

下関市内の雇用・就業状況についての考察

はじめに

今号の『関門地域研究』掲載される諸論考は、関門地域共同研究会として初の中期計画テーマに基づいた調査研究の取り組みを具体化するものである。「人口減少社会としての関門地域」という中期テーマを、われわれは「大テーマ」と言い習わしてきた。過去2カ年に取り上げてきた道州制や傾斜地居住は、その大テーマ具体化の第一弾であった。このテーマ具体化の追及と並行して雇用テーマが構想され、昨年度は準備作業が行われたのである。その08年度に引き続く3カ年それぞれに「高齢者雇用」、「女性雇用」、「若年者雇用」のいずれかを1カ年完結テーマとして配して取り組むものとした。「若年者雇用」が今年度のテーマであるが、各年テーマの第1弾としての位置を占めることになる。

都市政策研究所は北九州側の分析を、地域共創センターは下関側の分析をそれぞれ行ったうえで結果を持ち寄って、関門地域としての若年者雇用の問題状況を明確にして政策提言をまとめる、というのが、基本計画であった。とりわけ、下関側は、市が雇用関連の独自調査を実施していないことから、北九州市や北九州市立大学が実施済みの調査を下関市内対象で行うという事業を研究計画の軸に据えることになった。しかしながら、諸般の事情により、これら調査は当初計画の10月実施から大幅に遅れて、年明けの1月末ないし2月半ばの実施へとずれこんだ。

予定していた2種類の調査、すなわち北九州市で実施されたアンケート調査を下関市内の事業者ならびに若年者対象に実施することはできた¹⁾。若年者調査の補足調査として、大学ならびに実業高校の在校生アンケートも一部実施できた。

最後に、本報告の構成について、簡単に記しておこう。

全部で2部から成っている。第一部は、事業所対象の雇用動向調査と若年者対象の就業意識調査の結果報告である。第二部は、「社会人基礎力」(経済産業省)に関する調査結果報告で、やはり事業所対象と若年者対象から成る。これら全2部を序章と終章で挟む形になっている。序章は、下関市の雇用と就業実態に関する基礎的な分析をテーマにしている。終章は全体の総括的なとりまとめを試みたものである²⁾。

〔注〕

- 1) 北九州市が実施している雇用動向調査と同等の調査を下関側で試行することは、年来の課題であった。山口県庁雇用政策課や下関市役所商工振興課にたびたび取材をさせていただき、お世話になった。特に、北九州市役所雇用政策課には実施歴があるだけに、貴重な助言をいただいた。また、下関市役所商工振興課では調査実施に関わって貴重な時間を極めて多く割いていただくことになった。また、下関商工会議所は煩瑣な依頼要請をご検討いただき、お世話になった。とくに山口経済研究所には、御礼とお詫びを申し上げねばならない。今年度調査研究に全面的な協力仰げることになっていたからである。
- 2) いずれの作業も完成度が低い。とくに調査結果分析は、単純集計結果を示すにとどまっている。成果報告会に向けた継続作業によって、所期の研究計画目標の達成を期する次第である。この点で、本共同研究会の北九州市立大学都市政策研究所にはご心配をかけたばかりでなく、多大のご迷惑をかけた。

序章 下関市の就業状況

素川 博司（下関市立大学経済学部准教授）

道盛 誠一（下関市立大学経済学部教授）

田中裕美子（下関市立大学経済学部准教授）

第1節 雇用に係る経済社会情勢

下関市の労働力人口を表1によってみると、2005年は144,821人と2000年から6,196人減少している。データは5年おきに実施される国勢調査にもとづいたものであるが、前回、増加傾向から減少傾向に一転した後を受け、引き続き減少となった。この変化は国および山口県レベルではすでに確認されており、山口県でも、先立つ95年からの5年間で813,931人から778,287人へ35,644人の激減という急展開を経験している。本市も例に漏れず、若年者の進学率上昇と高齢化が押し寄せたこと、さらには不況が長期にわたったことがその大きな原因と考えられる。このことは、表1のデータでは、人口減少と非労働力人口の多さにあらわれている。人口の自然減が98年以降顕著になった一方で、90年代後半比較的激しかった社会減がこれに続く数年間若干減少ペースを落としている。また非労働力化も90年代後半急速に進みその後多少勢いは落ちるものの非労働力人口は高水準にとどまっている。

第2節 就業構造の変化および特徴

2005年の労働力人口のうち、就業者数は137,200人、完全失業者数7,621人、完全失業率4.0%であった。表2が示すように、就業者のうち、第1次産業就業者数が7,819人、ウエイト5.7%で5年前に比べて増加に転じた。3,322人も増加した。第2次産業就業者は34,256人、ウエイト25.0%であり、1,357人増加した。第3次産業就業者は92,831人、67.7%。12,150人増であった。就業構造は第3次産業で変化せず、第2次産業と第1次産業で低下と上昇があった。前回は就業者数の変化7,000人減であったのが、今回22,000人増であった。

近年、フルタイムの正社員とパートタイム社員の動向が注目されているところである。2000年代初頭以来、雇用なき景気回復が出現し、企業サイドの雇用調整が正規労働の減少と非正規労働の急速な増加をもたらし、両者の比率を大きく変化させてきた。

表3および参考図表により、山口県との比較で下関市の特徴をみると、正社員・正職員の対雇用者比率は、第3次産業で、ほぼ同じ63%程度であるが、第2次産業で山口県が83.6%、下関市は80.8%となっている。

下関市において県に比してより厳しいメーカー事情と雇用状況があることがわかる。業種に立ち入ってみると、下関市において、建設業では比較的高い数値であるものの製造業では80%を切った。一方、第3次産業に属する業種のなかではサービス業と運輸業で県レベルを上回っており、サービス業63.6%に対して59.9%、運輸業84.5%に対して83.8%となっている。その他の業種は

表 1

	人口	自然 動態	社会 動態	非労働力 人口	労働力 人口	就業者数	完全 失業者数
1987	321,752	752	△2,679				
1988	320,352	522	△1,822				
1989	318,560	381	△2,320				
1990	315,643	202	△1,914	104,114 (87,924)	155,150 (127,579)	149,939 (122,927)	5,211 (4,652)
1991	313,770	204	△1,874				
1992	312,558	△47	△1,374				
1993	311,321	△70	△ 807				
1994	310,754	59	△ 604				
1995	310,717	△345	△ 384	103,689 (87,784)	159,216 (131,640)	152,562 (125,744)	6,654 (5,896)
1996	309,014	△181	△1,406				
1997	307,503	△271	△1,129				
1998	305,956	△540	△ 743				
1999	304,430	△592	△1,212				
2000	301,097	△527	△1,288	106,507 (90,158)	151,017 (124,778)	144,132 (118,806)	6,885 (5,972)
2001	299,295	△613	△1,071				
2002	297,709	△681	△ 783				
2003	295,987	△824	△ 849				
2004	294,136	△970	△ 737				
2005	290,693	△1,088	△ 897	104,319	144,821	137,200	7,621
2006	288,518	△1,090	△1,064				
2007	286,305	△1,005	△1,054				
2008	284,214	△1,022	△1,231				

資料) 国勢調査 総理府統計局調査企画課 市総務課課

*) 人口データは旧豊浦郡を含む。

*) 非労働力人口、労働力人口、就業者数、完全失業者数については、() 内数値が旧下関市の数値、2005年データは合併後の新・下関市の数値のみ掲載。

表 2 産業別就業比率 (下関市)

(単位: 人・%)

	産業別就業人口構成比: 第 1 次		産業別就業人口構成比: 第 2 次		産業別就業人口構成比: 第 3 次		総就業者数
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	
1990	6120	5.0%	34772	28.3%	81824	66.6%	122927
1995	5136	4.1%	35951	28.6%	84272	67.0%	125744
2000	4497	3.8%	32899	27.7%	80681	67.9%	118806
2005	7819	5.7%	34256	25.0%	92831	67.7%	137200

資料) 市総務課

表3 正社員比率等：下関市

(単位：人・%)

(平成18年)	第2次産業	第3次産業	建設	製造	卸・小売
事業所数	1953	11315	1144	800	4004
従業者数	29674	90175	8344	21266	25755
常用雇用者数	25989	70704	6206	19740	20445
正社員・正職員数	20999	44319	5536	15422	10292
正社員・正職員比率(対常用雇用者数)	80.8%	62.7%	89.2%	78.1%	50.3%
正社員・正職員数以外	4990	26385	670	4318	10153
正社員・正職員以外の比率(同上)	19.2%	37.3%	10.8%	21.9%	49.7%
*臨時雇用者数	2941	13003	745	2193	3406
*臨時雇用者比率(対就業者数)	8.6%	14.0%	6.1%	10.0%	13.3%
	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス業	運輸業	教育・学習支援業
事業所数	1604	939	844	333	582
従業者数	9180	14766	5847	7882	5790
常用雇用者数	6843	13283	4681	7263	5025
正社員・正職員数	1948	9778	2979	6134	3689
正社員・正職員比率(対常用雇用者数)	28.5%	73.6%	63.6%	84.5%	73.4%
正社員・正職員数以外	4895	3505	1702	1129	1336
正社員・正職員以外の比率(同上)	71.5%	26.4%	36.4%	15.5%	26.6%
*臨時雇用者数	1340	2009	2609	665	1093
*臨時雇用者比率(対就業者数)	20.4%	13.7%	15.6%	7.5%	18.8%

資料)「統計でみる市区町村のすがた」平成18年の特別調査結果から。

*) 臨時雇用にかかわる数値は平成17年のものである。

(参考図表) 正社員比率等：山口県

(単位：人・%)

(平成18年)	第2次産業	第3次産業	建設	製造	卸・小売
事業所数	11840	59547	7805	3979	20899
従業者数	171854	477093	60006	111186	131433
常用雇用者数	149231	397240	45094	103579	103850
正社員・正職員数	124733	253370	39466	84753	52253
正社員・正職員比率(対常用雇用者数)	83.6%	63.8%	87.5%	81.8%	50.3%
正社員・正職員数以外	24498	143870	5628	18826	51597
正社員・正職員以外の比率(同上)	16.4%	26.2%	12.5%	18.2%	49.7%
	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス業	運輸業	教育・学習支援業
事業所数	8702	4486	5059	1550	3052
従業者数	51137	75460	39194	37182	32511
常用雇用者数	38348	68283	32136	34333	28971
正社員・正職員数	10777	50460	19264	28773	21309
正社員・正職員比率(対常用雇用者数)	28.1%	73.6%	59.9%	83.8%	73.6%
正社員・正職員数以外	27571	7662	12872	5560	7662
正社員・正職員以外の比率(同上)	71.9%	26.4%	40.1%	16.2%	26.4%

資料) 山口県統計課

県平均と同じか若干厳しい。

下関市内の業種比較をしておくと、正規雇用の比率80%台が建設、運輸、70%台が製造、衣料、福祉、教育・学習支援、サービス業、50%台に卸・小売、20%台に飲食店・宿泊業がある。

さらに、臨時雇用の対就業者比率をみておく。第2次産業で8.6%、第3次産業14.0%である。

業種では、臨時雇いの比率の高いところで、飲食 20.4%、教育・学習支援 18.8%、サービス業 15.6%、低い業種は、建設 6.1%、運輸 7.5%、製造業 10.0%である。

以上、下関市について正社員比率、正社員以外の比率、そして臨時雇いの比率の業種別の特徴の概略をみた。常雇から臨時雇への明らかな雇用シフトは、確認できない。産業によって様相が異なる。業種別に精査が必要であるが、ここでは産業3分類別の概要を示すにとどめる。国勢調査年である2000年と2005年を比較すると、第2次産業において常雇が296百人から250百人へ減少し、臨時雇も35百人から29百人へ減少している。これに対して、第3次産業では常雇が649百人から641百人へ減少したのに対して臨時雇は117百人から130百人へと増加している。ちなみに、第1次産業においては、6.5百人から6百人へ減少したのに対して臨時雇は2.5百人から2.8百人へと増加している。いずれにしても、常雇が減少している。臨時雇が常雇の代替雇用として活用された場合でも、常雇数の減少を埋め合わせる規模にはなっていない。全産業でいえば、2000年から2005年にかけて約440百人の常雇が減少したが、臨時雇の増加は10百人にとどまっている。下関市内においても、決して小さくない規模で、雇用調整が少なくともこの期間に実施されたことは間違いない。ただし、表3が示すように、05年からの1カ年で、常雇は増加に転じていることになる。

下関市においては、総人口が減少するとともに、労働力人口も減少し、しかも失業者の増加もくわわった。その一方で非労働力人口の増加が目立つようになった。家事従事者も通学者も減少しているので、高齢者の増加すなわち高齢社会化と少子化の影響を強く被っているのが下関市だといえよう。

第3節 県境またぐ就業地移動

われわれは、関門地域とか関門海峡都市圏と言い慣わしてきた。関門地域の一体性を前提とした発言や記述も少なくない。しかしながら、「一体性」をどこまで検証してきたのか。わが関門地域共同研究会も、海峡によって隔てられている一方でこの狭隘な海峡によって繋がれている関門地域を調査研究の対象に据えてきたが、海峡を挟む両都市の比較対照によって「一体性」の検証の点では確たる実績を上げていとはいえない、と私たちは考える。

今期テーマに即して、その一端を試みようと思う。まず、表4を見てみよう。

表4 下関市と北九州市と15歳以上通勤者・通学者の流出入

	北九州市から		下関市から	
	通勤者	通学者	通勤者	通学者
1980年	2390	915	4729	1022
1985年	2645	989	4538	948

表4は、「昭和60年国勢調査摘要データシリーズNo.1 通勤・通学人口及び昼間人口」から、北九州市の流出先・流入先別表をもとに作成したものである。通勤・通学者別に昼間流出入状況を取りまとめている。両市間の就業移動は、下関市内居住者のほうが25百人近く下関市内居住者のそれを上回っている。

この状況をいくらか時間を遡及して考えてみよう。通勤者と通学者を区別した公表形式は2000年国勢調査から始まるので、遡及表は通勤・通学を合算したものに依拠して作成した。表5がそれである。全国値によれば、総人口の5%弱が県境を越えて日々移動していることになる。

これに比して、山口県の場合は、表6のとおり、全国平均値と比較した場合には、県内移動が低めであるだけでなく、県境をまたぐ移動の低率ぶりが目立つ。しかしながら、この点は、よく指摘されているとおり、大都市圏における桁違いの高率が全国平均値に強い影響を与えていることを考えれば、異常値として見る必要はないであろう。

表5 全国の県境越える就業者・通学者移動割合

(単位：%)

国勢調査年	常住地による人口							従業地・通学地による人口			
	夜間人口総数	従業も通学もしていない	自宅で従業	自宅外の自市区町村で従業・通学	自市内他区で従業・通学	県内他市区町村で従業・通学	他県で従業・通学	昼間人口総数	自市内他区に常住	県内他市区町村に常住	他県に常住
1990	100.0	30.7	9.6	35.8	5.2	13.6	4.7	100.0	5.2	13.6	4.7
1995	100.0	31.8	7.6	35.4	5.2	14.5	5.0	100.0	5.2	14.5	5.0
2000	100.0	34.3	6.9	33.2	4.9	14.6	4.7	100.0	4.9	14.6	4.7
2005	100.0	35.9	6.1	32.4	4.9	13.5	4.6	100.0	4.9	13.5	4.6

- 1) 夜間人口、昼間人口も労働力状態「不詳」を含む。
- 2) 「常住地による人口」の内訳項目の数値は、夜間人口に対する%。
- 3) 「従業地・通学地による人口」の内訳項目の数値は、昼間人口に対する%。

表6 山口県の県境を越える就業者・通学者の移動割合

(単位：%)

国勢調査年	常住地による人口							従業地・通学地による人口			
	夜間人口総数	従業も通学もしていない	自宅で従業	自宅外の自市区町村で従業・通学	自市内他区で従業・通学	県内他市区町村で従業・通学	他県で従業・通学	昼間人口総数	自市内他区に常住	県内他市区町村に常住	他県に常住
1990	100.0	32.9	9.6	44.9	-	10.9	1.5	100.0	-	10.9	0.9
1995	100.0	33.5	8.0	45.0	-	11.8	1.6	100.0	-	11.9	1.0
2000	100.0	36.6	6.9	42.1	-	12.3	1.5	100.0	-	12.3	0.9
2005	100.0	38.6	6.2	43.4	-	9.3	1.5	100.0	-	9.4	1.0

- 1) 注書は、表2と同じ。

さらに、下関市に即して、見てみよう(表7)。県内他市町村との就業・通学移動が、下関では低い。その一方で、他県との移動が全国値よりも高いことがわかる。ただし、いずれも全国値と比べると低いし、他県常住の下関就業・通学者の約1.6倍の他県流出が見られる。

節頭の表は1985年国勢調査報告書に特別なものであったが、2000年からは就業者と通学者別の統計が公表されるようになった。下関市就業者の他県流入の実態を考察してみよう。

まずは、常住地別に見る、すなわち下関市内に就業するために流入する市外常住者の人数とその比率を見ることにする(表8参照)。

表7 下関市の県境を越える就業者・通学者の移動割合

(単位：%)

国勢調査年	常住地による人口							従業地・通学地による人口			
	夜間人口総数	従業も通学もしていない	自宅で従業	自宅外の市区町村で従業・通学	自市内他区で従業・通学	県内他市区町村で従業・通学	他県で従業・通学	昼間人口総数	自市内他区に常住	県内他市区町村に常住	他県に常住
1990	100.0	33.6	7.9	50.7	-	4.7	2.9	100.0	-	4.8	1.9
1995	100.0	34.2	6.4	50.9	-	5.2	3.2	100.0	-	5.1	2.0
2000	100.0	37.0	6.2	46.3	-	6.7	2.8	100.0	-	6.2	1.8
2005	100.0	39.1	5.5	49.4	-	1.9	2.9	100.0	-	1.6	1.9

1) 1市4町合併以前については、旧4町の計数を旧下関市のそれに合算したものを用了。

2) その他の注書は、表2と同じ。

表8 常住地別就業者昼間流入者数(*1)

2000年		総数		男		女	
		人	15歳以上就業者	人	15歳以上就業者	人	15歳以上就業者
市内で従業・通学する者		182 003	140 713	98 469	76 719	83 534	63 994
うち市内に常住		171 901	132 253	91 302	70 289	80 599	61 964
うち他の市町村に常住		10 102	8 460	7 167	6 430	2 935	2 030
常住市町村別							
1	北九州市	3 864	3 263	2 453	2 252	1 411	1 011
	(門司区)	1 559	1 380	952	911	607	469
	(小倉北区)	851	748	557	516	294	232
	(小倉南区)	710	573	475	428	235	145
2	山陽町	1 373	1 245	925	877	448	368
3	宇部市	797	652	604	533	193	119
常住都道府県別							
1	福岡県	4 802	3 912	3 111	2 793	1 691	1 119
2	山口県内の他の市町村	4 516	3 917	3 323	3 035	1 193	882
2005年		総数		男		女	
		人	15歳以上就業者	人	15歳以上就業者	人	15歳以上就業者
市内で従業・通学する者		168 752	134 715	90 846	73 075	77 906	61 640
うち市内に常住		158 609	125 702	83 524	66 298	75 085	59 404
うち他の市町村に常住		10 143	9 013	7 322	6 777	2 821	2 236
常住市町村別							
1	北九州市	3 867	3 473	2 565	2 407	1 302	1 066
	門司区	1 524	1 407	980	938	544	469
	小倉北区	812	752	534	505	278	247
	小倉南区	726	659	528	500	198	159
2	山陽小野田市	1 848	1 725	1 264	1 207	584	518
3	宇部市	906	788	674	612	232	176
常住都道府県別							
1	福岡県	4 765	4 204	3 240	3 005	1 525	1 199
2	山口県内の他の市町村	4 581	4 124	3 352	3 124	1 229	1 000

年齢不詳のものは、集計から除外されている。

常住地と従業地に着目した人口であり、買い物客などの非定期的な移動については考慮されていない。便宜上、夜間の従業・就学も昼間の移動として集計されている。

(*1) 昼間流入者数……市外に常住し、下関市内へ通勤・通学している人数

2000年において、下関市内で就業しているものの6%が他の市町村常住者である。同比率は、5年後には1%ポイント弱上昇している。そのほとんどが福岡県常住者と山口県内他市町村常住者によって占められている。両者はほぼ同率で、約46%である。隣接する他県常住者の流入は、極めて少ないのである。

興味深いのは、福岡県常住者の流入者率のほうが高いことである。この福岡県常住者のおよそ83%が北九州市の常住者である。下関市内への就業流入は、県内他市町村常住者と匹敵する規模で福岡県から供給されているのであって、なかでも北九州市が際立っている。1市だけで他市町村常住の流入者総数の4割弱を占めているのである。さらにその内訳をみると門司区と小倉南北区の3区常住者が8割を占める。これら3区常住者と下関との関係の強さを、雇用面から確認することができる。ちなみに、他市町村常住の就業流入者の男女比は、3対1である。

これを従業地別(表9)に見てみると、いささか様相の異なる点が見られる。すなわち、下関市内常住者が就業のために他市町村へ流出する人数とその比率を考察することによって、流出先の県ならびに市がいちだんと絞られるのである。

2000年において、下関常住者が他市町村で就業している者の比率は8%強であって、下関市内就業者に占める他市町村常住者の割合6%よりも2%ポイントも高い。5年後も同様である。しかも、市内常住者の他市町村就業先はその半数が福岡県であり、県内他市町村は福岡県よりも10%ポイント近く低い。ここでも、隣接する他県への流出は、極めて少ない。

しかも、この福岡県のおよそ86.7%を占めるのが、北九州市である。下関市内への就業流入において北九州市常住者が占める割合をさらに4%ポイント近く上回っている。すなわち、下関市内常住者で、他市町村に就業先をもっている者はその約43%が北九州市に職場をもっていることになる。それも、小倉北区と門司区に集中している。すなわち、両区だけで34%を占め、しかも就業者流入の場合とは異なって、小倉北区が約2割を占め、流入の第1位であった門司区は第2位に下がって13.4%である。下関市内常住者の就業先としてこれら2区が抜きんできた地位を占めていることが分かる。ちなみに、他市町村就業している市内常住者の男女比は、就業者流入の場合と同じ3対1である。

第4節 下関市内新規学卒者の就業地について

最後に、市内の大学短大、実業高校を対象にして、就業地調査を行った¹⁾。上述来の就業者流出状況との関連を意識しながら、調査結果の報告を行うものである。

本調査は、2008年度卒業生の就業地を各校に尋ねたものである。併せて、就業した業種もアンケートした。市内の総ての高等教育機関、すなわち4年制大学(大学校)4と短期大学1に、文系就職と理系就職の別で回答をお願いした。また、市内の総ての実業高校3校にも回答をお願いしている。なお、大学院を併設しているところは、大学院生の就職状況についても回答をお願いしたが、掌握の困難さもあり回答不能のケースもあった。サンプル数過少であるので、この度の分析の対象外とする。また、短期大学からは回答を得られなかったため、ここでは言及することができない。

表9 従業地別就業者昼間流出者数 (*1)

2000年	総数		男		女	
	人	15歳以上 就業者	人	15歳以上 就業者	人	15歳以上 就業者
市内に常住する従業者・通学者	186 404	144 132	101 748	79 448	84 656	64 684
うち市内で従業・通学	171 901	132 253	91 302	70 289	80 599	61 964
うち他市町村で従業・通学	14 503	11 879	10 446	9 159	4 057	2 720
従業(通学)市町村別						
1 北九州市	6 654	5 160	4 327	3 553	2 327	1 607
小倉北区	3 168	2 445	1 842	1 484	1 326	961
門司区	1 905	1 594	1 368	1 194	537	400
2 宇部市	1 233	931	895	789	338	142
3 山陽町	1 024	952	715	692	309	260
4 福岡市	724	533	545	445	179	88
従業(通学)都道府県別						
1 福岡県	7 719	5 961	5 145	4 227	2 574	1 734
2 山口県内の他市町村	5 505	4 726	4 101	3 779	1 404	947
2005年	総数		男		女	
	人	15歳以上 就業者	人	15歳以上 就業者	人	15歳以上 就業者
市内に常住する従業者・通学者	172 563	137 200	93 387	74 917	79 176	62 283
うち市内で従業・通学	158 609	125 702	83 524	66 298	75 085	59 404
うち他市町村で従業・通学	13 954	11 498	9 863	8 619	4 091	2 879
従業(通学)市町村別						
1 北九州市	6 227	4 942	3 936	3 274	2 291	1 668
小倉北区	2 977	2 287	1 648	1 331	1 329	956
門司区	1 796	1 616	1 270	1 158	526	458
2 山陽小野田市	1 484	1 386	1 101	1 056	383	330
3 宇部市	1 470	1 134	1 099	942	371	192
4 山口市	852	735	673	631	179	104
5 福岡市	765	516	533	398	232	118
従業(通学)都道府県別						
1 福岡県	7 358	5 752	4 770	3 931	2 588	1 821
2 山口県内の他市町村	5 441	4 735	4 051	3 735	1 390	1 000

年齢不詳のものは、集計から除外されている。

常住地と従業地に着目した人口であり、買い物客などの非定期的な移動については考慮されていない。

便宜上、夜間の従業・就学も昼間の移動として集計されている。

(*1) 昼間流出者数…下関市内に常住し、市外へ通勤・通学している人数

表10には、当該年度の卒業生総数を掲載している。

表10 2008年度卒業生・修了生数

(単位：人)

実業高校 総計	大学・大 学院総計	学部		大学院	
		文系	理系	文系	理系
		534	1101	822	249

さて、表11であるが、就業地調査の結果を取りまとめている。以下、文系と理系について比較をし、その特徴を示す。

まず、文系の大学新規学卒者については山口県・東京都・福岡県が多く、次いで広島県・大阪府の順になっている。また理系では、東京都に次いで福岡県が多く山口県はそれほど多くない。

次に、高校の新規学卒者では、山口県とりわけ下関市が圧倒的に多い。また、福岡県、大阪府への就職と並び愛知県も多い。北九州市調査の傾向では、理系ほど大都市に行き、文系ほど地元に残るように見えるが下関市ではそれほどでもないように思われる。

就業地と産業構造には相関がありそうで、こうした産業であればこの地域に就職するということが言えそうではあるが、今回の調査内容ではこうした点に踏み込めない。地元出身者なのか県外出身者なのか、県外出身者がUターン就職しているのか、地元の若者が県外に職を求めて移動しているのか、といった諸点を明らかにできるような調査が必要であろう。

表11 2008年度卒業生の就業先（就業地別）

（単位：人）

実業高校	地 方	大学・大学院								
		学 部				大 学 院				
		文 系		理 系		文 系		理 系		
人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	
0	0.0	北海道・東北	2	0.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
11	3.2	関東	144	22.5	84	38.4	0	0.0	1	11.1
2	0.6	うち東京都	129	20.2	73	33.3	0	0.0	1	11.1
18	5.3	中部	25	3.9	14	6.4	0	0.0	0	0.0
18	5.3	うち東海	14	2.2	10	4.6	0	0.0	0	0.0
28	8.3	近畿	62	9.7	35	16.0	0	0.0	2	22.2
24	7.1	うち京都・大阪・兵庫	59	9.2	31	14.2	0	0.0	2	22.2
263	77.6	中国・四国	219	34.3	43	19.6	0	0.0	3	33.3
236	69.6	うち山口県	136	21.3	21	9.6	0	0.0	2	22.2
(185)	(54.6)	(うち下関市)	(85)	(13.3)	(14)	(6.4)	(0)	(0.0)	(2)	(22.2)
19	5.6	九州・沖縄	187	29.3	44	20.1	1	100.0	3	33.3
18	5.3	うち福岡県	128	20.0	28	12.8	1	100.0	1	11.1
255	75.2	(再掲 九州・山口)	323	50.5	65	29.7	1	100.0	5	55.6
339		合計	639		219		1		9	

1) 水産大学校の専攻科は学部を含めている。

表12は、就業先を産業業種別にまとめたものである。

まず文系の大学新規学卒者は、卸・小売業（131人）、金融・保険業（121人）への就職が多く、次いで、サービス業（77人）、製造業（67人）、教育・学習支援業（64人）、情報通信業（44人）、公務員（37人）、その他（医療福祉を含む）、運輸業（35人）、建設・不動産業（28人）の順である。

次に理系は、製造業（60人）、公務員（32人）、医療・社会福祉（32人）、運輸業（27人）、その他（26人）、卸・小売業（21人）、サービス業（7人）、金融・保険業（5人）、建設・不動産業（5

表12 2008年度卒業生の就業先（業種別）

（単位：人）

実業高校	業 種	大学・大学院								
		学 部				大 学 院				
		文 系		理 系		文 系		理 系		
人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	
8	2.4	金融・保険業	121	18.9	5	2.3	0	—	0	—
14	4.1	卸・小売業	131	20.4	21	9.6	0	—	2	22.2
226	66.7	製造業	67	10.5	60	27.5	1	33.3	1	11.1
20	5.9	サービス業	77	12.0	7	3.2	0	—	0	—
10	2.9	運輸業	35	5.5	27	12.4	0	—	0	—
6	1.8	情報通信業	44	6.9	0	—	0	—	1	11.1
3	0.9	公務員	37	5.8	32	14.7	0	—	0	—
19	5.6	建設・不動産業	28	4.4	5	2.3	0	—	0	—
6	1.8	教育・学習支援業	64	10.0	3	1.4	1	33.3	1	11.1
27	8.0	その他	37	5.8	58	26.6	1	33.3	4	44.4
339		合計	641		218		3		9	

- 1) 水産大学校の専攻科は学部を含めている。
- 2) 医療・福祉は、「その他」に含まれている。

人)、教育・学習支援業(3人)、である。また、高校については製造業が圧倒的に多い。

上記の通り、文系では卸・小売業や、金融・保険業への就職者が多いが、地元こうした産業が少ないために県外に流れている可能性が考えられる。一方、理系では情報通信業への就職動向が低いこと、公務員や医療・社会福祉への就職がかなりあることが顕著である。

〔注〕

- 1) ご協力いただいたのは、下関市立大学、東亜大学、梅光学院大学、水産大学校、下関短期大学、県立下関中央工業高等学校、市立下関商業高等学校、県立下関工業高等学校である。ここに記して、ご協力に感謝申し上げる次第である。

第一部 下関市の雇用動向と若年者就業意識

第1章 市内事業所の雇用動向

—下関市雇用動向調査の単純集計結果分析—

素川 博司（下関市立大学経済学部准教授）

道盛 誠一（下関市立大学経済学部教授）

今回の関門地域共同研究会が実施主体として下記要領でおこなったアンケート調査は、下関市としては初の試みである。本章は、この調査の結果報告にあたる。とはいえ、詳細な分析は、恒例の成果報告会に向けた作業に先送りせざるを得なかった。ここでは、基本的に単純集計結果の概要を記すことになる。

まず、この度のアンケート調査の要目について、述べておこう。

実施期間 2010年1月20日から2月10日

調査方法 郵送

調査対象 下関市内の、常用労働者16人以上を雇用している事業所742

調査票 北九州市雇用開発課が実施した平成20年度北九州市雇用動向調査の調査票をほぼ踏襲した。したがって、厚生労働省実施の雇用動向調査と同一の調査票に倣って調査票を作成したことになる。ただし、20年度北九州市調査に使用された調査票には高齢者雇用状況についての特別調査が付されていた。今回の調査においては、この部分を調査票から削除した。また、事業所名と連絡先を記載する項目も、削除した。（使用調査票は、付録1を参照のこと。）

回答事業所数 270

有効回答数 269

回収率 36.4%

有効回答率 36.3%

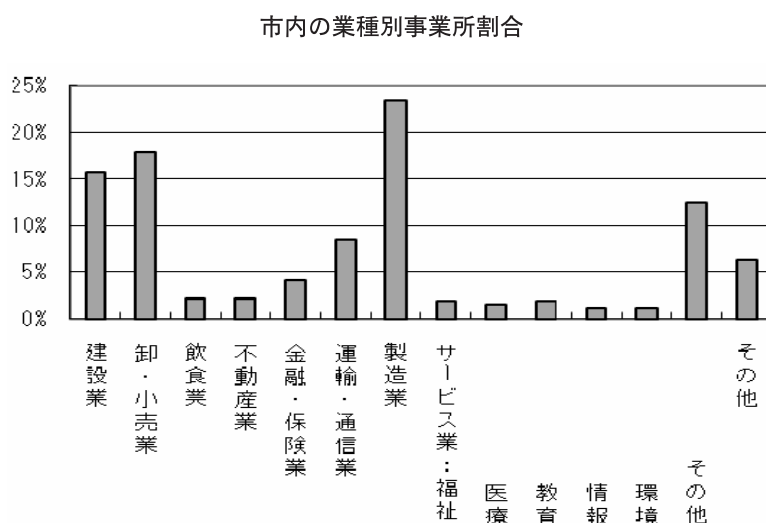
では、調査結果の概要を述べることにしよう。章末に、設問項目ごとに単純集計した結果を表に取りまとめたものを一括掲載している。適宜参照されたい。

第1節 業種・従業員数等について

業況見通しの悪いなか、比較的積極的な採用姿勢が市内事業者にうかがわれる。1年以内の採用予定を計画していると回答した事業所以外でも、潜在的求人意欲が相当旺盛である。特に、若年者従業員に対する不足感の高さが注目される。比較的短いタイムスパンのなかで実施される雇用調整をにらみながら、事業所内のさまざまな工夫とともに、長期的な視野で人材を雇用しようとする動きが見られる。

表Q1は、回答事業所がどのような業種なのかを示している。複数の業種にまたがる事業所に

あつては、売上高などから主たる業種をひとつだけ選んでもらっている。本アンケート調査の対象となった下関市の事業所の特徴をみると、業種別事業所数の分布状況は図のとおりである。卸・小売業、建設業、製造業で事業所割合が高く出ている。



表Q 1と表Q 2には、業況判断についての回答状況を取りまとめている。前者は1 四半期前と比べて現況をどのように見ているかであり、後者は1 四半期後をどのように見通しているかである。

業況判断について、これらの事業所は短期的な判断を変えていない。3ヶ月前と3ヶ月後についてほぼ横ばいとみている事業所が6割を占めている。悪化傾向を3割強が予測している。好転見通しをもっているところは3.4%と少ない。

次に、従業員数について尋ねている (Q 3(1))。29人以下と30~99人階級がそれぞれ4割弱、合わせて四分之三を占めている。いわゆる小企業が大きな割合を占めていることがわかる。

ここで、上述の景況感との関わりを観てみよう。

	29人以下	30-99人	100-299人	300-999人	1000人以上	合計
好転するだろう	3	2	0	1	3	9
割合	33.3%	22.2%	0.0%	11.1%	33.3%	100.0%
横ばいだろう	63	63	16	11	15	168
割合	37.5%	37.5%	9.5%	6.5%	8.9%	100.0%
悪化するだろう	34	33	5	7	10	89
割合	38.2%	37.1%	5.6%	7.9%	11.2%	100.0%
不明	0	1	0	0	1	2
割合	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
合計	100	99	21	19	29	268

この表は、Q 2(2)の回答とQ 3(1)の回答とをクロスさせた結果を取りまとめたものである。良い

業況予測をしている事業所のなかに、29人以下、30-99人の比較的規模の小さい事業所がみられる。1000人以上の大規模事業所の割合がこの景況感項目で最も高く33.3%。横ばい、悪化判断は中規模事業者で特に強い。

表Q3(2)では、年齢別・性別の従業員数を雇用形態毎に見ることができる。24歳以下の層では、一般常用の形態の従業員が82.1%と相対的に少ない。24-34歳層で90%台になり、35-44歳、45-54歳層で92%程度にいたっている。

また、24歳以下の層の他の雇用形態では、臨時雇用8.5%、パートタイマー8.9%となっているが、若年層後半ではそれぞれ4.5%、3.0%である。若年層後半の雇用形態の特徴は、派遣労働の割合が比較的高いことである。年齢層軸（男）で見るとピークになっている。

1年前と比較した従業員数の増減状況は、表Q3(3)に観ることができる。事業所による従業員雇用の増減実績をみると、一般常用では減少させた事業所が35.5%と他の雇用形態に比して高い。また、雇用を増加させた事業所数の割合23.8%を大きく上回っている。その一方で、臨時とパートにおいては、増加、減少の差が小さい。

Q4(1)では、派遣従業員数を年齢階級別、性別で尋ねている。派遣従業員の数は24-34歳で多く、年齢別割合では男の3割、女の四分の一を占めている。

つづく、Q4(2)において、1年前と比較した派遣従業員数の増減を尋ねている。この1年間で派遣を増加させた事業所は20%弱、減少させたところは四分の一であった。半分強の事業所で、派遣従業員数の維持が実施されていることになる。

業務請負従業員については、表Q5が回答結果を示している。表Q5(1)は、当該従業員数を実数で尋ねた結果を取りまとめている。これによれば、一事業所当たりの業務請負従業員数は平均36.4人で、有効回答事業所の14%が業務請負従業員を雇用していることになる。当該従業員数の増減状況は、表Q5(2)で分かる。業務請負従業員数の増減は、72.0%の事業所で変わらなかった。

第2節 採用実績と採用計画について

Q6は、昨暦年の年間採用実績を問うものである。表Q6(1)に見られるように、7割の事業所が採用しており、3割が採用を行わなかった。表Q6(2)は、Q3(2)と同様に、年齢別・性別の採用人員数を雇用形態毎に見たものである。

総採用数の性別内訳に差はないものの、男性7割近くが一般常用として雇用されているのに、女性は半分が一般常用である。また、女性の4割がパートタイム雇用であるのに比して、男性は1割である。

また、年齢階級が下がるほど、採用者の中に占める割合が高くなる傾向が認められるが、さほど有意な差は見られない。55-64歳階級（14.5%）も遜色ないといってよいだろう。しかしながら、65歳以上の割合は、5%で一気に下がる。

若年層のなかでも前半の24歳以下の従業員では、男で74.0%が一般常用形態、女69.1%、臨時雇用はそれぞれ8.7%、6.6%、パートタイマーは4.7%、18.8%となっている。若年層後半の採用をみると、一般常用が男86.0%、女77.8%の高い割合を占めている。

新規学卒者（2009年3月卒業）の採用状況が、表Q7シリーズである。Q7(1)は、新規学卒者を採用したかどうか、実施しなかった場合にはその理由を問うものである。

事業所の66.0%が新規学卒者採用を実施しなかった。うち85.7%が採用予定がなかったとしている。採用しなかったができなかった事業所は9.5%あった。他方、表Q7(2)によれば、新卒採用した34.0%の事業所のうち7.5%が当初計画比を下回った。

さらに、新規学卒者の採用実績を学歴別に問う設問も設けられている。Q7(3)である。新卒者採用実績では高卒男47.0%が突出している。高卒女28.8%、大卒・大学院率27.2%がこれに続いている。この間には枝設問Q7(4)が設けられており、新卒採用ができなかったり採用予定数を下回った事業所に対応策を聞くものである。現状の人員で対応したところが45.5%となっている。

Q8(1)では、今後1年間に従業員を採用する計画があるかどうかを尋ねている。今後1年間の従業員採用計画を予定している事業所が37.2%あり、業況の現状ならびに予測に関する回答状況からすると、積極的であるといえよう。

Q8(2)は、Q8(1)で計画ありと回答した事業所に計画している従業員採用数を聞くものである。中途採用者と新規学卒採用者別に尋ねている。中途採用計画をみると、一般常用69.5%、パートタイマー24.7%、臨時雇用・嘱託5.4%となっている。新規学卒採用計画をみると、大学・大学院卒25.3%、これに対し短大・高専・専修卒が28.1%で上回わり、高校卒はさらに高く46.6%となっている。

事業所が雇用している従業員についての過不足感を尋ねているのが、Q9である。Q8(1)で「予定している」以外の回答をした事業所、すなわち「予定はない」、「まだ決まっていない」、「採用権限がないため、不明」の回答事業所を対象とした設問である。全部で3問から構成されている。(1)では従業員全体の過不足感を、(2)では職種別のそれを、(3)では年齢階級別のそれを尋ねている。表Q9は、これら3問の回答結果を統合して示している。この集計表では、過不足差の項目を設けてみた。これに注目して、簡単な考察を加えてみよう。

まず、全体を見てみよう。過不足なく適正であると回答した事業所が7割強を占めており、過剰感のある事業所数と不足感のある事業所数とが釣りあっているために、全体としては過不足差はマイナス1でしかない。職種別で見ても、適正と感じている事業所がほとんどを占めている。しかしながら、過剰感の強弱が業種によって異なることが分かる。業種による違いがより強いのが、不足感である。不足感をもつ事業所数の割合が2桁を越える業種が、2つある。専門技術職と販売職であって、そのことは過不足差を見ることによってより明瞭に認識できる。専門技術職と販売職、それぞれ過不足差はマイナス14.9%、マイナス8.6%である。

分類階級による差異は、年齢別のほうがより際立っている。階級年齢が下がるほど、不足感が高まるという明瞭な傾向すら窺えるのである。不足感を有する事業所数に明らかな増勢が認められるだけでなく、回答事業所数の総事業所数に占める割合が著増している。過不足差の示すところは言及するまでもないだろう。年齢別にみると、不足感をもつ事業所が24歳以下で過不足差のパーセンテージはマイナス40.3%、25-34歳でマイナス32.0%である。若年者に対する不足感がかなり大きくでている。

若年者層に焦点を合わせてみよう。従業員について過不足感をQ 8 (①)の回答状況、すなわち採用予定のある無しとクロスさせてみたのが、次の表「従業員採用計画と若年者過不足状況」である。従業員採用予定なしをみると、不足が24歳以下22.4%、25-34歳22.4%である。今後1年間の従業員採用計画の予定がない事業所でも若年者従業員不足を感じていることがわかる。

(*) 従業員採用計画と若年者層過不足状況

(24歳以下)

(Q 9 ③「24歳以下」+ Q 8 (1)採用予定)

今後1年間の従業員採用計画	不足	適正	過剰	不明	合計
予定している	39	40	0	18	97
割合	40.2%	41.2%	0.0%	18.6%	100.0%
予定はない	22	41	1	34	98
割合	22.4%	41.8%	1.0%	34.7%	100.0%
まだ決まっていない	18	23	1	7	49
割合	36.7%	46.9%	2.0%	14.3%	100.0%
採用権限がないため、明らかでない	4	6	0	5	15
割合	26.7%	40.0%	0.0%	33.3%	100.0%
不明	0	6	0	3	9
割合	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	100.0%
全体	83	116	2	67	268
割合	31.0%	43.3%	0.7%	25.0%	100.0%

(24-34歳)

(Q 9 ③「25-34歳」+ Q 8 (1)採用予定)

今後1年間の従業員採用計画	不足	適正	過剰	不明	合計
予定している	31	46	3	17	97
割合	32.0%	47.4%	3.1%	17.5%	100.0%
予定はない	22	41	1	34	98
割合	22.4%	41.8%	1.0%	34.7%	100.0%
まだ決まっていない	13	31	1	4	49
割合	26.5%	63.3%	2.0%	8.2%	100.0%
採用権限がないため、明らかでない	3	8	0	4	15
割合	20.0%	53.3%	0.0%	26.7%	100.0%
不明	2	4	0	3	9
割合	22.2%	44.4%	0.0%	33.3%	100.0%
全体	71	130	5	62	268
割合	26.5%	48.5%	1.9%	23.1%	100.0%

Q10では、とくに中途採用の方法について尋ねている。公共の手段の利用が過半を占めている。なかでも職業安定所を利用すると答えた事業所が51.0%であった。他方民間利用については、知人の紹介が20.0%と高く、就職情報誌8%、新聞広告5.7%、インターネット4.4%となっている。

Q11シリーズは、雇用調整に関する質問群である。

まずQ11(1)では、昨年1年間に雇用調整を実施したかどうかを聞いたうえで、その内容を聞くものである。昨年雇用調整を実施した事業所は23.8%と意外に少ない。8割近くの事業所が厳しい経営環境の中で実施せずに済ませている(表Q11(1))。ただ、採用の削減や停止を実施した事業所

は、新規採用 8.2%、中途採用 6.8%、一方、臨時、パートタイム、派遣従業員の短期間労働者の解雇、再契約停止を実施した事業所 11.6%、一般常用従業員の解雇に及ぶ事業所 7.5%などの厳しい対応があった。残業規制 15.0%、配置転換 13.8%など事業所内対応の割合も上位にあった。(表 Q11(1)①)

さらにそのうち、解雇・再契約停止の雇用形態別人数を問うている (Q11(1)②)。一般常用形態をみると、1～5 人小規模事業所を中心に解雇・再契約の停止が実施された。比較的規模の大きい事業所も含まれている。臨時雇用・嘱託、パートタイマー、出向、派遣、業務請負では、小規模事業所に集中している。

次に Q11(2)は今後 1 年間、平成 22 年 1 月以降に雇用調整を実施する予定はあるかどうか、を尋ねたうえで、その内容を問うている。雇用調整を実施する計画をもっている事業所の割合は 27%と昨年 1 年間に比べて若干上昇している (表 Q11(2))。雇用調整の内容をみると、配置転換 4.09% 上昇、残業規制 0.96% 上昇、休日・休暇増マイナス 0.29% 上昇など内部で工夫する事業所が増えている。一般常用従業員の解雇マイナス 4.83%、一時帰休マイナス 3.46%となっている一方で、中途・新規採用を削減・停止する事業所が増えるなど、人員の出入りの変化に膠着的な動きがみられる。また、教育訓練を見直そうと計画している事業所も増えている (表 Q11(2)①)。

さらに、Q11(2)②では、今後 1 年間に実施する予定の解雇・再契約停止の雇用形態別人数を尋ねている。一般常用形態をみると、解雇の取り止め予定が 21～30 人規模以下の事業所が目立つ。1～5 人の事業所では、常用のほか臨時雇用・嘱託、パートタイマーでも解雇・再契約停止が減少する方向である。

単純集計表 (下関市内) 平成 21 年度雇用動向調査結果

I 業種・従業員数等について

Q1 業種

	事業所数	割合
建設業	43	15.8%
卸・小売業	49	17.9%
飲食業	6	2.2%
不動産業	6	2.2%
金融・保険業	11	4.0%
運輸・通信業	23	8.4%
製造業	64	23.4%
サービス業:福祉	5	1.8%
医療	4	1.5%
教育	5	1.8%
情報	3	1.1%
環境	3	1.1%
その他	34	12.5%
その他	17	6.2%
総計	273	100.0%

1) 複数にまたがる事業所は7事業所。

Q2(1) 3ヶ月前と比較した業況判断

	事業所数	割合
好転している	13	4.9%
横ばいである	162	60.9%
悪化している	91	34.2%
総計	266	100.0%

Q2(2) 3ヶ月後の業況予測

	事業所数	割合
好転するだろう	9	3.4%
横ばいだろう	168	63.2%
悪化するだろう	89	33.5%
総計	266	100.0%

Q3(1) 従業員規模

	事業所数	割合
29人以下	100	37.3%
30～99人	99	36.9%
100～299人	29	10.8%
300～999人	19	7.1%
1000人以上	21	7.8%
総計	268	100.0%

Q3(2) (年齢別・性別の雇用形態別従業員数) (単位: 人・割合)

雇用形態	性	年齢											
		24歳以下		24-34歳		35-44歳		45-54歳		55-64歳		65歳以上	
一般常用	男	699	82.1%	1861	90.2%	1990	92.0%	1706	92.3%	1686	69.6%	262	46.6%
	女	368	68.1%	653	64.7%	567	53.6%	505	48.8%	455	39.5%	78	26.6%
臨時雇用	男	72	8.5%	92	4.5%	60	2.8%	38	2.1%	395	16.3%	153	27.2%
	女	48	8.9%	77	7.6%	72	6.8%	71	6.9%	101	8.8%	14	4.8%
パートタイマー	男	76	8.9%	61	3.0%	49	2.3%	51	2.8%	186	7.7%	137	24.4%
	女	111	20.6%	219	21.7%	345	32.6%	394	38.1%	561	48.7%	201	68.6%
出向	男	0	0.0%	15	0.7%	39	1.8%	42	2.3%	130	5.4%	4	0.7%
	女	0	0.0%	2	0.2%	4	0.4%	6	0.6%	7	0.6%	0	0.0%
派遣	男	4	0.5%	34	1.6%	26	1.2%	12	0.6%	26	1.1%	6	1.1%
	女	13	2.4%	59	5.8%	70	6.6%	58	5.6%	28	2.4%	0	0.0%
総計	男計	851	100.0%	2063	100.0%	2164	100.0%	1849	100.0%	2423	100.0%	562	100.0%
	女計	540	100.0%	1010	100.0%	1058	100.0%	1034	100.0%	1152	100.0%	293	100.0%
総計		1391		3073		3222		2883		3575		855	

* (事業所数は、たとえば一般男子24歳以下の従業員を雇用する事業所が133事業所あることを示す。)

Q3(3) (1年前と比較した従業員数の増減) (単位: 事業所数)

	従業員全体		一般常用		臨時		パート		出向	
増加	59	24.3%	55	23.8%	25	15.2%	33	18.0%	8	5.8%
変わらない	103	42.4%	93	40.3%	55	33.5%	72	39.3%	32	23.4%
減少	81	33.3%	82	35.5%	34	20.7%	38	20.8%	4	2.9%
いない	—	—	1	0.4%	50	30.5%	40	21.9%	93	67.9%
総計	243	100.0%	231	100.0%	164	100.0%	183	100.0%	137	100.0%

Q4(1) (派遣従業員数) (単位:人)

区分	性	年齢						総計
		24歳以下	24-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上	
派遣	男	4	34	26	12	26	6	108
	(割合)	3.7%	31.5%	24.1%	11.1%	24.1%	5.6%	100.0%
	女	13	59	70	58	28	0	228
	(割合)	5.7%	25.9%	30.7%	25.4%	12.3%	0.0%	100.0%

Q4(2) (1年前と比較した派遣従業員数の増減)

	事業所数	割合
増加	10	18.5%
変わらない	30	55.6%
減少	14	25.9%
総計	54	100.0%

Q5(1) (業務請負従業員数と同従業員を雇用する事業所数)

業務請負従業員数	1345
業務請負従業員を雇用する事業所数	37
比率(人数/事業所)	36.4

Q5(2) (1年前と比較した業務請負従業員数の増減)

	事業所数	割合
増加した	4	8.0%
変わらない	36	72.0%
減少した	10	20.0%
総計	50	100.0%

Ⅱ 採用状況について

Q6(1) (昨年1年間に従業員を採用したか)

	事業所数	割合
採用した	174	71.9%
採用しなかった	68	28.1%
総計	242	100.0%

Q6(2) (昨年1年間に採用された従業員数：形態別・年齢別・性別) (単位：人)

雇用形態	性	年 齢							
		24歳以下		24-34歳		35-44歳		45-54歳	
一般常用	男	205	74.0%	111	86.0%	51	67.1%	54	63.5%
	女	125	69.1%	70	77.8%	59	45.4%	45	37.5%
臨時雇用	男	24	8.7%	12	9.3%	12	15.8%	9	10.6%
	女	12	6.6%	13	14.4%	8	6.2%	8	6.7%
パートタイマー	男	13	4.7%	0	0.0%	13	17.1%	22	25.9%
	女	34	18.8%	7	7.8%	63	48.5%	66	55.0%
出向	男	35	12.6%	6	4.7%	0	0.0%	0	0.0%
	女	10	5.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%
総計	男計	277	100.0%	129	100.0%	76	100.0%	85	100.0%
	女計	181	100.0%	90	100.0%	130	100.0%	120	100.0%
		458		219		206		205	

雇用形態	性	年 齢				総 計	
		55-64歳		65歳以上			
一般常用	男	35	35.4%	4	15.4%	460	66.5%
	女	26	26.8%	5	11.4%	330	49.8%
臨時雇用	男	55	55.6%	12	46.2%	124	17.9%
	女	13	13.4%	0	0.0%	54	8.2%
パートタイマー	男	9	9.1%	9	34.6%	66	9.5%
	女	56	57.7%	39	88.6%	265	40.0%
出向	男	0	0.0%	1	3.8%	42	6.1%
	女	2	2.1%	0	0.0%	13	2.0%
総計	男計	99	100.0%	26	100.0%	692	100.0%
	女計	97	100.0%	44	100.0%	662	100.0%
			196		70		1354

Q7(1) (新規学卒者採用および採用状況)

採用したかどうか・採用しなかった事情	事業所数	割合
採用した	65	34.0%
採用しなかった	126	66.0%
総計	191	100.0%
採用したかったができず	12	9.5%
採用予定がなかった	108	85.7%
採用権限がない	6	4.8%
総計	126	100.0%

Q7(2) (新規学卒者の採用実績：当初計画比)

	事業所数	割合
上回った	5	7.5%
予定通りであった	57	85.1%
下回った	5	7.5%
総計	67	100.0%

Q7(3) (新規学卒者の採用実績の内訳) (単位：人)

学歴	男性	女性
大学・大学院卒	55	29
短大・高専・専修卒	36	31
高校卒	95	38
中学卒	16	34

Q7(4) (新卒採用ができなかった・予定を下回ったことへの対応策)

	事業所数
新規学卒者以外で対応した	10
派遣社員で対応した	1
現状の人員で対応した	10
その他	1
総計	22

Q8(1) (今後1年間の従業員採用計画)

採用計画	事業所数	割合
予定している	97	37.2%
予定はない	98	37.5%
まだ決まっていない	49	18.8%
採用権限がないため、不明	17	6.5%
総計	261	100.0%

Q8(2) (今後1年間に計画している従業員採用数)

中途採用			新規学卒採用		
雇用形態	採用計画 従業員数	割合	学歴	採用計画 従業員数	割合
一般常用	194	69.5%	大学・大学院卒	56	25.3%
臨時雇用・嘱託	15	5.4%	短大・高専・専修卒	62	28.1%
パートタイマー	69	24.7%	高校卒	103	46.6%
出向	1	0.4%	中学卒	0	0.0%
合計	279	100.0%	合計	221	100.0%

1) 新規学卒採用とは、平成22・23年3月卒業予定者

Q9 (従業員の現在の過不足感)

Q8(1)で「予定している」以外の回答をした事業所対象

		過剰	適正	不足	総計	過不足差
従業員全体 Q9(1)		36	187	37	260	-1
(割合)		13.8%	71.9%	14.2%	100.0%	-0.4%
職 種 別 Q9 (2)	管理職	11	201	10	222	1
	(割合)	5.0%	90.5%	4.5%	100.0%	0.5%
	専門技術職	10	157	41	208	-31
	(割合)	4.8%	75.5%	19.7%	100.0%	-14.9%
	事務職	18	194	15	227	3
	(割合)	7.9%	85.5%	6.6%	100.0%	1.3%
	販売職	10	150	26	186	-16
	(割合)	5.4%	80.6%	14.0%	100.0%	-8.6%
	サービス職	6	149	12	167	-6
	(割合)	3.6%	89.2%	7.2%	100.0%	-3.6%
	保安職	1	148	1	150	0
	(割合)	0.7%	98.7%	0.7%	100.0%	0.0%
運輸・通信職	6	152	3	161	3	
(割合)	3.7%	94.4%	1.9%	100.0%	1.9%	
技能工、採掘・製造・建設等の労務作業	8	154	12	174	-4	
(割合)	4.6%	88.5%	6.9%	100.0%	-2.3%	
その他	3	145	2	150	1	
(割合)	2.0%	96.7%	1.3%	100.0%	0.7%	
従業員全体 Q9(1) 再掲		36	187	37	260	-1
(割合)		13.8%	71.9%	14.2%	100.0%	-0.4%
年 齢 別 Q9 (3)	24歳以下	2	116	83	201	-81
	(割合)	1.0%	57.7%	41.3%	100.0%	-40.3%
	25-34歳	5	130	71	206	-66
	(割合)	2.4%	63.1%	34.5%	100.0%	-32.0%
	35-44歳	8	150	44	202	-36
	(割合)	4.0%	74.3%	21.8%	100.0%	-17.8%
	45-49歳	10	159	25	194	-15
	(割合)	5.2%	82.0%	12.9%	100.0%	-7.7%
	50-54歳	26	160	8	194	18
	(割合)	13.4%	82.5%	4.1%	100.0%	9.3%
	55-59歳	37	153	3	193	34
	(割合)	19.2%	79.3%	1.6%	100.0%	17.6%
60-64歳	42	140	3	185	39	
(割合)	22.7%	75.7%	1.6%	100.0%	21.1%	
65歳以上	28	136	3	167	25	
(割合)	16.8%	81.4%	1.8%	100.0%	15.0%	

1) Q9は①、②、③の3設問から構成されているが、ここでは統合表としてその結果を示している。

2) 3該当職種がない場合、その職種については適正と記入。

Q10（今後実施するときに採る中途採用の方法：複数回答可）

	事業所数	割合
公共職業安定所	207	51.0%
市のUターン事業	7	1.7%
若者ワークプラザ北九州	0	0.0%
民間の有料職業紹介事業	17	4.2%
就職情報誌	33	8.1%
新聞広告	23	5.7%
インターネット	18	4.4%
知人の紹介	83	20.4%
その他	18	4.4%
総計	406	100.0%

Q11(1)①（昨年1年間に雇用調整を実施しましたか）

	事業所数	割合
実施した	62	23.8%
実施しなかった	199	76.2%
総計	261	100.0%

Q11(1)①SQ（昨年1年間に実施した雇用調整の内容：複数回答可）

	事業所数	割合
残業規制	22	15.0%
配置転換	20	13.6%
転籍	3	2.0%
教育訓練	15	10.2%
出向者の派遣	2	1.4%
一時休業（一時帰休）	22	15.0%
初任給の凍結	0	0.0%
中途採用の削減・停止	10	6.8%
新規採用の削減・停止	12	8.2%
希望退職者の募集	9	6.1%
夏季休暇等の休日・休暇の増加	3	2.0%
臨時、パートタイム、派遣従業員などの再契約停止・解雇	17	11.6%
一般常用従業員の解雇	11	7.5%
その他	1	0.7%
総計	147	100.0%

Q11(1)②（昨年実施した解雇と再契約停止の雇用形態別人数）

	0人	1~5人	6~10人	11~20人	21~30人	31~50人	51~100人	101人~	総計
一般常用	2	8	3	2	2	1	0	1	19
臨時雇用・嘱託	2	11	2	0	1	0	0	0	16
パートタイマー	2	7	0	0	1	0	0	0	10
出向	6	2	0	0	0	0	0	0	8
派遣	3	6	1	0	0	0	1	0	11
業務請負	5	1	1	0	0	0	0	1	8

1) 単位は事業所数。

Q11(2)①（今後1年間、平成22年1月以降に雇用調整を実施する予定はありますか）

雇用調整	事業所数	割合
予定している	59	26.6%
予定なし	163	73.4%
総計	222	100.0%

Q11(2)②（今後1年間に実施する予定の解雇・再契約停止の雇用形態別人数：
複数回答可）

	0人	1~5人	6~10人	11~20人	21~30人	31~50人	51~100人	101人~	総計
一般常用	2(0)	2(-6)	0(-3)	0(-2)	0(-2)	1(0)	0(0)	1(0)	6(-13)
臨時雇用・嘱託	3(1)	4(-7)	1(-1)	0(0)	0(-1)	0(0)	0(0)	0(0)	8(-8)
パートタイマー	5(3)	0(-7)	1(1)	0(0)	0(-1)	0(0)	0(0)	0(0)	6(-4)
出向	3(-3)	1(-1)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	4(-4)
派遣	2(-1)	4(-2)	0(-1)	0(0)	1(1)	0(0)	0(-1)	0(0)	7(-4)
業務請負	2(-3)	0(-1)	0(-1)	0(0)	0(0)	1(1)	0(0)	1(0)	4(-4)

1) 単位は事業所数。

第2章 市内に居住する若年者の就業意識

—若年者の就業等に関する アンケート調査の単純集計結果分析—

道盛 誠一（下関市立大学経済学部教授）

田中裕美子（下関市立大学経済学部准教授）

今回の関門地域共同研究が実施主体として下記要領でおこなったアンケート調査は、下関市としては初の試みである。なお、この調査を補うべく、在校生を対象とした調査も並行実施した。

調査に関する要目は、以下のとおりである。

実施期間 2010年2月10日から2月20日

調査方法 郵送

調査対象 市内に居住する15歳以上34歳までの1000人。住民基本台帳から抽出。性差は無差別。

調査票 北九州市雇用開発課が実施した平成18年度「若年者の就業等に関するアンケート調査」で使用したものと同一の調査票を使用した¹⁾。（使用調査票は、付録2①を参照のこと。）

回答者数 133

有効回答数 132

回収率 13.3%

有効回答率 13.2%

次に、在校生対象アンケートの実施要領を示しておこう。

実施期間 2010年1月から2月

調査対象 就職活動中の在校生（大学にあっては3年生470、実業高校にあっては2年生242）。大学生は下関市立大学、実業高校は下関市立下関商業高校と山口県立下関工業高校で実施。ただし、山口県立下関工業高校は実施日が遅くなり、回収したもののデータ入力処理が未済となった。

調査票 上記若年居住者対象調査に使用したものと同一。ただし、居住者用調査票（付録2①）の問5から問12を枝質問含めて削除。また、問6「希望する働き方」は、居住者用の問7と問12とをもとにして作成。（使用調査票は、付録2②を参照のこと。）

回答者数 大学83、高校238

有効回答者数 大学83、高校237

回収率、有効回収率 特記しない。

市立大学にあっては、今年度秋学期に入ると大学キャリアセンター主催の就職ガイダンスが本格化するので、10月中のガイダンスにおいてアンケート調査を実施する計画で

あった。しかしながら、調査研究計画の承認は最終的に得られていたものの予算計画の承認が12月初めにずれ込んだために、調査実施を見送らざるを得なかった。回収サンプルの大部分である73票は、上記ガイダンスの最終回（1月13日）で実施したものである。残りの10票は専門演習Ⅰの担当教員の協力を得て演習の時間帯に実施したものである。下関商業高校にあっては、進路指導室のご協力を得て、学年会議の諒解を得、各担任クラスごとに実施したものである。

以下、居住者対象の調査の結果概要を、単純集計ベースで粗述することにする。在校生調査結果を適宜補足するものとする²⁾。その際、2003年の全国調査の調査項目と重なるものについては、全国調査結果との比較記述を加える（ただし、内閣府調査のアンケート対象者の年齢下限は20歳である）。

第1節 回答者のプロフィール

男性37%、女性63%と、女性が多数を占めるサンプルとなった。20歳代以下はほぼ均等であるが、30歳代前半階級が3割の最多を占める。最終学歴では、高等学校卒が三分の一を占め、大学・短大・高専卒が四分の一、在学生在が1割である。既婚（死別・離別を含む）が三分の一である。

独居者は1割弱、夫婦のみの居住者はやはり1割を下回っている。単身者も含めて2世代同居が6割強、3世代同居が1割強と、単一住居に複数世代同居で生活しているものが、四分の三を占めている。居住地別では、旧下関市地域が8割強を占める。市人口の地区別分布と照らせば、豊田総合支所管内の回答が過小である。

年収の9分類をみれば、収入なしと100万円未満を合わせた者が4割を占める。最頻値は、年収200～300万円階級である。

第2節 自分のことや仕事に関する意見

現在の暮らし向き全般に満足しているかどうかを問うたQ1の結果は、「満足している」と「どちらかといえば満足」の合計値で見ると6割弱を占めており、内閣府調査とさほど変わらない。ただし、内閣府調査では「どちらともいえない」を選択肢に設けているが、当調査では設けていない。在学生調査では、どちらかといえば満足だけで50%を超えており、高校生の方がさらに満足感が高い。

自分自身に関して当てはまるかどうかを問うた設問に移ろう。まず、将来への不安については、内閣府調査が「当てはまる」が約三分の一、「どちらかといえば当てはまる」との合計で四分の三を占めており、本調査では「当てはまる」と「どちらかといえば当てはまる」の合計が7割強と、ほぼ同様の回答状況である。在学生調査では、高校生のほうが大学生に比べると不安感が低いが、ほぼ全員が不安を感じている。

とはいいながら、Q2(2)の幸せだと思うかどうかの問いには、「当てはまる」と「どちらかとい

えば当てはまる」の合計で83%強、在校生はこれを2%ポイント上回る。ちなみに、内閣府調査が「当てはまる」が3割、「どちらかといえば当てはまる」の合計で8割である。

いずれにしても、将来に大きな不安を感じながらも、現状は幸せであると考えている。

Q2(3)の豊かでなくても気ままに暮りたいかどうかの間については、内閣府調査が「当てはまる」が約四分の一、「どちらかといえば当てはまる」の合計で四分の三を占めている。これに対して本調査結果は、「どちらかといえば当てはまる」の合計でやはり四分の三強を占めているものの、「当てはまる」が三分の一強を占めており、気ままに暮らしたいという思いが全国平均よりも高いことがわかる。在校生では、この「当てはまる」が大学生で7割弱を占め、高校生はこれをさらに5%ポイント上回る。気ままな暮らし志向は、若年齢であるほど高まっていると考えてよいであろう。

Q2(4)の自分より他人のほうを先に考えるかどうかとの間に対する回答状況をみよう。内閣府調査では内閣府調査が「当てはまる」が8%、「どちらかといえば当てはまる」の合計で半分弱であるのに対して、本調査が示すのは「当てはまる」が12%、「どちらかといえば当てはまる」の合計で6割弱と、他人優先度が市内若年者が高い。しかし、在校生調査は、ほぼ半々を示しており、若年者低年齢層ほどこの度合いが低いことがわかる。気ままな暮らし志向が他人との関わりの中でのものではなくて、個人主義的なものであることが想定される。

無理と思われるくらいの目標を立てるかどうか(Q2(5))については、内閣府調査が「当てはまる」が7%、「どちらかといえば当てはまる」の合計で四分の一であるのに対して、本調査は「当てはまる」が12%、「どちらかといえば当てはまる」の合計で四分の内閣府調査が「当てはまる」が約四分の一、「どちらかといえば当てはまる」の合計で3割弱を占めている。在校生調査でも、本調査と同様である。全国調査結果よりもこの度合いが若干強いと言えるかもしれないが、安全志向であることに違いはない。

自分はやればできると考えているかどうかというQ2(6)に対しては、「当てはまる」が約四分の一、「どちらかといえば当てはまる」の合計で8割強を占めている。在校生調査でも同様である。内閣府調査のように、具体的な仕事や作業スキルの程度を問う設問を重ねて、自己評価が甘すぎるのか否かを検証する必要があるだろう。

第3節 就労・就学状況について

まず、仕事に就く場合に何を重視するかとのQ3(多重回答3つまで)に対する回答状況は、「安定性」と「収入」が過半、「やりがい」、「勤務地」が半分弱で、ついで「業務内容」が4割弱である。在校生調査でも同様だが、高校生では業務内容よりも収入に関心が強いようだ。

仕事に関する考え方を問うQ4シリーズの結果を取りまとめ見てみよう。なお、参照の内閣府調査は「収入」、「やりがい」、「かっこよさ」、「安定性」、「将来性」、「世間の評判」、「勤務地」、「業務内容」、「専門性」、「会社の規模」、「教育制度」、「経営方針」、「勤務形態」、「休暇制度」、「適性」、「その他」、「特になし」の以上17項目から3つまでの多重回答を求めるものである。

Q4(1)の「自由時間を減らしても収入を増やしたい」と考えるものは、本調査で約4割だが、在

学生調査ではこれを数%ポイント上回る。内閣府調査では、45%である。

「仕事より自分の生活を大事にしたい」かどうかを問うQ 4(2)の回答状況は、「当てはまる」が約四分の一、「どちらかといえば当てはまる」の合計で約四分の三である。在校生調査の結果も同様であるが、若年ほどその割合が高いといえる。

「仕事が面白くなければ辞(や)めればよい」と考える割合は、表Q 4(3)によれば2割弱であるが、在校生調査では2割を切っている。仕事は面白くない、つらいものだという言説が若年層ほど浸透しているのであろうか。

「より専門的・高度な仕事をしたい」との思いは、表Q 4(4)によれば6割を占める。在校生調査で大学生はさらに数%ポイント高い。内閣府調査の4選択式の別設問の回答状況では「当てはまる」が2割、「どちらかといえば当てはまる」との合計で6割弱である。

さらに、Q 4(5)「より責任のある仕事をしたい」に対する回答は、「当てはまる」と「どちらかといえば当てはまる」の合計が過半を占める。在校生では8割5分を占める。アルバイトなどの就業経験の豊富さが反映しているのかもしれない。内閣府調査の上記と同じ設問群のひとつの回答状況では半分弱であって、居住若年者対象の本調査とあまり変わらない。

起業の意欲を問うQ 4(6)については、内閣府調査の上記と同じ設問群のひとつの回答状況では約四分の半分弱であって、本調査は15%で、在校生調査の大学生は全国調査とほぼ同様、高校生はより高く約3割である。

Q 4(7)の仕事のための勉強は積極的に行ないたいかどうかについては、8割が「当てはまる」か「どちらかといえば当てはまる」を回答している。在校生の場合、それをさらに上回る。ちなみに、内閣府調査における「職業能力の向上に向けて何をしたか」という問に対する回答状況を参考までに記しておく、「特に何もしていない」の回答比率が4割であった。職業能力につながる取り組みを具体的に重ね聞きする必要がある。

Q 5は、現在の職業を問うものである。本調査の結果は、表Q 5のとおり、44%が正社員であって、学生が約四分の一、主婦・主夫が12%。自営業は一例のみで、パート・アルバイトが7%、派遣・契約社員が4%強。無職(学生を含まない)は、7%。内閣府調査の結果を対比してみよう。正社員47%、パート・アルバイトが本調査の約倍の15%で派遣・契約社員が3%。学生は1割で、主婦・主夫は本調査と同じ。無職(学生を含まない)は、5%であった。

本調査では、以下、Q 5でパート・アルバイトと派遣・契約社員に回答した者に対して、正社員の経験のあるなし(Q 6)、希望する働き方(Q 7)を問うている。Q 6については6割弱が経験ありと回答している。

表Q 7によれば、現状のままよいとする者が4割を超え、すぐにも正社員に就きたいとする者は三分の一で、いずれ正社員は15%強である。ちなみに、内閣府調査での問「現状と関係なく、どのような就業形態でありたかったか」への回答状況は、正社員が四分の三を占め、非正規社員の比率は8%である。在校生調査も全員に対する問として、この設問に答えてもらっている³⁾。ほぼ全員が正社員を選んでいる。また、本調査では、Q 19でQ 5の「学生」回答者に同じ質問をしているので、この場面で紹介しておこう。四分の三が正社員を望んでいる。

本調査では、Q 5 で正社員と非正規社員である者に対して、現在の仕事を選んだ理由（Q 8）とその満足度（Q 9）を尋ねている。表Q 8によれば、「自分の技術・経験が生かせる」と「家族や友人の勧め」が同比率 2 割強で、ついで「やってみたい仕事だった」が 2 割弱。「他に仕事がなく仕方がなかった」は、15 %である。ちなみに、在校生調査は全員に対する「希望する仕事」の設問として、この問に答えてもらっている。参考までに付しておこう。大学生は多重回答になってしまっているが、ほぼ全体が「やってみたい仕事」を選んでいる。ちなみに、高校生は、「やってみたい仕事」が半数で「自分の技術・経験が生かせる」が 3 割である。経済学部の学生が自分の専門性を知覚できないでいる、ということかもしれない。

本調査では、Q 5 で正社員と非正規社員である者に対して、現在の仕事の満足度を尋ねている（Q 9）。正社員を選んでいる。非常に満足している者は 3 %にとどまり、「それなりに満足」が 6 割弱、「やや不満」が四分の一で「かなり不満」が 14%である。同じ対象者に対する内閣府調査の結果が示しているのは、「満足している」が四分の一、「どちらかといえば満足」が 4 割と充足感が高い。「どちらかといえば満足していない」は約 2 割で「満足していない」の回答は 1 割強である。下関市内の若年就業者の就業満足度は、かなり低いと考えてよいであろう。

不満を回答した者に、本調査ではその理由を問うている（Q 9 S Q 1）。多重回答 3 つまでを指定した設問で、回答者数に対する回答度数の比率は「給料が安い」が四分の三を占めており抜群に高い。三分の一を占めるものとして、「将来のキャリアアップにつながらない」が挙がっている。四分の一程度を占める項目は、「自分の能力を活かせない」、「社会的な評価が低い」、「職場の人間関係が悪い」となっている。「残業が多い」とか、「肉体的に辛い仕事である」とか具体的な勤務状況のきつさに関する項目への回答状況は、いずれも 15%である。内閣府調査では、賃金満足度は 75 %、仕事内容についてのそれは 65%、同僚や上司との人間関係も 6 から 7 割が満足している。ただし、能力開発や教育訓練の機会については 6 割が不満を持っている。

Q10 からQ18までは、Q 5 で「無職（学生を除く）」の回答者を対象にしたものである。対象サンプル数が 8 である。概要のみ記すことにする。働いたことのある者のほうが多いが、その 4 割は正規社員としての経験である（表Q10 S Q 1）。働いたことがない者はそのすべて（3 回答）すべてがかつて働いたことがないと答えている（表Q10 S Q 2）。

Q11 は、今後の就職予定を尋ねており、すぐ働きたいと回答した者が 6 割弱を占める一方で働く予定なしと回答した者が 3 割弱を占めている（内閣府調査母数 91 では、「仕事をしたいと思っではない」の回答者比率は 7 %弱である）。この間で働きたいと回答した 5 名に対して、希望する働き方を聞いたQ12 では特に希望はないと正社員希望が同じく 4 割で、派遣・契約社員希望はゼロ、パート・アルバイトが 2 割であった。

無職と回答した全員について希望就業地を尋ねたQ13 への回答は、すべて下関市およびその近辺である。なお、この設問は、回答者全員への問として設計されたが、この位置に誤掲載してしまった。在校生向け調査では、全員対象項目であるので、参考までに結果を記しておこう。下関市とその近辺は大学生が 3 割弱であるのに対して、高校生は 7 割に及ぶ。山口県・福岡県以外への就業希望は、大学生で 6 割強で、高校生も 2 割ある。

本調査では、無職回答者への問がさらに続く。

Q14は、若者が働きやすくなる取り組みを尋ねており（多重回答2つまで）、企業の採用者数の拡大が6割である。3割程度の割合を占めているものが、就業体験の実施と求人情報の提供、さらに就職活動に関する相談機会の充実、となっている。また、就職活動状況については、7割強がしていない（表Q15）。在校生アンケートでは、やはり全員対象の設問として聞いており、企業の採用者数の拡大と回答したケースが多い。

Q16からQ18は回答対象者が3であるので、回答結果の記述を省略する。ただし、回答者全員を対象とした在校生調査の結果を参考までに記しておこう。「現在の就職活動状況」を問う設問に対して、大学生は8割が就職活動中で、公的な機関の利用は少なく、大学の就職センター、就職情報誌、インターネット、合同会社説明会の利用が多い。なお、高校生は活動を開始していない。また、「就職活動における問題」については、能力不足、希望する求人が少ない、就活の仕方が分からないを選択した者が多い。

第4節 ニート問題についての意見

まず、Q20でニート問題への考えを尋ねている。問題視していない回答率は1割に満たない。内閣府調査でも、87%が定職に就くべきだとしている。在校生アンケートの結果も同様で、9割が問題だと回答している。

つづくQ21では、ニートの増加要因を尋ねている（多重回答2つまで）。不景気と家庭内子育てを6割の者が、学校教育を2割が挙げている。これに対して、内閣府調査では単一回答を求めた問で「不景気」が4割、「個人の就業意識」4割弱に集中している。ただし、本調査とは他の選択肢の設定がかなり異なる。在校生調査では、家庭の問題、学校教育の問題、不景気による雇用減少が並列的に多い。

さらにQ22では、ニート問題の解決策について尋ねている（多重回答3つまで）。5割近くが「幅広い採用の働きかけ」、「幅広い採用の働きかけ」を挙げており、今日の不況状況を色濃く反映した回答状況になっている。そのほかの選択肢では、三分の一が学校教育と子育てを選択していることが注目される。

〔注〕

- 1) ただし、現在の就業地ないし就業希望地を聞く項目を追加。しかしながら、質問順位の設定過失によって狙いどおりの有意な分析を得ることができなかった。
- 2) ただし、集計表の掲載は行わない。
- 3) 本調査では選択肢に手を加えている。「すぐにでも正社員に就きたい」、「いずれは正社員に就きたい」、「自営業」、「パート・アルバイト」、「派遣・契約社員」、「主婦・主夫」、「今のところ働く予定はない」、「その他」が選択肢である。

単純集計表（下関市内）若年者の就業等に関するアンケート調査結果

Q1 満足度 現在の暮らし向き全般に満足していますか、それとも不満ですか。

	度数	%	有効%
1 満足している	19	14.4	14.6
2 どちらかといえば満足	57	43.2	43.8
3 どちらとも言えぬ	26	19.7	20.0
4 どちらかといえば不満	20	15.2	15.4
5 不満である	8	6.1	6.2
無回答	2	1.5	
合計	132	100.0	100.0

Q2 「自分」に関する次のような考え方について、あなた自身はあてはまるか

Q2(1) 将来への不安がある

	度数	%	有効%
1 当てはまる	51	38.6	38.6
2 どちらかといえば当てはまる	49	37.1	37.1
3 どちらかといえば当てはまらない	20	15.2	15.2
4 当てはまらない	12	9.1	9.1
欠損・無回答	0	—	
合計	132	100.0	100.0

Q2(2) 幸せだと思う

	度数	%	有効%
1 当てはまる	54	40.9	41.2
2 どちらかといえば当てはまる	55	41.7	42.0
3 どちらかといえば当てはまらない	20	15.2	15.3
4 当てはまらない	2	1.5	1.5
欠損	1	0.8	
合計	132	100.0	100.0

1) 1と4の両方にマークしたものの1例。欠損データとして処理。

Q2(3) 気ままに暮したい

	度数	%	有効%
1 当てはまる	45	34.1	34.4
2 どちらかといえば当てはまる	52	39.4	39.7
3 どちらかといえば当てはまらない	24	18.2	18.3
4 当てはまらない	10	7.6	7.6
無回答	1	0.8	
合計	132	100.0	100.0

Q2(4) 自分より他人

	度数	%	有効%
1 当てはまる	16	12.1	12.2
2 どちらかといえば当てはまる	60	45.5	45.8
3 どちらかといえば当てはまらない	45	34.1	34.4
4 当てはまらない	10	7.6	7.6
無回答	1	0.8	
合計	132	100.0	100.0

Q2(5) 目標を立てる

	度数	%	有効%
1 当てはまる	16	12.1	12.1
2 どちらかといえば当てはまる	21	15.9	15.9
3 どちらかといえば当てはまらない	60	45.5	45.5
4 当てはまらない	35	26.5	26.5
欠損・無回答	0	—	
合計	132	100.0	100.0

Q2(6) やればできる

	度数	%	有効%
1 当てはまる	31	23.5	23.5
2 どちらかといえば当てはまる	76	57.6	57.6
3 どちらかといえば当てはまらない	21	15.9	15.9
4 当てはまらない	4	3.0	3.0
欠損・無回答	0	—	
合計	132	100.0	100.0

Q3 仕事の重視点 仕事に就く場合に何を重視するか。

仕事に就いている人は、その仕事に就くときに特にどれを重視したか。

(いずれも、多重回答3つまで)

	度数	%
1 安定性	67	51.1
2 将来性	20	15.3
3 収入	66	50.4
4 勤務地	60	45.8
5 やりがい	62	47.3
6 かつこよさ	3	2.3
7 世間の評判	3	2.3
8 業務内容	48	36.6
9 専門性	19	14.5
10 その他	12	9.2
11 特にない	6	4.6
無回答 1		
回答者数 131		
合計	366	

1) 回答者数に対するパーセンテージを表記。

2) 無回答者1名。1つだけ回答5、2つ回答16。

Q4 「仕事」に関する次のような考え方について、あなた自身は当てはまるか

Q4(1) 自由時間を減らしても収入を増やす

	度数	%	有効%
1 当てはまる	18	13.6	13.6
2 どちらかといえば当てはまる	34	25.8	25.8
3 どちらかといえば当てはまらない	58	43.9	43.9
4 当てはまらない	22	16.7	16.7
欠損・無回答	0	—	—
合計	132	100.0	100.0

Q4(3)面白くなければ辞める

	度数	%	有効%
1 当てはまる	9	6.8	6.8
2 どちらかといえば当てはまる	14	10.6	10.6
3 どちらかといえば当てはまらない	57	43.2	43.2
4 当てはまらない	52	39.4	39.4
欠損・無回答	0	—	—
合計	132	100.0	100.0

Q4(5)責任ある仕事

	度数	%	有効%
1 当てはまる	19	14.4	14.4
2 どちらかといえば当てはまる	51	38.6	38.6
3 どちらかといえば当てはまらない	44	33.3	33.3
4 当てはまらない	18	13.6	13.6
欠損・無回答	0	—	—
合計	132	100.0	100.0

Q4(7)仕事のための勉強は積極的に

	度数	%	有効%
1 当てはまる	42	31.8	31.8
2 どちらかといえば当てはまる	64	48.5	48.5
3 どちらかといえば当てはまらない	20	15.2	15.2
4 当てはまらない	6	4.5	4.5
欠損・無回答	0	—	—
合計	132	100.0	100.0

Q5 現在の職業

	度数	%	有効%
1 正社員	50	37.9	44.2
2 自営業	1	0.8	0.9
3 パート・アルバイト	8	6.1	7.1
4 派遣・契約社員	4	3.0	3.5
5 無職	8	6.1	7.1
6 学生	27	20.5	23.9
7 主婦・主夫	14	10.6	12.4
8 その他	1	0.8	0.9
無回答	19	14.4	—
合計	132	100	100

Q6 正社員の経験(Q5で3. と4. を選んだ人)

	度数	%	有効%
1 正社員の経験がある	7	58.3	58.3
2 正社員の経験はない	5	41.7	41.7
無回答	0	—	—
合計	12	100.0	100.0

1) Q5で無回答4名、1. の回答1名が、回答。不正規データとして除去した。

Q4(2) 仕事より生活を大事に

	度数	%	有効%
1 当てはまる	33	25.0	25.2
2 どちらかといえば当てはまる	64	48.5	48.9
3 どちらかといえば当てはまらない	28	21.2	21.4
4 当てはまらない	6	4.5	4.6
無回答	1	0.8	—
合計	132	100.0	100.0

Q4(4)より高度な仕事

	度数	%	有効%
1 当てはまる	31	23.5	23.5
2 どちらかといえば当てはまる	50	37.9	37.9
3 どちらかといえば当てはまらない	37	28.0	28.0
4 当てはまらない	14	10.6	10.6
欠損・無回答	0	—	—
合計	132	100.0	100.0

Q4(6)会社を興したい

	度数	%	有効%
1 当てはまる	10	7.6	7.6
2 どちらかといえば当てはまる	10	7.6	7.6
3 どちらかといえば当てはまらない	31	23.5	23.5
4 当てはまらない	81	61.4	61.4
欠損・無回答	0	—	—
合計	132	100.0	100.0

Q7 希望する働き方(Q5で3. と4. を選んだ人)

	度数	%	有効%
1 すぐにも正社員に就きたい	4	33.3	33.3
2 いずれは正社員に就きたい	2	16.7	16.7
3 現状のままでよい	5	41.7	41.7
4 今後は仕事に就きたくない	0	0.0	0.0
5 その他	1	8.3	8.3
無回答	0	—	—
合計	12	100.0	100.0

1) Q6不正規回答者に加えて、Q5で無回答1名、1. 回答2名、7. 回答2名が、回答。

不正規データとして除去した。

Q8 現在の仕事を選んだ理由(Q5で1. から4. を選んだ人)
(回答数指定なし)

	度数	%
1 やってみたい仕事だった	14	18.9
2 自分の技術・経験が生かせる	16	21.6
3 待遇(賃金、福利厚生など)が良い	6	8.1
4 家族や友人の勧め	16	21.6
5 他に仕事がなく仕方なかった	11	14.9
6 特になし	5	6.8
7 その他	6	8.1
無回答者数 0		
回答者数 63		
合計	74	

- 1) 回答者数に対するパーセンテージを表記。
2) Q5での無回答10名が回答している。欠損データとした。
3) 回答者73名のうち、1名が4票、2名が3票、4名が2票。

Q9 現在の仕事の満足度(Q5で1. から4. を選んだ人)

	度数	%	有効%
1 非常に満足	2	3.2	3.2
2 それなりに満足	36	57.1	57.1
3 やや不満	16	25.4	25.4
4 かなり不満	9	14.3	14.3
無回答	0	—	—
合計	63	100.0	100.0

- 1) Q5での無回答6名が回答している。欠損データとした。

Q9SQ1 その理由(Q9で3. か4. を回答した人)(多重回答3つまで)

	度数	%
1 残業が多い	4	14.8
2 休みがとれない	6	22.2
3 給料が安い	20	74.1
4 自分の能力を活かせない	7	25.9
5 趣味や好きなことを活かせない	5	18.5
6 社会的な評価が低い	7	25.9
7 勤務場所が不便(通勤、育児など)	2	7.4
8 職場の人間関係が悪い	7	25.9
9 肉体的に辛い仕事である	4	14.8
10 将来のキャリアアップにつながらない	9	33.3
11 その他	4	14.8
無回答者数 0		
回答者数 25		
合計	75	

- 1) 回答者数に対するパーセンテージを表記。
2) 1名が4票投じているが、度数加算。
3) 1票のみが1名、2票だけが5名。

以下、Q18までQ5で5. 無職を選んだ人対象の設問

Q10就労経験(Q5で5. 「無職(学生は除く)を選んだ人)

	度数	%
1 働いたことがある	5	62.5
2 働いたことがない	3	37.5
無回答	0	—
合計	8	100.0

- 1) Q5で1. を選択したもの1名および無回答であったもの1名が回答。
欠損データとして処理。

Q10SQ1前職について(Q10で1. を選んだ人)

	度数	%	有効%
1 正社員	2	40.0	40.0
2 パート・アルバイト	3	60.0	60.0
3 派遣・契約社員	0	—	—
4 自営業	0	—	—
5 その他	0	—	—
無回答	0	—	—
合計	5	100.0	100.0

- 1) Q5で1. を選択したもの1名および無回答であったもの2名が回答。
欠損データとして処理。

Q10SQ2無職である期間(Q10で2. を選んだ人)

	度数	%	有効%
1 1年未満	0	—	—
2 1年以上～2年未満	0	—	—
3 2年以上～3年未満	0	—	—
4 3年以上～5年未満	0	—	—
5 5年以上	0	—	—
6 働いたことがない	3	100.0	100.0
無回答	0	—	—
合計	3	100.0	100.0

- 1) Q5で無回答であったもの1名が回答。欠損データとした。

Q11今後の就職の予定(Q5で「5. 無職」を選んだ方すべて)

	度数	%	有効%
1 今すぐ働きたい	4	50.0	57.1
2 1～2年以内に働きたい	1	12.5	14.3
3 今のところ働く予定はない	2	25.0	28.6
4 もうすぐ就職予定	0	—	—
5 その他	0	—	—
無回答	1	12.5	—
合計	8	100.0	100.0

Q12 希望する働き方(Q11で1. と2. を選択した方)(1つだけ)

	度数	%	有効%
1 正社員	2	40.0	40.0
2 パート・アルバイト	1	20.0	20.0
3 派遣・契約社員	0	—	—
4 特に希望はない	2	40.0	40.0
5 その他	0	—	—
無回答	0	—	—
合計	5	100.0	100.0

1) 欠損データ3

Q14 若者が働きやすい取組み(Q5で5. を選んだ方すべて)
(多重回答2つまで)

	度数	%	有効%
1 求人情報の提供	6	33.3	33.3
2 技術・能力向上の職業訓練機会充実	3	16.7	16.7
3 就職活動に関する相談機会の充実	5	27.8	27.8
4 企業の採用者数の拡大	11	61.1	61.1
5 就業体験の実施	6	33.3	33.3
6 就職活動に関する講習会・セミナー	0	—	—
7 わからない	1	5.6	5.6
8 その他	1	5.6	5.6
無回答者数	0	—	—
回答者数	18	100.0	100.0

- 1) 回答者数に対する比率。
2) 回答者はQ13と同一
3) 1票のみの回答者3名。2票回答が15名。

Q16 最近行った就職活動(Q15で1. を回答)
(多重回答 該当するものすべて)

	度数	%	有効%
1 ハローワーク	3	100.0	100.0
2 若者プラザ北九州	0	—	—
3 その他公的機関	0	—	—
4 就職情報誌	2	66.7	66.7
5 インターネット	1	33.3	33.3
6 合同会社説明会	0	—	—
7 家族や知人に紹介依頼	1	33.3	33.3
8 教育訓練機関の利用	1	33.3	33.3
9 その他	0	—	—
無回答者数	0	—	—
回答者数	3	100.0	100.0

- 1) 回答者数に対する比率。
2) 比率は回答者数に対して。
3) 回答者は3人。2人が3票、1人が1票。

Q18 働かない理由 (選択は、1つだけ)
(Q11で「3. 働く予定なし」、Q15で「2. 就職活動していない」を選んだ方)

	度数	%
1 やりたい仕事が見つからない	3(2)	27.3(22.2)
2 どんな仕事をしたいのかわからない	0(0)	— (—)
3 働く気力がない	0(0)	— (—)
4 健康に問題がある	2(0)	18.2(—)
5 仕事に就くのが不安	3(3)	27.3(33.3)
6 能力的に自信がない	0(0)	— (—)
7 自由で気楽にしたい	0(0)	— (—)
8 働く必要がない	0(0)	— (—)
9 何となく	0(0)	— (—)
10 その他	3(2)	27.3(22.2)
(無回答者数)	(1)	
回答者数	11	

- 1) 与件に該当しないものも回答しているが、すべてQ5での5. 回答者もしくは無回答者であるので集計した。ちなみに、与件該当者の回答状況を () 入りで示す。
2) 多重回答者なし。

Q13 希望の就業地(Q5で5. を選んだ方すべて)

	度数	%	有効%
1 下関市内	15(6)	11.4(75.0)	83.3(100.0)
2 北九州市内および隣接地	2(0)	1.5(25.0)	11.1(—)
3 下関市を除く山口県内	1(0)	0.8(—)	5.6(—)
4 北九州市内および隣接地を除く福岡	0(0)	—	—
5 その他	0(0)	—	—
合計	18(8)	100.0	100.0

- 1) 回答者数に対する比率。
2) Q5の5. 以外も回答しているが、問い方に不備あったので欠損としなかった。ちなみにQ5の5. のみの回答状況を () 入りで示す。

Q15現在の就職活動状況(Q5で5. を選んだ方すべて)

	度数	%	有効%
1 している	3	16.7	27.3
2 していない	8	44.4	72.7
無回答	7	38.9	
合計	18	100.0	100.0

1) サンプルは、Q14と同一。

Q17 就職活動での問題(Q15で1. を選択した人)
(多重回答2つまで)

	度数	%
1 自分の能力が足りない	4(2)	40.0(67.7)
2 相談する相手がいない	3(1)	30.0(33.3)
3 希望する求人が少ない	3(1)	30.0(33.3)
4 就職活動の仕方がわからない	2(0)	20.0(—)
5 就職に関する情報が少ない	1(0)	10.0(—)
6 求人に年齢制限がある	1(0)	10.0(—)
7 新卒者に採用が限られている	0(0)	— (—)
8 採用に関して資格・免許が必要	4(2)	40.0(—)
9 特になし	1(0)	10.0(—)
10 その他	0(0)	— (—)
回答者数	10(3)	

- 1) Q15で1. を回答した者以外も回答しているが、すべてQ5で5. の回答者であるので集計した。ちなみに、Q15の1. のみの回答状況を () 入りで示す。
2) 10人が回答。そのうち1名が多重3回答。

Q19卒業後の希望する働き方(Q5で「6. 学生」を選んだ方)

	度数	%
1 正社員	28(18)	75.7(66.7)
2 パート・アルバイト	1(1)	2.7(3.7)
3 派遣・契約社員	0(0)	— (—)
4 自営業	1(0)	2.7(—)
5 特に考えていない	3(3)	8.1(11.1)
6 働きたくない	0(0)	— (—)
7 その他	4(4)	10.8(14.8)
(無回答者数)	(0)	
回答者数	37(27)	100.0(100.0)

- 1) ここでは与件に該当しないものが回答しているが、いずれもQ5で無回答者であったので、学生とみなして集計結果を示す。なお、Q5の無回答者総数は19。当該10票のうち、4. を選択したもの1人を除いて、すべてが1. を選択。
2) 与件該当の回答状況を () 入りで示す。

以下、最終問まで全員対象の設問

Q20「ニート問題」に対する考え

	度数	%	有効%
1 非常に大きな問題である	65	49.2	49.2
2 どちらかと言えば問題である	46	34.8	34.8
3 あまり問題ではない	8	6.1	6.1
4 全く問題ではない	4	3.0	3.0
5 わからない	9	6.8	6.8
欠損・無回答	0	-	
合計	132	100.0	100.0

Q21ニートが増加した原因(多重回答2つまで)

	度数	%
1 家庭で自立心養う子育てのなさ ていない	80	60.6
2 学校で自立心を養い、働くことの大切さを学ぶ教育がなされていない	27	20.5
3 学校による卒業予定者に対する就職支援が不十分	11	8.3
4 不景気が長引き、企業があまり人を雇わなかった	78	59.1
5 自立や就職について相談する人や場所がない	15	11.4
6 わからない	11	8.3
7 その他	15	11.4
回答者数	132	

- 1) 回答者数に対する比率。無回答0。
- 2) 1つだけ選択が25サンプル
- 3) 3つ選択したものが1サンプルあったが、2肢選択した上で「7. わからない」を選択しているため、不明データとした。

Q22「ニート問題」解決策(多重回答3つまで)

	度数	%
1 学校教育	43	32.6
2 学校での就職支援	38	28.8
3 子育てに対する支援	57	43.2
4 幅広い採用の働きかけ	73	55.3
5 経済政策の積極的推進	58	43.9
6 情報や相談機会の提供	18	13.6
7 専門機関(施設等)の充実	23	17.4
8 セミナーや職業訓練の実施	35	26.5
9 わからない	5	3.8
10その他	6	4.5
合計	132	

- 1) 回答者数に対する比率。無回答なし。
- 2) 1つだけ選択9サンプル、2つだけ選択22サンプル。
- 3) 4つ回答したものが1サンプルあった。

以下、回答者の属性に関する設問

F1 性別

	度数	%	有効%
1 男性	49	37.1	37.1
2 女性	83	62.9	62.9
欠損・無回答	0	0.0	
合計	132	100.0	100.0

F2 年齢

	度数	%	有効%
1 15～19歳	31	23.5	24.0
2 20～24歳	29	22.0	22.5
3 25～29歳	30	22.7	23.3
4 30～34歳	39	29.5	30.2
無回答	3	2.3	
合計	132	100.0	100.0

F3 最終学歴

	度数	%	有効%
1 中学校	16	12.1	12.2
2 高校	45	34.1	34.4
3 専門学校	22	17.4	17.6
4 短大	15	10.6	10.7
5 高専	3	3.0	3.1
6 大学	15	10.6	10.7
7 大学院	1	0.8	0.8
8 1～7などに在学	14	10.6	10.7
9 その他	0	0.0	0.0
無回答	1	0.8	
合計	132	100.0	100.0

F4 結婚

	度数	%	有効%
1 既婚	40	30.3	30.5
2 未婚	87	65.9	66.4
3 死別・離別	4	3.0	3.1
無回答	1	0.8	
合計	132	100.0	100.0

1) より上位校を多重回答した回答者2名あり。より上位校の回答を有効とした。

F5 同居の状況

	度数	%	有効%
1 1人暮らし	12	9.1	9.2
2 夫婦のみ	10	7.6	7.6
3 親・子(2世代)	81	61.4	61.8
4 親・子・孫(3世代)	17	12.9	13.0
5 その他	11	8.3	8.4
無回答	1	0.8	
合計	132	100.0	100.0

F6 居住地

	度数	%	有効%
1 旧下関市	107	81.1	82.9
2 旧豊浦町	12	9.1	9.3
3 旧菊川町	4	3.0	3.1
4 旧豊田町	1	0.8	0.8
5 旧豊北町	5	3.8	3.9
無回答	3	2.3	
合計	132	100.0	100.0

F7 主な収入

	度数	%	有効%
1 自分の収入	61	46.2	46.6
2 親の収入	46	34.8	35.1
3 配偶者の収入	19	14.4	14.5
4 きょうだいや祖父母の収入	0	0.0	0.0
5 その他	5	3.8	3.8
無回答	1	0.8	
合計	132	100.0	100.0

F8 年収

	度数	%	有効%
1 50万円未満	5	3.8	4.1
2 50～100万円未満	4	3.0	3.3
3 100～200万円未満	19	14.4	15.7
4 200～300万円未満	26	19.7	21.5
5 300～500万円未満	22	16.7	18.2
6 500～700万円未満	4	3.0	3.3
7 700～1000万円未満	1	0.8	0.8
8 1000万円以上	0	0.0	0.0
9 なし	40	30.3	33.1
無回答	11	8.3	
合計	132	100.0	100.0

1) 多重回答を指示していないが、いずれも1. を選んだ7サンプルで、2. も選択したもの1、3. も選択したもの6あり。

第二部 企業の期待する人材と若年者の自己評価

第1章 市内事業所が期待する人材像

—「社会人基礎力」調査の結果 その1—

素川 博司（下関市立大学経済学部准教授）

道盛 誠一（下関市立大学経済学部教授）

ここでは、社会人基礎力に関する事業所対象に行ったアンケート調査の結果概要を示すことにする。

北九州市立大学都市政策研究所「社会人基礎力調査 in 北九州」（同大キャリアセンター実施、H20年10月実施）と同一の調査票を使用して、第2部第1章の調査票と合併させて実施した。したがって、調査要領は第2部第1章に記したものと同一である。ただし、こちらの有効回答数は249で、有効回答率は33.6%。

繰り返すことになるが、本調査の依拠している関連用語について再確認しておこう。この度の調査票に反映している用語は、「社会人基礎力」である。社会人基礎力とは、通商産業省により平成18年に開発された能力指標であり、「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていくうえで必要な基礎的な能力」と定義されている。この基礎力は12の能力要素（3つの能力に分類集約される）で構成されている。ちなみに、第2章調査では、若年者対象に考案された、詳細な質問項目で構成されている若年者対象の結果報告を行っている。ここでは、回答内容から読み取れることを簡潔に記すに留める。

まず、Q12（求める人材像を独自に表現していますか）では、3割弱の事業所が求める人材像を独自に表現している。事業所はアクション能力、シンキング能力、チームワーク能力のいずれを重視しているだろうか。1位に推す事業所が最も多いのはチームワーク能力で51%である。他方シンキング能力は15%で低い。アクション能力は両者の間にあって1位34%、2位32%、3位34%と評価が分れている。

Q13では、（事業所が付けた各種能力のランキング）は、事業所の求める人材像は「基礎力」3能力のうちどの能力との関係が深いかを尋ね、さらに各能力を構成する能力要素と関係の深いものを聞いたものである。「基礎力」に対応して事業所がどのような「求める人材像」をもっているか、を尋ねることになる。

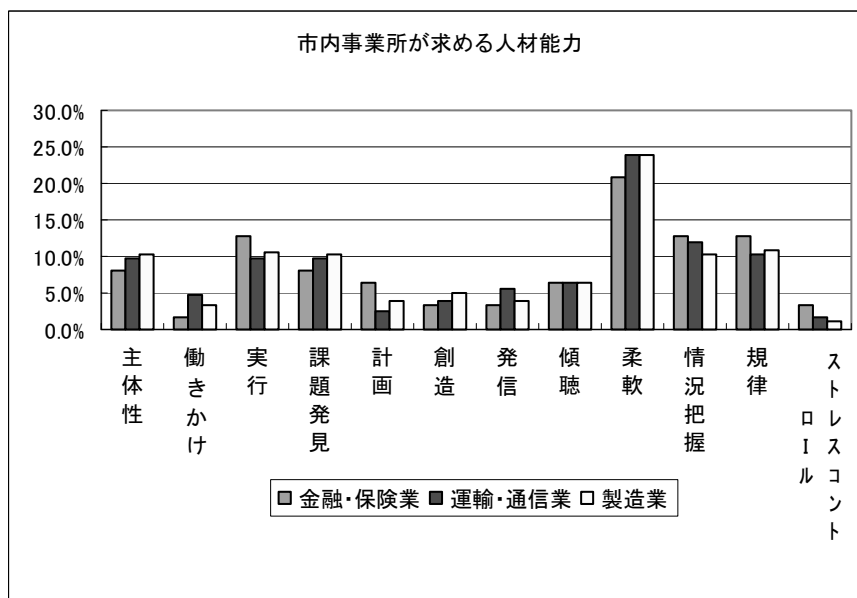
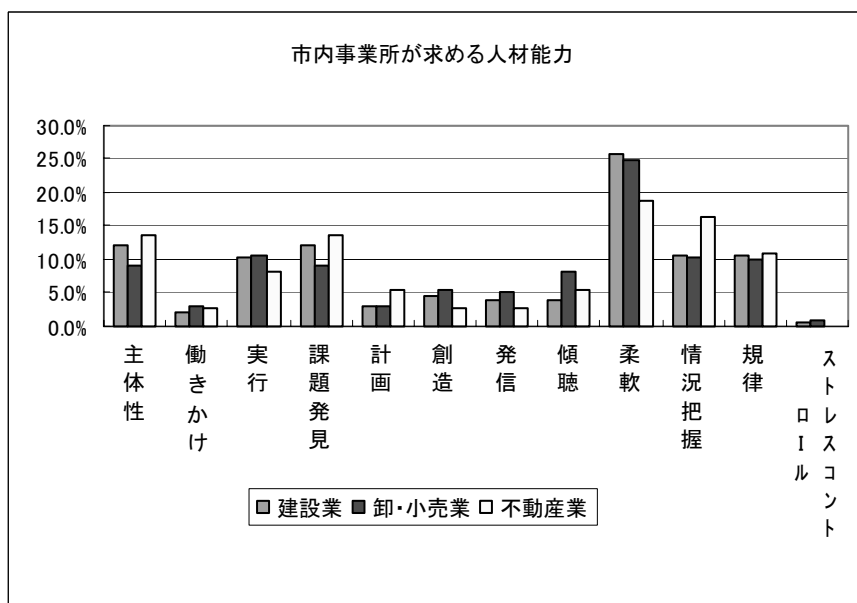
まず、事業所が付けた3能力のランキングを見てみよう（Q13①表）。

アクション能力は万遍なく3割程度の事業所で求められているが、チームワーク力は1位に51%と高い。シンキング力はこれらに比べて低く出ている。

また、アクション能力は3つの能力要素のうち実行と主体性に関係が深いとする事業所が多く、それぞれ44%、43%である。他の能力では、シンキング能力は課題発見（38%）が高く、チームワーク能力は情報把握24%と規律23%が高い。ストレスコントロールも9%の数値が出ている。

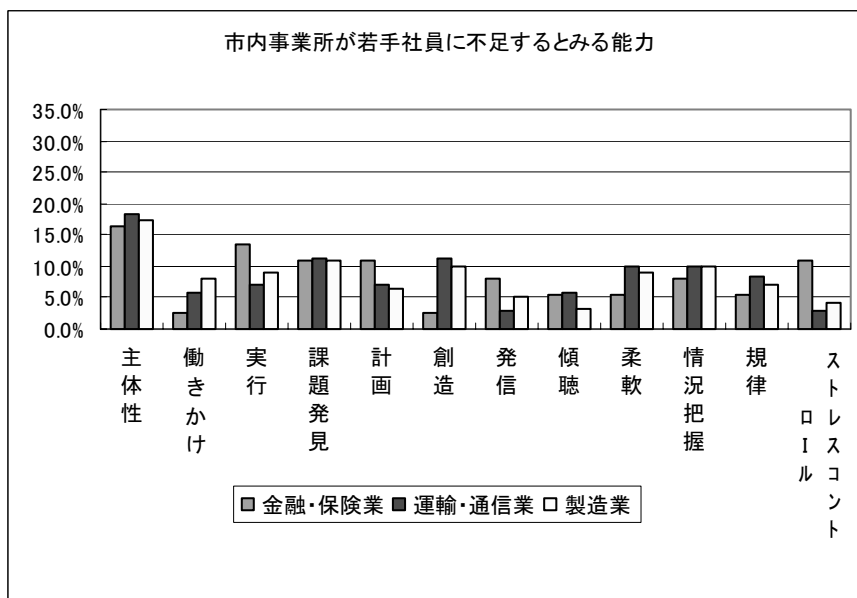
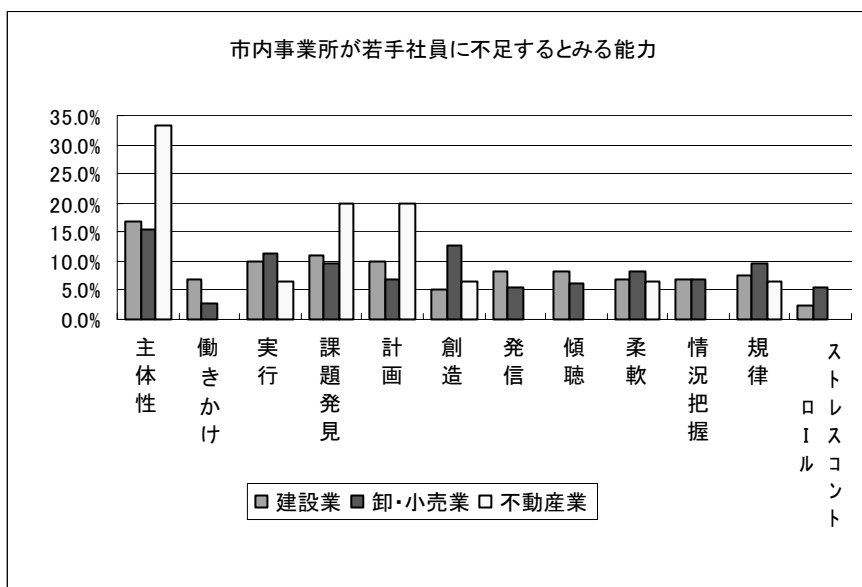
能力要素に関する回答内容から、以下のことが言えよう。市内事業所（全体）が求める人材像

は、アクション能力については能力要素「主体性」と関係が深いと思う事業所が43%、能力要素「働きかけ」と関係が深いと思う事業所13%、能力要素「実行」と関係が深いと思う事業所44%となっている。シンキング能力についてはもっとも高い割合を占めるのが「課題発見」であり、以下「計画」34%、「創造」28%である。つぎに、チームワーク能力については、「状況把握」24%、「規律」23%、「柔軟」20%、「傾聴」15%、「発信」と「ストレスコントロール」がいずれも9%となっている。



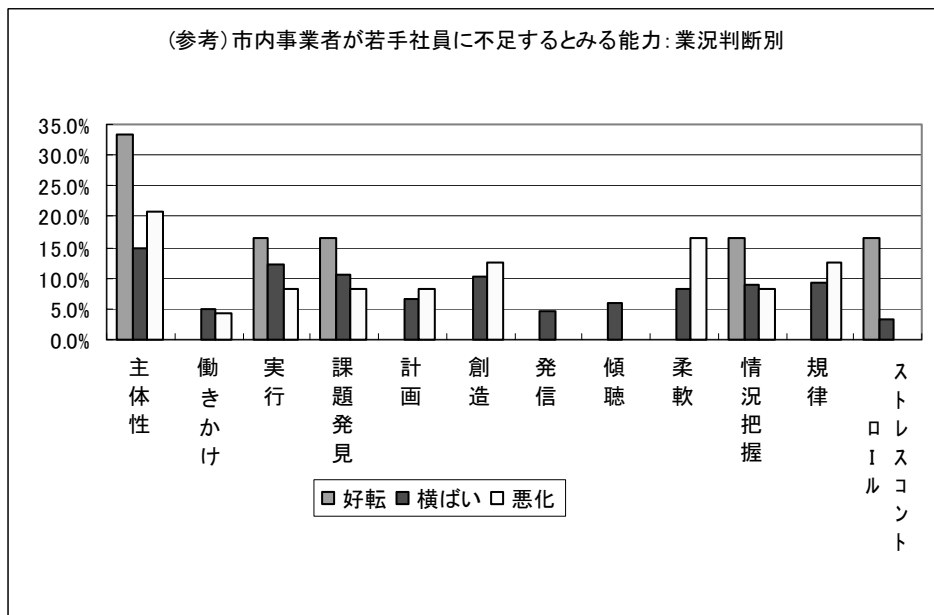
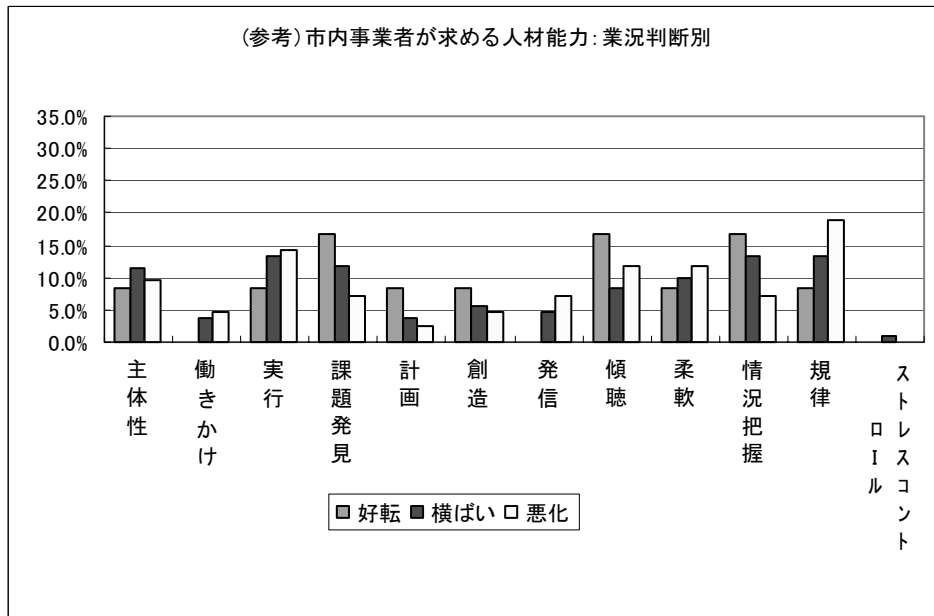
グラフは、業種別に、市内事業所が求める人材能力（人材像）と12の各能力要素との関係の深さを示したものである。ただし、パーセンテージは12の能力要素について合計100%としてある。業種ごとに、人材像との関係の深さがグラフにあらわれている。取り上げた6業種の傾向をみると、いずれもチームワーク能力を構成する要素としての「柔軟」「情報把握」「規律」が高く、ついでアクション能力を構成する要素としての「主体性」「実行」が高い、シンキング能力は最後に来

ており、構成要素「課題発見」が高めに出ている。ただし、業種間の違いについては、微妙な差はあってもさほど目立ったところはない。次に、事業所の若手社員の能力について聞いている。Q13と同様に、3能力12能力要素について尋ねたものである。表Q14①は能力についての回答状況を示したもので、表Q14②は能力要素に関する回答状況を整理している。下関市の事業所では、若手社員にアクション能力（42%）が不足しているとみていることがわかる。下図は、産業別に整理したものである。



主体性について能力不足とみる事業所が多い。業種では不動産で突出している。また、求める人材像にはほとんどゼロに近かったストレスコントロールの割合が明確に出ている。とりわけ金融保険業で10%を超えている。

さらに、景況感の回答状況とクロスさせた結果も見ておこう。



3ヵ月後の業況が悪化すると答えている事業所をみると、求める人材能力は「規律」で高くなっている。一方、若手社員に不足する能力については「規律」の不足以上に「柔軟」「主体性」を上げる事業所の割合が高い。

3ヵ月後の業況が横ばいと答えている事業所をみると、求める人材能力でも若手社員に不足する能力についても、グラフでいえば各業種の傾向とかなり類似している。

3ヵ月後の業況が好転すると答えている事業所は少数だが、求める人材能力は「課題発見」「傾聴」「状況把握」で割合が高く、若手社員に不足する能力は「主体性」「実行」、「課題発見」、「状況把握」「ストレスコントロール」がグラフ上目立っている。

最後に、産学連携による社会人基礎力育成の取組みに賛同するかどうかを尋ねたQ15については、9割近い賛同があった。しかし、1割強の「いいえ」回答があり、さらなる検討の余地のある結果が示された、と考えるべきであろう。

単純集計表 下関市内事業所の求める人材像に関する調査結果

(「(下関市内)雇用動向賞調査」に含めて実施)

Q12 (求める人材像を独自に表現していますか)

	事業所数	割合
はい	66	27.6%
いいえ	173	72.4%
総計	239	100.0%

Q13① (事業所が付けた各種能力のランキング : 「求める人材像」からみた)

社会人基礎力の構成能力	1位		2位		3位	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
アクション能力	60	34.1%	56	31.6%	59	34.3%
シンキング能力	27	15.3%	71	40.1%	76	44.2%
チームワーク能力	89	50.6%	50	28.2%	37	21.5%
総計	176	100.0%	177	100.0%	172	100.0%

1) 度数:事業所数

2) 序列2位をふたつ付けている事業所等が含まれているため、総計が不ぞろいである。

Q13② (各種能力と関係の深い能力要素)

基礎力の構成能力	能力要素						総計
	主体性	働きかけ	実行	課題発見	計画	創造	
アクション能力	134(43%)	40(13%)	139(44%)	—	—	—	
シンキング能力	—	—	—	124(39%)	108(34%)	89(28%)	
チームワーク能力	—	—	—	—	—	—	
基礎力の構成能力	発信	傾聴	柔軟	状況把握	規律	ストレスコントロール	
アクション能力	—	—	—	—	—	—	313(100%)
シンキング能力	—	—	—	—	—	—	321(100%)
チームワーク能力	58(9%)	93(15%)	122(20%)	149(24%)	145(23%)	54(9%)	621(100%)

1) 個数:事業所数

Q14① (貴社の若手社員にとくに不足が見られる能力 : 複数回答)

アクション能力	142	41.8%
シンキング能力	96	28.2%
チームワーク能力	102	30.0%
総計	340	100.0%

Q14②（若手社員の能力不足と関係の深い能力要素）

基礎力	能力要素						
	主体性	働きかけ	実行	課題 発見	計画	創造	
アクション能力	140 (53%)	40 (15%)	85 (32%)	—	—	—	
シンキング能力	—	—	—	85 (37%)	63 (28%)	80 (35%)	
チームワーク能力	—	—	—	—	—	—	
	発信	傾聴	柔軟	状況 把握	規律	ストレス コントロール	総計
アクション能力	—	—	—	—	—	—	265 (100%)
シンキング能力	—	—	—	—	—	—	228 (100%)
チームワーク能力	47 (15%)	42 (13%)	65 (20%)	67 (21%)	69 (21%)	32 (10%)	322 (100%)

Q15（産学連携による社会人基礎力育成の取組みに賛同しますか）

	事業所数	割合
はい	198	88.4%
いいえ	26	11.6%
総計	224	100.0%

第2章 基礎的な能力に関わる自分像

—「社会人基礎力」調査の結果 その2—

道盛 誠一（下関市立大学経済学部教授）

田中 裕美子（下関市立大学経済学部准教授）

本章は、第一章と対を成すもので、「社会人基礎力」を若年者自身に問うものである。

北九州市立大学都市政策研究所「社会人基礎力調査 in 北九州」（同大キャリアセンター実施、H20年10月実施）と同一の調査票を使用して、第2部第2章の調査票と合併させて実施した。

したがって、調査要領は第2部第2章に記したものと同一である。ただし、居住若年者調査の有効回答数は130で、有効回答率は13%。在校生調査の内、市大生の有効回答数は83で第2部第2章と同じだが、下商生の有効回答数は232。

ここでは、下関市内居住の若年者を対象とした調査結果を示すものとし、在校生調査の結果はそれを補遺するものとして位置づけている。

まず、質問票の問い方について、注釈を加えておこう。9選択肢の中から選ぶかたちになっている。奇数番号に選択肢の内容的な記述を付してある。番号だけ表示してある偶数番号の選択肢も設けている。前後の項目のいずれでもなく中間である場合を想定した工夫である。

回答状況の概要は、以下のとおりになろう。自分自身にこだわる傾向が強く、他人との関係においてや集団の中での他者との関わりが自分自身の成長培養器になるはずだ、あるいはそうになっていると自覚できている者の少なさ、である。そのことと関係していると思えるのが、自己抑制やストレス耐性の弱さであろう。環境条件の変化への対応能力や創造性に不足する若年者像が見える、といえよう。

在校生調査の結果についても、ひとこと言及しておこう。結論は、簡単である。回答選択肢の選択状況は、本調査である居住若年者のそれとほとんど違いがない、ということである。ただし、対応する年齢階級のデータを抽出して対照検討することはできていない。

主要項目を追って、回答の概要を素描することにする。

1) 「人に対して」

全部で4問から構成される。

まずQ1は、人に対して親しみやすいほうかどうかを尋ねている。ほどほどの付き合いはできているが、より積極的な応対ができているものは四分の一程度である。気配りがどの程度できるか(Q2)という点については、相手の立場に立つことができそうと辞任しているといえよう。より高度な振る舞いができていると考えるものが3割いる。さらに対人的な興味の強さや共感できるかどうかを問うQ3からは、相手の言うことを受け止めようと努めていたり、理解できていると自覚していることがわかる。異なる意見や人の多様性を受容できているかどうかを問うQ4に対する回答状況からは、自分の考え方の幅を広げる機会として他者との接触を前向きに考えるものが少

なく、2割程度にとどまっていることがわかる。

2) 周囲や集団に対して

Q 5、Q 6 と Q 7 の 3 問から成る。

まず、Q 5 は、集団の中での役割をどのように連携行動として実現できているかどうかについて尋ねている。迷惑をかけないように、努めて行動できていると自認している。が、自らが主導して取り組む者は少ない。

自分の保有する情報や知識を分かち合う努力はしている、あるいはできているし、自分にとって有用な情報を入手できてもある。しかし、そのような成果を集団として持続的に生み出していける環境を自ら率先して創りだせると自認するものは極めて少ない。

周囲の人に対して支援できるかどうかを問う Q 7 については、そうしているという選択肢の回答が最頻値である。補い合いを心がけているとの回答も含めると 6 割を超える。

3) 話し合いの場面で

以上のような自己認識を、具体的に「話し合い」という場面を設定して、Q 8 から Q 10 の 3 問が設けられている。

まず、話す側としてどのようなことができているか、である (Q 8)。相手にうまくできない、伝わらないという回答者が 35% に上る。伝えられる、とする回答数を、前後の 4. と 6. を含めても、半分である。

自分の主張ができているかどうか (Q 9) になると、自信のあることは主張できるかもしれないが、発言しないほうだと自認しているものが、4 割近くもいる。はっきり主張できるという回答は、前後項目も含めても、3 割程度でしかない。

さらに、話し合いの場を建設的なものにする、創造的なものにするとなると (Q 10)、議論には参加するものの、議論が活発になるように参加しているとはいえない者が、6 割を超える。意見対立した場を調整できるものはゼロであり、意見の整理役を務められると自認しているものも数%にとどまる。

4) 自分自身を語る

Q 11 から Q 17 に至る 7 問から成る。

セルフアウェアネスについては、感情のまま行動するタイプが多い (Q 11)。ストレスコーピング (Q 12) については、ストレスを引きずらないで済んではいるものの、動揺を制御することに長けているとはいえない。その他方で、自分の強みも弱みも認識できているという者が前後の項目含めると半数近くに上っている。自分自身の強みはたしかに自覚できにくいものでだけに、想定していなかった回答状況であった。

楽観的思考ないし自己効力の程度を問う Q 14 では、やり方や結果見通しがわかっているれば取り組めるという回答が最頻値である。自分自身の力能に自信があるからなのか、そうではなくて与え

られた、授与されたり獲得したスキルなら発揮できるということなのか、が問題であろう。この点は、Q15の、どの程度主体的行動が取れているかを問う設問への回答状況と重ねて考察するのがよからう。自分で判断して進めるか、人に判断してもらわないと進めないのか、が相半ばしている。

また、我慢してもやり遂げられるかどうかを問うQ16も興味深い。約四分の一がいやになって、あるいはあきらめて投げ出す、と回答している。最頻値も「投げ出してしまう」と「あきらめず頑張る方だ」との中間にあり、やり切らないしやり遂げるを選択したものは四分の一強でしかない。なお、社会性を問うQ17では、遵法性には富んでいることがわかる。しかしながら、間違っことを自ら積極的に正したり、周囲全体の行動修正できる者は1割程度である。

5) 課題解決にあたっての自己力について

Q18からQ24の7問から構成される。

情報収集能力ありと自認しているが、レポート・論文作成に必要な水準には達していない(Q18)し、情報の消化や整理の力が十分とはいえず(Q19)、苦手意識もかなり高いといえるし、実際に人から成果の不十分さを指摘された経験者が相当に多いといえる。Q20によれば、自分で目標設定できると回答した者が最頻値になっているが、体制過程の中間目標を設定できるものとうまくできない者とが、それぞれ2割程度分布している。

作業完遂にとって、シナリオやアウトラインを定めることができるかどうかは、重要な利機能である。この点を問うているのが、Q21である。表Q21によれば、うまくできないと自認するものが半数近い。

Q22の行動派かどうかを問う設問への回答状況は、進んで取り組んでいく方だを含めても積極行動できているものは四分の一を上回る程度でしかない。そのうえ、表Q23から見られるように、一旦手がけてしまったらそのまま進んでしまうタイプ像が浮かんでこよう。早め修正や集団作業での目利きを自認できているものは、2割弱である。

最後の表Q24からは、既存の考え方や環境条件にどちらかという縛られている回答者像が見えてくる。

単純集計表 下関市内若年者の「社会人基礎力」に関する調査結果
 (「若年者の就業等に関するアンケート調査」に含めて実施)

1) 人に対して

Q1(人に対して)親しみ易さ	度数	%	有効%
1 無愛想な方だ	2	1.5	1.6
2	6	4.5	4.7
3 相手から話しかけられれば自然に会話することができる	27	20.5	21.1
4	34	25.8	26.6
5 誰とでも笑顔で接することができる	15	11.4	11.7
6	10	7.6	7.8
7 誰とでも気軽に笑顔で会話することができる	12	9.1	9.4
8	13	9.8	10.2
9 初対面の人達と容易になごやかな関係をつくることができる	9	6.8	7.0
欠損	4	3.0	
合計	132	100.0	100.0

1) 4人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q2(人に対して)気配り	度数	%	有効%
1 人の気持ちに鈍感な方だ	4	3.0	3.1
2	8	6.1	6.2
3 相手の立場に立って考えるように心がけている	25	18.9	19.2
4	29	22.0	22.3
5 相手の立場に立って、相手の状況や気持ちを考えることができる	20	15.2	15.4
6	19	14.4	14.6
7 特別意識しなくても、自然に気遣いをしている	19	14.4	14.6
8	3	2.3	2.3
9 相手が気づいていないようなことにまで細やかな気配りができる	3	2.3	2.3
欠損	2	1.5	
合計	132	100.0	100.0

1) 2人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q3(人に対して)対人興味／共感・受容	度数	%	有効%
1 自分の話を優先しがちで、相手の話を最後まで聞くことができない方だ	1	0.8	0.8
2	10	7.6	7.7
3 相手の話を最後まで聞き、考えや言いたいことを理解するよう心がけている	32	24.2	24.6
4	25	18.9	19.2
5 相手の立場に立って感情を受けとめながら、相手の考えや言いたいことを理解することができる	28	21.2	21.5
6	15	11.4	11.5
7 相手の感情だけでなく、発言の背景までも引き出しながら話を聴き、理解していることを態度や言葉で示すことができる	12	9.1	9.2
8	5	3.8	3.8
9 相手の発言を引き出して、考えや感情を理解していることを示すだけでなく、相手が前向きな行動ができるように動機付けることができる	2	1.5	1.5
欠損	2	1.5	
合計	132	100.0	100.0

1) 2人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q4(人に対して)多様性理解	度数	%	有効%
1 自分と異なる意見や価値観をもつ人とは付き合わない方だ	5	3.8	3.9
2	14	10.6	10.9
3 異なる意見や価値観に出会ったら、戸惑いながらも理解しようとする	28	21.2	21.7
4	29	22.0	22.5
5 自分と異なる意見や価値観を尊重し、柔軟に受け入れることができる	18	13.6	14.0
6	10	7.6	7.8
7 異なる意見や価値観を柔軟に受け入れ、考え方の幅を広げるよう心がけている	15	11.4	11.6
8	3	2.3	2.3
9 異なる意見や価値観を柔軟に受け入れ、自分の考え方の幅を広げながら積極的に人間関係を広げていくことができる	7	5.3	5.4
欠損・無回答	3	2.3	
合計	132	100.0	100.0

1) 1人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q5(周囲や集団に対して)役割理解／連携行動	度数	%	有効%
1 集団の中で割り当てられたことは、人から非難されない程度にやる	8	6.1	6.1
2	9	6.8	6.9
3 周囲に迷惑をかけないよう、自分の分担をきちんと遂行できる	22	16.7	16.8
4	21	15.9	16.0
5 自分に割り当てられたことでも、最良の結果がでるように、自分なりに工夫して課題に取り組んでいる	23	17.4	17.6
6	12	9.1	9.2
7 自分に割り当てられたことが周囲にどんな影響を及ぼすかを考え、最良の結果がでるように課題に取り組んでいる	21	15.9	16.0
8	7	5.3	5.3
9 成果を上げるために、自分に割り当てられたことだけでなく、集団の中で果たすべき役割を自ら考え、周囲と協力して課題に取り組める	8	6.1	6.1
欠損	1	0.8	
合計	132	100.0	100.0

1) 1人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q6(周囲や集団に対して)情報共有	度数	%	有効%
1 自分の情報や知識などを他人に伝えたり、教えたりすることは少ない	4	3.0	3.1
2	8	6.1	6.2
3 自分がもっている情報や知識などを周囲に伝えようと心がけている	22	16.7	17.1
4	26	19.7	20.2
5 すすんで報告・連絡・相談をし、有用な情報を周囲に伝えられる	25	18.9	19.4
6	14	10.6	10.9
7 もっている情報を提供するだけでなく、周囲から有用情報を引き出せる	24	18.2	18.6
8	4	3.0	3.1
9 個人が有している情報を、各人がすすんで提供し皆で共有するようしくみや環境をつくりだすことができる	2	1.5	1.6
欠損・無回答	3	2.3	
合計	132	100.0	100.0

1) 2人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q7(周囲や集団に対して)相互支援	度数	%	有効%
1 周囲の人が困っていても、その状況に気付かないことが多い	1	0.8	0.8
2	5	3.8	3.8
3 他の人が困っているようでも、本人から求められなければ手を貸さない方だ	9	6.8	6.8
4	27	20.5	20.5
5 自分の役割だけでなく周囲の状況に気を配り、困っている人の手助けをする方だ	52	39.4	39.4
6	15	11.4	11.4
7 周囲の状況に自分が気を配るだけでなく、それぞれの不足している点を補い合うような雰囲気を作り出すよう心がけている	17	12.9	12.9
8	3	2.3	2.3
9 皆が互いに助け合い、力を補完しあうようなしくみや環境をつくりだすことができる	3	2.3	2.3
欠損・無回答	0	0.0	
合計	132	100.0	100.0

2) 話し合いの場面で

Q8(話し合いの場面)話し合う	度数	%	有効%
1 直感や思いつきで発言しがちで、説明が不足し話が伝わらないことが多い	5	3.8	3.8
2	6	4.5	4.5
3 自分の考えを整理しきれず、相手に上手く説明できないことが多い	36	27.3	27.3
4	30	22.7	22.7
5 自分の考えを、自分なりに整理し、筋道を立てて伝えることができる	31	23.5	23.5
6	7	5.3	5.3
7 自分の考えを、相手の関心に合わせて、それぞれに分かりやすく伝えることができる	8	6.1	6.1
8	3	2.3	2.3
9 自分の考えを、意思・情熱を込めて、相手に分かりやすく明快に伝えることができる	6	4.5	4.5
欠損・無回答	0	0.0	
合計	132	100.0	100.0

Q9(話し合いの場面)意見を主張する	度数	%	有効%
1 話し合いの場では発言しない方だ	8	6.1	6.2
2	30	22.7	23.3
3 自信のあることについては、自分の意見を述べるができる	31	23.5	24.0
4	12	9.1	9.3
5 大抵の場合には、自分の意見をはっきりと主張できる方だ	20	15.2	15.5
6	8	6.1	6.2
7 意見が対立したり立場が上の人に対しても、自分の意見をはっきりと述べることができる	12	9.1	9.3
8	5	3.8	3.9
9 意見が対立したり立場が上の人から理解を得られない場合であっても、妥協せず、自分の意見を粘り強く主張することができる	3	2.3	2.3
欠損・無回答	3	2.3	
合計	132	100.0	100.0

1) 2人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q10(話し合いの場面)建設的・創造的な討議	度数	%	有効%
1 議論の場では、他者の発言に賛否を返さないなど、周囲に関心を示すことは少ない	11	8.3	8.5
2	22	16.7	17.1
3 他者の発言に賛否を返すなどして、議論には参加する	42	31.8	32.6
4	25	18.9	19.4
5 その場の議論が活発になるように、自ら進んで意見を発表していく	13	9.8	10.1
6	6	4.5	4.7
7 全員に発言を促し、整理したり方向づけたりして、議論を発展させていくことができる	8	6.1	6.2
8	2	1.5	1.6
9 意見が対立した場合でも、互いの意見を活かしながら、さらに創造的な結論に導くことができる	0	0.0	0.0
欠損・無回答	3	2.3	
合計	132	100.0	100.0

1) 1人が多重回答で、欠損データとして処理。

3) 自分自身について

Q11(自分自身)セルフアウェアネス	度数	%	有効%
1 怒り、焦り、不快、不満、不安といった感情のまま行動することが多い	6	4.5	4.7
2	4	3.0	3.1
3 自分の感情・気持ちについて、日ごろは意識しないが、感情のまま行動したあとで(時間をおいて)振り返ることができる	35	26.5	27.1
4	32	24.2	24.8
5 自分の感情が高ぶったり、落ち込んだりした時に、いったん立ち止まり、冷静になってから行動することができる	20	15.2	15.5
6	12	9.1	9.3
7 自分の感情の変化に伴う、態度・行動・思考の特徴をよく知っており、その場に応じて客観的に自分の言動をコントロールすることができる	14	10.6	10.9
8	4	3.0	3.1
9 自分の感情変化の特徴だけでなく、自分の言動が相手にどんな影響を与えているかを客観的に捉え、相互の関係を築いていくことができる	2	1.5	1.6
欠損・無回答	3	2.3	
合計	132	100.0	100.0

1) 2人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q12(自分自身)ストレスコーピング	度数	%	有効%
1 ちょっとしたことでも、動揺したり落ち込んだり、なかなか立ち直れない	12	9.1	9.4
2	23	17.4	18.0
3 ちょっとしたことですぐ動揺したり落ち込んだりするが、あまり長くは引きずらずに、次に進むことができる	25	18.9	19.5
4	15	11.4	11.7
5 失敗した時や強いプレッシャーで動揺したり落ち込んだりすることはあるが、長くは引きずらずに、次に進むことができる	33	25.0	25.8
6	11	8.3	8.6
7 ストレスやプレッシャー場面でも、あまり動揺しないで上手く対処できる	7	5.3	5.5
8	1	0.8	0.8
9 ストレスやプレッシャーがかかるような状況では、自らその原因に働きかけて、ストレスやプレッシャーそのものの速やかな解消に努める	1	0.8	0.8
欠損・無回答	4	3.0	
合計	132	100.0	100.0

1) 2人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q13(自分自身)独自性理解	度数	%	有効%
1 自分の強み・弱みがよくわからない	14	10.6	10.8
2	3	2.3	2.3
3 自分の強みはよくわからないが、弱みはわかっている	35	26.5	26.9
4	23	17.4	17.7
5 自分の強みも弱みも理解している	29	22.0	22.3
6	9	6.8	6.9
7 自分の強み弱みを理解し、普段から意識して物事に取り組んでいる	12	9.1	9.2
8	3	2.3	2.3
9 他人と違う自分の強みや持ち味を認識しており、どんな場面でそれが活かせるかイメージできる	2	1.5	1.5
欠損・無回答	2	1.5	
合計	132	100.0	100.0

1) 1人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q14(自分自身)自己効力感／楽観的思考	度数	%	有効%
1 悪い結果を心配して、なかなか行動できない	5	3.8	3.9
2	6	4.5	4.7
3 初めてのことや、人から任されたことは、やり方や結果に確信が持てるまでなかなか動けない方だ	24	18.2	18.6
4	16	12.1	12.4
5 初めてのことや、人から任されたことでも、ある程度やり方や結果の見通しがあれば取り組んでいく	38	28.8	29.5
6	11	8.3	8.5
7 見通しの立たないことであっても、できるかぎり準備をした上で、最後は覚悟を決めて取り組む方だ	15	11.4	11.6
8	5	3.8	3.9
9 初めてのことであったとしても、自分が頑張ればできるという自信を持って、常に物事に取り組むことができる	9	6.8	7.0
欠損・無回答	3	2.3	
合計	132	100.0	100.0

1) 2人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q15(自分自身)主体的行動	度数	%	有効%
1 自分から進んで行動するより、細かなことでも人から指示されるのを待つて行動することが多い	4	3.0	3.1
2	8	6.1	6.2
3 任されたことは、最後まで自分の責任で行うより、途中途中で人から判断してもらいながら進めることが多い	26	19.7	20.0
4	31	23.5	23.8
5 任されたことは、細かな指示を仰がなくても、自分の責任で判断しながら進めることができる	31	23.5	23.8
6	7	5.3	5.4
7 自分への期待を意識して、すべきことを自分で考え行動に移すことができる	16	12.1	12.3
8	5	3.8	3.8
9 求められたり期待されたりすること以上のことを、自発的に行うことができる	2	1.5	1.5
欠損・無回答	2	1.5	
合計	132	100.0	100.0

1) 1人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q16(自分自身)完遂	度数	%	有効%
1 一度始めても、直ぐに面倒になってやめたり、我慢が続かない方だ	2	1.5	1.5
2	4	3.0	3.1
3 一度始めても、障害や困難を感じると、投げ出してしまいがちだ	22	16.7	16.9
4	31	23.5	23.8
5 一度始めたことは最後まであきらめず頑張る方だ	25	18.9	19.2
6	15	11.4	11.5
7 一度始めたことは必ず最後までやり切る	18	13.6	13.8
8	5	3.8	3.8
9 障害があっても、一度取り掛かったことは自分が納得できるまで粘り強くやり遂げる	8	6.1	6.2
欠損・無回答	2	1.5	
合計	132	100.0	100.0

1) 1人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q17(自分自身)遵法性・社会性	度数	%	有効%
1 自分の都合を優先して、集団のルールを無視することが多い	2	1.5	1.5
2	12	9.1	9.2
3 学校・社会(集団)の決まりごとには意識をして行動するほうだ	20	15.2	15.4
4	21	15.9	16.2
5 周囲の行動に惑わされることなく、学校や社会(集団)の決まりごとを尊重して、自らの判断で行動することができる	37	28.0	28.5
6	23	17.4	17.7
7 おかしいと思うことや間違っていると感じることに、他人の目を気にすることなく、すすんで規範となるような行動を取ることができる	7	5.3	5.4
8	5	3.8	3.8
9 おかしいと思うことや間違っていると感じることに、自分の行動を律するだけでなく、周囲に働きかけて全体の行動修正をすることができる	3	2.3	2.3
欠損・無回答	2	1.5	
合計	132	100.0	100.0

1) 1人が多重回答で、欠損データとして処理。

4) 課題を解決するにあたって

Q18(課題解決)情報収集	度数	%	有効%
1 課題解決に向けて、どんな情報を集めればいいのかなかなか思いつかない	8	6.1	6.2
2	6	4.5	4.7
3 情報収集の範囲が限定的で、人から別の観点を指摘されることが多い	14	10.6	10.9
4	16	12.1	12.4
5 テーマや課題に対して、自分の思いのままに様々な方法で情報を集めることができる	56	42.4	43.4
6	12	9.1	9.3
7 課題発見・課題解決に向けて、どんな観点が必要かを検討したうえで、幅広く情報を集めることができる	9	6.8	7.0
8	5	3.8	3.9
9 日頃から(学業、社会活動、仕事などに関連する)幅広い情報に関心を持ち、収集したり、蓄積したり、人脈を拡げることを怠らない	3	2.3	2.3
欠損・無回答	3	2.3	
合計	132	100.0	100.0

1) 1人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q19(課題解決)本質理解	度数	%	有効%
1 情報を整理したり分析したりするようなことは苦手だ	12	9.1	9.3
2	10	7.6	7.8
3 自分なりに情報を集めて整理をするが、視点が狭いとか、分析が浅いと言われることが多い	20	15.2	15.5
4	27	20.5	20.9
5 思い込みや憶測をできるだけ入れずに情報を客観的に整理できる	26	19.7	20.2
6	14	10.6	10.9
7 思い込みや憶測をできるだけ入れずに情報を整理し、原因と結果の因果関係を分析することができる	13	9.8	10.1
8	4	3.0	3.1
9 事実が複雑に絡み合っている問題でも、情報を客観的に分類・分析し、因果関係をわかり易く整理することができる	3	2.3	2.3
欠損・無回答	3	2.3	
合計	132	100.0	100.0

1) 2人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q20(課題解決)目標設定	度数	%	有効%
1 課題に対して、自分は「ここまでやりたい」という目標(ゴールのイメージ)を設定することは少ない	11	8.3	8.4
2	13	9.8	9.9
3 短期的なテーマ・課題に対して、自分は「ここまでやりたい」という目標(ゴールのイメージ)の設定はするが、高過ぎたり抽象的過ぎること多い	23	17.4	17.6
4	17	12.9	13.0
5 短期的なテーマ・課題であれば、達成する見込みのある目標(ゴールのイメージ)を自分で設定することができる	31	23.5	23.7
6	10	7.6	7.6
7 課題に取り組む時は、「ここまでやりたい」という目標と同時に、達成に向けた途中段階の具体的な目標も設定して進めることができる	19	14.4	14.5
8	6	4.5	4.6
9 課題に対して、周囲から期待される水準以上の高い目標(ゴールのイメージ)を自ら設定し、その達成に向けて物事を進めることが多い	1	0.8	0.8
無回答	1	0.8	
合計	132	100.0	100.0

Q21(課題解決)シナリオ構築	度数	%	有効%
1 課題に取り組むとき、事前に計画をたてることは少ないために、締め切りに遅れたり、周囲に迷惑をかけることが多い	5	3.8	3.9
2	9	6.8	7.0
3 計画を自分なりに立てるが、分量と締め切りの見積もりが甘かったり、優先順位が上手くつけられないことが多い	29	22.0	22.7
4	16	12.1	12.5
5 経験のあることや具体的にイメージできることについては、実現の可能性の高い計画・手順を自分なりに立てることができる	23	17.4	18.0
6	14	10.6	10.9
7 経験のあることについては、周囲との関係も考慮して、実現の可能性の高い計画・手順を立てることができる	16	12.1	12.5
8	7	5.3	5.5
9 初めてのことや抽象度が高いことでも、いつまでに何をやるのかの具体的な行動計画を立てることができる	9	6.8	7.0
欠損・無回答	4	3.0	
合計	132	100.0	100.0

1) 2人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q22(課題解決)行動を起こす	度数	%	有効%
1 やらねばならないことでも、言い訳してなかなか手をつけないことが多い	2	1.5	1.5
2	10	7.6	7.7
3 多少いやでも、やらなければならないことは、嫌々ながらも行動に移す方だ	22	16.7	16.9
4	10	7.6	7.7
5 自分がやらなければいけないことは直ぐ実行するが、やったほうが良いと思うくらいのことで、自らすすんで行動することは少ない	31	23.5	23.8
6	20	15.2	15.4
7 やらなければならないことだけではなく、やったほうが良いことについても誰かがやるのを期待するのではなく、自らすすんで取り組んでいく方だ	21	15.9	16.2
8	9	6.8	6.9
9 やらなければならないことだけではなく、やったほうが良いことについても躊躇せず、すぐに行動に移すことが多い	5	3.8	3.8
欠損・無回答	2	1.5	
合計	132	100.0	100.0

1) 1人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q23(課題解決)修正・調整	度数	%	有効%
1 一旦取り掛かり始めると、状況変化に気づかずそのまま進めてしまい、目標が達成できないことが多い	4	3.0	3.1
2	2	1.5	1.6
3 状況変化に気づくのが遅く、行動修正が間に合わないことがある	20	15.2	15.6
4	33	25.0	25.8
5 計画を実行しながら、遅れや予想外の事態に応じて行動を修正できる	25	18.9	19.5
6	20	15.2	15.6
7 計画を実行しながら、先行きを予測して、必要に応じて、早めに行動を修正することができる	17	12.9	13.3
8	5	3.8	3.9
9 自分だけでなく全体的な視野にたって、周囲の状況に気を配りながら先行きを予測し、早めに全体の動きを修正することができる	2	1.5	1.6
欠損・無回答	4	3.0	
合計	132	100.0	100.0

1) 1人が多重回答で、欠損データとして処理。

Q24(課題解決)創造力	度数	%	有効%
1 既存の考えや置かれた状況に囚われて、新しい発想をするのが少い	10	7.6	7.7
2	25	18.9	19.2
3 物事を考える時、出来るだけ制約条件や過去の習慣に囚われないよう心がけることができる	24	18.2	18.5
4	33	25.0	25.4
5 一見関連の無いような概念同士を結びつけて新しい発想をしたり、良い事例の趣旨を理解し、他の分野に応用することができる	15	11.4	11.5
6	10	7.6	7.7
7 話し合いやブレインストーミングでは、独創的で付加価値の高い発言が多いと良く言われる。またはその自覚がある	6	4.5	4.6
8	3	2.3	2.3
9 アイデアに行き詰まった状況でも、様々な角度から柔軟に発想し、その場の議論を活性化することができる	4	3.0	3.1
欠損・無回答	2	1.5	
合計	132	100.0	100.0

1) 1人が多重回答で、欠損データとして処理。

終章 若年者の就業についての基礎的考察

—まとめにかえて—

道盛 誠一（下関市立大学経済学部教授）

はじめに

近年の中央政府は、雇用のミスマッチについての関心が急速に高まっているように思える。とりわけ、若年者雇用の状況に注目が集まるようになってきている。

例えば、内閣府の2009年8月26日付資料「若年雇用の現状について」の冒頭部は、総務省「労働力調査」の詳細集計結果などを基にして、以下のような指摘をしている。

「希望する職種・内容の仕事がない」という理由を仕事に就けない理由の最大のものとして挙げているのは、44歳以下の年齢階層になっていること。35～44歳階級で28.0%、25～34歳階級で38.9%、15から24歳階級では42.9%であること。ちなみに、45歳以上の最大項目は、「求人年齢と自分の年齢が合わない」である。45～54歳階級で28.2%を占め、55歳以上階級で39.3%である。なお、「希望する職種・内容の仕事がない」を理由として挙げているものは、45～54歳階級で20.5%、55歳以上階級では23.2%で、いずれも第2順位を占めている。

同資料は、さらに厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」などを利用して、有効求職と有効求人との比較を職種別に行って、以下のような実態を浮き彫りにしている。すなわち、29歳以下の若年者にとっては、事務的職業の有効求人倍率が0.28、生産工程・労務の職業は0.80、販売の職業は0.97であるのに対して、専門的・技術的職業のそれは1.53倍で、サービスの職業は2.17、運輸・通信の職業は2.86、保安の職業は9.65と高倍率である。

すなわち、年齢階級に即して、なおかつ業種別に即してみると、雇用のミスマッチが明白に浮上している、ということである。

また、2003年の「国民生活白書」は副題に「デフレと生活—若年フリーターの現在（いま）」を掲げているように、フリーター増加、とくに正社員からフリーターに転じる若年者の著増に注目した構成になっている。若年者ならば、事業所からの採用需要が高いのか、就業希望にかなう就業を実現できているのか、詳細な分析が求められている。今年度のわれわれの取り組みは、関門地域に即してこれに応えようとしたものであった。

すでに言及したように、われわれ下関側は諸般の事情によって所期の目標を達成することができていない。以下、全2部の基礎分析を概観する態のものであるが、とりまとめを試みるものとする。

第1節 若年者の重視点

下関市内の若年者は、いわゆる「ニート」の存在を問題視しており、正社員就業を志望している。いずれも、全国状況と大差はないといってよいであろう。人それぞれの多様な生き方や考え方

に対応した多様な働き方が実現できるような雇用の仕組みが中央政府主導で志向され、制度改革も実施された。しかしながら、多様な働き方を若年者が希望してはいないことは、明白だといえよう。

ただし、市内居住の若年者調査が示しているのは、非正社員の働き方をしている者のうち正社員志向者が半分で、4割が現状のままでよいとしていた。この点については、本調査の回答者が女性に偏っていることの影響を見てよいであろう。

また、「仕事に就く場合に何を重視するか」への回答状況は、「安定性」と「収入」が過半、「やりがい」、「勤務地」が半分弱で、ついで「業務内容」が4割弱であった。在校生調査でも同様だが、高校生では業務内容よりも収入に関心が強かった。やりがいや業務内容への関心よりも、安定志向と収入志向が強く出ていることは、注目してよいであろう。景気や企業の採用動向についての芳しからぬ情勢ならびにこうした情勢を強調した大量の報道に注目せざるをえないのは、やむをえないかもしれない。それにしても、自分の働き方や自分に向く仕事を真正面からどこまで考えようとし、実際向き合っているのか、疑問の残るところである。

実際、社会人基礎力調査結果から覗えたのは、将来に大きな不安を感じながらも現状は幸せであると考えている若年者の姿であった。また、自分自身の対人、対集団での振る舞いについても、積極的な役割実行力に劣る若年者の実態があきらかになった、といえよう。

第2節 ミスマッチの在り処

事業者の側がどのような人材を求めているか、を先ず取りまとめておこう。

求める人材像を独自に表現している事業者は、3割弱にとどまった。この点は、さらに調査を追究してよい回答結果だと思える。

ちなみに、社会人基礎力の3能力、すなわちアクション能力、シンキング能力、チームワーク能力のいずれを重視しているか、という点については、以下のものであった。1位に推す事業所が最も多いのはチームワーク能力であった。過半の事業所が、そうであった。他方シンキング能力は15%で低く、アクション能力は両者の間であった。

また、能力要素に関する回答内容からえられたものは、以下のようなものであった。まず期待する能力の1番であるチームワーク能力については、能力要素「状況把握」、「規律」、「柔軟」と関係が深いと考えており、「発信」と「ストレスコントロール」は低い。また、アクション能力については能力要素「主体性」と関係が深いと思う事業所が多いが、能力要素「働きかけ」や「実行」と関係が深いと思う事業所は少ない。ちなみに、最も期待度の低かったシンキング能力については、もっとも高い割合を占めるのが「課題発見」であり、次いで「計画」、「創造」の順であった。

業種によって相違点が見られたものの、全体として見れば、労働組織の中における就業者の積極的な関与を期待しているとはいえないであろう。

これに対して、第1節で述べたように、若年者は人に対しても、集団内の仲間に対しても積極性を発揮できていると自負するものは少ない。自分自身の知見を増やしたり、人間としての幅を広げられる機会として労働組織を意識できているとは考えにくいであろう。このことは、セルフアウェ

アネスやストレスコントロールに長けているとはとうてい言えそうにないことと合わせると、事業所の期待する人材像にどこまで若年者が応えるのか、疑問の余地があるように思える。

おわりに

基礎力調査の実施は、われわれの課題を考察する上で、豊富な情報をもたらしてくれた。

第2部第2章で記したように、自分で判断して事を進めることができているとは言えない若年者、頑張り屋とは言えそうにない若年者、こうした若者像が垣間見えた。こうした実態は大いに気になるところである。情報収集能力の高さについても、自負していると見える水準について懸念が残された。状況判断を適切に行いながら当初計画の見直しや修正がうまく行うことができそうにない姿も覗えた。既存の考え方や置かれた状況に縛られがちな若年者の姿からは、他者依存性が高いところに当代若ものを特徴づけてよさそうに思える。それだけに、学校や大学での教育指導の在り方に重要な問題点があるのではないかと反省してみることが必要であるように思える。

序章から分かるように、新規学卒者の就業地は県内、それも市内が多い。それだけに、市内事業所がどのような社会人基礎力に注目しているか、その上で採用計画を立てているか、は重視されてよい。県境を越えた就業行動、とりわけ北九州市との、それも2区ないし3区に絞られた行動も明らかになった。

今年度の当初計画では、両学の調査研究結果をすり合わせて、「関門」地域分析を実施し、なおかつ提言を強く志向することに目標を置いていた。その目標設定の妥当性と適切さが再確認できよう。したがって、下関市大篇の「はじめに」で述べたように、本学側の計画実施が遅れたことは、なんとしても悔やまれる。幸いにも、関門地域共同研究会の合意が得られたので、今年度の成果報告会に向けての作業継続が図られることになった。下関市大側にとっては、懸案山積である。今年度の計画の当初目標を達成すべく、努力を重ねることとしたい。

【付録1】雇用動向調査（第一部第1章）使用調査票

なお、この調査票のうちⅢにあたる部分は第二部第1章用。

I 業種・従業員数等についてお尋ねします。

問1 貴事業所の主な業種は次のどれですか。複数にまたがる場合は、売上高等から主なものを1つ選んで下さい。サービス業については、サービス業の枠内から選んで下さい。（ ）に業種を記入して下さい。「13.その他サービス」又は、「14.その他」を選ばれた場合は、右側の（ ）に業種を記入して下さい。

1. 建設業	2. 卸・小売業	3. 飲食業	4. 不動産業
5. 金融・保険業	6. 運輸・通信業	7. 製造業	
サービス業			
8. 福祉	9. 医療	10. 教育	11. 情報サービス
12. 環境	13. その他サービス業	()	
14. その他	()		

問2 貴事業所の業況判断についてお尋ねします。

1) 3ヶ月前（平成21年10月頃）の業況と比較すると、次のどれですか。

1. 好転している	2. 横ばいである	3. 悪化している
-----------	-----------	-----------

2) 3ヶ月後（平成22年4月頃）の業況を予測すると、次のどれですか。

1. 好転するだろう	2. 横ばいだろう	3. 悪化するだろう
------------	-----------	------------

問3 従業員数についてお尋ねします。

1) 貴社全体の従業員規模（本社、支社を含めた総従業員数）は、次のどの範囲ですか。（従業員数に、派遣・業務請負による従業員は含めないで下さい。）

1. 29人以下	2. 30～99人	3. 100人～299人	4. 300人～999人	5. 1,000人以上
----------	-----------	--------------	--------------	-------------

2) 貴事業所の従業員数をご記入下さい。

雇用形態	性別	年 齢					単位：人
		24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	
一般雇用 (※1)	男						
	女						
臨時雇 傭託 (※2)	男						
	女						
パートタイ マー (※3)	男						
	女						
出 向 (※4)	男						
	女						

※1：『一般雇用』とは、雇用期間の定めがない者

※2：『臨時雇・傭託』とは、その呼称にかかわらず雇用期間を定めて雇われている者

※3：『パートタイマー』とは、その呼称にかかわらず所定労働時間が一般雇用等に比べ短い者

※4：『出向』とは、関連企業等から受け入れられている者

平成21年度雇用動向調査

本調査は、関門地域共同研究会（下関市立大学・北九州市立大学）が下関市内の雇用の実態について行なうものです。北九州市産業経済局産業振興部雇用開発課が北九州市内の事業所を対象に実施をしている調査と同一の方式を採用しています。

お答えいただいた内容はすべて数字と取り扱われます。どの事業所がお答えになったかは全く分かりません。データは学術研究以外の目的で使用することはありません。個人情報の保護は厳重に行われます。

《記入上のお願い》

- この調査は平成22年1月1日現在でお答え下さい。
- 記入は、黒の鉛筆、ボールペンでお願いします。
- 貴事業所に人事、労務の権限がない場合には、わかる範囲でご回答願います。
- 回答方法は、予め用意してある項目から該当するものを選び、番号等に○を付けるものと、人数などの数字を記入するものがあります。また、回答数が複数になってもかまわない間については、その旨を記入しています。
- 設問中、特に「貴社全体」の指定がない場合には、**貴事業所**の内容についてお答え下さい。
- この調査の「従業員」には、**取締役等の役員は含めない**で下さい。
- お手数ですが、ご記入済みの調査票は同封の返信用封筒に入れ、**1月30日(土)まで**にご投函願います。切手は不要です。

お問い合わせ先：下関市立大学附属地域共創センター TEL (083)254-8613
下関市立大学経済学部 道盛誠一 TEL (083)254-8614

◎ 貴事業所の所在地区をお教えください

地区	合併前の市町名から選んでください ※○をおつけください。 1. 旧下関市 2. 旧豊浦町 3. 旧菊川町 4. 旧豊田町 5. 旧豊北町
----	--

3) 貴事業所では1年前(平成21年1月1日)と比較して従業員数に増減がありましたか。

従業員全体	1. 増	2. 変わらない	3. 減	4. いない
	一般常用	1. 増	2. 変わらない	3. 減
臨時雇・嘱託	1. 増	2. 変わらない	3. 減	4. いない
パートタイム	1. 増	2. 変わらない	3. 減	4. いない
出向	1. 増	2. 変わらない	3. 減	4. いない

問4 派遣の従業員数についてお尋ねします。派遣従業員とは、労働者派遣事業を行っている会社との契約により、派遣してもらっている労働者のことです。

該当がない場合……………問5へ

1) 貴事業所の派遣の従業員数についてご記入下さい。(単位:人)

区分	性別	年 齢				
		24歳以下	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳
派遣	男					
	女					

2) 貴事業所では、1年前(平成21年1月1日)と比較して派遣の従業員数に増減がありましたか。

1. 増 2. 変わらない 3. 減 少

問5 業務請負の従業員数についてお尋ねします。業務請負従業員とは、貴事業所の業務の一部を他社へ委託することにより、従事してもらっている労働者(他社在籍の社員)のことです。

該当がない場合……………問6へ(次頁)

1) 貴事業所の業務請負の従業員数についてご記入下さい。

※ 正確な人数が分からない場合は、おおよその人数で結構です。

人

2) 貴事業所では、1年前(平成21年1月1日)と比較して業務請負の従業員数に増減がありましたか。

1. 増 2. 変わらない 3. 減 少

II 採用状況等についてお尋ねします。

問6 貴事業所は、昨年1年間(平成21年1月1日~21年12月31日)に従業員を採用しましたか。

① ……1. 採用した 2. 採用しなかった……………問8へ(次頁)

② 昨年1年間の採用数をご記入ください。

(単位:人)

雇用形態	性別	年 齢				
		24歳以下	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳
一般常用	男					
	女					
臨時雇・嘱託	男					
	女					
パートタイム	男					
	女					
出向	男					
	女					

問7 新規学卒者(平成21年3月卒業)の採用状況についてお尋ねします。

1) 新規学卒者を採用しましたか。(その理由)

……………1. 採用した 2. 採用しなかった……………1. 採用したかったが、できなかった……………4)へ
……………2. 採用しなかった……………2. 採用の予定がなかった……………3. 採用権限がない……………問8へ
……………3. 採用権限がない……………3. 採用権限がない……………

2) 新規学卒者の採用実績は、当初予定していた採用計画と比べると次のとおりですか。

1. 上回った
2. 予定通りであった
3. 下回った

3) 採用した新規学卒者について学歴別、男女別に人数をご記入下さい。(単位:人)

学歴	男性	女性
大学・大学院卒		
短大・高専・専修卒		
高校卒		
中学卒		

4) 新規学卒者が採用できなかった又は採用予定人数を下回ったと回答した事業所にお尋ねします。その対応策は次のうちどれですか。「4.その他」を選ばれた場合は、右欄の()に対応策を記入して下さい。

1. 新規学卒者以外を採用した
2. 派遣社員で対応した
3. 現状の人員で対応した
4. その他()

問8 貴事業所の今後1年間（平成22年1月1日～12月31日）の採用計画についてお尋ねします。
 1) 今後1年間に従業員を採用する予定はありますか。

①

1. 予定している
 2. 予定はない
 3. まだ決まっていない
 4. 採用権限がないため、不明

→ 問9へ

2) 前問で「1. 予定している」と回答した事業所にお尋ねします。
 採用計画数を、中途採用については雇用形態別に、新規卒業者（平成22年3月卒業予定）については学歴別に人数をご記入下さい。

② 新規卒業者(平成22年3月卒業予定者)

雇用形態別	採用計画数(人)
一般常用	
臨時雇・嘱託	
パートタイマー	
出向	
合計	

学歴別	採用計画数(人)
大学・大学院卒	
短大・高専・専修卒	
高校卒	
中学卒	
合計	

問9 貴事業所の全従業員の現在の過不足感についてお答え下さい。

① 従業員全体

区分	過剰である	適正である	不足している
従業員全体	1	2	3

② 職種別

区分	過剰である	適正である	不足している
管理職	1	2	3
専門・技術職	1	2	3
事務職	1	2	3
販売職	1	2	3
サービス職	1	2	3
保安職	1	2	3
運輸・通信職	1	2	3
派遣・業務委託の派遣者	1	2	3
その他	1	2	3

※貴事業所に該当する職種がない場合は、「適正である」に○をおつけ下さい。

(次ページの間10にお進みください)

問10 中途採用の方法についてお尋ねします。今後、中途採用をする場合、どのような方法で行いますか。
 (複数回答可)

1. 公共職業安定所
 2. 市のUターン事業
 3. 若者ワークプラザ北九州
 4. 民間の有料職業紹介事業
 5. 就職情報誌
 6. 新聞広告
 7. インターネット
 8. 知人の紹介
 9. その他

問11 雇用調整についてお尋ねします。
 1) 貴事業所は、昨年(平成21年1月1日～12月31日)において何らかの雇用調整を実施しましたか。

①

1. 実施した
 2. 実施しなかった

→ 2)へ (次頁)

(その内容)

1. 残業規制
 2. 配置転換
 3. 転籍
 4. 教育訓練
 5. 出向者の派遣
 6. 一時休業(一時帰休)
 7. 初任給の凍結
 8. 中途採用の削減・停止
 9. 新規採用の削減・停止
 10. 希望退職者の募集
 11. 夏季休暇等の休日・休暇の増加
 12. 臨時・パート・派遣従業員などの再契約停止・解雇
 13. 一般常用従業員の解雇
 14. その他

② 前問(その内容)で12と13を選択した事業所にお尋ねします。その雇用形態別の人数はどの程度ですか。該当する人数の区分に○をつけて下さい。

雇用形態	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～
一般常用	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～
臨時雇・嘱託	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～
パートタイマー	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～
出向	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～
派遣	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～
業務請負	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～

2) ① また、今後1年間(平成22年1月1日～12月31日)で実施する予定はありますか。

1. 予定している
 2. 予定はない

→ 問12へ

(その内容)

1. 残業規制
 2. 配置転換
 3. 転籍
 4. 教育訓練
 5. 出向者の派遣
 6. 一時休業(一時帰休)
 7. 初任給の凍結
 8. 中途採用の削減・停止
 9. 新規採用の削減・停止
 10. 希望退職者の募集
 11. 夏季休暇等の休日・休暇の増加
 12. 臨時・パート・派遣従業員などの再契約停止・解雇
 13. 一般常用従業員の解雇
 14. その他

② 前問(その内容)で12と13を選択した事業所にお尋ねします。その雇用形態別の人数はどの程度ですか。該当する人数の区分に○をつけて下さい。

雇用形態	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～
一般常用	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～
臨時雇・嘱託	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～
パートタイマー	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～
出向	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～
派遣	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～
業務請負	0人	1-5人	6-10人	11-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人～

Ⅲ 求めておられる人材についてお尋ねします。

問12 貴社では「求める人材像」を、具体的に明確化し貴社独自の用語で表現されていますか？
 されている場合、これをご教示願います。(複数ある場合はあわせて御教示下さい)

1. はい 2. いいえ

(その内容)

(例) A 社の場合

- ・変化への対応能力が高く、常に自分を成長させられる人
- ・多様な価値観を受容でき、チーム全体の力を高められる人

(参考:社会人基礎力の3つの力を構成する12の能力要素)

「社会人基礎力」とは、「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を進めていく上で必要な基礎的な能力」(経済産業省)を指しています。

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 相手を待たず、自らやるべきことを見つけて積極的取り組み。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじやないわい」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かいて、自ら「どこに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をおかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうよう的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレス	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じることがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて前向きな力を抜いて対応する。
コントロール力		

問13. 貴社の「求める人材像」は、上記参考表の「社会人基礎力」の3つの能力のうち、どの能力と関係が深いと思われますか？ 関係が深い順に回答欄に算用数字を記入願います。「1」が貴社の求める人材像との関係が一番深い。

また、その能力を構成する12の能力要素のうち、どの能力要素と関係が深いと思われますか？ 関係が深いと思われるものを選択し、回答欄に○印を記入して下さい。(それぞれ複数回答可)

(次のページに回答例を示しています。回答例の下にご回答欄を設けています)

3つの能力		12の能力要素	
回答	回答	回答	回答
3	前に踏み出す力 (アクション)	<input type="radio"/>	主体性 働きかけ 実行
2	考え抜く力 (シンキング)	<input type="radio"/>	課題発見 計画 創造
1	チームで働く力 (チームワーク)	<input type="radio"/>	発信 傾聴 柔軟 状況把握 規律
		<input type="radio"/>	ストレスコントロール

(回答例)

(貴社のご回答)

3つの能力		12の能力要素	
回答	回答	回答	回答
	前に踏み出す力 (アクション)		主体性 働きかけ 実行
	考え抜く力 (シンキング)		課題発見 計画 創造
	チームで働く力 (チームワーク)		発信 傾聴 柔軟 状況把握 規律
			ストレスコントロール

図14. 貴社の若手社員において「特に不足が見られる能力」は、「社会人基礎力」の3つの能力のうち、どの能力と関係が深いと思われますか？ (複数回答可)
また、その能力を構成する12の能力要素のうち、どの能力要素と関係が深いと思われますか？ (複数回答可)

(回答例)

3つの能力		12の能力要素	
回答	回答	回答	回答
<input type="radio"/>	前に踏み出す力 (アクション)	<input type="radio"/>	主体性 働きかけ 実行
	考え抜く力 (シンキング)	<input type="radio"/>	課題発見 計画 創造
<input type="radio"/>	チームで働く力 (チームワーク)	<input type="radio"/>	発信 傾聴 柔軟 状況把握 規律
			ストレスコントロール

(回答欄は次ページです)

3つの能力		12の能力要素	
回答	回答	回答	回答
	前に踏み出す力 (アクション)		主体性 働きかけ 実行
	考え抜く力 (シンキング)		課題発見 計画 創造
	チームで働く力 (チームワーク)		発信 傾聴 柔軟 状況把握 規律
			ストレスコントロール

(貴社のご回答)

図15. 開門地域の大学では、産業界と連携して、「社会人基礎力」を育成する取組を推進し、互いに情報の共有等を行っていくことが重要であると考えております。貴社は、こうした産業界による取組について賛同されますか？

1. はい 2. いいえ

このたびの調査は、学術研究機関の立場から開門地域の雇用問題をもつめるために行うものです。今年度は、特に若年者雇用について注目を注目して分析させていただきます。その目標は、学術研究の良心に合った政策提言を行うことです。
市や県の雇用対策に対して、ご意見・ご要望がございましたら、ご自由にお書きください。
なお、ご記入いただきましたご意見等につきましては、個人情報として厳格に管理いたします。どの事業所がお答えになったか全く分かりません。

質問は以上です。恐れ入りますが、ご記入漏れがないか、もう一度ご確認ください。ご協力、ありがとうございました。

若年者の就業等に関するアンケート調査

ご協力をお願い

本調査は、**閩門地域共同研究会**（下関市立大学・北九州市立大学）が下関市内の雇用の実態について行なうものです。北九州市産業経済局産業振興部雇用開発課が北九州市内の居住者対象に実施をしている調査と同一の方式を採用しています。

なお、調査の対象となられた方は、市内に住所がおよそ15歳から34歳まで（平成21年12月1日現在）の方で、任意に1,000人を抽出させていただきました。お答えいただいた内容はすべて数字となつて取り扱われます。どなたがお答えになったかは全く分からないようになります。データは学術研究以外の目的で使用することはありません。個人情報保護は厳重に行われます。

■ご記入にあたって

1. ご回答は各質問文にそつてあてはまる番号を1つ選んで○印で囲んでください。（なお質問によっては複数選択する場合があります）また、具体的な内容をご記入いただく場合がありますのでご注意ください。

2. 質問が多くご迷惑をおかけしますが、最後に記入漏れがないかご確認をお願いいたします。なお事情により回答できない場合がございます。無記入のままでも結構ですのでご返送ください。

■調査票の返信方法

ご記入後、返信用封筒に入れ、切手を貼らずにそのまま投函してください。

平成22年1月30日（土）までに返函してください。

閩門地域共同研究会 下関市立大学班

お問い合わせ先：下関市立大学附属地域共創センター TEL(083)254-8613
下関市立大学経済学部 道盛 誠一 TEL(083)254-8614

【付録2】若年者の雇用等に関するアンケート調査（第一部第2章）使用調査票

なお、この調査票のうちIVにあたる部分は第二部第1章用（在校生版ではV）。

① 市内居住若年者用

I はじめに、「自分」のことや「仕事」に関するあなたのご意見をうかがいます。

問1 まず、最初におたずねします。あなたは、現在の暮らし向き全般に満足していますか、それとも不満ですか。

1. 満足している
2. どちらかといえば満足している
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満である
5. 不満である

問2 さて、ご意見をうかがいます。「自分」に関する次のような考え方について、あなた自身は当てはまると思えますか。そうは思いませんか。次の(1)～(6) それぞれについて、あなたに近いものを1つ選び○を付けてください。（○は6つ）

	当てはまる	はいど 考えら るはら 当か いと	はいど 考えら るはら 当か いと	な い て は ま ら
(1) 自分の将来への不安がある	1	2	3	4
(2) 自分は幸せだと思う	1	2	3	4
(3) 豊かになくとも気ままに暮らしたい	1	2	3	4
(4) 自分より他人のことを先に考えるほう	1	2	3	4
(5) 無理と思われるくらいの目標を立てる	1	2	3	4
(6) 自分はやればできると思う	1	2	3	4

問3 あなたは仕事に就く場合、どんなことを重視しますか。現在仕事に就かれている方はその仕事に就くときに特に重視した項目は何でしたか。それぞれ3つまで選んで○を付けてください。（○は3つまで）

1. 安定性
2. 将来性
3. 収入
4. 勤務地
5. やりがい
6. かっこよさ
7. 世間の評判
8. 業務内容
9. 専門性
10. その他 ()
11. 特にない

問4 「仕事」に関する次のような考え方について、あなたは当てはまると思いますが、
そうは思いませんか。次の(1)～(7)それぞれについて、あなたに近いものを1つ
ずつ選びOを付けてください。(Oは7つ)

	当てはまる	はいど まあち るばら か てと	はいど まあち らばら な か いてと	な い て ま ら
(1) 自由時間を減らしても収入を増やしたい →	1	2	3	4
(2) 仕事より自分の生活を大事にしたい - - - - ->	1	2	3	4
(3) 仕事が目白くなくなければ辞めればよい - - - - ->	1	2	3	4
(4) より専門的・高度な仕事をしたい - - - - ->	1	2	3	4
(5) より責任のある仕事をしたい - - - - ->	1	2	3	4
(6) 自分で会社を興したい - - - - ->	1	2	3	4
(7) 仕事のための勉強は積極的に行ないたい →	1	2	3	4

II あなたの就労・就学状態等についてお答えください。

問5 現在の職業についてお答えください。(Oは1つ)

1. 正社員 → 問8、問9 ⇨
2. 自営業 → 問8、問9 ⇨
3. パート・アルバイト → 問6、問7、問8、問9 ⇨
4. 派遣・契約社員 → 問6、問7、問8、問9 ⇨
5. 無職(学生は除く) → 問10、問11 ⇨
6. 学生 → 問19 ⇨
7. 主婦・主夫 → III (7ページ) ⇨
8. その他() → III (7ページ) ⇨

(「問5」で「3. パート・アルバイト」、「4. 派遣・契約社員」を選んだ方)

問6 あなたは、これまで正社員の経験がありますか。

1. 正社員の経験がある → 問7 ⇨
2. 正社員の経験はない → 問7 ⇨

問7 あなたが、今後希望する働き方についてお答えください。

1. すぐにでも正社員に就きたい
2. いずれは正社員に就きたい
3. 現状のままでよい
4. 今後は仕事に就きたくない
5. その他()

→ 記入後 問8 ⇨ お進みください

(「問5」で「1. 正社員」、「2. 自営業」、「3. パート・アルバイト」、「4. 派遣・契約社員」のいずれかを選んだ方)

問8 現在の仕事を選んだ理由についてお答えください。

1. やってみたい仕事だった
2. 自分の技術・経験が生かせる
3. 待遇(賃金、福利厚生など)がよい
4. 家族や友人の勧め
5. 他に仕事がなく仕方がなかった
6. 特になし
7. その他()

→ 記入後 問9 ⇨ お進みください

問9 現在の仕事の満足度についてお答えください。

1. 非常に満足 → III (7ページ) ⇨
2. それなりに満足 → III (7ページ) ⇨
3. やや不満 → SQ1 ⇨
4. かなり不満 → SQ1 ⇨

SQ1 (「問9」で「3. やや不満」、「4. かなり不満」のいずれかを選んだ方)

その理由についてお答えください。主なものを3つまで選んでください。

1. 残業が多い
2. 休みがとれない
3. 給料が安い
4. 自分の能力を活かせない
5. 趣味や好きなことを活かせない
6. 社会的な評価が低い
7. 勤務場所が不便(通勤、育児など)
8. 職場の人間関係が悪い
9. 肉体的に辛い仕事である
10. 将来のキャリアアップにつながらない
11. その他()

→ 記入後 III (7ページ) ⇨ お進みください

(「問5」で「5. 無職」を選んだ方)

問10 これまで働いたことの有無についてお答えください。

- 1. 働いたことがある →SQ1 へ
- 2. 働いたことがない →SQ2 へ

SQ1 (「問10」で「1. 働いたことがある」を選んだ方)

前職についてお答えください。

- 1. 正社員
- 2. パート・アルバイト
- 3. 派遣・契約社員
- 4. 自営業
- 5. その他 ()

→記入後 問11 へお進みください

SQ2 (「問10」で「2. 働いたことがない」を選んだ方)

無職である期間についてお答えください。

- 1. 1年未満
- 2. 1年以上～2年未満
- 3. 2年以上～3年未満
- 4. 3年以上～5年未満
- 5. 5年以上
- 6. 働いたことがない

→記入後 問11 へお進みください

(「問5」で「5. 無職」を選んだ方すべて)

問11 今後の就職の予定についてお答えください。

- 1. 今すぐ働きたい → 問12、問13、問14 へ
- 2. 1～2年以内に働きたい → 問17 へ
- 3. 今のところ働く予定はない → III (7ページ) へ
- 4. もうすぐ就職予定 ()
- 5. その他 ()

(「問11」で「1. 今すぐ働きたい」「2. 1～2年以内に働きたい」のいずれかを選んだ方)

問12 希望する働き方についてお答えください。(Oは1つ)

- 1. 正社員
- 2. パート・アルバイト
- 3. 派遣・契約社員
- 4. 特に希望はない
- 5. その他 ()

→記入後 問13 へお進みください

全員にうかがいます

問13 現在の就業地についてお答えください(就職活動中の方は、ご希望の地をお答えくだ

さい)

- 1. 下関市内
- 2. 北九州市内および隣接地
- 3. 下関市を除く山口県内
- 4. 北九州市内および隣接地を除く福岡県内
- 5. その他 ()

問14 こんなことがあれば若年者が働きやすいと思う取り組みについてお答えください。
主なものを2つまで選んで○を付けてください。

- 1. 求人情報の提供
- 2. 技術・能力向上のための職業訓練の機会の充実
- 3. 就職活動に関する相談の機会の充実
- 4. 企業の採用者数の拡大
- 5. 就業体験の実施
- 6. 就職活動に関する講習会・セミナーの開催
- 7. わからない
- 8. その他 ()

→記入後 問15 へお進みください

問15 現在の就職活動状況についてお答えください。

- 1. 現在、就職活動をしている → 問16、問17 へ
- 2. 現在、就職活動をしていない → 問18 へ

(「問15」で「1. 現在、就職活動をしている」を選んだ方)

問16 最近行った就職活動についてお答えください。該当するものを全て選んでください。

- 1. ハローワークを利用した
- 2. 若者ワークプラザ北九州を利用した
- 3. その他の公的な機関を利用した(機関名:)
- 4. 就職情報誌を見た
- 5. インターネットを利用した
- 6. 合同会社説明会に参加した
- 7. 家族や知人などに仕事を紹介してもらおうと頼んだ
- 8. 教習訓練機関を利用した
- 9. その他 ()

→記入後 問17 へお進みください

問 17 あなたにとって就職活動で何が問題ですか。特に当てはまるものを2つまで○を付けてください。

1. 自分の能力が足りない
2. 相談する相手がいない
3. 希望する求人が少ない
4. 就職活動の仕方がわからない
5. 就職に関する情報が少ない
6. 求人に年齢制限がある
7. 新卒者に採用が限られている
8. 採用に関して資格・免許が必要
9. 特になし
10. その他 ()

一記入後 Ⅲ (7ページ) へお進みください

(「問11」で「3. 今のところ働く予定はない」、「問15」で「2. 現在、就職活動をしていない」を選んだ方)

問 18 あなたが働かない理由についてお答えください。次の中から、特に当てはまるもの1つだけ○を付けてください。

1. やりたい仕事が見つからない
2. どんな仕事をしたのかわからない
3. 働く気がない
4. 健康に問題がある
5. 仕事に就くのが不安
6. 能力的に自信がない
7. 自由で気楽にしたい
8. 働く必要がない
9. 何となく
10. その他 ()

一記入後 Ⅲ (7ページ) へお進みください

(「問5」で「6. 学生」を選んだ方)

問 19 卒業後の希望する働き方についてお答えください。

1. 正社員
2. パート・アルバイト
3. 派遣・契約社員
4. 自営業
5. 特に考えていない
6. 働きたくない
7. その他 ()

一記入後 Ⅲ (7ページ) へお進みください

(みなさんにお聞きします)

Ⅲ 近年、ニート(若年無業者)と呼ばれる若者の増加が社会問題となっております。この問題についてお答えください。

問 20 いわゆる「ニート問題」に対して、あなた自身はどのようにお考えですか。

1. 非常に大きな問題である
2. どちらかと言えば問題である
3. あまり問題ではない
4. 全く問題ではない
5. わからない

問 21 それでは、あなたは、あなたが増加した原因(背景)はどんなことと思えますか。主なもの2つまで○を付けてください。

1. 家庭で自立心を養う子育てがなされていない
2. 学校で自立心を養い、働くことの大切さを学ぶ教育がなされていない
3. 学校による卒業予定者に対する就職支援が不十分
4. 不景気が長引き、企業があまり人を雇わなかった
5. 自立や就職について相談する人や場所がない
6. わからない
7. その他 ()

問 22 今後、「ニート問題」を解決するためには、社会全体としてどのような取り組みが必要と思えますか。あなたが特に必要と思われるものを3つまで○を付けてください。

1. 自立心や職業観の育成を図る **学校教育**
2. 学校での卒業予定者に対する **就職に向けた支援**
3. 家庭内で働くことの大切さや自立心を養うなどの **子育てに対する支援**
4. 企業への新卒者だけでなく中途採用なども含めた **幅広い採用の働きかけ**
5. 企業が採用を増やすよう景気の向上に **有効な経済政策の積極的推進**
6. 就職に関する **情報や相談機会の提供**
7. 自立に向けた心的ケアなどを行う **専門機関(施設等)の充実**
8. 就職に向けた技術・能力向上のための **セミナーや職業訓練の実施**
9. わからない
10. その他 ()

IV 「社会人基礎力」についてお聞きします

下記のQ1～Q22について、それぞれ1～9の選択肢の中であなたにどれに近しいか、文章のない欄には、その前後の数字の中間程度と考えて下さい(例: 2は1と3の中間程度)。

●人に近い(0)～(4)

Q1) 楽しみながら何か新しい分野を学ぶ

1	無関心な方だ
2	
3	自分から話しかけることには少ないが、相手から話しかけられれば自然に返答することが出来る
4	
5	誰とでも気軽に話せることができる
6	
7	誰とでも気軽に話せることのできる
8	
9	初めから話しかけられることのできる

Q2) 専断し相手の立場に立つて思いやる

1	人の気持ちに寄り添う方だ
2	
3	相手の立場に立つて考えるように心がけている
4	
5	相手の立場に立つて、相手の気持ちや考えを尊重することが出来る
6	
7	特別意識なくとも、自らが思いやる
8	
9	相手が気づいていないようなことまで察しあかぬ配慮が出来る

Q3) 別人の機嫌や共感、受容、人に興味をもつ、相手の顔に笑顔で返すことが出来る

1	自分の話を最後まで聞き、相手の話を最後まで聞くことが出来ない方だ
2	
3	相手の話を最後まで聞き、尋ねたいことを指摘するよう心がけている
4	
5	相手の立場に立つて話を聞きながら、相手の考えや言い出したことを理解することが出来る
6	
7	相手の話を聞いていくと、相手の得意で話していることが分かる
8	
9	相手の話を聞き出し、考えや感情を察知していることと示すことが出来る

Q4) 多様な価値観、多様な価値観を受け入れる

1	自分と異なる意見や価値観をもつ人とは付き合えない方だ
2	
3	自分と異なる意見や価値観に出会うと場合、戸惑いながらも理解しようとする
4	
5	自分と異なる意見や価値観を尊重し、柔軟に受け入れることのできる
6	
7	自分と異なる意見や価値観を柔軟に受け入れ、自分の考え方を認めてもらえるよう心がけている
8	
9	自分と異なる意見や価値観を柔軟に受け入れ、自分も考え方の違いを認めることができる

●周囲の価値観に気づく(0)～(7)

Q5) 周囲の価値観や価値観の異なる人から影響を受ける

1	集団の中で取り立てられて、人から影響を受けない程度に出来る
2	
3	集団の中で、周囲に迷惑をかけることがないよう、自分の担当の仕事ややらなければならないことがある
4	
5	自分以外の人が何を言っているか、相手の感情がどのように、自分の行動にどう影響しているか、よく理解している
6	
7	自分を取り立てられたことが周囲にどのような影響を及ぼすかを考え、周囲の感情がどのように周囲にどう影響している
8	
9	言葉や行動によって、自分を取り立てられたこと、自分が周囲にどのような影響を及ぼすかを考え、周囲の感情がどのように周囲にどう影響している

Q6) 情報共有、一緒に物事を進める人、人間関係を築く

1	一人で物事を進める人、人間関係を築くことが出来ない
2	
3	自分が持っている情報や知識などを周囲に伝えようとしている
4	
5	自分自身で報告、連絡、相談をし、有用な情報を周囲に伝えることが出来る
6	
7	もっている情報を自分が提供するだけでなく、周囲からも有用な情報を引き出すことが出来る
8	
9	個人が持っている情報や、他人が持っている情報から有用な情報を引き出すことが出来る

Q7) 相互支援、互いに力を貸して助け合う

1	周囲の人が困っている、その状況に気が付かないことが多い
2	
3	他の人が困っているようにも、本人から求められなければ手を貸さない方だ
4	
5	自分の援助だけでなく周囲の状況に気を配り、困っている人の手を助ける方だ
6	
7	周囲の状況に自分が何を出来るかを考え、それ以外の手段や方法を模索し、自分から積極的に手を貸すよう心がけている
8	
9	自分が互いに助け合い、力を貸しあうよう互いに周囲を助けるよう心がけている

●互いの価値観の気づき(0)～(9)

Q8) 互いの価値観の気づき

1	相手の思いつきで行動し、説明が不足し話が通じにくいことがある
2	
3	自分の考えを整理せず、相手に上手に説明できないことが多い
4	
5	自分の考えを、自分から整理し、前置きを立って伝えることが出来る
6	
7	自分の考えを、相手の感情に合わせて、それぞれに分かちやく伝えることが出来る
8	
9	自分の考えを、思いやりを持って、相手に分かちやくし、関係を築くことができる

*「社会人基礎力」とは、「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事をすすめていく上で必要な基礎的な能力」(経済産業省)を指しています。

Q1) 性別はどちらですか。
1. 男性 2. 女性

Q2) あなたの年齢についてお答えください。
1. 15～19歳 2. 20～24歳 3. 25～29歳 4. 30～34歳

Q3) あなたの最終学歴についてお答えください。
1. 中学校 2. 高校 3. 専門学校 4. 短大
5. 高専 6. 大学 7. 大学院
8. 1～7などの学校に在学中 9. その他()

Q4) あなたは結婚しておられますか。
1. 既婚 2. 未婚 3. 死別・離別

Q5) あなたと同居されている方についてお答えください。
1. 1人暮らし 2. 夫婦のみ 3. 親・子 (2世代)
4. 親・子・孫 (3世代) 5. その他()

Q6) あなたの現在の居住地(住所)についてお答えください。
台前の市町名でお答えください。
1. 田下関市 2. 田豊浦町 3. 田菊川町
4. 田豊田町 5. 田豊北町

Q7) あなたが生活していくうえでのおおきな収入についてお答えください。
1. 自分の収入 2. 親の収入 3. 配偶者の収入
4. きょうだいや祖父母の収入 5. その他()

Q8) お答えなければ、あなたのおよその年収(税込み)についてお答えください。
1. 50万円未満 2. 50～100万円未満 3. 100～200万円未満
4. 200～300万円未満 5. 300～500万円未満 6. 500～700万円未満
7. 700～1,000万円未満 8. 1,000万円以上 9. なし

VI 若年の雇用に関して候補等への要望や意見についてご自由にお書きください。

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

これですべての質問は終わりました。長時間にわたりご協力いただき、誠にありがとうございます。お手数ですが、返信用封筒にて切手を貼らずにご返送ください。

② 在校生用 (Vは、①と同一のため再掲を省略する)

若年者の就業等に関するアンケート調査

ご協力をお願い

本調査は、関門地域共同研究会（下関市立大学・北九州市立大学）が下関市内の雇用の実態について行なうものです。北九州市産業経済局産業振興部雇用開発課が北九州市内の居住者対象に実施をしている調査と同一の方式を採用しています。

在学生の皆さんにご協力をお願いします。
お答えいただいた内容はすべて数字となつて取り扱われます。どなたがお答えになったかは全く分からないようになります。データは学術研究以外の目的で使用することはありません。個人情報の保護は厳重に行われます。

■ ご記入にあたって

1. ご回答は各質問文にそつてあてはまる番号を1つ選んで○印で囲んでください。(なお質問によっては複数選択する場合があります) また、具体的な内容をご記入いただく場合もありますのでご注意ください。
2. 質問が多くご迷惑をおかけしますが、最後に記入漏れがないかご確認をお願いいたします。なおお事情により回答できない場合がございます。もし記入のままでも結構ですのでご返送ください。

関門地域共同研究会下関市立大学班

お問い合わせ先：下関市立大学附属地域共創センター TEL.(083)254-8613
下関市立大学経済学部 道産 課 TEL.(083)254-8614

1 はじめに、「自分」のことや「仕事」に関するあなたの二意見をうかがいます。

問1 まず、最初におたずねします。あなたは、現在の暮らし向き全般に満足していますか、それとも不満ですか。

1. 満足している
2. どちらかといえば満足している
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満である
5. 不満である

問2 さて、ご意見をうかがいます。「自分」に関する次のような考え方について、あなたは当てはまると思えますか。そうは思いませんか。次の(1)～(6)それぞれについて、あなたに近いものを1つずつ選び○を付けてください。(○は6つ)

	当てはまる	はいど まえち らばら な当か てと	はいど まえち らばら な当か てと	な当 いて は ま ら	
(1) 自分の将来への不安がある	---	1	2	3	4
(2) 自分は幸せだと思う	---	1	2	3	4
(3) 豊かでなくとも気ままに暮らしたい	---	1	2	3	4
(4) 自分より他人のことを先に考えるほう	---	1	2	3	4
(5) 無理と思われるくらいの目標を立てる	---	1	2	3	4
(6) 自分はやればできると思う	---	1	2	3	4

問3 あなたは仕事に就く場合、どんなことを重視しますか。現在仕事に就かれている方はその仕事に就くときに特に重視した項目は何でしたか。それぞれ3つまで選んで○を付けてください。(○は3つまで)

1. 安定性
2. 将来性
3. 収入
4. 勤務地
5. やりがい
6. かつこよさ
7. 世間の評判
8. 業務内容
9. 専門性
10. その他 ()
11. 特にない

問4 「仕事」に関する次のような考え方について、あなた自身は当てはまると思いますが、そうは思いませんか。次の(1)～(7)それぞれについて、あなたに近いものを1、2ずつ選び○を付けてください。(○は7つ)

	当てはまる	はいど まえち はら なか いてど	はいど まえち はら なか いてど	な い て ま ら	
(1) 自由時間を減らしても収入を増やしたい	→	1	2	3	4
(2) 仕事より自分の生活を大事にしたい	- - - - ->	1	2	3	4
(3) 仕事が面白くなければ辞めればよい	- - - - ->	1	2	3	4
(4) より専門的・高度な仕事をしたい	- - - - ->	1	2	3	4
(5) より責任のある仕事をしたい	- - - - ->	1	2	3	4
(6) 自分で会社を興したい	- - - - ->	1	2	3	4
(7) 仕事のための勉強は積極的に進めたい	→	1	2	3	4

II あなたの就労状況、就労希望状況等についておたずねします。

問5 あなたは、これまで正社員の経験がありますか。

1. 正社員の経験がある
 2. 正社員の経験はない
- 問6 あなたが、希望する働き方についてお答えください。
1. すぐにも正社員に就きたい
 1. いずれは正社員に就きたい
 3. 自営業
 4. パート・アルバイト
 5. 派遣・契約社員
 6. 主婦・主夫
 7. その他 ()

問7 あなたが、希望する仕事についてお答えください。(2つだけ選んでください)

1. やってみたい仕事
2. 自分の技術・経験が生かせる仕事
3. 待遇(賃金、福利厚生など)がよい仕事
4. 家族や友人の勧めでくれる仕事
5. 他に仕事があればどんな仕事でも
6. 特になし
7. その他 ()

問8 ご希望の就業地についてお答えください。

1. 下関市内
2. 北九州市内および隣接地
3. 下関市を除く山口県内
4. 北九州市内および隣接地を除く福岡県内
5. その他 ()

問9 こんなことがあれば若者が働きやすいと思う取り組みについてお答えください。主なものを2つまで選んで○を付けてください。

1. 求人情報の提供
2. 技術・能力向上のための職業訓練の機会の充実
3. 就職活動に関する相談の機会の充実
4. 企業の採用者数の拡大
5. 就業体験の実施
6. 就職活動に関する講習会・セミナーの開催
7. わからない
8. その他 ()

問10 現在の就職活動状況についてお答えください。

1. 現在、就職活動をしている → 問11、問12へ
2. 現在、就職活動をしていない → 問13へ

問11 最近行った就職活動についてお答えください。該当するものを全て選んでください。

1. ハローワークを利用した
2. 民間の職業紹介所を利用した
3. 若者ワークプラザ北九州州を利用した
4. その他の公的な機関を利用した(機関名:)
5. 学校の就職センターを利用した
6. 就職情報誌を見た
7. インターネットを利用した
8. 合同会社説明会に参加した
9. 家族や知人などに仕事を紹介してもらった
10. 教育訓練機関を利用した
11. その他 ()

問 12 あなたにとって就職活動で何が問題ですか。特に当てはまるもの2つまで○を付けてください。

1. 自分の能力が足りない
2. 相談する相手がいない
3. 希望する求人が少ない
4. 就職活動の仕方がわからない
5. 就職に関する情報が少ない
6. 求人に年齢制限がある
7. 新卒者に採用が限られている
8. 採用に関して資格・免許が必要
9. 特になし
10. その他 ()

(「問 6」で「7. 今のところ働く予定はない」を、「問 10」で「2. 現在、就職活動をしていない」を選んだ方)

問 13 あなたが働かない理由についてお答えください。次の中から、特に当てはまるもの1つだけ○を付けてください。

1. やりたい仕事が見つからない
2. どんな仕事をしたいのかわからない
3. 働く気がない
4. 健康に問題がある
5. 仕事に働くのが不安
6. 能力的に自信がない
7. 自由に気楽にしていきたい
8. 働く必要がない
9. 何となく
10. その他 ()

(みなさんにお聞きします)

Ⅲ 近年、ニート(若年無業者)と呼ばれる若者の増加が社会問題となっておりますが、この問題についてお答えいただけます。

問 14 いわゆる「ニート問題」に対して、あなた自身はどのような考えですか。

1. 非常に大きな問題である
2. どちらかと言えば問題である
3. あまり問題ではない
4. 全く問題ではない
5. わからない

(次ページの問 15へ)

問 15 それでは、あなたは、ニートが増加した原因(背景)はどんなことと思われるか。主なもの2つまで○を付けてください。

1. 家庭で自立心を養う子育てがなされていない
2. 学校で自立心を養い、働くことの大切さを学ぶ教育がなされていない
3. 学校による卒業予定者に対する就職支援が不十分
4. 不景気が長引き、企業があまり人を雇わなかった
5. 自立や就職について相談する人や場所がない
6. わからない
7. その他 ()

問 16 今後、「ニート問題」を解決するためには、社会全体としてのどのような取り組みが必要と思われるか。あなたが特に必要と思われるもの3つまで○を付けてください。

1. 自立心や職業観の育成を図る**学校教育**
2. 学校での卒業予定者に対する**就職に向けた支援**
3. 家庭内で働くことの大切さや自立心を養うなどの**子育てに対する支援**
4. 企業への新卒者だけでなく中途採用なども含めた**幅広い採用の働きかけ**
5. 企業が採用を増やすよう景気の向上に**有効な経済政策の積極的推進**
6. 就職に関する**情報や相談機会の提供**
7. 自立に向けた心的ケアなどを行う**専門機関(施設等)の充実**
8. 就職に向けた**技術・能力向上のためのセミナーや職業訓練の実施**
9. わからない
10. その他 ()

(みなさんにお聞きします)

Ⅳ あなた自身のことについてお答えいただけます。

(1) 性別はどちらですか。

1. 男性
2. 女性

(2) あなたの年齢についてお答えください。

1. 15～19歳
2. 20～24歳
3. 25～29歳
4. 30～34歳
5. 40歳以上

VI 若年者の雇用に関して役所等への要望や意見についてご自由にお書きください。

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(3) あなたの在学状況についてお答えください。

- 1. 高校
- 2. 専門学校
- 3. 短大
- 4. 高専
- 5. 大学
- 6. 大学院
- 7. その他 ()

(4) あなたは結婚しておられますか。

- 1. 既婚
- 2. 未婚
- 3. 死別・離別

(5) あなたと同居されている方についてお答えください。

- 1. 1人暮らし
- 2. 夫婦のみ
- 3. 親・子 (2世代)
- 4. 親・子・孫 (3世代)
- 5. その他 ()

(6) あなたの現在の居住地 (住所) についてお答えください。

- 1. 下関市内
- 2. 北九州市内および隣接地
- 3. 下関市を除く山口県内
- 4. 北九州市内および隣接地を除く福岡県内
- 5. その他 ()

(7) あなたが生活していくうえで主な収入についてお答えください。

- 1. 自分の収入
- 2. 親の収入
- 3. 配偶者の収入
- 4. きょうだいや祖父母の収入
- 5. その他 ()

(8) お差支えなければ、あなたのおよその年収 (税込み) についてお答えください。

- 1. 50万円未満
- 2. 50～100万円未満
- 3. 100～200万円未満
- 4. 200～300万円未満
- 5. 300～500万円未満
- 6. 500～700万円未満
- 7. 700～1,000万円未満
- 8. 1,000万円以上
- 9. なし

これですべての質問は終わりました。長時間にわたりご協力いただき、誠にありがとうございます。お手数ですが、回収にご協力ください。

(裏にご要望などを記入していただければ幸いです)