

## 県内雇用・就職状況調査

(財)えひめ地域政策研究センター  
 研究員 近藤 浩

### 1. 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り組み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。

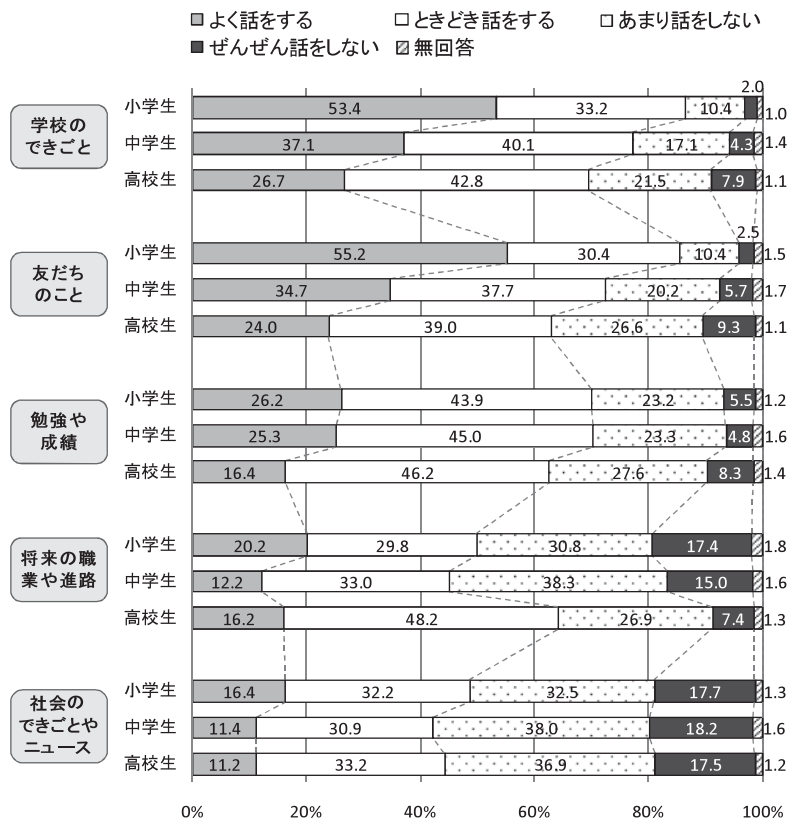
### 2. 小学生・中学生・高校生の将来の職業に関する意識調査

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、特徴点を整理・分析。

#### (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。

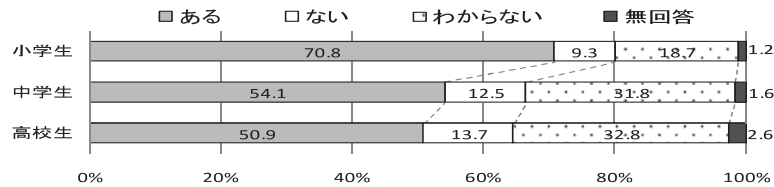
[n: 小学生=1,359、中学生=1,338、高校生=1,223]



(2) 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。

[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】(将来したい仕事がある) 男子: 445 / 691人、女子 516 / 667人)

男子		回答数	%	女子		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】(将来したい仕事がある) 男子: 318 / 682人、女子 406 / 656人)

男子		回答数	%	女子		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】(将来したい仕事がある) 男子: 252 / 587人、女子 370 / 634人)

男子		回答数	%	女子		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				

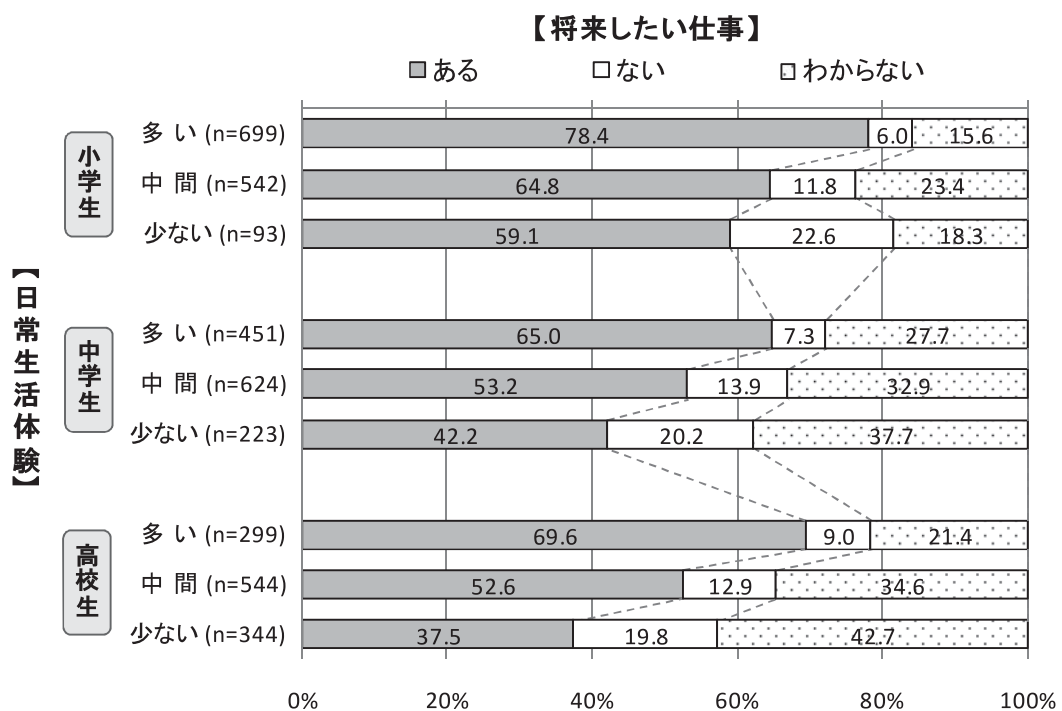
注) 比率(%)には、将来したい仕事がない「わからない」と回答した人や無回答だった人も母数に含めている。

(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

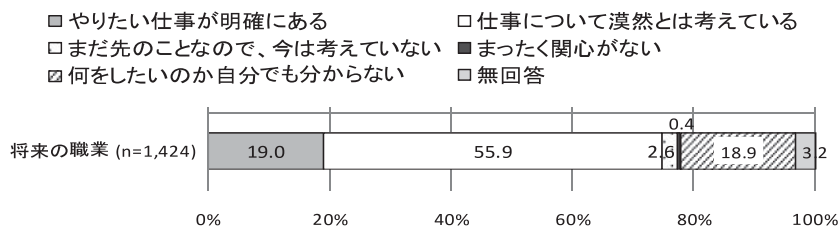
### 3. 大学生の就業意識調査

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、特徴点を整理・分析。

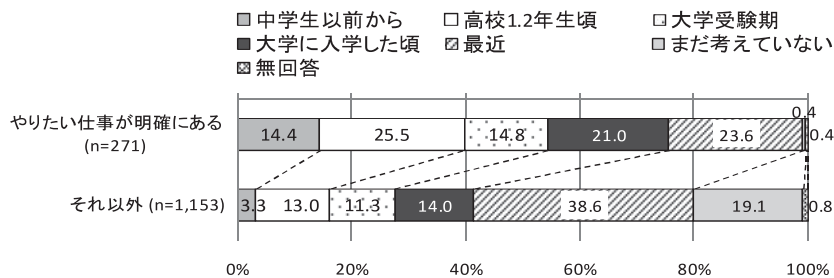
#### (1) 将来の職業について

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。

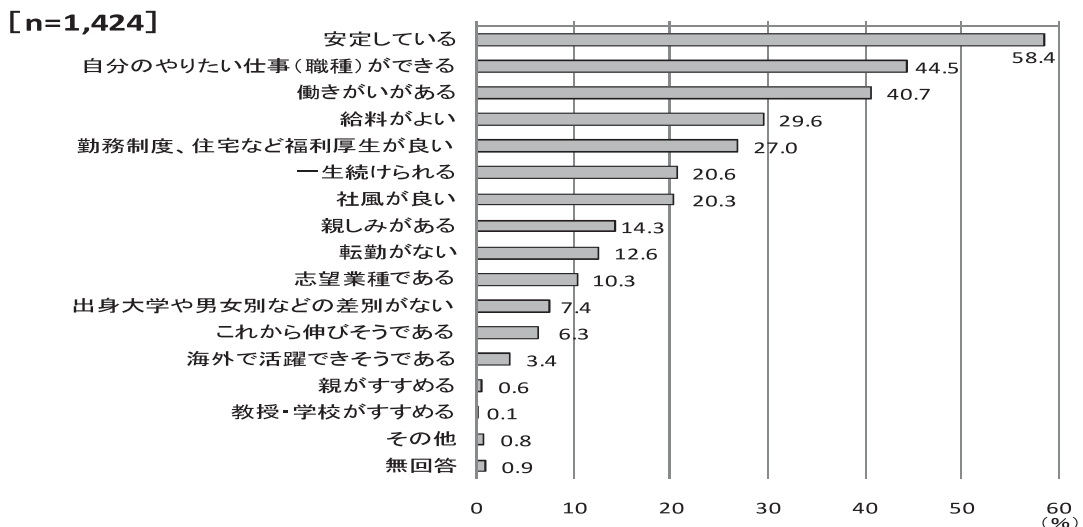


#### ■やりたい仕事の有無と将来を考え始めた時期とのクロス



#### (2) 就職先を選ぶ際に重視する点 ※複数回答

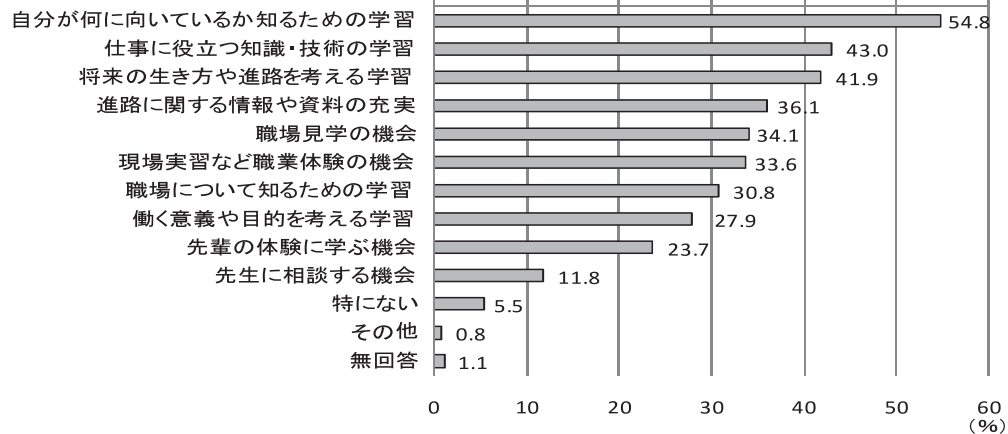
就職先を選ぶ際に重視する点について、「安定している」が最も多くなっている。「これから伸びそうである」「海外で活躍できそうである」は、数にとどまり、企業の成長性よりも安定性を求める傾向が強くなっている。



(3) 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手機会を望む意見も多くなっている。

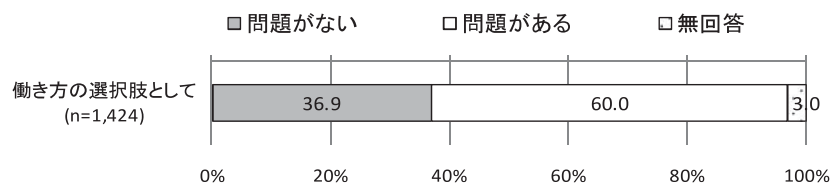
[n=1,424]



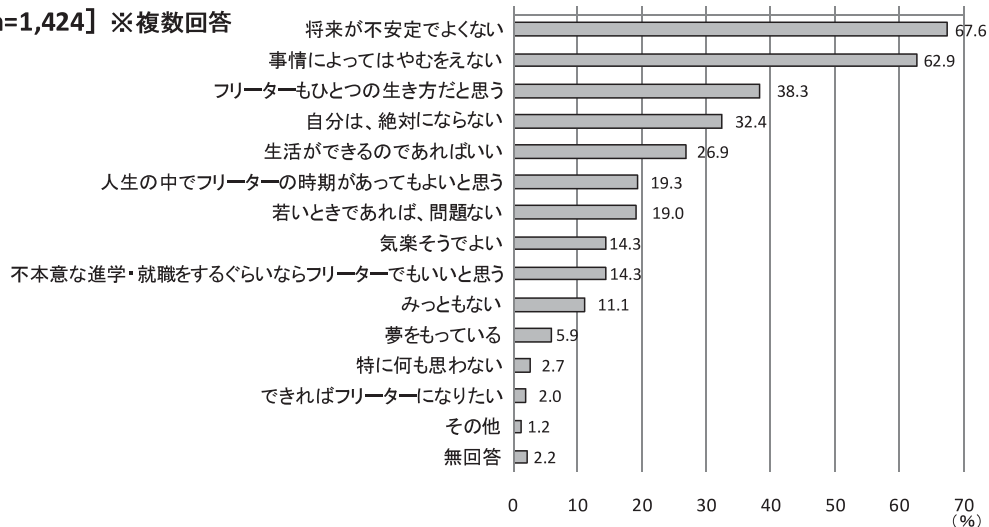
(4) 「フリーター」に対する考え方

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



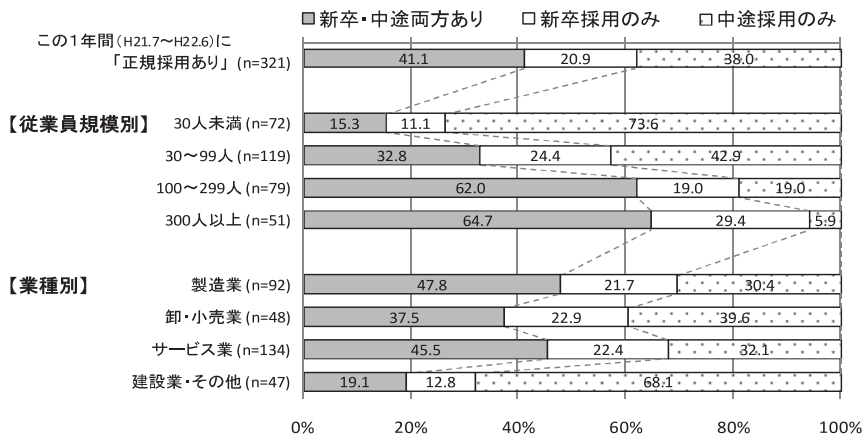
4. 県内企業 採用・人材育成状況調査

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、特徴点を整理・分析。

(1) 正規社員の採用における新卒採用と中途採用の割合

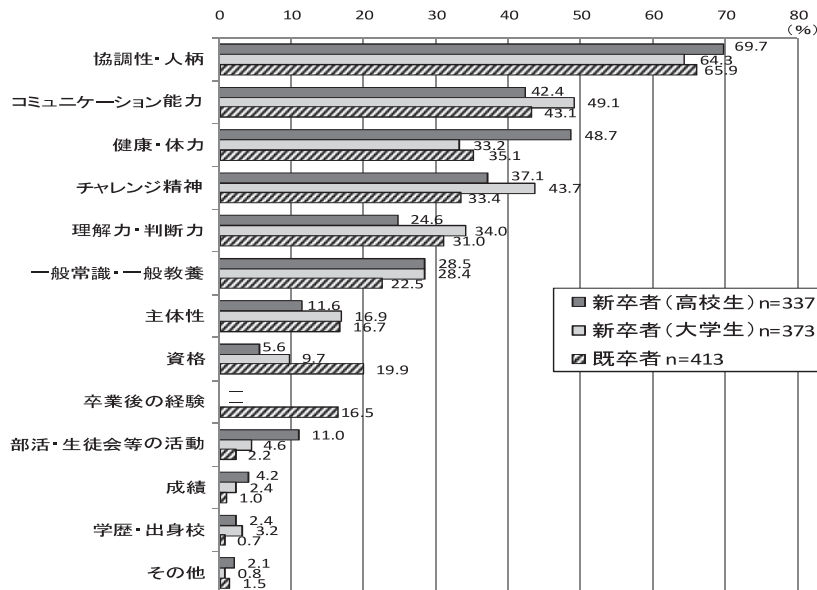
正規社員の採用にあたって、「新卒・中途の両方」は41.1%、「新卒のみ」は20.9%、「中途のみ」は38.0%となっている。

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。



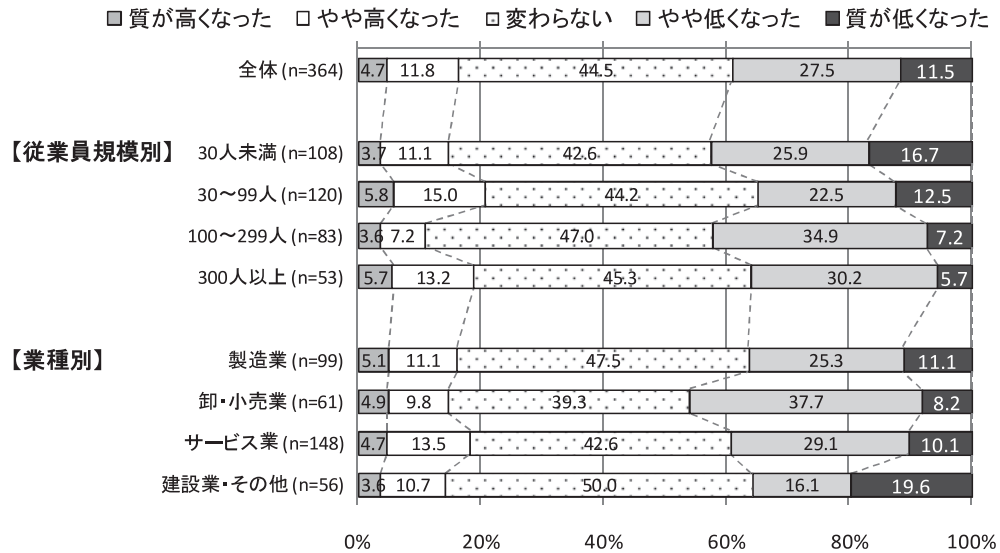
(2) 正規社員の採用選考において、特に重視するもの ※複数回答

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。



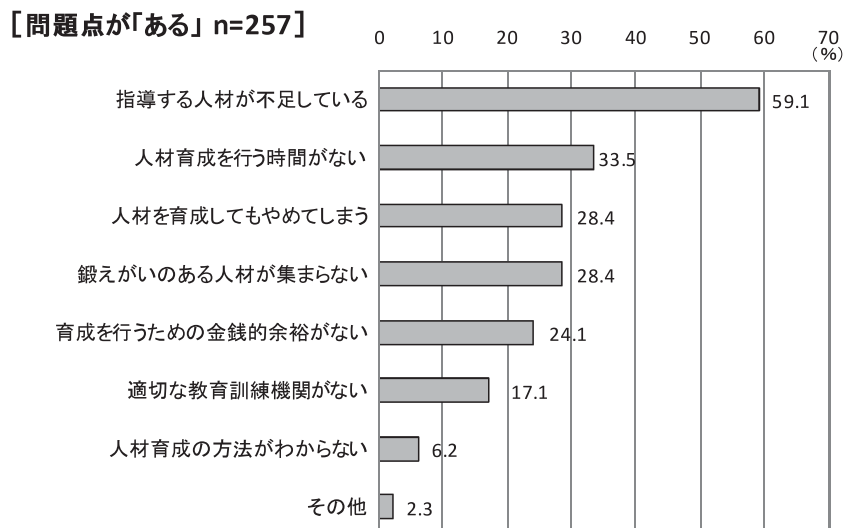
(3) 最近採用した新卒者の人材水準（10年前と比較）

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。



(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. まとめ（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。

（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。

（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。

（求人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。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、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、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

- ・ 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、産業界・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。

### （4）非正規労働者に対するキャリア教育支援

- ・ 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。

### （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～

- ・ 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が、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。