

平成 21 年 9 月 18 日

福井経済同友会  
代表幹事 増田 仁視

## 県内高卒予定者の就職支援及び職業人育成に関する提言

### はじめに

百年に一度と言われる世界同時不況下で、県内高校の来春卒業生を対象とする就職活動がいよいよピークを迎えつつある。既に当福井経済同友会に対しても先般、福井県教育委員会等から高卒予定者の採用枠拡大に対する協力要請を受けたところである。このような状況に対して、当会では、会員のうち県内事業所で採用実績のある 212 社を対象に、来春入社の高卒予定者の採用状況を調査する緊急アンケートを実施し（回答率 58.0%）、県内の実態の把握を行った。

その結果以下のような実態が明らかとなった。

#### 1. 過半数の企業が来春の高卒採用に消極的

県内高卒予定者の今年度の採用計画について、ここ数年高卒を採用していない企業が半数強を占めており、「昨年は採用したが今年は予定がない」企業等も含めると、回答加盟企業のうち高卒予定者の来春採用に対してかなりの企業が消極的であることが判明した。

#### 2. 高卒採用予定がある企業の三分の一は昨年より採用人員を減らす予定

「現時点で採用予定がある」との回答は全体の四分の一の 31 社あったが、うち 10 社が採用予定数は昨年実績より減らすと回答しており、増やすと回答した 3 社を大きく上回った。

#### 3. 普通科・職業科共に厳しい、長期的にも大きな好転は期待できない

調査では普通科、職業科を問わず高卒予定者の採用計画は誠に厳しい。さらにこれは今年に限らずある程度長期的な視点でも「今後高校卒者の採用を重視したい」と回答した企業は 7 社、6%にとどまった。多くの企業は大卒、ないしは中途採用重視に傾いている。

## ・就職支援に関する提言

- 1 . 高校生の就職難を単に高校生個人、あるいは企業の問題と捉えるのではなく、社会的な課題と位置づけ各種政策を検討、実施すべきである。
- 2 . 高卒予定者の就職を支援するため、行政、学校、産業界などで構成する地域一体的な組織として、「新卒者雇用促進会議」を緊急に立ち上げるべきである。
- 3 . 行政は、高卒時に就職できなかった人達を正規雇用した企業に助成措置を講じるべきである。
- 4 . 希望する就職がない高校新卒者を対象として、職業訓練校の定員枠を拡大すべきである。その場合、訓練期間終了後の採用企業にも助成措置を講じるべきである。
- 5 . 希望する就職がない高校生を一時的に公共団体等が雇用し、地域ボランティア活動や公的機関の介護活動等に従事させるなど社会経験を積ませることも必要である。

未曾有の世界同時不況下にあつて、福井の中小企業は全く景気回復局面に来ているとはいえない状況が続いている。

このような状況下で県内企業に対する高卒採用の拡大要望が多くなされているが、企業は生き残りをかけて身を削る改革に取り組んでいるところであり、新卒者を採用する余地は少ないのが現状である。これは単に経済界への課題という範囲を超え、地域社会全体の問題として対処すべきと我々は考える。すでに欧米各国では、世界同時不況以前から高齢化社会の到来の中で若年層の就職難が大きな社会問題となっており、早晚、日本、さらには福井においてもこの問題がクローズアップされる可能性が高い。

福井労働局が8月28日に発表した雇用関係の調査結果によると、ハローワークに寄せられた全部の求人に来春卒業予定の就職希望高校生が全て満たされたとしても、なお150人求人不足の状況にあるという。就職希望者が昨年に比べ9.9%減ったが、求人数はそれ以上の34.1%落ち込んでいることが原因である。7月の有効求人倍率も過去最低を記録している。更に雇用のミスマッチ等を考慮すれば、実態はもっと乖離があると思われる。これら就職できない高校卒者はこれまでは大学や専門学校への進学が考えられたが、不況で家計が逼迫している家庭が増えている今日、高校生の就職浪人が現実化する可能性がある。こうした地域が抱える雇用問題は、企業側の努力に限界があり、行政が果たすべき役割は大きい。

一方で今後就職斡旋機関や学校関係者の努力により新たな求人が開拓される可能性もあり、そうした関係機関の努力を大いに期待したい。そして、我々経済界のみならず、各関係機関が英知を結集し、抜本的対策・改革を検討、実施すべきと考え、当経済同友会では以上の提言を行う。

## ．職業人育成に関する提言

- 1．学校における社会人としての心構えやマナー（挨拶、服装、電話応対等）の教育を実施すべきである。
- 2．ディスカッション型の授業の導入などにより、コミュニケーション能力を中心とする人間力向上のための研修カリキュラムの導入が必要である。
- 3．上記、研修等のカリキュラム編成に際しては、経済界のメンバーも参加した検討会を開催されることを要望する。
- 4．在学時代から地域活動、ボランティア活動に定期的にかつ長期的に取り組ませる体制を構築すべきである。
- 5．部活動を奨励するほか、集団生活経験を積ませるイベントを定期的を実施すべきである。
- 6．高校生のアルバイトを問題視するのではなく、学校管理の下にむしろ積極的に奨励することを求める。（アルバイト先との定期懇談・訪問等の実施）

アンケート調査の結果は予想されたとはいえ、県内高校卒業予定者の就職戦線は非常に厳しいものがある。更に問題は、「今後高校卒者の採用を重視したい」と回答した企業が6%と低く、高校卒業者の採用は今後もさらに厳しく推移する可能性が高いことである。不況の影響は極めて大きいのが、経済環境が好転しても県内高卒予定者の採用状況が回復するか否か予断を許さないのではないかと心配される。

今回の調査では、高卒予定者に期待する資質や県内教育機関が力を入れるべき人材育成教育についても一定の方向性が明らかとなった。高校卒者採用に際して企業が重視しているのは、明らかに卒業予定高校のランクといった学歴ではない。最も重視しているのは「やる気や明るさ」であり、「人間性や協調性」である。6割強、5割強の企業がこの2点を重視している。

更に教育機関が育成すべき人材については、「協調性やコミュニケーション能力の育成」がトップでほぼ7割の企業が回答。「積極性があり、やる気のある人材」も6割強が回答している。「社会人としての服装、マナー、挨拶等の最低限の社会人教育をして欲しい」も5割近くに達している。

教育機関での教育に際して、これらの要望を極力参考にされることを切にお願いしたい。知識、技術も確かに重要ではあるが、人と人とのコミュニケーション能力を有し、物事を前向きにとらえる元気あふれる積極的な学生を多くの企業は期待しており、こうした人間力豊かな高校生の育成こそが大卒採用や中途採用へと流れる傾向が強まっている各企業への有効な“就活手段”となりうると考える。県内教育機関におかれては、今回の調査結果を踏まえ、現在進められている職業系のカリキュラム再編に際して、企業側のニーズを盛り込むことも含めた抜本的な対策に取り組まれることを期待したい。

景気が回復しても高卒者の人材に期待しない構造的な問題もアンケートでは指摘しており、この問題を根底から解決するために以上の提言を行う。

以上

平成 21 年 9 月 18 日

福井経済同友会

## 新卒者の採用に関するアンケート調査について

百年に一度の不況といわれる中、厳しい経済環境が続いています。高校を始めとする新規学卒者の就職線についてもかつてない厳しさが予想されています。かかる状況下、当会に対し、福井県教育委員会等から県内の高卒予定者の採用枠拡大についての協力要請がありました。

こうした事態を迎え、県内の高卒予定者の採用実態を主に把握するため、当会では会員企業を対象として緊急のアンケート調査を実施いたしました。この度、その調査結果を取りまとめましたのでお知らせいたします。

### ．アンケート調査の実施概要

#### 1．調査対象

福井経済同友会の会員企業 212 社に対してアンケート調査を実施

#### 2．調査期間

平成 21 年 7 月 13 日（月）～7 月 31 日（金）

#### 3．回答状況（無記名で回答）

回答 123 件 （回答率 58.0%）

### ．アンケート調査結果の概要

#### 1．過半数の企業が高卒採用に消極的

県内高卒予定者の今年度の採用計画について、ここ数年高卒を採用していない企業が半数強を占めており、「昨年は採用したが今年は予定がない」企業が 1 割強、同じく「現時点でわからない」との企業も 1 割あり、当会会員企業のうち、かなりの企業が高卒予定者の来春採用に消極的である。「現時点で採用予定がある」との回答は全体の四分の一の 31 社であった。ただ、この 31 社のうち 10 社が採用予定数は昨年実績より減らすと回答しており、増やすと回答した 3 社を大きく上回った。

百年に一度と言われる未曾有の世界同時不況下にあって、予想されたとは言え、県内高卒予定者の就職戦線は非常に厳しいものがある。

#### 2．普通科・職業系共に厳しい、長期的にも大きな好転は期待できない

職業系高卒予定者に絞ってみてもほぼ同じ厳しい結果が出ており、普通科、職業専門科を問わず高卒予定者の採用状況は厳しい。これは今年に限らずある程度長期的な視点でも「今後高校卒者の採用を重視したい」と回答した企業は 7 社、6%にとどまった。多くの企

業は大卒、ないしは中途採用重視に傾いており、高卒予定者の採用は今後もさらに厳しく推移する可能性が高い。世界同時不況の影響は極めて大きい。経済環境が好転しても県内高卒の採用状況が回復するかどうか予断を許さないのではないかと。

### 3. 採用に際しては、人間性、協調性、やる気・明るさ、部活等を重視

このような厳しい就職戦線ではあるが、高校卒者採用に際して企業が重視しているのは明らかに卒業予定高校のランクといった学歴ではない。もっとも重視しているのは「やる気や明るさ」であり、「人間性や協調性」である。6割強、5割強の企業がこの2点を重視している。これ以外には「部活等の学業以外での成績や活動歴」を重視する傾向が強い。就職活動に際しては、このような点のアピールが大きなポイントになると言える。

### 4. ほとんどの企業は教育機関へは人間力の育成と社会人としての基礎教育を要望

一方、県内教育機関の人材育成に関する要望では、「協調性やコミュニケーション能力の育成」がトップでほぼ7割の企業が回答している。「積極性があり、やる気のある人材」も6割強が回答している。「社会人としての服装、マナー、挨拶等の最低限の社会人教育をして欲しい」も5割近くに達している。いずれの回答とも学業や技術力・専門性、知識力の育成といった項目を大きく上回っており、企業側が教育機関に対する要望は、協調性やコミュニケーション能力、積極性・やる気といった学生個人の人間力の育成強化がもっとも強いと言える。それが無理ならせめて社会人としての最低限の基礎教育はして欲しいというのが企業側の本音として見えてくる。

逆に言えば、「自己中心的で周囲と交わるのが苦手」で、かつ「あまりやる気は感じられず」「積極的な言動もみられない」、おまけに挨拶や服装といった社会人としての基本マナーもできていない。最近の新卒者の悪いイメージを統合するとそのようなところに落ち着くとも言える。

いずれにしても県内高卒予定者を対象とする今年度の就職戦線は、調査結果を見る限り極めて厳しいものがあるが、一方で高校卒者の採用結果に満足している企業は半数を占めており、「不況であっても新卒の採用は続けていきたい」と考えている企業も少なくない。県内教育機関は企業が望むべき人材をしっかりと育成し、そのことを各企業にしっかりとアピールしていくことが事態の改善に徐々に繋がっていくのではないかとと思われる。

## . アンケート調査結果

### 1. 来春の高卒採用計画について

項 目	回答数	構成比
現時点で採用予定はある	31	25.2%
ここ数年採用していない	63	51.2%
昨年は採用したが今年は採用の予定はない	14	11.4%
現時点ではわからない	13	10.6%
無回答	2	1.6%
合 計	123	100.0%

来春入社の高卒予定者の採用計画については、調査時点で採用計画があると回答しているの

は回答企業 123 社中 31 社、全体の約 25%に過ぎなかった。半数強の 63 社は高校卒をここ数年採用していないと回答しているほか、14 社が昨年は採用したが今年は予定がないと回答、現時点ではわからないと回答した態度保留の 13 社を含めると全体の約 75%の企業が来春の高卒採用に否定的な回答を寄せており、高卒予定者の就職線の厳しさを改めて浮き彫りにした。

さらに採用計画があると回答した 31 社についてその状況を調べると、もっとも多いのは「横ばい」との回答で過半数となっているが、採用数を昨年より減らすと回答した企業が 10 社あり、増やすと回答した 3 社を大きく上回った。さらに減らすと回答した 10 社のうち 4 社は昨年より 2～3 割以上減らすと回答しており、高卒を採用するとした企業の中でもより厳しさが増している。

項 目	回答数	構成比
半分以上減らす	2	6.5%
20～30%程度減らす	2	6.5%
若干減らす	6	19.4%
横ばい	16	51.6%
若干増やす	2	6.5%
20～30%程度増やす	1	3.2%
1.5倍以上増やす	0	0.0%
無回答	2	6.5%
合 計	31	100.0%

## 2. 高卒の採用において重視する点（複数回答可）

項 目	回答数	構成比
学歴	2	1.6%
実践的専門性や知識力・技術力	20	16.3%
学業における成績	23	18.7%
部活等の学業以外での成績や活動歴	35	28.5%
資格	10	8.1%
その人の人間性や協調性	68	55.3%
体育会的な頑張り	17	13.8%
やる気や明るさ	79	64.2%
高卒は採用しないのでわからない	26	21.1%
その他	1	0.8%

最も多かったのは「やる気や明るさ」で 79 社・64%の企業が重視。次いで「その人の人間性や協調性」で 55%。三番目は「部活等の学業外での成績や活動歴」となっており、学業成績、実践的専門性や知識力・技術力、学歴等を大きく上回り、とにかく頑張りや周囲との協調性等々、その人の人物評価を重視したいとの姿勢が強く反映されている。

### 3. 高卒者の採用結果の満足度

項 目	回答数	構成比
概ね満足している	26	21.1%
どちらかと言えば満足している	36	29.3%
やや不満足	16	13.0%
不満足	3	2.4%
高卒は採用しないのでわからない	37	30.1%
無回答	5	4.1%
合 計	123	100.0%

高卒者の採用した結果については、概ね満足も加えてほぼ半数の 62 企業が満足していると回答しており、不満足派の 19 社を大きく上回った。採用結果について満足している企業が多いにも関わらず高校卒者の新規採用環境が良くないのは、それだけ現在の経営環境が厳しいと言えるのではないかと。

### 4. 高校卒者の採用結果に満足している理由（複数回答可）

項 目	回答数	構成比
休まず、地道に頑張ってくれるから	25	40.3%
新卒らしく明るく、元気がいいから	20	32.3%
順調に成長し、戦力となっているから	44	71.0%
現場の構成員として欠かせない存在になっているから	18	29.0%
職業系の専門性を発揮してしてくれるから	4	6.5%
職場のコミュニケーション維持に欠かせないから	2	3.2%
その他	0	0.0%

満足している理由として一番多かったのは、「順調に成長し、戦力となっているから」で 71% が回答、次いで「休まず地道に頑張ってくれるから」が 40%、「新卒らしく明るく、元気がいいから」が 32%、「現場の構成員として欠かせない存在になっているから」が 29% と続いている。対して「職業系の専門性を発揮してしてくれるから」はわずか 4 社にとどまっている。

### 5. 高校卒者の採用結果に不満足な理由（複数回答可）

項 目	回答数	構成比
休みが多かったり、長く続かず辞めたから	6	31.6%
明るさや元気がないから	3	15.8%
挨拶や服装、マナー等、社会人としての基礎が出来ていない子が多いから	5	26.3%
なかなか成長せず、戦力とならないから	1	5.3%
自分自らが努力する姿勢に欠け、常に受身だから	5	26.3%
いつまでも学生としての幼さが抜けず、戦力とならない	1	5.3%
職業系の専門性が期待したほどではなかったから	2	10.5%
コミュニケーション能力に欠け、職場に溶け込めないから	5	26.3%
その他	3	15.8%

不満足な理由としては回答にばらつきはあるが、「休みが多かったり、長く続かず辞めたから」が

一番多かった。次に「挨拶や服装、マナー等、社会人としての基礎ができていない」「自分自らが努力する姿勢に欠け常に受身」「コミュニケーション能力に欠け、職場に溶け込めない」が同数で並び、「明るさや元気がない」が続いている。

## 6. 大学、短大・専門学校の新卒採用に際しては何を重視しますか。(複数回答可)

項 目	回答数	構成比
学歴	12	9.8%
実践的専門性や知識力・技術力	45	36.6%
学業における成績	23	18.7%
部活等の学業以外での成績や活動歴	23	18.7%
資格	15	12.2%
その人の人間性や協調性	79	64.2%
体育会的な頑張り	15	12.2%
やる気や明るさ	72	58.5%
大学等の新卒者は採用しないのでわからない	2	1.6%
その他	1	0.8%

最も重視するのは「その人の人間性や協調性」で64%の79社が回答、次いで72社が「やる気や明るさ」と答えている。これを設問2の高校の新卒者の場合と比べると1位と2位の回答が入れ替わってはいるものの、高校、大学・短大・専門学校共に人間性ややる気・明るさ重視の傾向ははっきりと伺える。

ただ、三番目に高校では「部活等の学業外での成績や活動歴」であったが、大学・短大・専門学校では、「実践的専門性や技術力」であった。「部活等の学業外での成績や活動歴」を重視するとの回答も23社あるが、「学業における成績」の23社と並んでいる。「学歴」との回答も高卒はほとんどなかったが12社あり、専門性・技術力、成績・学歴を高卒者には求めず、それらは大学・短大・専門学校卒でカバーするとの姿勢がみてとれる。

## 7. 百年に一度といわれる不況下にあって、貴社では中・長期的な人材の採用計画についてどのように考えていますか。

項 目	回答数	構成比
不況であっても積極的に、或いは継続的に新卒者を確保していきたい	54	43.9%
不況の期間はある程度、人材採用を抑えていくしかないと思っている	31	25.2%
経営環境がかなり厳しいので当分、新卒者の新規採用は見送る考えでいる	4	3.3%
関連会社を含め社内での人材の適正配置で新規採用をせずこの不況を乗り切りたい	6	4.9%
生産部門の海外シフトを強め、長期的には日本人の採用はそれほど増やさない方針	0	0.0%
新卒より中途採用で、経済情勢に応じた臨機応変な人材確保を考えている	17	13.8%
人材派遣や請負派遣等で柔軟に対応していきたい	3	2.4%
その他	5	4.1%
無回答	3	2.4%
合 計	123	100.0%

最も多かったのは「不況であっても積極的に、あるいは継続的に新卒者を確保していきたい」

との回答で 44%を占めた。不況にあっても新卒採用に積極的な企業は少なくない。ただ、「不況の期間はある程度、人材採用を抑えていくしかないと思っている」との回答が 25%、「新卒より中途採用で、経済情勢に応じた臨機応変な人材確保を考えている」が 14%あり、ほぼ 4 割の企業は新卒採用の抑制派とみてとれる。不況下にあつて新卒採用に対する考え方は積極派と抑制派にほぼ二分されている。

8 . 高校卒、短大・専門学校卒、大学卒のそれぞれの新卒者について今後の採用方針は。

項 目	回答数	構成比
今後はより高学歴な大学卒業者を重視したい	41	33.3%
今後はより実践的な人材を意識して短大・専門学校卒を重視したい	14	11.4%
今後は長期的な人材育成の視点から高卒者を重視したい	7	5.7%
大学卒を含めて新卒者は即戦力化が難しいので中途採用を今後は重視したい	18	14.6%
その他	39	31.7%
無回答	4	3.3%
合 計	123	100.0%

学歴ごとの新卒者採用に対する考え方は、大学卒者を重視したいとの回答が最も多くて 41 社の 33%と 3 分の 1 を占めた。次は中途採用を重視したいで 18 社・15%。以下、短大・専門学校卒者、高校卒者の順となっているが、高卒者重視の回答はわずか 7 社にとどまっている。

9 . 学卒者の現状を踏まえながら、高校や大学の各教育機関に対して今後どのような人材の育成・輩出を期待しますか。(複数回答可)

項 目	回答数	構成比
学歴や卒業学部に対応しい学力、知識力をよりつけさせて欲しい	36	29.3%
協調性やコミュニケーション能力を有した人材を育てて欲しい	86	69.9%
社会人としての服装、マナー、挨拶等、最低限の社会人教育はして欲しい	56	45.5%
学力もさることながらまずはやる気、積極性のある元気な人材を輩出して欲しい	78	63.4%
地味でも何事も粘り強くやり遂げる根性ある人材を育成して欲しい	40	32.5%
独創性や革新性に富んだユニークな人材を育成して欲しい	26	21.1%
夢のある独立心の強いガッツある人材を育成して欲しい	21	17.1%
学力も大切だが学校・大学での体育系の部活等を奨励し、心技体のバランスの取れた人材の育成を期待したい	27	22.0%
学力も大切だが高度な情操教育を実施し、豊かな感性、人間味溢れる人材の育成を期待したい	37	30.1%
学力も大切だが道徳心、愛国心、地球愛に富んだ人材の育成を期待したい	14	11.4%
学力も大切だが就職して即戦力となる技術力、専門性を身につけさせて欲しい	11	8.9%
教育機関に多くの期待はできないので、入社後の社内教育を強化していくしかないと思っている	4	3.3%
その他	2	1.6%

要望として一番多かったのは、「協調性やコミュニケーション能力を有した人材を育てて欲しい」で 70%に達している。次に「学力もさることながらまずはやる気、積極性のある元気な人材を輩出して欲しい」で 63%。ほとんどの企業がこの二点をまず要望しているとみていい。逆に言えば新卒者の協調性、コミュニケーション力不足、やる気や積極性のなさを各企業は痛感しているとも言える。

三番目は「社会人としての服装、マナー、あいさつ等、最低限の社会人教育はして欲しい」で半数近い46%が回答。四番目に「地味でも何事も粘り強くやり遂げる根性ある人材を育成して欲しい」で33%、五番目に「学力も大切だが高度な情操教育を実施し、豊かな感性、人間味溢れる人材の育成を期待したい」で30%。「学歴や卒業学部にふさわしい学力、知識力をよりつけさせて欲しい」はようやく六番目に入っている。

以上の結果から学業や資格教育以前に人間力育成教育、さらには服装・マナー、我慢といった社会人基礎教育こそ各企業が高等教育機関に望む教育のポイントと言えるのではないか。

### 10 - 1. 職業高校の新規学卒者の採用について

項 目	回答数	構成比
職業高校の新規卒業者を従来より採用しておらず今期も方針は変わらない	54	43.9%
職業高校の新規卒業者を従来は採用していたが今期は採用しない予定	13	10.6%
職業高校の新規卒業者を従来同様採用したい	26	21.1%
職業高校の新規卒業者を従来は採用していないが今期より採用したい	4	3.3%
その他	18	14.6%
無回答	8	6.5%
合 計	123	100.0%

職業高校の新卒採用については、「職業高校の新卒業者を従来より採用しておらず今期も方針は変わらない」が一番多く全体の44%を占めた。次に「職業高校の新規卒業者を従来同様採用したい」で21%。これに対して「職業高校の新規卒業者を従来は採用していたが今期は採用しない」が11%あり、「職業高校の新規卒業者を従来は採用していないが今期より採用したい」との3%を大きく上回った。これにより高卒採用については普通科も職業科も共に厳しいことが明らかになった。

### 10 - 2. 職業高校新卒者を採用していない、あるいは見送る理由（複数回答可）

項 目	回答数	構成比
職業高校卒業者の学力・知識にいろいろ不満があるから	2	3.0%
職業高校レベルでは専門性が弱いと思うから	16	23.9%
学んできた職業教育を社会人になっても継続的に活かしていく生徒が少ないから	3	4.5%
あまり元気ややる気を感じないから	2	3.0%
採用しても入社後成長しない人が多くいたから	2	3.0%
景気が悪く、自社の業況も芳しくないから	15	22.4%
その他	34	50.7%
合 計	74	110.4%

理由として一番多かったのは「職業高校レベルでは専門性が弱いと思うから」で16社・24%、次に「景気が悪く、自社の業況も芳しくないから」が15社・22%で拮抗している。職業高校卒業者の就職難の背景には、不況だけでなく、職業高校自体の専門性への不満が色濃く反映されているとも言える。

10-3. 職業高校新卒者の採用を継続、あるいは新規採用する理由（複数回答可）

項 目	回答数	構成比
職業高校卒業者が現場を中心に当社の事業を支えてくれているから	20	41.7%
職業高校での専門性が大いに役に立っているから	9	18.8%
職業高校卒業者の方が根性ややる気があるから	4	8.3%
若年者のうちから育てられるので自社にあった人材となりやすいから	14	29.2%
長い伝統のある高校が多く、しっかりした生徒が多いから	2	4.2%
初任給等の人件費を低く抑えたいから	1	2.1%
経営者の出身高校なので長年のお付き合いが深いから	0	0.0%
その他	10	20.8%
合 計	60	125.0%

「職業高校卒業者が現場を中心に当社の事業を支えてくれているから」がトップで20社・42%。次に「若年者のうちから育てられるので自社にあった人材となりやすいから」が14社・29%、「職業高校での専門性が大いに役に立っているから」が9社・19%などとなっている。

11. 大学・短大・専門学校新卒者の今年度（平成22年入社予定）の採用状況について

項 目	回答数	構成比
採用活動は継続中	32	26.0%
採用活動は終了した	51	41.5%
今年度は採用計画がなく、採用もしない	33	26.8%
無回答	7	5.7%
合 計	123	100.0%

大学・短大・専門学校の今年度の採用については、「採用活動は終了した」が最も多くて51社・42%、「今年度は採用計画がない」が33社・27%で、大学・短大・専門学校の就職戦線も厳しい。ただ、採用活動を継続している企業も32社・26%残されており、まだ、内定の取れていない学生はこうした企業に粘り強くアプローチをかけて欲しい。

以上

お問い合わせ先：福井経済同友会事務局  
（TEL 0776-29-2220）