

新規学卒者採用等に関する調査結果

令和2年4月9日
大分県経営者協会

人手不足感が続いており、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、今後の取り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 212社
- 回答社数 97社
- 調査時期 令和2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64.9%であり、3年前（平成29年）の調査結果（64.4%）とほぼ同程度となっており、依然として人手不足感が続いている状況である。

項目	社数	構成比		3年前	
不足	22	22.6	} 64.9%	13.9	} 64.4%
やや不足	41	42.3		50.5	
適正	31	32.0		33.6	
やや過剰	3	3.1		2.0	
過剰	0	0.0		0.0	
合 計	97	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（52.6%）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、「新卒が思うように採用できない」や「即戦力を求めたい」などとなっている。

項目	社数	構成比
新卒採用が中心	51	52.6
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	15	15.5
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	14	14.4
その他	13	13.4
合 計	97	100.0

＊その他の内容

【新卒・中途採用の併用】

- ・ 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
- ・ 新卒採用に注力する一方で中途採用も積極的に実施している
- ・ 新卒採用が中心だが、さらに即戦力を求めたいので中途採用も行っている
- ・ 現場のパートは即戦力を求めたいので中途採用が中心、正社員他主要業務の補充は新卒採用が中心で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
- ・ 親会社よりの出向にて対応

(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	38	39.6
退職者が出たときにその補充分だけ採用している	20	20.8
応募者が集まらず人手不足で困っている	17	17.7
仕事が増え人手が足りないので採用している	10	10.4
経営環境が厳しいため新規採用ができない	0	0.0
その他	11	11.5
合 計	96	100.0
未回答	1	—

＊その他の内容

- ・ 事業展開ならびに退職見込みを踏まえて、計画的に実施
- ・ 定年を迎える従業員が増加しているため、人員不足にならないよう採用を増やしている
- ・ 毎年計画的に求人しているが、最近では採用出来ていない
- ・ 採用と退職で人員は緩やかに増加しているが、産休・育休が多く、やや不足の状況にある
- ・ 最近では親会社からの人員供給が減少しており、人員が減少基調にある
- ・ 計画的に採用しているが充足は難しい
- ・ 新卒は計画的に採用できているが、即戦力となる中途採用の募集者がなかなか集まらない
- ・ 経験者の採用がなかなかできていない

(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、令和2年度の合計採用数が若干減少している。大学卒と短大・高専卒の採用数が減少しており、高校卒の採用数は増加した。

項目別		令和2年度 (R2.4～)	令和元年度 (H31.4～R2.3)	平成30年度 (H30.4～H31.3)
新卒 採用	大 学	361	399	377
	短大・高専	62	79	81
	高 校	383	367	360
	その他	38	39	27
	合 計	844	884	845
中途採用		318	586	574

(5) 定着率を高めるためにどのようなことに取組んでいますか。

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」(71.1%)が最も多く、次いで「残業の削減、年休の取得促進など労働時間管理の見直し」「OJTや企業内教育をていねいに行う」となっている。その他にも、「社内の懇親・交流行事の実施」や「先輩社員・メンターにサポートさせる」「パワハラ・セクハラのない職場づくり」などがあげられた。

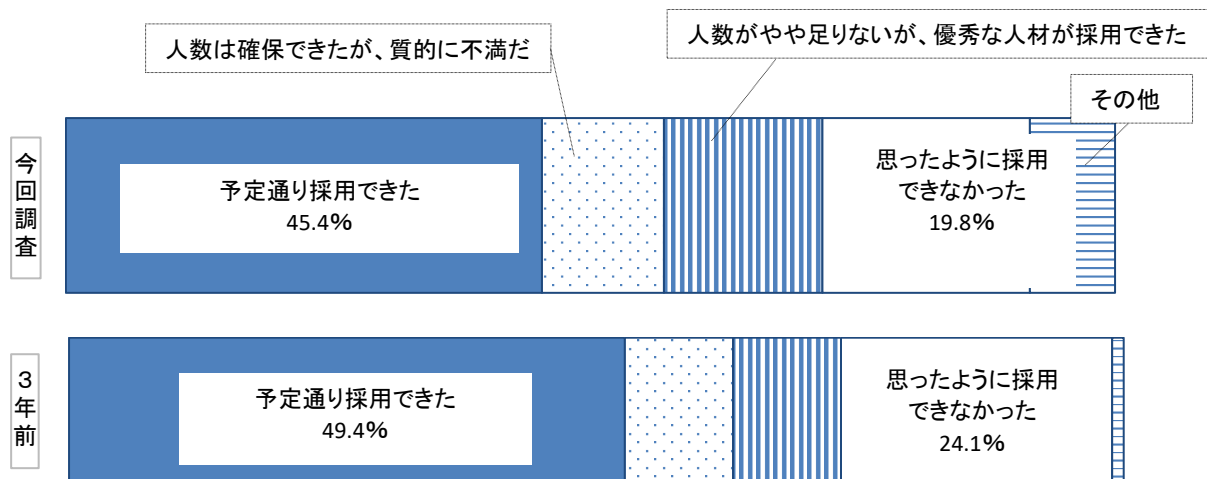
項目	社数	構成比
採用前の段階で会社のことや仕事の内容をよく説明する	69	71.1
残業の削減、年休の取得促進など労働時間管理の見直し	67	69.1
OJTや企業内教育をていねいに行う	55	56.7
社内の懇親・交流行事の実施	51	52.6
先輩社員・メンターにサポートさせる	47	48.5
パワハラ・セクハラのない職場づくり	46	47.4
インターンシップの活用・強化	43	44.3
上司・人事によるフォローアップ体制を整備する	42	43.3
福利厚生を充実させる	39	40.2
職場の作業環境を改善させる	38	39.2
自己啓発への支援	35	36.1
賃金水準の引上げ	35	36.1
ワーク・ライフ・バランスの推進	25	25.8
賃金と頑張りの連動性をもたせる	23	23.7
本人の希望を活かした配置を行う	17	17.5
中途採用の比率を高める	10	10.3
特別な対応は考えていない	1	1.0
合 計	97	100.0

2. 今春（令和2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45.4%と多いが、3年前（平成29年）の調査結果の49.4%より4.0ポイント低下した。反面「思ったように採用できなかった」も19.8%で、3年前調査の24.1%より4.3ポイント低下している。

項目	社数	構成比	3年前
予定通り採用できた	39	45.4	49.4
人数は確保できたが、質的に不満だ	10	11.6	9.6
人数がやや足りないが、優秀な人材が採用できた	13	15.1	9.6
思ったように採用できなかった	17	19.8	24.1
その他	7	8.1	7.3
合 計	86	100.0	100.0
未回答	11	—	

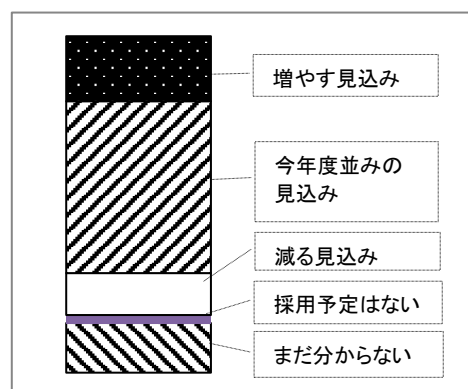


3. 来春（令和3年4月入社）の新規学卒者採用について

（7）来年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」(19.3%)が「減る見込み」(12.5%)を上回り、「今年度並み」とする企業も51.1%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	17	19.3
今年度並みの見込み	45	51.1
減る見込み	11	12.5
採用予定はない	2	2.3
まだ分からない	13	14.8
合 計	88	100.0
未回答	9	—



（8）来年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」(75.3%)が最も多く、次いで「インターンシップの活用」「行政、大学等が開催する会社説明会への積極参加」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	61	75.3
インターンシップの活用	52	64.2
行政、大学等が開催する会社説明会への積極参加	43	53.1
ホームページやパンフレットの作成・見直し	42	51.9
残業削減、年休取得の推進など	29	35.8
内定者フォロー	26	32.1
初任給の引上げ	17	21.0
選考日程の見直し	14	17.3
女性の採用強化	12	14.8
リクルーターの導入・育成	9	11.1
その他	3	3.7
合 計	81	100.0
未回答	16	—

*その他の内容

- ・ webを活用した情報提供及び採用

(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（6社）】

- ・ 求人倍率が上がる中、中小企業はなかなかアピールする場面がありません。企業を知っていただけるような機会があると有難い
- ・ 学校は採用実績のある都市部の中堅・大手へ目が向いている。地場企業を知っていただく機会を持ってほしい
- ・ 説明会をもっと開催してほしい
- ・ 企業と学生がお互いにざっくばらんに話せる機会がもっと増えるといいなと思います。
人事担当自身のキャリアや苦労話、学生は何を重視して就職先を決めようと考えているかなど、交流できればお互いの理解が深まると考えています
- ・ 県外の大学・短大に進学した学生と出会う機会が少ないので、大分県企業を集めた合同企業説明会を開催してほしい（出展料をとっても良いと思う）
- ・ 生徒、学生との接触機会の増加

【地元（大分）での就職促進について（4社）】

- ・ 学生や保護者に対して、地元（大分）に残るよう働き掛けて頂きたい
- ・ 大分への定着率を上げるため、県内就職への勧奨・補助の充実
- ・ 地元就職指導（県外大手への就職を大学が奨めているとの事例を聞いたことがある）
- ・ 大学で県外へ進学することはやむを得ないが、地元に戻って就職（Uターン）の取組みに注力いただきたい

【キャリアアップについて（2社）】

- ・ キャリアアップ講師無料派遣
- ・ 各技術分野の専門性を高める教育体制の推進→早期戦力化のため

【その他（3社）】

- ・ 併願の場合、ある程度受験する企業には正直にその旨を伝えて頂きたい
- ・ 社会人としてのマナー強化をして欲しい
- ・ 就職前に生活習慣の改善指導をして欲しい