

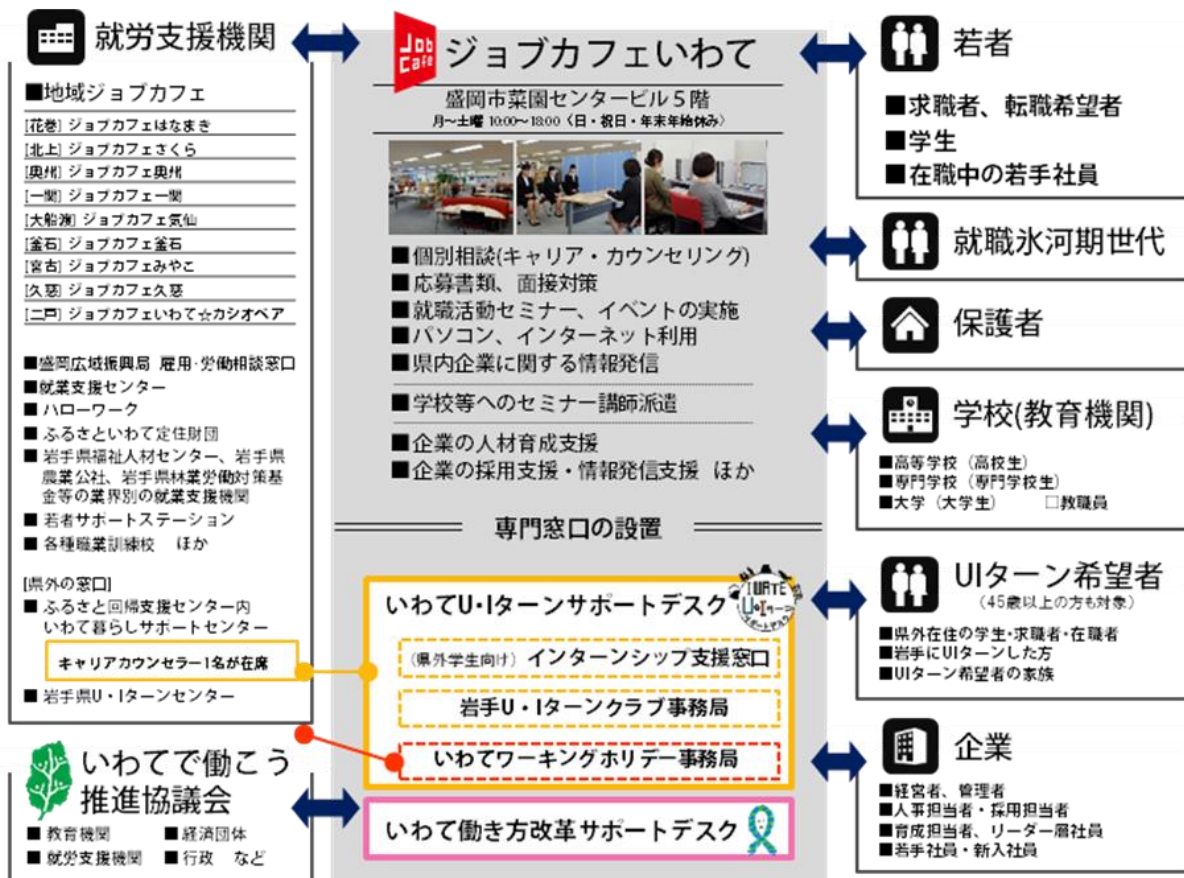
第100回 岩手県総合計画審議会 話題提供

# 若者の就労支援の現場から

2022年9月16日(金)

# ジョブカフェいわてについて

## 支援相関図



主な支援対象：15歳～おおむね45歳の方  
およびその保護者の方、  
教育機関、県内企業等

開館：月曜～土曜 10:00～18:00 (日・祝・年末年始休み)

## サービス利用者数 76,589 人

※令和4年度：ジョブカフェいわての関連事業で実施したすべてのサービス利用者の合計（企業、教員、保護者等の若者以外へのサービスを含む）

# ジョブカフェいわての取り組み

## キャリアカウンセリングを中心とした施設内サービス



## 県内高等学校・大学へのキャリア教育および就職支援／企業向け採用・育成支援



# U・Iターンの総合支援拠点運営

岩手県のUIターンに関する総合支援拠点として、相談窓口の運営を土台とし、ワークショップ、プロモーション、マッチングサイトなど、トータルで実施。



## 岩手・東京の しごと相談拠点

(常駐型の仕事の相談窓口業務)



## 求人マッチングサイト 「シゴトバクラシバいわて」 の構築・運用

- ・求人数 **約10,824件**
- ・登録企業 **944社**
- ・登録求職者 **1,829名**  
令和4年度7月末現在



## 学生と企業をつなぐ ワークショップ企画

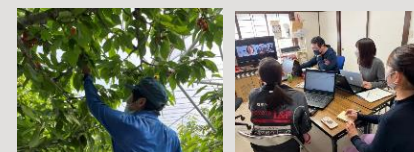


## SNSを活用した 移住プロモーション 「いわてとつながろう」

## 岩手UIターンクラブ 県外大学の 応援組織事務局

ワーク&ステイ PROGRAM

## ワーホリ!いわて 働く&暮らす。新たな 移住の取り組み





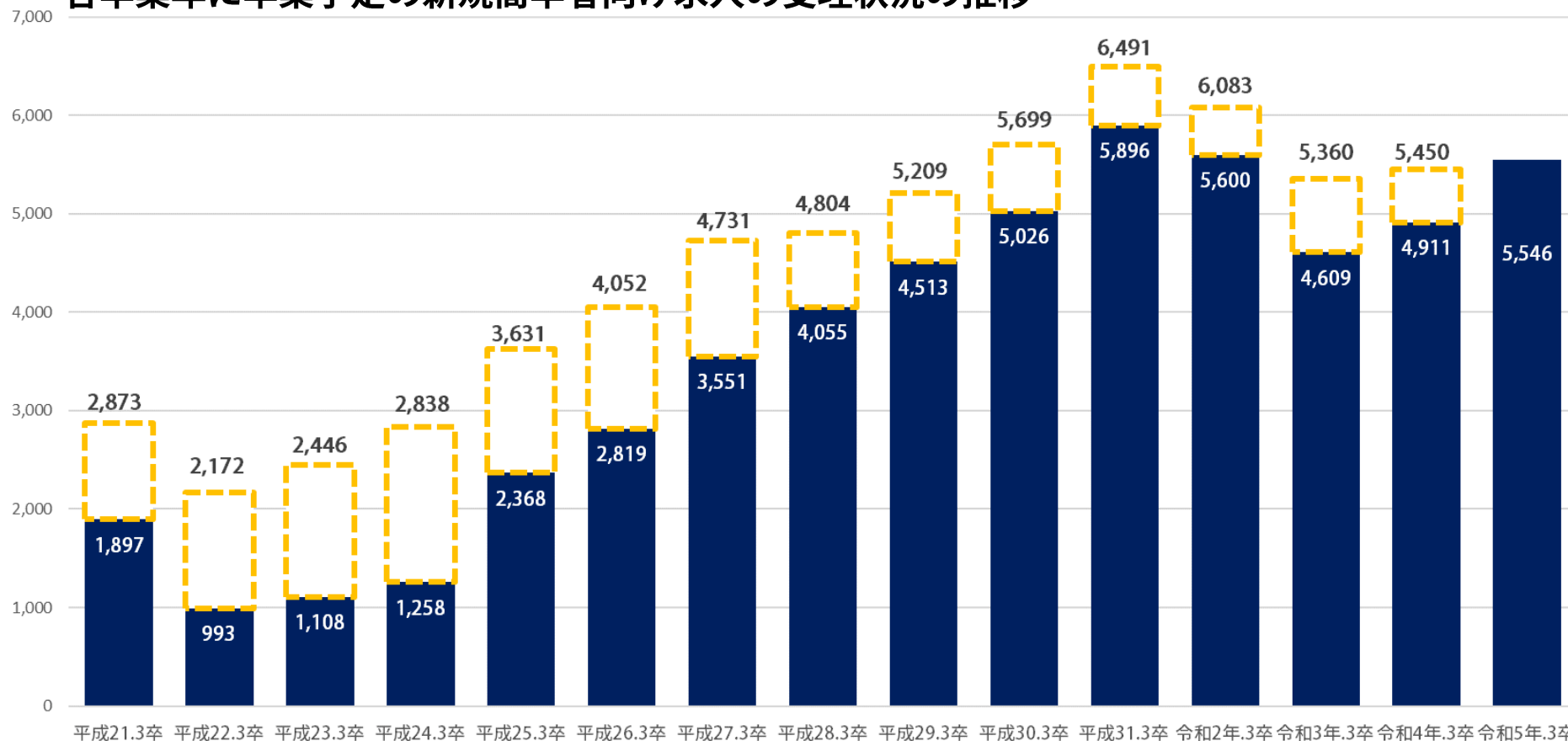
1

# 県内の雇用情勢について

# 高校生の就職状況

令和5年3月卒は求人情数は**6.7%**、求人数は**12.9%** 前年度より上昇。

各卒業年に卒業予定の新規高卒者向け求人の受理状況の推移

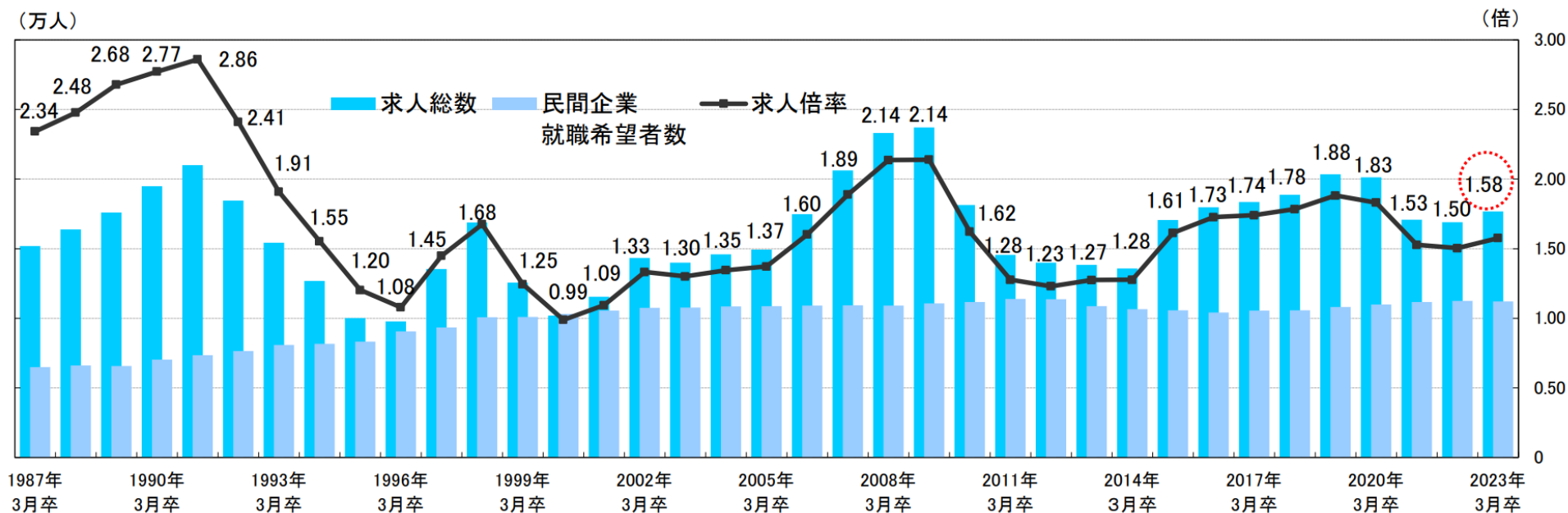


- ・求人受理開始日（平成29年度より6月1日、平成28年度までは6月20日）から7月末日までに受理した求人数の推移
- ・点線表示は最終求人数

岩手労働局職業安定部職業安定課

# 大学生の状況 (求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率)

2023年3月卒業予定の大学生・大学院生対象の  
大卒求人倍率は**1.58倍** (2月調査)。前年の**1.50倍**より**0.08ポイント**低下。

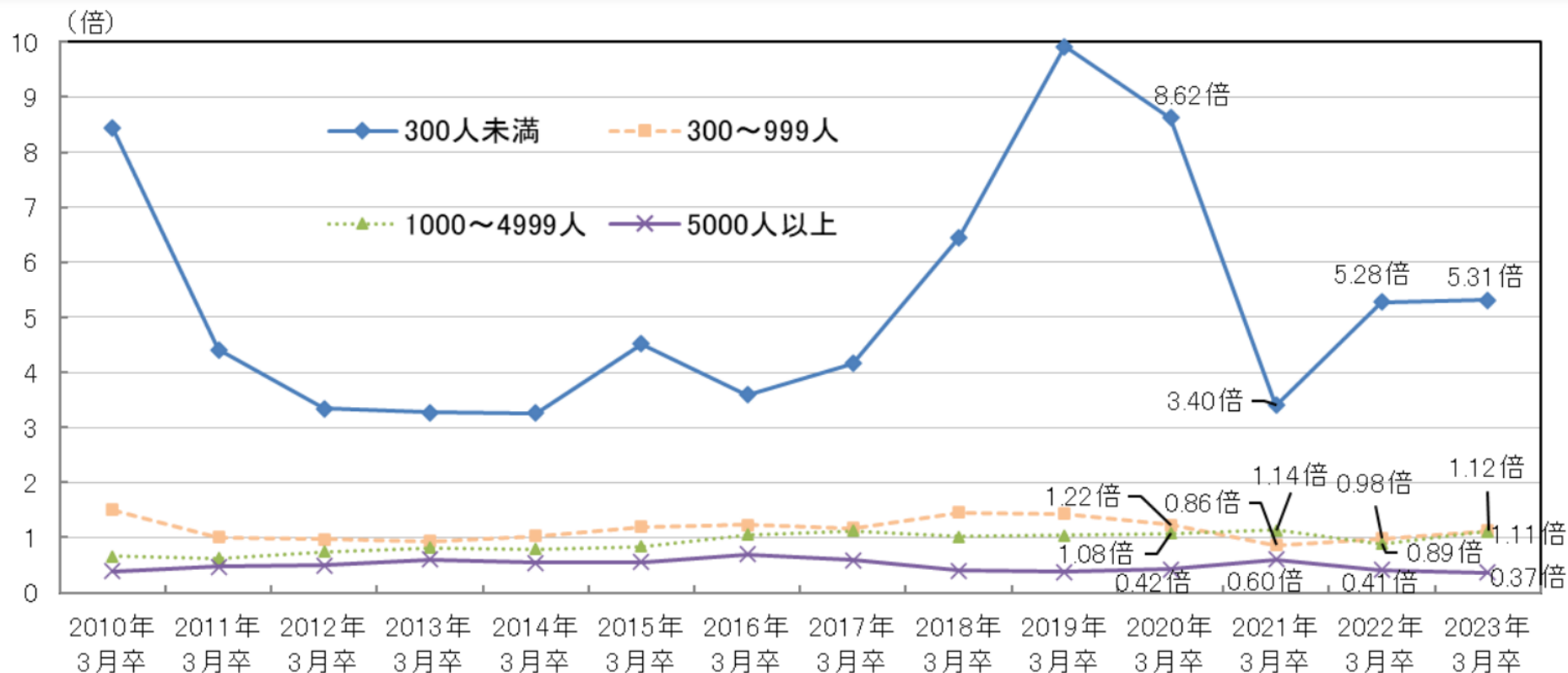


リクルートワークス研究所：第38回ワークス大卒求人倍率調査 (2023年卒)  
2022年2月調査4月発表



# 大学生の状況 (従業員規模別 求人倍率の推移)

新型コロナウイルスによる影響で、**従業員規模300人未満企業**で求人数が大きく低下したが、**5.31倍に上昇**。



リクルートワークス研究所：第38回 ワークス大卒求人倍率調査 (2022年卒)  
2021年2月調査4月発表

# 採用における企業の課題

## 母集団形成

- 魅力の伝え方の前に、そもそも伝える場が少ない
- 学校と連携がなかなかうまくできない

## 応募行動促進

- 本人が納得して応募しているのか心配  
(情報・思いが適切に伝わっていない)
- 希望(想定)する生徒に応募してもらえない

## 選考

- しっかり準備された問答になり、行動特性を見抜く面接がなかなかできない
- 社内で選考結果が割れる

## 内定

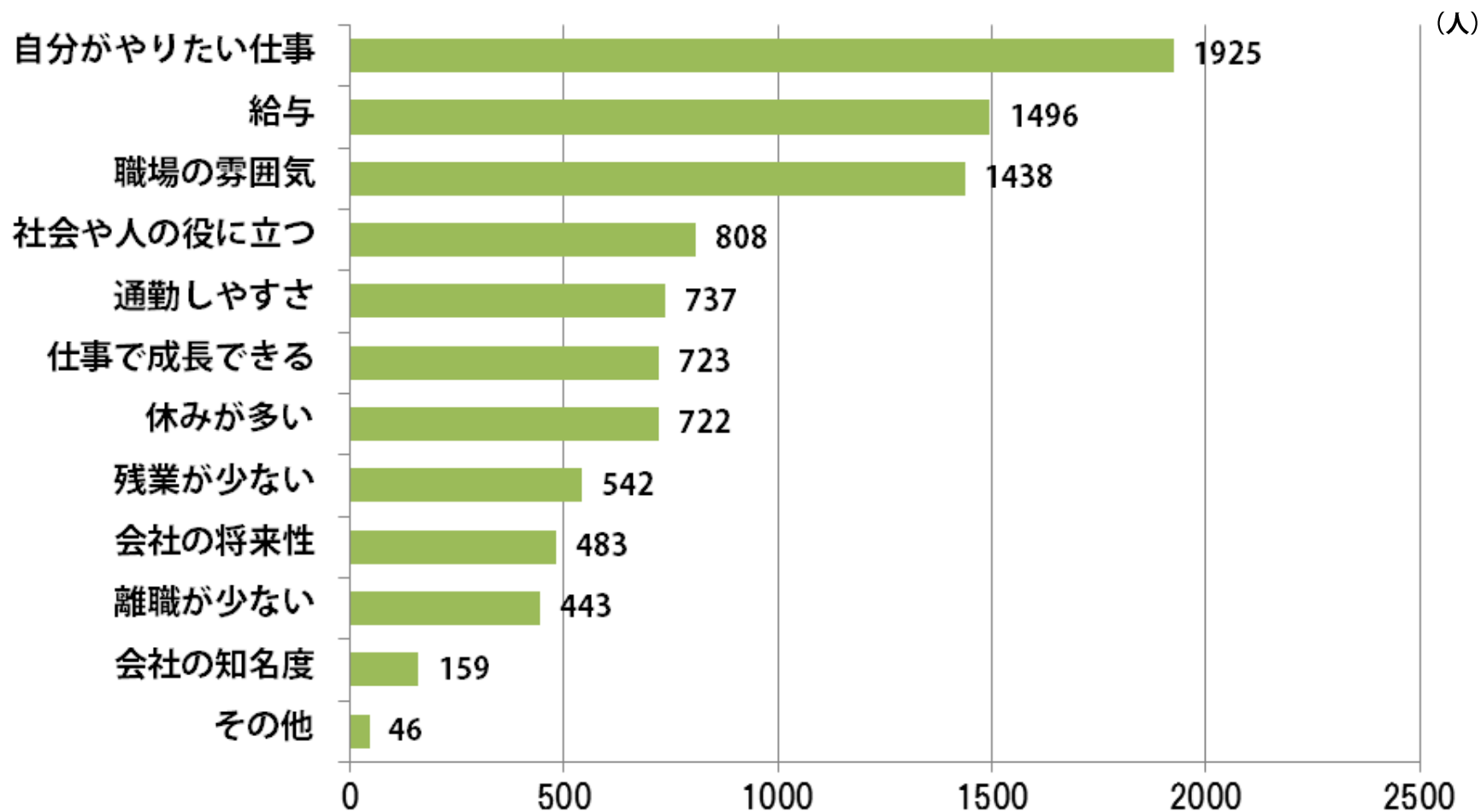
- 継続的にコミュニケーションをとっていたのに内定を辞退された
- 内定辞退者が多く、採用活動の期間が長期化してしまう

## 入社後育成

- 育成体制を整備したのに、うまく機能しない
- しっかりケアしていたはずなのに、辞められた

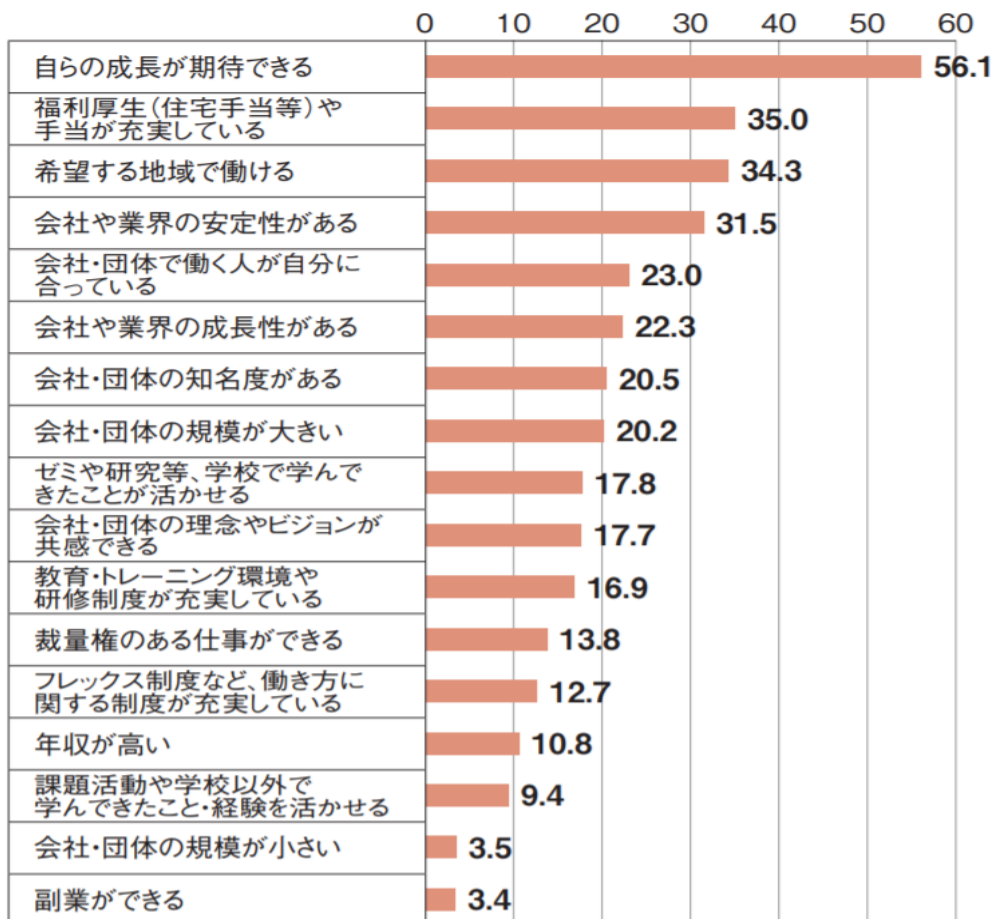
# 高校生が就職活動で意識していること

就職を考える際に意識したいのはどの項目ですか (複数回答可)



ジョブカフェいわて実施アンケート2019年4月～2020年3月  
(高校生N=2589)

# 大学生等の就活の価値観



※大学生のみ・民間企業への就職確定者／複数回答  
 ※「その他」は割愛

[出典] 就職みらい研究所(リクナビ)：就職白書2020

自身の成長

給与・福利厚生

働く場所

労働時間・休日

企業の成長性

企業の安定性

企業の規模

企業理念

働き方の制度

研修制度

学びとの接続

人間関係



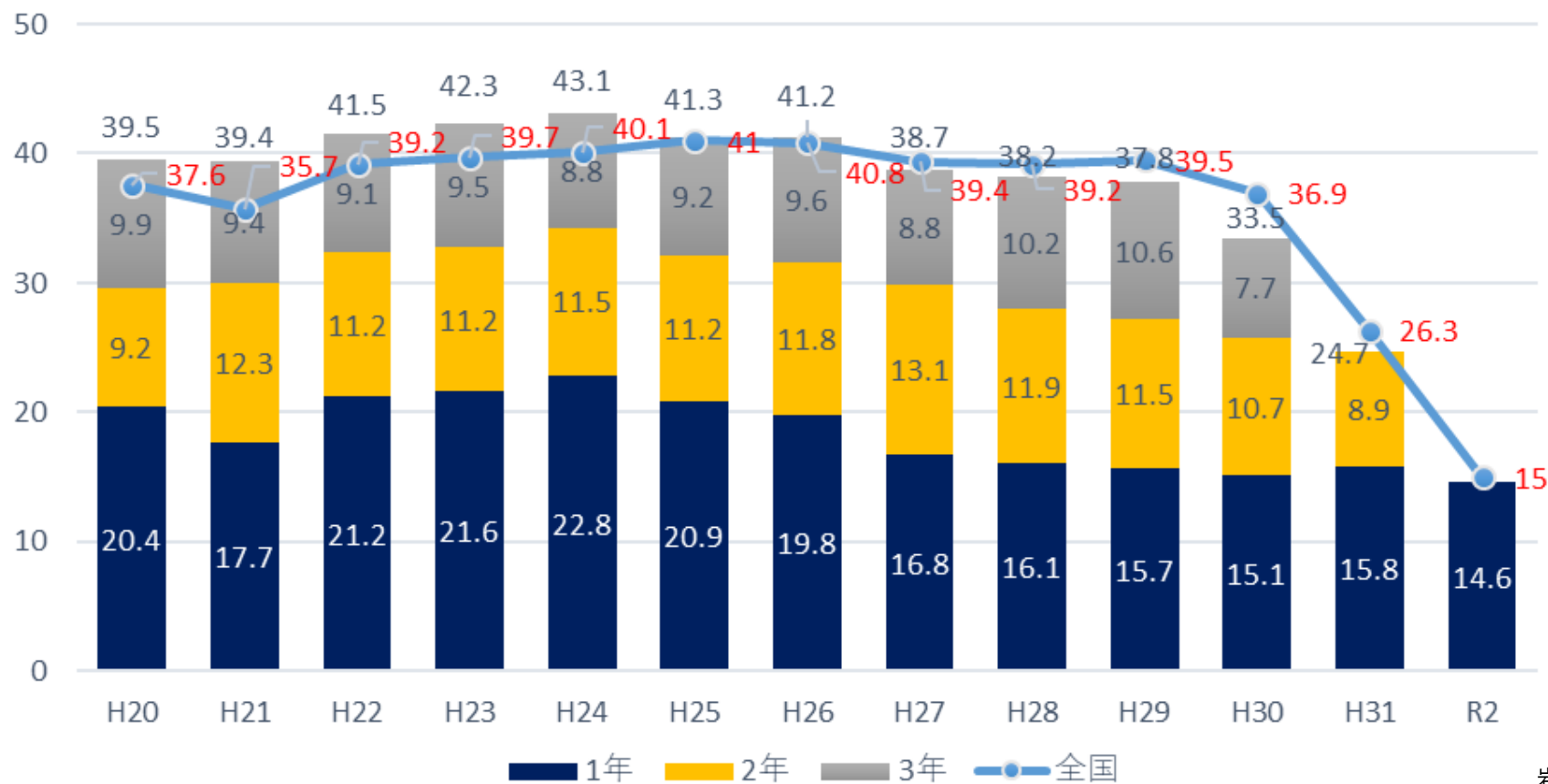
2

# 職場定着における現状について

# 高卒の離職率



平成27年3月卒より離職率は全国平均を下回り、以降、低減傾向にある。



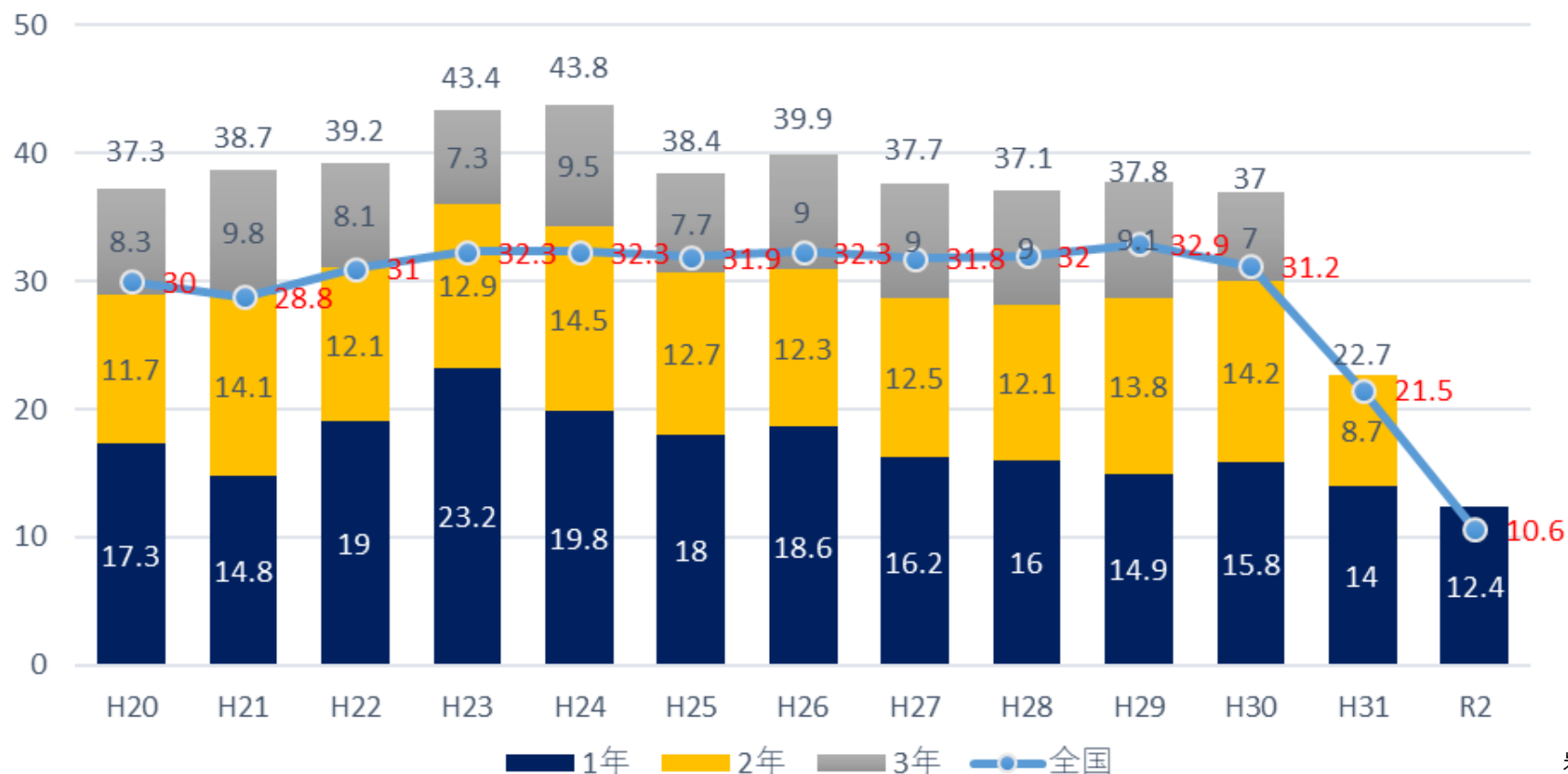
岩手労働局

# 大卒の離職率



DATA

平成25年3月卒より30%台ではあるものの、  
依然として全国平均より高くなっている。



岩手労働局

# 新入社員の置かれた環境

## 新しい環境

- 朝、ちゃんと遅刻しないように起きられるか
- もらった給料で自立できるか

## 新しい人間関係

- 親ほど年齢が離れた人と仕事するって、想像がつかない
- 上司や先輩が苦手なタイプ

## 新しい評価基準

- 求められていることがわからない
- 自分では頑張っているのに、周りからは評価されない



# Q どのようなことが働くモチベーションにつながるか 複数回答



	項目	件数	割合
1	休日にしっかり休めること	108	62.4%
2	職場の雰囲気が良いこと	108	62.4%
3	職場の人間関係が良いこと	107	61.8%
4	プライベートが充実すること	90	52.0%
5	仕事を通して自分の成長を実感すること	86	49.7%
6	やりたい仕事ができること（仕事のおもしろさ）	84	48.6%
7	誰かの役に立つこと	76	43.9%
8	お客様や職場の人から感謝されること	74	42.8%
9	仕事内容に見合った給料がもらえること	72	41.6%
10	職場の人から認められること	63	36.4%
11	自分のスキルや能力が生かされていること	62	35.8%
12	仕事で成果を出すこと	40	23.1%
13	出世や昇給をすること	39	22.5%
14	仕事で重要な役割を任せてもらえること	31	17.9%
	社会に貢献すること	31	17.9%
16	会社に貢献すること	25	14.5%

R3：岩手県 仕事・働くことに関する意識調査（n=173）



## Q 新入社員の時、不安だったこと、困ったこと

### 仕事の理解や進め方に関する不安・困りごと

- 仕事についていけるか、覚えられるか
- 分からないことがあった時、上司・先輩に分からないことを聞きにくい（誰に聞いたらいいか分からない）
- そもそも何をすればよいか分からなかった
- 仕事の優先順位が分からなかった  
固定電話の使い方が分からなかった



## Q 新入社員の時、不安だったこと、困ったこと

### 人間関係の構築に関する不安・困りごと

- 職場になじめるか不安
- 上司・先輩と関係を築けるか心配
- 同期・年の近い先輩がいないため、気軽に相談できる人がいない

### 生活面の不安

- 1人暮らしができるかどうか
- この給料で生活できるのかイメージできず不安



## Q 新入社員の時、あればよかったと思うサポート

### 相談体制やサポート体制について

- 年の近い先輩と会話をする機会がほしい
- メンター制度があるといいなと思った
- 質問や相談をしても邪魔にならない時間帯がほしい

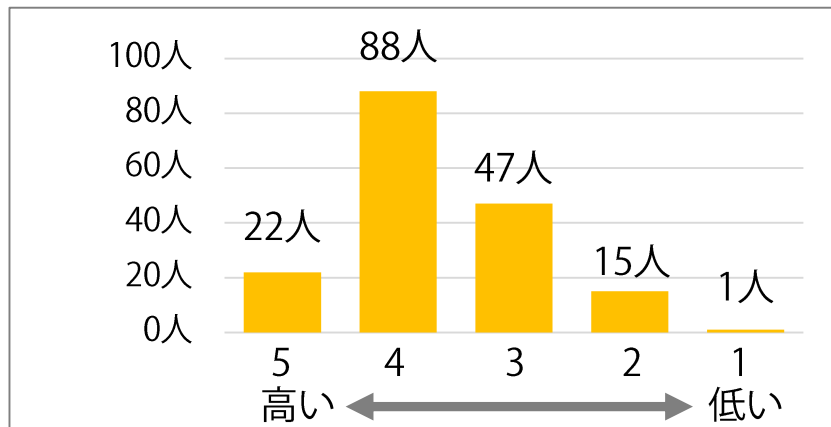
### 社員同士の交流や相互理解の場

- 交流会、飲み会、食事会など社員同士でコミュニケーションをとる機会
- 職員の写真と名簿があれば名前を覚えやすかった

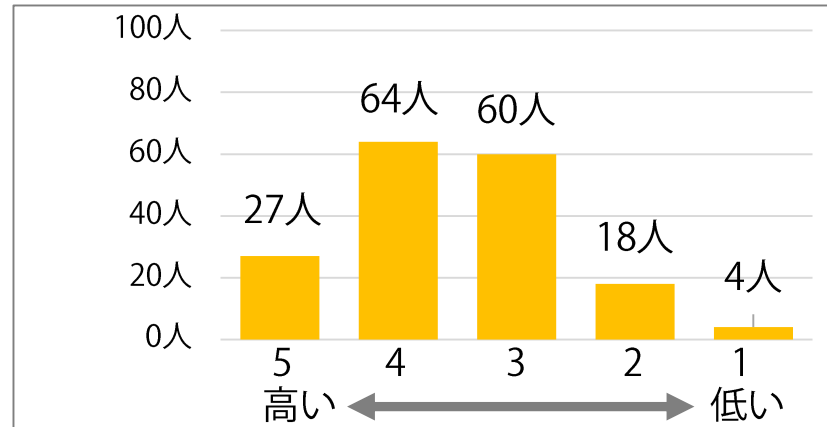


# Q 仕事への満足度・貢献度

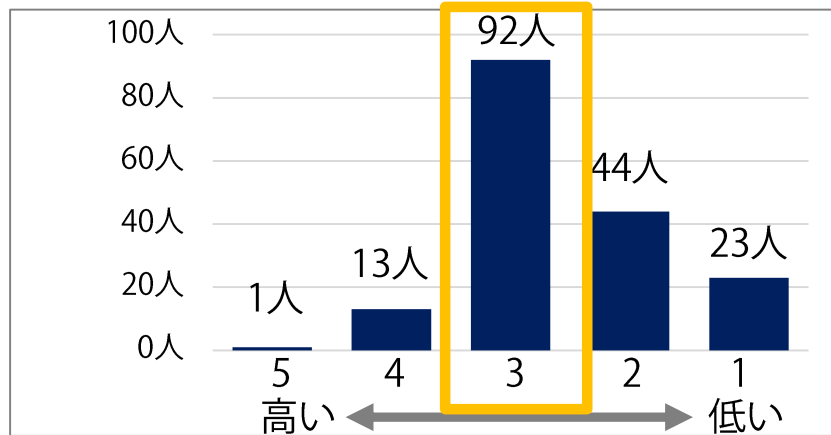
## 現在の会社への満足度



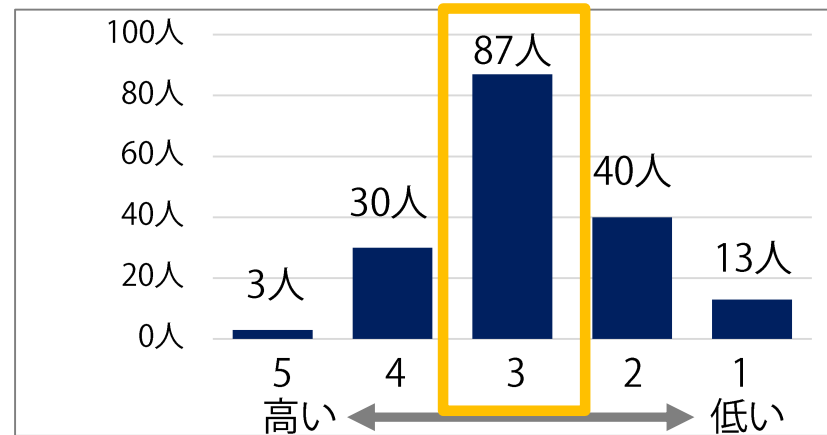
## 現在の仕事への満足度



## 現在の会社への貢献度



## 現在の仕事への貢献度



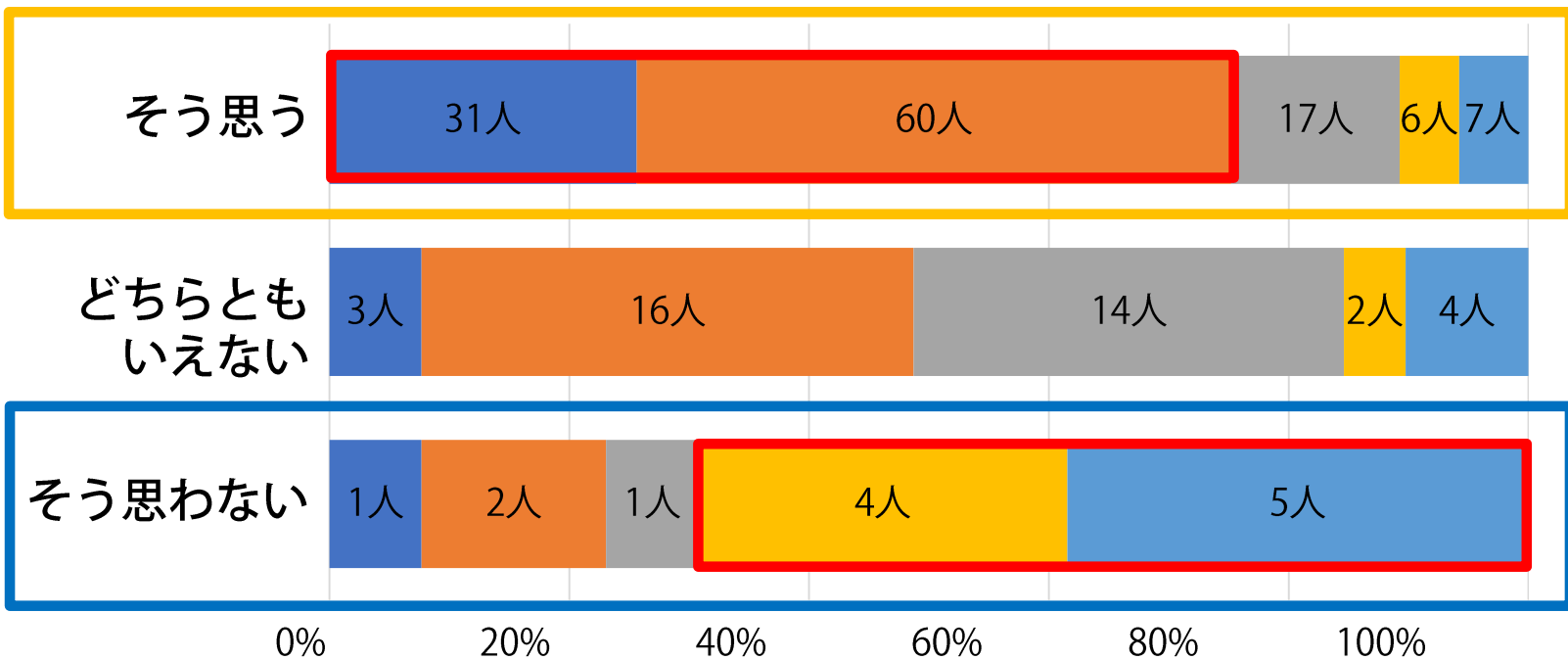
R3：岩手県 仕事・働くことに関する意識調査 (n=173)

# 新入社員の時の関わりは「働き続けたい」に影響

## 働 き 続 け た い 度 合 い

■ 高い ■ やや高い ■ 中間点 ■ やや低い ■ 低い

新入社員の時仕事を十分に  
教えてもらったと思うか



# 育成担当者の状況

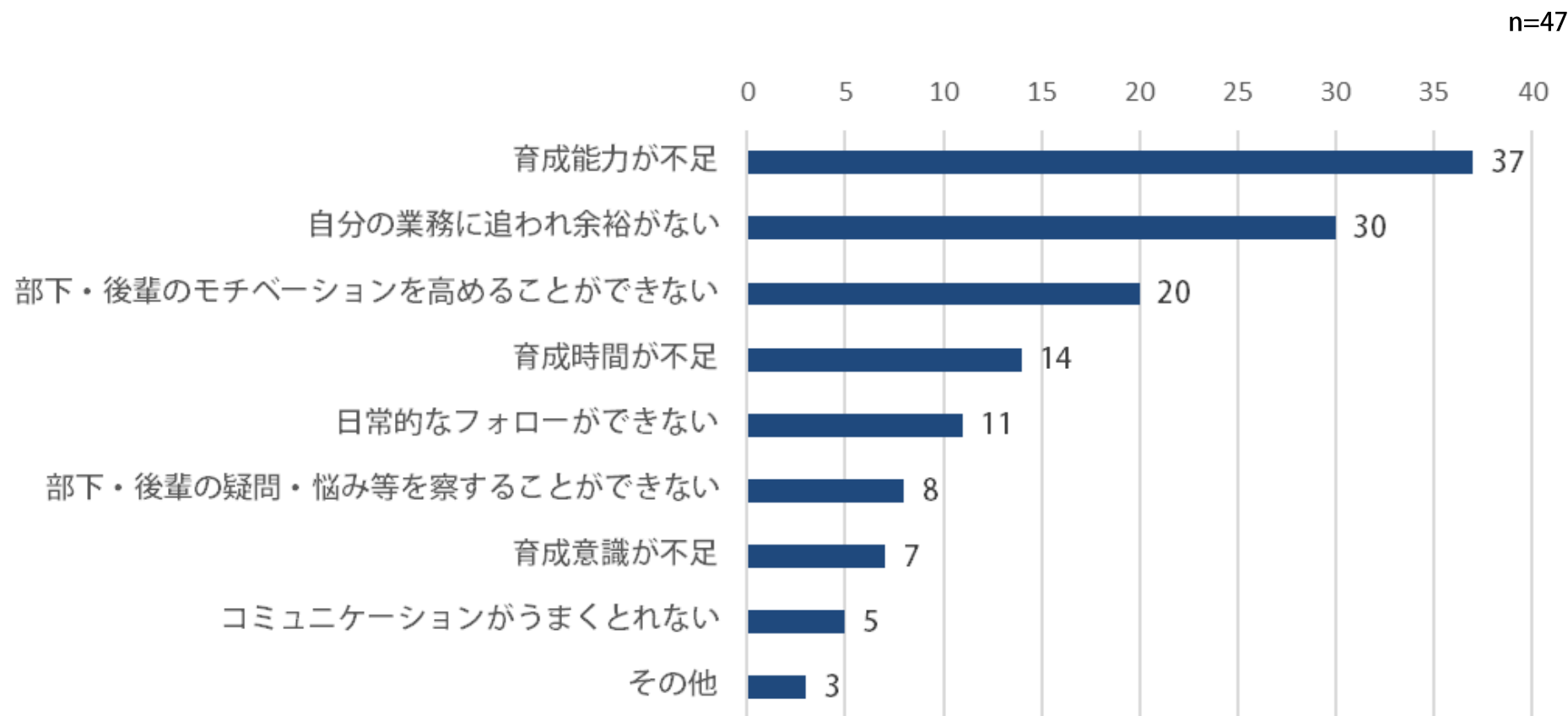
## 「育成における自分自身の課題について コメント抜粋」

- ・ 安心して業務を任せられる部下がいないため、自分が業務対応に追われ気持ちに余裕がない。
- ・ 業務の合間を見て、研修やOJTを実施しているものの、圧倒的に業務量が多く、本当はもっとかかわってあげたいがそれができていない状態。
- ・ 気遣いをしすぎる傾向があり、指示を出すよりも自分で行動してしまうため。
- ・ 自分自身、知識が足りなかったり他の仕事でいっぱいだったりして、後輩にあまり関わっていないことがある。後輩が年上なこともあり距離感に悩む。
- ・ 自分の考えを後輩社員に上手く伝えられない（語彙力が低い）
- ・ 若手社員と年齢が離れてきたこともあり、年代にあった適切なアプローチが課題。
- ・ 指示をあたえるだけになっていることもあり、後輩がモチベーション高く仕事できているか判断できない。
- ・ 職員不足のため現場に入りシフトをまわしている状態。組織全体の育成環境を管理するまでにいたっていない。
- ・ 育成が細かく分かりづらい。育成について時間を取れていないため内容が薄い。指導に計画性や流れがなく細やかな指導が出来ていない。
- ・ 全く別の業務をしているため、日頃から接点が少なく、日々何気ないコミュニケーションをとることで精一杯。

ジョブカフェいわてアンケートより抜粋

# 育成担当者の状況

## 「育成における自分自身の課題について」



ジョブカフェいわてアンケートより抜粋



# キャリア形成の変化

職業生活

30年～40年



40年～50年

キャリアのゴール

明確



不明確

キャリア形成

組織主導



個人主導