

平成 22 年度

千葉市雇用状況実態調査報告書

概要版

もくじ

調査の概要 1 調査結果の概要 2

第1部 事業所調査

1. 事業所の概要 4
2. 業績動向と経営方針等 5
3. 雇用状況 7
4. 雇用管理等 8
5. 雇用の推移 10
6. 雇用の見込み 12
7. 雇用の課題と展望 13
8. 若年者の雇用 16
9. 障害者の雇用 19
10. 留学生の雇用 20
11. 千葉市内での事業展開 23
12. 行政（国、県、市）の支援策 24

第2部 教育機関調査（高校）

1. 卒業生の進路状況 25
2. 就職指導方法 26
3. 生徒の就職に対する意識や態度 28

第3部 教育機関調査 (短大・大学・専門学校)

1. 卒業生の進路状況 31
2. 就職指導方法 32
3. 学生の就職に対する意識や態度 34
4. 留学生の就職指導 36
5. 就職指導の課題 37

第4部 求職者調査

1. 回答者の概要（年齢・性別） 38
2. 前の仕事の退職理由 38
3. 前の仕事の職種、希望する職種 38
4. 前の仕事の就業形態、希望する就業形態 39
5. 求職時の問題点 39
6. 今後習得したい、または必要とされる技術や技能 39
7. 必要と思う支援、市や事業所への要望 40

経済農政局経済部

産業支援課

調査の概要

1. 調査実施の目的

この調査は、若年者・女性・就職困難者等に対して望まれる就労支援、企業の雇用計画を拡大させ雇用創出を図る施策の取組方法を明らかにするため、事業所、求職者、教育機関等を対象に、雇用の現状、行政の望む就労支援、就職の阻害要因等について、様々な視点からアンケート調査を実施し、市独自の雇用施策を検討するうえでの基礎資料とする目的として実施した。

2. 調査の種類

| 調査名 | 調査対象 |
|---------------------|-------------------|
| 1. 事業所 | 千葉市内の事業所 |
| 2. 教育機関（高校） | 千葉市内の公立・私立高校 |
| 3. 教育機関（短大・大学・専門学校） | 千葉市内の短期大学、大学、専門学校 |
| 4. 求職者 | ハローワークを訪れた求職者 |

3. 調査方法と回収状況

調査方法：1～3 郵送によるアンケート調査
4 調査員による聞き取り調査

＜回収状況＞

| 調査名 | 発送数 | 回収数 | 回収率 |
|---------------------|--------|------|-------|
| 1. 事業所 | 3,000件 | 576件 | 19.2% |
| 2. 教育機関（高校） | 31件 | 22件 | 71.0% |
| 3. 教育機関（短大・大学・専門学校） | 47件 | 21件 | 44.7% |
| 4. 求職者 | - | 664件 | - |

◇調査結果を見る上で注意事項

- ・本文、表、グラフなどに使われる「n」は、各設問に対する回答者数である。
- ・百分率（%）の計算は、小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示した。したがって、単数回答（1つだけ選ぶ問）においても、四捨五入の影響で、%を足し合わせて100%にならない場合がある。
- ・複数回答（2つ以上選んでよい問）においては、%の合計が100%を超える場合がある。
- ・本文、表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合がある。
- ・回答者数が30未満の場合、比率が上下しやすいため、傾向を見るにとどめ、本文中では触れていない場合がある。

調査結果の概要

◎事業展開と雇用状況・課題と展望

最近の景気動向、1年ほど前と比べた売上高とともに悪化しているとの回答が多く、市内事業所の業績動向は厳しい状況がうかがえる。今後2～3年の経営状況の見通しは「横這いで推移する」が4割弱、「悪化する」が3割である。

厳しい経営環境の中ではあるが、2割強の事業所が「正社員を増やした」としている。過不足感では34歳以下の正社員で<不足>が3割と特に顕著である。雇用の見込みでも1割強の事業所が正社員を増やす予定があり、その多くは新規採用を予定していると考えられる。

雇用管理には「有能な人材が確保できないこと」「人件費が経営を圧迫していること」「従業員の人材育成・能力開発を充実させる余裕がないこと」などが課題としてあげられている。

雇用拡大を目指すにあたっては、千葉市内の事業所の発展、活性化が不可欠である。今後「千葉市内の既存の事業拠点をさらに拡大する」予定の事業所は1割台半ばである。千葉市内での事業展開のメリットは「交通・輸送の利便性」、「良好な居住・文化環境」「自社の信用度や知名度向上に有利」「事業用地・スペース確保の容易さ」「受注先・販路が豊富」などとなっている。

◎ワーク・ライフ・バランス支援

ワーク・ライフ・バランス支援として「有給休暇の取得促進や時間外勤務の削減に関する取り組み」、「キャリアアップ支援」「育児支援」が2割前後実施されているが、何らかの取り組みを実施している事業所は3割弱にとどまっている。社員が望んでいると認識されることとしては休暇制度についてが最も多く、安定した給与・ベースアップ、育児支援・介護支援、労働時間の短縮・フレックスタイムや所定外労働の削減などと続いている。

◎女性の就労継続・再就職支援、母子家庭の母親の就労支援

女性社員が出産、子育てを経て仕事と生活を両立するために実施している取り組みとしては「勤務時間の短縮、フレックスタイム制、始業・就業時間の繰上げ・繰下げ」が2割となっている。今後必要な取り組みへの回答は少ないが、「妊娠・出産・子育てを理由に退職した従業員の再雇用」と勤務時間の変動が1割弱あげられている。

依然として出産、子育てで離職する女性は多く、女性が就労継続できるような支援が事業所に期待される。女性の再就職支援や母子家庭の母親らの就職支援として、職業訓練制度が実施されており、就職活動支援として情報提供や面接・書類作成指導なども行われている。しかし、特に正社員への就職は難しく、就労継続を実現する事業所の環境づくりなど課題も残されている。

◎若年者の雇用

事業所調査を実施した平成23年1月現在、平成23年3月卒の新卒採用については「予定があり、内定を出している」が1割台半ば、平成24年3月卒の新卒採用については<予定がある>は1割台半ばである。平成24年3月卒の新卒採用環境の見通しについては「前年並み」と<厳しくなる>がそれぞれ3割となっている。

教育機関調査では、平成23年・24年3月卒ともに新卒採用の就職活動は厳しい見方が強く、特に高校生では<厳しい>が大半を占めている。短大・大学・専門学校でも<厳しい>が6割と高い。平成24年3月卒は平成23年3月卒よりも<就職しやすい>が減少し、「前年並み」が3割弱となっている。

就職支援施設では、新卒採用窓口を設けるなど取り組みを強化しており、教育機関でも事業所からの直接的な求人にとどまらず、ハローワークとの連携や就職サイトの活用が行われている。学校側が直接企業を訪問し、事業所のニーズ把握、新たな求人の開拓などの取り組みを強化している学校もある。就職する生徒が多い高校では、キャリア教育を導入するとともに就職に対する早期の意識付けや面接、試験対策を充実させており、短

大・大学・専門学校では就職支援のプログラム、ゼミ、個別指導などの取り組みが行われている。

卒業生に対しては、多くの高校では担任、進路指導担当者が卒業後も相談に乗ったり情報提供やアドバイスを行ったりしている。しかし、相談に訪れる生徒がいないとの指摘もある。短大・大学・専門学校では、求人情報の卒業生への開示や、相談体制の整備などの対策が行われている。

34歳以下の若年無業者を雇い入れる＜意向がある＞事業所は、2割台半ばである。雇い入れる際の条件は「特にない」と「公的な資格を持っていること」が3割強で拮抗し、「正社員としての職歴を持っていること」が2割強となっている。若年者が無業状態になるのを防ぐ取り組みが不可欠であり、新卒採用時の就職支援とともに既卒の無業者や離職者に対するケアも必要となっている。

◎高齢者の雇用

厚生年金の支給開始年齢の引き上げが進むなか、定年年齢の引き上げや雇用継続・再雇用制度を取り入れる事業所が出てきている。しかし、一定の条件を付けるなど希望者全員には雇用継続や再雇用が適用されない、新たな雇い入れはしないなど高齢者の雇用拡大はあまり進んでいない。

事業所調査では過去3年間に「高齢者の再雇用を進めた」は1割にとどまっており、今後3年間の方針でも「高齢者の再雇用を進める」はわずかである。

◎障害者の雇用

障害者の雇用状況は「雇用していない」が8割を占めている。その理由としては「障害者に適した仕事がみあたらないから」が過半数となっており、大きな課題となっていることがわかる。その他には「事業所のバリアフリー化等、施設面の受け入れ環境の整備が必要だから」と「職務能力の把握が困難だから」がそれぞれ1割超となっている。障害者を正社員または非正社員として雇用している事業所で、雇い入れる際に配慮した点は「業務内容の設定」と「周囲とのコミュニケーション」が高い。今後の意向としては、「雇い入れる予定がある」と「予定はないが、雇い入れる意向がある」を合わせた＜意向がある＞は2割となっている。

障害者を対象とした職業訓練が実施されているが、受講後の就職、就労継続については課題もある。また、障害者団体からは情報提供の充実や就職後の事業所内外のケアの充実、周囲の理解促進、コミュニケーションの充実などが課題としてあげられている。

◎留学生の雇用

市内の大学・専門学校等の留学生の正社員採用について「適切な人材がいれば採用してもよい」は1割となっている。留学生の採用に際しては「専門分野は問わない」が4割台半ばであり、専門分野以外に重視することとして、日本語の語学力、コミュニケーション能力、人柄、責任感、勤勉性などがあげられている。一方で留学生を正社員として採用しない理由としてコミュニケーション能力と日本語の語学力の不足をあげる事業所が多い。海外に進出する意向のある事業所は全体の1割であり、市内の留学生の海外事業所への配置意向が「ある」のはそのうちの1割台半ばとなっている。

◎生活保護受給者

生活保護受給者は、全国で143万世帯、約200万人（平成22年12月時点）となっており、その数は急速に増加している。千葉市では平成21年度に1万4千人強となっている。

市、就職支援機関では、生活保護受給者の就労支援を行っているが、もっとも課題となるのが対象者の就労意欲の向上であるという意見が多い。就労により自立した生活を送ることが望まれるが、応募に消極的、面接をキャンセルするなど就労に対して意欲的にならない者がみられるのが現実である。また、職業訓練で得た技術や資格をいかした就職支援は、個別にきめ細かな対応が必要となる。生活保護からの完全自立に向けて、自立支援強化などの法制度上の改正と合わせて取り組みが必要となっている。

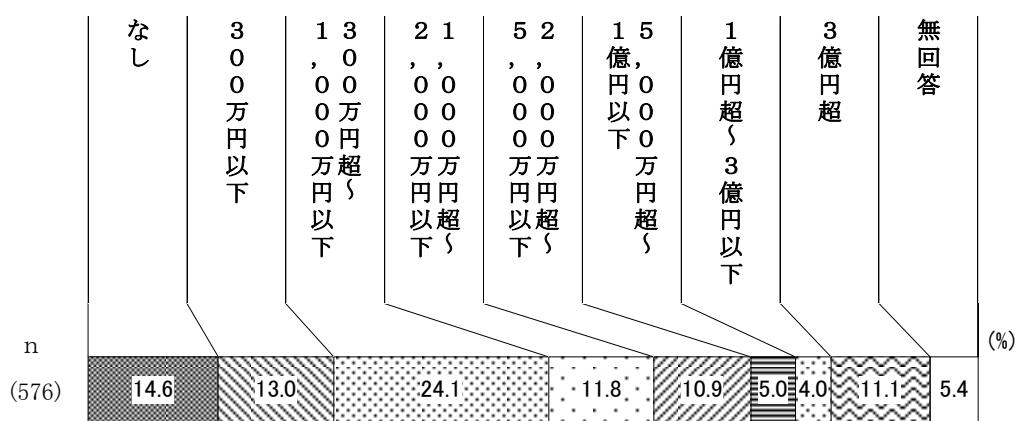
第1部 事業所調査

1 事業所の概要

回答した事業所の経営組織は、「株式会社」が51.4%で最も高く、次いで「個人経営」が22.2%、「有限会社」が19.4%となっている。本社所在地は、「千葉県」が68.8%で最も高く、次いで「東京都」が15.8%となっている。法人設立年次は、「昭和40年～昭和64年」が37.0%で最も高く、次いで「平成元年～平成9年」が14.4%、「昭和20年～昭和39年」が14.2%となっている。

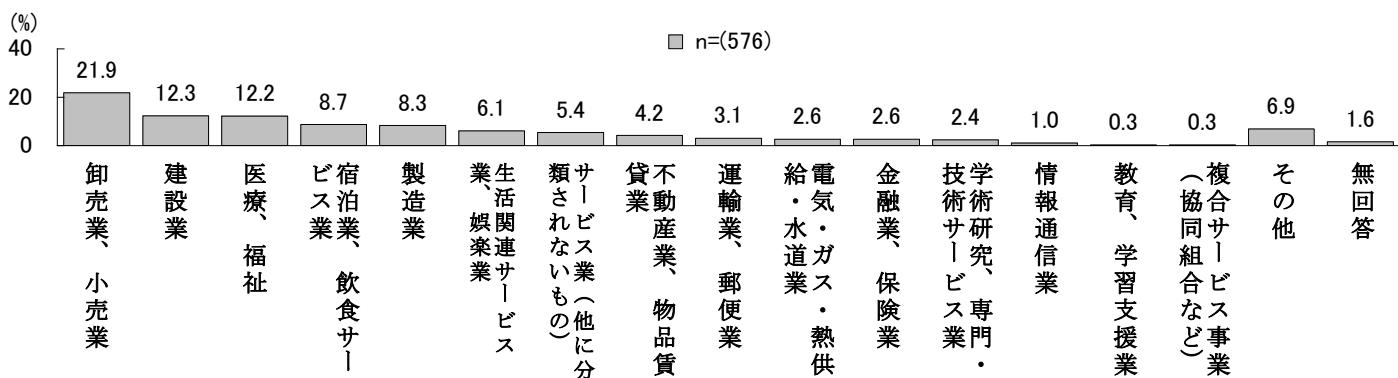
(1) 資本金

回答した事業所の経営組織の資本金は、「300万円超～1,000万円以下」が24.1%で最も高く、次いで「なし」が14.6%、「300万円以下」が13.0%となっている。



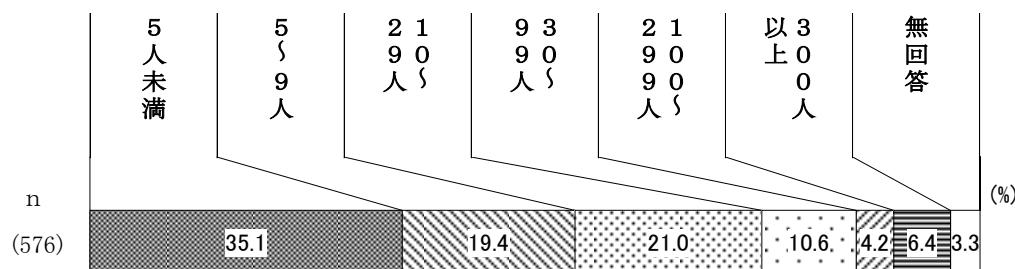
(2) 主要事業内容

主要事業内容は、「卸売業、小売業」が21.9%で最も高く、次いで「建設業」が12.3%、「医療、福祉」が12.2%となっている。



(3) 従業員規模

従業員規模は、「5人未満」が35.1%で最も高く、次いで「10～29人」が21.0%、「5～9人」が19.4%となっている。

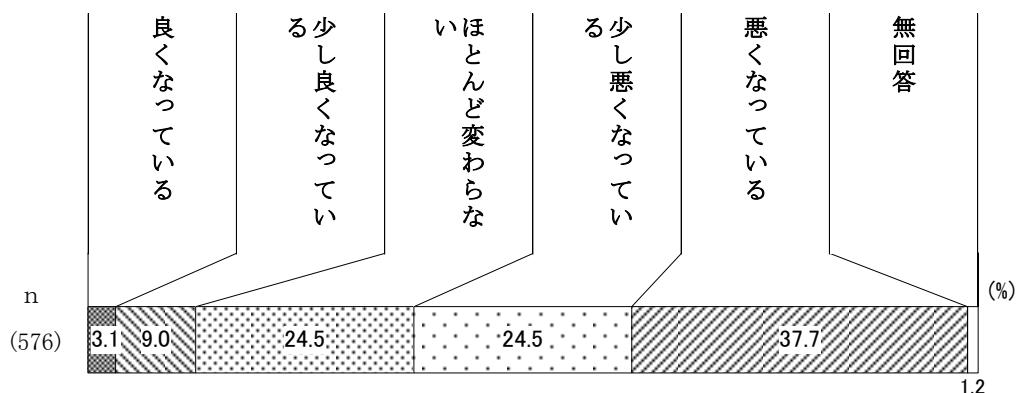


2 業績動向と経営方針等

(1) 最近の景気全般の動向

最近の景気全般の動向は、「良くなっている」と「少し良くなっている」はともに低く、これらを合わせたく良くなっている>は12.1%である。

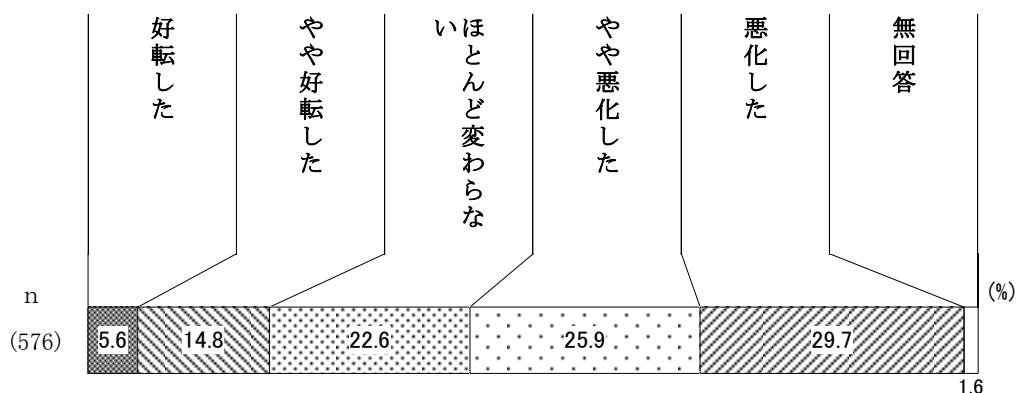
一方、「悪くなっている」は37.7%と最も高く、「少し悪くなっている」と合わせると、<悪くなっている>は62.2%である。



(2) 1年ほど前と比べた売上高の変化

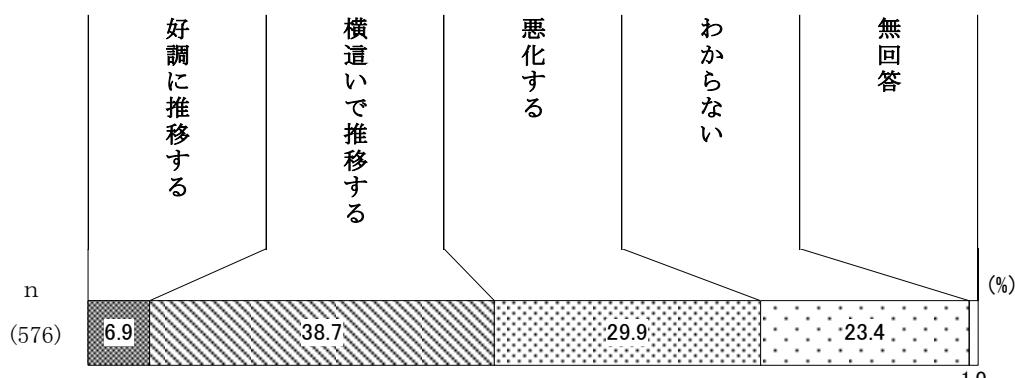
1年ほど前と比べた売上高の変化は、「好転した」と「やや好転した」はともに低く、これらを合わせたく好転した>は20.4%である。

一方、「悪化した」は29.7%と最も高く、「やや悪化した」と合わせると、<悪化した>は55.6%である。



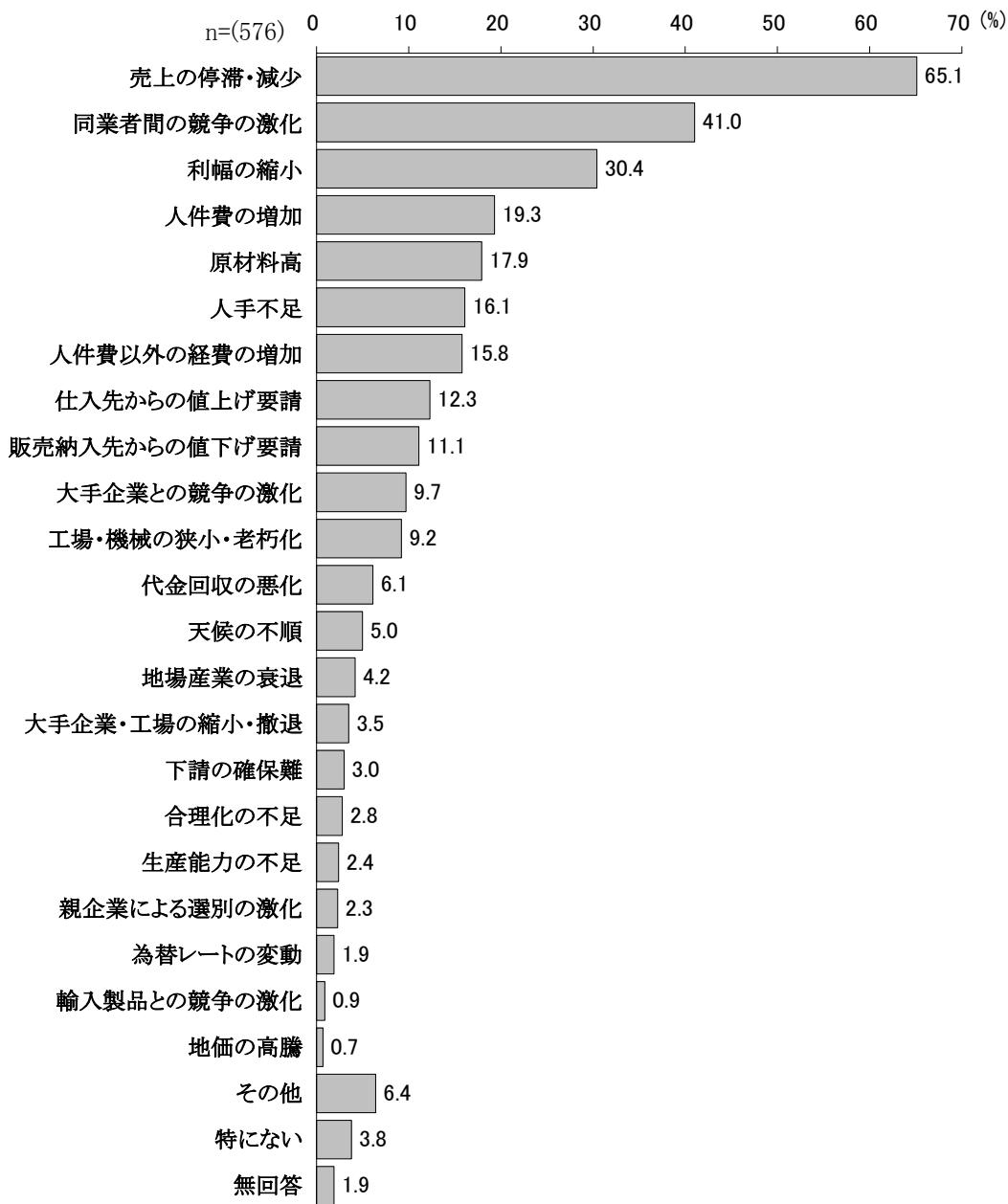
(3) 今後2～3年の経営状況の見通し

今後2～3年の経営状況の見通しとしては、「横這いで推移する」が38.7%で最も高くなっている。一方で、「悪化する」も29.9%と高い。



(4) 現在の経営上の問題点（〇はいくつでも）

現在の経営上の問題点としては、「売上の停滞・減少」が65.1%で最も高くなっている。以下、「同業者間の競争の激化」が41.0%、「利幅の縮小」が30.4%などと続く。



3 雇用状況

(1) 就業形態別従業員数

就業形態別従業員数の規模【合計】では、正規労働者の“正社員”は「1～2人」の企業が22.7%、「5～9人」の企業が19.1%と高く、平均は19.9人となっている。

非正規労働者の内訳では“パート”以外は「0人」の企業が最も高くなっている。“パート”は、「1～2人」の企業が17.5%と高く、平均も22.4人と最も多い。“フルタイムパート”も「1～2人」の企業が12.3%と高い。結果として、非正規労働者の“総計”は、「1～2人」の企業が27.1%で最も高く、平均は22.3人となっている。

就業形態別従業員数の規模を【性別】に分けて内訳をみると、男性では、正規労働者の“正社員”は「1～2人」の企業が27.6%と高く、平均は16.4人となっている。

非正規労働者の内訳ではすべて「0人」の企業が最も高い。“パート”は「1～2人」の企業が9.5%と高く、平均も7.2人と最も多い。結果として、“総計”は「1～2人」の企業が22.0%で最も高く、平均は9.0人となっている。

女性では、正規労働者の“正社員”は「1～2人」の企業が37.2%と高く、平均は6.2人となっている。

非正規労働者の内訳では“パート”は、「1～2人」の企業が17.7%と高く、平均も19.8人と最も多い。“フルタイムパート”も「1～2人」の企業が10.4%と高い。結果として、非正規労働者の“総計”は、「1～2人」の企業が25.3%で最も高く、平均は19.2人となっている。

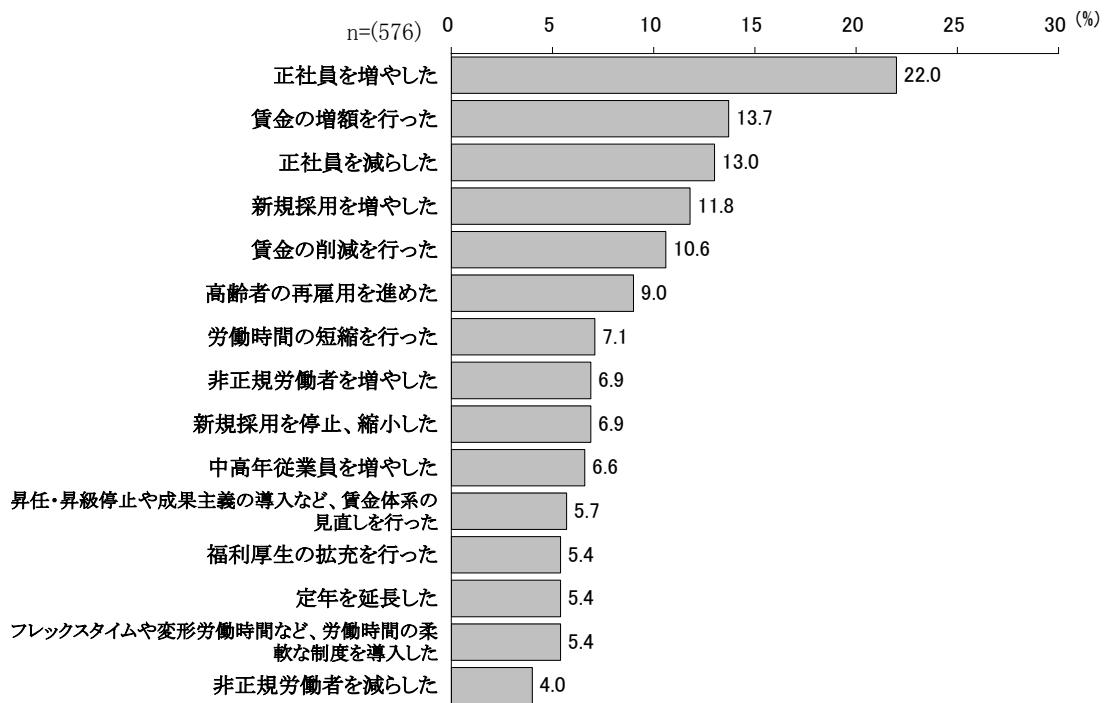
○就業形態別従業員数の規模【合計／性別】

| | | 調査数 | 0人 | 1人 | 3人 | 5人 | 10人 | 20人 | 40人 | 90人 | 1以上0人 | 無回答 | (人) | |
|------|-----------|-----|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|-------|------|------|-------|
| | | | | | | | | | | | | | 平均 | 合計 |
| 【合計】 | 正規労働者・正社員 | 576 | 4.9 | 22.7 | 13.7 | 19.1 | 12.5 | 4.5 | 3.3 | 3.6 | 2.4 | 13.2 | 19.9 | 9,945 |
| | 総計 | 576 | 3.8 | 27.1 | 10.6 | 11.3 | 6.8 | 4.3 | 3.0 | 2.4 | 1.4 | 29.3 | 22.3 | 9,077 |
| | 派遣労働者 | 576 | 15.6 | 5.6 | 0.2 | 0.9 | 0.2 | 0.7 | 0.2 | 0.0 | 0.2 | 76.6 | 3.0 | 401 |
| | フルタイムパート | 576 | 12.8 | 12.3 | 3.5 | 3.1 | 1.2 | 0.3 | 0.5 | 0.7 | 0.2 | 65.3 | 5.3 | 1,054 |
| | パート | 576 | 8.0 | 17.5 | 7.1 | 7.8 | 4.2 | 2.6 | 1.6 | 1.0 | 0.5 | 49.7 | 22.4 | 6,489 |
| | 臨時の雇用者 | 576 | 17.7 | 2.4 | 0.3 | 0.3 | 0.2 | 0.2 | 0.0 | 0.2 | 0.0 | 78.6 | 1.4 | 174 |
| | 契約社員 | 576 | 16.1 | 4.3 | 1.6 | 0.3 | 1.0 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 75.9 | 3.0 | 411 |
| | 嘱託社員 | 576 | 14.4 | 7.1 | 1.7 | 1.7 | 0.7 | 0.3 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 73.8 | 1.9 | 292 |
| | その他 | 576 | 16.8 | 6.1 | 0.3 | 0.3 | 0.2 | 0.2 | 0.7 | 0.0 | 0.0 | 75.3 | 1.8 | 256 |
| 【男性】 | 正規労働者・正社員 | 576 | 5.0 | 27.6 | 12.3 | 13.4 | 9.4 | 4.2 | 3.3 | 2.1 | 2.3 | 20.5 | 16.4 | 7,525 |
| | 総計 | 576 | 8.0 | 22.0 | 3.8 | 6.9 | 2.6 | 1.2 | 1.2 | 1.4 | 0.3 | 52.4 | 9.0 | 2,464 |
| | 派遣労働者 | 576 | 14.4 | 2.4 | 0.0 | 0.0 | 0.5 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 0.2 | 82.3 | 1.7 | 175 |
| | フルタイムパート | 576 | 13.4 | 5.2 | 1.2 | 1.4 | 0.2 | 0.5 | 0.5 | 0.3 | 0.0 | 77.3 | 3.2 | 425 |
| | パート | 576 | 12.0 | 9.5 | 1.4 | 2.6 | 1.6 | 0.2 | 0.2 | 0.3 | 0.2 | 72.0 | 7.2 | 1,155 |
| | 臨時の雇用者 | 576 | 13.9 | 1.7 | 0.3 | 0.5 | 0.0 | 0.0 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 83.3 | 0.9 | 83 |
| | 契約社員 | 576 | 13.2 | 3.8 | 1.4 | 0.3 | 0.7 | 0.2 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 80.2 | 1.6 | 183 |
| | 嘱託社員 | 576 | 11.6 | 6.6 | 1.9 | 1.4 | 0.5 | 0.3 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 77.4 | 2.1 | 273 |
| | その他 | 576 | 13.2 | 3.5 | 0.2 | 0.2 | 0.0 | 0.7 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 82.1 | 1.7 | 170 |
| 【女性】 | 正規労働者・正社員 | 576 | 8.9 | 37.2 | 12.0 | 6.8 | 2.3 | 1.4 | 1.0 | 0.9 | 0.5 | 29.2 | 6.2 | 2,549 |
| | 総計 | 576 | 3.6 | 25.3 | 9.9 | 9.0 | 6.8 | 3.1 | 1.9 | 1.4 | 0.9 | 38.0 | 19.2 | 6,872 |
| | 派遣労働者 | 576 | 12.7 | 3.8 | 0.2 | 1.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.3 | 0.0 | 81.3 | 2.6 | 277 |
| | フルタイムパート | 576 | 10.4 | 10.4 | 3.0 | 2.4 | 1.2 | 0.3 | 0.2 | 0.3 | 0.2 | 71.5 | 4.2 | 691 |
| | パート | 576 | 6.1 | 17.7 | 7.3 | 7.6 | 4.2 | 1.6 | 1.7 | 0.9 | 0.2 | 52.8 | 19.8 | 5,384 |
| | 臨時の雇用者 | 576 | 14.2 | 1.2 | 0.0 | 0.0 | 0.3 | 0.0 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 84.0 | 1.0 | 91 |
| | 契約社員 | 576 | 13.0 | 3.3 | 0.5 | 0.7 | 0.2 | 0.2 | 0.0 | 0.3 | 0.0 | 81.8 | 2.3 | 246 |
| | 嘱託社員 | 576 | 13.9 | 3.1 | 0.5 | 0.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.2 | 0.0 | 81.9 | 0.9 | 91 |
| | その他 | 576 | 13.9 | 4.3 | 0.0 | 0.7 | 0.2 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 80.7 | 0.8 | 92 |

4 雇用管理等

(1) 過去3年間に行った雇用管理（上位15項目・○はいくつでも）

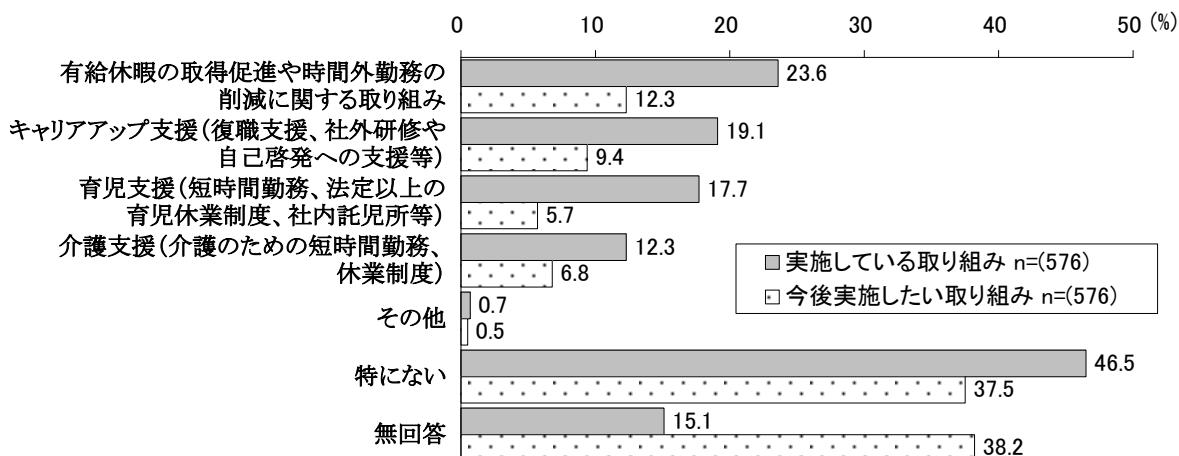
過去3年間に行った雇用管理としては、「正社員を増やした」が22.0%で最も高くなっている。以下、「賃金の増額を行った」が13.7%、「正社員を減らした」が13.0%、「新規採用を増やした」が11.8%などと続く。



(2) ワーク・ライフ・バランスのための取り組み（○はいくつでも）

ワーク・ライフ・バランスのために実施している取り組みとしては、「特にない」が46.5%で最も高くなっている。ただし、全体（100.0%）から「特にない」と「無回答」を除くと、何らかの取り組みを実施している事業所は38.4%となる。具体的に実施している取り組みの中では、「有給休暇の取得促進や時間外勤務の削減に関する取り組み」が23.6%で高くなっている。

今後実施したい取り組みとしては、「特にない」が37.5%で最も高くなっている。ただし、全体（100.0%）から「特にない」と「無回答」を除くと、何らかの取り組みを実施したい事業所は24.3%となる。具体的に実施したい取り組みの中では、「有給休暇の取得促進や時間外勤務の削減に関する取り組み」が12.3%で高くなっている。



第1部 事業所調査

(3) ワーク・ライフ・バランスのために社員が望んでいること

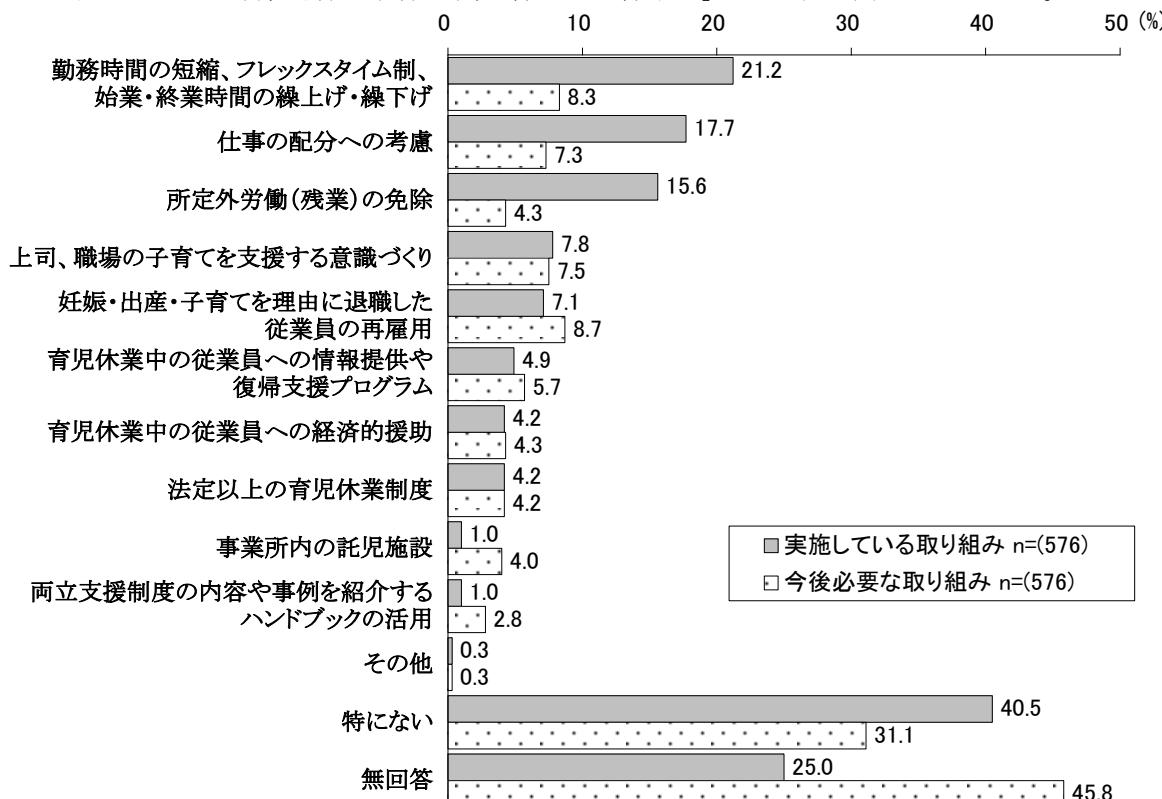
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のために社員が望んでいることについて、実現の可否にかかわらず記入していただいたところ、146の事業所から以下のような貴重な回答が寄せられた。

| 項目 | 件数 |
|--------------------------|-----|
| 休日・有給休暇の取得・リフレッシュ休暇制度の導入 | 34 |
| 安定した給与・ベースアップ | 28 |
| 育児支援・介護支援 | 20 |
| 労働時間の短縮・フレックスタイム制の導入 | 15 |
| 所定外労働の削減 | 15 |
| 安定雇用・再雇用・定年延長 | 12 |
| プライベートの充実 | 9 |
| 業績アップと仕事量の確保 | 8 |
| 業務の効率化・分担化 | 8 |
| 増員 | 7 |
| 資格取得・キャリアアップの支援 | 5 |
| 良好な人間関係 | 3 |
| その他 | 18 |
| 合計 | 182 |

(4) 女性社員が仕事と生活を両立させるための取り組み（○はいくつでも）

女性社員が出産、子育てを経て仕事と生活を両立するために実施している取り組みとしては、「特にない」が40.5%で最も高くなっている。ただし、全体（100.0%）から「特にない」と「無回答」を除くと、何らかの取り組みを実施している事業所は34.5%となる。具体的に実施している取り組みの中では、「勤務時間の短縮、フレックスタイム制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が21.2%で高くなっている。

今後必要な取り組みとしては、「特にない」が31.1%で最も高くなっている。ただし、全体（100.0%）から「特にない」と「無回答」を除くと、何らかの取り組みが今後必要としている事業所は23.1%となる。具体的に今後必要な取り組みの中では、「妊娠・出産・子育てを理由に退職した従業員の再雇用」が8.7%、「勤務時間の短縮、フレックスタイム制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が8.3%で高くなっている。



(5) 女性社員が仕事と生活を両立させるための支援についての課題

女性社員が出産、子育てを経て仕事と生活を両立するための支援について、課題等があれば自由に記入していただいたところ、81の事業所から以下のような貴重な回答が寄せられた。

| 項目 | 件数 |
|--|----|
| 育児休業中の労働力不足等を補うサポート体制づくり | 16 |
| 保育所・託児施設（病時保育）・学童保育の増設・充実 | 11 |
| 育児休業の取得、勤務時間の短縮、フレックスタイム制 | 8 |
| 支援する余裕がない（中小・零細企業、業種により） | 7 |
| 育児休業中の従業員の復帰支援 | 5 |
| 企業に任せることではなく、国、地方自治体が行うべきこと（法制度で義務付け等） | 5 |
| 子育てのできる家庭環境をつくる | 3 |
| 仕事の仕方の選択（所定外・交代勤務、転勤等） | 2 |
| 事業所内の託児施設 | 2 |
| 上司、職場の子育てを支援する意識づくり | 2 |
| 法定以上の育児休業の対応 | 2 |
| 妊娠・出産・子育てを理由に退職した従業員の再雇用 | 2 |
| その他 | 13 |
| 対象者がいないため、支援策は特にない | 13 |
| 育児休業制度はあるが運用実績なし | 3 |
| 合 計 | 94 |

5 雇用の推移

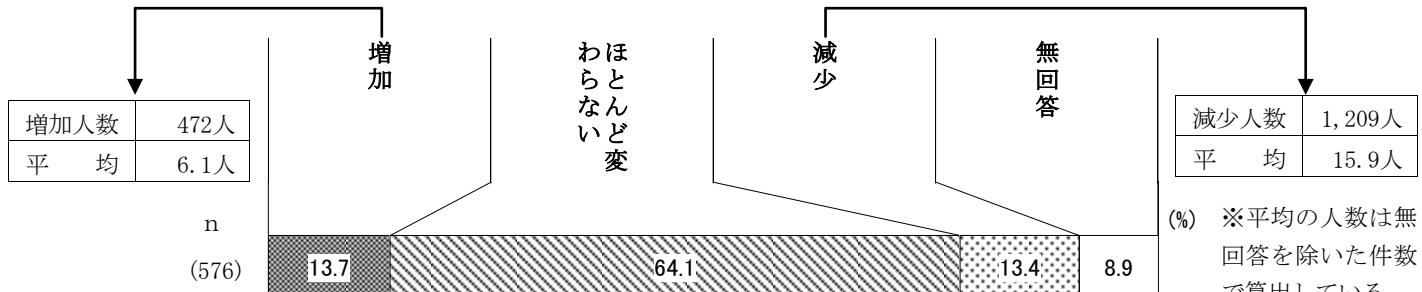
(1) 雇用の推移

①従業員総数の推移／過不足感

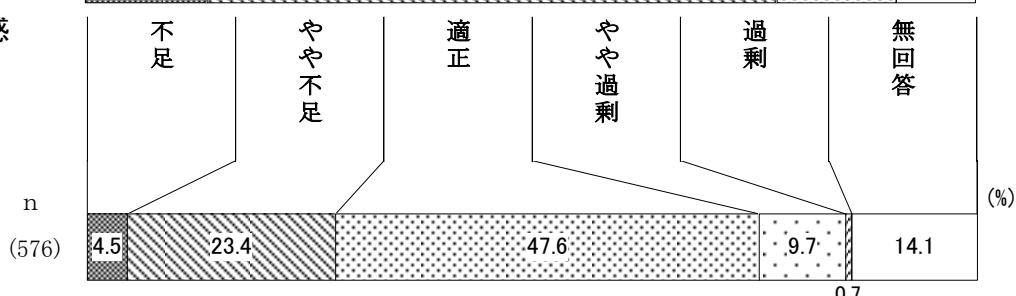
従業員総数の推移は、「ほとんど変わらない」が64.1%と最も高くなっている。「増加」は13.7%、「減少」は13.4%である。

従業員総数の過不足感は、「適正」が47.6%と最も高くなっている。「不足」と「やや不足」を合わせた<不足>が27.9%、「やや過剰」と「過剰」を合わせた<過剰>は10.4%である。

○従業員総数の推移



○過不足感



第1部 事業所調査

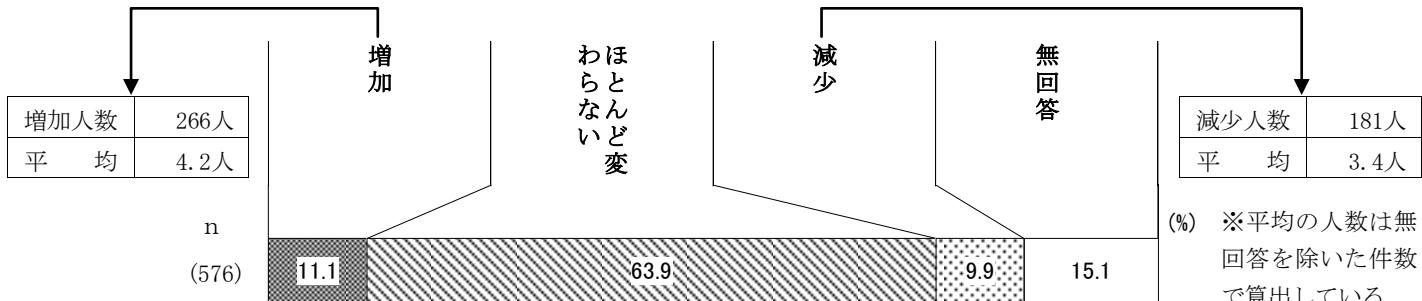
②正社員数の推移／過不足感（全体・年齢区分別）

正社員数の推移は、「ほとんど変わらない」が63.9%と最も高くなっている。「増加」は11.1%、「減少」は9.9%である。

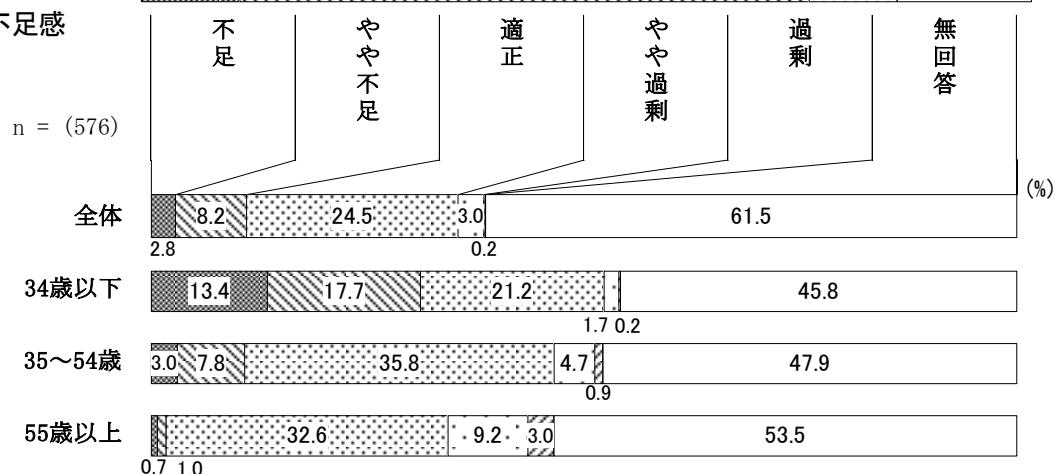
正社員数の過不足感は、「適正」が24.5%と最も高くなっている。「不足」と「やや不足」を合わせた<不足>が11.0%、「やや過剰」と「過剰」を合わせた<過剰>は3.2%である。

年齢区分別ごとに正社員数の過不足をみると、“34歳以下”は、<不足>が31.1%で最も高く、次いで「適正」が21.2%となっている。“35～54歳”は、「適正」が35.8%で最も高く、<不足>が10.8%となっている。“55歳以上”は、「適正」が32.6%で最も高く、<過剰>が12.2%となっている。

○正社員数の推移



○過不足感

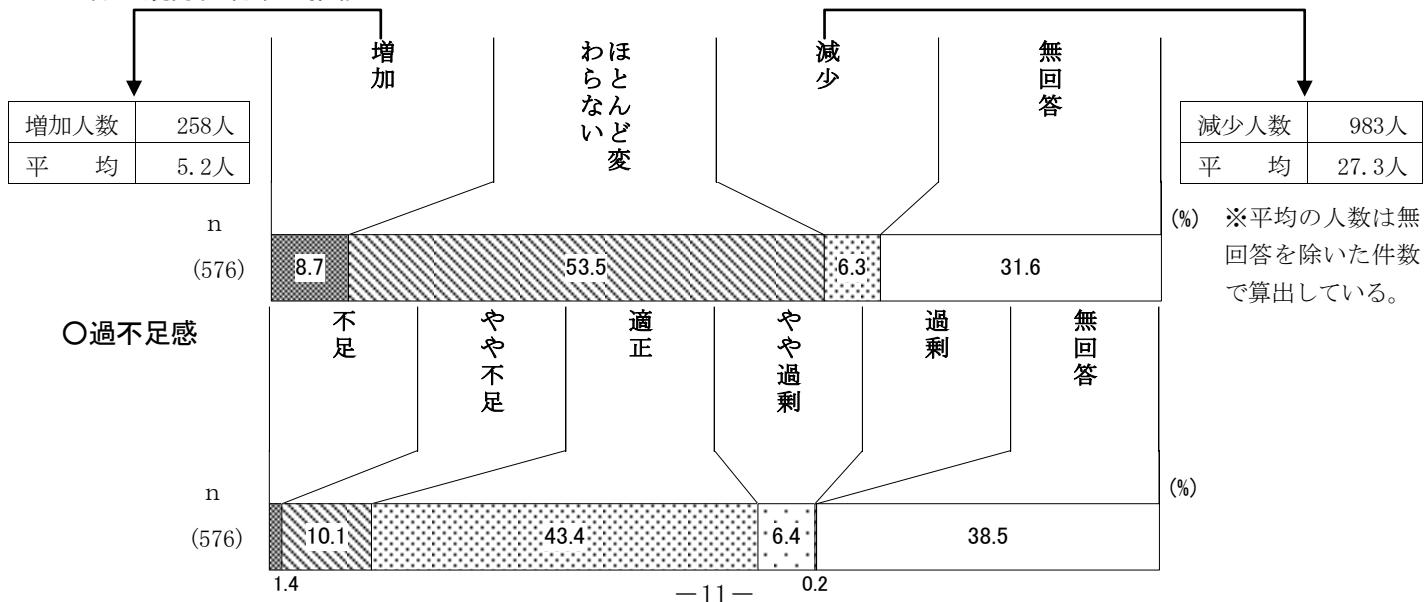


③非正規労働者数の推移／過不足感

非正規労働者数の推移は、「ほとんど変わらない」が53.5%と最も高くなっている。「増加」は8.7%、「減少」は6.3%である。

非正規労働者数の過不足感は、「不足」と「やや不足」を合わせた<不足>が11.5%で、「適正」が43.4%と最も高くなっている。一方、「やや過剰」と「過剰」を合わせた<過剰>は6.6%である。

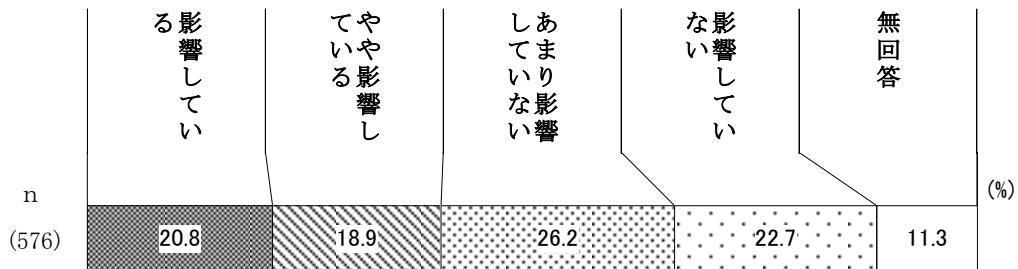
○非正規労働者数の推移



(2) 人数の推移における平成20年9月以降の景気悪化の影響

人数の推移における平成20年9月以降の景気悪化の影響については、「あまり影響していない」が26.2%で最も高く、「影響していない」(22.7%)を合わせると、<影響していない>は48.9%となる。

一方、「影響している」と「やや影響している」を合わせた、<影響している>は39.7%である。

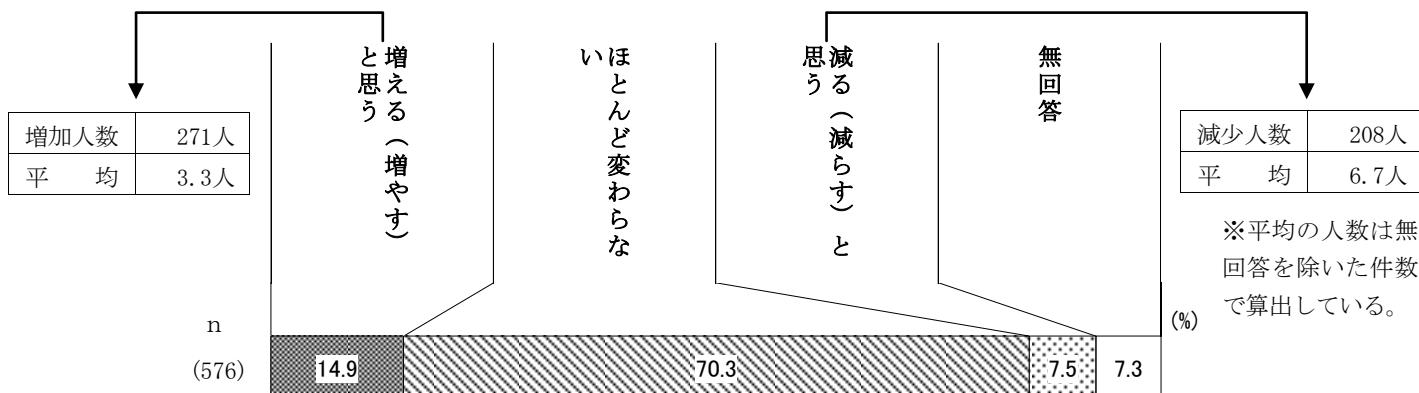


6 雇用の見込み

(1) この先3か月から1年程の期間における雇用形態ごとの予測人数

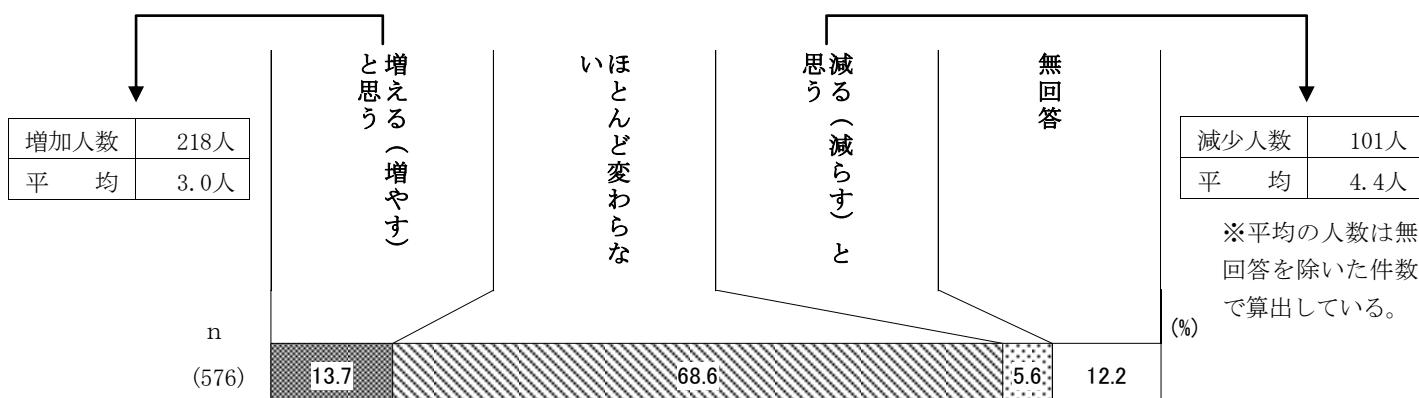
①今後の従業員総数の推移

今後の従業員総数の推移は、「ほとんど変わらない」が70.3%と最も高くなっている。「増える（増やす）と思う」は14.9%、「減る（減らす）と思う」は7.5%である。



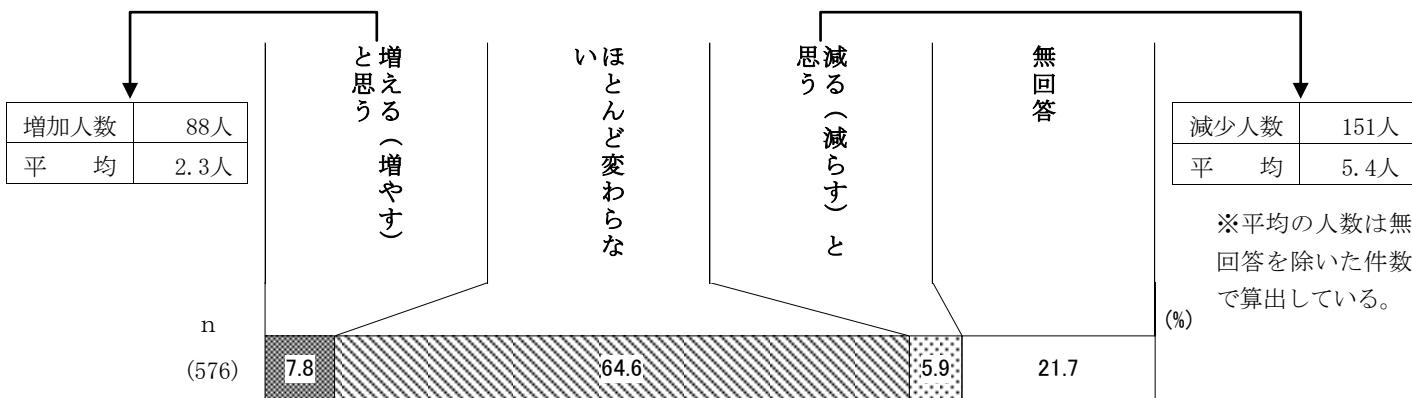
②今後の正社員数の推移

今後の正社員数の推移は、「ほとんど変わらない」が68.6%と最も高くなっている。「増える（増やす）と思う」は13.7%、「減る（減らす）と思う」は5.6%である。



③今後の非正規労働者数の推移

今後の非正規労働者数の推移は、「ほとんど変わらない」が64.6%と最も高くなっている。「増える（増やす）と思う」は7.8%、「減る（減らす）と思う」は5.9%である。

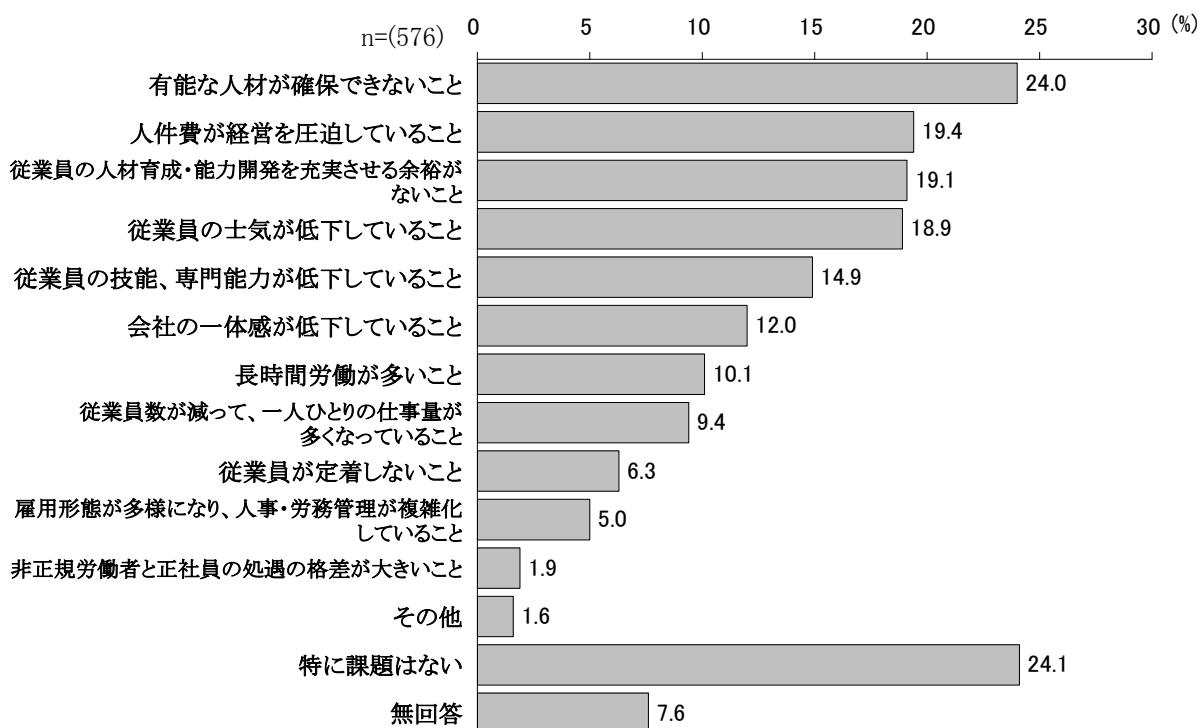


7 雇用の課題と展望

（1）最近の雇用管理で、特に課題として考えていること（○は3つまで）

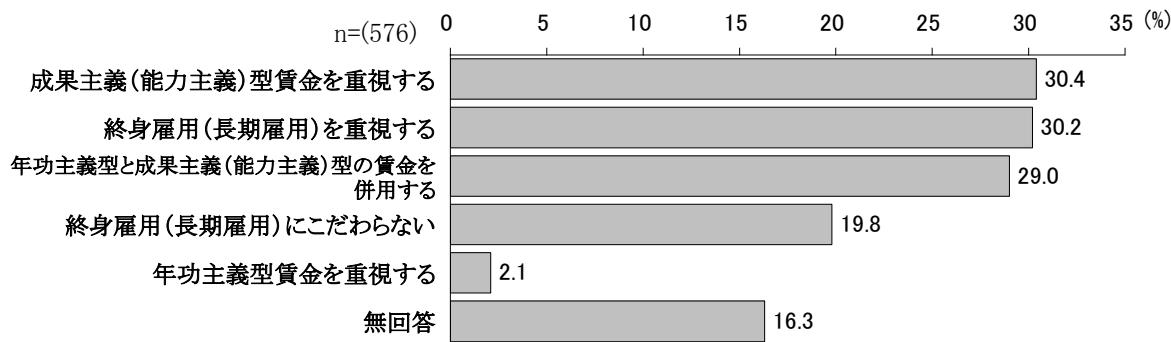
最近の雇用管理で、特に課題として考えていることとしては、「有能な人材が確保できないこと」が24.0%で最も高く、次いで「人件費が経営を圧迫していること」が19.4%、「従業員の人材育成・能力開発を充実させる余裕がないこと」が19.1%、「従業員の士気が低下していること」が18.9%となっている。

一方で、「特に課題はない」が24.1%みられる。



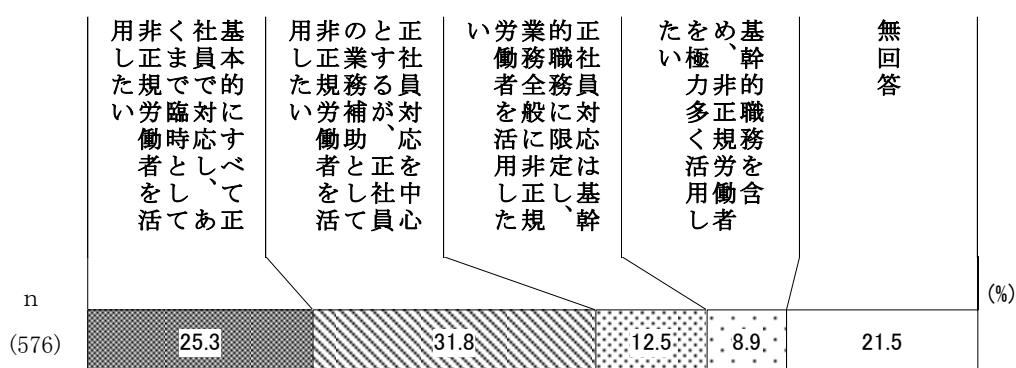
(2) 今後重視する雇用管理の基本方針（○はいくつでも）

今後重視する雇用管理の基本方針としては、「成果主義（能力主義）型賃金を重視する」が30.4%、「終身雇用（長期雇用）を重視する」が30.2%、「年功主義型と成果主義（能力主義）型の賃金を併用する」が29.0%とそれぞれ高くなっている。



(3) 今後の非正規労働者の活用方針

今後の非正規労働者の活用方針としては、「正社員対応を中心とするが、正社員の業務補助として非正規労働者を活用したい」が31.8%で最も高く、次いで「基本的にすべて正社員で対応し、あくまで臨時として非正規労働者を活用したい」が25.3%となっている。

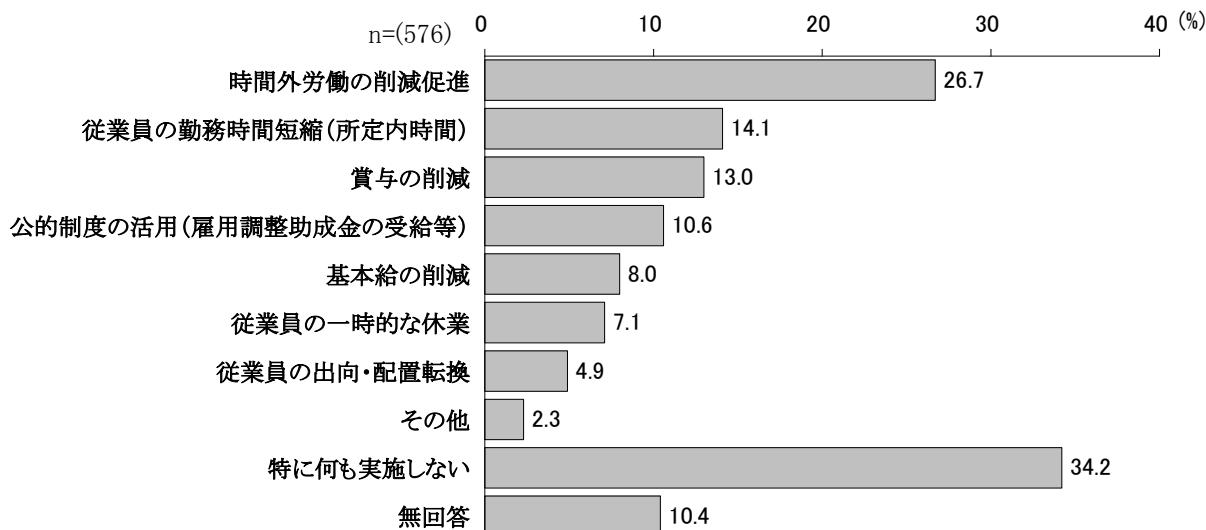


(4) 雇用を維持するために取り組もうとしていること（○はいくつでも）

雇用を維持するために取り組もうとしていることとしては、「特に何も実施しない」が34.2%で最も高くなっている。

ただし、全体（100.0%）から「特に何も実施しない」と「無回答」を除くと、何らかの取り組みを行おうとしている事業所は55.4%となる。

具体的に行おうとしている取り組みの中では、「時間外労働の削減促進」が26.7%で高くなっている。

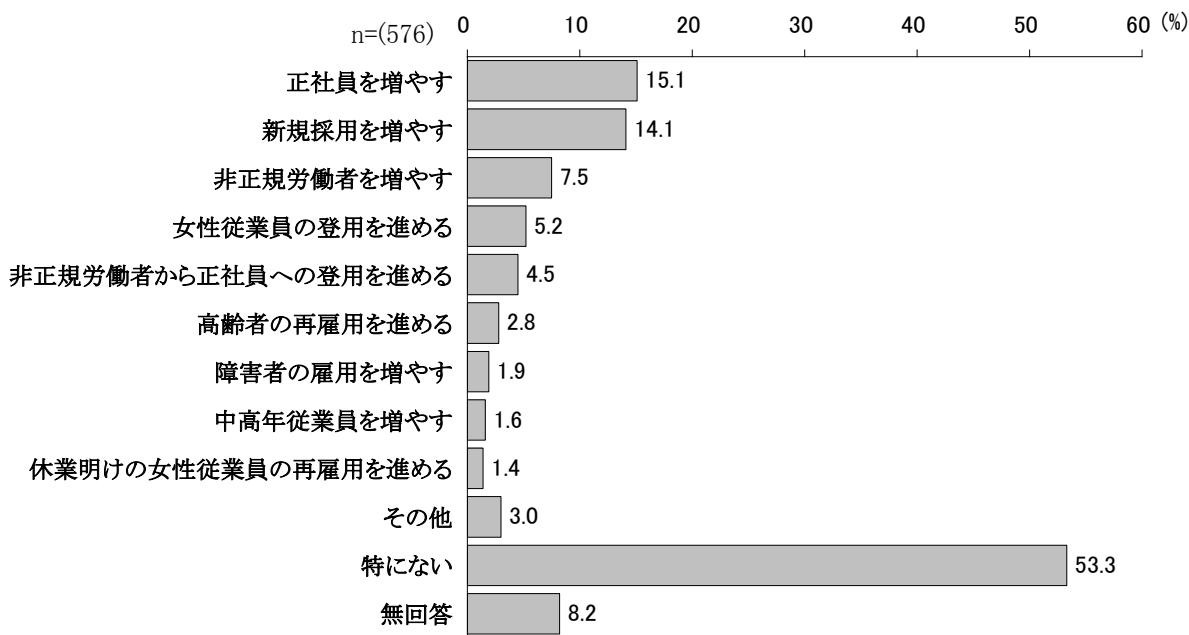


(5) 今後3年間における従業員の採用方針（○はいくつでも）

今後3年間における従業員の採用方針としては、「特にない」が53.3%で最も高くなっている。

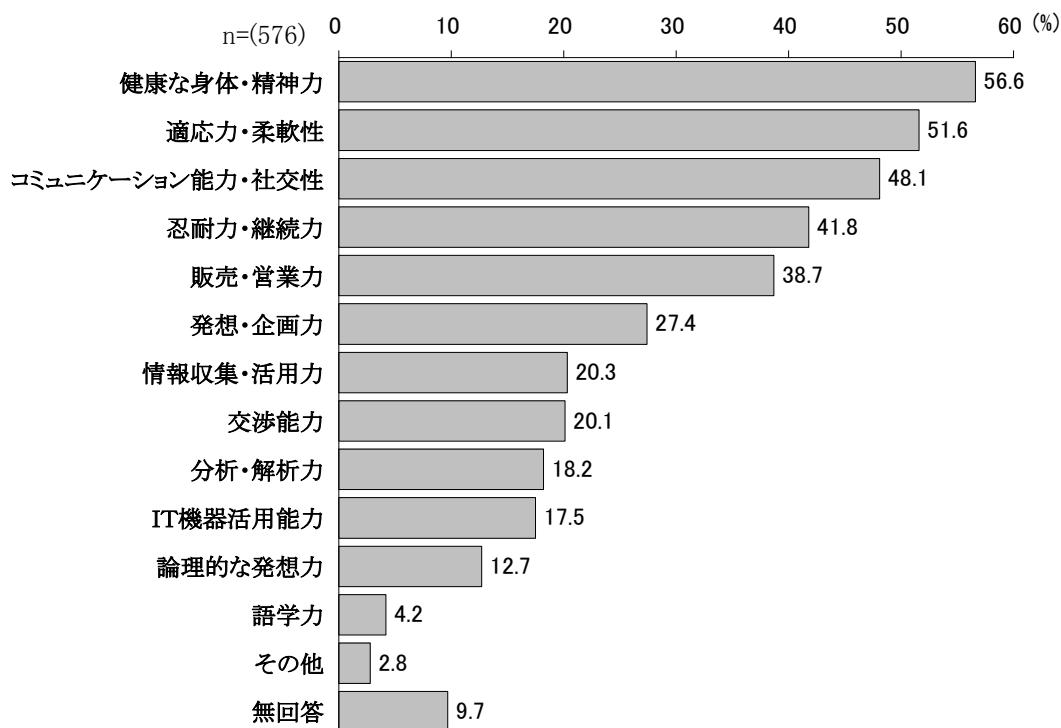
ただし、全体（100.0%）から「特にない」と「無回答」を除くと、従業員の採用方針がある事業所は38.5%となる。

具体的な採用方針の中では、「正社員を増やす」が15.1%、「新規採用を増やす」が14.1%と高くなっている。



(6) 求める人材に必要な能力（○はいくつでも）

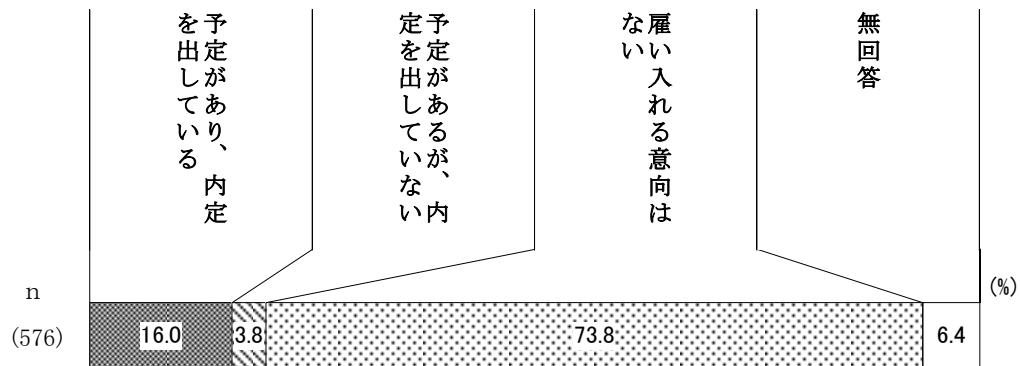
求める人材に必要な能力としては、「健康な身体・精神力」が56.6%で最も高くなっている。以下、「適応力・柔軟性」が51.6%、「コミュニケーション能力・社交性」が48.1%、「忍耐力・継続力」が41.8%、「販売・営業力」が38.7%などと続く。



8 若年者の雇用

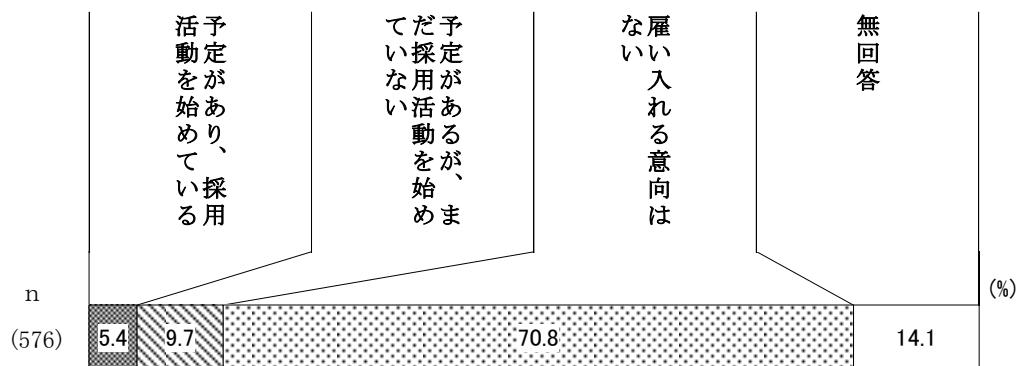
(1) 平成23年3月卒の新卒採用予定

平成23年3月卒の新卒採用予定としては、「予定があり、内定を出している」が16.0%、「予定があるが、内定を出していない」が3.8%で、これらを合わせた＜予定がある＞は19.8%となっている。しかし、「雇い入れる意向はない」が73.8%で最も高くなっている。



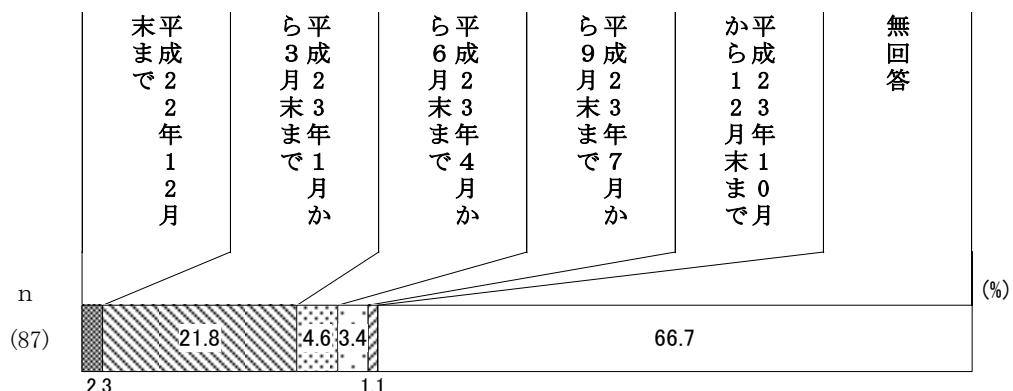
(2) 平成24年3月卒の新卒採用予定

平成24年3月卒の新卒採用予定としては、「予定があり、採用活動を始めている」が5.4%、「予定があるが、まだ採用活動を始めていない」が9.7%で、これらを合わせた＜予定がある＞は15.1%となっている。しかし、「雇い入れる意向はない」が70.8%で最も高くなっている。

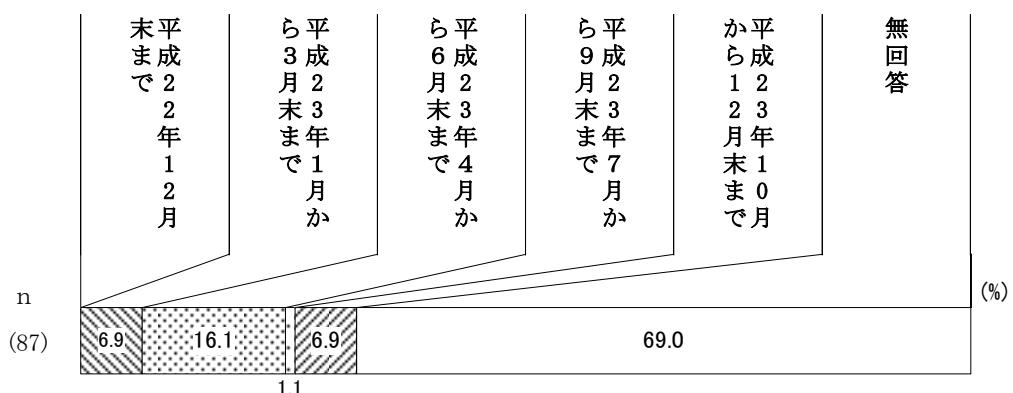


新卒採用の説明会開催時期としては、「平成23年1月から3月末まで」が21.8%と最も高い。また、採用試験実施時期としては、「平成23年4月から6月末まで」が16.1%と最も高い。

○説明会開催時期

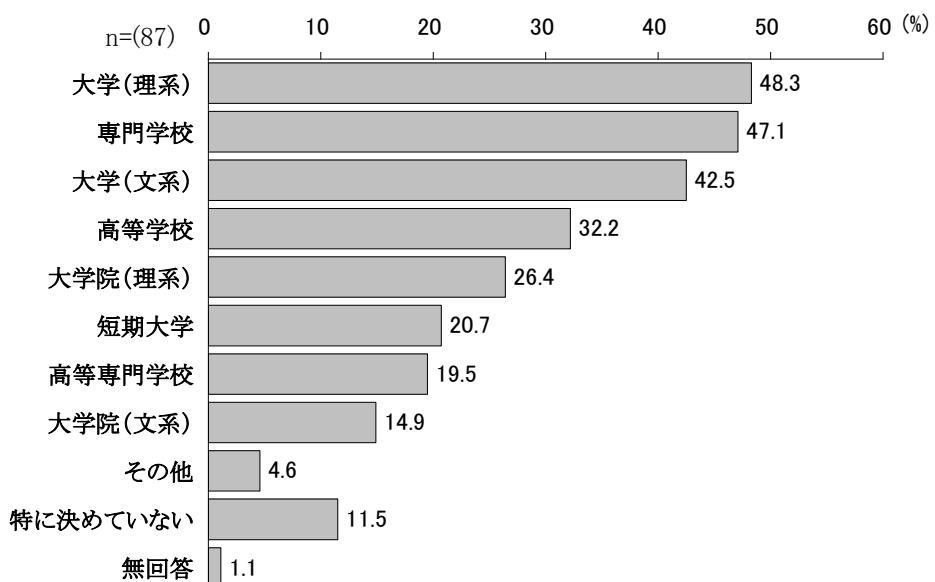


○採用試験実施時期



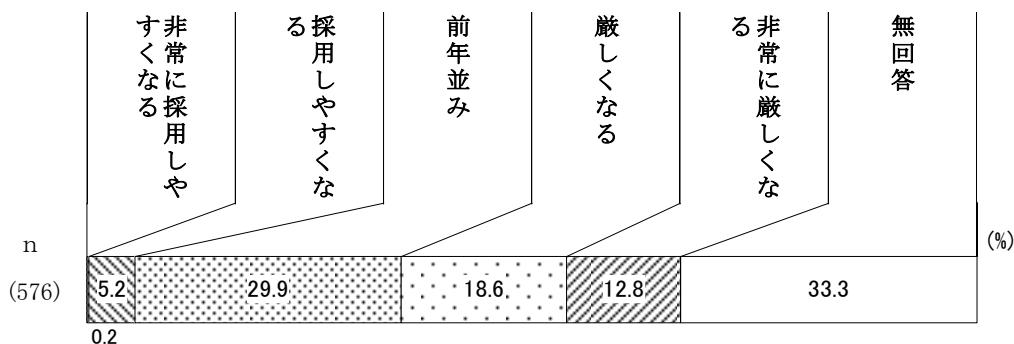
(3) 採用を予定している学校卒業生 (○はいくつでも)

採用を予定している学校卒業生としては、「大学(理系)」が48.3%、「専門学校」が47.1%と高くなっている。以下、「大学(文系)」が42.5%、「高等学校」が32.2%などと続く。



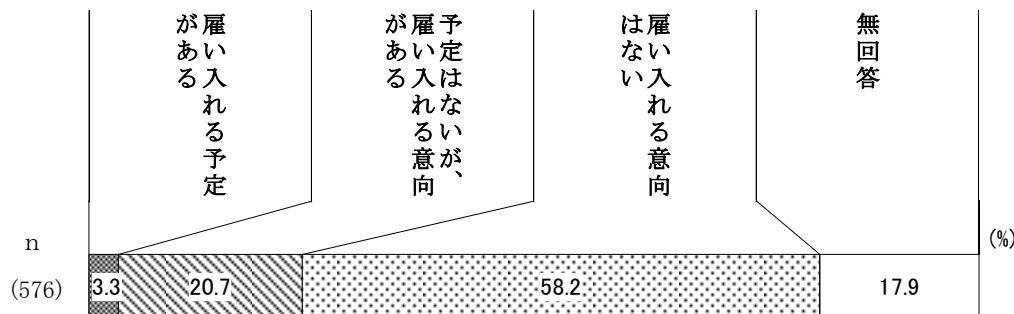
(4) 平成24年3月卒の新卒採用環境の見通し

平成24年3月卒の新卒採用の採用環境の見通しとしては、「非常に採用しやすくなる」(0.2%)と「採用しやすくなる」(5.2%)を合わせた<採用しやすくなる>は5.4%で、「前年並み」が29.9%と最も高くなっている。一方、「厳しくなる」(18.6%)と「非常に厳しくなる」(12.8%)を合わせた<厳しくなる>は31.4%である。



(5) 34歳以下の若年無業者の雇い入れ意向

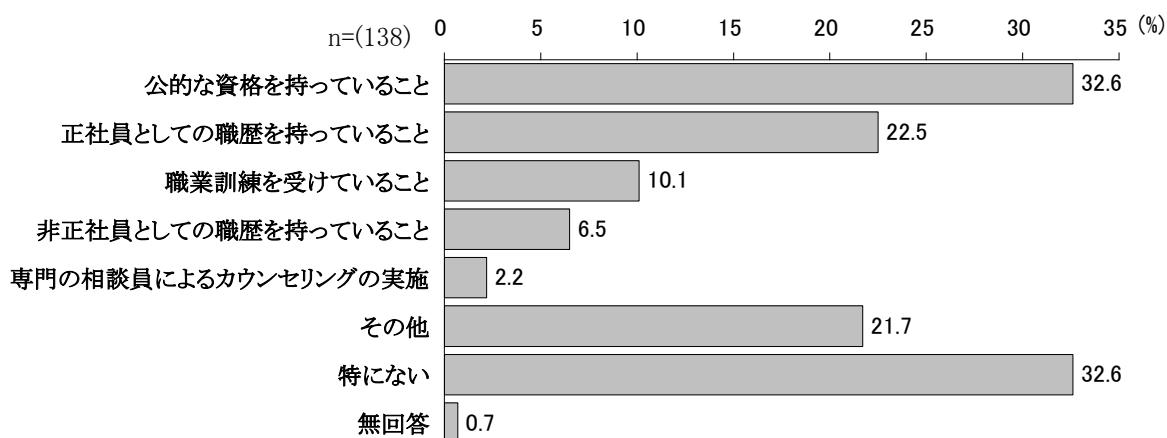
34歳以下の若年無業者の雇い入れ意向としては、「雇い入れる予定がある」が3.3%、「予定はないが、雇い入れる意向がある」が20.7%で、これらを合わせた<意向がある>は24.0%となっている。しかし、「雇い入れる意向はない」が58.2%で最も高くなっている。



※若年無業者とは、通学も仕事もしていない15歳以上34歳以下の個人のことをいい、求職活動を行っている者からいわゆる「ニート」などを含む。

(6) 若年無業者を雇い入れる際の条件 (○はいくつでも)

若年無業者を雇い入れる際の条件としては、「公的な資格を持っていること」が32.6%と最も高く、「正社員としての職歴を持っていること」が22.5%などと続く。一方、「特ない」も32.6%と高くなっている。



9 障害者の雇用

(1) 障害者の雇用状況 (○はいくつでも)

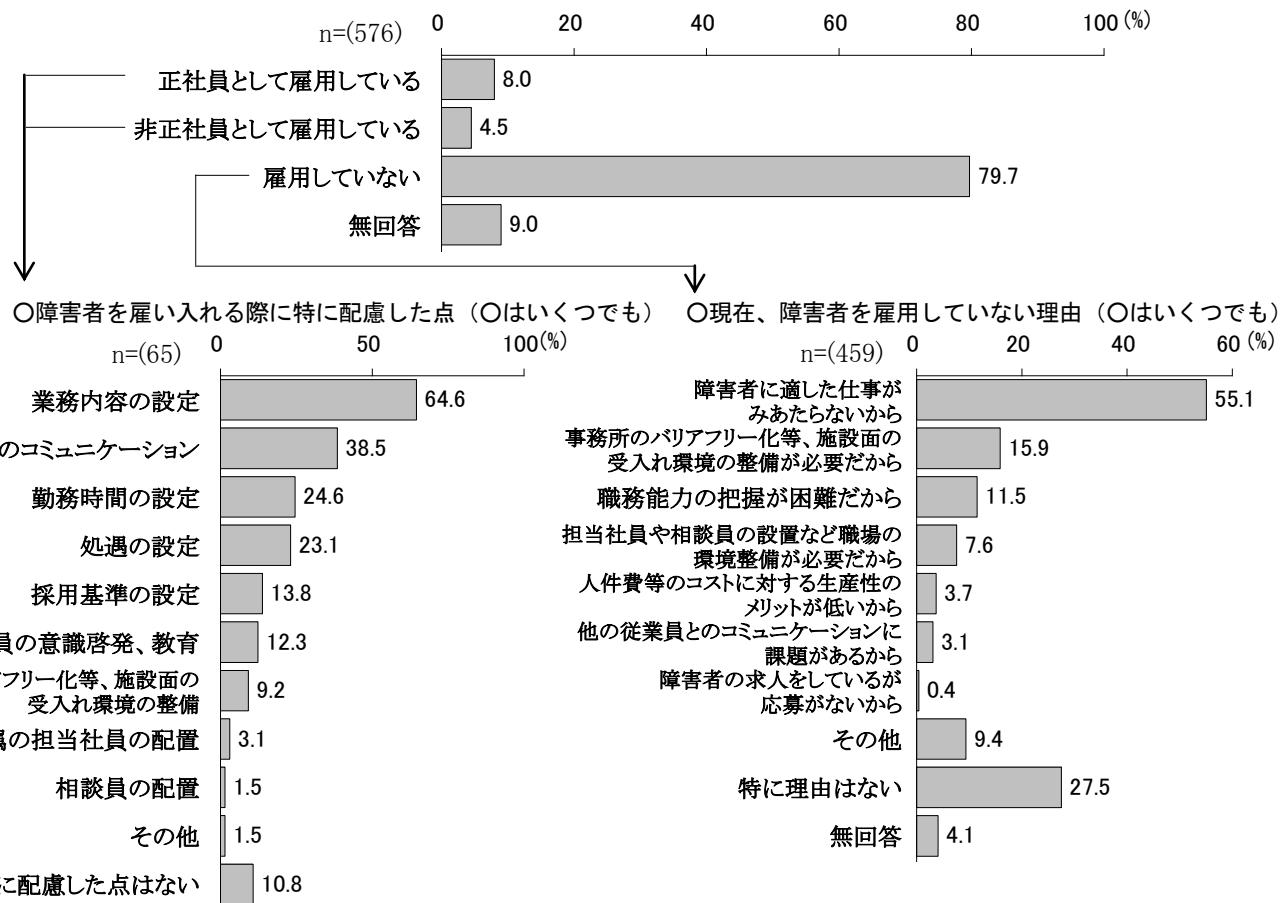
障害者の雇用状況としては、「雇用していない」が79.7%で最も高くなっている。ただし、全体 (100.0%) から「雇用していない」と「無回答」を除くと、障害者を雇用している事業所は11.3%となる。

具体的な雇用状況は、「正社員として雇用している」は8.0% (576件中46件) で合計472人・平均13.1人、「非正社員として雇用している」は4.5% (576件中26件) で合計62人・平均2.7人である。

障害者を雇い入れる際に特に配慮した点としては、「業務内容の設定」が64.6%で最も高くなっている。以下、「周囲とのコミュニケーション」が38.5%、「勤務時間の設定」が24.6%、「待遇の設定」が23.1%などと続く。

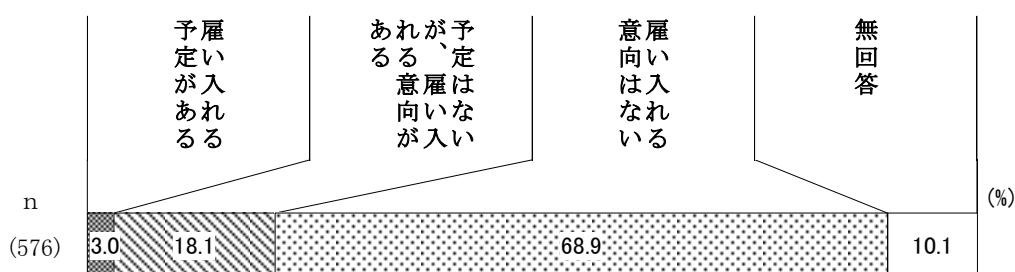
現在、障害者を雇用していない理由としては、「障害者に適した仕事がみあたらないから」が55.1%と最も高く、「事務所のバリアフリー化等、施設面の受入れ環境の整備が必要だから」が15.9%などと続く。

一方、「特に理由はない」も27.5%と高くなっている。



(2) 今後、新たに障害者を雇い入れる意向

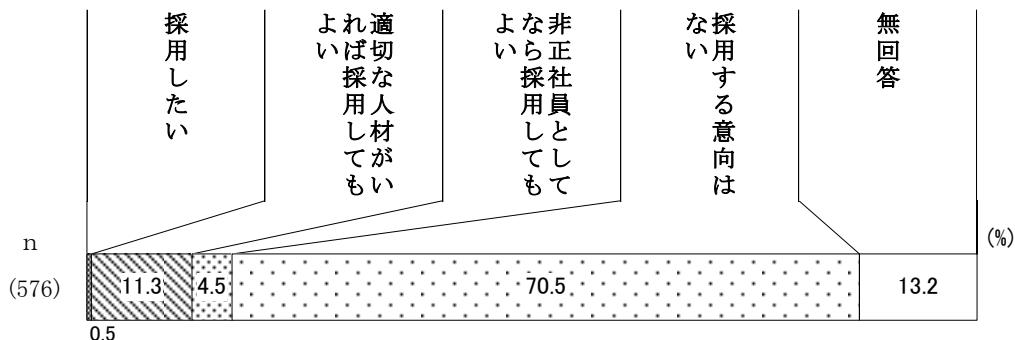
今後、新たに障害者を雇い入れる意向としては、「雇い入れる予定がある」が3.0%、「予定はないが、雇い入れる意向がある」が18.1%で、これらを合わせた「意向がある」は21.1%となっている。しかし、「雇い入れる意向はない」が68.9%で最も高くなっている。



10 留学生の雇用

(1) 市内の大学・専門学校等の留学生の正社員採用意向

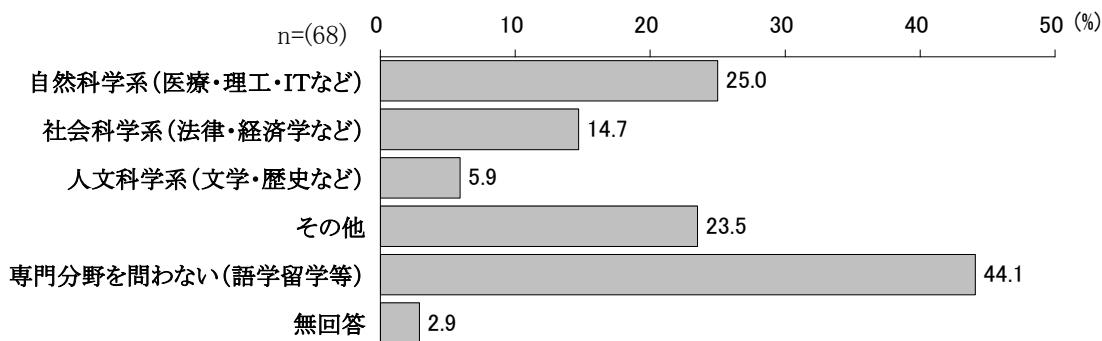
市内の大学・専門学校等に在籍している留学生を正社員として採用する意向としては、「採用したい」が0.5%、「適切な人材がいれば採用してもよい」が11.3%で、これらを合わせた「正社員として採用意向がある」は11.8%となっている。しかし、「雇い入れる意向はない」が70.5%で最も高くなっている。



(2) 採用したい留学生に必要な専門分野の知識や技能 (○はいくつでも)

採用したい留学生に必要な専門分野の知識や技能としては、「専門分野を問わない（語学留学等）」が44.1%と最も高くなっている。

具体的に必要な知識や技能の中では、「自然科学系（医療・理工・ITなど）」が25.0%と最も高く、「社会科学系（法律・経済学など）」が14.7%などと続く。



(3) 留学生を採用する際に専門分野以外に重視すること

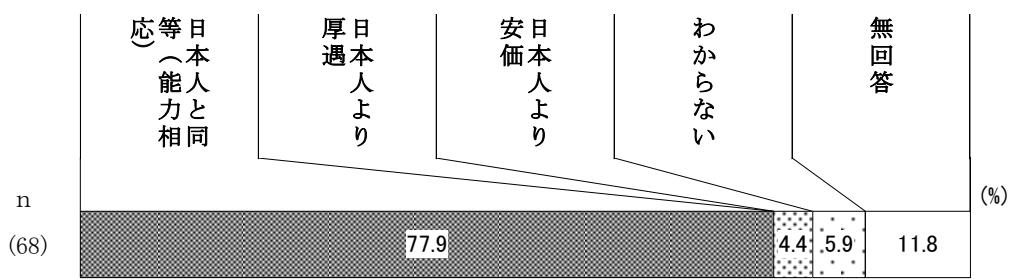
留学生を採用する際に、専門分野以外に重視することについて、自由に記入していただいたところ、47の事業所から以下のような貴重な回答が寄せられた。

| 項目 | 件数 |
|------------------------|----|
| 日本語の語学力 | 18 |
| コミュニケーション能力 | 16 |
| 人柄（まじめ、誠実、正直）、責任感、勤勉性等 | 11 |
| 日本文化・生活習慣への対応力 | 4 |
| 長期勤務が可能か | 2 |
| 専門的技術力・資格取得の有無 | 2 |
| 従業員として適切かどうか | 2 |
| 語学力（中国語、タイ語、英語） | 1 |
| その他 | 3 |
| 合計 | 59 |

第1部 事業所調査

(4) 留学生を採用する際に想定される待遇

留学生を採用する際に想定される待遇としては、「日本人と同等(能力相応)」が77.9%と最も高くなっている。



(5) 留学生の採用に当たり、行政に期待する支援

留学生の採用に当たって、行政からの支援を期待することについて、自由に記入していただいたところ、47の事業所から以下のような貴重な回答が寄せられた。

| 項目 | 件数 |
|----------------------|----|
| 助成金、補助金制度の拡充 | 4 |
| 雇用に関する説明と手続きの簡素化 | 4 |
| 日本文化やマナーについての学習の場の提供 | 1 |
| 就労ビザの発行 | 1 |
| 税制面での優遇等 | 1 |
| 身元保証 | 1 |
| 住居（低家賃）の確保 | 1 |
| 職業の斡旋 | 1 |
| 何も期待していない | 1 |
| 合計 | 15 |

(6) 留学生を正社員として採用しない理由

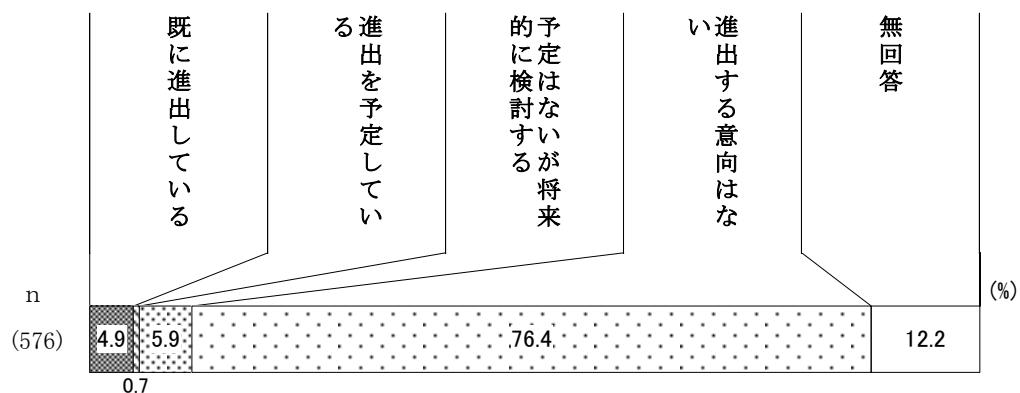
留学生を正社員として採用しない理由について、自由に記入していただいたところ、208の事業所から以下のような貴重な回答が寄せられた。

| 項目 | 件数 |
|---------------------------|-----|
| 留学生に限らず増員・採用の計画はない | 47 |
| コミュニケーション能力と日本語の語学力の不足 | 35 |
| 業種・職種が合わず、適した仕事がない | 21 |
| 雇用期間が予測できないため、相互にメリットがない | 17 |
| 文化・生活習慣・法解釈等の相違によるトラブルの懸念 | 14 |
| 外国人・留学生を採用する必要性がない | 11 |
| 専門性・即戦力が必要 | 10 |
| 仕事量の減少・業績が不安定 | 10 |
| 有資格者・免許取得者を採用 | 8 |
| 日本人・地元の学生を優先採用したい | 8 |
| 社員採用は本社で一括している | 8 |
| 留学生の応募がない | 4 |
| 非正規社員として採用している、または採用してもよい | 4 |
| 受け入れ態勢の不備 | 2 |
| その他 | 14 |
| 特に理由はない | 2 |
| 合計 | 215 |

(7) 今後の海外への進出意向

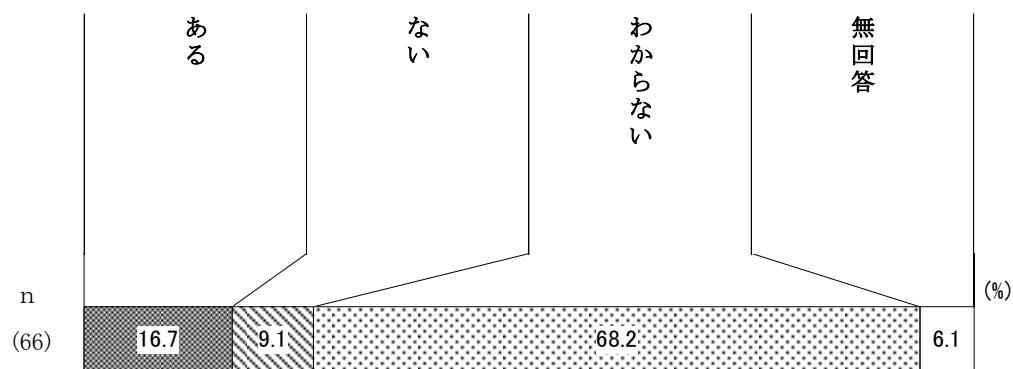
今後の海外への進出意向は、「既に進出している」(4.9%)、「進出を予定している」(0.7%)、「予定はないが将来的に検討する」(5.9%)ともに低く、これらを合わせた「意向がある」は11.5%である。

一方、「進出する意向はない」は76.4%と最も高くなっている。



(8) 市内の留学生の海外事業所への配置意向

海外進出時に、市内の大学・専門学校に在籍している留学生を海外事業所へ配置する意向としては、「ある」が16.7%、「ない」が9.1%となっている。一方で、「わからない」が68.2%と高くなっている。

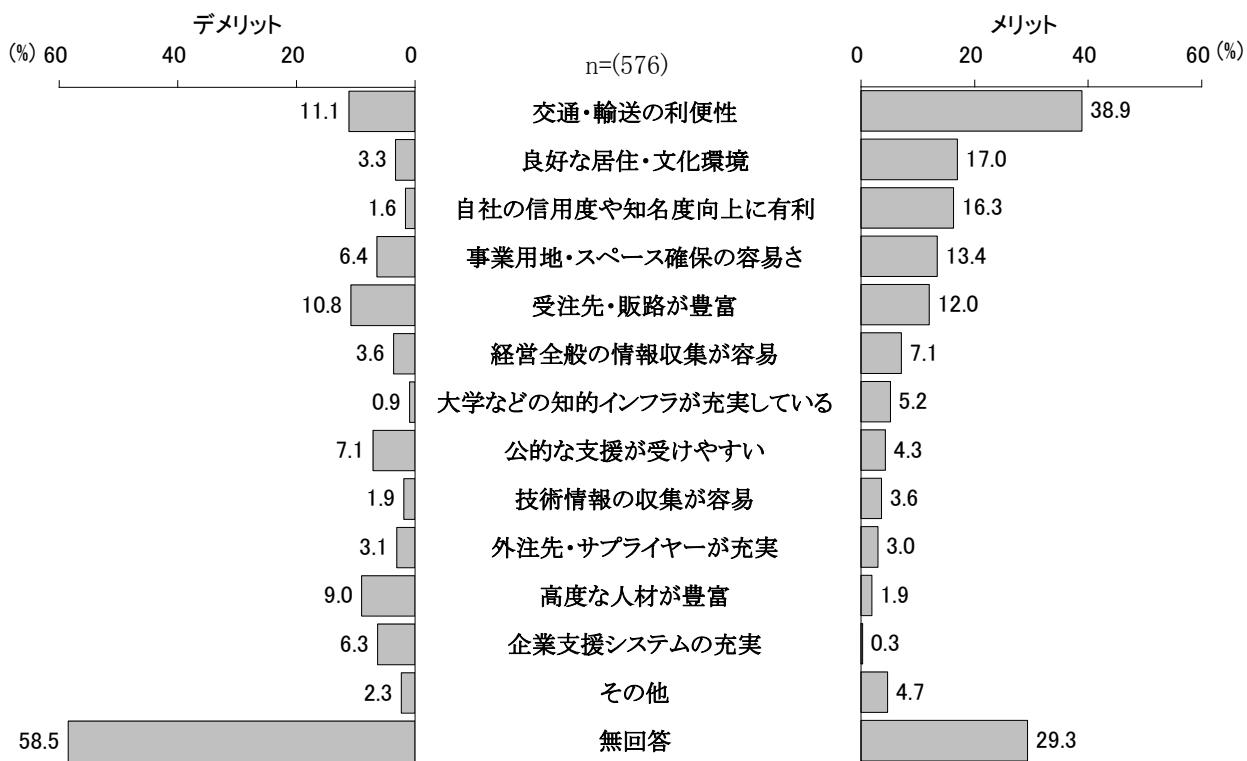


11 千葉市内での事業展開

(1) 千葉市内で事業展開することで享受できているメリット、デメリットと感じること (○はそれぞれ3つまで)

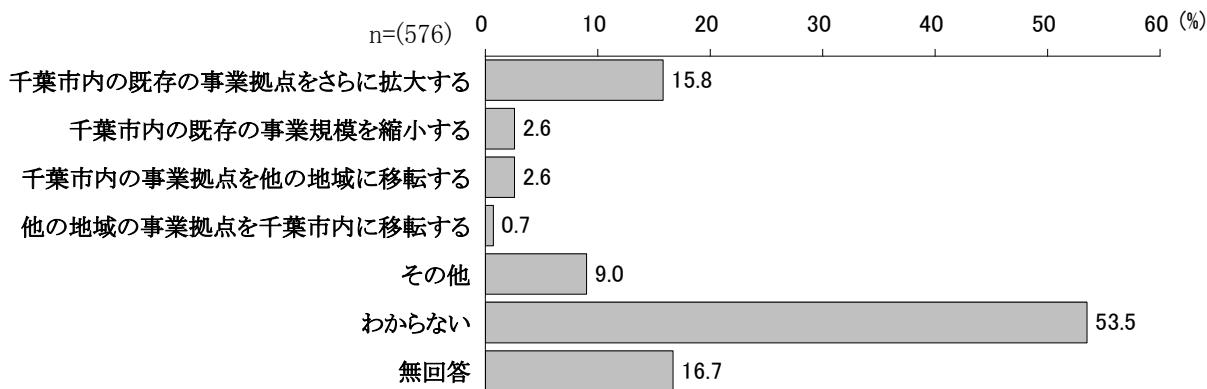
千葉市内で事業展開することで享受できているメリットを感じることとしては、「交通・輸送の利便性」が38.9%で最も高くなっている。以下、「良好な居住・文化環境」が17.0%、「自社の信用度や知名度向上に有利」が16.3%などと続く。

千葉市内で事業展開することでデメリット（不足している）と感じることとしては、「交通・輸送の利便性」が11.1%、「受注先・販路が豊富」が10.8%、「高度な人材が豊富」が9.0%などと続く。一方で、「無回答」が58.5%と高くなっている。



(2) 今後の千葉市内の事業展開 (○はいくつでも)

今後の千葉市内の事業展開としては、「千葉市内の既存の事業拠点をさらに拡大する」が15.8%で最も高くなっている。一方で、「わからない」が53.5%、「無回答」が16.7%と高くなっている。



12 行政（国、県、市）の支援策

（1）市や県、国の雇用・労働行政に対する要望

市や県、国の雇用・労働行政に対する要望について、10の項目について自由に記入していただいたところ、85の事業所から以下のような貴重な回答が寄せられた。

| 項目 | 件数 |
|----------------------------------|-----|
| 社会保険・雇用保険の事業主負担や法令について | 43 |
| 雇用について（新規雇用・高齢者・若年者・若年無業者・障害者など） | 26 |
| 高齢者の雇用継続・再雇用・新規雇用について | 22 |
| 女性の就労継続支援・雇用について | 22 |
| 社員の教育訓練について | 22 |
| 社員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて | 15 |
| 教育機関における職業訓練について | 15 |
| 非正規雇用者の正社員転換について | 14 |
| 求人・職業紹介の機能について | 14 |
| その他 | 11 |
| 合 計 | 204 |

（2）経営上で困っていることや今後の施策で行政に期待すること

経営上で困っていることや今後の施策で行政に期待することなどについて、意見や要望を自由に記入していただいたところ、100の事業所から以下のような貴重な回答が寄せられた。

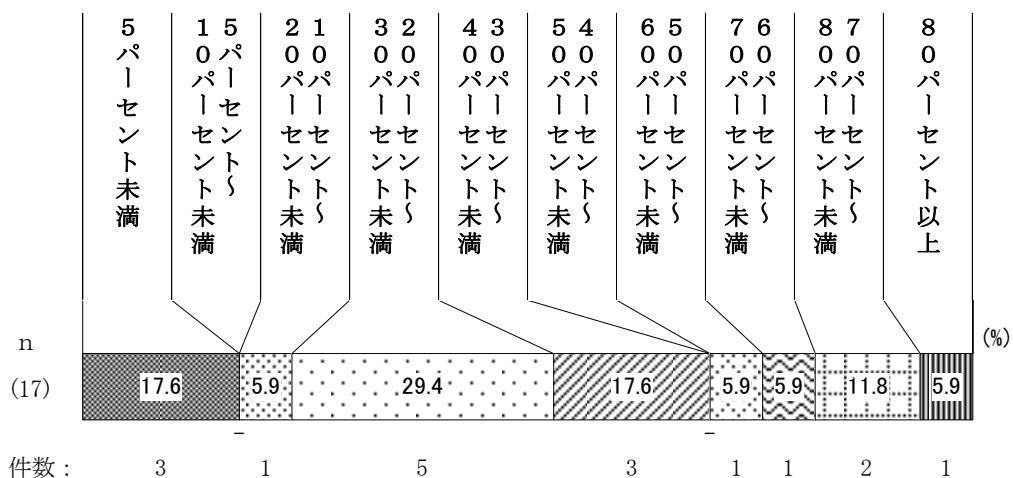
| 項目 | 件数 |
|-----------------------------------|-----|
| 経営上の不安など（売上減少・受注のバラつき・収益確保・後継者問題） | 16 |
| 社会保障制度・税の負担軽減 | 9 |
| 融資の拡充 | 8 |
| 公共事業の推進 | 8 |
| 地域・商店街の活性化、アピール | 7 |
| 景気対策の充実 | 5 |
| 医療関係事業者の診療報酬の見直しと支援 | 5 |
| 人材の育成・セミナーや勉強会の開催 | 4 |
| 国の中小企業救済策への期待 | 4 |
| 競争入札参加制度への意見 | 4 |
| 法令等の改正 | 2 |
| 助成金の拡充・改善 | 2 |
| 相談窓口の設置・アドバイスの充実 | 2 |
| 教育訓練制度の拡充 | 2 |
| 規制緩和の推進 | 2 |
| 激安店の規制 | 2 |
| 国政が不安定（長期計画、立案が困難） | 2 |
| 高齢者雇用に対する助成金や税の優遇等 | 2 |
| 市内事業者の活性化 | 2 |
| アンケートについて | 10 |
| その他 | 21 |
| 合 計 | 119 |

第2部 教育機関調査（高校）

1 卒業生の進路状況

（1）千葉市内の企業・事業所への就職率（平成21年度卒業生の就職実績のある学校）

就職実績のうち、千葉市内の企業・事業所への就職率は、「20パーセント～30パーセント未満」が5件で最も多く、次いで「5パーセント未満」と「30パーセント～40パーセント未満」がともに3件となっていいる。



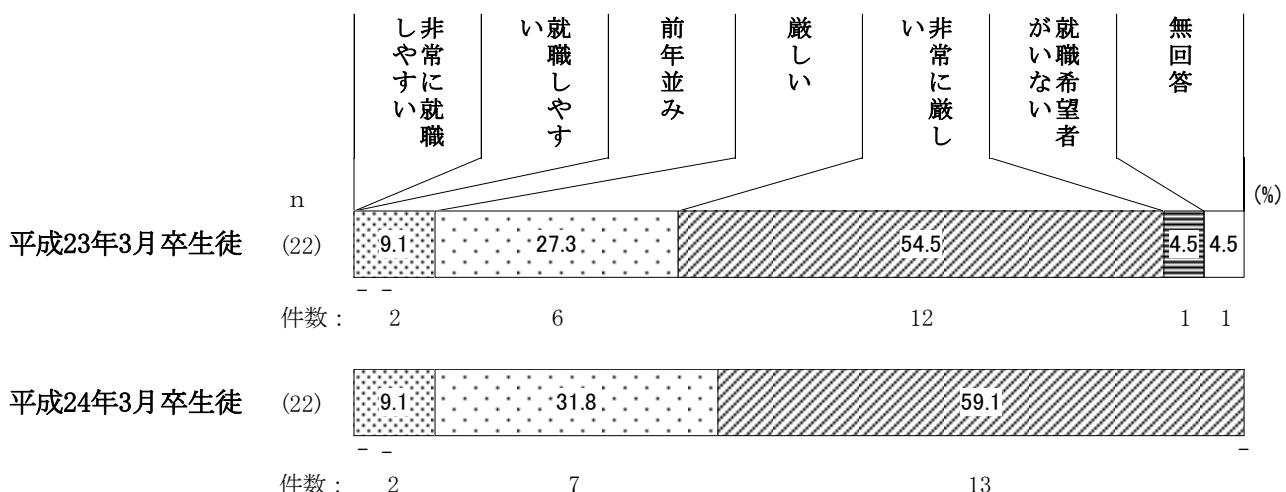
（2）平成23・24年3月卒生徒の新卒採用の就職活動

平成23年3月卒生徒の新卒採用の就職活動は、「非常に就職しやすい」と「就職しやすい」は、ともに0件で、「前年並み」は2件となっている。

一方、「非常に厳しい」は12件と最も多く、「厳しい」（6件）と合わせると、<厳しい>は全体の81.8%（18件）である。

平成24年3月卒生徒の新卒採用の就職活動の見通しは、「非常に就職しやすい」と「就職しやすい」は、ともに0件で、「前年並み」は2件となっている。

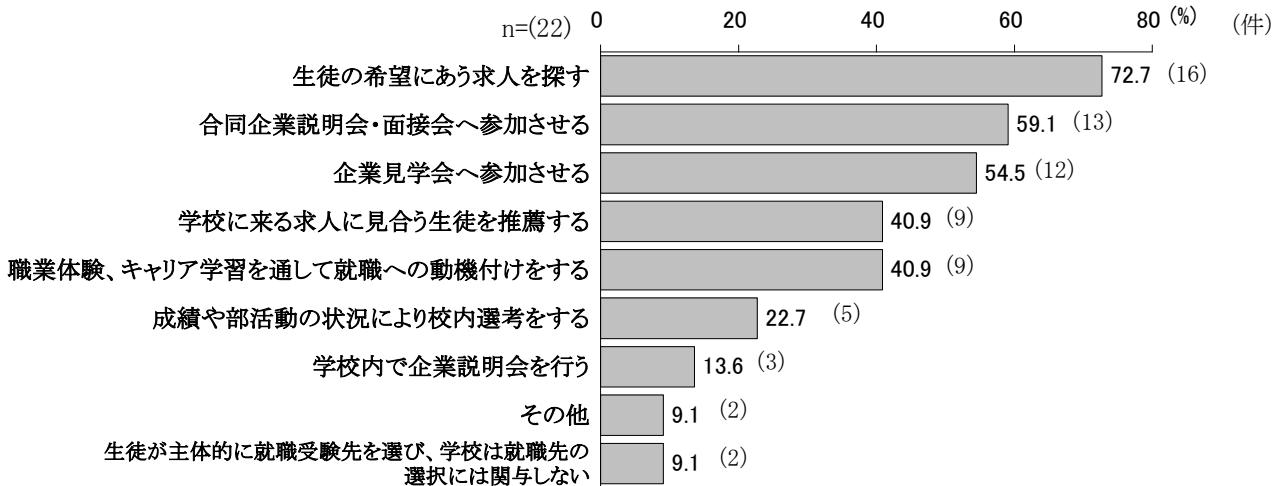
一方、「非常に厳しい」は13件と最も多く、「厳しい」（7件）と合わせると、<厳しい>は全体の90.9%（20件）である。



2 就職指導方法

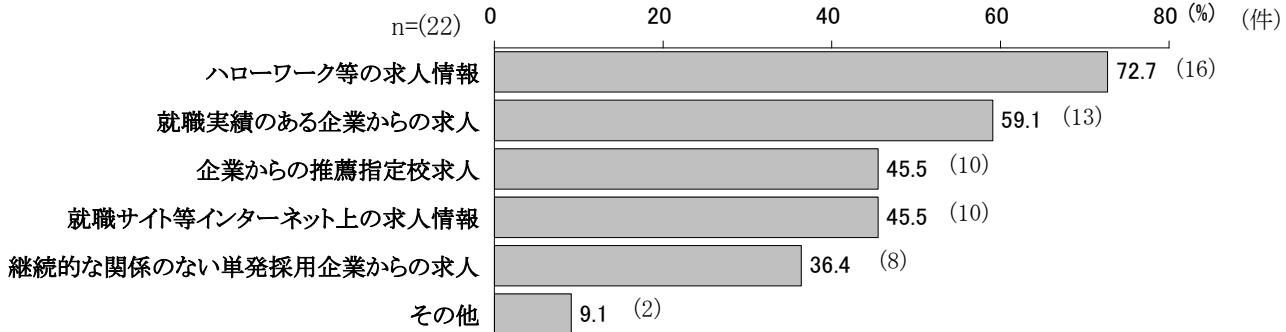
（1）就職指導方法（○はいくつでも）

就職指導方法としては、「生徒の希望にあう求人を探す」が16件で最も多くなっている。以下、「合同企業説明会・面接会へ参加させる」が13件、「企業見学会へ参加させる」が12件、「学校に来る求人に見合う生徒を推薦する」と「職業体験、キャリア学習を通して就職への動機付けをする」がともに9件などと続く。



（2）就職指導の際に用いる求人情報（○はいくつでも）

就職指導の際に用いる求人情報としては、「ハローワーク等の求人情報」が16件で最も多くなっている。以下、「就職実績のある企業からの求人」が13件、「企業からの推薦指定校求人」と「就職サイト等インターネット上の求人情報」がともに10件などと続く。



（3）就職指導の方針

- 就職指導の方針について、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。
- キャリア・プランニング指導（職業によって自己の生涯を成り立たせ、自分の人生を託すことができるか、また、その職業によって自己実現ができるかを考えさせる）
 - 堅実な職業観、勤労観の育成と生活目標の確立。適切な進路指導の活用と進路相談の充実。3年間を通じ継続的かつ計画的な進路学習の徹底
 - 就職する意識が強く、学校生活をまじめに過ごし、礼儀、マナーをわきまえ、出席状況の良い生徒。また、模試をきちんと受験し人間関係等、うまくできる子を優先的に斡旋している。
 - 担任・生徒指導部の協力のもと就職指導を行う。細やかな面接指導、諦めない就職支援を行う。
 - 就業に対する動機付け指導を1年次より充実させ、主体的な就職活動を促す。
 - 就職することがいかに難しいか、企業が求める人材とはいかなるものかを認識させる。
 - できる限り本人の希望にかなう企業を紹介する。受験に備えての一般常識などの問題演習をする。
 - 生徒本人の希望を中心に、本人の適性等も考慮し、相談をしながら決定していく。基本的に正社員をめざす。
 - 求人情報等を伝え生徒自身が応募したい求人を見つける。○本人や家族に任せ、学校は深くは関与しない。

（4）就職先の選定基準

- 就職先の選定基準について、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。
- 学校と会社との信頼関係を重視し、人材の育成に力を注いでいる企業
 - 職安を通した企業からの直接求人票で将来的にも安定が予想される企業を基準とします。
 - 生徒との面談の後、希望業種・希望職種、給料・社会保障等、自宅から通勤範囲希望か寮・アパートでも可能か、勤務時間（交替制は可か）等を生徒と確認し、再度、保護者にも承諾していただき選定する。
 - ハローワークの就職情報サイトの活用や直接ハローワークからの情報提供を願って、希望する会社を見学、受験させます。希望者が多数あり、会社側から受験人数の指定があった場合のみ校内選考をしています。
 - 本人の適性と希望の合致。また、職種、性格を見極め、信頼できる企業の選択をしている。不況下でも学校へ直接求人を依頼してくる会社は間違いない。
 - 就職希望者の希望、適性等の条件を考慮して選定している。
 - 自主的に進路を選択、決定できる能力を養い、最終的には成績、部活動など総合的に判断し選定会議で決定。
 - 本人とよく相談し指導する。
 - 生徒の希望を尊重・優先している。
 - 本人や家族に任せ、学校は深くは関与しない。
 - 特に基準は設けていない、選定はしない。

（5）内定率の低下に対する対応策

- 内定率の低下に対する対応策について、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。
- 企業訪問等を行って新たな企業を開拓している。
 - 企業訪問等を分担して実施し、企業が必要としている人材に答えられるような指導を早期に行う。
 - できるだけ会社訪問をし、自己にあう企業や勤めていけそうな妥協点を見出し、就職を勧めている。
 - 学校に届く求人票以外にも積極的にハローワークに出向き相談・紹介していただくよう指導をしている。
 - インターネットでハローワークの高卒求人Webを利用。携帯での就職サイトも活用している。
 - キャリア教育の充実、基礎学力の定着、資格の取得に力を入れている。
 - 資格取得の推奨。学習、部活動、学校行事等の特別活動の充実
 - ガイダンス、面接指導の充実と外部者による指導機会の拡大。就職希望生徒のサポート体制充実
 - 早めの面接指導や履歴書の書き方指導。基礎学力の向上やコミュニケーション能力の向上の取り組み
 - 一度の不合格でも諦めずに次々と挑戦させる。本人とじっくり話しをして、適性を見極める。
 - 消極的な理由から就職することを選んだ生徒には、就職の厳しさを伝え、極力進学の方向にもっていく。

（6）既卒者に対する就職活動の手助け

- 既卒者に対する就職活動の手助けについて、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。
- 進路指導室、または、進路指導部では卒業生に対しての進路相談を隨時行える体制を整えている。ダイヤルインの進路直通の電話で相談の予約を受け付けている。
 - 卒業時の担任を通して、電話や郵送などで情報を提供しています。
 - 企業とのアポイントメントも定期的に行うよう心がけている。
 - 相談に乗り、情報提供やアドバイスをする。
 - ハローワークが行ってくれている未内定卒業者に対する支援事業を紹介している。
 - 卒業時に何かあったら相談に来るよう言っているが、相談に来る生徒はいない。来たら対応したい。

3 生徒の就職に対する意識や態度

（1）生徒の就職に対する意識や態度の状況

生徒の就職に対する意識や態度としては、「とてもそう思う」と「ややそう思う」を合わせた＜そう思う＞は、「正社員希望の生徒が増えている」と“経済的な理由により進学を断念して就職を余儀なくされる生徒が増えている”がともに18件で多くなっている。

一方で、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」を合わせた＜そう思わない＞は、“非正規雇用（アルバイト・契約社員・派遣社員など）希望の生徒が増えている”が21件で最も多くなっている。

| | 調査数 | 思とう ても そ う | や や そ う 思 う | 思 あ わ ま り な い そ う | 思 ま わ つ な た く そ う | 無 回 答 | そ う 思 う | そ う 思 わ な い | (件) |
|--|-----|---------------------|----------------------------|---|---|-------------|------------------|----------------------------|-----|
| 正社員希望の生徒が増えている | 22 | 11 | 7 | 3 | 1 | - | 18 | 4 | |
| 非正規雇用（アルバイト・契約社員・派遣社員など）希望の生徒が増えている | 22 | - | 1 | 13 | 8 | - | 1 | 21 | |
| フリーター志望の生徒が増えている | 22 | - | 2 | 14 | 6 | - | 2 | 20 | |
| 経済的な理由により進学を断念して就職を余儀なくされる生徒が増えている | 22 | 4 | 14 | 3 | 1 | - | 18 | 4 | |
| 就職に取り組む真剣さや社会人になるという意識が希薄になっている | 22 | 4 | 13 | 5 | - | - | 17 | 5 | |
| 真剣に就職に取り組む生徒が増えている | 22 | 3 | 7 | 12 | - | - | 10 | 12 | |
| 就職に向けて在学中から技能や資格取得を目指す生徒が増えている | 22 | - | 9 | 11 | 2 | - | 9 | 13 | |
| 企業のイメージや知名度によって就職先を選択する傾向が強くなっている | 22 | 2 | 11 | 7 | 2 | - | 13 | 9 | |
| 中小企業を就職先として選択する傾向が強くなっている | 22 | - | 7 | 13 | 2 | - | 7 | 15 | |
| 就職先の選択などに真剣に取り組まず、自分で選択できない生徒が増えている | 22 | - | 11 | 9 | 2 | - | 11 | 11 | |
| 働く意義や目的の理解が不足し、自分が就きたい職業が明確化されていない生徒が増えている | 22 | 3 | 14 | 5 | - | - | 17 | 5 | |
| 就職か、進学かの意思表示もせず、はじめから教師の指導にのらない生徒が増えている | 22 | 1 | 3 | 13 | 5 | - | 4 | 18 | |
| 一度の不合格で挫折感を持ち、それ以降、応募しない生徒が増えている | 22 | 1 | 8 | 9 | 3 | 1 | 9 | 12 | |
| 地元の企業への就職希望が増えている | 22 | 6 | 7 | 7 | 2 | - | 13 | 9 | |
| 東京都内・近隣都市など地元以外の企業への就職希望が増えている | 22 | - | 4 | 12 | 6 | - | 4 | 18 | |

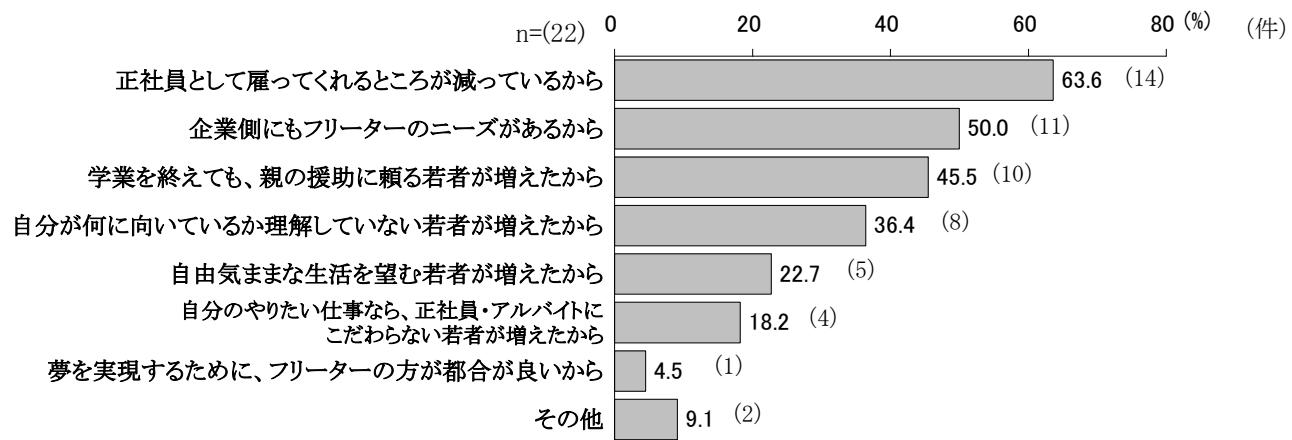
（2）フリーター・ニートについて

フリーター・ニートについての考え方としては、“誰もがフリーター・ニートになるかもしれない”は、「とてもそう思う」と「ややそう思う」を合わせた＜そう思う＞が11件、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」を合わせた＜そう思わない＞が11件と、意見が割れている。また、＜そう思わない＞は、“親がフリーター・ニートを許すならよい”が20件と最も多くなっている。

| | 調査数 | 思とう ても そ う | や や そ う 思 う | 思 あ わ ま り な い そ う | 思 ま わ つ な た く そ う | そ う 思 う | そ う 思 わ な い | (件) |
|---------------------------|-----|---------------------|----------------------------|---|---|------------------|----------------------------|-----|
| 働き口が減っているのだから仕方がない | 22 | - | 9 | 8 | 5 | 9 | 13 | |
| 夢を実現するためにフリーター・ニートをするならよい | 22 | 1 | 6 | 11 | 4 | 7 | 15 | |
| 親がフリーター・ニートを許すならよい | 22 | - | 2 | 16 | 4 | 2 | 20 | |
| 誰もがフリーター・ニートになるかもしれない | 22 | 2 | 9 | 8 | 3 | 11 | 11 | |

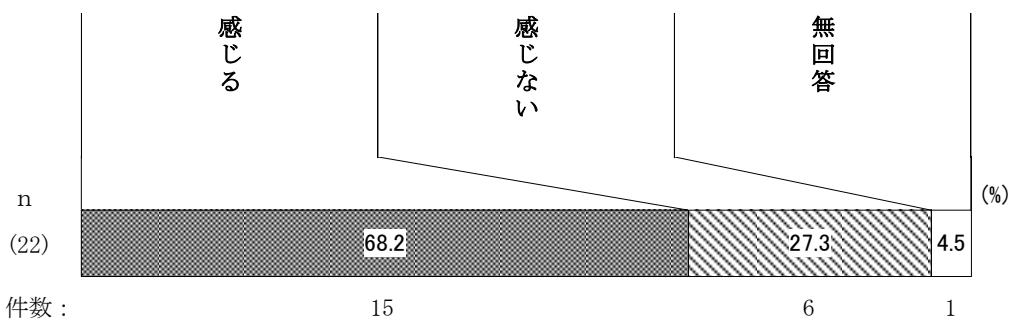
（3）フリーターが増えている主な要因（○はいくつでも）

フリーターが増えている主な要因としては、「正社員として雇ってくれるところが減っているから」が14件で最も多くなっている。以下、「企業側にもフリーターのニーズがあるから」が11件、「学業を終えても、親の援助に頼る若者が増えたから」が10件、「自分が何に向いているか理解していない若者が増えたから」が8件などと続く。



（4）生徒の学校への関わり方の積極性と就職活動の関連

部活動や出席日数など学校への関わり方が消極的な生徒について、就職活動に対しても消極的な面がみられると感じるかどうかは、「感じる」が68.2%（15件）となっている。一方、「感じない」は27.3%（6件）である。



（5）企業に対して望むこと

- 企業に対して望むことについて、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。
- 就職試験実施後の合否内容の問合せをすると、学力不足や面接内容など親身になり返答してくださる企業がある。不合格後の指導・参考になるので、ダメだった点、良かった点を伝えていただきたい。
 - 社宅や福利厚生制度の充実。生徒はつい初任給に気をとられがちである。
 - 応募しようとした時、既に募集が終わっていたことがあったので、応募期間をある程度長く取ってほしい。
 - 入社試験の結果を出すまでの期間をあまり長くしないでいただきたい。1ヶ月かかると不合格の場合、次のチャンスが失われる。また、高校生を受け入れ、じっくり育てていくという企業が多くなることを望む。
 - 募集についての方針をはっきりと伝えてほしい。面接回数、合否決定時期、実際の男女別の採用予定数
 - 条件提示の明確化とその遵守
 - 採用する予定のない学校に求人票を送付するのは控えてほしい。
 - 女子の就職先がない。パート等に職が振り分けられ、正社員のいすがない。女子社員採用増加を望む。
 - 筆記試験重視よりも本人自身や適性を見て採用してほしい。
 - いきなり正社員として採用しなくても「見習い期間」「お試し期間」があつてもよいのではないか。
 - 即戦力を求めるだけではなく、将来的な期待を込めて採用してもらいたい。
 - 若者の働く場を確保する努力をしてもらいたい。それが、企業が社会に対する責務の一つだと思う。
 - 長期的な視野を持って計画的に雇用を実施してほしい。 ○求人数を増やしてほしい。

（6）就職指導の課題や生徒の就労意識

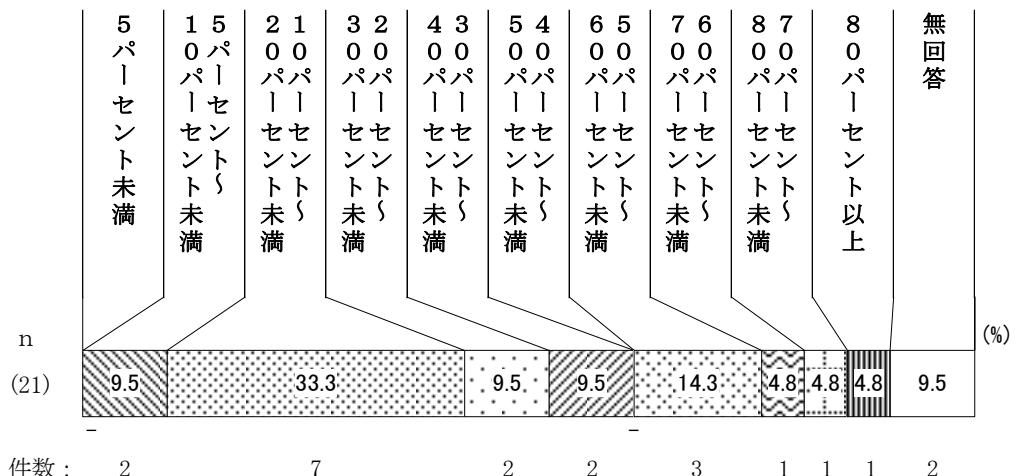
- 就職指導の課題や生徒の就労意識などについて、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。
- 文部科学省の推進する「キャリア教育」には甚だ疑問を感じます。広く学ぶことをさせずに就労意識を騒いでみても、むしろ「フリーター」なるものを増すのみです。
 - 世の中の厳しさをもっと教えていく必要がある。「何とかなる」という考え方が蔓延しており、忍耐力、根性、考えることの欠如が目立つ。人生に関わる進路意識を高揚させ、人間関係を築かせることが必要だと思う。
 - 「働く」ということで社会に対する意識が年々低くなっている傾向がある。多様化している社会で働く形態も様々であるが、働くことにより人間性の成長ということを認識する必要がある。
 - 人生設計をさせ、働くなければならないこと、働くことの意義などを考えさせないとならないと思います。
 - 若年層の就労状況が問題でも学校現場にも職安にも専門的知識を持って指導、活動できる人が少ない。業務量が多く全てをこなせないのが実状。生徒への指導や求人開拓など直接行動する人員の増加を強く求めたい。
 - 未就職の生徒は求人企業と本人とのミスマッチが多い。本人の希望する職種が限られているためである。
 - 就労意識が低いにも関わらず、強く就職を希望する生徒が多くなったように感じます。
 - 進学希望でありながら、学費の面で就職希望に転じた生徒への指導が難しい。
 - 就業支援のための公的援助（資格取得、就業体験への予算措置）
 - 普通高校で就職を希望する生徒は、他の、例えば商業高校で就職を希望する生徒と比べると熱意面で劣ってしまうことが多いと思われるので、生徒に強い意識を持つよう働きかけをしなければならない。
 - 内定した生徒に対する指導（労働基本権等）を行いたいが、未定者の指導に手をかけているうちに時間切れとなっている。離職率を見ると内定から就職までのオリエンテーションが重要だと思われる。
 - 求人票をもっと高校生が読みやすく改善してください。
 - 合同企業説明会の回数を増やしてほしい。
 - ほぼ進学100%なので「進路を考えること＝大学進学」という誤解をもつ生徒が多い。進路を考えることは、大学卒業後の自分の生き方や在り方（＝キャリア）を考えることだという点を生徒たちに理解させたい。その上で、勤労観を醸成させていきたい。

第3部 教育機関調査（短大・大学・専門学校）

1 卒業生の進路状況

（1）千葉市内の企業・事業所への就職率

就職実績のうち、千葉市内の企業・事業所への就職率は、「10パーセント～20パーセント未満」が7件で最も多く、次いで「50パーセント～60パーセント未満」が3件となっている。

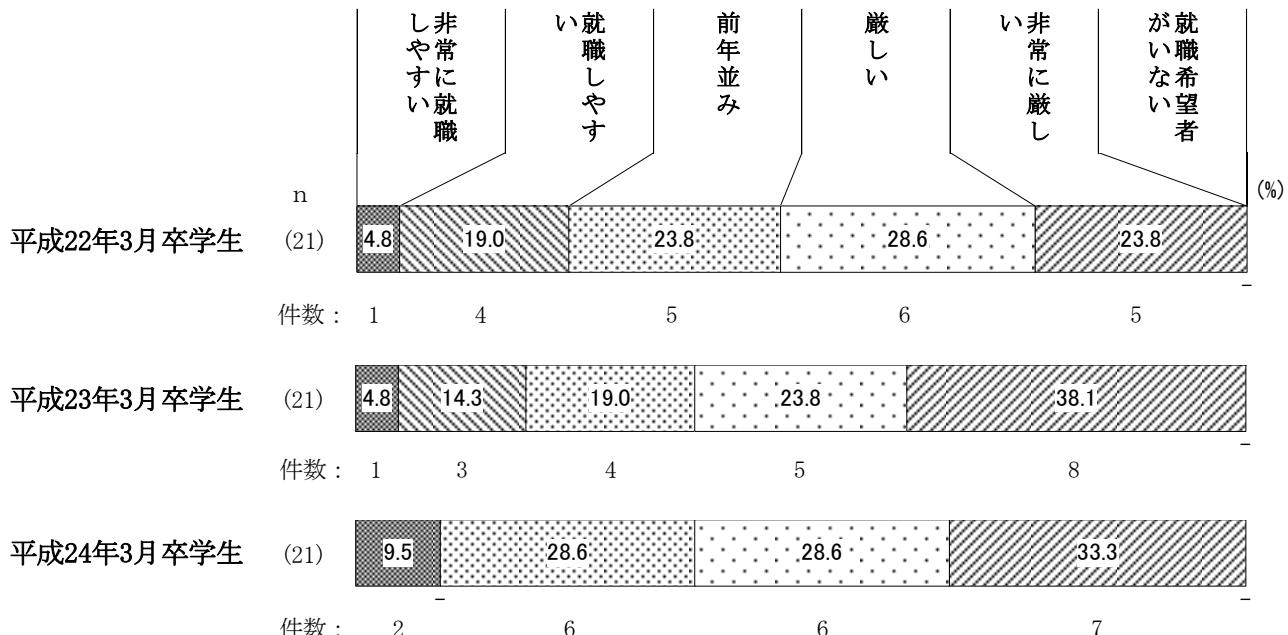


（2）平成22・23・24年3月卒学生の新卒採用の就職活動、見通し

平成22年3月卒学生の新卒採用の就職活動は、「非常に就職しやすい」は1件で、「就職しやすい」（4件）と合わせると、<就職しやすい>は5件となっている。一方、「厳しい」は6件と最も多く、「非常に厳しい」（5件）と合わせると、<厳しい>は全体の52.4%（11件）である。

平成23年3月卒学生の新卒採用の就職活動は、「非常に就職しやすい」は1件で、「就職しやすい」（3件）と合わせると、<就職しやすい>は4件となっている。一方、「非常に厳しい」は8件と最も多く、「厳しい」（5件）と合わせると、<厳しい>は全体の61.9%（13件）である。

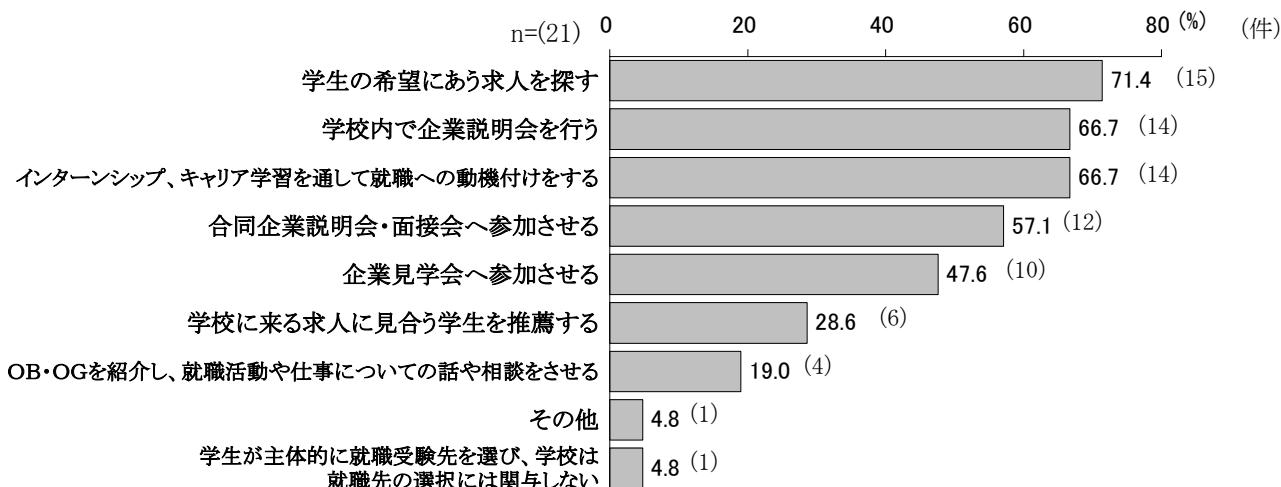
平成24年3月卒学生の新卒採用の就職活動の見通しは、「非常に就職しやすい」は2件と少なく、「前年並み」は6件となっている。一方、「非常に厳しい」は7件と最も多く、「厳しい」（6件）と合わせると、<厳しい>は全体の61.9%（13件）である。



2 就職指導方法

（1）就職指導方法（○はいくつでも）

就職指導方法としては、「学生の希望にあう求人を探す」が15件で最も多くなっている。以下、「学校内で企業説明会を行う」と「インターンシップ、キャリア学習を通して就職への動機付けをする」がともに14件、「合同企業説明会・面接会へ参加させる」が12件、「企業見学会へ参加させる」が10件などと続く。



（2）就職先の選定基準

就職先の選定基準について、自由に記入していただいたところ、5の教育機関から貴重な回答が寄せられた。ここでは、寄せられた回答をほぼ原文で掲載する。

○地方志向の学生が多いため、まずは、地域的なマッチングを考えた選定をします。更に、本学学生の多くが就職する幼稚園教諭や保育士資格を活かした分野は、実習先として関係が深いため、学生の個性が就職先の特徴に合う方を推薦しています。

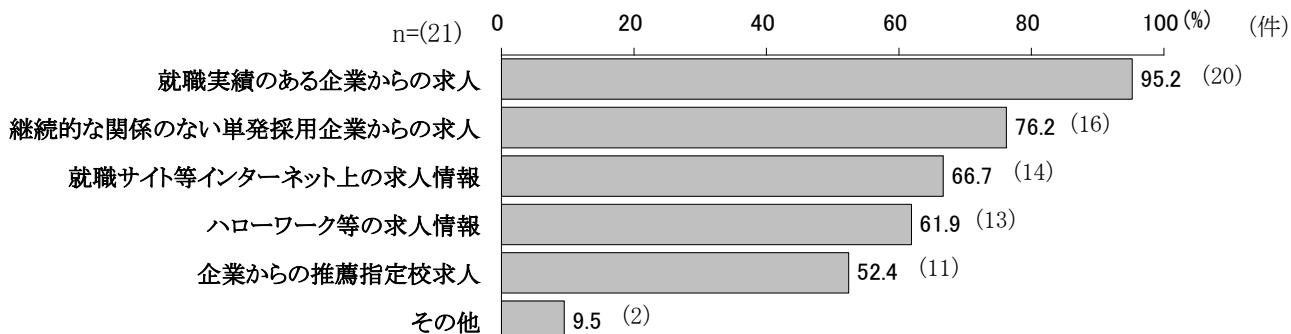
○地域に見合った平均的な給与、福利厚生が整っている。学生の希望に近い求人内容。

○学生本人の適正能力。キャリアセンタースタッフの学生見極め。OB・OGからの情報をもとに将来性のある会社を紹介。

○学校に来た求人の中から、学生の希望にあわせて選定しています。

（3）就職指導の際に用いる求人情報（○はいくつでも）

就職指導の際に用いる求人情報としては、「就職実績のある企業からの求人」が20件で最も多くなっている。以下、「継続的な関係のない単発採用企業からの求人」が16件、「就職サイト等インターネット上の求人情報」が14件、「ハローワーク等の求人情報」が13件などと続く。



（4）就職指導の方針

- 就職指導の方針について、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。
- 大企業、有名企業に偏ってはいけない。希望の業界に内定するとは限らないため、視野を広げた業界研究
 - 卒業後は社会で活躍できる場としての就職先の開拓、就職情報の提供就職相談、紹介、斡旋を積極的に行う。
 - 学内で就職ガイダンス、セミナー、企業説明会等、就職ゼミ研究会
 - ゼミ教員とキャリア支援課の連携による個別支援。ボランティア体験等の現場体験とそのふり返りの重視。
 - 個別の就職指導面接の実施。面接・訪問指導。筆記試験対策の実施
 - 1年次から行うキャリア教育を通じ、就職観の育成を行っている。
 - 学生と担任の先生と就職部の職員が一体となって、一人ひとりの状況を把握し、就職指導に当たっています。
 - 基本的には学生の自主性を重んじ、迷っている学生には千葉市内を勧める。学生の力量に応じた職場を勧める。
 - 人として（社会人として）「基本的なマナー」を身につける。
 - 考える力、発言する力を持ち、それらを發揮できるようにしている。 ○相談支援体制の充実
 - ハローワーク担当者との密なる連携 ○親密企業の個別紹介
 - 新卒時は極力正社員として就職するよう指導 ○卒業までに全員内定させる。

（5）全国的な内定率の低下に対する対応策

- 内定率の低下に対する対応策について、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。
- キャリア形成、就職支援プログラムの充実。文部科学省、千葉県等補助金、事業の活用
 - キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントの設置。ハローワークとの連携強化
 - 就職相談、指導を充実し、求人環境を向上させるために、千葉県内の就職先となりうる先と連携をとる努力
 - 学校内で、筆記試験の対策、一般教養講座と面接指導、エントリーシートや履歴書の書き方等の指導
 - 数多くの就職ガイダンス、セミナーを行うと共に、未内定学生には、個別対応にて就職支援を行っている。
 - 就職活動促進のために演習担当教員、就職部教員、キャリアセンターでの個別指導の徹底と、情報の共有化
 - 1年次から「キャリア教育」を充実。求人先の確保。就職ゼミの立ち上げ。就業力を取り入れた「キャリア科目」の充実。キャリアカウンセラーの配置。ジョブサポーターとの連携
 - 入学時から就職に対する意識付け。関係の薄かった企業へアプローチし、新たな求人をみつけている。学生が有名、大手志向に偏らないよう、自分の働き方に合った企業を探せるようフォローする。
 - 個別指導を一層綿密に実施 ○校内企業説明会の実施
 - 全職員で就職指導を含む、就職支援を行う。 ○早い時期からの、企業研究と応募書類作成
 - 学生指導時間の増加。活動エリアの拡大を促す。求人の獲得
 - 業種による差があり、当校では内定率は上がっている。

（6）卒業後の学生への就職活動の手助けなどの対策の有無

- 既卒者に対する就職活動の手助けについて、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。
- 同じグループの人材紹介企業と連携して未内定卒業生や就職希望者の支援をしている。
 - Webにて、既卒者求人検索、個別就職相談予約が利用でき、企業説明会の参加も出来るよう支援している。
 - 卒業後4ヶ月くらいの時期に、卒業生を学校に集め、勤務等の情報交換を行い、アドバイスも行っている。
 - キャリアカウンセリングを含め、求人票の開示、斡旋を行っている。
 - 既卒者の求人もあるため、卒業後も引き続き指導・紹介を行っている。
 - 未内定のまま卒業した学生に対しては、双方で連絡を密にし、状況把握の上最後まで支援するようしている。卒業後新卒支援として、4月、5月に学内で話し合いや相談できる場を設けている。
 - 卒業後は一人で悩まずに、すぐ母校に相談に来るよう卒業時に周知する。

3 学生の就職に対する意識や態度

（1）学生の就職に対する意識や態度の状況

学生の就職に対する意識や態度としては、「とてもそう思う」と「ややそう思う」を合わせた＜そう思う＞は、「正社員希望の学生が増えている」と“就職に向けて在学中から技能や資格取得を目指す学生が増えている”がともに19件で多くなっている。

一方で、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」を合わせた＜そう思わない＞は、“非正規雇用（アルバイト・契約社員・派遣社員など）希望の学生が増えている”と“フリーター志望の学生が増えている”がともに21件で多くなっている。

(件)

| | 調査数 | うと ても そ う 思 う | や や そ う 思 う | わ あ な ま い り そ う 思 う | 思 ま つ な た い く そ う | 無 回 答 | そ う 思 う | そ う 思 わ な い |
|--|-----|------------------------------|----------------------------|--|---|-------------|------------------|----------------------------|
| 正社員希望の学生が増えている | 21 | 13 | 6 | 2 | - | - | 19 | 2 |
| 非正規雇用（アルバイト・契約社員・派遣社員など）希望の学生が増えている | 21 | - | - | 11 | 10 | - | - | 21 |
| フリーター志望の学生が増えている | 21 | - | - | 9 | 12 | - | - | 21 |
| 就職に取り組む真剣さや社会人になるという意識が希薄になっている | 21 | 3 | 12 | 3 | 3 | - | 15 | 6 |
| 真剣に就職に取り組む学生が増えている | 21 | 8 | 9 | 4 | - | - | 17 | 4 |
| 就職に向けて在学中から技能や資格取得を目指す学生が増えている | 21 | 9 | 10 | 1 | - | 1 | 19 | 1 |
| 企業のイメージや知名度によって就職先を選択する傾向が強くなっている | 21 | 5 | 9 | 6 | 1 | - | 14 | 7 |
| 中小企業を就職先として選択する傾向が強くなっている | 21 | - | 5 | 13 | 2 | 1 | 5 | 15 |
| 就職先の選択などに真剣に取り組まず、自分で選択できない学生が増えている | 21 | 1 | 11 | 7 | 2 | - | 12 | 9 |
| 働く意義や目的の理解が不足し、自分が就きたい職業が明確化されていない学生が増えている | 21 | 3 | 9 | 5 | 4 | - | 12 | 9 |
| 就職か、進学かの意思表示もせず、はじめから進路指導にのらない学生が増えている | 21 | - | 5 | 9 | 7 | - | 5 | 16 |
| 一度の不合格で挫折感を持ち、それ以降、応募しない学生が増えている | 21 | 1 | 7 | 9 | 4 | - | 8 | 13 |
| 出身地の企業への就職希望が増えている | 21 | 5 | 8 | 6 | 1 | 1 | 13 | 7 |
| 千葉県内の企業への就職希望が増えている | 21 | 6 | 10 | 5 | - | - | 16 | 5 |
| 東京都内・近隣都市など地元以外の企業への就職希望が増えている | 21 | - | 6 | 15 | - | - | 6 | 15 |

（2）フリーター・ニートについて

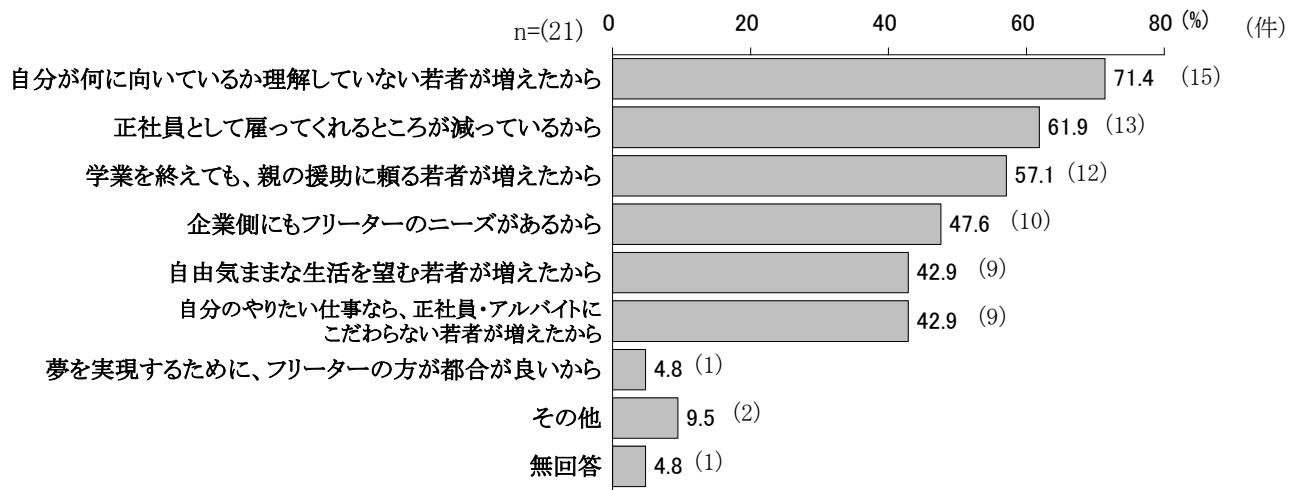
フリーター・ニートについての考え方としては、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」を合わせた＜そう思わない＞は、“親がフリーター・ニートを許すならよい”が20件と最も多くなっている。

(件)

| | 調査数 | うと ても そ う 思 う | や や そ う 思 う | わ あ な ま い り そ う 思 う | 思 ま つ な た い く そ う | 無 回 答 | そ う 思 う | そ う 思 わ な い |
|---------------------------|-----|------------------------------|----------------------------|--|---|-------------|------------------|----------------------------|
| 働き口が減っているのだから仕方がない | 21 | - | 3 | 8 | 9 | 1 | 3 | 17 |
| 夢を実現するためにフリーター・ニートをするならよい | 21 | - | 6 | 10 | 4 | 1 | 6 | 14 |
| 親がフリーター・ニートを許すならよい | 21 | - | - | 14 | 6 | 1 | - | 20 |
| 誰もがフリーター・ニートになるかもしれない | 21 | 2 | 6 | 7 | 5 | 1 | 8 | 12 |

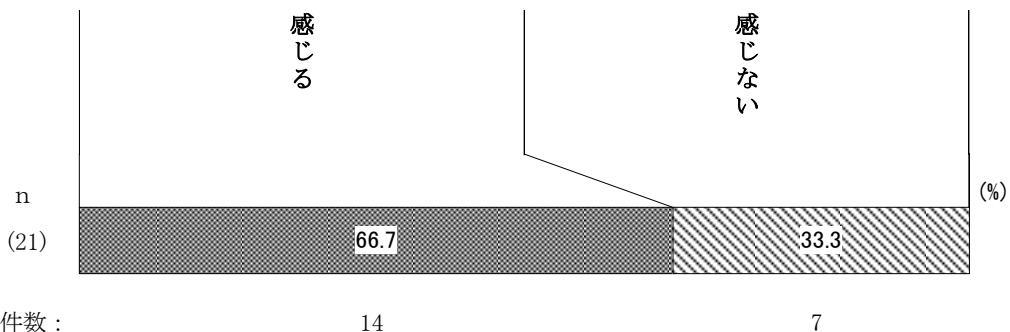
(3) フリーターが増えている主な要因（○はいくつでも）

フリーターが増えている主な要因としては、「自分が何に向いているか理解していない若者が増えたから」が15件で最も多くなっている。以下、「正社員として雇ってくれるところが減っているから」が13件、「学業を終えても、親の援助に頼る若者が増えたから」が12件などと続く。



(4) 学生の学校への関わり方の積極性と就職活動の関連

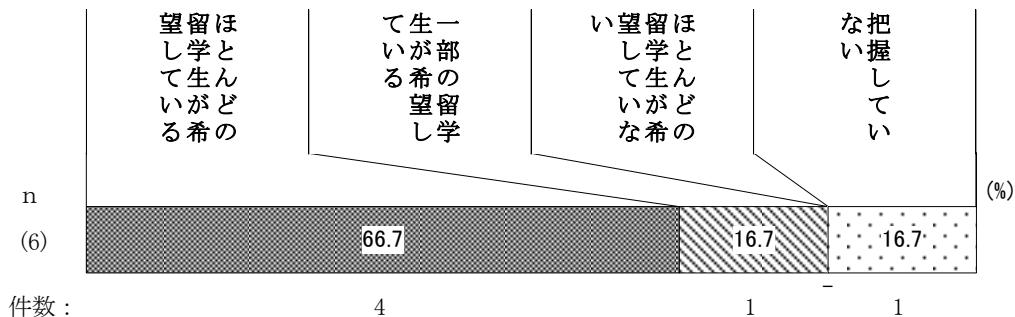
授業への出席状況や部活動など学校への関わり方が消極的な学生について、就職活動に対しても消極的な面がみられると感じるかどうかは、「感じる」が66.7% (14件) となっている。一方、「感じない」は33.3% (7件) である。



4 留学生の就職指導

（1）留学生の日本での就職希望の有無

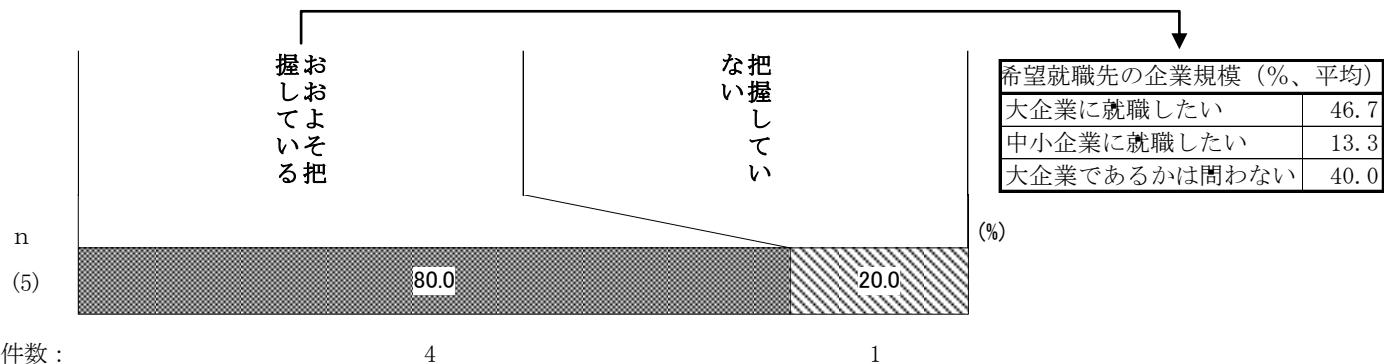
在籍している留学生のうち、日本での就職を希望している学生の有無は、「ほとんどの留学生が希望している」は4件で最も多く、「一部の留学生が希望している」（1件）と合わせると、<希望している>は5件となってい。



（2）留学生の日本の企業についての把握状況と希望就職先の企業規模

日本で就職を希望する留学生の、日本の企業についての把握状況は、「おおよそ把握している」が4件となっている。一方、「把握していない」は1件である。

また、留学生が希望する就職先について、企業規模別の割合を合計が100%になるように回答してもらったところ、「大企業に就職したい」が46.7%、「中小企業に就職したい」が13.3%、「大企業であるかは問わない」が40.0%（すべて平均）となっている。



（3）留学生が日本で就職する際の障害

留学生が日本で就職する際の障害について、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。

- 語学力（日本語能力）の程度が、最大のポイントであると考える。 ○文化・習慣の違い
- 日本語のコミュニケーション能力 ○日本文化に合った自己分析、英語力
- 日本社会の中で当然と思われる思考や行動の理解の程度
- 日本社会（企業）の留学生に対する理解不足 ○文化の違いによる考え方の違い。
- 留学生の就労ビザの取得が困難である事だと思います。 ○保証人の有無

（4）留学生が日本で就職をスムーズに行うために必要なこと

- 留学生が日本で就職をスムーズに行うために必要なことについて、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。
- 日本語能力の向上 ○文化・習慣の理解・習得
 - お互いに、文化の違いを受け入れる事が必要 ○学校の紹介、推薦等、丁寧な支援
 - 学英総合就業センター等との連携。企業における留学生受け入れ体制の整備
 - 就労ビザ適合職の緩和、制限の撤廃

5 就職指導の課題

（1）既卒者の新卒枠での採用や採用活動時期の見直しについて

- 既卒者の新卒枠での採用や採用活動時期の見直しについて、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。
- 新卒対象者を卒業後3年以内とする方針は、賛同できる。
 - 多くの若者が希望を持って働く機会を増やしてもらえる政策はありがたい。
 - 授業のある時期、時間帯を避けた説明会開催を望む。 ○早すぎる採用活動は止めて欲しい。
 - 企業の採用活動の時期は、卒業年度の夏以降が適当 ○4年次4月に始まり夏季休業前終了が望ましい。
 - 採用活動の実施時期は遅いほうが良いが、卒業年度の夏休み頃に内定が出ずそれ以降になると学業にも響く。
 - 新卒者がより厳しくなるため、基本的には望まない。反面、未内定卒業者の就労を考えた場合は好ましい。
 - 卒業後3年以内の既卒者が新卒者扱いになつても採用人数が変わらなければ求職者が増加するため、従来の新卒者の就職を圧迫することになる。採用活動期間の見直しについては、企業の足並みが揃うことが必要
 - 既卒者をどのように評価するか、企業によって差が出る。
 - 中小企業とのマッチングにも期待する。

（2）学生を受け入れる側の企業に対して望むこと

- 学生を受け入れる側の企業に対して望むことについて、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。
- 採用試験及び、会社説明会等の休日開催。正社員採用枠の拡充 ○本年度、採用予定人数の公示
 - 各企業の新卒採用枠の拡大と採用活動時期の統一を望みます。
 - 採用活動の「早期化」ではなく「長期化」に対する対応を望みます。 ○選考期間（日数）の短縮
 - 入社後10年間のモデル的働き方を開示（不安除去のため、特に中小企業）
 - どんな学生が欲しいのか明確に示して欲しい。 ○中小企業を含めて、採用基準が相当上がっている。
 - 企業内で人を育てる意識を望みたい。企業は比較的完成度の高い学生を求めているように思う。
 - 不採用理由をフィードバックして頂きたい。
 - 福利厚生の一環として社宅の確保。インターンシップの間口を広げ参加者の中から採用して欲しい。

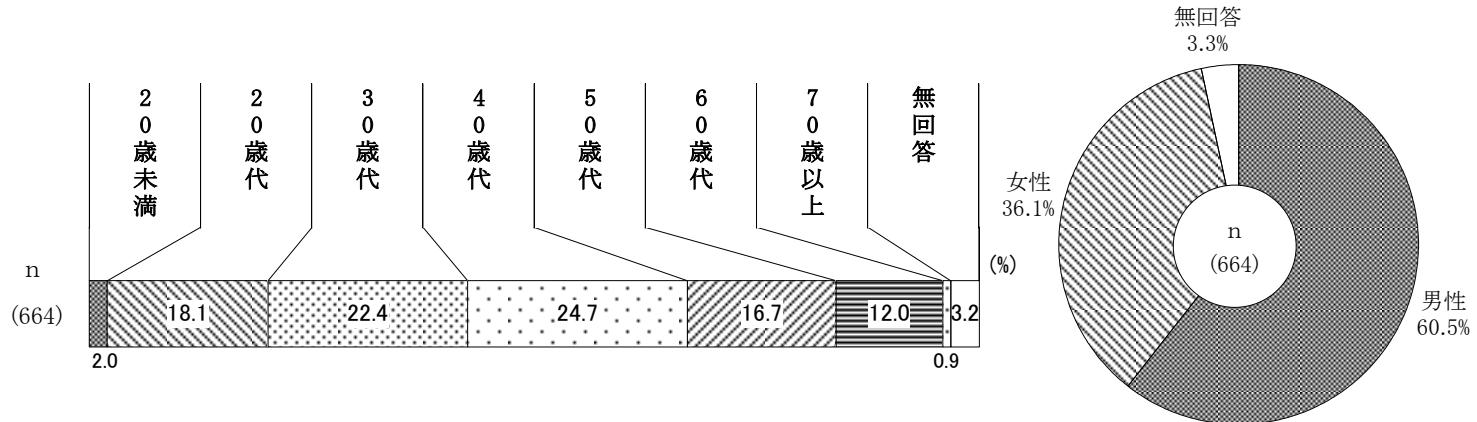
（3）就職指導の課題や学生の就労意識などについて

- 就職指導の課題や学生の就労意識などについて、自由に記入していただいた内容を抜粋して掲載する。
- 千葉市から支援、連携を望みます。
 - 社会情勢を反映してか、学生の就職観は備えられており、志向性も明確である。専門性の強化を支援する。
就職観をより強固にし、実習やボランティア活動等により、人間関係力を身につけると良いと考える。
 - 「就職できないのは自分以外の誰かの責任」という考えがある。就職（働く）ということは自分（家族）の問題
という意識をもつ、という根本的な考えを社会全体として持つ必要がある。
 - 親子共々甘えが先立ち、「大学がどうにかすべき」という。自立した社会人として確立できなくていいです。
 - あたり前の日本語が話せない、マナーが身についてない学生も多い。もっと家庭で社会人力をつけるべきである。新聞を読む事の重要性を訴えているが、なかなか応えてもらえない。
 - 就職意欲を高めるためには、小中高についても指導が必要と思われる（キャリア教育）。長いスパンで高める構造を構築していく必要があると思われる。
 - 高校での進路指導の多くは、大学への進学指導であり、将来の就職に向けた進路指導は中学時代が重要
 - 18歳人口の減少により、大学に入学する学生の競争体験や成功体験が乏しくなっています。入学時から、キャリア教育をより充実させ、就職観を身に付けさせることが、最大の課題と考えます。

第4部 求職者調査

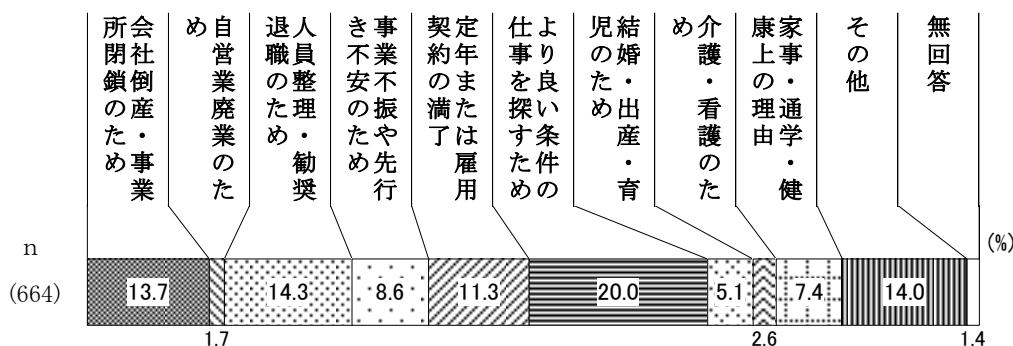
1 回答者の概要（年齢・性別）

求職者の年齢は、「40歳代」が24.7%で最も高く、次いで「30歳代」が22.4%、「20歳代」が18.1%となっている。求職者の性別は、「男性」が60.5%、「女性」が36.1%となっている。



2 前の仕事の退職理由

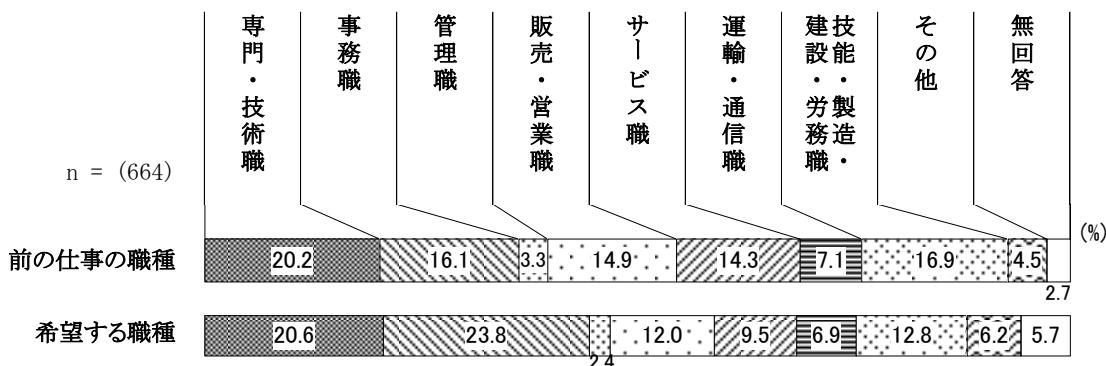
前の仕事をやめた理由としては、「より良い条件の仕事を探すため」が20.0%で最も高く、次いで「人員整理・勧奨退職のため」が14.3%、「会社倒産・事業所閉鎖のため」が13.7%となっている。



3 前の仕事の職種、希望する職種

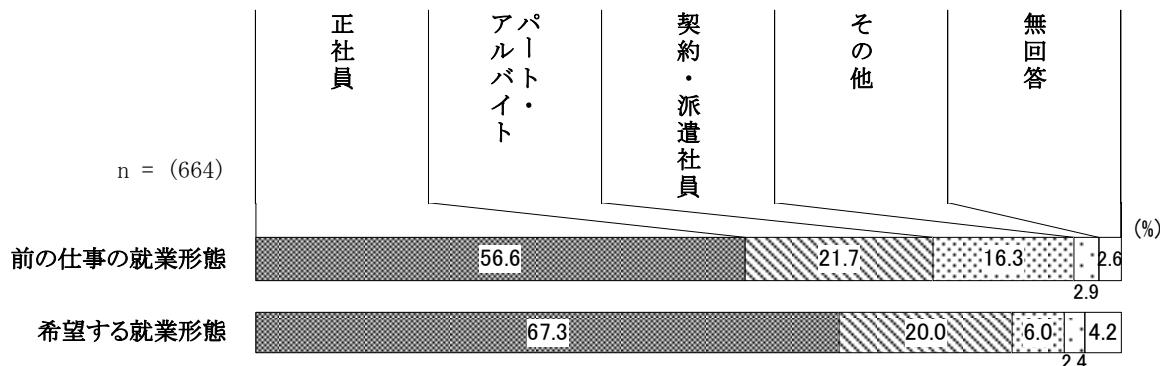
前の仕事の職種は、「専門・技術職」が20.2%で最も高く、次いで「技能・製造・建設・労務職」が16.9%、「事務職」が16.1%となっている。

希望する職種は、「事務職」が23.8%で最も高く、次いで「専門・技術職」が20.6%、「技能・製造・建設・労務職」が12.8%、「販売・営業職」が12.0%となっている。



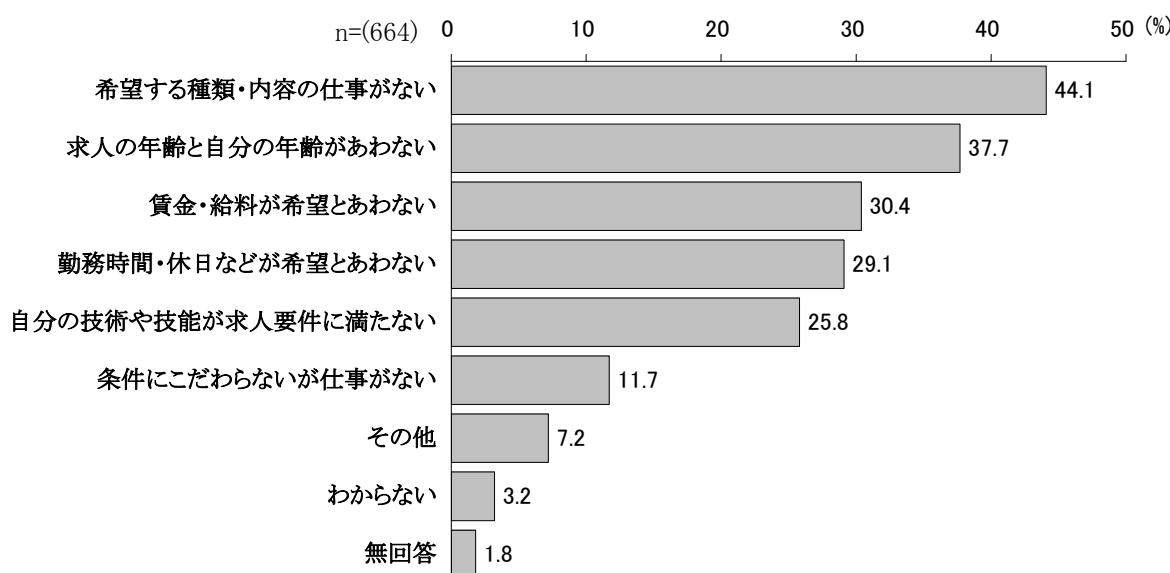
4 前の仕事の就業形態、希望する就業形態

就業形態は、「正社員」が前の仕事で56.6%と最も高く、希望する就業形態でも67.3%と高くなっている。「パート・アルバイト」は、前の仕事で21.7%、希望する就業形態では20.0%となっている。「契約・派遣社員」が前の仕事で16.3%である。



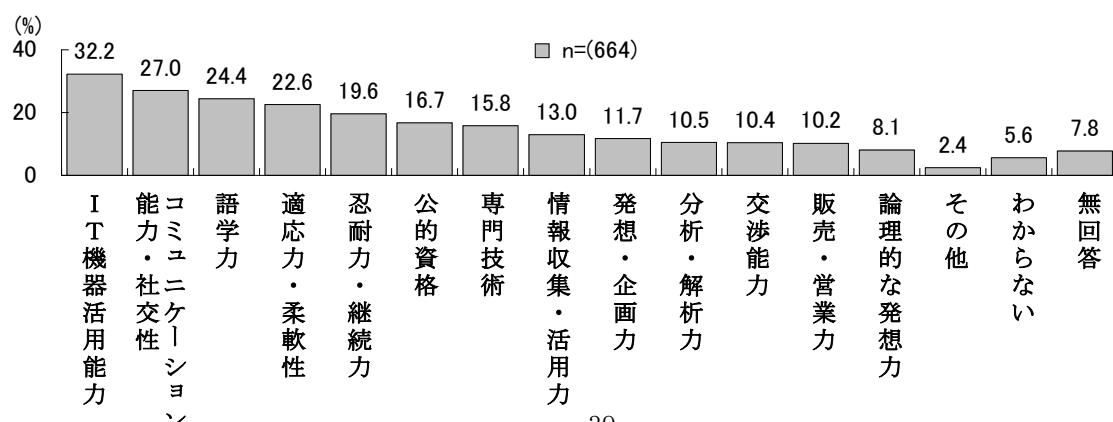
5 求職時の問題点 (○は3つまで)

求職時の問題点としては、「希望する種類・内容の仕事がない」が44.1%で最も高くなっている。以下、「求人の年齢と自分の年齢があわない」が37.7%、「賃金・給料が希望とあわない」が30.4%、「勤務時間・休日などが希望とあわない」が29.1%などと続く。



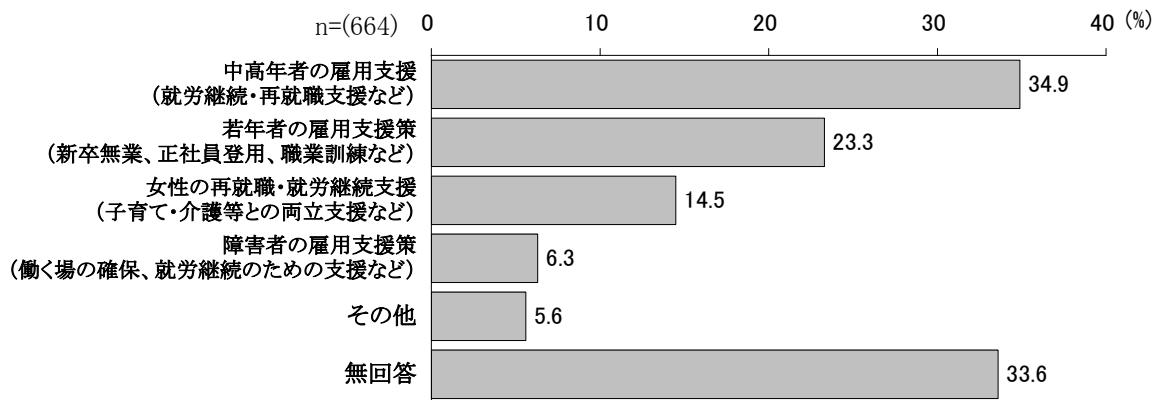
6 今後習得したい、または必要とされる技術や能力 (○はいくつでも)

今後習得したい、または必要とされる技術や能力としては、「IT機器活用能力」が32.2%で最も高くなっている。以下、「コミュニケーション能力・社交性」が27.0%、「語学力」が24.4%、「適応力・柔軟性」が22.6%などと続く。



7 必要と思う支援、市や事業所などへの要望 (○はいくつでも)

必要と思う支援、市や事業所などへの要望としては、「中高年者の雇用支援（就労継続・再就職支援など）」が34.9%で最も高くなっている。以下、「若年者の雇用支援策（新卒無業、正社員登用、職業訓練など）」が23.3%、「女性の再就職・就労継続支援（仕事と子育て・介護等との両立支援など）」が14.5%などと続く。



また、必要と思う支援、市や事業所などへの要望について、自由に記入していただいたところ、158人から以下の様々な貴重な回答が寄せられた。

| 項目 | 件数 |
|------------------------------|-----|
| 職業訓練・資格取得に関するもの | 28 |
| 求人数が少ない | 21 |
| 中高年者の雇用支援 | 19 |
| 子育て・介護支援 | 12 |
| 年齢制限・性別採用の撤廃 | 11 |
| 新卒・第二新卒の雇用支援 | 9 |
| 求人票の記載について（採用予定の年齢を記載してほしい等） | 8 |
| ハローワークに関するもの | 7 |
| 正社員への登用促進 | 5 |
| 求人条件と実際の相違 | 5 |
| 福利厚生（社会保険等の加入）・待遇改善 | 4 |
| 雇用対策が不十分 | 3 |
| 企業に対する支援 | 3 |
| 賃金が低い | 2 |
| 試用期間満了時の解雇 | 1 |
| その他 | 30 |
| 合計 | 168 |

千葉市雇用状況実態調査
報告書概要版

平成23年3月

千葉市経済農政局経済部
産業支援課雇用推進室

〒260-8722 千葉市中央区千葉港1番1号
TEL 043-245-5278
FAX 043-245-5590
