

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 2 1 年 2 月

大分工業高等専門学校  
社会人の学び直し委員会

## はじめに

大分高専では、文部科学省の「社会人の学び直しニーズ対応教育推進事業委託」を受け、平成19年度から「IT技術を中心とした社会人・ニート・フリーター向け再チャレンジプログラム」を実施してきました。本校の社会人の学び直し第一・第二実行委員会では、平成19年度に、未就業者向けアンケート、企業向けアンケートを実施しました。前回の企業向けアンケートでは本校卒業生のいる企業を中心にアンケートを実施しましたので、製造業関連の企業が多かったのですが、今回はサービス業や卸売・小売業にも多くのアンケートをお願いしました。それら2回分のアンケートをまとめて報告するものです。

詳細は、本文を見ていただくことにしますが、主な特色を挙げるとすれば、次のようなことが挙げられます。

- ・NPOに属する人では、職場での人間関係に不安を抱いている人が多いことが分かる。( の3参照)  
これは、当然のことと思われるが、本校の講座受講者にも同じ傾向があり、彼らの不安を解消するためにも、キャリアカウンセラーのアドバイスが重要と思われる。
- ・身に付けたい技術では、若い人の中では、パソコンに関する技術というのが多い。( の6参照)
- ・若年層の職業意識についてみると男女間でかなりの違いがあることがわかる。( の18参照)
- ・一方で、企業からみると、採用にあたって重視する点については、「熱意・意欲がある人」との回答が多い。( の6参照)この点では、求職者との意識の違いが感じられる。
- ・パソコンを使いこなせる社員が不足していると思われる企業は、卸売・小売業で比較的割合が高く、また、規模の小さな事業所でその傾向が強いといえる。( の14参照)
- ・パソコンスキルを採用条件の一つにしている事業所では、本校の講座でも取りあげている、エクセル、ワード、CADと回答した企業が比較的多い。( の15参照)
- ・特に、CADの資格は優先度が高いようだ。( の16参照)ただし、これらは、業種による差が大きい。

最後になりましたが、NPO法人やジョブカフェ、街角等でアンケートにご協力していただいた方、またアンケート用紙を返送していただいた企業の方々には、厚くお礼申し上げます。大分高専での「社会人のための学び直し講座」は、平成21年度まで続きます。今後とも、皆さまから頂いたご意見を参考にしながら実施していきますので、何とぞよろしく願い致します。

平成20年11月

大分工業高等専門学校  
社会人の学び直し第一実行委員会委員長  
地域連携交流センター副センター長

工藤 康紀

# 目 次

調査概要	1
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 今後の就労意向について	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 カウンセラーに相談したい悩み事の有無	24
17 大分高専が開設するカウンセラーへの相談意向	25
18 若年層の職業意識についての考察	26
若年人材ニーズ調査結果	27
1 回答企業の属性	27
2 従業員の採用状況	29
3 通年採用制について	31
4 不足している職種	32
5 不足している就業形態	33
6 正社員の採用に当たって重視する点	34
7 正社員の採用意向	35
8 正社員の採用方針	36
9 中途採用について	37
10 中途採用をする理由	40
11 若年社員の退社について	41
12 フリーターのイメージ	45
13 フリーターの採用意向	46
14 パソコンを使いこなせる社員の有無	47
15 パソコンの取り扱いスキルについて	48
16 採用に有利な資格	50
17 テレワークについて	65
18 SOHOの活用について	66
19 社会人の学び直し講座に対する意見・要望	67

## 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。また、ニート・フリーターを含めた未就職者の特色について知ることも目的の一つである。

### 2 調査実施概要

調査は2回行い、その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
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。	第1回目 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。 第2回目 財団法人大分県産業創造機構の公開する事業所名簿の中から、大分市と別府市に所在する500社を無作為抽出した。
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
調査時期	1回目	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
	2回目	平成20年9月18日～ 平成20年10月21日	平成20年9月13日～ 平成20年9月30日
回収数	1回目	250票	94票
	2回目	183票	128票

### 3 調査企画および実施機関

調査企画・実施 国立高等専門学校機構 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。

## 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

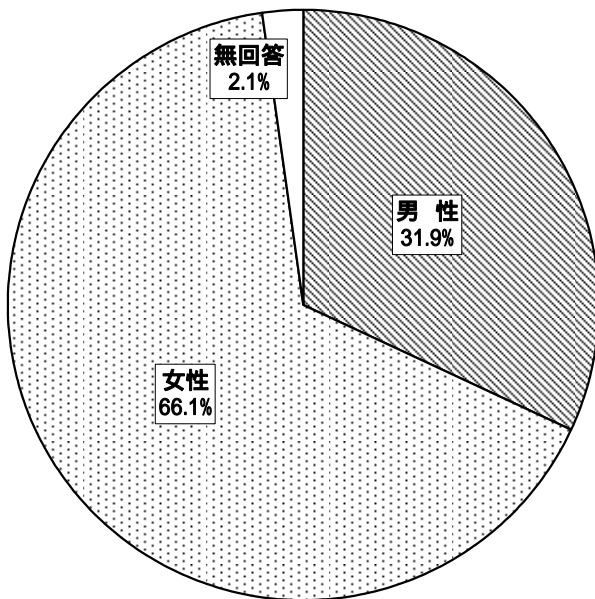
有効回答のあった 433 人の属性は以下の通りである。

性別をみると、「男性」が 31.9%、「女性」が 66.1%である。

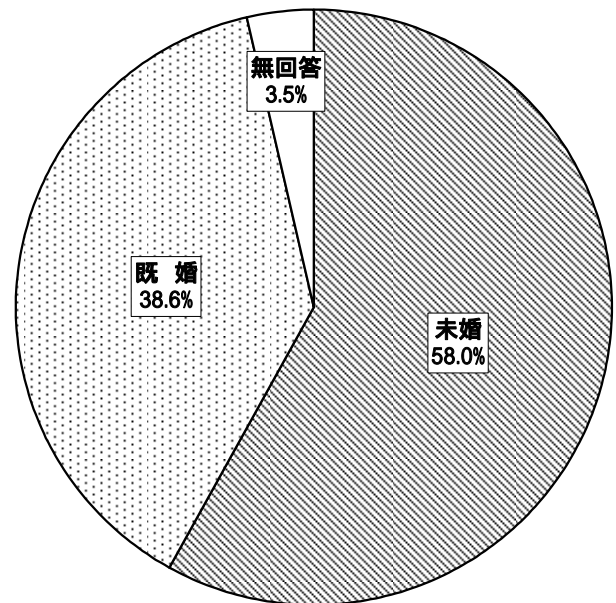
未既婚をみると、「未婚」が 58.0%、「既婚」が 38.6%である。

年齢構成をみると、「19歳以下」が 6.5%、「20～24歳」が 25.4%、「25～29歳」が 16.4%、「30～34歳」が 17.8%、「35歳以上」が 31.4%である。

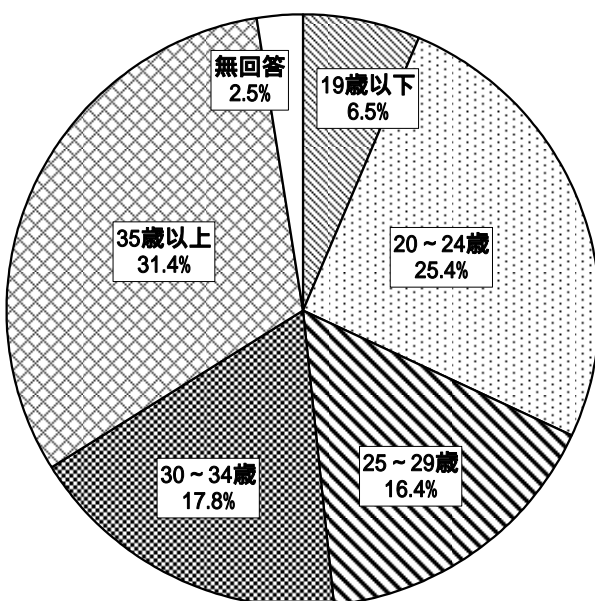
性別 (n=433)



未既婚 (n=433)



年齢構成 (n=433)



## 2 これまで経験した就労形態

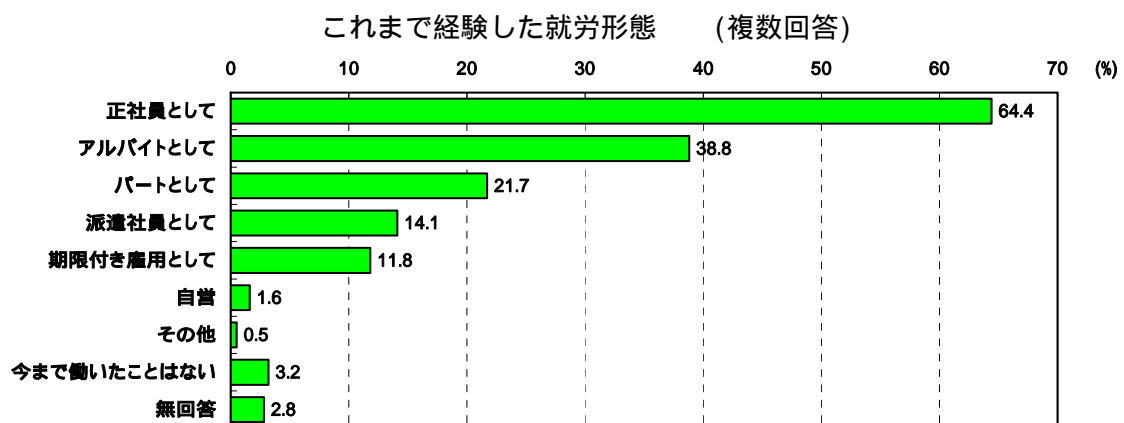
これまで経験した就労形態としては、「正社員として」が64.4%と最も高い。次いで、「アルバイトとして」(38.8%)、「パートとして」(21.7%)となっている。

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54.3%と半数を占め、女性では「パートとして」が29.7%と高くなっているなど、性別による差もみられる。

性・年齢別にみると、男性の30歳以上では正社員の割合が9割を超えているが、24歳以下では33.3%、25～29歳では53.6%と低く、その分、アルバイトの割合が高くなっている。女性でも、24歳以下では正社員の割合は低く、アルバイトの割合が半数を超えている。男女とも24歳以下の若年層で正社員の割合の低さが目立っている。

対象者別にみると、一般では正社員の割合が68.2%と圧倒的に高いが、NPOでは正社員は13.3%しかなく、アルバイトが66.7%と高くなっている。

こうした状況をみると、若年層やNPOに属するいわゆるニート層への就職支援の必要性が強く感じられる。



	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	433	64.4	38.8	21.7	14.1	11.8	1.6	0.5	3.2	2.8
実施回数										
1回目	250	67.2	37.2	21.6	13.6	10.4	1.2	0.8	3.6	3.2
2回目	183	60.7	41.0	21.9	14.8	13.7	2.2	-	2.7	2.2
性別										
男性	138	60.1	54.3	6.5	15.2	8.7	2.9	0.7	2.9	0.7
女性	286	68.5	32.5	29.7	14.0	13.6	1.0	0.3	3.5	0.7
年齢別										
24歳以下	54	33.3	72.2	3.7	14.8	7.4	1.9	-	5.6	1.9
25～29歳	28	53.6	67.9	7.1	28.6	17.9	-	-	3.6	-
30～34歳	23	91.3	34.8	13.0	8.7	8.7	8.7	-	-	-
35歳以上	32	90.6	25.0	3.1	9.4	3.1	3.1	3.1	-	-
年齢別										
24歳以下	84	34.5	52.4	8.3	17.9	11.9	-	1.2	9.5	1.2
25～29歳	43	76.7	48.8	18.6	14.0	20.9	-	-	2.3	-
30～34歳	54	90.7	20.4	35.2	13.0	16.7	1.9	-	-	-
35歳以上	104	81.7	16.3	49.0	11.5	10.6	1.9	-	1.0	-
婚姻別										
未婚	251	53.0	54.6	10.0	18.7	13.9	1.6	0.8	4.8	0.8
既婚	167	85.0	16.8	40.1	8.4	9.0	1.2	-	1.2	-
対象者別										
一般	403	68.2	36.7	22.1	14.6	11.2	1.2	0.5	2.0	3.0
NPO	30	13.3	66.7	16.7	6.7	20.0	6.7	-	20.0	-

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「無回答」は除く)

(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」、「若者自立支援会ステップ」、「フリースペースばずる」、「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。

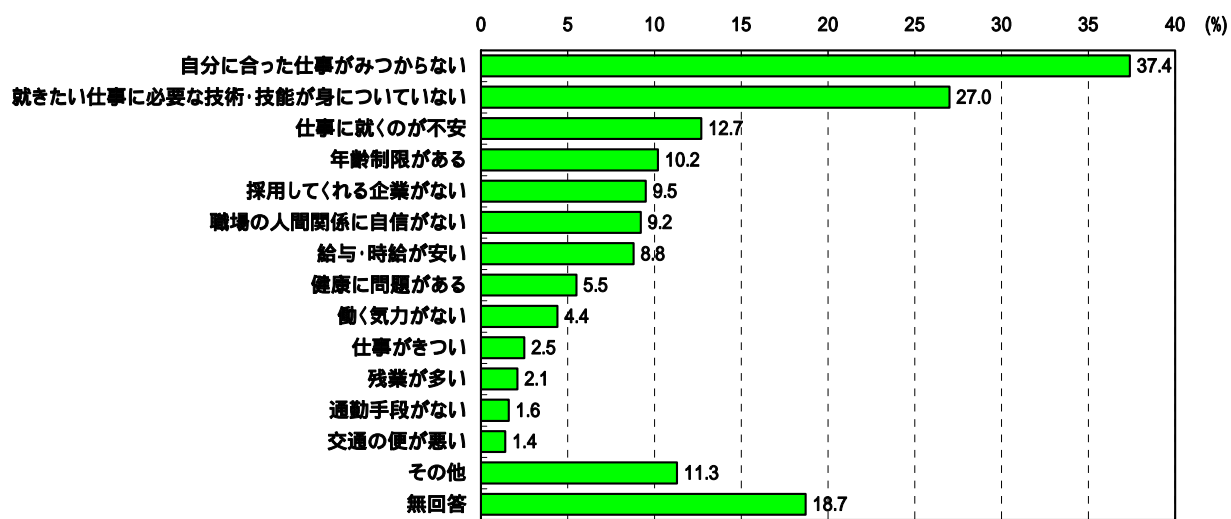
### 3 現在、働いていない理由

現在、働いていない理由としては、「自分に合った仕事が見つからない」(37.4%)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」(27.0%)、「仕事に就くのが不安」(12.7%)、「年齢制限がある」(10.2%)となっている。

性・年齢別にみると、男性では「自分に合った仕事が見つからない」以外にも、「就きたい仕事に必要な技術・技能が身についていない」や「仕事に就くのが不安」の割合も高くなっている。また、男女とも35歳以上になると、「年齢制限がある」(男性25.0%、女性23.1%)も大きな理由となっている。

対象者別にみると、NPOでは「仕事に就くのが不安」(60.0%)と「職場の人間関係に自信がない」(43.3%)の割合が特に高く、職場でのコミュニケーション能力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見つからない	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	433	37.4	27.0	12.7	9.2	10.2	9.5	8.8	2.5	5.5	4.4	1.6	1.4	2.1	11.3	18.7
回実別																
1回目	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
2回目	183	<b>49.2</b>	<b>44.8</b>	15.8	7.1	6.6	8.2	7.1	1.6	6.0	3.8	2.2	1.6	2.2	8.2	9.3
性別																
男性	138	40.6	<b>37.0</b>	<b>19.6</b>	11.6	8.0	<b>15.2</b>	10.1	5.1	8.7	8.0	0.7	-	1.4	4.3	12.3
女性	286	37.1	23.1	9.8	8.4	11.5	7.0	8.4	1.4	4.2	2.8	2.1	2.1	2.4	15.0	19.2
年齢別																
24歳以下	54	<b>46.3</b>	<b>50.0</b>	<b>25.9</b>	9.3	5.6	<b>14.8</b>	9.3	5.6	7.4	<b>11.1</b>	-	-	1.9	9.3	7.4
25～29歳	28	39.3	<b>35.7</b>	<b>25.0</b>	<b>28.6</b>	-	<b>17.9</b>	10.7	3.6	7.1	7.1	-	-	3.6	3.6	10.7
30～34歳	23	34.8	26.1	8.7	8.7	-	<b>21.7</b>	4.3	4.3	<b>13.0</b>	-	4.3	-	-	-	17.4
35歳以上	32	37.5	25.0	12.5	-	<b>25.0</b>	9.4	<b>15.6</b>	6.3	9.4	<b>9.4</b>	-	-	-	-	18.8
年女別																
24歳以下	84	41.7	27.4	13.1	10.7	4.8	9.5	9.5	-	4.8	4.8	3.6	2.4	2.4	13.1	16.7
25～29歳	43	32.6	18.6	11.6	<b>23.3</b>	2.3	<b>16.3</b>	11.6	2.3	4.7	7.0	-	4.7	2.3	11.6	16.3
30～34歳	54	<b>48.1</b>	27.8	9.3	1.9	7.4	3.7	11.1	1.9	5.6	-	1.9	-	1.9	11.1	20.4
35歳以上	104	29.8	19.2	6.7	3.8	<b>23.1</b>	2.9	4.8	1.9	2.9	1.0	1.9	1.9	2.9	20.2	21.2
婚未別																
未婚	251	39.8	30.3	16.3	<b>14.3</b>	6.8	13.5	8.8	2.8	8.4	6.8	2.0	1.6	2.8	10.4	13.1
既婚	167	35.9	24.0	8.4	2.4	<b>16.2</b>	4.2	9.0	2.4	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	13.8	22.8
者対象																
一般	403	38.5	26.6	9.2	6.7	10.9	9.2	9.2	2.0	3.7	2.7	1.7	1.5	2.2	11.9	19.9
NPO	30	23.3	<b>33.3</b>	<b>60.0</b>	<b>43.3</b>	-	13.3	3.3	<b>10.0</b>	<b>30.0</b>	<b>26.7</b>	-	-	-	3.3	3.3

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「無回答」は除く)

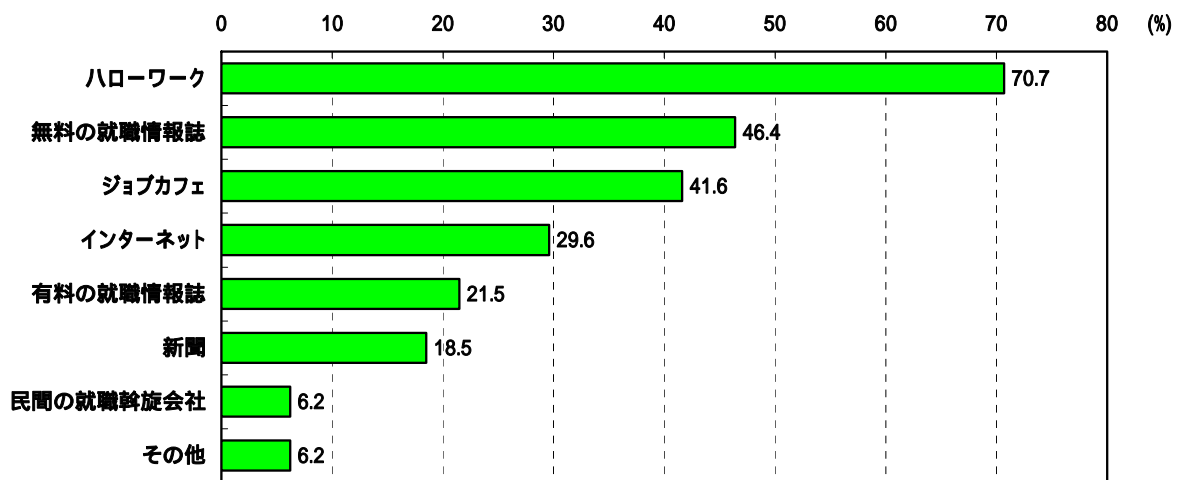
#### 4 仕事や就職に関する情報入手方法

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70.7%と圧倒的に高い。次いで「無料の就職情報誌」(46.4%)、「ジョブカフェ」(41.6%)、「インターネット」(29.6%)、「有料の就職情報誌」(21.5%)、「新聞」(18.5%)となっている。

性・年齢別にみると、「ハローワーク」はどの属性でみても最も高くなっているが、女性の25～29歳では81.4%と特に高くなっている。また、「ジョブカフェ」は男性の34歳以下、「無料の就職情報誌」は男性の30～34歳、女性の24歳以下、30～34歳で半数を超えている。

対象者別にみると、NPOでは「インターネット」が53.3%と最も高くなっており、一般の人に比べて、インターネットが極めて重要な情報収集手段となっている。

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	433	70.7	41.6	6.2	21.5	46.4	29.6	18.5	6.2	
回実別施	1回目	250	73.6	31.6	10.4	21.6	39.6	34.0	22.0	8.4
	2回目	183	66.7	55.2	0.5	21.3	55.7	23.5	13.7	3.3
性別	男性	138	62.3	54.3	8.7	26.1	43.5	25.4	13.8	8.0
	女性	286	73.8	35.7	5.2	19.6	47.6	31.1	20.3	5.6
年男別性	24歳以下	54	59.3	59.3	5.6	22.2	44.4	24.1	11.1	7.4
	25～29歳	28	64.3	60.7	7.1	17.9	32.1	39.3	17.9	10.7
	30～34歳	23	78.3	52.2	8.7	30.4	52.2	34.8	17.4	-
	35歳以上	32	53.1	43.8	15.6	37.5	46.9	9.4	12.5	12.5
年女別性	24歳以下	84	63.1	41.7	6.0	15.5	52.4	33.3	17.9	4.8
	25～29歳	43	81.4	48.8	4.7	16.3	32.6	34.9	16.3	7.0
	30～34歳	54	74.1	44.4	11.1	22.2	59.3	27.8	16.7	1.9
	35歳以上	104	78.8	21.2	1.9	23.1	43.3	29.8	25.0	7.7
婚未別既	未婚	251	66.5	45.8	6.0	21.9	45.0	30.3	15.1	7.6
	既婚	167	75.4	35.9	6.6	21.6	47.3	27.5	22.2	4.8
者対別象	一般	403	72.2	41.9	6.7	22.3	46.4	27.8	19.1	5.0
	NPO	30	50.0	36.7	-	10.0	46.7	53.3	10.0	23.3

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」は除く)



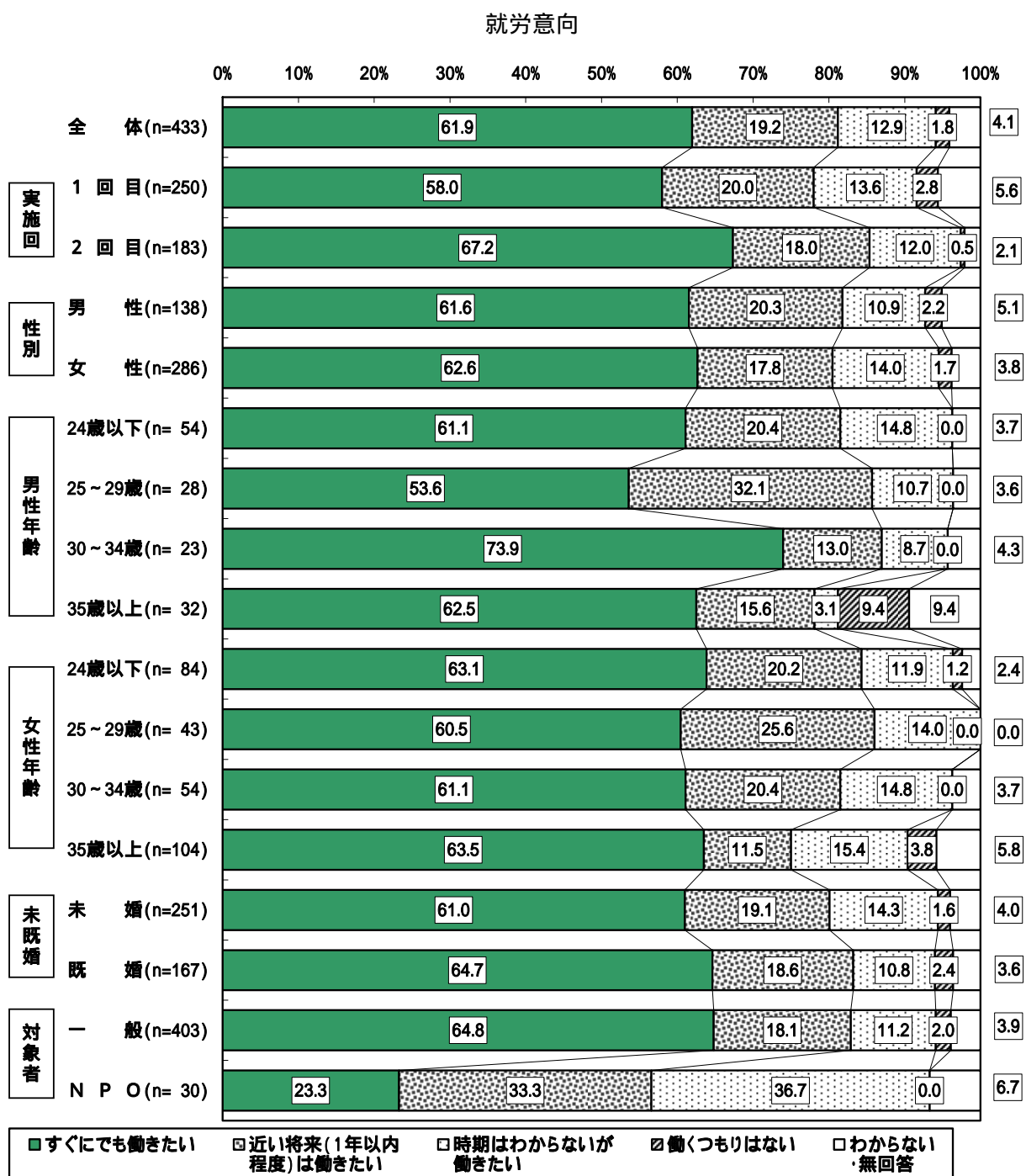
5 今後の就労意向について

(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 61.9%と圧倒的に高い。次いで「近い将来(1年以内程度)は働きたい」が 19.2%、「時期はわからないが、働きたい」が 12.9%となっている。「働くつもりはない」は 1.8%しかなく、就労意識は高いことがうかがえる。

性・年齢別にみると、男性の 30～34 歳で「すぐにでも働きたい」が 73.9%と特に高くなっている。

対象者別にみると、NPOでは「すぐにでも働きたい」が 23.3%、「近い将来(1年以内程度)は働きたい」が 33.3%、「時期はわからないが、働きたい」が 36.7%となっており、「一般」に比べて就労意欲が低い。そのため、「学び直し講座」を実施するときには、このような受講者に対しては十分なカウンセリングを実施することが必要と思われる。



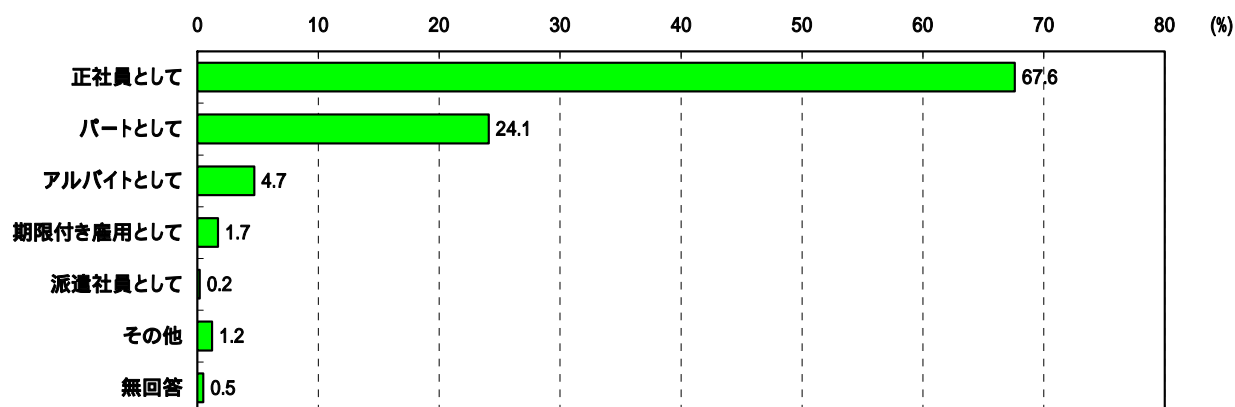
(2) 希望する雇用形態

就労意向のある407人に希望する雇用形態を尋ねたところ、「正社員として」が67.6%と圧倒的に高くなっている。次いで、「パートとして」が24.1%である。アルバイト、期限付き雇用、派遣社員を希望する割合は低い。

性・年齢別にみると、男性ではどの年齢層でも「正社員として」の割合が圧倒的に高くなっている。女性も24歳以下では「正社員として」が82.5%とほとんどを占めているが、年齢が高くなるとともにその割合は低下し、35歳以上では34.0%となっている。その分、「パートとして」が、30～34歳で36.5%、35歳以上では59.6%と半数を超えるようになっている。

未婚別にみると、未婚では「正社員として」(82.7%)が圧倒的に高いが、既婚では「正社員として」(45.9%)と「パートとして」(48.4%)がほぼ並んでいる。

希望する雇用形態

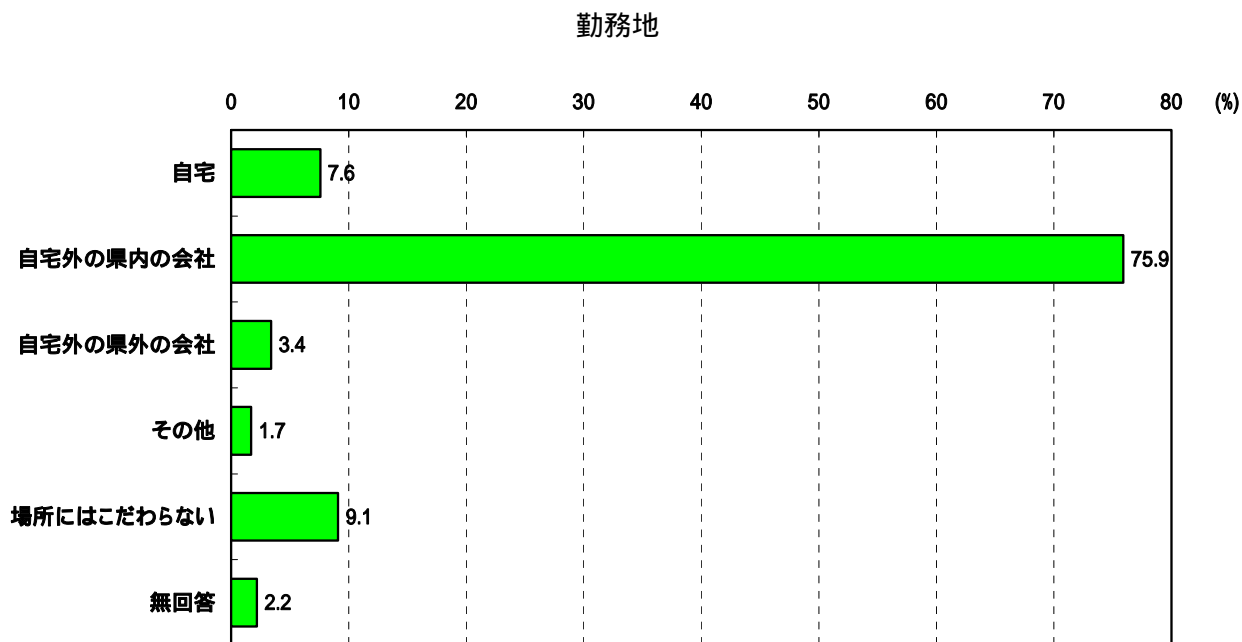


		サンプル数	正社員として	アルバイトとして	パートとして	派遣社員として	期限付き雇用として	その他	無回答
全体		407	67.6	4.7	24.1	0.2	1.7	1.2	0.5
実別	1回目	229	69.4	4.4	21.8	-	2.2	1.7	0.4
	2回目	178	65.2	5.1	27.0	0.6	1.1	0.6	0.6
性別	男性	128	<b>88.3</b>	4.7	4.7	-	0.8	1.6	-
	女性	270	58.1	4.8	<b>32.6</b>	0.4	2.2	1.1	0.7
年齢別	24歳以下	52	<b>88.5</b>	7.7	1.9	-	-	1.9	-
	25～29歳	27	<b>85.2</b>	3.7	3.7	-	3.7	3.7	-
	30～34歳	22	<b>95.5</b>	4.5	-	-	-	-	-
	35歳以上	26	<b>84.6</b>	-	15.4	-	-	-	-
年齢別	24歳以下	80	<b>82.5</b>	<b>11.3</b>	2.5	1.3	1.3	-	1.3
	25～29歳	43	69.8	2.3	25.6	-	2.3	-	-
	30～34歳	52	55.8	1.9	<b>36.5</b>	-	3.8	-	1.9
	35歳以上	94	34.0	2.1	<b>59.6</b>	-	2.1	2.1	-
未婚別	未婚	237	<b>82.7</b>	6.3	7.6	0.4	1.7	0.8	0.4
	既婚	157	45.9	1.9	<b>48.4</b>	-	1.9	1.3	0.6
対象者	一般	379	68.3	4.0	24.8	0.3	1.3	1.1	0.3
	NPO	28	57.1	<b>14.3</b>	14.3	-	<b>7.1</b>	3.6	3.6

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「無回答」は除く)

(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75.9%と圧倒的に高い。



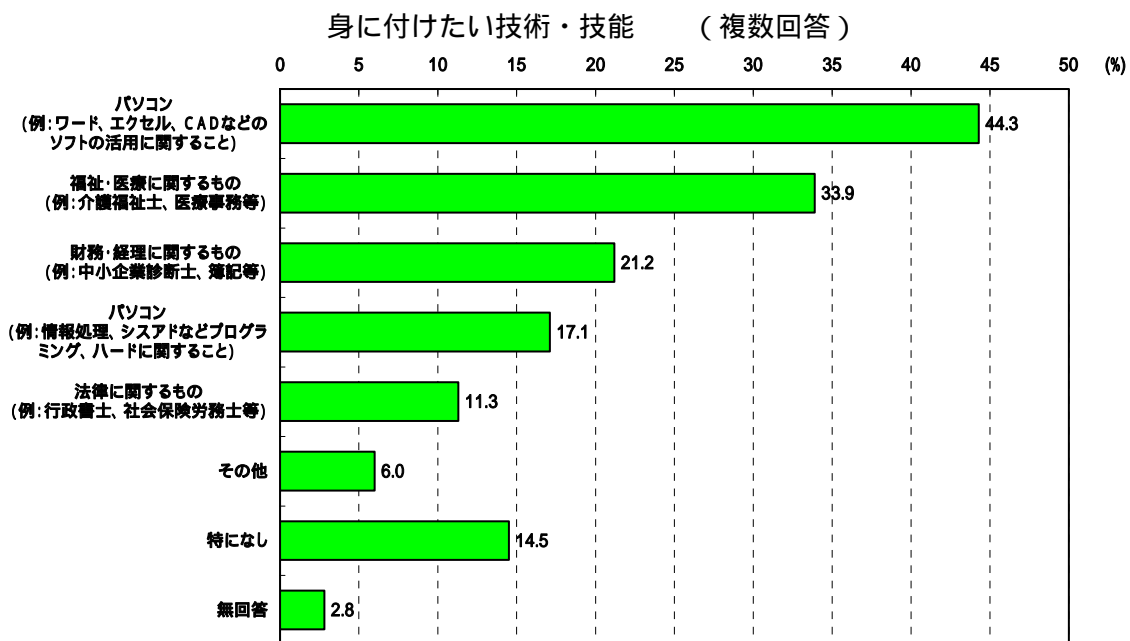
		サンプル数	自宅	会社 自宅 外の 県内 の	会社 自宅 外の 県外 の	その他	場所 には こだわ らない	無 回答
全 体		407	7.6	75.9	3.4	1.7	9.1	2.2
回 実 別 施	1 回 目	229	8.3	73.8	4.8	0.9	9.6	2.6
	2 回 目	178	6.7	78.7	1.7	2.8	8.4	1.7
性 別	男 性	128	6.3	73.4	5.5	0.8	12.5	1.6
	女 性	270	8.1	77.8	2.6	1.9	7.0	2.6
年 男 別 性	24 歳 以下	52	9.6	59.6	9.6	1.9	17.3	1.9
	25 ~ 29 歳	27	3.7	77.8	7.4	-	7.4	3.7
	30 ~ 34 歳	22	9.1	77.3	-	-	13.6	-
	35 歳 以上	26	-	92.3	-	-	7.7	-
年 女 別 性	24 歳 以下	80	6.3	80.0	5.0	-	7.5	1.3
	25 ~ 29 歳	43	7.0	83.7	-	2.3	7.0	-
	30 ~ 34 歳	52	7.7	76.9	1.9	3.8	5.8	3.8
	35 歳 以上	94	10.6	74.5	1.1	2.1	7.4	4.3
婚 未 別 既	未 婚	237	7.6	75.5	4.2	0.8	10.5	1.3
	既 婚	157	7.6	77.7	1.9	2.5	6.4	3.8
者 対 別 象	一 般	379	7.7	76.8	3.2	1.6	9.0	1.8
	N P O	28	7.1	64.3	7.1	3.6	10.7	7.1

## 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）」(44.3%)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）」(33.9%)、「財務・経理に関するもの（例：中小企業診断士、簿記等）」(21.2%)となっている。

性・年齢別にみると、男性の30～34歳では「財務・経理に関するもの」(47.8%)、女性25～29歳では、「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）」(60.5%)や「福祉・医療に関するもの」(48.8%)が高くなっている。

対象者別にみると、NPOでは「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）」(56.7%)、「福祉・医療に関するもの」(46.7%)が高い。



	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	433	11.3	21.2	33.9	44.3	17.1	6.0	14.5	2.8
回実別									
1回目	250	14.8	19.6	34.0	49.6	22.8	5.6	16.4	3.2
2回目	183	6.6	23.5	33.9	37.2	9.3	6.6	12.0	2.2
性別									
男性	138	18.8	29.0	22.5	42.0	23.2	5.8	13.8	-
女性	286	8.0	17.1	39.5	45.1	13.6	6.3	14.7	4.2
年齢別									
24歳以下	54	14.8	24.1	18.5	53.7	24.1	3.7	13.0	-
25～29歳	28	21.4	25.0	25.0	39.3	28.6	14.3	10.7	-
30～34歳	23	17.4	47.8	21.7	47.8	21.7	-	17.4	-
35歳以上	32	25.0	28.1	28.1	18.8	15.6	6.3	15.6	-
24歳以下	84	8.3	21.4	35.7	40.5	19.0	4.8	16.7	3.6
25～29歳	43	7.0	18.6	48.8	60.5	14.0	2.3	16.3	4.7
30～34歳	54	14.8	13.0	37.0	37.0	9.3	16.7	7.4	5.6
35歳以上	104	4.8	15.4	40.4	47.1	11.5	3.8	15.4	3.8
婚未別									
未婚	251	11.6	21.9	29.5	45.8	17.5	6.4	15.5	2.8
既婚	167	10.8	19.8	41.9	42.5	16.2	6.0	12.6	2.4
対象者別									
一般	403	10.9	21.8	33.0	43.4	15.6	6.0	15.4	3.0
NPO	30	16.7	13.3	46.7	56.7	36.7	6.7	3.3	-

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「特になし」、「無回答」は除く)

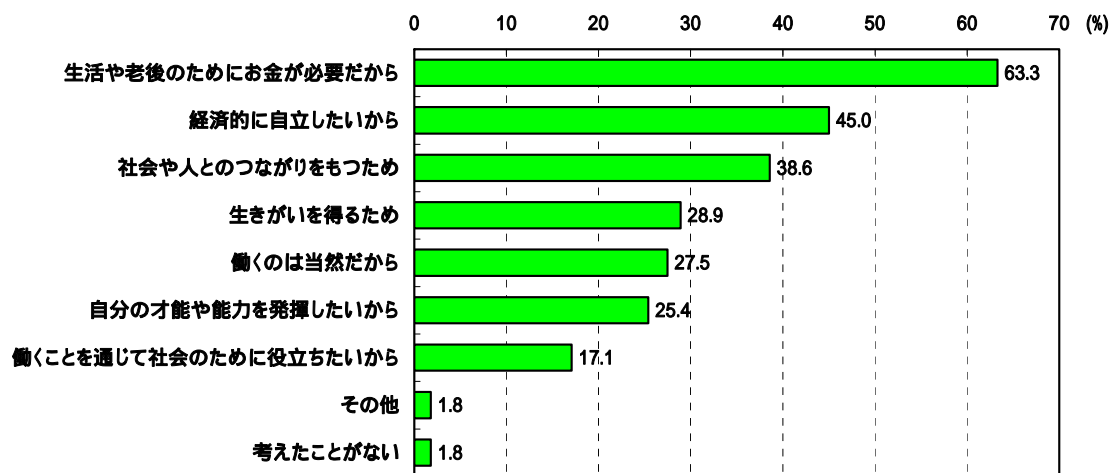
## 7 働く目的・理由

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63.3%と最も高くなっている。次いで、「経済的に自立したいから」(45.0%)、「社会や人とのつながりをもつため」(38.6%)、「生きがいを得るため」(28.9%)、「働くのは当然だから」(27.5%)、「自分の才能や能力を發揮したいから」(25.4%)となっている。

性・年齢別にみると、男性ではどの年齢層でも「経済的に自立したいから」が半数を超えているが、女性では29歳以下で半数を超えているが、30～34歳では37.0%、35歳以上では22.1%と低くなっている。また、女性の25歳以上では「社会や人とのつながりをもつため」の割合も高くなっている。

対象者別にみると、NPOでは「経済的に自立したいから」が66.7%と、一般の人(43.4%)に比べても強い自立意識を持っている。

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發揮したいから	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	433	27.5	63.3	38.6	25.4	45.0	28.9	17.1	1.8	1.8	
実施回数	1回目	250	24.4	<b>71.2</b>	35.6	23.6	41.6	26.8	17.6	2.0	2.4
	2回目	183	31.7	52.5	42.6	27.9	49.7	31.7	16.4	1.6	1.1
性別	男性	138	<b>34.8</b>	55.8	32.6	28.3	<b>58.0</b>	26.1	18.1	2.2	3.6
	女性	286	24.5	66.4	41.6	24.8	39.9	29.7	16.8	1.7	1.0
年齢別	24歳以下	54	<b>46.3</b>	57.4	29.6	<b>35.2</b>	<b>55.6</b>	33.3	14.8	3.7	3.7
	25～29歳	28	25.0	46.4	39.3	25.0	<b>71.4</b>	17.9	17.9	3.6	3.6
	30～34歳	23	<b>34.8</b>	52.2	21.7	26.1	<b>56.5</b>	21.7	<b>26.1</b>	-	4.3
	35歳以上	32	25.0	65.6	40.6	21.9	<b>50.0</b>	25.0	18.8	-	3.1
年齢別	24歳以下	84	29.8	63.1	27.4	27.4	<b>56.0</b>	26.2	16.7	1.2	-
	25～29歳	43	18.6	67.4	<b>53.5</b>	20.9	<b>53.5</b>	30.2	<b>25.6</b>	-	2.3
	30～34歳	54	<b>33.3</b>	66.7	<b>50.0</b>	<b>33.3</b>	37.0	27.8	11.1	-	3.7
	35歳以上	104	18.3	<b>69.2</b>	<b>44.2</b>	19.2	22.1	33.7	16.3	3.8	-
婚姻別	未婚	251	<b>32.7</b>	59.0	33.1	28.7	<b>57.4</b>	28.7	19.1	0.8	2.4
	既婚	167	21.0	<b>70.1</b>	<b>47.3</b>	22.2	28.1	28.7	15.0	3.6	0.6
対象者別	一般	403	28.0	63.8	38.0	25.1	43.4	29.0	16.6	1.7	1.7
	NPO	30	20.0	56.7	<b>46.7</b>	30.0	<b>66.7</b>	26.7	<b>23.3</b>	3.3	3.3

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「考えたことがない」は除く)

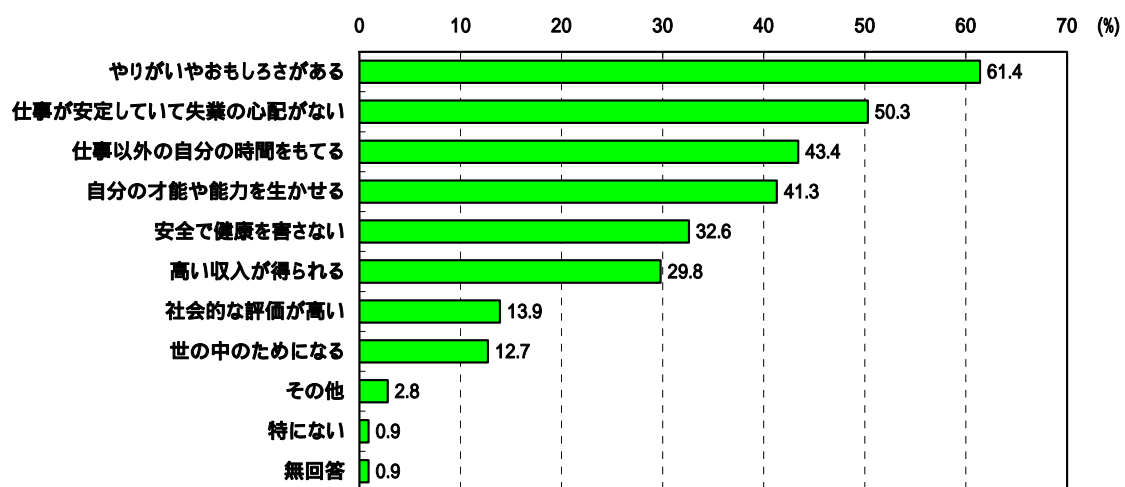
## 8 仕事を選ぶときの重視点

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61.4%と最も高い。次いで、「仕事安定していて失業の心配がない」(50.3%)、「仕事以外の自分の時間をもてる」(43.4%)、「自分の才能や能力を生かせる」(41.3%)となっており、何よりもやりがいを重視しているものの、仕事の安定性も欠かせない条件となっている。

性・年齢別にみると、「仕事安定していて失業の心配がない」は男性の30～34歳で65.2%、25～29歳で57.1%と高くなっている。また、「高い収入が得られる」や「社会的な評価が高い」は、男性では年齢が高いほど高くなっているが、女性では30～34歳で最も高くなっている。

対象者別にみると、NPOでは「安全で健康を害さない」が60.0%と最も高く、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)



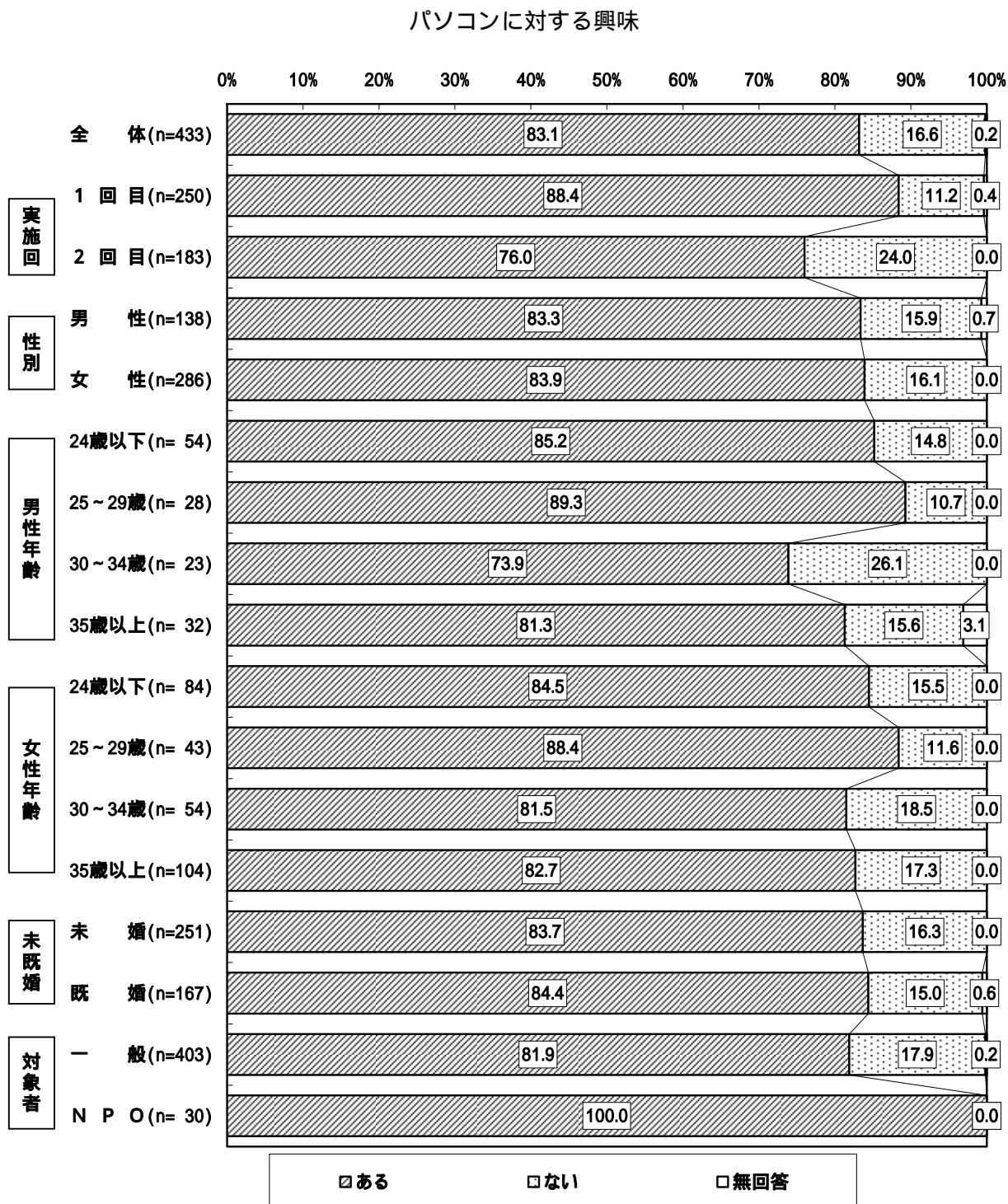
	サンプル数	仕事安定 して失業の 心配がない	高い収入 が得られ る	自分 の才能 や能力 を生か せる	仕事 以外 の自 分の 時 間	やり が い や お し ろ さ あ る	社 会 的 な 評 価 が 高 い	世 中 の た め に な る	安 全 で 健 康 を 害 さ な い	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体	433	50.3	29.8	41.3	43.4	61.4	13.9	12.7	32.6	2.8	0.9	0.9
回 実 別 施												
1 回 目	250	49.2	24.4	38.8	38.8	56.4	7.6	8.4	30.0	3.2	0.8	0.4
2 回 目	183	51.9	37.2	44.8	49.7	68.3	22.4	18.6	36.1	2.2	1.1	1.6
性 別												
男 性	138	55.1	33.3	45.7	42.0	63.0	18.8	15.2	29.7	2.9	1.4	-
女 性	286	49.0	28.7	40.2	44.4	60.5	11.9	11.5	34.3	2.4	0.3	1.4
年 齢 別 性												
24 歳 以下	54	53.7	29.6	46.3	40.7	68.5	16.7	5.6	25.9	1.9	1.9	-
25 ～ 29 歳	28	57.1	28.6	42.9	39.3	60.7	14.3	21.4	28.6	3.6	-	-
30 ～ 34 歳	23	65.2	39.1	30.4	43.5	52.2	21.7	13.0	39.1	4.3	-	-
35 歳 以上	32	50.0	40.6	56.3	43.8	62.5	25.0	28.1	31.3	3.1	3.1	-
年 齢 別 性												
24 歳 以下	84	50.0	35.7	35.7	40.5	67.9	9.5	9.5	23.8	1.2	-	1.2
25 ～ 29 歳	43	51.2	25.6	44.2	53.5	51.2	4.7	14.0	30.2	4.7	-	-
30 ～ 34 歳	54	53.7	40.7	57.4	48.1	57.4	24.1	14.8	53.7	1.9	1.9	3.7
35 歳 以上	104	45.2	18.3	33.7	42.3	60.6	10.6	10.6	33.7	2.9	-	1.0
婚 別 既												
未 婚	251	53.8	29.9	43.0	41.8	63.7	12.7	13.1	31.1	3.2	0.8	0.4
既 婚	167	47.3	30.5	40.7	47.9	58.7	16.8	12.6	35.3	1.8	-	1.8
者 対 別 象												
一 般	403	51.6	31.5	40.9	43.9	61.5	14.9	12.2	30.5	1.7	1.0	1.0
N P O	30	33.3	6.7	46.7	36.7	60.0	-	20.0	60.0	16.7	-	-

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「特にない」、「無回答」は除く)

## 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83.1%である。

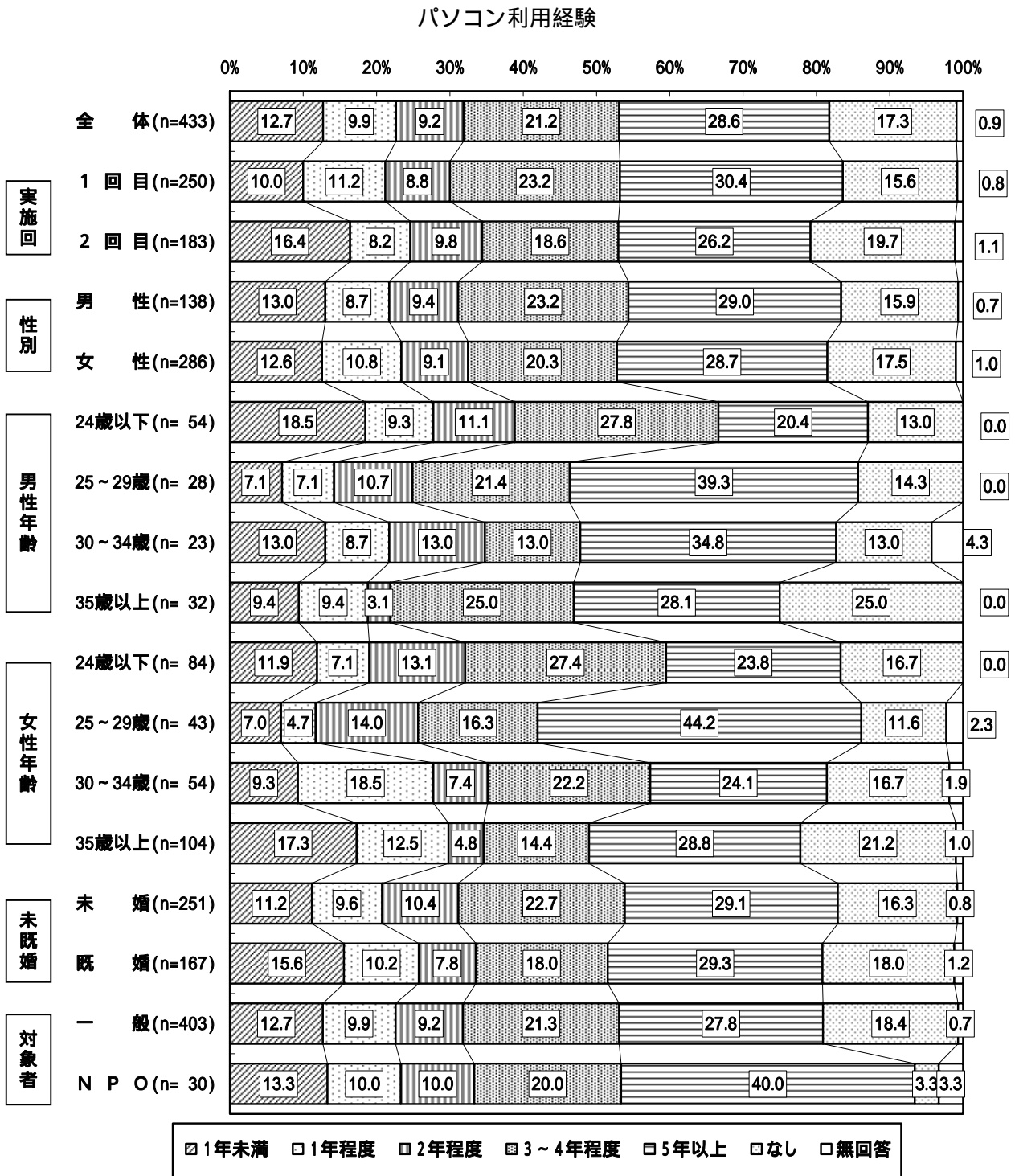
どの属性をみても「ある」の割合が非常に高く、性別、年齢を問わず、パソコンに興味をもっている。対象者別にみると、NPOでは全員が「ある」と回答している。NPOは前述のようにインターネットが情報収集の重要な手段となっていることも考え合わせると、パソコンに対する関心は一般の人以上に強くなっているものと思われる。



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12.7%、「1年程度」が9.9%、「2年程度」が9.2%、「3～4年程度」が21.2%、「5年以上」が28.6%となっており、合計するとパソコン経験率は81.6%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る。

対象者別にみると、NPOでは9割以上の方がパソコンの利用経験者であり、しかも「5年以上」が40.0%と、一般（27.8%）よりも12.2ポイント高くなっている。



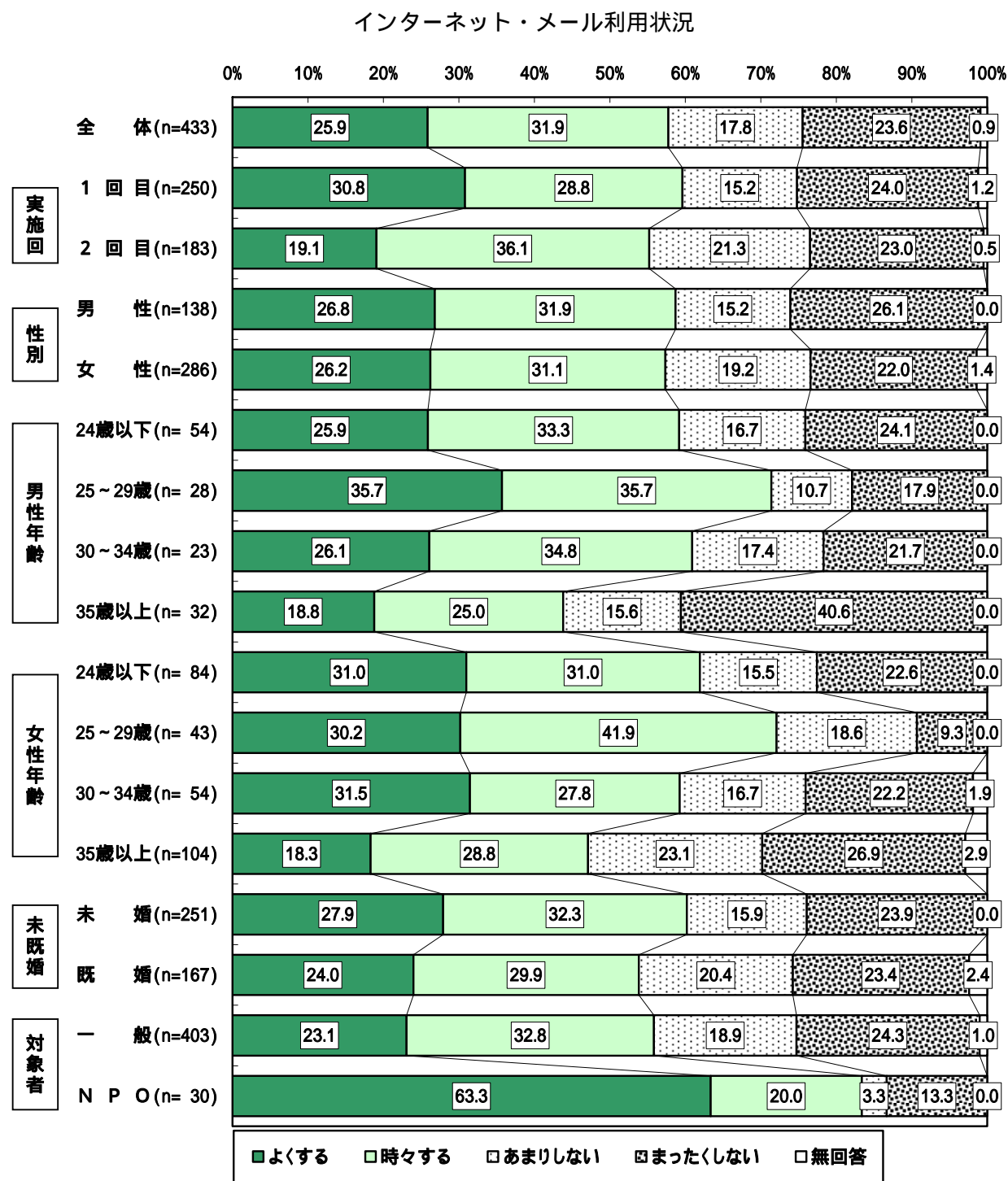


## 1.1 インターネット・メール利用状況

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 25.9%、「時々する」が 31.9%、合計した利用率は 57.8%となる。「あまりしない」は 17.8%、「まったくしない」は 23.6%となっている。

性・年齢別にみると、男女とも 25～29 歳での利用率（男性 71.4%、女性 72.4%）が最も高くなっているが、35 歳以上（男性 43.8%、女性 47.1%）になると利用率は激減している。

対象者別にみると、NPOでは「よくする」が 63.3%と圧倒的に高く、「時々する」の 20.0%を加えると、利用率は 83.3%に達し、一般の 55.9%よりは 27.4 ポイントも高くなっている。

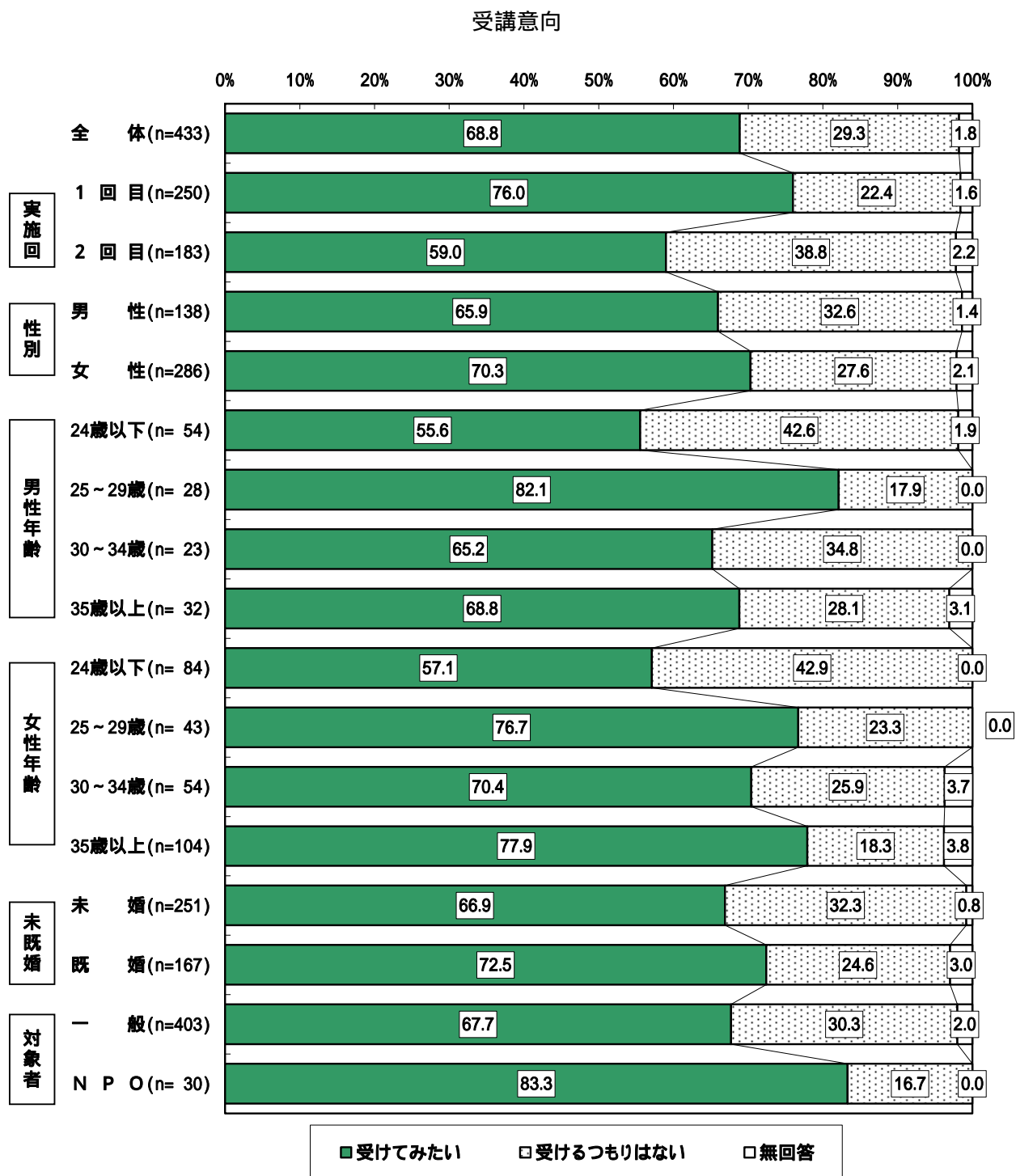


## 1.2 無料のパソコン講座について

### (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68.8%である。

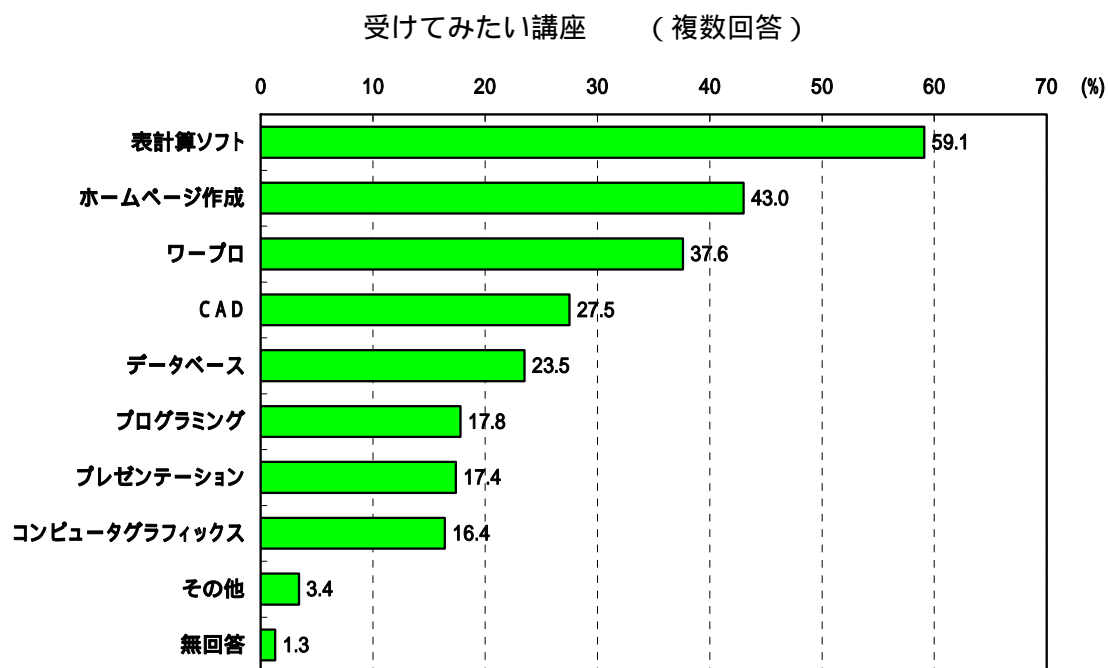
すべての属性で受講意向は高くなっているが、性・年齢別では男性の25～29歳の82.1%、対象者別ではNPOの83.3%が特に高くなっている。



(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59.1%をトップに、「ホームページ作成」が43.0%、「ワープロ」が37.6%、「CAD」が27.5%、「データベース」が23.5%となっている。

属性別にみると、「表計算ソフト」はどの属性でも高くなっているが、これ以外にも、対象者別にみると、NPOでは「CAD」(52.0%)や「ホームページ作成」(48.0%)の割合が高くなっている。



		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		298	37.6	59.1	17.4	43.0	27.5	23.5	17.8	16.4	3.4	1.3
回実別施	1回目	190	37.4	56.8	19.5	45.3	30.0	24.7	20.5	18.9	2.6	1.1
	2回目	108	38.0	63.0	13.9	38.9	23.1	21.3	13.0	12.0	4.6	1.9
性別	男性	91	39.6	58.2	19.8	41.8	31.9	26.4	<b>30.8</b>	16.5	5.5	-
	女性	201	37.3	60.2	16.9	44.3	25.9	21.9	11.9	16.4	2.0	2.0
年男別性	24歳以下	30	<b>43.3</b>	63.3	16.7	36.7	<b>40.0</b>	20.0	<b>36.7</b>	<b>26.7</b>	6.7	-
	25～29歳	23	<b>52.2</b>	<b>73.9</b>	21.7	34.8	<b>39.1</b>	<b>34.8</b>	21.7	13.0	4.3	-
	30～34歳	15	20.0	46.7	13.3	<b>66.7</b>	<b>33.3</b>	26.7	13.3	13.3	6.7	-
	35歳以上	22	36.4	45.5	<b>27.3</b>	36.4	13.6	22.7	<b>40.9</b>	9.1	4.5	-
年女別性	24歳以下	48	39.6	54.2	16.7	<b>50.0</b>	20.8	27.1	12.5	16.7	-	2.1
	25～29歳	33	<b>45.5</b>	<b>66.7</b>	<b>24.2</b>	<b>60.6</b>	<b>33.3</b>	21.2	6.1	<b>27.3</b>	3.0	-
	30～34歳	38	28.9	55.3	<b>23.7</b>	42.1	26.3	15.8	15.8	13.2	2.6	5.3
	35歳以上	81	35.8	63.0	11.1	35.8	25.9	22.2	12.3	13.6	2.5	1.2
婚未別既	未婚	168	39.3	58.9	18.5	47.0	29.8	26.8	19.0	19.6	4.2	0.6
	既婚	121	34.7	60.3	17.4	39.7	25.6	19.0	16.5	12.4	1.7	2.5
者対別象	一般	273	38.5	59.7	17.6	42.5	25.3	22.7	16.1	14.3	2.9	1.5
	NPO	25	28.0	52.0	16.0	<b>48.0</b>	<b>52.0</b>	<b>32.0</b>	<b>36.0</b>	<b>40.0</b>	8.0	-

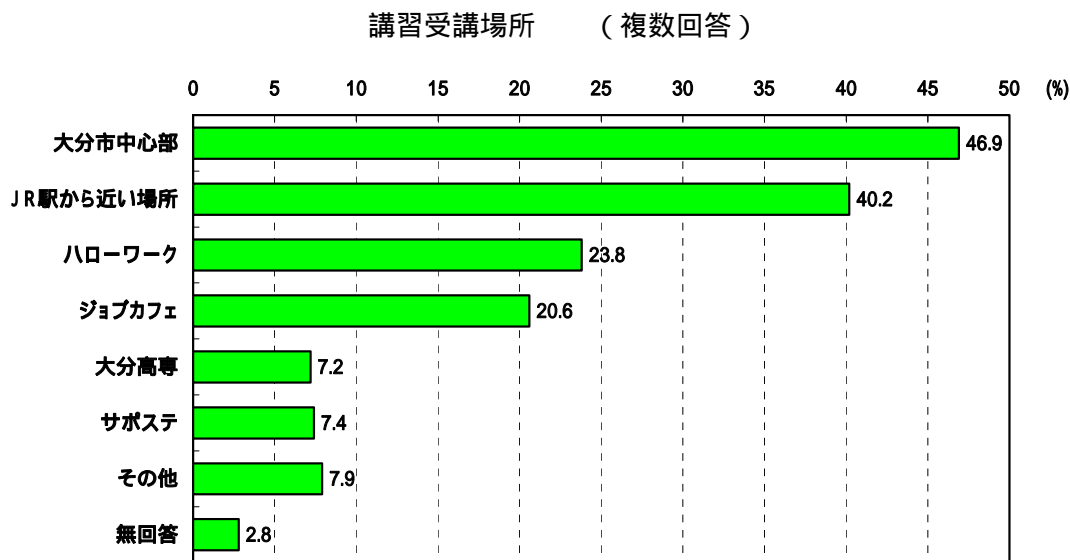
(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「無回答」は除く)

### 1.3 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46.9%と最も高い。次いで、「JR駅から近い場所」が40.2%、「ハローワーク」が23.8%、「ジョブカフェ」が20.6%となっている。

性・年齢別にみると、「JR駅から近い場所」が男性の24歳以下で46.3%、25～29歳で46.4%、30～34歳で43.5%と、「大分市中心部」を抜いて、最も高くなっている。

対象者別にみると、NPOでは「サポステ」が53.3%と最も高くなっている。



	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	433	46.9	40.2	23.8	20.6	7.2	7.4	7.9	2.8
回実別施									
1回目	250	48.4	37.2	26.4	18.0	6.4	10.0	8.4	0.8
2回目	183	44.8	44.3	20.2	24.0	8.2	3.8	7.1	5.5
性別									
男性	138	42.8	42.0	15.9	25.4	8.0	10.9	8.0	4.3
女性	286	49.0	39.9	27.3	18.2	6.3	5.9	8.0	2.1
年齢別性									
24歳以下	54	35.2	<b>46.3</b>	16.7	<b>27.8</b>	9.3	<b>13.0</b>	5.6	5.6
25～29歳	28	39.3	<b>46.4</b>	14.3	<b>32.1</b>	7.1	<b>14.3</b>	10.7	7.1
30～34歳	23	39.1	43.5	26.1	<b>30.4</b>	8.7	8.7	8.7	-
35歳以上	32	<b>62.5</b>	31.3	6.3	9.4	6.3	6.3	9.4	3.1
年齢別性									
24歳以下	84	47.6	44.0	21.4	21.4	4.8	2.4	1.2	1.2
25～29歳	43	46.5	41.9	<b>44.2</b>	<b>30.2</b>	4.7	4.7	4.7	2.3
30～34歳	54	<b>57.4</b>	35.2	25.9	13.0	5.6	5.6	3.7	3.7
35歳以上	104	46.2	38.5	26.0	13.5	8.7	9.6	17.3	1.9
婚未別既									
未婚	251	44.6	41.8	22.3	23.9	6.4	8.8	5.6	3.2
既婚	167	49.7	39.5	26.3	15.6	7.8	6.0	11.4	2.4
対象者別									
一般	403	47.4	40.2	24.3	20.3	6.7	4.0	6.9	3.0
NPO	30	40.0	40.0	16.7	23.3	<b>13.3</b>	<b>53.3</b>	20.0	-

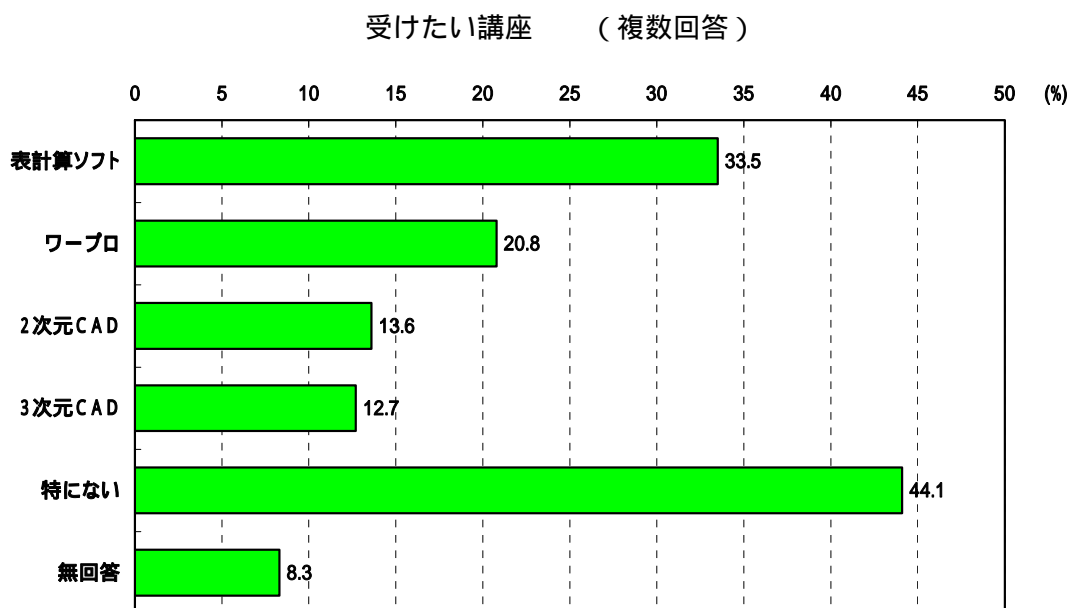
(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「無回答」は除く)

## 1.4 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33.5%、「ワープロ」が20.8%、「2次元CAD」が13.6%、「3次元CAD」が12.7%となっている。

対象者別にみると、NPOでは「3次元CAD」(43.3%)、「表計算ソフト」(40.0%)、「2次元CAD」(30.0%)の割合が高くなっている。



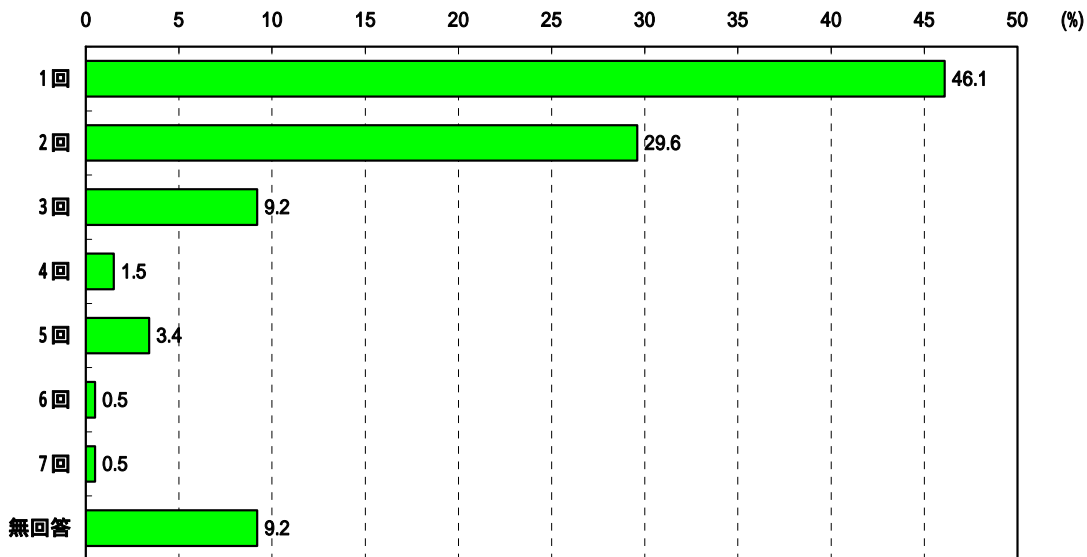
		サンプル数	ワープロ	表計算ソフト	2次元CAD	3次元CAD	特にない	無回答
全体		433	20.8	33.5	13.6	12.7	44.1	8.3
回実別施	1回目	250	21.6	32.8	13.6	12.8	45.6	8.0
	2回目	183	19.7	34.4	13.7	12.6	42.1	8.7
性別	男性	138	18.8	30.4	18.1	<b>18.1</b>	47.8	5.8
	女性	286	22.4	36.0	11.9	10.5	43.7	6.6
年男別性	24歳以下	54	13.0	27.8	<b>25.9</b>	<b>24.1</b>	46.3	5.6
	25～29歳	28	<b>32.1</b>	<b>60.7</b>	<b>25.0</b>	<b>25.0</b>	21.4	7.1
	30～34歳	23	21.7	26.1	13.0	17.4	47.8	4.3
	35歳以上	32	12.5	12.5	3.1	3.1	75.0	6.3
年女別性	24歳以下	84	14.3	29.8	7.1	7.1	57.1	6.0
	25～29歳	43	<b>32.6</b>	<b>41.9</b>	14.0	11.6	39.5	2.3
	30～34歳	54	22.2	31.5	18.5	14.8	48.1	3.7
	35歳以上	104	25.0	<b>41.3</b>	11.5	10.6	32.7	9.6
婚未別既	未婚	251	20.7	33.9	13.9	13.9	46.2	5.2
	既婚	167	22.2	35.9	13.8	12.0	44.3	6.6
者対別象	一般	403	21.1	33.0	12.4	10.4	45.4	8.4
	NPO	30	16.7	<b>40.0</b>	<b>30.0</b>	<b>43.3</b>	26.7	6.7

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「特にない」、「無回答」は除く)

(2) 週当たり受講回数

受講を希望する 206 人に、週当たりの受講回数を尋ねたところ、「1 回」が 46.1%と半数近くを占め圧倒的に高い。次いで、「2 回」が 29.6%、「3 回」が 9.2%となっている。

週当たり受講回数

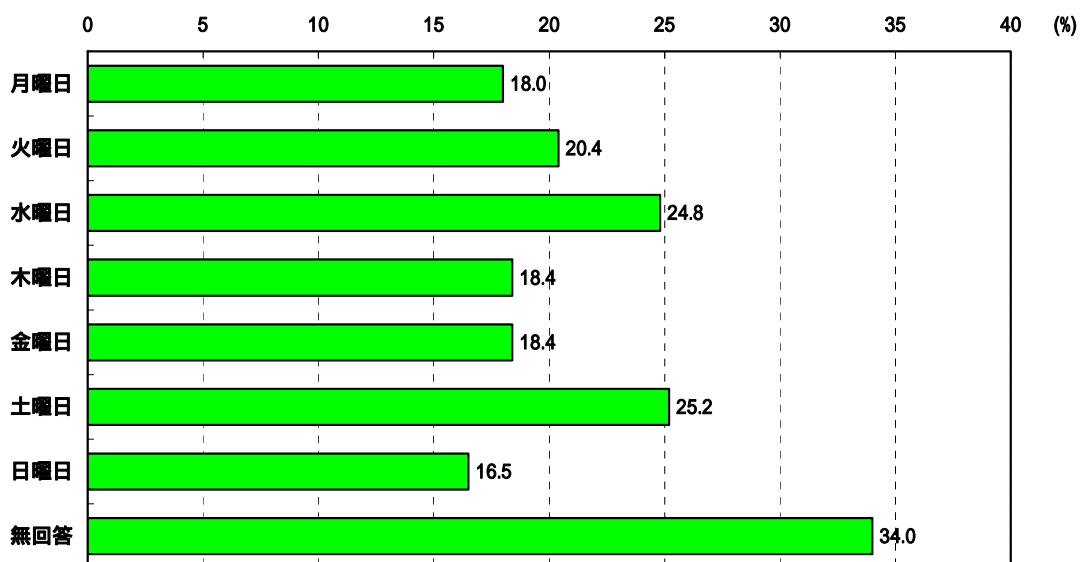


		サンプル数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	無回答
全体		206	46.1	29.6	9.2	1.5	3.4	0.5	0.5	9.2
回実別施	1回目	116	47.4	23.3	8.6	2.6	3.4	0.9	0.9	12.9
	2回目	90	44.4	37.8	10.0	-	3.3	-	-	4.4
性別	男性	64	42.2	32.8	10.9	1.6	3.1	-	1.6	7.8
	女性	142	47.9	28.2	8.5	1.4	3.5	0.7	-	9.9
年男別性	24歳以下	26	30.8	46.2	11.5	-	3.8	-	3.8	3.8
	25～29歳	20	55.0	15.0	15.0	5.0	5.0	-	-	5.0
	30～34歳	11	54.5	36.4	-	-	-	-	-	9.1
	35歳以上	6	33.3	33.3	16.7	-	-	-	-	16.7
年女別性	24歳以下	31	48.4	32.3	12.9	3.2	-	-	-	3.2
	25～29歳	25	56.0	20.0	8.0	-	12.0	-	-	4.0
	30～34歳	26	46.2	34.6	7.7	-	-	3.8	-	7.7
	35歳以上	60	45.0	26.7	6.7	1.7	3.3	-	-	16.7
婚未別既	未婚	122	50.8	27.9	9.8	0.8	4.1	-	0.8	5.7
	既婚	82	39.0	31.7	8.5	2.4	2.4	1.2	-	14.6
者対別象	一般	186	46.2	31.2	7.5	1.6	3.2	0.5	-	9.7
	N P O	20	45.0	15.0	25.0	-	5.0	-	5.0	5.0

(3) 希望する曜日

受講を希望する曜日としては、「土曜日」の割合が25.2%と最も高く、次いで、「水曜日」が24.8%、「火曜日」が20.4%、「木曜日」、「金曜日」が各18.4%、「月曜日」が18.0%、「日曜日」が16.5%となっており、特定の曜日に集中する傾向はみられない。

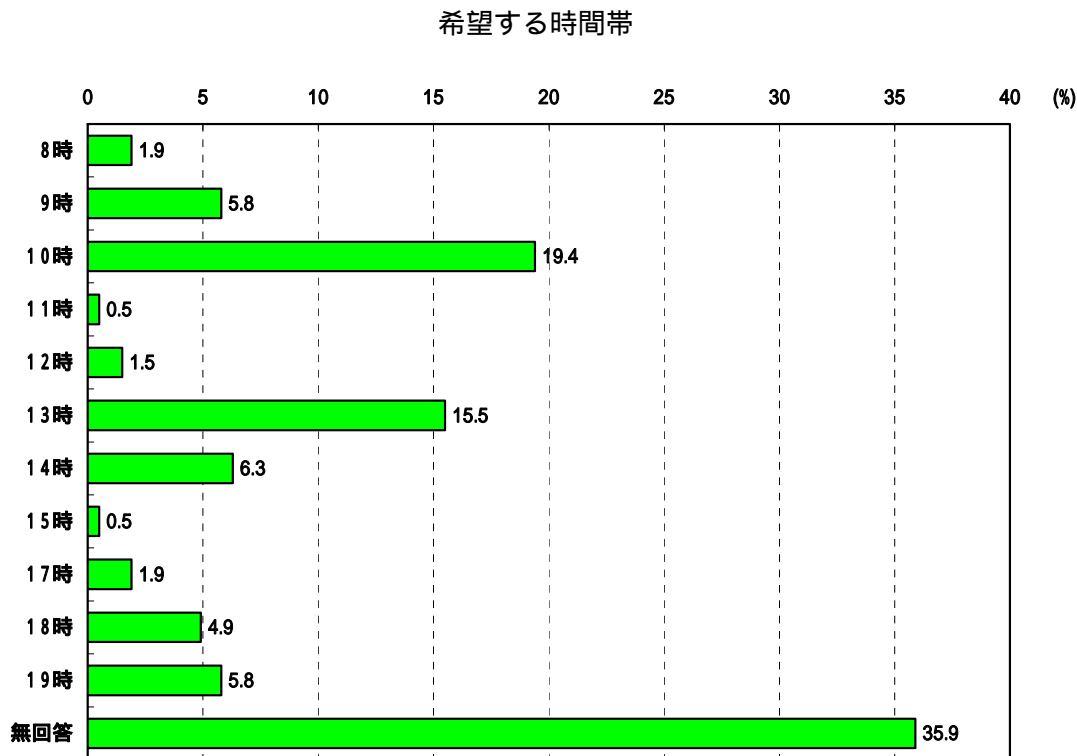
希望する曜日 (複数回答)



		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		206	18.0	20.4	24.8	18.4	18.4	25.2	16.5	34.0
回実別施	1回目	116	18.1	22.4	21.6	16.4	15.5	25.9	16.4	31.9
	2回目	90	17.8	17.8	28.9	21.1	22.2	24.4	16.7	36.7
性別	男性	64	9.4	14.1	17.2	7.8	14.1	34.4	32.8	29.7
	女性	142	21.8	23.2	28.2	23.2	20.4	21.1	9.2	35.9
年男別性	24歳以下	26	7.7	11.5	15.4	7.7	7.7	46.2	38.5	30.8
	25～29歳	20	20.0	25.0	30.0	10.0	25.0	15.0	25.0	25.0
	30～34歳	11	-	-	9.1	-	9.1	36.4	18.2	36.4
	35歳以上	6	-	16.7	-	16.7	16.7	50.0	66.7	16.7
年女別性	24歳以下	31	25.8	19.4	32.3	19.4	22.6	22.6	6.5	32.3
	25～29歳	25	16.0	16.0	32.0	24.0	16.0	20.0	12.0	36.0
	30～34歳	26	30.8	30.8	30.8	30.8	26.9	23.1	-	26.9
	35歳以上	60	18.3	25.0	23.3	21.7	18.3	20.0	13.3	41.7
婚未別既	未婚	122	15.6	18.0	22.1	15.6	17.2	31.1	21.3	28.7
	既婚	82	22.0	24.4	29.3	23.2	20.7	15.9	9.8	41.5
者対象	一般	186	17.2	19.9	22.0	18.8	18.3	25.8	16.1	35.5
	N P O	20	25.0	25.0	50.0	15.0	20.0	20.0	20.0	20.0

(4) 希望する時間帯

受講する時間帯としては、「10時」の割合が19.4%と最も高い。次いで、「13時」が15.2%、「14時」が6.3%、「9時」と「19時」が各5.8%となっている。



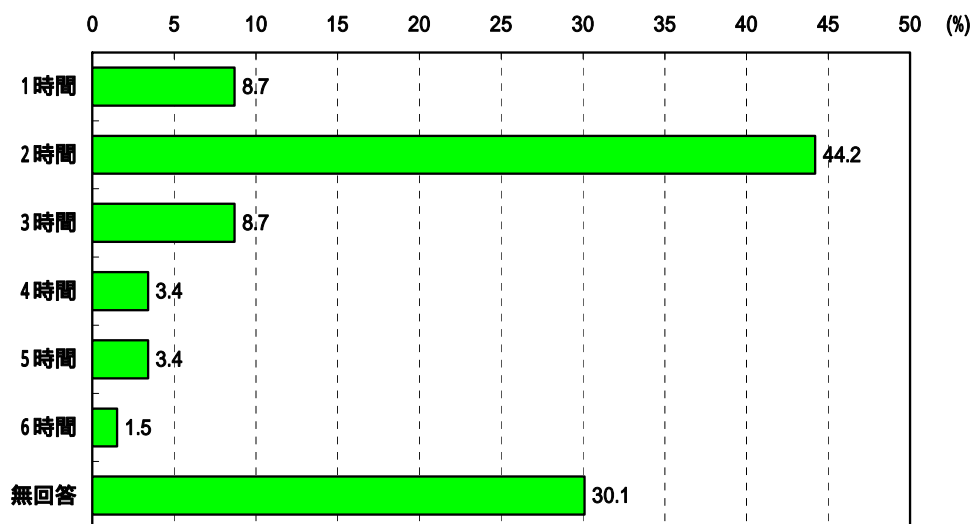
		サンプル数	8時	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	17時	18時	19時	無回答
全体		206	1.9	5.8	19.4	0.5	1.5	15.5	6.3	0.5	1.9	4.9	5.8	35.9
回別	1回目	116	0.9	6.0	20.7	0.9	2.6	13.8	8.6	0.9	0.9	6.0	5.2	33.6
	2回目	90	3.3	5.6	17.8	-	-	17.8	3.3	-	3.3	3.3	6.7	38.9
性別	男性	64	3.1	4.7	17.2	-	3.1	15.6	4.7	1.6	6.3	4.7	3.1	35.9
	女性	142	1.4	6.3	20.4	0.7	0.7	15.5	7.0	-	-	4.9	7.0	35.9
年齢別	24歳以下	26	7.7	-	15.4	-	3.8	15.4	3.8	3.8	3.8	3.8	-	42.3
	25～29歳	20	-	10.0	20.0	-	-	20.0	10.0	-	10.0	-	5.0	25.0
	30～34歳	11	-	-	18.2	-	9.1	9.1	-	-	9.1	18.2	9.1	27.3
	35歳以上	6	-	16.7	16.7	-	-	16.7	-	-	-	-	-	50.0
年齢別	24歳以下	31	-	6.5	12.9	3.2	3.2	9.7	6.5	-	-	12.9	6.5	38.7
	25～29歳	25	-	8.0	16.0	-	-	16.0	-	-	-	4.0	8.0	48.0
	30～34歳	26	-	3.8	19.2	-	-	26.9	11.5	-	-	3.8	11.5	23.1
	35歳以上	60	3.3	6.7	26.7	-	-	13.3	8.3	-	-	1.7	5.0	35.0
婚姻別	未婚	122	2.5	4.1	13.9	-	2.5	15.6	5.7	0.8	2.5	7.4	8.2	36.9
	既婚	82	1.2	8.5	26.8	1.2	-	15.9	6.1	-	1.2	1.2	2.4	35.4
対象者	一般	186	1.6	6.5	19.9	0.5	1.6	15.6	4.8	-	1.6	5.4	6.5	36.0
	NPO	20	5.0	-	15.0	-	-	15.0	20.0	5.0	5.0	-	-	35.0



(5) 希望する1回あたり受講時間数

希望する1回あたりの受講時間としては、「2時間」の割合が44.2%と圧倒的に高くなっている。次いで、「1時間」と「3時間」が各8.7%となっている。

希望する1回あたり受講時間数



		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		206	8.7	44.2	8.7	3.4	3.4	1.5	30.1
回実別施	1回目	116	8.6	44.8	6.9	3.4	5.2	2.6	28.4
	2回目	90	8.9	43.3	11.1	3.3	1.1	-	32.2
性別	男性	64	6.3	42.2	9.4	6.3	1.6	1.6	32.8
	女性	142	9.9	45.1	8.5	2.1	4.2	1.4	28.9
年男別性	24歳以下	26	-	46.2	3.8	11.5	-	-	38.5
	25～29歳	20	5.0	45.0	20.0	5.0	-	5.0	20.0
	30～34歳	11	18.2	45.5	9.1	-	-	-	27.3
	35歳以上	6	16.7	16.7	-	-	16.7	-	50.0
年女別性	24歳以下	31	6.5	41.9	12.9	3.2	3.2	-	32.3
	25～29歳	25	12.0	40.0	4.0	-	4.0	4.0	36.0
	30～34歳	26	23.1	50.0	3.8	-	3.8	-	19.2
	35歳以上	60	5.0	46.7	10.0	3.3	5.0	1.7	28.3
婚未別既	未婚	122	8.2	45.9	9.0	4.1	1.6	0.8	30.3
	既婚	82	8.5	42.7	8.5	2.4	4.9	2.4	30.5
者対別象	一般	186	9.7	42.5	8.6	3.2	3.8	1.1	31.2
	N P O	20	-	60.0	10.0	5.0	-	5.0	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。

丁寧にわかりやすく教えてくれる。 女性 35歳以上(他4人)  
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(他2人)  
わかるまで説明をして欲しい。 女性 35歳以上(他2人)  
初心者にもわかりやすいこと。 男性 30~34歳(他2人)  
初心者にも優しくしてください。 女性 35歳以上(他1人)  
ゆっくり指導をして欲しい。 女性 35歳以上  
質問しやすい雰囲気の講師が良い。 男性 25~29歳  
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  
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  
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  
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  
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  
本当の意味の専門家でなく、素人と専門家の中間あたりの方に講師になっていただきたい。教える人はがんばって勉強するだろうし、教えられる方は「つつこみ」入れたくて、別の意味で頑張るだろうから。 男性 35歳以上

## 16 カウンセラーに相談したい悩み事の有無

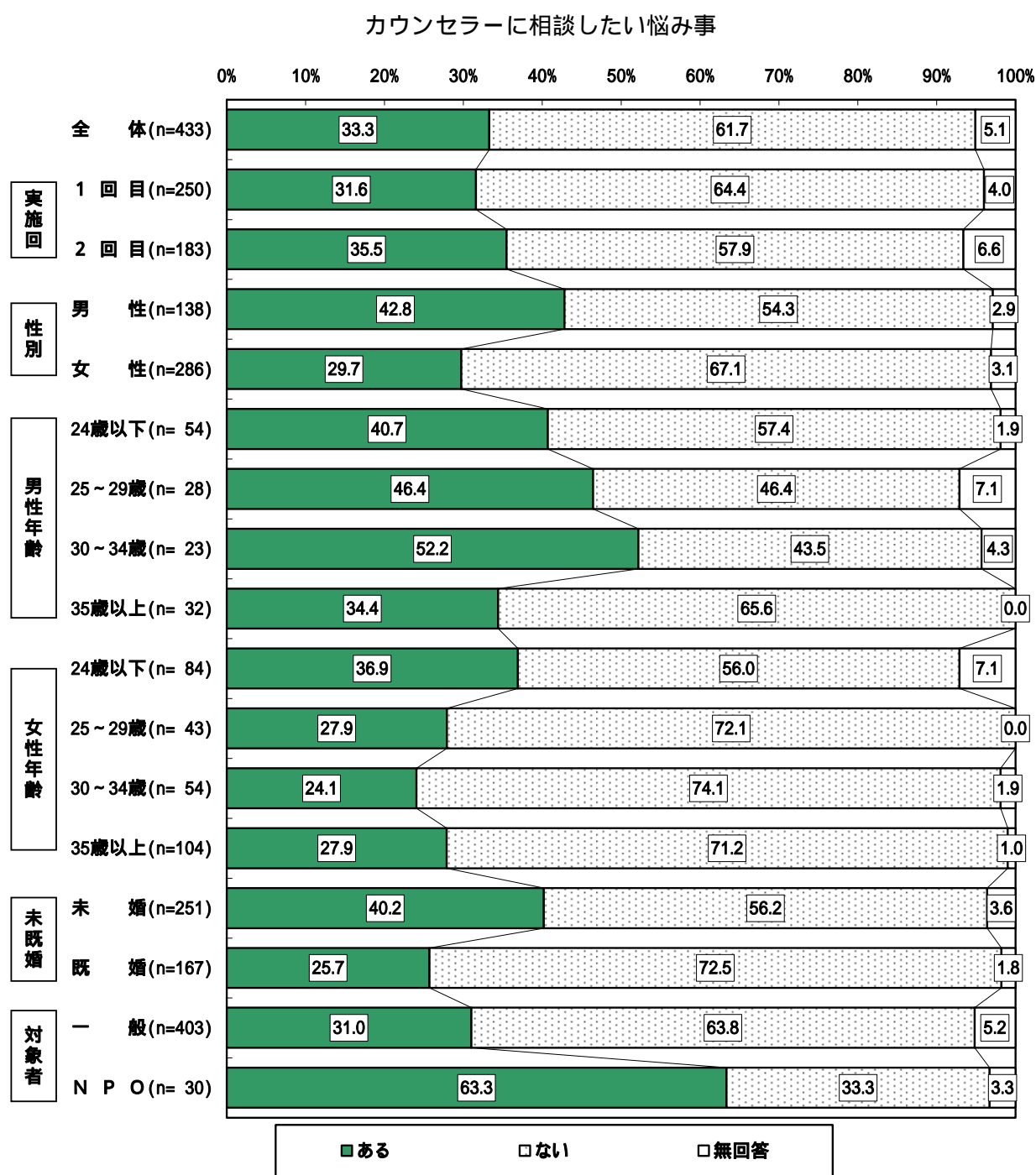
現在、仕事に関してカウンセラーに相談したいことや悩み事が「ある」のは33.3%、約3人に1人となっている。

性別にみると、「ある」の割合は、女性では29.7%であるが、男性では42.8%と、13.1ポイントも高くなっている。

性・年齢別にみると、35歳以上を除くと、男性は年齢が高いほど。女性は年齢が低いほど、「ある」の割合が高く、傾向が男女逆になっている。男性の中でも30～34歳は52.2%と半数を超えている。

未既婚別にみると、未婚で40.2%と高くなっている。

対象者別にみると、NPOでは63.3%と非常に高くなっており、一般(31.0%)よりも仕事について多くの悩みを抱えている様子が見えてくる。



## 17 大分高専が開設するカウンセラーへの相談意向

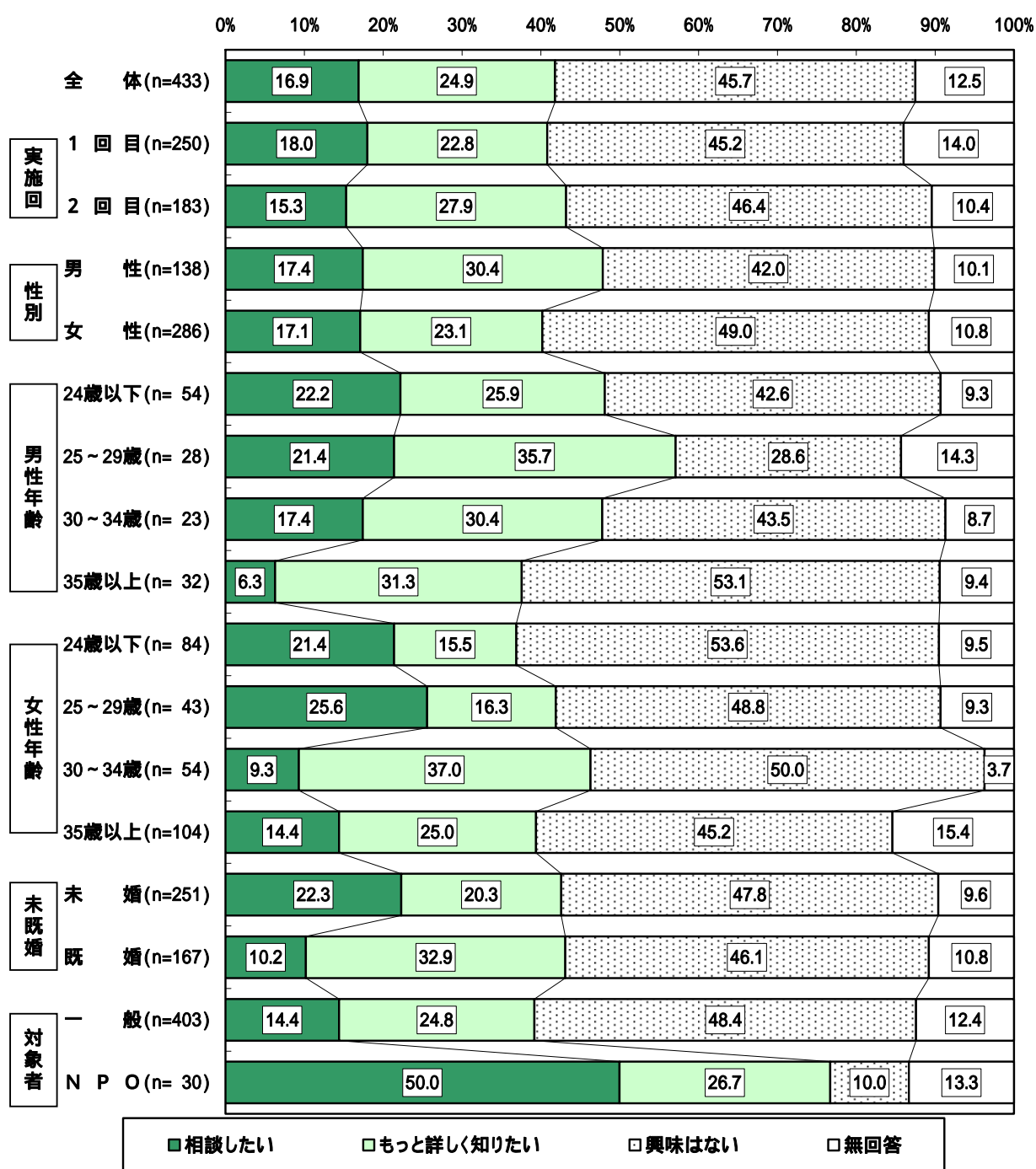
大分高専では、講座の開設と同時に、受講生に対し、仕事や就職などに対する悩みや問題点等について、就労等に関する専門のカウンセラーに無料で相談できるようにすることとしている。

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16.9%、「もっと詳しく知りたい」が24.9%、「興味はない」が45.7%となっている。

性年齢別にみると、男女とも、24歳以下、25～29歳で「相談したい」が2割を超えており、年齢のより低い層でカウンセリングへの期待が強くなっている。

対象者別にみると、NPOでは「相談したい」が50.0%に達し、「もっと詳しく知りたい」も26.7%となっており、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



1.8 若年層の職業意識についての考察

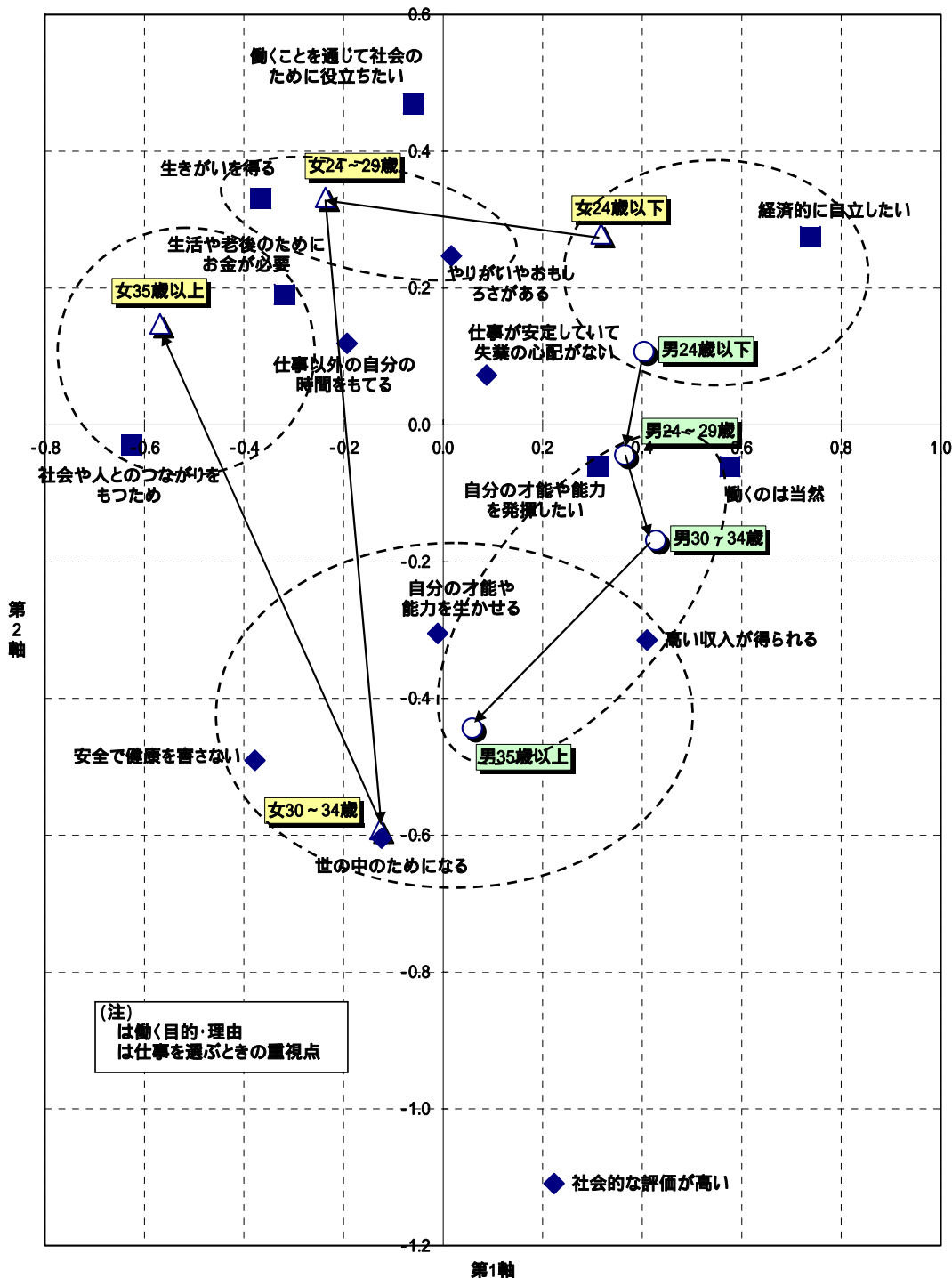
本調査の働く目的（P10）と仕事を選ぶ時の重視点（P11）から、コレスポネンス分析を行った。コレスポネンス分析は類似のものが近くに集まるという特徴がある。

男女とも出発点は、経済的自立であるが、男性は「働くことは当然」、「高い収入」へと進み、その中で自分の才能を生かすことを目指している。

一方、女性は「生きがい」、「やりがい」を中心に考え、「社会とのつながり」、「老後」のことが中心となる位置に落ち着くようである。

男女雇用機会均等法が制定され、男女平等が進んではいるが、男性と女性では職業に対する考え方に大きな差がみられることから、これらの意識も考慮した就職支援が必要になるものと思われる。

働き方のコレスポネンス分析結果

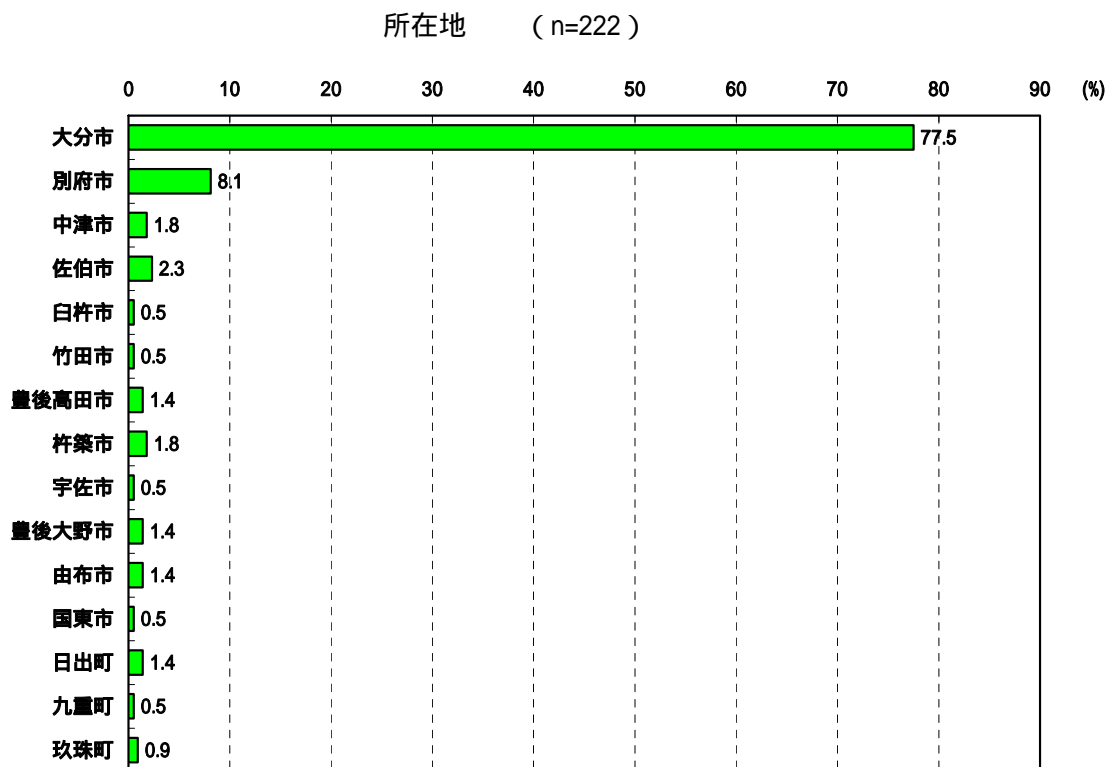


## 若年人材ニーズ調査結果

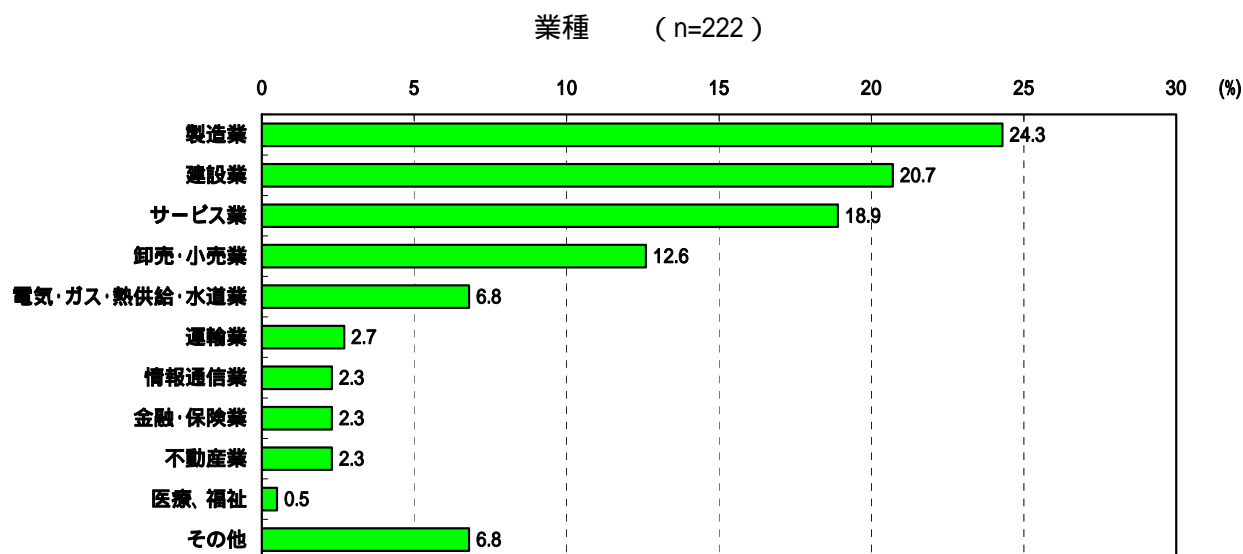
### 1 回答企業の属性

有効回答のあった 222 社の属性は以下の通りである。

所在地をみると、「大分市」が 77.5% を占めている。

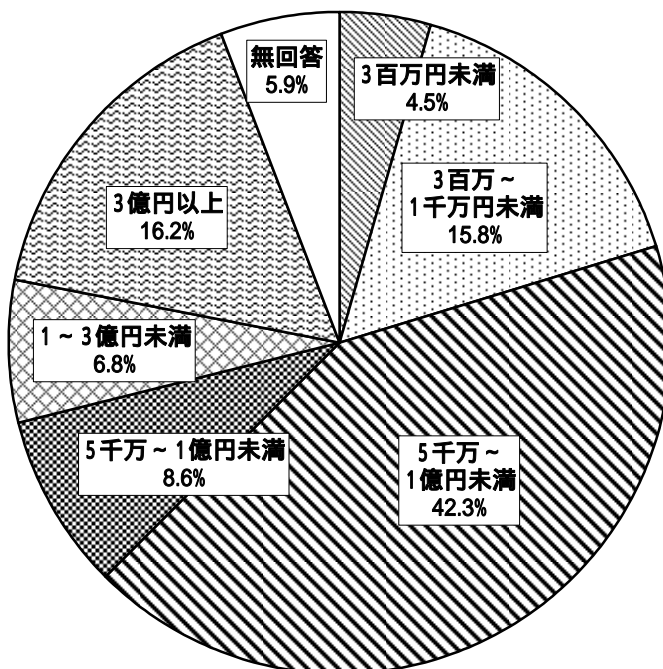


業種をみると、「製造業」が 24.3% で最も高い。次いで、「建設業」(20.7%)、「サービス業」(18.9%)、「卸売・小売業」(12.6%) の割合が高くなっている。



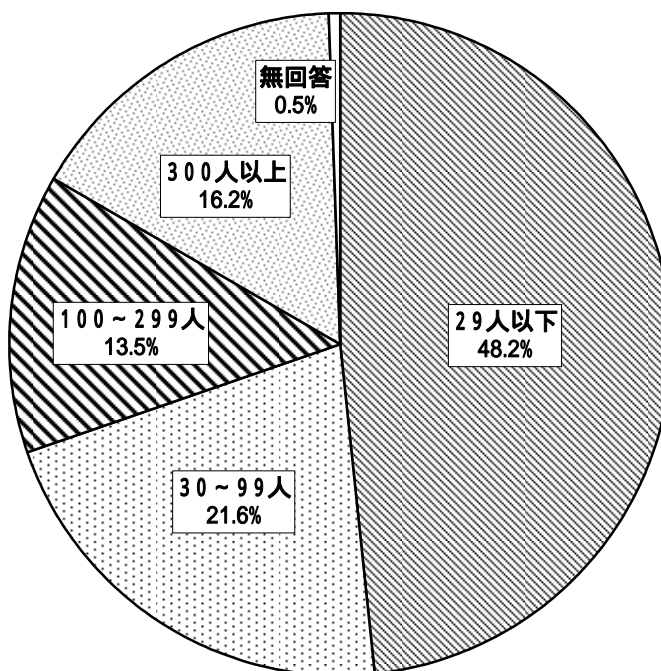
資本金をみると、「3百万円未満」が4.5%、「3百万～1千万円未満」が15.8%、「1～5千万円未満」が42.3%、「5千万～1億円未満」が8.6%、「1～3億円未満」が6.8%、「3億円以上」が16.2%となっている。

資本金 (n=222)



従業員数は、「29人以下」が48.2%、「30～99人」が21.6%、「100～299人」が13.5%、「300人以上」が16.2%となっている。

従業員数 (n=222)



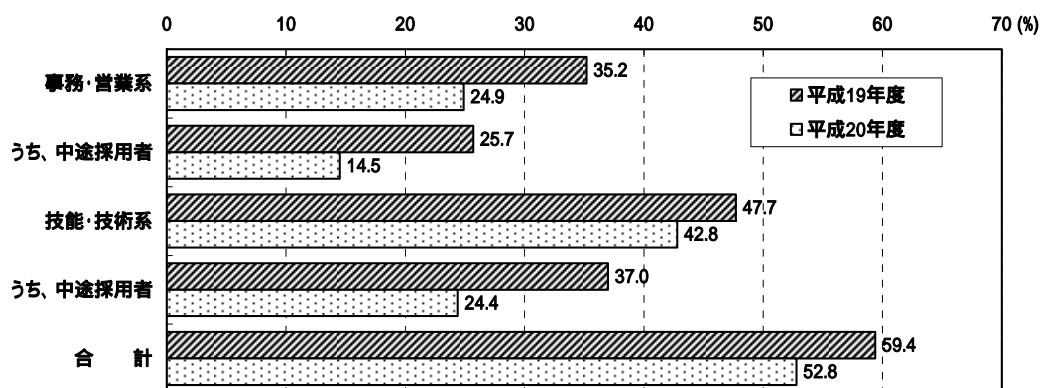
## 2 従業員の採用状況

従業員を採用した割合をみると、平成 19 年度は 59.4%、1 社当たり採用平均人数は 10.2 人である。平成 20 年度予定では 52.8%、1 社当たり採用平均人数は 7.7 人となっており、平成 19 年度より率で 6.6 ポイント、人数で 2.5 人減少している。

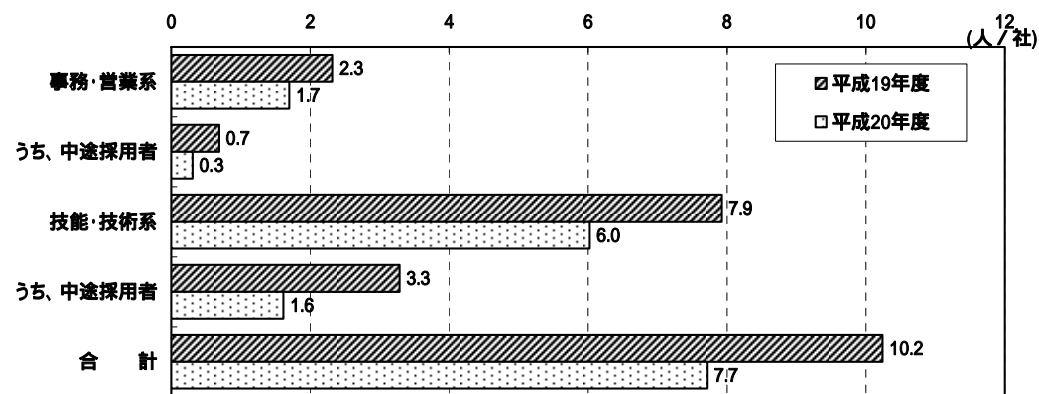
中途採用についてみると、平成 19 年度は事務・営業系が 25.7%、技能・技術系が 37.0%であったが、平成 20 年度予定では事務・営業系が 14.5%、技能・技術系が 24.4%に低下している。ただ、技能・技術系は事務・営業系に比べると採用意向は強くなっている。

採用状況

【採用割合】



【1社当たり採用人数】



	採用企業割合	採用人数					いない	無回答	平均人数 (人/社)
		1~4人	5~9人	10~19人	20人以上				
平成19年度	事務・営業系	35.2	26.1	5.0	1.8	2.3	58.1	6.8	2.3
	うち、中途採用者	25.7	22.5	2.3	0.9	-	67.1	7.2	0.7
	技能・技術系	47.7	27.9	9.9	3.6	6.3	45.5	6.8	7.9
	うち、中途採用者	37.0	28.4	4.5	2.3	1.8	55.9	7.2	3.3
	合計	59.4	32.4	12.6	6.3	8.1	33.8	6.8	10.2
平成20年度	事務・営業系	24.9	19.4	2.3	1.8	1.4	66.2	9.0	1.7
	うち、中途採用者	14.5	13.1	1.4	-	-	76.1	9.5	0.3
	技能・技術系	42.8	27.9	7.2	2.7	5.0	48.2	9.0	6.0
	うち、中途採用者	24.4	19.4	2.7	0.9	1.4	65.8	9.9	1.6
	合計	52.8	32.4	9.5	5.0	5.9	38.3	9.0	7.7



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		222	35.2	25.7	47.7	37.0	59.4
実施回	1回目	94	<b>42.6</b>	26.6	<b>64.9</b>	<b>47.9</b>	<b>72.3</b>
	2回目	128	29.7	25.1	35.1	28.9	50.0
所在地	大分市	172	32.5	22.6	42.9	33.1	55.2
	大分市以外	50	<b>44.0</b>	<b>36.0</b>	<b>64.0</b>	<b>50.0</b>	<b>74.0</b>
業種別	建設業	46	28.3	21.7	50.0	<b>45.6</b>	56.5
	製造業	54	37.1	29.6	<b>68.6</b>	<b>53.7</b>	<b>74.1</b>
	卸売・小売業	28	<b>46.4</b>	<b>35.7</b>	21.5	14.3	53.6
	サービス業	42	31.0	23.8	47.6	26.2	57.1
	その他	52	36.6	21.1	38.4	32.7	51.8
資本金	1億円未満	158	32.2	29.1	44.3	35.4	57.0
	1億円以上	51	<b>41.2</b>	15.7	<b>54.8</b>	<b>43.2</b>	<b>66.6</b>
従業員数	29人以下	107	21.5	18.7	28.0	22.4	41.0
	30～99人	48	<b>41.7</b>	<b>37.6</b>	<b>60.4</b>	<b>54.1</b>	<b>70.9</b>
	100～299人	30	<b>50.0</b>	<b>40.0</b>	<b>73.3</b>	<b>43.3</b>	<b>83.3</b>
	300人以上	36	<b>55.5</b>	19.5	<b>66.6</b>	<b>50.0</b>	<b>77.8</b>
採用制 通年	導入済	68	36.8	<b>32.3</b>	<b>55.9</b>	<b>49.9</b>	<b>67.7</b>
	予定有	38	39.5	28.9	47.3	34.2	58.0
	予定無	104	32.7	20.2	43.2	30.8	55.8
社若年退 有無	退社有	149	<b>45.7</b>	<b>33.6</b>	<b>62.4</b>	<b>49.0</b>	<b>75.8</b>
	無・いない	66	13.6	9.1	19.7	13.6	27.2

【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		222	24.9	14.5	42.8	24.4	52.8
実施回	1回目	94	28.8	10.6	<b>59.6</b>	23.4	<b>64.9</b>
	2回目	128	22.0	17.2	30.5	25.1	43.8
所在地	大分市	172	22.6	14.0	40.7	23.9	51.1
	大分市以外	50	32.0	16.0	50.0	26.0	58.0
業種別	建設業	46	17.4	4.3	47.8	34.8	52.1
	製造業	54	20.5	14.9	<b>59.3</b>	27.8	61.2
	卸売・小売業	28	<b>50.0</b>	<b>39.3</b>	17.9	10.7	50.0
	サービス業	42	19.0	11.9	38.1	16.7	50.0
	その他	52	26.9	11.5	38.5	24.9	48.1
資本金	1億円未満	158	22.7	15.8	38.0	24.7	49.4
	1億円以上	51	23.5	9.8	<b>56.8</b>	23.6	62.8
従業員数	29人以下	107	17.8	13.1	25.2	18.7	37.3
	30～99人	48	23.0	14.6	<b>54.2</b>	33.4	62.6
	100～299人	30	33.3	20.0	<b>66.7</b>	23.3	<b>73.3</b>
	300人以上	36	<b>41.6</b>	13.9	<b>58.3</b>	27.7	<b>66.6</b>
採用制 通年	導入済	68	26.5	14.7	45.7	32.3	57.5
	予定有	38	15.8	7.9	<b>55.3</b>	26.3	57.9
	予定無	104	26.0	15.4	36.6	17.3	47.2
社若年退 有無	退社有	149	33.6	18.8	<b>55.0</b>	31.5	<b>67.8</b>
	無・いない	66	4.5	3.0	18.2	9.1	19.7

(注) 若年退社有無とは、過去5年間に退職した若年社員(35歳未満)の有無である。(以下同様)

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの

### 3 通年採用制について

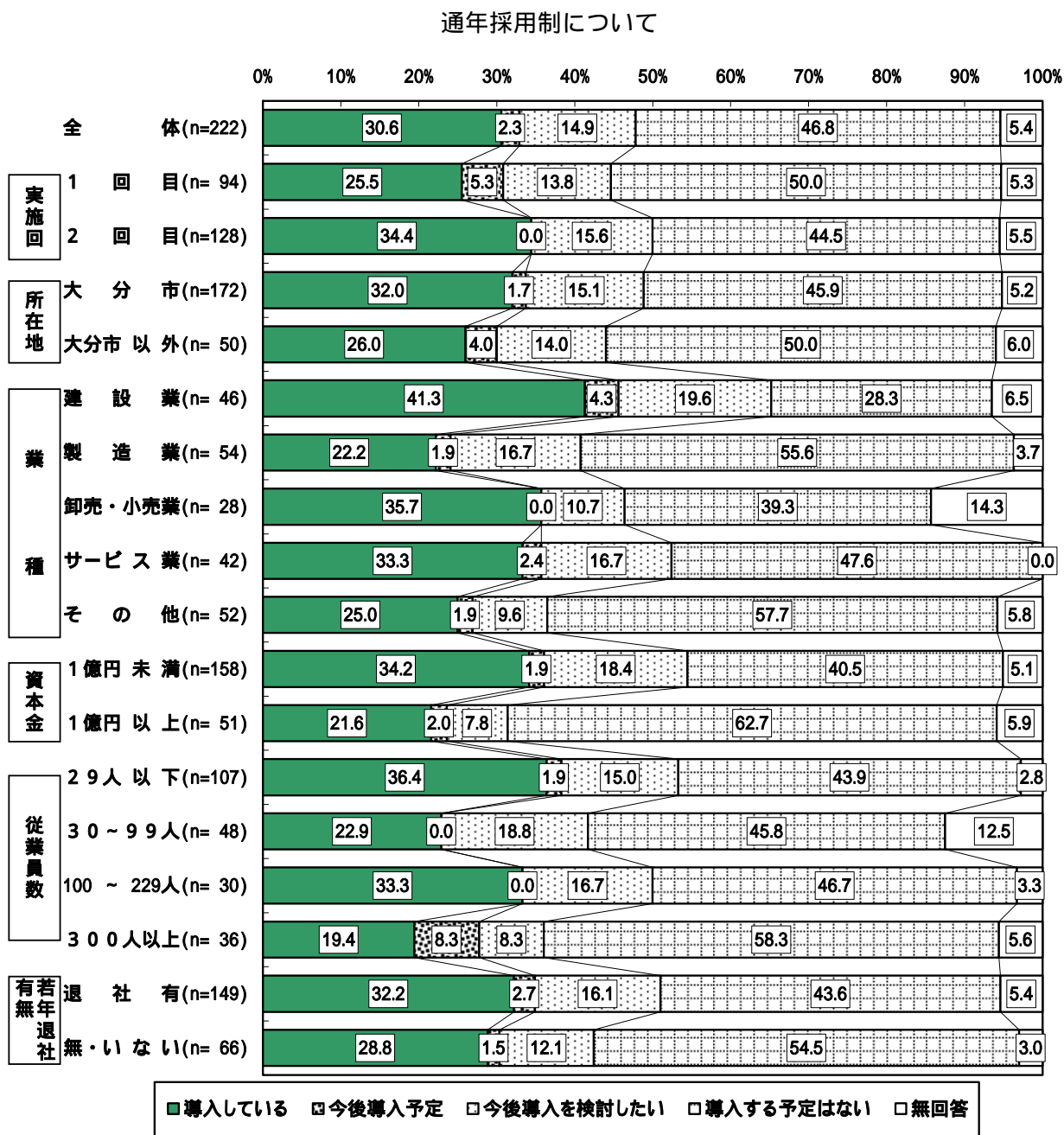
新規学卒者の採用時期を4月など、一時期に限定して採用するのではなく、必要な人員を複数回に分けて採用する通年採用制についてみると、「導入している」は30.6%である。「今後導入予定」が2.3%、「今後導入を検討したい」が14.9%となっており、合計すると、17.2%が今後の導入を考えている。

所在地別にみると、大分市での導入率（32.0%）に比べ、大分市外の割合（26.0%）は低い。

業種別にみると、導入率は建設業で41.3%と最も高く、製造業で22.2%と最も低いなど、業種別の差が顕著である。

資本金別にみると、1億円以上よりも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36.4%と最も高くなっている。

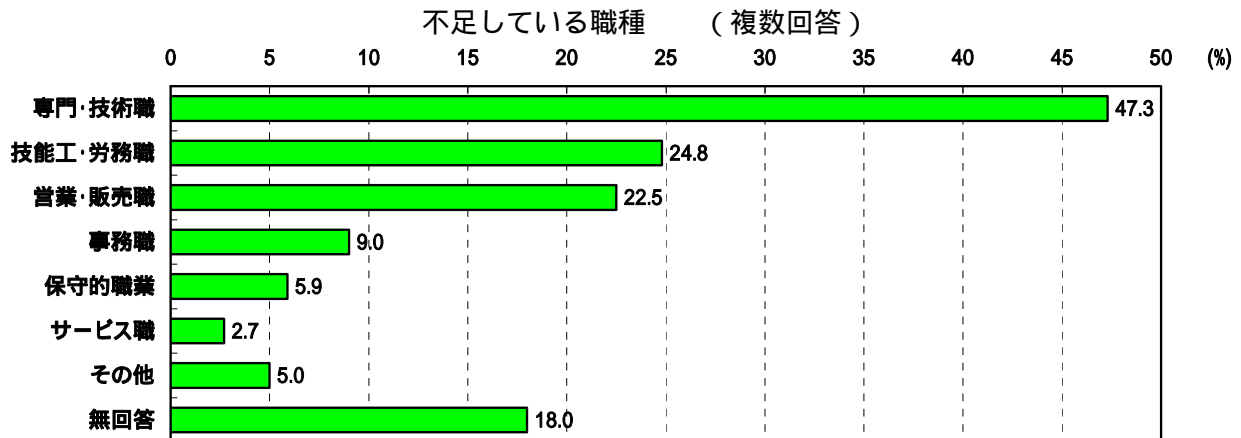


#### 4 不足している職種

不足している職種としては、「専門・技術職」が47.3%と高い。次いで、「技能工・労務職」が24.8%、「営業・販売職」が22.5%となっている。一方、「事務職」、「保守的職業」は10%にも満たず、職種別の差が大きくなっている。

業種別にみると、建設業、製造業では「専門・技術職」、「技能工・労務職」、卸売・小売業では「営業・販売」、サービス業では「専門・技術職」が高くなっている。

若年退社有無別にみると、退社有層では「専門・技術職」が53.7%（無・いない層では36.4%）と高くなっており、若年社員の確保は専門・技術職の確保にも通じるものと思われる。



		サンプル数	事務職	営業・販売	サービス職	保守的職業	専門・技術	技能工・労務	その他	無回答
全体		222	9.0	22.5	2.7	5.9	47.3	24.8	5.0	18.0
実施回	1回目	94	10.6	16.0	4.3	10.6	<b>68.1</b>	21.3	6.4	11.7
	2回目	128	7.8	27.3	1.6	2.3	32.0	27.3	3.9	22.7
所在地	大分市	172	8.1	24.4	2.9	6.4	45.9	23.8	4.1	19.8
	大分市以外	50	12.0	16.0	2.0	4.0	52.0	28.0	8.0	12.0
業種別	建設業	46	10.9	21.7	-	4.3	50.0	<b>41.3</b>	2.2	15.2
	製造業	54	3.7	3.7	-	3.7	<b>57.4</b>	<b>46.3</b>	5.6	14.8
	卸売・小売業	28	<b>14.3</b>	<b>64.3</b>	7.1	3.6	21.4	-	7.1	14.3
	サービス業	42	11.9	16.7	4.8	7.1	<b>59.5</b>	7.1	2.4	11.9
	その他	52	7.7	25.0	3.8	9.6	38.5	15.4	7.7	30.8
資本金	1億円未満	158	7.6	26.6	2.5	5.7	44.3	29.7	4.4	14.6
	1億円以上	51	7.8	15.7	3.9	7.8	<b>54.9</b>	15.7	5.9	23.5
従業員数	29人以下	107	10.3	<b>28.0</b>	0.9	3.7	36.4	28.0	2.8	21.5
	30～99人	48	8.3	22.9	2.1	8.3	<b>56.3</b>	25.0	4.2	14.6
	100～299人	30	10.0	6.7	6.7	10.0	<b>70.0</b>	23.3	6.7	3.3
	300人以上	36	5.6	16.7	5.6	5.6	50.0	16.7	11.1	25.0
採用制	導入済	68	<b>14.7</b>	<b>27.9</b>	4.4	1.5	51.5	27.9	2.9	11.8
	予定有	38	10.5	21.1	-	<b>13.2</b>	<b>57.9</b>	28.9	7.9	5.3
	予定無	104	5.8	19.2	2.9	6.7	40.4	19.2	5.8	24.0
若年退社有無	退社有	149	9.4	20.8	2.0	5.4	<b>53.7</b>	28.2	4.7	13.4
	無・いない	66	9.1	25.8	3.0	7.6	36.4	18.2	6.1	25.8

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「無回答」は除く)

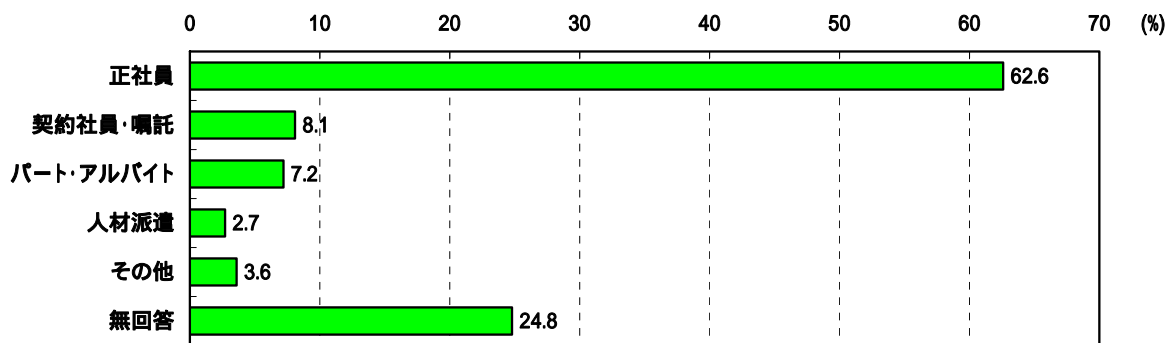
## 5 不足している就業形態

不足している就業形態としては、「正社員」の割合が62.6%と圧倒的に高くなっている。次いで、「契約社員・嘱託」が8.1%、「パート・アルバイト」が7.2%、「人材派遣」が2.7%となっている。

業種別にみると、建設業で「正社員」(73.9%)の不足が目立っている。

通年採用制別にみると、「正社員」は、予定有層で81.6%、導入層で70.6%と高くなっている。後述する正社員の採用意向でも同様の傾向がみられることから、逆にみると、通年採用制は正社員の確保の面からも導入している事業所が多いもの推察される。

不足している就業形態 (複数回答)



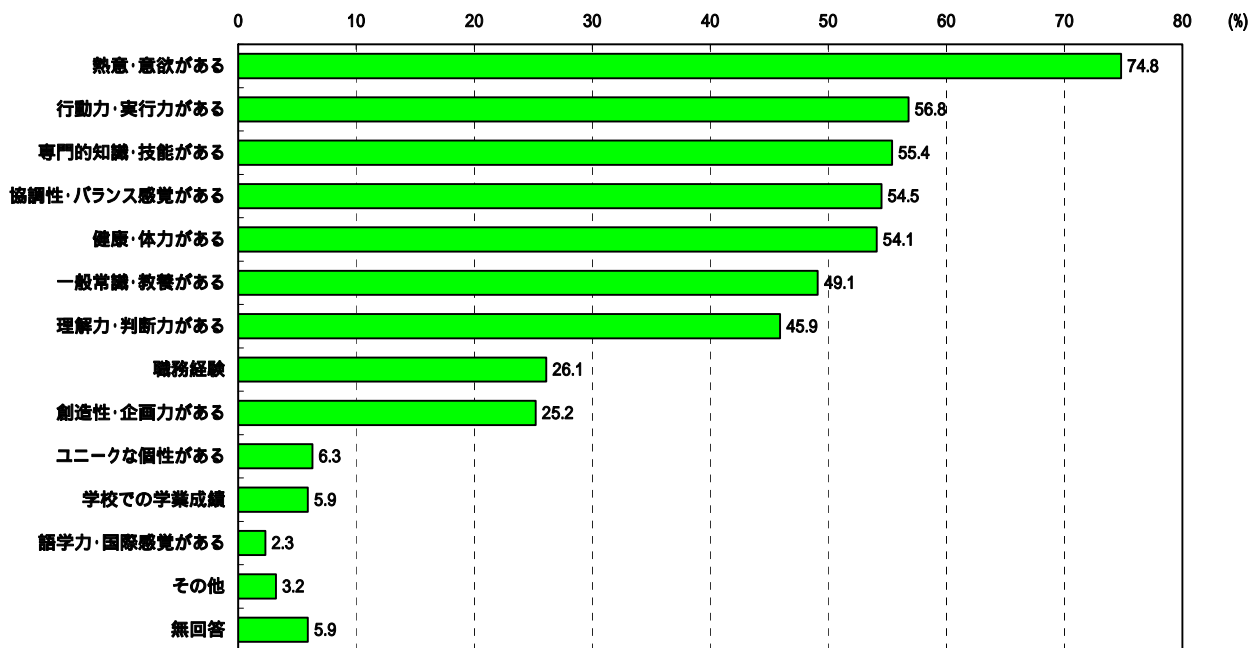
		サンプル数	正社員	契約社員・嘱託	パート・アルバイト・ア	人材派遣	その他	無回答
全体		222	62.6	8.1	7.2	2.7	3.6	24.8
実施回	1回目	94	64.9	11.7	3.2	4.3	5.3	21.3
	2回目	128	60.9	5.5	10.2	1.6	2.3	27.3
所在地	大分市	172	65.1	5.8	8.1	0.6	2.9	25.0
	大分市以外	50	54.0	<b>16.0</b>	4.0	<b>10.0</b>	6.0	24.0
業種別	建設業	46	<b>73.9</b>	13.0	4.3	-	-	21.7
	製造業	54	64.8	11.1	7.4	<b>9.3</b>	3.7	18.5
	卸売・小売業	28	60.7	-	<b>14.3</b>	-	3.6	25.0
	サービス業	42	66.7	9.5	7.1	-	7.1	16.7
	その他	52	48.1	3.8	5.8	1.9	3.8	40.4
資本金	1億円未満	158	<b>67.7</b>	6.3	9.5	1.9	3.2	20.9
	1億円以上	51	54.9	9.8	-	5.9	3.9	31.4
従業員数	29人以下	107	61.7	5.6	11.2	0.9	0.9	28.0
	30~99人	48	<b>72.9</b>	6.3	4.2	4.2	4.2	16.7
	100~299人	30	<b>73.3</b>	10.0	6.7	3.3	10.0	6.7
	300人以上	36	44.4	<b>16.7</b>	-	5.6	5.6	38.9
採用制	導入済	68	<b>70.6</b>	7.4	<b>13.2</b>	-	2.9	17.6
	予定有	38	<b>81.6</b>	10.5	5.3	2.6	5.3	7.9
	予定無	104	52.9	8.7	4.8	4.8	3.8	31.7
社若年無退	退社有	149	67.1	8.1	7.4	3.4	2.7	20.8
	無・いない	66	56.1	9.1	6.1	1.5	6.1	30.3

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「無回答」は除く)

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74.8%と最も高い。次いで、「行動力・実行力がある」(56.8%)、「専門的知識・技能がある」(55.4%)、「協調性・バランス感覚がある」(54.5%)、「健康・体力がある」(54.1%)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	222	55.4	49.1	5.9	26.1	25.2	6.3	2.3	45.9	56.8	74.8	54.5	54.1	3.2	5.9	
実施回数	1回目	94	<b>67.0</b>	53.2	10.6	24.5	<b>35.1</b>	8.5	3.2	<b>55.3</b>	58.5	78.7	55.3	53.2	3.2	6.4
	2回目	128	46.9	46.1	2.3	27.3	18.0	4.7	1.6	39.1	55.5	71.9	53.9	54.7	3.1	5.5
所在地	大分市	172	54.7	47.7	7.0	26.7	20.9	4.7	1.7	44.2	56.4	75.0	57.0	54.7	2.3	5.8
	大分市以外	50	58.0	54.0	2.0	24.0	<b>40.0</b>	<b>12.0</b>	4.0	<b>52.0</b>	58.0	74.0	46.0	52.0	6.0	6.0
業種別	建設業	46	<b>69.6</b>	34.8	2.2	<b>34.8</b>	15.2	2.2	-	39.1	52.2	78.3	56.5	<b>60.9</b>	4.3	2.2
	製造業	54	48.1	50.0	9.3	22.2	27.8	9.3	<b>7.4</b>	44.4	59.3	74.1	50.0	51.9	3.7	5.6
	卸売・小売業	28	32.1	<b>60.7</b>	7.1	<b>32.1</b>	28.6	10.7	-	35.7	<b>67.9</b>	67.9	53.6	50.0	-	10.7
	サービス業	42	<b>73.8</b>	50.0	2.4	26.2	23.8	2.4	-	50.0	40.5	73.8	54.8	38.1	2.4	4.8
	その他	52	48.1	53.8	7.7	19.2	<b>30.8</b>	7.7	1.9	<b>55.8</b>	<b>65.4</b>	76.9	57.7	<b>65.4</b>	3.8	7.7
資本金	1億円未満	158	55.1	46.8	2.5	29.1	22.2	5.1	0.6	44.9	54.4	73.4	51.3	53.2	3.8	3.8
	1億円以上	51	54.9	51.0	<b>17.6</b>	21.6	27.5	9.8	<b>7.8</b>	47.1	<b>64.7</b>	78.4	<b>62.7</b>	58.8	2.0	7.8
従業員数	29人以下	107	52.3	42.1	2.8	29.9	22.4	4.7	0.9	42.1	52.3	71.0	51.4	54.2	4.7	5.6
	30~99人	48	<b>66.7</b>	<b>60.4</b>	4.2	<b>37.5</b>	18.8	2.1	2.1	45.8	56.3	77.1	50.0	50.0	-	6.3
	100~299人	30	53.3	50.0	<b>16.7</b>	20.0	<b>40.0</b>	10.0	3.3	<b>60.0</b>	<b>66.7</b>	76.7	<b>60.0</b>	53.3	3.3	-
	300人以上	36	50.0	<b>55.6</b>	8.3	5.6	<b>30.6</b>	<b>13.9</b>	5.6	47.2	61.1	<b>80.6</b>	<b>63.9</b>	58.3	2.8	11.1
採用制	導入済	68	<b>66.2</b>	52.9	1.5	<b>38.2</b>	29.4	4.4	2.9	<b>51.5</b>	60.3	<b>83.8</b>	<b>64.7</b>	<b>67.6</b>	2.9	-
	予定有	38	57.9	<b>60.5</b>	7.9	28.9	23.7	<b>15.8</b>	2.6	47.4	<b>68.4</b>	<b>81.6</b>	55.3	44.7	-	-
	予定無	104	49.0	44.2	7.7	17.3	24.0	4.8	1.9	43.3	52.9	69.2	51.9	51.9	4.8	7.7
社若年退	退社有	149	55.7	52.3	5.4	29.5	25.5	7.4	3.4	43.0	55.0	76.5	55.7	55.7	2.7	2.7
	無・いない	66	57.6	45.5	7.6	19.7	25.8	3.0	-	<b>53.0</b>	<b>62.1</b>	74.2	53.0	53.0	4.5	9.1

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「無回答」は除く)

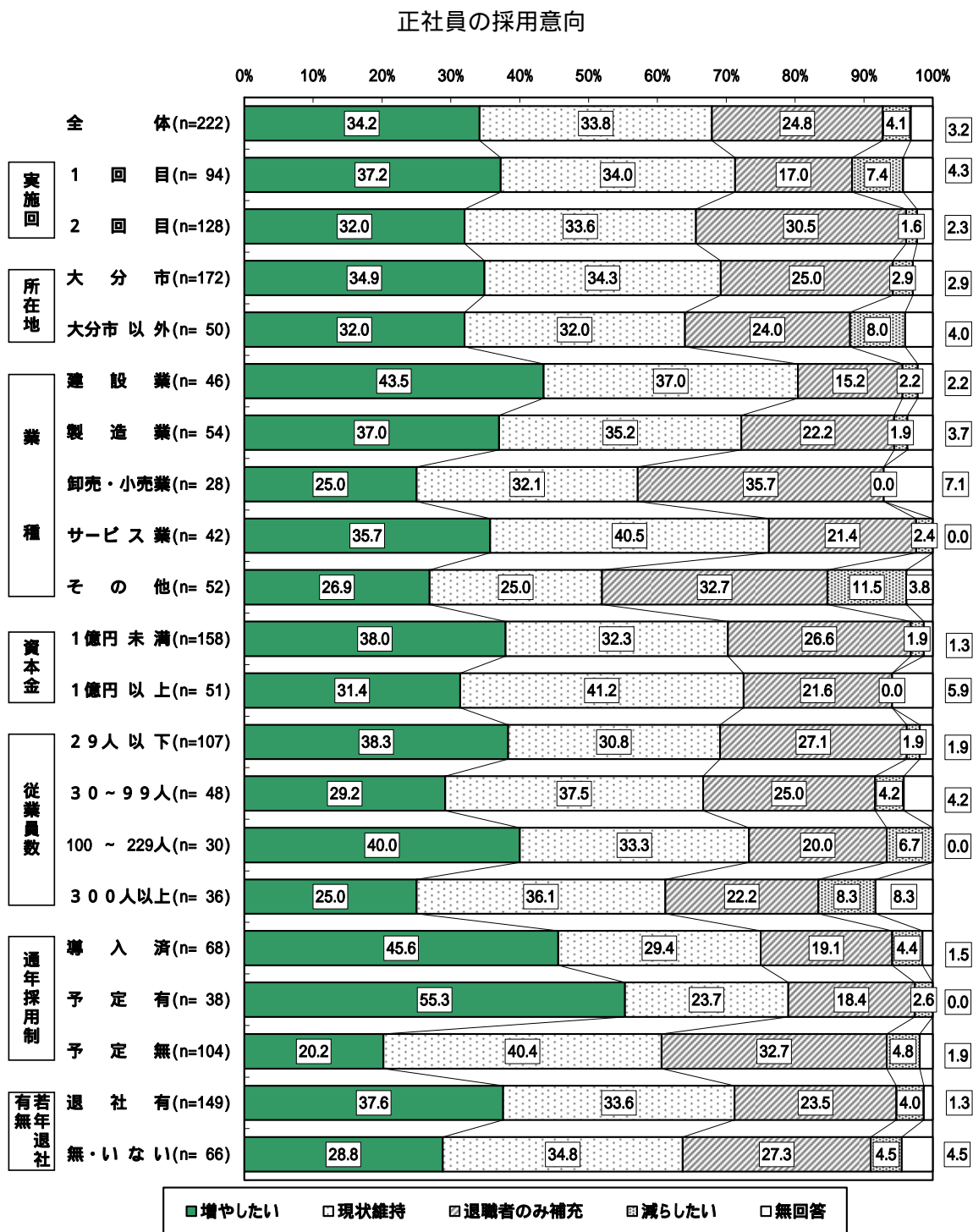
## 7 正社員の採用意向

今後の正社員の採用意向をみると、「増やしたい」が34.2%、「現状維持」が33.8%、「退職者のみ補充」が24.8%、「減らしたい」が4.1%となっている。

業種別にみると、「増やしたい」は建設業で43.5%と高くなっている。

通年採用制別にみると、「増やしたい」は、予定有層で55.3%、導入層で45.6%と高くなっている。

若年退社有無別にみると、退社有層で「増やしたい」が37.6%（無・いない層28.8%）と高くなっている。



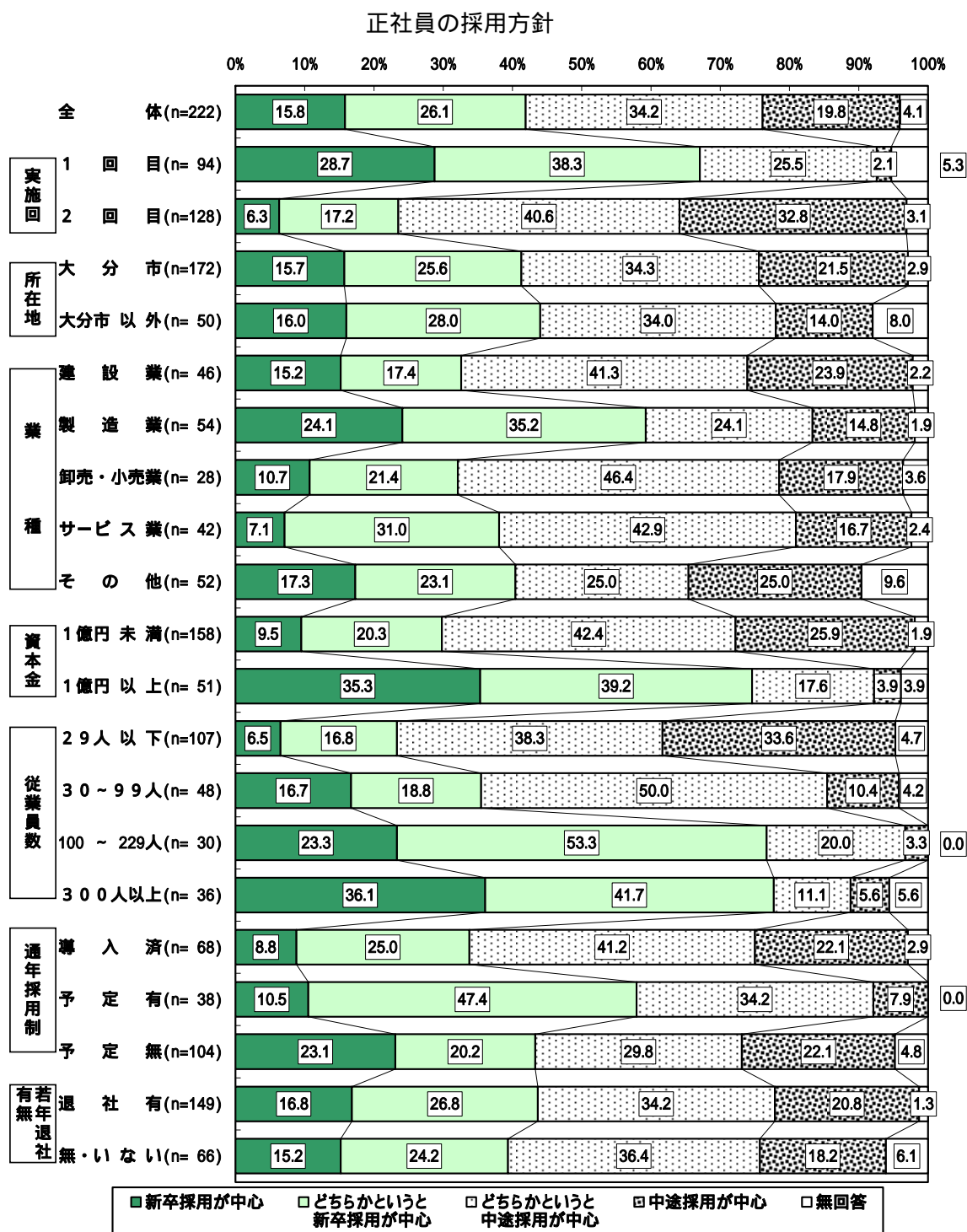
## 8 正社員の採用方針

正社員の採用方針をみると、「新卒採用が中心」が 15.8%、「どちらかというとな卒採用が中心」が 26.1%となっており、合計 41.9%が新卒重視の採用方針である。

一方、「中途採用が中心」は 19.8%、「どちらかというとな中途採用が中心」が 34.2%、合計すると 54.0%、半数以上が中途採用を重視している。

中途採用重視の割合は、業種では建設業、卸売・小売業、資本金別では 1 億円未満で高くなっている。

従業員数別にみると、29 人以下、30～99 人の規模の小さい事業所では中途採用中心の割合が高く、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。



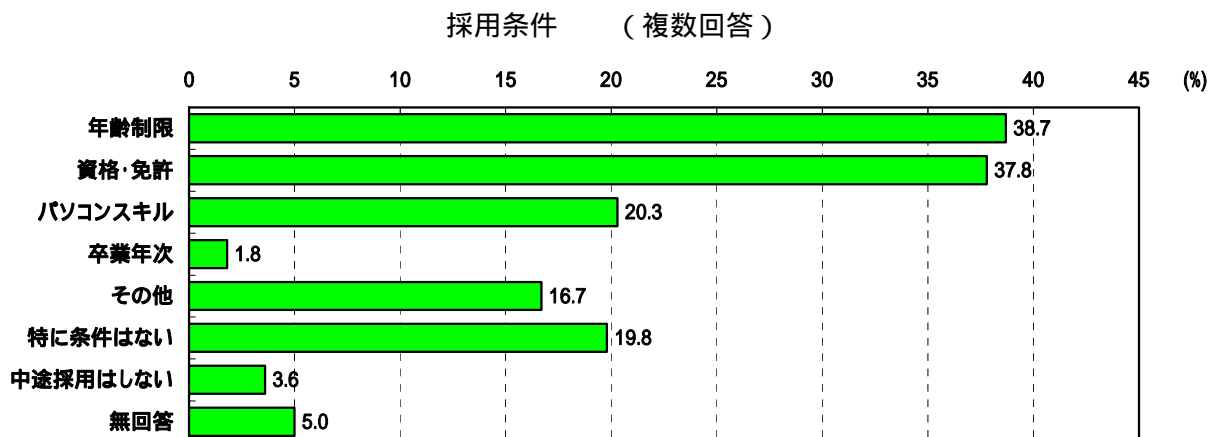
9 中途採用について

(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 71.6%である(「特に条件はない」19.8%、「中途採用はしない」3.6%、「無回答」5.0%の合計 28.4%を除く。)

条件としては、「年齢制限」(38.7%)と「資格・免許」(37.8%)の割合が高く、次いで、「パソコンスキル」が20.3%となっている。

業種別にみると、建設業では「資格・免許」(65.2%)、サービス業では「年齢制限」(54.8%)が高くなっている。



		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		222	38.7	1.8	37.8	20.3	16.7	19.8	3.6	5.0
実施回	1回目	94	38.3	2.1	33.0	19.1	20.2	21.3	5.3	7.4
	2回目	128	39.1	1.6	41.4	21.1	14.1	18.8	2.3	3.1
所在地	大分市	172	39.0	1.7	37.8	18.0	13.4	21.5	3.5	4.7
	大分市以外	50	38.0	2.0	38.0	28.0	28.0	14.0	4.0	6.0
業種別	建設業	46	37.0	-	65.2	21.7	4.3	17.4	-	4.3
	製造業	54	37.0	3.7	14.8	13.0	25.9	29.6	3.7	3.7
	卸売・小売業	28	32.1	-	28.6	14.3	10.7	28.6	3.6	3.6
	サービス業	42	54.8	4.8	45.2	38.1	16.7	14.3	-	2.4
	その他	52	32.7	-	36.5	15.4	21.2	11.5	9.6	9.6
資本金	1億円未満	158	39.9	1.9	44.3	23.4	14.6	21.5	2.5	1.3
	1億円以上	51	31.4	2.0	19.6	15.7	21.6	15.7	7.8	11.8
従業員数	29人以下	107	43.0	0.9	43.0	23.4	12.1	18.7	3.7	2.8
	30~99人	48	27.1	2.1	39.6	22.9	14.6	22.9	6.3	4.2
	100~299人	30	36.7	3.3	23.3	16.7	33.3	26.7	-	-
	300人以上	36	44.4	2.8	30.6	8.3	19.4	13.9	2.8	16.7
採用通年制	導入済	68	42.6	-	48.5	25.0	14.7	22.1	-	1.5
	予定有	38	52.6	10.5	42.1	21.1	15.8	18.4	-	2.6
	予定無	104	35.6	-	27.9	17.3	20.2	18.3	7.7	5.8
社若年退	退社有	149	41.6	2.7	45.0	22.1	16.1	18.1	2.7	2.7
	無・いない	66	33.3	-	24.2	16.7	18.2	25.8	6.1	6.1

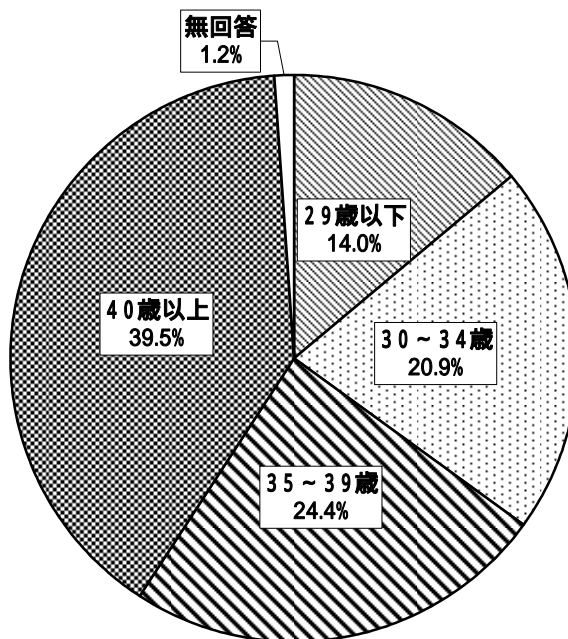
(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「無回答」は除く)



( 2 ) 年齢制限の年齢

年齢制限の年齢としては、「29 歳以下」が 14.0%、「30～34 歳」が 20.9%、「35～39 歳」が 24.4%、「40 歳以上」が 39.5%となっており、平均年齢は 36.8 歳である。

年齢制限の年齢 (n=86)



( 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 4 事業所であるが、その年数は、卒業後「3 年以内」が 2 事業所、「5 年以内」と「20 年以内」が各 1 事業所である。

( 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。

自動車免許 (普通車・中型・大型等含む) (28)		
土木施工管理技士(7)	建築士(5)	技術士(4)
一級建築士免許(3)	(一級)建築施工管理技士(3)	薬剤師 (3)
測量士(2)	一・二級電気工事士 (2)	保健士(2)
RCCM(2)	CAD (以下、1)	一級官工事施工管理技士
一・二級電気管施工管理技士	パソコン	基本情報技術者
電験三種	宅地建物取引主任	獣医師免許
補償業務管理士	看護師	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	危険物取り扱い
機械、電気技師	インテリアデザイナー	溶接
鉄骨組立	足場組立	整備資格
簿記 2 級以上	コンクリート技師	
電気施工管理		

( 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(13)

専門的技術力保持者(2)

電気知識があり CAD が使える人 ( 以下、 1 )

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。

電話対応

接客ノウハウ

コミュニケーション能力

加工技術

半導体製造経験者

第二新卒

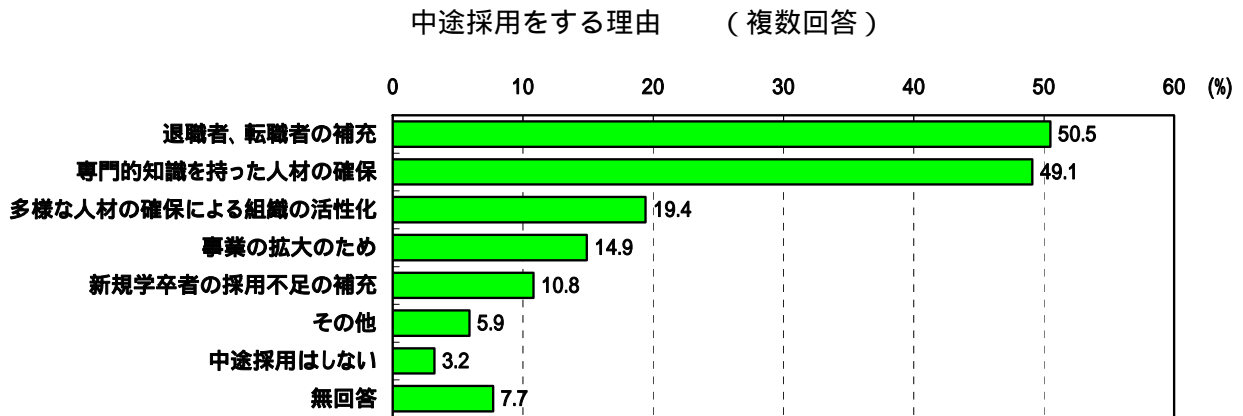
短大卒以上

職場での上下関係及び仲間意識への理解能力

10 中途採用をする理由

中途採用をする理由としては、「退職者、転職者の補充」(50.5%)と「専門的知識を持った人材の確保」(49.1%)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19.4%、「事業の拡大のため」が14.9%、「新規学卒者の採用不足の補充」が10.8%となっている。

業種別にみると、「退職者、転職者の補充」は卸売・小売業(67.9%)、「専門的知識を持った人材の確保」は建設業(63.0%)、製造業(55.6%)で高くなっている。



		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 持つ人材の 確保	多様な人材の 組織の活性化 による確保	事業の拡大 のため	その他	中途採用は しない	無回答
全体		222	50.5	10.8	49.1	19.4	14.9	5.9	3.2	7.7
実施回	1回目	94	41.5	14.9	<b>56.4</b>	23.4	17.0	2.1	5.3	11.7
	2回目	128	<b>57.0</b>	7.8	43.8	16.4	13.3	8.6	1.6	4.7
所在地	大分市	172	51.2	11.6	50.6	20.3	13.4	7.0	3.5	5.2
	大分市以外	50	48.0	8.0	44.0	16.0	<b>20.0</b>	2.0	2.0	16.0
業種別	建設業	46	52.2	<b>17.4</b>	<b>63.0</b>	13.0	15.2	4.3	-	2.2
	製造業	54	50.0	14.8	<b>55.6</b>	<b>25.9</b>	14.8	3.7	1.9	9.3
	卸売・小売業	28	<b>67.9</b>	10.7	28.6	17.9	17.9	7.1	7.1	-
	サービス業	42	42.9	4.8	52.4	21.4	<b>26.2</b>	4.8	2.4	4.8
	その他	52	46.2	5.8	38.5	17.3	3.8	9.6	5.8	17.3
資本金	1億円未満	158	51.9	10.1	50.0	19.0	13.9	6.3	3.2	4.4
	1億円以上	51	54.9	15.7	49.0	19.6	19.6	2.0	3.9	11.8
従業員数	29人以下	107	50.5	3.7	43.9	15.9	11.2	8.4	2.8	6.5
	30～99人	48	47.9	12.5	<b>56.3</b>	16.7	16.7	4.2	6.3	10.4
	100～299人	30	<b>56.7</b>	<b>36.7</b>	<b>70.0</b>	<b>30.0</b>	<b>23.3</b>	-	-	3.3
	300人以上	36	47.2	8.3	38.9	<b>25.0</b>	16.7	5.6	2.8	11.1
採用制 通年	導入済	68	<b>57.4</b>	11.8	<b>55.9</b>	20.6	16.2	5.9	-	1.5
	予定有	38	42.1	<b>26.3</b>	<b>60.5</b>	<b>26.3</b>	15.8	5.3	-	-
	予定無	104	49.0	4.8	40.4	16.3	12.5	6.7	5.8	12.5
社若年 有無退	退社有	149	<b>56.4</b>	12.8	<b>57.0</b>	23.5	16.8	3.4	2.7	2.7
	無・いない	66	39.4	6.1	34.8	10.6	10.6	12.1	4.5	15.2

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「無回答」は除く)

# 1.1 若年社員の退職について

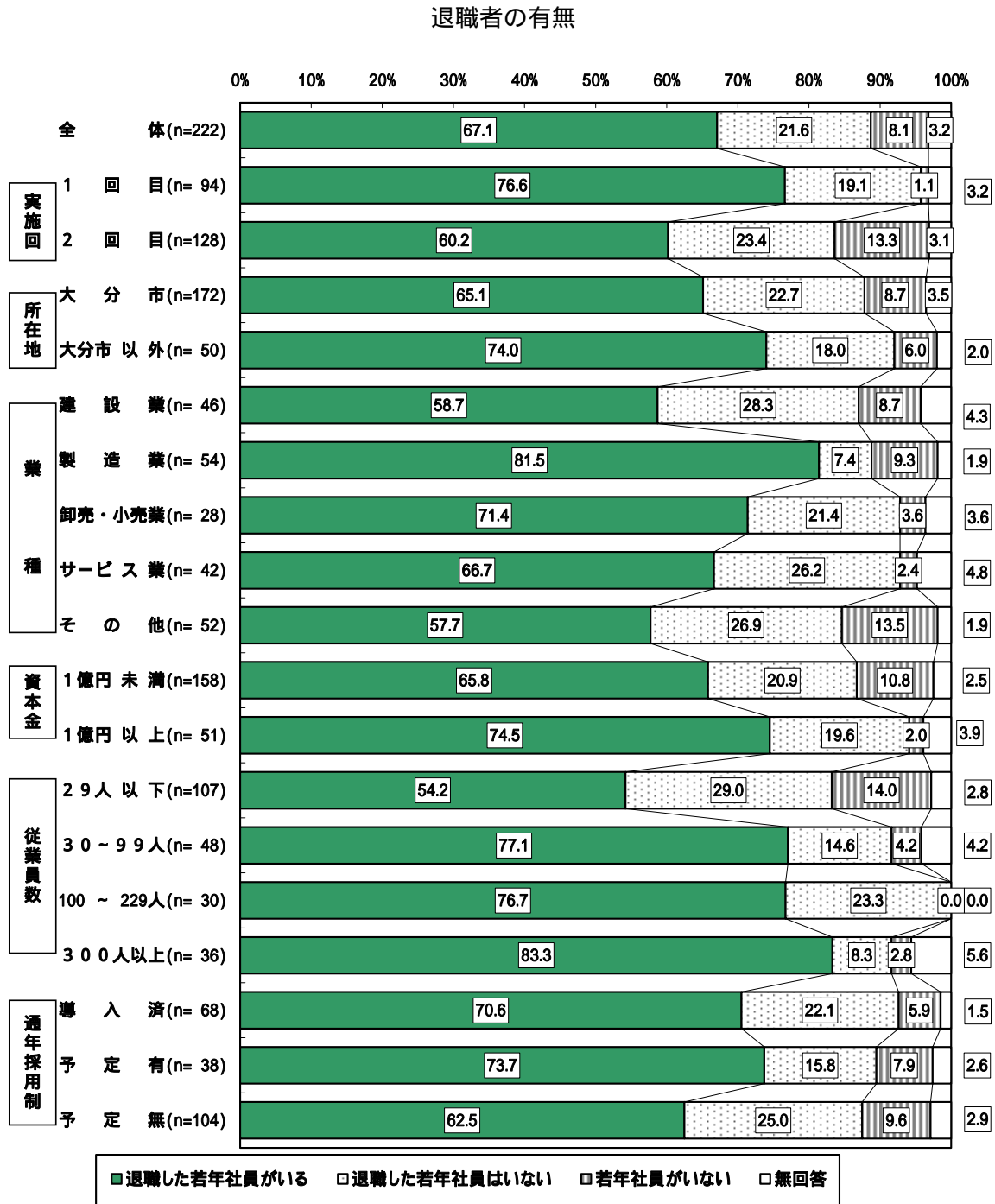
## (1) 退職者の有無

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67.1%である。「退職した若年社員はいない」が21.6%、「若年社員がいない」が8.1%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81.5%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。

通年採用制別にみると、導入済や予定有層で「退職した若年社員がいる」の割合が高くなっている。



## (2) 退職理由

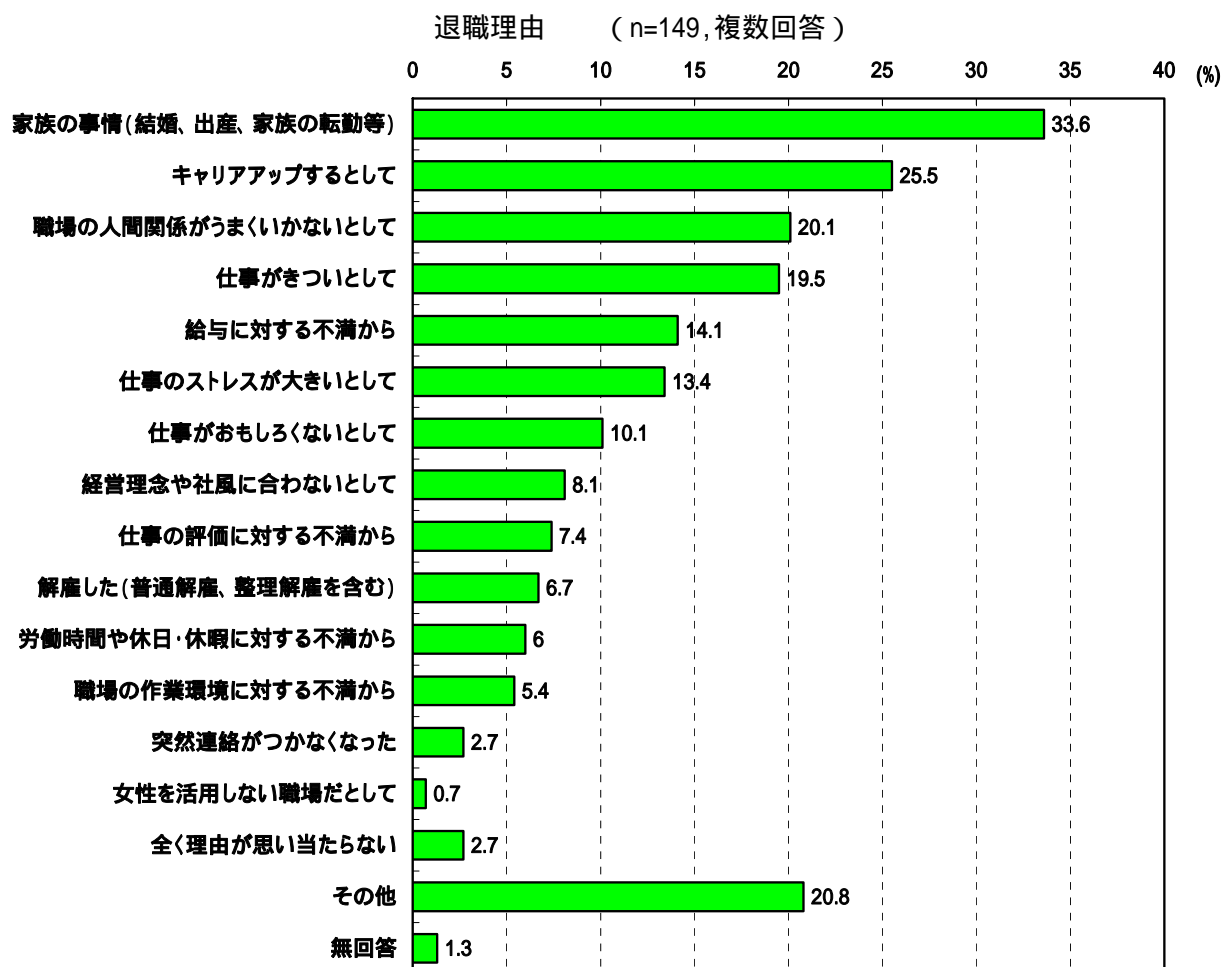
退職した若年社員がいる 149 事業所に、退職理由を尋ねた。

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 33.6%である。次いで、「キャリアアップするとして」(25.5%)、「職場の人間関係がうまくいかないとして」(20.1%)、「仕事がついとして」(19.5%)、「給与に対する不満から」(14.1%)、「仕事のストレスが大きいとして」(13.4%)、「仕事がおもしろくないとして」(10.1%)となっている。

所在地別にみると、大分市外では「家族の事情(結婚、出産、家族の転勤等)」や「キャリアアップするとして」が高くなっているが、大分市内では「仕事がついとして」、「職場の人間関係がうまくいかないとして」が高くなっている。

業種別にみると、トップの理由は以下のようになり、業種間の差がみられる。

・建設業	「仕事がついとして」	40.7%
・製造業	「家族の事情(結婚、出産、家族の転勤等)」	40.9%
・卸売・小売業	「家族の事情(結婚、出産、家族の転勤等)」	30.0%
・サービス業	「職場の人間関係がうまくいかないとして」	39.3%



### その他の内訳

- ・健康上の理由(6)    ・独立(3)    ・転職(3)    ・仕事に不向き(3)    ・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あった    ・精神面の脆弱性
- ・専門的知識の習得能力に限界を感じた    ・自動車修理を身に付けたい    ・成績があがらないため

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	仕事の評価に対する不満か	仕事のストレスが大きいと	として 経営理念や社風に合わない	キャリアアップするとして	女性を活用しない職場だと	職場の人間関係がうまくい	給与に対する不満から	労働時間や休日・休暇に対	職場の作業環境に対する不	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 を含む)	全く理由が思い当たらない	その他	無 回答
全体	149	19.5	10.1	7.4	13.4	8.1	25.5	0.7	20.1	14.1	6.0	5.4	33.6	2.7	6.7	2.7	20.8	1.3
実施回	目	72	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
2	回目	77	9.1	7.8	11.7	2.6	19.5	1.3	22.1	18.2	7.8	2.6	27.3	3.9	7.8	2.6	15.6	1.3
大分市		112	12.5	8.9	13.4	10.7	22.3	0.9	24.1	16.1	7.1	7.1	29.5	3.6	8.0	1.8	18.8	1.8
大分市以外		37	5.4	2.7	13.5	-	35.1	-	8.1	8.1	2.7	-	45.9	-	2.7	5.4	27.0	-
建設業		27	40.7	11.1	18.5	7.4	29.6	3.7	11.1	29.6	14.8	3.7	29.6	3.7	-	3.7	25.9	3.7
製造業		44	13.6	11.4	9.1	4.5	29.5	-	22.7	11.4	6.8	2.3	40.9	4.5	-	4.5	25.0	2.3
卸売・小売業		20	5.0	15.0	-	10.0	25.0	-	5.0	-	-	-	30.0	-	10.0	5.0	15.0	-
サービス業		28	10.7	7.1	17.9	14.3	14.3	-	39.3	10.7	-	7.1	25.0	-	21.4	-	10.7	-
その他		30	26.7	6.7	13.3	6.7	26.7	-	16.7	16.7	6.7	13.3	36.7	3.3	6.7	-	23.3	-
1億円未満		104	20.2	9.6	10.6	9.6	23.1	1.0	24.0	15.4	5.8	4.8	27.9	2.9	8.7	2.9	19.2	1.0
1億円以上		38	21.1	13.2	-	5.3	28.9	-	10.5	13.2	7.9	7.9	44.7	2.6	2.6	2.6	26.3	2.6
29人以下		58	24.1	8.6	6.9	15.5	15.5	1.7	24.1	19.0	5.2	5.2	24.1	3.4	6.9	-	22.4	1.7
30~99人		37	16.2	10.8	8.1	8.1	29.7	-	24.3	10.8	5.4	2.7	27.0	-	10.8	2.7	24.3	-
100~299人		23	17.4	8.7	17.4	8.7	43.5	-	17.4	8.7	4.3	4.3	52.2	8.7	4.3	8.7	13.0	-
300人以上		30	16.7	13.3	-	3.3	26.7	-	10.0	13.3	10.0	10.0	46.7	-	3.3	-	20.0	3.3
導入済		48	18.8	6.3	4.2	4.2	31.3	-	27.1	12.5	4.2	6.3	35.4	4.2	8.3	4.2	22.9	-
予定有		28	14.3	10.7	14.3	10.7	32.1	-	21.4	17.9	7.1	7.1	32.1	3.6	7.1	3.6	21.4	-
予定無		65	21.5	10.8	6.2	9.2	20.0	1.5	15.4	12.3	4.6	4.6	35.4	1.5	4.6	-	21.5	3.1

(注) 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「無回答」は除く)

太字

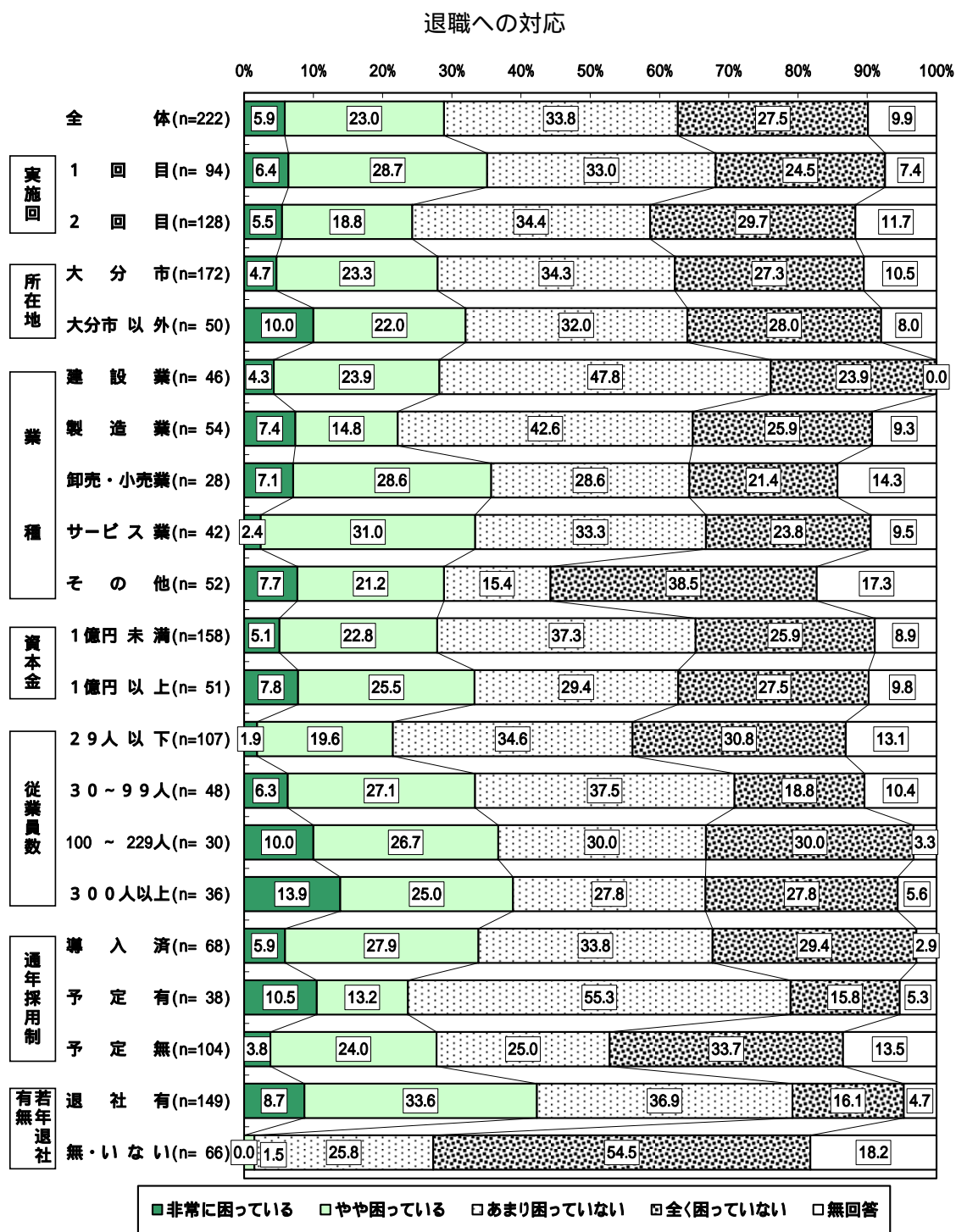
(3) 退職への対応

若年社員の退社について、「非常に困っている」が5.9%、「やや困っている」が23.0%、合計すると困っている事業所の割合は28.9%である。一方、困っていない事業所は61.3%（「全く困っていない」27.5% + 「あまり困っていない」33.8%）である。

業種別にみると、卸売・小売業、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。

若年退社有無別にみると、退社有層では「非常に困っている」が8.7%、「やや困っている」が33.6%、合計すると困っている事業所の割合は42.3%と高くなっている。

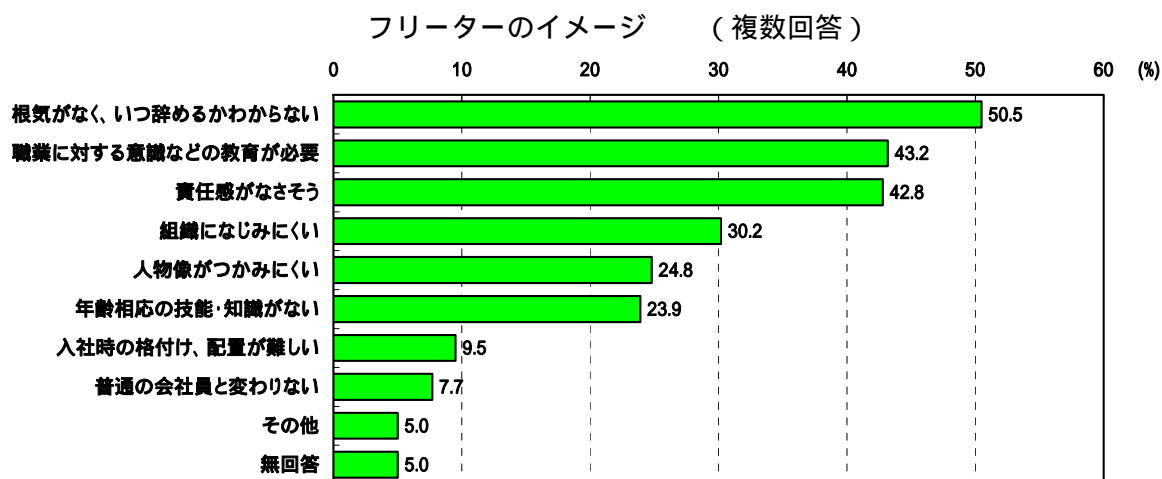


## 12 フリーターのイメージ

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」が50.5%と最も高くなっている。次いで、「職業に対する意識などの教育が必要」(43.2%)と「責任感がなさそう」(42.8%)が並び、「組織になじみにくい」(30.2%)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」(57.9%)、300人以上では「職業に対する意識などの教育が必要」(47.2%)がトップになっている。

通年採用制別にみると、導入済層では、「根気がなく、いつ辞めるかわからない」(60.3%)、「責任感がなさそう」(51.5%)、予定有層では「根気がなく、いつ辞めるかわからない」(57.9%)、「組織になじみにくい」(52.6%)が高くなっている。



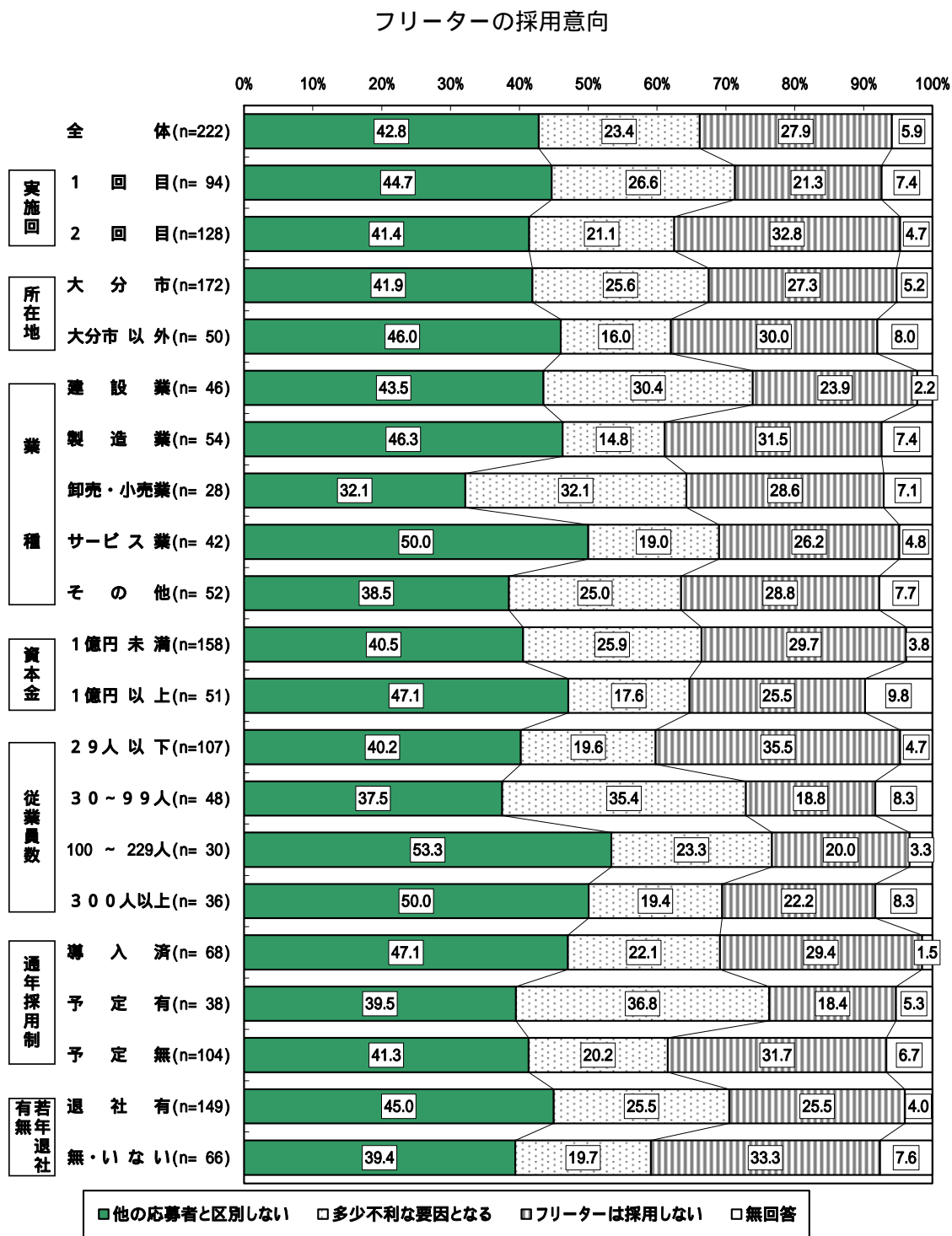
	サンプル数	普通の会社員と変わらない	責任感がなさそう	根気がなく、いつ辞めるかわからない	年齢相応の技能・知識がない	職業に対する意識が必要	入社時の格付け、配置が難しい	人物像がつかみにくい	組織になじみにくい	その他	無回答	
全体	222	7.7	42.8	50.5	23.9	43.2	9.5	24.8	30.2	5.0	5.0	
実施回	1回目	94	6.4	34.0	48.9	25.5	45.7	12.8	22.3	34.0	4.3	4.3
	2回目	128	8.6	<b>49.2</b>	51.6	22.7	41.4	7.0	26.6	27.3	5.5	5.5
所在地	大分市	172	7.6	43.6	53.5	24.4	45.9	9.3	23.3	29.1	4.7	3.5
	大分市以外	50	8.0	40.0	40.0	22.0	34.0	10.0	<b>30.0</b>	34.0	6.0	10.0
業種別	建設業	46	<b>13.0</b>	37.0	54.3	<b>30.4</b>	43.5	8.7	15.2	30.4	4.3	-
	製造業	54	3.7	37.0	44.4	20.4	42.6	5.6	<b>35.2</b>	27.8	5.6	5.6
	卸売・小売業	28	3.6	<b>60.7</b>	<b>60.7</b>	25.0	<b>64.3</b>	<b>21.4</b>	17.9	25.0	-	7.1
	サービス業	42	7.1	40.5	54.8	26.2	35.7	7.1	16.7	<b>38.1</b>	4.8	7.1
	その他	52	9.6	46.2	44.2	19.2	38.5	9.6	<b>32.7</b>	28.8	7.7	5.8
資本金	1億円未満	158	7.0	<b>50.0</b>	54.4	25.9	41.1	7.6	26.6	31.0	5.1	4.4
	1億円以上	51	7.8	23.5	43.1	23.5	<b>52.9</b>	<b>15.7</b>	21.6	25.5	3.9	2.0
従業員数	29人以下	107	7.5	<b>57.9</b>	54.2	26.2	40.2	7.5	25.2	31.8	5.6	4.7
	30～99人	48	8.3	33.3	47.9	27.1	47.9	4.2	18.8	33.3	4.2	6.3
	100～299人	30	3.3	30.0	50.0	23.3	43.3	<b>20.0</b>	<b>33.3</b>	26.7	6.7	6.7
	300人以上	36	11.1	19.4	44.4	13.9	47.2	13.9	25.0	22.2	2.8	2.8
採用制	通年導入済	68	8.8	<b>51.5</b>	<b>60.3</b>	<b>29.4</b>	44.1	10.3	23.5	29.4	11.8	1.5
	予定有	38	5.3	36.8	<b>57.9</b>	<b>28.9</b>	34.2	7.9	<b>31.6</b>	<b>52.6</b>	-	5.3
	予定無	104	8.7	39.4	39.4	20.2	46.2	8.7	24.0	25.0	2.9	5.8
社若年無	有	149	8.1	42.3	53.7	24.8	44.3	10.1	26.2	33.6	4.0	4.0
	無・いない	66	6.1	43.9	43.9	24.2	40.9	7.6	22.7	25.8	7.6	4.5

(注) **太字** 全体よりも5ポイント以上高いもの(「その他」、「無回答」は除く)



### 1.3 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42.8%、「多少不利な要因となる」が23.4%、「フリーターは採用しない」が27.9%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。

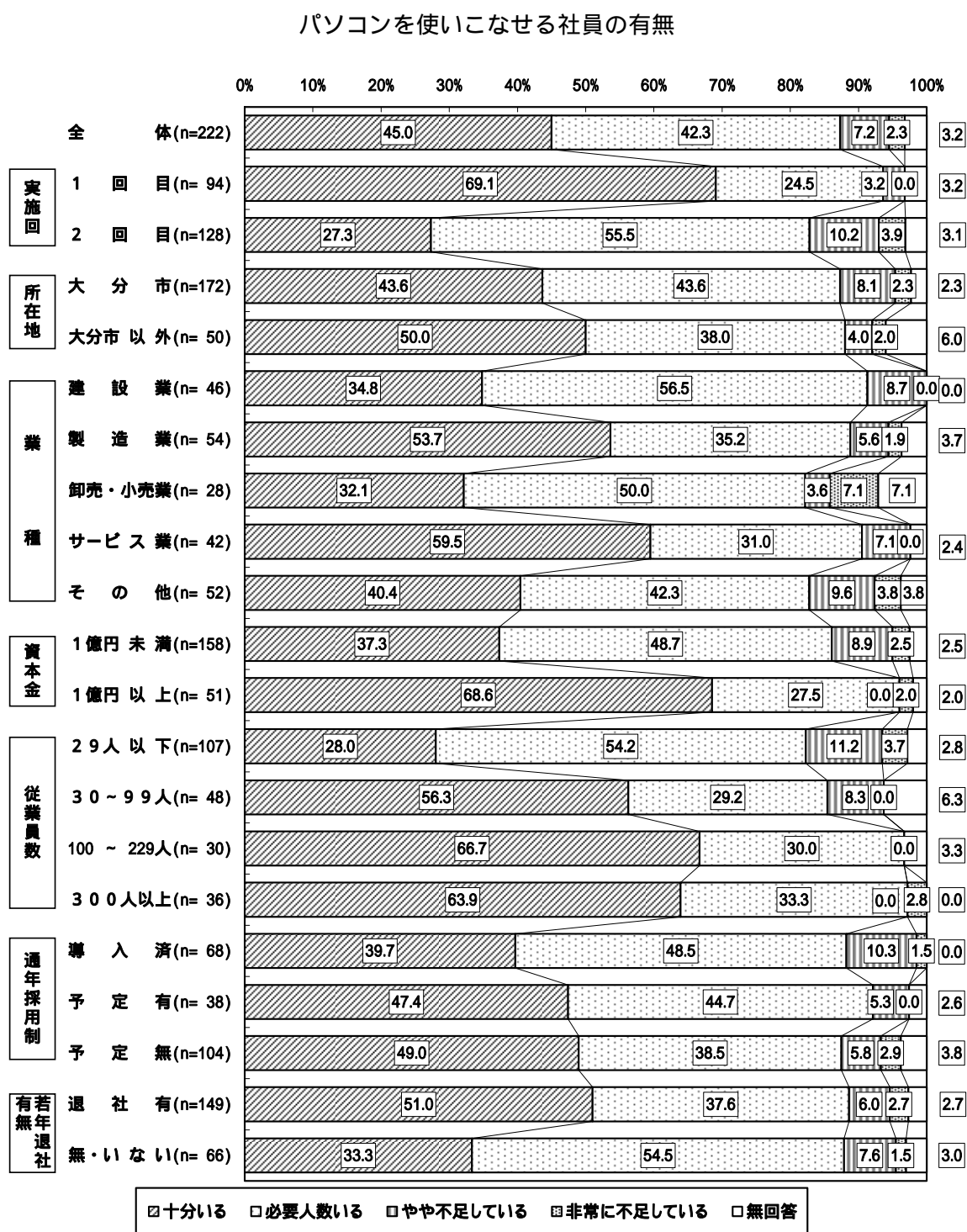


## 1.4 パソコンを使いこなせる社員の有無

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45.0%、「必要人数いる」が42.3%、「やや不足している」が7.2%、「非常に不足している」が2.3%となっている。約9割近くの事業所では必要な人員は確保している。

業種別にみると、各業種とも必要人数のいる事業所の割合が高いが、卸売・小売業と建設業では「十分いる」の割合は3割台と低くなっている。

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、29人以下では「十分いる」は28.0%と低くなっている。

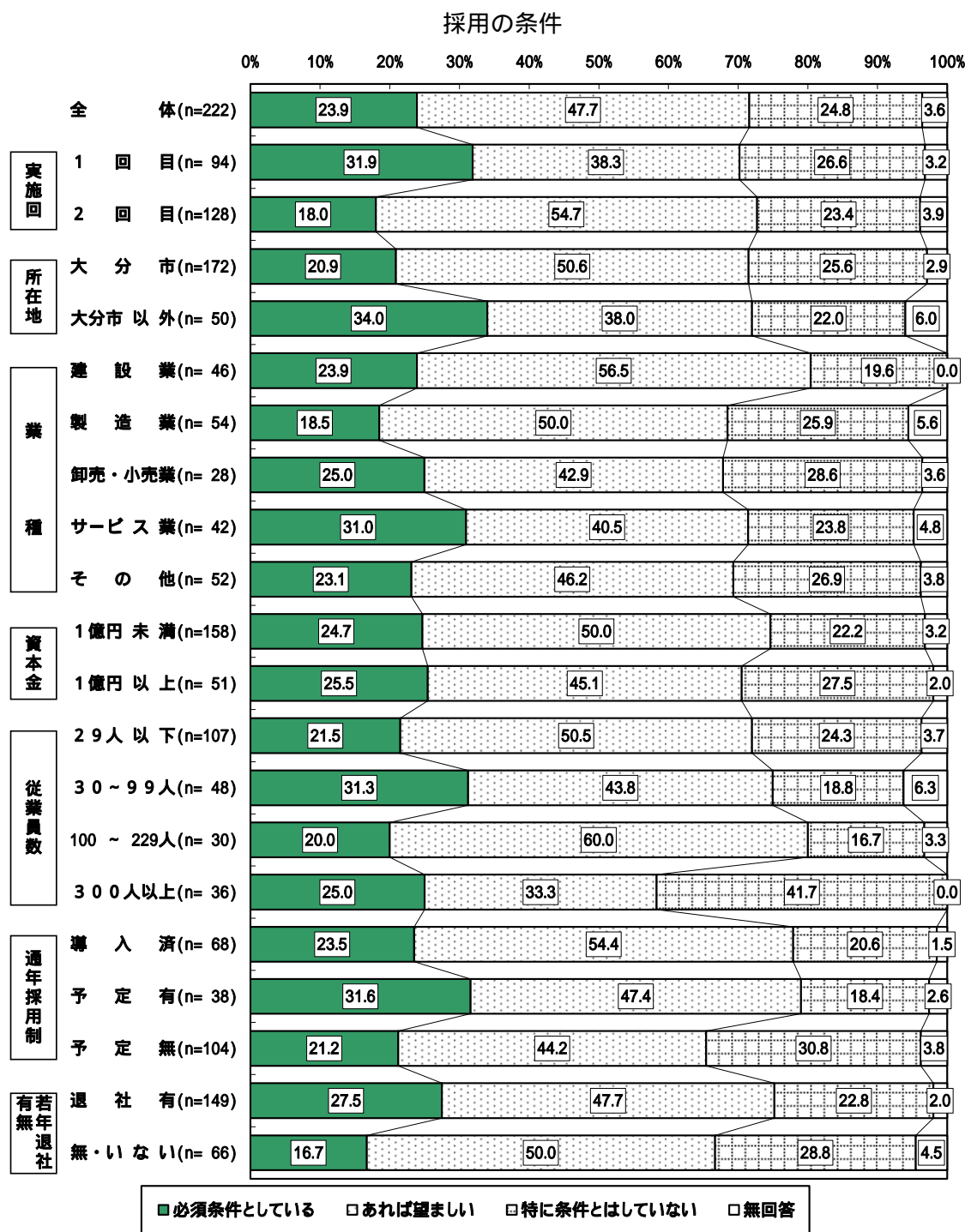


## 15 パソコンの取り扱いスキルについて

### (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23.9%、「あれば望ましい」が47.7%、「特に条件としてはいない」が24.8%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。

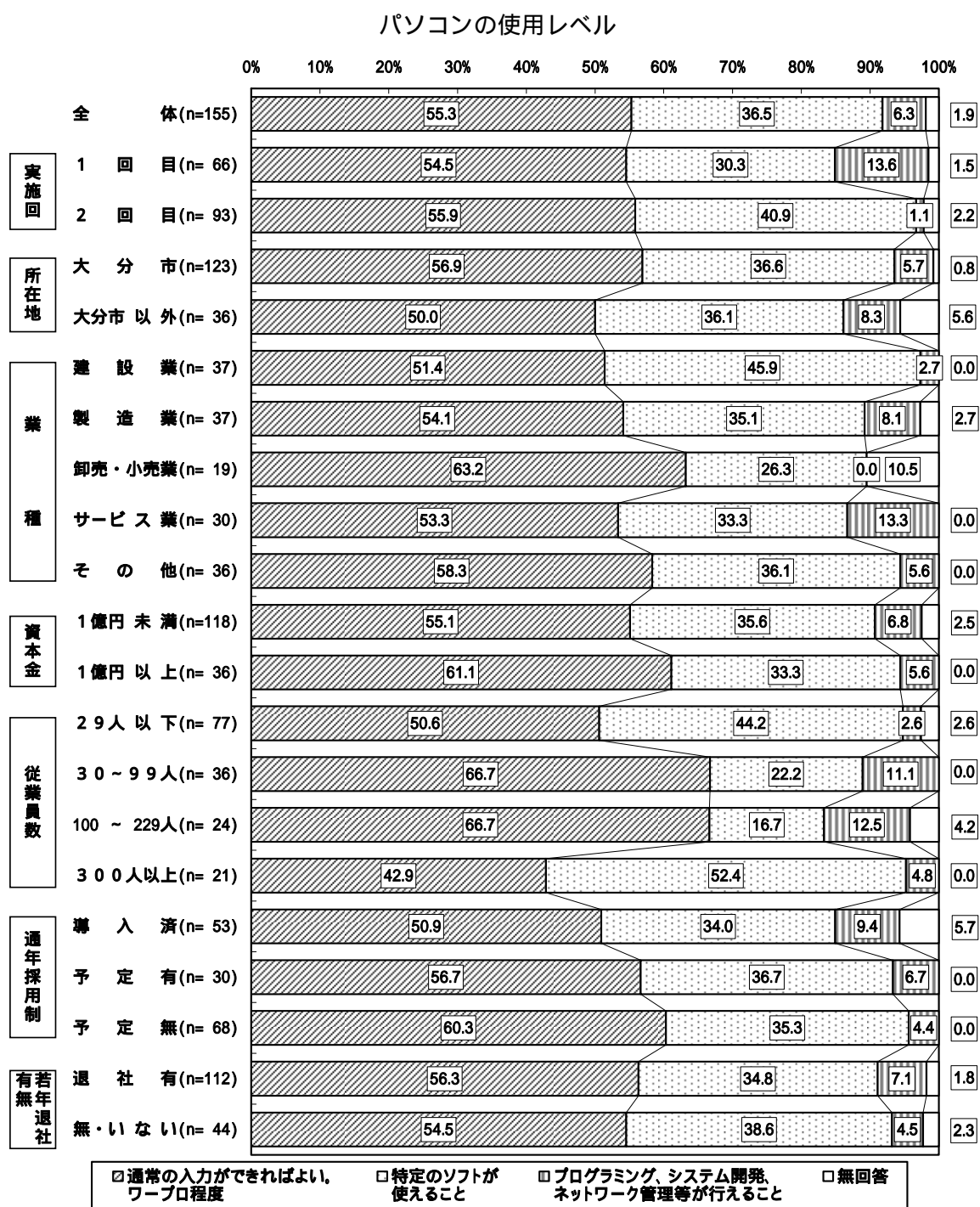
従業員数別にみると、300人以上の規模が大きい事業所よりも、300人未満の事業所でパソコンスキルを条件とする割合が高い。



## (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155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55.3%、「特定のソフトが使えること」が36.5%、「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6.3%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、CADなどが多くあげられている。



(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(36)    ・ワード(26)    ・CAD(16)    ・パワーポイント(5)    ・積算ソフト(3)
- ・イラストレーター(2)    ・サイボウズ    ・一太郎    ・オフィス    ・アクセス    ・Auto
- ・フォトショップ    ・ファイルメーカー    ・整備業務専用ソフト    ・ホームページ管理

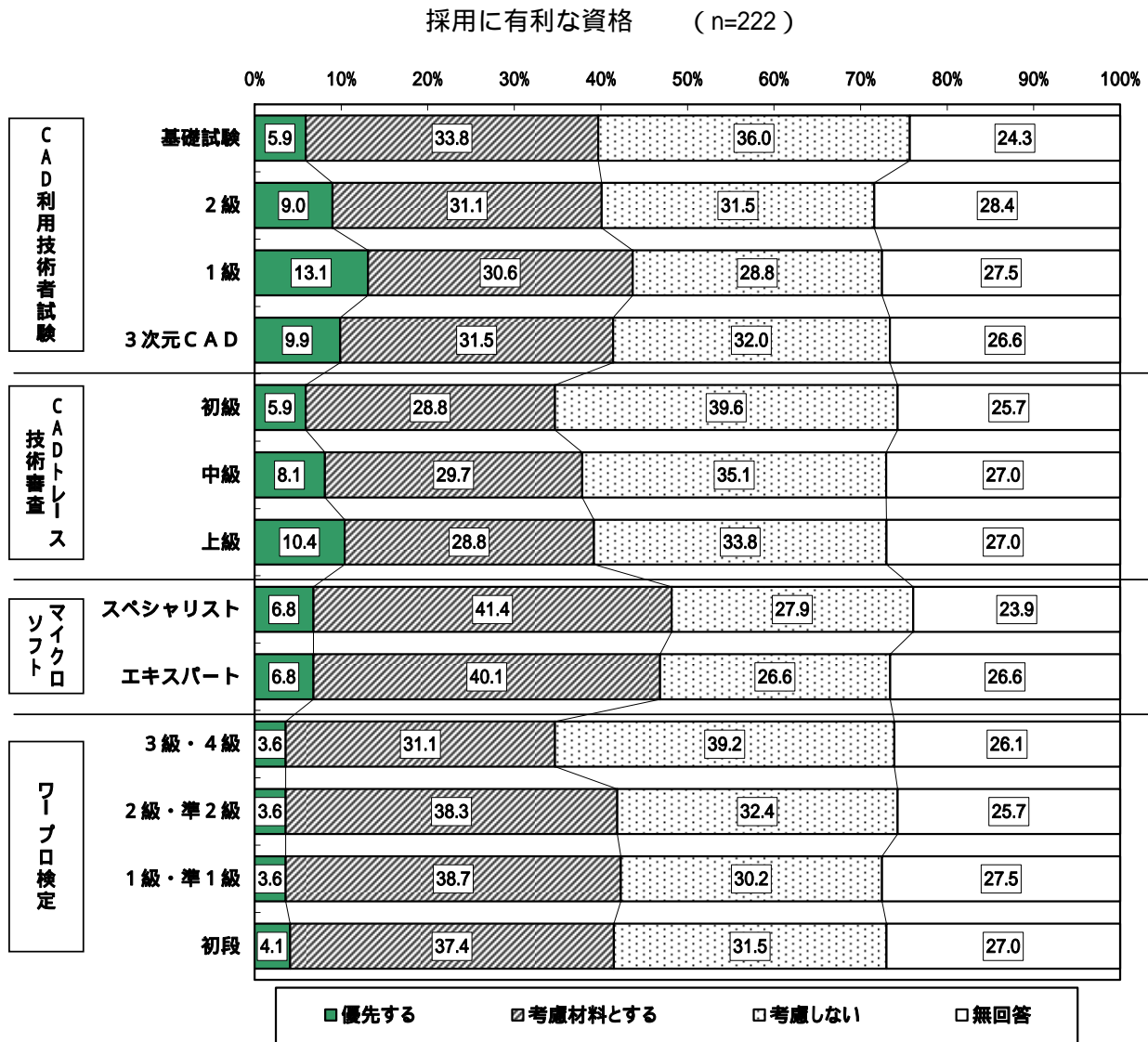
## 16 採用に有利な資格

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割程度あり、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。マイクロソフトやワープロ検定に比べて、CAD関連の資格は「優先する」という割合がどれも高くなっている。

「優先する」割合がトップ5は以下の通りである。

- 1位 CAD利用技術者試験・1級 (13.1%)
- 3位 CADトレース技術審査・上級 (10.4%)
- 2位 CAD利用技術者試験・3次元CAD (9.9%)
- 4位 CAD利用技術者試験・2級 (9.0%)
- 5位 CADトレース技術審査・中級 (8.1%)



下表は、「優先する」と「考慮材料とする」の割合の合計パーセントを示している。

業種別にみると、建設業ではCAD利用技術者試験の1級（65.2%）と3次元CAD（67.4%）の割合は60%を超えており、採用に当たっての有利な資格となっている。また、ワープロ検定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。

通年採用制度別にみると、予定有層では、ここにあげた資格の内、ワープロ検定の3級・4級を除き、すべてが50%を超えており、導入済層でも優先または考慮材料とする割合が高くなっている。通年採用制導入、あるいは予定のある事業所では、これらの資格の有無が採用にあたっての有力な条件になるものと思われる。

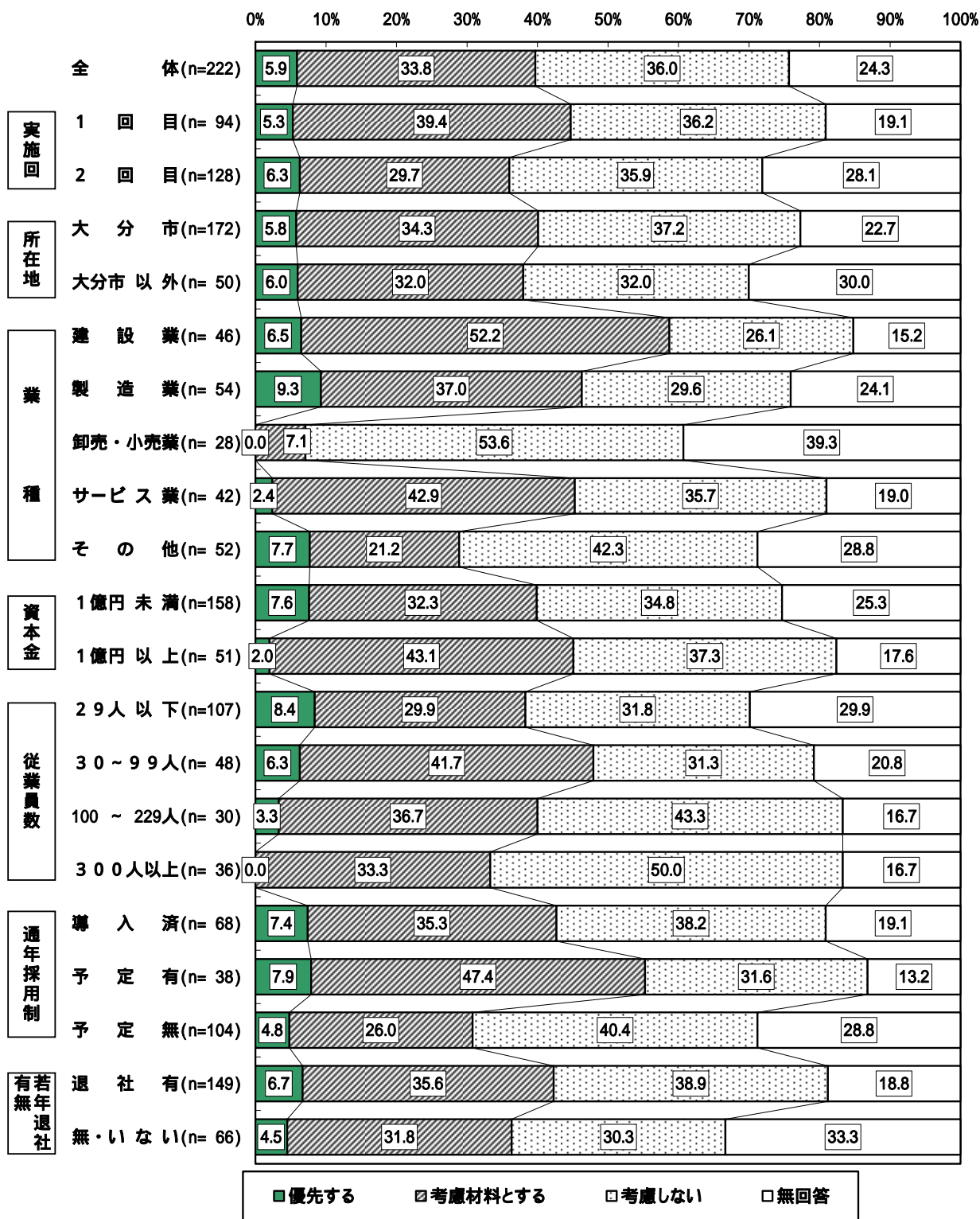
優先または考慮材料とする割合

	サンプル数	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				
		基礎試験	2級	1級	3次元CAD	初級	中級	上級	トスペシャリス	エキスパート	3級・4級	2級・準2級	1級・準1級	初段	
全体	222	39.7	40.1	43.7	41.4	34.7	37.8	39.2	48.2	46.9	34.7	41.9	42.3	41.5	
実施回	1回目	94	44.7	47.8	<b>54.3</b>	<b>51.1</b>	40.4	44.6	45.7	<b>54.3</b>	<b>55.3</b>	33.0	39.4	44.7	43.6
	2回目	128	36.0	34.4	36.0	34.4	30.5	32.9	34.4	43.8	40.6	36.0	43.8	40.6	39.9
所在地	大分市	172	40.1	40.1	42.4	40.1	34.4	36.6	37.8	47.1	45.4	36.6	41.8	42.4	40.1
	大分市以外	50	38.0	40.0	48.0	46.0	36.0	42.0	44.0	<b>52.0</b>	<b>52.0</b>	28.0	42.0	42.0	46.0
業種別	建設業	46	<b>58.7</b>	<b>58.7</b>	<b>65.2</b>	<b>67.4</b>	<b>56.5</b>	<b>54.4</b>	<b>63.0</b>	<b>56.5</b>	<b>56.5</b>	43.4	<b>54.3</b>	<b>56.5</b>	<b>58.7</b>
	製造業	54	46.3	<b>53.7</b>	<b>59.3</b>	<b>55.5</b>	44.4	<b>53.7</b>	<b>53.7</b>	<b>53.7</b>	<b>51.9</b>	31.5	42.6	42.6	46.3
	卸売・小売業	28	7.1	10.7	14.3	14.3	7.1	14.3	14.3	39.3	46.4	25.0	25.0	28.6	25.0
	サービス業	42	45.3	45.2	<b>50.0</b>	40.4	33.3	33.3	33.3	<b>57.1</b>	<b>52.3</b>	<b>52.4</b>	<b>54.8</b>	<b>52.4</b>	<b>50.0</b>
	その他	52	28.9	21.1	19.2	19.2	21.1	23.0	21.2	32.7	28.8	21.1	28.9	28.8	23.1
資本金	1億円未満	158	39.9	40.5	43.7	41.7	34.2	37.9	39.3	48.8	46.2	35.4	43.0	42.4	41.2
	1億円以上	51	45.1	45.1	<b>51.0</b>	47.1	43.2	45.1	47.1	<b>53.0</b>	<b>54.9</b>	37.3	45.1	47.1	47.1
従業員数	29人以下	107	38.3	35.5	35.5	35.5	31.7	32.7	34.6	38.3	38.3	32.7	39.3	38.3	34.6
	30～99人	48	48.0	<b>54.2</b>	<b>58.3</b>	<b>54.2</b>	39.6	47.9	47.9	<b>64.6</b>	<b>64.6</b>	39.6	<b>54.2</b>	<b>56.3</b>	<b>58.4</b>
	100～299人	30	40.0	43.3	<b>53.4</b>	43.4	40.0	43.3	43.3	<b>63.3</b>	<b>53.3</b>	43.4	43.3	43.3	43.3
	300人以上	36	33.3	33.4	38.9	38.9	33.4	36.2	36.1	44.5	44.5	27.8	33.4	36.2	36.2
採用制	導入済	68	42.7	41.2	47.1	42.6	39.8	42.7	42.7	<b>52.9</b>	<b>51.5</b>	38.3	47.0	<b>50.0</b>	48.5
	予定有	38	<b>55.3</b>	<b>60.5</b>	<b>65.8</b>	<b>63.1</b>	<b>52.6</b>	<b>52.6</b>	<b>57.9</b>	<b>68.4</b>	<b>68.4</b>	44.7	<b>55.3</b>	<b>55.2</b>	<b>55.2</b>
	予定無	104	30.8	31.7	34.6	33.6	25.9	29.8	31.8	40.4	38.5	29.8	36.6	35.6	34.6
若年無退社	有	149	42.3	42.9	47.6	41.6	37.0	41.0	42.9	<b>51.0</b>	49.7	36.9	44.3	45.0	44.3
	無	66	36.3	36.3	36.3	40.9	31.8	31.8	31.8	42.4	40.9	31.8	37.8	39.4	36.3

(注1) 「優先する」と「考慮材料とする」の合計パーセント

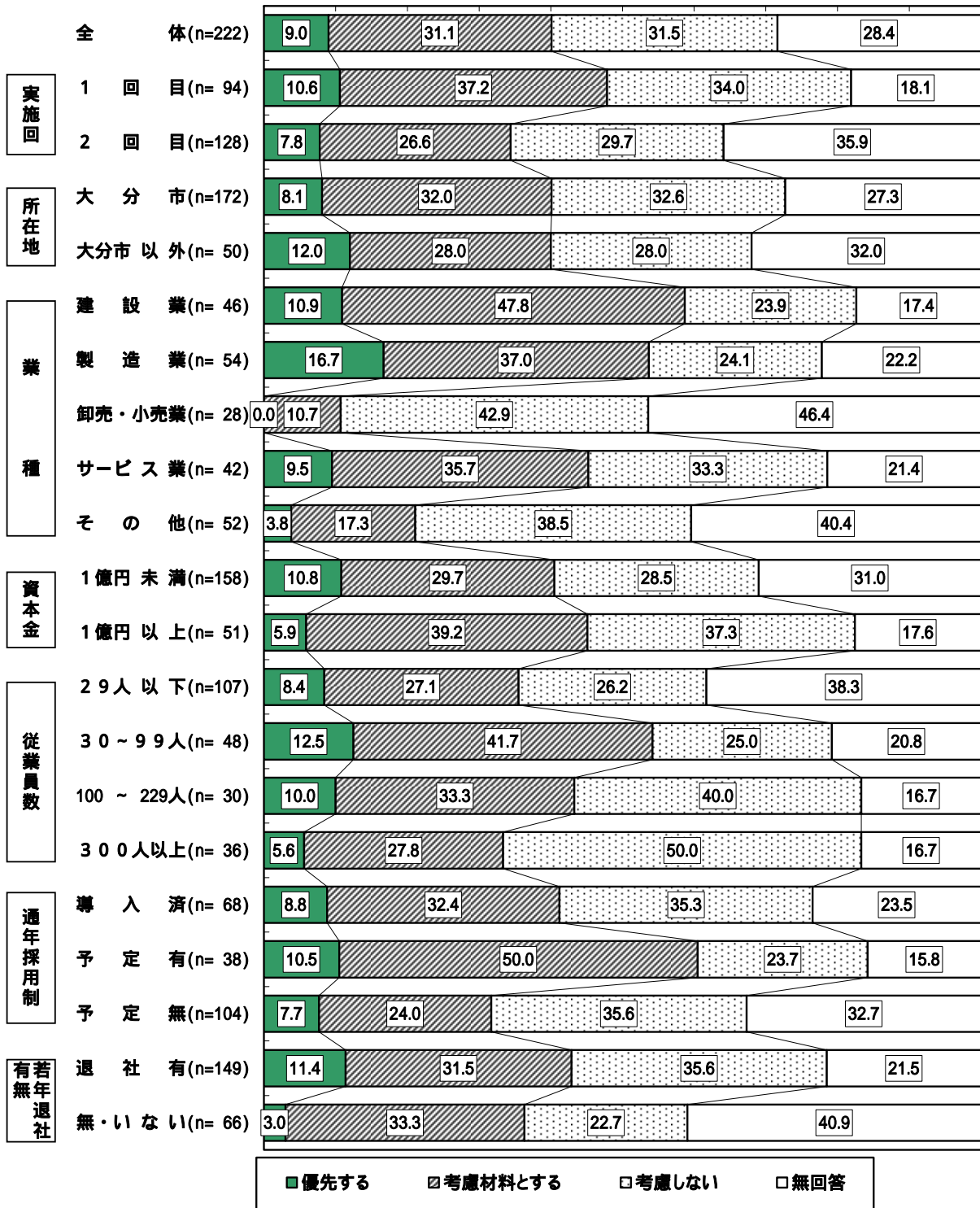
(注2) **太字** は50%以上のもの

CAD利用技術者試験 基礎試験



CAD利用技術者試験 2 級

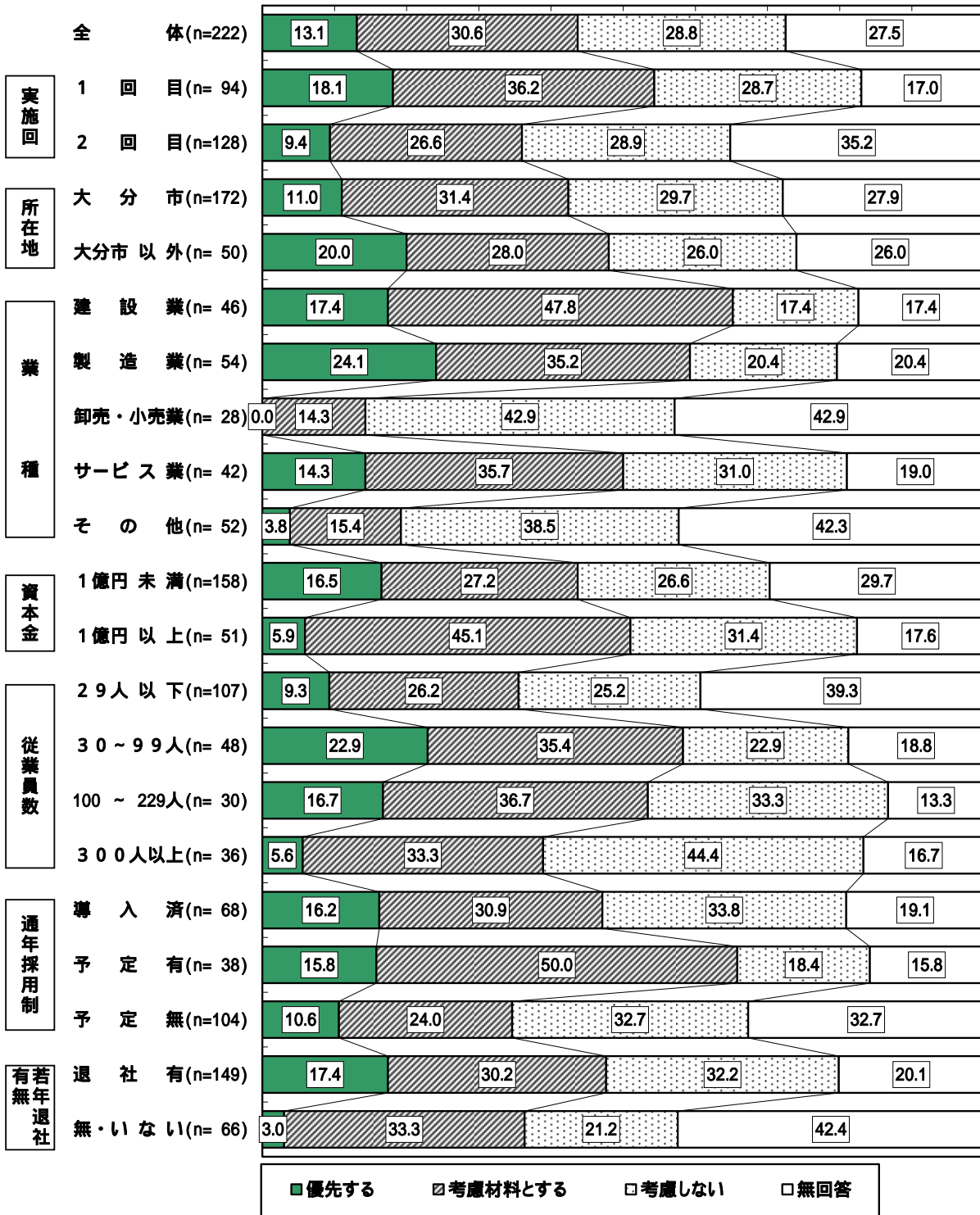
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%





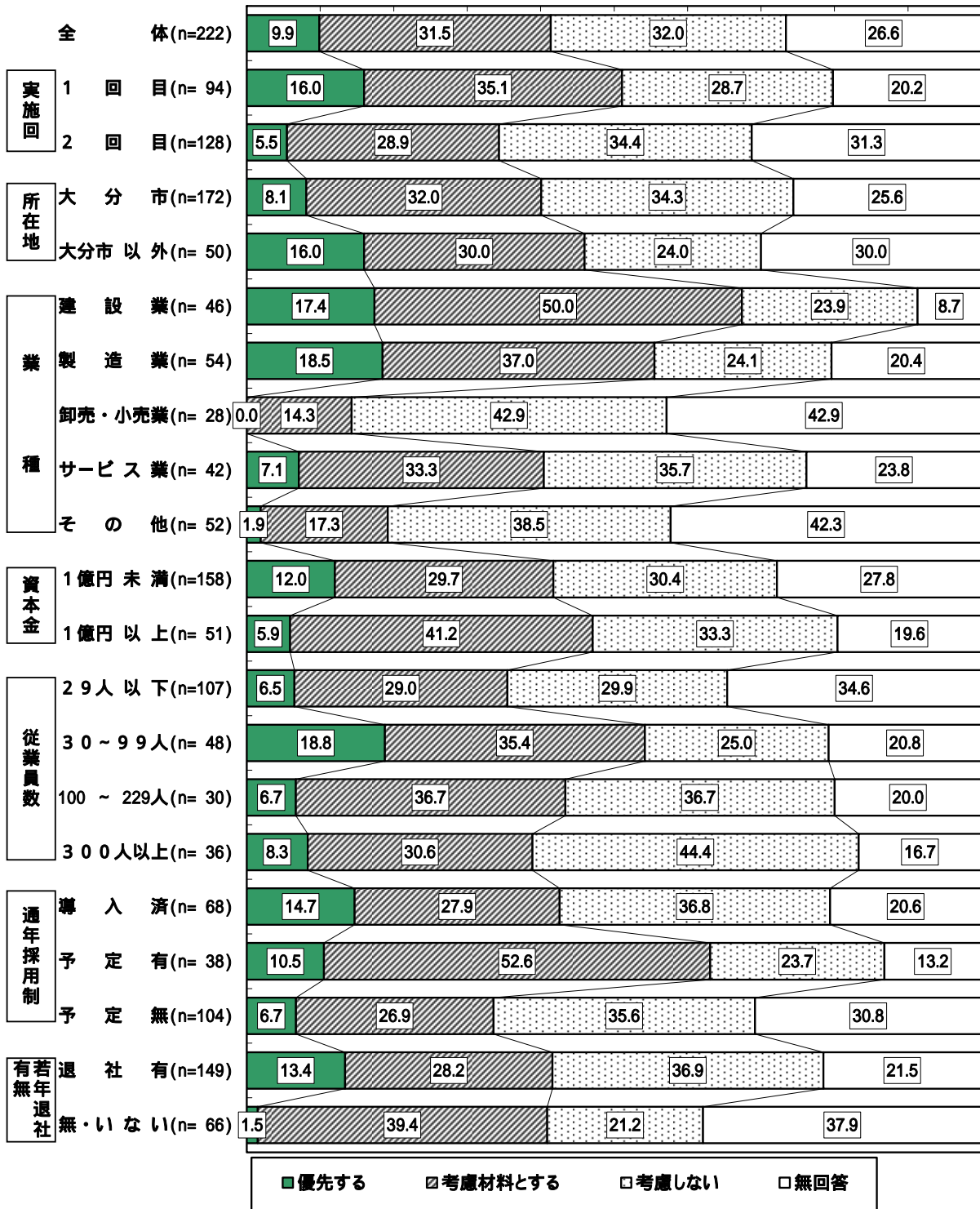
CAD利用技術者試験 1 級

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

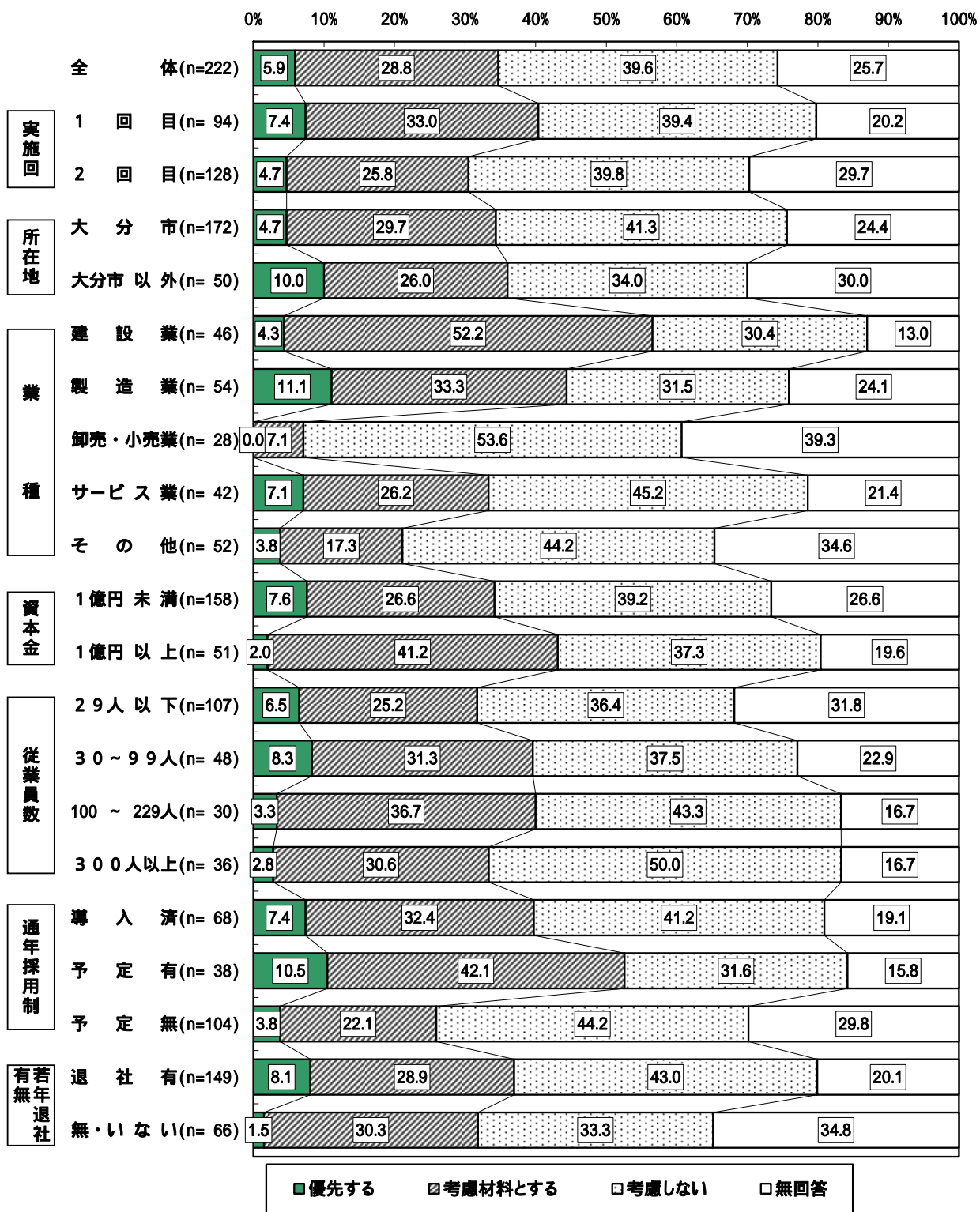


CAD利用技術者試験 3次元CAD

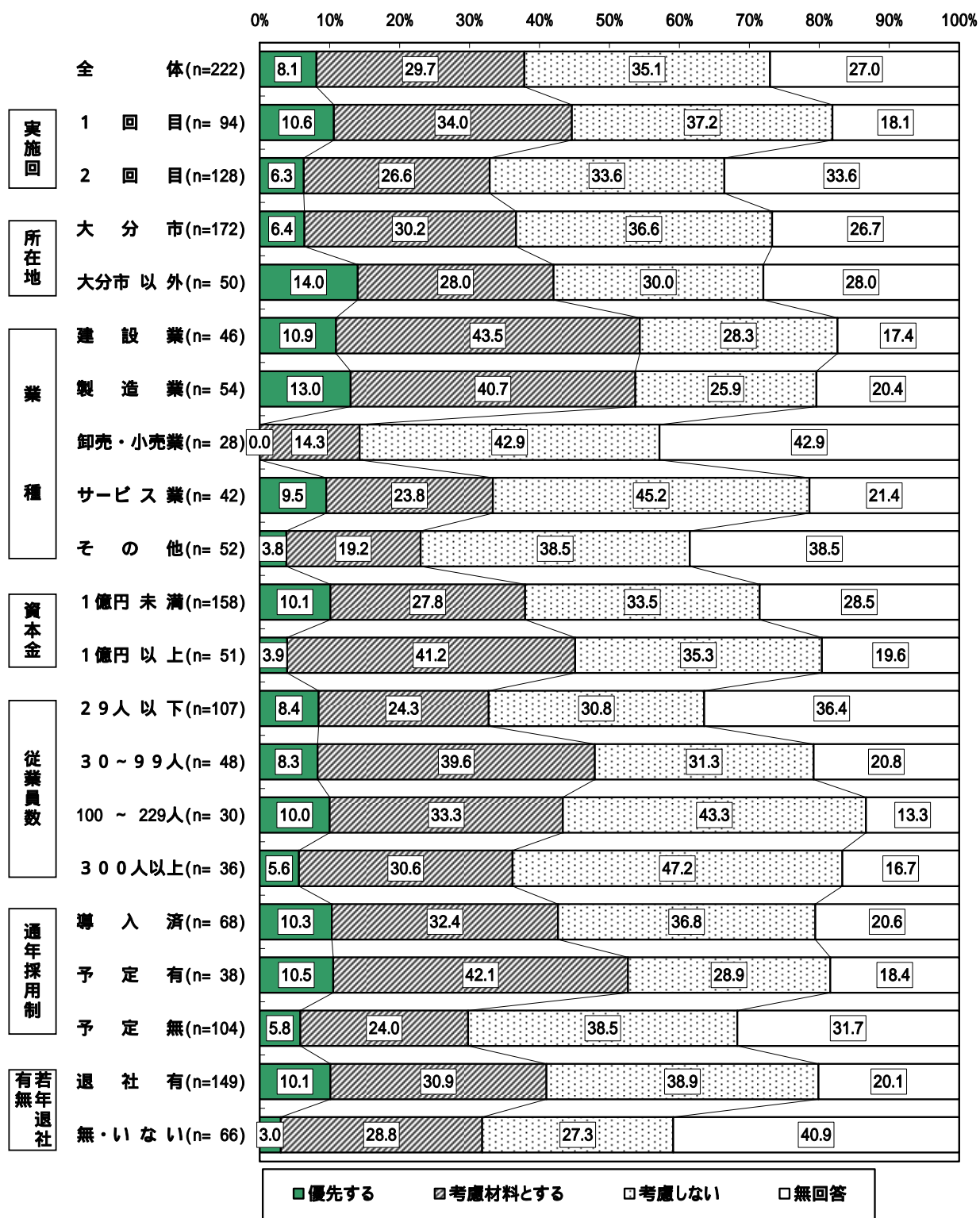
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



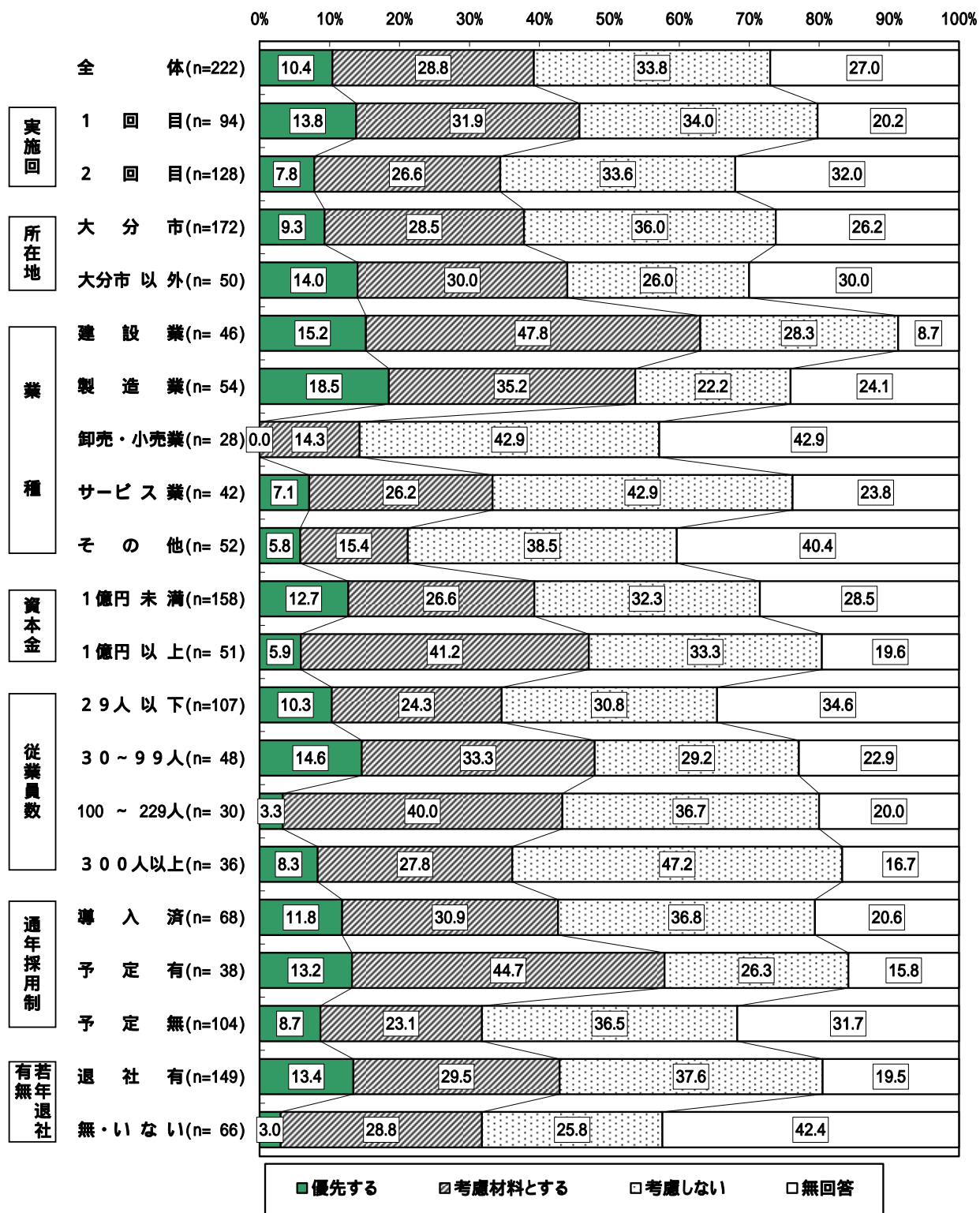
### CADトレース技術審査 初級



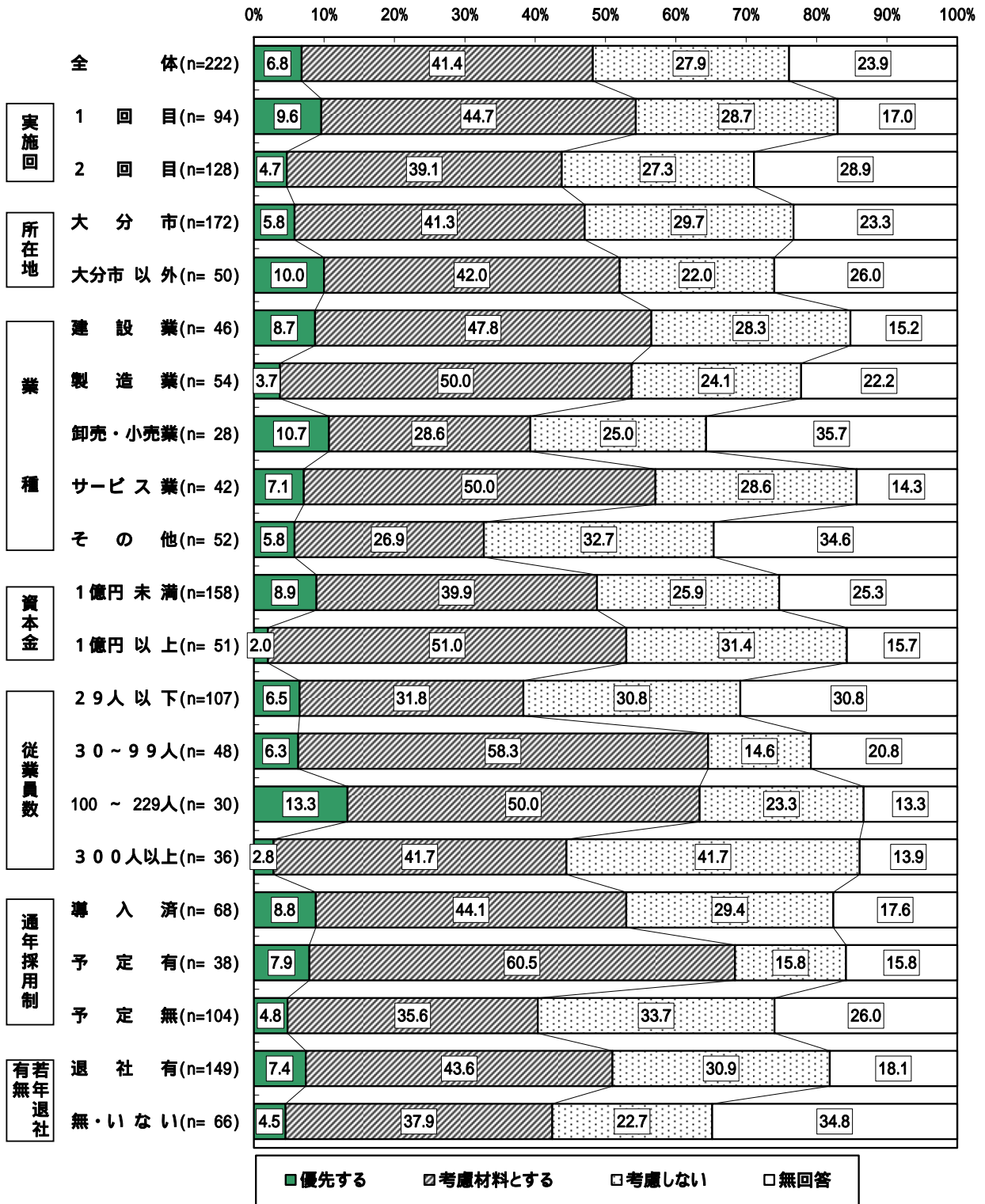
### CADトレース技術審査 中 級



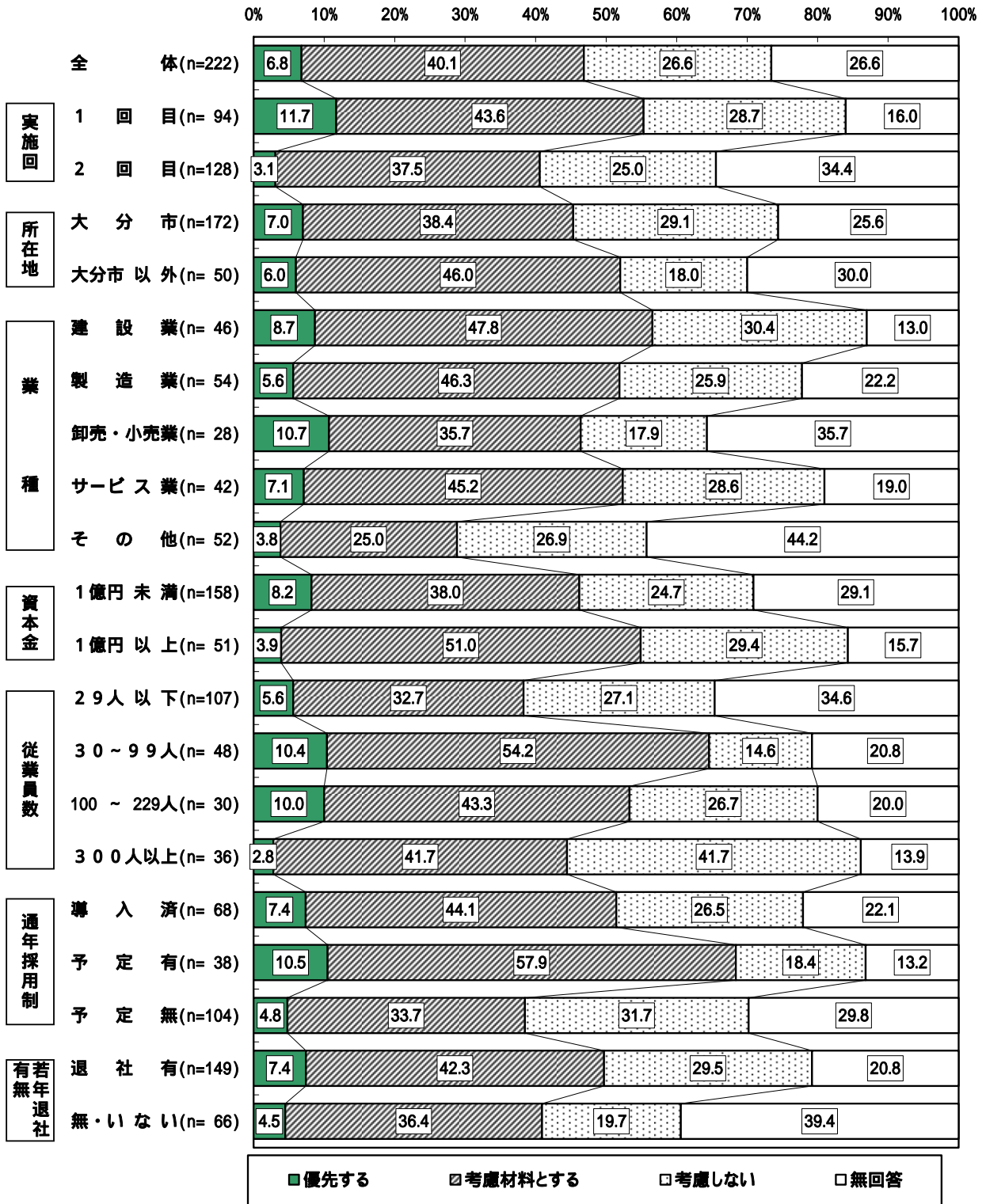
### CADトレース技術審査 上 級



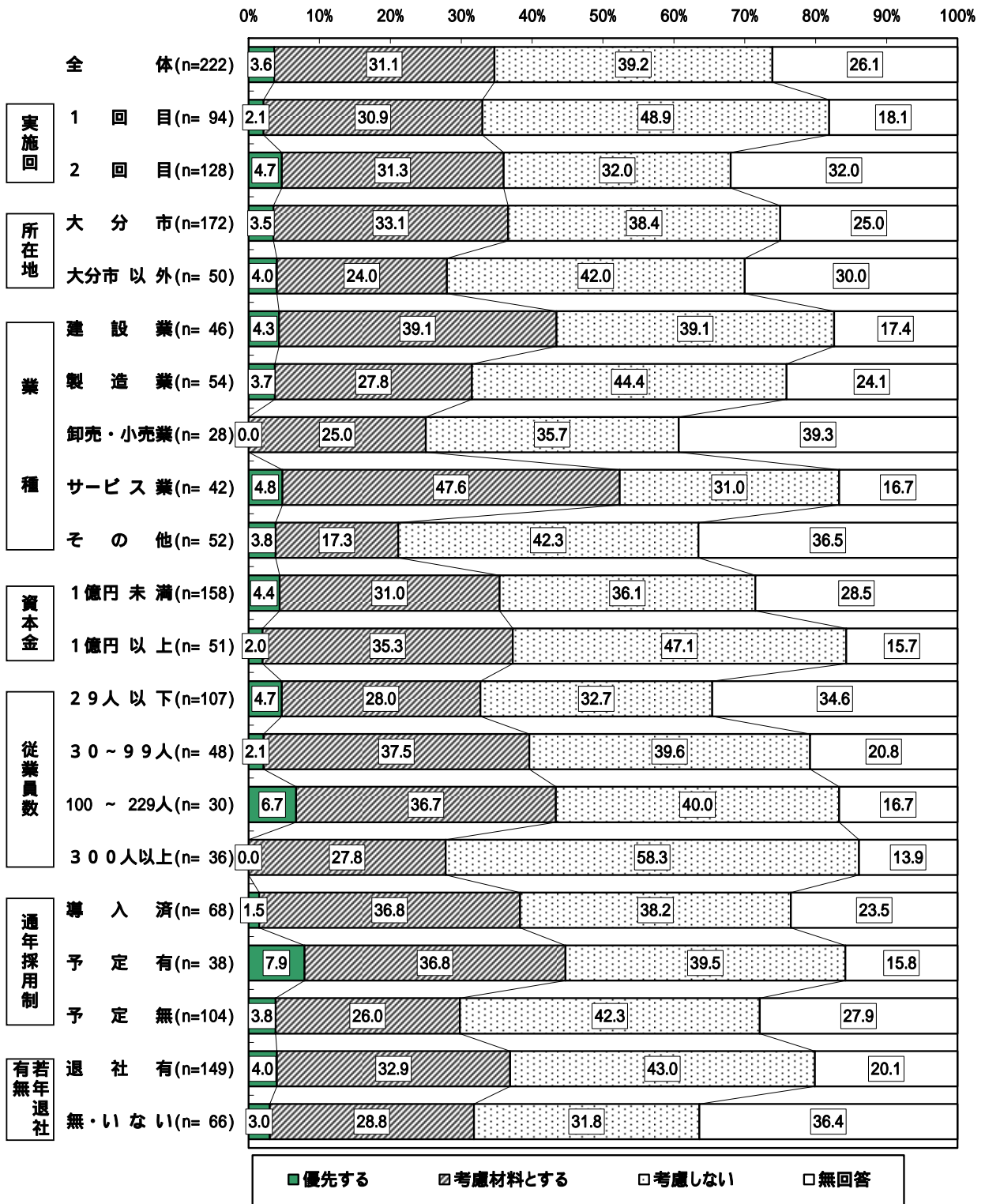
# マイクロソフト スペシャリスト



# マイクロソフト エキスパート

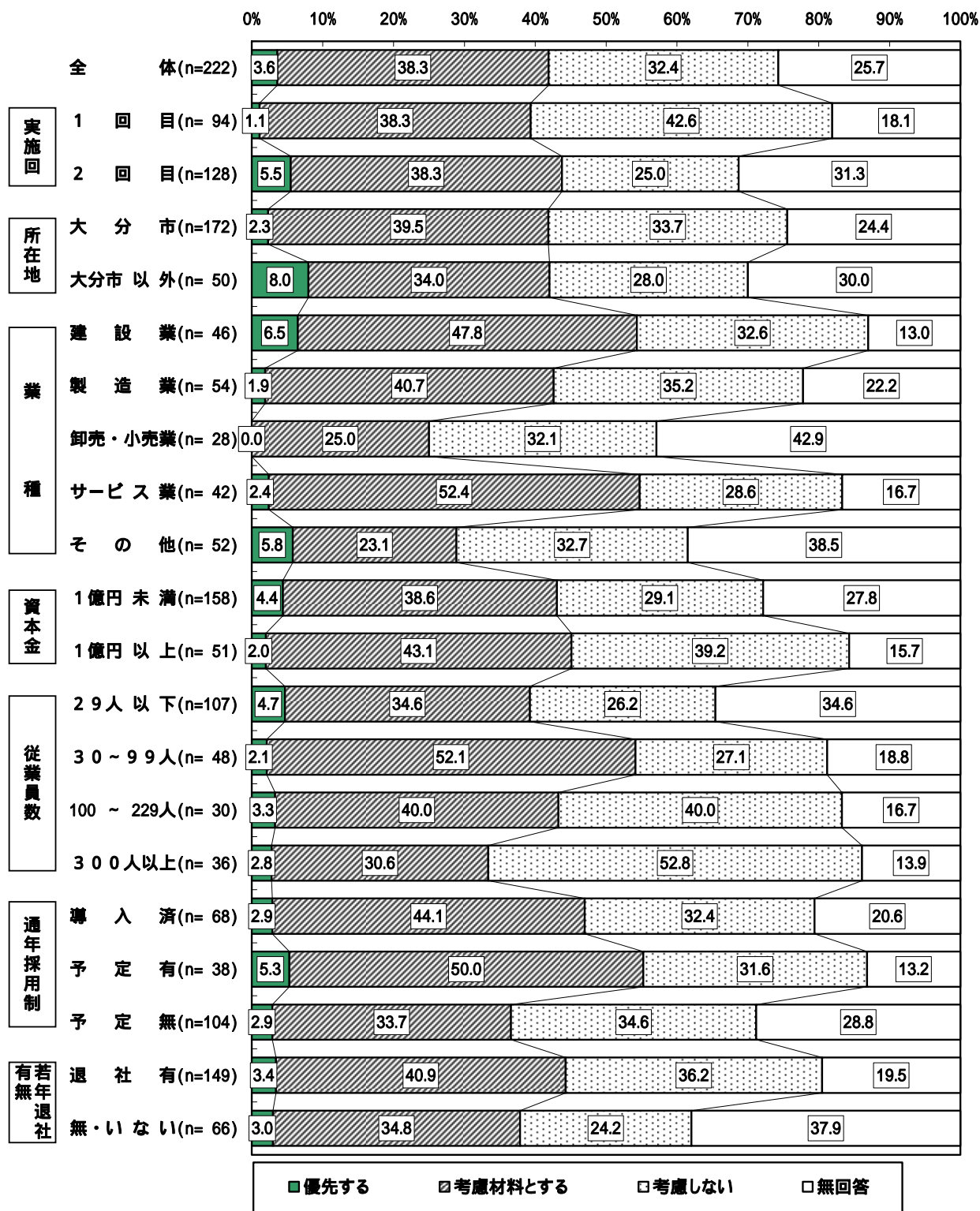


ワープロ検定 3級・4級

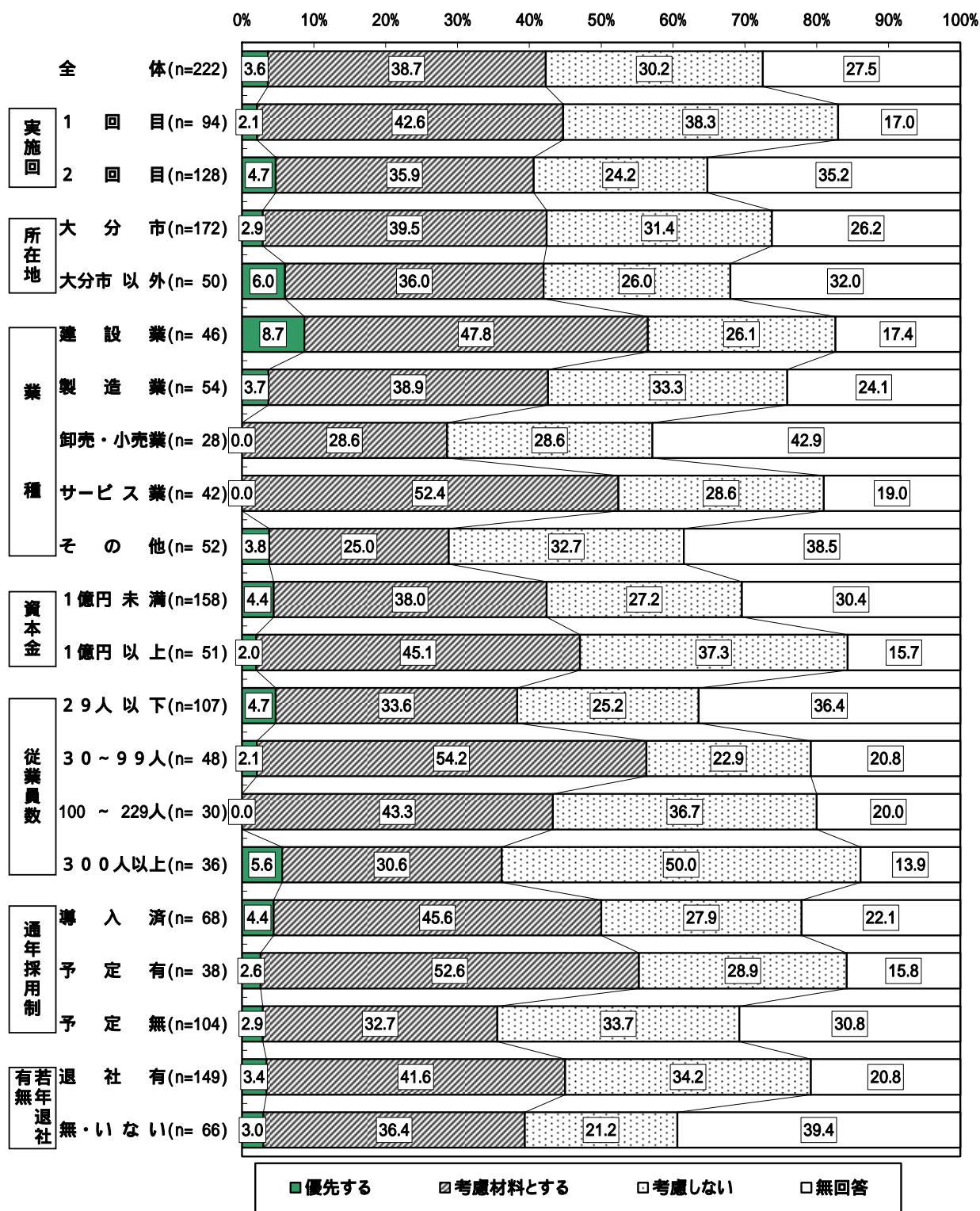




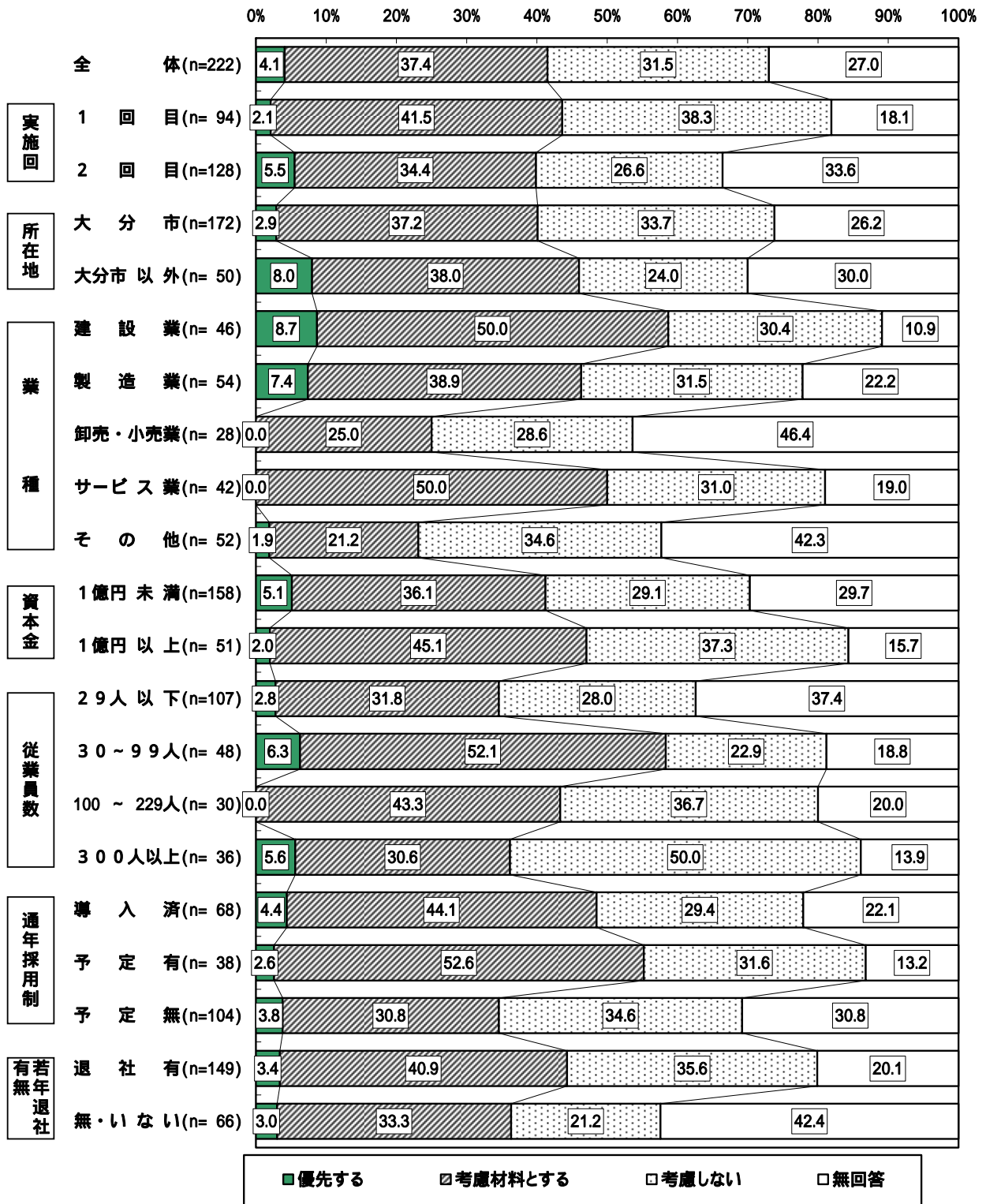
ワープロ検定 2級・準2級



ワープロ検定 1級・準1級



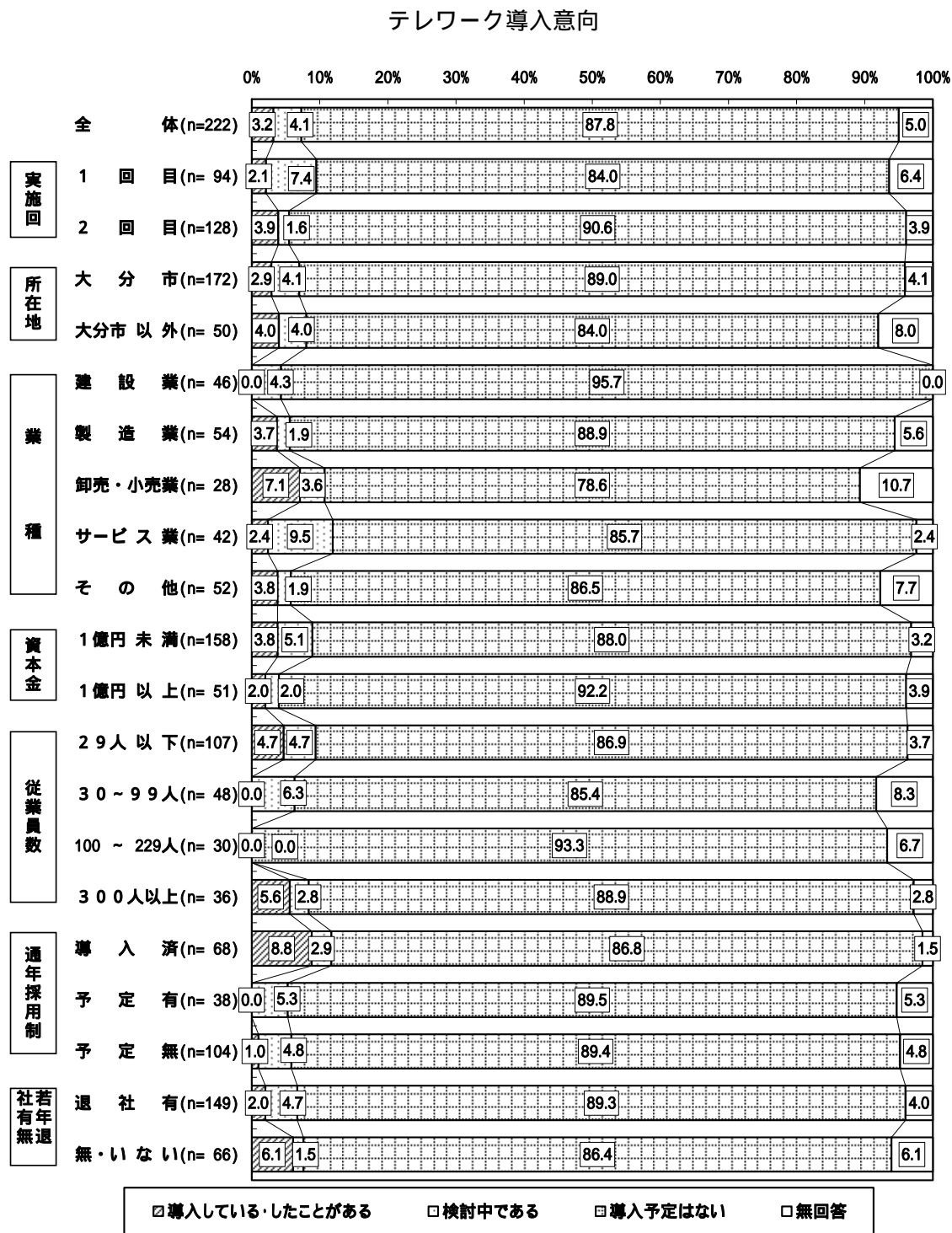
ワープロ検定 初 段



## 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3.2%、「検討中である」が4.1%となっている。

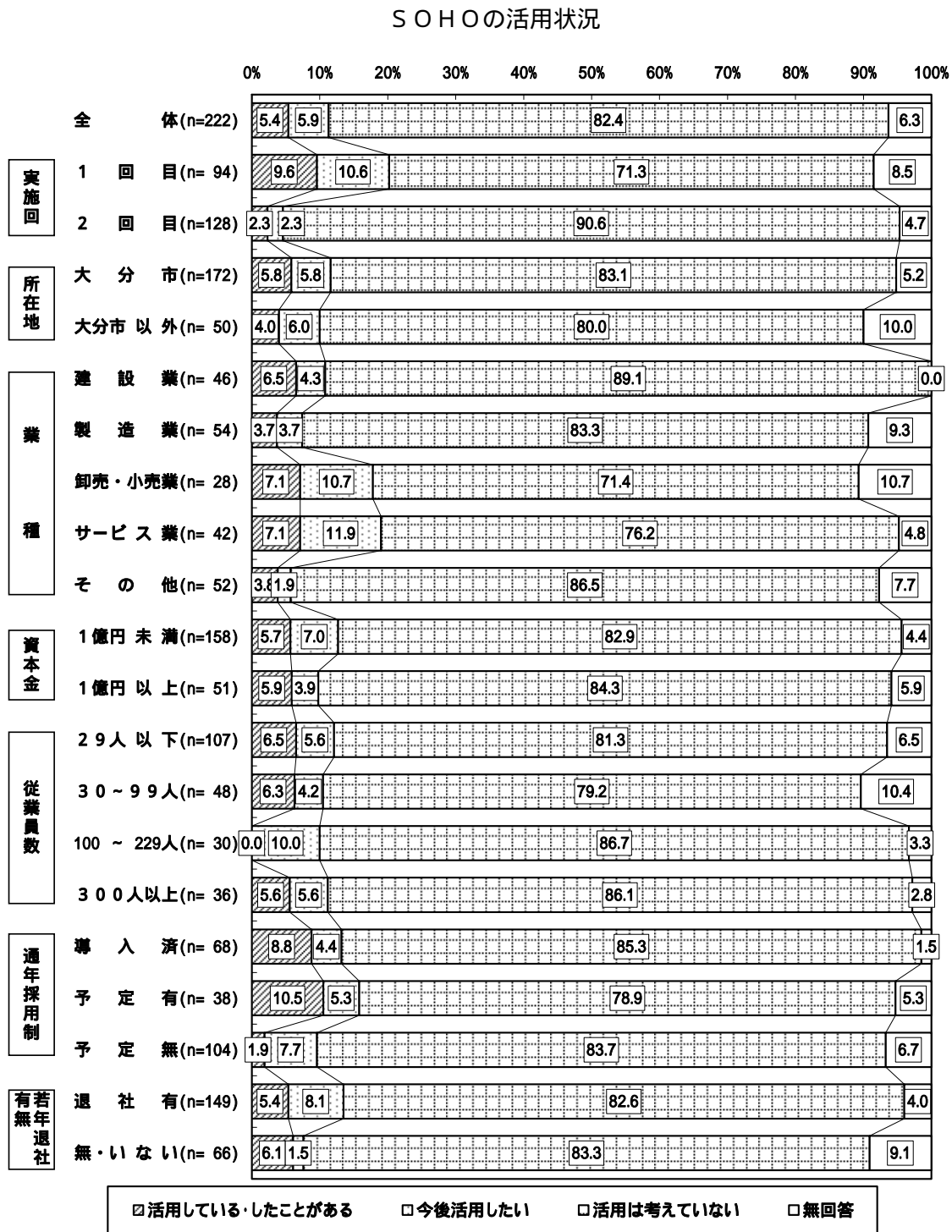


18 SOHOの活用状況

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5.4%、「検討中である」が5.9%となっている。

業種別にみると、サービス業、卸売・小売業で活用意向のある事業所の割合が高くなっている。



## 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こと、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だと思います。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、身障の学生がいれば、是非ご紹介していただき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れ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と。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。

周囲に、資格を取ったまま生かしてなく、資格を取りかけたままになって仕事に恵まれていない若い人がいる。社会で生かせる力をつけさせ、持つ力を発揮する環境を見つけてあげたい。ぜひ、このプロジェクトを推進していただきたい。当店は現状維持の状態ですが、景気によっては企画化、発展させたい。若い力も欲しいと思っています。

業種によるが、まずは資格、スキル以前にコミュニケーション能力が不足している若者が多いのではないかと。

仕事に取り組む姿勢と責任感、仕事があって初めて生活が成り立つ等の基礎的なものを再就職に望んでもらいたい。

人間性溢れる明るい性格の技術者に教育してほしい。部屋に閉じこもって一人で何でもできる人間では使用しにくい。

スキル面とマインド面の両立が必要だと思います。ぜひ、教育推進プログラムに、マインド面でのカリキュラムの追加を望みます。

今までも実施されていたのですが、あまり直に目にする機会がなかったような気がいたします。「社会人の学び直し講座」等多数コマ数も可能な限りお願いできればと考えております。

大変良い事業と思います。今後、講座、人員が増えることを期待します。

当方ではパソコン資格は最優先するものではありません。知識があればそれにこしたことはないのですが、経理、税務の知識は必ず必要とします。

講座開講を知りませんでした。再就職を考えている講座であれば、広く人材情報を各企業へ提供していただきたい。また、障害者の方も対象としていただきたい。

PC や CAD の講座が開設されるならば、希望する一般社員にも門戸を開いていただきたい。休日や夜間の1~2時間で有料でもOKです。

知識は確かに必要であるが、人としての一般常識にかけるものは採用できない。社員は会社の重要なパートナーである自覚が欲しい。自社は小さいので一人一人がとても大切です。安心してパートナーを組める人材を希望します。技術は必要時に教えたり学んだりできます。必要な時に必要なことを学べる力を学ばせて欲しい。社会とは、その時、その場でいろんな答えが必要であることも学ばせて欲しい。

個人能力が問われてくるため、人材育成は大いに役立つと思われます。ただ、低額でも有料にする方が受講する側の熱意や学び方が違ってくるのではないかと考えられます。

地場企業に就職できる技能を修得し、チャレンジできることは大変良いことだと思います。すばらしい成果が上がるように期待しております。

平成20年度

文部科学省委託事業「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」

事業名称「IT技術を中心とした社会人・ニート・フリーター向け再チャレンジプログラム」

アンケート報告集 Vol. 2

\*\*\*\*\*

発行 平成21年2月

独立行政法人国立高等専門学校機構 大分工業高等専門学校

社会人の学び直し第一実行委員会 第二実行委員会

〒870-0152 大分市大字牧1666番地

TEL (097) 552-6450 FAX (097) 552-6106

URL <http://www.oita-ct.ac.jp>

\*\*\*\*\*