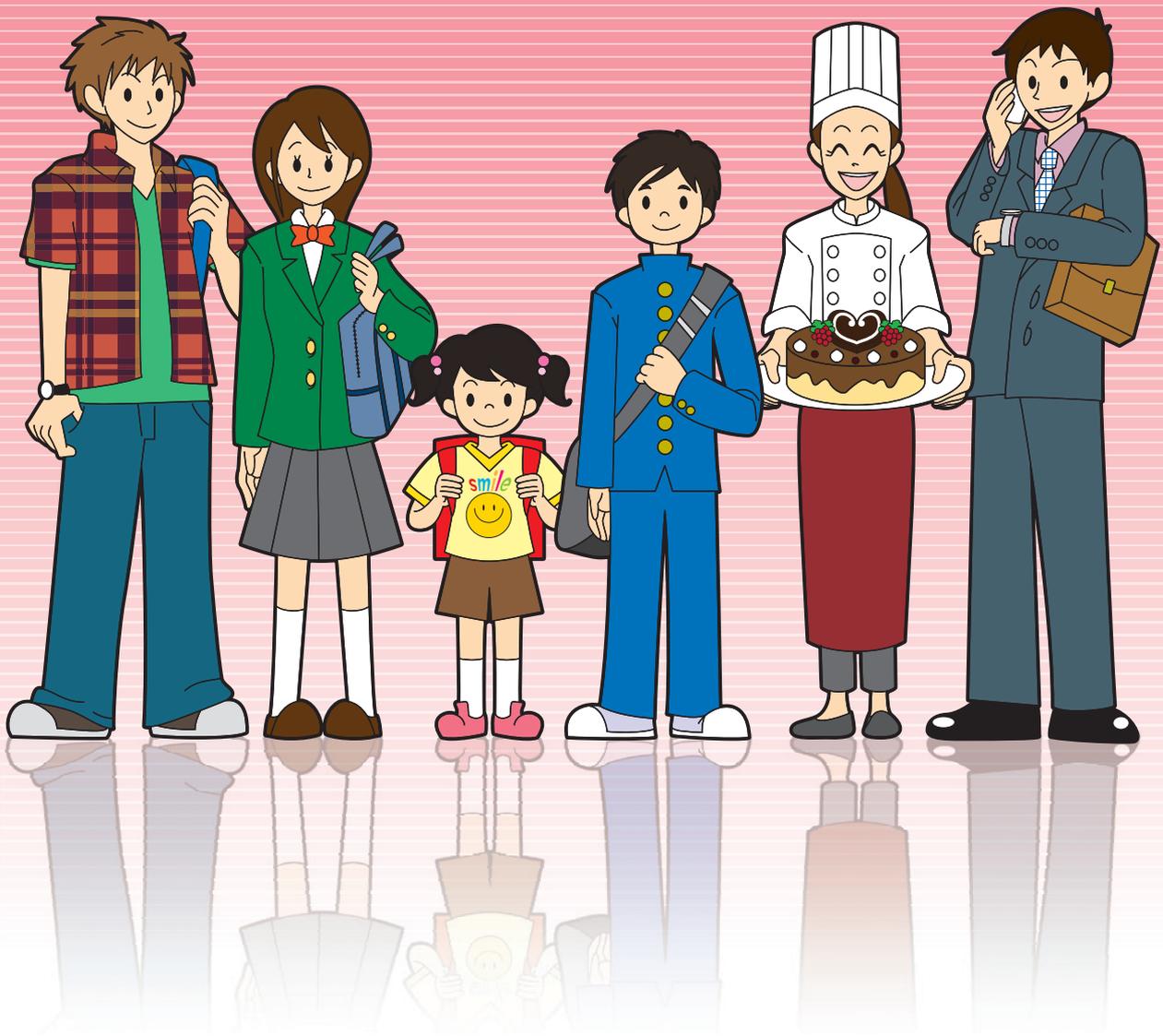


# 県内 雇用・就職 状況調査

概要版



平成 23 年 3 月

財団法人 えひめ地域政策研究センター



## はじめに

リーマン・ショックに端を発した世界経済危機から2年半が経過した。新興国での経済成長に支えられた日本経済の持ち直しの動きに伴い、企業の経営環境もようやく底打ちの動きがみられるものの、若者の雇用情勢は依然、“氷河期”が続いている。それは、次のデータが示すように、いわゆる「学校から社会・職業への移行」が円滑に行われたいという点に顕著に表れている。

- ・ 15歳から24歳までの完全失業率（平成22年）は9.4%と全年齢の平均である5.1%より極めて高い
- ・ 15歳から34歳までの非労働力人口のうち、家事も通学もしていない、いわゆる若年無業者は約63万人存在し、ここ数年横ばいで推移している
- ・ 新規学卒者が3年以内に離職する割合は、中学校卒業生で約7割、高等学校卒業生で約5割、大学等卒業生で約4割を占め、ここ数年低下傾向がみられるものの、引き続き高水準にある

これらの現象が生じている原因や背景には、平成20年秋以降の世界的な景気の後退、経済の急速なグローバル化や雇用環境の変化、また若者自身の生活・意識の変容などが考えられるほか、終身雇用制度や新卒重視の雇用慣行など社会全体を通じた構造的な問題があると指摘されている。

仕事・職業を通じて社会を構成し、将来の日本を支えていくことになる若者たちが、自分自身の将来を描くことができず、自らの役割を果たしていくために必要な成長を遂げることができなくなっていることは、我が国の持続的な発展の上で深刻な問題である。

本調査は、愛媛県経済労働部管理局労政雇用課雇用対策室からの委託を受け、本県の小学生から大学生までの生徒・学生を対象に、将来の職業に関する意識をアンケート調査によって把握するとともに、若者の雇用の受け皿である企業に対して、今後の採用方針や従業員の能力開発・人材育成に向けた取組み、さらに学校が地域や産業界と一体となって取り組むキャリア教育の先進事例について調査を行った。

学校から社会・職業への移行や社会人・職業人としての自立をめぐる問題が顕在化している今、本調査報告が今後の若年者雇用対策の参考となることを期待したい。

平成23年3月

財団法人 えひめ地域政策研究センター

# 県内雇用・就職状況調査（概要版）

## — 目 次 —

調査の目的・概要	1
<b>I 若者を取り巻く雇用情勢</b>	
1. 新規学卒者の現状	3
2. 非正規雇用の現状	7
3. 高等学校卒業者の進路状況	9
<b>II 小学生・中学生・高校生の将来の職業に関する意識調査</b>	
1. 学校段階別の集計結果	10
2. 設問間のクロス集計結果	23
<b>III 大学生の就業意識調査</b>	
1. 将来の職業に対する意識	29
2. 転職、フリーターに対する意識	33
3. キャリア教育	34
<b>IV 県内企業 採用・人材育成状況調査</b>	
1. 従業員の採用動向	35
2. 従業員の人材育成動向	39
<b>V 若年者労働市場の現況調査</b>	
1. 最近の若者（就職希望者や若手社員）の評価	42
2. 人材の確保に向けた取組み	42
3. 人材の定着・育成に向けた取組み	43
4. 学校教育への要望	43
<b>VI 勤労観・職業観を育むキャリア教育事例</b>	
1. 学校・地域・産業界の連携・協力によるキャリア教育の推進	44
2. 学校・地域・産業界が一体となったキャリア教育事例	44
3. 地域や産業界を巻き込むキャリア教育の実践ポイント	45
<b>VII まとめ</b>	
1. 若者の雇用をめぐる諸問題	46
2. 今後の対応策の検討	48

## 調査の目的・概要

本調査は、県内の小学生から大学生までの生徒・学生を対象に、将来の職業に関する意識をアンケート調査によって把握するとともに、雇用の受け皿である県内企業に対して、今後の採用方針や従業員の能力開発・人材育成に向けた取組み、さらに学校が地域や産業界と一体となって取り組むキャリア教育の先進事例について調査を行い、効果的な若年者雇用対策を検討する上での基礎資料とすることを目的とする。

### 1. 若者を取り巻く雇用情勢

新規学卒者の求人・求職状況や非正規雇用の現状、高等学校卒業者の進路状況を整理。

### 2. 小学生・中学生・高校生の将来の職業に関する意識調査

県内の学校に通う小学5年生、中学2年生、高校2年生（中等教育学校5年生）を対象に、将来の進路や職業等に関する意識についてアンケート調査を実施し、男女別、地域別、学科別（高校生のみ）、学校段階別、設問間のクロス集計を行い、特徴点を整理・分析。

<調査期間>

平成22年8月～9月

<主な質問項目>

- ・家庭での会話の頻度
- ・日常生活体験の多少
- ・将来就きたい仕事の有無
- ・職業観～将来何のために働くか～
- ・社会観・価値観

アンケート回収数

- ・小学5年生：1,359名
- ・中学2年生：1,338名
- ・高校2年生：1,223名
- 計：3,920名

### 3. 大学生の就業意識調査

県内の大学生を対象に、就職や転職に関する意識、フリーターに対する考え方、キャリア教育の効用等についてアンケート調査を実施し、男女別、居住形態別の集計を行い、特徴点を整理・分析。

<調査期間>

平成22年7月～10月

<主な質問項目>

- ・将来を考え始めた時期
- ・希望する勤務地、会社の規模
- ・就職できなかった場合の対応
- ・転職についての考え方
- ・フリーターに対する考え方
- ・高校在学時に実施して欲しかったこと

アンケート回収数

1,424名

#### 4. 県内企業 採用・人材育成状況調査

県内に本社を置く企業 1,000 社を対象に、今後の採用方針や従業員の能力開発・人材育成に向けた取組み等についてアンケート調査を実施し、従業員規模別、業種別の集計を行い、特徴点を整理・分析。

<調査期間>

平成 22 年 7 月

<主な質問項目>

- ・今後の正規社員の採用見通し、採用方法
- ・既卒者（卒業後概ね 3 年以内）の扱い
- ・非正規社員から正規社員への登用制度の有無
- ・新卒者の人材水準の変化
- ・従業員の能力開発や人材育成を行う上での問題点
- ・中学生～大学生の職場体験、インターンシップへの評価

アンケート回収数

458 社

#### 5. 若年者労働市場の現況調査

県内に本社を置く企業 18 社を対象に、人材の確保・定着・育成に向けた取組みや課題について聞き取り調査を行い、特徴点を整理・分析。

<調査期間>

平成 22 年 10 月～11 月

<主な質問項目>

- ・最近の若者（就職希望者や若手社員）の評価
- ・人材の確保に向けた取組みの現状と課題
- ・人材の定着・育成に向けた取組みの現状と課題
- ・行政機関や学校教育への意見・要望

#### 6. 勤労観・職業観を育むキャリア教育事例

学校・地域・産業界が一体となり、地域資源（ヒト・モノ・コト）を活かしながら、体系的・効果的なカリキュラムを構築し、展開している全国の 11 事例について現地調査。

<調査期間>

平成 22 年 7 月～12 月

#### 7. まとめ

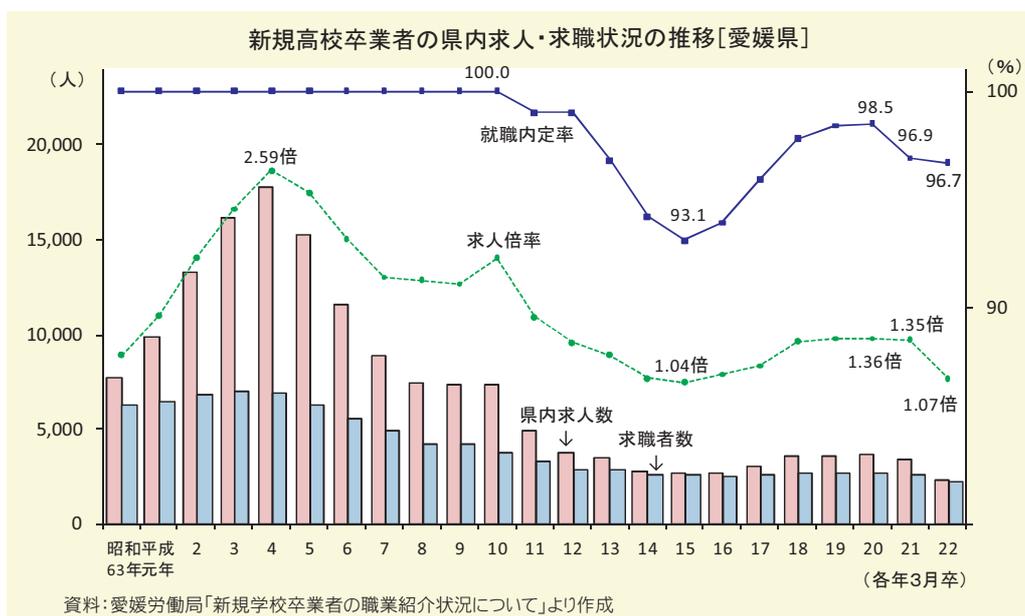
各調査結果を踏まえ、若者の雇用をめぐる諸問題を分析し、考えられる対応策について整理・検討。

## I 若者を取り巻く雇用情勢

### 1. 新規学卒者の現状

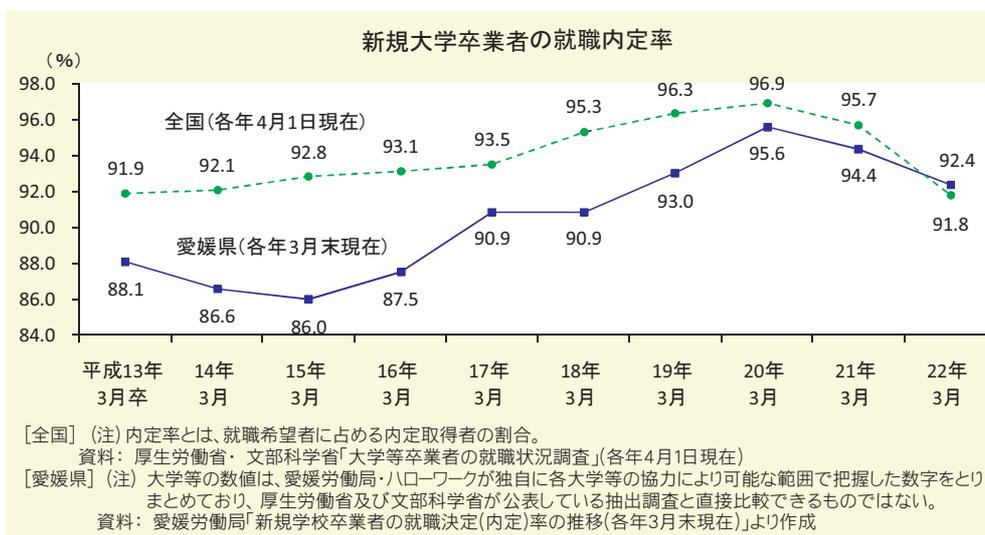
#### (1) 新規高校卒業者の県内求人・求職状況の推移 [愛媛県]

新規高校卒業者の就職環境は、厳しい状況が続いている。県内求人数は、近年のピーク時であった平成4年以降減少を続けている。平成22年3月の県内求人数(2,379人)は、平成4年3月(17,792人)と比べると、約1.5万人の減少(▲86.6%)と大幅に落ち込んでいる。平成22年3月末の就職内定率は、96.7%と2年連続で低下している。



#### (2) 新規大学卒業者の就職内定率の推移 [全国、愛媛県]

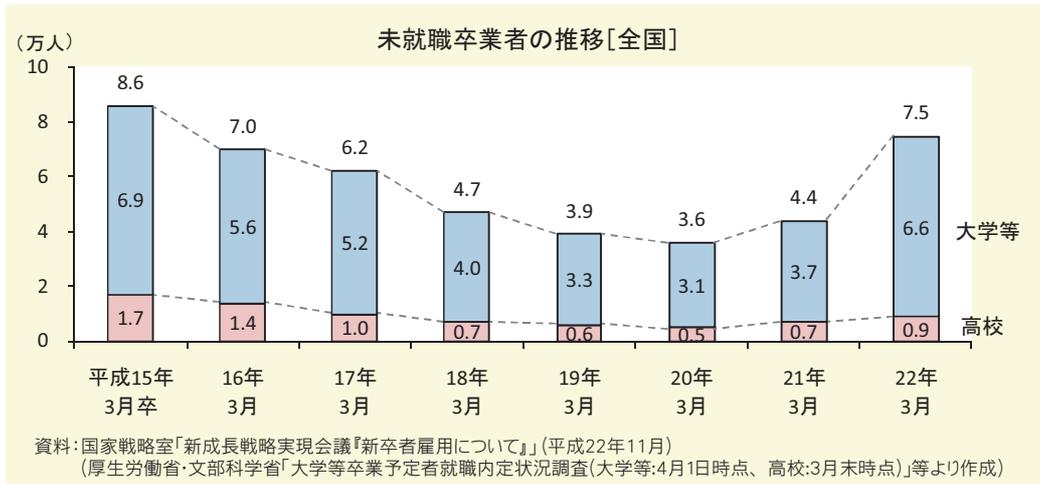
新規大学卒業者の就職環境は、厳しい状況が続いている。愛媛県の平成22年3月卒の就職内定率は、92.4%と2年連続で低下している。一方、全国の平成22年3月卒の就職内定率は91.8%と、平成8年度の調査開始以降、過去2番目に低い水準となっている。



### (3) 未就職卒業者の推移 [全国]

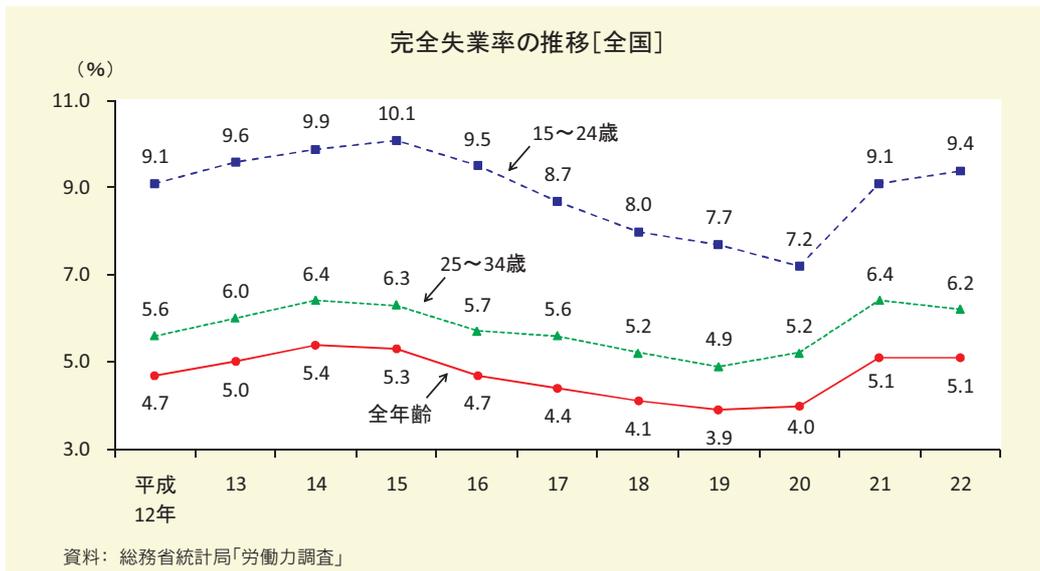
平成 22 年 3 月末に、就職を希望しながらも就職が決まらないまま卒業した人は、大学等で 6.6 万人、高校で 0.9 万人、合計で 7.5 万人となり、前年に比べ大幅に増加している。

新卒重視の採用慣行から、あえて大学を留年した学生を含めると、不安定な立場をさまよう若者はさらに増える見通しで、フリーターや若年無業者の増加、さらには就職というハードルでつまずき、ひきこもる若者の増加が懸念される。



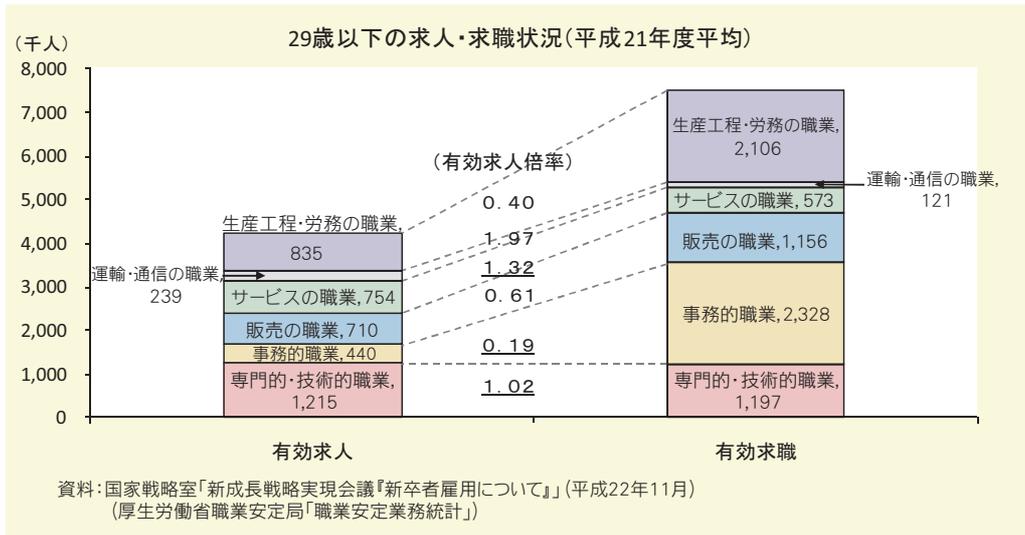
### (4) 完全失業率の推移 [全国]

若者(15歳~34歳)の完全失業率は、平成15年以降、雇用情勢が改善を続けていた時期においても全体の失業率を大幅に上回り、平成21年は前年の世界金融危機を受けて急速に悪化している。



### (5) 職の希望と需要のミスマッチ [全国]

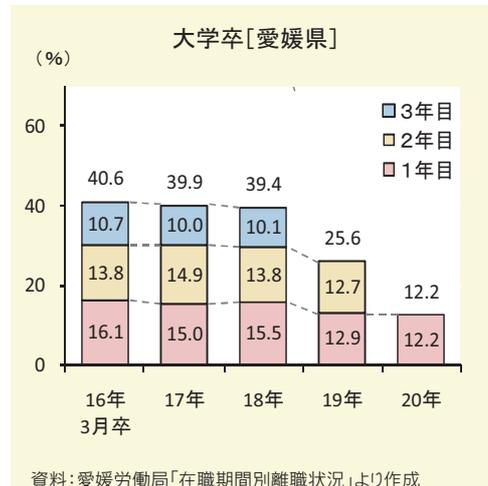
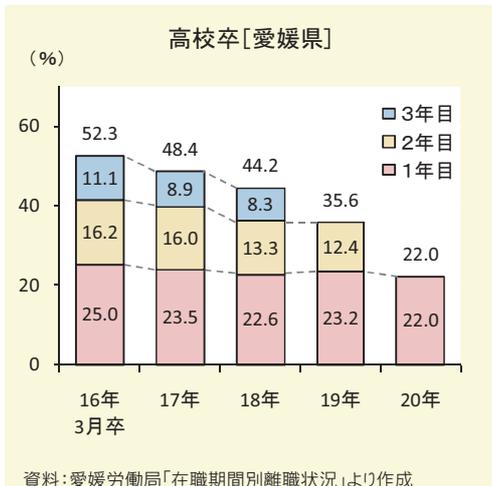
産業構造の変化に伴い、企業と仕事を探す人の希望がかみ合わない「ミスマッチ」が拡大している。生産現場や一般事務職の求職者が過剰になる一方、専門・技術職やサービスでは求人を満たせない状況となっている。29歳以下の若年者について、事務的職業の有効求人倍率は0.19倍となる一方、専門的・技術的職業の有効求人倍率は1.02倍、サービスの職業は1.32倍となっている。



### (6) 新規学卒者の卒業後の離職率 [愛媛県]

新規学卒就職者の在職期間別離職率をみると、入社3年以内に離職する割合は、高校卒が約5割、大学卒が約4割となっている。離職率の割合は、ここ数年低下傾向がみられるものの引き続き高水準にあり、せっかく企業に就職しても、3年以内に離職する若者が後を絶たない状況となっている。

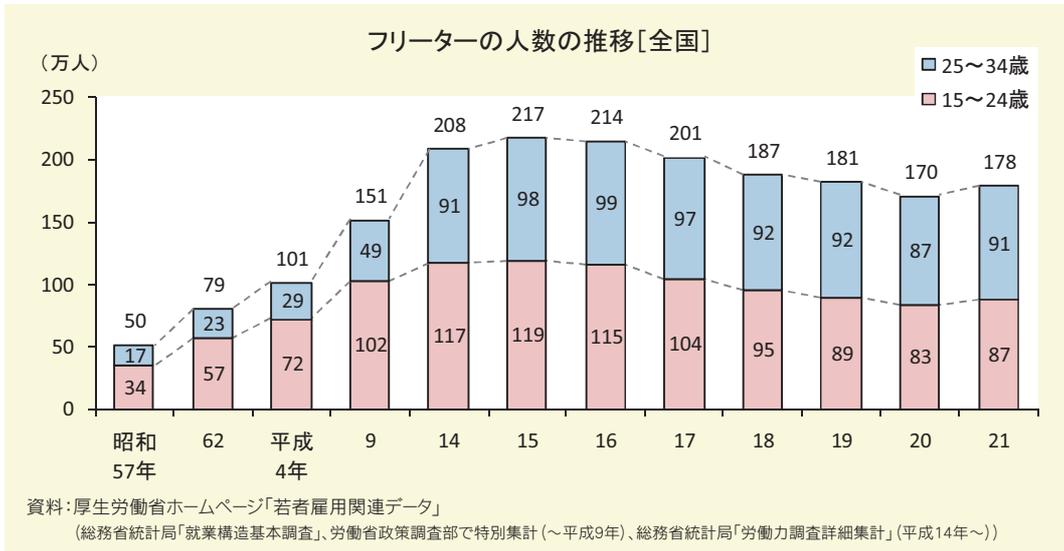
学校や家庭における価値観と職場における価値観のギャップ、学生側の職業に関する知識の不足、職業意識や仕事に対する忍耐力のなさ、またそもそも職を得て親から自立しようとする意欲が乏しいこと等が指摘されている。



(7) フリーターの人数の推移 [全国]

年齢を重ねるほど定職に就きにくくなるフリーターの人数は、平成15年に217万人に達して以降、5年連続で減少するなど改善の動きがみえていたが、平成21年には6年ぶりに増加に転じた。年齢階級別にみると、15～24歳が87万人と前年に比べて4万人増加し、6年ぶりの増加となった。25～34歳の年長フリーターは91万人といまだに多く、前年に比べて4万人増加し、5年ぶりの増加となった。「就職氷河期」に正社員となれなかった若者は30代半ばを迎える状況となっている。

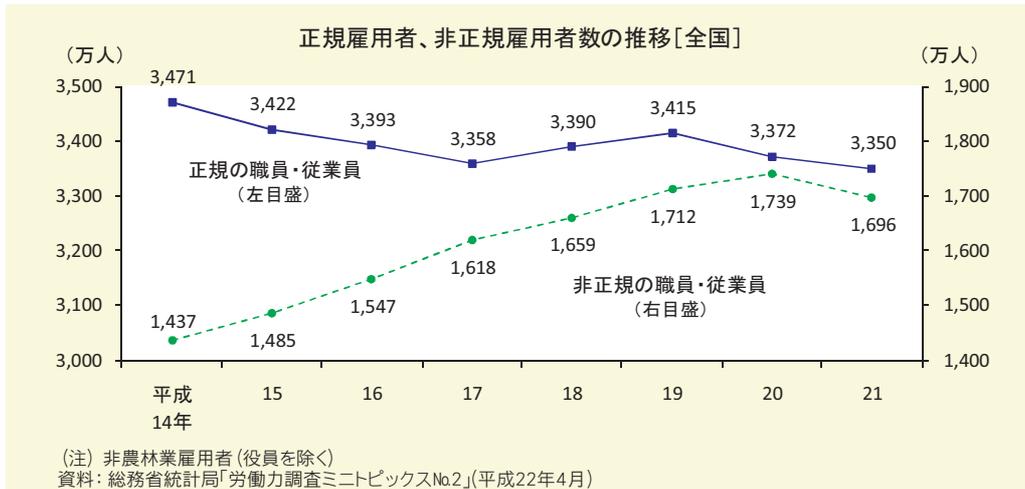
こうした若者については、基本的な職業意識や職業能力を習得すべき時期にそれを習得できない結果、その後の職業キャリアの円滑な発展が阻害されることが懸念される。



## 2. 非正規雇用の現状

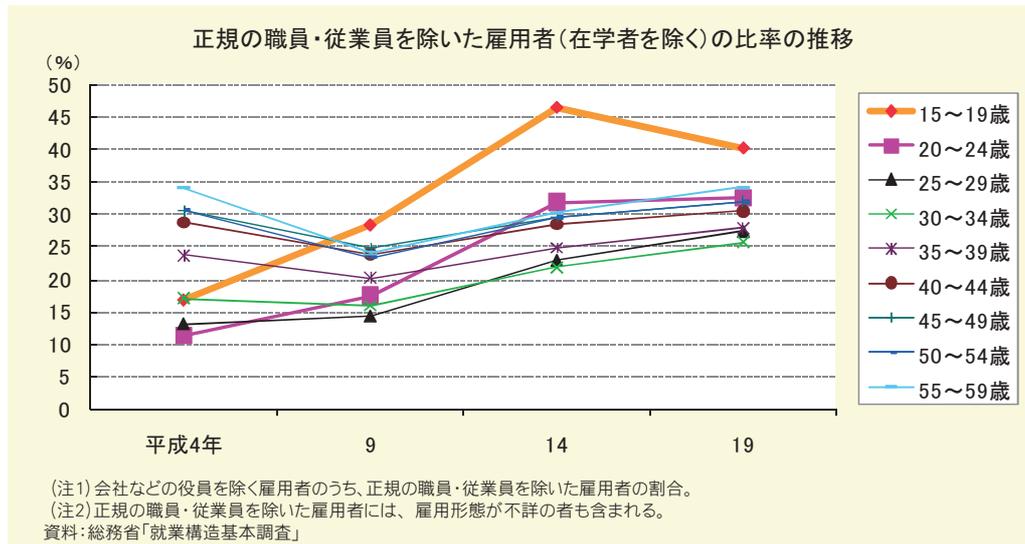
### (1) 正規雇用者、非正規雇用者数の推移 [全国]

非農林業雇用者を正規、非正規別にみると、平成14年から平成21年までの7年間で「正規の職員・従業員」は121万人減少しているのに対し、「非正規の職員・従業員」は259万人増加している。雇用者数に占める非正規労働者の割合は、3分の1にまで高まっている。



### (2) 正規の職員・従業員以外の雇用者比率の推移 [全国]

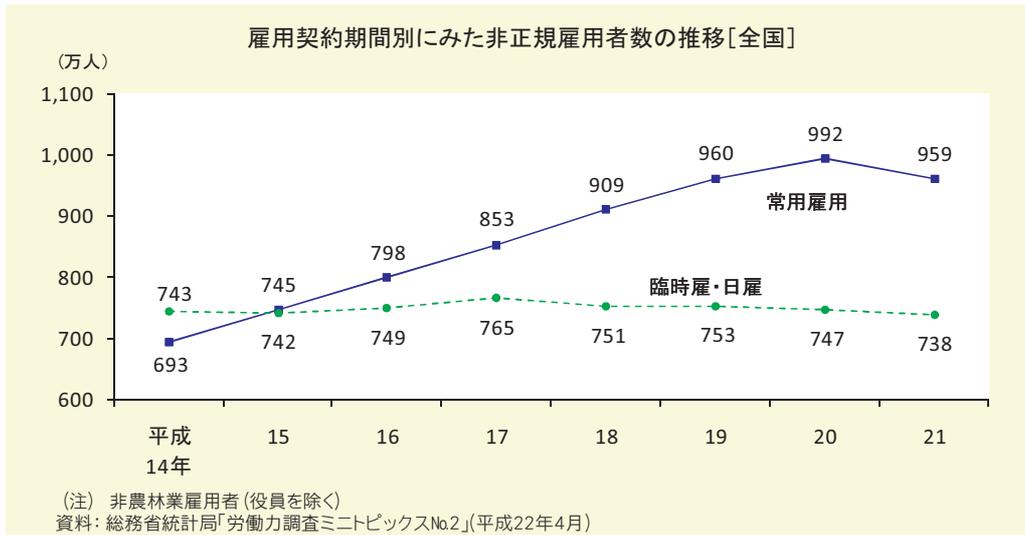
正規の職員・従業員以外の雇用者（在学者を除く）の比率をみると、平成9年から平成14年にかけて若者を中心に大幅に上昇し、平成19年には15～19歳で40.2%、20～24歳で32.5%と他の年齢層に比べて高い水準にある。新規学卒者が正規の従業員として採用される機会が厳しさを増したことから、正規の従業員以外の就業形態で働く若者が増加している。



### (3) 契約期間別にみた非正規雇用者数の推移 [全国]

非正規雇用者について、雇用契約の長さとの関係でみると、近年の非正規雇用者数の増加の大部分は、雇用契約期間が1年超、または定めのない「常用雇用」で占められている。この間、雇用契約期間が1年以内の「臨時雇・日雇」の非正規雇用者数はほとんど増えていない。

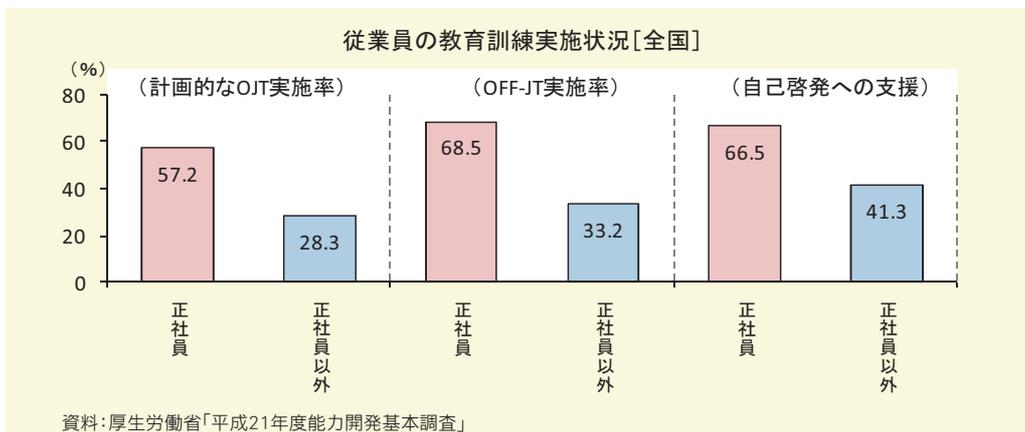
平成21年の「非正規の職員・従業員」に占める「常用雇用」の割合をみると、56.5%と半数以上を占めている。



### (4) 従業員の教育訓練実施状況 [全国]

従業員の教育訓練の実施について、計画的なOJTの実施率は、正社員の場合は57.2%の事業所が実施しているのに比べ、正社員以外では28.3%の実施にとどまり、また社外研修などOFF-JTの実施率は、正社員が68.5%なのに対して正社員以外は33.2%と、それぞれ半分以下となっている。正規と非正規との間では、職業能力開発機会に大きな格差が生じている。

若者にとって、職業能力形成は極めて重要であるが、やむを得ず非正規社員となり、企業等での教育訓練の対象から外れると、その後の能力形成に重大な支障が生じ、負のスパイラルに陥ることが懸念される。



### 3. 高等学校卒業者の進路状況

#### (1) 高等学校卒業者数・進路状況の推移 [愛媛県]

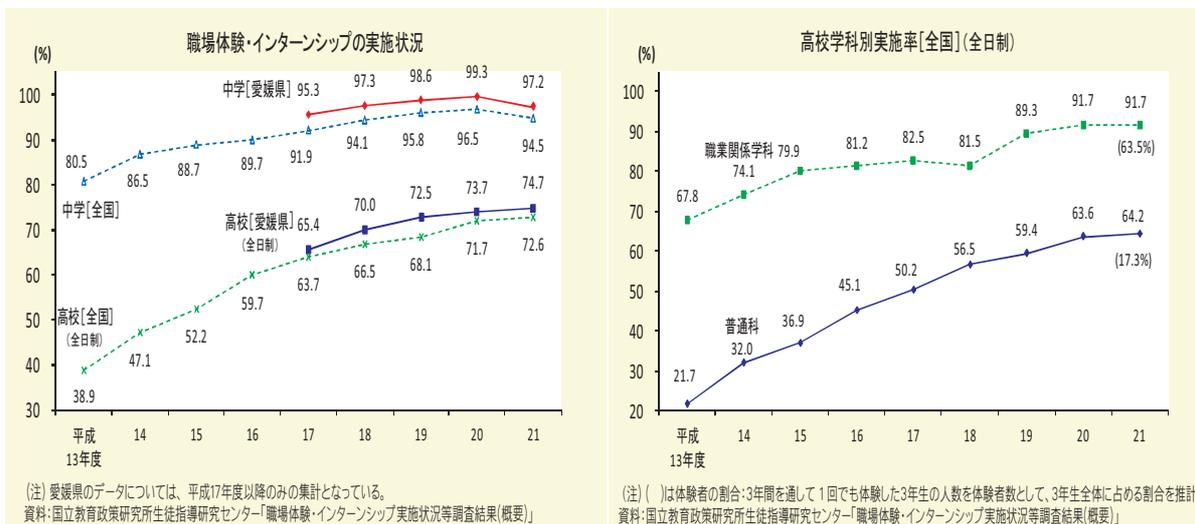
高等学校の卒業生数は少子化の影響を受けて、年々減少している。進路状況をみると、大学等進学率は50%を超え、専修学校等の入学・進学者を合わせると4人のうち3人は上級学校に進んでいる。また就職率は、平成2年頃までは約40%と大学等進学率と拮抗していたが、それ以降低下をたどり、最近では約20%強となっている。



#### (2) 職場体験・インターンシップの実施状況 [全国、愛媛県]

平成21年度の愛媛県下の公立中学校での職場体験実施率は97.2%、公立高校でのインターンシップ実施率は74.7%となっている。

高校の学科別実施率（全国）をみると、工業科や商業科など職業関係学科では91.7%、普通科では64.2%となっている。また、体験者数の割合についてみると、職業関係学科では63.5%、普通科では17.3%となっており、実施率、体験者数の割合ともに、普通科では職業関係学科を大幅に下回っている。



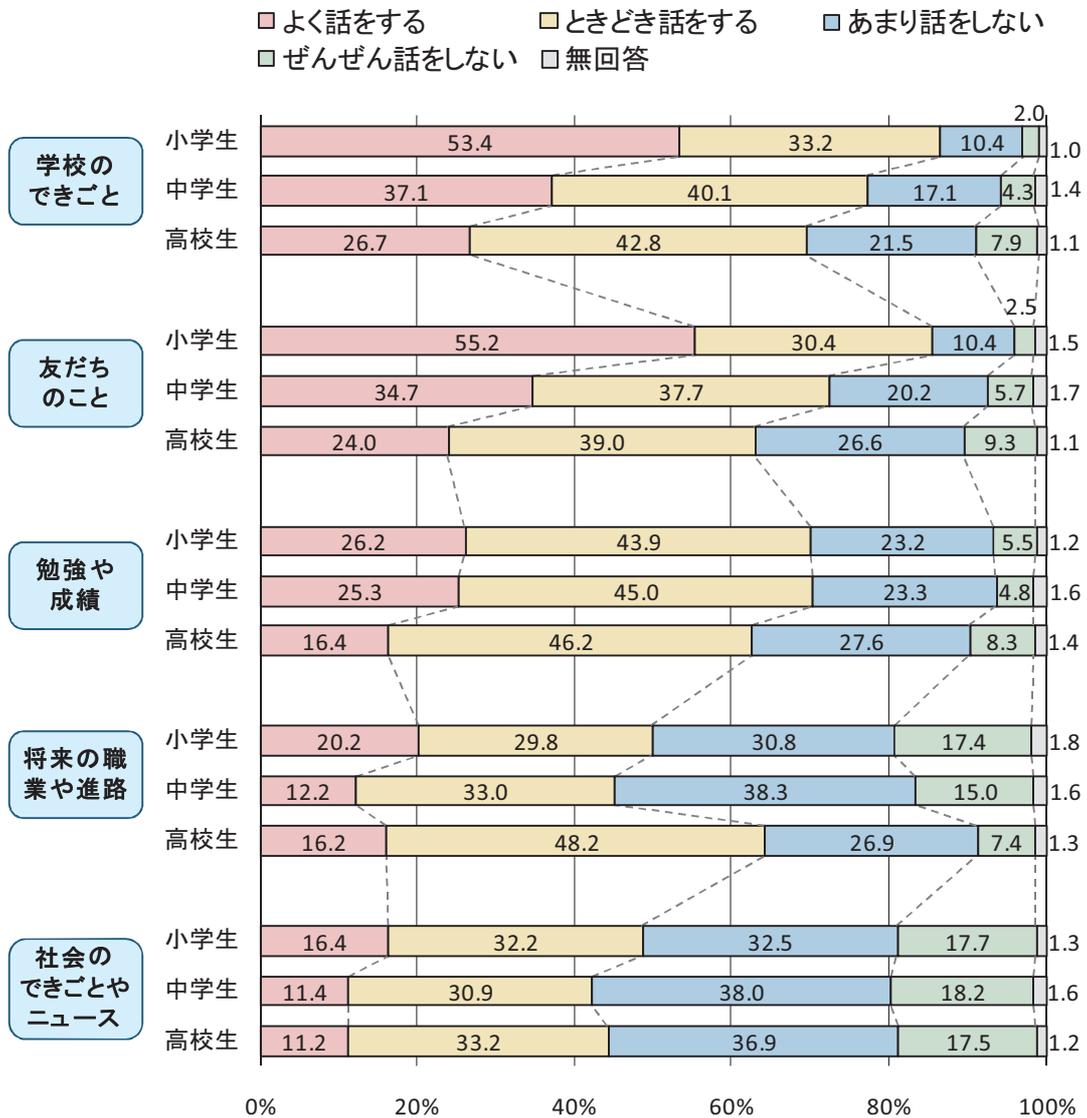
## Ⅱ 小学生・中学生・高校生の将来の職業に関する意識調査

### 1. 学校段階別の集計結果

#### (1) 家庭での会話の頻度 [小] [中] [高]

家庭での会話の頻度について、話をする割合〔よく話をする＋ときどき話をする〕をみると、「学校のできごと」「友だちのこと」は学校段階が上がるにつれて低くなる一方、「将来の職業や進路」は、進路や将来について考える時期にあたる高校生では増加している。「社会のできごとやニュース」は、学校段階で大きな違いはみられない。

[n: 小学生=1,359、中学生=1,338、高校生=1,223]

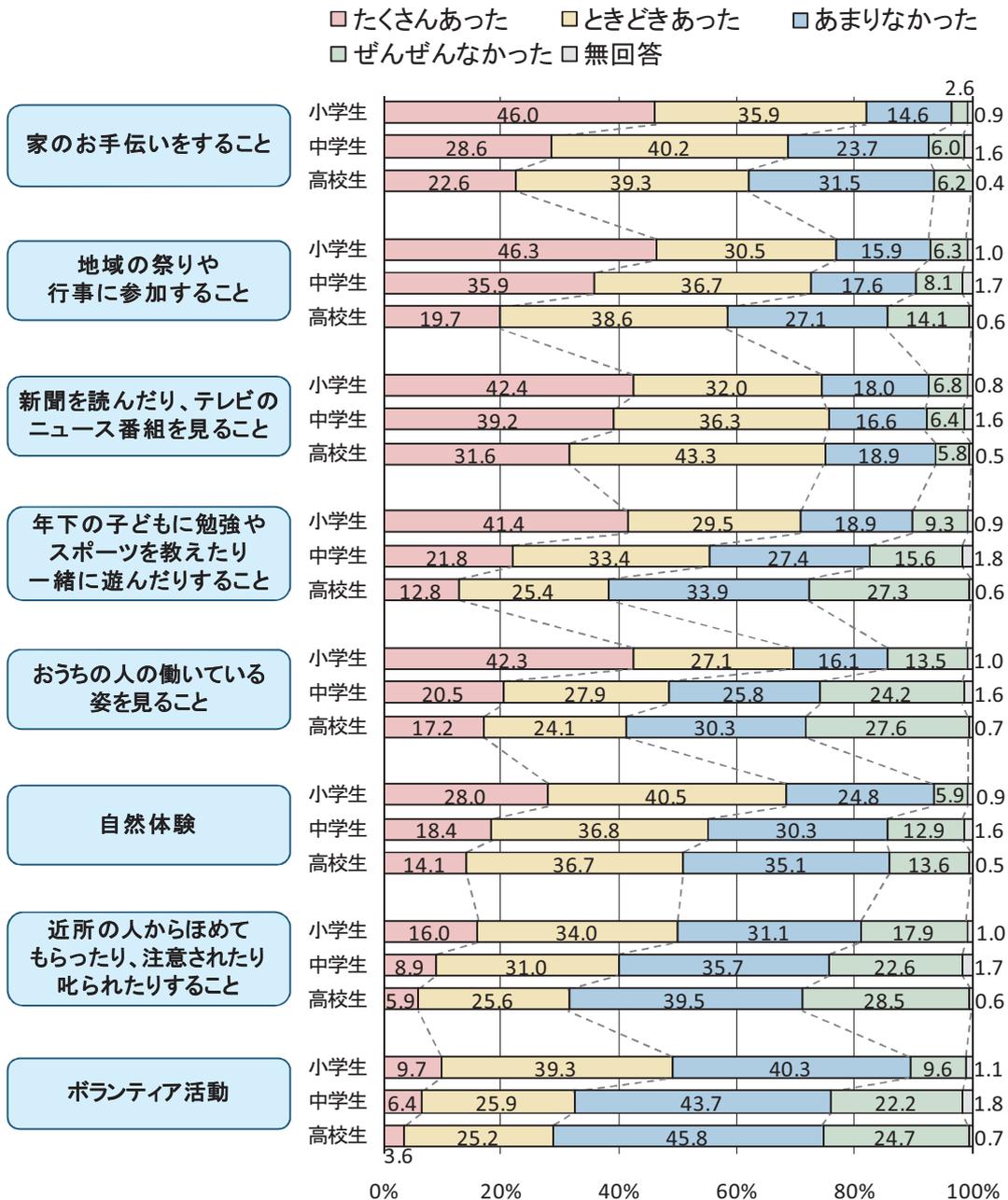


(2) 日常生活体験 [小] [中] [高]

日常生活体験について、体験した割合〔たくさんあった+ときどきあった〕をみると、「新聞を読んだり、テレビのニュース番組を見ること」以外の項目は、学校段階が上がるにつれて減少している。

割合が大きく減少している項目は、「年下の子どもに勉強やスポーツを教えたり一緒に遊んだりすること」「おうちの人の働いている姿を見ること」となっている。

[n: 小学生=1,359、中学生=1,338、高校生=1,223]

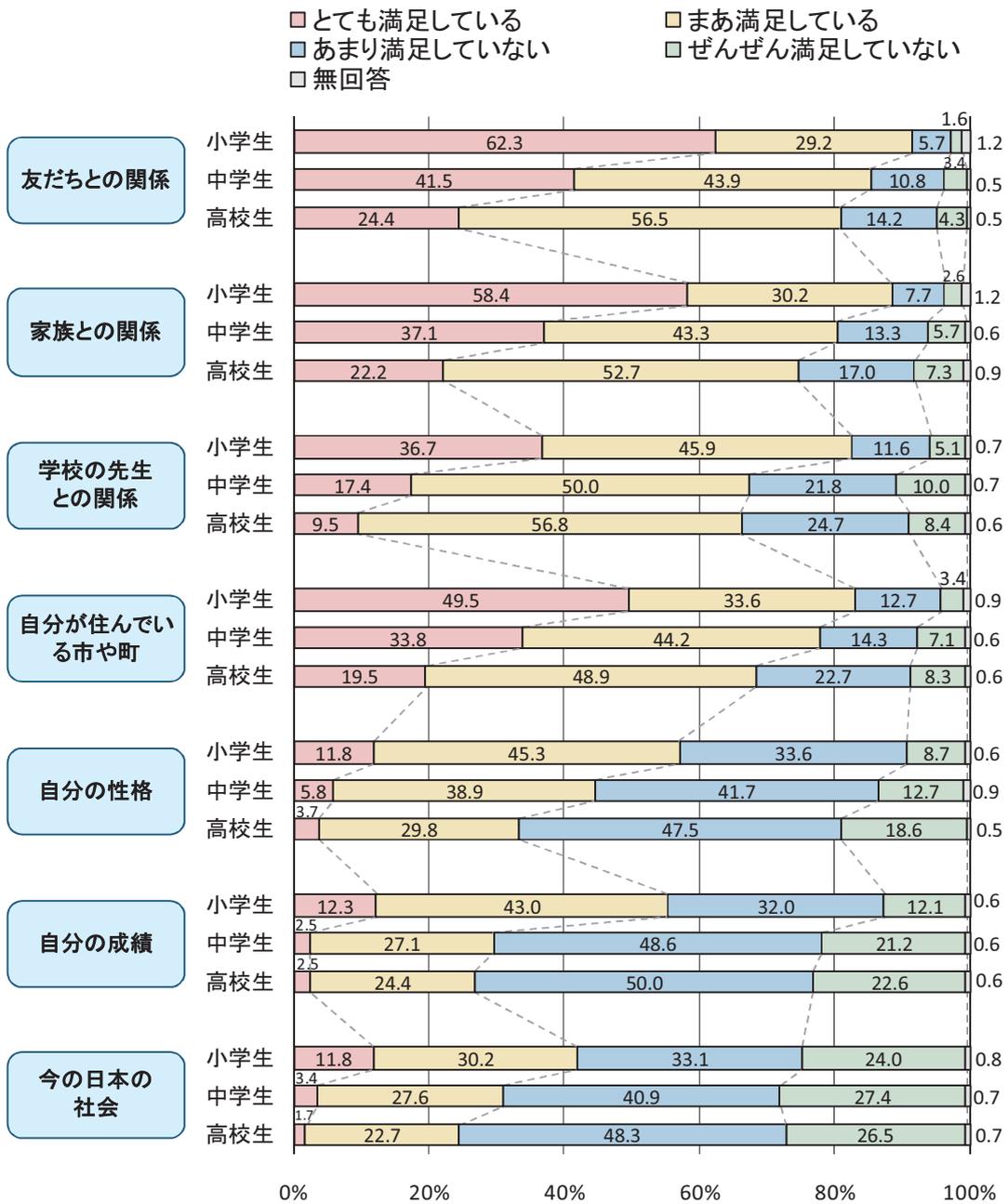


(3) 生活の満足度 [小] [中] [高]

生活の満足度について、満足している割合 [とても満足している+まあ満足している] をみると、学校段階が上がるにつれてすべての項目で減少している。

割合が大きく減少している項目は、「自分の成績」「自分の性格」となっており、自分に対する評価が厳しくなっている。また、「今の日本の社会」について、[ぜんぜん満足していない] 割合は、小中高生とも高くなっている。

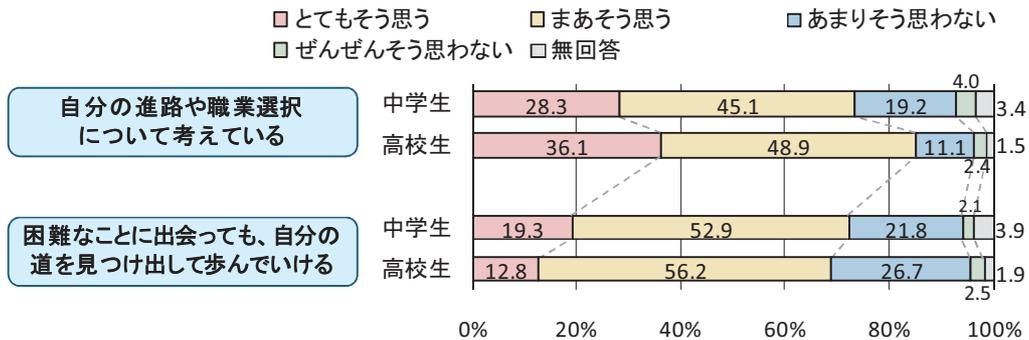
[n: 小学生=1,359、中学生=1,338、高校生=1,223]



(4) 進路意識と将来への自信 [中] [高]

自分の進路や職業選択についての意識と、将来への自信について、「とても思う＋まあ思う」の割合をみると、「自分の進路や職業選択について考えている」は中学生<高校生、「困難なことに会っても、自分の道を見つけ出して歩いていける」は、中学生>高校生となっている。

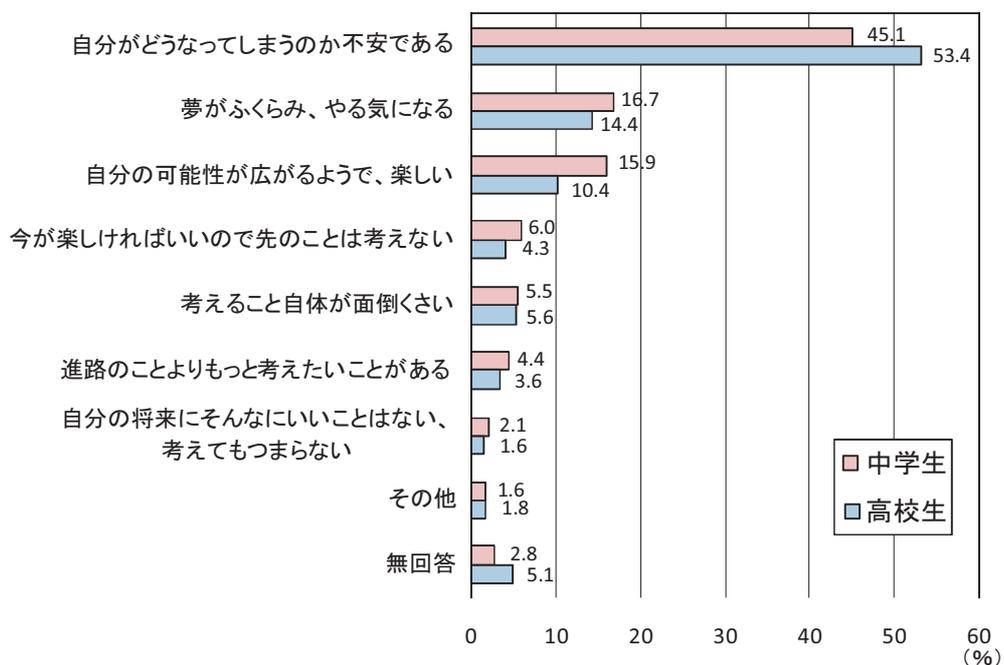
[n: 中学生=1,338、高校生=1,223]



(5) 進路を考える時の気持ち [中] [高]

進路を考える時の気持ちについて、中学生から高校生にかけて、「自分がどうなってしまうのか不安である」が増加する一方、「夢がふくらみ、やる気になる」「自分の可能性が広がるようで、楽しい」は減少している。高校生では進学や就職が間近に迫り、不安感が増し、期待感が減る傾向になっている。

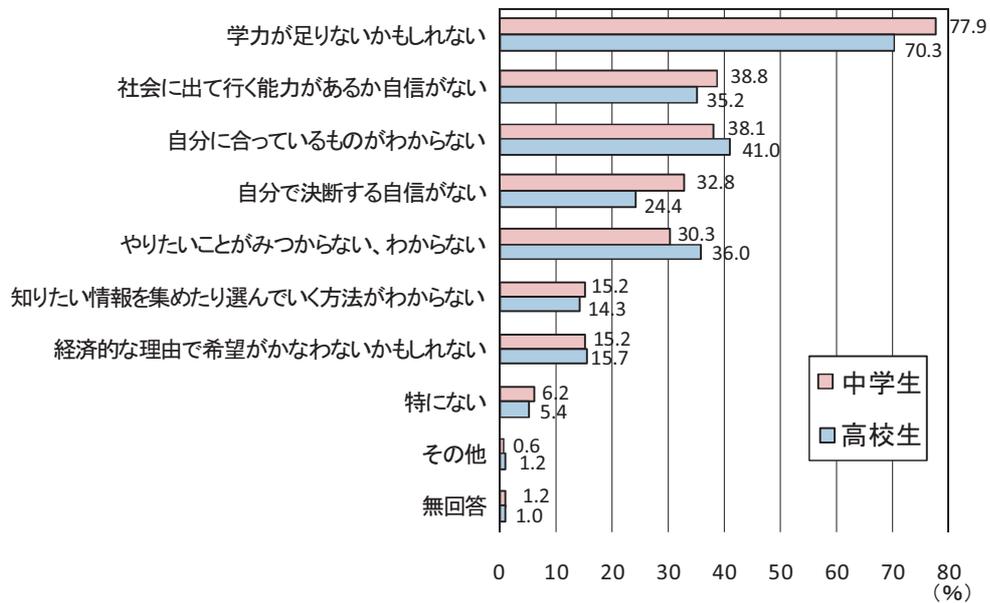
[n: 中学生=1,338、高校生=1,223]



(6) 進路選択について気になること [中] [高] ※複数回答

進路選択について気になることの中身を聞くと、中高生ともに「学力が足りないかもしれない」が最も多くなっている。その他の項目では、中学生から高校生にかけて、「社会に出て行く能力があるか自信がない」「自分で決断する自信がない」は減少する一方、「自分に合っているものがわからない」「やりたいことがみつからない、わからない」は増加している。高校生では進学や就職が間近に迫り、自分の適性について悩んでいることがうかがわれる。

[n: 中学生=1,338、高校生=1,223]

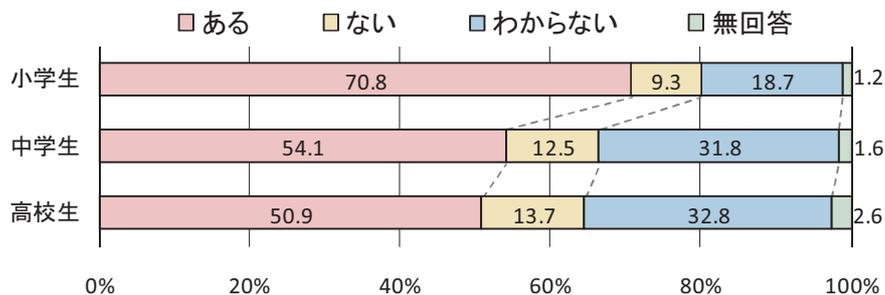


(7) 将来したい仕事について [小] [中] [高]

将来したい仕事の有無について、「ある」の割合は学校段階が上がるにつれて減少し、中高生では「わからない」が3人に1人を占めている。就きたい職業は、小学生ではいわゆる「夢」であるが、年齢が上がるにつれて現実味を帯びてくるようになり、最近の厳しい就職難も反映して具体的な職業を考えづらくなっている可能性もある。

将来したい仕事ランキングをみると、学校段階が上がるにつれて、男女とも堅実な職業が上位を占めるようになっている。

[n: 小学生=1,359、中学生=1,338、高校生=1,223]



■将来したい仕事ランキング ※複数回答（3つまで）

【小学生】（将来したい仕事「ある」男子：445／691人、女子516／667人）

男子			女子				
	回答数	%		回答数	%		
1	スポーツ選手	228	33.0	1	パティシエ・ケーキ屋	104	15.6
2	研究者・大学教員	37	5.4	2	保育士・幼稚園の先生	97	14.5
3	漫画家・イラストレーター	29	4.2	3	芸能人（歌手、俳優、声優、タレントなど）	64	9.6
4	飲食店・店員（接客）	27	3.9	4	看護師	45	6.7
5	大工	25	3.6	5	スポーツ選手	44	6.6
6	芸能人（歌手、俳優、声優、タレントなど）	22	3.2	6	漫画家・イラストレーター	41	6.1
7	ゲームクリエイター・プログラマー	21	3.0	7	トリマー・ペットショップ	40	6.0
7	サラリーマン	21	3.0	7	美容師・ヘアメイクアーティスト	40	6.0
9	警察官	16	2.3	9	教師	37	5.5
10	医師	15	2.2	10	デザイナー	35	5.2

【中学生】（将来したい仕事「ある」男子：318／682人、女子406／656人）

男子			女子				
	回答数	%		回答数	%		
1	スポーツ選手	73	10.7	1	保育士・幼稚園の先生	101	15.4
2	教師	35	5.1	2	漫画家・イラストレーター	36	5.5
3	スポーツ関係の仕事（指導者、販売店など）	29	4.3	3	美容師・ヘアメイクアーティスト	35	5.3
4	警察官	24	3.5	4	芸能人（歌手、俳優、声優、タレントなど）	33	5.0
5	建築家・設計士	19	2.8	5	パティシエ・ケーキ屋	32	4.9
6	医師	17	2.5	6	看護師	30	4.6
6	自動車整備士・車関係	17	2.5	7	教師	22	3.4
8	大工	16	2.3	8	介護・福祉	19	2.9
9	ゲームクリエイター・プログラマー	14	2.1	9	デザイナー	18	2.7
10	公務員	13	1.9	10	薬剤師	17	2.6
10	電気・機械関係の仕事	13	1.9	10	トリマー・ペットショップ	17	2.6

【高校生】（将来したい仕事「ある」男子：252／587人、女子370／634人）

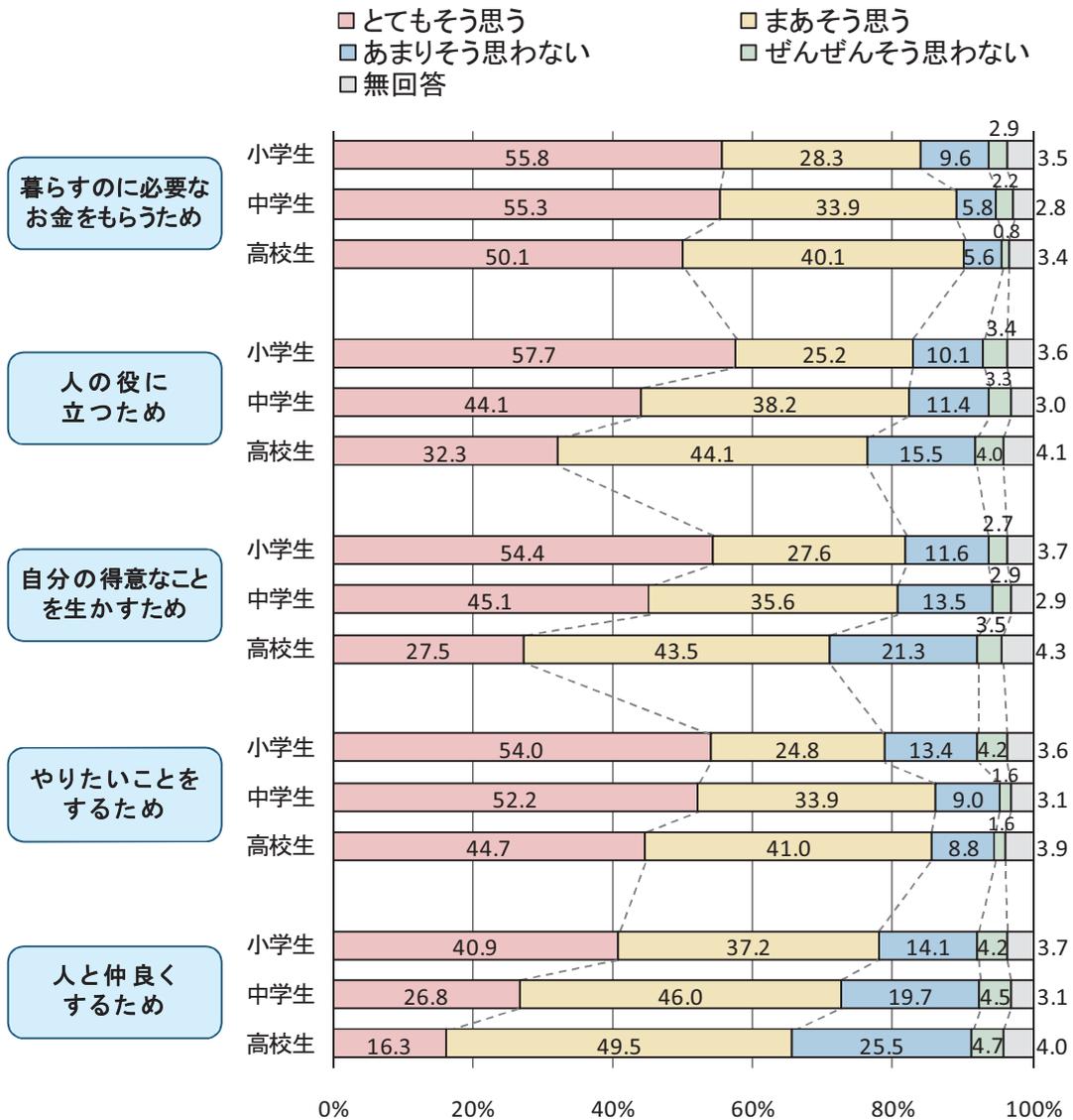
男子			女子				
	回答数	%		回答数	%		
1	教師	42	7.2	1	看護師	63	9.9
2	スポーツ関係の仕事（指導者、販売店など）	16	2.7	2	保育士・幼稚園の先生	52	8.2
3	公務員	13	2.2	3	教師	27	4.3
4	自動車整備士・車関係	12	2.0	4	美容師・ヘアメイクアーティスト	25	3.9
5	芸能人（歌手、俳優、声優、タレントなど）	11	1.9	5	介護・福祉	19	3.0
6	ミュージシャン・音楽関係	10	1.7	6	事務員	18	2.8
6	介護・福祉	10	1.7	7	芸能人（歌手、俳優、声優、タレントなど）	15	2.4
8	調理師	9	1.5	8	TV・報道関係（アナウンサー、ジャーナリストなど）	12	1.9
9	システムエンジニア	8	1.4	9	販売員	11	1.7
9	医師	8	1.4	9	医療事務	11	1.7
9	マッサージ師	8	1.4				
9	製造業	8	1.4				

注）比率（%）には、将来したい仕事「ない」「わからない」と回答した人や無回答だった人も母数に含めている。

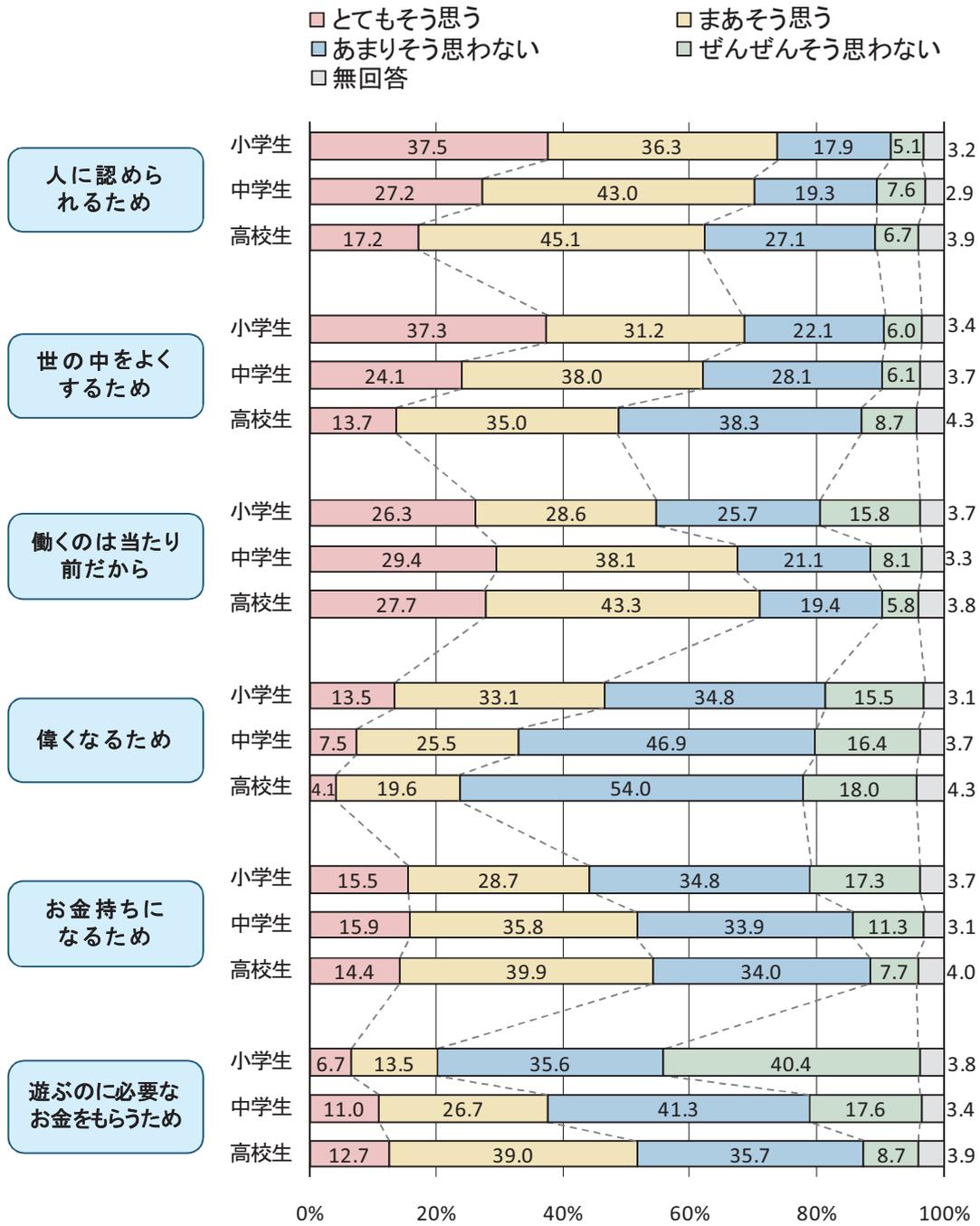
(8) 職業観 ～将来何のために働くか～ [小] [中] [高]

将来何のために働くかについて、「とてもそう思う+まあそう思う」の割合をみると、学校段階が上がるにつれて割合が高くなる主な項目は、「遊ぶのに必要なお金をもらうため」「働くのは当たり前だから」、学校段階が上がるにつれて割合が低くなる主な項目は、「偉くなるため」「世の中をよくするため」となっている。

[n: 小学生=1,359、中学生=1,338、高校生=1,223]



(つづき) 職業観 ～将来何のために働くか～

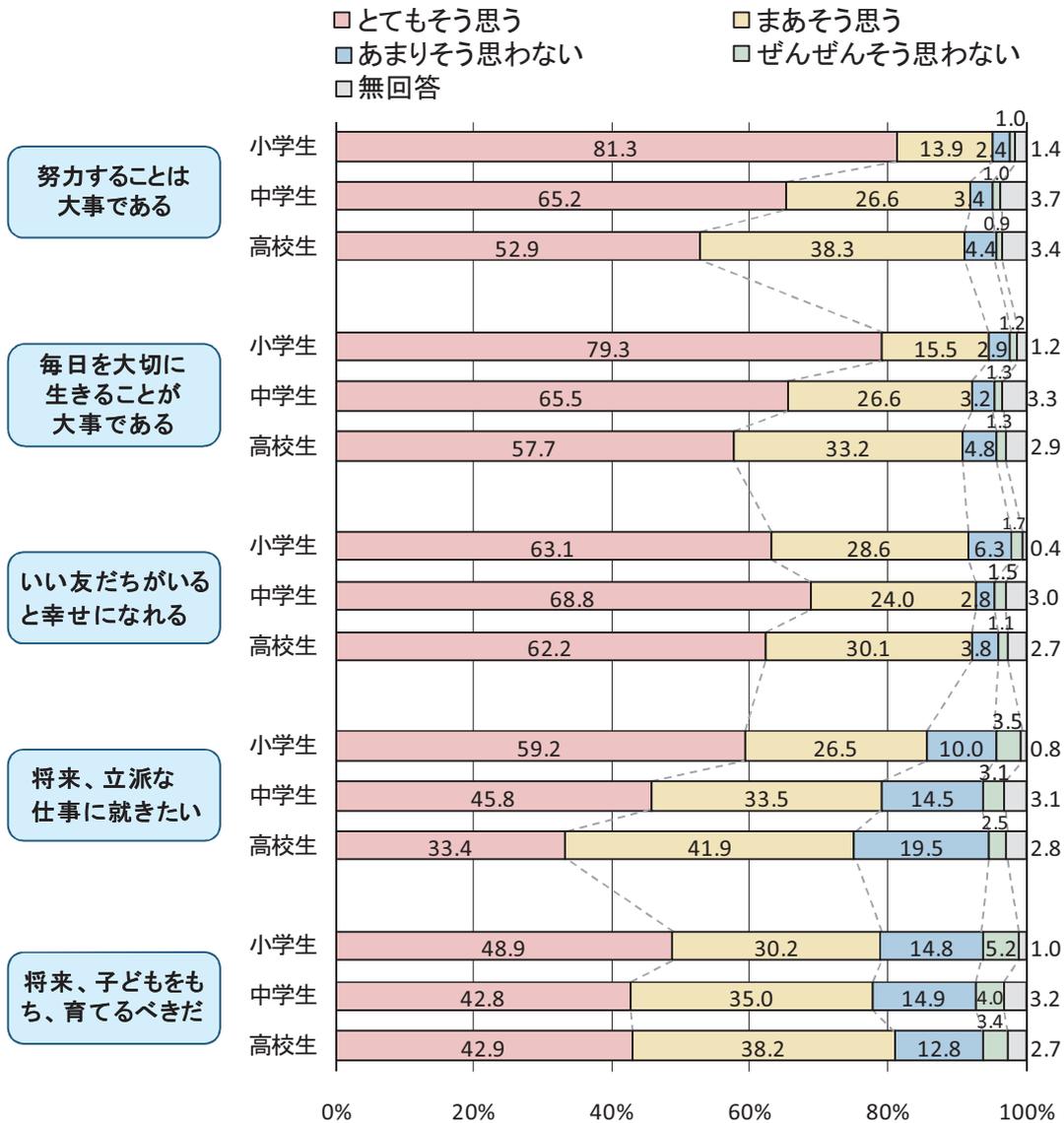


(9) 社会観・価値観 [小] [中] [高]

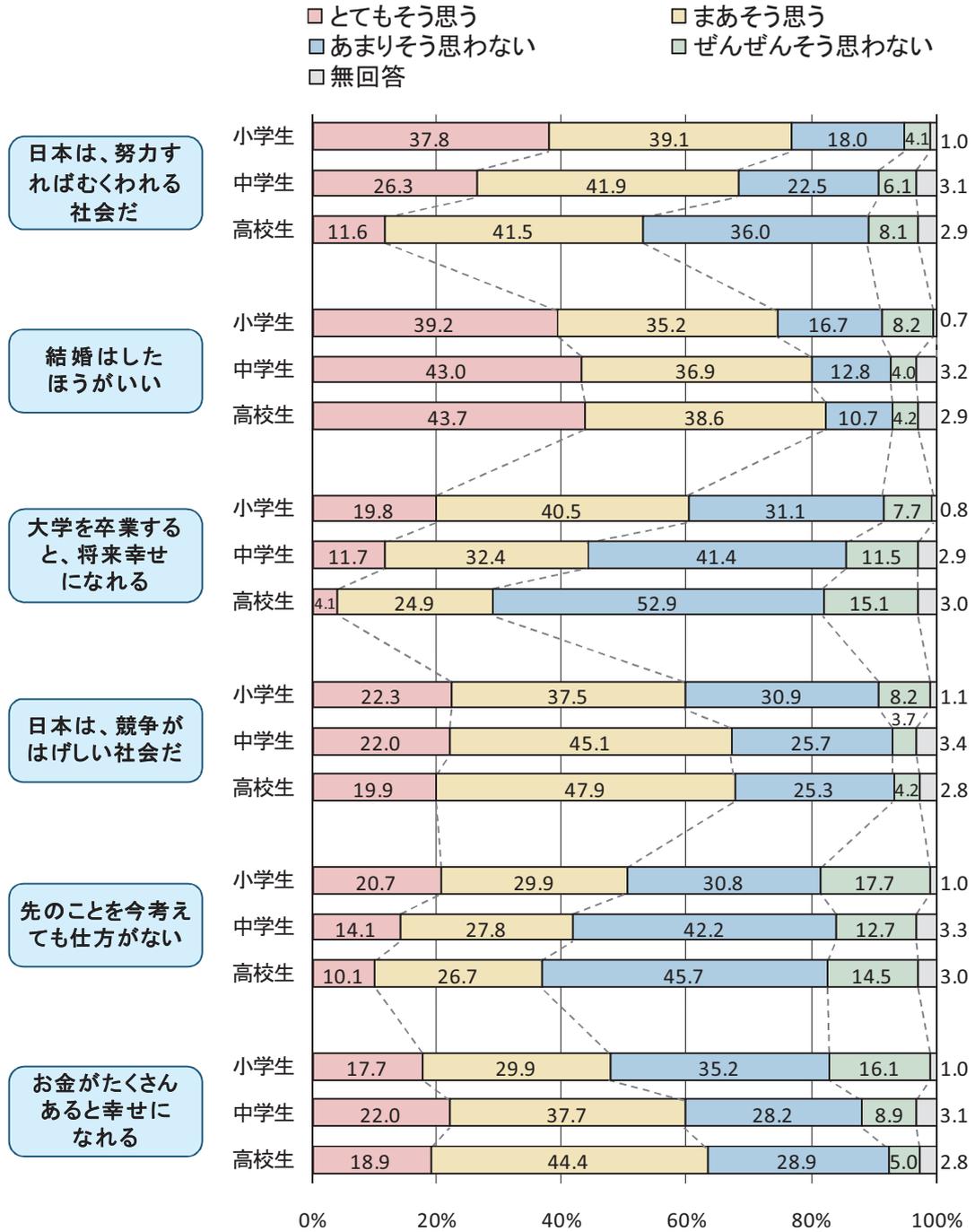
社会観・価値観について、「とてもそう思う+まあそう思う」の割合をみると、「努力することは大事である」「毎日を大切に生きることが大事である」「いい友だちがいると幸せになれる」が小中高生いずれも9割を超えている。

学校段階が上がるにつれて割合が高くなる主な項目は、「お金がたくさんあると幸せになれる」、学校段階が上がるにつれて割合が低くなる主な項目は、「大学を卒業すると、将来幸せになれる」「日本は、努力すればむくわれる社会だ」「先のことを今考えても仕方がない」となっている。

[n: 小学生=1,359、中学生=1,338、高校生=1,223]



(つづき) 社会観・価値観

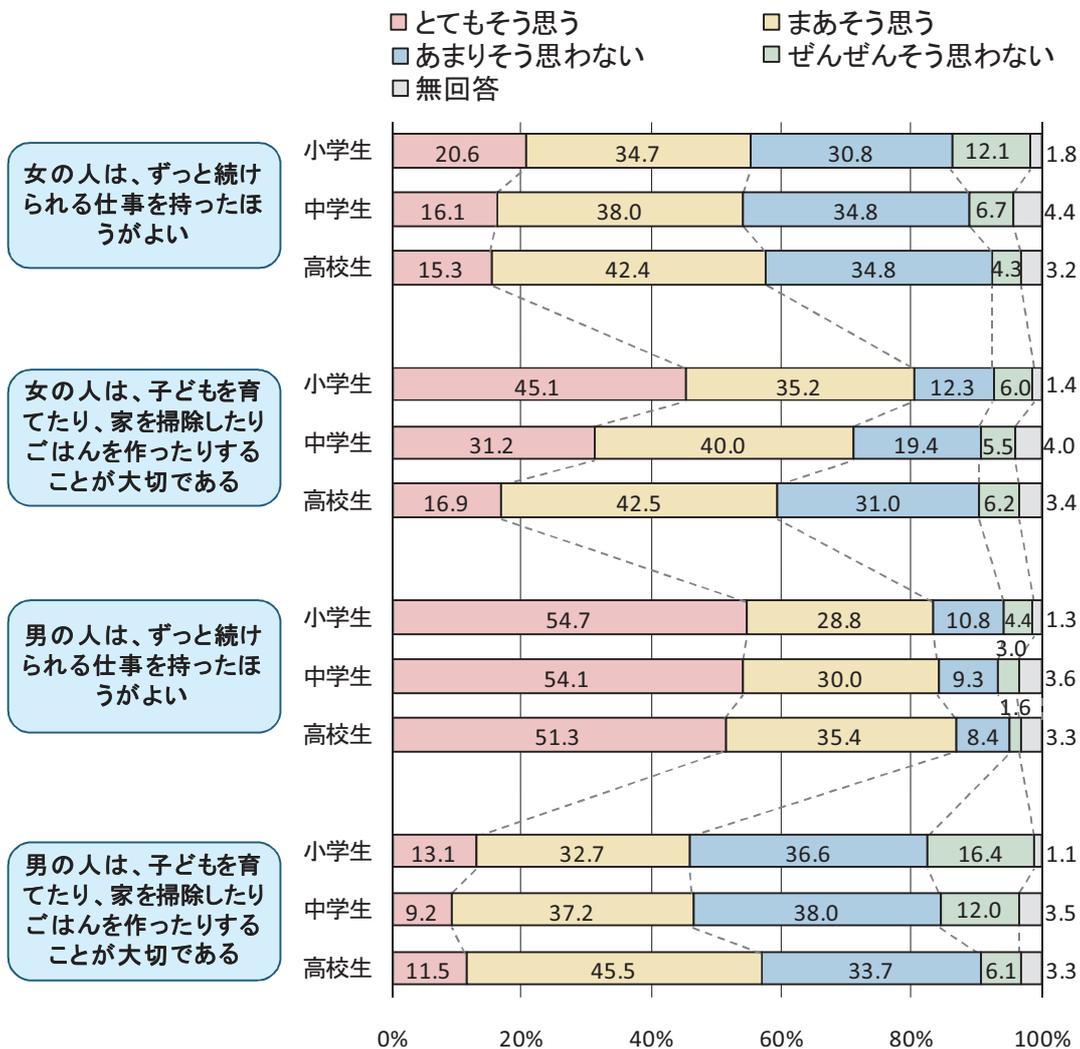


(10) 男女の役割観 [小] [中] [高]

男女の役割観について、「とてもそう思う+まあそう思う」の割合をみると、伝統的な役割観である「女の人は、子どもを育てたり、家を掃除したりごはんを作ったりすることが大切である」は、学校段階が上がるにつれて割合が減少している。一方、「男の人は、子どもを育てたり、家を掃除したりごはんを作ったりすることが大切である」は、小中学生では変わらないものの、高校生では増加している。

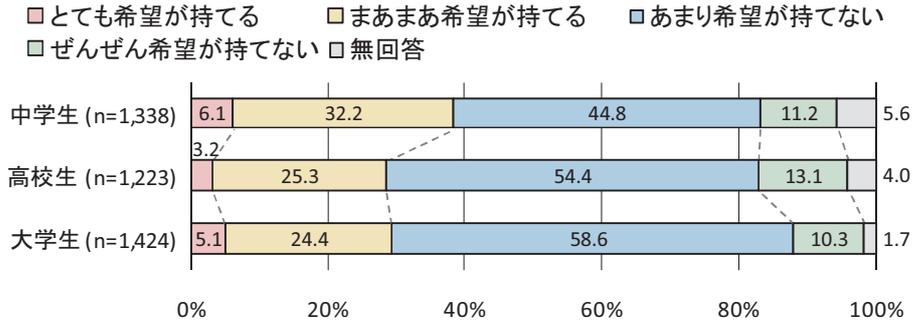
「女の人は、ずっと続けられる仕事を持ったほうがよい」「男の人は、ずっと続けられる仕事を持ったほうがよい」は、学校段階で大きな違いはみられない。

[n: 小学生=1,359、中学生=1,338、高校生=1,223]



(11) これからの社会の展望 [中] [高] [大]

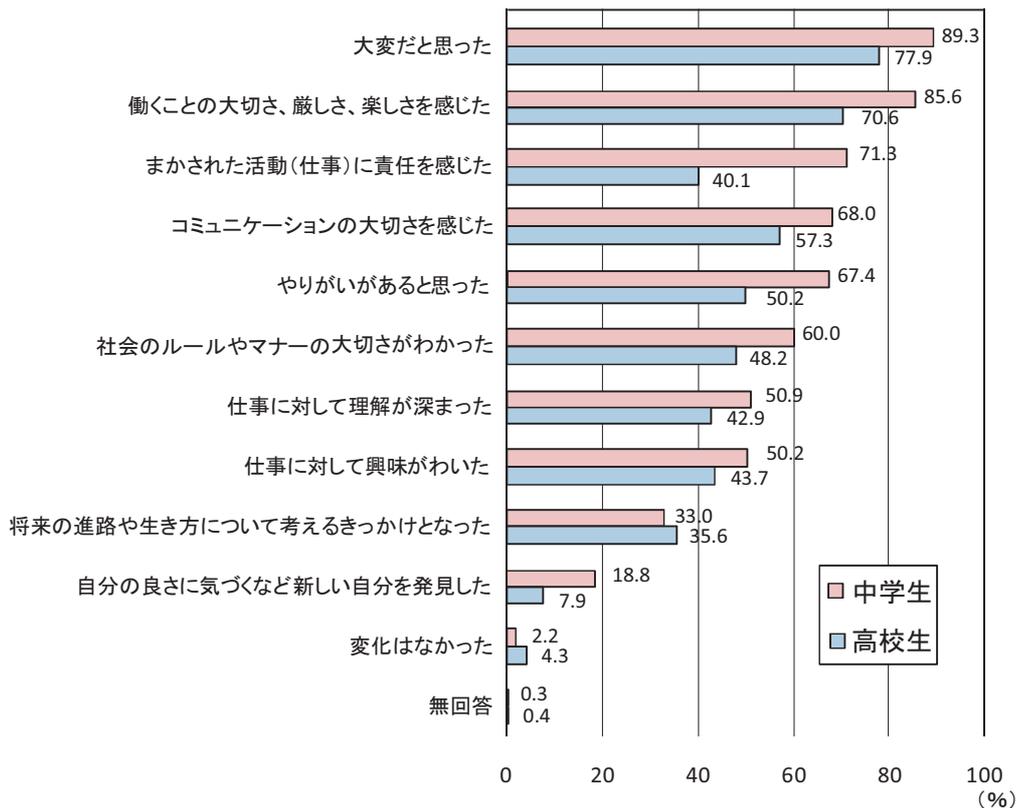
これからの社会について、希望が持てない割合 [あまり希望が持てない+ぜんぜん希望が持てない] をみると、学校段階が上がるにつれて割合は増加し、悲観的な見通しが多くなっている。



(12) 職場体験・インターンシップ等の評価 [中] [高] ※複数回答

職場体験・インターンシップ等を経験した生徒の仕事に対する考え方について、「変化はなかった」は少数にとどまり、「働くことの大切さ、厳しさ、楽しさを感じた」など、仕事に対する認識の変化や気づきの多い体験であったことがうかがわれる。

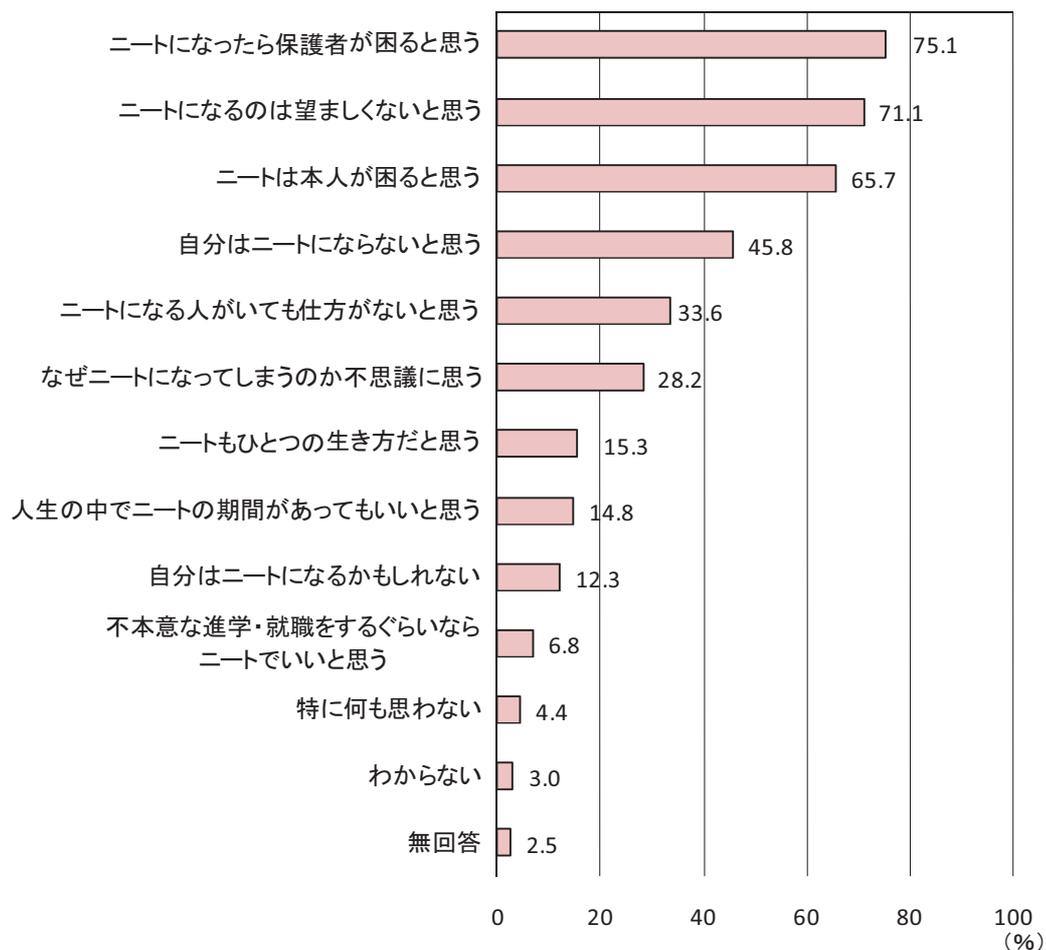
[職場体験・インターンシップ等の経験が「ある」 n: 中学生=693、高校生=494]



(13) ニートについて【高校生のみ】 ※複数回答

仕事や通学・家事もせずに、仕事を探すこともしていない、いわゆるニートに対する考えについて、否定的な意見が上位を占める一方、「ニートもひとつの生き方だと思う」「人生の中でニートの期間があってもいいと思う」など、肯定的な意見もみられる。

[n=1,223]



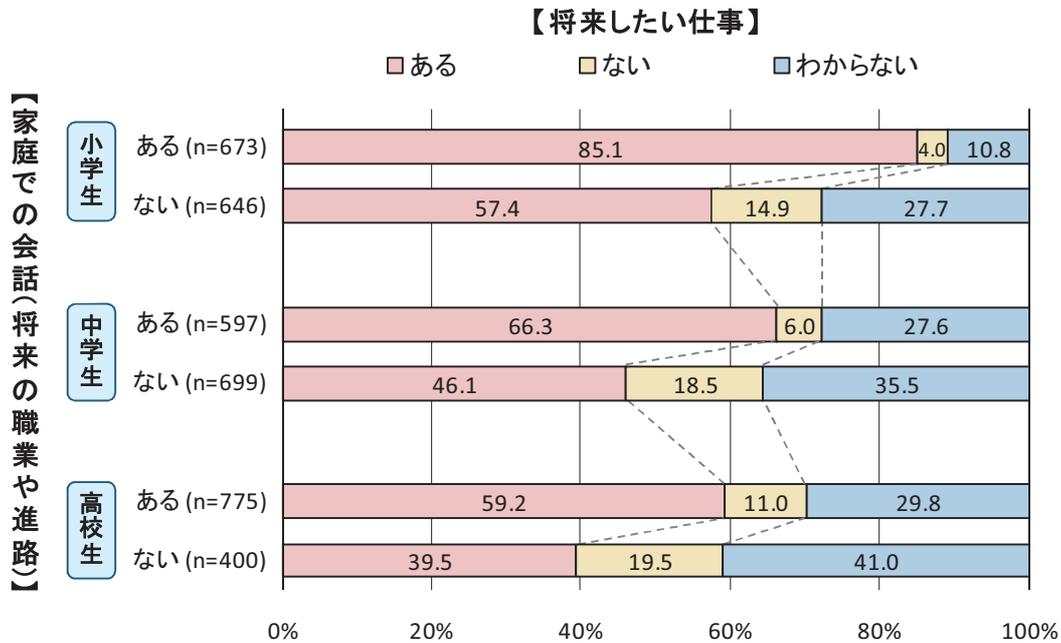
## 2. 設問間のクロス集計結果

### (1) 家庭での会話の頻度と将来したい仕事の有無 [小] [中] [高]

家庭での会話の頻度と将来したい仕事の有無との関連をみると、家庭で将来の職業や進路について会話が「ある」生徒ほど、将来したい仕事「ある」割合が高くなっている。学校での多様な進路指導があるとはいえ、家庭で将来の子どものあり方を語ることは、重要なキャリア教育の入口になっている。

	家庭での会話「ある」 将来したい仕事「ある」 (A)	家庭での会話「ない」 将来したい仕事「ある」 (B)	(A) - (B)
小学生	85.1%	57.4%	27.7ポイント
中学生	66.3%	46.1%	20.2ポイント
高校生	59.2%	39.5%	19.7ポイント

※無回答を除く



注)【家庭での会話】

「将来の職業や進路」の項目に対する回答で分類

家庭での会話が「ある」… [よく話をする] + [ときどき話をする]

〃 「ない」… [あまり話をしない] + [ぜんぜん話をしない]

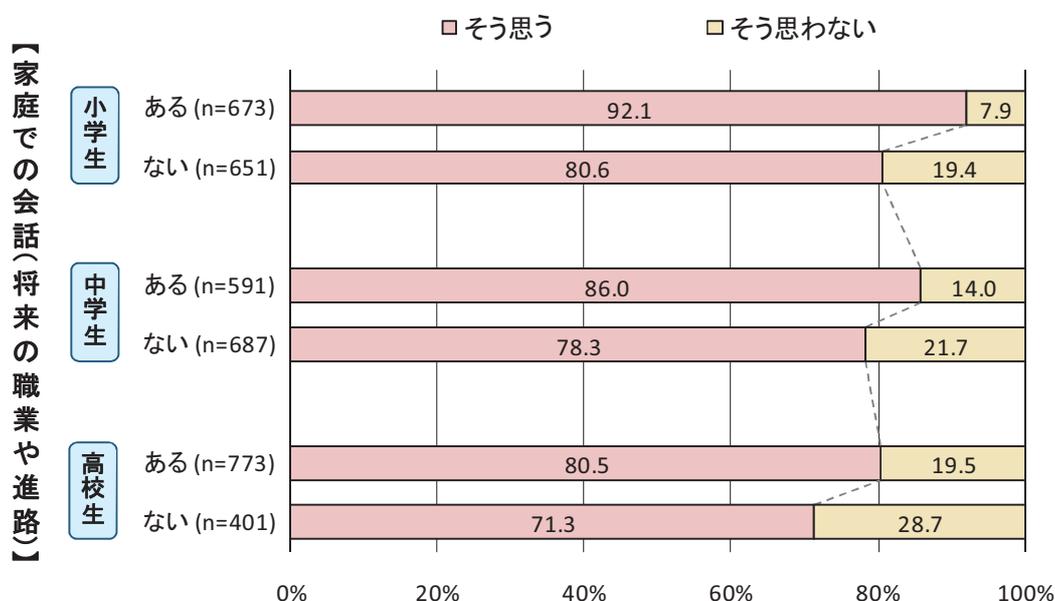
(2) 家庭での会話の頻度と将来立派な仕事に就きたいと思う意志 【小】[中][高]

家庭での会話の頻度と将来立派な仕事に就きたいと思う意志との関連をみると、家庭で将来の職業や進路について会話が「ある」生徒ほど、「将来立派な仕事に就きたいと思う」割合が高くなっている。

	家庭での会話「ある」 将来立派な仕事に就きたい「そう思う」 (A)	家庭での会話「ない」 将来立派な仕事に就きたい「そう思う」 (B)	(A) - (B)
小学生	92.1%	80.6%	11.5ポイント
中学生	86.0%	78.3%	7.7ポイント
高校生	80.5%	71.3%	9.2ポイント

※無回答を除く

【将来立派な仕事に就きたい】



注1)【家庭での会話】

「将来の職業や進路」の項目に対する回答で分類

家庭での会話が「ある」…[よく話をする]+[ときどき話をする]

“ 「ない」…[あまり話をしない]+[ぜんぜん話をしない]

注2)【将来立派な仕事に就きたい】

「将来、立派な仕事に就きたい」の項目に対する回答で分類

「そう思う」…[とてもそう思う]+[まあそう思う]

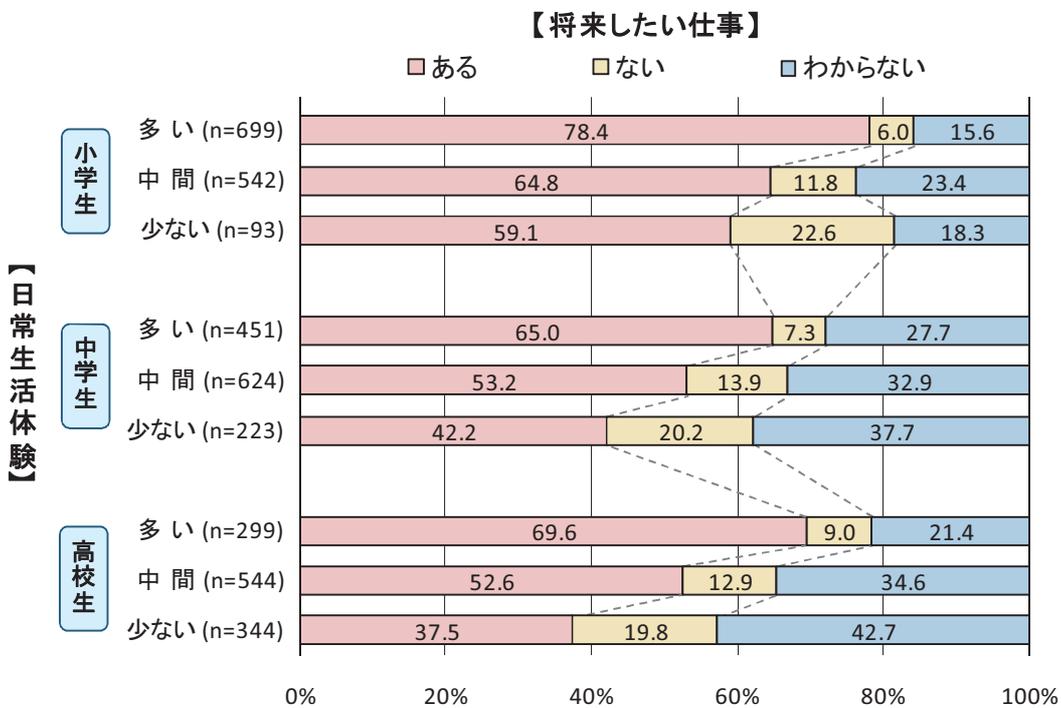
「そう思わない」…[あまりそう思わない]+[ぜんぜんそう思わない]

(3) 日常生活体験の多少と将来したい仕事の有無 [小] [中] [高]

日常生活体験の多少と将来したい仕事の有無との関連をみると、日常生活体験が「多い」生徒ほど、将来したい仕事「ある」割合が高くなっている。

	日常生活体験「多い」 将来したい仕事「ある」 (A)	日常生活体験「少ない」 将来したい仕事「ある」 (B)	(A) - (B)
小学生	78.4%	59.1%	19.3ポイント
中学生	65.0%	42.2%	22.8ポイント
高校生	69.6%	37.5%	32.1ポイント

※無回答を除く



注)【日常生活体験】

- 「自然体験」
- 「ボランティア活動」
- 「家のお手伝いをすること」
- 「地域の祭りや行事に参加すること」
- 「年下の子どもに勉強やスポーツを教えたり一緒に遊んだりすること」
- 「近所の人からほめてもらったり、注意されたり叱られたりすること」
- 「おうちの人の働いている姿を見ること」
- 「新聞を読んだり、テレビのニュース番組を見ること」

の8項目に対する回答で分類

日常生活体験「多い」… [たくさんあった] + [ときどきあった]の回答数が6~8つ  
 " 「中間」… " 3~5つ  
 " 「少ない」… " 0~2つ

(4) 日常生活体験の多少と将来立派な仕事に就きたいと思う意志 [小] [中] [高]

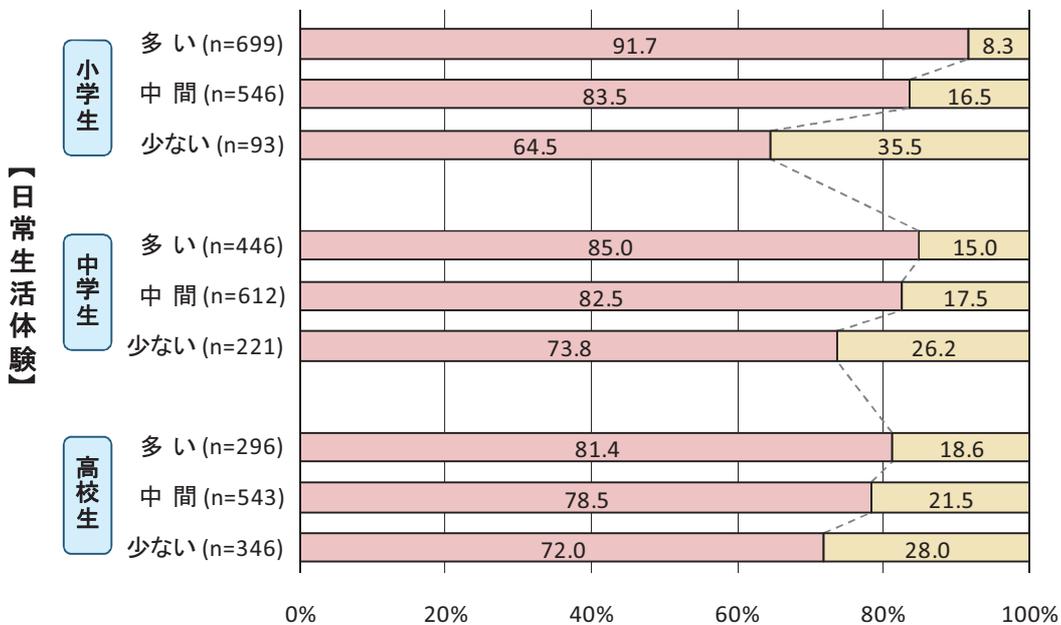
日常生活体験の多少と将来立派な仕事に就きたいと思う意志との関連をみると、日常生活体験が「多い」生徒ほど、「将来立派な仕事に就きたいと思う」割合が高くなっている。

	日常生活体験「多い」 将来立派な仕事に就きたい「そう思う」 (A)	日常生活体験「少ない」 将来立派な仕事に就きたい「そう思う」 (B)	(A) - (B)
小学生	91.7%	64.5%	27.2ポイント
中学生	85.0%	73.8%	11.2ポイント
高校生	81.4%	72.0%	9.4ポイント

※無回答を除く

【将来立派な仕事に就きたい】

□ そう思う □ そう思わない



注1)【日常生活体験】

「自然体験」「ボランティア活動」「家のお手伝いをする事」「地域の祭りや行事に参加すること」「年下の子どもに勉強やスポーツを教えたり一緒に遊んだりすること」「近所の人からほめてもらったり、注意されたり叱られたりすること」「おうちの人の働いている姿を見ること」「新聞を読んだり、テレビのニュース番組を見ること」の8項目に対する回答で分類

日常生活体験「多い」… [たくさんあった] + [ときどきあった]の回答数が6～8つ  
 “ “ 「中間」… “ “ 3～5つ  
 “ “ 「少ない」… “ “ 0～2つ

注2)【将来立派な仕事に就きたい】

「将来、立派な仕事に就きたい」の項目に対する回答で分類

「そう思う」… [とてもそう思う] + [まあそう思う]  
 「そう思わない」… [あまりそう思わない] + [ぜんぜんそう思わない]

(5) 日常生活体験の多少と将来への自信 [中] [高]

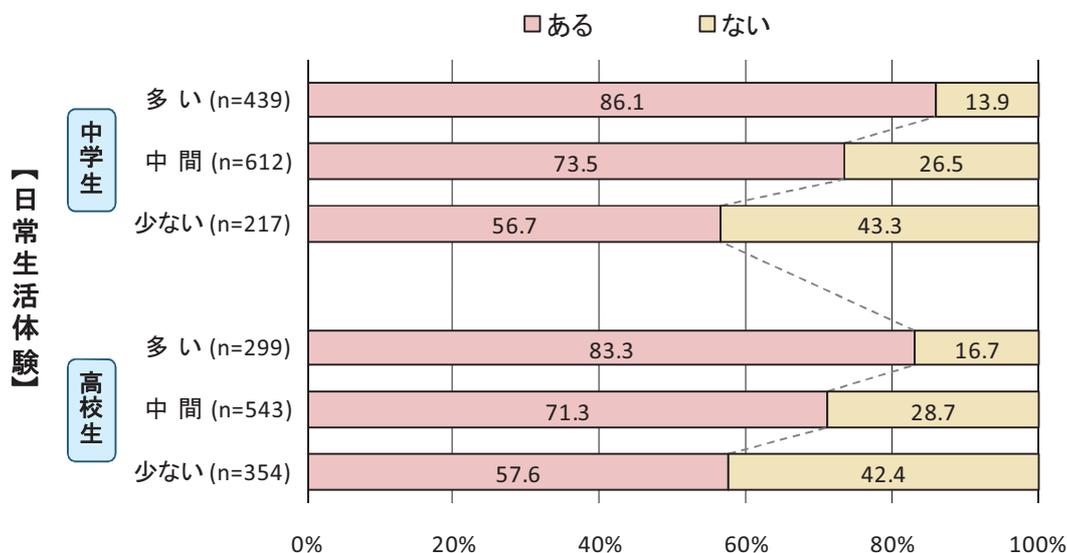
日常生活体験の多少と将来への自信（「これからいろいろな困難なことに会っても、自分の道を見つけ出して歩いていける」）との関連をみると、日常生活体験が「多い」生徒ほど、将来への自信が「ある」割合が高くなっている。

	日常生活体験「多い」 将来への自信「ある」 (A)	日常生活体験「少ない」 将来への自信「ある」 (B)	(A) - (B)
中学生	86.1%	56.7%	29.4ポイント
高校生	83.3%	57.6%	25.7ポイント

※無回答を除く

【将来への自信】

（「これからいろいろな困難なことに会っても、自分の道を見つけ出して歩いていける」）



注1)【日常生活体験】

- 「自然体験」
- 「ボランティア活動」
- 「家のお手伝いをする事」
- 「地域の祭りや行事に参加すること」
- 「年下の子どもに勉強やスポーツを教えたり一緒に遊んだりすること」
- 「近所の人からほめてもらったり、注意されたり叱られたりすること」
- 「おうちの人の働いてる姿を見ること」
- 「新聞を読んだり、テレビのニュース番組を見ること」

の8項目に対する回答で分類

日常生活体験「多い」… [たくさんあった] + [ときどきあった]の回答数が6～8つ

“ “ 「中間」… “ “ 3～5つ

“ “ 「少ない」… “ “ 0～2つ

注2)【将来への自信】

「これからいろいろな困難なことに会っても、自分の道を見つけ出して歩いていける」の項目に対する回答で分類

「ある」… [とてもそう思う] + [まあそう思う]

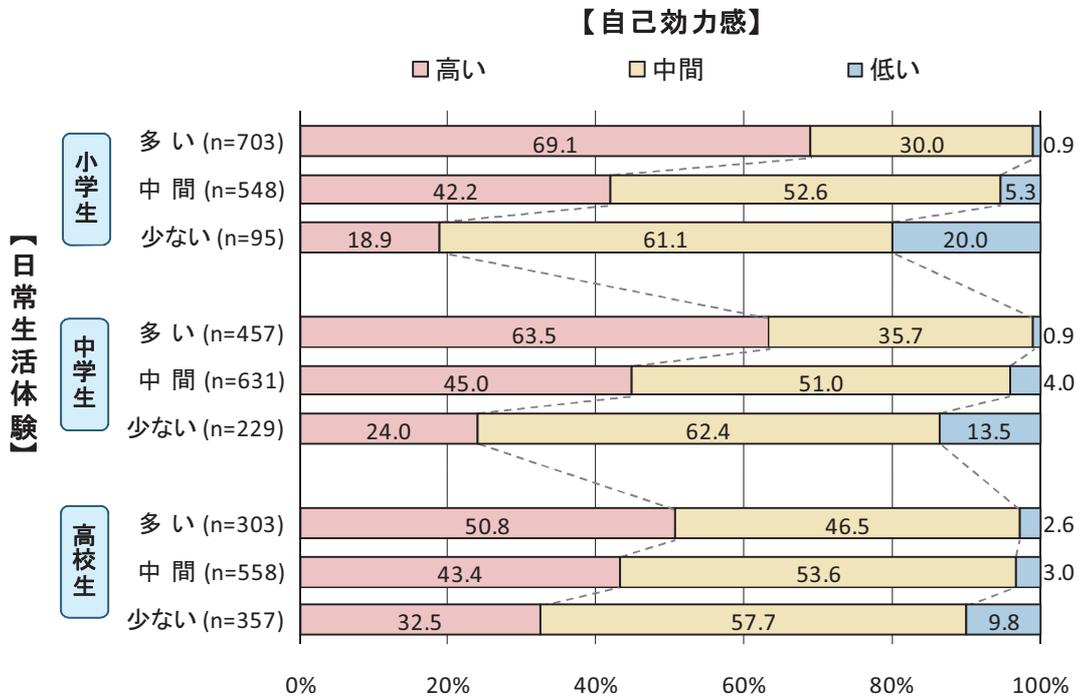
「ない」… [あまりそう思わない] + [ぜんぜん思わない]

(6) 日常生活体験の多少と自己効力感 [小] [中] [高]

日常生活体験の多少と自己効力感との関連をみると、日常生活体験が「多い」生徒ほど、「やる気になれば、どんなことでもできる」など自己を肯定的に評価する（自己効力感が高い）割合が高くなっている。

	日常生活体験「多い」 自己効力感「高い」 (A)	日常生活体験「少ない」 自己効力感「高い」 (B)	(A) - (B)
小学生	69.1%	18.9%	50.2ポイント
中学生	63.5%	24.0%	39.5ポイント
高校生	50.8%	32.5%	18.3ポイント

※無回答を除く



注1)【日常生活体験】

「自然体験」「ボランティア活動」「家のお手伝いをする事」「地域の祭りや行事に参加すること」「年下の子どもに勉強やスポーツを教えたり一緒に遊んだりすること」「近所の人からほめてもらったり、注意されたり叱られたりすること」「おうちの人の働いている姿を見ること」「新聞を読んだり、テレビのニュース番組を見ること」の8項目に対する回答で分類

日常生活体験「多い」… [たくさんあった] + [ときどきあった]の回答数が6～8つ  
 “ 「中間」… “ 3～5つ  
 “ 「少ない」… “ 0～2つ

注2)【自己効力感】

自分自身をどのようにみているかについての設問で、自身を肯定的に評価する項目  
 「自分のことは、できるだけ自分でするようにしている」「やる気になれば、どんなことでもできる」「ねばり強く最後まで続けるほうだ」の3項目に対する回答で分類

自己効力感が「高い」… 3項目すべて [とてもそう思う] + [まあそう思う]  
 “ 「低い」… 3項目すべて [あまりそう思わない] + [ぜんぜんそう思わない]  
 “ 「中間」… 上記以外の場合

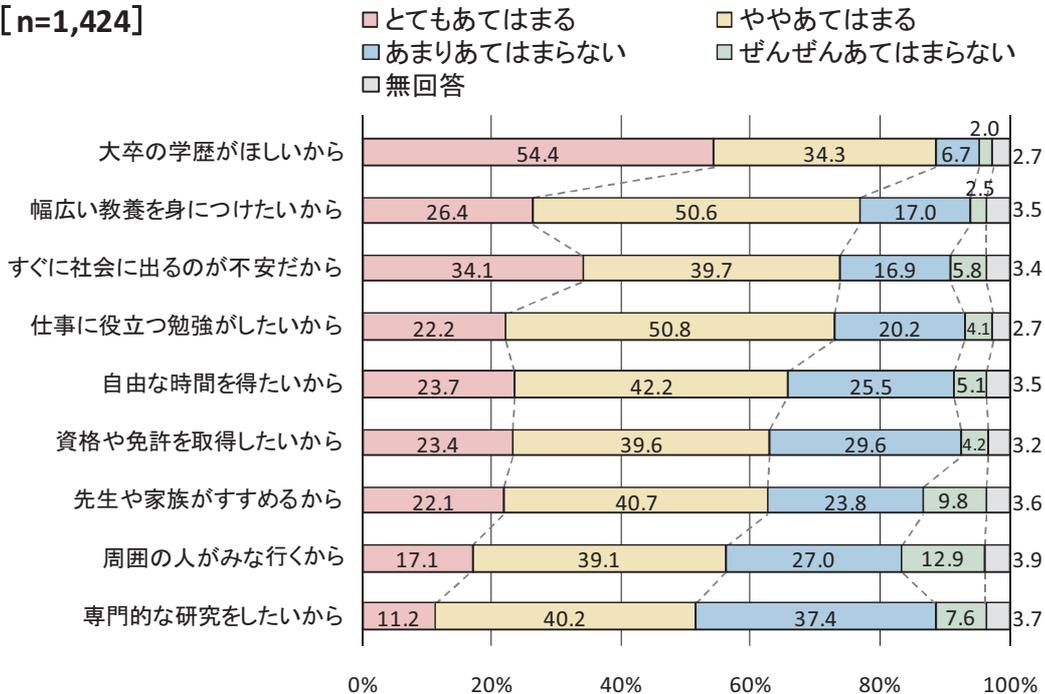
### Ⅲ 大学生の就業意識調査

#### 1. 将来の職業に対する意識

##### (1) 大学への進学理由

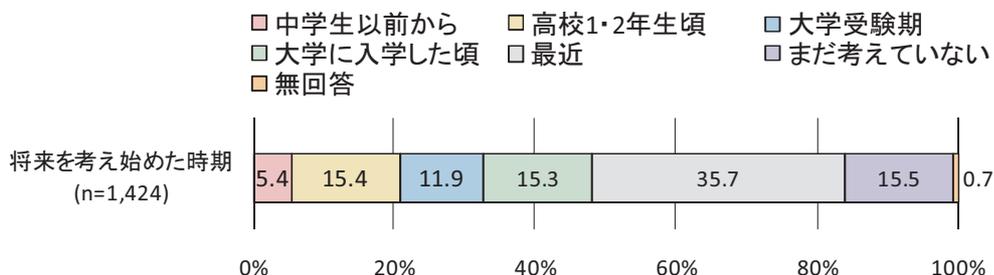
大学への進学理由について、[とてもあてはまる+ややあてはまる]の割合をみると、「大卒の学歴がほしいから」が最も多くなっている。また、少子化で大学入学が容易になるなか、「すぐに社会に出るのが不安だから」「先生や家族がすすめるから」「周囲の人がみな行くから」など、進路意識や目的意識が希薄なまま、とりあえず進学するという受け身の学生も多くなっている。

[n=1,424]



##### (2) 将来を考え始めた時期

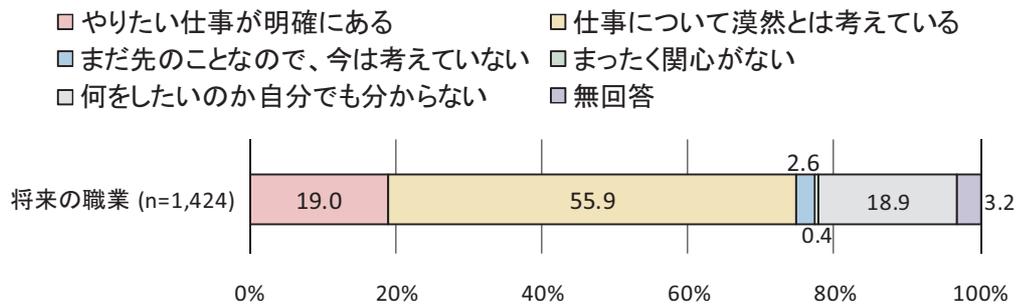
将来を考え始めた時期について、「最近」が最も多く、「大学に入学した頃」を合わせると、約半数の学生が大学生になってからとしている。大学入学前[中学生以前から+高校1・2年生頃+大学受験期]としたのは3人に1人とどまり、「まだ考えていない」も15.5%を占めている。



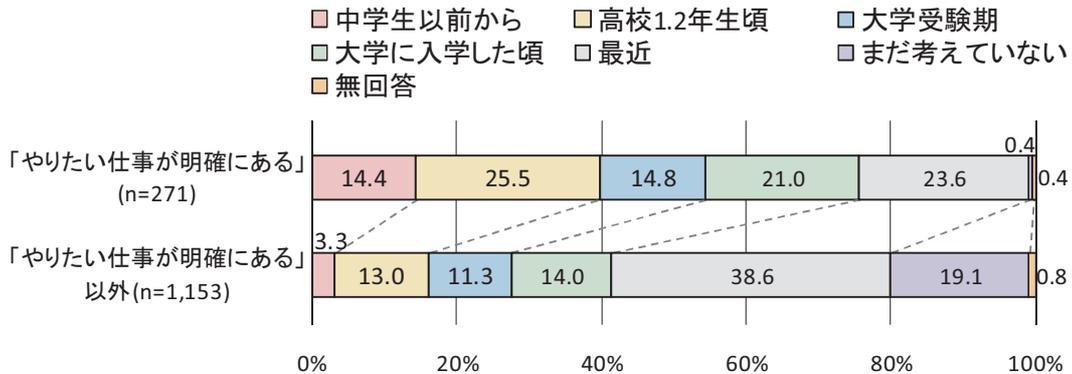
### (3) 将来の職業について

自分の将来の職業について、「やりたい仕事がある」は5人に1人とどまり、「仕事について漠然とは考えている」が半数以上を占めている。また、「何をしたいのか自分でも分からない」が18.9%を占めている。

やりたい仕事の有無と将来を考え始めた時期との関連をみると、大学入学前に将来を意識した人は、大学入学後に考え始めた人やまだ考えていない人に比べ、「やりたい仕事がある」割合が高くなっている。

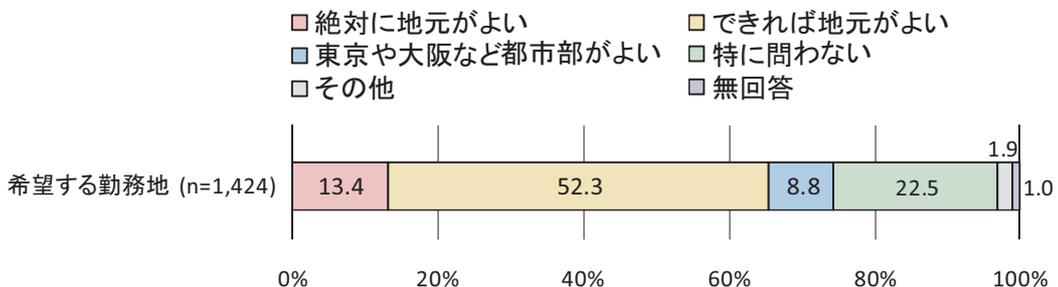


#### ■ やりたい仕事の有無と将来を考え始めた時期とのクロス



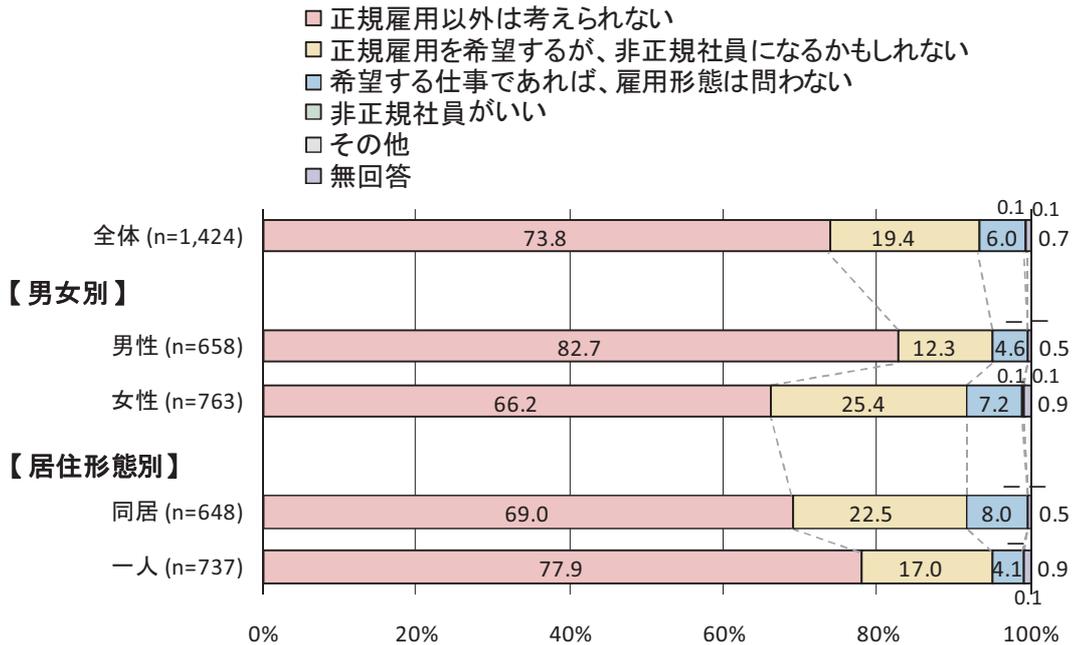
### (4) 希望する勤務地

希望する勤務地について、「絶対に地元がよい」「できれば地元がよい」を合わせると、約7割の学生が地元での就職を希望している。



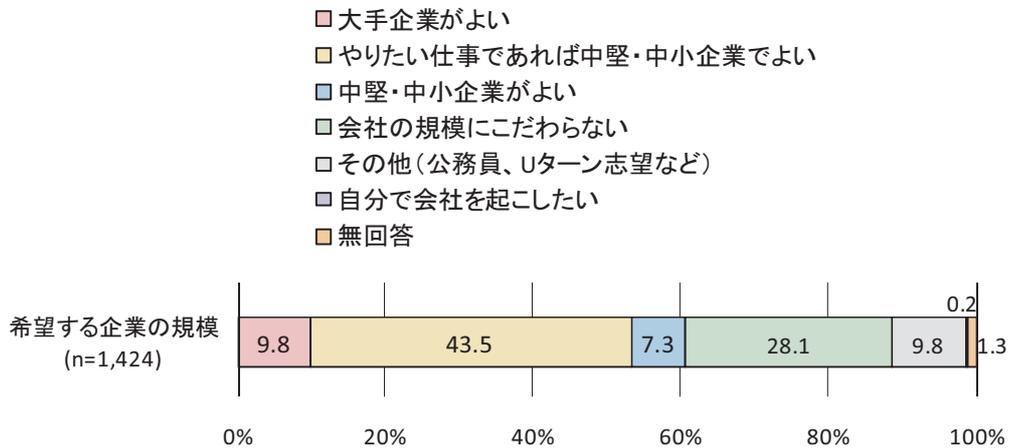
(5) 希望する雇用形態

希望する雇用形態について、「正規雇用以外は考えられない」が 73.8%、「正規雇用を希望するが、非正規社員になるかもしれない」が 19.4%となっている。  
 「正規雇用以外は考えられない」を男女別にみると、男性>女性、居住形態別にみると一人暮らし>家族と同居となっている。



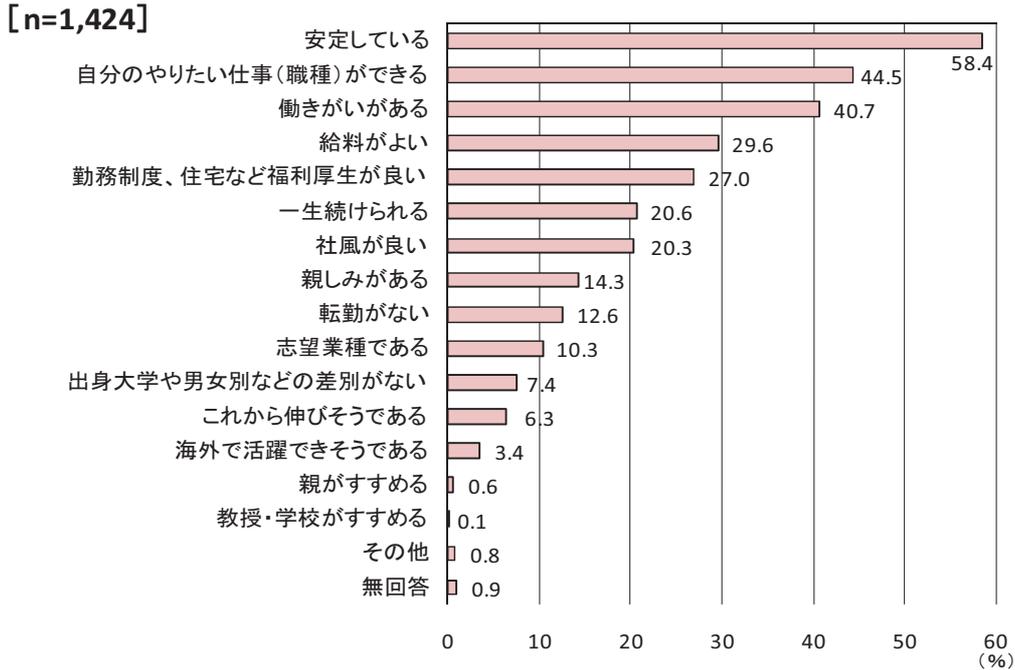
(6) 希望する企業の規模 (大手企業志向か中堅・中小企業志向か)

就職を希望する企業の規模について、「大手企業がよい」は 9.8%にとどまり、「やりたい仕事であれば中堅・中小企業でよい」が 43.5%と最も多くなっている。何が何でも就職したいという意識を受け、学生の目が大手企業だけでなく中堅・中小企業にも向いている。



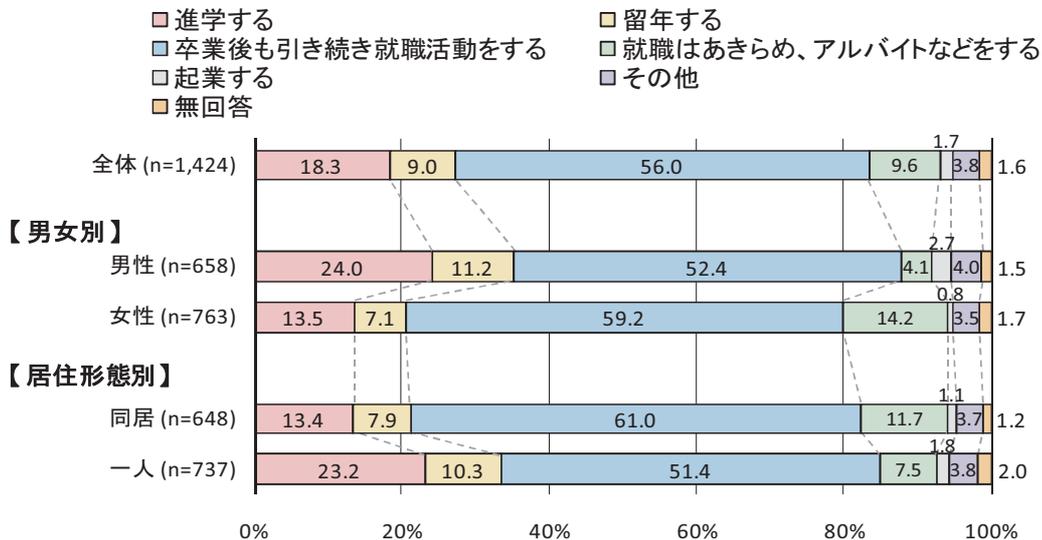
(7) 就職先を選ぶ際に重視する点 ※複数回答

就職先を選ぶ際に重視する点について、「安定している」が最も多くなっている。「これから伸びそうである」「海外で活躍できそうである」は少数にとどまり、企業の成長性よりも安定性を求める傾向が強くなっている。



(8) 就職できなかった場合の対応

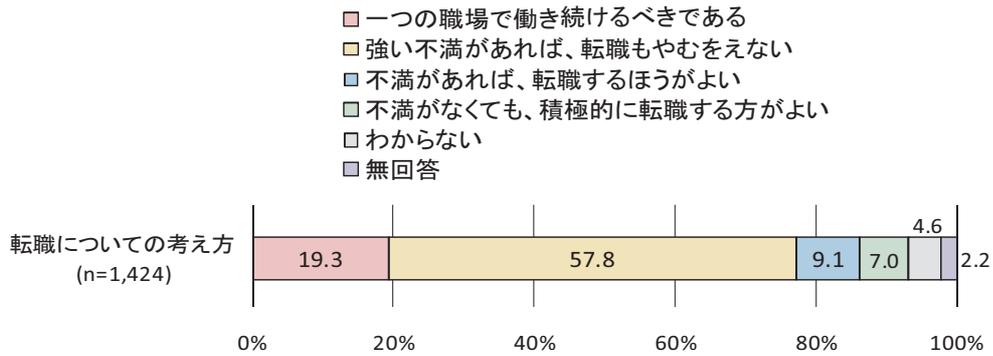
就職できなかった場合の対応について、「卒業後も引き続き就職活動をする」が 56.0%と最も多いものの、「就職はあきらめ、アルバイトなどをする」も 9.6%を占めている。  
「就職はあきらめ、アルバイトなどをする」を男女別にみると、女性>男性、居住形態別にみると、家族と同居>一人暮らしとなっている。



## 2. 転職、フリーターに対する意識

### (1) 転職についての考え方

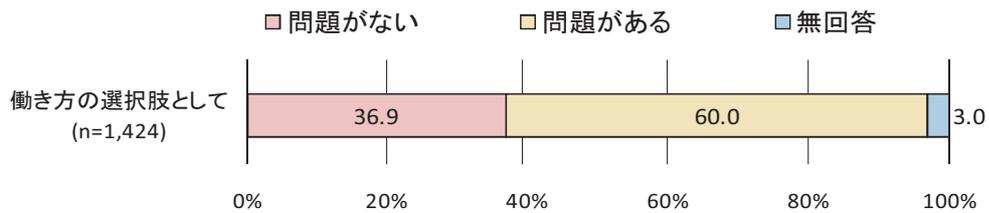
転職についての考え方について、「一つの職場で働き続けるべきである」は19.3%にとどまり、「強い不満があれば、転職もやむをえない」が57.8%と過半数を占めている。



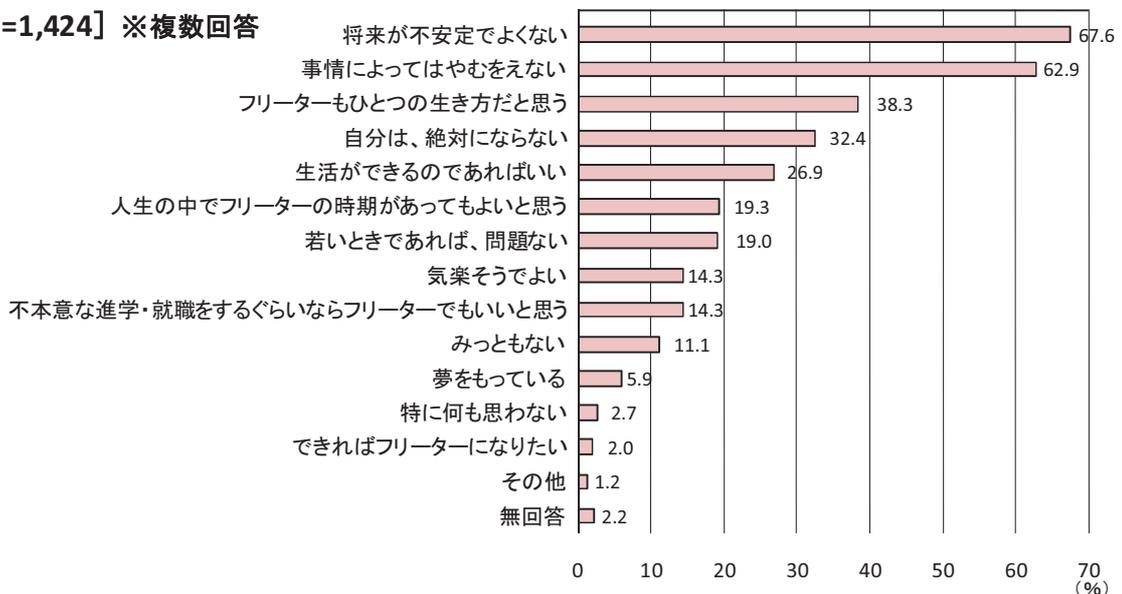
### (2) 「フリーター」に対する考え方

働き方の選択肢としての「フリーター」について、「問題がある」は60.0%、「問題がない」は36.9%となっている。

「フリーター」としての働き方について、「将来が不安定でよくない」が最も多いものの、「フリーターもひとつの生き方だと思う」「人生の中でフリーターの時期があってもよいと思う」「若いときであれば、問題ない」など、肯定的な意見も多くなっている。



#### [n=1,424] ※複数回答

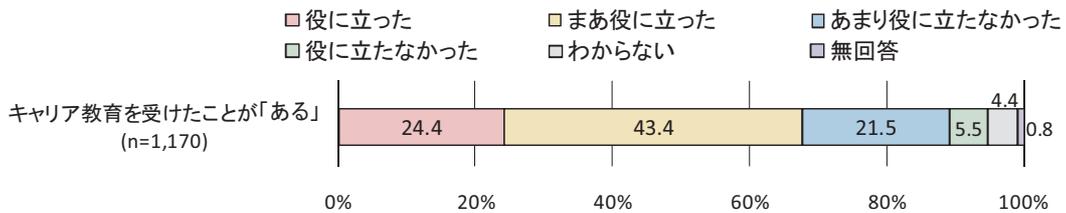


### 3. キャリア教育

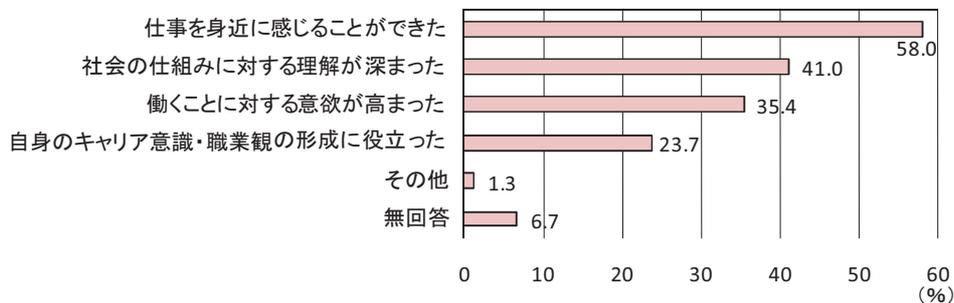
#### (1) キャリア教育の効用

キャリア教育を受けたことがある人に、キャリア教育が今後就きたい職業を選ぶ際に役に立ったかを聞いたところ、「役に立った」「まあ役に立った」を合わせた約7割が役に立ったとしている。

どのように役に立ったかを聞いたところ、「仕事を身近に感じる事ができた」が最も多く、次いで「社会の仕組みに対する理解が深まった」「働くことに対する意欲が高まった」の順になっている。



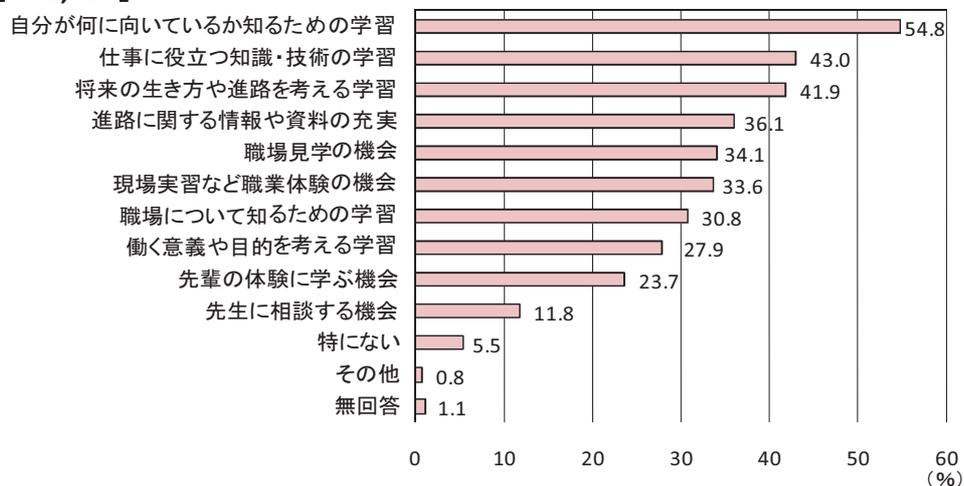
#### 【職業選択に役に立ったと回答した人 n=793】 ※複数回答



#### (2) 高校在学時に実施してほしかったこと ※複数回答

高校在学時に実施してほしかったことについて、「自分が何に向いているか知るための学習」が最も多くなっている。また、「職場見学の手機会」「現場実習など職業体験の手機会」がそれぞれ3人に1人を占め、職業を身近に知るための機会を望む意見も多くなっている。

#### 【n=1,424】



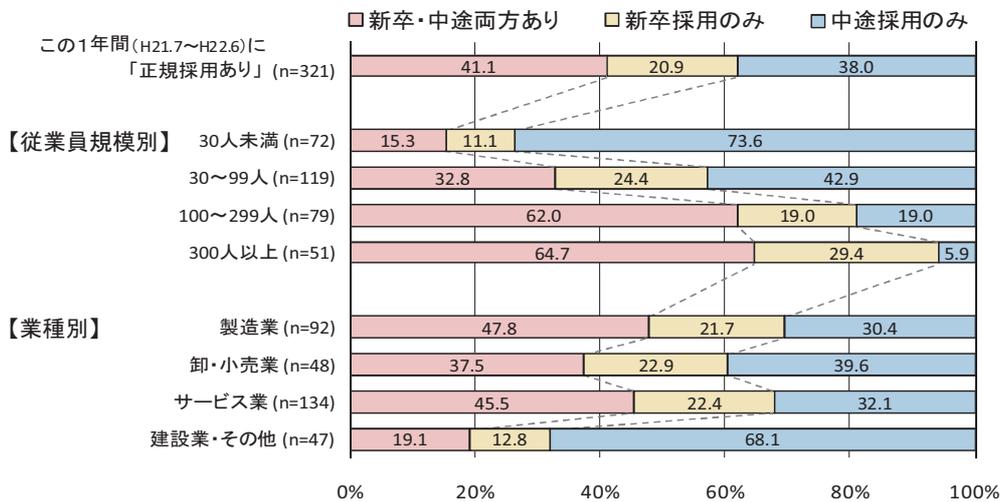
## IV 県内企業 採用・人材育成状況調査

### 1. 従業員の採用動向

#### (1) 正規社員の採用における新卒採用と中途採用の割合

正規社員の採用にあたって、「新卒・中途の両方」は41.1%、「新卒のみ」は20.9%、「中途のみ」は38.0%となっている。

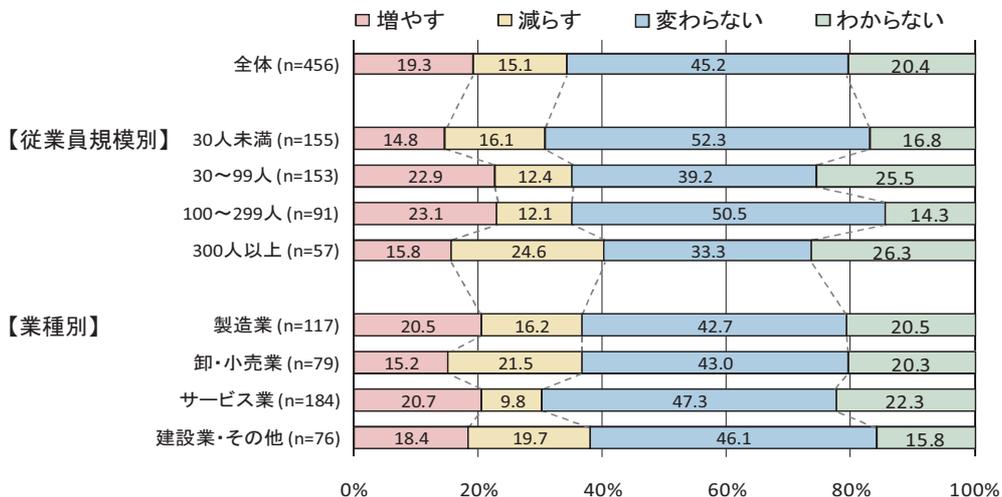
従業員規模別にみると、「新卒・中途の両方」「新卒のみ」は規模が大きい企業ほど割合が高く、「中途のみ」は規模が小さい企業で割合が高くなっている。業種別にみると、建設業・その他では「中途のみ」が圧倒的に多くなっている。



#### (2) 今後の正規社員の採用人数見通し

今後の正規社員の採用人数について、「変わらない」とする企業が45.2%と最も多く、「増やす」は19.3%にとどまり、「減らす」が15.1%となっている。

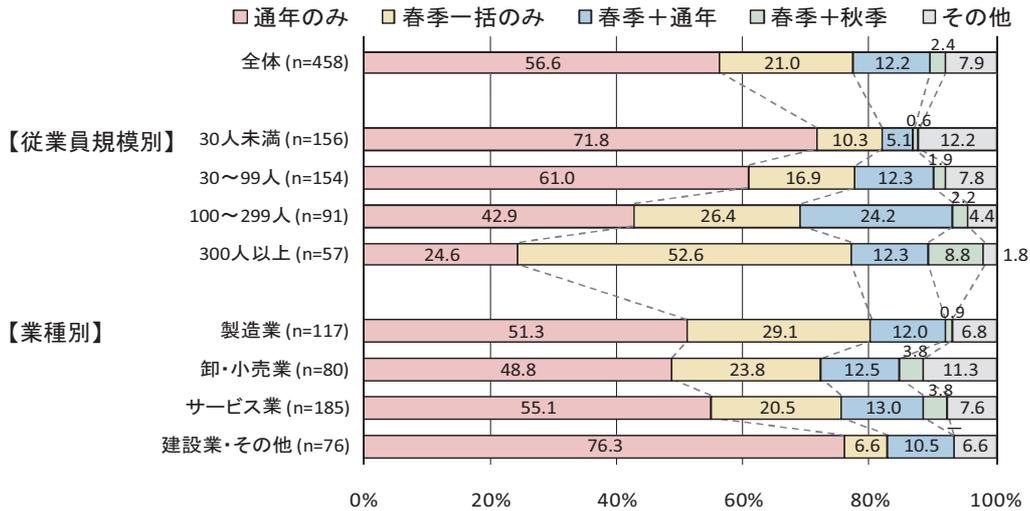
従業員規模別にみると、特に300人以上の企業では「減らす」が24.6%と4社に1社を占め、「増やす」を上回っている。



### (3) 正規社員の採用方法

正規社員の採用方法について、「通年のみ」が56.6%と最も多く、次いで「春季一括のみ」が21.0%、「春季+通年」が12.2%となっている。

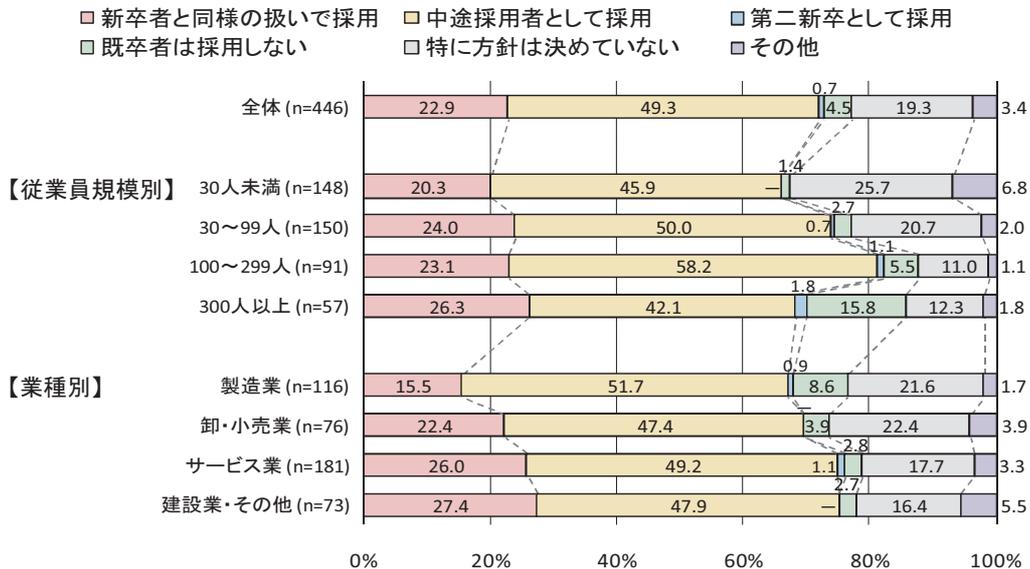
従業員規模別にみると、「春季一括のみ」は規模が大きい企業ほど割合が高く、300人以上の企業では52.6%と過半数を占めている。業種別にみると、建設業・その他では「通年のみ」が約8割を占めている。



### (4) 既卒者（卒業後おおむね3年以内／勤務経験の有無を問わない）の採用

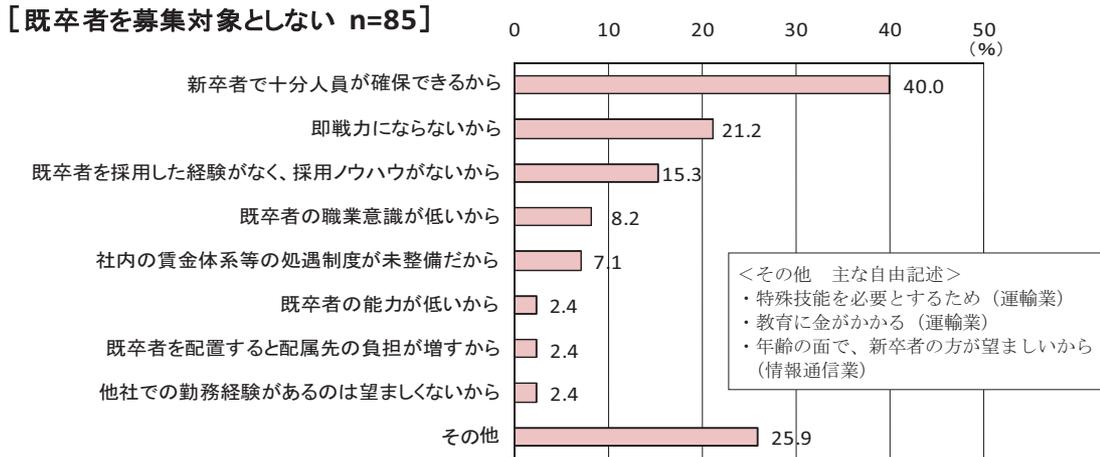
既卒者の採用について、「中途採用者として採用」が49.3%と最も多く、次いで「新卒者と同様の扱いで採用」が22.9%となっている。

従業員規模別にみると、「既卒者は採用しない」は規模が大きくなるにつれて割合が高く、300人以上の企業では15.8%を占めている。



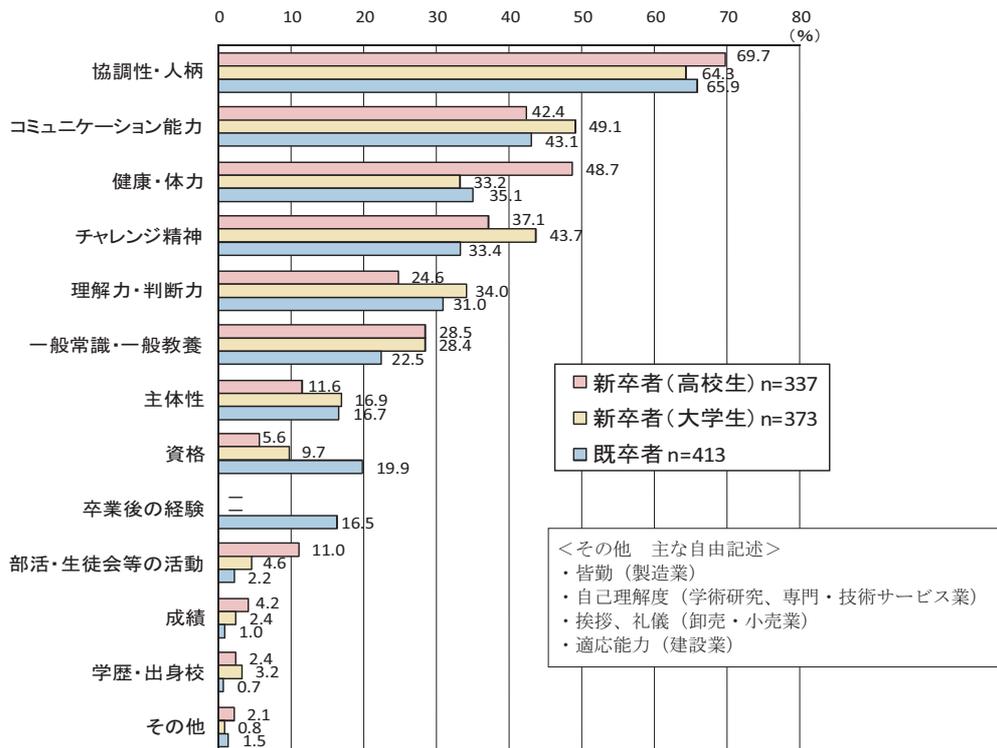
(5) 既卒者（卒業後おおむね3年以内／勤務経験の有無を問わない）を募集対象としない理由 ※複数回答

既卒者を募集対象としない理由について、「新卒者で十分人員が確保できるから」が最も多くなっている。一方、「既卒者の職業意識が低いから」「既卒者の能力が低いから」など、既卒者の意識や能力に関するものを理由にあげる企業は少なくなっている。



(6) 正規社員の採用選考において、特に重視するもの ※複数回答

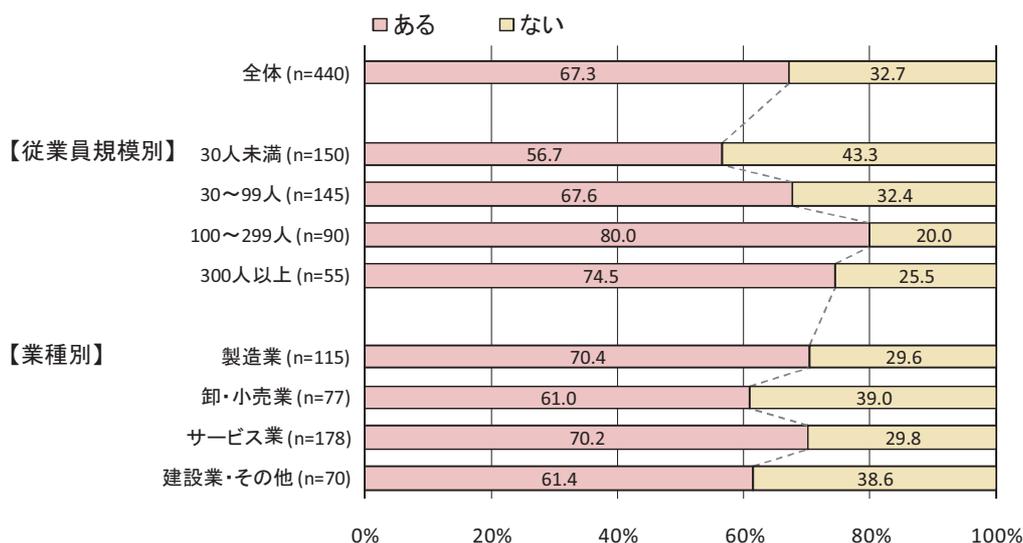
正規社員の採用選考において、特に重視するものについて、新卒者・既卒者とも「協調性・人柄」が最も多くなっている。次いで、新卒者（高校生）では「健康・体力」、新卒者（大学生）と既卒者では「コミュニケーション能力」となっている。



### (7) 非正規社員から正規社員への登用制度

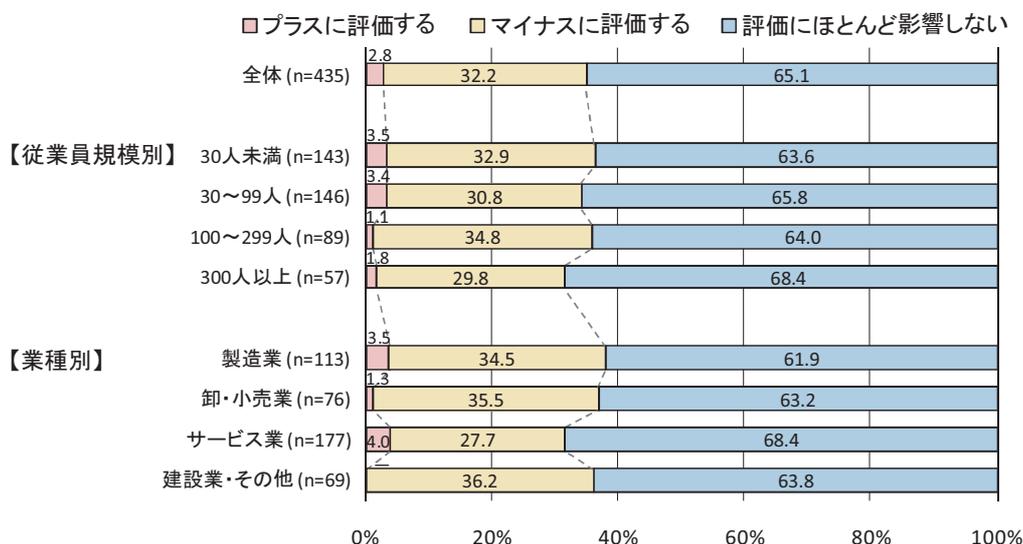
非正規社員から正規社員への登用制度について、「ある」は 67.3%にとどまり、「ない」が 32.7%と3社に1社を占めている。

従業員規模別にみると、「ない」は規模の小さい企業で多くなっている。また、従業員が300人以上でも「ない」が 25.5%と4社に1社を占めている。



### (8) フリーターを正規社員として面接を行う際、フリーターであった経験の評価

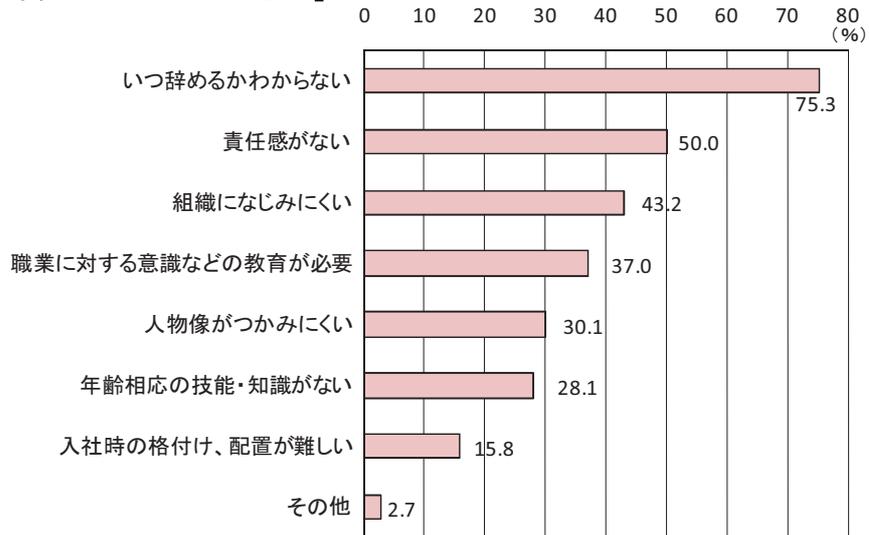
フリーターを正規社員として採用面接を行う際、フリーターであった経験について、「評価にほとんど影響しない」が 65.1%と最も多く、次いで「マイナスに評価する」が 32.2%と3社に1社を占め、「プラスに評価する」は 2.8%にとどまっている。



(9) フリーターであった経験をマイナスに評価する理由 ※複数回答

フリーターであった経験をマイナスに評価する理由について、「いつ辞めるかわからない」が最も多く、次いで「責任感がない」「組織になじみにくい」の順になっている。

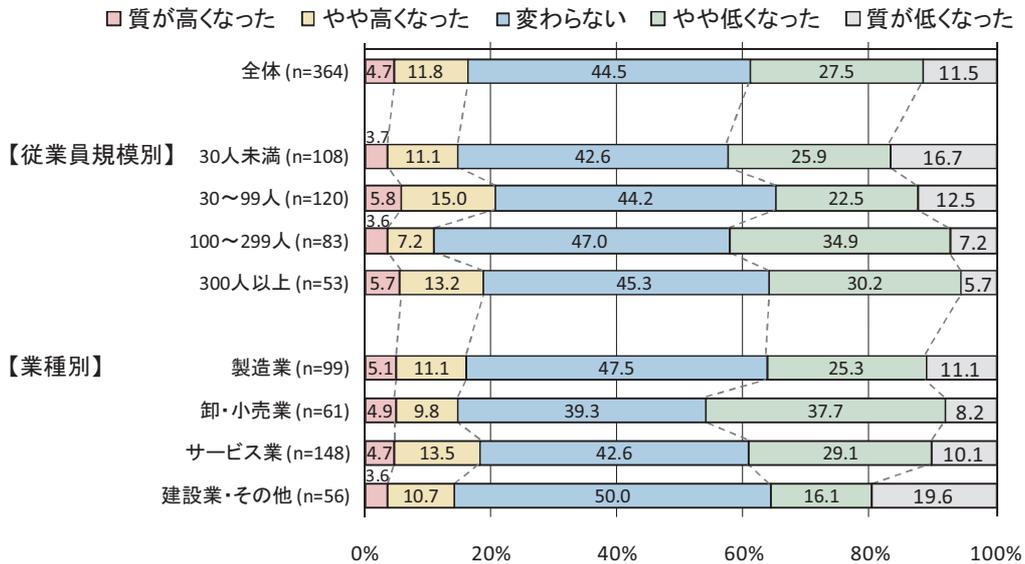
【マイナスに評価する n=146】



2. 従業員の人材育成動向

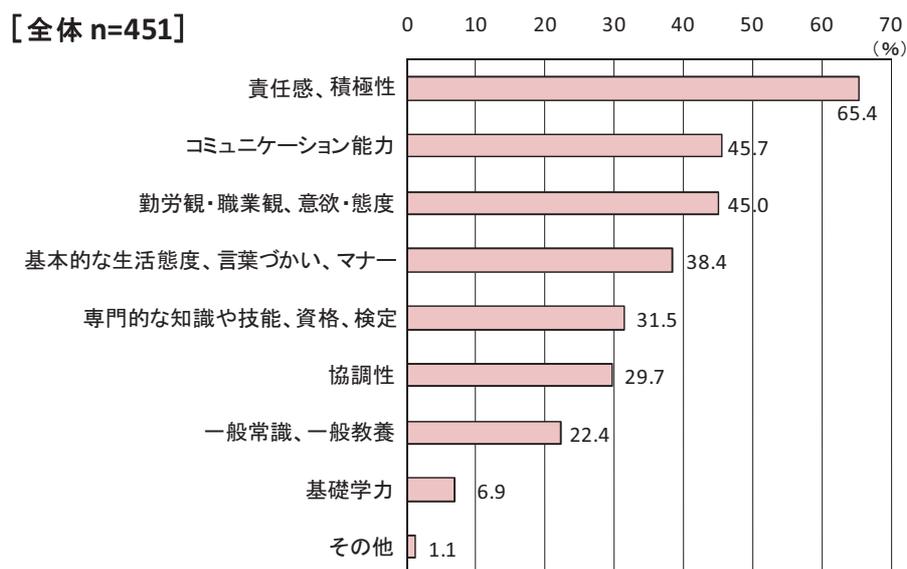
(1) 最近採用した新卒者の人材水準 (10年前と比較)

最近採用した新卒者の人材水準を10年前と比較すると、「変わらない」が44.5%と最も多いものの、「質が低くなった」が11.5%、「やや低くなった」が27.5%、合わせた39.0%が人材水準は「低下した」としている。



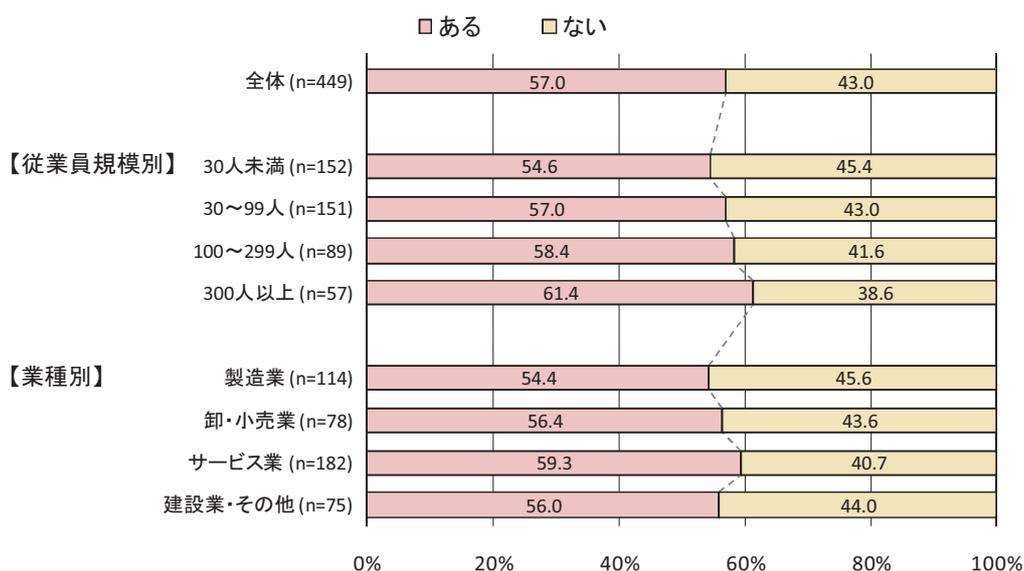
## (2) 若手正社員に望むこと、身につけてほしい能力 ※複数回答

若手正社員に望むこと、身につけてほしい能力について、「責任感、積極性」が最も多く、次いで「コミュニケーション能力」、「勤労観・職業観、意欲・態度」の順になっている。



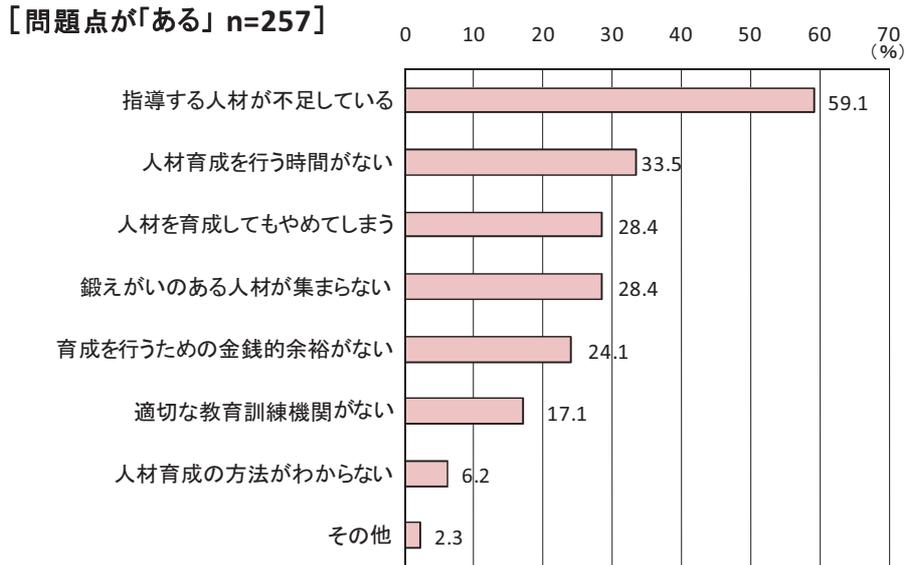
## (3) 従業員の能力開発や人材育成を行う上での問題点の有無

従業員の能力開発や人材育成を行う上での問題点について、「ある」とした企業は57.0%と過半数を占めている。



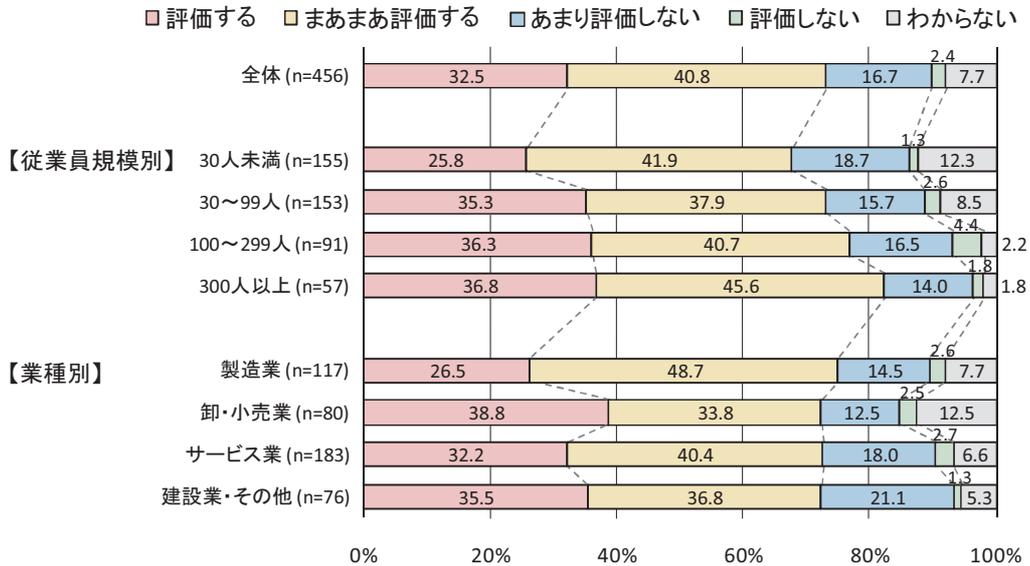
**(4) 従業員の能力開発や人材育成を行う上での問題点 ※複数回答**

従業員の能力開発や人材育成を行う上での問題点について、「指導する人材が不足している」が最も多く、次いで「人材育成を行う時間がない」「人材を育成してもやめてしまう」「鍛えがいのある人材が集まらない」となっており、人材の確保・定着・育成に課題を抱える企業が多くなっている。



**(5) 職場体験やインターンシップの評価**

キャリア教育の一環として行われている中学生の職場体験や高校生・大学生のインターンシップについて、「評価する」が 32.5%、「まあまあ評価する」が 40.8%、合わせた 73.3%の企業が肯定的に評価している。



## V 若年者労働市場の現況調査

県内に本社を置く企業 18 社に対して、最近の若者の特徴点や評価、人材の確保・定着・育成に向けた取組みや課題、学校教育への要望についてヒアリング調査を実施した。ヒアリング結果をまとめると、以下のとおり。

### 1. 最近の若者（就職希望者や若手社員）の評価

- ・職業観はもとより、常識やマナー、コミュニケーション能力など、社会人としての基礎的な資質・能力が不足している。大人と触れ合い、話す機会が少なかったこともあり、入社後、職場でのコミュニケーションが成り立たない場合が多い。
- ・全体的に大人しく、ハングリー精神が乏しい。言われたことはできるが、言われないことは自らやろうとしない。家庭で過保護に育てられたこともあって、自立を育む社会になっていないことが原因ではないか。
- ・「こういった仕事をしたい」という明確な目的を持つ人は少なく、自分は何に向いていて、何をしたいか不明確なまま、どこでもいいから就職できればという人が多い。
- ・特に、高校生の就職希望者では、「できる人」と「できない人」がはっきりしていて、二極化の傾向が顕著になってきている。

### 2. 人材の確保に向けた取組み

- ・大卒については大学の担当教授、中途採用についてはハローワークの担当者と緊密な人的ネットワークを作り、自社の希望に沿った人材の紹介を受けている。特に、社風や雇用環境、業界の慣行など書面にない情報については、的確に伝えている。
- ・学生からの応募を待つのではなく、会社説明会の会場で自社が希望する人材を見出し、企業から積極的にアプローチすることで、有能な人材を確保している。
- ・従来は、高校からの推薦者を 100%採用していたが、人材水準が低下し、早期離職につながっていることから、選抜して採用するようにしている。
- ・採用面接にあたって、人事担当者や役員だけでなく、実際に新入社員を受入れ、指導教育にあたる 20 代の社員も面接に参加させ、自分たちのチームの一員として受入れられるかどうか判断するなど、多様な人の視点を採り入れている。
- ・採用前にアルバイトや契約社員として実際の職場、仕事についてもらい、本人の意向、適性を判断してから採用している。

### 3. 人材の定着・育成に向けた取組み

- ・仕事を中心という企業風土から、ワーク・ライフ・バランスの視点を採り入れ、職場環境の改善に取り組んでいる。
- ・若手主体の読書会や改善提案制度など、経営者自らが若手社員と直接語り合う場、機会を設け、意志の疎通を図っている。
- ・若手社員のコミュニケーション能力が乏しいことをありのまま受入れ、管理者が若手社員と積極的にコミュニケーションがとれるよう、管理者向けに傾聴やコーチングのスキルを採り入れた研修を実施している。
- ・年齢の近い中堅社員を職場の教育担当者として配置し、新入社員を仕事面だけでなくプライベートな面でもサポートするようにしている。
- ・毎日の朝礼時や職場での会議の前に、企業の行動理念や行動指針を社員が唱和することによって、企業理念・価値感の明確化と共有を図っている。
- ・社員の一体感や部門間の関係、コミュニケーションの活発化・円滑化を図るため、社員旅行など厚生行事を復活させたり、懇親会費用の一部を会社が負担している。

### 4. 学校教育への要望

- ・学校側が採用面接のトレーニングを徹底的に行い、就職先を何とか確保したいということは理解できるものの、採用側からみると、表面的なことではなく、本人が持っている資質や特徴を見極め、採用の可否を判断したい。短時間の面接で、本人の生の意思や考えが伝わらないと、結局、入社後のミスマッチにつながり、早期離職につながる可能性が高い。
- ・面接トレーニングよりも、学校本来の目的である勉学や部活動などに打ち込むこと、頑張ること、さらに社会生活上の常識やマナー、集団生活を行う上でルールを遵守することなどを、徹底して教育指導して欲しい。
- ・学校での成績は優秀ながら、基礎的な学力（漢字の読み書きなど）は従前に比べ明らかに低下している。企業では、一から教育をやり直す余裕はなく、社会人として最低限の教育は、学校で実施し習得させておいて欲しい。
- ・現在の社会情勢や教育の現状を憂い、世の中の役に立ちたいと思う人、志のある人は、団塊の世代を含め地域に数多くいる。そうした人を教育現場に受入れて活用することも一考ではないか。

## VI 勤労観・職業観を育むキャリア教育事例

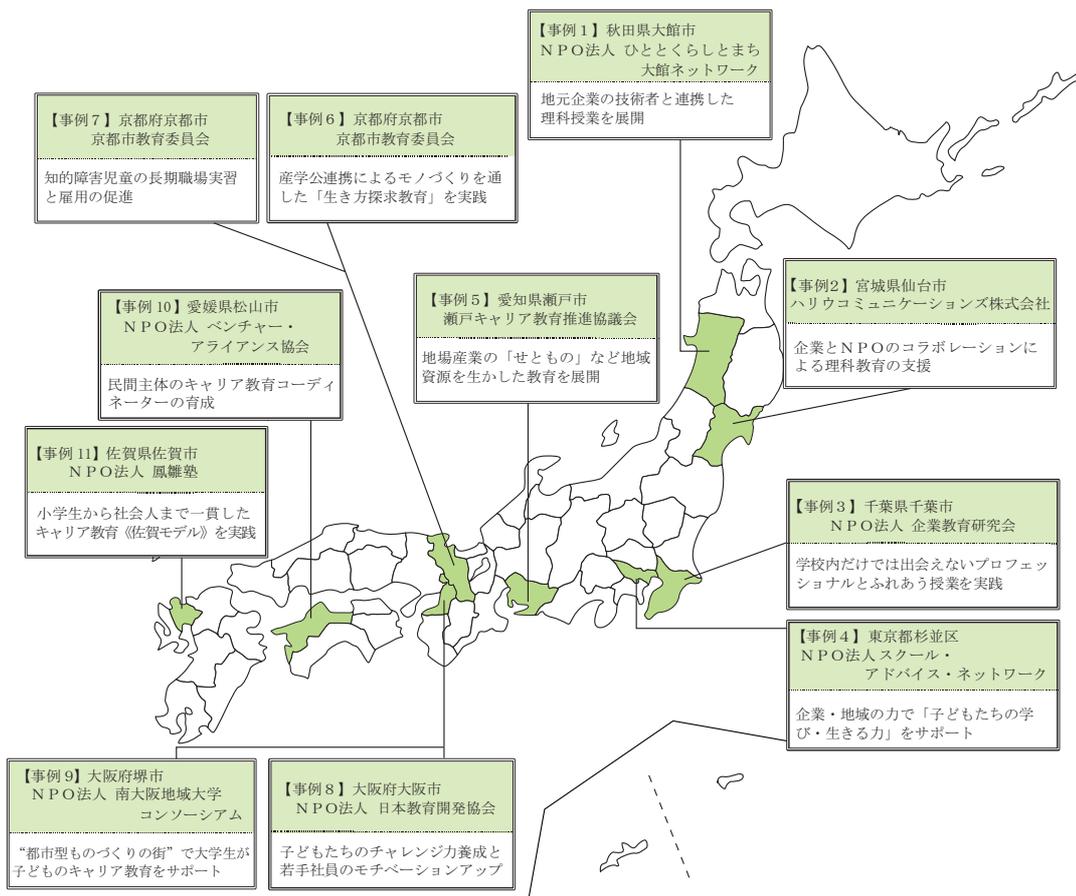
### 1. 学校・地域・産業界の連携・協力によるキャリア教育の推進

児童・生徒の社会的・職業的自立に向けた力を育む「キャリア教育」が注目を集めている。近年、学校内での学年間や小・中・高校間の連携・協力など「タテの接続」とともに、学校外の教育資源を有効に活用していくという観点から、地域や産業界など学校外の関係者と共通理解を図りながら実践していくという「ヨコの連携・協力」の動きが活発化している。

#### ○支援する側・支援される側双方にメリット

生徒 学校	児童・生徒にとって、地域の人々と接する機会が多ければ、多様な大人の価値観を学ぶことができ、また実際に企業で活躍する人々と関わることで、普段の学習と仕事とを関連付けた生きた学習ができる。学校の先生にとっても、連絡折衝など事務的な業務をNPO等の外部機関に委ね、授業の企画立案・実施を協働で進めることで、キャリア教育を円滑に進めることができる。
地域	多くの子どもや若者に地域産業を理解させ、関係を持たせることが次世代産業の担い手確保につながり、将来の地域社会を形成していくための力を育むことになる。特に、過疎地域では、学校が頑張ることで地域が活性化するという可能性を秘めている。
産業界	社会的責任の一環として協力するだけでなく、自社の人材育成の場として活用することができる。また、自立した優秀な働き手が地元で育つことは、産業の担い手を増やすことにつながる。

### 2. 学校・地域・産業界が一体となったキャリア教育事例



### 3. 地域や産業界を巻き込むキャリア教育の実践ポイント

#### (1) “地域の子どもは地域で育てる” という共有認識の確立

- ・「教育」というと「学校がやること」と思われがちである。しかし、今の子どもたちは家庭や地域社会における体験が乏しく、人間として生きていく力が非常に弱くなっている。体験を伴う教育活動には、地域や産業界との連携・協力が不可欠である。
- ・その際に、「教育への協力を依頼する」「依頼を受ける」という関わりではなく、「地域全体で教育を担う人々を支援していく」「地域全体でお互い育ち合う」という意識改革がすべての人に求められている。

#### (2) 成功事例の積み重ねと効果的な情報発信

- ・企業では人手に余裕がないなど、教育への参加について消極的な場合が多い。しかし、一度参加して成功体験を持つと考えが変わってくる。従業員の自信や労働意欲の向上につながったといった成功体験が、今後の参加回数の増加につながっていく。
- ・地元メディアと緊密な連携をとって、授業内容を新聞やテレビ等で取り上げてもらうことで、企業の社会貢献を伝える場としての活用が期待でき、企業が参加しやすくなる。

#### (3) キャリア教育コーディネーターの育成と活用

- ・キャリア教育の実施には、地域や企業に協力して欲しいけれども、何をしたいかわからないと戸惑う学校現場と、教育にどう関わればいいのか分からずにいる企業がある。支援してほしい学校と、支援したい企業がお互いに手をむすべずにいるのが現状である。
- ・そこで必要となるのが、学校と企業との懸け橋となる「キャリア教育コーディネーター」と呼ばれる存在である。必要な知識と技術を習得した人材の育成とともに、積極的な活用が望まれる。

#### (参考) 企業のCSR活動の中で「教育・社会教育」分野の支出がトップ

日本経済団体連合会(経団連)の「2009年度社会貢献活動実績調査結果」によると、企業の幅広いCSR活動の中で「教育・社会教育」分野の支出額は3年連続で最多となっている。新しい社会貢献分野として、次世代育成に対して企業がいかに自社の資源を活かすことができるか、関心が高まっている。

#### ◆分野別の社会貢献活動支出

1999年度		2009年度	
1位	学術・研究	1位	教育・社会教育
2位	文化・芸術	2位	学術・研究
3位	健康・医学、スポーツ	3位	健康・医学、スポーツ
4位	地域社会の活動	4位	環境
5位	教育・社会教育	5位	文化・芸術

## Ⅶ まとめ

### 1. 若者の雇用をめぐる諸問題

#### (1) 雇用の受け皿が大幅に減少

- ・若者の雇用の受け皿である企業からの求人数は、近年、大幅に減少。  

新規高校卒業者の県内求人数（平成 22 年 3 月）：2,379 人 [平成 4 年 3 月に比べ約 1.5 万人減少(▲86.6%)]
-------------------------------------------------------------------------
- ・愛媛県の新規学卒者の就職内定率（平成 22 年 3 月末）は、高卒者が 96.7%、大卒者が 92.4%とそれぞれ 2 年連続で低下。

#### (2) 職のミスマッチが拡大

- ・産業構造の変化に伴い、企業と仕事を探す人の希望が合わないミスマッチが拡大。生産現場や一般事務の求職者が過剰になる一方で、専門・技術職やサービス分野では求人を満たせない状況。若年層では、希望する職種、仕事内容の選好によるミスマッチが生じ、完全失業率が高止まりしている。
- ・企業では、生産拠点を人件費の安い新興国に移転し、国内では工場での単純作業や簡単な事務などの仕事は減少傾向にあり、失業が長期化。

#### (3) 正規・非正規の二極化構造の顕在化

- ・企業内において非正規労働者を増やしてきた結果、雇用者数に占める非正規雇用者数は 3 分の 1 を占める。特に、若年者ほど非正規雇用の割合が高い。
- ・一方で、本来は正規労働者になりたいと考えている人が、相対的に平均年収の低い非正規労働者とならざるを得ないケースが増加。正規・非正規の給与格差や教育訓練機会の差は大きく、派遣社員や契約社員の一部にみられる「正社員になれなかった」層では、正規労働者を望む人が多い。
- ・学校を卒業する年がたまたま就職氷河期にあたって、不本意ながら非正規社員にならざるを得なかった若者は、正規雇用への道が限られる可能性が高い。

#### (4) 大手企業に根強い新卒重視の雇用慣行

- ・『県内企業 採用・人材育成状況調査』によると、「卒業後 3 年以内の既卒者について、新卒者と同様の扱いで採用する」企業は 22.9%と 5 社に 1 社。従業員が 300 人以上の企業では「既卒者は採用しない」が 15.8%を占める。
- ・採用方法について、全体では「通年採用のみ」が 56.6%と最も多いものの、従業員が 300 人以上の企業では「春季一括のみ」が 52.6%を占め、大手企業において従来の新卒春季一括採用の慣行が根強い。
- ・近年、大学生の就職活動が早期化・長期化し、大学教育が空洞化。追い立てられた学生は、本来身につけるべき学力や問題意識を持たないまま、社会に出ることが懸念される。

#### (5) 若者の意識や資質にかかる課題が顕在化

- ・『県内企業 採用・人材育成状況調査』によると、「新卒者の人材水準が10年前に比べ低下した」とする企業は約4割。
- ・従業員の能力開発や人材育成に「問題がある」とする企業は57.0%と過半数を占める。具体的な問題点は、「指導する人材が不足している」「人材育成を行う時間がない」「人材を育成しても辞めてしまう」「鍛えがいのある人材が集まらない」などで、人材の確保・定着・育成に課題を抱えている企業が多い。
- ・産業・経済社会は激しく変化するとともに、極めて厳しい経済状況が続くなか、若者の意識や資質にかかる課題は、学校から職業への移行をめぐる大きな社会的課題として顕在化。

#### (6) 入社後3年以内の離職率が「高卒5割、大卒4割」と高止まり

- ・愛媛県の新規学卒就職者の在職期間別離職率をみると、入社後3年以内に会社を辞める人の割合は、高校卒が約5割、大学卒が約4割と高止まり。せっかく企業に就職しても、3年以内に離職する若者が後を絶たない状況。
- ・家庭や学校における価値観と職場における価値観のギャップ、学生側の職業に対する知識の不足、職業意識や仕事に対する忍耐力のなさ、また、そもそも職を得てから自立しようとする意欲が乏しいこと等が指摘されている。
- ・一度非正規雇用の職についたり、進学も就職もしなかったりすると、その後も十分な就業機会や職業能力開発の機会を持ちにくく、正規労働者となることを希望しても就職が難しい。社会の中で不安定な状態から長く脱出できないという状況がみられ、本人・社会双方にとって大きな損失。

#### (7) 子どもの頃の多様な体験がその後の人間関係能力や職業意識等の形成に影響

- ・『小学生・中学生・高校生の将来の職業に関する意識調査』によると、家庭での会話の頻度が高いほど、また日常生活体験が豊富な児童・生徒ほど、進路意識・職業意識が明確で、将来への自信や自己効力感が高い。
- ・今の若い世代は、昔に比べ幼少期からのさまざまな直接体験の機会や異年齢者との交流の場が乏しい。家庭では少子化と核家族化が進み、地域社会では都市化が進んだことで、子どもたちが異質な他者とのコミュニケーションに揉まれる機会が失われている。失われつつある体験の機会を、社会全体で子どもに平等に与えるような取組みが求められている。

## 2. 今後の対応策の検討

### (1) 地域での雇用機会の創出

#### (若者の地元志向が増加)

- ・ 仕事選びにおいて、若者の地元志向が強まっている。『大学生の就業意識調査』では、地元での就職希望者が約7割を占める。地方に活躍の場があれば、夢と希望を探しに地方に出ていくという傾向が若者の間で顕在化。
- ・ 若い人材の地元志向は、過疎や高齢化など多くの地域が抱える問題の一部を解決するきっかけにもなる。志を持った若者を地域で雇用し、活かす仕組みづくりが求められている。

#### (雇用拡大が見込まれる成長分野の産業振興)

- ・ 近年における雇用の動向をみると、情報通信業、医療・福祉、教育・学習支援業、農業等で雇用が増加。今後は、新エネルギー・省エネルギー関連分野、環境関連分野、医療・福祉分野などが雇用拡大分野として期待されている。
- ・ 愛媛県は東予・中予・南予それぞれに自然条件や社会条件を踏まえて築いてきた力強い産業が根付いている。今後、それぞれの地域が持つ個性や強みをコーディネートすることで、新たな価値を生み出し、より付加価値が高まるような産業政策の実行が望まれる。
- ・ 成長が見込まれる分野の産業振興に加え、農林水産業や観光分野にも目を向ける必要がある。農業分野では、規制緩和を受け企業参入が加速しており、地域へ積極的に誘致するための取組みが求められる。また、若者の農業志向を受けた新規就農支援、さらに6次産業化や農産物輸出など従来の産業分野を横断した支援体制の確立が望まれる。
- ・ 観光分野では、急速に経済成長を続ける中国を中心としたアジアからの観光客をどのように呼び込んでいくかなど、地域資源に着目しながら官民をあげた戦略が求められる。

#### (地域の課題解決を通じた雇用の創出)

- ・ 成熟した社会における多様なニーズに応えていくために、地域や身の回りで事業のきっかけをつかみ、そこから雇用機会を生み出していくことも重要。地域の課題解決や地域資源の発掘に取り組む主体はコミュニティビジネスと呼ばれ注目され、就労機会が広がっている。
- ・ これまで勤労者の多くはサラリーマンを目指したが、これからは地域において自らの存在意義ややりがいを持って働ける、ふるさとでの起業が地域再生につながる可能性がある。若者の地元志向の高まりを活かし、大学等における起業家教育の充実、行政がNPO等と連携した人材育成等を通じて、地域の若者に挑戦と活躍のチャンスを提供し、開業に向けた支援策を充実・強化することも重要。

#### (採用意欲の高い中小企業と若者のマッチング機能の強化)

- ・ 中小企業の中には、若者の採用意欲があるにもかかわらず、希望する若者の確保に苦慮している企業もある。従来は若者の大企業志向が強かったが、やりがいがあれば中小企業を望む若者も増加。地元で頑張りたい若者に、中小企業を含め地域の就職情報が十分届いていないことも懸念される。

- ・求人拡大の要請を通じた雇用機会の拡大や新規就職先の開拓とともに、新卒者採用に係るコスト・リスクを軽減する合同企業説明会・就職面接会の開催、雇用主への奨励金の支給、さらに関係機関の連携による就職支援とワンストップサービスの推進など、地域において中小企業と若者とのマッチングの機会を充実させる取組みが求められる。

## (2) 職のミスマッチの解消

- ・若年者に対して、変化する産業社会の動向を適切に知らせ、自らの適性と社会変化に適合した就職活動が行えるよう、学校、企業、地域、労使が協力し、支援していくことが大切。
- ・今後、国・地方・各機関などさまざまな段階において、産業界との連携・対話を促進することにより、産業・雇用の将来像や求められる人材像・能力を共有するとともに、人材育成のための協力体制を構築し、このような体制の下、求められる能力の育成につながる教育を充実させていくことが重要。

## (3) 多様で柔軟な雇用形態の導入促進

- ・新卒に限定された厳格な採用慣行から、既卒者を含めた就職機会の拡大に向けて、通年採用や中途採用など多様で柔軟な雇用形態に企業が自主的に導入・整備を進めていくとともに、行政もこれらの動きを促進するような積極的な働きかけが必要。
- ・大学生の就職活動が早期化・長期化して大学教育の空洞化を招いている現状等を踏まえ、今後、採用方法をどのように改善するか、社会全体で議論を深める必要がある。

## (4) 非正規労働者に対するキャリア形成支援

- ・非正規労働者が経済的に自立できるようにするには、処遇の改善が求められると同時に、勤続を重ねれば職業能力が蓄積されるキャリア形成支援が不可欠。
- ・正規社員を対象にした企業内訓練は充実しているが、今後はそれを非正規社員に広げていくことや、官民が協力して企業外での職業訓練機会を拡充することが必要。

## (5) 学校段階からの職業意識の形成 ～地域社会や産業界との連携～

- ・子どもたちの生きる力を育成する観点から、児童や生徒が早い段階から働くことに触れ、職業意識を育てる「キャリア教育」を通じて、学習意欲や社会への関心を高めるとともに、将来社会で力強く生きていく力を育てることが重要。
- ・体験活動を伴う教育活動は、地域や産業界との連携・協力が不可欠。地域にとって、多くの子どもたちや若者に地域産業を理解させ、関心を持たせることは、次世代産業の担い手確保につながり、キャリア教育を通じて地域の魅力を知ることは、将来にわたる地域の豊かな発展を実現するためにも重要。
- ・産業構造・就業構造や人材需要は、地域によって大きく異なることから、地域の産業界、自治体、NPO や地域住民等が連携して、地域の人材育成の需要に対応した教育プログラムの開発等を行う体制を強化するなど、産業界等との一層の連携・協力が望まれる。

## 県内雇用・就職状況調査（概要版）

---

発行所 財団法人 えひめ地域政策研究センター  
〒790-0065  
愛媛県松山市宮西一丁目 5 - 19 愛媛県商工会連合会館 3 階  
TEL (089)926-2200 FAX (089)926-2205  
URL <http://www.ecpr.or.jp/>  
E-mail [info@ecpr.or.jp](mailto:info@ecpr.or.jp)

---

発 行 平成 23 年 3 月



