

若年者のための雇用支援・産業振興のあり方 に関する調査研究

第1分冊

若年者のための雇用支援に関する報告書

平成26年3月

愛媛県松山市
一般財団法人地方自治研究機構

はじめに

地方分権の進展、急速な少子高齢化社会の到来をはじめとして社会経済情勢が大きく変化する今日において、地方公共団体を取り巻く時代環境は厳しさを増しています。そのような中で地方公共団体は安心・安全の確保、地域産業の振興、地域の活性化、公共施設の維持管理、行財政改革等の複雑多様化する課題に対応していかなくてはなりません。また、住民に身近な行政は、地方公共団体が自主的かつ主体的に取り組むとともに、地域住民が自らの判断と責任において地域の諸課題に取り組むことが重要となってきました。

このため、当機構では、地方公共団体が直面している諸課題を多角的・総合的に解決するため、個々の地方公共団体が抱える課題を取り上げ、当該地方公共団体と共同して、全国的な視点と地域の実情に即した視点の双方から問題を分析し、その解決方策の研究を実施しています。

本年度は7つのテーマを具体的に設定しており、本報告書は、そのうちの一つの成果を取りまとめたものです。

地域の雇用情勢は依然として厳しく、特に、新卒者の就職難、早期離職率の高止まり、非正規雇用率の増加、ニート・フリーター数の高水準での推移など、若年者の雇用状況が悪化し社会問題となっています。松山市においても、地元大学・専門学校から、毎年約5,000名の新卒求職者が輩出されていますが、若年者を求める企業と仕事を求める若年者の希望が合わない、いわゆる「雇用のミスマッチ」が拡大しています。

本研究は、このような状況を踏まえ、学生・若者・企業に対するアンケート調査やヒアリング調査を実施し、全国の自治体の施策等を調査研究し、若年者雇用の現状や企業と求職者のマッチングに向けた効果的な支援のあり方について体系的に取りまとめたものです。

本研究の企画及び実施に当たりましては、研究委員会の委員長及び委員をはじめ、関係者の方々から多くの御指導と御協力をいただきました。

また、本研究は、公益財団法人 地域社会振興財団の交付金を受けて、松山市と当機構が共同で行ったものです。ここに謝意を表する次第です。

本報告書が広く地方公共団体の施策展開の一助となれば幸いです。

平成26年3月

一般財団法人 地方自治研究機構
理事長 山中 昭 栄

目 次

序章 調査研究の概要	1
1 調査研究内容の概要.....	3
2 調査研究内容.....	3
第1章 松山市における若年者雇用に関する現状と課題	7
1 松山市における若年者雇用の現状.....	9
2 松山市における若年者雇用の課題.....	10
第2章 現状調査	13
I 学生に対するアンケート調査.....	15
1 学生に対するアンケート調査結果.....	15
2 学生に対するアンケート調査を踏まえての考察.....	32
II 若年者に対するアンケート調査.....	40
1 若年者に対するアンケート調査結果.....	40
2 若年者に対するアンケート調査を踏まえての考察.....	62
III 事業者に対するアンケート調査.....	66
1 事業者に対するアンケート調査結果.....	66
2 事業者に対するアンケート調査を踏まえての考察.....	86
第3章 若年者のための雇用支援施策の体系化及び提案施策	91
1 若年者雇用支援施策の体系化.....	93

2 若年者のための雇用支援に関する施策提案内容	95
提案内容1 若年者と企業とのコミュニティの構築	95
提案内容2 インターンシップ制度の充実	98
提案内容3 職業訓練の場の充実	104
提案内容4 就職活動に係る経済的支援	108
提案内容5 地元企業を評価する仕組みの構築	109
提案内容6 就労支援団体の連携による新たな総合的支援の導入	110
提案内容7 就労支援団体の実施事業の一元管理	113
提案内容8 就労支援団体の実施事業の総合的情報発信	114
提案内容9 ソーシャルメディアを活用した情報発信	115
資料編 アンケート調査票.....	119
学生に対するアンケート調査票.....	122
若年者に対するアンケート調査票.....	124
事業者に対するアンケート調査票.....	126
委員レポート.....	129
委員・部員名簿.....	137

序章 調査研究の概要

1 調査研究内容の概要

地域の雇用失業情勢は依然として厳しく、特に、新卒者の就職難、早期離職率の高止まり、非正規雇用率の増加、ニート・フリーター数の高水準での推移など、若年者の雇用状況が悪化し社会問題となっている。

若年者の雇用状況の悪化は、所得格差の拡大など、若者個人に関わる問題を引き起こすだけではなく、経済の低成長や社会保障制度への影響など、社会全体に大きな影響を及ぼす事態を招くことから、市としても求職者、特に若年求職者が正規労働者として安定的な職に就けるよう支援を行う必要がある。

一方、本市では、地元大学・専門学校から、毎年約 5,000 名の新卒求職者が輩出されている。

こうした中、若年者のための雇用支援においては、企業と仕事を探す人の希望が合わない、いわゆる「雇用のミスマッチ」が拡大しており、とりわけ、若年者において顕著であるなどの状況を踏まえ、若年者雇用の現状等や、企業と求職者のマッチングに向けた効果的な支援のあり方について調査研究を行った。

2 調査研究内容

2-1 実態調査（アンケート調査）

i 市内事業所の若年者雇用実態調査

市内企業を対象に、若年人材等の近年の採用動向、人材確保・求人の方策、採用基準、過不足のある職種、求人充足状況等を把握するためのアンケート調査を実施した。

①調査方法

市内事業所にアンケート票を郵送にて、送付・回収を行った。

②回答数

1,259 社 回収率 38.6% （送付 3,259 社）

③対象事業所の抽出

「農林漁業・建設業等」、「製造業」、「卸・小売業」など、下記分類毎に事業所の抽出を行った。

分析上の区分	業 種
農林漁業・建設業等	農業、林業、漁業 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業
製造業	製造業
卸・小売業	卸・小売業
医療・福祉	医療・福祉
サービス業等	電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 運輸業、郵便業 金融業、保険業 不動産業 宿泊業、飲食サービス業 教育、学習支援業 複合サービス事業 サービス業(他に分類されないもの)

④調査項目

- ・近年の採用動向
- ・人材確保・求人の方策
- ・採用基準
- ・過不足ある職種
- ・求人充足状況
- ・行政支援の必要性

ii 若年者等の求職活動実態調査

ジョブカフェ愛ワーク等の関係機関を来訪する求職者を対象に、希望する職種、求職活動の方法、求職活動の期間、就職で重視する内容等を把握するためのアンケート調査を実施した。

①調査方法

ジョブカフェ愛ワークへの来訪者や、松山市地域雇用創造協議会が実施する合同就職面接会等においてアンケートを配布・回収した。

②回答数

353人

③調査項目

- ・求職活動
- ・希望する職種
- ・求職活動の方法
- ・行政支援の必要性
- ・就職で重視する内容
- ・求職に対する考え方
- ・仕事についていない理由
- ・企業の採用イメージ
- ・自己啓発
- ・企業に望むもの

iii 学生等の就活意識調査

今後就職活動に臨むこととなる、市内大学生の主に3年生等を対象に、希望する職種、企業の規模、仕事を選ぶ条件等を把握するためのアンケート調査を実施した。

①調査方法

市内大学等の就職ガイダンスや授業等を活用し配布・回収した。

②回答数

2,208人

③調査項目

- ・進路希望
- ・希望する職種
- ・仕事を選ぶ条件
- ・行政支援の必要性
- ・求職活動の方法
- ・企業の規模
- ・中小企業に望むもの
- ・企業の採用イメージ
- ・企業に望むもの
- ・就職活動、就職観

2-2 実態調査（アンケート調査）を踏まえた効果的な支援のあり方

若年者の雇用支援については、国、県及び市においてそれぞれが取り組んでおり、こうした関係機関間の連携に加え、雇用の受け皿となる企業群、企業に人材を供給する大学等の教育機関も含めた恒常的な連携の仕組みのあり方や、連携の仕組み等による効果的な行政支援のあり方について、調査研究を行った。

第1章 松山市における若年者雇用に関する現状と課題

1 松山市における若年者雇用の現状

1-1 概観

地域の雇用失業情勢は依然として厳しく、特に、新卒者の就職難、早期離職率の高止まり、非正規雇用率の増加など、若年者の雇用状況が悪化し社会問題となっている。

一方、本市では、地元大学・専門学校から、毎年約 5,000 名の新卒求職者が輩出されているが、地元の高校を卒業し大学に進学する場合において、その卒業者の約半数近くは、愛媛県外の大学に進学するなど、若者が市外に流出する傾向が見られる。

また、相談支援機関の一つである愛ワークの相談件数は年々増加傾向にあり、若年者のための雇用支援においては、企業と仕事を探す人の希望が合わない、いわゆる「雇用のミスマッチ」が拡大している。

そもそも、若年者の雇用状況の悪化は、所得格差の拡大など、若者個人に関わる問題を引き起こすだけではなく、経済の低成長や社会保障制度への影響など、社会全体に大きな影響を及ぼす事態を招くことから、市としても求職者、特に若年求職者が正規労働者として安定的な職に就けるよう支援を行う必要がある。

1-2 参考データ

◆平成 25 年 1 月～3 月期の全国の完全失業率

全体	4.3%
15 歳～24 歳	7.7%
25 歳～34 歳	5.5%

◆平成 25 年 1 月～3 月期の四国地区完全失業率

15 歳～24 歳	8.3%
25 歳～34 歳	5.4%

◆中小企業の大卒求人倍率が高いにもかかわらず、新規学卒者の大企業志向が根強い。

◆新規学卒就職者の在職期間別離職率(入社 3 年以内に離職(早期離職)する割合)

高校	約 4 割
大学卒	約 3 割と高い水準

◆愛媛県所在の高校別大学合格実績

県外	2,438 人	(関西;1,295 人	関東;597 人	中国;330 人	四国(県外);216 人)
／5,631 人					

1-3 雇用政策の機能分担

こうした中、雇用対策は、これまで国・県・市間における権限の分任により対応することとされているが、地方分権からみた法制度の動きを踏まえると、地方自治体に

も雇用施策を実施する努力義務規定が新設されるなど、地方が積極的に取り組むことが求められている。

***労働行政（雇用対策）の体系と主な機能分担**

事業区分	内容	事業主体		
		国	県	市
労働基準行政	労働条件の確保改善 労働時間管理の適正化等	○		
職業安定行政	新規雇用機会の創出への支援	○	△	△
うち職業安定所	高齢者の雇用就業対策 就職困難な方への雇用対策	○		
うち雇用保険	ミスマッチの解消 若年者の雇用対策	○		
労政行政	労働紛争の斡旋・調停・仲裁 労働教育、労働団体調整等	○	○	△
勤労福祉行政	福祉活動助成、労働相談	○	○	△
能力開発行政	公共職業訓練	○	○	△
雇用均等行政	仕事と家庭の両立支援	○	△	△

2 松山市における若年者雇用の課題

2-1 本市の取組

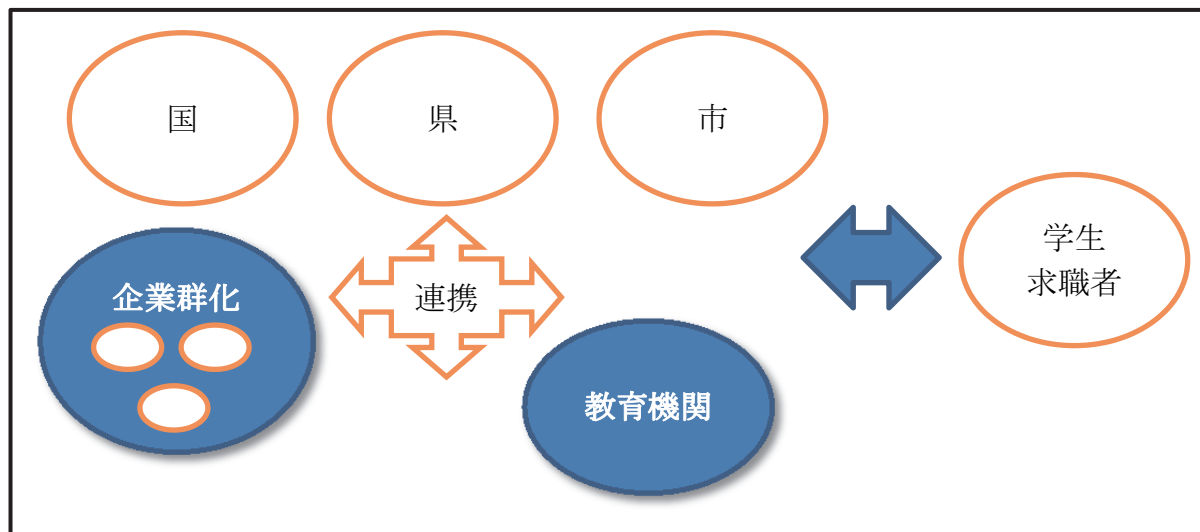
上記の機能分担を示す表のとおり、若年者の雇用対策を一構成要素とする「職業安定行政」や「能力開発行政」の区分において、本市は、国の雇用保険制度が受けられない方を対象に、教育訓練講座助成金を支給するほか、国や県が実施する公共職業訓練の受講生に対する訓練奨励金を支給するなど、国・県の事業を補完する意味で市独自の事業に取り組んでいる。

また、人材育成支援メニューや合同就職面接会等の支援策については、各機関で重複するケースも見受けられる。

2-2 今後の雇用支援に向けて

こうした、国・県・市で雇用対策を進めていく体制の中、今後更に雇用支援を行っていくためには、国・県・市の有機的連携はもちろんのこと、雇用の受け皿となる企

業を企業群化したものや、企業に人材を供給する教育機関も含めた恒常的な連携の仕組みを構築し、その仕組みの中で支援を展開していく必要がある。



しかしながら、市としてマッチングに資する企業、学生、求職者の考え方など、実態の詳細は掴めていないことから、アンケートやヒアリングにより、現在の求人、求職活動状況の実態調査を行い、企業、学生、求職者の現状を把握する必要がある。

課題

- ・ 企業側（主に中小企業）、一方では求職者側からみた効果的な行政支援とはどのようなものか。
- ・ 効果的な支援を行うための、企業や、就労支援機関、教育機関間の有機的な連携の仕組みのあり方はどのようなものか。

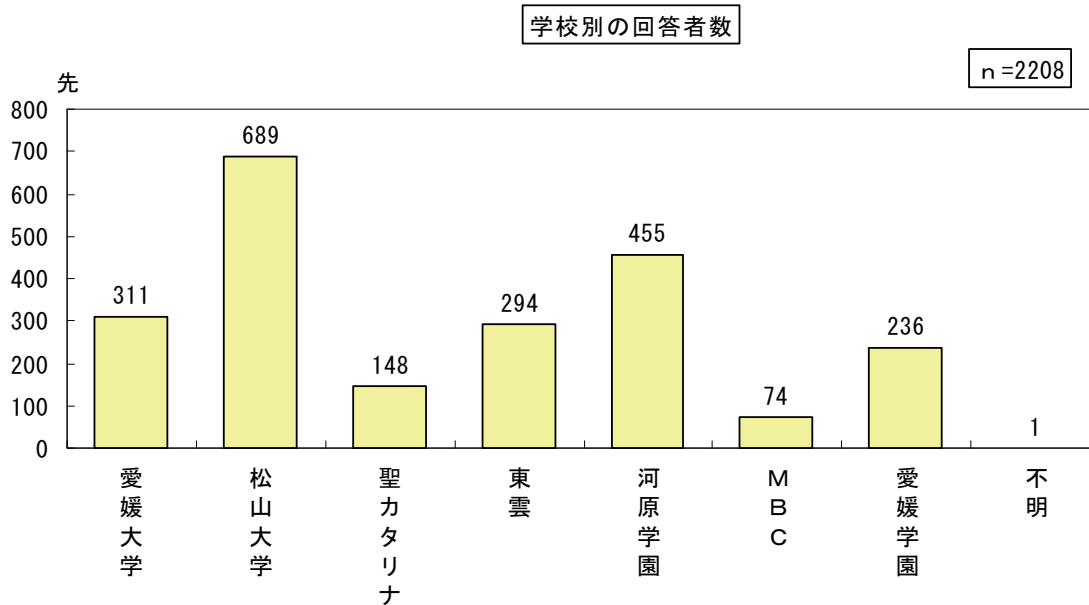
第 2 章 現状調査

I 学生に対するアンケート調査

1 学生に対するアンケート調査結果

1-1 アンケート概要

- 実施時期 平成 25 年 9 月～11 月
- 対 象 愛媛大学、松山大学、聖カタリナ大学、東雲大学、河原学園、松山ビジネスカレッジ (MBC)、愛媛学園
- 調査方法 直接手渡し、記入後回収
- 回 答 数 2,208 先



学部の分類

学部※	愛媛大学	松山大学	聖カタリナ大学	東雲大学	河原学園	MBC	愛媛学園	回答数合計
文系	法・文学部	経済学部他		秘書				1,003
理系	工・理学部							133
医療・介護・福祉			社会福祉、健康福祉	介護福祉、食物栄養、心理	理学療法、作業療法、歯科衛生、歯科技工、看護			451
ビジネス					理容、美容、トータルビューティ、動物看護、しつけインストラクター、グルーマー、ブライダル	ビューティ、ビジネス、ブライダル	製菓・製パン、調理師、カフェ	394
デザイン					漫画クリエイター、グラフィッククリエイター、コンピュータグラフィック、ファッションデザイン、インテリア・建築デザイン	ファッションデザイン、総合デザイン		89
コンピュータ					情報ビジネス、情報システム、ゲームクリエイター	コンピュータ		135

※分析に当たっては、「文系」、「理系」、「医療・介護・福祉」、「ビジネス」、「デザイン」、「コンピュータ」の6分類の比較を行った。これらの6分野を便宜上、学部と表記した。

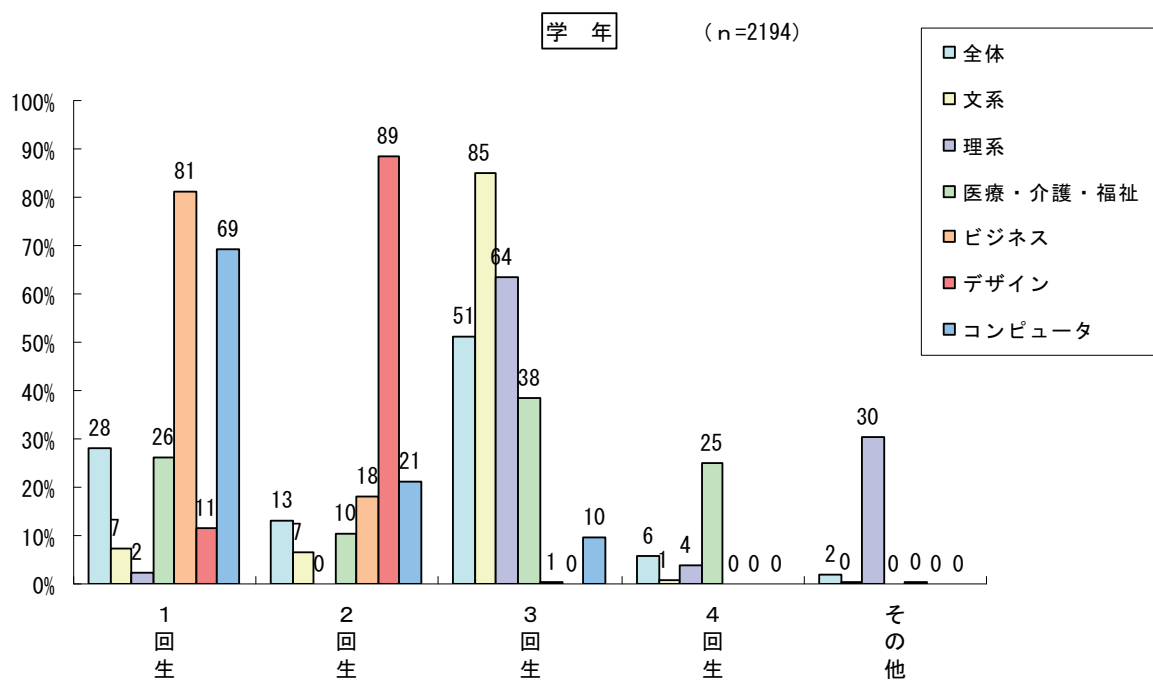
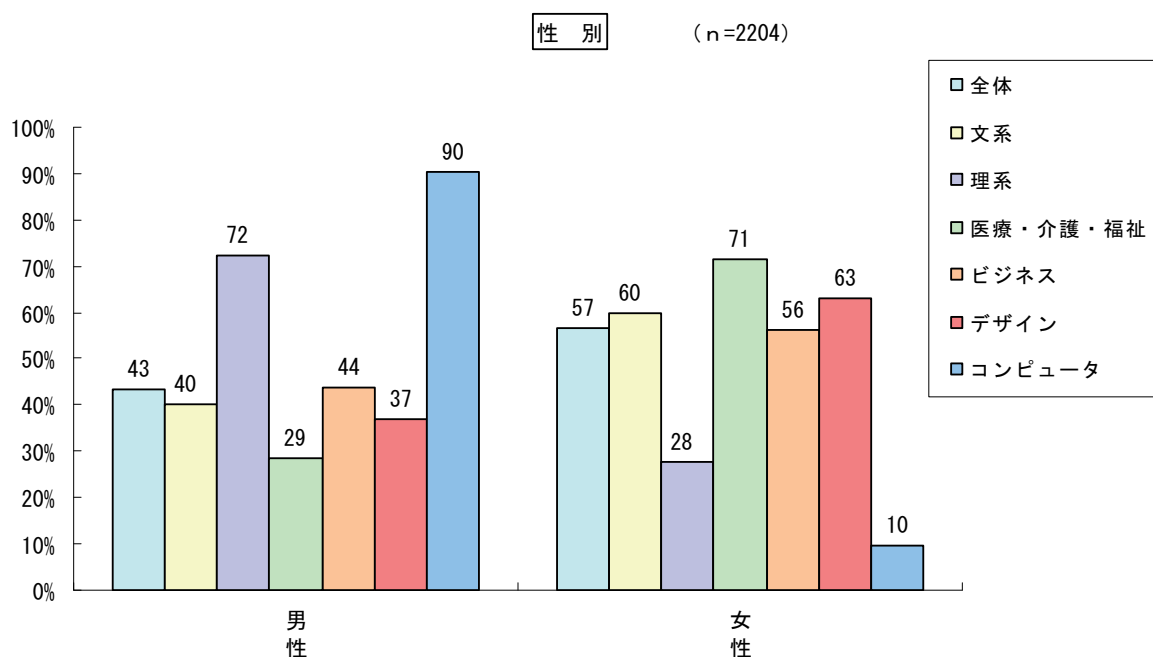
1-2 調査結果

i 回答者の概要

■性別と学年

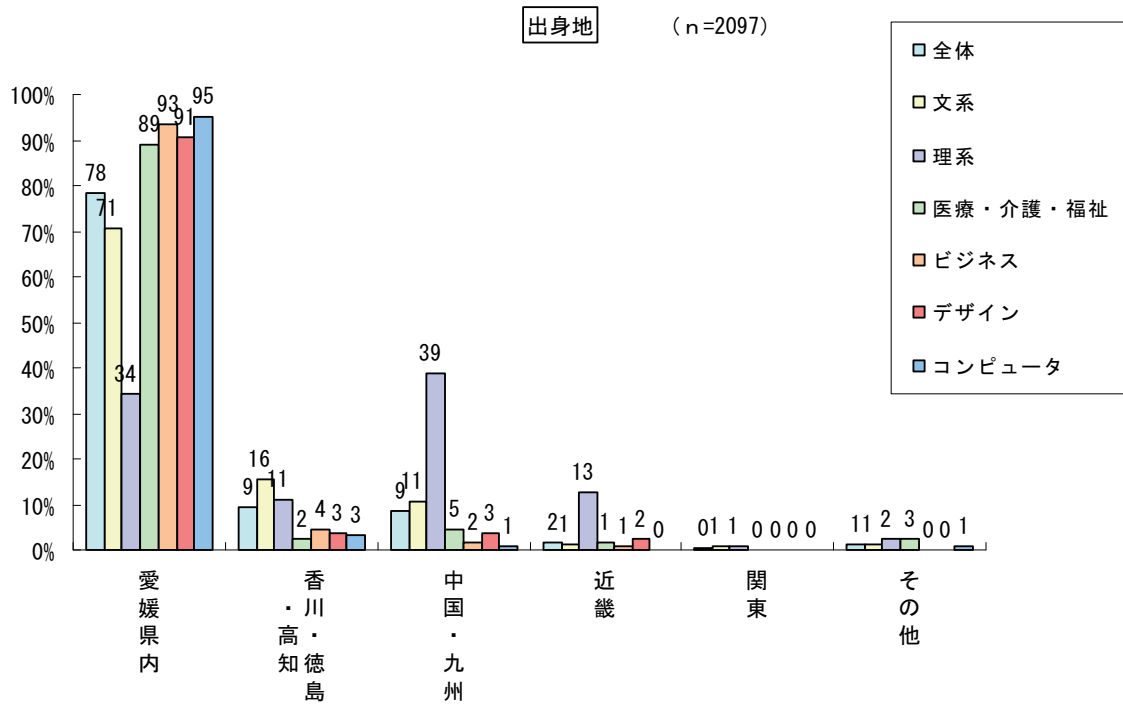
回答者の男女別内訳は、全体は男性 43%、女性 57%である。男性の割合が多いのは、理系とコンピュータであり、特にコンピュータは9割が男性である。

学年は、文系は「3回生」、理系は「3回生」「その他」が多い。医療・介護・福祉は大学と専門学校があるため1、2、3回生に分散している。ビジネス、デザイン、コンピュータは1、2回生が主である。



■出身地

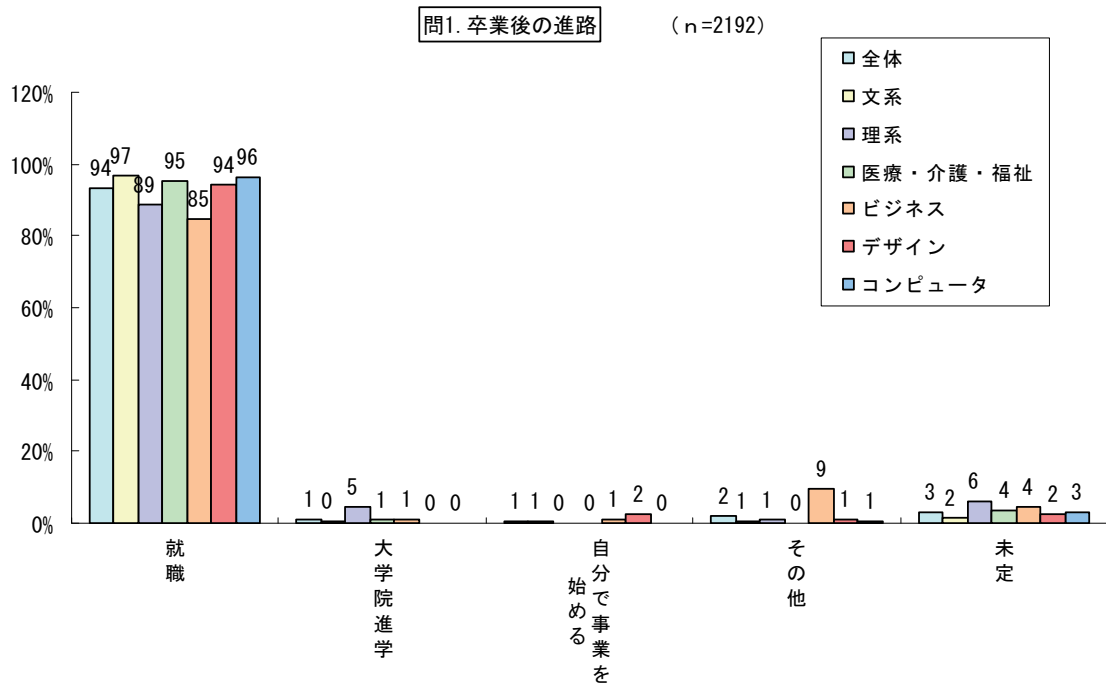
全体では78%が愛媛県内である。理系を除いて、各学部とも愛媛県内出身者がほとんどである。



ii 回答内容

①卒業後の進路

ほとんどが就職である。一部、ビジネスでは「その他」として「学内進学」の回答があった。

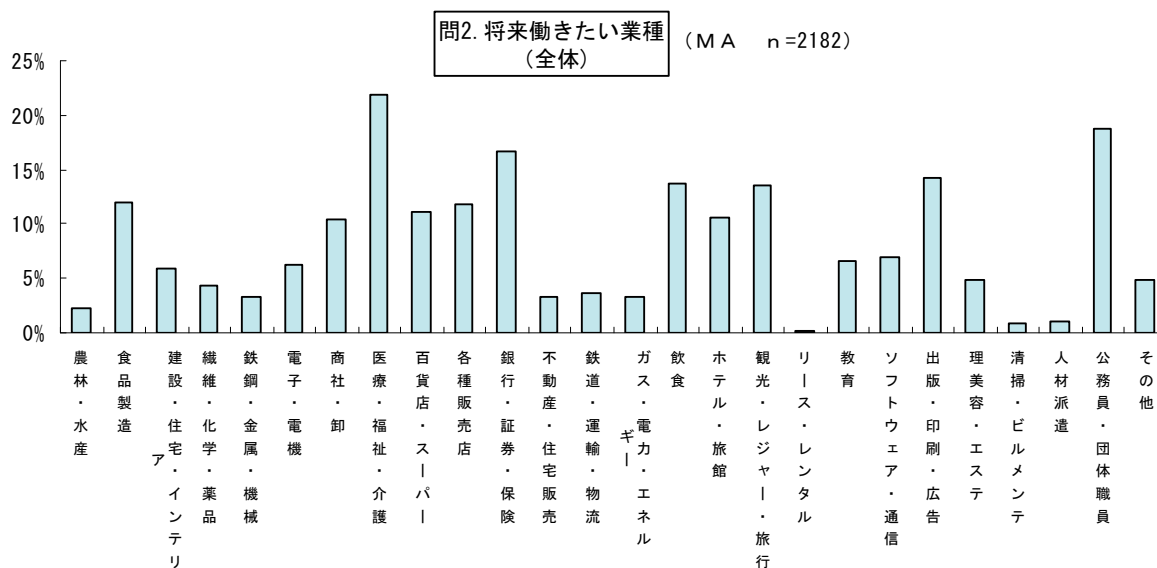


その他の記載内容

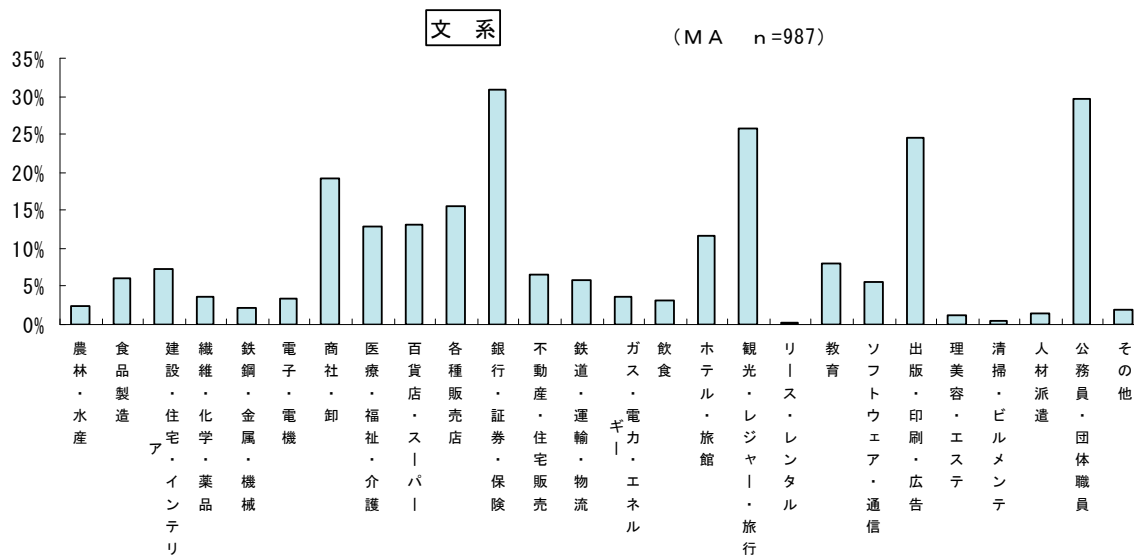
内容	回答数
学内進学	28
内部進学	4
編入学	3
留学	2
初めは就職するけど、お金が貯まったら開業したいです。	1
芸人	1
結婚	1

②働きたい業種

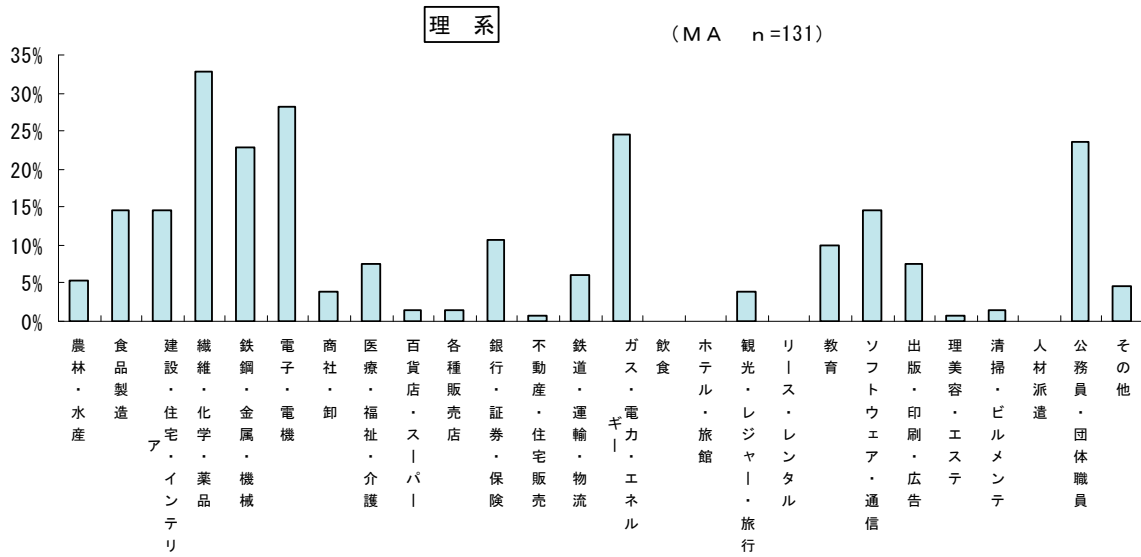
全体では「医療・福祉・介護」、「公務員・団体職員」「銀行・証券・保険」が比較的多い。



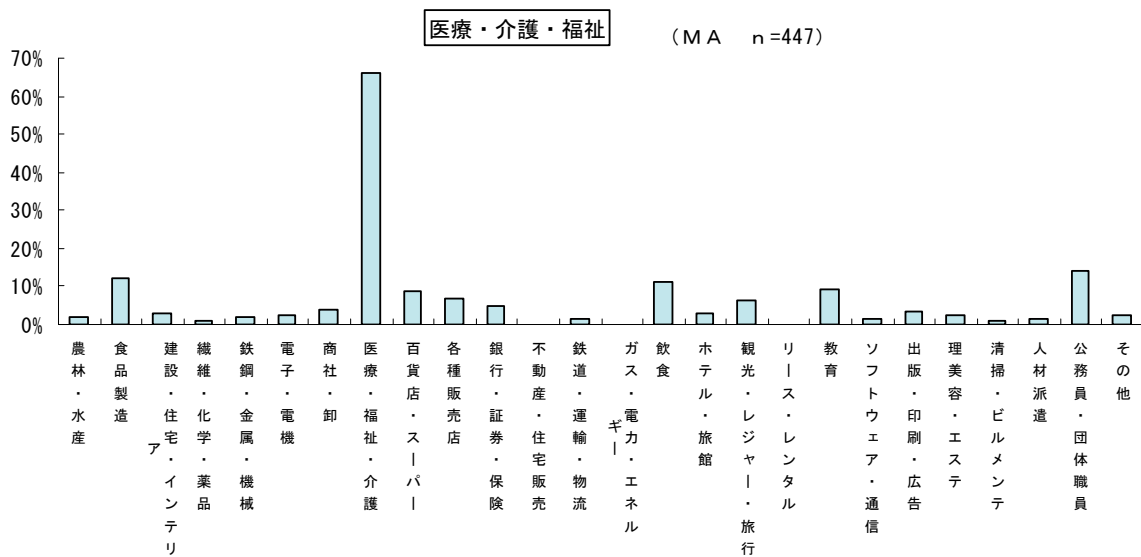
文系では、「銀行・証券・保険」「公務員・団体職員」「観光・レジャー・旅行」「出版・印刷・広告」が多い。



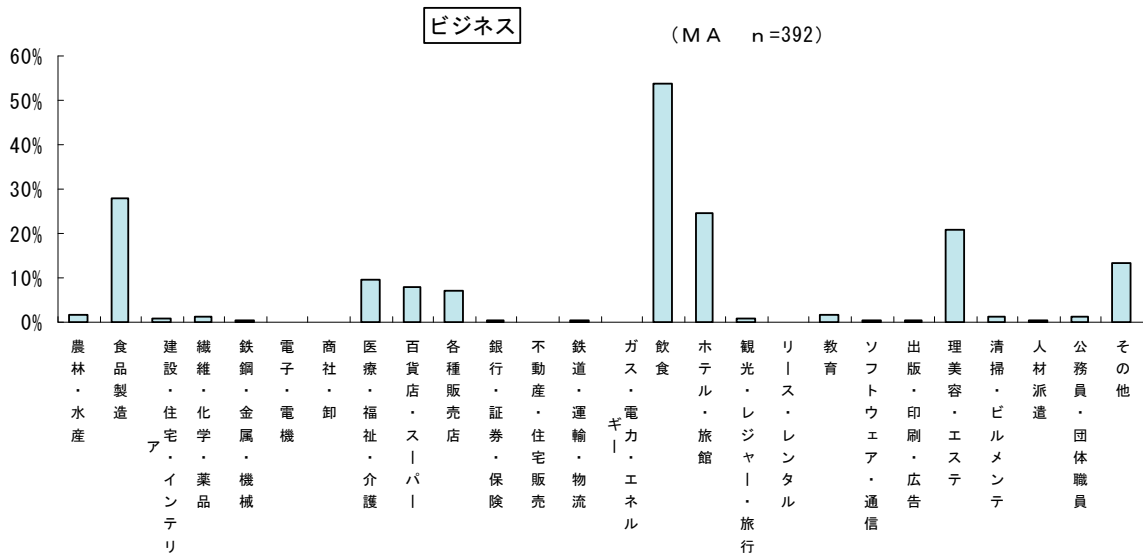
理系では、「繊維・化学・薬品」などの製造業、「ガス・電力・エネルギー」「公務員・団体職員」が多い。



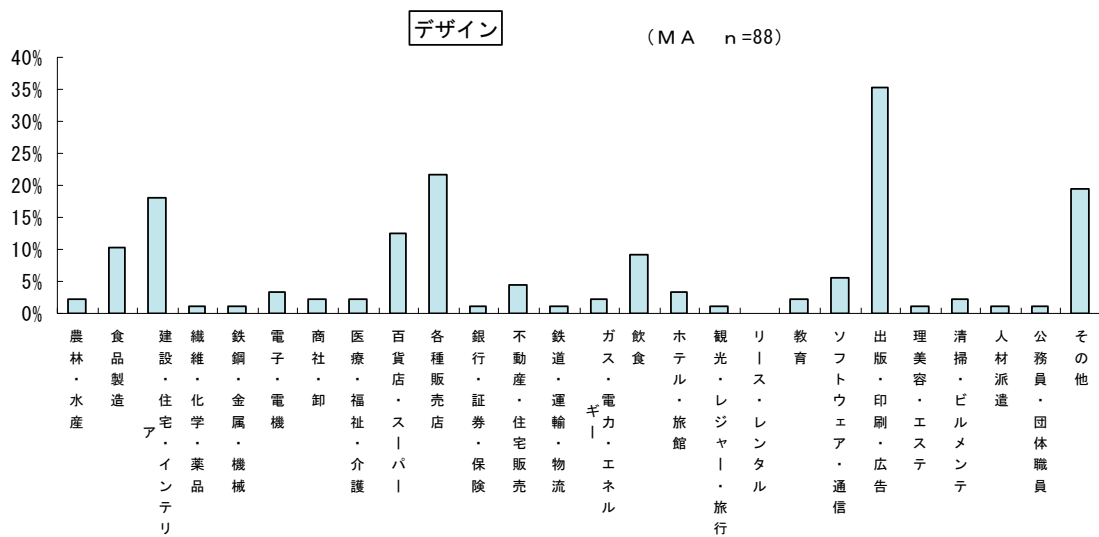
医療・介護・福祉では、「医療・介護・福祉」が圧倒的に多いが、「公務員・団体職員」も1割程度いる。



ビジネスは、「飲食」「ホテル・旅館」などのサービス業や「食品製造」が多い。



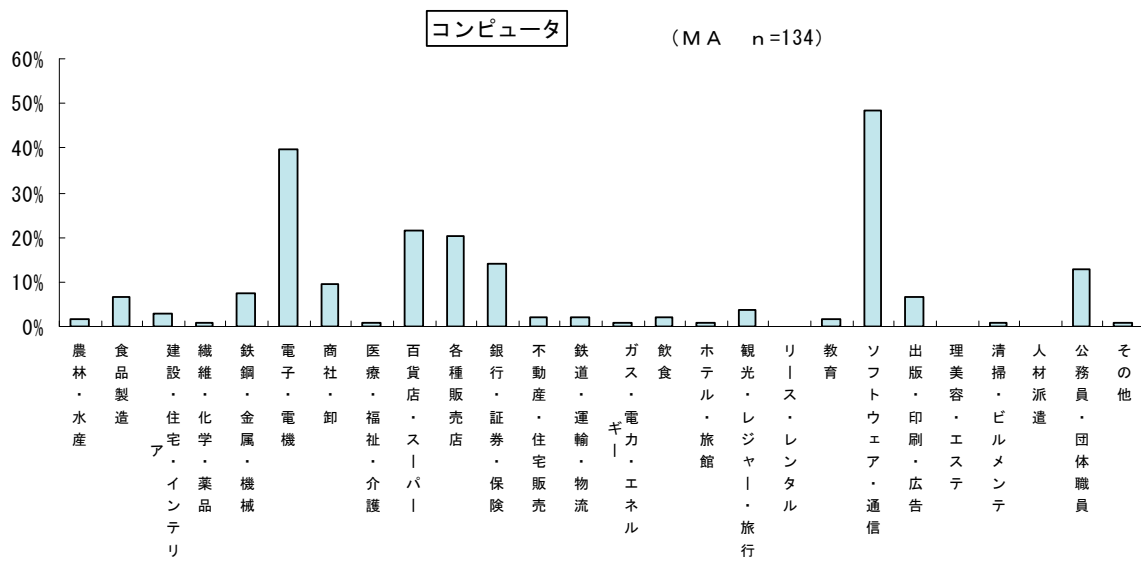
デザインは「出版・印刷・広告」「各種販売店」「建設・住宅・インテリア」が比較的多い。



デザインの「その他」の主な記載内容

内 容
漫画家、映像・CG系、映像制作、アニメーション、CG系クリエイター、3DCGデザイナー

コンピュータは「ソフトウェア・通信」「電子・電機」が比較的多い。



③希望する職種

文系では、「総務等の事務職」が最も多い。

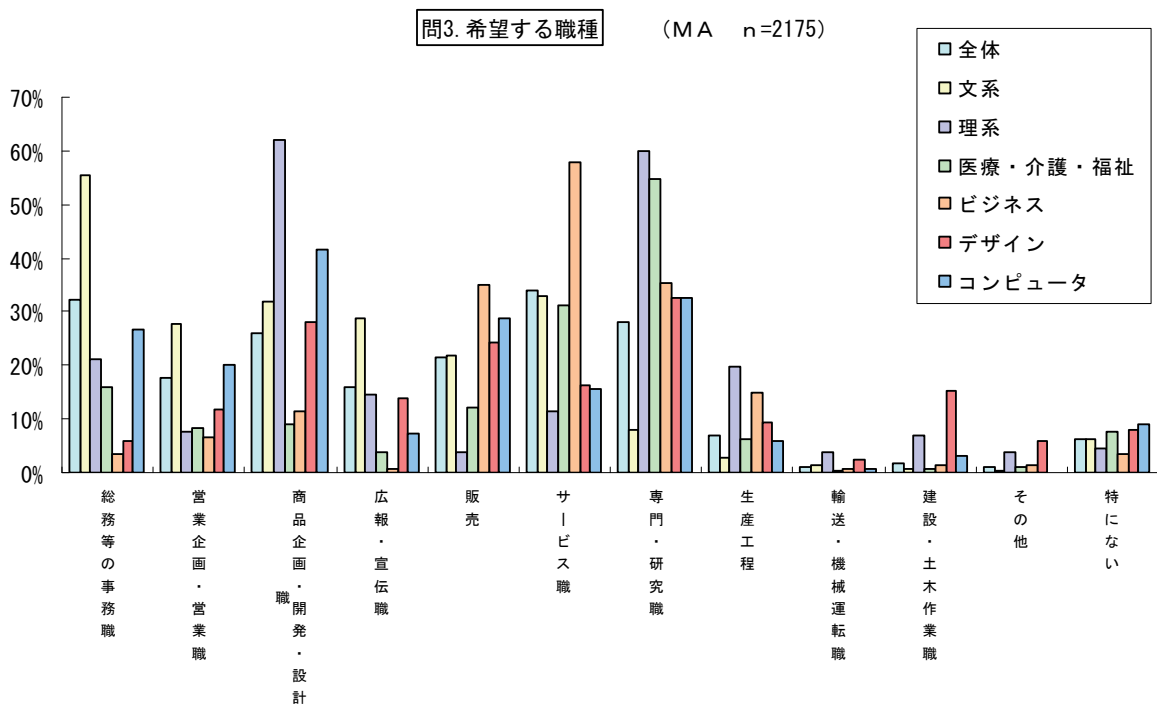
理系では「商品企画・開発・設計職」「専門・研究職」が多い。

医療・介護・福祉では、「専門・研究職」「サービス職」が多い。

ビジネスでは、「サービス職」「専門・研究職」「販売」が多い。

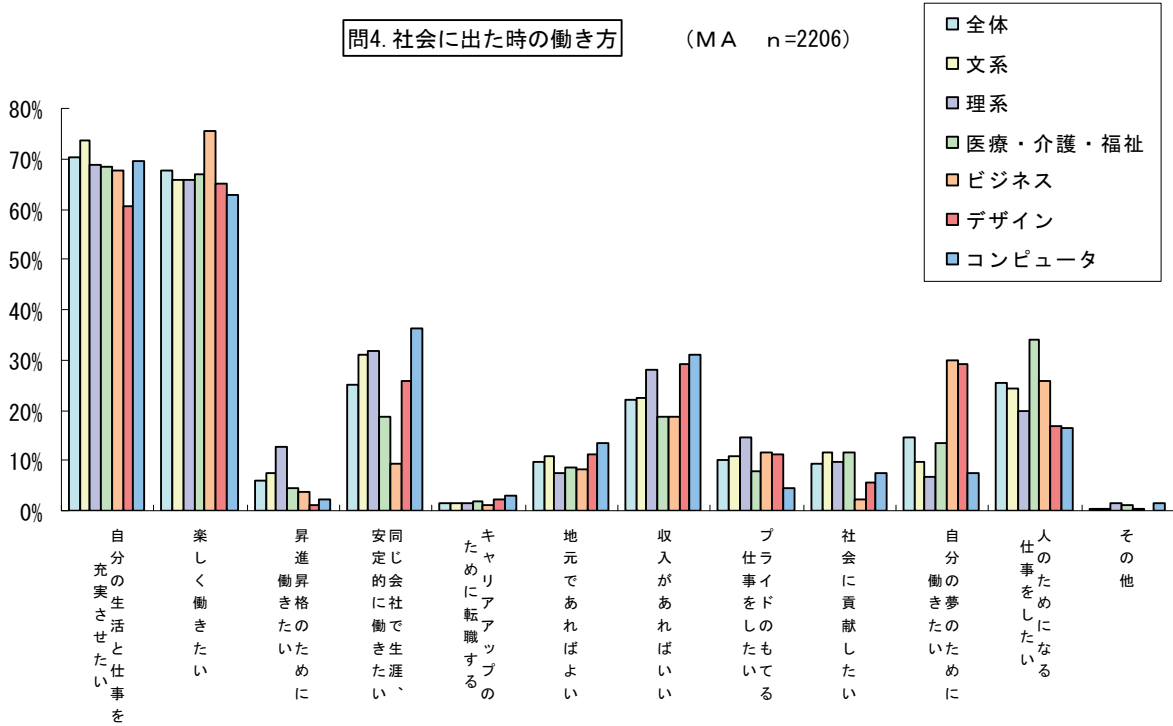
デザインでは、「専門・研究職」がやや多いものの、突出したものはない。

コンピュータでは、「商品企画・開発・設計職」「専門・研究職」が多い。



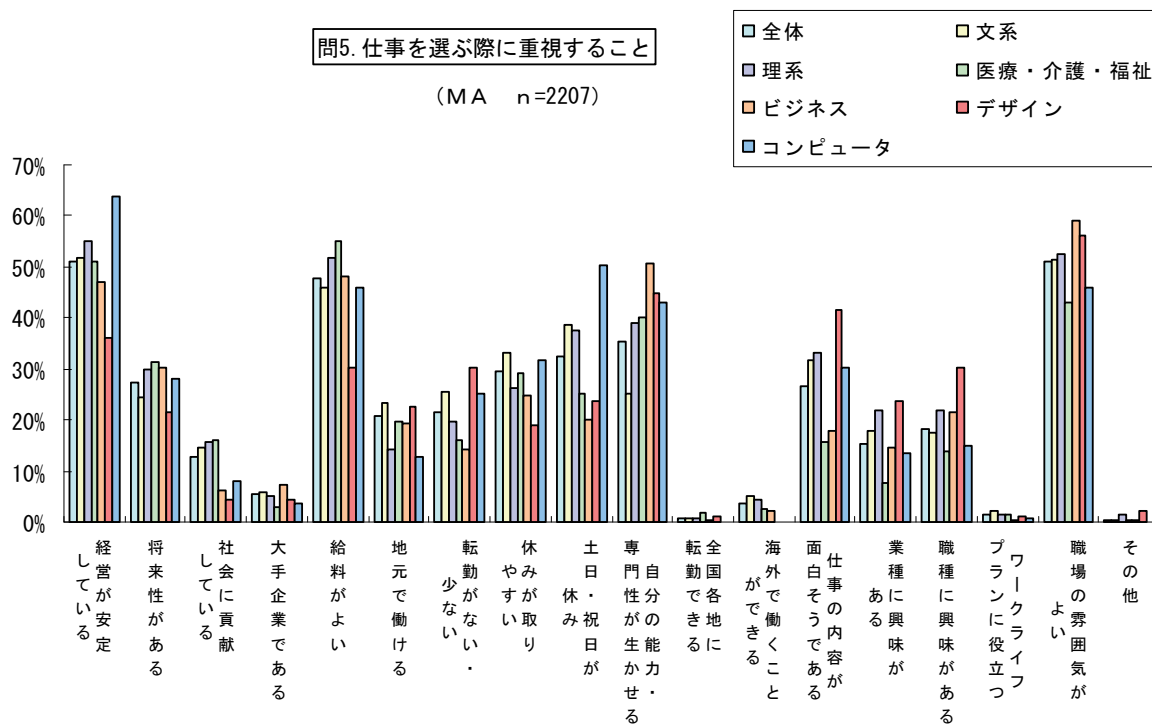
④社会に出た時の希望する働き方

どの学部ともに「自分の生活と仕事を充実させたい」「楽しく働きたい」が多い。ビジネスとデザインでは、「自分の夢のために働きたい」が多い。コンピュータでは、「同じ会社で生涯、安定的に働きたい」が他に比べて多い。



⑤仕事を選ぶ際に重視すること

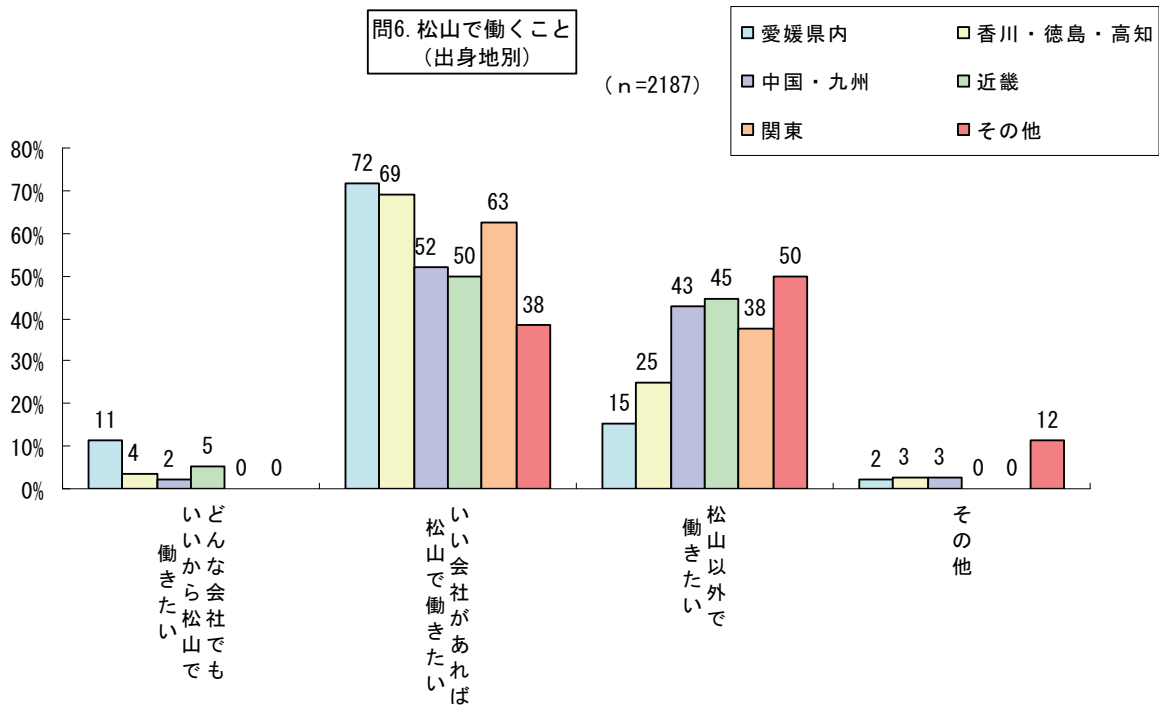
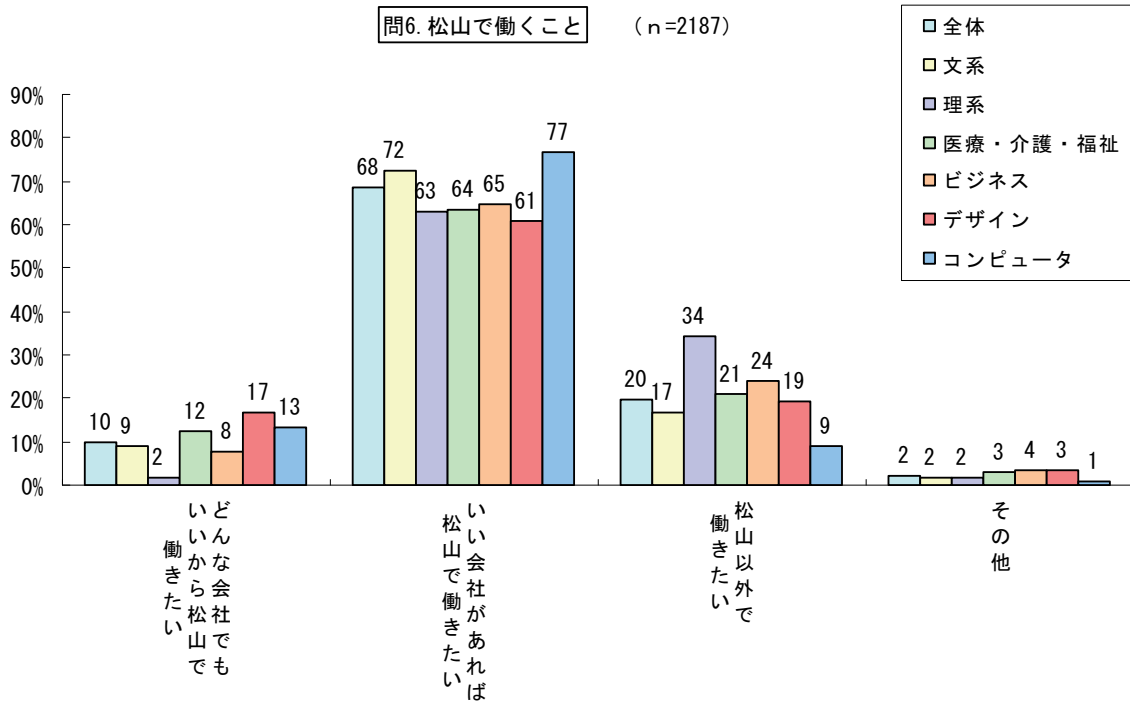
どの学部ともに、「経営が安定している」「職場の雰囲気がよい」「給料がよい」が比較的多い。学部別では、コンピュータが「経営が安定している」が多く、ビジネスでは「自分の能力・専門性が生かせる」が比較的多い。



⑥松山で働くこと

どの学部ともに「いい会社があれば松山で働きたい」が多い。理系は、「松山以外で働きたい」が比較的多い。

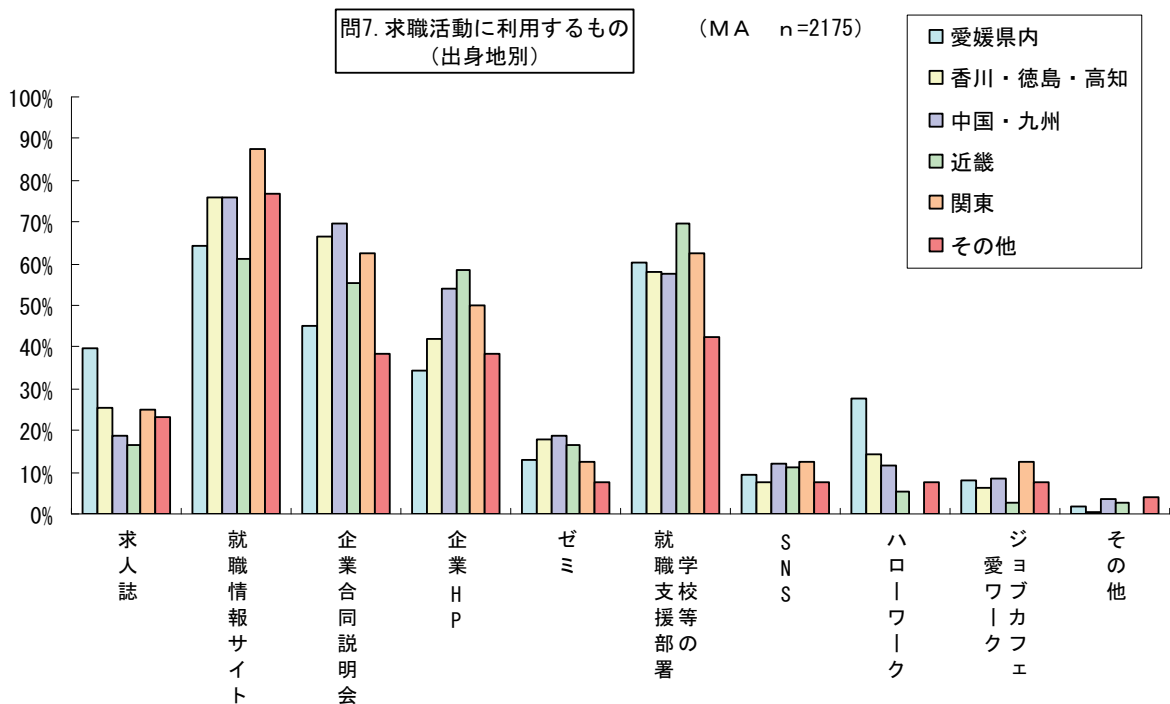
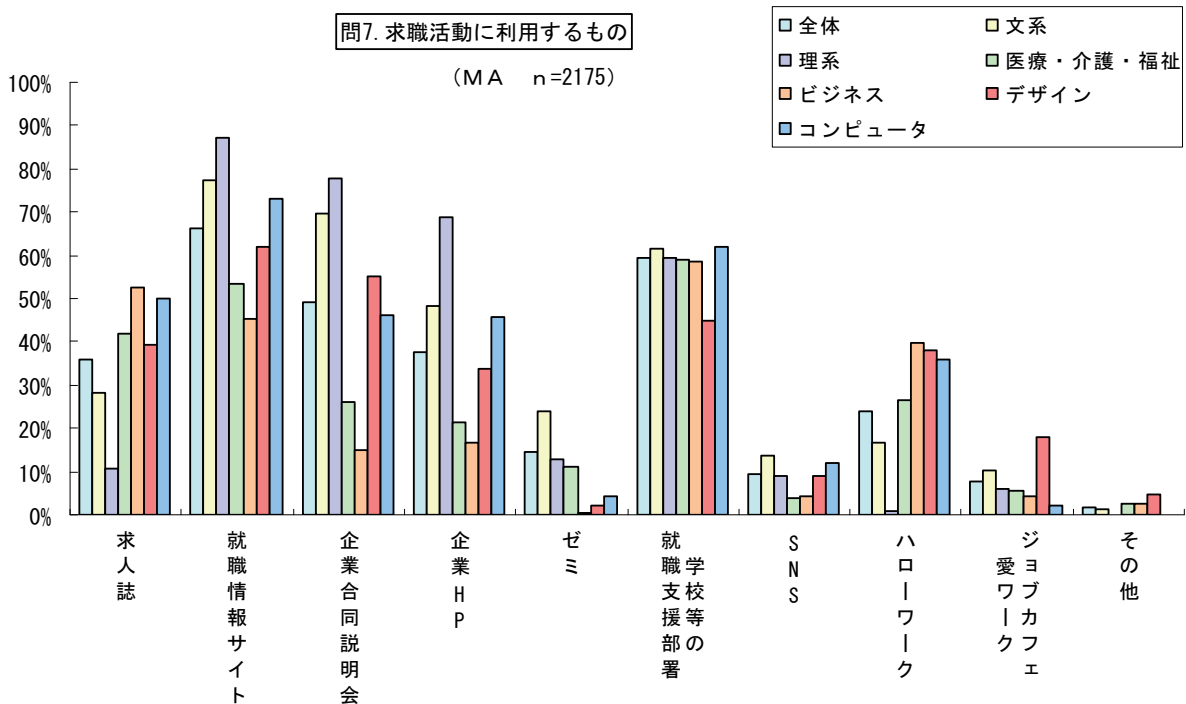
出身地別に見ると、愛媛県内の出身者は「いい会社があれば松山で働きたい」が多いが、香川・徳島・高知、関東でも「いい会社があれば松山で働きたい」が6割程度あり、比較的多い。



⑦仕事を探するために利用しようと思うところ

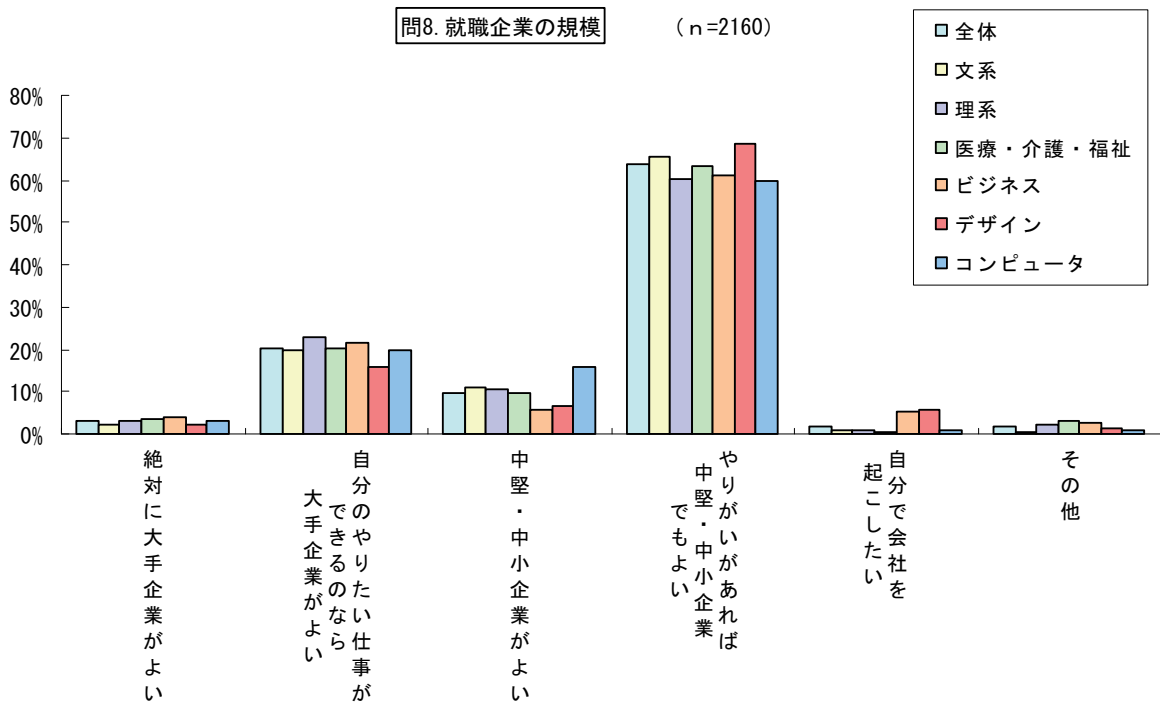
文系、理系では、「就職情報サイト」「企業合同説明会」が他より多く、ビジネス、デザイン、コンピュータでは、「ハローワーク」が他より多い。「学校等の就職支援部署」はどの学部ともに6割程度である。

出身地別では、愛媛県内の出身者は、他に比べて「求人誌」「ハローワーク」が多く、「企業HP」「企業合同説明会」がやや少ない。



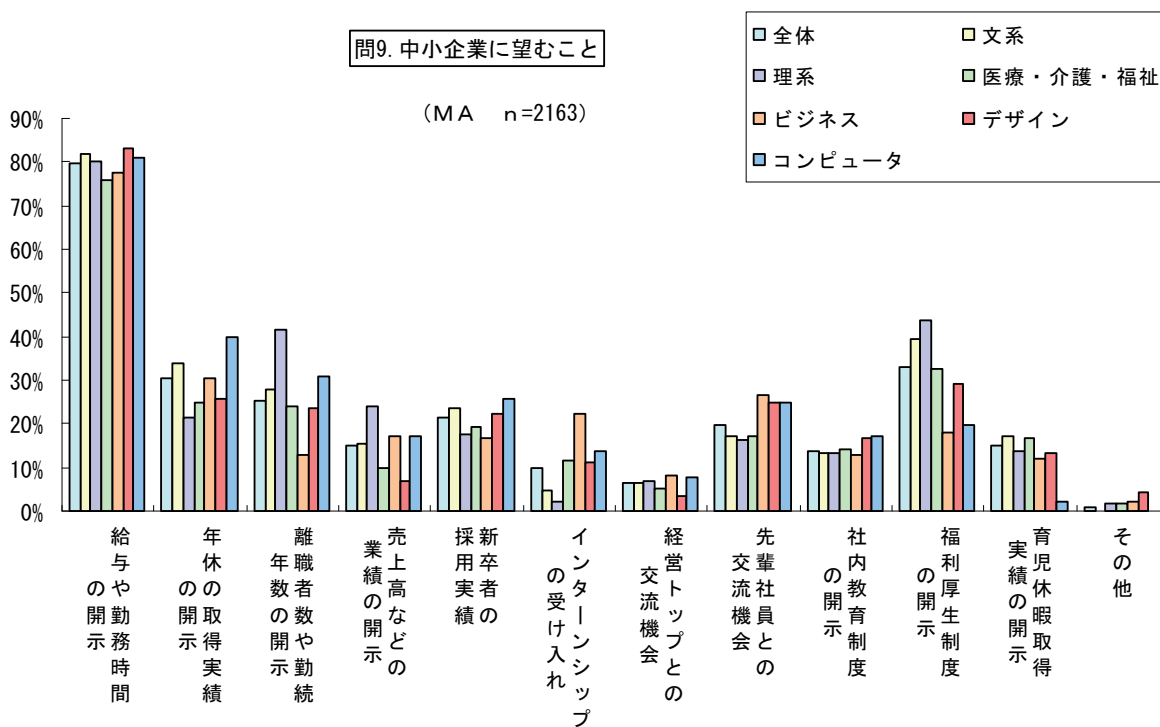
⑧就職する企業の規模について

どの学部ともに「やりがいがあれば中堅・中小企業でもよい」が多い。大手企業へのこだわりは比較的少ない。



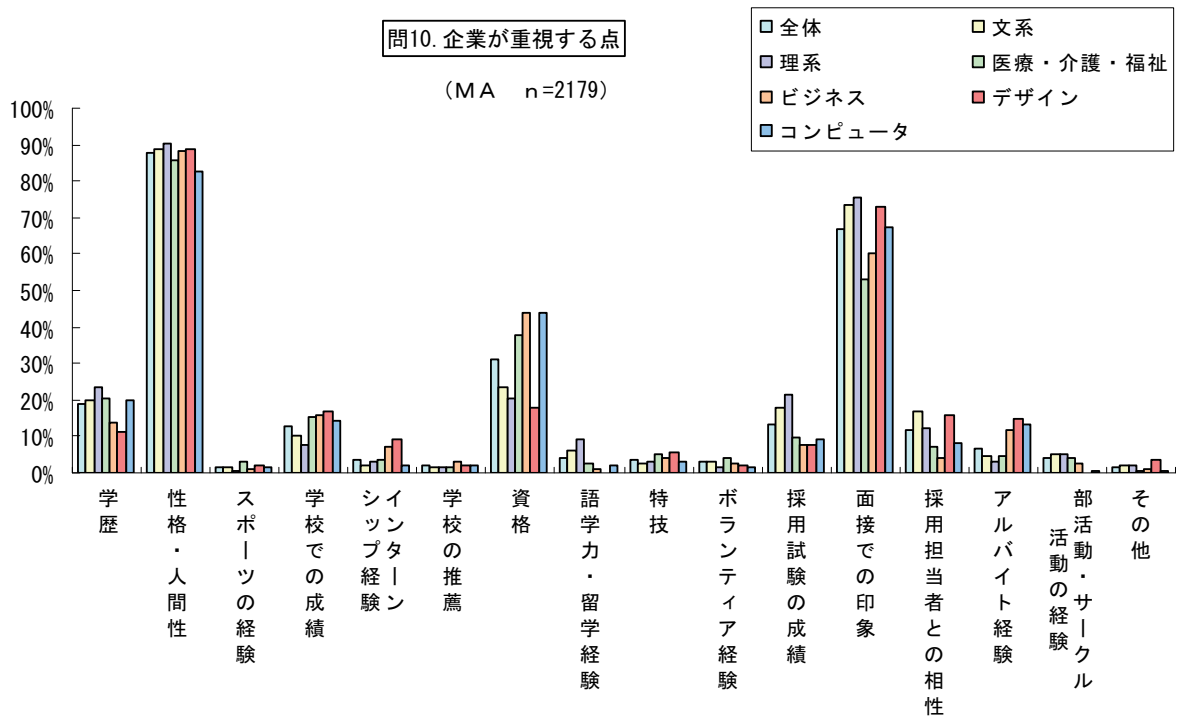
⑨地元の中小企業に望むこと

どの学部ともに「給与や勤務時間の開示」が最も多い。



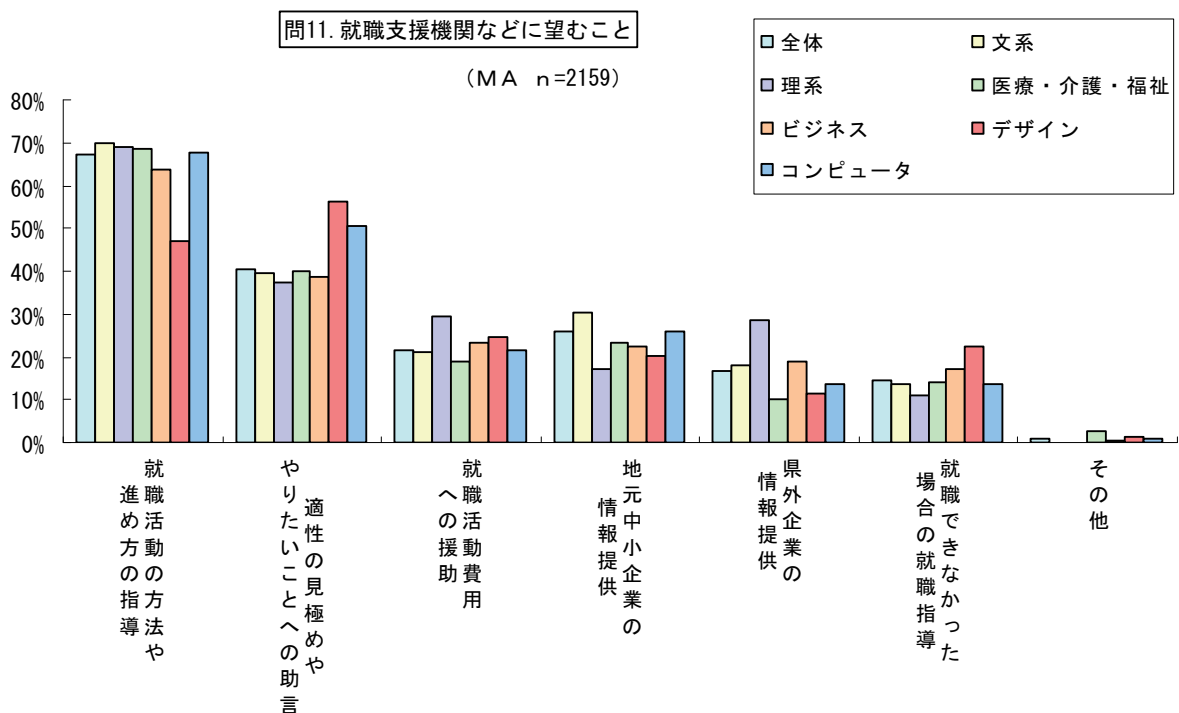
⑩企業が採用に際して重視すると思うこと

どの学部ともに「性格・人間性」「面接での印象」の2つが多い。「資格」については、医療・介護・福祉、ビジネス、コンピュータが多い。



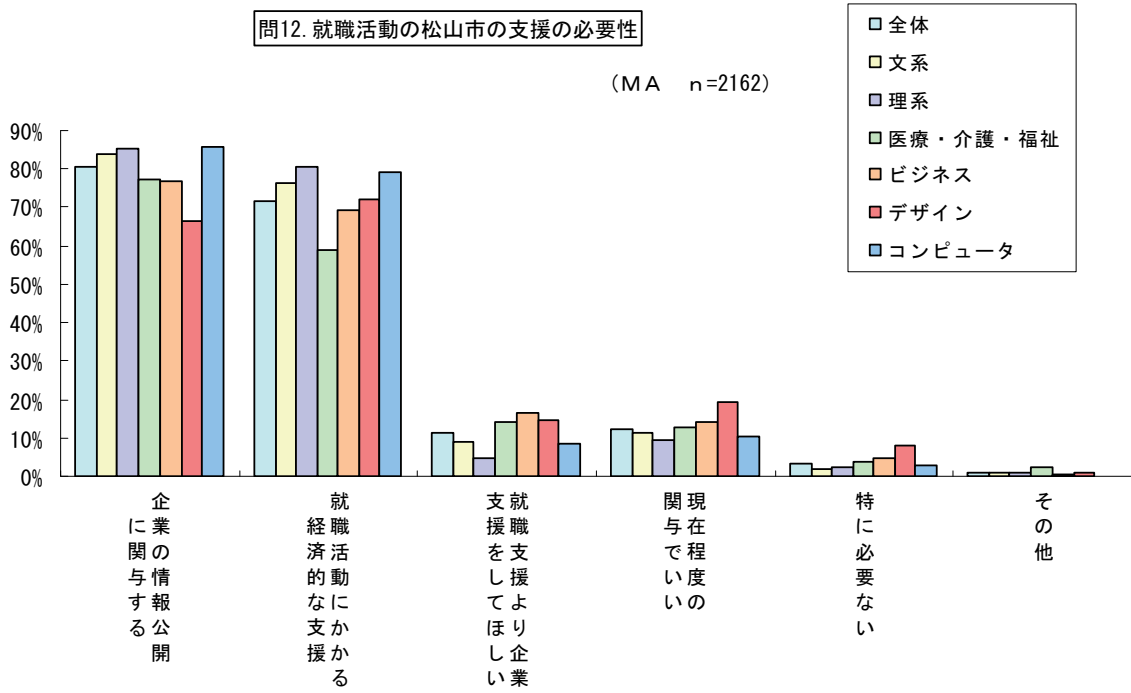
⑪就職支援機関や学校の就職支援部署等に望むこと

デザインを除いては、「就職活動の方法や進め方の指導」が最も多いが、デザインでは「適性の見極めややりたいことへの助言」が最も多い。



⑫新規学卒者の就職活動に対する松山市の支援の必要性について

おおむねどの学部ともに「企業の情報公開に関する」と「就職活動にかかる経済的な支援」が多い。



2 学生に対するアンケート調査結果を踏まえての考察

《調査結果(ポイント)》

Point I 採用のミスマッチ(採用に当たって企業が重視していると思うこと、採用に当たって重視する点)【对学生、对企业調査】

採用に際して重視する事項については、学生、企業ともに認識の相違はなく、また、資格、職歴等のスキルだけではなく、人間性や面接での印象が重視されている。

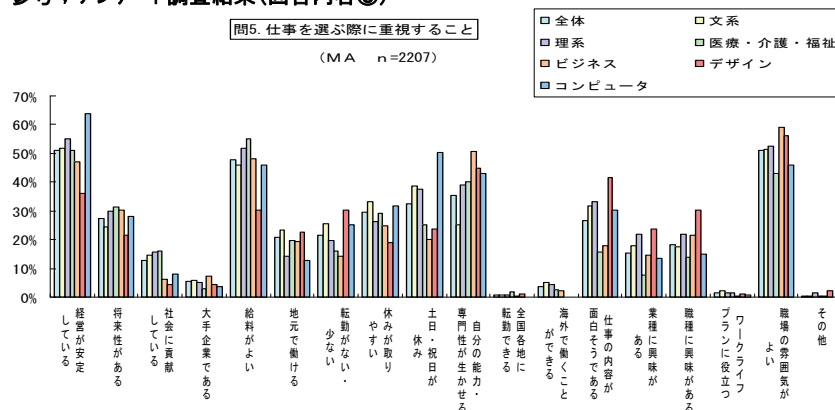
参考；アンケート調査結果(回答内容⑩/複数回答)

学生に対するアンケート調査回答	事業者に対するアンケート調査回答
性格・人間性	性格・人間性
面接での印象	面接での印象
資格	資格
職歴・アルバイト歴	職歴・アルバイト歴
その他	その他

Point II 仕事を選ぶ際に重視すること【对学生調査】

仕事を選ぶ際に重視することは、経営が安定していることや、給料がよい、職場の雰囲気が良いなど、安定的な就業に係る事項を希望していると解釈できる回答が多い。

参考；アンケート調査結果(回答内容⑤)



《調査結果から浮かび上がる仮説》 《期待される対応策》

調査結果Ⅰ～Ⅳから

- ◆採用に際して企業は、スキルだけではなく、人間性等が重視されている傾向にあり、また、学生も認識のズレはない。
- ◆人間性の重視といっても、1つには仕事に従事し目標を達成する時の人間性、2つには仕事を介さない中で、人と向き合う時の人間性といった2つの側面があることが考えられる。
- ◆また、一方では、コンテンツ産業振興に関する事業所アンケート結果においても、今後事業を拡大するための体制等で計画していることとして、『経験や実績をもつ人材の採用』をあげているほか、事業に関する課題として、『人材の確保・育成』を多くの事業所があげていることにもみられるようなデザイン関係や、町工場などのような、むしろ、資格やスキルを重視する仕事があることも考えられる。
- ◆こうした中、学生は仕事を選ぶ際に重視することとして、『経営が安定していること』や、『給料がよい』、『職場の雰囲気が良い』などのほか、中小企業に求めることとして、『離職者数の開示』などの安定的な就業に資する事項を希望している。
- ◆こうしたことが、就労支援機関や学校の就職支援部署等に望むこととして、『適性を見極めややりたいことへの助言』の回答が多い結果に表れているように、学生は、やりたい仕事を見出せていない可能性が高い。
- ◆したがって、学生、企業の双方にとって『適性』、『人材』の見極めに繋がる支援の充実に努める必要があるのではないか。

*インターンシップの充実

*企業と若者のコミュニティの構築

インターンシップの充実

企業と若者のコミュニティ
の構築

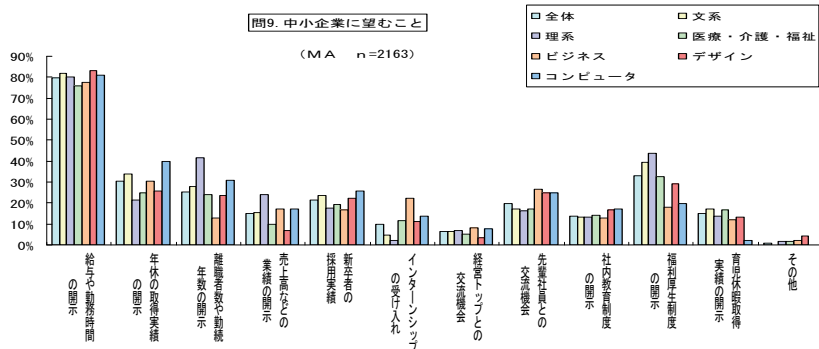
就労支援機関間の連携の仕組みによる施策展開が必要

《調査結果(ポイント)》

PointⅢ 地元の中小企業に望むこと【对学生調査】

採用に際して重視する事項は、学生、企業ともに認識の相違はないが、地元の中小企業に望むこととして、給料等条件面や、離職者数、勤続年数の開示を求める回答が多い。

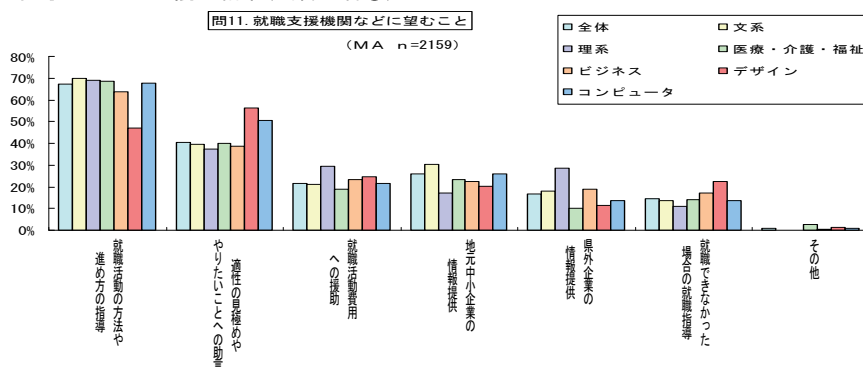
参考；アンケート調査結果(回答内容⑨)



PointⅣ 就職支援機関や学校の就職支援部署等に望むこと【对学生調査】

就職支援機関等に望む事項としては、適性が見極めややりたいことへの助言、就職活動の進め方の指導を望む回答が多い。

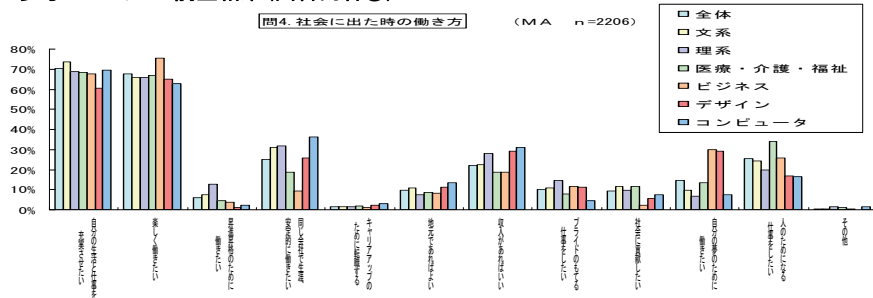
参考；アンケート調査結果(回答内容⑩)



PointⅤ 社会に出た時の希望する働き方【对学生調査】

特に大学生において、自分の夢のために働きたいとの回答が少なく、また、その一方で、収入や同じ会社での安定的就労を望むなどの現実的な回答が多い。

参考；アンケート調査結果(回答内容④)



《調査結果から浮かび上がる仮説》 《期待される対応策》

調査結果Ⅱ～Ⅴから

- ◆学生は、中小企業を希望していないわけではなく、中小企業への就職活動に不安を抱いているのではないか。
- ◆多くの学生は、やりたい仕事 구체化していないが、中小企業に就職した場合、具体的にどのようなやりがいがあるかも含め、中小企業の情報が少ないことから不安を抱き、大企業への就職志向に変化しているのではないか。
- ◆こうしたことから、労働条件以外のやりがいにつながる価値観を企業情報として発信する必要があるのではないか。

* 企業情報発信

調査結果Ⅳ、Ⅴから

- ◆学生が、就労支援機関や学校の就職支援部署等に望むこととして、『就職活動費用への援助』を望む回答もある。
- ◆これを、社会に出た時の希望する働き方の回答と併せてみると、特に大学生は、『自分の夢のために働きたい』などの自己実現に資する回答が極めて少ないことから、就職後における将来の夢を具体的にみることができず、むしろ不安感を抱えているのではないか。
- ◆この、自分の夢のために働きたいと思うかどうかに影響を及ぼす事項の一つとして、卒業後(就職後)における経済的要素が考えられるのではないか。
- ◆以上のことから、昨今問題となっている奨学金返済に対する支援などの経済的支援の実施が考えられるのではないか。

* 就職活動等に係る経済的支援

企業情報の発信

学生の就職活動等に係る
経済的支援

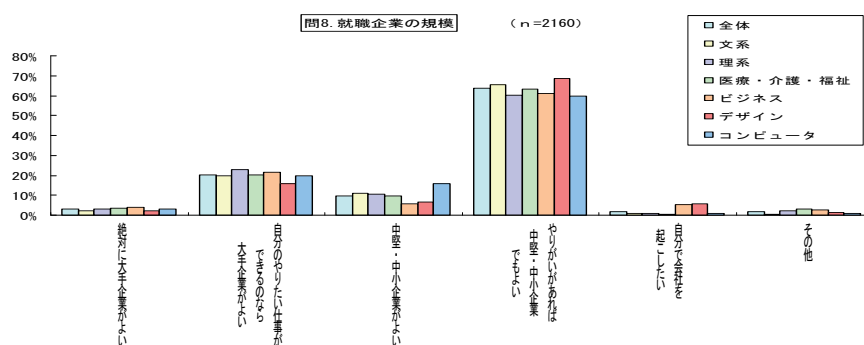
就労支援機関間の連携の仕組みによる施策展開が必要

《調査結果(ポイント)》

PointVI 就職する企業の規模【対学生調査】

若年者と同様、学生(いずれの各部においても)は、大手企業へのこだわりは少なく、むしろ、やりがいがあれば中堅・中小企業でもよいとの回答が多い。
一方で企業の採用活動の考え方は10人以下企業を除き、一定採用予定ありと回答している。ただし、学生は中小企業に対して採用活動について、企業情報の更なる提供を求めている。

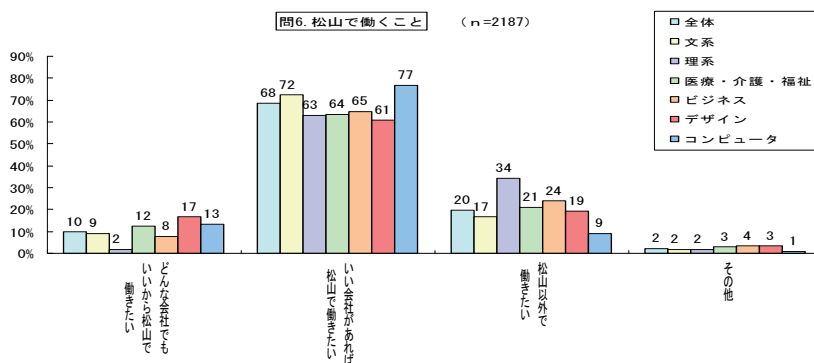
参考；アンケート調査結果(回答内容⑧)



PointVII 松山で働くこと【対学生調査】

就職で重視することのうち、地元で働けることの回答は突出して多くないが、一方で、いい会社があれば、松山で働きたいとの回答が多い。

参考；アンケート調査結果(回答内容⑥)



《調査結果から浮かび上がる仮説》 《期待される対応策》

調査結果Ⅵ、Ⅶから

- ◆学生は、就職で重視することとして、『大手企業であること』の回答は少なく、一方で、企業の若年者採用に対する考え方は、従業員10人以下の企業では『新規採用はない』との回答が多いが、11人以上の企業では、一定採用予定がある。
- ◆また、『就業経験のある若年者を採用したいが必要人数はとれていない』との回答も一定数ある。
- ◆こうしたことから、中小企業は、一定雇用の受皿として可能性があるのではないか。
- ◆受皿としての中小企業を支援する側面からも、採用計画を含めた現実的な情報開示や、企業にインセンティブを付与することが有効ではないか。

- * 企業情報発信
- * 地元企業を評価する仕組みの構築

地元企業を評価する仕組みの構築、企業情報の発信

企業情報の発信

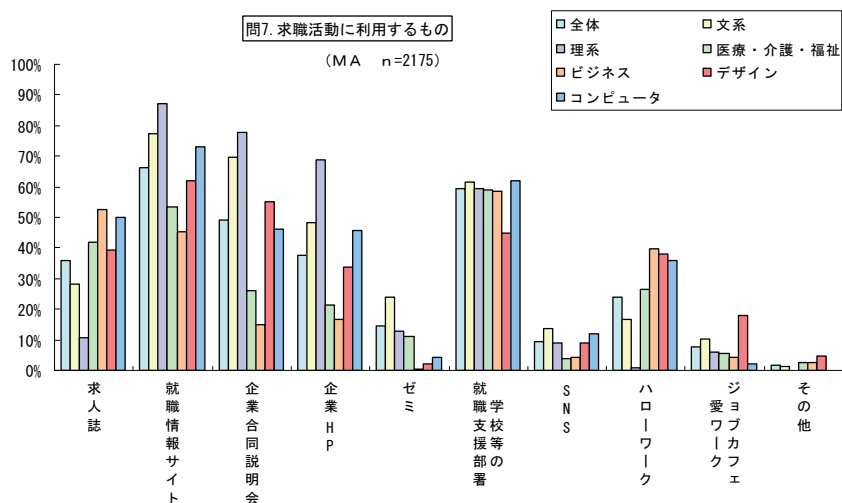
就労支援機関間の連携の仕組みによる施策展開が必要

《調査結果(ポイント)》

Point VIII 仕事を探すために利用しようと思うところ【対学生調査】

仕事を探すために利用しようと思うところは、就職情報サイトや学校等の就労支援部署の回答が多い。

参考：アンケート調査結果(回答内容⑦)



《調査結果から浮かび上がる仮説》 《期待される対応策》

調査結果Ⅶから

- ◆仕事を探するために利用しようと思うところは、就職情報サイトや学校等の就労支援部署の回答が多い。
 - ◆これだけの利用及び利用意向がありながら、PointⅢで触れたとおり、中小企業情報が不足していると感じていたり、PointⅣで触れたとおり、就職支援機関や学校に対して、就職活動の方法や進め方の指導、適性を見極めややりたいことへの助言を求めていることから、内容面から効果的な情報発信が必要ではないか。
 - ◆一方では、様々な情報が発信されているものの、知らないなどのようなことも考えられ、こうした、情報を積極的に収集しない層に向けた展開が必要ではないか。
- * 就労支援機関全体メニューの一元管理調整
* 就労支援機関全体メニューのPR

就労支援機関全体のメニュー
の一元管理調整

就労支援機関全体のメニュー
のPR

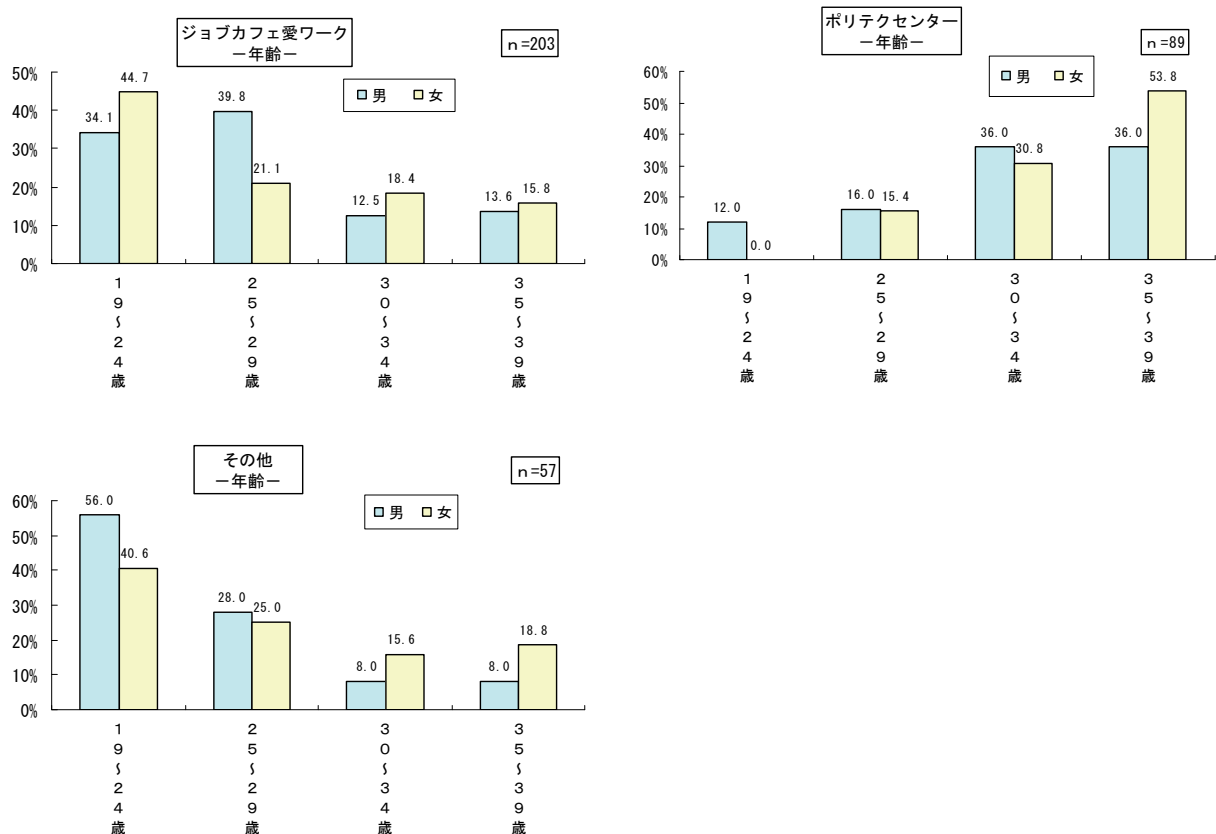
就労支援機関間の連携の仕組み、仕組みによる施策展開が必要

Ⅱ 若年者に対するアンケート調査

1 若年者に対するアンケート調査結果

1-1 アンケート概要

- 実施時期 平成 25 年 9 月～10 月
- 対 象 ジョブカフェ愛ワーク利用者
ポリテクセンター愛媛利用者
就職説明会等への来場者
- 調査方法 直接手渡し、記入後回収
- 回 答 数 353 先
内訳 ジョブカフェ愛ワーク 203 (19～29 歳が多い)
ポリテクセンター愛媛 93 (30 歳以上が多い)
その他 57 (19～29 歳が多い)



調査結果の表記に当たっては、「割合が多い」を「多い」、「割合が少ない」を「少ない」、「割合が増加している」を「増えている」、「割合が減少している」を「減っている」など、簡略化している。

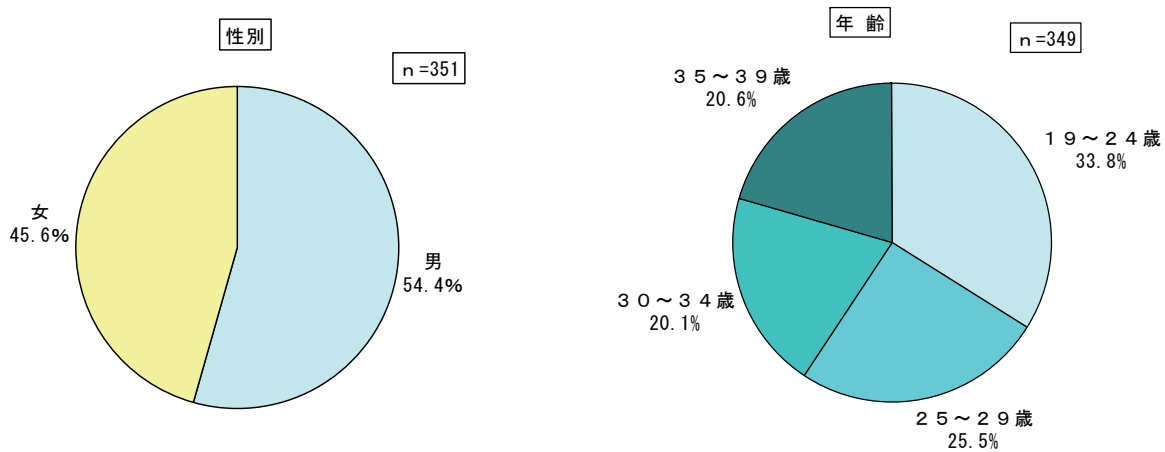
1-2 調査結果

i 回答者の概要

■性別と年齢

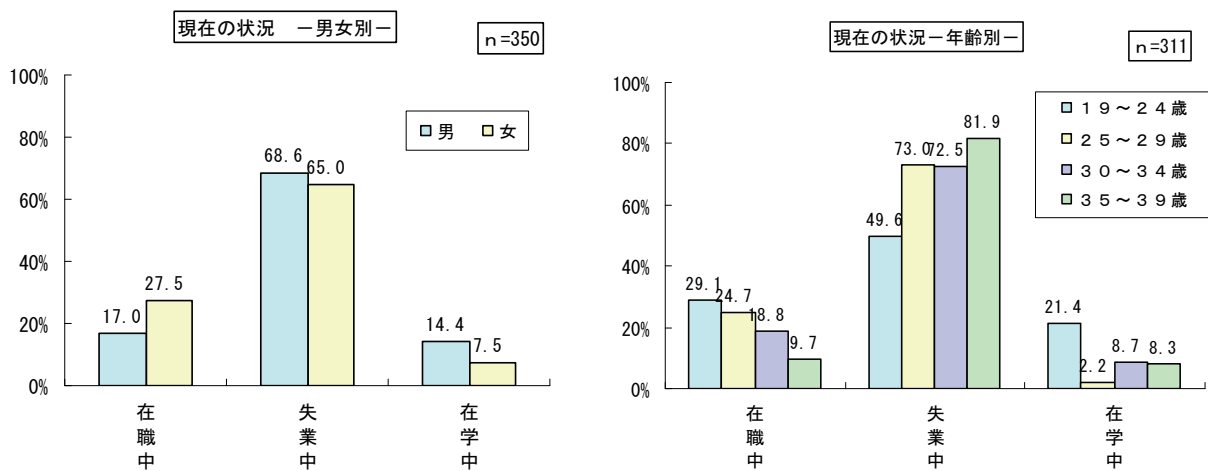
回答者の男女別内訳は、男性 191 人 (54.4%)、女性 160 人 (45.6%)、不明 (記載なし) 2 名であった。

年齢別では、19~24 歳 118 人 (33.8%)、25~29 歳 89 人 (25.5%)、30~34 歳 70 人 (20.1%)、35~39 歳 72 人 (20.6%)、不明 (記載なし) 4 人であった。



■現在の在職、失業、在学の状況

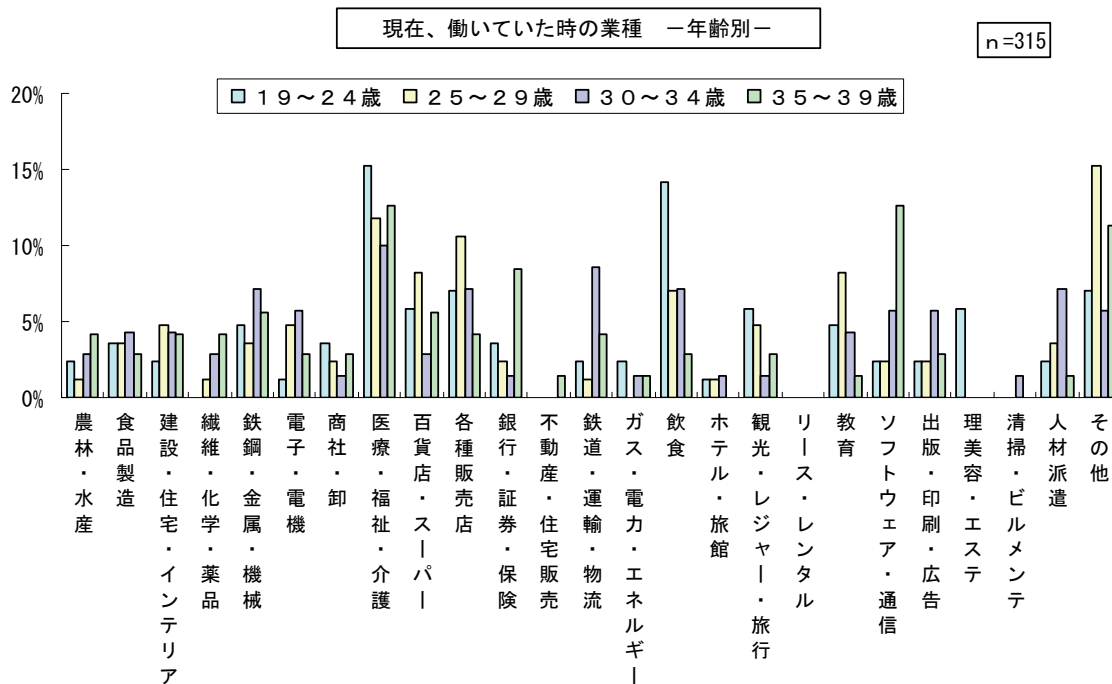
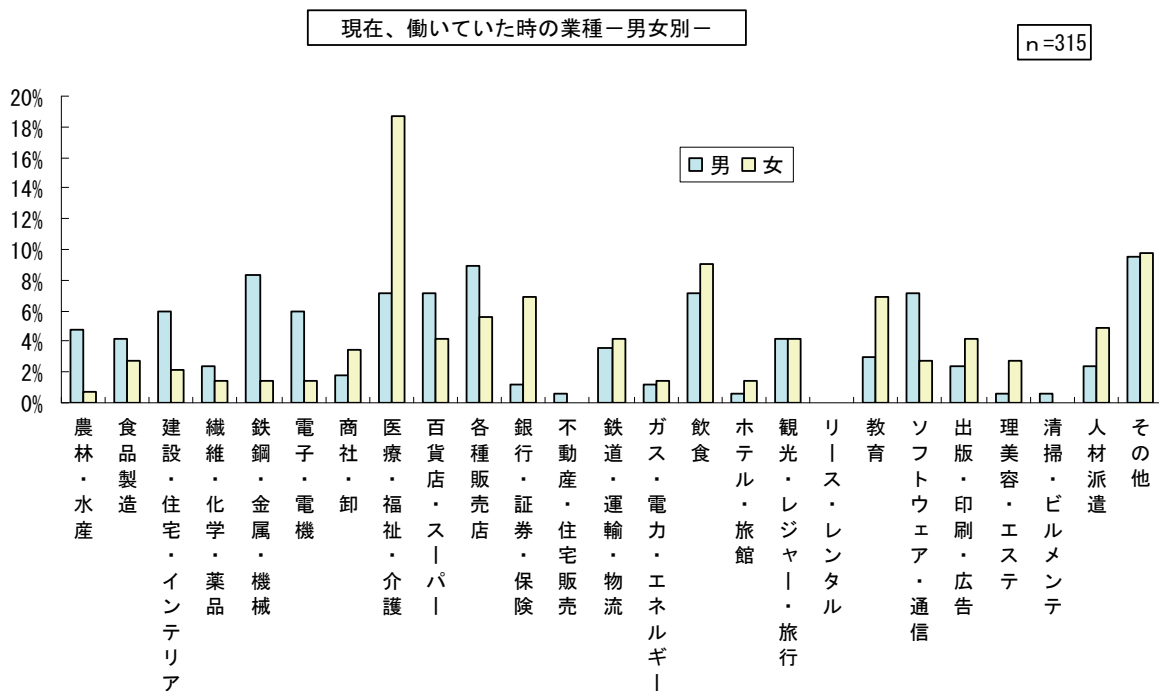
男女共に「失業中」が最も多い。また、男女を比較すると、男性は「在学中」、女性は「在職中」が比較的多い。年齢別では、「在職中」では若年層ほど多く、「失業中」では年齢が高くなるほど多い。



■現在若しくは働いていたときの業種

男女別では、男性は「鉄鋼・金属・機械」や「各種販売店」など、製造業やサービス業に及び突出した業種は見当たらない。女性は、「医療・福祉・介護」が20%と突出している。次いで「飲食」「銀行・証券・保険」が多い。

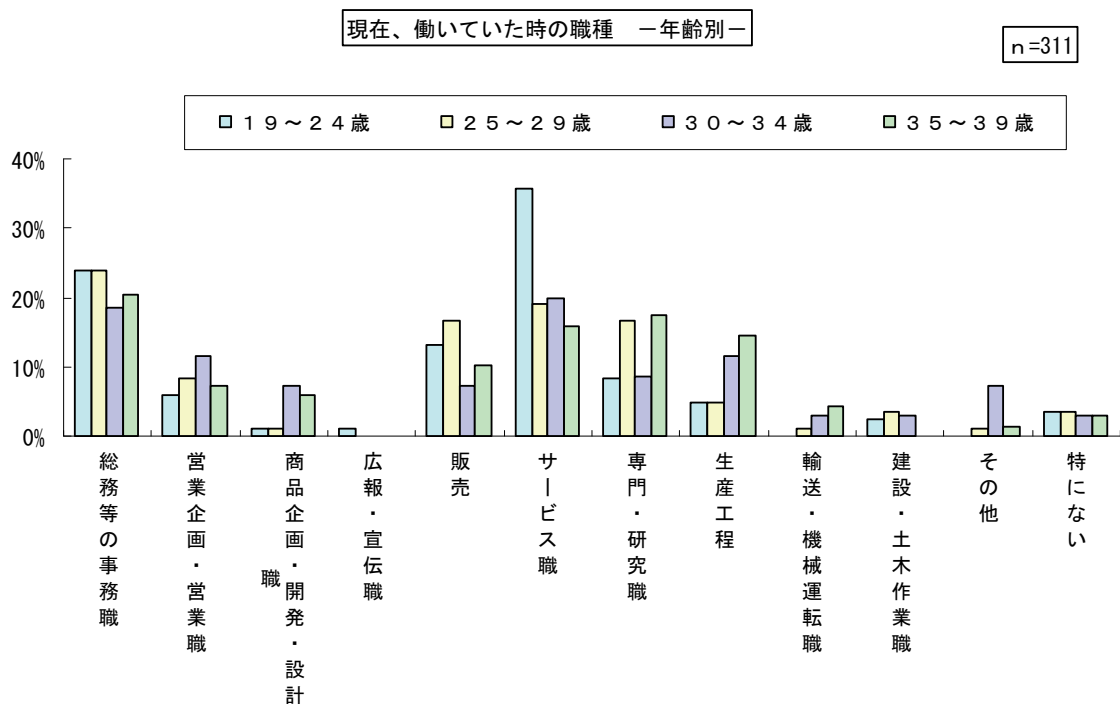
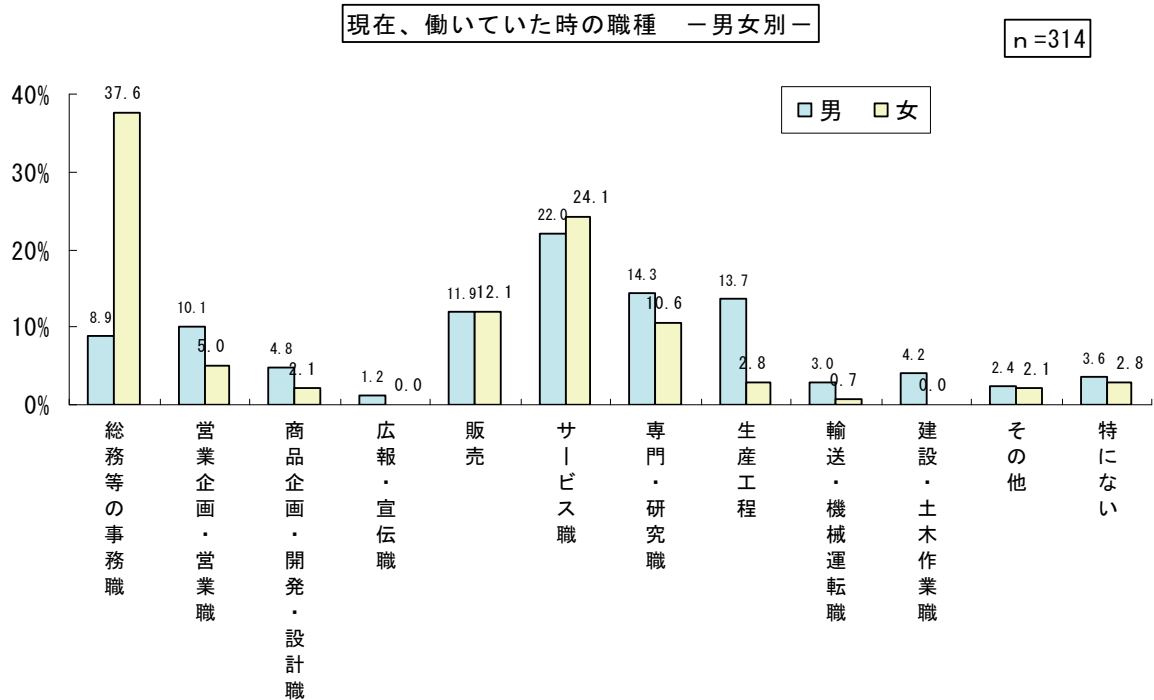
年齢別では、「医療・福祉・介護」がどの年齢層でも多く、若い層で特に多い。「飲食」も若い層で多い。



■現在若しくは働いていたときの職種

男女別では、男性は「サービス職」「専門・研究職」「生産工程」が比較的多いが、突出したものはない。女性は、「総務等の事務職」が最も多く、「サービス職」が次いでいる。

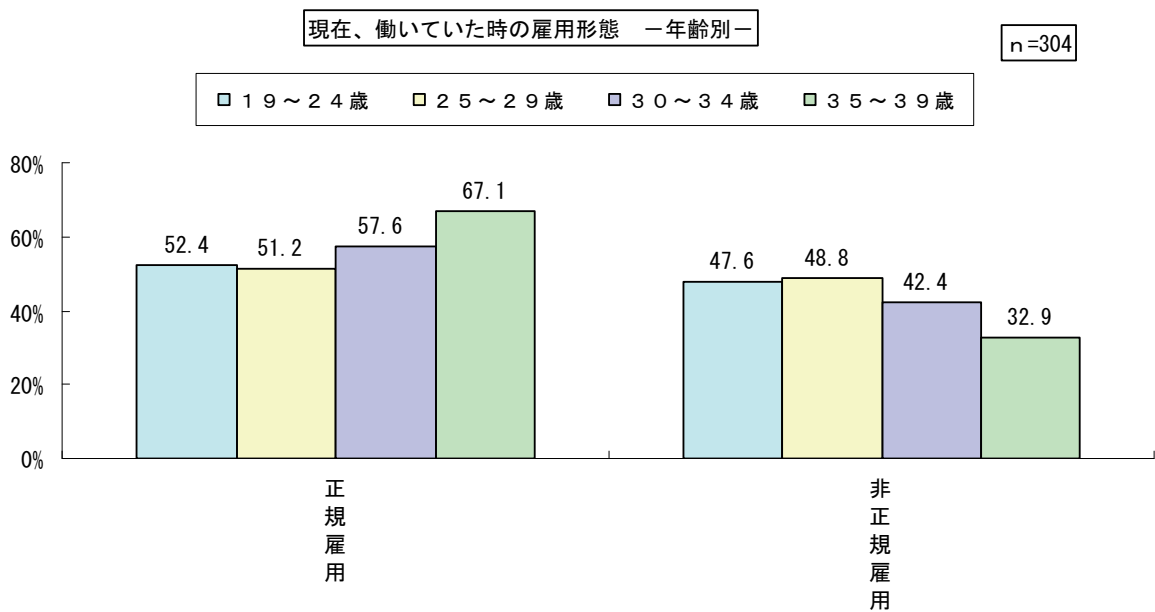
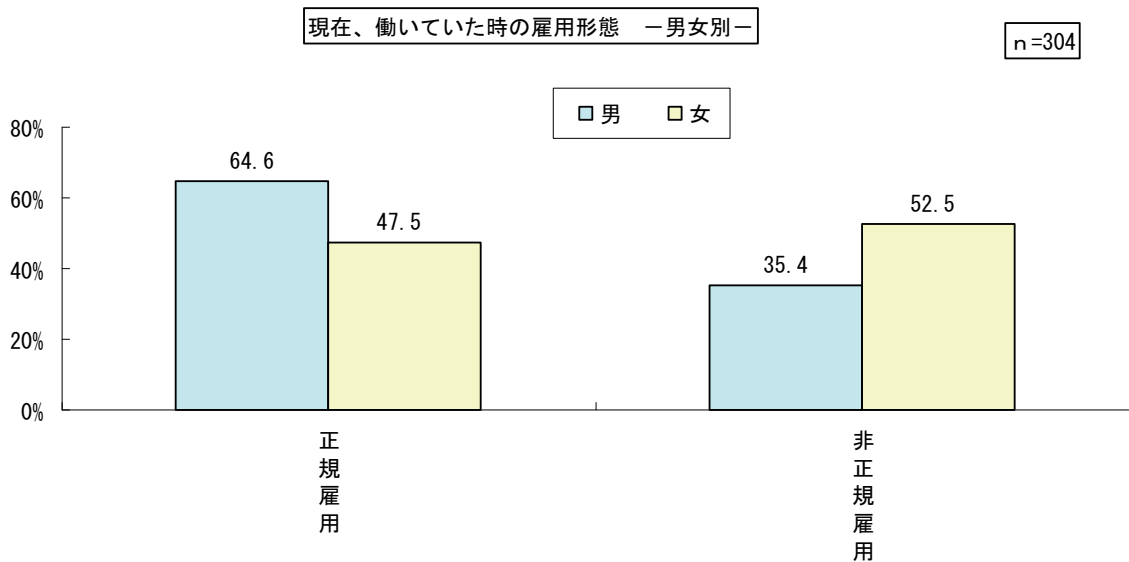
年齢別では、若い年齢層ほど、「サービス職」「総務等の事務職」が多い。



■現在若しくは働いていたときの雇用形態

男女別では、男性は「正規雇用」64.6%、「非正規雇用」35.4%とほぼ3分の2が正規雇用であるのに対して、女性は「正規雇用」47.5%、「非正規雇用」52.5%と非正規雇用が多い。

年齢別では、年齢層が上がるにつれて、「正規雇用」が多くなっている。



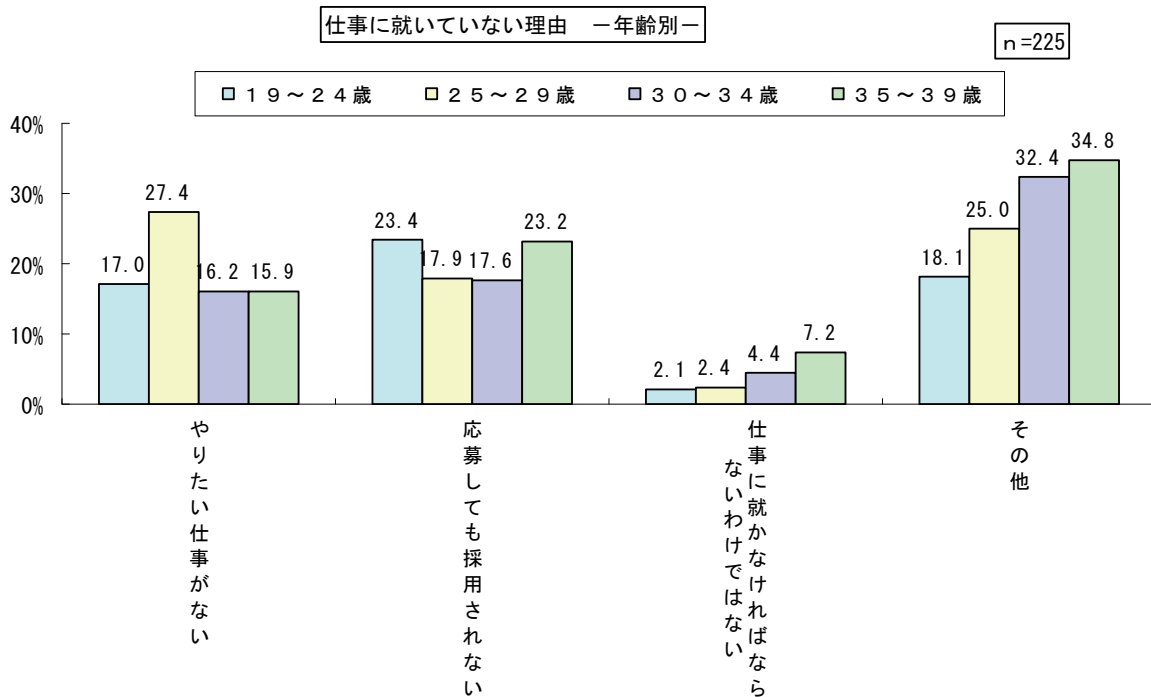
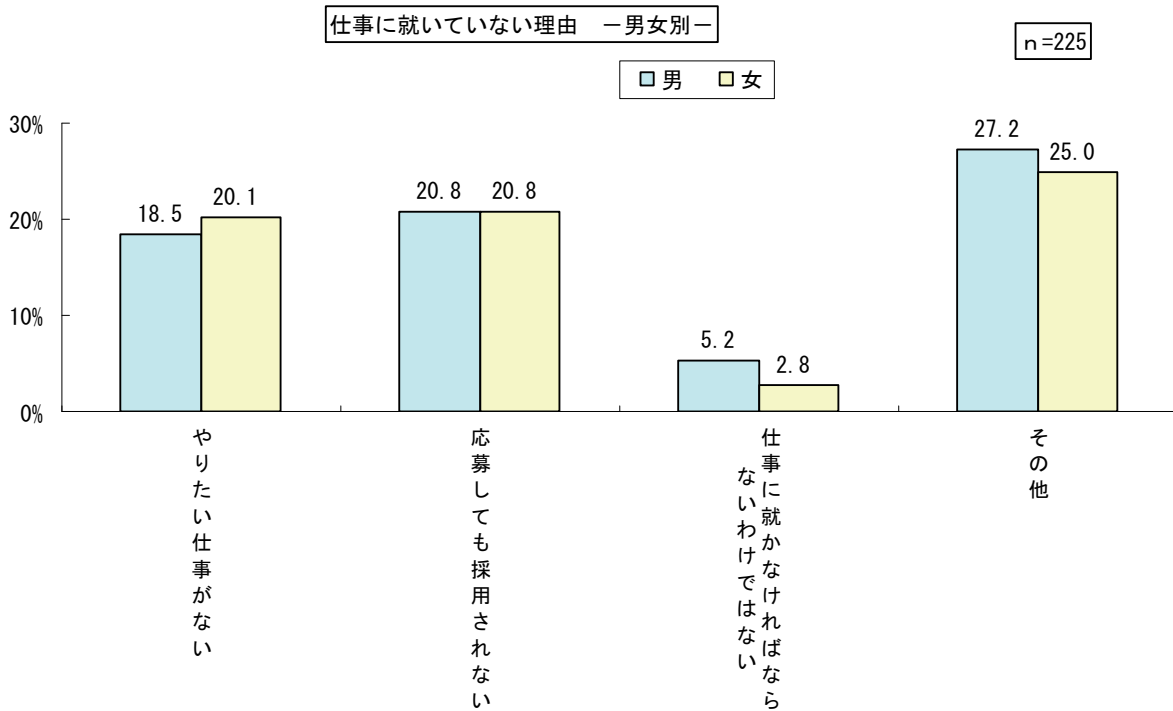
ii 回答内容

①仕事に就いていない理由（失業中の人限定）

男女別で大きな違いはなく、「やりたい仕事がない」と「応募しても採用されない」がほぼ同程度に多い。

年齢別では、19～24歳、35～39歳で「応募しても採用されない」、25～29歳で「やりたい仕事がない」が他の年齢層に比較して多い。

その他の内容は、p46・47に掲載しているが、「職業訓練中・予定、資格取得中」が比較的多い。



仕事に就いていない理由の「その他」に、66人の具体的な記載があった。内容は「職業訓練中・予定、資格取得中」が22人と多く、「退職・失業後間もない」が8人、「結婚・出産・子育て」が3人であった。

「その他」の記載内容

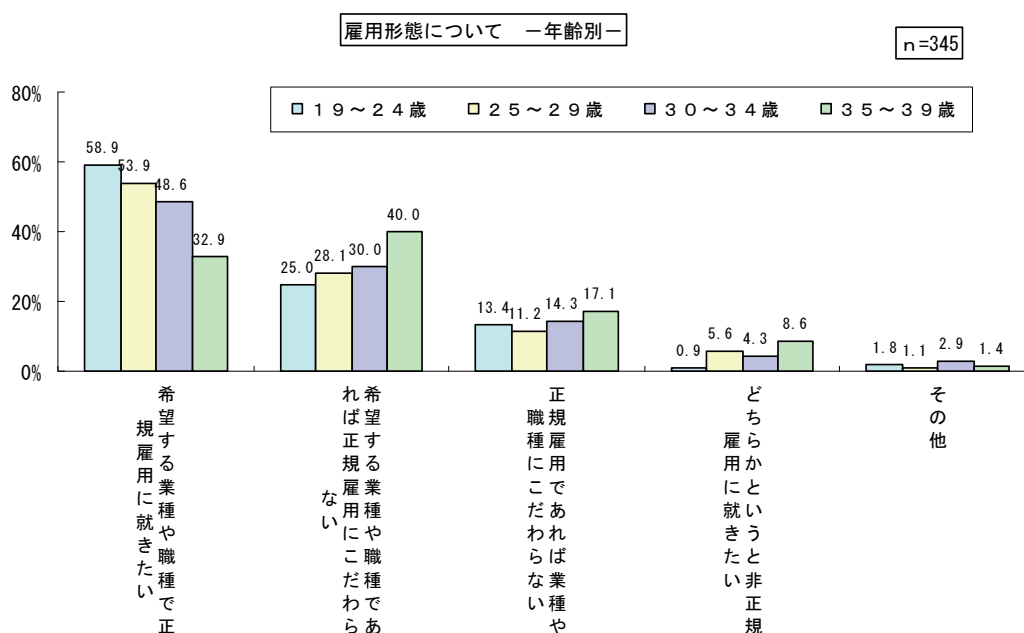
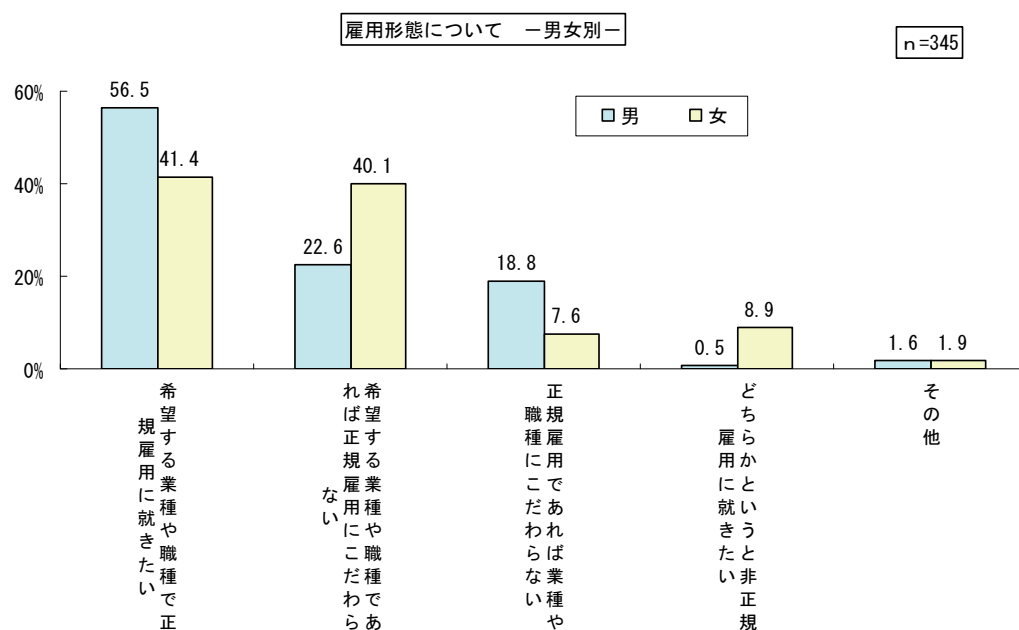
NO	内容	備考
3	転職の為。	
4	職業訓練受講中	職業訓練中・予定、資格取得中
7	訓練校に通っている為。	職業訓練中・予定、資格取得中
12	ポリテクセンター入所中。	職業訓練中・予定、資格取得中
21	職業訓練中の為。	職業訓練中・予定、資格取得中
24	働きたい所の雇用条件が合わない。	
36	仕事が見つからない。	職業訓練中・予定、資格取得中
37	職業訓練受講中の為。	職業訓練中・予定、資格取得中
38	職業訓練校在所中	職業訓練中・予定、資格取得中
39	希望に合う条件の求人がない。	
41	新しい分野へのチャレンジ	
45	職業訓練で勉強中の為。	職業訓練中・予定、資格取得中
52	現在就職活動中	
56	資格をとりたいたから。	職業訓練中・予定、資格取得中
61	活動中。	
68	やりたい仕事のため勉強中。	職業訓練中・予定、資格取得中
75	訓練中だから。	職業訓練中・予定、資格取得中
83	非正規だった為、訓練校でスキルアップし、正規雇用を目指す為。	職業訓練中・予定、資格取得中
84	就職活動中の為。	
85	自己研鑽の為。	職業訓練中・予定、資格取得中
87	訓練中の為。	
90	職業訓練校に通っている。	職業訓練中・予定、資格取得中
91	訓練によって新しく手に職を身につけたい。	職業訓練中・予定、資格取得中
97	失業したばかり。	退職・失業後間もない
104	結婚による退職。	結婚・出産・子育て
114	国外より帰国したばかり。	
129	店舗閉店の為。	
149	転職探し中。	
150	退学して間が無い。	退職・失業後間もない
153	先月で退職。	退職・失業後間もない
167	公務員希望の為。	
172	短期間を希望しているので。	
175	職業訓練校入所予定。	
176	就職活動中。	
183	職業訓練を受ける為。	職業訓練中・予定、資格取得中
188	最近ストレスで辞めた為。	
189	退職直後。	退職・失業後間もない
190	求職中。	
204	職業訓練に通っている。	職業訓練中・予定、資格取得中
207	契約解除通告を受け求職中。	
212	公務員試験に挑戦している。	

NO	内容	備考
216	条件に合わない。	
224	不安。	
228	資格を取得したいと思っている。	職業訓練中・予定、資格取得中
239	有利な資格を取得する為。	職業訓練中・予定、資格取得中
246	体調が良くない。腰痛、のどの痛み。	
250	仕事を探している。	
260	離職後。	退職・失業後間もない
261	退職したばかり。	退職・失業後間もない
262	仕事をしたくない。	
263	転居。	
277	やりたい仕事が見つからない。	
285	失業して数日しか経ってないから。	退職・失業後間もない
297	勉強していた。	
299	帰郷の為、失業中。	
300	やりたい仕事、資格取得しているのに会社(企業)に採用されない。納得できない。	
303	今から。	
307	介護職希望で検討中	
311	子供がまだ小さいので。	結婚・出産・子育て
312	結婚に伴って生活に合った就業形態を検討中。	結婚・出産・子育て
313	求職中。	
315	職業訓練に通っているため。	職業訓練中・予定、資格取得中
326	休職中のため。	
334	退職したばかりなので。	退職・失業後間もない
339	資格取得のため。	職業訓練中・予定、資格取得中
353	職業訓練機関受講中。	職業訓練中・予定、資格取得中

②雇用形態への考え

就職するに際しての雇用形態への考えは、男女別では、男性は「希望する業種や職種で正規雇用に就きたい」が56.5%と最も多く、「正規雇用であれば業種や職種にこだわらない」も2割近くあり、「正規雇用」を希望する意識が強いよううかがえる。女性は「希望する業種や職種であれば正規雇用にこだわらない」が40.1%と多く、「正規雇用」にあまりこだわらない様子うかがえる。

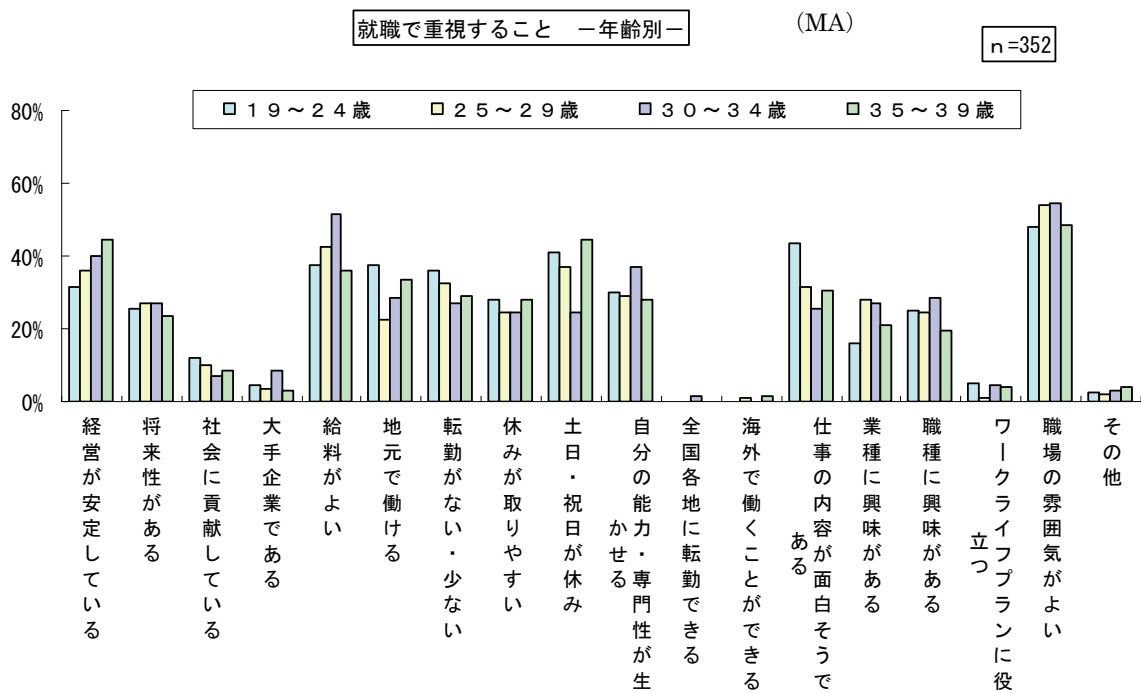
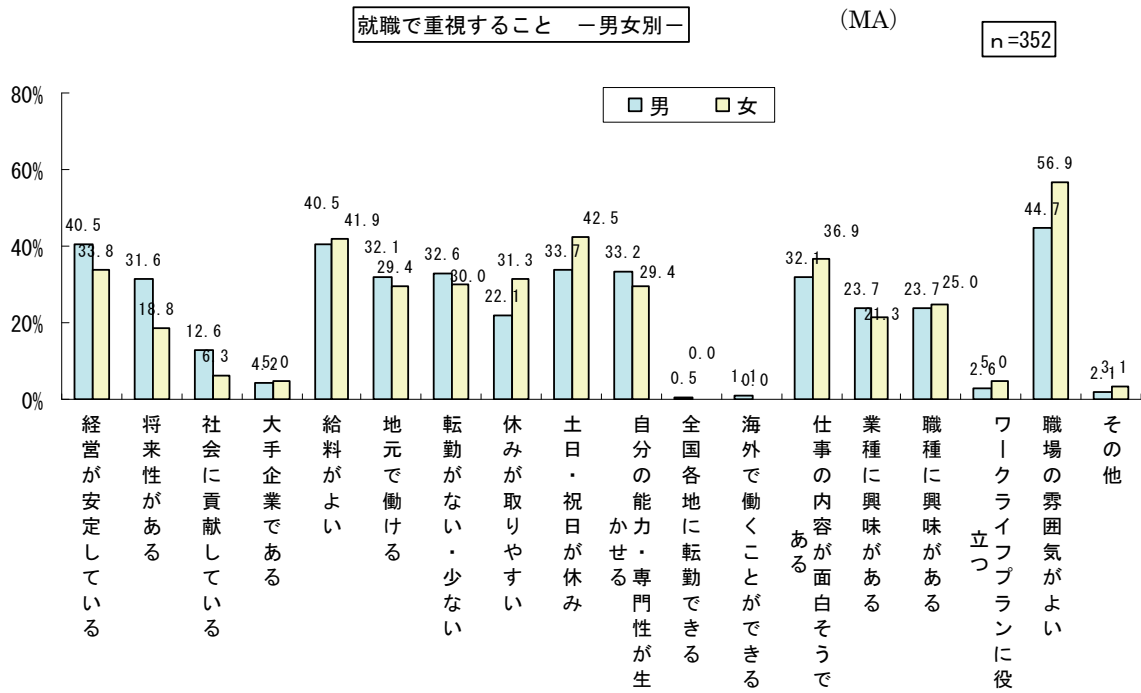
年齢別では、「希望する業種や職種で正規雇用に就きたい」は年齢が高くなるに従って減っているのに対して、「希望する業種や職種であれば正規雇用にこだわらない」は年齢が上がるにつれて増えている。また、「正規雇用であれば業種や職種にこだわらない」はどの年齢層とも12~15%程度である。



③就職で重視すること

男女共に、「職場の雰囲気がよい」が最も多いものの、突出したものは少ない。一方、「全国各地で勤務できる」「海外で働くことができる」「ワークライフプランに役立つ」「大手企業である」は少ない。

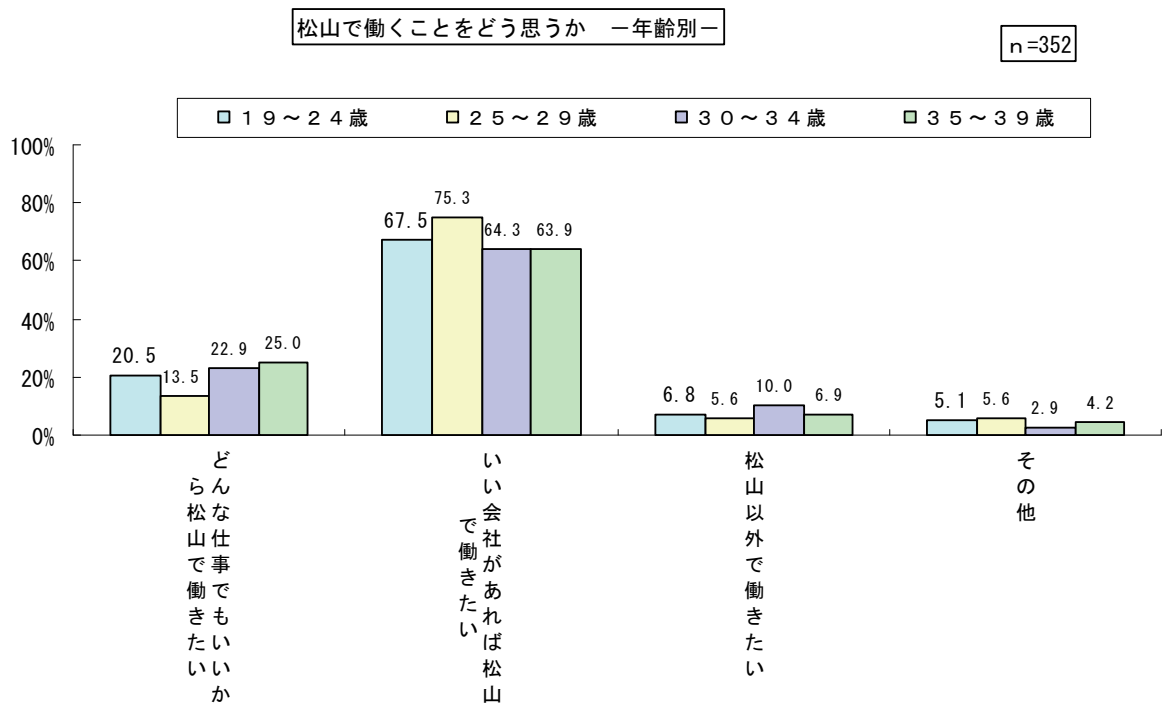
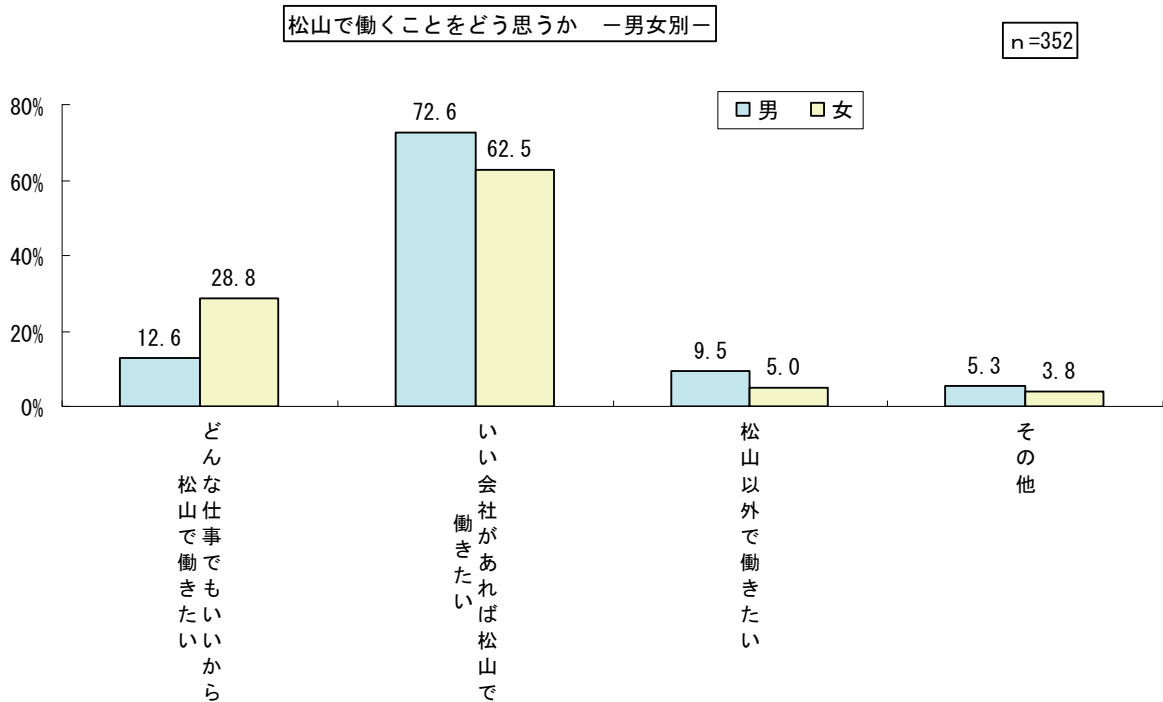
年齢別では、どの年齢層も「職場の雰囲気がよい」が最も多い。また、「経営が安定している」は年齢階層が上がるにつれて多くなっている。



④松山で働くこと

男女ともに、「いい会社があれば松山で働きたい」が多い。

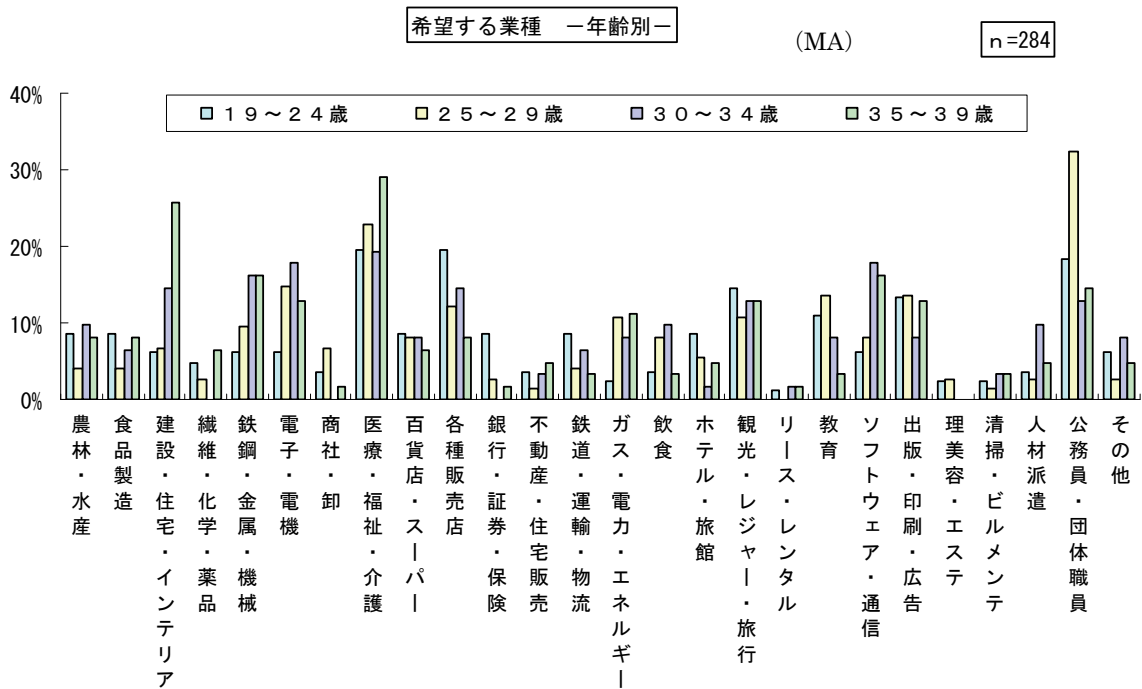
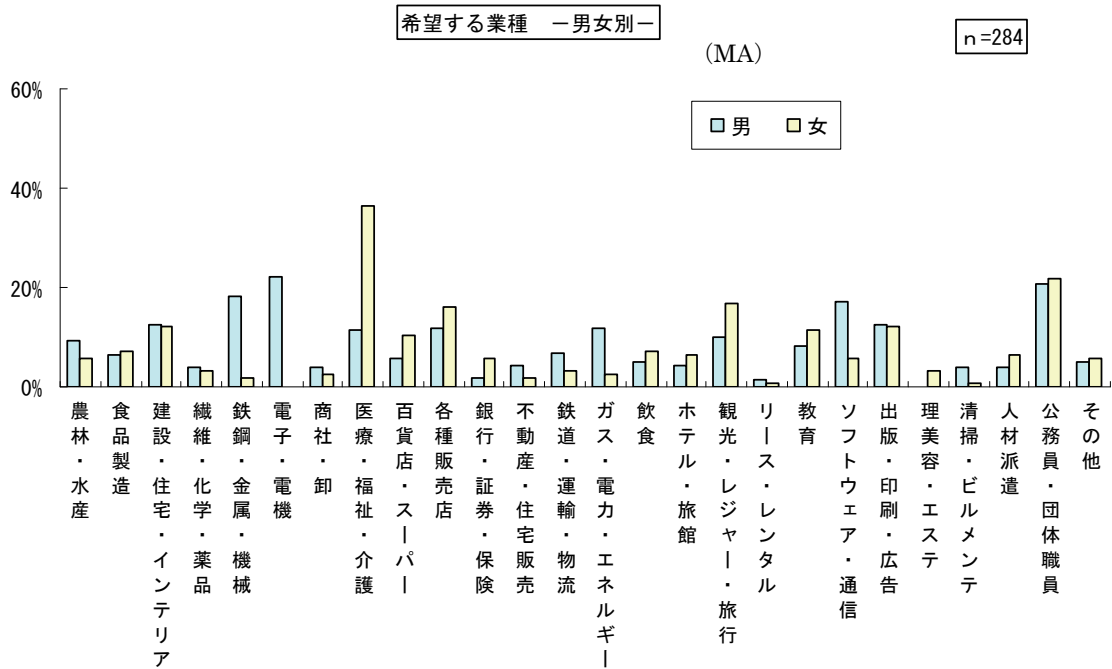
年齢別でも、どの年齢層とも「いい会社があれば松山で働きたい」が多い。



⑤希望する業種と職種

男女別では、男性は「電子・電機」「鉄鋼・金属・機械」の製造業が多い。女性は「医療・福祉・介護」が突出して多い。また、男女共に「公務員・団体」が20%程度ある。

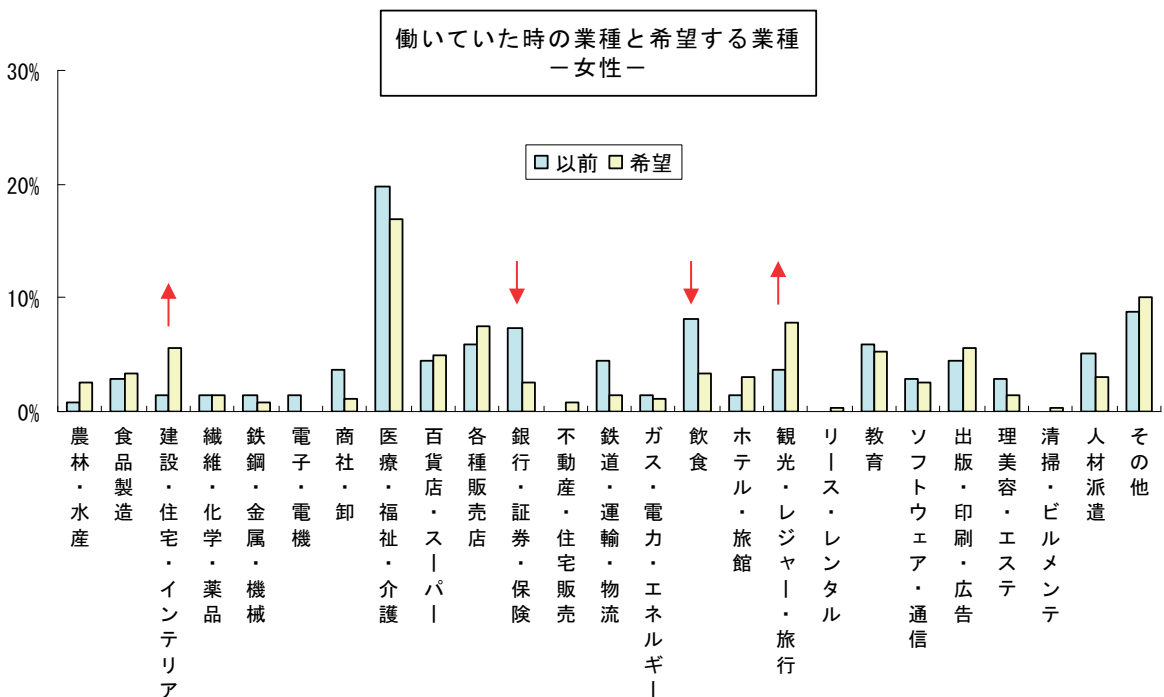
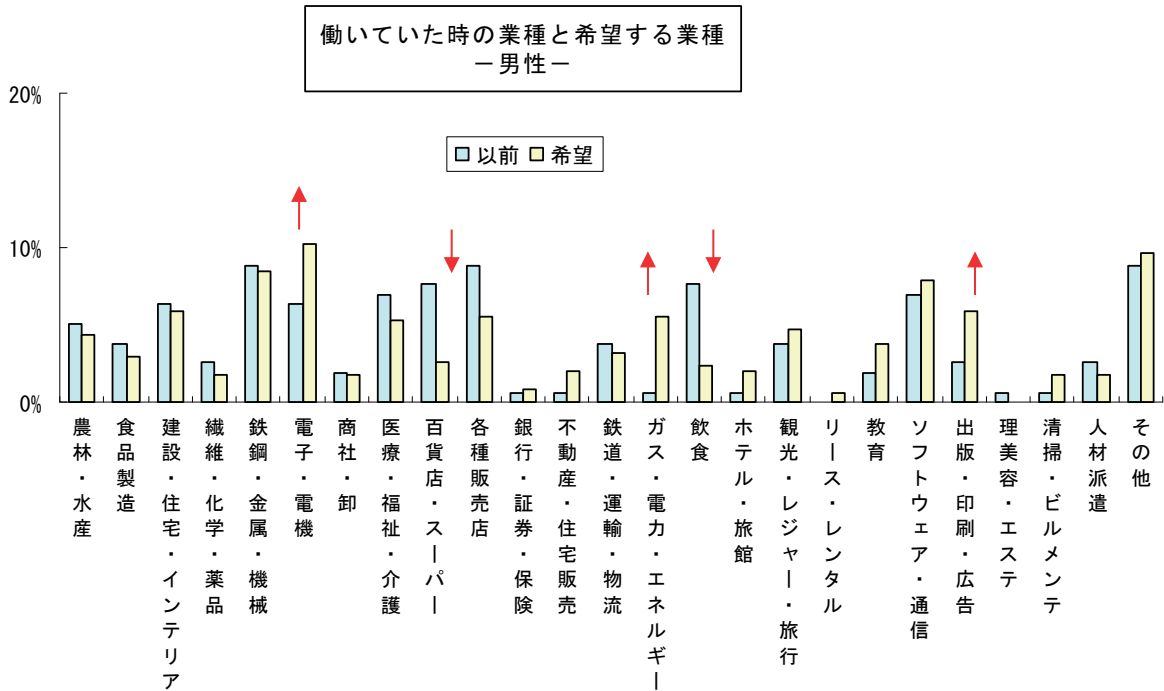
年齢別では、「医療・福祉・介護」はどの年齢層でも多く、25～29歳では「公務員・団体職員」が多く、35～39歳では「建設・住宅・インテリア」が多い。



これまで働いていた業種と希望する業種を比較すると、男性では「電子・電機」で上昇し、「百貨店・スーパー」「飲食」「各種販売店」で大きく下がっている。

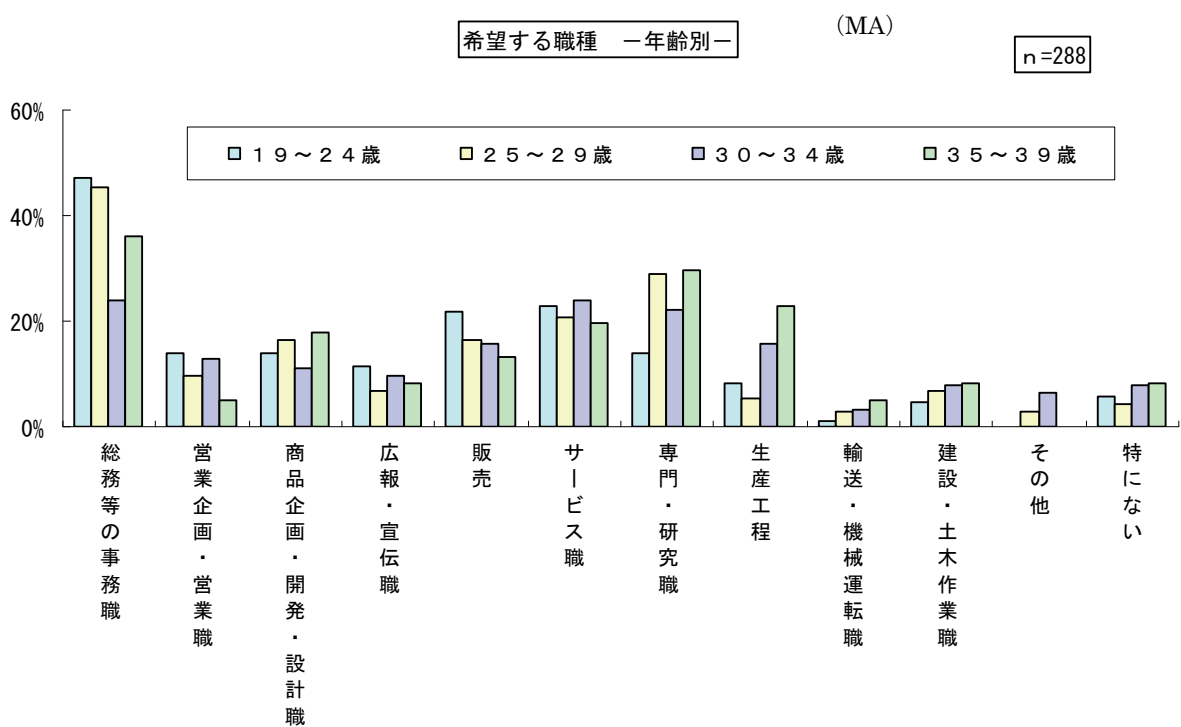
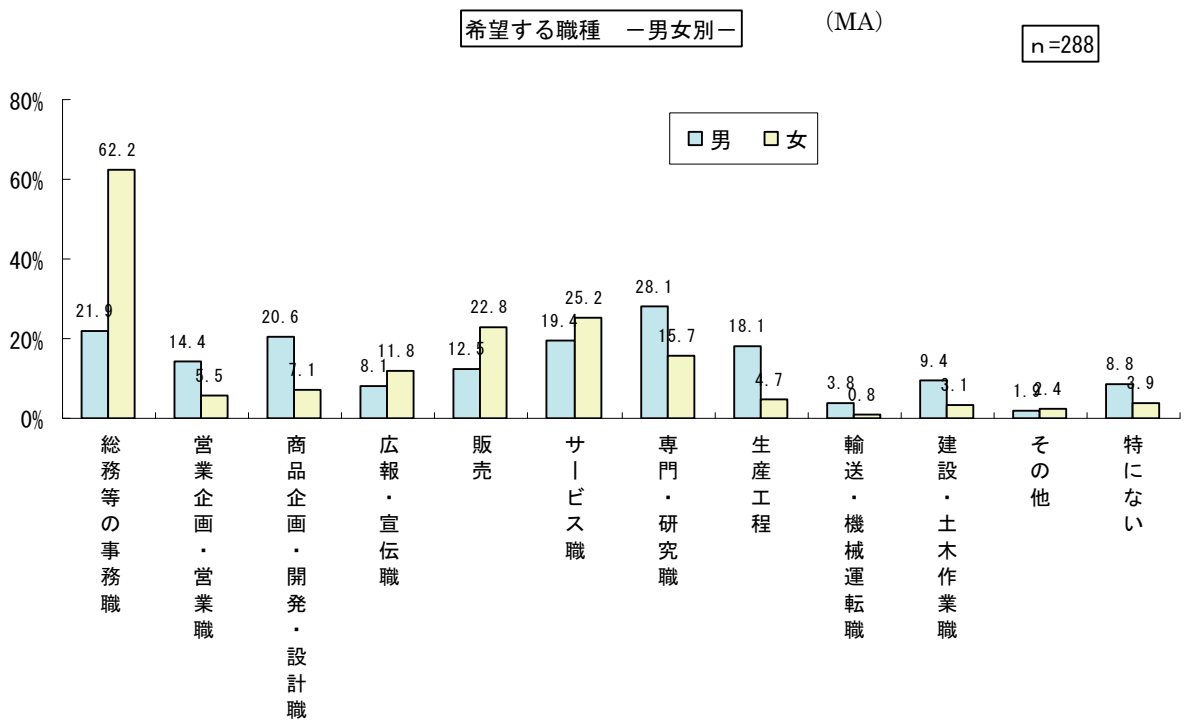
女性では、「医療・福祉・介護」がほぼ同程度であり、「銀行・証券・保険」で大きく減少し、「観光・レジャー・旅行」で増加している。

男女共に、業種を変えたいという希望があり、業種転換を支援するニーズが求められているように見える。



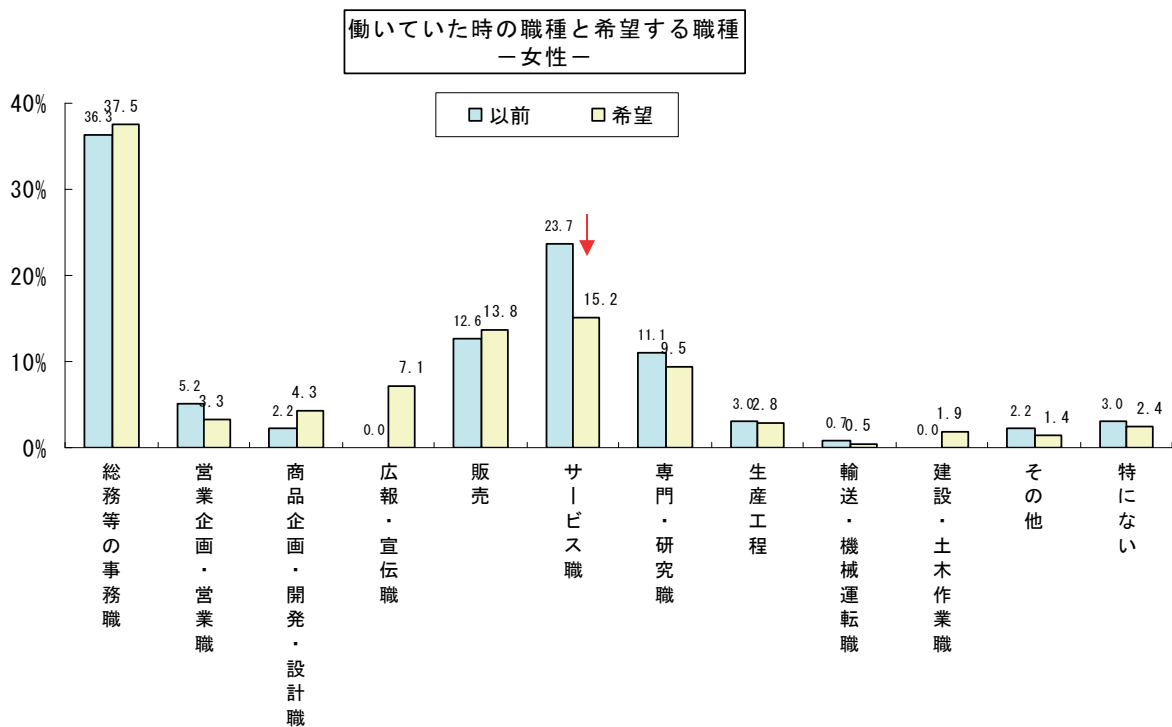
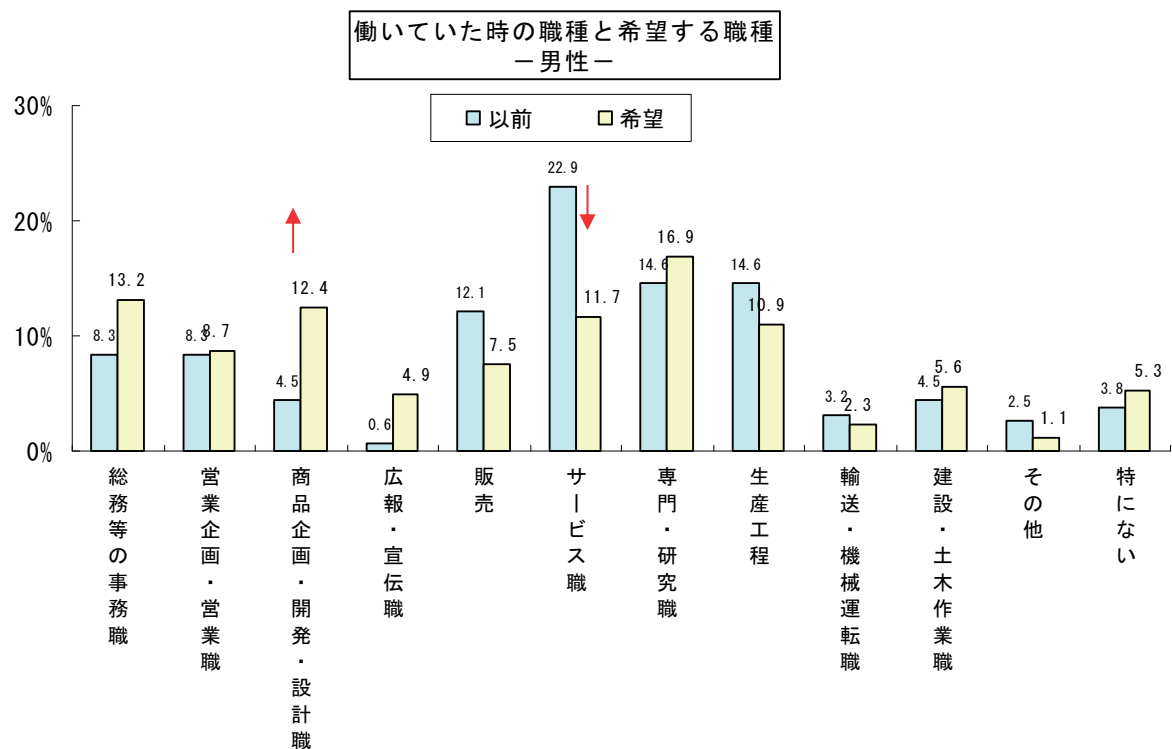
職種については、男性は「専門・研究職」「商品企画・開発・設計職」「生産工程」が比較的多いが、突出するものは少ない。女性は「総務等の事務職」が突出して多い。

年齢別では、「総務等の事務職」は30～34歳でやや少なく、19～24歳、25～29歳、35～39歳で多い。



これまでの職種と希望する職種を比較すると、男性は「サービス職」で大きく減少し、「商品企画・開発・設計職」で大きく増加している。

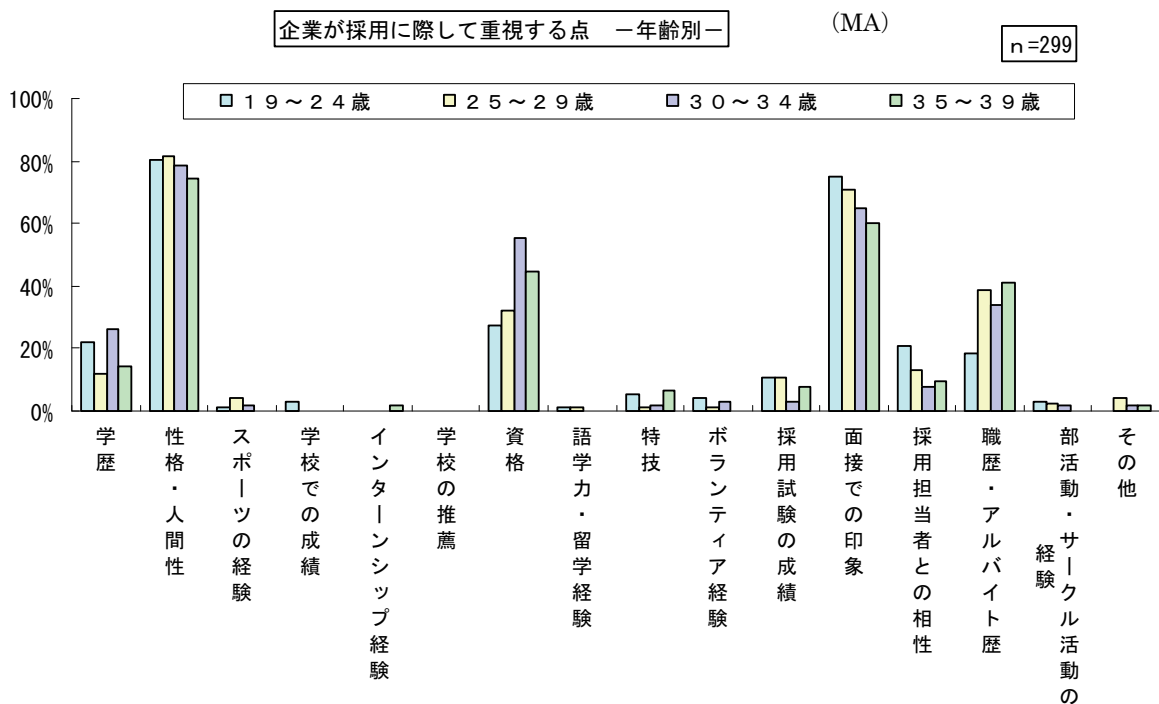
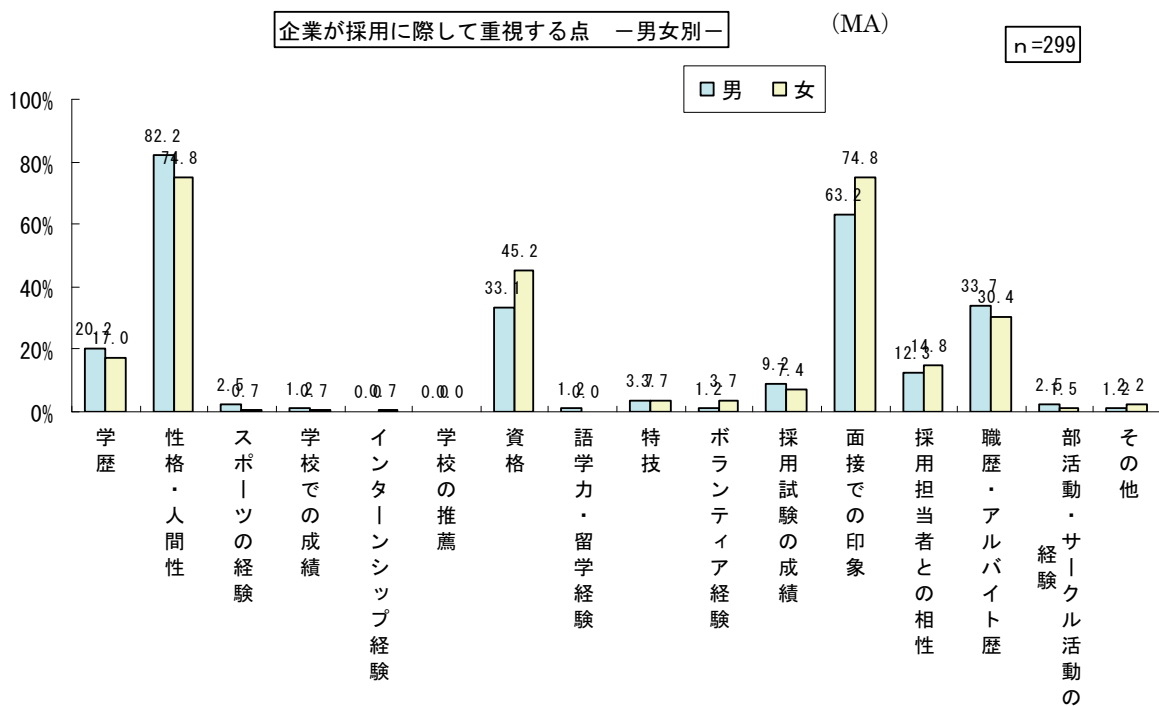
女性は、「総務等の事務職」が多く、「サービス職」で減少している。



⑥企業が採用に際して重視していると思うこと

男女共に、おおむね「性格・人間性」「面接での印象」「資格」「職歴・アルバイト歴」の順に多い。

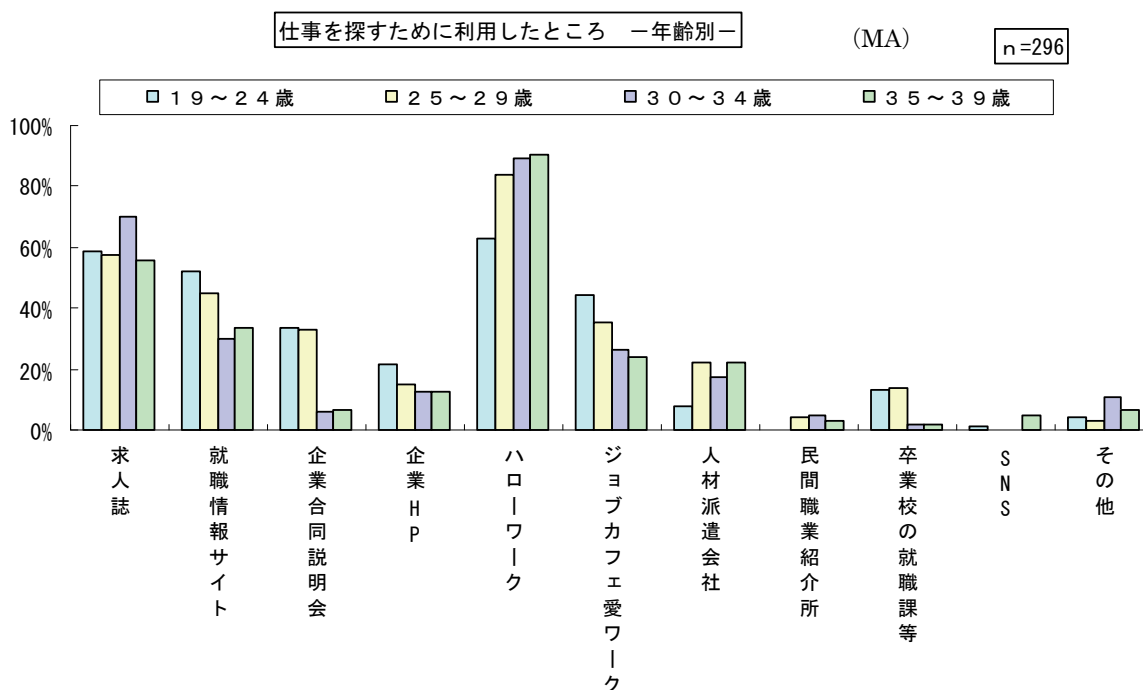
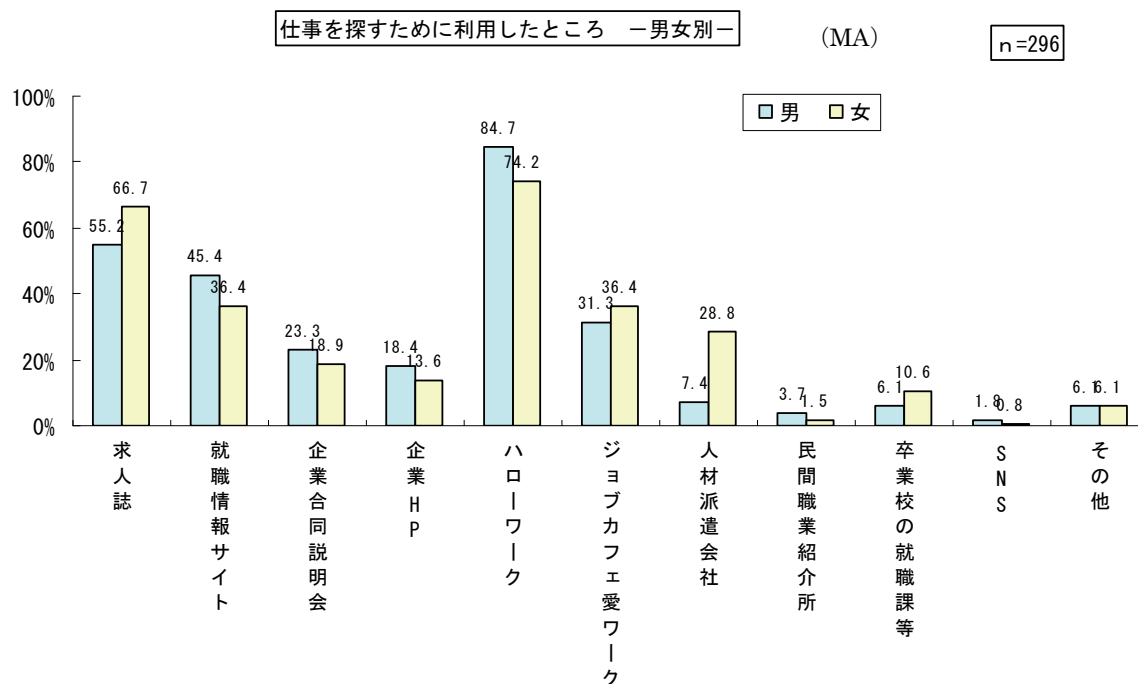
年齢別では、「面接での印象」は年齢が上がるほど減少し、「職歴・アルバイト歴」と「資格」はおおむね増加している。年齢層が高くなるほど、過去の経歴や資格を重視すると考える者が多いように見受けられる。



⑦仕事を探するために利用したところ

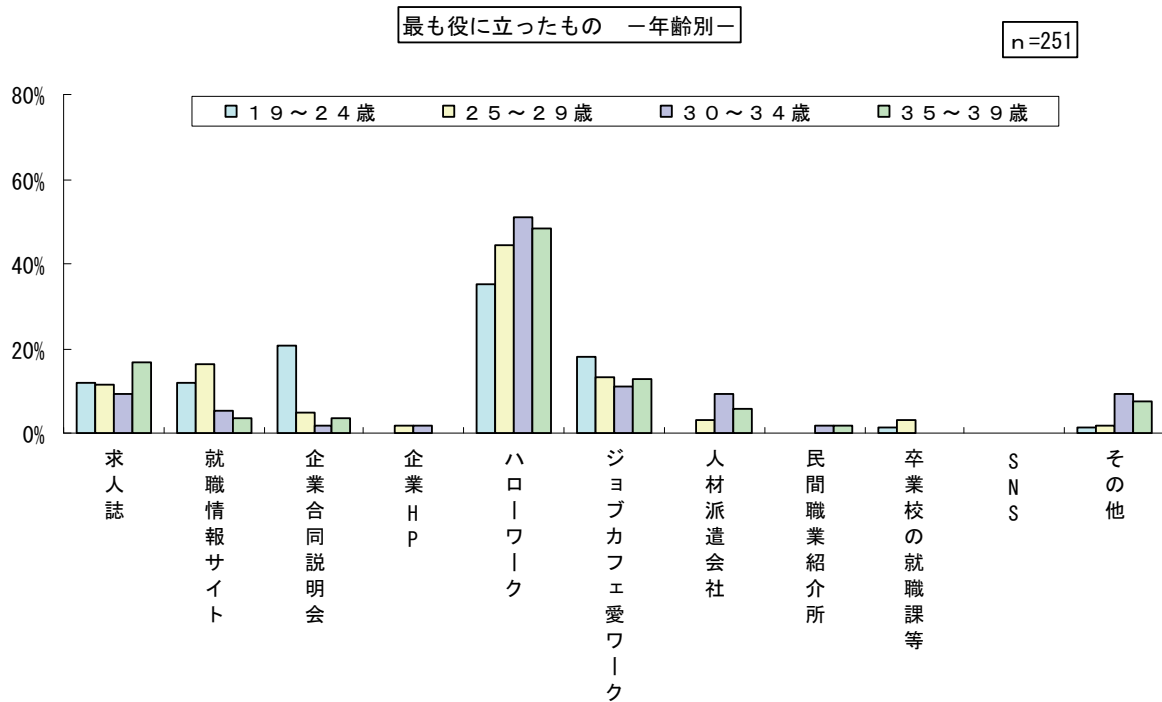
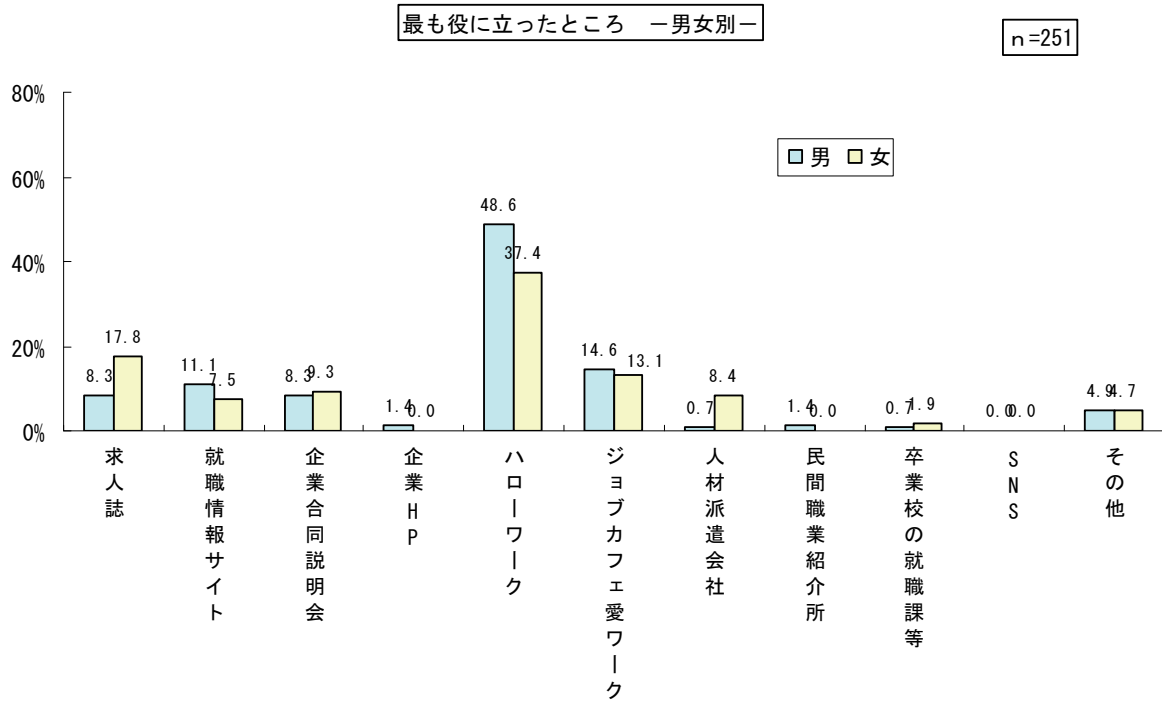
男女共に、「ハローワーク」が多く、「求人誌」が次いでいる。「ジョブカフェ愛ワーク」は比較的少ない。

年齢別では、「ハローワーク」は年齢が上がるにつれて多くなっている。「ジョブカフェ愛ワーク」は若い層ほど利用が多い。



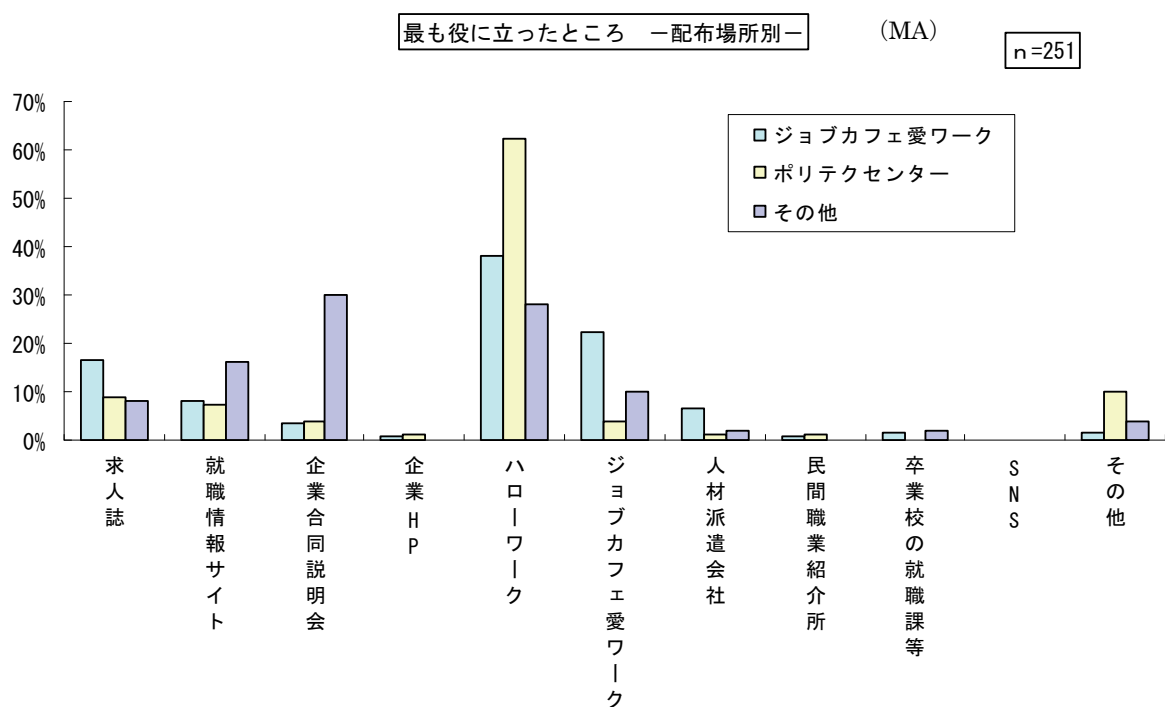
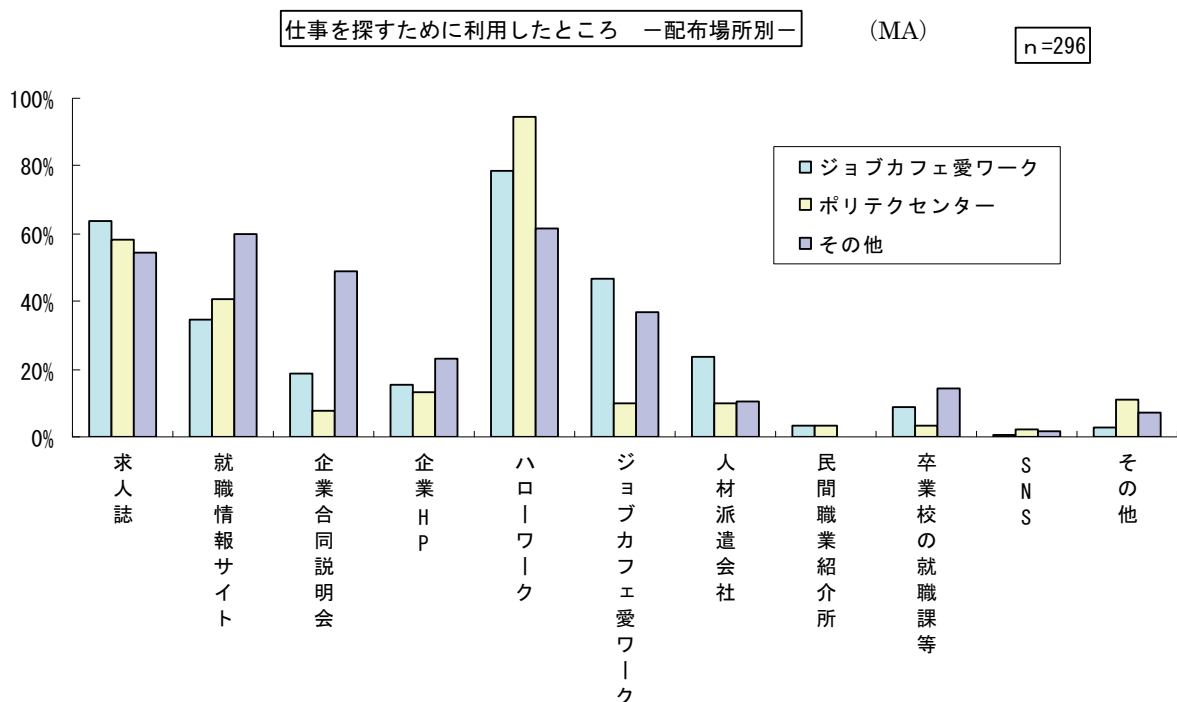
最も役に立ったところは、男女共に「ハローワーク」が多い。

年齢別では、どの階層も「ハローワーク」が多い。「ジョブカフェ愛ワーク」は年齢が若い層ほど多い。



【参考】

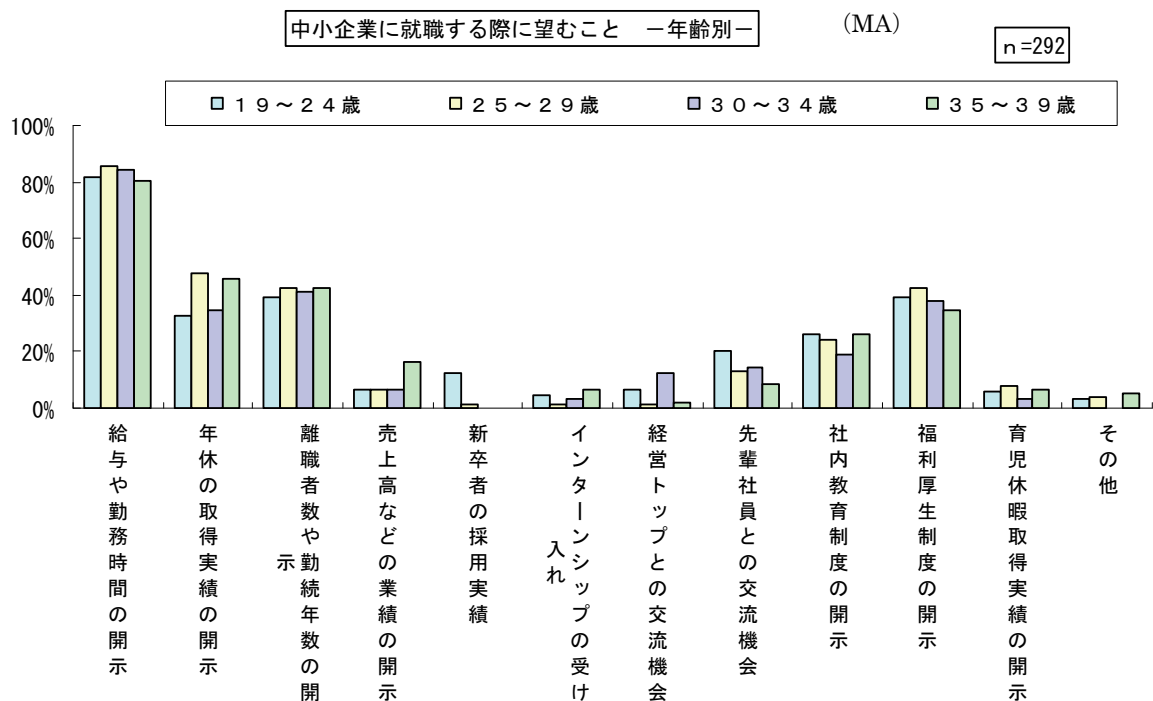
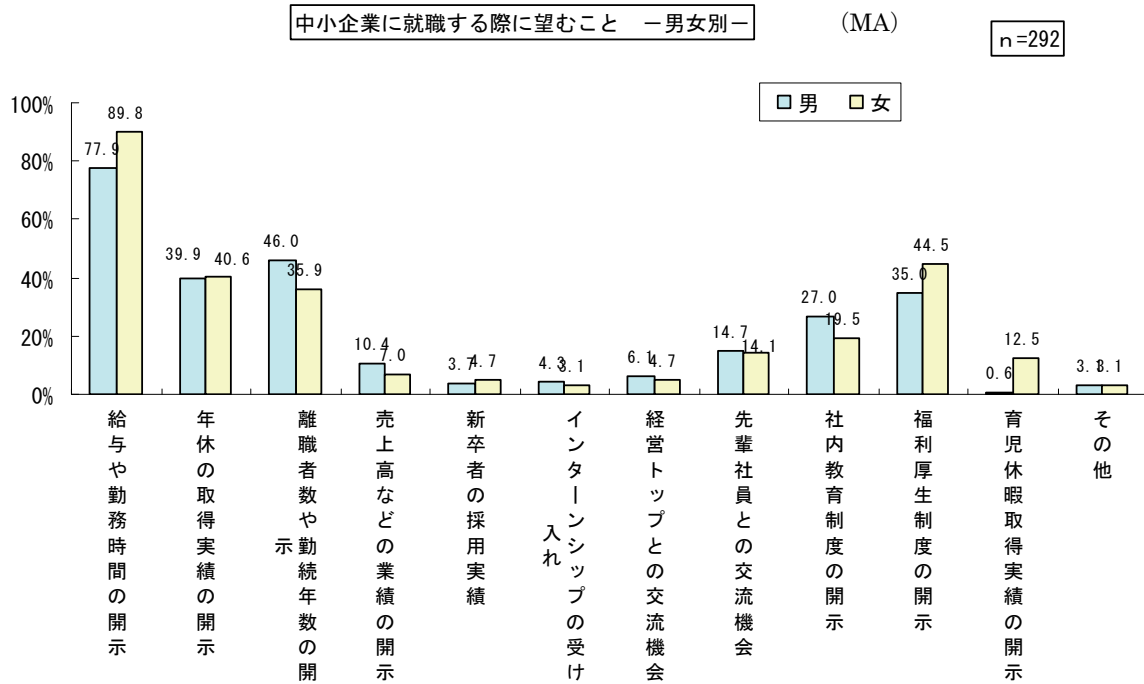
配布場所別に利用したところと最も役に立ったところを見ると、どの配布場所共に「ハローワーク」「求人誌」の利用が多い。また、最も役に立ったところは、どの配布場所共に「ハローワーク」が最も多く、「求人誌」は利用されている割に「最も役に立ったところ」の回答は多くない。



⑧中小企業に対して、採用活動について望むこと

男女共に、「給与や勤務時間の開示」が最も多く、次いで「離職者数や勤続年数の開示」「年休の取得実績の開示」「福利厚生制度の開示」の順となっている。

年齢別では、階層による違いはあまり見られない。



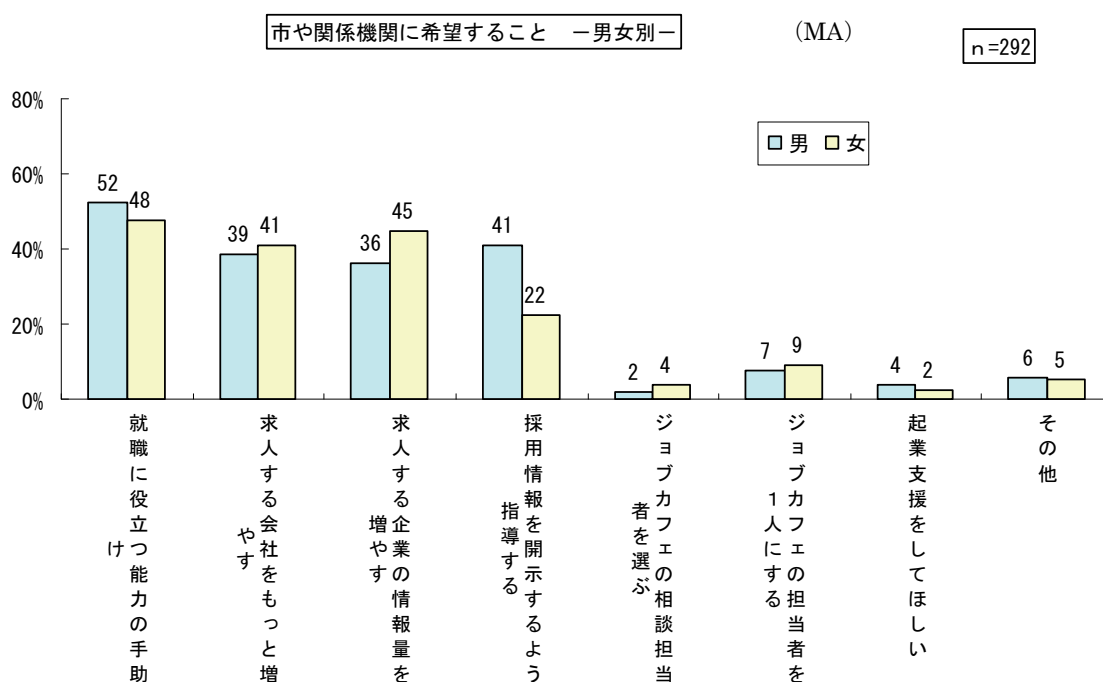
⑨若年者の就職のために松山市や関係機関に望むこと

男女共に、「就職に役立つ能力を身につける手助け」「求人する会社をもっと増やしてほしい」「求人する企業の情報量を増やしてほしい」が多い。

年齢別では、25～29歳で「就職に役立つ能力を身につける手助け」「求人する会社をもっと増やしてほしい」が多く、19～24歳と35～39歳では「求人する企業の情報量を増やしてほしい」が多い。

「ジョブカフェの相談担当者を選べるようにしてほしい」「ジョブカフェで1人の担当者がずっと担当してほしい」といった希望は少なかった。

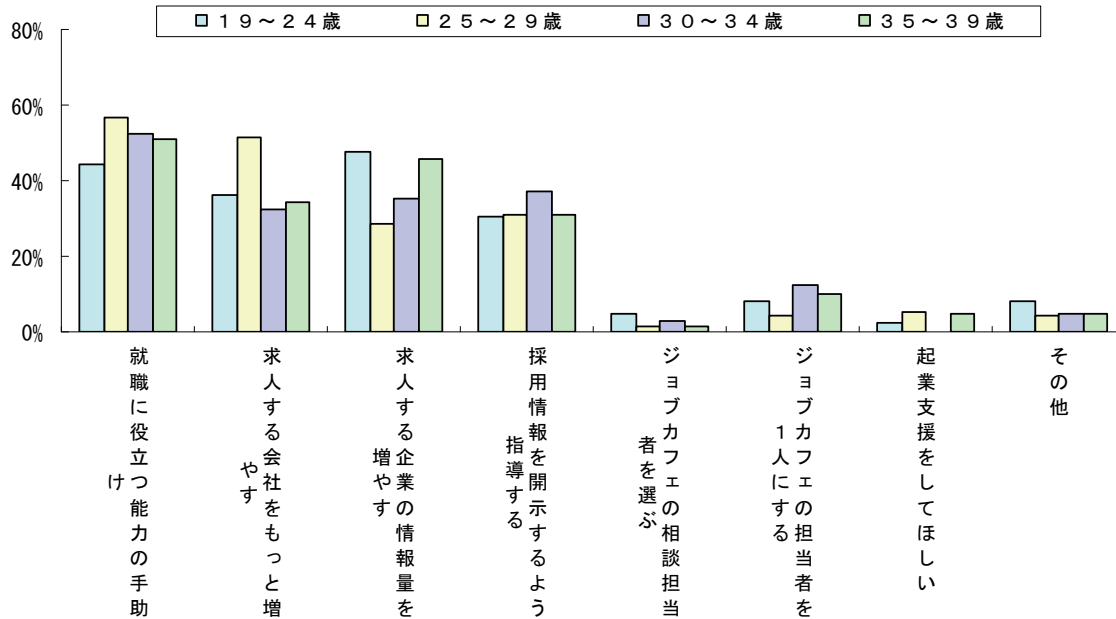
市等に望んでいるのは、大きく「求職者への支援」「求人する会社の増加」「求人会社の情報量の増加・情報開示」と言えそうである。



市や関係機関に希望すること 一年齢別

(MA)

n=292



2 若年者に対するアンケート調査結果を踏まえての考察

《調査結果(ポイント)》

Point I 採用のミスマッチ(採用に当たって企業が重視していると思うこと、採用に当たって重視する点)【対若年者、対企業調査】

採用に際して重視する事項については、若年者、企業ともに認識の相違はなく、また、資格、職歴等のスキルではなく、人間性や面接での印象が重視されている。

参考；アンケート調査結果(回答内容⑥/複数回答)

若者に対するアンケート調査回答	事業者に対するアンケート調査回答
性格・人間性	性格・人間性
面接での印象	面接での印象
資格	資格
職歴・アルバイト歴	職歴・アルバイト歴
その他	その他

Point II 仕事に就いていない理由、就職で重視する点【対若年者調査】

採用に際して重視する事項は、若年者、企業ともに認識の相違はないが、一方では、やりたい仕事がないとの回答が多く、また、就職で重視する点は給料等条件面の回答が多い。

参考；アンケート調査結果(回答内容①)

	男	女
やりたい仕事がない	27.8%	30.5%
応募しても採用されない	27.0%	29.5%
仕事に就かなければならないわけではない	7.8%	5.3%
その他	37.4%	34.7%

参考；アンケート調査結果(回答内容③/上位)

	男	女
職場の雰囲気がよい	44.9%	57.6%
給料がよい	41.3%	43.8%
経営が安定している	40.1%	34.0%
土日祝日が休み	32.3%	40.3%

Point III 正規雇用へのこだわり【対若年者調査】

特に、男性は正規雇用に強くこだわっている傾向からも、正規雇用に向けての支援が必要とみることができる一方、女性においては、非正規雇用に就きたいとの傾向もある。

*参考；アンケート調査結果(回答内容②)

	男	女
希望する業種や職種で正規雇用に就きたい	57.0%	38.0%
正規雇用であれば業種や職種にこだわらない	18.8%	7.0%
希望する業種や職種であれば正規雇用にこだわらない	21.8%	43.0%
どちらかというとな非正規雇用に就きたい	0.6%	9.9%
その他	1.8%	2.1%

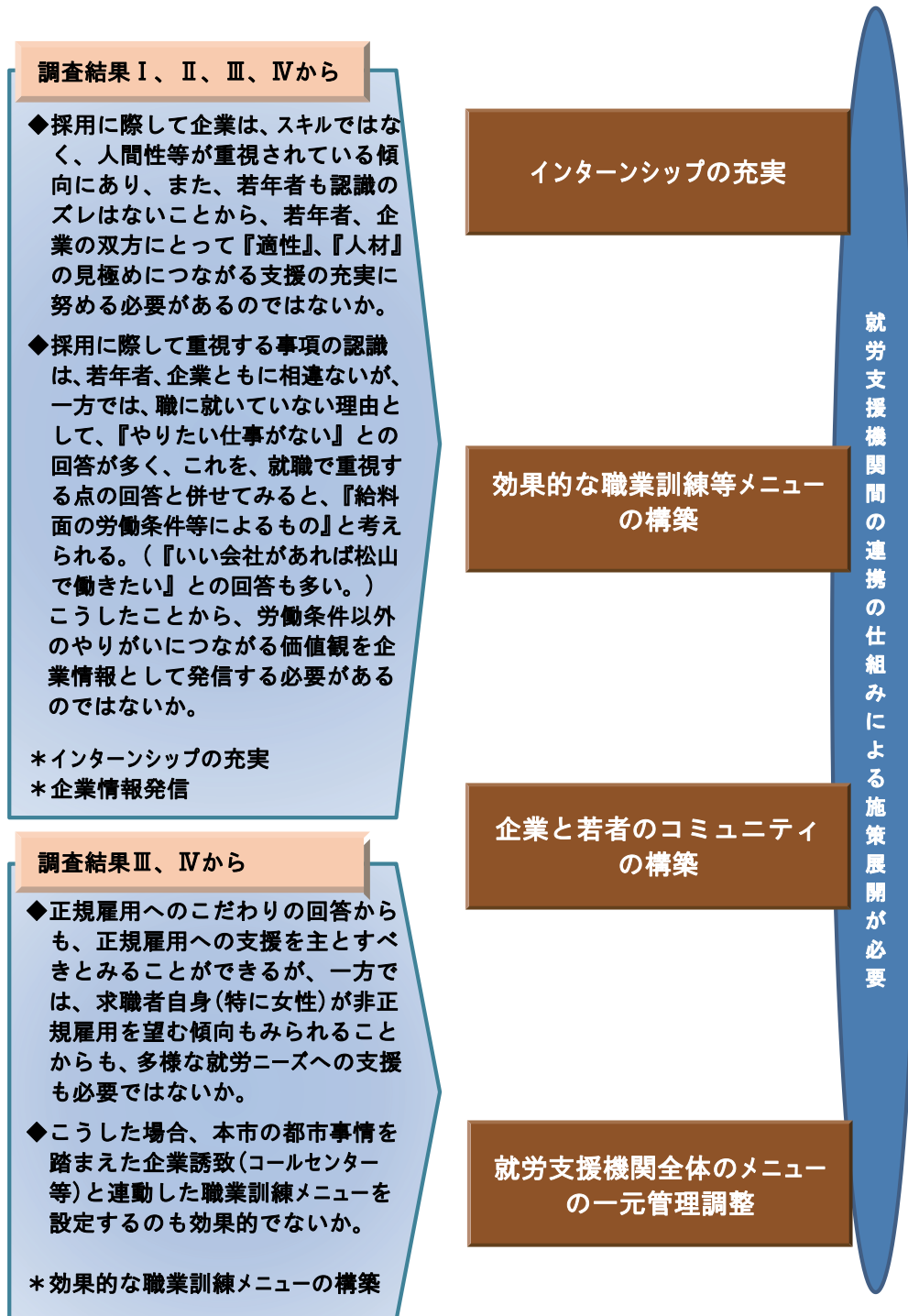
Point IV 松山で働くこと【対若年者調査】

就職で重視することのうち、地元で働けることの回答は突出して多くないが、一方で、いい会社があれば、松山で働きたいとの回答が多い。

*参考；アンケート調査結果(回答内容④)

	男	女
いい会社があれば松山で働きたい	71.9%	60.4%
どんな仕事でもいいから松山で働きたい	12.6%	31.3%
松山以外で働きたい	9.6%	4.9%
その他	6.0%	3.5%

《調査結果から浮かび上がる仮説》 《期待される対応策》



《調査結果(ポイント)》

Point V 仕事を探すために利用したところ(最も役に立ったところ)

仕事を探すために利用したところ、そして、最も役に立ったところは、いずれもハローワークとの回答が多い。

*参考；アンケート調査結果(回答内容⑦)

	男	女
ハローワーク	53.7%	40.4%
求人誌	9.8%	20.2%
ジョブカフェ愛ワーク	14.6%	14.9%
就職情報サイト	7.3%	7.4%
人材派遣会社	0.8%	9.6%
企業合同就職面接会	4.1%	3.2%
企業HP	1.6%	0.0%
卒業後の就職課等	0.8%	1.1%
民間職業紹介所	1.6%	0.0%
その他	5.7%	3.2%

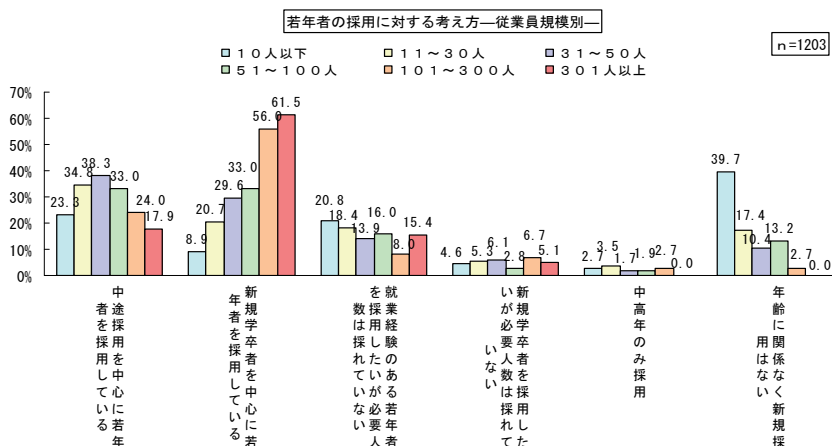
Point VI 就職で重視すること、中小企業の採用活動、中小企業の採用活動について望むこと【対若年者、対企業調査】

若年者は、就職で重視することとして、大手企業であることへの回答数は少ない。一方で企業の採用活動の考え方は10人以下企業を除き、一定採用予定ありと回答している。ただし、若年者は中小企業に対して採用活動について、企業情報のさらなる提供を求めている。

*参考；アンケート調査結果(若年者回答内容③/下位)

	男	女
全国各地に転職できる	0.6%	0%
海外で働くことができる	1.2%	0%
大手企業である。	4.2%	4.9%

*参考；アンケート調査結果(企業回答内容①)



*参考；アンケート調査結果(若年者回答内容⑧/上位)

	男	女
給与や勤務時間の開示	77.9%	90.2%
年休の取得実績の開示	42.4%	42.9%
離職者数や勤続年数の開示	47.1%	34.8%
福利厚生制度の開示	35.0%	41.1%

《調査結果から浮かび上がる仮説》 《期待される対応策》

【対若年者調査】

調査結果Ⅵから

- ◆若年者は、就職で重視することとして、『大手企業であること』の回答は少なく、一方で、企業の若年者採用に対する考え方は、従業員10人以下の企業では『新規採用はない』との回答が多いが、11人以上の企業では、一定採用予定がある。
- ◆また、『就業経験のある若年者を採用したいが必要人数はとれていない』との回答も一定数ある。
- ◆こうしたことから、中小企業は、一定雇用の受皿として可能性があるのではないか。
- ◆受皿としての中小企業を支援する側面からも、採用計画を含めた現実的な情報開示や、企業にインセンティブを付与することが有効ではないか。

* 企業情報発信

* 地元企業を評価する仕組みの構築

就労支援機関全体のメニュー
のPR

地元企業を評価する仕組み
の構築、企業情報の発信

調査結果Ⅴ、Ⅵから

- ◆仕事を探すために最も役に立ったところは、『ハローワーク』との回答が多いことから、出口(斡旋)に至るまでの間における支援を効果的なものとする必要があるのではないか。
- ◆卒業校の就職課等は、仕事を探すために利用したところ(最も役に立ったところ)の設問において、大きく見劣りするが、卒業して間もない求職者情報を学校就職課等が追跡調査など情報管理し、就労支援機関との連携によるアセスメントを実施する必要があるのではないか。
- ◆ハローワークのような対人サービスに次いで、『就職情報サイトが役に立った』との回答が比較的多いことから、情報を積極的に収集しない層に向けた展開が必要ではないか。

* 就労支援機関全体メニューの一元管理調整

* 就労支援機関全体メニューのPR

こうした施策を構築していくための連携の仕組み構築

就労支援機関間の連携の仕組みによる施策展開が必要

Ⅲ 事業者に対するアンケート調査

1 事業者に対するアンケート調査結果

1-1 アンケート概要

- 実施時期 平成 25 年 8 月～9 月
- 対 象 松山市内にある常用従業者数 5 人以上の事業所 2,851 社、並びに新規創業事業所（平成 24 年 1 月以降の法人登記した事業所）408 社 合計 3,259 社
- 調査方法 郵送による送付回収
- 回 答 数 1,259 先 回収率 38.6%

送付・回収数

No	業種	送付	回収	回収の業種内訳	回収
1	農業、林業、漁業	18	13	農林・水産	13
2	鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	食品製造	34
3	建設業	753	316	建設・住宅・インテリア	316
4	製造業	308	161	繊維・化学・薬品	19
				鉄鋼・金属・機械	44
				電子・電機	16
				その他製造業	48
5	卸・小売業	747	232	商社・卸	111
				百貨店・スーパー	11
				各種販売店	110
6	医療・福祉	255	130	医療・福祉・介護	130
7	電気・ガス・熱供給、水道業	5	20	ガス・電力・エネルギー	20
8	情報通信業	106	32	ソフトウェア・通信	32
9	運輸業、郵便業	139	53	鉄道・運輸・物流	53
10	金融業、保険業	45	18	銀行・証券・保険	18
11	不動産業	142	42	不動産・住宅販売	42
12	宿泊業、飲食サービス業	129	37	ホテル・旅館	15
				飲食	22
13	教育、学習支援業	37	19	教育	19
14	複合サービス事業	23		観光・レジャー・旅行	15
15	サービス業(他に分類されない)	551	177	リース・レンタル	11
				出版・印刷・広告	25
				理美容・エステ	7
				清掃・ビルメンテ	24
				人材派遣	4
				その他サービス業	91
	不明	—	9	不明	9
	合計	3,259	1,259	全体	1,259

統合した業種別の回答数

No	業種	n	%
1	製造業	161	12.9
2	建設・住宅・インテリア	315	25.2
3	商業	233	18.6
4	医療・福祉・介護	130	10.4
5	金融・不動産・運輸・ガス電力	133	10.6
6	その他サービス業	278	22.2
	不明	9	
	全 体	1,250	100.0

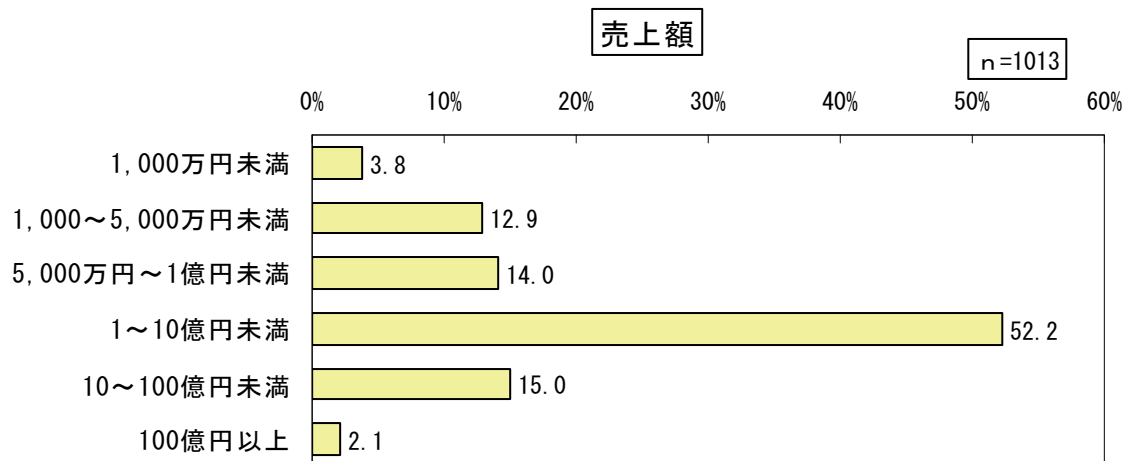
1-2 調査結果

i 回答者の概要

■売上額

売上額「1～10億円」の企業が最も多く、回答の過半数を占めている。

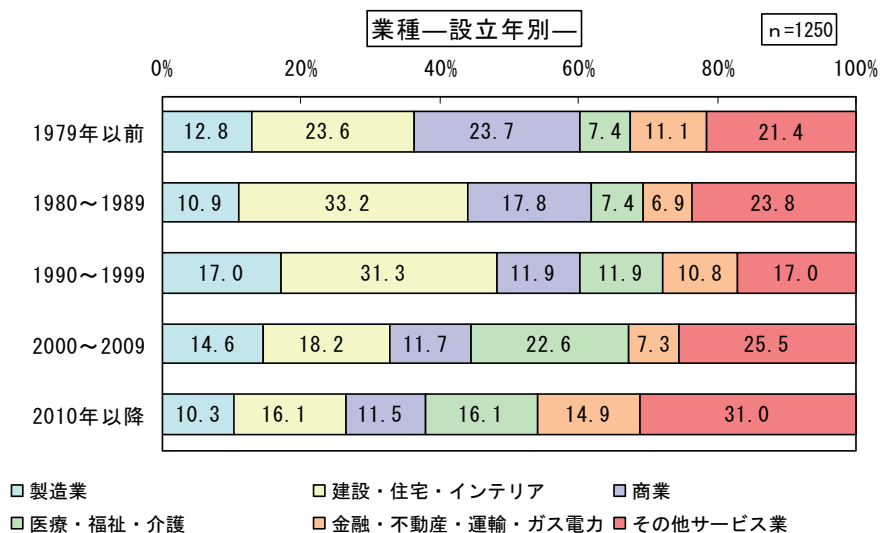
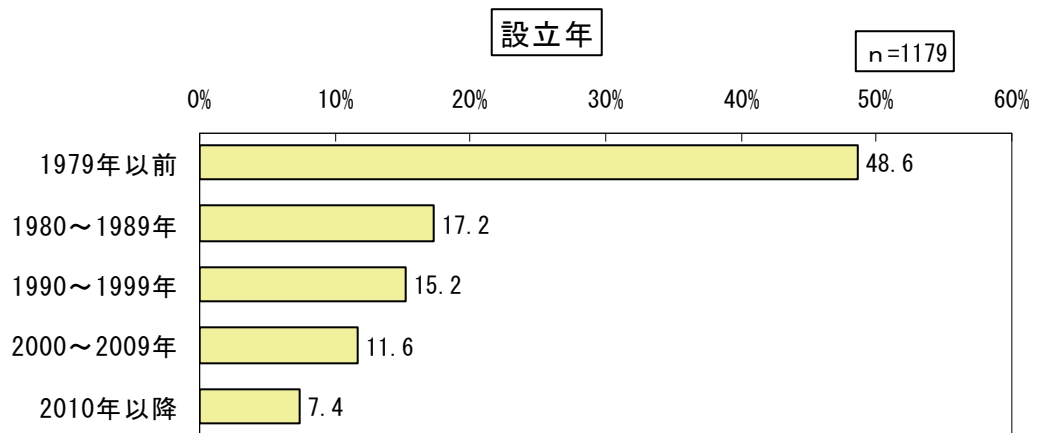
回答企業の売上額の平均は15億5,600万円である。



■ 設立年

回答企業の 48.6%は 1979 年以前の設立である。

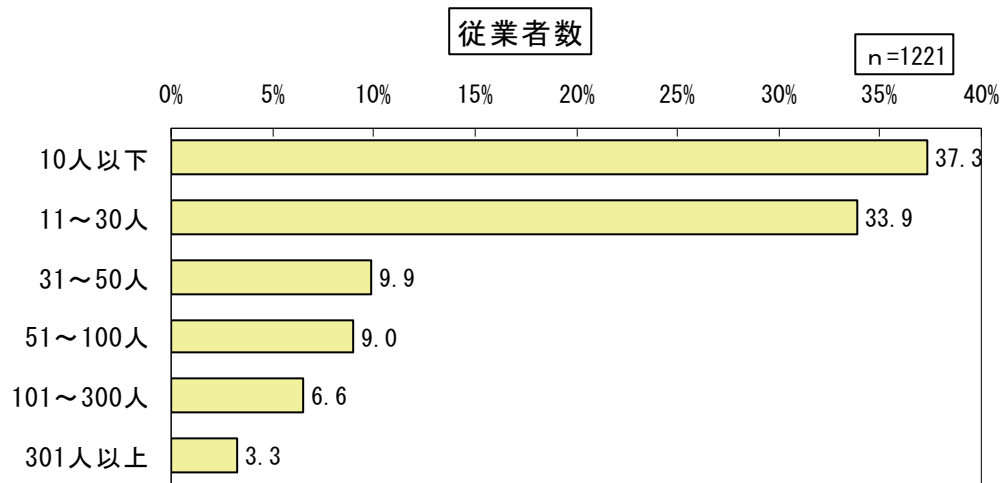
近年設立された企業では、その他サービス業の比率が高い。



■従業員数と従業員の雇用形態

従業員数は「10人以下」が37.3%と最も多く、「11～30人」の企業を合わせると71.2%を30人以下の事業所が占めている。

回答企業1社当たりの平均従業員数は61.4人である。このうち正社員数36.6人である。



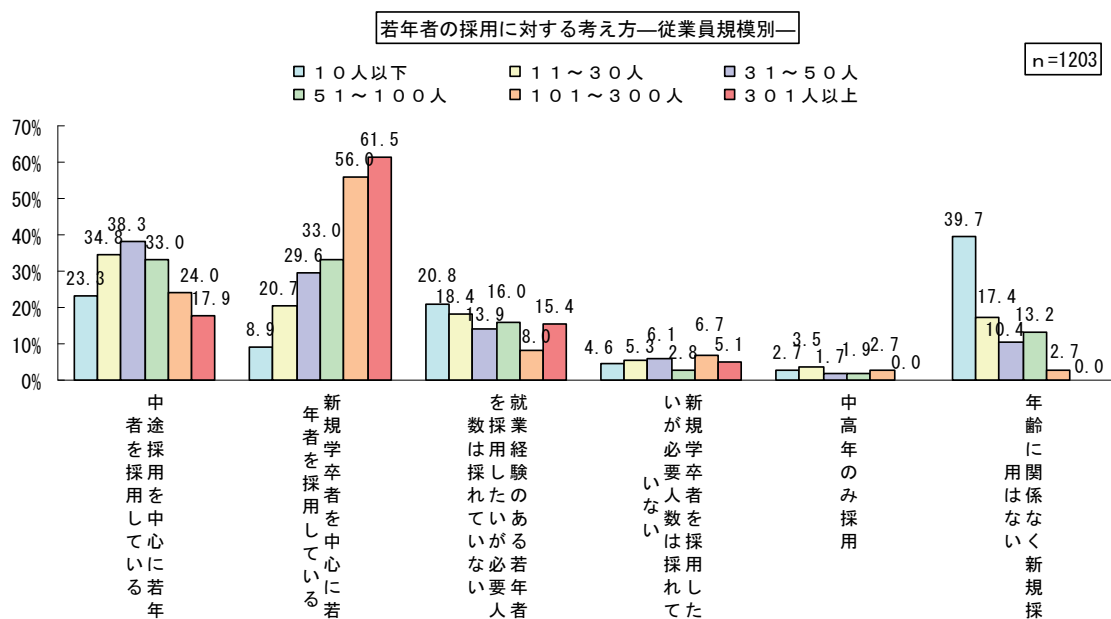
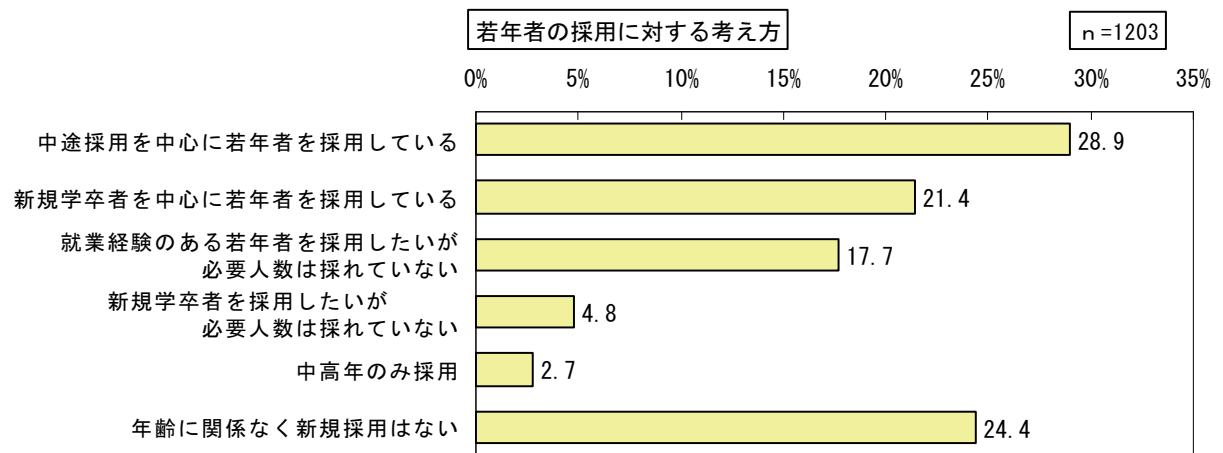
ii 回答内容

①若年者の採用に対する考え

若年者の採用は「中途採用を中心に」行っている企業が 28.9%で最も多い。「年齢に関係なく新規採用はない」という企業が 24.4%でそれに次ぐ。

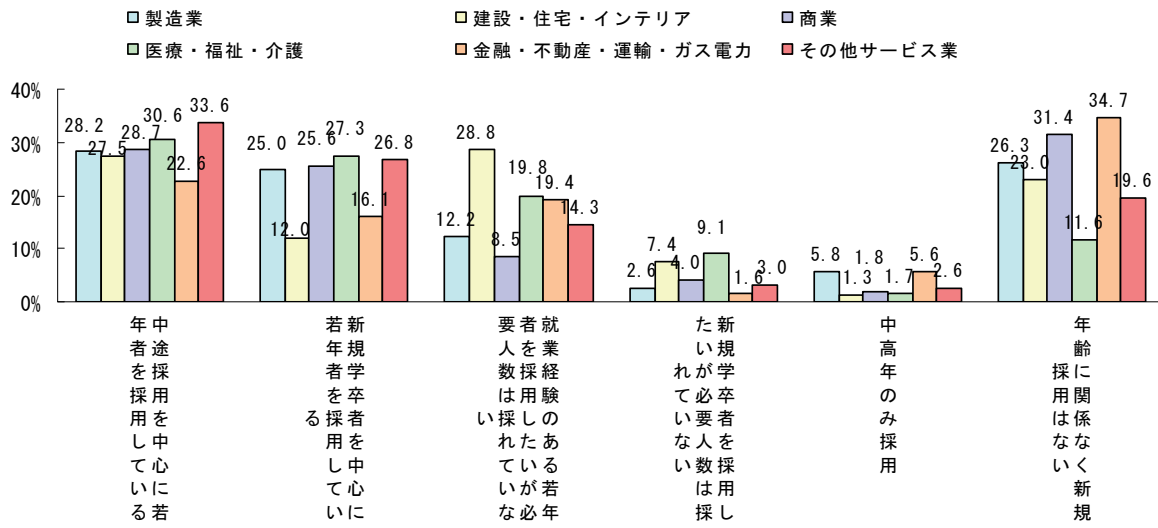
従業員規模別にみると、規模の大きな企業ほど「新規学卒者を中心に」採用する企業の割合が高まる。一方、従業員 10 人以下の企業では、「年齢に関係なく新規採用はない」が約 4 割を占める。

業種別では、「年齢に関係なく新規採用はない」の割合が最も低いのは「医療・福祉・介護」で、最も高いのは「金融・不動産・ガス・電力」である。建設・住宅・インテリアでは「就業経験のある若年者を採用したいが必要人数は採れていない」との回答が 28.8%あり、他の業種に比べると高い比率である。



若年者の採用に対する考え方—業種別—

n=1203



②近年の採用動向

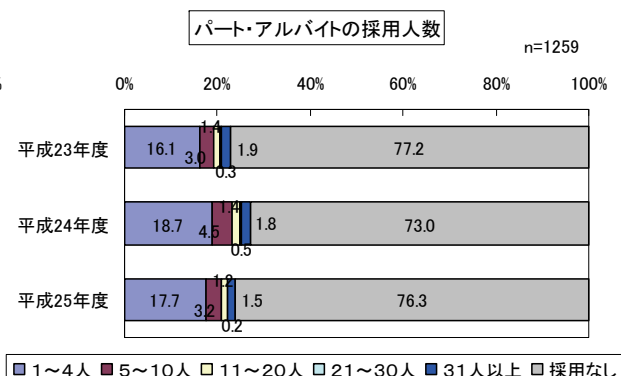
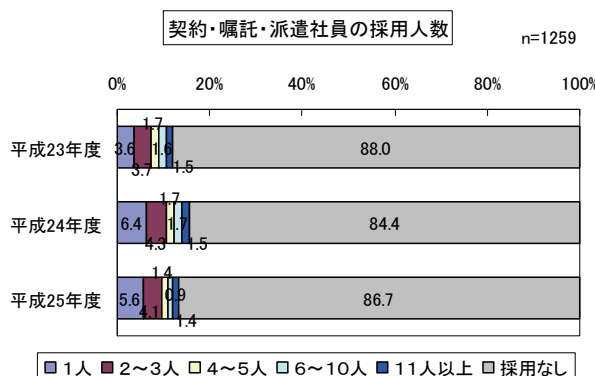
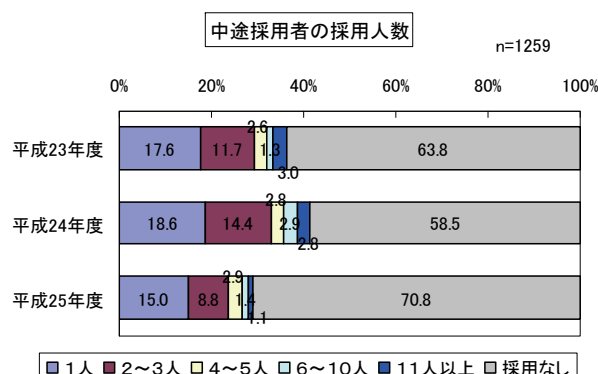
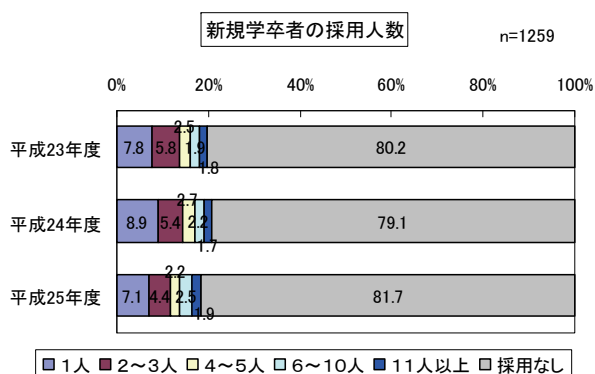
平成23年度から25年度までの年度ごとの採用人数と、採用のあった企業1社当たりの雇用形態別採用人数は下の表のとおりである。

回答企業のうち新規学卒者を採用した企業は、この3年とも2割前後にとどまっている。そのうち、1社当たりの採用人数は3人以下の企業が大半を占めている。

「パート・アルバイトほか」を採用した企業の割合は、他の雇用形態の採用と大きく変わらないが、1社当たりの採用人数は最も多くなっている。

雇用形態別採用動向

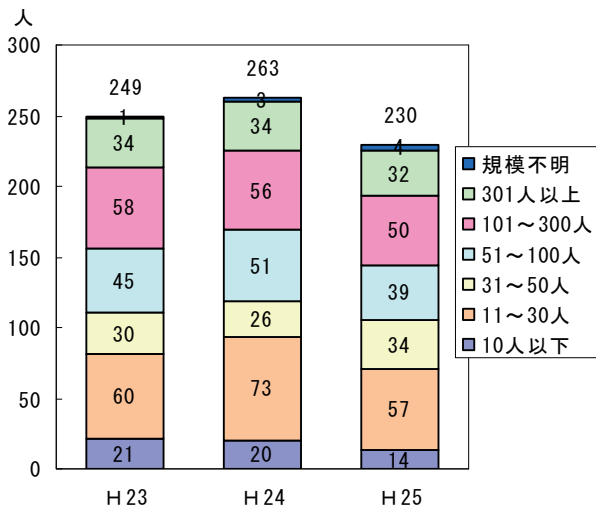
	平成23年度				平成24年度				平成25年度			
	採用企業数	採用割合	採用人数合計	1社当たり採用人数	採用企業数	採用割合	採用人数合計	1社当たり採用人数	採用企業数	採用割合	採用人数合計	1社当たり採用人数
新規学卒者(正規社員)	230	18.3	1,156	4.9	263	20.9	1,174	4.5	249	19.8	1,210	5.0
中途採用者(正規社員)	367	29.2	1,220	3.9	522	41.5	2,089	4.0	456	36.2	1,772	3.3
契約・嘱託・派遣社員	168	13.3	761	6.1	196	15.6	1,076	5.5	151	12.0	915	4.5
パート・アルバイトほか	299	23.7	2,785	15.7	340	27.0	4,868	14.3	287	22.8	4,505	9.3



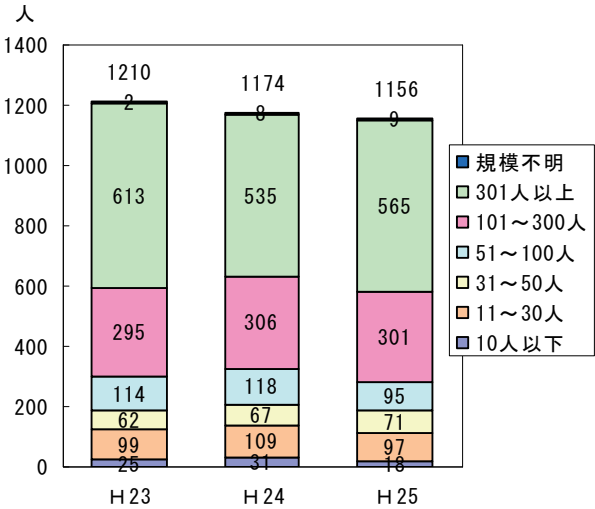
新規学卒者の採用人数は、わずかではあるが平成23年度から25年度まで毎年減少している。新規学卒者を採用した企業のうち、従業員301人以上の企業の割合は13%前後であるが、採用された新規学卒者の約半数は従業員301人以上の企業に採用されている。101～300人の企業に採用された人数を含めると、例年70%以上を占める。

中途採用については、25年度は8月までの実績のため単純に比較できないが、24年度は採用した企業数、採用人数とも23年度を上回っている。

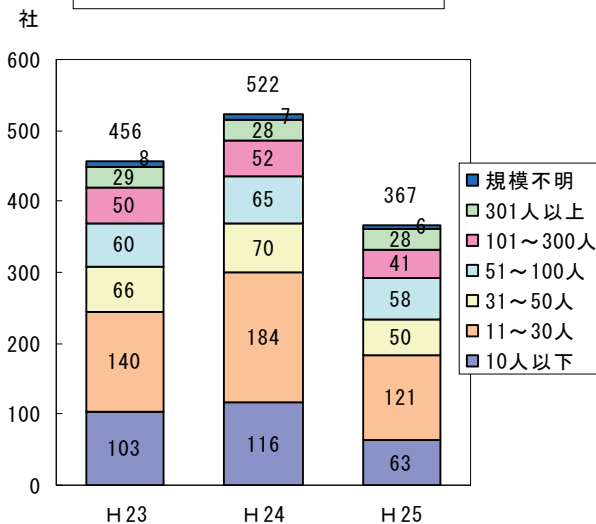
新規学卒者採用企業数—規模別—



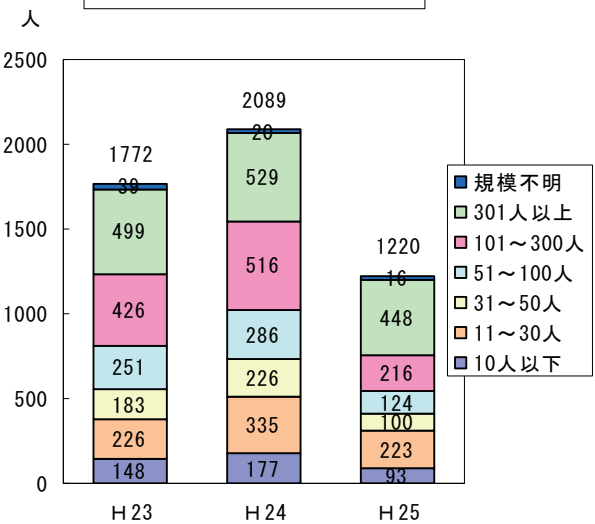
新規学卒者採用人数—規模別—



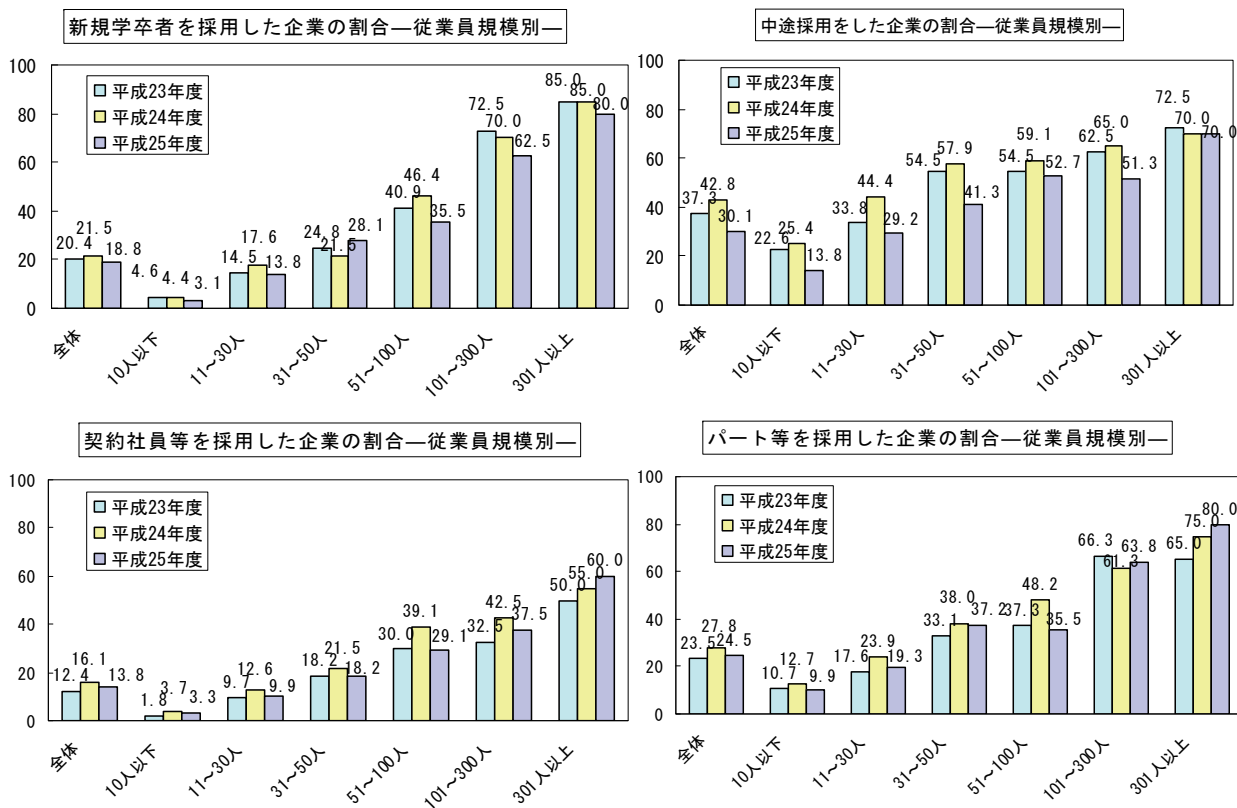
中途採用企業数—規模別—



中途採用人数—規模別—

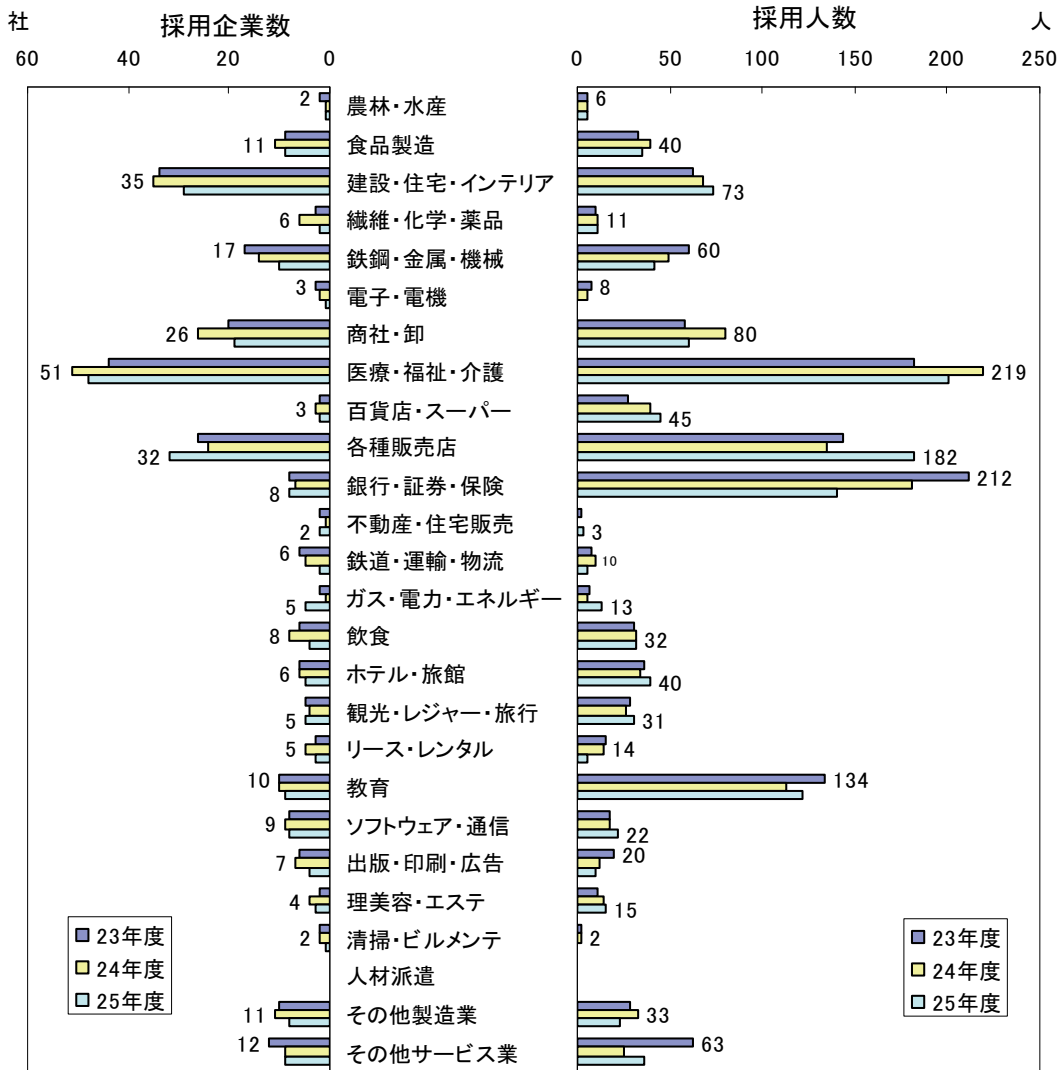


従業員規模別に、各年度で採用実績のあった企業の割合をみると、採用実績のある企業が多い101～300人の企業と301人以上の企業で、新規学卒者を採用した割合に低下傾向がみられる。一方、301人以上の企業では、契約・嘱託・派遣社員やパート・アルバイトの採用実績が上昇傾向にある。新規学卒者の就職に大きな影響力を持つこれらの企業で、採用の意欲が低下していないかが懸念される。

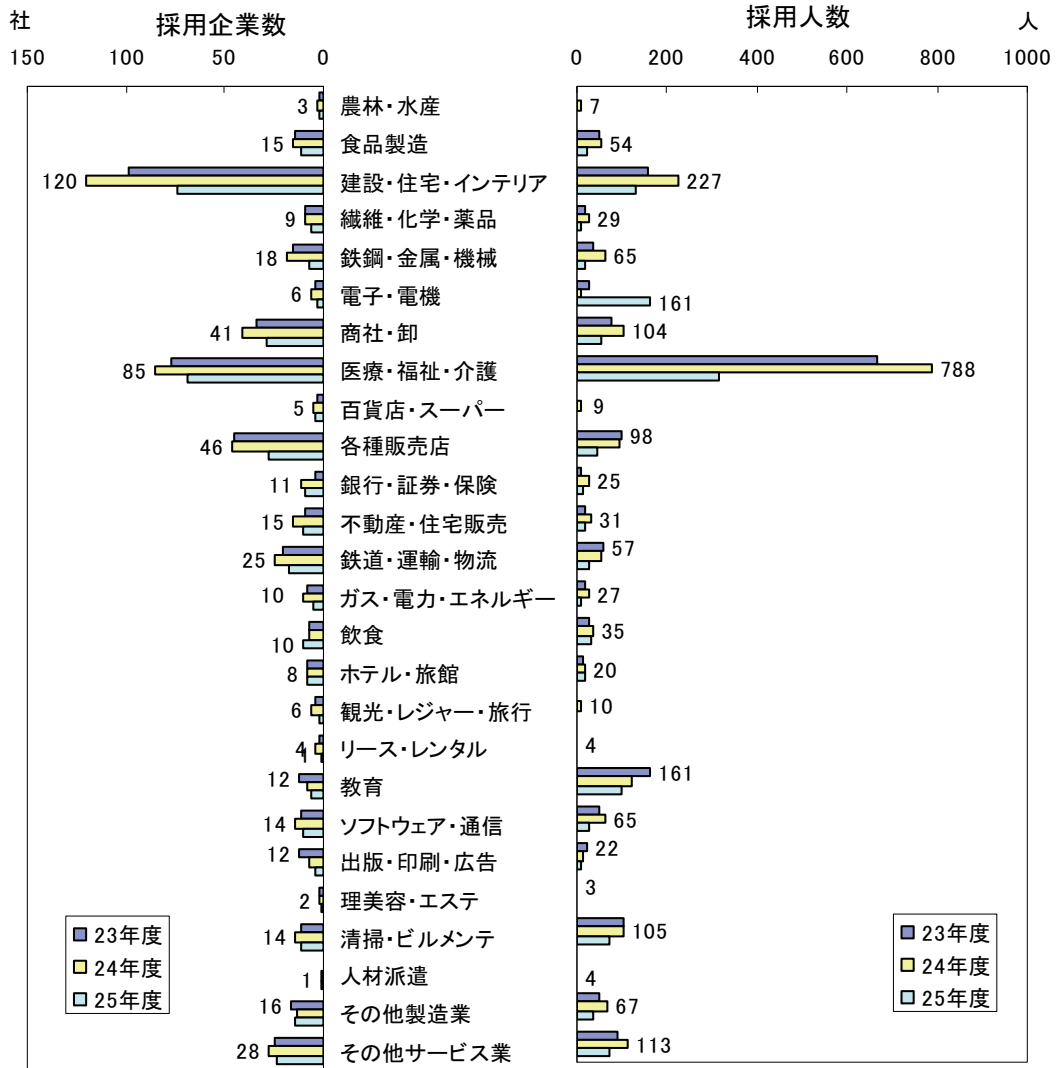


採用のあった企業数と採用人数合計を業種別に表したものが次ページのグラフである。

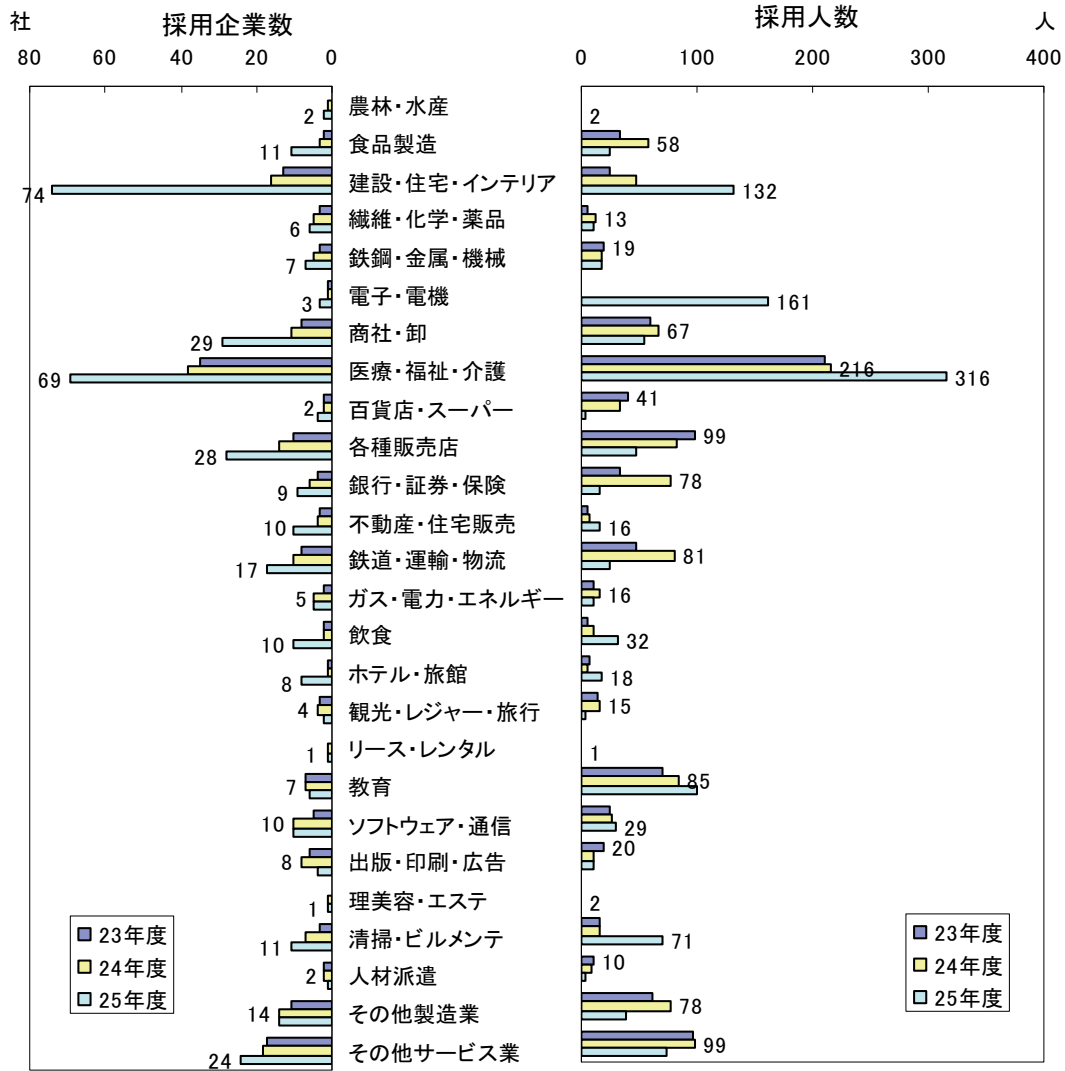
新規学卒者採用実績—業種別—



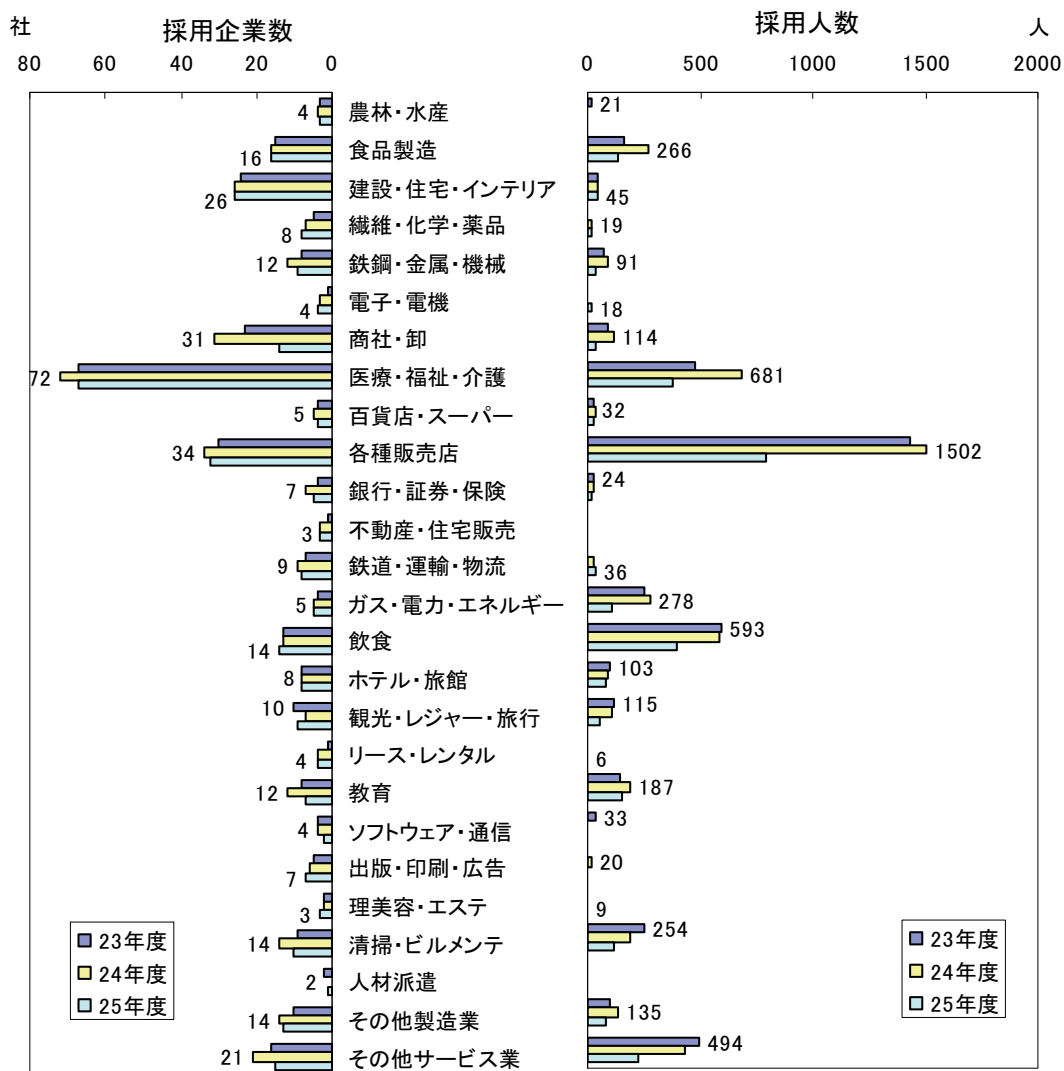
中途採用実績—業種別—



契約・嘱託・派遣社員採用実績—業種別—

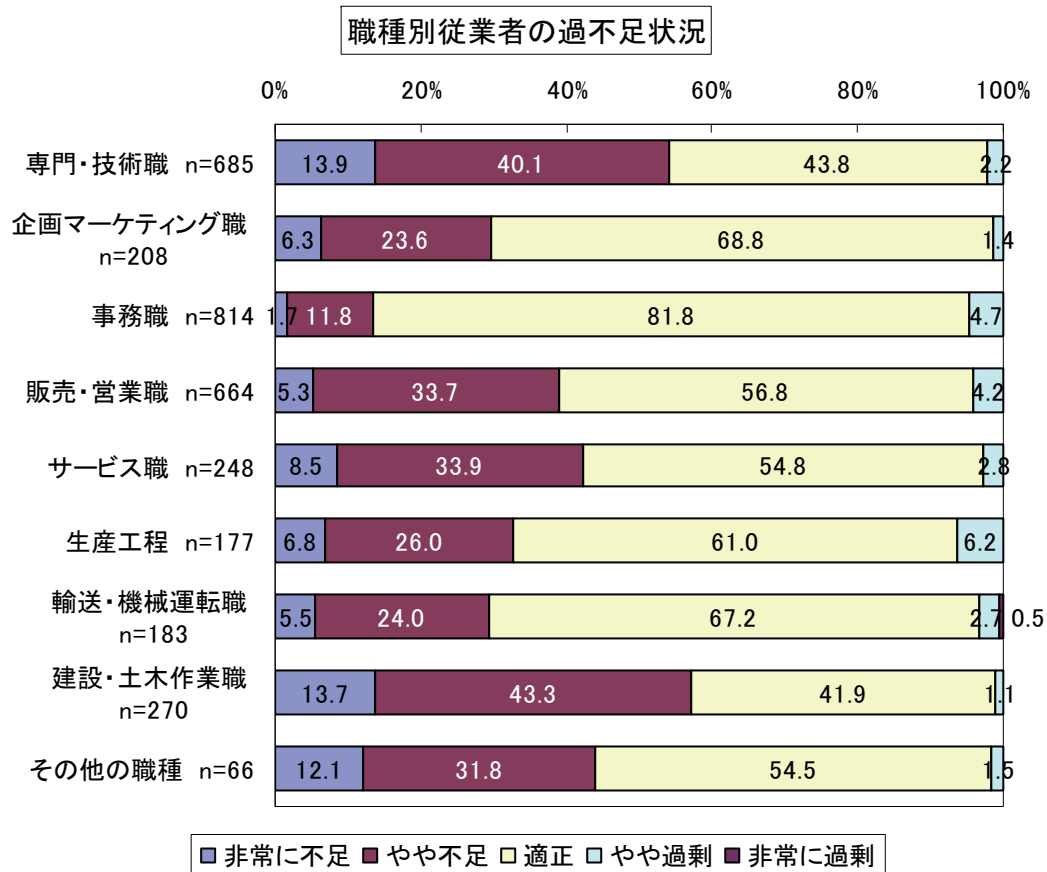


パート・アルバイトの採用実績—業種別—



③職種別の社員の過不足状況

社員の過不足感を職種別にたずねたところ、「非常に不足」又は「やや不足」との回答割合が高い職種は、「建設・土木作業職（計 57.0%）」「専門・技術職（計 54.0%）」であった。「事務職」は「適正」が81.8%を占めている。



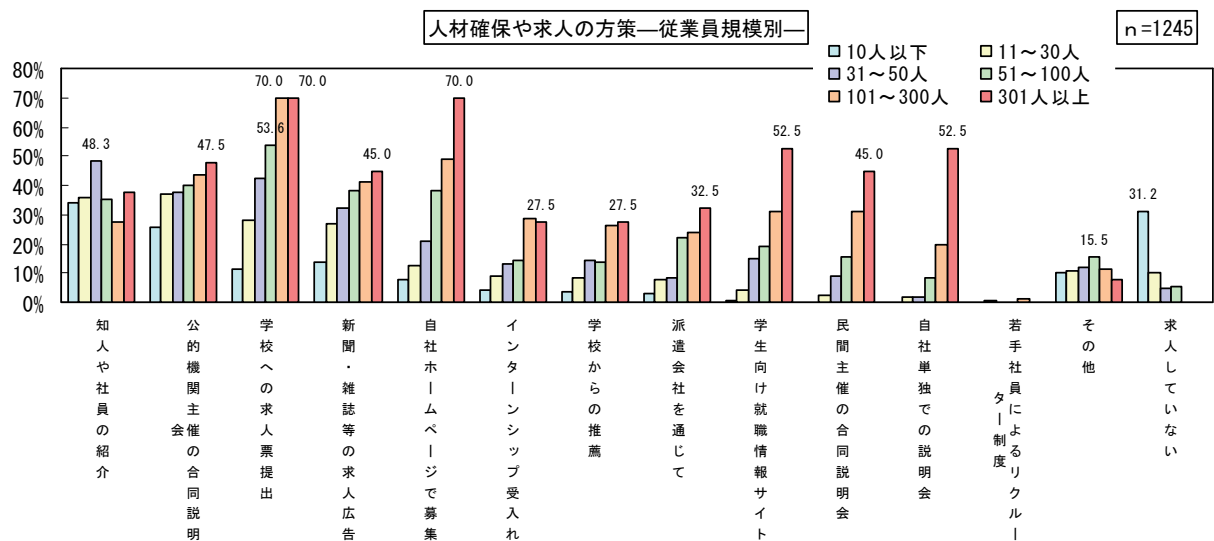
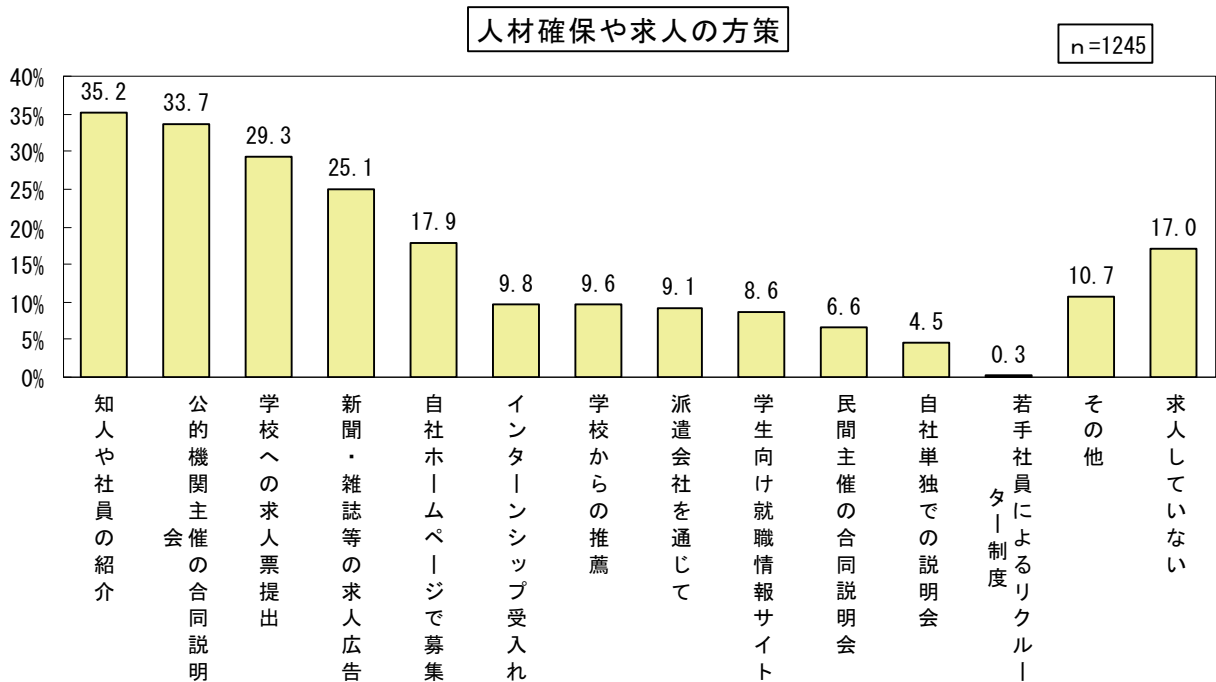
※「該当の職種はない」「無回答」を除く

④人材確保や求人の方策

「知人や社員の紹介」によって人材を確保している企業が35.2%で最も多い。次いで「公的機関主催の合同説明会（33.7%）」や「学校への求人票提出（29.3%）」などの回答割合が高くなっている。

従業員301人以上の企業では、「学校への求人票提出」「自社ホームページで募集」「学生向け就職情報サイト」「自社単独での説明会」など、さまざまな方法で求人を行っている。「知人や社員の紹介」以外の方法は、従業員規模が大きくなるほど実施する割合が高まる傾向にある。

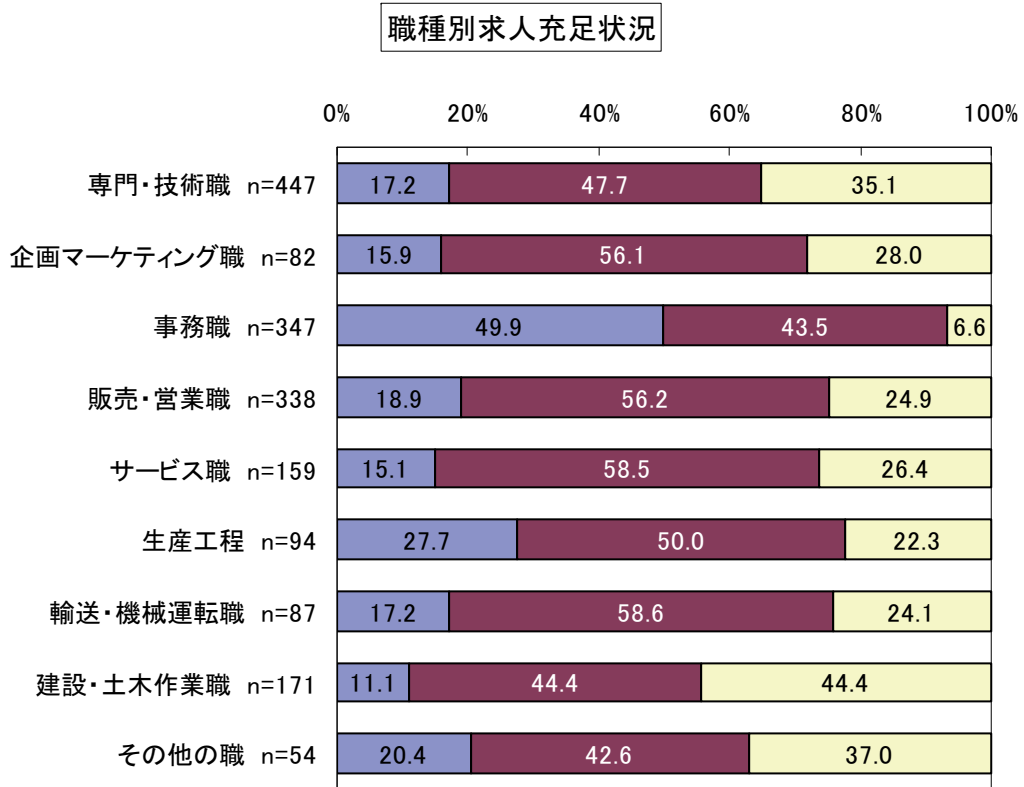
「求人していない」という回答は、従業員規模10人以下の企業では3割に上ったが、101～300人と301人以上の企業ではゼロであった。



⑤ 求人 の 充足 状況

求人に対して、実際にどの程度充足できているかを職種別にたずねたところ、最も充足率が高いのは事務職で、「計画通り充足できている」「まあまあ充足できている」を合せると93.4%に上る。

「ほとんど充足できていない」の割合が最も高いのは建設・土木作業職で、44.4%が充足できていないと回答している。



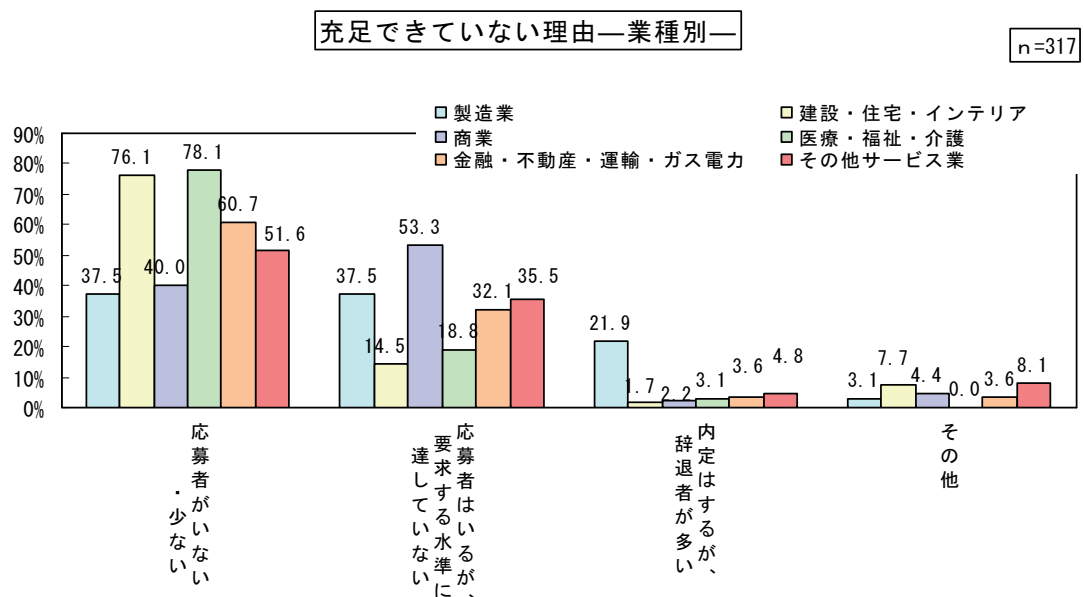
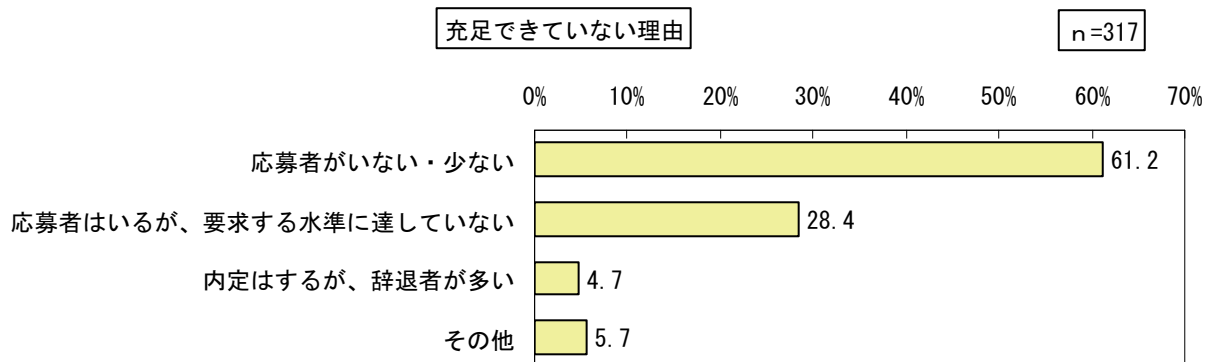
■ 計画通り充足できている ■ まあまあ充足できている □ ほとんど充足できていない

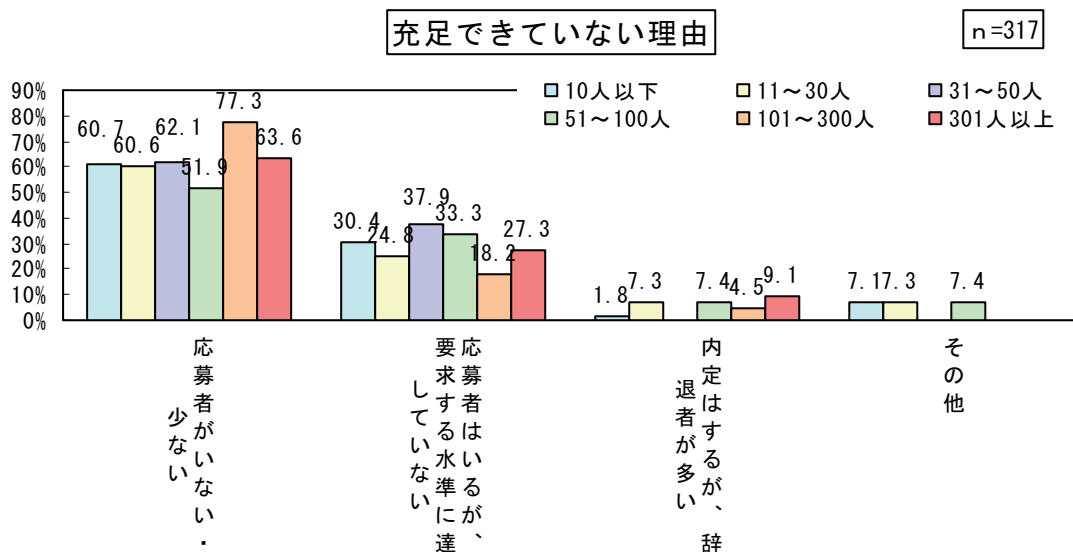
※「募集していない」「無回答」を除く

⑥充足できていない理由

充足できていないと回答した企業にその理由をたずねたところ、「応募者がいない・少ない」という回答が61.2%で最も多かった。

業種別にみると、特に医療・福祉・介護と建設・住宅・インテリアで、「応募者がいない・少ない」という回答が多い。商業では、「応募者はいるが、要求する水準に達していない」という回答が53.3%で過半数を占めている。

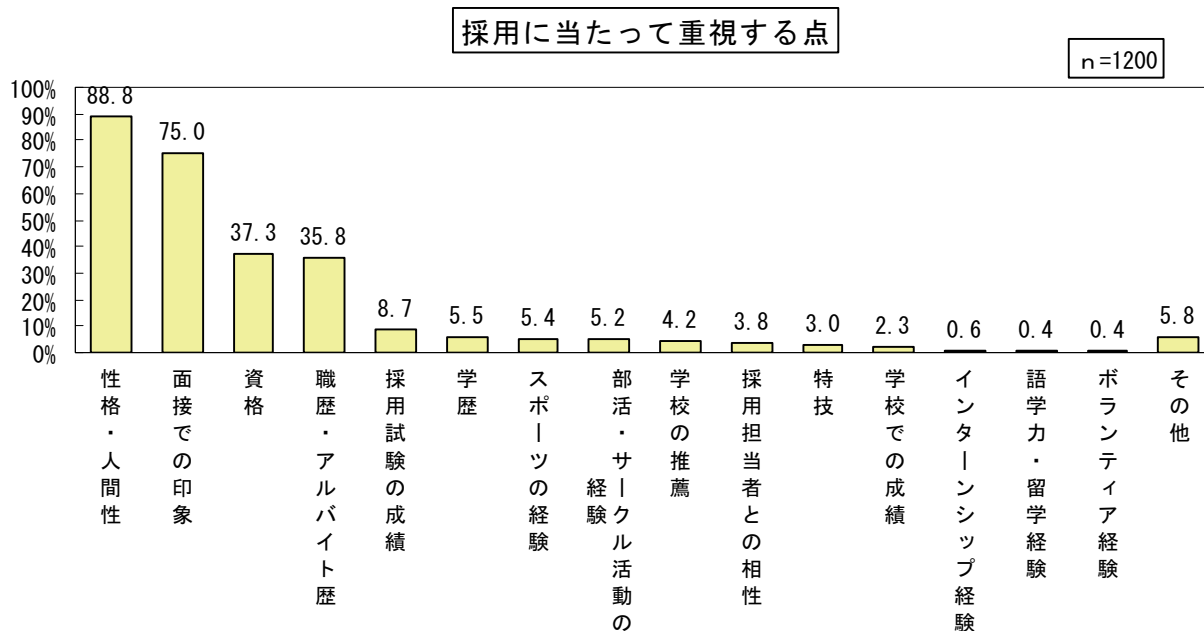




⑦採用に当たって重視する点

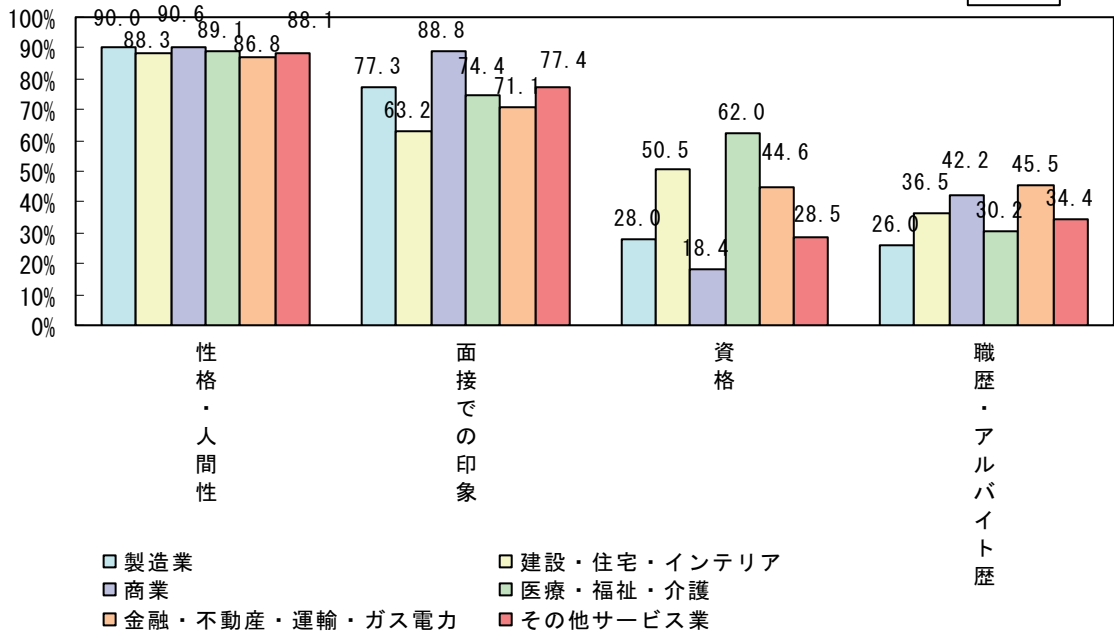
採用に当たっては、「性格・人間性」「面接での印象」といった感覚的なことを重視する企業が圧倒的に多い。次いで「資格」「職歴・アルバイト歴」というキャリアに関する項目が挙げられたが、どちらも30%台にとどまっている。

重視する点で上位に挙がった上記4項目を業種別にみると、「性格・人間性」についてはどの業種も重視する割合に大きな差はない。一方、「資格」は医療・福祉・介護や建設・住宅・インテリアで重視する企業が多い。



採用に当たって重視する点(上位)―業種別―

n=1200

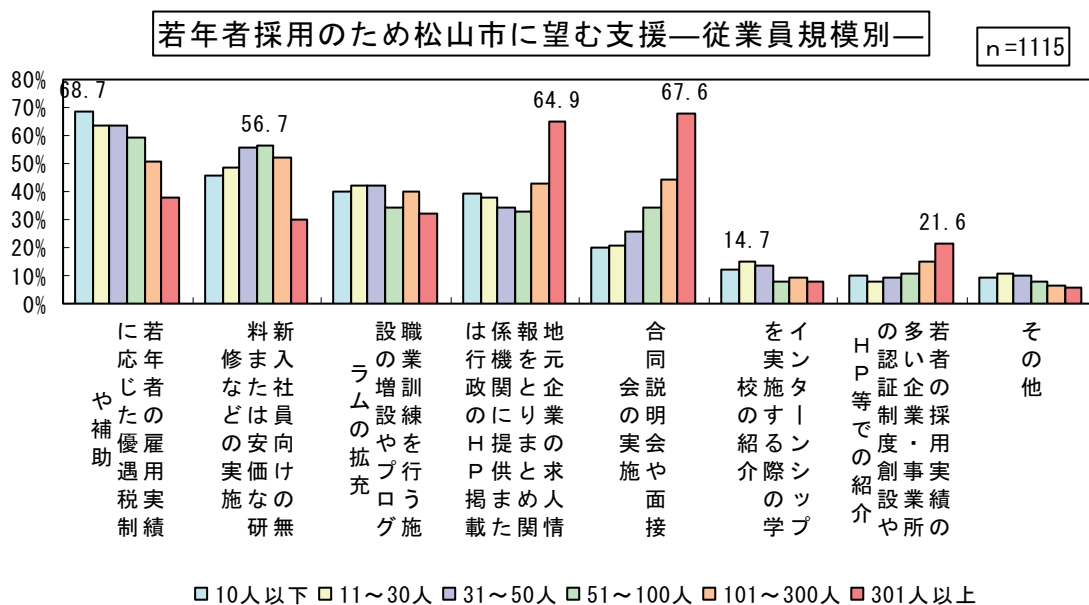
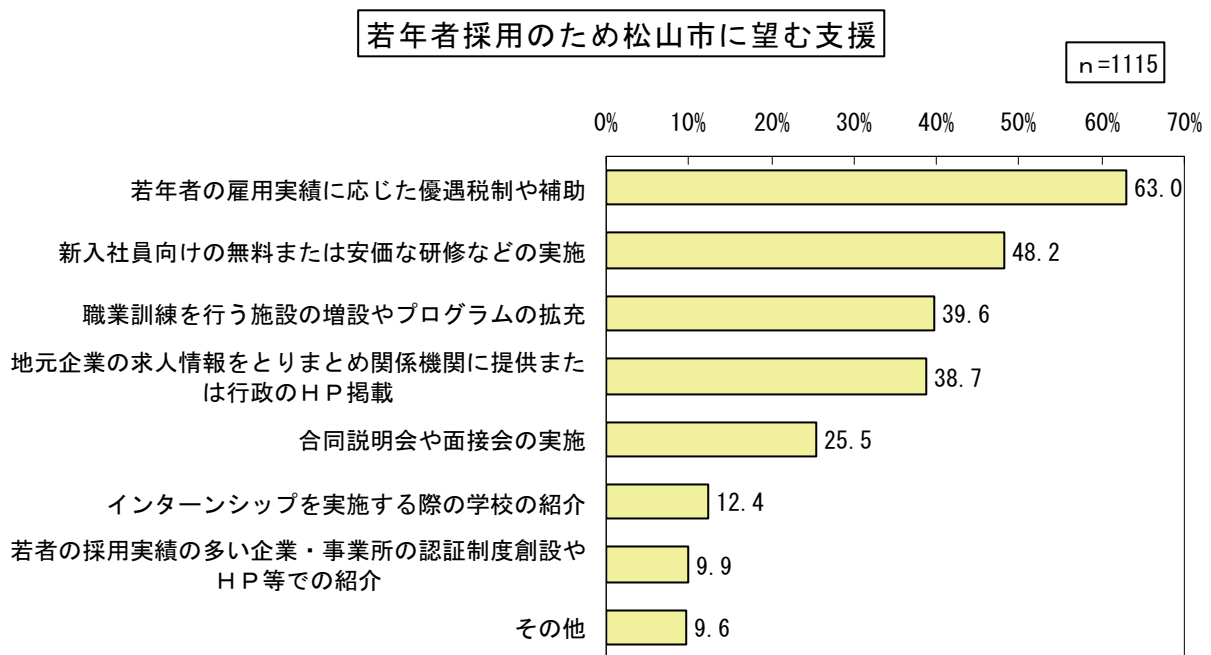


⑧若者を採用するために松山市に望む支援等

従業員規模別にみると、「若年者の雇用実績に応じた優遇税制や補助」は小規模企業ほど望む声が高い。

301人以上の企業では「合同説明会や面接会の実施」「地元企業の求人情報をとりまとめ、関係機関に提供または行政のHPに掲載」の割合が高く、若年求職者とのマッチングの場の拡大を望んでいる。

まとまった人数の新入社員が見込まれる301人以上の企業に比べ、数人単位で採用が行われると思われる従業員100人前後の企業では、「新入社員向けの無料または安価な研修などの実施」を望む声比較的多い。



2 事業者に対するアンケート調査結果を踏まえての考察

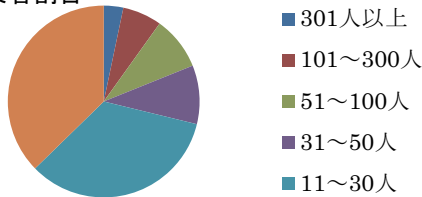
《調査結果(ポイント)》

Point I 若年者の採用に対する考え・動向

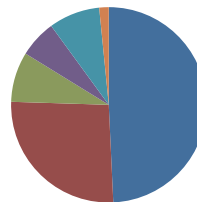
新規学卒者を採用している企業は採用企業の20%程度である。特に全体の約40%を占める従業員10人以下の企業では、約40%が新規採用の予定はなく、採用した企業でも新卒採用は5%にも満たない。また、新規学卒者の採用は従業員100人以上の企業による採用が全体の70%以上を占めている。

参考；アンケート調査結果(回答内容②)

事業者割合



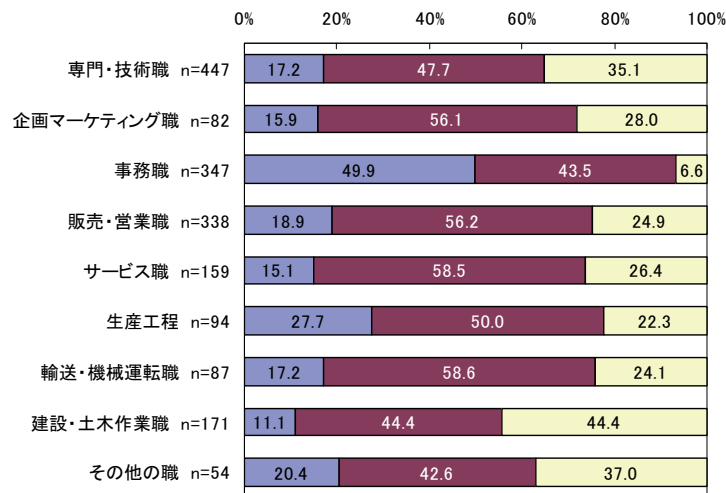
新規学卒者採用人数



Point II 採用のミスマッチ（社員の過不足状況・求人への充足状況）

若者アンケートの結果と比較すると、企業側は「事務職」が比較的充足されているが、若者は依然「事務職」の希望が高い傾向にある。不足状況の業種については、「応募者がいない・少ない」「要望する水準に達していない」という理由で充足できていない状況である。

参考；アンケート調査結果(回答内容⑤) 職種別求人充足状況



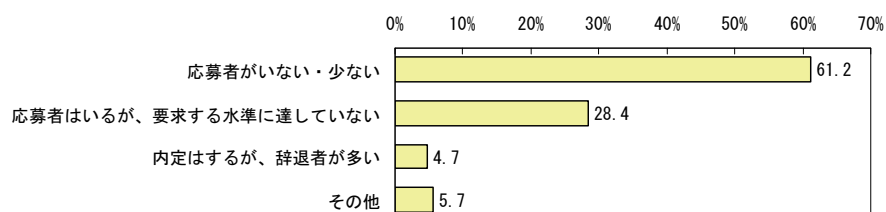
■計画通り充足できている ■まあまあ充足できている □ほとんど充足できていない

※「募集していない」「無回答」を除く

参考；アンケート調査結果(回答内容⑥)

充足できていない理由

n=317



《調査結果から浮かび上がる仮説》

《期待される対応策》

調査結果Ⅰから

- ◆中小企業と大企業との採用状況が明らかとなり、適切な支援策を展開する必要があると考えられる。
- ◆中小企業に対しては、関係機関と連携した、雇用を「守る・生む」ための継続した様々な対策が大切ではないか。
- ◆新規採用は従業員規模が大きい企業に影響される傾向にあり、関係機関と連携した企業誘致が必要ではないか。

- * 継続した中小企業支援施策
- * 企業誘致

調査結果Ⅱ、Ⅲから

- ◆本市の都市事情を踏まえた企業誘致（コールセンター等）と連動した職業訓練メニューを設定するのも効果的でないか。
- ◆専門的な技術や資格を持つ人材が市外に流出しているのではないか。
- ◆中小企業は「知人や社員の紹介」による採用が多く、早期離職の一因ではないか。
- ◆関係機関のセミナーや面接会などが重複しており、効果的な運用ができていないのではないか。
- ◆求人が多い業種への効果的な人材育成支援を充実させ、周知する必要があるのではないか。

- * 効果的な職業訓練等メニューの構築
- * インターンシップの充実
- * 就労支援機関全体のメニューの一元管理調整
- * 就労支援機関全体のメニューのPR

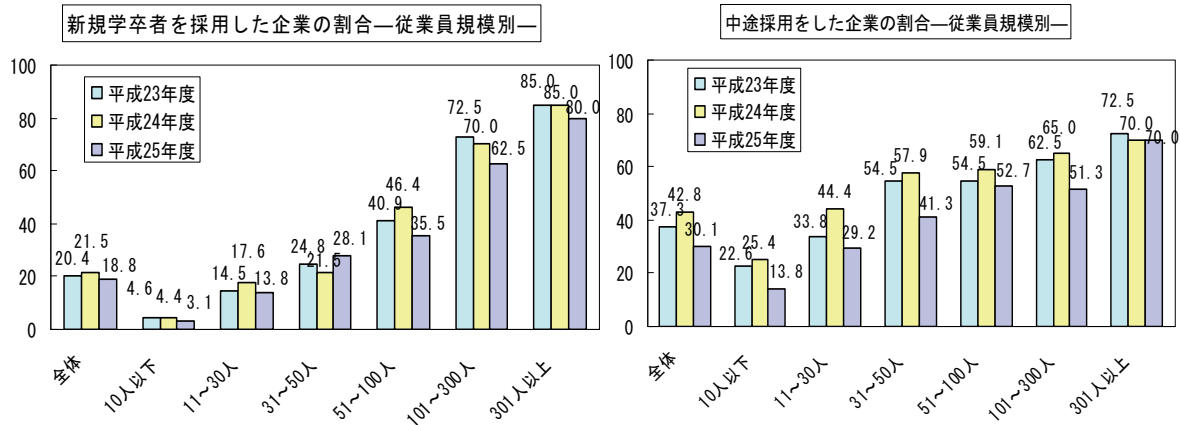
企業に対する対応策は、学生・若年者に対する支援と密接不可分であり、これらと有機的に連動して効果的に支援する。

《調査結果(ポイント)》

PointⅢ 人材確保

小規模の事業所は「知人や社員の紹介」によって人材を確保する傾向が強く、大規模の事業所ほど「合同説明会」「学校への求人票」など様々な方法で求人を行っている。また、中小企業では新規学卒者ではなく、中途採用で人材を確保する傾向にある。

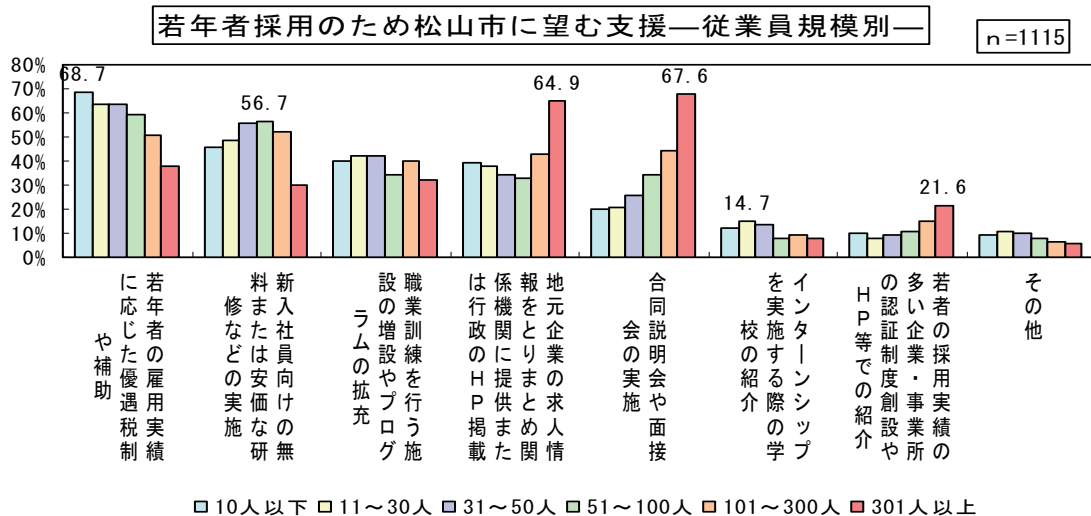
参考；アンケート調査結果(回答内容②)



PointⅣ 松山市に望む支援

全体的に経済的な「若年者の雇用実績に応じた優遇税制や補助」を望む声が高い。大企業ではマッチングの場の拡大を望む声が高く、中小企業では新規採用者への人材育成を望む声も高い。

参考；アンケート調査結果(回答内容③)



《調査結果から浮かび上がる仮説》 《期待される対応策》

調査結果Ⅲ、Ⅳから

- ◆中途採用での人材確保が多いため、定期的な就職面接会が必要ではないか。そのため、関係機関と連携し、時期・業種などの重複を解消した効果的な面接会の実施が必要であり、そのための情報の共有が必須である。
 - ◆関係機関が様々な優遇制度や補助などを行っているが、情報が集約されておらず、周知が不足しているのではないか。
 - ◆中小企業では新規採用のリスクが高く、積極的な採用へのインセンティブを付与する施策が必要ではないか。
 - ◆中小企業では、自社で新規採用者を育成するノウハウがないのではないか。
- * 就労支援機関全体のメニューの一元管理調整
 - * 就労支援機関全体のメニューのPR
 - * 地元企業を評価する仕組みの構築、企業情報の発信

企業に対する対応策は、学生・若年者に対する支援と密接不可分であり、これらと有機的に連動して効果的に支援する。

第3章 若年者のための雇用支援施策 の体系化及び提案施策

1 若年者雇用支援施策の体系化

基本方針

- 若年者と企業の定期的交流による相互理解の促進
- 大学・就労支援機関・市の連携による総合的支援の実現

提案施策

1 若年者と企業の交流促進支援策

(1) 若年者と企業のコミュニティーの構築 ⇒ 提案内容 1

- 社長との交流の場 我が社で働く意味 採用したい人物像
- 管理者・技術者との交流の場 働きがい 学ぶべき技術・能力
- 就職した先輩との交流の場 就職後の感想 役に立った技術

(2) インターンシップ制度の充実 ⇒ 提案内容 2

- キャリア教育型インターンシップ制度の創設 学校と連携した全校生参加型
- 課題解決型インターンシップ制度の創設 文系に焦点を合わせた中長期型
- 特定技能訓練型のインターンシップ制度の創設 ものづくり志向型

2 若年者への支援策

(1) 企業情報の発信 ⇒ 提案内容 8・9

- 若年者と企業の交流の場に関する情報発信
- インターンシップの実施状況に関する情報発信
- インタビューや働く現場等の動画による情報発信

(2) 若年者に対する職業訓練の場の充実 ⇒ 提案内容 3

- 特定技能に関する職業訓練
- サービス業に関する一般的職業指導

(3) 若年者の就職活動に係る経済的支援 ⇒ 提案内容 4

- 地元企業への就職者に対する奨学金の返済支援

3 企業への支援策

(1) 若年者の雇用に積極的な地元企業を評価する仕組みの構築 ⇒ 提案内容 5

- 松山市 CSR 制度への取込み 情報公開・若年者との交流・インターンシップ等
- 公的機関による社会貢献企業としての PR

(2) 地元企業におけるメンター制度の導入支援 ⇒ 提案内容 1

- メンター（後輩指導を行う『人材』）の育成支援
- 人材間のネットワーク構築支援及び人材の企業へのフィードバック
- 育成した人材と若年者との交流

4 就労支援団体の連携による新たな総合的支援の導入 ⇒ 提案内容 6

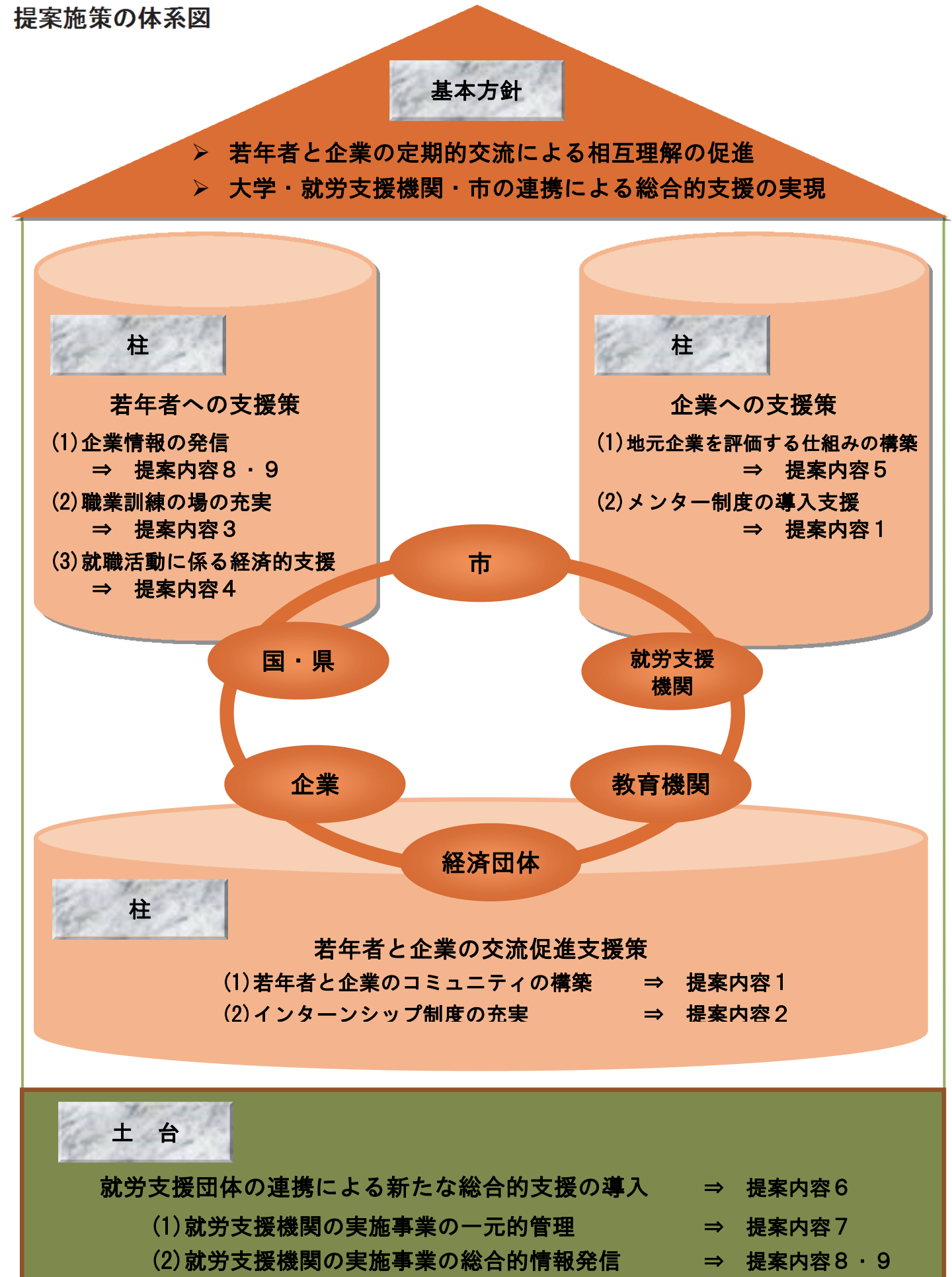
(1) 就労支援機関の実施事業の一元的管理 ⇒ 提案内容 7

- 対象者別支援メニューの再整理
- 支援事業のスケジュール調整
- 実施事業の成果と留意点の相互共有

(2) 就労支援機関の実施事業の総合的情報発信 ⇒ 提案内容 8・9

- ネットワーク上での一元的情報発信
- ネットワーク上での一元的情報更新
- ソーシャルメディア等、双方向型の情報発信

提案施策の体系図



2 若年者のための雇用支援に関する施策提案内容

提案内容 1 若年者と企業とのコミュニティの構築

【施策提案の動機】

- i 若年者は、就職で重視することとして、大手企業であることの回答数は少ない。一方で、企業の採用活動の考え方は、従業員 10 人以下企業を除き、一定採用予定ありと回答している。ただし、若年者は中小企業に対して採用活動に資する企業情報の更なる提供を求めている。
- ii 当初は中小企業を希望していた若者も、情報不足から不安になり、大企業を希望するようになっている。
- iii 従業員 100 人前後の企業の多くは、行政に『新入社員向けの無料または安価な研修などの実施』を望んでいる傾向があることから、新入社員を含めた社員の人材育成に苦慮しているとうかがえる。
- iv こうしたことからも、実際の中小企業の現場では、部下や新入社員をどう育てたらいいかわからない管理者も多いとも考えられる。
- v 中小企業の採用担当者にも、今の若者の現状や考えていること、必要としている情報を理解する機会が必要ではないか。

【参考事例】

事例 1 厚生労働省委託事業「ポジティブ・アクション展開事業」

愛媛県法人会連合会が受託し、「ひめリットプロジェクト」を実施している。

同プロジェクトの趣旨は、社内に女性の先輩社員等が少なく、自らが社内で活躍していく姿を描くことができないことや、企業内の「人材育成」を行う組織風土が崩れてきているなどの現状を踏まえ、企業内において、女性社員からの相談を受け、サポートすることができる女性人材を育成するとともに、女性人材間のネットワークを構築し、こうした人材を企業へフィードバックするもの。

事例 2 静岡市「しずおかリクルート・カフェ」

静岡市が地元中小企業の企業経営者と県内外の学生が直接交流し、情報交換が行える事業を実施している（平成 25 年度 4 回開催：食、ものづくり、観光産業）。就職サイトでは知ることのできない中小企業の魅力に触れることができる。

【実施施策を検討するに当たってのポイント（焦点化）】

Point I 若年者の就職した後の職場定着に資するものであること

- *愛媛県では全国平均に比して離職率が高く、採用のみならず、就職した後における定着支援も重要な視点である。
- *中小企業に就職した後の職場環境は、同期社員が少ないなどのことから、キャリア形成上の課題が生じた際に、克服困難な状況が生じると考えられる。
- *こうした中小企業に採用された若年求職者が社内で孤立しないよう、これら方々のコミュニティが必要である。

Point II 求職者、中小企業双方が理解を深めることに寄与するものであること (求職者は中小企業を、中小企業は若者を知らない)

- *中小企業側には、新入社員研修をしてほしい旨の要望があるが、新入社員だけではなく、新入社員研修の場で様子を見るほか、合同で研修を受けるなどにより、中小企業が今の若者の現状を知ることが必要である。

Point III 中小企業の人材確保につながるものであること

- *求職者は、当初は、中小企業志望でありながらも、就職活動を続けるうち、中小企業情報の不足により、不安感を抱き、結局は中小企業への就職に至らない。
- *大企業の場合、40歳の平均的なモデルケースが自分で調べられたりするが、中小企業の場合はない。中小企業に採用された社員の10年後のモデルケース等を示すことにより、求職者の不安が払拭できる。
- *中小企業側が今の若者を理解できているとは言い切れない。

【実施施策のイメージ】

実施施策を検討するに当たってのポイント(Point I～Ⅲ)を踏まえた施策

I メンター育成

中小企業における『メンター』（後輩指導を行う人物）を育成し、これら『メンター』同志が情報交換しネットワーク化し、企業へフィードバックできる人材の育成を行う。

*メンター制度とは

メンター制度とは、豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動である。

キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たす。

II ロールモデル抽出

i ロールモデルの抽出

あらゆる中小企業から、『ロールモデル』（社員が将来目指したいと思う模範となる存在）を抽出する。

ii ロールモデルの紹介

あらゆる中小企業の社員、学生、若年求職者に対して、『ロールモデル』を社内・社外問わず、企業横断的に紹介、ネットワークを構築する。

*ロールモデルとは

ロールモデルとは、社員が将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材のこと。

I-i、II-i 学生、若年求職者、企業間の実質的情報交換

i 学生、若年求職者の I、II への参画
各中小企業の先輩社員による勤務数年後の平均的モデルケース等の情報交換

ii 中小企業新入社員等の I、II への参画
中小企業新入社員へのキャリア形成上の課題解決に資する情報交換

III 中小企業におけるメンター制度の導入に繋げる

IV CSR 認証制度等の手法により、こうした企業を評価し、幅広く周知

*参考

CSR 認証制度の基準のひとつに「良好な労働環境の整備」を掲げることが想定できる。

★若年者の就職した後の職場定着
★若年者、中小企業間の相互理解
★中小企業の人材確保

提案内容 2 インターンシップ制度の充実

【施策提案の動機】

- i 愛媛県においては、学校を卒業し就職した後3年間の離職率が高いことにみられるように、就職しても早期離職する若者が全国平均に比して多い状況にある。
- ii また、若年求職者における以前働いていた時の業種と、今後希望する業種は必ずしも同じではないなどのデータにみられるように、職業観の醸成不足などから、業種を変えたいという希望があるものと考えられる。
- iii こうした状況は、若年求職者の増加につながり、中長期的な競争力・生産性の低下などを招く要因として問題となっている。
- iv 以上のような問題に対応していくために、『学校から職場・社会への円滑な移行の確保』や『将来の産業界を担う若者の育成』に向けて、表面的な就職支援ではなく、キャリア教育が大学早期から必要であり、これに対する有効な施策の一つとして『インターンシップ制度』の充実及びその推進をすべきではないか。

【インターンシップ制度に対する関係者の意見】

■学生

- i 短期間、企業に入って研修を受けても、働く内容の実態は掴めない。
- ii 大学の授業としての単位が取得できるのであれば検討するが、そうでないならば、参加しようとする意欲がわからない。
- iii 受入先企業がわからないので検討できない。
- iv 1週間以上の長期的なインターンシップ制度では、全日程に参加する予定が立てにくい。
- v 技術系等、具体的な研修内容が明確なインターンシップは有効とも考えられるが、事前に研修内容もわからないような一般的なインターンシップ制度では効果も余り期待できない。

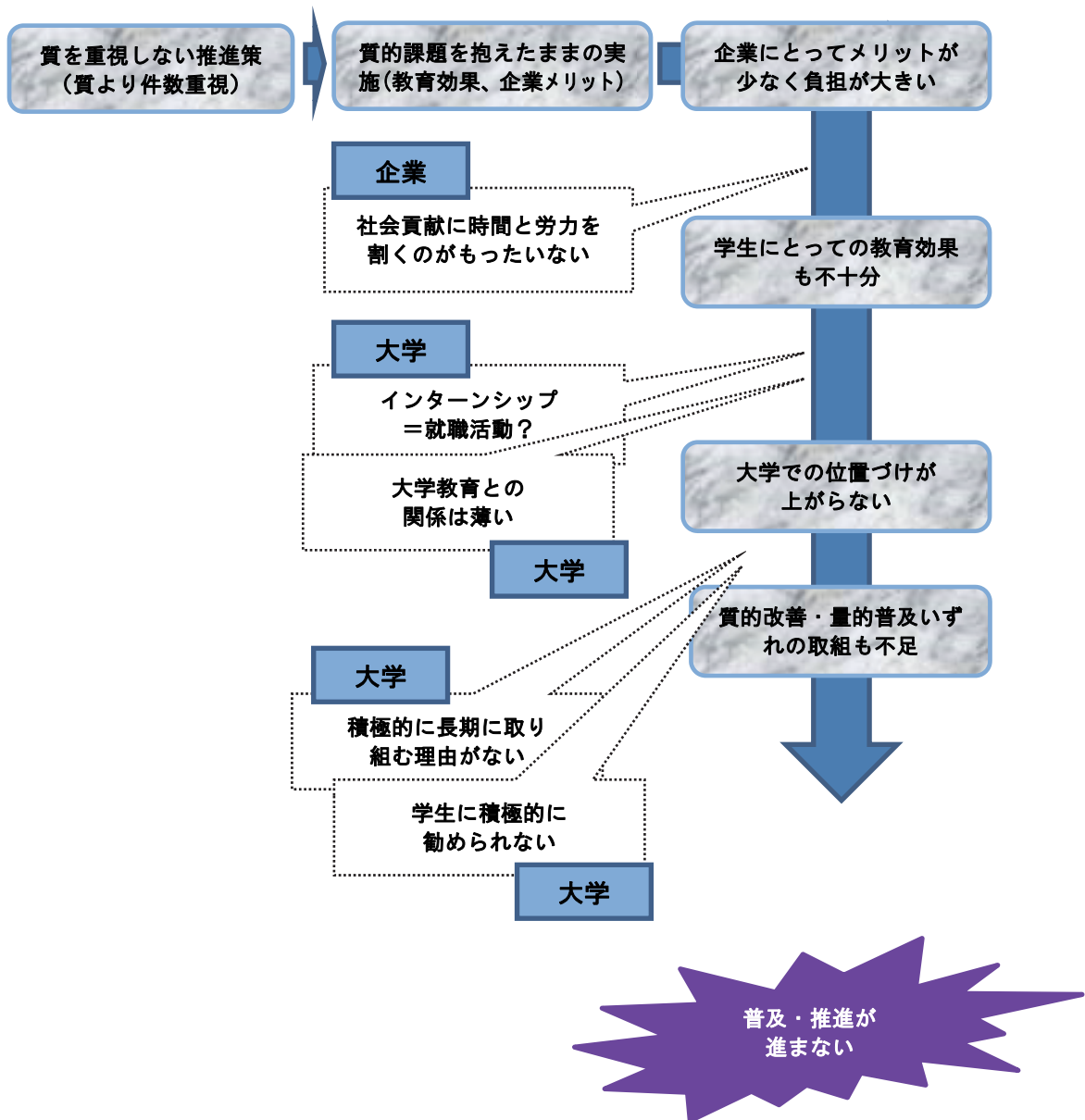
■大学

- i そもそもインターンシップ制度は、就職活動の一環であり、大学が指導すべき教育内容ではないのではないか。
- ii 現状では、地元企業の中で受入可能先を把握することは困難であり、大学の就職支援活動に組み入れるには無理があると思われる。
- iii 受入先が把握できても、その企業の業務内容や経営状況がわからない状況で、学生にインターンシップを勧めるわけにはいかない事情もある。
- iv 大学と企業の問題ではなく、学生の就職に関する総合的な取組として、関係団体の全体で取り組むべき問題ではないか。
- v 大学がキャリア教育の充実を図っていくなか、大学におけるインターンシップ制度の位置づけを明確にする必要がある。

■企業

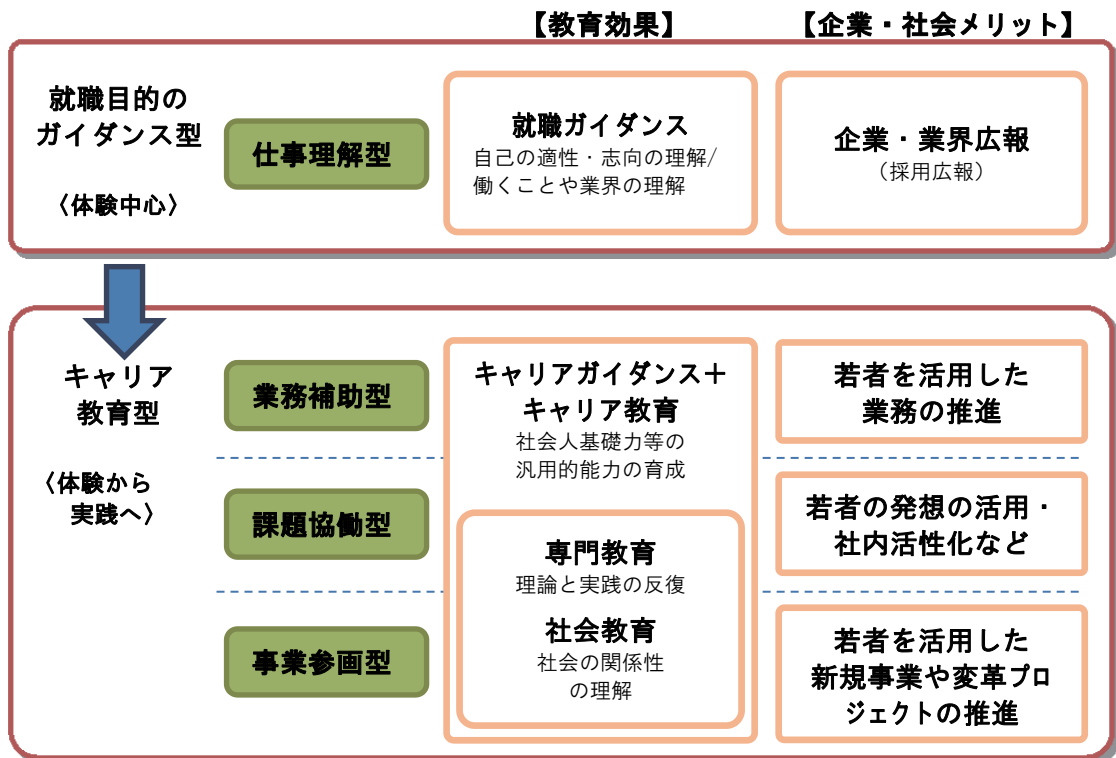
- i 手間ひまのかかるインターンシップ制度を実施する余裕がない。
- ii 新卒を定期的に採用できるわけではないので、インターンシップ制度への期待はない。
- iii しっかりとした目的をもって参加企業を選ぶのでなければ、互いにメリットはない。
- iv 業務を知っていて、できれば働きたいという気持ちがあるなら受け入れてもいい。
- v 商工会議所を中心に、地元企業で話し合ってもいいのではないかな。

【図解】インターンシップ制度が抱える課題の連鎖



【新たなインターンシップ制度に対する基本的な考え方】

就職目的のガイダンス型から大学におけるキャリア教育の一環としての位置づけへ



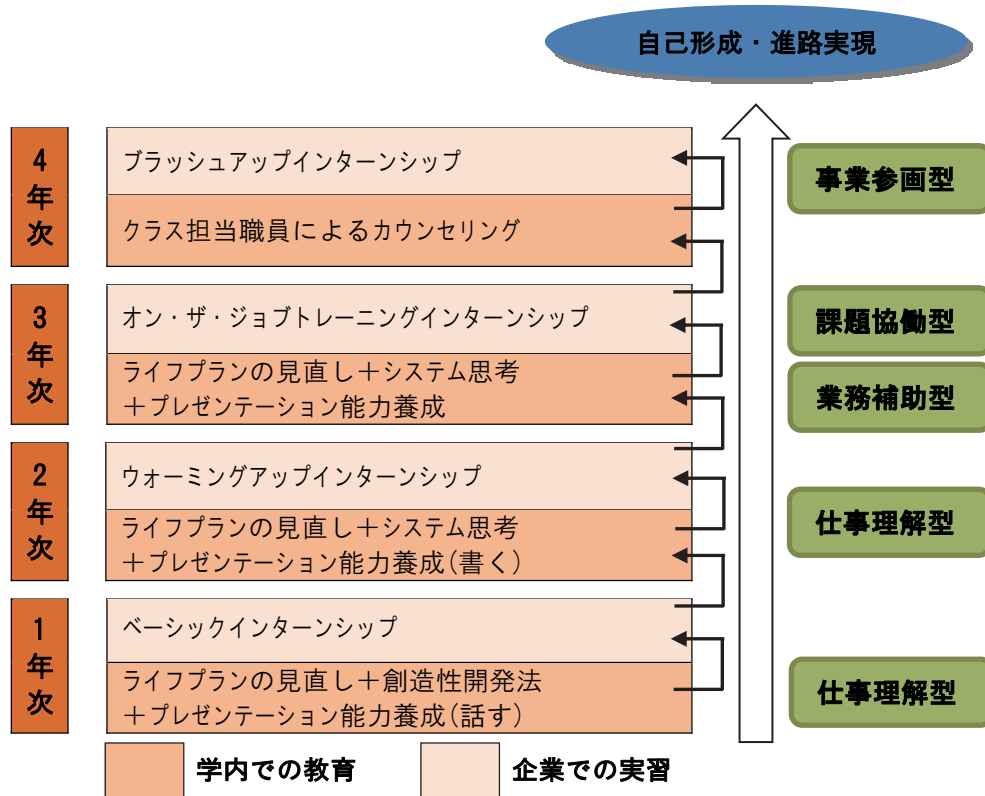
出典：経済産業省

- ◆人材育成の課題に対する有効な施策の一つとして機能していくためには、学生の成長段階に応じたインターンシップの適時適切な活用を推進すべき。
- ◆その推進に向けた検討のためには類型毎の教育効果や企業メリットも踏まえた行政、教育機関、企業間での施策展開に向けた実質的連携が必要。

【参考事例】

事例1 京都産業大学（着目点；学生の年次や成長段階に応じた機会の提供）

キャンパスでの学習と就業体験を交互に繰り返す(1年～4年)ことにより、職業観を育み、現場に求められる能力を知り、自らの興味や関心を明確にし、学問の重要性を再確認する。



事例2 専修大学（着目点；問題解決型のインターンシップの実施）

地域の企業や団体、商店街が抱える課題に学生がチームを組んで主体的に取り組み、解決策を提案する。学生は、社会の実践的な課題解決に取り組み、社会人から感謝され、評価されることで達成感と自信を得られる。

事例3 藤沢市（着目点；職人版インターンシップの実施）

藤沢市が技術職を希望する15歳から39歳以下の方を対象に、優秀な技能者（職人）を有する事業所で、5日以内の体験講習を実施。

体験講座；石工、印刷工、屋根瓦ふき職、畳職、タイル工豆腐製造職、時計修理職等

事例4 三重県（着眼点：高校生のインターンシップの推進）

キャリア教育の一環として、県内全ての高等学校においてインターンシップを実施。さらに、内容を充実させるため、学校と企業が共同でインターンシップ推進のための手引書を作成し、学校や企業が活用している。

① 実施形態

- ・集中型・・・授業時間等日程的な制約がある場合に有効
- ・分散型・・・ブレ体験、再体験の実施など、体験を繰り返す場合に有効
- ・就労支援型・・・職業選択を意識した実務体験を行う場合に有効

② 実施期間

- ・通常授業期間・・・実施時間の確保に留意
- ・長期休業中・・・夏季（部活動等との調整に留意）
冬季（年末年始の休業日に配慮）
春季（企業決算期に配慮）

③ 実施学年

- ・1・2学年・・・体験後の気づきを学習や進路選択に反映
- ・3学年・・・積み上げてきた学習、技能が実際の職場でどのように役立つかを理解

事例5 神奈川県（着目点：神奈川県版インターンシップを実施）

大学と企業が共同で実習プログラムを作成し、5日以上（1ヶ月におよぶものもある）の研修を実施する。また、企業実習の前後の事前研修と事後研修（報告会）の参加を必須としており、企業実習をより有効なものとなるよう工夫している。

事前研修
≪2日間（10時間）≫

- 参加の心構えの確認、目的と課題の設定
- 自己の就業力の評価
- 企業や業界の研究

企業実習
≪5日以上
（1ヶ月のものも）≫

- 大学が積極的に関わったプログラムの体験研修
- 企業の理念等を理解する座学や研修成果を発表
- 経営者との懇談

事後報告会

- 参加者による研修成果の発表
 - 学びを定着させ、自己の変化を認識
 - 参加者と体験した内容の共有

事例6 九州インターンシップ推進協議会（着目点：事務局を経営者団体が務める）

地域コンソーシアムとして実施するインターンシップとしては日本有数の規模。事務局を経営者団体（福岡県中小企業経営者協会連合会）が務めている。

【具体的推進に向けた視点（論点）】

i 目的の再整理

〔インターンシップの教育効果とは何か。〕

- ① 本来のキャリア教育
- ② 専門教育の実質化
- ③ 教養教育

ii プログラムの質向上

〔プログラムの質向上をどのように図るか。〕

企業の採用担当者、大学等の教職員、就労支援機関の専門的人材による設計

iii 企業の参画の促進

〔どのように企業の参画を促していくか。〕

質が担保されたプログラムには、認定告知（優れたプログラムを行っている起用を認定し告知）など一定のメリットの供与

iv 採用への寄与

〔企業の採用活動における積極的評価のためにどのように質の保証をすべきか。〕

エントリーシートにインターンシップの実績を記入することも考えられるが、企業がこれを評価するための質の保証

v 普及・推進に向けた取組

〔企業や社会にとっての必要性や意義・メリットの理解をどのように広く促すか。〕

大学や企業はもとより、昨今、就職に大きく影響を及ぼす『保護者』の理解促進

提案内容 3 職業訓練の場の充実

【施策提案の動機】

- i 現在、本市域では、国や県が主に公共職業訓練を実施しており、そのメニューは国がモノづくり系に特化しているほか、県が地域の実情に応じた介護福祉系、情報通信系等の訓練を設定している。
- ii こうした中、ハローワーク調査では公共職業訓練を受講していない若年求職者も多く、受講していない理由としては、『自分に役立つ訓練コースがない』など職業訓練が失業者のニーズに必ずしも合っていない状況ともいえる。
また、『実務に合わない』、『求人募集の多い業種と訓練の多い業種が異なり役に立たない』などの意見もあり、再就職に結びつく訓練を求める切実な声を読み取れる。
- iii また、若年求職者の一部には、職業訓練を終えた後の『出口』が見えないとの声もあり、職業訓練メニューと求人募集とのミスマッチが生じているともいえる。
- iv 若年求職者における前職と希望する職の変化をみると、必ずしも前職と同じ職を希望するとはいえず、業種を転換することに対する支援が求められているとうかがえる。
- v こうした意味では、基礎自治体である市は、国や県の設定する一般的な職業訓練メニューだけでなく、企業誘致施策等と連動した柔軟なメニュー設定を提案できる立場であるともいえる。
- vi これを本市が積極的に取り組んでいる企業誘致との関係でみると、大学や高校等に対し、新しい誘致企業の情報提供や新規求人情報の提供のほか、人材育成セミナー、職場見学会の開催などを通じて企業が求める人材の育成及び採用支援を行っているが、企業の求める人材は高度化し、また、企業も新規採用者を育成する余裕がないことなどから、ミスマッチが生じている。
- vii 以上のことから、本市の都市事情、求職者のニーズを踏まえるのはもとより、企業のニーズを踏まえた『オーダーメイド型訓練』を設定することが効果的ではないか。

*** 現状における若年求職者を対象とした主な公共職業訓練**

愛媛職業訓練支援センター(ポリテクセンター愛媛) [モノづくり系に特化]				
種別	科 等	定員	期間	備 考
モノづくり系	機械加工技術科	18	7ヶ月	企業実習併用
	住宅リフォーム技術科	18	7ヶ月	企業実習併用
	電気・通信施工技術科	18	7ヶ月	企業実習併用
	機械CAD/NC科	18	6ヶ月	
	溶接加工科	18	6ヶ月	
	電気設備科	18	6ヶ月	
	住宅リフォーム科	17	6ヶ月	
	設備保全科	18	6ヶ月	
	組込み制御技術科	18	6ヶ月	
愛媛県立松山高等技術専門学校 [地域の実情に応じた設定]				
種別	科 等	定員	期 間	備 考
建築系	総合建築科	15	1年	若年者向け
情報通信系	情報システム科	15	1年	企業実習併用
介護福祉系	介護福祉士初任者研修	60	2ヶ月	
	介護福祉士養成研修	15	2年	

【具体的施策を検討するにあたってのポイント】

Point I 本市の産業構造を踏まえた訓練のあり方とは

*** 着目点**

本市の産業構造は、第3次産業が主でありながら、この産業に人材を供給すべく訓練メニューの設定がほぼないのではないか。

[本市の産業構造(産業別就業者数)]

産業別就業者数 (H21年度)	第1次産業	645人(0.26%)
	第2次産業	34,503人(14.06%)
	第3次産業	210,248人(85.68%)

PointⅡ 本市の雇用の受け皿（求人数）を踏まえた訓練のあり方とは

*着目点

本市の産業構造上、多くを占める第3次産業における雇用の受け皿（求人数）はあるのではないかと。むしろ、求人に対して、人材が充足されていないのではないかと。

【本市の産業別新規求人数、充足数、充足率】

項目	新規求人数	充足数	充足率
A 農業, 林業 B 漁業	785	365	46.5
C 鉱業, 採石業, 砂利採取業	7	4	57.1
D 建設業	5,475	1,574	28.7
E 製造業 ※中分類の内訳 11 項目あり	9,291	3,492	37.6
F 電気・ガス・熱供給・水道業	36	15	41.7
G 情報通信業	1,471	305	20.7
H 運輸業, 郵便業	3,472	1,259	36.3
I 卸売業, 小売業	7,961	2,342	29.4
J 金融業, 保険業	855	143	16.7
K 不動産業, 物品賃貸業	507	159	31.4
L 学術研究, 専門・技術サービス業	1,976	724	36.6
M 宿泊業, 飲食サービス業	2,537	448	17.7
N 生活関連サービス業, 娯楽業	2,322	581	25.0
O 教育, 学習支援業	515	184	35.7
P 医療, 福祉	13,828	4,591	33.2
Q 複合サービス事業	824	386	46.8
R サービス業(他に分類されないもの)	9,285	1,723	18.6
S 公務(他に分類されるものを除く)	1,769	1,069	60.4
T 分類不能の産業			
合計	62,916	19,364	30.8

【P 医療, 福祉 中分類】

83 医療業(病院等)	6,890	2,245	32.6
84 保健衛生(保健所等)	91	31	34.1
85 社会保険・社会福祉・介護事業(福祉事務所等)	6,847	2,315	33.8

【参考事例】

事例1 福岡県

誘致企業の要望に応じた『オーダーメイド訓練』を実施し、即戦力となる人材の育成を目指している。

＊例：コールセンター科の設置

事例2 東京都

地元企業の要望に応じた『求人セット型訓練』を実施し、即戦力となる人材の育成を目指している。求職者と企業の双方が適正や実務能力を見極める機会を得ている。

＊例：プログラマ養成科の設置

＊『求人セット型訓練』

求人事業所で求職者を対象に、職場実習を中心とした訓練を実施し、訓練終了後、能力の習得を確認したうえで採用する。

提案内容 4 就職活動に係る経済的支援

【施策提案の動機】

- i 日本学生支援機構の奨学金の延滞状況は、右肩上がりとなっているが、親の経済力によって進学できない子どもは非正規、無業になる可能性が高いという『貧困の連鎖』が起きており、それを避けようとするれば無理な金額を借りてでも進学することも想定される。
- ii こうした中、アンケート調査によると、学生が就労支援機関や学校の就職支援部署に望むこととして、『就職活動費用への援助』をあげている。
- iii また、この結果と、アンケート調査による社会に出た時の希望する働き方の回答を併せみると、特に大学生は、『自分の夢のために働きたい』などの自己実現に資する回答が極めて少ないことから、就職後における将来の夢を具体的にみることができず、むしろ不安感を抱えていると考えられる。
- iv この、自分の夢のために働きたいと思うかどうかに影響を及ぼす事項の一つとして、卒業後（就職後）における経済的要素が考えられる。
- v 以上のことから、奨学金返済に対する支援などの経済的支援の実施が必要ではないか。

【参考事例】

事例1 八王子市

市内の企業に就職した学生らの奨学金返済を支援する制度を新設し、平成 27 年度から運用開始。若者の正規雇用促進等を目指し、奨学金返済の支援金として年額 5 万円を 100 人に支給する。

事例2 加西市

平成 25 年 4 月から、奨学金返還額の 3 分の 1 を補助する制度を開始

提案内容 5 地元企業を評価する仕組みの構築

【施策提案の動機】

- i 若年者の就職への不安解消、早期離職やブラック企業などの対策として、中小企業の積極的な情報開示が求められている。
また、本市企業の一部には、大学の単位とは関係なく若年者のインターンシップを受け入れており、プログラムも充実していることから、人材育成に大きく寄与している。こうした社会貢献の観点から地元企業を評価することは重要である。
- ii 地元企業の社会貢献活動を評価する仕組み（CSR企業表彰制度等）が広がりつつある中で、若年者雇用に積極的な企業を評価する仕組みは有効ではないだろうか。
- iii 具体的には、求める若年者像や採用実績等を積極的に情報公開する、インターンシップを定期的実施する等、企業サイドから様々な就職支援を実施する地元企業を一定の基準で評価し、公開する制度である。
- iv CSR 認証制度の基準のひとつに「良好な労働環境の整備」を掲げることなどが想定できる。

【参考事例】

事例1 宮崎市

- ・宮崎市は、宮崎労働局が実施している若者応援企業宣言事業を支援している

事例2 金沢市

- ・「はたらく人にやさしい事業所表彰」制度に基づいて、若年者を含めた雇用環境の改善や雇用問題の解決に取り組む企業を表彰している

事例3 那覇市

- ・若年者雇用に限定されているわけではないが、沖縄県産業・雇用拡大運動の一環として沖縄県産業・雇用拡大運動推進本部が、沖縄県の産業と雇用の拡大、雇用の質の向上につながる優れた組織を功労者として表彰している

事例4 長崎県

- ・長崎県では、若年者の就職や職場定着に協力する県内企業のネットワーク「ながさき若者就職応援団」（平成 25 年 9 月現在 663 社）を結成し、企業は、県等実施する就職支援策に連携して取り組み、県等は、企業に対して人材確保のための支援事業を行っている。

提案内容 6 就労支援団体の連携による新たな総合的支援の導入

【施策提案の動機】

- i 施策を具体的に実行していくためには、『行政』のみならず、『教育機関』、『企業』との組織恒常的な連携の仕組みによる協議・調整が必要不可欠である。
- ii また、市内の若年者雇用支援団体が一堂に会する協議会や連絡会を設置し、定期的に情報交換すれば、諸団体が実施している多数の就労支援メニューの実効性や、効率性も高まるのではないか。

【参考事例】

事例1 長野市 長野市若者自立支援ネットワーク会議

- ・若者の職業的自立に関する情報交換及び連携
- ・若者サポートステーションの運営支援
- ・長野県商工観光部産業政策課雇用促進室が事務局を担当
- ・若者サポートステーション事業に関係する団体のみ参加

事例2 川越市 川越地域雇用対策協議会

- ・若年者雇用に限るものではなく、雇用支援全般を協議の対象としている

事例3 青森市 青森県地域雇用機会増大促進協議会

- ・ハローワーク・ジョブカフェ・若者サポートステーション・中小企業団体中央会・NPOが主催する連絡会に市が参加している
- ・青森県地域雇用機会増大促進協議会（会長 商工会議所会頭 事務局 青森市雇用創出・企業立地課）に対して、若者だけではなく、被災求職者等の就労支援事業を市が委託している

事例4 福山市 福山地方雇用対策協議会

- ・福山市、府中市、福山公共職業安定所、福山商工会議所及び会員企業から構成されている団体・就職ガイダンス、企業と学校の交流会の開催、高校生の事業所見学、職場体験学習の実施、企業ガイド（会員企業の採用情報等を掲載した冊子）の発行等を行っている

事例5 福山市 福山市就労支援ネットワーク会議

- ・福山市、福山公共職業安定所、福山労働基準監督署、福山商工会議所、日本労働組合総連合会、広島県連合会福山地域協議会、広島県商工労働局総務管理部東部産業支援担当、市内の大学・高等学校等が一堂に会して情報交換を行い、関係機関・団体・学校の連携を強化している

事例6 金沢市 金沢市雇用対策連絡会

- ・雇用支援全般について協議するため、金沢市が主催する金沢市雇用対策連絡会を設置して、関係団体と情報交換や議論を行っている

事例7 豊中市 豊中市若年者就労問題等連絡会会議

豊中市子ども・若者育成支援推進検討会議

- ・市関係各課、豊中警察署、豊中少年サポートセンター、豊中市社会福祉協議会、池田子ども家庭センター、とよなか若者サポートステーション等から構成されている

事例8 郡山市 若年者地域連携事業連絡会（福島労働局）

- ・福島労働局が学校法人新潟総合学院に委託し、若年者の就労支援を行っているセンターや団体等の情報交換、交流の場としての連絡会を開催している

事例9 宇都宮市 栃木県主催の若者自立支援ネットワーク会議

- ・栃木県が開催している若者自立支援ネットワーク会議に宇都宮市も参加している
- ・国・県・市町・NPO・民間企業・支援機関等合わせて約150の機関で構成されている

事例10 下関市 若者自立支援関係のネットワーク会議を構築する予定

- ・平成25年4月に「しものせき若者サポートステーション」が開設されたことに伴い、若者自立支援関係のネットワーク会議を構築する予定である

事例11 那覇市 なはグッジョブ連携協議会

- ・沖縄県産業・雇用拡大運動の一環として、沖縄大学が事務局となり、那覇市、那覇市教育委員会も連携団体として参加している「なはグッジョブ連携協議会」が設置されている

事例12 姫路市 姫路若者自立支援ネットワーク会議

- ・ニート・ひきこもりの若者への支援を包括的かつ継続的に提供できるよう、各関係機関が提供する支援情報を共有するとともに、関係機関が相互に連携を密にして、支援対象候補者の把握及び支援の充実に寄与することを目的として設置されている

事例13 和歌山市 和歌山新卒者就職応援本部（和歌山労働局）

- ・和歌山労働局に職業安定機関、地方公共団体、学校、労働界及び地域の産業界等で構成する「和歌山新卒者就職応援本部」を設置し、労働局・職業安定所を中心とした、地域における新卒者等の就職支援についての企画・調整等を行っている

事例14 函館市 函館市若者自立支援ネットワーク連絡会議

事例15 東大阪市 労働関係の官公庁連絡会

- ・東大阪労働基準監督署、大阪府総合労働事務所、大阪法務局東大阪支局、東大阪市、布施公共職業安定所、東大阪高等職業技術専門校、八尾市、東大阪市雇用開発センターを構成団体として、雇用支援全般について定期的に連絡会を開催している

事例16 旭川市 高卒者就職促進連携事業に関する連絡会

- 旭川公共職業安定所、北海道上川総合振興局、北海道教育庁上川教育局、富良野市、ジョブカフェ旭川、旭川市が年1回集まり、職場見学会や企業説明会等を実施する高卒者就職促進連携事業について協議している

事例17 長崎市 長崎若者サポートステーション連絡会議

- 長崎労働局、長崎公共職業安定所、フレッシュワーク長崎、長崎県産業労働部雇用労政課、長崎市商工部雇用政策課・市民局福祉部生活福祉課、教育委員会教育研究所が構成団体で、一般社団法人若者自立支援長崎ネットワークが事務局を務める長崎若者サポートステーション連絡会議を設置している

事例18 静岡市 しずおか産学就職連絡会

- 大学ネットワーク静岡（県内25大学等）と静岡県内の経済5団体（静岡県経営者協会、静岡県商工会議所連合会、静岡県商工会連合会、静岡県中小企業団体中央会、静岡県中小企業家同友会）、及び行政機関（静岡労働局、静岡県、静岡市）（事務局：静岡経済研究所、就職支援財団）を構成団体とし、静岡県内における就職・雇用のミスマッチを解消し、互いに満足できる就職・採用活動が行える仕組み「企業と学生がお互いに顔の見える就職支援」を実現することを目的に設置している。

提案内容 7 就労支援団体の実施事業の一元管理

【施策提案の動機】

- i 関係機関が実施するセミナーや面接会などが、内容や開催時期が重複していたり、効果的な運用ができていない。
- ii 市内の若年者雇用支援団体が実施している多くの事業の実施スケジュールを相互に調整する機能が必要ではないか。
- iii 実施スケジュールは実施団体の都合が優先されたり、どの団体がその機能を担うかなど、検討課題も多いが、若者や若年者からみると、実施スケジュールが調整されるメリットは非常に大きいと考えられる。

【参考事例】

事例1 青森市

- ・青森県地域雇用機会増大促進協議会や関係団体の連絡会等で、実施スケジュールを相互に連絡し合い調整している。

事例2 いわき市

- ・福島労働局が主催している若年者地域連携事業連絡会において、国・県・市の若年者を対象とした雇用支援事業のスケジュールを調整している

事例3 和歌山市

- ・和歌山労働局・和歌山公共職業安定所を中心に、地方公共団体・経済団体・NPO等が参加する関係機関調整会議において、就職支援事業実施計画に係る関係機関の調整を行い、年間の面接会等を中心とした年間スケジュールの調整や各機関が実施する就職支援事業に関する情報交換を行っている

提案内容 8 就労支援団体の実施事業の総合的情報発信

【施策提案の動機】

- i 国、県、市などにおいて求職者、事業者向けの各種雇用支援施策を実施しているが、各部門ごとに縦割りとなっているため、利用者にとって支援制度が分かりにくい状況である。
- ii 市内の若年者雇用支援団体が実施している多数の支援事業が一覧できるとともに、その実施内容とスケジュールが合わせて把握できる機能が必要ではないだろうか。

【参考事例】

事例1 青森市

- ・ハローワーク、ジョブカフェ、若者サポートステーション、中小企業団体中央会、NPO及び青森市が連携して情報共有し、各団体のHP等を通じて情報発信を行っている。

事例2 いわき市

- ・福島労働局が主催している若年者地域連携事業連絡会において、国・県・市の若年者を対象とした雇用支援事業のスケジュールを集約し発信している

事例3 静岡市

- ・静岡県内の関係機関で構成する「しずおか産学就職連絡会」が、構成団体の各種事業（イベント等）の一元管理を行っている。

事例4 広島市

- ・広島県が運営する情報サイトにて関係機関のイベントや制度、支援等に係る情報を発信している。

提案内容9 ソーシャルメディアを活用した情報発信

【施策提案の動機】

- i ハローワークのような対人サービスに次いで、『就職情報サイトが役に立った』という意見が比較的多いが、一方では情報を積極的に収集しない若年層も多く存在していることから、これらの層に対する展開が必要ではないか。
- ii 関係機関に望むものとして、「就職に役立つ能力を身につける手助け」がもっとも多く、関係機関の支援メニューの周知が不足しているのではないか。
- iii 若年者の就職への不安解消、早期離職やブラック企業などの対策として、企業情報の発信が求められている。
- iv ソーシャルメディアの利点として、若者には利用者が多く、情報が滞留しやすく、拡散性が非常に強いことから、就職活動に積極的な層がそうでない層に好影響をもたらすことも考えられるのではないか。
- v 今や生活必需品になりつつあるスマートフォンやタブレット向けに、Facebook や Twitter を活用することで、鮮度の高い情報を即時に発信できるようにする必要があるのでないか。
- vi 「提案内容5」により情報管理が一元化されれば、特に大きな費用を必要とすることもなく、対応できると考えられる。
- vii また、双方向コミュニケーションが可能という特性を活かして、参加者のコメントを参考に、実施イベントの効果や改善点等の把握にもつながると思われる。

【手法（企業情報の発信）】

- i 各企業が情報を発信する
- ii 松山商工会議所等が取りまとめて情報を発信する

【参考事例】

事例1 岡崎市

- ・岡崎市広報の Facebook を活用して、合同企業説明会等のイベント情報を発信している。

事例2 大分市

- ・大分市は Twitter の公式アカウントを保有しており、市のHPの新着情報が Twitter に表示されるようになっている

事例3 青森市

- ・青森市の広報担当課において、Facebook を導入したばかりであり、今後、必要に応じて対応していく予定である

事例4 奈良市

- ・奈良市の公式 Facebook と公式 Twitter を活用して情報を発信している

事例5 柏市

- ・イベント等の告知に、Twitter を活用している

事例6 姫路市

- ・HPへの広報PRと並行して、市の公式 Facebook で合同就職説明会等の就職支援関係事業の情報を発信している

事例7 和歌山市

- ・公式 Twitter で支援事業やイベントの情報を発信している

事例8 前橋市

- ・公式 Facebook を活用して、就労支援セミナー等の情報を発信している

事例9 高知市

- ・高知市商工振興課が事務局を担当している高知市雇用創出促進協議会において、公式 Facebook を活用した就職セミナー等の各種講座の情報を発信している

事例10 静岡市

- ・HP 及び Facebook で静岡市の事業や関係団体が実施したインターンシップ情報などを発信している。
- ・USTREAM 及び YouTube を活用し、学生による企業取材の基、企業の魅力情報を学生目線で動画配信している。

事例11 仙台市

- ・大学生向けに地元就活応援マガジンを発行しており、この情報誌と併せてHP、Facebook で情報を発信している。

事例12 北九州市

- ・Facebook で企業の情報及び就活セミナー・イベント等の情報を発信している。

事例13 福岡市

- ・Facebook で地元企業の会社情報・採用情報などを発信している。

※提案施策のレベル整理

	短期	中期	長期
■提案内容1 企業と若者のコミュニティの構築			
■提案内容2 インターンシップ制度の充実			
■提案内容3 職業訓練の場の充実			
■提案内容4 就職活動に係る経済的支援			
■提案内容5 地元企業を評価する仕組みの構築			
■提案内容6 就労支援団体の連携による新たな総合的支援の導入			
■提案内容7 就労支援団体の実施事業の一元管理			
■提案内容8 就労支援団体の実施事業の総合的情報発信			
■提案内容9 ソーシャルメディアを活用した情報発信			

資料編
アンケート調査票

資料編

- ・ 学生に対するアンケート調査票
- ・ 若年者に対するアンケート調査票
- ・ 事業者に対するアンケート調査票

学生

就職意識についてのアンケート

松山市

本アンケートは、学生の皆様の就職活動に対する意識を把握するために実施しています。回答者個人を特定することはありませんので、ご協力をお願い致します。

あなたのプロフィールを教えてください。（各項目1つに○）

- | | | | | | | |
|----------|---------------|-------------|----------|--------|-----------|--------|
| 【性別】 | 1. 男性 | 2. 女性 | | | | |
| 【学年】 | 1. 1回生 | 2. 2回生 | 3. 3回生 | 4. 4回生 | 5. その他（ ） | |
| 【学部、学科等】 | 具体的にお書き下さい（ ） | | | | | |
| 【出身地】 | 1. 愛媛県内 | 2. 香川・徳島・高知 | 3. 中国・九州 | 4. 近畿 | 5. 関東 | 6. その他 |

問1. あなたは卒業後の進路をどのように考えていますか。1つに○をお付け下さい。

1. 就職 2. 大学院進学 3. 自分で事業を始める 4. その他（ ） 5. 未定

問2. あなたが就職したい、将来働きたいと考えている業種は何ですか。主なもの3つ以内に○をお付け下さい。

- | | | | |
|----------------|-----------------|----------------|---------------|
| 1. 農林・水産 | 2. 食品製造 | 3. 建設・住宅・インテリア | 4. 繊維・化学・薬品 |
| 5. 鉄鋼・金属・機械 | 6. 電子・電機 | 7. 商社・卸 | 8. 医療・福祉・介護 |
| 9. 百貨店・スーパー | 10. 各種販売店 | 11. 銀行・証券・保険 | 12. 不動産・住宅販売 |
| 13. 鉄道・運輸・物流 | 14. ガス・電力・エネルギー | 15. 飲食 | 16. ホテル・旅館 |
| 17. 観光・レジャー・旅行 | 18. リース・レンタル | 19. 教育 | 20. ソフトウェア・通信 |
| 21. 出版・印刷・広告 | 22. 理美容・エステ | 23. 清掃・ビルメンテ | 24. 人材派遣 |
| 25. 公務員・団体職員 | 26. その他（ ） | | |

問3. あなたが希望する職種は何ですか。主なもの3つ以内に○をお付け下さい。

- | | | | |
|-------------|--------------|----------------|-----------|
| 1. 総務等の事務職 | 2. 営業企画・営業職 | 3. 商品企画・開発・設計職 | 4. 広報・宣伝職 |
| 5. 販売 | 6. サービス職 | 7. 専門・研究職 | 8. 生産工程 |
| 9. 輸送・機械運転職 | 10. 建設・土木作業職 | 11. その他（ ） | |
| 12. 特にない | | | |

問4. 社会に出たら、どのような働き方をしたいですか。主なもの3つ以内に○をお付け下さい。

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| 1. 自分の生活と仕事を充実させたい | 2. 楽しく働きたい |
| 3. 昇進昇格（出世）のために働きたい | 4. 同じ会社で生涯、安定的に働きたい |
| 5. キャリアアップのために転職を積極的に考えたい | 6. 地元であればよい |
| 7. 収入があればよい | 8. プライドのもてる仕事をしたい |
| 9. 社会に貢献したい | 10. 自分の夢のために働きたい |
| 11. 人のためになる仕事をしたい | 12. その他（ ） |

問5. あなたは仕事を選ぶ際にどんなことを重視しますか。重視するもの5つ以内に○をお付け下さい。

- | | | |
|--------------------|----------------|-----------------|
| 1. 経営が安定している | 2. 将来性がある | 3. 社会に貢献している |
| 4. 大手企業である | 5. 給料がよい | 6. 地元(出身地)で働ける |
| 7. 転勤がない・少ない | 8. 休みが取りやすい | 9. 土日・祝日が休み |
| 10. 自分の能力・専門性が生かせる | 11. 全国各地に転勤できる | 12. 海外で働くことができる |
| 13. 仕事の内容が面白そうである | 14. 業種に興味がある | 15. 職種に興味がある |
| 16. ワークライフプランに役立つ | 17. 職場の雰囲気が良い | |
| 18. その他（ ） | | |

問6. あなたは松山で働くことをどう思いますか。1つに○をお付け下さい。

1. どんな会社・仕事でもいいから松山で働きたい
2. いい会社・仕事があれば松山で働きたい
3. 松山以外で働きたい
4. その他 ()

問7. あなたは求職活動のために、どのようなことを利用しようと思いますか。いくつでも○をお付け下さい。

1. 求人誌
2. 就職情報サイト
3. 企業合同説明会
4. 企業HP
5. ゼミ
6. 学校等の就職支援部署
7. SNS
8. ハローワーク
9. ジョブカフェ愛ワーク
10. その他 ()

問8. 就職する企業の規模について、あなたはどのように考えますか。1つに○をお付け下さい。

1. 絶対に大手企業がよい
2. 自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい
3. 中堅・中小企業がよい
4. やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい
5. 自分で会社を起こしたい
6. その他 ()

問9. 地元の中小企業へ就職するとしたら、採用に関して、あなたは中小企業にどんなことを望みますか。

主なもの3つに○をお付け下さい。

1. 給与や勤務時間の開示
2. 年休の取得実績の開示
3. 離職者数や勤続年数の開示
4. 売上高などの業績の開示
5. 新卒者の採用実績
6. インターンシップの受け入れ
7. 経営トップとの交流機会
8. 先輩社員との交流機会
9. 社内教育制度の開示
10. 福利厚生制度の開示
11. 育児休暇取得実績の開示
12. その他 ()

問10. あなたは企業が採用に際して重視する点は何だと思えますか。主なもの3つ以内で○をお付け下さい。

1. 学歴
2. 性格・人間性
3. スポーツの経験
4. 学校での成績
5. インターンシップ経験
6. 学校の推薦
7. 資格
8. 語学力・留学経験
9. 特技
10. ボランティア経験
11. 採用試験の成績
12. 面接での印象
13. 採用担当者との相性
14. アルバイト経験
15. 部活動・サークル活動の経験
16. その他 ()

問11. あなたはジョブカフェ愛ワーク等の就職支援機関や学校の就職支援部署等にどんなことを望みますか。

主なもの2つに○をお付け下さい。

1. 就職活動の方法や進め方の指導
2. 適性を見極めややりたいことへの助言
3. 就職活動費用への援助
4. 地元中小企業の情報提供
5. 県外企業の情報提供
6. 就職できなかった場合の卒業後の就職指導
7. その他 ()

問12. 新規学卒者の就職活動に対する松山市の支援の必要性について、どのように考えていますか。

主なもの2つに○をお付け下さい。

1. 就職協定の遵守や企業の勤務時間の実態などの情報公開を促すよう、積極的に関与してほしい
2. 就職活動にかかる宿泊費や交通費などへの経済的な支援（就活割引など）をしてほしい
3. 就職支援より起業支援をしてほしい
4. 現在程度の関与でいい
5. 行政の支援は、特に必要ない
6. その他 ()

ご協力ありがとうございました

若者

求職活動についてのアンケート

松山市

本アンケートは、若者の皆様の求職活動に対する意識を把握するために実施しています。回答者個人を特定することはありませんので、ご協力をお願い致します。

問1 年齢、性別、就業・在学の状況をご記入下さい。

年齢 _____ 歳 性別：1.男 2.女 現在の状況：1.在職中 2.失業中 3.在学中

問2 現在、もしくは働いていたときの業種、職種並びに雇用形態を、それぞれ1つずつ○をお付け下さい。

業種

- | | | | |
|-------------------|-----------------|----------------|---------------|
| 1. 農林・水産 | 2. 食品製造 | 3. 建設・住宅・インテリア | 4. 繊維・化学・薬品 |
| 5. 鉄鋼・金属・機械 | 6. 電子・電機 | 7. 商社・卸 | 8. 医療・福祉・介護 |
| 9. 百貨店・スーパー | 10. 各種販売店 | 11. 銀行・証券・保険 | 12. 不動産・住宅販売 |
| 13. 鉄道・運輸・物流 | 14. ガス・電力・エネルギー | 15. 飲食 | 16. ホテル・旅館 |
| 17. 観光・レジャー・旅行 | 18. リース・レンタル | 19. 教育 | 20. ソフトウェア・通信 |
| 21. 出版・印刷・広告 | 22. 理美容・エステ | 23. 清掃・ビルメンテ | 24. 人材派遣 |
| 25. その他 (_____) | | | |

職種

- | | | | |
|-------------|--------------|-------------------|-----------|
| 1. 総務等の事務職 | 2. 営業企画・営業職 | 3. 商品企画・開発・設計職 | 4. 広報・宣伝職 |
| 5. 販売 | 6. サービス職 | 7. 専門・研究職 | 8. 生産工程 |
| 9. 輸送・機械運転職 | 10. 建設・土木作業職 | 11. その他 (_____) | |
| 12. 特になし | | | |

雇用形態

- | | |
|---------|----------|
| 1. 正規雇用 | 2. 非正規雇用 |
|---------|----------|

問3 失業中の方に伺います。仕事に就いていない理由はなんですか。1つに○をお付け下さい。

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| 1. やりたい仕事がない | 2. 応募しても採用されない |
| 3. どうしても仕事に就かなければならないわけではない | 4. その他 (_____) |

問4 あなたは雇用形態についてどのように思っていますか。1つに○をお付け下さい。

- あくまでも希望する業種や職種で正規雇用に就きたい
- 希望する業種や職種であれば正規雇用にこだわらない
- 正規雇用であれば業種や職種にはこだわらない
- どちらかというパートや臨時などの非正規雇用に就きたい
- その他 (_____)

問5 就職で重視することはなんですか。重視するもの5つ以内に○をお付け下さい。

- | | | |
|--------------------|----------------|-----------------|
| 1. 経営が安定している | 2. 将来性がある | 3. 社会に貢献している |
| 4. 大手企業である | 5. 給料がよい | 6. 地元(出身地)で働ける |
| 7. 転勤がない・少ない | 8. 休みが取りやすい | 9. 土日・祝日が休み |
| 10. 自分の能力・専門性が生かせる | 11. 全国各地に転勤できる | 12. 海外で働くことができる |
| 13. 仕事の内容が面白そうである | 14. 業種に興味がある | 15. 職種に興味がある |
| 16. ワークライフプランに役立つ | 17. 職場の雰囲気がよい | |
| 18. その他 (_____) | | |

問6 あなたは松山で働くことをどう思いますか。1つお選び下さい。

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. どんな会社・仕事でもいいから松山で働きたい | 2. いい会社・仕事があれば松山で働きたい |
| 3. 松山以外で働きたい | 4. その他 (_____) |

問7 希望する業種と職種について、3つ以内に○をお付け下さい。

業種

- | | | | |
|----------------|-----------------|----------------|---------------|
| 1. 農林・水産 | 2. 食品製造 | 3. 建設・住宅・インテリア | 4. 繊維・化学・薬品 |
| 5. 鉄鋼・金属・機械 | 6. 電子・電機 | 7. 商社・卸 | 8. 医療・福祉・介護 |
| 9. 百貨店・スーパー | 10. 各種販売店 | 11. 銀行・証券・保険 | 12. 不動産・住宅販売 |
| 13. 鉄道・運輸・物流 | 14. ガス・電力・エネルギー | 15. 飲食 | 16. ホテル・旅館 |
| 17. 観光・レジャー・旅行 | 18. リース・レンタル | 19. 教育 | 20. ソフトウェア・通信 |
| 21. 出版・印刷・広告 | 22. 理美容・エステ | 23. 清掃・ビルメンテ | 24. 人材派遣 |
| 25. 公務員・団体職員 | 26. その他 () | | |

職種

- | | | | |
|-------------|--------------|----------------|-----------|
| 1. 総務等の事務職 | 2. 営業企画・営業職 | 3. 商品企画・開発・設計職 | 4. 広報・宣伝職 |
| 5. 販売 | 6. サービス職 | 7. 専門・研究職 | 8. 生産工程 |
| 9. 輸送・機械運転職 | 10. 建設・土木作業職 | 11. その他 () | |
| 12. 特になし | | | |

問8 あなたは企業が採用に際して重視する点は何だと思えますか。主なもの3つ以内に○をお付け下さい。

- | | | | |
|---------------|---------------|-------------------|-------------|
| 1. 学歴 | 2. 性格・人間性 | 3. スポーツの経験 | 4. 学校での成績 |
| 5. インターンシップ経験 | 6. 学校の推薦 | 7. 資格 | 8. 語学力・留学経験 |
| 9. 特技 | 10. ボランティア経験 | 11. 採用試験の成績 | 12. 面接での印象 |
| 13. 採用担当者との相性 | 14. 職歴・アルバイト歴 | 15. 部活動・サークル活動の経験 | |
| 16. その他 () | | | |

問9 あなたは仕事を探すためにどのようなものを利用しましたか。また、最も役に立ったのは何ですか。

利用したものすべてに○をお付け下さい。

- | | | | |
|-------------|---------------|-------------|------------|
| 1. 求人誌 | 2. 就職情報サイト | 3. 企業合同説明会 | 4. 企業HP |
| 5. ハローワーク | 6. ジョブカフェ愛ワーク | 7. 人材派遣会社 | 8. 民間職業紹介所 |
| 9. 卒業校の就職課等 | 10. SNS | 11. その他 () | |

上記のうち最も役に立ったものを1つ選んで□に番号をご記入下さい。

問10 地元の中小企業への就職を考える場合に、採用活動に関して、中小企業にどのようなことを望みますか。

主なもの3つに○をお付け下さい。

- | | | |
|----------------|-----------------|------------------|
| 1. 給与や勤務時間の開示 | 2. 年休の取得実績の開示 | 3. 離職者数や勤続年数の開示 |
| 4. 売上高などの業績の開示 | 5. 新卒者の採用実績 | 6. インターンシップの受け入れ |
| 7. 経営トップとの交流機会 | 8. 先輩社員との交流機会 | 9. 社内教育制度の開示 |
| 10. 福利厚生制度の開示 | 11. 育児休暇取得実績の開示 | 12. その他 () |

問11 松山市や関係機関がどのようなことに取り組みれば、若年者が就職しやすくなるとお考えですか。

希望する事業を2つまでお選び下さい。

1. 就職に役立つ能力を身につける手助けをしてほしい
2. 求人する会社をもっと増やしてほしい
3. 求人する企業の情報量を増やしてほしい
4. 実態に合った採用情報を開示するよう企業を指導してほしい
5. ジョブカフェ愛ワーク等で相談する担当者を選べるようにしてほしい
6. ジョブカフェ愛ワーク等で1人の担当者が相談から就職まで担当してほしい
7. 就職支援より起業支援をしてほしい
8. その他 ()

ご協力ありがとうございました 担当者にお渡し下さい

事業所

調査票

問1 会社名、事業所名等をご記入ください。

会社・事業所名			
住 所			
従 業 者 数	() 人	うち正社員数 () 人	
売 上 額	万円	設 立 年	西暦 年
ご 記 入 者	役職	氏名	電話

問2 次の中から該当する業種を 1 つお選び下さい。業種が2つ以上にわたる場合には、従業員が最も多い業種に○をお付け下さい。

- | | | | |
|----------------|-----------------|----------------|---------------|
| 1. 農林・水産 | 2. 食品製造 | 3. 建設・住宅・インテリア | 4. 繊維・化学・薬品 |
| 5. 鉄鋼・金属・機械 | 6. 電子・電機 | 7. 商社・卸 | 8. 医療・福祉・介護 |
| 9. 百貨店・スーパー | 10. 各種販売店 | 11. 銀行・証券・保険 | 12. 不動産・住宅販売 |
| 13. 鉄道・運輸・物流 | 14. ガス・電力・エネルギー | 15. 飲食 | 16. ホテル・旅館 |
| 17. 観光・レジャー・旅行 | 18. リース・レンタル | 19. 教育 | 20. ソフトウェア・通信 |
| 21. 出版・印刷・広告 | 22. 理美容・エステ | 23. 清掃・ビルメンテ | 24. 人材派遣 |
| 25. その他 () | | | |

問3 若年者（おおむね39歳以下）の採用に対しては、どのようにお考えですか。1つお選び下さい。

1. 新規学卒者を中心に若年者を採用している
2. 中途採用を中心に若年者を採用している
3. 新規学卒者を採用したいが必要な人数は採れていない
4. 就業経験のある若年者を採用したいが必要な人数は採れていない
5. 中高年のみ採用
6. 年齢に関係なく新規採用はない

問4 近年の採用動向について、それぞれの年度ごとの採用人数をご記入下さい。

	23年4月～24年3月	24年4月～25年3月	25年4月～現在
新規学卒者（正規社員）	人	人	人
中途採用者（正規社員）	人	人	人
契約・嘱託・派遣社員	人	人	人
パート・アルバイトほか	人	人	人

問5 職種別社員の過不足状況について、職種ごとに該当する番号に○をお付け下さい。*別紙をご参照下さい

職 種	非常に不足	やや不足	適 正	やや過剰	非常に過剰	該当の職種はない
専 門 ・ 技 術 職	1	2	3	4	5	6
う ち 企 画 マーケティング職	1	2	3	4	5	6
事 務 職	1	2	3	4	5	6
販 売 ・ 営 業 職	1	2	3	4	5	6
サ ー ビ ス 職	1	2	3	4	5	6
生 産 工 程	1	2	3	4	5	6
輸 送 ・ 機 械 運 転 職	1	2	3	4	5	6
建 設 ・ 土 木 作 業 職	1	2	3	4	5	6
その他（具体的には)	1	2	3	4	5	—

問6 貴事業所の人材確保や求人の方策について、当てはまるものいくつでも○をお付け下さい。

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1. 学校への求人票提出 | 2. 学生向け就職情報サイト(リクナビ等) |
| 3. 自社単独での説明会 | 4. ハローワーク等公的機関主催の合同説明会 |
| 5. 民間主催の合同説明会 | 6. インターンシップ受入れ |
| 7. 若手社員によるリクルーター制度 | 8. 学校からの推薦 |
| 9. 自社ホームページで募集 | 10. 新聞・雑誌等の求人広告 |
| 11. 知人や社員の紹介 | 12. 派遣会社を通じて |
| 13. その他 () | 14. 求人していない |

問7 求人の充足状況はいかがですか。職種ごとに該当する番号に○をお付け下さい。*別紙をご参照下さい

職 種	計画通り充足 できている	まあまあ充足 できている	ほとんど充足 できていない	募集して いない
専 門 ・ 技 術 職	1	2	3	4
う ち 企 画 マ ー ケ テ ィ ン グ 職	1	2	3	4
事 務 職	1	2	3	4
販 売 ・ 営 業 職	1	2	3	4
サ ー ビ ス 職	1	2	3	4
生 産 工 程	1	2	3	4
輸 送 ・ 機 械 運 転 職	1	2	3	4
建 設 ・ 土 木 作 業 職	1	2	3	4
その他(具体的には)	1	2	3	—

問8 問7で「ほとんど充足できていない」と答えられた、その理由はどのようなことですか。主なもの1つに○をお付け下さい。

1. 応募者がいない・少ない
2. 応募者はいるが、要求する水準に達していない
3. 内定はするが、辞退者が多い
4. その他 ()

問9 採用に当たっては、どのような点を重視しますか。主なもの3つに○をお付け下さい。

- | | | | |
|---------------|---------------|-------------------|-------------|
| 1. 学歴 | 2. 性格・人間性 | 3. スポーツの経験 | 4. 学校での成績 |
| 5. インターンシップ経験 | 6. 学校の推薦 | 7. 資格 | 8. 語学力・留学経験 |
| 9. 特技 | 10. ボランティア経験 | 11. 採用試験の成績 | 12. 面接での印象 |
| 13. 採用担当者との相性 | 14. 職歴・アルバイト歴 | 15. 部活動・サークル活動の経験 | |
| 16. その他 () | | | |

問10 若者を採用するために松山市にどんな支援を望みますか。希望する主なもの3つに○をお付け下さい。

1. 採用のための合同説明会や面接会の実施
2. インターンシップを実施する際の学校や学生等の紹介
3. 若者の採用実績の多い企業・事業所の認証制度の創設やホームページ等での紹介
4. 地元企業の求人情報を取りまとめて関係機関に提供、または行政のホームページに掲載
5. 若年求職者に対して職業訓練を行う施設の増設や実施するプログラムの拡大・充実
6. 若年者の雇用実績に応じた優遇税制や補助
7. 新入社員向けの無料、または安価な研修などの実施
8. その他 ()

ご協力ありがとうございました 同封の封筒に入れてご郵送下さい

委員レポート

若者雇用政策の評価と課題

長井 偉訓

わが国において若者の雇用・失業問題が深刻になってきたのは、バブル経済が崩壊した 90 年代以降であり、政府が若者を対象に本格的な雇用対策を講じ始めたのが 2003 年 6 月、厚労省・経産省・文科省・内閣府連携の下に設置された「若者自立・挑戦戦略会議」による「若者自立・挑戦プラン」の策定であった。それ以降今日まで、学校教育段階では、若者の職業観・勤労観の醸成を目的としたキャリア教育・インターンシップの実施、若者トライアル雇用・日本版デュアルシステムの導入、主に地域の若者向け雇用関連サービスを提供する「ジョブ・カフェ」の設置、就職困難度の高い若者や若年無業者の就労・生活支援を目的とする「地域若者サポート・ステーション」の開設など、教育機関と企業・業界団体並びに自治体あるいは福祉機関などが相互に連携し、若者の就労を地域全体で支援する仕組みが構築されてきた。またこの間、特に就職困難な若者に対しては、「求職者支援法」に基づく生活保障も含めた職業訓練や本格的就労に向けた準備段階としての「中間的就労」など、社会的に包摂する仕組みも形成されてきた。

このように、ここ約 10 年の間、政府の若者雇用対策に基づき、各地域においても、一連の若年者雇用対策が展開されてきた。それらの政策を現時点で評価するとすれば、一定の成果が確認されつつある施策も散見できるが、全体的には必ずしも十分な成果が見られるとは言いがたい。確かに直近の完全失業率や有効求人倍率、就職内定率など、労働市場のマクロ変数だけをみれば、リーマン・ショック以前の状態に回復しつつあるようにみえる。しかし雇用が長期的に安定し、適切な労働時間により仕事と生活との調和を実現できるディーセントワークではなく、低賃金でかつ雇用や就業がきわめて不安定な非正規雇用で働いている若者がますます増加する傾向にある。一方、限られた正社員の椅子を運良く確保できた若者は、一定の雇用保障の引替えに仕事・労働時間（サービス残業が常態化した長時間労働）・勤務地などにおいて半ば無限定な働き方を余儀なくされ、中には鬱などの精神疾患を患い、最悪の場合には過労死・過労自殺にまで追い込まれることもある。こうした荒れ果てた職場の実態が可視化され、「ブラック企業」という用語さえ流布される昨今である。政府もこの問題を深刻に受け止め、過去 3 年間の採用・離職実績、労働時間や有給・育休取得率などの数値を求人票に明記するよう要請し、そうした企業を「若者応援企業」として公表し、支援する政策を打ち出し始めた。

今回、松山市と地方自治研究機構が共同で実施した調査研究は、学生・若者と企業に対する就労ニーズ調査からミスマッチ要因を析出し、いくつかの期待される対応策を具体的に提起している。具体的には体系図をみていただきたいが、とくに効果的な職業訓練策として挙げられている「オーダーメイド型訓練」、地元企業就職者に対する奨学金の返済支援、メンター制度の導入、そして基本方針である若者と企業の定期的交流、大学・就労支援機関・市の連携による総合的支援のための実効性ある協議会の設置に期待したい。

(愛媛大学法文学部総合政策学科 教授)

雇用支援及び産業振興のあり方に関する調査研究委員会を終わって

能田 幸生

若年者のための雇用支援は、若年者の就労できる環境を整えることで適正な就労を確保し、就労人口を増やすという、松山市の経済振興のにとって重要な課題である。この委員会に関わることが出来たのは大変良かったと思っている。

委員会も回を重ねるにつれて、企業、若年者、学生に対する調査資料が充実していき、実態の正確な把握ができ検討材料として大いに役立ったと思う。

就労に関して、若年就労希望者と企業との間の情報の不足が大きな問題であり、就労に際しての情報不足からミスマッチが生じ、離職につながっていることも明確になったことから、情報発信のあり方が問われている。

更には、就労希望先として、松山でやりがいのある中堅・中小企業が対象になっていることも、就労支援の範疇に入れて考えねばならない。

① 情報発信について

従来型の組織による旧態然としたものでなく、現場に即した実効性のある新しい組織を行政、産業界、教育界から選出された構成委員で創るのが望ましいと考える。

情報の内容は、雇用情報・就業支援の教育情報・若年者と企業との交流に関する情報などを一元化された体制で提供されることが望ましい。

② インターンシップ制度について

インターンシップは若年者にとっても、企業にとっても就労の継続という意味で非常に重大な事項と考えられる。そのためには、アンケートで見られたように「手間ひまのかかるインターンシップ制度を実施する余裕がない」とする企業では実施すべきではない。企業を選択するシステムを慎重に考えてほしい。

③ 中堅・中小企業の健全育成について

就労希望先に上がってきているように、「やりがいのある中堅・中小企業」が成長してくれることは、松山の経済発展にとって大変望ましいことである。そのためには、中小企業の健全な育成支援策の実施が望まれる。

中小企業の体質強化ができれば、雇用の促進にもつながり、就労に関する好循環

環が生まれる。時間はかかるであろうが、インターンシップの受け入れも叶い、就労のミスマッチも減少し、離職率の低減にもつながるであろう。

④ その他

「コンテンツ振興に関する施策」にも関与したが、松山におけるコンテンツ産業の強化は若年者の思考とマッチングしそうであるし、産業構造の強化につながる課題としてぜひとも導入に努力していただきたい。

最後に、検討された結果を着実に実施に移されて実効をあげられることを期待して見守っていきたい。

今後とも、松山市民として適切に関与をさせていただきます。

(NPO法人トータルサポート21 理事長)

若年者雇用支援について考えること

大内 由美

わが国において、本格的に若年者対象の雇用対策がスタートして10年余りとなります。

その間に様々な施策のもとに、公共の支援機関が設置され、民間では新しいビジネスも次々と生まれているので、若年者の就職支援の仕事に携わっている人は、10年前とは比べものにならないくらい増えています。

このように多くのコストとマンパワーをつぎ込んだ若年者雇用対策の成果は、何をもって測られ、実を結ぶことになるのでしょうか。完全失業率、就職者数、離職率などは、わかりやすい指標となりますが、現場で若者に関わる実践者の多くは、それだけでは不十分だと考えるでしょう。

例えば、当施設のキャリアコンサルタントは、就職支援の目的を「若者が自立し、自分らしく幸せに生きること」とし、その先に「元気な若者が元気な愛媛を創るため」と掲げています。

これからの若年就職支援のあるべき姿は、「手厚い支援」ではなく、若者の潜在力を引き出す「賢い支援」であり、これまで蓄積されてきたノウハウを、築かれたネットワークを活かして、どれだけ効果的に発揮できるかにかかっているように思います。

そういう大切な時期において、今回の松山市の「若年者のための雇用支援・産業振興の在り方に関する調査研究事業」は、支援ネットワーク全体を俯瞰し、課題を発見し、解決を目指すことができる事業であり、次年度以降の活動にも期待したいと思います。

(愛媛県若年者就職支援センター長)

委員・部員名簿

**平成25年度 雇用支援及び産業振興のあり方に関する調査研究
委員・部員名簿**

委員長	長井 偉訓	愛媛大学法文学部総合政策学科 教授	
委員	能田 幸生	NPO法人トータルサポート21 理事長	
	大内 由美	愛媛県若年者就職支援センター長	
	今泉 裕美子	マーザ・アニメーションプラネット株式会社 ビジネスデベロップメント マネージャー	
	中村 亮	学校法人河原学園河原デザイン・アート専門学校 教頭代理	
	古茂田 不二	学校法人松山ビジネスカレッジ松山デザイン専門学校 校長	
	矢野 大二	松山市産業経済部 部長	
部員	鈴木 善彰	一般財団法人地方自治研究機構 調査研究部 部長	
	岡本 隆	愛媛大学法文学部総合政策学科政策情報科学 准教授	
	熊谷 太郎	松山大学経済学部経済学科 准教授	
	大野 慎	愛媛県若年者就職支援センター キャリアコンサルタント	
	當川 秀明	えひめ若者サポートステーション 所長	
	玉井 計	松山公共職業安定所 統括職業指導官	
	ゲスト スピーカー	平賀 祐伸	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 ポリテクセンター愛媛 訓練課長
		高須賀 賢一	松山商工会議所 地域振興課長
	事務局	堀江 千昭	松山商工会議所 愛媛県地域ジョブカードセンター 推進員
		好光 慎吾	松山市産業経済部 地域経済課 副主幹
相原 宏淳		松山市産業経済部 地域経済課 副主幹	
松本 圭		松山市産業経済部 地域経済課 主任	
太田 公平		松山市産業経済部 地域経済課 主任	
岸田 拓士		一般財団法人地方自治研究機構 調査研究部 主任研究員	
高崎 滋之		一般財団法人地方自治研究機構 調査研究部 研究員	
基礎調査 機関		黒田 明良	株式会社いよぎん地域経済研究センター 主席研究員
	上甲 いづみ	株式会社いよぎん地域経済研究センター 研究員	

(順不同 敬称略)

若年者のための雇用支援・産業振興のあり方
に関する調査研究

第1分冊

若年者のための雇用支援に関する報告書

—平成26年3月発行—

愛媛県松山市

〒790-8571 愛媛県松山市二番町四丁目7番地2
089-948-6688 (代表)

一般財団法人地方自治研究機構

〒104-0061 東京都中央区銀座7丁目14番16号 太陽銀座ビル2階
03-5148-0661 (代表)

印刷 株式会社ワコープラネット

