

[資料2]

【報告書】

三重県の若年者早期離職防止に関する企業調査

本資料は三重県商工会議所が2008年に実施し、県生活・文化部がデータ管理をしているおもに高卒者を採用した企業の学歴別、高校の学科別の離職状況に関する調査結果である。同県の生活・文化部の許可を得て、転載するものである。

2008年3月

三重県商工会議所連合会

I 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
- 1-2. 若年者の職場定着に拘らない理由
- 1-3. 若年者の職場定着率の傾向

採用実績および離職状況について

- 2-1. 学歴別過去3年間の採用者数および離職者数
- 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
- 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

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
- 3-2. 離職希望の若年者に対する面接実施の有無
- 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
- 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

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

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

- 5-2. インターンシップ（就業体験学習）に対する考え
- 5-3. 若年者の職場定着・早期離職防止のための提案

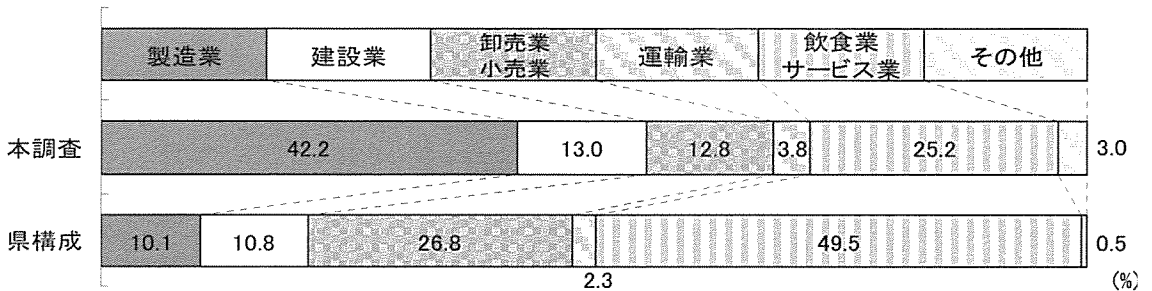
6. 有効回答の属性

(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)

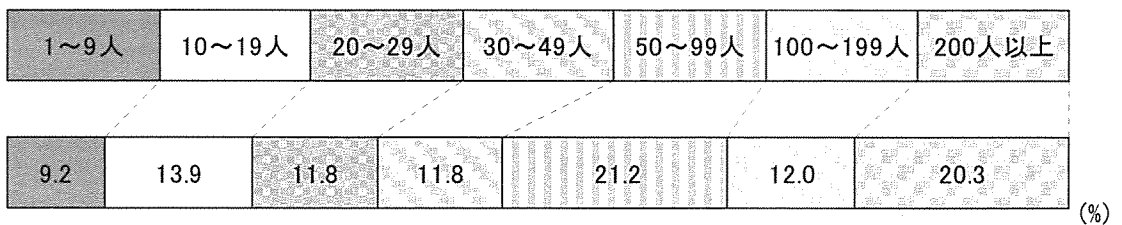
【業種】



(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】



II アンケート調査の分析

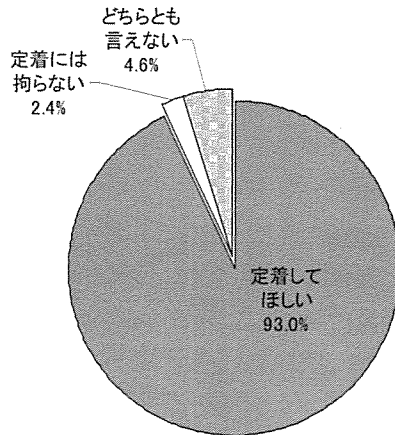
職場定着の状況について

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「定着して欲しい」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
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。

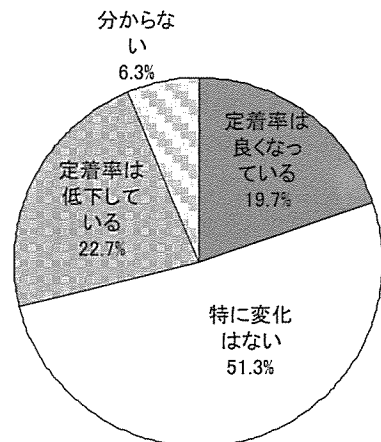
【若年の職場定着に拘る理由】

- ・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。

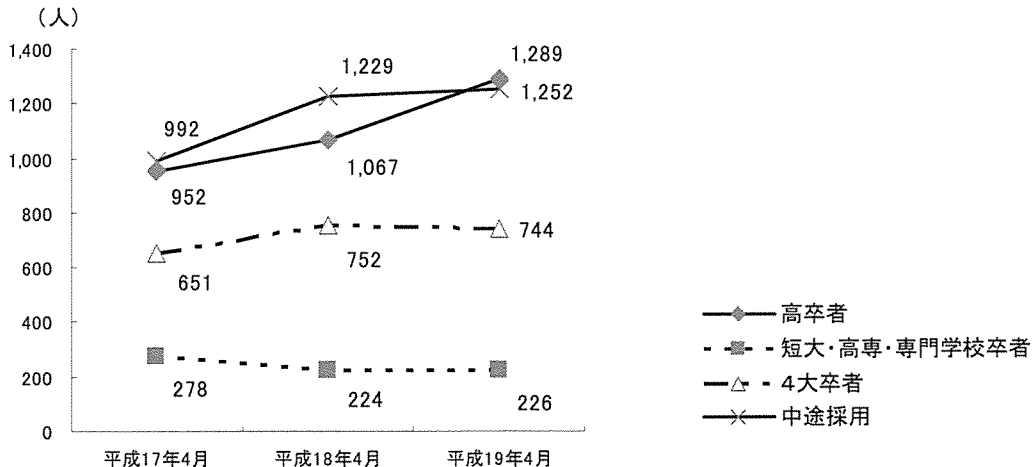
採用状況は増加傾向にあり、なかでも高卒者の採用者数の伸びが高い。

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。

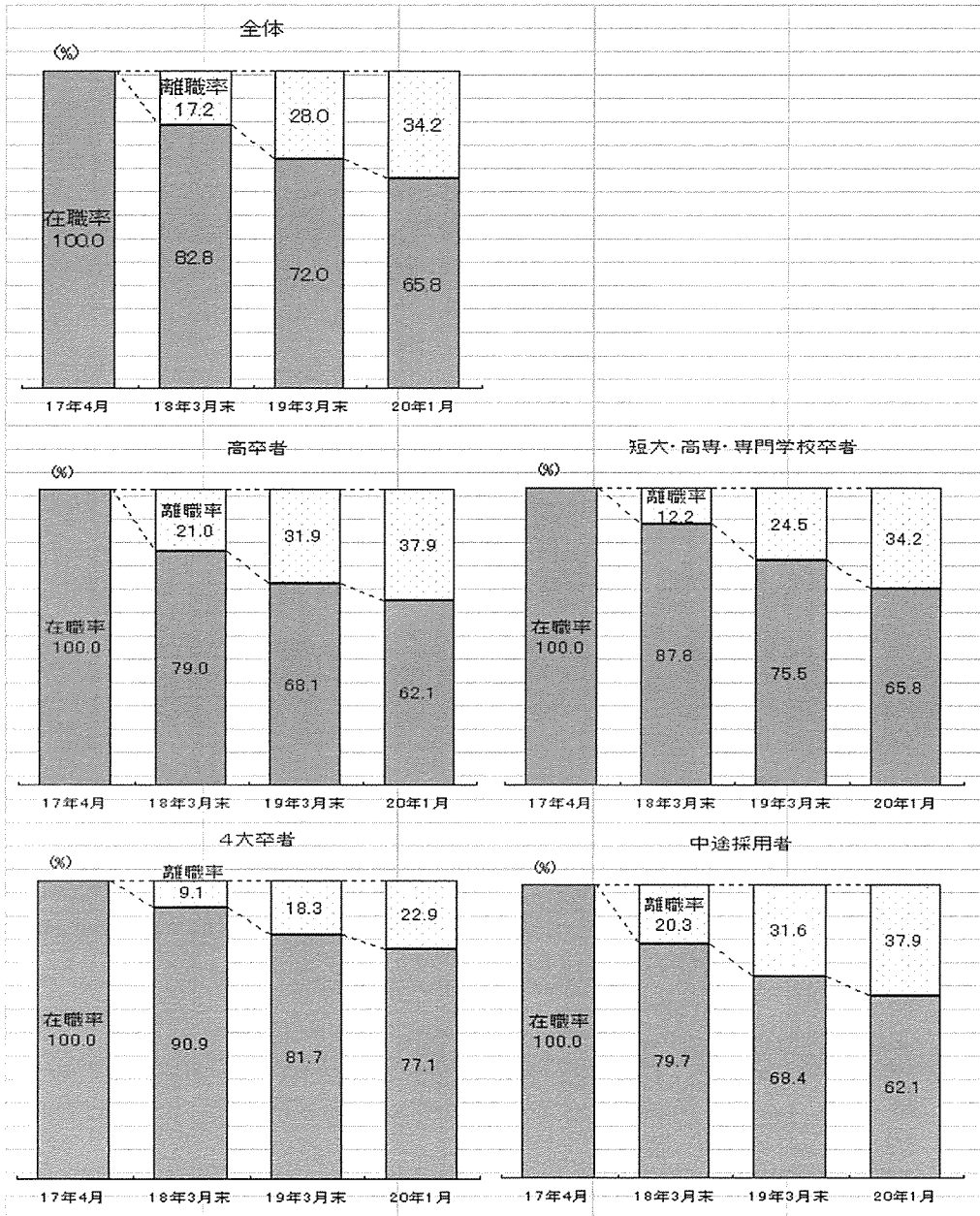
入社年度		17 年 4 月	18 年 4 月	19 年 4 月
採用者数	(1)高卒者	952 人	1,067 人	1,289 人
	(2)短大・高専・専門学校卒者	278 人	224 人	226 人
	(3)4 大卒者	651 人	752 人	744 人
	(4)中途採用	992 人	1,229 人	1,252 人
1 年以内の 離職者数	(1)高卒者	200 人	196 人	168 人
	(2)短大・高専・専門学校卒者	34 人	39 人	20 人
	(3)4 大卒者	59 人	78 人	49 人
	(4)中途採用	201 人	249 人	168 人
1～2 年以内の 離職者数	(1)高卒者	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・昇学園および、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	(1)普通科	370 人	(1)普通科	435 人
	(2)専門学科	514 人	(2)専門学科	608 人	(2)専門学科	735 人
	(3)総合学科	45 人	(3)総合学科	50 人	(3)総合学科	48 人
1 年以内の離職者数	(1)普通科	99 人	(1)普通科	110 人	(1)普通科	74 人
	(2)専門学科	78 人	(2)専門学科	72 人	(2)専門学科	60 人
	(3)総合学科	9 人	(3)総合学科	11 人	(3)総合学科	9 人
1 ～ 2 年以内の離職者数	(1)普通科	50 人	(1)普通科	31 人	/	
	(2)専門学科	46 人	(2)専門学科	32 人		
	(3)総合学科	5 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】→次頁

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。

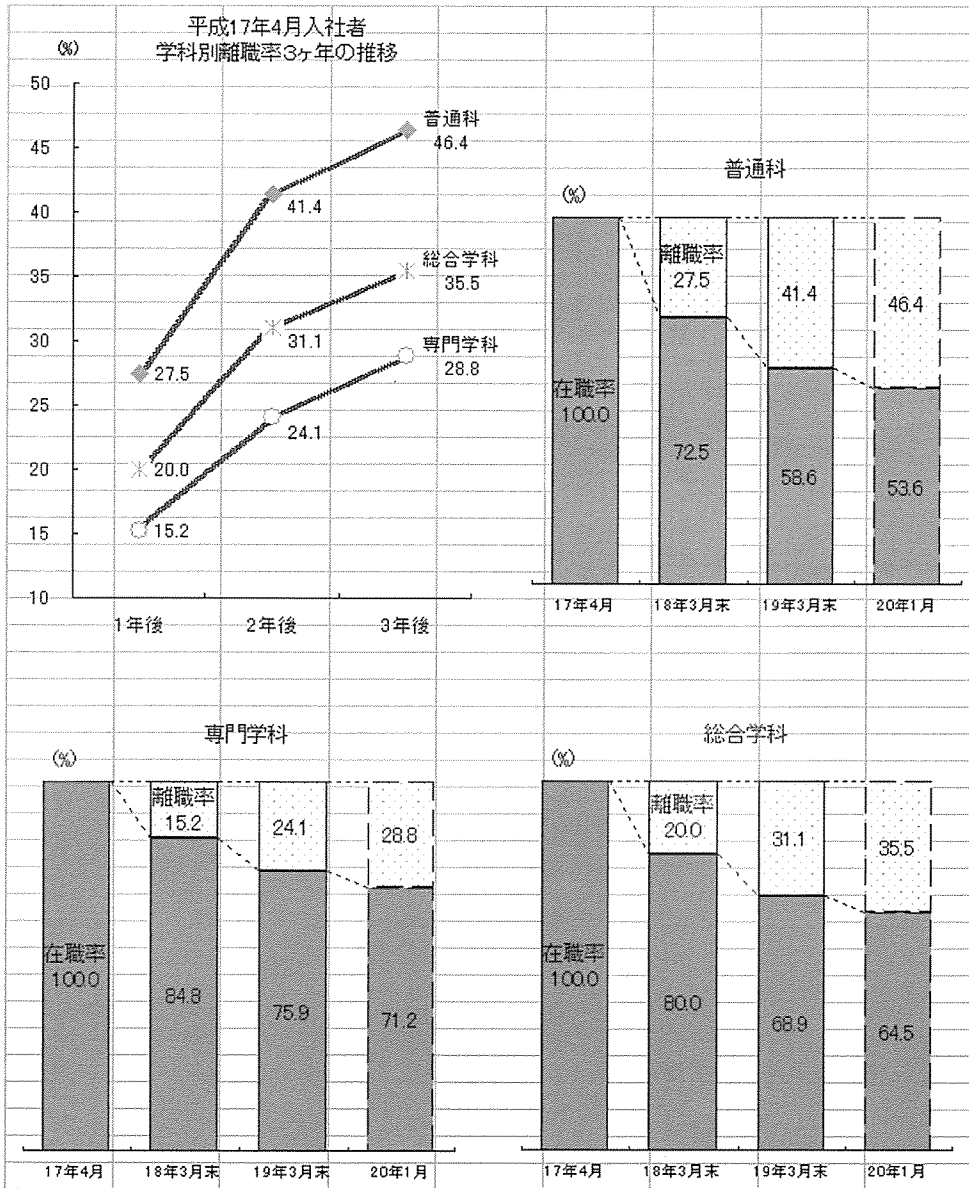
高校新卒者の入社後に、高等学校側から入社後の様子や勤務態度の問い合わせなど職場定着につながる働きかけはありましたか。

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、「働きかけはあった」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、「働きかけはあった」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

【県内高卒者学科別離職率の3ヶ年推移】

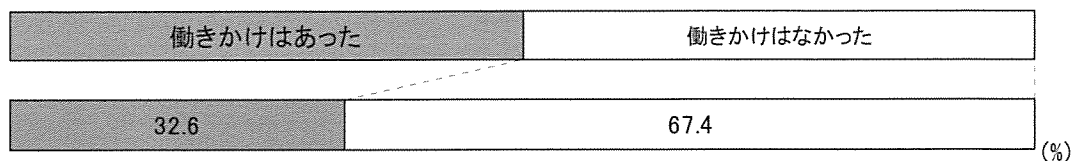


なされている様子もみられた。

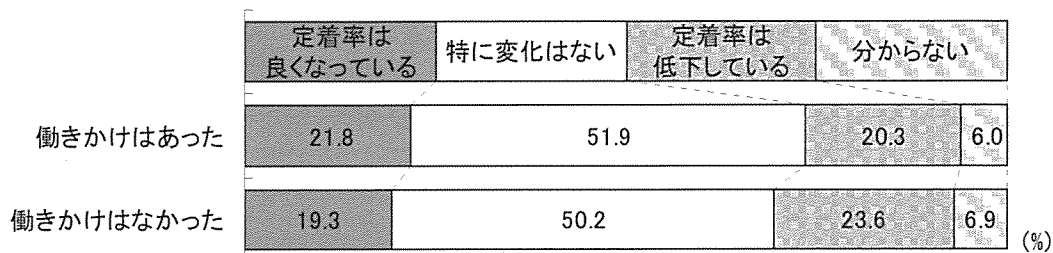
担当教師（学校）によっては、働く卒業生の声を聞いて冊子を作成したり、「入社1年を顧みて」というタイトルで若年者に体験記を書かせるなど、独自の取り組みを行っている。退職したいと申し出た従業員に、学校の先生がカウンセリングなどを行った結果、今も働き続けている実績もあげられた。

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。

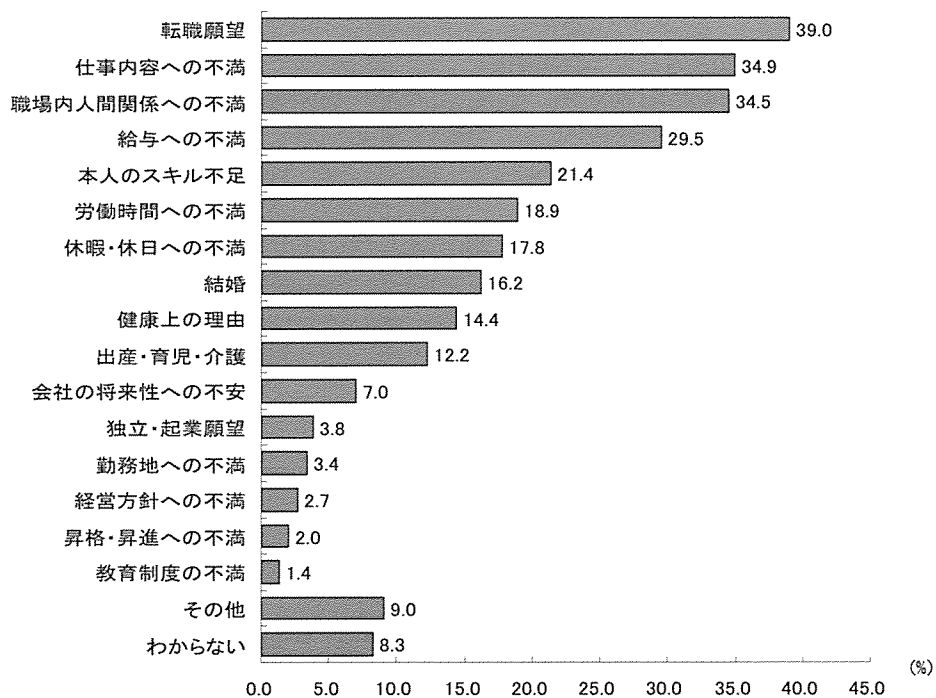
【高等学校からの働きかけ】



【職場定着率の傾向 × 高等学校からの働きかけ】



【企業が考える若年者離職の主な理由】



三重県の若年者早期離職防止に関する企業調査

【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	教育制度への不満	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	教育制度への不満	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

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。

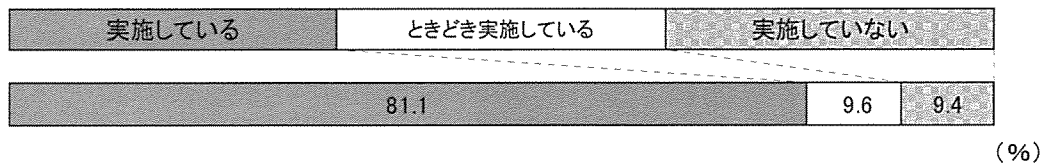
離職希望を申し出た若年者に対する面接を実施している比率は高く 81.1%、ときどき実施している企業を含めると 90.7%である。

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。

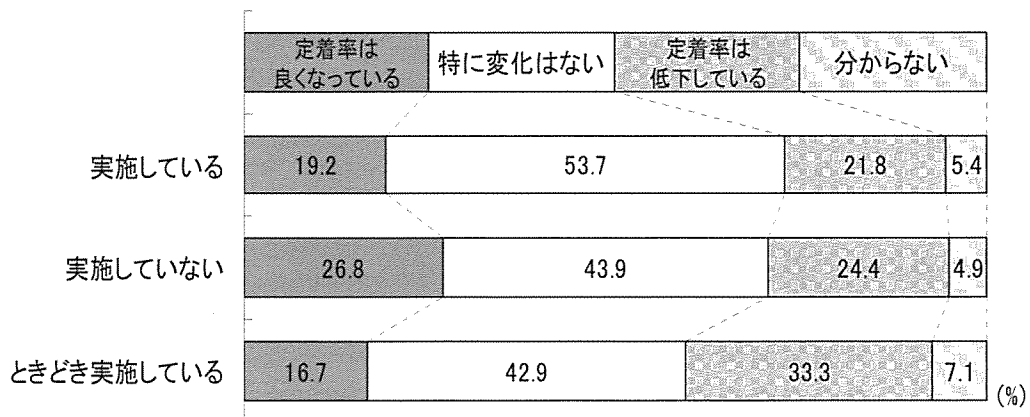
業種別に見ると、製造業、小売業では8割を超える比率で面接が実施されているが、卸売業 57.1%、運輸業 64.7%での実施比率は低めである。

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。

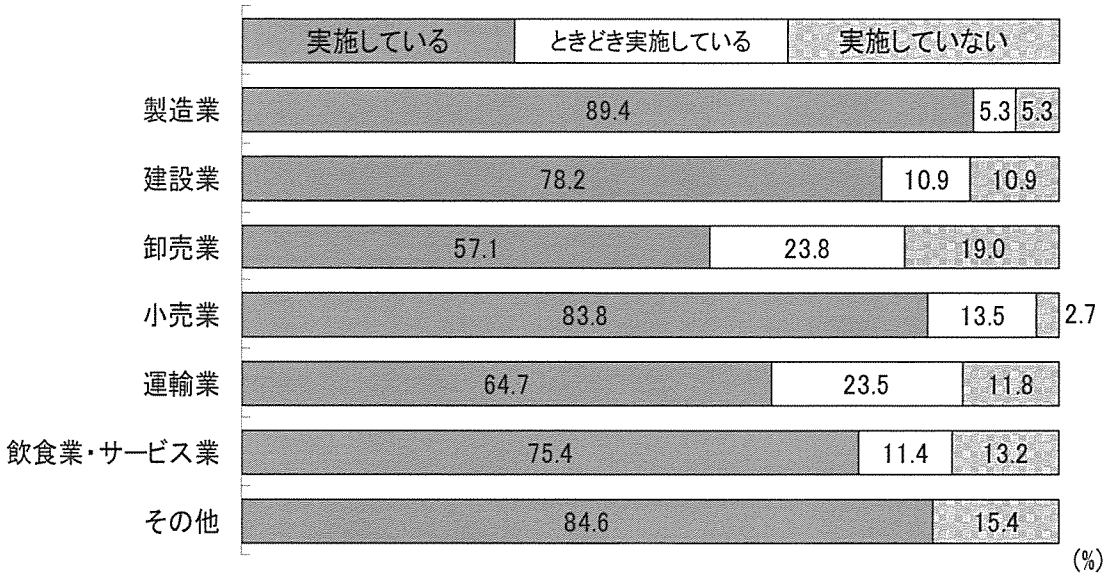
【離職希望を申し出た若年者に対する面接の有無】



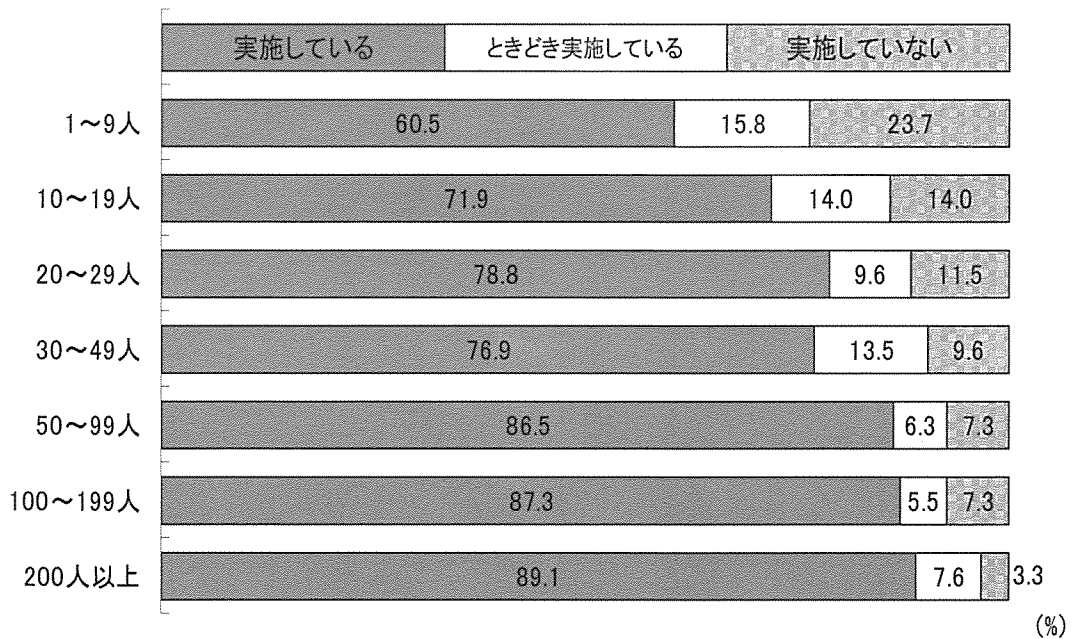
【職場定着率の傾向 × 離職希望を申し出た若年者に対する面接の有無】



【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】

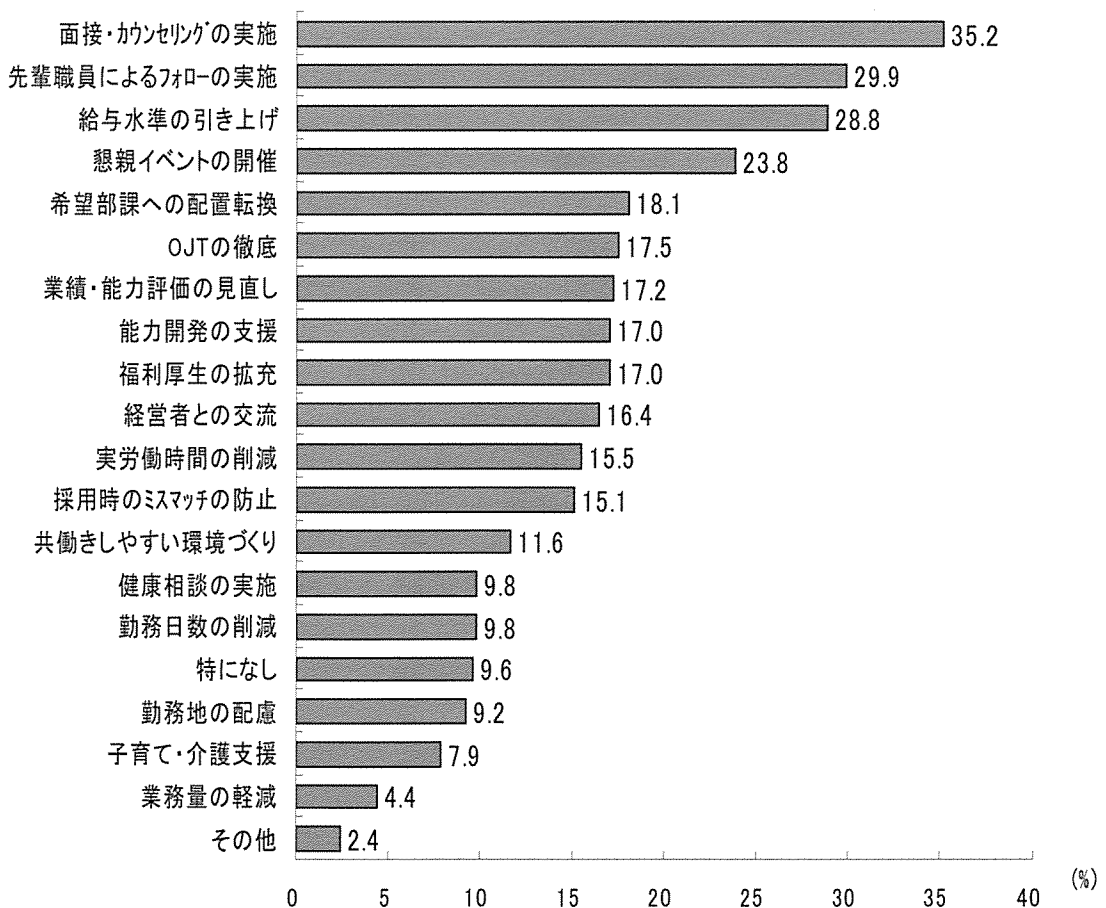


3-3. 過去3年間に、若年者の職場定着のために実施したこと（気をつけていること）はありますか（複数回答）。

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。



【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】

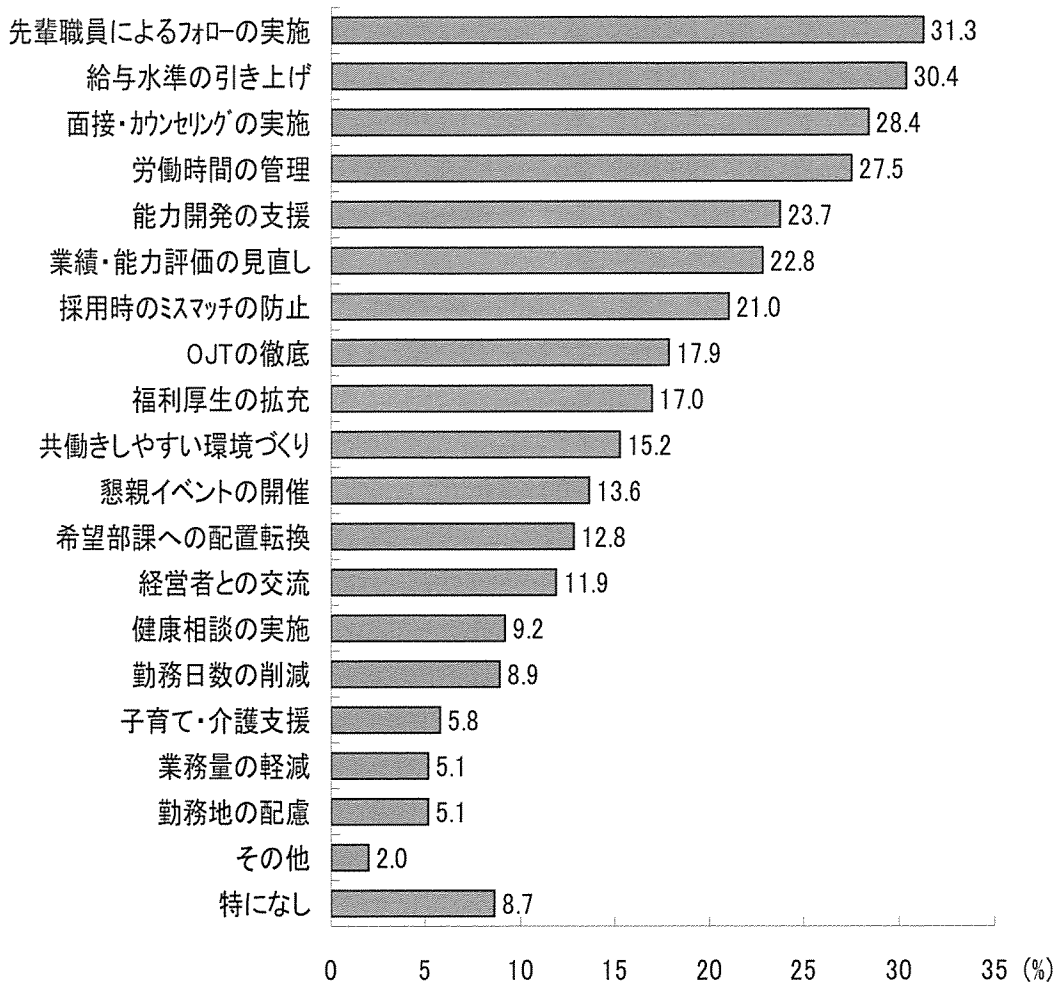
	定着率は 良くなっている	特に変化はない	定着率は 低下している	分からない
子育て・介護支援	36.1	55.6	8.3	
福利厚生の拡充	35.5	39.5	15.8	9.2
勤務日数の削減	29.5	36.4	25.0	9.1
経営者との交流	28.0	34.7	32.0	5.3
健康相談の実施	27.3	38.6	31.8	2.3
給与水準の引き上げ	27.3	45.3	23.4	3.9
共働きしやすい環境づくり	26.4	47.2	20.8	5.7
業績・能力評価の見直し	26.0	42.9	24.7	6.5
能力開発の支援	25.6	52.6	16.7	5.1
OJTの徹底	25.3	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】



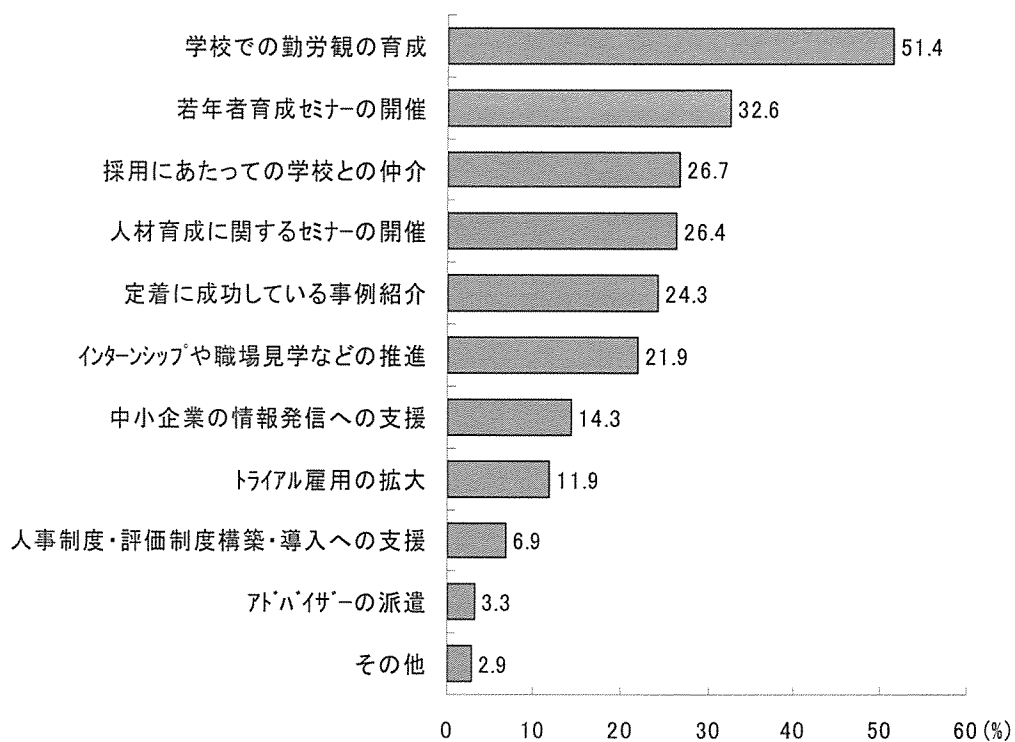
労働局や県、商工会議所に希望する支援策

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】

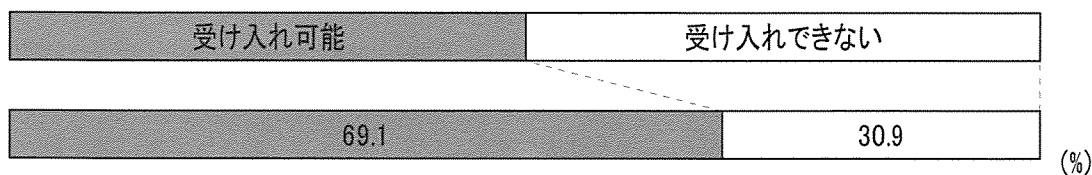


5-2. 現在、県教育委員会や商工会議所等が連携して取り組んでいるインターンシップ(就業体験学習)に対する貴社のお考えをお聞かせください。

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】

