

**若年者早期離職防止に関する  
アンケート調査  
【報告書】**

平成 20 年 3 月

三重県商工会議所連合会

# アンケート調査の概要

## 1. 調査の目的

若年者の早期離職傾向は、「七五三現象」とも称され、就職後3年以内に離職を経験する割合が中学校卒業後就職者で約7割、高等学校卒業後就職者で約5割、大学卒業後就職者で約3割と高く、大きな社会問題となっている。若年者の早期離職は若年者にとっても企業にとっても重要な問題であり、解決の糸口を探ることを目的にアンケート調査を実施した。

## 2. 調査の期間

平成20年1月10日～平成20年1月25日

## 3. 調査対象

平成17年度から3ヶ年の間に、三重県内の公立高等学校を卒業した学生を採用した実績のある県内事業所のうち1,321件を抽出。  
(県外本社で県内に事業所を有する事業所も含む)

## 4. 配布方法

郵送およびファクシミリによる発送・回収、475サンプルを回収(回収率36.0%)

## 5. 主な調査項目

### 職場定着の状況について

1-1. 若年者の職場定着についての考え	3
1-2. 若年者の職場定着に拘らない理由	4
1-3. 若年者の職場定着率の傾向	5

### 採用実績および離職状況について

2-1. 学歴別過去3年間の採用者数および離職者数	6
2-2. 高卒者の出身学科別過去3年間の採用者数および離職者数	8
2-3. 高等学校から若年者への職場定着につながる働きかけの有無	10

### 離職防止のための企業における取り組みについて

3-1. 企業が考える若年者が離職した理由	13
3-2. 離職希望の若年者に対する面接実施の有無	16
3-3. 過去3年間に企業が若年者職場定着のために実施したこと	18
3-4. 今後、企業が若年者職場定着のために実施したいこと	20

### 企業がかかえる若年者の職場定着率の向上にむけての課題

4-1. 若年者職場定着率向上に向けて企業がかかえている問題	21
--------------------------------	----

### 労働局や県、商工会議所に希望する支援策

5-1. 職場定着率の向上のため希望する支援策	27
5-2. インターンシップ(就業体験学習)に対する考え	28
5-3. 若年者の職場定着・早期離職防止のための提案	28

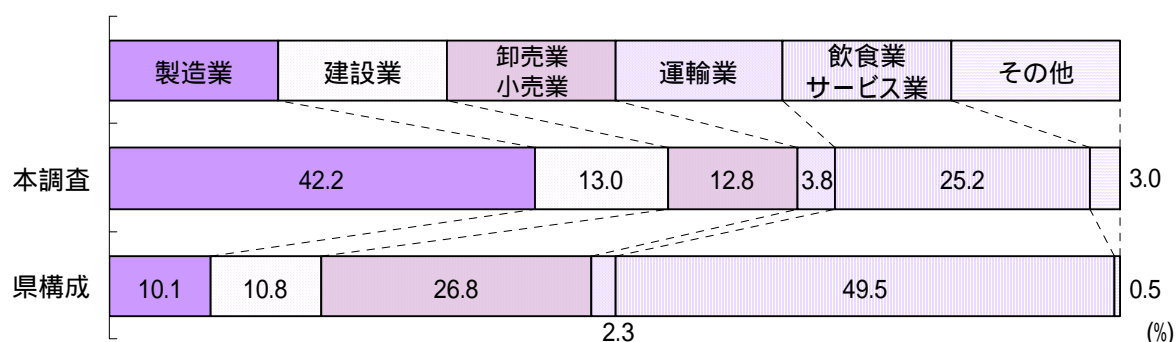
## 6. 有効回答の属性

### (1) 業種

本調査における有効回答サンプル 475 社の業種別構成比は、製造業 42.2%、飲食業・サービス業 25.2%、建設業が 13.0%などの順で、県内の産業別事業所数の比率に比較すると、「製造業」比率が非常に高く、「飲食業・サービス業」比率が低い構成となっている。

(県構成比率は、平成 18 年総務省「事業所・企業統計調査結果」より算出)

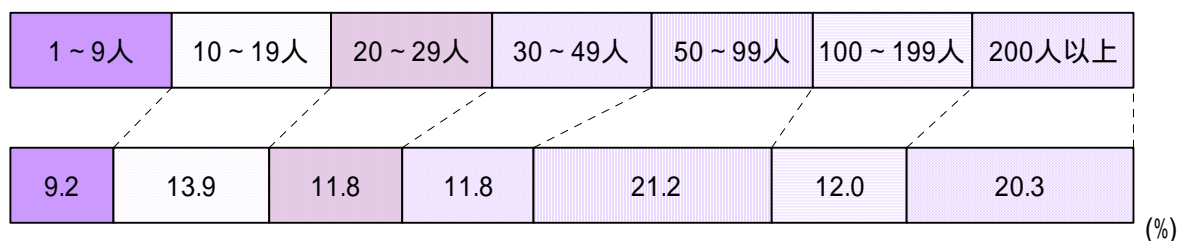
#### 【業種】



### (2) 従業員規模

本調査における有効回答サンプル 475 社の従業員規模別構成比は、50～99 人が 21.2%、200 人以上が 20.3%、10～19 人が 13.9%、20～29 人および 30～49 人がともに 11.8%などとなっている。

#### 【従業員規模】



# アンケート調査の分析

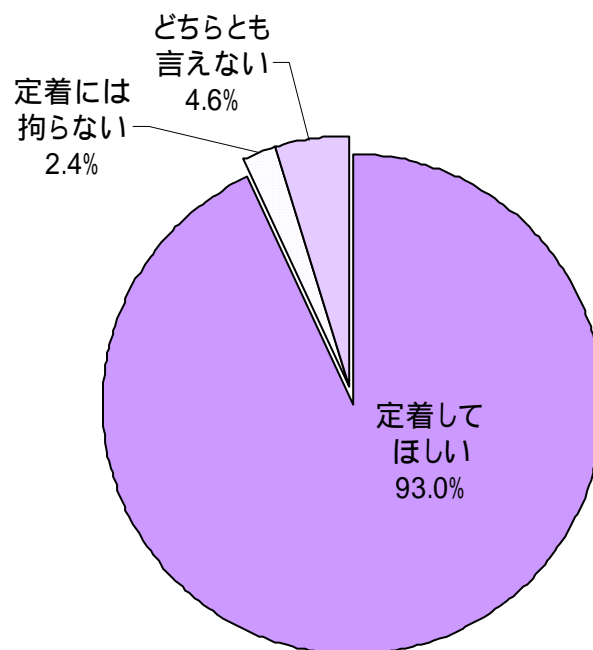
## 職場定着の状況について

### 1 - 1 . 貴社の若年者(34歳以下)の職場定着について、どのようにお考えですか。

企業における職場定着に関する考え方は、「定着してほしい」と考える比率が高く 93.0%に達した。

業種別、従業員規模別にみても「定着してほしい」と望む比率は高く、大きな差はない。「定着に拘らない」比率が5%を超えたのは、業種別ではその他の7.7%のみであった。

「どちらとも言えない」比率は、業種別で小売業と運輸業がともに 11.1%と高く、その他 7.7%、飲食業・サービス業 7.0%であった。



【職場定着に関する考え × 業種および従業員規模】 ( % )

合計		定着してほしい	定着には拘らない	どちらとも言えない
		93.0	2.4	4.6
業 種	製造業	94.1	3.2	2.7
	建設業	96.7	3.3	-
	卸売業	95.7	-	4.3
	小売業	86.1	2.8	11.1
	運輸業	88.9	-	11.1
	飲食業・サービス業	92.2	0.9	7.0
	その他	84.6	7.7	7.7
従業員数	1～9人	90.0	5.0	5.0
	10～19人	95.2	1.6	3.2
	20～29人	92.7	1.8	5.5
	30～49人	90.4	1.9	7.7
	50～99人	90.6	4.2	5.2
	100～199人	96.2	1.9	1.9
	200人以上	95.7	1.1	3.3

## 1 - 2 . 若年者の職場定着に拘らない理由は何ですか。

若年者の職場定着に拘らない理由には、「若年者の勤労意欲に対する不満」や「若年者の能力不足」を指摘する声がある。具体的な記述は以下の通りである。

### 【若年の職場定着に拘らない理由】

- 若年者の辛抱が足りない。
- 勤労意欲、向上心のない人間は、あえて引き止める価値がない。
- 仕事をする気がない。
- アルバイト程度の考えをしている。
- 毎日来るつもりもない。
- 学校（工業高校）で何を教えているのかと思う。
- 能力のない人間が多い。レベルが低いため、有能な外国人の方を採用する。
- 能力、スキル等をふまえた上で定着して欲しい人とそうでない人がいるため。
- 採用ミスで職場適正能力の無い若年者が存在する。
- 職人として独立してほしい。

### \* 参考

若年者に職場定着してほしいと考える理由には、「技術の維持・伝承」や「人材確保」、「教育投資の回収」などをあげる声が多い。

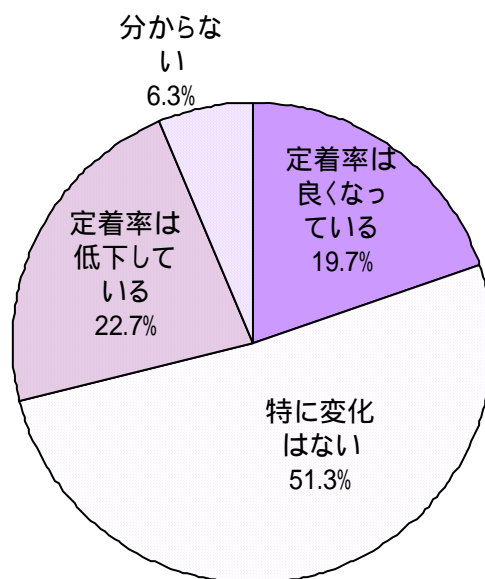
### 【若年の職場定着に拘る理由】

- 技術の伝承および後継者育成。
- 技術を取得し、一人前になったところでやめられるのは大変困る。
- 技術を習得したあとに管理者登用を積極的に行いたい。
- 熟練を要する手作業や永年の経験を必要とする職種が多い。
- 若手の定着は将来的に企業の知識、技術の伝承につながる。
- 製造業でも特化した技術であるため将来的に長く定着してほしい。
- 長期間の育成が必要な職種がほとんどであるため。
- ものづくりの会社でありスキルが必要なため。
- 技量が向上しない。業務の拡大計画に支障をきたす。
- 人材の確保難。
- 業務拡大につき、人材の確保をしたい。
- 近年求人を出しても応募が全くないため。
- 次世代を担っていく世代なので、企業継続にあたり重要な世代であるため。
- 若い力は企業にとって重要であると考えているため。
- 教育訓練や技能を習得する事に時間がかかる。基礎が出来上がってから離職されるのが困る。職場を活性化する為に若年者が必要である。
- 建設業は一人前になるにはある程度の期間を要する。一人前になる前に離職してしまうと後継問題に影響する。建設業離れが激しい中、採用も困難を極める。
- 顧客満足のため。
- 若年層の離職が恒常的に継続すると慢性的な人材不足、技術伝承が出来ないなどの問題が発生する。また、企業を存続させる上で人員構成に影響を及ぼすため。

### 1 - 3 . 貴社における若年者（34 歳以下）の職場定着率の傾向をお答え下さい。

企業における若年者の職場定着率の傾向は、「定着率は良くなっている」と回答した比率は 19.7%、「定着率は低下している」は 22.7%と大きな差はない結果となった。

#### 【若年者職場定着率の傾向】



## 採用実績および離職状況について

### 2 - 1 . 過去3年間に採用した34歳以下の人数と、それぞれの職場定着状況について人数をお答えください。

有効回答サンプル475社のうち、未記入であった7社をのぞく468社の実数合計値は以下の通りである。

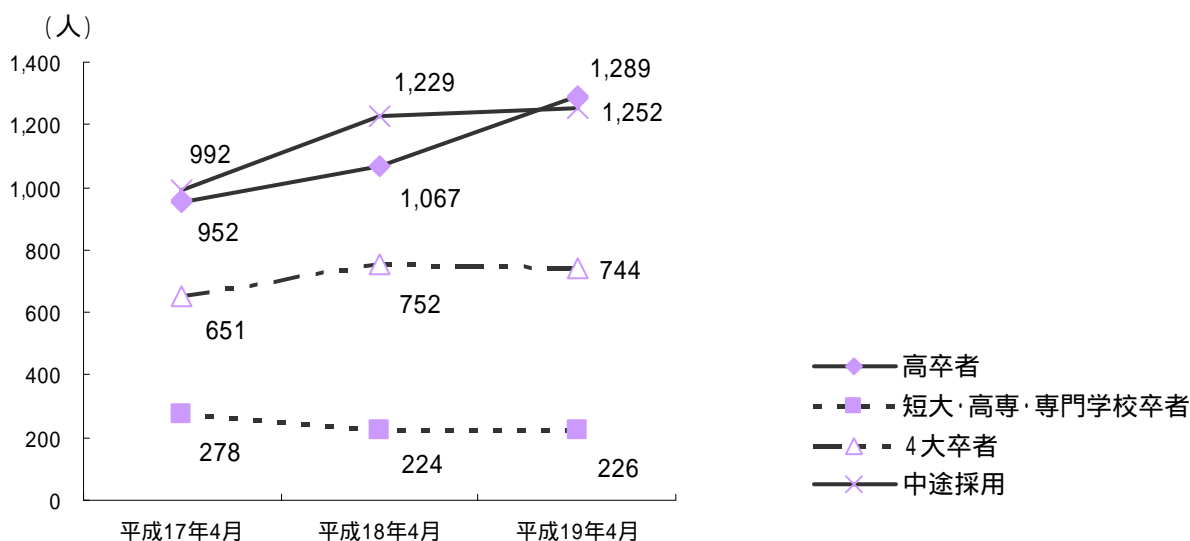
採用状況は増加傾向にあり、なかでも高卒者の採用者数の伸びが高い。

平成17年度に入社した若年者が調査時点（平成20年1月、注：通常年度より2ヶ月ほど期間が短い）の約3ヶ年の間に離職した比率は34.1%であった。学歴別離職率は、高卒者が37.9%、短大・高専・専門学校卒者が34.2%、4大卒者が22.9%、中途採用が37.9%で、高卒者および中途採用者の離職が目立つ。

入社年度		17年4月	18年4月	19年4月
採用者数	(1)高卒者	952人	1,067人	1,289人
	(2)短大・高専・専門学校卒者	278人	224人	226人
	(3)4大卒者	651人	752人	744人
	(4)中途採用	992人	1,229人	1,252人
1年以内の離職者数	(1)高卒者	200人	196人	168人
	(2)短大・高専・専門学校卒者	34人	39人	20人
	(3)4大卒者	59人	78人	49人
	(4)中途採用	201人	249人	168人
1～2年以内の離職者数	(1)高卒者	104人	71人	
	(2)短大・高専・専門学校卒者	34人	25人	
	(3)4大卒者	60人	33人	
	(4)中途採用	112人	76人	
2～3年以内の離職者数	(1)高卒者	57人		
	(2)短大・高専・専門学校卒者	27人		
	(3)4大卒者	30人		
	(4)中途採用	63人		

(注) 中途採用の数値は、各年度中の採用者数と離職者数の実数合計を示す

#### 【学歴別採用者数の推移（平成17年4月入社）】



【学歴別離職率の3ヶ年推移（平成17年4月入社）】



2 - 2 . 過去 3 年間に県内高卒者採用があった企業のみ、お答えください。

県内の高等学校卒業者の出身学科別の採用者数とその職場定着状況についてお書きください。

- \* 専門学科とは農業、工業、商業、水産、家庭、看護、情報、福祉、その他の学科を含む。
- \* 本調査において総合学科に該当する学校は、いなべ総合学園・あけぼの学園・名張・飯南・昴学園および、普通学科を除く、みえ夢学園と木本。

前問に回答した企業 468 社のうち、過去 3 年間に一人でも県内高卒採用の実績があった企業は 431 社で、それらの実数合計値は以下の通りである。

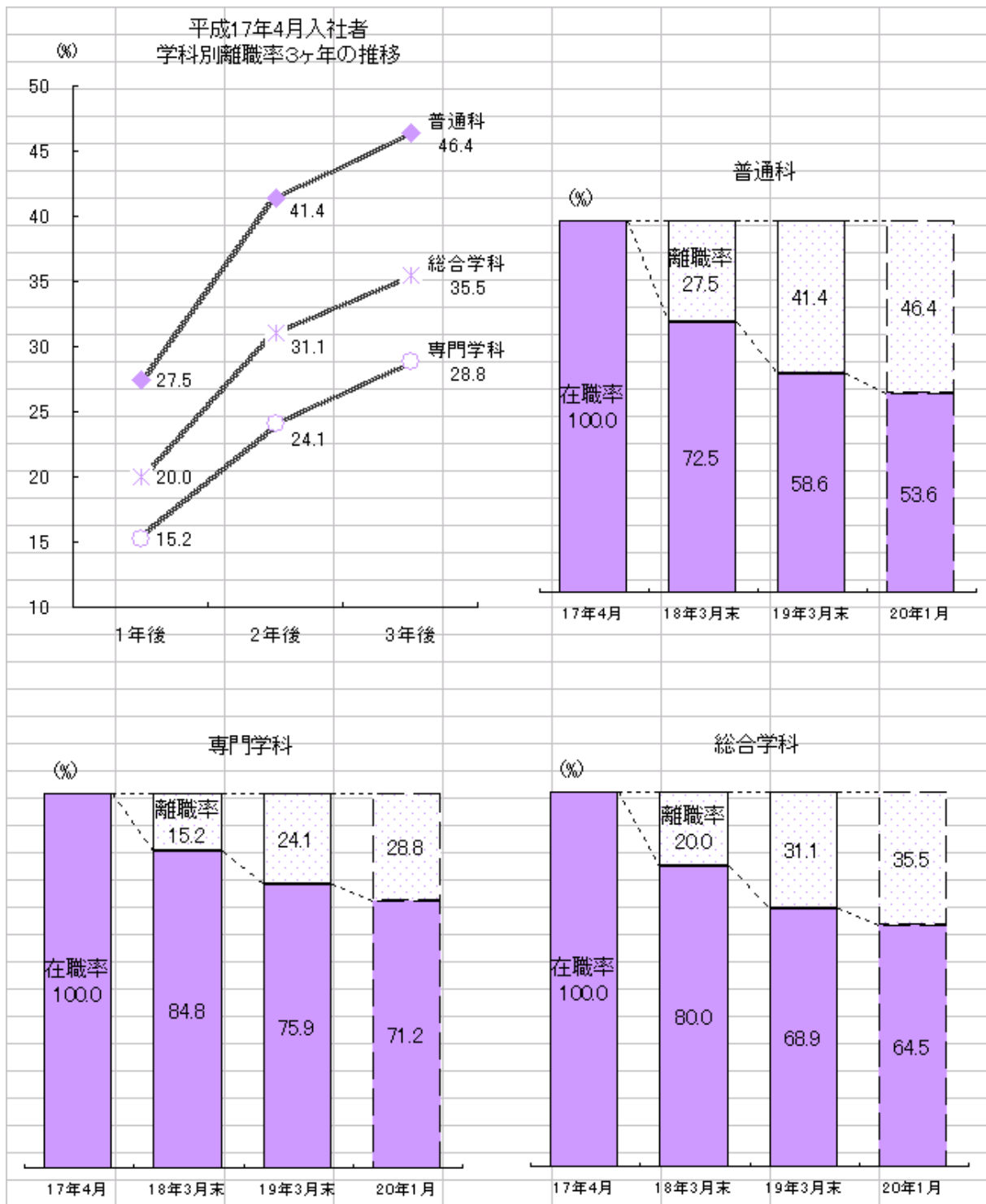
平成 17 年度に入社した県内高卒者が調査時点(平成 20 年 1 月、注：通常年度より 2 ヶ月ほど期間が短い)の約 3 ヶ年の間に離職した比率を学科別に見ると、普通科が 46.4%、専門学科が 28.8%、総合学科が 35.5%で、普通科を卒業後入社した若年者の離職が目立つ。

\* 参考

平成 17 年 4 月入社のうち県内高卒採用を実施した企業数は 275 社  
 平成 18 年 4 月入社のうち県内高卒採用を実施した企業数は 290 社  
 平成 19 年 4 月入社のうち県内高卒採用を実施した企業数は 272 社

	平成 17 年 4 月入社	平成 18 年 4 月入社	平成 19 年 4 月入社
採用者数	(1)普通科 360 人 (2)専門学科 514 人 (3)総合学科 45 人	(1)普通科 370 人 (2)専門学科 608 人 (3)総合学科 50 人	(1)普通科 435 人 (2)専門学科 735 人 (3)総合学科 48 人
1 年以内の離職者数	(1)普通科 99 人 (2)専門学科 78 人 (3)総合学科 9 人	(1)普通科 110 人 (2)専門学科 72 人 (3)総合学科 11 人	(1)普通科 74 人 (2)専門学科 60 人 (3)総合学科 9 人
1 ~ 2 年以内の離職者数	(1)普通科 50 人 (2)専門学科 46 人 (3)総合学科 5 人	(1)普通科 31 人 (2)専門学科 32 人 (3)総合学科 2 人	
2 ~ 3 年以内の離職者数	(1)普通科 18 人 (2)専門学科 24 人 (3)総合学科 2 人		

【県内高卒者学科別離職率の3ヶ年推移】



## 2 - 3 . 過去3年間に県内高卒者採用があった企業のみ、お答えください。

高校新卒者の入社後に、高等学校側から入社後の様子や勤務態度の問い合わせなど職場定着につながる働きかけはありましたか。

本設問に回答した417サンプルのうち、高等学校側からの職場定着につながる働きかけがあったかについては、「働きかけがあった」比率は32.6%、「働きかけはなかった」比率は67.4%であった。

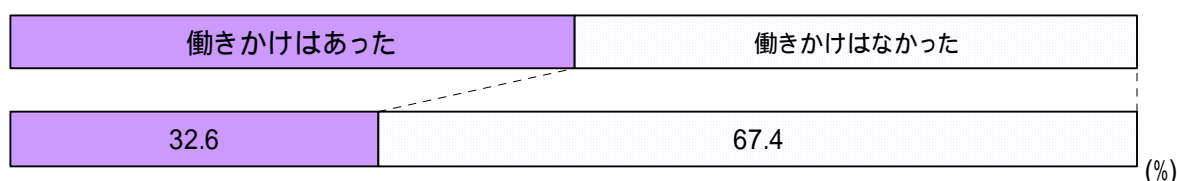
高等学校からの働きかけによる職場定着への影響については、「働きかけがあった」企業における定着率の傾向は、「良くなっている」21.8%、「低下している」20.3%であるのに対し、「働きかけはなかった」企業における定着率の傾向は、「良くなっている」19.3%、「低下している」23.6%であることから、高等学校側からの職場定着につながる働きかけは定着率改善に影響したといえる。

効果があったと感じられた学校側からの具体的取り組みについては、企業訪問および従業員と若年者の面談に関する記述が多い。また、訪問はしないものの電話にて勤務状況や勤務態度の問い合わせがなされている様子もみられた。

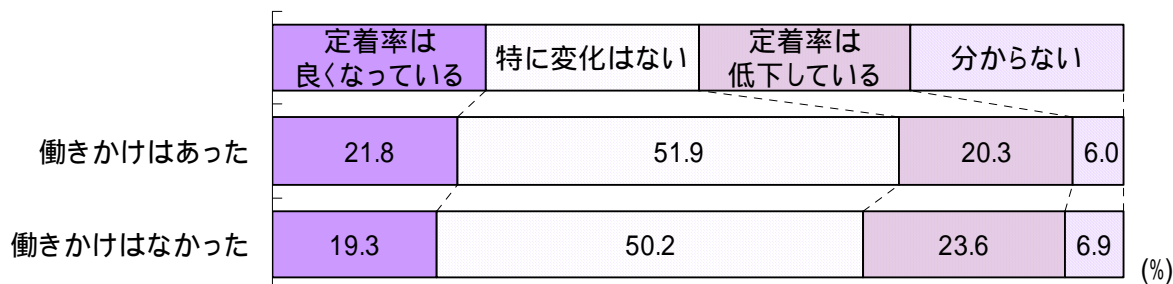
担当教師（学校）によっては、働く卒業生の声を聞いて冊子を作成したり、「入社1年を顧みて」というタイトルで若年者に体験記を書かせるなど、独自の取り組みを行っている。退職したいと申し出た従業員に、学校の先生がカウンセリングなどを行った結果、今も働き続けている実績もあげられた。

一方で、翌年の就職に関する挨拶ついでに来社と受け取られるほか、行動を起こす時期が不適切などの指摘もあった。

### 【高等学校からの働きかけ】



### 【職場定着率の傾向 × 高等学校からの働きかけ】



## 【効果があったと感じられた学校側からの具体的取り組み】

### 勤務状況や勤務態度の確認

- 1年たった時点で定着状況の確認があり、近況報告も含めた形で報告書の提出があった。
- 様子がどのようなものであるかの質問は受けたが、具体的な取り組みについては聞いたことはない。
- 高校の進路指導の先生より、入社後の勤務状況について電話があり、本人にも伝えたら大変喜んでいました。

### 来社・面談

- 退職したいと申し出た従業員に、学校の先生がカウンセリングなどを行って頂いていた。結果、今も働いてくれている。
- 担当の先生から会社および新規就労者に対するフォローがあり、労使共に安心感を得られた。
- 高校からは年に1~2回進路指導の先生が来社し、従業員(卒業生)と面談、近況等聴取し、激励している。従業員も喜んでいいる。
- 平成18年入社の1名に対し面談に来社された。その内容を先生から聞き、その後の指導の参考とした。
- 5月~6月に毎年就職担当の先生が来社、本人と面談し学校内の就職雑誌に写真と先輩としての言葉を掲載することになっている。
- 5校から入社したが、1校は何度も様子を見に来社され、先生のほうが一生懸命でした。
- 会社を訪問され新卒者と面談をした。
- 学校側の先生より会社訪問があり本人との面接もして頂き本当に素晴らしい。良いことだと感じた。本人には最高の励みになったと思う。
- 工業高校の担任の先生が来社され仕事の状況を見学され本人と面談された。
- 採用者の様子を見ながら次回の採用についての話し合いを行った
- 就職後進路指導の先生が職場訪問し本人と面接を行った。
- 就職担当の教諭が入社前、入社後訪問があり。
- 商業高校からは先生が就業状態等を聞かれ、勤務場所へも訪問され、助言していただいた。
- 先生から元気でやっているかの声かけ。先生に対する恩義でがんばろうとする気持ちが見えた。
- 先生が職場へ直接こられ様子を聞かれていた
- 先生の職場訪問。本人との話しの場を持った。また、後輩へのメッセージも文章で提出していた。
- 訪問、作文提出

### 個別的な取り組み事例

- 学校では就職説明で、実際就業してから「どのように仕事をしていく」等の具体的なところまでは踏み込まず、入社後にギャップを感じる従業員を見てきた。その現状を次の機会で話していくことで、将来性が見込めた点は大きかった。
- 学校で働く卒業生の声の冊子を作成しているようで先生が職場にいらっしゃって働く姿の写真を撮り卒業生の子が会社での様子、在校生へのメッセージを作文に書いていました。
- 学校側から採用された生徒に関するアンケート調査依頼があった。
- 学校側から採用者がどんな仕事をしているか本人にレポートを書いてもらった。
- 高校より「入社1年を顧みて」というタイトルで体験記を書いてもらうということがある、今回体験記を書いた従業員( 高校卒)も学校のこの体験記作成にあたり改めて仕事をがんばろうと気をひきしめたことがあった。
- 高校への協力をしてもらいながら就職に向けての話をしに高校へ出向いたり交流。
- 学校において卒業見込みの学生の前で職場での様子を話したとの事
- 出身高校へのガイダンスへの出席
- 弊社からのご訪問、卒業生から在校生に対してのスピーチ依頼

### **【学校の取り組みに対する批判】**

- 翌年の採用募集の際に訪問したついでに、卒業生の様子を見ていかれる感じである。
- 翌年の求人のついでに、挨拶まわり程度の来社に感じる。3ヶ月~6ヶ月はコミュニケーションがあるといいだろう。
- 高校側は1人の採用に1人だけを送り込んでくるだけで、結局、高校の内では選考されているため、企業には選ぶことができない。これはおかしいと思う。学力より以前の人間性、志、対話で採用を決めたい。
- 働きかけはあったが、特に効果が有るとは感じない。
- 入社後の様子を10分程度見学してすぐに帰ったので、効果があったか疑問。
- 入社後の様子の問い合わせはあったが、職場定着にはつながっていないと思う。
- 本人に作文のようなものを作らせ学校へ送付したが、時期が遅すぎた。

## 離職防止のための企業における取り組みについて

### 3 - 1 .若年者が貴社を離職した主な理由と考えるものをお答えください(複数回答)。

企業が考える若年者が離職した主な理由は、「転職願望」が最も多く 39.0%、「仕事内容への不満」34.9%、「職場内人間関係への不満」34.5%などの順となっている。

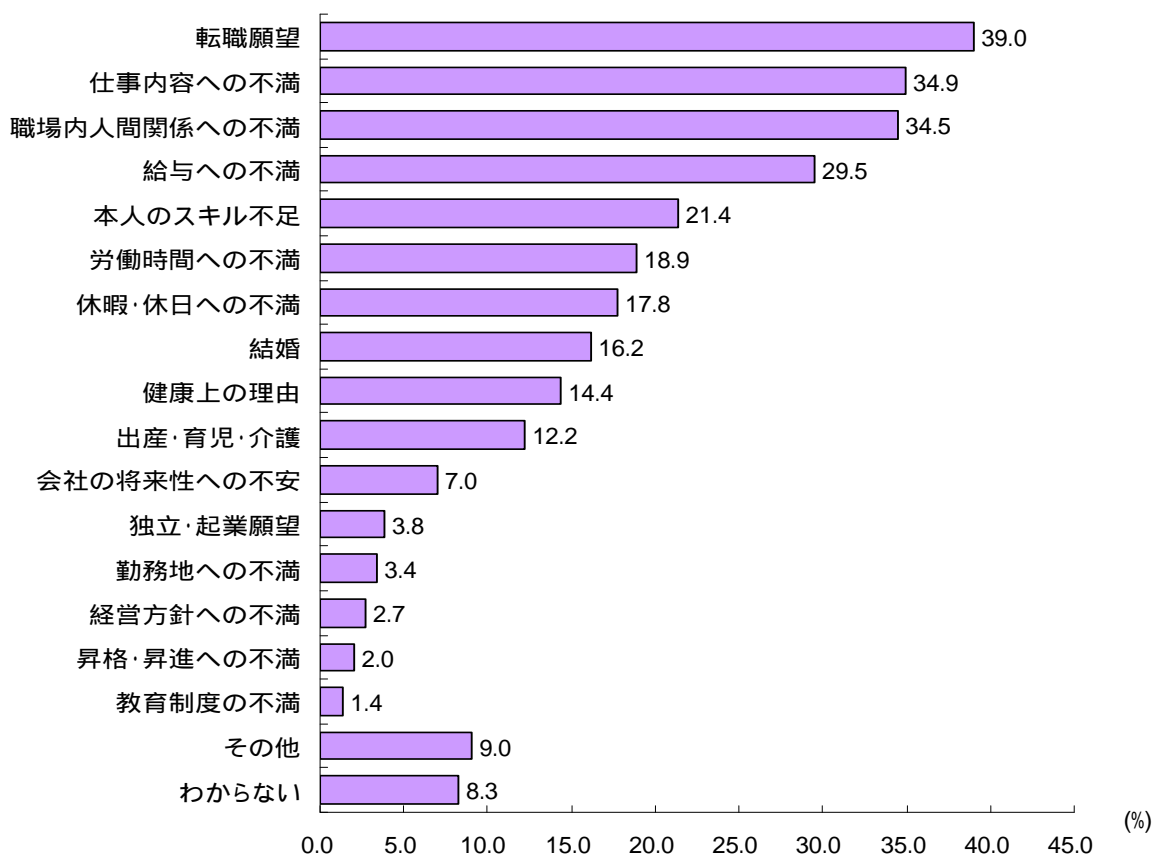
業種別では、「転職願望」により離職したと考える比率が高いのは製造業で 48.7%、次いで小売業 41.7%、飲食業・サービス業 38.7%である。「仕事内容への不満」をあげた比率がもっとも高いのは運輸業で 43.8%、次いで卸売業 42.9%である。「職場内人間関係への不満」および「給与への不満」は全業種で 3 割前後の比率となっている。

「労働時間への不満」をあげた比率が高いのは運輸業で 43.8%、「結婚」は小売業で 36.1%、「出産・育児・介護」は飲食業・サービス業で 20.7%、「本人のスキル不足」は小売業で 38.9%などの特徴がみられる。

従業員規模別では、従業員規模が大きくなるほど、「転職願望」や「仕事内容への不満」により離職したと考える比率が高い。

また、その他の記述には、家庭の事情による離職や若年者の就労意識の低さをあげる声が多い。

#### 【企業が考える若年者離職の主な理由】



【企業が考える若年者離職の主な理由×業種】

	転職願望	仕事内容への不満	職場内人間関係への不満	給与への不満	本人のスキル不足	労働時間への不満	休暇・休日への不満	結 婚	健康上の理由
製 造 業	48.7	41.7	37.4	31.6	18.2	15	13.9	8.6	13.9
建 設 業	22.2	38.9	27.8	22.2	24.1	18.5	25.9	-	18.5
卸 売 業	23.8	42.9	33.3	23.8	28.6	23.8	14.3	19	-
小 売 業	41.7	22.2	30.6	22.2	38.9	25	27.8	36.1	16.7
運 輸 業	12.5	43.8	31.3	37.5	18.8	43.8	31.3	12.5	25
飲 食 業・サービス業	38.7	24.3	36.0	31.5	22.5	21.6	18.0	28.8	15.3
そ の 他	35.7	21.4	21.4	28.6	-	-	-	35.7	7.1
	出産・育児・介護	会社の将来性への不安	独立・起業願 望	勤務地への不満	経営方針への不満	昇格・昇進への不満	教育制度の不満	わからない	そ の 他
製 造 業	9.1	8.6	3.2	3.2	0.5	2.7	1.6	8	9.1
建 設 業	5.6	7.4	3.7	7.4	3.7	-	3.7	11.1	9.3
卸 売 業	14.3	-	9.5	4.8	4.8	-	-	-	4.8
小 売 業	16.7	5.6	2.8	-	5.6	2.8	-	8.3	2.8
運 輸 業	-	-	-	-	6.3	6.3	-	6.3	-
飲 食 業・サービス業	20.7	7.2	4.5	3.6	4.5	1.8	0.9	9	11.7
そ の 他	7.1	7.1	-	-	-	-	-	7.1	21.4

【企業が考える若年者離職の主な理由×従業員数】

	転職願望	仕事内容への不満	職場内人間関係への不満	給与への不満	本人のスキル不足	労働時間への不満	休暇・休日への不満	結 婚	健康上の理由
1～9人	28.9	18.4	21.1	13.2	28.9	15.8	15.8	23.7	7.9
10～19人	25.0	28.6	37.5	16.1	28.6	25.0	12.5	14.3	7.1
20～29人	20.8	30.2	30.2	30.2	22.6	9.4	15.1	5.7	17.0
30～49人	34.0	32.0	34.0	36.0	26.0	20.0	18.0	12.0	18.0
50～99人	41.5	36.2	34.0	30.9	21.3	17.0	17.0	13.8	16.0
100～199人	50.0	40.7	48.1	46.3	14.8	22.2	16.7	18.5	11.1
200人以上	56.5	44.6	32.6	29.3	13.0	19.6	25.0	23.9	17.4
	出産・育児・介護	会社の将来性への不安	独立・起業願 望	勤務地への不満	経営方針への不満	昇格・昇進への不満	教育制度の不満	わからない	そ の 他
1～9人	15.8	-	5.3	5.3	5.3	-	-	18.4	13.2
10～19人	10.7	5.4	5.4	-	3.6	-	1.8	5.4	10.7
20～29人	5.7	9.4	3.8	-	1.9	1.9	1.9	13.2	5.7
30～49人	10.0	10.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	10.0	12.0
50～99人	12.8	8.5	3.2	4.3	2.1	-	2.1	6.4	6.4
100～199人	13.0	11.1	1.9	-	3.7	1.9	-	5.6	3.7
200人以上	16.3	4.3	4.3	8.7	1.1	4.3	-	6.5	10.9

## 【その他、企業が考える若年者離職の主な理由および具体的記述】

### 若年者の資質・勤労観など

- 本人のやる気のなさ
- どんな理由であれ、注意を受けることへの不満
- 就業意欲の低下
- 社会人としてのモラル不足
- 仕事をする気がない。休みすぎる
- 個人的なワガママ
- 我慢が足りない。物覚えが悪い
- やる気が無い、甘やかされて育っている。忍耐力の欠如
- とにかく、やる気がない。自らが動くという姿は全くみられなかった
- 従業員が大半主婦であるためか、会話ができず、自律神経失調に落ち込んだ

### 労働条件など

- 変則勤務があり夜勤が厳しい。作業環境が暑く体力的にきつい
- 通勤時間が1時間以上かかる
- ボーナスカット等
- 当業界の将来性

### 自己都合

- 長期海外留学のため
- 他にやりたい事を見つけて
- 専門学校入学
- 進学のため
- 家庭の事情により実家へ帰るため
- 地元に戻りたい
- 他県出身者の実家への帰省
- 親の転勤のため
- 親の看護をしなければならないため
- 家業を継ぐため
- 自身の転居（家族）により、通勤困難となったため
- 家庭の事情や働く気が無い
- 家庭内における理由

### その他

- 宗教活動への参加
- 高校側は就職する意思のない者を無理に就職させている
- 一般的には本人の都合でという理由付けがされているがおおむね 1～2 年周期での退職者が目立っている本当の理由は分析が難しい

### 3 - 2 . 離職希望を申し出た若年者に対する面接は行っていますか。

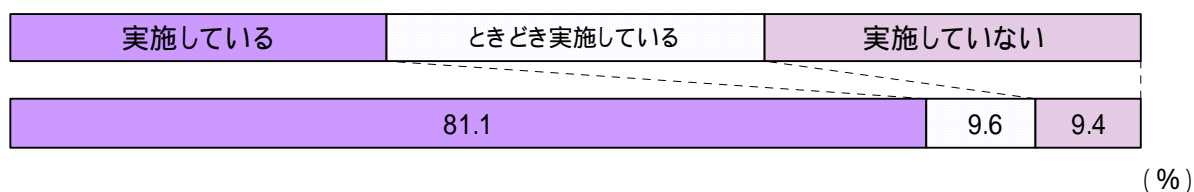
離職希望を申し出た若年者に対する面接を実施している比率は高く 81.1%、ときどき実施している企業を含めると 90.7%である。

離職希望を申し出た若年者に対する面接の有無と職場定着率の傾向をみると、面接を「実施している」企業のうち「定着率は良くなっている」傾向にある比率は 19.2%であるのに対し、「実施していない」企業のうち「定着率は良くなっている」傾向にある比率は 26.8%となり、若年者が離職希望を申し出てからの面接では手遅れの感がある結果となった。今後、離職の申し出にいたる前の対策を講じる必要があることがわかる。

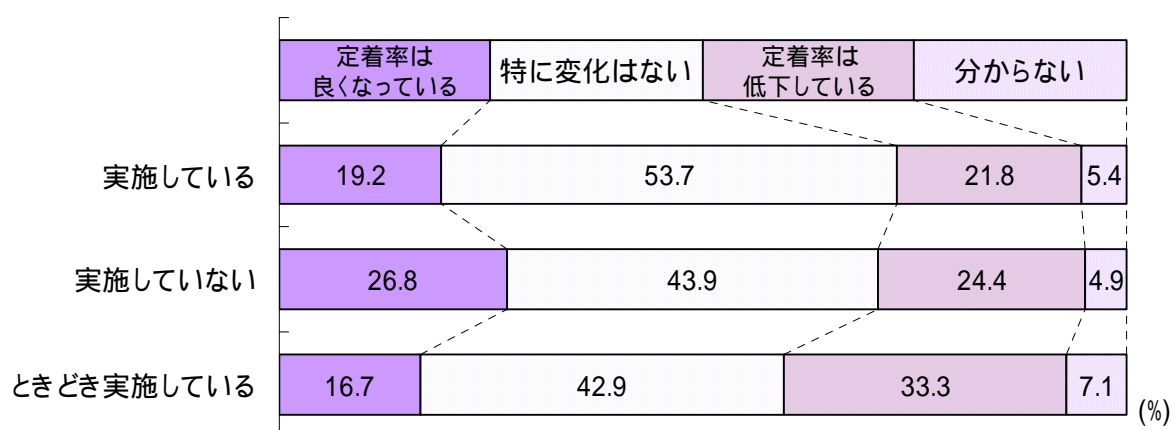
業種別に見ると、製造業、小売業では 8 割を超える比率で面接が実施されているが、卸売業 57.1%、運輸業 64.7%での実施比率は低めである。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど面接の実施比率は高い傾向にある。

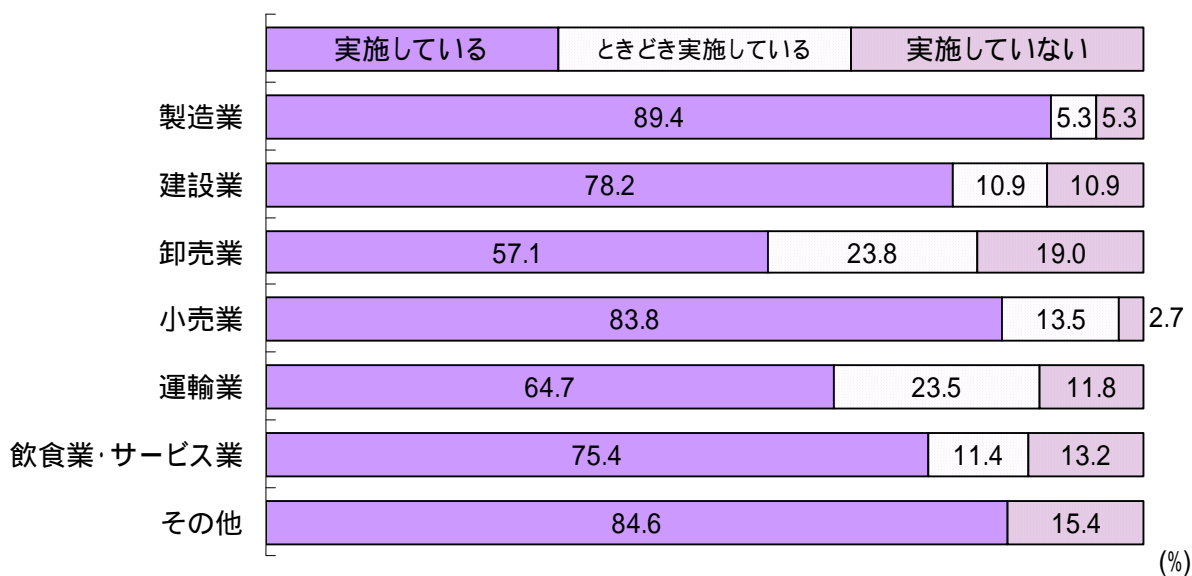
#### 【離職希望を申し出た若年者に対する面接の有無】



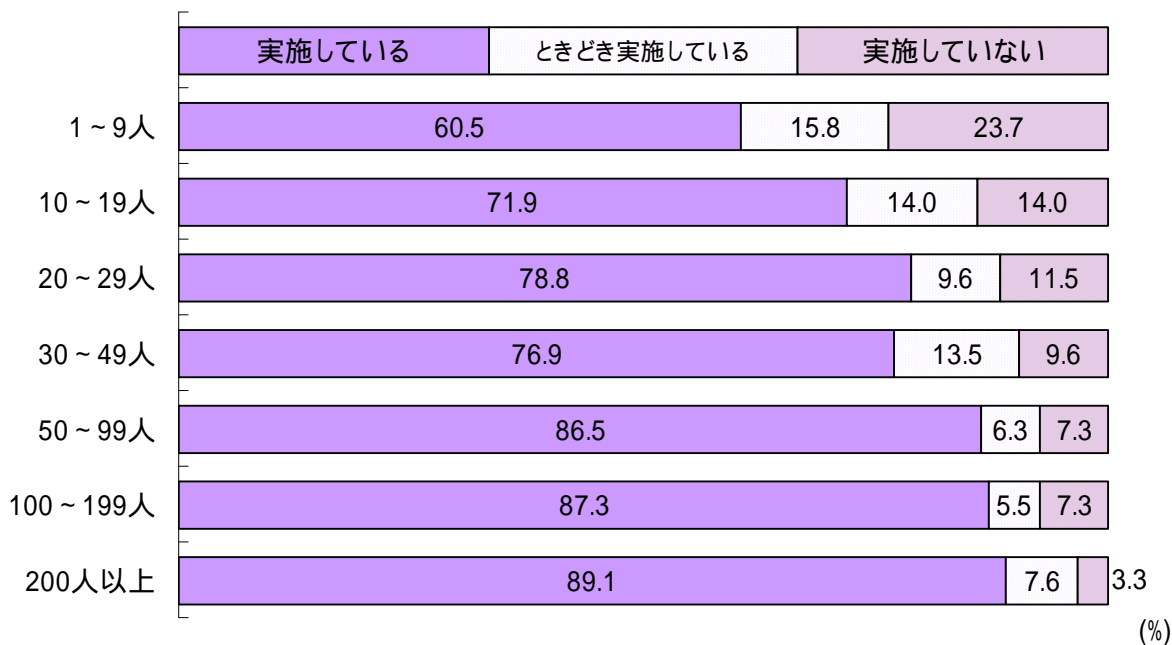
#### 【職場定着率の傾向 × 離職希望を申し出た若年者に対する面接の有無】



【離職希望を申し出た若年者に対する面接の有無 × 業種】



【離職希望を申し出た若年者に対する面接の有無 × 従業員数】

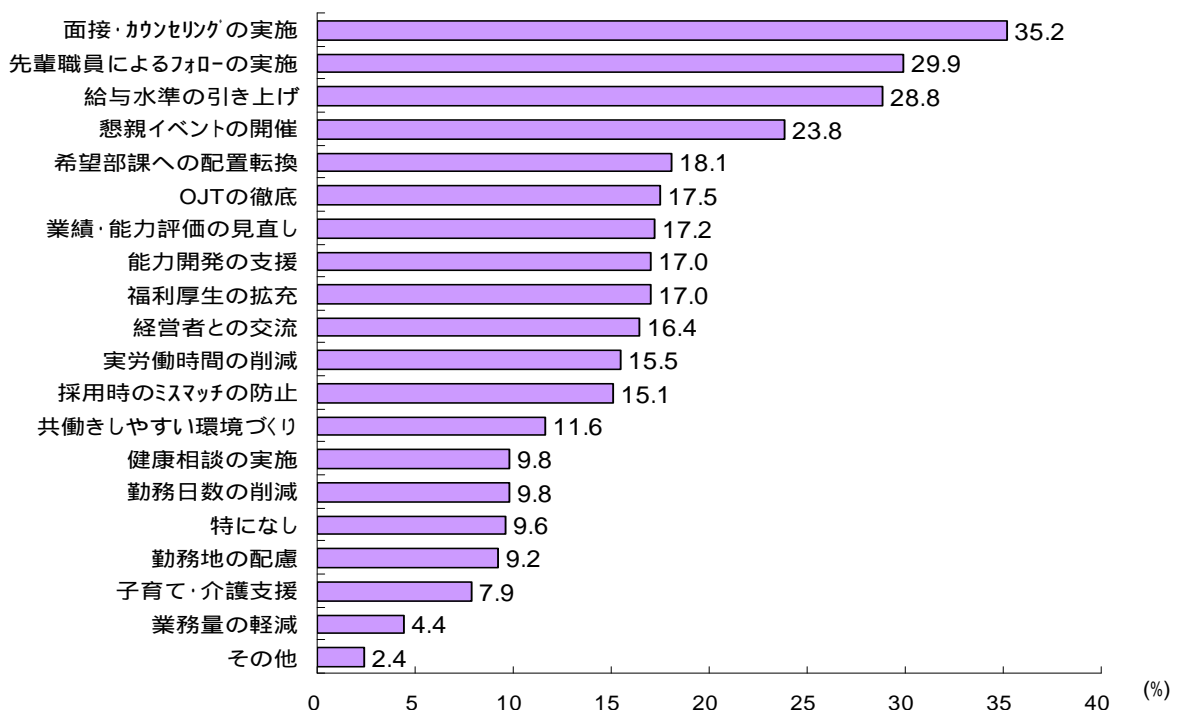


### 3 - 3 . 過去 3 年間に、若年者の職場定着のために実施したこと（気をつけていること）はありますか（複数回答）

過去 3 年間に、若年者の職場定着を目的に企業が実施したことは、「面接・カウンセリングの実施」が最も多く 35.2%、次いで、「先輩職員によるフォローの実施」29.9%、「給与水準の引き上げ」28.8%の順となった。

取り組みごとに職場定着率の傾向をみると、「定着率は良くなっている」傾向の比率が高いのは「その他」が 36.4%、次いで「子育て・介護支援」36.1%、「福利厚生 of 拡充」35.5%、「勤務日数の削減」29.5%の順となっている（「その他」の具体的な取り組み内容の記述は以下の通りである）。

実施比率が高かった「面接・カウンセリングの実施」に取り組んだ企業では、「定着率は良くなっている」比率が 24.2%であるのに対し、「定着率は低下している」比率は 25.5%、また、「先輩職員によるフォローの実施」に取り組んだ企業では、「定着率は良くなっている」比率が 16.2%であるのに対し、「定着率は低下している」比率は 26.5%となり、「定着率は低下している」比率のほうが高い結果となった。



#### 【その他、若年の職場定着のために実施したこと】

- 離職率を下げるための有志の会がある
- 毎日の声かけ
- 全員ミーティングを実施し、お互いの良さを知るよう努める
- 人間関係の改善
- 新人期間の教育
- 職場環境の改善
- 若年者のためではなく全体的に「和」を大切にしている
- 経営の参加意識を持たせる為、諸会議への出席、発言の機会均等を図り若年者の意見や考えであっても、良いものは取り入れ実行に移している
- 休診日の変更、診療時間の変更
- できるだけ怒らないようにしている

【職場定着率の傾向 × 過去3年間に若年者の職場定着のために実施したこと】

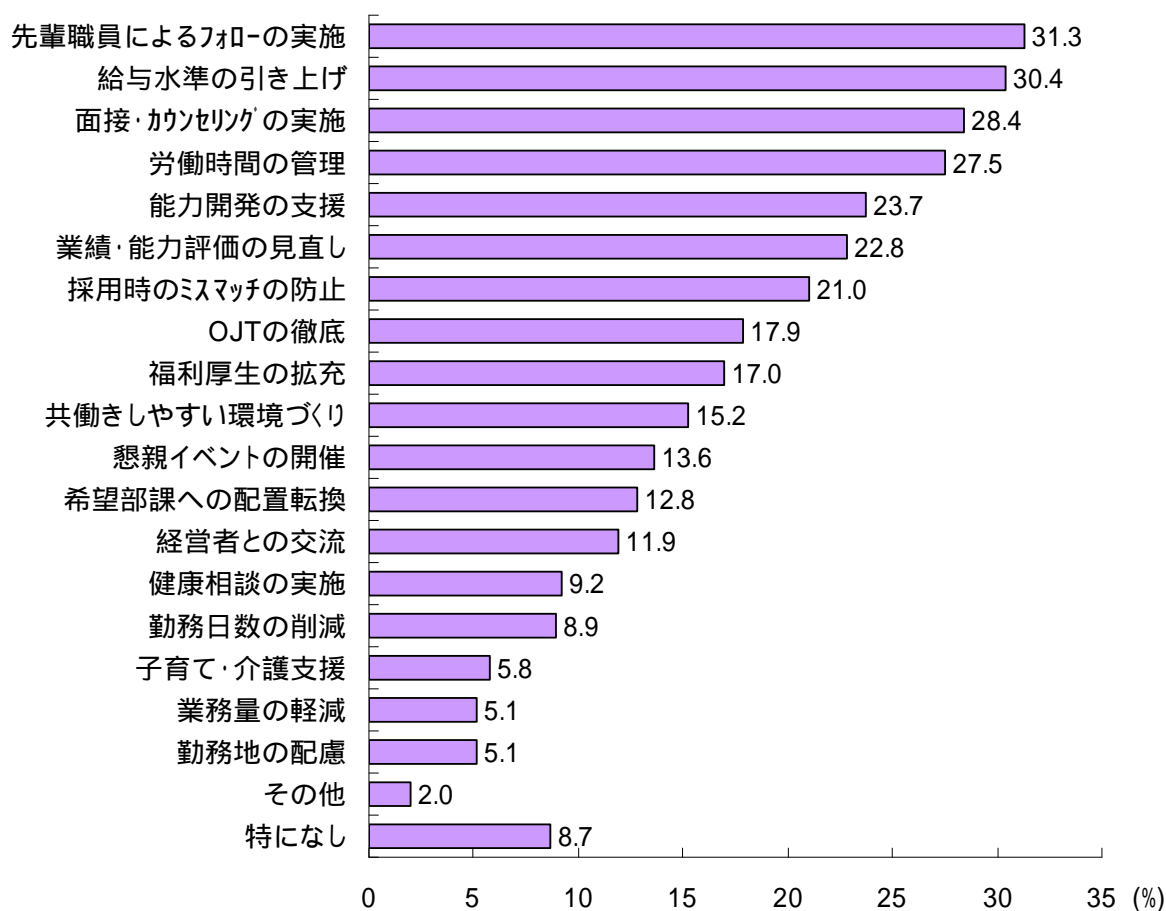
	定着率は 良くなっている	特に変化はない	定着率は 低下している	分からない	
子育て・介護支援	36.1	55.6		8.3	
福利厚生 of 拡充	35.5	39.5	15.8	9.2	
勤務日数の削減	29.5	36.4	25.0	9.1	
経営者との交流	28.0	34.7	32.0	5.3	
健康相談の実施	27.3	38.6	31.8		2.3
給与水準の引き上げ	27.3	45.3	23.4		3.9
共働きしやすい環境づくり	26.4	47.2	20.8		5.7
業績・能力評価の見直し	26.0	42.9	24.7		6.5
能力開発の支援	25.6	52.6	16.7		5.1
OJTの徹底	25.3	55.7	13.9		5.1
懇親イベントの開催	24.3	50.5	19.6		5.6
面接・カウンセリングの実施	24.2	46.5	25.5		3.8
勤務地の配慮	20.5	51.3	20.5		7.7
実労働時間の削減	20.3	44.9	33.3		1.4
希望部課への配置転換	19.8	49.4	28.4		2.5
採用時のミスマッチの防止	16.7	51.5	30.3		1.5
先輩職員によるフォローの実施	16.2	52.2	26.5		5.1
業務量の軽減	11.1	33.3	55.6		
その他	36.4	54.5		9.1	
特になし	9.3	60.5	11.6	18.6	(%)

### 3 - 4 . 今後、若年者の職場定着のために実施したい（気をつけたい）と考えていることはありますか（複数回答）

今後、若年者の職場定着のために実施したいことは、「先輩職員によるフォローの実施」が最も多く 31.3%、次いで、「給与水準の引き上げ」30.4%、「面接・カウンセリングの実施」28.4%、「労働時間の管理」27.5%の順となった。

その他の具体的取り組み内容は以下の通りで、若年者の勤労観を嘆く声が上げられている。

#### 【今後、若年者の職場定着のために実施したいこと】



#### 【その他、今後、若年の職場定着のために実施したいと考えていることなど】

- 今まで通りやって行きたいと思う
- 上記全てについて段階を追って実施したいと思っている
- 小規模だからこそ、充分に出来るのかも知れないが、入社前に本人の勤労観と会社の考えについて、充分に話し合うこと
- サークル活動
- 自社の魅力を伝えること。採用担当者に人材を見抜く力が不足している
- 若年者に対し工場長、先輩などがよりメンター的なフォローを実施する
- 若年者自身の意識改革が自らできないのなら、どこの企業に入っても結果は同じ
- 若年者の労働量等の意識と現実が違う
- いつまでもフリーター気分が抜けない。自由時間を好む
- 資質の見極め（マジメかどうか）
- モラルの向上

## 企業がかかえる若年者の職場定着率の向上にむけての課題

### 4 - 1 . 若年者の職場定着率の向上にむけて、貴社がかかえている問題についてご記入ください。

#### 人材確保

- 優秀な人材の応募が少ない。
- 職場定着率以前の問題で募集しても集まらないのが大きな問題。
- 若年者だけでなく、求人を出しても人が集まらない。
- 仕事量の確保、絶対量の仕事がない為、定着の前に採用が出来ない。
- 採用希望はあるが希望者が少ない。
- 三重では求人倍率が高すぎる。
- 業界離れに伴う人材不足。
- 本人の求職意識により採用した様に勘違いをしている部分がある。学校の斡旋で、「とりあえず就職しておこう」といった意識の若年者が多い。不採用等にするほど求人もない。
- 老人福祉施設では、入居者の高齢化に伴い、職員の仕事はますます重労働の傾向となっており、将来の担い手である若年層の定着率向上は施設運営を左右する問題である。
- 「3K」と呼ばれるゴム精練業であり、現状の求人倍率の増加に伴い当社への応募が少ない。又現在の若い人に忍耐力が少し欠けているようである。
- 定着率についてはそれほど深刻と思わないが、採用する段階において、当社の業務を遂行する上で機械、電気の専門知識を有する者の確保が不可欠であるが、その雇用獲得がなかなか難しいのが現状である。
- 親元を離れ、会社の寮で生活している為、面談、カウンセリングは多く行ってはいるが、1人が離職するとつられて離職するケースが多く困っている。
- 新卒の場合は適性に関係なく採用している状況なので本人の動向がわかりづらい(中途採用の場合は3ヶ月間の試用期間を設けている)。
- 若年者の労働人口の需要と供給がマッチしていない。特に伊賀地方は高校より上の学校がない割には大企業の工場が多い。
- 若年者の就業希望が少ない為、人材が高齢化している。働きやすい環境、機械化、給与水準の見直しが今後の課題である。
- 昨今の求人倍率の上昇により特定の学校の採用が年々困難になってきている。優秀な人材の確保は定着率の向上にもつながるが現状は難しい。
- 給与水準が低いため、良い人材が集まらない。
- 給与水準、能力評価の見直しを検討しているが、県内に大手企業が進出し、そちらに従業員が流出している。
- 我々中小企業は新卒者の採用が困難で定着率は論外のことです。
- ここ2~3年は1年目を過ぎると離職率が安定し退職者は減少している。ミスマッチと思われる事態も在るがOJTの一層の充実が必要。更に向う暫くは団塊の世代退職問題で我々中小企業は人材の確保が難しいと言う問題が大きい。
- ハイテクな機械操作も多くスキルもより高度性を求められるが、自社のように小さな会社では大卒の採用をしたくても応募がない。人材不足が一種の問題である。
- 企業拡大を目指したいと考えているので、求人を多く取りたいと考えているが、なかなか応募者が来ないのが現状である。

#### 若年者の資質・勤労観など

- 入社しても、すぐに辞めていく者が多い。
- 入社した若年者においては、先の目標を持っていない、あるいは、見つけられない面が若干見られる。
- 単にここよりも良い職場があるのではとの思いが強い。もっと世間を知る必要があると思う。
- 企業人としての人格形成

- 労働観の醸成。若年者は世間の実態について理解が不足しており、目先にとらわれ思考、行動している傾向にあること。
- 就職への意識の低下。一般常識やモラルの欠落。コミュニケーションの欠乏
- 若年層の仕事に対する心構え、ハングリー精神欠如がある。
- 若年者の能力が普通レベルより低いため理解力に乏しく全く職業意識がない。6カ月の試用期間を延期しているが、この3月に本人と話し合い他への転職又は仕事への意欲を確認する予定。
- 入社後、即戦力として扱い、その中でのスキル獲得をさせて行くのみ。おもだった研修はしていない。積極的に学ぼうとする者は定着するが、それ以外はどうしても途中で脱落して行く傾向がある。自主的、積極的な体質をいかに持つかで悩む。
- 大手建設現場に入るには8時開始であり、その道のり時間に不服がでる傾向にある(採用前に説明はいつもしているのにもかかわらず)。技術をおぼえる前に上記のような主張(自分に得な)ばかり言われても下請けとしては困る。
- 退職理由は人間関係が多い。昔に比べ学生のレベルも変わってきているが社会人としての意識、常識に欠ける点もあり新人教育にここ3~4年力を入れているが学生気分が抜けていない人もいる。
- 他業種においては就職後2~3ヶ月で退職の申し出があるようですが、自社においてはそのようなことはありません。ただ若年者の全体の傾向としてより軽く、より短時間で、より高収入なものへ早期に移る傾向があります(転職情報、派遣情報による)。いくらOJT、面接、時間の削減をしても、本人の資質による部分が多い、また、3~4年で転職又は結婚退職傾向が強い。
- 人材は養成して後はじめて実現場に立てる。その期間が長い。勤労観の無い人材が多いように思われる。
- 少なくとも、休まずに仕事に来るべきであることを学校で教えるべき。急に休まれると仕事が狂う。
- 小規模企業のため、有能な人材が応募してこない。小売業のため、土、日、祭の出勤はあたりまえなのだが、若者はそれを嫌がる。
- 若年者の殆どが学生時代に土日休み(週休2日制)を経験してきている為、土日連休にできない企業にとってはこの事がおおきな壁となっている。
- 若年者の働く事への意識低下に対する対応の仕方。
- 若年者の人達には「わかっているだろう」は通用しないと感じているので出来る限り「これを、このように、なぜしてもらおうか」を伝えようと思う。ただし、この事が長期的にいいことなのかには疑問がある。若年者の小さい頃からの教育としつけを見直さないかぎり、ただ腫れ物をさわる様に対応せざるをえなくなると感じる。希望がある上司としての生き様を見せる事を意識している。
- 若年者の仕事に対する取組む意識や無垢的意識が感じられない従業員がいる(従業員一人一人が充実した職業生活を送るために企業側がサポートできる環境が必要)。
- 仕事に対する自覚不足を感じる。1年たってやっと責任感を感じる。高卒者は特に仕事は楽なものだというような感があります。
- 仕事には責任がついてくるという自覚がないまま(アルバイト感覚で)入社する人物が多く、向上心がなく、無責任な行動を取るので、在籍者との就業意識のズレが生じる。よってチームワークを乱すことになり、やがて疎外されてしまう。
- 個々の個性が強く、合わせにくい。若年者の能力不足に合った作業場作りをしていない(ISO等)
- 原価意識を定着させ働くことの意義を理解してもらおうのが難しい。
- 業務内容が医療なので、患者の生命にかかわる事が多く、昨今の若年者に実態の深刻さが伝わらない事。
- 給食の提供という業務が朝早く夜も遅くなり、しかも病院、老人施設などは年中無休なだけにシフト勤務が若年層にはなじみにくい。
- ゴルフ場はお客様の平均年齢が40~50才代で、若年者に対しわざと困らせる注文をしたりする場合がある。また、面接時に「土日祝は基本的に出勤」と説明しているが、辞める理由が「友人と休みが合わない」という理由もたくさんあり、若年者のゴルフ場、サービス業に対する考えの甘さも悩みのひとつである。
- エンジニアを育てるには何年という月日がかかります。今の若年者にはその年月を耐え抜くという根性がかけていると思います。
- ある程度技術を覚えていった後での転職等で3~5年の後の離職が多いのと、若年者のメンタル部分の弱さが多いので年配者も指導に頭を悩ませることが多い。

### 仕事内容・業界動向

- 労働内容が年々大きく変わる業務ではないので、若年者には刺激が足りないのかも。
- 裏、表の差が激しい仕事なので、特に高卒者は自分の描いたイメージとのギャップが大きい。
- 業務に変化が少なく、能力、意欲の高い者に、転職希望がでる。本人が望む場合、引止めと応援の両面がある。
- 職種も関係していると思われるが、介護は日々不変を望まれやすく、また、高齢者、障がい者などへ回復というものを強く見出すものではないことから、意欲の継続が難しい。また、保険という収入面への限界もあり、周囲からの魅力を引き寄せにくくなっている現状である。
- 高卒の就職率が高くなっている近年では古い工場でしかも紡績という業種に若者が目を向けてくれない。
- 建設業界の将来性。
- 勤務形態(変型労働時間)、仕事内容についていかに早く対応できるようにするか。
- 業務内容に対する認識のズレによるミスマッチの発生。
- 介護の世界での流布が先行しているために人材難のもとを作っている。定着率をあげるためにも(既存はよい)介護全体のイメージアップが必要と思う。
- ITや自動車産業等の様に華やかさが無く、魅力に欠ける。
- 3K 職場であり、常にフォローが必要。

### 職場環境・労働環境

- 保守的な職場環境
- 働きやすい環境づくり
- 働きがいのある会社作り。福利厚生の充実。
- 工場環境が悪い為、新しい工場の設立、新設備の導入、新設備と合理計画による省力化、効率UP、福利厚生面の改善
- 特殊な業種であるため、理解を得る事を第一としているが、時間外労働等でどうしても理解が得られない等、会社側と従業員側との考え方の違いが生じている。又、職員の意見等が会社側に伝わりにくい体質になりがちである。
- 待遇や昇給の困難さ。
- 人事制度、賃金制度の充実化。人材育成のノウハウが不足している。
- 中小企業である為、ネームバリューも少なく、給与の上げや待遇の向上等努力を実行しても大手企業や有名企業に人手を取られる事もしばしばある。
- 業績面での不振があり、賞与面で魅力的な金額が提示出来ない。
- 業績が伸びないために給与水準の引き上げ、休日の増加等がしづらい。
- 給与水準を上げる度合いが難しい。他業種あるいは同業他社との格差是正。
- 高卒の離職者についてここ2、3年において対象者はいないが、離職を考える新卒者は毎年1、2人はみえる事について、メンタル面で未熟な者もあり、それをフォローする体制を整えることが大切であると思われる。(上司によるフォローアップ体制) また、給与水準の引き上げも考慮していく必要があると思われる。
- 人事異動を計画的に行う必要がある(場当たりの異動は避ける)。
- 職場によって残業のある部署と無い部署がわかれてしまうため、残業希望があっても働けない=給与が少ない=不満=退職というストーリーになっている。職種が違う為、配置替えも簡単には出来ない。
- 自社の場合、給与水準は他よりかなり高額だが残業時間が多いのが若い人には耐えられないようである。しかし、1年中忙しいのでは無く定時退社も1/3はあるのでそのための増員は難しい。
- 諸般の事情により、給与水準の引き上げなど、経費増になる対策がとりにくい。
- 実労働時間の短縮
- 拘束時間が長く、休日が平日であるため、若年層から労働条件で敬遠され、採用がむずかしい状況下にある。(職种的な問題)
- 工場稼働回数が多い為(交替勤務)、なかなか志望者が少ないように思われる。
- 交替勤務(夜勤)に対する認識が変わってきている。
- 現状での退職者2名は、結婚により県外への移住と、家族の看護という自己都合であるが、業務が看護である為、この業種は、全国的にも求人数が減っており、介護保険給付費の低さ等、構造的な問題であり、政府の制度改正による給与水準の引き上げという根本的対策が必要と思われる。
- 現在のところ、勤務体制に課題を持っています。

- 建設業 3K - 5K の改善を行うことにより、個人の能力を高める
- 勤務地が遠い為、どうしても帰社時間が遅くなる。
- 営業時間が長い為に「夜遅くまでは・・・」と言う人が面接時に出てくる。そう言った人が働きやすい様ローテーションをうまく組み、定着させたい。
- 運輸サービス業特有の波動の変化の大きさ。
- まず、経営基盤の強化を計り、職員に対する福利厚生その他の処遇で善処出来る余力を作る。
- 仕事量の増減が激しい為、時間外労働が集中して増える時期がある。
- 365 日の営業が不可欠なので全員参加の懇親イベントが開催できない。

## 人材育成

- 優秀な人材が入社してくるが、その後のフォローが十分でないので早期に退職するものが多い。
- 本人の能力アップの支援が不足、仕事にマンネリ感が出る。
- 能力開発に力を入れていたが、本人と会社側と考えが一致しない。例えば、「仕事を終えた後、本人が勉強する意欲が有るかどうか？」等
- 入社後 OJT などをするにしても時間が足りず、新入に対するフォローが弱い。
- 入社後、年々ステップアップする度に、そのポジションに応じた目標設定の明確化が必要。
- 即戦力者の中途採用はむずかしいので、自社での育成を考えているが、若年者が長期間の習熟に対して努力をしようという気力が少ない様に感じる
- 全体教育（新入社員教育、途中入社者教育、技術的専門教育）は実施しているが、日常に於ける個別職場での管理者は指導力にアンバランスが生じ、指導力（管理能力）の向上に対しての職制教育も実施しているが、なかなか巧くいかない。
- 人事課の方で、最近の状況をふまえて若年者への接し方を非常に注意（配慮）しているつもりですが、なかなか現場では理解と協力が得られません。「甘やかす」というのではないのですが・・・。人事課だけではすまない問題=会社全体で考える問題となってきた。
- 職人的な仕事内容のため技能の修得に 10 年位かかってしまう事。
- 若年者の考え等を基本とする先輩や上司の教育実施。
- 若手を育成するためのノウハウが育成する側に不足している。
- 事業の急速な拡大に伴い、キャリア採用者の教育や担当者間での互換作業も十分に行えていない。
- 仕事のやりがいを正しく伝える上司の力が弱い。キャリアプランが描きづらい人事制度。
- 仕事が忙しいため、放任主義になりがちであり、早く職場環境に慣れ、スムーズにやりがいのある仕事に入れるよう、先輩従業員の気配り、職場内教育（OJT）を徹底し定着率を引き上げる。
- 昨今の就職活動改善による求人難と団塊の世代の大量退職による技能伝承
- 個人の能力を掘り出していく必要がある。さらにその能力を評価してあげる必要もある。
- 現場レベルでの若手従業員を育成する意志、ノウハウが足りない。職場の将来を見据えた若手育成の必要性、重要性を職場の管理者が認識する必要がある。
- 経営者が若年育成へスキルアップをすること。新人以外の従業員への働きかけも必要。（人間関係にすぐへこんでしまう若年のためにも）
- 採用時に給与の面での誤認があったり、残業時間などが増えて面接時の話とギャップが出来ている。
- 業績、能力評価に関して、明確な判断基準に欠けている。
- 技能向上、人材育成に努力しているがまずは指導員の確保が遅れている。外部で教育する方法もあるが費用面で苦しいのが現状である。

## コミュニケーション不足

- 当社の将来性と社会に貢献していることを伝えきれていない。
- 製造業の魅力がわからないうちに退社するケースをなくしたい。
- 新卒者を受け入れる場合、弊社の会社状況等をもっと詳細に伝える必要がある。
- ドライバー業務についてアピールする方法、魅力の情報発信の方法等が分からない。
- 自社の魅力を伝えるなど、情報発信力に欠けていたり、採用担当者に人材を見抜く力が不足していたりするために採用の段階でミスマッチが生じている。

- 自分が社会に役立つ仕事をしていると自覚を持てるような雰囲気社内不足している。
- 採用以前に具体的な業務内容を伝えるようにしているが、その時点では、採用をもらいたいという気持ちが優先している。その為、面接回答が模範化していて本心がわかりづらい。業務に追われ先輩従業員にフォローする余裕がない。
- 会社説明会等を行っていないため(就職セミナーのみ参加)会社内のことや仕事内容を理解してもらえていないのではないかとと思う。そこでいざ入社して思っていたのと違うということになっている。
- ホテルという職業上、早期勤務、中抜け深夜勤務等が生じてくるので入社時にホテル勤務の内容をしっかりと理解してもらう。
- 適性に応じた配置でミスマッチが生じる場合の対応力不足、上司とのコミュニケーション不足等で離職するケースがある。
- 上司とのコミュニケーションの不足。従業員の人間関係。
- 上司が高齢化しているため、若年者の意見、考え方を把握しにくい。
- 従業員の不満を現場だけで処理しようとし、上司や総務部へは退職届けが出てから報告があり、対応が遅れる
- 新卒者を採用したいが定期的な採用が出来ないので同年代の同僚が少なく若年者の相談相手がいない。
- 従業員が悩み事を個人で抱え込み、会社としても充分に対応できないまま退職されるケースが存在する。
- 若年者が不足しており(企業全体としては増えつつあるが、同じ職場に同僚と呼べる若年者の割合が少ない)会社の中に同じ悩みを相談できる相手がいないため一人で悩んで結論を出してしまう。
- 若年者(4名)と従業員との年齢差がありすぎて、休憩時間中の会話が少なく。
- 自社の労働の楽しみを知ってもらう前に退社される。
- 高卒入社について、職場にとけ込む事が出来ず、孤立してしまう。少人数でも複数の配属が望まれるが、配属先がバラバラな為、1名の配属もやむをえない。今後、教育係等を付け、サポートしていく方向で考えている。
- 厳しい職場環境なのでなかなか課題解決に至らないが職場内の交流、福利の充実などは検討して仕事は大変でも職場では働きたいなあと考えてもらえる雰囲気作りや技能アップの為のシステム作り等も検討したい。
- 気を配っていないと、いつのまにか次の仕事を決めてから退職の申し出をしてくる。職場内の同僚にフォローして貰うことが確実である。現場では顔を合わせると声を掛ける。
- コミュニケーション不足、本人のやる気をそれなりに理解することが欠けている。
- 月1回の全体会議で個々人に意見を求めるが発表しない。コミュニケーションの場がなかなかもてない。 昼食、休憩の場での老、若のコミュニケーションが図れない。

#### 中途採用

- 中途採用者はある程度の給料を要求してくるが、採用後、すぐにその給料まで支給できない点を理解が得られない。
- 中途採用が多く給与内の基本給が余り高くなく交替手当、残業手当で高めに設定している点、改善要す。厚生施設の充実化(何もない)。手作業が多い工程、少しでも省力化自動化の推進をしないと。
- 中途採用が多く、転職に対する抵抗が少ないため、ある程度の段階に不満が達すると、離職する傾向がある。上司から見れば些細な事柄でも重要視するメンタル面の弱さを感じ、その積み重ねが根底にあると考慮する中で対処すべき、メンタル力が不足している現状では小さいうちに手が打てない。
- 経営者の方針に若い世代がついていけない。新卒者の採用を初めて行ったところ成功しているか中途採用の者は辞めるクセ?がついているのか定着しづらい。
- 途中入社者に於いて、ミスマッチと転職希望が多い。

### 採用担当者のスキル

- 採用担当者に人材を見抜く力が不足している。
- 前会社を退職した理由を聞き、本人がやる気をもっているか見抜く力が不足である。
- 採用担当者の人材を見抜く力の不足による採用時のミスマッチが発生する。
- 採用担当者の人材を見抜く力が正に不足していたため、役に立たない人材を採用してきた。今後は派遣社員からの登用及び期間での募集により長期間仕事振りを見極めて採用したい。
- 採用時のミスマッチの防止、見抜く力が不足していると思われる。能力を最大限引き出せる環境が整っていない。
- 採用時での担当者の判断ミスが起きている。
- 高校新卒の場合ミスマッチと思いつつも企業と高校のお互いの関係上、断りきれないところがあり、進めにくいだろう。学校側は就職率を上げることに力を入れざるを得ない環境もありいたしかたないかもしれない。
- 個人情報ということで面接で何も聞けない。ひとりの人を採用してながく勤めてもらおうと思ってもうまくなじめばよいが面接で何もこちらから聞けないためにいろいろすれ違いがおこる。何か変！
- 17年4月の従業員は採用時に人材を見抜く力が不足していたと思われる。

### 情報発信不足

- 社会福祉の仕事全般が3K職場だというイメージがあり、マスコミ等でも悪いニュースが伝えられることが多い。生きがいのある仕事だという明るいニュースを流してほしい。施設見学、体験などをしていただき面接につなげている。
- 採用担当者は実際に全ての業務を知っているわけではないので、具体的な業務内容がうまく伝わらず、採用後にその職場で実際に体験することでミスマッチが生じる。
- 会社説明会、採用選考時のミスマッチ、自分の希望している仕事の種類、内容が入社の前後(イメージと現実)で異なる。

### その他

- 女子従業員が多く、結婚、出産で退職が多い。
- 若年離職者のほとんどが結婚等を理由としている。営業所が地域を限定している関係から仕方ない部分があると考えている。
- 若い女性ばかりの職場なので適齢期になると次々と辞めていってしまう。結構突然に言われるのでその後の補充にいつもとても苦労する。
- 一日～二日間の企業及び業務説明にて現場業務に勤務させている。また、面接等採用に関しても時間を掛けないでいる。全て学校任せで処理しているのでもう少し人間性を見ていきたい。
- 以前はスタッフ間のチームワークが悪く、定着率が悪かったが、スタッフの質の向上と共に定着率がUPし、辞める人が激減した。細かく面談、カウンセリングを行い、スタッフのかかえている問題を把握し、ミーティングにより、個々のかくれた良さを引き出せるよう努めている。それが定着率アップにつながるように感じます。

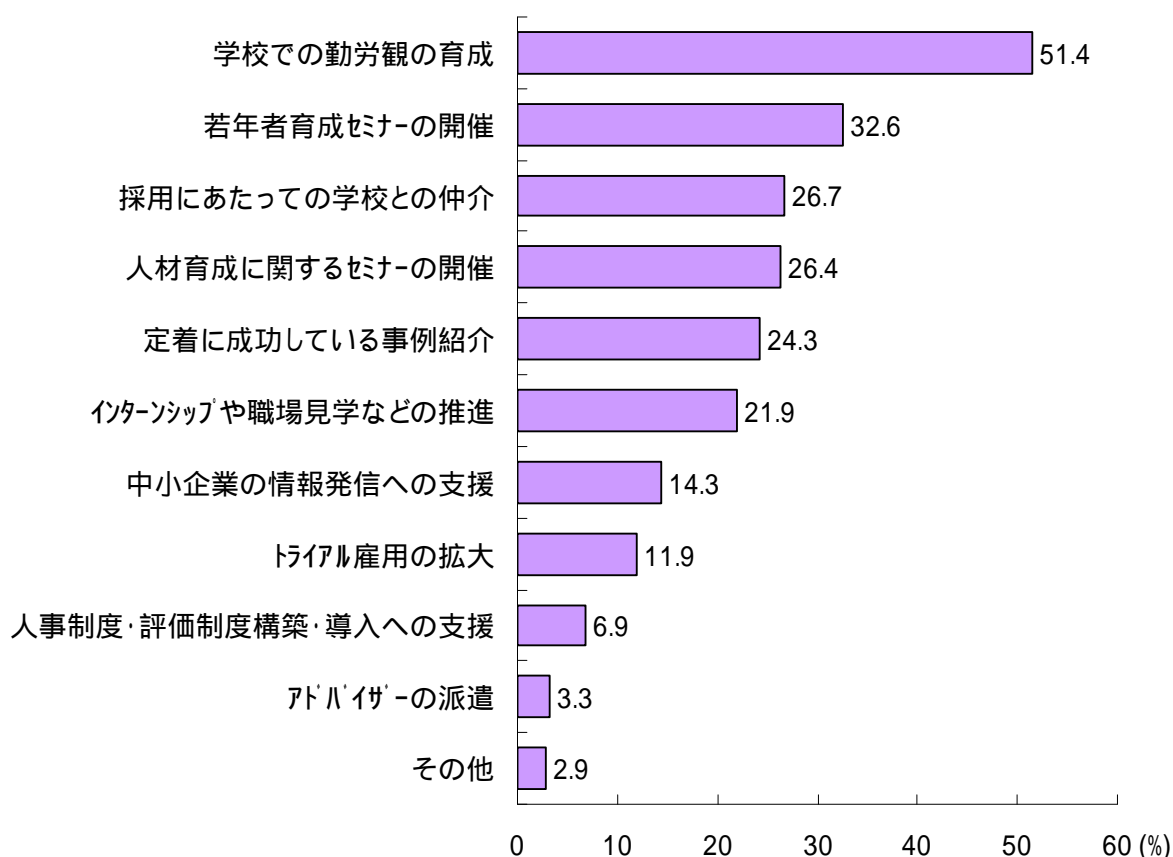
## 労働局や県、商工会議所に希望する支援策

### 5 - 1 . 今後、若年者の職場定着率の向上のため、労働局や県、商工会議所に行ってもらいたいこと、希望する支援策はありますか（複数回答）

今後、若年者の職場定着率の向上のため、企業が支援してほしいと希望しているのは「学校での勤労観の育成」が最も多く 51.4%で、半数以上の企業が希望していることがわかる。次いで、「若年者育成セミナーの開催」32.6%、「採用にあたっての学校との仲介」26.7%、「人材育成に関するセミナーの開催」26.4%、「定着に成功している事例紹介」24.3%の順となっている。

その他、希望する具体的支援策は以下の通りである。

#### 【今後、労働局や県、商工会議所に行ってもらいたいこと、希望する支援策】



#### 【その他、希望する具体的支援策】

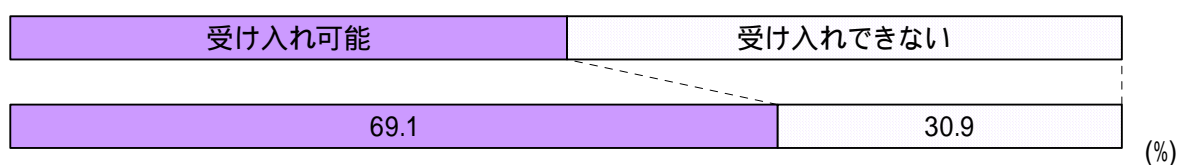
- 人間関係の教育
- 小、中学校における福祉教育の推進
- 会社に雇用されるための本人向け教育セミナー（企業負担安価で）の定期的開催
- 介護労働（環境3K）の悪いイメージの払拭
- コーチングの講習会
- 成功事例、失敗事例の実体験など聞いてみたい

## 5 - 2 . 現在、県教育委員会や商工会議所等が連携して取り組んでいるインターンシップ(就業体験学習)に対する貴社のお考えをお聞かせください。

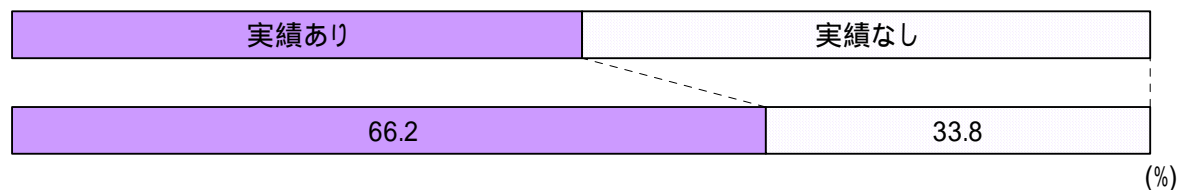
インターンシップ(就業体験学習)の受け入れに関して、「受け入れ可能」な企業比率は69.1%、「受け入れできない」比率は30.9%であった。

「受け入れ可能」と回答した企業295社のうち、実績の有無を回答した281社における実績状況は、インターンシップを受け入れた「実績あり」の企業比率は66.2%、「実績なし」33.8%であった。

### 【インターンシップに関する考え】



### 【インターンシップ受け入れ可能先の実績の有無】



## 5 - 3 . 若年者の職場定着・早期離職防止のために、企業や地域、行政機関や商工会議所などでは、どのような取り組みをすべきか、お考えや提案をお願いいたします。

若年者を受け入れている側の企業から、学校や行政機関、商工会議所などへの要望のほか、企業自らが取り組むべき事柄の記述も数多く記述された。

具体的な考えや提案は次ページの通りである。

## 学校に対しての考えおよび提案

- 労働観についての意識付け。ものづくりの大切さについて工業高校を中心に教育して頂きたい。
- 「学校での取組」については今までにない取組で期待できる可能性をひめていると思います。
- 働く事の意義とか社会的責任感の育成とか教育現場などで社会に出る前にもっと教育してほしい。我慢できない子が多くなった気がする。
- 新卒採用者の早期離職の理由に、「想像と現実の差（ギャップ）」があるようです。これは、賞与や長期休暇の待遇が大企業や公務員のそれと同じであると誤解しているところから発生している感もありますので、中小企業の現実をもっと広く発信してもらいたいと思います。また、最近の若年者は専門技術や高度な技術にばかり教育が偏り、挨拶が出来ないなどの基本的な事に掛けているように思います。採用選考などで面接するときは、練習をしてきている為、発声や表情も全く問題ないのですが、雇用してみると挨拶が無かったり、口の聞き方が成っていなかったりと驚くことがあります。そういった、態度面が理由で上司や先輩と折り合いが悪くなり、人間関係を理由に離職するケースもあります。もっと基本的なことを社会人になる前に教育してほしいと思います。
- 働くことの意義、会社に対する考え方を新卒者の方にはっきりと教育をして子供達を送り出してほしいと思います。学校は、卒業者を一人残らずどこかの企業に送り出す事を優先し、学生の立場や受け入れ側の企業の立場を考えて一人一人送り出しているようには見えません。学生の意思を第一に尊重する事が定着する元だと思います。また、その後企業に対して送り出した担当の先生が訪問をして学生に現状の話を聞いてやるとか、企業の人事担当者に学生の態度を聞いて、学校から送り出したらそれで終わりにするのではなく送り出した時から学生の社会人としてのスタートが始まるのだから学校の担当の先生も同じく送り出した時からスタートをするのだと強く認識して就職担当の仕事をしてほしいと思います。
- 大卒ではそれなりにわかってもらえると思うが、今の高校生レベルはなかなか難しい。一般的な日常の会話、日常の生活から指導する。これが大変である。
- 大学生は何度も会社に足を運んでもらい、お互いによく理解、納得して入社いただいているので、早期の退職はほとんどありません。高校生に関しては、事前の会社見学等をなるべく行っていただくようお願いしていますが、充分ではなく、学校から推薦いただいた方を採用する以外にありません。この子がうちにあうかなあと思って、人数確保のためには、その子を採用するという実態です。大学生のような採用はできないものでしょうか？
- 職業選択のミスマッチを防ぐ為にも在学中から職業に対しての意識の向上を図ることや職場体験をさせる事が必要である。
- 就職体験学習の充実、職場見学会の早期実施、卒業生による体験談の発表会実施。
- 若年者が甘やかされて育つ問題点としては、学校教育の不備が考えられる。学校教育（しかも、小学校の段階で）の現場で学級崩壊等が多発している現状で、若年者に早期離職防止を求める方がおかしいと思う。（落ち着きがない、じっとしてられない）まずは、幼少期の段階で、社会性を身に付けさせるような教育をきちんと行っていかなければ大きくなってからでも結局、何の社会性も身に付いていないという事になるのではないだろうか？
- 社会は厳しいものだ。給料をもらっている以上プロであることなど。学校でもっと教えてほしい。弱い生徒が多い。又、指導的立場にある先生も弱い。
- 「体調管理」「食生活」「次の日に響かない休日の過ごし方」は全て仕事の内、というような概念が全くなく、「自分は自分、会社とは関係がないので放っておいて欲しい」という若年者がとても多い様に思います。「働くための努力」が見られず、少しでも注意をすれば「でも～」と反論がくる始末。忍耐力、適応力も大変必要ですが、「想像する力」がつくように指導して頂きたい。「自分が休んだら、辞めたら、この仕事はどうなるだろうか。どれだけの人に迷惑がかかるか、自分の将来はどうなるのか」考えられる人間になってもらいたい。「自分は自分、他人は他人」の意味が良い意味になるような道徳を授業に取り入れて欲しい。
- 高校を卒業したばかりの新卒者に対してはある程度、高校のフォローが必要ではないだろうか。
- 工業高校など就職を目標にしているとわかっている学校に対しては、3年生になったとき、「今まで学校に授業料を払って学んでいたが、これからは働いて給与をもらうん

- だ」という自覚を持つ様な指導を望みたい。
- 現代の若者は全般において働く意欲に欠けている。とにかく仕事は簡単に早く済ませ、休みは多く、給料は充分にもらいたいと考えている若者が多すぎる。仕事をする喜びと共に報酬を得られる喜びが実感としてとらえられるように学校の教育の中でも教えてほしい。まず、甘やかすことをやめるべきだと思う。
- 勤労に対する意義や責任を教育する必要があると考えます。
- 基本的には受け入れた企業側がすべて行うことが必要であるが、学生生活から職業人へ転換する際の留意点などを学校で意識形成の準備をお願いしたい。
- 企業と本人及び学校との中でミスマッチにならないよう職場見学や先輩社員との対談にて本質を探る事が必要だと思います。
- 学生時代に緊迫した労働意欲を養う期間が必要。学問と共に道徳や人生の意義を自覚する機会が少なく現実とかけ離れ過ぎた若者が多い。精神論だけでなく実践に沿った体験学習が求められる。給与を頂くというリアルな感じが無い。
- 学生の時から自分はどのような仕事がしたいのかを生徒に考えさせインターシップ等でそれが自分にとって合っているかを見つけ出せるようにしてから就職をさせたら良いと思う。
- 学校教育の中でもっと働くという事を教えるべきだ。学校教師の努力は理解するが、本音の所で、企業、地域、行政、商工会議所等と学校とが話し合い協議すべきだ。
- 学校の先生との交流、就職した学生さんの訪問などして頂きたい。福祉職場説明会等開催して頂いても、求職者がとても少ない。福祉職場で働きたいという気持ちをもってもらうため、どうすればいいのか・・・。
- 学校に対してもう少し人間性を高めていただくようお願いしていただきたい。
- 学校で上下関係をしっかりと教えるべき。仕事は楽な事ではない。いつまでも学生のようなものである。アルバイトをさせて世の中を勉強させる。
- 高卒採用者については、卒業までは様々な制約がある高校生ですが、いざ、入社してしまうと学校からのフォローなど全くありません。企業側として、「頑張っているよ」とか「仕事が合わなくて辞めた人がいたらその原因を探る」などを学校側と一緒に考えていきたい。
- 中学、高校生の大切な時期を自分の進むべき道筋、目標を明確に持たせる教育をすべきと思う。一生の間1~3回位は離職もしてもよいと思うが、それは自己研鑽と良い人生を歩む時の離職であり、目標であることが前提、故に若い内に早期離職防止の倫理的な教育を充実させて行くべきと考える。
- アルバイトの規則をなくし、いろいろな職場に入れ、自分に合った仕事を見つけてもらう。子供の時からしかられる、怒られる事が少ないため、職場での失敗でのしかられる事に耐えられない。
- 学校からの推薦では、学生のスキルにあっていると推測して企業に人を送り込んでいく。本人の実際のスキルと、希望にギャップがある場合早期離職に繋がると思われます。このギャップをあらかじめなくすることが必要になる。
- 学校側で卒業生の体験談を聞く会を開催していただきたい。進路ご担当の先生に企業を訪問していただき、企業、仕事内容をご理解いただく。以上の様な事を実施する場合の時期や回数等の緩和をしていただきたい。

#### 行政に対しての考えおよび提案

- 支援については、労働者に行うのではなく、企業に行ってほしい。例えば、若年層社員に対するセミナー等を無料または、低料金で行うなど。労働者個人に資源をつぎこむのは、企業が行うべきで第三者が行っても効果が小さいと考えます。
- 募集要項一枚で、高校生の自分の将来を決定しなくてはならない現行制度を改めてほしい。高校生という事で制度上、求人、求職の方法が保護、規制されているのが悪い面に出ていると思う。社会人として自覚の向上。
- 同年代の若者同士の異業種親睦会。地元で働くことに意義を感じられる、イベントなどの開催。
- 働く事の魅力や社会での重要性など具体的に本人達がイメージ出来る教育プランを作成、実施してほしい。製造業に結びつく教育環境が県下に少ないし(工業系大学)、高校においても多いとはいえません。鈴鹿地区においては本田技研工業を中心とした自動車製造に係る製造業が多いため、学校教育と連携した環境が出来ることが望ましい。
- 途中入社者に於いて早期離職防止のためにも、試用期間での社会保険料等の全額負担を可能にするとか、早期離職者の失業保険手当の支給を厳格にするとかの条件等の見直しが必要ではないか？

- 小企業への設備投資支援制度の充実
- 若年者に働く意欲が感じられない。野心を持っているくらいの人材が欲しいくらいだ。経営者にも問題がある場合もあるので法整備も必要。
- 高卒者就職組の情報を採用枠のある企業に提供するシステム
- 公的機関には、中小企業の問題が何かを集約し、情報を月1回週1回などと決めて発信することを望む。地域の実情に合った情報発信を望む。一方通行になりがちであり、相互発信できる取り組みを望む。
- 現代の若年者は「情報社会」の時流に伴い、様々な情報を取捨選択しています。しかし、学生の間で会得できる情報は、業務内容、売り上げ、従業員数といった表面上の情報が中心で、社風、経営方針、職場の雰囲気、実際に担当する業務などの内面的な情報は不足しがちになります。これら表面上の情報から構成される企業イメージと実際入社してから感じる雰囲気とのギャップが大きいほど、離職に繋がる可能性が高いと考えます。よって企業側としては、企業説明会やインターンシップなど、門戸を積極的に開放し多くの情報を提供すること、また行政の皆様におかれましては、インターネットを中心とした企業に対する行き過ぎた誹謗、中傷の取り締まりや規制、そして企業や行政が一体となり、職場内の人間関係や家庭内トラブルを気軽に相談できる窓口の増設をご提案いたします。
- 現在はワークライフバランスの「ライフ」を重要と考えられる従業員が増えております。特に若年層においては住環境や商業施設などの充実を求める声も聞こえてきます。ぜひ行政機関にもご協力をいただきたいと思います。
- 学校単位の面接会(会社説明会)ではなく、各学校が集まり合同面接会を市単位でまとめて欲しい。
- 企業も行政も若年者が働きやすく将来性のある社会作りをしていく必要があると思います。
- 行政は地域の将来計画を明示し若い労働者の参加を図る。
- 我々建設業は受注産業で有り、受注がなければ会社がなくなります。行政機関や会議所等には、現実の社会状況を判断した上で地域の景気の底上げに対する対策を講じて欲しい。仕事があれば若年者の希望を満足に満たすことができる。また、教育等も十分でき、定着が望めると思います。何を考えるにも現実が不景気すぎて、無理が多すぎます。
- 伊賀地方に専門学校、大学を作って下さい。
- アウトソーシング(派遣)制度を法的に各企業に正社員としての採用を推進するような手だてを考えるべきである。
- インターンシップ、採用コスト等、中小企業では対応できない問題が多い。公的機関での何らかの助成、補助が必要となると思われる。ものづくりの大切さについて工業高校を中心に教育して頂きたい。
- 若年者は大手企業に入社したがる。中小企業へ就職斡旋してほしい。家族的な雰囲気のある小さな会社の方が離職しにくいと思う。
- 定着率が非常に良い企業があるなら、そこではどんな取り組みを行っているか事例紹介を行ってほしい。またどの業種が定着率が良い・悪いといった紹介も知りたい。

#### 商工会議所に対しての考えおよび提案

- 若年者の職業観が希薄になってきているように思える。仕事は決して楽しいだけのものではなく生のコミュニケーション能力に欠けていることも職場定着を阻む一因ではないか。在学中の社会見学やインターンシップの強化等で目上者との円滑なコミュニケーションを図る必要がある。
- 社会人としてのマナーを教育して欲しい。社会人としての仕事の厳しさを教育して欲しい。最近の風潮が個人主義に走り、職場、社会を大切にしない。これらを何とか是正できる体制を指導頂きたい。
- 中小企業の有り方等若年者へのPR支援、学校への紹介、仲介活動がもっと活発に取り組むと各企業への効果が上がるものと考えます。
- 中、高生の職場体験学習も年々、熱心に行われるようになってきたが、早期における社会体験の機会を多く設けなければいけないと思います。
- 同一企業就業者、または長期継続勤務者に対する各種優遇措置の展開。就業意欲高揚を目的としたイベントの開催。
- 地域、学校、企業、行政が一体となってそれぞれの特性を活かし子供達に幼少期から勤労観を含めた社会的資質の向上、育成していくことが大切だと思います。具体的には、インターンシップの推進、企業から学校へ講師派遣。

- 人材教育セミナーの実施、社会人としての最低の常識（マナー）研修の実施、他業種との親睦会（例えば入社2～3年を対象）
- 人材が都市へ流出することを防止するため、県、行政、会議所等は中小企業を地元へアピールして欲しい。情報アピール等に取り組むことは、地方中小企業では体力的に厳しいので補助が必要では。
- 新入社員研修と同じメンバーに3ヶ月後、6ヶ月後、1年後、2年後、のフォロー研修制度をお願いします。
- 新入社員の一般常識を教育していただければと思います。職業柄、以前中学校より体験学習に2名受け入れていたが、現場や工場の見学のみにとどめてもらえるとうありがたい。
- 職場体験などでの就業意欲や、職種知識の向上
- 助成金や研修会の開催、職場紹介など。
- 就職、継続していることの重要性を教育するセミナーの実施
- 若年者の職業観を把握し、企業に情報発信してほしい。また逆に企業に若年者に求める職業観を調査し、若年者に発信してほしい。その双方に、ギャップがある時は、それをなくすためのガイダンスを開いて頂くと有難い。
- 若年者の勤労意欲を増幅すべく、セミナー等を積極的に開催して下さい。また、学校等へ出向いての相談会や、地域にどのような企業（職種）があるのかをもっと早い時点（就職の時期だけでなく、小学生の頃からPRすれば子供たちの夢、憧れ、なりたい職業の枠も広がるのではないのでしょうか）から紹介すべきではないか。
- 若年者の意見を聞く場を多く設けることが重要であると考えます。
- 社会になじむ業種になじむためのトレーニング
- 社員の研修セミナー等を実施してほしい。
- 合同就職説明会など、中小企業がアピールできる機会をもっと増やしてほしい。（新卒者だけでなくハローワークに出入りしている若年者なども入れて）
- 高校卒業者に仕事に対する責任感をもっと持ってもらう様セミナー等を開催して頂きたい。
- 雇用拡大に向けてのサポート、早期離職防止のためのセミナーの開催（労務担当者向け、管理職向け、若年者向け等対象別に実施。）若年者を対象とした異業種交流会等の機会の提供
- 経営者、役職者（指導員）への指導をお願いします。
- 勤労に対する意識を向上させる企画を考えてほしい。
- 業種別の職業内容の紹介や取り組み方等を、アンケートを活用して離職への原因等の勉強会を開き、会社で身につけなければいけない事も学ばせてほしい。
- 業種別での定着率の調査と開示を行い対策を講ずる。若年層において勤労についての先輩の講演、セミナーの実施。
- 業界のイメージアップを行うため、地元企業育成に向けての取組みをお願いしたいです。
- 企業内ではとにかく職場内コミュニケーションを大切にすることが防止になると考えます。行政機関や商工会議所などでは現在行われている企業実習（デュアルシステム、インターンシップ等）を推進されるとよいと思います。（企業側が受け入れればの話ですが・・・）
- 商工会議所は、労働福祉問題についてもっと積極的に取り組み、若い労働者の信頼を得るように努める。
- 学校においてももう少し就職相談をすること（社会人）が必要ではないかと考えます。しかし全ての相談を先生が担当していたら多忙のために無理が生じると思います。商工会議所の方が高校等に机を置いて面談、相談出来る環境があればミスマッチを防ぐことが出来るのでは？と思いますか？
- 会社、職種、職業などへ若年者の理解や意志の明確化に繋がるような情報発信の支援、地域会社の紹介。自分は何をしたいのか、判断できる様な指導。社会人としての自覚と心構えなどの指導、啓蒙。何故働くのかなどを考えさせる道徳観や指導。
- まず、インターンシップについては受け入れ可能ですし、実績もあります。「実際インターンシップに来た子たちが就職にむずびついているか」というと疑問に思うことがあります。当社もインターンシップを受け入れるとは言え、なかなか現場（店舗）まかせのところがありますので十分とは言えません。
- フリーター、ニート等の潜在的な労働力は非常に大きいと感じるため、働くことの重要性や勤労感の付与ができる教育、セミナーを実施いただきたい。
- 「働くこと」および「長期間、特定の企業に在籍すること」の意義を伝える。各種セミナーを実施すると良いかと思えます。

## 受け入れ側の企業としての考えおよび提案

- 就職する前に仕事の素晴らしさをわかってもらおうと良い。何のために人間として生まれてきたのか？何をしに来たのか？仕事は何で必要なのか？満足感、充実感、やり甲斐を理解してもらおう。当社で18年に入社した高校生はすぐ退職した。面接とその後は良かったが、入社してみると掃除一つ出来ない常識に欠けている。オンザジョブトレーニングが毎日となったら本人が嫌気が差してきたと思う。給料は高くて良いからレベルの高い人を探りたいと思っている。
- 例、経営が苦しくなった 経営者はリストラを考えた 10人の職員の内2人を切った（出来の悪いと思う人）。しかし、まだ経営者は苦しい 更に2人をリストラ（解雇）した しかし、まだ経営は良くならない 経営者は更に2人をリストラ対象にしている つまり、10人いた職員の内、出来の良かった職員がいつの間にか出来の悪い職員になってしまった。経営の悪化を自分の能力が原因とせず職員のせいにする経営者が多い！従業員ばかりでなく経営者の資質にも起因することがある！
- 若年者定着のための企業の取り組みは、若年者を甘やかす方向に行きかねない。
- 定期的には上司、人事担当者との面談を実施、若年者の考え、認識を把握しておく。
- 若年者の参加が多いイベントの協賛活動の実施。
- 人事、評価制度の導入。研修会への参加。
- 新人社員教育的なセミナー等を行い、仕事に対する基本的意識を持ってもらう。
- 職場見学がしやすい環境づくりが必要でないかと思えます。選択する上で本人が直接みることで、どういうことをやっている、やる仕事はどのような内容かある程度理解し、選択する、入社する事でよくなる部分もあると思えます。
- 職場での中間に位置する人達の体験や思い等を知るセミナー等の実施。技術習得過程での中断等の防止策、人間関係での心のつながりを知ることが出来れば、と思われま
- 個人のレベル差が大きく採用時の面談では分からない。試用期間で確認せざるを得ない。
- 事業場においては社会人としてのコミュニケーション能力の教育を推進していく事や継続雇用の有利性の検討、個人の能力に見合った目標の設定とその適正な評価が必要であると思う。
- 出きるだけ平等な扱いと現場の意見を重視して仕事の現場がしやすいよう配慮。
- 就職者に対する勤労教育
- 若年層に対する能力評価基準の見直し。他企業との若年層の交流会の企画
- 若年者に対するカウンセリング、給与、休日、福利厚生向上、学生に対して講義等
- 若年者（特に大卒）は地元就職も少なく、三重県よりは、大手の愛知などに魅力を感じている。途中でやめて愛知に再就職していくのが過去3年で2名いた。自社努力も必要ですが、製造業においては、職人や技術を評価することを大切にしていけるPRが有効かと思えます。インターンの指導、補助などの担当をする部署、人員をまわせない。
- 求人票のみで判断し、実際働くと、求人票とは違うなどのギャップが生じ、早期離職に至るケースがある。企業としては入社前の工場見学を実施するなどの取り組みを行い、事前に会社を知ってもらう事が必要だと考えます。また、職場環境が悪くは、職場定着にも至らないので、社内イベントの活性化、また、職場の環境作りなどに取り組んでいきたいと思えます。
- 研修生を採用する。
- 建設業離れが激しさを増すのは業種間格差の是正が必要ではないでしょうか？ 税金の減少によるインフラ投下の激減から発注金額が抑制され工期は短縮、また役所精算の見誤りによるしわ寄せは全て元請業者にかかってくるなど、その中での若年定着は無理。
- 結婚、出産などは仕方ないことだが、職場内人間関係による離職はなくすべき。なので、個人それぞれ定期的にミーティングする時間をとり、話するようにしている。
- 気軽に会社訪問をしてもらいたい。入社就職前に体験労働したらどうだろうか？（入社後のミスマッチが減る。）
- 基本的には、企業自身が社員が希望を持って働ける環境を整備していく事が重要であると考えます。しかしながら若年者については個々の価値観の違い等があり、現実にはその価値観に応じる事は無理である。具体的な提案は無いが、上記の問題を少しでも対応できるような、側面的支援が必要かと思えます。
- 企業体質の改善（プレッシャー・ストレス低減、やる気を出させる）。若手社員に即戦

- 力としての結果、成果を求めるのではなく十分な職場教育を実施し、責任ある仕事を任せて失敗も含み、本人の成長を見守るような職場環境を作る。就業機会の拡大、インターンシップ、工場見学などの体験学習機会を増やし、働く喜び、充実感を与え、採用選考時のミスマッチを無くす。
- 企業は若年者が思っている不安や不満などを上司や先輩に言えるような環境を作る。若年者とコミュニケーションをとり離職になる前に問題を解決していけるようにフォローをする。
  - 企業は自社の将来展望を常に明確にして、若い労働者に理解を求める。
  - 企業としてはミスマッチを防ぐため、募集・採用選考の段階で仕事の内容や労働条件、育成計画等を実態に沿って十分説明し理解し得ておく必要がある。
  - 一人ぼっちにならないよう心掛ける。何かのイベントを行い参加して貰う。同僚にフォローを委託す。趣味、趣向のあった社員と交流させる。求人開始時期が今一つ不明瞭である。
  - 一年に一度提出する「自己申告書」を上司に提出させるのではなく、管理部へ直接届く仕組みにした。上司を通さないことにより、生の声を聞き、内容により、対応していくシステムを取り入れている。
  - その職場を得たことにより自分の人生に夢や希望の持てる、また自分を育てることができる環境づくりが大切かと思えます。心に痛い思いを抱えた人間ばかりが多すぎます。
  - 6年前ごろに2名2日間体験学習を受入れたことがありますが、スタッフがなくて、私が一人で対応した覚えがありますが、体験については今後も取入れた方が、新卒者にとってはプラスになると思えます。
  - 企業および仕事内容等を理解してもらうための見学会、説明会をできる限り多く開催する。

#### 地域への考えおよび提案

- 本人の意識次第であると考えますが、昨今「フリーター」や「ニート」のような造語がマスコミで報道されるので、若者はその情報を「正しい」「やってもイイんだ」と考え方を違えているように思います。本来ならば、「指導」を受けるべき人種に対して「市民権」を与えてしまっています。情報の出し方とそれを判断する能力に欠けていると思えます。
- 地域行事の開催等による、防犯対策を含めた未就業者（学生を除く）への徘徊行為等を防止する雰囲気づくり。
- 地域、行政方面においては、若年者への気軽に出来る会社見学(訪問)等の橋渡しをしてほしい。
- 親に寄生せず自立する精神を育てる。これは難しく、職に身が入らなくても現在は生活できることが社会的に広まっている。ニートなるものが多く働かずとも食べていける社会をすぐに直すべき。
- 小さい頃から、我慢させることを覚えさせる、「働かざる者食うべからず」であること。自分の行動が相手に与える影響を考えさせる。昔は当たり前だったことだと思いますが、今は？資本主義社会を小さい頃から現実と教えるべき(自己責任)につきる。
- 若年者の多くは、目先のことしか見えてないように感じます。正社員とアルバイトでは、生涯所得でどれくらい差が生じるのかを具体的な数字で示し、理解を求めることや働くということの意義や社会における使命感等人間教育が必要と感じています。
- 若いうちは良いが、自分の将来を考えられる人間になる事が大切。又、そう言う若い人を取りまく家族などの認識も低下しているのが問題だと思う。職場になぜ定着できないのか？早期離職してしまう原因がその人にあるのか？職場にあるのか？職場には問題なく、その人の定着意欲に欠ける場合はどうすれば良いのか・・・？etc、若年者の意見を聞いてそこから仕事につかせるにはどうすれば良いか考える必要があると思う。今のところ、時間的余裕がないので。
- 社会福祉(特に高齢者)に対して世間の評価も悪く、若年者から魅力のある業界ではないとのイメージがあると考えられます。企業努力も必要ですが、社会全体で考えていく必要があると思えます。今後の介護のあり方と反比例して、介護報酬は下がっています。それでは、よい人材を雇うことはできないと思うので、行政も今後、検討の必要があると思えます。
- 三重県の北勢地区は、企業にとって採用は厳しい状況にある。当社はそのような状況を鑑み、県外へ採用活動を展開している。県外の者でも魅力のある都市づくりが定着率の向上につながる。

- 最近フリーターやニートが増加しており正社員の採用を望まず派遣社員も増加傾向にありますので正社員の重要性を伝えていったほうがいいのではないかと思います。
- 高学歴の若者が、力はあるのに就職できないといった、現実をどうするのが難しい問題ですが考えていただきたいと思います。
- 勤労に対する意義を学校、家庭で学ぶことができるように力を入れてほしい。色々な事情があるがフリーターやアルバイトが多すぎる。フリーターという言葉が受け入れられること自体がおかしい。日本の社会全体が自己中心的である。企業も、便利になってきているが商品(製品)を売れば新しいものを作ってすぐに使い捨てにしてしまう。そのような風潮が勤労意欲の低下につながっている。簡単に何でも手に入るから簡単に転職してしまうのではないかと？努力して苦労して手にいれたものは簡単に捨てない。マスコミに対してもスポーツや芸能関係において華やかな部分しか報道しないため若者はすぐにその部分だけを見てそれを目指すため転職も多い。
- 業種ごとに一人前になるまでの、代表的な養成期間や習熟期間の概略をわかりやすく学生や中途採用者に提示する事で、ミスマッチを防ぎ、場合によっては安易な考えで就職を考える若年者に警鐘を鳴らすことができるのではないかと思います。先日放映されていたNHKの技能五輪国際大会(22歳以下対象)に出場した選手達の話の聞いていると、それぞれの職種に強い信念と情熱を持って取り組んでいたのも、社会に出るまでの家庭や教育の場で働く意識や、職業観を教える事を、社会や会社で指導環境を整える両面での取り組みが必要ではないかと思う。面接の際に制限されて、本人を見抜く質問が出来ない事もミスマッチを拡大しているような印象がある(特に中途採用)。
- とにかく教育方法の見直しが必要だと思います。幼少の頃からある程度大変さと人間関係の難しさを教え込むべきだと思います。自分の理想や権利ばかり主張し、我慢など関係ない嫌な事からは大人が遠ざけるのはやめた方がいい。ゆとりは大人があたえる物ではなく、自分で探す力をつけさせる事が大事なのではないのでしょうか。勉強にしても一生つめこむことなどないのだから、せめて小～高校まで一生懸命やりなさい！受験戦争なんてありません。この時期にがんばった事は必ず将来自分の為になるはずです。それから私達大人が正しく生きる姿をいやというほど見せ付けることです。子供と大人の世界が違うことを教え一生懸命生きていけば大人の世界に自分も到達できるんだと希望を与えてあげる事が必要。私達大人の自覚も大切な事です。
- ここ東海地域は各種企業が多く常時募集がかけられている。恵まれた地域であり入社して気に入らなければ直ぐ辞めてもよいという若年層の浅はかきで無関心な人達は以前より多くなっている。時代の背景からアウトソーシング事業者が増えてきたことも一因と考えられる。

#### 家庭への考えおよび提案

- 正規社員で働く事、勤労観、責任、権利、義務などと言う問題が年々希薄になってきている。この意識は学校地域だけでなく家庭での問題でもあり、中～高と連携して問題に取り組んでほしい。
- 現代子の考え方、仕事への情熱が分からない。自分が働くことにより賃金が支払われていることの自覚も薄い。家庭での育ち方にもよる。これらのことをふまえての研修や学校での指導をお願いしたい。
- 企業や地域以前に家庭での道徳観念、学校教育を考えるべきではないでしょうか？
- 若年者の親に対する情報提供が必要である。
- 企業や行政という段階ではなく、家庭教育のところでの指導が必要と思われます。自由とわがままをはきちがえ、辛抱がたりない。それをたしなめる親もいない。心身共に弱虫な人間、子供の状態で体だけ大人になった社会人がふえつつあると思います。
- やる気、我慢(忍耐)の躰は、家庭の問題であると考えます。学校、行政にも責任があると思うが、それ以前の問題、家庭の躰が全くなっていないように感じる。

#### 若年者への考えおよび提案

- 働くということの考えがない。専門の学校を出ても転職をするなど、もったいない。
- 仕事をして給金をいただくとはどういう事か。挨拶の出来ない人が多い。「例、病欠の後出勤した時など、(きのうは、お休みいただいてありがとうございました)」が言えない、もちろん先に体は良くなりましたか？と言ってもである。又「例、お土産をあげても、昨日はごちそうさまでしたなどの言葉が出ない。」又「すみませんとか、ごめんなさい」が言えない人が多い。
- 勤労観の育成。正規雇用と派遣社員との違い等、違いが分からず入社する又は離職することのないよう取り組むべき。個人的見解として本来企業は終身雇用を前提として

- 採用を行い、若者は終身雇用を前提として考えてあきらめないで仕事に励むべきものと考えます。
- 企業や行政機関、商工会議所が取り組むべきことを考える以前の問題だと思えます。この10年間に5名の若年者を採用してきて感じることは(1)コミュニケーション力に欠けること(2)お掃除、お茶の入れ方、あいさつの仕方、上司に対する言葉づかいや態度、職場での気配り等、日常生活の基本的なことがほとんどできないこと。結局は家庭でしっかりとした教育やしつけができていない。「この親にしてこの子あり」ということが50%、あとの50%は本人の意識と志の高さだと思えます。企業は人なりといえます。人の問題を解決しなければ企業は良くなりません。私の事務所では、NBCの人財活性化セミナーを活用しています。
  - 何の為に仕事をするのかを考えさせる研修が必要なのでは？考え方が非常に甘い！
  - 若年者の意識の問題ですので、何をしても解決しない問題だと思えます。働くところが少なくなればやめないのでしょうか、三重には多くの会社がありますので、転職も容易です。
  - 各職場の特質、技能を習得する業種については良く説明し、本人が納得する事が大切です。
  - 特にフリーターや学生のアルバイトは年々すぐ辞めていくような気がします。提案よりどうしたらいいのでしょうか？と聞きたいです。