社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム

ニ ー ズ 調 査 報 告 書

平成２０年３月

大分工業高等専門学校

社会人の学び直し委員会

目　　次

Ⅰ　調査概要 1

Ⅱ　就職支援講座開設のためのニーズ調査結果 2

1　回答者の属性 2
2　これまで経験した就労形態 3
3　現在、働いていない理由 4
4　仕事や就職に関する情報入手方法 5
5　今後の就労意向 6
6　身に付けたい技術・技能 9
7　働く目的・理由 10
8　仕事を選ぶときの重視点 11
9　パソコンに対する興味 12
10　パソコン利用経験 13
11　インターネット・メール利用状況 14
12　無料のパソコン講座について 15
13　講習受講場所 17
14　大分高専でのパソコン講座について 18
15　講師に対する要望 23
16　大分高専が開設するカウンセラーへの相談意向 24

Ⅲ　若年人材ニーズ調査結果 25

1　回答企業の属性 25
2　従業員の採用状況 27
3　通年採用制について 29
4　不足している職種 30
5　不足している就業形態 31
6　正社員の採用に当たって重視する点 32
7　正社員の採用意向 33
8　正社員の採用方針 34
9　中途採用について 35
10　中途採用をする理由 38
11　若年社員の退社について 39
12　フリーターのイメージ 42
13　フリーターの採用意向 44
14　パソコンを使いこなせる社員の有無 45
15　パソコンの取り扱いスキルについて 46
16　採用に有利な資格 48
17　テレワークについて 57
18　ＳＯＨＯの活用について 58
19　社会人の学び直し講座に対する意見 59

Ⅰ　調査概要

１　調査の目的

本調査は、就職を希望する人に仕事上必要となる基本的な技能の取得ができるよう、学校の特性を活かした無料の就職サポート講座を開設するにあたり、どのようなニーズがあるかを把握するために実施する。

２　調査実施概要

調査実施の方法は以下の通りです。

	就職支援講座開設のためのニーズ調査	若年人材ニーズ調査
①調査対象者と抽出方法	ハローワーク、ジョブカフェ、おおいたサポステ、雇用紹介事業者「ジョブシティ」及び就労支援を行っているＮＰＯ法人（「アスパル」、「若者自立支援の会ステップ」、「フリースペースぱずる」、「心の支援センター」）の協力を得て、現在、正社員ではない人を抽出した。さらに来街者への調査も実施した。	本校が所有する会社名簿の中から無作為に 250 社を抽出した。
②調査方法	対象者にアンケート票を渡して、記入してもらう方法	郵送調査法
③調査時期	平成 20 年 1 月 17 日～ 平成 20 年 2 月 18 日	平成 19 年 12 月 27 日～ 平成 20 年 1 月 28 日
③回収数	250 票	94 票

３　調査企画および実施機関

調査企画・実施　国立大分工業高等専門学校
調査集計・分析　合資会社　石丸スタティスカリサーチ

４　集計・分析にあたっての注意点

報告書中の「 n= 」とあるのはパーセントを計算するときの母数となるサンプル数（回答者数）を示している。算出されたパーセントは小数第二位を四捨五入して、小数第一位までの表示としているため、その合計が必ずしも 100.0%にならない場合もある。また、複数回答で質問している調査項目においては、その合計は 100.0%を超える。

Ⅱ　就職支援講座開設のためのニーズ調査結果

1　回答者の属性

有効回答のあった 250 人の属性は以下の通りである。

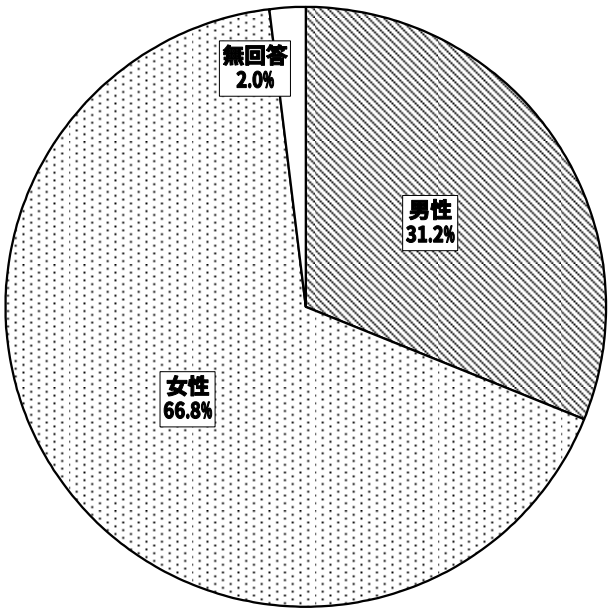
性別をみると、「男性」が 31.2%、「女性」が 66.8%である。

未既婚をみると、「未婚」が 53.2%、「既婚」が 42.4%である。

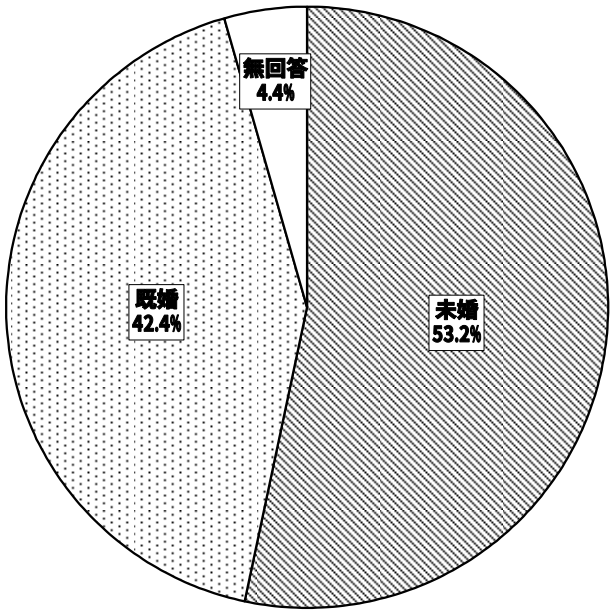
年齢構成をみると、「19 歳以下」が 3.2%、「20～24 歳」が 24.0%、「25～29 歳」が 15.2%、「30～34 歳」が 17.6%、「35 歳以上」が 37.2%である。

また、現在、仕事に関してカウンセラーに相談したいことや悩み事の「ある」のは 31.6%である。

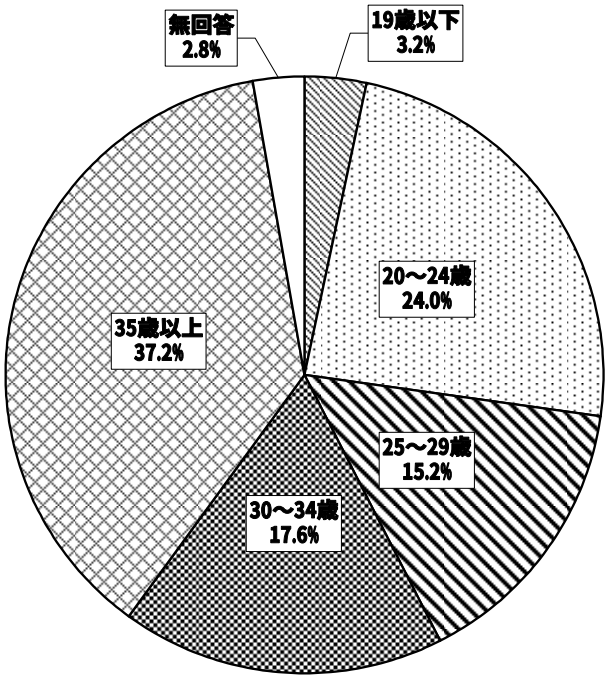
■　性別　■(n=250)



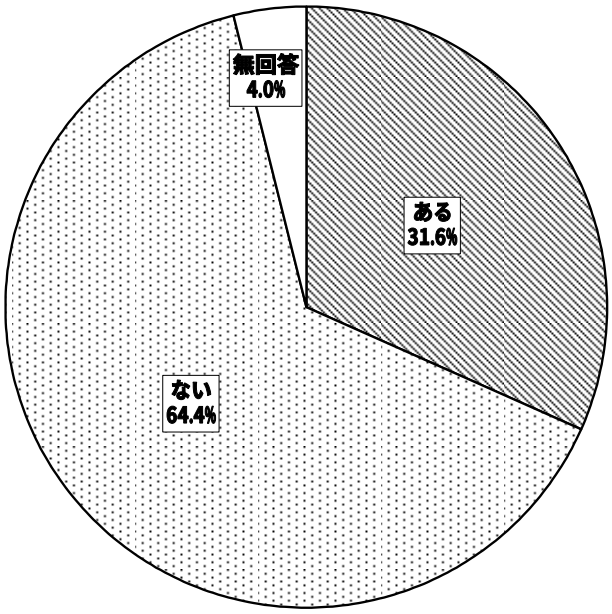
■　未既婚　■(n=250)



■　年齢構成　■(n=250)



■　ｶｳﾝｾﾗｰに相談したい悩み事　■(n=250)



2　これまで経験した就労形態

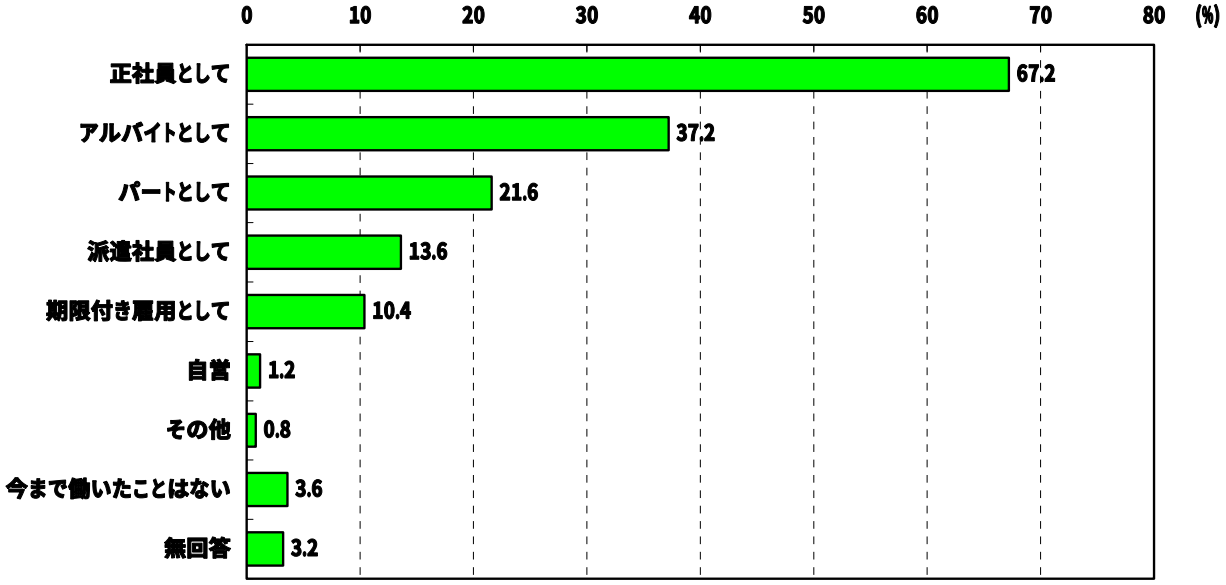
これまで経験した就労形態としては、「正社員として」が 67.2%と最も高い。次いで、「アルバイトとして」(37.2%)、「パートとして」(21.6%)、「派遣社員として」(13.6%)、「期限付き雇用として」(10.4%)となっている。

性別にみると、男女とも正社員の割合が最も高いが、男性では「アルバイトとして」が 52.6%と半数を占め、女性では「パートとして」が 29.3%と高くなっているなど、性別による差もみられる。

年齢別にみると、24 歳以下では「正社員として」は 36.8%しかなく、「アルバイトとして」が 54.4%と最も高くなっており、若年層での正社員率の低さが目立っている。

対象者別にみると、一般では「正社員として」が 71.9%と圧倒的に高いが、ＮＰＯでは「正社員として」は 10.5%しかなく、「アルバイトとして」が 73.7%と高くなっている。

■　これまで経験した就労形態　■(複数回答)



		サンプル数	正社員として	アルバイトとして	パートとして	派遣社員として	期限付き雇用として	自営	その他	今まで働いたことはない	無回答
全体		250	67.2	37.2	21.6	13.6	10.4	1.2	0.8	3.6	3.2
性別	男性	78	65.4	52.6	6.4	12.8	5.1	1.3	1.3	5.1	1.3
	女性	167	70.1	31.1	29.3	14.4	13.2	1.2	0.6	3.0	1.2
年齢別	24 歳以下	68	36.8	54.4	8.8	19.1	10.3	-	1.5	11.8	2.9
	25 ～ 29 歳	38	71.1	57.9	10.5	7.9	13.2	-	-	2.6	-
	30 ～ 34 歳	44	88.6	29.5	25.0	13.6	15.9	-	-	-	-
	35 歳以上	93	82.8	21.5	34.4	12.9	7.5	3.2	1.1	-	-
未既婚別	未婚	133	57.1	55.6	12.8	18.8	13.5	-	1.5	6.0	1.5
	既婚	106	83.0	15.1	33.0	8.5	6.6	1.9	-	0.9	-
対象者別	一般	231	71.9	34.2	22.1	13.9	10.4	0.9	0.9	2.2	3.5
	ＮＰＯ	19	10.5	73.7	15.8	10.5	10.5	5.3	-	21.1	-

(注) ここで、「ＮＰＯ」とは、「おおいたサポステ」や就労支援等を行っているＮＰＯ法人(「アスパル」、「若者自立支援の会ステップ」、「フリースペースぱずる」、「心の支援センター」)を通して回答を得た人のことをいう。
「一般」とは、上記以外の人をいう。

3　現在、働いていない理由

現在、働いていない理由としては、「自分に合った仕事がみつからない」（28.8%）をトップに、「就きたい仕事に必要な技術・技能が身についていない」（14.0%）、「年齢制限がある」（12.8%）、「職場の人間関係に自信がない」（10.8%）、「仕事に就くのが不安」（10.4%）、「採用してくれる企業がない」（10.4%）、「給与・時給が安い」（10.0%）となっている。

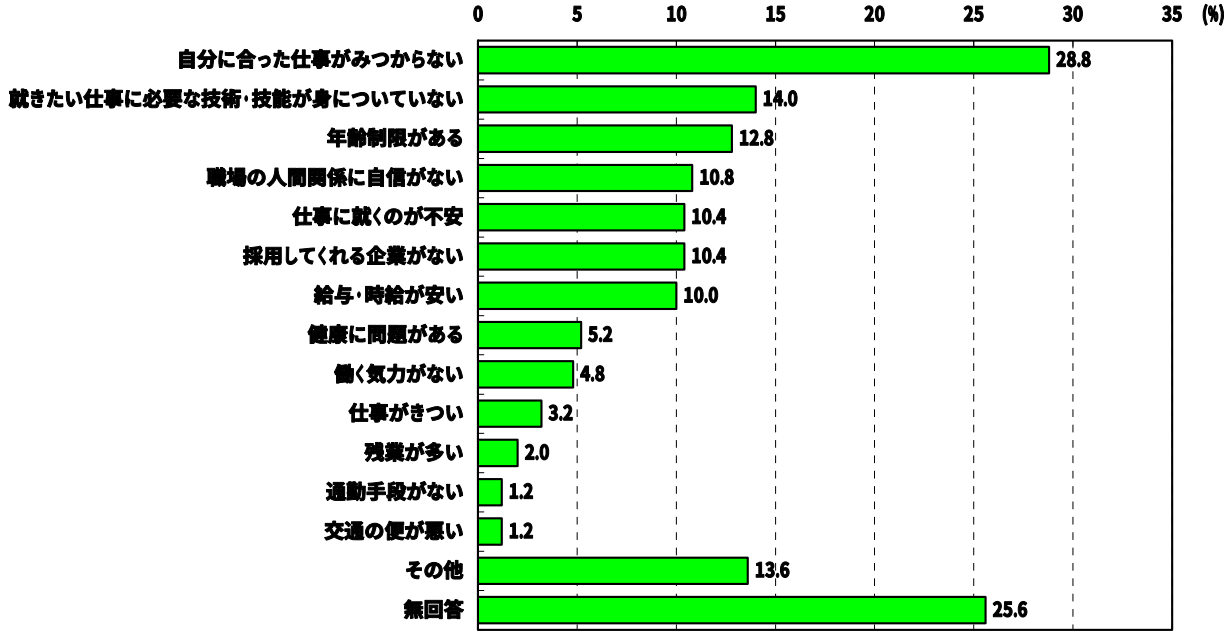
属性別にみると、ほとんどの属性において「自分に合った仕事がみつからない」が最も大きな理由であるが、これ以外で目立つ点としては以下のようなものがある。

性別にみると、男性では「採用してくれる企業がない」（20.5%－女性 6.0%）が高い。

年齢別にみると、25～29 歳では「職場の人間関係に自信がない」（34.2%）や「仕事に就くのが不安」（23.7%）が高いが、35 歳以上になると「年齢制限がある」（28.0%）が高くなる。

対象者別にみると、ＮＰＯでは「仕事に就くのが不安」（68.7%）、「職場の人間関係に自信がない」（57.9%）の割合が特に高く、職場でのコミュニケーションが大きな問題となっている。

■　現在、働いていない理由　■(複数回答)



		サンプル数	自分に合った仕事がみつからない	就きたい仕事に必要な技術・技能が身についていない	仕事に就くのが不安	職場の人間関係に自信がない	年齢制限がある	採用してくれる企業がない	給与・時給が安い	仕事がきつい	健康に問題がある	働く気力がない	通勤手段がない	交通の便が悪い	残業が多い	その他	無回答
全体		250	28.8	14.0	10.4	10.8	12.8	10.4	10.0	3.2	5.2	4.8	1.2	1.2	2.0	13.6	25.6
性別	男性	78	37.2	21.8	19.2	15.4	10.3	20.5	10.3	7.7	10.3	9.0	1.3	-	1.3	3.8	17.9
	女性	167	25.7	10.8	6.6	9.0	14.4	6.0	10.2	1.2	3.0	3.0	1.2	1.8	2.4	18.6	26.9
年齢別	24歳以下	68	36.8	19.1	13.2	14.7	4.4	16.2	8.8	2.9	7.4	8.8	-	-	1.5	16.2	20.6
	25～29歳	38	28.9	15.8	23.7	34.2	-	18.4	15.8	2.6	2.6	7.9	-	2.6	2.6	7.9	18.4
	30～34歳	44	31.8	13.6	9.1	4.5	6.8	11.4	13.6	4.5	6.8	-	4.5	-	2.3	6.8	29.5
	35歳以上	93	23.7	10.8	4.3	1.1	28.0	3.2	7.5	3.2	4.3	3.2	1.1	2.2	2.2	18.3	25.8
未既婚別	未婚	133	33.1	16.5	15.8	18.8	6.0	16.5	8.3	3.8	9.0	7.5	0.8	0.8	3.0	12.8	18.8
	既婚	106	24.5	11.3	4.7	1.9	22.6	3.8	12.3	2.8	-	1.9	1.9	1.9	0.9	16.0	31.1
対象者別	一般	231	28.6	12.1	5.6	6.9	13.9	10.0	10.4	2.6	3.0	3.5	1.3	1.3	2.2	14.7	27.7
	ＮＰＯ	19	31.6	36.8	68.4	57.9	-	15.8	5.3	10.5	31.6	21.1	-	-	-	-	-

４　仕事や就職に関する情報入手方法

仕事や就職に関する情報の入手先をみると、「ハローワーク」が 73.6%と圧倒的に高い。次いで「無料の就職情報誌」(39.6%)、「インターネット」(34.0%)、「ジョブカフェ」(31.6%)、「新聞」(22.0%)、「有料の就職情報誌」(21.6%）となっている。

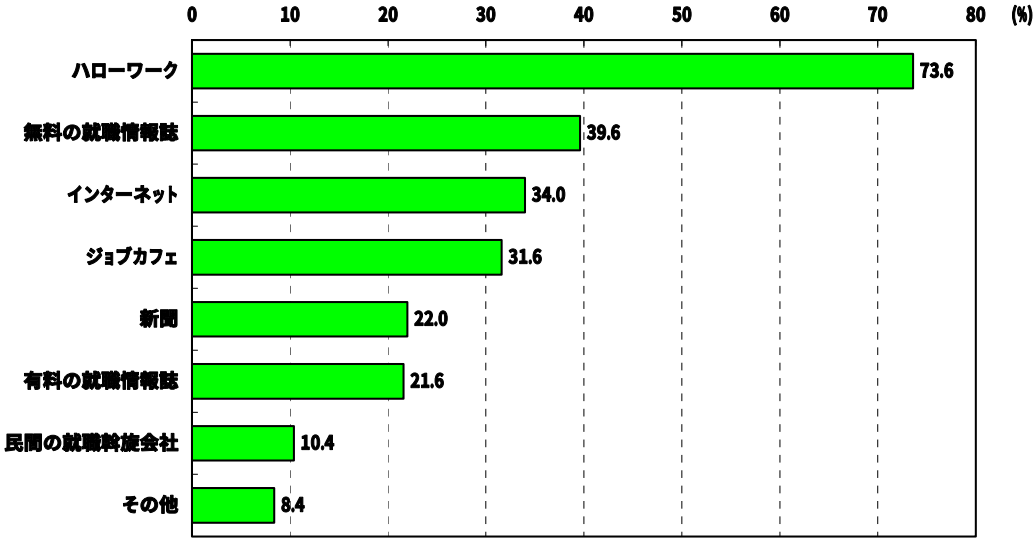
「ハローワーク」はどの属性でみても最も高くなっている。これ以外の特徴は以下の通りである。

性別にみると、男性では「ジョブカフェ」(41.0%）や「無料の就職情報誌」(39.7%)、「有料の就職情報誌」(30.8%）が高く、女性は「無料の就職情報誌」(39.5%）や「インターネット」(35.9%)、「新聞」(25.1%）が高くなっている。

年齢別にみると、24～29 歳では「ジョブカフェ」(52.6%)、30～34 歳では「無料の就職情報誌」(59.1%）が半数を超えている。

対象者別にみると、ＮＰＯでは「無料の就職情報誌」、「インターネット」が各 57.9%で最も高くなっている。

■　仕事や就職に関する情報入手方法　■（複数回答）



		サンプル数	ハローワーク	ジョブカフェ	民間の就職斡旋会社	有料の就職情報誌	無料の就職情報誌	インターネット	新聞	その他
全体		250	73.6	31.6	10.4	21.6	39.6	34.0	22.0	8.4
性別	男性	78	67.9	41.0	14.1	30.8	39.7	29.5	14.1	11.5
	女性	167	75.4	26.3	9.0	18.0	39.5	35.9	25.1	7.2
年齢別	24 歳以下	68	70.6	35.3	11.8	20.6	38.2	35.3	20.6	7.4
	25～29 歳	38	76.3	52.6	7.9	15.8	34.2	34.2	23.7	10.5
	30～34 歳	44	79.5	38.6	18.2	27.3	59.1	40.9	20.5	-
	35 歳以上	93	69.9	16.1	7.5	23.7	33.3	30.1	21.5	12.9
未既婚別	未婚	133	70.7	36.8	10.5	24.1	40.6	34.6	19.5	9.8
	既婚	106	76.4	23.6	10.4	19.8	36.8	33.0	23.6	7.5
対象者別	一般	231	75.3	31.2	11.3	22.1	38.1	32.0	22.5	7.8
	ＮＰＯ	19	52.6	36.8	-	15.8	57.9	57.9	15.8	15.8

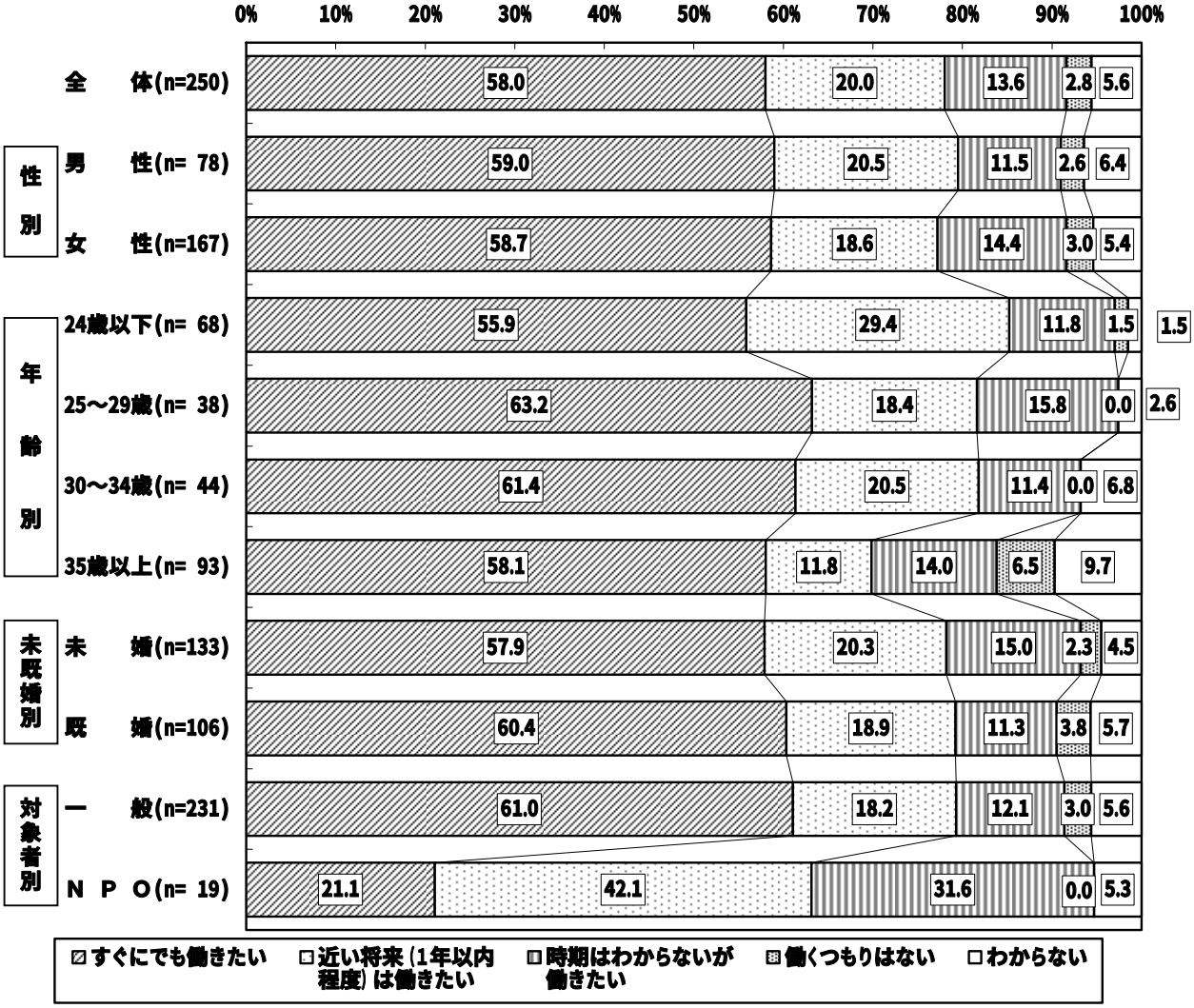
5　今後の就労意向について

（1）就労意向

今後の就労に対する考え方をみると、「すぐにでも働きたい」が 58.0%と半数を超えている。次いで「近い将来（１年以内程度）は働きたい」が 20.0%、「時期はわからないが、働きたい」が 13.6%となっている。「働くつもりはない」は 2.8%しかなく、就労意識は高いことがうかがえる。

対象者別にみると、ＮＰＯでは「すぐにでも働きたい」が 21.1%、「近い将来（１年以内程度）は働きたい」が 42.1%、「時期はわからないが、働きたい」が 31.6%となっており、就労への意欲は強く持っているものの、不安感も強くなっていることがうかがえる。

■　就労意向　■



（2）希望する雇用形態

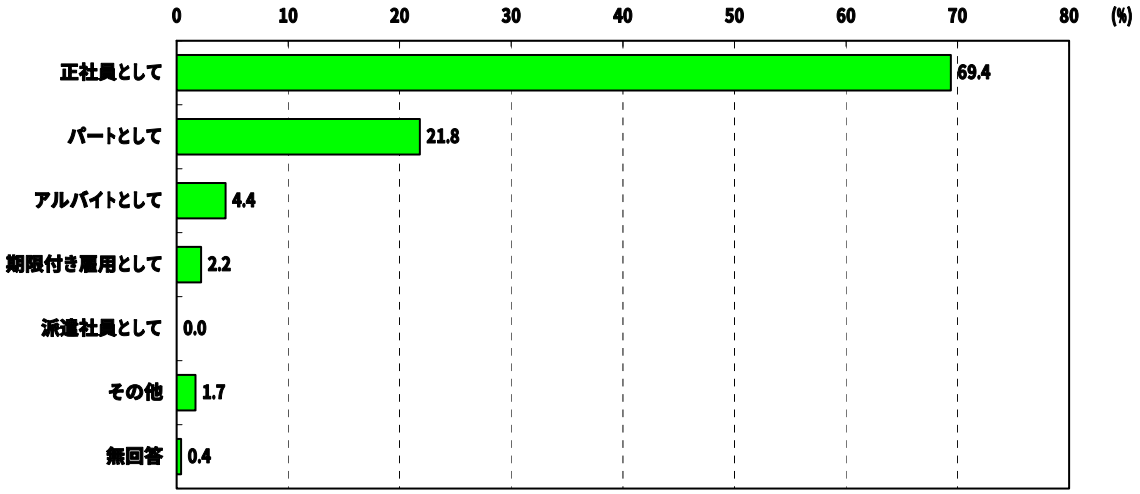
就労意向のある 229 人に希望する雇用形態を尋ねたところ、「正社員として」が 69.4%と圧倒的に高くなっている。次いで、「パートとして」が 21.8%である。アルバイト、期限付き雇用、派遣社員の割合は低い。

性別にみると、女性では「パートとして」が 30.7%と高くなっている。

年齢別にみると、年齢が高くなるほど「パートとして」の割合が高くなっている。

未既婚別にみると、未婚では「正社員として」（85.5%）が圧倒的に高いが、既婚では「正社員として」（47.9%）と「パートとして」（45.8%）が並んでいる。

■　希望する雇用形態　■

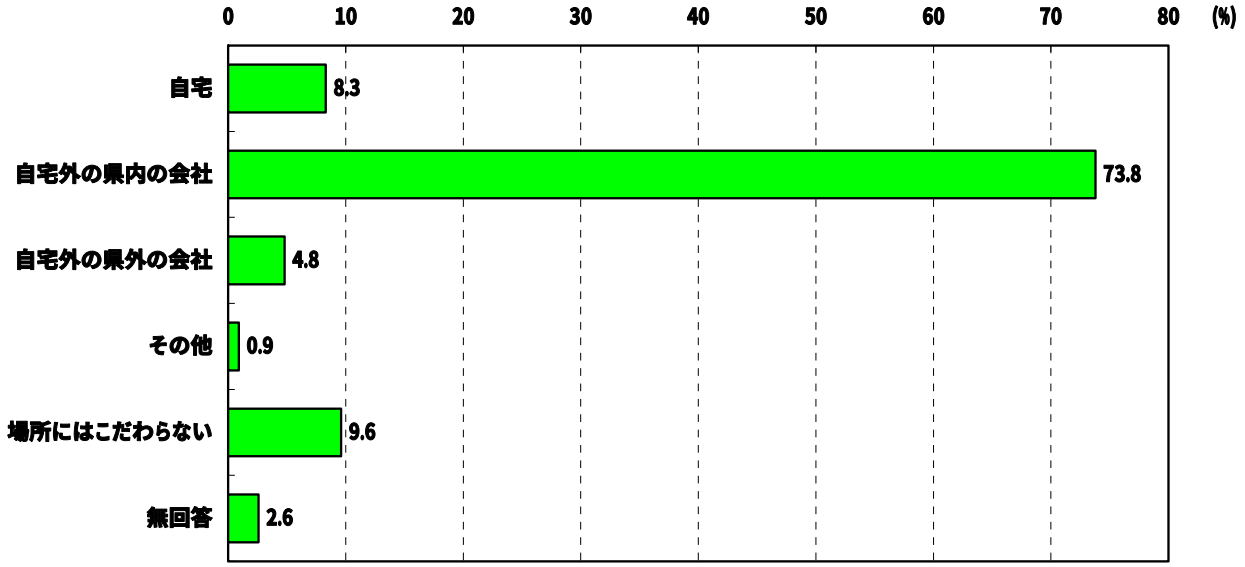


		サンプル数	正社員として	アルバイトとして	パートとして	派遣社員として	期限付き雇用として	その他	無回答
全体		229	69.4	4.4	21.8	-	2.2	1.7	0.4
性別	男性	71	85.9	5.6	4.2	-	1.4	2.8	-
	女性	153	60.8	3.9	30.7	-	2.6	1.3	0.7
年齢別	24歳以下	66	87.9	7.6	1.5	-	-	1.5	1.5
	25～29歳	37	75.7	5.4	13.5	-	2.7	2.7	-
	30～34歳	41	75.6	4.9	14.6	-	4.9	-	-
	35歳以上	78	46.2	1.3	48.7	-	2.6	1.3	-
未既婚別	未婚	124	85.5	5.6	4.8	-	1.6	1.6	0.8
	既婚	96	47.9	2.1	45.8	-	3.1	1.0	-
対象者別	一般	211	69.7	3.8	23.2	-	1.9	1.4	-
	NPO	18	66.7	11.1	5.6	-	5.6	5.6	5.6

（3）希望する勤務地

働く場所としては、「自宅外の県内の会社」が 73.8%と圧倒的に高い。

■　勤務地　■



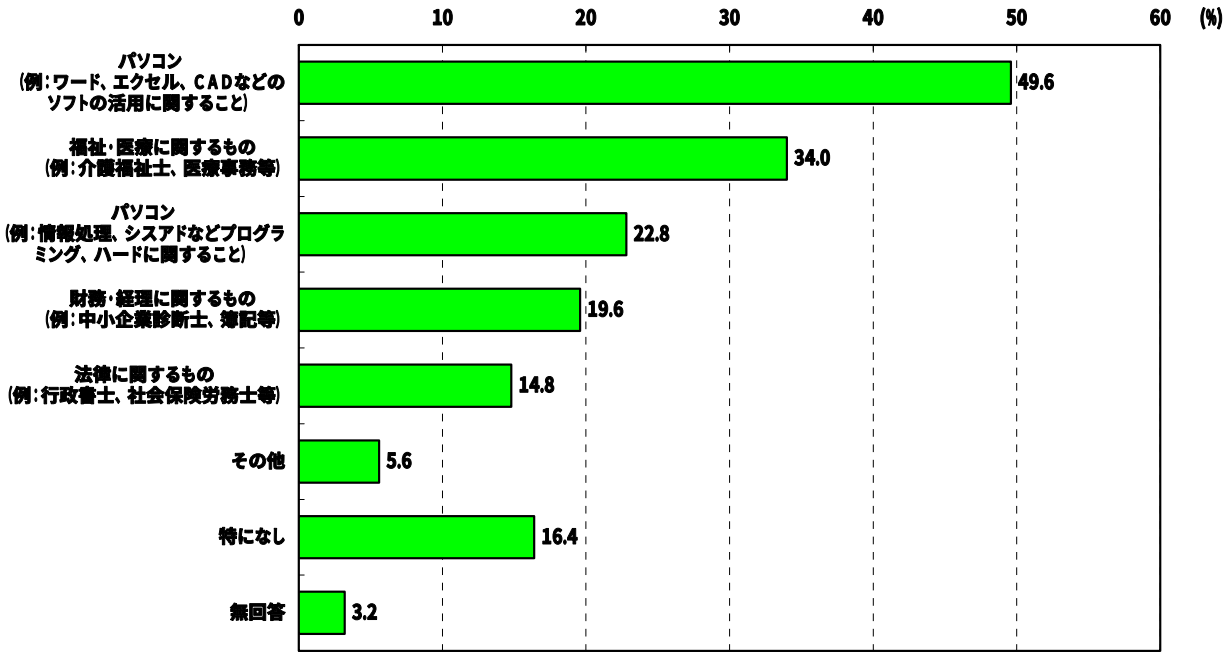
		サンプル数	自宅	自宅外の県内の会社	自宅外の県外の会社	その他	場所にはこだわらない	無回答
全体		229	8.3	73.8	4.8	0.9	9.6	2.6
性別	男性	71	4.2	70.4	7.0	1.4	14.1	2.8
	女性	153	9.8	75.8	3.9	0.7	7.2	2.6
年齢別	24歳以下	66	9.1	62.1	10.6	1.5	13.6	3.0
	25～29歳	37	2.7	83.8	5.4	-	5.4	2.7
	30～34歳	41	4.9	85.4	-	-	7.3	2.4
	35歳以上	78	11.5	74.4	1.3	1.3	9.0	2.6
未既婚別	未婚	124	6.5	73.4	6.5	0.8	10.5	2.4
	既婚	96	10.4	75.0	2.1	1.0	8.3	3.1
対象者別	一般	211	8.5	74.4	4.7	0.5	10.0	1.9
	NPO	18	5.6	66.7	5.6	5.6	5.6	11.1

６　身に付けたい技術・技能

仕事に役立つ技術・技能として身に付けたいものとしては、「パソコン（例：ワード、エクセル、ＣＡＤなどのソフトの活用に関すること）」（49.6%）が最も高く、次いで、「福祉・医療に関するもの（例：介護福祉士、医療事務等）」（34.0%）、「パソコン（例：情報処理、シスアドなどプログラミング、ハードに関すること）」（22.8%）、「財務・経理に関するもの（例：中小企業診断士、簿記等）」（19.6%）、「法律に関するもの（例：行政書士、社会保険労務士等）」（14.8%）となっている。

パソコンに関係する技術・技能への要望が強くなっている。

■　身に付けたい技術・技能　■（複数回答）



		サンプル数	法律に関するもの（例：行政書士、社会保険労務士等）	財務・経理に関するもの（例：中小企業診断士、簿記等）	福祉・医療に関するもの（例：介護福祉士、医療事務等）	パソコン（例：ワード、エクセル、CADなどのソフトの活用に関すること）	パソコン（例：情報処理、シスアドなどプログラミング、ハードに関すること）	その他	特になし	無回答
全体		250	14.8	19.6	34.0	49.6	22.8	5.6	16.4	3.2
性別	男性	78	23.1	24.4	28.2	44.9	30.8	2.6	15.4	-
	女性	167	11.4	16.2	36.5	51.5	18.6	7.2	16.8	4.8
年齢別	24歳以下	68	16.2	19.1	29.4	51.5	30.9	5.9	16.2	1.5
	25～29歳	38	13.2	18.4	44.7	57.9	21.1	7.9	13.2	2.6
	30～34歳	44	25.0	20.5	34.1	52.3	18.2	9.1	9.1	4.5
	35歳以上	93	10.8	18.3	33.3	43.0	18.3	3.2	20.4	4.3
未婚既婚別	未婚	133	15.0	17.3	32.3	51.1	23.3	6.8	16.5	3.0
	既婚	106	14.2	20.8	37.7	49.1	22.6	4.7	16.0	2.8
対象者別	一般	231	15.2	19.9	32.9	48.9	21.2	5.6	17.7	3.5
	ＮＰＯ	19	10.5	15.8	47.4	57.9	42.1	5.3	-	-

7　働く目的・理由

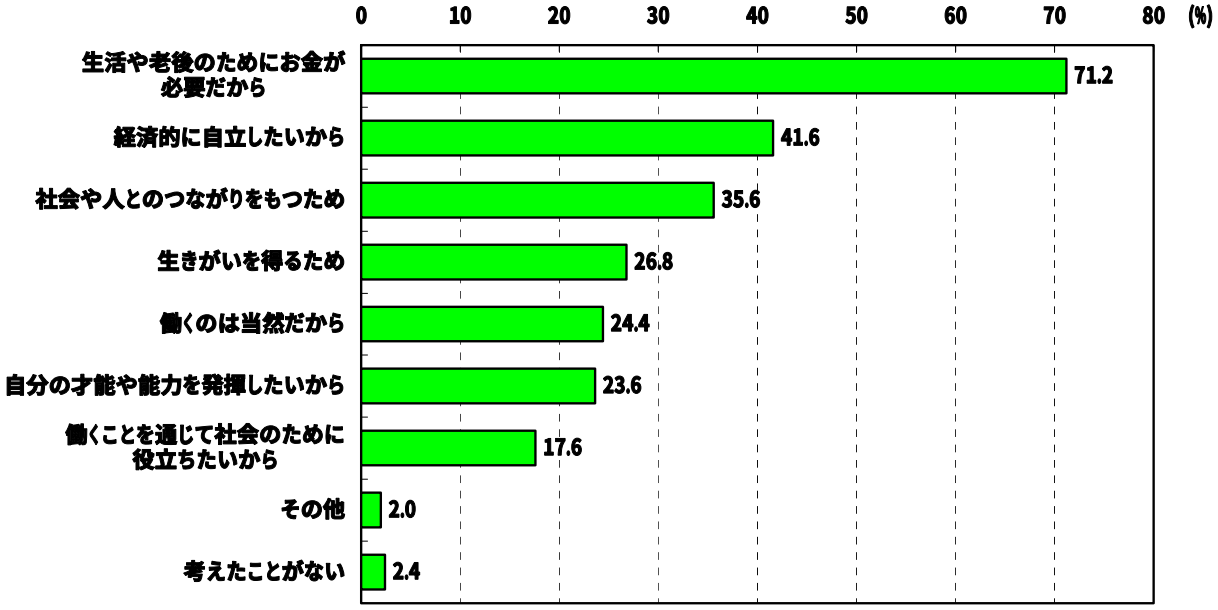
働く目的や理由についてどのように考えているかをみると、「生活や老後のためにお金が必要だから」が 71.2%と最も高くなっている。次いで、「経済的に自立したいから」（41.6%）、「社会や人とのつながりをもつため」（35.6%）、「生きがいを得るため」（26.8%）となっている。

性別にみると、男性では「経済的に自立したいから」が 60.3%（女性 33.5%）と高い。

年齢別にみると、年齢が低いほど「経済的に自立したいから」の割合が高くなっている。

対象者別にみると、ＮＰＯで「経済的に自立したいから」が 63.2%と高い。

■　働く目的・理由　■（複数回答）



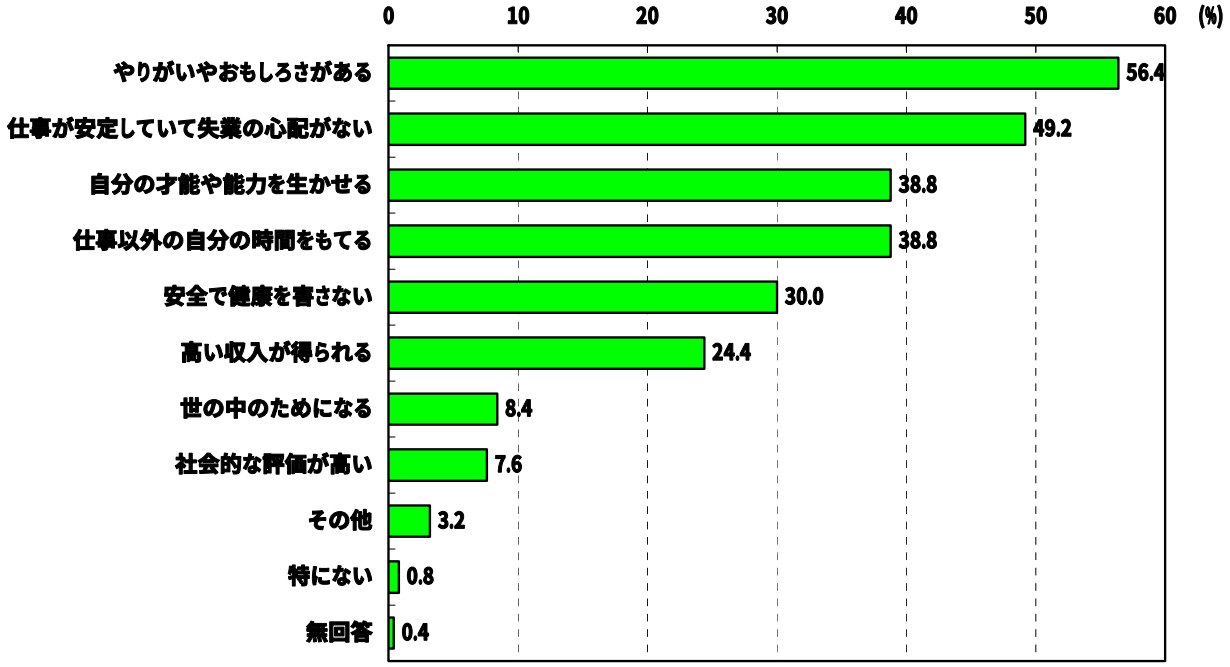
		サンプル数	働くのは当然だから	生活や老後のためにお金が必要だから	社会や人とのつながりをもつため	自分の才能や能力を発揮したいから	経済的に自立したいから	生きがいを得るため	働くことを通じて社会のために役立ちたいから	その他	考えたことがない
全体		250	24.4	71.2	35.6	23.6	41.6	26.8	17.6	2.0	2.4
性別	男性	78	35.9	65.4	32.1	24.4	60.3	23.1	21.8	3.8	5.1
	女性	167	19.2	74.3	37.7	24.0	33.5	27.5	16.2	1.2	1.2
年齢別	24歳以下	68	25.0	70.6	23.5	29.4	57.4	27.9	17.6	4.4	1.5
	25～29歳	38	26.3	68.4	44.7	21.1	55.3	23.7	15.8	2.6	5.3
	30～34歳	44	34.1	70.5	45.5	36.4	40.9	20.5	22.7	-	4.5
	35歳以上	93	19.4	75.3	37.6	15.1	24.7	29.0	17.2	1.1	1.1
未既婚別	未婚	133	27.8	69.2	31.6	28.6	57.9	26.3	21.8	1.5	3.0
	既婚	106	20.8	76.4	41.5	18.9	21.7	26.4	14.2	2.8	0.9
対象者別	一般	231	24.7	71.0	35.1	22.9	39.8	27.3	17.3	1.7	2.2
	ＮＰＯ	19	21.1	73.7	42.1	31.6	63.2	21.1	21.1	5.3	5.3

8　仕事を選ぶときの重視点

仕事を選ぶときにどのような条件を重視するかをみると、「やりがいやおもしろさがある」が 56.4%で最も高い。次いで、「仕事が安定していて失業の心配がない」（49.2%）、「自分の才能や能力を生かせる」（38.8%）、「仕事以外の自分の時間をもてる」（38.8%）、「安全で健康を害さない」（30.0%）、「高い収入が得られる」（24.4%）となっている。何よりもやりがいを重視しているものの、企業の安定性も欠かせない条件となっている。

対象者別にみると、ＮＰＯでは「安全で健康を害さない」が 73.7%で圧倒的に高く、一般とは意識に大きな差がみられる。

■　仕事を選ぶときの重視点　■（複数回答）



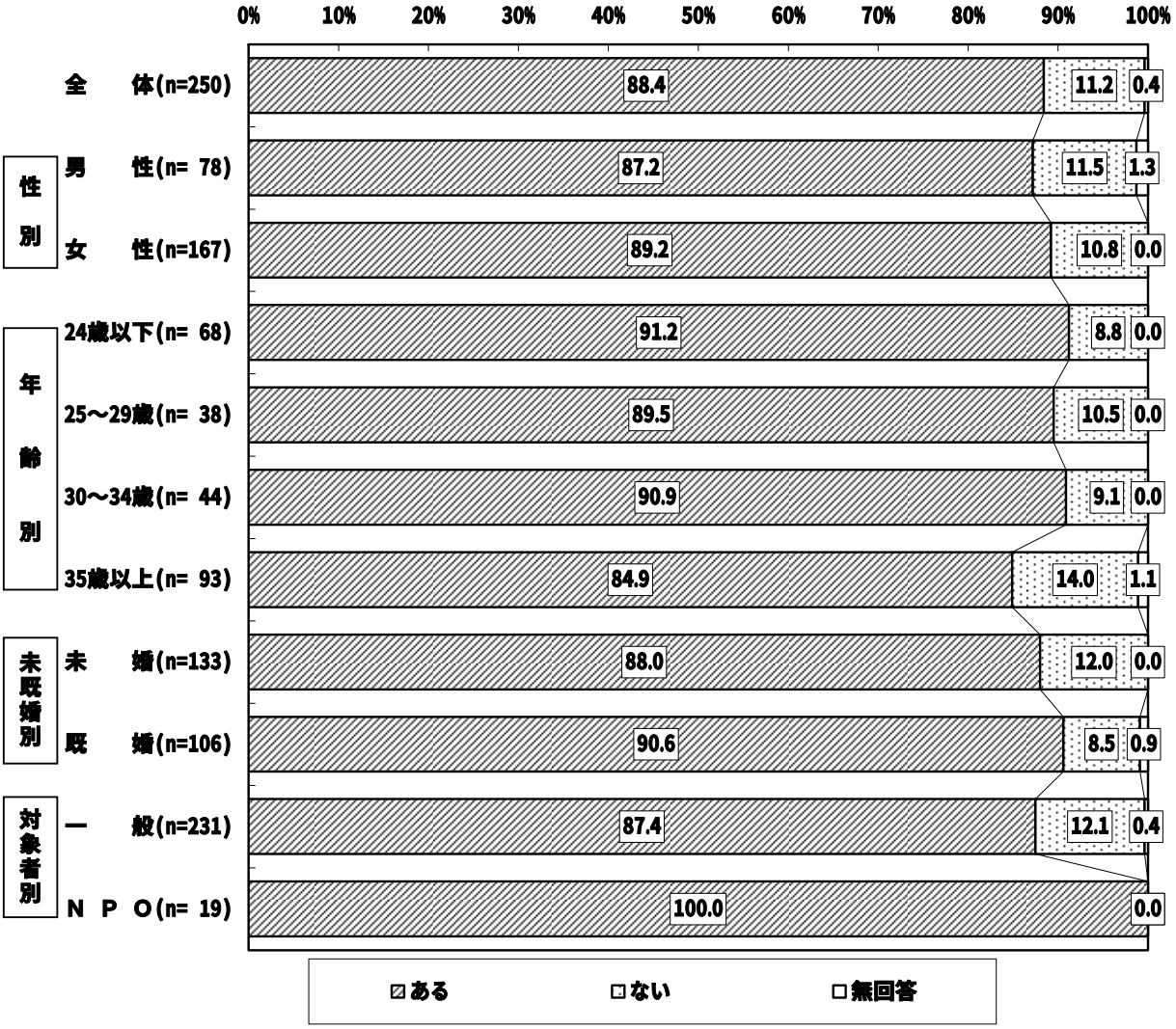
		サンプル数	仕事が安定していて失業の心配がない	高い収入が得られる	自分の才能や能力を生かせる	仕事以外の自分の時間をもてる	やりがいやおもしろさがある	社会的な評価が高い	世の中のためになる	安全で健康を害さない	その他	特にない	無回答
全体		250	49.2	24.4	38.8	38.8	56.4	7.6	8.4	30.0	3.2	0.8	0.4
性別	男性	78	52.6	29.5	42.3	39.7	57.7	12.8	14.1	30.8	5.1	1.3	-
	女性	167	47.9	22.2	37.7	38.9	54.5	5.4	6.0	30.5	2.4	0.6	0.6
年齢別	24歳以下	68	52.9	30.9	42.6	38.2	66.2	7.4	4.4	25.0	1.5	-	-
	25～29歳	38	55.3	28.9	31.6	47.4	55.3	7.9	13.2	34.2	2.6	-	-
	30～34歳	44	52.3	34.1	45.5	38.6	45.5	11.4	6.8	47.7	4.5	2.3	-
	35歳以上	93	44.1	14.0	36.6	36.6	52.7	6.5	10.8	24.7	4.3	1.1	1.1
既婚未婚別	未婚	133	54.1	24.8	42.9	41.4	60.2	8.3	9.0	32.3	3.8	0.8	-
	既婚	106	44.3	23.6	34.9	38.7	50.9	7.5	8.5	28.3	2.8	-	0.9
対象者別	一般	231	50.2	25.5	39.0	39.4	56.3	8.2	7.8	26.4	1.7	0.9	0.4
	ＮＰＯ	19	36.8	10.5	36.8	31.6	57.9	-	15.8	73.7	21.1	-	-

９　パソコンに対する興味

パソコンを使用することに興味が「ある」のは 88.4%である。

どの属性をみても「ある」が 80%を超えており、性別、年齢を問わず、ほとんどの人がパソコンに興味をもっている。

■　パソコンに対する興味　■



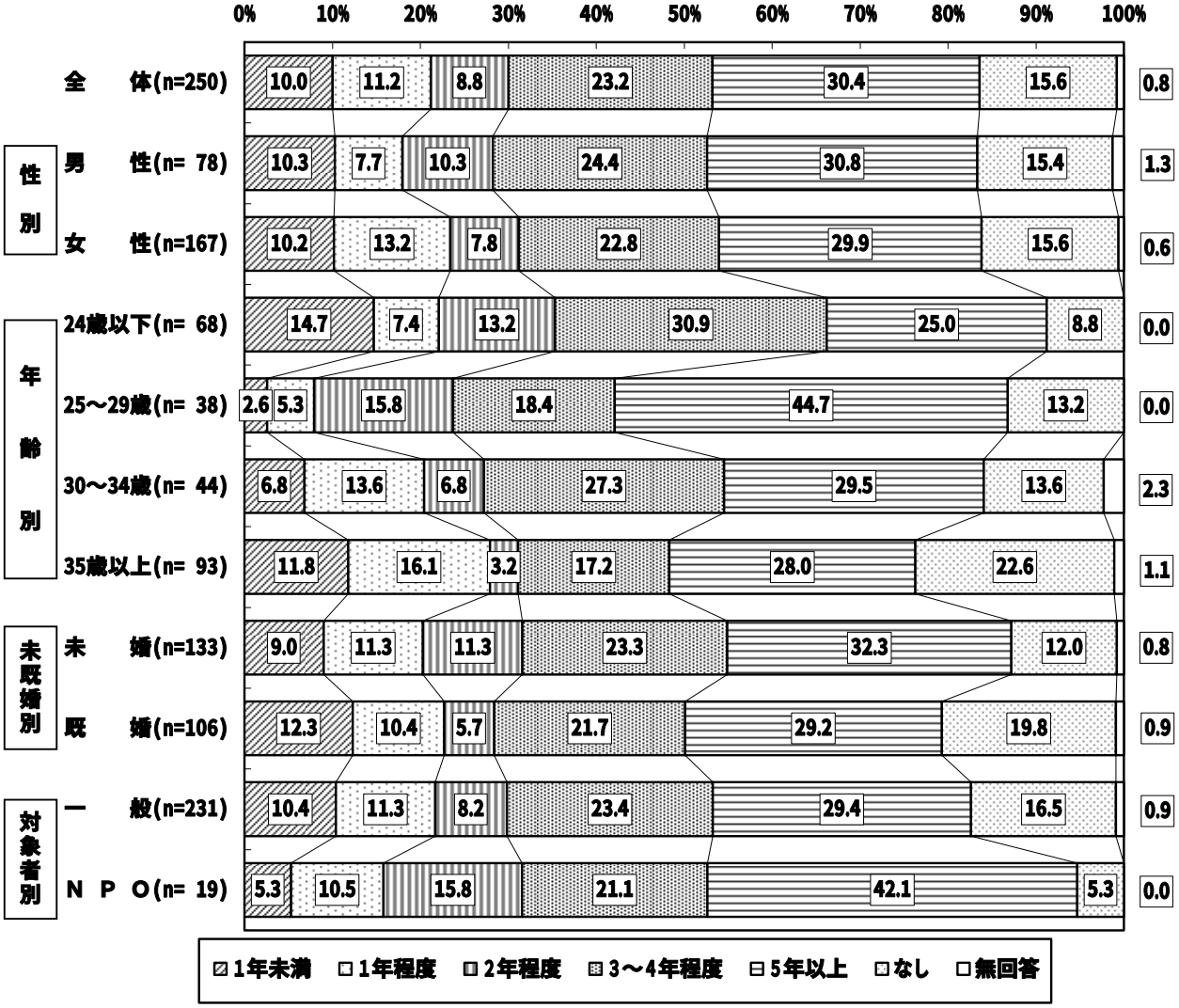
１０　パソコン利用経験

これまでのパソコン利用経験をみると、「1 年未満」が 10.0%、「1 年程度」が 11.2%、「2 年程度」が 8.8%、「「3～4 年程度」が 23.2%、「5 年以上」が 30.4%となっており、合計するとパソコン経験率は 83.6%となり、パソコンが生活の中に深く浸透していることがうかがえ。

年齢別にみると、年齢が高くなるほど「なし」の割合が高くなっているが、パソコンの経験率は 35 歳以上でも 8 割近くにも達している。

対象者別にみると、ＮＰＯでは 9 割以上の人がパソコンの利用経験者であり、しかも「5 年以上」が 42 割を超えており、一般よりも経験年数が長くなっている。

■　パソコン利用経験　■



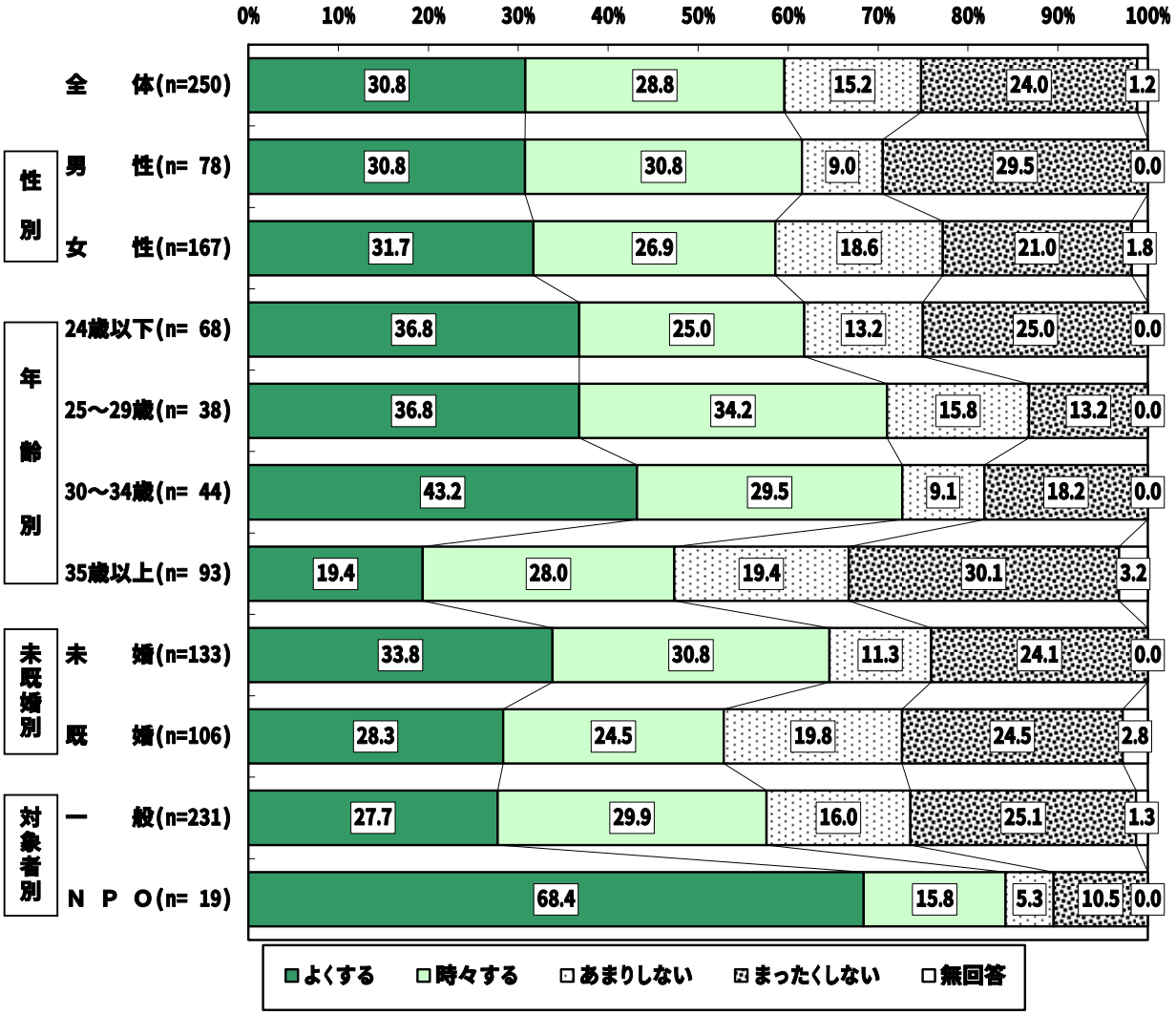
１１　インターネット・メール利用状況

パソコンでのインターネットやメールの利用状況をみると、「よくする」が 30.8%、「時々する」が 28.8%、合計した利用率は 59.6%となる。「あまりしない」は 15.2%、「まったくしない」は 24.0%となっている。

年齢別にみると、35 歳以上で利用率が低く、50%を下回っている。

対象者別にみると、ＮＰＯでは「よくする」が 68.4%、「時々する」の 15.8%を加えると、利用率は 84.2%にもなり、一般の 57.6%よりもはるかに高い利用率である。

■　インターネット・メール利用状況　■

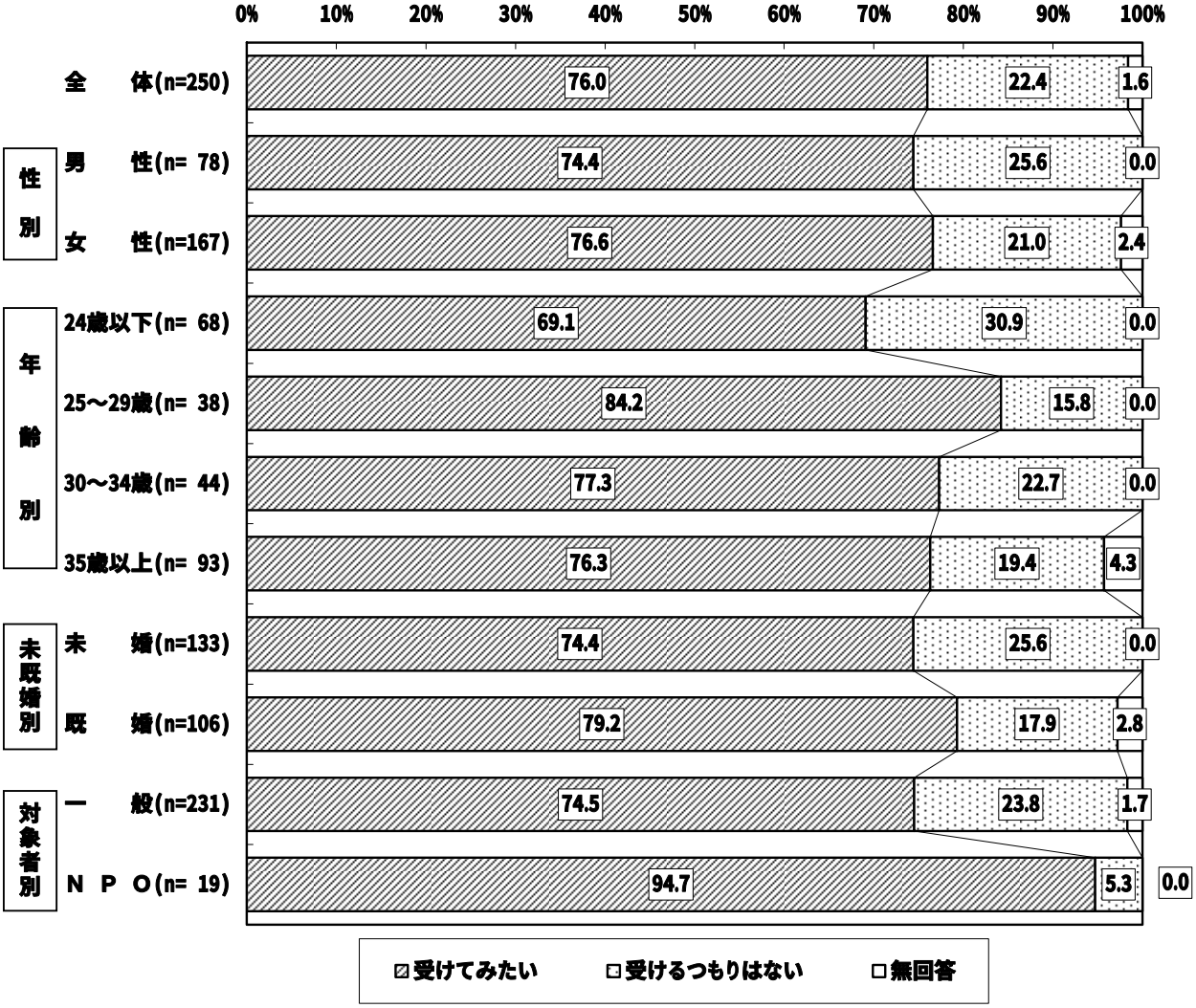


１２　無料のパソコン講座について

（1）受講意向

無料のパソコン講座の受講意向をみると、「受けてみたい」が 76.0%である。
すべての属性で受講意向は高くなっている。なかでも、ＮＰＯでは受講意向が 94.7%にも達している。

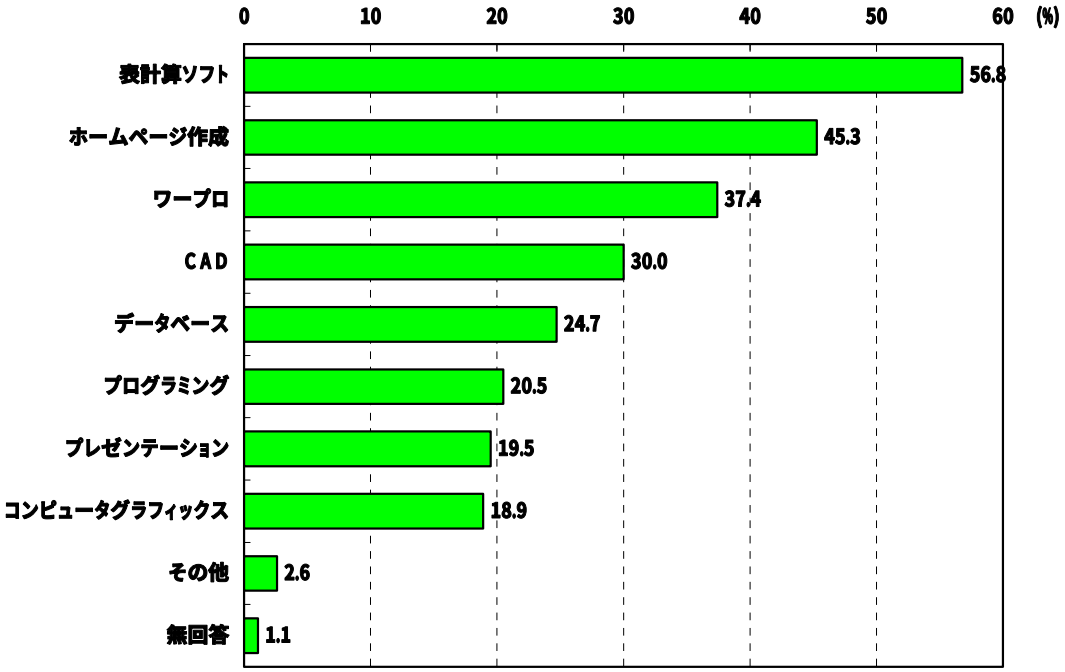
■　受講意向　■



（2）受けてみたい講座

受けてみたい講座としては、「表計算ソフト」の 56.8%をトップに、「ホームページ作成」が 45.3%、「ワープロ」が 37.4%、「ＣＡＤ」が 30.0%、「データベース」が 24.7%、「プログラミング」が 20.5%となっている。

■　受けてみたい講座　■（複数回答）



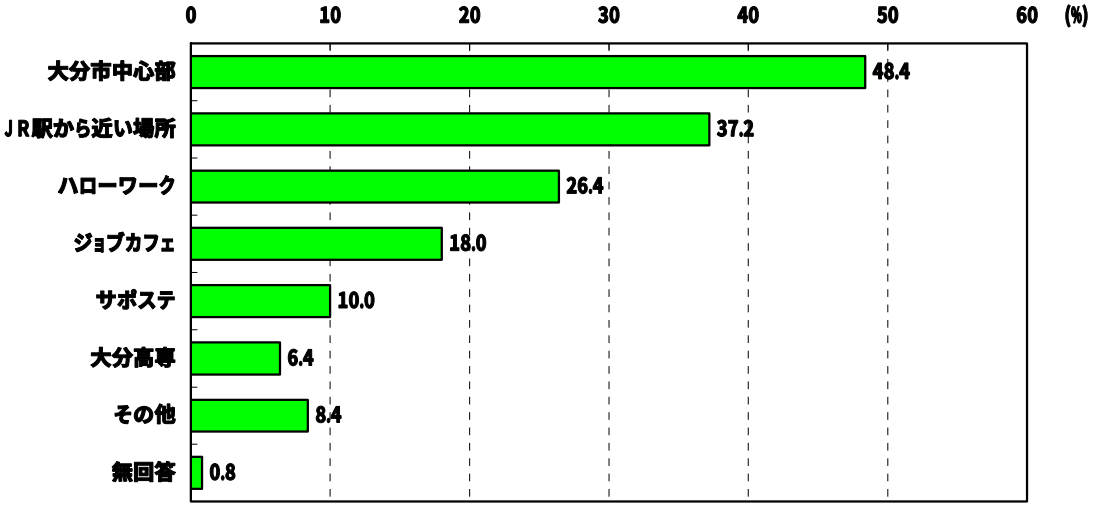
		サンプル数	ワープロ	表計算ソフト	プレゼンテーション	ホームページ作成	CAD	データベース	プログラミング	コンピュータグラフィックス	その他	無回答
全体		190	37.4	56.8	19.5	45.3	30.0	24.7	20.5	18.9	2.6	1.1
性別	男性	58	32.8	50.0	22.4	41.4	36.2	31.0	34.5	17.2	5.2	-
	女性	128	40.6	60.2	18.8	47.7	27.3	21.9	14.1	19.5	1.6	1.6
年齢別	24歳以下	47	34.0	51.1	19.1	46.8	34.0	21.3	23.4	25.5	2.1	2.1
	25～29歳	32	56.3	78.1	18.8	46.9	34.4	25.0	9.4	18.8	3.1	-
	30～34歳	34	23.5	50.0	26.5	61.8	38.2	26.5	20.6	17.6	2.9	-
	35歳以上	71	39.4	54.9	18.3	36.6	22.5	25.4	22.5	15.5	2.8	1.4
未既婚別	未婚	99	38.4	57.6	20.2	48.5	34.3	26.3	21.2	22.2	3.0	1.0
	既婚	84	35.7	56.0	20.2	44.0	26.2	23.8	20.2	15.5	2.4	1.2
対象者別	一般	172	38.4	57.0	19.2	45.9	27.9	24.4	19.8	17.4	2.3	1.2
	ＮＰＯ	18	27.8	55.6	22.2	38.9	50.0	27.8	27.8	33.3	5.6	-

１３　講習受講場所

パソコン講習会等の受講場所としては、「大分市中心部」が 48.4%と最も高い。次いで、「ＪＲ駅から近い場所」が 37.2%、「ハローワーク」が 26.4%、「ジョブカフェ」が 18.0%、「サポステ」が 10.0%となっている。

対象者別にみると、ＮＰＯでは「サポステ」が 57.9%と最も高くなっている。

■　講習受講場所　■（複数回答）



		サンプル数	大分市中心部	ＪＲ駅から近い場所	ハローワーク	ジョブカフェ	大分高専	サポステ	その他	無回答
全体		250	48.4	37.2	26.4	18.0	6.4	10.0	8.4	0.8
性別	男性	78	44.9	38.5	20.5	23.1	6.4	15.4	11.5	1.3
	女性	167	50.3	37.7	28.7	15.0	6.6	7.8	7.2	0.6
年齢別	24歳以下	68	39.7	45.6	23.5	17.6	1.5	8.8	5.9	1.5
	25～29歳	38	42.1	34.2	42.1	34.2	7.9	10.5	10.5	-
	30～34歳	44	59.1	34.1	36.4	25.0	9.1	11.4	2.3	-
	35歳以上	93	52.7	36.6	16.1	6.5	8.6	10.8	12.9	1.1
未既婚別	未婚	133	43.6	38.3	27.1	23.3	5.3	12.8	7.5	1.5
	既婚	106	53.8	38.7	26.4	10.4	8.5	7.5	9.4	-
対象者別	一般	231	48.9	36.8	27.7	17.3	5.6	6.1	6.9	0.9
	ＮＰＯ	19	42.1	42.1	10.5	26.3	15.8	57.9	26.3	-

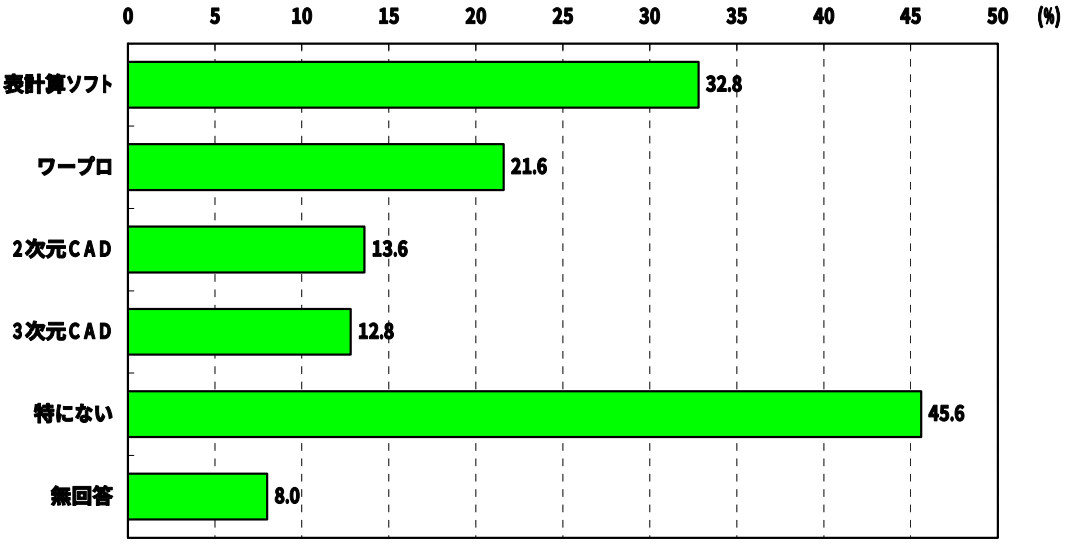
１４　大分高専でのパソコン講座について

（1）受けたい講座

大分高専の社会人の学び直し講座で受講してみたいパソコン講座としては､「表計算ソフト」が 32.8%、「ワープロ」が 21.6%、「2 次元ＣＡＤ」が 13.6%、「3 次元ＣＡＤ」が 12.8%となっている。

対象者別にみると、ＮＰＯでは「表計算ソフト」と「3 次元ＣＡＤ」が 52.6%と、半数を超えている。

■　受けたい講座　■（複数回答）

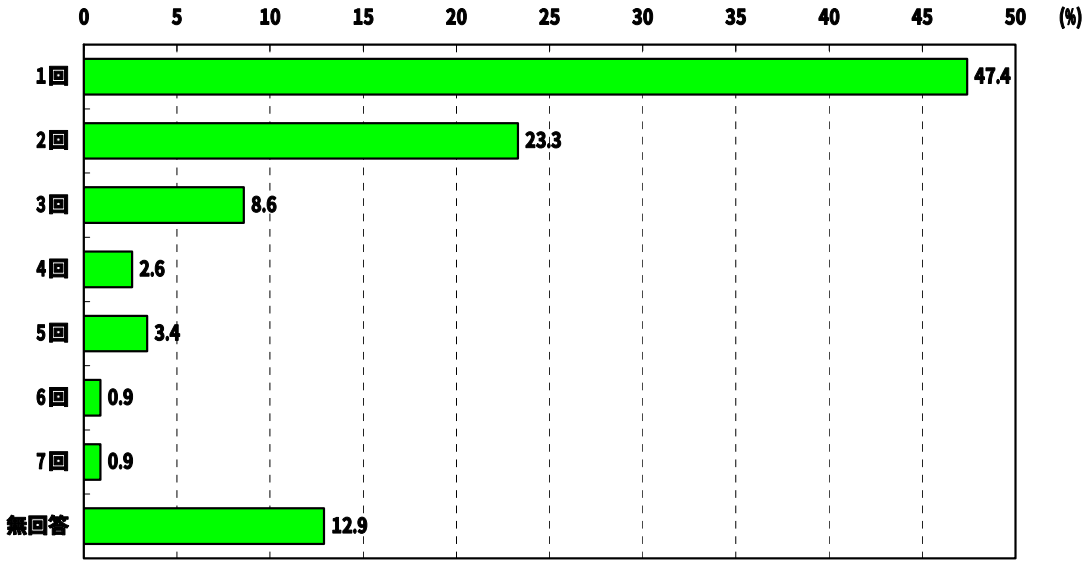


		サンプル数	ワープロ	表計算ソフト	2次元CAD	3次元CAD	特にない	無回答
全体		250	21.6	32.8	13.6	12.8	45.6	8.0
性別	男性	78	17.9	28.2	21.8	24.4	51.3	3.8
	女性	167	24.0	35.9	10.2	7.8	44.3	7.2
年齢別	24歳以下	68	14.7	33.8	17.6	19.1	45.6	8.8
	25～29歳	38	36.8	50.0	18.4	15.8	36.8	2.6
	30～34歳	44	18.2	25.0	20.5	20.5	50.0	2.3
	35歳以上	93	22.6	31.2	6.5	4.3	50.5	6.5
未既婚別	未婚	133	22.6	36.1	15.8	16.5	44.4	4.5
	既婚	106	21.7	32.1	11.3	9.4	50.9	5.7
対象者別	一般	231	21.6	31.2	12.1	9.5	48.5	7.8
	ＮＰＯ	19	21.1	52.6	31.6	52.6	10.5	10.5

（2）週当たり受講回数

受講を希望する 116 人に、週当たりの受講回数を尋ねたところ、「1 回」が 47.4%と半数近くを占め圧倒的に高い。次いで、「2 回」が 23.3%、「3 回」が 8.6%となっている。

■　週当たり受講回数　■

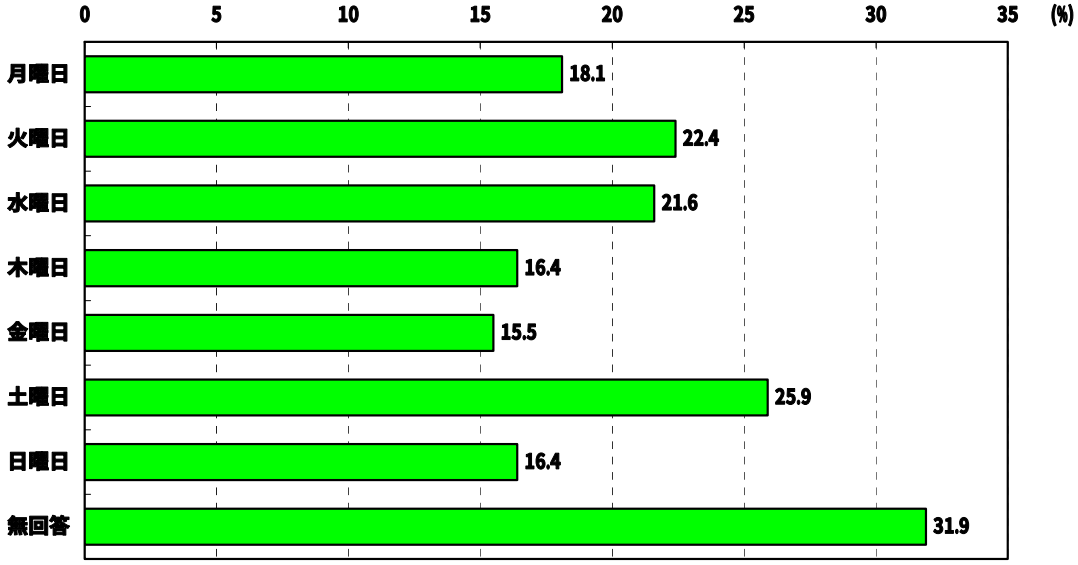


		サンプル数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	無回答
全体		116	47.4	23.3	8.6	2.6	3.4	0.9	0.9	12.9
性別	男性	35	37.1	31.4	8.6	2.9	2.9	-	2.9	14.3
	女性	81	51.9	19.8	8.6	2.5	3.7	1.2	-	12.3
年齢別	24歳以下	31	41.9	35.5	9.7	3.2	-	-	3.2	6.5
	25～29歳	23	60.9	8.7	8.7	4.3	13.0	-	-	4.3
	30～34歳	21	47.6	28.6	9.5	-	-	4.8	-	9.5
	35歳以上	40	45.0	20.0	7.5	2.5	2.5	-	-	22.5
未既婚別	未婚	68	58.8	20.6	7.4	1.5	2.9	-	1.5	7.4
	既婚	46	30.4	26.1	10.9	4.3	4.3	2.2	-	21.7
対象者別	一般	101	48.5	24.8	5.9	3.0	3.0	1.0	-	13.9
	NPO	15	40.0	13.3	26.7	-	6.7	-	6.7	6.7

（3）希望する曜日

受講を希望する曜日としては、「土曜日」が 25.9%と最も高く、次いで、「火曜日」が 22.4%、「水曜日」が 21.6%、「月曜日」が 18.1%、「木曜日」と「日曜日」が各 16.4%、「金曜日」が 15.5%となっており、特定の曜日に集中する傾向はみられない。

■　希望する曜日　■（複数回答）

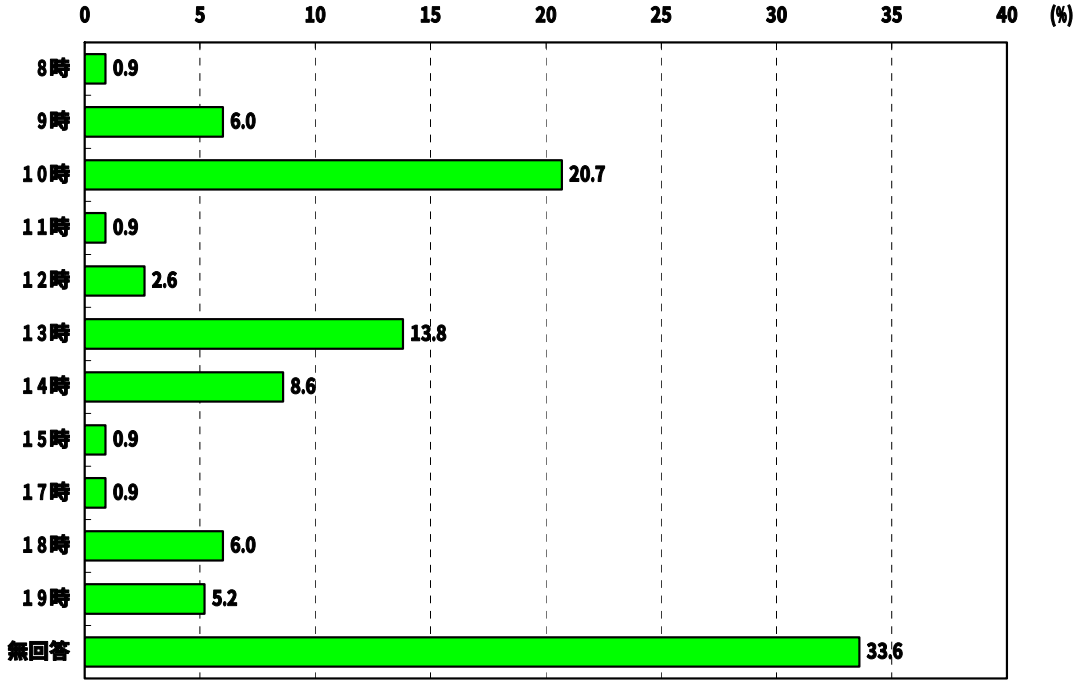


		サンプル数	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日	無回答
全体		116	18.1	22.4	21.6	16.4	15.5	25.9	16.4	31.9
性別	男性	35	11.4	20.0	22.9	8.6	14.3	31.4	31.4	25.7
	女性	81	21.0	23.5	21.0	19.8	16.0	23.5	9.9	34.6
年齢別	24歳以下	31	19.4	19.4	25.8	16.1	12.9	32.3	22.6	22.6
	25～29歳	23	17.4	21.7	30.4	13.0	26.1	17.4	21.7	30.4
	30～34歳	21	23.8	23.8	14.3	19.0	14.3	38.1	9.5	23.8
	35歳以上	40	15.0	25.0	17.5	17.5	12.5	20.0	12.5	42.5
未既婚別	未婚	68	14.7	20.6	19.1	14.7	14.7	32.4	25.0	23.5
	既婚	46	23.9	26.1	26.1	19.6	17.4	15.2	4.3	43.5
対象者別	一般	101	15.8	20.8	15.8	15.8	13.9	26.7	17.8	33.7
	NPO	15	33.3	33.3	60.0	20.0	26.7	20.0	6.7	20.0

（4）希望する時間帯

受講する時間帯としては、「10 時」が 20.7%と最も高い。次いで、「13 時」が 13.8%、「14 時」が 8.6%、「9 時」が 6.8%、「18 時」が 6.0%となっている。

■　希望する時間帯　■

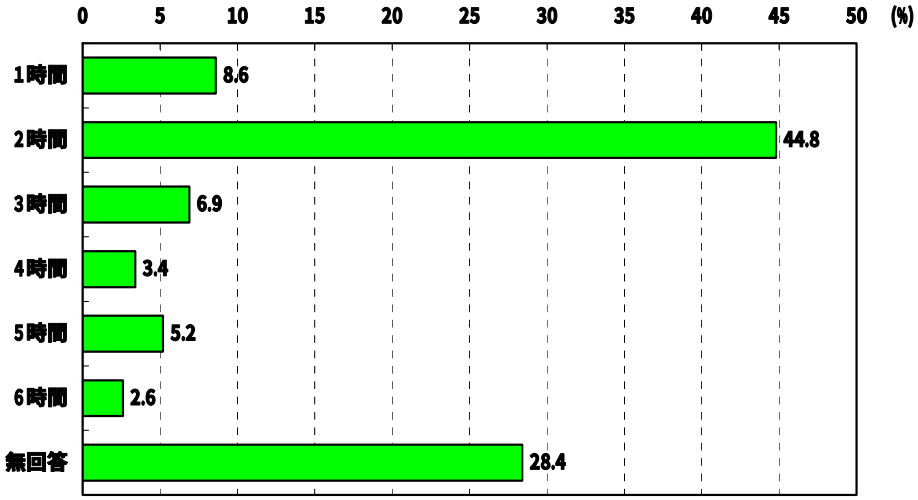


		サンプル数	8時	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	17時	18時	19時	無回答
全体		116	0.9	6.0	20.7	0.9	2.6	13.8	8.6	0.9	0.9	6.0	5.2	33.6
性別	男性	35	2.9	2.9	20.0	-	5.7	20.0	8.6	2.9	2.9	5.7	-	28.6
	女性	81	-	7.4	21.0	1.2	1.2	11.1	8.6	-	-	6.2	7.4	35.8
年齢別	24歳以下	31	3.2	3.2	12.9	3.2	6.5	6.5	6.5	3.2	3.2	12.9	3.2	35.5
	25～29歳	23	-	8.7	17.4	-	-	26.1	8.7	-	-	-	-	39.1
	30～34歳	21	-	-	23.8	-	4.8	14.3	14.3	-	-	14.3	14.3	14.3
	35歳以上	40	-	10.0	27.5	-	-	12.5	7.5	-	-	-	5.0	37.5
未既婚別	未婚	68	1.5	2.9	14.7	-	4.4	16.2	8.8	1.5	1.5	10.3	7.4	30.9
	既婚	46	-	10.9	28.3	2.2	-	10.9	6.5	-	-	-	2.2	39.1
対象者別	一般	101	1.0	6.9	21.8	1.0	3.0	12.9	5.9	-	-	6.9	5.9	34.7
	NPO	15	-	-	13.3	-	-	20.0	26.7	6.7	6.7	-	-	26.7

（5）希望する１回当たり受講時間数

希望する 1 回当たりの受講時間としては、「2 時間」が 44.8%と圧倒的に高くなっている。次いで、「1 時間」が 8.6%、「3 時間」が 6.9%、「5 時間」が 5.2%となっている。

■　希望する１回当たり受講時間数　■



		サンプル数	1時間	2時間	3時間	4時間	5時間	6時間	無回答
全体		116	8.6	44.8	6.9	3.4	5.2	2.6	28.4
性別	男性	35	5.7	48.6	11.4	5.7	-	2.9	25.7
	女性	81	9.9	43.2	4.9	2.5	7.4	2.5	29.6
年齢別	24歳以下	31	6.5	41.9	3.2	9.7	3.2	-	35.5
	25～29歳	23	4.3	43.5	13.0	-	4.3	8.7	26.1
	30～34歳	21	23.8	52.4	4.8	-	4.8	-	14.3
	35歳以上	40	5.0	45.0	7.5	2.5	7.5	2.5	30.0
未既婚別	未婚	68	10.3	48.5	5.9	4.4	2.9	1.5	26.5
	既婚	46	4.3	41.3	8.7	2.2	6.5	4.3	32.6
対象者別	一般	101	9.9	42.6	6.9	3.0	5.9	2.0	29.7
	NPO	15	-	60.0	6.7	6.7	-	6.7	20.0

１５　講師に対する要望

講師に対する要望としては、下記のようなことがあげられているが、一人ひとりに丁寧にわかりやすく教えてくれる講師が求められている。

●初心者でも理解しやすいように。疑問にすぐ答えてもらえるように。 女性　25~29 歳
●丁寧にわかりやすく教えてくれる。 女性　35 歳以上
●誰にでもわかりやすい教え方をして欲しいです。 女性　35 歳以上
●初心者にも優しくしてください。 女性　35 歳以上
●態度の良さ。 男性　20~24 歳
●テキスト通り進めるのではなく、一人一人のペースで教えて欲しい。 女性　35 歳以上
●全くできないので基本から丁寧に教えて欲しいです。 女性　30~34 歳
●フォローアップをしっかりしてください。 男性　35 歳以上
●一つの会場に収容する人数に応じて 10 人に一人の先生などにして欲しい。 女性　25~29 歳
●初心者にもわかりやすい講習をして欲しい。 女性　35 歳以上
●時間が夜間で土日を除く休日が良い。 男性　35 歳以上
●どんな人にもわかりやすく。パソコンの上手な人は説明が早いのでわかりにくい。 女性 35 歳以上
●性格に極端に問題がない方。えこひいきする人や意地の悪い人でないこと。 女性　30~34 歳
●個別の質問にも対応してくれる親切な方を希望します。 女性　35 歳以上
●経験(自分ができるレベル)の人たちをクラス分けなどをする。 女性　30~34 歳
●女の人がいい。 女性　20~24 歳
●一人一人丁寧に教えて欲しい。わからないままで終わったら意味がないし、使えないので困る。 女性　30~34 歳
●生活態度の基本的なことをきちんとした人にやってもらいたい。 女性　35 歳以上
●根気よくお教え下さる人　女性　35 歳以上
●一番できない人に基準をあわせて欲しい。個人によって理解度が異なるので。 女性　35 歳以上
●わかるまで説明をして欲しい。 女性　35 歳以上
●優しい。 男性　20~24 歳
●その講習会にあった MOT などの資格取得者、もしくは実務経験者であること。 男性　20~24 歳
●学校や社会に不安を持っている人の気持ちがきちんと理解できる人。わかろうとしてくれる人。 女性　20~24 歳
●質問をしやすい雰囲気の講師が良い。 男性　25~29 歳
●ゆっくり指導をして欲しい。 女性　35 歳以上
●参加者の緊張をほぐすような雰囲気作り。 男性　30~34 歳
●前の講習の簡単な復習をして欲しい。 女性　20~24 歳
●初心者にもわかりやすいこと。 男性　30~34 歳
●わかりやすく説明してくれる。 女性　20~24 歳

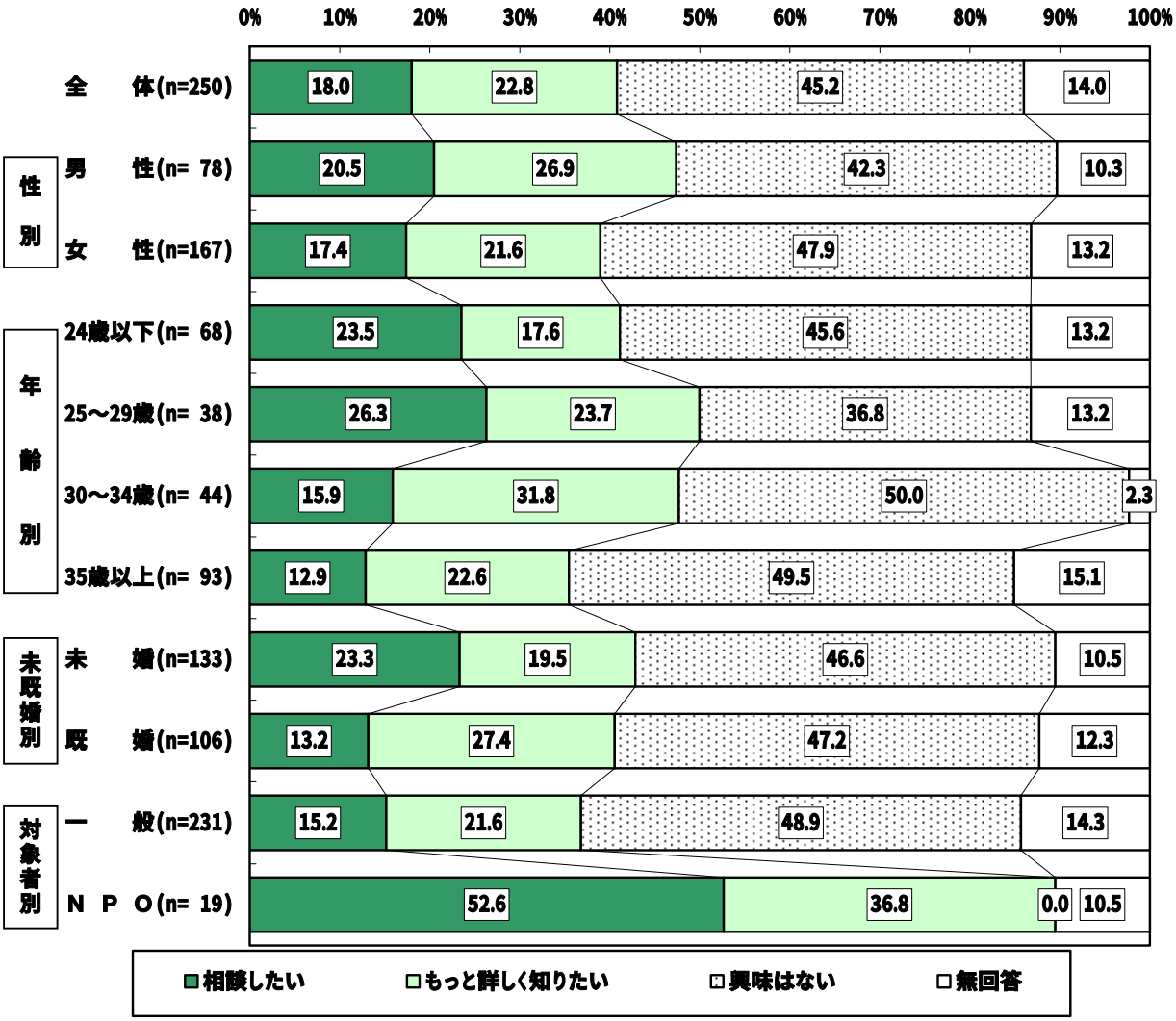
１６　大分高専が開設するカウンセラーへの相談意向

大分高専では、講座の開設と同時に、受講生に対し、仕事や就職などに対する悩みや問題点等について、就労等に関する専門のカウンセラーに無料で相談できるようにすることにしている。

こうしたカウンセラーへの相談については、「相談したい」が 18.0%、「もっと詳しく知りたい」が 22.8%、「興味はない」が 45.2%となっている。

対象者別にみると、ＮＰＯでは「相談したい」が 52.6%に達し、「もつと詳しく知りたい」も 36.8%となっており、「興味はない」と答えた人はひとりもなく、カウンセラーへの期待は高くなっている。

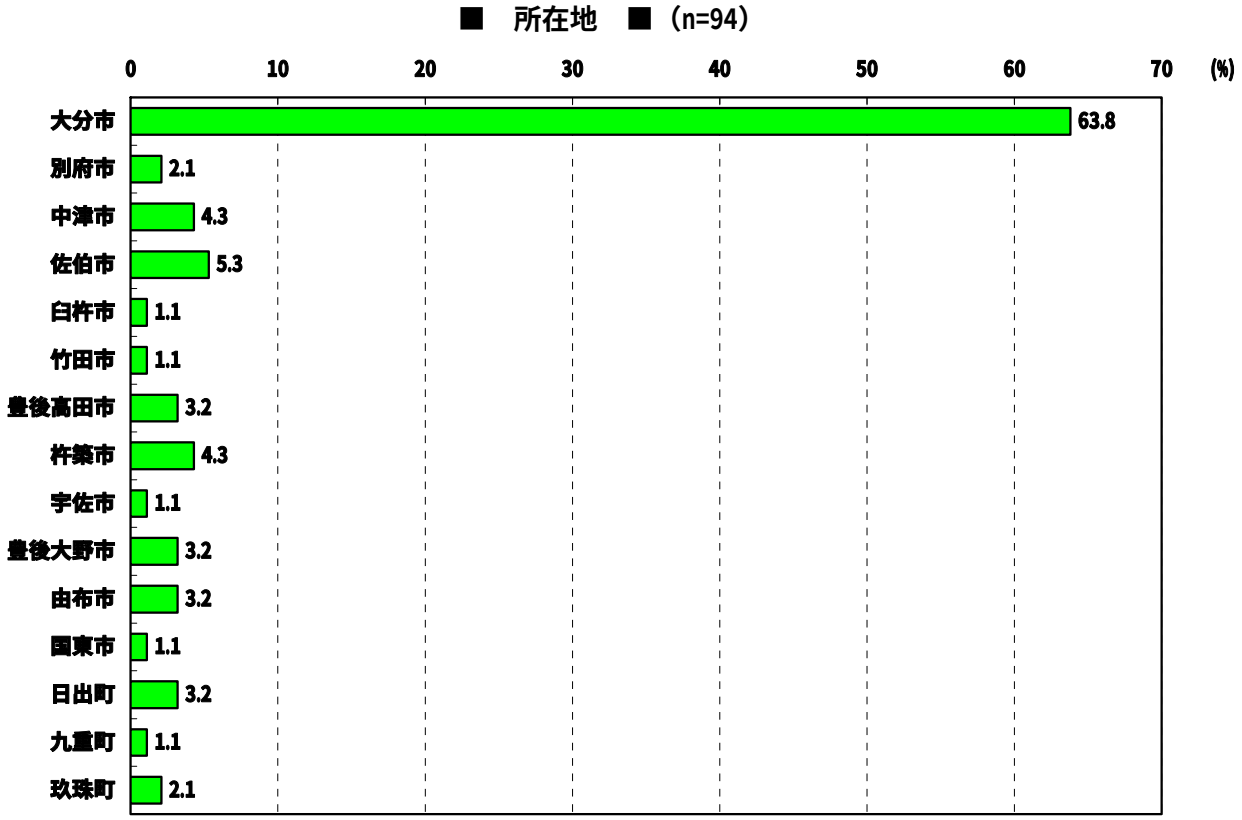
■　カウンセラーへの相談意向　■



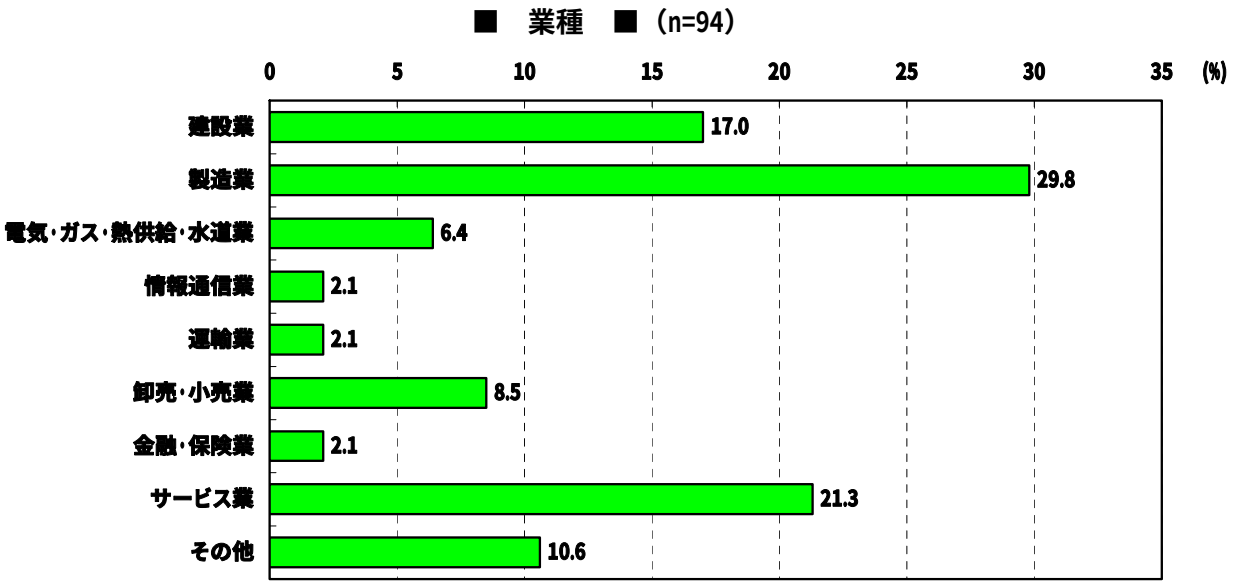
Ⅲ　若年人材ニーズ調査結果

１　回答企業の属性

有効回答のあった 94 社の属性は以下の通りである。
所在地をみると、「大分市」が 63.8%を占めている。

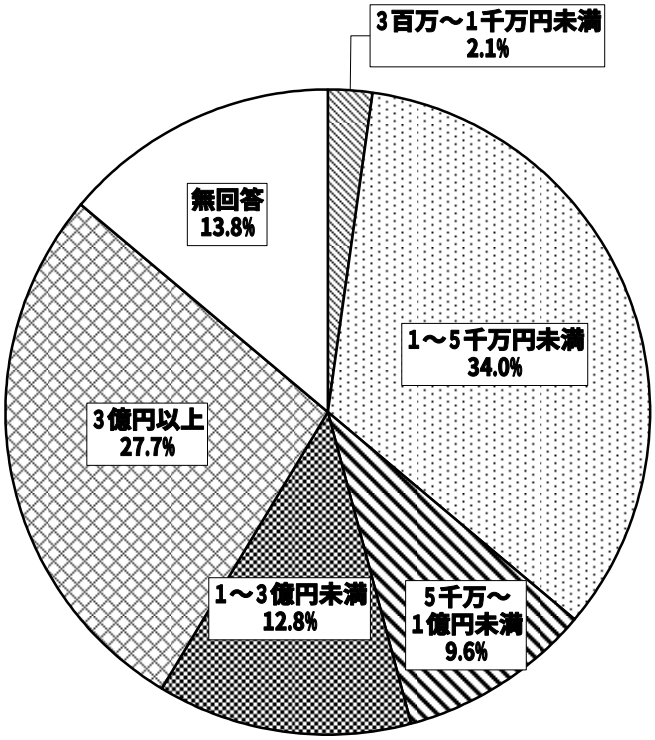


業種をみると、「製造業」が 29.8%で最も高い。次いで、「サービス業」（21.3%）、「建設業」（17.0%）の割合が高くなっている。



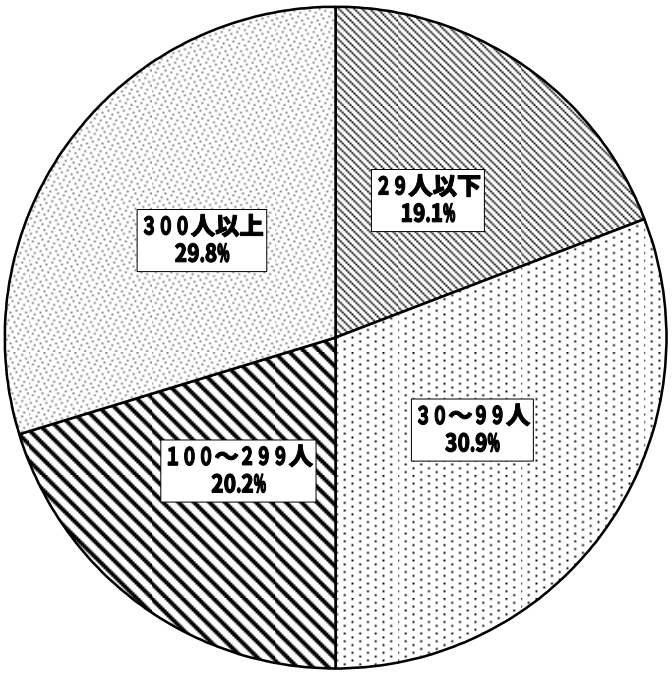
資本金をみると、「3 百万～1 千万円未満」が 2.1%、「1～5 千万円未満」が 34.0%、「5 千万～1 億円未満」が 9.6%、「1～3 億円未満」が 12.8%、「3 億円以上」が 27.7%となっている。

■　資本金　■（n=94）



従業員数は、「29 人以下」が 19.1%、「30～99 人」が 30.9%、「100～299 人」が 20.2%、「300 人以上」が 29.8%となっている。

■　従業員数　■（n=94）



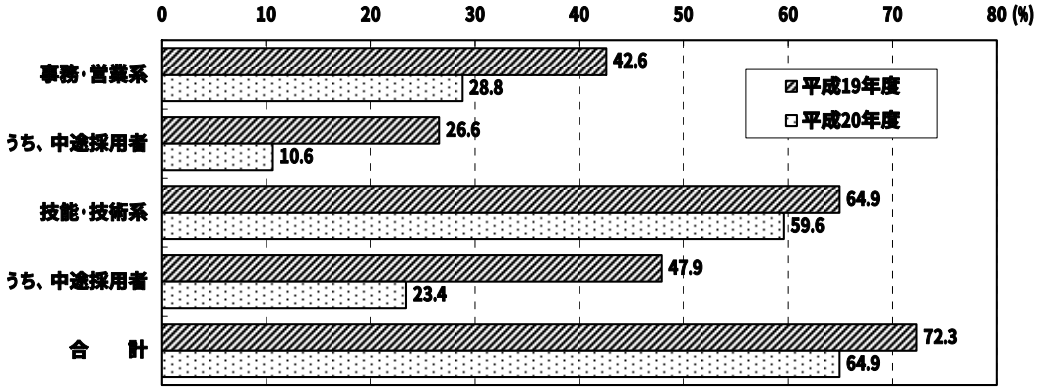
2　従業員の採用状況

従業員を採用した割合をみると、平成 19 年度は 72.3%、1 社当たり採用平均人数は 16.5 人である。平成 20 年度予定では 64.9%、1 社当たり採用平均人数は 12.2 人となっており、平成 19 年度より率で 7.4 ポイント、人数で 4.3 人低下している。

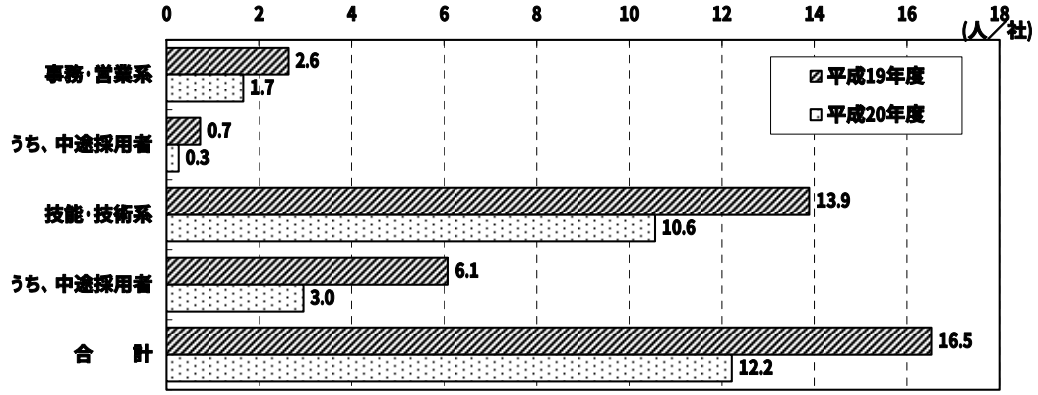
中途採用についてみると、平成 19 年度は事務・営業系が 26.6%、技能・技術系が 47.9%であったが、平成 20 年度予定では事務・営業系が 10.6%、技能・技術系が 23.4%に低下している。ただ、技能・技術系は事務・営業系に比べると採用意向は強くなっている。

■　採用状況　■

【採用割合】



【1社当たり採用人数】



		いない	採用企業割合	1～4人	5～9人	10～19人	20人以上	無回答	総人数（人）	平均人数（人／社）
平成19年度	事務・営業系	52.1	42.6	27.7	9.6	3.2	2.1	5.3	235	2.6
	うち、中途採用者	67.0	26.6	22.3	4.3	-	-	6.4	65	0.7
	技能・技術系	29.8	64.9	27.7	17.0	8.5	11.7	5.3	1,236	13.9
	うち、中途採用者	45.7	47.9	33.0	7.4	4.3	3.2	6.4	535	6.1
	合　計	22.3	72.3	26.6	19.1	12.8	13.8	5.3	1,471	16.5
平成20年度	事務・営業系	59.6	28.8	21.3	3.2	3.2	1.1	11.7	138	1.7
	うち、中途採用者	76.6	10.6	8.5	2.1	-	-	12.8	22	0.3
	技能・技術系	28.7	59.6	30.9	13.8	5.3	9.6	11.7	876	10.6
	うち、中途採用者	62.8	23.4	14.9	5.3	1.1	2.1	13.8	240	3.0
	合　計	23.4	64.9	28.7	17.0	9.6	9.6	11.7	1,014	12.2

■　従業員を採用した・採用意向のある企業の割合　■

【平成 19 年度】

		サンプル数	事務・営業系	うち、中途採用者	技能・技術系	うち、中途採用者	合計
全体		94	42.6	26.6	64.9	47.9	72.3
所在地別	大分市	60	40.0	21.6	56.7	41.7	68.4
	大分市以外	34	47.0	35.3	79.5	58.8	79.4
業種別	建設業	16	50.1	37.5	68.8	56.3	75.1
	製造業	28	42.9	32.1	85.8	75.1	85.7
	サービス業	20	35.0	25.0	70.0	40.0	70.0
	その他	30	43.3	16.6	39.9	23.3	60.1
資本金別	１億円未満	43	39.5	34.9	65.2	51.2	72.2
	１億円以上	38	44.7	18.5	65.8	50.0	76.4
従業員数別	29 人以下	18	11.1	11.1	38.9	27.8	50.0
	30 ～ 99 人	29	41.4	34.5	62.0	55.1	68.9
	100～299 人	19	47.4	31.6	79.0	47.4	79.0
	300 人以上	28	60.7	25.0	75.0	53.5	85.7

【平成 20 年度】

		サンプル数	事務・営業系	うち、中途採用者	技能・技術系	うち、中途採用者	合計
全体		94	28.8	10.6	59.6	23.4	64.9
所在地別	大分市	60	25.1	8.3	59.9	23.4	66.6
	大分市以外	34	35.3	14.7	58.9	23.6	61.8
業種別	建設業	16	37.6	0.0	62.7	25.1	68.9
	製造業	28	21.5	14.3	67.8	28.6	67.9
	サービス業	20	15.0	10.0	60.0	20.0	65.0
	その他	30	40.0	13.3	49.9	20.0	59.9
資本金別	１億円未満	43	27.9	11.6	58.2	23.2	65.2
	１億円以上	38	21.1	7.9	65.8	23.6	68.5
従業員数別	29 人以下	18	22.2	16.7	33.4	11.2	50.0
	30 ～ 99 人	29	17.2	3.4	62.1	31.0	62.1
	100～299 人	19	31.6	10.5	73.7	15.8	73.7
	300 人以上	28	42.8	14.2	64.3	28.5	71.4

３　通年採用制について

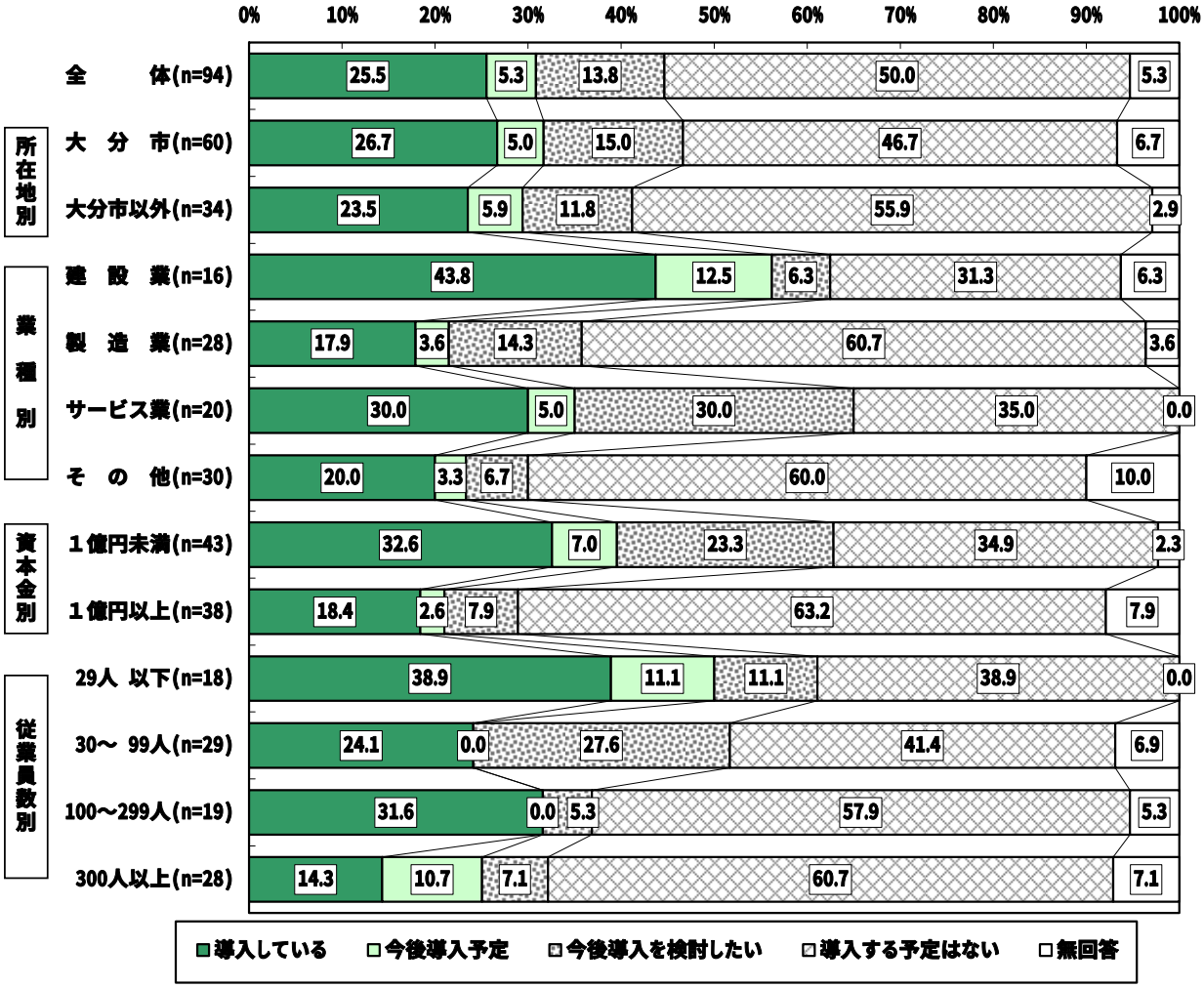
新規学卒者の採用時期を４月など、一時期に限定して採用するのではなく、必要な人員を複数回に分けて採用する通年採用制ついてみると、「導入している」は 25.5%、約 4 社に 1 社である。「今後導入予定」が 5.3%、「今後導入を検討したい」が 13.8%となっており、合計すると、約 2 割の企業が今後の導入を考えている。

業種別にみると、建設業とサービス業で導入、または導入予定・検討の割合が高くなっている。

資本金別にみると、1 億円未満で通年採用制の導入が進んでいる。

従業員規模別にみると、29 人以下では「導入している」が 38.9%と高く、30～99 人では「今後導入を検討したい」が 27.6%と高くなっている。

■　通年採用制について　■

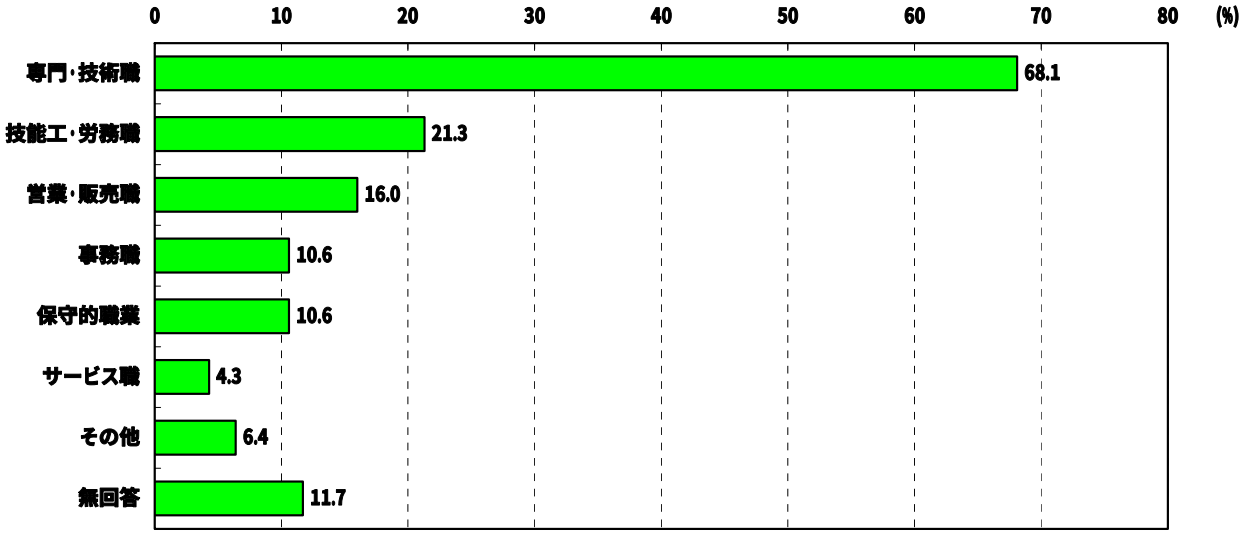


４　不足している職種

不足している職種としては、「専門・技術職」が 68.1%と圧倒的に高くなっている。次いで、「技能工・労務職」が 21.3%、「営業・販売職」が 16.0%、「事務職」と「保守的職業」が各 10.6%である。

業種別にみると、「専門・技術職」は建設業（81.3%）、サービス業（80.0%）で特に高くなっている。

■　不足している職種　■（複数回答）

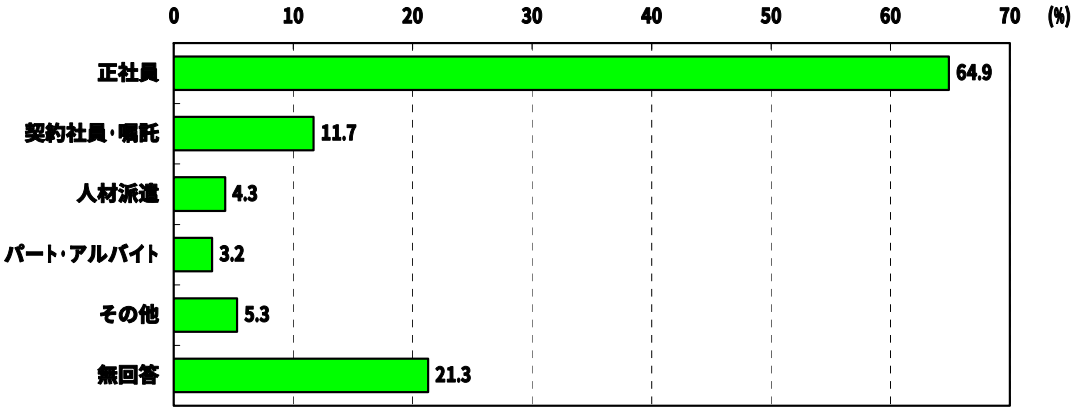


		サンプル数	事務職	営業・販売職	サービス職	保守的職業	専門・技術職	技能工・労務職	その他	無回答
全体		94	10.6	16.0	4.3	10.6	68.1	21.3	6.4	11.7
所在地別	大分市	60	8.3	21.7	6.7	13.3	70.0	16.7	5.0	11.7
	大分市以外	34	14.7	5.9	-	5.9	64.7	29.4	8.8	11.8
業種別	建設業	16	25.0	25.0	-	6.3	81.3	31.3	6.3	6.3
	製造業	28	7.1	-	-	7.1	67.9	46.4	7.1	7.1
	サービス業	20	10.0	10.0	-	10.0	80.0	5.0	5.0	5.0
	その他	30	6.7	30.0	13.3	16.7	53.3	3.3	6.7	23.3
資本金別	１億円未満	43	7.0	18.6	4.7	14.0	76.7	27.9	7.0	2.3
	１億円以上	38	7.9	18.4	5.3	10.5	63.2	21.1	5.3	13.2
従業員数別	29人以下	18	11.1	16.7	5.6	11.1	72.2	22.2	5.6	11.1
	30～99人	29	10.3	17.2	3.4	13.8	72.4	20.7	3.4	10.3
	100～299人	19	15.8	10.5	-	10.5	78.9	21.1	5.3	5.3
	300人以上	28	7.1	17.9	7.1	7.1	53.6	21.4	10.7	17.9

5　不足している就業形態

不足している就業形態としては、「正社員」の割合が 64.9%と圧倒的に高くなっている。次いで、「契約社員・嘱託」が 11.7%、「人材派遣」が 4.3%、「パート・アルバイト」が 3.2%となっている。

■　不足している就業形態　■（複数回答）

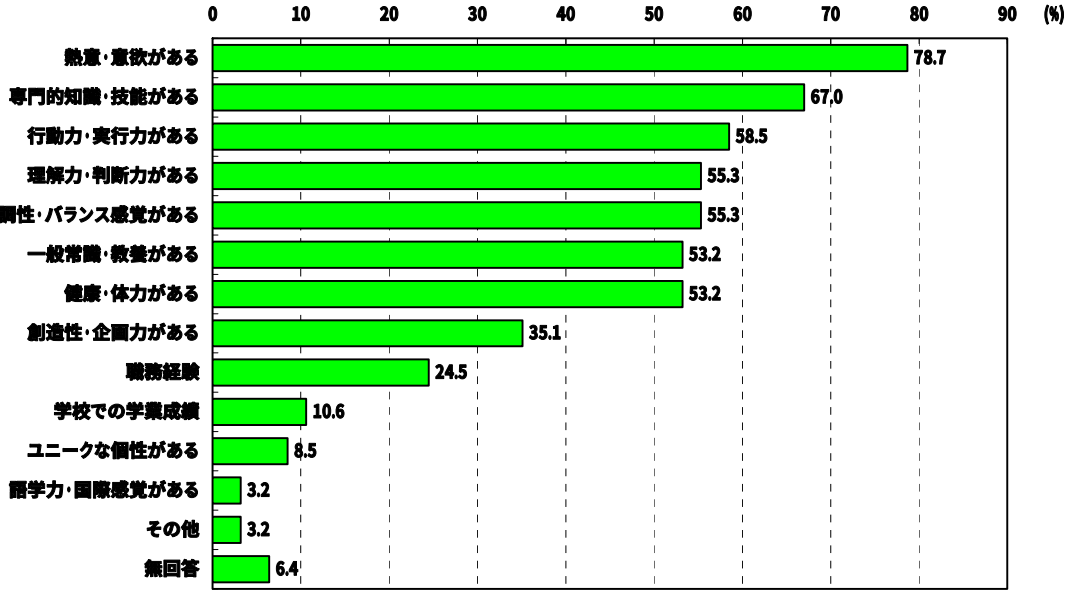


		サンプル数	正社員	契約社員・嘱託	パート・アルバイト	人材派遣	その他	無回答
全体		94	64.9	11.7	3.2	4.3	5.3	21.3
所在地別	大分市	60	73.3	6.7	3.3	-	3.3	20.0
	大分市以外	34	50.0	20.6	2.9	11.8	8.8	23.5
業種別	建設業	16	68.8	18.8	6.3	-	-	18.8
	製造業	28	67.9	14.3	-	14.3	3.6	17.9
	サービス業	20	75.0	10.0	5.0	-	15.0	5.0
	その他	30	53.3	6.7	3.3	-	3.3	36.7
資本金別	1億円未満	43	76.7	9.3	4.7	2.3	7.0	11.6
	1億円以上	38	63.2	10.5	-	7.9	2.6	23.7
従業員数別	29人以下	18	66.7	5.6	11.1	-	-	22.2
	30～99人	29	69.0	10.3	-	6.9	6.9	17.2
	100～299人	19	78.9	10.5	5.3	-	10.5	5.3
	300人以上	28	50.0	17.9	-	7.1	3.6	35.7

6　正社員の採用にあたっての重視点

正社員を採用するときに重視する点としては、「熱意・意欲がある」が 78.7%と最も高い。次いで、「専門的知識・技能がある」が 67.0%、「行動力・実行力がある」（58.5%）、「理解力・判断力がある」（55.3%）、「協調性・バランス感覚がある」（55.3%）、「一般常識・教養がある」（53.2%）、「健康・体力がある」（53.2%）が 50%台で並んでいる。

■　正社員の採用にあたっての重視点　■（複数回答）



		サンプル数	専門的知識・技能がある	一般常識・教養がある	学校での学業成績	職務経験	創造性・企画力がある	ユニークな個性がある	語学力・国際感覚がある	理解力・判断力がある	行動力・実行力がある	熱意・意欲がある	協調性・バランス感覚がある	健康・体力がある	その他	無回答
全体		94	67.0	53.2	10.6	24.5	35.1	8.5	3.2	55.3	58.5	78.7	55.3	53.2	3.2	6.4
所在地別	大分市	60	70.0	51.7	15.0	25.0	31.7	6.7	1.7	56.7	61.7	85.0	63.3	56.7	1.7	5.0
	大分市以外	34	61.8	55.9	2.9	23.5	41.2	11.8	5.9	52.9	52.9	67.6	41.2	47.1	5.9	8.8
業種別	建設業	16	68.8	37.5	6.3	37.5	12.5	-	-	37.5	75.0	81.3	43.8	62.5	6.3	6.3
	製造業	28	57.1	50.0	17.9	21.4	35.7	14.3	10.7	53.6	53.6	71.4	50.0	53.6	7.1	3.6
	サービス業	20	90.0	60.0	-	40.0	30.0	5.0	-	70.0	50.0	90.0	65.0	40.0	-	-
	その他	30	60.0	60.0	13.3	10.0	50.0	10.0	-	56.7	60.0	76.7	60.0	56.7	-	13.3
資本金別	１億円未満	43	76.7	46.5	4.7	27.9	34.9	7.0	-	60.5	55.8	79.1	48.8	51.2	4.7	-
	１億円以上	38	57.9	55.3	21.1	26.3	28.9	10.5	7.9	50.0	63.2	78.9	60.5	57.9	2.6	7.9
従業員数別	29人以下	18	66.7	33.3	-	33.3	38.9	5.6	-	44.4	55.6	66.7	44.4	44.4	5.6	5.6
	30～99人	29	86.2	69.0	6.9	34.5	24.1	3.4	3.4	58.6	51.7	82.8	55.2	48.3	-	6.9
	100～299人	19	63.2	42.1	26.3	26.3	57.9	10.5	5.3	73.7	73.7	78.9	57.9	63.2	5.3	-
	300人以上	28	50.0	57.1	10.7	7.1	28.6	14.3	3.6	46.4	57.1	82.1	60.7	57.1	3.6	10.7

7　正社員の採用意向

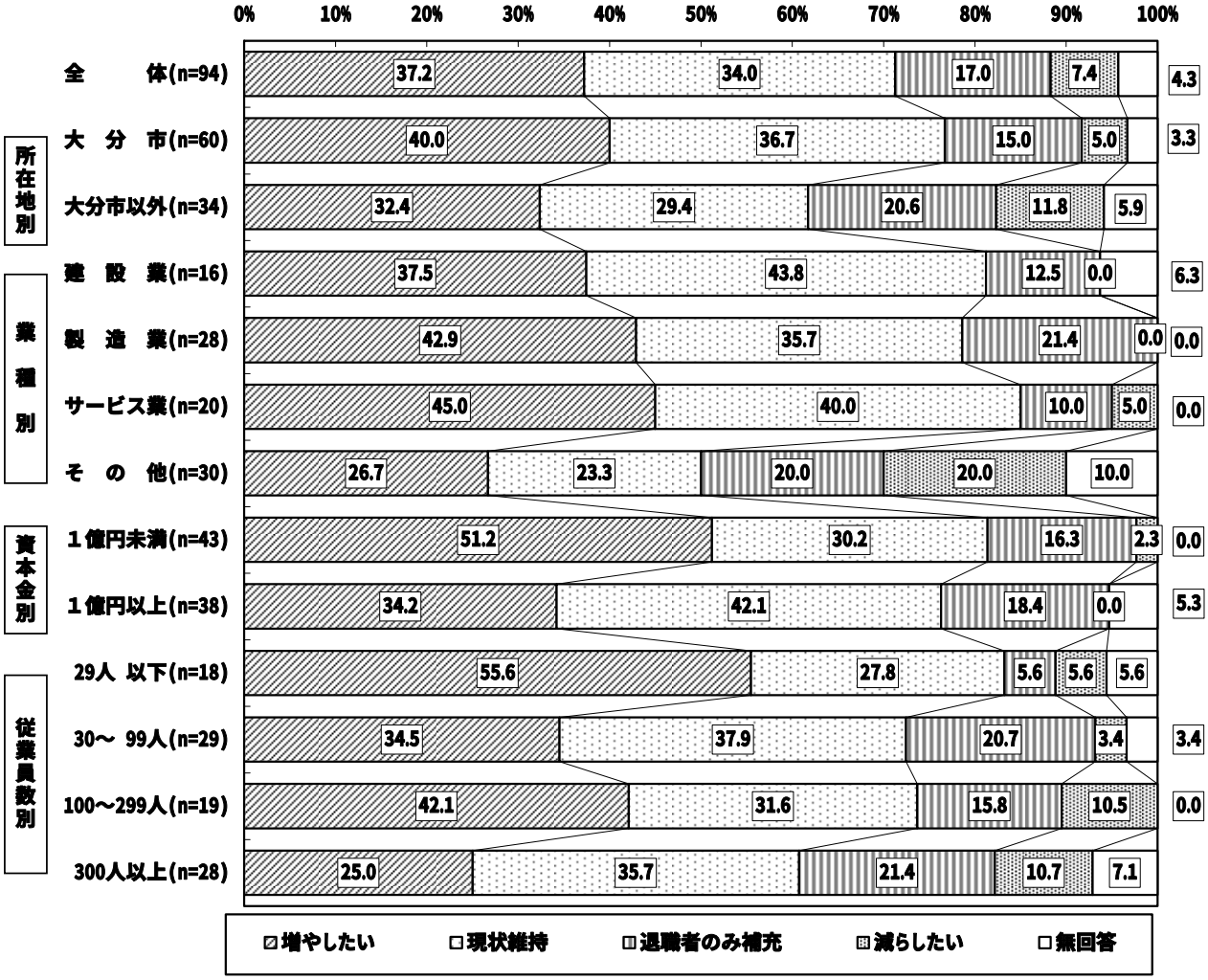
今後の正社員の採用意向をみると、「増やしたい」が 37.2%、「現状維持」が 34.0%、「退職者のみ補充」が 17.0%、「減らしたい」が 7.4%となっている。

業種別にみると、「増やしたい」はサービス業で 45.0%、製造業で 42.9%と高くなっている。

資本金別にみると、1 億円未満で「増やしたい」が 51.2%と半数を超えている。

従業員数別にみると、29 人以下で「増やしたい」が 55.6%と半数を超え、100～299 人でも 42.1%と高くなっているが、300 人以上では 25.0%にとどまっている。

■　正社員の採用意向　■



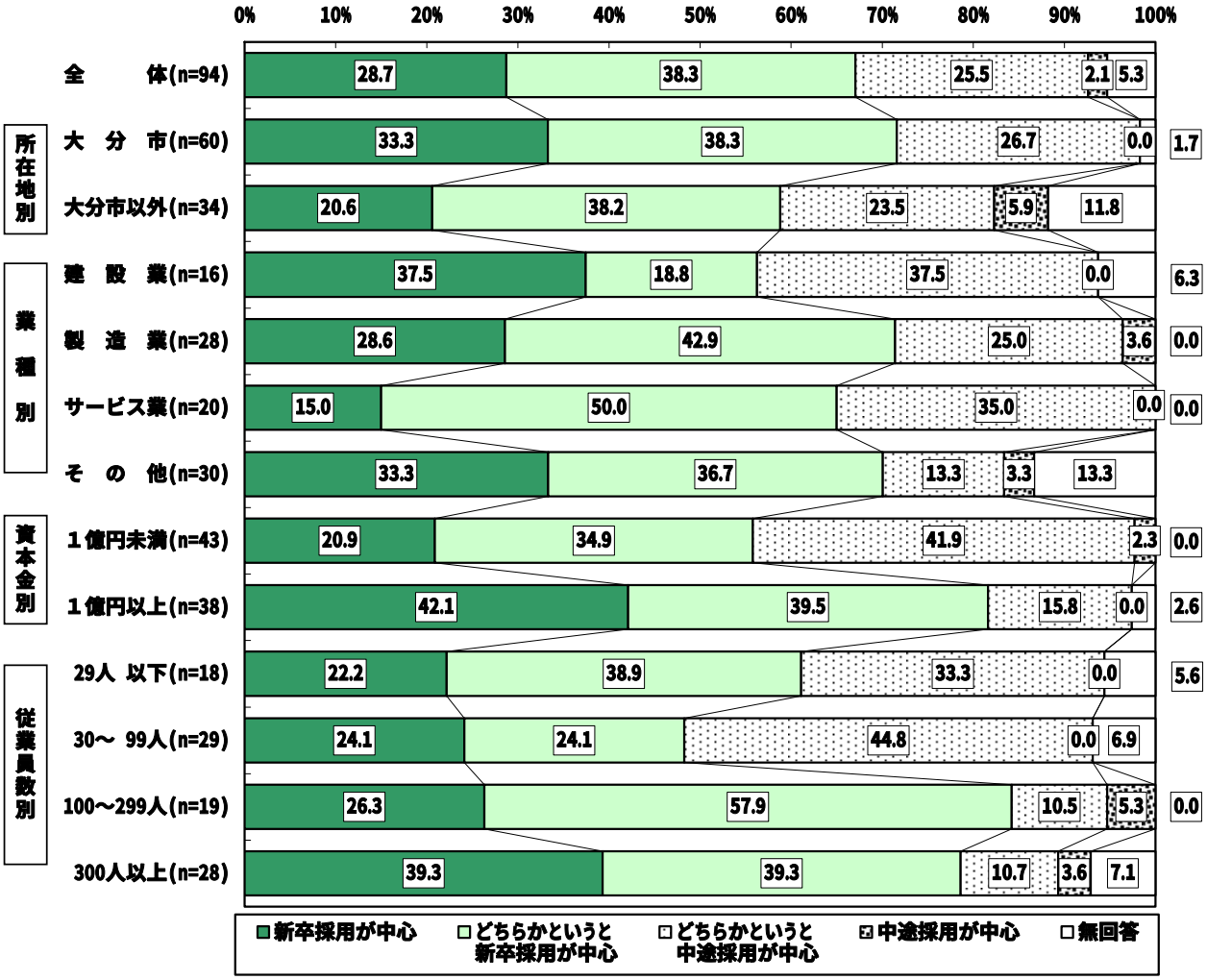
８　正社員の採用方針

正社員の採用方針をみると、「新卒採用が中心」が 28.7%、「どちらかというと新卒採用が中心」が 38.3%となっており、3 社に 2 社は新卒重視の採用方針である。

「中途採用が中心」は 2.1%、「どちらかという中途採用が中心」が 25.5%、合計すると 3 割弱が中途採用を重視している。

中途採用重視の割合は、資本金 1 億円未満、従業員数 29 人以下、30～99 人の規模の小さい事業所で高くなっている。一方、規模の大きい事業所は新卒重視の採用方針をとっている。

■　正社員の採用方針　■



９　中途採用について

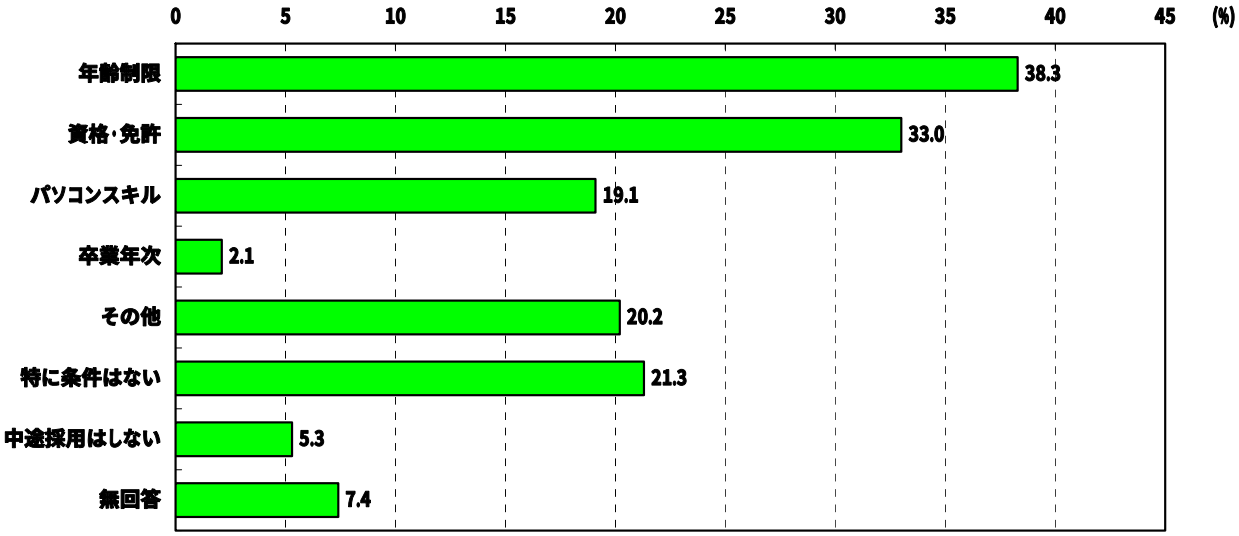
（１）採用にあたっての条件

中途採用に当たって何らかの条件をつけている事業所の割合は 66.0%%である（「特に条件はない」21.3%、「中途採用はしない」5.3%、「無回答」7.4%の合計 34.0%を除く。）。

条件としては、「年齢制限」が 38.3%、「資格・免許」が 33.0%、「パソコンスキル」が 19.1%となっている。

業種別にみると、建設業では「資格・免許」が 75.0%と高くなっている。

■　採用条件　■（複数回答）

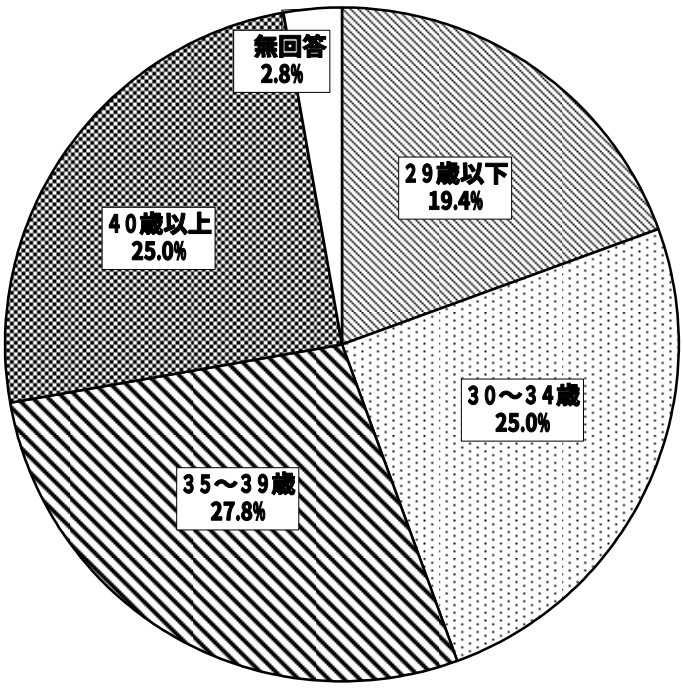


		サンプル数	年齢制限	卒業年次	資格・免許	パソコンスキル	その他	特に条件はない	中途採用はしない	無回答
全体		94	38.3	2.1	33.0	19.1	20.2	21.3	5.3	7.4
所在地別	大分市	60	35.0	1.7	36.7	16.7	13.3	23.3	6.7	6.7
	大分市以外	34	44.1	2.9	26.5	23.5	32.4	17.6	2.9	8.8
業種別	建設業	16	31.3	-	75.0	25.0	-	18.8	-	12.5
	製造業	28	35.7	3.6	10.7	14.3	35.7	32.1	3.6	-
	サービス業	20	55.0	5.0	45.0	25.0	25.0	15.0	-	-
	その他	30	33.3	-	23.3	16.7	13.3	16.7	13.3	16.7
資本金別	１億円未満	43	39.5	2.3	46.5	27.9	18.6	23.3	4.7	-
	１億円以上	38	31.6	2.6	18.4	15.8	21.1	21.1	7.9	10.5
従業員数別	29人以下	18	38.9	-	44.4	33.3	16.7	16.7	5.6	5.6
	30～99人	29	27.6	3.4	37.9	24.1	13.8	24.1	10.3	6.9
	100～299人	19	36.8	-	21.1	10.5	36.8	31.6	-	-
	300人以上	28	50.0	3.6	28.6	10.7	17.9	14.3	3.6	14.3

（２）年齢制限の年齢

年齢制限の年齢としては、「29 歳以下」が 19.4%、「30～34 歳」が 25.0%、「35～39 歳」が 27.8%、「40 歳以上」が 25.0%となっており、平均年齢は 33.9 歳である。

■　年齢制限の年齢　■（n=36）



（３）卒業後の年数制限

卒業後の年数を条件とした事業所は 2 事業所であるが、その年数は、卒業後「3 年以内」と「20 年以内」であった。

（４）資格・免許の内容

条件としてあげられた資格・免許は以下の通りである。

●技術士(4)	●土木施工管理技士(3)	●普通自動車運転免許(2)
●測量士(2)	●RCCM(２)	●保健士(２)
●一級建築士免許(２)	●建築士(２)	●一級建築施工管理技士(2)
●建築施工管理技士	●一級土木施工管理技士	●一級官工事施工管理技士
●一・二級電気管施工管理技士	●一・二級電気工事士	●基本情報技術者
●電験三種	●土木	●獣医師免許
●薬剤師	●看護士	●助産士
●管理栄養士	●保育士	●幼稚園教諭
●身障手帳を有する者	●消防職は普通自動車 1 種以上の運転免許	

（5）その他の条件内容

その他の条件としてあげられた具体的内容は以下の通りである。

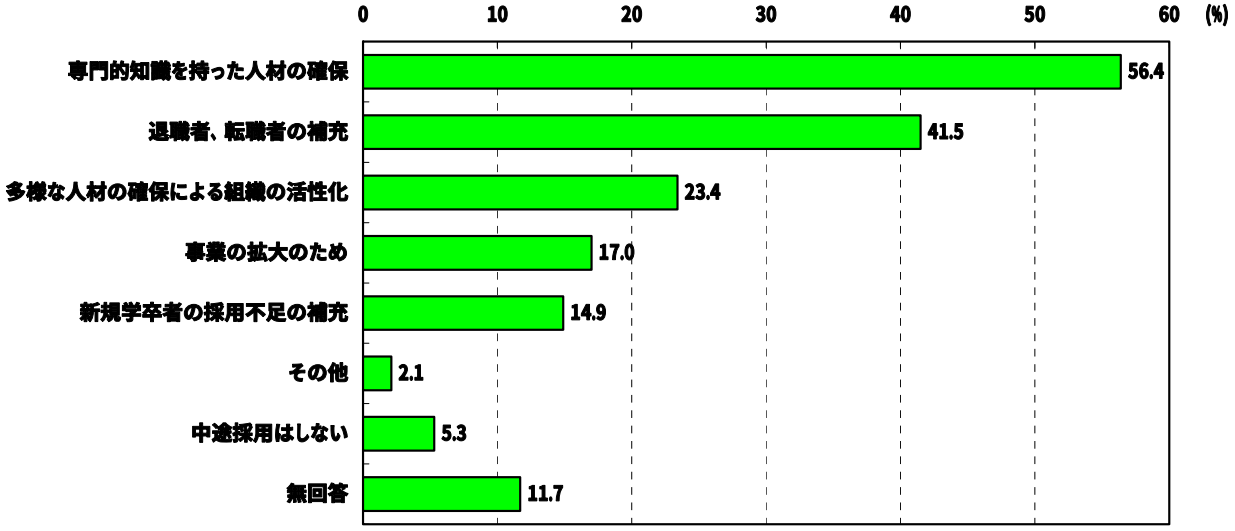
- ●業務経験(8)
- ●専門的技術力保持者(2)
- ●電気知識があり CAD が使える人
- ●専門的知識
- ●事務系はパソコンスキル。技術系は理工系の学校を卒業し半導体業界で半導体デバイスに関する実務経験がある方。
- ●人間性
- ●約 1 年経過した契約社員を正社員に登用。
- ●自動車に携わった業種を経験。
- ●高卒以上。消防はさらに視力等にも条件あり。
- ●募集職種によって年齢制限や語学力等必要な能力、経験を求める場合あり。

１０　中途採用をする理由

中途採用をする理由としては、「専門的知識を持った人材の確保」（56.4%）と「退職者、転職者の補充」(41.5%)の 2 つの割合が高くなっている。以下、「多様な人材の確保による組織の活性化」が 23.4%、「事業の拡大のため」が 17.0%、「新規学卒者の採用不足の補充」が 14.9%となっている。

業種別にみると、「退職者、転職者の補充」は製造業（57.1%）、建設業（56.3%）、「専門的知識を持った人材の確保」はサービス業（70.0%）で高くなっている。

■　中途採用をする理由　■（複数回答）



		サンプル数	退職者、転職者の補充	新規学卒者の採用不足の補充	専門的知識を持った人材の確保	多様な人材の確保による組織の活性化	事業の拡大のため	その他	中途採用はしない	無回答
全体		94	41.5	14.9	56.4	23.4	17.0	2.1	5.3	11.7
所在地別	大分市	60	41.7	18.3	61.7	26.7	16.7	1.7	8.3	6.7
	大分市以外	34	41.2	8.8	47.1	17.6	17.6	2.9	-	20.6
業種別	建設業	16	56.3	31.3	62.5	6.3	18.8	-	-	6.3
	製造業	28	57.1	17.9	60.7	25.0	14.3	-	-	10.7
	サービス業	20	25.0	5.0	70.0	35.0	40.0	-	5.0	-
	その他	30	30.0	10.0	40.0	23.3	3.3	6.7	13.3	23.3
資本金別	１億円未満	43	41.9	14.0	62.8	23.3	14.0	-	7.0	4.7
	１億円以上	38	50.0	21.1	55.3	23.7	23.7	-	5.3	13.2
従業員数別	29人以下	18	33.3	5.6	55.6	27.8	22.2	5.6	5.6	11.1
	30～99人	29	34.5	13.8	58.6	10.3	10.3	-	10.3	17.2
	100～299人	19	52.6	31.6	78.9	36.8	15.8	-	-	5.3
	300人以上	28	46.4	10.7	39.3	25.0	21.4	3.6	3.6	10.7

１１　若年社員の退職について

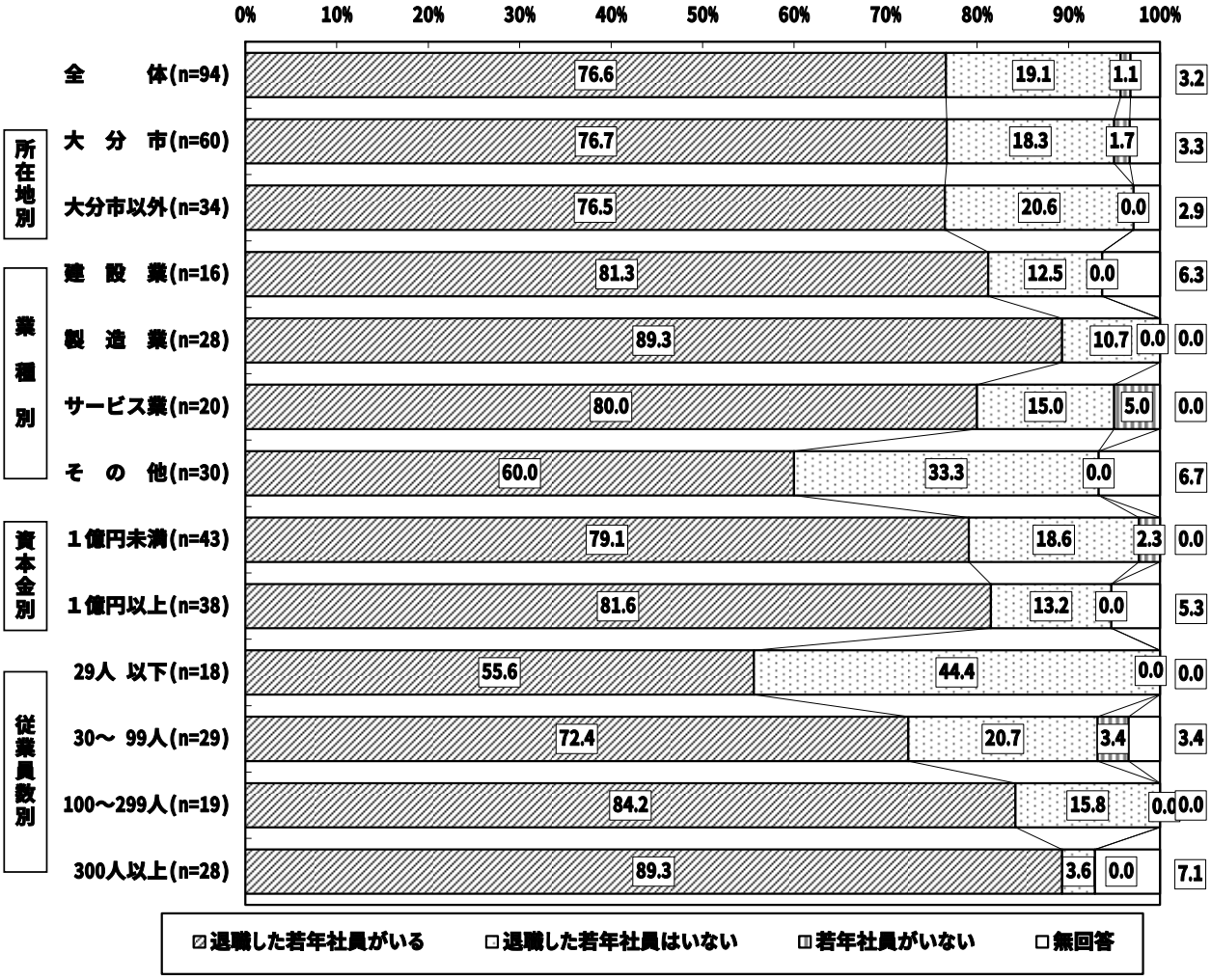
（1）退職者の有無

過去 5 年ぐらいの間に退職した若年社員の有無についてみると、「退職した若年社員がいる」が 76.6%である。「退職した若年社員はいない」が 19.1%、「若年社員がいない」が 1.1%となっている。

業種別にみると、製造業で「退職した若年社員がいる」が 89.3%と高くなっている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるほど「退職した若年社員がいる」の割合が高くなっている。

■　退職者の有無　■

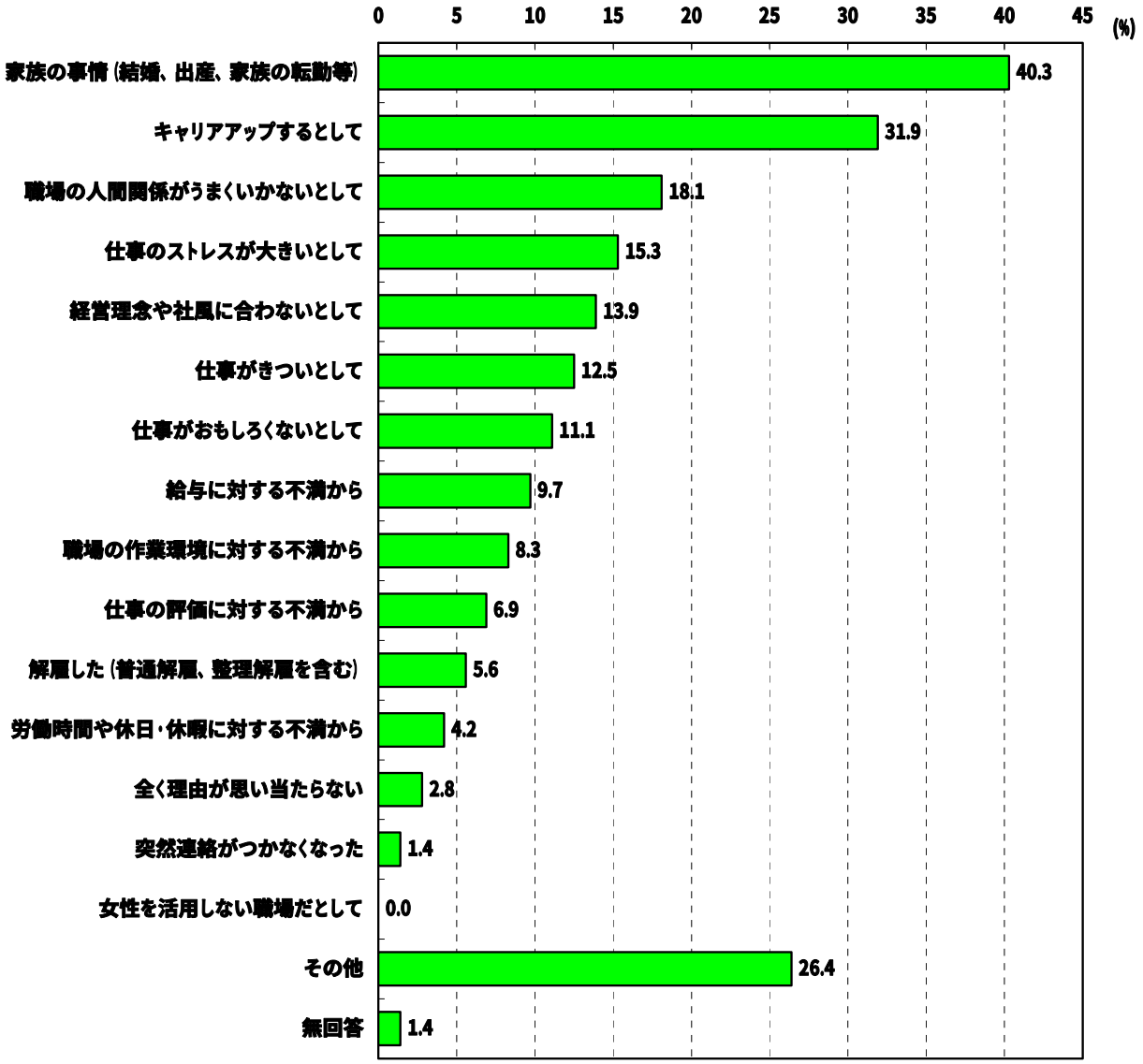


（2）退職理由

退職した若年社員がいる 72 事業所に、退職理由を尋ねた。

最も大きな理由としては、「家族の事情（結婚、出産、家族の転勤等）」の 40.3%である。次いで、「キャリアアップするとして」が 31.9%となっている。これら以外の理由としては、「職場の人間関係がうまくいかないとして」（18.1%）、「仕事のストレスが大きいとして」（15.3%）、「経営理念や社風に合わないとして」（13.9%）、「仕事がきついとして」（12.5%）、「仕事がおもしろくないとして」（11.1%）となっている。

■　退職理由　■（n=72,複数回答）



※その他の内訳

・転職(3)　・健康上の理由(2)　・仕事に不向き(2)　・自己都合(2)　・公務員(2)

・職種変更　・仕事に不安　・寿退社　・家業を継ぐため　・出向扱いとなり県外へ出るため

・車いす競技レベルアップのため　・別にやりたい仕事ができた　・精神面の脆弱性

■ 属性別にみた退職理由 ■（複数回答）

		サンプル数	仕事がきついとして	仕事がおもしろくないとして	仕事の評価に対する不満から	仕事のストレスが大きいとして	経営理念や社風に合わないとして	キャリアアップするとして	女性を活用しない職場だとして	職場の人間関係がうまくいかないとして	給与に対する不満から	労働時間や休日・休暇に対する不満から	職場の作業環境に対する不満から	家族の事情（結婚、出産、家族の転勤等）	突然連絡がつかなくなった	解雇した（普通解雇、整理解雇を含む）	全く理由が思い当たらない	その他	無回答
全体		72	12.5	11.1	6.9	15.3	13.9	31.9	-	18.1	9.7	4.2	8.3	40.3	1.4	5.6	2.8	26.4	1.4
所在地別	大分市	46	17.4	15.2	8.7	19.6	21.7	21.7	-	21.7	13.0	4.3	13.0	34.8	2.2	8.7	2.2	26.1	2.2
	大分市以外	26	3.8	3.8	3.8	7.7	-	50.0	-	11.5	3.8	3.8	-	50.0	-	-	3.8	26.9	-
業種別	建設業	13	46.2	23.1	7.7	23.1	15.4	38.5	-	23.1	30.8	15.4	7.7	53.8	-	-	-	38.5	-
	製造業	25	4.0	8.0	-	4.0	8.0	36.0	-	8.0	12.0	4.0	-	44.0	4.0	-	8.0	32.0	4.0
	サービス業	16	6.3	6.3	18.8	31.3	25.0	12.5	-	37.5	-	-	12.5	18.8	-	18.8	-	12.5	-
	その他	18	5.6	11.1	5.6	11.1	11.1	38.9	-	11.1	-	-	16.7	44.4	-	5.6	-	22.2	-
資本金別	１億円未満	34	5.9	11.8	11.8	14.7	23.5	29.4	-	23.5	8.8	2.9	8.8	32.4	-	8.8	2.9	23.5	-
	１億円以上	31	22.6	12.9	-	16.1	6.5	32.3	-	12.9	12.9	6.5	9.7	45.2	3.2	3.2	3.2	32.3	3.2
従業員数別	29人以下	10	-	10.0	30.0	30.0	40.0	10.0	-	40.0	-	-	10.0	30.0	-	-	-	40.0	-
	30～99人	21	14.3	9.5	4.8	9.5	14.3	33.3	-	23.8	9.5	4.8	4.8	33.3	-	14.3	-	28.6	-
	100～299人	16	12.5	12.5	6.3	12.5	12.5	43.8	-	6.3	12.5	-	6.3	50.0	6.3	-	12.5	18.8	-
	300人以上	25	16.0	12.0	-	16.0	4.0	32.0	-	12.0	12.0	8.0	12.0	44.0	-	4.0	-	24.0	4.0

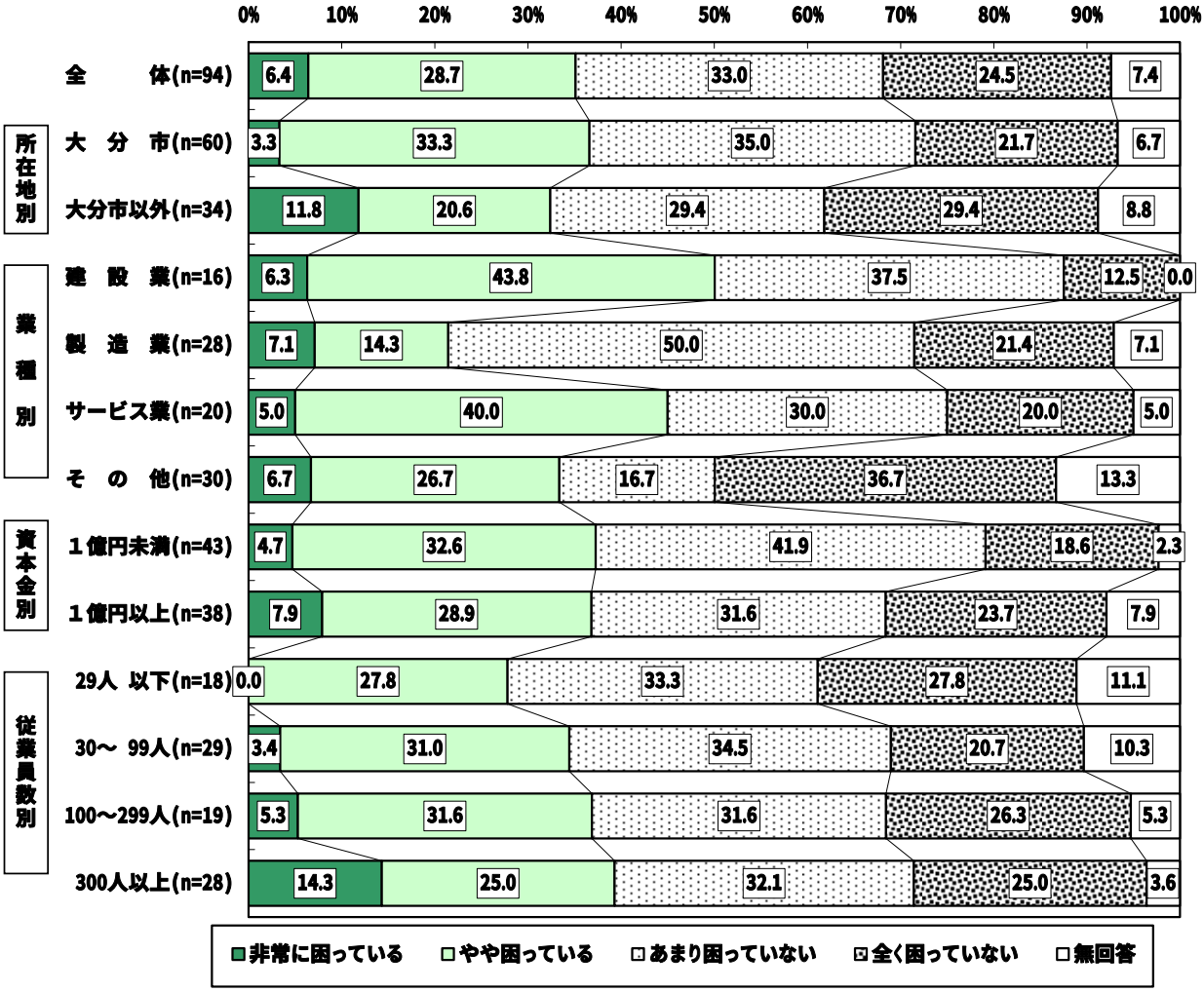
（３）退職への対応

若年社員の退社について、「非常に困っている」が 6.4%、「やや困っている」が 28.7%、合計すると困っている事業所の割合は 35.1%である。一方、困っていない事業所は 57.5%（「全く困っていない」24.5%＋「あまり困っていない」33.0%）である。

業種別にみると、建設業、サービス業で困っている事業所の割合が高くなっている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるほど困っている事業所の割合が高くなっている。

■　退職への対応　■



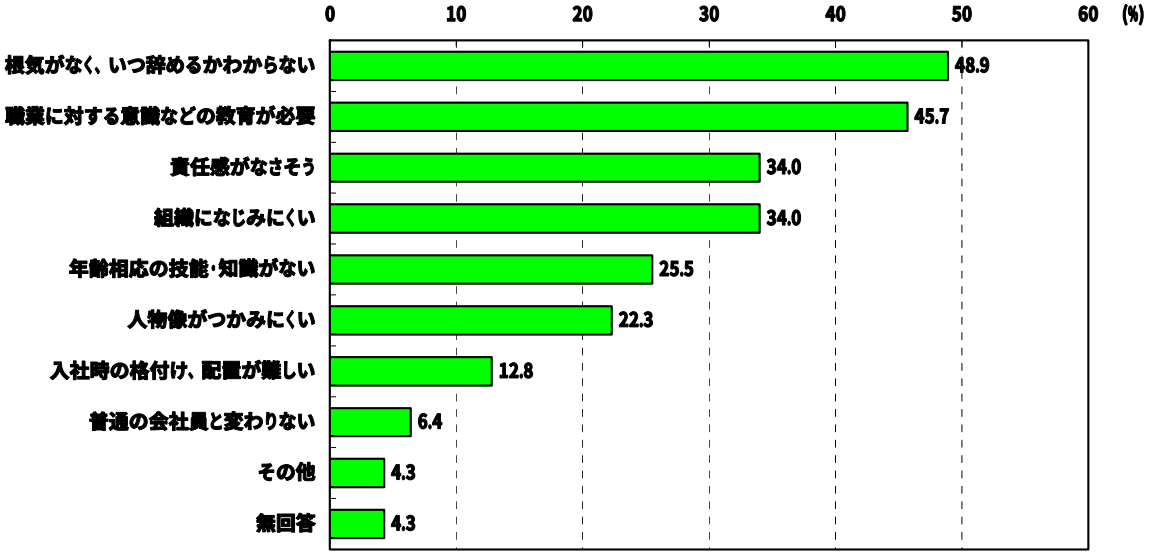
１２　フリーターのイメージ

フリーターに対するイメージをみると、「根気がなく、いつ辞めるかわからない」（48.9%）と「職業に対する意識などの教育が必要」(45.7%)の割合が高くなっている。以下、「責任感がなさそう」(34.0%)、「組織になじみにくい」（34.0%)、「年齢相応の技能・知識がない」（25.5%)、「人物像がつかみにくい」（22.3%）となっている。

従業員数別にみると、29 人以下では「責任感がなさそう」（61.1%)、300 人以上では「職業に対する意識などの教育が必要」（53.6%）がトップになっている。100～299 人では「人物像がつかみにくい」が 47.4%（2 位）と高くなっている。

規模によりフリーターに対するイメージが異なっていることがうかがえる。

■　フリーターのイメージ　■（複数回答）



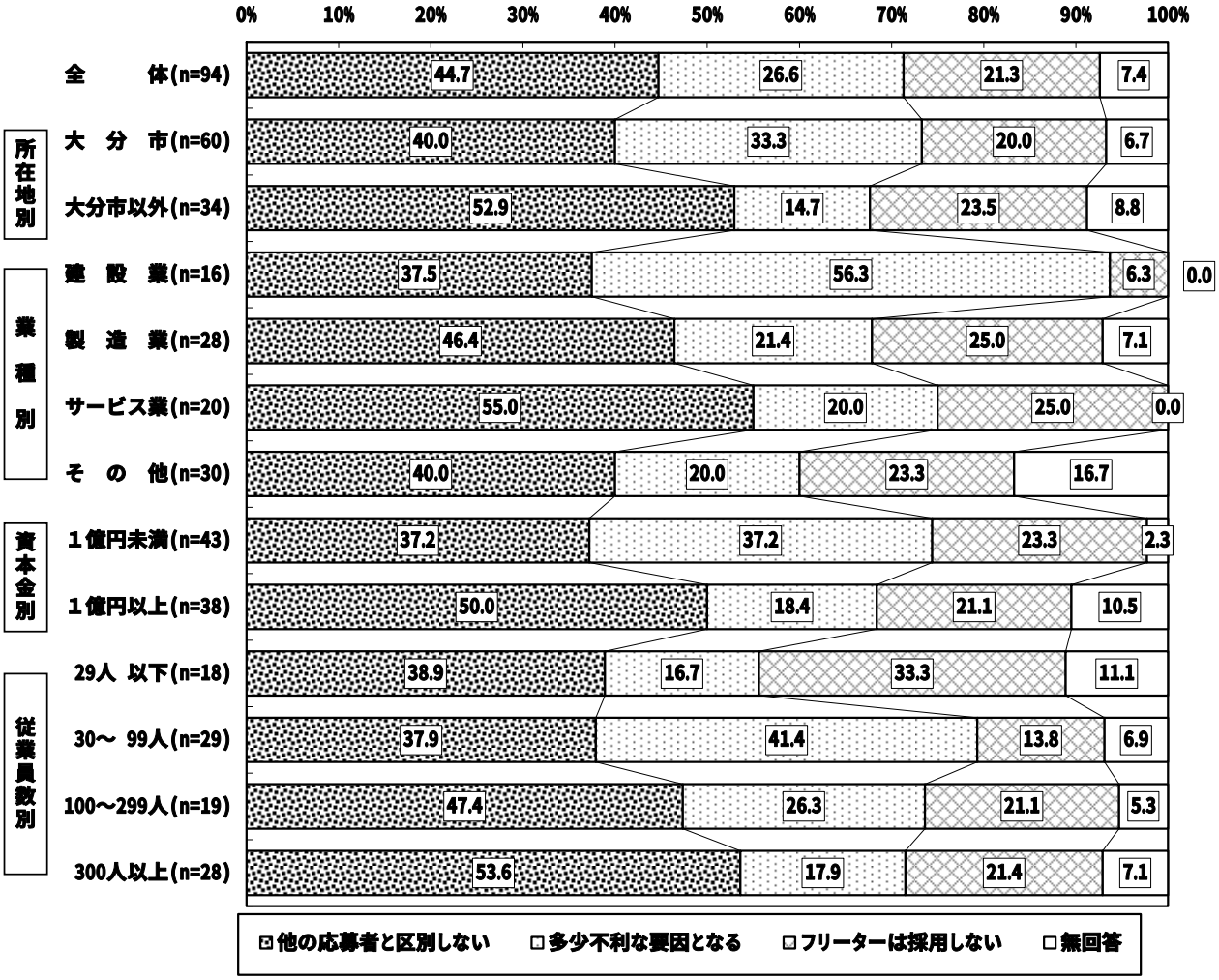
		サンプル数	普通の会社員と変わりない	責任感がなさそう	根気がなく、いつ辞めるかわからない	年齢相応の技能・知識がない	職業に対する意識などの教育が必要	入社時の格付け、配置が難しい	人物像がつかみにくい	組織になじみにくい	その他	無回答
全体		94	6.4	34.0	48.9	25.5	45.7	12.8	22.3	34.0	4.3	4.3
地所在別	大分市	60	3.3	35.0	60.0	26.7	55.0	15.0	18.3	38.3	1.7	1.7
	大分市以外	34	11.8	32.4	29.4	23.5	29.4	8.8	29.4	26.5	8.8	8.8
業種別	建設業	16	6.3	37.5	56.3	37.5	43.8	18.8	12.5	37.5	-	-
	製造業	28	7.1	21.4	42.9	21.4	35.7	10.7	39.3	21.4	7.1	3.6
	サービス業	20	5.0	40.0	60.0	35.0	35.0	5.0	15.0	60.0	5.0	-
	その他	30	6.7	40.0	43.3	16.7	63.3	16.7	16.7	26.7	3.3	10.0
資本金別	１億円未満	43	4.7	44.2	55.8	34.9	37.2	11.6	25.6	41.9	2.3	-
	１億円以上	38	5.3	23.7	47.4	23.7	60.5	15.8	21.1	23.7	5.3	2.6
従業員数別	29 人以下	18	-	61.1	55.6	38.9	38.9	11.1	11.1	61.1	5.6	5.6
	30 ～ 99 人	29	6.9	34.5	48.3	31.0	48.3	6.9	13.8	37.9	3.4	3.4
	100～299 人	19	5.3	31.6	52.6	26.3	36.8	21.1	47.4	21.1	5.3	5.3
	300 人以上	28	10.7	17.9	42.9	10.7	53.6	14.3	21.4	21.4	3.6	3.6

１３　フリーターの採用意向

フリーターと思われる人が応募してきた場合の対応についてみると、「他の応募者と区別しない」が44.7%、「多少不利な要因となる」が 26.6%、「フリーターは採用しない」が 21.3%となっており、不利ターにとっては厳しい結果となっている。

従業員数別にみると、規模が小さいほどフリーターの採用について消極的である。

■　フリーターの採用意向　■

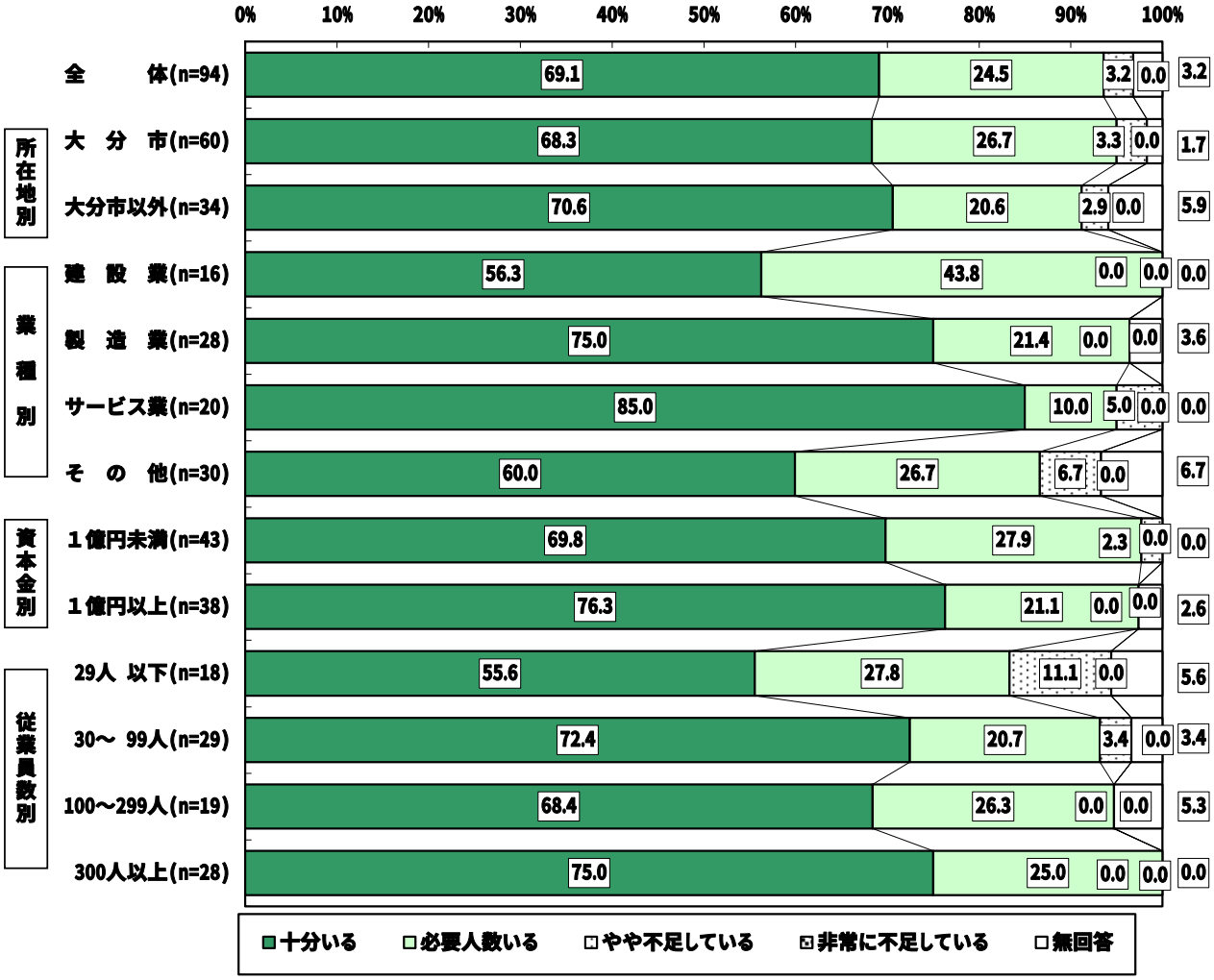


１４　パソコンを使いこなせる社員の有無

パソコンによるワープロソフトや表計算ソフトを使いこなせる社員についてみると、「十分いる」が69.1%、「必要人数いる」が24.5%、「やや不足している」が3.2%、「非常に不足している」と回答した事業所はみられない。

従業員数別にみると、規模が小さいほど使いこなせる社員のいる事業所の割合は低くなっている。

■　パソコンを使いこなせる社員の有無　■



１５　パソコンの取り扱いスキルについて

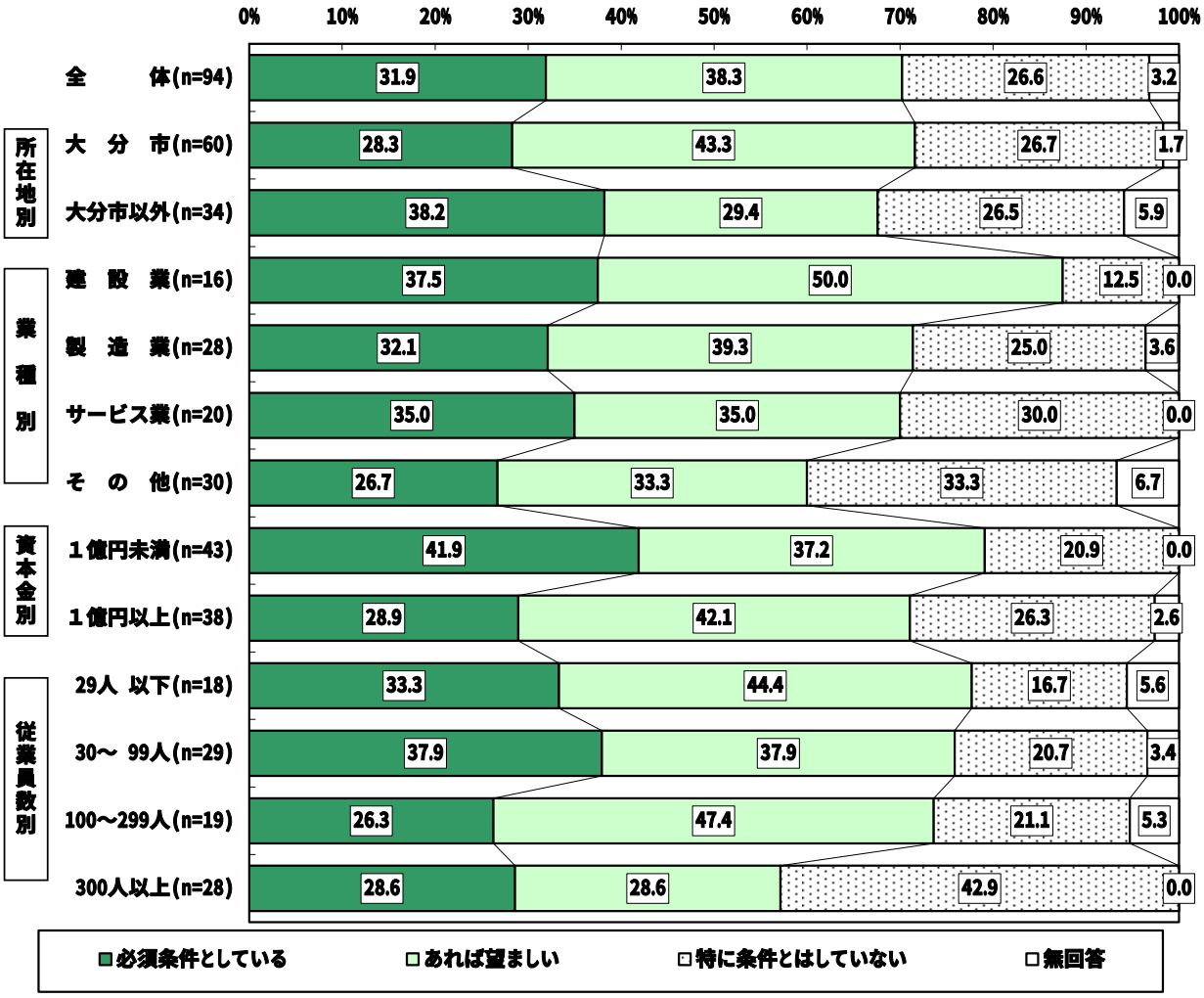
（1）採用の条件

パソコンの取り扱いスキル（能力）を採用の条件にしているかをみると、「必須条件としている」が31.9%、「あれば望ましい」が38.3%、「特に条件としてはいない」が26.6%となっており、多くの事業所がパソコンのスキルを一定の条件としている。

業種別にみると、建設業でパソコンのスキルを条件とする割合が高くなっている。

従業員数別にみると、300人以上の規模が大きい事業所よりも、300人未満の事業所でパソコンスキルを条件とする割合が高い。

■　採用の条件　■

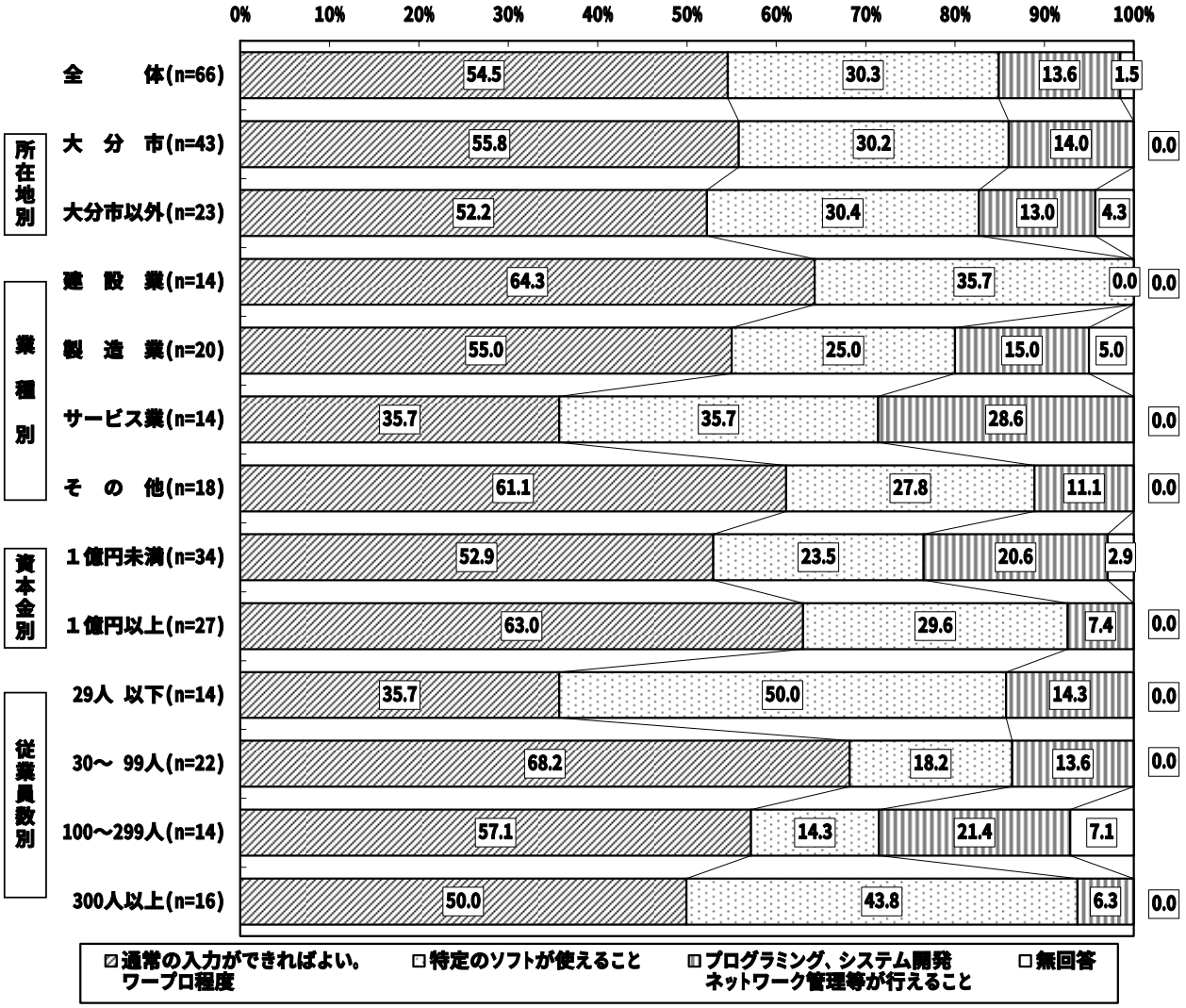


（2）パソコンの使用レベル

パソコンのスキルを採用の条件としている 66 事業所について、パソコン取り扱いのレベルを尋ねたところ､｢通常の入力ができればよい｡ワープロ程度｣が 54.5%､｢特定のソフトが使えること｣が 30.3%、「プログラミング、システム開発ネットワーク管理等が行えること」が 13.6%となっている。

特定のソフトが使えることを条件としている事業所での具体的なソフトとしては、エクセル、ワード、パワーポイント、ＣＡＤなどが多くあけられている。

■　パソコンの使用レベル　■



（注）使える事が条件となっている特定のソフトの名称

- エクセル(14)　・ワード(12)　・パワーポイント(4)　・ＣＡＤ(4)
- サイボウズ　・一太郎　・オフィス

１６　採用に有利な資格

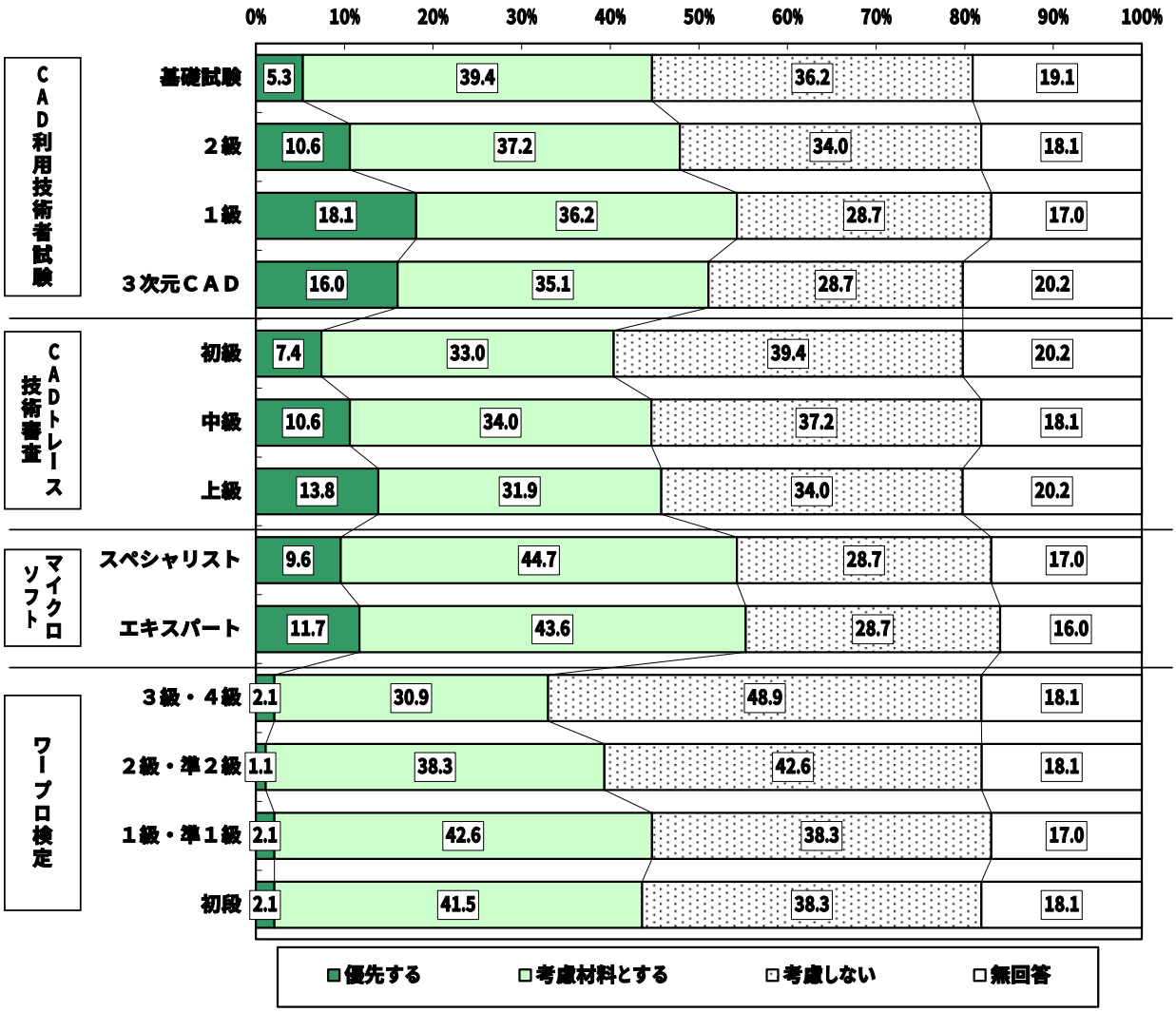
採用にあたって有利になるパソコンに関する各種資格について尋ねた。

下図に示す通り、資格の種類によって差がみられるものの、優先または考慮材料とする事業所の割合は、ほとんどの資格において 4～5 割程度となっており、資格があれば採用に有利に働くことはまちがいないものと思われる。

「優先する」割合が 10%を超える資格としては、

1 位　ＣＡＤ利用技術者試験・1 級（18.1%）
2 位　ＣＡＤ利用技術者試験・3 次元ＣＡＤ（16.0%）
3 位　ＣＡＤトレース技術審査・上級（13.8%）
4 位　マイクロソフト・エキスパート（11.7%）
5 位　ＣＡＤ利用技術者試験・2 級、ＣＡＤトレース技術審査・中級（各 10.7%）

■　採用に有利な資格　■（n=94）



業種別にみると、建設業ではＣＡＤ利用技術者試験の１級と３次元ＣＡＤ、マイクロソフトのスペシャリストとエキスパートを採用に当たっての有利な資格とする割合が高くなっている。また、ワープロ検定（初段から４級）も建設業とサービス業では半数以上の事業所が優先または考慮材料とすると回答している。

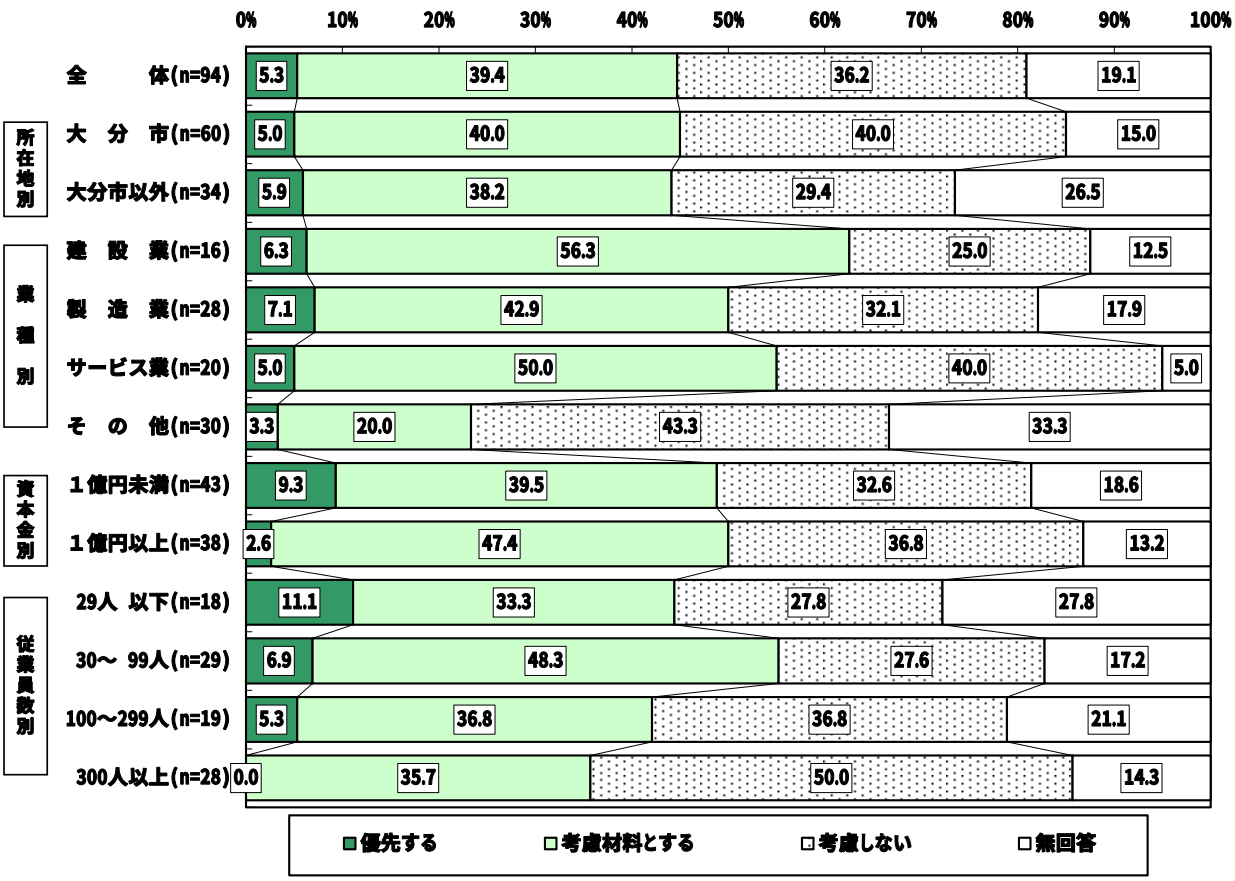
■　優先または考慮材料とする割合　■

			ＣＡＤ利用技術者試験				ＣＡＤトレース技術審査			マイクロソフト		ワープロ検定			
		サンプル数	基礎試験	２級	１級	３次元ＣＡＤ	初級	中級	上級	スペシャリスト	エキスパート	３級・４級	２級・準２級	１級・準１級	初段
全体		94	44.7	47.8	54.3	51.1	40.4	44.6	45.7	54.3	55.3	33.0	39.4	44.7	43.6
所在地別	大分市	60	45.0	48.3	55.0	51.7	38.3	41.6	43.3	56.7	56.7	35.0	40.0	45.0	43.4
	大分市以外	34	44.1	47.1	53.0	50.0	44.2	50.0	50.0	50.0	53.0	29.4	38.2	44.1	44.1
業種別	建設業	16	62.6	62.5	**81.3**	**81.3**	62.6	68.8	68.8	**75.1**	**75.1**	50.0	56.3	68.8	68.8
	製造業	28	50.0	57.2	60.7	60.7	50.0	57.2	60.7	53.6	53.5	28.6	39.3	42.9	46.5
	サービス業	20	55.0	60.0	65.0	55.0	35.0	35.0	40.0	65.0	65.0	60.0	65.0	65.0	60.0
	その他	30	23.3	23.3	26.6	23.3	23.3	26.6	23.3	36.7	40.0	10.0	13.3	20.0	16.7
資本金別	１億円未満	43	48.8	55.8	62.8	58.1	44.2	51.2	51.2	62.8	62.8	37.2	41.9	48.8	46.5
	１億円以上	38	50.0	50.0	57.9	55.3	47.3	50.0	52.6	55.2	57.9	34.2	44.7	47.3	47.3
従業員数別	29人以下	18	44.4	44.4	55.5	44.5	38.9	44.5	38.9	50.0	55.5	33.3	33.3	44.4	38.9
	30～99人	29	55.2	62.1	65.5	62.1	44.8	48.2	51.7	**72.4**	**72.4**	41.4	55.2	62.1	62.1
	100～299人	19	42.1	47.3	52.6	52.7	42.1	47.3	52.7	47.3	47.3	36.8	36.8	36.8	36.8
	300人以上	28	35.7	35.7	42.8	42.8	35.7	39.2	39.3	42.9	42.9	21.4	28.6	32.1	32.1

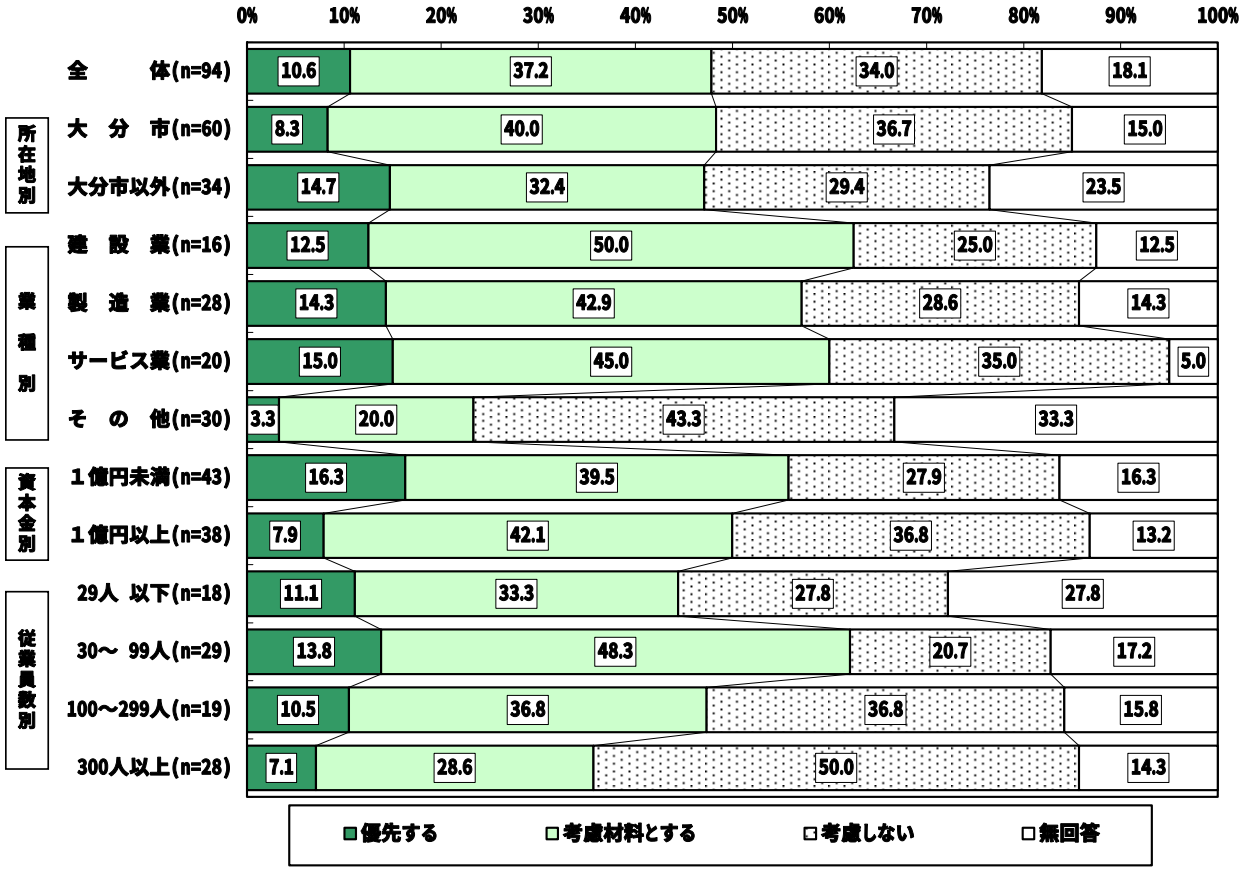
(注1)　「優先する」と「考慮材料とする」の合計パーセント

(注2)　**太字**は70%以上のもの　　□は50%以上70%未満のもの

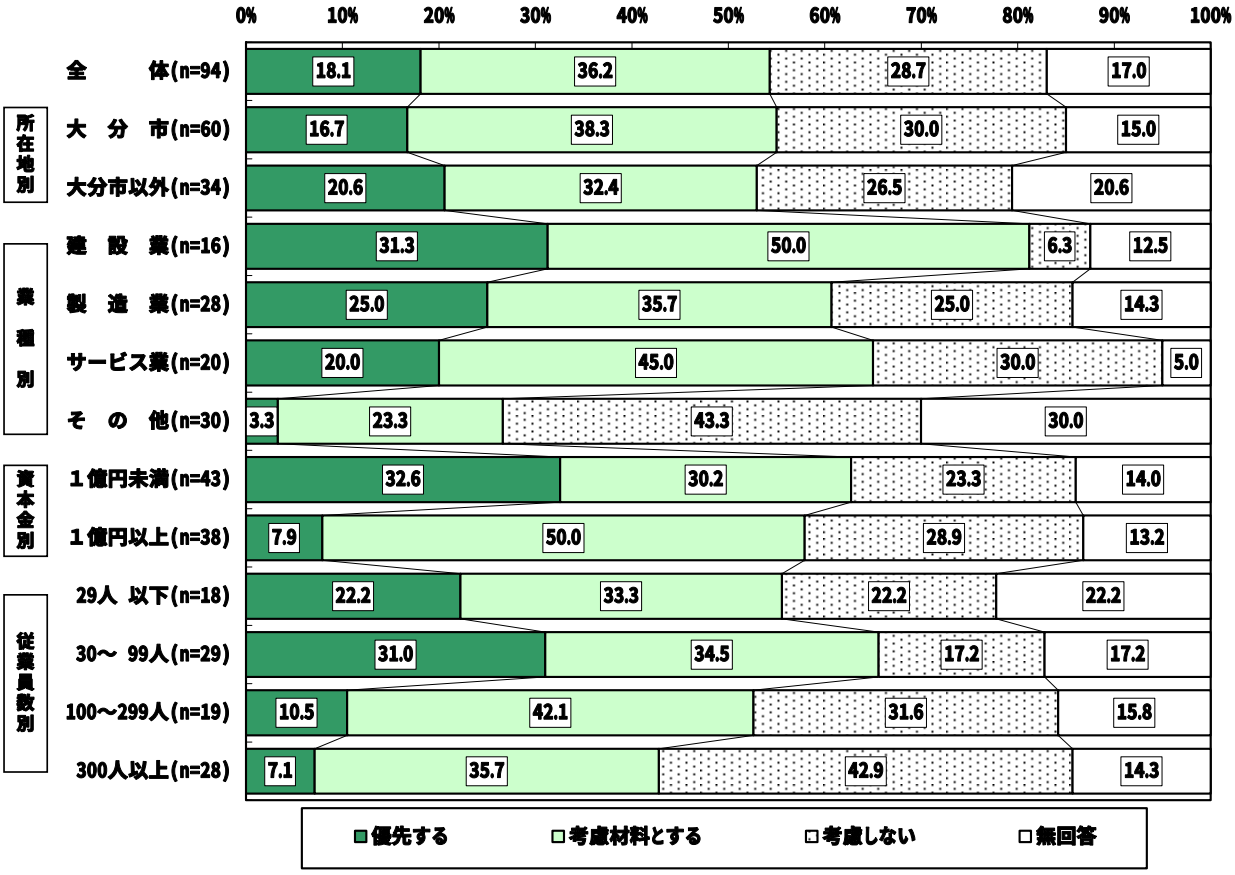
■　ＣＡＤ利用技術者試験　基礎試験　■



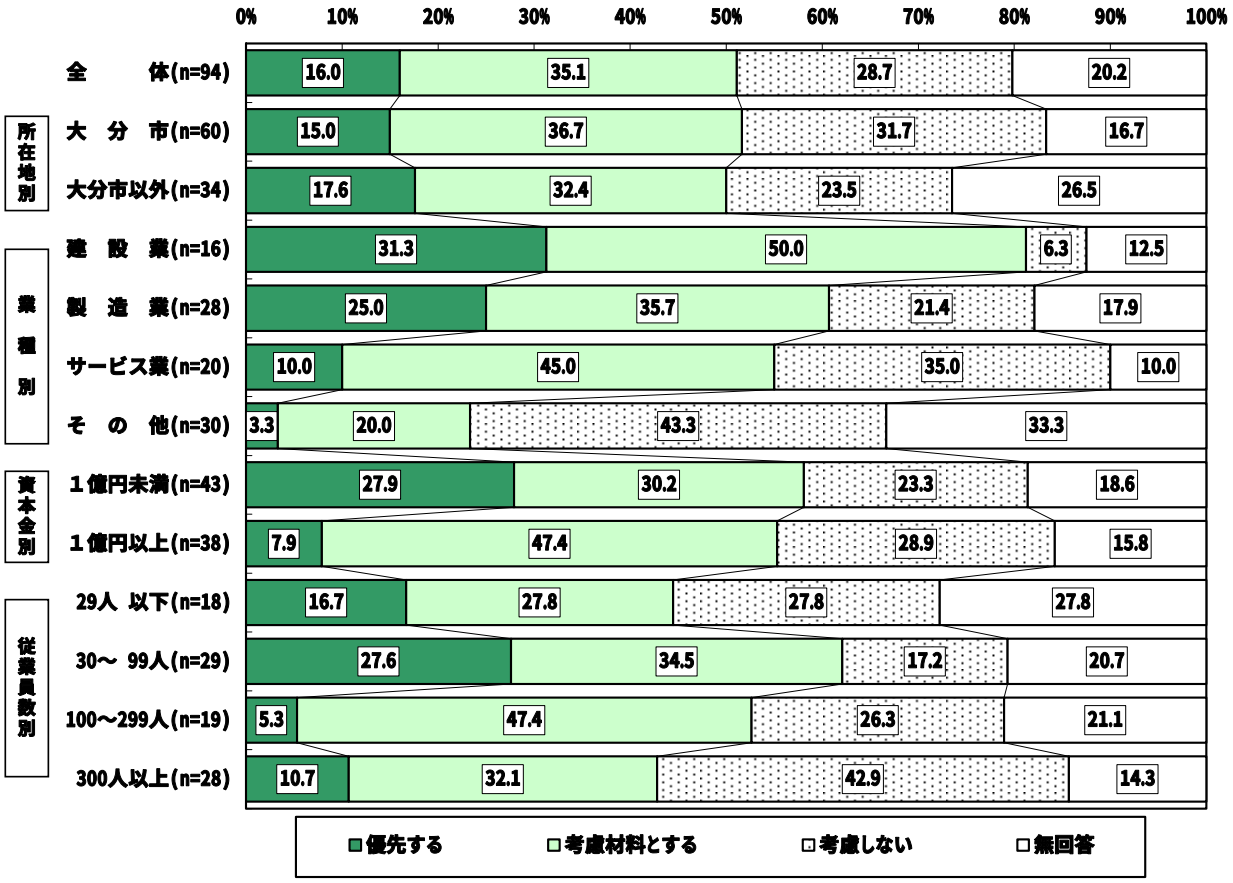
■　ＣＡＤ利用技術者試験　２　級　■



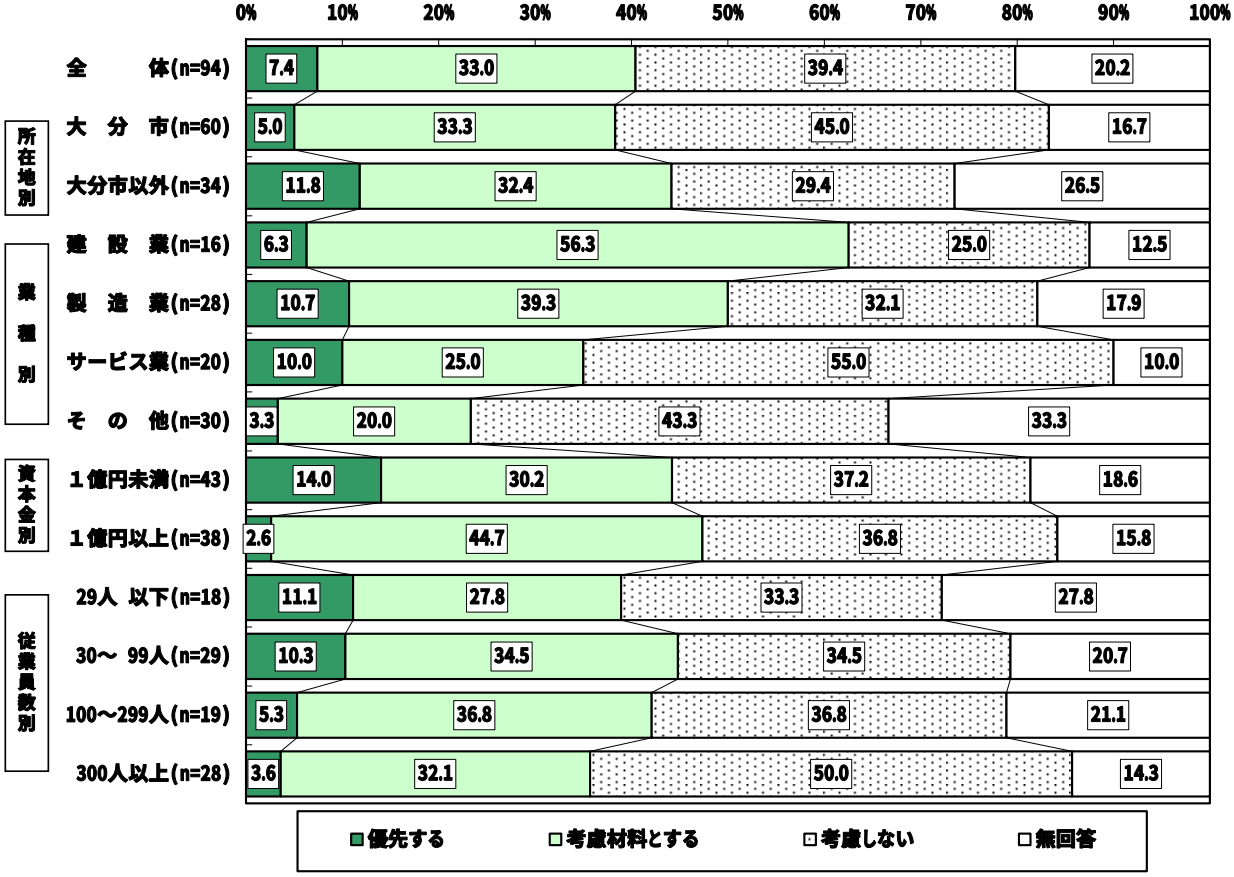
■　ＣＡＤ利用技術者試験　１　級　■



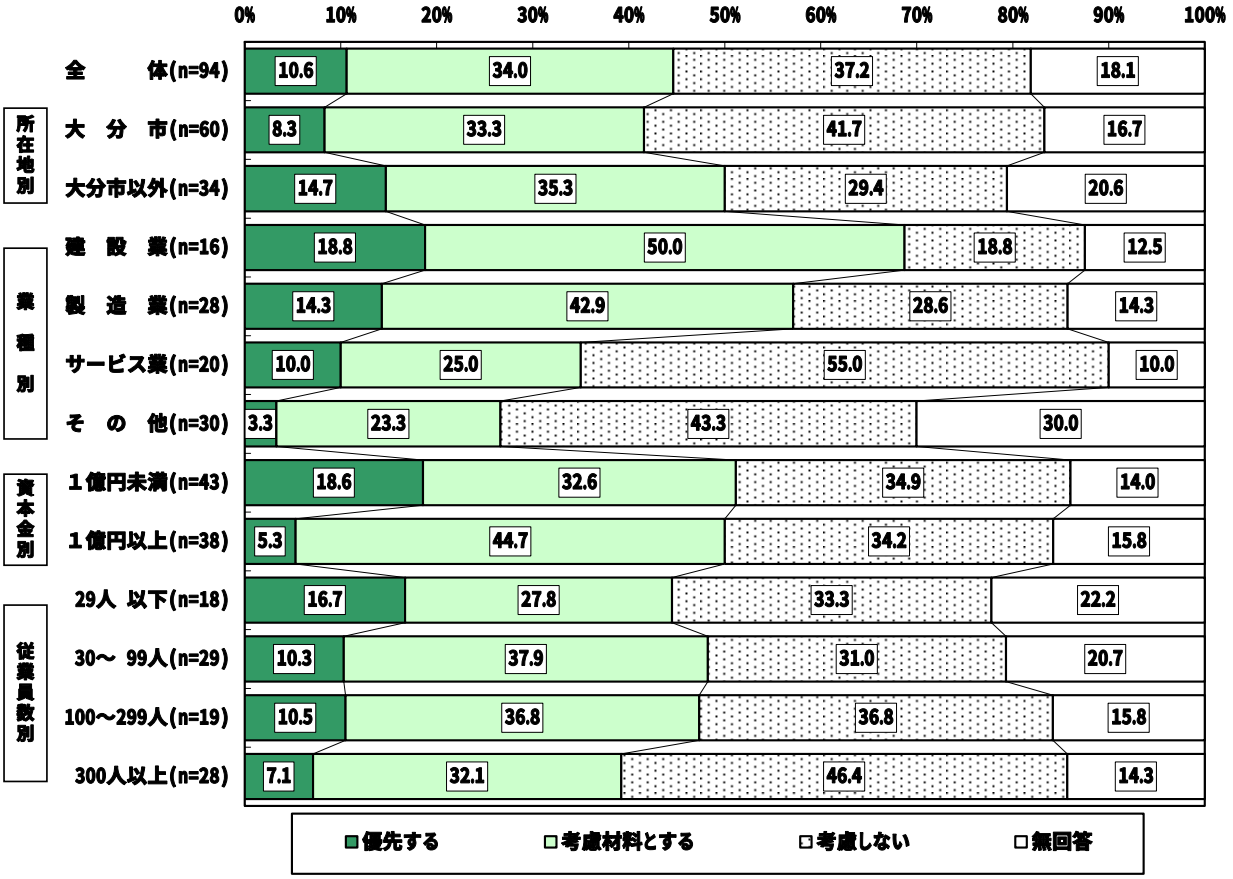
■　ＣＡＤ利用技術者試験　３次元ＣＡＤ　■



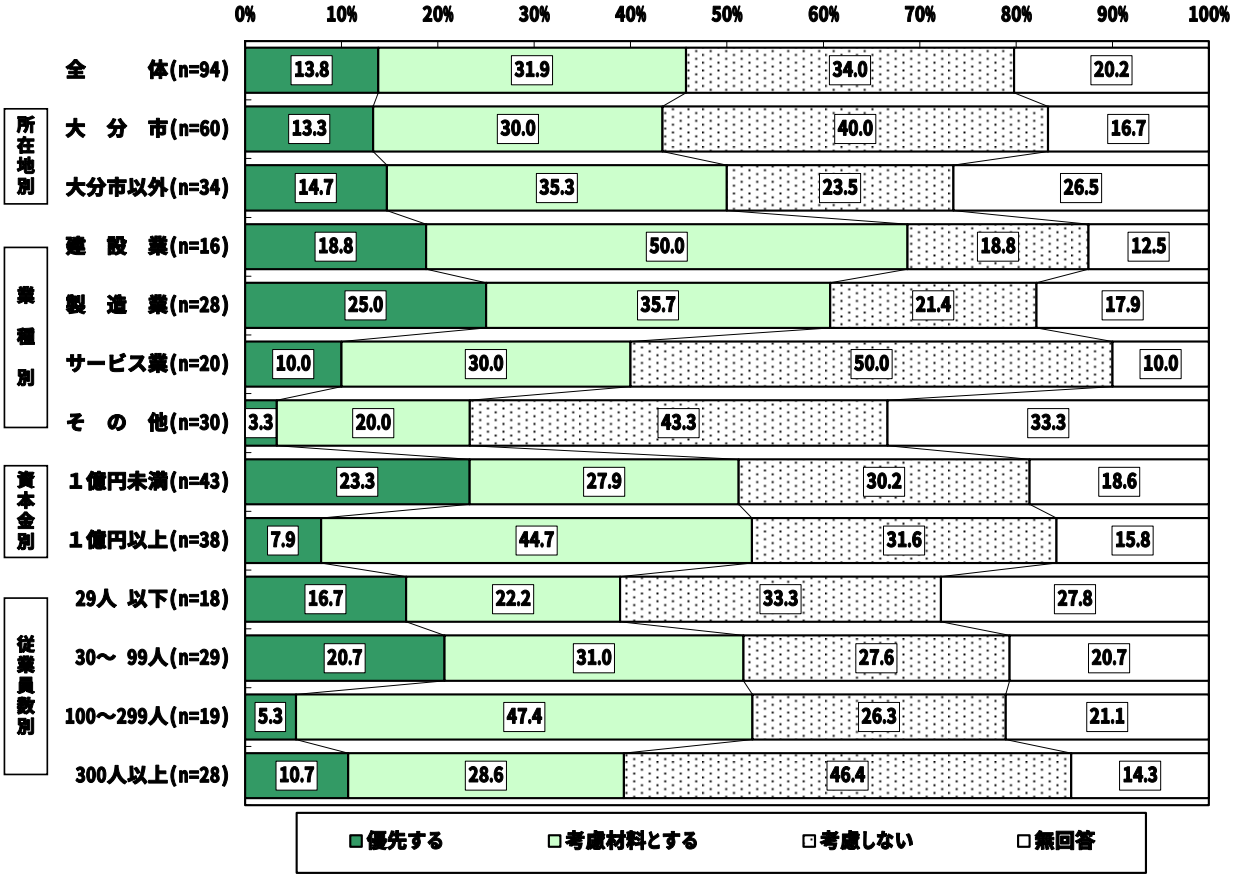
■　ＣＡＤトレース技術審査　初　級　■



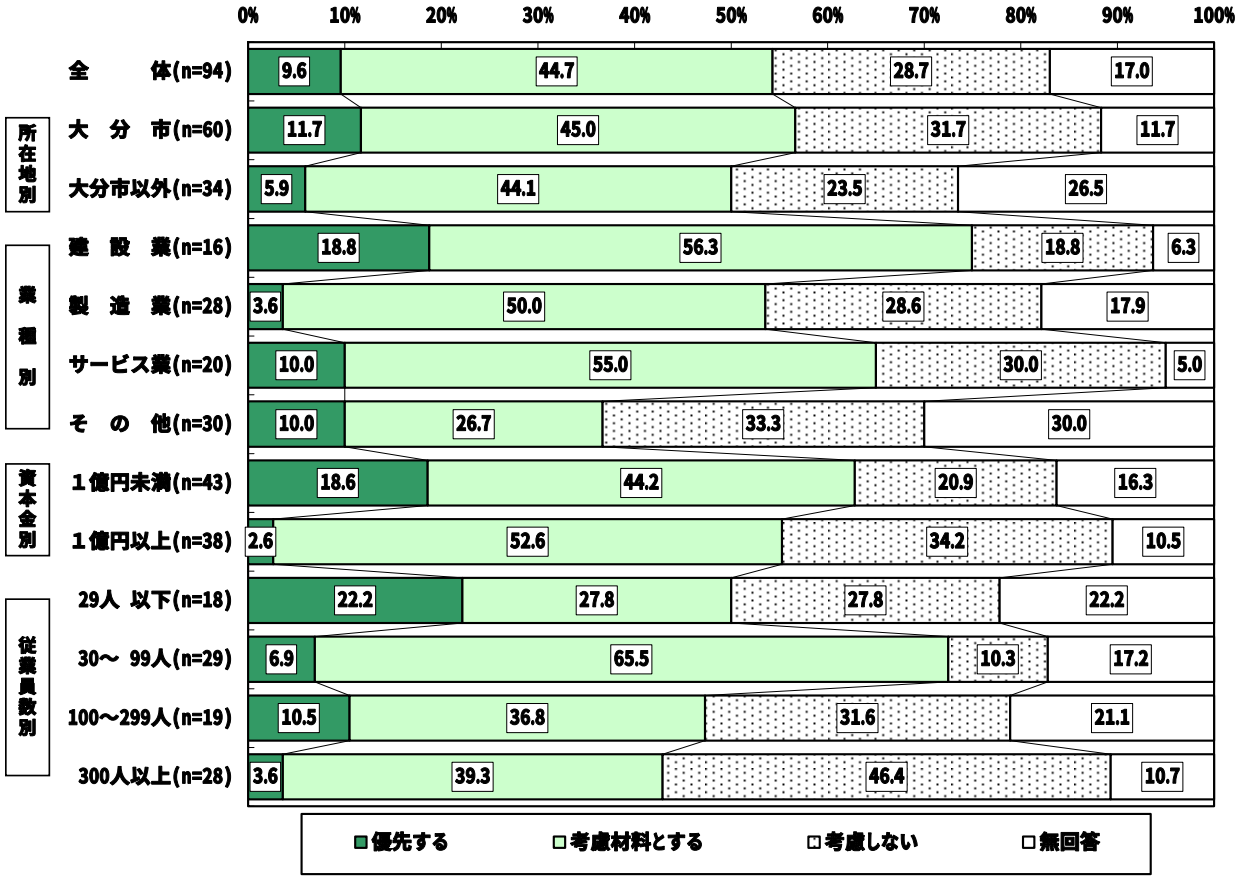
■　ＣＡＤトレース技術審査　中　級　■



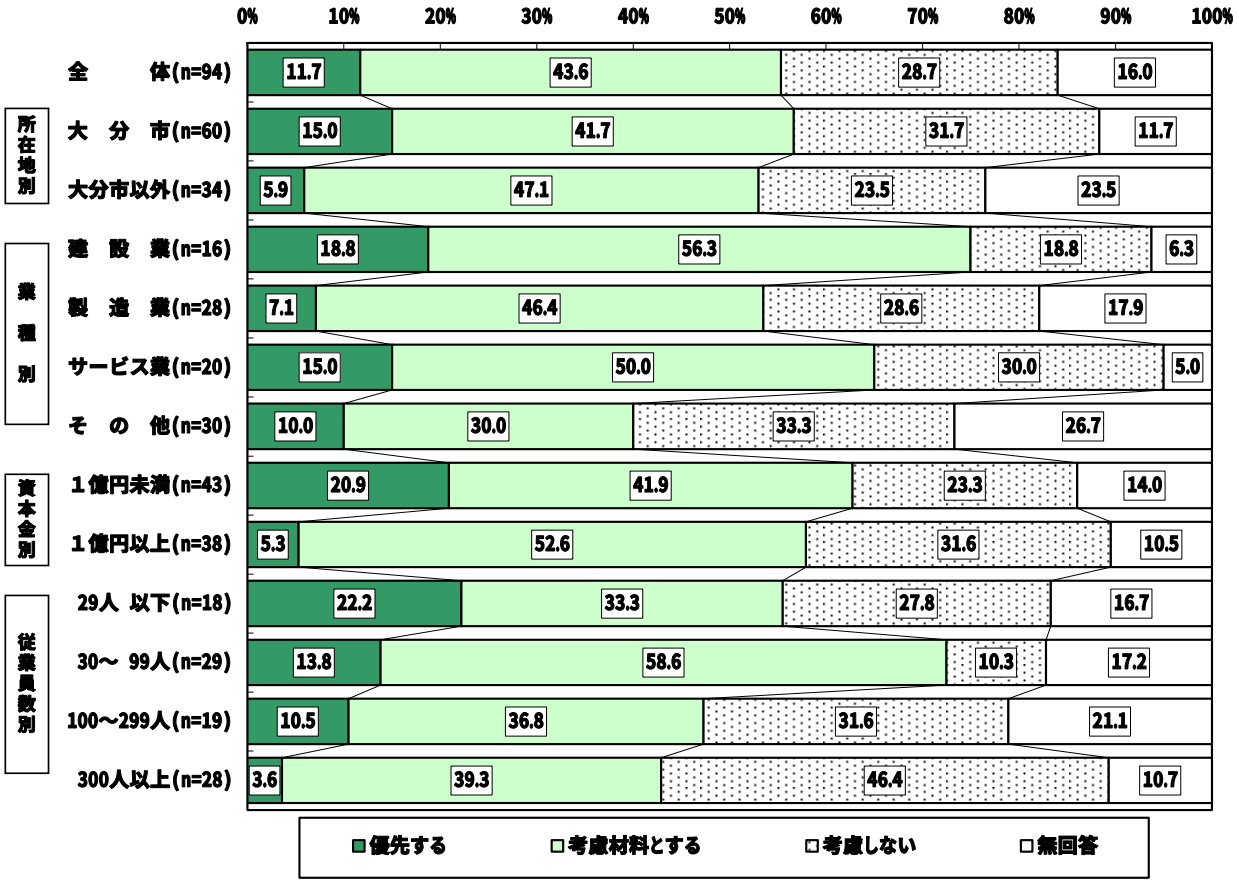
■　ＣＡＤトレース技術審査　上　級　■



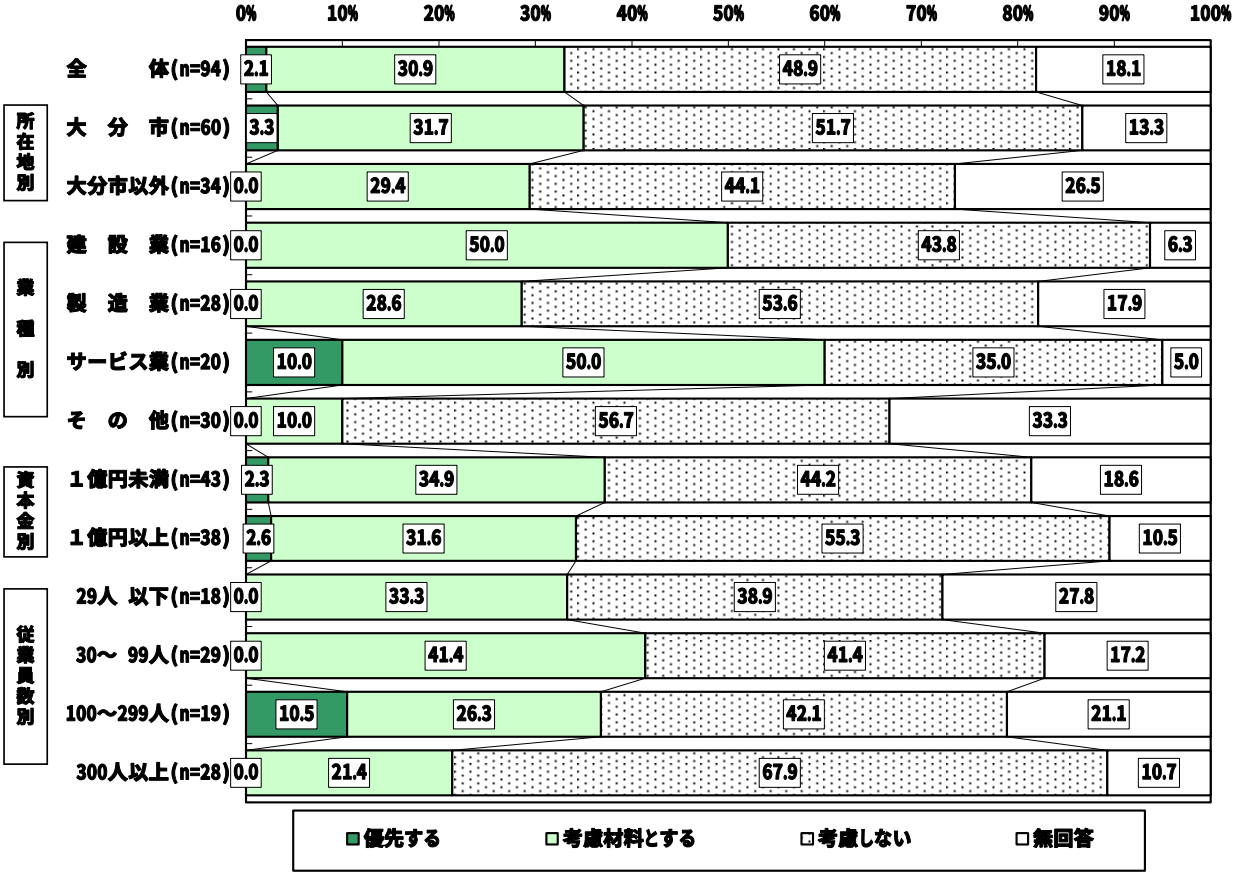
■　マイクロソフト　スペシャリスト　■



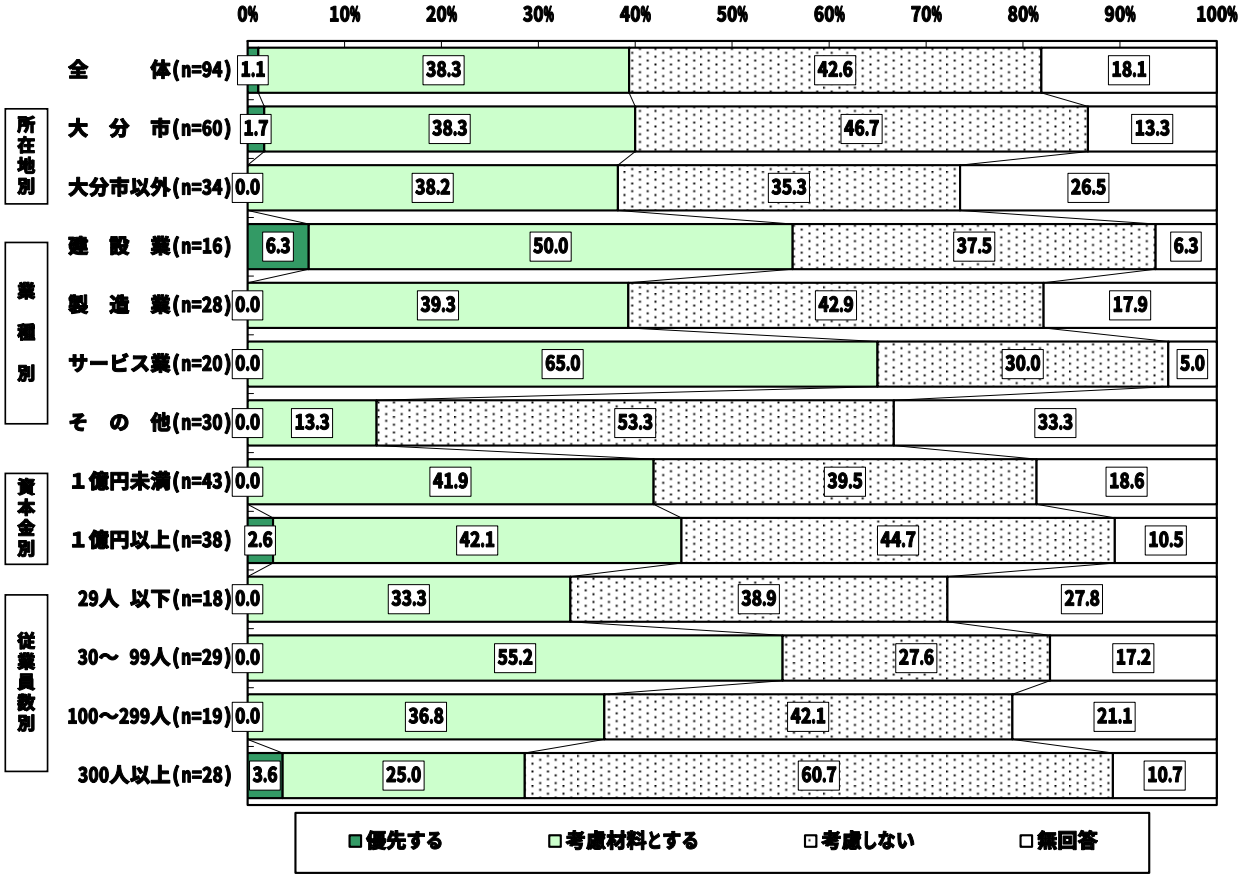
■　マイクロソフト　エキスパート　■



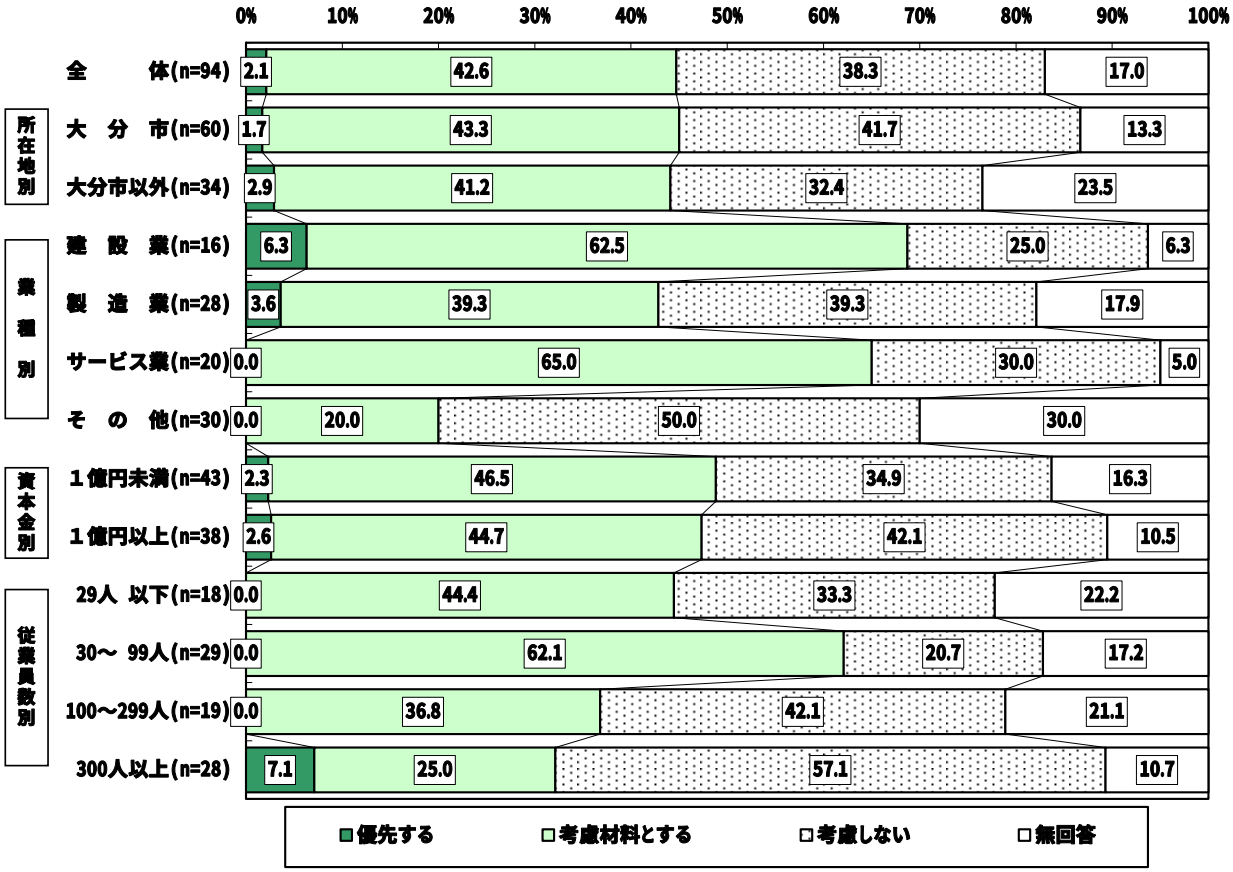
■　ワープロ検定　３級・４級　■



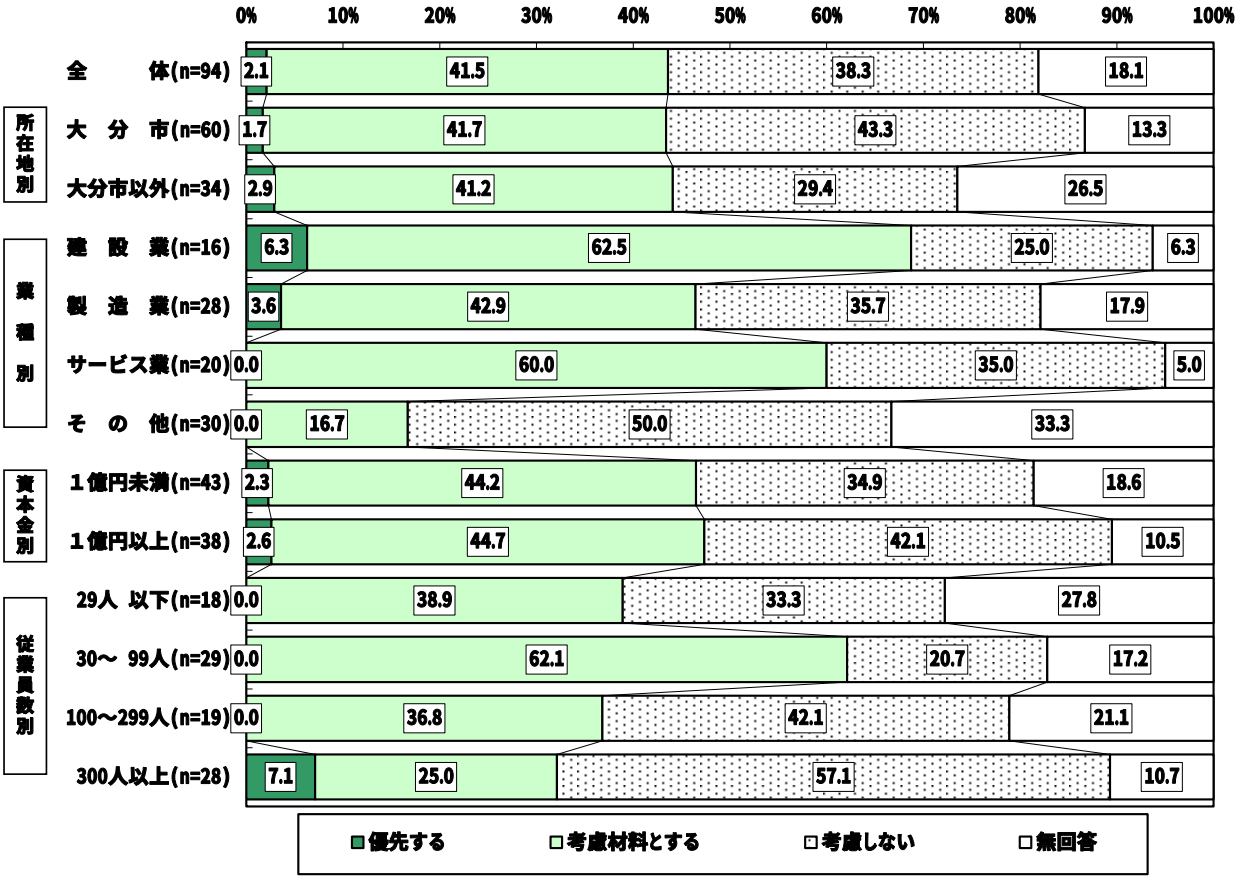
■　ワープロ検定　２級・準２級　■



■　ワープロ検定　１級・準１級　■



■　ワープロ検定　初　段　■

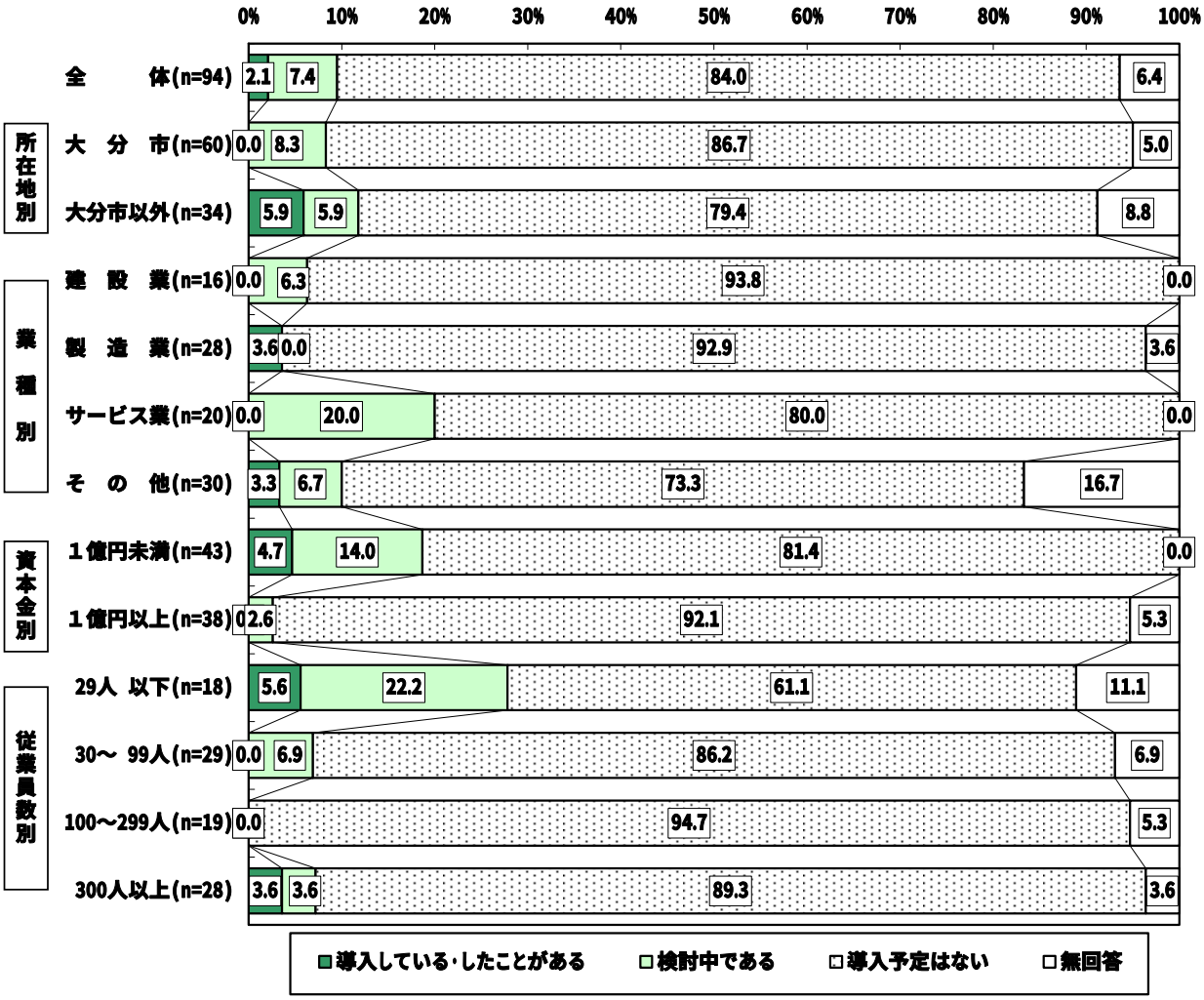


１７　テレワークについて

本来のオフィスに通勤する代わりに、従業員の自宅や自宅近くのワークスペース（サテライトオフィス）で業務を行い、事業所とはインターネットやＦＡＸ等の情報機器で連絡を取り合う『テレワーク』という勤務形態の導入意向について尋ねた。

「導入している・したことがある」は 2.1%、「検討中である」が 7.4%となっている。

■　テレワーク導入意向　■

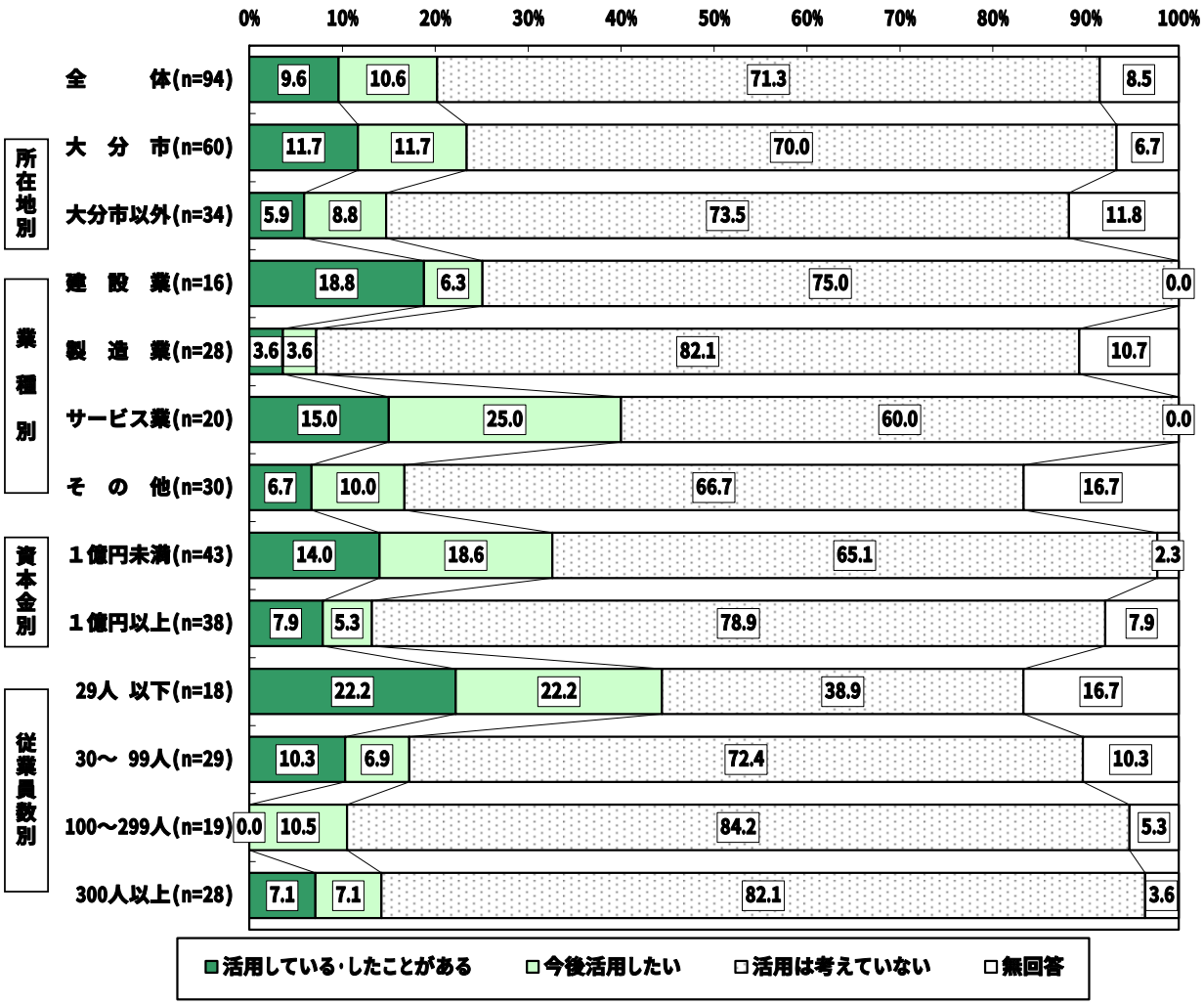


１８　ＳＯＨＯの活用状況

主にＩＴ関係を中心に、自宅や小規模オフィスでパソコン等を利用しながら業務を行うＳＯＨＯ（Small Office Home Office）と呼ばれる事業者（または個人）の活用について尋ねた。

「活用している・したことがある」が 9.5%、「検討中である」が 10.6%となっている。

■　ＳＯＨＯの活用状況　■



１９　社会人の学び直し講座に対する意見・要望

社会人の学び直し講座に対する意見・要望として以下のようなことがあげられており、高専という教育機関の行う講座への期待の大きさがうかがえる。

●ワープロ、表計算 CAD のスキルを身につければ、即、再就職でき即戦力になるかというと、そうでもないのが現実だと思います。講座では各のソフト利用のスキルアップばかりを目指すのではなく、応用能力や社会人としての意欲や協調性を培う工夫をしないと、就職先の間口が広がらないと思う。

●教育推進プログラムは、非常に良い取り組みと思います。ニート、フリーターに基礎教育を行い、即戦力になると思われます。しかし、我が社においては、技術職や IT 以外の社員が不足しているのが実情です。特に列車運転士が今後退職者が増える傾向です。

●企業として本当に求めている人材、学生が本当に求めている職場の相互理解のために、体験入社などいろいろとお互いを知る場を増やしたいと思っています。

●期待をしています。責任感のもてる人材と、地場で仕事をする方が多くなると良い。

●当社は本田技研工業（株）の特例子会社として、身体に障害を持つ方の採用を積極的に行っています。つきましては貴校にて、身障の学生がいば、是非ご紹介していただきたたくお願いいたします。

●技術も必要ですが、コミュニケーション能力、ストレス体制等の要素も同じくらい重要と考えます。

●再就職ができる自信を持たせてあげてください。

●会社従業員も受講させていただきたい。

●当社は土木、建築の設計業務を行っております。そのため、専門分野の再教育、研究が行えれば非常にありがたい。中途採用者用再教育としても、現在ポリテクセンターで行っているような、失業保険を受給することが目的では人材は育ちません。独自のネットワークを活かして欲しいと思います。

●土木技術者のスキルアップとして、各種国家資格等の取得支援プログラムを実施。（1 級、2 級土木施工管理技士、管工事、造園、技術士等）まちづくり MOT 講座の実施（自治体、商店街、外部コンサル、自治会、NPO 等の人材、コミュニティビジネスに代表される新たなビジネス、新たな公の出現、ブランドによる地域活性と連携、まちづくりへの異業種との融合と産学連携等）

●HP 上でも公開されているのでしょうか？　良いことだと思います。時間と講座内容があえばいつか受講したいと思っています。

●総合職社員に対して有効な取り組みと考えられるが、業務都合があり時間的に難しいと思われる。しかし、検討したいため相談を希望します。別途伺います。

●IT 技術を習得するだけでは採用に結びつきにくいのではないか。社会人としての基本を学び直し身につけられるような講座であって欲しいと思います。