

県内雇用・就職状況調査について

1. はじめに

最近の愛媛県内の雇用情勢については、特に若年者において、就職内定率の悪化にみられるように非常に厳しい状況が続いている。経済の先行きが不透明さを増すなか、将来を担う若年者の雇用対策は、早急に取り組むべき重要な課題となっている。

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委託を受け、本県の就業構造の特徴、若年者の就労意識、県内企業の採用についての意識やニーズをアンケート調査によって把握するとともに、若年者の雇用の受け皿となっている企業やハローワークでのヒアリング調査によって就業状況や就労意識について分析を行ったものである。調査結果の概要は以下のとおり。

2. 調査概要

(1) 県民の就業状況調査

県内居住者10,000世帯を無作為に抽出し、15歳以上の構成員を対象にアンケートを実施し、就業状況や就労意識の把握、フリーターや若年無業者数の推計を行った。

- ・調査対象：県内10,000世帯（選挙人名簿から無作為抽出）
- ・調査方法：郵送による配布・回収
- ・調査期間：平成21年10月～11月
- ・有効回答数：3,233世帯

(2) 県内企業の人材ニーズ調査

県内に本社・本店がある企業1,000社を産業分類別に抽出し、従業員の現況、採用や人材確保の現状、採用の

考え方や求めている能力などについて、アンケート調査を実施した。

- ・調査対象：県内に本社を置く従業員10名以上の企業1,000社
- ・調査方法：郵送による配布・回収
- ・調査期間：平成21年9月～10月
- ・有効回答数：427社

(3) 若年者労働市場の現況調査

若年者の就業に関わりの深い各方面へのヒアリングなどにより、「データに現れない」若年労働力市場の特徴や実態を調査した。

- ・調査対象（31か所）
企業（14社）、求人情報誌発行企業（1社）、公的団体（2団体）、学校（高校2校、短期大学1校、大学2校）、人材派遣会社（1社）、ハローワーク（8カ所）
- ・調査方法：聞き取り調査
- ・調査期間：平成21年11月～平成22年1月

(4) 若年者の就労意識調査

若年者を対象に、街頭で1,000人にヒアリングを実施し、若年者の就業状況や就労意識、フリーターや若年無業者の意識について調査した。

- ・調査地域：愛媛県内主要都市部

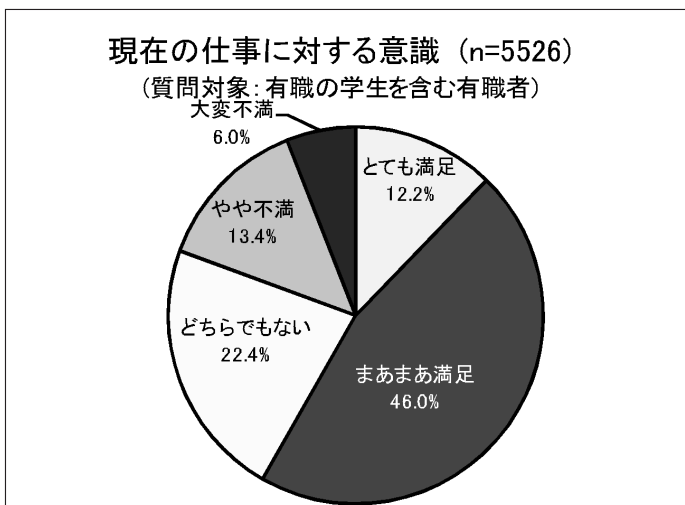
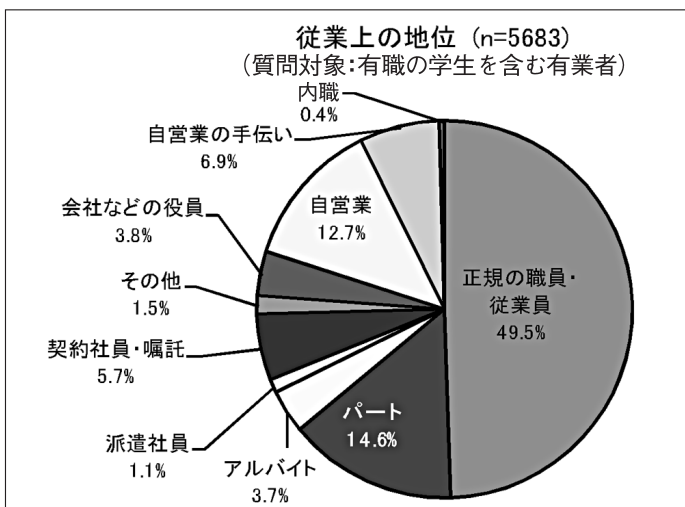
松山市、今治市、宇和島市、八幡浜市、新居浜市、西条市、大洲市、四国中央市、松前町

- ・調査対象：県内在住の15～39歳の男女
- ・調査方法：街頭での聞き取り調査
- ・調査時期：平成21年11月～12月

3. 調査結果

(1) 県民の就業状況調査

- ・「正規の職員・従業員」の割合は、労働者全体の約半数であり、4分の1以上がアルバイトやパートなどの非正規雇用で占められ、自営業（自営業の手伝い）は5分の1以下になっている。
- ・現在の仕事に対しては、半数以上の者が満足しているが、不満を持っている者が5分の1近く存在する。



◆フリーター数の推計 (平成21年9月)

本調査によって得られたデータを整理し、厚生労働省の定義に準じてフリーター数を推計した。

若年者人口に占めるフリーターの割合 約5.2%

☆本県のフリーター数の推計 約16,000人

参考:

厚生労働省 フリーターの定義 (平成20年に全国で約170万人) 15～34歳の若年者で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち

- ①雇用者のうち、勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者
- ②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート」又は「アルバイト」の者
- ③非労働力人口のうち、希望する仕事の形態が「パート」又は「アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者

◆若年無業者数の推計 (平成21年9月)

本調査によって得られたデータを整理し、総務省の定義に準じて若年無業者数を推計した。

若年者人口に占める若年無業者の割合 約1.6%

☆本県の若年無業者数の推計 約5,200人

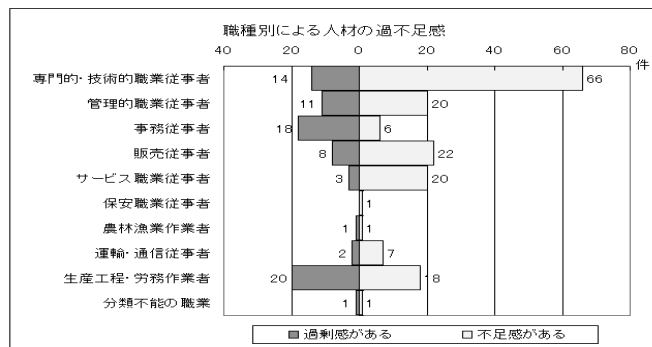
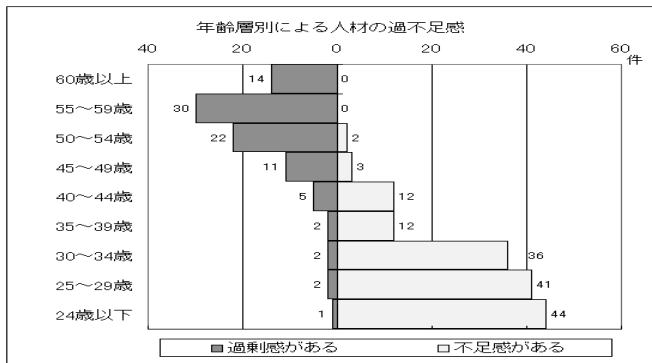
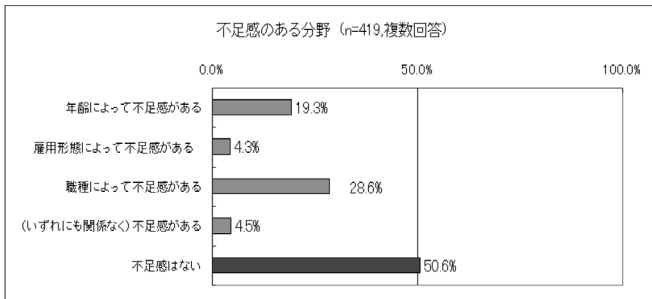
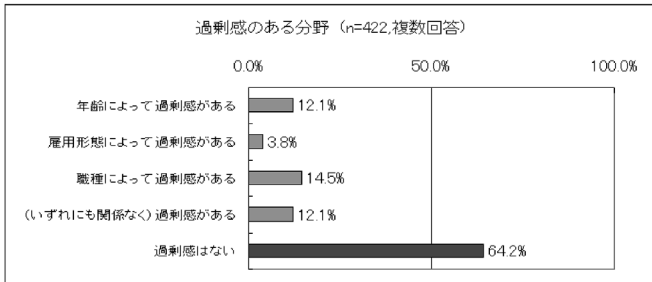
参考:

厚生労働省 若年無業者の定義 (平成20年に全国で約64万人) 15～34歳の若年者で、非労働力人口のうち家事も通学もしていないの者

(2) 県内企業の人材ニーズ調査

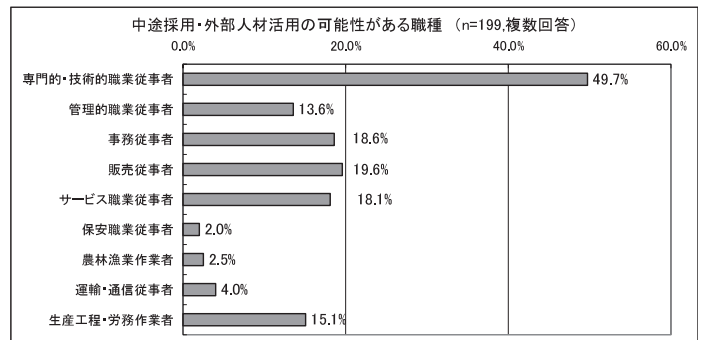
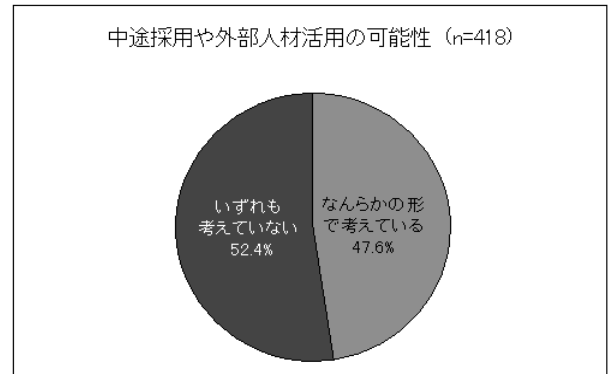
①人材の過不足感

- ・県内企業の35.8%に人材過剰感が、49.4%に人材不足感がある。
- ・45歳以上に過剰感、44歳以下に不足感がある。
- ・「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」、「販売従事者」、「サービス職業従事者」に不足感、「事務従事者」、「生産工程・労務作業者」については過剰感がある。



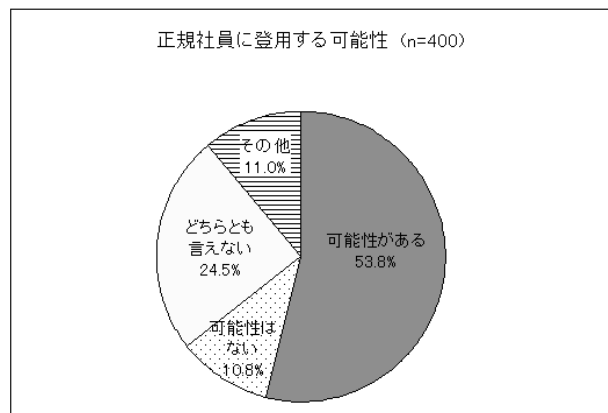
②中途採用の状況

- ・ 47.6%の企業がなんらかの形で中途採用や外部人材の活用について考えている。
- ・ 中途採用の可能性のある職種は、「専門的・技術的職業従事者」が49.7%と最も多い。



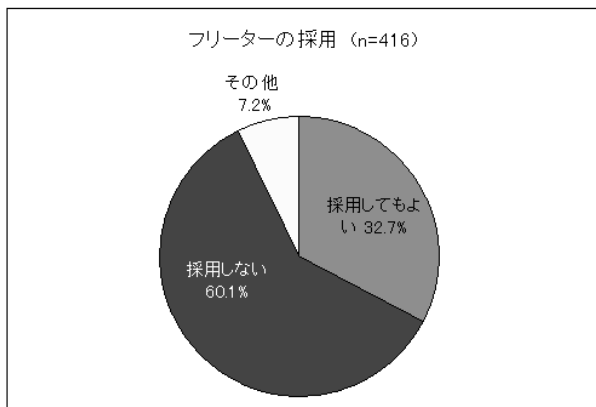
③非正規社員から正社員への登用

- ・ 53.8%の企業で非正規社員から正規社員への登用の可能性がある。
- ・ 正規社員を中途採用する場合は、自社のパート、アルバイトなどの中から優秀な人材を採用する企業が多い。



④フリーターの採用

- ・フリーターを採用してもよい企業は32.7%、採用しない企業は60.1%。
- ・採用しない理由は、「いつ辞めるかわからない」49.6%、「職業意識が低い」44.0%、「年齢相応の技術・知識がない」22.4%など。



(3) 若年者労働市場の現況調査

若年者の就労についてのヒアリング結果を調査対象別に分析した結果、若年者労働市場の問題点は以下のとおりとなる。

① 若年者・学生側の問題

- ・職業に対する意識や自立心の低下が著しい。
- ・コミュニケーション能力の不足が目立つ。
- ・身だしなみや挨拶など、基本的なマナーが身に付いていない。
- ・業種や職種にこだわりの強い人は、なかなか就職できないことが多い。
- ・与えられた環境のなかで頑張れる辛抱強さが不足している。

② 企業・行政側の問題

- ・景気の悪化による大規模工場の縮小や閉鎖により、人数分の働き口がない。
- ・人を育てられる余力のある企業が減っており、即戦力ばかりが求められる。
- ・介護福祉分野での人材不足解消のため、制度改革または支援制度の充実が急がれている。
- ・労働市場回復のため、行政機関には抜本的な景気対策が望まれている。

③ 教育・家庭の問題

- ・学校で職業に対する意識付けが遅く、体系だった教育が不十分である。
- ・社会的な常識やルールを学ぶ機会が不足している。
- ・家庭で子供を甘やかすため、いつまでも自立できない大人が増えている。

(4) 若年者の就労意識調査 (街頭でのヒアリング調査)

意識調査を分析した結果、次のような点が明らかになった。

① 若年者の就業状況・就労意識

- ・業種：「医療、福祉」、「卸売業、小売業」、「飲食業、宿泊サービス業」が多い。
- ・職種：「専門的・技術的職業従事者」や「事務従事者」が多い。
- ・地位：「正規の職員・従業員」が約半数、「非正規雇用」が約3割。
- ・正社員、終身雇用など安定志向が強い。
- ・67.4%が転職を経験している。
- ・半数以上が初職を3年未満で離職している。

② 非正規雇用者（フリーター・現在無職で非正規雇用希望者を含む）の意識

- ・現在の生活に満足している人が7割。
- ・非正規雇用者（または無職）となった理由：「家庭の事情で」、「自分に合った仕事を見つけるため」、「就きたい仕事の就職機会を待つため」が多い。
- ・正社員の方が得だと思っており、将来は正社員で働きたいという希望がある。

③ 学生の就職に関する意識

- ・8割以上が就職を希望している。
- ・96.2%が正社員を希望している。
- ・地元志向が強い。

4. まとめ：今後の対応策の検討

今後の対応策として、若年者が高い就業意欲を持って、自らに適した職場を発見して就職し、安易に離職せず、自らの能力開発やキャリア形成を行っていくことのできる環境を整備していく必要がある。そのためには、行政や企業、学校、家庭、地域などの関係者が個別に取り組むだけでは不十分であり、相互に連携・協力しながら社会全体で若年者の雇用問題に取り組む、長期的な視点に立った総合的な政策の展開が必要である。

①雇用の場の拡大

- ・企業の誘致や新たな産業の創出によって、本県の雇用全体を拡大していく施策の展開が必要である。
- ・雇用のミスマッチを解消するために、本県の産業構造に対応した特色ある就職支援活動を実施する必要がある。

②フリーター・若年無業者に対する支援

- ・滞留傾向にある年長フリーターへの支援を強化する必要がある。
- ・フリーターや若年無業者に対する情報提供や一貫した支援、若年者就職支援施設の充実、さらに若年者

と企業のニーズを的確に読み取り、職業能力開発やカウンセリング機能の強化など、就職支援施策をさらに充実させる必要がある。

③効果的な職業訓練・研修の実施

- ・公共職業訓練施設での職業訓練カリキュラムを高度化し、業種や職種の転換も容易にできる環境を整える必要がある。
- ・経済団体や民間事業者が、人材育成事業を一層推進するための支援の拡充が必要である。

④教育の場におけるキャリア教育の充実

- ・早期からのキャリア教育を充実させ、職業意識の涵養、職業能力の習得を継続的・体系的に推進する必要がある。
- ・高校でライフ・プランニングに関する教育を行い、正社員と非正規雇用の生涯収入や年金、保険等の格差等について学習機会を提供する必要がある。

⑤家庭・地域の役割

- ・家庭や地域は、若者に対して過度に保護、干渉することなく、社会の一員として働くことの意味や大切さを伝える必要がある。

(当センター研究員 近藤 浩)