕事の充実度】



●女性が仕事を継続するうえで重視していることは、「**ライフプランの重視**」であり、一方、「**仕事の充実度**」を重視している女性は**転職意思が高い**。

パラメータ推定値

項	推定値	標準誤差	t値	p値(Prob> t)
切片	0.9148075	0.076307	11.99	<.0001*
年齢(定量化)	-0.235569	0.061156	-3.85	0.0001*
仕事の満足度(定量化)	-0.758049	0.076299	-9.94	<.0001*
女性管理職の有無(定量化)	0.0150053	0.04667	0.32	0.7480
同性ロールモデルの有無(定量化)	-0.076088	0.044836	-1.70	0.0903
長崎県就業者は「負け組」(定量化)	0.1137009	0.051855	2.19	0.0288*
女性のやってられない感(定量化)	-0.025017	0.057859	-0.43	0.6657
女性の働きやすい職場因子	-0.021408	0.020068	-1.07	0.2866
多様な働き方因子	-0.024262	0.018742	-1.29	0.1961
パートナーの有無(定量化)	-0.0494	0.034507	-1.43	0.1529
子供の有無(定量化)	-0.015988	0.036465	-0.44	0.6612
役職(定量化)	-0.059842	0.064221	-0.93	0.3519

あてはめの要約

R2乗	0.32476
自由度調整R2乗	0.309724
誤差の標準偏差(RMSE)	0.341121
Yの平均	0.304348
オブザーベーション(または重みの合計)	506

【図表4:転職意思を目的変数とした重回帰分析の結果】

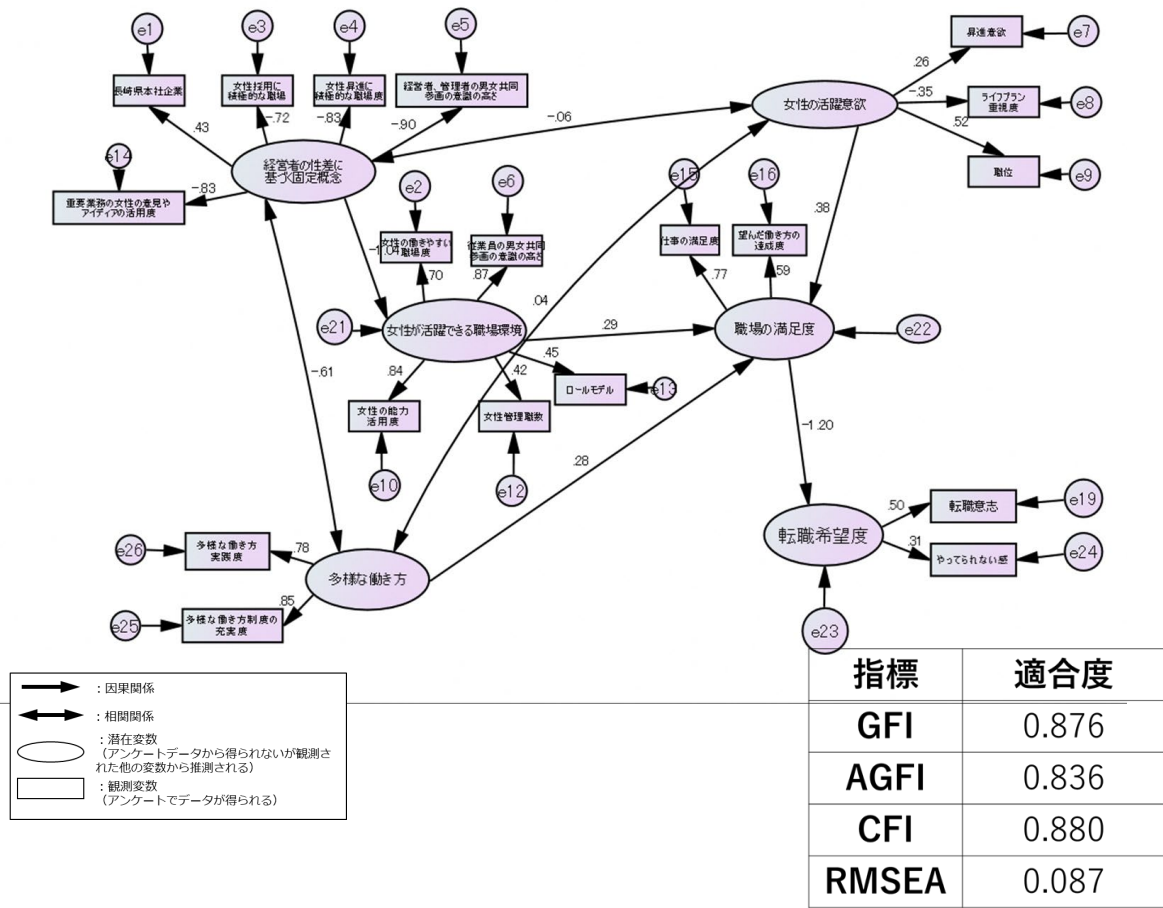
●女性の転職意思(県外転出含む)について、重回帰分析を行った結果、「**仕事の満足度**」が最も影響が大きいことが分かったが、この分析手法では**精度が十分でなかった**ため、令和3年度に分析の手法を変えて精緻化を図った。

3 女性の転職意識に関する分析(令和3年度)

【分析①】

■令和2年度のデータを使って共分散構造分析(※)を実施。

【図表5: 転職希望度、職場の満足度についての共分散構造分析の結果】



(※)共分散構造分析: 分析者が複雑な仮説をパス図でシンプルにモデル化し、モデル内での関係性を検証する分析手法。

【標準化係数】

		推定値	確率
女性が活躍できる職場環境	<--- 経営者の性差に基づく固定概念	-1.042	***
職場の満足度	<--- 女性が活躍できる職場環境	0.292	***
職場の満足度	<--- 女性の活躍意欲	0.382	0.002
職場の満足度	<--- 多様な働き方	0.281	***
転職希望度	<--- 職場の満足度	-1.2	***
女性採用に積極的な職場	<--- 経営者の性差に基づく固定概念	-0.716	***
女性昇進に積極的な職場	<--- 経営者の性差に基づく固定概念	-0.834	***
経営者、管理者の男女共同参画の意識の高さ	<--- 経営者の性差に基づく固定概念	-0.898	***
職位	<--- 女性の活躍意欲	0.524	0.002
ライフプラン重視度	<--- 女性の活躍意欲	-0.349	0.002
昇進意欲	<--- 女性の活躍意欲	0.257	
従業員の男女共同参画の意識の高さ	<--- 女性が活躍できる職場環境	0.874	***
長崎県本社企業	<--- 経営者の性差に基づく固定概念	0.428	
女性の働きやすい職場	<--- 女性が活躍できる職場環境	0.696	
女性の能力活用度	<--- 女性が活躍できる職場環境	0.838	***
女性管理職数	<--- 女性が活躍できる職場環境	0.416	***
重要業務についての女性の意見やアイデアの活用度	<--- 経営者の性差に基づく固定概念	-0.831	***
ロールモデル	<--- 女性が活躍できる職場環境	0.45	***
仕事の満足度	<--- 職場の満足度	0.774	
望んだ働き方の達成度	<--- 職場の満足度	0.586	***
転職意志	<--- 転職希望度	0.497	
やってられない感	<--- 転職希望度	0.312	***
多様な働き方制度の充実度	<--- 多様な働き方	0.852	
多様な働き方実践度	<--- 多様な働き方	0.78	***

●職場の満足度は転職希望度に大きく影響を与えている。
●職場の満足度は、
(1) 女性の活躍意欲 (2) 女性が活躍できる職場環境 (3) 多様な働き方と因果関係があることが分かった。

3 女性の転職意識に関する分析(令和3年度)

令和元年度から共分散構造分析までの結果を踏まえ、女性の転職意識は「職場の満足度」が大きく影響していることが分かったため、令和3年度は「職場の満足度」とはどのような要素が影響しているのか調べるために追加アンケート(46項目)を実施。

【分析②】

■ アンケートの46項目で因子分析を実施

因子1:やりがい因子 因子2:人間関係因子 因子3:男女平等因子 因子4:給与因子 因子5:独身既婚平等因子 因子6:休暇因子 因子7:上下関係因子 因子8:リモートワーク因子

【分析③】

■ 8つの因子で、転職意思との関係について重回帰分析を実施

あてはめの要約	
R2乗	0.25953
自由度調整R2乗	0.240483
誤差の標準偏差(RMSE)	0.244308
Yの平均	0.361719
オブザベーション(または重みの合計)	320

あてはまりの悪さ(LOF)				
要因	自由度	平方和	平均平方	F値
あてはまりの悪さ(LOF)	302	18.281260	0.060534	1.9371
純粋誤差	9	0.281250	0.031250	p値(Prob>F)
合計誤差	311	18.562510		0.1374
				最大R2乗
				0.9888

● 因子1(やりがい因子)が転職意思と最も関係が深く、因子4(給与因子)、因子8(リモートワーク因子)の順となった。

【分析④】

■ 転職意思と最も関係が深い「やりがい因子」に含まれる18個の項目との関係について重回帰分析を実施

あてはまりの悪さ(LOF)				
要因	自由度	平方和	平均平方	F値
あてはまりの悪さ(LOF)	285	17.689146	0.062067	1.4515
純粋誤差	39	1.667614	0.042759	p値(Prob>F)
合計誤差	324	19.356760		0.0796
				最大R2乗
				0.9383

あてはめの要約	
R2乗	0.283953
自由度調整R2乗	0.244172
誤差の標準偏差(RMSE)	0.244424
Yの平均	0.360058
オブザベーション(または重みの合計)	343

パラメータ推定値				
項	推定値	標準誤差	t値	p値(Prob> t)
切片	0.7924911	0.065842	12.04	<.0001*
職務にやりがいを感じるの満足度	-0.012638	0.030688	-0.41	0.6807
職務を通じて成長を実感できるの満足度	0.0073921	0.030322	0.24	0.8075
職務が面白いの満足度	-0.080688	0.025638	-3.15	0.0018*
職務に熱中できるの満足度	-0.016007	0.026599	-0.60	0.5477
職務達成感の満足度	-0.013024	0.026648	-0.49	0.6254
能力が職務に生かされているの満足度	-0.015979	0.025601	-0.62	0.5330
人から必要されていると感じるの満足度	0.0262594	0.02308	1.14	0.2561
より能力を高めたいと感じるの満足度	0.0337428	0.017958	1.88	0.0611
自社の商品・サービスに自信があるの満足度	-0.037974	0.023615	-1.61	0.1088
業務に自分の意見が尊重されているの満足度	-0.014705	0.022676	-0.65	0.5171
キャリアの幅が広がる仕事の満足度	-0.054143	0.020848	-2.60	0.0098*
経営者と話し合えるの満足度	-0.008635	0.018193	-0.47	0.6354
目標の達成のみが重視されるの満足度	0.0134271	0.020982	0.64	0.5227
上司と話し合えるの満足度	0.0051989	0.020599	0.25	0.8009
配置転換の希望が通るの満足度	-0.004133	0.020138	-0.21	0.8375
憧れる(自分の目標となる)先輩社員の満足度	9.4737e-5	0.016376	0.01	0.9954
職務役割が明確化されているの満足度	-0.005919	0.019998	-0.30	0.7674
従業員を大切にしているの満足度	0.0156611	0.017677	0.89	0.3763

● 女性の県外への転職意思に最も関係が深い項目は、「職務の面白さ」で、次いで「キャリアの幅を広げられることへの満足感」の順となった。

● 「職務の面白さ」が高いほど、転職意識は低いと言えることから、県内企業において感じる事が出来れば女性の転職意思を抑えられる可能性があると考えられる。

本日の内容

- 1 大学等と連携したきっかけ
- 2 大学生の就職に関する意識調査
- 3 女性の転職意識に関する分析
- 4 今後の課題(目標)**

4 今後の課題(目標)

庁内におけるEBPM・データ利活用の理想像は？



基本的な分析スキル等を身に着けて、
データ分析は自ら行い、**立案（内製化）**



内容によっては統計課がデータ分析を**支援**

複雑・高度なデータ分析
は外部委託等へ