

県内雇用・就職状況調査

－ 概要版 －



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

一 目 次

県内雇用・就職状況調査（概要版）

1. 調査の目的・概要	1
2. 労働力・雇用の状況	
(1) 愛媛県の人口動向	3
(2) 求人・求職の状況	5
(3) 若年者の就業構造	6
3. 愛媛県民の就業状況調査	
(1) 愛媛県民の就業状況	7
(2) フリーター数の推計（平成21年9月）	11
(3) 若年無業者数の推計（平成21年9月）	11
(4) まとめ	12
4. 県内企業の人材ニーズ調査	
(1) 人材の過不足感	13
(2) 中途採用の状況	15
(3) 非正規社員から正規社員への登用の可能性	16
(4) フリーターの採用	16
(5) まとめ	17
5. 若年者労働市場の現況調査	
(1) ヒアリング結果の概要	18
(2) まとめ	19
6. 若年者の就労意識調査	
(1) 若年者の就労状況・就労意識	20
(2) 「非正規雇用者（フリーター・現在無職で非正規雇用希望者含む）」の意識	25
(3) 学生の意識	27
(4) まとめ	29
7. 結論	
(1) 本県の若年者就労問題の分析	30
(2) 今後の対応策の検討	31

1. 調査の目的・概要

本調査は、若年者（本調査では15～39歳）の就業構造の特徴や、若年者の就労意識、フリーターの状況、県内企業の採用についての意識・ニーズを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する。

（1）労働力市場の現況調査

既存の各種統計資料を基に、若年層のみならず、就業構造全体の状況を整理、分析した。

（2）就業構造の現況調査、全国との比較分析

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

<主な質問項目>

- ・年齢、性別、学歴の状況など
- ・職業（業種、職種、従業上の地位）
- ・仕事に対する意識
- ・就職、転職などの意思

（3）県内企業人材ニーズ調査

県内に本社・本店がある企業1,000社を産業分類別に抽出し、従業員の現況や人材確保の現状、採用の考え方、求めている能力などについて、アンケート調査を実施した。

（4）若年者労働市場の現況調査

若年者の就業に関わりの深い各方面へのヒアリング調査などにより、「データでは表出されない」若年者労働市場の特徴や実態を把握した。

<ヒアリング先>

- ・企業（14社）
- ・求人情報誌発行企業（1社）
- ・学校（高校2校、短期大学1校、大学2校）
- ・公的団体（2団体）
- ・人材派遣会社（1社）
- ・ハローワーク（8カ所）

(5) 若年者就労意識調査

若年者を対象に、街頭で1,000人にヒアリング調査を実施し、若年者の就業状況や就労意識を把握するとともに、フリーターや若年無業者の意識について把握した。

<主な質問項目>

- ・年齢、性別、学歴の状況など
- ・過去から現在までの職業（業種、職種、従業上の地位）
- ・現在の仕事や生活の満足度
- ・フリーターや若年無業者となった理由
- ・今後の仕事や生活に対する希望

(6) 結論

各調査結果の整理を行い、本県若年者の就労問題を中心に検討すべき課題を抽出し、今後の本県の雇用対策について考証した。

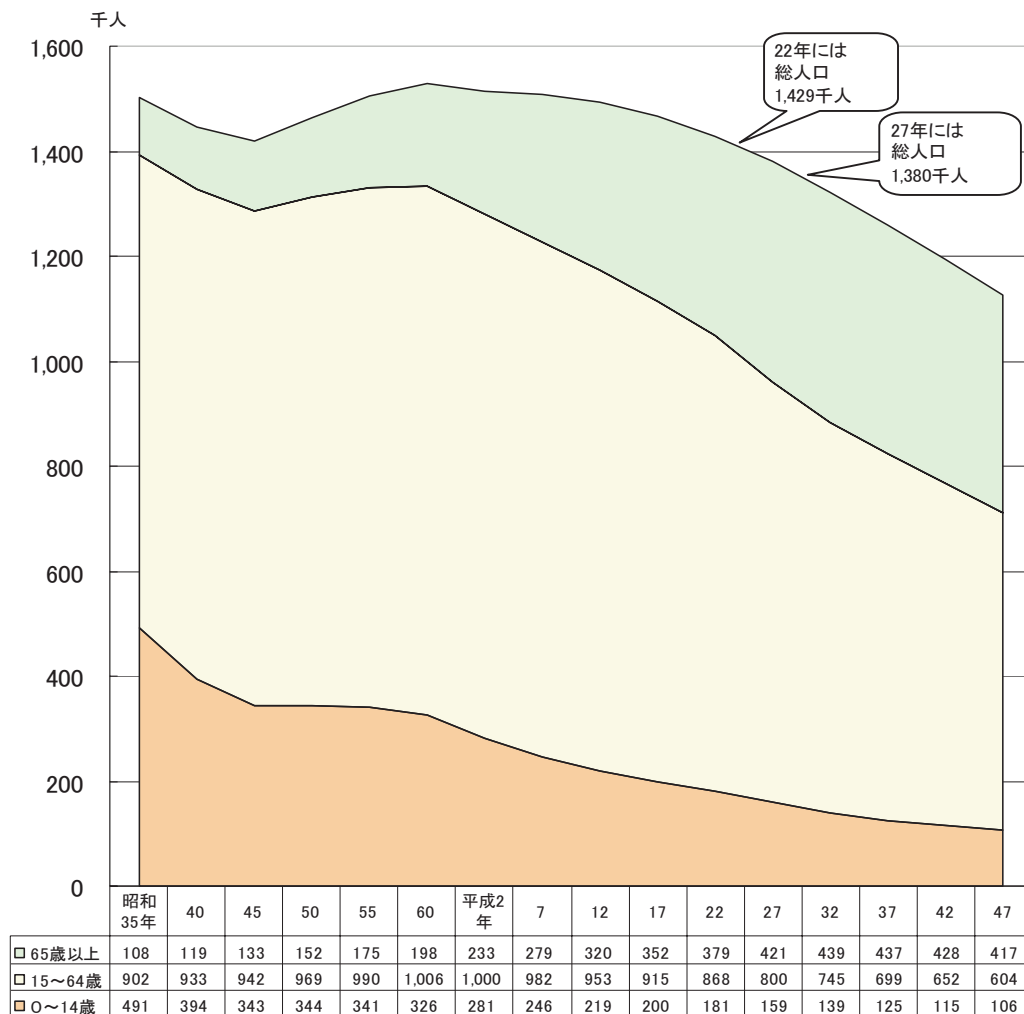
2. 労働力・雇用の状況

(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歳以上人口は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。

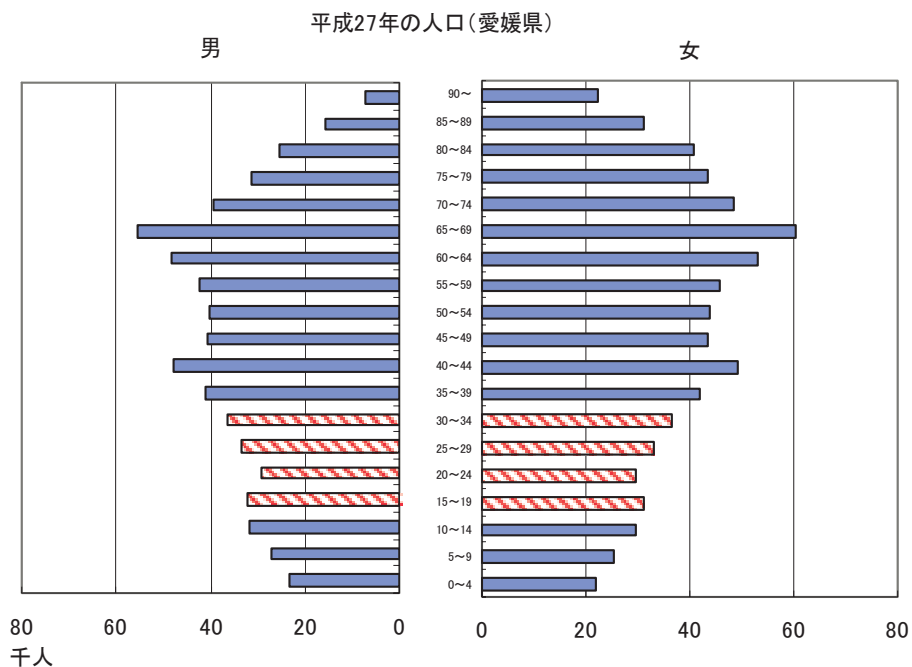
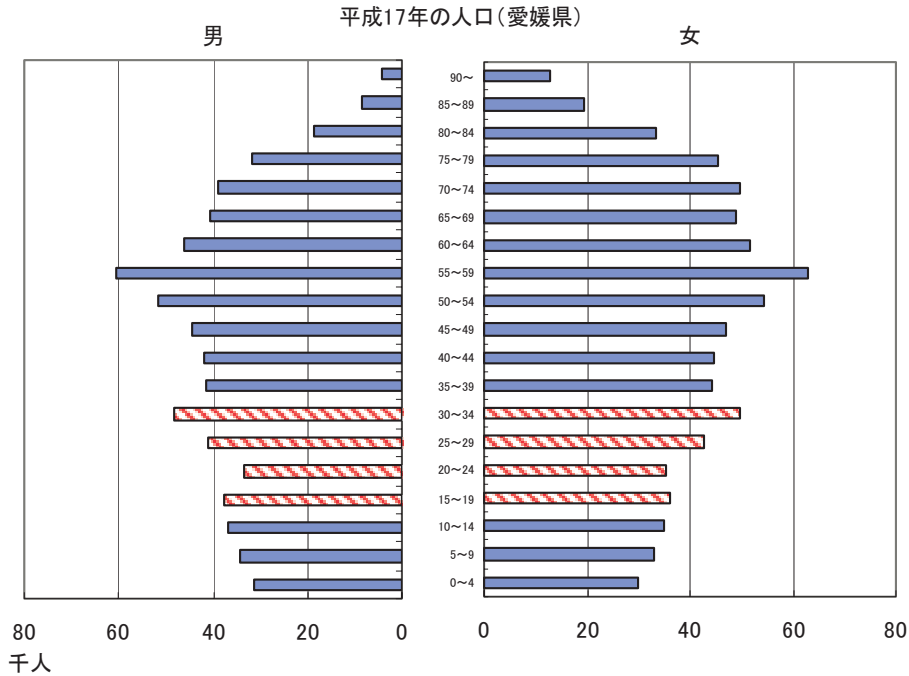
愛媛県の人口動向



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）

「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。

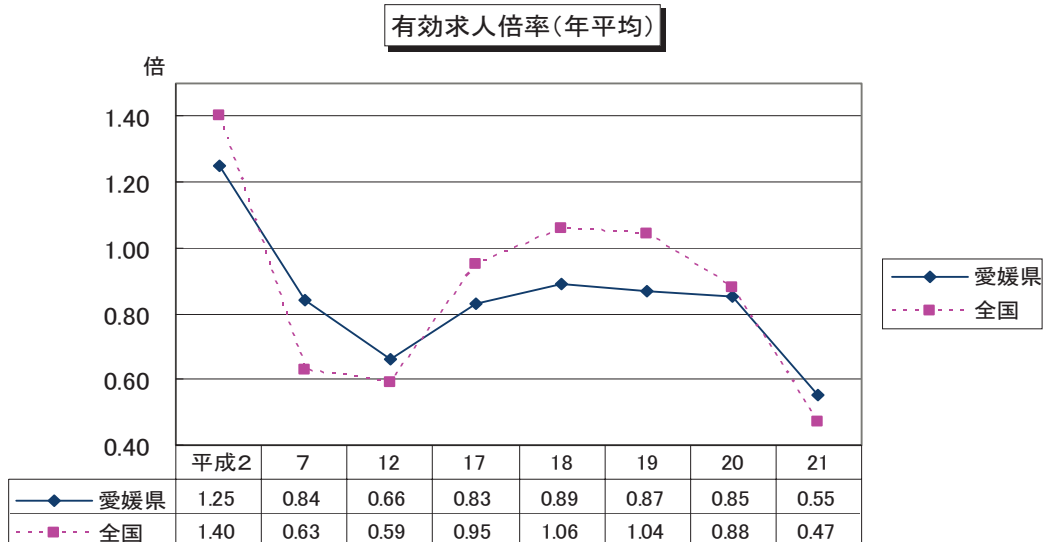


資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口」（平成19年5月推計）

(2) 求人・求職の状況

・有効求人倍率

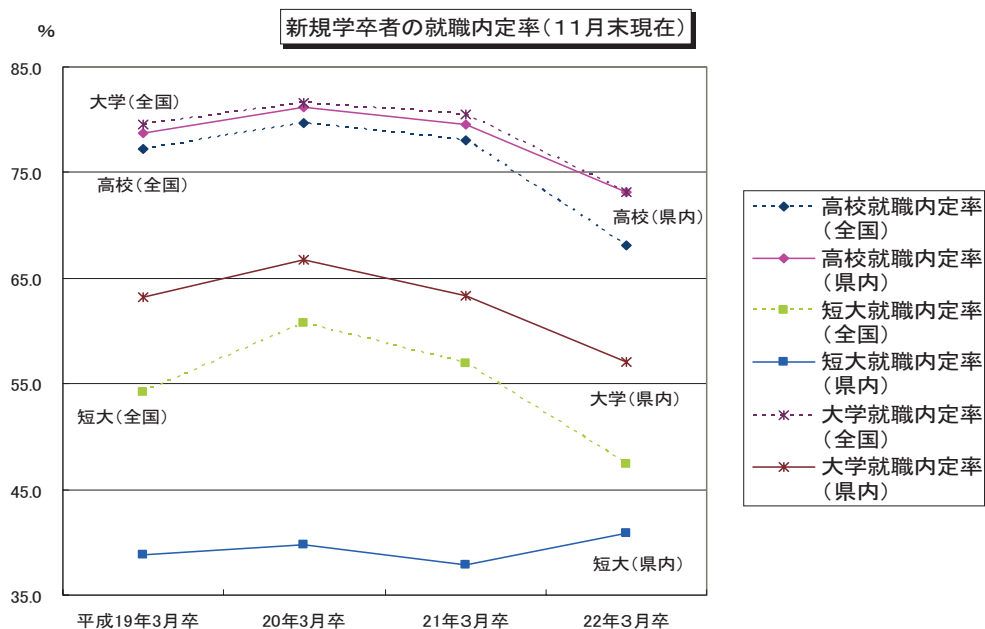
愛媛県の有効求人倍率は、平成17年以降、全国平均を下回っていたが、平成21年は、上回っている。



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」

・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) 若年者の就業構造

下図は、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、若年者の就業構造を「就業構造基本調査」や「国勢調査」を基に、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、%)

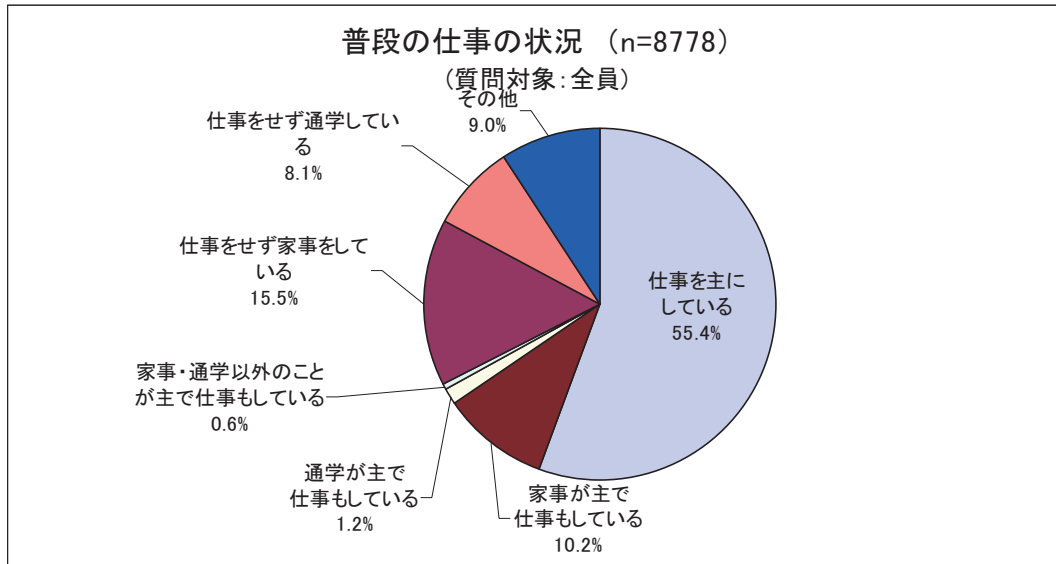
就業状況		性別		女		(労働力・非労働力内訳)		
		男		未婚	既婚			
労働力	就業・休職	正規雇用・正社員						
		パート・アルバイト・派遣等	フリーター(パート・アルバイト)				191,100 (61.5)	202,900 (65.3)
		自営・休職						
	完全失業	フリーター(パート・アルバイト希望)				11,800 (3.8)		
非労働力	通学・家事						107,100 (34.5)	
	その他	フリーター(パート・アルバイト希望)		若年無業者(ニート)				
(男・女内訳)		153,700(49.5)		105,400(33.9)	51,500(16.6)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

3. 愛媛県民の就業状況調査

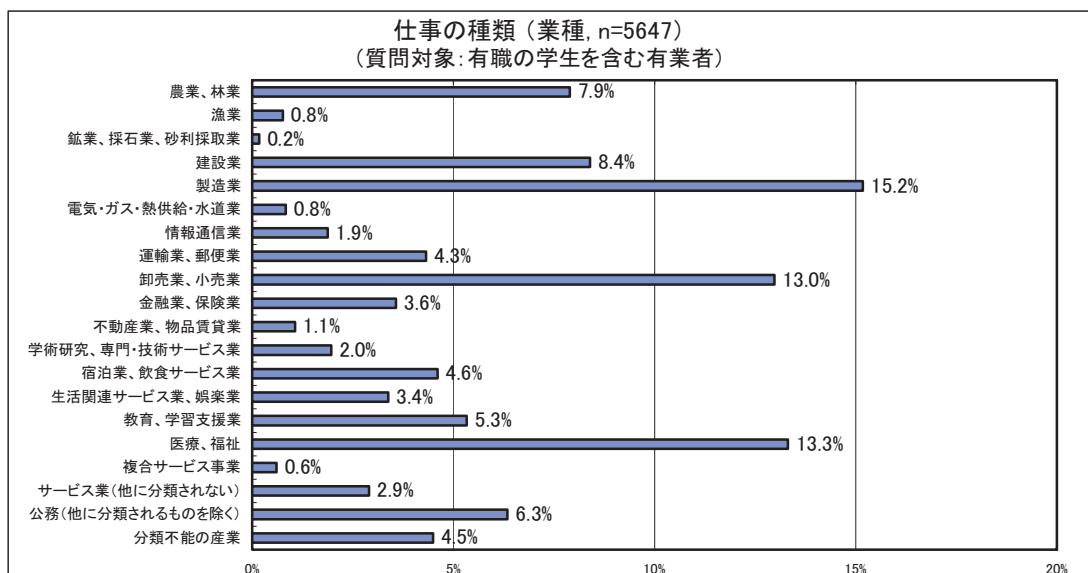
(1) 愛媛県民の就業状況

* 普段の仕事の状況



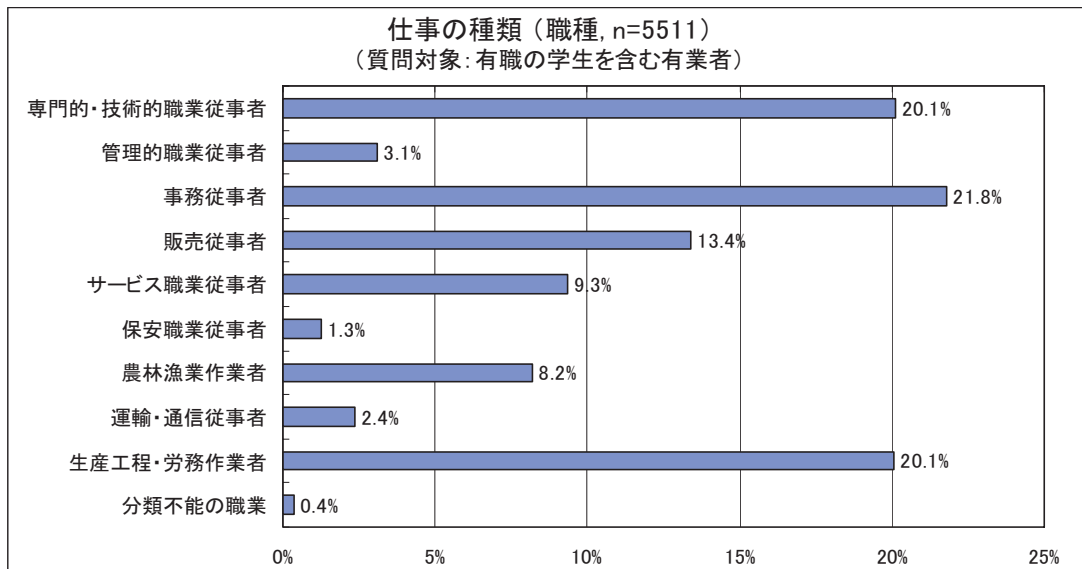
「仕事を主にしている」と答えた者が 55.4%であり、全国データ(49.6%)より高く、内訳として女性で「仕事を主にしている」者も 39.5%となっており、全国(31.6%)より 7.9 ポイントほど高くなっている。

* 仕事の業種



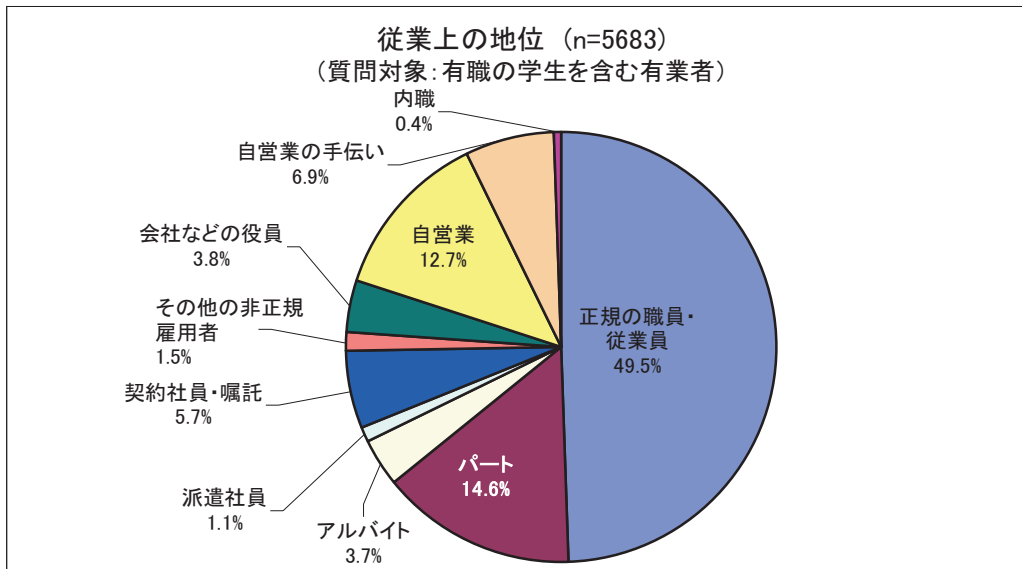
全国と比較して「医療、福祉」(13.3%、全国：9.4%)、「農林、林業」(7.9%、全国：3.8%)、「公務」(6.3%、全国：3.5%)、「分類不能の産業」(4.5%、全国：1.2%)の割合は高く、「卸売業、小売業」(13.0%：全国：16.7%)の割合は低くなっている。

* 仕事の職種



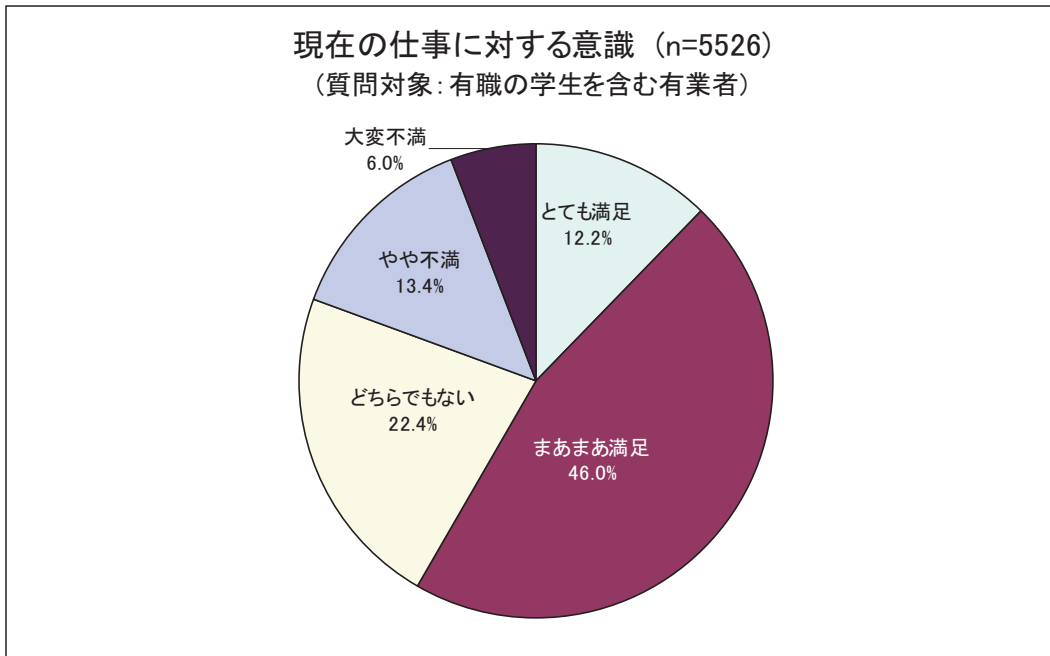
「事務従事者」（21.8%、全国：20.2%）、「専門的・技術的職業従事者」（20.1%、全国：14.9%）、「生産工程・労務作業員」（20.1%、全国：27.9%）、「販売従事者」（13.4%、全国：13.6%）の順となっている。特徴として、全国より「生産工程・労務作業員」は7.8ポイント下回っている一方、「専門的・技術的職業従事者」が5.2ポイント、「農林漁業作業員」（8.2%、全国：4.1%）が4.1ポイント高くなっている。

* 従業上の地位



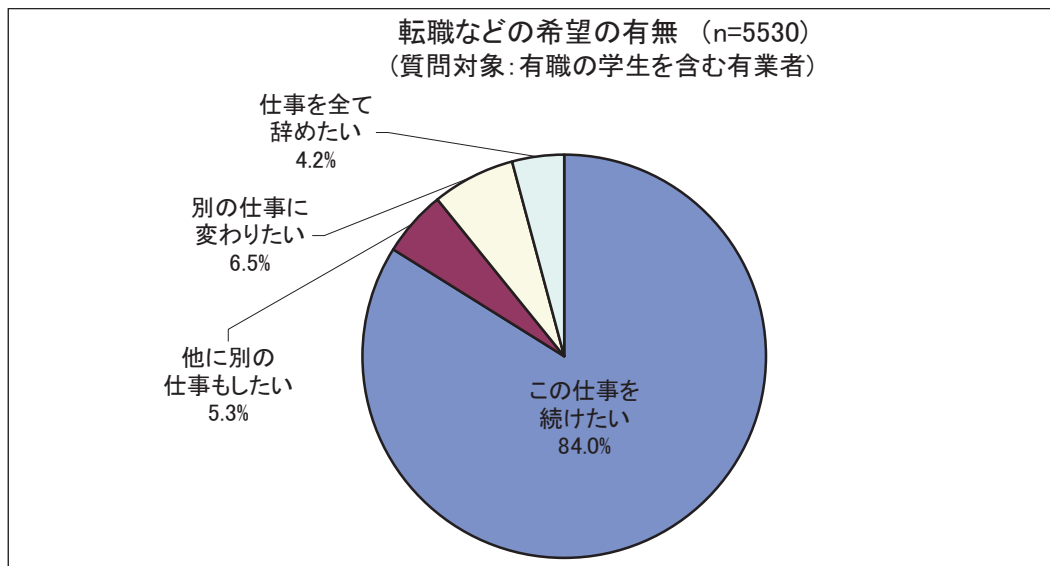
「正規の職員・従業員」（49.5%、全国：52.0%）、「パート」（14.6%、全国：13.4%）、「自営業」（12.7%、全国：10.1%）と全国と同一の順番となっている。また、「正規の職員・従業員」、「会社などの役員」（3.8%、全国：6.1%）は全国割合より低くなっている。

* 現在の仕事に対する意識



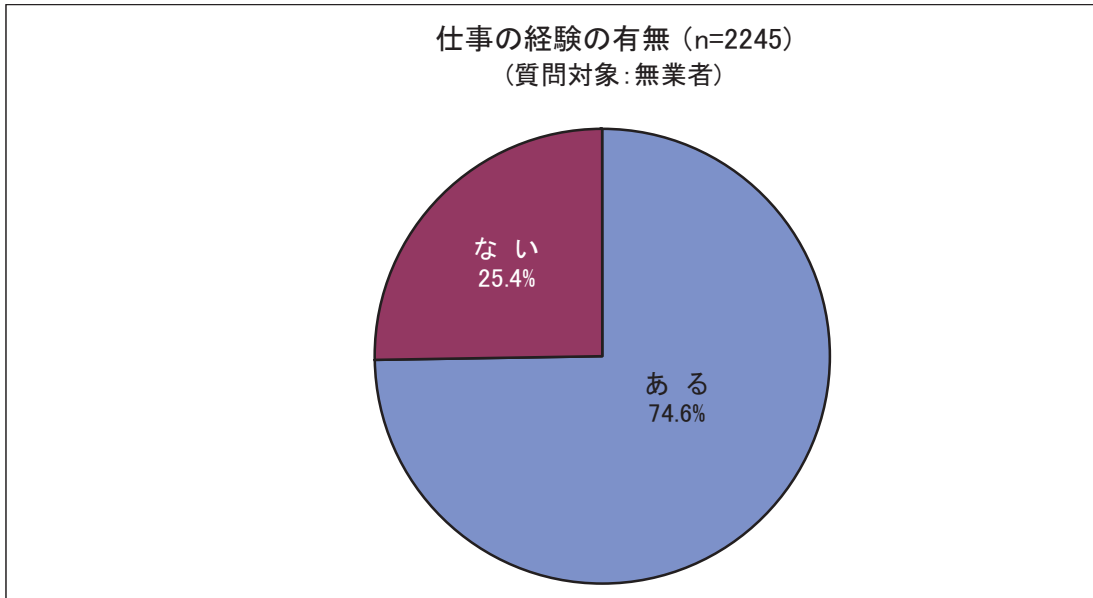
仕事をしている人の仕事に対する意識は、「とても満足」、「まあまあ満足」を合わせて58.2%となっており、「やや不満」、「大変不満」と答えた者は、19.4%になっている。

* 転職などの希望の有無



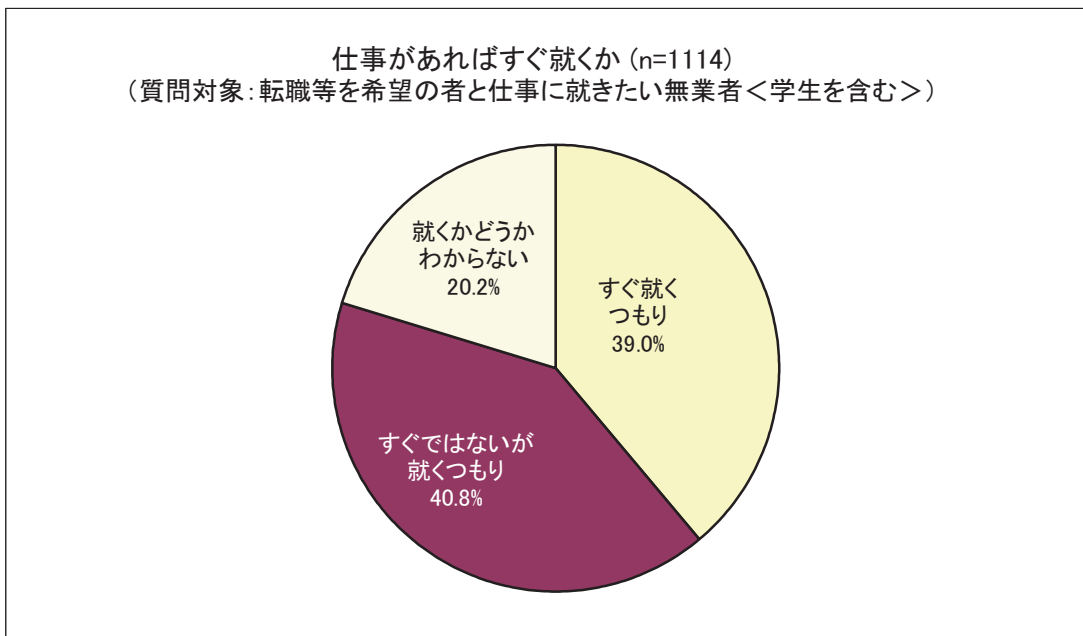
転職などを希望しているかについては、「この仕事を続けたい」と答えた者が84.0%と高いのに対し、「別の仕事に変わりたい」、「仕事を全て辞めたい」などと答えた者の合計は、10.7%と低くなっている。

* 仕事の経験の有無



普段仕事をしていない人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%となっている。

* 仕事があればすぐ就くか



転職等の希望者、現在仕事をしていないが仕事をしたいと考えている者は、「すぐ就くつもり」と「すぐではないが就くつもり」が40%前後でほぼ同じ割合となっている。

(2) フリーター数数の推計 (平成 21 年 9 月)

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

若年者人口に占めるフリーターの割合 約 5.2%
☆本県のフリーター数数の推計 約 16,900 人

参考：厚生労働省 フリーターの定義 (平成 20 年に全国で約 170 万人)

15～34 歳の若年者で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち

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

(3) 若年無業者数数の推計 (平成 21 年 9 月)

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

若年者人口に占める若年無業者の割合 約 1.6%
☆本県の若年無業者数数の推計 約 5,200 人

参考：総務省 若年無業者の定義 (平成 20 年に全国で約 64 万人)

15～34 歳の若年者で、非労働力人口のうち家事も通学もしていない者

(4) まとめ

就業状況調査を分析した結果、次のような点が明らかになった。

① 愛媛県民の就業状況

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

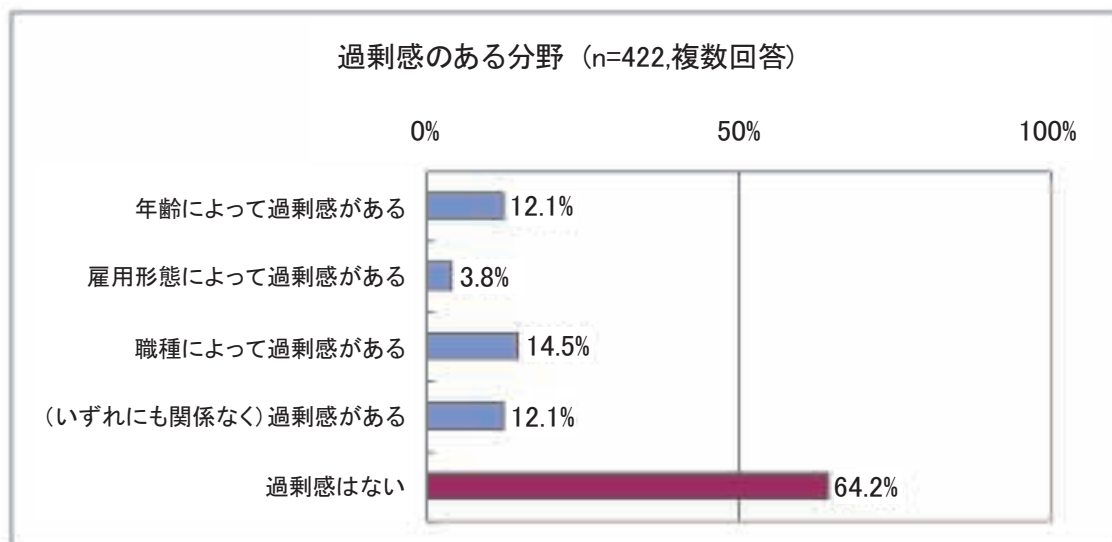
② フリーター数と若年無業者数の推計

- 若年者に占めるフリーターの割合は、全国よりも若干低い。
（厚生労働省定義：約 16,900 人）
- 若年無業者の割合は、全国よりも若干低い。
（総務省定義：約 5,200 人）

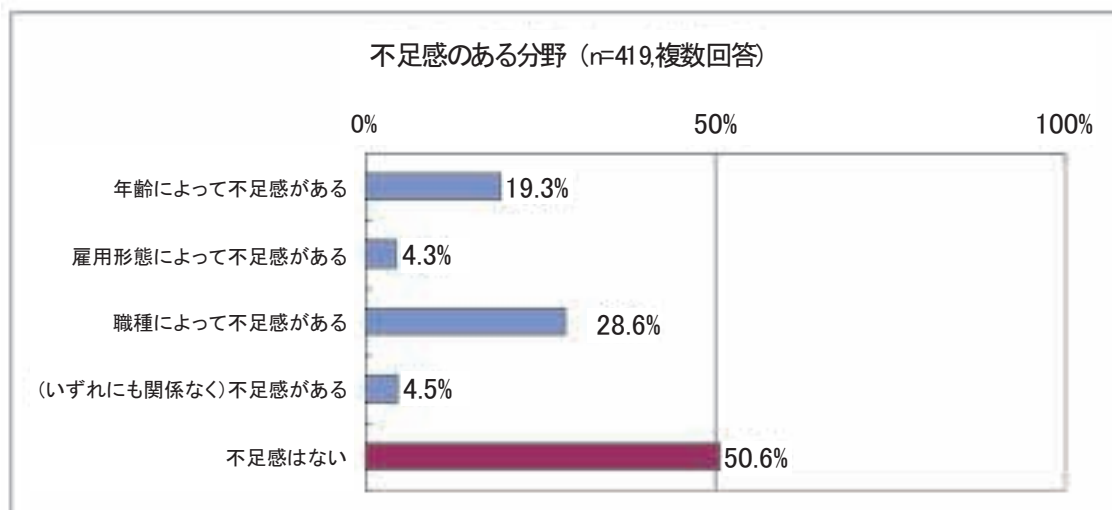
4. 県内企業の人材ニーズ調査

(1) 人材の過不足感

* 過剰感のある分野



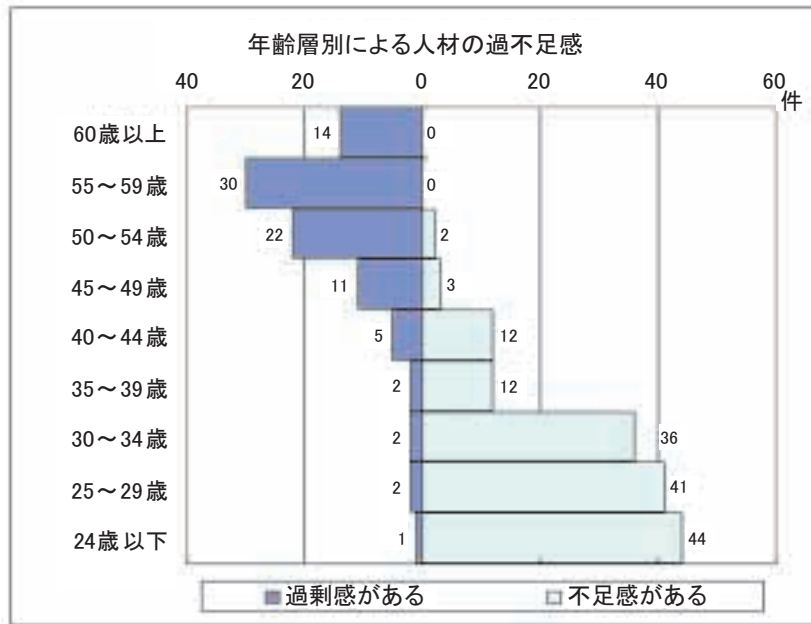
* 不足感のある分野



県内企業の64.2%が人材の過剰感はないと答えており、なんらかの過剰感がある企業は35.8%であった。

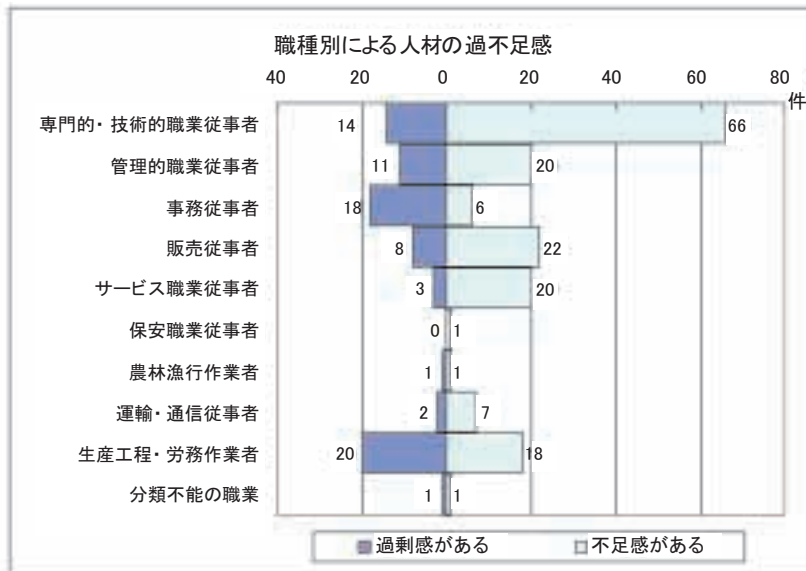
50.6%の企業は人材の不足感はないと答えており、なんらかの不足感がある企業は49.4%であった。

* 年齢層別による人材の充足状況



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。

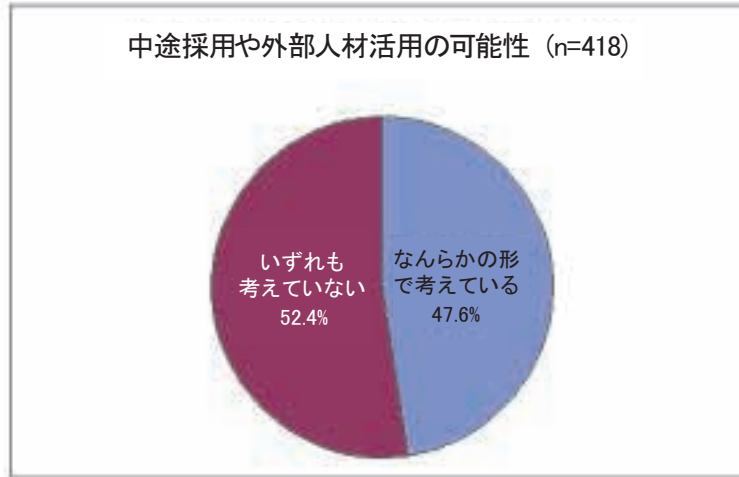
* 職種別による人材の充足状況



職種別にみると、「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。

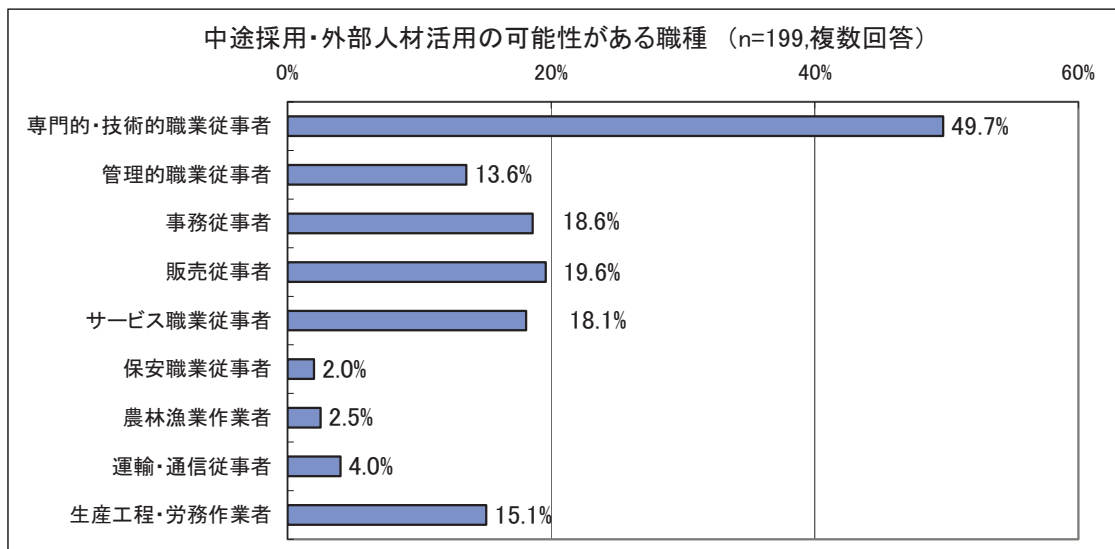
(2) 中途採用の状況

* 中途採用や外部人材活用の可能性



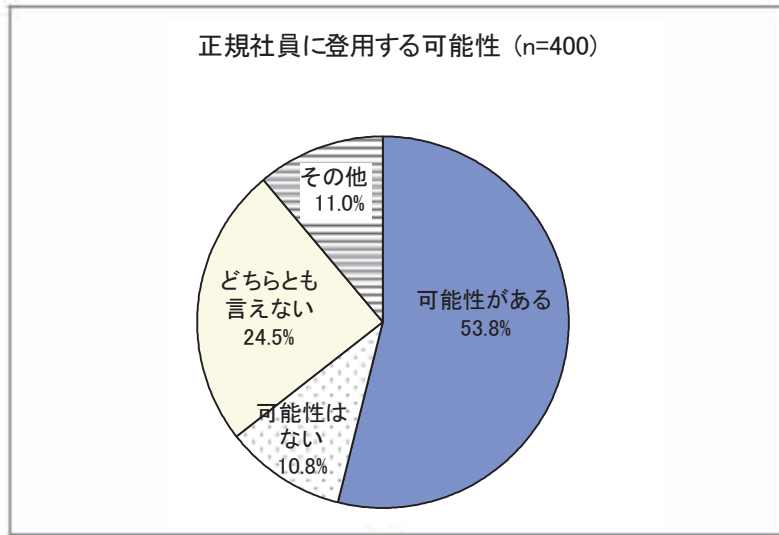
新卒採用以外の、中途採用や外部人材の活用の可能性について尋ねたところ、「いずれも考えていない」が219社、52.4%であり、なんらかの形で考えている企業は199社、47.6%であった。

* 中途採用・外部人材活用の可能性がある職種



中途採用や外部人材活用の可能性がある職種については、「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%が続く。

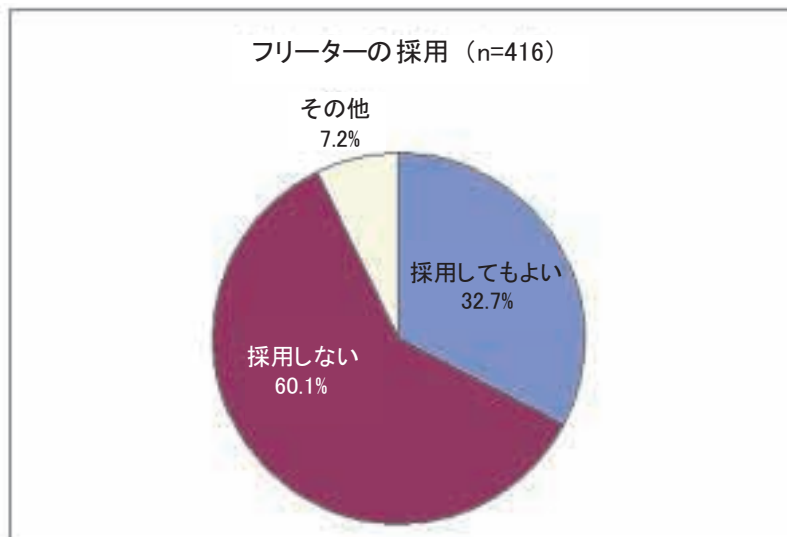
(3) 非正規社員から正規社員への登用の可能性



非正規社員から正規社員への登用の可能性については、53.8%の企業が「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。

正規社員登用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%と高く、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。

(4) フリーターの採用



フリーターを採用してもよい企業は32.7%、採用しない企業は60.1%であった。採用しない理由は、「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%などである。

(5) まとめ

県内企業の人材ニーズ調査を分析した結果、次のような点が明らかになった。

① 人材の過不足感

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

② 中途採用の状況

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

③ 非正規社員から正規社員への登用状況

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

④ フリーターの採用

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

5. 若年者労働市場の現況調査

(1) ヒアリング結果の概要

<企業、人材派遣会社、求人情報誌発行企業>

- 人事担当者から見た若年者の印象は、“指示がないと動けない・我慢ができない・思いやりがない”と、“知識が豊富・真面目”の二極分化の傾向がある。
- 新卒の面接では、そつなく同じような受け答えをしている学生が多い。
- 親と同居し、生活に対する切迫感がない人も多い。
- 様々な仕事の現場を見ることによる職業意識の醸成と、職業選択に必要な進路について、早い段階から体系だった教育が必要である。
- パート・アルバイトで採用後、勤務状況によって正社員登用する企業も多い。
- 派遣については、紹介予定派遣が増えている。派遣期間があるので合わなければ双方断りやすく、ミスマッチが少ない。
- 介護福祉施設では人手不足が深刻であり、制度改革による対策が急がれる。

<ジョブカフェ愛 work、ハローワーク、愛媛労働局>

- 昨年より続く景気の悪化により、どの地域も有効求人倍率が落ち込んでいる。
- 特に飲食店からの求人が減っている。
- トライアル雇用や有期実習型雇用を利用する事業所は増えているが、逆に、人を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。
- 給料より、土日休みや残業のことを条件に仕事を選ぶ人が多い。
- 副業として、夜働けるパートを探す男性が増えている。
- 愛 work の利用に至っていない、本当に支援の必要な人に情報を届けるのが難しい。
- 20代までは親も甘いが、30代になってからの就職は難しい。

<学校>

- 景気の悪化により新卒求人が減り、多くの学校で苦労している。
- 大学への求人は減っており、多くの企業がインターネットを利用して募集をしている。
- 安定志向が強く、食品・医療・銀行・公務員・大企業に希望が集中する。
- 就職活動の開始時期が早期化している。
- 積極的で自己分析ができている学生・部活をしている学生・元気でコミュニケーション能力のある学生は決まりやすく、職種・業種にこだわりが強い学生・現実感に乏しい学生はなかなか決まらない。

(2) まとめ

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

① 若年者・学生側の問題

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

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

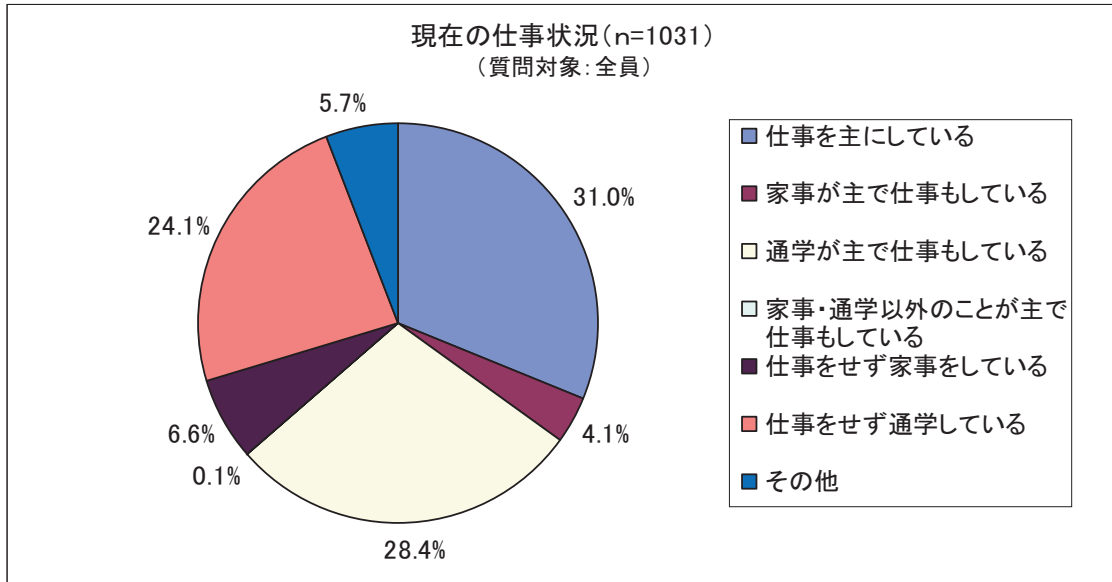
③ 教育・家庭の問題

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

6. 若年者の就労意識調査（街頭でのヒアリング調査）

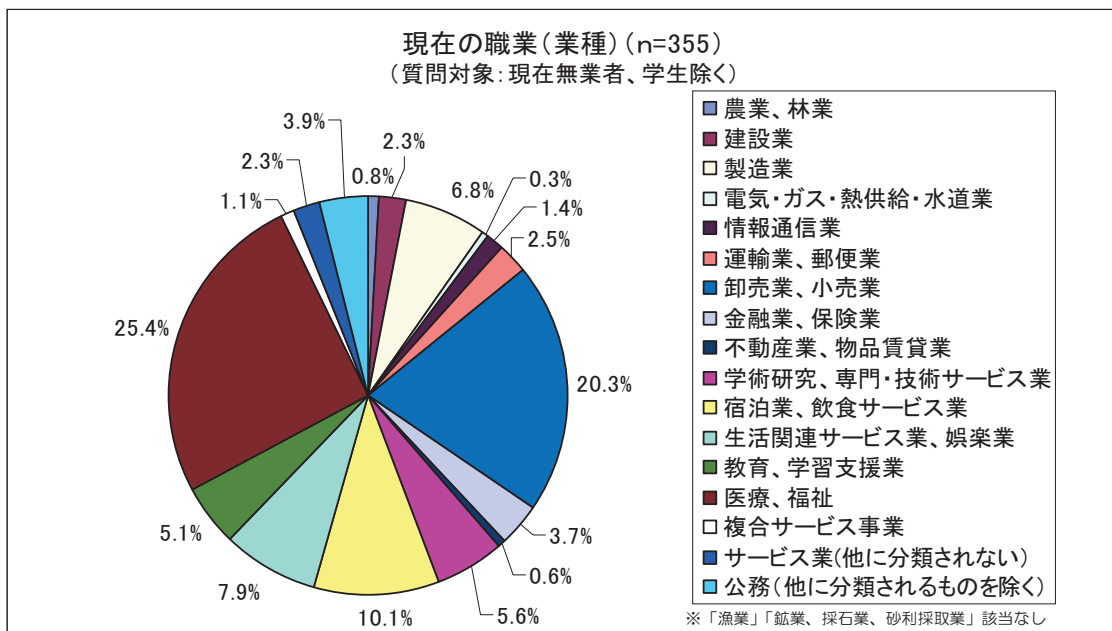
（1）若年者の就労状況・就労意識

* 現在の仕事の状況



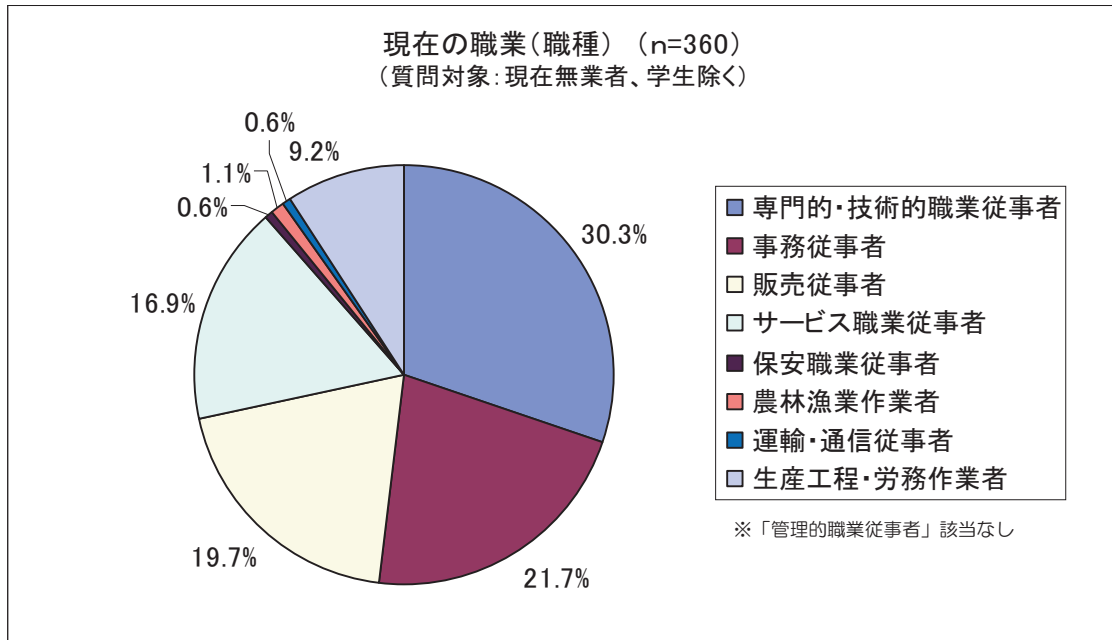
「仕事を主にしている」が31.0%と最も高く、次いで「通学が主で仕事もしている」が28.4%、「仕事をせず通学している」が24.1%となっている。

* 現在の仕事について（業種）



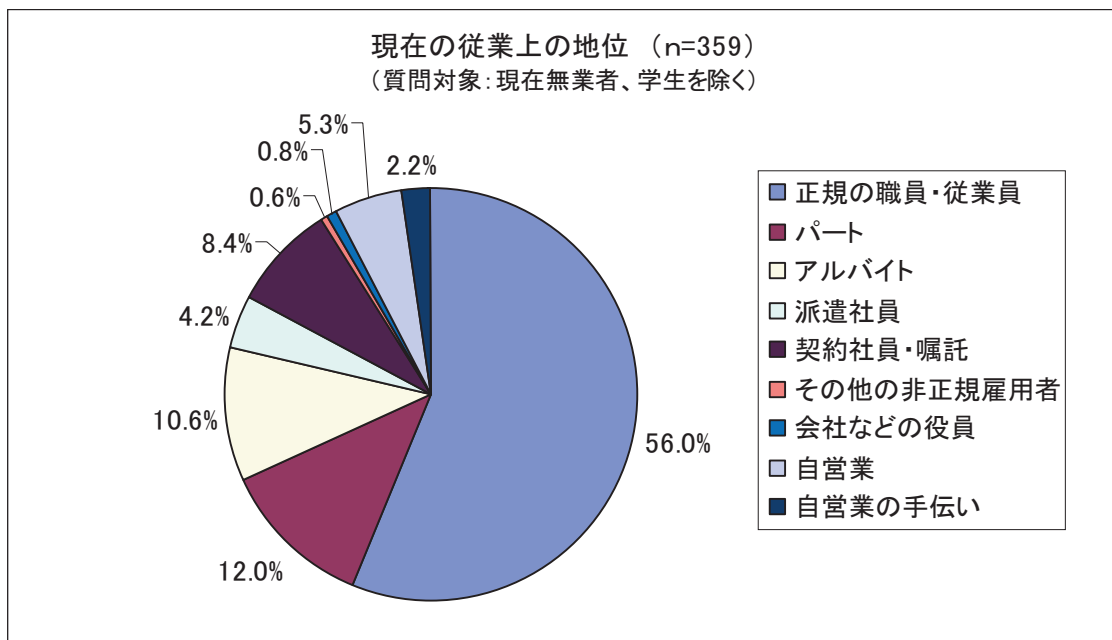
業種については、「医療、福祉」が25.4%と最も高く、次いで、「卸売業、小売業」が20.3%、「宿泊業、飲食サービス業」が10.1%となっている。

* 現在の仕事について（職種）



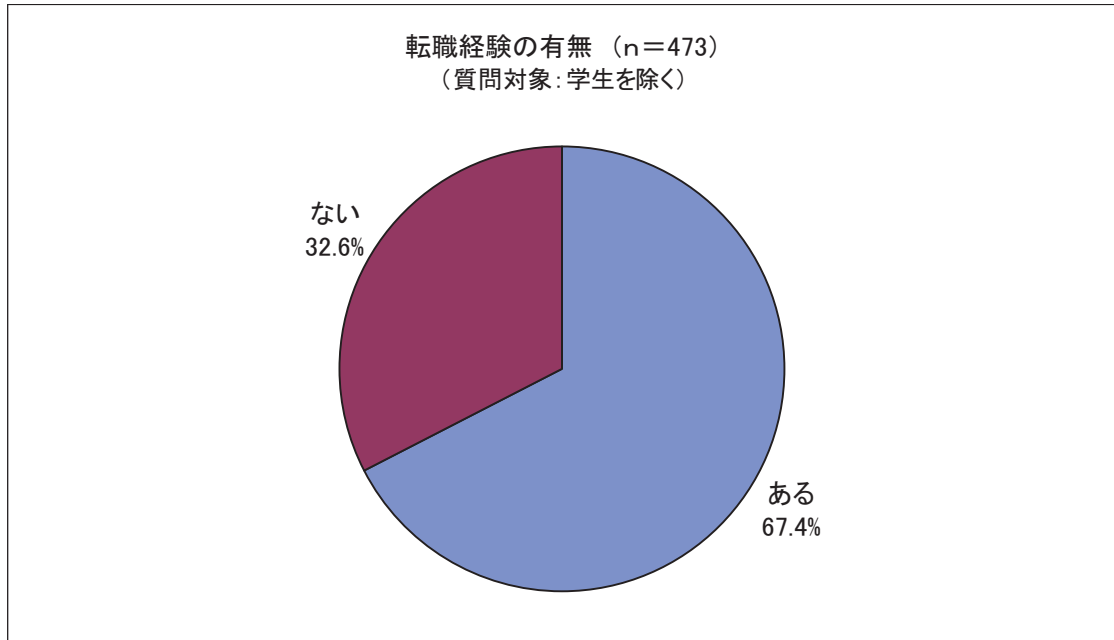
職種については、「専門的・技術的職業従事者」30.3%が最も高く、次いで「事務従事者」21.7%、「販売従事者」19.7%の順になっている。

* 現在の仕事について（従業上の地位）



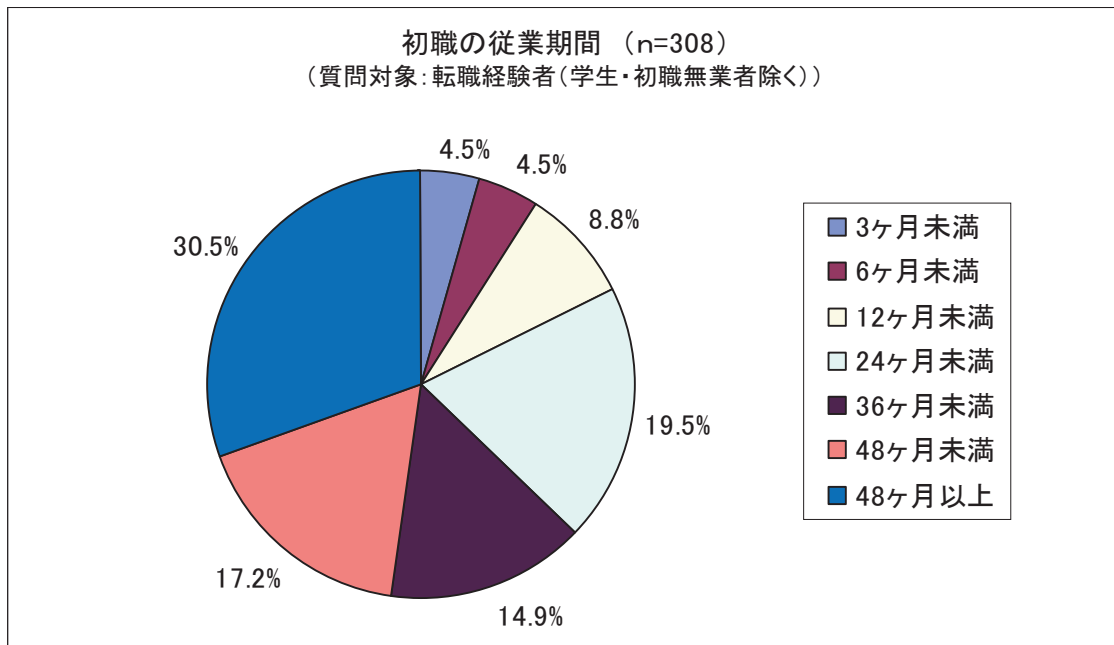
従業上の地位については、「正規の職員・従業員」が56.0%と半数を超えているが、「パート」や「アルバイト」などの非正規雇用者の割合も3割を超えている。

* 転職経験の有無



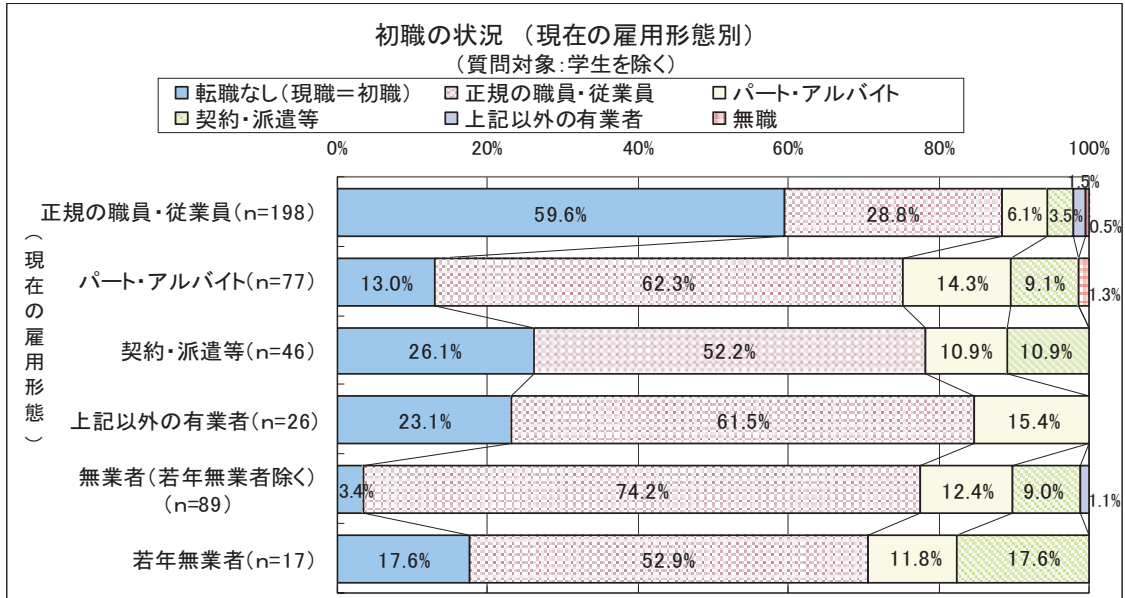
転職については、67.4%の者が経験している。

* 初職の仕事について (従事期間)



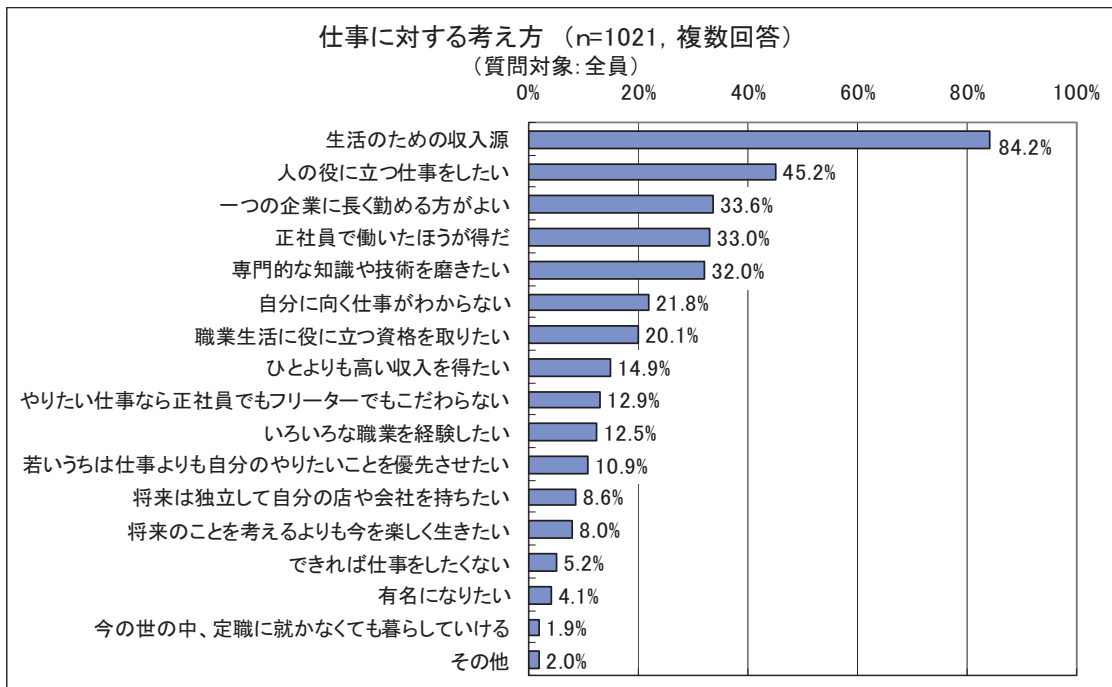
初職の仕事の従事期間は、「48ヶ月以上(4年以上)」の回答が30.5%と最も高くなっている一方で、半数以上が3年未満で離職している。

* 初職と現在の状況について（現在の雇用形態別）



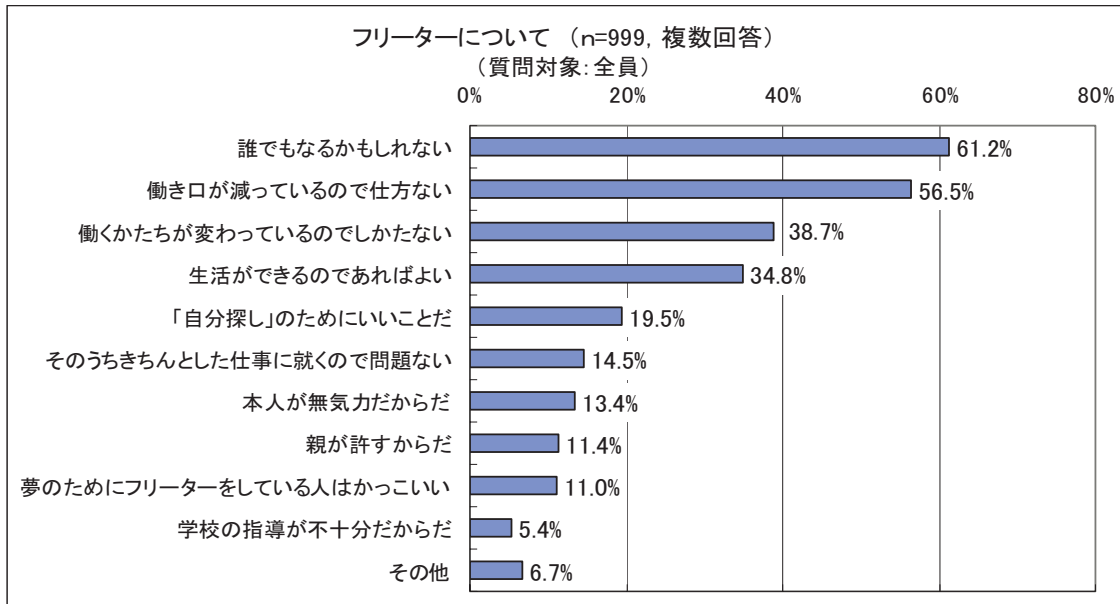
初職が正規の職員・従業員の者は現在も正規の職員・従業員の場合が多い。正規の職員・従業員から非正規雇用になったものは多いが、非正規雇用から正規の職員・従業員になった者は少ない。

* 仕事に対する考え方について



仕事に対する考え方についての回答では、安定した仕事を望んでいる意見が多いものの、フリーターや仕事をしないことを容認する者も見られた。

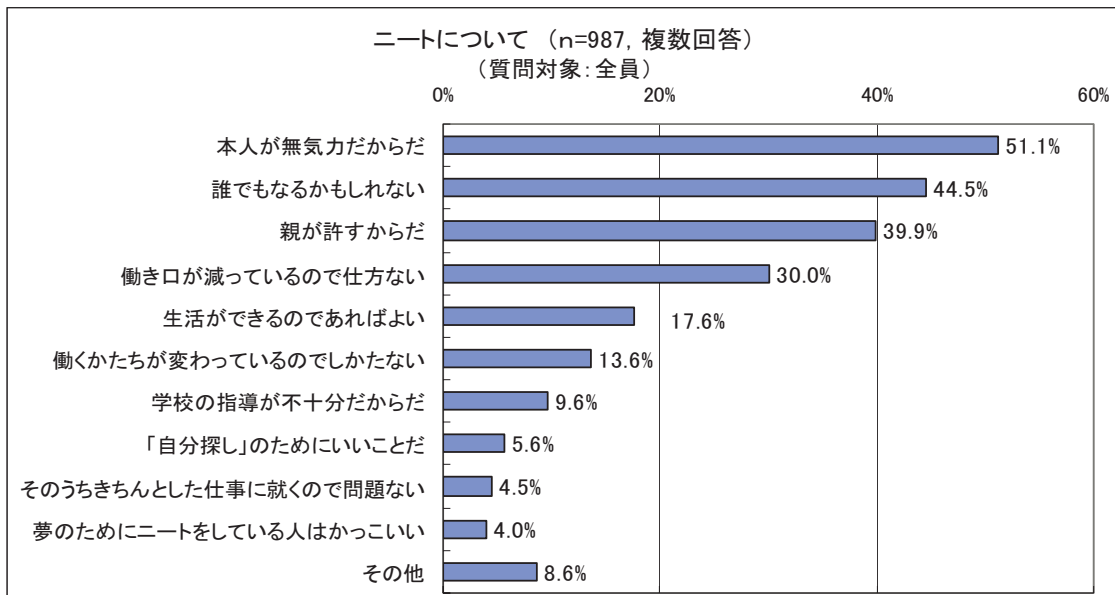
* フリーターについてどう思うか



フリーターについては、「誰でもなるかもしれない」、「働き口が減っているので仕方ない」など、不安を持っている者が多い。

しかし、「自分探しのためにいいことだ」、「そのうちきちんとした仕事に就くので問題ない」というように、深刻な問題ととらえていない回答も見られた。

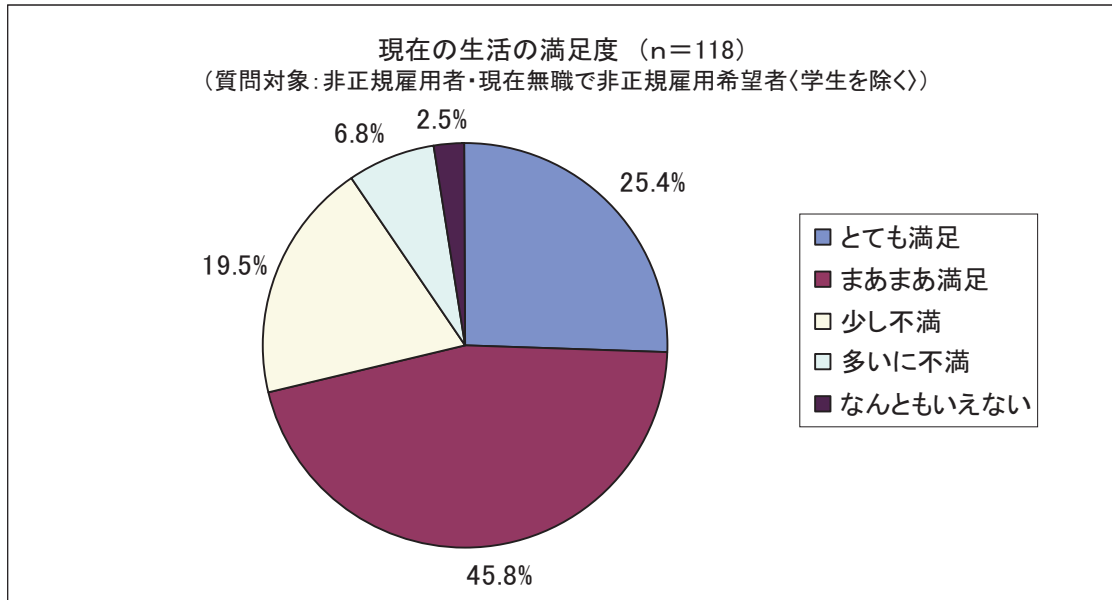
* ニートについてどう思うか



「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」や「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。

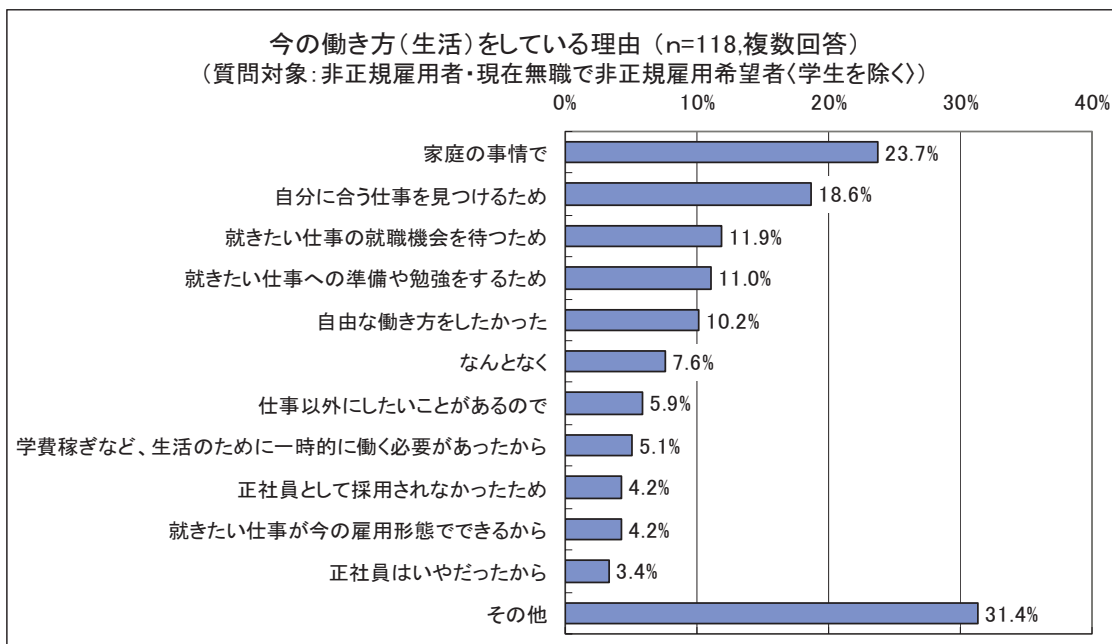
(2) 「非正規雇用者(フリーター・現在無職で非正規雇用希望者含む)」の意識

* 現在の生活の満足度



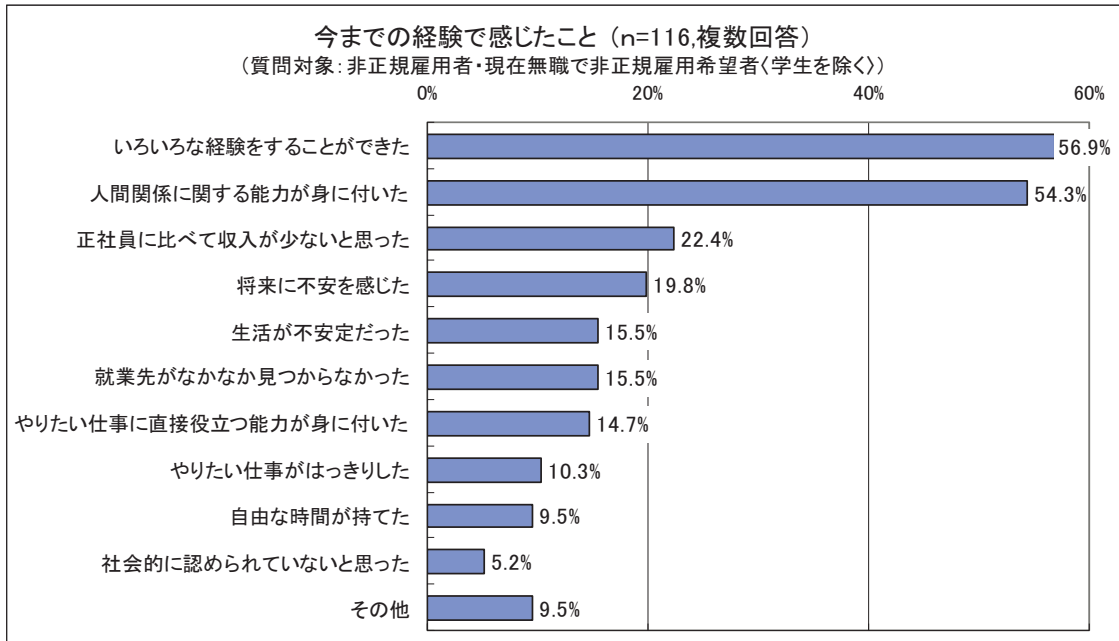
生活の満足度は、「とても満足」25.4%、「まあまあ満足」45.8%であり、満足しているとの意見が7割近くを占めている。

* 今の働き方(生活)をしている理由



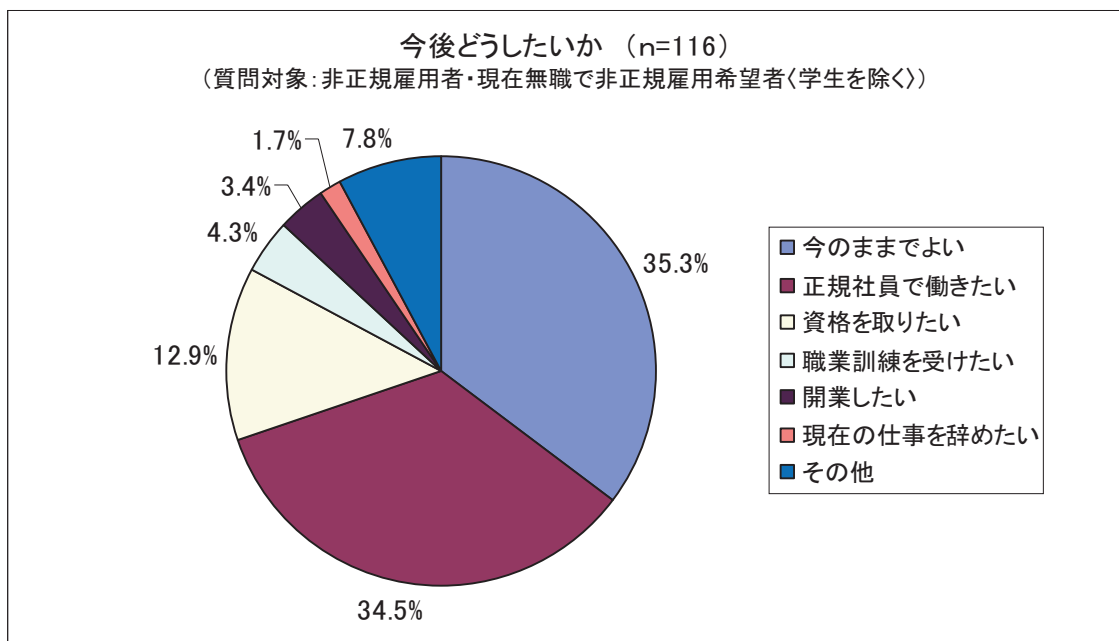
今の働き方(生活)をしている理由は、「家庭の事情で」が23.7%と最も高く、「自分に合う仕事を見つけるため」18.6%、「就きたい仕事の就職機会を待つため」11.9%といった、一時的に今の働き方をしているケースも見られた。(その他は具体的な記述なし)

* 今までの経験で感じたこと



今までの経験で感じたことについて聞いたところ、「いろいろな経験がすることができた」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」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。

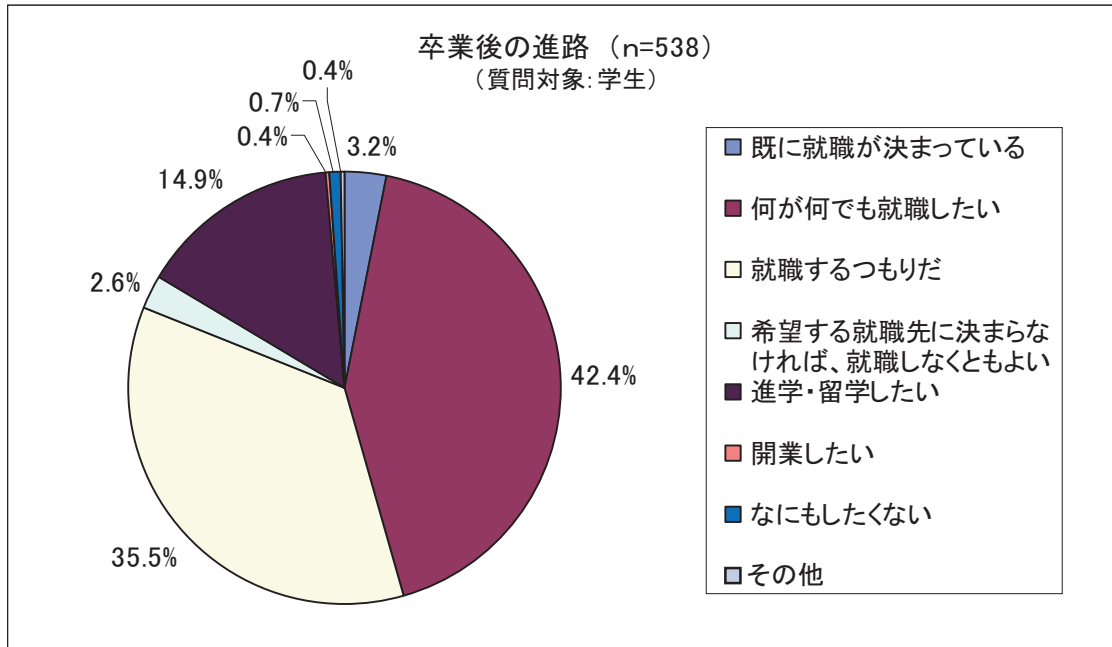
* 今後どうしたいと思うか



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。

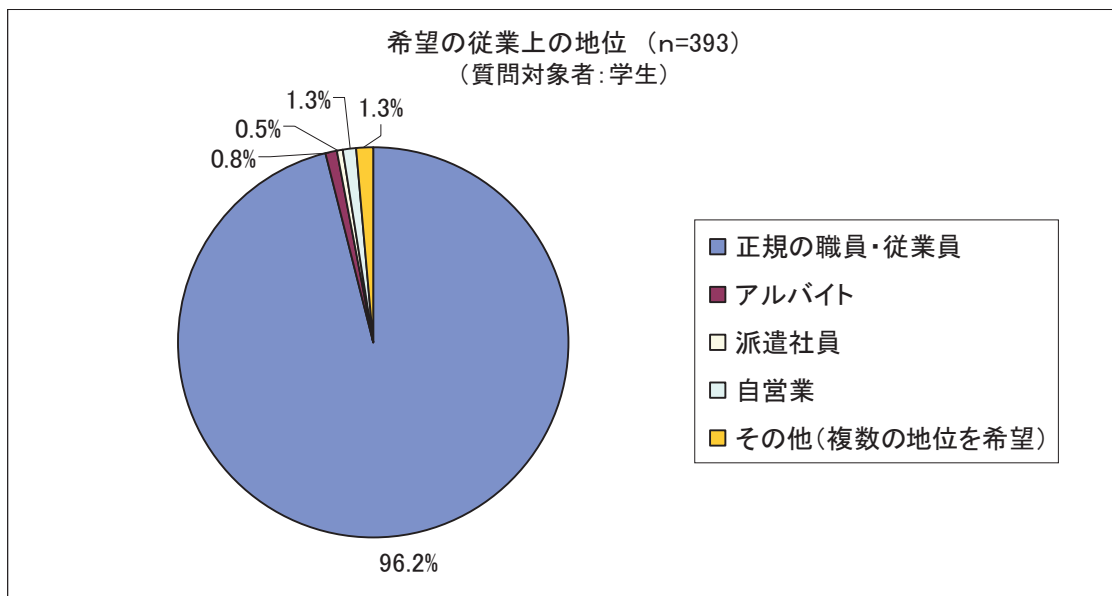
(3) 学生の意識

* 卒業後の進路



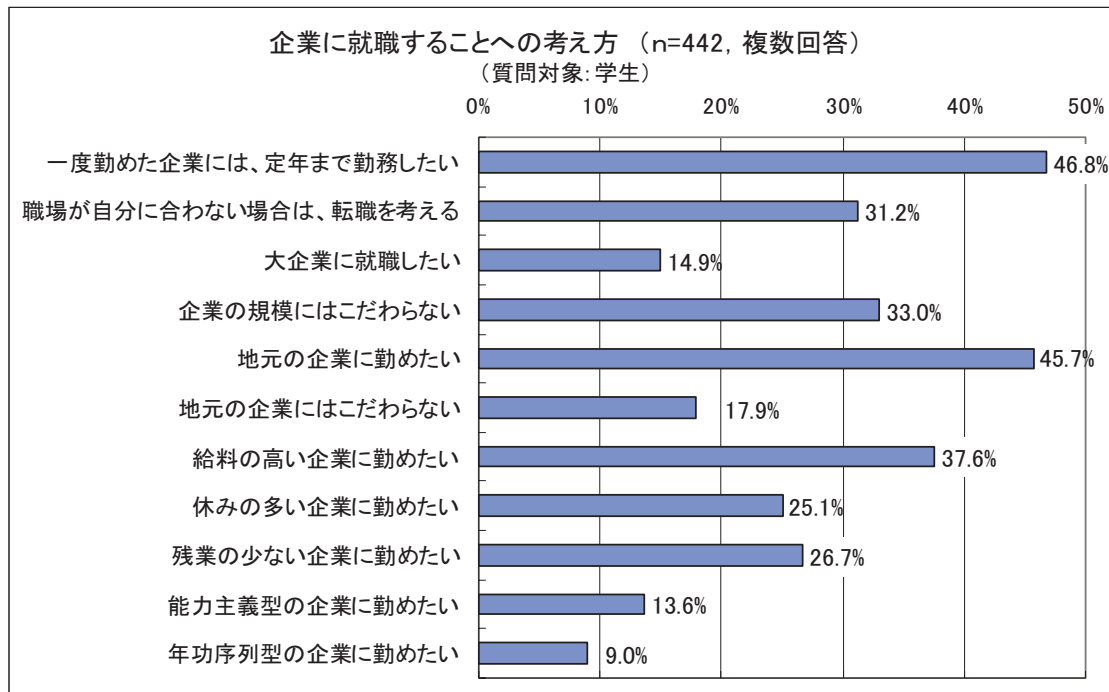
卒業後の進路は、半数以上の学生が卒業後の進路を具体的に考えている一方、「希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい」、「なにもしたくない」の2つで3.3%の学生が、学卒未就職者になりかねない状況も見受けられた。

* 希望の従業上の地位



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。

* 企業に就職することへの考え方



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。

(4) まとめ

意識調査を分析した結果、次のような点が明らかになった。

① 若年者の就業状況・就労意識

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

② 非正規雇用者（フリーター・現在無職で非正規雇用希望者含む）の意識

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

③ 学生の就職に関する意識

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

7. 結論

(1) 本県の若年者就労問題の分析

①非正規雇用者の状況

- 有業者に占める「正規の職員・従業員」の割合は49.5%、非正規雇用は26.6%。
- 前回調査(平成16年調査)と比較すると、非正規雇用の割合は増加。

②フリーターの状況

- 平成16年調査と比較すると、フリーターは減少しているものの、年長フリーターは滞留傾向。
- 平成16年調査と比較すると、「誰でもなるかもしれない」、「仕方がない」と思っている若年者が大幅に増加。

③若年無業者の状況

- 本県の若年無業者数は、平成16年調査よりも減少。

④学生の就職に関する状況

- 殆どの学生が正社員としての就職を希望。
- 地元志向が強い。

⑤若年者の転職の状況

- 学生以外の若年者の約7割が転職経験を有し、半数以上が初職に就いてから3年以内に離職。
- 若年者の安易な転職は、将来のキャリア形成にマイナス方向に作用している。

⑥中途採用の状況

- 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。
- 正規社員を中途採用する場合は、自社のパート、アルバイトなどの中から優秀な人材を採用している企業が多い。

⑦非正規社員から正規社員への登用状況

- 非正規社員から正規社員への登用の可能性がある県内企業は約5割。
- 採用の条件は、「業績・勤務態度等がよい」、「一定期間経過し問題がない」等。

⑧企業の人材ニーズと求職側とのミスマッチの問題

- 45歳以上に過剰感、44歳以下に不足感がある。
- 職種別には、「事務従事者」、「生産工程・労務作業者」について企業に過剰感があるが、求職側では希望が多い。
- 産業別では、「製造業」で過剰感を感じている企業が多いが、求職側には希望が多い。

(2) 今後の対応策の検討

①雇用の場の拡大

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

②フリーター・若年無業者に対する支援

- 滞留傾向にある年長フリーターへの支援を強化する必要がある。
- フリーターや若年無業者に対する情報提供や一貫した支援、若年者就職支援施設の充実など、若年者と企業のニーズを的確に読み取り、職業能力開発やカウンセリング機能の強化を図り、就職支援施策をさらに充実させる必要がある。

③効果的な職業訓練・研修の実施

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

④教育の場におけるキャリア教育の充実

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

⑤家庭・地域の役割

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

県内雇用・就職状況調査（概要版）

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

発行 平成22年3月

