# 調査　いばらきの就職最前線

2013年6月に公表された内閣府の「新たな成長戦略（日本再興戦略）」では、産業再興の方向性の一つとして、雇用制度改革及び人材力の強化が掲げられた。雇用の入口にあたる就職活動については、団塊世代を初めとする定年退職者の再就職やインターネットを利用した就職支援サービスの普及等、取り巻く環境は時代と共に変化している。一方で、企業と求職者が互いに求める雇用条件の不一致により就職に結び付かないというマッチングの問題が恒常的に続いている。

本調査では、茨城県内の就職活動（求人及び求職活動）に着目し、現状と課題を整理する。まず、現在の県内新卒者及び既卒者の就職状況を把握し、就職支援機関の取組みを整理する。また求職者及び企業へのアンケートやヒアリングを基に、求職者と企業の就職活動に対する意向と、抱えている課題を調査する。更に、県内外において人材活用に取り組む企業にヒアリングを行い、それらを踏まえながら、県内の就職活動の課題と今後の方向性を考える。

## 第１章　県内の就職市場の概要

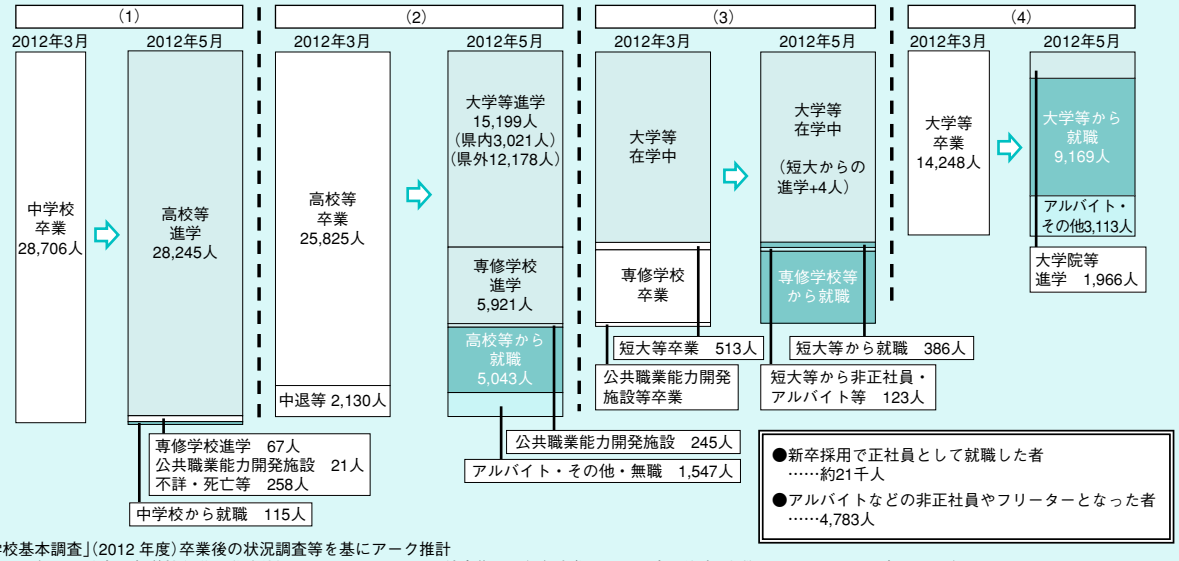
### １．新卒者の就業状況

茨城県内の就職市場の概要を把握するため、まず新卒採用市場の動向をみていく。ここでは、「学校基本統計」等を基に、12年春における各学校段階の進路状況をまとめた（図表１）。なお、この推計は12年３月卒業者の５月１日時点の状況をまとめたものであり、特定の学年集団の進路状況を経年で追ったものではない点に注意が必要である。

#### (1)中学卒業

県内の中卒者28,706人は、大半が高校に進学した。就職した者は115人（0.4%）であった。

図表１：各種学校段階における卒業者の進路及び就職の流れ




「学校基本調査」(2012 年度)卒業後の状況調査等を基にアーク推計
※2013 年 5 月時点の各学校段階の進路状況をまとめた図であり、特定集団の経年変化ではない点に注意。人数を記入していない部分は、データ不明。

⑵高校等卒業

高校卒業者及び中退者等を合わせた27,955人のうち、大学等に進学した者は15,199人（54.4％）、専修学校や公共職業能力開発施設等に進学した者は6,166人(22.1％)であった。正社員として就職した者は5,043人（18.0％）、非正社員やアルバイトとなったり、定職に就かなかった者は1,547人（5.5％）であった。

⑶短大・専修学校等卒業

短大を卒業した513人のうち、正社員として就職した者は386人（75.2％）、非正社員が48人（9.4％）、アルバイトやフリーターとなった者は75人（14.6％）であった。

専修学校卒業者の進路はデータがないため、過去の実績からほぼ全員が就職すると推測した。公共職業能力開発施設と併せると、約６千人が就職したとみられる。

⑷大学等卒業

大学等を卒業した14,248人のうち正社員として就職した者は9,169人（64.3％）であった。非正社員やアルバイト、職に就かなかった者は3,118人(21.9％)、進学した者は1,966人（13.8％）であった。

中学、高校、短大、大学を卒業し、新卒で正社員として就職した者は14,713人、専修学校等を出て正社員となった者は約６千人である。アルバイトなどの非正社員やフリーターとなった者は4,783人である。

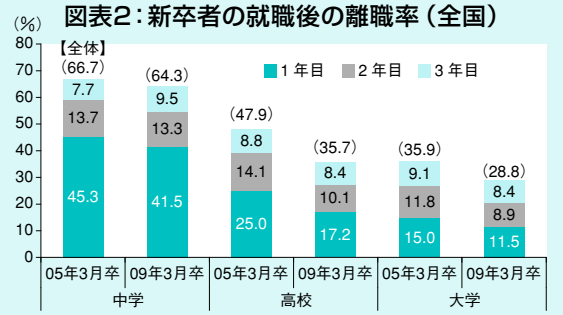
## ２．新卒採用後の離職状況

05年３月卒業者における入社３年後（08年３月時点）の離職率は、中卒者66.7％、高卒者47.9％、大卒者35.9％であり、いわゆる「七五三」の状況がみられる（図表２）。

一方、09年３月卒業者の３年後の離職率は中卒者64.3％、高卒者35.7％、大卒者28.8％と、いずれも05年卒より離職率が低下している。

図表１で推計した就職者数を基に推計すると、卒業後３年経過するまでに、中卒者は約70名、高卒者は約1,800名、大卒者は約2,600名が離職し、中途採用市場に加わるとみられる。

図表2：新卒者の就職後の離職率（全国）




出所：厚生労働省職業安定業務統計

## ３．既卒者の就業状況

次に、既卒者の就職の動向を確認する。

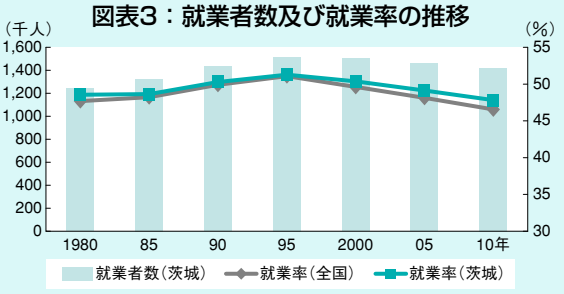
⑴就業及び求人・求職の動向

県内の就業者数は減少傾向

県内の就業者数は、95年まで増加を続けてきたものの、高齢化等に伴い、2000年以降は減少が続いている（図表３）。

就業率（人口に占める就業者数の割合）も同様に、95年から減少が続いているものの、全国を上回って推移している。

図表3：就業者数及び就業率の推移



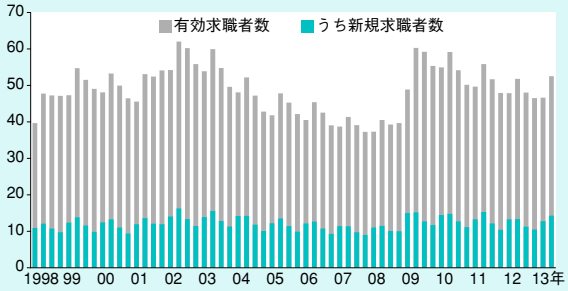

就業率＝就業者数 ÷ 総人口 ×100
出所：国勢調査

県内の有効求職数は５万人前後で推移

県内の有効求職者数（新規学卒者を除き、パートタイムを含む、四半期）は、リーマンショック後５万人前後で推移してきた（図表４）。13年４～５月は、

52,519人となっている。

図表4：有効求職者数の推移（茨城県）



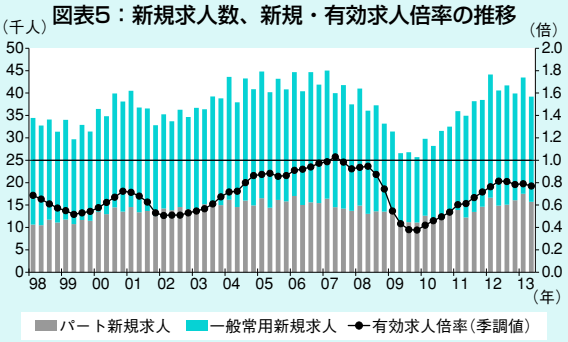

出所：茨城労働局、四半期ベース

### 求人倍率は1倍を切る状況が続く

県内の有効求人倍率（季節調整値、四半期）は、08年のリーマンショックにより急激に悪化し、その後回復してきた（図表５）。13年４～５月は0.77倍となった。

新規求人数も同様に推移し、13年４～５月は、一般常用新規求人数は23,510人、常用的パートタイム新規求人数は15,701人となった。

図表5：新規求人数、新規・有効求人倍率の推移




出所：茨城労働局、四半期ベース、13/2Qは4～5月のみの数値。

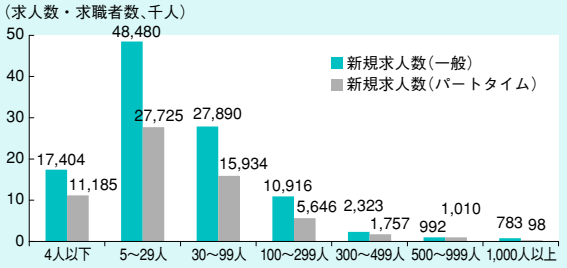
※常用……雇用期間の定めがない、または４ヶ月以上の雇用期間が定められているもの

※常用的パートタイム……通常に雇用されているもの（一般）よりも労働時間が短く、雇用期間の定めがないか、または４ヶ月以上の雇用期間によって就労するもの

### 求人数の多くを100人未満の企業が占める

新規求人数を企業規模別にみると、大半を100人未満の企業が占めている（図表６）。茨城の産業構造上、中小企業の数が比較的多い事が影響している。

図表6：企業規模（従業員数）別にみた新規求人数（12年度）




出所：茨城労働局

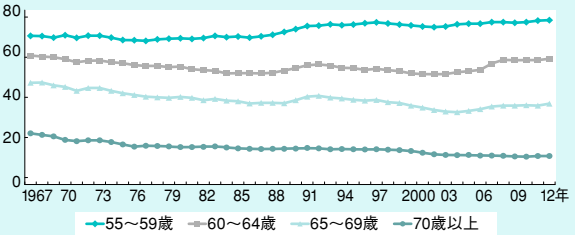
### ⑵高齢者の就業状況

### 高齢者の雇用は拡大傾向

全国のデータではあるが、高齢者の就業率をみると、55～59歳では緩やかに上昇している（図表７）。60～64歳、65～69歳は低下傾向にあったものの、03年から07年にかけて上昇し、直近もその水準を維持している。

「高年齢者等の雇用安定等に関する法律」の改定において、04年に応募や採用における年齢の差別が禁止され、06年に定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止のいずれかが義務付けられる等、法制度の整備とともに、高齢者の雇用は拡大してきたとみられる。

図表7：55歳以上の就業率の推移（全国）

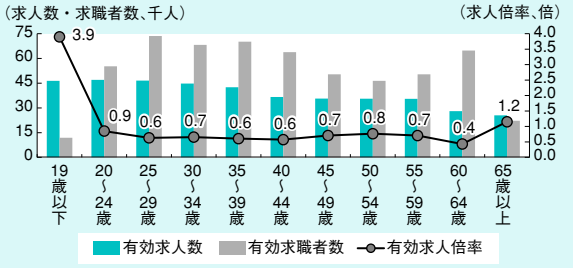



出所：総務省統計局「労働力調査」

### 60～64歳は有効求人倍率が0.43倍と低い

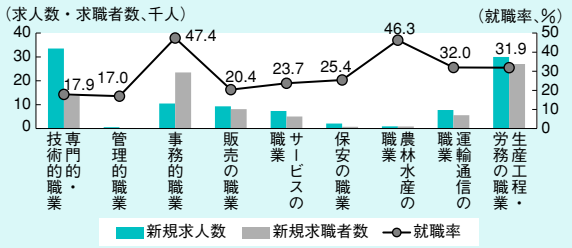
年代別の求人・求職状況をみると、20歳以上65歳未満は各年代とも1.0を下回っている（図表８）。特に、60～64歳は0.43倍と最も低い。一方、19歳以下及び65歳以上は求職者数が少ないことから高くなっている。有効求人数は、上の年代ほど少ない。

図表8：年齢別の求人・求職状況（12年度）




出所：茨城労働局

図表10：職種別の求人・求職状況（12年度）




※就職率＝就職件数 ÷ 新規求職者数 ×100
出所：茨城労働局

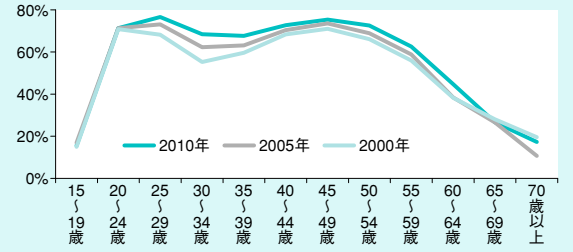
### ⑶女性の就業状況

**女性の就業率は全体的に上昇している**

女性の就業率については、結婚や出産を機に退職し、就業率が低下するM字カーブが長年指摘されてきた。

女性の５歳ごとの就業率の推移をみると、30～34歳、35歳～39歳で低くなっているものの、カーブは緩やかになっている（図表９）。背景には、晩婚化の影響や、リーマンショック後の所得環境の悪化に伴い、女性がパート等で働くようになった事が関係している可能性が考えられる。

図表9：年齢別にみた女性の労働力化率（茨城県）




出所：国勢調査

### ⑷職種別の状況

**専門・技術職は求人倍率が高く、事務職は低い**

職種別の求人・求職状況をみると、専門的・技術的職業は新規求人数に比べ、新規求職者数が大幅に少ない(図表10)。一方、事務的職業は、求人数に比べて求職者数が多い。

一方、就職率をみると、専門的・技術的職業は17.9%と低く、事務的職業は47.4%と高い。

## 4．就職支援体制の概要

次に、行政や民間事業者が実施している就職支援体制を整理する（図表11、12）。

**＜国＞**　国の就職支援は、厚生労働省のハローワークが中心である。茨城県内の13ヶ所のハローワーク（うち２ヶ所は出張所）では、求職者に対する職業相談、職業紹介、求職受理、事業者に対する求人受理、求人開拓等、求職・求人のマッチングサービスを総合的に提供している。特に支援を必要とする求職者については、「新卒応援ハローワーク」、「わかもの支援コーナー」、「マザーズコーナー」等の専門窓口を設けている。

更に、就業に向けて職業訓練を必要とする既卒者には、公共職業能力開発校での離職者訓練や、ジョブ・カード制度等を通じた職業訓練を実施している。

そのほか経済産業省では、新卒者に対して中小企業での職場実習等を行う「新卒者就職応援プロジェクト」、中小企業の魅力発見ツアーや情報発信を行う「中小企業の魅力発信事業」等を実施している。

**＜茨城県＞**　県では、いばらき就職・生活総合支援センター等での就職紹介・就職相談及び就職面接会の開催等を行っている。

各公共職業訓練施設では、学卒者訓練や離職者訓練を実施している。

**＜学校＞**　高校、専門学校、大学等では、進路指導やキャリア教育を実施し、求人票受付や求職票

作成、採用試験対策等のサポートを行っている。

**＜民間事業者等＞**　事業主団体や経済団体は、企業説明会の開催、行政の雇用対策事業への協力を行っている。業界内の求人・求職情報の公開システムの運営等を行うケースもある。

人材紹介業や人材派遣業の事業者は、求人・求職情報の提供や、インターネットを通したエントリーシート提出、マッチングサポート等を行っている。また、行政の雇用対策事業に参画し、職場実習や能力開発支援等を支援する事業者もある。

**図表11：県内ハローワークにおける就職支援体制**

| 対象者 | | 支援内容 | 実施場所 |
|---|---|---|---|
| 全求職者 | ハローワーク | 求職者に対する求人情報提供・職業紹介・職業相談・求職受理、事業所に対する求人受理・求人開拓・助成金給付関連業務、雇用保険関連業務等を実施 | 水戸、笠間（出）、日立、筑西、下妻（出）、土浦、古河、常総、龍ケ崎、高萩、常陸鹿嶋 |
| | ふるさとハローワーク（地域職業相談室） | 市町村と連携し、ハローワークの無い市町村の庁舎等を利用した職業相談・職業紹介等を実施 | つくば、鉾田、取手、常陸太田、ひたちなか |
| 若年層 | 新卒応援ハローワーク | 大学院・大学・短大・高専・専修学校等の学生、卒業後未就職者を対象に、各種相談、面接指導、就職面接会等を実施 | 水戸、土浦 |
| | ジョブカフェ事業 | 県と連携し、地域の実情に合った若者の能力向上及び就業促進を図るため、職業相談、職業紹介、就職セミナー等のワンストップサービスを提供（「ジョブカフェいばらき」等） | 水戸、日立、土浦、常陸太田、鉾田、筑西 |
| | わかもの支援コーナー | 概ね45歳未満で安定した就労の経験が少なく、正規雇用としての就職を希望する求職者に対し、正規雇用化のための一貫した支援を実施。「わかもの支援窓口」でも同様の支援を実施 | わかもの支援コーナー（土浦）、わかもの支援窓口（水戸、筑西、常総） |
| 高年齢者 | シニアワークプログラム地域事業 | 55歳以上の就職を希望する高年齢者を対象に、主に短時間雇用を前提とした技能講習設定、雇用・就業機会確保推進員の配置等 、雇用・就業に繋げる一貫した就職支援を実施 | 民間事業者が求職者の居住地近くで実施 |
| 子育て中の女性 | マザーズコーナー | 主に小学生以下の子どもを持つ求職者を対象に、専門担当者によるきめ細かな就職相談、保育所などの情報提供を実施 | 水戸、日立、古河 |
| 非正規雇用者 | キャリアアップハローワーク | 非正規雇用労働者に対して、職業相談、職業紹介、キャリア・カウンセリング等きめ細かな支援を実施。「キャリアアップコーナー」でも同様の支援を実施 | キャリアアップハローワーク（土浦）、キャリアアップコーナー（水戸） |
| 職業訓練を必要とする求職者 | 公共職業訓練（離職者訓練） | ハローワークの求職者を対象に、再就職の実現にあたって必要な訓練を実施（在職者訓練、学卒者訓練は公共職業能力開発施設が直接受付） | 公共職業能力開発施設 |
| | ジョブ・カード制度 | 正社員経験の少ない労働者に対し、きめ細やかなキャリアコンサルティングを通じて、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を実施 | 地域ジョブ・カードセンター（水戸）、地域ジョブ・カードサポートセンター（結城） |
| | 求職者支援制度 | 学卒未就職者、自営業廃業者等、雇用保険を受給できない求職者に対し、基礎的能力から実践的能力までを一括して付与する職業訓練（3～6ヶ月）を実施。一定の場合には、職業訓練受講給付金、訓練実施機関に対する奨励金等を支給 | 民間教育訓練機関等 |
| 特定業種への就業を希望する求職者 | 福祉人材コーナー | 介護・医療・保育等、福祉分野の就業を希望する求職者に向けた職業相談、職業紹介、各セミナー、職場見学会や、事業主の求人充足に向けた支援を実施 | 水戸 |
| | 農林漁業就職支援コーナー | 農林漁業の就業を希望する求職者に向けた職業相談、職業紹介、農林漁業の就業に関する情報提供等を実施 | 土浦 |
| 生活保護受給中の求職者 | 生活保護受給者等就労自立促進事業 | ハローワークと自治体の協定等による連携を基盤に、きめ細かいチーム支援を行うことにより「福祉から就労」支援事業を発展させ、福祉事務所にハローワークの常設窓口を設置したり、巡回支援を行う等 | 水戸、笠間（出）、日立、筑西、下妻（出）、土浦、古河、常総、龍ケ崎、高萩、常陸鹿嶋 |

各支援機関のHP、パンフレット等を基にアーク作成
※ハローワークにおける就職支援のうち、特に県内で実施されているものを抜粋。

**図表12：求職者に対する就職支援の取組み**

| | 県 | 学校 | 事業主団体、経済団体等 | 人材紹介業、人材派遣業等 |
|---|---|---|---|---|
| 全体 | ・いばらき就職・生活総合支援センター及び各地区センターの設置運営<br>・元気いばらき就職説明会の開催（既卒者向け）<br>・公共職業能力開発施設での離職者訓練等<br>・茨城県緊急経済・雇用対策事業（直接採用、研修・雇用一体型事業） | | ・企業説明会の開催<br>・業界内の求人・求職情報公開（つくば研究支援センター等） | ・人材紹介、人材派遣<br>・情報誌、広告、ウェブサイト等での就職情報提供<br>・各雇用対策事業等への協力 |
| 新卒者 | ・大卒等未就職者人材育成事業の実施<br>・大好きいばらき就職面接会（新卒者向け）開催<br>・公共職業能力開発施設での学卒者訓練 | ・就職指導（求職票作成、面接指導、企業説明会開催、職場実習の実施等） | ・企業説明会開催、職場実習の実施等 | |
| フリーター等 | ・デュアルシステム事業（40歳未満の無職または非正規雇用者に、働きながら職業訓練を実施する） | | ・デュアルシステム事業等への協力 | |
| 女性 | ・公共職業訓練（母子家庭等就業能力開発） | | | |

各支援機関のHP、パンフレット等を基にアーク作成

# 第2章　アンケートとヒアリングからみる県内求職者の動向

本章では、県内求職者の就職に対する意識や行動を確認する。新卒者については、県内の学校及び公共職業訓練施設にヒアリングを行い、近年の生徒･学生の動向について伺った。既卒者については、県内のハローワーク利用者に対するアンケートと、県の就職支援機関である「いばらき就職・生活総合支援センター」へのヒアリングを実施し、就職活動の状況を調査した。

## 1.新卒者

### ⑴教育機関へのヒアリング

#### ①生徒の地元志向に対応

～茨城県立真壁高等学校

**進路指導主事　野村　弘志氏**

**創立：1909年　　生徒数：352名（13年7月現在）**

**在校生の就職志向は強まっている**

本校の卒業生の進路は、就職が約７割、進学が約３割です。就職志向は強まっていると感じます。近年、地元よりも近隣市町村、更に県境をまたいで通学する生徒が急増しています。それぞれの地元で就職したいという生徒が多いため、求人開拓等においては他県での就職も意識しています。

**就職指導の内容とスケジュール**

進路指導部では、５名の教員が進路指導に当たっています。ハローワークの求人情報はインターネットで全国に公開されますので、これを元に生徒に合う求人を探します。企業によっては指定校制度として、工業高校など専門性の高い学校に非公開求人を出す事もあります。本校では近隣の40社程度の企業を訪問し、その他の企業とも、随時情報交換を行っています。

１年生に対し２回、２年生に対し４回の就職指導ガイダンスを実施し、３年生に向けて就職への意識を高めて行きます。１年生では就職への意識や職業観を持つ生徒は少なく、２年生で修学旅行を終えた頃、ようやく気持ちが就職活動に向かい始めます。３年生になり、学校での面接練習や不採用を経験する中で、現実に目覚めていく傾向もあります。

**大企業に挑戦して一度挫折を経験**

多くの生徒は当初、名前の通った大企業に就職したいと希望します。しかし、そうした企業への就職が現実には厳しいと知り、就職実績のある中小企業などに方針転換していく生徒もいます。

**企業が求めるのは技能よりも人間性**

リーマンショックにより、求人数はその直前の３分の１程度まで落ち込みました。その後徐々に回復してきたものの、以前の水準には戻っていません。

リーマンショック前と比べ、就職後の定着率は良くなっています。辞めると後が無いという危機感があるのではと考えています。

企業は、技能や能力に関する要望よりも、はきはきしている、元気がよい、休みが少ない、運動部などでのリーダーシップ経験等を重視しています。学力や技術力より、一所懸命かどうかを見ているようです。

企業の採用基準は、面接、適性試験、筆記試験、作文の４つが有り、大企業ほど試験の種類が多く、中小企業では面接のみというケースもあります。本校では、面接の練習に力を入れ、企業に対して失礼の無いように取り組んでいます。

## ②高い国家試験合格率と就職率を誇る総合学園

～学校法人八文字学園

**就職相談室　主事　菅野　哲夫氏**

**創立：1956年**

### 5つの専門学校からなる総合学園

八文字学園は、1956年に「即戦力として社会で活躍できる人材の養成」を目的として開校し、58年の歴史を持つ専門学校であり、水戸経理専門学校、水戸電子専門学校、水戸自動車大学校、水戸ビューティカレッジ、水戸看護福祉専門学校（H26年４月校名変更)の５校16学科からなる総合学園です。

入学試験は書類選考と面接で、特に面接試験を重視し、やる気の高い生徒を選抜しています。また、本学園には独自の「特待生制度」もあり､「学業特待」は筆記試験の結果、「資格特待」は本校指定の資格取得により、最大30万円の学費免除を得ることができます。いずれも「特待生として入学し、高い意欲を持って学習に臨む」ことを目的としています。

### 全てにおいて「就職」を意識

本学園の教育は、全て「就職」が軸になっています。就職するためにどのような資格が必要で、その資格取得のためにはどのような教育が必要かを常に考え、カリキュラムを策定することで、ITパスポートや一級小型自動車整備士等、国家試験の高い合格率に繋がっています。

就職支援のほとんどは担任教員が担っています。各企業での実務経験豊富な教員が、履歴書や作文の作成指導、模擬面接、保護者を含めた三者面談等を実施します。企業と学園とのパイプ役となる就職相談室では、担任と就職相談室が一体となって、学生個々の希望とのマッチングを図っています。

企業研究は、学生が自主的に進めるのが原則ですが、webを介した求人が増加していることに伴い、学園内のPC環境を活用し、求人情報サイトへの登録、企業検索、エントリーに至るまで、各教員が放課後を中心とした就職支援を行っています。

また、「人を育てる学園」のコンセプトの下、「社会人としてのマナー」の教育にも力を注いでいます。水戸自動車では、日常的に挨拶励行を心掛けています。また水戸経理では、「マナーチェック大会」を開催することで接遇の大切さを再認識しています。全校とも、職員室への入退室のルールを設けるなど、日常的にマナーを育む指導を展開しています。

### 学生に現実を認識させる過程が必要

企業との情報交換の中で、多くの人事担当者からは、「最低限のコミュニケーションがとれない若者が増えている」という声が聞かれます。

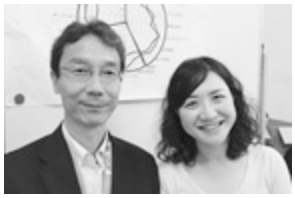
メールやSNS等の普及により、若者が大人と会話する機会が減少していることも、原因の一端になっていると思います。一昔前であれば、友達を遊びに誘う際、親に挨拶をしてから取り次いでいただき、時には失敗しながらコミュニケーションを学んできたはずです。

学生への就職指導の中で実感するのは、求人情報を「与えるだけ」では進路が決め切れないという事実です。実際に採用されるためには人間性を高める必要があることなど、しっかり現実を認識させる過程が必要となります。各教員は学生個々とこまめにコミュニケーションを取り、熱意を持って、現実を直視できる雰囲気を作り出すことで、就職活動だけでなく、その先の社会人としての意識の高揚につなげています。

### 時代のニーズに即応する教育サービスを

今、専門学校に求められるのは「資格」と「就職」、そして「人間力育成」の３つです。この３つを徹底してサポートすることが、他の専門学校や高校、大学と決定的に異なる本学園の強みだと考えています。今後も時代のニーズを敏感に読み取り、ニーズに即応した専門教育に取り組むことで、多くの優秀な人材を社会に提供していきたいと考えています。

## ③「キャリア支援センター」で学生の就職を総合的にサポート



～学校法人茨城キリスト教学園　茨城キリスト教大学

**キャリア支援センター　センター長　犬飼　精一氏**

**主任　大貫　万里子氏**

**創立：1950年　　学生数：2,397名（13年7月現在、大学のみ）**

### 大学に求められるキャリア支援の役割

本学は、4学部8学科を有する総合大学です。全国的にキャリア教育の必要性が認識される中、8年前に「キャリア支援センター」を設置しました。かつては就職部による求人情報の提供だけでよかったのですが、近年では、学生の特性に応じた支援や職業観の醸成など、幅広い役割が大学に求められるようになっています。

センターでは1年次にEQテスト、3年次初めにR-CAPを無料で実施し、学生の自己分析や職業観の育成をサポートしています。学生に接する機会が多い必修科目の担当教員等と連携しながら、学生の希望を一人ずつ具体的に把握しています。

茨城労働局や茨城県経営者協会、ハローワークの新卒部門とも密に情報交換をしています。

地元企業に就職した卒業生は一定の評価を受けており、県内企業からの求人件数は安定しています。学生の地元志向も強く、9割近くが地元企業に就職します。

※EQテスト……自らの感情の動きを知り、適切にコントロールする能力である情動知能（Emotional Intelligence）について、数値化・診断するテスト

※R-CAP……職業適性や強みを診断し、140職種との適合度、向いている職場環境等が提示されるキャリア支援プログラム

### 学科によって求職・求人状況は大きく異なる

13年3月末の本学卒業生の内定率は96.1％でした。卒業後も就職活動を続ける学生には、継続的にサポートを行っています。

学科によって、専門性の高い資格を取得し、病院や保育園、幼稚園、施設などに就職する学生への対応、公務員や一般企業を目指す学生への対応も必要となります。一般企業の場合は、求められる職種によって求人状況も異なるため、学生の働きやすい環境も考慮しながら支援しています。

### 就職活動を通して働く覚悟が生まれる

入学当初から明確な将来のビジョンを持っている学生はあまり多くはなく、就業意識が固まるのは大体3年生の後半です。

近年の学生は、インターネットなどで多くの情報に簡単にアクセス出来る一方、情報過多による弊害もあり、大手や有名企業ばかりに応募し、なかなか内定を得られずにやる気を失ってしまう学生もいます。大手の採用活動が落ち着く4年生の夏頃から、再び地元の中小企業などを目指して、粘り強く指導していきます。

自己分析や職業観が曖昧だった学生が成長し、就職への覚悟を持つようになって、初めて地に足の着いた就職活動が始まります。遠回りに見えますが、一度痛い経験をし、本人が納得してから動くことが重要だと考えています。本学は、常に学生と「ともに生きる」ことを掲げています。各学生のペースに寄り添い、「気付き」を与えるよう努めています。

### 企業も「気付き」をもたらす人材を求めている

08年のセンター開設以降、県内の景気は決して良くありませんでした。しかし厳しい中でも、新しい発想や感覚を取り入れるために新卒を採用したいという企業は増えています。

求める人材像にも変化を感じます。以前は礼儀、身だしなみ、コミュニケーション能力など、指示を素直に聞き、真面目に取り組む人材が求められていました。しかし最近は、自ら考えて行動できる人材

が欲しいという声を、大手に限らず、特に中小企業から聞くことが増えました。時代が急激に変化し、「どうすれば上手く行くか」が誰にもわからない中で、企業に「気付き」をもたらせるような人物が求められているのかも知れません。非常にハードルの高い要求ではありますが、学生が自分のキャリアについて、真剣に悩み行動する過程で、「気付き」の資質も身に付いていくと信じています。

## ④茨城県による実践的な職業訓練

～茨城県立産業技術短期大学校、水戸産業技術専門学院

**茨城県立産業技術短期大学校　副校長　兼　水戸産業技術専門学院　学院長　篠原　操氏**
**茨城県立産業技術短期大学校　教務課長　内田　勝之氏、講師　石川　広幸氏**
**水戸産業技術専門学院　主査兼訓練課長　井口　敦氏**

### 地域産業の需要に応じた専門的人材の育成

茨城県では公共職業能力開発施設として、産業技術短期大学校及び６校の産業技術専門学院（水戸、日立、土浦、鹿島、筑西、古河）を運営しています。水戸産業技術専門学院は短大校に併設しています。

短大校は情報システム科と情報処理科から成り、ITに関する高度な専門知識・技能を持つ実践的な技術者の養成に取り組んでいます。

水戸産業技術専門学院は自動車整備科と建築システム科から成り、地域産業の需要に即応した技能労働者の育成に取り組んでいます。

入学者は短大校、学院とも県内高校卒業者が大半を占めますが、高校・大学の既卒者や離職者も在籍しています。近隣の水戸市やひたちなか市、常陸太田市等からの通学者が多く、生徒は地元志向が強いのが特徴で、ほとんどが県内企業に就職します。

### 企業との信頼関係に基づく高い就職率

12年度の就職希望者の就職率は、全校とも100％を達成しました。求人倍率は短大が2.7倍、水戸産業技術専門学院が4.3倍です。

企業とはこれまでの就職実績を通じた信頼関係があり、継続して求人を出して頂く企業もあります。特に短大及び水戸産業技術専門学院は、県内企業で構成する「茨城職業能力開発推進協議会」を定期的に開催し、随時意見交換等を実施しています。

### 生徒は入学当初から「就職」を意識

生徒は入学当初から、卒業後の就職を強く意識しています。ゴールが明確なので、授業や就職活動にも真剣に取り組みます。

学校側も、履歴書作成や面接指導だけでなく、日々全てが職業訓練と捉え、生活指導の中で挨拶やマナーを指導しています。また、地元企業を退職した技術者を講師として、企業の現場と同じやり方で実習を進めます。短大校、専門学院とも実習はグループで行い、「報・連・相」や納期厳守といった仕事の基本を身に付けます。卒業生は就職後に戦力となるのが早いと評価されています。

また、例年秋に開催する企業懇談会など、企業との交流の場を設け、生徒が就業イメージを抱きやすいよう努めています。

### 在職者・離職者向け訓練

産業技術専門学院では、新卒者訓練に加え、在職者や離職者向け訓練を行っています。

離職者訓練は主に民間事業者に委託し、介護やパソコン簿記、医療事務など、早期就職に繋がりやす

**図表13：茨城県立産業技術短期大学校及び県内6産業技術専門学院の就職状況（2012年度）**

| | 修了予定者 | うち就職希望者数（A） | 求人状況 求人数（B） | 求人状況 求人倍率（B/A） | 就職内定者数（C） | 未就職者数 | 就職率（C/A） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6学院計 | 221 | 216 | 716 | 3.3倍 | 216 | 0 | 100.0% |
| 短大校 | 38 | 31 | 85 | 2.7倍 | 31 | 0 | 100.0% |
| 合計 | 259 | 247 | 801 | 3.2倍 | 247 | 0 | 100.0% |

いコースを開講しています。

在職者訓練としては、企業の依頼で開講するオーダーメイド型講座や、業務に必要な資格試験の対策講座、熟練工の技術継承を目的とした「いばらき名匠塾」等を開講しています。

### ⑵ヒアリング結果のまとめ～新卒者の就職志向と教育機関の対応

ヒアリングを行った範囲では、各校とも在学生は地元出身者が中心で、就職先も地元企業を希望する傾向が強い。

就職への意識や就職先の希望は、学校によって異なる部分もみられた。八文字学園や、県立産業技術短期大学校及び専門学院の生徒は、入学当初から就職への意識が強く、就職を見据えた技術や資格の習得に熱心である。就職先は専門内容に応じた企業が多い。一方、真壁高校、茨城キリスト教大学では、なかなか職業観が固まらない生徒・学生もみられ、志望先が大企業や有名企業に集中しがちであった。

各校は、地元企業との情報交換やパイプ作りに取り組み、それぞれの生徒・学生のニーズに応じた職業訓練や就職支援を行っている。特にコミュニケーション力は、各校とも重点を置き、日頃の生活指導、実習、面接対策などでコミュニケーション力の育成を図っている。

生徒・学生が、希望を全て満たせなくとも納得して進路を決定できるよう、各校はきめ細かい就職相談と支援を行っている。

## 2．既卒者

### ⑴ハローワーク利用者へのアンケート

県内の求職者について、希望する求職条件や就職に向けた課題等を把握するため、県内11ヶ所のハローワークにご協力を頂き、2013年6月5日～28日までアンケートを実施した。

**●調 査 期 間：**2013年6月5日～28日　**●調 査 方 法：**窓口手交・窓口及び返信用封筒で回収
**●調査対象者：**県内11カ所のハローワーク利用者　**●有効回答数：**869人（有効回答率：43.5%）
**●回答者性別区分：**男性362人（41.0%）、女性517人（58.6%）、不明3人（0.3%）
**●回答者年齢区分：**
19歳以下9人（1.0%）、20代167人（18.9%）、30代221人（25.1%）、40代185人（21.0%）、50代154人（17.5%）、60代132人（15.0%）、70代以上2人（0.2%）、不明12人（1.4%）
**●回答者地域（ハローワーク）区分：**
県北（高萩・常陸大宮・日立）134人（15.2%）、県央（水戸）317人（35.9%）、鹿行（常陸鹿嶋）66人（7.5%）、県西（筑西・古河・常総）238人（27.0%）、県南（土浦・石岡・龍ケ崎）127人（14.4%）
**●回答者配偶者区分：**あり456人（51.7%）、なし（離婚・死別を含む）423人（48.0%）、不明3人（0.3%）
**●現在の就業状況及び就業経験区分：**
就業中（正社員）48人（5.4%）、就業中（自営業）7人（0.8%）、就業中（パート・アルバイト・派遣社員など）89人（10.1%）、失業中（就業経験あり）659人（74.7%）、失業中（就業経験なし）73人（8.3%）、不明18人（2.0%）

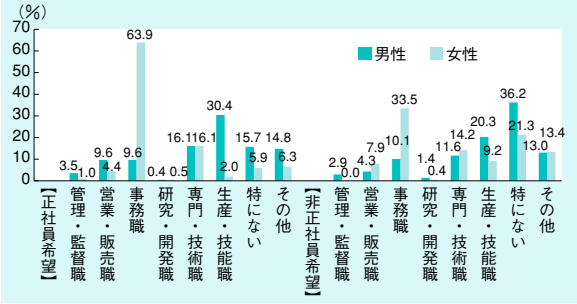
## 男性は正社員志向が8割、女性はほぼ同数

男性は78.9%が正社員、21.1%が非正社員を希望している。女性は46.3%が正社員、53.7%が非正社員を希望している。男性は女性に比べ、正社員を希望する割合が高い。

それぞれの希望する職種をみると、正社員を希望する男性は、「生産・技能職」、「専門・技術職」が高い（図表14）。正社員を希望する女性は、「事務職」が圧倒的に高く、「専門・技術職」が続く。

非正社員を希望する男性は、「特にない」が最も高く、「生産・技能職」、「専門・技術職」が続く。非正社員を希望する女性は、「事務職」が最も高く、「特にない」、「専門・技術職」が続く。

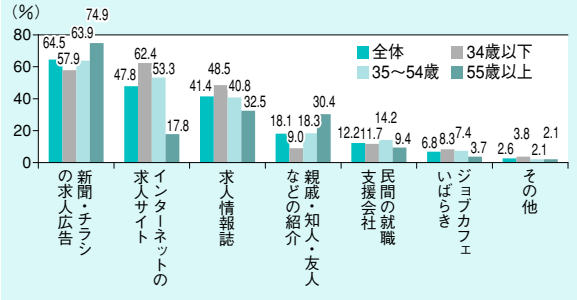
図表14：希望する雇用形態別・性別ごとにみた希望職種




## 半数以上が新聞やチラシの求人広告を利用

ハローワーク以外に就職活動に利用している媒体は、「新聞・チラシの求人広告」、「インターネットの求人サイト」、「求人情報誌」等が高い（図表15）。特に55歳以上は紙媒体の利用が根強く、親戚・知人・友人などの紹介を上げる声も聞かれる。一方、34歳以下は「インターネットの求人サイト」が上の世代に比べ高い。

図表 15：どのような機関・メディア・紹介などを利用しているか（ハローワークを除く）（複数回答）



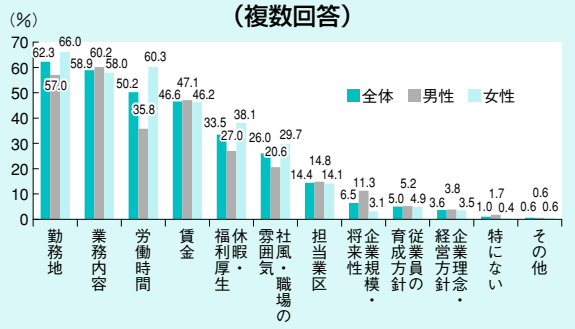

## 具体的な労働条件を重視している

企業を選ぶ際には、「勤務地」、「業務内容」、「労働時間」、「賃金」といった具体的な労働条件が重視されている（図表16）。一方、「企業規模・将来性」、「企業理念・経営方針」等はそれほど重視されていない。

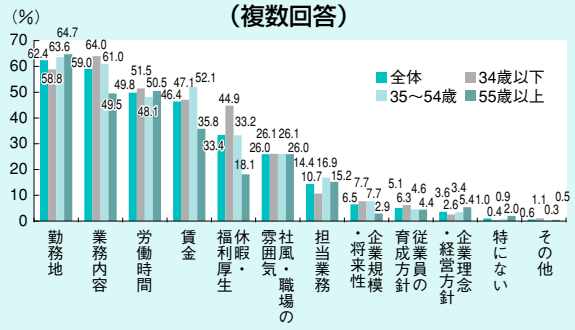
男女別にみると男性は「企業規模・将来性」で女性を上回った。一方、女性は「勤務地」、「労働時間」、「福利厚生」等で男性を上回った。

年代別にみると、若い世代ほど「業務内容」、「休暇・福利厚生」等を重視する傾向が高い（図表17）。

図表16：企業を選ぶ際に重視していること（複数回答）




図表 17：企業を選ぶ際に重視していること（複数回答）



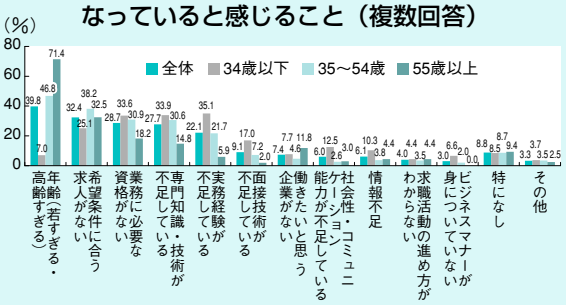

## 若年層は経験不足、中高年は年齢がネックに

求職活動において妨げとなっていることをみると、「専門知識・技術が不足している」、「年齢が合わない」、「希望条件に合う求人がない」、「業務に必要な資格がない」等が高い（図表18）。

年齢別にみると、34歳以下では知識や経験不足が

高い一方、55歳以上では年齢が圧倒的に高い。

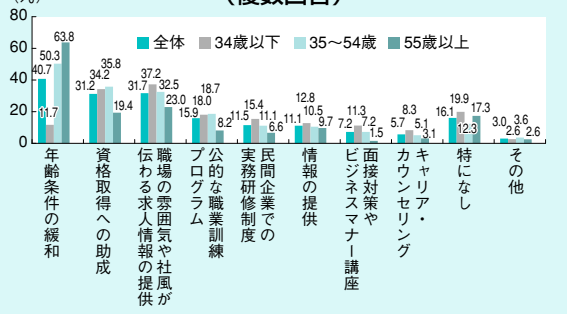
図表18：求職活動をする上で妨げになる・なっていると感じること（複数回答）




## 年齢条件の緩和や資格取得への助成を求める

こうした妨げとなっていることに対して、「年齢条件の緩和」や、「業務に必要な資格取得への助成」などを希望する声が聞かれる（図表19）。年齢別にみると、「年齢条件の緩和」は上の年代ほど高く、「職場の雰囲気や社風が伝わる求人情報の提供」は、若い世代ほど要望が強い。

図表 19：もっと充実させてほしい就職支援制度（複数回答）




### ⑵支援機関へのヒアリング

**県が提供する就職に向けたワンストップサービス**　～いばらき就職・生活総合支援センター

**茨城県商工労働部労働政策課**

| | | |
|---|---|---|
| **いばらき就職・生活総合支援センター** | **センター長** | **和田　春力氏** |
| **雇用促進対策室** | **室長** | **梶原　清氏** |
| | **係長** | **須能　俊光氏** |

**時間をかけたカウンセリング体制**

茨城県では2004年、水戸に「いばらき就職支援センター」、日立・鉾田・土浦・筑西の４ヶ所に「各地区センター」を開設し、職業相談からキャリアカウンセリング、就職セミナーの開催、個別の職業紹介までを担うワンストップサービスを提供してきました。09年４月には常陸太田市に「県北地区センター」を設置し、県内の６ヶ所で職業相談・職業紹介事業を行うほか、遠距離の大子・北茨城・潮来・稲敷・坂東の５地区での出張相談を行っています。

利用者の多くは当センターとハローワークを併用しています。ハローワークに比べ、時間をかけてキャリアカウンセラーに相談出来ることから、求人情報を探すだけでなく、自らの適性を見つめ直す場として活用する方が多いようです。

**恒常的に続く雇用のミスマッチ状態**

県内６ヶ所の就職支援センターには求人開拓員を配置し、県内企業の求人の確保に努めています。求人開拓においては、件数の確保だけでなく、求職者のニーズが高い職種の開拓に注力しています。生産・工程職は男女問わず希望者が多く、事務は特に女性の希望者が多い職種です。

しかしながら、雇用のミスマッチは恒常的に続いています。センター利用者における内定辞退理由で最も多いのは、「自分が希望する条件と合わない」というものである一方、企業側においては、求職者の能力が採用基準に達していないという現状もあるようです。

**就職セミナーや雇用対策事業での支援**

労働政策課では、このほか、大学等卒業予定者の

就職機会の拡大と県内企業の人材確保を図るため､｢大好きいばらき就職面接会｣を開催しており、地元に戻って就職したいと希望する県外学生の参加も少なくありません。

また、卒業後３年以内の未就職者の早期就職を図るため、ビジネスマナーなど必要な基礎研修や企業での実務研修を実施することにより、仕事に関する知識・技能の習得と正規雇用化を図る「大卒等未就職者人材育成事業」を実施しています。12年度は204名が参加し、177名が就職しました。13年度も引き続き200名規模で事業を実施しています。

県内の雇用情勢は未だ厳しく、求職者と企業のニーズに応じたきめ細かいマッチングサービスが求められます。今後もセンターの利便性向上を図り、支援体制を充実させていきます。

**図表20：いばらき就職・生活総合支援センター及び各地区センターの利用状況**

| | 水戸 | | | 県北 | | | 日立 | | | 鹿行 | | | 県南 | | | 県西 | | | 合計 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2010 | 2011 | 2012 | 2010 | 2011 | 2012 | 2010 | 2011 | 2012 | 2010 | 2011 | 2012 | 2010 | 2011 | 2012 | 2010 | 2011 | 2012 |
| 求人数 | 8,505 | 9,634 | 7,447 | 1,675 | 1,890 | 1,666 | 2,752 | 4,201 | 3,892 | 1,967 | 3,015 | 1,655 | 2,974 | 5,194 | 2,855 | 2,656 | 4,478 | 3,273 | 20,529 | 28,412 | 20,788 |
| 延べ利用者数 | 32,920 | 27,277 | 23,715 | 3,249 | 3,135 | 2,975 | 3,108 | 3,001 | 2,760 | 4,545 | 3,629 | 3,340 | 4,269 | 4,418 | 4,005 | 5,495 | 5,265 | 5,675 | 53,586 | 46,725 | 42,471 |
| 就職決定者数 | 2,172 | 1,910 | 907 | 151 | 199 | 237 | 142 | 153 | 131 | 203 | 174 | 110 | 119 | 203 | 142 | 466 | 411 | 417 | 3,253 | 3,050 | 1,944 |

### ⑶アンケート及びヒアリング結果のまとめ～既卒者の就職志向と就職支援機関の対応

アンケートにおいて、既卒者は、勤務地、業務内容、労働時間、賃金といった具体的な労働条件を重視している。また希望職種については、男性では生産・技能職や専門・技術職、女性では事務職に集中している。

就職活動において、若年層では知識や経験、55歳以上では年齢がネックとなる傾向が強く、資格取得の助成や、年齢条件の緩和が求められている。

こうしたニーズに対し、いばらき就職・生活総合支援センターは、求職者のニーズが高い求人の開拓や、適性判断やキャリアカウンセリング等の就職支援を行っている。また、企業での実務研修等を通じ、業務経験と知識・技能の習得を図っている。

そのほか、前章で確認したように、ハローワークでは求職者のニーズに応じたきめ細かい職業相談・職業紹介を実施している。

また、各産業技術専門学院における離職者訓練では、ハローワークが職業訓練を必要と認めた求職者に対し、パソコン簿記や医療事務等、早期就職に繋がりやすい講座を開講している。

# 第3章　企業の採用に対する意識や動向

本章では、企業の採用に対する意識や動向を確認するため、県内企業へのアンケートと、県内外の企業へのヒアリングを行った。

## 1．企業アンケート

県内企業の雇用や求人状況について実態を把握するため、常陽アークが四半期毎に実施している経営動向調査の特別調査として、2013年6月3日～24日までアンケートを実施した。

＜アンケート概要＞

●**調 査 期 間：**2013年6月3日～24日　●**調 査 方 法：**郵送及び返信用封筒により回収

●**調査対象数：**822社　●**有効回答数：**311社（有効回答率：36.7%）

●**回答企業業種区分：**製造業143社（46.0%）、非製造業165社（53社）、不明3社（1.0%）

●**回答企業地域区分：**県北･県央139社(44.7%)、県南66社(21.2%)、県西80社(25.7%)、鹿行24社(7.7%)、不明2社（0.6%）

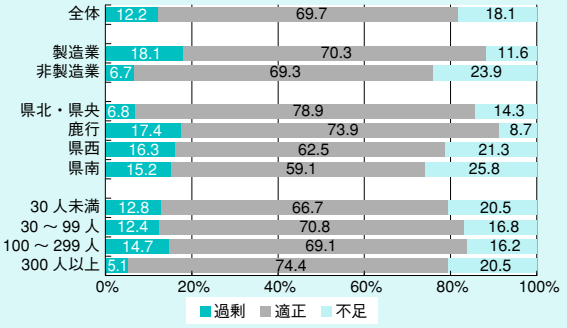
●**回答企業従業員数区分:**30人未満82社（26.4%）、30～99人115社（37.0%）、100～299人69社（22.2%）、300人以上39社（12.5%）、不明6社（1.9%）

### 製造業に比べ非製造業の人員不足感が強い

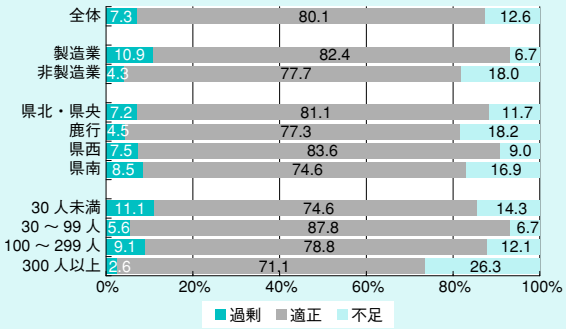
現在の人員状況について、正社員は69.7%の企業が適正、18.1%が不足、12.2%が過剰と見ている（図表21）。非製造業は不足感が強い。地域別には県南、県西で不足感が強い。規模別にみると、300人以上の事業所で過剰感が低い。

非正社員は80.1%が適正、12.6%が不足、7.3%が過剰と見ている（図表22）。非製造業は比較的不足感が強い。

図表21：現在の人員状況（正社員）




図表22：現在の人員状況（非正社員）



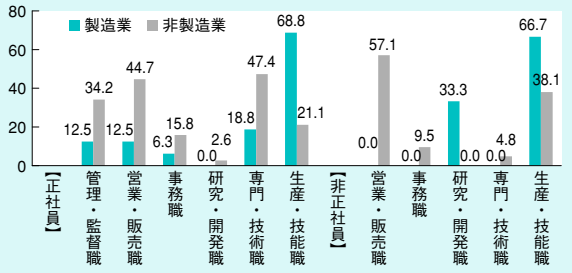

地域別には鹿行、県南で不足感が強い。規模別では300人以上の事業所で不足感が強い。

正社員と非正社員で比較すれば、非正社員の方が適正な水準との認識が多い。

### 生産・技能職の不足感が強い

職種別には、営業･販売職、生産･技能職が正社員･非正社員とも不足している（図表23）。正社員に限れば、専門･技術職、管理･監督職の不足も見られる。

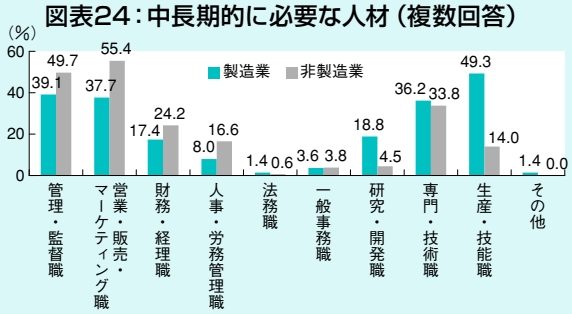
図表23：現在不足している職種（複数回答）




## 中長期的には管理職などの必要性が高まる

中長期的に必要となる人材については、「営業・販売・マーケティング職」、「管理・監督職」、「専門・技術職」、「生産・技能職」が高い。（図表24）。管理者層や、営業に関わる人材等の必要性が認識されている。また製造業では、「生産・技能職」も高くなっている。

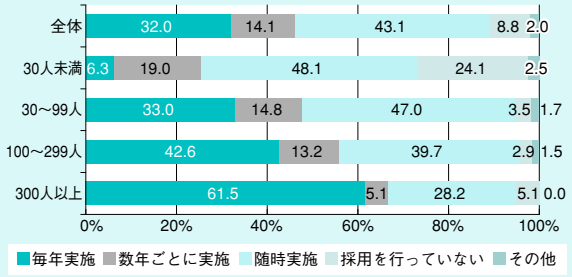
図表24：中長期的に必要な人材（複数回答）




## 4割の企業は採用活動を随時実施

採用の頻度については、随時実施する企業が全体で43.1％と最も多い（図表25）。企業規模が大きいほど「毎年実施」が高い。300人以上の企業では、61.5％が毎年採用を行っている。

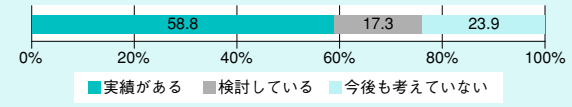
図表25：人材採用をおこなっている頻度




## 正社員登用に前向きな企業は8割弱

非正社員から正社員への登用を実施したことがある企業は58.8％、実施したことはないが今後検討している企業は17.3％、実施したことがなく今後も考えていない企業は23.9％であった（図表26）。実績がある企業と検討中の企業を合わせると、約８割の企業が、非正社員から正社員への登用に前向きといえる。

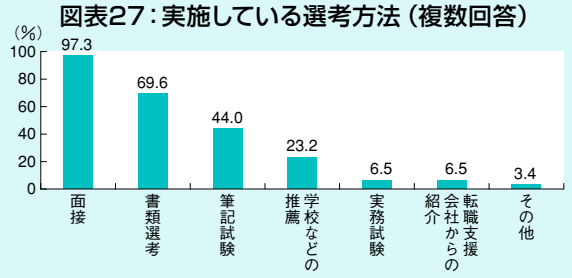
図表26：現在、非正社員から正社員への登用をおこなっているか




## ほぼ全企業が面接での選考を実施

選考方法としては、97.3％が面接を実施している（図表27）。次いで、69.6％が書類選考、44.0％が筆記試験を実施している。

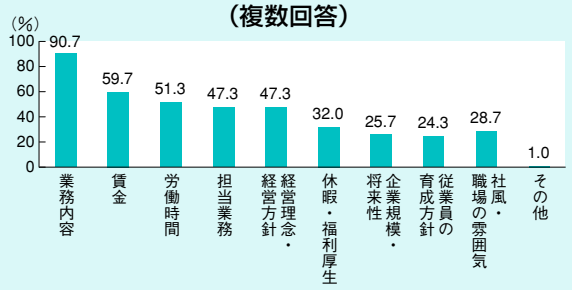
図表27：実施している選考方法（複数回答）




## 就職後の雇用条件を重点的に説明

求職者に重点的に説明する事項は、「業務内容」、「賃金」、「労働時間」、「担当業務」、「経営理念・経営方針」などである（図表28）。具体的な雇用条件に関わる説明が比較的重視されている。

図表28：求職者に対し、重点的に説明していること（複数回答）



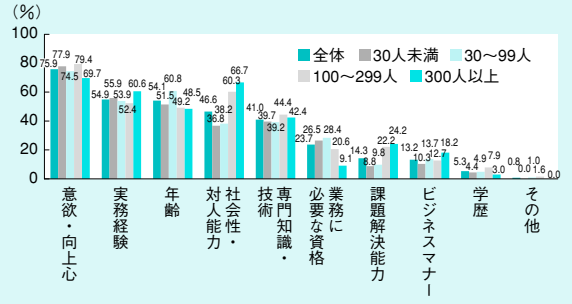
### 中途採用においても意欲・向上心を重視

新卒と比べ、業務の経験や知識、技能などが求められると想定される中途採用について、現在中途採用を実施している企業に訊ねた。

中途採用において重視していることは、「意欲・向上心」が全体で75.9％と最も高い（図表29）。次いで「実務経験」が54.6％と続き、「年齢」、「社会性・対人能力」、「専門知識・技術」なども比較的高い。意欲や業務経験を前提に、コミュニケーションを取れる人材が求められている。

従業員数別にみると、「業務に必要な資格」は、小規模事業者ほど高く、「課題解決能力」、「社会性・対人能力」は大企業ほど高い。中小企業は既戦力を求める一方、大企業は社会性や課題解決能力等も重視する傾向にある。

図表29：中途採用において重視していること（複数回答）

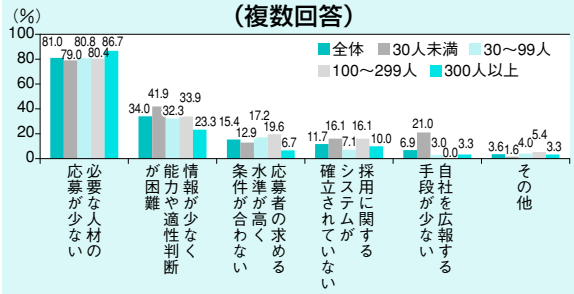



### 求める人材の応募が少ないことが課題

中途採用における課題としては、「必要な人材の応募が少ない」ことが圧倒的に高く、「情報が少なく、能力や適性判断が困難」が続いている。（図表30）。

従業員30人未満の企業では、「自社を広報する手段が少ない」が21.0％と、比較的高くなっている。

図表30：中途採用活動において課題となっていること（複数回答）




## 2．企業ヒアリング

企業が人材採用についてどのような方針や問題意識を持ち、それらに取り組んでいるのかを確認するため、県内外の企業にヒアリングを行った。

### (1)県内企業

### 社員・家族の幸せを願うことが企業の役割

～栗田アルミ工業株式会社（土浦市）

**執行役員　総務部長　矢萩　晋二氏**

創業：1951年　　従業員数：219名（正社員164、非正社員55）

事業内容：アルミ自動車部品鋳造・加工

#### 業況に関わらず一定の人員を採用

当社は主に富士重工業向けの自動車部品を製造しています。現在、円安や新型車両の投入を背景に完成車の生産台数は増加傾向にあり、当社の受注も堅調に推移しています。

社員の人口ピラミッドは、どの年代も同程度存在する「寸胴型」を目指し、業況に関わらず、毎年大卒２名、高卒４名のペースで採用しています。また、ベテラン社員の技術を現場に継承するため70歳までを継続雇用しています。

徹底しているのは、業績悪化時でもリストラを行わないことです。自動車部品製造は、メーカーの生産計画への即時対応が求められます。リーマンショックや震災に伴い受注が激減した際は、人員を減らさずワークシェアリングで対応したことで、そ

の後の急激な受注回復にも、他社に先駆けて対応できました。

### 企業、応募者とも地元志向が強い

大卒は機械工学専攻の学生に限定し、技術開発職として採用しています。足利工、千葉工、日本工、いわき明星など、私大卒業者などを採用しています。

高卒は近隣校を中心に、現場職として採用しています。

中途採用はハローワーク経由で期間社員として採用しています。仕事振りを勘案し、正社員への採用も行っています。この３年間で６名の期間社員を正社員として採用しました。

新卒・中途に限らず、通勤圏内の採用が基本です。筑西や鹿嶋、坂東、水戸に住む社員も、ほとんどが自宅から車で通勤しています。

### 学力や経験よりも、成長性を重視

当社は、様々な機械を使いこなす汎用性の高い人材を求めています。選考においては、学力や経験よりも、周囲のアドバイスを素直に聞き、成長できる人物かどうかを重視しています。配属決定時に各配属先が望むのは、手先の器用さよりも、元気ではきはきした態度です。

新卒の選考は応募書類と面接で行い、面接を通して感じられる人柄を最も重視します。学校の成績も大切ですが、真面目に取り組めるかどうかの見極めには、出席率も重要なポイントです。

期間社員は健康で夜勤が出来ることが条件で、高齢や未経験者であっても、人柄がしっかりしていれば採用しています。

### 社員・家族の幸せを願って

13年３月、外国人や高齢者の活用、社員の能力開発支援等の取組みが評価され、経済産業省の「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれました。特別ダイバーシティを意識したことはなく、良い人材を分け隔てなく採用してきた結果だと考えています。社員・家族の幸せも、企業に課せられた役割の一つです。今後も、社員一人ひとりを活かす魅力ある企業として進んでまいります。

## 若手社員の自由な発想を育てる

～株式会社ケーシーエス（水戸市）

**常務取締役　マネジメントカンパニー　田口　享氏**

設立：1966年　　従業員数：435名（グループ計、正社員370、非正社員65）
事業内容：システム開発、ネットワーク構築、人材派遣等

### グループ経営で幅広い業界や地域から受注

ケーシーエスグループは、本体の㈱ケーシーエス、データ処理等を請け負う㈱ケーシーエスデータワークス、医療システム販売や、県北地域を中心に児童デイサービスや調剤薬局経営を行う㈱ケーシーエスメディカルワークス、東京に立地する組み込みソフト開発の㈱ケーシーエスキャロット、製造業を中心に技術者派遣を行う㈱ケーシーエスエンジニアリングの５社で構成されています。

### 従業員の若返りのため定期的に新卒者を採用

人員構成は本来、若手が多く高齢者が少ないピラミッド型が理想と考えています。しかし当社も創業45年を超え、この形が崩れています。従業員の若返りを図るため、景気変動にかかわらずグループ全体で年間10名程を採用するようにしています。同時に、定年延長に伴う60歳以上の継続雇用も実施しています。それでも年間３～４名の定年退職者がいるため、従業員の新陳代謝は進んでいきます。

５～６年前は即戦力を求め、スキルを持った中途人材の採用を積極的に行っておりましたが、近年は一から育てる方針で新卒採用を中心としています。

### スキルより成長の可能性

新卒は大学院、大学、短大、専門学校から採用しています。一次試験で適性検査と作文を課し、二次試験では各事業部長による面接を行います。ペーパーテストは入社後の仕事ぶりには関係ないので実施しません。

やる気や協調性があれば、スキルはいくらでも身につけられます。長い目で見て成長する人材を求めています。

通年採用は、大型案件の受注が見込まれる場合に、受注に先立って行います。募集条件として、使用言語や求められる業界知識を細かく設定します。契約を１年ごとに更新し、業務の成果や周囲とのコミュニケーションを見て、正社員として登用することもあります。ただし通年採用の応募者は減少しています。優秀な人材は各社が囲い込もうとするので、獲得が厳しいという事も背景にあります。

### 離職者の傾向

離職する場合、昔はより良い条件の同業他社に行くというケースが多く見られました。今は「全く別の職業に就く」という人が多くなっています。体力的な不安や、性格的に不向きだと感じての転職が増えているようです。

### 今後の展望

システム開発業界でも、顧客の業界や規模、地域によって業況に差が出てきています。また、同業者との競争は益々厳しくなるとみています。その中で受注を確保していくには、お客様からの信頼を積み重ねていく事が重要です。

当社は一つの分野や業種に特化せず、幅広い受注を確保しています。最近は、スマートフォンアプリソフトの開発にも乗り出しています。この分野は流行や遊びの要素が強く、こうした遊びの中から新たな発想が生まれるのではないかと思います。

経験やスキルは未熟でも、新入社員には新しい自由な発想があります。当社では社長を筆頭に、「出る杭は伸ばす」という方針を掲げ、能力を伸ばすサポートをしています。失敗しても、頑張った結果であれば責めないという方針で、若い社員の力を伸ばしていきます。

## あらゆる仕事に「主婦力」が求められる

～株式会社リーゾ（つくば市）

**代表取締役社長　門奈　理佐氏**

設立：2009年　　従業員数：4名（正社員1、非正社員3）
事業内容：研究開発・受託事業、研究試薬販売等

### アグリバイオベンチャーとして起業

当社は、研究学園都市周辺の研究機関を主要取引先として、農学・生命科学を中心にDNA解析のサポートや研究受託、自社開発による試薬の販売等を行っています。

2011年より、専業主婦向けの実験補助者育成講座を開講しています。これまで64名が受講し、16名が実験補助者として就職しました。

### 主婦が働きやすい「実験補助者」の仕事

実験補助者の業務は、分野によって多岐に亘ります。例えばアグリバイオ関連では、実験器具の洗浄や下準備、圃場での実験用植物の管理等が挙げられます。パートタイム勤務のため、慣習的に女性が多い仕事です。休日出勤や残業が無く、職場ごとに勤務体制の柔軟な変更も可能な実験補助者は、主婦にとって働きやすい職業だと思います。

雇用する側からみても、研究予算が削減される中、ポスドク（博士号取得後、助手などの常勤職に就いていない者）に比べ賃金が安い実験補助者の需

要は高まっています。ポスドクは常勤職が見つかれば退職してしまうのに対し、地元のパートさんは長く働いてくれることも魅力のようです。

### 実験補助者の業務を知ってもらうために

2009年の創業以降、つくば周辺の取引先からは、実験補助者の求人を出しても応募が少ないという話を聞いていました。未経験者や文系の方も十分勤まる仕事なのですが、未経験者には敷居が高く難しい仕事に見えるようです。

つくばには大卒や院卒の専業主婦が多く、実際に職場に出れば能力を発揮する人がたくさん眠っています。こうしたミスマッチは非常にもったいないと感じ、実験補助者の仕事についてもっと知ってもらいたいという想いで、育成講座を始めました。

講座では、業務に関するガイダンス、バイオ系の研究で必須となるピペットの扱い方、実験に用いる反応液等の調製法、応募書類作成や面接等のポイントを４回に亘って指導します。会場は市民団体が運営するカルチャースクール「ワンコイン寺子屋つくば」で、材料費等を含めて１回1,000円で受講できます。必ずしも全員が強い就業意欲を持っているわけではありませんが、受講後、実際に求職した方のほとんどは就職に繋がっています。

最近は、講座内容を知った研究室から、実験補助者を紹介してほしいという問い合わせもあり、ニーズはまだまだ多いと考えています。講座運営でノウハウを蓄積し、実験補助者の派遣事業等も検討していきます。

### 仕事の現場で求められる「主婦力」

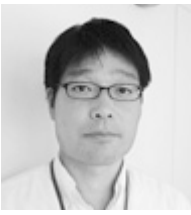
実験補助者の求人で特徴的なのは、独身者よりも主婦を希望する研究室が多いことです。周囲の研究室からは、主婦は独身者に比べて周囲への気配りに優れ、コミュニケーション能力の高い人が多いと聞きます。当社は、日々の子育てと家事が、主婦の「時間内に段取り良くマルチタスクをこなす能力」に繋がっていると考え、「主婦力」と呼んでいます。

実験補助者に限らず、「主婦力」はどんな仕事にも必要な力ではないでしょうか。地域に眠る「主婦力」の活用が、企業あるいは主婦自身の活躍に繋がっていくと思います。

⑵県外企業

## 新卒での就職がゴールではない時代へ

～株式会社メイテックネクスト（東京都千代田区）



**マネジャー　河辺　真典氏**

設立：2006年　　従業員数：46名（正社員46）

事業内容：エンジニア特化型人材紹介事業

### エンジニア特化型の人材紹介サービス

当社は㈱メイテックから2006年に独立し、製造業のエンジニアに特化した人材紹介サービスを提供しています。取引先の多くは東京に本社を置いていますが、配属先は全国に亘ります。求職者は、多くの企業が実務者として求める20代前半から40代をコアターゲットとし、管理者候補や管理者層のマッチングを図っています。大手業者による大量求人・大量紹介のモデルとは異なり、企業のニーズを細かく把握、あるいは既往実績から推測することで、良い人材をピンポイントで紹介し、差別化を図っています。近年は、これまでの取引実績が評価され、企業側から進んで情報提供を頂けるようになってきました。12年度の採用数は538名で、13年度は660名を目指しています。

### 経済要因・構造要因が求人状況に影響

リーマンショック直後、求人数はそれまでの約３分の１に激減しました。当時は北米での自動車販売が

好調だったため、反動も大きいものでした。ただし原子力発電装置等のインフラ、リチウムイオン電池や太陽光パネル等のクリーンエネルギー関連は需要が底堅く、停滞期でも求人数を下支えしていました。

現在の求人数はリーマンショック直前の９割程度にまで回復しています。しかし企業は急激な景気悪化と回復を、人員を削減しながら乗り越えてきたため、よほど良い人材でなければ採用しない方針に変わってきているようです。

東日本大震災は、求人環境への直接的な影響はありませんでしたが、原子力関連の設計業務がストップし火力発電関連の業務が増えるといった業務レベルの変化は見られます。

構造的な変化としては各業種で生産工程の海外シフトが続き、品質管理や生産技術等の求人が増えています。自動車でも特に高級車はライン業務が複雑で、大卒以上の技能者の求人が増加しています。

### 転職が身近な選択肢となりつつある

紹介した人材が実際に採用となる割合は約10％です。決して低いわけではなく、スペシャリストのマッチングはこれだけ難しいのが現状です。厳しい環境がマスコミに取り上げられることで、求職者の危機感も高まっています。

98年頃からITバブル前後までは、中途採用も売り手市場で、より良い条件を求める転職が多かった時代でした。一方、転職について具体的に考えたことが無いまま突然リストラの対象となってしまう方もみられました。

最近は転職市場についてインターネット等で調べ、年齢やコアスキルに応じた自分の市場価値を日頃から意識している方が増えています。20代でも、上の年代のリストラや早期退職者の公募など、転職という選択肢を身近に感じる機会が多いのではないでしょうか。

### 新卒としての就職はゴールではない

新卒での就職は、決してゴールではありません。新卒で中小企業に入社し、スキルを磨いて大企業に転職したり、逆に大企業での経験を基に中小企業に就職しマネジメント能力を発揮する等、様々な可能性が存在しています。

求職者が自身を活かせる場所を共に考え、その人を求めている企業に繋ぐのが私達の仕事です。若い方には、30代までに社会をよく見てスキルを磨き、自分のキャリアについて考えて頂きたいと思います。

## 地域で雇用を維持する仕組みをつくる

～有田　耕一郎氏（広島県安芸高田市）

**株式会社フリーエム　代表取締役社長**
**特定非営利活動法人キャリアプロジェクト広島　代表理事**

私は、㈱フリーエムを経営する傍ら、学生を含む若者のキャリア形成や就業に関する課題、地域企業の採用や雇用に関する課題を解決するための活動を行うNPOキャリアプロジェクト広島の代表理事を務めています。

㈱フリーエムは広島県に２工場、岡山県及び島根県に各１工場を構え、鉄鋼部品の加工・販売を営んでいます。主な取引先はマツダ関連の自動車部品製造業者で、鉄鋼卸売業者から仕入れた原材料を部品製造に適した寸法の切板に加工し販売しています。従業員数は現在41名で、毎年１～２人を採用しています。

私自身は2000年に総合商社から当社へと転職しました。働き方の変化に伴って生まれた空き時間を使って㈱日本マンパワーが認定するキャリアカウンセラー資格を取得したところ、資格と実務経験を両方備えていることから、広島県内の大学から講演や相談業務の依頼を受けるようになり、キャリアカウンセラーとしての活動を本格化させました。

## フリーエムの事業から得た人材活用のヒント

フリーエムの顧客は主に自動車部品製造企業です。自動車部品はメーカーの計画に即した「ジャストインタイム」の生産が求められるため、受注先により近い立地が強みとなります。ニーズに即応するため、受注先の工場設備を借り受けて現地で生産を行う業務請負や、人材派遣業の資格を取得して取引先へ社員を派遣する等、柔軟な人材活用を行ってきました。

そうした中、ある取引先からの受注減少に伴い、業務請負先から撤退し、全社員を引き揚げることになりました。その際、社員２名が住まいを変えたくないとして、他営業所に転勤するよりも退職し現地に留まりたいと希望しました。幸い、請負先がこの２名を自社で雇おうと申し出てくれ、２名は請負先へ転籍し、これまでとほぼ同じように働けることとなりました。受入側もこれまでの仕事振りがわかっている人材を採用出来るメリットがありました。

この経験から、複数の企業で人材を流動化することで、中小企業の雇用における弱点をカバーできると考えるようになりました。

## 地域中小企業群が、一つの会社の様に人材活用

資本の小さな中小企業は、一時的な増産に伴って増員すると、後に雇用過剰となることもあります。そこで、人が余っている中小企業から、不足している中小企業へ社員を出向させる仕組みづくりに取り組んでいます。

企業は採用活動のコストを削減し、業況悪化時の配転先を確保できます。社員は、大企業のジョブローテーションのように様々な業種・職種を経験し、固定化した人間関係をリセットできる等のメリットがあります。

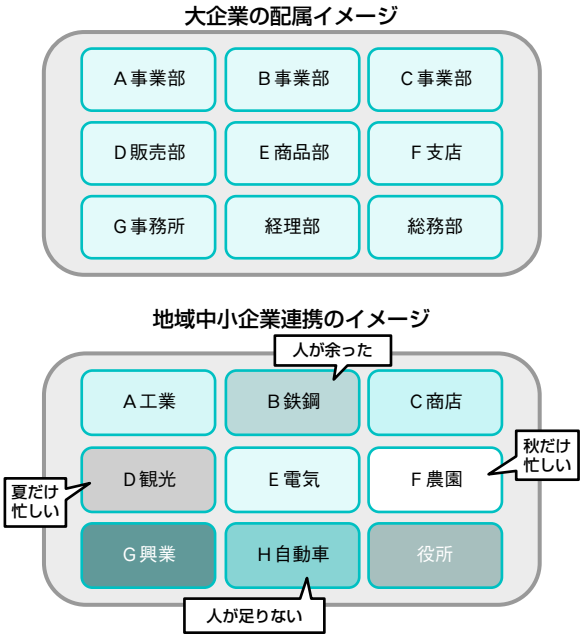
この仕組みは、人材派遣のように誰かが一括採用した人材を企業に振り分けるのではなく、中小企業がそれぞれ人材を雇用し育てることが前提です。きちんと運用するためには、経営者が自社の人材の特性を今以上によく見極め、経営者同士で情報交換することが必要です。

当社のような工場勤務を希望する人は、ものづくりへの興味はもちろんながら、地元志向が強く、実家近くで働けることを優先しています。「是非この企業で」という強い意志はあまりみられません。地方はこうした職住近接志向が強いと感じます。事務職の求人でも、ハローワークの求人よりも回覧板の方に反応があります。「家の近くで働きけるならやりたいが、遠方への通勤等無理はしたくない」ということのようです。

こうしたことから、人材の流動化も一定の地域に範囲を絞った運用が望ましいと感じます。

地域の中小企業が連携した人材活用制度の構築は、安倍内閣の日本再興戦略（新たな成長戦略）にも盛り込まれ、注目が集まっています。

**図表31：地域中小企業連携のイメージ**




## 学生と中小企業の就職活動を橋渡しする「キャリアプロジェクト広島」

就職活動を見ていると、場慣れした学生は自分を取り繕うのが巧く、面接では本音を見抜けません。学校も、企業が求める人材像に合わせた受け答えをするよう小手先の技を指導しています。一方、大人

と会話する経験が少なく、全く受け答えが出来ない学生もみられ、二極化しています。

そこで就職活動に限らず、学生が大人と直接会話出来る場所として、キャリアプロジェクト広島を立ち上げました。毎週木曜日、1時間程度の講演と1時間半の懇親会を開催しています。懇親会では飲食を交えながら自由な交流ができるよう配慮したところ、評判を呼び、次第にフリーエムの取引先である中小企業の社長や地銀の行員等、企業の人事担当者もが参加してくれるようになりました。

2012年にはNPO法人として認定を受け、行政のキャリア支援事業等を受託したり、セカンドキャリア向けの農業体験を企画する等、活動の幅は広がっています。

### 企業が求めるのは「周囲に育ててもらえる人」

学生との交流は、企業にとっても重要です。

鉄鋼業では、年配の職人と共に働き教わる場面が多いことから、周囲に可愛がって育ててもらえる人材が望まれます。人に好かれることは、お客様との付き合い方にも影響してきます。当社が求める人材像は、「人に育ててもらえる人」です。これは、私が商社に勤務していた頃と変わりません。

近年は機械の性能が向上し、漫然と仕事をしてもある程度の製品が作れますが、企業の競争力はその先にあり、「この出来で良いか」と自問できる感受性の高さと前向きな素直さが、良い成果が出せるかどうかを決定付けます。こうした人間性の見極めは、実際に会わなければ出来ません。

### 中小企業と学生が早く出会うきっかけを

就職活動の仕組みは、昔と比較してオープンかつフェアになりました。その結果、有名企業に学生の応募が殺到し、大企業に落ち続けて自信を喪失する学生も多いようです。大企業が駄目だったから中小企業に就職するという流れは、学生にも中小企業にも良くありません。

中小企業の経営者と学生が早く出会い、学生に自信を与えることが必要と感じています。今後はその機会を、キャリアプロジェクト広島の活動を通して提供していきたいと思います。そして、将来には、中小企業がよりよく人材活用できる場を、何らかの形でつくっていければと思います。

## 3．アンケート及びヒアリングのまとめ～企業の採用に対する考えや動向

アンケートにおいて、人材採用を随時実施する企業は4割超、毎年実施する企業は3割超である。ほぼ全ての企業が面接を実施し、採用後の具体的な雇用条件の説明を重点的に行っている。

現状は、生産部門や営業を担う現場担当者の不足感が強い。中長期的には、管理職やマーケティング職等、専門性の高い人材の必要性も認識されている。

中途採用では、全体的に意欲や経験、コミュニケーション力等が重視されている。そのほか中小企業では業務に必要な資格、大企業では社会性や課題解決能力等を重視する傾向が強い。しかし実際にはそうした人材の応募が少なく、6割の企業は非正社員の正社員登用も実施しつつ、確かな人材の確保に努めている。

ヒアリング先では、地元で採用したいという企業の意向が確認できた。またアンケートと同様にコミュニケーション力が重視されている。やる気次第で入社後に技能や知識を獲得することは可能だが、そのためには周囲とのコミュニケーション力が重要との認識がある。

業況によらず毎年新卒者の採用を行う理由として、社内の若返りを図ったり、新しい発想を取り入れたいという意向を確認した。

# 第4章　企業・求職者が互いに納得できる就職に向けて

これまでの調査結果を踏まえ、就職活動における課題について、解決の方向性を考える。

## 1．就職における課題

調査では、新卒者、既卒者、企業について、就職活動における課題と対応をみてきた。

### ⑴コミュニケーション力の不足

求職者、特に新卒者において課題として指摘されているのは、コミュニケーション力の低さである。大人とコミュニケーションが取れず、自己表現が出来ない学生が増加しているとの声が、教育機関だけでなく企業からも聞かれた。

コミュニケーション力は就職後の成長を左右する。十分なコミュニケーション力を持つ人材の育成は、企業にとっても重要と言える。

### ⑵大企業、有名企業への一極集中

高校や大学では、就職活動開始時に、学生が自身の良く知る大企業や有名企業を志望し、実際にはそうした企業への就職が厳しいことを知って、中小企業にシフトしていく傾向がみられた。大企業からの不採用が続き、学生がやる気や自信を喪失してしまう場合もあるという。

学生を採用した中小企業にとっても、「大企業が駄目だったから」と消極的に入社してくるという就職の流れは良い状況とは言えない。

### ⑶求職者ニーズと企業のニーズのずれ

既卒者の求職状況をみると、正社員の事務職を希望する求職者は多い一方、不足している営業職等を希望する求職者は少ない等、求職者の求める雇用条件と企業の募集条件にギャップが見られる。

いばらき就職・生活総合支援センターでは、求職者のニーズが高い職種の求人開拓に力を入れ、時間をかけたカウンセリングによって、求職者と企業とのギャップを埋め、就業促進に繋げようとしている。しかし、全ての希望に対応することは難しく、「希望条件に合わない」と内定を辞退する求職者も多いという。

現在の就職支援施策については、一層の充実と利用促進を図っていく必要がある。ただし、依然として条件のギャップに悩む企業と求職者が多い現状に対しては、既存の施策と異なる新しい視点も求められるのではないだろうか。

### ⑷経験、スキル等の不足

既卒の若年層は、就職の妨げとなる大きな理由として、専門知識や経験の不足を挙げている。

離職者訓練では、早期就職に結び付きやすい技能の習得が図られ、企業実習等で業務経験を積めるようサポートが行われている。

このように、何らかの訓練を受ける機会を提供することで、求職者はスキルアップにより就業の機会を得られ、企業にとっては、必要とする能力を持つ人材の確保に繋がる。知識や経験不足に悩む若年層には、職業訓練の支援等を更に周知し、利用促進を図っていく必要がある。

## 2．企業、求職者、支援機関に求められる対応

就職における様々な課題について、企業、求職者、支援機関には、それぞれどのような対応が求められるだろうか。

### ⑴企業と学生の積極的なコミュニケーション

教育機関からは、学生のコミュニケーション力低下の背景について、大人と接する機会の少なさが関係しているとの声が聞かれた。

キャリアプロジェクト広島は、学生と企業との交流会により、学生が就職活動の前から大人と自由に交流する機会を提供している。カジュアル会社説明会など、互いの本音がより見えやすくなるような手

法も生まれている。

学校では、生活指導等を通じて学生のコミュニケーション力の育成を図っているものの、採用側は不十分とみており、学生本人の努力も求められる。

**⑵学生へのアプローチの時期・内容の見直し**

中小企業では、自社の広告手段が無い事も多く、魅力発信体制の拡充が求められる。

県の公共職業訓練施設では、企業懇談会等、企業と生徒の交流の場を積極的に設けている。生徒が地元企業についてよく知り、就職した際のイメージを持つ事で、選択の幅が広がり、中小企業へのスムーズな就職に繋がっている。

また、既卒者を含め、中小企業で働く事について、業務における自己の裁量が大きい、経営者の仕事を間近で見られるといった、大企業には無い魅力を見出す求職者もいる。メイテックネクストでは、大企業での経験を中小企業で発揮する可能性が示されている。行政機関の支援だけでなく、中小企業自身にも、自社で働く魅力を明示していく事が求められる。

**⑶地域特有の雇用の課題に着目**

ヒアリングでは、企業がそれぞれの雇用環境に特有の課題を解決しようとする新しい試みがみられた。

リーゾは、つくば市において、研究機関で実験補助者が不足している事と、近隣に能力の高い専業主婦が多いにも関わらず労働力として活かされていない事に注目した。そこで、主婦を対象に育成講座を開講し、子育て中でも働きやすい職場環境や、主婦の気配り等が求められている事を紹介して、専業主婦の就職に繋げている。

フリーエムは、自動車用部品製造を営む中で、企業にとっては受注先近くへの多事業所展開が有利となる一方、社員の多くは地元志向が強く、転勤を好まないという問題に直面した。その経験を基に、地域の中小企業が連携して人材を流動的に配置する仕組みを提唱している。人材活用の範囲を、企業の枠から地域の枠に置き換えることで、中小企業が抱える雇用の課題を解決するだけでなく、社員の地元志向やジョブローテーションのニーズにも対応する試みだ。

各企業とも、それぞれの地域や業種において、企業と求職者の間に発生しがちなギャップに気付き、それを埋めようと取り組んでいる。

就職支援体制をより一層充実させていく為には、こうした地域固有の状況への対応も求められるのではないだろうか。

**⑷技能だけでなく仕事への姿勢を磨く**

求職者に対しては新卒・既卒を問わず、技能や経験を身に付けるための様々なトレーニングが行われている。しかし企業は、技能や経験のみならず、やる気、自己啓発に取り組むこと等、仕事に対する姿勢も重視している。

八文字学園や公共職業訓練施設では、技能や資格だけでなく、礼儀やマナー、仕事の進め方を身に付けるよう指導している。その結果、卒業生の就職後の評価は高い。

現在の離職者訓練は、資格取得や技能習得等の技術習得を中心に実施されている。これに礼儀や仕事を進める上でのマナー等の再確認を加えていく事で、より質の高い人材育成に繋がるのではないだろうか。

## 3．企業と求職者の歩み寄りが重要

企業と求職者との条件のギャップに対しては、従来から様々な就職支援が行われているものの、状況は構造的に変わっていない。企業、求職者、就職支援機関、教育機関は、それぞれに着実な努力や一層の取組みの充実が求められる。

もっとも、就職において就職支援機関や教育機関はあくまでサポーターであり、肝心なのは個社と個人の歩み寄りである。企業と求職者が、互いに条件を主張するだけでなく、自身に求められる責務を果たそうと努め、双方の歩み寄りを実現する事が重要なのではないだろうか。

（石川・萩原）