

若者が働くふるさと山口をめざして

—— 山口県地域雇用開発調査のサマリー ——

財団法人 山口経済研究所
常務理事 徳 富 毅

I 山口県における就業・雇用構造の変化

この10数年間にわたる山口県の実業動向の変化と課題について取り上げた。

サービス経済化のうねりが山口県にも明らかに見られるが、全国平均に比べるとその力は弱く、地域の発展をリードするまでには至っていない。

山口県の実業者の特徴は、主として、①製造業実業者の伸び悩み、②実業者の高齢化、③若者雇用の減少、④女性実業者の拡大、として現れている。特に①の製造業雇用の停滞が、山口県の実業拡大に大きな影を落としている。即ち、山口県の実業雇用の停滞は、最近の産業構造の変化によって、高度成長期を中心に立地した装置型の重化学工業の実業調整を、全国的には製造業の復権の役を果たした組立型、エレクトロニクス型の工業のそれが、ここでは埋め合わせることが出来ないからである。

何れにしても、実業拡大の主役は第3次産業であることに変わりはない。もっとも、最近の増勢は鈍化しているが、これは①商業の実業者の伸び悩み、②国鉄合理化による運輸・通信業の実業者の減少、によるものである。第3次産業の実業者数増加の主たる担い手はサービス業である。中でも最近伸びているのが対事業所サービスであるが、山口県の場合は全国平均の半分以下に止まっている。これは都市機能の集積の高い都市が存在していないからである。山口市に於いて、官公庁を中心とする情報機能を基盤とした対事業所サービスの実業増大が実現しているが、これも都市規模が小さいため「規模の利益」が現れていない。

翻って、山口県の実業市場を概観してみると、有効求人率が1.3を上回っている中で、大卒の県内就職の低さが目立っている。最近の大卒の県内就職率は27%台で（62年3月末、文部省学校基本調査）、広島、岡山、鳥根の各県よりも10ポイント以上も下回っており、男子だけに限ってみると中国5県で最低となっている。

以上のことから、山口県の実業開発に向けて解決すべき課題として、次の3点を指摘できる。

- ①製造業における雇用の復権
- ②拠点都市における新しい対事業所サービスの創出
- ③大卒への就職情報の提供

Ⅱ 山口県出身若年層の就職実態について（アンケート分析）

アンケート対象先は、山口県出身者で高校や大学などを卒業して最初の就職が2～3年経過したと見られる者とした。その特性は、①終了学科別では、高卒、大卒ともに理系出身者は県外就職が多い、②地域別では、岩国・柳井、下関、萩・長門に於いて相対的に県外就職比率が高い。

1. 若者の就職活動で先ず第1に浮かび上がったのが、公務員に対する人気の強さである。特に大卒者に限ると、全体のほぼ半数が公務員試験を受けている。

第2に山口県で就職活動した者は7割あり、自宅通勤出来ることが最大の魅力となっている。但し理系出身者は文系に比べ山口県における就職活動は特に少なくなっている。県内で就職活動しなかった者の最大の理由は企業イメージの薄弱さと求人数の少なさによる選択幅の小ささである。

第3に男性の半分以上が山口県の事業所に就職していないということである。その理由は、初めから就職活動をしなかったということを除けば、職種が合わなかったことと、採用試験に合格しなかったことが2大要因となっている。そしてその6割近くが条件付きで山口県にUターンしようと考えている。男性の場合は、①勤務条件が現在の職場と全く同じであること ②そこが魅力ある町であること、女性の場合は、①親元から通勤可能であること、②そこが魅力ある町であること、である。更に理系出身者では、現在の職種と同じであるならば給料が少々安くてもよいと答えている者がかなり多い。

第4に最大の就職情報入手先は学校の資料だが、大学生ではダイレクトメールもかなり多い。但しこれは男性に主として言えることであって、女性の場合は少ないようである。

第5に若者はかなりの安定志向である。即ち、業務が安定しているということをトップに、事業所の規模が大きいことや、将来性があることが就職先の選定基準になっているからである。但し女性に限ってみれば、通勤に便利であることが最大の基準になっている。

第6に就職の決定要因として、第一位が就職試験の結果であることは当然としても、親や親戚の勧めや紹介者の推薦という理由も多いことである。特に、県内に就職した大卒女性の3割がそう答えている。

第7に就職者の10%が1年前後で転職していることである。とりわけ高卒者に於いてはその15%にもなっている。しかも3カ月以内の転職率が一番多くなっている。その理由としては、労働時間に対する不満が最も大きく、とりわけ県内就職者の高卒女性の間で強く表れている。そして、職場の人間関係がうまく行かなかった事や、職務が面白くなかったこと、給料が少なかったこと、と続いている。但し男女別では、多い順に、男

性が①職務、②労働時間、③給料となっているのに対し、女性が①労働時間、②人間関係、③職務となっている。

2. 次に現在の就職状況について特徴を挙げてみると、第1に第3次産業への就職が全体の7割と圧倒的に多いことである。特に県内就職の大卒男性の場合には、「金融・保険・証券」「公務・教育関連」だけでその7割を占めている。

第2に県外就職者の勤務地は関東地方が最も多く、大卒男性では県内就職者数の割合と余り変わらない。

第3に職種別では事務職が多い。特に女性の県内における事務職としての就職は、その全体の50%にも達しているが、県外就職の場合は専門職が事務職をかなり上回っている。男性の場合は技能職が最も多いが、学歴によって大きな差が出ている。即ち、高卒では技能職が断然多かったのに対して、大卒者では専門職の方が多い。

第4に県内外の給与にかなりの格差があることが推察される。試算してみると、県内就職者の給与は16万円、県外就職者のそれは20万円となっている。

第5に休暇の取り方にも県内外でかなりの大きな格差が認められる。即ち、県外就職者の36%が完全週休2日制で休暇を取っているのに、県内就職者の場合はわずか9%である。

第6に転職希望者では県内就職者の方が県外のそれよりも少ない。特に大卒男性の場合には「公務・教育関連」勤務者の転職希望者はわずか3%である。

第7に現在の就職の状況に対する満足度に於いては、県内就職した男性は給与と休日

3. またここでは、若者の意識調査も行なったが、その結果は次のようである。即ち、仕事に関しては、休暇はしっかりとって安定志向という傾向が非常に強い。また生活環境については、自然環境がよく、通勤に便利な所が2大重視要因だが、この他については男女別でかなりの差が出ている。即ち、男性は人情と情報重視、女性はショッピングと文化的環境の重視である。

更にオープンアンサーで目立った内容を掲げれば次のようである。

①就職情報の不足、②企業誘致に関する賛否両論、③情報産業の必要性、④労働条件に対する不満、⑤コネ就職に対する不満と不信感、⑥女性軽視、⑦山口県の活気の無さと閉鎖性、⑧山口県においては個性を発揮出来ないとする不満、⑨街づくりの必要性。

4. こうした不満や不信感を取り除き、Uターン希望者の便宜のために山口県の就職情報を提供するUターン人材銀行といったものを設立した場合に、会員になりますかと県外就職者に聞いたところ、ほぼ半数が賛同している。

Ⅲ 山口県事業所の雇用活動の実態について（アンケート分析）

アンケート対象先は、県内にある従業員30人以上（サービス業並びに小売、飲食店については20人以上）の県内事業所である。

1. 雇用形態の現状について特徴点を探ってみると次のようである。

第1に従業員の平均年齢を推定すると39.5才である。誘致・非誘致別では前者が2才程低くなっている。

第2にパート化の進展は特に小売、飲食店が高い。

第3に女性の職場進出は病院を中心とした公共サービスで特に高い割合となっている。

第4に高学歴化の流れは非誘致企業に於いて相対的に高くなっている。これは誘致企業の大半を占める工場の労働には、それほど高度の専門知識を必要としないからである。

2. 最近の5年間とそれ以前の5年間における雇用を比較してみると、全体的に好調であったと答えているが、更にその特徴点を挙げれば次のようである。

第1に中途採用が多くなったが、中でも誘致企業に於いて多い。

第2に製造業では生活関連型（繊維、衣服等）、非製造業では一般サービス（宿泊、レジャー関連）、公共サービス（医療、福祉）の事業所で増加の割合が高い。

第3に新規学卒者の採用では大卒者が増えたとする事業所の割合が高卒者よりも多い。

第4に金融、証券等の採用は停滞している。

第5に地域的には、下関地域の採用が増えたとする事業所が多い。

第6に専門職を身につけたからといって、必ずしも一般的に予想されている職種に就いているわけではない。

これからの事業展開としては、全体では雇用規模も事業内容も現状維持とする割合が多いものの、それに劣らず事業の拡大、多角化ないし転換への積極的な姿勢もうかがえる。特に製造業では加工組立産業で、非製造業では小売・飲食店と卸売業に於いてである。

こうした事業展開に対して企業は、一つにはサービス経済化の雇用面の特徴とされるパート化、女性化を更に推し進めようとしている。そして中途採用による従業員の割合が新卒者のそれよりもかなり早いスピードで高まって行くことが予想される。

3. そのために必要とされる人材は、一方では単純労働としての現業要員が、もう一方では高度な技術を要求される熟練技能者である。

企業はそうした人材の獲得のために、魅力ある働きがいのある場所として色々な施策を打っている。能力主義の重視、研修制度や福利厚生の実施、定年制の延長等であるが、中には休暇制度のように事業所によってかなりのバラツキが見られる。

新卒の採用方法として縁故者からの依頼と学校訪問が主流のようだが、大卒に於いて「何もしていない」というのが特に目立っている。62年度の採用状況は、全体では半分しか採用できていないようだが、その主な理由として「業務や職種そのものに魅力がないから」と「中小企業だから」というのが2大要因となっている。

労働の流動化と関連して、中途採用についても調査したが、それは今や新規採用の重要な柱となっている。職安と縁故が主要な採用方法となっており、且つ効果も大きいとしている。しかし、企業内の労働力は山口県に於いては全般的に未だ不活発である。

ここでも又、個人向けのアンケートと同様にオープンアンサーを設けた。そして、集めにくいと思われた職種について答えてもらった。その特徴を挙げれば次のようである。

- ①各業種ともかなり高度な技術が要求される職種を求めている反面では、きわめて単純な作業を担う職種も多く求めるという「職種の2極分化現象」が起きている。
- ②コメントのついた職種が多い。
- ③国民のライフスタイルに合わせた職種が求められている。
- ④業種によって既存の概念では律しきれない職種が求められている。

4. 山口県出身者の従業員に対する一般的な評価として、真面目で、保守的で、且つ定着志向が強く、その裏返しとして外向的でなく、企業家精神に欠け、創造性に乏しいという傾向が明らかになった。このままでは雇用の場がこれから多く期待できるニュービジネスの誕生も余り望めない。創造性や企業家精神の発揚の場が望まれるところである。そのためには一つの手段としてUターン人材の活用によって地域に新しい息吹を吹き込んでもらわなくてはならない。そこで、彼らが地域の職業に関する情報をいつでも入手出来るような機関が欲しい。また、企業は地域企業としてのイメージアップを図るために、まちづくりについても積極的に参加する必要がある。

Ⅳ 山口県の若年層に対する地域雇用開発の推進について

1. 今後の地域開発の主眼は、長男・長女族の増大という少子化現象、高学歴化現象の進行という変化に対応して、新規学卒者採用からUターン採用、人材スカウトといった活動にシフトしなければならないという認識が大切である。そして、アンケートで浮かび上がった幾つかの課題について検討する必要がある。

第1に高学歴化が地元就職と結び付かないという事は、一つは山口県出身者で大学を卒業した女性の中に、山口県には就職したくないという人が比較的多い事に現れている。女子労働力の基盤の弱さは、今後の山口県の地域活性化のネックとなるものであるから、女子高学歴者の採用が出来るような雇用環境のレベルアップを目指す必要がある。二つ目は技術系大卒者において特に現れている。スカウト人事を含めたかなり積極的な活動をする必要があるとすし、またそうした人材が山口県に移り住みたがっているのを情

報として交換しあう広域的なネットワークづくりが必要である。

第2に高卒における転職率の高さに対する対応である。県内の事業所の給与水準、職務設計、労働時間等についての改善が必要である。そして県外就職の高卒でUターン希望者に対する適切な就職情報を提供する必要がある。

第3に現在の若者の関心は生活構造の改善に向かっているから、山口県の事業所はこれに答える必要がある。同時にサービス経済化の流れの中で複雑化しているから、週休2日制以外の休暇の取り方の実態についても検討する必要がある。

第4に、就業機会を多くするために、山口県の特徴である重厚長大型の素材産業特化傾向を転換して、サービス経済化に対応して高次都市機能が集積出来るような都市基盤の整備が緊急の課題である。

2. 山口県の民間企業の採用活動はかなり逼迫している。もともと山口県の事業所は高卒者を中心とした職場で出来ているので、最近の高学歴現象に対応できていない。採用人事権も大学・短大については、中高卒、中途採用、アルバイトについてよりも、かなり限定されている。従って各企業とも中途採用等に向かわざるを得ない。中途採用については訴求内容面からの活性化が特に必要である。中途採用がうまく機能しなければ、人材不足を理由に外国人労働力の導入や人材派遣の動きもこれに関連して問題になってくるかもしれないので、山口県としての地域雇用の基本姿勢をあらかじめ考えておかなければならない。

これからの定年延長や余暇時間の増加には、ワークシェアリングを検討すべきである。又、中途採用や企業の構造転換が盛んになれば、当然内部労働市場にも変化が出てくるから、こうした面での動きも注意深く見守って行く必要がある。

山口県の労働者の質として、保守的で真面目で定着性が強いという評価がアンケートでなされたが、これからの企業構造の変化の時期になると、それらはマイナスの評価に転じる可能性がある。山口県において、創造的で外向的な企業家精神旺盛な人材を育てる仕組みをつくる必要がある。

3. 以上の事からとりあえず、2つの機関の設置を提案したい。

1つはUターン人材銀行である。若者は一度県外に出たいのだから一旦それを認めた上で、Uターン希望者をフォローするためにそうした機関をつくる。そして、その情報伝達事業の一つとして、就職情報誌を配布する。

もう1つはサービス業の立地を促す支援情報センターである。サービス経済を適切に位置付けし、対事業所サービスが増えて行くまちづくりを支援すると共に、起業家育成を図るという機関である。