

# 調査レポート

## 「東三河地域における若者の雇用・定着について」

2024年4月

新しいネットワークづくりワーキンググループ

東三河懇話会

# 目次

1. ワーキングの概要 … 2

2. 東三河地域の若者就職状況調査 … 5

3. 東三河地域企業の若者雇用意識 … 26

4. 若者の就業・定着を支援する施策考察 … 45

5. おわりに … 53

# 1. ワーキングの概要

## (1) 目的

東三河当地域の主要自治体及び公共性の高い企業などから、東三河地域の将来を担う若手メンバー（20代～40代）が集まり、東三河全体の課題や問題点を討論テーマとして選出し、ワーキングによる勉強会・討論を重ね、最終的に若手の自由な発想を形にした地域の将来ビジョンの作成を目指すとともに、組織を超えた人的ネットワークを構築する。

## (2) 活動期間

2022年11月～2024年3月の間でワーキングを12回開催した。

## (3) 活動内容

当初は東三河地域全体の課題や問題点を考えるきっかけ・ヒントとして、愛知県東三河総局を中心に策定された「東三河振興ビジョン2030」、東三河広域連合が取りまとめた「東三河創生戦略」による勉強会を実施した。その後、メンバーに対して興味のあるテーマについてのアンケートを行い、その結果を受けて意見交換のワーキングを実施した。

# 1. ワーキングの概要

## (3) 活動内容

東三河全般の課題に関するテーマの意見交換を行った結果、最大の課題として多くのメンバーが考えていたのが「人口問題」であった。そこで人口減少に対応するための内容として、意見交換から深堀するテーマを以下の3つに絞った。

- ①外国人との共生
- ②ジェンダー平等による全ての人の活躍
- ③若者の地域における雇用促進・定着

上記内容について大学の先生を講師に招いて勉強会を3回開催した。

- ①静岡文化芸術大学 文化政策学部 国際文化学科 准教授 佐伯康考氏  
「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」
- ②愛知大学 文学部 人文社会学科 教授 檜村愛子氏  
「ジェンダー平等と日本社会」
- ③愛知大学 短期大学部 准教授 森川竜哉氏  
「地域の雇用とキャリア形成」

①～③のテーマからワーキングメンバーで意見交換し、今回のワーキングにおいては③に関連した「東三河地域における若者の雇用・定着」問題を深堀することとした。

ワーキングのテーマについて、3つのグループに分かれて異なる視点から深堀することとし、Aグループは「若者の就職という視点」、Bグループは「雇用する企業側の視点」、Cグループは「若者の就業・定着を支援する施策の視点」から調査・分析を行い、レポートを作成した。

# 1. ワーキングの概要

## (4) レポート作成メンバー

### ● Aグループ：若者の就職という視点

豊橋市  
新城市  
東三河広域連合  
豊橋信用金庫  
豊橋鉄道（株）

企画部政策企画課 主任  
企画部市民企画部総合政策課 主事  
総務課 主事  
総合企画部  
財務部 副長

藤井宏幸  
夏目尚弥  
丸山征哉  
千葉堂能  
浦部充由

### ● Bグループ：雇用する企業側の視点

豊川市  
愛知県  
(株)サーラコーポレーション  
中部電力パワーグリッド（株）  
（公社）東三河地域研究センター

財務部財産管理課  
東三河総局企画調整部企画調整課 主査  
経営戦略本部総合企画部総合企画グループ  
豊橋営業所配電運営課  
主任研究員

朝倉源希  
今泉 誠  
杉山 聖  
山田惇敬  
澤田貴行

### ● Cグループ：若者の就業・定着を支援する施策の視点

蒲郡市  
田原市  
NTTビジネスソリューションズ（株）  
（株）三井住友銀行  
（公社）東三河地域研究センター

企画部企画政策課サーキュラーシティ推進室  
企画部企画課  
光ビジネス営業部光ビジネス営業部門 東海営業担当  
豊橋法人営業部  
常務理事・調査研究室長

杉浦太律  
木村直貴  
吉田拓也  
高家章徳  
高橋大輔

※事務局 東三河懇話会

監修 愛知大学短期大学部

専任理事  
事務局長  
准教授

福田裕之  
奥田 健  
森川竜哉

## 2. 東三河地域の若者就職状況調査

### 【Aグループ】

東三河地域の若者就職状況調査として、

- ・ 各学校の公開情報による就職情報調査
- ・ 上記結果の分析と整理
- ・ 学校ヒアリング
- ・ 課題抽出
- ・ 課題解決策検討

を行った。

## 2. 東三河地域の若者就職状況調査の対象

### 東三河地域の大学・短期大学



#### 4 大学（2 短期大学部）

豊橋市：豊橋技術科学大学  
豊橋創造大学（短期大学部）  
愛知大学（短期大学部）  
蒲郡市：愛知工科大学

### 東三河地域の専門学校

#### 14校 ※「みんなの専門学校情報」より

豊橋市：豊橋調理製菓専門学校  
中部ビューティ・デザイン・デンタルカレッジ  
中部コンピューター・パティシエ専門学校  
セブンティーン美容専門学校  
豊橋歯科衛生士専門学校  
美容専門学校アーティス・ヘアー・カレッジ  
豊橋市立看護専門学校  
東三河看護専門学校  
M00ビューティーアソシエーション  
豊橋准看護学校  
田原市：田原福祉グローバル専門学校  
豊川市：中部福祉保育医療専門学校  
蒲郡市：蒲郡市立ソフィア看護専門学校  
新城市：穂の香看護専門学校



## 2. 東三河地域の若者就職状況調査の対象

### 東三河地域の高等学校



24校 ※特別支援学校等除く

#### 普通科

豊橋市：豊丘高等学校  
時習館高等学校  
豊橋南高等学校  
豊橋東高等学校  
田原市：福江高等学校  
成章高等学校  
豊川市：国府高等学校  
御津あおば高等学校  
小坂井高等学校  
蒲郡市：蒲郡東高等学校  
設楽町：田口高等学校

#### 普通科以外

豊橋市：豊橋工科高等学校（工業）  
豊丘高等学校（家庭）  
豊橋西高等学校（総合）  
豊橋商業高等学校（商業）  
豊橋南高等学校（家庭）  
田原市：渥美農業高等学校（農業）  
成章高等学校（商業・家庭）  
豊川市：国府高等学校（商業）  
豊川工科高等学校（工業）  
宝陵高等学校（福祉・看護）  
蒲郡市：蒲郡高等学校（総合）  
三谷水産高等学校（水産）  
新城市：新城有教館高等学校（総合）  
設楽町：田口高等学校（林業）

#### 私立高校

豊橋市：桜丘高等学校  
（英数・普通・音楽）  
豊橋中央高等学校  
（普通・家庭）  
藤ノ花女子高等学校  
（普通・生活・食物）  
豊川市：豊川高等学校  
（スポーツ・総合）



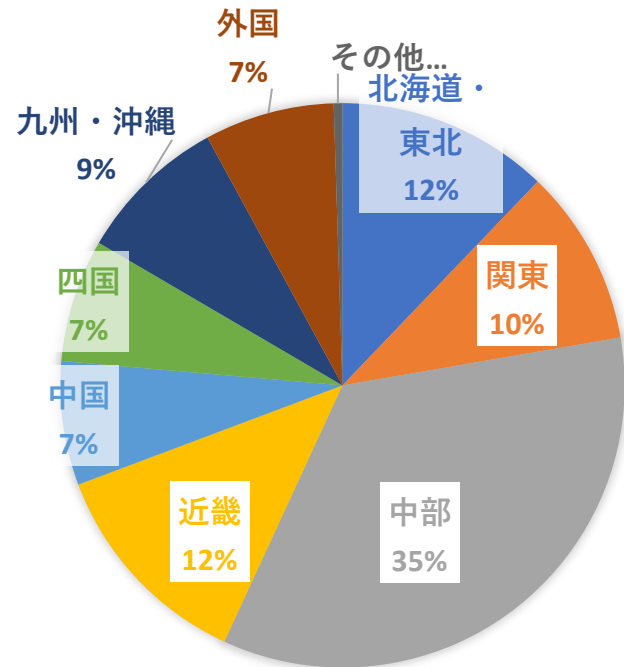
## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(大学・短期大学)

### 豊橋技術科学大学

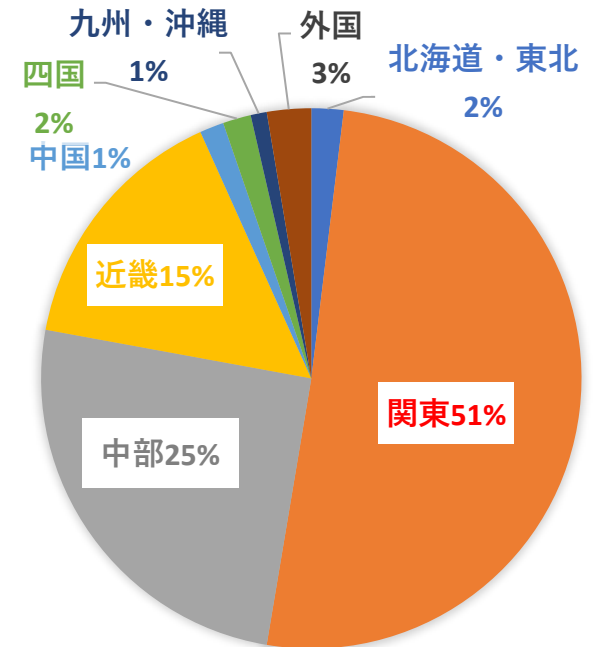
#### ■地方別に見た入学者と就職者の特徴

- ・ 中部地方（35％）を中心に、海外を含め様々な地域から入学がある
- ・ 就職先の本社所在地は関東地方（51％）が最も多く、中部地方は25％となっている
- ・ 愛知県のみでみると、入学が全体の17％に対し、就職先は16％となる

出身校所在地別入学割合（2022年度）



主な就職先の本社所在地割合（2022年度）



出典：豊橋技術科学大学資料をもとに作成  
※学部、博士前後期課程含む  
※総入学者数2,015人

出典：豊橋技術科学大学HPをもとに作成  
※学部、博士前後期課程含む  
※就職先本社所在地にて作成

# 2. 東三河地域の若者就職状況調査(大学・短期大学)

## ■業種別就職状況

### ▶ 就職状況

製造業が56.1%

(2022年5月1日現在)

(人)

区分	農業・林業	漁業	鉱業・採石業・砂利採取業	建設業	製造業										電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	全業・保険業	金融業・保険業	不動産取引・賃貸・管理業	物品賃貸業	学術・研究・技術サービス	研究・技術	宿泊業・飲食サービス業	生活関連サービス業・娯楽業	教育・学習支援業	医療・福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)		公務員(国の公務員)	左記以外	合計								
					食料品・飲料・たばこ・飼料	繊維工業	印刷・関連産業	化学工業・石油・石炭製品	鉄鋼業・非鉄金属・金属製品	はん用生産用業務用機械器具	電子部品デバイス・電子回路	電気・情報通信機械器具	輸送用機械器具	その他の製造業																宗教	その他のサービス業											
大学	機械工学				1		1	1		3	5		3	5																						2		1		25		
	電気・電子情報工学				1					1	2		2	3																							1	2		14		
	情報・知能工学				1							1	3	3																						2			22			
	応用化学・生命工学						1					2	1		1	1																				1	2		12			
	建築・都市システム学				7										1																						4		18			
小計	0	0	0	10	0	2	1	1	4	7	6	10	8	2	3	14	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	9	0	91			
短期大学	機械工学				2				4	8	23	1	18	19	8	1	2	1																						90		
	電気・電子情報工学				3				2	6	14	14	7	7	4	4	5		1																		1	2		72		
	情報・知能工学				1					1	4	1	7	8	2		39																			6			70			
	応用化学・生命工学				2	3	2		10	1	3	2	2	3	3		3																					3		37		
	建築・都市システム学				13					1							2	3																			1			34		
小計	0	0	0	21	3	2	0	16	17	44	18	34	37	17	5	51	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	2	0	0	303		
専門短期大学	機械工学																																							5		
	電気・電子情報工学																																							2		
	情報・知能工学													1																										3		
	応用化学・生命工学								1																															3		
	建築・都市システム学				1																																			5		
小計	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18			
合計	0	0	0	32	3	4	1	18	21	51	24	44	46	19	8	65	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	3	9	0	412		
割合(%)	0	0	0	7.8	0.7	1.0	0.2	4.4	5.1	12.4	5.8	10.7	11.2	4.6	1.9	15.8	1.2	0.2	0.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.2	0.7	2.2	0

## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(大学・短期大学)

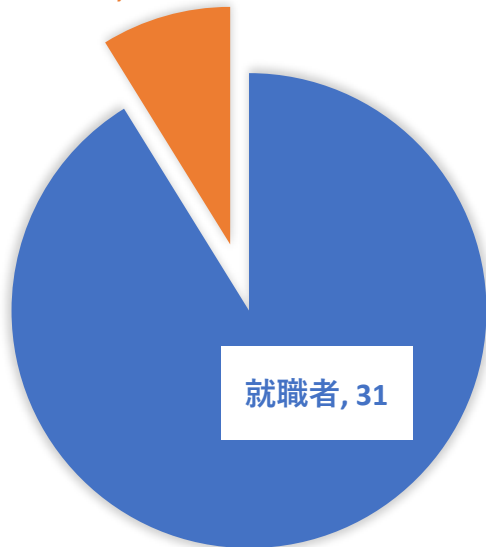
### 豊橋創造大学

#### ■経営学科

- ・ 2022年度卒業生34人のうち31人（91.2%）が就職
- ・ 経営学科からは幅広い業種に就職しており、就職実績企業は地元企業も多く、地元志向が高い

2022年度経営学科の進路（人）

進学・その他, 3



2020～2022年度の就職先業種

建設業	4社
製造業	10社
運輸業	2社
情報通信業	7社
卸売業・小売業	21社
金融業	3社
不動産業	3社
宿泊・飲食サービス業	2社
教育・学習支援業	2社
医療・福祉	4社
サービス業	15社

出典：豊橋創造大学HP掲載データをもとに作成

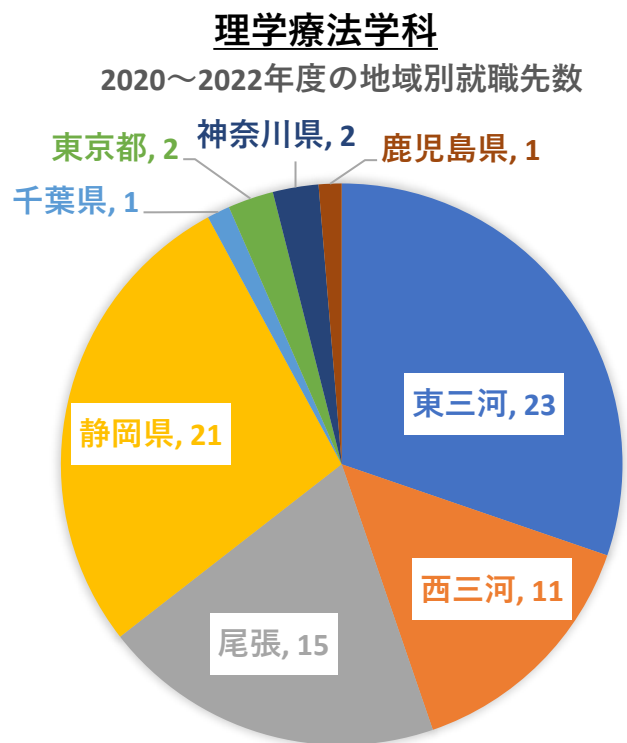
出典：豊橋創造大学HP掲載データをもとに作成  
※各就職先の人数は不明

## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(大学・短期大学)

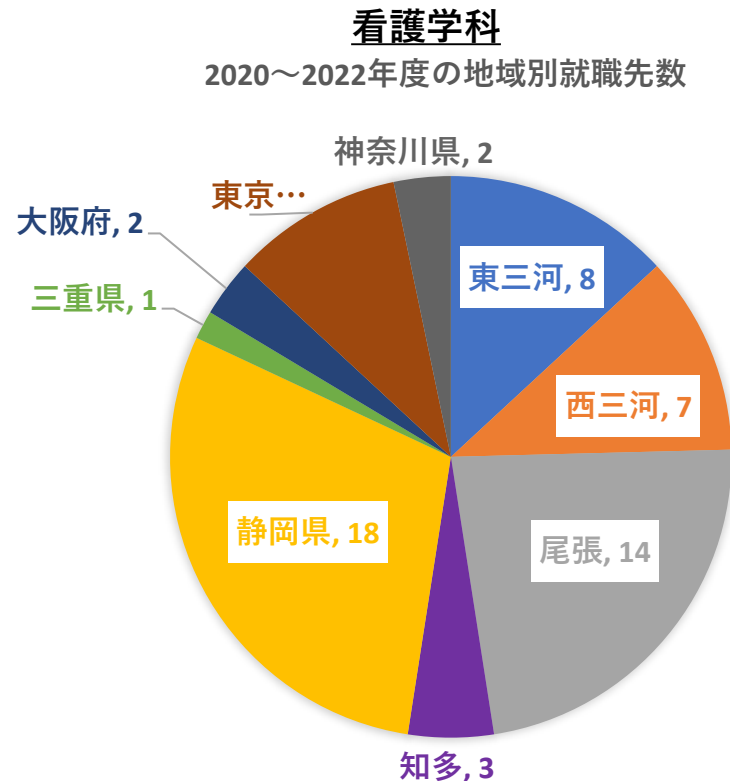
### 豊橋創造大学

#### ■理学療法学科・看護学科

- ・ 理学療法学科・看護学科ともに主な就職先は医療・福祉関係機関
- ・ 両学科ともに静岡県の機関への就職が多く、比較的大きな民間医療機関への実績が多い



出典：豊橋創造大学HP掲載データをもとに作成  
※各就職先の人数は不明



出典：豊橋創造大学HP掲載データをもとに作成  
※各就職先の人数は不明

## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(大学・短期大学)

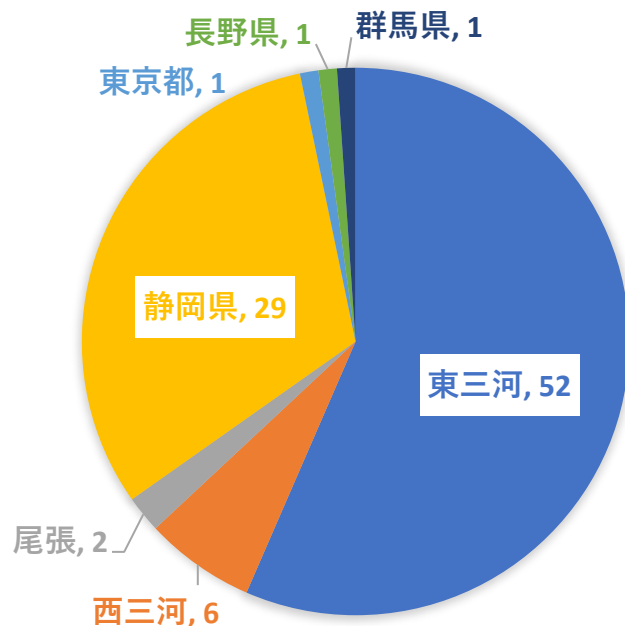
### 豊橋創造大学 (短期大学部)

#### ■短期大学部 幼児教育・保育科

- ・短期大学部の主な就職先は私立・公立の幼稚園・保育園・認定こども園
- ・東三河地域への就職が多い一方、静岡県での就職も多くなっている

#### 短期大学部幼児教育・保育科

2020～2022年度の地域別就職先数



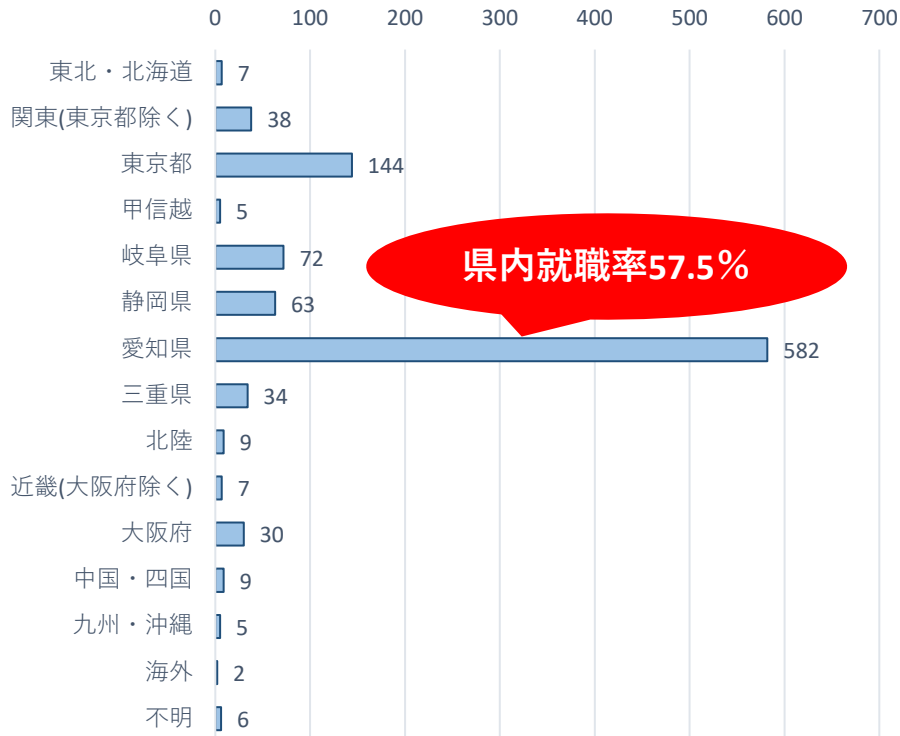
出典：豊橋創造大学HP掲載データをもとに作成  
※各就職先の人数は不明  
※同一経営体の場合は1先として計上（系列は1先）

## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(大学・短期大学)

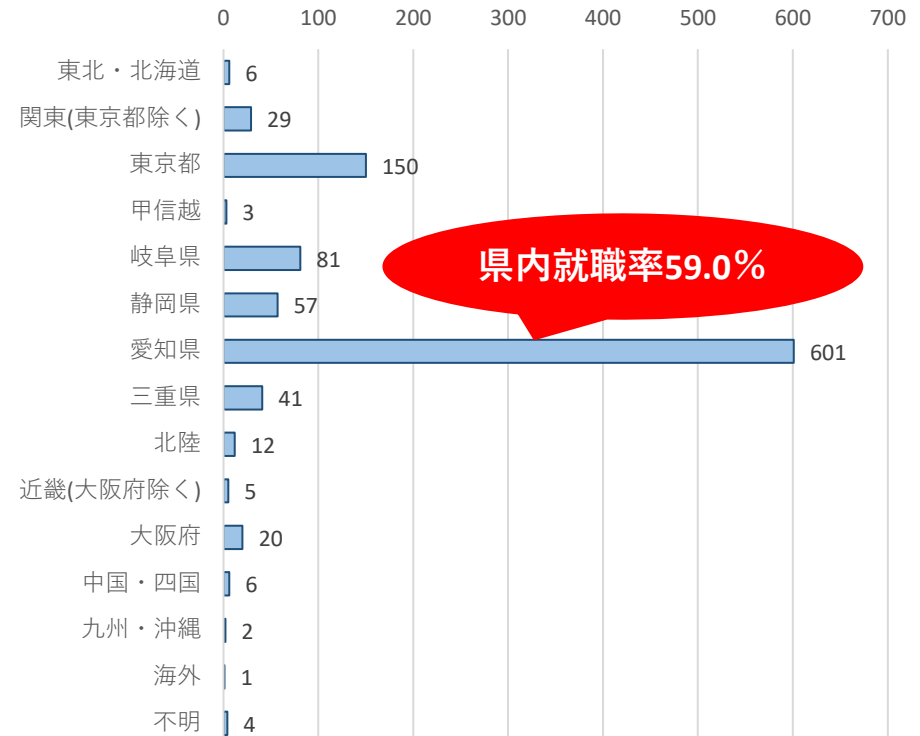
### 愛知大学

- ・愛知大学の地域別就職決定状況は、性別による差は小さい
- ・男子学生、女子学生ともに半数以上が県内で就職しており、就職時点での地域別でみた県内就業環境の差は小さい

地域別就職決定状況（男子学生 N=1013）



地域別就職決定状況（女子学生 N=1018）



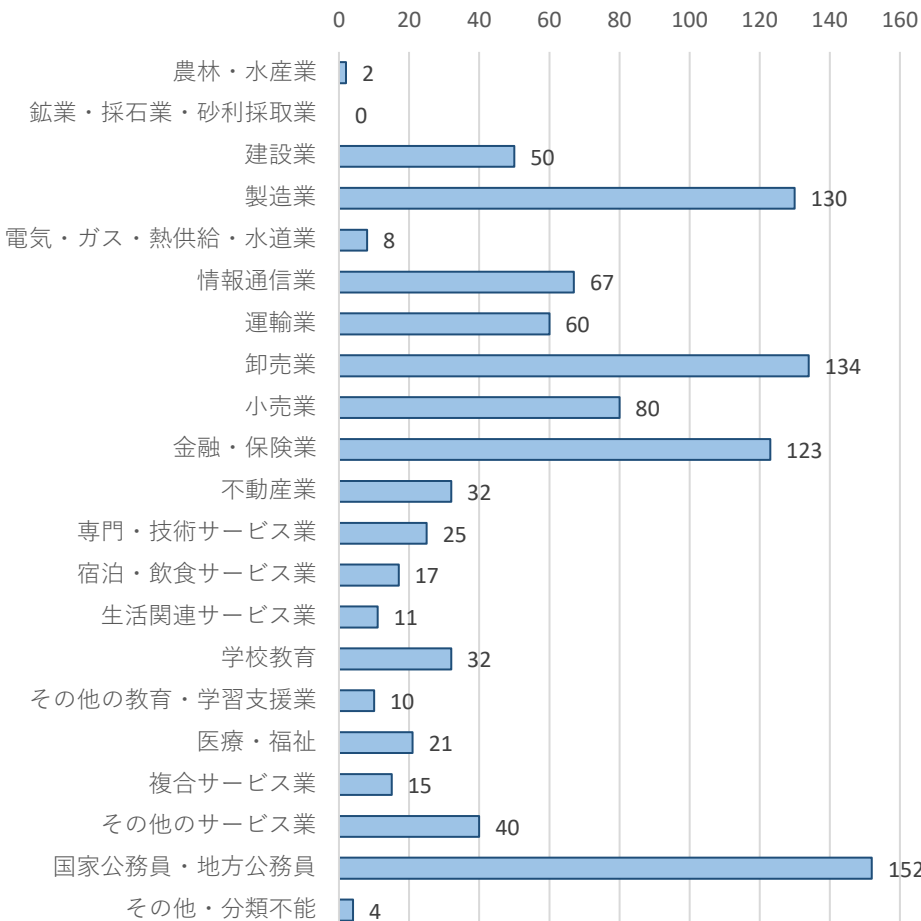
出典：愛知大学短期大学部 森川竜哉准教授「地域の雇用とキャリア形成」を加工

## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(大学・短期大学)

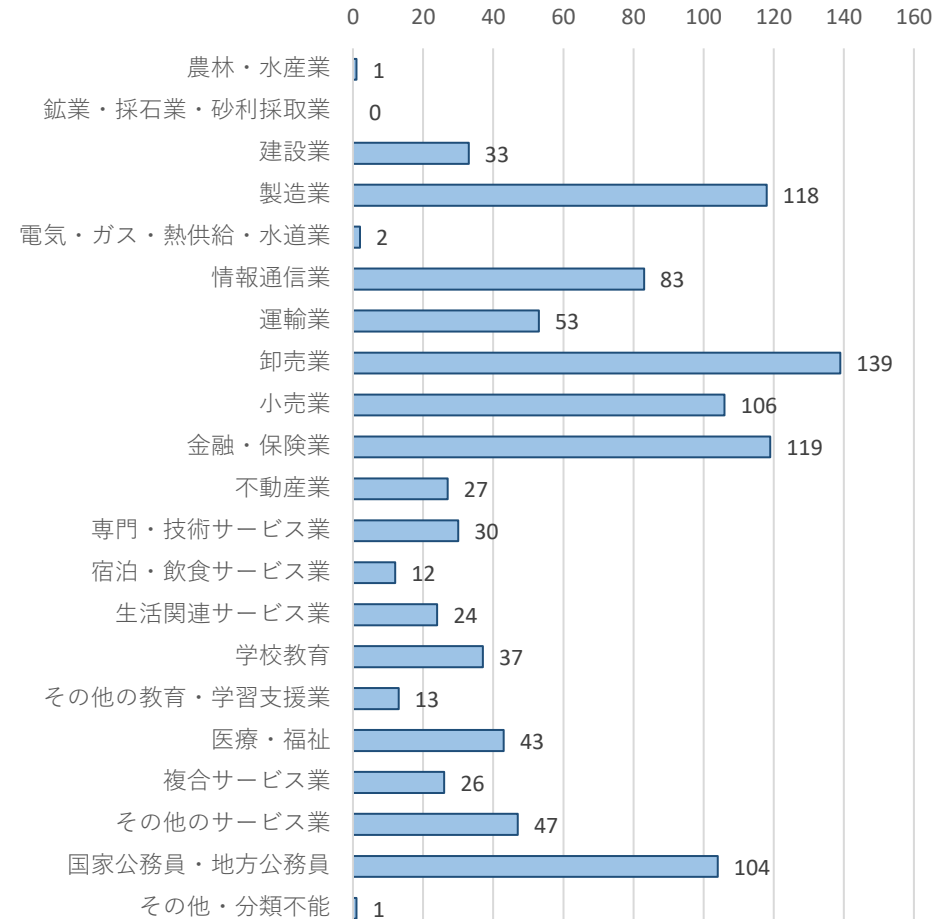
### 愛知大学

- ・男子学生は公務が最も多く（15.0%）、卸売業（13.2%）、製造業（12.8%）の順に多い
- ・女子学生は卸売業が最も多く（13.7%）、金融・保険（11.7%）、製造業（11.6%）の順に多い

業種別就職決定状況（男子学生 N=1013）



業種別就職決定状況（女子学生 N=1018）



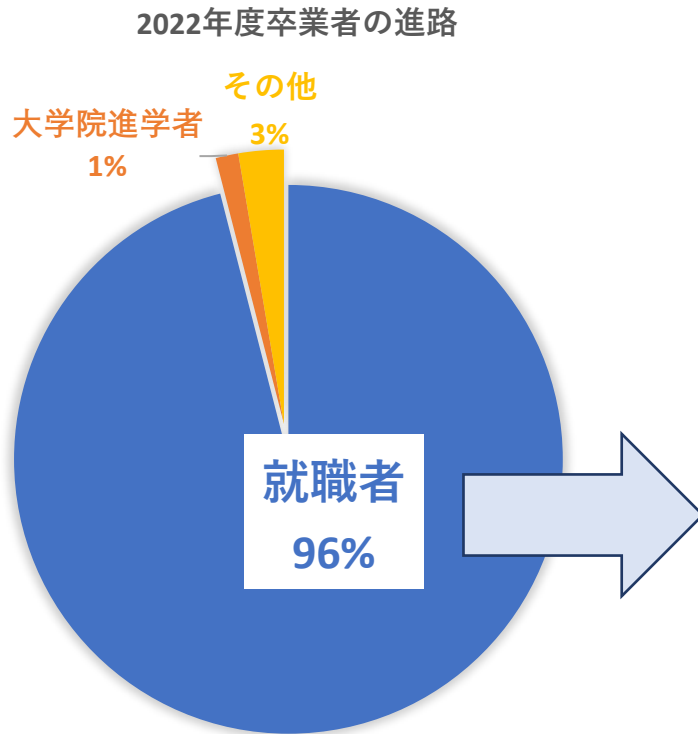


## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(大学・短期大学)

### 愛知工科大学

- ・ 3学科（機械システム工学科、電子ロボット工学科、情報メディア学科）いずれも就職率が高く、地元企業への就職も比較的多い
- ・ 地元製造業は愛知ブランド認定企業も多く、関心が高いと考えられる

### 機械システム工学科の場合



出典：愛知工科大学HP掲載データをもとに作成  
※2022年度機械システム工学科卒業者は75名

### 主な就職先

アイシン機工（株）	東亜合成（株）
アイシン辰栄（株）	東海旅客鉄道（株）
アスカ（株）	（株）東計電算
<b>伊藤光学工業（株） ※</b>	（株）東郷製作所
（株）イノアックコーポレーション	（株）トーエネック
臼井国際産業（株）	豊川信用金庫
（株）オチアイネクス	日産自動車（株）
（株）近藤製作所	<b>（株）ニデック ※</b>
（株）シーアールイー	日本ガスケット（株）
CKD（株）	<b>（株）ヒサダ ※</b>
ジョンソンコントロールズ（株）	富士機工（株）
新日工業（株）	フタバ産業（株）
ダイオーエンジニアリング（株）	（株）ベルソニカ
大同マシナリー（株）	（株）豊幸
ダイハツディーゼル（株）	（株）前田製作所
（株）デンソーテン	ヤマハ発動機（株）

出典：愛知工科大学HP掲載データをもとに作成  
※愛知ブランド認定企業



## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(専門学校)

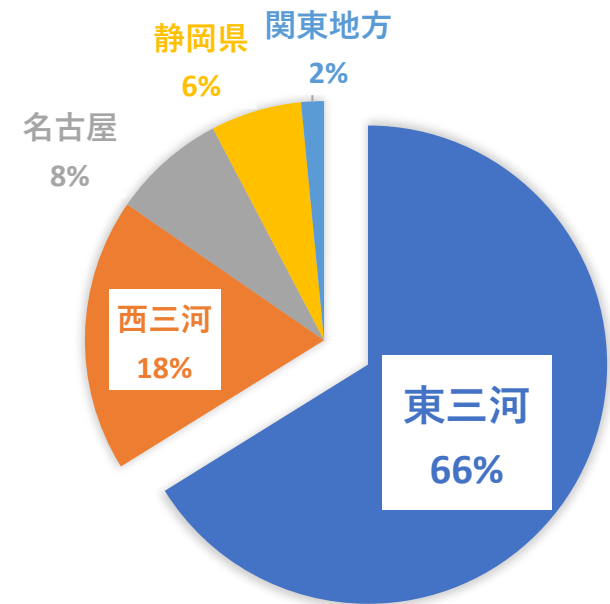
### 豊橋調理製菓専門学校

- ・ 豊橋調理製菓専門学校の就職先地域は、東三河地域が最も多く（66%）、西三河地域、名古屋市、静岡県 の順に多い
- ・ 地域の日本料理や製菓製パン、給食等への就職が多数

卒業生の就職先地域（平成29年度）

	日本料理	西洋料理	中国料理	給食	製菓製パン	計
東三河	12	8	1	10	12	43
西三河	3	2	2	1	4	12
名古屋	1	2			3	5
静岡県	1	2			1	4
関東地方		1				1
計	12	15	3	11	20	66

卒業生の就職先（平成29年度）



出典：豊橋調理製菓専門学校HP掲載データをもとに作成

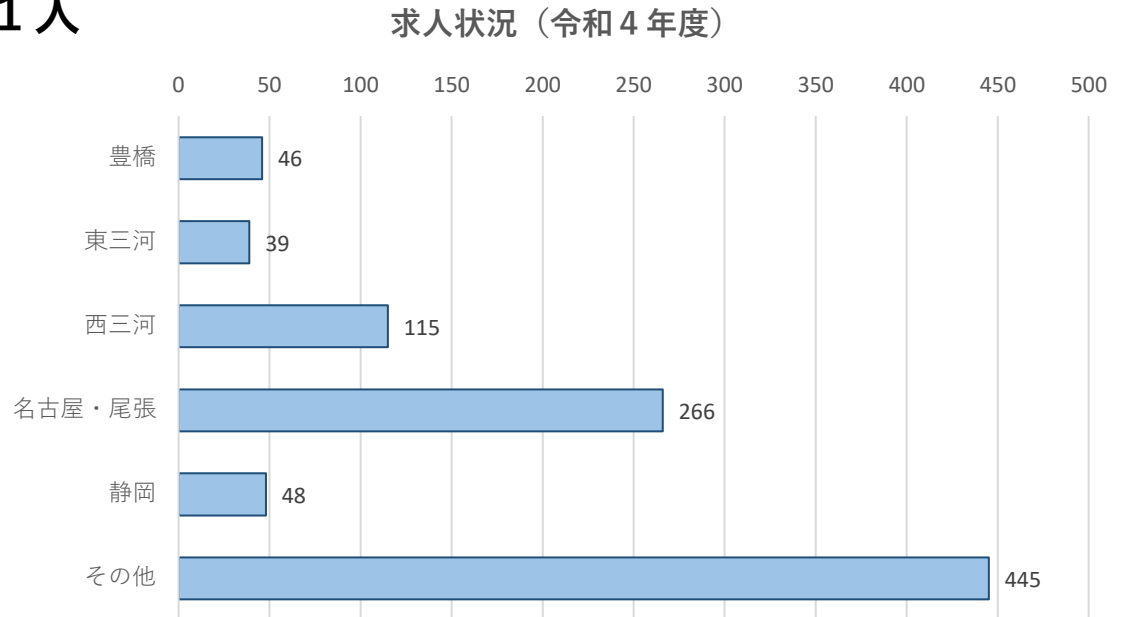
## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(専門学校)

### 豊橋歯科衛生士専門学校

- ・ 歯科医院からの求人は、豊橋市を含めた東三河地域が85人で、西三河地域より少ない
- ・ 豊橋歯科衛生士専門学校の求人倍率は21.8人で、人材不足が懸念

■ 求人倍率 21.8人／学生1人

■ 主な就職先 歯科医院

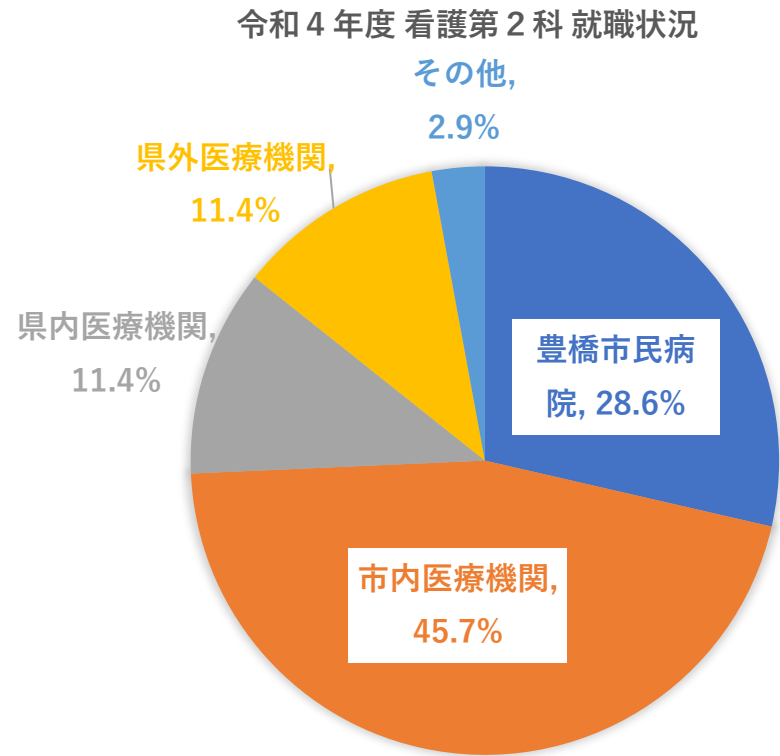
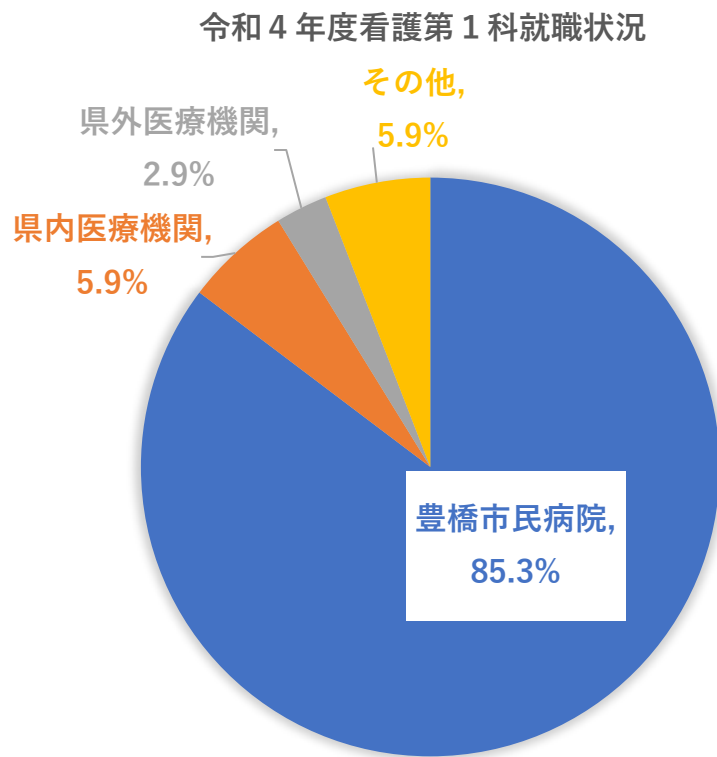


出典：豊橋歯科衛生士専門学校HPより作成

## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(専門学校)

### 豊橋市立看護専門学校

- ・令和4年度の看護第1科は85.3%が豊橋市民病院に就職し、次いで県内医療機関が5.9%と多い一方、豊橋市民病院を除く市内医療機関への就職実績がない
- ・看護第2科は市内医療機関が45.7%で最も多く、次いで豊橋市民病院が28.6%



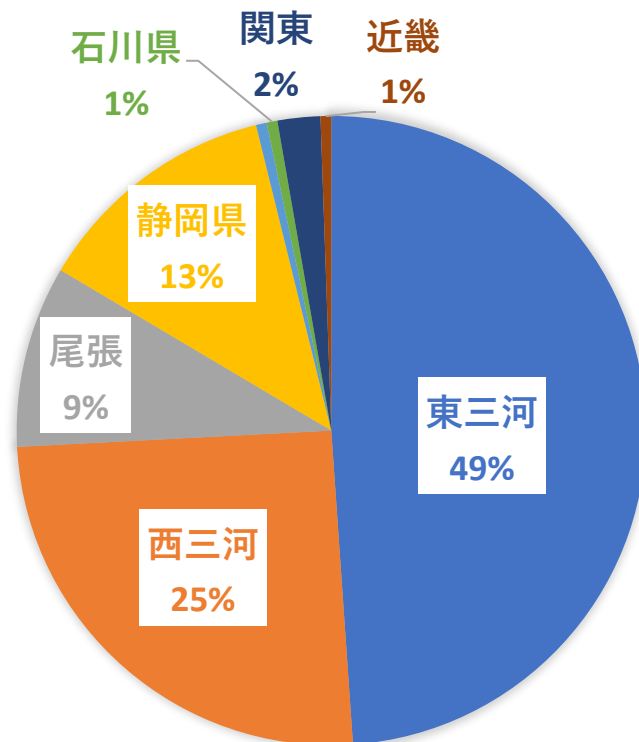
出典：豊橋市HPより作成

## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(高校)

### 豊橋工科高等学校

- ・ 2022年度の豊橋工科高等学校の就職先（事業所採用でない場合は本社所在地）地域は、東三河が49%と多く、次いで西三河（25%）、静岡県（13%）であった
- ・ 本社所在地が西三河地域、尾張地域、静岡県、関東地方等の企業は、東三河地域にも事業所を有する企業が多いため、概ね地元企業へ就職していると考えられる

2022年度卒業生の就職先地域（本社所在地）



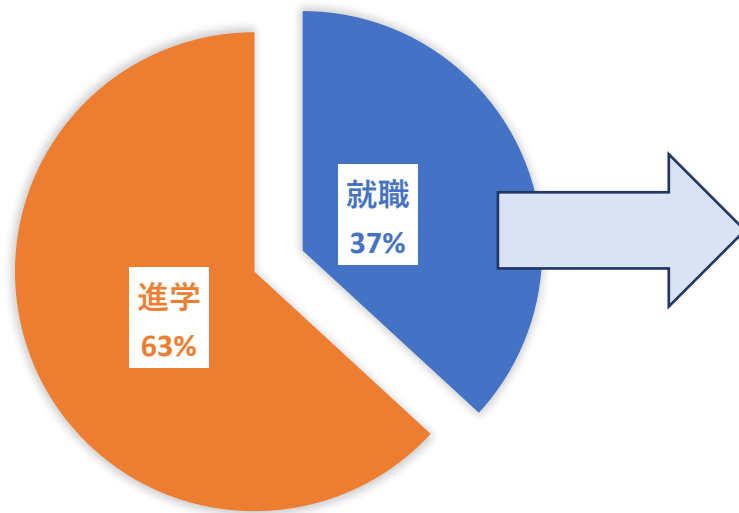
出典：豊橋工科高等学校HP掲載データをもとに作成  
※2022年度就職者は183名  
※事業所名のないものは本社所在地にて計上

## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(高校)

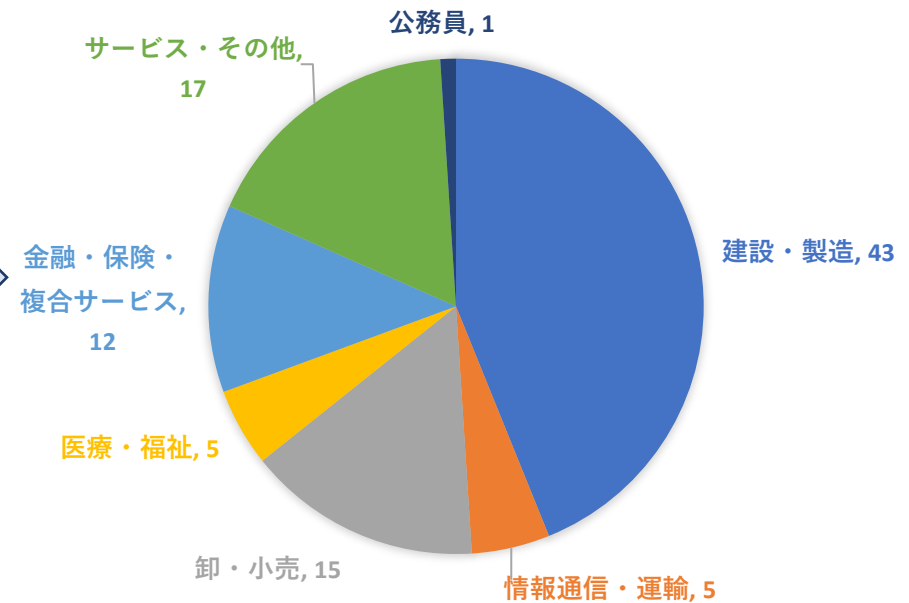
### 豊橋商業高等学校

- ・豊橋商業高等学校の就職率は37%で、地域の製造業を中心に幅広い業種に就職
- ・どの業種でも必要なスキルを学べるカリキュラムで、情報処理や簿記会計や英語、マーケティング等の資格・検定取得者が多い

令和4年度卒業生の進路状況



令和4年度業種別就職状況

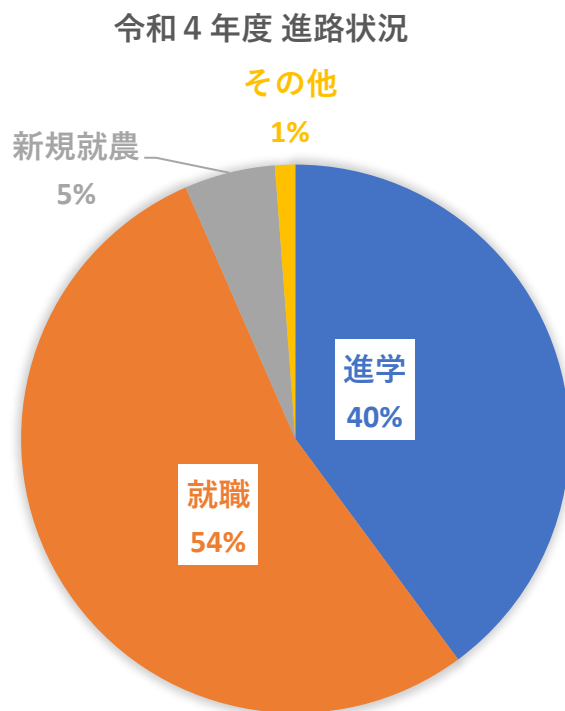


出典：豊橋商業高等学校HP掲載データをもとに作成

## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(高校)

### 渥美農業高等学校

- ・ 渥美農業高等学校の令和4年度の就職率は54%で最も多く、地域の製造業を中心に地元への就職が多数
- ・ 新規就農者は5%にあたり、令和4年度は9名が新規就農予定であった



出典：渥美農業高等学校HP掲載データをもとに作成

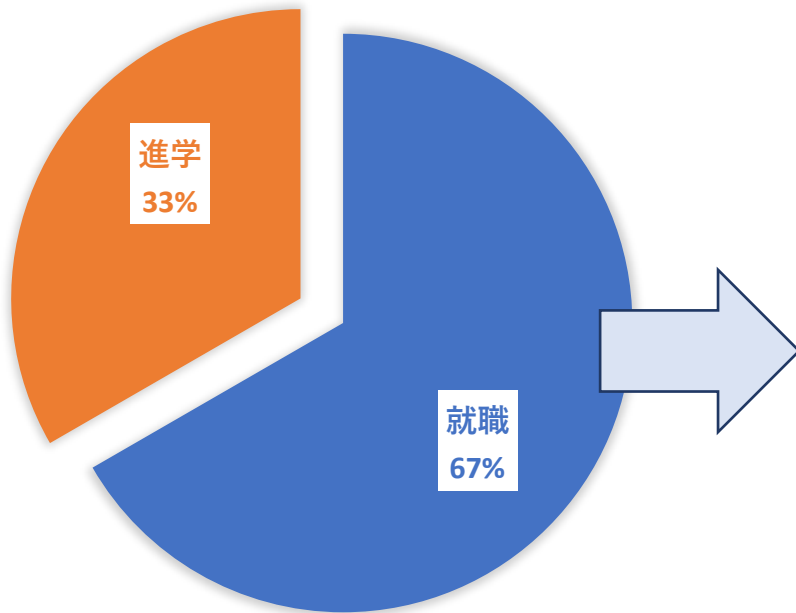
## 2. 東三河地域の若者就職状況調査(高校)

### 田口高等学校

#### ■林業科

- ・令和3年度の田口高等学校の林業科は67%が就職であった
- ・木材企業への就職実績はあるものの、林業従事者が少ない

令和3年度 林業科の進路状況



就職先

自衛隊 自衛官候補生	1
社会福祉法人 愛知厚生事業団	1
大森木材株式会社	2
イズテック株式会社 新城工場	1
トピー工業株式会社 豊橋製造所	1
株式会社 新晃製作所 新城AD工場	2

出典：田口高等学校HP掲載データをもとに作成

## 2. 東三河地域の若者就職状況調査（データ収集結果考察）

### データ収集結果

- 豊橋技術科学大学では入学者全体の比率で全国対比で愛知県が17%、就職先については愛知県は16%となっている。
  - 全国から東三河に学生が集まっている状況が分かる。このチャンスを活かし、定着に繋がられないか。
- 豊橋創造大学は就職率が高く、地元志向が強いが静岡県への就職も多い。
  - 静岡県への就職が多い理由について確認したい。
- 渥美農業高校、豊橋工科高校は・・・
  - 就職者が多く地元志向が強い傾向。その詳細について確認したい。



## 2. 東三河地域の若者就職状況調査（ヒアリング調査）

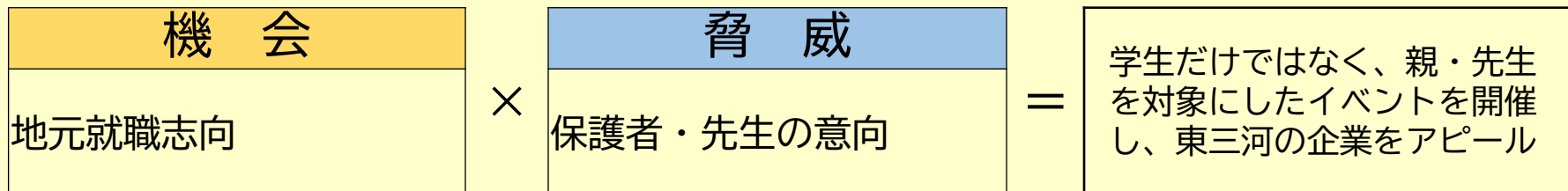
■データ収集結果を踏まえ、東三河地域の大学・高等学校の中で、それぞれ2校にヒアリング調査を実施し、聞き取りした内容をSWOT分析で整理した。

### 【ヒアリング調査実施】

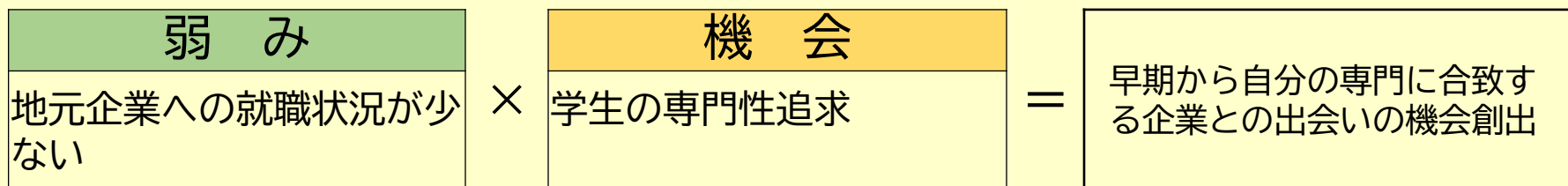
2024年1月30日（火）	豊橋技術科学大学
2024年2月 7日（水）	豊橋創造大学
2024年2月15日（木）	渥美農業高等学校
2024年2月16日（金）	豊橋工科高等学校

## 2. 東三河地域の若者就職状況調査（総括）

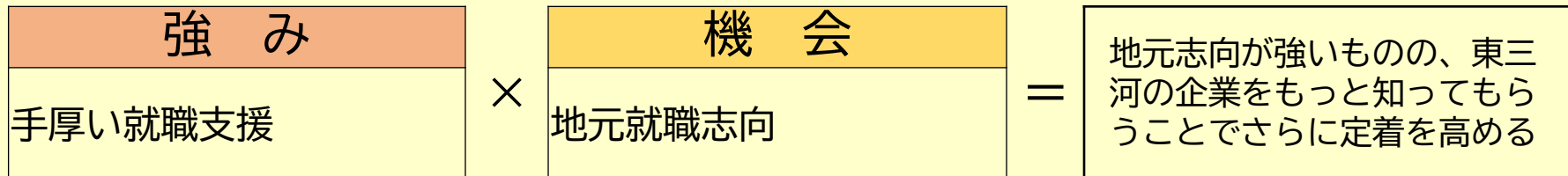
### ■高校



### ■豊橋技術科学大学



### ■豊橋創造大学



※理学療法学科・看護学科など近隣にない学科のため、生徒が静岡県から多く来ている。

**【結論】** 東三河企業をもっと知ってもらう機会をさらに増やす必要がある。

## 3. 東三河地域企業の若者雇用意識

### 【Bグループ】

企業の若者雇用に関して「東三河懇話会」会員企業へのアンケートを実施し取りまとめ、結果を分析して課題を抽出した。

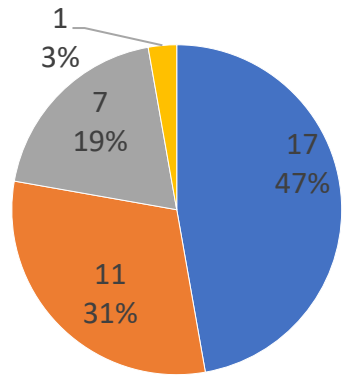
#### 【アンケート実施概要】

- 調査期間  
2024年1月31日～3月26日
- 調査対象  
「東三河懇話会」の会員81社
- 調査方法
  - ・ 対象あてにメール通知
  - ・ 回答はGoogleForm／FAXにて受付
- 回収状況  
回収数 36社（回収率 44.4%）

## 設問ごとの集計結果

### I 企業概要について

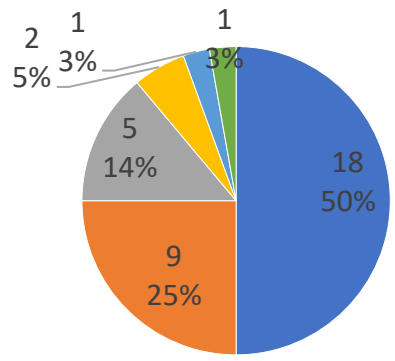
問1 本社以外に転勤を伴う事業所の有無



- 2. 複数の事業所があるが、転勤に際しては転居を伴う事業所はない
- 1. 事業所は本社1つである

- 4. 複数の事業所があり、転勤に際しては転居を伴う事業所がある（東三河地域外も含む）
- 3. 複数の事業所があり、転勤に際しては転居を伴う事業所がある（東三河地域内のみ）

問2 設立年をお答えください。



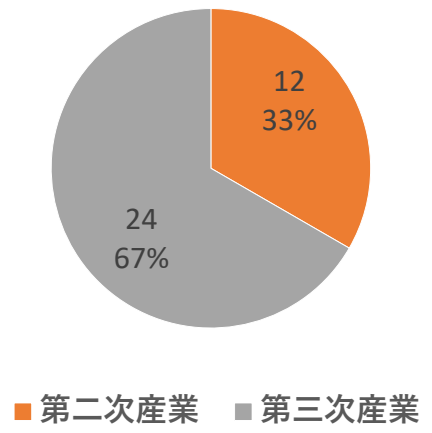
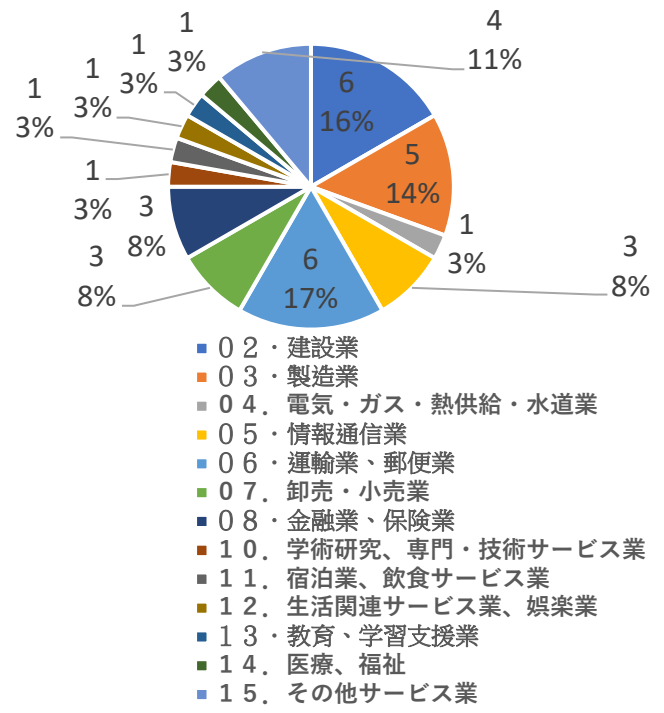
- 1. 1969年以前
- 2. 1970年代
- 4. 1990年代
- 3. 1980年代

# 3. 東三河地域企業の若者雇用意識（会員企業アンケート結果）

## 設問ごとの集計結果

### I 企業概要について

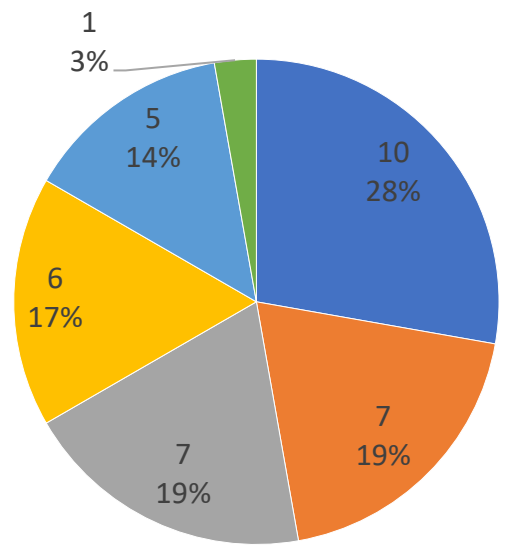
問3 貴社の業種をお答えください。



## 設問ごとの集計結果

### I 企業概要について

問4 令和5年1月1日時点の従業員数（常時労働者数）



- 5. 101～300人
- 6. 301人以上
- 4. 51～100人
- 3. 21～50人

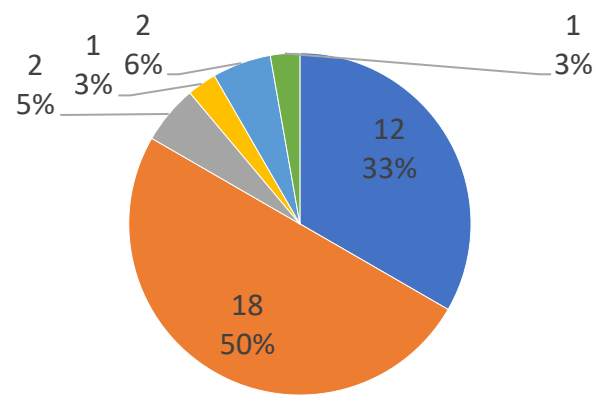
### 回答者像

- ・ 古くからの創業で歴史ある事業者が多い
- ・ 東三河地域で事業活動をする事業者が多い
- ・ 第2次産業3割強、第3次産業は7割弱（第1次産業はなし）
- ・ 100人超の事業者は5割弱（100人未満5割強）

## 設問ごとの集計結果

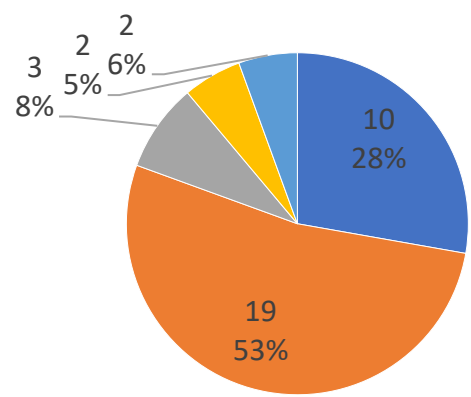
### II 人材の確保について

問5 新卒者の正社員採用人数  
(令和4年度中)



- 1. 0人
- 2. 1~10人
- 3. 11~20人
- 4. 21~30人
- 5. 31~40人
- 6. 41人以上

問6 転職者（中途での正社員）採用人数  
(令和4年度中)



- 1. 0人
- 2. 1~10人
- 3. 11~20人
- 4. 21~30人

## 設問ごとの集計結果

### Ⅱ 人材の確保について

#### 問7 正社員の中途採用を行う理由



★その他の意見

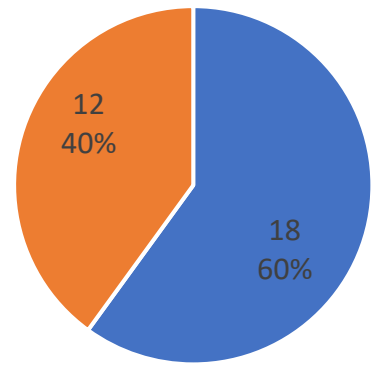
業務増加・離職による人員不足／中途退職者の穴埋め／欠員補充／退職補充／予定外退職者の補充



## 設問ごとの集計結果

### Ⅱ 人材の確保について

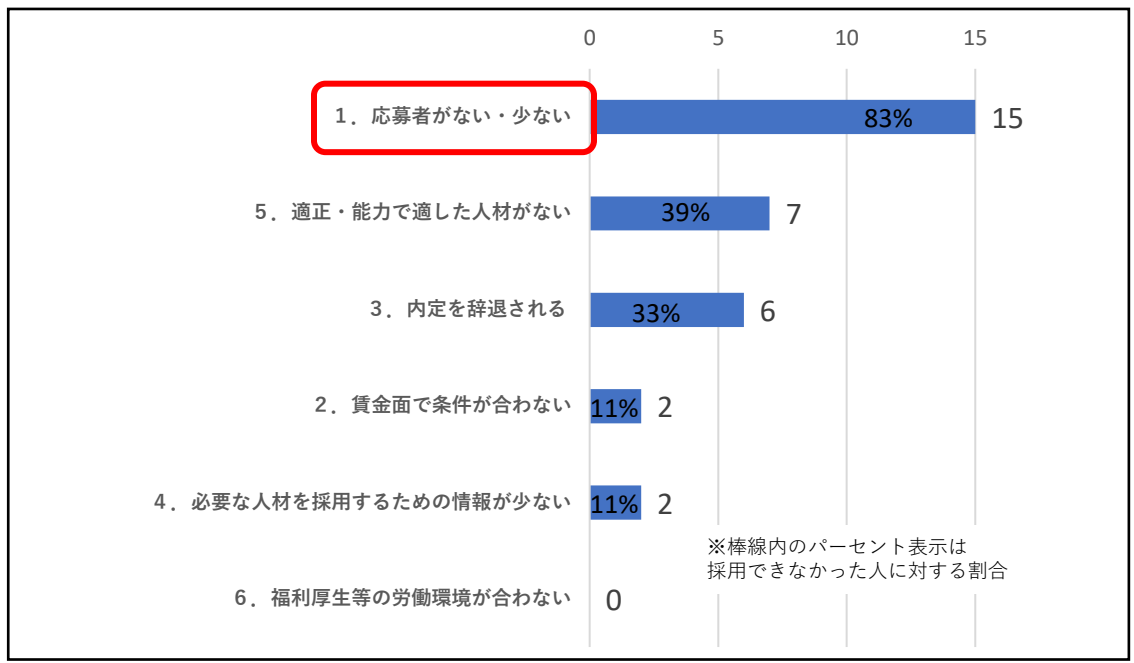
問8 希望採用人数に対する実際の採用人数



- 2. 希望する人数の採用ができなかった
- 1. 希望する人数の採用ができた

★その他の意見 採用活動無し

問9 希望人数の採用ができなかった理由



## 設問ごとの集計結果

### Ⅱ 人材の確保について

#### 問10 人材の確保・活用に関して今後重視する事項



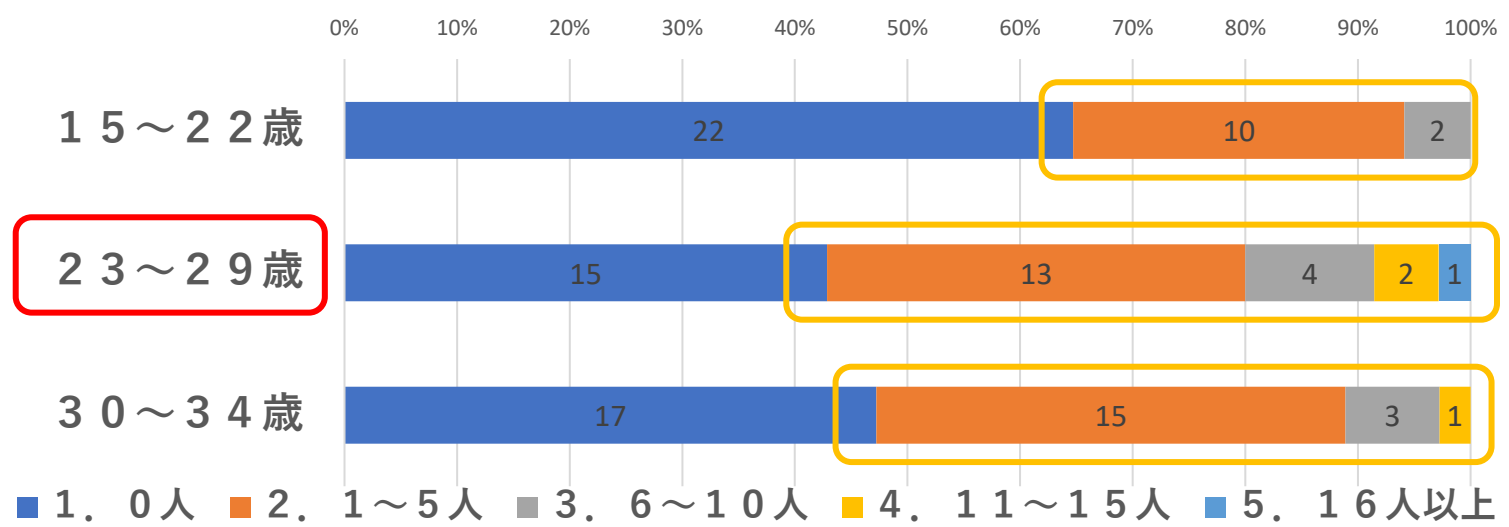
★その他の意見 採用する予定はない

# 3. 東三河地域企業の若者雇用意識（会員企業アンケート結果）

## 設問ごとの集計結果

### Ⅲ 若者（15～34歳）の正社員の定着について

問11/13/15 15～22歳/23～29歳/30～34歳の退職者数（令和4年度）



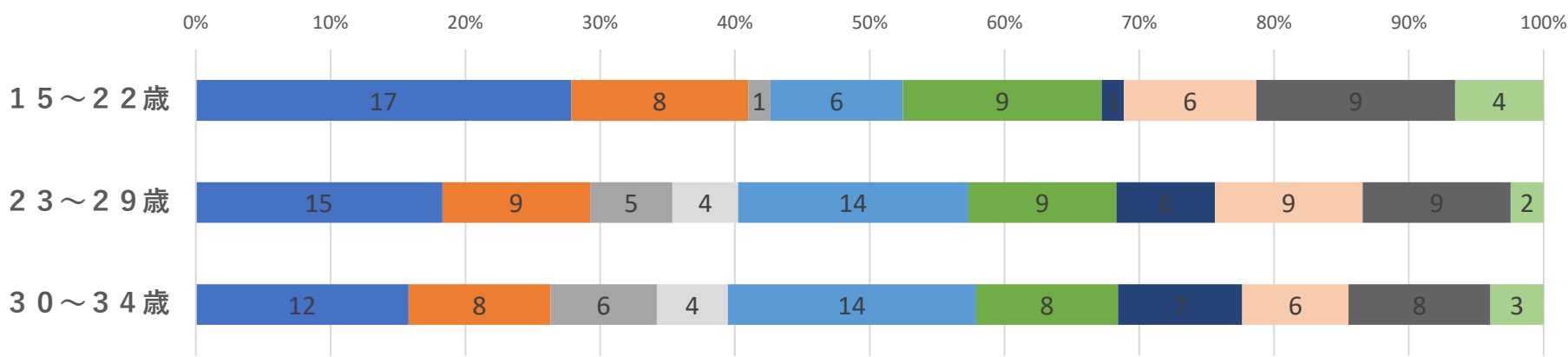
★この年齢層の職員がいないは除外

# 3. 東三河地域企業の若者雇用意識（会員企業アンケート結果）

## 設問ごとの集計結果

### Ⅲ 若者（15～34歳）の正社員の定着について

問12/問14/問16 15～22歳/23～29歳/30～34歳の退職理由



- 1. 業務内容のミスマッチ
- 3. 結婚
- 5. 待遇(給与、福利厚生)
- 7. キャリアアップが見込めない
- 9. 同僚、先輩、後輩との人間関係

- 2. 本人の能力、スキル不足
- 4. 妊娠・出産
- 6. 休日、労働時間
- 8. 上司との人間関係
- 10. わからない

## 設問ごとの集計結果

### Ⅲ 若者（15～34歳）の正社員の定着について

#### 問17 人材定着のためにやっていること



# 3. 東三河地域企業の若者雇用意識（結果分析と課題抽出）

## 中途採用における人材確保の方法と求められる人材

問4（従業員規模）別に

問5（新規採用者数）と問6（転職者採用者数）を見てみると、

①従業員規模5人以下は1年間の採用がない

②全体では新卒者数≒転職者数

③300人未満の事業所では新卒者<転職者  
300人以上の事業所では新卒者>転職者

事業所数

従業員規模	新卒者						転職者					
	0人	1~10人	11~20人	21~30人	31~40人	41人以上	0人	1~10人	11~20人	21~30人	31~40人	
1. 1~5人	0	1					0	1				
2. 6~20人		5					2	3				
3. 21~50人		4	2				4	2				
4. 51~100人		2	5				2	5				
5. 101~300人			10					6	3	1		
6. 301人以上			1	2	1	2	1	1	3		1	2



重み	0	5	15	25	35	60

従業員数



従業員規模	新卒者							転職者					
	0人	1~10人	11~20人	21~30人	31~40人	41人以上	計	0人	1~10人	11~20人	21~30人	31~40人	計
1. 1~5人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2. 6~20人	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	15
3. 21~50人	0	10	0	0	0	0	10	0	10	0	0	0	10
4. 51~100人	0	25	0	0	0	0	25	0	25	0	0	0	25
5. 101~300人	0	50	0	0	0	0	50	0	30	45	25	0	100
6. 301人以上	0	5	30	25	70	60	190	0	15	0	25	70	110
計	0	90	30	25	70	60	275	0	95	45	50	70	260

➡ **転職者は事業所規模が大きくなると採用されにくい。**

# 3. 東三河地域企業の若者雇用意識（結果分析と課題抽出）

## 中途採用における人材確保の方法と求められる人材

問4（従業員規模）別に  
問11/13/15（15～34歳の退職者数）を見てみると、

- ①従業員規模5人以下は一年間の退職がない
  - ②従業員規模に関わらず 23～29歳の退職者が多い
- ※全従業員の年齢別構成がわからないので、  
これ以上の言及ができない

事業所数

従業員規模	退職者														
	15～22歳					23～29歳					30～34歳				
	0人	1～10人	11～20人	21～30人	31～40人	0人	1～10人	11～20人	21～30人	31～40人	0人	1～10人	11～20人	21～30人	31～40人
1. 1～5人	1					1					1				
2. 6～20人	5					4	1				4	1			
3. 21～50人	5	1				4	2				5	1			
4. 51～100人	5	2				4	3				5	2			
5. 101～300人	5	4	1			3	5	2			2	8			
6. 301人以上	3	3	1				2	2	2	1		3	3	1	



重み	0	5	15	25	35	60
----	---	---	----	----	----	----



従業員数

従業員規模	退職者																	
	15～22歳						23～29歳						30～34歳					
	0人	1～10人	11～20人	21～30人	31～40人	計	0人	1～10人	11～20人	21～30人	31～40人	計	0人	1～10人	11～20人	21～30人	31～40人	計
1. 1～5人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2. 6～20人	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	5	0	5	0	0	0	5
3. 21～50人	0	5	0	0	0	5	0	10	0	0	0	10	0	5	0	0	0	5
4. 51～100人	0	10	0	0	0	10	0	15	0	0	0	15	0	10	0	0	0	10
5. 101～300人	0	20	15	0	0	35	0	25	30	0	0	55	0	40	0	0	0	40
6. 301人以上	0	15	15	0	0	30	0	10	30	50	35	125	0	15	45	25	0	85
計	0	50	30	0	0	80	0	65	60	50	35	210	0	75	45	25	0	145

**➡ 退職者は“大卒とすると入社1年目から5年目ぐらい”が多い可能性あり。**

# 3. 東三河地域企業の若者雇用意識（結果分析と課題抽出）

## 中途採用における人材確保の方法と求められる人材

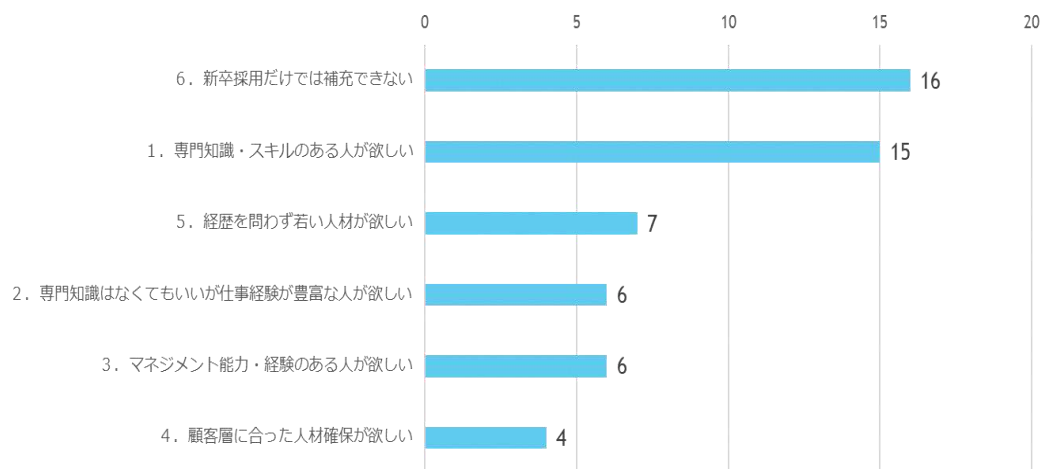
問7（右図）をもう少し分解すると、

①知識・経験・能力を重視する企業  
19/26社（全体の73%）

②若さを重視する企業  
7/26社（全体の27%）

③人員不足解消を重視する企業  
17/26社（全体の65%）

問7 正社員の中途採用を行う理由



①知識・経験・能力を重視する企業に対して、企業概要などをクロス分析すると、

➡ **ある程度の規模(101人以上)の企業が多い。**

②若さを重視する企業に対して、企業概要などをクロス分析すると、

業種・企業規模にもばらつきがあり、101人以上のある程度の規模感を持つ企業も含まれる。

➡ **早期離職=優良な転職先がないという程、悲観的な状況とならない可能性。**

③人員不足解消を重視に対して、企業概要などをクロス分析すると、

概ね全て業種・規模の企業が重視しており、人材不足が明らかとなっている。

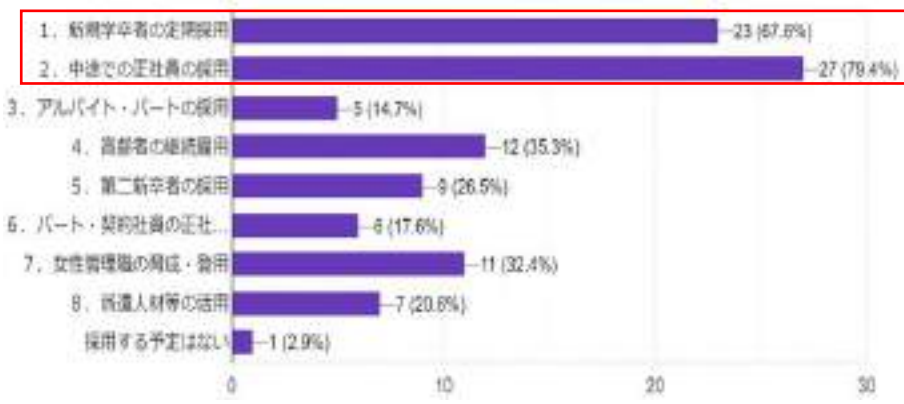
➡ **中途採用に対する企業意識の変化、中途採用の需要の高まりが見られる。**



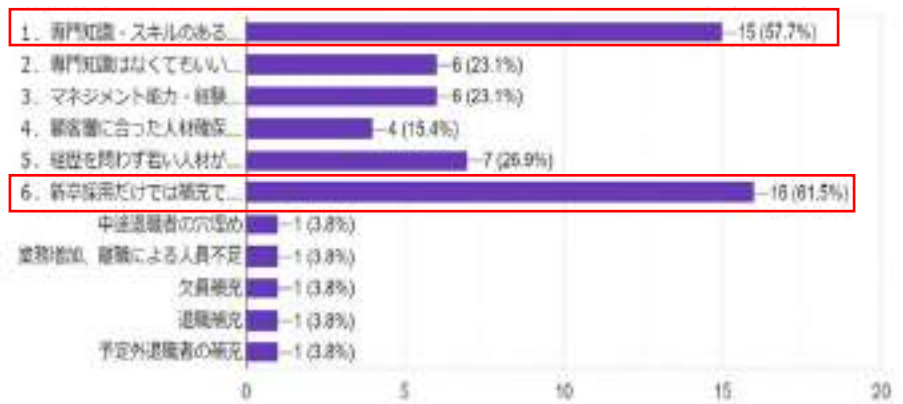
# 3. 東三河地域企業の若者雇用意識（結果分析と課題抽出）

## 人材確保の方法と求められる人材

### 重視する人材確保の方法



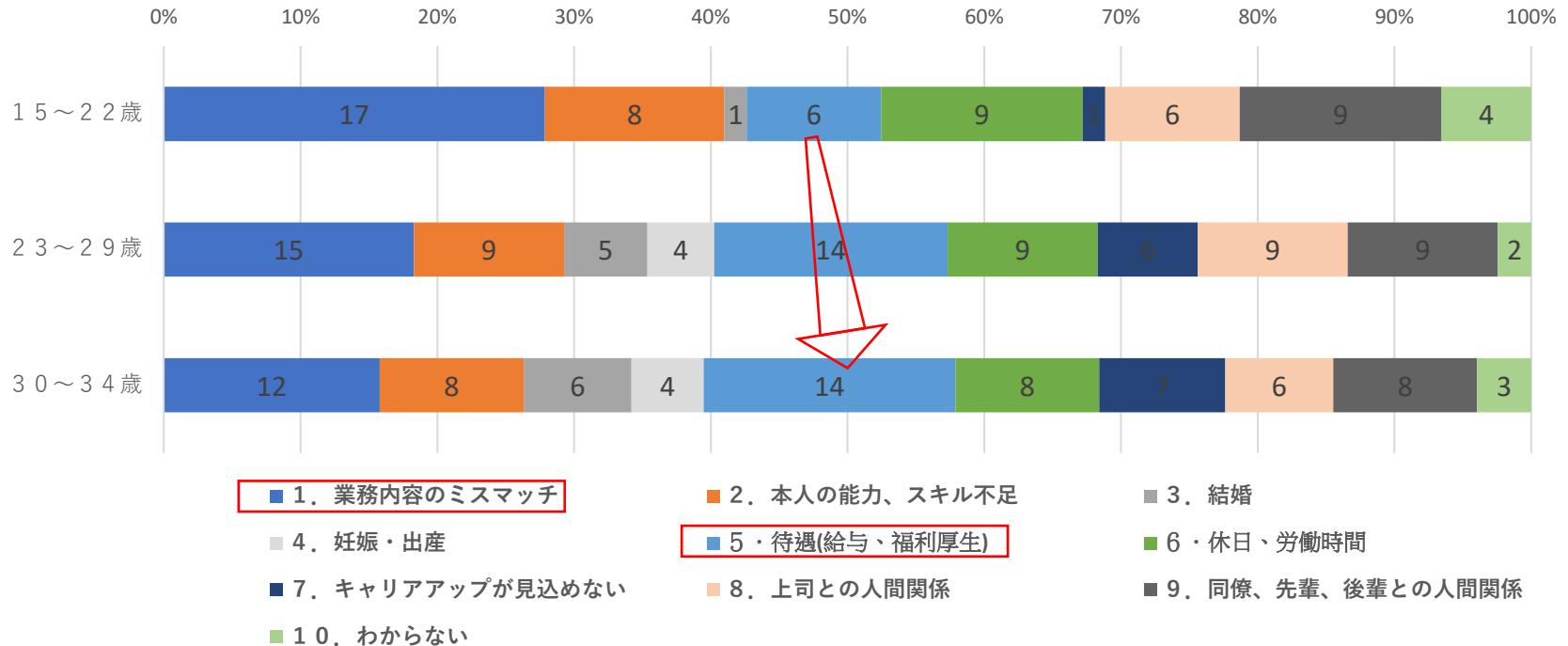
### 中途採用を行う理由



・ 人材不足により、新卒採用だけでは必要な人材が確保できない  
・ 専門知識、スキルを持つ即戦力人材が求められる  
⇒ 中途採用に対する企業意識の変化、中途採用の需要の高まり。

### 3. 東三河地域企業の若者雇用意識（結果分析と課題抽出）

## 令和の若年層退職理由



- ・ 15～22歳では、業務内容のミスマッチが上位
  - ・ 23～29歳、30～34歳では、待遇（給与・福利厚生）が上位
- ⇒ 経験年数の増加とともに、待遇面を求め退職する傾向にある。

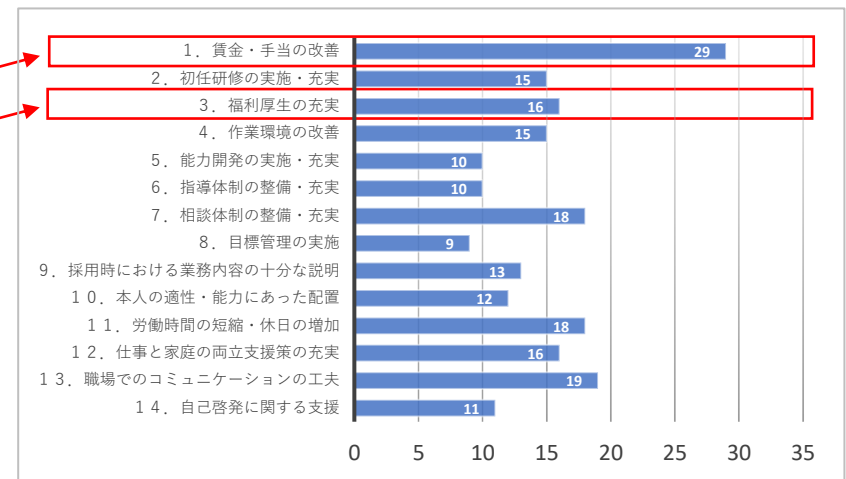
### 3. 東三河地域企業の若者雇用意識（結果分析と課題抽出）

## 平成から令和における人材定着のための取組の変化

#### 平成 21 年調査



#### 令和 5 年調査



(出典 人材の確保・育成・定着に関する調査報告書 平成21年和歌山県)

- ・平成においては、職場環境の改善項目が上位
  - ・令和においては、賃金や待遇の改善項目が上位
- ⇒時代の变化により、人材定着のため賃金や待遇改善が求められる。

### 3. 東三河地域企業の若者雇用意識（結果分析と課題抽出）

## 令和の時代に求められる人材の確保、定着手段

- 1. 賃金・手当の改善
- 2. 福利厚生等の待遇改善

- 今年の春闘では満額回答が相次ぎ、  
33年ぶりの高水準
- 中小企業の賃上げ率も4%を超える上げ幅

（出典 日本経済新聞3月16日）



（出典 朝日新聞3月14日）

全国的な人材不足や転職の時代のなかで、賃金や待遇の改善による人材の確保と定着が求められている。

### 3. 東三河地域企業の若者雇用意識（総括）

## アンケート分析結果より

実施したアンケートの分析結果から、課題を抽出し、対策を検討した。

- 【課題】**
- ・ 若者の業務内容のミスマッチによる早期離職
  - ・ 人材不足・人材流出が顕著となっている

**【対策】**

- ▶ 1. どのような企業でも若者の採用を重要視しており、早期離職を回避する対策や取組みが必要
- ▶ 2. 賃金・手当の改善が必要
- ▶ 3. 福利厚生等の待遇改善が必要

# 4. 若者の就業・定着を支援する施策考察

## 【Cグループ】

**東三河地域の若者の就業と定着を促進するために、行政などの視点から調査・検討を行った。**

### 行政の視点（公的支援の仕組み整備促進）

#### 1.若者人材確保:

- ・地域の大学生や若者に対して、地域の企業の技術や製品・サービスの魅力を紹介するプログラムを展開し、UIターン等による地元企業への就業を促進。
- ・地域企業と連携したインターンシップや職場見学・交流イベントを実施し、若者が実際の職場の雰囲気や仕事内容を理解できる機会を提供。

#### 2.地域の魅力発信と情報提供:

- ・東三河の産業や文化などの魅力を伝えるプロモーションを行い、地域への愛着を持ってもらい定着（定住）を促進。
- ・東三河のストロングポイントである農漁業への就業促進についても重点的に実施。

#### 3.起業の支援:

- ・地域企業への就業促進に加え、起業支援や創業支援プログラムを展開し、地域での新たな雇用創出を促進。



## 4. 若者の就業・定着を支援する施策考察（行政の視点）

### ●行政の視点：自治体（中国5県）の取組み事例①

県名	内容
広島県	<ul style="list-style-type: none"><li>・大学ポータルサイトの開設、周知、大学PR：受験アプリでの高校生へのPR)、大学説明会へのブース出展等</li><li>・既存大学の再編、新大学の設置：サイト利用状況や進学動向調査を活用</li><li>・地元就職意識の醸成（県内大学1,2年）：業界研究イベント、県内企業経営者との交流会、企業見学バスツアー等</li><li>・マッチング機械の提供（県内大学3,4年）：インターンシップの促進、県内企業社員との交流会</li><li>・UIターン意識の醸成（県外大学1,2年）：広島企業訪問、県内企業社員との交流</li><li>・マッチング機会の提供（県外大学1,2年）：県内企業社員との交流、単独企業説明会（東京,大阪）、学内での合同企業説明会</li></ul>
岡山県	<ul style="list-style-type: none"><li>・晴れの国おかやまIJUターン就職応援事業：都市部での企業との交流会・面接会の開催、Uターン就職ナビゲーター設置など</li><li>・ふるさと岡山就職支援事業：企業見学バスツアー、奨学金返還支援、女性就職・若者定着促進事業、業界地図作成など</li><li>・大学との就職協定の締結：県外大学との就職支援協定締結、県内就職情報の周知</li><li>・産業見本市への高校生の招待：産業見本市を開催、県内の工業系高校を中心に招待（高校生は事前に企業研究なども）</li><li>・小中高生を地方創生の担い手に育成：小中学校と地域が連携した地域の魅力づくり活動、中高生による地域課題解決など</li><li>・大学生の地域交流：集落の課題解決に取り組む研究室などへの支援</li></ul>



# 4. 若者の就業・定着を支援する施策考察（行政の視点）

## ●行政の視点：自治体（中国5県）の取組み事例②

県名	内容
鳥取県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・未来人材育成奨学金助成金：県内就職への奨学金返還支援</li> <li>・とっとりへIJU!アグリスタート研修：先進農家での実践研修</li> <li>・森のようちえん：自然にふれる保育を提供（移住促進）</li> <li>・とっとり歓迎案内所ウェルカニ：ボランティア活動、滞在プログラム等を都市域で発信（関係人口の拡大）</li> <li>・長期有償型インターンシップの取組み</li> <li>・鳥取ふるさと登録：就職、移住などに関する情報、コンテンツ提供アプリ</li> </ul>
島根県	<ul style="list-style-type: none"> <li>①高校生等への取組み（人材確保育成コーディネーターの配置） <ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒の企業理解促進：校内での地域企業交流会、企業見学ツアー、インターンシップ旅費支援、県内就職奨学金返還支援</li> <li>・教職員の企業理解促進：企業見学会、交流会</li> <li>・保護者の企業理解促進：学内での保護者向けイベント、企業見学ツアー、保護者・教職員・企業・行政の意見交換会</li> </ul> </li> <li>②大学生・高専生への取組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・県内大学等へ産業の紹介：各学校での定期交流会、企業見学ツアー、学生による企業情報誌などの作成、保護者への情報提供</li> <li>・県外大学へ産業の紹介：都市域での若手社員との交流会、大学との連携強化、企業・業界見学ツアー</li> <li>・インターンシップ、面接などの旅費支援</li> </ul> </li> </ul>
山口県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地元大学への進学促進：県内進学ガイドブック・オープンキャンパスマップ、県内進学・仕事魅力発信フェア等</li> <li>・県内企業への就職促進：アプリによる情報発信、高校への就職サポーター配置、等</li> <li>・インターンシップ推進：就業支援員の配置、イベント開催、交通費助成等）</li> <li>・UJIターン就職の支援：やまぐち移住就農促進センター設置、やまぐち暮らし支援センター設置（東京、大阪、山口）等</li> <li>・ふるさとへの愛着をはぐむ地元定着の促進：ふるさとの偉人等をテーマにした学習、コミュニティ・スクールの活用（伝統文化学習・地域行事への参画等）、</li> <li>・ふるさとを愛する若者の育成（青少年交流事業、県内研修）、地域が求める人材の育成（地元企業と連携）等</li> </ul>

学生と企業のマッチング、理解を深める施策が多い



## 4. 若者の就業・定着を支援する施策考察（行政の視点）

### ●行政の視点：各自治体での共通的な取組と検討ポイント

#### 【各自治体での共通的な取組】

- ①お試し農漁業体験（市内高校生対象に1泊2日～の日程で実施）
- ②就業者向け研修の包括的支援（参加者への参加費助成、受入者への研修経費助成）
- ③新規就業者生活支援（資格取得、機械導入、家賃補助）
- ④法人への雇用支援（新規従業員の雇用費用補助）



#### 更なる検討ポイント：

- ・雇用の安定や労働環境の改善を目的としたマルチワークの仕組み整備（農漁業＋自治体業務＋飲食店etc）
- ・新従事者の継続的な従事に向けたメンター制度の導入によるフォロー体制整備



一次産業を対象とした施策も行われている

## 4. 若者の就業・定着を支援する施策考察（行政の視点）

### ●行政の視点：特徴的な全国自治体の取組事例

県名	内容
新潟県上越市 （農業）	<ul style="list-style-type: none"><li>・おためし農業体験（参加者：宿泊費等補助 受入側：研修費用補助）</li><li>・農業法人雇用支援（企業：新規従業員の雇用費用補助）</li><li>・補助金（就農者：資格取得、機械導入、家賃）</li></ul>
北海道寿都町等 （漁業）	<ul style="list-style-type: none"><li>・漁業就業者研修支援事業 （参加者：生活支援助成 受入側：研修費用助成）【寿都町】</li><li>・お試し漁業体験 （市内高校生対象に1泊2日の日程で実施）【いわき市】</li></ul>
設楽町 （その他）	したらワークス協同組合（季節や時間ごとに複数の仕事に従事する「マルチワーカー」派遣事業）

# 4. 若者の就業・定着を支援する施策考察（産学官連携）

## ●行政・学校・企業（産学官）の連携：東三河地域のスタートアップ支援

検討結果の整理	<ul style="list-style-type: none"><li>東三河の各自治体では、経済界や金融機関、民間企業が連携し、起業創業の相談窓口やセミナー開催、専門人材のコンサルティング等を実施。</li><li>各地域の特性に応じた独自メニュー（農業、航空宇宙、中心市街地）も展開</li><li>若者を対象とした支援には自治体間に差がある。（豊橋、豊川等の一部に限られる）</li></ul>
今後の課題	<ul style="list-style-type: none"><li>各プラットフォームの取組は充実しているものの、プラットフォーム間の連携は見えづらい。</li><li>若者の起業家育成には、「起業家精神の育成」「失敗したときのリスクヘッジ」「経営リソース不足（資金、人脈、ノウハウ）」などの課題に対して対策が必要。</li></ul>

### 提案

#### ① 各自治体のプラットフォームでの情報やノウハウを共有し、各組織が関係を有する支援者、協力者の相互紹介やサポートが受けられるような仕組みの検討

- ✓ 若者は自身の知り合いやネットワークに限られるため、総合的な施策を講じて積極的に支援していくことが望ましい。
- 例⇒先輩起業家との出会い、教育機関と連携したアントレプレナー教育、商品開発や販路拡大の協業相手の開拓支援など、支援側が一自治体の枠を越えてネットワークと協力体制を構築。

#### ② 東三河のどこで起業しても、広域から支援や補助が受けられる仕組みの検討

- ✓ 自分の町には市場がなく他の町で創業したいが、他都市に所在していないと支援が受けられない
- 例⇒在住者しか利用できなかった支援制度を、地域外者でも一定要件を満たせば活用できる制度の創設により自治体間格差を解消。

#### ③ 東三河地域としての若者を対象とした「起業・創業支援」の総合戦略化

- ✓ 東三河の独自性やPRポイントが不明瞭。名古屋、西三河、浜松等に埋没しないように差別化が必要。
- 例⇒東三河広域連合の地方創生総合戦略『デジタル田園都市構想』等への位置づけにより、東三河の目標・指針を明確化。

参考例

- 東三河スタートアップ推進協議会
- 愛知県「STATION Ai」との連動
  - サイエンスクワイートによる窓口

スタートアップを対象とした支援施策も増えている

# 4. 若者の就業・定着を支援する施策考察（行政の視点）

## ●行政の視点：きらり東三河（愛知県）

きらり東三河とは：

「東三河若者人材確保支援事業」として展開されているプロジェクトであり、東三河地域の魅力や企業の魅力を伝えるためのウェブサイトとして運営。

(<https://www.tonichi.net/kirari2023/index.html>)

### 1. 東三河の魅力企業スタディープログラム:

大学生を対象に、東三河企業の魅力や働き方、休日の過ごし方などについて、企業担当者から直接話を聞く機会を提供し、東三河で働くイメージを持たせ、地元の企業への興味を高め、若者人材の定着を促進。

### 2. 東三河の仕事と暮らしのリーフレット作成・配布:

「きらり東三河 ひとしごと」と題したパンフレットを発行しており、充実した暮らしを送る人々ややりがいを持って働く人々の紹介から、地域の魅力的なグルメまで東三河の魅力を伝えている。

### 3. 年間を通じてさまざまな事業を展開:

企業訪問バスツアーや優良企業のプレゼン等、さまざまなイベントを実施。

**⇒2023年4月にウェブサイトがオープンしており、取組み拡大に向けて地域内の連携が重要**



## 4. 若者の就業・定着を支援する施策考察（総括）

### 全国の施策事例を考察して

- ・ 学生と企業のマッチング、理解を深める施策が多い
- ・ 一次産業を対象とした施策も行われている
- ・ スタートアップを対象とした支援施策も増えている
- ・ きらり東三河で愛知県が既に「東三河若者人材確保」事業として取り組んでいる

他地域事例も踏まえ、東三河の地域特性を考慮した独自の取組として対象を学生のみではなく、保護者や学校関係者なども含めた関係者に対して地元企業への理解を深め、地元就職に結びつく仕掛けが必要である。

## 5. おわりに

本ワーキングにおいて、東三河地域における若者の雇用・定着問題を考察した。その結果、以下の課題について対応が必要と考えた。

### 【雇用】

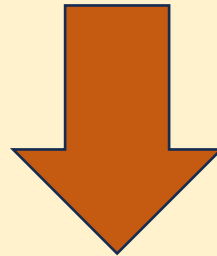
東三河企業をもっと知ってもらう機会を増やす必要がある。

### 【定着】

どのような企業でも若者の採用を重要視しており、早期離職を回避する対策や取組みが必要である。また、賃金・手当の改善や福利厚生等の待遇改善も必要である。

### 【連携】

他地域事例も踏まえ、行政・学校・企業（産学官）の連携した取組実施の必要がある。



最初に「学生」・「親」を対象とし、企業や業界の情報を提供する「オープンカンパニー」を産学官連携で開催し、東三河の企業を「知る」機会の創出を図ってはどうか。

**行政・学校・企業（産学官）の連携の具体策提案：「オープンカンパニー」**

## 5. おわりに

行政・学校・企業（産学官）の連携の具体策提案：「オープンカンパニー」

### 『オープンカンパニー』とは

学生や保護者に対して自社や業界を紹介する説明会・イベント。  
主な内容は会社説明会や座談会、交流会などであり、就業体験は含まれない。

#### 《目的》

##### 【学生側】

企業や業界の業務内容を具体的に知り、理解を深めることや興味や視野を広げ、自身のキャリア形成について取り組むきっかけを提供すること。

##### 【企業・大学側】

学生や保護者に企業や業界の情報を提供し興味を持ってもらうこと。

※ヒアリングによると、高校生を対象とする場合は公正な第三者の付き添いが必要。

### 学校、行政、商工会議所、企業と連携が重要

ターゲット差別化、①学生・親・先生を対象としたオープンカンパニー、②専門性を追求する学生を対象としたオープンカンパニーとして開催し、東三河の企業を「知る」機会のさらなる創出を図ることで、学生のキャリア形成を支援する。



## 5. おわりに（総括：愛知大学 短期大学部 准教授 森川竜哉）

本調査レポートは、東三河地域の主要自治体及び公共性の高い企業などから、東三河地域の将来を担う若手メンバーが集まり、現場でのフィールドリサーチや企業等へのアンケート調査、綿密な先行事例調査を通じて、東三河地域における若者の雇用と定着について労働者・企業・行政の視点から、実践的な提言としてまとめられたものである。

まず、労働者の視点では、地域の高校生や大学生などの就職状況について調査し、専門性を重視する職業選択や地元企業への就職を希望する就業行動など、それぞれに特徴があることを明らかにしている。一方、地域社会で活躍している企業への理解が十分ではないことを指摘し、とりわけ、就職する本人だけではなく、その保護者や学校関係者への情報提供が必要であるとしている。企業の視点では、令和時代における若者の雇用と定着を図るための要因を分析し、新卒採用だけではなく中途採用などの複線的入職経路の確保、従業員の賃金・福利厚生などの継続的な待遇改善が求められるとしている。行政の視点では、他の地域における先行事例や東三河地域での取り組みについて検討している。地域社会における労働政策は、地域特有の産業構造や労働市場の特性を考慮し、地域社会全体の持続可能な発展を支援する基盤となる。また、起業支援や一次産業への就業支援など、地域のニーズに合わせた多様な支援策の展開が期待される。

地域社会における若者の雇用と定着は、学校・企業・行政の産官学が連携して取り組む社会課題でもある。そして、まず「地域を学び、地域を知る」ことが嚆矢となる。地域社会での暮らしは日常的であるため、そこで暮らす人々はその魅力を過小評価してしまう傾向にある。つまり、魅力ある地域社会において、若者の雇用と定着を促進させるためには、単なる「ワークキャリア」ではなく、そこに暮らそうとする若者の「ライフキャリア」を描写・支援することが不可欠ではないだろうか。