

【特集】 新規学卒者・若年者の就職に関する実態調査

若年者の早期離職の理由
仕事が自分に合わない 41.9%
新卒者の採用で重視すること
責任感、積極性、チャレンジ精神 59.0%



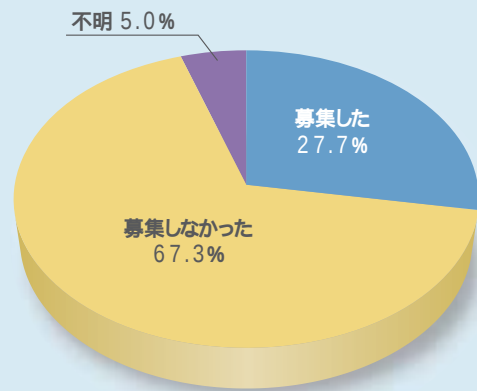
雇用情勢が厳しさを増す中、新規学卒者の就職が困難になるとともに、若年層の失業率が高い水準で推移している。

こうした社会情勢を受け、県では、企業が求める新規学卒者・若年者の資質や、就業意識などを把握するため、「新規学卒者・若年層の就職に関する実態調査」を実施した。

新卒採用者

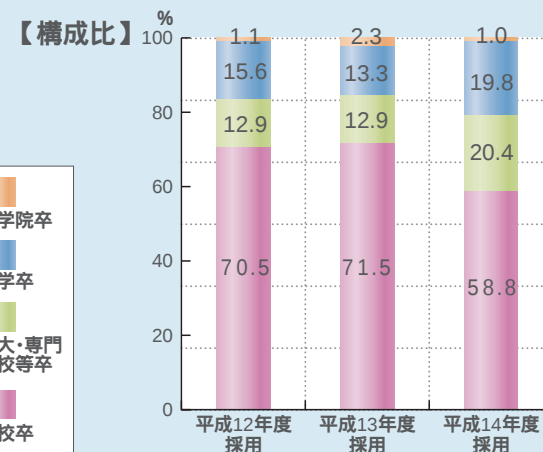
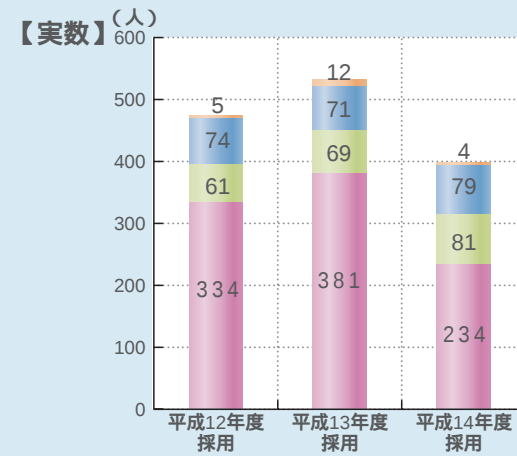
貴社は、直近3年間(12年4月、13年4月、14年4月及び通年採用)に新卒者を正社員として募集しましたか。

約7割の企業・事業所が新卒者を正社員として募集しなかった。



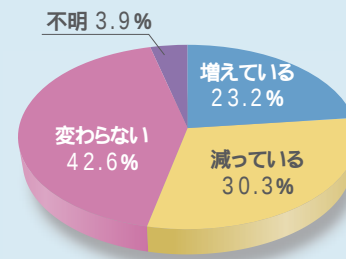
「募集した」と回答された方にお尋ねします。採用者数は、何人ですか。

新卒正社員の採用は、高校卒が大きく減少し、大学卒、短大・専門学校卒の割合が増加する傾向。中学卒の正社員は採用なし。



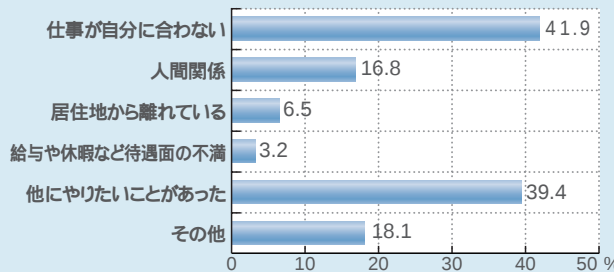
「募集した」と回答された方にお尋ねします。10年位前と比べて、新規採用者のうち、早期離職者の状況はいかがですか。

早期離職者が増えていると答えた割合は、全体の約23%。



「募集した」と回答された方にお尋ねします。早期離職者の主な理由は、次のうちどのようなものでしたか(複数回答可)。

早期離職者の主な理由は、「仕事が自分に合わない」、「他にやりたいことがあった」など、就職決定前における職業意識の形成やマッチングの問題などに起因するものが、高いウエイトを占めている。

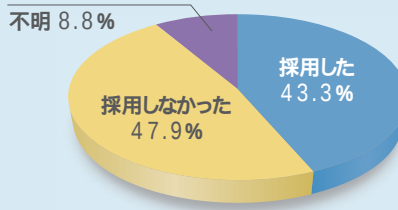


中途採用者

貴社は、最近3年間(12年4月～現在)に若年者(30歳以下)を中途採用しましたか。

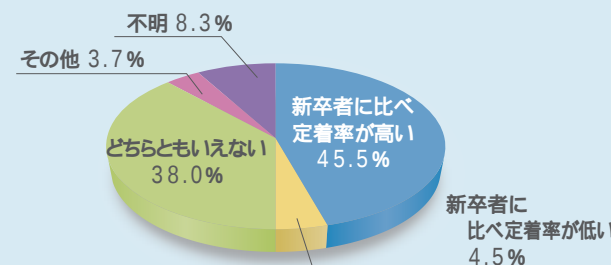
中途採用:新規学校卒業生として採用されたもの以外の常用労働者の採用

若年者(30歳以下)の中途採用の有無は、全体の約43%。



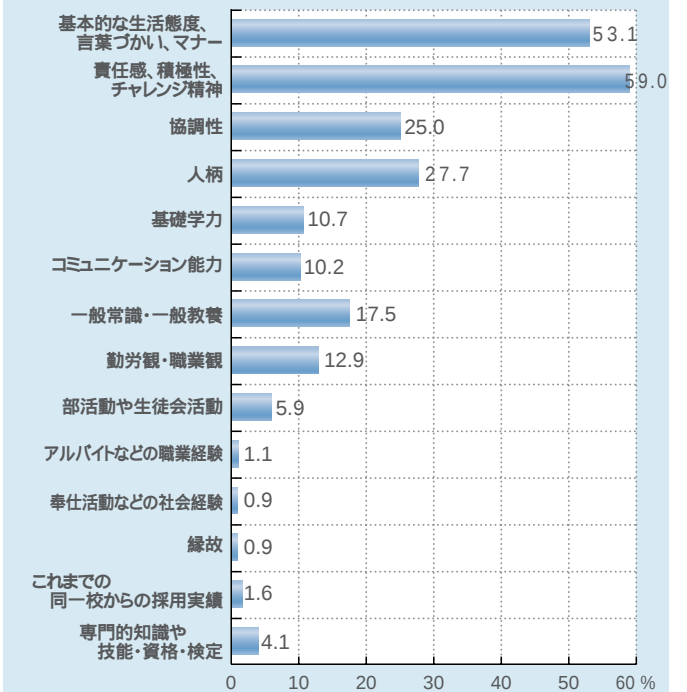
「採用した」と回答された方にお尋ねします。新卒者に比べ、中途採用者の定着の状況はどうか。

「中途採用者は新卒者に比べ定着率が高い」と答えた企業は、全体の約46%。



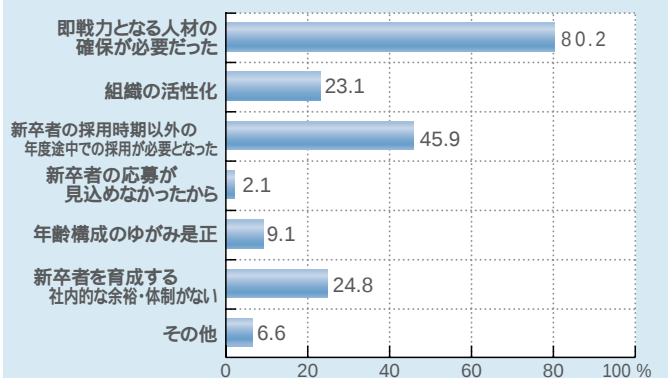
貴社は、新卒者の採用に当たって、どのような点を重視しますか(特に重視しているものを3つ選択)。

新卒者の採用に当たって特に重視されることは、「責任感、積極性、チャレンジ精神」、「基本的な生活態度、言葉づかい、マナー」。

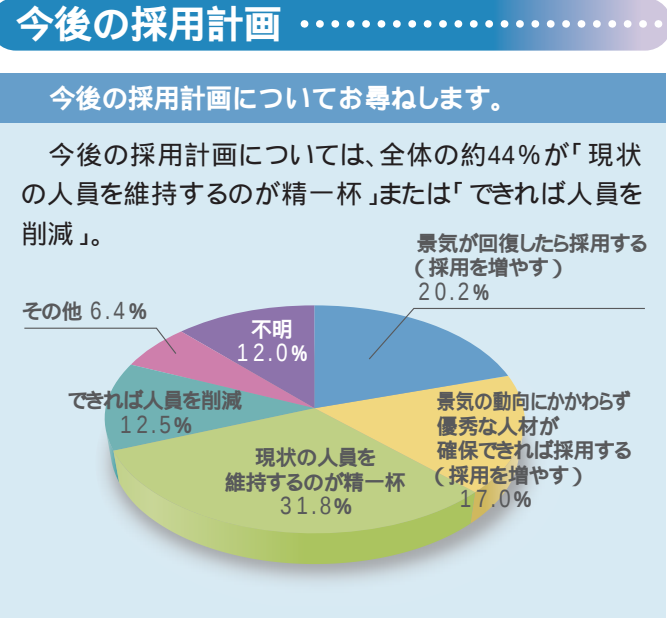
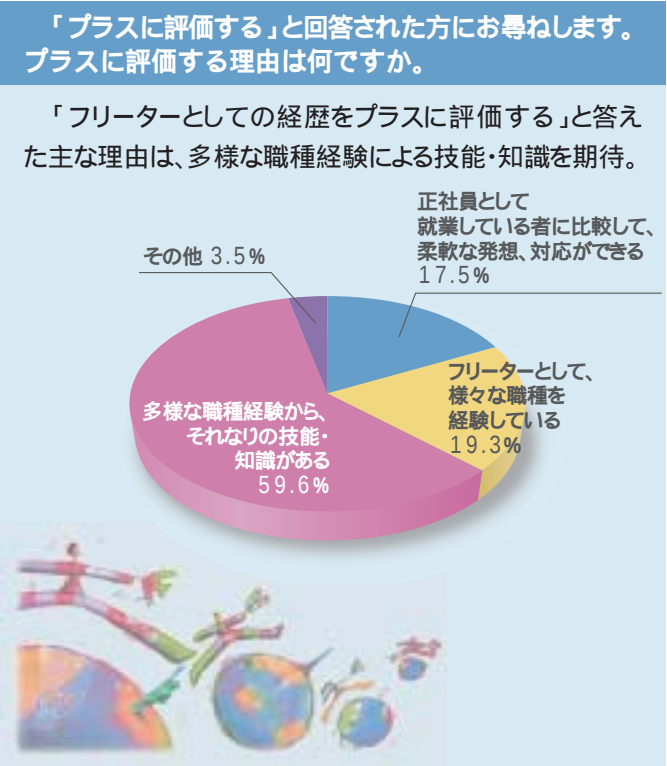
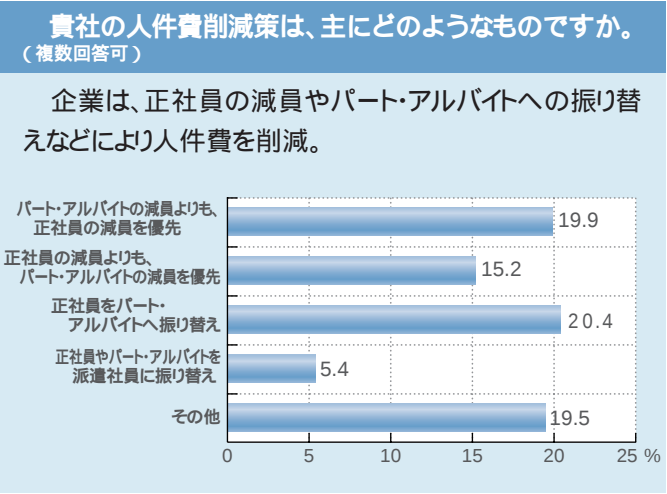
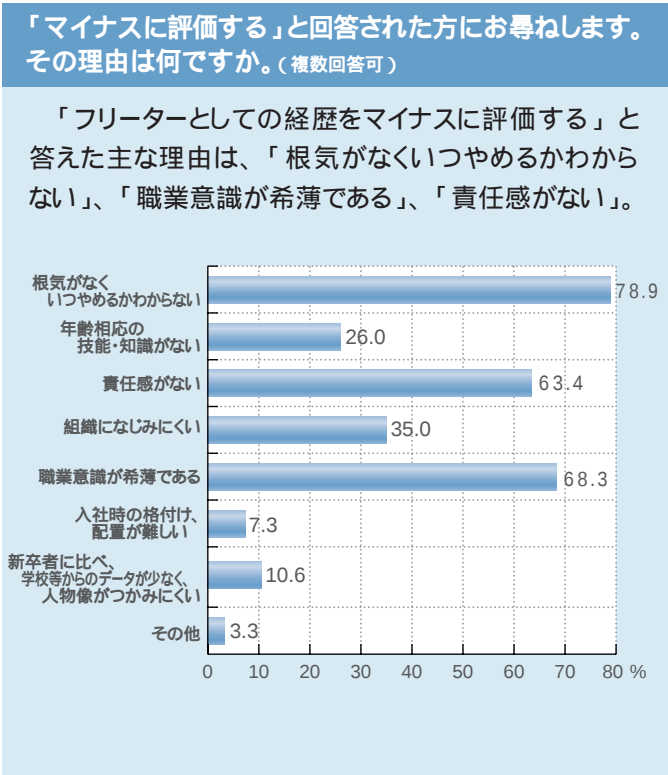
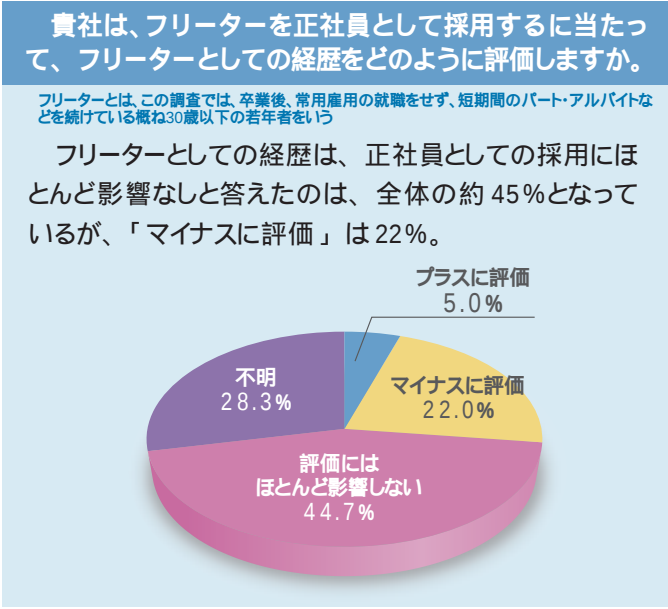
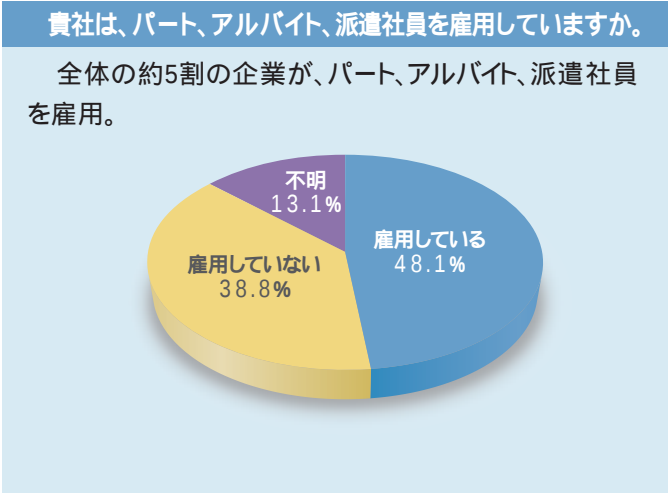


「採用した」と回答された方にお尋ねします。中途採用とした理由は何ですか(3つ以内)。

企業は、中途採用者に即戦力を期待。



パート・アルバイト・派遣社員



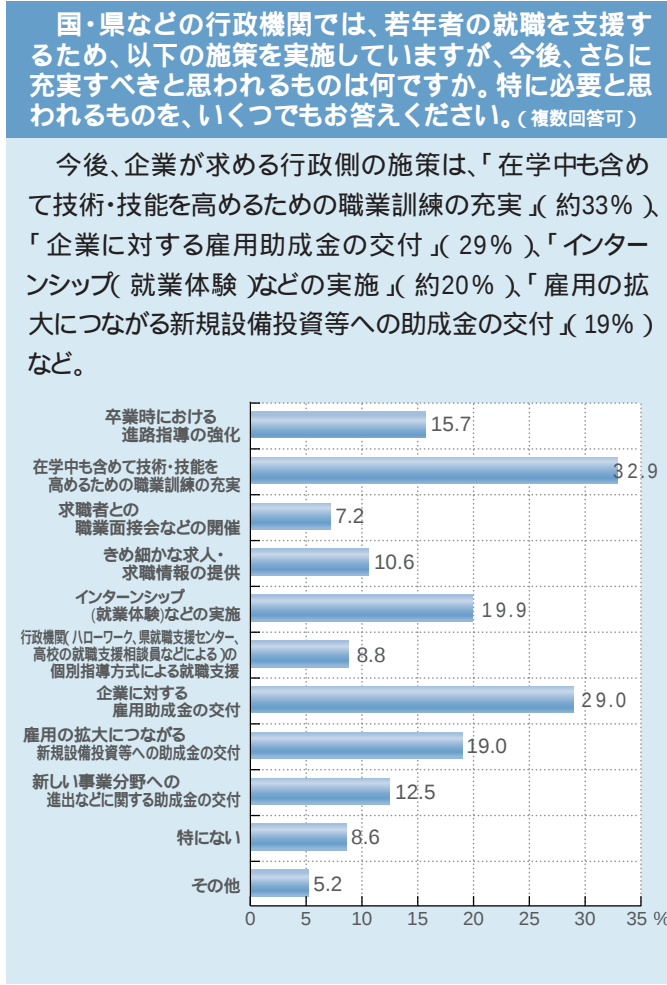
若年労働者への要望など

貴社が新規卒業者や若年労働者(概ね30歳以下)に対して不満に思うことがありましたら、お答えください。

短期間でやめていく人が多い。
不得意な分野に対してもチャレンジする精神で取りくむ心掛けが不足している。
社会的一般常識に欠けている。勤労意欲がなさ過ぎる。
若年労働者の問題ではなく、社会環境の問題である。
欠勤(休暇)が多い。意外なほどアッサリしている(粘りが無い)。中途入社で根気のない人もいる。また新入社員で出勤時間が遅い人もおり、教育の必要を感じる。
一社会人としての責任感に欠けている。自己中心的、自己本位である。
自分のやりたいこと、会社(仕事)の内容を確認して応募してほしい。
若年労働者には「どうしてもこの会社で働きたい、この仕事をしたい」という強い意志が感じられない。「他に入れないから…」という者が多いように感じられる。
特に不満を感じるものはない。入社した人間の人材育成は、会社としての責任と考えている。

:複数の企業から類似の回答のあったもの

行政施策への要望



お問い合わせ先 岩手県総合雇用対策局 TEL 019-629-5597 FAX 019-629-5599

貴社が新規卒業者や若年労働者に対して期待すること、また、具体的なお要望、ご意見がありましたら、お答えください。

チャレンジ精神を持って、目標を立て行動してほしい。
卒業時まで、生活マナー、一般常識は身につけてきてほしい。
学校が薦めるからではなく、自分の希望を優先した職場選びをしてほしい。学校側もどこかの会社に入れてしまえば良い、という考え方を止めてほしい。
個人が専門分野に特化した知識を身に付けておいてほしい。
会社に入社して安住するのではなく、常に自分自身の市場価値を意識し、能力やスキルを高めていく姿勢を持ってほしい。
入社した会社の気風に慣れ、会社のためでなく、自分自身のために多数の資格をとっていくことが、自分のためになり、さらには、社会の繁栄にも結びついていくことを認識してほしい。
自分がなぜこの会社に入りたかったのか、○年後という自分になりたいか、なぜこの職種についてみたいか、という考えを明確にするとともに、社会人としての使命感のようなものを強く持ってほしい。
強い職業意識を持って仕事に取り組んでほしい。ともすれば2~3年で辞めてしまう例が多い。自分に適した職業であるかどうかはそう簡単に判るものではない。仕事の中から喜びを見いだすよう、前向きに対応すること。

貴社が新規卒業者や若年労働者の確保、育成に関して行政などに期待すること、また、具体的なお要望、ご意見がありましたら、お答えください。

新卒者が、本当にやりたい仕事なのかを考えてあげるような進路指導をしてほしい。
どこかへむりに入れることは直近では良いが、長い目で見ると本人も辛いし、辞めた場合は継続的な採用をその学校からはしなくなる。
インターンシップを必須にして、仕事のミスマッチを無くすような教育プログラムが必要。
学校は、「新卒をお願いします」と来るが、建設業界、県、国は雇用につながる具体的な説明がない割に技術者(資格を持っている人)を採用するように指導しているので、新卒者は要らない方向に向かっている。
国の方で貸し渋りによる資金繰りの大変さなど、改善してほしい。
若い世代が定職を持つことは、これから一番大切なことと思われる。若い人を育てるためには、初めの1~3年くらいは会社にとって沢山の時間とお金がかかるため、若い人を育てるための助成を充実して欲しい。
学校教育の中で家庭や地域と連携し、基本的な生活態度、言葉遣い、マナーを教える。
銀行がもっと融資のハードルを低くしなければ、解決できないと思う。
高校などにおいて職業に対する意識づけや、生活感などいろいろな業種の方を招き、教えてもいいのではないかな。
高校卒の内定を一社だけにしてみたい。
定年退職者の再雇用、天下り等は止めていただき、若者たちの雇用に大いに力を注いでほしい。