

山口県中央部居住者の就業に関する 調査について

山 口 市

アジェンダ

FACT

山口県中央部居住者の就業意識
～アンケート調査の結果より～

INSIGHT

山口市における採用と人材活用のポイント

HINT

事例にみる具体策のヒント

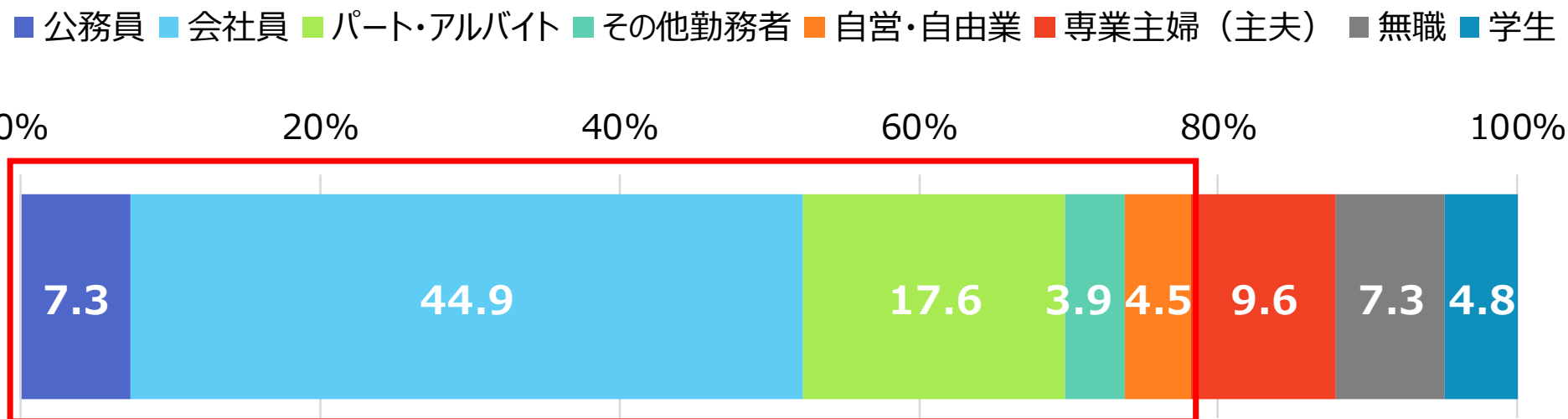
アンケートの実施概要

調査対象	県中央部に居住する15～65歳の男女 (山口市、防府市、宇部市、美祢市、萩市、周南市)
調査方法	インターネット調査
調査規模	643サンプル
調査期間	2024年5月17日(金)～5月22日(水)

山口県中央部居住者の就業意識 ～アンケート調査の結果より～

就業実態

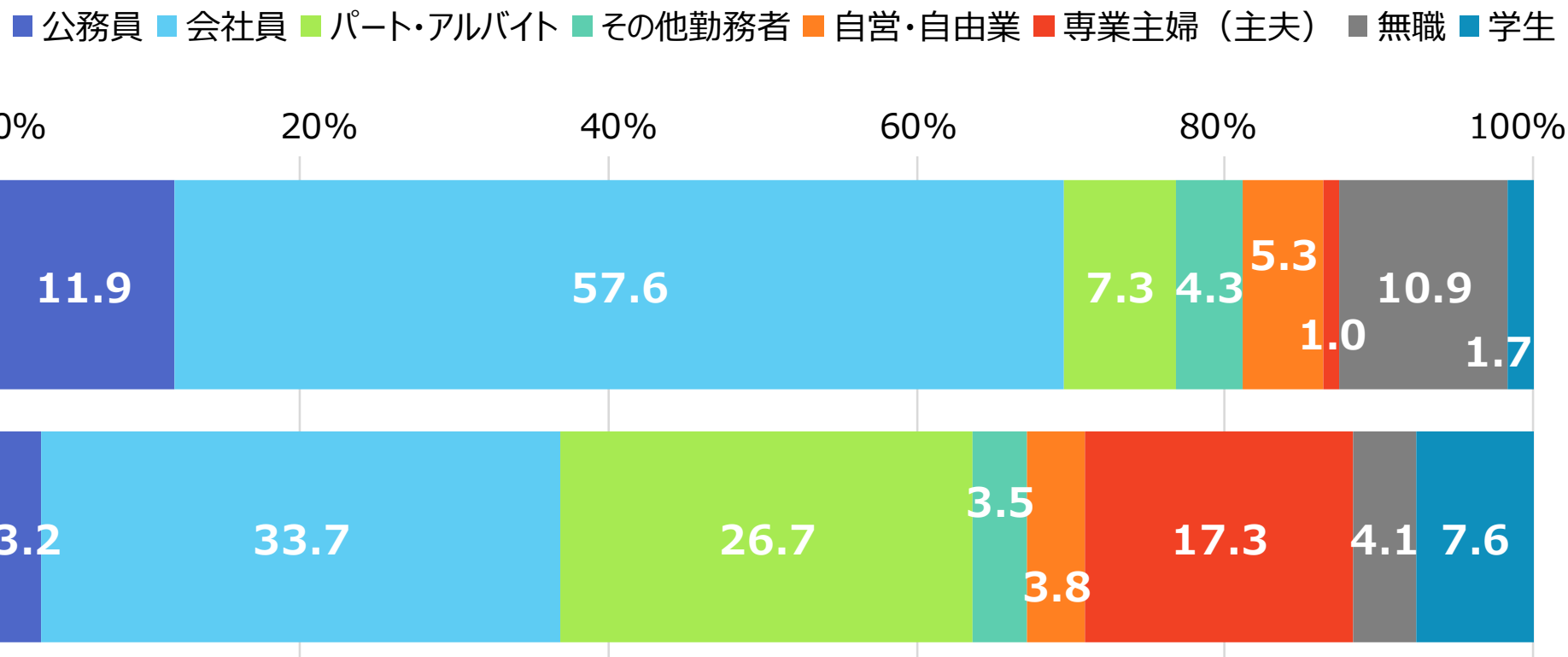
現在の就業率は78.2%、勤務者は73.7%



全体
(n=643)

就業実態

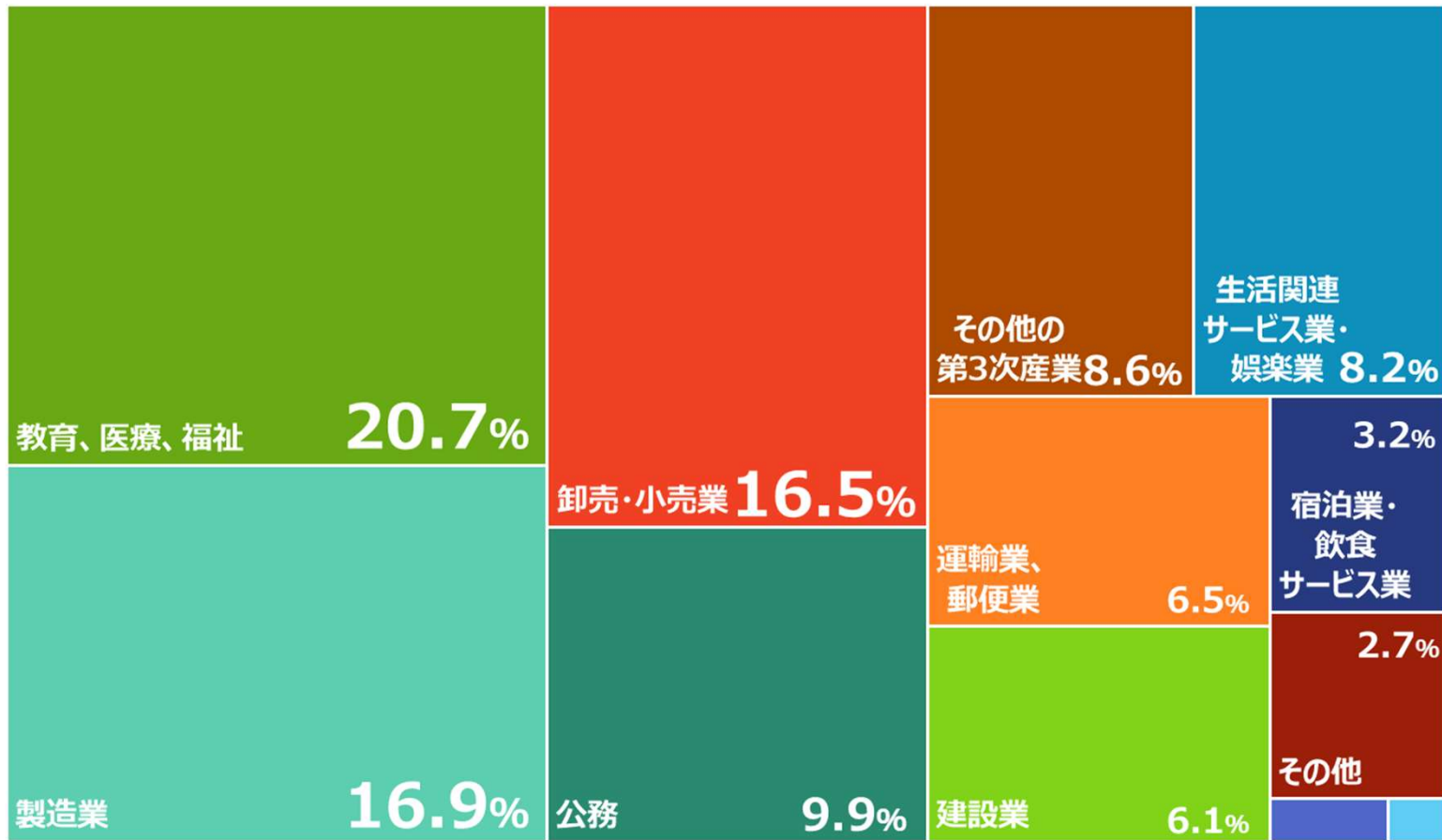
男性は会社員が約6割、女性はパート・アルバイトが約3割



勤務先業種

「教育・医療・福祉」「製造業」「小売業」が上位

令和2年の国勢調査の全国のデータを比較すると、生活関連サービス業・娯楽業、公務の割合がやや高いものの大きな差はない

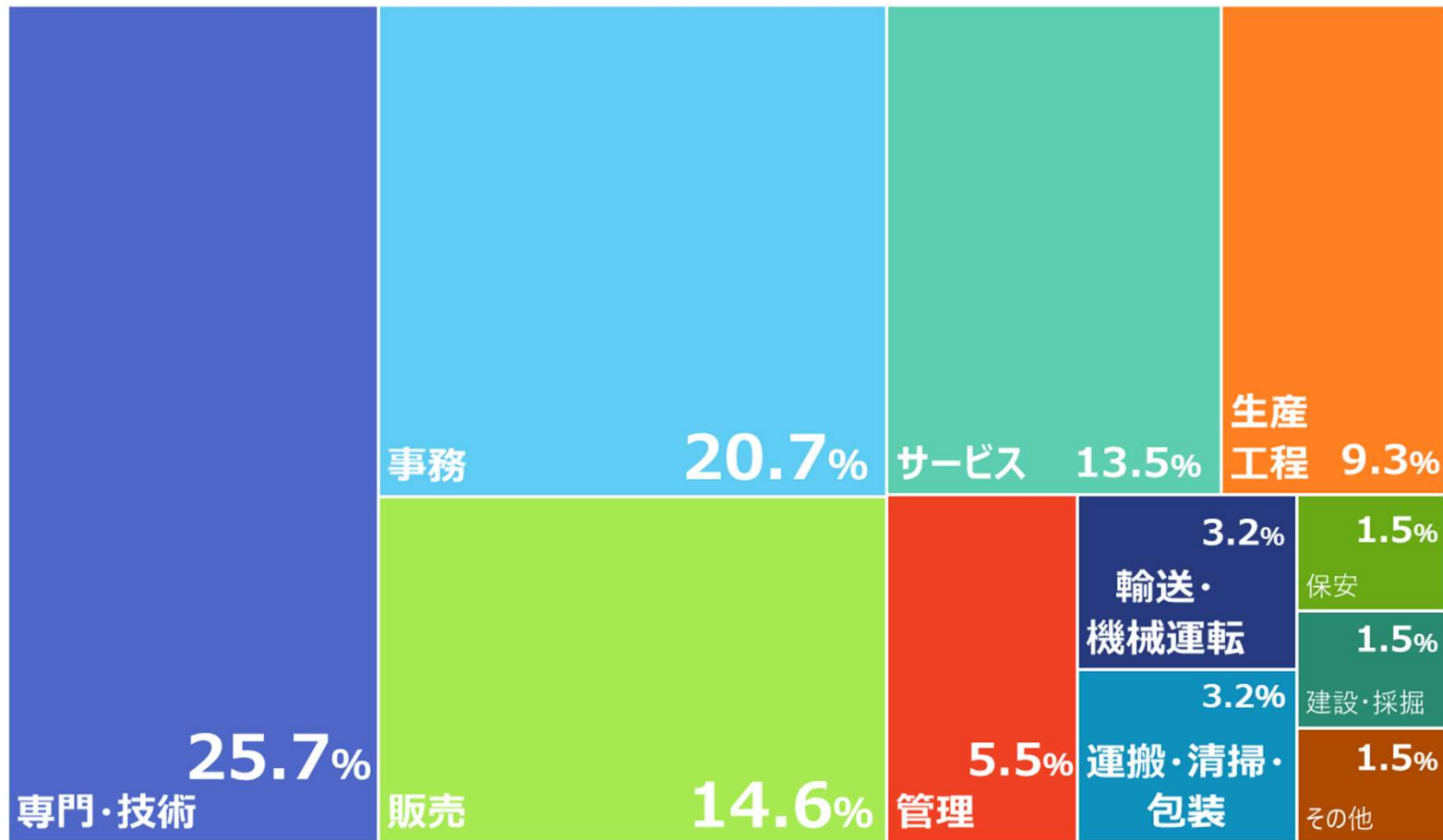


* グラフスコア1%未満は非表示

勤務者の職種

「専門的、技術的な仕事」と「事務的な仕事」が大半を占める

国勢調査（令和2年）の全国データでは専門技術の割合が2割弱、それに比べる県中央部の割合はやや高いが大きな差はない

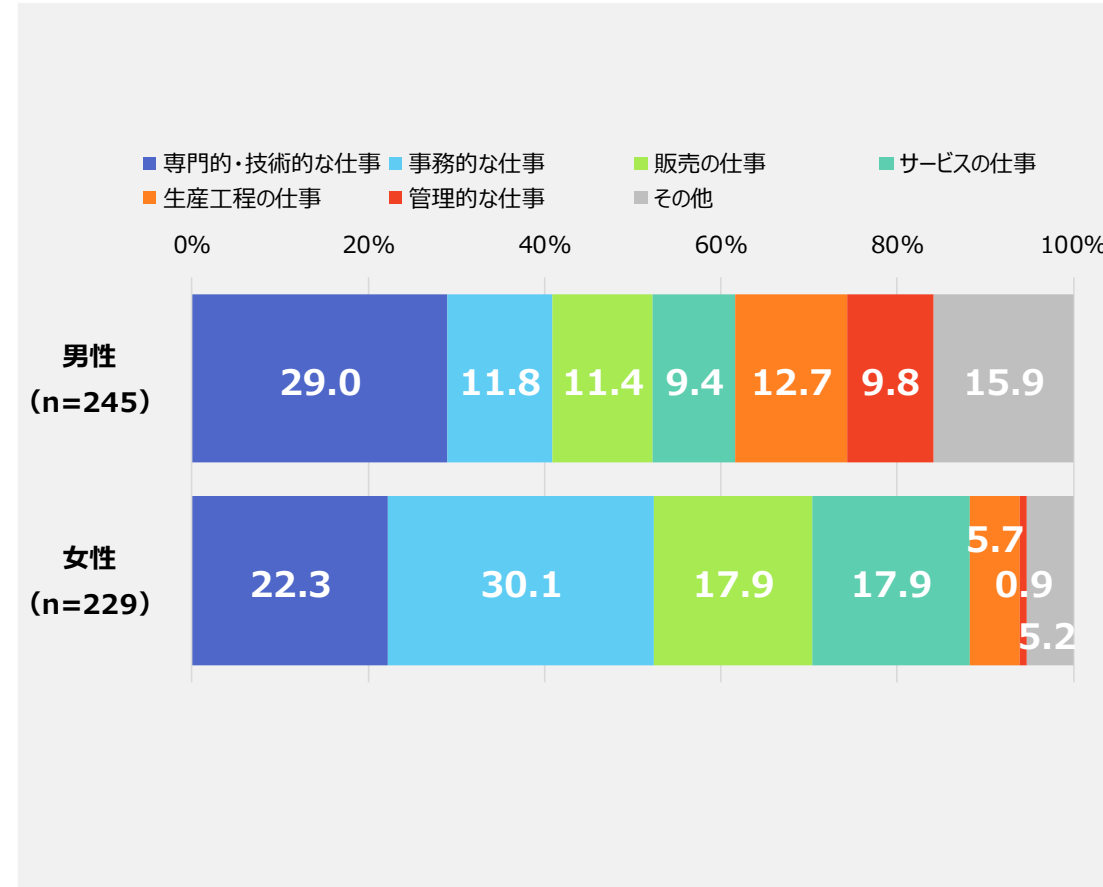
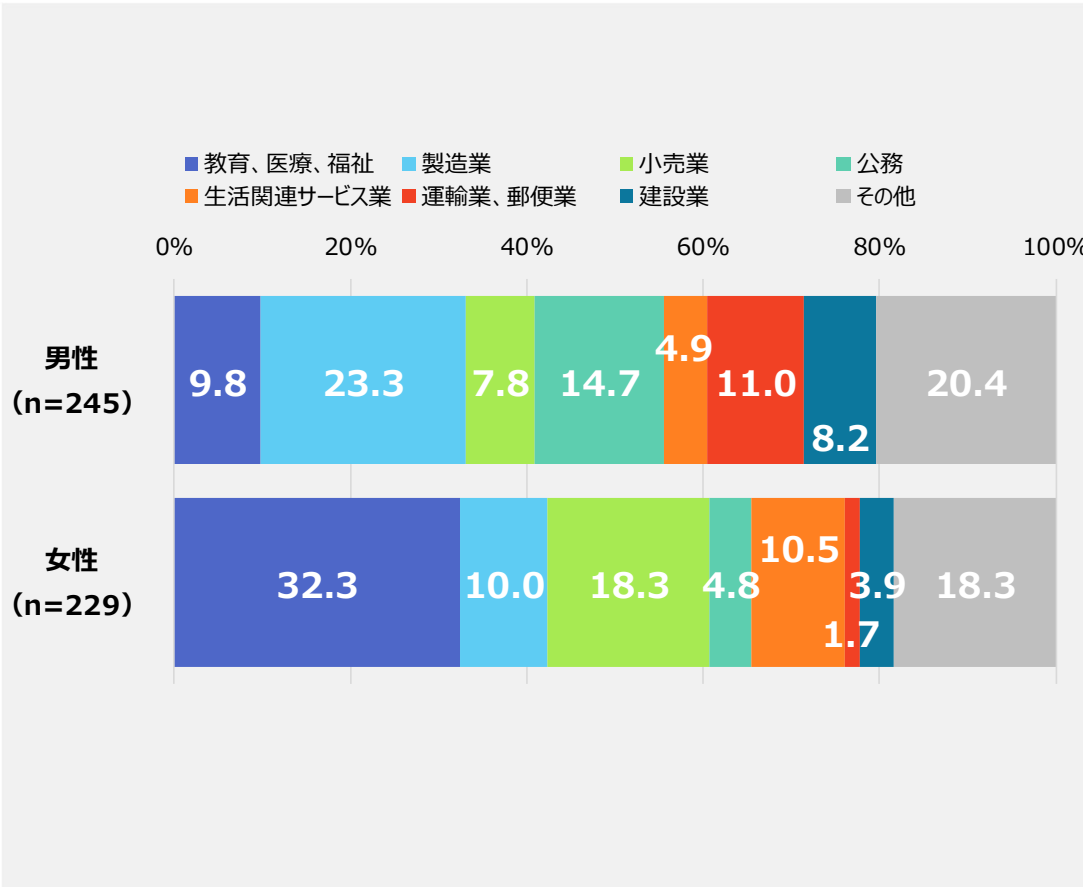


勤務者の業種・職種

男女による差が大きい

【業 種】

【職 種】



勤務地

就業者の9割が県中部勤務

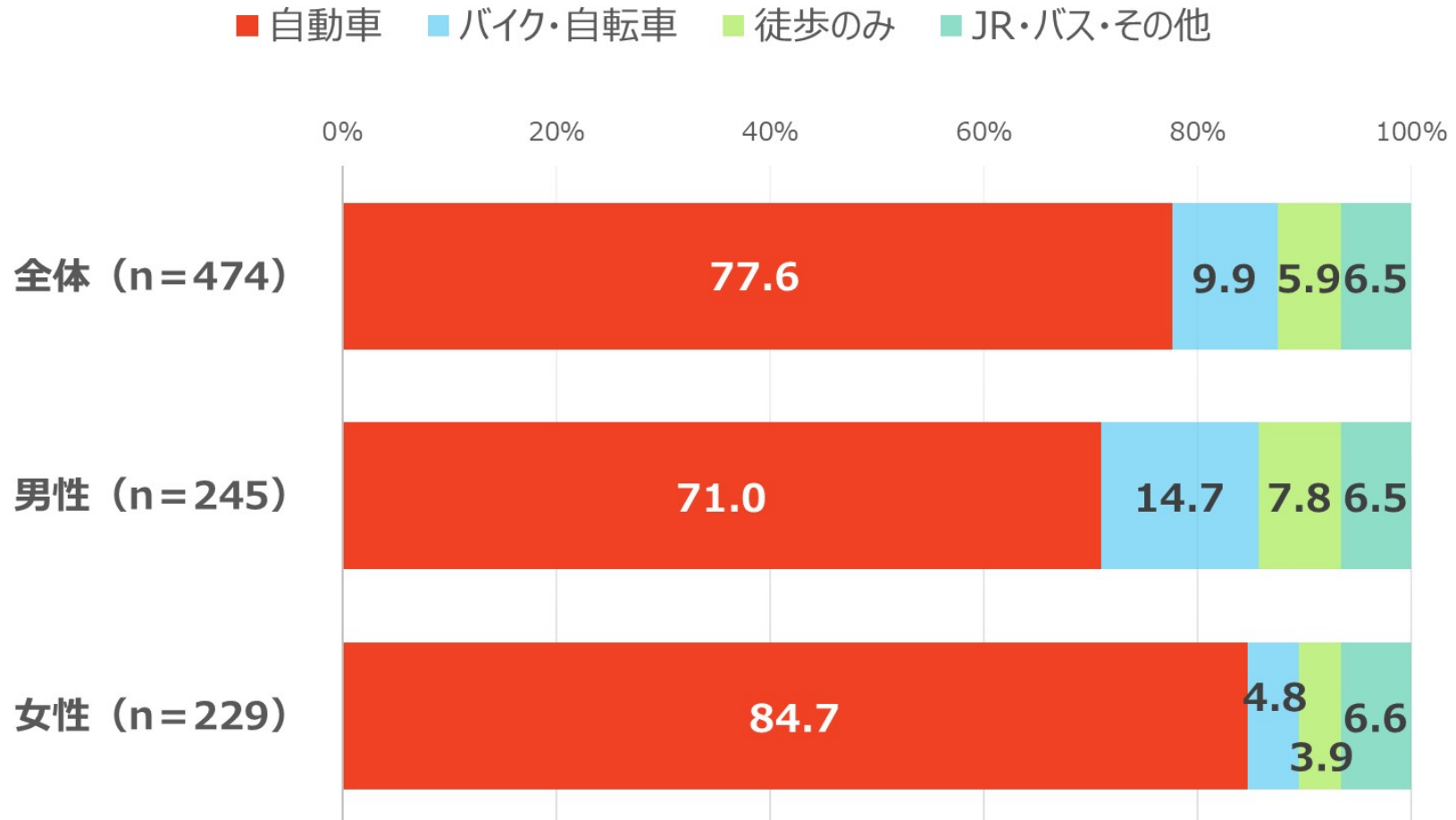
- 居住エリアでの勤務者の割合は、3エリアいずれも8割を超えている。全体でみると就業者の9割が県中央部勤務。
- 流動人口の多い大都市圏とは異なり、労働力の県内出身者依存が高いという地方都市の労働市場の特性が出ている。

(%)

		調査数	勤務地			再掲		
			山口市	防府市・宇部市	萩市・周南市・美祢市	県中央部計	山口県内のその他	山口県外
全体		503	31.2	34.4	26.4	92.0	7.4	0.6
居住地	山口市	163	82.8	11.0	2.5	96.3	3.1	0.6
	防府市・宇部市	183	10.4	82.0	1.1	93.4	6.0	0.5
	美祢市・萩市・周南市	157	1.9	3.2	80.9	86.0	13.4	0.6

通勤手段

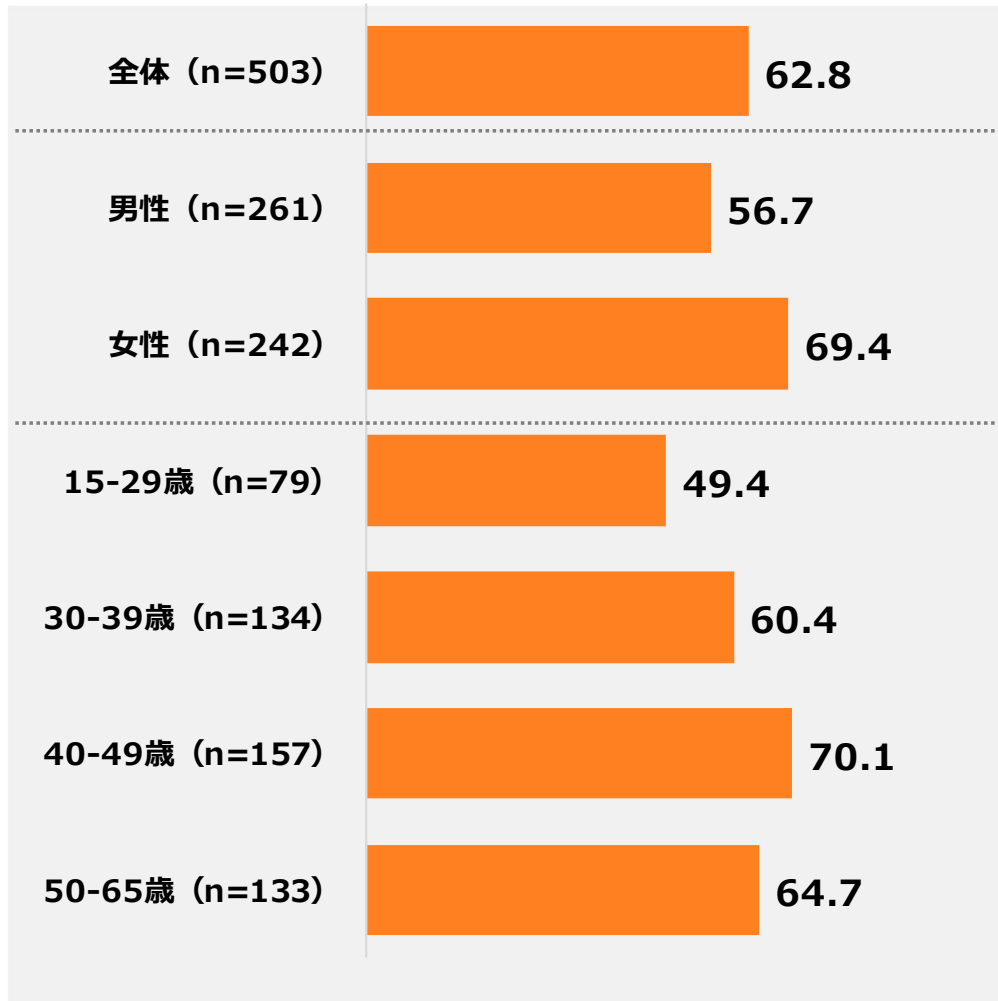
マイカー通勤がほとんどのため、駐車場の確保、整備は必須になってくる



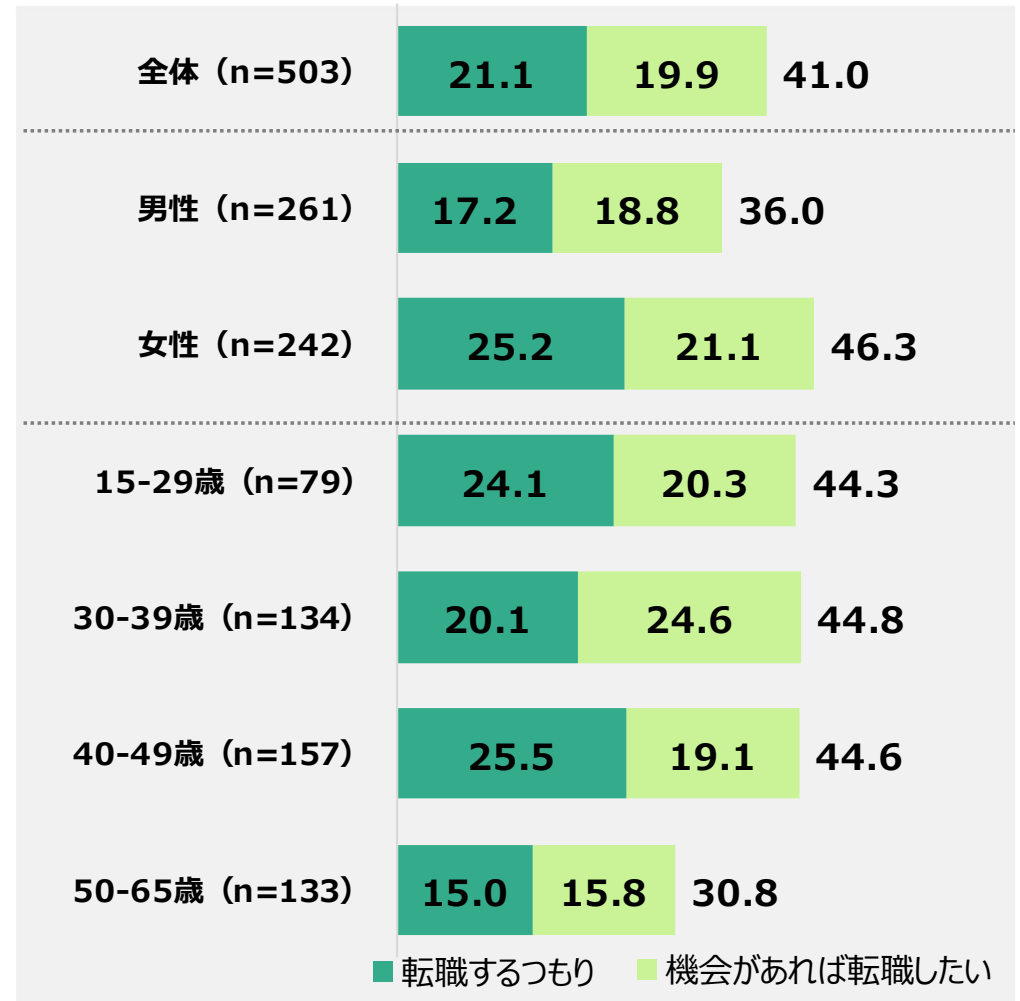
就業者の転職

転職経験率約6割、転職意向率は4割。
 全国を対象とした調査の結果に比べると、転職経験率は若干高い傾向

【転職経験率】



【転職意向率】



就業者の転職

多くは同じ業種への転職を希望

【現在の勤務先業種】

1位 教育・医療・福祉

2位 製造業

3位 小売業

4位 生活関連サービス業

5位 運輸業・郵便業

6位 建設業

【転職先の希望業種】

→ 教育・医療・福祉

→ 製造業

↑ 生活関連サービス業

↑ 飲食サービス業

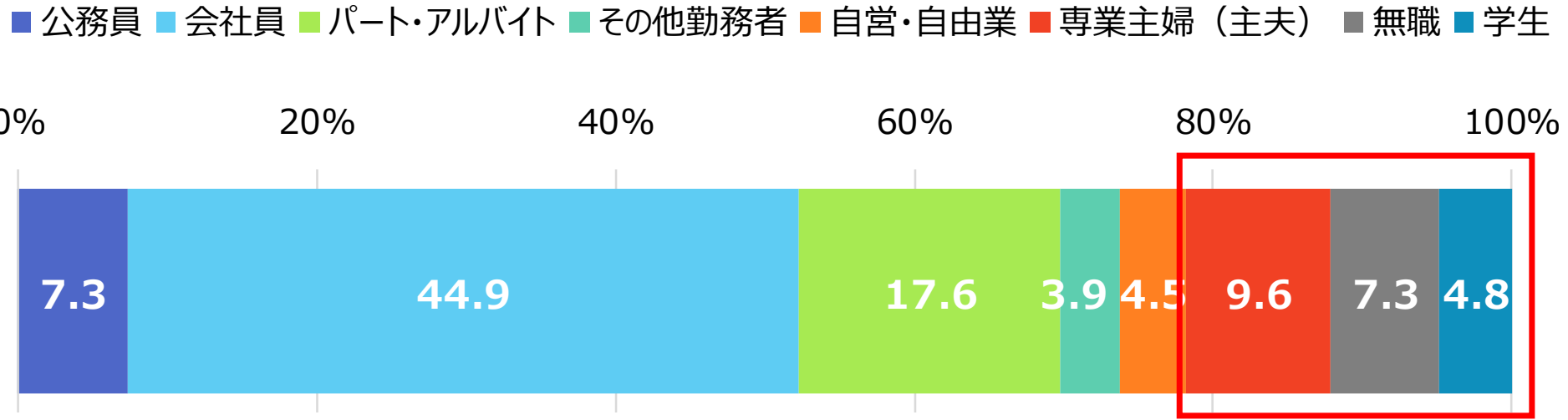
↓ 小売業

↓ 運輸業・郵便業

* 公務を除く

就業実態

非就業者と学生が約2割

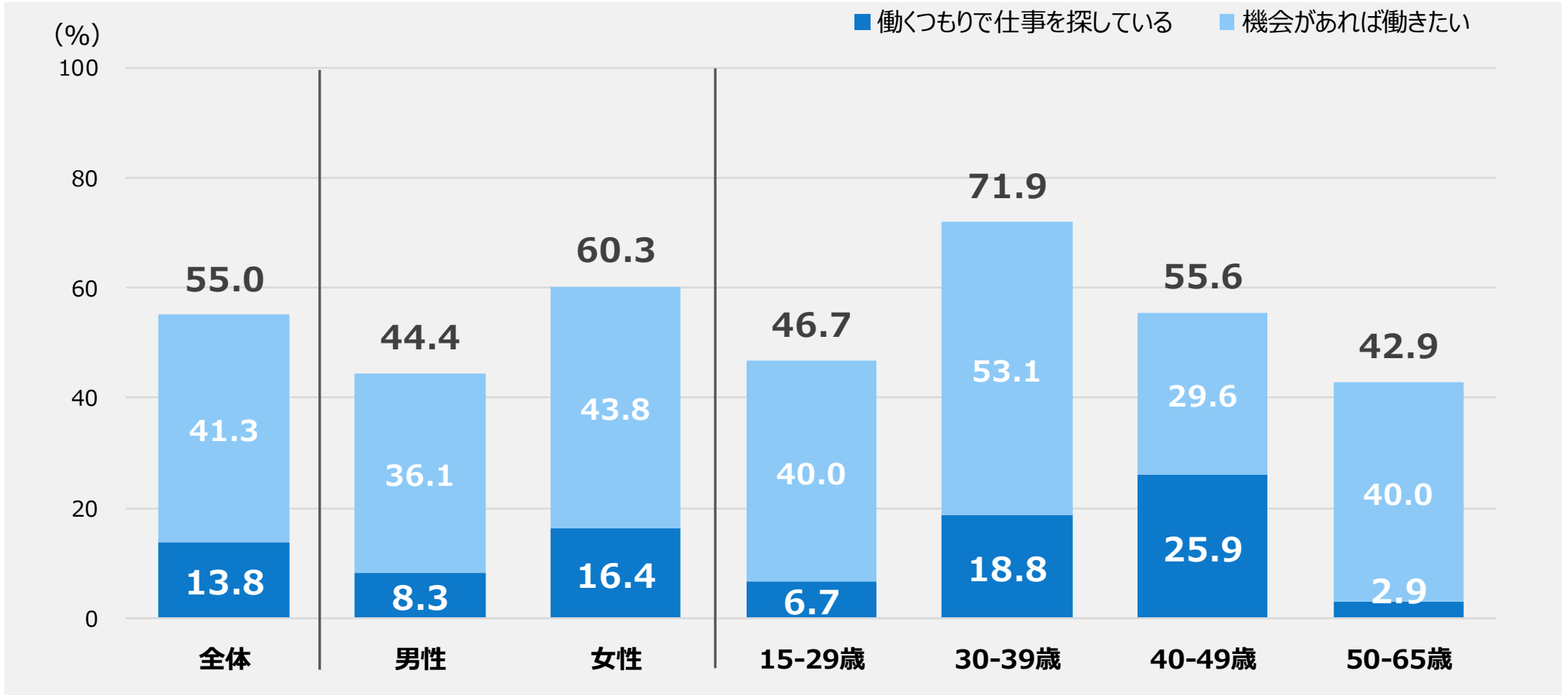


全体
(n=643)

非就業者（学生を除く）

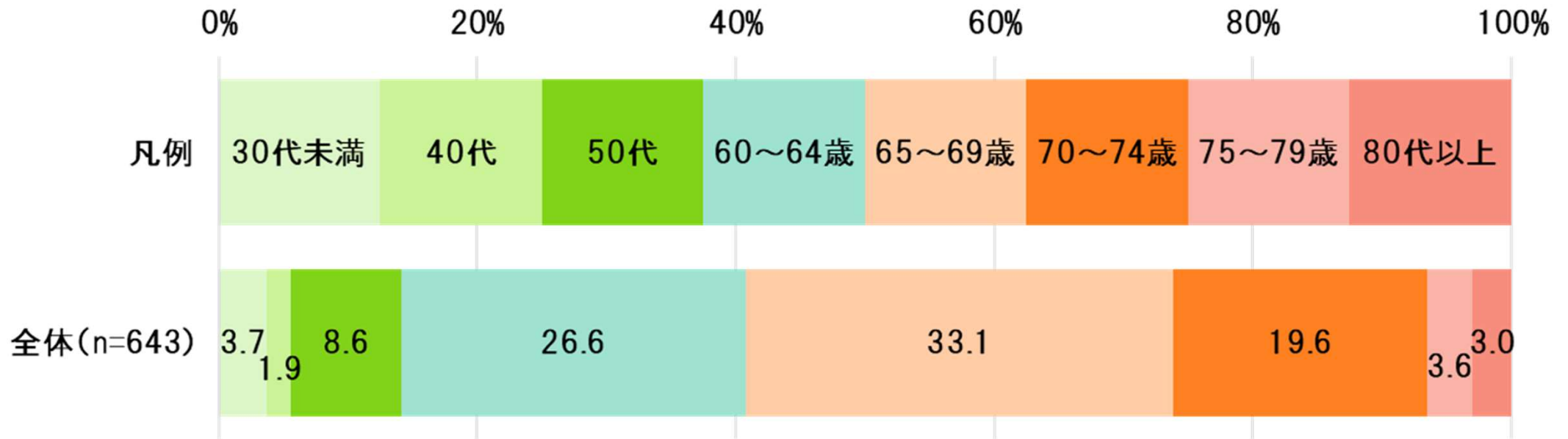
非就業者の55%は働く意欲がある

65歳までを調査対象とした結果だが、実際には65歳以上で働く意欲のある方も一定数存在すると思われる

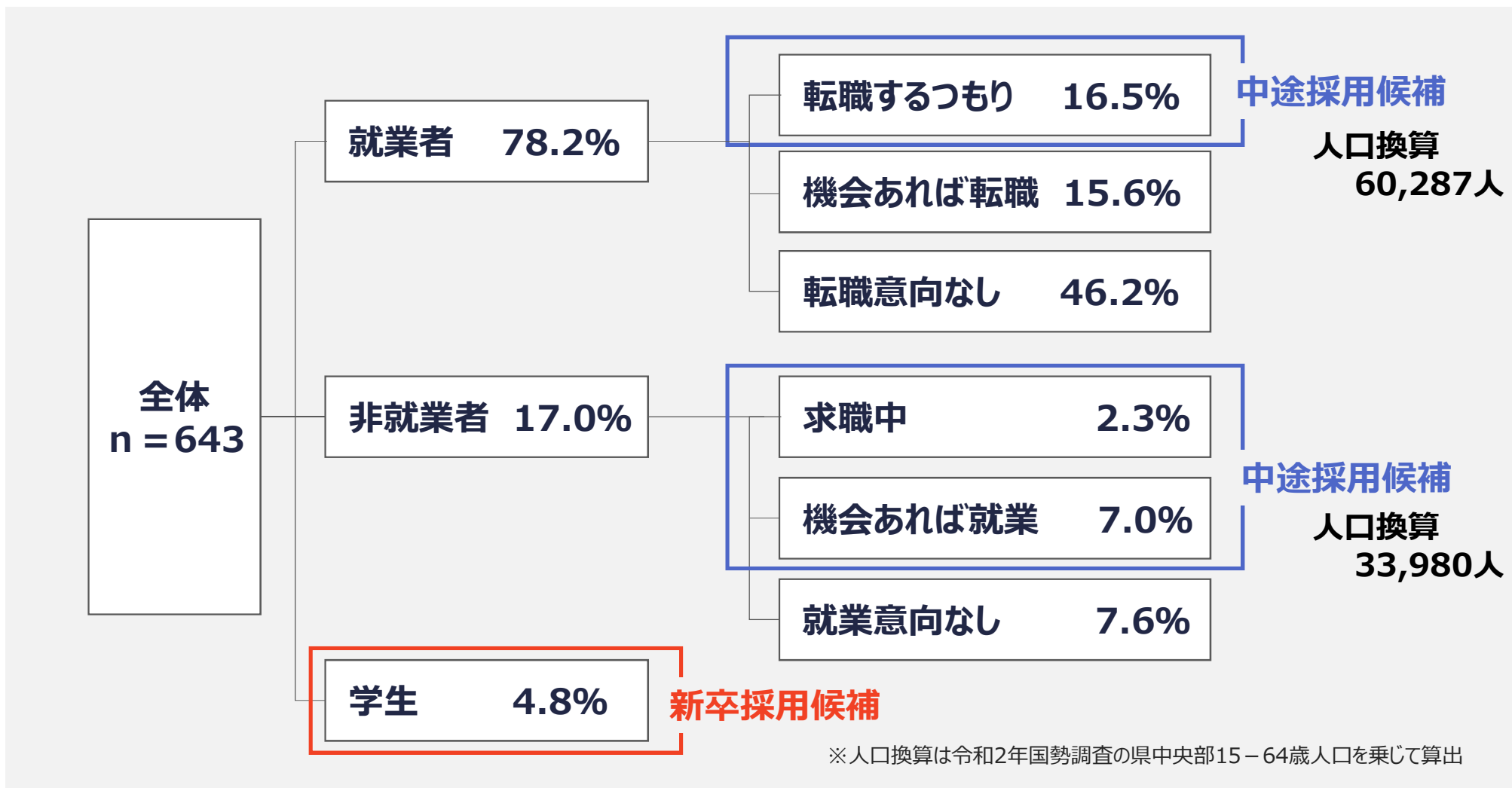


働く年齢

調査対象の15歳～65歳までの方にいくつまで働きたいかを質問したところ
65歳を過ぎてても働きたいと考えている人は約6割



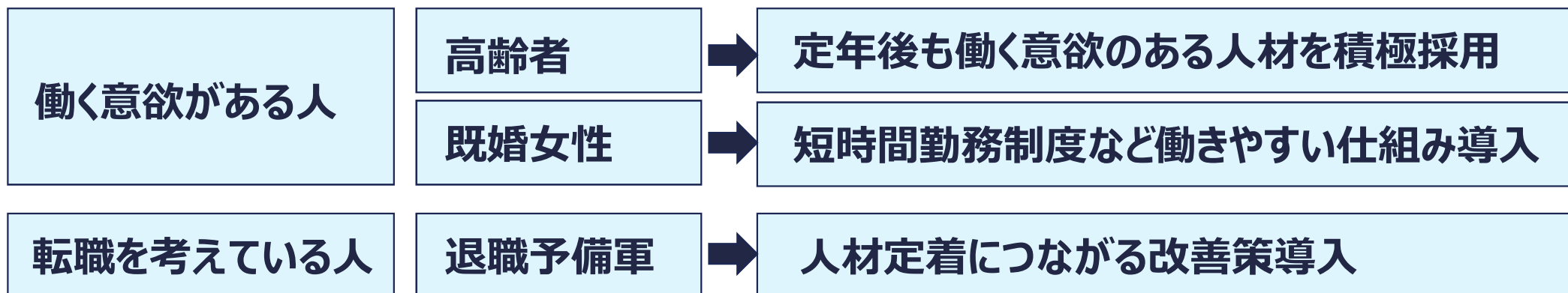
県中央居住者の就業構造 (全体の643を分母とし、県中央部の就業構造を整理したもの)



まとめ①

県中央部での採用と人材活用のポイント

1. ほとんどがマイカー通勤で、県中央部全体が採用のターゲットエリア
2. 転職の積極意向層、今後の就業意向層は重要な中途採用候補。女性の割合も高い。ただし、転職意向層は退職予備軍でもあることから、離職を防ぐことが優先課題。
3. 65歳を過ぎても働きたいと考えている人は約6割。現在65歳以上の方で働きたいと考えている人を加えると、シニアマーケットのボリュームは無視できない。



事例① 高齢者雇用

- 岐阜県中津川市は65歳以上人口が31.4%、全国平均よりも高齢化が進行。中津川市内に募集チラシで「意欲のある方求めます、男女問わず。ただし年齢制限あり。60歳以上の方」と呼びかけたところ広告表現のうまさもあって、大きな反響があり100人以上が応募。
- 高齢者が働きやすい労働条件は3つ。1つは「見やすい、聞き取りやすい」。照明を明るくしたり、文字を大きくしたりする。2つ目は「疲れにくい」。暑さ寒さの温度調節や適度な休憩、作業のローテーションなど。3つ目は「余分な力が要らない」。抱えたり、伸びたり、縮んだりなど体に余分な力がかからないよう作業動作に配慮する。



意欲のある人求めます。男女問わず。ただし年齢制限あり。60歳以上の方。

- 勤務日 平日(土日祝のぞく)
- 勤務時間 午前9時から午後5時まで(応相談)
- 時給 800円以上
- 仕事内容 簡単な組立作業、NC機オペレーターなど
(資格はとくにありません。現在もパートの方で就業している仕事もあります。)

高齢者雇用における実績
 2002年 全国高齢者雇用開発コンテストにて「厚生労働大臣賞(最優秀賞)」を受賞
 2011年 企業フロンティア大賞「特別賞」(人材・ハローワーク賞を受賞)
 2014年 経産省「ダイバーシティ・経営企業100選」に選定(岐阜県内)
 2015年 「財団法人財団法人ニッセイ・コンフォート2015」特別賞を受賞

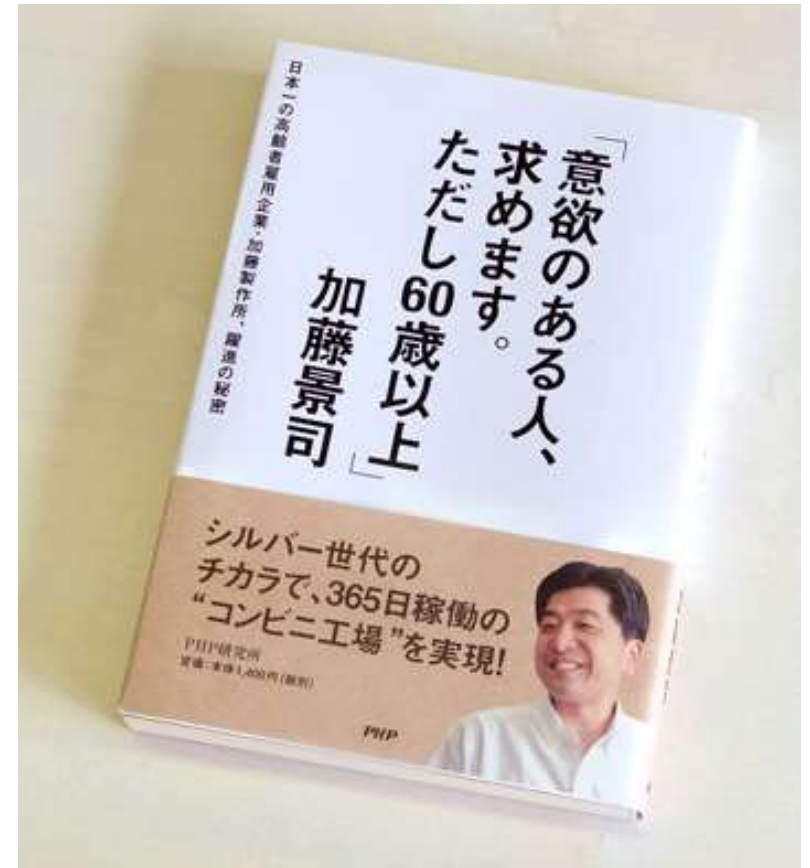
※詳しくは電話ください。裏面の申し込み用紙に記入し、ご応募ください。要項は面談にて。

(株)加藤製作所 〒508-0011 中津川市駒場447番地の05 TEL.0573-65-4175 FAX.0573-65-4177 担当:総務部 加藤 丹羽

国産初のジェット旅客機の夢をのぞき、MRJが飛び立ちました。ニュース映像の勇姿に感銘したチームが加藤製作所にありました。部署の名前は製造一課特機係航空機チーム。ここでもスタッフ7人のうち5人はシルバー社員さん。手先の器用さが買われて抜擢された和菓子職人さん、長年自動車設計に携わったエンジニアさんなど。定年は第二の新年とはばかりに、憧れの業界から参入して航空機部品に求められる厳しい基準を次々にクリア。ボーイング787やMRJに使われる部品の受注につなげてきました。「下町ロケット」のドラマさながらのシルバー社員さんのチャレンジ精神、高いスキルや研究心には、日々頭が下がります。彼らの意欲を見ていると、少子化による労働力不足もシルバー世代が補ってくれるのでは、と期待がふくらみます。私たちの社会は、これまで歳だからという理由から働く意欲や技術をもつ高齢者の方に、自身の伏し息をさせてきたのではないのでしょうか。それはわが国にとって、大きな損失だったと思います。上日も稼働する工場を目指しシルバー社員を採用して15年。いまでは加藤製作所は全社員の50%近くが60歳以上で、平日もほぼ毎日働く現場として、貢献していただいています。高齢化社会をネガティブなものと思えるのではなく、産業界全体で「高齢者活躍社会」に盛りたてていく。MRJ初飛行が、そんな社会への最立ちへつながるなら、未来は希望あふれるものになる。加藤製作所はそう考えます。

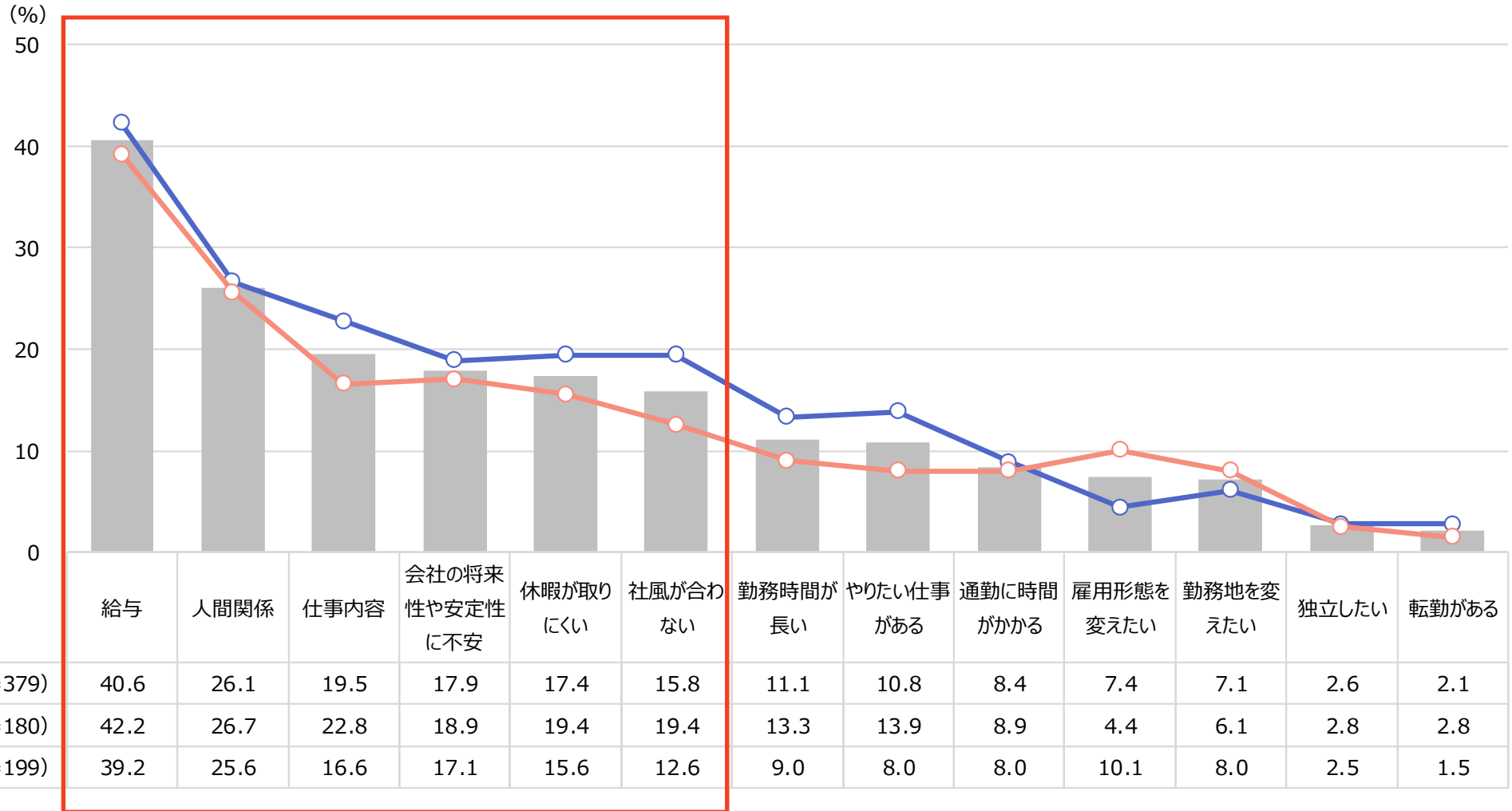


定・年・は・も・う・ひ・と・つ・の・新・卒・。



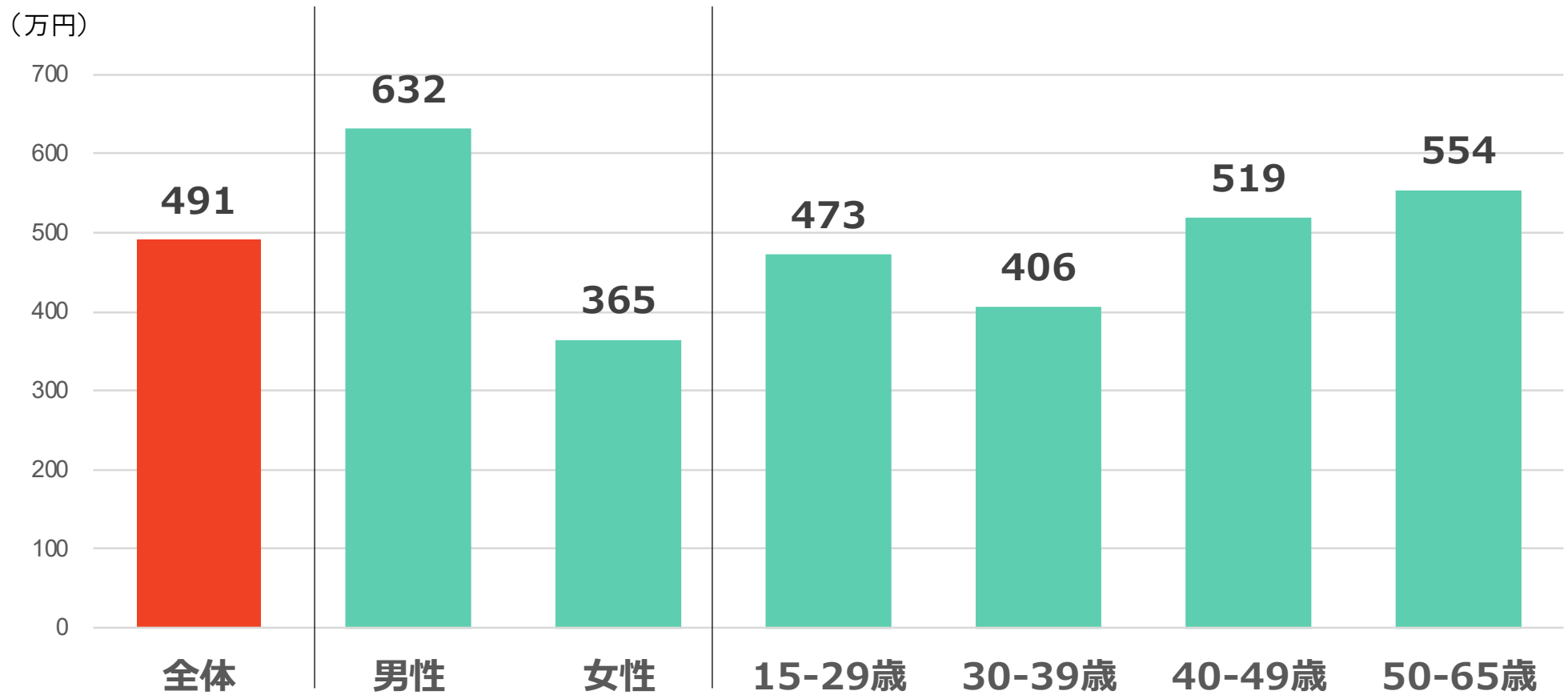
転職理由にみる人材定着施策のヒント

人材の採用・定着のためには賃金アップは避けては通れない重要な課題



希望年収額

希望年収額は平均で491万円

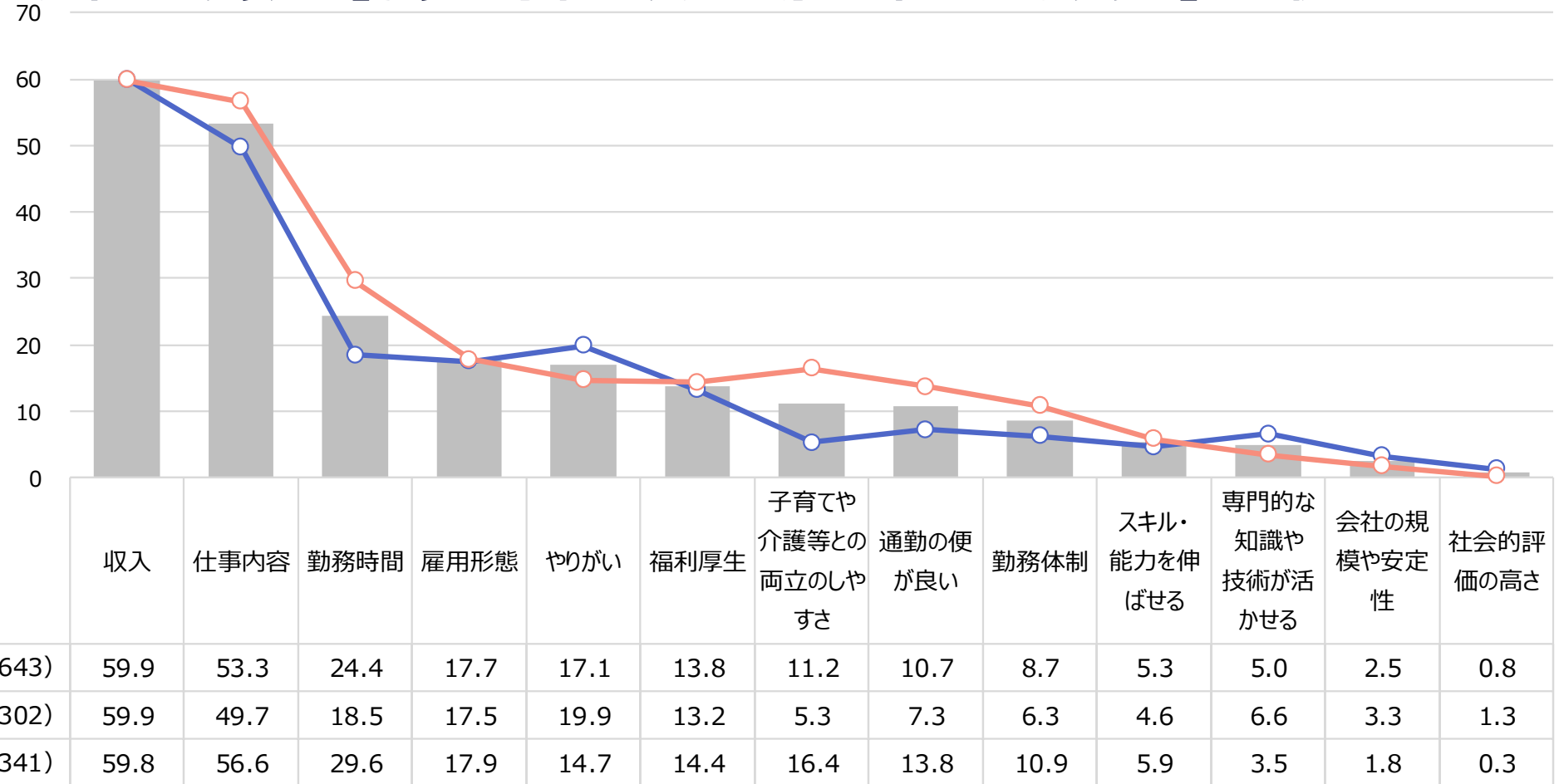


仕事選びの重視点、仕事の価値観

仕事選び

仕事選びの重視要素は収入と仕事内容。

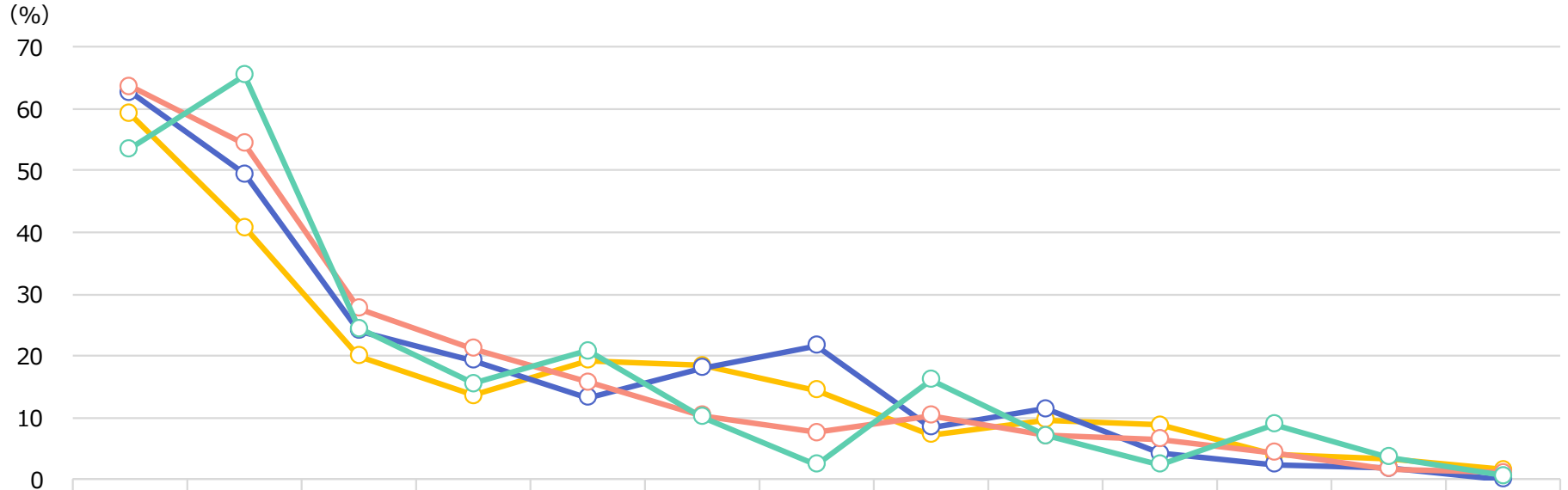
女性は「やりがい」よりも「子育てや介護等との両立のしやすさ」を重視。



仕事選び

仕事内容、福利厚生、子育てや介護との両立は年代差がある

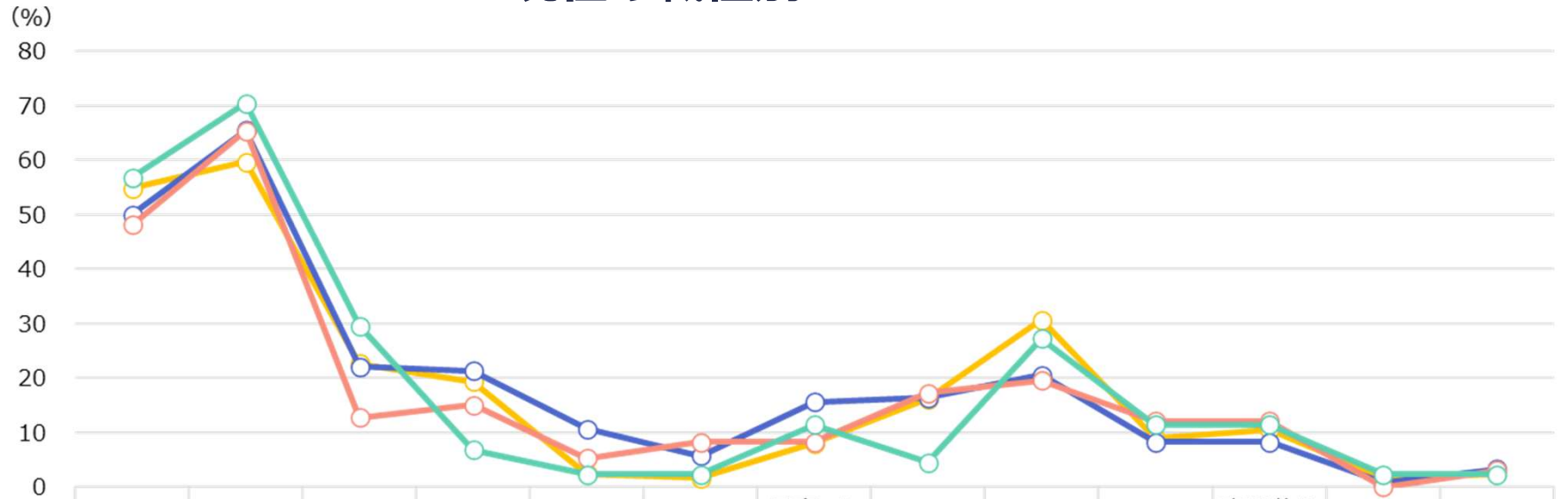
39歳以下は「福利厚生」が他の年代に比べて高い。また、年代が上がるにつれて、「通勤の便が良い」を重視する傾向にある。



	収入	仕事内容	勤務時間	雇用形態	やりがい	福利厚生	子育てや介護等との両立のしやすさ	通勤の便が良い	勤務体制	スキル・能力を伸ばせる	専門的な知識や技術が活かせる	会社の規模や安定性	社会的評価の高さ
15-29歳 (n=125)	59.2	40.8	20.0	13.6	19.2	18.4	14.4	7.2	9.6	8.8	4.0	3.2	1.6
30-39歳 (n=166)	62.7	49.4	24.1	19.3	13.3	18.1	21.7	8.4	11.4	4.2	2.4	1.8	0.0
40-49歳 (n=184)	63.6	54.3	27.7	21.2	15.8	10.3	7.6	10.3	7.1	6.5	4.3	1.6	1.1
50-65歳 (n=168)	53.6	65.5	24.4	15.5	20.8	10.1	2.4	16.1	7.1	2.4	8.9	3.6	0.6

仕事選び

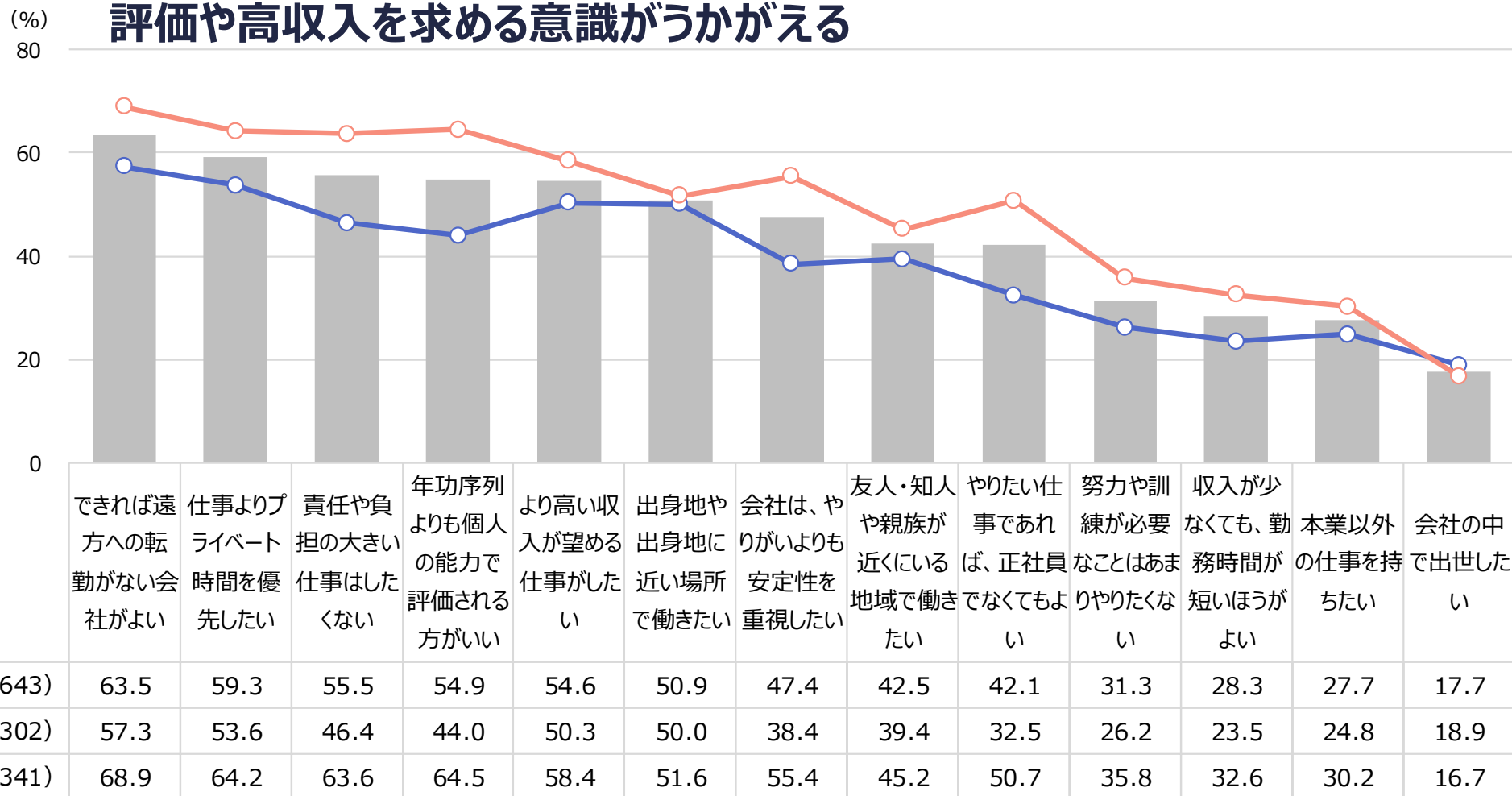
現在の職種別



	収入	仕事内容	勤務時間	雇用形態	やりがい	福利厚生	子育てや介護等との両立のしやすさ	通勤の便が良い	勤務体制	スキル・能力を伸ばせる	専門的な知識や技術が活かせる	会社の規模や安定性	社会的評価の高さ
管理+事務 (n=124)	54.8	59.7	22.6	19.4	2.4	1.6	8.1	16.1	30.6	8.9	10.5	1.6	2.4
専門技術 (n=122)	50.0	65.6	22.1	21.3	10.7	5.7	15.6	16.4	20.5	8.2	8.2	0.8	3.3
販売+サービス (n=133)	48.1	65.4	12.8	15.0	5.3	8.3	8.3	17.3	19.5	12.0	12.0	0.0	3.0
生産工程 (n=44)	56.8	70.5	29.5	6.8	2.3	2.3	11.4	4.5	27.3	11.4	11.4	2.3	2.3

仕事に対する価値観 (そう思う～ややそう思う どちらともいえないの5段階で聞き、そう思う・ややそう思うの回答率をグラフにしたもの)

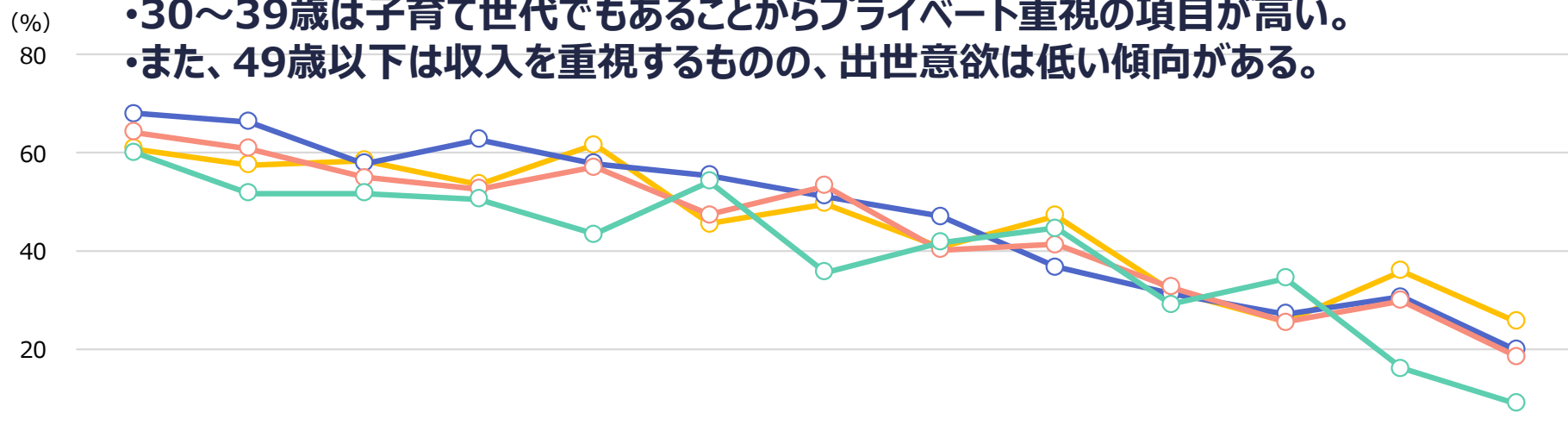
全体では、プライベートを重視。省エネで仕事と向き合いつつも個人能力の評価や高収入を求める意識がうかがえる



仕事に対する価値観

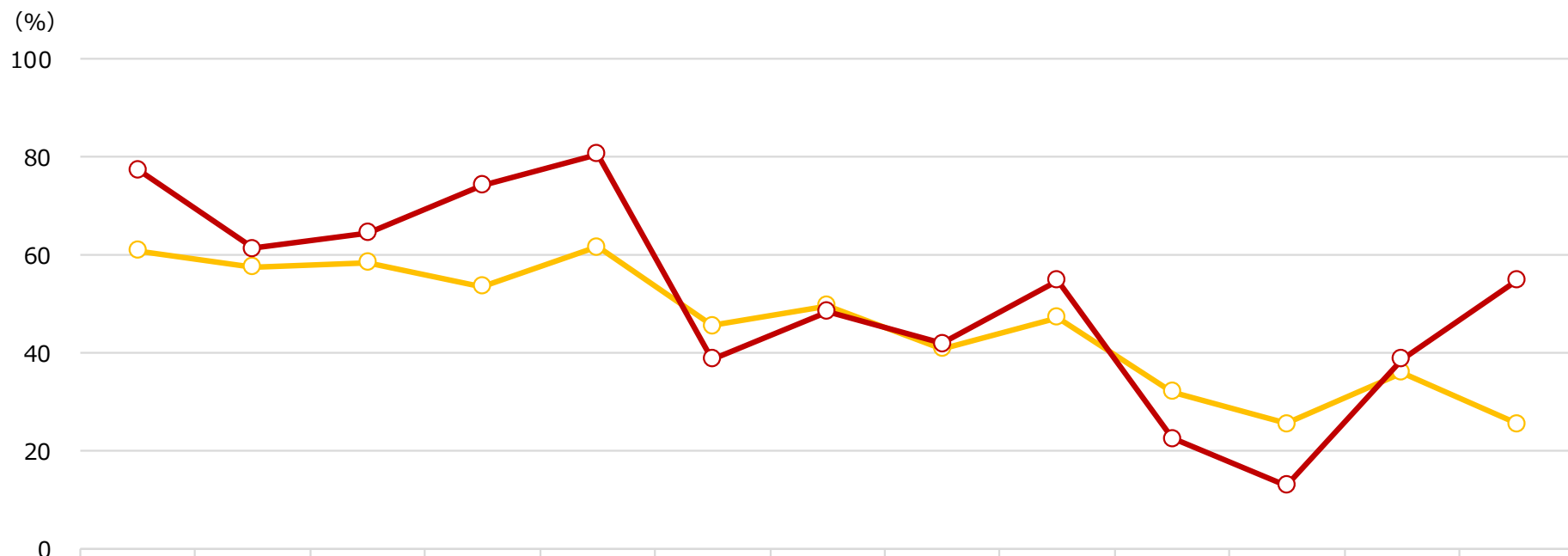
(そう思う～ややそう思う どちらともいえないの5段階で聞き、そう思う・ややそう思うの回答率をグラフにしたもの)

- 15～29歳はやりたい仕事でより高い収入を求めるコストパフォーマンスを重視。
- 30～39歳は子育て世代でもあることからプライベート重視の項目が高い。
- また、49歳以下は収入を重視するものの、出世意欲は低い傾向がある。



	できれば遠 方への転 勤がない 会社が良い	仕事よりプ ライベート 時間を優 先したい	責任や負 担の大きい 仕事はした くない	年功序列 よりも個人 の能力で 評価される 方がいい	より高い収 入が望める 仕事をした い	出身地や 出身地に 近い場所 で働きたい	会社は、や りがいよりも 安定性を 重視したい	友人・知 人や親族 が近くに いる地域で 働きたい	やりたい仕 事であれ ば、正社 員でなく てもよい	努力や訓 練が必要 なことはあ まりやりたく ない	収入が少 なくても、 勤務時間 が短いほう がよい	本業以外 の仕事を 持ちたい	会社の中 で出世した い
15-29歳 (n=125)	60.8	57.6	58.4	53.6	61.6	45.6	49.6	40.8	47.2	32.0	25.6	36.0	25.6
30-39歳 (n=166)	68.1	66.3	57.8	62.7	57.8	55.4	51.2	47.0	36.7	31.3	27.1	30.7	19.9
40-49歳 (n=184)	64.1	60.9	54.9	52.7	57.1	47.3	53.3	40.2	41.3	32.6	25.5	29.9	18.5
50-65歳 (n=168)	60.1	51.8	51.8	50.6	43.5	54.2	35.7	41.7	44.6	29.2	34.5	16.1	8.9

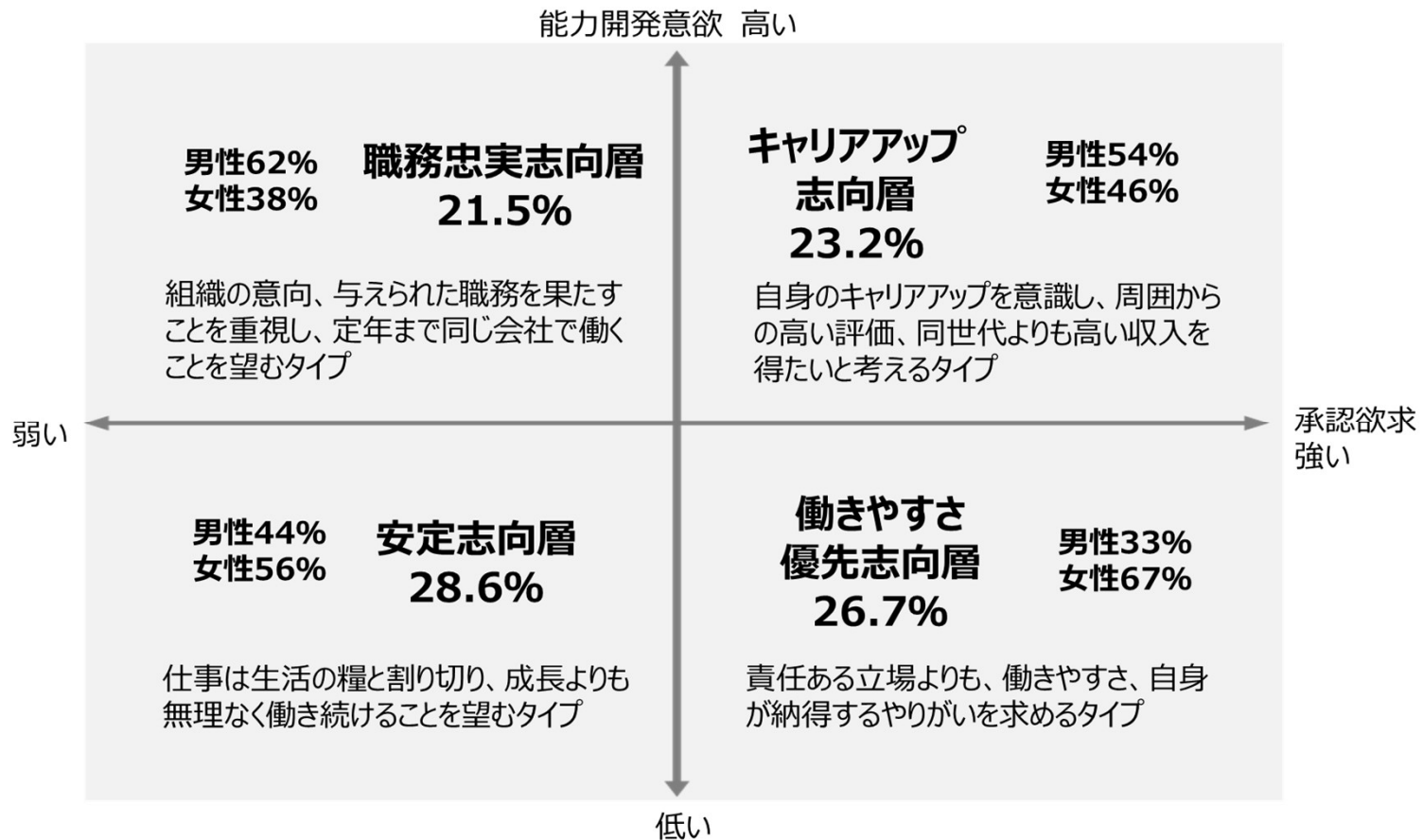
仕事に対する価値観 (そう思う～ややそう思う どちらともいえないの5段階で聞き、そう思う・ややそう思うの回答率をグラフにしたもの)



	できれば遠方への転職がない会社がよい	仕事よりプライベート時間を優先したい	責任や負担の大きい仕事はしたくない	年功序列よりも個人の能力で評価される方がよい	より高い収入が望める仕事がいい	出身地や出身地に近い場所で働きたい	会社は、やりがいよりも安定性を重視したい	友人・知人や親族が近くにいる地域で働きたい	やりたい仕事であれば、正社員でなくてもよい	努力や訓練が必要なのはあまりやりたくない	収入が少なくても、勤務時間が短いほうがよい	本業以外の仕事をもちたい	会社の中で出世したい
○ 15-29歳 (n=125)	60.8	57.6	58.4	53.6	61.6	45.6	49.6	40.8	47.2	32.0	25.6	36.0	25.6
○ 学生 (n=31)	77.4	61.3	64.5	74.2	80.6	38.7	48.4	41.9	54.8	22.6	12.9	38.7	54.8

仕事に対する価値観（調査の結果回答結果をもとに、調査対象者を仕事に対する価値観のタイプ別に分類）

承認欲求とは、他者から認められたい、評価されたい、集団の中で自分の存在価値を確認したいという欲求。従業員の承認欲求を満たすことは、組織の活性化と生産性向上に大きな影響を与えるといわれている。一方で、自分の努力や成果が認められないと感じることで、仕事への意欲や熱意が失われ、業務効率と成果の質が低下する。同じ性や年代であっても、仕事に対する価値観の違いによって仕事選びや仕事の満足度につながる重視要素は異なる。つまり、生活者の価値観が多様化している昨今においては、採用活動も職種などによって募集メッセージ、PRポイントを変更することが望ましい。



仕事に対する価値観（タイプ分類）

働きやすさ優先志向層や安定志向層はプライベート重視。収入や仕事内容の重視度は高いが、職務充実志向層やキャリアアップ志向層に比べると勤務時間や福利厚生の重視度が高い。また、働きやすさ優先志向層は子育てや介護との両立のしやすさも重視している。働きに見合う収入や待遇、評価を求める意識もうかがえる。この層には、定着率を高めるうえでも採用後のフォローが重要となる。

■ 仕事や働き方に対する価値観の上位5項目 ※各項目の肯定層の割合

	できれば遠方への 転勤がない会社で 働きたい	仕事より趣味など プライベート時間を 優先したい	責任や負担の大き い仕事はしたくない	年功序列よりも 個人の能力で評価 される方がいい	より高い収入が 望める仕事をしたい
職務忠実志向	15.2	13.8	6.5	9.4	5.8
キャリアアップ志向	63.8	49.0	27.5	73.2	91.9
働きやすさ優先志向	89.5	86.6	94.8	80.8	95.3
安定志向	75.0	76.1	78.3	50.0	22.8

■ 仕事選択上の重視点 ※各層の上位項目抜粋

	1位	2位	3位	4位	5位
職務忠実志向	仕事内容34.9%	収入34.8%	雇用形態11.6%	勤務時間10.1%	やりがい13.8%
キャリアアップ志向	収入83.2%	仕事内容49.7%	雇用形態23.5%	やりがい24.8%	勤務時間17.4%
働きやすさ優先志向	収入76.7%	仕事内容59.3%	勤務時間26.7%	雇用形態22.1%	福利厚生19.8%
安定志向	仕事内容60.9%	収入44.0%	勤務時間38.6%	やりがい17.9%	福利厚生14.1%

※肯定層:「そう思う」+「ややそう思う」 / 否定層:「そう思わない」+「あまりそう思わない」 29

まとめ

採用アプローチの考え方

1. **仕事選びの重視点、仕事の価値観は多様化。対象層に合わせ募集計画がポイント**
2. **山口県出身、または県内大学卒業の県外就業者へのアプローチが課題**
山口市立地企業にとって、山口県出身の県外就業者や山口県内卒業生の県外就業者は重要な採用アプローチ候補である

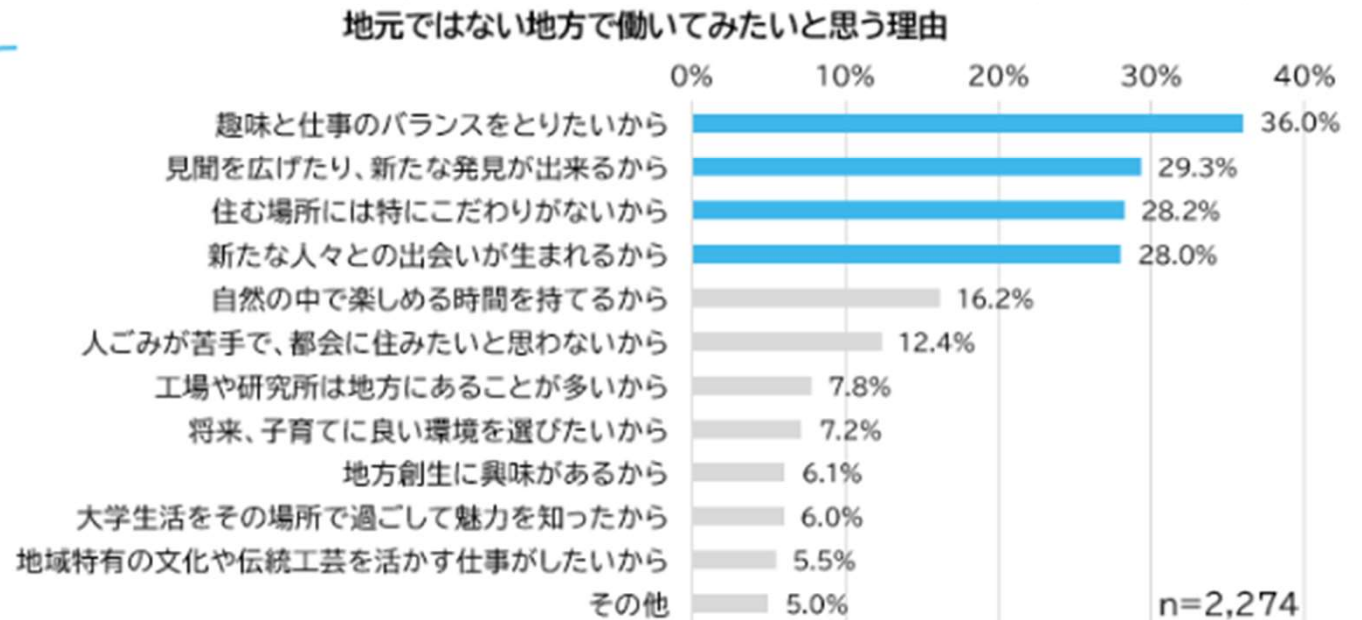
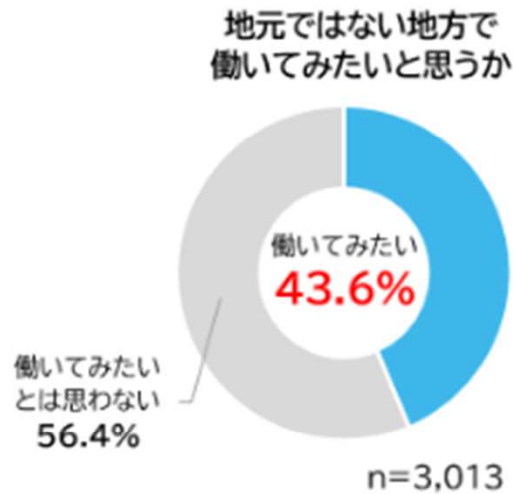
県外就業者へのアプローチ具体例

- ✓ 広島市や福岡市など近接する都市部での立地企業合同の説明会や採用選考会への参加
- ✓ 現役生を対象に大学と企業の連携したイベント・セミナー等の開催による現役生と企業との接点強化
- ✓ 転職転入者に対する住宅等の生活充実支援策

事例② 地方就職

「Uターン」や「Iターン」など、地方での就職を希望する学生はコロナ禍以降増加傾向

地元ではない地方で働いてみたいと思うか、その理由



事例③ 大学生へのアプローチ



- 新卒採用の8～9割が県外出身者
- 当社のフィロソフィに共感・共鳴する人と働きたいという思いをアピール
- 採用のキャッチコピーは「どこで働くかではなく、誰と働くか」
- リクルートサイトをリニューアル、SNSを中心に学生向けに情報を発信
- 初任給を大幅にアップ
- 入社3年目までの社員を「ルーキー」と名付け、毎月1回勉強会と食事会
- 1人暮らしの若手社員が2世帯住宅の共同生活で緩やかに繋がる

稲盛和夫氏の経営哲学「フィロソフィ」を自社流にアップデート
「誰と働くか」のコンセプトにより県内外の学生を惹きつける

株式会社田村ビルズグループ 代表取締役 田村 伊幸 氏



株式会社田村ビルズグループ 田村伊幸代表取締役

出典：山口経済研究所 やまぐち経済月報 2024年6月号

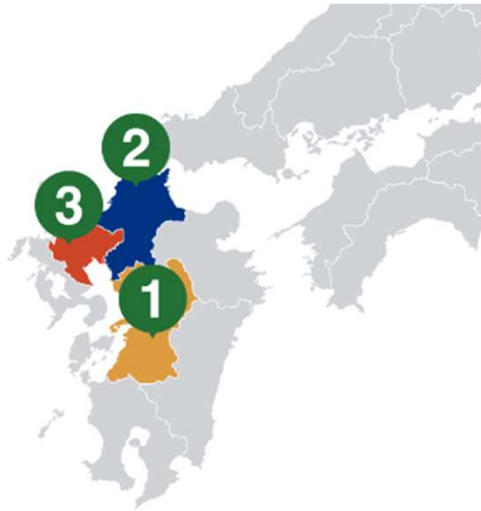
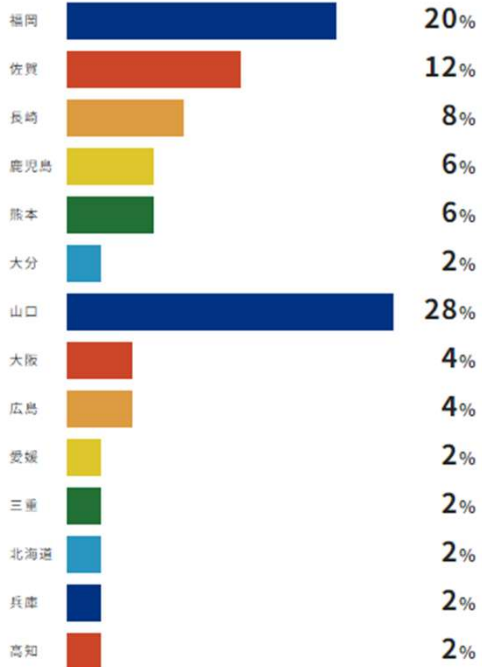
事例③ 大学生へのアプローチ



新卒出身地

ご覧の通り創業の地である山口県以外の他都道府県から来た社員が多数在籍しています。近年は福岡本社の設立、九州各エリアへの進出もあり九州出身者はさらに増えていますが、その根拠にあるのは「どこで」ではなく「誰と働くか」という考え方です。県外出身者を集め、何故人が集まるか理由を語ってもらいました。

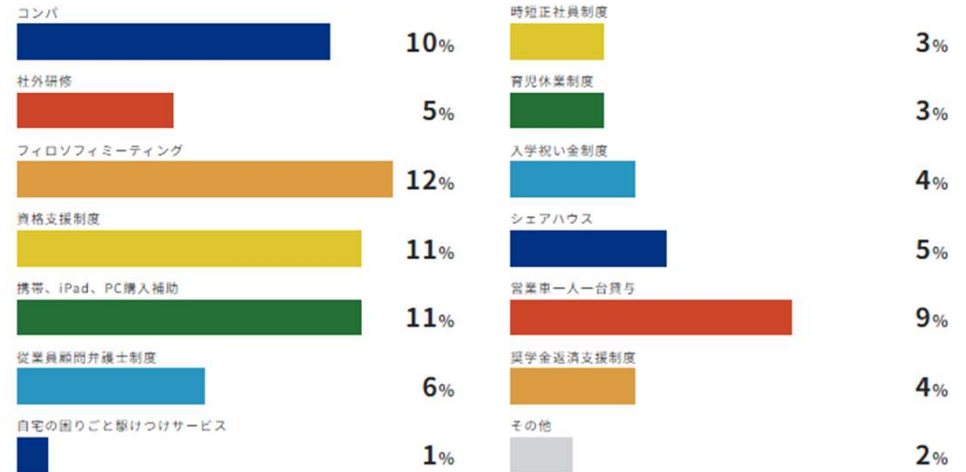
[詳しくはこちら（全国から人材が集まる理由）](#)をご覧ください。



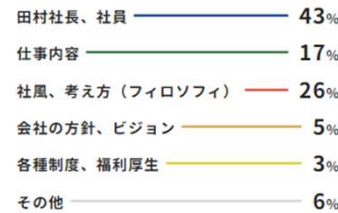
あってよかった福利厚生

仕事もプライベートも充実できるように、様々な福利厚生を用意しています。

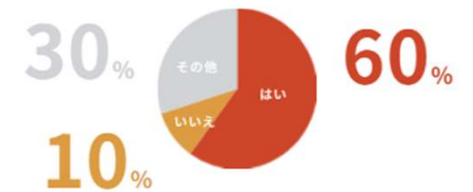
入社したら早速なくご活用ください。 [→ 詳しくはこちら](#)



入社のきっかけ



産後復職したい（女性スタッフ）



事例④ 地方就活支援

国も若者の地方就職を後押し

「LO活」とは「ローカル＋就活」という意味。地方で就職したい若者のための地方企業や就活イベントなどの情報提供、相談員によるカウンセリングなどで若者の地方就職を後押ししている。

LO活
Local+就活

地方で見つける！
自分らしい生き方、働き方。

個別相談 > 利用登録 >

自治体・保護者様へ

LO活とは | セミナー・イベント情報 | 道府県別就活支援情報 | 企業検索 | 働き方紹介 | 地方就活ノウハウ | 地方で自分らしく | 働く場所にこだわらない方

地方で自分らしく

あなたはどこで、どんな暮らしをするために就職しますか？

LO活とは >

出典：LO活－Local＋就活 | 地方への就職を考える若者を応援する“地方就職”情報発信サイト (mhlw.go.jp)

県外就業者への採用アプローチ

企業情報

+

地域情報

1. 「自社の魅力」+「山口市の魅力」を伝える
 2. 山口市で住み働くことの魅力を伝える
 3. ブログやSNSでの情報発信や、自社の採用サイトで日頃からアピール強化
- } 山口市との連携も考えられる