

# 県内雇用・就職状況調査

－ 報告書 －



平成 22 年 3 月

財団法人 **えひめ地域政策研究センター**



## はじめに

最近の愛媛県内の雇用失業情勢は、平成 22 年 1 月の有効求人倍率（季節調整値）が 0.54 倍と、平成以降の最低倍率である 0.52 倍近くの大変低い水準となっており、地域別の有効求人倍率についても、東予が 0.63 倍（前年同月比で 19 ヶ月連続低下）、中予が 0.59 倍（同 32 ヶ月連続低下）、南予が 0.60 倍（2 ヶ月ぶりに上昇）で、平成 20 年秋の世界的な金融危機を発端とする経済不況の波は長期化しており、依然として厳しい状況が続いている。

若年者の雇用情勢も著しく悪化しており、平成 22 年 3 月卒業者の就職決定（内定）率（1 月末現在）も全学歴で 76.0%となっており、前年同月比で 3.1 ポイント下回り、厳しい状況が続いている。また、就職後 3 年以内に高卒で約 5 割、大卒で約 4 割が離職する一方で、平成 17 年 10 月の国勢調査における愛媛県の完全失業率は 15～24 歳で 13.0%と、全国平均（11.4%）と比較しても高い数値となっているなど、本県経済の先行きが不透明な中、更なる悪化が懸念される状況にあり、特に、将来を担う若年者の雇用対策は、地域政策として早急に取り組むべき重要な課題となっている。

この調査は、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。

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 22 年 3 月

財団法人えひめ地域政策研究センター

## <用語の定義>

本報告書中の用語の定義については、以下のとおりとする。

ただし、既存調査、報告書中の用語については、各調査における定義によるものとする。

### 若年者

- 15歳から34歳までの者

※厚生労働省が委託する「若年者地域連携事業」及び若年者のワンストップサービスセンター（通称ジョブカフェ）の支援対象者に、30代後半の不安定就労者を加えられたため、若年者の就労意識調査については、15歳から39歳までの者を対象としている。

### フリーター

本調査報告書においては、労働経済白書の定義に準じている。

- 労働経済白書－平成21年度版－（厚生労働省）定義

15～34歳で、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「パート・アルバイト」の者
- ②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・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・アルバイト」で家事も通学も就職内定もしていない「その他」の者

### 若年無業者

- 15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者

### 産業分類

- 特記無い場合は日本標準産業分類（平成19年11月改定）による

### 職業分類

- 特記無い場合は日本標準職業分類（平成9年12月改定）による。

# 目 次

## 県内雇用・就職状況調査

### 本 編

---

<b>第 1 章 労働力・雇用の状況</b>	<b>1</b>
1. 人口動向	1
(1) 愛媛県の人口動向	1
(2) 愛媛県の若年者人口の動向	2
2. 愛媛県の産業別・職業別就業人口	3
3. 求人・求職の状況	4
(1) 有効求人倍率	4
(2) 新規学卒者の就職内定状況	4
(3) 新規求職者の離職理由別推移	5
4. 若年者の就業構造	6
5. 雇用情勢 —雇用・失業の動向ならびに若年者の雇用情勢—	7
6. 本調査に当たっての問題提起	9
<b>第 2 章 愛媛県民の就業状況調査</b>	<b>11</b>
1. 調査の概要	11
2. 調査結果	11
(1) 市町別回収結果	12
(2) 調査対象者の特性	13
(3) 愛媛県民の就業状況	16
(4) フリーター数の推計（平成 21 年 9 月）	46
(5) 若年無業者数の推計（平成 21 年 9 月）	48
3. 就業状況調査の結果総括	49

### 第3章 県内企業の人材ニーズ調査 51

---

1. 調査の概要	51
2. 調査結果	51
(1) 調査対象企業の特徴	52
(2) 従業員採用状況	55
(3) 人材の過剰感	56
(4) 人材の不足感	62
(5) 新規学卒社員（正規社員）の採用予定	69
(6) 中途採用や外部人材の活用	70
(7) フリーターの採用について	89
(8) 非正規社員からの正規社員への登用の可能性	92
(9) 今後最も重視する採用形態	95
(10) 退職者の状況	96
3. 人材ニーズ調査の結果総括	98

### 第4章 若年者労働市場の現況調査 105

---

1. ヒアリング調査の目的	105
2. 調査対象別のヒアリング結果	105
(1) 企業	105
(2) 人材派遣会社	106
(3) 求人情報誌発行企業	106
(4) ジョブカフェ愛 work（愛媛県若年者就職支援センター）	106
(5) 愛媛労働局・ハローワーク	107
(6) 学校	107
3. ヒアリング結果から見た若年者就労問題	109
(資料) ヒアリング調査シート	110

### 第5章 若年者の就労意識調査 159

---

1. 調査の概要	159
2. 調査結果	159
(1) 調査対象者の特徴	160
(2) 若年者の就労状況、就労意識	163
(3) 「普段仕事をしている者」の意識	178
(4) 「普段仕事をしていない者」の意識	185

(5) 「非正規雇用者（フリーター・現在無職で非正規雇用希望者含む）」の意識	190
(6) 「若年無業者」の意識	194
(7) 「学生」の意識	198
(8) 「若年者の雇用問題について」の意識	201
3. 意識調査から見た若年者就労問題	210

---

## 第6章 まとめ 213

1. 本県の若年者就労問題の分析	213
2. 今後の対応策の検討	219

---

## 参考文献・資料一覧 222

---

## 資料編

愛媛県民の就業状況調査票

「県内企業人材ニーズ調査」アンケート調査票

若年者の就労に関する意識調査 記入シート





本 編



---

## 第1章 労働力・雇用の状況

---



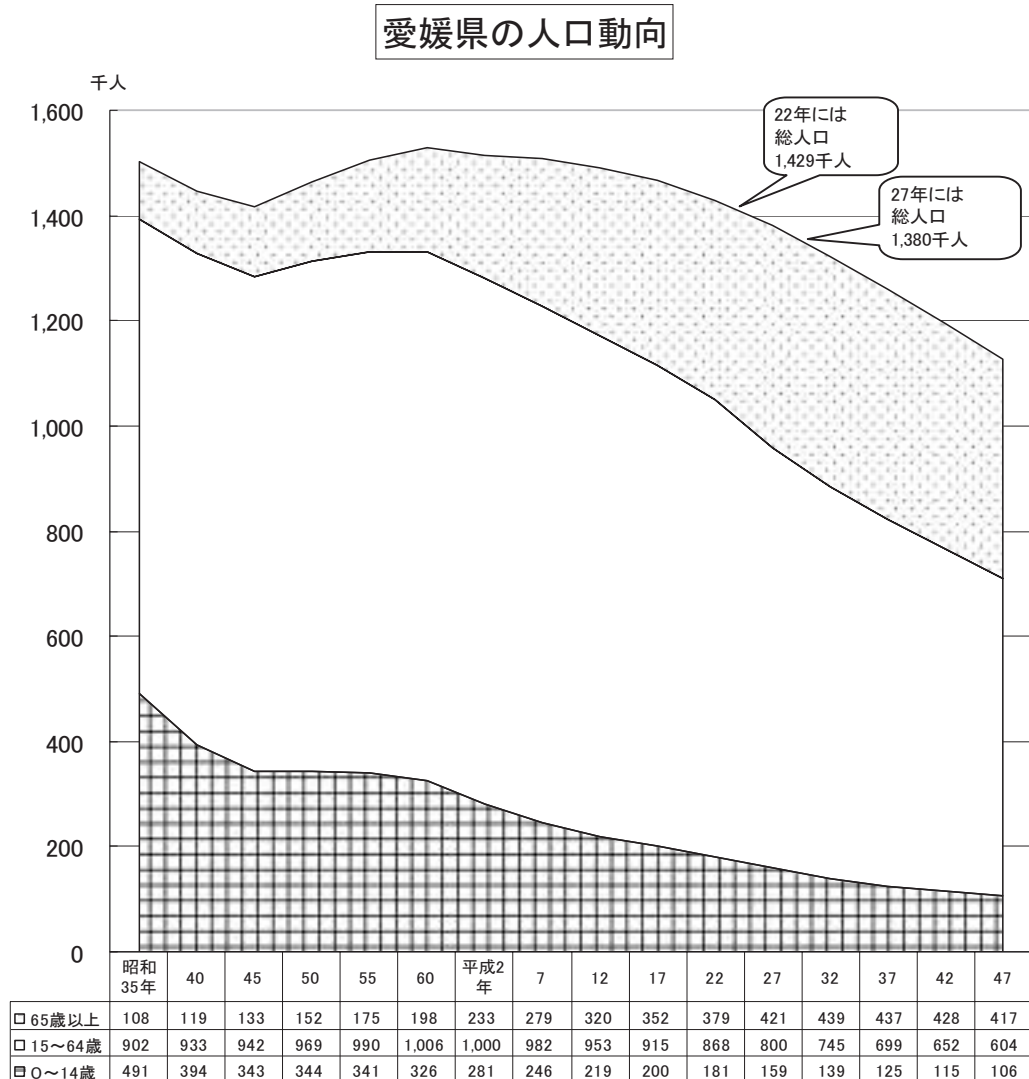
## 第1章 労働力・雇用の状況

### 1. 人口動向

#### (1) 愛媛県の人口動向

愛媛県の人口は、昭和60年をピークに減少し続けており、国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、平成22年以降も減少が続き、人口減少率（国勢調査5年間）は、▲3%～▲5%台後半へと拡大していくと予想されている。

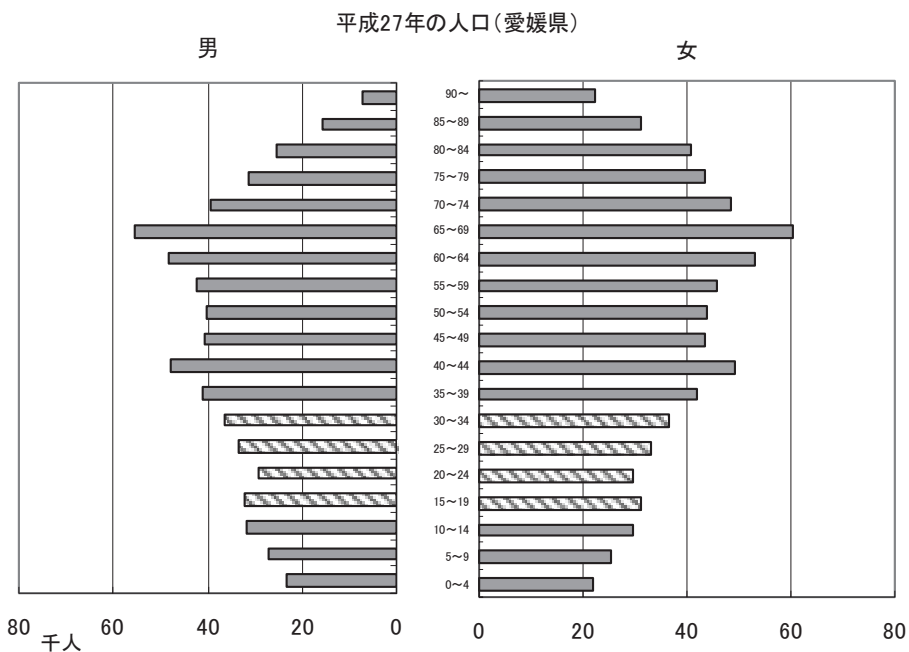
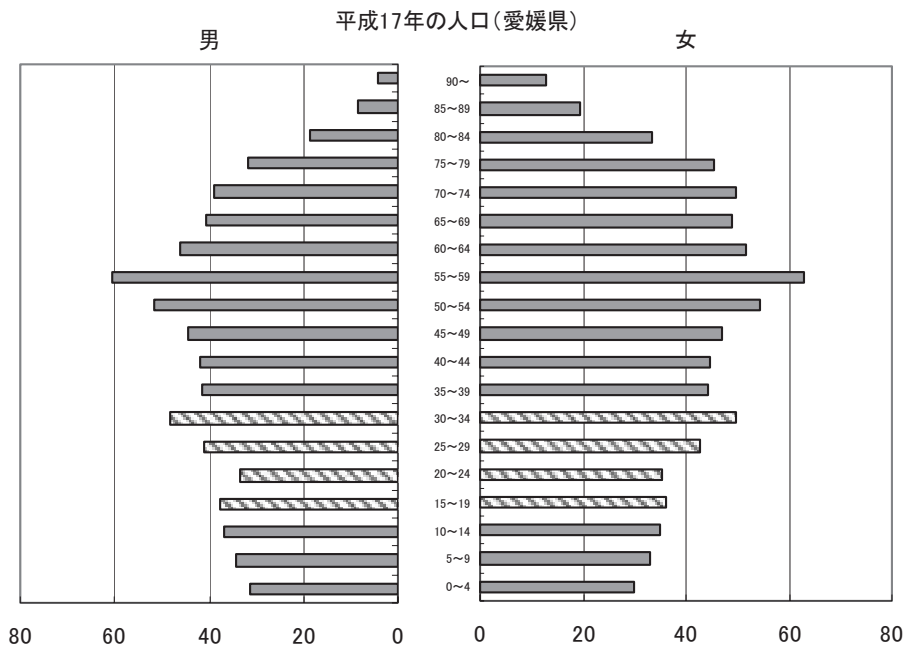
また、年齢（3区分）別人口割合を平成17年と47年で比較すると、0～14歳人口が4.3ポイント、15～64歳人口が8.8ポイントの減少に対し、65歳以上人口が13.0ポイント増加していくと予想されており、少子高齢化のスピードは、加速度的に増していく。



資料：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集（2010）」及び「日本の都道府県別将来推計人口」（平成19年5月推計）

(2) 愛媛県の若年者人口の動向

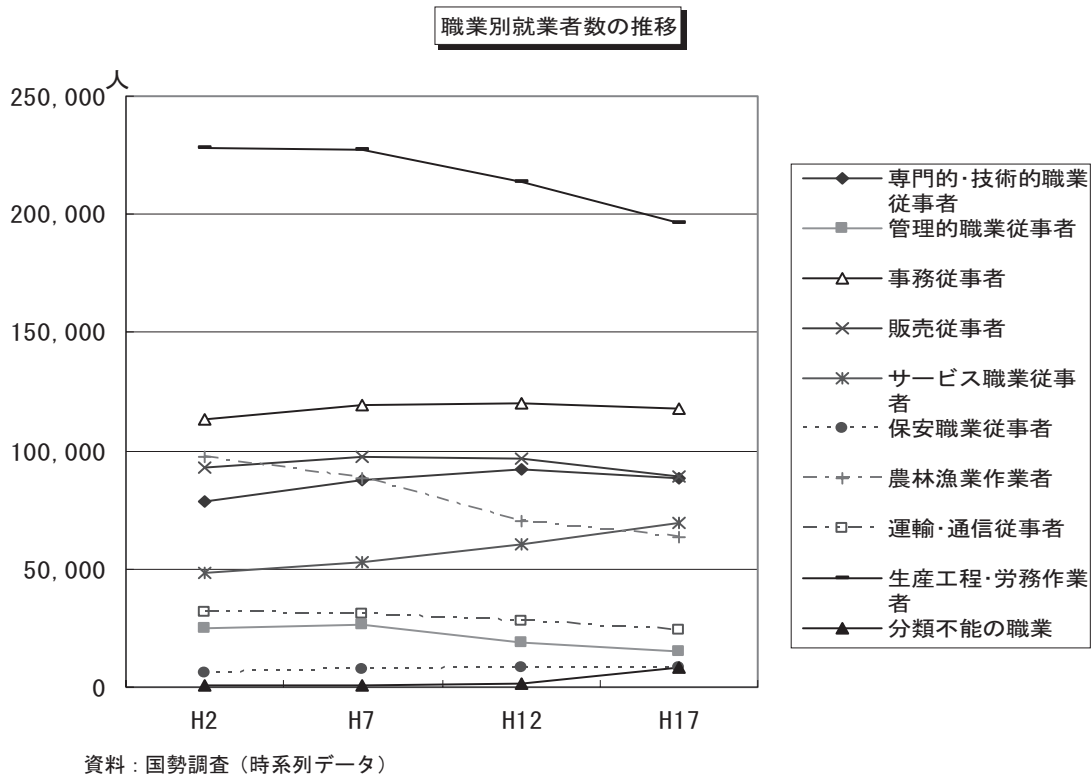
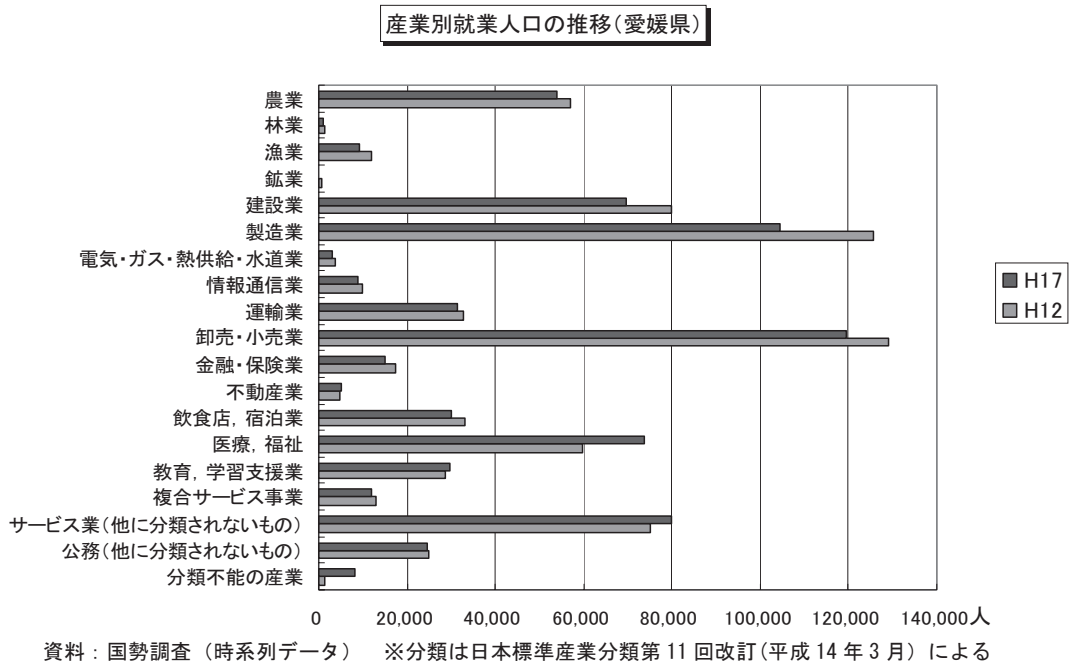
「日本の都道府県別将来推計人口」によると、平成17年における愛媛県の15～34歳の若年者人口は325千人で、総人口比22.1%であるが、平成27年には262千人と300千人を割り込み、総人口比は19.0%となる。



資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口」（平成19年5月推計）

## 2. 愛媛県の産業別・職業別就業人口

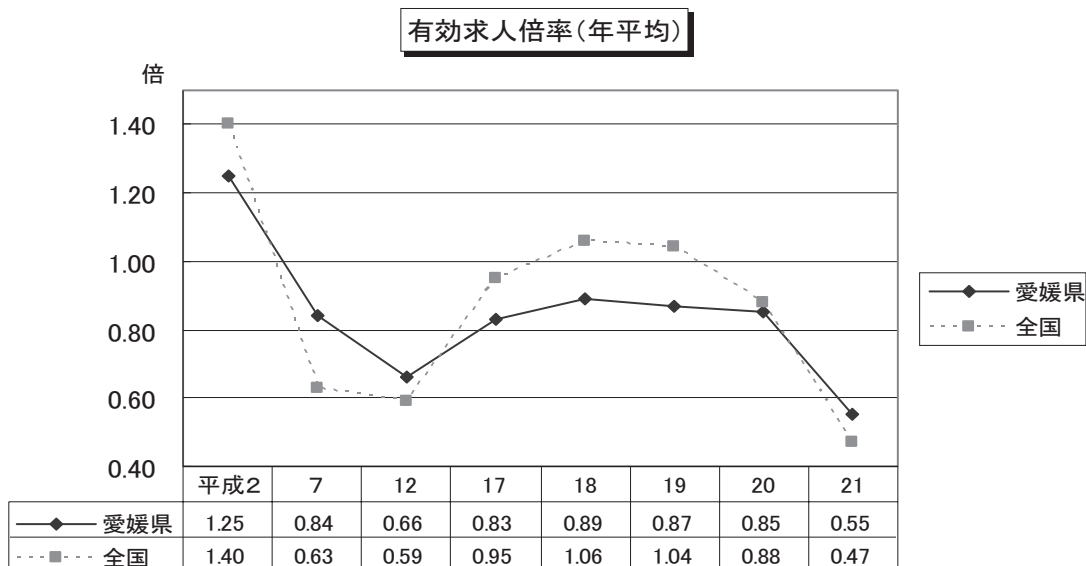
「国勢調査」によると、愛媛県の産業別の就業人口は、建設業及び製造業、卸売、小売業の就業者数が著しく減少しているのに対し、医療、福祉の就業者が増加している。また、職業別就業者数では、製造業の就業者数の減少に伴い、生産工程・労務作業者数が減少している一方、サービス職業従事者が増加している。



### 3. 求人・求職の状況

#### (1) 有効求人倍率

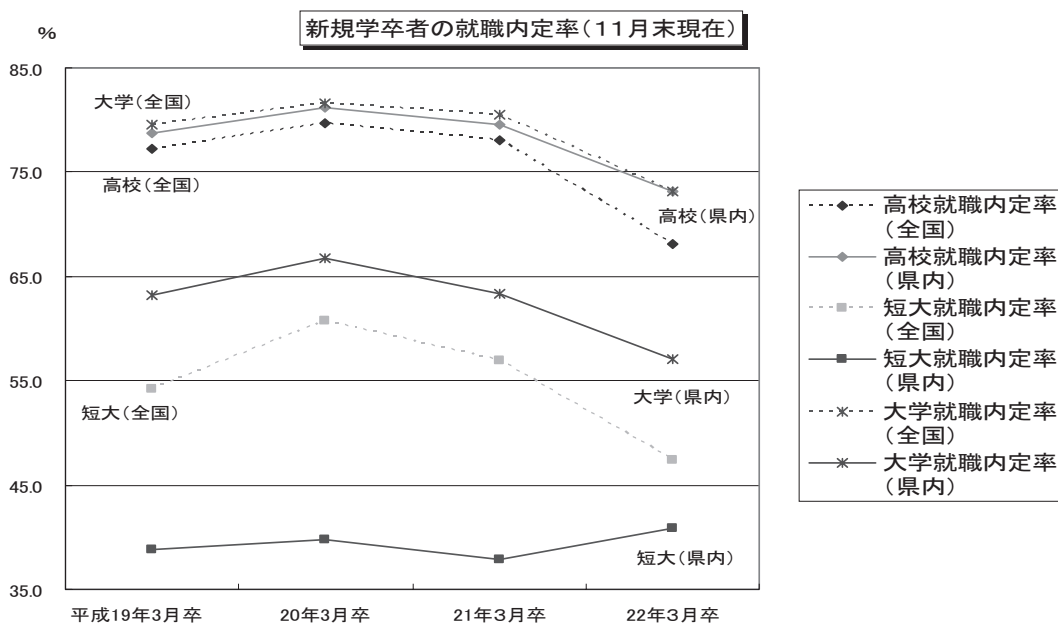
愛媛県の有効求人倍率は、平成17年以降、全国平均を下回っていたが、平成21年は、上回っている。



資料：全国 厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」  
愛媛 愛媛労働局「職業安定業務統計」

#### (2) 新規学卒者の就職内定状況

平成21年11月末における高校、短大、大学の新規学卒者の全国・県内の就職内定率は、短大（県内）を除き、前年より下回っている。

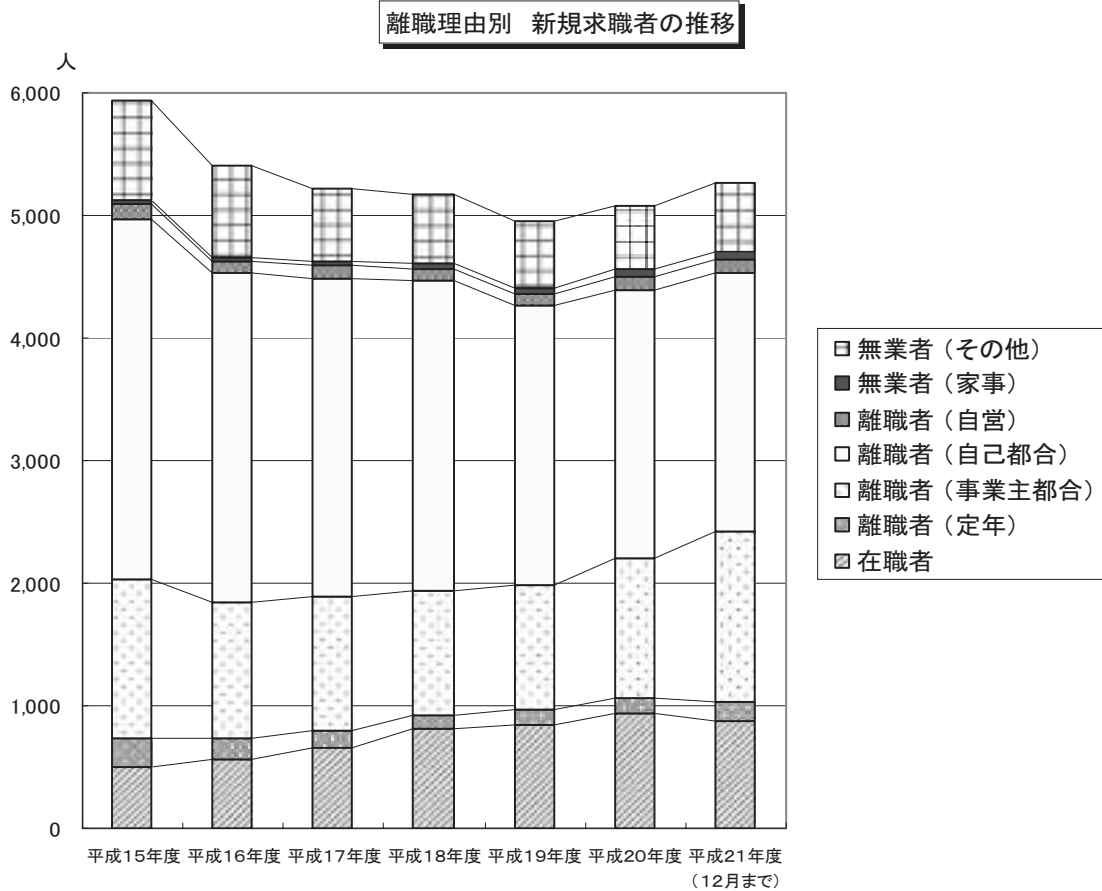


資料：全国 厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室「平成21年度高校・中学新卒者の就職内定状況等（平成21年11月末現在）及び「平成21年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査（平成21年12月1日現在）について」  
愛媛 愛媛労働局「新規学校卒業予定者の職業紹介状況について」（平成22年1月28日発表分）



(3) 新規求職者の離職理由別推移

愛媛県内のハローワークで新規求職申込をする際の、離職理由の推移をみると、平成20年度から21年度にかけて「事業主都合離職者」が大幅に増加し、一方、「自己都合離職者」は年々減少している。



	求職者計	在職者	離職者	離職理由				無業者		
				定年	事業主都合 離職者	自己都合離 職者	自営	家事	その他	
平成15年度	5,492	501	4,589	227	1,298	2,944	118	852	37	815
平成16年度	5,414	556	4,078	174	1,118	2,683	99	780	32	748
平成17年度	5,199	663	3,904	132	1,103	2,592	99	633	32	601
平成18年度	5,178	808	3,769	117	1,013	2,538	93	601	36	565
平成19年度	4,961	851	3,516	111	1,019	2,288	92	594	48	547
平成20年度	5,087	938	3,569	125	1,146	2,188	107	580	59	522
平成21年度※	5,272	875	3,767	150	1,391	2,115	106	629	72	557

※平成21年度分は、4月～12月までの平均値を計算

資料：愛媛労働局「雇用失業情勢について（平成21年12月分）」（平成22年1月28日発表分）

（注意：求職者合計と①在職者、②離職者、③無業者の合計は再就職件数が計上されていないので一致しない。）

#### 4. 若年者の就業構造

愛媛県の総人口の減少、とりわけ若年者の人口減少が進む中で、若年者の就業構造はどのようになっているのであろうか。総務省「平成19年就業構造基本調査」や「国勢調査」を基に、愛媛県の若年者の就業状況を概観してみたい。

就業構造基本調査や国勢調査では、就業の状態や従業上の地位を「主に仕事」や「常雇」などで区分され、「フリーター」「若年無業者（ニート）」というとらえ方がなされていないため、人数は推計できない。しかしながら、平成21年版「労働経済白書」によれば全国の若年無業者（15歳から34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者）数は、平成20年で64万人と推計されており、前年より2万人増加している。若年者の雇用状況は深刻なことから、本県においても同様の傾向が見られると予想される。

下図は、男女別に労働力、非労働力の分布を模式的に表したものである。15歳から34歳の若年者は、およそ65%が就業もしくは求職中の状況（労働力）であり、残り約35%が通学・家事などの就業していない状況（非労働力）である。

愛媛の若年者の就業構造(概念図)

(単位:人、%)

就業状況		性別	男		女		(労働力・非労働力内訳)
					未婚	既婚	
労働力	就業・休職	正規雇用・正社員					191,100 (61.5) 202,900 (65.3)
		パート・アルバイト・派遣等	フリーター(パート・アルバイト)				
		自営・休職					
	完全失業	フリーター(パート・アルバイト希望)				11,800 (3.8)	
非労働力	通学・家事						107,100 (34.5)
	その他	フリーター(パート・アルバイト希望)					
			若年無業者(ニート)				
(男・女内訳)			153,700(49.5)	105,400(33.9)	51,500(16.6)		310,600 (100%)
				156,900(50.5)			

- 注 1. 労働力、非労働力数とその内訳は、「平成19年就業構造基本調査」参照  
 2. 「不詳」を含むため、総数と内訳は一致していないところがある。  
 3. 女の既婚数は、国勢調査(平成17年)の「女性15～34歳」の有配偶率32.8%から推計した。

## 5. 雇用情勢 ―雇用・失業の動向ならびに若年者の雇用情勢―

全国的に厳しい雇用情勢が続く中で、平成21年版「労働経済白書～賃金、物価、雇用の動向と勤労者生活～」及び、平成21年版「厚生労働白書～暮らしと社会の安定に向けた自立支援～」によれば、若者を取り巻く状況について、次のように分析している。

### (1) 有効求人倍率は急速に低下

雇用情勢は急速に悪化し厳しさを増した。有効求人倍率は平成19年6月の1.06倍から緩やかに低下を始め、平成20年1月には0.99倍と2年2ヶ月ぶりに1倍を下回り、同年秋以降は大幅な低下を示し、平成21年3月には0.52倍まで低下した。また、完全失業率は、平成19年7月の3.6%を底に上昇を始め、平成21年3月には4.8%となった。

### (2) 低下傾向にある正規雇用割合

就業形態別の動向をみると、1980年代以降、正規の職員・従業員の割合は減少傾向にあり、正規以外の職員・従業員の割合が増加している。平成20年もこの傾向は継続しており、平成20年1～3月期の全雇用者に対する正規の職員・従業員の割合は66.0%（対前年差0.3ポイント低下）となっている。

### (3) フリーターは減少、若年無業者は横ばい

いわゆるフリーターの推移をみると、平成15年に217万人とピークを迎えた後、新規学卒者の就職状況が改善したこともあり徐々に減少し、平成20年には170万人となった。年齢別にみると、15～24歳層では平成20年に83万人となり、平成15年から36万人減と減少したのに対し、25～34歳層では平成20年に87万人で、平成15年からの減少は11万人減にとどまっている。フリーターは減少しているものの、滞留傾向が懸念される年長フリーターの正規雇用化は引き続き重要な課題である。

また、若年無業者の推移をみると、平成20年は64万人と、前年差2万人増と若干増加し、7年ぶりの増加となった。

### (4) 引き続き高い若年離職率

学卒就職者の就職後3年以内の離職率をみると、1990年代後半に離職率が高まった後、2000年代は水準が高止まりしている。また、平成18年3月に卒業した者の状況を見ると、就職後3年以内に離職した者の割合が高校卒で44.3%、大学卒で34.1%となっており、引き続き高い水準にある。

### (5) フリーター経験をめぐる企業の認識

フリーター経験について厳しい評価をする企業が多いことが、若年層のうち年長層の雇用状況の改善が遅れている背景として存在すると考えられる。厚生労働省「雇用管理

調査」(平成16年)により、企業がフリーターを正規雇用に登用するに当たってフリーター経験をどう評価するかについて見てみると、「評価にほとんど影響しない」が最も多く61.9%であるが、「マイナスに評価する」が30.3%と「プラスに評価する」の3.6%よりはるかに多くなっている。

## 6. 本調査に当たっての問題提起

全国的な雇用情勢が愛媛県においても起きているものなのか、あるいは全国とは違う状況が存在するものなのか、調査を実施した。

調査は、「若年者を含む一般家庭向けに郵送した就業状況調査」「若年者を対象とした街頭ヒアリングによる意識調査」「県内企業ニーズ調査」の3本立てである。

さらに、上記の調査を補足するため、企業やハローワークへのヒアリング調査を実施し、次のような問題点に着目して検証を試みた。

- 非正規雇用の状況
- フリーターの状況
- 若年無業者の状況
- 学生の就職に関する状況
- 若年者の転職の状況
- 中途採用の状況
- 非正規社員から正規社員への登用状況
- 企業の人材ニーズと求職側とのミスマッチの問題



---

## 第2章 愛媛県民の就業状況調査

---





## 第2章 愛媛県民の就業状況調査

### 1. 調査の概要

総務省が5年毎に実施している「就業構造基本調査」では、若年層のみならず、就業・不就業の状態を広く調査し、全国及び地域別の就業構造や就業状況の実態、就業に関する希望などについての基礎資料が成果として得られている。本調査においては、平成21年9月の県内全体の就業構造を把握し、平成19年に実施された「就業構造基本調査」、及び毎月行われる「労働力調査」等の集計データとの比較を行い、本県の就業構造の特徴を明らかにするとともに、とりわけ若年者の就労に焦点をあてて、その問題を浮き彫りにした。

なお、15歳以上の者について、就業している者だけでなく、学生を含む不就業の者についても、不就業の理由、就業の意向、求職活動の有無などを把握した。

#### \* 調査方法

- |         |                        |
|---------|------------------------|
| 1) 調査地域 | 愛媛県全域                  |
| 2) 調査対象 | 県内10,000世帯             |
| 3) 抽出方法 | 選挙人名簿からの無作為抽出          |
| 4) 調査方法 | 郵送による配布・回収             |
| 5) 調査時期 | 平成21年10月9日～平成21年11月13日 |
| 6) 調査機関 | 財団法人えひめ地域政策研究センター      |

### 2. 調査結果

本調査によって、以下の結果が得られた。割合(%)については、小数点第2位を四捨五入しているため、合計は100%とならない場合がある。また、集計分析は、全国データ(平成19年就業構造基本調査、労働力調査)と比較が行えるものと、15～34歳の若年者に限定した。

配布数	有効回収数	有効回収率
10,000世帯	3,233世帯 (8,846人)	32.3%

## (1) 市町別回収結果

市町名	人数(人)	割合(%)	平成17年国勢調査による市町別人口割合(%)
松山市	3,497	39.5	35.1
今治市	980	11.1	11.9
宇和島市	415	4.7	6.1
八幡浜市	281	3.2	2.8
新居浜市	708	8.0	8.4
西条市	659	7.4	7.7
大洲市	324	3.7	3.5
伊予市	248	2.8	2.7
四国中央市	433	4.9	6.3
西予市	264	3.0	3.1
東温市	240	2.7	2.4
上島町	36	0.4	0.6
久万高原町	47	0.5	0.7
松前町	164	1.9	2.1
砥部町	115	1.3	1.5
内子町	83	0.9	1.3
伊方町	46	0.5	0.8
松野町	26	0.3	0.3
鬼北町	58	0.7	0.8
愛南町	102	1.2	1.8
その他	0	-	-
不明	120	1.4	-
合計	8,846	100.0	100.0

平成17年国勢調査による市町別人口割合と大きな偏りは見られないことから、市町別回収結果については有効な回答が得られたと言える。

## (2) 調査対象者の特性

## \* 性別・年齢

	年齢	対象者		平成17年国勢調査による年齢別人口割合 (%)
		人数 (人)	割合 (%)	
男性	15才～19才	279	6.8	6.4
	20才～24才	348	8.4	5.7
	25才～29才	279	6.8	6.9
	30才～34才	286	6.9	8.2
	35才～39才	257	6.2	7.0
	40才～44才	289	7.0	7.1
	45才～49才	323	7.8	7.5
	50才～54才	452	10.9	8.8
	55才～59才	535	12.9	10.3
	60才～64才	514	12.4	7.8
	65才～69才	255	6.2	6.9
	70才～74才	136	3.3	6.6
	75才～79才	79	1.9	5.4
	80才～84才	52	1.3	3.2
	85才～89才	33	0.8	1.4
	90才～94才	15	0.4	0.6
	95才～99才	1	0.0	0.1
	100才以上	0	0.0	0.0
	男性計		4,133	100.0
女性	15才～19才	252	5.7	5.3
	20才～24才	321	7.3	5.2
	25才～29才	316	7.2	6.3
	30才～34才	290	6.6	7.3
	35才～39才	302	6.8	6.5
	40才～44才	353	8.0	6.6
	45才～49才	394	8.9	6.9
	50才～54才	574	13.0	8.0
	55才～59才	508	11.5	9.3
	60才～64才	450	10.2	7.6
	65才～69才	195	4.4	7.2
	70才～74才	129	2.9	7.3
	75才～79才	92	2.1	6.7
	80才～84才	138	3.1	4.9
	85才～89才	58	1.3	2.8
	90才～94才	29	0.7	1.4
	95才～99才	15	0.3	0.4
100才以上	1	0.0	0.1	
女性計		4,417	100.0	100.0
性・年齢別計 (人)		8,550		
不明 (人)		296		
合計 (人)		8,846		

得られた有効回答のうち、15～34才の若年者は2,371人で、性・年齢判別者数8,550人のうちの27.7%、65才以上の高齢者は1,228人で14.4%となっている。なお、平成17年の国勢調査データと比較して、64才までの生産年齢人口においては年齢別割合に際立った偏りはみられないことから、有効な回答が得られたものと言える。

\* 世帯主との関係、配偶の関係

配偶者との続柄	対象者	
	人数(人)	割合(%)
本人	3,098	35.0
配偶者	2,673	30.2
長男	877	9.9
長女	747	8.4
次男	325	3.7
次女	297	3.4
三男	54	0.6
三女	51	0.6
父	117	1.3
母	342	3.9
子の配偶者	104	1.2
その他	132	1.5
不明	29	0.3
合計	8,846	100.0

世帯主との関係は、本人が 35.0%と最も多く、次いで配偶者 30.2%となっている。

配偶の関係では、男性、女性とも 29 歳以下すべての年齢層で未婚割合が 70%を超えており、30～34 歳では、男性 50.5%、女性 46.3%、35～39 歳でも男性 29.6%、女性 25.1%が未婚となっている。

上段：実数 下段：(%)	配偶の関係			
	合計	未婚	配偶者あり	死別・離別
合計	8,477 100.0	2,257 26.6	5,622 66.3	598 7.1
男性 15-19 歳	277 100.0	276 99.6	1 0.4	-
男性 20-24 歳	344 100.0	332 96.5	12 3.5	-
男性 25-29 歳	267 100.0	220 82.4	44 16.5	3 1.1
男性 30-34 歳	277 100.0	140 50.5	134 48.4	3 1.1
男性 35-39 歳	253 100.0	75 29.6	168 66.4	10 4.0
男性 40-44 歳	289 100.0	43 14.9	239 82.7	7 2.4
男性 45-49 歳	323 100.0	25 7.7	287 88.9	11 3.4
男性 50-54 歳	451 100.0	22 4.9	422 93.6	7 1.6
男性 55-59 歳	534 100.0	10 1.9	510 95.5	14 2.6
男性 60-64 歳	512 100.0	9 1.8	486 94.9	17 3.3
男性 65-69 歳	254 100.0	1 0.4	242 95.3	11 4.3
男性 70-74 歳	134 100.0	1 0.7	123 91.8	10 7.5
男性 75-79 歳	79 100.0	-	75 94.9	4 5.1
男性 80-84 歳	52 100.0	1 1.9	40 76.9	11 21.2
男性 85-89 歳	33 100.0	-	25 75.8	8 24.2
男性 90-94 歳	15 100.0	-	12 80.0	3 20.0
男性 95-99 歳	1 100.0	-	1 100.0	-
男性 100歳以上	-	-	-	-
女性 15-19 歳	252 100.0	248 98.4	4 1.6	-
女性 20-24 歳	317 100.0	303 95.6	12 3.8	2 0.6
女性 25-29 歳	314 100.0	238 75.8	71 22.6	5 1.6
女性 30-34 歳	285 100.0	132 46.3	142 49.8	11 3.9
女性 35-39 歳	299 100.0	75 25.1	211 70.6	13 4.3
女性 40-44 歳	352 100.0	41 11.6	293 83.2	18 5.1
女性 45-49 歳	393 100.0	16 4.1	356 90.6	21 5.3
女性 50-54 歳	572 100.0	14 2.4	517 90.4	41 7.2
女性 55-59 歳	508 100.0	18 3.5	452 89.0	38 7.5
女性 60-64 歳	448 100.0	10 2.2	402 89.7	36 8.0
女性 65-69 歳	190 100.0	1 0.5	154 81.1	35 18.4
女性 70-74 歳	128 100.0	3 2.3	86 67.2	39 30.5
女性 75-79 歳	91 100.0	-	42 46.2	49 53.8
女性 80-84 歳	136 100.0	3 2.2	49 36.0	84 61.8
女性 85-89 歳	54 100.0	-	8 14.8	46 85.2
女性 90-94 歳	28 100.0	-	2 7.1	26 92.9
女性 95-99 歳	14 100.0	-	-	14 100.0
女性 100歳以上	1 100.0	-	-	1 100.0

※ 端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

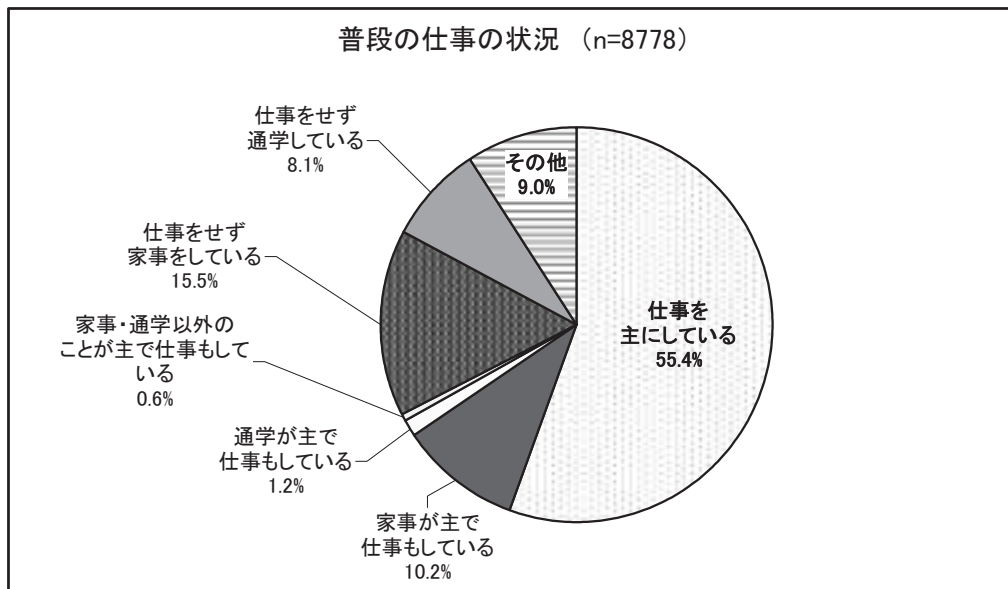
\* 学歴の状況

上段：実数 下段：(%)	学 歴								
	合計	小・中学校卒業	高校・旧制中卒	短大・高専卒業	大学・大学院卒業	中学・高校在学中	専門学校在学中	短大・高専在学中	大学・大学院在学中
合 計	8,462 100.0	915 10.8	3,559 42.1	1,349 15.9	1,833 21.7	404 4.8	66 0.8	38 0.4	298 3.5
男性 15-19歳	278 100.0	9 3.2	12 4.3	-	-	203 73.0	18 6.5	7 2.5	29 10.4
男性 20-24歳	347 100.0	14 4.0	117 33.7	24 6.9	45 13.0	1 0.3	15 4.3	3 0.9	128 36.9
男性 25-29歳	277 100.0	19 6.9	112 40.4	43 15.5	93 33.6	2 0.7	2 0.7	2 0.7	4 1.4
男性 30-34歳	286 100.0	15 5.2	113 39.5	45 15.7	110 38.5	1 0.3	-	-	2 0.7
男性 35-39歳	256 100.0	15 5.9	121 47.3	32 12.5	86 33.6	-	1 0.4	-	1 0.4
男性 40-44歳	285 100.0	11 3.9	117 41.1	36 12.6	121 42.5	-	-	-	-
男性 45-49歳	321 100.0	16 5.0	128 39.9	38 11.8	137 42.7	1 0.3	-	-	1 0.3
男性 50-54歳	448 100.0	23 5.1	182 40.6	33 7.4	210 46.9	-	-	-	-
男性 55-59歳	528 100.0	75 14.2	225 42.6	35 6.6	193 36.6	-	-	-	-
男性 60-64歳	511 100.0	82 16.0	276 54.0	25 4.9	126 24.7	1 0.2	-	-	1 0.2
男性 65-69歳	252 100.0	58 23.0	128 50.8	13 5.2	52 20.6	-	-	1 0.4	-
男性 70-74歳	135 100.0	46 34.1	68 50.4	3 2.2	17 12.6	-	-	-	1 0.7
男性 75-79歳	78 100.0	27 34.6	43 55.1	2 2.6	6 7.7	-	-	-	-
男性 80-84歳	51 100.0	26 51.0	23 45.1	2 3.9	-	-	-	-	-
男性 85-89歳	30 100.0	20 66.7	9 30.0	1 3.3	-	-	-	-	-
男性 90-94歳	14 100.0	9 64.3	4 28.6	-	1 7.1	-	-	-	-
男性 95-99歳	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-
男性 100歳以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性 15-19歳	252 100.0	6 2.4	13 5.2	-	-	183 72.6	11 4.4	15 6.0	24 9.5
女性 20-24歳	319 100.0	9 2.8	63 19.7	73 22.9	58 18.2	2 0.6	13 4.1	5 1.6	96 30.1
女性 25-29歳	316 100.0	5 1.6	91 28.8	97 30.7	115 36.4	1 0.3	2 0.6	1 0.3	4 1.3
女性 30-34歳	289 100.0	6 2.1	105 36.3	92 31.8	81 28.0	2 0.7	-	1 0.3	2 0.7
女性 35-39歳	301 100.0	10 3.3	120 39.9	101 33.6	67 22.3	-	2 0.7	-	1 0.3
女性 40-44歳	347 100.0	8 2.3	167 48.1	101 29.1	68 19.6	1 0.3	-	1 0.3	1 0.3
女性 45-49歳	392 100.0	10 2.6	168 42.9	132 33.7	77 19.6	2 0.5	2 0.5	-	1 0.3
女性 50-54歳	569 100.0	17 3.0	265 46.6	196 34.4	89 15.6	1 0.2	-	-	1 0.2
女性 55-59歳	504 100.0	33 6.5	308 61.1	117 23.2	43 8.5	2 0.4	-	1 0.2	-
女性 60-64歳	447 100.0	62 13.9	282 63.1	77 17.2	23 5.1	1 0.2	-	1 0.2	1 0.2
女性 65-69歳	187 100.0	46 24.6	114 61.0	19 10.2	8 4.3	-	-	-	-
女性 70-74歳	128 100.0	51 39.8	68 53.1	6 4.7	3 2.3	-	-	-	-
女性 75-79歳	91 100.0	51 56.0	36 39.6	3 3.3	1 1.1	-	-	-	-
女性 80-84歳	131 100.0	74 56.5	52 39.7	3 2.3	2 1.5	-	-	-	-
女性 85-89歳	52 100.0	33 63.5	19 36.5	-	-	-	-	-	-
女性 90-94歳	28 100.0	20 71.4	7 25.0	-	1 3.6	-	-	-	-
女性 95-99歳	10 100.0	7 70.0	3 30.0	-	-	-	-	-	-
女性 100歳以上	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-

※ 端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

(3) 愛媛県民の就業状況

\* 普段の仕事の状況



上段：実数 下段：(%)	合計	仕事を主に している	家事が主で仕事 もしている	通学が主で仕事 もしている	家事・通学以外 のことが主で仕事 もしている	仕事をせず家 事をしている	仕事をせず通 学している	その他	
合計	8,778 100.0	4,867 55.4	896 10.2	104 1.2	52 0.6	1,359 15.5	707 8.1	793 9.0	
男性	4,233 100.0	3,070 72.5	55 1.3	46 1.1	22 0.5	162 3.8	383 9.0	495 11.7	
女性	4,545 100.0	1,797 39.5	841 18.5	58 1.3	30 0.7	1,197 26.3	324 7.1	298 6.6	
平成 十六 年調 査	合計	7,849 100.0	4,342 55.3	765 9.7	64 0.8	40 0.5	1,289 16.4	574 7.3	775 9.9
	男性	3,800 100.0	2,722 71.6	63 1.7	31 0.8	21 0.6	181 4.8	308 8.1	474 12.5
	女性	4,046 100.0	1,617 40.0	702 17.4	33 0.8	19 0.5	1,108 27.4	266 6.6	301 7.4
全 国 平 均	合計	110,301.5 100.0	54,686.2 49.6	9,234.3 8.4	1,452.8 1.3	552.7 0.5	20,400.4 18.5	6,888.3 6.2	16,972.1 15.4
	男性	53,282.5 100.0	36,682.6 68.8	406.9 0.8	772.0 1.4	283.2 0.5	1,099.8 2.1	3,675.9 6.9	10,302.9 19.3
	女性	57,018.9 100.0	18,003.6 31.6	8,827.5 15.5	680.8 1.2	269.5 0.5	19,300.5 33.8	3,212.4 5.6	6,669.2 11.7

※ 全国：総務省統計局 H19年就業構造基本調査 第1表 による男女計、合計は端数処理が行われているため必ずしも一致しない。

普段の仕事の状況は、「仕事を主にしている」と回答した者が55.4%と最も多く、前回同様、全国の値よりも5.8ポイント高くなっており、特に女性が39.5%と全国調査よりも7.8ポイント高くなっている。

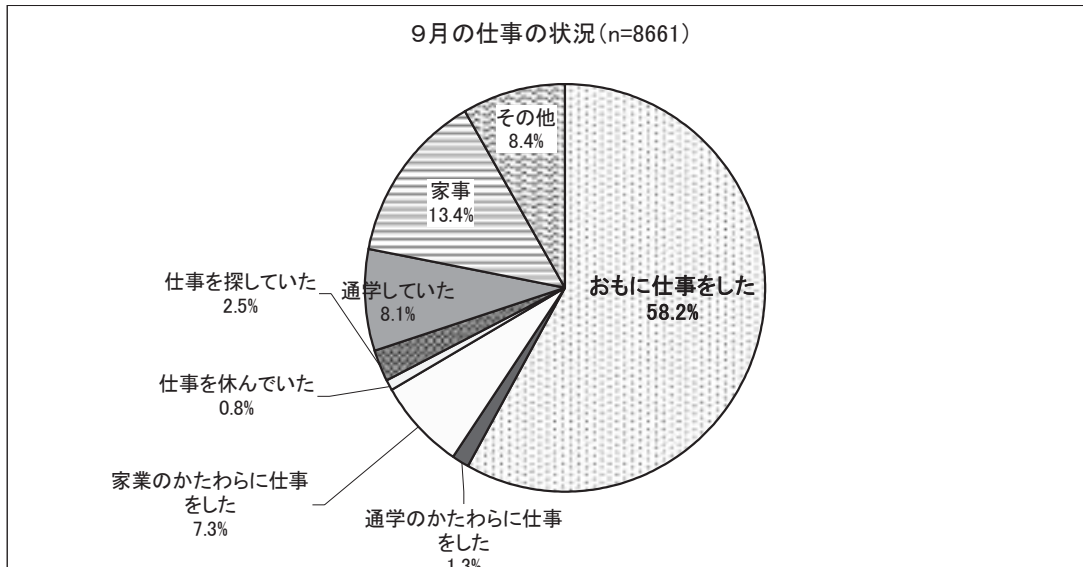
そのほか、無業者を含む「その他」は全国より6.4ポイント低く、内訳として男性が7.6ポイント、女性が5.1ポイント低くなっている。

\* 性年齢別 普段の仕事の状況

上段：実数 下段：割合(%)	普段の仕事の状況							
	合計	仕事をおも にしている	家事がおも で仕事もし ている	通学がおも で仕事もし ている	家事・通学外 のことが主で仕 事もしている	仕事をせず 家事をして いる	仕事をせず 通学してい る	その他
合計	8,501 100.0	4,698 55.3	871 10.2	98 1.2	48 0.6	1,331 15.7	688 8.1	767 9.0
男性 15～19 歳	267 100.0	11 4.1	-	12 4.5	1 0.4	1 0.4	236 88.4	6 2.2
男性 20～24 歳	345 100.0	154 44.6	-	30 8.7	-	5 1.4	123 35.7	33 9.6
男性 25～29 歳	279 100.0	235 84.2	2 0.7	1 0.4	1 0.4	6 2.2	8 2.9	26 9.3
男性 30～34 歳	284 100.0	258 90.8	-	-	1 0.4	4 1.4	1 0.4	20 7.0
男性 35～39 歳	254 100.0	234 92.1	-	1 0.4	-	2 0.8	2 0.8	15 5.9
男性 40～44 歳	289 100.0	273 94.5	2 0.7	-	-	-	-	14 4.8
男性 45～49 歳	323 100.0	312 96.6	1 0.3	-	1 0.3	-	-	9 2.8
男性 50～54 歳	451 100.0	429 95.1	2 0.4	-	1 0.2	6 1.3	1 0.2	12 2.7
男性 55～59 歳	533 100.0	497 93.2	5 0.9	-	-	9 1.7	-	22 4.1
男性 60～64 歳	511 100.0	359 70.3	12 2.3	-	6 1.2	47 9.2	-	87 17.0
男性 65～69 歳	253 100.0	119 47.0	10 4.0	-	4 1.6	34 13.4	-	86 34.0
男性 70～74 歳	133 100.0	43 32.3	11 8.3	-	2 1.5	19 14.3	-	58 43.6
男性 75～79 歳	78 100.0	27 34.6	6 7.7	-	1 1.3	13 16.7	1 1.3	30 38.5
男性 80～84 歳	51 100.0	14 27.5	1 2.0	-	2 3.9	6 11.8	-	28 54.9
男性 85～89 歳	33 100.0	6 18.2	-	-	-	4 12.1	-	23 69.7
男性 90～94 歳	14 100.0	1 7.1	2 14.3	-	1 7.1	1 7.1	-	9 64.3
男性 95～99 歳	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-
男性 100 歳以上	0 0.0	-	-	-	-	-	-	-
女性 15～19 歳	250 100.0	5 2.0	2 0.8	21 8.4	-	1 0.4	215 86.0	6 2.4
女性 20～24 歳	319 100.0	169 53.0	3 0.9	22 6.9	2 0.6	19 6.0	94 29.5	10 3.1
女性 25～29 歳	316 100.0	239 75.6	12 3.8	4 1.3	2 0.6	47 14.9	2 0.6	10 3.2
女性 30～34 歳	288 100.0	164 56.9	33 11.5	-	-	73 25.3	1 0.3	17 5.9
女性 35～39 歳	302 100.0	144 47.7	64 21.2	3 1.0	1 0.3	81 26.8	1 0.3	8 2.6
女性 40～44 歳	352 100.0	160 45.5	97 27.6	-	1 0.3	87 24.7	2 0.6	5 1.4
女性 45～49 歳	394 100.0	168 42.6	136 34.5	-	1 0.3	88 22.3	-	1 0.3
女性 50～54 歳	573 100.0	269 46.9	157 27.4	1 0.2	5 0.9	134 23.4	-	7 1.2
女性 55～59 歳	508 100.0	194 38.2	137 27.0	1 0.2	8 1.6	157 30.9	-	11 2.2
女性 60～64 歳	448 100.0	126 28.1	95 21.2	1 0.2	3 0.7	207 46.2	-	16 3.6
女性 65～69 歳	193 100.0	36 18.7	32 16.6	-	1 0.5	102 52.8	-	22 11.4
女性 70～74 歳	129 100.0	26 20.2	19 14.7	-	2 1.6	63 48.8	-	19 14.7
女性 75～79 歳	92 100.0	15 16.3	14 15.2	-	-	36 39.1	1 1.1	26 28.3
女性 80～84 歳	137 100.0	6 4.4	12 8.8	1 0.7	1 0.7	53 38.7	-	64 46.7
女性 85～89 歳	57 100.0	2 3.5	3 5.3	-	-	20 35.1	-	32 56.1
女性 90～94 歳	29 100.0	2 6.9	-	-	-	5 17.2	-	22 75.9
女性 95～99 歳	14 100.0	-	1 7.1	-	-	1 7.1	-	12 85.7
女性 100 歳以上	1 100.0	-	-	-	-	-	-	1 100.0

※ 端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

\*9月の仕事の状況



上段：実数 下段：(%)	合計	おもに仕事をした	通学のかたわらに仕事をした	家業のかたわらに仕事をした	仕事を休んでいた	仕事を探していた	通学していた	家事	その他	
合計	8,661 100.0	5,038 58.2	109 1.3	635 7.3	65 0.8	218 2.5	705 8.1	1,162 13.4	729 8.4	
男性	4,193 100.0	3,041 72.5	51 1.2	67 1.6	31 0.7	146 3.5	377 9.0	84 2.0	396 9.4	
女性	4,468 100.0	1,997 44.7	58 1.3	568 12.7	34 0.8	72 1.6	328 7.3	1,078 24.1	333 7.5	
平成十六年調査	合計	7,786 100.0	4,426 56.8	75 1.0	573 7.4	81 1.0	135 1.7	557 7.2	1,107 14.2	832 10.7
	男性	3,778 100.0	2,690 71.2	30 0.8	80 2.1	35 0.9	86 2.3	302 8.0	102 2.7	453 12.0
	女性	4,005 100.0	1,734 43.3	45 1.1	492 12.3	46 1.1	49 1.2	255 6.4	1,005 25.1	379 9.5
全国	合計	110,301,500 100.0	53,993,500 49.0	1,339,800 1.2	8,264,300 7.5	1,461,400 1.3	2,635,100 2.4	6,803,700 6.2	16,124,700 14.6	18,050,000 16.4
	男性	53,282,500 100.0	35,697,200 67.0	699,900 1.3	452,500 0.8	708,400 1.3	1,326,900 2.5	3,621,500 6.8	781,600 1.5	9,153,800 17.2
	女性	57,018,900 100.0	18,296,300 32.1	639,900 1.1	7,811,900 13.7	753,000 1.3	1,308,100 2.3	3,182,300 5.6	15,343,100 26.9	8,896,200 15.6

※ 全国：総務省統計局 H19年就業構造基本調査 第185表 による  
端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

9月24日～30日の1週間における仕事の状況（9月の仕事の状況）は、「おもに仕事をした」が58.2%と最も高く、全国の49.0%よりも9.2ポイント上回っている。

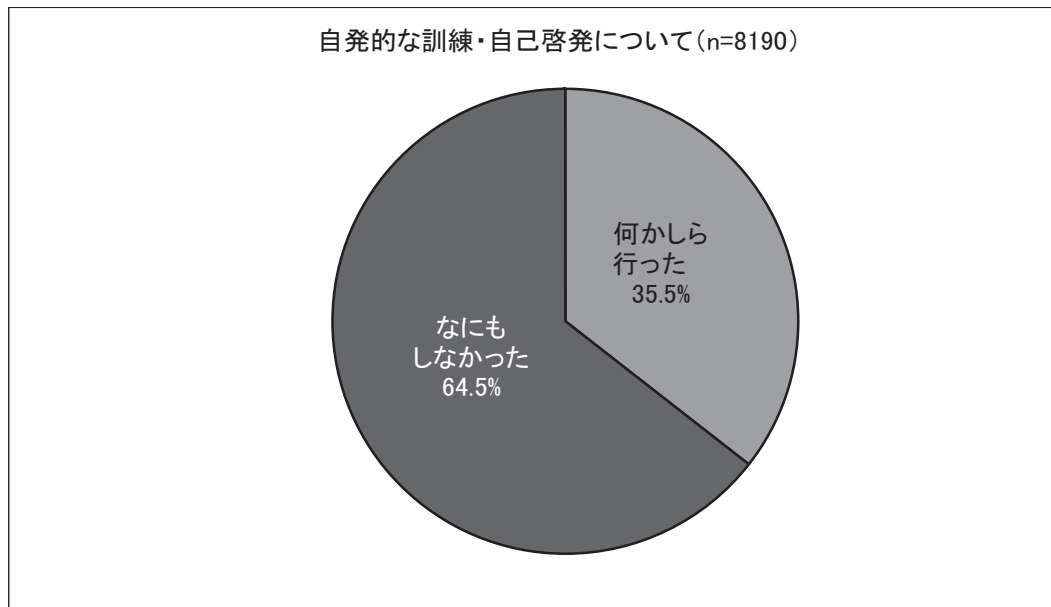


\* 性年齢別 9月の仕事の状況

上段：実数（人） 下段：割合（％）	9月中の仕事の状況								
	合計	主に仕事を した	通学のかた わらに仕事	家業のかた わらに仕事	仕事をやす んでいた	仕事を探 していた	通学して いた	家事	その他
合計	8,395 100.0	4,874 58.1	102 1.2	610 7.3	63 0.8	213 2.5	685 8.2	1,136 13.5	712 8.5
男性 15～19 歳	269 100.0	12 4.5	12 4.5	-	-	4 1.5	238 88.5	1 0.4	2 0.7
男性 20～24 歳	343 100.0	153 44.6	34 9.9	-	2 0.6	22 6.4	116 33.8	5 1.5	11 3.2
男性 25～29 歳	278 100.0	234 84.2	1 0.4	2 0.7	2 0.7	23 8.3	8 2.9	2 0.7	6 2.2
男性 30～34 歳	280 100.0	256 91.4	-	2 0.7	-	12 4.3	1 0.4	2 0.7	7 2.5
男性 35～39 歳	253 100.0	234 92.5	1 0.4	-	2 0.8	7 2.8	1 0.4	2 0.8	6 2.4
男性 40～44 歳	287 100.0	270 94.1	-	1 0.3	2 0.7	6 2.1	-	1 0.3	7 2.4
男性 45～49 歳	322 100.0	310 96.3	-	2 0.6	3 0.9	7 2.2	-	-	-
男性 50～54 歳	449 100.0	427 95.1	-	1 0.2	3 0.7	11 2.4	1 0.2	3 0.7	3 0.7
男性 55～59 歳	530 100.0	486 91.7	-	4 0.8	8 1.5	18 3.4	-	6 1.1	8 1.5
男性 60～64 歳	502 100.0	356 70.9	-	15 3.0	5 1.0	25 5.0	1 0.2	24 4.8	76 15.1
男性 65～69 歳	247 100.0	118 47.8	-	16 6.5	2 0.8	5 2.0	-	19 7.7	87 35.2
男性 70～74 歳	129 100.0	44 34.1	-	9 7.0	1 0.8	1 0.8	-	6 4.7	68 52.7
男性 75～79 歳	77 100.0	29 37.7	-	6 7.8	-	-	-	6 7.8	36 46.8
男性 80～84 歳	52 100.0	14 26.9	-	5 9.6	-	-	-	2 3.8	31 59.6
男性 85～89 歳	33 100.0	5 15.2	-	-	-	-	-	2 6.1	26 78.8
男性 90～94 歳	14 100.0	2 14.3	-	2 14.3	-	-	-	-	10 71.4
男性 95～99 歳	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0
男性 100 歳以上	0 0.0	-	-	-	-	-	-	-	-
女性 15～19 歳	247 100.0	5 2.0	18 7.3	2 0.8	-	4 1.6	216 87.4	-	2 0.8
女性 20～24 歳	315 100.0	166 52.7	22 7.0	1 0.3	3 1.0	14 4.4	94 29.8	14 4.4	1 0.3
女性 25～29 歳	312 100.0	237 76.0	4 1.3	9 2.9	1 0.3	12 3.8	3 1.0	45 14.4	1 0.3
女性 30～34 歳	287 100.0	173 60.3	-	19 6.6	7 2.4	9 3.1	3 1.0	69 24.0	7 2.4
女性 35～39 歳	301 100.0	164 54.5	3 1.0	34 11.3	6 2.0	7 2.3	-	83 27.6	4 1.3
女性 40～44 歳	347 100.0	183 52.7	2 0.6	60 17.3	2 0.6	3 0.9	1 0.3	91 26.2	5 1.4
女性 45～49 歳	391 100.0	210 53.7	-	81 20.7	3 0.8	11 2.8	-	85 21.7	1 0.3
女性 50～54 歳	564 100.0	313 55.5	-	110 19.5	2 0.4	4 0.7	1 0.2	130 23.0	4 0.7
女性 55～59 歳	498 100.0	224 45.0	2 0.4	102 20.5	2 0.4	5 1.0	-	156 31.3	7 1.4
女性 60～64 歳	434 100.0	150 34.6	2 0.5	65 15.0	4 0.9	1 0.2	-	190 43.8	22 5.1
女性 65～69 歳	188 100.0	40 21.3	-	22 11.7	2 1.1	1 0.5	1 0.5	86 45.7	36 19.1
女性 70～74 歳	123 100.0	27 22.0	1 0.8	16 13.0	-	-	-	43 35.0	36 29.3
女性 75～79 歳	91 100.0	19 20.9	-	13 14.3	-	-	-	20 22.0	39 42.9
女性 80～84 歳	134 100.0	9 6.7	-	10 7.5	-	1 0.7	-	28 20.9	86 64.2
女性 85～89 歳	53 100.0	2 3.8	-	1 1.9	-	-	-	14 26.4	36 67.9
女性 90～94 歳	29 100.0	1 3.4	-	-	-	-	-	1 3.4	27 93.1
女性 95～99 歳	14 100.0	1 7.1	-	-	1 7.1	-	-	-	12 85.7
女性 100 歳以上	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0

※ 端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

\* 自発的な訓練・自己啓発について



上段:実数 下段:(%)	回答者数	自発的な訓練・自己啓発を何かしら行った (内訳:複数回答)									なにもしなかった
		大学・大学院の講座の受講	専修・各種学校の講座の受講	公共職業能力開発施設の講座受講	講習会・セミナーの傍聴	勉強会・研修会への参加	通信教育の受講	自学自習	その他		
合計	8,190	2,905	216	86	65	718	1,036	181	1,140	354	5,285
	100.0	35.5	2.6	1.1	0.8	8.8	12.6	2.2	13.9	4.3	64.5
男性	3,958	1,509	114	42	40	387	522	71	610	181	2,449
	100.0	38.1	2.9	1.1	1.0	9.8	13.2	1.8	15.4	4.6	61.9
女性	4,232	1,396	102	44	25	331	514	110	530	173	2,836
	100.0	33.0	2.4	1.0	0.6	7.8	12.1	2.6	12.5	4.1	67.0

※ 複数回答のため、内訳と回答者数は一致しない。

自発的な訓練・自己啓発を行った者を合わせると全体の 35.5%で、「なにもしなかった」者は 64.5%となっている。

内訳として、「自学・自習」13.9%、「勉強会・研修会への参加」12.6%、「講習会・セミナーの傍聴」8.8%の順番となった。

## ● 普段仕事をしている人に対して

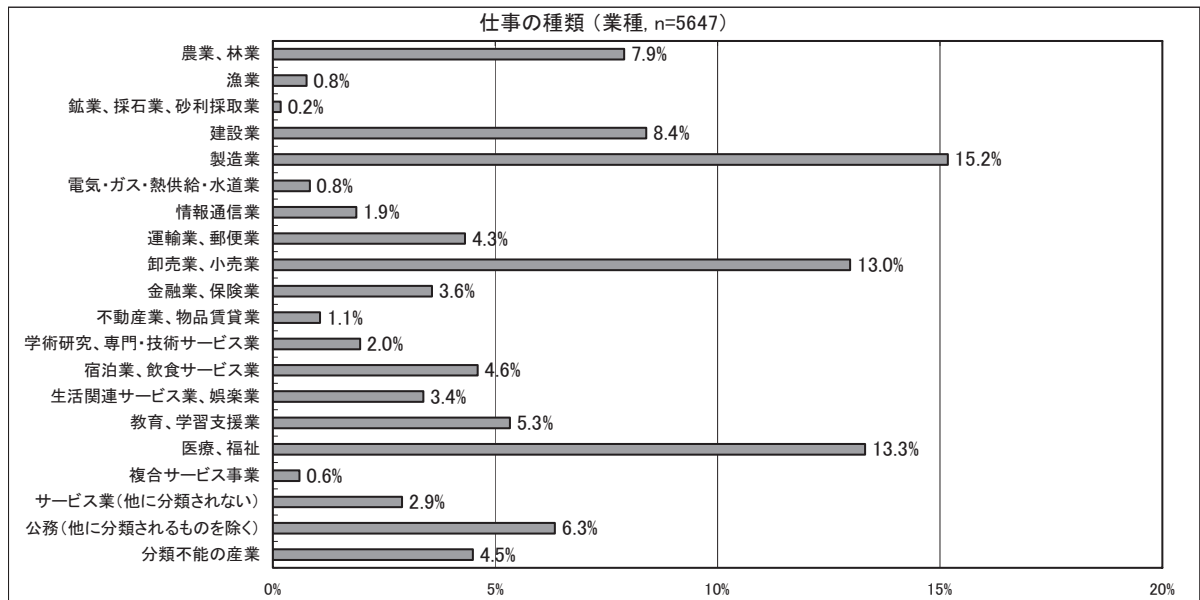
\* 仕事をしている場所や勤務地（質問対象：有職の学生を含む有業者）

勤務地	人数(人)	割合(%)
松山市	2,288	39.8
今治市	656	11.4
宇和島市	279	4.8
八幡浜市	198	3.4
新居浜市	482	8.4
西条市	421	7.3
大洲市	219	3.8
伊予市	139	2.4
四国中央市	284	4.9
西予市	153	2.7
東温市	127	2.2
上島町	22	0.4
久万高原町	33	0.6
松前町	95	1.7
砥部町	78	1.4
内子町	65	1.1
伊方町	33	0.6
松野町	11	0.2
鬼北町	28	0.5
愛南町	47	0.8
その他	97	1.7
合計	5,755	100.0

地域別人口割合		
地域別	人数(人)	割合(%)
東予	1,865	32.4
中予	2,760	48.0
南予	1,033	17.9
その他	97	1.7
合計	5,755	100.0

普段仕事をしている者の勤務地は、松山市が 39.8%を占め、次いで今治市（11.4%）、新居浜市（8.4%）、西条市（7.3%）となっている。

\* 仕事の業種 (質問対象：有職の学生を含む有業者)



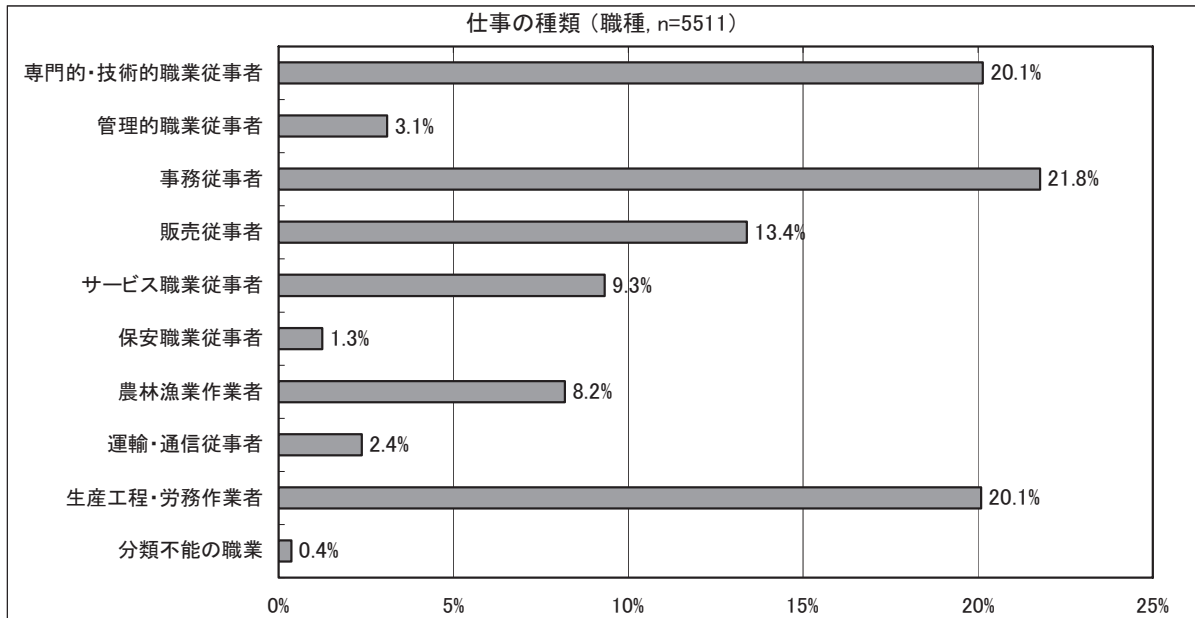
業種	合計(人)	男性	女性	全国(万人)		
				合計	男性	女性
合計	5,647 100.0	3,096 100.0	2,551 100.0	6,385 100.0	3,729 99.9	2,656 100.0
農業、林業	446 7.9	250 8.1	196 7.7	245 3.8	140 3.8	105 4.0
漁業	43 0.8	30 1.0	13 0.5	23 0.4	17 0.5	6 0.2
鉱業、採石業、砂利採取業	10 0.2	9 0.3	1 0.0	3 0.0	2 0.1	-
建設業	474 8.4	371 12.0	103 4.0	537 8.4	459 12.3	78 2.9
製造業	857 15.2	613 19.8	244 9.6	1,144 17.9	792 21.2	352 13.3
電気・ガス・熱供給・水道業	47 0.8	40 1.3	7 0.3	32 0.5	29 0.8	3 0.1
情報通信業	106 1.9	77 2.5	29 1.1	189 3.0	141 3.8	48 1.8
運輸業、郵便業	244 4.3	190 6.1	54 2.1	342 5.4	280 7.5	61 2.3
卸売業、小売業	733 13.0	336 10.9	397 15.6	1,067 16.7	536 14.4	531 20.0
金融業、保険業	202 3.6	89 2.9	113 4.4	164 2.6	80 2.1	84 3.2
不動産業、物品賃貸業	60 1.1	24 0.8	36 1.4	111 1.7	71 1.9	40 1.5
学術研究、専門・技術サービス業	111 2.0	72 2.3	39 1.5	200 3.1	133 3.6	67 2.5
宿泊業、飲食サービス業	260 4.6	95 3.1	165 6.5	373 5.8	147 3.9	226 8.5
生活関連サービス業、娯楽業	191 3.4	81 2.6	110 4.3	236 3.7	97 2.6	138 5.2
教育、学習支援業	301 5.3	125 4.0	176 6.9	283 4.4	128 3.4	155 5.8
医療、福祉	752 13.3	181 5.8	571 22.4	598 9.4	144 3.9	454 17.1
複合サービス事業	34 0.6	21 0.7	13 0.5	56 0.9	34 0.9	22 0.8
サービス業(他に分類されないもの)	164 2.9	115 3.7	49 1.9	485 7.6	282 7.6	203 7.6
公務(他に分類されるものを除く)	358 6.3	247 8.0	111 4.4	223 3.5	172 4.6	51 1.9
分類不能の産業	254 4.5	130 4.2	124 4.9	74 1.2	43 1.2	31 1.2

普段仕事をしている者が多い業種は、「製造業」15.2%、「医療、福祉」13.3%、「卸売業、小売業」13.0%、「建設業」8.4%、「農業・林業」7.9%の順番となっている。

業種別に全国と比較してみると、「農業、林業」、「医療、福祉」、「公務」、「分類不能の産業」に従事する者が多く、「卸売業、小売業」に従事する者の割合は低くなっている。

※ 全国：総務省統計局 労働力調査 平成20年平均 第11表 より  
端数処理の為、男女計は合計と一致しない場合がある。

\* 仕事の職種（質問対象：有職の学生を含む有業者）



上段：実数 下段：(%)	合計	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業作業員	運輸・通信従事者	生産工程・労務作業員	分類不能の職業	
合計 (人)	5,511	1,110	171	1,200	738	514	69	451	131	1,107	20	
	100.0	20.1	3.1	21.8	13.4	9.3	1.3	8.2	2.4	20.1	0.4	
男性	3,002	501	139	464	426	174	65	262	124	837	10	
	100.0	16.7	4.6	15.5	14.2	5.8	2.2	8.7	4.1	27.9	0.3	
女性	2,509	609	32	736	312	340	4	189	7	270	10	
	100.0	24.3	1.3	29.3	12.4	13.6	0.2	7.5	0.3	10.8	0.4	
全国(万人)	合計	6,385	950	172	1,292	870	671	118	264	199	1,780	69
		100.0	14.9	2.7	20.2	13.6	10.5	1.8	4.1	3.1	27.9	1.1
	男性	3,729	507	156	503	542	232	111	158	191	1,287	41
	100.0	13.6	4.2	13.5	14.5	6.2	3.0	4.2	5.1	34.5	1.1	
女性	2,656	443	16	789	328	438	7	105	8	493	28	
	100.0	16.7	0.6	29.7	12.3	16.5	0.3	4.0	0.3	18.6	1.1	

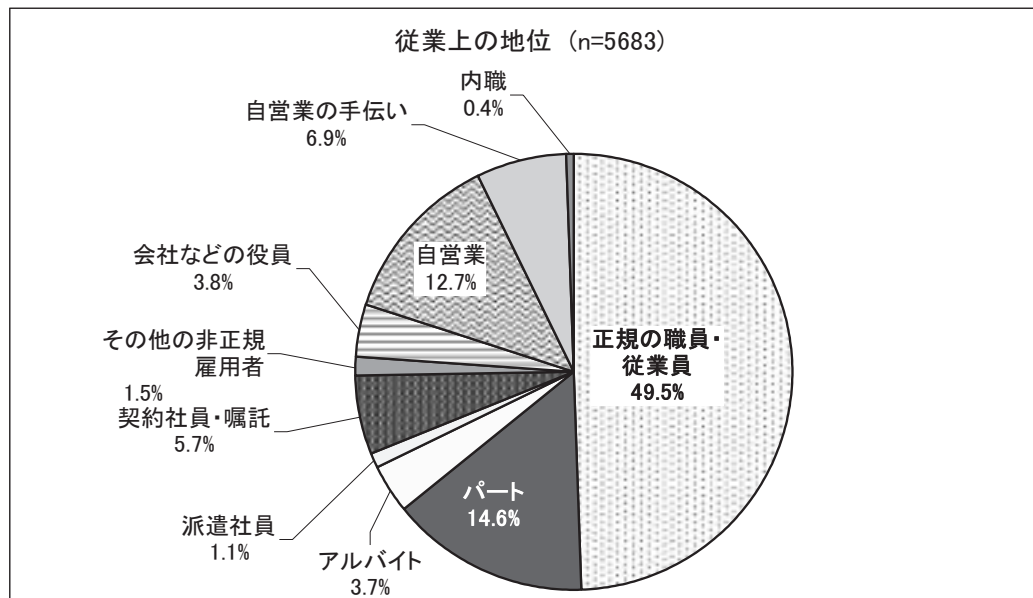
※全国：総務省統計局 労働力調査 平成20年平均 第14表 より  
端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

平成16年調査とは、日本標準職業分類の改定によって分類基準が変更されているため比較していない。

普段仕事をしている者の職種は、「事務従事者」21.8%、「生産工程・労務作業員」20.1%、「専門的・技術的職業従事者」20.1%、「販売従事者」13.4%、「サービス職業従事者」9.3%の順となっている。全国と比較すると「生産工程・労務作業員」が7.8ポイント下回っている。

一方、「農林漁業作業員」は8.2%で全国よりも4.1ポイント、「専門的・技術的職業従事者」では5.2ポイント上回っている。

\* 従業上の地位 (質問対象：有職の学生を含む有業者)



上段：実数 下段：(%)	合計	正規の職員 ・従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員 ・嘱託	その他の 非正規雇用者	会社などの 役員	自営業	自営業の 手伝い	内職	
合計	5,683 100.0	2,812 49.5	827 14.6	212 3.7	65 1.1	324 5.7	88 1.5	217 3.8	720 12.7	393 6.9	25 0.4	
男性	3,102 100.0	1,883 60.7	75 2.4	112 3.6	22 0.7	167 5.4	36 1.2	167 5.4	562 18.1	77 2.5	1 0.0	
女性	2,581 100.0	929 36.0	752 29.1	100 3.9	43 1.7	157 6.1	52 2.0	50 1.9	158 6.1	316 12.2	24 0.9	
平成 十六 年調 査	合計	4,925 100.0	2,416 49.0	564 11.5	181 3.7	60 1.2	192 3.9	81 1.6	286 5.8	797 16.2	321 6.5	26 0.5
	男性	2,725 100.0	1,582 58.1	74 2.7	85 3.1	18 0.7	105 3.9	40 1.5	201 7.4	550 20.2	68 2.5	2 0.1
	女性	2,197 100.0	832 37.9	490 22.3	96 4.4	42 1.9	87 4.0	41 1.9	85 3.9	247 11.2	253 11.5	24 1.1
全国 (千人)	合計	65,977.5 100.0	34,324.2 52.0	8,855.0 13.4	4,080.0 6.2	1,607.5 2.4	3,313.2 5.0	1,042.9 1.6	4,011.7 6.1	6,675.2 10.1	1,875.6 2.8	1,042.9 1.6
	男性	38,174.8 100.0	23,798.7 62.3	915.0 2.4	2,058.6 5.4	609.3 1.6	1,821.5 4.8	506.3 1.3	3,079.1 8.1	4,950.8 13.0	310.5 0.8	506.3 1.3
	女性	27,802.7 100.0	10,525.5 37.9	7,940.0 28.6	2,021.3 7.3	998.2 3.6	1,491.9 5.4	536.6 1.9	932.7 3.4	1,724.3 6.2	1,565.1 5.6	536.6 1.9

※全国：総務省統計局 平成19年就業構造基本調査 第2表 より  
端数処理、および分類不能又は不詳の数値を含む為、各計は合計と一致しない。

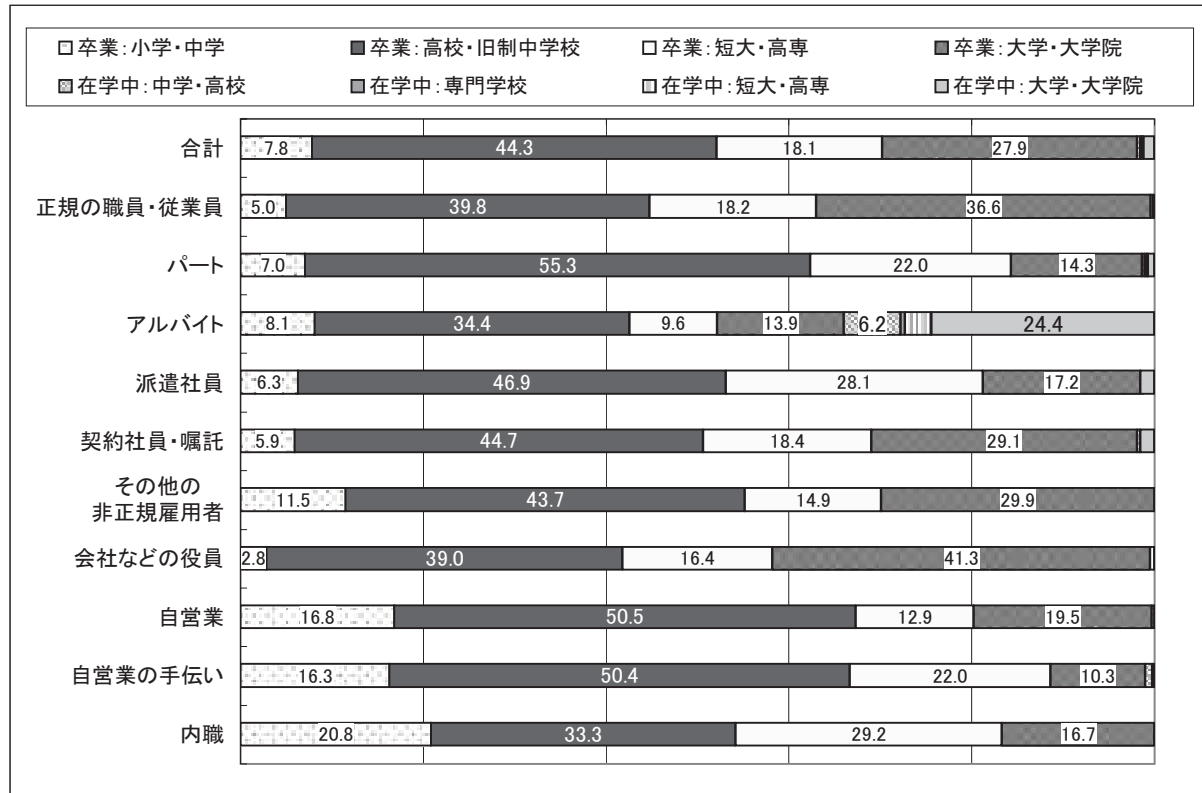
普段仕事をしている者の従業上の地位は、「正規の職員・従業員」が49.5%で最も多く、次いで「パート」14.6%、「自営業」12.7%の順となっており、全国と比較してもあまり変わりがない。平成16年調査との比較は正規の職員・従業員の割合は大きな変化はみられないものの、「パート」「契約社員・嘱託」の割合が大幅に増加している。

\* 性年齢別 従業上の地位 (質問対象：有職の学生を含む有業者)

上段：実数 (人) 下段：割合 (%)	就業上の地位										
	合計	正規の 職員 従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員 ・嘱託	その他の 非正規 雇用者	会社 などの 役員	自営業	自営業 の手伝い	内職
合計	5,489 100.0	2,726 49.7	792 14.4	203 3.7	63 1.1	309 5.6	87 1.6	209 3.8	698 12.7	378 6.9	24 0.4
男性15～19歳	23 100.0	5 21.7	1 4.3	13 56.5	3 13.0	1 4.3	- -	- -	- -	- -	- -
男性20～24歳	177 100.0	103 58.2	9 5.1	43 24.3	3 1.7	6 3.4	3 1.7	- -	2 1.1	8 4.5	- -
男性25～29歳	229 100.0	171 74.7	6 2.6	14 6.1	3 1.3	15 6.6	- -	2 0.9	8 3.5	10 4.4	- -
男性30～34歳	248 100.0	187 75.4	3 1.2	7 2.8	3 1.2	7 2.8	1 0.4	8 3.2	17 6.9	15 6.0	- -
男性35～39歳	230 100.0	186 80.9	4 1.7	1 0.4	2 0.9	5 2.2	- -	6 2.6	19 8.3	7 3.0	- -
男性40～44歳	273 100.0	217 79.5	4 1.5	2 0.7	1 0.4	1 0.4	2 0.7	13 4.8	28 10.3	5 1.8	- -
男性45～49歳	310 100.0	234 75.5	3 1.0	3 1.0	1 0.3	6 1.9	2 0.6	14 4.5	43 13.9	4 1.3	- -
男性50～54歳	428 100.0	315 73.6	4 0.9	1 0.2	- -	3 0.7	3 0.7	27 6.3	73 17.1	2 0.5	- -
男性55～59歳	491 100.0	294 59.9	6 1.2	2 0.4	1 0.2	19 3.9	5 1.0	45 9.2	117 23.8	2 0.4	- -
男性60～64歳	367 100.0	102 27.8	19 5.2	12 3.3	- -	78 21.3	8 2.2	33 9.0	113 30.8	2 0.5	- -
男性65～69歳	129 100.0	14 10.9	10 7.8	7 5.4	4 3.1	14 10.9	5 3.9	9 7.0	62 48.1	4 3.1	- -
男性70～74歳	46 100.0	- -	1 2.2	3 6.5	- -	5 10.9	5 10.9	2 4.3	26 56.5	3 6.5	1 2.2
男性75～79歳	29 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	1 3.4	2 6.9	23 79.3	3 10.3	- -
男性80～84歳	17 100.0	1 5.9	- -	- -	- -	- -	- -	- -	12 70.6	4 23.5	- -
男性85歳以上	9 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	4 44.4	5 55.6	- -
女性15～19歳	22 100.0	5 22.7	1 4.5	15 68.2	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 4.5
女性20～24歳	186 100.0	127 68.3	13 7.0	21 11.3	2 1.1	15 8.1	6 3.2	- -	- -	1 0.5	1 0.5
女性25～29歳	247 100.0	142 57.5	37 15.0	10 4.0	5 2.0	37 15.0	10 4.0	- -	1 0.4	5 2.0	- -
女性30～34歳	191 100.0	95 49.7	37 19.4	9 4.7	13 6.8	13 6.8	5 2.6	1 0.5	1 0.5	16 8.4	1 0.5
女性35～39歳	203 100.0	98 48.3	64 31.5	6 3.0	6 3.0	10 4.9	3 1.5	1 0.5	3 1.5	9 4.4	3 1.5
女性40～44歳	250 100.0	84 33.6	98 39.2	6 2.4	1 0.4	12 4.8	3 1.2	7 2.8	9 3.6	28 11.2	2 0.8
女性45～49歳	294 100.0	91 31.0	121 41.2	4 1.4	7 2.4	16 5.4	3 1.0	6 2.0	16 5.4	27 9.2	3 1.0
女性50～54歳	416 100.0	139 33.4	148 35.6	6 1.4	2 0.5	21 5.0	5 1.2	9 2.2	26 6.3	56 13.5	4 1.0
女性55～59歳	320 100.0	81 25.3	112 35.0	12 3.8	4 1.3	13 4.1	3 0.9	12 3.8	35 10.9	45 14.1	3 0.9
女性60～64歳	211 100.0	27 12.8	72 34.1	5 2.4	1 0.5	10 4.7	7 3.3	8 3.8	26 12.3	52 24.6	3 1.4
女性65～69歳	53 100.0	6 11.3	14 26.4	1 1.9	- -	2 3.8	1 1.9	2 3.8	9 17.0	17 32.1	1 1.9
女性70～74歳	38 100.0	1 2.6	4 10.5	- -	1 2.6	- -	2 5.3	1 2.6	11 28.9	18 47.4	- -
女性75～79歳	29 100.0	1 3.4	1 3.4	- -	- -	- -	- -	- -	8 27.6	18 62.1	1 3.4
女性80～84歳	18 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	4 22.2	1 5.6	5 27.8	8 44.4	- -
女性85歳以上	5 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 20.0	4 80.0	- -

※ 端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

\* 従業上の地位別 学歴の状況 (質問対象：有職の学生を含む有業者)



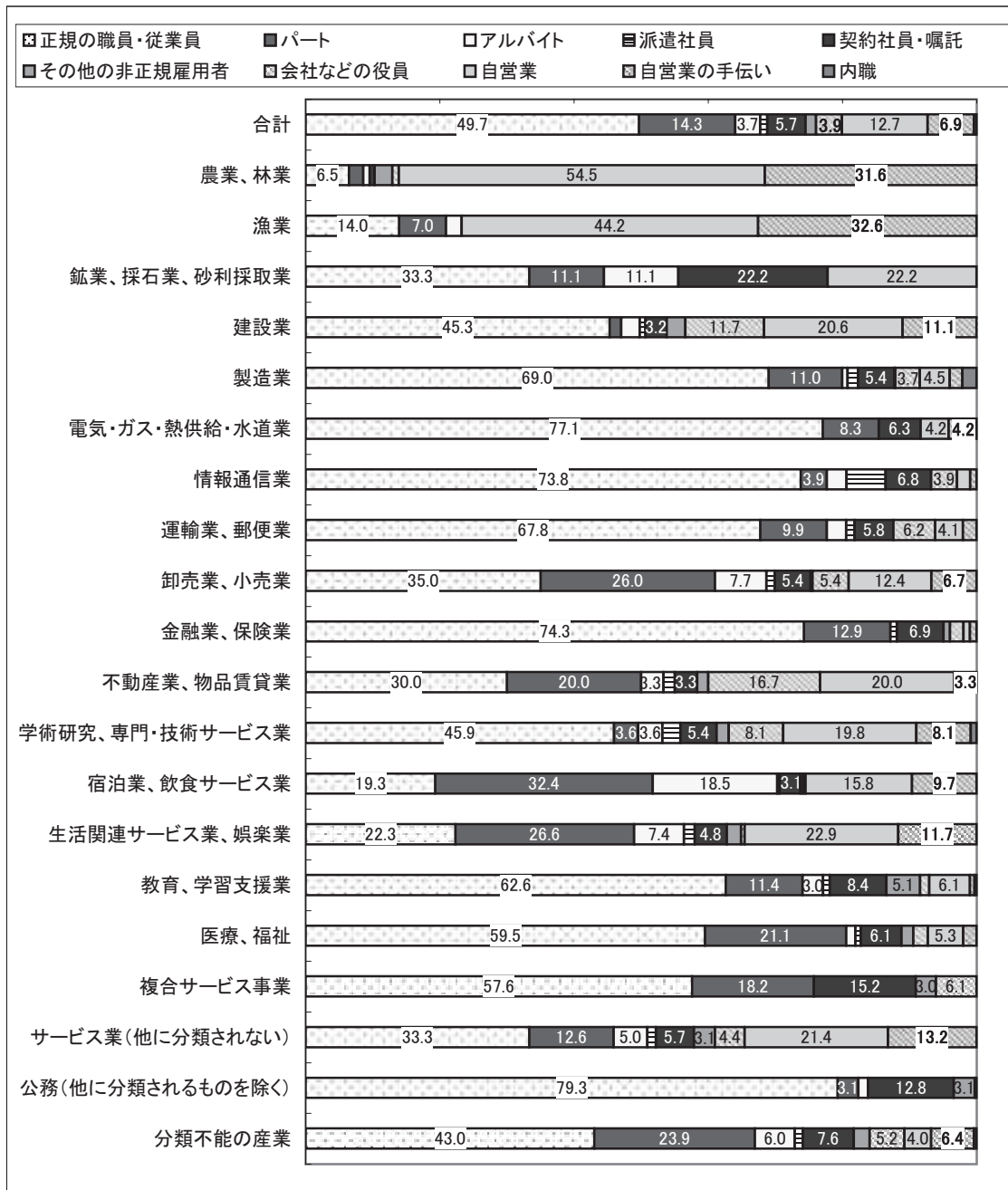
上段：実数 (人) 下段：割合 (%)	合計	小・中学卒業	高校・旧制中卒業	短大・高専卒業	大学・大学院卒業	中学・高校在学中	専門学校在学中	短大・高専在学中	大学・大学院在学中
合計	5,634 100.0	440 7.8	2,496 44.3	1,019 18.1	1,572 27.9	21 0.4	10 0.2	10 0.2	66 1.2
正規の職員・従業員	2,800 100.0	139 5.0	1,115 39.8	510 18.2	1,025 36.6	- -	7 0.3	2 0.1	2 0.1
パート	823 100.0	58 7.0	455 55.3	181 22.0	118 14.3	2 0.2	2 0.2	1 0.1	6 0.7
アルバイト	209 100.0	17 8.1	72 34.4	20 9.6	29 13.9	13 6.2	1 0.5	6 2.9	51 24.4
派遣社員	64 100.0	4 6.3	30 46.9	18 28.1	11 17.2	- -	- -	- -	1 1.6
契約社員・嘱託	320 100.0	19 5.9	143 44.7	59 18.4	93 29.1	1 0.3	- -	- -	5 1.6
その他の非正規雇用者	87 100.0	10 11.5	38 43.7	13 14.9	26 29.9	- -	- -	- -	- -
会社などの役員	213 100.0	6 2.8	83 39.0	35 16.4	88 41.3	- -	- -	1 0.5	- -
自営業	707 100.0	119 16.8	357 50.5	91 12.9	138 19.5	2 0.3	- -	- -	- -
自営業の手伝い	387 100.0	63 16.3	195 50.4	85 22.0	40 10.3	3 0.8	- -	- -	1 0.3
内職	24 100.0	5 20.8	8 33.3	7 29.2	4 16.7	- -	- -	- -	- -

※ 端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

従業上の地位別に学歴の状況を見ると多くの地位で「高校・旧制中卒業」がも高くなっているが、「会社などの役員」では大学・大学院卒業が最も高くなっている。



\* 業種別 従業上の地位 (質問対象：有職の学生を含む有業者)



業種別に従業上の地位を見ると、「正規の職員・従業員」の割合が高いのは、「公務」79.3%、「電気・ガス・熱供給・水道業」77.1%、「金融業・保険業」74.3%、「情報通信業」73.8%、「製造業」69.0%の順番となっている。

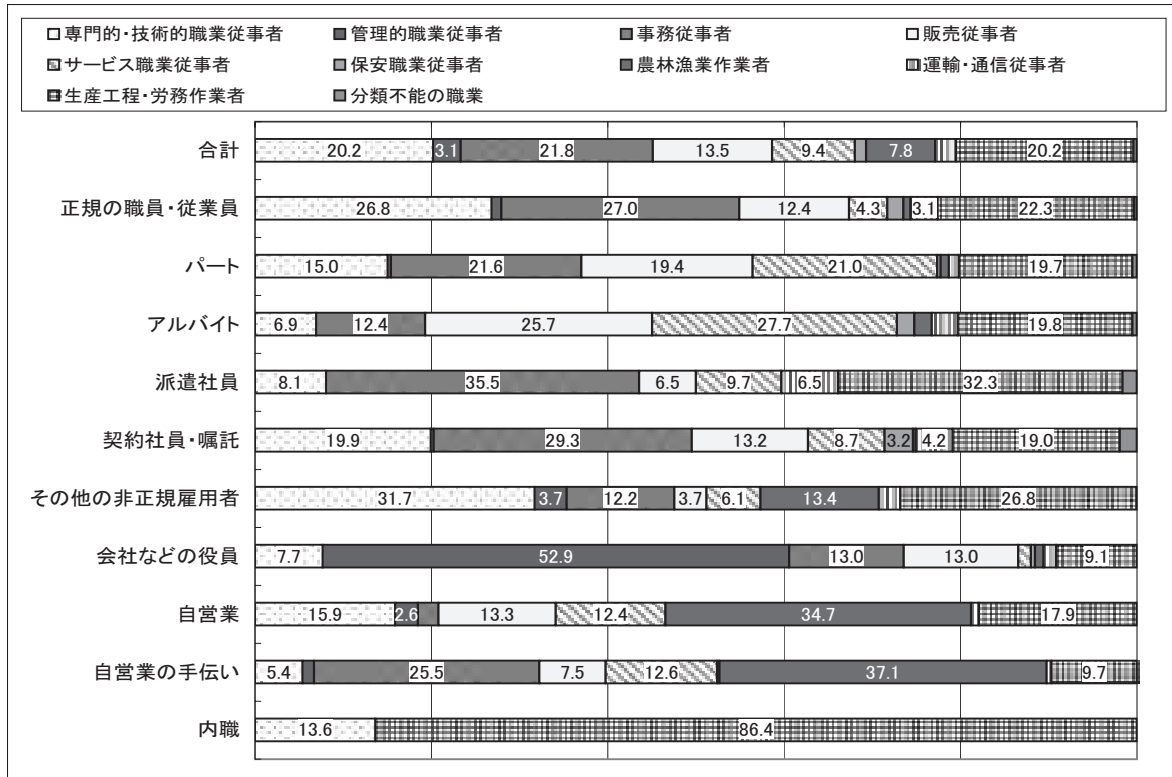
一方、「非正規社員」を多く雇用しているのは、「宿泊業、飲食サービス」54.8%、「鉱業、採石業、砂利採取業」44.4%、「生活関連サービス業、娯楽業」42.5%、「卸売業・小売業」40.6%の順番となっている。

第2章 愛媛県民の就業状況調査

上段：実数 下段：(%)	合計	正規の 職員・ 従業員	パート	アルバイト	派遣 社員	契約社員 ・嘱託	その他の 非正規 雇用者	会社など の役員	自営業	自営業 の手伝い	内職
合計	5,562 100.0	2763 49.7	798 14.3	207 3.7	59 1.1	316 5.7	88 1.6	215 3.9	709 12.7	385 6.9	22 0.4
農業、林業	418 100.0	27 6.5	9 2.2	4 1.0	- -	3 0.7	11 2.6	4 1.0	228 54.5	132 31.6	- -
漁業	43 100.0	6 14.0	3 7.0	1 2.3	- -	- -	- -	- -	19 44.2	14 32.6	- -
鉱業、採石業、 砂利採取業	9 100.0	3 33.3	1 11.1	1 11.1	- -	2 22.2	- -	- -	2 22.2	- -	- -
建設業	470 100.0	213 45.3	8 1.7	13 2.8	4 0.9	15 3.2	13 2.8	55 11.7	97 20.6	52 11.1	- -
製造業	848 100.0	585 69.0	93 11.0	7 0.8	13 1.5	46 5.4	1 0.1	31 3.7	38 4.5	16 1.9	18 2.1
電気・ガス・ 熱供給・水道業	48 100.0	37 77.1	4 8.3	- -	- -	3 6.3	- -	- -	2 4.2	2 4.2	- -
情報通信業	103 100.0	76 73.8	4 3.9	3 2.9	6 5.8	7 6.8	- -	4 3.9	2 1.9	1 1.0	- -
運輸業、郵便業	242 100.0	164 67.8	24 9.9	7 2.9	3 1.2	14 5.8	- -	15 6.2	10 4.1	5 2.1	- -
卸売業、小売業	728 100.0	255 35.0	189 26.0	56 7.7	9 1.2	39 5.4	2 0.3	39 5.4	90 12.4	49 6.7	- -
金融業、保険業	202 100.0	150 74.3	26 12.9	- -	2 1.0	14 6.9	2 1.0	4 2.0	2 1.0	2 1.0	- -
不動産業、 物品賃貸業	60 100.0	18 30.0	12 20.0	2 3.3	1 1.7	2 3.3	1 1.7	10 16.7	12 20.0	2 3.3	- -
学術研究、専門・ 技術サービス業	111 100.0	51 45.9	4 3.6	4 3.6	3 2.7	6 5.4	2 1.8	9 8.1	22 19.8	9 8.1	1 0.9
宿泊業、 飲食サービス業	259 100.0	50 19.3	84 32.4	48 18.5	1 0.4	8 3.1	1 0.4	1 0.4	41 15.8	25 9.7	- -
生活関連サー ビス業、娯楽業	188 100.0	42 22.3	50 26.6	14 7.4	3 1.6	9 4.8	4 2.1	1 0.5	43 22.9	22 11.7	- -
教育、 学習支援業	297 100.0	186 62.6	34 11.4	9 3.0	3 1.0	25 8.4	15 5.1	4 1.3	18 6.1	2 0.7	1 0.3
医療、福祉	741 100.0	441 59.5	156 21.1	10 1.3	6 0.8	45 6.1	13 1.8	16 2.2	39 5.3	15 2.0	- -
複合サービス 事業	33 100.0	19 57.6	6 18.2	- -	- -	5 15.2	1 3.0	2 6.1	- -	- -	- -
サービス業 (他に分類され ない)	159 100.0	53 33.3	20 12.6	8 5.0	2 1.3	9 5.7	5 3.1	7 4.4	34 21.4	21 13.2	- -
公務(他に分類さ れるものを除く)	352 100.0	279 79.3	11 3.1	5 1.4	- -	45 12.8	11 3.1	- -	- -	- -	1 0.3
分類不能の産業	251 100.0	108 43.0	60 23.9	15 6.0	3 1.2	19 7.6	6 2.4	13 5.2	10 4.0	16 6.4	1 0.4

※ 端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

\* 従業上の地位別 職種 (質問対象：有職の学生を含む有業者)

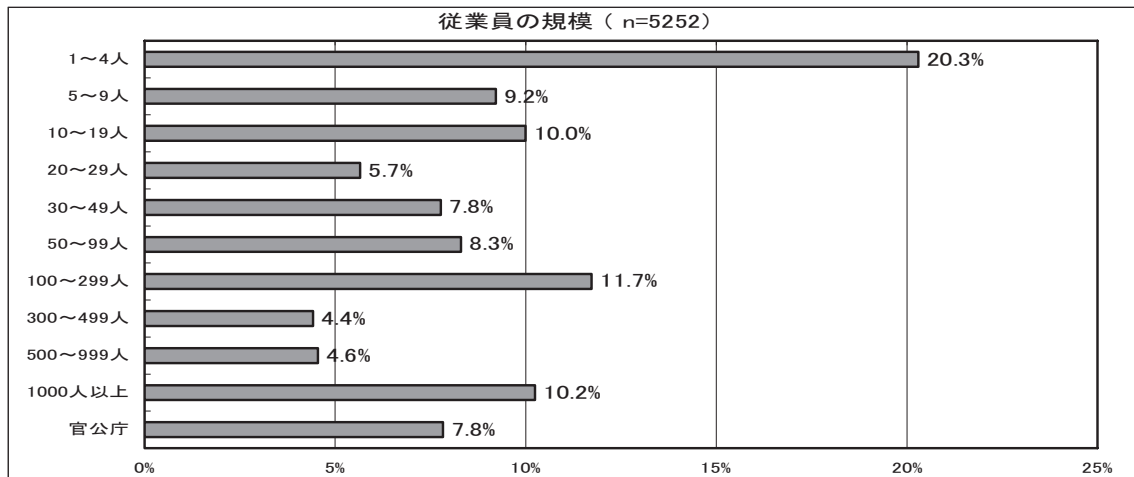


上段：実数 下段：(%)	合計	専門的・ 技術的職業 従事者	管理的職業 従事者	事務 従事者	販売 従事者	サービス 職業 従事者	保安職業 従事者	農林漁業 作業員	運輸・通 信従事者	生産工 程・労務 作業員	分類不能 の職業
合計	5,428 100.0	1,097 20.2	170 3.1	1,182 21.8	734 13.5	510 9.4	69 1.3	424 7.8	128 2.4	1,094 20.2	20 0.4
正規の職員・ 従業員	2,699 100.0	724 26.8	30 1.1	728 27.0	336 12.4	117 4.3	50 1.9	21 0.8	83 3.1	602 22.3	8 0.3
パート	778 100.0	117 15.0	3 0.4	168 21.6	151 19.4	163 21.0	3 0.4	7 0.9	9 1.2	153 19.7	4 0.5
アルバイト	202 100.0	14 6.9	-	25 12.4	52 25.7	56 27.7	4 2.0	4 2.0	6 3.0	40 19.8	1 0.5
派遣社員	62 100.0	5 8.1	-	22 35.5	4 6.5	6 9.7	-	-	4 6.5	20 32.3	1 1.6
契約社員・嘱託	311 100.0	62 19.9	1 0.3	91 29.3	41 13.2	27 8.7	10 3.2	1 0.3	13 4.2	59 19.0	6 1.9
その他の 非正規雇用者	82 100.0	26 31.7	3 3.7	10 12.2	3 3.7	5 6.1	-	11 13.4	2 2.4	22 26.8	-
会社などの役員	208 100.0	16 7.7	110 52.9	27 13.0	27 13.0	3 1.4	1 0.5	2 1.0	3 1.4	19 9.1	-
自営業	692 100.0	110 15.9	18 2.6	16 2.3	92 13.3	86 12.4	-	240 34.7	6 0.9	124 17.9	-
自営業の手伝い	372 100.0	20 5.4	5 1.3	95 25.5	28 7.5	47 12.6	1 0.3	138 37.1	2 0.5	36 9.7	-
内職	22 100.0	3 13.6	-	-	-	-	-	-	-	19 86.4	-

※ 端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

職種別に見た従業上の地位は、「正規の職員・従業員」は「事務従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「生産工程・労務作業員」の順番で割合が多い。

\* 従業員の規模 (質問対象：有職の学生を含む有業者)

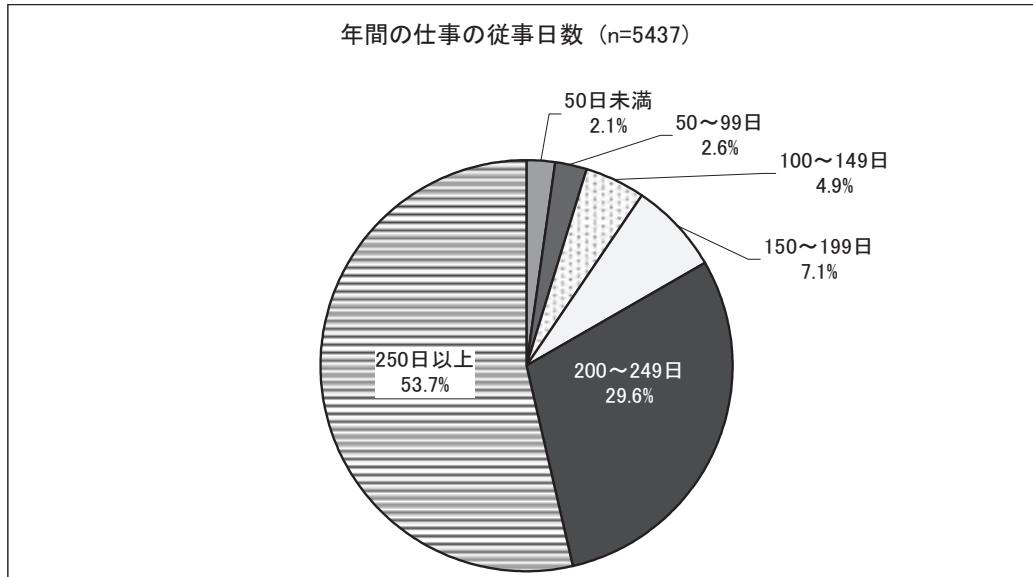


普段仕事をしている者の勤務先企業の従業員規模は、「1~4人」が20.3%、「100~299人」11.7%、「1000人以上」10.2%、「10~19人」が10.0%の順番となっている。  
業種別は下記のとおり。

上段:実数 下段: %	合計	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1000人以上	官公庁
合計	5,252 100.0	1,066 20.3	484 9.2	525 10.0	297 5.7	408 7.8	436 8.3	616 11.7	232 4.4	239 4.6	538 10.2	411 7.8
農業、林業	297 100.0	259 87.2	8 2.7	4 1.3	4 1.3	3 1.0	8 2.7	3 1.0	3 1.0	4 1.3	1 0.3	-
漁業	35 100.0	28 87.2	2 2.7	1 1.3	-	2 1.0	2 2.7	-	-	-	-	-
鉱業、採石業、 砂利採取業	9 100.0	2 22.2	2 22.2	1 11.1	2 22.2	-	-	-	-	-	2 22.2	-
建設業	449 100.0	152 33.9	79 17.6	67 14.9	38 8.5	34 7.6	20 4.5	19 4.2	10 2.2	6 1.3	22 4.9	2 0.4
製造業	824 100.0	52 6.3	61 7.4	54 6.6	63 7.6	76 9.2	88 10.7	157 19.1	71 8.6	62 7.5	140 17.0	-
電気・ガス・熱供給・ 水道業	48 100.0	5 10.4	2 4.2	-	-	1 2.1	1 2.1	9 18.8	3 6.3	7 14.6	20 41.7	-
情報通信業	100 100.0	6 6.0	1 1.0	8 8.0	5 5.0	6 6.0	17 17.0	12 12.0	4 4.0	9 9.0	32 32.0	-
運輸業、郵便業	235 100.0	14 6.0	16 6.8	32 13.6	16 6.8	34 14.5	27 11.5	40 17.0	5 2.1	15 6.4	36 15.3	-
卸売業、小売業	704 100.0	156 22.2	77 10.9	98 13.9	37 5.3	41 5.8	52 7.4	91 12.9	32 4.5	32 4.5	86 12.2	2 0.3
金融業、保険業	194 100.0	3 1.5	6 3.1	6 3.1	5 2.6	9 4.6	10 5.2	15 7.7	10 5.2	28 14.4	100 51.5	2 1.0
不動産業、物品賃貸 業	54 100.0	29 53.7	3 5.6	7 13.0	1 1.9	3 5.6	4 7.4	1 1.9	3 5.6	1 1.9	2 3.7	-
学術研究、専門・ 技術サービス業	106 100.0	28 26.4	17 16.0	18 17.0	6 5.7	3 2.8	5 4.7	10 9.4	7 6.6	3 2.8	6 5.7	3 2.8
宿泊業、 飲食サービス業	248 100.0	71 28.6	45 18.1	36 14.5	16 6.5	22 8.9	17 6.9	18 7.3	6 2.4	3 1.2	13 5.2	1 0.4
生活関連サービス業、 娯楽業	170 100.0	68 40.0	23 13.5	15 8.8	8 4.7	11 6.5	8 4.7	17 10.0	6 3.5	3 1.8	10 5.9	1 0.6
教育、学習支援業	286 100.0	32 11.2	13 4.5	37 12.9	25 8.7	40 14.0	30 10.5	22 7.7	4 1.4	4 1.4	10 3.5	69 24.1
医療、福祉	715 100.0	42 5.9	77 10.8	87 12.2	46 6.4	73 10.2	102 14.3	150 21.0	48 6.7	35 4.9	15 2.1	40 5.6
複合サービス事業	32 100.0	2 6.3	1 3.1	2 6.3	-	-	4 12.5	3 9.4	4 12.5	6 18.8	10 31.3	-
サービス業 (他分類されないもの)	151 100.0	66 43.7	11 7.3	18 11.9	2 1.3	16 10.6	9 6.0	10 6.6	7 4.6	5 3.3	7 4.6	-
公務 (他分類されるものを除く)	351 100.0	4 1.1	3 0.9	7 2.0	6 1.7	11 3.1	5 1.4	19 5.4	2 0.6	2 0.6	1 0.3	291 82.9
分類不能の産業	244 100.0	47 19.3	37 15.2	27 11.1	17 7.0	23 9.4	27 11.1	20 8.2	7 2.9	14 5.7	25 10.2	-

※ 端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

\* 年間の仕事の従事日数 (質問対象：有職の学生を含む有業者)



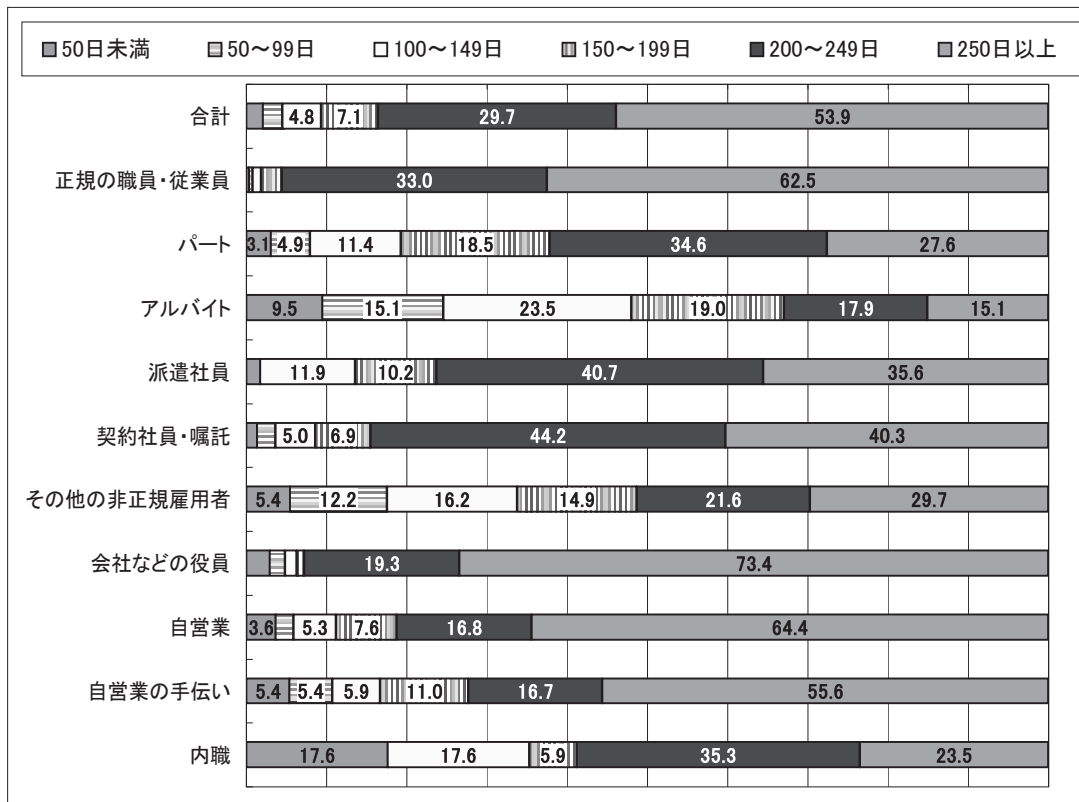
上段:実数 下段: (%)		合計	50日未満	50～99日	100～149日	150～199日	200～249日	250日以上
合計		5,437	115	139	264	388	1,611	2,920
		100.0	2.1	2.6	4.9	7.1	29.6	53.7
男性		2,977	39	54	90	140	850	1,804
		100.0	1.3	1.8	3.0	4.7	28.6	60.6
女性		2,460	76	85	174	248	761	1,116
		100.0	3.1	3.5	7.1	10.1	30.9	45.4
平成 十六 年調 査	合計	4,891	108	157	281	300	1,343	2,702
		100.0	2.2	3.2	5.7	6.1	27.5	55.3
	男性	2,715	49	57	121	111	700	1,677
	100.0	1.8	2.1	4.5	4.1	25.8	61.8	
	女性	2,173	59	100	160	188	642	1,024
	100.0	2.7	4.6	7.4	8.7	29.5	47.1	
全 国	合計	65,977,500	1,615,600	2,146,700	4,058,000	5,678,600	21,501,400	30,213,700
		100.0	2.5	3.3	6.2	8.7	33.0	46.3
	男性	38,174,800	621,200	865,700	1,649,700	2,375,800	12,040,600	20,194,700
	100.0	1.6	2.3	4.4	6.3	31.9	53.5	
	女性	27,802,700	994,400	1,281,000	2,408,200	3,302,800	9,460,800	10,019,000
	100.0	3.6	4.7	8.8	12.0	34.4	36.5	

※ 全国：総務省統計局 平成19年就業構造基本調査 第25表 より  
端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

普段仕事をしている者の年間の仕事の従事日数は「250日以上」53.7%、「200～249日」29.6%、「150～199日」7.1%の順番となっている。

全国と比較すると「200～249日」が3.4ポイント低く、「250日以上」が7.4ポイント高い。

\* 従業上の地位別 年間の従業日数 (質問対象：有職の学生を含む有業者)

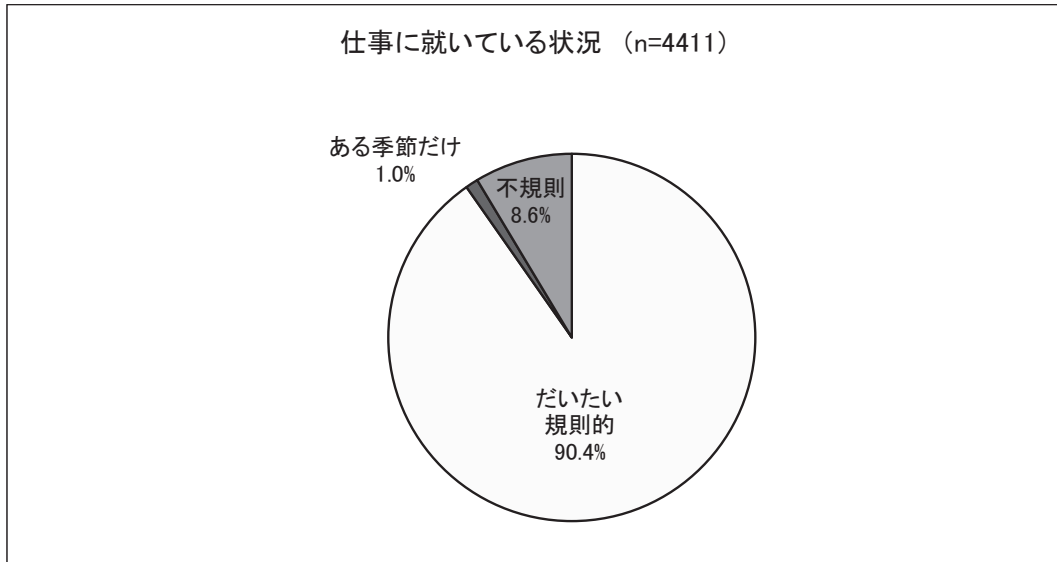


上段:実数 下段: (%)	合計	50日未満	50～99日	100～149日	150～199日	200～249日	250日以上
合計	5,343	111	131	257	378	1,587	2,879
	100.0	2.1	2.5	4.8	7.1	29.7	53.9
正規の職員・従業員	2,706	9	12	30	69	894	1,692
	100.0	0.3	0.4	1.1	2.5	33.0	62.5
パート	783	24	38	89	145	271	216
	100.0	3.1	4.9	11.4	18.5	34.6	27.6
アルバイト	179	17	27	42	34	32	27
	100.0	9.5	15.1	23.5	19.0	17.9	15.1
派遣社員	59	1	0	7	6	24	21
	100.0	1.7	-	11.9	10.2	40.7	35.6
契約社員・嘱託	303	4	7	15	21	134	122
	100.0	1.3	2.3	5.0	6.9	44.2	40.3
その他の非正規雇用者	74	4	9	12	11	16	22
	100.0	5.4	12.2	16.2	14.9	21.6	29.7
会社などの役員	207	6	4	3	2	40	152
	100.0	2.9	1.9	1.4	1.0	19.3	73.4
自営業	661	24	15	35	50	111	426
	100.0	3.6	2.3	5.3	7.6	16.8	64.4
自営業の手伝い	354	19	19	21	39	59	197
	100.0	5.4	5.4	5.9	11.0	16.7	55.6
内職	17	3	0	3	1	6	4
	100.0	17.6	-	17.6	5.9	35.3	23.5

※ 端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

非正規雇用の従業日数は、「正規の職員・従業員」、「会社などの役員」、「自営業」に比べて短い。

\* 仕事に就いている状況 (質問対象：有職の学生を含む有業者)

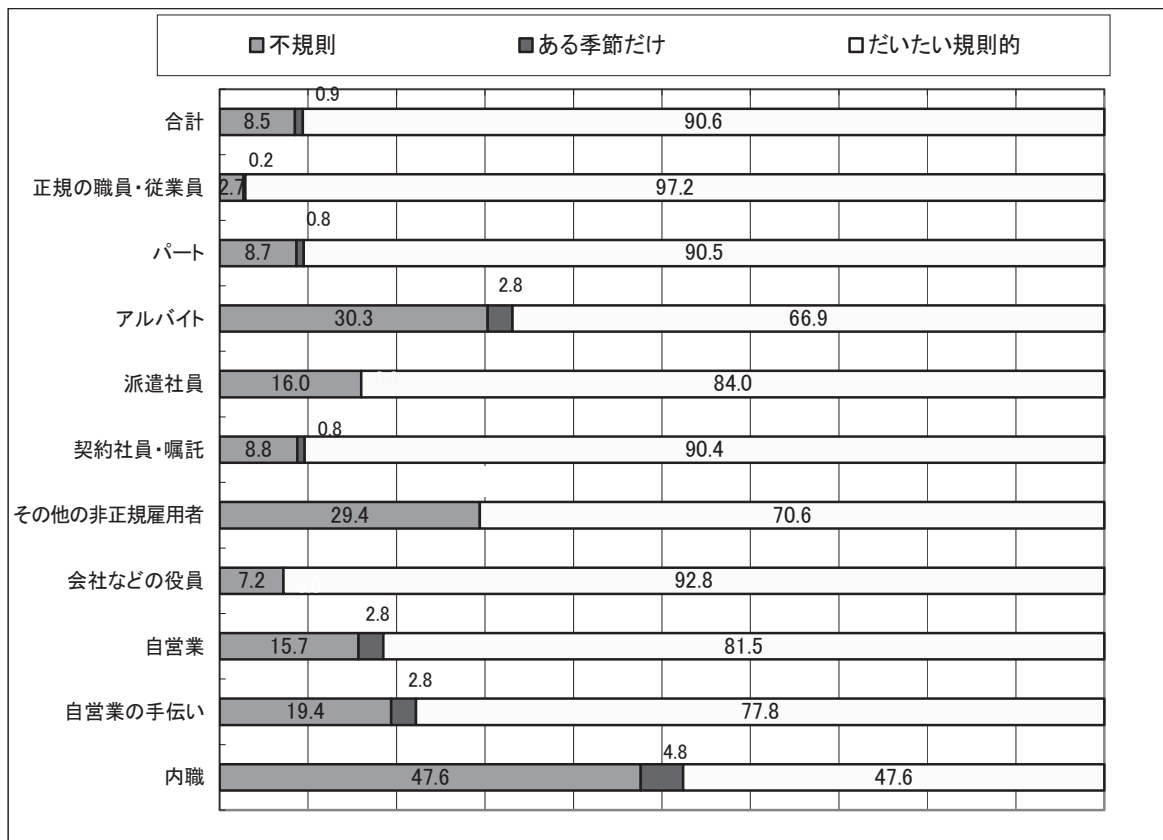


上段:実数 下段:(%)		合計	だいたい規則的	ある季節だけ	不規則
合計		4,411 100.0	3,987 90.4	43 1.0	381 8.6
男性		2,402 100.0	2,209 92.0	20 0.8	173 7.2
女性		2,009 100.0	1,778 88.5	23 1.1	208 10.4
平成十六年調査	合計	4,754 100.0	4,342 91.3	331 7.0	331 7.0
	男性	2,628 100.0	2,461 93.6	132 5.0	132 5.0
	女性	2,123 100.0	1,879 88.5	198 9.3	198 9.3
全国	合計	65,977,500 100.0	60,491,500 92.8	3,772,500 5.8	3,772,500 5.8
	男性	38,174,800 100.0	35,517,900 94.1	1,750,800 4.6	1,750,800 4.6
	女性	27,802,700 100.0	24,973,600 90.9	2,021,700 7.4	2,021,700 7.4

※全国:総務省統計局 平成19年就業構造基本調査 第25表より  
端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

普段仕事をしている者の仕事に就いている状況(規則的かどうか)は、「だいたい規則的」90.4%と前回よりも減少し、全国92.8%よりも2.4ポイント低くなっている。

\* 従業上の地位別 仕事に就いている状況 (質問対象：有職の学生を含む有業者)



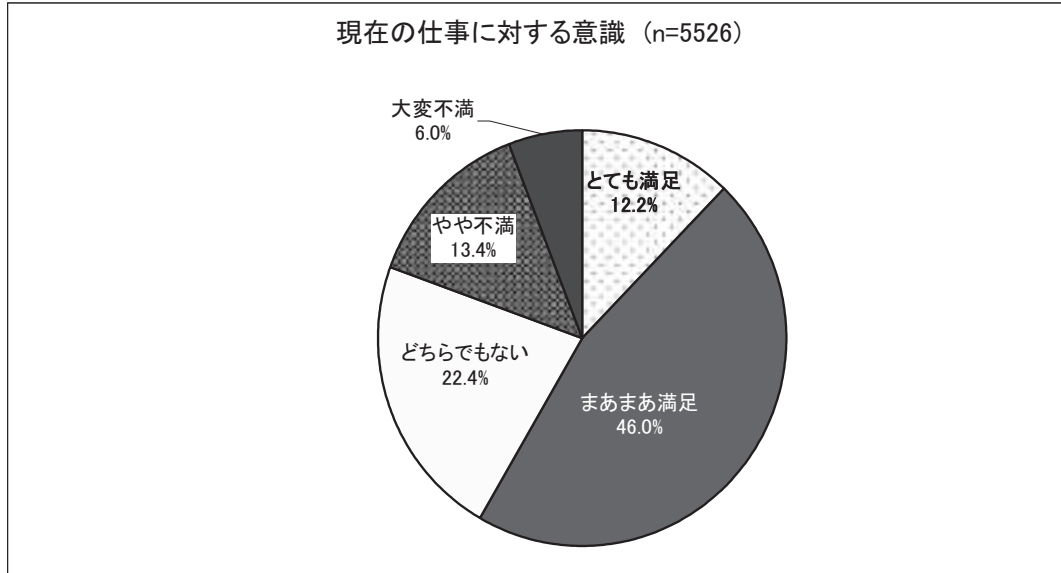
上段：実数 (人) 下段：割合 (%)	合計	不規則	ある季節 だけ	だいたい 規則的
合計	4,344 100.0	369 8.5	39 0.9	3,936 90.6
正規の職員・従業員	2,187 100.0	58 2.7	4 0.2	2,125 97.2
パート	643 100.0	56 8.7	5 0.8	582 90.5
アルバイト	145 100.0	44 30.3	4 2.8	97 66.9
派遣社員	50 100.0	8 16.0	0 -	42 84.0
契約社員・嘱託	239 100.0	21 8.8	2 0.8	216 90.4
その他の非正規雇用者	68 100.0	20 29.4	0 -	48 70.6
会社などの役員	166 100.0	12 7.2	0 -	154 92.8
自営業	541 100.0	85 15.7	15 2.8	441 81.5
自営業の手伝い	284 100.0	55 19.4	8 2.8	221 77.8
内職	21 100.0	10 47.6	1 4.8	10 47.6

※ 端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

全体に規則的な仕事に就いている割合が高いが、「アルバイト」と「その他」については3割前後が「不規則」と回答している。



\* 現在の仕事に対する意識（質問対象：有職の学生を含む有業者）

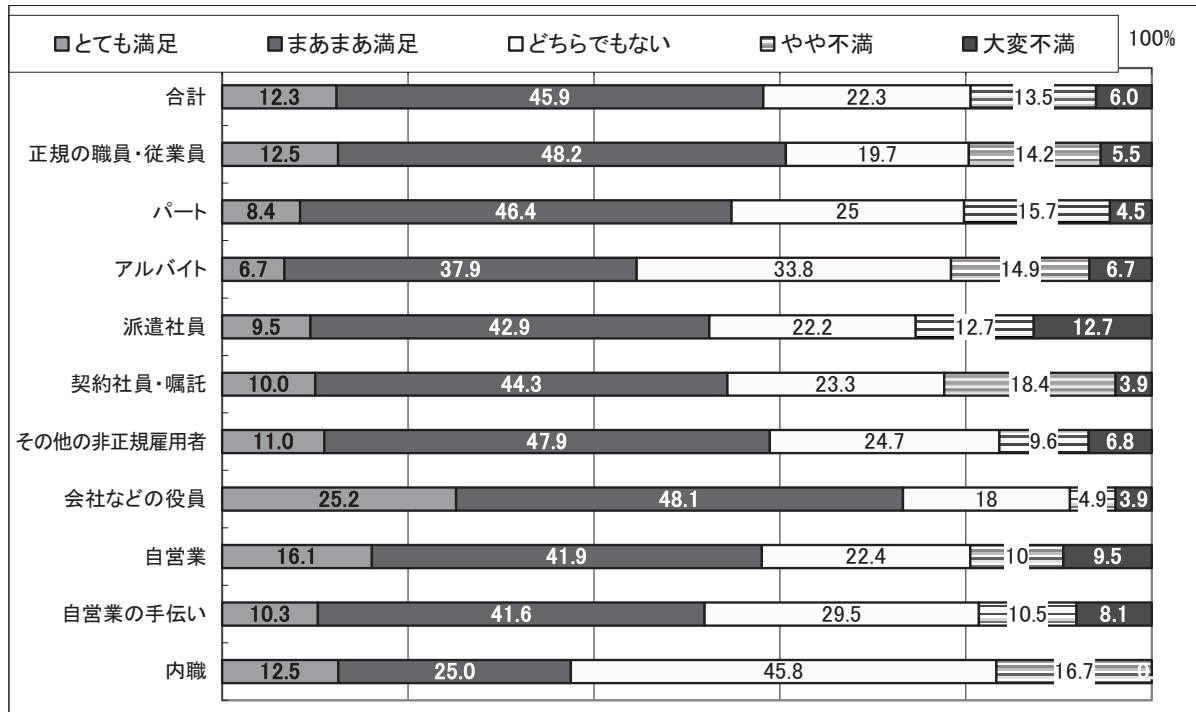


上段：実数（人） 下段：割合（%）		合計	とても満足	まあまあ満足	どちらでもない	やや不満	大変不満
合計		5,526 100.0	676 12.2	2,541 46.0	1,237 22.4	743 13.4	329 6.0
男性		3,010 100.0	394 13.1	1,392 46.2	623 20.7	408 13.6	193 6.4
女性		2,516 100.0	282 11.2	1,149 45.7	614 24.4	335 13.3	136 5.4
平成十六年調査	合計	4,841 100.0	642 13.3	2,310 47.7	1,025 21.2	630 13.0	234 4.8
	男性	2,689 100.0	380 14.1	1,295 48.2	526 19.6	343 12.8	145 5.4
	女性	2,149 100.0	261 12.1	1,013 47.1	499 23.2	287 13.4	89 4.1

※ 各計と合計が一致しない場合もある。

普段仕事をしている者の仕事に対する意識は、「とても満足」、「まあまあ満足」をあわせると58.2%になるが、前回調査の60.9%よりも2.8ポイント減少している。それに伴い、「やや不満」、「大変不満」が19.4%と前回よりも1.6ポイント増加している。

\* 従業上の地位別 仕事に対する意識 (質問対象：有職の学生を含む有業者)

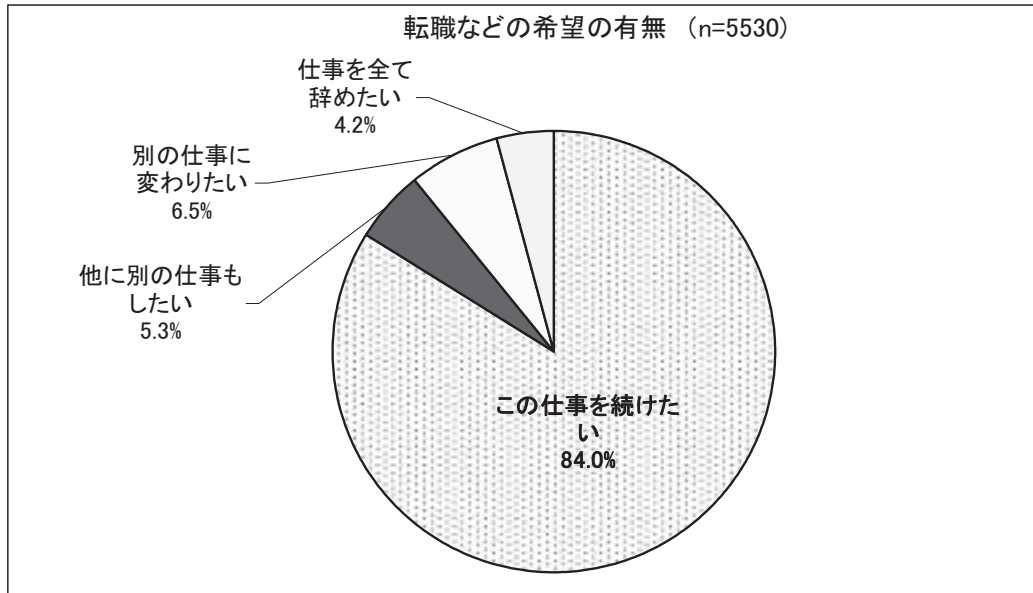


上段：実数 (人) 下段：割合 (%)	合計	とても満足	まあまあ満足	どちらでもない	やや不満	大変不満
合計	5,433	667	2,496	1,213	732	325
正規の職員・従業員	2,714	339	1,308	534	385	148
パート	797	67	370	199	125	36
アルバイト	195	13	74	66	29	13
派遣社員	63	6	27	14	8	8
契約社員・嘱託	309	31	137	72	57	12
その他の非正規雇用者	73	8	35	18	7	5
会社などの役員	206	52	99	37	10	8
自営業	682	110	286	153	68	65
自営業の手伝い	370	38	154	109	39	30
内職	24	3	6	11	4	-

※ 端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

従業上の地位別の仕事に対する意識は、「パート」、「アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員・嘱託」など非正規社員の満足度が「正規の職員・従業員」より若干低くなっている。

\* 転職などの希望の有無（質問対象：有職の学生を含む有業者）



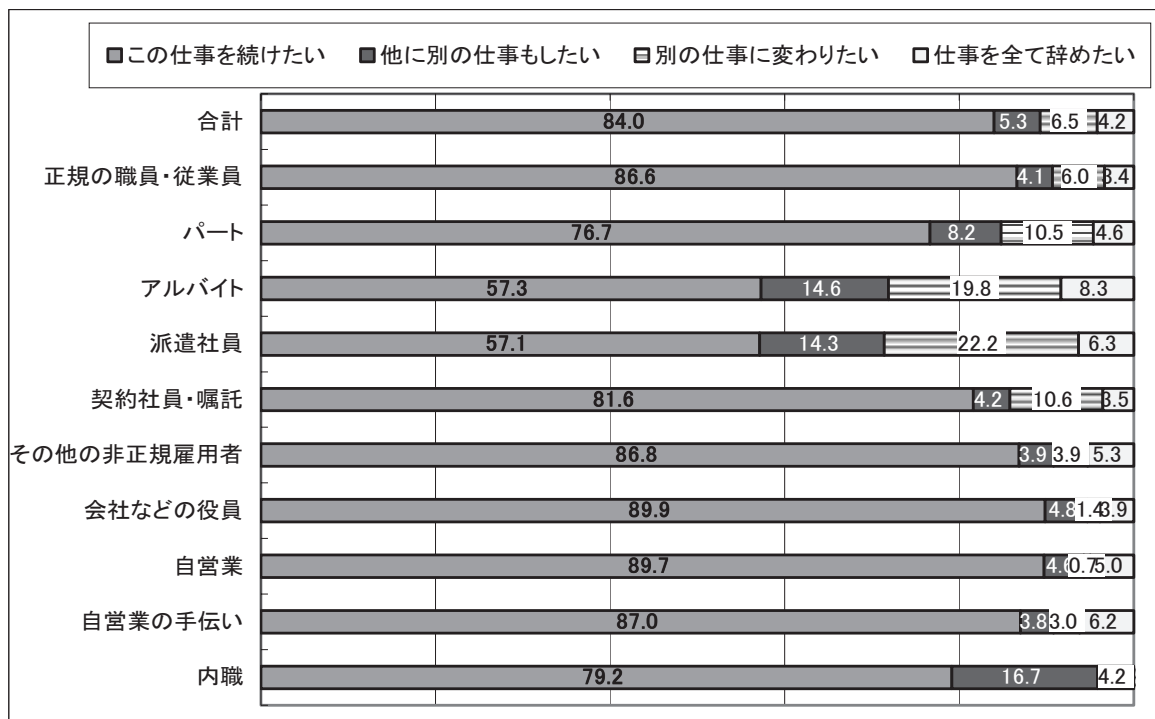
上段：実数（人） 下段：割合（%）		合計	この仕事を 続けたい	この仕事のほかに 別の仕事もしたい	別の仕事に 変わりたい	仕事を全て 辞めたい
合計		5,524 100.0	4,639 84.0	292 5.3	359 6.5	234 4.2
男性		3,010 100.0	2,585 85.9	137 4.6	186 6.2	102 3.4
女性		2,514 100.0	2,054 81.7	155 6.2	173 6.9	132 5.3
平成 十六 年調 査	合計	4,813 100.0	3,926 81.6	271 5.6	331 6.9	285 5.9
	男性	2,673 100.0	2,204 82.5	152 5.7	187 7.0	130 4.9
	女性	2,137 100.0	1,719 80.4	119 5.6	144 6.7	155 7.3
全 国	合計	64,430,100 100.0	50,997,500 79.9	3,244,500 5.1	7,352,600 11.5	2,269,900 3.6
	男性	37,354,600 100.0	30,067,800 81.2	1,824,500 4.9	4,063,200 11.0	1,053,600 2.8
	女性	27,075,500 100.0	20,929,700 77.9	1,420,000 5.3	3,289,400 12.2	1,216,300 4.5

※全国：総務省統計局 平成19年就業構造基本調査 第55表 より  
端数処理のため、各計と合計が一致しない場合がある。

普段仕事をしている者が転職などを希望しているかについては、「この仕事を続けたい」者が84.0%と前回調査より2.4ポイント増加、「仕事を全て辞めたい」者が1.7ポイント低下しており、「別の仕事に変わりたい」者は0.4ポイント低下した。

全国と比較してみると、愛媛県では「この仕事を続けたい」が4.1ポイント高く、「別の仕事に変わりたい」が5.0ポイント低い。

\* 従業上の地位別 転職などの希望の有無 (質問対象：有職の学生を含む有業者)

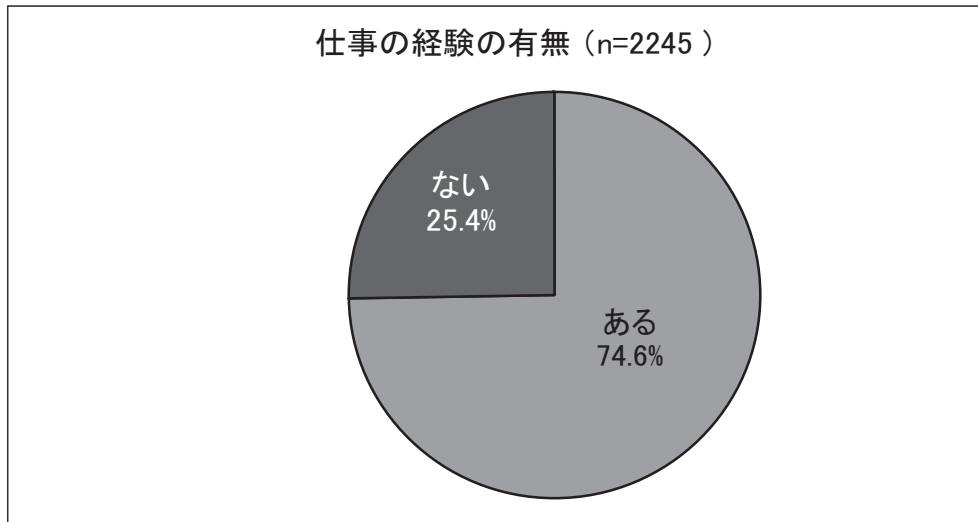


上段：実数 (人) 下段：割合 (%)	合計	この仕事を 続けたい	この仕事のほか に別の仕事もし たい	別の仕事に 変わりたい	仕事を全て 辞めたい
合計	5,435 100.0	4,565 84.0	288 5.3	354 6.5	228 4.2
正規の職員・ 従業員	2,716 100.0	2,352 86.6	111 4.1	162 6.0	91 3.4
パート	797 100.0	611 76.7	65 8.2	84 10.5	37 4.6
アルバイト	192 100.0	110 57.3	28 14.6	38 19.8	16 8.3
派遣社員	63 100.0	36 57.1	9 14.3	14 22.2	4 6.3
契約社員・嘱託	310 100.0	253 81.6	13 4.2	33 10.6	11 3.5
その他の 非正規雇用者	76 100.0	66 86.8	3 3.9	3 3.9	4 5.3
会社などの役員	207 100.0	186 89.9	10 4.8	3 1.4	8 3.9
自営業	680 100.0	610 89.7	31 4.6	5 0.7	34 5.0
自営業の手伝い	370 100.0	322 87.0	14 3.8	11 3.0	23 6.2
内職	24 100.0	19 79.2	4 16.7	1 4.2	0 -

従業上の地位別の転職などの希望の有無については、「正規の職員・従業員」や「会社などの役員」、「自営業」が「この仕事を続けたい」割合が高く、「パート」「アルバイト」「派遣社員」などの非正規雇用の場合は、転職や退職の希望者の割合が全体より高くなっている。

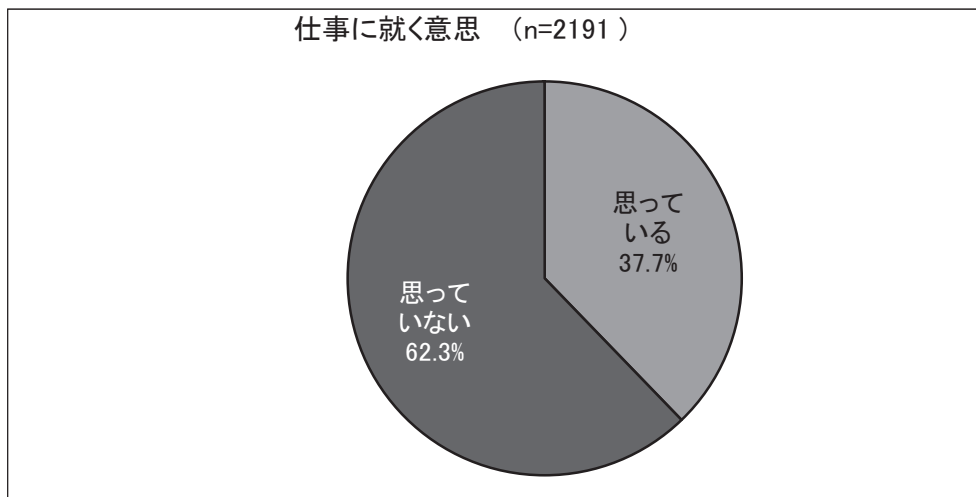
● 普段仕事をしていない人に対して

\* 仕事の経験の有無 (質問対象:無業者)



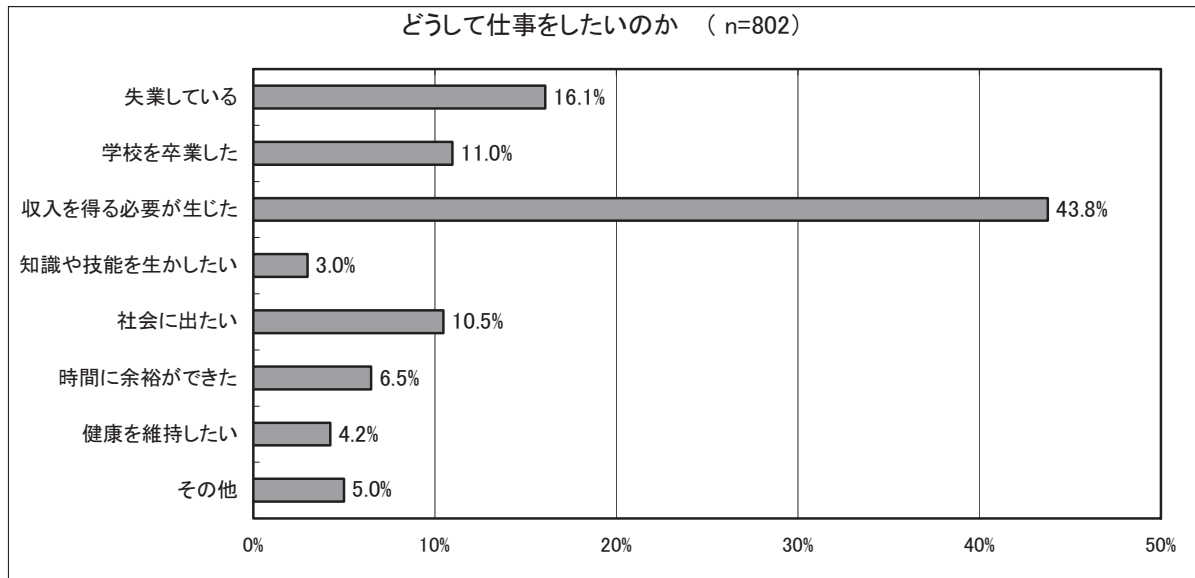
普段仕事をしていない者に対して仕事経験の有無について尋ねたところ、「ある」と答えた者が74.6%となった。

\* 仕事に就く意思 (質問対象:無業者)



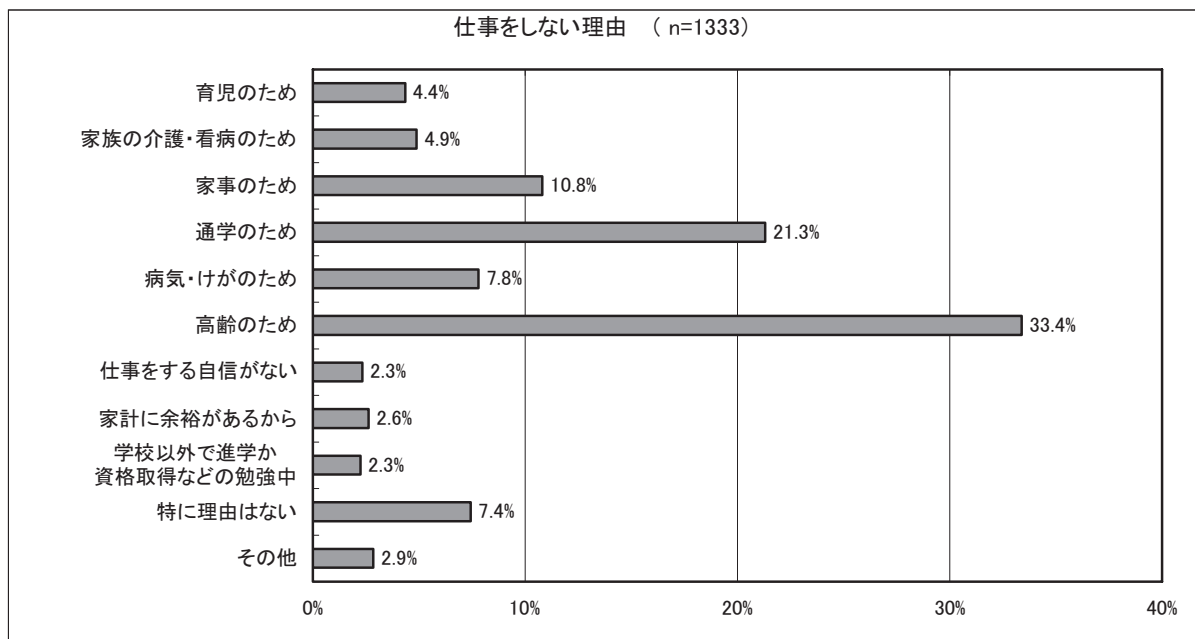
普段仕事をしていない者に対して仕事に就く意思があるかとの問いには37.7%の者が「思っている」と返答し、これは前回の23.4%と比べると14.3ポイントも増加している。

\* どうして仕事をしたいのか (質問対象:無業者のうち仕事に就く意思のある者)



仕事に就く意思のある者にその理由を尋ねたところ、「収入を得る必要が生じた」が43.8%と最も多く、「失業している」、「学校を卒業した」、「社会に出たい」などの回答も多かった。

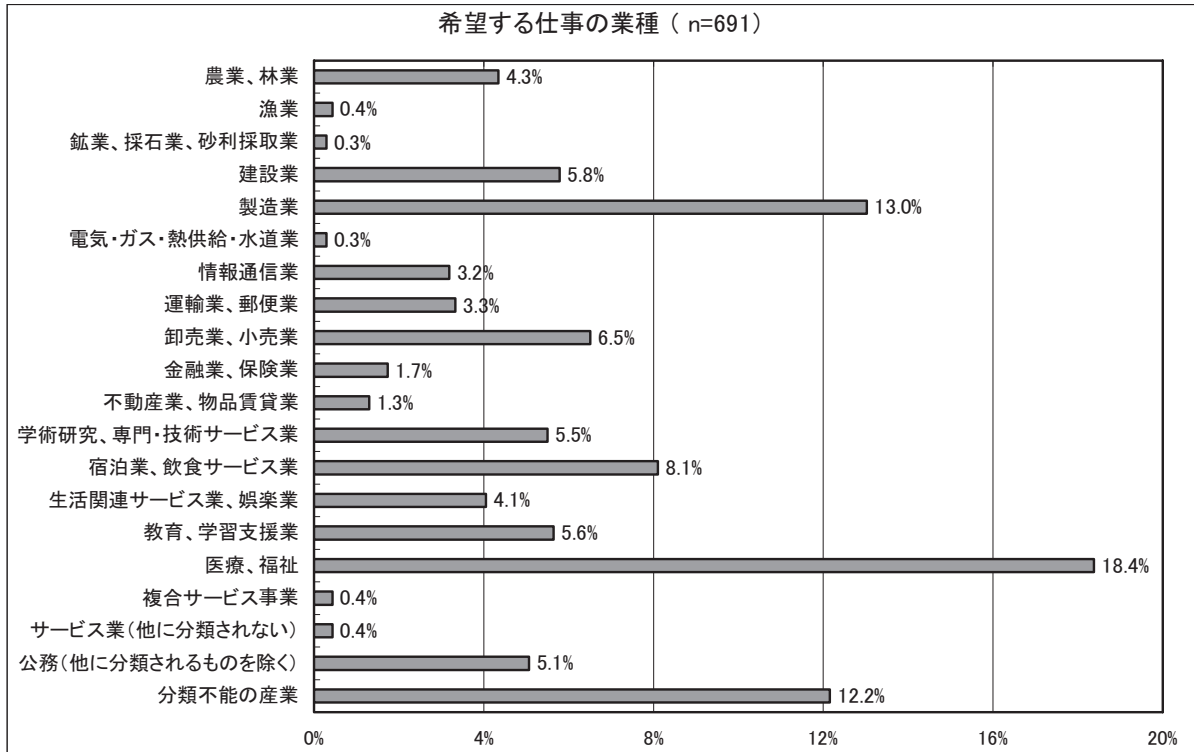
\* 仕事をしない(できない)理由 (質問対象:無業者のうち仕事に就く意思のない者)



仕事をしない(できない)理由としては、「高齢のため」33.4%、「通学のため」21.3%、「家事のため」10.8%「病気・けがのため」7.8%の順番になっており、「特に理由はない」が7.4%となっている。

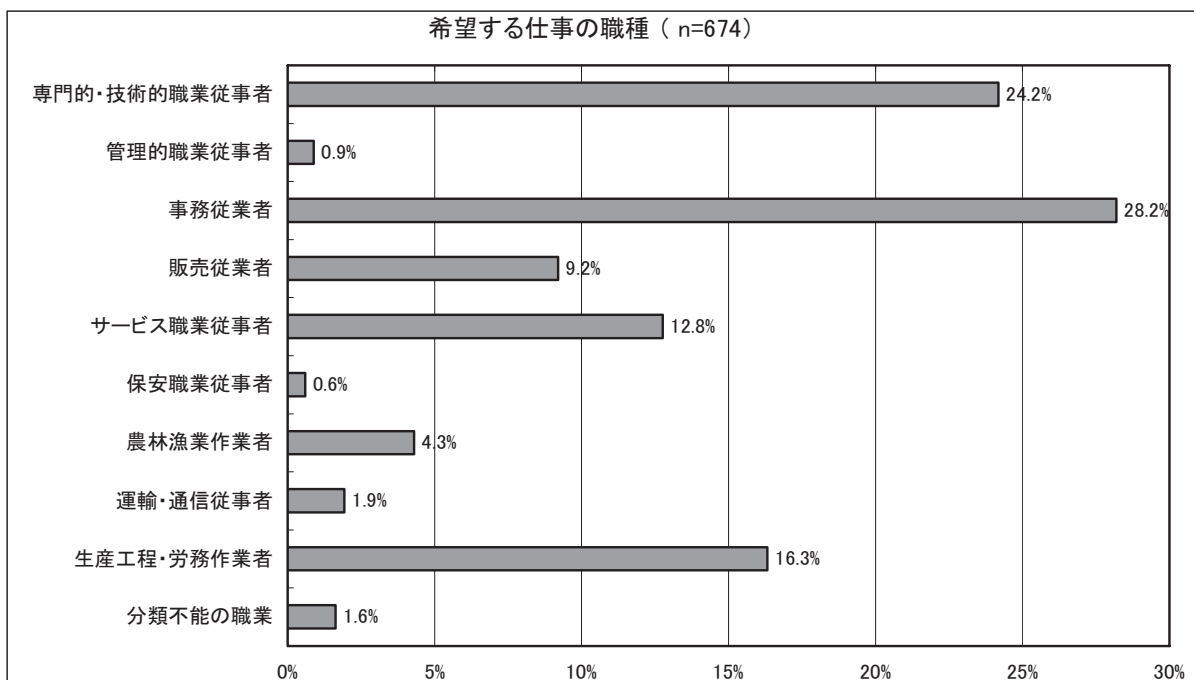
● 普段仕事をしていない人で仕事に就く意思のある人、転職などを希望している人に対して

\* 希望する仕事の業種（質問対象：転職等を希望の者と仕事に就きたい無業者＜学生を含む＞）



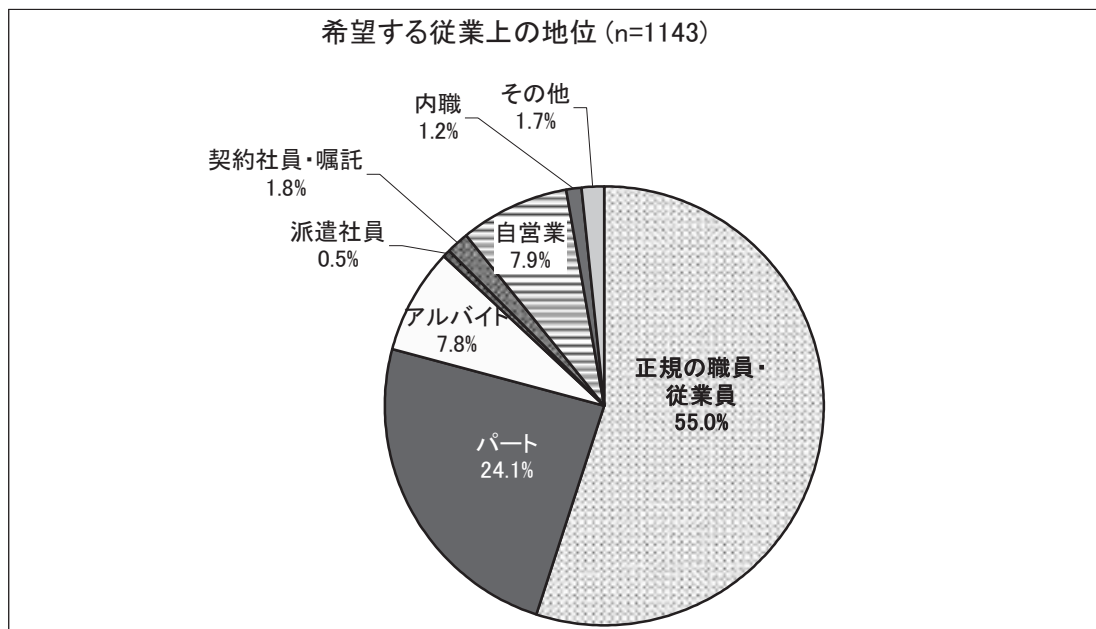
希望する職種は「医療・福祉」18.4%、「製造業」13.0%、「分類不能の産業」12.2%、「宿泊業、飲食サービス業」8.1%の順番となっている。

\* 希望する仕事の職種（質問対象：転職等を希望の者と仕事に就きたい無業者＜学生を含む＞）



希望する職種は「事務従事者」が最も多く28.2%となっている。

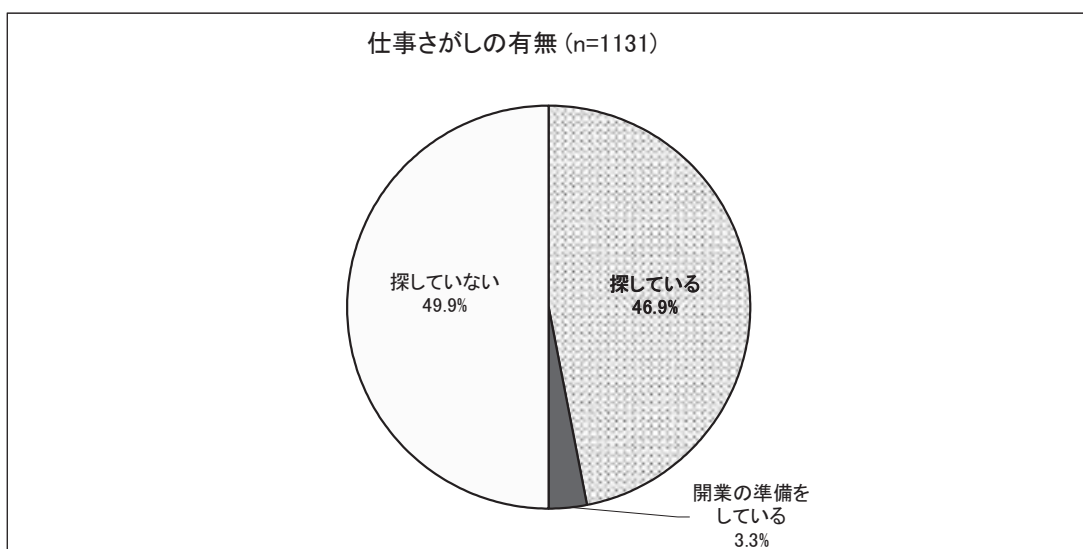
\* 希望する従業上の地位（質問対象：転職等を希望の者と仕事に就きたい無業者<学生を含む>）



希望する従業上の地位については、「正規の職員・従業員」が55.0%と前回の49.1%よりも5.9ポイント増加している。

一方、「自営業」は前回の10.9%より3.0ポイント減少している。

\* 仕事探しの有無（質問対象：転職等を希望の者と仕事に就きたい無業者<学生を含む>）



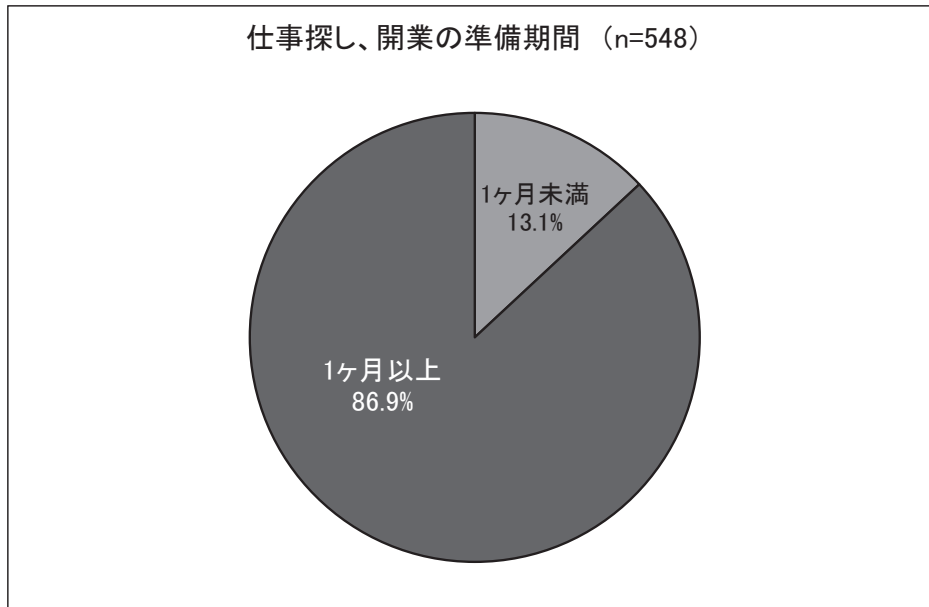
仕事探しの有無については、「探している」、「開業の準備をしている」を合わせて50.2%と、「探していない」49.9%より若干多い。



●仕事を探していたり、開業の準備をしている人に対して

\* 仕事探し、開業の準備期間

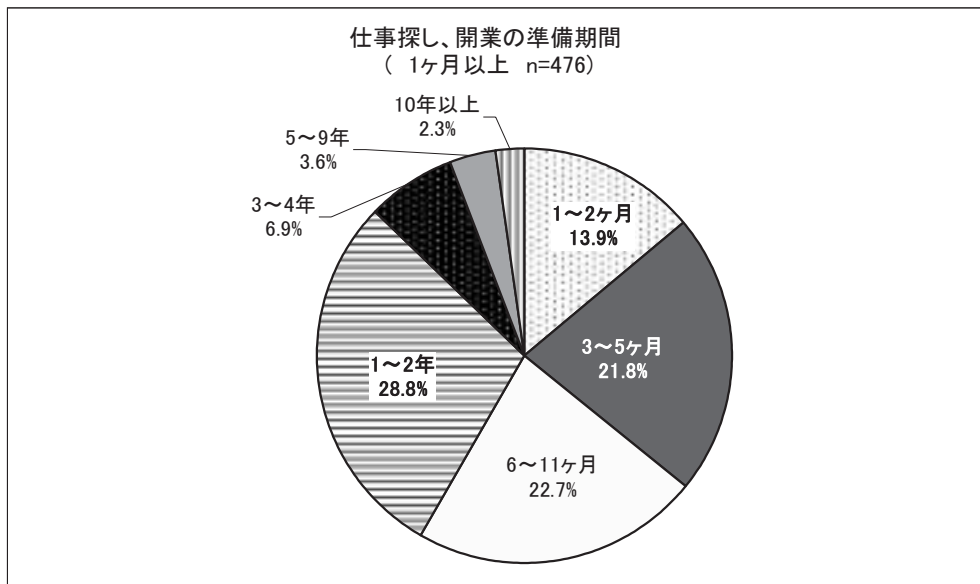
(質問対象: 転職等を希望の者と仕事に就きたい無業者<学生を含む>)



仕事を探していたり、開業の準備をしている人の仕事探し、開業準備期間は「1ヶ月以上」が86.9%と前回の72.2%から大幅に増加している。

\* 仕事探し、開業の準備期間 (1ヶ月以上の内訳)

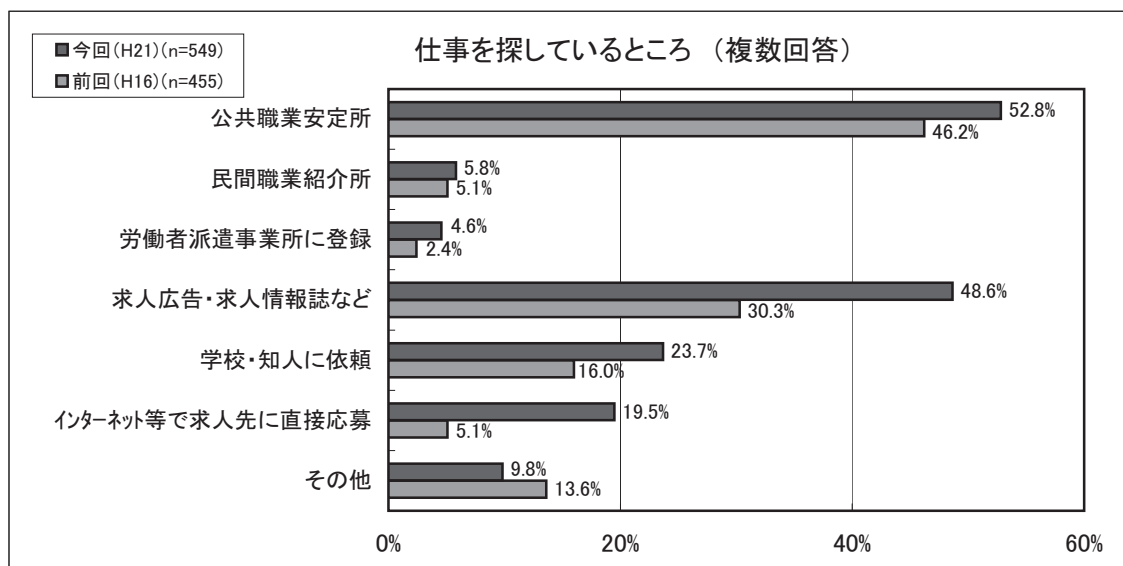
(質問対象: 転職等を希望の者と仕事に就きたい無業者<学生を含む>)



「1ヶ月以上」の準備期間の内訳は、「1~2年」28.8%、「3~5ヶ月」21.8%、「6~11ヶ月」22.7%、「1~2ヶ月」13.9%の順番となっている。

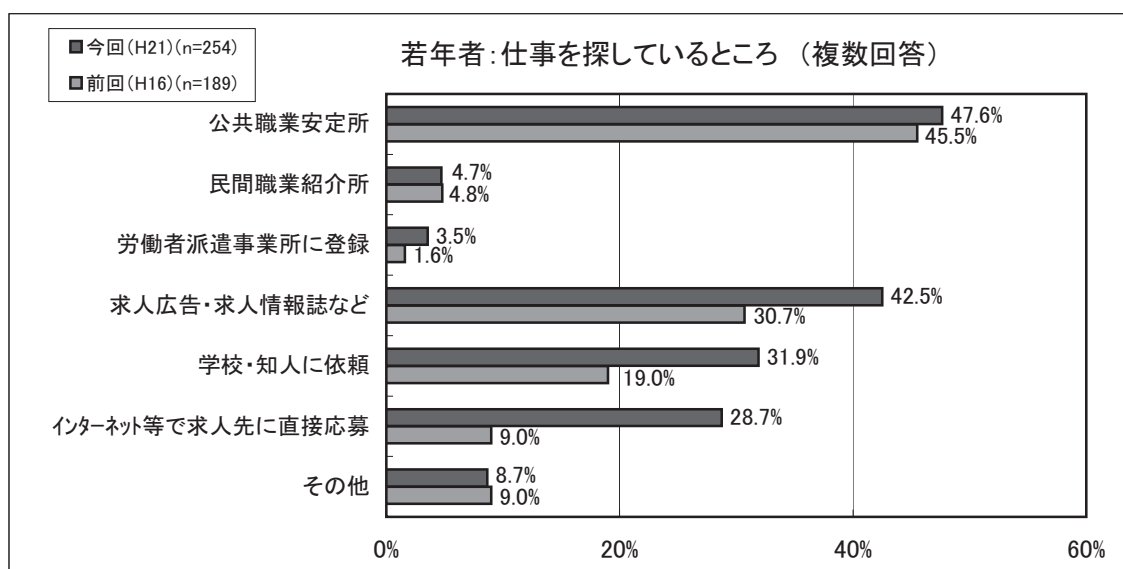
\* 探しているところ（複数回答）

（質問対象：転職等を希望の者と仕事に就きたい無業者<学生を含む>）



仕事を探しているところや探している方法は、「公共職業安定所(ハローワーク)」が52.8%、求人広告・求人情報誌などが48.6%、「学校・知人に依頼」が23.7%となっている。

前回調査と比べると、「求人広告・求人情報誌など」が18.3ポイント、「インターネット等で求人先に直接応募」が14.4ポイント増加している。

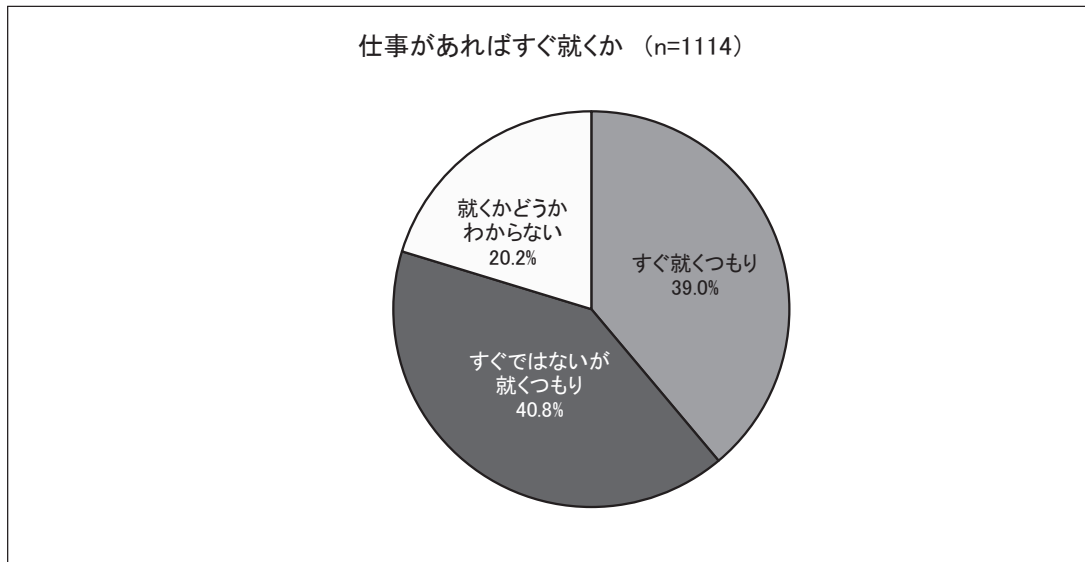


上記のうち若年者に絞った結果、「公共職業安定所(ハローワーク)」が47.6%、「求人広告・求人情報誌など」が42.5%、「学校・知人に依頼」31.9%、「インターネット等で求人先に直接応募」28.7%の順番となっており、一般の求職者と大きな違いはないが、「学校・知人に依頼」と「インターネット等で求人先に直接応募」が若干多くなっている。

前回調査と比べると、「インターネット等で求人先に直接応募」が19.7ポイント、「学校・知人に依頼」が12.9ポイント増加している。

\* 仕事があればすぐ就くか

(質問対象: 転職等を希望の者と仕事に就きたい無業者<学生を含む>)



仕事があればすぐ就くかどうかについては、「すぐ就くつもり」と「すぐではないが就くつもり」が40%前後と同じような回答となっている。

(4) フリーター数の推計 (平成21年9月)

本調査によって得たデータから県内フリーター数を推計し、前回数値※及び全国数値を比較してみた。フリーターの定義は2002年以降、公式調査等で広く採用されている厚生労働省定義の下記のものとした。

また、今回のアンケート内容からの算出した方法は下記の通り。

※ 前回数値については、下記の新定義で推計しなおしたものである。

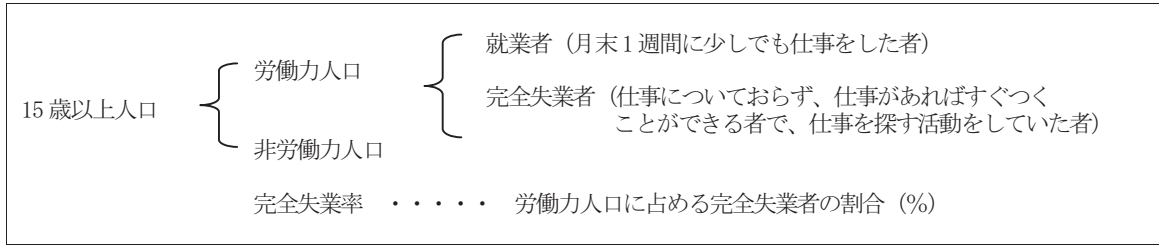
フリーターの算出方法 (厚生労働省定義。総務省 労働力調査から算出)

15～34歳で、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「パート・アルバイト」の者
- ② 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・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・アルバイト」で家事も通学も就職内定もしていない「その他」の者

今回の調査からフリーターを算出した方法

共通条件	質 問		選 択 項 目
	問2	年齢	15 ～ 34才
問3	配偶者の状況	1 未婚 (女性の場合のみ)	
問4	教育	1 小学・中学卒業 2 高校・旧制中学卒業 3 短大・高専卒業 4 大学・大学院卒業	
就業者	問5-2	9月中の仕事の状況	1 おもに仕事をした 2 通学のかたわらに仕事をした※ 3 家業のかたわらに仕事をした 4 仕事を休んでいた ※ 一般学生は問4で除外、卒業後、各種学校等へ通う者
	問10	従業上の地位	2 パート 3 アルバイト
完全失業者	問5-2	9月中の仕事の状況	5 仕事を探していた
	問16	仕事に就く意思	1 思っている
	問20	希望する従業上の地位	2 パート 3 アルバイト
	問21	仕事探しの有無	1 探している 2 開業の準備をしている
人非労働力人口	問5-2	9月中の仕事の状況	8 その他 (高齢など)
	問20	希望する従業上の地位	2 パート 3 アルバイト



総務省統計局 労働力調査より

	フリーター数と内訳			調査における若年者人数とフリーター割合			国勢調査による若年者数と推計フリーター数			
	上段:実数 下段:(%)	うち 15~24才	うち 25~34才	上段:実数 下段:(%)	うち 15~24才	うち 25~34才	単位:(人)	うち 15~24才	うち 25~34才	
合計	123 100.0	48 39.0	75 61.0	2,372 5.2	1,200 4.0	1,171 6.4	平 324,414 16,870	142,798 5,712	181,616 11,623	
男性	60 100.0	31 51.7	29 48.3	1,192 5.0	627 4.9	565 5.1	成 160,412 8,021	71,110 3,484	89,302 4,554	
女性	63 100.0	17 27.0	46 73.0	1,179 5.3	573 3.0	606 7.6		164,002 8,692	71,688 2,151	92,314 7,016
(平成十六年十二月)	合計	140 100.0	65 46.4	75 53.6	2,029 6.9	976 6.7	1,053 7.1	平 349,568 24,120	165,369 11,080	184,199 13,078
	男性	53 100.0	27 50.9	26 49.1	994 5.3	497 5.4	497 5.2	成 171,083 9,067	81,733 4,414	89,350 4,646
	女性	87 100.0	38 43.7	49 56.3	1,035 8.4	479 7.9	556 8.8		178,485 14,993	83,636 6,607

※ 端数処理等の関係で、各計は必ずしも一致しない。

上記の結果から、今回調査の若年者（15～34才）2,372人に占めるフリーター123人の割合は、約5.2%であり、平成17年の国勢調査による愛媛県若年者人口約324,400人にあてはめ、約16,900人と推計される。

また、平成16年調査時の数値を上記のフリーター定義にあてはめてみると、該当者140人、割合は6.9%となり、平成12年の国勢調査による県内の若年者人数約349,600人から、前回の県内フリーター人数は約24,100人となった。

前回と今回を比較すると、県内のフリーターは1.7ポイント減となり、7,200人減少となっている。

総務省が発表した全国の若年者に占めるフリーターの割合は約5.7%（約170万人）※であり、本県は全国と比較して若干低いという結果となった。

※ 平成21年3月総務省発表 統計トピックスNo.36 若年の就業は、今より

(5) 若年無業者数の推計（平成21年9月）

本調査によって得たデータから、いわゆる「ニート」に近い概念とされる若年無業者数を推計し、前回数値と比較してみた。若年無業者の定義は総務省・労働力調査で使用される下記のものとする。

前回、平成16年12月の数値は前回データを下記定義で推計しなおしたものである。

若年無業者の算出方法（総務省 労働力調査から算出）

15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

	若年無業者数と内訳			調査における若年者人数と若年無業者割合			国勢調査による若年者数と推計若年無業者数				
	上段：実数 下段：(%)	うち 15～24才	うち 25～34才	上段：実数 下段：(%)	うち 15～24才	うち 25～34才	単位：(人)	うち 15～24才	うち 25～34才		
合計	37 100.0	16 43.2	21 56.8	2,372 1.6	1,200 1.3	1,171 1.8	平成十七年	324,414 5,191	142,798 1,856	181,616 3,269	
男性	26 100.0	13 50.0	13 50.0	1,192 2.2	627 2.1	565 2.3		160,412 3,529	71,110 1,493	89,302 2,054	
女性	11 100.0	3 27.3	8 72.7	1,179 0.9	573 0.5	606 1.3		164,002 1,476	71,688 358	92,314 1,200	
(平成十六年十一月)	合計	49 100.0	27 55.1	22 44.9	2,029 2.4	976 2.8	1,053 2.1	平成十二年	349,568 8,390	165,369 4,630	184,199 3,868
	男性	35 100.0	23 65.7	12 34.3	994 3.5	497 4.6%	497 2.4		171,083 5,988	81,733 3,760	89,350 2,144
	女性	14 100.0	4 28.6	10 71.4	1,035 1.4	479 0.8	556 1.8		178,485 2,499	83,636 669	94,849 1,707

※ 端数処理等の為、各計と合計は必ずしも一致しない。

上記の結果から、今回調査の若年者（15～34才）2,372人に占める若年無業者37人の割合は約1.6%となり、平成17年の国勢調査による愛媛県若年者人口約324,000人から推計すると、本県の若年無業者数は約5,200人と推測される。

平成16年調査時の数値を上記の定義にあてはめてみると、該当者49人、割合は2.4%となり、平成12年の国勢調査による県内の若年者人数約349,000人から、前回の県内若年無業者人数は約8,400人となった。

前回と今回を比較すると若年無業者の割合は0.8ポイント減、前回調査よりも3,200人の減少となった。

また、総務省が労働力調査（平成20年平均）から算出した全国の若年者に占める若年無業者の割合である約2.1%（約64万人）※との比較では、愛媛県が0.5ポイント低くなっている。

※ 平成21年3月総務省発表 統計トピックスNo.36 若年の就業は、今より

今回の調査から若年無業者を算出した方法

質問	選択項目
問2 年齢	15～34才
問5-2 9月中の仕事の状況（9月24日～30日）	8 その他

### 3. 就業状況調査の結果総括

以上、世帯別就業調査データを分析した結果、愛媛県内の世帯別就業状況での特徴は以下のとおりである。

#### (1) 愛媛県民の就業状況

県内の仕事に就いている者の割合は全国に比べ高いが、正規の職員・従業員は49.5%で、25%近くの者がパート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託など非正規社員として働いている。

働いている者の多い業種は「製造業」、「医療・福祉」、「卸売業・小売業」、「建設業」、「農業、林業」の順番であり、全国と比べて、「農業・林業」、「医療・福祉」、「公務」で働く者の割合が高く、「卸売業・小売業」で働く者の割合は低い。職種別には「事務従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「生産工程・労務作業者」、「販売従事者」、「サービス職業従事者」の順となっている。

働く者の90%がだいたい規則的に仕事に就いており、年間の従事日数は80%以上の者が「200日以上」となっている。

仕事に対する意識は「とても満足」～「まあまあ満足」が60%を切り、「やや不満」～「大変不満」が20%近いなど、前回調査時より満足度は下がっているが、転職などの希望は前回調査や全国と比べ低く、「この仕事を続けたい」とする者が84%となっている。

ふだん仕事をしない者（学生・主婦を含む）の75%近くが仕事の経験があり、38%近くが仕事に就きたいと思っている。

また、転職希望者や普段仕事をしていないが仕事に就きたいと思っている者の多くは「医療・福祉」、「製造業」の業種、「事務従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「生産工程・労務作業者」の職種を希望しているが、多くが1ヶ月以上の期間仕事を探しており、28%もの者が「1～2年」求職活動を行っている。

#### (2) フリーター数と若年無業者数の推移

今回調査から得られたデータを基に、厚生労働省の定義を参考にして本県のフリーター数と若年無業者数を推測したところ、フリーターは約5.2%（約16,900人）、若年無業者は約1.6%（約5,200人）と推計された。厚生労働省が算出した全国のフリーターの割合は約5.7%（約170万人）、若年無業者の割合が約2.1%（約64万人）※となっており、ともに本県が若干低いという結果となった。

※ 平成21年3月総務省発表 統計トピックスNo.36 若年の就業は、今より





---

## 第3章 県内企業の人材ニーズ調査

---



## 第3章 県内企業の人材ニーズ調査

### 1. 調査の概要

県内の雇用・就職状況を把握するため、県内企業の求人状況や、人材ニーズについて、企業へのアンケート調査を実施した。

#### \* 調査方法

- |         |   |
|---------|---|
| 1) 調査地域 | 愛媛県全域   |
| 2) 調査対象 | 県内に本社を置く従業員数10名以上の企業1,000社  |
| 3) 抽出方法 | 会社年鑑 2009年版（愛媛経済レポート刊）等により業種別に無作為に抽出<br>(業種別抽出数は「平成19年就業構造基本調査」の県内業種別就業者数比に準じて算定) |
| 4) 調査方法 | 郵送による配布・回収  |
| 5) 調査時期 | 平成21年9月16日～平成21年10月23日  |
| 6) 調査機関 | 財団法人えひめ地域政策研究センター   |

### 2. 調査結果

本調査によって、下記の結果が得られた。割合(%)については、小数点第2位を四捨五入し第1位まで表示しているため、合計は100%とならない場合がある。

また、グラフ等において回答データ無しのもものは項目を表示していない場合もある。

配布数	1,000社
有効回収数	427社
有効回収率	42.7%

(1) 調査対象企業の特徴

\* 本社所在地

市町名	回答件数	割合 (%)
松山市	194	45.4
今治市	47	11.0
宇和島市	17	4.0
八幡浜市	15	3.5
新居浜市	44	10.3
西条市	17	4.0
大洲市	8	1.9
伊予市	7	1.6
四国中央市	28	6.6
西予市	11	2.6
東温市	10	2.3
上島町	1	0.2
久万高原町	3	0.7
松前町	9	2.1
砥部町	2	0.5
内子町	5	1.2
伊方町	0	—
松野町	0	—
鬼北町	5	1.2
愛南町	3	0.7
無回答	1	0.2
合 計	427	100.0

## \* 従業員数 内訳

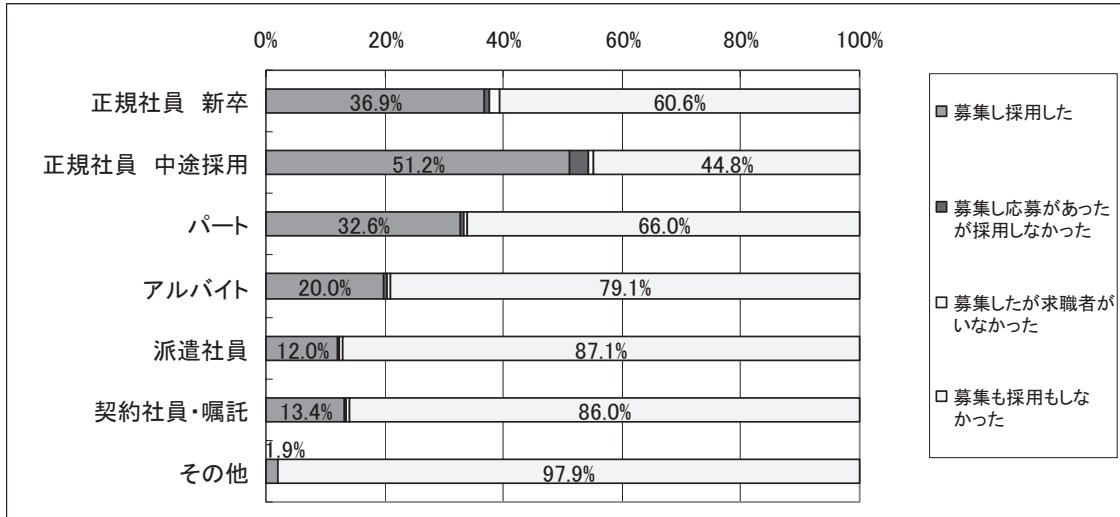
従業員数	回答件数	割合(%)
9人以下	18	4.2
10人～19人	83	19.4
20人～29人	70	16.4
30人～49人	71	16.6
50人～99人	79	18.5
100人～299人	66	15.5
300人～999人	27	6.3
1000人以上	11	2.6
無回答	2	0.5
合計	427	100.0

\* 事業内容 内訳

事業内容	回答件数	割合(%)
農業、林業	9	2.1
漁業	5	1.2
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.2
建設業	67	15.7
製造業	78	18.3
電気・ガス・熱供給・水道業	6	1.4
情報通信業	11	2.6
運輸業、郵便業	24	5.6
卸売業、小売業	63	14.8
金融業、保険業	13	3.0
不動産業、物品賃貸業	9	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	8	1.9
宿泊業、飲食サービス業	22	5.2
生活関連サービス業、娯楽業	11	2.6
教育、学習支援業	3	0.7
医療、福祉	39	9.1
複合サービス事業	5	1.2
サービス業(他に分類されないもの)	50	11.7
公務(他に分類されるものを除く)	0	—
分類不能の産業	2	0.5
無回答	1	0.2
合計	427	100.0

(2) 従業員採用状況

\* 過去1年間(平成20年9月～平成21年8月)の従業員採用状況(質問対象:全企業)



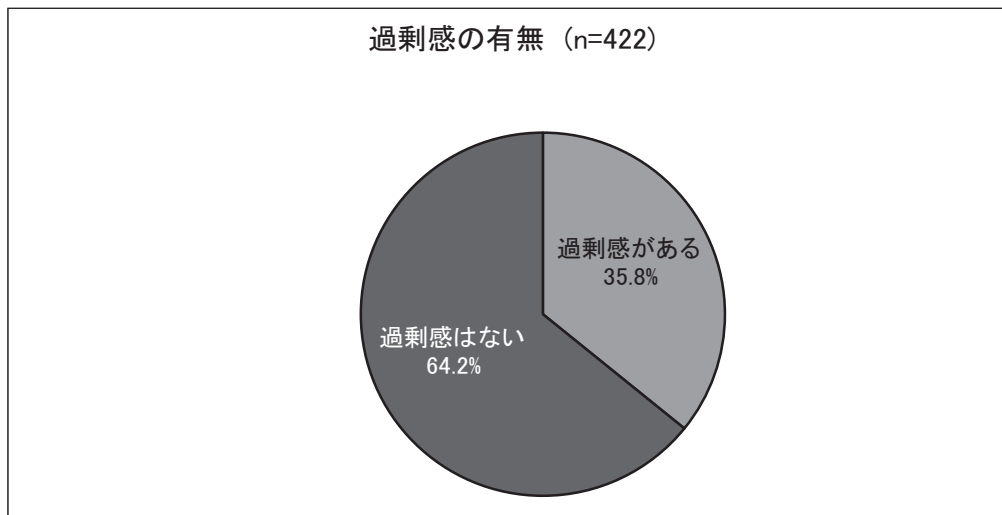
	募集し採用した	募集し応募があったが採用しなかった	募集したが求職者がいなかった	募集も採用もなかった	合計 (上段: 件) (下段: %)
正規社員 新卒	157 36.9	3 0.7	8 1.9	258 60.6	426 100.0
正規社員 中途採用	218 51.2	13 3.1	4 0.9	191 44.8	426 100.0
パート	139 32.6	3 0.7	3 0.7	281 66.0	426 100.0
アルバイト	85 20.0	2 0.5	2 0.5	337 79.1	426 100.0
派遣社員	51 12.0	2 0.5	2 0.5	371 87.1	426 100.0
契約社員・嘱託	57 13.4	1 0.2	2 0.5	367 86.0	427 100.0
その他	8 1.9	0 —	1 0.2	417 97.9	426 100.0

県内企業の過去1年間(平成20年9月～平成21年8月)の従業員採用の有無について、雇用形態別に調査した結果、「募集し採用した」雇用形態は「正規社員の中途採用」が51.2%で最も高く、「正規社員の新卒採用」が36.9%、「パート」が32.6%、「アルバイト」が20.0%と続き、「派遣社員」や「契約社員・嘱託」の採用は少なかった。

(注) 本質問では雇用形態別の募集、採用の有無のみを質問しているため、上表は募集、採用の人数の割合を表すものではない。

(3) 人材の過剰感

\* 過剰感の有無 (質問対象: 全企業)

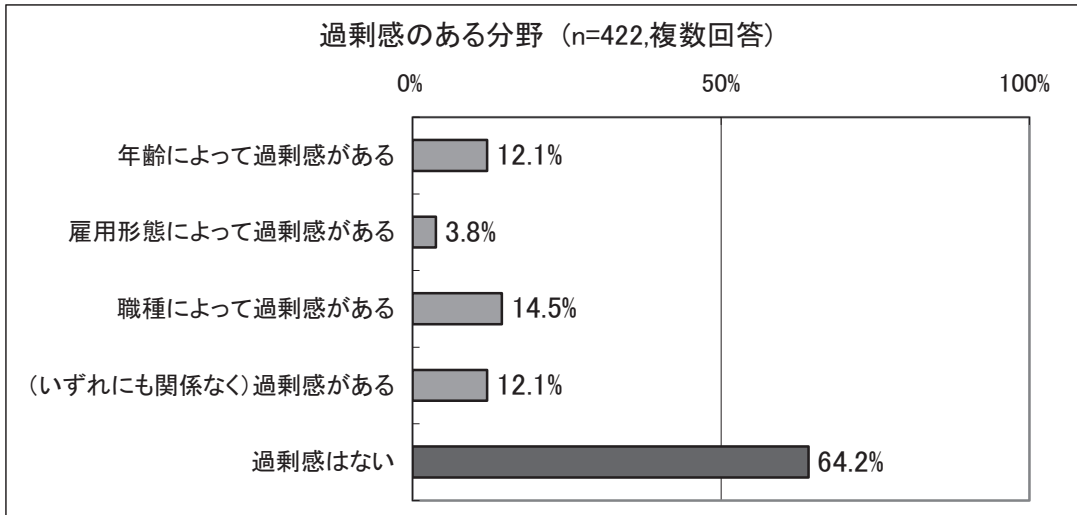


	件数	割合 (%)
過剰感がある	151	35.8
過剰感はない	271	64.2
回答社数	422	100.0

人材の過剰感については、「過剰感はない」企業が64.2%、なんらかの過剰感がある企業が35.8%であった。



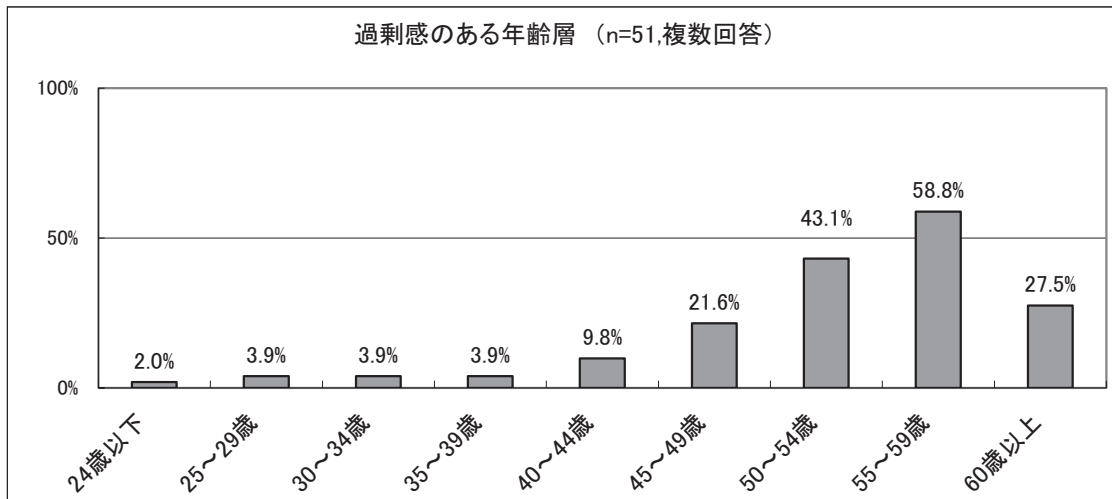
\* 過剰感のある分野（質問対象：全企業）



	件数 (内訳：複数回答)	割合 (%)
過剰感がある	151	35.8
年齢によって過剰感がある	51	12.1
雇用形態によって過剰感がある	16	3.8
職種によって過剰感がある	61	14.5
(いずれにも関係なく) 過剰感がある	51	12.1
過剰感はない	271	64.2
回答社数	422	100.0

過剰感のある分野については、「年齢によって過剰感がある」が 12.1%、「雇用形態によって過剰感がある」が 3.8%、「職種によって過剰感がある」が 14.5%、「(いずれにも関係なく) 過剰感がある」が 12.1%であった。

\* 過剰感のある年齢層（質問対象：年齢によって過剰感がある企業）

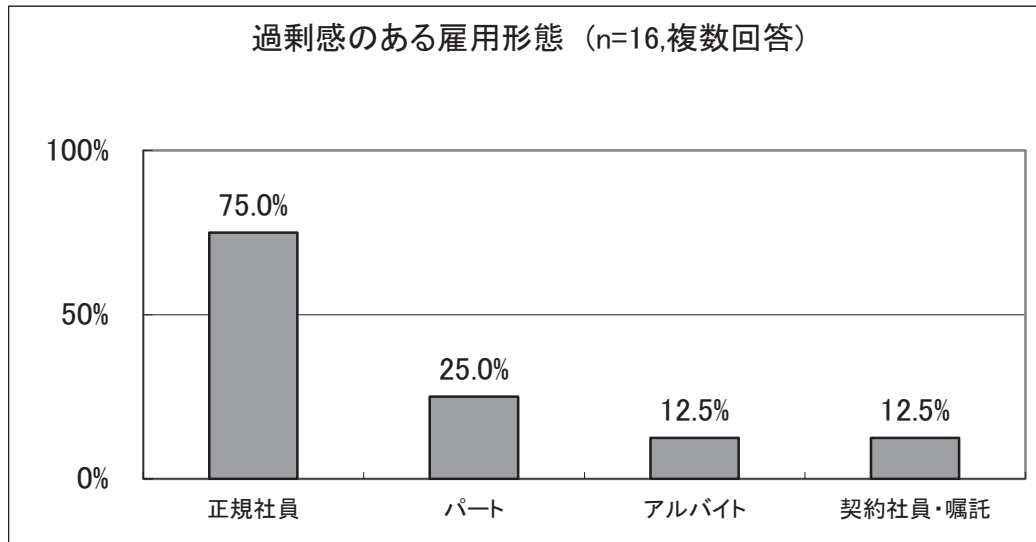


	件数 (複数回答)	割合 (%)
24歳以下	1	2.0
25~29歳	2	3.9
30~34歳	2	3.9
35~39歳	2	3.9
40~44歳	5	9.8
45~49歳	11	21.6
50~54歳	22	43.1
55~59歳	30	58.8
60歳以上	14	27.5
回答社数	51	100.0

「年齢によって過剰感がある」と答えた企業 51 社に、過剰感のある年齢層を尋ねたところ、「55 から 59 歳」が最多で 58.8%、ついで「50 から 54 歳」の 43.1%となっており、50 歳以上の従業員について過剰感を持っている企業が多い。

一方、39 歳以下の従業員について過剰感を持っている企業は少数であった。

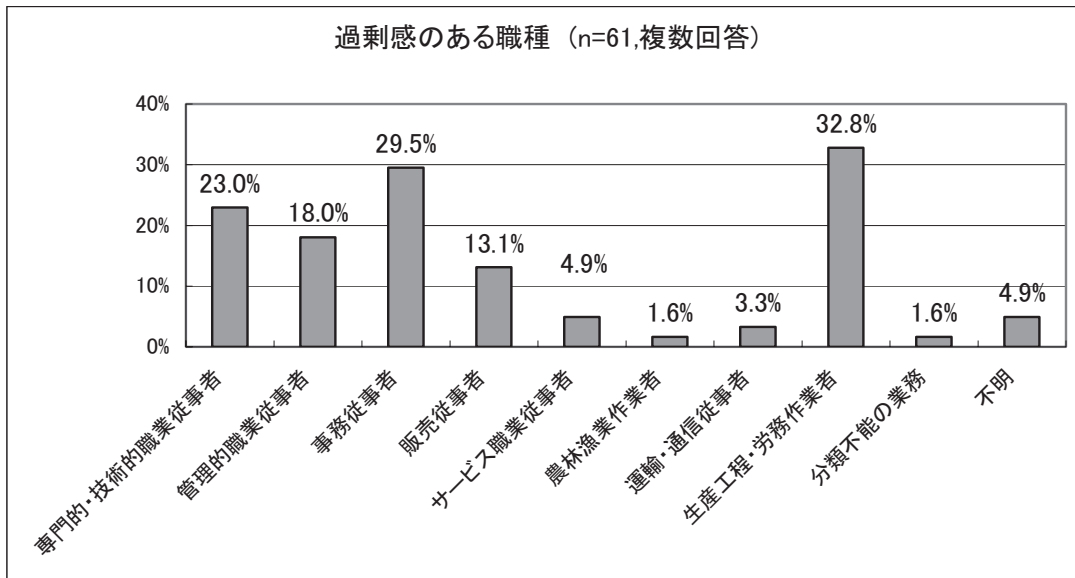
\* 過剰感のある雇用形態（質問対象：雇用形態によって過剰感がある企業）



	件数 (複数回答)	割合 (%)
正規社員	12	75.0
パート	4	25.0
アルバイト	2	12.5
派遣社員	0	—
契約社員・嘱託	2	12.5
その他	0	—
雇用形態によって過剰感がある企業数	16	100.0

「雇用形態によって過剰感がある」と答えた企業 16 社に、過剰感のある雇用形態を尋ねたところ、「正規社員」が最多で 75.0%、ついで「パート」の 25.0%となっており、正規社員について過剰感を持っている企業が多い。

\* 過剰感のある職種（質問対象：職種によって過剰感がある企業）

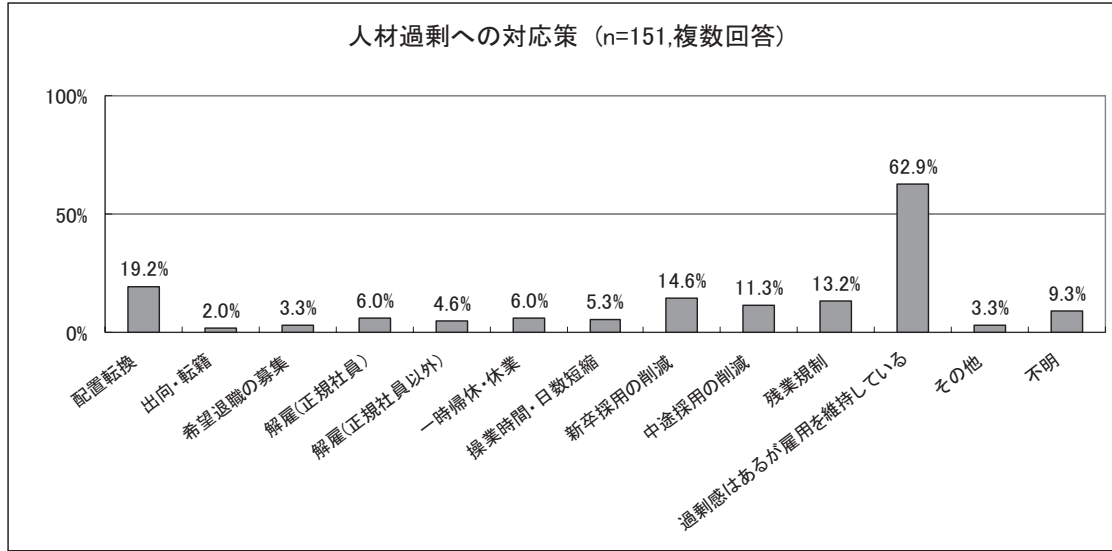


	件数 (複数回答)	割合 (%)
専門的・技術的職業従事者	14	23.0
管理的職業従事者	11	18.0
事務従事者	18	29.5
販売従事者	8	13.1
サービス職業従事者	3	4.9
保安職業従事者	0	—
農林漁業作業	1	1.6
運輸・通信従事者	2	3.3
生産工程・労務作業	20	32.8
分類不能の業務	1	1.6
不明	3	4.9
回答社数	61	100.0

「職種によって過剰感がある」と答えた企業 61 社に、過剰感のある職種を尋ねたところ、「生産工程・労務作業」が最多で 32.8%、ついで「事務従事者」の 29.5%であった。

一方、「保安職業従事者」は該当なし、「農林漁業従事者」は 1.6%、「運輸・通信従事者」は 3%、「サービス職業従事者」は 4.9%と低い値となった。

\* 人材過剰への対応策（質問対象：人材過剰感がある企業）



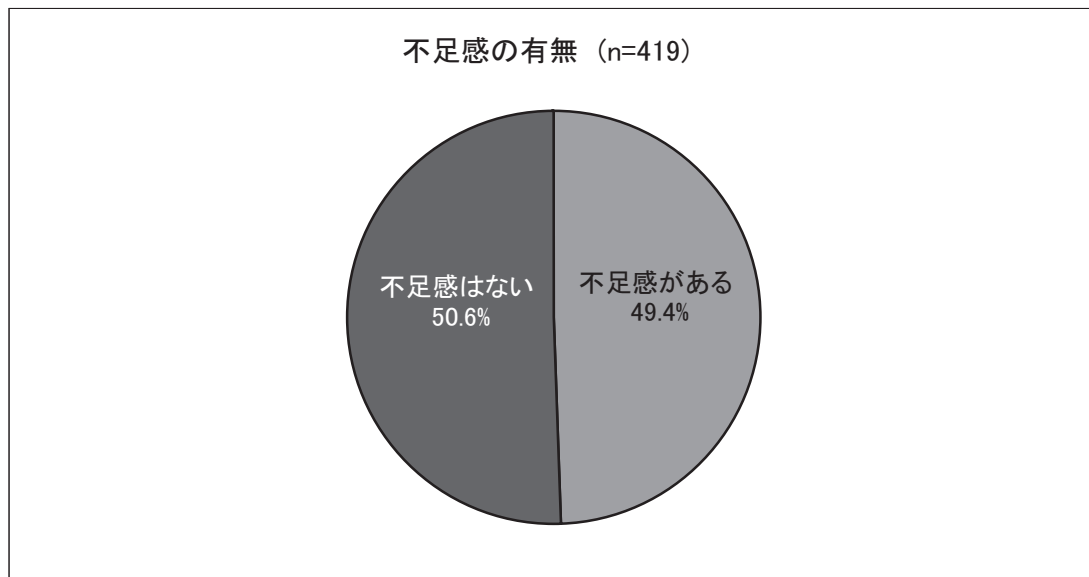
	件数 (複数回答)	割合 (%)
配置転換	29	19.2
出向・転籍	3	2.0
希望退職の募集	5	3.3
解雇(正規社員)	9	6.0
解雇(正規社員以外)	7	4.6
一時帰休・休業	9	6.0
操業時間・日数短縮	8	5.3
新卒採用の削減	22	14.6
中途採用の削減	17	11.3
残業規制	20	13.2
過剰感はあるが雇用を維持している	95	62.9
その他	5	3.3
不明	14	9.3
回答社数	151	100.0

なんらかの人材過剰感がある企業 151 社に、人材過剰への対応策を尋ねたところ、「過剰感はあるが雇用を維持している」が 62.9%と最も多く、「配置転換」の 19.2%、「新卒採用の削減」14.6%、「残業規制」13.2%、「中途採用の削減」11.3%などが続く。

一方、「希望退職の募集」は 3.3%、「解雇(正規社員)」は 6.0%、「解雇(正規社員以外)」は 4.6%と少数であり、現在の従業員の人材過剰感を維持する傾向が強い。

(4) 人材の不足感

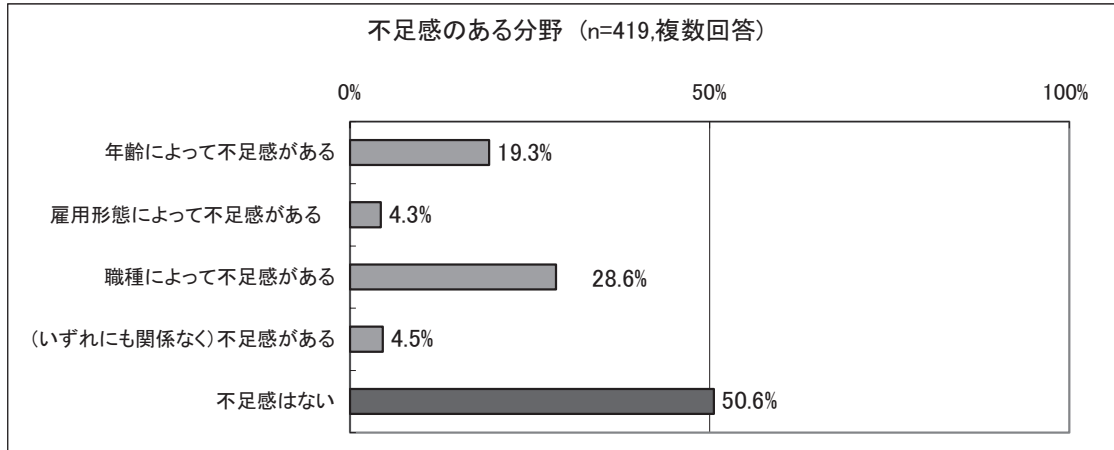
\* 不足感の有無 (質問対象:全企業)



	件数	割合 (%)
不足感がある	207	49.4
不足感はない	212	50.6
回答社数	419	100.0

人材の不足感については、不足感はない企業が50.6%、なんらかの不足感がある企業が49.4%であった。

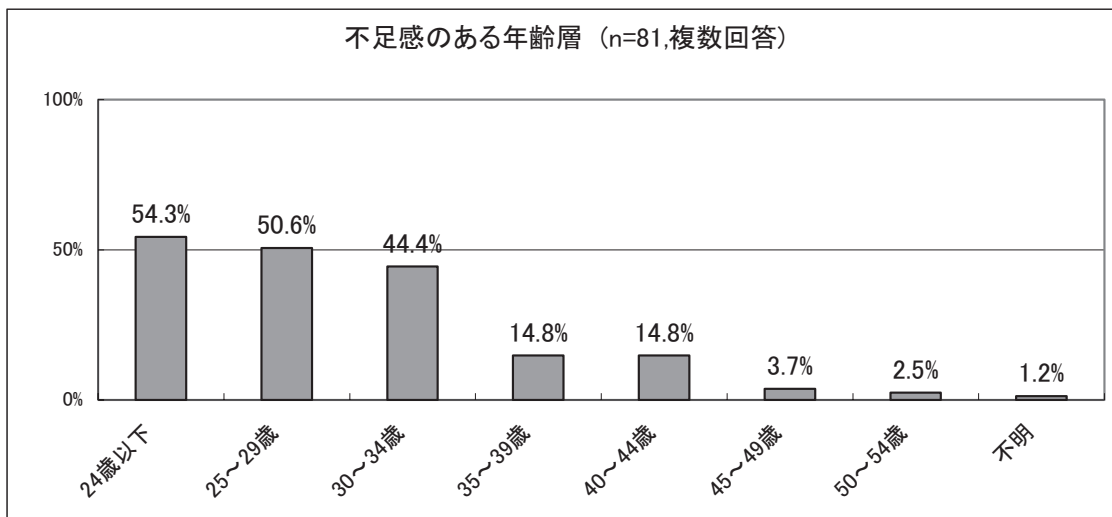
\* 不足感のある分野（質問対象：全企業）



	件数 (内訳： 複数回答)	割合 (%)
不足感がある	207	49.4
年齢によって不足感がある	81	19.3
雇用形態によって不足感がある	18	4.3
職種によって不足感がある	120	28.6
(いずれにも関係なく) 不足感がある	19	4.5
不足感はない	212	50.6
回答社数	419	100.0

不足感のある分野については、「年齢によって不足感がある」が19.3%、「雇用形態によって不足感がある」が4.3%、「職種によって不足感がある」が28.6%、「(いずれにも関係なく) 不足感がある」が4.5%であった。

\* 不足感のある年齢層（質問対象：年齢によって不足感がある企業）



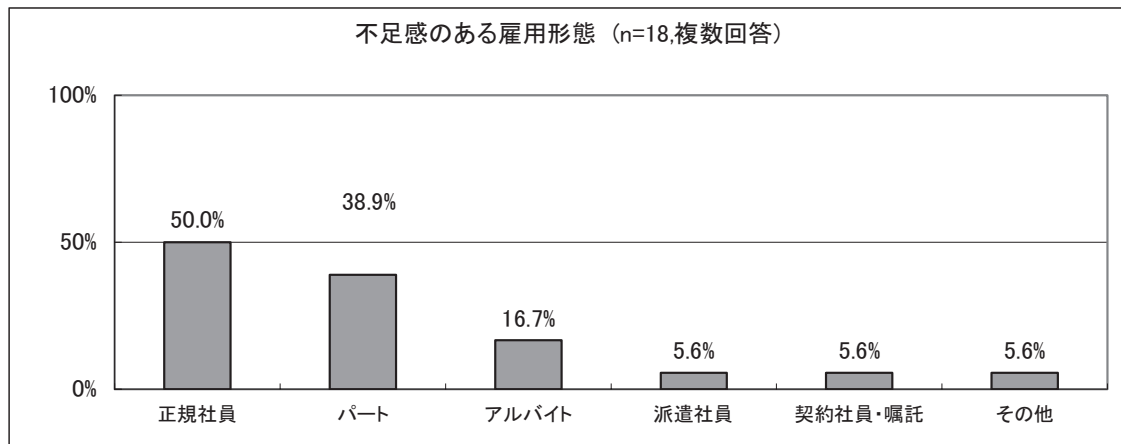
	件数 (複数回答)	割合 (%)
24歳以下	44	54.3
25~29歳	41	50.6
30~34歳	36	44.4
35~39歳	12	14.8
40~44歳	12	14.8
45~49歳	3	3.7
50~54歳	2	2.5
55~59歳	0	—
60歳以上	0	—
不明	1	1.2
回答社数	81	100.0

「年齢によって不足感がある」と答えた企業 81 社に、不足感のある年齢層を尋ねたところ、「24歳以下」が最多で 54.3%、ついで「25 から 29 歳」が 50.6%、「30 から 34 歳」が 44.4%となっており、若年層については約半数の企業が不足感を持っている。

一方、45 歳以上の従業員について不足感を持っている企業は殆どなく、過剰感のある年齢層とは対照的な結果となった。



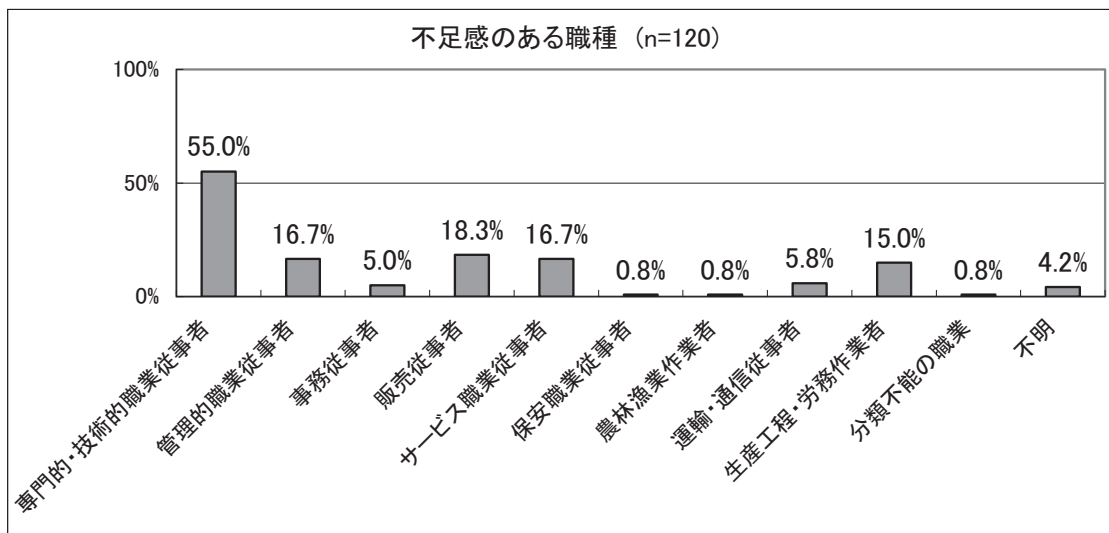
\* 不足感のある雇用形態（質問対象：雇用形態によって不足感がある企業）



	件数 (複数回答)	割合 (%)
正規社員	9	50.0
パート	7	38.9
アルバイト	3	16.7
派遣社員	1	5.6
契約社員・嘱託	1	5.6
その他	1	5.6
回答社数	18	100.0

「雇用形態によって不足感がある」と答えた企業 18 社に、不足感のある雇用形態を尋ねたところ、「正規社員」が最多で 50.0%、ついで「パート」の 38.9%となっており、正規社員について不足感を持っている企業が多い。

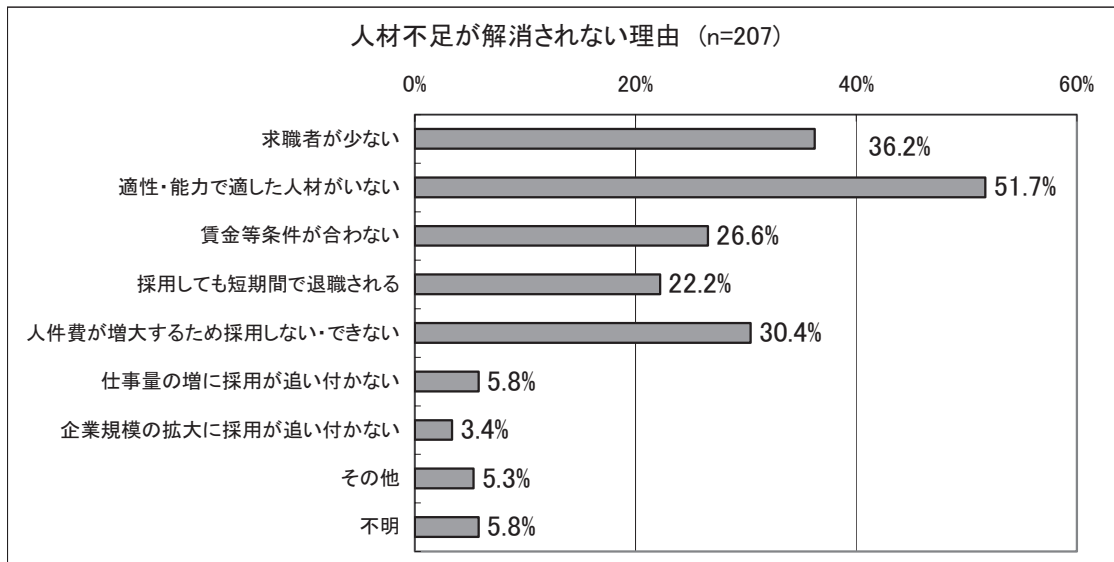
\* 不足感のある職種（質問対象：職種によって不足感がある企業）



	件数 (複数回答)	割合 (%)
専門的・技術的職業従事者	66	55.0
管理的職業従事者	20	16.7
事務従事者	6	5.0
販売従事者	22	18.3
サービス職業従事者	20	16.7
保安職業従事者	1	0.8
農林漁業作業者	1	0.8
運輸・通信従事者	7	5.8
生産工程・労務作業者	18	15.0
分類不能の職業	1	0.8
不明	5	4.2
回答社数	120	100.0

「職種によって不足感がある」と答えた企業 120 社に、不足感のある職種を尋ねたところ、「専門的・技術的職業従事者」が最多で 55.0%であり、「販売従事者」（18.3%）、「管理的職業従事者」（16.7%）、「サービス職業従事者」（16.7%）にも不足感を持っている企業が多い。

\* 人材不足が解消されない理由（質問対象：不足感がある企業）



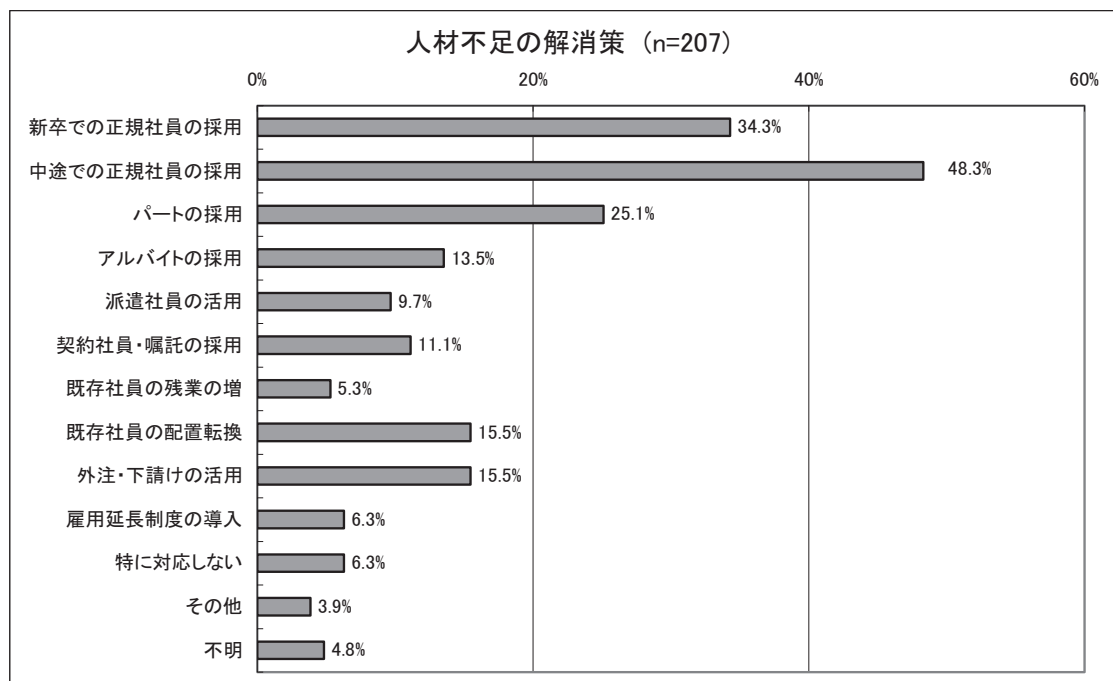
	件数 (複数回答)	割合 (%)
求職者が少ない	75	36.2
適性・能力で適した人材がない	107	51.7
賃金等条件が合わない	55	26.6
採用しても短期間で退職される	46	22.2
人件費が増大するため採用しない・できない	63	30.4
仕事量の増に採用が追い付かない	12	5.8
企業規模の拡大に採用が追い付かない	7	3.4
その他	11	5.3
不明	12	5.8
回答社数	207	100.0

人材不足感のある企業 207 社に、人材不足が解消されない理由を尋ねたところ、「適性・能力で適した人材がない」が最も多く 51.7%となっている。

また、「求職者が少ない」が 36.2%、「賃金等条件が合わない」が 26.6%、「採用しても短期間で退職される」が 22.2%等、求職側が職に求める条件と企業が提示できる条件とがかい離していることがうかがわれる。

「人件費が増大するため採用しない・できない」企業が 30.4%ある一方、業績に「採用が追いつかない」企業は少数である。

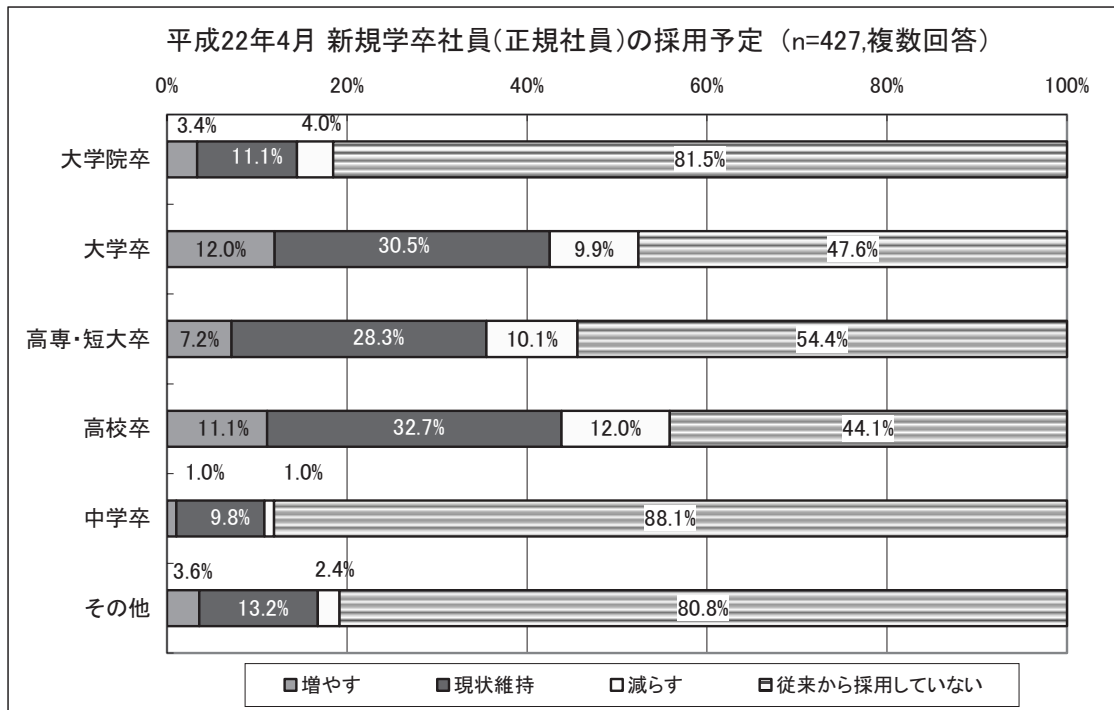
\* 人材不足の解消策（質問対象：年齢によって不足感がある企業）



	件数 (複数回答)	割合 (%)
新卒での正規社員の採用	71	34.3
中途での正規社員の採用	100	48.3
パートの採用	52	25.1
アルバイトの採用	28	13.5
派遣社員の活用	20	9.7
契約社員・嘱託の採用	23	11.1
既存社員の残業の増	11	5.3
既存社員の配置転換	32	15.5
外注・下請けの活用	32	15.5
雇用延長制度の導入	13	6.3
特に対応しない	13	6.3
その他	8	3.9
不明	10	4.8
回答社数	207	100.0

人材不足感のある企業 207 社に、人材不足解消策を尋ねたところ、「中途での正規社員の採用」が 48.3%、「新卒での正規社員の採用」が 34.3%と答えており、人材不足感のある企業はパート、アルバイトなどよりも正規社員による充足を重視している。

(5) 新規学卒社員（正規社員）の採用予定（質問対象：全企業）

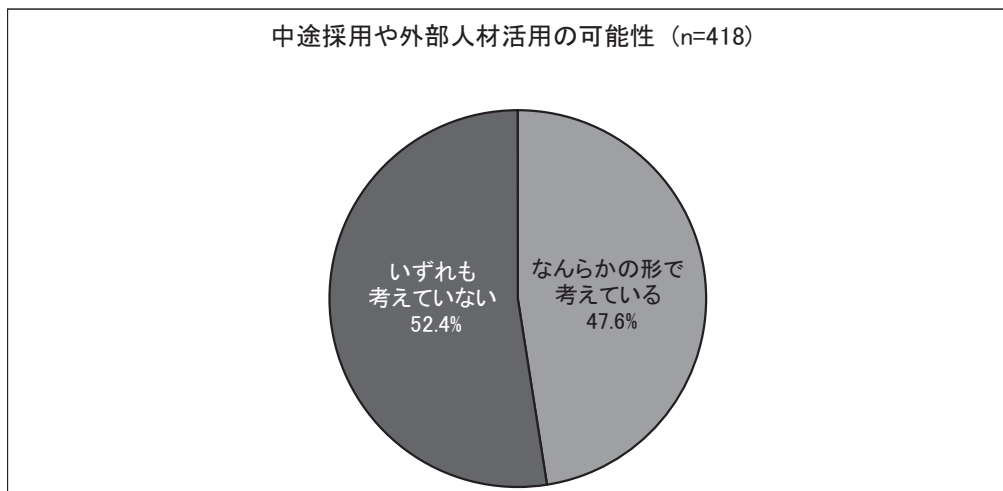


上段件数 下段：%	増やす	現状維持	減らす	従来から採用 していない	回答社数 (不明を除く)
大学院卒	10 3.4	33 11.1	12 4.0	243 81.5	298 100.0
大学卒	40 12.0	102 30.5	33 9.9	159 47.6	334 100.0
高専・短大卒	22 7.2	87 28.3	31 10.1	167 54.4	307 100.0
高校卒	37 11.1	109 32.7	40 12.0	147 44.1	333 100.0
中学卒	3 1.0	28 9.8	3 1.0	252 88.1	286 100.0
その他	6 3.6	22 13.2	4 2.4	135 80.8	167 100.0

平成22年4月の新規学卒社員(正規社員)の採用予定について、学歴別に平成21年4月との比較で尋ねたところ、学歴を問わず「従来から採用していない」が最も多く、中学卒は約9割、大学院卒、その他は約8割、大学卒、高専・短大卒、高校卒でも約5割の企業が従来から新卒採用はしていない。新卒採用をしている企業については、学歴を問わず「現状維持」が最も多く、「増やす」と「減らす」の割合は同程度である。

(6) 中途採用や外部人材の活用

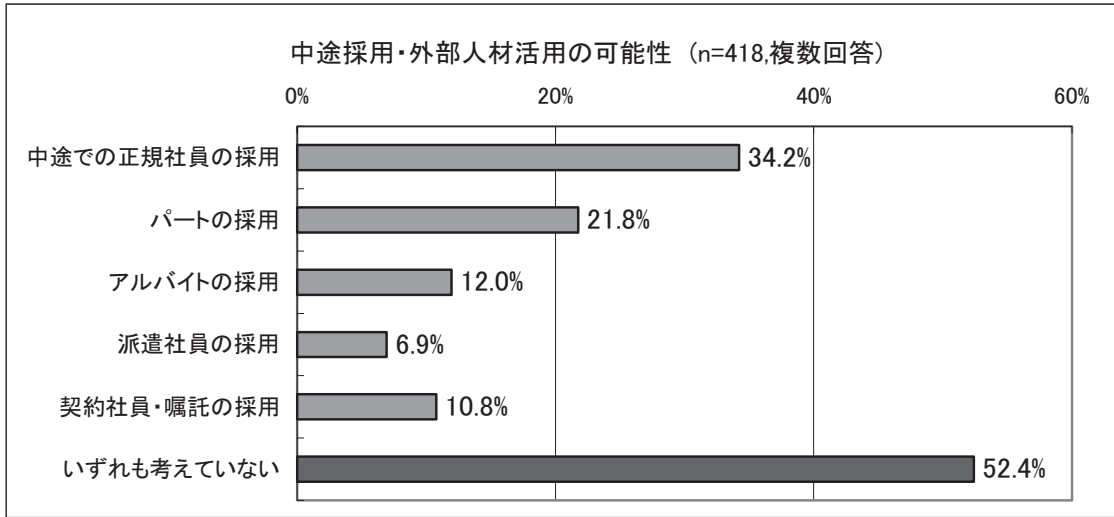
\* 中途採用や外部人材の活用の可能性(質問対象:全企業)



	回答件数	割合(%)
なんらかの形で考えている	199	47.6
いずれも考えていない	219	52.4
回答社数	418	100.0

調査を実施した平成21年9月時点で、新卒採用以外の、中途採用や外部人材の活用の可能性について尋ねたところ、「いずれも考えていない」が219社、52.4%であり、なんらかの形で考えている企業は199社、47.6%であった。

\* 中途採用・外部人材活用の可能性のある雇用形態（質問対象：全企業）

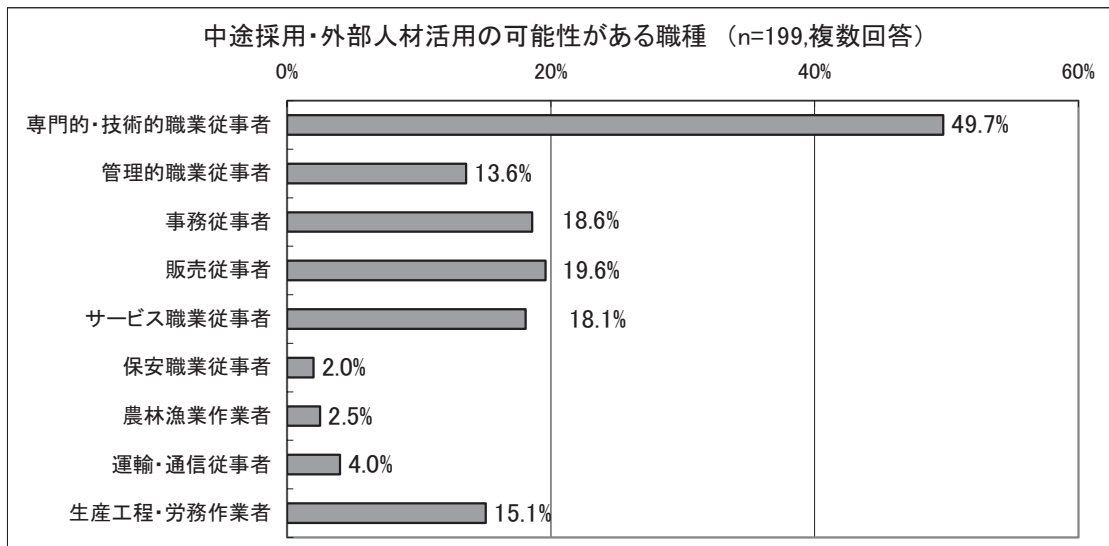


	件数 (内訳：複数回答)	割合 (%)
なんらかの形で考えている	199	47.6
中途での正規社員の採用	143	34.2
パートの採用	91	21.8
アルバイトの採用	50	12.0
派遣社員の採用	29	6.9
契約社員・嘱託の採用	45	10.8
いずれも考えていない	219	52.4
回答社数	418	100.0

新卒以外で活用したい人材について雇用形態別に尋ねると、「中途での正規社員の採用」が最も多く 34.2%であり、「パートの採用」が 21.8%、「アルバイトの採用」が 12.0%であった。

一方、「派遣社員の採用」は 6.9%と低い値となった。

**\* 中途採用・外部人材活用の可能性がある職種**  
 (質問対象: 中途採用・外部人材活用を考えている企業)



	件数 (複数回答)	割合 (%)
専門的・技術的職業従事者	99	49.7
管理的職業従事者	27	13.6
事務従事者	37	18.6
販売従事者	39	19.6
サービス職業従事者	36	18.1
保安職業従事者	4	2.0
農林漁業作業員	5	2.5
運輸・通信従事者	8	4.0
生産工程・労務作業員	30	15.1
分類不能の業務	0	—
回答社数	199	100.0

中途採用や外部人材活用の可能性のある企業 199 社に対し、採用可能性のある職種について尋ねたところ、「専門的・技術的職業従事者」が 49.7%と最も多く、「販売従事者」19.6%、「事務従事者」18.6%、「サービス職業従事者」18.1%が続き、「管理的職業従事者」も 13.6%あった。

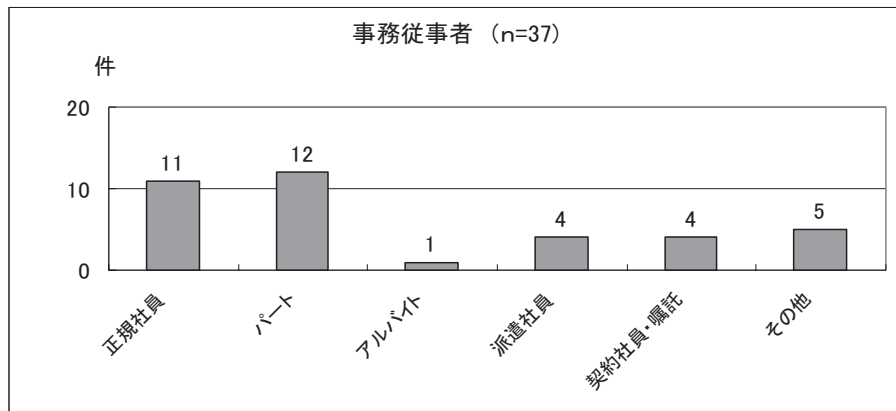
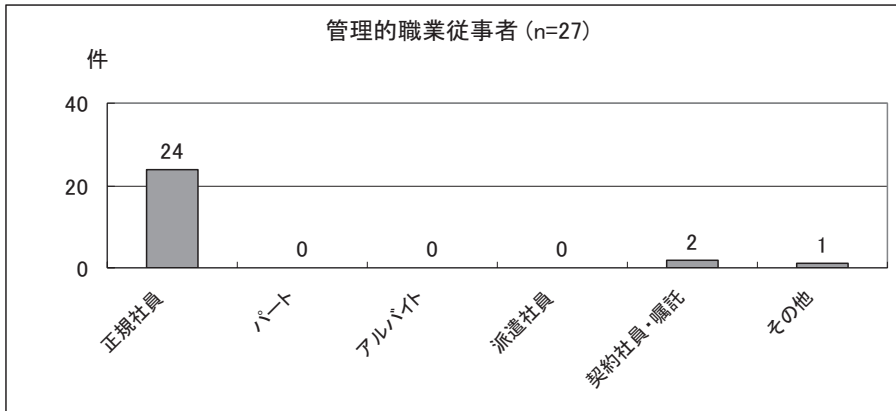
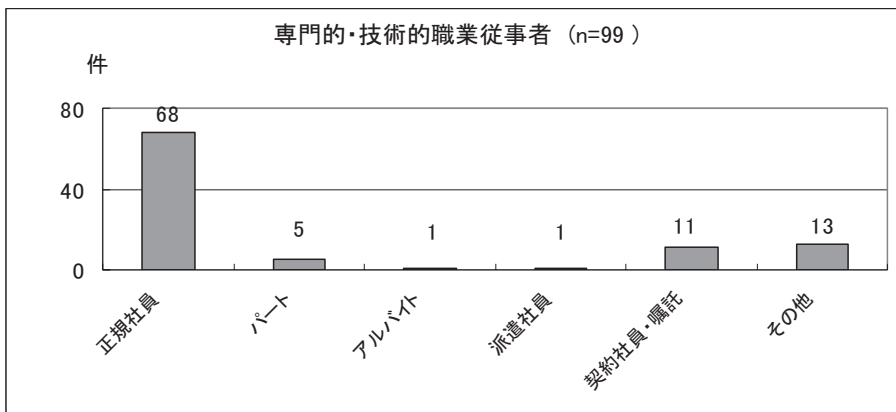


**\* 中途採用・外部人材活用の可能性がある雇用形態**  
 (質問対象: 中途採用・外部人材活用を考えている企業)

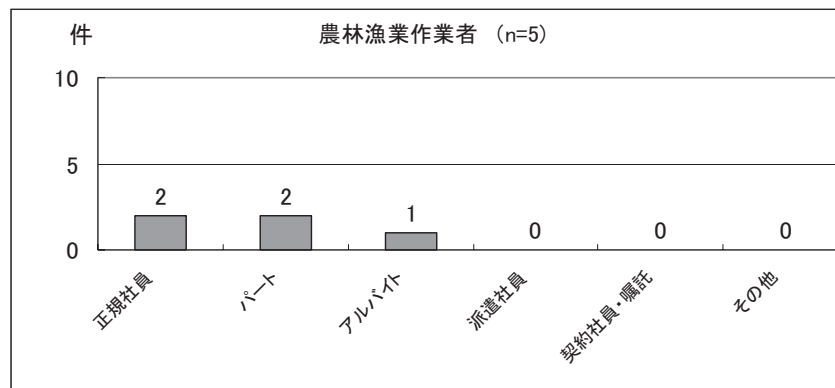
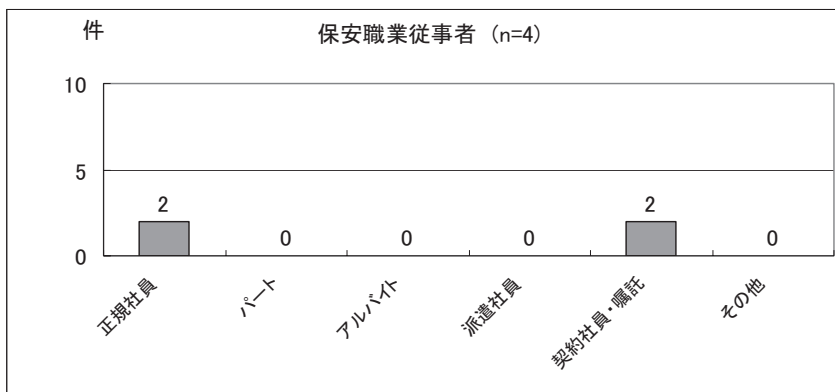
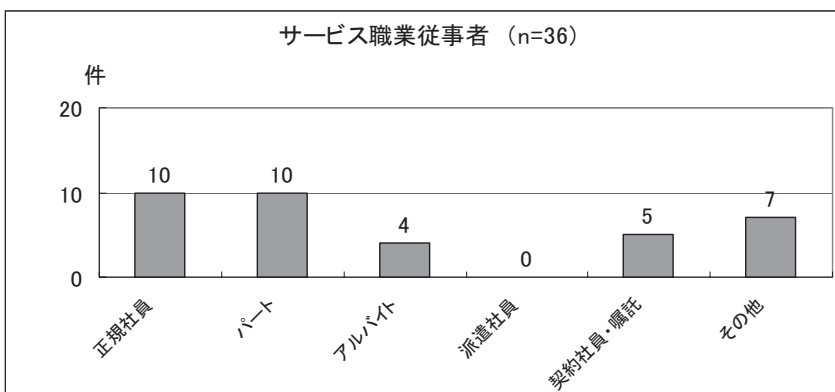
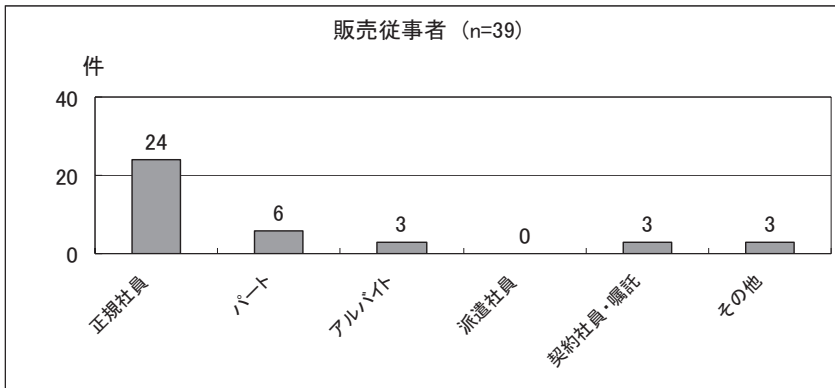
中途採用や外部人材活用の可能性のある企業 199 社に対し、採用可能性のある雇用形態について職種別に尋ねた。

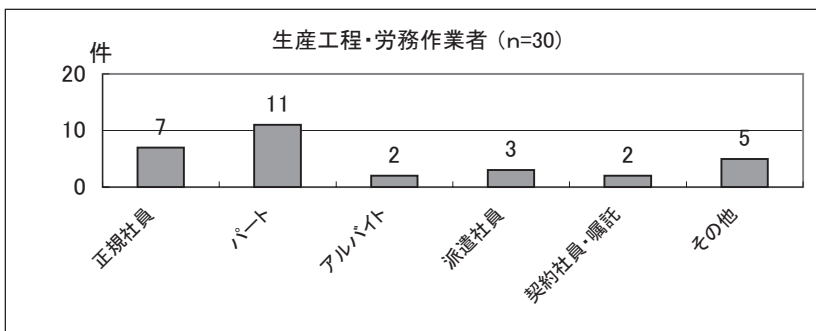
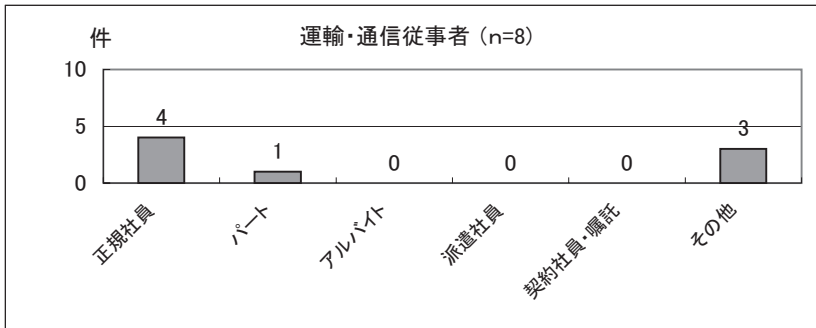
「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」、「販売従事者」については大半が「正規社員」を求めている。

一方「事務従事者」、「サービス職業従事者」では正規社員以外の雇用形態での採用も考えられている。



第3章 県内企業の人材ニーズ調査



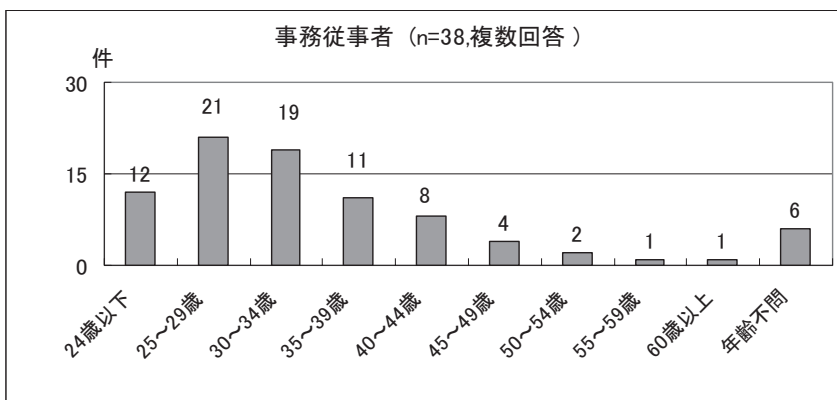
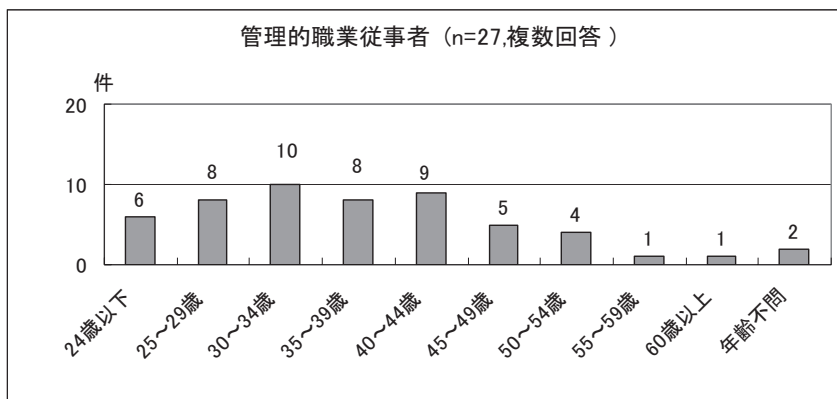
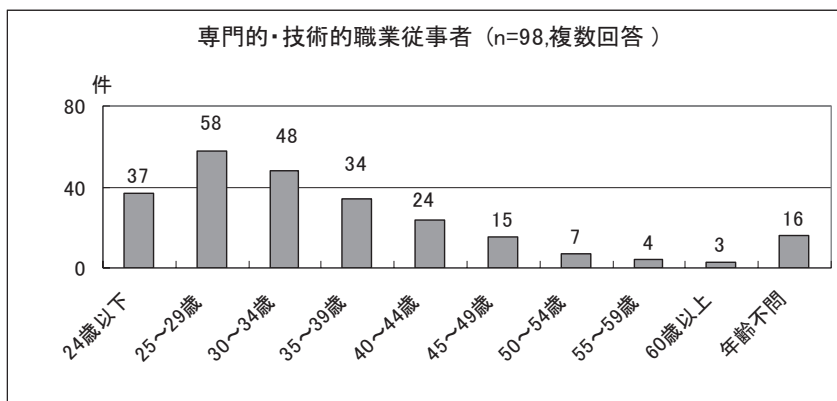


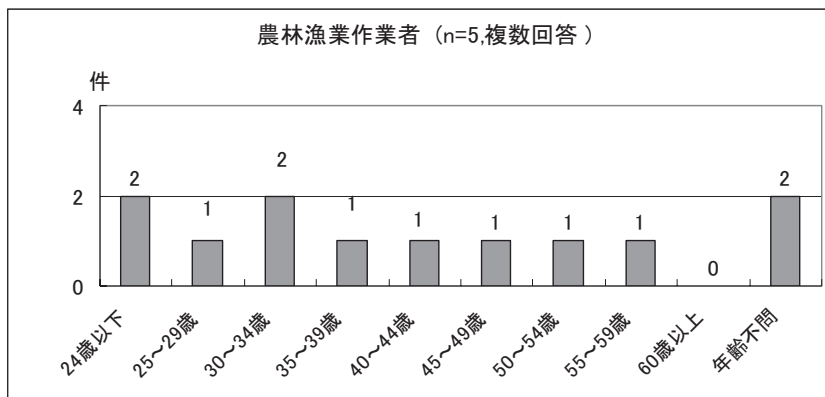
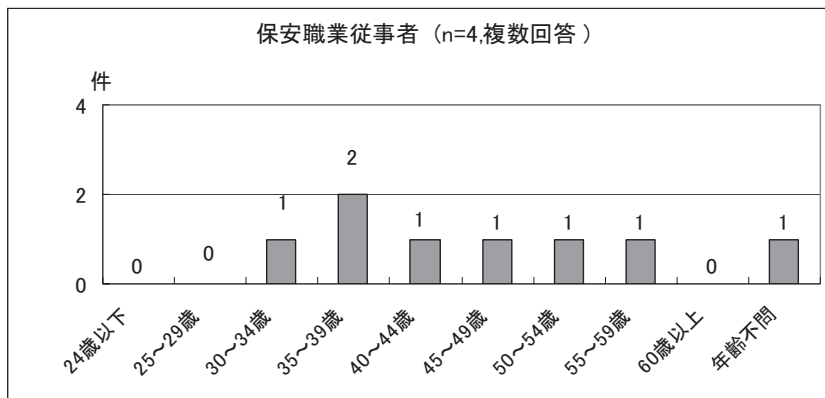
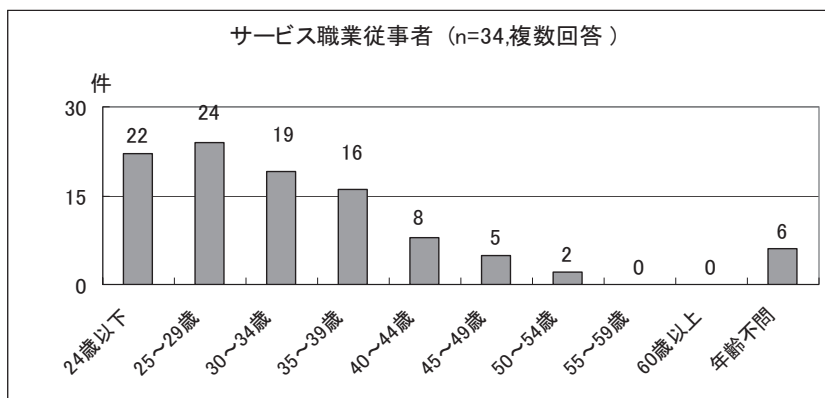
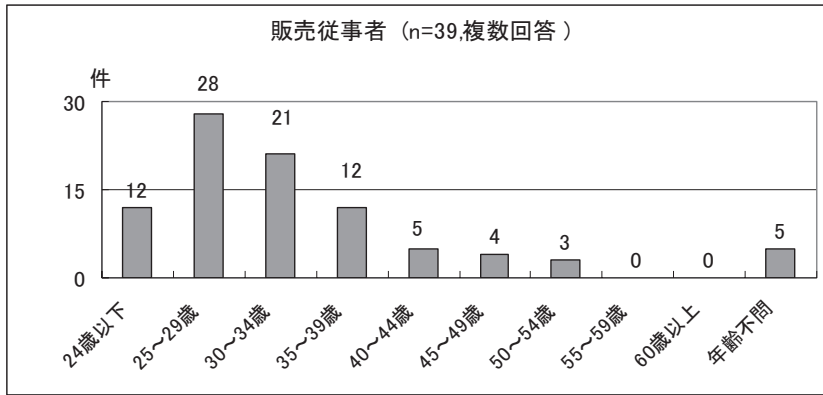
**\* 中途採用・外部人材活用の可能性のある年齢層**  
 (質問対象: 中途採用・外部人材活用を考えている企業)

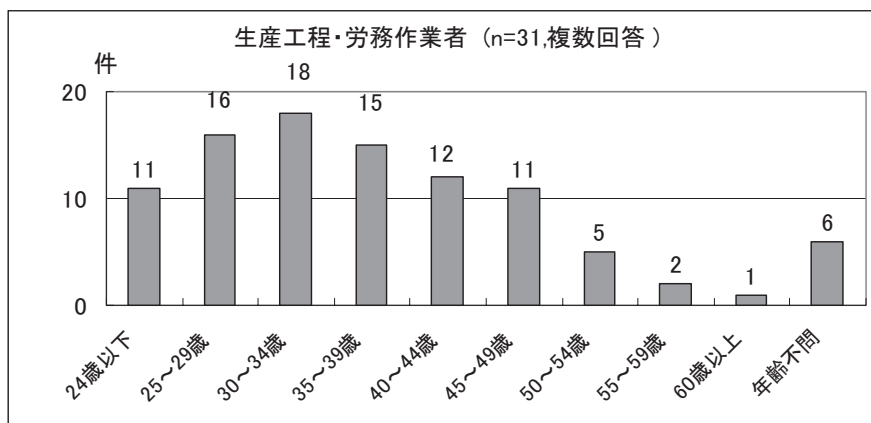
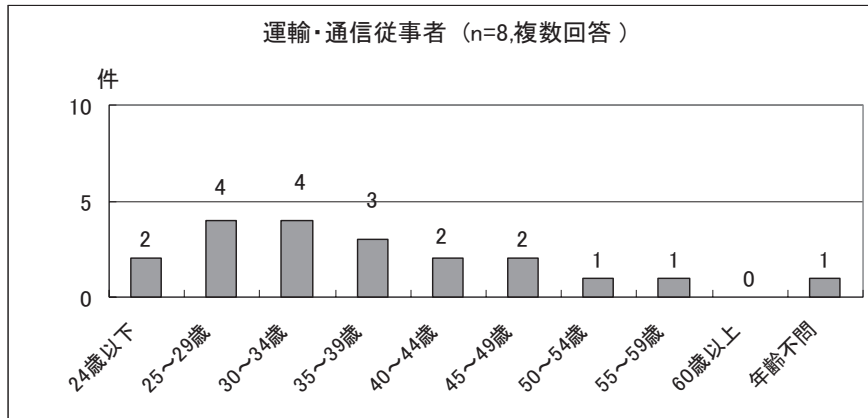
中途採用や外部人材活用の可能性のある企業 199 社に対し、採用可能性のある年齢層について職種別に尋ねた。

「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」、「生産工程・労務作業者」については 40 代にも求人があるが、「販売従事者」、「サービス職業従事者」では 40 歳未満の求人が多くを占めた。

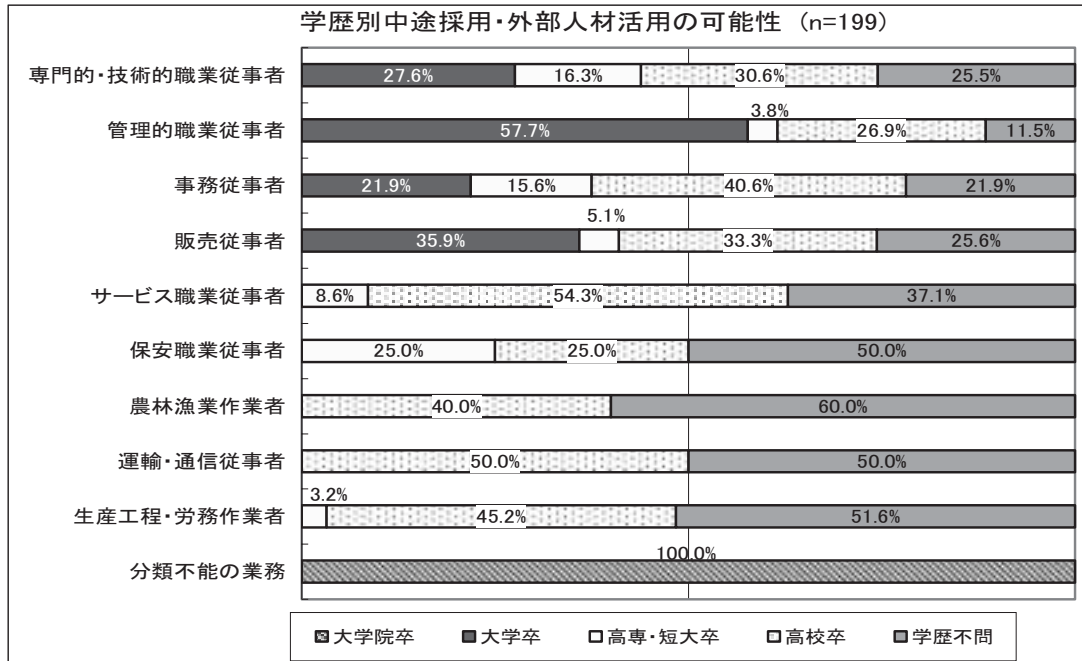
一方、全職種にわたって「年齢不問」の求人もあった。







**\* 中途採用・外部人材活用の可能性がある学歴**  
 (質問対象: 中途採用・外部人材活用を考えている企業)



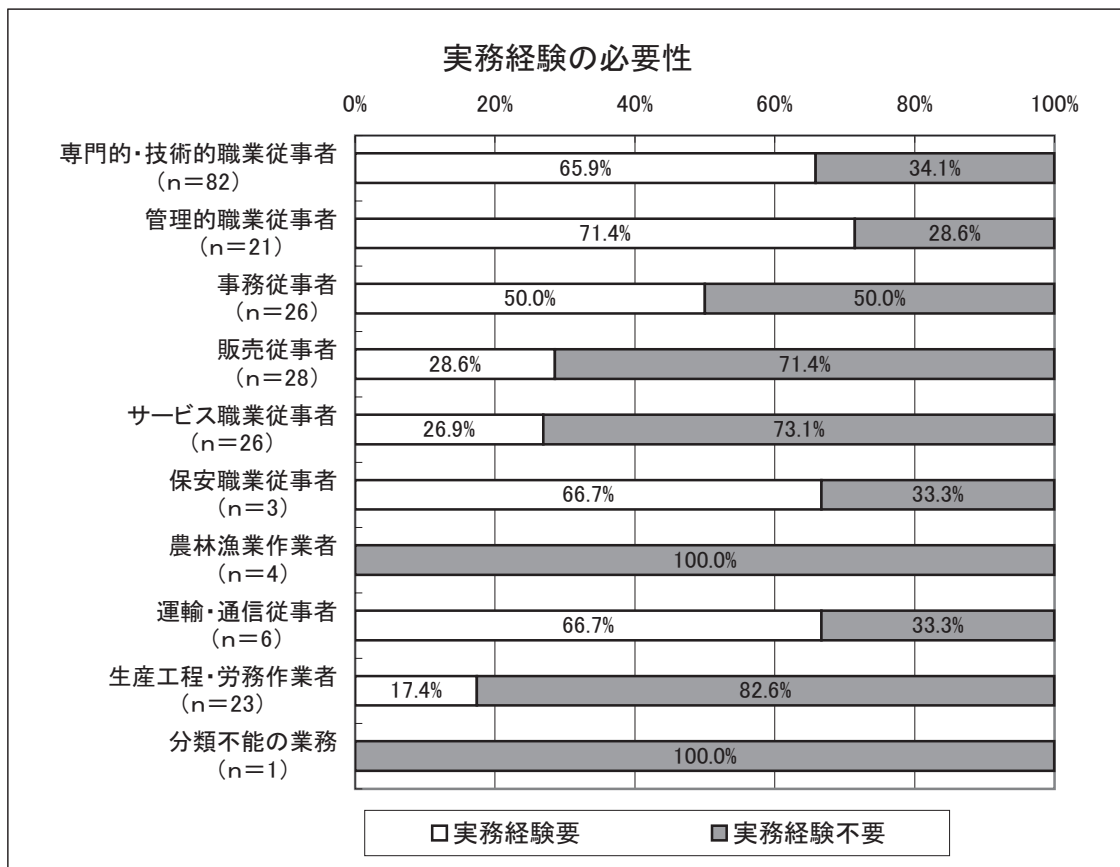
	大学院卒	大学卒	高専・短大卒	高校卒	中学卒	学歴不問	回答企業数 上段: 件数 下段: (%)
専門的・技術的職業従事者	-	27	16	30	-	25	98
	-	27.6	16.3	30.6	-	25.5	100.0
管理的職業従事者	-	15	1	7	-	3	26
	-	57.7	3.8	26.9	-	11.5	100.0
事務従事者	-	7	5	13	-	7	32
	-	21.9	15.6	40.6	-	21.9	100.0
販売従事者	-	14	2	13	-	10	39
	-	35.9	5.1	33.3	-	25.6	100.0
サービス職業従事者	-	-	3	19	-	13	35
	-	-	8.6	54.3	-	37.1	100.0
保安職業従事者	-	-	1	1	-	2	4
	-	-	25.0	25.0	-	50.0	100.0
農林漁業作業者	-	-	-	2	-	3	5
	-	-	-	40.0	-	60.0	100.0
運輸・通信従事者	-	-	-	4	-	4	8
	-	-	-	50.0	-	50.0	100.0
生産工程・労務作業者	-	-	1	14	-	16	31
	-	-	3.2	45.2	-	51.6	100.0
分類不能の業務	1	-	-	-	-	-	1
	100.0	-	-	-	-	-	100.0

中途採用や外部人材活用の可能性のある企業 199 社に対し、採用可能性のある人材に求める最終学歴について職種別に尋ねた。

「管理的職業従事者」では「大学卒」の割合が高く、「専門的・技術的職業従事者」、「販売従事者」は「大学卒」と「高校卒」が同程度、「事務従事者」では「高校卒」の割合が高く、「サービス職業従事者」、「生産工程・労務作業者」については「高校卒」が大半であり「大学卒」を求める企業はなかった。

一方、「学歴不問」とする企業も、職種を問わず、かなりの割合で存在した。

**\* 中途採用における実務経験の必要性**  
 (質問対象: 中途採用・外部人材活用を考えている企業)



中途採用や外部人材活用の可能性のある企業 199 社に対し、中途採用における同一職種での実務経験の必要性について職種別に尋ねた。

「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」、「保安職業従事者」、「運輸・通信従事者」、「事務従事者」では実務経験が必要とする企業が半数以上であった。

一方、「販売従事者」、「サービス職業従事者」、「生産工程・労務作業員」については実務経験不要とする企業の割合が高かった。

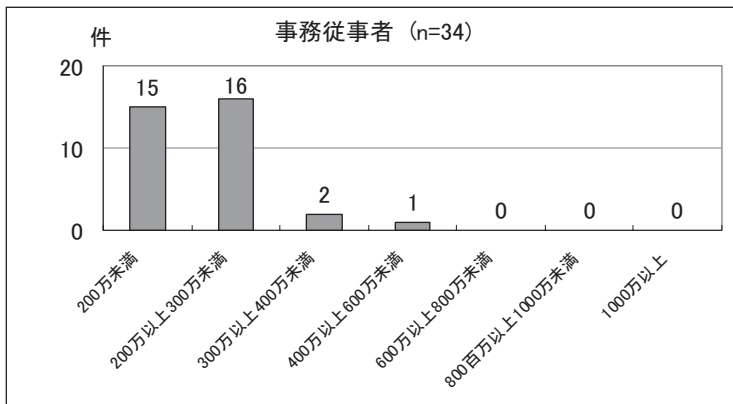
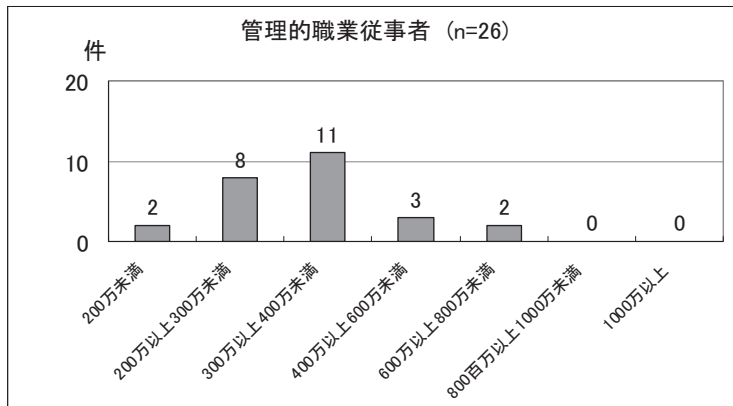
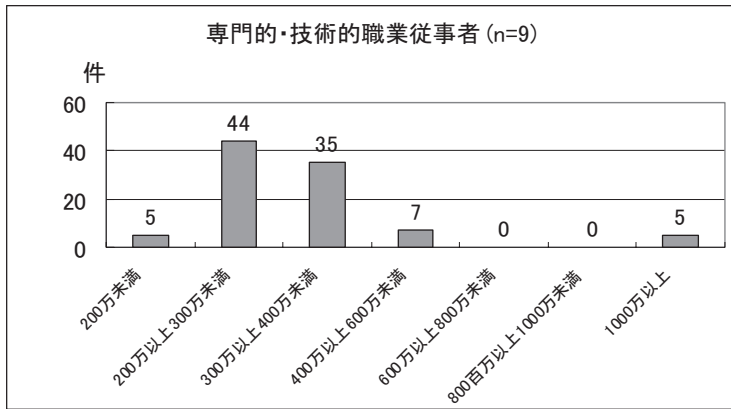


\* 中途採用者の給与の額（質問対象：中途採用・外部人材活用を考えている企業）

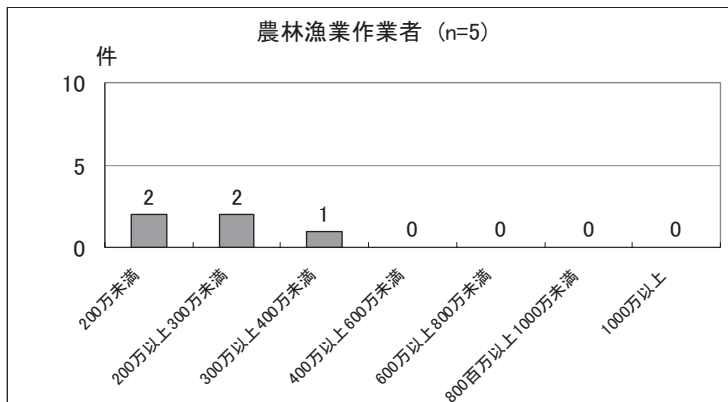
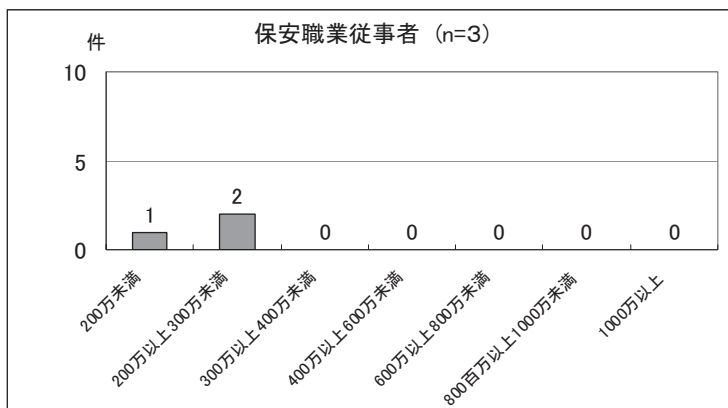
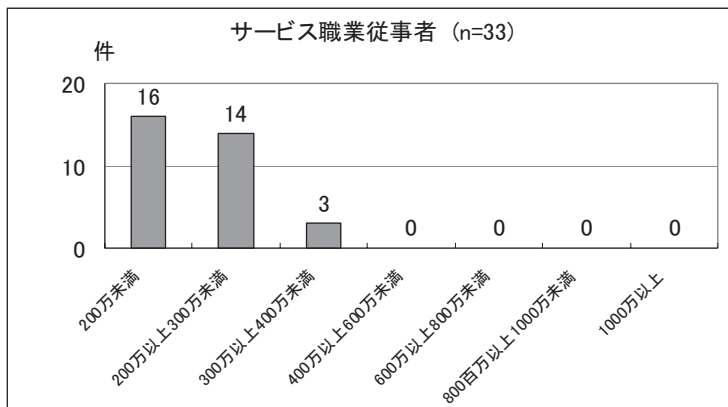
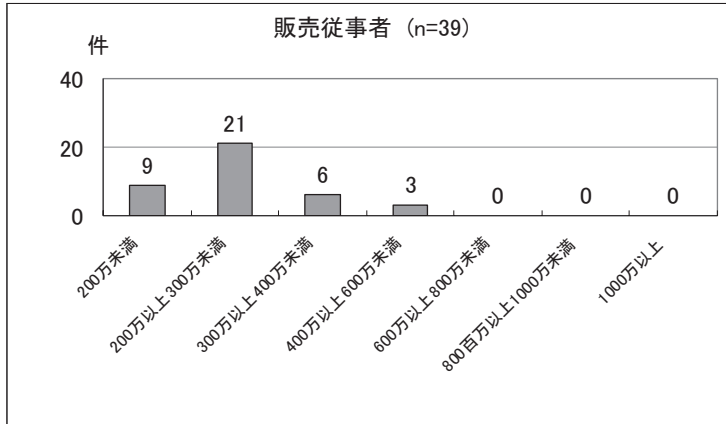
中途採用や外部人材活用の可能性のある企業 199 社に対し、中途採用者に対する年間給与額について職種別に尋ねた。

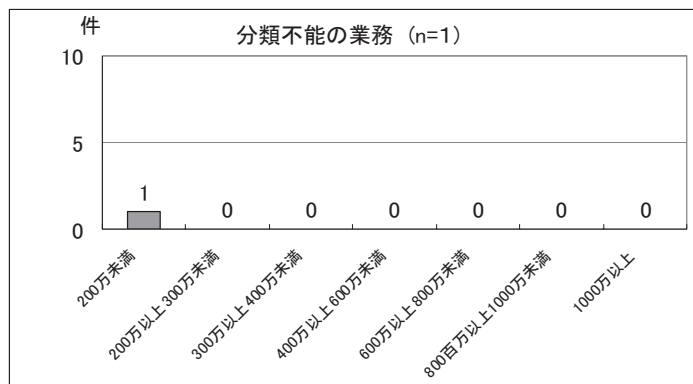
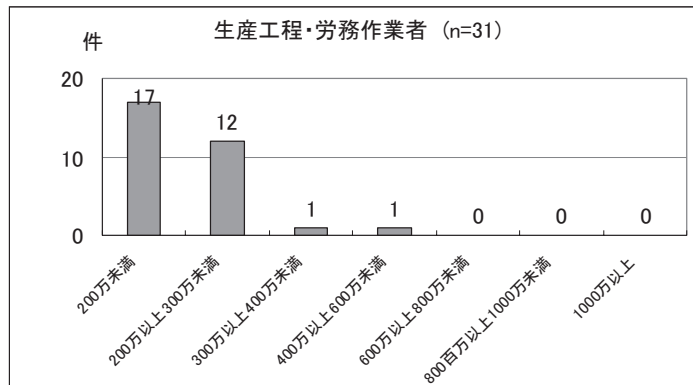
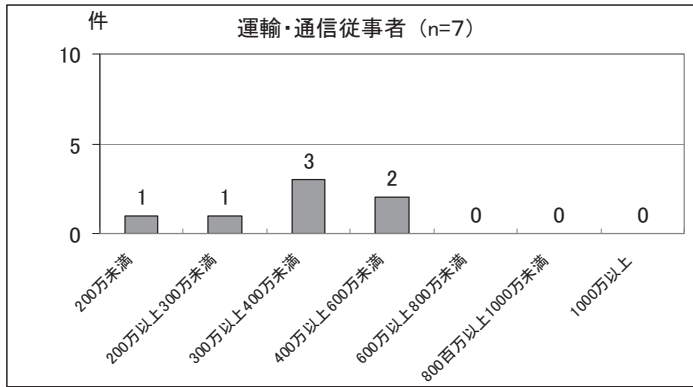
「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」では 400 万円以上の求人もみられるが、その他の職種では大半が 300 万円未満であった。

「専門的・技術的職業従事者」で 5 件みられる 1,000 万円以上と回答した企業の業種はすべて「医療・福祉」であり、医師に対する求人であると思われる。

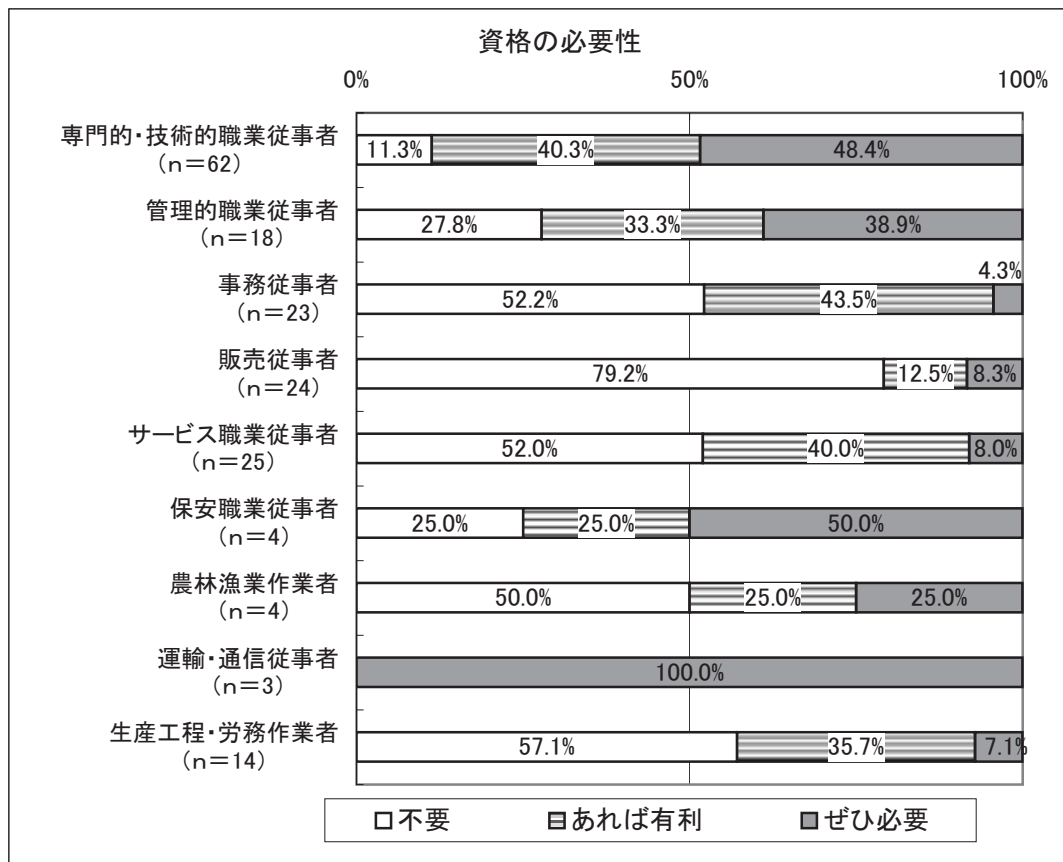


第3章 県内企業の人材ニーズ調査





**\* 中途採用における資格の必要性**  
 (質問対象: 中途採用・外部人材活用を考えている企業)



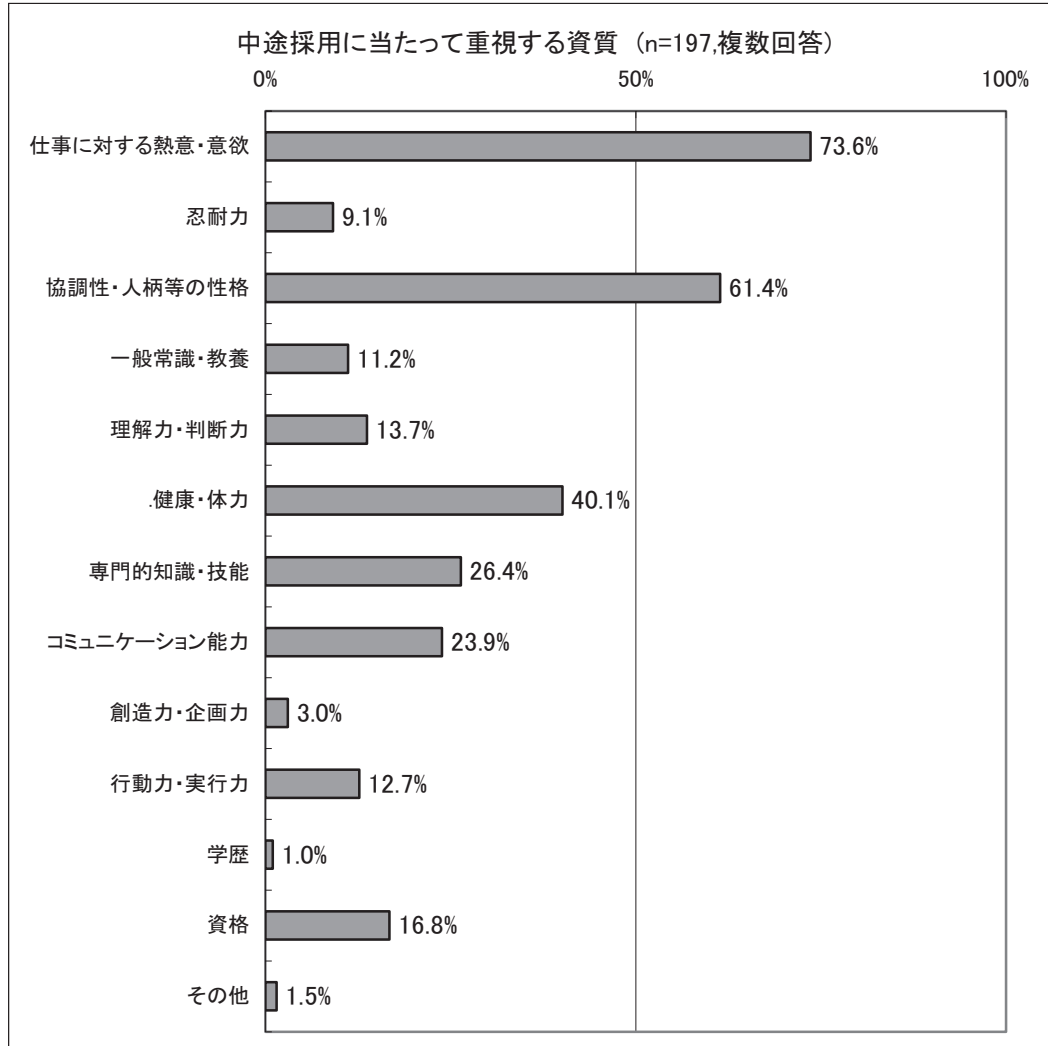
(注) 「分類不能の業務」については回答企業なし

中途採用や外部人材活用の可能性のある企業 199 社に対し、中途採用における資格の必要性について職種別に尋ねた。

「運輸・通信従業者」では 100% 資格が「ぜひ必要」としており、「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」、「保安職業従事者」で「ぜひ必要」、「あれば有利」と答える企業の割合が高い。

一方、「販売従事者」、「事務従事者」、「サービス職業従事者」、「生産工程・労務作業員」については「不要」とする企業の割合が高かった。

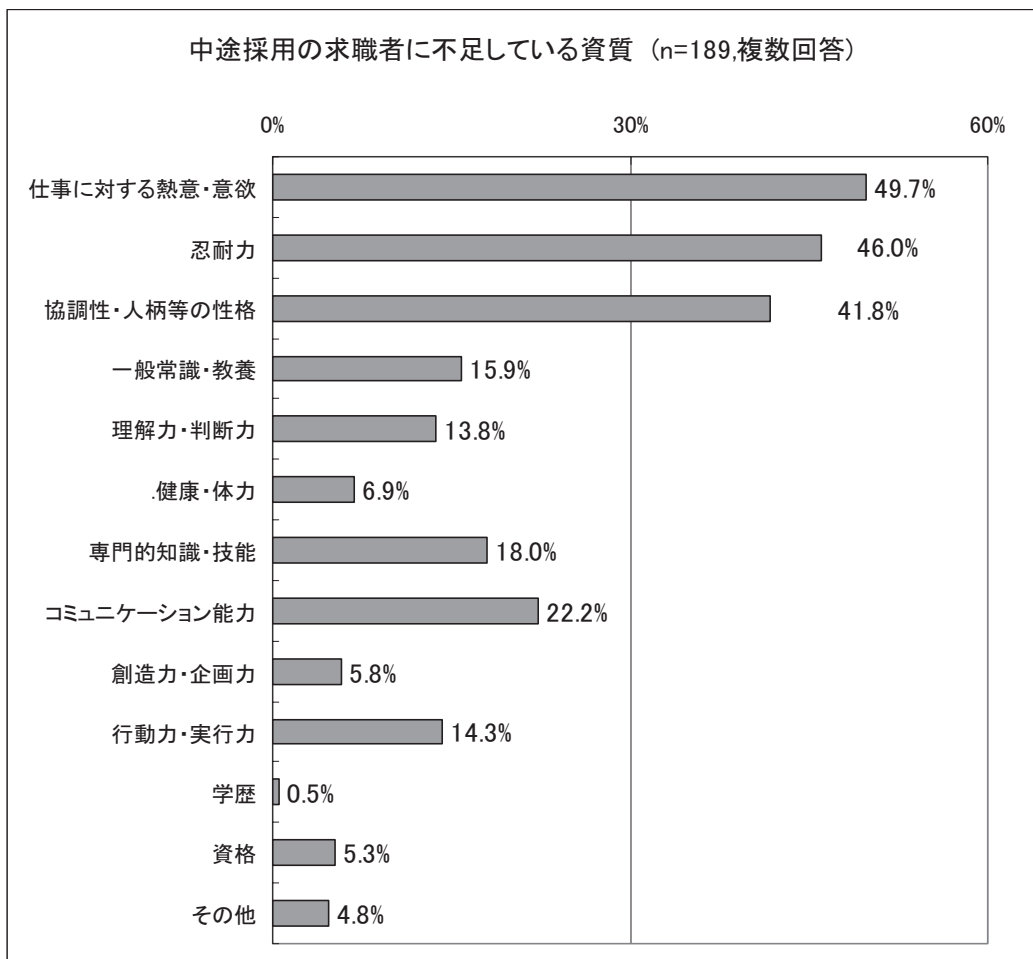
\* 中途採用に当たって重視する資質  
 (質問対象: 中途採用・外部人材活用を考えている企業)



中途採用や外部人材活用の可能性のある企業に対し、中途採用に当たって重視する資質について尋ねたところ、「仕事に対する熱意・意欲」、「協調性・人柄等の性格」といった人格的な資質を重視する企業の割合が高い。

また、26.4%の企業が「専門的知識・技能」を重視している。

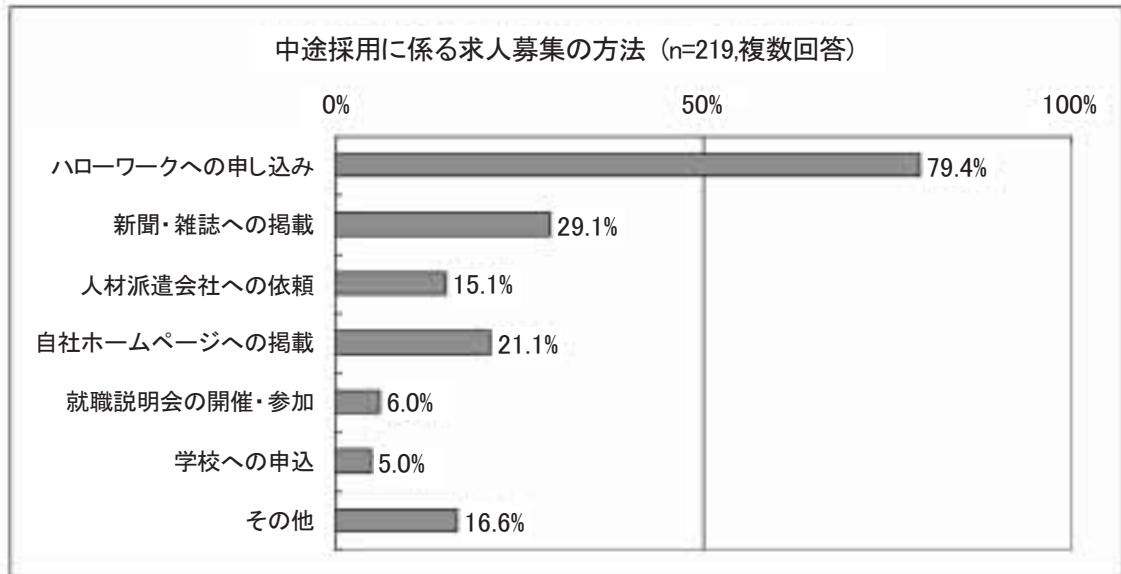
**\* 中途採用の求職者に不足している資質**  
 (質問対象: 中途採用・外部人材活用を考えている企業)



中途採用や外部人材活用の可能性のある企業に対し、中途採用の求職者に不足している資質について尋ねたところ、前問の中途採用に当たって重視する資質と同様に、「仕事に対する熱意・意欲」、「協調性・人柄等の性格」といった人格的な資質をあげる企業の割合が高く、「学歴」、「創造力・企画力」など知的な資質をあげる企業の割合は低い。

一方、中途採用に当たって重視する資質では9.1%にすぎなかった「忍耐力」をあげる企業が46.0%と高くなっている。

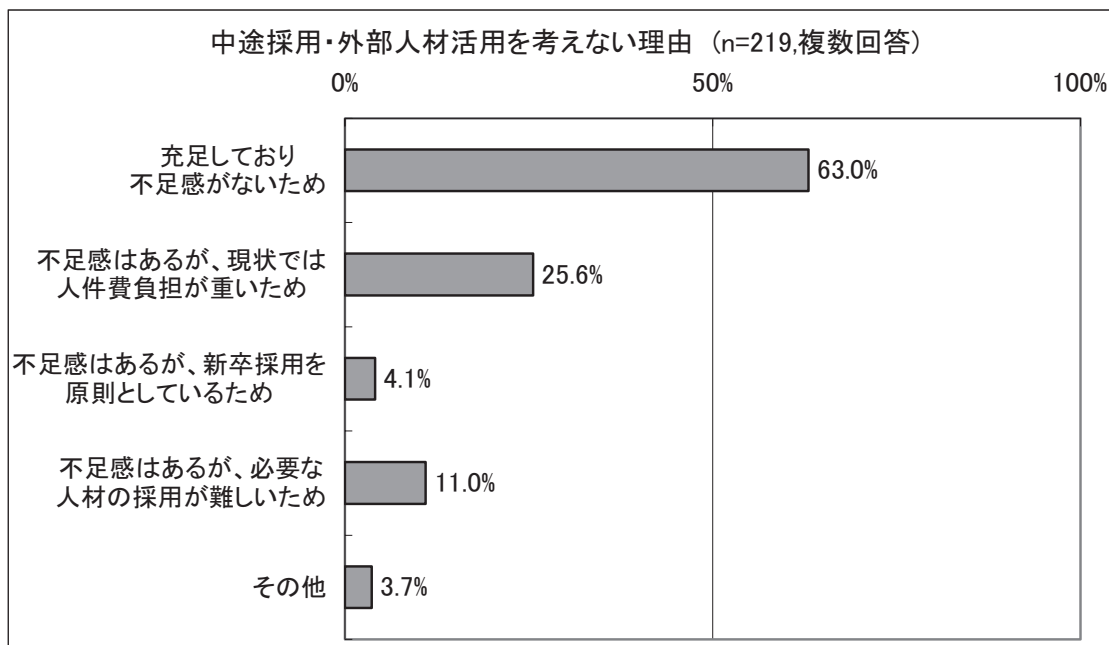
\* 中途採用に係る求人募集の方法  
 (質問対象: 中途採用・外部人材活用を考えている企業)



	件数 (複数回答)	割合 (%)
ハローワークへの申し込み	158	79.4
新聞・雑誌への掲載	58	29.1
人材派遣会社への依頼	30	15.1
自社ホームページへの掲載	42	21.1
就職説明会の開催・参加	12	6.0
学校への申込	10	5.0
その他	33	16.6
回答社数	199	100.0

中途採用や外部人材活用の可能性のある企業に対し、中途採用の募集方法について尋ねたところ、「ハローワークへの申し込み」が79.4%と最も高く、次いで「新聞・雑誌への掲載」29.1%、「自社ホームページへの掲載」21.1%となった。

**\* 中途採用や外部人材の活用を考えない理由**  
 (質問対象: 中途採用・外部人材活用を考えている企業)



	件数 (複数回答)	割合 (%)
充足しており不足感がないため	138	63.0
不足感はあるが、現状では人件費負担が重い	56	25.6
不足感はあるが、新卒採用を原則としている	9	4.1
不足感はあるが、必要な人材の採用が難しい	24	11.0
その他	8	3.7
回答社数	219	100.0

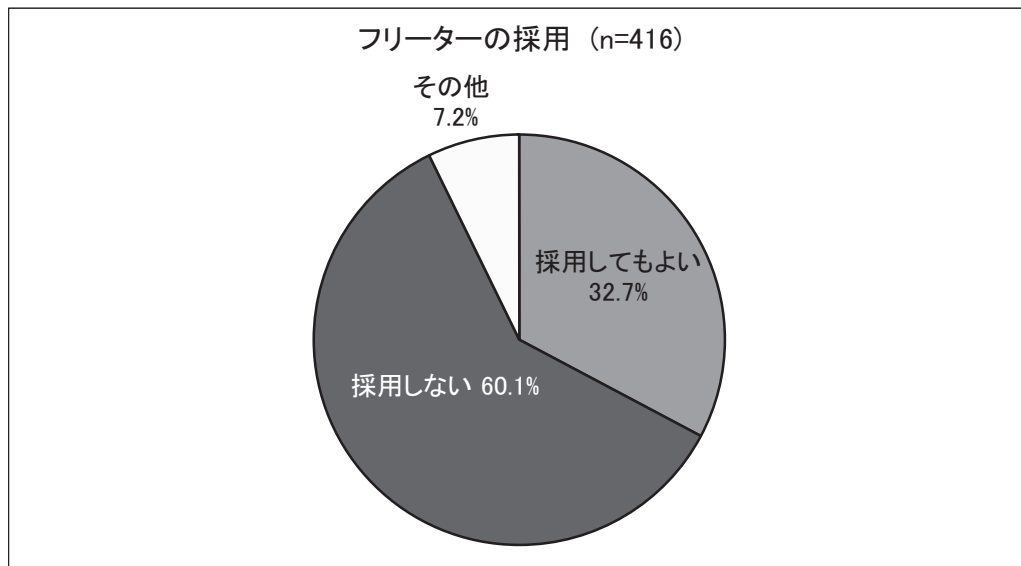
中途採用や外部人材活用を考えていないとした企業 219 社に対し、その理由を尋ねた。「充足しており不足感がないため」が 63.0%と最も多く、「不足感はあるが、現状では人件費負担が重い」が 25.6%と続き、中途採用の必要がない、したくてもできない企業の割合が高い。

一方で、「不足感はあるが、必要な人材の採用が難しい」と答えた企業も 11.0% 存在した。



(7) フリーターの採用について

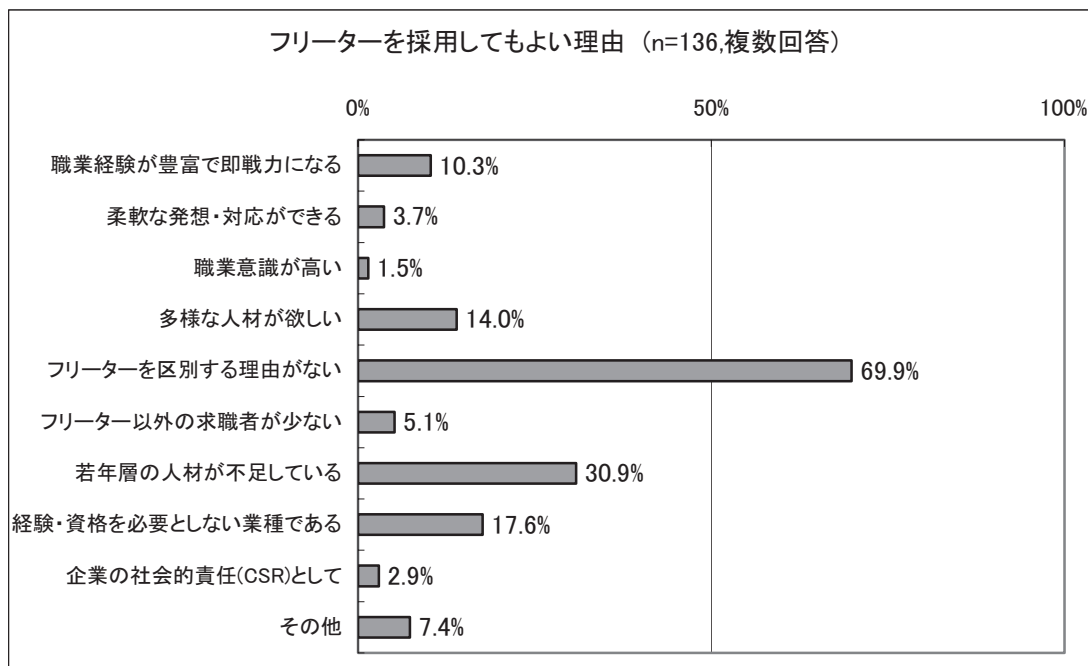
\* フリーターの採用の可否 (質問対象: 全企業)



	件数	割合 (%)
採用してもよい	136	32.7
採用しない	250	60.1
その他	30	7.2
回答社数	416	100.0

いわゆるフリーターを採用してもよいか否か尋ねたところ、60.1%が「採用しない」と答え、「採用してもよい」企業は32.7%であった。

\* フリーターを採用してもよい理由（質問対象：フリーターを採用してもよい企業）

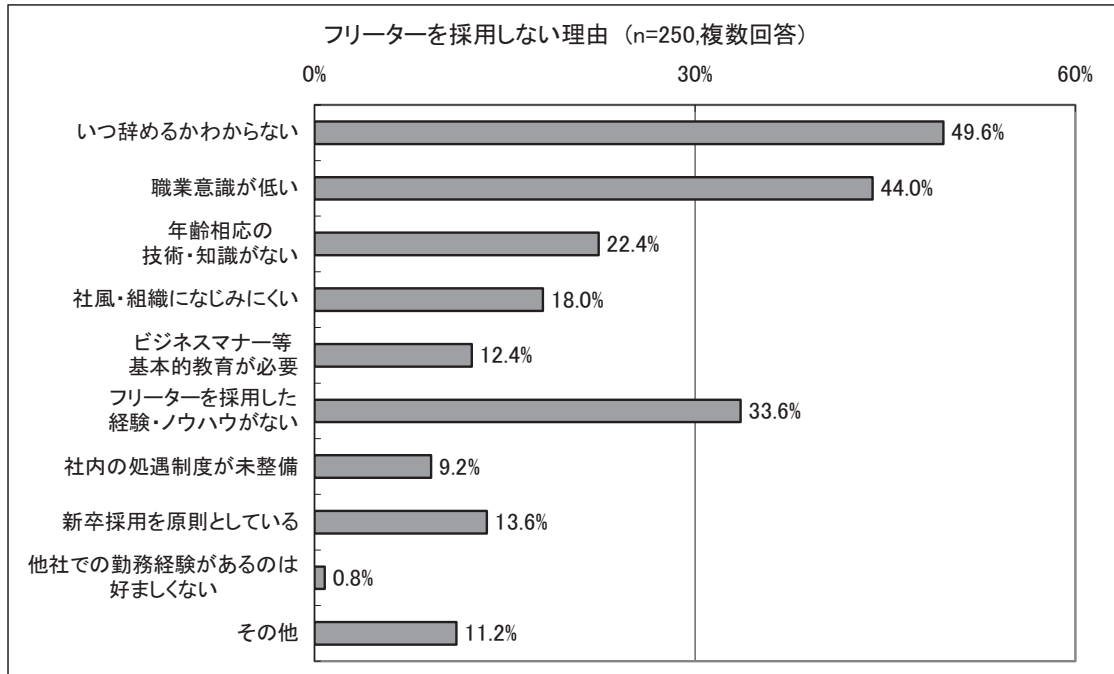


	件数 (複数回答)	割合(%)
職業経験が豊富で即戦力になる	14	10.3
柔軟な発想・対応ができる	5	3.7
職業意識が高い	2	1.5
多様な人材が欲しい	19	14.0
フリーターを区別する理由がない	95	69.9
フリーター以外の求職者が少ない	7	5.1
若年層の人材が不足している	42	30.9
経験・資格を必要としない業種である	24	17.6
企業の社会的責任(CSR)として	4	2.9
その他	10	7.4
回答社数	136	100.0

フリーターを採用してもよいと答えた企業 136 社に対し、その理由を尋ねたところ、「フリーターを区別する理由がない」が 69.9%、と最も高く、「若年層の人材が不足している」が 30.9%、「経験・資格を必要としない業種である」が 17.6%と続く。

一方で「職業経験が豊富で即戦力になる」は 10.3%、「柔軟な発想・対応ができる」は 3.7%にすぎず、フリーターを積極的に評価する企業の割合は少なかった。

\* フリーターを採用しない理由（質問対象：フリーターを採用しない企業）



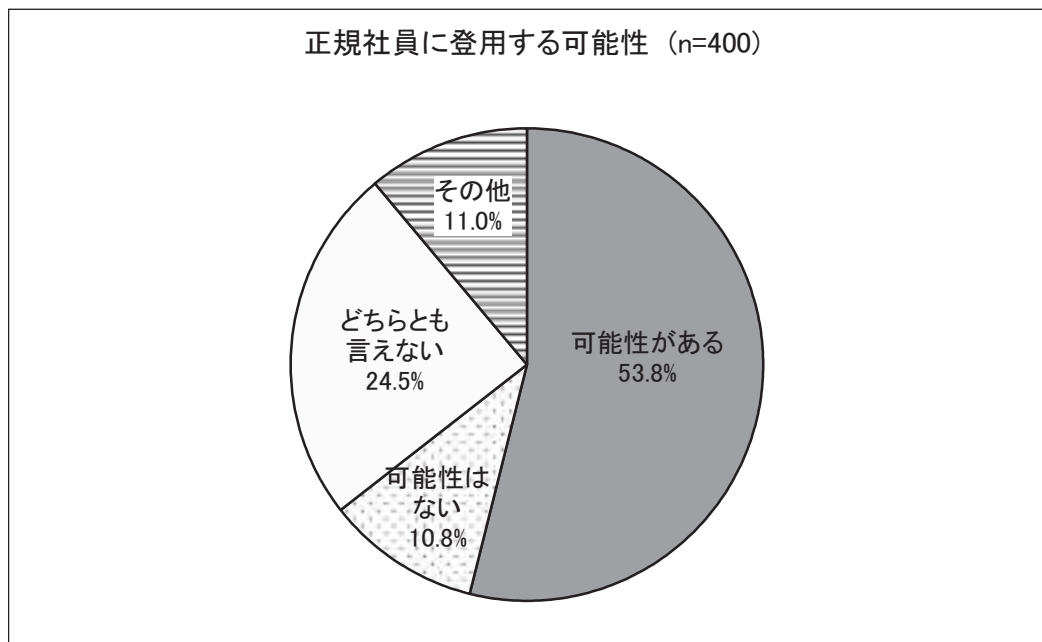
	件数 (複数回答)	割合 (%)
いつ辞めるかわからない	124	49.6
職業意識が低い	110	44.0
年齢相応の技術・知識がない	56	22.4
社風・組織になじみにくい	45	18.0
ビジネスマナー等基本的教育が必要	31	12.4
フリーターを採用した経験・ノウハウがない	84	33.6
社内の処遇制度が未整備	23	9.2
新卒採用を原則としている	34	13.6
他社での勤務経験があるのは好ましくない	2	0.8
その他	28	11.2
回答社数	250	100.0

フリーターを採用しないと答えた企業 250 社に対し、その理由を尋ねたところ、「いつ辞めるかわからない」が 49.6%、「職業意識が低い」が 44.0%、「年齢相応の技術・知識がない」が 22.4%と多く、企業のフリーターに対する評価には厳しいものがある。

一方で、「フリーターを採用した経験・ノウハウがない」ため採用しないとした企業も 33.6%あった。

(8) 非正規社員から正規社員への登用の可能性

\* 正規社員への登用の可能性の有無 (質問対象:全企業)

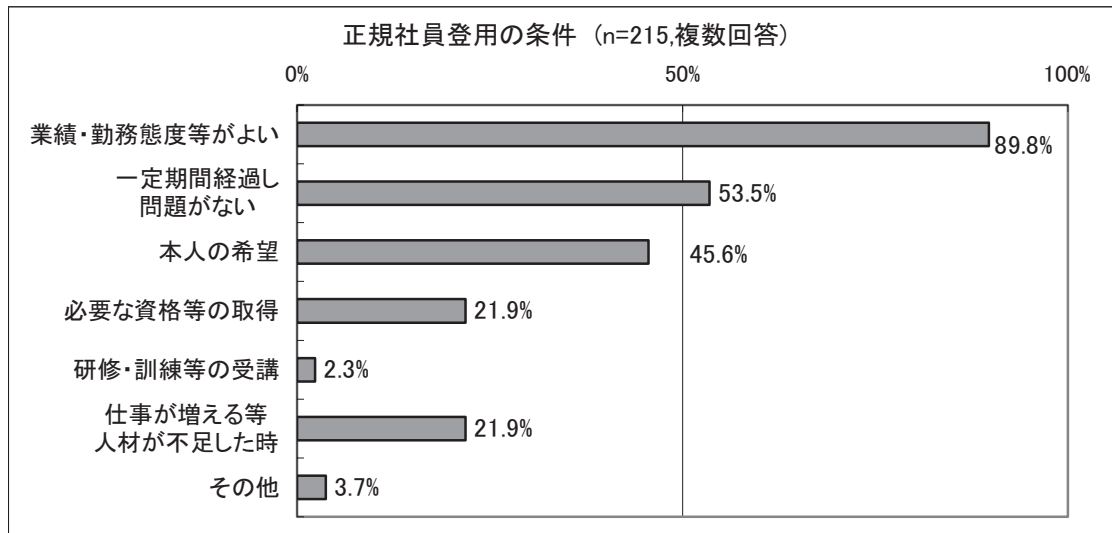


	件数	割合 (%)
可能性がある	215	53.8
可能性はない	43	10.8
どちらとも言えない	98	24.5
その他	44	11.0
回答社数	400	100.0

非正規社員から正規社員への登用の可能性があるか否か尋ねたところ、53.8%の企業が「可能性がある」と答えた。

「可能性はない」と答えた企業は10.8%と少数であった。

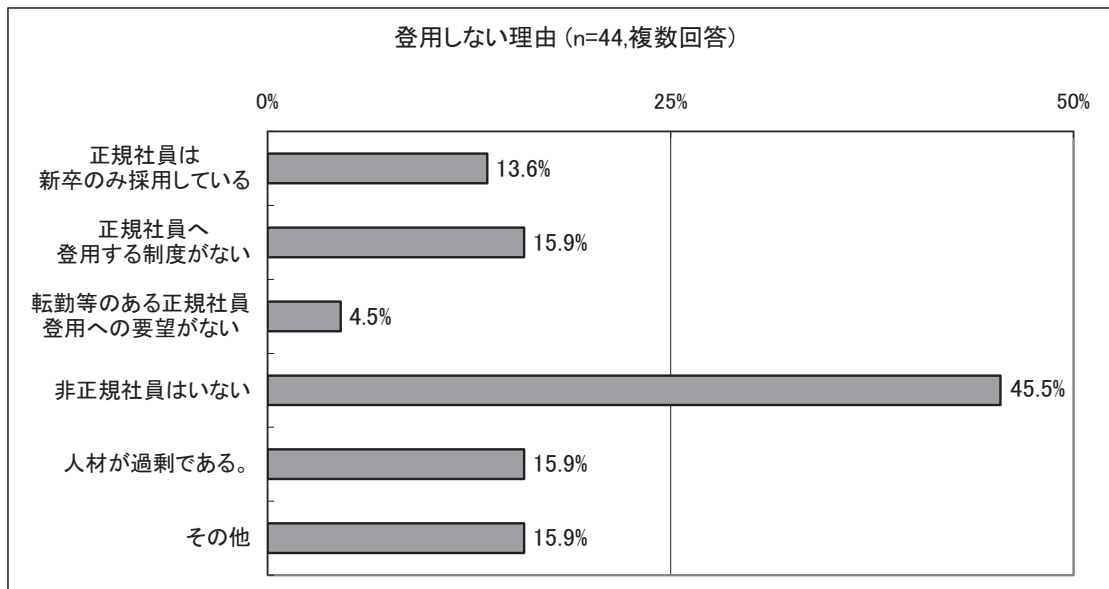
\* 正規社員登用の条件（質問対象：正規採用登用の可能性がある企業）



	件数 (複数回答)	割合 (%)
業績・勤務態度等がよい	193	89.8
一定期間経過し問題がない	115	53.5
本人の希望	98	45.6
必要な資格等の取得	47	21.9
研修・訓練等の受講	5	2.3
仕事が増える等人材が不足した時	47	21.9
その他	8	3.7
回答社数	215	100.0

非正規社員から正規社員への登用の可能性があると答えた企業 215 社に対し、その条件を尋ねたところ、「業績・勤務態度がよい」と答えた企業が 89.8%、「一定期間経過し問題がない」と答えた企業が 53.5%と高い割合となった。また、「必要な資格等の取得」と答えた企業も 21.9%あった。

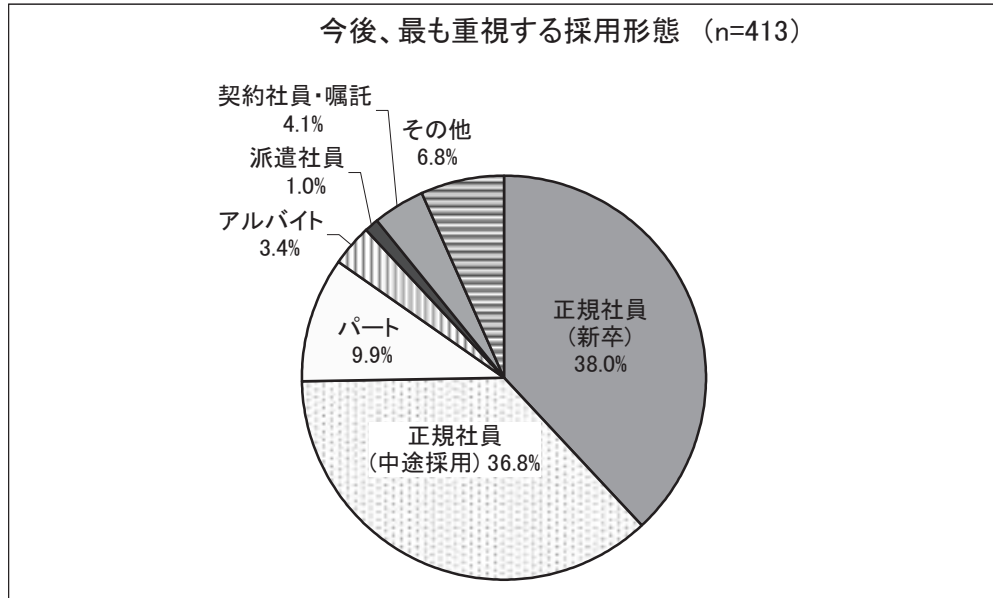
\* 登用しない理由(質問対象:正規採用登用の可能性がない企業)



	件数 (複数回答)	割合 (%)
正規社員は新卒のみ採用している	6	13.6
正規社員へ登用する制度がない	7	15.9
転勤等のある正規社員登用への要望がない	2	4.5
非正規社員はいない	20	45.5
人材が過剰である。	7	15.9
その他	7	15.9
回答社数	44	100.0

非正規社員から正規社員への登用の可能性がないと答えた企業 44 社に対し、その理由を尋ねたところ、「非正規社員はいない」が 45.5%で最も多く、「正規社員に登用する制度がない」が 15.9%、「人材が過剰である」が 15.9%、「正規社員は新卒のみ採用している」が 13.6%であり、「転勤等のある正規社員へ登用への要望がない」は 4.5%であった。

(9) 今後最も重視する採用形態(質問対象:全企業)

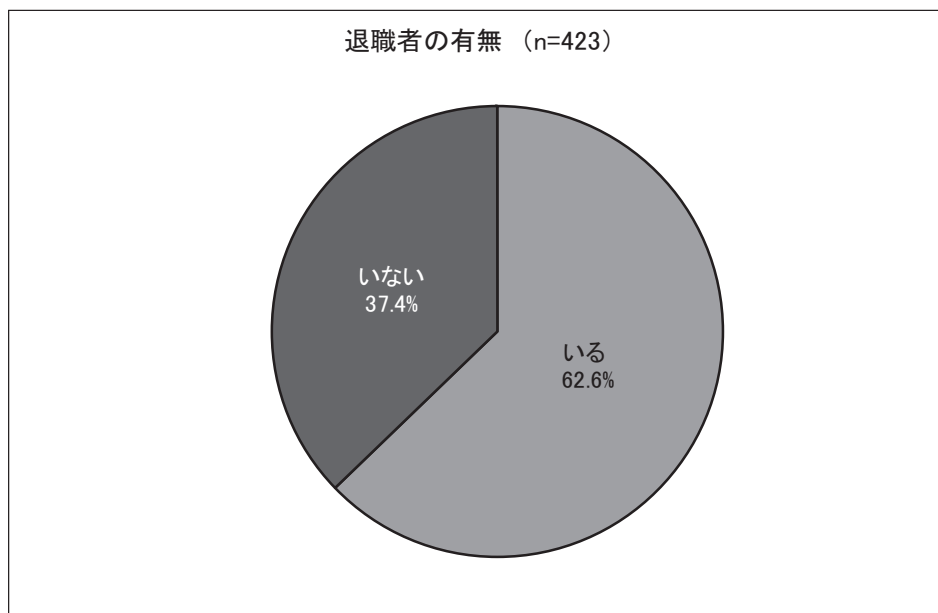


	件数	割合 (%)
正規社員 (新卒)	157	38.0
正規社員 (中途採用)	152	36.8
パート	41	9.9
アルバイト	14	3.4
派遣社員	4	1.0
契約社員・嘱託	17	4.1
その他	28	6.8
回答社数	413	100.0

今後最も重視する採用形態について尋ねたところ、「正規社員(新卒)」が38.0%、「正規社員(中途採用)」が36.8%であり、合わせると74.8%の企業が正規社員を重視すると回答している。

(10) 退職者の状況

\* 退職者の有無(質問対象:全企業)

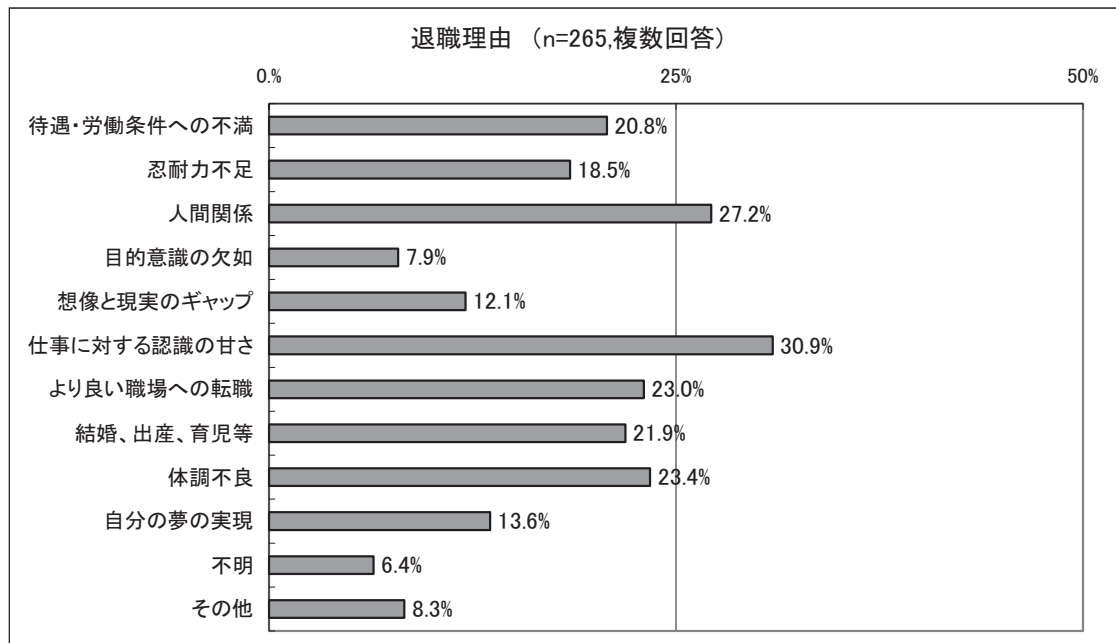


	件数	割合 (%)
いる	265	62.6
いない	158	37.4
回答社数	423	100.0

過去1年間(平成20年9月～平成21年8月)に定年、雇用期間満了、会社都合以外の理由で退職した社員がいるか尋ねたところ、「いる」が62.6%、「いない」が37.4%であった。



\* 退職理由（質問対象：退職者がいる企業）



	件数 (複数回答)	割合 (%)
待遇・労働条件への不満	55	20.8
忍耐力不足	49	18.5
人間関係	72	27.2
目的意識の欠如	21	7.9
想像と現実のギャップ	32	12.1
仕事に対する認識の甘さ	82	30.9
より良い職場への転職	61	23.0
結婚、出産、育児等	58	21.9
体調不良	62	23.4
自分の夢の実現	36	13.6
不明	17	6.4
その他	22	8.3
回答社数	265	100.0

過去1年間（平成20年9月～平成21年8月）に定年、雇用期間満了、会社都合以外の理由で退職した社員がいると答えた企業265社に対し、企業から見た退職理由を尋ねたところ、「仕事に対する認識の甘さ」が30.9%と最も多く、「人間関係」27.2%、「忍耐力不足」18.5%など従業員の資質が原因であるとする企業の割合が高かった。

### 3. 人材ニーズ調査の結果総括

「県内企業ニーズ調査」を分析した結果、次の点が明らかになった。

#### (1) 従業員の現況

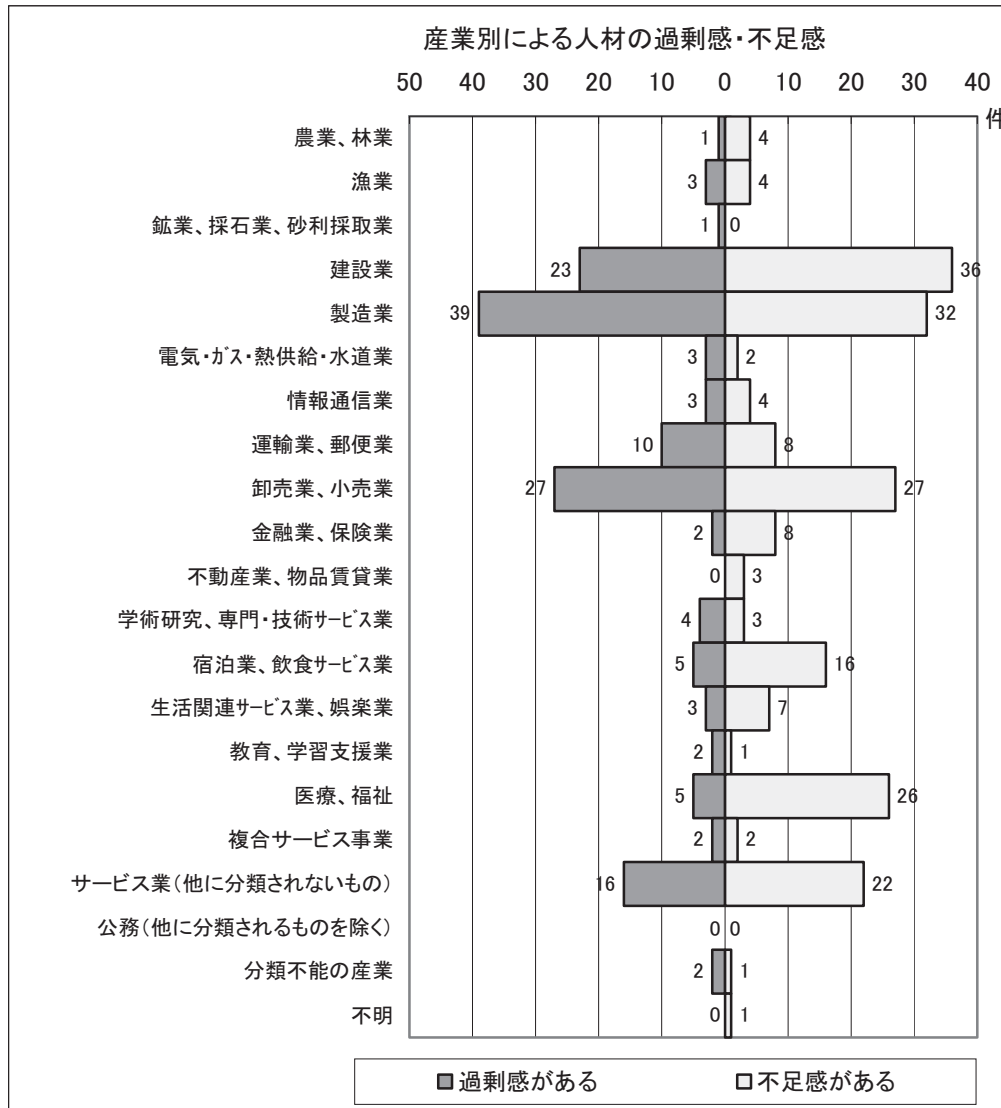
県内企業の従業員の現況について、企業側の人材の充足状況の面から調査したところ、「過剰感がある」企業が35.8%であるのに対し、「不足感がある」企業が49.4%あり、全体としては人材不足を感じている企業が多い。

過剰感については、過剰感があっても雇用を維持している企業の割合が高い(62.9%)ため解消されていないものと考えられる。

不足感については、企業の求める適性・能力を有する人材が不足していると感じている企業が多い(51.7%)が、人件費が増大するため採用しない・できない企業も30.4%存在している。

また、企業へのヒアリングなどによると、業績悪化のため人員を削減し、ぎりぎりの人員でやりくりしている企業が多いことも不足感につながっている。

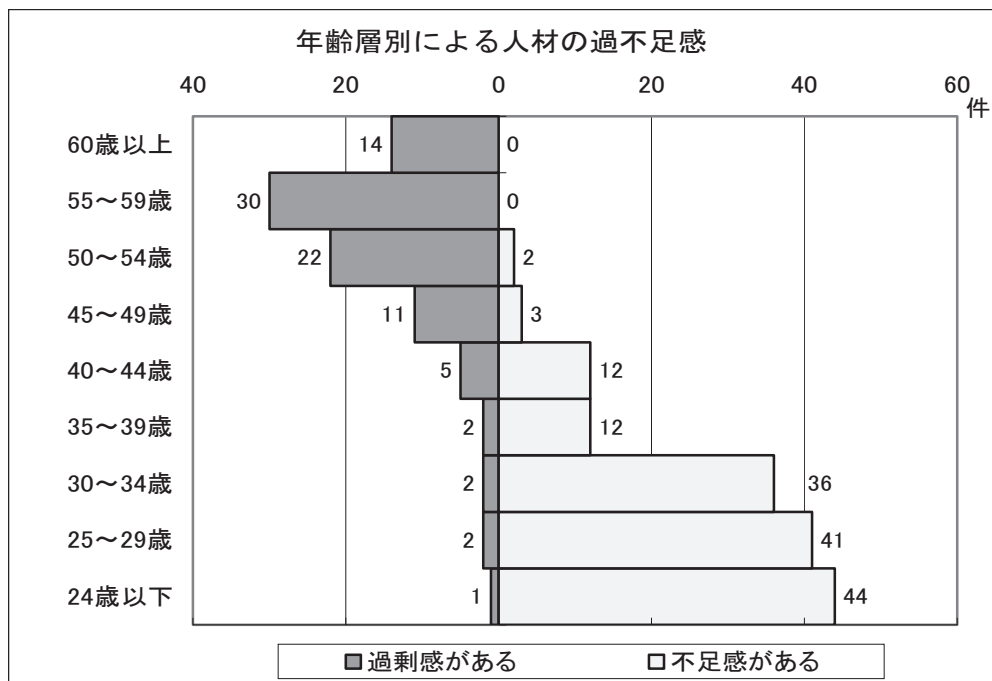
\* 産業別による人材の充足状況



産業別には、「医療・福祉」、「宿泊業・飲食サービス業」、「建設業」、「サービス業（他に分類されないもの）」などで不足感を感じている企業が過剰感を感じている企業を大きく上回っている。

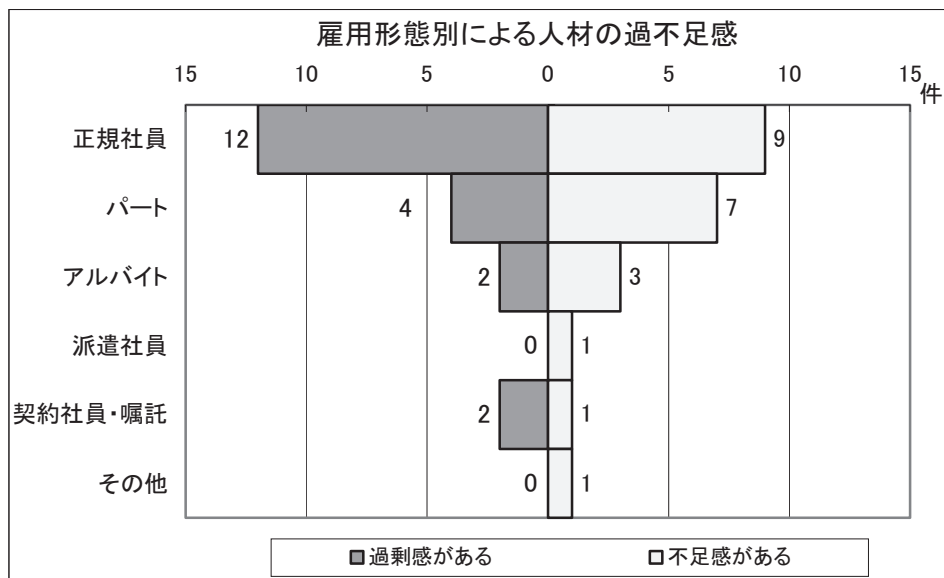
「製造業」、「運輸業・郵便業」などでは過剰感を感じている企業が不足感を感じている企業を上回っている。

\* 年齢層別による人材の充足状況



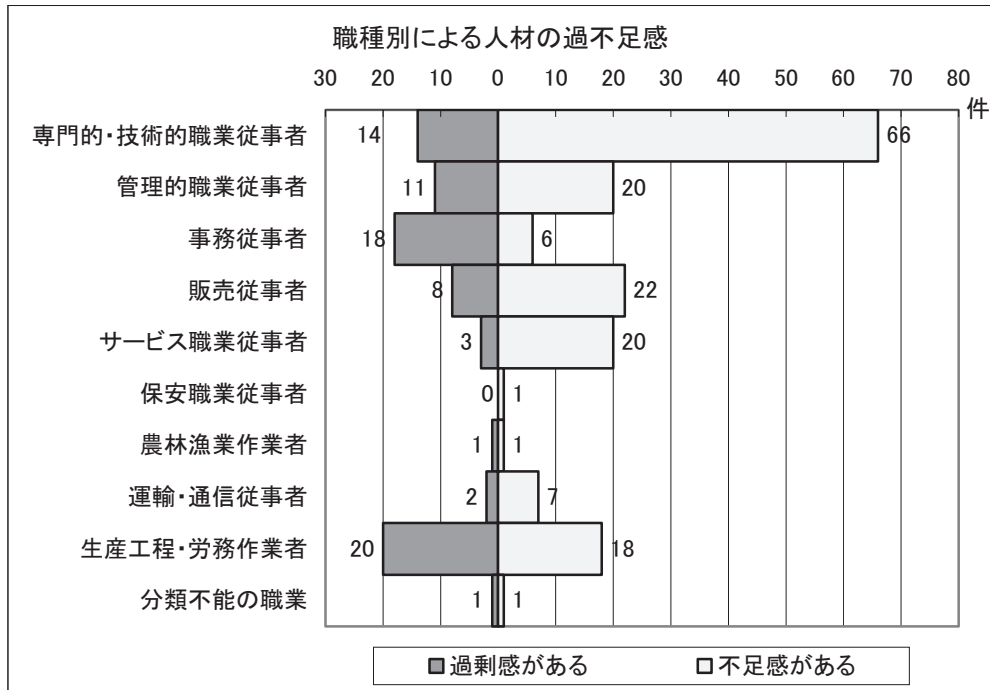
人材の充足状況を年齢層別にみると、45歳以上の年齢層については過剰感を、44歳以下の年齢層については不足感を持っている企業が多い。

\* 雇用形態別による人材の過不足感



過剰感がある企業が16社、不足感がある企業が18社と少ない。

\* 職種別による人材の充足状況



人材の充足状況を職種別にみると、高度なスキルを求められる「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」と、「販売従事者」、「サービス職業従事者」に不足感を感じている企業が多く、「事務従事者」、「生産工程・労務作業員」については過剰感を感じている企業が多い。

## (2) 採用・人材確保の現状

過去1年間(平成20年9月～平成21年8月)の県内企業の採用実績については、新卒正規社員を採用した企業の割合が36.9%、正規社員を中途採用した企業の割合が51.2%と非正規雇用の採用割合より高い。

今後最も重視する採用形態についても、38.0%の企業が新卒正規社員を、36.8%の企業が中途採用の正規社員としている。

人材不足の解消策としても、正規社員の中途採用が48.3%と最も高く、次いで正規社員の新卒採用が34.3%となっており、採用については正規社員を重視する姿勢が明らかである。

平成22年4月の新規学卒社員の採用人数については、学歴を問わず「現状維持」とする企業の割合が高かった。

一方退職者については、過去1年間(平成20年9月～平成21年8月)に定年、雇用期間満了、会社都合以外の理由で退職した社員がいる企業が62.6%あり、その理由として、「仕事に対する認識の甘さ」が30.9%と最も多く、「人間関係」27.2%、「忍耐不足」18.5%など従業員の資質が原因であるとする企業の割合が高かった。

## (3) 採用の考え方や求めている能力

就業経験がなく採用後に企業内で必要な能力を開発していく新卒採用者に比べて、中途採用者は即戦力として期待されており、採用に当たって企業の求める資質等が表にでやすいため、主に中途採用にあたって採用についての考え方や求めている能力について調査した。

### \* 中途採用の募集方法

中途採用の募集方法について尋ねたところ、「ハローワークへの申し込み」が79.4%と最も高く、次いで「新聞・雑誌への掲載」29.1%、「自社ホームページへの掲載」21.1%となったが、企業ヒアリングでは「ハローワークへの申し込み」よりも「新聞・雑誌への掲載」のほうが応募が早いとの声があった。

#### \* 中途採用の現状

約半数、47.6%の企業が中途採用や外部人材の活用を考えている。

年齢的には、「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」、「生産工程・労務作業員」については40代にも求人があるが、40歳未満の求人が多くを占め、不足感のある年齢層と一致する。

中途採用者に対する年間給与額は、「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」では400万円以上の求人もみられるが、その他の職種では大半が300万円未満である。

#### \* 中途採用者に求める能力

中途採用したい職種は「専門的・技術的職業従事者」が49.7%と、次点の「販売従事者」(19.6%)以下と大きく差を付けており、中途採用者には技術のある即戦力が求められている。

また、「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」などでは実務経験が必要とする企業が半数以上で、資格についても「運輸・通信従業者」、「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」などで「ぜひ必要」、「あれば有利」と答える企業の割合が高く、この面でも即戦力が求められていることがうかがわれる。

#### \* 中途採用者に求める資質

中途採用に当たって重視する資質については、「仕事に対する熱意・意欲」、「協調性・人柄等の性格」といった人格的な資質を重視する企業の割合が高い。

中途採用の求職者に不足している資質については、「忍耐力」をあげる企業が46.0%と高くなっている。

#### \* フリーターの採用

フリーターの採用については、「採用してもよい」企業は32.7%と少数であった。

フリーターを採用しても良い理由は、「フリーターを区別する理由がない」、「若年層の人材が不足している」、「経験・資格を必要としない業種である」などであり、積極的に評価する企業の割合は少ない。

フリーターを採用しない理由は、「いつ辞めるかわからない」、「職業意識が低い」、「年齢相応の技術・知識がない」などが多く、企業のフリーターに対する評価には厳しいものがある。

#### (4) 非正規社員から正規社員への登用

非正規社員から正規社員への登用については、53.8%の企業が「可能性がある」と答えた。「可能性はない」と答えた企業は10.8%と少数であった。

採用の条件は、「業績・勤務態度がよい」と答えた企業が89.8%、「一定期間経過し問題がない」と答えた企業が53.5%と高く、企業ヒアリングにおいても正規社員を中途採用する場合は、公募ではなく自社のパート、アルバイトなどの中から優秀な人材を採用している企業が多い。



---

## 第4章 若年者労働市場の現況調査

---



## 第4章 若年者労働市場の現況調査

### 1. ヒアリング調査の目的

若年者の雇用問題を考える際には、「求職」と表裏の関係にある「求人」サイドから見た若年層の応募・就労・離職の現状を明らかにすることも重要である。そこで、県内主要企業をはじめ、若年者を多く雇用していると思われる企業へのインタビュー調査を実施し、「アンケートデータに現れない」若年労働市場の特徴を把握する。

また、学卒者に対する就職指導の現状を把握するため、学校へのヒアリングを実施するとともに、若年者の就職支援をするジョブカフェ愛 work、県内各ハローワークへのヒアリングを実施し、本県の若年者就労問題の現状を明らかにする。

### 2. 調査対象別のヒアリング結果

#### (1) 企業（計14社）

経済情勢の影響で、新卒・中途とも採用を控えている企業が多い中、ヒアリングに応じた企業には、例年より大きく採用を減らした企業は少なかった。業種にもよるが、派遣切りが問題となって以降、半年や1年更新の直接雇用が増えている。

小売・サービス・製造業では、パートやアルバイトで採用し、その後の勤務状況が良ければ正社員に登用する企業が多かった。パートは時間制限のある主婦が多く、アルバイトは、フリーターでも人物重視で採用している。

中途採用では、特殊な免許・資格・経験などを要する仕事以外は、資格の希望はしていても人物が良ければ採用し、仕事をしながら取ってもらう、という企業も多かった。

他の調査からも明らかだが、介護福祉施設では人手不足が深刻であり、資格がなくても志望者は採用しているが、肉体的・精神的に重労働のうえ、給料面や夜勤など時間的な条件も重なり離れる人も多く、制度改革が急がれる業種だと思われる。

人事担当者の若年労働者に関する印象については、指示されないと何をしたらいいかわからない・我慢ができない・親が甘い（同居していて生活に対する切迫感がない）・思いやりがない、という意見が多かった。面接の予定に連絡もなく来ない人や、連絡なく仕事を休んだり突然辞めるケースもあるという厳しい声も複数あった。一方、知識が豊富、真面目だ、という話も多く、二極分化の傾向が見られる。

若年者の仕事に対する意識は低く、用意された職業体験やインターンに参加するだけでなく、複数の会社に自ら見学に行き様々な職場を実際に見たり、将来の仕事のため何をすべきかという体系だてた教育をする必要があるのでは、という意見もあった。

研修は現場でのOJTが中心になっている。大企業では社内での教育体制が整っているが、講師は外部へ委託している企業も多い。仕事に必要な資格を取得する場合は、ほとんどの会社で、会社が費用負担している。

## （２）人材派遣会社

ヒアリングを実施した派遣会社は東京に本社のある全国展開の大手企業である。どこで求人が発生しても対応できるので、全国に事務所のある大手企業からの派遣要請が多い。

新しくできた家電量販店などの大型店舗からの派遣要請は多い。また、期間が決まっている仕事でも、優秀な人材ならその後何らかの形で継続する場合もある。

一昨年末頃から紹介予定派遣がかなり増えている。1～3ヶ月の派遣期間があるので合わなければ双方が断りやすく、雇用してからのミスマッチは少ないということである。この社会状況の中、長期働いている派遣社員に対し、会社側から正社員登用の要請が増えており、いい人材をこの時期に確保しておきたい意向がうかがわれる。

## （３）求人情報誌発行企業

ヒアリングを行った企業は、県内で掲載件数の最も多い求人情報誌を発行している。1週あたりの掲載数は、1月現在220～250社程度と多少求人が増えてきたが、それでも以前の活況期350～400社と比べると、6割程度となっている。

求人は、物販と家族向けの飲食店が一番減っている。以前は継続して掲載していた企業もあったが、今は（職種にもよるが）1週～2週の掲載で大抵採用が決まるので継続は少ない。

担当者が新卒者の就職活動の現場を見た印象としては、どの学生も同じような受け応えをしており、活きた言葉が返ってこない。自分の考えをストレートに出したり、魅力をうまく伝えられる人が減っている。女性の方が気になることを聞いたり、自分の考えをはっきり言える人が多く感じられるとのことであった。

新卒は、広いエリアの人を対象に採用したいので、多くの会社はホームページで募集し学生もホームページを見るが、中途採用やアルバイトの場合、求人対象地域が絞られるためペーパー媒体に掲載することが多く、求職者も条件の比較等のしやすいペーパー媒体を多く利用している。用途によって使い分けているのだろう。

## （４）ジョブカフェ愛 work（愛媛県若年者就職支援センター）

相談は予約制なのでキャパシティが決まっており、景気にかかわらず利用者数はここ数年横ばいである。平成18年頃から学生の利用が増えており、学生職業相談コーナー（併設ハローワーク）の担当者も増員している。

利用者は、真面目に一生懸命活動している人が多い。向上心・自己実現欲は高いものの、実際仕事に就いてからそれを活かすまでには時間がかかり、待ちきれず辞めてしまう人もいる。

若い人と一緒にセミナーを受けるのに抵抗があると思い、30代フリーターに的を絞ったセミナーを行うなどの試みもしている。愛 work の利用に至っていない支援が必要な人にその情報を届けるのが難しい。セミナーに参加してスキルを磨くには一生懸命

だが、具体的な就職活動につなげられない人も見られる。

20代までは親も甘く、仕事しない・できないでも問題解決を先送りしているが、将来のリスクに気付いていない。30代になって本人・親ともに気付いても、正規社員への就職は年々困難になっており、そのような人へのアプローチをどうするかが課題である。

#### (5) 愛媛労働局・ハローワーク（計8カ所）

リーマン・ショック以降雇用が落ち込み、若年者・高齢者ともに求人が減り、1つの求人に大人数応募があったり、生活のためにかけもちで仕事を探しに来るケースが増えている。それまで求人数の多かった東予地区のダメージは大きく、今治・新居浜においては求人が昨年の半分以上となっており、事態は深刻である。逆に南予（特に宇和島）にはもともと大きい企業が少なく求人も少なかったため、景気の影響も少なかった。南予では、人の流出の歯止めのためにも、企業の進出や誘致が望まれている。県内では今後も工場の撤退や縮小予定があり、関連会社への影響を含め、回復には当分かかるだろうという意見が多かった。

女性は事務職の希望が多いが、求人は少ない。一方、介護福祉関係は常に求人があるが、新しい3Kと言われるほど体力的・精神的・時間的にきつく、給料も安いので希望者が少なく、また、辞める人も多い。男性は製造業・建設業にこだわる希望者が多い。給料より、土日休みを条件に希望する方が多くなっている。

トライアル雇用や、昨年2月から始まった有期実習型雇用の奨励金制度を利用する事業所は増えているが、逆に、最低限の人員しか残していないので指導する余裕がなく、即戦力となる人材のみの希望も多い。

我慢が続かなかつたり、職を選んでなかなか仕事に就かない人は、結婚せず親と同居しているケースが多い。服装や言葉遣いにまで指導が必要な人も少なくない。高校や大学からではなくもっと早くから見学に行く機会を増やすなどし、働く人を見て仕事に対する意識を高める必要があるという意見も多かった。

#### (6) 学校（計5校：高校2校（工業1、私立1）、短期大学1校、大学2校）

大学では、求人数がかなり減り、多くの大学生が早くから動き始めているにもかかわらず、例年より1割程度、12月末現在の内定報告率が低くなっている。

短大は専門分野ごとに一定の求人が得られており、逆に例年より少し高い。

高校は、県内企業に関しては各ハローワークの努力によりある程度の求人があり、指定枠が減ったりする場合もあるものの、専門学科の学生は内定をもらえている。普通科や商業科は求人が少なく、アルバイトでいいという学生も少なくない。

求人票などの形で大学へ直接求人が来ることはかなり減っていて、ほとんどの企業が会社のホームページや求人サイトで募集を行っており、学生は各個人で活動するので、相談に来る学生以外は内定の報告でしか様子が見えにくくなっている。

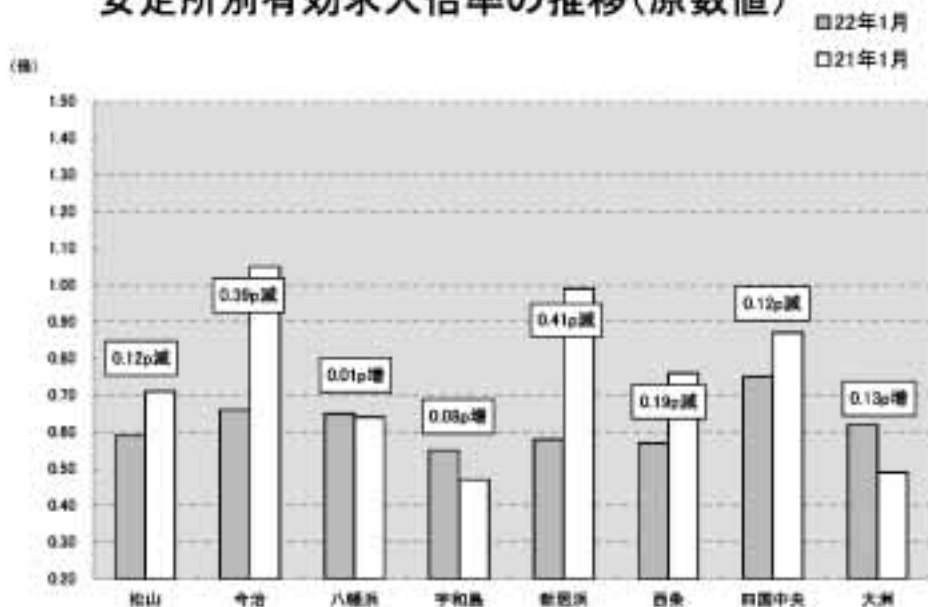
景気の影響で安定志向が強くなっており、安定していると思われる食品や医療、銀行や公務員や大企業に志望が集中している。特に文系の学生は地元志向が強い。

各校とも、ガイダンスやキャリア教育の時期を早めるなど、早期化・長期化している就職活動に対応している。一方、キャリア教育を進めて将来の設計図を描かせすぎると、逆にその通りにならなかった時にうまくいかない、予期しない事に直面した時「やってみる」ができないのではないか、という意見もあった。

就職活動のスタートが早く、積極的で自己分析がしっかりできている学生、元気で明るくコミュニケーション能力のある学生、部活をしている学生は決まりやすい。逆に、行動が遅い、職種・業種にこだわりが強すぎる、現実感に乏しい学生はなかなか決まらない。挫折を知らずに大学まで来て、希望の企業に落ちたら次に進めない学生もおり、そのフォローに苦勞している。また、親の影響が強くと、本人は行くつもりでも親が許さないという話も複数あった。

四年制大学では、せめて3年生までは勉強し、就職・求職活動は4年生からに統一してほしいという意見が教員には多いとのことであった。

安定所別有効求人倍率の推移(原数値)



	松山	今治	八幡浜	宇和島	新居浜	西条	四国中央	大洲
22年1月	0.59	0.66	0.65	0.55	0.58	0.57	0.75	0.62
21年1月	0.71	1.05	0.64	0.47	0.99	0.76	0.87	0.49
増減差	▲ 0.12p	▲ 0.39p	0.01p	0.08p	▲ 0.41p	▲ 0.19p	▲ 0.12p	0.13p

愛媛労働局ホームページより転載

### 3. ヒアリング結果から見た若年者就労問題

以上のように、調査対象別に若年者の就労についてヒアリングを実施した結果をまとめると、以下のとおりとなる。

#### (1) 若年者・学生側の問題

- ① 就業に対する意識や自立心の低下が著しい。
- ② コミュニケーション能力の不足が目立つ。
- ③ 身だしなみやあいさつなど基本的なマナーが身に付いていない。
- ④ 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。
- ⑤ 与えられた環境の中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

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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

- ① 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。
- ② 社会的な常識やルールを学ぶ機会が不足している。
- ③ 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。

(資料) ヒアリング調査シート

**企業1 (食品製造)**

●若年者の雇用状況 (過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等)

- 同業他社と3社で合弁会社を敷地内に建設中。一部製品は4月末までにこの会社での製造を終了し、新会社が西日本の拠点になる。社員のうち22名を新会社に移し、3月に20~30名、7~8月にも約20名新規雇用し、計70人体制での予定。
- 一昨年から通算15名、アルバイトから常用になった。今年は久々に高校から3名新卒採用しているが、大抵は欠員補助の中途が多く、主にハローワーク、特殊な場合はリクナビなどを使って募集する。

●正・非社員の比率

- 役員を除き、正社員159名・パート26名・アルバイト(フルタイム)26名  
パートは、蘭を作っている部署の人が多く。日曜・祭日も誰か出ないといけない。
- 男性103名/女性56名

●若年者の定着状況

- 3年以内に半分辞める。食品業界は賃金体系が低く、理由としては給料のいい所を探したいという希望が多い。また、人間関係もある。ガツンと言われたらシュンとなって休み明けから来なくなったりもする。自分ではなく母親が電話してくることもあった。

●若年労働者の印象

- できる人は、上司が何をしてほしいか・何をしたらいいか、察知して動ける。逆に、全部言わないと何もできない人もいる。二極分化していると思う。

●能力開発 (実施している研修や能力開発、効果等)

- メンテナンス(保安課)は、ボイラーほか各種免許を取らせる。仕事に関係ある資格なら取得の費用は出している。
- 安全教育も含め、現地でOJTを中心に行っている。ISOを取得しているので、5Sの概念のビデオを見せたりはする。今までは基準がなく、当社独自のやり方だったので、基準ができ、計画的に進めたり記録を残したりすることに目が向き始め、よかった。

●インターンシップについて

- 4校の中学生が来る。2~3人、3日間くらい。時期によって、とても助かる。
- 一度、短大生が夏休みに花づくりの部署に体験で来た方が新卒で入社したが、花と言ってもドロドロになるし、職階の軋轢もあり、結果、辞めてしまった。

●中途採用について

- 面接での受け答えを重視。素直さ、俊敏かどうか、クラブ活動(集団の中で関係が築けるかどうかを判断)などを聞いている。資格は既に取得していればそれにこしたことはないが、入社した後で取ることもできる。

●その他 (行政・学校等に対する要望、ほか)

- 行政に、新規雇用の助成金をお願いし、1年以上続いたら助成をもらえるようにしてもらい、非常に助かる。



## 企業2（造船）

### ●若年者の雇用状況（過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等）

- グループ4社の合計・・・[平成19年度]総合職：新卒25名中途21名、製造：新卒36名中途77名。[平成20年度]総合職：新卒35名中途3名、製造：新卒54名中途34名。[平成21年度]総合職：新卒25名、製造：新卒54名中途1名。
- 平成19～20年は受注量が増え、中途を多く採用した。経験者を希望したが、他の造船会社も募集していたので、実際は初心者が多かった。製造部門は、県内全高校に募集をかける。大卒に関しては、ほとんどが設計や技術部門。文系学生は毎年3名程度で、営業や管理の仕事に就いている。

### ●正・非社員の比率

- 従業員は全員正社員。当社の社員以外に常時、協力工約1000人と、スポット工が多い時期で500名程度いる。期間工などは協力会社で雇っている。外注も合わせると、4000～5000人分の責任がある。

### ●若年者の定着状況

- 製造は、3年以内に3割減る。夏が特に暑くて厳しいので屋根をつけるなど、少しでも作業しやすい環境にはしており、定着率は良くなってきている。
- 中途採用は、平成19年度入社85%、平成20年度入社100%が残っていて、定着率が高い。

### ●若年労働者の印象

- 指示待ちの人間が多い。必要な作業を部分的に教え、自分で考えながら動くのが難しい仕事なので仕方ないと思う。

### ●能力開発（実施している研修や能力開発、効果等）

- 新卒は3～4日間、集合研修合宿をする。その後、大卒（設計技士・管理）には1ヶ月ほど、広く浅く船の製造工程などを教える。製造職は、今治地域造船技術センターに約3ヶ月入校させ、造船各社から来た講師による基礎知識や図面の見方の講習をしたり、造船に必要な資格を7つくらい取らせる。その点、中途は時期が違うので集中して一度に資格が取れず、仕事をしながら試験の機会を待つことになる。

### ●インターンシップについて

- 中学生は安全上の理由で控えている。
- 工業高校と普通科高校の学生が、5～6名、4～5日間来る。5年くらい前までは、職場体験で来た生徒が就職して来ることはほとんどなかったが、ここ数年、来てくれる人もいる。大学生がインターンに来た場合は、設計のアシスタントなどをしてもらっている。

●中途採用について

- 総合職はあまり採っていない。どうしても春まで待てない場合は、ハローワークで募集したり、学校に卒業生の人材がないか聞くこともある。65歳で定年だが、特殊技能を持っている人は、65歳以降、関係会社で継続雇用することがある。
- 製造で中途採用する時は、まとめて10人20人採っている。

●その他（行政・学校等に対する要望、ほか）

- 高校生については、礼儀正しく、スポーツをしていて根気がある人を希望し、先生はよくお願いを聞いてくれている。中途採用する時は、まとめて大量に採るので、ハローワークも気を遣ってくれている。

## 企業3（タオル製造）

### ●若年者の雇用状況（過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等）

- 平成21年度7名（高卒3・大卒1・中途3）、平成20年度9名、平成19年度11名採用した。
- 従業員130名のうち、女性70名、男性60名。33名が事務、残りは製造工程で働いている。

### ●正・非社員の比率

- 100%正社員。約半分が若年者。タオル業界の他社よりは平均年齢が低いと思う。

### ●若年者の定着状況

- 今年度入社7名は残っているが、昨年・一昨年入社のうち45%が既に辞めている。辞めるのは新卒より中途が多い。
- 高校出たすぐの男子は、本当に自分がやりたいことを見つけられていないまま学校の推薦で来るので、3割程度辞めてしまう。また、造船に就職した友達の給料をうらやましがり、目先の利益を見てしまうのも、男子に多い。

### ●若年労働者の印象

- 比較的まじめな人が多く、よく定着してくれている。

### ●能力開発（実施している研修や能力開発、効果等）

- 現場でのOJTが主だが、新しい設備については、機械メーカーに出張させ教育する。
- 経理で採用し、簿記の資格をもっていない者には、会社負担で学校へ行かせることもある。
- 一昨年からは訓練校を利用している。実践型教育訓練や、有期実習型訓練に行かせており、タオルの製造工程全般を習わせる。普通のOJTではその職場のことだけになるが、全体のどういう位置か理解した上で作業するようになるので、為になっている。

### ●インターンシップについて

- 積極的に受け入れている。工業高校からデュアルシステムで1学期の間2名、毎週2回来て、製造部門の仕事をしてきた。うち1名は春に入社予定。商業科の高校生は3日間、総務や経理の実際の業務を一緒にしてもらった。中学生は雑用程度になる。

### ●中途採用について

- シャキシャキ話してくれるような人でないと、作業をしてもらっても効率があまり良くないので、ある程度話ができて、自分の意見がはっきり言えるような人を採用したい。
- 大学生の場合でも、スポーツをしているような人の方が、よく仕事をしてくれる。

### ●その他（行政・学校等に対する要望、ほか）

- ハローワークへの要望：年齢制限のことは仕方ないが、男女の指定については改善すべきだと思う。当社では絶対男性には勤まらない細かい作業もあり、面接に来ても断らないといけないので、逆に迷惑をかけることになる。

## 企業4（コールセンター）

### ●若年者の雇用状況（過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等）

- 12月末現在の従業員数は336名。
- 平成19年度：89名（うち新卒9名）、平成20年度：76名（新卒6名）、平成21年度：86名（新卒6名）新規雇用した。7割が若年者。事務は女性が多いが、電話対応は男女半々。
- 準社員で1年経つと給料改定などをし、1年の再雇用契約をする。また、1年ごとの更新のタイミングで正社員登用試験を受けることもできる。
- 電話はインターネットサービスの問合せなので、「パソコンに興味のある方」という条件を出している。

### ●正・非社員の比率

- 正社員は55名／336名（16%くらい）。派遣は60名、それ以外は準社員。

### ●若年者の定着状況

- 平均、月に1.8%程度辞めていく。
- すぐに辞める人は、1ヶ月の知識研修の段階で覚えることが多くてついていけない。その後全国のいろんな方からの電話に出るようになるが、電話では顔が見えないので強く言われる事があり、落ち込むことがある。また、今は少ないが、客と上司のスーパーバイザーとの板ばさみが嫌になって辞める人もいた。

### ●若年労働者の印象

- モラルがない。無断で休むこともある。仕事もそうだが、面接予約をしておいて無断で来ない人も結構いる。自己中心的で思いやりに欠ける。
- 何度も転職している人が多いが、もう少し我慢してほしいと思う

### ●能力開発（実施している研修や能力開発、効果等）

- 初め1ヶ月はパソコンの知識や敬語の使い方など、一人で電話に出る為の教育をする。
- リーダークラスの人には、傾聴（部下の話をちゃんと聞く）や人を育てるための教育を、外部の人や本社の教育部に来てもらって行っている。
- 年に1度、メーカーの健康管理部の人に来てもらい、健康に関する教育も行っている。

### ●インターンシップについて

- ほとんど受け入れていない。
- 職業訓練校が行っているパソコンの教育で3ヶ月研修があり、クラスによって3ヶ月後、就職するか、1ヶ月間当社へインターンシップに来る。この1ヶ月間、普通の新人と同じ教育をし、できそうだった人には雇用を切り替えて入ってきてもらっている。この形で10名くらい採用した。

●中途採用について

- 明るく、人と会話のキャッチボールができる方、教育段階で自分なりに努力して覚えたり復習したりできる人を求めている。学歴や職歴、性別は関係なく採用している。
- 喋れて手が使えたらできる仕事なので、車椅子の方もいる。トイレを改造したりバリアフリーにしている。

●その他（行政・学校等に対する要望、ほか）

- 障害者の雇用について、障害者が個人で見学に来るのは大変だと思うので、うちも含め誘致した会社にだけでも、専門のバスツアーでみんなで見学に来てくれたらと思う。実際入るかどうかは別として、知ってもらうだけで違う。

## 企業5（運輸業）

### ●若年者の雇用状況（過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等）

- 現業系社員（従業員440名程度）については、平成19年度23名、平成20年度34名、平成21年度18名（新卒・中途含）採用した。3年で75名増え、80名くらい辞めた。
- 事務系職員（役員、管理部、支店、事務ほか120名程度）については、平成19年度12名、平成20年度5名、平成21年度2名採用。うち、新卒は1名ずつ。リーマン・ショック後、昨年から会社の方針で抑えている。

### ●正・非社員の比率

- 基本的には3ヶ月の試用期間を見て正社員に登用するので、9割は正社員。年齢によって一部、パートや嘱託の有期雇用者もいる。必要な資格を持っている場合、60歳過ぎても残ってもらうこともある。

### ●若年者の定着状況

- 総合職はあまり辞めない。
- 現業の新卒は、責任のあるポジションにつきたくないようだ。先輩を指導する立場を嫌がる人もいる。資格を取るのに挫折して辞める人もごく一部だがいる。3年続いたら何とか続く。
- 休憩時間など、以前は先輩達と会話をしてコミュニケーションをとっていたが、今は携帯を見て時間をつぶし、人とのつながりが苦手になってきた。

### ●若年労働者の印象

- 就職するまでの書類などの手順さえも嫌がる。採用していろいろと手配したあと、断りの連絡もなく、電話が繋がらないということもある。
- 物流は3Kのイメージがあり、合う・合わないはあるだろう。向上心のある人は給料も上げるが、それ以前に交代制を嫌がる人がやや多い。
- フリーターでも話を聞くとその仕事を続けて頑張っていた人もおり、最終的には人間性で判断して採用する。

### ●能力開発（実施している研修や能力開発、効果等）

- 平成20年度はのべ171名が資格を取得し、平成21年度も195名予定している。
- 総合職は、層別研修などを行っている。
- 現業は必要な資格が多いので、どんどん取らせている。また荷主側でISOを取っていると、それに見合った教育をしている。安全衛生産業大会に行かせたり、全国フォークリフト競技大会へ参加をしている。

### ●インターンシップについて

- 問い合わせはあったが、受け入れていない。業務委託を受けてそれを任されて仕事をしているので、体系的な指導ができない。危険な場所も一部ある。また、指導しなが

ら誰かが張り付いていないといけないので、余裕はあまりない。

●中途採用について

- 通関士や船舶代理店業務、船内荷役主任者など特殊な国家資格を持っている方の募集は随時している。資格と経歴を重視している。資格がないと仕事ができないが、持っている人が少ないので、なかなかマッチングしない。
- 募集時、年齢不問にはしてあるが、せめて40代前半くらいまででない、特に総合職は将来管理職になるとき、本人が相当苦勞することになる。

●その他（行政・学校等に対する要望、ほか）

特になし

## 企業6（総合スーパー）

### ●若年者の雇用状況（過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等）

- 新卒採用人数は、平成20年152名（大74・短専23・高55）、平成21年74名（大34・短専6・高34）、平成22年予定21名（大13・高8）。今後も事業計画の拡張に応じて採用を実施していく。
- 正社員については1:2で男性が多い。男性社員のうち若年層は56%、女性は89%。

### ●正・非社員の比率

- 現在、全従業員数8,880名のうち、正社員は約2,300名。

### ●若年者の定着状況

- 5年ほど前までは200名程度採用しており、当時は1年で1割、2年で2割、3年で3割辞めていたが、ここ数年は減っている。採用人数が少ないので、意識の高い人を絞って採用できているからだろう。

### ●若年労働者の印象

- みな真面目だと思う。意欲もあり、特別外れている人もいない。逆に言うと、自分が決めた枠の中に納まっている気がする。“自発的に動く”というのが少し足りないので、新入社員研修ではその部分に重点をおいて教育している。

### ●能力開発（実施している研修や能力開発、効果等）

- 新入社員研修や役職別の研修など階層別の研修と、鮮魚・精肉・レジなどそれぞれ部門別の段階に応じた研修を、適宜行っている。

### ●インターンシップについて

- 要望があれば基本的に受け入れている。人事を通さず、各店舗で直接やりとりをしている場合も多い。地域貢献の意味もあるので、メリット・デメリットではない。
- インターンシップで来た生徒が、将来的にこの会社を受けてくれることもある。

### ●中途採用について

- 近年、中途の募集はしていない。パート経験が長く、店長などの推薦が得られた希望者には、年に1度、社員登用の機会を設けており、平均5名程度採用している。

### ●その他（行政・学校等に対する要望、ほか）

- 小・中・高・大学と進む中で、就職のことを真剣に考えるのはせいぜい就職の前の年頃だろう。親も先生も勉強しろ勉強しろとは言うが、何のためにいい学校に行くのか、社会に出て活躍できる能力を蓄え、仕事を選択できる可能性を広げるために今勉強しているということ、せめて中学生くらいから意識付けしてほしい。



## 企業7（ドラッグストア）

### ●若年者の雇用状況（過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等）

- 新卒採用：今年30名（大卒26、専門学校4）、昨年9名（全員大卒）、一昨年44名（大卒30、高卒10、専門学校4）
- 一般職の求人は、主に新卒で行っている。一時期、年間10店舗くらい増やしていた時期には途中で募集もしたが、今は落ち着いている。パート・アルバイトから正社員になる人も年間2~3人いる反面、希望して正社員からパートになる人もいる。
- 求人は、就職情報サイトを利用して募集している。
- 「企業」として捉えて考えている人はいいが、上場企業でも小売業は一般的に「店」として考えられているので、第一志望にはなりにくい。

### ●正・非社員の比率

- 店舗では正社員：非正規社員=3：7くらいだが、本部に60名くらい居るので、全体では4：6程度。
- 1店舗に、最低3名は社員が必要。ベテランパートの時給を上げて意識を変え、レジの準備や開錠もしてもらおう実験を始めたところだ。

### ●若年者の定着状況

- 現在、3年以内の離職者は3割以内に収まっている。高卒も採用していた時は辞めるのが早かった。薬や化粧品、健康食品など覚えることが多く、勉強が嫌でテストで点が取れず、挫折していた。高卒は登録販売者の試験になかなか通らない。昨年ほどの高校も紹介してもらえず、今は採用を控えている。

### ●若年労働者の印象

- 大卒は、テレビなどからの情報が多いので、知識だけは持っている。残業や休日に関してもよく知っていて中途半端な知識でいろいろ言うてくるが、そういう人に限ってテストでは点が取れない。仕事とプライベートをはっきり分けていて権利意識が強い人が増えた。その点、高卒は素直だが、いつ辞めるかわからない。

### ●能力開発（実施している研修や能力開発、効果等）

- 当社には昔から「教育部」があり、独自の教育システムがある。新入社員が2年間で取り扱い医薬品などの知識が習得できるように、2ヶ月に一度、集合研修を行っている。また、知識研修や登録販売者の資格のための勉強、主任や店長の研修など、段階に応じた研修を行っている。

### ●インターンシップについて

- 中学生・高校生は全面的に受け入れている。大学生は薬学部のみ受け入れている。一般の大学生向けには、カリキュラムが組むのが難しい。専門学校は、化粧品などがあるので市内のビューティー関係の学生が来る。2週間や1ヶ月など期間が長く、実習に

来た人は結構受けてくれる。中学校や高校で来て、大学卒業時に入社動機の一つになる場合もある。

●中途採用について

- 中途採用は薬剤師をメインに行っている。薬剤師の募集はハローワークに随時出しているが、昨年の法改正で薬剤師が居なくても薬が販売できるようになり、落ち着いてきた。

●その他（行政・学校等に対する要望、ほか）

- 国にはもう少し企業側のことを考えてもらいたい。最低賃金を上げると、人を減らさざるを得ない。派遣にしても、日雇いは問題もあったが、実際は短期で来てもらえるのは便利で、それができなければ結局社員が代用する必要があり、負担が大きくなる。
- 男女雇用均等法の理屈は十分わかっているが、特に中途採用は、その時必要な人がはっきりしている。落とすのがわかっているが、全員面接するのは辛い。少しでも他の仕事の可能性があればと思っているが、難しい。

## 企業8（ガソリンスタンド）

### ●若年者の雇用状況（過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等）

- 平成8年までは地元高校も大学も新卒採用していたが、それ以降は業界が激変し、欠員補充でパートやアルバイトでの採用のみ。バイトで1~2年経った希望者については、選考の結果社員登用もしている。
- セルフ店も、セルフだからと言って人が要らない訳ではない。年中無休で、危険物取扱者が常駐1名は必要。車検や商品の声かけなどをして販売に繋げるため、人は必要である。とは言え、最高200名居た従業員が、今は140名程度になっている。

### ●正・非社員の比率

- 現在は社員約140名、SSでアルバイト40数名。当面は同じ様な比率だろう。

### ●若年者の定着状況

- 定着率は良く、辞めるのは年間数名。辞める理由は、他の仕事に転職希望が多い。

### ●若年労働者の印象

- 真面目にやっているが、がむしゃらに上を狙う感じではない。
- 褒める・叱るが難しい。

### ●能力開発（実施している研修や能力開発、効果等）

- メーカーの研修、危険物取扱者、整備士、保険募集人などの国家資格を取得するようにバックアップしている。
- 研修は結構しているが、研修で人は変わらない。販売業なので、いかにいい印象を与えるか、身だしなみや話し方の教育が重要である。

### ●インターンシップについて

- 要請には100%応えており、中学の職場体験を若干名受け入れしている。高校生も来たことがある。

### ●中途採用について

- 前向き・やる気・適性診断を見て採用する。
- フリーターも、その人が良ければ関係なく雇っている。仕事をする上では（お客様から見れば）社員もアルバイトも関係ないので、それなりの教育をしている。

### ●その他（行政・学校等に対する要望、その他）

- 「定年を撤廃しろ」「若い人を採用しなさい」両方は無理。若い人の受け入れもわかるが、情勢が厳しくなっている中、企業として生きのびないといけないので心苦しい。
- 労働基準法の改正について、今の時代にマッチしているのだろうか。抜本的な改正が必要である。今、人口分の職はないので、国策として根本的に取り組んでほしい。

## 企業9（ホテル）

### ●若年者の雇用状況（過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等）

- 新卒は今年6名採用（女性のみ：短大1名、専門1名、高校4名）。昨年は7名（男子：大卒1名＋高卒3名、女性6名）。従業員の数を決まっているので、1年以内に退職予定の人の補充として定員を決め、採用している。予定外の退社があると中途も募集するが多くはない。
- アルバイトは大学生が10名。男性はフロントの夜勤がある。女性は主にレストラン。3年に1人程度、バイトで来ていて正社員になる人もいる。

### ●正・非社員の比率

- 従業員95名のうち、正社員75名、フルタイムパート10名、アルバイト10名。
- 平均年齢は、男性30.9歳、女性27.6歳。男性：女性＝5：5。

### ●若年者の定着状況

- 結婚や出産理由の退職を含むかどうかで違うが、転職希望の退職はここ1年減っている。3年以内に辞める人は1～2割程度。
- 辞めて他のホテルに行った男性の多くが、「やはりここがいい」と戻ってくる。給料の問題ではなく、気持ちの問題だと思う。

### ●若年労働者の印象

- 就職したい気持ちはわかるが、ここで何をしたいというのがない人は離職につながる。
- ニートの採用について、人員を余分に取れていた頃は別だが、今は戦力をあてにした人数しか取れない。もし辞めた場合、次の採用まで他の人の負担が大きくなりかわいそうなので、採用する側には非常に勇気がいる。
- 訪問に来た学生には、最初の就職が大事だということを言っている。このホテルでは、女性社員の50%は社内結婚しており、結婚まで絡んでいるということは一生のことだ。

### ●能力開発（実施している研修や能力開発、効果等）

- 新入社員研修を3日間している。そのうち1日は外部講師に電話対応や接客対応の研修をしてもらっている。

### ●インターンシップについて

- 中学5校、専門学校3校、高校12校受け入れている。その他、教師になって5～6年目の方の研修で、夏休みに2名ずつ来ている。

### ●中途採用について

- 中途は、原則調理場。調理場には和洋合わせて20名居る。働いている調理師からの紹介で来る場合が多く、人柄と健康面を重視する。

●その他（行政・学校等に対する要望、ほか）

- 学校は、長期の休みにバイトばかりさせず、もっとフリーに企業訪問をさせ、企業の特性やどういう人を欲しているか等、会社と本人のキャッチボールをさせることが必要だと思う。

## 企業10（ファミリーレストラン）

### ●若年者の雇用状況（過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等）

- 当店は全体で30名がちょうど良く、学生が多いので、毎年10～15名入れ替わる。
- 1日あたり4時間を目安にシフトを組む。24時間営業なので、大学生・夜間学生・主婦など、テスト期間や働ける時間帯が偏らないように採用している。
- この店では高校生は採っていないので、18歳～20代がほとんどである。
- 長時間働いてお金欲しい人は、シフトや人数調整の関係で多くは雇用できないが、来ている人は押さえておきたいので、アルバイトでも社会保険に入れている。主婦1名、男性2名（20代と30代）。いずれも長く働いている。

### ●正・非社員の比率

- 店長以外は全員パート・アルバイトのみ。

### ●若年者の定着状況

- 学生は就職などの理由で入れ替わるが、この店は全国的にも定着率はいい方である。辞める時は後輩を連れて来てくれたりもするので、ここ4～5年は求人をかけていない。

### ●若年労働者の印象

- 最近の学生は覚えるのが早い。

### ●能力開発（実施している研修や能力開発、効果等）

- 研修というのはなく、仕事をしながら実務的なことを教えている。
- 正社員は東京で採用し、店長までステップアップするためのランクごとの試験や研修がある。

### ●インターンシップについて

- 学校から依頼があれば、本部と相談して受け入れる。過去2回くらい来たが、最近はない。

### ●その他（行政・学校等に対する要望、ほか）

- なかなか人が採れない店もあるので、高校生も親の許可があればアルバイトができるようにしてほしい。学校によっては厳しい。

## 企業11（美容室）

### ●若年者の雇用状況（過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等）

- 新卒は、平成19年15名、平成20年14名、平成21年21名、今年8名。美容学校卒業生が8～9割。入社後2年で一人前になる。男性：女性＝6：4。
- 以前は美容師の不足感があったが、ここ1～2年は美容室の求人が全体的に減っていて、充足感がある。

### ●正・非社員の比率

- 9割＝正規社員。ほか、パートや再雇用など。
- 法人が6つに分かれていて、全体で150名いる。メインの会社は90名。ほぼ若年層で、現場には40歳以上はいない。平均年齢26歳。

### ●若年者の定着状況

- 3年以上残るのは、平均3～4割。それ以前に辞める人は、仕事が合わない・この業界が向いてない、と判断しているのだろう。他の理由は、独立や他店へ移る、結婚退職など。結婚退職は、後でパートとして来る場合もある。

### ●若年労働者の印象

- 25歳以上になれば戦力として期待しているし、それに応えてくれている。美容学校生でも美容室業界に就職しない人がかなりいて、それでも入って来る人は意識が高い。
- 昔と比べて、ハングリーさや食欲さを表に出さない。今の若者の方が知識は豊富。文化レベルが高く、情報がたくさんあるので教えやすいが、コミュニケーション能力は少し低い。

### ●能力開発（実施している研修や能力開発、効果等）

- 新人研修で社会人としての研修会をし、その後集合講習をしてある程度カットできるようにしている。あとは個々にスキルを磨くための勉強会をしている。

### ●インターンシップについて

- 中学校の体験学習と、専門学校の実務実習を受け入れている。実務実習で来た生徒が入って来ることが多い。

### ●中途採用について

- 経験者のみ、時々補充で採る程度。昨年は2名。美容室に託児ルームがある店は、必要に応じて保育士さんも募集する。

### ●その他（行政・学校等に対する要望、ほか）

特になし

## 企業12（レジャー産業／パチンコ・カラオケ ほか）

### ●若年者の雇用状況（過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等）

- 正社員の新卒採用は、平成19年11名（うち高卒1名）、平成20年5名（0）、平成21年10名（8）。パートの採用は、平成18年8月～平成19年12月：140～150名、平成20年145名、平成21年98名。
- 辞めた人の補足で雇用していて、総人数は変わっていない。
- 新卒はリクルートやハローワーク、パートは求人誌を利用している

### ●正・非社員の比率

- 正社員：パート＝4：6（契約社員も正社員に入れると、5：5程度）。今後もそのバランスは変わらない。パートのうち30%は学生。
- 1年以上勤務していて支店長の推薦のある人は正規雇用しており、2年前にそのシステムを取り入れて以降、10名以上適用した。

### ●若年者の定着状況

- 仕事柄、現場の人はほとんど若年者である。
- 正社員で現在残っているのは平成19年入社：72.7%、平成20年入社：100%、平成21年入社：90%。ここ数年は不況の関係もあるのか、定着率がいい。
- パートについては3ヶ月以内で40%近い人が辞める。3ヶ月を超えると1年以上続き、定着していく。

### ●若年労働者の印象

- 面接の時、転職が多い人に聞くと、自分に何が適しているのかわからないので転々としていると答える場合が多い。しかしそれは、我慢ができないことの言い逃れだと思う。目標がわからないのではなく、持っておらず、努力をせず漠然と働いている感じがする。
- 親と同居している場合は生活に対する緊迫感がない。親に負担かけることに関して当たり前と思っている。25歳を過ぎると不安感を持つが、それまではそんなことない。
- 責任感がない。与えられた仕事だけこなし、より質を高めたり自分で考えて仕事の改善をしたりすることができない。
- 突然辞めたり電話もなく休んだりする人もいるが、「またか」という気になってきた。社会ルールがわかっていない。挨拶もできないし、家庭にも問題があるのかも知れない。

### ●能力開発（実施している研修や能力開発、効果等）

- 店長などの幹部は、外部研修に行く。その他は、接遇を中心に現場に必要な仕事を教えている。能力の落ちる人に対しては、ビデオを見せて指導している。新入社員は2日間、商工会の研修に行っている。仕事をすることに對する気分的な心構えを感じてもらえたらと思っている。



●インターンシップについて

- 昨年、高卒で採用した学校からの依頼でその高校のみ受け入れたが、普段は積極的には行っていない。

●中途採用について

- 正社員としての中途採用は行っていない。新卒と、パートから正社員への登用のみ。
- 職種柄、30代以上の応募はほとんどない。最近、工場の人員削減などで20代半ばの人も来てとりあえずパート採用してみたが、今まで機械相手に仕事してきた人が客商売は、業種が違いすぎて、努力しても合わない。適性がある。

●その他（行政・学校等に対する要望、ほか）

- バイトを続けている人は、将来の年金や保険などについて意識しておらず、学校での教育が必要である。正社員とバイトの差など、大事な事を教えておらず、1人1人に対する親切心がない。
- テレビや学校では、若い人に「夢を追い夢を追い」と言うが、全員が夢を持てる仕事につくことは不可能。縁があって入った会社ならそこで何年か辛抱してみて、そこから生きがいを見つけ出すという指導もしないと、高度成長が望めない環境の中で、生き残れない若い人が多く出てくるのではないかと。与えられた環境の中で希望を求めていくことも大切だと思う。
- 優秀な大学生は何社も内定をもらい、辞退の連絡はぎりぎりまで来ない。その時期では他の学生が受けるチャンスをなくし、企業側も再募集の時期を逃す。学生の内定状況を大学が把握するようなシステムを作り、内定を幾つも持っている人は、早く1社に絞るよう指導する必要がある。

## 企業13（介護福祉施設）

### ●若年者の雇用状況（過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等）

- 39歳以下の従業員217名中、3年未満は137名（正規・非正規含）。大半が中途。
- 新卒は、高校生を中心に毎年17～18名程度採用する。以前は主婦のパートが多かったが、ここ5年ほどは新卒者にも目を向けてもらっている。南予は就職が大変で、昨年3名を八幡浜の高校から採用した。
- 人材不足なので、ニートやフリーターも、人物とやる気を見て、採用している。資格がなくても入ってから取れるので、志望してくれる人は採用する。8～9割が女性。男性の新卒採用は、将来家族を養えない給料ではいけないので、長期的な視点で対策を考えているところである。
- 社会福祉法人なので税制面で優遇されているので、地域の人に還元という意味でも、障害者や家庭に問題がある人もできるだけ採用している。

### ●正・非社員の比率

- 508名中、正規427名、パート・臨時81名。
- 業界全体ではパートが多いが、ここでは、生活を安定させるためと、退職を防ぐ手段（正社員には年間4か月分のボーナス支給）として、希望があれば正社員として雇用している。

### ●若年者の定着状況

- 今年度、39歳以下で26名退職した。給料の問題と、女性が多いので人間関係の理由が多い。少しでも給料のいい同業者を探す人も多い。認知症の方や体が不自由で辛い利用者からのきつい言葉を真剣に受け止めてしまい、精神面でやめてしまう人も時々いる。

### ●若年労働者の印象

- 介護の人材は、入る前から給料が安いのは分かって来る。高齢者の世話をするのが大丈夫な、優しくおとなしい人が多い。地域や高齢者の役に立っているというところにやりがいを持っている若い人が多いと思う。

### ●能力開発（実施している研修や能力開発、効果等）

- 基本的には現場で教えていくOJTが中心。テキストがあるものではないので、毎日が勉強。
- 2年3年と経験を積む中で社会福祉主事などの資格を取ったり、認知症の研修に参加したりする。今年は2ヶ月に1回愛媛大学の講師を呼び、勉強会をした。
- 管理者は、若い人材を育てるのが一番の責任である。

●インターンシップについて

- 希望があれば都合がつく限り受け入れている。高校生が中心。大学生は、内定を出すかどうかの段階で、現場の仕事を経験してもらうことがある。
- 核家族化が進み、自宅で高齢者の世話することがなくなっているのでも、歳を取るとどういうことになるのかわからない人が多い。現実を知った上で来てもらいたいので、できる限り受けている。実習で来た生徒が就職の際に選んでくれたこともあった。

●中途採用について

- いつでも募集している。資格があれば給料に上乘せするが、なくても介護の仕事がしたいということであれば採っている。介護の仕事以外にも、洗濯や調理や建物の補修などの仕事もある。

●その他（行政・学校等に対する要望、ほか）

- 国際厚生事業団はEPA（経済連携協定）に基づき介護福祉候補者の受け入れを行っており、当施設でもインドネシアやフィリピンから、昨年以降、計7名受け入れている。職員にも利用者にも非常にいい影響があるが、日本語研修や渡航費や手数料などで、来るまでに1人当たり120万くらい費用がかかるので、負担してほしい。
- 助成金の手続きが、事務的で煩雑。もう少し簡素化できないか。

## 企業14（清掃業）

### ●若年者の雇用状況（過去3年程度の採用状況、入社実績、今後の採用方針等）

- 採用者の定着率が悪い業界にて、当社の場合、例年150人程度退職し、同程度採用している状況である。そのほとんどが、短時間希望のパート労働者（主婦や高齢者）。
- 採用は現場事業所ごとに行っている。年齢層は高く、平均57歳。若年者は全体で男性22%、女性10%。大学が望む最低ラインの初任給が出せないため、大学へ新卒求人は出していない。また、新卒の若い人が現場に行っても、経験豊富なお母さんやお婆さん世代の人を指導するのは難しい。給料の割には仕事内容がハードで離職率が高く、民間の求人誌募集で採用することが多い。
- 採用は、人物本位。協調性・温厚・誰とでもどこにでも入っていける意欲が必要。教育は会社で行うので、資格等は特に必要ない。未経験のほうがかえって扱いやすい。現場従事者は現場にて面接・採用し、本社採用者及び管理職採用は本社にて面接・採用する。

### ●正・非社員の比率

- 435名中、週30時間以上の社員153名、パート282名。今後も同じくらいの割合で推移予想。

### ●若年者の定着状況

- 採用後3年以上残るのは3割程度。若い時に現場に入って仕事を覚え、その中で意欲があり質の高い人が本社勤務になっているケースが多い。本社採用者の定着率は高い。

### ●若年労働者の印象

- 意欲はどの人にもあるが、給料の割には仕事内容がハードなので、若い人には不向きかもしれない。

### ●能力開発（実施している研修や能力開発、効果等）

- 現場は主にOJT。働きながら身につける。各職場の班長が仕事を教える。班長には、年に数回の集合研修を行っている。本社勤務者には、年に数回の集合研修及び業務上の資格取得研修へ参加するなど、更にレベルアップを図っている。
- 環境ISO及びPマーク認証資格取得企業にて、本社総務部から年1回は現場に行き、全員に基本教育研修を行っている。

### ●インターンシップについて

- 過去受け入れているが、2人で共同作業する仕事は少なく、教える間はいいが、1人になると授業や体調不良で「休ませてください」があまりに多く、若い人に馴染みにくい仕事かな、と思う。受け入れするにしても、定着するかどうか疑問である。

●中途採用について

- 必要に応じて募集するので、基本的には中途採用が主体である。学歴は圧倒的に高卒者が多い。
- 昔は日雇の人も元気なら雇用していたが、現在は、日雇採用はしていない。

●その他（行政・学校等に対する要望、ほか）

- 高齢者や障害者の方々にも広く仕事を提供できる職場だ。以前、ホテルのゴミ分別の部門を作って障害者を雇用しようとし、実際手続きまでしたが当日間際になって雇用できなかった。障害者のケアノウハウも十分でないので、フォローしていただく仕組み（コンサルタント等）があったらいいと思う。

## 人材派遣会社

### ●派遣労働者の傾向

- 松山の登録人数は約 5,000 名おり、うち長期雇用者は 150 名。他は単発の仕事をしているか、登録のみ。若年者の割合は約半分で、99%が女性。
- 長期就業を希望する人が多い。当社では、派遣、紹介予定派遣、人材紹介、再就職支援全てを行っている。

### ●派遣労働者の職業意識

- ほとんどの人が事務系を希望する。受入れ企業の中でも、“この派遣会社は事務”という意識があり、求人も事務系が多い。次いで、販売・営業が多い。
- 派遣が来てから、正社員も危機感を持って頑張るようになり、職場が活性化したと言われる会社も多い。

### ●教育訓練

- もともとキャリアのある人ばかりだが、登録時には全員に就業前研修として、パソコンでの e ラーニング、派遣としての働き方や就業先で守っていただくことなどの教育を行っている。
- この会社にはパソコンや英会話のスキルアップのための教育講座があるが、松山にはスクールがないので、パソコン教室に委託したり、通信教育を特別料金で受けられるシステムを作っている。

### ●企業からの派遣要請の傾向

- 松山では家電量販店などが増えているので、販売の仕事が増えている。
- 産休・育休の交代期間の依頼があり、同じ年代（20～30 代）を希望する会社が多い。優秀な人材なら、期間が終わっても別部署などで継続することもある。

### ●新卒派遣について

- 松山では、2 年以上仕事経験のある方のみを対象に派遣している。
- 新卒派遣は、「女子大生就職支援プロジェクト」として、当社が 15 年前に立ち上げた。研修を終えた人を企業に派遣し、良ければ正社員として雇用してもらう仕組み。

### ●紹介予定派遣について

- 安定して働けるようにするのが当社の目的なので、正社員になれるといいと思う。
- 通常、1～3 ヶ月間の派遣期間を経て、良ければ社員登用される。一昨年の中頃から正式に行っているが、システムができるまでは契約期間の終了後、報告なく正社員になっていたケースが多々あった。紹介予定派遣を使うと、派遣期間があるので合わなければ双方が断りやすく、雇用してからのミスマッチは少ない。

●派遣社員から正社員への登用

- この社会情勢のなか、数は多くないが、会社から正社員への要請が増えてきた。コストをかけず効率的にいい人材を確保したいのだろう。3~4年の長期間行っている人が正社員になりやすい。

●派遣先から求められる人材

- 一般的に、ワード・エクセルなどパソコンスキルを求められる。
- これからの業務にある程度近い仕事経験を重要視される場合が多い。即戦力が求められるが、最終的には人柄。既存社員との相性を気にする人が多い。

●マッチングについて留意している事項等

- 人間関係のほか、個人の理由や家庭の事情での退職が多い。
- 昨年から、特に若年者は、できたら正社員で働きたいという希望が増えている。

●その他（行政・企業に対する要望、ほか）

- 緊急雇用対策は良いと思うが、その派遣や臨時の給料が圧倒的に低い。一般競争入札になると金額を下げないと取れないので下げざるを得ないが、そのしわ寄せは労働者に来る。雇用を増やすのが目的か、労働者の生活を守るのが目的か、今の相場では生活できないと思う。
- 官公庁が指揮を取らないと動かない・変わらないことも多いので、積極的に独自の取り組みをしてもらいたい。

## 求人情報誌発行会社

### ●発行部数、掲載数の動向

- 発行部数は35,000部。ただし、週末から翌週前半の天気や、春先や秋口など比較的人が動きやすい時期、さらに季節行事を加味して多少増減する。
- 1冊あたりの掲載数は、現在220～250社程度と多少求人が増えてきたが、それでも以前の活況期350～400社と比べると6割程度となっている。また、パート・アルバイトの比率が増え、正社員雇用が極端に減っている。

### ●主な対象者（年齢層、職歴等）

- 読者層は、学生をはじめ主婦、フリーターなど様々だが、最近の求人傾向に準じて中年層や高年層の募集は少なくなっている。また、今までは採用後比較的早い時期で辞めて転職する応募者が多かったが、最近では定着率も上がり、長期間の雇用を求めている人が増えている。

### ●求人の状況（掲載の多い業種、職種等）

- 昨今の景気の低迷が影響し、特に外食産業や訪問販売等の物販関係は非常に厳しく、比較的景気の良い店と悪い店の差が大きく出ている様に感じられる。
- 各社の人事担当者と話をして、十分に人が足りているという状況ではなく、人件費を抑えるために少数で稼働している企業が大半である。しかし、厳しい中将来を見据えて積極的に人材確保を行っている企業は、数年後には業績が伸びるだろう。

### ●若年者の印象

- 面接に慣れて受け答えは上手になり、差し障りなく答えている人が多い。新卒者ほどの学生も同じ様な受け答えをする人が多く、逆に自分の考えをストレートに出したり、魅力をうまく伝えられる人が減っている。活きた言葉が返ってこない。女性の方が気になることを聞いたり、自分の考えをはっきり言える人が多く感じられる。外食関連等のアルバイト経験のある人は、話す訓練が十分できているので有利かも知れない。

### ●若年者の就職の今後

- 新卒は、広いエリアの人を対象に採用したいので、多くの会社はホームページや求人サイトで募集するが、中途採用やアルバイトの場合、求人対象地域が絞られるためペーパー媒体に掲載することが多く、求職者も条件の比較等のしやすいペーパー媒体を多く利用している。用途によって使い分けているのだろう。

### ●その他（行政・学校等に対する要望、その他）

- 早く景気が良くなるように、国・県・市など全ての機関で協力して、現状を打破できる糸口を見つけてほしい。
- 福祉の求人は常時あるが、福祉に携わる人の社会的地位が上がるように国を挙げて取り組まないと、今のままでは難しいと思う。



## ジョブカフェ 愛 work

### ●利用者について（利用者数、学生の利用、年齢の引き上げ効果等）

- 相談は予約制なのでキャパシティが決まっており、景気に関わらず利用者数はここ数年横ばいである。平成18年頃から学生の利用が増えており、学生職業相談コーナー（併設ハローワーク）の担当者も増員している。
- 予約制にする前は、相談は午後に集中していた。午後しか来られない人を除いては、生活リズムを整えるためもあり、午前中に予約を入れるようにアドバイスしている。
- 今年開設した東予ランチと南予ランチに関しては、現在は若手社員の交流会・人材育成セミナーなど企業向けの事業や、若者向けの見学バスツアー・就活応援イベントなどを行っている。来年度は相談機能も付与する考えである。

### ●求人側・求職側それぞれ希望の多い職種・業種

- 学生・一般とも、事務職の希望が多い。転職者は現状をわかっているため、事務希望でも、サービスや営業等希望職種の幅を広げることも、柔軟に考える傾向がある。
- 介護福祉関連の職場は、学生、一般問わず人手不足だが、介護福祉系の学校を卒業しても、その仕事に就かない学生も増えている。

### ●若年者の印象

- 愛 work を利用する若者は、就職に関しては一生懸命活動している人が多く、真面目に取り組んでいる。自分の持ち味や良さを発揮できる所で働きたいという欲求は高いが、どこがそうかわからない。また、実際仕事に就いてからそれを活かすまでには時間がかかるものだが、待ちきれず辞めてしまう人もいる。
- 自分が考えている職場のイメージと、実際入ってからのイメージのギャップが早期離職の原因となっている。
- 20代までは親も甘く、仕事をしない・できないでも問題解決を先送りしているが、将来のリスクに気付いていない。30代になって本人・親ともに気付いても正規社員への就職は年々困難になっており、そのような人へのアプローチをどうするかが課題である。
- これから就職する学生に不安を聞くと、経済的なことを口にする人が多い。経済変動が激しい中で育った若者の中には、経済的な不安が内在しているので、安定志向になるのだろう。

### ●実施している施策、研修等

- 時期によってニーズが違うので、メニューを変えて様々なセミナーや面接トレーニング等を行っている。パソコンスキルが最低限必要なスキルとなっているので、毎月ワードとエクセルの講習を行っている。

- 学生等 20 代の求職者と 30 代の求職者に同じ支援内容では対応できないので、30 代フリーターに的を絞ったセミナーを行うなどの試みもしている。愛 work の利用に至っていない、支援が必要な人にその情報を届けるのが難しい。また、セミナーに参加してスキルを磨くには一生懸命だが、次の一步、具体的な就職活動につなげられない人も散見される。
- 今年は未内定の人が多いので、今年卒業予定の未内定者だけを特別に支援するコースを設けた。このコースを利用して内定を得た学生も数名いるので、今後も続けたい。この時期になると就職に対し諦めモードに入っている感じがするが、あきらめず、卒業までに決まらなくても続けて来所してほしい。

●その他（要望等）

- 人の見方が極端になり、勝ち組と負け組というのが言われていて、どちらに所属するかでもその見方が違う。本当はいろんな生き方を選べるべきだが、その人自身ではなく、高校・大学・就職先など学校や企業名のブランドで人を見る傾向がある。属性で判断する風潮が続くと、選択肢をどんどん狭めてマッチングが難しくなる。その人が選んだ選択肢を認めて応援できる社会になってほしい。
- 労働者人口の中で非正規雇用が増えるなら、非正規でも生活ができる社会の仕組みに変えていく必要がある。

## 愛媛労働局職業安定課

### ●若年者の雇用について（若年者の就職状況・求職状況について）

- 若年者のうち新規学卒者（高校、短大、大学等）について、1月末現在の内定率をみると、昨年度に比べて全般に低く、厳しい状況となっているが、そのうち短大については、四年制大学への編入等の影響もあるためか、昨年度より高くなっている。
- 新規学卒以外の若年者については、有効求人倍率が0.5倍台前半と低迷する中で、完全失業率も高く、資格、経験が少ない若者の就職環境は厳しい状況にある。また、求人についても、3割～4割がパート求人であるなど、正社員求人は少ないうえ、景気が悪化すると、パートや派遣、臨時の求人が増える傾向にある。

### ●求人側・求職側それぞれ希望の多い職種・業種

- 女性は、事務職や販売職の希望者が多く、地域によって大きな差はない。
- ハローワークを利用する人は、中予では、大学等が多い関係からか、東予、南予に比べて若い人の比率が高い。
- 求人では、介護・福祉関係が多く、欠員補充の求人に限らず、常に人手不足となっているため常時募集しているものも見受けられる。
- 最近では、例年に比べて飲食店からの求人が減少しているが、給料が減ることにより外食を手控える傾向にあるためか、売上げが減少しているのかもしれない。
- 愛媛県が、基金を造成して実施している緊急雇用創出事業により、県及び市町から公務の求人が多く出ている。
- 求人の中には、経験や資格が重視される専門職や技術職の求人も多く、短期間の職業訓練では基礎的なスキルしか身に付かず、資格取得等が可能な長期間の訓練も必要と思われる。

### ●実施している施策、研修等

- 従来から国が実施している各種の若年者雇用対策に加えて、21年度は、補正予算により緊急人材育成・就職支援基金事業（基金訓練、実習型雇用、訓練・生活支援給付等）などの対策を実施した。
- また、昨年10月に政府が策定した緊急雇用対策の一環として、12月に「ワンストップ・サービス・デイ」を開催し、職業相談・職業紹介等だけでなく、生活保護や生活福祉資金等の相談に加えて、専門家による多重債務や心の健康相談など、仕事以外の相談も実施した。
- 21年度第二次補正予算により、高卒、大卒就職ジョブサポーターをハローワークに配置し、高校、大学等の就職未内定生徒・学生への支援を強化した。

### ●その他（要望等）

- 労働局だけで、雇用対策の全てに対応することは難しく、常日頃から、県及び市町、学校及び関係機関・団体との情報交換や連携・協力を図ることが重要である。

## ハローワーク四国中央

### ●若年者の雇用について（若年者の就職状況・求職状況について）

- 10月の有効求人倍率は0.63倍。5月が最低で0.47倍だった。今年1月から悪くなっている。紙関係は、他の所より2~3ヶ月遅れて波が来る。
- この地区は紙の大手や下請けや関連会社が多く、紙中心で回っている。派遣はあまりなく、正規雇用が多い。家庭紙は必ず必要なものなので急に減ることはない。コピーやチラシなどの上質紙は悪くなってきている。

### ●求人側・求職側それぞれ希望の多い職種・業種

- 紙関係の製造業がやはり多い。
- 介護は、お風呂など力仕事に伴うので、男性の採用もわずかながら増えている。
- 介護を大きく広げる予定の病院があり、求人が出そうだ。

### ●若年者の印象

- 安定志向が強くなっている。少々条件が悪くても、正社員で長く勤められる会社を好む。以前は三交代の希望者は少なかったが、今は大手の求人が出ると、行く。
- ニートやフリーターは、履歴書や職務経歴書を作るまでに挫折する場合がある。応募にもたどり着けない。先に書類提出ではなく、即面接に行ける所が選ばれる。
- 新しい求人に応募する様子を見ていると、ゲーム感覚のように見える。事前に、場所や何をしている会社か調べることをさえしない人もいて、何社受けても受からない人は受からない。
- 企業から、服装で怒られることもよくある。製造や運輸など、普段作業着でする仕事に行く場合、面接だからといってきちんとした身なりで行くという意識がない。本来なら家庭で教えるべきことだ。

### ●実施している施策、研修等

- トライアル雇用は企業側に結構お金が出るので、よく利用されている。しかし、ぎりぎりの人員で仕事している事業所が多く、教える余裕がないので即戦力を求める企業が増えてはいる。
- 年に1回、主に年長フリーターと言われる人を対象にジョブミーティングを行っている。企業の担当者に来てもらって約20分面接し、その後20分、いいところ悪いところを話し合う。去年三島で開催したミーティングの参加者3名のうち、1名は就職が決まった。

### ●その他（要望等）

- 学校で、体験学習などを増やしてもいいのでは。職場見学は、先生だけでなく生徒も行くべき。年に1回か2回、地場産業の見学に行く機会を設けて欲しい。
- 当たり前のことが当たり前できるように、学校では社会人としてのマナーなども学ぶべきである。

## ハローワーク新居浜

### ●若年者の雇用について（若年者の就職状況・求職状況について）

- 現在の有効求人倍率は0.66倍。昨年末までは1.2倍あった。1.2倍でも、ミスマッチを考えるとギリギリの数字だったが、0.7を切るとミスマッチを考えると非常に厳しい状況である。このため、数多く応募することで就職できる可能性も高くなると考え、紹介件数を増やすようにしている。（昨年同時期の紹介件数：759件⇒1000件超）
- 間に合わせの人員で、パートや派遣は増えているが、常用はあまりない。
- 紹介が増えている背景には、4月から始まった失業保険の個別延長給付制度（一定回数以上の応募がないと給付できない）というのがあるので、応募件数も増えている。
- この地区は祭りがあるので、転居を希望しない人が多い。親の年齢が高くなるなどして、県外から帰って来る人も多くなった。
- 主婦も多いので子供や家の事情もあり、時間がきちんと決まっている所でないと続かない。人が長く居られる環境づくりができる会社は大企業だけで、できない会社も多い。
- 家計を助けるため、かけもちでパートに行く人も多い。

### ●求人側・求職側それぞれ希望の多い職種・業種

- 電子機器製造に行く人は多いが、派遣。マスクなどの製造工場の求人も出るが、臨時。
- 住友への直接雇用は増えないが、地元企業が請負で人員を送り込んでいる。全体的には、やはり製造の求人が多い。
- 実質は若い人を希望する事業所が多い。若い人なら経験なくてもトライアルで雇ってみることもある。
- 昔からそうだが、名前が売れている（大きい）会社が好まれ、内容をよく見ず希望する人がいる。

### ●若年者の印象

- 賃金より、休日や時間を重視する人が多い。価値観が変わってきている。ある意味家庭的な考えになってきている。友達や夫婦で休みが合わないの、サービス業は嫌う。
- フリーターは少なくなってきている。
- 精神的にしんどくなって辞めた人は、同じような仕事は同じようなことになるのではないかという不安から、全然違う仕事を希望する人が多い。
- 精神的に不安定で病院にも行っているような人は、紹介後に気が向かなくなった場合、普通の人なら「やっぱりやめます」が言えるが、連絡ができない。何も言わずに面接をすっぽかす場合がある。昔ならそういう人も単純作業の仕事などたくさんあったが、今は高校生が行っていて、求人が出ない。本当は女性向けの、時間が短い・安い・楽な求人票を持って来る人が多いが、ニーズに合わないの応募しても受からない。
- 転職の繰り返しが少ない人や、自分の考えがまとまって話せる人、現役に近い人、O/A操作に慣れている人は決まりやすい。逆に、転職を繰り返している人、ブランクの長い人は決まりにくい。

●実施している施策、研修等

- 無職の期間が長かったり、アルバイトばかりだった方はトライアル雇用を活用するが、それでもトライアル期間中に辞めてしまう人も1割～2割いる。

●その他（要望等）

- 学校への要望：どんどん見学などをして、事業所の実態を見てもらう方が良い。
- 事業所への要望：今現在採用の予定がなくても、将来縁がある可能性もあるので見学などの受け入れをしてほしい。今だからこそ、高卒のいい人材を採りやすい。厳しいかも知れないが、将来のことを考えると、今、求人を出してほしい。
- 待っているだけではだめだ。高校生くらいでも自分で動かないと。求人のない所を自分で電話して開拓する人もいる。

## ハローワーク西条

### ●若年者の雇用について（若年者の就職状況・求職状況について）

- 西条には県外大手の会社や工場が多く進出している。地場産業の鉄工や鋳物など、製造の求人が少ない。大手企業については大卒は本社採用であり、門戸は狭い。
- 有効求人倍率は、1年くらい前までは1倍あったが、平成20年の10月頃から悪くなり、今は0.49倍。事務職に関しては0.1倍。
- 夫の仕事や給料減の影響か、女性のパート希望者が増えた。

### ●求人側・求職側それぞれ希望の多い職種・業種

- 男性は製造希望者が多いが求人は少なく、1人の枠に10人くらい応募が来る。
- 介護の求人は多いが、希望者は少ない。
- 女性は、専門職（看護や歯科衛生士）のニーズは高い。栄養士はいるが求人が少ない。事務系は求人が少ないので難しい。販売ほかサービスの仕事は多い。
- 男性：今春以降、半導体メーカーで、正規ではないが80名ほど求人が来た。有期契約で直接雇用。

### ●若年者の印象

- 春先、電球や半導体製造での派遣などで切られた人が多かった。もう派遣は嫌なので正規で探すが、雇用保険給付期間中に仕事が見つからず、生活ができなくなり、結局また派遣で行くことになる人もいる。
- 焦って一度に何社も紹介を希望する人などは、気が多く絞れない人は決まりにくい。面接に行っても、他も受けている様子が見受けられ、断られる。また、そういう人はもし受かって、嫌なことがあったら「他の求人行けばよかった」と思ってまた辞めてしまう。
- 自己理解と面接の受け方が重要。20代など若い場合、人物が良ければ入ってから育てることもある。

### ●実施している施策、研修等

- 西条では、窓口が年齢ではなく職種別で担当が決まっているので、同じ職員が担当し、継続してフォローや相談・面接ができる。
- 西条市と共催の人材マッチング（合同面接会）を開催・・・22社が参加。
- 若年者トライアル雇用事業や中小企業等雇用創出支援事業も利用が増えている。

### ●その他（要望等）

- 学校への要望：何がしたいかわからない子が多いので、中学生頃から仕事に対する意識付けをしてほしい。この仕事はこういうことをするなどの紹介があれば、気付きやすい。
- 企業への要望：長い目で見てほしい。怒ったら辞めやすい人もいるので、その人に合わせて育ててほしい。

## ハローワーク今治

### ●若年者の雇用について（若年者の就職状況・求職状況について）

- 造船は2月までは求人も出て良かったが、今は既に受注していたものがあるので忙しいが、新規受注がないので、新しく人を雇うには上の会社の伺いが必要（造船は、下請け会社が多い）⇒先が見えないので待ったがかかる状態になっている。今までなら最終手段だった造船が、今は経験がないと無理。この業界は派遣や臨時雇用的な感覚はなく、ダメになったら急に切られる。
- 今は、経験や資格、賃金などの面で厳しい条件を出しても人が採れる。
- 人員削減などで一人にかかる仕事の負担が増えているので教える余裕がなく、即戦力が求められる。
- 国内産のタオルはブランド化を図り、時代の波に対応しているメーカーもあるが、全体的には輸入や消費低迷の影響で生産は減少している。
- 県内唯一、今治は『パートバンク』がまだ残っている。主の給料が下がったのを補うため、主婦はそっちに行く。最近は副業になる仕事を探す男性の姿も見られる。

### ●求人側・求職側それぞれ希望の多い職種・業種

- 求人数は製造業が一番多く、次いで介護・看護・福祉である。
- 女性は事務職希望が多い。
- 表面的にはそうでないが、女性向けの求人が多い。男性は技術的な経験が重視される。

### ●若年者の印象

- 今は高齢者の方が積極的に動いている。若い人は、もう少し積極的にすれば行けるのに、と思うこともある。
- 若い男性が欲しい場合、我慢が続くので結婚している人を希望する事業所もある。結婚して家庭を持つと違うが、そうでない人は自覚が足りない。自立していない。
- 転職を繰り返している人は、いつでも仕事ができると過信している。合った会社を探すより、自分が合わせられない人は、会社や時代や景気の変化に対応できない。

### ●実施している施策、研修等

- トライアル雇用については、今まで利用したことがない事業所の利用もあり、去年に比べると増えている。例年なら年間100件程度だったが、今年は12月までで100件超えそうだ。また、今治はトライアル雇用の常用雇用率もいい。

### ●その他（要望等）

- 企業への要望：新卒求人が減っているので、採用計画を再検討していただきたい。
- 定着するかどうかは、業種にかかわらず、入ってからの社内教育の影響が出てきている。



## ハローワーク松山

### ●若年者の雇用について（若年者の就職状況・求職状況について）

- 有効求人倍率は、10月末現在で0.49倍。
- 昨年10月は0.70倍。年明けから落ち込んでおり、低い状態が続いている。

### ●求人側・求職側それぞれ希望の多い職種・業種

#### ①求人状況

- 介護福祉関係の求人は比較的落ち込んでいないが、ほかの職種での求人はかなり低下している。
- サービスの職種等、一部には求人倍率の高いものもあるが、取り扱い数は比較的少数である。
- 新規オープンする事業所がある場合でもパートの求人が多く、常用での求人は限られている。
- 正規社員の求人は全体的には減少しているが、特に資格の必要な職種については求人が提出されている。

#### ②求職者状況

- 女性の求職者は圧倒的に事務希望が多い。
- 男性の場合は特定の職種に偏らず、様々な職種を希望している。

### ●若年者の印象

- 学卒の求人状況は非常に厳しいものがあり、希望とは違う仕事に就く求職者も見られる。
- 厳しい現状のなかにあつて、在職中の人からの相談も増加している。
- 基金訓練等、科目も人員も増やしており、職業訓練を希望する者も増えている。
- 自分の目標が決まっている人は、比較的早くに就職が決まるケースが多い。
- 現在は性別に関係なくパートや派遣を希望する人もいる。

### ●実施している施策、研修等

- 緊急雇用対策で、3ヶ月や6ヶ月、または3月までの期限付きの求人が来ており、多くの人が就職できている。
- アイテムえひめには「愛媛県地域共同就職支援センター」を設けており、当所及びハローワークプラザと併せて3カ所で就職の相談を実施している。

### ●ハローワークの取り組み

- 求人が減少しているため、求人開拓班を編成し、事業所を訪問し求人のお願いをを行っている。
- 雇用調整助成金により、企業の雇用の維持に努めている。
- 企業には、経験者に限定せず未経験者を雇っての育成もお願いしたい。年齢・性別不問の徹底をお願いしたい。

## ハローワーク大洲

### ●若年者の雇用について（若年者の就職状況・求職状況について）

男性＝①製造 ②サービス ③運輸 女性＝①製造 ②事務

の希望が多い。主婦の求職者も多い。本当は他のことがしたい・できるが、日祝は休みた  
いとか、保育所の関係もあって日中決まった時間だけの仕事を好む。パートアルバイトで  
の募集はあるが、サービス業が多いので、求人数はありながらも充足しにくい。

- ・年齢層に関わらず、お金のことより休みのことを重視して探す傾向がある。
- ・年末だけの食品製造の募集は多い。製造業は、溶接など技術的なことができる人以外  
は本当に減っている。
- ・医療事務の資格を持っている人は多いが、この地区では医療事務の求人は少ない。求  
人があっても、経験のある人が強いので資格だけでは活かせない。
- ・介護については、せっかくヘルパー2級取っても、夜勤が無理で行けない人も多い。
- ・地元志向が強い。家があるから他の地域に出て行きたくない。
- ・新卒に関して、親が優しいので途中で就職活動を辞めてしまう子もいる。卒業してし  
ばらく経つと、その頃には髪や身なりも変わっていて、ますます就職は難しくなる。
- ・近隣で見つからなく、松山に通う意思があっても、会社側で通勤手当や事故の心配な  
どもあり、採ってくれない。わざわざ大洲から採らなくても近隣で見つかる。
- ・高卒については、以前は求人を出してくれていた製造業も、求人が少なくなって大変  
である。会社自体ももともと少ない。
- ・地方は、公共事業でもっている部分が大きく、先が見えない。普通の人でも就職は大  
変なので、体の悪い人は本当に大変である。
- ・製造で元気なのは、「食」に関する所。弁当や、その容器製造など。工業系はぎりぎり  
の状態が続いている。

### ●求人側・求職側それぞれ希望の多い職種・業種

- ・長浜と内子に、ホテルやアスレチッククラブができた。新しくできた工場でも募集は  
たくさん来たが、パートが多い。
- ・男性のヘルパー希望者は、男の人にお風呂に入れてもらうのが抵抗あるなどの理由で  
避けられる場合もある。
- ・経験者や、技術的な即戦力になる人（〇〇管理者や、工業数値のわかる人）を求めら  
れる。営業職はノルマの心配もあり、あまり行きたがらない。若い人は割り切ってサ  
ービスに行ってくれる。
- ・地元の工場が10月末で引き揚げ予定だったが延びている。しかしいつどうなるかわか  
らない。なくなると、そこで働く人だけではなく、関連の仕事や食堂で働く人なども  
仕事がなくなってしまう。
- ・医療系では、看護師、歯科衛生士、薬剤師、理学療法士は、求人がある。看護師さん  
は横のつながりが多く、新規オープン病院なら行こうとするが、そうでない病院は、  
噂を聞いて行かないことが多い。

**●若年者の印象**

- 早く仕事を見つけられる人は、目標を持っていて「これをしたい」をしっかりと持っている人。自分の意思が固まっていてアルバイトと仕事の境がきっちりできている人は、受け応えが違う。
- 多少時間がかかっても、したいことの為に勉強し、昼はとりあえずバイトするような人は心配ない。
- 中卒などの若すぎる子は、何かで時間を潰さないと、いきなり会社に入っても馴染めない。
- 気に入らなかったら無断欠勤してそのまま辞め、給料未払いなど言ってくる人もいる。自分は辞めたつもりでも相手に伝えていない人は、30歳くらいになってもいる。社会のルールを知らない。自分のことしか考えてない。後に続く後輩のことも考えてほしい。
- 運転免許がなく高校も出てない人は、通勤の時点でひっかかるので、できそうなことがサービスしかない。
- 集団で来る人がいる。集団は男ばかり。夕方。コンビニ慣れしていて、時間の感覚がない。本当は受けようと思った所があっても、友達の手前、見るだけでやめるケースがある。
- 年配の人の方が、仕事に対する熱もあり、訓練に行く人もいる。若い人は、雇用保険が出ると言ってもわざわざ松山まで行きたがらない。
- 働きたい時だけ働いてきた人は、いくら言っても、その生活を（毎日朝から、決まった時間に）変えるのは難しい。意識改革をしていくのが大変。職安に通ううちに、ここで顔を合わす友達ができ、その中には「そこはやめとけ」と芽を摘む人もいるので、良くない。
- 面接をすっばかすこともあるが連絡がない。そうするとハローワークの信用が落ちる。

**●実施している施策、研修等**

- 会社や学校が多い都市部と、地方では違う。同じような政策は難しい。
- 窓口で相談や個別指導を、他の地域より近い距離できている。

**●その他（要望等）**

- 学校への要望：一般社会人になろうとする前に、態度や服装など必要最低限のルールは教えておいてほしい。また、高校1年からでもいいので、何ヶ月かに1回でも、業種・職種・必要な資格・その為の学校などを体系づけた資料をもとに、職業意識を高める取組みをしてもらいたい。
- 企業への要望：即戦力、即戦力と言うが、長い目で見て育てていく余裕が欲しい。
- 学生への要望：いよいよ就職する年になって探すのではなく、初めから興味を持っているいろ調べてほしい。

## ハローワーク八幡浜

### ●若年者の雇用について（若年者の就職状況・求職状況について）

- 月間有効求職者 1,500 名中、若年者（40 歳未満）は 600～700 名程度。
- 求人にかかる年齢制限が原則禁止となったため、これまで「30 歳未満」などと年齢制限が設けられていた求人に、全年齢層の人の応募が可能となった。
- 若年者の就職希望地は、多くがその人の地元。ただ、結果的に近隣の通勤圏内まで就職先の範囲を広げ、就職する人もいる。

### ●求人側・求職側それぞれ希望の多い職種・業種

- 求人は、職種別にみると①製造②サービス③販売の順が多い。
- 農林水産業の中で、農業は秋から春先までの季節雇用がほとんどで、水産業・林業は常時 2～3 名の求人がある状態。
- 求職者側の希望する職種は①製造②事務③販売の順が多い。
- 女性は、事務職、販売接客、製造の仕事を希望する人が多い。
- 医療・福祉分野は就職希望者が少ない。
- 求人の性別・年齢制限については原則禁止だが、実態としては制限されている部分がある。

### ●若年者の印象

- 親元にはいない等、経済的自立を迫られている人のほうが早期就職の割合が高い。
- 求人数・求人職種が限られているなか、多くの人は本来希望する職種が見つげにくい状況である。本人の側で、希望職種を広く検討するなどの柔軟な対応ができれば、可能性は広がる。
- いわゆるニートやフリーターと呼ばれる人たちのなかには、基本的なコミュニケーション能力の部分で不安を抱えている人が多い。

### ●実施している施策、研修等

- 就職支援セミナー：就職活動の進め方や履歴書の書き方、面接の受け方についての講義と実践演習。
- 若年求職者カウンセリング：仕事をするうえで様々な不安を抱えている人に対し、専門のカウンセラーがカウンセリングを実施。
- ジョブミーティング：企業の人事担当者を模擬面接官として迎え、模擬面接を行うことで、面接での課題を発見する。
- 必要な人には、窓口でその都度、支援・指導している。（本人側で足りない部分や話をしていてその人のためになることの指導。必要であれば窓口の電話を使って電話の取り方・かけ方・身なりの指導なども行い、自覚をうながしている。）

※八幡浜は、求職者との距離が近い。担当制がうまく機能し、窓口でのやりとりが効いている。

●その他（要望等）

- 企業に対する要望：本人の年齢や性別で判断せず、適正な能力評価をしてほしい。また、十分な経験・能力のない人にも、トライアル雇用制度等の国の施策を活用するなどして、本人の将来の適応可能性を見極めていただきたい。
- 学校・家庭に対する要望：キャリア教育の面で、学校外・家庭外の機関や地域とより綿密な連携を図り、本人の職業に対する意識の啓発に努めていく必要がある。

## ハローワーク宇和島

### ●若年者の雇用について（若年者の就職状況・求職状況について）

- 10月現在の有効求人倍率は0.44倍。この地域の求人は昔からもともと少ない。大きい企業がないので、景気の影響も少ない。
- 希望は製造がほとんどだが、求人はほとんどない。サービスや介護は年間通じてある。
- 秋ごろ、大型スーパーが3店たて続けにでき、求人が続けて来た。
- 地元志向が強いが会社が少ないので、地元での就職は大変である。
- 自営が厳しくなってきた、兼業したり転職を考えたりする人も出てきている。

### ●求人側・求職側それぞれ希望の多い職種・業種

- 男性・女性とも製造の希望が多く、女性は次いで事務が多い。接客など人と接する仕事は得て不得手があり、希望者が少ない。土日祝の休みを希望する人が多いのも理由。
- 求人の動向に変化はなく、今後増えそうなこともない。
- 専門職は、年間通じて求人が多いが、夜勤が難しいなどの理由で敬遠する人が多い。ヘルパーの資格を持っている人も多いが、きつくて安いので、仕事につながらない。

### ●若年者の印象

- 地域柄か、いい人だけど人と接するのが苦手な、コミュニケーション能力が不足している人が多い。
- 資格や免許があって、経験がある人は決まりやすい。
- ニートやフリーターは意欲が強くなく、逃げ腰のように感じる。無理に仕事をしなくていいような環境にある。年齢を重ねても変わらず、周りにも同じような人がいるし、生活はできているので焦っていない。

### ●実施している施策、研修等

- セミナーは実施しているが、30人定員のところ参加者10名ほどなど、出席者数は変わらず、低い。
- トライアル雇用の利用は多くなく、すぐ雇用している事業所が多い。

### ●その他（要望等）

- 大きい会社（製造業）に来てほしい。関連して他も増えてくる。交通などの面で敬遠されるが、給料面でコストを安くできると考え、宇和島に進出してほしい。
- 愛南に誘致した企業で、当初は毎年100人くらい採用計画があったが、期待できなくなっている。

## 学校1（4年制大学）

### ●学生の就職の現状（過去3年程度の学生の就職の現状について）

- 学生の申告によるため集計の遅れはあるが、12月末現在の内定率は69%（昨年同月72%→卒業時96%）。
- 企業が採用人数を絞り、厳しい状況にある。数年前までは秋採用や追加採用があり、未内定学生も就職活動を続けられたが、昨年以降、企業の採用期間が短くなっている。
- 大手、中堅企業を問わず、採用活動期間のピークが短く、就職活動の開始が遅れた学生や、志望先を大手企業に限定して失敗した学生等は活動のタイミングを失い、就職活動の長期化を余儀なくされている。
- 文系学生に比べると理系学生の求人はまだ多いが、製造業等の採用人数は減っており、状況は厳しくなっている。
- 県内就職は全体で約40%。文系は比較的県内での就職率が高く、理系は県外が多い。

### ●就職意識（学生が職業に対してどのような意識を持っているか）

- 「就職活動」ではなく「就社活動」になっており、イメージに影響されやすい。
- 就職をリアルにとらえられるように、早い時期から企業の人を学内に招いて話をしてもらっている。
- 安定志向が強い。

### ●希望の多い業種・職種

- 不況になると食品や医療業界は安定していると見られ、応募者が増加する。金融業界も人気が高い。
- 公務員や教員希望者は増加している。

### ●就職率を高めるために実施していること

- 3回生の夏休み前から、ガイダンスやセミナーを実施している。少人数参加型のテーマ別講座や勉強会を増やしている。
- 社会人キャリアサポーターの登録者を募り、後輩学生への就職支援に協力を求めている。
- 説明会に出席しないと応募ができない企業が増えており、東京等の遠隔地で就職活動を続ける場合の負担が大きくなっている。
- 合同企業説明会の日程に合わせて、東京と大阪にバスを運行している。

### ●就職できる学生・できない学生は、それぞれどのような学生か？

- 就職活動の準備が不十分。イメージばかり追いかけて、現実感に乏しい。大手企業に限定するなど特定企業へのこだわりが強い。柔軟性に乏しく、コミュニケーション能力が低い。真剣さや切迫感に乏しい。

### ●卒業後のフォロー体制

- 就職未内定卒業者に対しては、卒業後も求人紹介や就職相談などを行いフォローしている。

●その他（行政・企業に対する要望、ほか）

- 「職種別」ではなく、「総合職」「一般職」などの区分別の採用が増えており、学生がキャリアや仕事に対するビジョンを持ちにくくなっている。職種別採用を増やしてほしい。
- WEB上でエントリーし、筆記試験を受けることが一般化しているが、就職活動のテクニックが高い者ほど初期の選考試験を通過する確率が高い。選考の効率化を求めると、多くの優れた人材を見落とすことも少なくないのではないか。学生にできるだけ面接する機会を提供してほしい。
- キャリア教育を実施する上で問題点として挙げられるのは、若者のキャリア設計図は適度にラフであること望ましいということである。若者のキャリア設計図があまりに細密に過ぎると、変化の激しい社会の中で硬直化し、現実対応性を失ってしまうことも考えられる。社会に出ると予期せぬことに直面することが多く、そのつど現実的に対処していくためにも、柔軟性と応用力を育成していくようなキャリア教育が求められている。



## 学校2（4年制大学）

### ●学生の就職の現状（過去3年程度の学生の就職の現状について）

- 最終的な就職率は、3年前95.1%、2年前96.3%、昨年95.8%。
- 今年の内定率は、1月中旬までの自己申告ベースで、7割弱。昨年の同時期は今年より1割くらい多かった。このままだと最終80%行くかどうかという状態。
- 6~7割の生徒は、県内企業希望（県内出身学生の割合も6~7割）。

### ●職業意識（学生が職業に対してどのような意識を持っているか）

- 1~2年生の段階のガイダンスでは、“自立できるのが基本だ”という意識付けをしている。
- 勤務先ややりがいより、会社の雰囲気や福利厚生を言う学生が増えてきた。スーパーなどは土日が仕事なので避けている学生もいる。
- 今の3年生は上（4年生）を見ているので、危機感を持っている。

### ●希望の多い業種・職種

- ①金融・保険業 ②卸・小売 ③製造業 の順で人気が高い。まず、地元の中でも知名度の高い会社を希望し、小さくても業績のいい会社まで目が向かない。
- 総合職希望の女子学生も増えてはいるが、企業側としては基本的には男性希望が多く、難しい。
- 約8%が公務員希望。団塊の世代の影響で、警察の募集はここ1~2年多くなっているが、普通の公務員は合併などで人数が絞られているので厳しい。

### ●就職率を高めるために実施していること

- 関東への就職に関しては、東京オフィスができ、そこに相談できるようになっている。また2月~4月、東京・大阪へは無料バスを運行し、宿泊所も利用できる。
- 資格によっては、取れたら奨励金を出している。資格に対する講座も行っている。
- 3年生の6月に1回目の全体ガイダンスを行い、情報サイトの紹介などをする。夏休み明けから本格的な指導が始まり、履歴書やエントリーシートの書き方講座などもある。
- インターンシップは単位認定型で行っている。
- 本来なら3年生が主になってくる時期だが、今年はまだ4年生が残っているので、面談などの機会を増やしている。

### ●就職できる学生・できない学生は、それぞれどのような学生か？

- スタートが早い学生、企業研究などを積極的にしている学生は反応がいいので決まりやすい。何とかなるだろうと思ってスタートが遅い学生は、意識の差があり、決まるのも遅い。
- 自己分析が出来ている学生は決まる。何がしたいか・何が向いているかわからない学生や、こだわりが強すぎる学生は、最終的にはいきづまる。

●卒業後のフォロー体制

- 卒業生が来れば対応しているが、新卒求人がほとんどなので紹介できる件数が少なく、なければハローワークへ行ってもらう。

●その他（行政・企業に対する要望、ほか）

- 学校としては3年生まではしっかり勉強をさせて、就職活動は4年生からに統一してほしいという教員が多い。学校の授業やゼミが二の次になってしまい、学事計画に影響が出てくる。

### 学校3（短期大学）

#### ●学生の就職の現状（過去3年程度の学生の就職の現状について）

- 卒業後の5月1日現在の報告は、ここ数年97～98%の就職率。今年、12月末の報告ベースで57%（昨年同月比6%増）。
- 保育・幼稚園関係からの求人は、例年通りの求人をもたらしているので他よりは良い。この業界では、人が3～4年ごとに入れ替わるので定期的に循環している。子供の数は減っているが、少人数教育に力を入れているので、先生数はあまり減っていない。
- 一般企業からの求人は約1割減っている。ここ数年、各大学へ求人を送るのをやめてホームページや求人サイト等に求人を載せる企業が増えている。
- 以前は3～5月で大学、その後短大の募集があったが、今は一度に募集をかけるので、大手希望者は早く動かないと間に合わない。1年生の10月からガイダンスをして意識付けをしている。
- 80～85%は県内（主に松山）に就職希望。他は出身地を希望している。就職に関しても母親の意見が強く、自分で決められない学生が見られる。

#### ●就業意識（学生が職業に対してどのような意識を持っているか）

- 保育・栄養・介護など学科が分かれているので、入学時から仕事に対する意識がある。
- バイトや部活をしている学生はあまり心配ないが、家から通ってバイトもしていない学生は、社会に対する認識が甘い。

#### ●希望の多い業種・職種

- 希望の多い業種は、①卸・小売 ②金融 ③医療福祉 の順。職種は、①販売 ②事務の順に多い。
- 金融機関は大量採用するが、競争が激しい。
- 医療事務の資格を取りたい人が多い。以前なら働きながら取っていたが、今は受け入れ先も知識を持って入って来てほしい風潮がある。学生に即戦力を求めるのは求めすぎだと思う。

#### ●就職率を高めるために実施していること

- 低学年からのキャリア教育を行っている（木曜4限をキャリアの日にし、任意参加のプログラムを実施している。単位制ではない）。

#### ●就職できる学生・できない学生は、それぞれどのような学生か？

- 意識が高く早く準備している学生や、元気で明るく素直な学生は早く決まる。
- 就職支援課や愛workに行っている学生や、プログラムに出てきている学生はコンタクトが取れるので相談に乗れる。

- 企業の希望は部活をしていて明るく元気な人がやはり好まれ、昔とそんなに変わっているわけではない。今までは努力したら結果が出る教育を受けているが、就職はそうでない。結果が出ないこともあるが、真面目な学生が多いので、「これだけ努力しているのになぜ？」と理解できない学生もいる。落ちたら全人格を否定された気になり次に進めない学生もおり、挫折を知らない学生のフォローが難しい。

●**卒業後のフォロー体制**

- 登録をしてもらい、既卒生可の求人が来たらメールで流し、学校に詳細を見に来てもらうようにしている。その方法で年間10名前後決まっている。登録は卒業生なら年齢に関係なく誰でもできる。

●**その他（行政・企業に対する要望、ほか）**

- 学生のアプローチも十分でないが、中小企業は、学生に対するアプローチに欠ける部分がある。もう少しPRしてほしい。学生が知らない企業が多いが、大学生と中小企業の接点を何とか作れないか。商工会議所が年に1回行っているが、そのような機会を増やしてほしい。
- 中小企業は即戦力と言うが、半年～1年くらいは期間を取って採用学生を育ててほしい。大手の企業はある程度研修期間があるが、中小企業はいきなり社会に放り出されてあれこれ指示され、パニックになる場合がある。
- 愛 work の機能を今後とも充実してほしい（例：窓口相談業務、プログラム内容等）。また、東予・南予ランチも充実してほしい。

## 学校4（工業高校）

### ●学生の就職の現状（過去3年程度の学生の就職の現状について）

- 96～97%の学生が決まっている。（12/18 現在）。
- 1次の終わった10月頭までの合格率は、69%。例年なら、この時期には90%を超えている。二次試験に臨んだり、約10名は進学に切り替えた学生もいた。
- 昨年は150名ほどの就職希望者に対し、1,004名の求人があったが、今年は502名しかない。求人数が最も少なかったのは、平成15年の376名。バブルの平成3年には3,700名分の求人があった。
- デザイン科と情報技術科は、進学希望者が多い。

### ●職業意識（学生が職業に対してどのような意識を持っているか）

- この高校の生徒は、大企業志向が強い。県外にも3割程度受験に行く。
- 入りたい企業の推薦枠があるという理由で、この学校を選んだ生徒もいる。
- 工業高校なので、生徒のうち半分は就職を希望して入って来る、意識の高い学生。
- 名前が売れている会社・給料がいい会社に人気集中するが、今年は状況が悪いので、初めに3年生全員に、行ける所に行くように指導した。昨年までは卒業してバイトでも何でも食っていけるという意識もあったが、今年は周りに言われて危機を感じており、例年よりは真剣に就職活動していた。

### ●希望の多い業種・職種

- 造船を狙っている生徒は多い。今年造船に就職できず進学しても、大卒での採用は難しい。
- 看護について、今治には準看護師制度が残っているのでゆるやかに勉強できて良い。
- 看護・福祉・介護の求人は多いし紹介もするが、大変なのを知っているので敬遠する。
- 昔は自動車整備の求人も多かったが、今は専門学校生からの応募が多いので断られる。
- 服飾関係を希望する学生も少なくないが、すぐ来られる人の求人が多いので、高校への求人はほとんどない。卒業してから募集している店に面接に行くように指導する。

### ●就職率を高めるために実施していること

- 2年生全員、インターンで様々な会社に行く。今は企業も実績を作りたいので受け入れるというありがたい傾向がある。しかし、行った会社を就職先を選ぶ割合は少ない。
- 3年生は、デュアルシステム（長期就業体験）を実施。2ヶ月間、毎週月曜の午後行く。これについては、県からの補助が今年で切れるのでその後どうなるかはわからない。

### ●就職できる学生・できない学生は、それぞれどのような学生か？

- 受かりやすい学生は、運動部・元気そうに見える・挨拶ができる・爽やかで元気な子。
- 昔は真っ白から育てたいという思いで高校生を入れていたが、今は、即戦力になる人が求められる。優秀で真面目でも、面接で暗そうな印象で落とされることもある。

●卒業後のフォロー体制

- 企業から卒業生の紹介依頼も、学生からの相談も、ほとんどない。学生が来た場合は、ハローワークに行かせている。

●その他（行政・企業に対する要望、ほか）

- 企業に対する要望：今年、業績の悪化から、当初出していた求人の取り下げや人数の削減があり、学校も学生も予定がくるった。7月に出していた数を守ってくれたら、少なくとも少ないなりに対応できるので、守ってほしい。
- どんな時代でも、卒業生はたくさんいる。企業に補助金などを出して、余分に雇えるシステムづくりをしてほしい。

## 学校5（私立高校）

### ●学生の就職の現状（過去3年程度の学生の就職の現状について）

- 就職希望 159 名のうち 40 名合格、9 名縁故就職予定、110 名は 1 月現在まだ決まっていない。昨年と同じ時期の合格者は 66 名、縁故で 11 名、未定者は 50 名近くいた。
- 県内はハローワークが力を入れてくれ、例年と同じくらいの求人があった。県外は半分以下。就職氷河期よりも厳しく、景気が回復しても求人はあまり増えないのではないかと。

### ●職業意識（学生が職業に対してどのような意識を持っているか）

- 生徒だけでなく保護者も、県内志向が以前より強くなっている。
- 専門の学科はそちらへ就職するが、普通科や商業科はアルバイトを希望する生徒もいる。“就職イコール生活”という観点に乏しく、家族を持ち子供を育てるという生活設計が薄い。少子化で、保護者も親元から離れたくないようである。

### ●希望の多い業種・職種

- 専門の学科はそれぞれの職へ。普通科や商業科は、販売や製造が多い。
- 製造業でも造船や建設など重労働は好まず、食品などの製造を希望する傾向がある。

### ●就職率を高めるために実施していること

- 専門の学科は、科ごとに実習などを行っている。商業科のみ 2 年生で 3 日間、3 年生で 4 日間、インターンシップに行っている。受け入れ先はスーパーが多いので販売を希望する生徒が多いが、この学校への販売の募集は少ない。
- 今まで 1 回だった面接の練習を、今年は 2~3 回実施した。
- 外部から就職支援員が来ている学校もあり、来年から本校もできないか打診している。

### ●就職できる学生・できない学生は、それぞれどのような学生か？

- 真面目で辛抱強い生徒、1 次 2 次で落ちてでもねばり強く次に取り組む生徒は決まる。
- 基礎学力やコミュニケーション能力、普段からの身だしなみも大切。真面目でもコミュニケーション能力が不足している生徒は不合格となることがある。

### ●卒業後のフォロー体制

- 卒業時に就職が決まっていない生徒は、卒業後家を離れたたり、電話が通じなかったりなどして連絡が取れなくなる生徒もおり、卒業後はほとんどフォローできてないのが現状である。今年の卒業生からは、もっとアプローチしようとしている。

### ●その他（行政・企業に対する要望、ほか）

- 以前は、求人が出る前の 6 月頃に商工会の主催で、会社を集めた説明会がなされていたが、2 年くらい前からなくなった。担当者に求人の有無や予定を直接聞くことができ、学校側で調整できたのでよかったが、最新の状況が把握しづらいので、ぜひ説明会を開いてほしい。今治では毎年開催している。





---

## 第5章 若年者の就労意識調査

---



## 第5章 若年者の就労意識調査（街頭でのヒアリング調査）

### 1. 調査の概要

近年では、若年者全体に就業への意欲が低い層が増加していると言われており、学生、就業者、フリーター、ニートなど、若年者の実態を実証的に把握する必要がある。本調査は、15～39歳の若年者を対象に、多数接触できるであろう街頭（商店街・大型店・大学・公共職業安定所など）に調査員を派遣し、直接聞き取り調査（または本人の直筆）を実施したものである。調査項目は、若年者の仕事の状況、仕事に対する考え方、若年者の雇用問題についての意見などである。さらにフリーターを含めた非正規雇用者や、ニートと思われる無業者に対しては、現在の生活スタイルになった理由や今後の希望についてもたずねた。

### \* 調査方法

- 1) 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)
- 2) 調査対象 県内居住の15～39歳の男女1,000人
- 3) 調査方法 街頭での面接調査
- 4) 調査時期 平成21年11月4日～平成21年12月21日
- 5) 調査機関 財団法人えひめ地域政策研究センター

### 2. 調査結果

本調査によって、以下の結果が得られた。割合(%)については、小数点第2位を四捨五入しているため、合計は100%とならない場合がある。

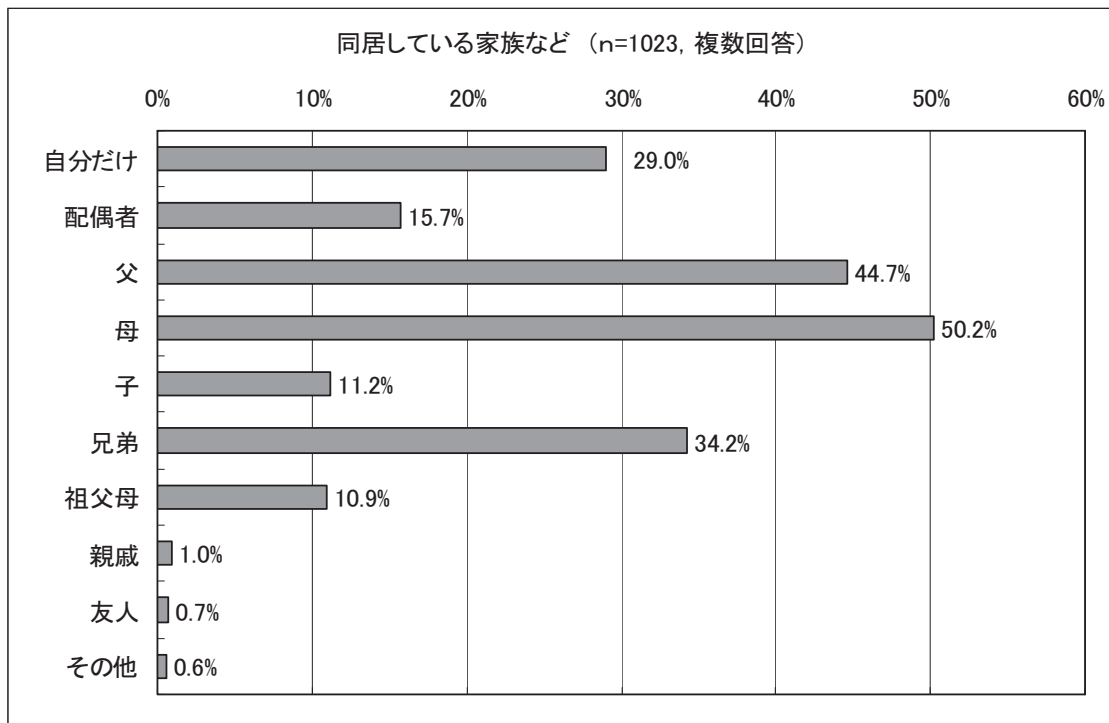
面接者数	有効回答数	有効回答率
1,054人	1,031人	97.8%

(1) 調査対象者の特性

\* 性別・年齢 (質問対象：全員)

	年齢	対象者	
		人数 (人)	割合 (%)
男性	15歳～19歳	90	28.1
	20歳～24歳	141	44.1
	25歳～29歳	32	10.0
	30歳～34歳	37	11.6
	35歳～39歳	20	6.3
	男性計	320	100.0
女性	15歳～19歳	158	23.8
	20歳～24歳	260	39.1
	25歳～29歳	105	15.8
	30歳～34歳	74	11.1
	35歳～39歳	68	10.2
	女性計	665	100.0
不明 (人)		46	
合計 (人)		1,031	

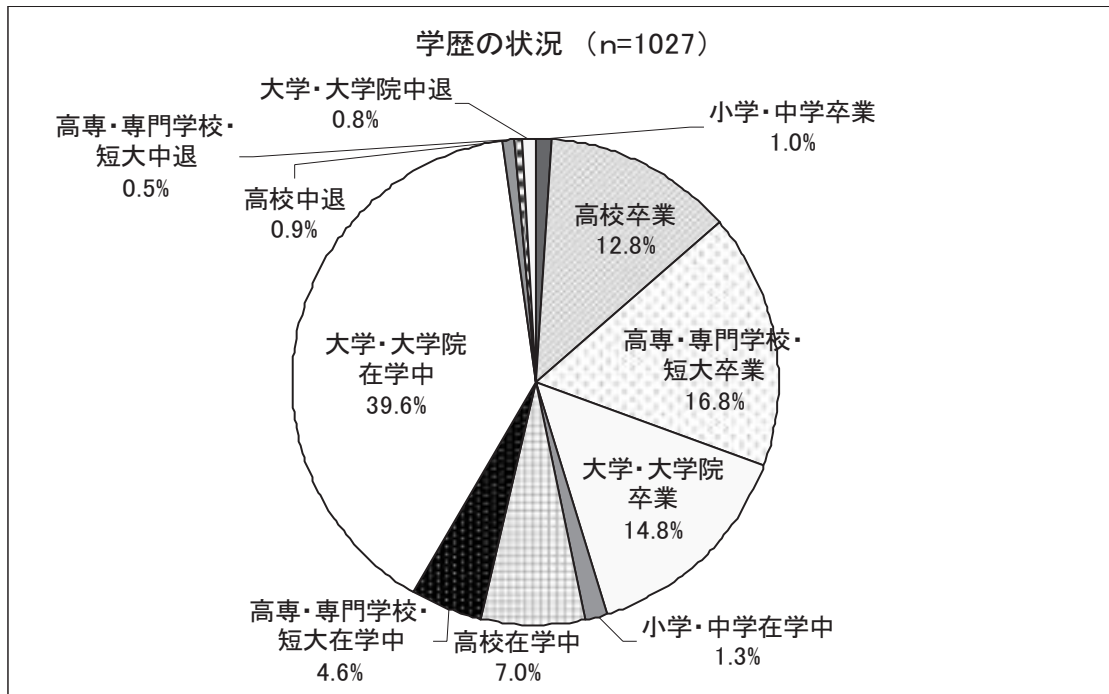
\* 同居している家族など (質問対象：全員)



\* 配偶の関係 (質問対象：全員)

上段：実数 下段：%	配偶の関係			
	合計	未婚	配偶者あり	死別・離別
合計	983 100.0	819 83.3	151 15.4	13 1.3
男性 15～19 歳	90 100.0	90 100.0	- -	- -
男性 20～24 歳	141 100.0	137 97.2	4 2.8	- -
男性 25～29 歳	32 100.0	24 75.0	8 25.0	- -
男性 30～34 歳	37 100.0	20 54.1	15 40.5	2 5.4
男性 35～39 歳	20 100.0	6 30.0	13 65.0	1 5.0
女性 15～19 歳	158 100.0	158 100.0	- -	- -
女性 20～24 歳	260 100.0	249 95.8	10 3.8	1 0.4
女性 25～29 歳	105 100.0	73 69.5	29 27.6	3 2.9
女性 30～34 歳	73 100.0	36 49.3	34 46.6	3 4.1
女性 35～39 歳	67 100.0	26 38.8	38 56.7	3 4.5

\* 学歴の状況 (質問対象：全員)



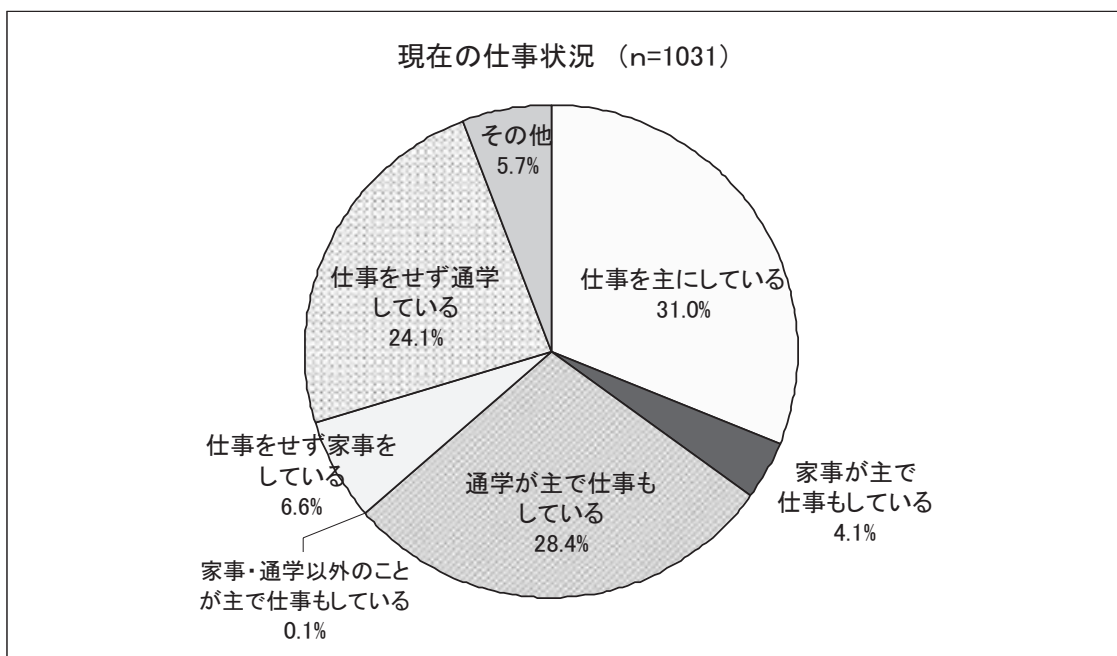
学歴の状況は、「大学・大学院在学中」の割合が最も高く 39.6%、次いで「高専・専門学校・短大卒業」が 16.8%となっている。在学中の割合は 52.5%である。

\* 家族などからの経済的な援助があるかどうか（雇用形態別）（質問対象：全員）（複数回答）

上段:実数 下段:%	合計	あり						なし
			生活費	家賃	小遣い	税・社会 保険	その他	
合計	955 100.0	532 55.7	354 37.2	297 31.1	246 25.8	188 19.7	18 1.9	423 44.3
正規雇用者	186 100.0	25 13.4	14 7.5	16 8.6	5 2.7	4 2.2	2 1.1	161 86.6
非正規雇用者	115 100.0	31 27.0	22 19.1	17 14.8	8 7.0	13 11.3	1 0.9	84 73.0
上記以外の 有業者	26 100.0	7 26.9	5 19.2	3 11.5	1 3.8	3 11.5	1 3.8	19 73.1
無業者（失業 者・主婦等）	105 100.0	55 52.4	44 41.9	34 32.4	27 25.7	28 26.7	2 1.9	50 47.6
学生	523 100.0	414 79.2	270 51.6	227 43.4	205 39.2	140 26.8	12 2.3	109 20.8

正規雇用者で、家族などからの経済的な援助を受けている者は 13.4%であったが、非正規雇用者では、27.0%に上昇し、無業者については、52.4%が何らかの援助を受け、生活している。

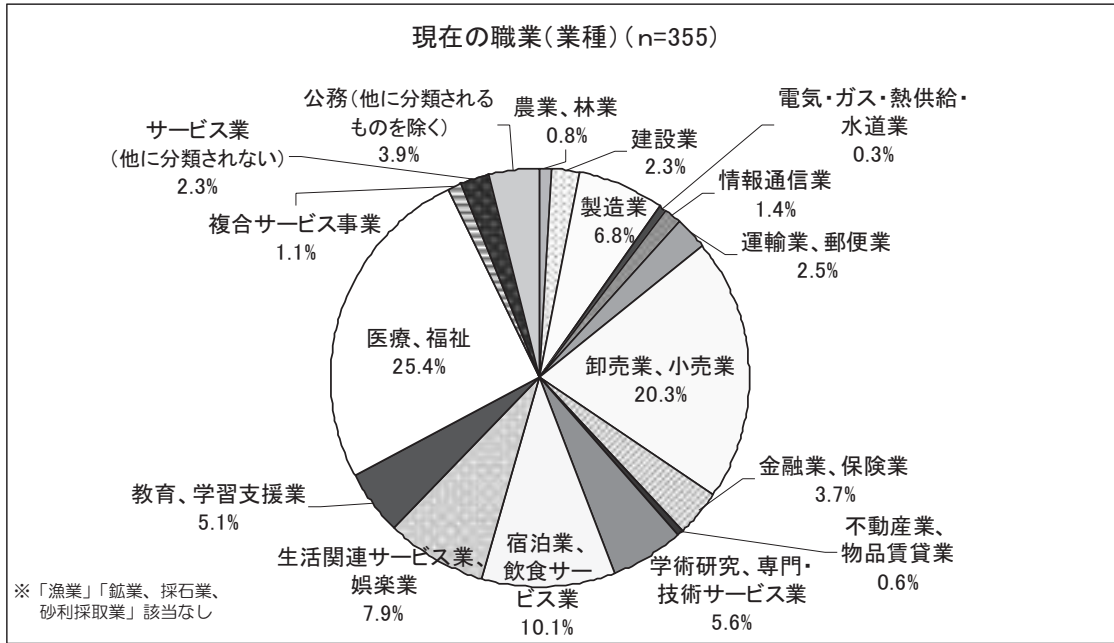
\* 現在の仕事の状況（質問対象：全員）



現在の仕事の状況は、「仕事を主にしている」が 31.0%と最も高く、次いで「通学が主で仕事もしている」が 28.4%、「仕事をせず通学している」が 24.1%、「仕事をせず家事をしている」が 6.6%、「その他」が 5.7%の順になっている。

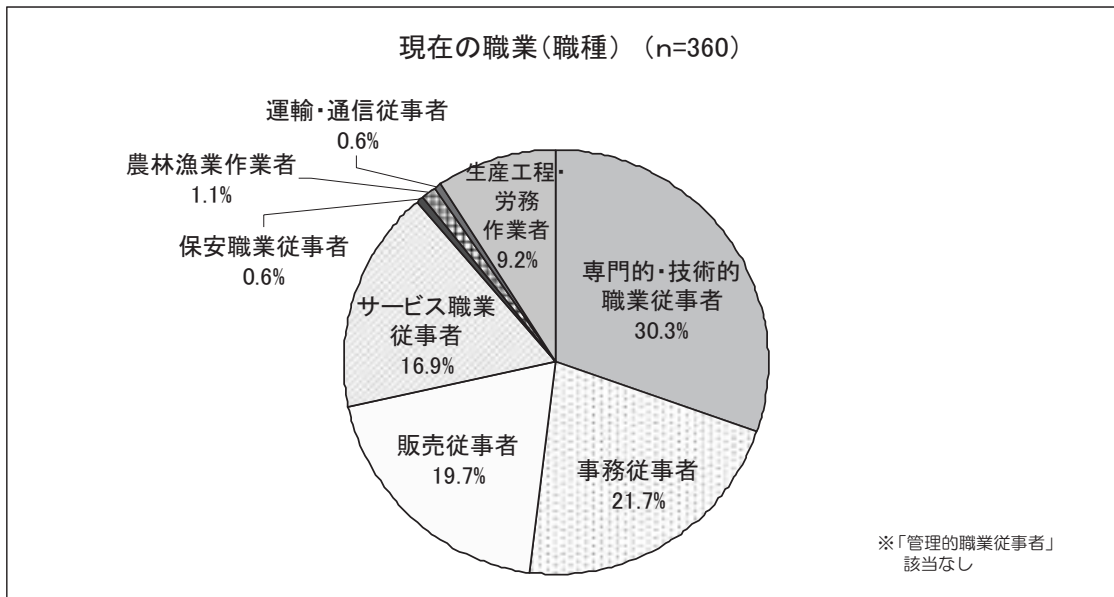
(2) 若年者の就労状況、就労意識

\* 現在の仕事について（業種）（質問対象：現在無業者、学生を除く）



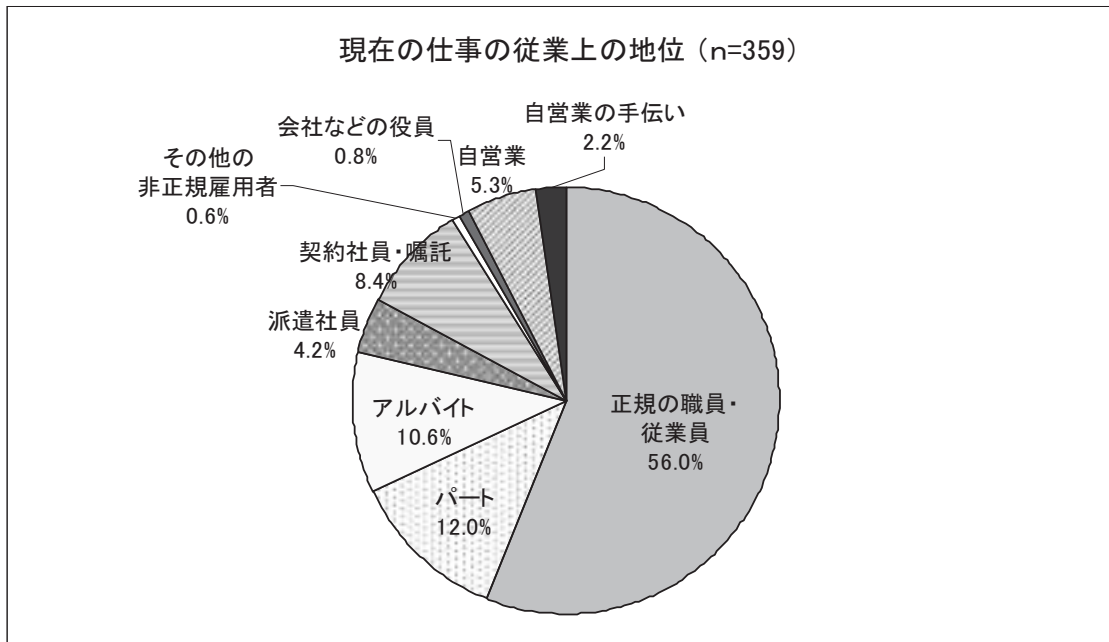
業種については、「医療、福祉」が25.4%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」が20.3%、「宿泊業、飲食サービス業」が10.1%となっている。

\* 現在の仕事について（職種）（質問対象：現在無業者、学生を除く）



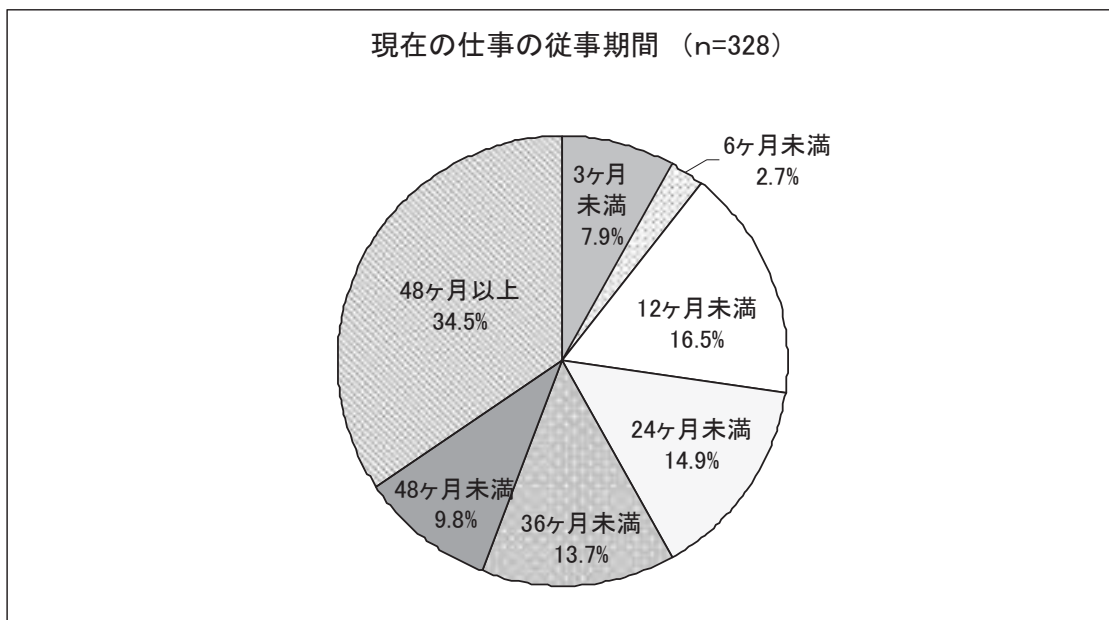
職種については、「専門的・技術的職業従事者」30.3%が最も高く、次いで「事務従事者」21.7%、「販売従事者」19.7%の順になっている。

\* 現在の仕事について（従業上の地位）（質問対象：現在無業者、学生を除く）



従業上の地位については、「正規の職員・従業員」が 56.0%と半数を超えているが、「パート」や「アルバイト」などの非正規雇用者の割合も3割を超えている。

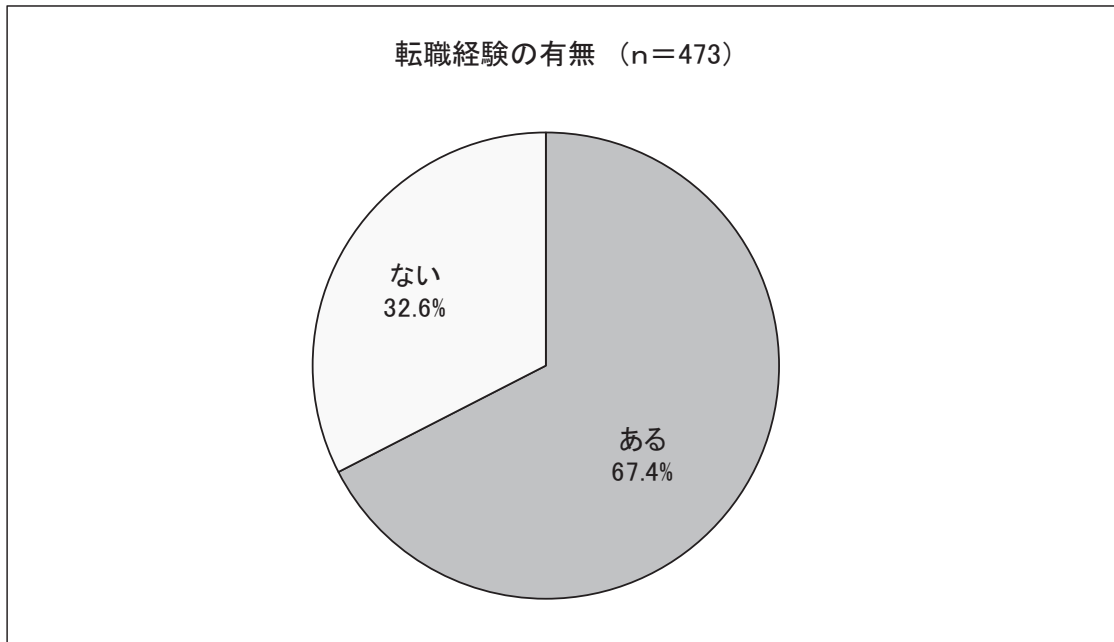
\* 現在の仕事について（従事期間）（質問対象：現在無業者、学生を除く）



現在の仕事の従事期間は、「48ヶ月以上（4年以上）」が 34.5%と高いが、3年未満の割合は半数を超える。

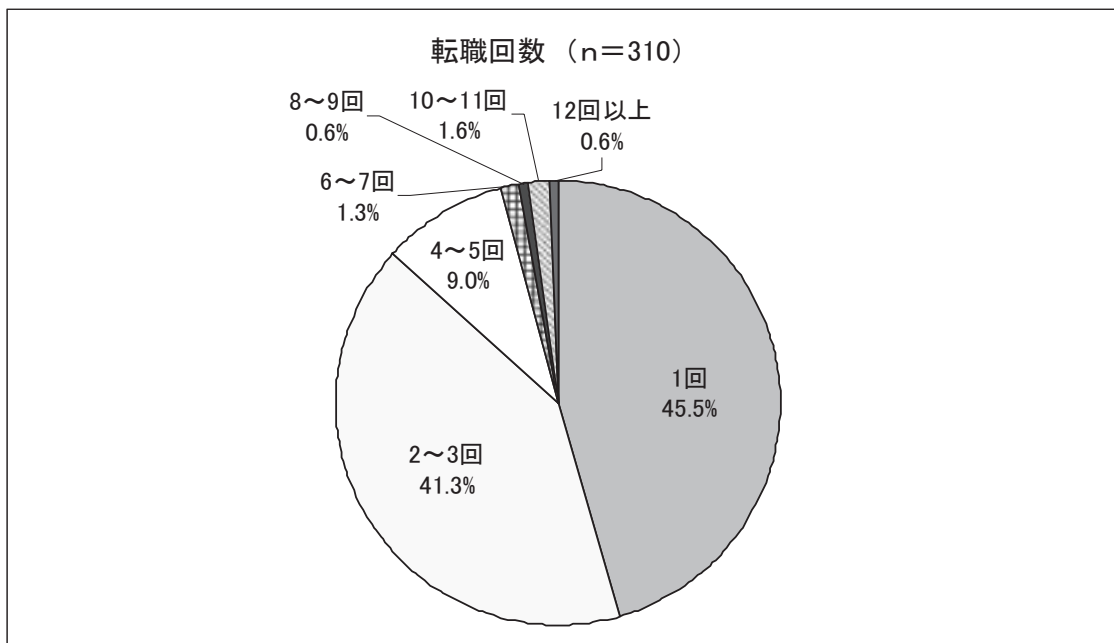


\* 転職経験の有無 (質問対象：学生を除く)



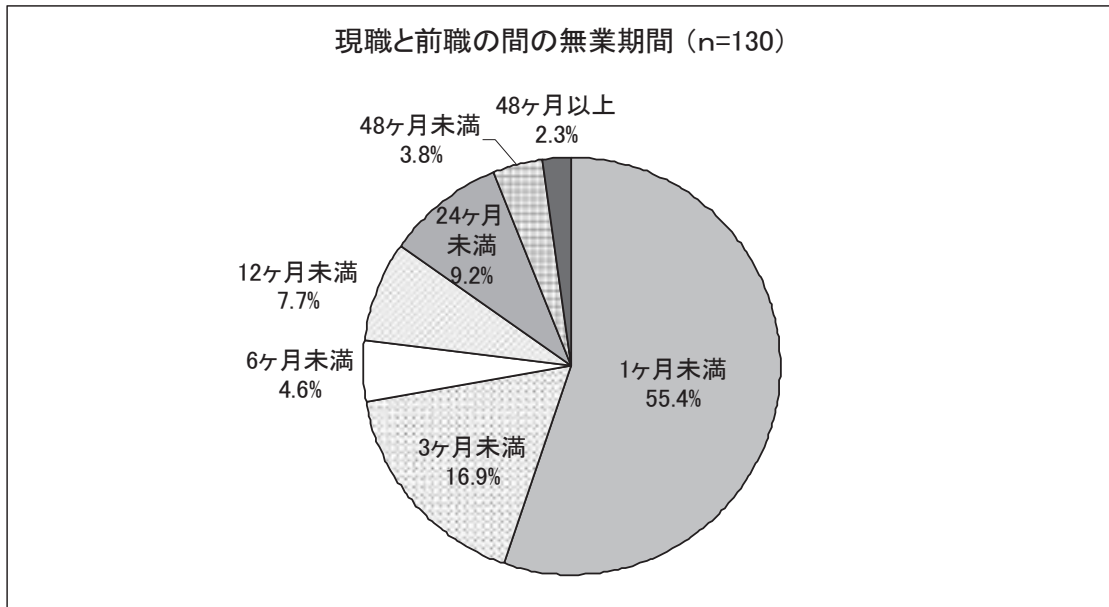
転職については、67.4%の者が経験している。

\* 転職の回数 (質問対象：学生を除く、転職経験者)



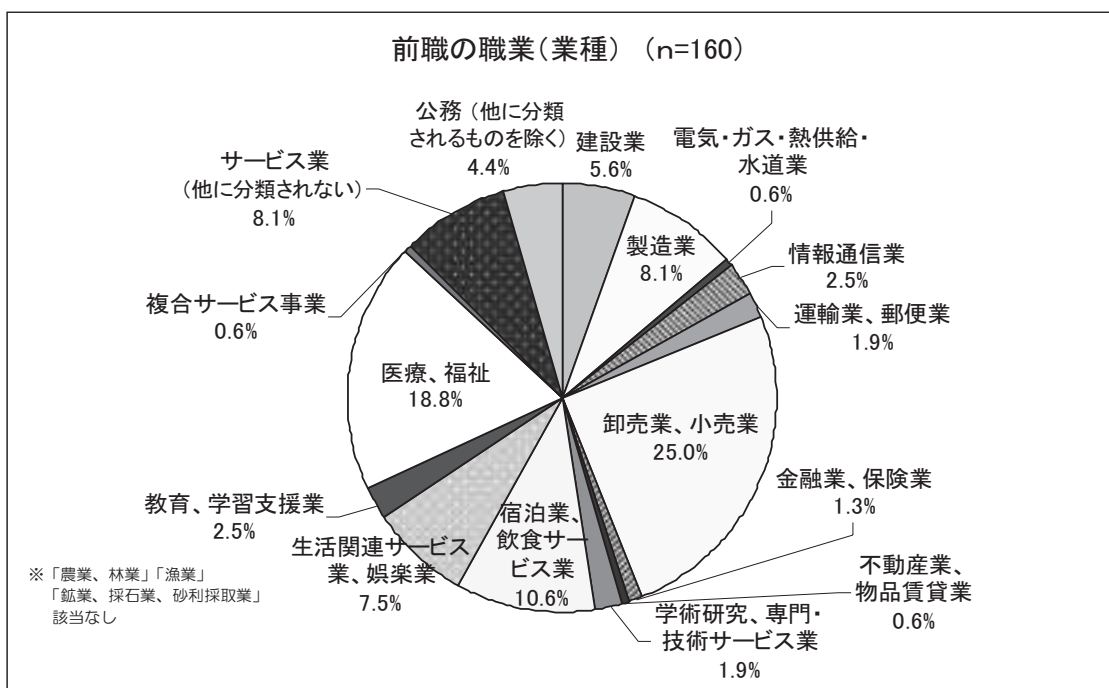
転職経験のある者の転職回数は、「1回」が45.5%、「2~3回」が41.3%となっている。

\* 現在の仕事と1つ前の仕事の間は無業期間 (質問対象：学生を除く、2回以上転職経験者)



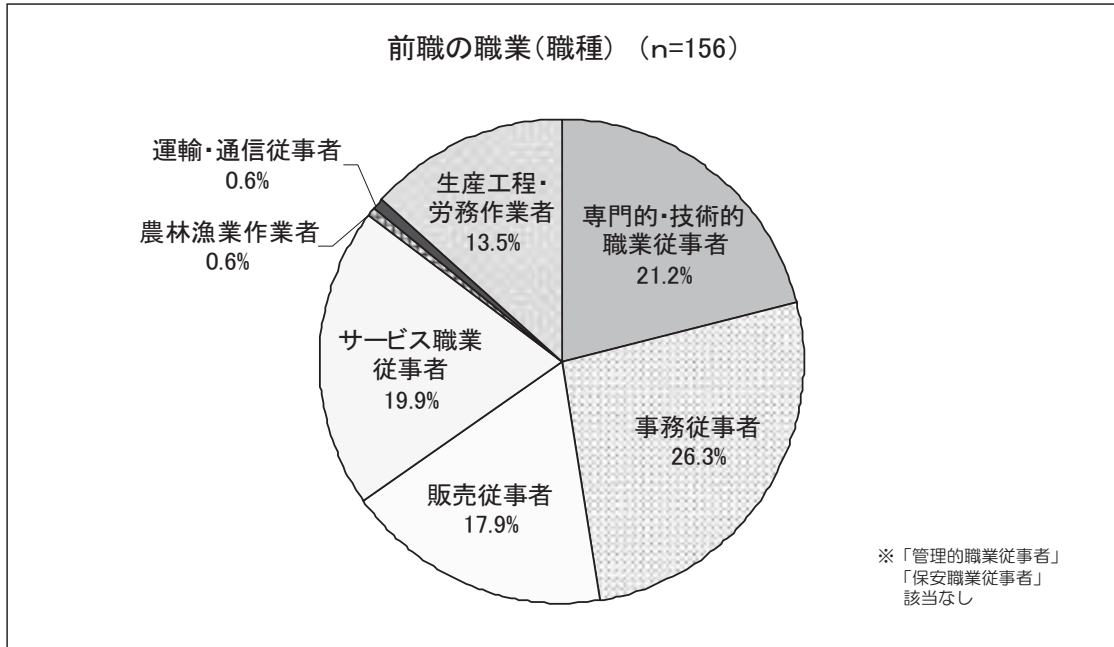
2回以上転職経験のある者に、現在の仕事と1つ前の仕事の間は無業期間について聞いたところ、「1ヶ月未満」が55.4%と最も高くなっている。

\* 1つ前の仕事について (業種) (質問対象：学生を除く、2回以上転職経験者)



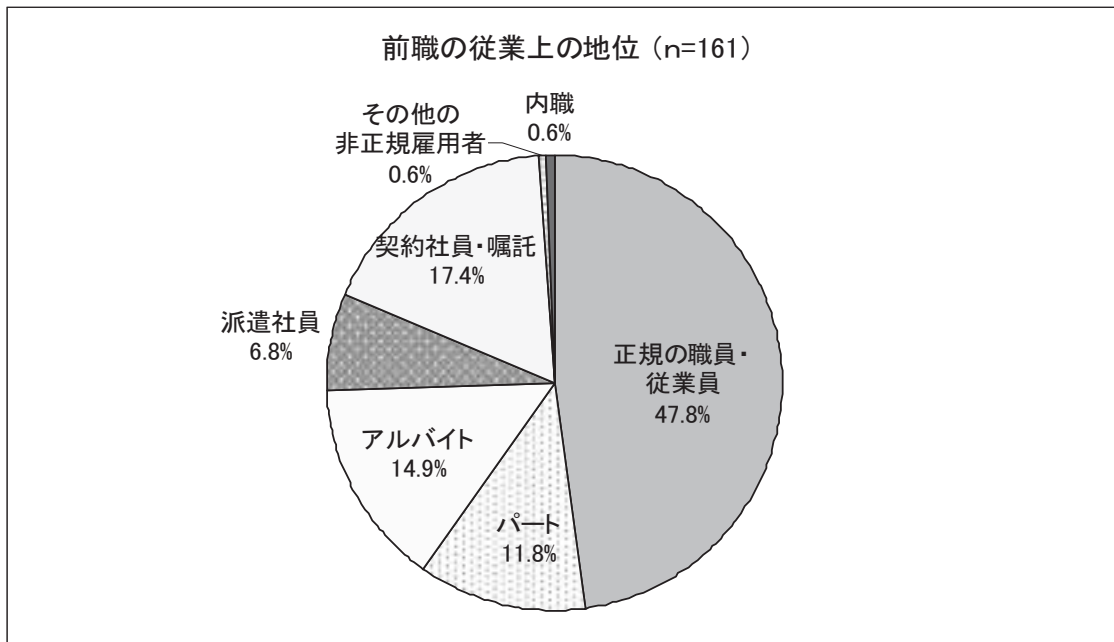
1つ前の仕事の業種は、「卸売業、小売業」が25.0%と最も高く、次いで「医療、福祉」18.8%、「宿泊業、飲食サービス業」10.6%の順となっている。

\* 1つ前の仕事について（職種）（質問対象：学生を除く、2回以上転職経験者）



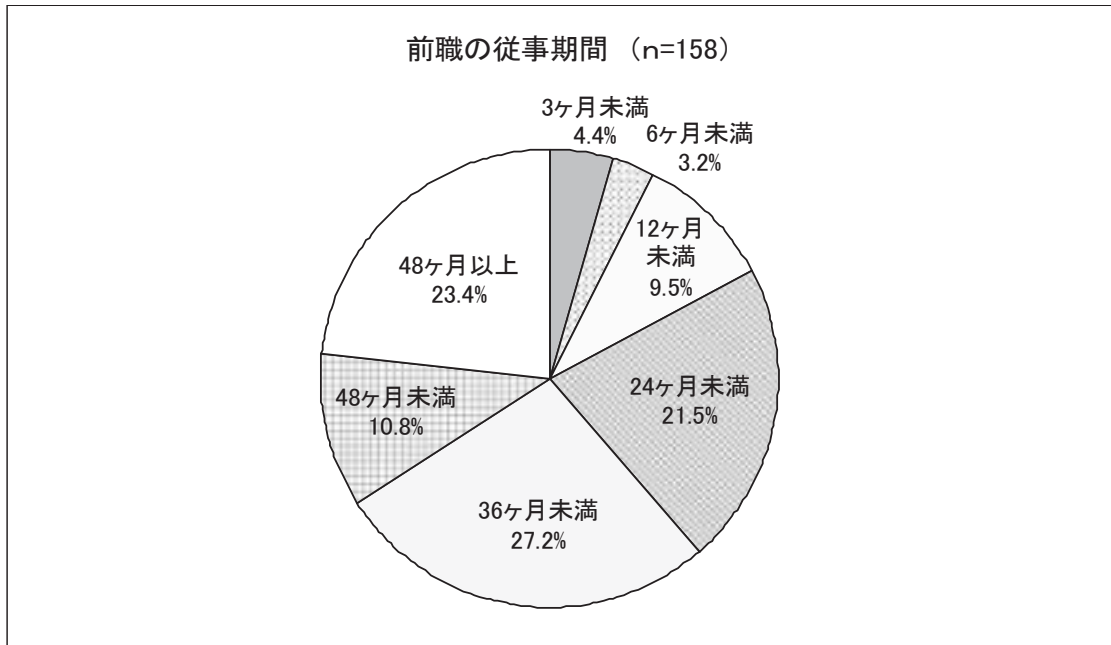
1つ前の仕事の職種については、「事務従事者」が26.3%、次いで「専門的・技術的職業従事者」の21.2%、「サービス職業従事者」の19.9%の順となっている。

\* 1つ前の仕事について（従業上の地位）（質問対象：学生を除く、2回以上転職経験者）



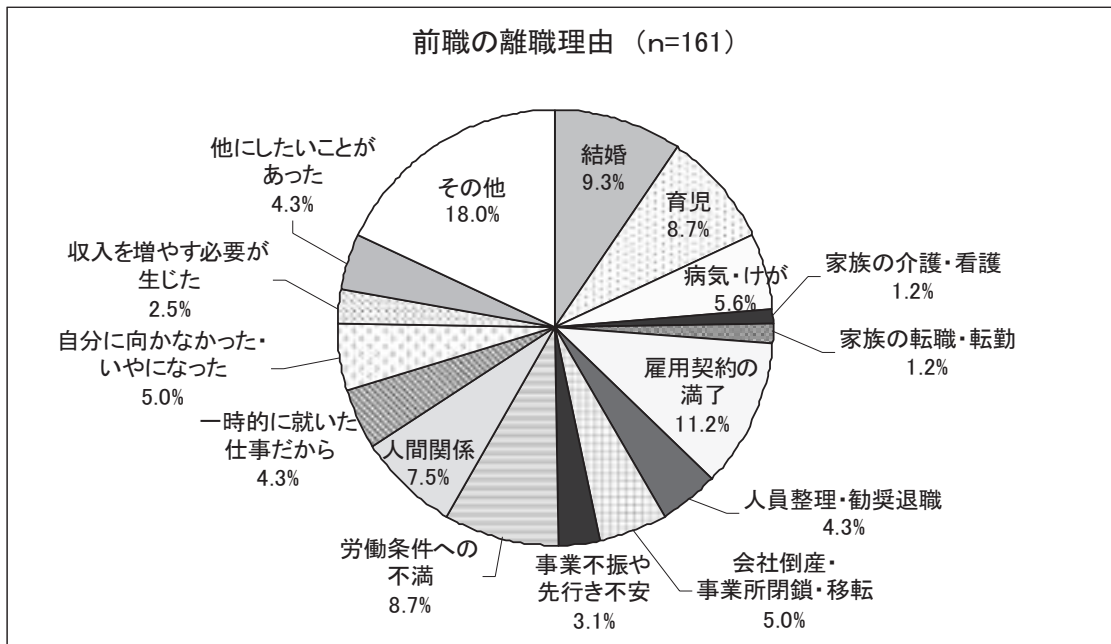
1つ前の仕事の従業上の地位は、「正規の職員・従業員」が47.8%と半数近く、次いで「契約社員・嘱託」が17.4%、「アルバイト」が14.9%となっている。

\* 1つ前の仕事について（従事期間）（質問対象：学生を除く、2回以上転職経験者）



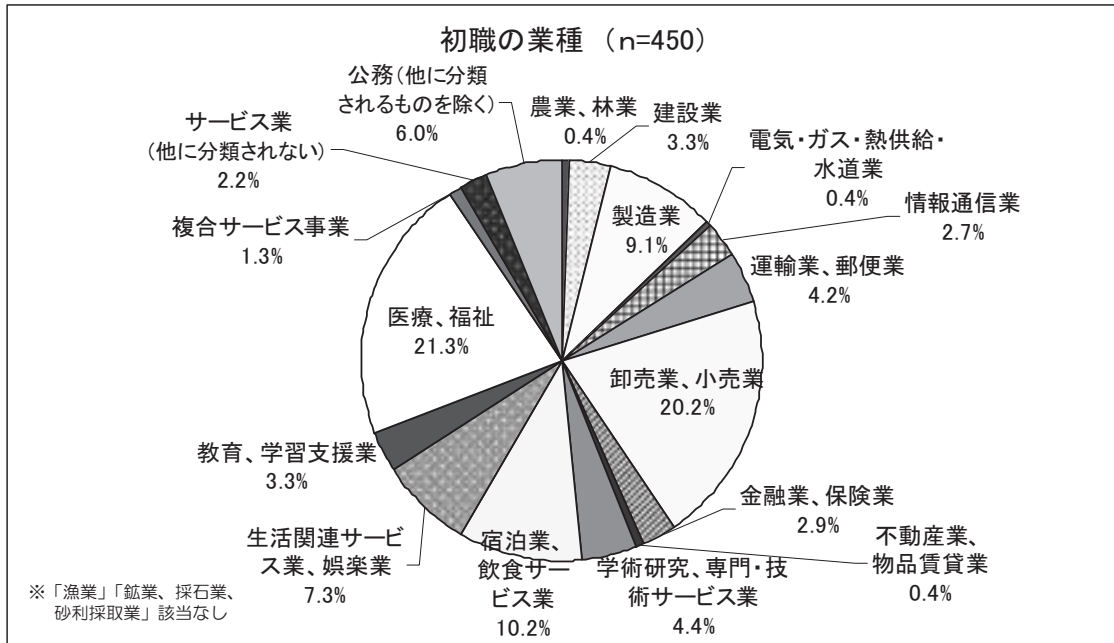
1つ前の仕事の従事期間は、「36ヶ月未満（2年以上3年未満）」の回答が27.2%と最も高くなっており、3年未満の合計は6割を超える。

\* 1つ前の仕事の離職理由（質問対象：学生を除く、2回以上転職経験者）



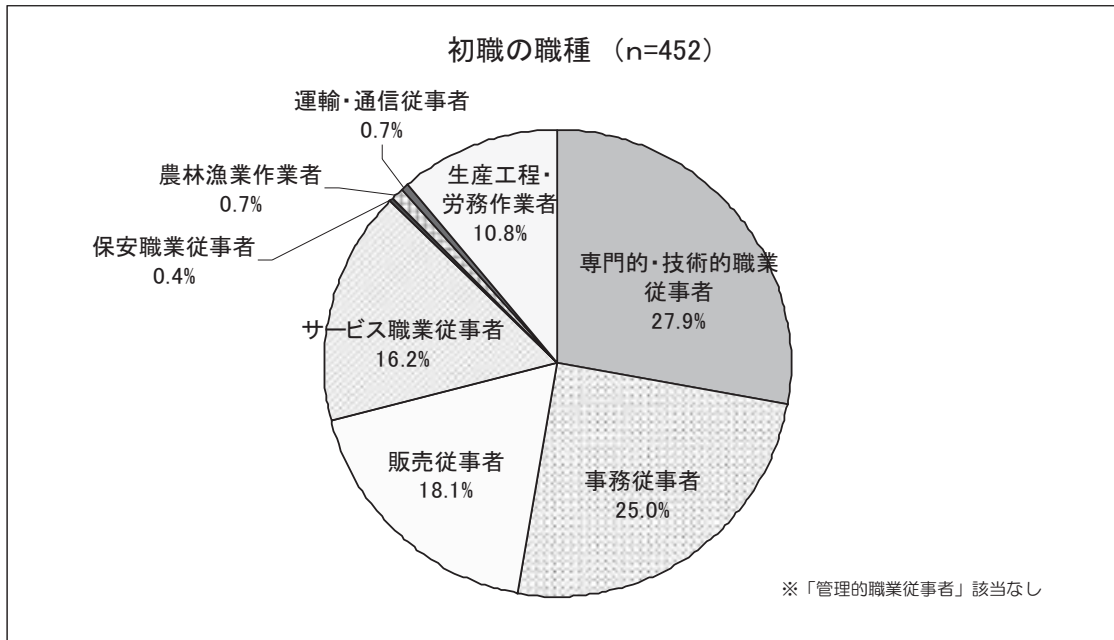
前職の離職理由については、「その他」を除くと「雇用契約の満了」が11.2%、次いで「結婚」が9.3%となっている。

\* 初職の仕事について（業種）（質問対象：現職＝初職の者及び転職経験者（学生・初職無業者除く））



初職の仕事の業種は、「医療、福祉」が21.3%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」20.2%、「宿泊業、飲食サービス業」10.2%の順となっている。

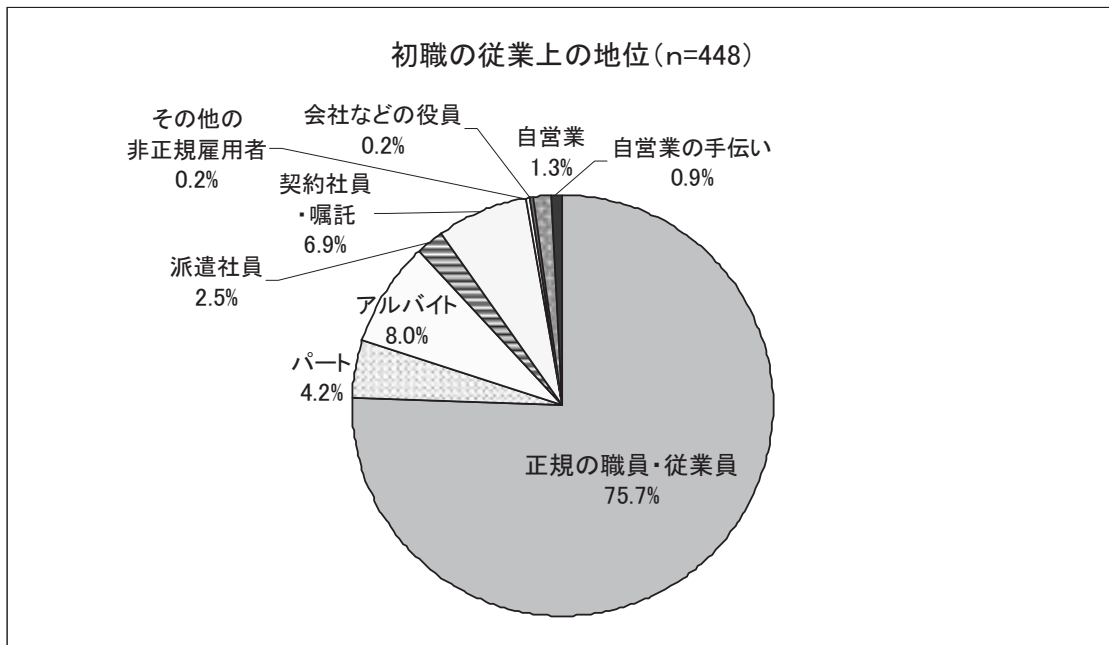
\* 初職の仕事について（職種）（質問対象：現職＝初職の者及び転職経験者（学生・初職無業者除く））



初職の仕事の職種は、「専門的・技術的職業従事者」が27.9%と最も高く、次いで「事務従事者」25.0%、「販売従事者」18.1%の順となっている。

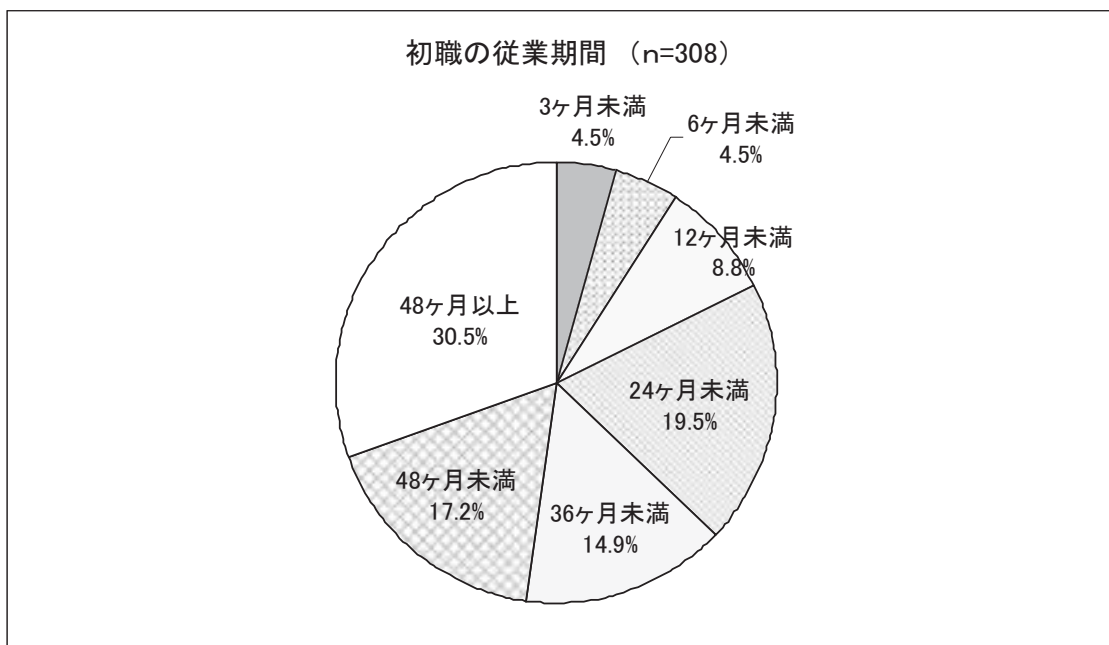
\* 初職の仕事について（従業上の地位）

（質問対象：現職＝初職の者及び転職経験者（学生・初職無業者除く））



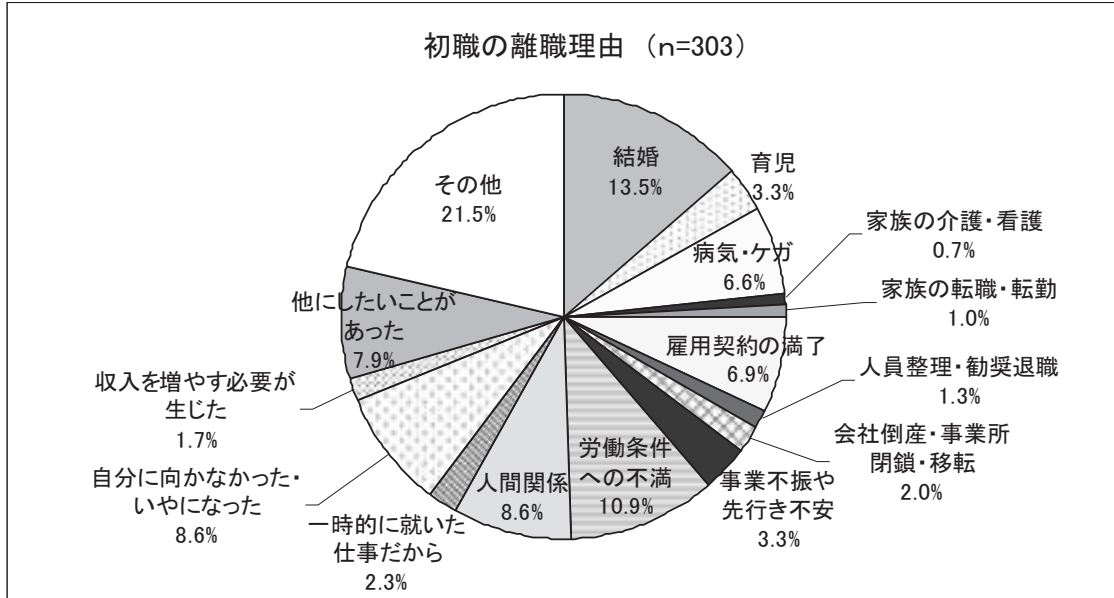
初職の従業上の地位は、「正規の職員・従業員」が75.7%と7割を超えている。

\* 初職の仕事について（従事期間）（質問対象：転職経験者（学生・初職無業者除く））



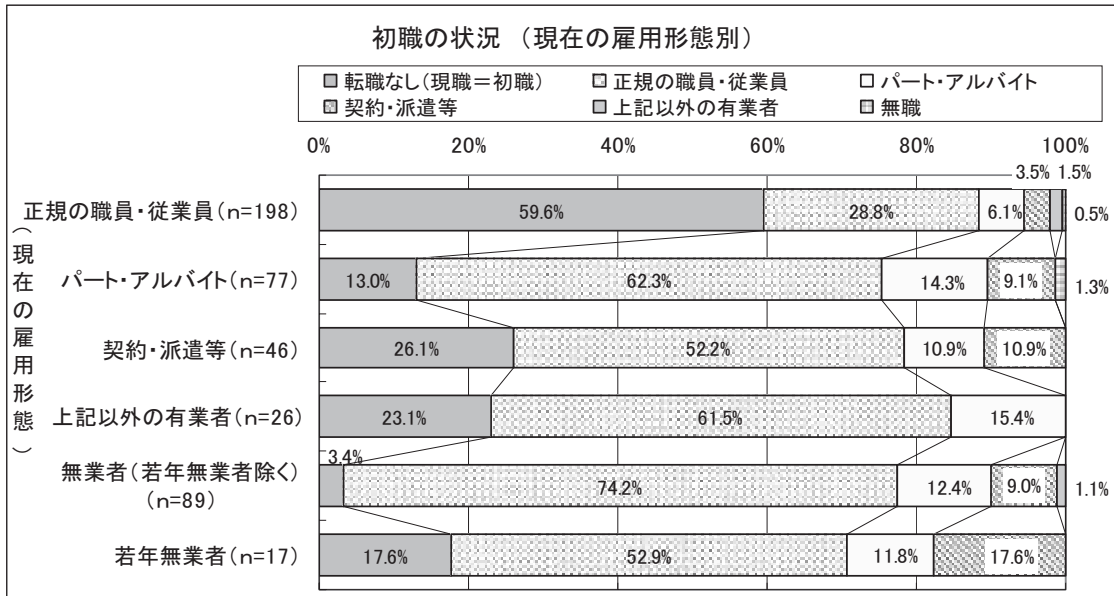
初職の仕事の従事期間は、「48ヶ月以上（4年以上）」の回答が30.5%と最も高くなっている一方で、半数以上が3年未満で離職している。

\* 初職の仕事について（離職理由）（質問対象：現職＝初職の者及び転職経験者（学生・初職無業者除く））



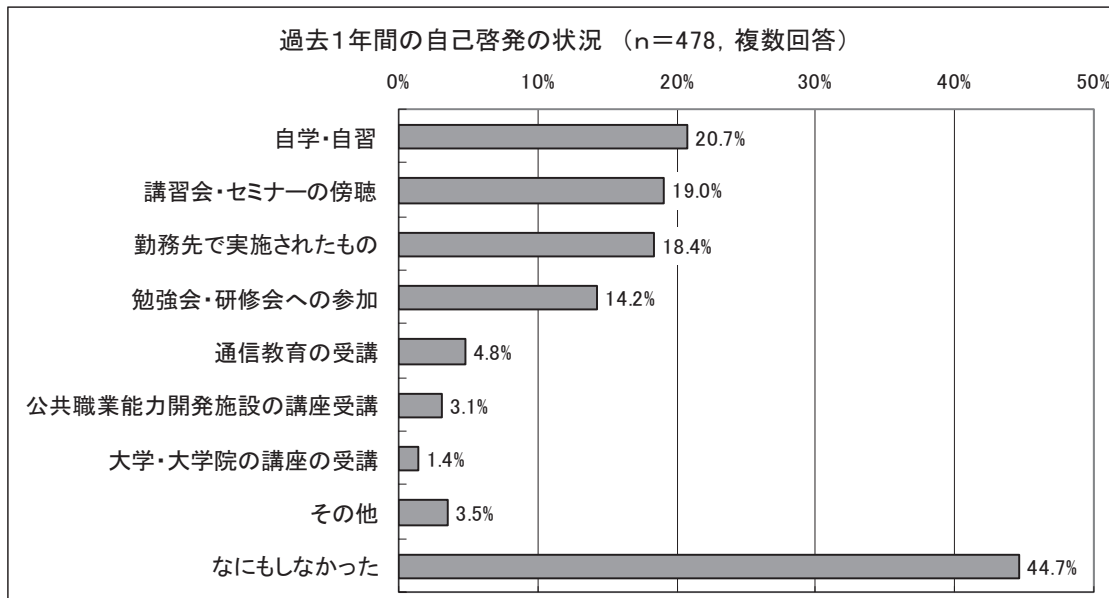
初職の離職理由については、「その他」を除くと「結婚」13.5%、次いで「労働条件への不満」10.9%と順となっている。

\* 初職と現在の状況について（現在の雇用形態別）（質問対象：学生を除く）



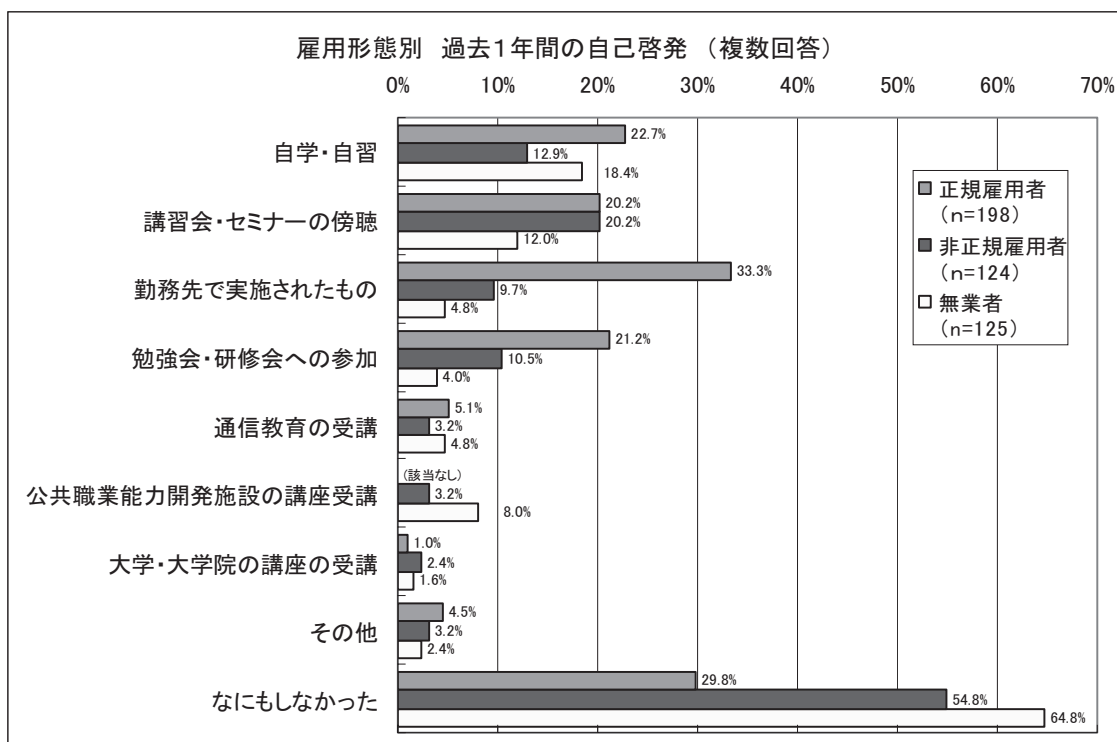
現在の雇用形態別に初職の状況について比較すると、現在正規の職員・従業員の者は、「転職なし」（現在が初職）が59.6%、初職も「正規の職員・従業員」が28.8%であり、非正規雇用から転職で正規の職員・従業員になった者の割合は極めて低い。一方、現在がパート・アルバイト、契約・派遣等の者の約5～6割は、正規の職員・従業員からの転職で非正規雇用となっている。また、若年無業者については、約2割近くが学卒未就職者で、残りの約8割は、何らかの職に就いている。

\* 自己啓発について（質問対象：学生を除く）



過去1年間の自己啓発の状況について、「なにもしなかった」44.7%が最も多く、次いで「自学・自習」が20.7%となっている。

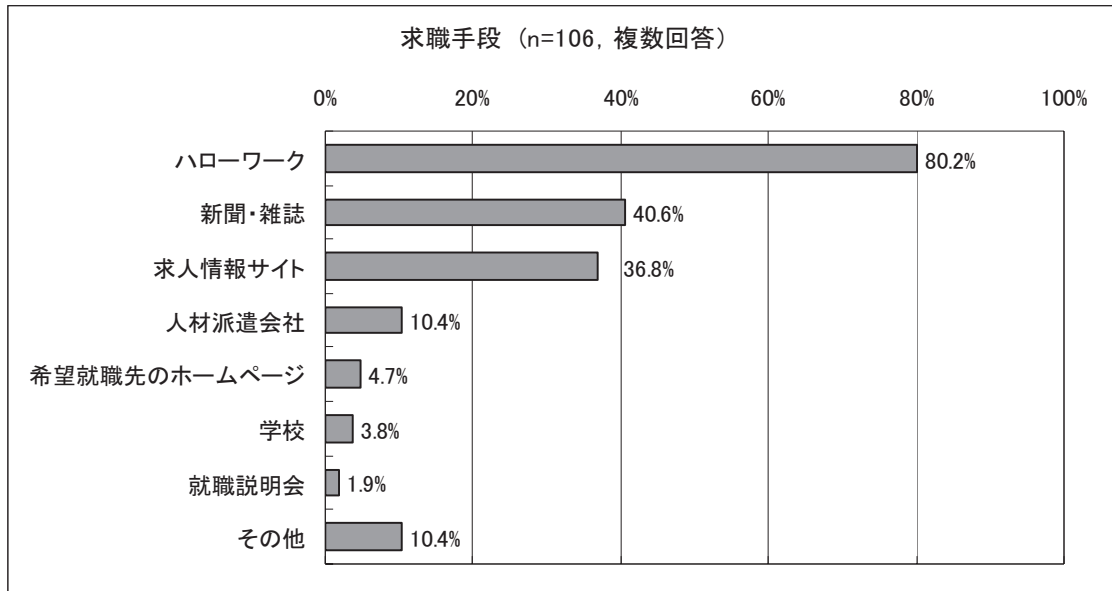
\* 自己啓発について（雇用形態別）（質問対象：学生を除く）



過去1年間の自己啓発の状況を、雇用形態別に比較すると、「勤務先で実施されたもの」は正規雇用者33.3%に対し、非正規雇用者では9.7%となっている。

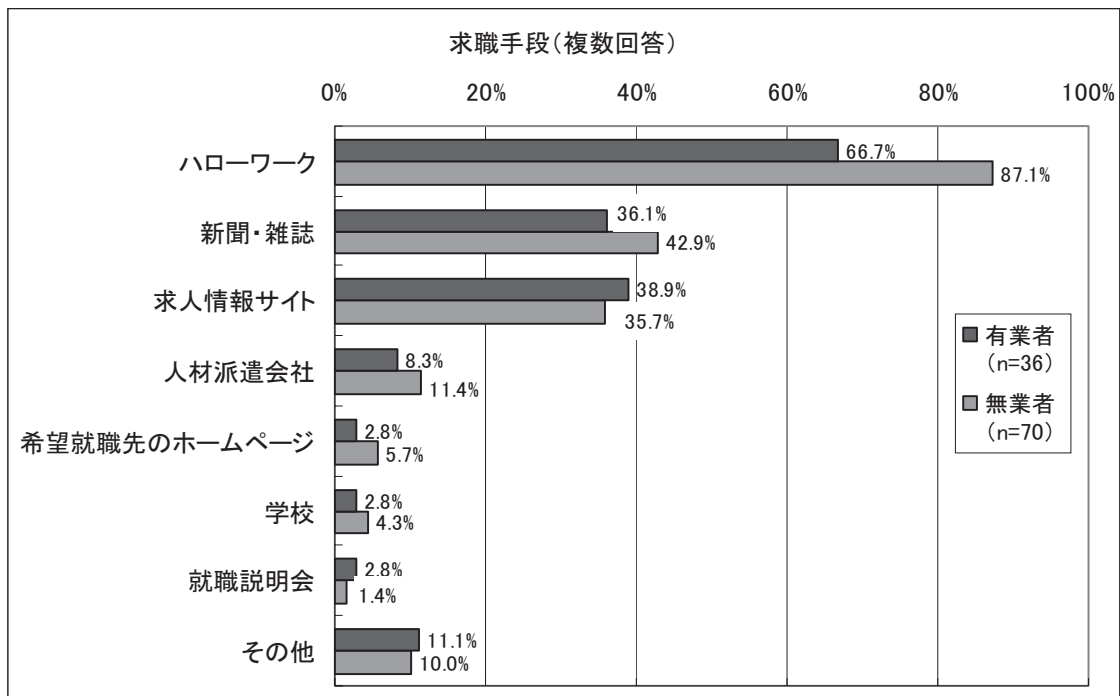


\* 仕事を探しているところ（質問対象：学生を除く、仕事を探している者）



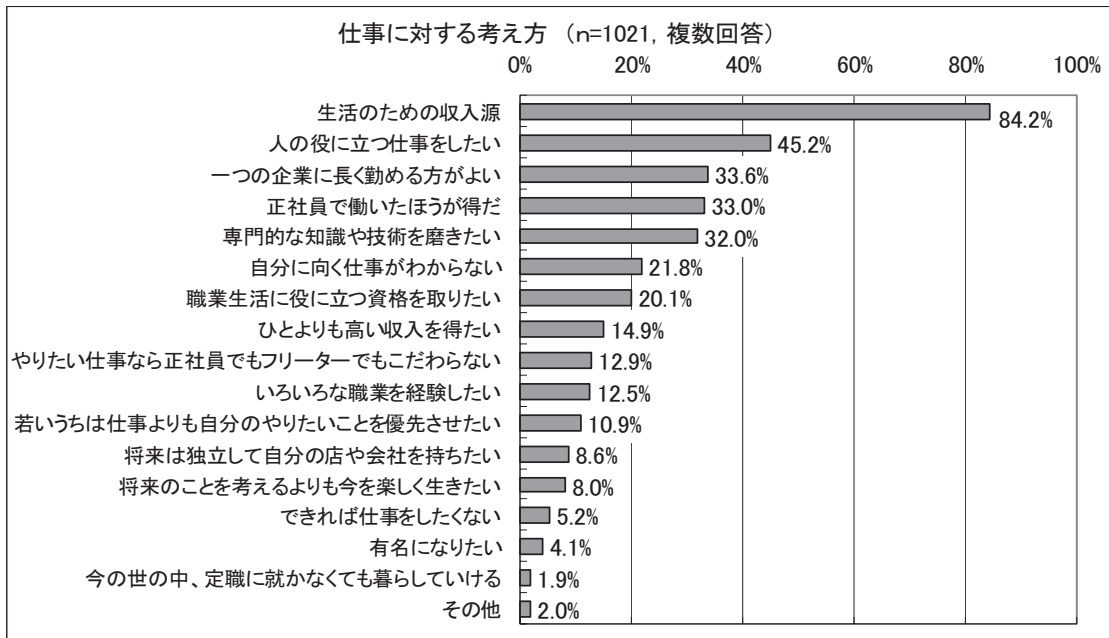
仕事を探しているところについては、「ハローワーク」80.2%が最も多く、次いで「新聞・雑誌」40.6%、「求人情報サイト」36.8%となっている。

\* 仕事を探しているところ（質問対象：学生を除く、仕事を探している者）



仕事を探しているところについては、有業者も無業者も、「ハローワーク」を利用している人が、最も多かった。

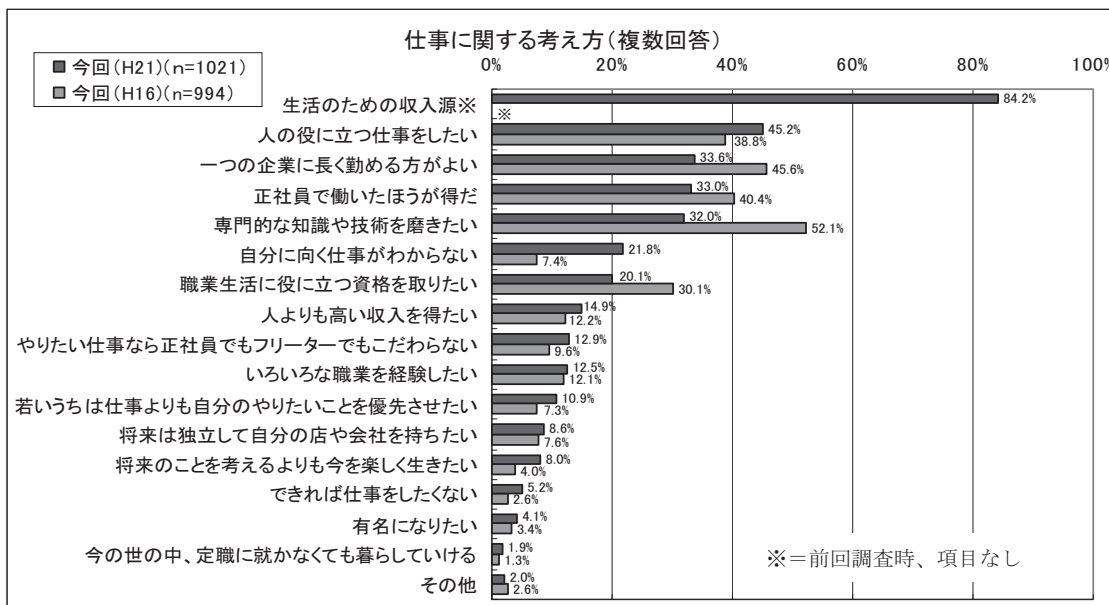
\* 仕事に対する考え方について（質問対象：全員）



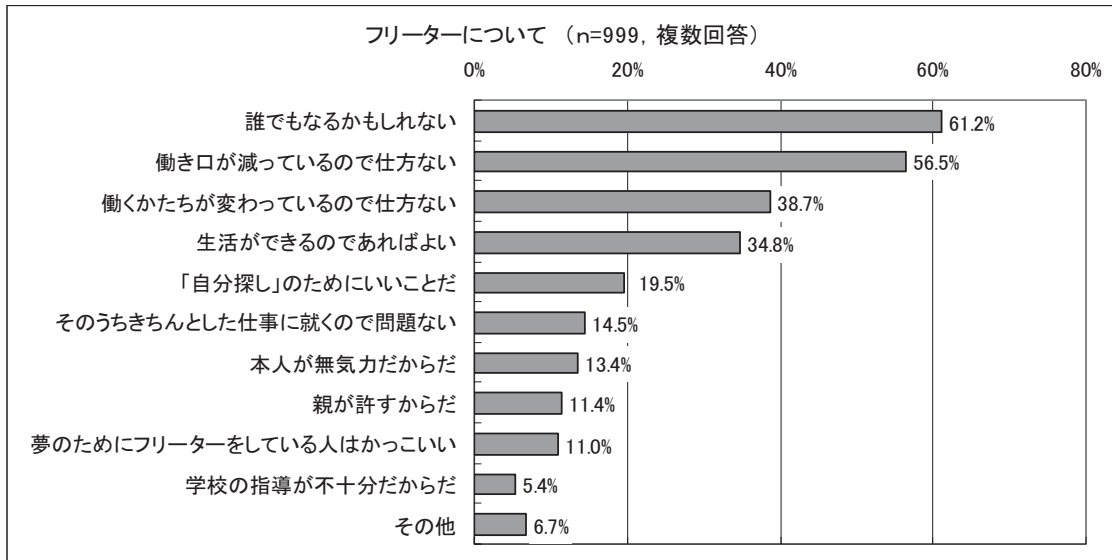
対象者全員に、仕事に対する考え方を聞いたところ、「生活のための収入源」が84.2%と最も高く、次いで、「人の役に立つ仕事をしたい」が45.2%となった。また、「一つの企業に長く勤める方がよい」「正社員で働いたほうが得だ」という回答がそれぞれ30%を超えており、安定した仕事を望んでいる意見が多い。一方、「自分に向く仕事かわからない」が21.8%のほか、「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない」や「若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい」などの意見もそれぞれ10%程度あった。

また、「できれば仕事をしたくない」5.2%、「今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける」が1.9%など、就労意欲のない回答もあった。

\* 仕事に対する考え方について（前回調査との比較）（質問対象：全員）

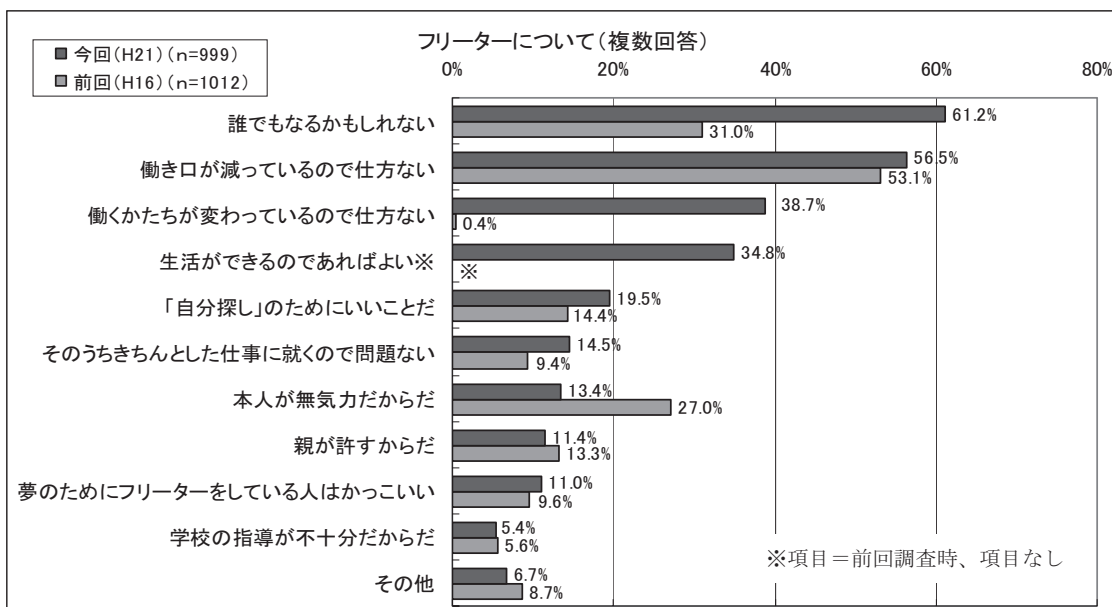


\* フリーターについて (質問対象：全員)



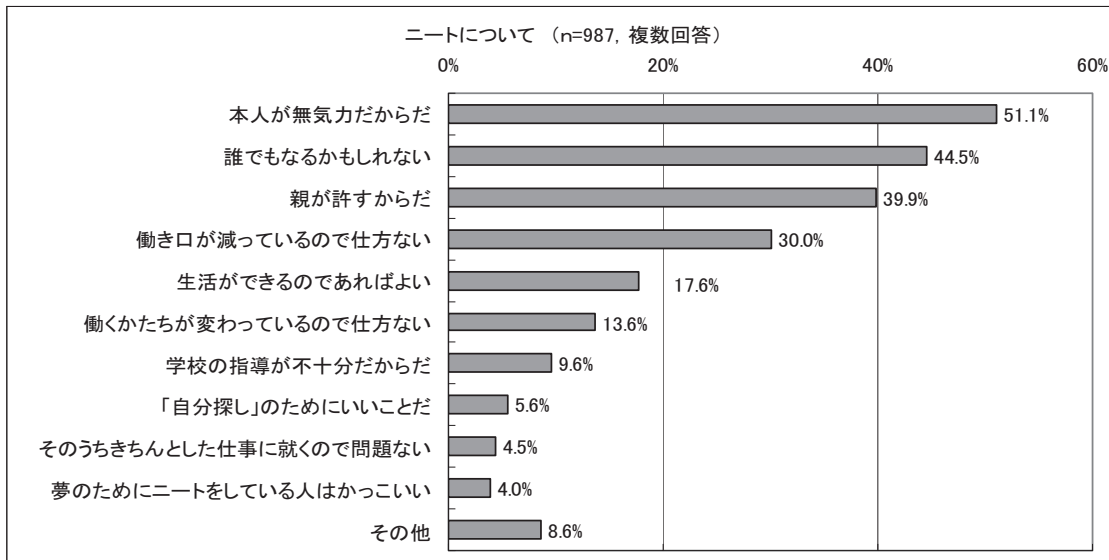
次に、フリーターについては、「誰でもなるかもしれない」が61.2%と最も高く、若年者が不安を持っていることが明らかになった。次いで、「働き口が減っているので仕方ない」が56.5%、「働くかたちが変わっているので仕方ない」という回答も38.7%見られた。しかし、「自分探しのためにいいことだ」19.5%、「そのうちきちんとした仕事に就くので問題ない」14.5%「フリーターはカッコいい」11.0%、とフリーターを容認する意見もあり、フリーターを深刻な問題ととらえていない者も見られた。

\* フリーターについて (前回調査との比較) (質問対象：全員)



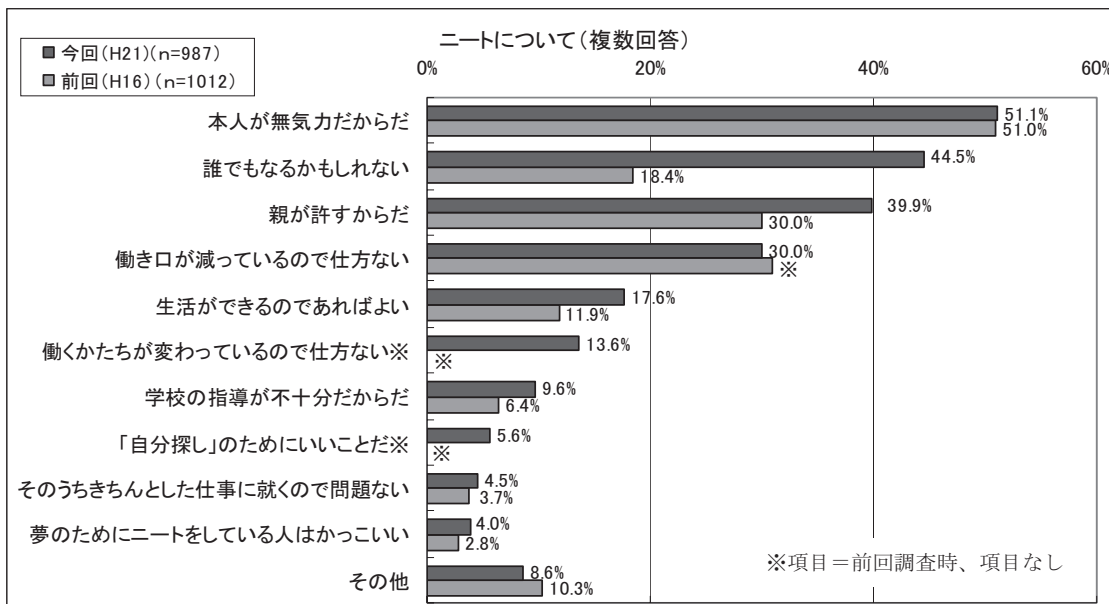
フリーターについて、前回調査と比較したところ「誰でもなるかもしれない」が倍近く増え、「働くかたちが変わっているので仕方ない」も前回調査では0.4%だったが、今回は38.7%と大幅に増加しており、不安感を持つ若年者が増加していることが明らかになった。

\* ニートについてどう思うか (質問対象：全員)



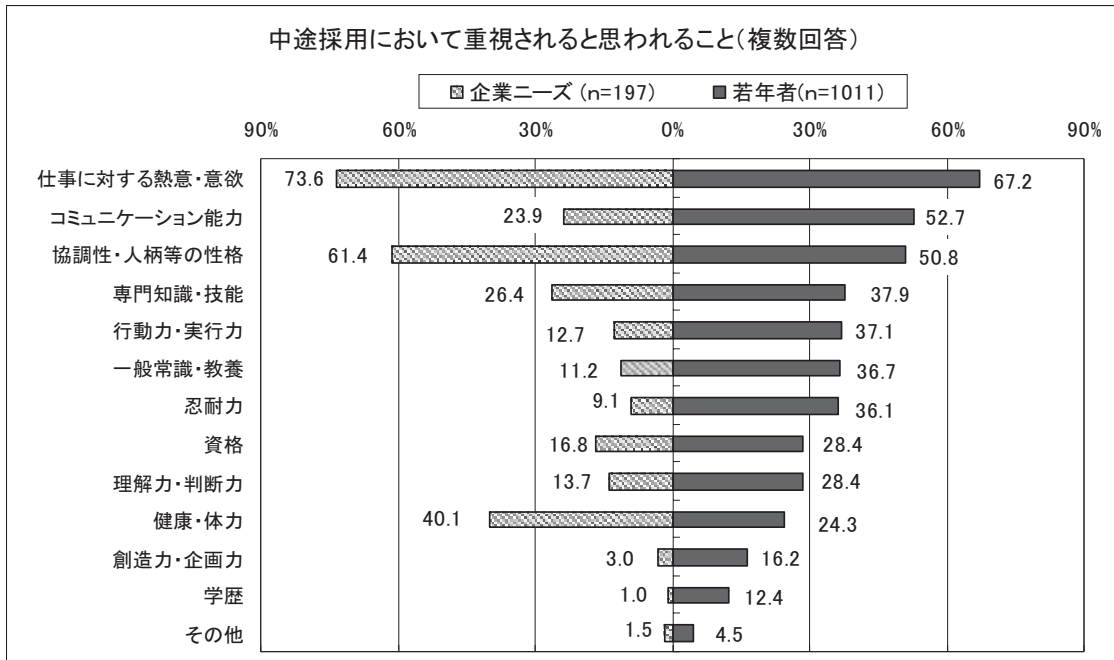
最後に、働く意思のない「ニート」についてどう思うか聞いたところ、「本人が無気力だからだ」が51.1%と最も高くなっている。「誰でもニートになるかもしれない」「親が許すからだ」という本人以外の要因も上位を占めている。また、「生活ができるのであればよい」17.6%、「そのうち仕事に就くので問題ない」4.5%、「夢のためニートをしている人はカッコいい」4.0%とニートを認めている回答もあり、「その他」には「何も思わない」といった、無関心の回答もあった。

\* ニートについてどう思うか (前回との比較) (質問対象：全員)



ニートについても、フリーターについて思うことと同様に、「誰でもなるかもしれない」が前回調査時18.4%から今回は44.5%と大幅に増加しており、不安感を持つ若年者が大幅に増加している。

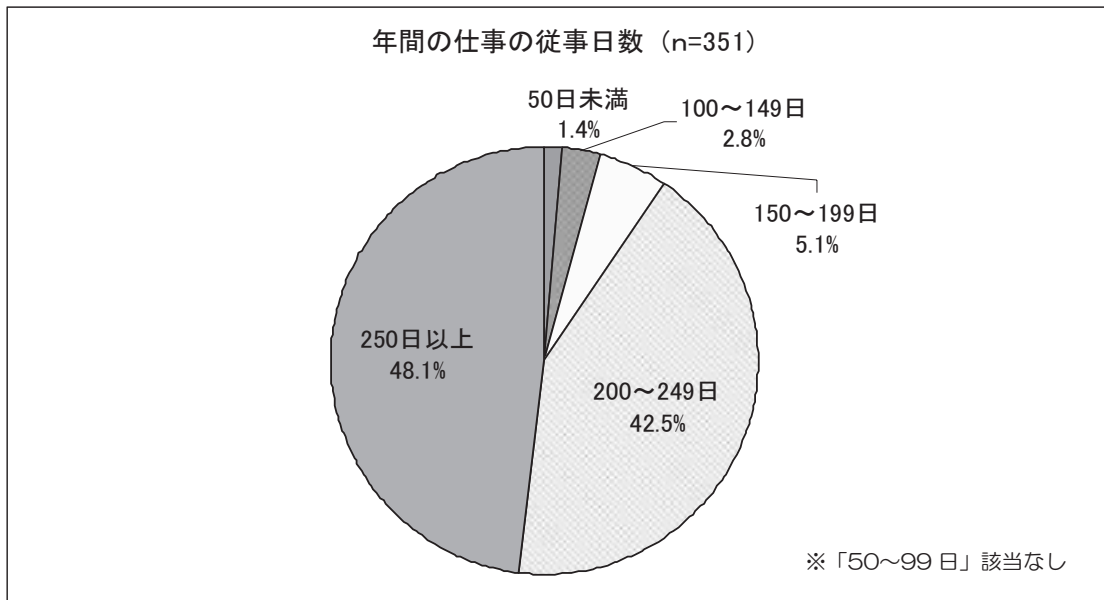
\* 中途採用の際に重視されると思うこと (質問対象：全員)



中途採用の際に重視されると思うことを、企業ニーズ調査の『中途採用に当たって重視する資質』について尋ねた質問と比較したところ、若年者、企業ともに、「仕事に対する熱意・意欲」、「協調性・人柄等の性格」については、半数以上を超えていた。一方で「コミュニケーション能力」は若年者 52.7%に対し企業ニーズ 23.9%、「健康・体力」は、若年者 24.3%に対し企業ニーズ 40.1%と、割合に大きく差が見られる回答もあった。

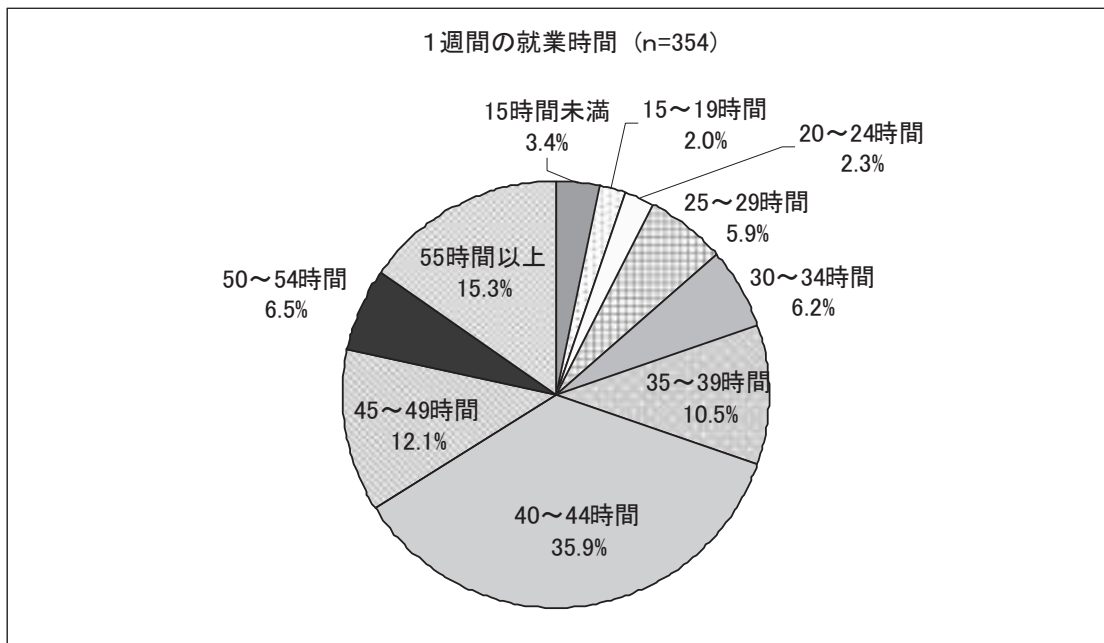
(3) 「普段仕事をしている者」の意識（学生を除く）

\* 年間の仕事の従事日数（質問対象：学生を除く、有業者）



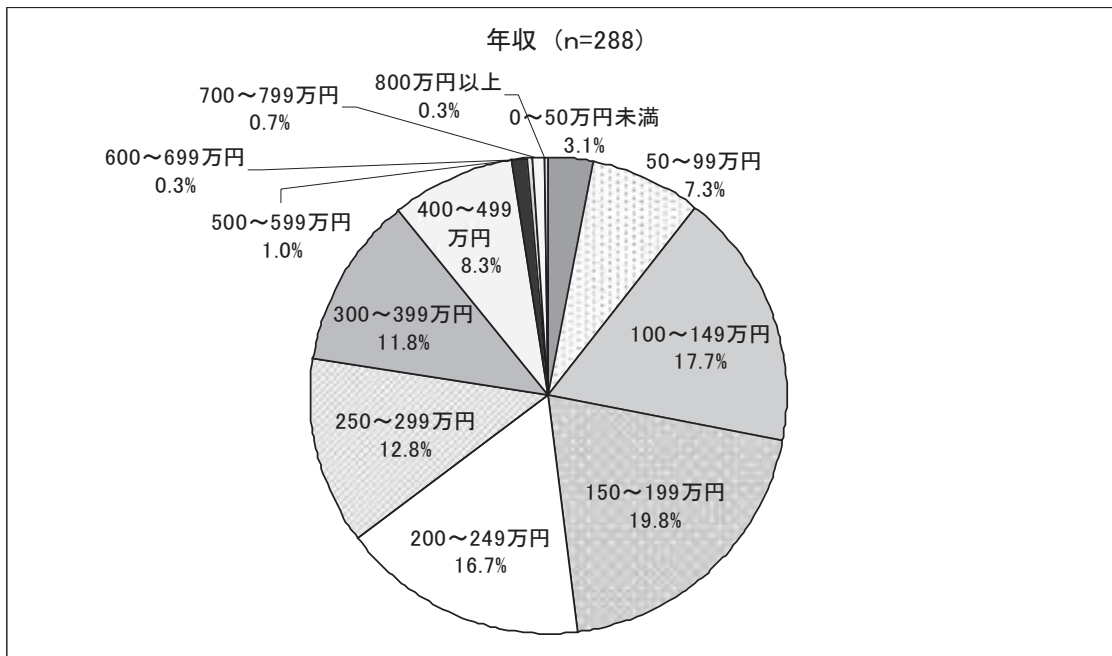
普段仕事をしている者に年間の従業日数について聞いたところ、「250 日以上」が 48.1%であり、「200 日～249 日」と合わせると 9 割を超える。

\* 1 週間の就業時間（質問対象：学生を除く、有業者）



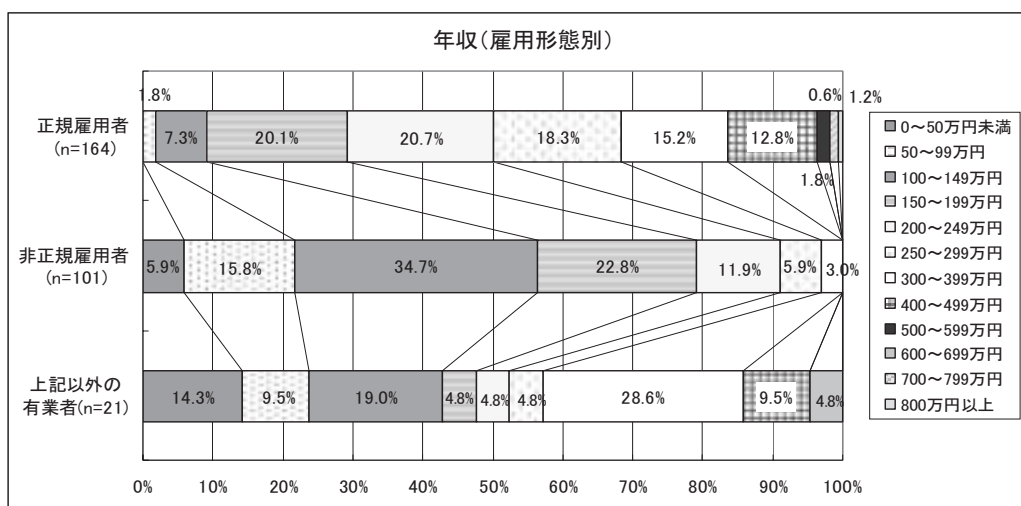
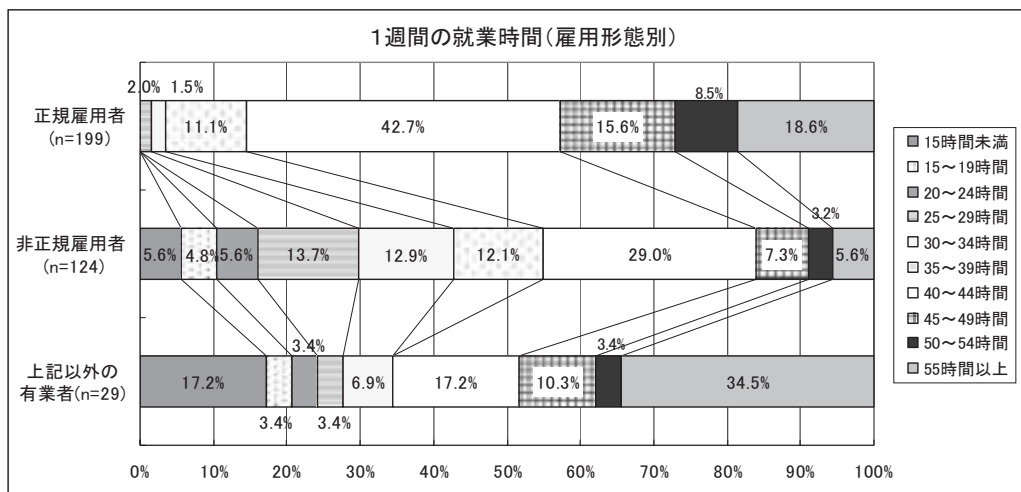
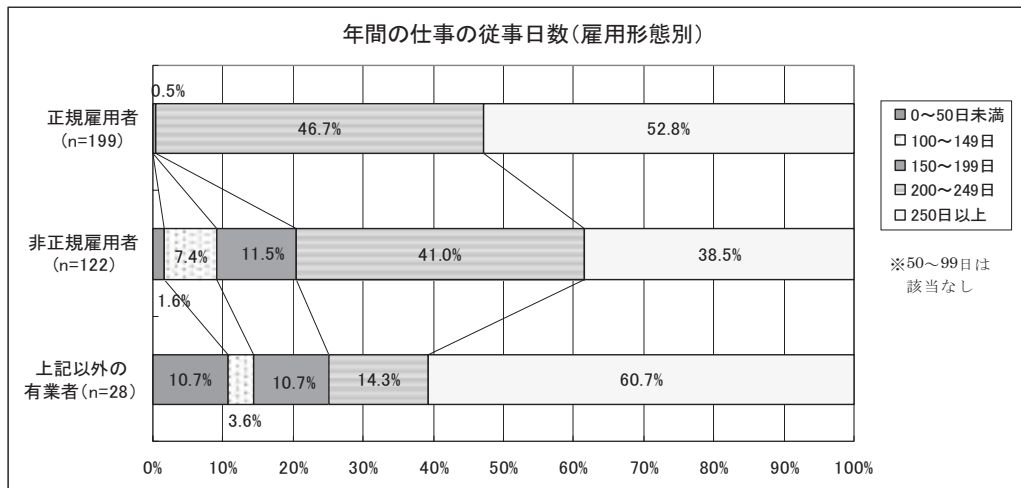
1 週間の就業時間については「40 時間～44 時間」が 35.9%と最も高く、それ以上の長時間の就業時間の割合も高くなっている。

\* 今の仕事からの年収 (質問対象：学生を除く、有業者)



年収については、「150～199万円」の層が19.8%で最も高い。次いで「100～149万円」が17.7%、「200～249万円」16.7%となっている。

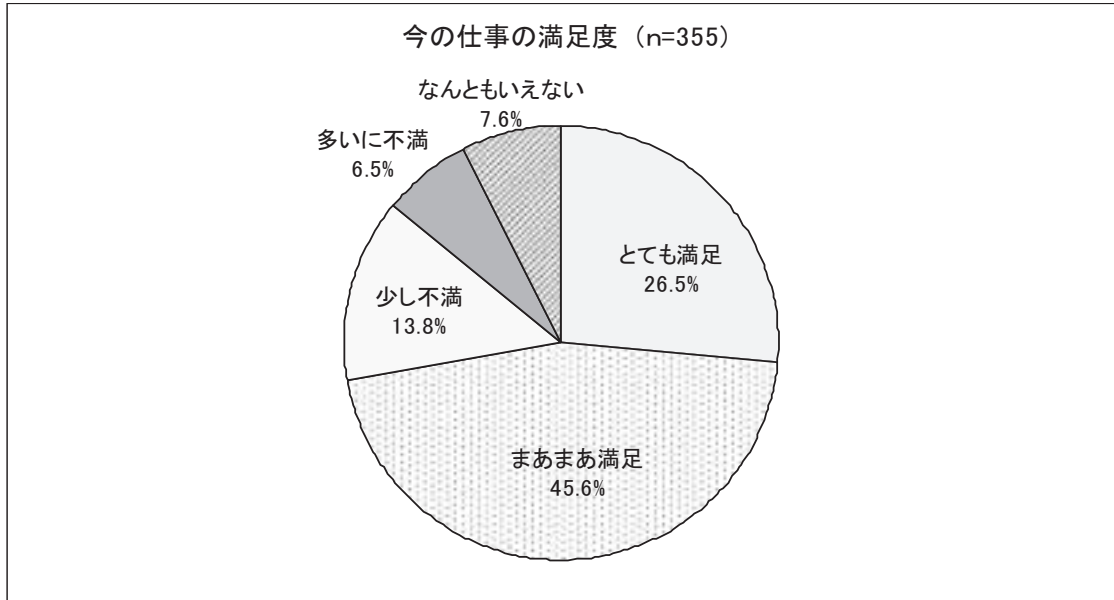
\* 就業日数・就業時間・年収（雇用形態別）



就業日数、就業時間、年収について、雇用形態別に比較したところ、「就業日数」、「就業時間」では正規雇用者が長時間労働しており、「収入」も正規雇用者の方が多い。

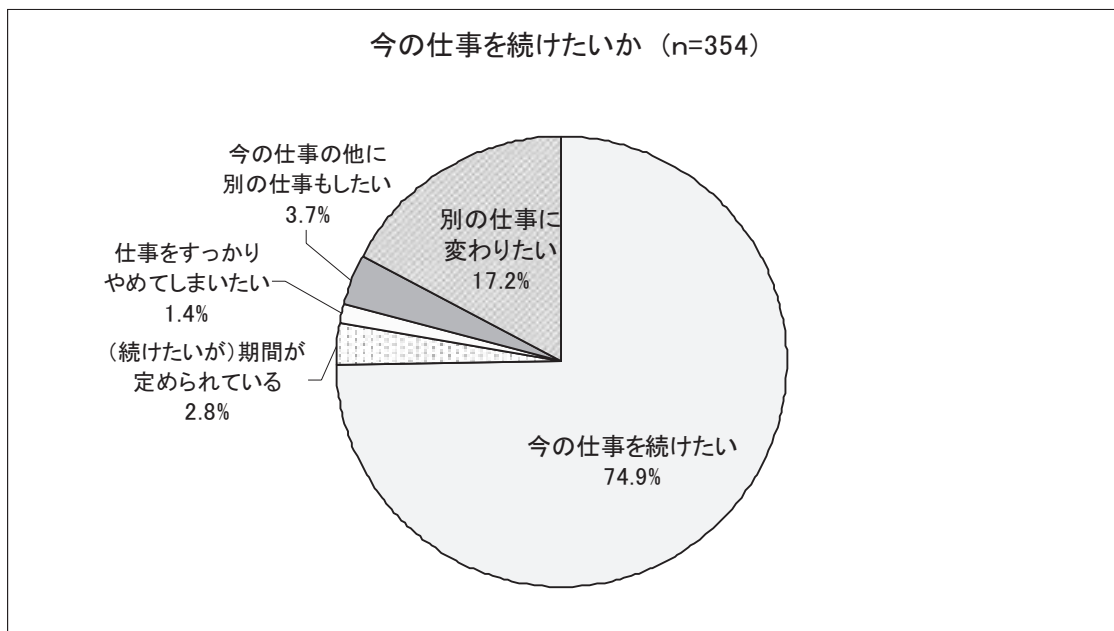


\* 今の仕事の満足度 (質問対象：学生を除く、有業者)



今の仕事の満足度については、「とても満足」と「まあまあ満足」を合わせると72.1%であるのに対し、「少し不満」、「多いに不満」を合わせると、20.3%であった。

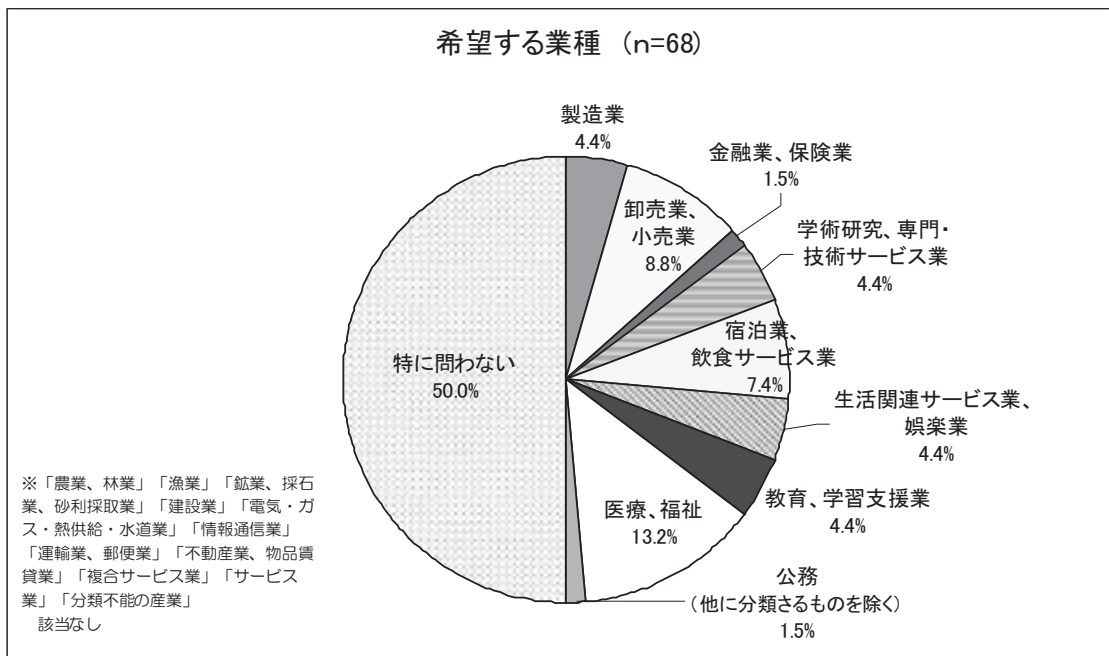
\* 今の仕事を続けたいか (質問対象：学生を除く、有業者)



今の仕事を続けたいかどうかについては、「今の仕事を続けたい」が74.9%と最も高い一方で、「今の仕事の他に別の仕事をしたい」「別の仕事に変わりたい」という回答が2割あり、副業、兼業ならびに転職の意思を持つ者も見られた。

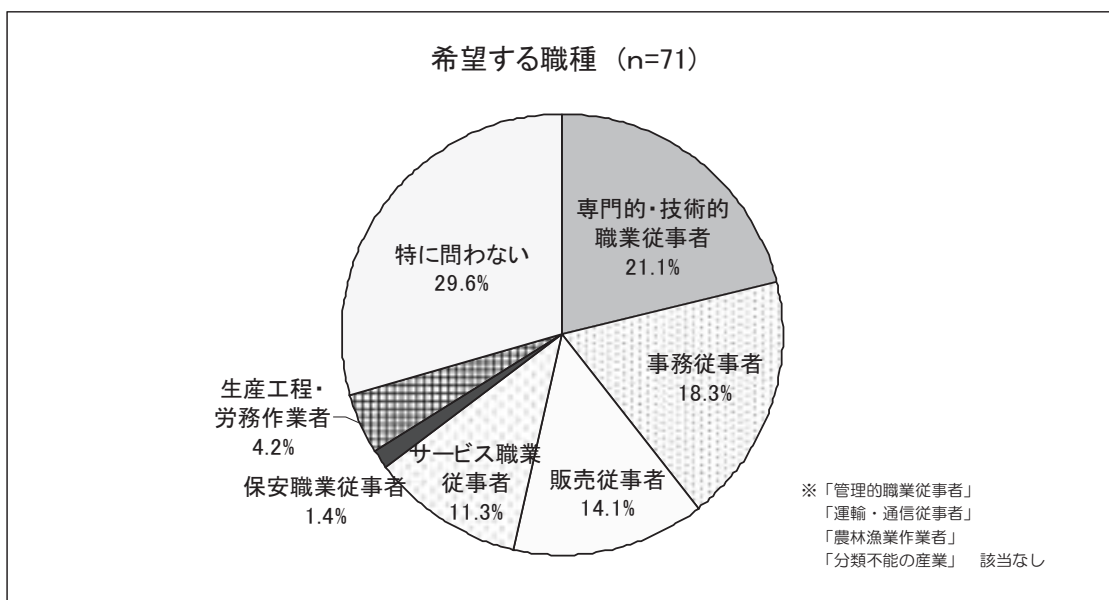
●今の仕事の他に別の仕事もしたい、別の仕事に変わりたい者に対して

\* 希望する業種 (質問対象：学生を除く有業者の内、転職等希望者)



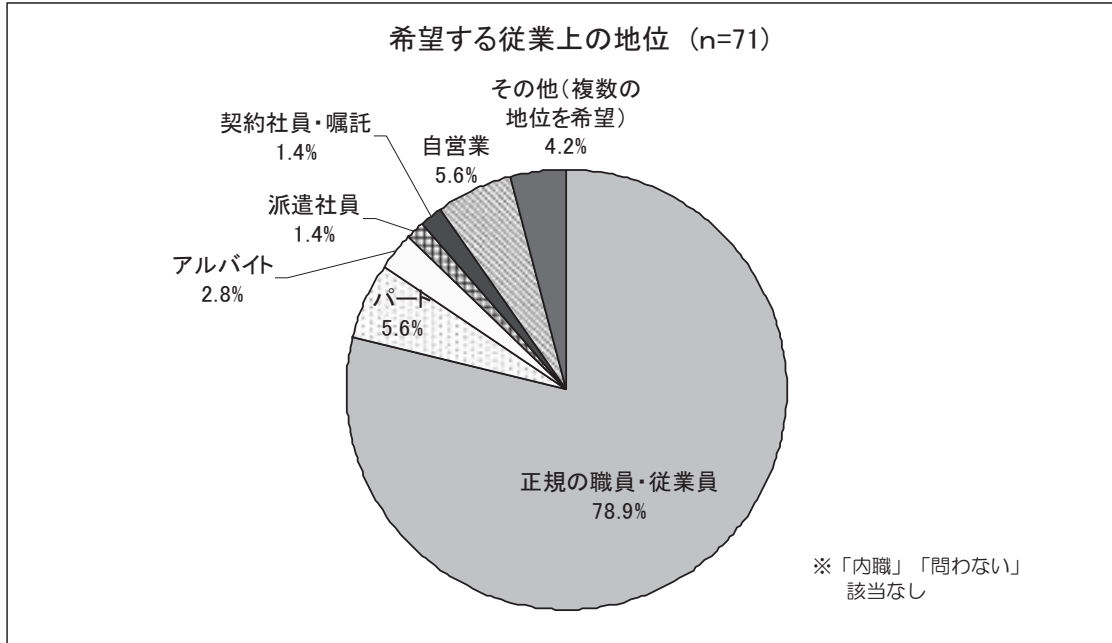
転職や兼業、副業の意思のある者に対して希望する業種を聞いたところ、「特に問わない」が50.0%で、次いで「医療、福祉」13.2%「卸売業、小売業」8.8%となっている。

\* 希望する職種 (質問対象：学生を除く有業者の内、転職等希望者)



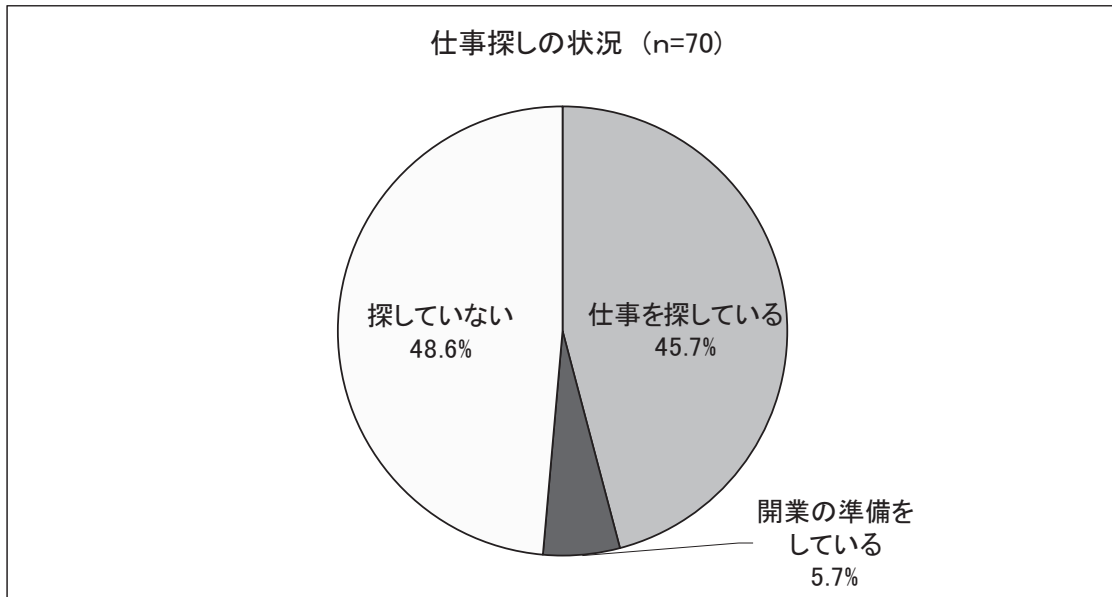
希望する職種についても「特に問わない」の割合が29.6%と最も高く、次いで「専門的・技術的職業従事者」21.1%、「事務従事者」18.3%の順となっている。

\* 希望する従業上の地位 (質問対象：学生を除く有業者の内、転職等希望者)



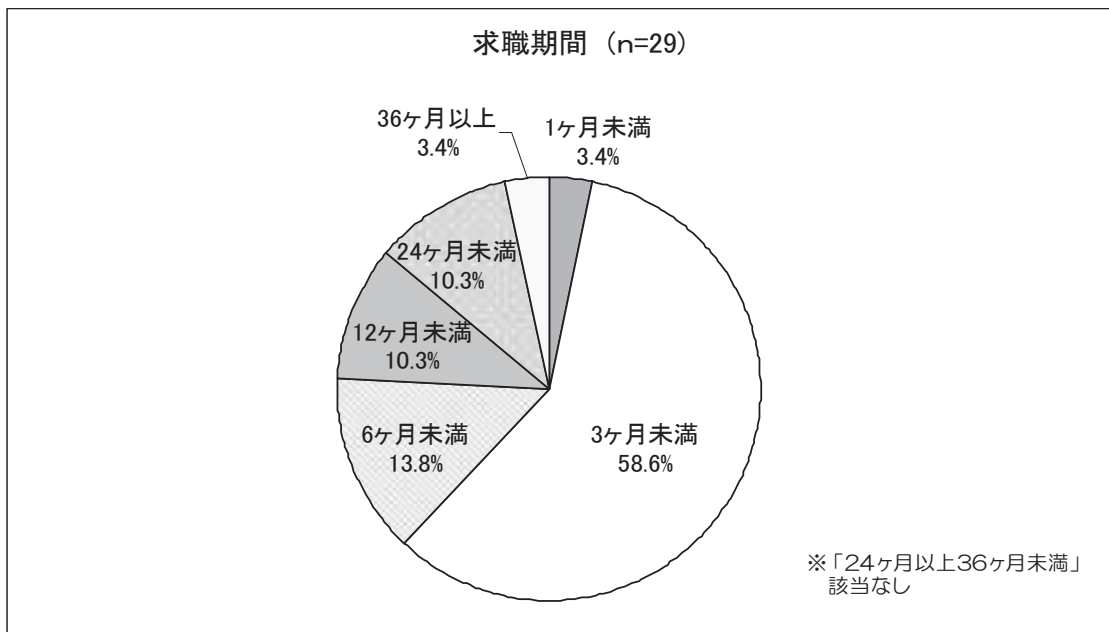
転職や兼業、副業の意思のある者が希望する従業上の地位については、「正規の職員・従業員」が78.9%と高くなっており、次いで「パート」「自営業」が共に5.6%だった。

\* 仕事探しの状況 (質問対象：学生を除く有業者の内、転職等希望者)



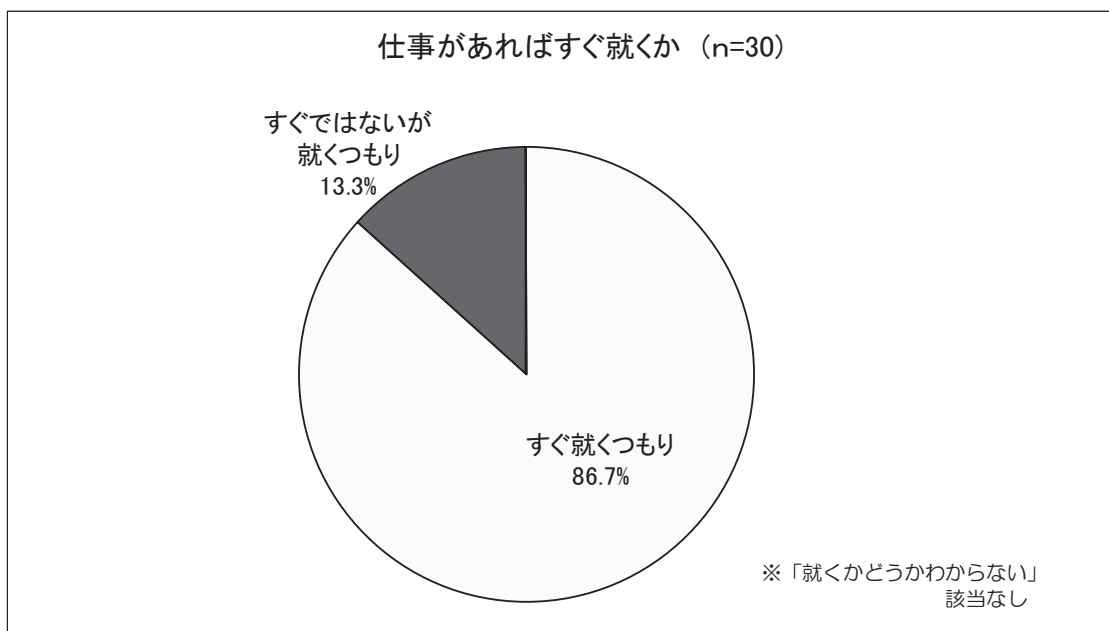
仕事を探している状況については、「仕事を探している」が45.7%であり、「探していない」が48.6%であった。

\* 仕事を探している期間（質問対象：学生を除く有業者で求職活動中の者（開業準備中の者を除く）



転職や兼業、副業の意思のある者が、仕事を探している期間は、「(1ヶ月以上) 3ヶ月未満」が58.6%と最も高く、それ以上の期間の割合を合計すると38.0%になる。

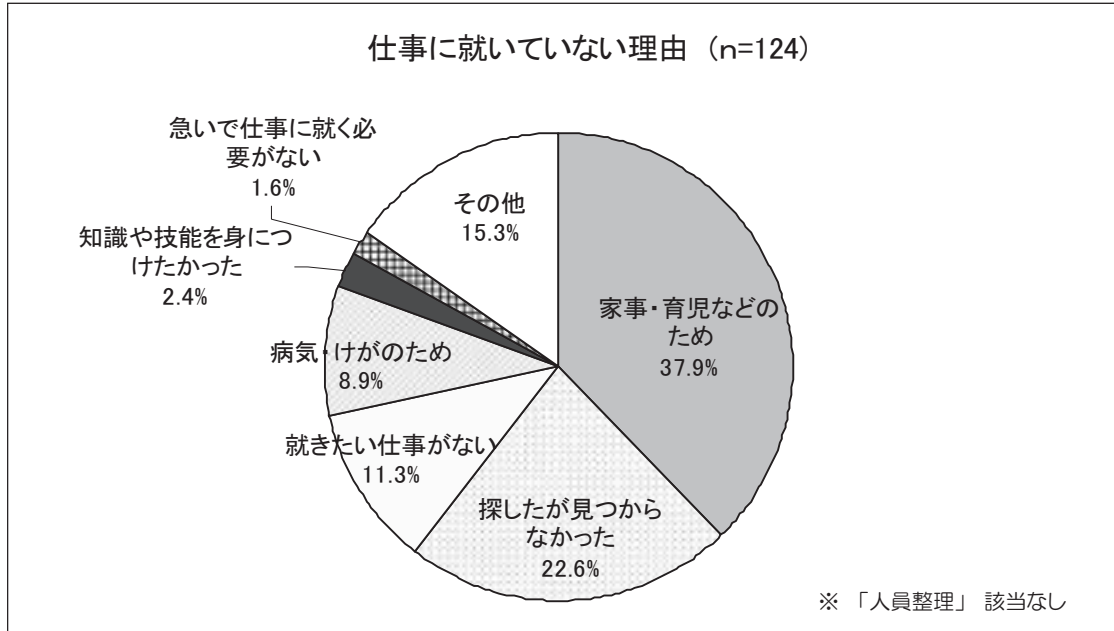
\* 仕事があればすぐ就くか（質問対象：学生を除く有業者で転職等希望者の内、求職活動中の者）



仕事を探している者が、仕事があればすぐ就くかどうかは、「すぐ就くつもり」が86.7%となっている。

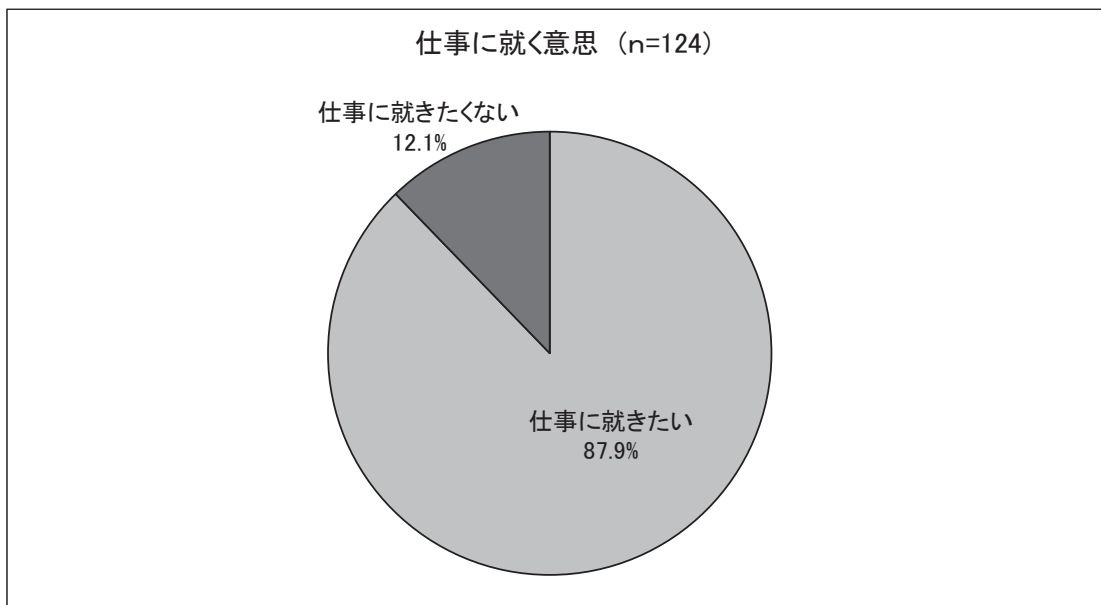
(4) 「普段仕事をしていない者」の意識

\* 仕事に就いていない理由 (質問対象：学生を除く無業者)



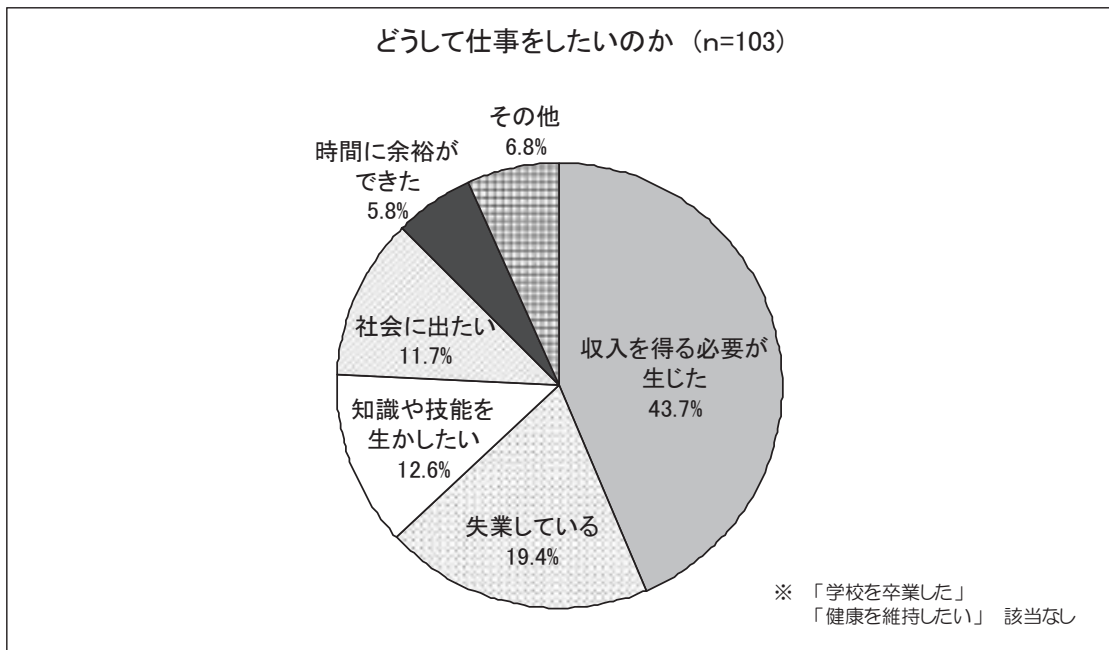
普段仕事をしていない者にその理由について聞いたところ、全体では「家事・育児などのため」が 37.9%、次いで「探したが見つからなかった」22.6%となっている。

\* 仕事に就く意思はあるか (質問対象：学生を除く無業者)



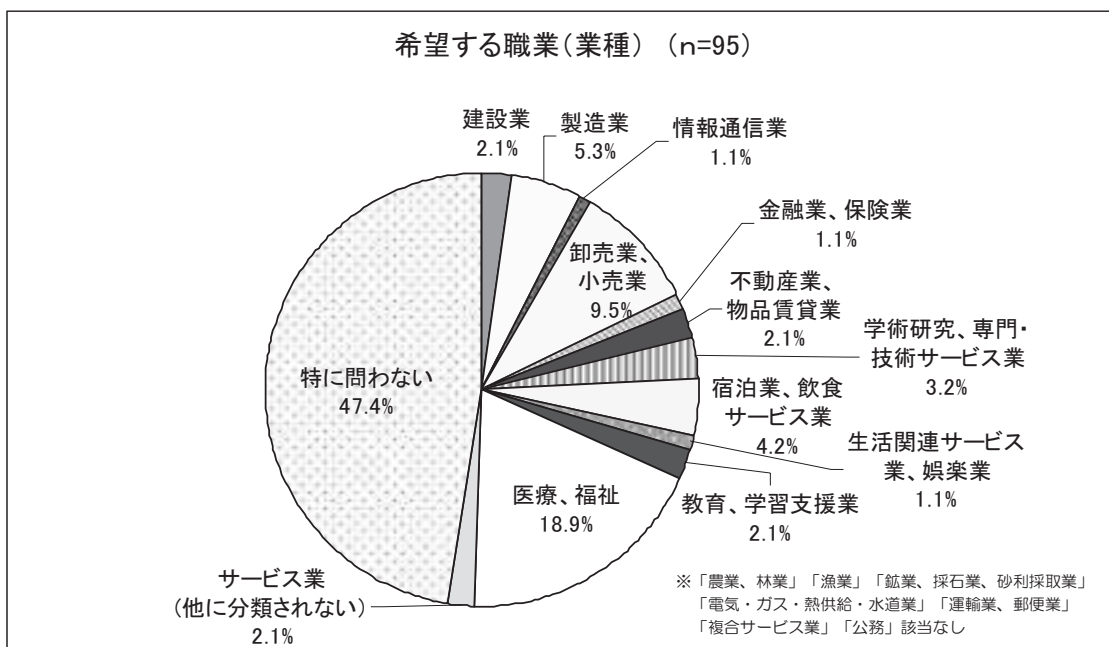
今後、仕事に就く意思はあるかどうかについては、全体で「仕事に就きたい」が 87.9% に対し、「仕事に就きたくない」は 12.1%であった。

\* どうして仕事をしたいのか（質問対象：学生を除く無業者の内、仕事に就く意思のある者）



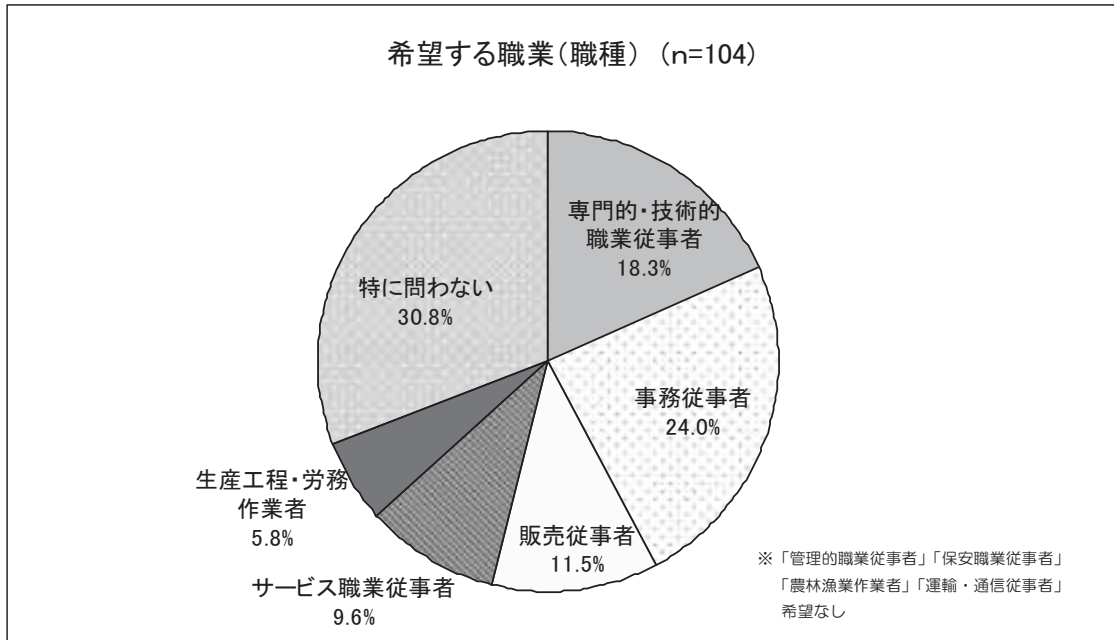
仕事に就く意思のある者にその理由を尋ねたところ、「収入を得る必要が生じた」が43.7%、次いで「失業している」が19.4%になっている。

\* 希望する業種（質問対象：学生を除く無業者の内、仕事に就く意思のある者）



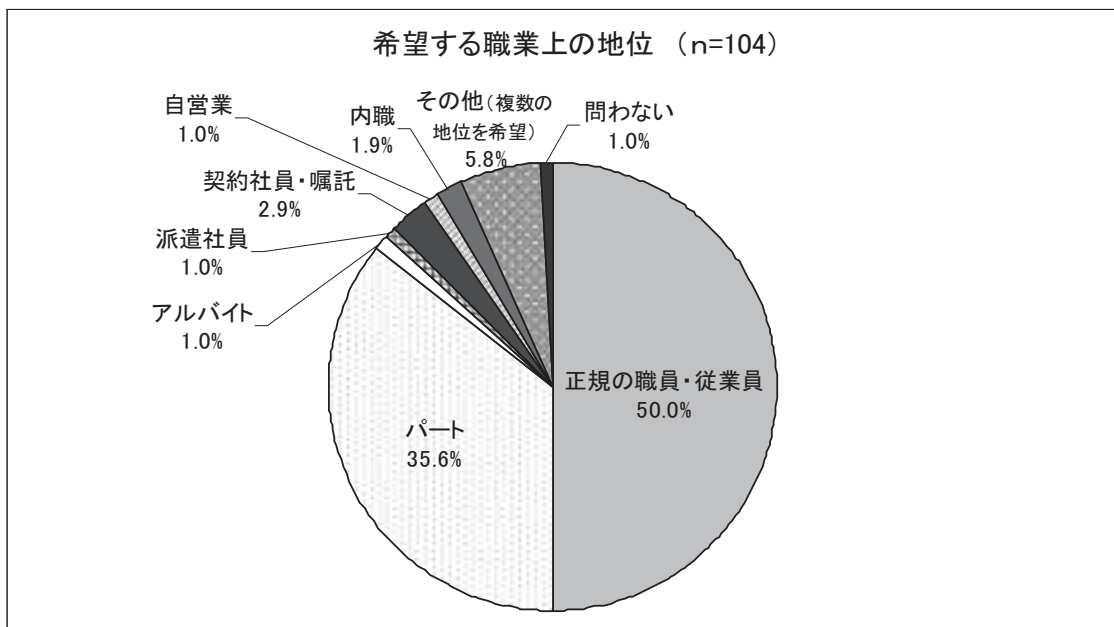
仕事に就く意思のある者が希望している業種は「特に問わない」47.4%が最も多く、次いで「医療、福祉」が18.9%、「卸売業、小売業」が9.5%となっている。

\* 希望する職種（質問対象：学生を除く無業者の内、仕事に就く意思のある者）



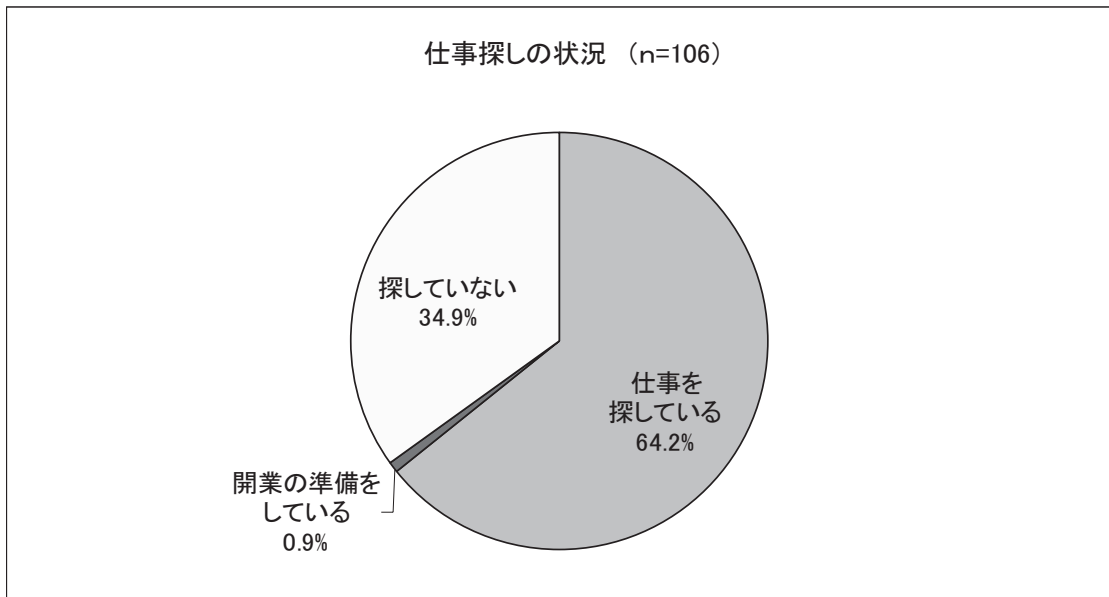
仕事に就く意思のある者が希望する職種は「特に関わない」が 30.8%と最も高く、次いで「事務従事者」24.0%、「専門的・技術的職業従事者」18.3%の順となっている。

\* 希望する従業上の地位（質問対象：学生を除く無業者の内、仕事に就く意思のある者）



希望する従業上の地位については、「正規の職員・従業員」が 50.0%、次いで「パート」が 35.6%となっている。

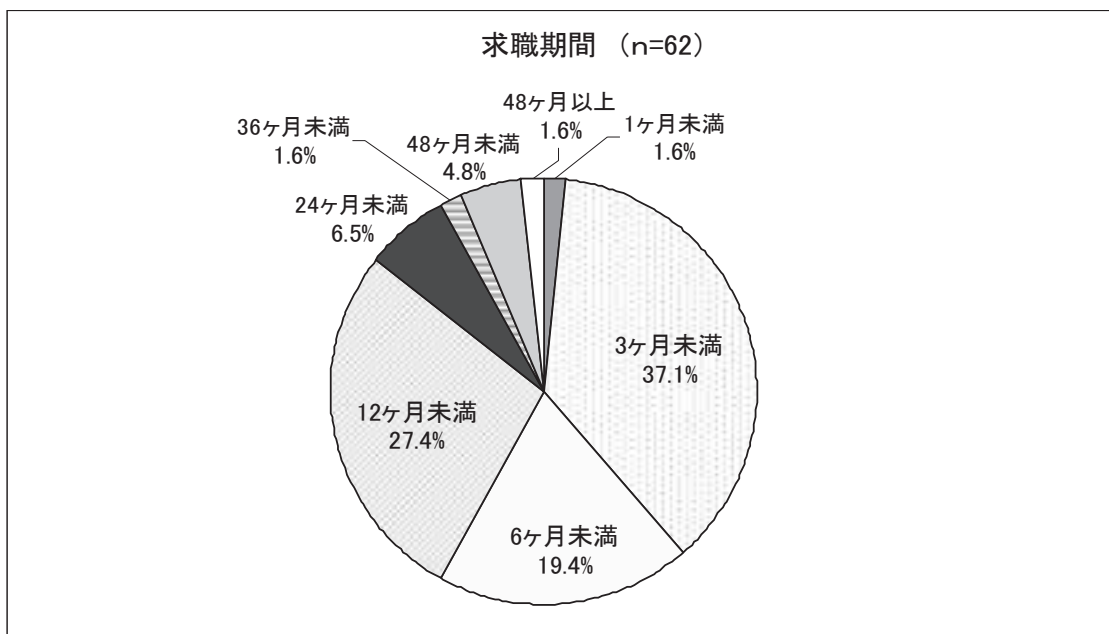
\* 仕事探しの有無（質問対象：学生を除く無業者の内、仕事に就く意思のある者）



仕事に就く意思のある者が仕事を探している状況については、「仕事を探している」が64.2%、「探していない」が34.9%であった。

\* 仕事を探している期間

(質問対象：学生を除く無業者で仕事を探している者（開業準備中の者を除く）)

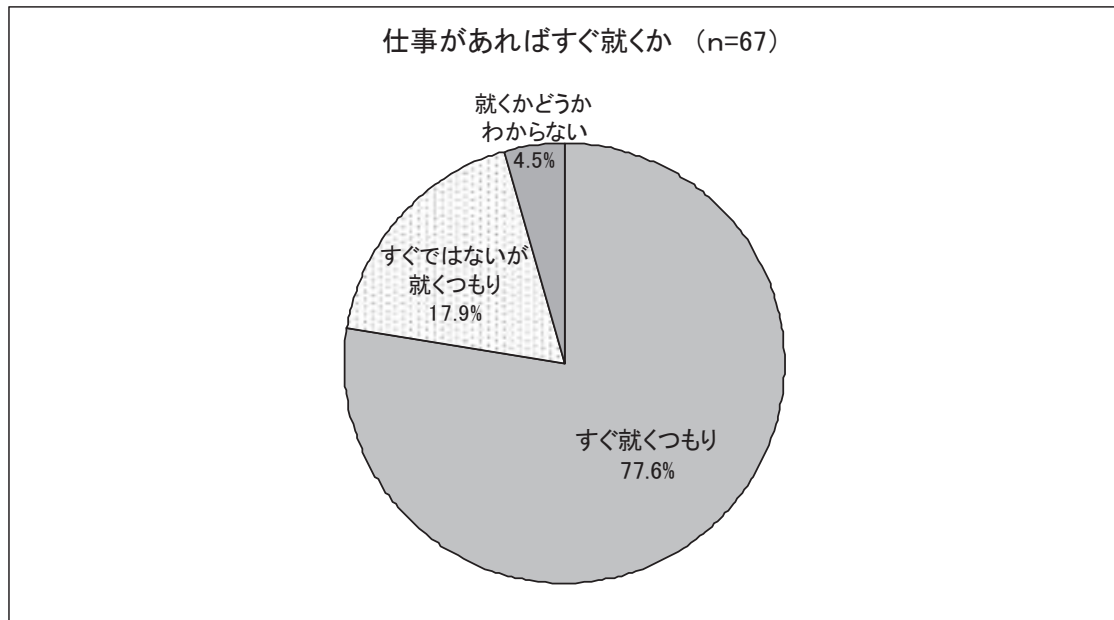


仕事に就く意思のある者が仕事を探している期間は、「(1ヶ月以上) 3ヶ月未満」が37.1%と最も高くなっている。



\* 仕事があればすぐ就くか

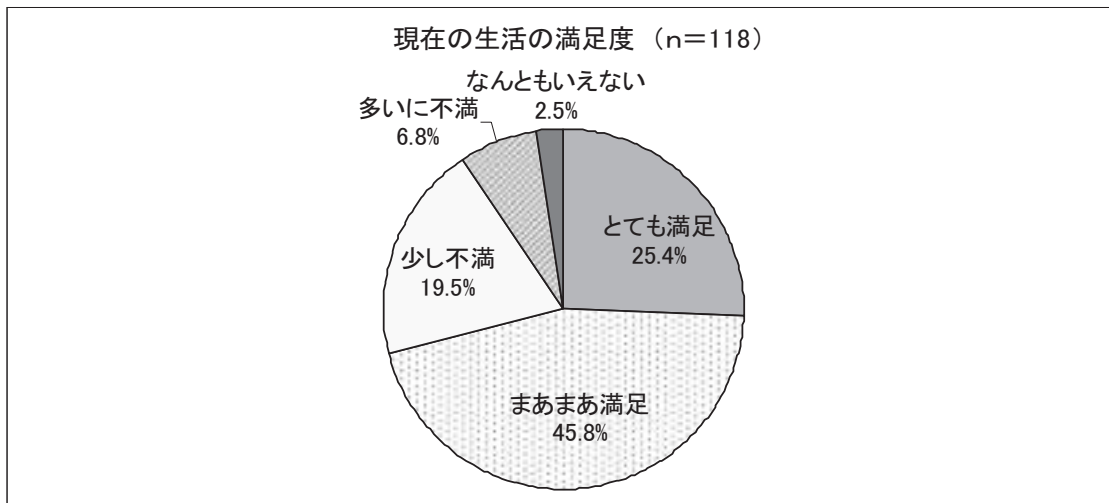
(質問対象：学生を除く無業者で仕事に就く意思のある者の内、仕事を探している者)



仕事に就く意思のある者が、仕事があればすぐ就くかどうかについては、「すぐ就くつもり」77.6%、「すぐではないが就くつもり」が17.9%であり、仕事をする意思の高いことがうかがえる。

(5) 「非正規雇用者（フリーター・現在無職で非正規雇用希望者含む）」の意識

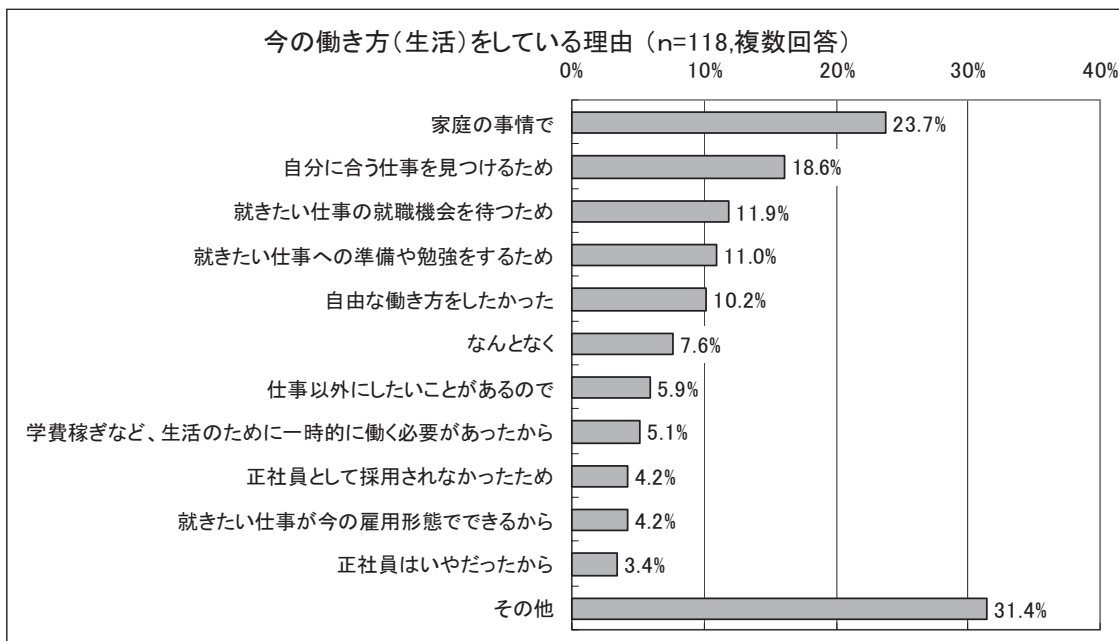
\* 現在の生活の満足度（質問対象：非正規雇用者・現在無職で非正規雇用希望者）（学生を除く）



生活の満足度は、「とても満足」25.4%、「まあまあ満足」45.8%であり、満足しているとの意見が7割近くを占めている。

\* 今の働き方(生活)をしている理由

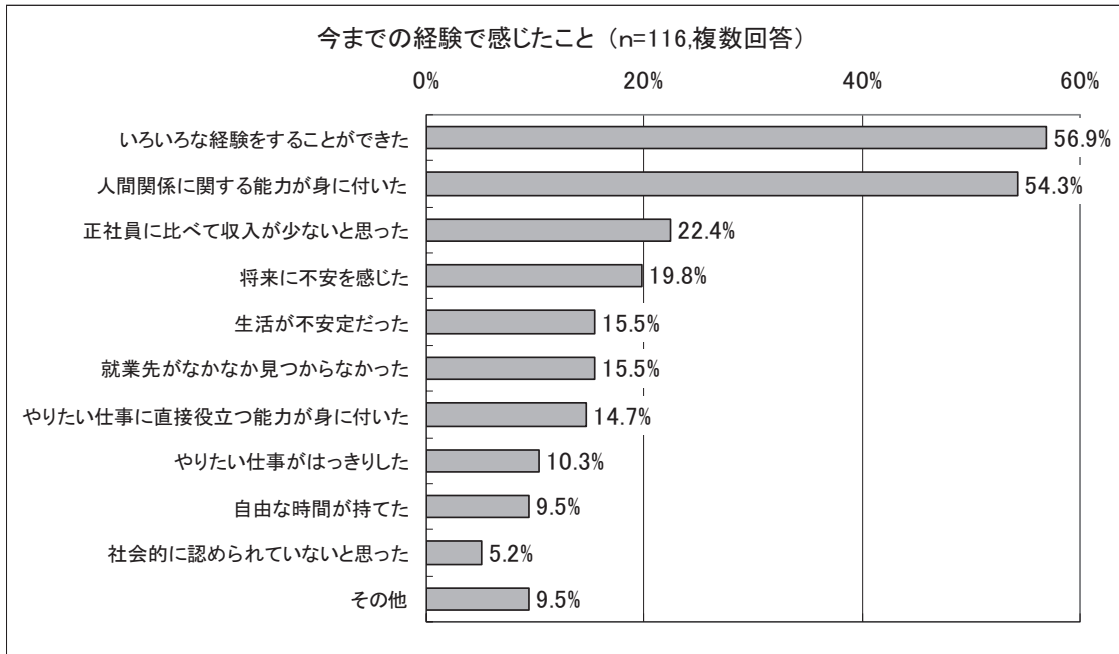
(質問対象：非正規雇用者・現在無職で非正規雇用希望者) (学生を除く)



今の働き方(生活)をしている理由は、「家庭の事情で」が23.7%と最も高く、「自分に合う仕事を見つけるため」18.6%、「就きたい仕事の就職機会を待つため」11.9%といった、一時的に今の働き方をしているケースも見られた。「その他」は具体的な記述なし)

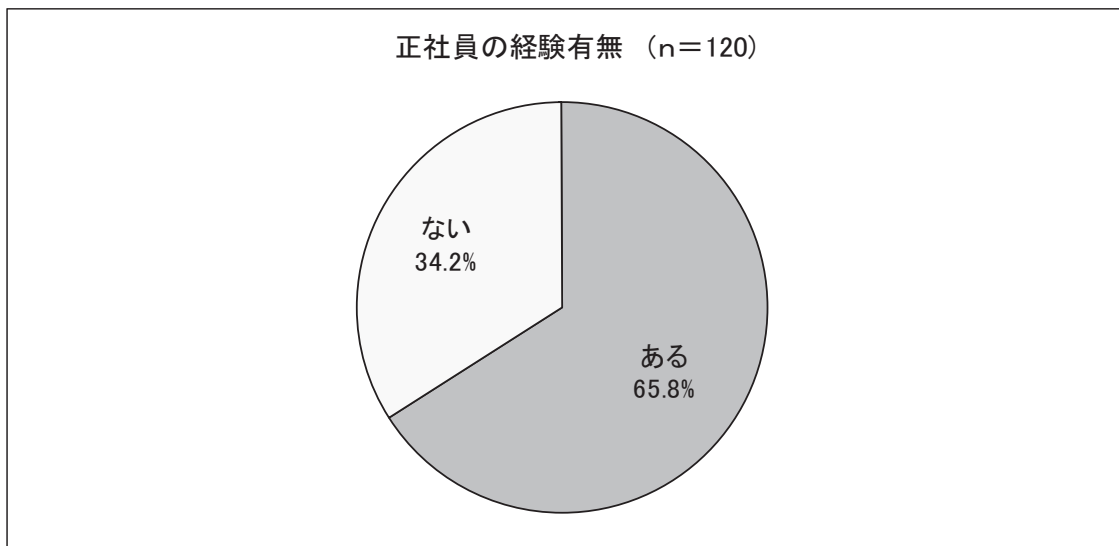
\* 今までの経験で感じたこと

(質問対象：非正規雇用者・現在無職で非正規雇用希望者) (学生を除く)



今までの経験で感じたことについて聞いたところ、「いろいろな経験をする事ができた」56.9%、「人間関係に関する能力が身に付いた」54.3%と肯定する意見が高くなっている。それに対して、「正社員に比べて収入が少ないと思った」22.4%、「将来に不安を感じた」は19.8%であり、そのほかの項目を見ても否定的な意識を持っている者は少ない。

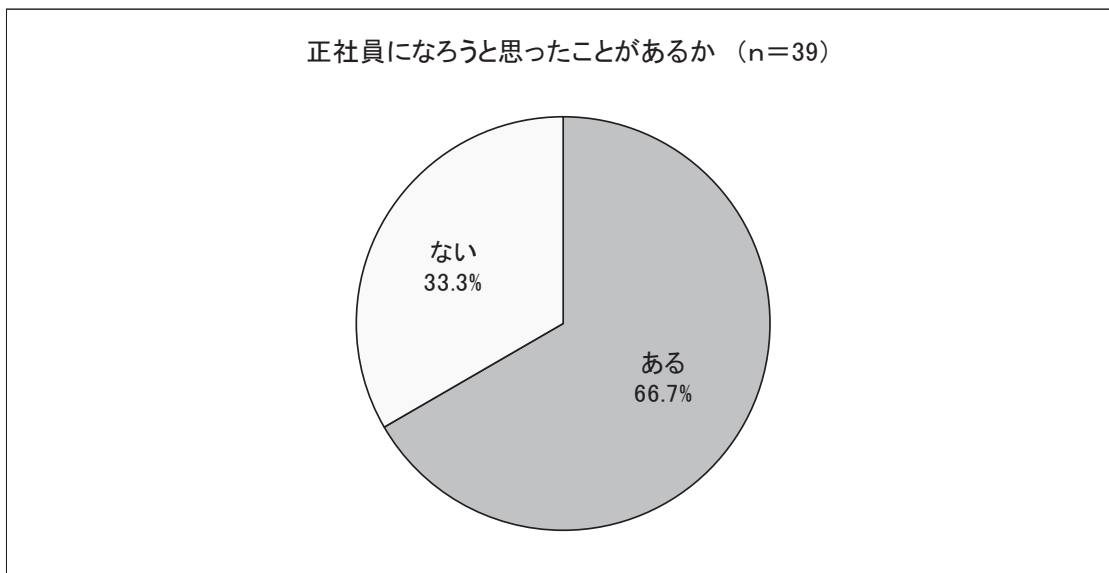
\* 正社員経験の有無 (質問対象：非正規雇用者・現在無職で非正規雇用希望者) (学生を除く)



現在、非正規雇用者・現在無職で非正規雇用希望者のうち、過去に正社員の経験がある者は65.8%だった。

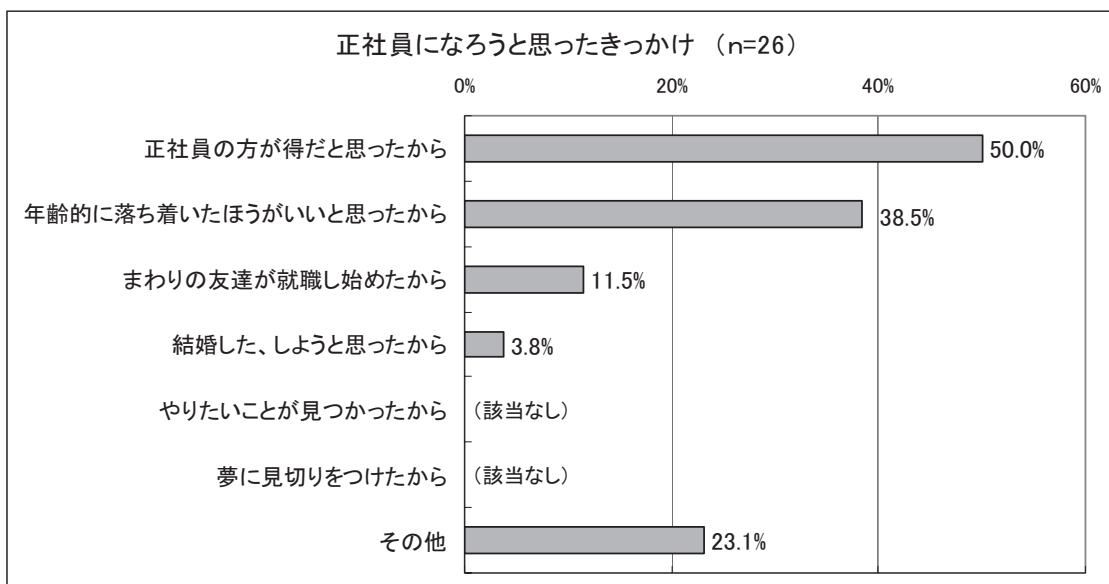
\* 正社員になろうと思ったことがあるか

(質問対象：非正規雇用者・現在無職で非正規雇用希望者の内、正社員未経験者) (学生を除く)



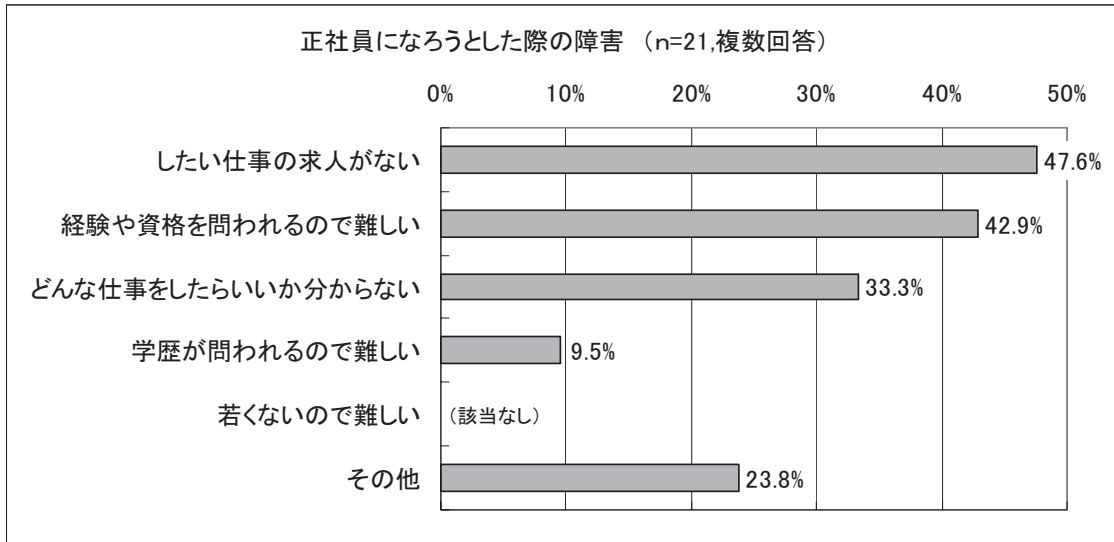
過去に正社員の経験が無いが正社員になろうと思ったことのある者は66.7%だった。

\* 正社員になろうとしたきっかけ (質問対象：非正規雇用者・現在無職で非正規雇用希望者の内、正社員になろうと思ったことはあるが、正社員未経験の者) (学生を除く)



正社員になろうと思ったことがある者が、正社員になろうと思ったきっかけは、「正社員の方が得だと思ったから」が50.0%と最も高くなっている。

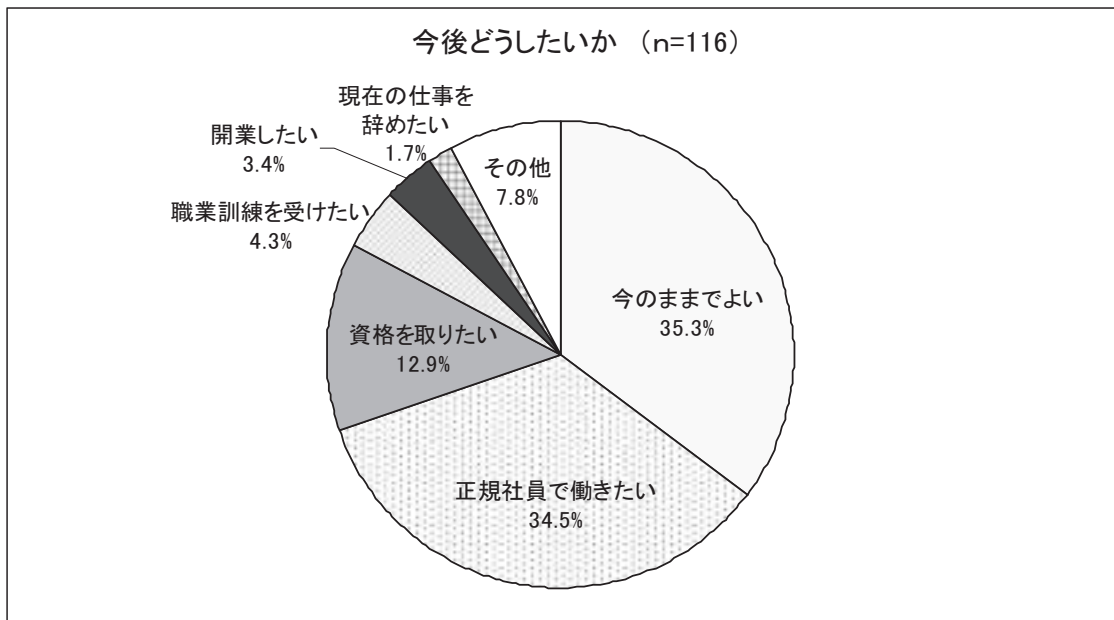
\* 正社員になろうとした際の障害（質問対象：非正規雇用者・現在無職で非正規雇用希望者の内、正社員になろうと思ったことはあるが、正社員未経験の者）（学生を除く）



正社員になろうとした際の障害については、「したい仕事の求人がない」が 47.6%、「経験や資格を問われるので難しい」が 42.9%となっている。また、「どんな仕事がいかわからない」という目的意識の低い回答も 33.3%あった。

\* 今後どうしたいと思うか

（質問対象：非正規雇用者・現在無職で非正規雇用希望者）（学生を除く）

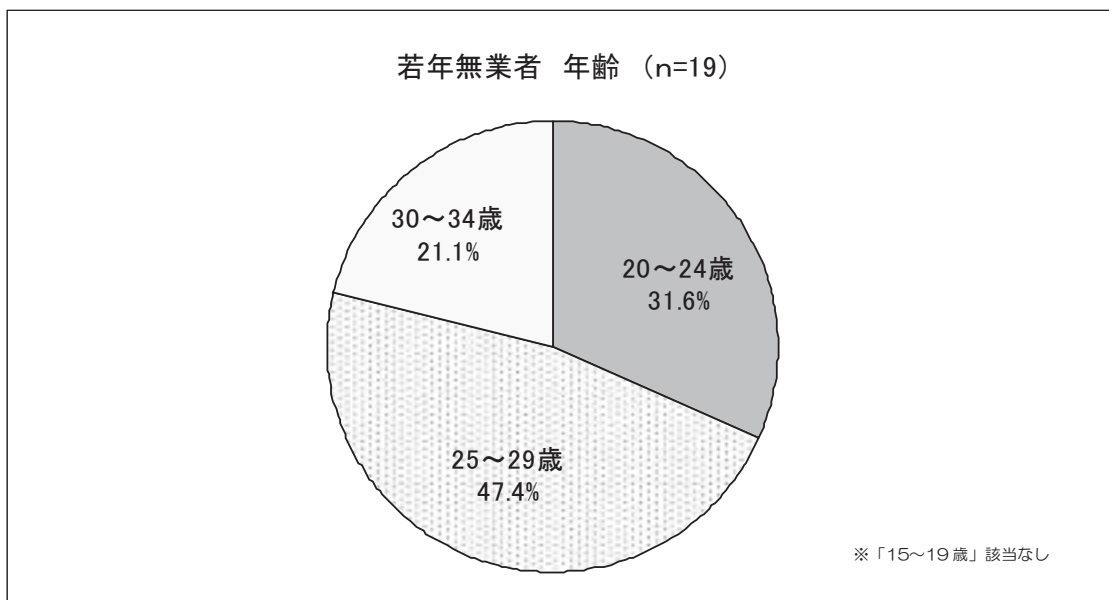


今後どうしたいかについて聞いたところ、「今のままでよい」が 35.3%、次いで「正規社員で働きたい」が 34.5%となった。

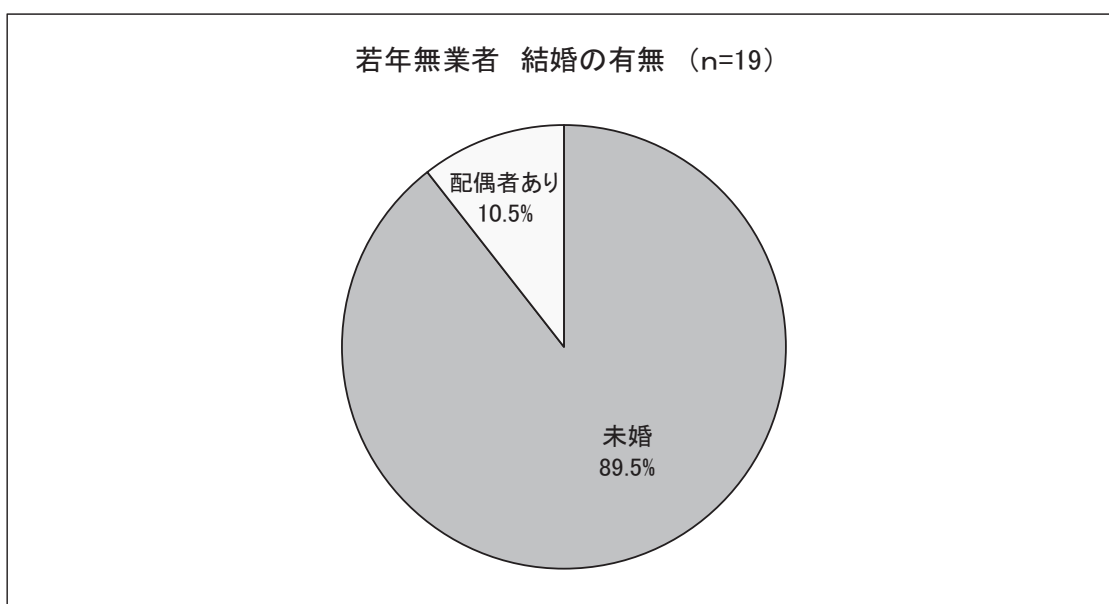
(6) 「若年無業者」の意識

※若年無業者の内、「仕事に就く意思のない」人には、「今後の希望」などを質問していたが、対象者が3名しかなく、未回答（「答えたくない」も含む）が多かったため、掲載していない。

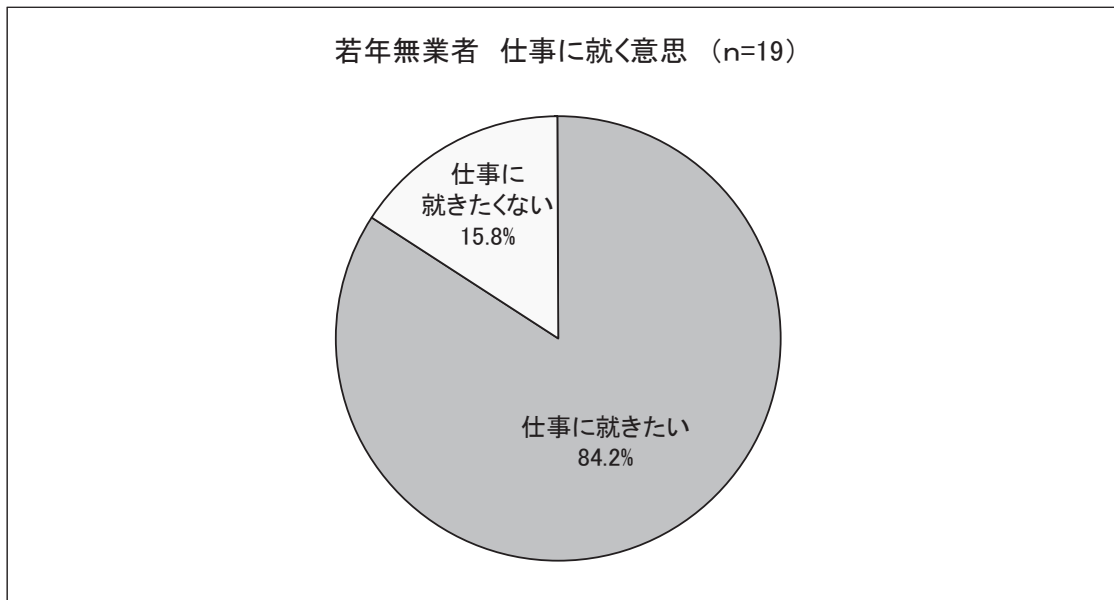
\* 年齢（質問対象：若年無業者）



\* 結婚の有無（質問対象：若年無業者）

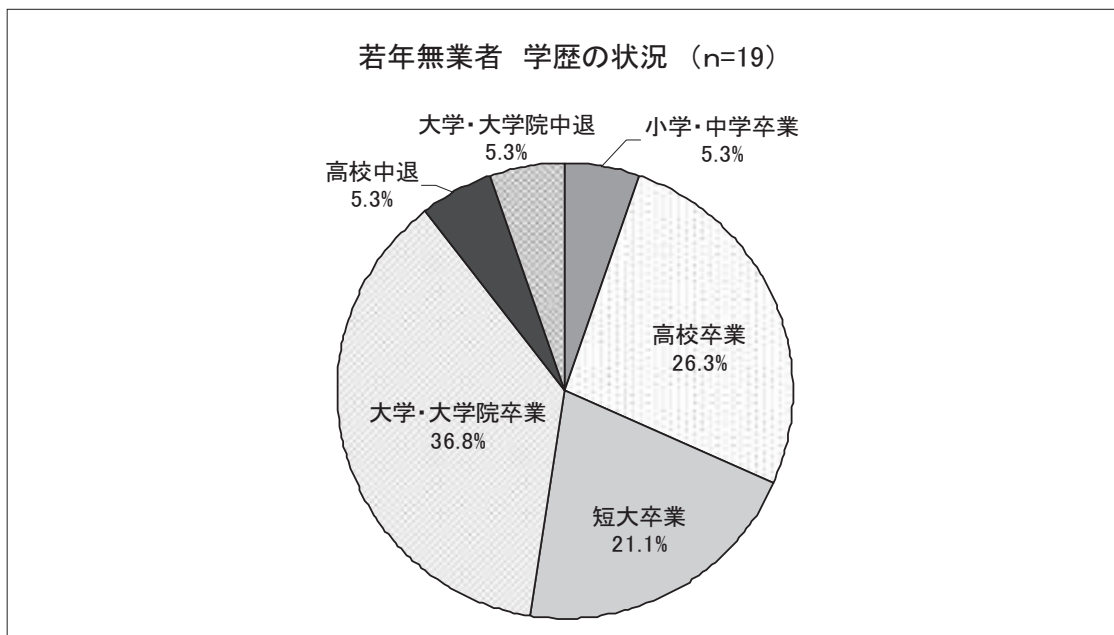


\* 仕事に就く意思 (質問対象：若年無業者)



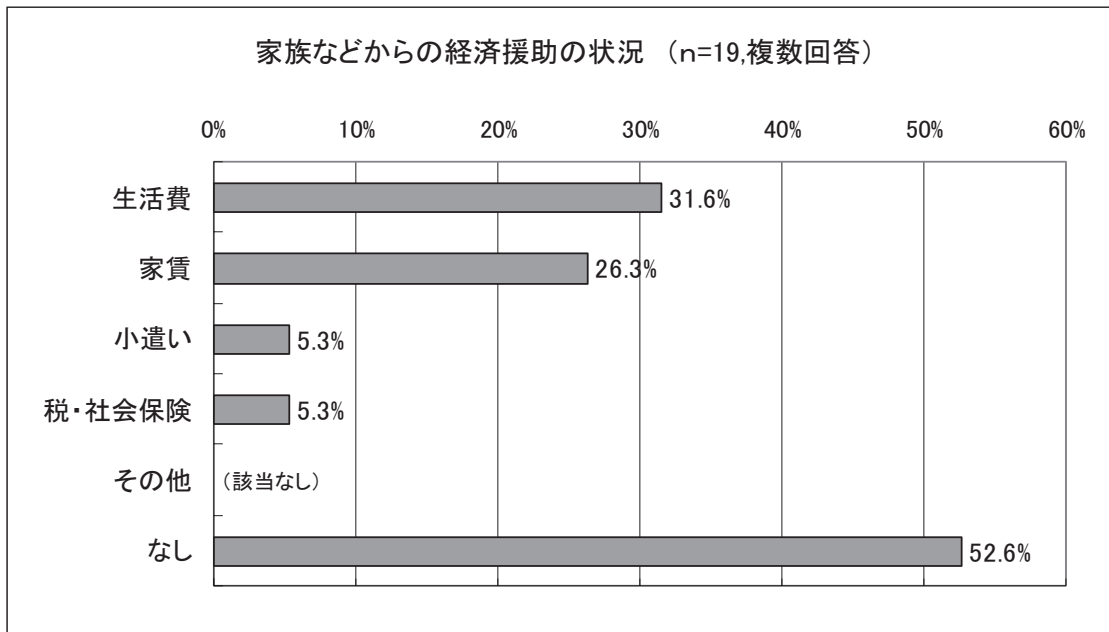
若年無業者の仕事に就く意思については、84.2%が「仕事に就きたい」と回答している。

\* 学歴の状況 (質問対象：若年無業者)



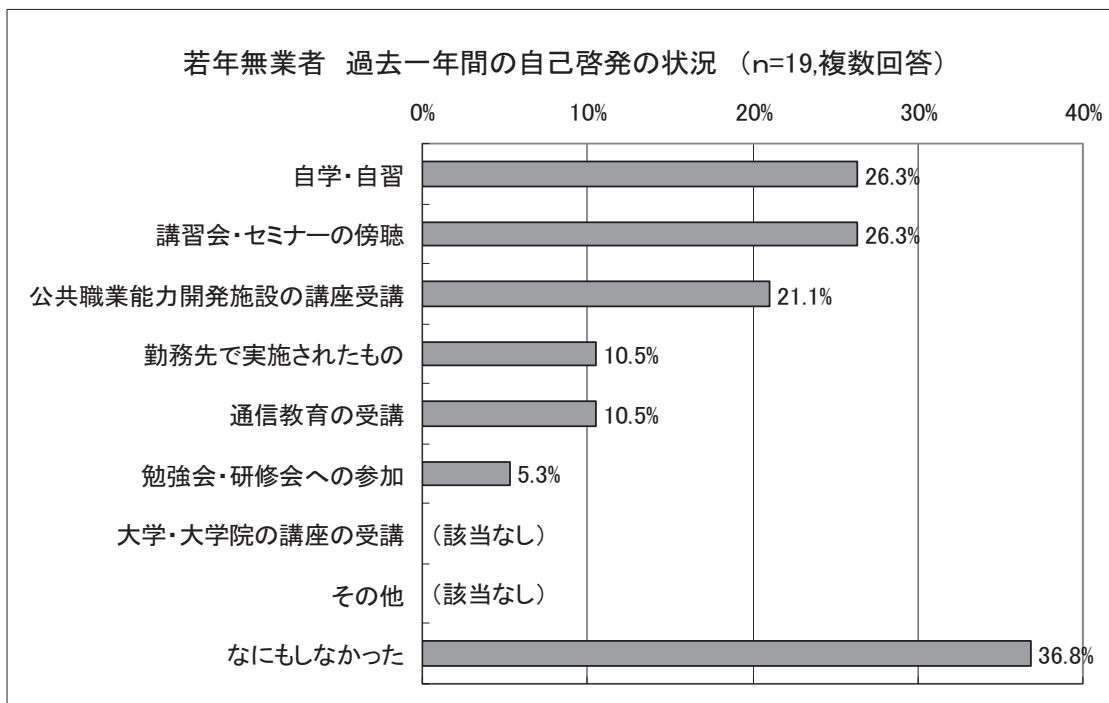
若年無業者の学歴の状況については、「大学・大学院卒業」が36.8%で最も高くなっている。

\* 家族などからの経済的な援助があるかどうか（質問対象：若年無業者）



家族などからの経済援助の状況については、半数以上が「なし」と回答している。

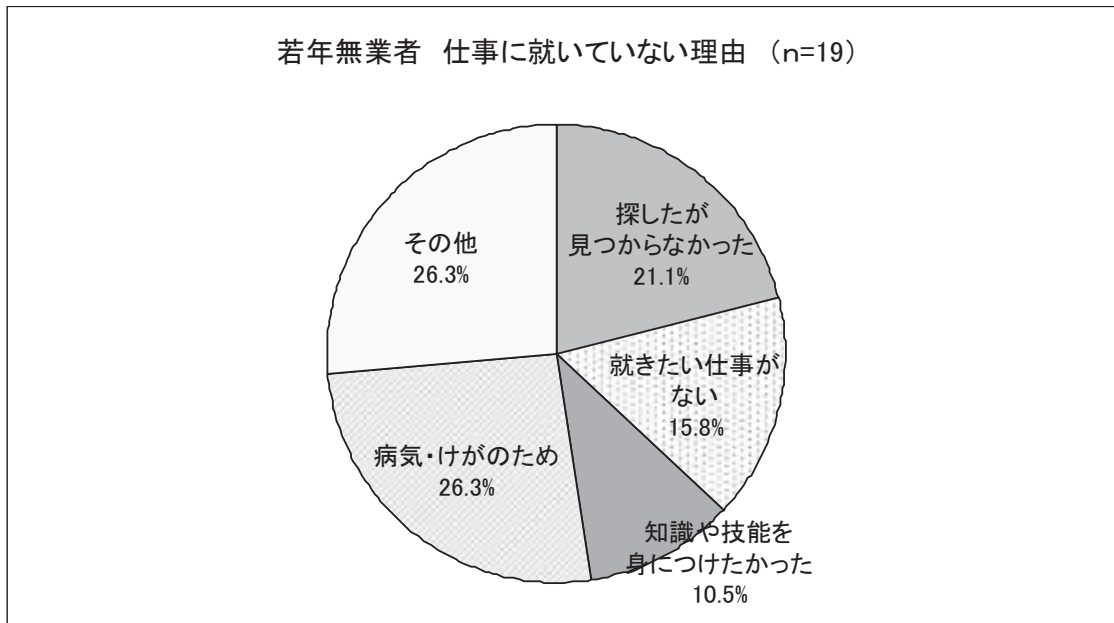
\* 自己啓発について（質問対象：若年無業者）



自己啓発の状況は、「何もしなかった」36.8%が最も高く、次いで「自学・自習」「講習会・セミナーの傍聴」が共に26.3%となっている。

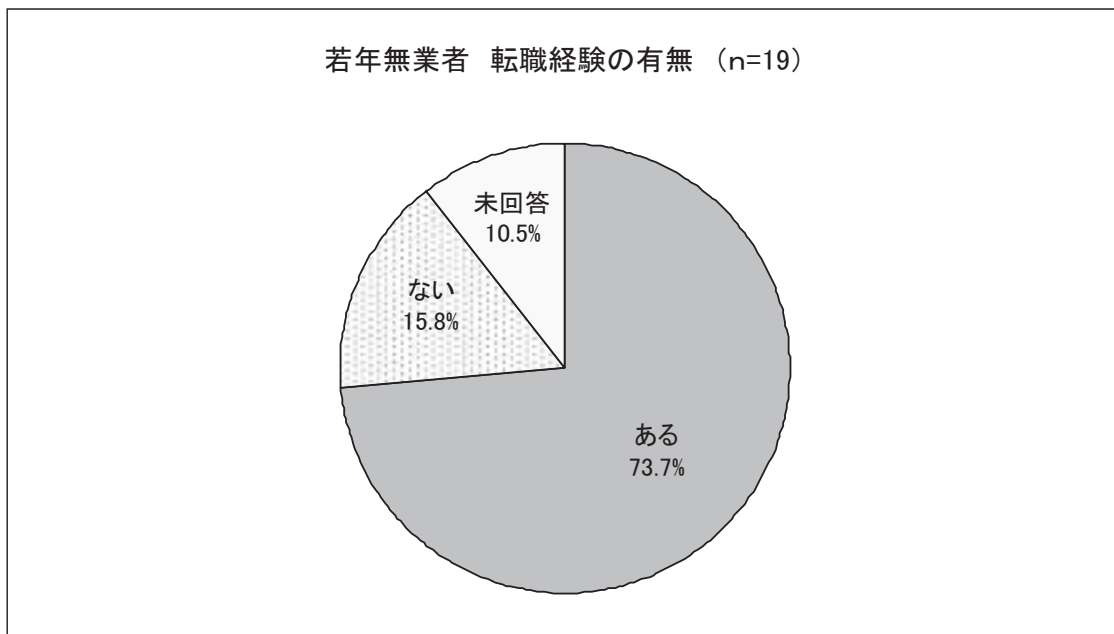


\* 仕事をしていない理由 (質問対象：若年無業者)



仕事に就いていない理由については、「病気・けがのため」が26.3%と最も高い。

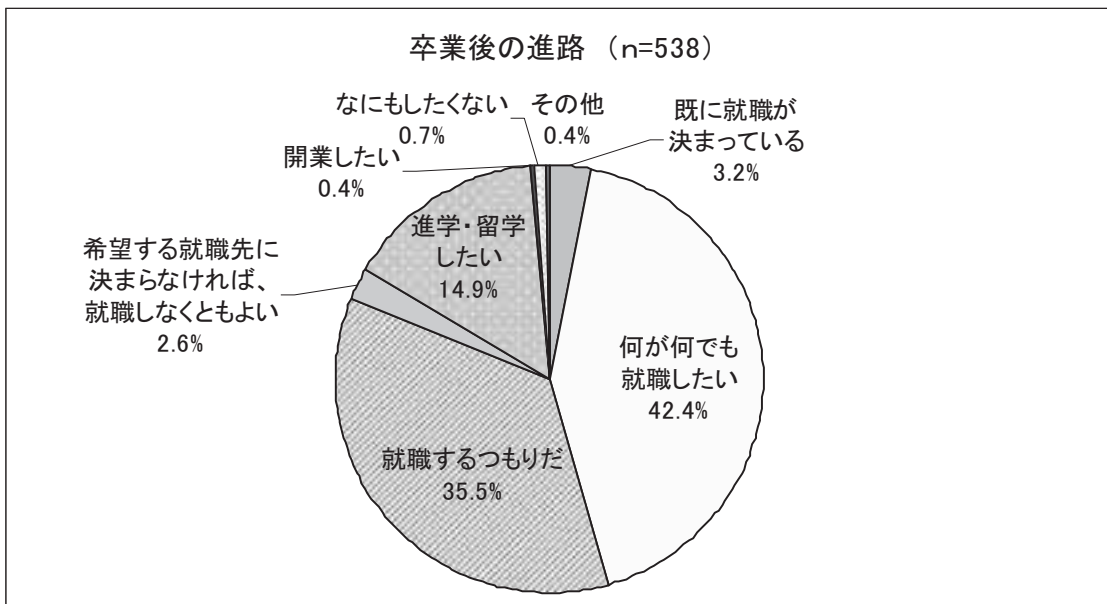
\* 転職経験の有無 (質問対象：若年無業者)



転職経験の有無については、73.7%が何らかの仕事を体験している。

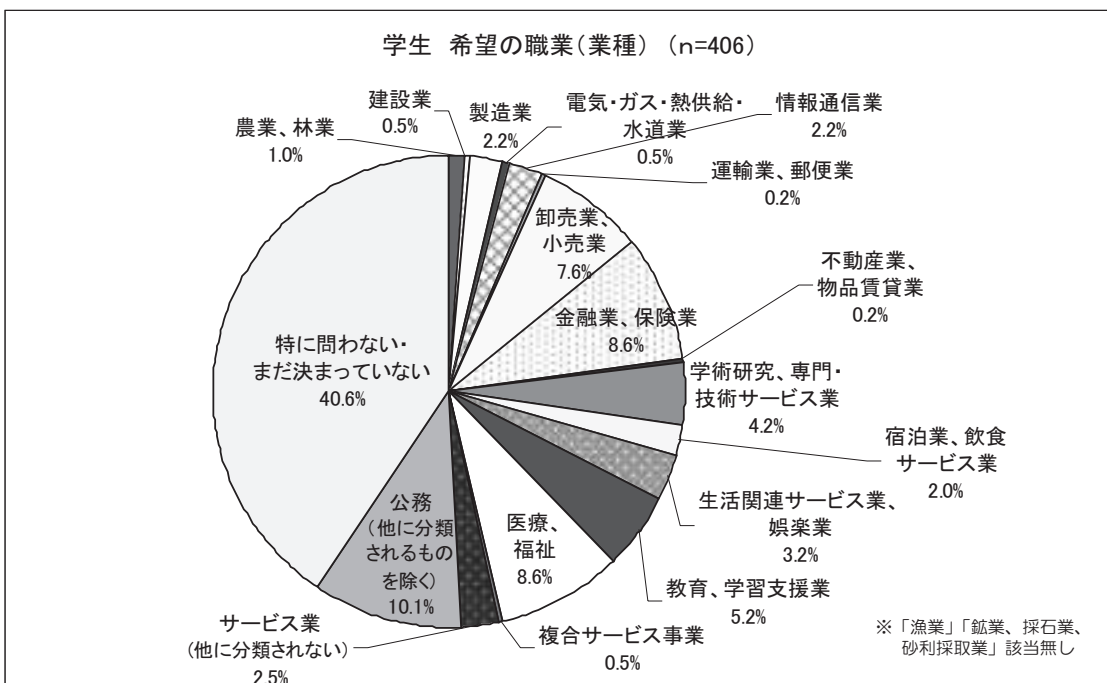
(7) 「学生」の意識

\* 卒業後の進路 (質問対象：学生)



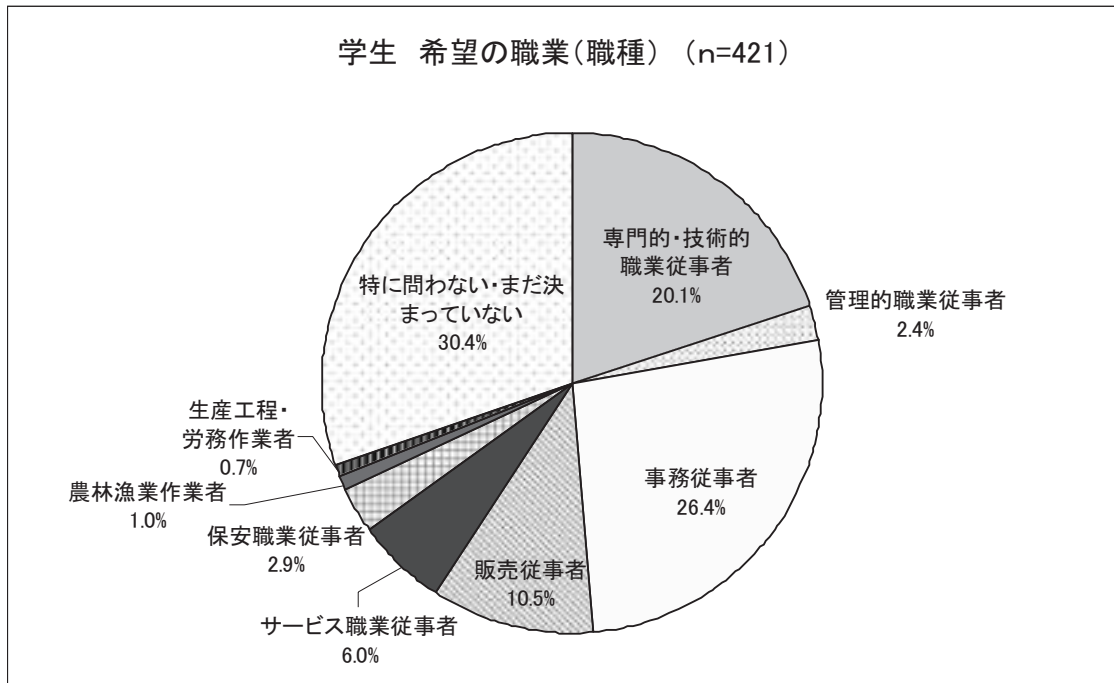
卒業後の進路は、「既に就職が決まっている」、「何が何でも就職したい」、「進学・留学したい」「開業したい」の4つで60.9%と半数以上の学生が卒業後の進路を具体的に考えている一方、「希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい」、「なにもしたくない」の2つで3.3%の学生が、学卒未就職者になりかねない状況も見受けられた。

\* 希望の職業 (業種) (質問対象：学生)



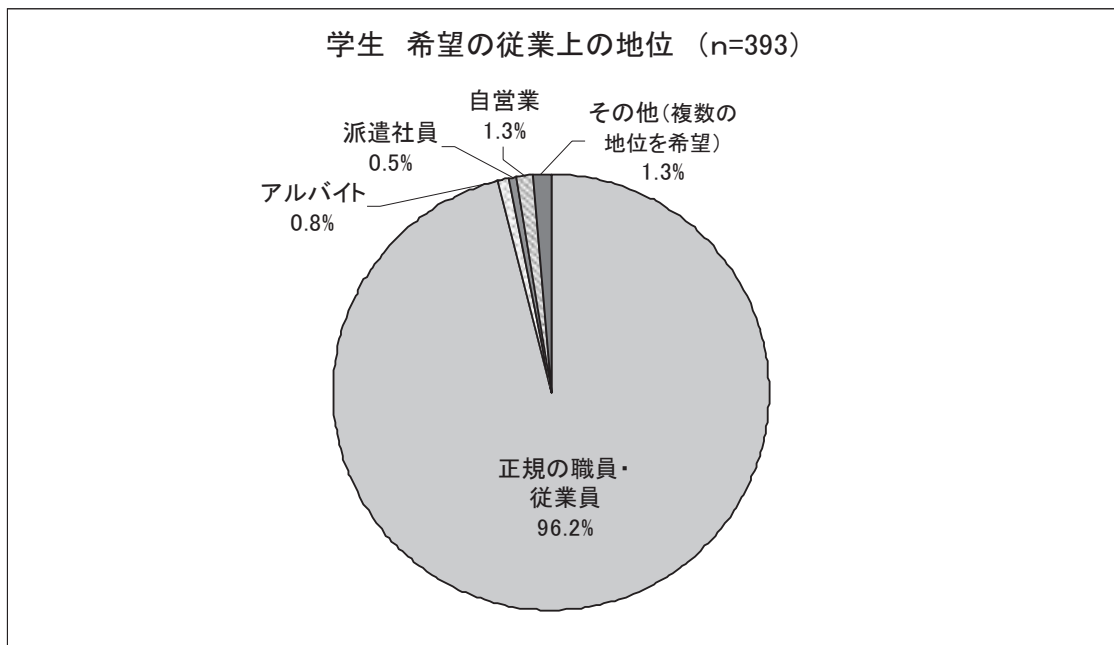
希望の業種は、「特に問わない」を除く 59.4%の学生が、何らかの希望業種を決めている。

\* 希望の職業（職種）（質問対象：学生）



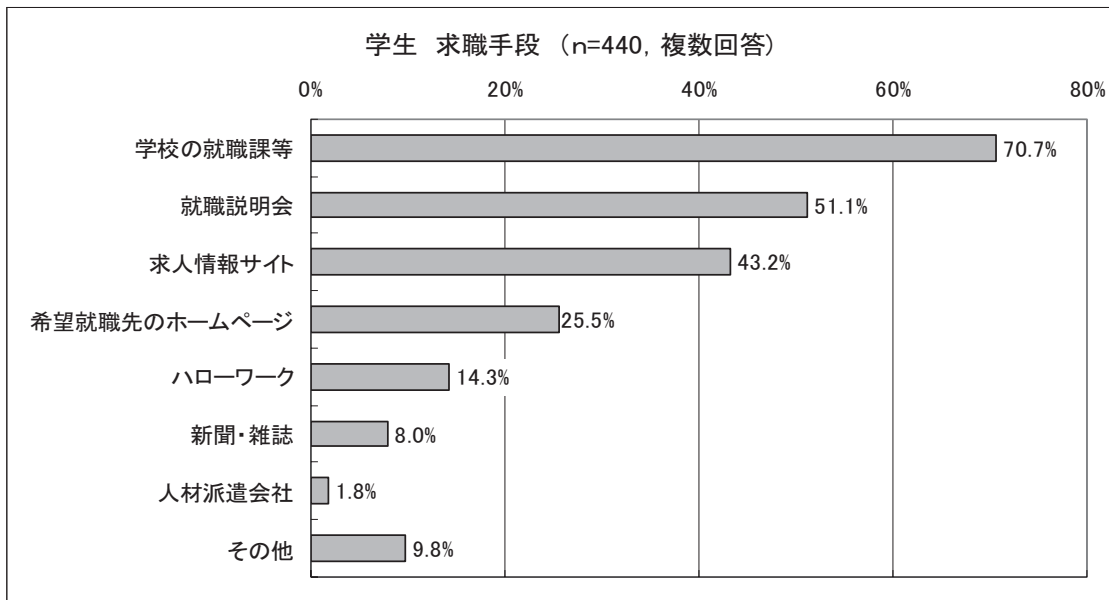
希望の職種は、「特に問わない」を除く 69.6%の学生が、何らかの希望職種を決めている。

\* 希望の従業上の地位（質問対象：学生）



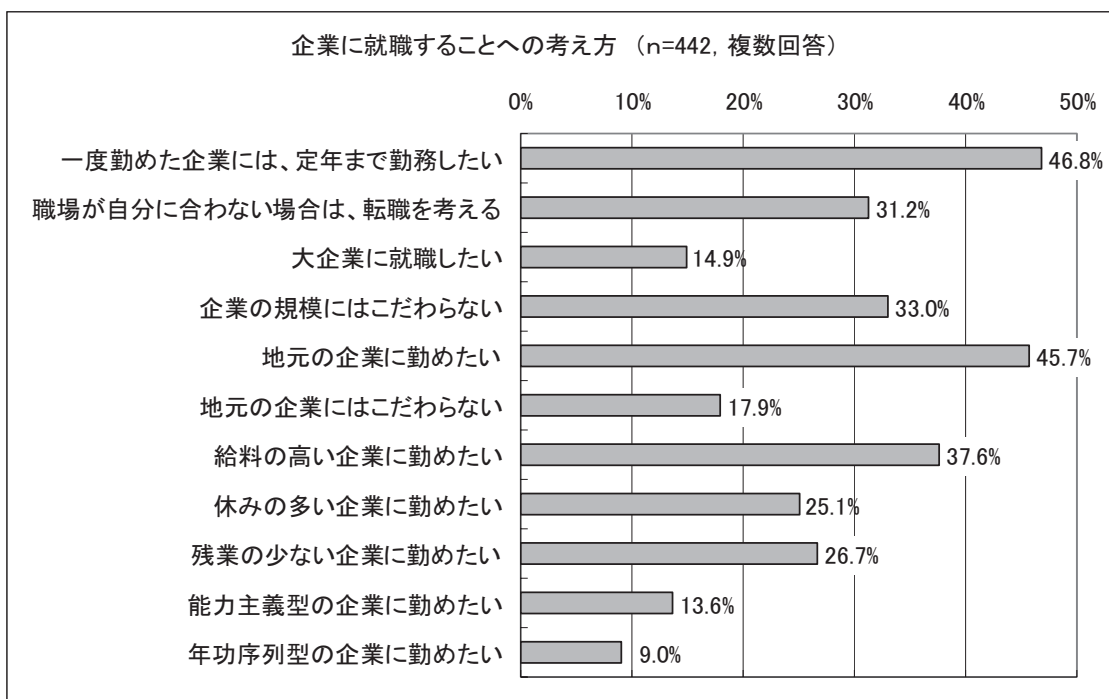
希望の従業上の地位は、96.2%の学生が、正規の職員・従業員として就職することを希望している。「その他」には、正社員に採用されなければ、契約社員や派遣社員などでも良いという回答も見受けられた。

\* 求職の手段（質問対象：学生）



求職の手段については、70.7%の学生が、「学校の就職課等」を利用している一方、「ハローワーク」を利用している学生は少ない。県外への就職希望者の中には、自分で就職する活動をしているケースも見受けられた。

\* 企業に就職することへの考え方（質問対象：学生）



企業に就職することへの考え方については、ほぼ半数の学生が「一度勤めた企業には、定年まで勤務したい」「地元の企業に勤めたい」と考えている。

## (8) 「若年者の雇用問題について」の意識

若年者の雇用問題についての意見を聞いたところ、様々な意見が寄せられた。それらの意見の中から主なものを、フリーター・ニート、新卒採用・企業の採用について、行政・ハローワーク、学校教育、その他に大きく分けて掲載する。

## \* 回答者の属性

性別	年齢	対象者	回答者		未回答者	
		人数 (人)	人数 (人)	割合 (%)	人数 (人)	割合 (%)
男性	15歳～19歳	90	27	30.0%	63	70.0%
	20歳～24歳	141	54	38.3%	87	61.7%
	25歳～29歳	32	19	59.4%	13	40.6%
	30歳～34歳	37	14	37.8%	23	62.2%
	35歳～39歳	20	10	50.0%	10	50.0%
	男性計	320	124	38.8%	196	61.3%
女性	15歳～19歳	158	44	27.8%	114	72.2%
	20歳～24歳	260	98	37.7%	162	62.3%
	25歳～29歳	105	54	51.4%	51	48.6%
	30歳～34歳	74	41	55.4%	33	44.6%
	35歳～39歳	68	36	52.9%	32	47.1%
	女性計	665	273	41.1%	392	58.9%
不明	46	15	32.6%	31	67.4%	
合計	1,031	412	40.0%	619	60.0%	

## 〔フリーター・ニートについて〕

内容	雇用形態	性別
基本的には自己責任なのでフリーターもニートも本人が納得しているのであればいいのでは。ただし、その人が職業に就ける選択肢を多く用意するのは公共の役割かもしれない。	正規の職員・従業員	男性
ニートに1回なったら、（普通の社会生活は）しんどいと思う。働いた方がいろんな人に会えて、いいこといっぱいある。	正規の職員・従業員	女性
自分でどうにか道を開いて欲しい。社会にどうにかして欲しいというのは間違っている。	パート	女性
ニートについては、仕方ない場合を除いては自分次第。周りも許しているのはどうかと思う。自分から動くことが大切なのは。	パート	女性
フリーター・ニートの人は、なんでもいいので一つの仕事を5年続けたら何かが見えてくると思う。	パート	女性
フリーターにもマナー研修や新人教育をしてあげるとよいと思う。	派遣社員	女性
社会がどうだとか、仕方ないと肯定したら日本社会は終わりだと思ふ。ニートの人には、あきらめずに職を探してほしい。	契約社員・嘱託	女性
雇用が無ければ若者は「生活できればフリーター・ニートでもよい」と思ってしまいうから、雇用の確保、企業の誘致が必要。	無職	男性
フリーターでも、自分のために一生懸命働いている人もいると思うので、あまり「社員、社員」と言うのはやめてほしい。	無職	女性
この不景気の中で就職できるかどうか不安だが、フリーターやニートは絶対に避けたい。このような若者も多いと思うので、企業も積極的に求人をしてほしい。	学生	男性
一度就職につまずきフリーターなどになった人にもチャンスを増やしてほしい。調子が悪い時期もあると思う。	学生	男性
一度フリーターになってしまうと正社員になるのがとても難しいと思うので、どうにかしてほしい。	学生	男性
自分もフリーターになる可能性はあるが、せつかく大学に行ったので、正社員を経験したい。	学生	女性
医療・介護や農業などの職業は採用枠があるのに、給料や自身の体力にこだわりを持ちすぎて希望しない人が多すぎると思う。フリーターはともかく、ニートがこの先増えるのは良くないと思う。	学生	女性
夢があってそれを実現させようとするニートやフリーターの人たちの意見には賛成する。	学生	女性
夢のためにフリーターなら悪くないが、ニートはよくない。努力は大切。	学生	女性

## 【フリーター・ニートについて】(つづき)

内容	雇用形態	性別
働き口は少ないが、逆に生活するために「働きたい」ことを全面的に表現できるので、フリーターでもニートでも入りやすいのではないかと。	学生	女性
間違っただ情報が多すぎる。また、就活に対する行政フォローがないのに、フリーター問題について国が言うのは間違っている。	学生	女性
雇用が少ないので、もし大学を卒業してフリーターになっても仕方がないかなと思うようになってしまいました。	学生	女性
就職は経済状態も少しは関係すると思うが、結局はその人自身の努力だと思う。フリーターやニートは自分に甘いだだけだと思う。	学生	女性
正社員として働ける場が増えたら良い。非正規ではなく正社員として。それで全てが解決するのでは？	学生	女性
現在、就職難で若い人たちの雇用が減ってきていると思う。このままであれば、ニート・フリーターが増えてしまうと思う。	学生	女性

## 【新卒採用・企業の採用について】

内容	雇用形態	性別
就職率が低いのは景気の影響も大きいと思うが、資格や学業など本人の努力が足りないせいもあると思う。	学生	男性
不況やそれに対する行政の対策がまずい等を理由に自分は悪くないというスタンスでいることのほうが問題だ。確かに政府や行政の対策も問題だと思うが大学に在籍している間になまけた結果だと思う。不況でも会社が絶対「こいつは欲しい」と思えるような人材作りが必要だと思う。若い人たちは景気が悪いからとか、世の中のせいにしたり、やりたいことが見つからないから、そのうちでいいやと考えている人が多いと思う。職に就けていないと困っているなら行動に移さないといけないと思う。私はそういう行動に移す人を見てきたのでそう思う。	学生	男性
経済状況が悪化し、大学を出ても働き口がないかもしれないということに対して不安を感じている。	学生	男性
私は留学生で今仕事を探すことはとても難しい。ほとんどの企業では留学生は採用しない。	学生	男性
先輩達の大変さを見ていると大学卒業してすぐに就職できる自信がない。	学生	女性

## 〔新卒採用・企業の採用について〕（つづき）

内容	雇用形態	性別
私は今大学4回生で、無事就職先も決まった。就職活動中思ったことは、今から就職する人は本当に大変。何万人に10名採用とか何百人で2名とか倍率が高すぎてなかなか決まりそうにない。不況と言われる世の中、仕方がないことだと思います。	学生	女性
今、大学で勉強をしていますが、自分のやりたいことが見出せず、ただ単に企業に就職するには抵抗があったため、資格をとれる道へと自分の進路を変更しました。私は自分の学んだことが生かせる職に就きたいと考えています。	学生	女性
大学に進学したからには、就職したい。	学生	女性
行政・学校では何もできないと思う。	学生	女性
学歴社会ではないと言われるが、実際は学歴社会だと思う。また、経済的な環境（生まれ育った）も雇用には関係していると思います。全部が全部そうではないと思うが、恵まれた人のほうが就職で成功していると思う。	学生	女性
企業は仕事に対する熱意や意欲を学生に問いますが、今は業種を絞って就職活動をするのは難しく、ただでさえ、採用が少なくなっているのに、仕事に対する熱意を持つのは難しいと思います。	学生	女性
昔と比べて就職活動の時期が早くなってきており、必要な授業に出られない子がいるので、全体的に、もう少し遅い時期からスタートしてほしい。（早い人は大学2回生の夏から始めている。）	学生	女性
学校の就職課は、目標を持っている人の相談には乗っているが、目標の無い人にも（アドバイスを含めて）相談に乗ってほしい。	正規の職員・従業員	女性
今は大学を卒業してもなかなか就職先が見つからなかったり、内定を取り消しされることがあるので大変だと思う。自分たちが就職する時のことを考えると不安。	学生	-
表面的（学歴）なことだけでなく、もう少し内面（人柄）を重視してほしい。	学生	女性
在学中にもっとインターンシップを積極的に実施することで、企業にとってもいい人材を採れるし、学生にとっても自分に合うかどうか分かり離職率が減るのでは。	学生	女性
就職難で自分の思い通りの企業にはなかなか入れない。地獄だと思われる。	学生	男性



## 〔新卒採用・企業の採用について〕（つづき）

内容	雇用形態	性別
「給与は下げても解雇しない。だから死ぬ気で働け」と言える企業が望まれる。	アルバイト	男性
就職先が少なく、選べない状況にいるため、あまり良くない企業に渋々就職しなければならないのは、すごくつらいと思う。	学生	女性
どこの企業でもそうだが新卒採用が少ないと思う。	学生	女性
若者の意識にも問題があるが、経済対策をしない政府や、長期的な視点で見れない企業にも問題があると思う。	学生	女性
例えば就職・転職希望先の企業に訪問できるなど、気軽に企業の情報に触れる機会がほしい。	学生	女性
就職活動頑張ってる。企業側の採用枠を広げてほしい。	正規の職員・従業員	女性
企業の経営が苦しいのはわかるが、一度採用した人を後から取り消しするのだけはやめてほしい。若い人たちの時間を奪ってしまっている。	学生	女性
どの企業も不景気だからと採用をせず、契約や派遣に頼らないで欲しい。	学生	女性
一度勤めた会社には結婚するまで(子どもができるまで)勤めたい。	学生	女性
特に高卒未経験者の採用枠を増やすように企業に促してほしい。	正規の職員・従業員	女性
アルバイト・パートで給料が少なくても正社員と同様に働かせるところが多い。資格や経験を認めて欲しい。交通機関やシフトも考えて欲しい。1ヶ月か2ヶ月に一回、みんながカウンセラーに気軽に相談できる機会を作って欲しい。	派遣社員	女性
若者が持っている資格を活かせる職場を作ってほしい。経験を重視でなく何をやってきたかを見てほしい。企業が育てる気持ちを持ってほしい。	アルバイト	女性
新卒の方の就職が無いのは本当にかわいそう。企業側もなんとか対策を考えて欲しい。	無職	女性
企業はもっと積極的な採用を。	正規の職員・従業員	男性
行政がバックアップして、安心して職に就ける企業を一つでも多くしてほしい。	正規の職員・従業員	男性
希望する仕事があっても、資格や経験を重視され、採用されない。企業の中で経験を積ませてほしい。	パート	女性
夢や希望の持てる企業が増えるといいと思う。	パート	女性

〔行政・ハローワークについて〕

内容	雇用形態	性別
社会全体として不景気で仕事が少なく、自分ではどうしようもない部分があり、とても大変だと思う。将来が有望な企業を誘致してほしい。大学を卒業しても就職できない人は気の毒だ	無職	女性
就職先として企業だけでなく、農・林業にもっと目を向ける仕組みを。住み込みができたり、生産者の話を聞ける機会があればいいのでは。	自営業	男性
若い人々の新たな受け入れ先として、これから成長が予想される介護の分野があると思うが、その労働条件はあまりにも悪いと言われており、この就職難下においても、人が集まらないほどである。政府等は公共事業に使っているような金をもっと介護の分野にも回すべきだ。	学生	男性
県・公共団体が情報を沢山公開して、就職の手助けをしていかないといけないと思う。広く、分かりやすく。	学生	女性
ハローワークの相談窓口の担当には変わらず就職まで責任を持って担当してほしい。	学生	女性
個人が気軽に訪問できるようなハローワークになったらいいと思います。	学生	女性
ハローワークは土日などしていないことが多く、働きながら探しにくい。	正規の職員・従業員	女性
企業の採用を増やすことは難しくても愛媛県の中で働きやすい環境を作ってほしい。また、仕事をしていても利用できるように、県内各地域のハローワークや愛 work の開所時間延長や土日にも対応してほしい。	パート	女性
(愛 work・ハローワーク等) 仕事を探す場所が一箇所に集中していると探しやすい。	学生	女性
ハローワークの相談業務は同じやり取りの繰り返しで愛想がないのは仕方ないかもしれないが、事務的な感じがして、相談しにくい人もいると思う。	無職	女性
資格が無くても気楽に仕事を探しやすい環境を、ハローワークに作って欲しい。	無職	女性
ハローワーク以外で気軽に足を運んで、自分の適性を見つけてくれたり、相談ができる場所が欲しい。(愛 work の周辺は高校生が多く、行きにくい。交通の便が良いところで、明るい雰囲気のところ、例えば大規模ショッピングセンター等)。	パート	女性

## 〔行政・ハローワークについて〕（つづき）

内容	雇用形態	性別
求人条件が、実際より良く記入されているので正直に書いて欲しい（職安での求人票）	無職	女性
賃金が安い外国人ばかり雇うので若い人がピンチ。	学生	男性
全国的に受け口が少なくなっている。自分は就職活動に失敗し、留年して公務員の勉強、再び就職活動をしているが、志望動機、価値観がはっきりしていないと就職が厳しいと感じている。	学生	男性
国の十分な対策をはっきりしてほしい。雇用対策には、何をどのように使っているのか示してほしい。	無職	男性
国がもっとこの問題について関与すべきだと思う。	学生	女性
みんなが働けるように、国が仕事を作ってほしい。	学生	女性
不景気なため仕方がないことはわかるが、もっと国や行政は労働者が働ける環境をいち早く整えるべき。	正規の職員・従業員	女性
割りに合っていない、不景気で就職口がなかったりする。また他の地域と比べて四国中央市の賃金は安いので、上げて欲しい。	無職	女性
在学中の中国人の友人が仕事を探しているが難しい。会社が中国と関係がないと難しい。	正規の職員・従業員	女性
医療の時代だが、偏らず農林水産や土木建築などにも力を入れて欲しい。	無職	男性
愛媛県では職種が限られている。また、コールセンター誘致も継続してほしい	無職	男性
勤務していた会社の社長が逃亡して仕事なくなった。県や市が誘致した会社のことはちゃんとしておいてほしい。	無職	女性
病気持ちでも年金を払わないといけない。働かないと払えない。保障を（県などに）手帳を持つわけではないので、対象外になってしまうので考えて欲しい	正規の職員・従業員	女性
学卒者の内定率が低下していて、愛媛県内でも就職活動の幅が減ってきていると思う。市や県でサポートできる体制をもっと整えて欲しい。	学生	女性
大学で県外に出てしまうと、地元での就職活動が難しくなるので、他県にいても地元の情報を流してほしい。そうすれば、地元に戻ってくる人も多いと思う。	無職	女性

〔行政・ハローワークについて〕（つづき）

内容	雇用形態	性別
地元で就職したい人は沢山いると思うが都会へ出て就職先を見つけてる人がいると思う。行政には都市部だけでなく地方のことも考えてほしい。	学生	男性
正社員の人が減ってきているので、対策を早く浸透してほしい。また、都市部だけでなく地方にも対策をしてほしい。	正規の職員・従業員	男性
もっと松山市での雇用が増えてほしい。	学生	女性
行政の力より市民の力で解決している、市民力が強くなってきている今、行政ができること、役割を考え直すことで、解決の糸口が見えるかもしれない。	学生	女性
（企業も県も）職種の幅を広げて募集をかけたほうが良い。	正規の職員・従業員	女性

〔学校教育について〕

内容	雇用形態	性別
学校などで、どういった職があるのかを紹介して、具体的な夢を持ちやすくして欲しい。	学生	男性
学校でも、どういう職業に就いたらいいか指導してほしい。	学生	男性
人生のビジョンが描けていないまま、大学に進学するのはもったいないと思う。みんなより早く社会に出て、やりたい事が見つかってから学ばばいいと思う。	アルバイト	女性
一度非正規雇用で働くと、正社員として働くことには覚悟がいるが、今になって正社員のメリット（生涯の収入の差）を実感している。今だけのことを考えると非正規でも良いが、長い目で考えると、学校などで、生活も含めた職業意識の育成が必要だと思う。	契約社員・嘱託	女性
学校で、勉強の偏差値ではなく、どうすれば人とうまくやっていけるか、自分について知る時間を設けると後々役に立つ	無職	女性
学校で、「仕事は厳しいもの」という意識づけや、職業訓練もしてほしい。また、どんな経験も無駄にはならないので、若者には自分の殻を破ってチャレンジしてほしい。そのためには、周りがサポートする必要がある。	正規の職員・従業員	女性
学校の指導については、知識にばかり偏っていたと感じる。人としての生き方や、自分にどういう才能があるか、役に立つことができるかに気付くことをもっと早めに知りたかったと思う。本当に自分のしたいこと、楽しいことを仕事にすることだ。	無職	女性

## 〔その他〕

内容	雇用形態	性別
子どもがいると急に休むことがあり、時間に融通のきく独身の若者（学生）が優先される。短時間でも雇って欲しい。また働き始めると勤務時間などの条件が変わるので最初から言って欲しい。	パート	女性
派遣社員として働いても賃金は最低ランクだったし立場も違う。派遣や契約社員といった複雑な雇用形態を止めてせめて正社員・契約社員くらいにしてほしい。仕事の上では学歴は関係ない。	派遣社員	女性
子どもが小学生になれば介護士として勤務したいが、平日のみの勤務が可能な雇用形態があればよい。子どもには介護よりも看護師として手に職をつけさせた。自分が採用した中途社員は非常識な面がある人が多い（無断欠勤・給料の前借後失踪等）。	役員	女性
各会社の労働時間を把握して欲しい。	アルバイト	女性
会社によって違うとは思いますが、自分の勤務先では残業代が就かない。労働局等によって、きちんと取り締まりしてほしい。	正社員	女性
自営業で雇う立場から見るとまず忍耐力が無い。努力が足りない、足を使って欲しい。働く主婦の立場として子供がいると働きにくい。有休や福利厚生が足りない。会社のほうも考えてあげて欲しい。	自営業	女性
社会人になってもインターンシップができる機会・職種を増やすとミスマッチが防げるのでは。	契約社員 ・嘱託	女性
就職先として企業だけでなく、農・林業にもっと目を向ける仕組みを。住み込みができたり、生産者の話を聞ける機会があればいいのでは。	自営業	男性
仕事に就いてもすぐに辞めてしまう人が多いので、辞める前に相談する窓口が多く（わかりやすく）あったらいい	正規の職員 ・従業員	女性
一度非正規雇用で働くと、正社員として働くことが難しくなるが、今になって正社員のメリット（生涯の収入の差）を実感している。今だけのことを考えると非正規でも良いが、長い目で考えると、学校などで、生活も含めた職業意識の育成が必要だと思う。	契約社員 ・嘱託	女性

### 3. 意識調査から見た若年者就労問題

街頭でのヒアリング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

##### <現況>

今の仕事は、「医療、福祉」(25.2%)、「卸売業、小売業」(20.4%)、「宿泊業、飲食サービス業」(10.1%)の業種が多く、第一次産業に従事している割合は低かった。また、職種については「専門的・技術的職業従事者」(30.1%)、「事務従事者」(21.5%)などの割合が高いが、「専門的・技術的職業従事者」の多くは、「医療、福祉」従事者である。従業上の地位は、「正規の職員・従業員」が半数を超え、「非正規雇用」が約3割となっている。

##### <転職>

若年者の67.2%は転職経験があり、前職や初職の業種や職種でも、「医療、福祉」や「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」などの業種、「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」などの職種が多くなっている。

現在の雇用形態と初職の関係では、現在正社員の者の約6割は初職から転職しておらず、約3割は初職も正社員である。初職が非正規雇用で転職して正社員になっている者の割合はごく少ない。また、現在、パート・アルバイト、派遣・契約等を含めた非正規雇用の形態で働いている者の約5割～6割が初職は正社員であり、転職の難しさがうかがえる。

##### <仕事に対する考え方>

若年者の仕事に対する考え方については、「生活のための収入源」が最も高く、次いで「人の役に立つ仕事をしたい」が多い。「一つの企業に長く勤める方がよい」「正社員で働いたほうがトクだ」というような安定した仕事を望んでいる意見が多い。

##### <フリーター・ニート(若年無業者)について>

一方、フリーターやニートについての意識は、経済や社会の情勢を反映して、「誰でもなるかもしれない」(フリーター：61.7%・ニート：51.1%)という回答が多く、前回と比較しても倍近く増えており、若年者の間に不安感が増大していることがうかがえる。また、フリーターについては「働くかたちが変わっているので仕方がない」38.8%と、前回調査の0.4%より大幅に増加しており、厳しい雇用状況の下、フリーターという働き方を受け入れざるを得ないと考え始めている若年者も増えていると思われる。その一方で、フリーター・ニートともに「かっこいい」、「とくに問題ない」など深刻な問題ととらえず、容認する意見もみられた。

## (2) 働いている人の意識

現在働いている人の仕事に対する満足度は高く、今の仕事を続けたいと思っている人が多いものの、転職や副業、兼業をしたいと思っている人も少なくない。

## (3) 働いていない人（学生を除く）

仕事に就いていない理由では、「家事・育児などのため」という回答が多い一方、「探したが見つからない」「希望する仕事がない」といった理由も目立った。しかしながら、収入を得るために仕事があればすぐにしたいという回答も多かった。希望する業種・職種については「特に問わない」といった回答が多かった。

## (4) 非正規雇用者（フリーター・現在無職で非正規雇用希望者も含む）の意識

非正規雇用者ならびに現在無職で非正規雇用を希望している者に対しての調査では、現在の生活に満足している人が7割以上であった。非正規雇用となった理由は、「家庭の事情で」(23.7%)が最も多く、「自分に合う仕事を見つけるため」(18.6%)、「就きたい仕事への準備や勉強をするため」(11.9%)など、技能・技術を身につけるために今の働き方を選択している「夢追求型」の割合も多かった。

非正規雇用者の多くは、正社員のほうが得だと思っており、将来は正社員として働きたいという希望を持っている。一方で、したい仕事の求人がない、経験や資格を問われるので難しい、という状況で、今のままだもよいとも思っている者もいる。

## (5) 若年無業者の意識

ニートの一般的イメージである、就職意識のない若年無業者については、街頭調査では、ほとんど接触できなかった。よって、厚生労働省の定義の若年無業者として分析したところ、「病気・けがのため」、「探したが見つからない」という理由で仕事に就いていないものの、「仕事に就きたい」と84.2%が回答しており、潜在的な就業の意思があると思われる。

## (6) 学生の意識

卒業後の進路については、「就職」「開業」「進学」したい等具体的に考えている者の合計は60.9%である。就職希望の職種については、「特に問わない」が最も多く30.4%で、96.2%が正社員を希望しており、「一度勤めた企業には、定年まで勤務したい」46.8%で、「職場が自分に合わない場合は、転職を考える」(31.2%)を大幅に上回っている。

「企業の規模にはこだわらない」(33.0%)が、「大企業に就職したい」(14.9%)を大幅に上回っており、就職活動の厳しさがうかがわれる。

「地元の企業に勤めたい」(45.7%)が、「地元の企業にはこだわらない」(17.9%)を大幅に上回り、愛媛県の学生の地元志向の強さが明らかになっている。





---

---

## 第6章 まとめ

---

---



## 第6章 まとめ

### 1. 本県の若年者就労問題の分析

既存統計資料やアンケート調査結果、ヒアリング調査結果から、本県の若年者就労問題を考えると、次のように整理できる。

#### (1) 非正規雇用者の状況

平成21年版「労働経済白書」によると、全国では正規の職員・従業員の割合は減少傾向にあり、正規以外の職員・従業員の割合が増加していると述べられているが、県内の非正規雇用者の状況はどうなっているのでしょうか。

本県の雇用の状況について、今回実施した「愛媛県民の就業状況調査」による本県の数値と、平成19年就業構造基本調査による全国の数値を比較すると、「正規の職員・従業員」の割合は、本県が49.5%であるのに対し全国は52.0%となっており、また、「パート」、「アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」の非正規雇用は、本県の26.6%に対し、全国は28.6%であり、全国の比率と大きな差異は見られない。

一方、前回調査(平成16年調査)と比較すると、本県の「正規の職員・従業員」の割合は、49.0%から49.5%へ若干上昇しているものの大きな差異はない。しかしながら、非正規雇用の割合は、21.9%から26.6%へと4.7ポイント増加している。

#### (2) フリーターの状況

県内のフリーターの状況は、どのように変化しているのだろうか。多くの企業がフリーター経験のある求職者に対してマイナス評価している現状を踏まえ、県内企業の対応状況について調査した。

「愛媛県民の就業状況調査」から、厚生労働省の定義による本県のフリーター数を推計すると約16,900人で、これは、若年層(15歳～34歳)人口の約5.2%を占める。同じ定義により前回調査(平成16年調査)時のフリーター数を推計すると、約24,100人、約6.9%となり、約7,200人、1.7ポイント減少している。

年齢層別に前回と比較してみると、15歳～24歳の階層では、約11,100人から約5,700人へと半減している。これに対して、年長フリーターといわれる25歳～34歳では、約13,100人から約11,600人へと減少しているものの、減少率は11.5%であり、15歳～24歳の階層と比較して小幅で、この傾向は全国レベルでも同様である。このため、年長フリーターの正規雇用化対策は、全国及び本県においても引き続き重要な課題である。

「若年者の就労意識調査」により、本県の若年者のフリーターに対する意識を見てみると、61.2%は「誰でもフリーターになるかもしれない」と他人ごとではないと不安を持っており、次いで「働き口が減っているので仕方ない」が56.5%、「働くかたちが変わっているので仕方ない」が38.7%となっている。

前回調査と比較したところ「誰でもなるかもしれない」が31.0%から61.2%、「働き口が減っているので仕方ない」が53.1%から56.5%、「働くかたちが変わっているのでしかたがない」に至っては0.4%から38.7%と大幅に増加している。若年者の多くは正社員への就職を希望しているが、厳しい雇用状況の下、正社員への就職をあきらめ、フリーターという働き方を受け入れざるを得ないと考え始めている若年者が増加し、雇用に対する信頼回復が課題となっている。

平成21年版「厚生労働白書」によると、全国では、企業側の採用行動においては、「フリーター経験」があるだけで正社員として採用されにくいという指摘があり、実際、企業にフリーターの経験を採用の際にどの程度評価するかを尋ねた調査によれば、評価には影響しないと回答した企業の割合が約6割と多かったが、マイナスに評価すると回答した企業も約3割程度存在している。

一方、本県では、「県内企業人材ニーズ調査」において、フリーターについては、60.1%の企業が「採用しない」と答えており、本県企業のフリーターを見る目は大変厳しいものがある。フリーターを採用しない理由としては、「いつ辞めるかわからない」、「職業意識が低い」、「年齢相応の技術・知識がない」などが挙げられており、また、採用してもよい理由としては、「フリーターを区別する理由がない」、「若年層の人材が不足している」、「経験・資格を必要としない業種である」などが多数を占め、フリーター経験者に対して積極的・肯定的に評価する企業の割合は少ない。

### (3) 若年無業者の状況

本県の若年無業者数を、「愛媛県民の就業状況調査」から厚生労働省の「若年無業者」の定義により推計すると、約5,200人となり、若年層(15歳～34歳)に占める比率は約1.6%と推定される。同じ定義により前回調査(平成16年調査)時の若年無業者数を推計すると、約8,400人、約2.4%となり、今回は約3,200人、0.8ポイント減少している。

全国の若年無業者数は平成14年に約64万人まで増加し、その後も約60万人強で推移し、平成20年の労働力調査によると約64万人、約2.1%となっており、本県の若年無業者が職に就く割合が全国より高いとも考えられるが、「愛媛県民の就業状況調査」は、総務省「労働力調査」と異なり、アンケート用紙を郵送し、返送されたもののみを集計したものであり、調査方法による差が生じている可能性もある。

「若年者の就労意識調査」で若年者1,031人にヒアリングを行ったが、若年無業者に該当するものは19名、1.8%であった。属性などについては、年齢は25歳～29歳が47.4%と最も多く、20歳～24歳が31.6%、30歳～34歳の者が21.1%である。このうち89.5%は未婚であり、84.2%は就職したいと考えている。

現在仕事に就いていない理由としては、「探したが見つからなかった」が21.1%、「就きたい仕事がない」が15.8%であり、「病気・けがのため」が26.3%、「(答えたくないを含む)その他」が26.3%などであった。

「若年者の就労意識調査」によると、特にいわゆる「ニート」という概念に近い働く意思のない若年無業者について、本県の若年者の 51.1%は、本人が無気力だからニートになる、本人の責任であると考えているが、「誰でも（ニートに）なるかもしれない」「親が許すからだ」という本人以外の要因を挙げる者も多い。

前回調査と比較したところ、ニートについても、フリーターについて思うことと同様に、「誰でもなるかもしれない」という不安を持つ若年者が大幅に増加している。

#### （４）学生の就職に関する状況

「若年者の就労意識調査」によると、本県の学生の卒業後の進路については、「既に就職が決まっている」、「何が何でも就職したい」「就職するつもりだ」など、就職を第一に考えている割合が 81.1%であり、他に「進学・留学したい」学生が 14.9%いることを考えると、殆どの学生が就職を希望している。しかしながら、「希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい」、「なにもしたくない」と考える学生が 3.3%おり、学卒未就職者になりかねない状況も見受けられた。

就職希望の職業、職種については、「特に問わない」が最も多く、学生にとって就職とは依然として「就職」というよりは企業への「就社」と考えている傾向がうかがえる。

希望する雇用形態としては、96.2%が正社員を希望しており、「アルバイト」、「派遣社員」を希望する学生は合わせても 1.3%にすぎない。

本県の学生の企業に就職することへの考え方を見てみると、「一度勤めた企業には、定年まで勤務したい」が 46.8%で、「職場が自分に合わない場合は転職を考える」の 31.2%を大幅に上回っている。

また「地元の企業に勤めたい」が 45.7%と最も多く、「地元の企業にはこだわらない」の 17.9%を大幅に上回っており、本県の学生の地元志向の強さが明らかになっている。

#### （５）若年者の転職の状況

「若年者の就労意識調査」によると、学生以外の若年者の 67.4%が転職経験を有し、転職経験者のうち 54.5%が複数回の転職を経験している。また、52.3%の者が初職に就いてから 3 年以内に離職しているなど、本県においても若年者が就職後早期に離職する傾向があることがうかがえる。

前職の離職理由としては、「結婚」、「育児」、「病気・けが」など、本人の都合によるものが 23.6%、「労働条件への不満」、「人間関係」、「自分に向かなかった・いやになった」など会社への不満によるものが 21.2%、「雇用契約の満了」、「人員整理・勧奨退職」、「会社倒産・事業所閉鎖・移転」など会社都合によるものは 20.5%であり、従業員側の理由で離職している者が多い。

現在の雇用形態と、学校卒業後初めて就いた初職の雇用形態との関係を見てみると、現在「正社員」である者のうち 59.6%は転職経験がなく、初めて就職した職場に現在

も勤務しており、28.8%は「正社員」から「正社員」への転職で、初職が「パート・アルバイト」、「契約・派遣等」から「正社員」となったものは9.6%である。

また、現在の雇用形態が「パート・アルバイト」である者について見てみると、初職は「正社員」であったが、転職の結果、現在は「パート・アルバイト」になった者が62.3%であるのに対し、最初から「パート・アルバイト」として就職し、現在も同じ職場で「パート・アルバイト」として働いている者と、初職が他の企業の「パート・アルバイト」で現在も「パート・アルバイト」である者を合わせると27.3%であり、学校卒業後最初に「正社員」として就職することが、その後の安定した雇用につながっていくこと、また、安易な転職は、キャリア形成に少なからずマイナス方向に作用していることなどがうかがえる。

#### (6) 中途採用の状況

若年層の非正規雇用者についても正社員への転職を希望する若年者が多いが、県内企業の中途採用の状況はどうなっているのだろうか。

「県内企業人材ニーズ調査」においては、47.6%の県内企業が、中途採用や外部人材活用の可能性があると回答した。

また、県内企業が、平成20年9月～平成21年8月の間に「募集し採用した」採用形態は、「正規社員の中途採用」が51.2%で最も多く、今後最も重視する採用形態についても「正規社員(新卒)」が38.0%で最も多く、次いで、「正規社員(中途採用)」が36.8%となっている。さらに、人材不足の解消策についても、「中途での正規社員の採用」が48.3%と最も多く、県内企業は人材採用にあたって、正規社員の中途採用を重視していることが明らかになった。

中途採用や外部人材活用の可能性がある職種は、「専門的・技術的職業従事者」が49.7%で最も多く、次に「販売従事者」が19.6%となっている。また、実務経験を必要とする企業も多く、資格についても「ぜひ必要」、「あれば有利」と答える企業が多いなど、中途採用者には即戦力が求められていることがうかがえる。

中途採用に当たって重視する資質については、「仕事に対する熱意・意欲」、「協調性・人柄等の性格」といった人格的な資質を重視する企業の割合が高い。

年齢的には、40歳未満を希望する求人が多くを占め、中途採用者に対する年間給与額は、「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」では400万円以上の求人もみられるが、その他の職種では大半が300万円未満である。

### （7）非正規社員から正規社員への登用状況

「県内企業人材ニーズ調査」において、外部からの即戦力になる正規社員の中途採用に加えて、企業内部の非正規社員から正規社員に登用される道があるか否か調査したところ、53.8%の企業が正規社員への登用の可能性があると答え、可能性はないと答えた企業は10.8%と少数であった。

採用の条件は、「業績・勤務態度等がよい」と答えた企業が89.8%、「一定期間経過し問題がない」と答えた企業が53.5%と高く、企業ヒアリングにおいても正規社員を中途採用する場合は、外部からの公募ではなく、まず自社のパート、アルバイトなどの中の優秀な人材を採用している企業が多くみられた。

### （8）企業の人材ニーズと求職側とのミスマッチの問題

仕事を探している若者にとって、働きたくても希望の求人がない、求人側では企業が希望する能力を持った人を雇用できない、というミスマッチが、失業率を押し上げる大きな要因のひとつとなっているといわれている。

「県内企業人材ニーズ調査」において把握調査した、企業の人材についての過不足感などを切り口に、県内の雇用のミスマッチの状況について次のとおり分析した。

県内企業の35.8%に人材の過剰感があるのに対し、49.4%の企業には不足感があり、全体としては人材不足を感じている企業が多いが、企業へのインタビュー調査によると、不況のため従業員を大幅に削減した結果、残った少数の人間で仕事をしなければならないため不足感を感じているケースや、不足感を感じていてもコストの問題から人を増やすことはできない企業も多く、不足感がそのまま雇用の増につながるものとは限らない状況である。

産業別では、「医療・福祉」、「建設業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」などで不足感を感じている企業が多く、「製造業」、「運輸業、郵便業」などでは過剰感を感じている企業が多い。

一方、「愛媛県民の就業状況調査」においては、仕事を探している人が希望している業種は「医療・福祉」、「製造業」、「宿泊業、飲食サービス業」が多く、「製造業」では業種によるミスマッチが発生していると思われる。「医療・福祉」、については、求人、求職ともに多いが、企業などへのヒアリングによると離職者も多く、人材の流動性の高い業種であるためであると思われる。

人材の充足状況を年齢層別にみると、45歳以上の年齢層については過剰感を、44歳以下の年齢層については不足感を持っている企業が多い。

職種別には、高度な技術を求められる「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」と、「販売従事者」、「サービス職業従事者」に不足感を感じている企業が多く、「事務従事者」、「生産工程・労務作業者」については過剰感を感じている企業が多い。

一方、求職者側は、「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」、「生産工程・労務

作業者」を希望する者が多く、職種別では「事務従事者」、「生産工程・労務作業者」についてミスマッチが生じている。

なお、求職側、求人側ともに「専門的・技術的職業従事者」の希望が多いが、このうちかなりの部分は職種として求職、求人の多い「看護師」、「ケアマネージャー」等の「医療・福祉」関係であると思われる。



## 2. 今後の対応策の検討

前節で示した課題への対応策を考えると、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、社会全体で若年者の雇用問題を解決する、長期的視点で総合的な政策の展開が必要である。

### (1) 雇用の場の拡大

100年に一度といわれる経済危機に端を発する不況の波が長引く中、行政には、会社倒産・事業所閉鎖、人員整理等による新規離職者を出さないための景気対策が喫緊の課題である。

中長期的には、若年者の働く機会を広げるため、情報関連産業等地方に立地するデメリットの少ない企業の誘致や、今後の成長が期待される環境関連等の新たな産業を創出するなど、本県の雇用全体を拡大していく施策の展開が求められる。

雇用のミスマッチを解消するためには、相対的に人材が不足している業種・職種、求められている人材と、職を求めている人との間のギャップを解消するよう、本県の産業構造・雇用問題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

新卒者だけでなく、既卒や離職した若年者、フリーターや若年無業者に対しても、関係機関が一体となって支援する必要がある。

特に、本県でも滞留傾向が明らかになった年長フリーターは、就職氷河期に新卒採用の機会を逃し、その後も職業能力形成機会に恵まれなかったため、即戦力が求められる中途での採用も困難な状況が続き、既にその年齢は30代半ばとなっている。働き盛りで社会の支柱として活躍が期待される年齢層である彼らが、持てる能力を発揮する機会が失われることは、今後生産年齢人口が減少していくと予測されている中で、社会的にも大きな損失である。

ハローワークでは、年長フリーター等に重点を置き、「若年者等トライアル雇用」事業の推進、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、また県では、ジョブカフェ愛 work や、地域若者サポートステーションを設置しているが、若年者と企業のニーズを的確に読み取り、技能習得機会の拡大やカウンセリング機能の強化を図り、就職支援施策をさらに充実させる必要がある。

また、若年無業者については、病気やけがのため仕事に就いていない者も3割程度存在しており、このような社会的弱者に対するセーフティネットを検討する必要がある。

### (3) 効果的な職業訓練・研修の実施

パート・アルバイトなど非正規雇用で働く若年者は、最も技能・技術を吸収できる時期に、正規社員と比べ職業能力開発の機会が少ない傾向があるといわれているが、「若年者の就労意識調査」によると、過去1年間に正社員の約3割が勤務先での研修を受けている一方で、非正規雇用者では勤務先での研修を受けた者の割合は1割弱となっており、本県でも雇用形態による職業能力開発機会に大きな差があることが裏付けられた。

企業が正社員を中途採用する場合、技能を持った即戦力を求めることが多く、資格が必要なケースも多いため、非正規雇用で働く若年者が職業能力開発機会を得られないことが、若年者が正社員になるための妨げになっているものと思われる。

そのため、公共職業訓練施設での職業訓練カリキュラムについては、企業が求める技能や資格を適切に把握し、それらが得られるように高度化し、業種や職種の転換が容易にできる環境を整える必要があるとともに、その間の生活保障や、働きながら受講できる体制の整備が必要である。

また、職業訓練施設、専修学校などの職業教育体制を充実強化するとともに、独自に教育、訓練を実施するのが難しい企業のために、経済団体や民間事業者（人材ビジネス会社、専門・専修学校など）が人材育成事業を一層推進するための支援制度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

フリーターや若年無業者等の若者の就労に関する問題への対応として、若者が自らの個性や適性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てるためのキャリア教育の取り組みが必要である。

小学校・中学校段階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。ハローワークが学校や企業と連携して、企業人等を学校に派遣して職業の実態や働くことの意義等を児童・生徒に理解させ考えさせる「キャリア探索プログラム」や高校生対象の「ジュニア・インターンシップ」の活用などが考えられる。

高校生については、適切な職業選択のために、各種職業の内容やそのために必要な資格や進路、就職活動の進め方についても指導する必要がある。

また、若者の早期離職や安易なフリーター、ニート化を防止するため、特に高校生については、学校でライフ・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ばせるとともに、休日や時間外勤務等の労働関連法規の基礎知識についても教育を行う必要がある。

### (5) 家庭・地域の役割

少子高齢化や核家族化、過疎化が進展し、親や地域が若年者や子供に接する機会やその方法は大きく変容している。しかしながら、家庭や地域は、これから社会に出る若者に対して、社会の一員としての自覚を持たせるべく、その役割と責任を十分に意識し、働くことの意味や大切さを教えることが重要である。就職の前に、地域の活動に参加させ、親も含め、多様な人々との交流や社会との関わりを通して、子供に社会性を身に付けさせることも重要である。

また、過度に保護、干渉することなく、子供を自立させることを第一に考えるとともに、仕事を通じて将来の夢と希望が開けることを伝え、努力を促すことも求められる。

若年者自身も仕事の重要性を認識し、意欲、情熱、熱意を持って取り組む必要がある。将来への夢と希望をもって、多くの人の話を聞きながら、自ら進む道を考えていくことが求められる。

<参考文献・資料一覧>

厚生労働省『平成 21 年版労働経済白書』

厚生労働省『平成 21 年版厚生労働白書』

総務省 『労働力調査』

総務省 『就業構造基本調査』

総務省 『国勢調査』

愛媛労働局ホームページ

<http://www.e-roudou.go.jp/>

国立社会保障・人口問題研究所ホームページ

<http://www.ipss.go.jp/>

# 資料編



平成21年10月

## 愛媛県民の就業状況調査 ご協力をお願い

愛媛県経済労働部管理局労政雇用課雇用対策室  
調査委託先：財団法人えひめ地域政策研究センター

拝啓、紅葉の候 ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、皆様ご高承のとおり県内の雇用情勢は、大変厳しい状況にあります。愛媛県では、このような雇用情勢に適切な対策を講じるため、県内の就業状況を把握することとし、その一環として、アンケート調査を実施することとしました。このアンケートは、県内 10,000 世帯を無作為に抽出し、各世帯の方々の就業状況について、現状をおうかがいするものです。

つきましては、あなた様の世帯にも調査のご協力をいただきたく、別紙「愛媛県民の就業状況調査票」をお送りしますので、同居されている世帯の方々の就業状況について、お答えいただきますようお願いいたします。

ご回答いただきました内容は、統計処理し、個々の回答内容は公開されませんので、皆様にご迷惑のかかることはございません。

アンケートにつきましては、同封の返信用封筒(切手は要りません)で**11月20日(金)まで**にご投函くださいますよう、お願い申し上げます。

ご多忙中恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解いただき、「ご記入に当たっての注意事項」をご確認のうえ、ご協力くださいますようお願いいたします。

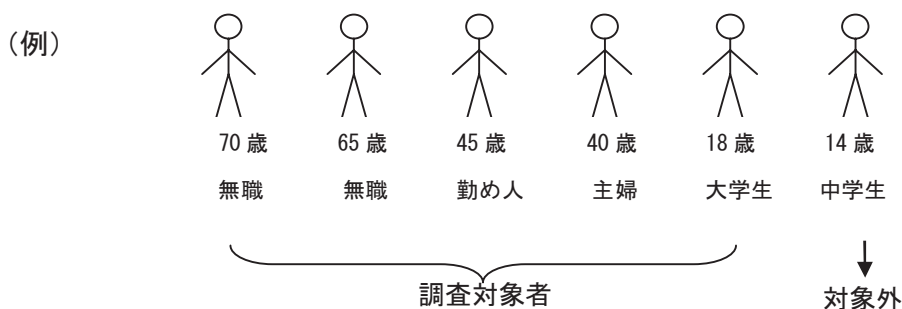
なお、本調査の発送・集計は、財団法人えひめ地域政策研究センターに委託して実施しております。

敬具

このアンケートについての問合せ先  
財団法人 えひめ地域政策研究センター  
企画研究部門 政木  
電話 089-945-4100

## ご記入に当たっての注意事項

- ◆太めのサインペンやボールペンなどで、明瞭にお書きください。
- ◆問いによっては、具体的な内容をご記入いただくものや、選択肢の中から複数の回答を選んでいただくものがあります。（特に指定のないものはどれか一つお選びください。）
- ◆選択肢の中から回答を選ぶ場合は、該当するもの又は一番近いものに○をつけてください。
- ◆調査対象となる方  
調査票は世帯で一枚、各人を縦に書くようになっています。  
10月1日現在、仕事をしている・していないに関わらず、同居している世帯員で15歳以上の方全員について、お書きください。  
調査票は5人分書けるようになっています。対象者の方が6人以上いる場合は、15歳から39歳までの方を優先してお書きください。



- ◆問5「ふだんの仕事の状況」について  
「仕事」というのは、収入（給料・賃金・手間賃・営業収益）をともなう仕事のことです。家族の人が自家営業（個人経営の商店・工場や農家など）に従事した場合は、無給であっても「仕事をした」こととなります。内職や臨時でした仕事でも、ここでいう「仕事をした」こととなります。  
ここで「仕事をしている」とは、ふだん仕事をしており、今後も働く意思がある場合をいいます。  
10月1日の前後数日間だけ、たまたま仕事をしたような場合は、「仕事をしていない」としますが、季節的な仕事や病気などでたまたま仕事を休んでいる場合は、「仕事をしている」とします。
- ◆問8「仕事の業種」、問19「希望する仕事の種類（職種・業種）」については、次の表の中から選んでご記入ください。

業 種
農林業、漁業、鉱・採石・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売・小売業、金融・保険、不動産・物品賃貸業、学術研究・専門技術サービス業、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス業、サービス業（他に分類されない）、公務、分類不能の産業

- ◆問9「仕事の種類（職種）」、問19「希望する仕事の種類（職種・業種）」については、「農業」、「事務員」、「飲食店員」、「コンビニエンスストア店員」、「教師」、「ホームヘルパー」、「バス運転士」、「薬剤師」、「会社役員」、「調理師」、「工員」、「土木作業員」等のように具体的な仕事の種類をご記入ください。  
 ×の例    公務員、地方公務員    →    一般事務、保健師、看護師、小学校教員、警察官、消防士などなるべく具体的に  
           会社員・団体職員        →    事務、営業、配送、製造など具体的に
- ※ 派遣、出向の場合は、派遣先等において従事している仕事の内容でお答えください。

- ◆問21「仕事探しの有無」については、以前に探していて、その結果を待っている場合も、「探している」としてください。



愛媛県民の就業状況調査票

お住まいの市町村名をお書きください

市・町

郵便番号

○この調査票は統計以外の目的には使用しませんから、ありのままにご記入ください

問1. 世帯主との関係 世帯主との関係をお書きください。(例：本人、配偶者、長男など)	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
問2. 性別、年齢 性別と、平成21年10月1日現在の満年齢をお答えください	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
問3. 配偶者の状況 届出しているかどうかに関係なくお答えください	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
問4. 教育について 既に卒業されている方は最終学籍に○をおつけください 在学中の方は該当する学校に○をおつけください	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
問5. ふだんの仕事の状況 ふだん何か収入になる仕事をしていますか。 当てはまるもの、1つに○をおつけください 「収入になる仕事」には、家業（個人経営の商店や農林水産業を含む）の手伝いや労働も含まれます 育児休業や介護休業、一時帰休などで仕事を一時的に休んでいる場合は、「仕事をしている」とします	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
問5-2. 9月中の仕事の状況 9月24日～30日の一週間に少しでも仕事をしましたか 「少しでも」とは1日でも仕事をした場合をいいます ここでいう「通学」には、予備校、各種学校等を含みます	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
問6. 自発的な訓練・自己啓発について この1年間に仕事に役立てるための訓練や自己啓発をしましたが、 勤め先が実施したもの以外で当てはまるもの いくつでも○をおつけください	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

「問5で1～4を選んだ方」は、問7～問14にお答えください。「問5で5～7を選んだ方」は、裏面の問15にお進みください。

問7. 仕事をしている場所や勤務地 市町村名をお書きください	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
問8. 仕事の業種 現在している仕事・会社の業種をお書きください(※ 注意事項参照)	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
問9. 仕事の種類(職種) 現在している仕事の種類をお書きください(※ 注意事項参照)	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
問10. 従業員上の地位 どのような方たちで仕事をしていますか 1つ○をおつけください	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
問11. 従業員の規模 勤め先などの企業全体の従業員数に、1つ○をおつけください	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]



平成21年9月

各位

愛媛県経済労働部管理局労政雇用課雇用対策室  
調査委託先：財団法人えひめ地域政策研究センター

## 県内企業人材ニーズ調査

### 従業員の採用や人材確保の状況に関するアンケート調査のお願いについて

拝啓 初秋の候ますますご盛栄のこととお喜び申し上げます。

さて、最近の県内の雇用情勢は、平成21年7月の有効求人倍率(季節調整値)が前月比0.01ポイント減の0.52倍に下落すると同時に、地域別の有効求人倍率(原数値)についても、東予が0.55倍、中予が0.45倍、南予が0.41倍となるなど、依然として厳しさを増しています。

若年者の雇用状況は、平成21年3月新規学校卒業予定者の就職決定(内定)率(3月末現在)が全学歴で94.4%と前年同月より1.8ポイント低下し、来年3月については、多くの企業での採用抑制が報道されているなど、大変厳しくなると懸念されている状況にあります。

また、就職後3年以内に高卒で約5割、大卒で約4割が離職する一方で、平成17年10月の国勢調査における愛媛県の完全失業率は15～24歳で13.0%と、全国平均(11.4%)と比較しても高い数値を示すなど、本県経済が停滞感を増す中、更なる悪化が懸念される状況にあり、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ます。

このため、本県の企業の従業員の現況、採用や人材確保の現況、採用の考え方や求めている能力等について総合的に調査分析し、効果的な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して、「県内企業人材ニーズ調査」を実施することとしました。

ご多忙のところ誠に恐縮ですが、ご協力賜りますようお願い申し上げます。

アンケートにつきましては、添付の返信用封筒にて、切手を貼らずに、平成21年10月23日(金)までにご返送下さいますようお願い申し上げます。

なお、本調査の発送、集計は、財団法人えひめ地域政策研究センターに委託して実施しております。

敬具

本アンケートに関する問合せ先

財団法人 えひめ地域政策研究センター  
企画研究部門 政木  
電話 089-945-4100

## 「県内企業人材ニーズ調査」アンケート調査票

問1 過去1年間(2008年9月～2009年8月)に、貴社は従業員を新たに採用しましたか。  
(採用形態別に当てはまるもの一つに○)

	募集し採用した	募集し応募はあつたが、採用しなかつた	募集したが、求職者がいなかつた	募集も採用もしなかつた
1. 正規社員(新卒)				
2. 正規社員(中途採用)				
3. パート				
4. アルバイト				
5. 派遣社員				
6. 契約社員・嘱託				
7. その他( )				

問2 貴社では、人材の過剰感がありますか。(あてはまるもの全てに○。1～4に該当する方はそれぞれ問2-1～4もお答えください)

1. 年齢によって過剰感がある	⇒問2-1, 4へ
2. 雇用形態によって過剰感がある	⇒問2-2, 4へ
3. 職種によって過剰感がある	⇒問2-3, 4へ
4. (1～3のいずれにも関係なく)過剰感がある	⇒問2-4へ
5. 過剰感はない	⇒問3へ

問2-1 【問2で「1」の回答者のみ】

過剰感のある年齢層をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

1. 24歳以下	3. 30～34歳	5. 40～44歳	7. 50～54歳	9. 60歳以上
2. 25～29歳	4. 35～39歳	6. 45～49歳	8. 55～59歳	

問2-2 【問2で「2」の回答者のみ】

過剰感のある雇用形態をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

1. 正規社員	3. アルバイト	5. 契約社員・嘱託
2. パート	4. 派遣社員	6. その他( )

問2-3 【問2で「3」の回答者のみ】

過剰感のある職種は何ですか。(過剰感の強い順に3つまで○)

1. 専門的・技術的職業従事者	5. サービス職業従事者	9. 生産工程・労務作業者
2. 管理的職業従事者	6. 保安職業従事者	10. 分類不能の業務
3. 事務従事者	7. 農林漁業作業者	
4. 販売従事者	8. 運輸・通信従事者	

問2-4 【問2で「1」、「2」、「3」、「4」の回答者のみ】

人材過剰の解消策として、過去1年間(2008年9月～2009年8月)にどのような対応を  
しましたか。(あてはまるもの全てに○)

1. 配置転換	5. 解雇(正規社員以外)	9. 中途採用の削減
2. 出向・転籍	6. 一時帰休・休業	10. 残業規制
3. 希望退職の募集	7. 操業時間・日数短縮	11. 過剰感はあるが雇用を維持している
4. 解雇(正規社員)	8. 新卒採用の削減	12. その他( )

問3 貴社では、人材の不足感がありますか。

(あてはまるもの全てに○。1～3に該当する方はそれぞれ問3-1～5もお答えください)

1. 年齢によって不足感がある	⇒問3-1, 4, 5へ
2. 雇用形態によって不足感がある	⇒問3-2, 4, 5へ
3. 職種によって不足感がある	⇒問3-3, 4, 5へ
4. (1～3のいずれにも関係なく)不足感がある	⇒問3-4, 5へ
5. 不足感はない	⇒問4へ

問3-1 【問3で「1」の回答者のみ】

不足感のある年齢層をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

1. 24歳以下	3. 30～34歳	5. 40～44歳	7. 50～54歳	9. 60歳以上
2. 25～29歳	4. 35～39歳	6. 45～49歳	8. 55～59歳	

問3-2 【問3で「2」の回答者のみ】

不足感のある雇用形態をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

1. 正規社員	3. アルバイト	5. 契約社員・嘱託
2. パート	4. 派遣社員	6. その他( )

問3-3 【問3で「3」の回答者のみ】

不足感のある職種は何ですか。(不足感の強い順に3つまで○)

1. 専門的・技術的職業従事者	5. サービス職業従事者	9. 生産工程・労務作業
2. 管理的職業従事者	6. 保安職業従事者	10. 分類不能の職業
3. 事務従事者	7. 農林漁業作業	
4. 販売従事者	8. 運輸・通信従事者	

問3-4 【問3で「1」、「2」、「3」、「4」の回答者のみ】

人材不足が解消されないのは何故だと思いますか。(あてはまるもの全てに○)

1. 求職者が少ない	5. 人件費が増大するため採用しない・できない
2. 適性・能力で適した人材がいない	6. 仕事量の増に採用が追い付かない
3. 賃金等条件が合わない	7. 企業規模の拡大に採用が追い付かない
4. 採用しても短時間で退職される	8. その他( )

問3-5 【問3で「1」、「2」、「3」、「4」の回答者のみ】

人材不足の解消策として、今後どのような対応をしたいと思いますか。(あてはまるもの全てに○)

1.新卒での正規社員の採用	5.派遣社員の活用	9.外注・下請けの活用
2.中途での正規社員の採用	6.契約社員・嘱託の採用	10.雇用延長制度の導入
3.パートの採用	7.既存社員の残業の増	11.特に対応しない
4.アルバイトの採用	8.既存社員の配置転換	12.その他( )

問4 貴社における来期(2010年4月)の新規学卒社員(正規社員)の採用予定について、学歴別に今期の採用実績と比較してお答えください。(当てはまるもの一つに○)

学 歴	増やす	現状維持	減らす	従来から採用していない
1. 大学院卒				
2. 大学卒				
3. 高専、短大卒				
4. 高校卒				
5. 中学卒				
6. その他( )				

問5 今現在、貴社では、「中途での正規社員」、「パート」、「アルバイト」、「契約社員・嘱託」の採用や「派遣社員」等の外部の人材活用を考えていますか。採用や外部の人材活用を考えてもよいと思われるものを全てお答えください。(あてはまるもの全てに○)

1. 中途で正規社員の採用	} ⇒問6へ
2. パートの採用	
3. アルバイトの採用	
4. 派遣社員の活用	
5. 契約社員・嘱託の採用	
6. いずれも考えていない	⇒問10へ



## 問7 【問5で「1」、「2」、「3」、「4」、「5」の回答者のみ】

中途採用に当たって、重視する資質は何ですか。(主要なもの3つまで○)

\*「中途採用」・・・中途での正規社員、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託の採用

1.仕事に対する熱意・意欲	6.健康・体力	11.学歴
2.忍耐力	7.専門的知識・技能	12.資格
3.協調性・人柄等の性格	8.コミュニケーション能力	13.その他( )
4.一般常識・教養	9.創造力・企画力	
5.理解力・判断力	10.行動力・実行力	

## 問8 【問5で「1」、「2」、「3」、「4」、「5」の回答者のみ】

中途採用の求職者に不足している資質は何だと思いますか。(主要なもの3つまで○)

1.仕事に対する熱意・意欲	6.健康・体力	11.学歴
2.忍耐力	7.専門的知識・技能	12.資格
3.協調性・人柄等の性格	8.コミュニケーション能力	13.その他( )
4.一般常識・教養	9.創造力・企画力	
5.理解力・判断力	10.行動力・実行力	

## 問9 【問5で「1」、「2」、「3」、「4」、「5」の回答者のみ】

中途採用に係る求人募集の方法についてお答えください。(主要なもの2つまで○)

1.ハローワークへの申し込み	5.就職説明会の開催・参加
2.新聞・雑誌への掲載	6.学校への申込
3.人材派遣会社への依頼	7.その他( )
4.自社ホームページへの掲載	

## 問10 【問5で「6」の回答者のみ】

今現在、貴社で「新卒採用」以外の採用や外部の人材活用を考えていない理由は何ですか。(あてはまるもの全てに○)

1. 充足しており不足感がないため
2. 不足感はあるが、現状では人件費負担が重いため
3. 不足感はあるが、新卒採用を原則としているため
4. 不足感はあるが、必要な人材の採用が難しいため
5. その他( )

## 問11 いわゆるフリーターを採用しても良いとお考えですか。(いずれか一つに○)

\*「フリーター」・・・15～34歳の若年層で、パート、アルバイトとして勤めている(かつ、女性の場合は未婚)か、現在無業の者についてはパート、アルバイトでの仕事を希望する者

1.採用してもよい ⇒問11-1へ	2.採用しない ⇒問11-2へ	3.その他( ) ⇒問12へ
----------------------	--------------------	-------------------



問11-1【問11で「1」の回答者のみ】

採用してもよいと考える理由は何ですか。(あてはまるもの3つまで○)

- |                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| 1.職業経験が豊富で即戦力になる  | 6.フリーター以外の求職者が少ない   |
| 2.柔軟な発想・対応ができる    | 7.若年層の人材が不足している     |
| 3.職業意識が高い         | 8.経験・資格を必要としない業種である |
| 4.多様な人材が欲しい       | 9.企業の社会的責任(CSR)として  |
| 5.フリーターを区別する理由がない | 10.その他( )           |

問11-2【問11で「2」の回答者のみ】

採用しない理由は何ですか。(あてはまるもの3つまで○)

- |                    |                        |
|--------------------|------------------------|
| 1.いつ辞めるかわからない      | 6.フリーターを採用した経験・ノウハウがない |
| 2.職業意識が低い          | 7.社内の処遇制度が未整備          |
| 3.年齢相応の技術・知識がない    | 8.新卒採用を原則としている         |
| 4.社風・組織になじみにくい     | 9.他社での勤務経験があるのは好ましくない  |
| 5.ビジネスマナー等基本的教育が必要 | 10.その他( )              |

問12 非正規社員を正規社員に登用する可能性がありますか。(いずれか一つに○)

- |                     |                     |                      |                   |
|---------------------|---------------------|----------------------|-------------------|
| 1.可能性がある<br>⇒問12-1へ | 2.可能性はない<br>⇒問12-2へ | 3.どちらとも言えない<br>⇒問13へ | 4.その他( )<br>⇒問13へ |
|---------------------|---------------------|----------------------|-------------------|

問12-1 【問12で「1」の回答者のみ】

正規社員への登用の条件は何ですか。(あてはまるもの3つまで○)

- |                |                   |          |
|----------------|-------------------|----------|
| 1.業績・勤務態度等がよい  | 4.必要な資格等の取得       | 7.その他( ) |
| 2.一定期間経過し問題がない | 5.研修・訓練等の受講       |          |
| 3.本人の希望        | 6.仕事が増える等人材が不足した時 |          |

問12-2 【問12で「2」の回答者のみ】

正規社員へ登用しないのは何故ですか。(あてはまるもの3つまで○)

- |                       |             |
|-----------------------|-------------|
| 1.正規社員は新卒のみ採用している     | 4.非正規社員はいない |
| 2.正規社員へ登用する制度がない      | 5.人材が過剰である。 |
| 3.転勤等のある正規社員登用への要望がない | 6.その他( )    |

問13 今後、最も重視する採用の形態はどのようなものですか。(いずれか一つに○)

- |               |            |          |
|---------------|------------|----------|
| 1. 正規社員(新卒)   | 4. アルバイト   | 7.その他( ) |
| 2. 正規社員(中途採用) | 5. 派遣社員    |          |
| 3. パート        | 6. 契約社員・嘱託 |          |

問14 貴社には、過去1年間(2008年9月～2009年8月)に定年、雇用期間満了、会社都合以外の理由で退職した社員がいますか。

1. いる ⇒問14-1へ                      2. いない

問14-1【問14で「1」の回答者のみ】  
貴社から見て、退職した理由は何だと思えますか。(あてはまるもの3つまで○)

1.待遇・労働条件への不満	5.想像と現実のギャップ	9.体調不良
2.忍耐力不足	6.仕事に対する認識の甘さ	10.自分の夢の実現
3.人間関係	7.より良い職場への転職	11.不明
4.目的意識の欠如	8.結婚、出産、育児	12.その他(            )

最後に貴社の概要についてお伺いします。

1. 貴社の所在地はどこですか。本社所在地の市町名でお答えください

a. 四国中央市	f. 松山市	k. 久万高原町	p. 西予市
b. 新居浜市	g. 東温市	l. 内子町	q. 鬼北町
c. 西条市	h. 松前町	m. 大洲市	r. 松野町
d. 今治市	i. 砥部町	n. 八幡浜市	s. 宇和島市
e. 上島町	j. 伊予市	o. 伊方町	t. 愛南町

2. 貴社の現在の従業員数は何人ですか。(1か月を超えて雇用している従業員数をお選び下さい。)

a. 9人以下	d. 30人～49人	g. 300人～999人
b. 10人～19人	e. 50人～99人	h. 1,000人以上
c. 20人～29人	f. 100人～299人	

3. 貴社の事業内容(主要なもの一つに○)

a.農業、林業	h.運輸業、郵便業	o.教育、学習支援業
b.漁業	i.卸売・小売業	p.医療、福祉
c.鉱業、採石業、砂利採取業	j.金融業・保険業	q.複合サービス事業
d.建設業	k.不動産業、物品賃貸業	r.サービス業
e.製造業	l.学術研究、専門・技術サービス業	(他に分類されないもの)
f.電気・ガス・熱供給・水道業	m.宿泊業、飲食サービス業	s.公務
g.情報通信業	n.生活関連サービス業、娯楽業	(他に分類されるものを除く)
		t.分類不能の産業

ご回答ありがとうございました。

# 若年者の就労に関する意識調査 記入シート

平成 21 年 月 日

No. \_\_\_\_\_ 担当者 \_\_\_\_\_ 地点 \_\_\_\_\_

◆問1～5はすべての方にお尋ねします	回答欄
問1. お住まいは？（市町）	（ _____ 市・町）・愛媛県外
問2. 性別、年齢は？（平成21年10月1日現在）	1 男性 2 女性 （ _____ ） 歳
問3. あなたは、結婚されていますか？ ※届出の有無は関係ありません	1 未婚 2 配偶者あり 3 死別・離別
問3-2. 同居している家族などはいますか？	1 自分 2 配偶者 3 子（ _____ 人） 4 父 5 母 6 兄弟（ _____ 人） 7 祖父母 8 親戚 9 友人 10 その他（ _____ ）
問3-3. 家族などからの経済的援助がありますか？ （複数回答）	1 生活費 2 家賃 3 小遣い 4 税・社会保険 5 その他（ _____ ） 6 なし
問4. あなたの最終学歴は？	1 小学・中学 2 高校 3 高専 4 専門学校 5 短大 6 大学・大学院 （ 1 在学中 2 卒業 3 中退 ）
問5. あなたは、現在、仕事や通学、家事等をして いますか？ ※「家事」は育児、看護、介護含む ※「通学」は、予備校・専修学校・各種学校に通 っている場合も含む ※季節的な仕事や病気、介護や育児などで一時的 に休んでいる場合は「1 仕事をしている」	<p>仕事をしている</p> <p>1 仕事をおもにしている 2 家事がおもで仕事もしている 3 通学がおもで仕事もしている →問21へ 4 家事・通学以外のことがおもで仕事もしている</p> <p>仕事をしていない</p> <p>5 仕事をせず家事をしている 6 仕事をせず通学している →問21へ 7 その他</p>
問5-2. あなたは、現在どのような仕事に就 いていますか？  ※現在、無職の方は「職業・業種」欄に「無職」 と記入し、「期間」欄にその期間を記入	<p><b>現在</b> 職種・業種（職種 _____ / 会社の業種 _____） 勤務地&lt;市町名&gt;（ _____ ） 従業上の地位</p> <p>① 雇われている人 1 正規の職員・従業員 2 パート 3 アルバイト 4 派遣社員 5 契約社員・嘱託 6 その他 ② ①以外の人 7 会社などの役員 8 自営業 9 自営業の手伝い 10 内職</p> <p>従業期間（ _____ 年 _____ 月）</p>
問5-3. あなたは、転職したことがありますか？	1 はい（ _____ 回） 2 いいえ → だん仕事をしている人 問6へ → " " していない人 問10へ
問5-4. あなたは、今までどのような仕事に就 いていましたか？  ※「従業上の地位」欄については、問5-2 <b>現在</b> の同欄中の該当する番号を記入 ※ <b>初職</b> については、問4の学校卒業・中退直後 の仕事を入力	<p><b>1つ前</b> 職種・業種（職種 _____ / 会社の業種 _____） 従業上の地位（番号： _____）※上記からお選び下さい。 従業期間（ _____ 年 _____ 月） 仕事を辞めてから今の仕事に就くまでの期間（ _____ 年 _____ 月 _____ 日） 離職理由（主なもの一つ）</p> <p>1 結婚 2 育児 3 病気・ケガ 4 家族の介護・看護 5 家族の転職・転勤 6 雇用契約の満了 7 人員整理・勧奨退職 8 会社倒産・事業所閉鎖・移転 9 事業不振や先行き不安 10 労働条件への不満 11 人間関係 12 一時的に就いた仕事だから 13 自分に向かなかつた・いやになった 14 収入を増やす必要が生じた 15 他にしたいことがあつた 16 その他（ _____ ）</p> <p><b>初職</b> 職種・業種（職種 _____ / 会社の業種 _____） 従業上の地位（番号： _____）※上記からお選び下さい。 採用形態（1 新卒 2 既卒 3 その他） 従業期間（ _____ 年 _____ 月） 離職理由（番号： _____）※上記からお選び下さい。</p>

※問5で1,2,4と答えた人→P.2 問6へ、問5で3,6と答えた人→P.5 問21へ、問5で5,7と答えた人→P.3 問10へ

◆「ふだん仕事をしている人」へお尋ねします

<p>問6. 1年間に仕事に従事している日数はどれくらいですか？</p>	<p>(1年間の就業日数)</p> <p>1 50日未満 2 50～99日 3 100～149日 4 150～199日 5 200～249日 6 250日以上</p> <p>1 不規則 2 ある季節だけ 3 だいたい規則的</p> <p>(1週間の就業時間)</p> <p>1 15時間未満 2 15～19時間 3 20～24時間 4 25～29時間 5 30～34時間 6 35～39時間 7 40～44時間 8 45～49時間 9 50～54時間 10 55時間以上</p>
<p>問6-2. この仕事からの年収(税込)はどれくらいですか？ ※就業1年未満の人は1年間の見積額を記入</p>	<p>1 0～50万円未満    2 50～99万円    3 100～149万円 4 150～199万円    5 200～249万円    6 250～299万円 7 300～399万円    8 400～499万円    9 500～599万円 10 600～699万円    11 700～799万円    12 800～899万円 13 900～999万円    14 1000万円以上</p>
<p>問7. この1年間に仕事に役立てるための訓練や自己啓発をしましたか？ (複数回答)</p>	<p>した</p> <p>1 勤務先で実施されたもの 2 大学・大学院の講座の受講 3 公共職業能力開発施設の講座受講 4 講習会・セミナーの傍聴 5 勉強会・研修会への参加 6 通信教育の受講 7 自学・自習 8 その他( )</p> <p>しなかった</p> <p>9 なにもしなかった</p>
<p>問8. 今の仕事に満足していますか？(1つ)</p>	<p>1 とても満足    2 まあまあ満足    3 少し不満 4 多いに不満    5 なんともいえない</p>
<p>問9. 今の仕事を続けたいですか？ (1つ)</p>	<p>1 今の仕事を続けたい 2 (続けたいが)期間が定められている } → 3 仕事をすっかりやめてしまいたい } (パート・アルバイト、派遣、契約社員・嘱託)→問12へ、(正社員等)→問23へ 4 今の仕事の他に別の仕事もしたい 5 別の仕事に変わりたい 6 既に他の仕事が決まっている</p>
<p>問9-2. どのような仕事に(就きたい・変わりたい)ですか？</p>	<p>職種・業種 (職種 / 会社の業種 )</p> <p>従業上の地位</p> <p>1 正規の職員・従業員    2 パート    3 アルバイト    4 派遣社員 5 契約社員・嘱託    6 自営業    7 内職    8 その他</p>
<p>問9-3. 他の仕事を探したり、開業の準備をしていますか？</p>	<p>1 探している(期間: 年 ヶ月) 2 開業の準備をしている→問23へ 3 探していない→(パート・アルバイト、派遣、契約社員・嘱託)→問12へ、(正社員等)→P.6 問23へ</p>
<p>問9-4. どのようなところで探していますか？ (複数回答)</p>	<p>1 ハローワーク    2 新聞・雑誌 3 人材派遣会社    4 希望就職先のホームページ 5 就職説明会    6 学校 7 求人情報サイト    8 その他( )</p>
<p>問9-5. 希望する仕事があればすぐ就きますか？</p>	<p>1 すぐ就くつもり    2 すぐではないが就くつもり 3 就くかどうか分からない</p>

※ 問5-2で現在パート・アルバイト、派遣、契約社員・嘱託として仕事をしている人 →P.4 問12へ、  
正社員等上記以外の人 →P.6 問23へ

◆「ふだん仕事をしていない人」へお尋ねします

<p>問 10. この1年間に仕事に役立てるための訓練や自己啓発をしましたか？ (複数回答)</p>	<p>した 1 勤務先で実施されたもの 2 大学・大学院の講座の受講 3 公共職業能力開発施設の講座受講 4 講習会・セミナーの傍聴 5 勉強会・研修会への参加 6 通信教育の受講 7 自学・自習 8 その他( )</p> <p>しなかった 9 なにもしなかった</p>
<p>問 11. 今、仕事に就いていない理由は？ (1つ)</p>	<p>1 探したがみつからない 2 希望する仕事がない 3 人員整理 4 知識や技能を身につけたかった 5 病気・けがのため 6 家事・育児などのため 7 急いで仕事に就く必要がない 8 その他( )</p>
<p>問 11-2. 仕事に就く意思はありますか？ (1つ)</p>	<p>1 仕事に就きたい 2 仕事に就きたくない →問 17へ(家事をしている男女は問 23へ)</p>
<p>問 11-3. どうして仕事をしたいのですか？ (1つ)</p>	<p>1 失業している 2 学校を卒業した 3 収入を得る必要が生じた 4 知識や技能を生かしたい 5 社会に出たい 6 時間に余裕ができた 7 健康を維持したい 8 その他( )</p>
<p>問 11-4. どのような種類の仕事に就きたいですか？ また、どのようなかたちで仕事をしたいですか？</p>	<p>職種・業種 (職種 / 会社の業種 ) 従業員上の地位 ↳ { 1 正規の職員・従業員 2 パート 3 アルバイト 4 派遣社員 5 契約社員・嘱託 6 自営業 7 内職 8 その他</p>
<p>問 11-5. その仕事を探したり、開業の準備をしていますか？</p>	<p>1 探している(期間: 年 ヶ月) 2 開業の準備をしている→P.6 問 23へ 3 探していない→上記でパート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託を希望した人は問 12へ →それ以外の人は問 23へ</p>
<p>問 11-6. どのようなところで探していますか？ (複数回答)</p>	<p>1 ハローワーク 2 新聞・雑誌 3 人材派遣会社 4 希望就職先のホームページ 5 就職説明会 6 学校 7 求人情報サイト 8 その他( )</p>
<p>問 11-7. 仕事があればすぐつきますか？</p>	<p>1 すぐ就くつもり 2 すぐではないが就くつもり 3 就くかどうか分からない</p>

※問 11-4でパート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託を希望した人 → 次ページ 問 12へ  
それ以外の人 → P.6 問 23へ

◆問5-2で現在の従業上の地位がパート、アルバイト、派遣、契約社員・嘱託と答えた人、  
 問11-4でパート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託として仕事をしたいと答えた方へお尋ねし  
 ます（問4で「在学中」を選択した男女 → 問21へ）

問12. 現在の生活に満足していますか？ (1つ)	1 とても満足 2 まあまあ満足 3 少し不満 4 多いに不満 5 なんともいえない
問13. 今の働き方（仕事をしていない方は、生活）をしている理由をお聞かせください (複数回答)	1 自分に合う仕事を見つけるため 2 就きたい仕事の就職機会を待つため 3 就きたい仕事への準備や勉強をするため 4 自由な働き方をしたかった 5 仕事以外にしたい事があるので 6 就きたい仕事が今の雇用形態(アルバイト・派遣等)のできるから 7 正社員はいやだったから 8 なんとなく 9 正社員として採用されなかったため 10 学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから 11 家庭の事情で 12 その他( )
問14. 今までの仕事の経験でどのようなことを感じましたか？ (複数回答)	1 いろいろな経験をすることができた 2 自由な時間が持てた 3 人間関係に関する能力が身についた 4 やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた 5 やりたい仕事ははっきりした 6 正社員に比べて収入が少ないと思った 7 将来に不安を感じた 8 生活が不安定だった 9 社会的に認められていないと思った 10 就業先がなかなか見つからなかった 11 その他( )
問15. あなたは、正規の職員・従業員として働いたことはありますか？	1 ある→問16へ 2 ない
問15-2. 正社員になろうと思ったことがありますか？	1 ある 2 ない →問16へ
問15-3. 正社員になろうと思ったきっかけは？ (複数回答)	1 正社員の方がトクだと思ったから 2 年齢的に落ち着いたほうが良いと思ったから 3 やりたいことが見つかったから 4 結婚した、しようと思ったから 5 夢に見切りをつけたから 6 まわりの友達が就職し始めたから 7 その他( )
問15-4. 今までに正社員の仕事を探したことはありますか？	1 ある 2 ない →問16へ
問15-5. 正社員になろうとした際にどのような障害がありましたか？ (複数回答)	1 経験や資格を問われるので難しい 2 学歴が問われるので難しい 3 したい仕事の求人がない 4 どんな仕事をしたらいいかわからない 5 若くないので難しい 6 その他( )
問16. 今後どうしたいと思いますか？ (1つ)	1 今のままでよい 2 正規社員で働きたい 3 開業したい 4 資格を取りたい 5 職業訓練を受けたい 6 現在の仕事を辞めたい 7 その他( )

※→全員 P.6 問23へ

◆問 11-2 で「仕事に就きたくない」と答えた人にお尋ねします

(問5で「仕事をせず家事をしている」を選択した男女 → 問23へ)

問 17. 現在の生活に満足していますか？ (1つ)	1 とても満足 2 まあまあ満足 3 少し不満 4 多いに不満 5 なんともいえない
問 18. 今の生活スタイルになった理由・希望する理由はどうしてですか？ (複数回答)	1 自由な時間がほしい 2 仕事をしなくても生活できる 3 社会にとけ込めない 4 なんとなく 5 その他( )
問 19. 今までに何か仕事をしたいと思ったことはありますか？ (1つ)	1 ある 2 ない → 問20へ
問 19-2. 仕事をしようと思ったきっかけは？ (複数回答)	1 仕事をした方が良かったから 2 年齢的に落ち着いたほうがいいと思ったから 3 やりたいことが見つかったから 4 結婚した、しようと思ったから 5 夢に見切りをつけたから 6 まわりの友達が就職し始めたから 7 その他( )
問 19-3. 今までに仕事を探したことはありますか？	1 ある 2 ない → 問20へ
問 19-4. 仕事をしようとした際にどのような障害がありましたか？ (複数回答)	1 経験や資格を問われるので難しい 2 学歴が問われるので難しい 3 したい仕事の求人がない 4 どんな仕事をしたらいいかわからない 5 若くないので難しい 6 その他( )
問 20. あなたにとって、今後どのような生活が望ましいと思いますか？ (1つ)	1 このままでよい 2 正社員で働きたい 3 開業したい 4 パート、アルバイト等で働きたい 5 資格を取りたい 6 職業訓練を受けたい 7 その他( )

※→全員 次ページ 問23へ

◆学生の方にお尋ねします

問 21. 卒業後、どうしたいですか？ (1つ)	就職したい 1 何があんでも就職したい 8 既に決まっている 2 就職するつもりだ 3 希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい就職したくない 4 進学・留学したい 5 開業したい } →問23へ 6 なにもしたくない 7 その他( )
問 21-2. どのような仕事をしたいですか？	職種・業種 (職種 / 会社の業種 ) 従業員上の地位 ↳ { 1 正規の職員・従業員 2 パート 3 アルバイト 4 派遣社員 5 契約社員・嘱託 6 自営業 7 内職 8 その他
問 21-3. どのようなところで探していますか？探す予定ですか？ (複数回答)	1 学校の就職課等 2 就職説明会 3 求人情報サイト 4 ハローワーク 5 新聞・雑誌 6 希望就職先のホームページ 7 人材派遣会社 8 その他( )
問 22. 企業に就職することに関して、どう思いますか？ (複数回答)	1 一度勤めた企業には、定年まで勤めたい 2 職場が自分に合わない場合は、転職を考える 3 大企業に就職したい 4 企業の規模にはこだわらない 5 地元の企業につとめたい 6 地元の企業にはこだわらない 7 給料の高い企業に勤めたい 8 休みの多い企業に勤めたい 9 残業の少ない企業に勤めたい 10 能力主義型の企業に勤めたい 11 年功序列型の企業に勤めたい

※→全員 次ページ 問23へ

◆学生や無職の方も含め**すべての方**にお尋ねします

<p>問 23. 仕事に対する考え方についてお聞かせください (複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 生活のための収入源</li> <li>2 専門的な知識や技術を磨きたい</li> <li>3 職業生活に役に立つ資格を取りたい</li> <li>4 正社員で働いたほうがトクだ</li> <li>5 人の役に立つ仕事をしたい</li> <li>6 ひとよりも高い収入を得たい</li> <li>7 将来は独立して自分の店や会社を持ちたい</li> <li>8 有名になりたい</li> <li>9 若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい</li> <li>10 いろいろな職業を経験したい</li> <li>11 一つの企業に長く勤める方がよい</li> <li>12 やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない</li> <li>13 今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける</li> <li>14 将来のことを考えるよりも今を楽しく生きたい</li> <li>15 自分に向く仕事かわからない</li> <li>16 できれば仕事をしたくない</li> <li>17 その他( )</li> </ol>														
<p>問 24. 「フリーター」「ニート」について、それぞれどう思いますか？ (複数回答)</p> <p>※フリーター…パート・アルバイトとして働いている人、または求職中でパート・アルバイトを探している人。通学をしている人・既婚女性は除く。 ※ニート…仕事も家事も通学もしていない人。</p>	<p style="text-align: center;">フ    ニ リ    ト ↓    ↓ 1    1 誰でもなるかもしれない 2    2 働き口が減っているので仕方ない 3    3 働くかたちが変わっているので仕方ない(正社員の求人数の減少など) 4    4 生活ができるのであればよい 5    5 そのうちきちんとした仕事につくので問題ない 6    6 「自分探し」のためにいいことだ 7    7 夢のためにフリーター・ニートをしている人はカッコいい 8    8 本人が無気力だからだ 9    9 親が許すからだ 10   10 学校の指導が不十分だからだ 11   11 その他( )</p>														
<p>問 25. 中途採用される場合、どのようなことが重視されると思いますか？ (複数回答)</p>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">1 仕事に対する熱意・意欲</td> <td style="width: 50%;">2 忍耐力</td> </tr> <tr> <td>3 協調性・人柄等の性格</td> <td>4 一般常識・教養</td> </tr> <tr> <td>5 理解力・判断力</td> <td>6 健康・体力</td> </tr> <tr> <td>7 専門知識・技能</td> <td>8 コミュニケーション能力</td> </tr> <tr> <td>9 創造力・企画力</td> <td>10 行動力・実行力</td> </tr> <tr> <td>11 学歴</td> <td>12 資格</td> </tr> <tr> <td>13 その他( )</td> <td></td> </tr> </table>	1 仕事に対する熱意・意欲	2 忍耐力	3 協調性・人柄等の性格	4 一般常識・教養	5 理解力・判断力	6 健康・体力	7 専門知識・技能	8 コミュニケーション能力	9 創造力・企画力	10 行動力・実行力	11 学歴	12 資格	13 その他( )	
1 仕事に対する熱意・意欲	2 忍耐力														
3 協調性・人柄等の性格	4 一般常識・教養														
5 理解力・判断力	6 健康・体力														
7 専門知識・技能	8 コミュニケーション能力														
9 創造力・企画力	10 行動力・実行力														
11 学歴	12 資格														
13 その他( )															

●自由記入欄 (今の若い人たちの雇用問題について、思うことがあれば一言お聞かせください。)

ありがとうございました。





県内雇用・就職状況調査 ー報告書ー

---

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22年3月



