

若手人材の採用状況に関する実態調査結果

福井商工会議所
中小企業総合支援センター

【調査の概要】

- 調査目的 県内企業の採用活動（新卒を主対象）の実態を把握し、今後の商工会議所事業の基礎資料とすることを目的に実施。尚、本調査は毎年4月～5月にかけて定期的な実施している。
- 調査対象 従業員20名以上の企業（当所会員）およびふくいジョブカフェパートナー登録企業を対象、合計587社
- 調査方法 郵送による調査票の送付、FAXによる回収。
- 調査時期 平成23年4月15日（金）～21日（木）
- 回答率 240件（40.9%）

【回答企業の属性】

■業種 (%)

製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他（金融・運輸・通信他）
38.8	13.8	9.2	8.3	21.6	8.3

■従業員数 (%)

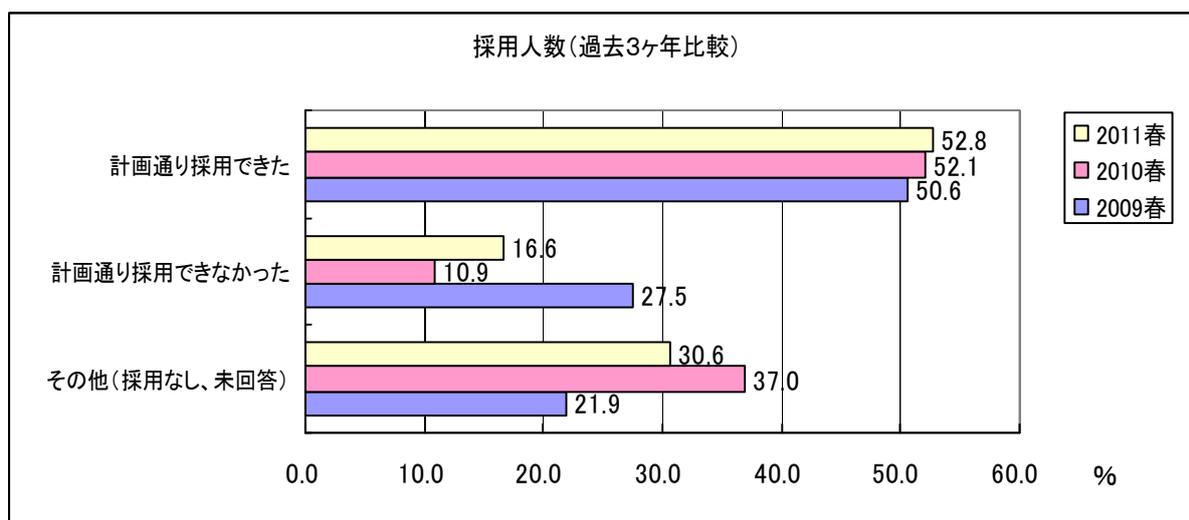
20人以下	21～50人	51～100人	101～200人	201人超	未回答
8.3	31.7	20.0	15.8	16.7	7.5

【調査結果の概要】

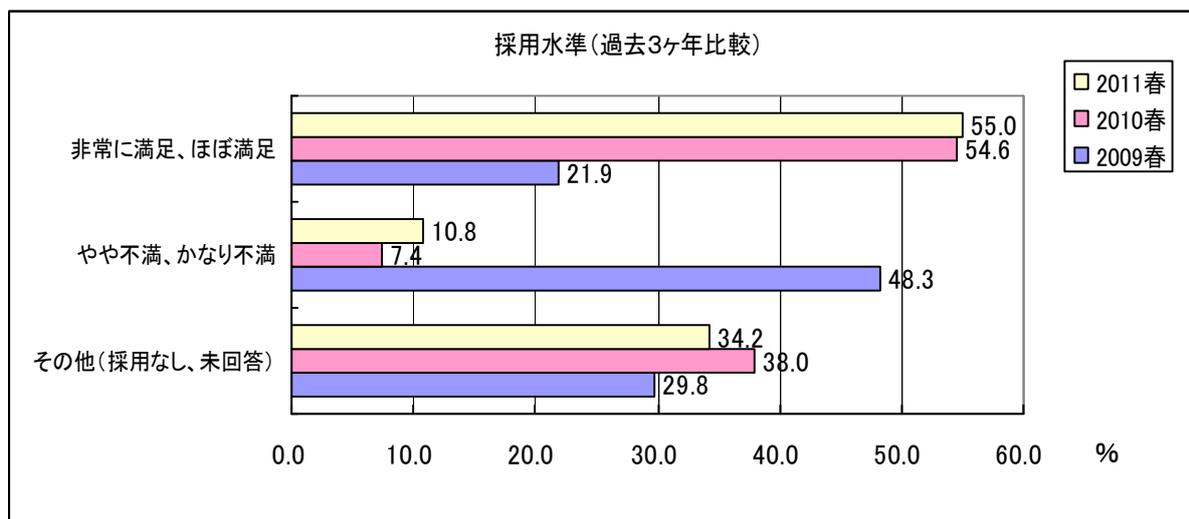
- 2011年春の採用結果では、採用を行わなかった企業が3割存在するものの、採用を行った企業では概ね満足の結果であった
- 2012年の採用予定数は前年を大きく上回り、企業の採用方針が抑制から少しずつ変化してきている
- 3月に発生した「東日本大震災」が県内企業の2012年春の採用計画に与えた影響は小さく、採用は予定通り実施されている
- 2012年の採用について、「自社ホームページの活用」と「合同企業説明会への参加」の割合が高まり、企業の多くが採用活動において複数のチャネルを活用している
- 大学等との連携を強化したり、県外・有料で開催される合同企業説明会に積極的に参加する企業が増加し、企業の採用意欲が昨年以上に高まっている
- 学生の就職活動長期化是正について歓迎する企業が多いものの、自社の採用スケジュールを遅らせるかどうかについては、今後の他社の動向を見て決める企業の割合が高い

1. 今春（2011年春）の採用結果について

今春の採用結果について、“数”と“質”の両面から尋ねた。採用人数について過去3年間のデータを比較してみたところ、「計画通り採用できた」企業が過半数を占める一方、「計画通り採用できなかった」企業が昨年より若干増加した。これは、採用数ありきではなく、求める水準に至らない学生は採用しない企業の厳選採用傾向を表しているとも考えられる。また、「採用なし」と答えた企業も全体の3割にのぼり、新規採用に慎重な姿勢を維持する企業も多かったことがわかる。

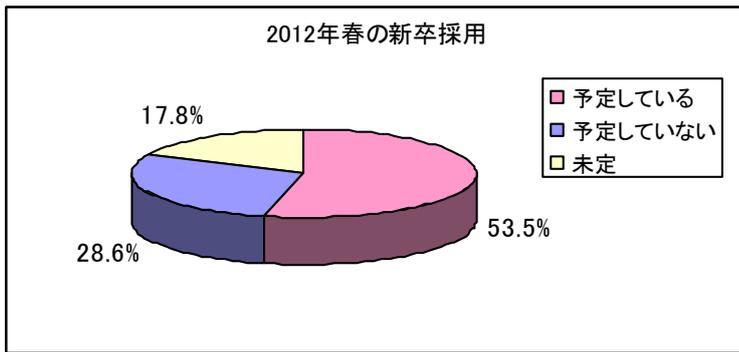


採用人材の水準については、依然として買い手市場が続く中、企業として自社が求める水準の学生を比較的選べる状況にあり、それによって採用人材水準の満足度が高まっており、「非常に満足」「ほぼ満足」と答えた企業が過半数を占めた。



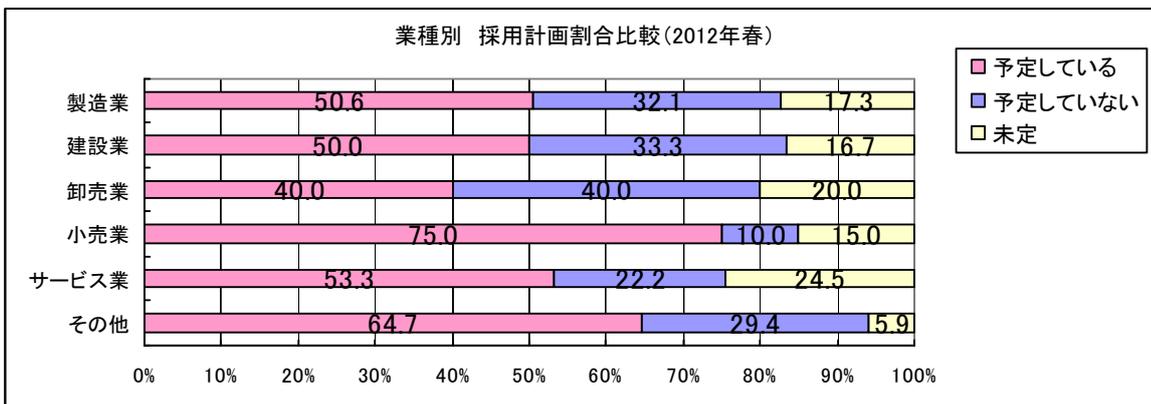
2. 来春（2012年春）の採用計画について

「採用を予定している」企業が前回（昨年）調査の48.6%から53.5%に増加する一方、「採用を予定していない」企業は前回（昨年）調査の35.1%から28.6%に減少しており、企業の採用方針が抑制から転換しつつあることが見受けられる。



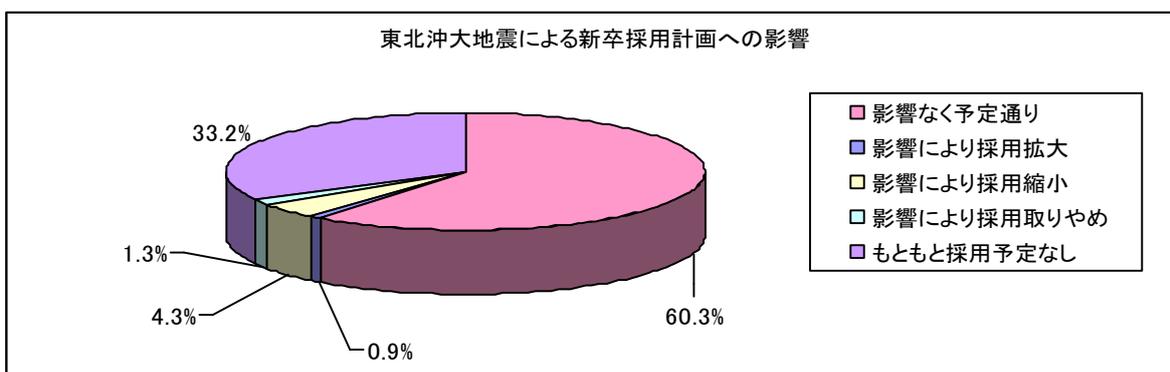
業種別に比較した場合、小売業が他の業種に比べ採用意欲が高いことが目立つ。また、前回（昨年）調査と比較してみても、ほぼ全業種において“採用予定あり”の割合が高まっている。中でも建設業においては“採用予定あり”との回答が昨年の33.3%から50%に増加しており、業界内での採用抑制傾向が一段落しつつあることが分かる。

なお、今年度のアンケートにて把握した企業の採用予定数の合計は144社／799名であった。（昨年度の数値 125社／625名）



3. 「東日本大震災」による来春（2012年春）の採用計画への影響について

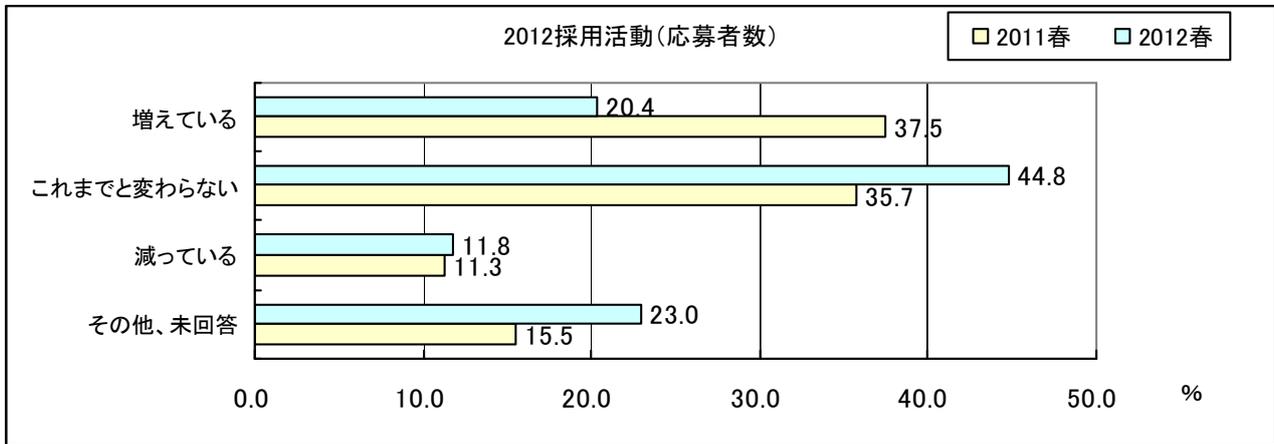
3月11日に発生した「東日本大震災」が県内企業における来春の採用計画にどのような影響を及ぼしているかを聞いた。被災地が遠方であり、支店や営業所を有する企業数が少なかったこともあり、もともと採用予定のなかった企業を除外すると、ほとんどの企業では大きな影響もなく来春の採用を予定通り実施するとの回答であった。



4. 来春（2012年春）の採用状況・募集活動について

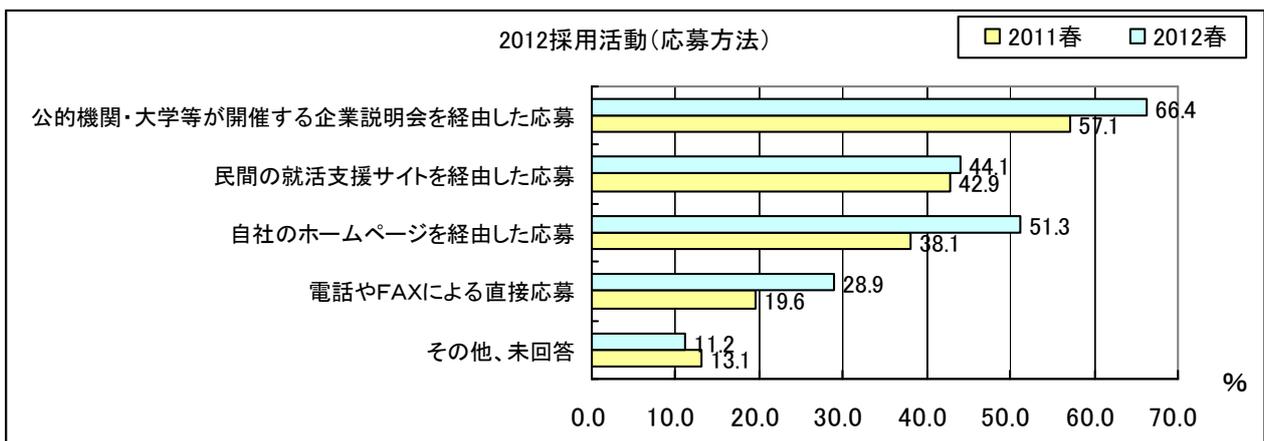
（1）応募者数について

応募者が「増えている」との回答が昨年より大幅に減少し、「これまでと変わらない」との回答が増加している。リーマン・ショック以降の就職難を背景に学生の問合せが急増した昨年と比較すると、応募状況はやや落ち着きを取り戻しつつあるということがわかる。



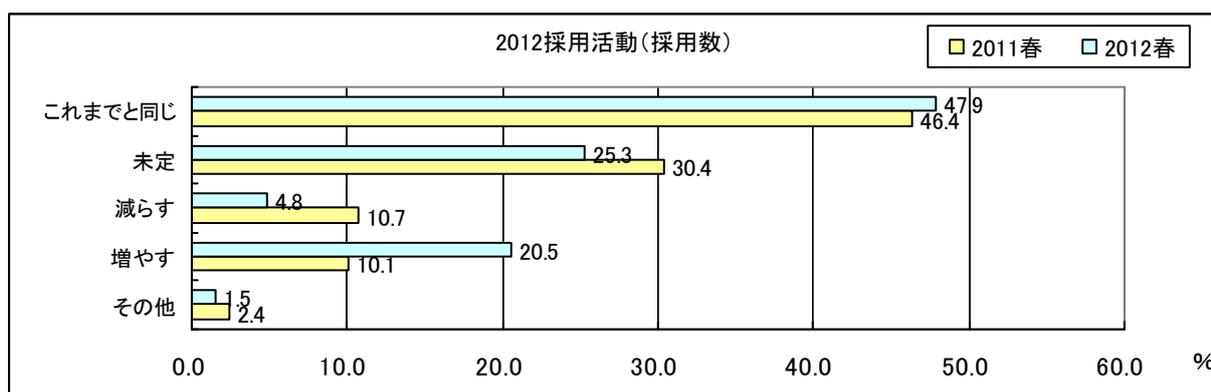
（2）応募方法について（複数回答）

学生の就職活動におけるインターネット活用割合の高まりにあわせ、企業においてもそれに対応する姿勢が明確に現れている。調査の結果、過半数を超える企業が「自社ホームページを経由した応募」を行い、4割以上の企業が「民間の就活支援サイトを経由した応募」を行っている。また、6割以上の企業が「合同企業説明会」を活用し、企業の多くが採用活動に複数のチャネルを活用していることがわかる。

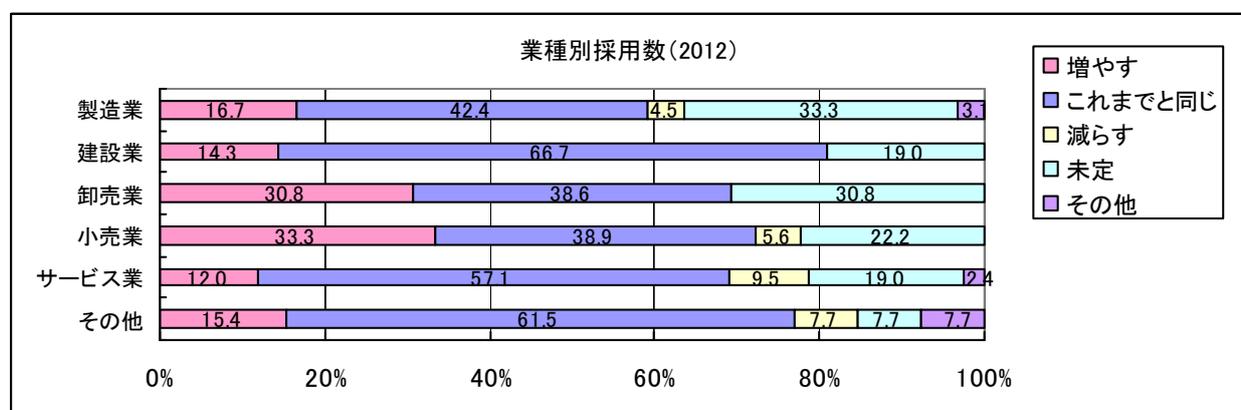


（3）採用数について

採用数については「これまでと同じ」と回答する企業が約半数を占める一方で、「増やす」企業が10.4%の大幅増加、「減らす」が5.9%減少となり、企業の採用意欲はここに来て徐々に回復傾向にあるといえる。



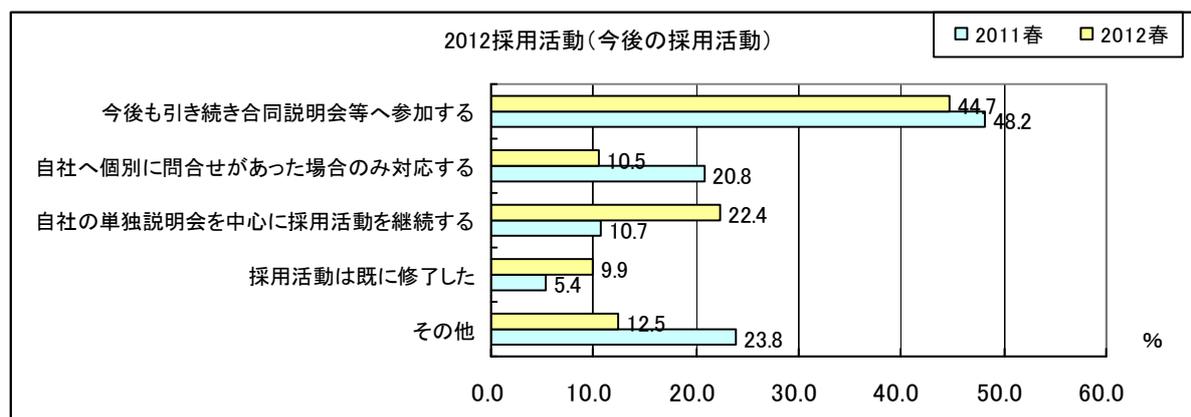
これを業種別にみると、小売業において「増やす」と回答した割合が3割を超える高い数値である一方、製造業においては約3社に1社が「採用数未定」と答えており、慎重に判断しようとする企業が多いことも見て取れる。



(4) 今後の採用活動について

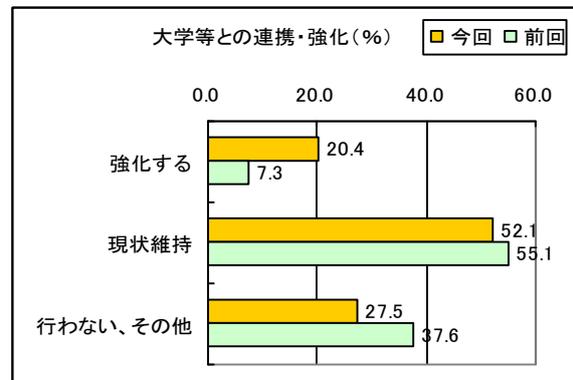
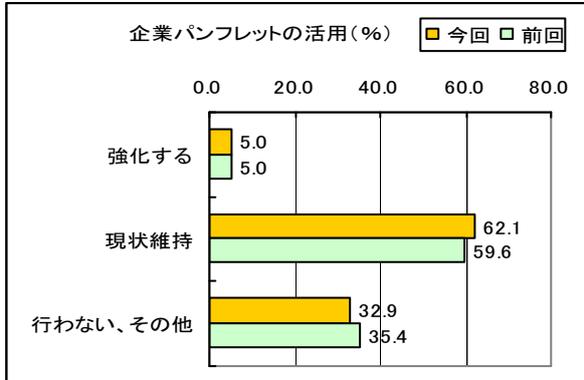
現時点で、2012年新卒の「採用活動は既に終了した」と答えた企業は、採用を予定している企業全体(152社)のうち9.9%(15社)であり、他の多くの企業で引き続き採用活動を行う予定であることがわかった。うち44.7%(68社)が今後も引き続き積極的な採用活動の継続(合同企業説明会等への参加)を表明しており(去年は168社中81社)、将来を担う新卒を中心とした「良い人材」へのニーズは底固く存在していると言える。

なお、企業からの「その他」意見として、「ハローワークへ学生求人票を提出する」「個別に大学等に求人票を提出する」といった回答が目立った。

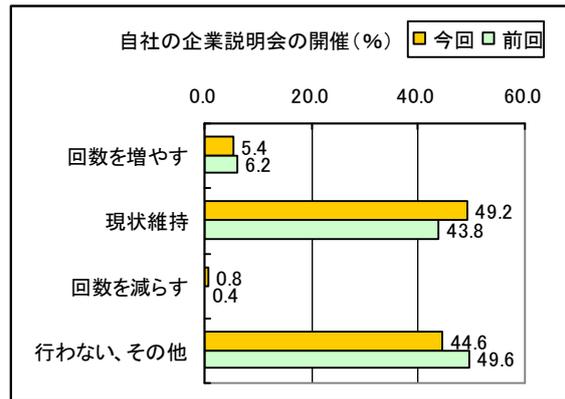
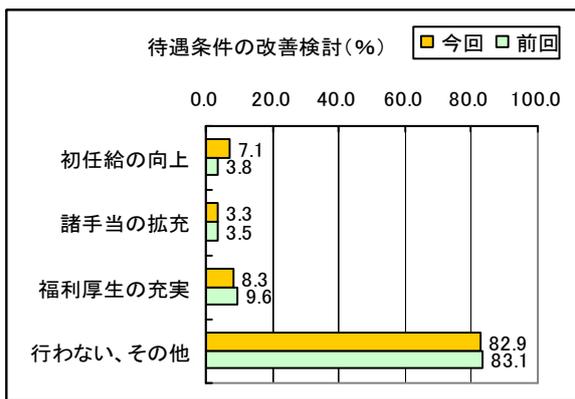


5. 企業が行っている採用活動の方針について（2012年の新卒採用）

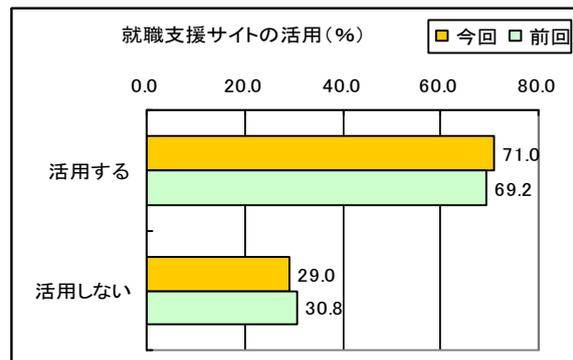
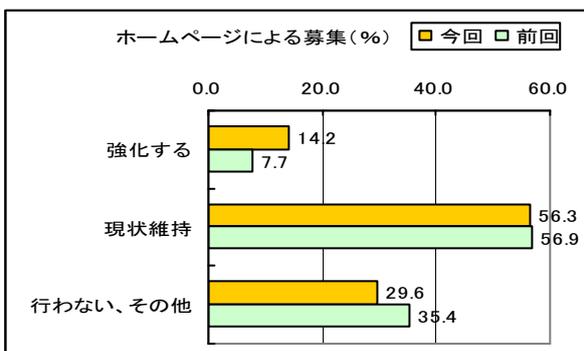
企業が行っている採用活動の方針に関して、8つの項目について尋ねた。2012年の新卒者採用を予定していない約3割の企業を除いて、昨年の数値と比較してみると、企業の採用に対する積極的な姿勢をあらわす結果となった。



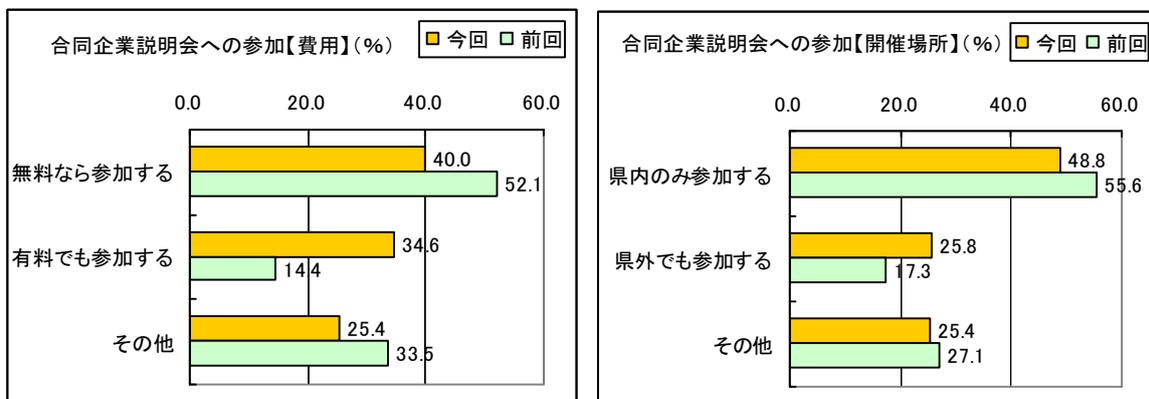
「企業パンフレットの活用」については昨年同様の結果となったが、「大学等との連携・強化」については「強化する」と答えた企業の割合が大幅に増加した。買い手市場であるとはいえ、良い人材確保のために積極的に動く企業が増えてきたことがわかる。



「待遇条件の改善検討」では、80%超の企業が「行わない、その他」と回答したが、「初任給の向上」を検討する企業が若干増えた。また、「自社の企業説明会」においては、「行わない、その他」と回答した企業の割合が若干減少し、その分が「現状維持」（例年の水準に戻す）に回っていることから、企業の採用抑制傾向に少し変化が現れ始めたとも見て取れる。



「ホームページによる募集」を「強化する」との回答が前回（昨年）調査の約2倍に増加し、「就職支援サイトの活用」についても採用予定のある企業ほとんどが「活用する」と答えており、学生の就職活動におけるインターネット活用率の高さに企業が対応しようとしている状況が見受けられる。

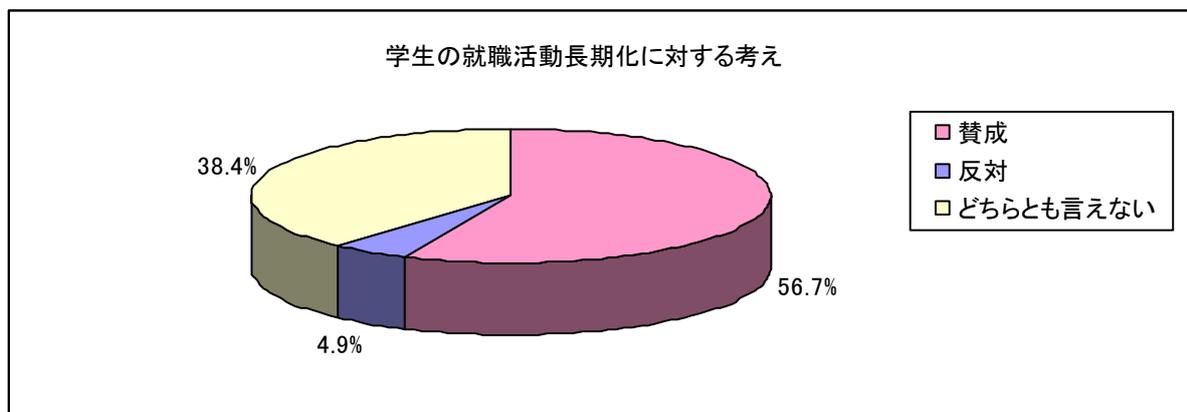


「合同企業説明会」への参加については「費用」と「開催地」の条件でそれぞれ尋ねた。「無料なら参加する」「県内のみ参加する」の割合が依然高いのは昨年同様だが、「有料でも参加する」企業が14.4%から34.6%へ増加、「県外でも参加する」企業が17.3%から25.8%に増加しており、ここからも積極採用に向けてチャンネルの幅を広げる企業が増えてきていることが把握できる。

6. 日本経団連「倫理憲章」見直しに関する意見

(1) 学生の就職活動長期化是正について

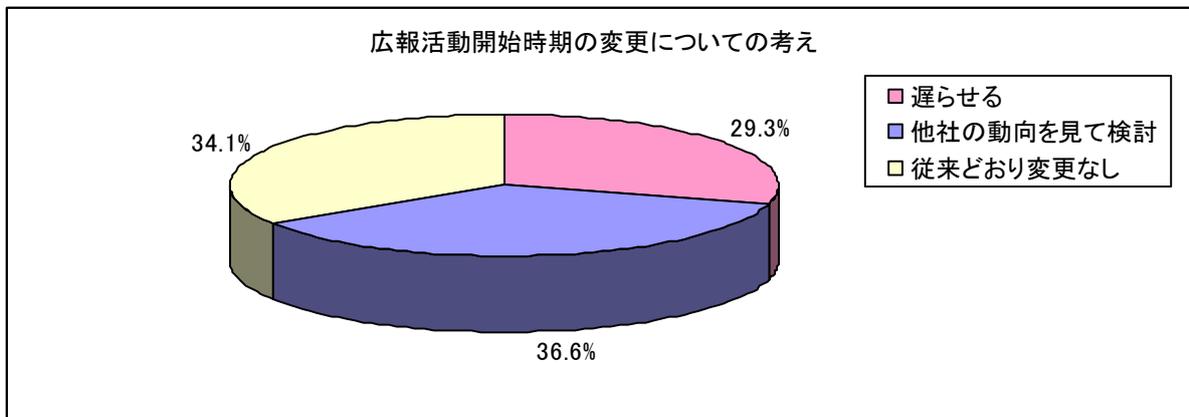
学生の就職活動長期化是正について尋ねたところ、回答した企業の56.7%が「賛成」と答えており、長期化是正に対する考えは概ね歓迎されていると言える。その理由として「学生は学業に専念できる期間がもう少しあるべき」が圧倒的に多く、次いで「企業にとっても長期化は負担となるため」があげられた。



(2) 広報活動の開始時期を遅らせる制度変更について

新卒採用の広報活動を10月から12月に遅らせるかどうかについては、「遅らせる」と答

えた企業が全体の29.3%にとどまった。先ほどの設問で「賛成」と答えた企業127社においても、「遅らせる」と答えた企業は39.4%であった。このことから、制度の趣旨は理解できるものの、新卒採用で他社に先んじられるのは避けたいため、現時点では他社が遵守するかどうか様子見を行う考えの企業が多いことがわかる。



(3) 卒業後3年以内の学生を新卒扱いとする制度変更について

卒業後3年以内の学生を新卒扱いとするかどうかについては、「ケースによっては検討する」「従来どおり（既卒扱いで）変えない」と否定的な回答が7割近くにのぼった。その理由としては「新卒時に採用されなかった人物を新卒学生と同等に扱うことへの疑問」「（卒業後3年以内の学生を）新卒扱いにするメリットを感じない」があげられた。

