

# 新規学卒者採用等に関する調査結果

平成31年4月9日  
大分県経営者協会

人手不足状態が昨年よりさらに進み、とりわけ県内の中小企業にとっては人材の確保と定着が大きな課題とされている。当協会では、会員各社の採用意向などを把握し、今後の取組みの参考にするため本調査を実施した。

## 【調査の概要】

- 調査対象 大分県経営者協会会員企業 214社
- 回答社数 98社
- 調査時期 平成31年2月～3月

## 1. 採用等に関する実態について

(1) 貴社の従業員の過不足状況について、該当するものに○をしてください。

「不足」と「やや不足」の合計が74.5%であり、3年前（平成28年）の調査結果（55.0%）より約20ポイント増加し、人手不足感がさらに強まっていることが伺える。

項目	社数	構成比		3年前
不足	22	22.5	} 74.5%	10.0
やや不足	51	52.0		45.0
適正	24	24.5		42.0
やや過剰	1	1.0		3.0
過剰	0	0.0		0.0
合計	98	100.0		100.0

(2) 新規採用か中途採用かについて、該当するものに○をしてください。

新規採用か中途採用かについては、「新卒採用が中心」が過半数（53.0%）に達している。

他方、中途採用を中心とする理由については、「即戦力を求めたい」や「新卒が思うように採用できない」などとなっている。

項目	社数	構成比
新卒採用が中心	52	53.0
新卒が思うように採用できないので中途採用を中心とせざるをえない	11	11.2
新卒の定着率が悪いので中途採用で補っている	4	4.1
即戦力を求めたいので中途採用を中心としている	18	18.4
その他	13	13.3
合計	98	100.0

\*その他の内容

○ 新卒・中途採用の併用

- ・ 将来の幹部候補としての新卒、即戦力としての中途、スペシャリストとしての中途、それぞれ切り分けて考えているため、それぞれに力を入れている
- ・ 将来の幹部候補として新卒、即戦力として中途を双方継続して採用している
- ・ 新卒は計画的に実施、また即戦力も必要なため中途採用も積極的に実施している
- ・ 新卒採用が中心であるが、年代別の在籍者数の平準化を目的に一定割合で中途採用も実施
- ・ 新卒採用が中心ではあるが、即戦力としての中途採用も行っている

○ 親会社の定年退職者を採用

- ・ 親会社の定年退職者
- ・ 親会社の定年退職者を中途採用

○ 思うように採用できない

- ・ 新卒も中途採用も思うように採用できない

(3) 採用に関する最近の貴社の状況について、該当するものに○をしてください。

採用に関する最近の状況については、「おおむね計画的に採用できている」「退職者が出たときに補充分を採用」というように安定的に採用できている企業が比較的多いものの、一方で「応募者が集まらず人手不足で困っている」という回答が見られるなど、厳しい状況も伺える。

項目	社数	構成比
最近はおおむね計画的に採用できている	29	30.2
退職者が出たときにその補充分だけ採用している	27	28.1
応募者が集まらず人手不足で困っている	19	19.8
仕事が増え人手が足りないので採用している	12	12.5
経営環境が厳しいため新規採用ができない	1	1.1
その他	8	8.3
合計	96	100.0
未回答	2	—

\*その他の内容

- ・ 新卒はおおむね計画的に採用できているが即戦力となる中途採用の応募者がなかなか集まらない
- ・ 働き方改革に伴い、相対的に仕事が増え人員増が必要
- ・ 社員は採用できているが、パート・アルバイトは集まらない
- ・ 高卒は計画通り採用できているが、学卒の採用が厳しい
- ・ 仕事が増え人手が足りない実情もあるが将来を見据えて計画的に採用人数を増やしている
- ・ 新卒採用が中心だったが、退職者が出た際は中途採用を実施している
- ・ 計画的採用を実施しているが予定人数に迄は達していない

(4) 最近3年間の採用実績をご記入ください。

最近3年間の採用実績をみると、大きな変化はない。大学卒はほぼ例年並みであるが、平成31年度は短大・高専卒の採用数が減少し、高校卒の採用数は増加した。

項目別		平成31年度 (H31.4～)	平成30年度 (H30.4～H31.3)	平成29年度 (H29.4～H30.3)
新卒 採用	大 学	551	542	554
	短大・高専	62	94	80
	高 校	586	578	558
	その他	16	18	16
	合 計	1215	1232	1208
中途採用		79	640	539

(5) 定着率を高めるためにどのようなことに取り組んでいますか。

該当するものに○をしてください。(複数回答)

定着率を高めるための取組みとして、「採用前の段階で会社のことや仕事の内容をよく説明する」(77.6%)が最も多く、次いで「OJTや企業内教育をていねいに行う」「残業の削減、年休の取得促進など労働時間管理の見直し」となっている。そのほかにも、「先輩社員・メンターにサポートさせる」や「社内の懇親・交流行事の実施」「福利厚生を充実させる」「インターンシップの活用・強化」などがあげられた。

項目	社数	構成比
採用前の段階で会社のことや仕事の内容をよく説明する	76	77.6
OJTや企業内教育をていねいに行う	58	59.2
残業の削減、年休の取得促進など労働時間管理の見直し	53	54.1
先輩社員・メンターにサポートさせる	47	48.0
社内の懇親・交流行事の実施	45	45.9
福利厚生を充実させる	45	45.9
インターンシップの活用・強化	38	38.8
パワハラ・セクハラのない職場づくり	36	36.7
上司・人事によるフォローアップ体制を整備する	36	36.7
自己啓発への支援	36	36.7
ワーク・ライフ・バランスの推進	35	35.7
賃金水準の引上げ	33	33.7
職場の作業環境を改善させる	32	32.7
賃金と頑張りの連動性をもたせる	24	24.5
本人の希望を活かした配置を行う	19	19.4
中途採用の比率を高める	9	9.2
特別な対応は考えていない	0	0.0
合 計	98	100.0

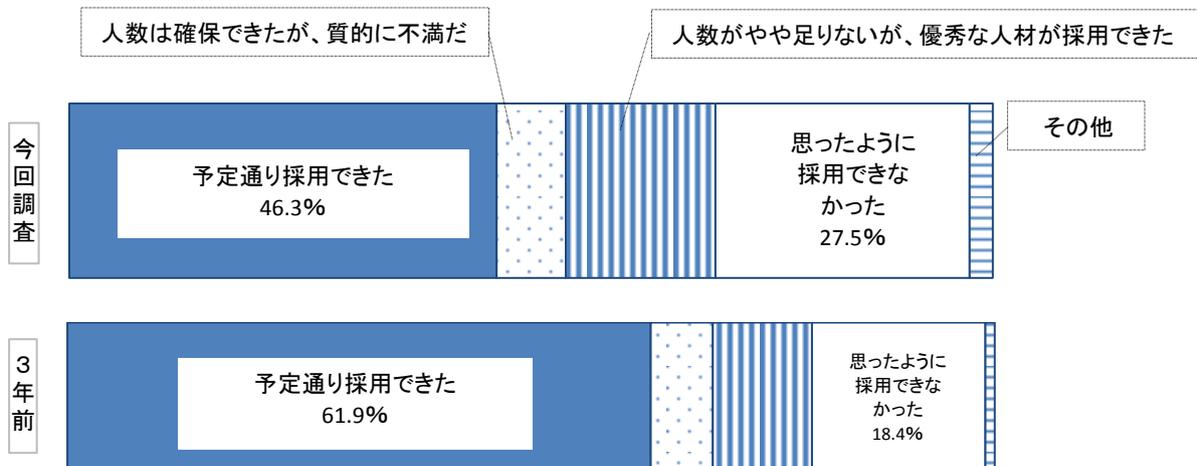
## 2. 今春（平成31年4月入社）の新規学卒者採用について

(6) 人材の確保状況について、該当するものに○をしてください。

人材の確保状況については、「予定通り採用できた」が46.3%と多いが、3年前（平成28年）の調査結果の61.9%より15.6ポイント低下した。逆に「思ったように採用できなかった」は27.5%で、3年前調査の18.4%より9.1ポイント増えた。

項目	社数	構成比
予定通り採用できた	37	46.3
人数は確保できたが、質的に不満だ	6	7.5
人数がやや足りないが、優秀な人材が採用できた	13	16.2
思ったように採用できなかった	22	27.5
その他	2	2.5
合計	80	100.0
未回答	18	—

3年前
61.9
6.6
10.5
18.4
2.6
100.0

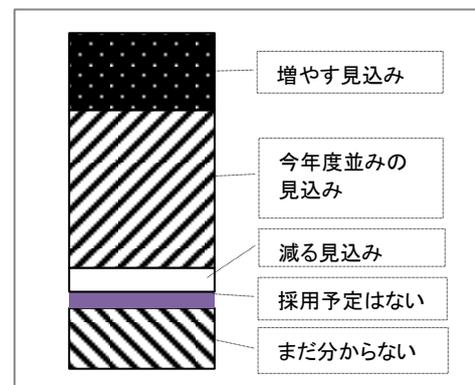


### 3. 来春の新規学卒者採用について

(7) 来春の採用数について、該当するものに○をしてください。

来春の採用については、「増やす見込み」(22.9%)が「減る見込み」(7.2%)を上回り、「今年度並み」とする企業も47.0%と多く、採用意欲は衰えていないことが伺える。

項目	社数	構成比
増やす見込み	19	22.9
今年度並みの見込み	39	47.0
減る見込み	6	7.2
採用予定はない	4	4.8
まだ分からない	15	18.1
合計	83	100.0
未回答	15	—



(8) 来春の採用に向けて取組みたいことは何ですか。(複数回答)

来春の採用に向けて取組みたいことは、「大学、高校等との関係強化」(66.7%)が最も多く、次いで「行政、大学等が開催する会社説明会への積極参加」「インターンシップの活用」などさまざまな取組みがあげられた。

項目	社数	構成比
大学、高校等との関係強化	54	66.7
行政、大学等が開催する会社説明会への積極参加	51	63.0
インターンシップの活用	49	60.5
残業削減、年休取得の推進など	33	40.7
ホームページやパンフレットの作成・見直し	32	39.5
内定者フォロー	32	39.5
女性の採用強化	18	22.2
初任給の引上げ	15	18.5
選考日程の見直し	11	13.6
リクルーターの導入・育成	7	8.6
その他	1	1.2
合 計	81	100.0
未回答	17	—

(9) 若者の確保・定着に関し、行政や学校への要望がありましたらご記入ください。

○ 説明会・企業選択等について（10社）

- ・ 生徒、保護者も含めた地場企業説明会を開いてほしい
- ・ 学内説明会等には多くの学生を動員していただきたい
- ・ 会社説明会の回数を増やし、若者と面談する機会を作って頂きたい
- ・ 会社説明会の機会を増やしていただきたい。行政主催の企業説明会では来場する求職者が少ないです。学校内での説明の機会をいただきたい（1,2年生を対象でも良いと思います）
- ・ 企業説明会に応募するも、建設業は応募者（希望者）が少ないとの事で説明会への参加もままなりません。インターンシップにも積極的に取組んでいますが、中小企業を知ってもらえる機会がもっとあると幸いです。人材採用が難しい企業にこそサポートがあればと思います
- ・ 行政や学校主導の就活イベントへの動員が少なくなっている（民間主導のイベントも同様だが）改めて各種イベントのあり方を検証しなければならないのではないかと
- ・ 求人希望の会社の内容を詳しく若者に伝えられる場がもっとあればと思う
- ・ 本人の適正と職務内容のミスマッチが離職の要因の一つとして考えられることから、インターンシップ等の職場体験を積極的に活用して頂きたいと考えます。また職場体験の際には、自らの適性をしっかりと考え、将来を見据えて臨んで頂ければと思います
- ・ 若年者のミスマッチによる離職が増えているので、本人の希望を尊重した企業の選択をお願いしたいです
- ・ 大分県主催の採用イベントから入社してもらおう学生も多く、大変感謝しております

○ 地元（大分）での就職促進について（2社）

- ・ 地元（大分）の大学に地元出身者が少なく、大分で就職したい人が少ない。地元の大学に地元の若者が多く入学することが重要であると思います
- ・ 若い人が地元に着する為の取組み（子育て支援等）を積極的に取組んで欲しい。学校、ネームではなく地元企業で働くメリットにも着目して欲しい

○ 内定について（1社）

- ・ 内定辞退の抑制（一人で多数の内定を確保しないように指導して頂きたい。従って、本命企業の内定が出た時点で他の企業については選考途中で活動を終了して頂きたい）に努めて頂きたいです