

緊急雇用創出推進事業

道内企業人材ニーズ等調査報告書

平成 22 年 12 月

北海道経済部

目 次

■調査概要	1
1. 調査目的	1
2. 調査内容・方法	1
■調査結果	
1. 雇用・労働に関する統計データ整理	7
1. 1 雇用・労働環境	7
1. 2 雇用増減動向（常用雇用者数）	10
1. 3 業種別・職種別の求人・求職ニーズ	12
1. 4 入職・離職動向（雇用構造の分析）	16
2. 道内企業に対する調査	25
2. 1 直近3年間における採用動向	25
2. 2 採用における充足状況	27
2. 3 採用活動にあたり工夫している点・有利な点	33
2. 4 新規高卒者の採用活動について	35
2. 5 人材確保・育成に関する取り組み状況	38
2. 6 今年度の採用計画（雇用機会の可能性）	41
3. 高校の進路指導担当教員に対する調査	46
3. 1 高校生の就職状況	46
3. 2 高校におけるキャリア教育の実施状況・課題	48
3. 3 進路指導における課題	53
4. 高校生を対象とした調査	55
4. 1 回答者のプロフィール	55
4. 2 進路を決定するまでの活動について	56
4. 3 希望する就職先等について	57
4. 4 インターンシップ（就業体験）について	61
5. 一般求職者を対象とした調査	67
5. 1 回答者の基本情報	67

5. 2	失業の理由	68
5. 3	求職活動の状況	70
5. 4	求職活動での課題	84
6.	道内の雇用・労働環境の改善に向けて	86
6. 1	雇用・労働環境の改善に向けた基本的な方向性	86
6. 2	求人企業と求職者における情報のミスマッチ解消	87
6. 3	キャリアカウンセリングを通じた就労支援機能の充実	89
6. 4	人材の定着促進	90
資料編		
資料 1	調査報告会の開催結果	93
資料 2	調査票	99

◆調査概要

1 調査目的

道内企業の採用に関する動向、考え方（求める人材像や採用条件、採用に当たって重視する事項など）や、新規学卒者を含む求職者の求職活動の動向（応募先選定理由や業界に抱いているイメージ、希望する条件など）、学生・生徒の就職活動をサポートする教育機関（高校・大学など）における指導の実態などをアンケート及びヒアリングにより調査・分析し、ミスマッチの実態を明らかにすることを目的とする。

2 調査内容・方法

（1）雇用・労働に関する統計データ整理

各種統計データを用い、道内における雇用環境や求人・求職の状況等について整理を行った。

（2）道内企業に対する調査

①アンケート調査

ア 調査対象数及び回収数

- ・道内企業 5,000 社を対象とした。なお、回答企業における地域や業種の偏りを防ぐため、地域別・業種別の事業所数構成比に基づき調査対象を抽出した。
- ・また、今後の成長分野として見込まれる「健康」、「環境」関連分野に進出している企業についても調査対象に含めるよう留意した。
- ・回収企業数は 1,006 社であり、回収率は 20.1%となった。

イ 調査方法

- ・郵送による配布・回収

ウ 調査期間

- ・平成 22 年 8 月中旬～9 月中旬

エ 調査項目（詳細については別添調査票を参照）

- ・直近 3 年間における採用動向
- ・採用における充足状況
- ・採用活動にあたり工夫している点・有利な点
- ・新規高卒者の採用活動について
- ・人材確保・育成に関する取り組み状況
- ・今年度の採用計画

② ヒアリング調査

ア 調査対象

- ・アンケート回答者のうち 100 社を対象とした。地域別の事業所数構成比や業種構成比を考慮し、抽出数を決定した。

イ 調査方法

- ・訪問によるヒアリング調査

ウ 調査項目

- ・アンケート調査と同様

エ 調査期間

- ・平成 22 年 9 月上旬～11 月上旬

オ 調査実施状況

- ・100 社

(3) 高校関連調査

①アンケート調査

ア 調査対象・回収数

【道内全ての高校における就職担当の進路指導担当教員（367 名）】

- ・回収数は 205 名、回収率は 55.9%となった。

【道内高校における就職予定の高校 3 年生】

- ・下記②のヒアリング調査に協力頂いた高校のうち、11 校の協力を受け、各校の進路指導担当教員を通じて高校生にアンケートの配布・回収を依頼した。配布（回収）数は 948 名となった。

イ 調査方法

- ・郵送による配布・回収

ウ 調査期間

- ・平成 22 年 8 月中旬～10 月中旬

エ 調査項目

【進路指導担当教員】

- ・高校生の就職状況
- ・高校におけるキャリア教育の実施状況・課題
- ・進路指導における課題

【就職予定の高校3年生】

- ・回答者のプロフィール
- ・進路を決定するまでの活動について
- ・希望する就職先等について
- ・インターンシップ（就業体験）について

②ヒアリング調査

ア 調査対象

- ・道内高校における就職担当の進路指導担当教員（25名）
- ・道内高校における就職予定の高校3年生（104名）

イ 調査方法

- ・道内高校における就職担当の進路指導担当教員（個別ヒアリング調査）
- ・道内高校における就職予定の高校3年生（個別ヒアリング調査）

ウ 調査期間

- ・平成22年9月上旬～11月中旬

エ 調査項目

- ・アンケート調査と同様

（4）一般求職者を対象とした調査

①アンケート調査

ア 調査対象・回収数

- ・道内全域のハローワーク、ヤングハローワーク、ジョブカフェ北海道、ジョブサロン北海道を利用している求職者(6,500名)を対象とし、回収数は924名、回収率は14.2%となった。
- ・なお、ハローワークの地域別配分数の抽出数の決定にあたっては、地域別の新規求職申込件数を考慮した。

イ 調査方法

- ・直接配布・郵送回収を行った。配布にあたっては、上記就労支援機関の協力を受け、各機関の窓口の職員に対し、求職者への調査票配布を依頼した。

ウ 調査項目

- ・回答者の基本情報
- ・失業の理由
- ・求職活動の状況
- ・求職活動での課題

エ 調査期間

- ・平成 22 年 8 月下旬～9 月下旬

②ヒアリング調査

ア 調査対象

- ・上記アンケート調査回答者のうち 65 名

イ 調査方法

- ・個別ヒアリング調査

ウ 調査項目

- ・アンケート調査と同様

エ 調査期間

- ・平成 22 年 10 月上旬～11 月中旬

(5) その他

- ・就職決定した大学生を対象にヒアリング調査を実施した。

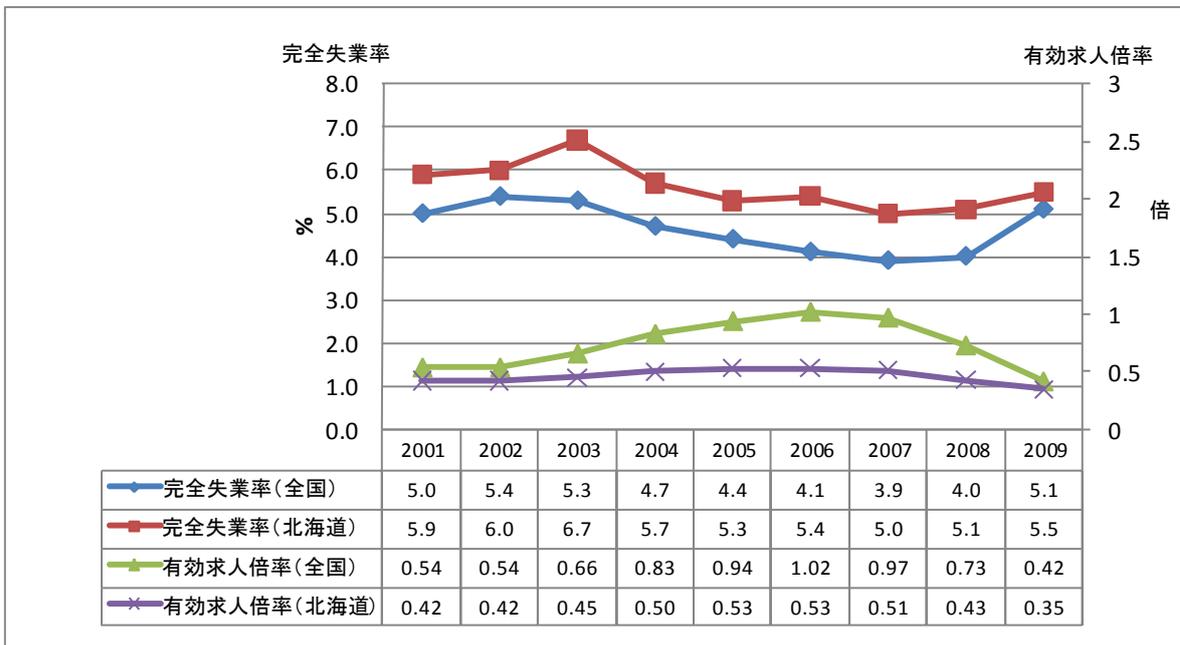
◆ 調查結果

1. 雇用・労働に関する統計データ整理

1. 1 雇用・労働環境

(1) 完全失業率と有効求人倍率

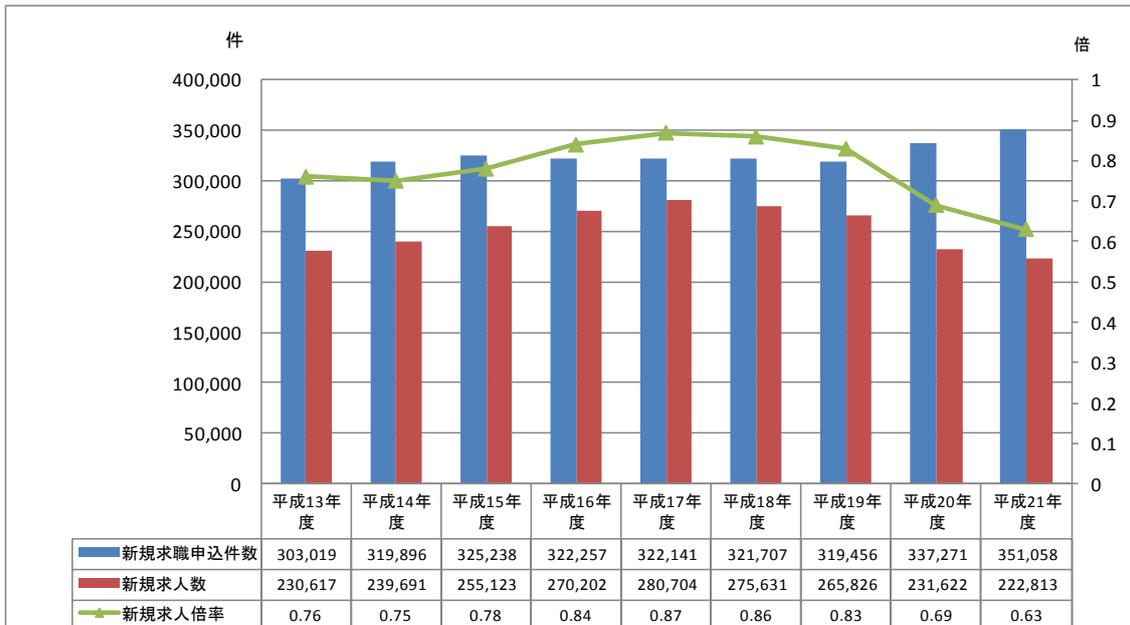
- ・道内の完全失業率は全国を上回る水準で推移し、2003年以降改善傾向を示していたが、2008年から再び悪化し、2009年は5.5%（全国は5.1%）となっている
- ・また、道内の有効求人倍率は全国を下回る水準で推移している。2002年から2006年にかけて全国は改善傾向を示したが、道内は若干の改善に留まった。2007年から低下傾向にあり、2009年は0.35（全国は0.42）となっている。



(出典) 労働力調査（総務省統計局）、レイバーレター（北海道労働局）

(2) 新規求人・求職者の状況

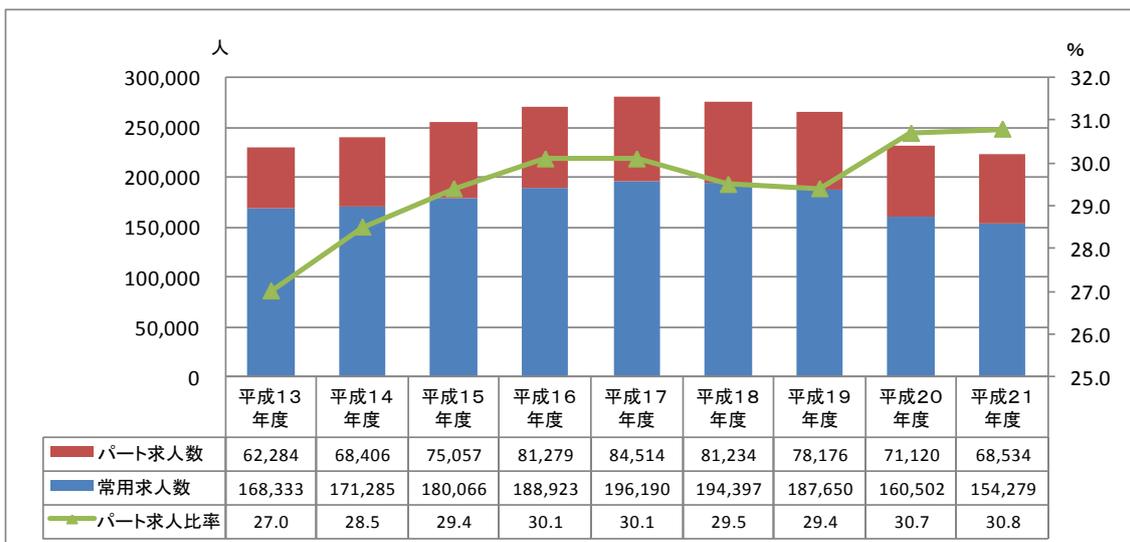
- ・道内の新規求人数は、平成13年度から17年度にかけて増加傾向であったが、その後減少し、平成21年度は223千件となっている。新規求職申込件数は平成20年度から増加しており、平成21年度は351千件となっている。
- ・新規求人倍率は、平成15年度以降改善し、平成17年度には0.87となったが、その後、新規求人数が減少し、新規求職申込件数が増加したため、平成21年度には0.63まで低下した。



(出典) レイバーレター (北海道労働局)

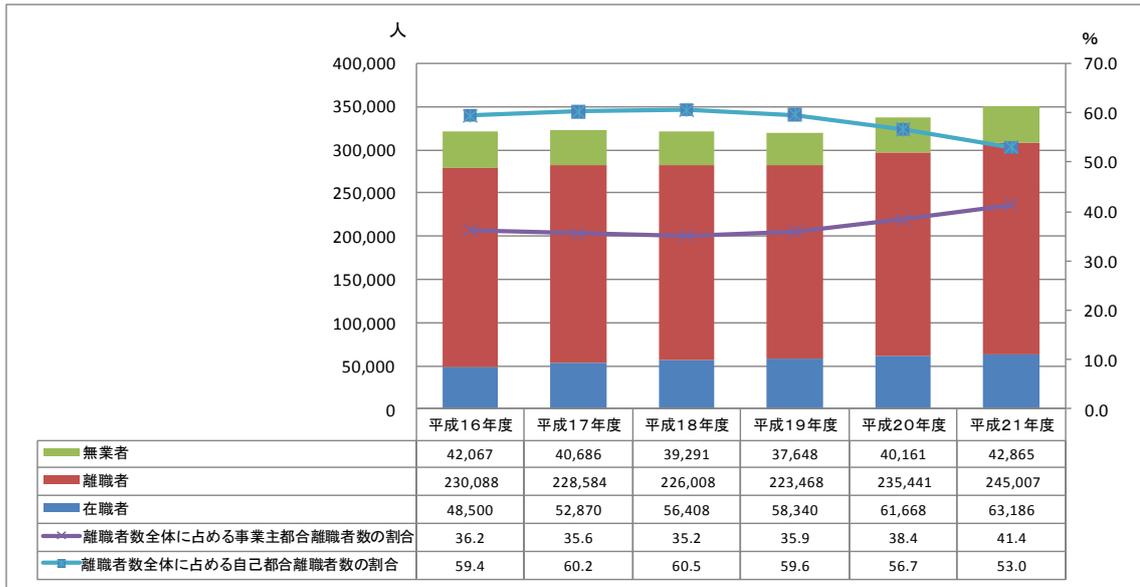
【新規求人数の内訳】

- ・道内の新規求人数の内訳をみると、平成18年度以降常用求人数、パート求人数ともに減少傾向にあるが、パート求人数の比率は上昇傾向にある。



【新規求職者数の内訳】

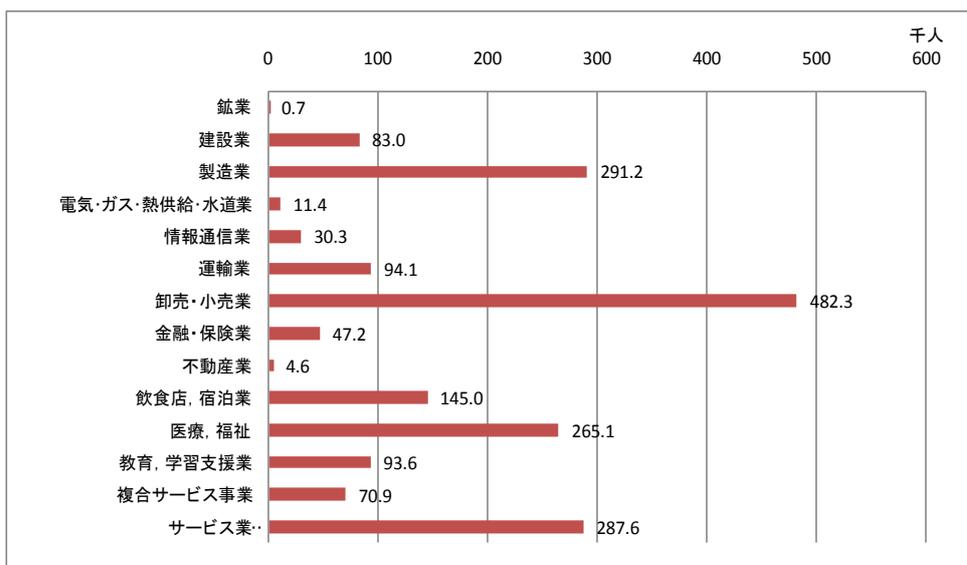
- ・道内の新規求職者の内訳をみると、離職者が多く平成21年には245千人となっている。また、離職者数に占める事業主都合離職者の割合は、平成19年度以降増加傾向にあり、平成21年度には41%となっている。
- ・また、在職者数(=転職希望者)は増加傾向にあり、平成18年度の49千人から平成21年には63千人となっている。
- ・無業者は、平成20年以降増加しており、平成21年には43千人となった。



(出典) レイバーレター (北海道労働局)

1. 2 雇用増減動向（常用雇用者数）

- ・道内の雇用吸収力の高い産業を分析するため、平成20年における産業別常用雇用者数についてみると、卸売・小売業が482千人で最も多く、製造業（291千人）、サービス業（288千人）、医療・福祉（265千人）が次いでいる。
- ・2004年と2008年の常用雇用者数を比較すると、「建設業」、「運輸業」、「不動産業」、「教育・学習支援業」は大幅に減少した反面、「製造業」、「卸売・小売業」、「飲食店・宿泊業」、「医療・福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業」は大幅に増加している。



（出典）雇用動向調査（厚生労働省）

	（千人）				
	2004	2005	2006	2007	2008
鉱業	0.3	6.9	0.4	0.3	0.7
建設業	152.7	63.2	103.8	194.4	83.0
製造業	197.8	127.5	162.5	301.4	291.2
電気・ガス・熱供給・水道業	15.7	11.2	25.6	15.6	11.4
情報通信業	33.2	20.2	18.4	29.8	30.3
運輸業	145.7	175.2	184.3	67.8	94.1
卸売・小売業	333.3	443.1	262.7	269.3	482.3
金融・保険業	44.8	53.4	12.9	36.1	47.2
不動産業	25.5	3.3	10.6	10.3	4.6
飲食店・宿泊業	76.1	34.7	14.4	99.8	145.0
医療・福祉	175.4	234.4	223.5	181.1	265.1
教育・学習支援業	147.2	117.2	125.8	87.6	93.6
複合サービス事業	29.2	32.3	41.5	76.5	70.9
サービス業 （他に分類されないもの）	229.4	256.5	164.1	328.2	287.6
産業計	1,606.3	1,579.1	1,350.6	1,698.1	1,907.2

（出典）雇用動向調査（厚生労働省）

・全国と比較するため、常用雇用者数の産業別構成比をみると、北海道は全国よりも「卸売・小売業」や「医療・福祉」の構成比が高く、「製造業」や「建設業」が低い傾向となっている。

(%)

	全国(2008)	北海道(2008)
鉱業	0.1	0.0
建設業	7.0	4.4
製造業	19.6	15.3
電気・ガス・熱供給・水道業	0.6	0.6
情報通信業	3.3	1.6
運輸業	5.9	4.9
卸売・小売業	20.4	25.3
金融・保険業	3.2	2.5
不動産業	0.9	0.2
飲食店、宿泊業	7.3	7.6
医療、福祉	10.1	13.9
教育、学習支援業	6.4	4.9
複合サービス事業	1.6	3.7
サービス業 (他に分類されないもの)	13.6	15.1

(出典) 雇用動向調査(厚生労働省)

※ 常用雇用者とは、「期間を決めず又は1か月を超える期間を決めて雇われている人」または「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている人のうち、直近2か月間にそれぞれ18日以上雇われた人」

1. 3 業種別・職種別の求人・求職ニーズ

(1) 業種別新規求人数

- ・平成22年8月時点（調査分析時点）の道内の産業別新規求人数をみると、「医療・福祉」が4千件で最も多く、「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」等が次いでいる。
- ・また、ここ3年間の動向をみると、平成20年よりも新規求人が増加している業種は、「医療・福祉」、「卸売業、小売業」、「製造業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「その他」となっており、とりわけ「医療・福祉」の伸びが顕著となっている。

(件)

業種	20年8月	21年8月	22年8月
農、林、漁業	282	252	277
建設業	1,437	1,403	1,321
製造業	1,509	1,434	1,572
食料品製造業	884	1,007	971
窯業・土石製品製造業	29	14	36
金属製品製造業	87	29	55
はん用・生産用・業務用・電気機械器具製造業	133	84	119
輸送用機械器具製造業	81	65	45
その他の製造業	295	235	346
情報通信業	542	453	559
運輸業、郵便業	1,149	1,331	1,109
卸売業、小売業	3,312	2,726	3,547
宿泊業、飲食サービス業	1,439	1,381	1,780
医療、福祉	3,715	3,581	4,316
サービス業（他に分類されないもの）	2,289	2,396	2,930
その他	2,782	2,629	2,844
合計	18,456	17,586	20,255

(出典) レイバーレター（北海道労働局）

(2) 職種別有効求人倍率

- ・職種別の状況を把握するため、職種別有効求人倍率について分析する。
- ・平成22年8月時点の月間有効求人数をみると、「専門的・技術的職業」が14千件で最も多く、「生産工程・労務の職業」が10千件、「サービスの職業」が9千件で次いでいる。
- ・一方、月間有効求職者数は、「生産工程・労務の職業」が36千件で最も多く、「事務的職業」が30千件で次いでいる。
- ・有効求人倍率は、1以上の職種は「農林漁業の職業」（1.91）の1職種にとどまり、「運輸・通信の職業」（0.99）、「サービスの職業」、「保安の職業」（いずれも0.80）が次いでいる。
- ・また、有効求職者数が2番目に多い、「事務的職業」は0.18で特に低くなっており、雇用ミスマッチが大きい職種となっている。

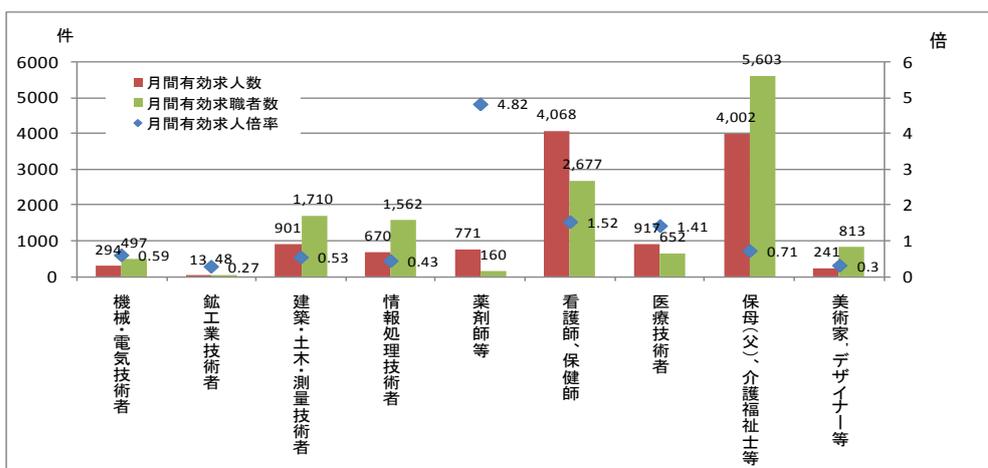
(求人数・求職者数：件)

	月間有効求人倍率		月間有効求人数		月間有効求職者数	
	H21.8	H22.8	H21.8	H22.8	H21.8	H22.8
専門的・技術的職業	0.71	0.79	12,007	13,928	16,899	17,617
管理的職業	0.26	0.44	68	109	266	245
事務的職業	0.12	0.18	3,796	5,264	30,385	29,904
販売の職業	0.32	0.41	5,505	6,896	17,347	16,749
サービスの職業	0.69	0.80	7,363	8,749	10,626	10,872
保安の職業	1.66	0.80	1,485	1,683	894	883
農林漁業の職業	0.94	1.91	853	814	908	822
運輸・通信の職業	0.50	0.99	2,473	2,554	4,928	4,391
生産工程・労務の職業	0.23	0.58	8,603	9,793	37,986	36,445
職業計	0.35	0.42	42,153	49,790	120,239	117,928

(出典) レイバーレター（北海道労働局）

ア 専門的・技術的職業（H22.8 有効求人倍率：0.79）

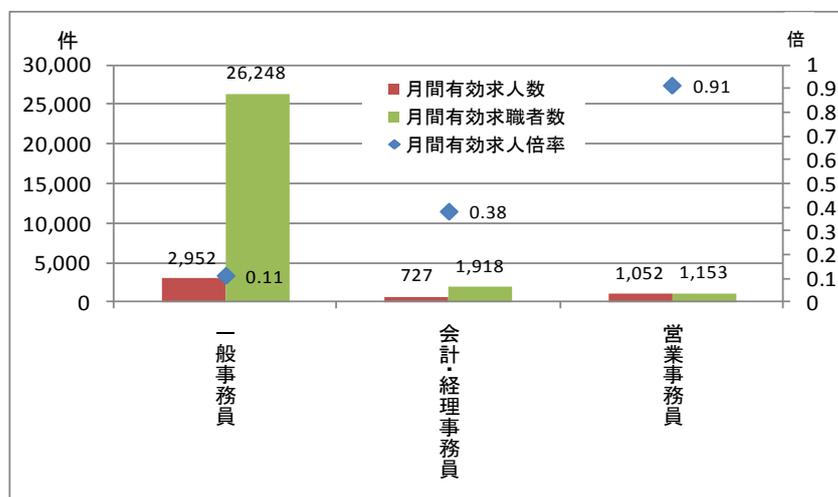
- ・求人数が多い職種は、「看護師・保健師」、「保母（父）、介護福祉士等」がそれぞれ 4 千件となっており、求職者数は、「保母（父）、介護福祉士等」が 6 千件で最も多く、「看護師、保健師」が 3 千件、「建築・土木・測量技術者」が 2 千件で次いでいる。
- ・有効求人倍率が 1 以上の職種は「薬剤師等」が 4.82 で最も高いが、求人数は 771 件と少ない。次いで、「看護師、保健師」が 1.52、「医療技術者」が 1.41 となっている。医療関係従事者は、厳しい就業環境等を背景に慢性的に人材が不足している職種であることがうかがえる。
- ・その他の職種は、1 未満であるが、とりわけ介護・福祉分野の職種に該当する「保母（父）、介護福祉士等」は 0.71 と比較的高くなっている。



(出典) レイバーレター（北海道労働局）

イ 事務的職業（H22.8 有効求人倍率：0.18）

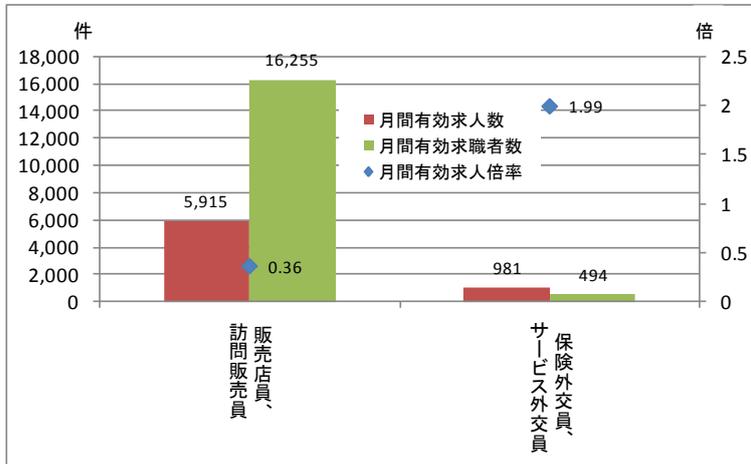
- ・いずれの職種とも、有効求人倍率は 1 未満となっている。一般事務員は、求人数が 3 千件、求職者数が 26 千件で有効求人倍率は 0.11 となっており、IT化による事務作業の効率化による求人の低下が影響していることがうかがえる。
- ・同じ事務系の職種でも、一般事務員に比べて専門的知識が必要とされ、長時間の労働が必要とされる営業事務員の有効求人倍率は、0.91 となっている。



(出典) レイバーレター（北海道労働局）

ウ 販売の職業（H22.8 有効求人倍率：0.41）

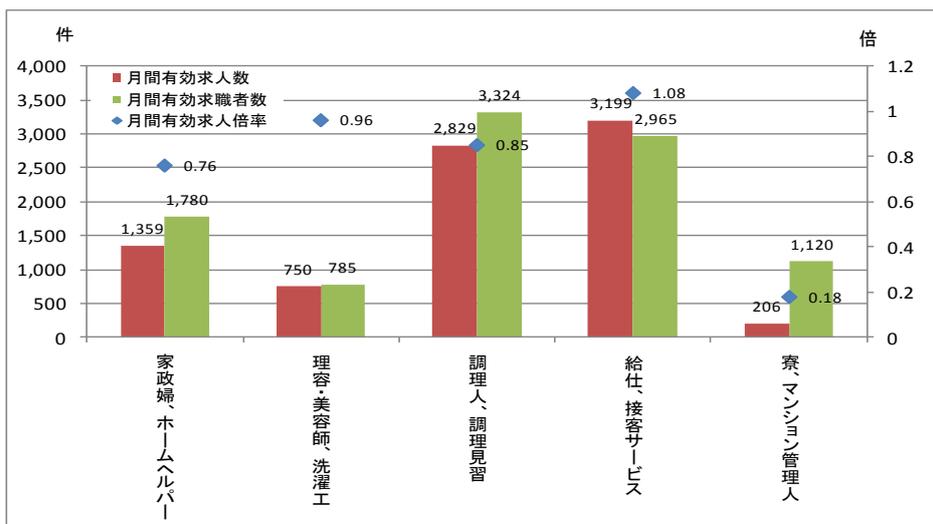
- ・「販売店員、訪問販売員」は、求人数が 6 千件に対し、求職者数が 16 千件で、有効求人倍率は 0.36 となっている。
- ・一方、求人数・求職者数は少ないものの、「保険外交員、サービス外交員」は有効求人倍率が 1.99 と高くなっている。



(出典) レイバーレター（北海道労働局）

エ サービスの職業（H22.8 有効求人倍率：0.80）

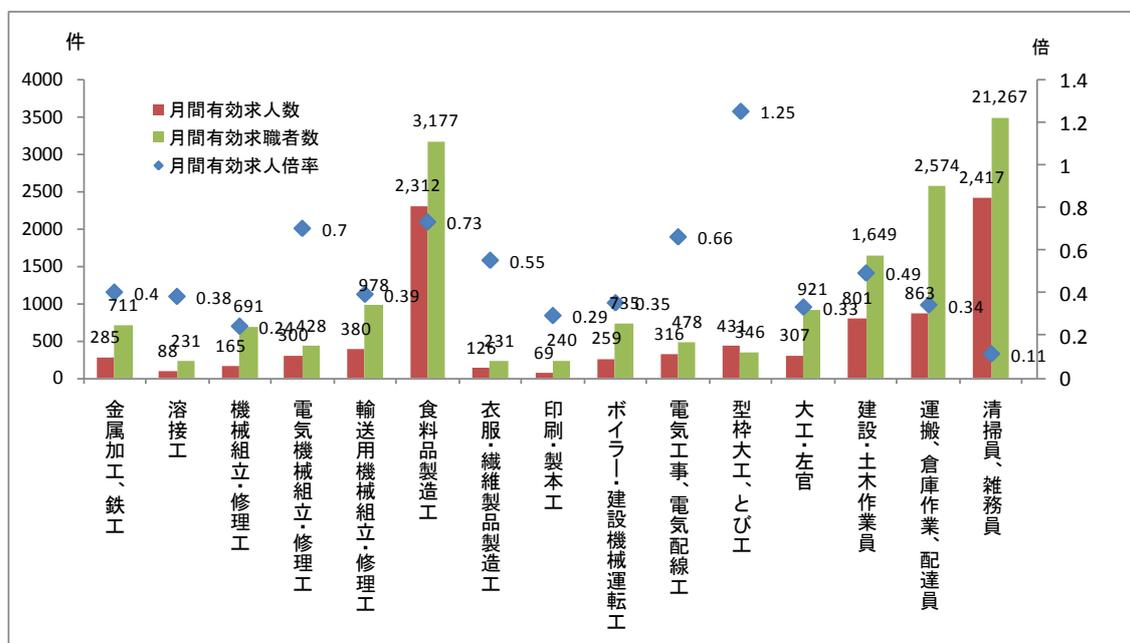
- ・有効求人倍率が 1 以上の職種は、「給仕、接客サービス」(1.08) である。また、「調理人、調理見習」が 0.85 で次いでおり、いずれの職種とも宿泊業、飲食サービス業の職種であり、新規求人数が増えていると同時に、後述するように離職率が高く、入れ替わりの激しい職種となっている。
- ・また、介護・福祉分野の職種に該当する「家政婦、ホームヘルパー」が 0.76 で次いでいる。



(出典) レイバーレター（北海道労働局）

オ 生産工程・労務の職業（H22.8 有効求人倍率：0.58）

- ・有効求人倍率が1以上の職種は「型枠大工、とび工」（1.25）であるが、求人数は431件と少ない。
- ・「食料品製造工」が0.73で次いで高くなっており、求人数が多い職種となっている。一方、「清掃員、雑務員」は求人数が最も多いものの、それ以上に求職者数が多く、有効求人倍率は0.11にとどまっている。

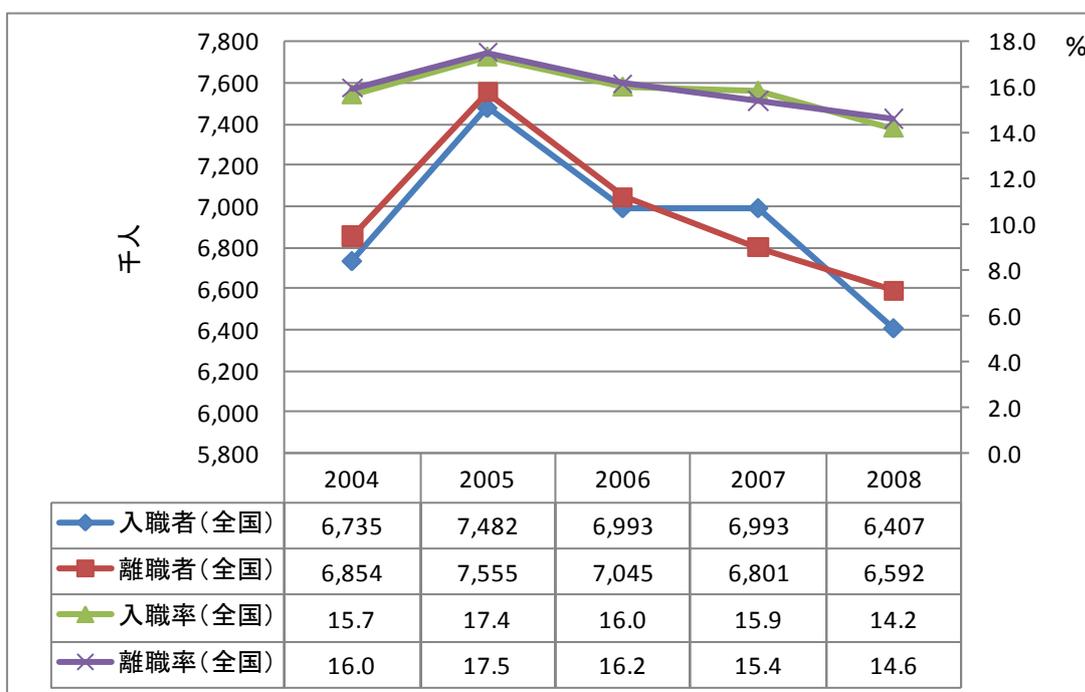
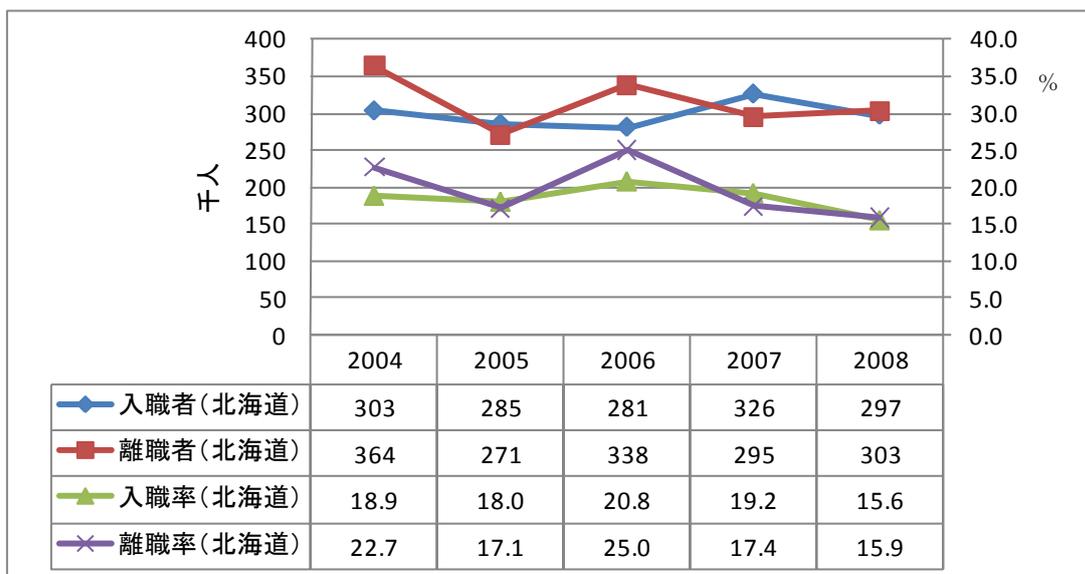


(出典) レイバーレーター（北海道労働局）

1. 4 入職・離職動向（雇用構造の分析）

（1）入職・離職の全体的な動向

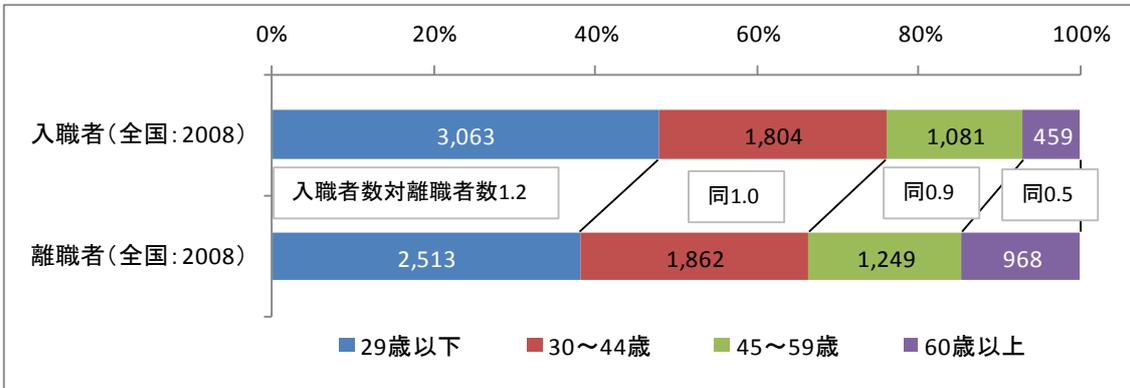
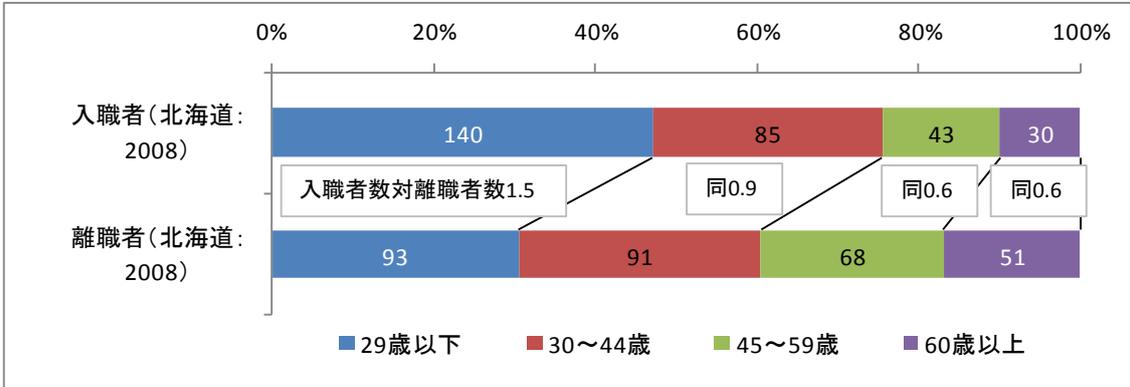
- ・道内の入職率、離職率（常用雇用者数に占める入職者数、離職者数の割合）ともにほぼ横ばいで推移しているが、2008年はいずれもここ5年間で最も低い水準となり、それぞれ15.6%、15.9%となっている。
- ・全国は入職率、離職率ともに2006年以降減少傾向を辿り、2008年はそれぞれ14.2%、14.6%と北海道よりも低くなっている。



（出典）雇用動向調査（厚生労働省）

(2) 年齢別の動向

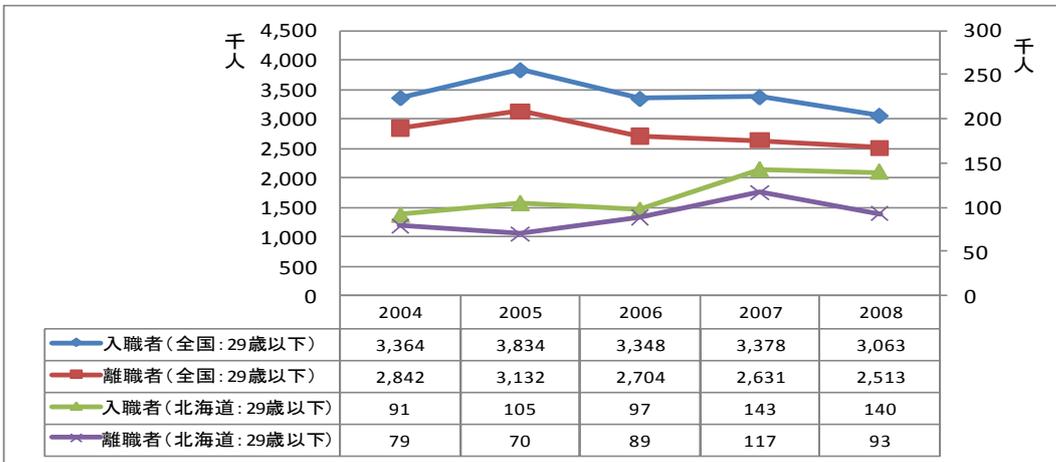
- ・2008年における道内の年齢別の入職者数、離職者数については、いずれも「29歳以下」が最も多く、「30～44歳」、「45～59歳」が次いでいる。
- ・一方、入職者数に対する離職者数の比率をみると、「29歳以下」は1.5と入職超過、その他の年代は1未満の離職超過となっている。



(出典) 雇用動向調査 (厚生労働省)

ア 29歳以下

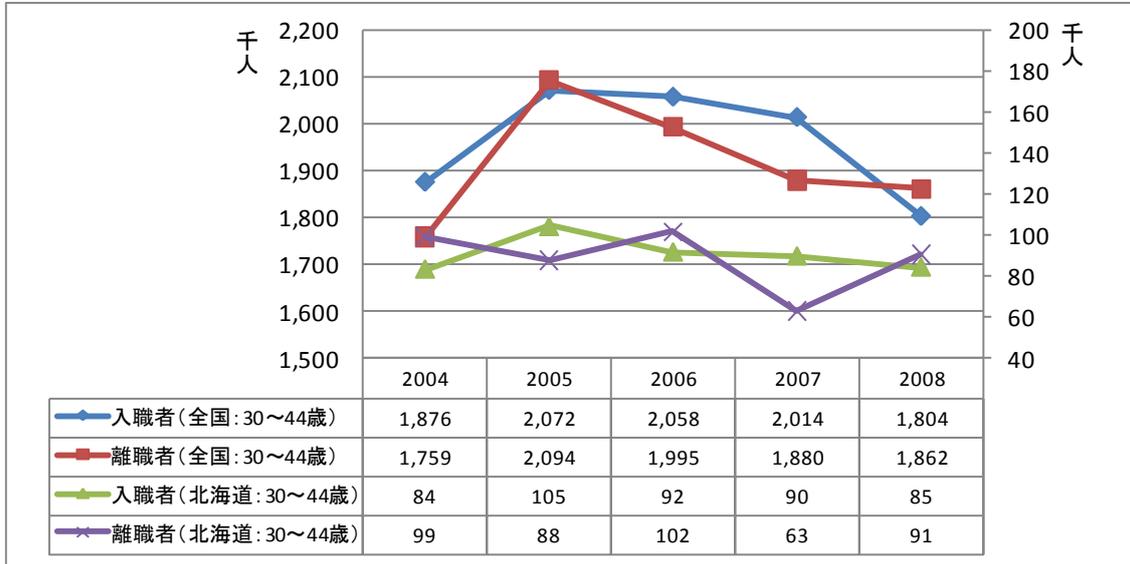
- ・29歳以下の入職者数、離職者数の動向については、全国はともに2006年以降ほぼ減少傾向をたどっており、いずれの年も入職超過の傾向が続いている。道内は2004年、2006年は入職者数と離職者数の差が縮まったが、2008年は離職者数が減少し、入職超過が顕著となっている。



(出典) 雇用動向調査 (厚生労働省)

イ 30～44 歳

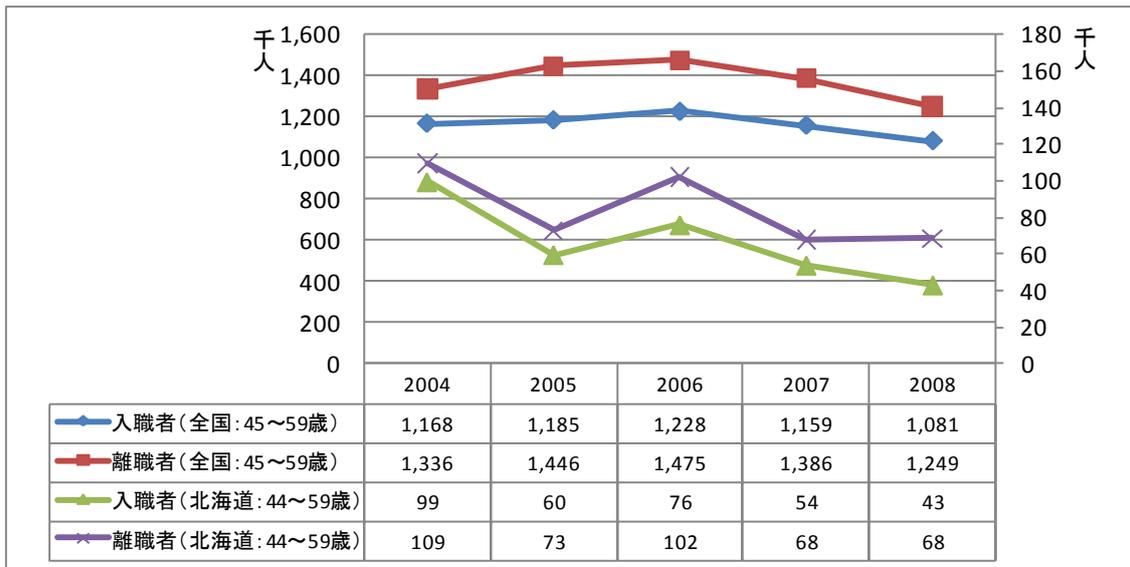
- ・30～44 歳の入職者数、離職者数の動向については、全国はともに 2006 年以降減少傾向をたどっており、入職超過となっていたが、2008 年は離職超過となった。
- ・道内は入職者数が 2006 年以降減少している。離職者数は増減を繰り返しており、全国同様 2008 年には離職超過となった。



(出典) 雇用動向調査 (厚生労働省)

ウ 45～59 歳

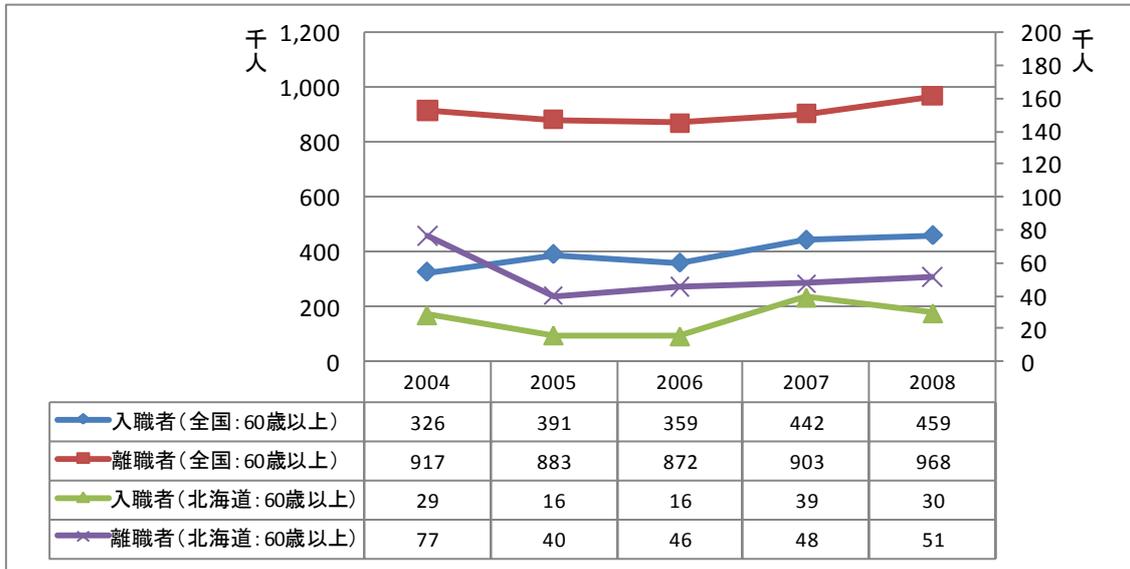
- ・45～59 歳の入職者数、離職者数の動向については、全国・道内ともに離職超過の傾向となっている。2007 年以降全国・道内ともに入職者数、離職者数は減少している。



(出典) 雇用動向調査 (厚生労働省)

エ 60歳以上

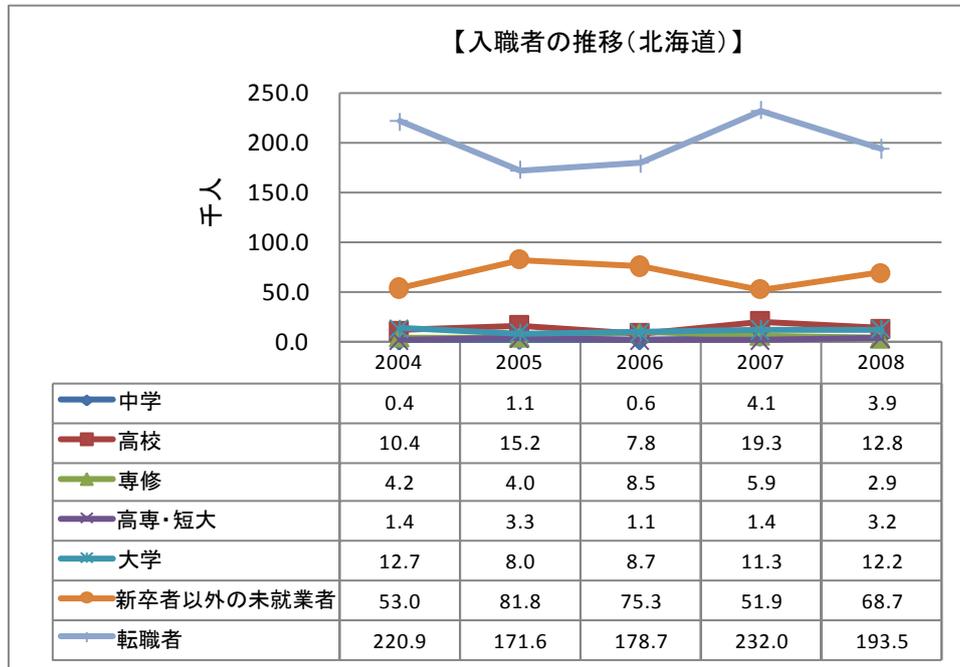
・60歳以上の入職者数、離職者数の動向については、全国・道内ともに離職超過の傾向となっている。



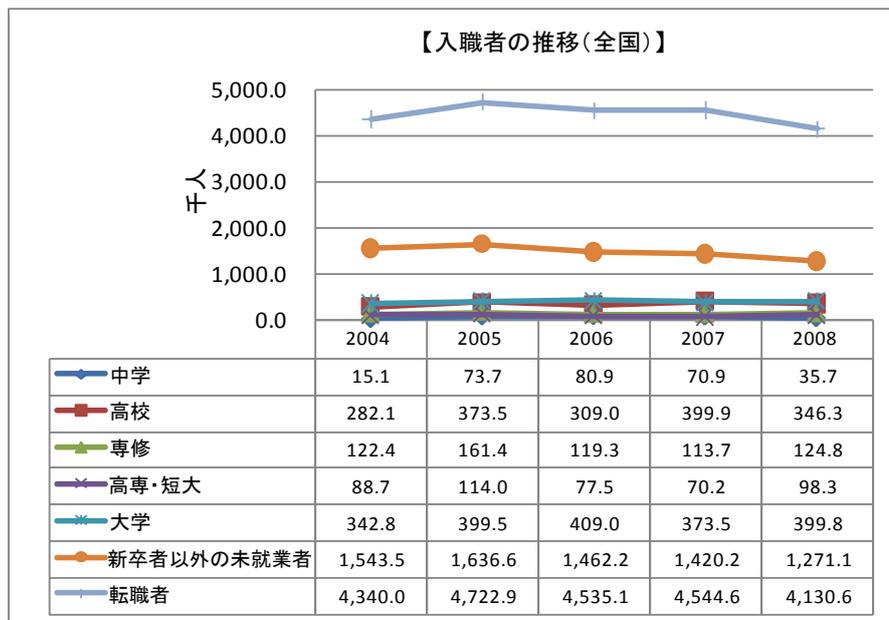
(出典) 雇用動向調査 (厚生労働省)

(3) 未就業者・転職者別の入職動向

・「転職者」が最も多く、「新卒者以外の未就業者」が次いでおり、いずれも増減を繰り返している。



(出典) 雇用動向調査 (厚生労働省)



(出典) 雇用動向調査 (厚生労働省)

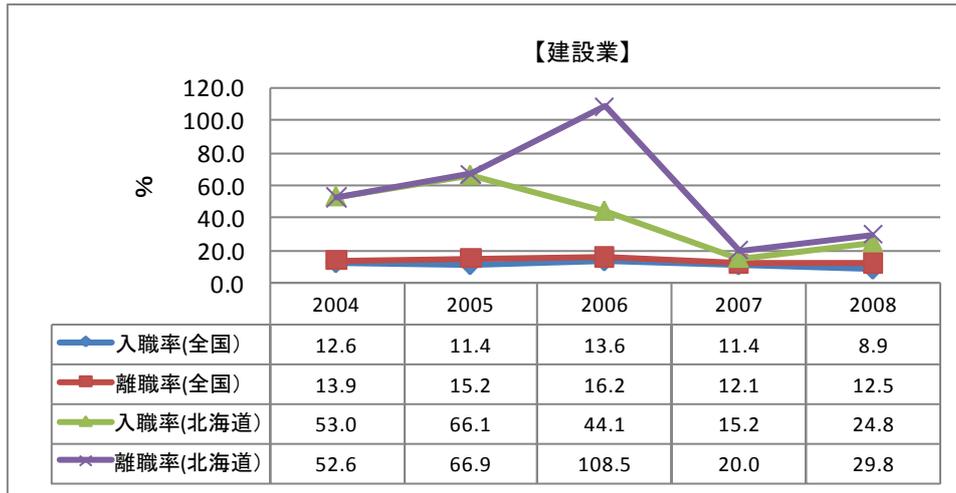
(4) 産業別の動向

- ・2008年における道内の産業別の入職率、離職率をみると、「不動産業」、「飲食店・宿泊業」、「建設業」は入職率・離職率が高くなっている。製造業を従業員規模別にみると、離職率は従業員規模が小さいほど高くなっており、「5～29人」は19.9%となっている。

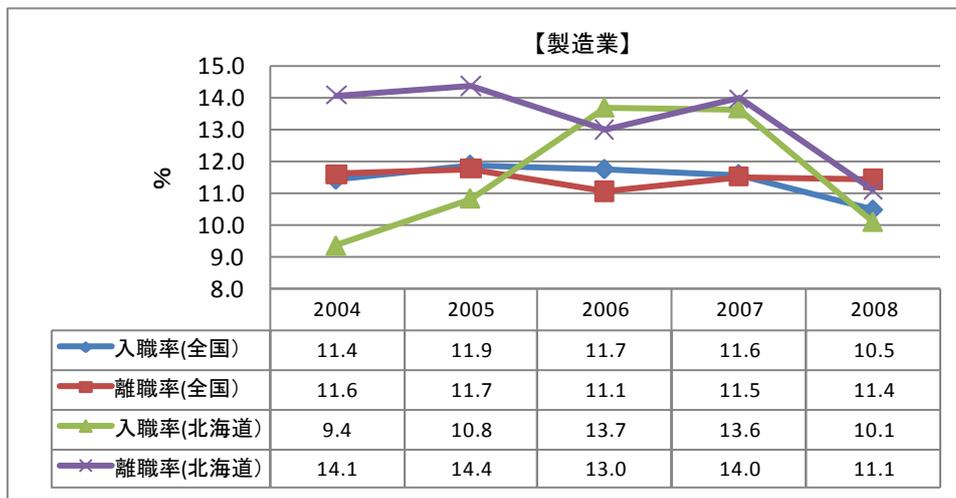
(単位:千人・%)	全国				北海道			
	入職者数	離職者数	入職率	離職率	入職者数	離職者数	入職率	離職率
産 業 計	6406.6	6591.5	14.2	14.6	297.2	303.0	15.6	15.9
1,000人以上	1370.0	1319.8	15.5	15.0	89.4	105.2	17.4	20.5
300～999人	996.8	1030.1	13.1	13.5	41.3	34.0	14.9	12.2
100～299人	1043.1	1009.3	15.6	15.1	33.1	34.0	15.0	15.4
30～99人	1282.6	1435.4	15.4	17.2	43.7	39.2	17.8	15.9
5～29人	1461.8	1539.5	13.1	13.8	77.4	78.1	16.8	17.0
鉱 業	2.6	4.1	8.6	13.5	0.0	0.1	0.0	14.3
建 設 業	279.0	391.8	8.9	12.5	20.6	24.7	24.8	29.8
製 造 業	921.8	1007.3	10.5	11.4	29.4	32.3	10.1	11.1
1,000人以上	212.9	195.2	9.4	8.6	5.2	4.1	9.1	7.2
300～999人	141.7	138.6	11.3	11.0	0.9	1.0	7.5	8.3
100～299人	179.4	199.4	10.7	11.9	3.5	6.7	4.5	8.5
30～99人	183.6	222.8	10.9	13.2	11.1	7.9	13.7	9.8
5～29人	203.9	251.1	10.5	13.0	8.6	12.5	13.7	19.9
電気・ガス・熱供給・水道業	18.4	21.4	6.5	7.5	0.8	1.2	7.0	10.5
情 報 通 信 業	163.3	185.0	11.0	12.4	4.3	3.7	14.2	12.2
運 輸 業	311.4	342.2	11.7	12.9	17.7	17.5	18.8	18.6
卸 売 ・ 小 売 業	1214.0	1214.0	13.2	13.2	60.5	53.2	12.5	11.0
金 融 ・ 保 険 業	169.1	136.1	11.7	9.4	4.0	4.1	8.5	8.7
不 動 産 業	63.1	66.2	15.2	16.0	1.2	2.2	26.1	47.8
飲 食 店 ・ 宿 泊 業	952.3	911.0	28.8	27.6	59.6	58.6	41.1	40.4
医 療 ・ 福 祉	831.6	744.0	18.3	16.3	32.1	29.6	12.1	11.2
教 育 ・ 学 習 支 援 業	311.6	314.5	10.8	10.9	9.9	8.9	10.6	9.5
複 合 サ ー ビ ス 事 業	68.4	62.1	9.4	8.5	7.7	7.3	10.9	10.3
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	1100.1	1191.9	18.0	19.5	49.4	59.7	17.2	20.8

(出典) 雇用動向調査 (厚生労働省)

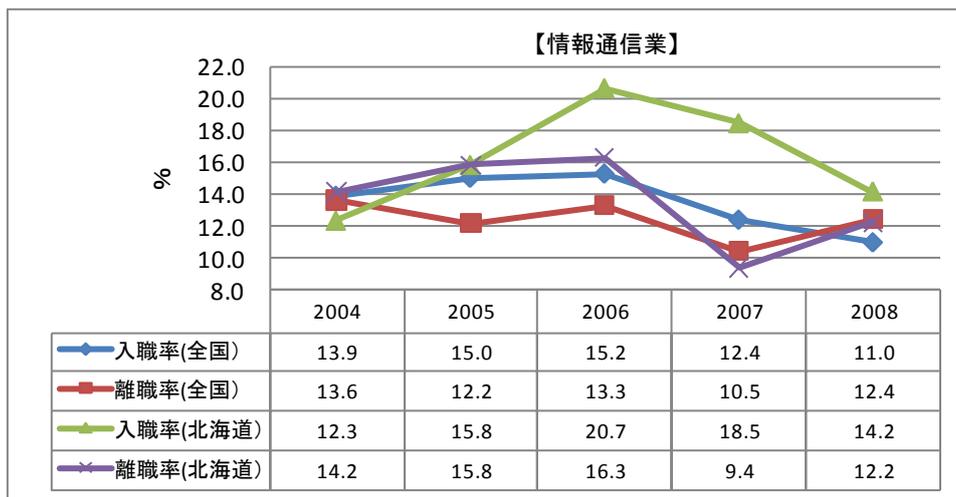
参考 入職率・離職率の推移（全国・北海道）



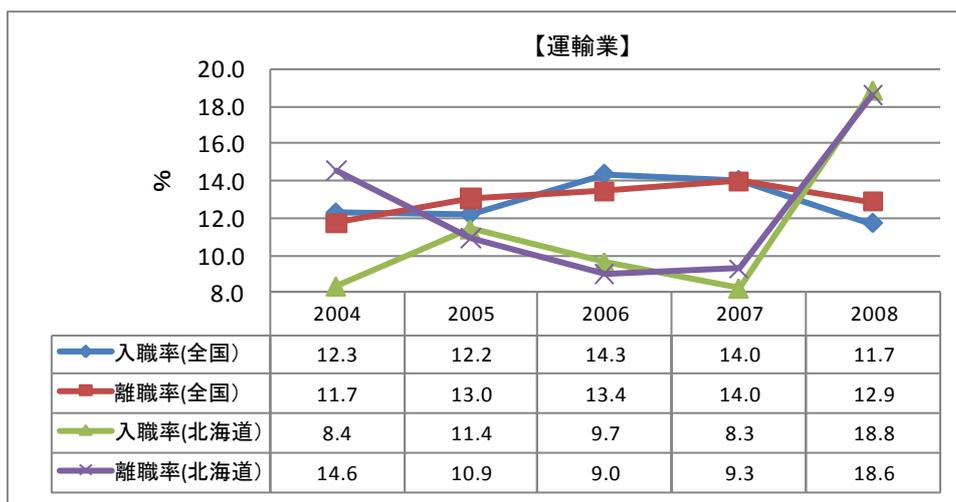
(出典) 雇用動向調査（厚生労働省）



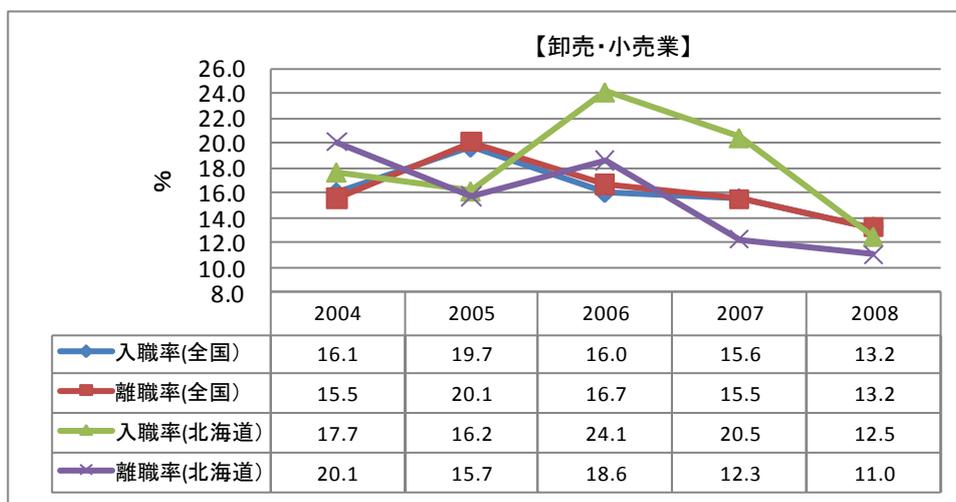
(出典) 同上



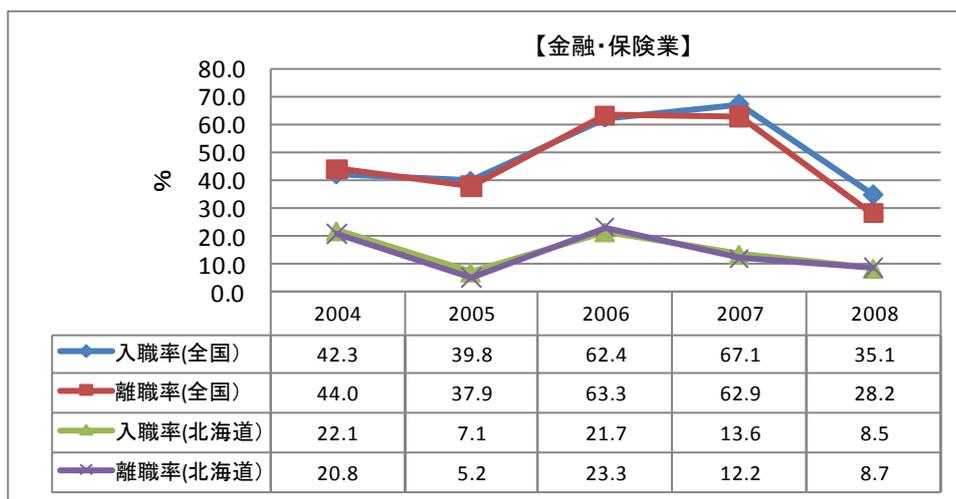
(出典) 同上



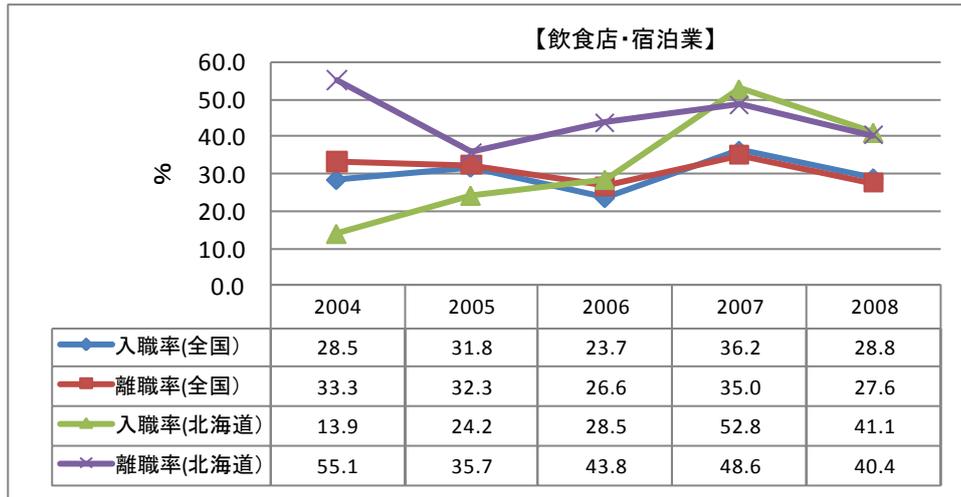
(出典) 雇用動向調査 (厚生労働省)



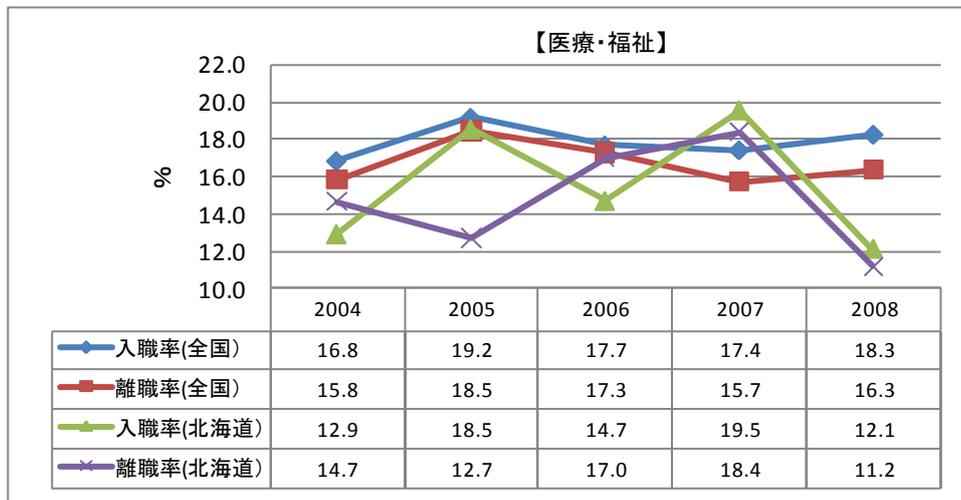
(出典) 同上



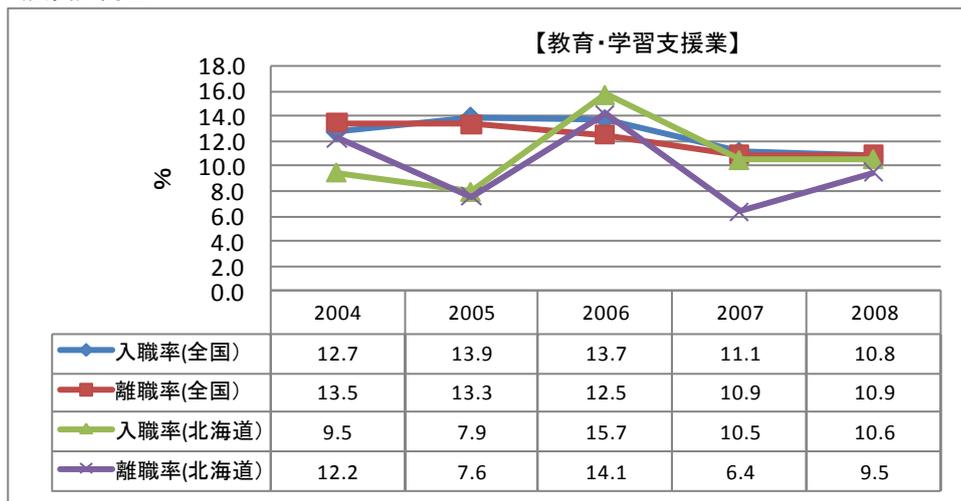
(出典) 同上



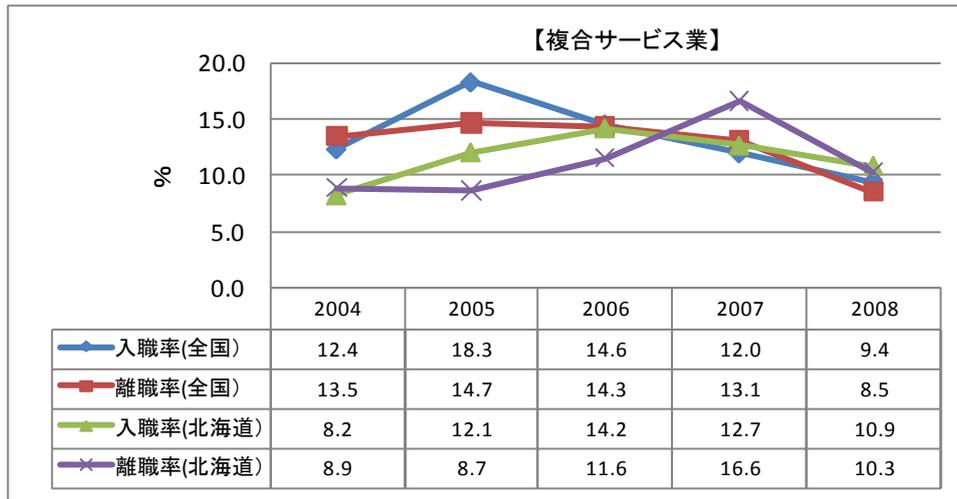
(出典) 雇用動向調査 (厚生労働省)



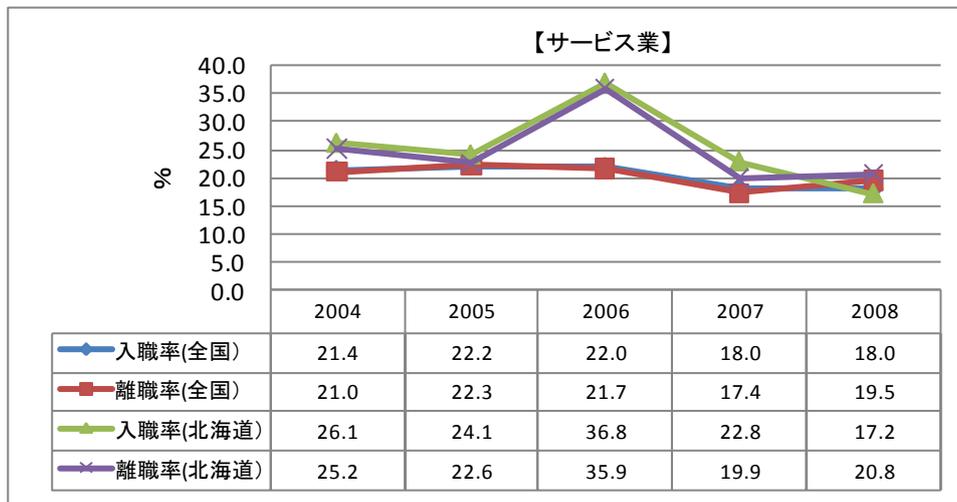
(出典) 同上



(出典) 同上



(出典) 雇用動向調査 (厚生労働省)



(出典) 同上

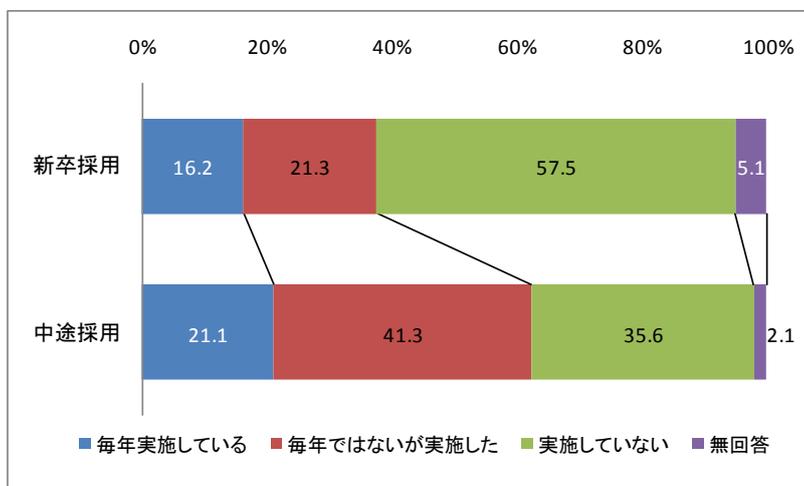
2. 道内企業に対する調査

・道内企業を対象としたアンケート及びヒアリング調査結果について整理した。

2. 1 直近3年間における採用動向

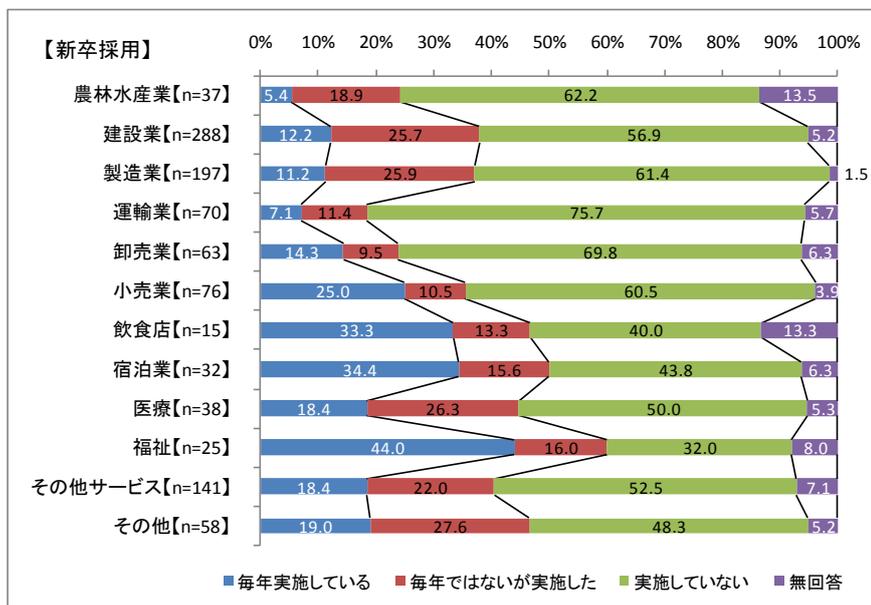
・道内企業の直近3年間の採用動向について、新卒採用は「毎年実施している」が16.2%、「毎年ではないが実施した」が21.3%であり、3年間で新卒採用の実績がある企業は、4割弱となっている。

・同じく、中途採用については「毎年実施している」が21.1%、「毎年ではないが実施した」が41.3%となっており、3年間で中途採用の実績がある企業は、6割強と新卒採用よりも割合は高くなっている。

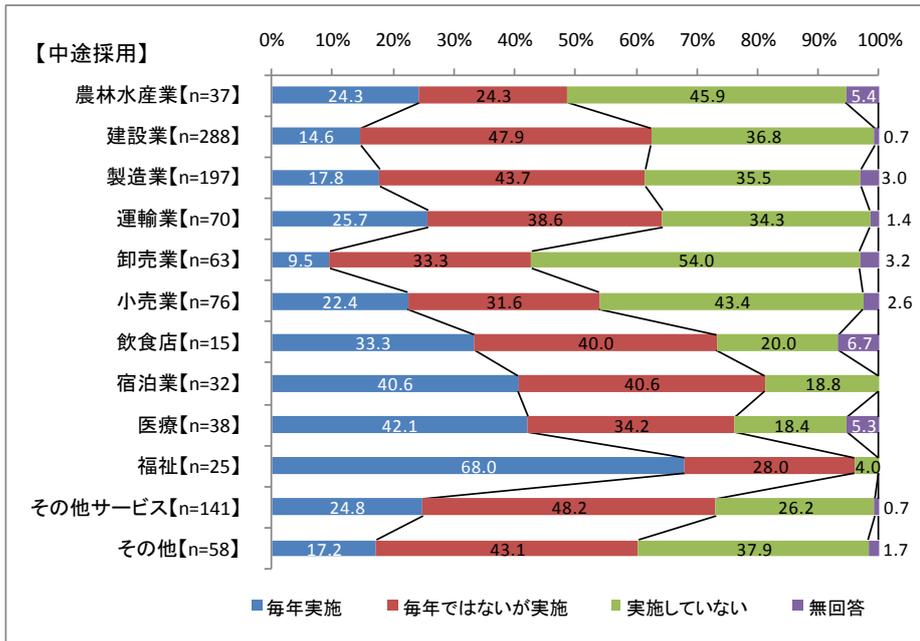


【業種別クロス集計結果】

- ・新卒採用を「毎年実施している」業種については、「福祉」が44.0%で最も高い。
- ・また、「宿泊業」(34.4%)、「飲食業」(33.3%)が次いでおり、この2業種は前述の統計データで示したように、いずれも離職率が高い業種である。

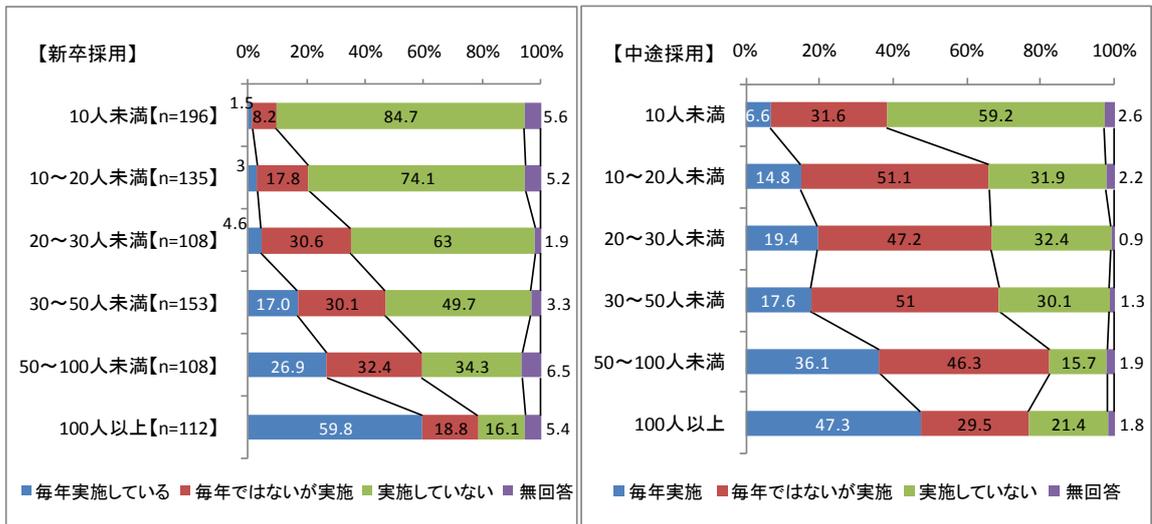


- ・同じく中途採用を「毎年実施している」業種についても「福祉」が68.0%で最も高く、「医療」(42.1%)、「宿泊業」(40.6%)が次いでいる。



【従業員規模別クロス集計結果】

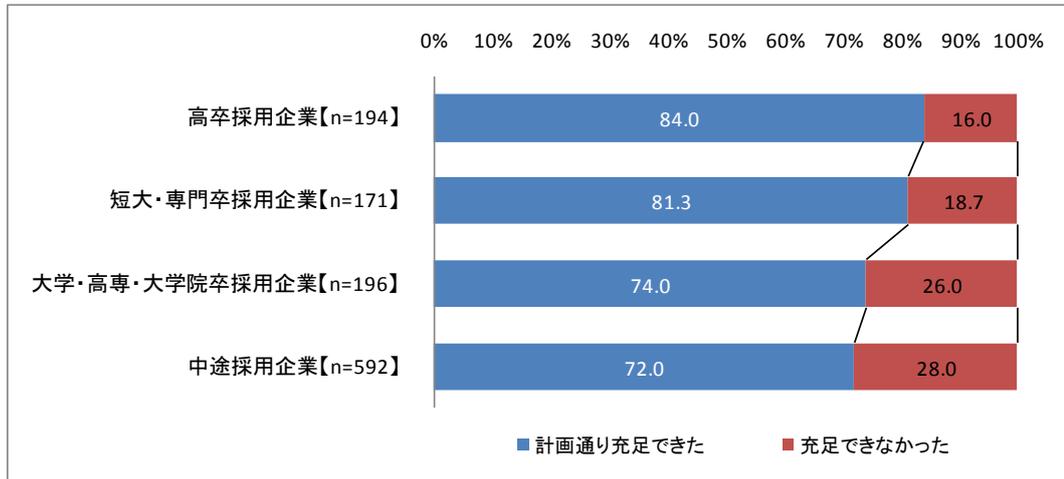
- ・「新卒採用」、「中途採用」ともに、従業員規模が大きい企業ほど、採用を「毎年実施している」割合が高くなっており、従業員が「100人以上」の企業は、新卒採用が59.8%、中途採用が47.3%となっている。



2. 2 採用における充足状況

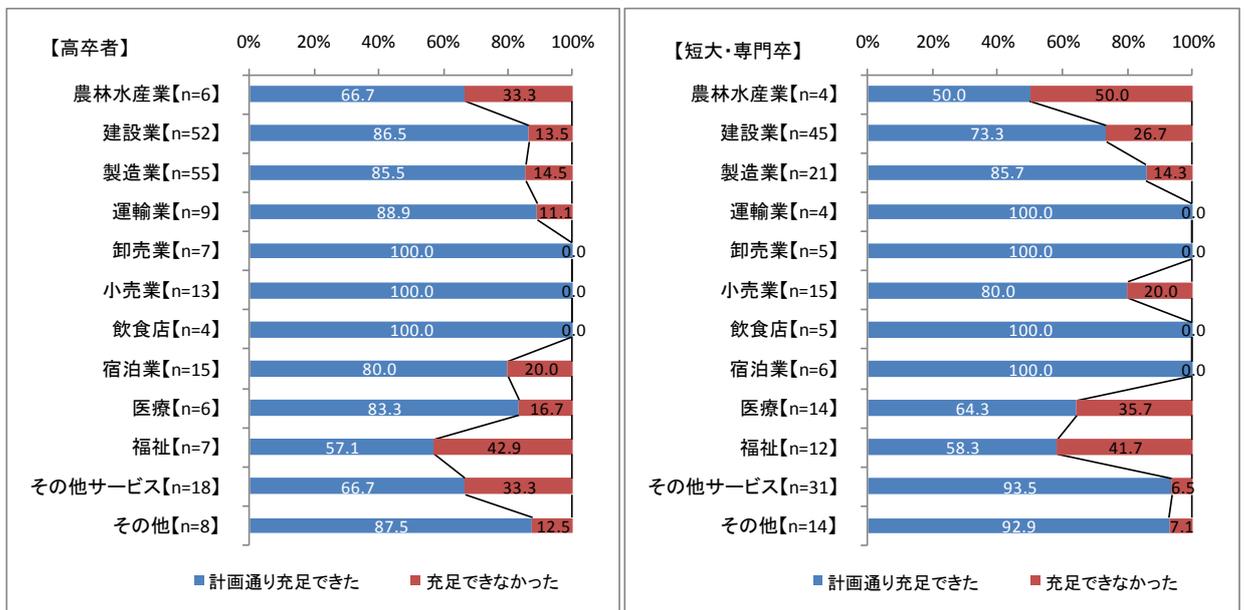
(1) 新卒及び中途採用者の充足状況

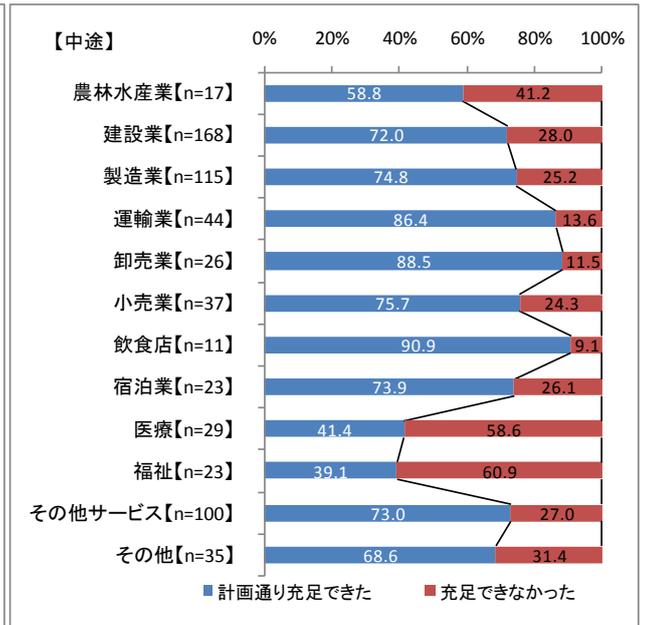
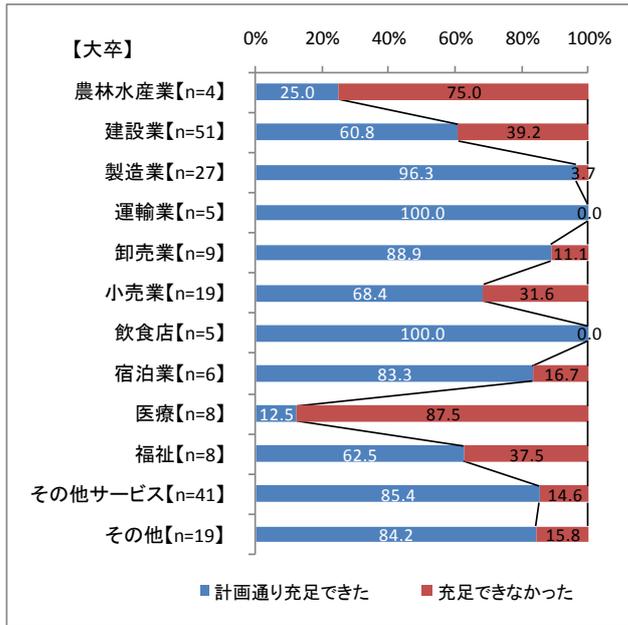
- ・高校または短大・専門学校の卒業生の採用企業は、「充足している」が8割を超えているが、大卒・高専・大学院の卒業生または中途採用企業は、その割合が7割程度となっている。



【業種別クロス集計結果】

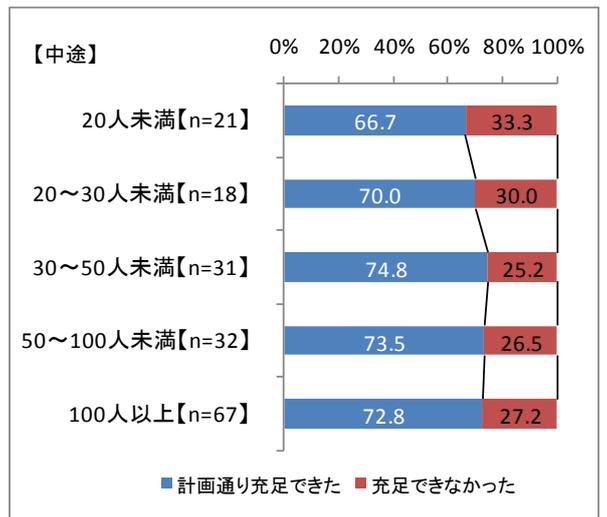
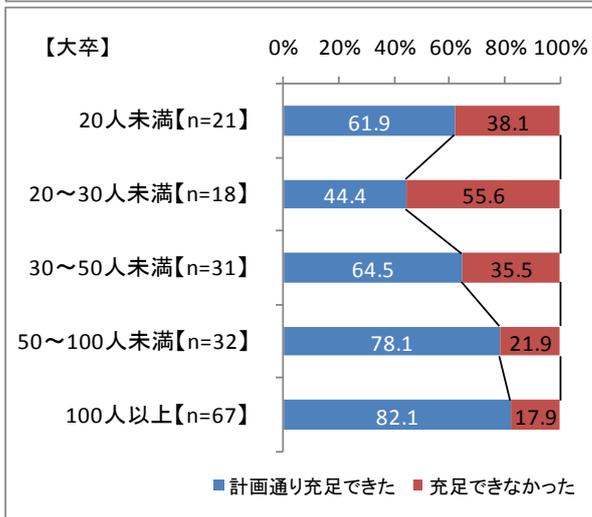
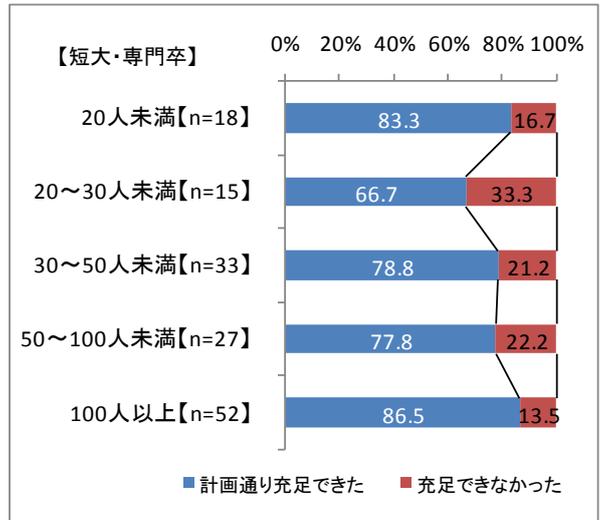
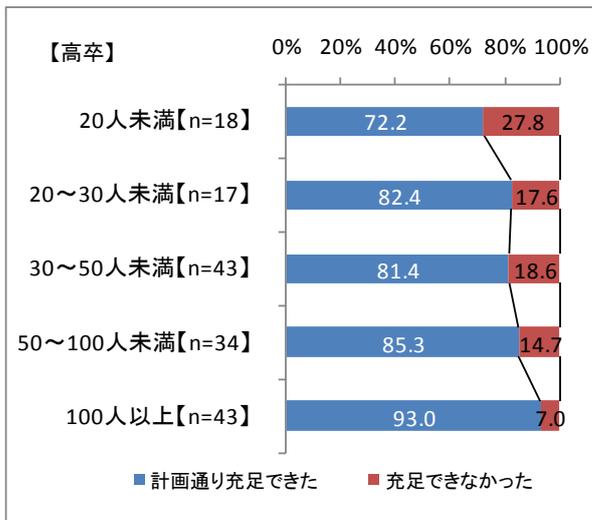
- ・採用における業種別の充足状況については、「福祉」、「医療」や「農林水産業」に属する事業者は、「高卒者」、「短大・専門学校卒者」、「大卒・高専・大学院卒者」、「中途」ともに、「充足できなかった」割合が高くなっている。





【従業員規模別クロス集計結果】

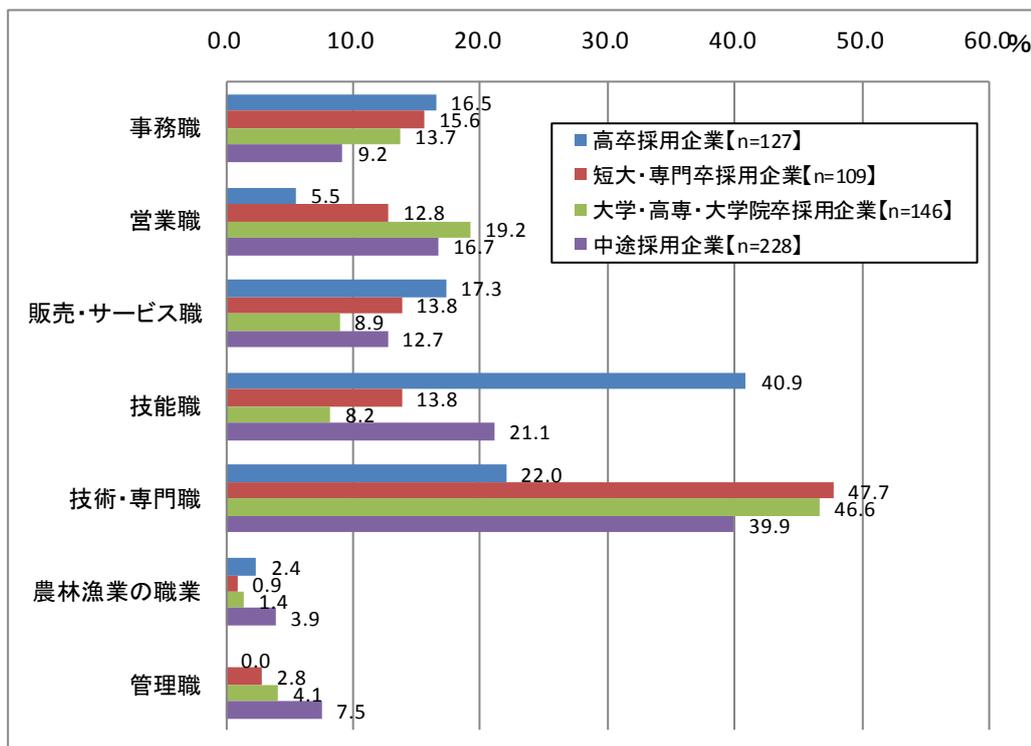
・採用における従業員規模別の充足状況については、「20人未満」の企業は「高卒者」が、「充足できなかった」割合が高くなっている。また、「大卒・高専・大学院卒者」は、従業員規模が小さいほど、「充足できなかった」割合が高い傾向となっている。



(2) 未充足の実態

① 未充足職種

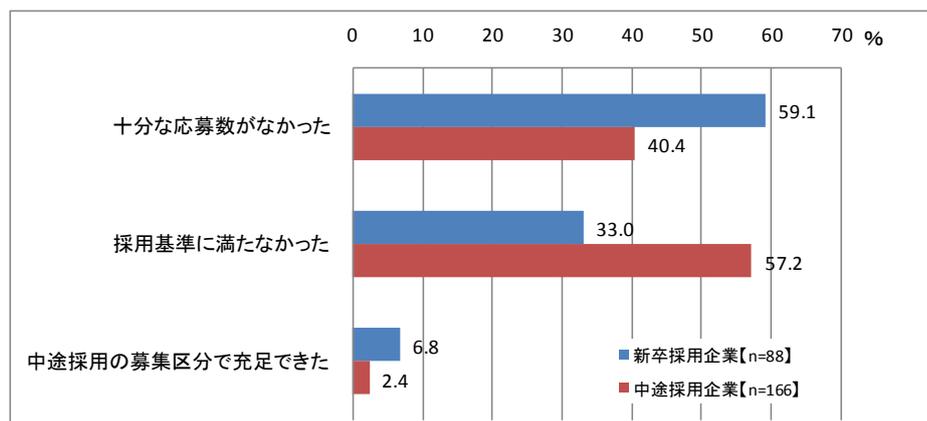
- ・未充足となっている職種については、高卒採用企業は、「技能職」が40.9%で最も多くなっているのに対し、「短大・専門学校卒」、「大学・高専・大学院卒」、「中途」採用企業は、いずれも「技術・専門職」が最も多くなっている。
- ・いずれも「技能・技術系」において採用のミスマッチが発生していることがうかがえる。



② 未充足の要因

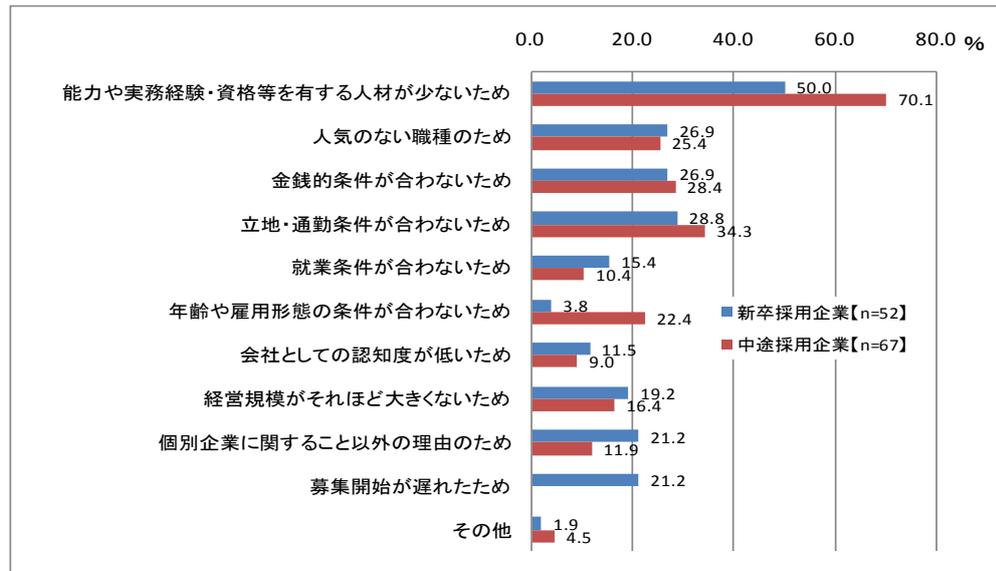
ア 充足できなかった理由

- ・充足できなかった理由としては、新卒採用企業は、「十分な応募数がなかった」が59.1%で最も多かったのに対し、中途採用企業は、「採用基準に満たなかった」が57.2%で最も多くなっている。



イ 求職者の応募が少なかった理由

- ・求職者の応募が少なかった理由としては、新卒採用企業、中途採用企業ともに「能力や実務経験・資格等を有する人材が少ないため」がそれぞれ 50.0%、70.1%で最も多くなっている。
- ・「人気のない職種のため」、「金銭的条件があわないため」、「立地・通勤条件が合わないため」が新卒・中途採用企業とも次いで多くなっているが、中途採用企業は、「年齢や雇用形態の条件が合わないため」、新卒採用企業は、「募集開始が遅れたため」も多くなっている。



【おもなヒアリング結果】

- ・求人情報の内容やそれを求職者に伝達する機能が不十分なため、企業では、応募者が確保できないこと、採用対象とならない求職者からの応募が多いなどの課題があり、最も確実に人材を確保する方法は、縁故採用であるとの意見も多くなっている。

■ ミスマッチの現状

業種	コメント
製造業	ハローワークに求人依存しているが、紹介されるのはこちらがもとめている人材像とかけ離れている。
製造業	年齢制限が出来ないので、50代の応募があり採用活動に手間がかかる。
製造業	ハローワークでは会社のイメージが伝わらない（3K職種）。よって、パート採用からの昇格制度を導入している。
製造業	あえてマイナス「3K」「出張が多い」などの情報をしっかり情報提供するようにした結果、意識の高い生徒からの応募が増えて、定着率を高めることが出来た。
製造業	企業分析を行ってから、応募して欲しい。
建設業	求人情報に企業として必要な人材像がぼやけていたため、新卒者の質がまいち。
卸・小売業	ハローワークを通じて応募する人は、手当たり次第に応募している感じが強い。
サービス	3年間で34名採用し、30名が離職。ハローワーク経由の中途採用者の離職率は90%。

■縁故採用について

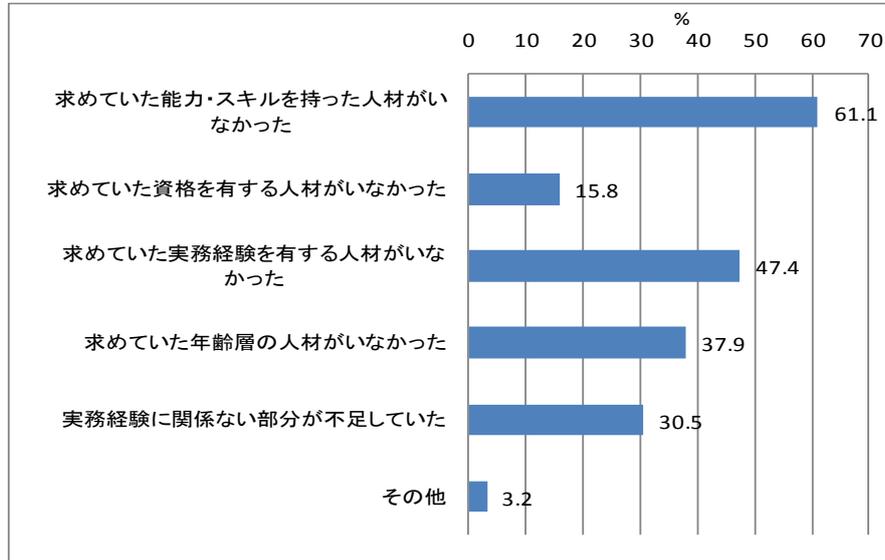
業種	コメント
製造業	各大学からの推薦と先輩の助言・企業訪問により、学生が企業内容を熟知しているので、ミスマッチは感じられない。
製造業	UI ターンを有効活用し成果を挙げている。
製造業	以前は3年以内に6割が退職。その打開策として会長の母校（室工大）のゼミ担当教授より紹介してもらうことで大幅に減少。
製造業	在職中の社員の紹介によって入社するケースも少なくない。
建設業	大学とのパイプで推薦された人1名採用。
IT	ここ数年は在職者からの紹介で採用される機会が多い。
医療	ハローワークでも募集しているが、最近は離職防止の理由で、従業員からの紹介で入社することが多くなっている。

■応募者が確保できない企業について

業種	コメント
製造業	FRP 製造技術は道内一だと思っているが、人が集まらない。
製造業	企業は望まれる人材像をきめ細かくアピールする必要がある。
製造業	新卒者採用にあたっては、より多くの応募者から選定したいので、知名度 UP のツールが必要。
製造業	各大学に訪問し顔つなぎをしているが、知名度が弱く応募者は少ない。
建設業	従来、大学に投げ込みをしていたが知名度不足で応募者がなく、民間の就職支援機関の HP 活用で応募者は9倍に。いかに HP で企業の特徴を発信できるかが重要。
建設業	3K 職種で誰も応募に来ないし、定着してくれない。新卒プロジェクトも活用しようと思ったが誰も来ない。
建設業	3K 職種のため、事務系でも人が集まらない。
建設業	十勝圏内で唯一トンネル工事を単独受注できる企業。しかし、人が応募してこない。
建設業	大手選考でもれた人が応募する。第1希望で求職する大卒者がいない。3K 職種なためか。
建設業	大学生は必ず HP で情報収集するため、HP の充実は不可欠。
運輸業	港湾運送業の業務内容を理解していない学生が多いので PR 方法の工夫必要（HP の充実、先輩が説明、大学進路部に説明）。

ウ 求職者が採用基準に満たなかった内容（中途採用企業）

- ・中途採用の求職者が採用基準に満たなかった内容については、「求めている能力・スキルを持った人材がいなかった」が61.1%で最も多く、「求めている実務経験を有する人材がいなかった」が47.4%で次いでいる。



【おもなヒアリング結果】

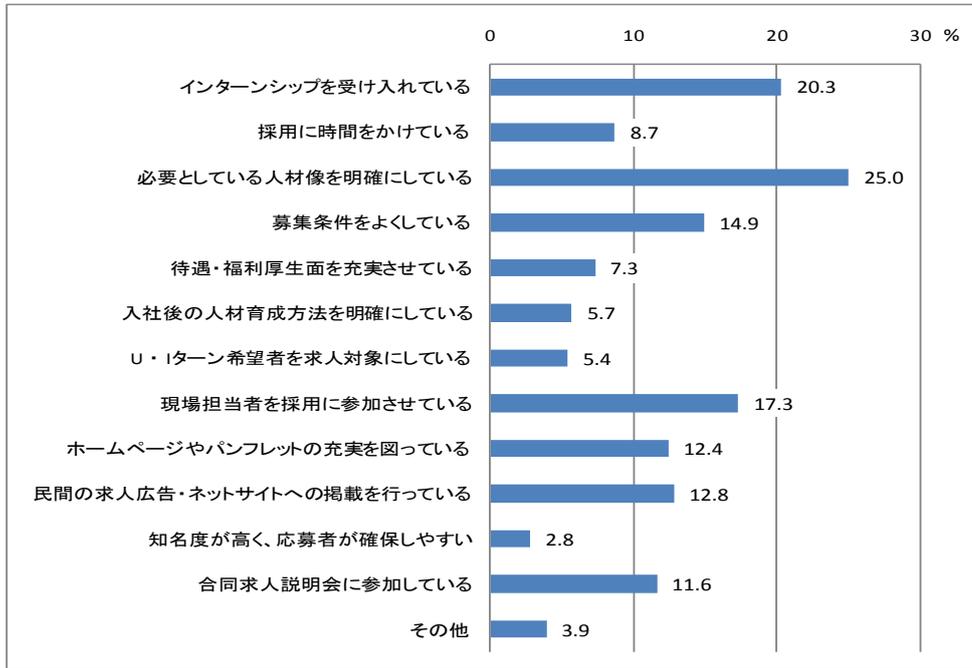
- ・自主的に行動でき、コミュニケーション能力の高い人材、さらに提案力のある人材を求めている傾向が見られた。

■企業が求める人材像

業種	コメント
製造業	業務改善提案など発想力を持った人が必要（生き残りには技術力アップと付加価値向上が必要）。
製造業	言われてから動くではなく、能動的に動く人材が必要。
製造業	自ら考えて行動する人材を求める（その内容を人事考課に反映）。
製造業	顧客である現場ニーズを商品化して業績を伸ばしており、ニーズを汲み取れる人材が必要。
製造業	来るもの拒まずが採用スタイル（ポテンシャル採用を重視。即戦力ではないが潜在力を重視）。
建設業	経営戦略として、「仕掛ける営業」。顧客から工事発注を動機付ける提案ができる人材が必要。
建設業	常に自主性を持って取り組み、革新的な提案・技術を生み出せる人材。そのための機会も用意。
卸・小売業	経営者感覚で自らの仕事に取り組める人材に育ってほしい。
IT	作業員ではなく、顧客先との交渉能力・コミュニケーションの能力を発揮してくれる人が多い。
IT	求めるのは、コミュニケーション能力・質問力・会話力がある人。「歌って踊れる明るい人」が理想。
IT	一番重要なのはコミュニケーション能力。技術はいくらでもスキルアップできる。
宿泊業	能動的に考え、自分で判断し実行できる人材が必要。
印刷業	中途採用は過去の業種を問わず社会人としての常識があり、働くことの厳しさを理解している人を採用。

2. 3 採用活動にあたり工夫している点・有利な点

・企業が採用活動にあたり工夫している点・有利な点については、「必要としている人材像を明確にしている」が25.0%で最も多く、「インターンシップを受け入れている」(20.3%)、「現場担当者を採用に参加させている」(17.3%)が次いでいる。



【従業員規模別クロス集計結果】

- ・従業員規模が大きいほど、採用活動において様々な取組を実施している。その結果、前述のとおり、従業員規模が大きい企業ほど、「充足している」割合が高くなっていることが想定される。
- ・ヒアリング調査では、合同企業説明会のメリットに関する意見が多かったが、従業員規模が50人未満の企業で「合同企業説明会に参加している」企業は、5～10%未満にとどまっている。
- ・同じく、ヒアリング調査ではインターンシップのように学生や求職者を一定期間受け入れ、彼らのスキル等を見極める機会に対する制度的ニーズも高くなっている。

(件、%)

区分 従業員規模	サンプル数	インターンシップを受け入れている	採用に時間をかけている	必要としている人材像を明確にしている	募集条件をよくしている	待遇・福利厚生面を充実させている	入社後の人材育成方法を明確にしている	U・Iターン希望者を求人対象にしている	現場担当者を採用に参加させている	ホームページやパンフレットの充実を図っている	民間の求人広告・ネットサイトへの掲載を行っている	知名度が高く、応募者が確保しやすい	合同求人説明会に参加している	その他	無回答
10人未満	196	9.7	6.1	20.9	14.8	8.2	4.1	4.1	7.7	4.6	7.1	-	5.6	6.1	39.8
10～20人未満	135	15.6	6.7	23.0	17.0	5.9	3.7	3.0	17.8	10.4	9.6	-	5.2	3.7	35.6
20～30人未満	108	17.6	12.0	26.9	22.2	7.4	3.7	4.6	16.7	11.1	10.2	2.8	9.3	5.6	22.2
30～50人未満	153	24.8	4.6	32.0	15.0	5.2	3.9	4.6	18.3	14.4	11.1	1.3	9.8	2.0	21.6
50～100人未満	108	31.5	9.3	26.9	17.6	10.2	3.7	7.4	24.1	18.5	17.6	5.6	21.3	2.8	17.6
100人以上	112	36.6	18.8	23.2	8.9	7.1	18.8	14.3	33.0	25.9	32.1	9.8	30.4	1.8	17.0

■合同企業説明会について

業種	コメント
製造業	合同企業説明会は、面接と同じような雰囲気では求職者の本音が聞けない。もっとカジュアルな感じで。
製造業	各大学で合同企業説明会を実施しているが、本州大手が占領しなかなか出展できない。行政が主体となり企業との面談会を多数設けてほしい。
製造業	採用はハローワーク主催の新規高卒者就職促進会で募集。適性検査をしておりミスマッチはない。
製造業	札幌と東京で会社説明会を開催。トップがビジョンを語り直接訴えることができるのが有利。
IT	合同企業説明会をもっと早い時期にやってほしい。遅くていい人材が集まらない。
IT	大学の企業説明会に出席し、同社の企業説明会に何度も参画する学生が多く、採用確率が高まる。
建設業	民間企業主催の合同企業説明会は出展費用が中小企業に高すぎる。行政主催の合同企業説明会をもっと開催してほしい。
建設業	学生に早い段階で同社の事業概要について説明できる機会がほしい。
建設業	中小企業が参加できる求人ツールを数多く企画し、ロングランでの実施を期待。 支援機関には、企業訪問し募集職種を自分の目で確認し、求職者のスキル・経験等を照合し斡旋する機能の充実を期待。

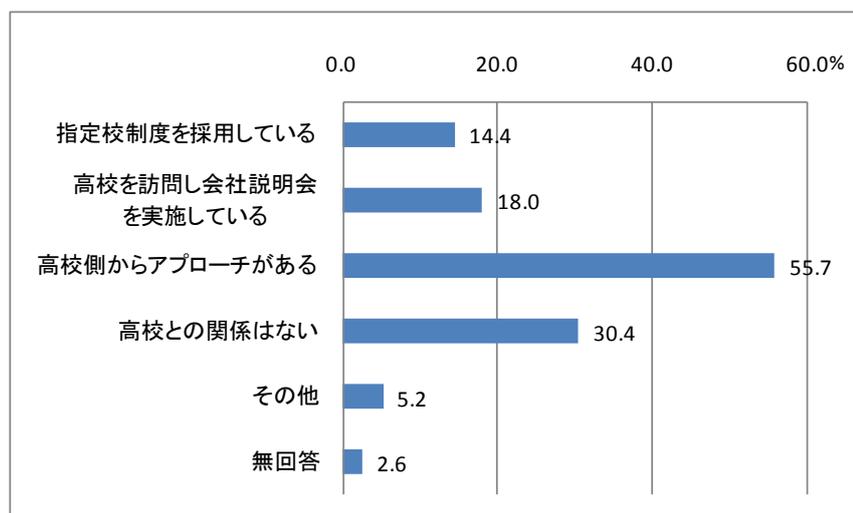
■インターンシップ等について

業種	コメント
製造業	インターンシップ制度は有効だと考えている。
製造業	自社のことを理解してもらうため、内定後アルバイトで会社にきてもらう（仕事はあたえず、雰囲気を知ってもらう）。
製造業	同僚となる既存社員も面接に加わる試みを実施。効果を挙げている。
建設業	6ヶ月間は試用期間にしているのでミスマッチはない。
運輸業	大学、HP、各団体主催の企業合同説明会で公募し、会社訪問（ビデオ30分、各職場回り）しているのでミスマッチなし。
卸・小売業	ミスマッチがこわいので、インターンシップのような制度を広く設けてほしい。
卸・小売業	高校生の応募者には、従業員と対話する機会を設け、納得した人だけ正式に応募者として選考・採用しているため定着率がいい。
IT	新卒者就職応援プロジェクトは、採用リスクが回避できるので有効。在学中にこのような制度があれば双方にメリット。
IT	会社見学会、先輩社員との懇談会など生の声を聞く機会を作っており、企業内容を把握しているのでミスマッチは少ない。
IT	仮内定期間に専門学校の許可のもとで、ソフト開発の実習。採用候補者自身が自分の能力を判断でき、入社を見送るか選択できる。ミスマッチ少ない。
印刷業	新卒者プロジェクトは効果があり、採用も考えている。

2. 4 新規高卒者の採用活動について

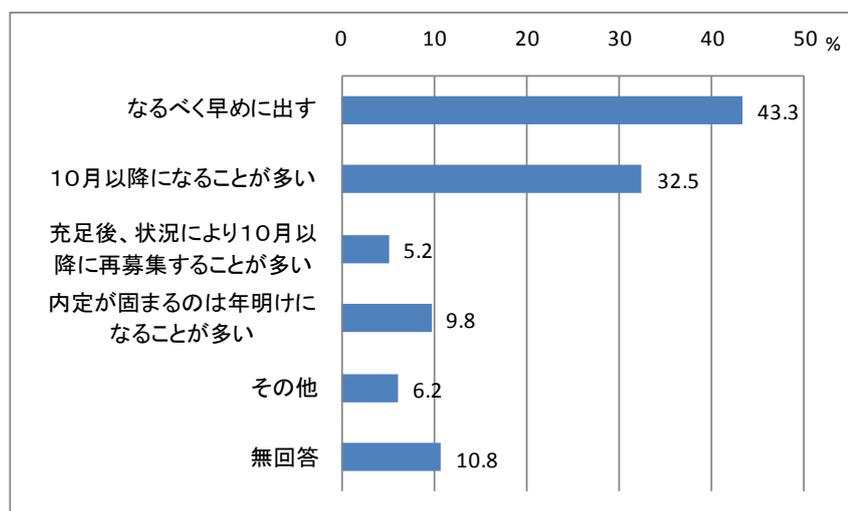
(1) 直近1～2年における高校との関係

- ・新規高卒者の採用におけるここ1～2年における高校との関係については、「高校側から（求人に関する）アプローチがある」が55.7%で最も多く、「高校との関係はない」が30.4%で次いでいる。
- ・「高校を訪問し会社説明会を実施している」企業も18.0%存在する。



(2) 採用スケジュール

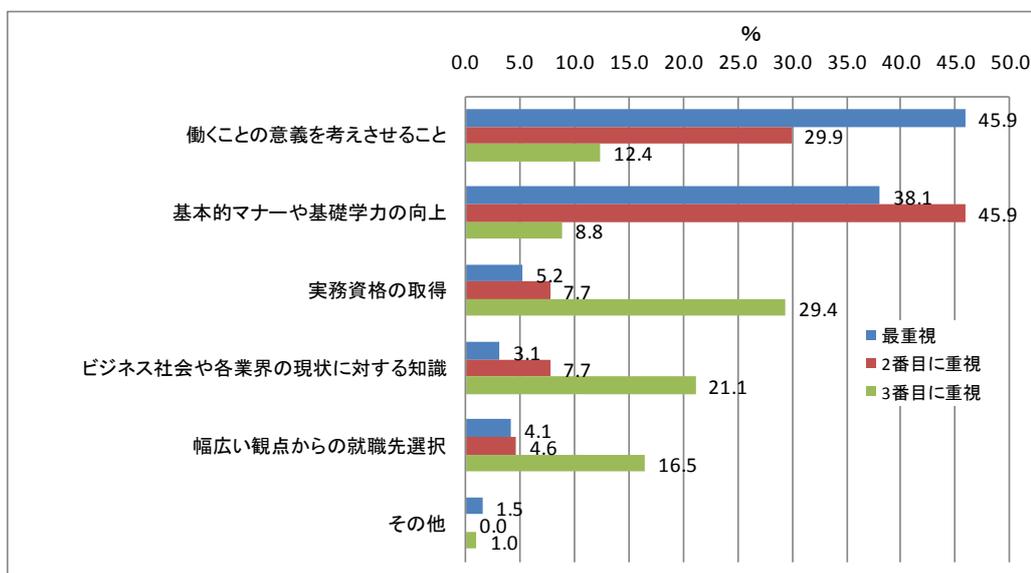
- ・新規高卒者の採用スケジュールについては、「なるべく早めに出す」が43.3%で最も多く、「10月以降になることが多い」が32.5%で次いでいる。



(3) 高校や生徒に対して希望すること

- ・企業が高校や生徒に対して、最も希望することについては、「働くことの意義を考えさせること」が45.9%で最も多く、「基本的マナーや基礎学力の向上」が38.1%で次いでいる。
- ・「実務資格の取得」や「ビジネス社会や各業界の現状に対する知識」は、3番目に

重視する割合が高く、企業は、その会社あるいは業界に必要な知識・資格等よりも社会人として必要な基礎的なマナーや知識などを有する高校生を必要としていることがうかがえる。



【おもなヒアリング結果】

- ・学卒者には、基本的な職業感、マナー、そして中途採用者と同様に、コミュニケーション能力が備わっていることを求めている。中途採用者には即戦力を求める傾向にあるが、学卒者には会社で必要な技術やノウハウはOJTで十分習得させることができるとしており、学卒者は、他の会社や業界等に染まっていないため、人材育成しやすいと認識していることがうかがえる。
- ・一方、すぐに離職することを課題に挙げている企業も多く、教育機関には、企業との連携を増やして、情報のミスマッチ解消に努力して欲しいとの意見が多かった。

■学卒者への人材ニーズ

業種	コメント
製造業	世代間交流が少ないからなのかコミュニケーションが出来ない子が多い。
製造業	熟練者が在籍しているうちに若い人材を育てる方針から、ここ数年高卒者を中心に採用。
建設業	高卒者は幼いが純粋で現場から鍛えると貴重な人材となるので積極採用する。
建設業	大学生がぜひ入社したいと飛び込みで応募してきた。熱意を買って採用にいたった。
建設業	新卒者はコミュニケーション能力が不十分だが、1年間現場で経験をつめば大方解消される。
建設業	大学生よりも早い段階で人材育成が可能なため高卒採用。
建設業	新卒者の方が会社への忠誠心・愛情が大きいいため、新卒重視でいきたい。
運輸業	新卒採用に重点を置くのは、何にも染まっておらず、「和」をつくるのが容易だから。

卸・小売	最近の高校生はおとなしい子が多いが、働き出したら積極的にやる。
卸・小売	新卒者の方が若くて頭が柔らかい分指導しやすいメリットがある。
I T	学生は入社後何がやりたいのか見えてこないのが非常に残念。
I T	高卒者は早くから叩き込めるのがメリット。求める人材は礼儀礼節を備えていること。元気のある社内風土にしたい。資格は二の次。

■学生の就業観について

業種	コメント
製造業	高卒者はすぐ離職。「隣の芝生はよく見える」現象があるので、複数業種・職種を体験してもらってから、就職先を決めることが必要。
製造業	インターンシップを受け入れているが、期間短い上受け入れ時期が繁忙期の9月。対応したい気持ち強いが。
製造業	在学中から多様な業種の職場体験を通じて、いろいろ学んでから応募して欲しい。
製造業	大学のカリキュラムで就職セミナーを実施してほしい。
建設業	職業訓練校にお金をつぎ込むよりは、直接企業に体験的につとめさせてその間の助成金を出したほうが効果的。
医療・福祉	アルバイトを禁止している学校もあるが、アルバイトは就業観をつける意味では有効。
建設業	新卒者は基礎的な社会訓練を受けていない。そこに多くの労力と時間をかけて教育している。

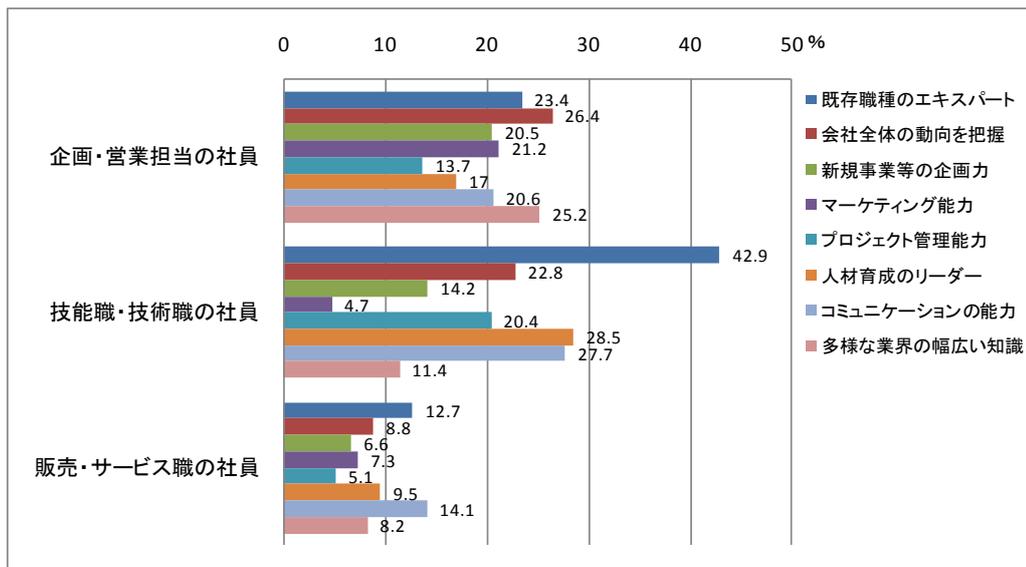
■教育機関への要望など

業種	コメント
製造業	教員と企業との意見交換会を開いているが、教員の参加なし(情報伝達がこれではできない)。
製造業	H21に学校訪問し学生の応募をお願いしたが、進路指導教員の意識が薄く推薦者は皆無。
製造業	多くの卒業生が疲弊している地域の現状を嫌い、流出。市外の人材を求めたが、近年、地元高校の積極的な企業訪問と地元を受け入れたい同社の思いが一致し採用。
建設業	教育機関が同社のことをしっかり情報収集せず、あやふやな情報を学生するため、応募した学生の意識が低いため離職するケースが多い。
建設業	学生は企業分析が足りないし、特徴もメリハリもない学生が圧倒的に多い。
運輸業	同社がどういう会社なのか、大学就職担当者に知ってもらいように働きかけしている。
運輸業	大学側が企業への学生の送り付けが目立つ(採用された大卒者が何をしたらいいかわからない状況)。
運輸業	大学の就職担当が生徒の尻をたたいており、一生懸命がんばっている。要は相互の努力によってミスマッチは必ず防げる。
運輸業	就職先がないというが、学校側(大学側)が本腰を入れて学生を支援・フォローする姿勢がないとだめ。
卸・小売	学校の先生が企業をどれだけ熟知しているかによって就職率が変わると感じている。
宿泊業	進路指導教官がしっかり情報提供しないで、生徒に提供するため生徒の意識が低く、離職するケースが非常に多い。

2. 5 人材確保・育成に関する取り組み状況

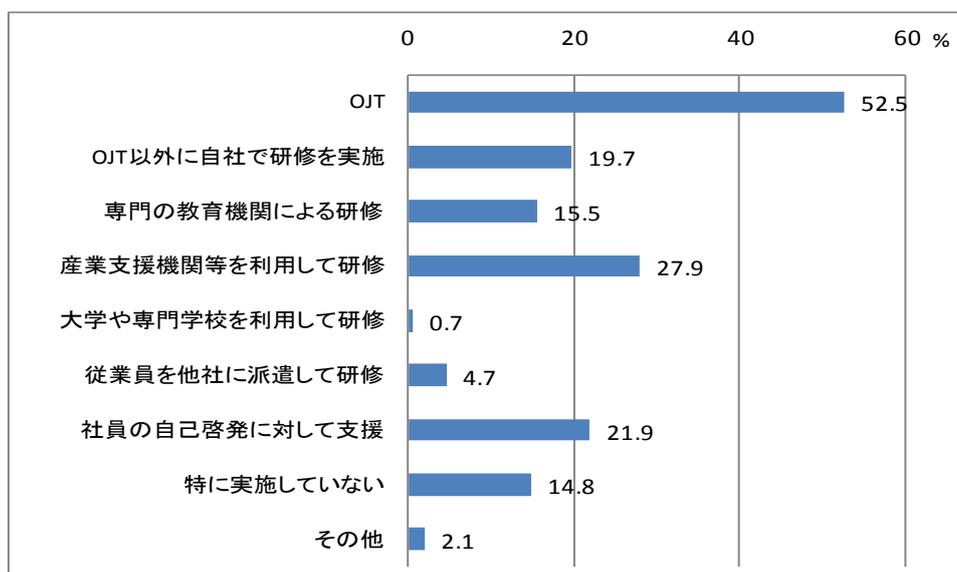
(1) 従業員に不足している能力・スキル

- ・企業が従業員に不足している能力・スキルについてみると、企画・営業担当の社員には、「会社全体の動向を把握」していること（26.4%）や「多様な業界の幅広い知識」（25.2%）を求めている。
- ・また、技能職・技術職の社員には、「既存職種のエキスパート」となることを最も求めている（42.9%）が、「人材育成のリーダー」（28.5%）、「コミュニケーション能力」（27.7%）等も求めている傾向にある。



(2) 従業員の人材育成に向けた取り組み内容

- ・従業員の人材育成に向けた取り組み内容については、「OJT」が 52.5%で最も多く、「産業支援機関等を利用して研修」（27.9%）、「社員の自己啓発に対して支援」（21.9%）が次いでいる。



【従業員規模別クロス集計結果】

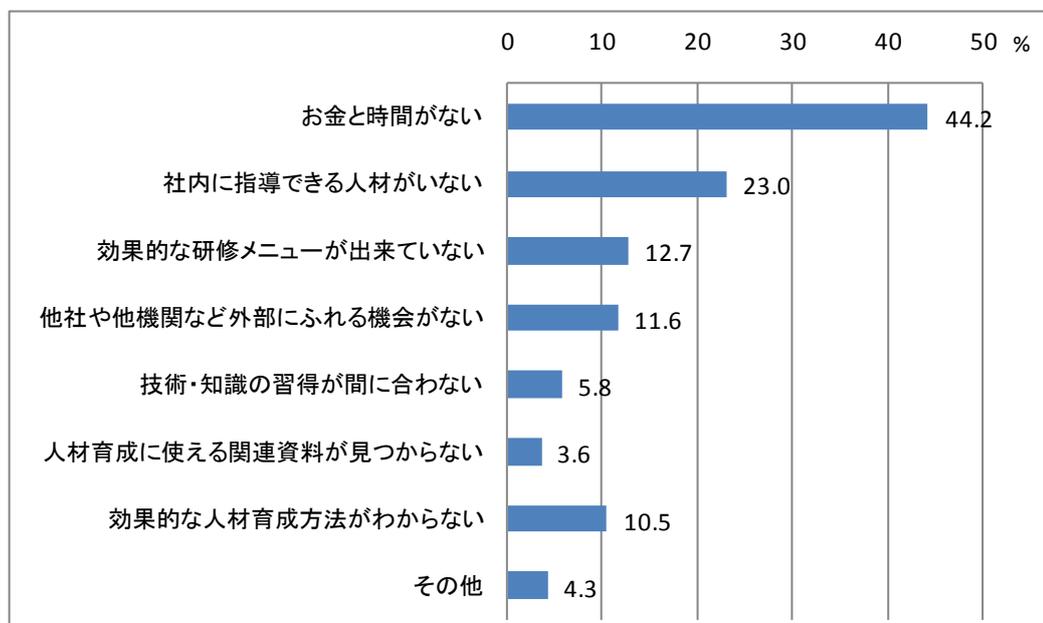
- ・従業員規模が大きいほど、人材育成に向けた様々な取組を実施しており、とりわけ、「OJT以外に自社で研修を実施」や「社員の自己啓発に対して支援」は、「100人以上」の企業が取り組んでいる割合が高くなっている。
- ・一方、「10人未満」の企業は、「特に実施していない」が31.1%を占めている。

(件、%)

区分 従業員規模	サンプル数	OJT	OJT以外に自社で研修を実施	専門の教育機関による研修	産業支援機関等を利用	大学や専門学校を利用して研修	従業員を他社に派遣して研修	社員の自己啓発に対して支援	特に実施していない	その他	無回答
10人未満	196	40.8	14.3	6.6	15.8	1.0	2.6	15.8	31.1	1.5	10.7
10～20人未満	135	49.6	15.6	10.4	24.4	1.5	4.4	23.7	16.3	2.2	13.3
20～30人未満	108	63.9	16.7	22.2	37.0	-	4.6	25.9	11.1	4.6	4.6
30～50人未満	153	60.8	23.5	22.9	44.4	0.7	4.6	18.3	7.8	2.6	5.2
50～100人未満	108	66.7	25.9	22.2	42.6	0.9	6.5	27.8	6.5	0.9	7.4
100人以上	112	71.4	58.0	27.7	31.3	0.9	10.7	42.9	8.9	0.9	4.5

(3) 従業員の人材育成に関する課題

- ・従業員の人材育成に関する課題については、人材育成にかかる「お金と時間がない」が44.2%で最も多く、「社内に指導できる人材がない」が23.0%で次いでいる。



【従業員規模別クロス集計結果】

- ・従業員規模別にみると、「お金と時間がない」は、従業員規模が小さいほど割合が高く、30人未満の企業はそれぞれ5割を超えている。

(件、%)

区分 従業員規模	サンプル数	お金と時間がない	社内に指導できる人材がない	効果的な研修メニューが出来ていない	他社や他機関など外部にふれる機会がない	技術・知識の習得が間に合わない	人材育成に使えない関連資料が見つからない	効果的な人材育成方法がわからない	その他	無回答
10人未満	196	53.6	18.4	7.7	11.7	2.6	2.0	12.8	4.1	21.4
10～20人未満	135	52.6	28.1	13.3	14.1	6.7	4.4	6.7	1.5	22.2
20～30人未満	108	50.9	28.7	15.7	6.5	7.4	1.9	11.1	6.5	17.6
30～50人未満	153	35.3	24.2	17.0	15.0	4.6	7.8	12.4	4.6	24.2
50～100人未満	108	40.7	25.0	23.1	13.9	10.2	6.5	12.0	7.4	15.7
100人以上	112	35.7	25.0	16.1	19.6	10.7	4.5	11.6	5.4	25.0

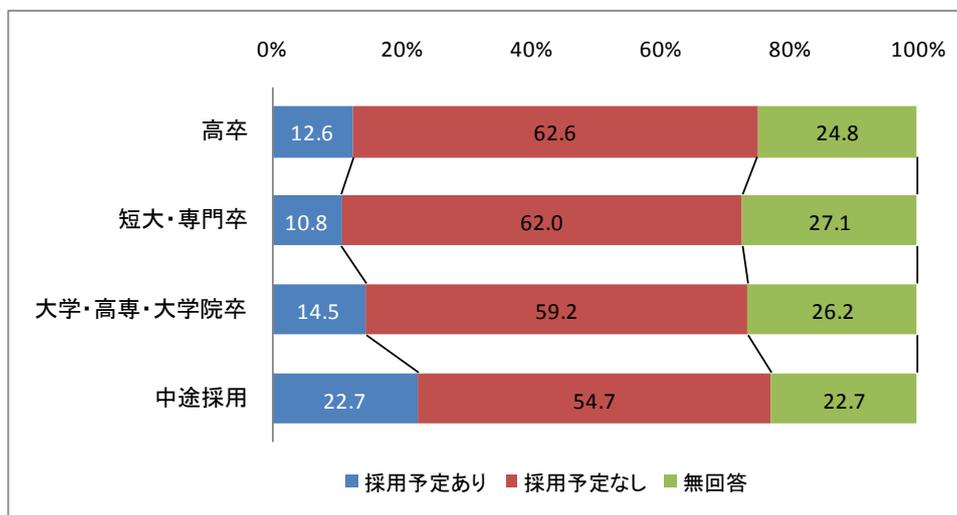
(4) 従業員の人材定着に資する取組内容（アンケート結果）

業種	コメント
製造業	必要な資格はすべて会社負担で取得支援（特に設計要員）
製造業	人材育成は技術伝承と情報共有化に向け、ノウハウの蓄積・マニュアル化。勉強会も適宜実施している。
製造業	業績に対して報奨金制度を実施。定着率がいい。
製造業	社内の交流活動が活発。社長塾、女性社員の交流会、若手セールスの会（経営トップとのディスカッションの場）。
製造業	既存社員（70名）の知識向上のため、工業試験場が中心となって1年間毎日座学・実習を経験。自信が付き職場が明るくなり活気。
建設業	市役所と市内の建設会社の連携で、市内大学の建設実務経験者の人材育成プログラムを前提とした奨学金制度を提案したが、それぞれ会社自体に余力がなく難しいとのこと。
建設業	社員教育が充実しており、定着率が高い。
建設業	毎年4月に営業・経理・管理の各部門が参加し問題点を発表・討議し、今後の方向性について社内研修会を実施。
建設業	離職率が高かったが誕生日に社員を祝う制度（1万円の商品券と休暇取得）、従業員持ち株制度などの福利厚生制度の充実で定着率が高まる。
IT	2年間じっくり人材を育成するプログラムを作り、社員のレベルアップを検討。月1回希望者を募って新規事業についてディスカッションの場をつくる。
運輸業	3年で早期にひとり立ちできるよう、先輩社員が1名専属について人材育成する方法に切り替えた。
医療	求職希望者に対する配慮として、町内に住居を見つけ病院で費用負担している。
サービス	同業他社にまけない技術力・提案力が必要であり、教育には力を入れている。研修も積極的に実施。
サービス	毎朝、社長も出席してミーティングを実施。商工会議所・同友会等の主催するセミナーに積極的に参加させている。また、社長がテレビから社員向けの教育番組をDVD化。回覧してレポート義務化。
サービス	毎年2回研修旅行（好きなところを選択）実施し、他地域の広告媒体等を自分の目で確認しレポート化、効果をあげている。

2. 6 今年度の採用計画（雇用機会の可能性）

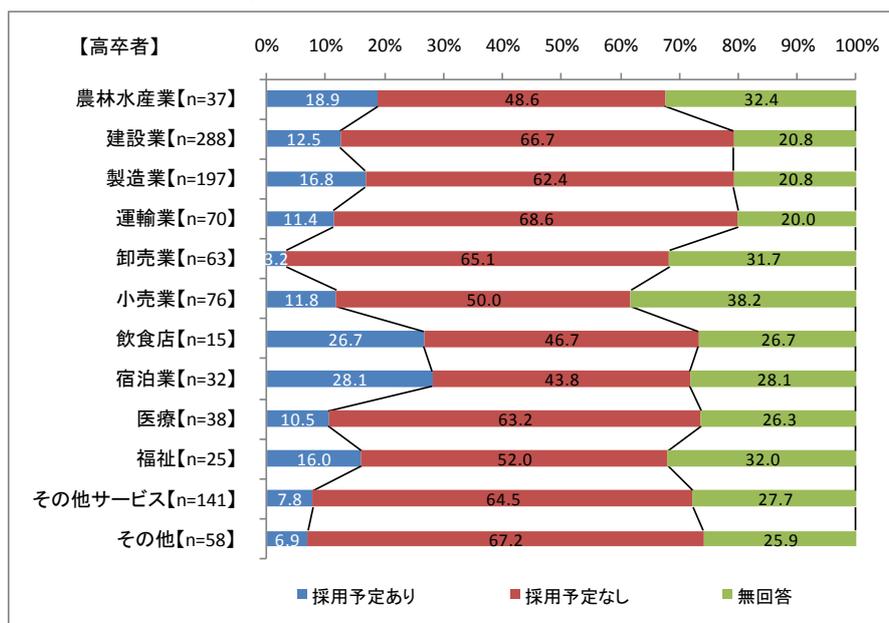
（1）採用計画

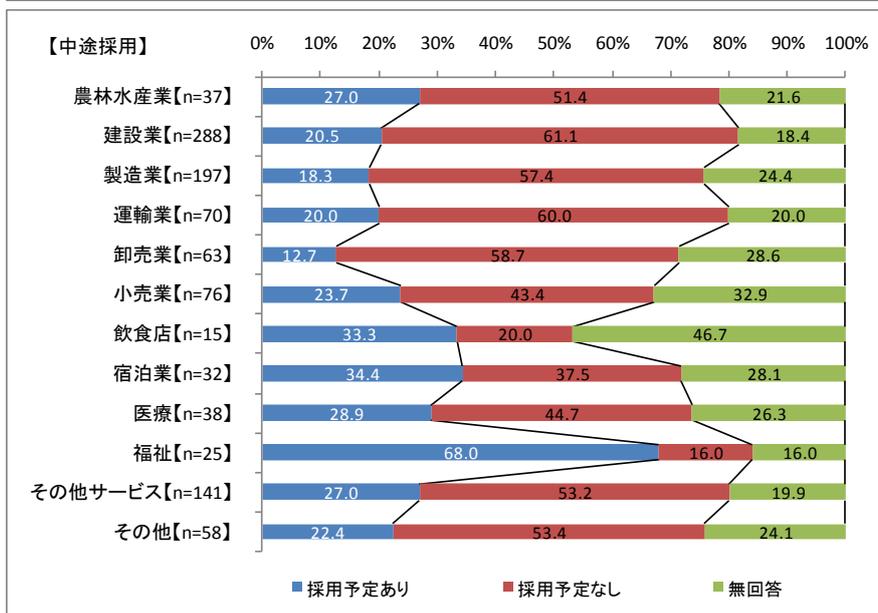
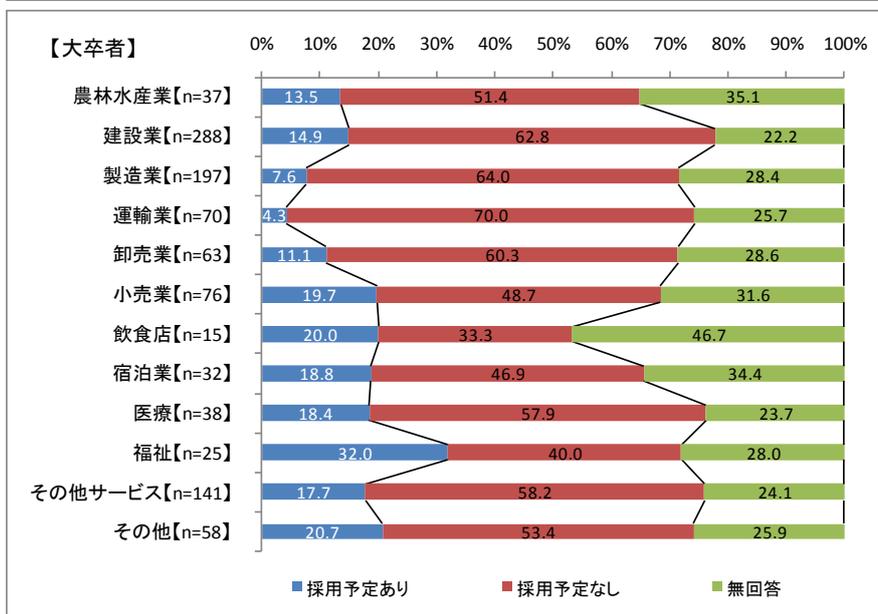
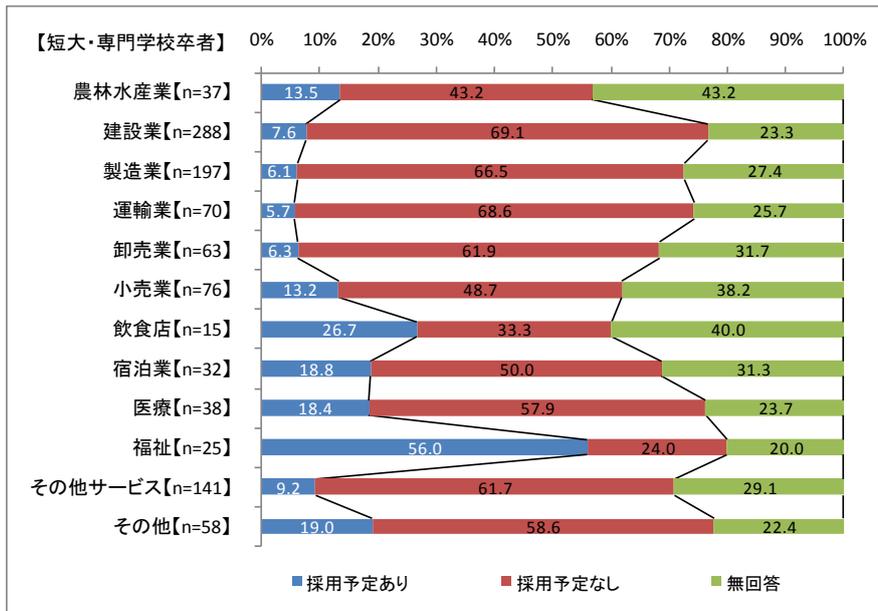
- 平成 23 年 3 月卒業予定の新卒者並びに中途採用者の採用計画については、新卒者の採用予定がある企業は、10～15%弱にとどまっている。また、中途採用の予定がある企業は、22.7%と新卒者よりも割合が高くなっている。



【業種別クロス集計結果】

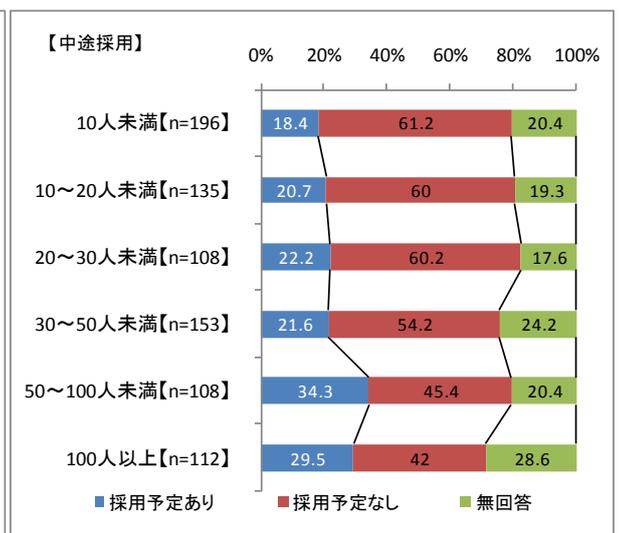
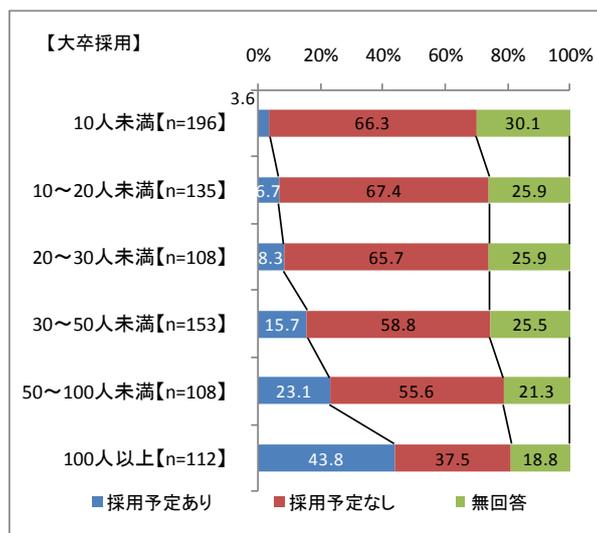
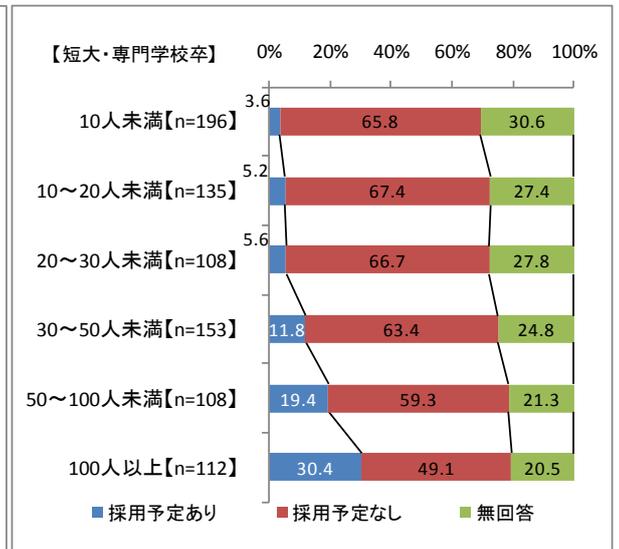
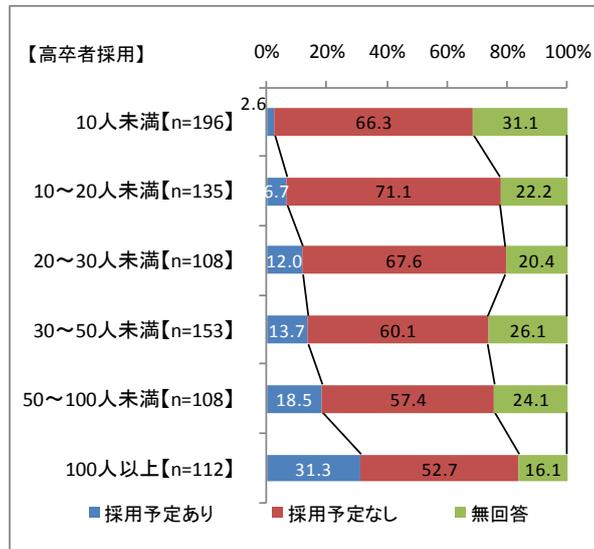
- 業種別の高卒者の採用計画について、「採用予定あり」の企業は、「宿泊業」(28.1%)、「飲食店」(26.7%)の割合が特に高くなっている。
- 同じく、「短大・専門学校卒者」、「大卒者」、「中途」の採用計画は、「福祉」が最も高くなっており、とりわけ「短大・専門学校卒者」が 56.0%、「中途」が 68.0%と高くなっている。





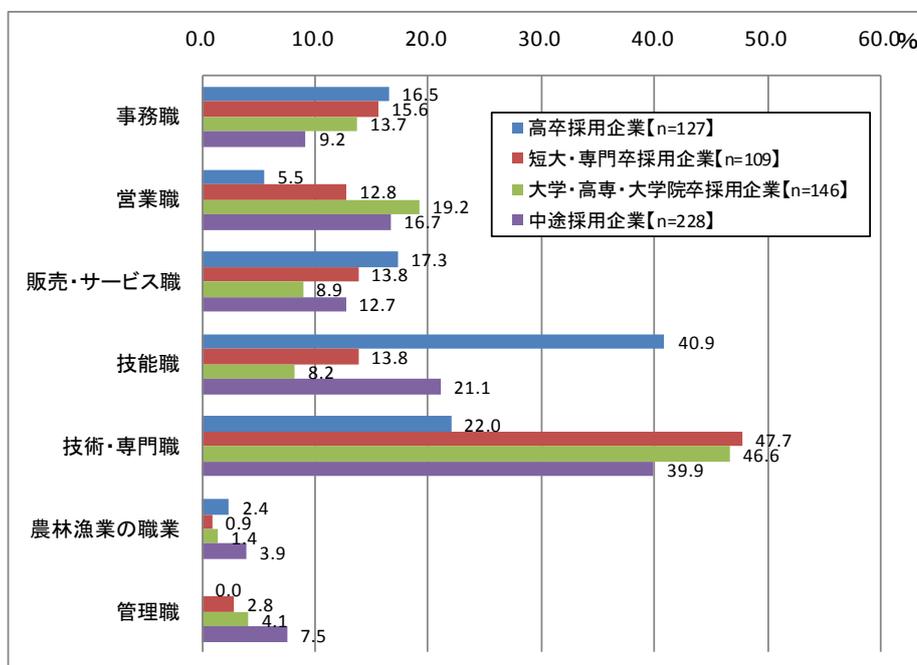
【従業員規模別クロス集計結果】

- ・従業員規模別の採用計画について、学卒者の採用予定がある企業は、従業員規模が大きいほどその割合が高くなっている。



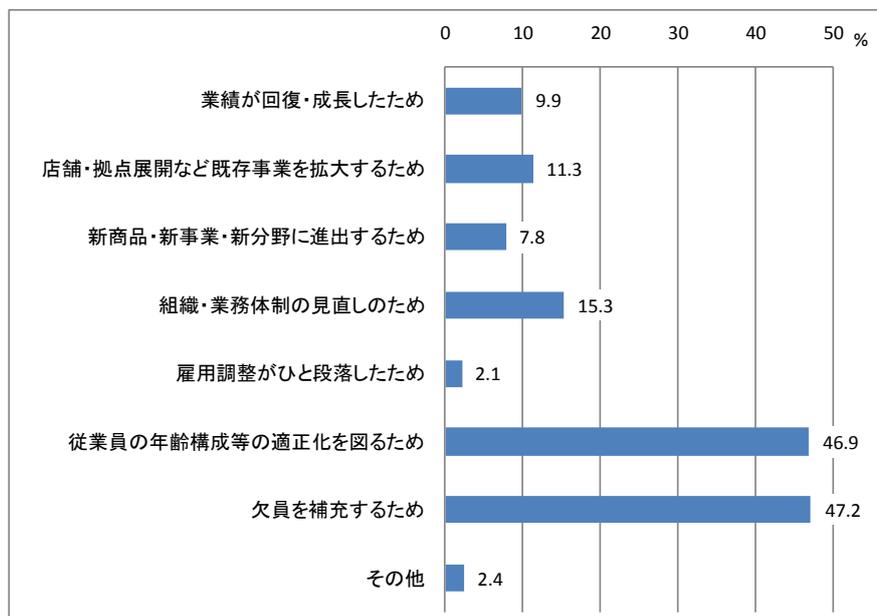
(2) 採用予定の職種

- ・採用予定の職種については、高卒者の採用予定企業は、「技能職」が40.9%で最も多く、「販売・サービス職」が17.3%で次いでいる。
- ・また、短大・専門学校、大学・高専・大学院の卒業者、中途採用予定の企業については、「技術・専門職」が4割～5割弱で最も多くなっている。



(3) 新規・中途採用を行う理由

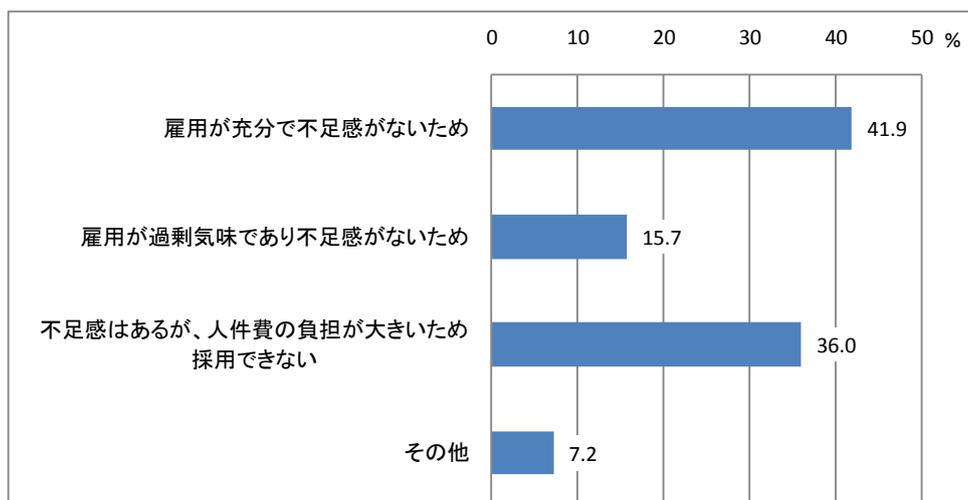
- ・企業が新規または中途採用を行う理由については、「従業員の年齢構成等の適正化を図るため」、「欠員を補充するため」が5割弱で最も多くなっている。「組織・業務体制の見直しのため」が15.3%で次いでおり、「新商品・新事業・新分野に進出するため」、「店舗・拠点展開など既存事業を拡大するため」など前向きな理由で採用をする企業は多くない。



- ・「新商品・新事業・新分野に進出するため」と回答した企業の具体的な内容については、「自社栽培している「シーベリー」の商品開発」、「環境ビジネス部門を設け、商品化を具体化させる」、「省エネルギーシステムの開発」等が挙げられ、これらはいずれも建設業企業の新分野進出に関する事例である。

(4) 新規・中途採用を行わない理由

- ・企業が新規または中途採用を行わない理由については、「雇用が充分で不足感がないため」が41.9%で最も多く、「不足感はあるが、人件費の負担が大きいため採用できない」が36.0%で次いでいる。



3. 高校の進路指導担当教員に対する調査

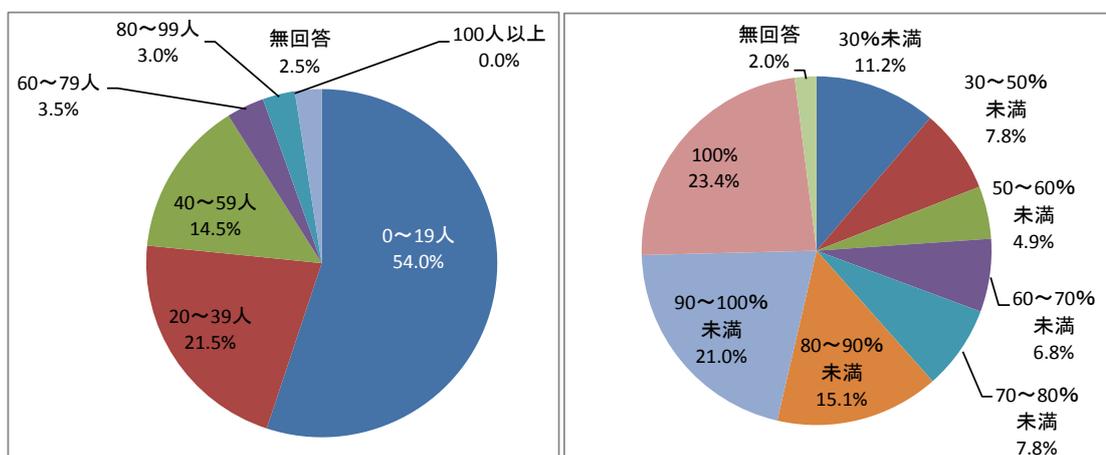
- ・高校の進路指導担当教員を対象としたアンケート（205名）及びヒアリング（25名）の調査結果について整理した。

3. 1 高校生の就職状況

(1) 高校生の就職状況

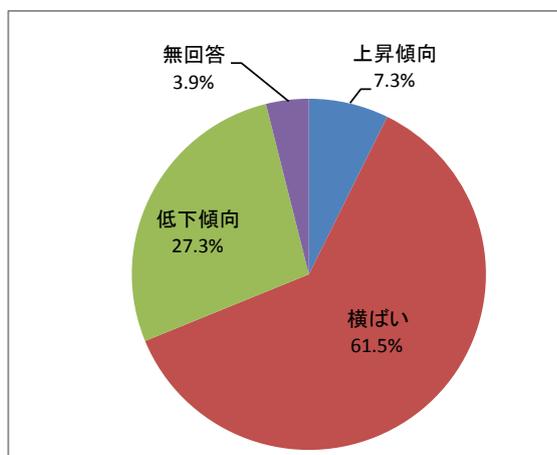
① 就職者数・就職率

- ・昨年度の就職者数は、「0～19人」が54.0%で最も多く、「20～39人」が21.5%で次いでいる。また、就職率は「100%」が23.4%、「90～100%未満」が21.0%の順で多くなっている。



② 直近3年間の就職率の傾向

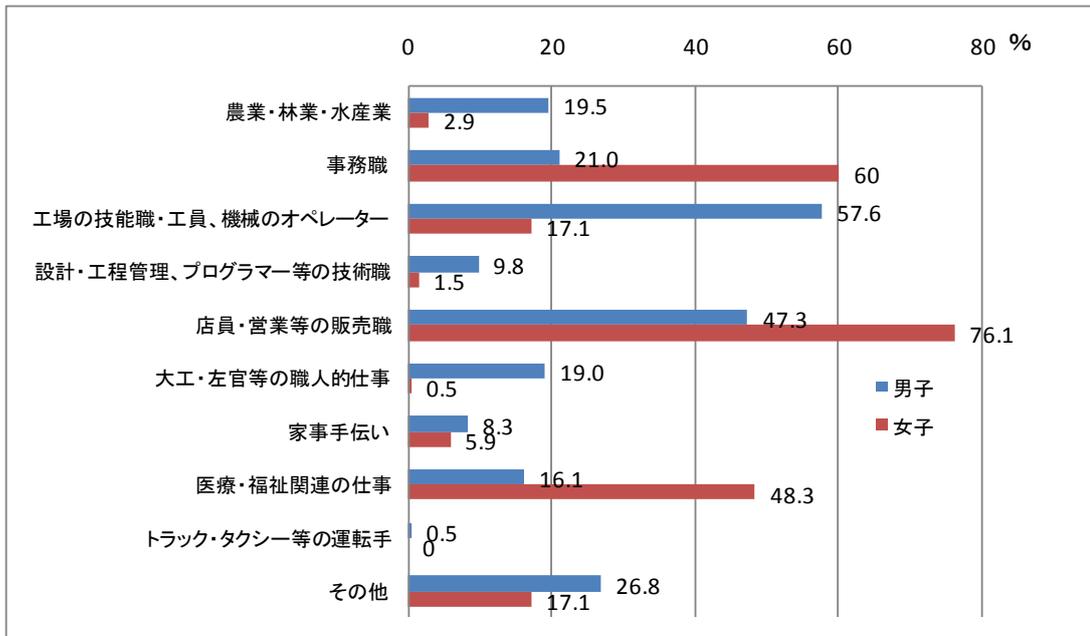
- ・直近3年間の就職率の傾向については、「横ばい」が61.5%で最も多く、「低下傾向」が27.3%で次いでいる。「上昇傾向」は7.3%にとどまっている。



③ 高校生のおもな就職先

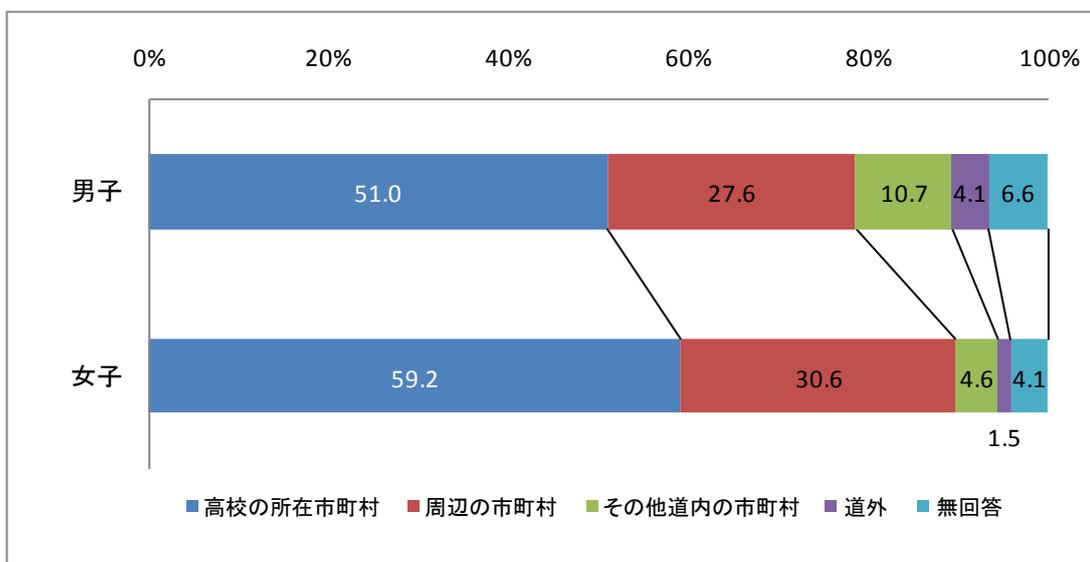
ア 職種

- ・ 高校生のおもな就職先については、男子は「工場の技能職・工員、機械のオペレーター」が57.6%で最も多く、「店員・営業等の販売職」が47.3%で次いでいる。
- ・ 一方、女子は「店員・営業等の販売職」が76.1%で最も多く、「事務職」(60.0%)、「医療・福祉関連の仕事」(48.3%)が次いでいる。



イ 地域

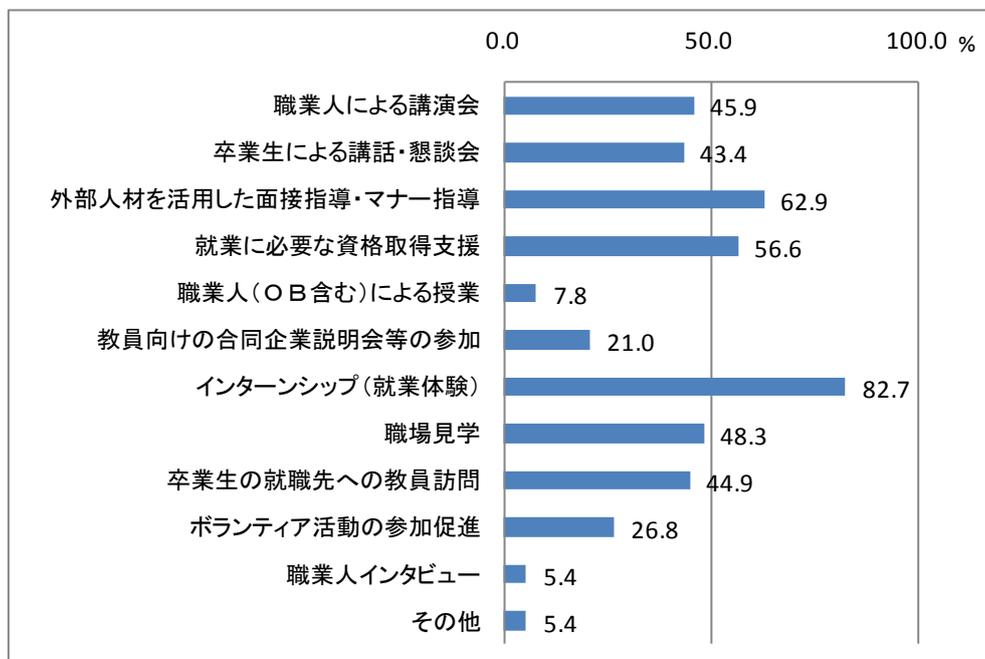
- ・ 就業先の地域については、男女とも「高校の所在市町村」が50~60%近くで最も多くなっており、「周辺の市町村」が次いでいる。



3. 2 高校におけるキャリア教育の実施状況・課題

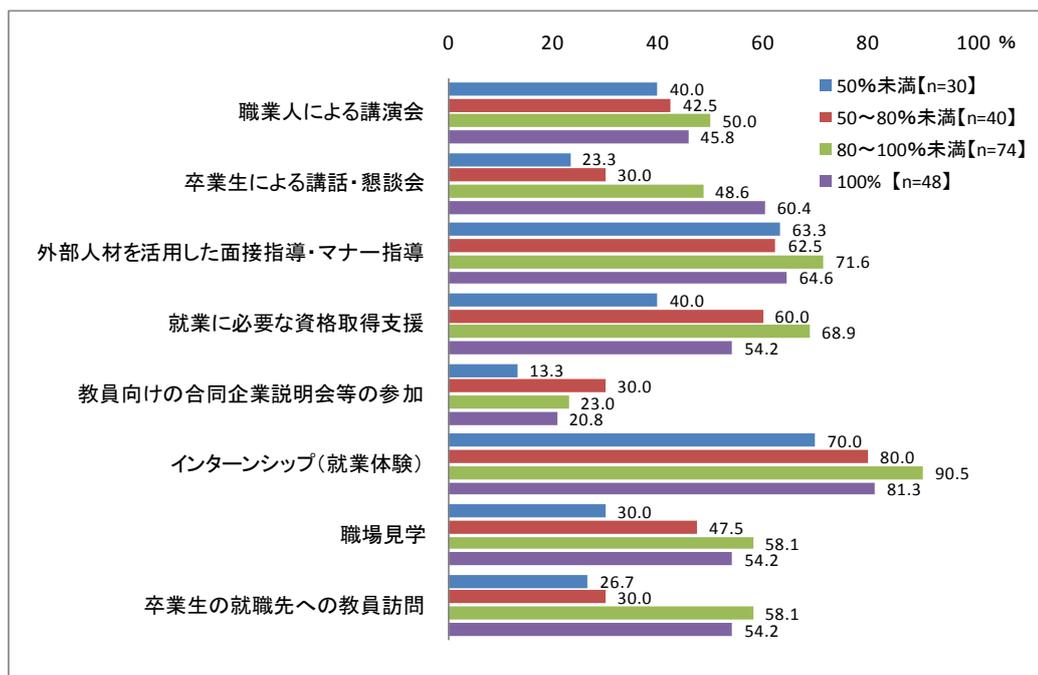
(1) キャリア教育の実施状況

- ・高校におけるキャリア教育の実施状況については、「インターンシップ（就業体験）」が 82.7%で最も多く、「外部人材を活用した面接指導・マナー指導」（62.9%）、「就業に必要な資格取得支援」（56.6%）などが次いでいる。



【就職率別クロス集計結果】

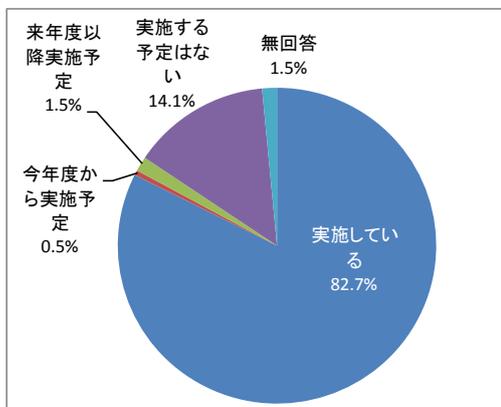
- ・就職率別にみると、80%以上の高校は、「卒業生の就職先への教員訪問」や「卒業生による講話・懇談会」といったOBとの連携・OBに対するフォローや「職場見学」に取り組んでいる割合が高くなっている。



(2) インターシップの実施状況・課題

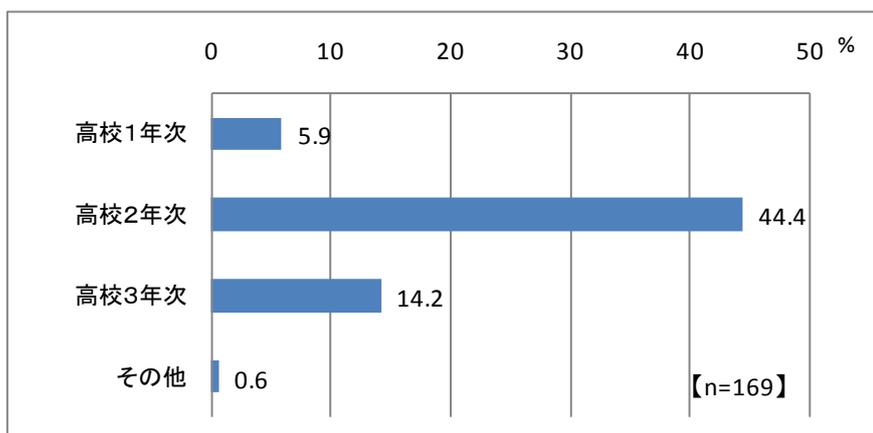
① 実施状況

・インターンシップを実施している高校は、82.7%となっている。



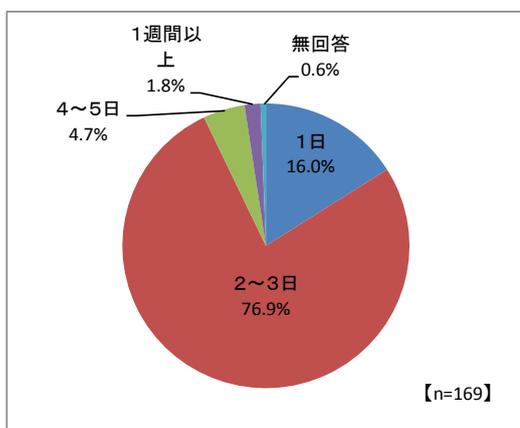
② 実施時期

・インターンシップの実施時期は、「高校2年次」が44.4%で最も多くなっている。



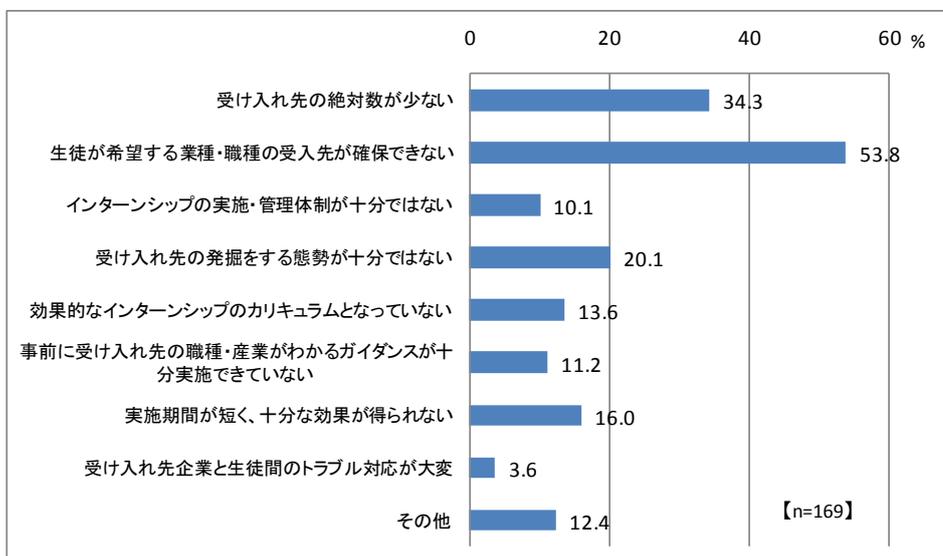
③ 実施期間

・インターンシップの実施期間は、「2～3日」が76.9%で最も多く、「1日」が16.0%で次いでいる。



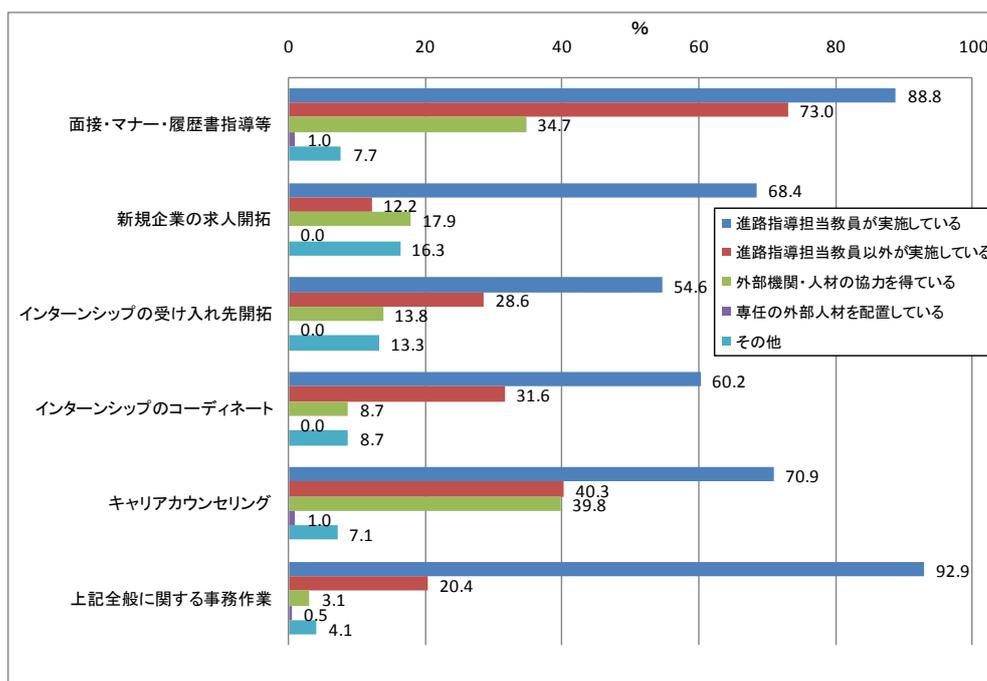
④ 実施課題

- ・インターンシップの実施課題は、「生徒が希望する業種・職種の受入れ先が確保できない」が53.8%で最も多く、「受け入れ先の絶対数が少ない」が34.3%で次いでおり、受け入れ先の確保が課題となっていることがうかがえる。



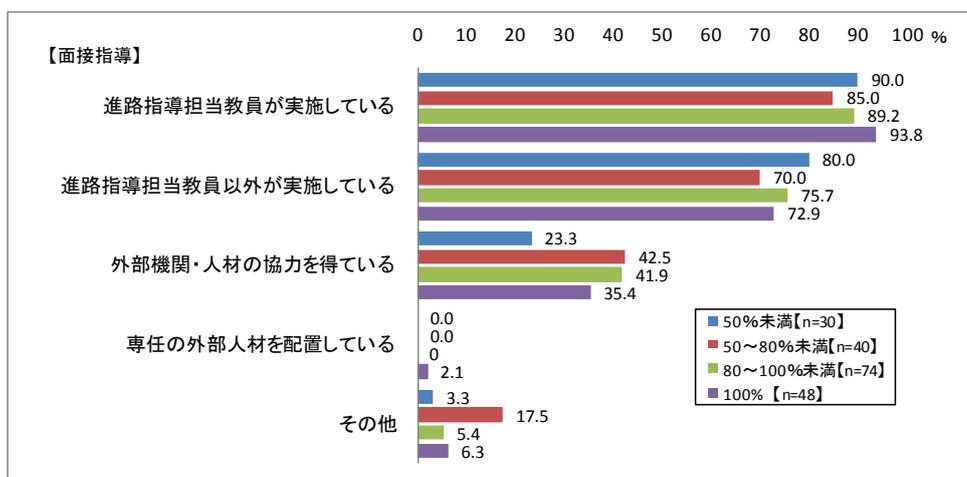
(3) 進路指導や就職支援に関する校内の実施体制

- ・進路指導や就職支援に関する校内の実施体制については、ほとんどの項目について、進路指導担当教員が実施している。
- ・一方、「面接・マナー・履歴書指導等」や「キャリアカウンセリング」については、「進路指導担当教員以外の教員」や「外部機関・人材の協力を得ている」割合が高くなっている。

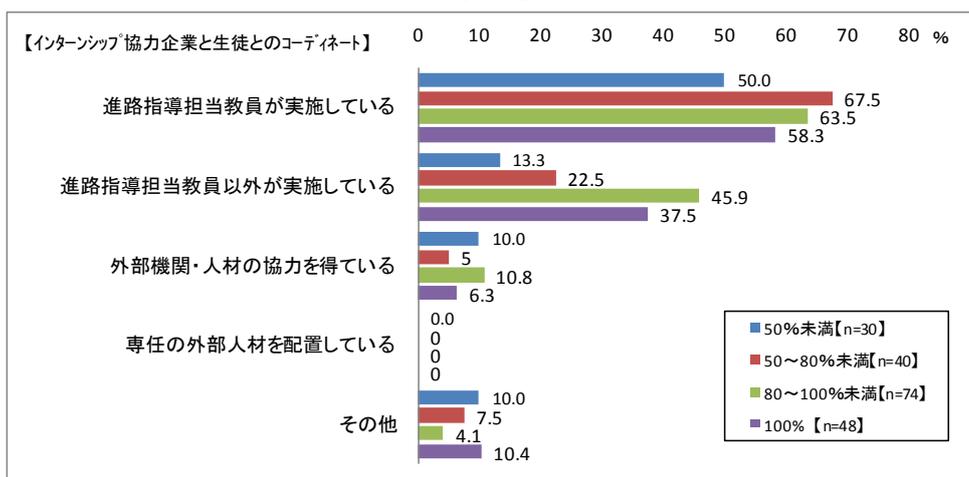


【就職率別クロス集計結果】

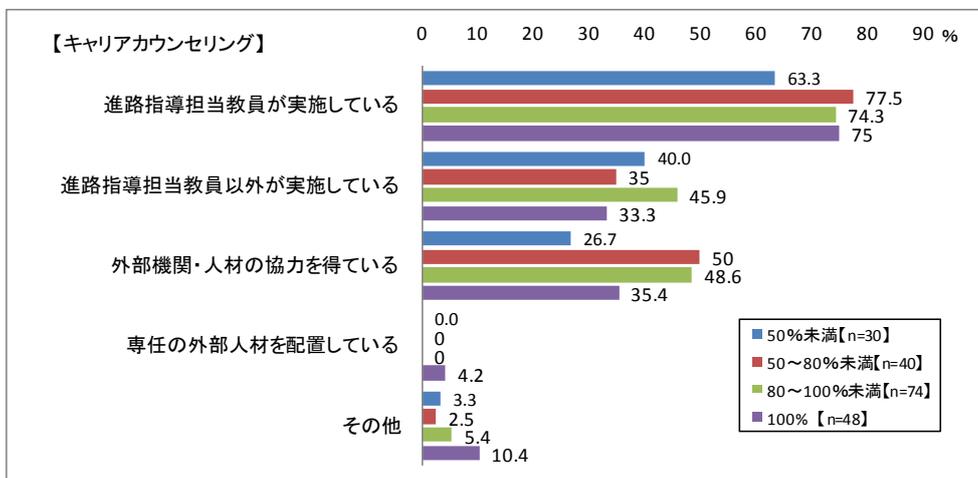
- 面接指導については、就職率が高い高校ほど、「外部機関・人材の協力を得ている」割合が高くなっている。



- インターンシップ協力企業と生徒とのコーディネートについては、就職率が高い高校ほど、進路指導担当教員以外の教員も実施している傾向にある。



- キャリアカウンセリングについては、就職率が高い高校ほど、「外部機関・人材の協力を得ている」割合が高くなっている。



【おもなヒアリング結果】

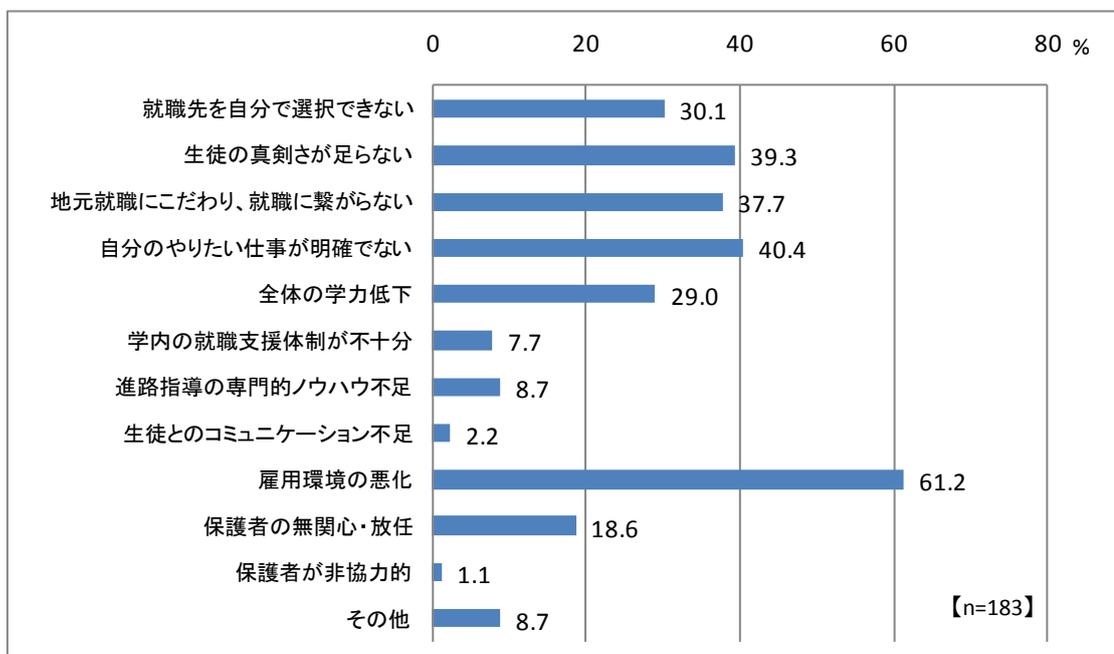
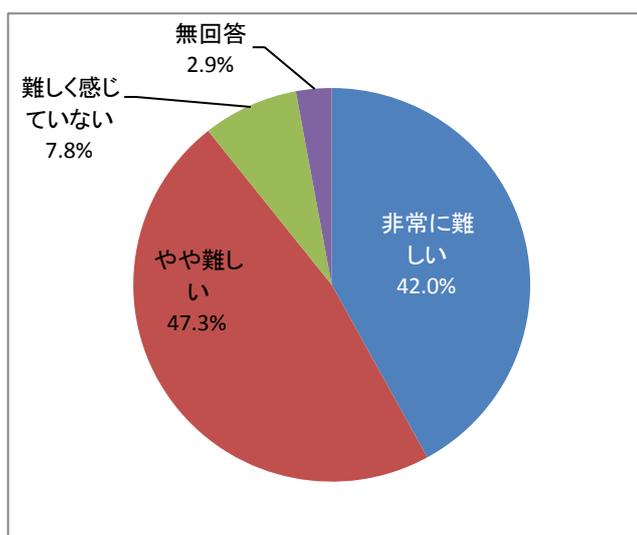
■ 高校におけるキャリア教育について

種別	コメント
普通科高校	生徒が先生方の指導に最後までついてきて、あきらめずに挑戦してくれた結果、全員就職できた。
普通科高校	服装や挨拶などを含め、社会人としての基本マナーをしっかりと指導することが活かされる。
普通科高校	合同企業説明会は、生徒にとっても教員にとっても有効な企業情報源。
普通科高校	キャリアカウンセリングに精通した教員が欲しい。
普通科高校	市が雇用対策で高校生を対象に「ホームヘルパー2級養成講座」を開き、受講料の一部を補助しており、その結果介護職員として採用された生徒もいる。
普通科高校	インターンシップの受け入れ先は、毎年新規で70社に依頼。3日間だが成果は大きい。その理由として、企業には実際の勤務と同じ条件で実施してもらっていることが上げられる。
普通科高校	キャリアカウンセリングの専門家の配置が望まれる。
普通科高校	進路指導は厳しくするが、外部のカウンセラーには励ましてもらい、そのバランスが生徒のモチベーション維持には重要だと感じる。
普通科高校	生徒はイメージで希望職種を決めているケースもあり、本当の希望職種を明らかにすることも重要。
工業高校	インターンシップも5社ほど経験できたら生徒が得るもの大きいと思う。
工業高校	面接指導はハローワークに紹介された企業に依頼。生徒への説得力がある。
商業高校	合同企業説明会等で生徒に企業側の情報をもっと流してもらう機会を増やしてほしい。
商業高校	ベテランよりも直近の卒業生が進路講話した方が説得力がある。
商業高校	全生徒を部活動に所属させて、部活動単位でボランティアを実施。多世代間のコミュニケーション力向上に効果。
商業高校	就職後1ヶ月経過時点で全員に教員が職場訪問。就職者にアンケートを実施し、職場が要求する人物像や必要な資格等の生の情報を得ている。
商業高校	異動が少なく、進路指導のノウハウが蓄積されやすいし、教員全体でカウンセリングに取り組むなど体制上の問題はない。
商業高校	就職先訪問では全部の卒業生の在職企業と新規開拓のために企業を進路部長1人で300社訪問した。
商業高校	教員は常に正確な情報を生徒に与え、生徒が取捨選択できる能力をつけさせることが役割。

3. 3 進路指導における課題

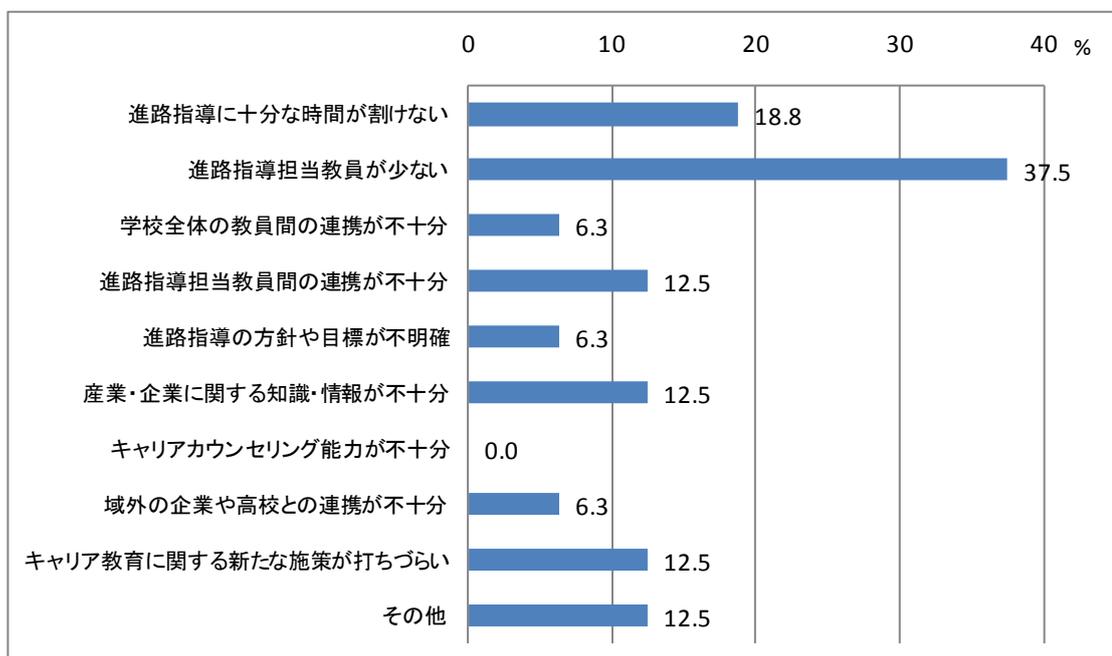
(1) 進路指導に関する評価とその理由

- ・進路指導に関する評価については、「やや難しい」が 47.3%、「非常に難しい」が 42.0%と「難しい」との評価が多い。
- ・その理由については、「雇用環境の悪化」が 61.2%で最も多いが、生徒が「自分のやりたい仕事明確でない」(40.4%)、「生徒の真剣さが足りない」(39.3%)、「地元就職にこだわり、就職に繋がらない」(37.7%)等、生徒本人の要因に関する項目の割合が総じて多い。一方、「学内の就職支援体制が不十分」(7.7%)、「進路指導の専門的ノウハウが不足」(8.7%)など支援体制不足に関する割合は少なくなっている。



(2) 進路指導体制における課題

- ・進路指導体制における課題については、「進路指導担当教員が少ない」が37.5%で最も多く、「進路指導に十分な時間が割けない」が18.8%で次いでいる。



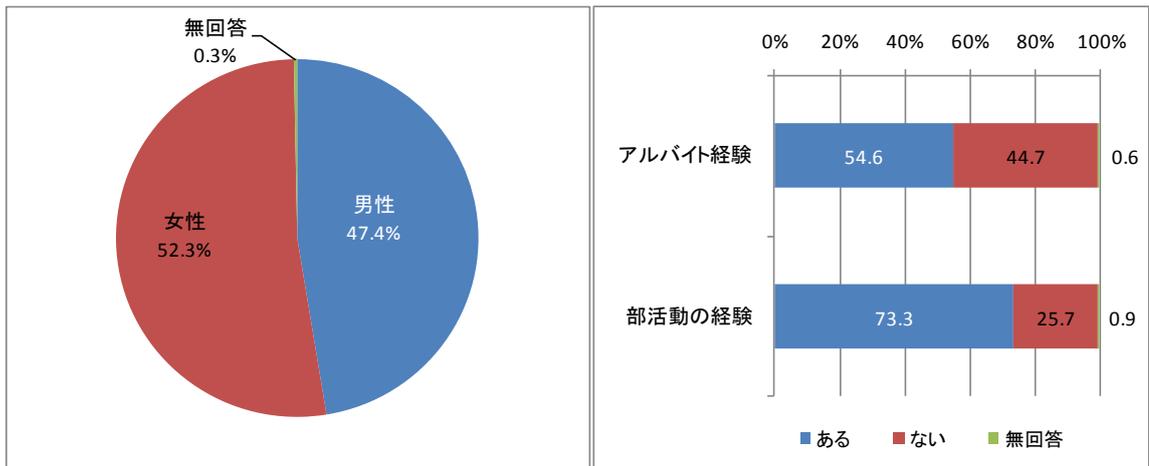
4. 高校生を対象とした調査

・道内の高校3年生を対象としたアンケート及びヒアリング調査結果について整理した。

4. 1 回答者のプロフィール

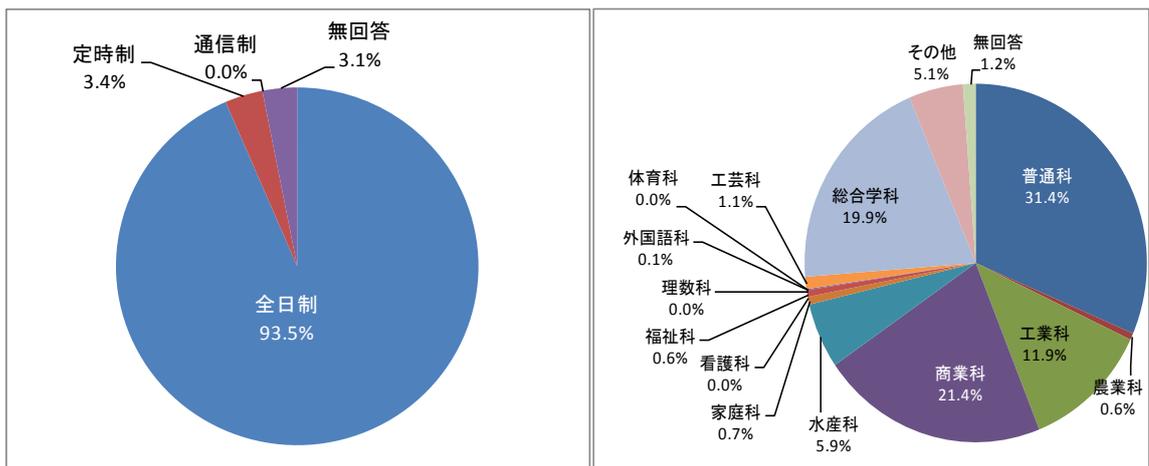
(1) 性別及びアルバイト・部活動経験の有無

・性別は、「男性」が47.4%、「女性」が52.3%となっている。「アルバイト経験者」は54.6%、「部活動経験者」は73.3%となっている。



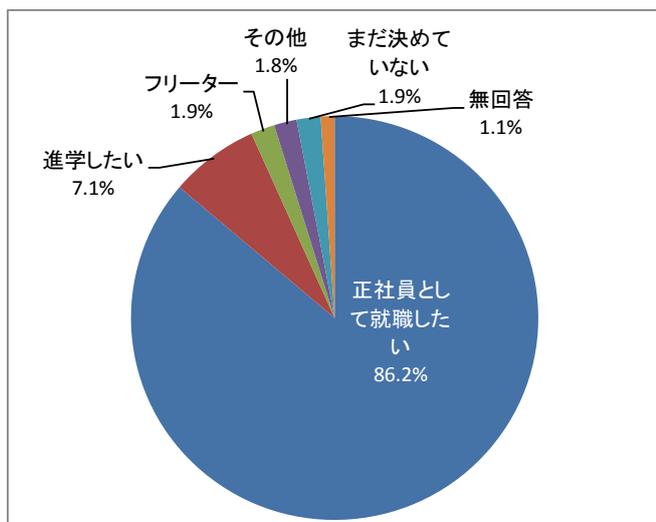
(2) 所属課程・学科

・所属課程は、「全日制」が93.5%、所属学科は、「普通科」が31.4%で最も多く、「商業科」(21.4%)、「総合学科」(19.9%)が次いでいる。



(3) 卒業後の進路

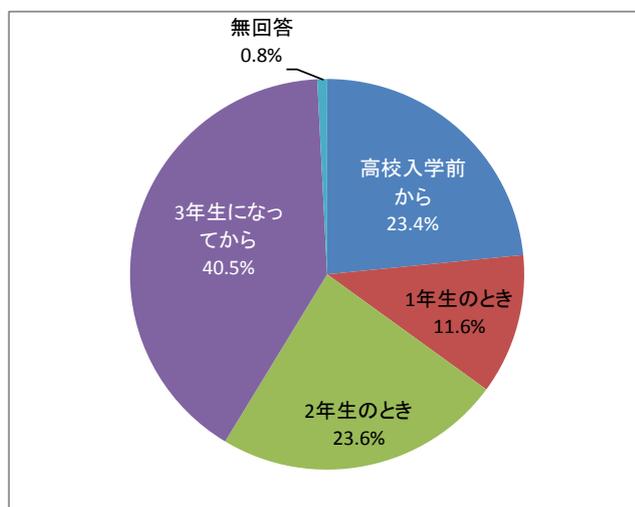
・卒業後の進路については、「正社員として就職したい」生徒が 86.2%となっている。



4. 2 進路を決定するまでの活動について

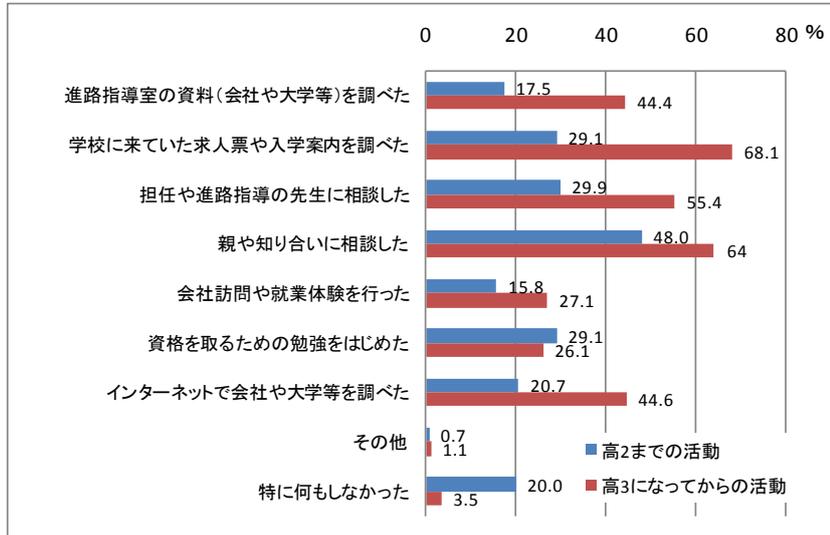
(1) 進路を決定した時期

・進路を決定した時期については、「3年生になってから」が 40.5%で最も多く、「2年生のとき」(23.6%)、「高校入学前から」(23.4%) がほぼ同じ割合となっている。



(2) 進路を決定するまでの活動内容

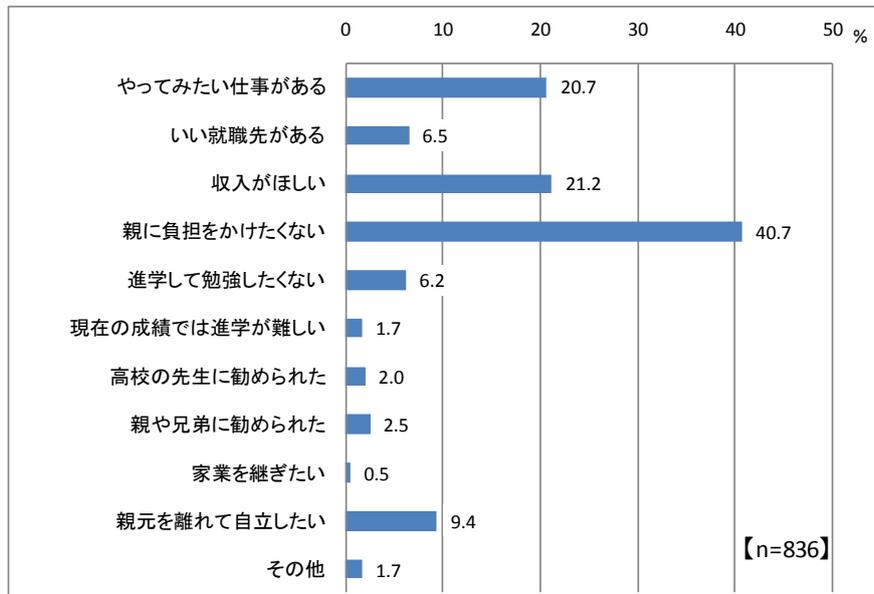
- ・進路を決定するまでの活動内容については、高2までの活動は、「親や知り合いに相談した」が48.0%で最も多くなっている。一方、高3になってからの活動は、「学校に来ていた求人票や入学案内を調べた」が68.1%で最も多くなっている。



4. 3 希望する就職先等について

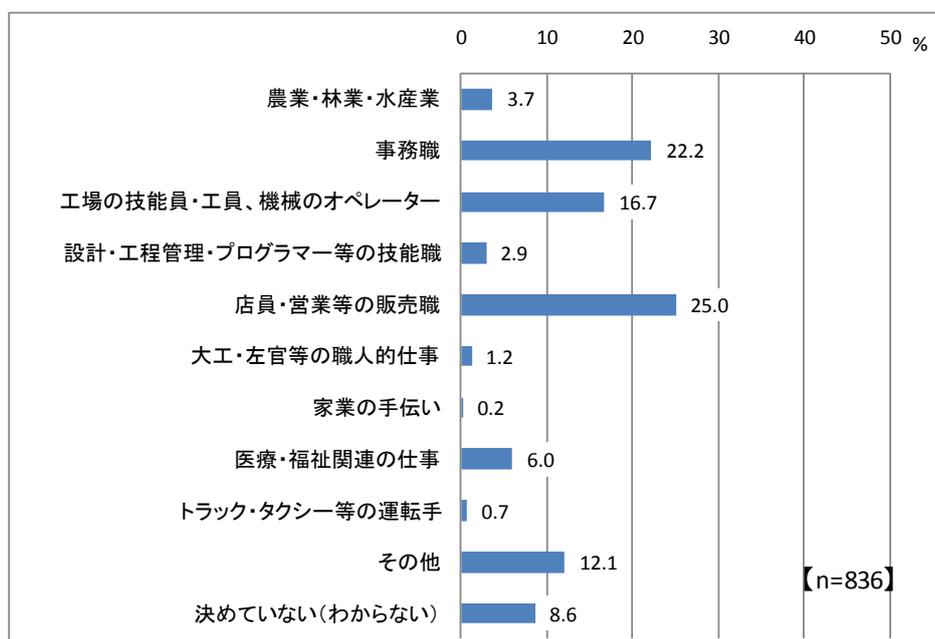
(1) 就職したい理由

- ・就職したい理由については、「親に負担をかけたくない」が40.7%で最も多く、「収入がほしい」が21.2%で次いでおり、「やってみたい仕事がある」は20.7%にとどまっている。



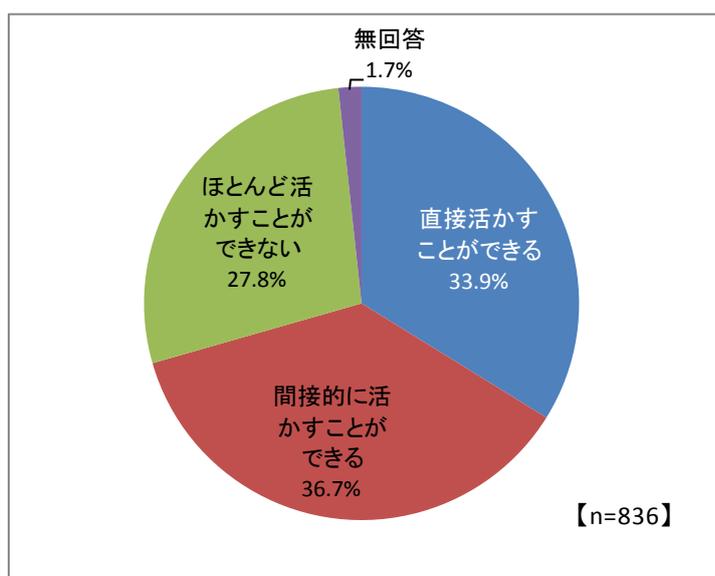
(2) 希望職種

- 希望職種については、「店員・営業等の販売職」が 25.0%で最も多く、「事務職」が 22.2%で次いでいる。



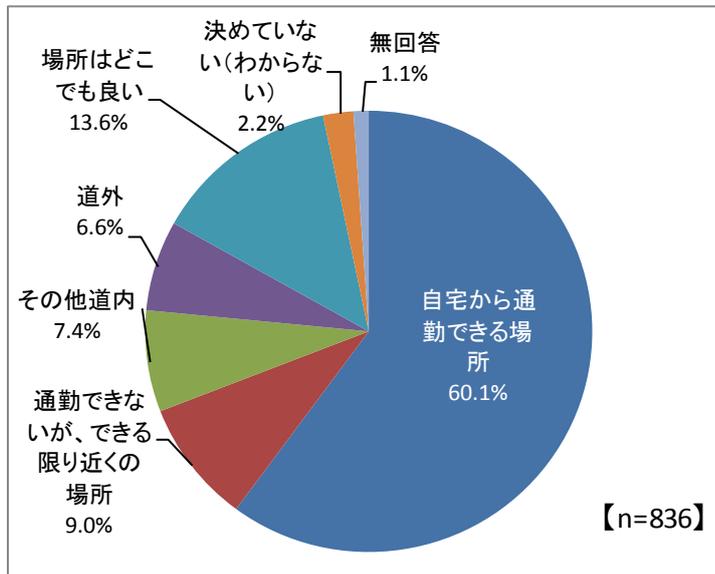
(3) 希望職種は学科や取得資格を活かせるか

- 希望職種の仕事をするにあたり、自分の所属学科で学んだことや、取得した資格を活かせるかについては、「間接的に活かすことができる」が 36.7%、「直接活かすことができる」が 33.9%と、7割以上の生徒が「活かせる」と回答している。



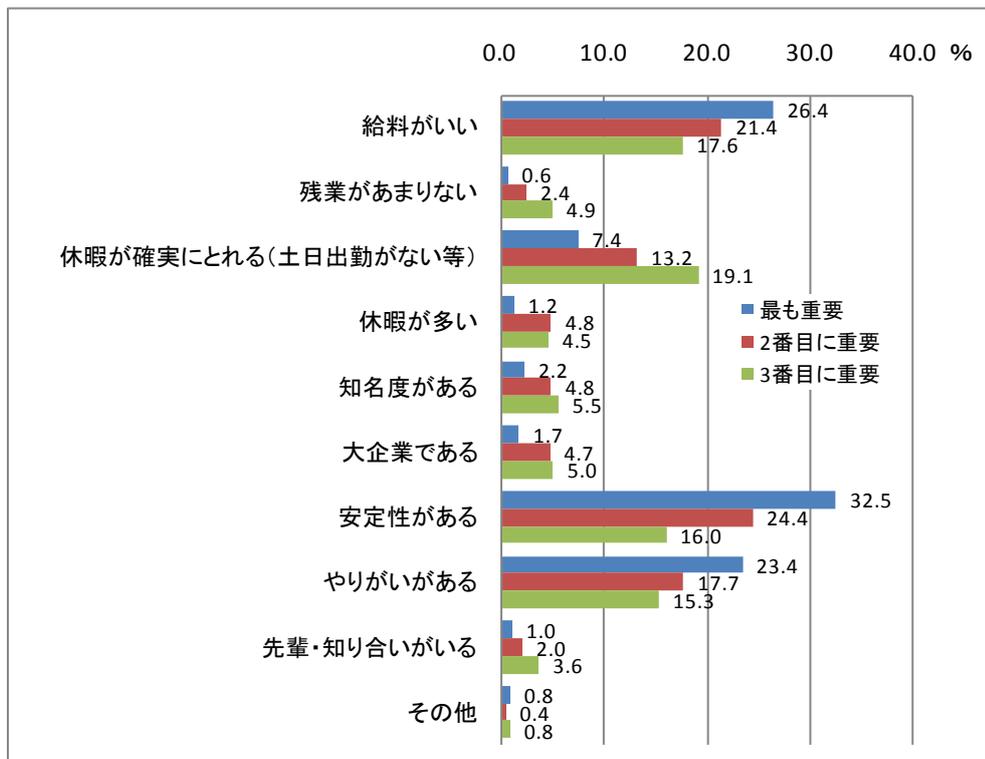
(4) 希望就業地域

- 希望就業地域については、「自宅から通勤できる場所」が 60.1%で最も多く、「場所はどこでも良い」が 13.6%で次いでいる。



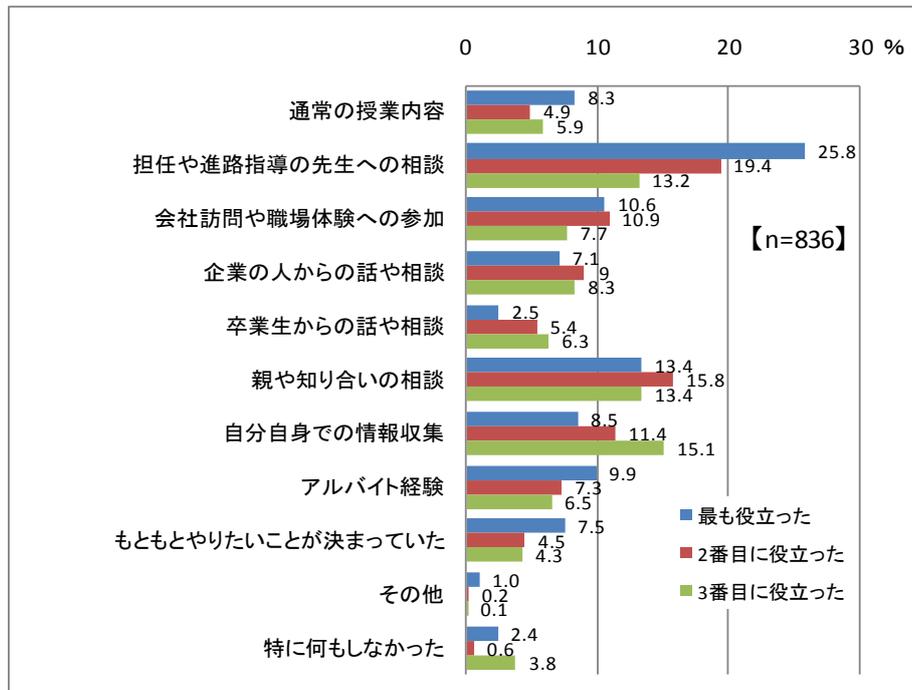
(5) 希望する企業の条件

- 希望する企業の条件については、最も重要なものは、「安定性がある」(32.5%)、「給料がいい」(26.4%)、「やりがいがある」(23.4%) が特に高くなっており、2番目、3番目の重要なものについてもこれら3つの事項が同じ順番で多くなっている。



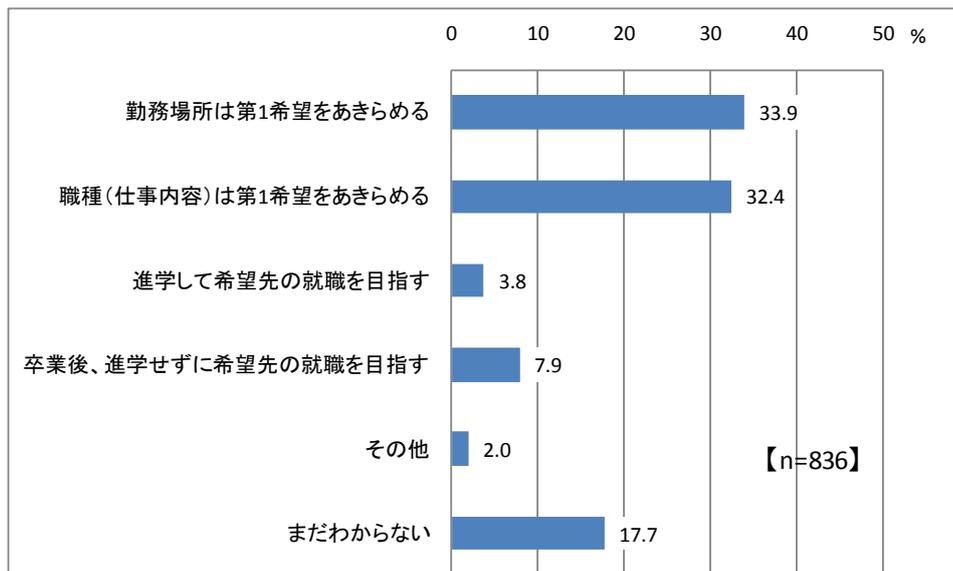
(6) 希望職種や業種を決定する際に役立った取組

- 希望職種や業種を決定する際に最も役立った取組については、「担任や進路指導の先生への相談」が 25.8%で最も多く、2 番目に役立った取組でも 19.4%で最も多くなっている。
- 「会社訪問や職場体験への参加」が、上記項目と比べて割合が低くなっている理由として、職場体験（とりわけインターンシップ）では、自分が希望する業種・職種を必ずしも体験できないからであると考えられる。



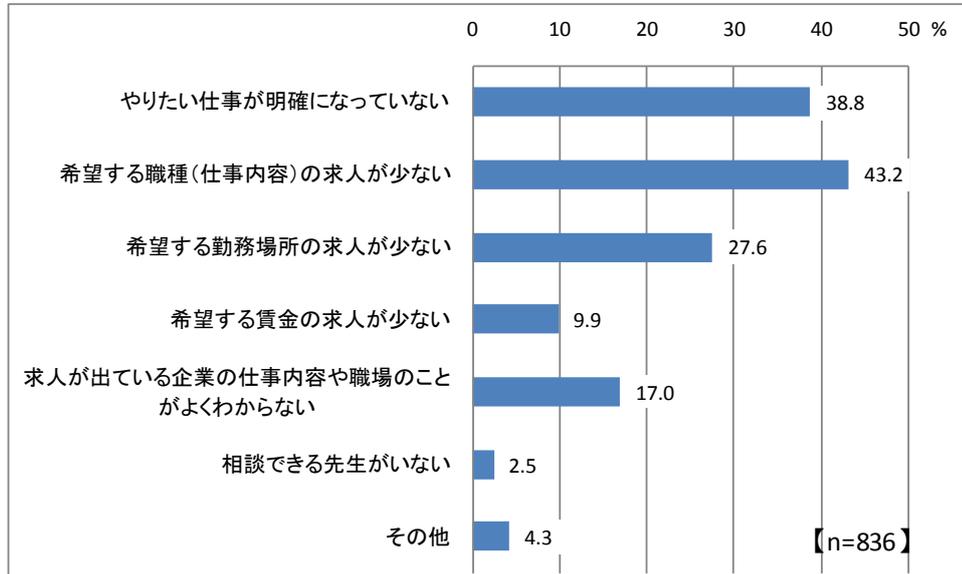
(7) 希望する条件の企業に就職できない場合について

- 希望する条件の企業に就職できない場合については、「勤務場所は第1希望をあきらめる」(33.9%)、「職種(仕事内容)は第1希望をあきらめる」(32.4%)が多くなっている。



(8) 就職先を決めるための問題点

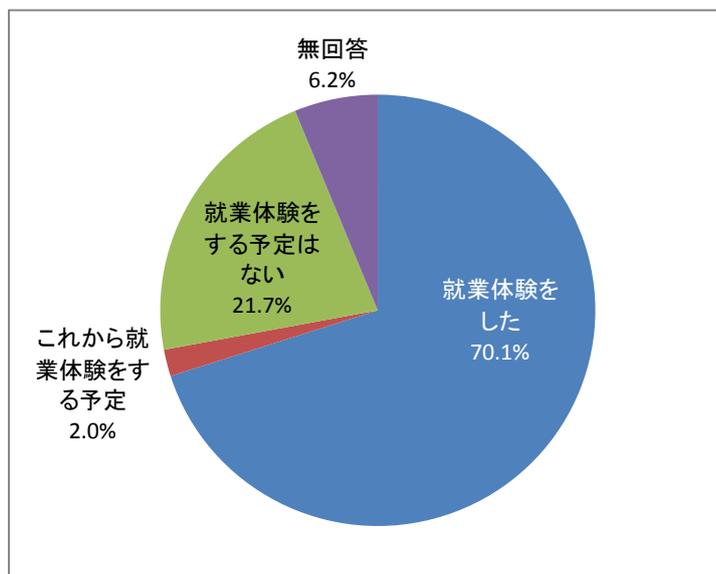
- ・就職先を決めるための問題点については、「希望する職種（仕事内容）の求人が少ない」（43.2％）に次いで、「やりたい仕事が明確になっていない」（38.8％）と多くなっている。



4. 4 インターンシップ（就業体験）について

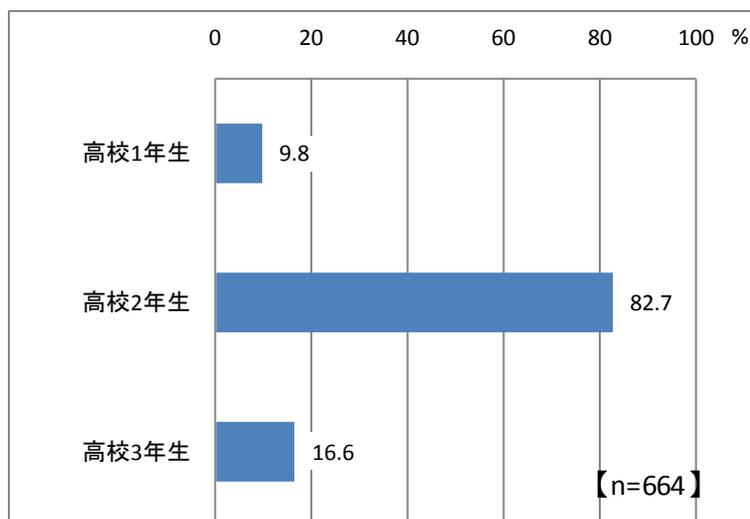
(1) 経験の有無

- ・インターンシップ（就業体験）の経験の有無については、「就業体験をした」が 70.1％と大半が経験している。



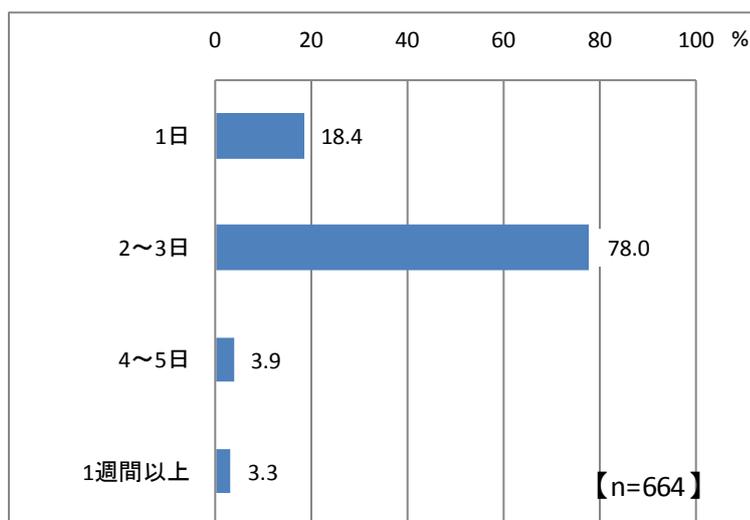
(2) 参加時期

- ・インターンシップの参加時期については、「高校2年生」時が82.7%で最も多くなっている。



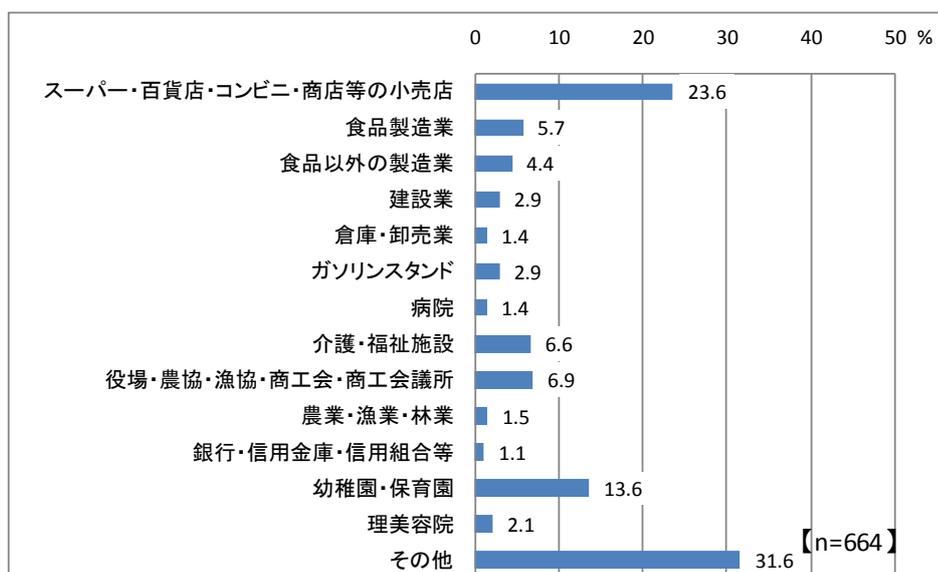
(3) 参加期間

- ・参加期間については、「2～3日」が78.0%で最も多くなっている。



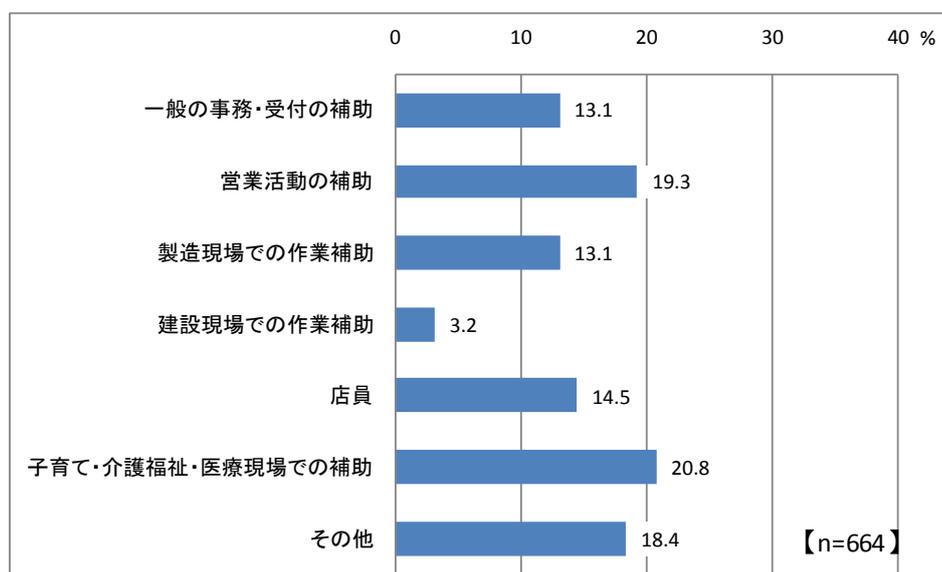
(4) 体験先の業種

- ・体験先の業種については、「その他」を除くと「スーパー・百貨店・コンビニ・商店等の小売店」が23.6%で最も多く、「幼稚園・保育園」が13.6%で次いでいる。



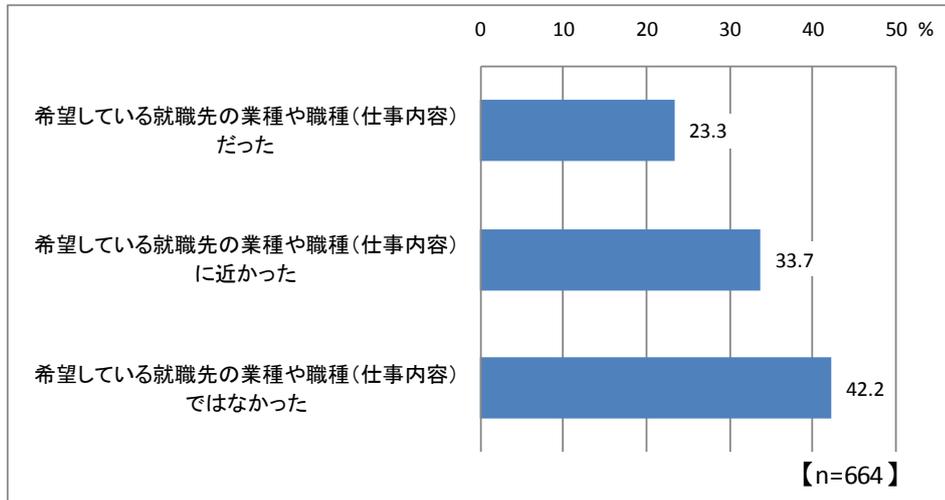
(5) 体験先での職種

- ・体験先での職種については、「子育て・介護福祉・医療現場での補助」(20.8%)、「営業活動の補助」(19.3%)が多くなっている。



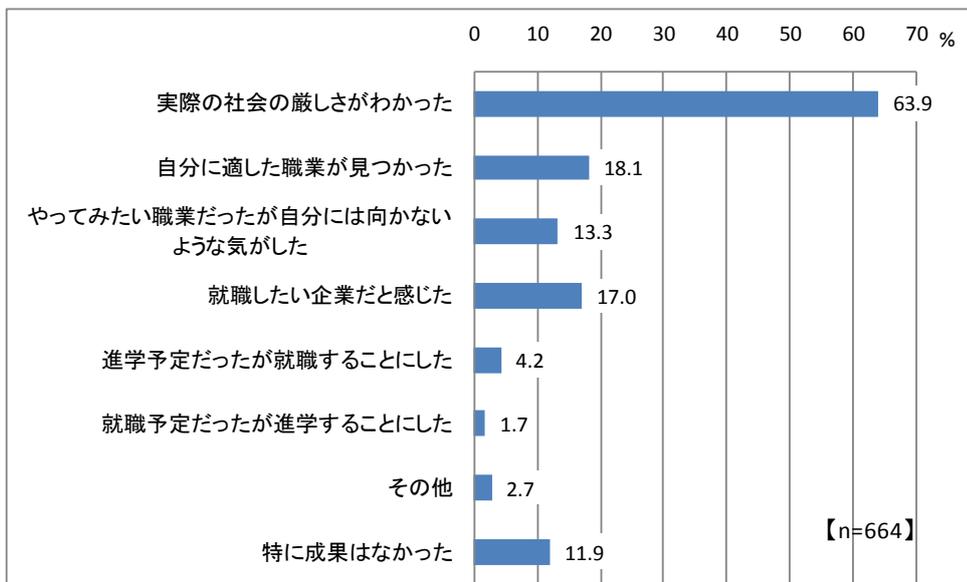
(6) 体験した業種・職種は希望している就職先と同じだったか

- ・体験した業種・職種が希望就職先と同じだったかについては、「希望している就職先の業種や職種（仕事内容）ではなかった」が 42.2%で最も多くなっているが、半数以上が「希望している～」に近かったあるいは同じだったと回答している。



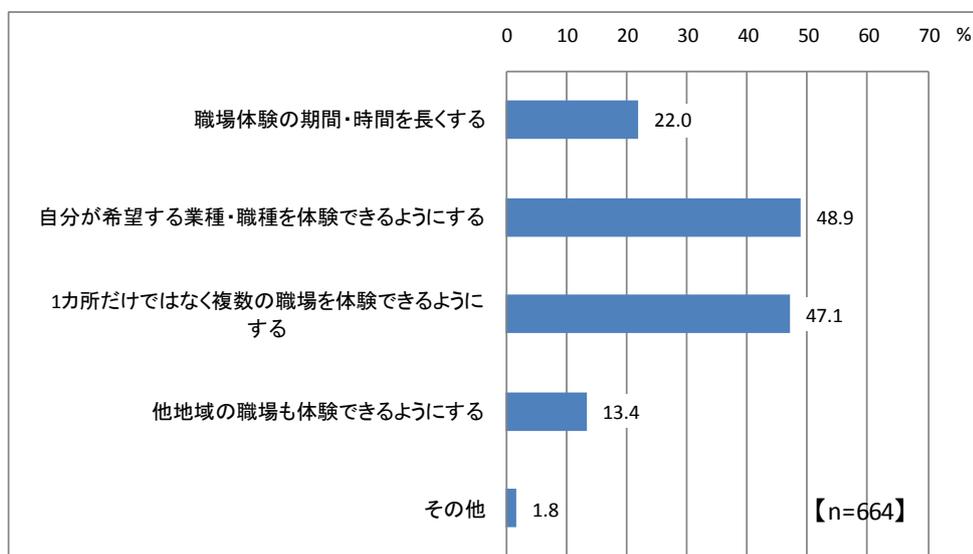
(7) 体験してよかったこと・気づいたこと

- ・体験してよかったこと・気づいたことについては、「実際の社会の厳しさがわかった」が 63.9%と最も高くなっている。また、「自分に適した職業が見つかった」「やってみたい職業だったが自分には向かないような気がした」といった職業選択に役立ったという意見も 10~20%程度あり、9割近い生徒がなんらかの成果があると感じていることがうかがえる。



(8) インターンシップの改善点

- ・インターンシップの改善点については、「自分が希望する業種・職種を体験できるようにする」(48.9%)、「1か所だけではなく複数の職場を体験できるようにする」(47.1%) が特に多くなっている。



【おもなヒアリング結果】

■内定が決まった高校生について

性別	内定先	コメント
女性	食品製造	<ul style="list-style-type: none"> ・就職先の情報はネットで集めて、商品を買って食べてみた。 ・模擬面接練習に力を入れ、とても役だった。 ・自分をよく知ること、企業の中身をよく知ることが受験では重要。
女性	医薬品卸売	<ul style="list-style-type: none"> ・企業情報はいろいろ調べたが十分ではなかった。 ・面接ではアイコンタクト、大きな声などはつらつきが重要。
男性	ガソリンスタンド	<ul style="list-style-type: none"> ・業務を熟知していることが重要だと思い、インターネットで会社のことを調べた。 ・環境事業も実施していることを知った。 ・模擬面接練習を徹底的にすべき。
男性	パン製造メーカー	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップを3日間経験。長時間の仕事に耐えられる自信がついた。 ・模擬面接を厳しくしてもらい、どんな質問にも対応できるよう努めた。
女性	IT	<ul style="list-style-type: none"> ・就職難を聞いていたので、学校外でも挨拶・礼儀、マナーに留意し生活した。 ・外部の人のガイダンス、先輩、先生からの話が役だった。企業が求めているものと自分に足りないものが何か知ることができた。 ・自分の気づかなかった長所を先生に引き出してもらえた。
女性	印刷会社	<ul style="list-style-type: none"> ・人前で話すのは得意だが、自分からの視点でしか物事を見ていないことを指摘され、面接練習を徹底的に行った。 ・自分とマッチングする企業は必ずあるはずなので、諦めないでがんばることが重要。
男性	運輸	<ul style="list-style-type: none"> ・当初事務職を考えていたが、体を動かすことが好きで待遇が良かったこと、また、就職先に卒業生がいて良い会社だと勧められた。 ・学校では目上の方とのコミュニケーションの取り方が身に付いた。

男性	建築会社 (経理)	<ul style="list-style-type: none"> ・当初と希望は違ったが、先生からの薦めと自分で会社を調べて向いていると感じた。 ・社会で活躍する先輩方の話が聞いたことが大きかった。
女性	食品製造	<ul style="list-style-type: none"> ・面接試験の数多い練習と明るさをアピールすることが重要。 ・インターンシップで自分が接客に向いているという適性がわかった。

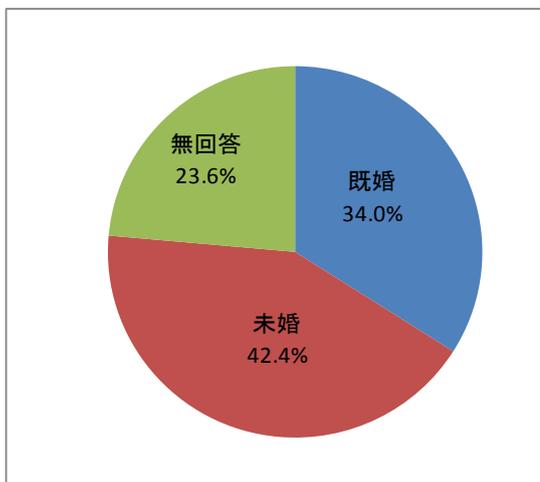
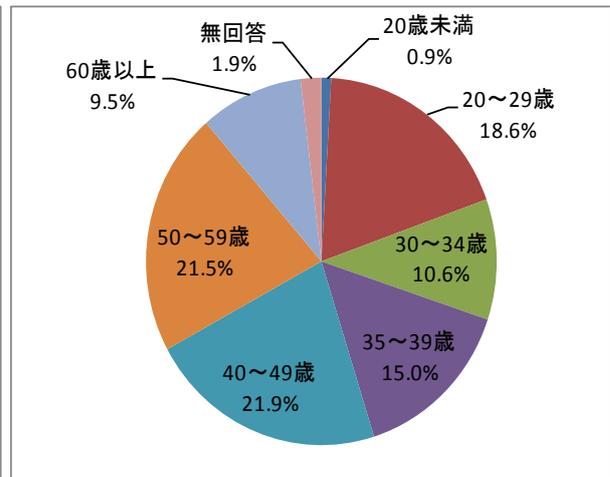
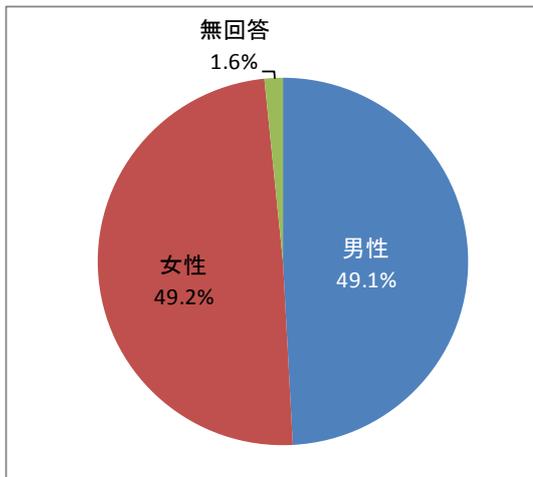
5. 一般求職者を対象とした調査

- ・一般求職者を対象としたアンケート（924名）及びヒアリング（65名）の調査結果について整理した。

5. 1 回答者の基本情報

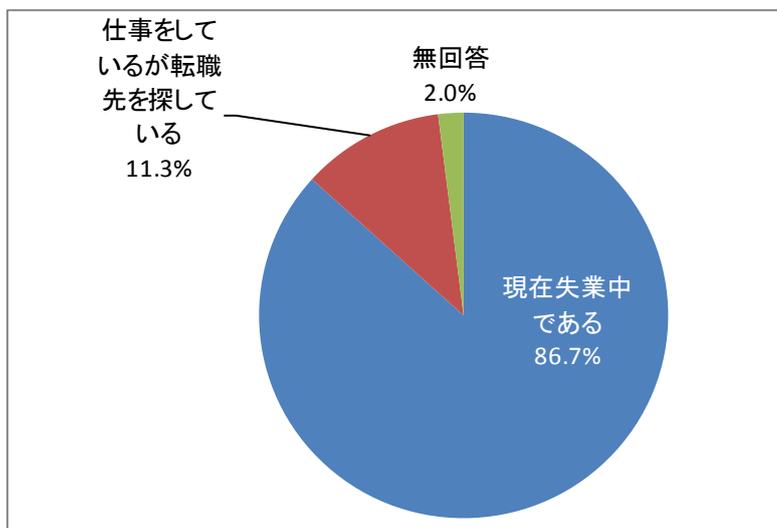
（1）性別・年齢・結婚の状況（アンケート）

- ・性別は、男女ほぼ半々となっており、年齢は、「40～49歳」、「50～59歳」、「20～29歳」が2割程度で多くなっている。また、既婚者は3割程度となっている。



(2) 失業の状況

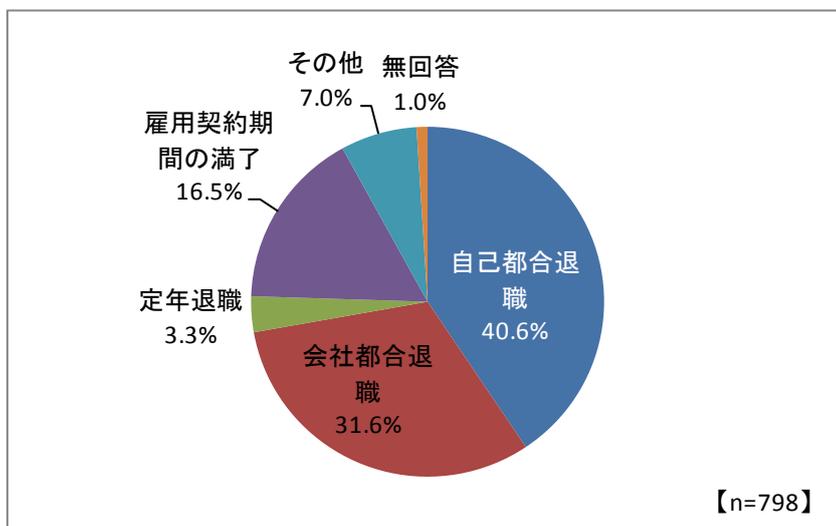
- ・失業の状況については、「現在失業中である」が 86.7%であり、「仕事をしているが転職先を探している」が 11.3%となっている。



5. 2 失業の理由

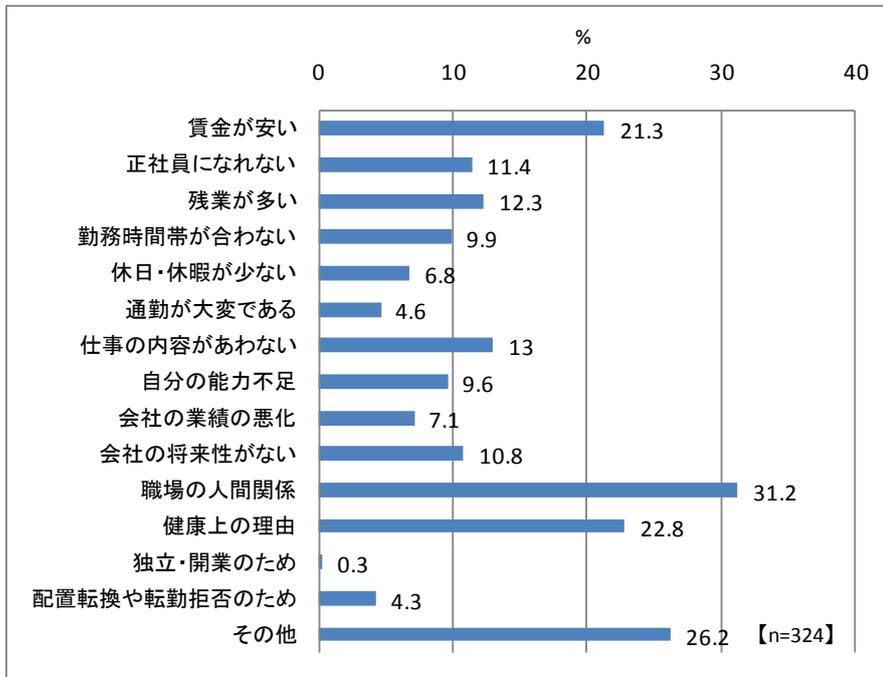
(1) 失業の理由

- ・失業の理由については、「自己都合退職」が 40.6%で最も多く、「会社都合退職」が 31.6%で次いでいる。



(2) 自己都合退職の理由

- ・自己都合退職の理由については、「職場の人間関係」が31.2%で最も多く、その他を除くと、「健康上の理由」(22.8%)、「賃金が安い」(21.3%)が次いでいる。
- ・「その他」(26.2%)の内容については、出産・育児、親の介護、夫の転勤など家庭の事情に関する理由が多かった。



【性別・年代別クロス集計結果】

- ・性別・年代別にみると、男性の20～29歳は、「賃金が安い」、同30～34歳は、「仕事の内容があわない」、同35歳以上は、「職場の人間関係」が最も多くなっている。
- ・一方女性は、20～29歳は「賃金が安い」が最も多いが、30歳以上は、「職場の人間関係」が最も多くなっている。

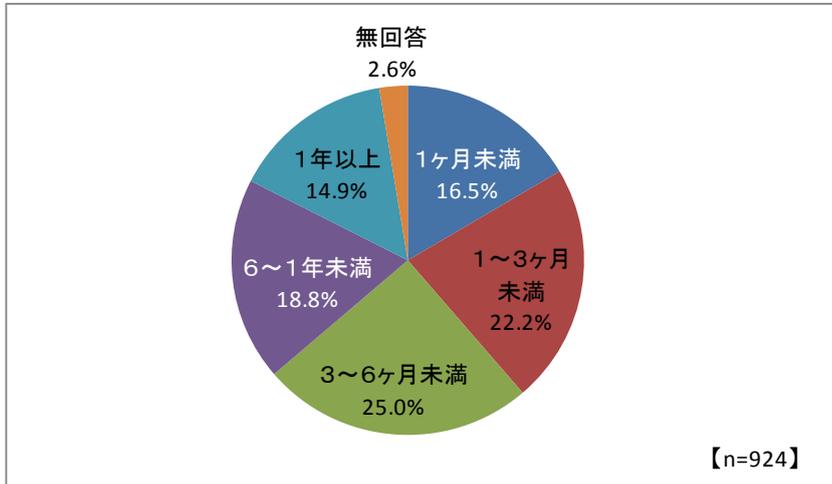
(件、%)

	サンプル数	賃金が安い	正社員になれない	残業が多い	勤務時間帯が合わない	休日・休暇が少ない	通勤が大変である	仕事の内容があわない	自分の能力不足	会社の業績の悪化	会社の将来性がない	職場の人間関係	健康上の理由	独立・開業のため	配置転換や転勤拒否のため	その他	無回答	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20～29歳	30	30.0	23.3	16.7	3.3	16.7	10.0	16.7	3.3	10.0	23.3	16.7	23.3	-	30.0	-	
	30～34歳	16	6.3	18.8	-	12.5	6.3	-	31.3	12.5	18.8	25.0	25.0	6.3	6.3	6.3	6.3	-
	35～39歳	20	20.0	10.0	10.0	-	10.0	5.0	10.0	20.0	15.0	35.0	40.0	20.0	-	5.0	15.0	-
	40～49歳	19	31.6	15.8	31.6	10.5	5.3	-	10.5	5.3	5.3	10.5	42.1	21.1	-	5.3	21.1	-
	50～59歳	34	20.6	17.6	2.9	-	5.9	2.9	17.6	11.8	5.9	5.9	32.4	17.6	-	14.7	23.5	-
	60歳以上	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	-	50.0	-	-
女性	20歳未満	1	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	
	20～29歳	54	33.3	13.0	22.2	20.4	9.3	5.6	18.5	5.6	3.7	3.7	31.5	20.4	-	31.5	1.9	
	30～34歳	23	21.7	13.0	13.0	8.7	-	-	13.0	17.4	8.7	4.3	30.4	30.4	-	43.5	-	
	35～39歳	37	18.9	10.8	16.2	5.4	8.1	8.1	13.5	10.8	10.8	13.5	37.8	21.6	-	2.7	24.3	-
	40～49歳	45	15.6	4.4	6.7	13.3	6.7	6.7	4.4	8.9	-	11.1	26.7	28.9	-	2.2	28.9	-
	50～59歳	34	8.8	-	5.9	17.6	-	2.9	-	11.8	5.9	-	32.4	29.4	-	2.9	20.6	-
	60歳以上	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	-	-	100.0	-	

5.3 求職活動の状況

(1) 求職期間

- ・求職期間については、「3～6ヶ月未満」が25.0%で最も多く、「1～3ヶ月未満」が22.2%で次いでいる。
- ・半年以上求職活動をしている人は、3割以上を占めている。



【性別・年代別クロス集計結果】

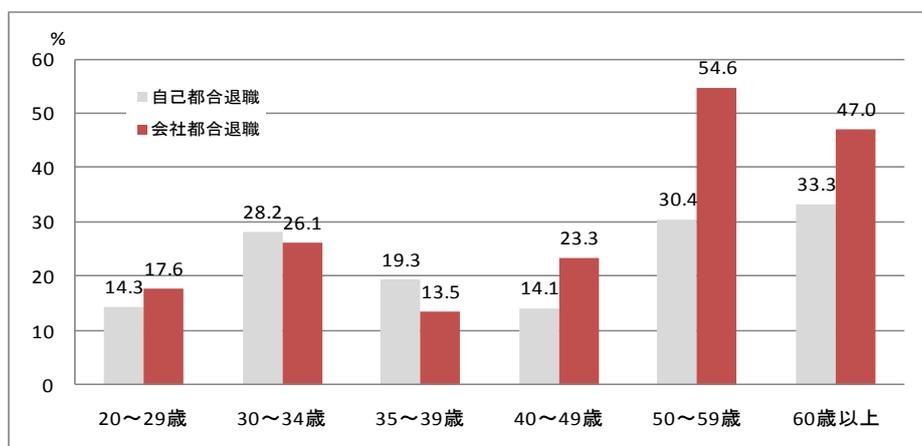
- ・性別・年代別にみると、20～49歳の男性は、「1年以上」の割合が最も高くなっている。女性は男性に比べて、求職期間が短い傾向にある。

(件、%)

		サンプル数	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年以上	無回答
男性	20歳未満	2	50.0	-	-	-	50.0	-
	20～29歳	65	13.8	30.8	13.8	9.2	30.8	1.5
	30～34歳	43	23.3	9.3	23.3	16.3	25.6	2.3
	35～39歳	66	3.0	25.8	19.7	24.2	25.8	1.5
	40～49歳	89	11.2	19.1	23.6	16.9	27.0	2.2
	50～59歳	113	13.3	13.3	19.5	31.9	17.7	4.4
	60歳以上	69	8.7	29.0	31.9	24.6	5.8	-
女性	20歳未満	6	33.3	33.3	-	33.3	-	-
	20～29歳	107	37.4	24.3	20.6	7.5	6.5	3.7
	30～34歳	54	11.1	29.6	31.5	20.4	5.6	1.9
	35～39歳	73	16.4	32.9	27.4	13.7	9.6	-
	40～49歳	111	18.9	21.6	32.4	13.5	12.6	0.9
	50～59歳	84	14.3	16.7	34.5	26.2	3.6	4.8
	60歳以上	16	25.0	18.8	25.0	31.3	-	-

【年代別・失業理由別クロス集計結果（求職期間6ヶ月以上）】

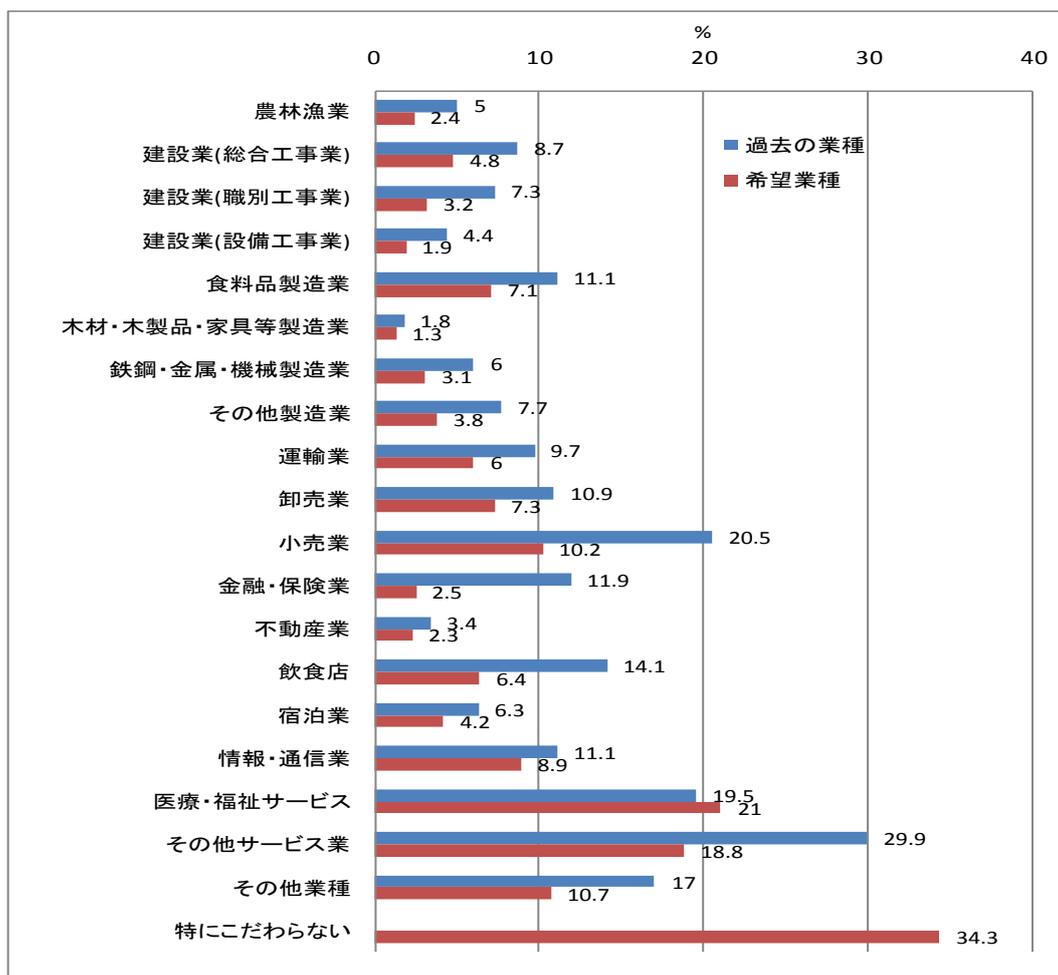
・年代別・失業理由別に求職期間6ヶ月以上の割合をみると、40歳以上は「会社都合退職」による失業者の割合が特に高くなっている。



(2) 希望する就職先

①業種

- ・現在希望している業種については、「特にこだわらない」が34.3%で最も多く、前職の業種等に関係なく、とにかく仕事に就きたいという意向が見られる。
- ・次いで、「医療・福祉サービス」、「その他サービス業」が多くなっている。



【前職の業種とのクロス集計結果】

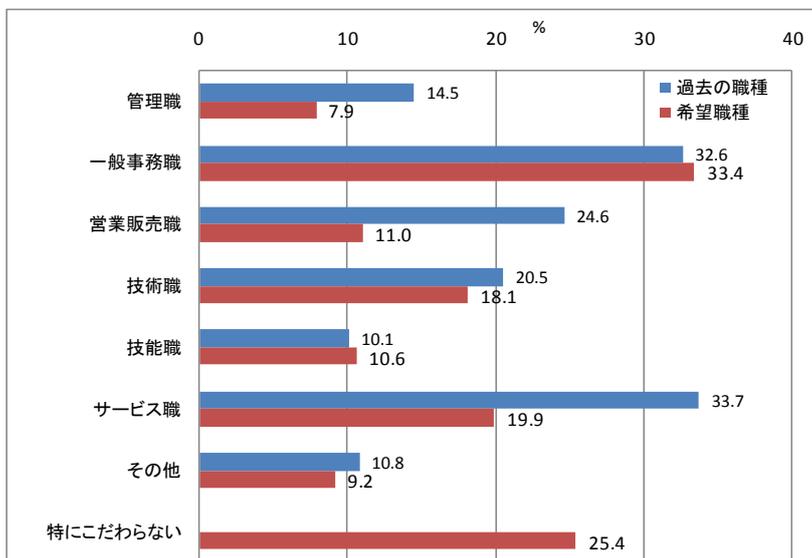
・求職者が、前職と同じ業種を希望している割合が高い業種は、「医療・福祉サービス」であり、63.9%と圧倒的に高くなっている。

(件、%)

	サンプル数	希望業種																					
		農林漁業	建設業(総合工事業)	建設業(職別工事業)	建設業(設備工事業)	食料品製造業	木材・木製品・家具等製造業	鉄鋼・金属・機械製造業	その他製造業	運輸業	卸売業	小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店	宿泊業	情報・通信業	医療・福祉サービス	その他サービス業	その他業種	特にこだわらない	無回答	
前 の 業 種	農林漁業	46	19.6	4.3	4.3	4.3	6.5	6.5	4.3	4.3	6.5	13.0	8.7	2.2	2.2	4.3	2.2	-	26.1	8.7	8.7	41.3	-
	建設業(総合工事業)	80	2.5	36.3	15.0	7.5	3.8	2.5	1.3	2.5	7.5	3.8	7.5	-	3.8	5.0	1.3	7.5	10.0	12.5	6.3	32.5	2.5
	建設業(職別工事業)	67	3.0	16.4	20.9	4.5	7.5	6.0	3.0	3.0	6.0	4.5	6.0	1.5	-	3.0	-	7.5	9.0	14.9	7.5	44.8	6.0
	建設業(設備工事業)	41	4.9	26.8	17.1	22.0	2.4	4.9	9.8	4.9	12.2	4.9	4.9	-	2.4	4.9	-	9.8	9.8	14.6	2.4	29.3	4.9
	食料品製造業	103	3.9	1.9	1.0	1.0	27.2	1.9	5.8	9.7	5.8	7.8	7.8	1.9	1.0	12.6	3.9	4.9	23.3	15.5	8.7	31.1	2.9
	木材・木製品・家具等製造業	17	-	17.6	17.6	5.9	11.8	23.5	-	5.9	17.6	5.9	11.8	-	-	5.9	5.9	5.9	11.8	5.9	11.8	29.4	-
	鉄鋼・金属・機械製造業	55	1.8	7.3	7.3	9.1	5.5	3.6	34.5	9.1	7.3	14.5	5.5	1.8	1.8	-	1.8	9.1	14.5	12.7	5.5	25.5	3.6
	その他製造業	71	7.0	2.8	2.8	5.6	19.7	1.4	8.5	28.2	5.6	5.6	7.0	1.4	-	1.4	2.8	11.3	14.1	12.7	12.7	39.4	7.0
	運輸業	90	3.3	5.6	3.3	2.2	4.4	1.1	6.7	4.4	32.2	10.0	6.7	2.2	2.2	2.2	1.1	5.6	10.0	10.0	4.4	42.2	5.6
	卸売業	101	4.0	-	1.0	1.0	12.9	-	3.0	4.0	5.9	34.7	17.8	1.0	2.0	3.0	4.0	8.9	16.8	15.8	5.0	38.6	5.0
	小売業	189	1.6	1.6	2.6	2.6	6.3	0.5	2.6	1.6	7.4	13.8	27.5	1.6	3.2	7.9	7.4	10.1	18.0	19.6	10.6	37.0	3.7
	金融・保険業	110	-	0.9	-	0.9	1.8	-	-	0.9	1.8	2.7	7.3	10.0	1.8	5.5	3.6	9.1	18.2	23.6	10.0	48.2	-
	不動産業	31	-	3.2	3.2	3.2	-	3.2	3.2	3.2	-	-	6.5	3.2	12.9	3.2	-	9.7	16.1	22.6	19.4	45.2	3.2
	飲食店	130	1.5	-	0.8	-	10.8	-	0.8	1.5	4.6	4.6	16.9	3.1	1.5	24.6	4.6	8.5	16.2	26.9	10.0	37.7	3.8
	宿泊業	58	1.7	1.7	1.7	-	1.7	-	-	5.2	3.4	1.7	8.6	1.7	-	8.6	17.2	5.2	22.4	27.6	13.8	39.7	3.4
	情報・通信業	103	-	2.9	1.9	1.9	4.9	-	-	-	3.9	8.7	9.7	3.9	2.9	2.9	1.9	34.0	20.4	18.4	7.8	42.7	2.9
	医療・福祉サービス	180	2.2	1.7	1.7	-	2.2	-	0.6	2.8	0.6	4.4	7.2	0.6	0.6	4.4	2.8	6.1	63.9	16.1	6.7	25.6	1.1
	その他サービス業	276	0.7	1.8	1.4	0.4	4.3	1.1	2.2	3.3	6.2	6.5	9.4	2.2	3.3	6.9	6.5	9.1	21.7	33.7	10.9	36.6	2.9
	その他業種	157	1.9	1.9	1.9	0.6	3.8	1.3	1.9	5.7	3.8	1.9	5.7	3.8	-	5.7	0.6	4.5	17.2	16.6	24.2	36.3	8.9

②職種

- ・現在希望している職種については、「一般事務職」が33.4%で最も多く、過去の職種でも、32.6%と高くなっている。また、「特にこだわらない」も25.4%と希望業種と同様に高くなっている。



【前職の職種とのクロス集計結果】

- ・前職が「一般事務職」であり、現在、「一般事務職」を希望している求職者は、69.8%となっており、他の職種に比べて、前職へのこだわりが高い職種となっていることがうかがえる。

(件、%)

		サンプル数	希望する職種								
			管理職	一般事務職	営業販売職	技術職	技能職	サービス職	その他	特にこだわらない	無回答
過去の職種	管理職	134	31.3	14.2	20.1	19.4	5.2	12.7	6.7	35.1	1.5
	一般事務職	301	4.7	69.8	6.6	6.3	7.3	17.3	9	18.3	1
	営業販売職	227	11	25.6	31.3	10.1	10.1	22.5	7.5	30	1.8
	技術職	189	11.6	16.9	7.4	58.2	14.8	12.7	6.3	24.3	0.5
	技能職	93	3.2	21.5	6.5	25.8	41.9	15.1	6.5	28	-
	サービス職	311	6.8	33.4	10.3	9.3	8.4	37.9	7.7	30.2	1.6
	その他	100	4	34	3	7	12	11	34	23	2

【性別・年代別クロス集計結果（希望職種について）】

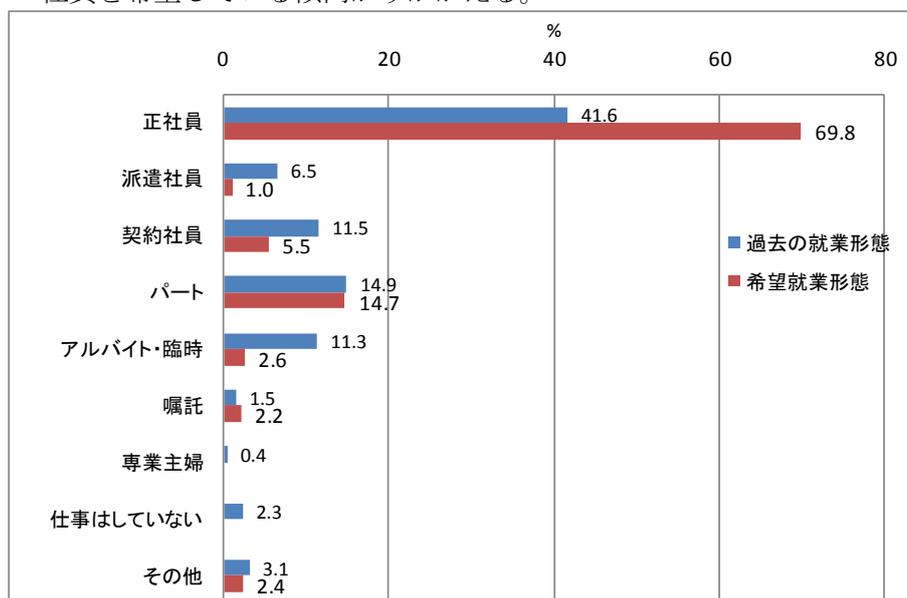
- ・希望職種について、男性は、年代が高くなるほど「特にこだわらない」と回答した割合が高く、「40～49歳」、「60歳以上」は4割を超えている。
- ・女性は、「一般事務」を希望している割合が高くなっている。

(件、%)

		サンプル数	管理職	一般事務職	営業販売職	技術職	技能職	サービス職	その他	特にこだわらない	無回答
男性	20歳未満	2	-	50.0	-	50.0	-	-	-	50.0	-
	20～29歳	65	7.7	33.8	24.6	35.4	16.9	23.1	1.5	15.4	1.5
	30～34歳	43	18.6	14.0	16.3	32.6	23.3	27.9	2.3	25.6	2.3
	35～39歳	66	16.7	18.2	19.7	22.7	18.2	19.7	4.5	28.8	3.0
	40～49歳	89	18.0	13.5	18.0	22.5	13.5	18.0	6.7	40.4	1.1
	50～59歳	113	13.3	6.2	11.5	24.8	11.5	15.9	7.1	36.3	4.4
	60歳以上	69	7.2	8.7	11.6	24.6	10.1	4.3	10.1	40.6	4.3
女性	20歳未満	6	-	33.3	33.3	-	16.7	16.7	16.7	16.7	-
	20～29歳	107	1.9	53.3	8.4	13.1	10.3	29.9	9.3	15.9	-
	30～34歳	54	-	72.2	5.6	9.3	3.7	20.4	16.7	7.4	1.9
	35～39歳	73	4.1	58.9	5.5	8.2	6.8	19.2	16.4	9.6	-
	40～49歳	111	1.8	61.3	3.6	12.6	5.4	18.0	11.7	18.9	1.8
	50～59歳	84	1.2	33.3	3.6	4.8	6.0	25.0	9.5	32.1	6.0
	60歳以上	16	6.3	12.5	-	18.8	12.5	18.8	12.5	37.5	-

③就業形態

- ・就業形態については、過去に「正社員」だった求職者が 41.6%であるのに対し、希望している人が 69.8%となっており、過去の職種が正社員以外の人の多くが正社員を希望している傾向がうかがえる。



【前職の就業形態とのクロス集計結果】

- ・前職が「正社員」の求職者は、現在も「正社員」を希望する割合が 76.3%となっている。前職が「パート」の求職者は、現在も「パート」を希望している割合が高いが、前職が「派遣社員」や「契約社員」、「アルバイト・臨時」の求職者は、正社員を希望している割合が高くなっている。

(件、%)

	前職の就業形態	サンプル数	希望する就業形態							無回答
			正社員	派遣社員	契約社員	パート	アルバイト・臨時	嘱託	その他	
	正社員	384	76.3	0.5	5.2	9.4	2.3	3.1	1.6	1.6
	派遣社員	60	70.0	3.3	8.3	10.0	-	-	6.7	1.7
	契約社員	106	81.1	0.9	10.4	2.8	-	1.9	2.8	-
	パート	138	36.2	0.7	3.6	53.6	2.2	0.7	2.2	0.7
	アルバイト・臨時	104	75.0	2.9	2.9	7.7	6.7	1.0	1.9	1.9
	嘱託	14	57.1	-	14.3	14.3	-	7.1	7.1	-
	専業主婦	4	25.0	-	25.0	50.0	-	-	-	-
	仕事はしていない	21	85.7	-	-	-	9.5	-	-	4.8
	その他	29	79.3	-	3.4	-	3.4	6.9	6.9	-

【性別・年代別クロス集計結果】

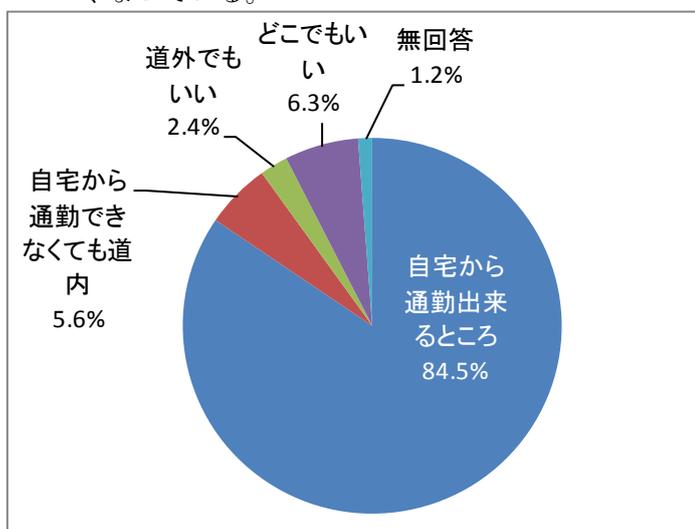
・60歳以上を除く男性のほとんどは、正社員を希望している。同じく、50歳以上を除く女性の多くが正社員を希望しているが、男性よりもその割合は低くなっている。

(件、%)

		サンプル数	正社員	派遣社員	契約社員	パート	アルバイト・臨時	嘱託	その他	無回答
男性	20歳未満	2	50.0	-	-	-	50.0	-	-	-
	20～29歳	65	93.8	-	1.5	-	-	1.5	1.5	1.5
	30～34歳	43	90.7	-	4.7	-	2.3	-	2.3	-
	35～39歳	66	93.9	1.5	-	-	1.5	-	1.5	1.5
	40～49歳	89	89.9	1.1	-	3.4	1.1	1.1	2.2	1.1
	50～59歳	113	76.1	-	8.8	5.3	1.8	1.8	1.8	4.4
	60歳以上	69	33.3	-	20.3	15.9	8.7	17.4	2.9	1.4
女性	20歳未満	6	66.7	-	-	16.7	16.7	-	-	-
	20～29歳	107	77.6	2.8	1.9	13.1	2.8	-	0.9	0.9
	30～34歳	54	66.7	1.9	7.4	20.4	1.9	-	-	1.9
	35～39歳	73	71.2	2.7	2.7	19.2	1.4	-	2.7	-
	40～49歳	111	61.3	0.9	4.5	32.4	-	-	0.9	-
	50～59歳	84	38.1	-	10.7	38.1	3.6	1.2	4.8	3.6
	60歳以上	16	18.8	-	12.5	37.5	12.5	12.5	6.3	-

④ 地域

・希望就業地域については、「自宅から通勤出来るところ」が84.5%で圧倒的に高くなっている。



【性別・年代別クロス集計結果】

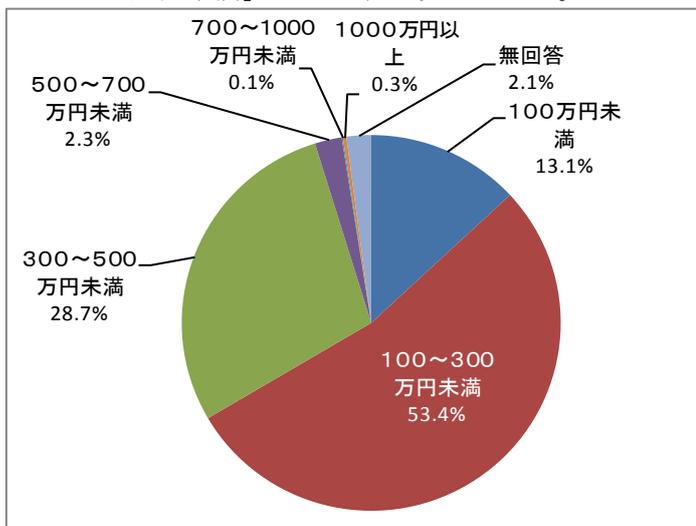
- ・男性の20～29歳以外の求職者のほとんどが「自宅から通勤出来る場所」を希望している。

(件、%)

		サンプル数	自宅から通勤出来る場所	自宅から通勤できなくても道内	道外でもいい	どこでもいい	無回答
男性	20歳未満	2	50.0	-	50.0	-	-
	20～29歳	65	50.8	10.8	13.8	23.1	1.5
	30～34歳	43	81.4	7.0	7.0	4.7	-
	35～39歳	66	71.2	13.6	3.0	12.1	-
	40～49歳	89	79.8	10.1	2.2	6.7	1.1
	50～59歳	113	85.8	4.4	-	7.1	2.7
	60歳以上	69	87.0	4.3	-	8.7	-
女性	20歳未満	6	83.3	16.7	-	-	-
	20～29歳	107	85.0	7.5	1.9	5.6	-
	30～34歳	54	90.7	1.9	1.9	3.7	1.9
	35～39歳	73	91.8	4.1	1.4	2.7	-
	40～49歳	111	98.2	-	-	1.8	-
	50～59歳	84	95.2	1.2	1.2	-	2.4
	60歳以上	16	100.0	-	-	-	-

⑤ 賃金

- 希望する賃金については、「100～300万円未満」が53.4%で最も多く、「300～500万円未満」が28.7%で次いでいる。



【性別・年代別クロス集計結果】

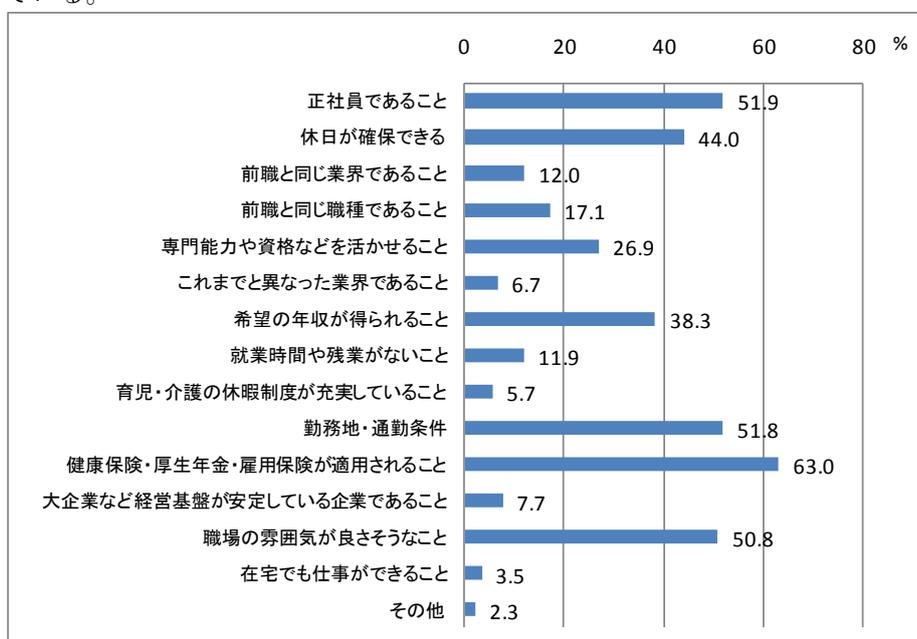
- 20～34歳及び60歳以上の男性は、「100～300万円未満」、35～59歳の男性は、「300～500万円未満」の割合が最も高くなっている。
- 一方、女性は正社員以外の就業形態を希望する割合が高いことから、いずれの年代ともに「100～300万円未満」の割合が最も高くなっている。

(件、%)

		サンプル数	100万円未満	100～300万円未満	300～500万円未満	500～700万円未満	700～1000万円未満	1000万円以上	無回答
男性	20歳未満	2	-	50.0	50.0	-	-	-	-
	20～29歳	65	1.5	55.4	35.4	3.1	-	3.1	1.5
	30～34歳	43	2.3	53.5	37.2	2.3	-	-	4.7
	35～39歳	66	3.0	40.9	53.0	1.5	-	1.5	-
	40～49歳	89	3.4	32.6	53.9	6.7	-	-	3.4
	50～59歳	113	4.4	44.2	45.1	5.3	-	-	0.9
	60歳以上	69	13.0	65.2	20.3	1.4	-	-	-
女性	20歳未満	6	33.3	50.0	-	-	-	-	16.7
	20～29歳	107	14.0	74.8	9.3	-	-	-	1.9
	30～34歳	54	18.5	61.1	20.4	-	-	-	-
	35～39歳	73	17.8	57.5	20.5	4.1	-	-	-
	40～49歳	111	22.5	55.9	20.7	-	-	-	0.9
	50～59歳	84	32.1	52.4	9.5	1.2	-	-	4.8
	60歳以上	16	31.3	50.0	12.5	-	-	-	6.3

⑥ 就職先を選定する際に重視する条件

- ・就職先を選定する際に重視する条件については、「健康保険・厚生年金・雇用保険が適用されること」が63.0%で最も多く、「正社員であること」(51.9%)、「勤務地・通勤条件」(51.8%)、「職場の雰囲気が良さそうなこと」(50.8%)が次いでいる。



【性別・年代別クロス集計結果】

- ・男性は、全ての年代で「正社員であること」、「健康保険・厚生年金・雇用保険が適用されること」の割合が特に高くなっている。女性は、20歳未満は「勤務地・通勤条件」が最も高くなっているが、20～49歳は、「健康保険・厚生年金・雇用保険が適用されること」、50～59歳は「職場の雰囲気が良さそうなこと」、60歳以上は「休日が確保できること」が最も高く、年代によって求める条件が異なっている。

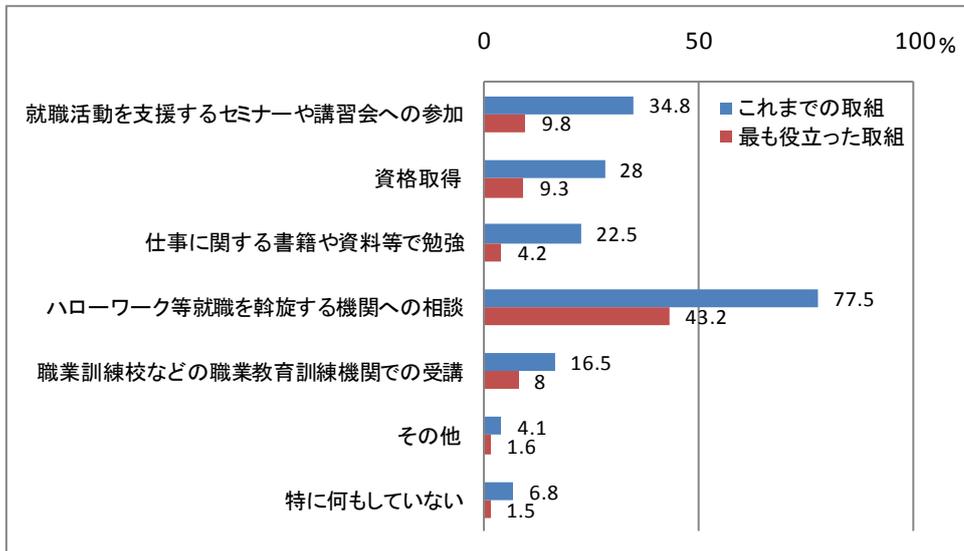
(件、%)

	サンプル数	重視する条件																
		正社員であること	休日が確保できる	前職と同じ業界であること	前職と同じ職種であること	専門能力や資格などを活かせること	これまでと異なった業界であること	希望の年収が得られること	就業時間や残業がないこと	育児・介護の休暇制度が充実していること	勤務地・通勤条件	健康保険・厚生年金・雇用保険が適用されること	大企業など経営基盤が安定している企業であること	職場の雰囲気が良さそうなこと	在宅でも仕事ができること	その他	無回答	
男性	20歳未満	2	50.0	50.0	-	-	50.0	-	50.0	-	-	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-
	20～29歳	65	78.5	46.2	4.6	10.8	27.7	12.3	29.2	3.1	4.6	43.1	56.9	6.2	53.8	3.1	4.6	1.5
	30～34歳	43	74.4	34.9	14.0	9.3	27.9	11.6	44.2	4.7	9.3	55.8	83.7	9.3	48.8	2.3	2.3	-
	35～39歳	66	83.3	28.8	10.6	9.1	30.3	10.6	48.5	4.5	3.0	42.4	77.3	13.6	42.4	4.5	1.5	1.5
	40～49歳	89	79.8	24.7	16.9	19.1	28.1	10.1	53.9	5.6	1.1	55.1	79.8	11.2	42.7	2.2	2.2	1.1
	50～59歳	113	62.8	21.2	17.7	22.1	24.8	5.3	38.9	5.3	0.9	34.5	59.3	1.8	38.1	4.4	2.7	1.8
60歳以上	69	18.8	53.6	18.8	20.3	30.4	10.1	29.0	13.0	-	39.1	42.0	4.3	39.1	8.7	1.4	-	
女性	20歳未満	6	-	16.7	-	16.7	-	16.7	16.7	-	-	66.7	33.3	-	33.3	-	-	-
	20～29歳	107	51.4	56.1	9.3	8.4	27.1	7.5	26.2	26.2	15.0	68.2	56.1	13.1	67.3	3.7	0.9	-
	30～34歳	54	33.3	61.1	5.6	18.5	25.9	9.3	44.4	22.2	18.5	59.3	70.4	9.3	53.7	3.7	1.9	-
	35～39歳	73	50.7	49.3	6.8	15.1	26.0	2.7	42.5	12.3	12.3	63.0	75.3	9.6	63.0	2.7	4.1	-
	40～49歳	111	40.5	56.8	11.7	17.1	27.9	1.8	39.6	17.1	5.4	56.8	64.9	5.4	51.4	1.8	3.6	-
	50～59歳	84	21.4	53.6	10.7	25.0	25.0	1.2	33.3	14.3	-	51.2	52.4	2.4	57.1	2.4	1.2	3.6
60歳以上	16	6.3	75.0	12.5	37.5	25.0	6.3	31.3	12.5	-	37.5	37.5	12.5	62.5	-	-	-	

(3) 求職活動の内容

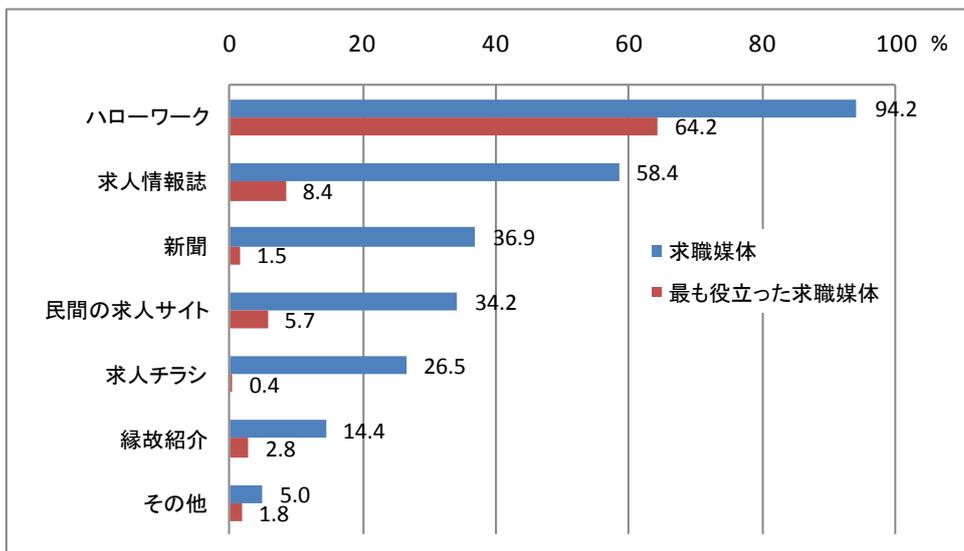
① これまでの取組内容

- ・求職活動の内容については、「ハローワーク等就職を斡旋する機関への相談」が77.5%で最も多く、最も役だった取組でも43.2%で最も多くなっている。



② 求職手段

- ・求職手段については、「ハローワーク」が94.2%で最も多く、「求人情報誌」が58.4%で次いでいる。
- ・また、最も役立った求職手段としては、ハローワークが64.2%で最も高くなっている。



【性別・年代別クロス集計結果】

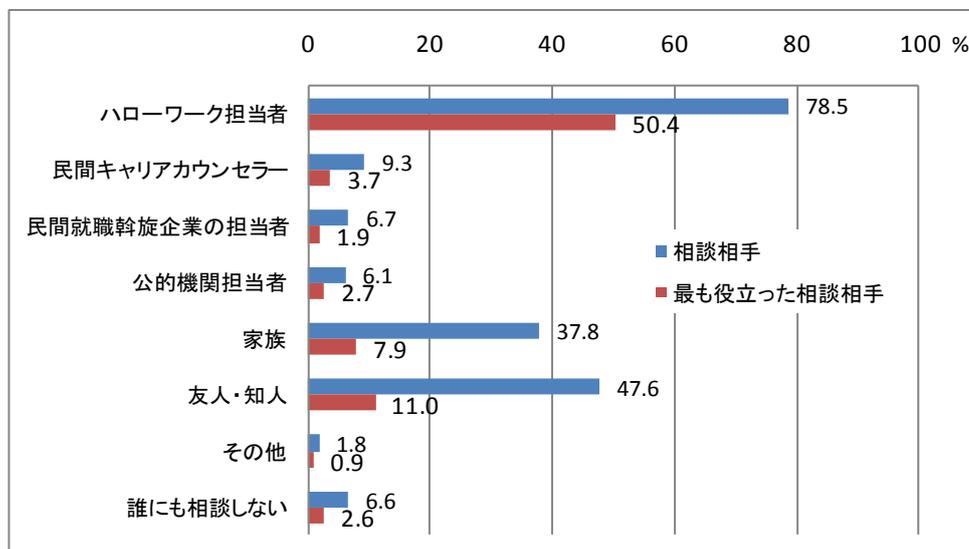
- ・20～49歳の男性、20～39歳の女性の6～7割強は、「求人情報誌」も活用している。
- 「民間の求人サイト」は、男女ともに年代が高くなるほど、活用している割合が低下する傾向がみられる。

(件、%)

		サンプル数	ハローワーク	求人情報誌	新聞	民間の求人サイト	求人チラシ	縁故紹介	その他	無回答
男性	20歳未満	2	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-
	20～29歳	65	89.2	72.3	30.8	52.3	27.7	12.3	6.2	1.5
	30～34歳	43	97.7	67.4	23.3	34.9	32.6	9.3	9.3	-
	35～39歳	66	95.5	62.1	43.9	33.3	21.2	16.7	4.5	4.5
	40～49歳	89	96.6	68.5	41.6	40.4	28.1	24.7	4.5	1.1
	50～59歳	113	93.8	49.6	39.8	28.3	27.4	24.8	9.7	5.3
	60歳以上	69	97.1	30.4	44.9	17.4	23.2	18.8	4.3	-
女性	20歳未満	6	66.7	33.3	-	33.3	16.7	-	16.7	-
	20～29歳	107	91.6	75.7	29.9	43.0	23.4	2.8	5.6	1.9
	30～34歳	54	100.0	68.5	22.2	40.7	27.8	3.7	3.7	-
	35～39歳	73	95.9	61.6	34.2	37.0	20.5	11.0	4.1	2.7
	40～49歳	111	96.4	53.2	45.9	29.7	25.2	15.3	0.9	1.8
	50～59歳	84	91.7	47.6	35.7	25.0	36.9	14.3	3.6	4.8
	60歳以上	16	100.0	31.3	56.3	18.8	18.8	12.5	-	-

③ 就職活動に関する相談相手

- ・就職活動に関する相談相手については、「ハローワーク担当者」が78.5%で最も多く、「友人・知人」(47.6%)、「家族」(37.8%)が次いでいる。
- ・また、最も役立つ相談相手としては、「ハローワーク担当者」が50.4%で最も高くなっている。



【おもなヒアリング結果】

- ・若年層におけるジョブカフェのキャリアカウンセリングに対する評価が高くなっている。その他の求職者は、ハローワークにおける、より専門的なキャリアカウンセリング機能の強化に対するニーズが高い傾向にある。

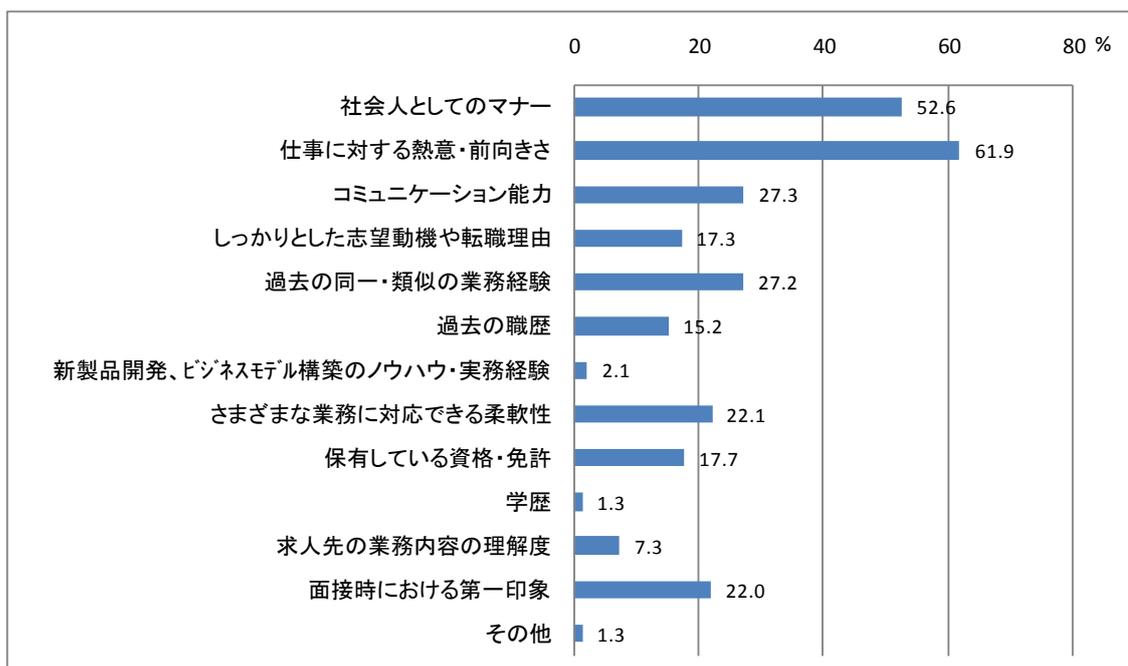
■キャリアカウンセリングについて

年代	コメント
20代	キャリアカウンセラーのアドバイスが役に立っている。
20代	落選した書類を持ち込んで改善点を相談できる。
20代	会社の面接試験内容を公開しているので参考になる。
20代	相談員の方の対応は丁寧で、相談内容も適切で役に立った。さらに、実践的なカウンセリングするため、面接練習等にビデオ録画を導入してみてもどうか。
20代	中高年とのコミュニケーションが苦手なので、相談員は50歳前後の男性を希望しても、混んでいると無理な場合もある。
20代	キャリアカウンセリング以前のメンタルカウンセリングが必要な求職者も多いと思う。
20代	ハローワークは固くて相談しにくい。ジョブカフェのように知り合いのような感覚で相談できるキャリアカウンセラーがいると良い。
20代	相談員のアドバイスで、ただ製造だけではなく、接客サービスへも視野を広げられるようになり感謝している。
20代	キャリアカウンセリングも参考になったが、自信喪失していた自分には、相談員の励ましがとても嬉しかった。
20代	ジョブカフェが使いやすい。書類の書き方からアドバイスまでしてくれるのでとても助かる。
20代	応募するのはハローワーク、相談するのはジョブカフェ。ハローワークにもキャリアカウンセラーがいると良い。
20代	情報以前に、ハローワーク自体を利用し切れていない。また、経験が少なく、自分に自信が持てない若者（20歳前半）が多いので、相談員の方には、適性を判断し、より方向性を示したアドバイスを期待します。
30～34歳	就労支援のおかげで友人もでき、性格的にも明るくなった。今後も、ハローワークのカウンセリング（キャリア・メンタルの両方）を充実してもらいたい。
30～34歳	窓口に対して相談員の数が少ないように感じる。ハローワークの窓口の回転を早くして欲しい。
35～39歳	就職活動が初めてなので、ハローワークの人も指名して利用させてもらい、親切に対応してもらった。
35～39歳	ハローワークの対応が聞けば答えるくらいの受身で、相談しても手応えがなかった。
35～39歳	前職と同じにするか変えるか悩んで、相談に応じてくれて決断できた。また、つい怠けそうになるところを、後押ししてくれて週1回のペースで応募する活動を続けられた。
35～39歳	内容等もっと告知してあれば、もっと早く利用できた。もっと開けていれば、利用するのに抵抗を感じる人も利用しやすくなる。
35～39歳	ジョブカフェのカウンセラーにアドバイスをもらい発想の転換をすることができた。
35～39歳	ハローワークは敷居が高い感じがする。
40代	面接の講習や履歴書の書き方などのセミナーを受けたが、具体的でないので、実践向きなのを望む。
40代	過去にオートキヤドの資格をとって応募したけど、役に立たなかった。応募が40人もいた。
50代	毎回、ハローワークで職業相談を受けているが、相談員に関しては、相性やスキル面で当たり外れがある。

50代	ハローワークは公的機関の性格上、どうしても受身になりがちだが、中高年求職者の多くは藁にも縋りたい気持ちなので、先ず、明るく元気に対応してもらいたい。
50代	ハローワークの相談員には、民間のノウハウを取り入れたコンサルティングと会社情報等の情報共有化をお願いしたい。
50代	専門的な内容で対応してくれる相談員もいて、とても役に立っているし感謝している。できれば、ハローワーク全体のレベルアップを図って欲しい。
50代	職業相談は一人の相談員に固定してほしい。企業ではないので無理だと思うが、相談員の方々の成果に対する評価を明確にしてみてもどうか。
50代	基本的にハローワークの求人情報を基にしているが、こと就職相談に関しては、ハローワークよりも民間の紹介会社の方が、よりストレートなアドバイスで役に立つ。
50代	ハローワークと求人情報は重なるが、ジョブサロンも利用している。就職相談に関しては、ハローワークの相談員よりジョブサロンの担当の方が、よりプロ的である。

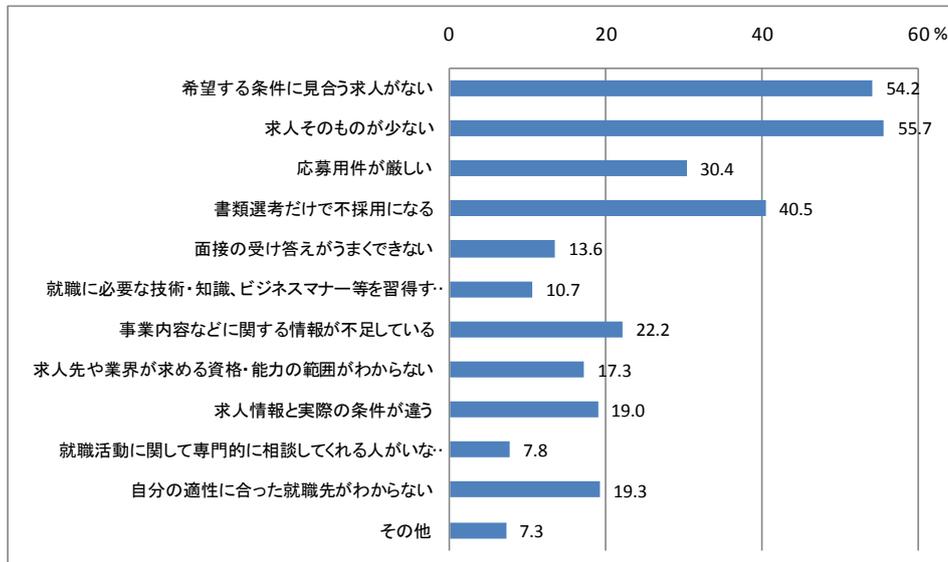
④ 就職活動においてアピールしていること

・就職活動においてアピールしていることについては、「仕事に対する熱意・前向きさ」が61.9%で最も多く、「社会人としてのマナー」が52.6%で次いでいる。



5. 4 求職活動での課題

- ・求職活動における課題については、「求人そのものが少ない」(55.7%)、「希望する条件に見合う求人がない」(54.2%) が特に多くなっている。
- ・一方、前述したように、希望業種・職種について「特にこだわらない」人が多いこともあり、「自分の適正にあった就職先がわからない」、あるいは「求人先や業界が求める資格・能力の範囲がわからない」人が2割弱存在している。



【おもなヒアリング結果】

- ・求人企業に関する情報が充分入手できないことにより、応募するかどうかの判断がつきにくかったり、採用されても離職するケースが生じるという意見がみられる。

■ 求人企業の情報不足について

年代	コメント
20代	試用期間後に正社員へ登用という条件だったが正社員へは登用されず深夜労働だけを要求され、やむなく自ら退社した。今後は会社情報のチェックと面接時の会社側への確認を心がける。
30～34歳	入社後すぐに転勤を命じられた。面接時の話と実際の現場の雰囲気が違うことがあった。
30～34歳	求人情報から読み取れる会社の情報が少なすぎるのでミスマッチを招いているのでは？ 細かな求人情報が載っていないと自分でやっていけるのか判断しにくい。
30～34歳	どの職場でも人間関係のトラブルはつきものだがそれが理由で実力のある人が不利益をこうむるのは残念。ハローワークでも追跡調査などフォローを実施して会社情報として提供すべきだ。
30～34歳	ハローワークの求人を随時すぐに更新してほしい。
30～34歳	ハローワークプラザには色々な組織があるが積極的な案内がなされておらず、友人から教えてもらうまで知らなかった。
30～34歳	マザーズハローワークは子持ちの女性しか利用できないのかと思っていたら女性なら誰でも利用できると聞いた。わかりにくい。
30～34歳	ハローワークでもらえる会社（病院）情報は、すでに、仲間内から仕入れた内容のものが多い。
35～39歳	掲載されている内容と違う条件で働かされた。（仕事内容、勤務時間、休日など）掲載されている内容と違うことがあった。
35～39歳	何度も求人を出す企業は、ハローワークでも経緯を確認して欲しい。

35～39 歳	条件に載っていなくても採用したいのは女性のように、せつかく職業訓練で取得したホームヘルパー2級の資格が活かせない。
35～39 歳	事務経験者とあったので、帳票類の管理の経験で面接したら、「あなたのは事務じゃない」と言われた。もっと詳しく具体的に明記して欲しい。
40 代	応募して面接に行ったら、募集の内容とまったく違う部署の話をされた。正社員や更新をうたっているのに、面接のときに、パート的な採用を促される。話が違う。
50 代	管理職で求人採用の経験もあるが、ミスマッチ（早期離職）を防ぐためには、たとえ手間と時間はかかっても、求人者一人一人と面接することが最良の手段である。

6. 道内の雇用・労働環境の改善に向けて

- ・前述の調査結果を踏まえて、道内の雇用・労働環境の改善に向けた方向性について、整理する。

6. 1 雇用・労働環境の改善に向けた基本的な方向性

- ・北海道の雇用・労働環境は全国以上に厳しい状況にあり、有効求人倍率は、ここ数年低下傾向が続いている。一方、新規求人では（8月での比較）、「医療・福祉」、「卸売・小売業」、「製造業」、「宿泊業・飲食業」の求人数が増加しており、求人側（企業）と求職者側のニーズが一致すれば、雇用創出に繋がる可能性も見られている。

方向性1 求人企業と求職者における情報のミスマッチ解消

- ・こうした雇用創出を実現に向けた最初のステップとしては、求人企業及び求職者のより正確な情報が相互に伝達される環境を強化し、求職者がこれまでの実務経験や知識・ノウハウと求人企業の実態と十分照合したうえで応募できる環境を整備することが必要である。
- ・しかし、現状では求人企業と求職者間における情報のミスマッチが生じているため、相互にとって円滑な求人・求職活動が十分実現されていない状況にある。まずは、「情報のミスマッチをいかに解消するか」が重要であり、そのためには、企業、求職者、さらに企業、求職者相互のニーズの調整役であるハローワーク等の就労支援機関、進路指導の観点から学生のキャリア教育を担う教育機関それぞれにおいて、さらなる努力が求められる。

方向性2 キャリアカウンセリング機能の充実

- ・求職者は、過去の職歴等を活かせることができる企業への就職を望んでいるが、前述のように雇用機会がある産業や職種に限られる中で、求職者の希望就職先の条件緩和・希望変更を促すカウンセリング機能を強化し、雇用の可能性が高い求人に応募が集まる仕組みづくりも重要である。
- ・また、学卒者とりわけ高卒者への求人が少なくなっており、学生も、自分の希望就職先の条件緩和せざるを得ない環境にある。また、高校3年時に自分のやりたい仕事が明確になっていない生徒も多く、高校においてもキャリアカウンセリング機能の充実がさらに求められている。

方向性3 人材の定着促進

- ・失業者の半数以上は、自己都合により離職しており、その理由として、「職場の人間関係」が最も多くなっている。また、20～44歳の企業への入職率と離職率は、全国は入職率が離職率を上回っている入職超過であるが、北海道は離職率が入職率を上回る離職超過となっている。現状の雇用環境においては、失業後の再就職が難しい状況にある中で、人材の定着を促すかが重要な視点である。

- ・企業は、若年層はすぐに離職するというマイナスイメージから、学卒者を採用せず、学卒者よりも定着率が高い中途採用を優先する傾向が見られる。そのため、若年層の雇用機会の確保という点からも、若年層の離職をいかに防ぐかが重要である。

6. 2 求人企業と求職者における情報のミスマッチ解消

(1) 企業からの積極的な情報発信の促進

- ・求職者の多くは、求人情報だけではなく、ハローワークの相談員に相談したり、インターネット等の媒体を活用しながら、可能な限り、求人企業の実態を把握し見極めた上で、求人に応募したいと考えている。
- ・しかし、以下の情報が不足しているため、特に認知度の低い中小・零細企業において、十分な求職者（特に学卒者）の応募が確保できなかったり、採用しても定着しないという課題が生じている。

①事業内容や強みをアピールする情報

- ・他社と差別化しうる高い技術力や、大手企業との取引実績といった事業活動における企業の強みに関する情報。

②職場環境に関する情報

- ・厳しい雇用・労働環境が続いており、求職者の多くは、道内で就職する場合、自分が100%希望する業種・職種、賃金の会社に就職することは難しいと認識している。
- ・調査結果でも、就職先を選定する際に重視する条件として、仕事内容や待遇面よりも「職場の雰囲気良さそうなこと」が上位にあがっており、総合的にみると「従業員を大切にしてくれる会社」か判断できる情報を求めている。具体的には以下の情報発信が求められる。

【人材育成環境】

- ・会社が求めている人材像や人材育成方針、社員教育の実施体制・内容、あるいはキャリアパスについての具体的な情報が求められる。とりわけ若年層は、入社しても自分で仕事が務まるのか、自分のスキルを高めることができるかという不安を抱えており、求人企業にこうした不安を解消しうる環境が整備されているかが、求職者の大きな関心事となっている。

【コミュニケーション環境】

- ・従業員同士あるいは従業員と経営者間において円滑なコミュニケーションが図られているなど「風通しが良い会社」であることも求職者にとって重要な情報である。例えば、社内の交流活動が積極的な企業、経営者と従業員のディスカッションの場を設けている企業は、こうした情報を積極的にアピールすることが有効である。

【マイナス情報】

- ・上記に関する情報は、いわば企業のPRに繋がるものであるが、「忙しい」、「3K職種」、「出張・転勤が多い」、「研修が厳しい」といった応募者を確保する上で、一見、マイナスとなりそうな情報を可能な限り提供することが必要である。ヒアリング調査では、こうしたマイナス情報を発信することで、より意識の高い応募者が確保でき、定着率向上に繋がっている事例もみられた。

(2) 情報ミスマッチの解消に必要な取組

① 企業による情報発信

- ・質の高い応募者の確保に課題を有している企業は、上記の情報を積極的に情報発信する必要がある。可能な限りハローワーク等への就労支援機関への情報提供に努めるとともに、求職者とりわけ若年層の主な企業情報収集ツールがインターネットとなっており、自社HPによる情報発信は必要不可欠である。

② 求職者による企業評価の参考となりうるデータの検討

- ・企業による情報発信に加えて、就労支援機関が求人企業に関する上記の情報を引き出し蓄積し求職者に提供する、あるいは求職者のより詳細な情報を企業に提供し、より円滑な求人・求職活動を支援する就労支援機関のマッチング機能の強化が不可欠である。

③ 合同企業説明会

- ・本調査では、企業が様々な求職者との出会いのきっかけの場として、合同企業説明会の評価が高かった。合同企業説明会の具体的なメリットとしては、以下があげられる。

【企業にとって】

- ・通常の求職手段では、自社(業界)に応募してこない求職者と出会うことができる。
- ・様々な求職者とじっくり話すことができる。

【求職者にとって】

- ・経営者や採用担当と直接話ができる(より詳細な企業情報収集の場)
- ・年齢や実務経験不足等で面接までいけない求職者にとって絶好のPRの場
- ・一方、既存の合同企業説明会は、参加企業が固定化されている傾向が見られる。今後は、より多くの企業に合同企業説明会のような場の参加メリットについて理解を促す必要がある。
- ・現状では、合同企業説明会はスポット的に開催されているケースが多いが、より恒常的に企業と求職者が出会える機会を創出することが必要である。例えば、ハロー

ワークの求人企業が、求職者が集まりやすい場所（ハローワーク等）で、定期的に企業説明会を開催するなど、企業と求職者の求人・求職活動のコストに考慮した取組が求められる。

- ・こうした機会を恒常的に用意することで、求職者は、求人企業の企業説明会の参加状況から、人材確保に前向きな企業か否かを評価できる参考ともなりうる。

④ インターシップ型就労支援

- ・企業が求職者の人材育成を図るとともに、求職者の資質・能力を見極めることができる機会として、新卒者就職応援プロジェクト等に代表されるインターンシップ型就職支援制度の評価は高いことがうかがえた。
- ・一方、現状では新卒者を対象とした制度が充実しているが、一般求職者（特に中高年）向けの制度拡充ニーズが高い。

6. 3 キャリアカウンセリングを通じた就労支援機能の充実

（1）キャリアカウンセリング機能の充実

- ・本調査では、求職者に対するキャリアカウンセリング機能の充実に対するニーズが高いことがうかがえた。
- ・キャリアカウンセリングに対する具体的なニーズとしては、以下があげられる。

① 働くことへのモチベーションや自信回復

- ・特に求職者の年代が高くなるほど、求職期間が長期化し、求職活動そのものに対する意欲や働くことへの自信を喪失している求職者が増加している。
- ・こうした求職者は、家族や友人等にも悩みを相談できず、外部との接点が薄れ、企業が求めているコミュニケーション能力が低下する悪循環に陥っている。
- ・そのため、キャリアカウンセラーには、求職者の日常生活の悩みも含めたよき相談相手であることが求められている。

② 労働シフトの促進

- ・求職者は、過去の職歴や保有資格を活かせる企業への就職を望んでいるが、前職に拘ると職種や業種は限定され、就業の選択肢を狭めてしまっている傾向にある。
- ・そのため、求職者の適性を見極めた上で、希望変更や条件緩和を促し、「介護・福祉」分野に代表される人手が不足している職種への労働シフトを促すことが求められる。

③ 求職者の能力・スキルに関する強みの明確化

- ・本調査では、企業が従業員に対し、特定職種に必要な能力・スキルだけでなく、「会社全体の動向を把握できる人材」や「多様な業界の幅広い知識を有する人材」、「人材育成のリーダー」等、多様な能力・スキルを有する人材を求めていることが

明らかになった。

- ・こうした企業側の人材ニーズを踏まえた上で、求職者の職歴や実務経験から、特定の業種や職種に限定されない求職者の能力・スキルを明確化し、企業にPRできるように支援することが求められている。

(2) カウンセリング機能の強化に向けて

- ・6. 2の情報ミスマッチの解消及びカウンセリング機能を強化のためには、就労支援機関のキャリアカウンセラーの質の向上が必要である
- ・前述したように、就労支援機関は、詳細かつより掘り下げた企業・求職者の情報を蓄積することが必要であるが、こうした情報は簡単に収集できるものではない。
- ・現実的には、企業側、求職者側からの情報提供を待つのではなく、カウンセラーを含めた職員が自ら企業や求職者に情報提供を働きかけ、あるいは情報を引き出してはじめて有用なデータベースとなりうる。
- ・また、本調査結果から就労支援機関あるいは教育機関によって、キャリアカウンセリングの質のバラツキが確認された。そのため、カウンセラー（教育機関では進路指導担当教員等）が成果を上げている就労支援機関の職場体験に参加するなど、支援現場においてスキルの習得・向上が図られる機会の創出等が求められる。
- ・キャリアカウンセリングを含めた就労支援は、より短期間での成果が求められる行政サービスのひとつであり、そのためには、既存のキャリアカウンセラーのスキル向上だけでなく、カウンセラーが安心して仕事できる職場環境の整備（正社員化の促進等）を通じ、カウンセラーのモチベーション維持・向上に向けた取組も求められる。
- ・また、ジョブカフェやジョブサロンを利用した求職者におけるキャリアカウンセリングの評価は高いが、とりわけ中高年層におけるジョブサロンの認知度が低いため、当機関の認知度向上が求められる。

6. 4 人材の定着促進

(1) 定着を意識した求人・求職支援活動の取組促進

- ・求職者は、企業に採用された場合でも、勤務条件が求人内容と異なっていたり、業務内容が実際のイメージと異なっているなどの要因で離職するケースが多くなっている。
- ・一方、こうしたミスマッチを採用段階で少しでも解消するため、合同企業説明会の参加、おもに学卒者を対象とした職場見学の開催、年代の近い既存社員が面接に参加するなどの取組を実施している企業は、採用後の定着率が高くなっている。
- ・また、企業の採用動向や今後の採用計画は、高校生よりも大学生、学卒者よりも即戦力人材となりうる中途採用を重視している傾向にある。これには、新卒者の人材育成コストをかける余裕がないこと、即戦力人材を確保し短期的に事業活動の成果

を生み出したいというニーズに加え、学卒者は早期に離職するというマイナスイメージを持っている企業の存在が上げられる。

- このため、若年層の雇用機会の確保という点からも、新卒者の離職をいかに防ぐかが重要である。
- 本調査では、高校の進路指導担当教員が就職した卒業生に対する相談や就職先の企業と密な連絡を取ることで、定着率を高めることに成功している事例が見られた。
- また、学卒者を採用する場合に、採用担当者が学校の進路指導教官等とのコミュニケーションを密にし、企業の実態を詳細に説明した結果、採用後の情報ミスマッチが解消され定着に繋がっている事例もみられる。
- このように、企業に対しては、従来型での書類選考・面接のみの求人活動ではなく、ミスマッチの解消に資する上記のような取組を促進するとともに、教育機関においても求人企業側あるいは就職者とのコミュニケーションを促進することが重要である。
- 当然ながら、前述したように人材育成環境やコミュニケーション環境といった従業員が働きやすい職場を整備することが、長期的な人材定着に繋がることは言うまでもない。