

# 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月にかけて定期的に実施している。
- 調査対象 当所会員データ従業員20名以上の企業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650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24年4月25日（水）～5月2日（水）
- 回答率 281件（43.2%）

## 【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）
38.4	12.8	10.0	10.7	18.5	9.6

### ■従業員数 (%)

20人以下	21～50人	51～100人	101～200人	201人超	未回答
9.3	32.4	20.6	16.4	18.9	2.5

## 【調査結果の概要】

### 昨年に引きつづき企業の採用活動が活発化傾向

#### 1. 新規採用に前向きな企業が増えるも厳選採用が一層顕著に

ここ3カ年で「採用なし」と答えた企業は年々減少しており、新規採用に前向きな企業が増えてきていることがわかる。しかし、採用人数について「計画通り採用できなかった」企業も年々増加しており、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が一層強くなっている。【調査結果 3P 項目1】

#### 2. 業績回復や若手への技能等承継を理由に採用予定数は増加傾向

2013年の採用を予定している企業割合はここ3カ年で最も多く、年々、企業の採用方針が抑制から積極採用に転換している傾向が顕著になっている。業種としては小売業の採用意欲が高い。【調査結果 4P 項目2、5・6P 項目3】

#### 3. 優秀な人材確保のために出会いの機会増（合説）や大学との連携に期待

「大学等との連携を強化する」、「有料で開催される合同企業説明会に参加する」と回答した企業は、優秀な人材確保が主な理由である。【調査結果 7・8P 項目4】

#### 4. 学生には専門性より社会的基礎力・教養を一番に期待

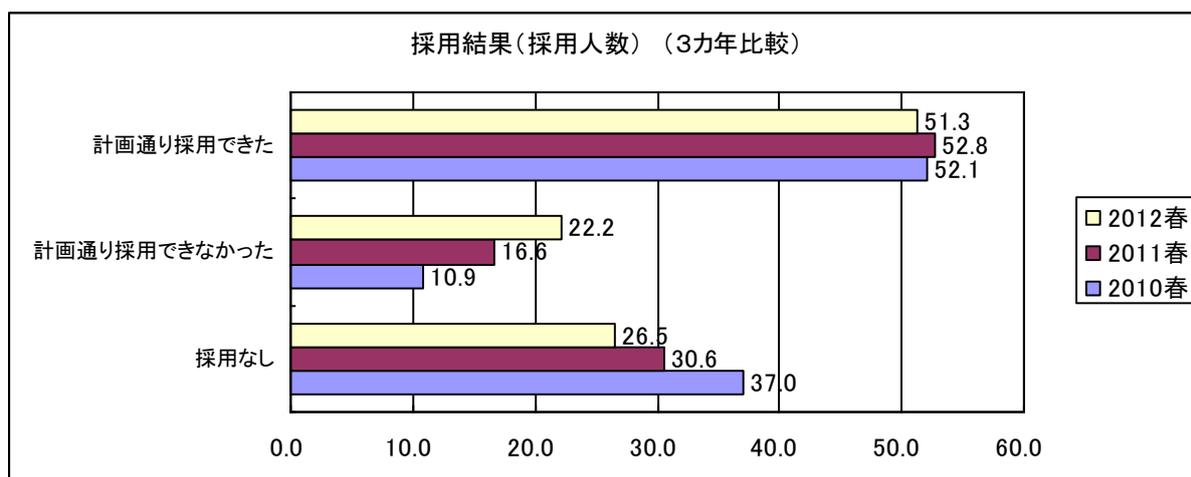
企業が学生に就職活動前に経験あるいは身に付けておいてほしいものは、物事に対する理解力や会話など、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力である。【調査結果 9P 項目5】

#### 5. 採用広報期間短縮により、学生の企業研究レベルに不足感も

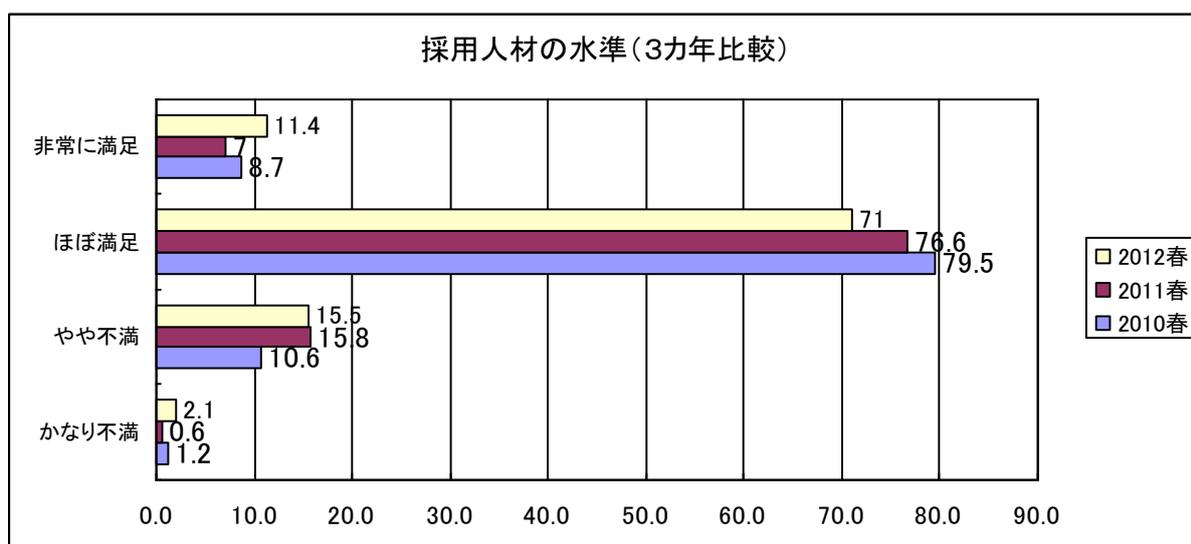
日本経団連「倫理憲章」の見直しにより、企業の広報活動の開始時期が2ヶ月遅い12月1日となったことによる学生の企業研究のレベルについては、24.0%の企業が例年と比較して研究不足を感じている。また、広報活動の開始時期は以前の10月1日開始に戻したほうがよいと20.6%の企業が回答している。【調査結果 9・10・11P 項目6】

## 1. 今春（2012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。採用人数についてここ3カ年を比較してみると、「計画通り採用できた」企業が過半数を占める傾向は変わらないものの、「採用なし」と回答した企業は年々減少しており、新規採用に前向きな企業が増えてきていることがわかる。また、「計画通り採用できなかった」企業は年々増加している。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が一層強くなっていると考えられる。

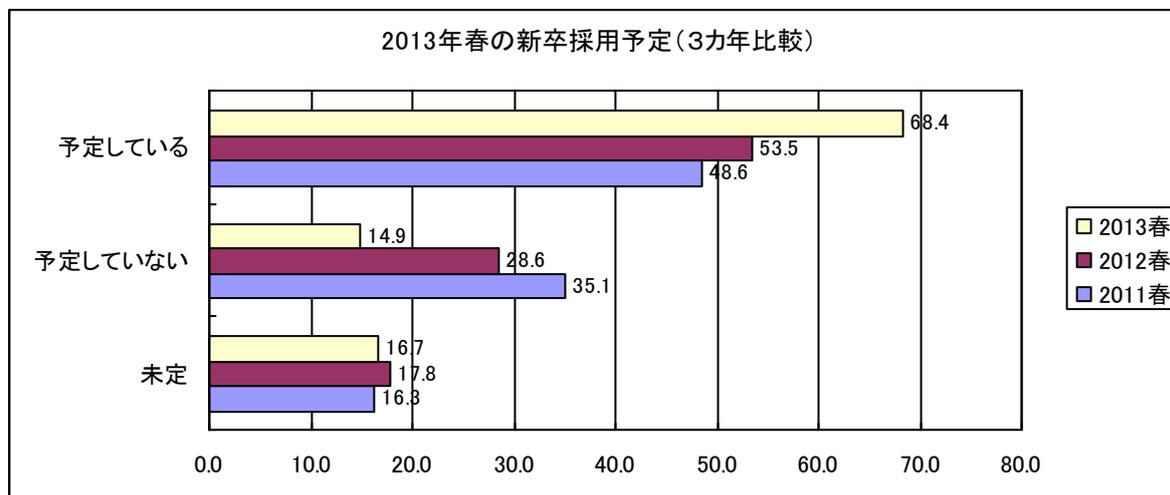


採用した人材の水準については、年によって若干のバラツキがあるものの「非常に満足」「ほぼ満足」と回答した企業が8割以上を占めている。これは、買い手市場の中で企業として求めている水準の学生を比較的採用できる状況にあるため企業の満足度も高い一方で、2割弱の企業では不満を表明しており、採用の難しさを物語っている。



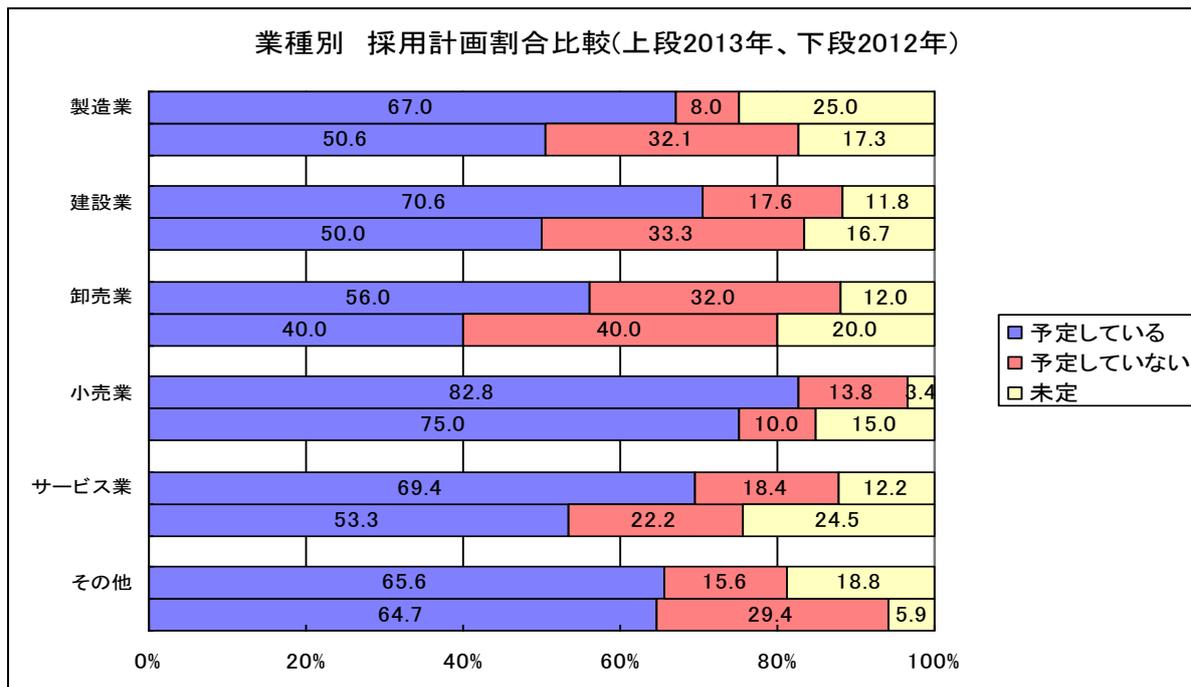
## 2. 来春（2013年春）の採用予定について

「採用を予定している」企業が年々増加し68.4%、「採用を予定していない」企業は年々減少し14.9%となっている。年々企業の採用方針が抑制から積極採用に転換している傾向が顕著になっている。



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“採用を予定している”割合が高まっている。この傾向は昨年調査から続いている。中でも建設業においては“採用を予定している”との回答が一昨年33.3%、昨年50%から今年70.6%に増加しており、業界内での採用活動が活発化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184社／1,141名であった。（昨年度の数値 114社／799名）

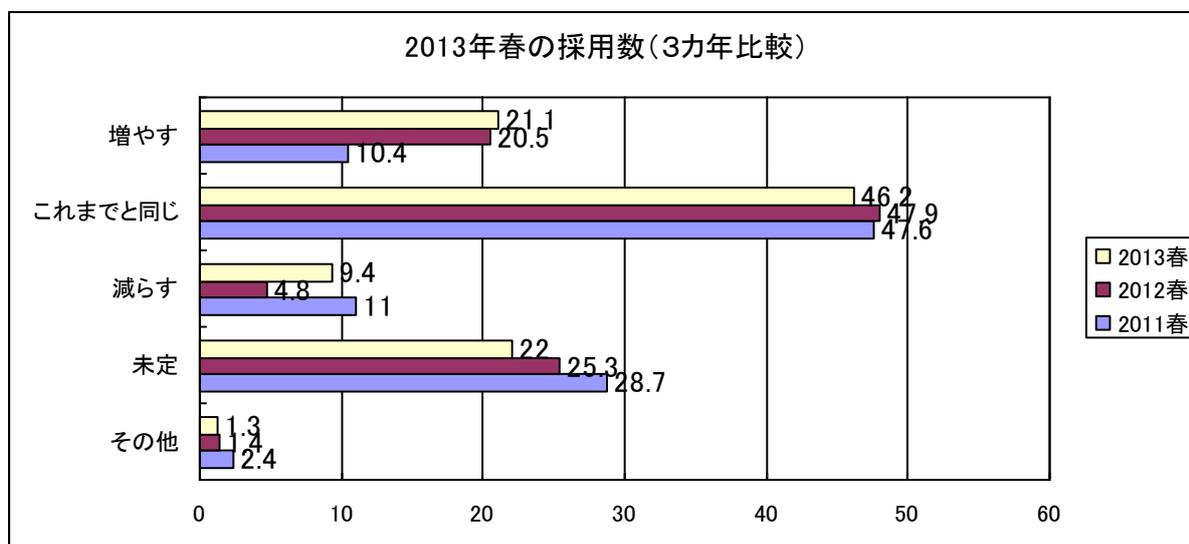


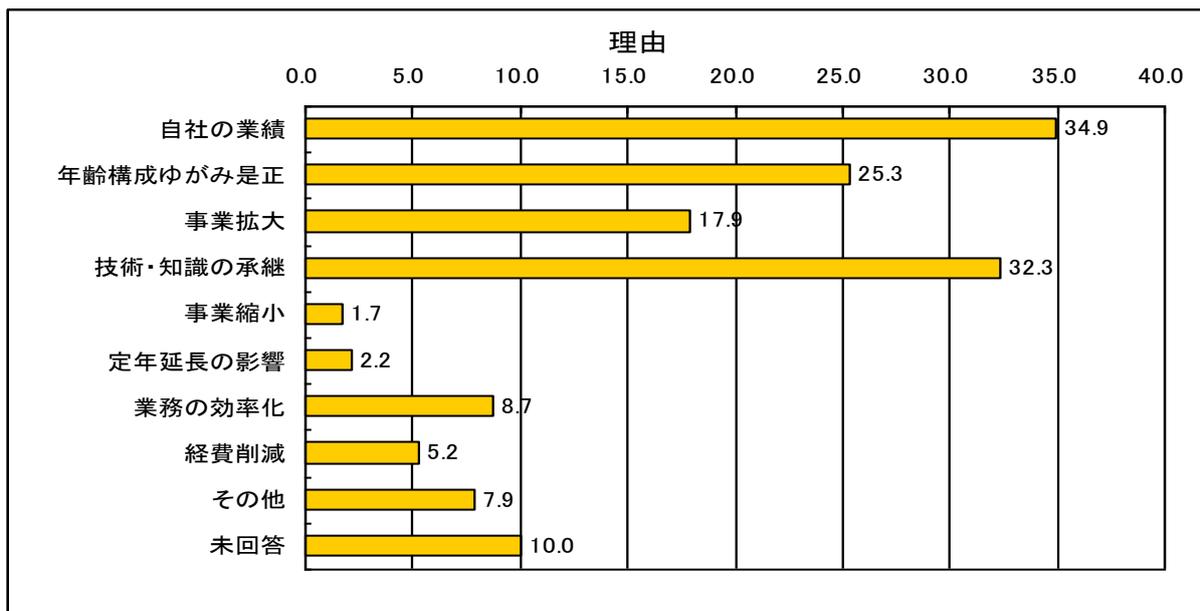
### 3. 来春（2013年春）の新卒者の採用数と今後の採用活動について

#### (1) 採用数について

採用数について「これまでと同じ」と回答した企業が約半数を占める点では同じであるが、ここ3カ年の中で「未定」とする割合は22%と最も低く、採用方針を明確にしている企業が増えたといえる。また、「増やす」と回答した企業はここ3カ年でもっとも多い21.1%となっている。

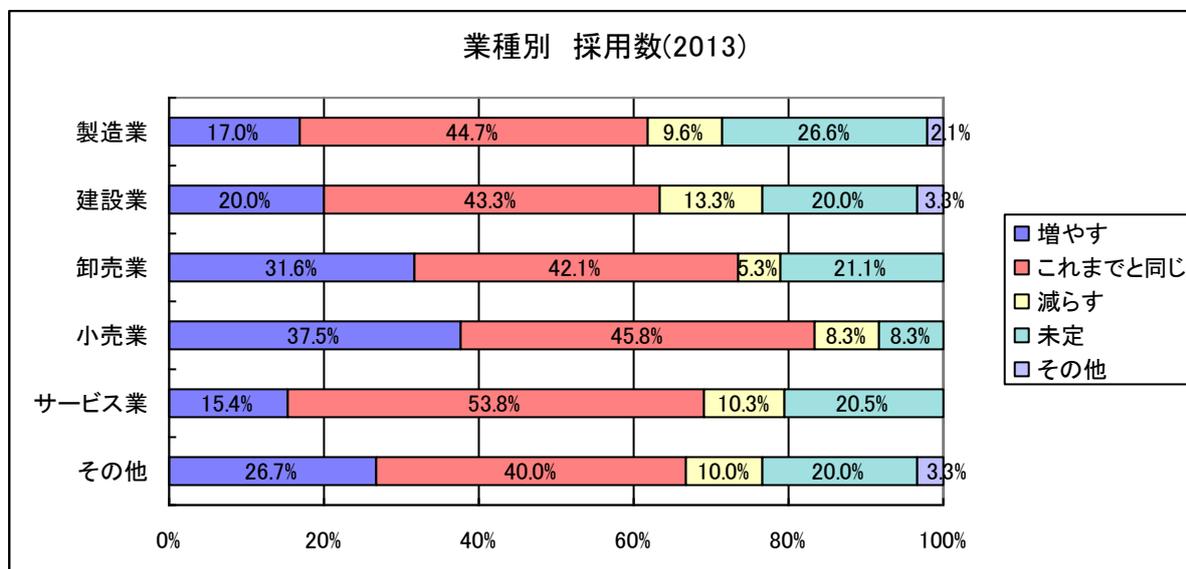
採用数を「増やす」「減らす」「これまでと同じ」などと回答した理由については、「技術・知識の承継」「年齢構成ゆがみ是正」「事業拡大」など前向きなものが多く、「事業縮小」や「経費削減」といった理由は1割に満たないことから、企業業績が回復傾向にあることや世代格差の是正、団塊の世代の離職によるいわゆる「2012年問題」解決のための技術・知識の承継を意識していることがうかがえる。





採用数について業種別にみると、小売業において「増やす」と回答した割合が37.5%と最も多く、次いで卸売業の31.6%である。サービス業では15.4%、製造業では17.0%と「増やす」割合が低く業種によってバラツキがみられた。

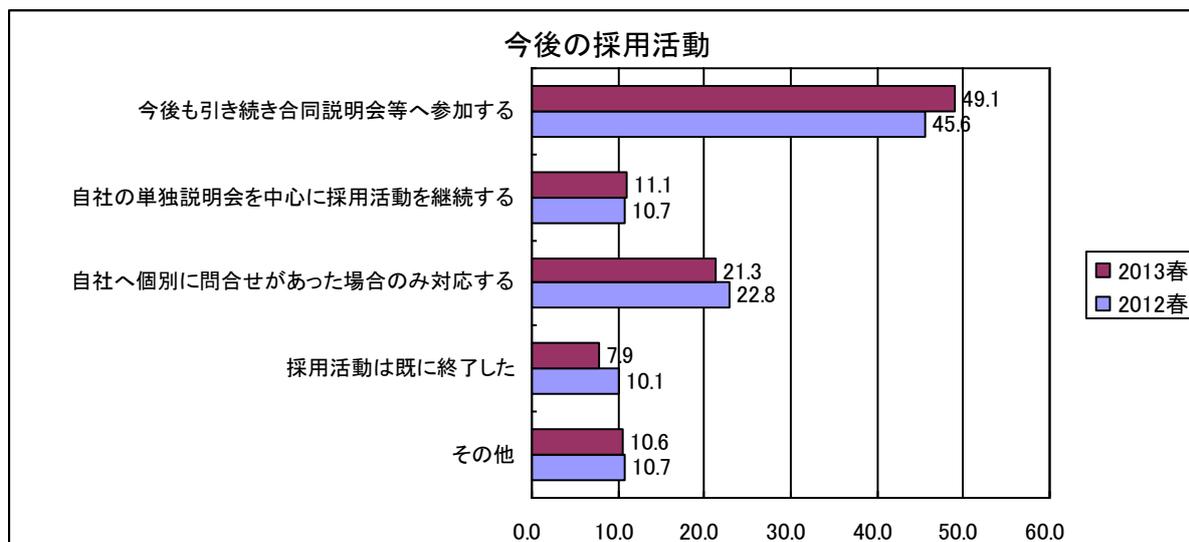
採用数を「増やす」としたその理由を卸・小売業についてみてみると、「事業拡大」を挙げている割合が44.4%あり、回答全体では事業拡大を理由に挙げている割合が17.9%であること（上記の表より）を鑑みると、積極的な経営を行っている企業が比較的多い業種といえる。



## (2) 今後の採用活動について

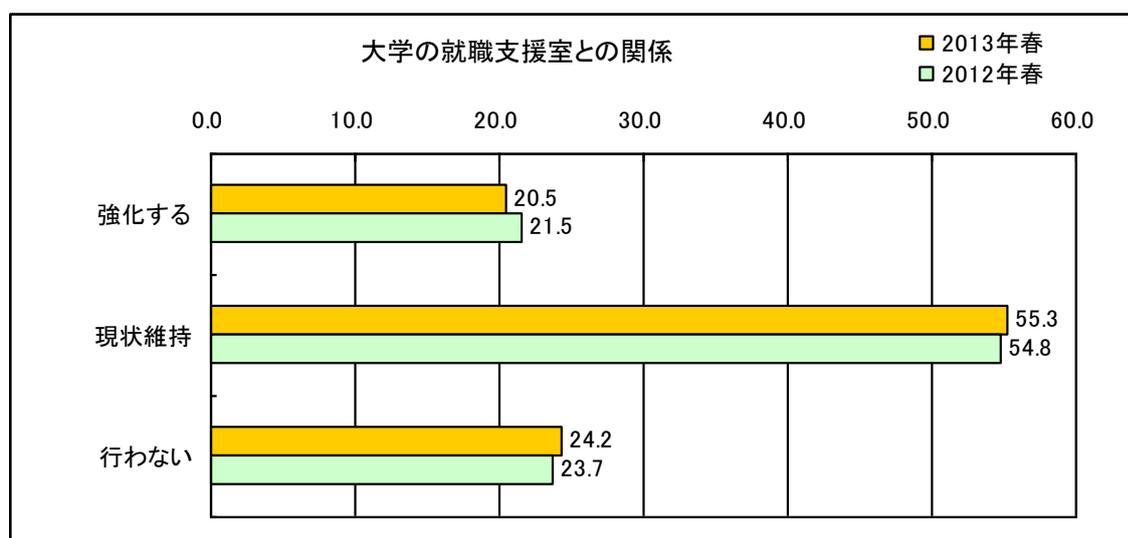
調査時点で、2013年新卒の「採用活動は既に終了した」と回答した企業は、採用を予定している企業全体184社のうち17社（9.2%）であり、他の多くの企業で引き続き採用活動を行う予定であることがわかった。約半数の49.1%（106社）が「今後も引き続き合同企業説明会等への参加」を表明しており、新規学卒者へのニーズは底固く存在していると言える。

なお、企業からの「その他」意見としては、「現在選考中のため、今後どうするか決定する」といった回答が目立った。



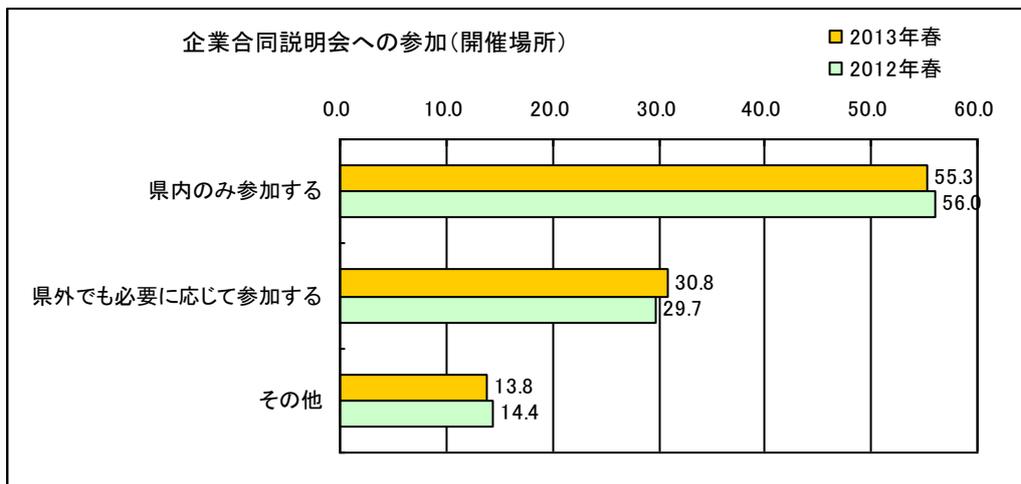
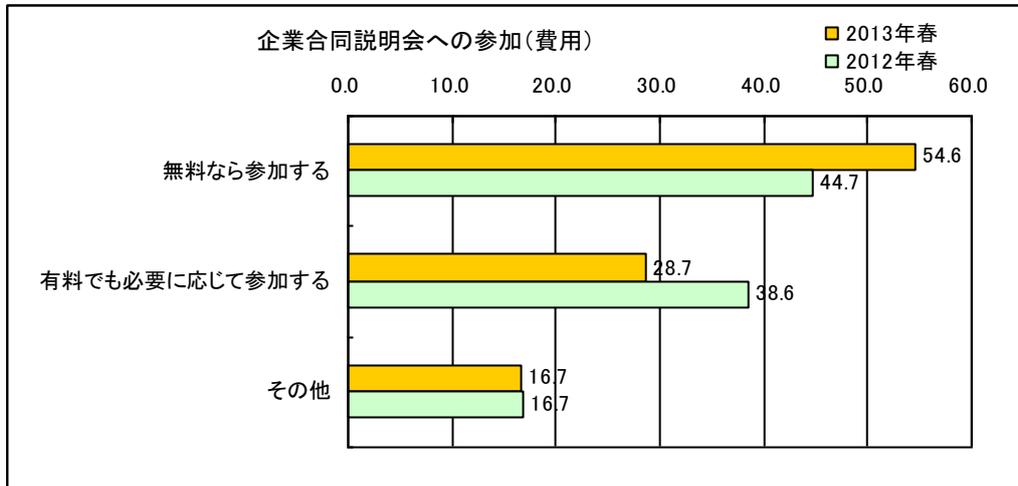
#### 4. 採用活動の今後の方針について

大学の就職支援室との関係について尋ねたところ、「強化する」20.5%、「現状維持」55.3%、「行わない（連携・協力）」24.2%となり、ほぼ昨年同様の結果となった。「強化する」理由としては、「優秀な人材の確保」が最も多く、その他には「企業PR」「関係強化」といった回答が目立った。良い人材を確保しようとする企業は積極的に行動しようとしていることがうかがえる。



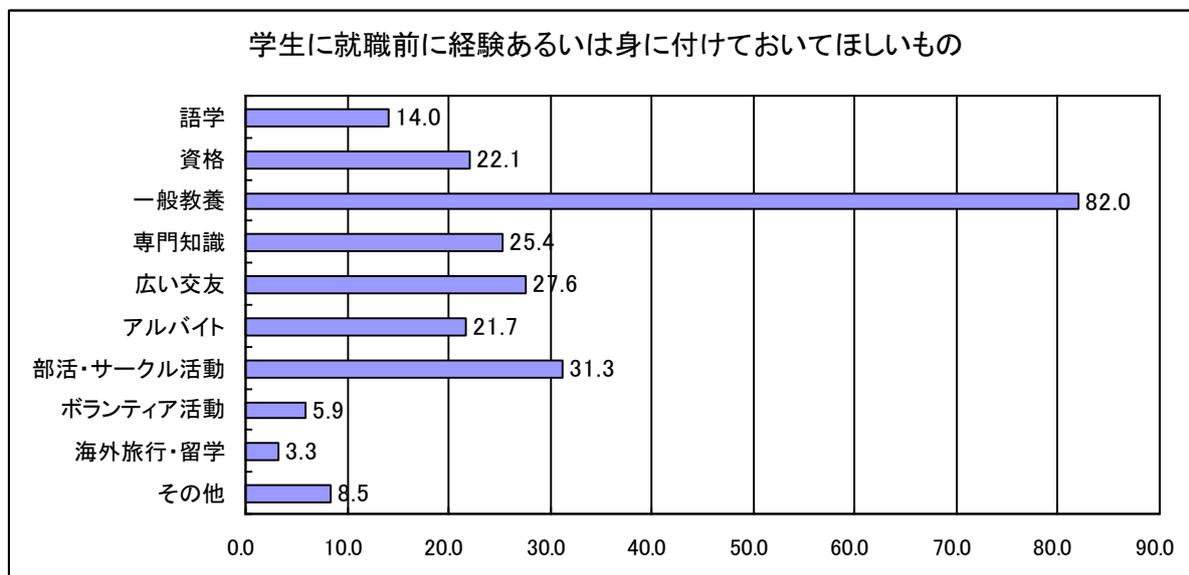
「合同企業説明会」への参加について「費用」と「開催地」の点でそれぞれ尋ねた。合同企業説明会は「無料なら参加する」が昨年より9.9ポイント増え54.6%と最も多い。「有料でも必要に応じて参加する」は、昨年より9.9ポイント減り28.7%。「有料でも参加する」企業の理由としては、「学生と接触する機会の増加」「優秀な人材確保」が多く、その他には「企業PR」といった回答が目立った。

合同企業説明会の開催地については、「県内のみ参加する」55.3%と最も多く、「県外でも必要に応じて参加する」30.8%と昨年とほぼ同様の結果となった。「県外でも必要に応じて参加する」理由としては、「Uターン学生の採用」が最も多く、その他には「県外に勤務地があるため」といった回答が目立った。



## 5. 学生に就職活動前に経験あるいは身に付けておいてほしいもの

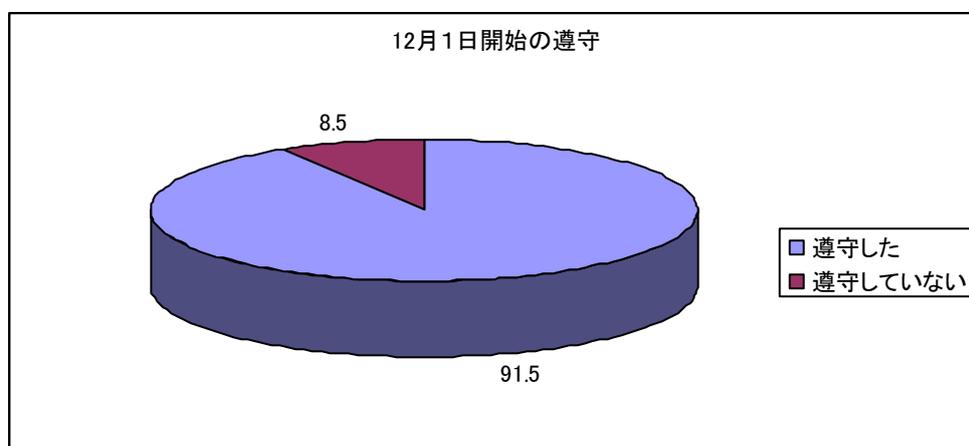
学生に就職活動前に経験あるいは身に付けておいてほしいものについて尋ねたところ、「一般教養」が82.0%と群を抜いて最も多く、次いで「部活・サークル活動」31.3%、「広い交友」27.6%と続いた。企業は、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎力、いわゆる「社会人基礎力」を身に付けてほしいと感じている。



## 6. 日本経団連「倫理憲章」見直しに関して

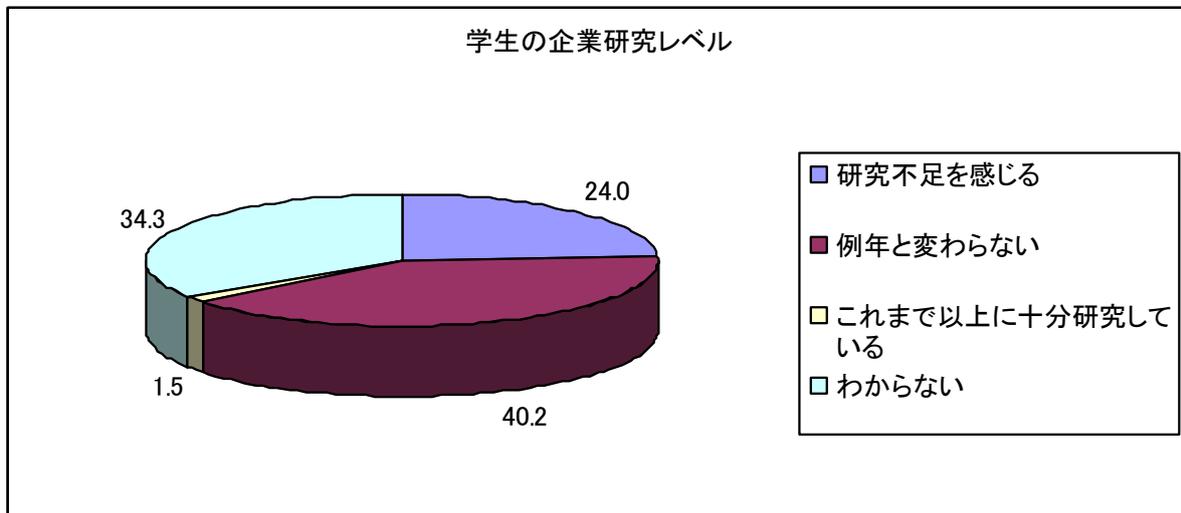
### (1) 採用広報活動の12月1日開始を遵守したか

わが国の代表的な企業や団体で構成されている日本経団連では、会員企業に対し新規学卒者等の採用選考にあたって、責任と秩序ある行動をお願いするために「倫理憲章」を取りまとめ公表している。また、倫理憲章の実効性を高め、秩序ある採用選考活動を実現していくための協力を会員企業に対し呼びかけている。日本経団連「倫理憲章」では、企業の新卒採用に関する広報活動の開始時期を12月1日としたが、これに関して、調査した県内中小企業の91.5%が「遵守した」、8.5%が「遵守していない」と回答している。一般の中小企業には倫理憲章を遵守する義務はないものの、概ね足並みをそろえる傾向がみられた。



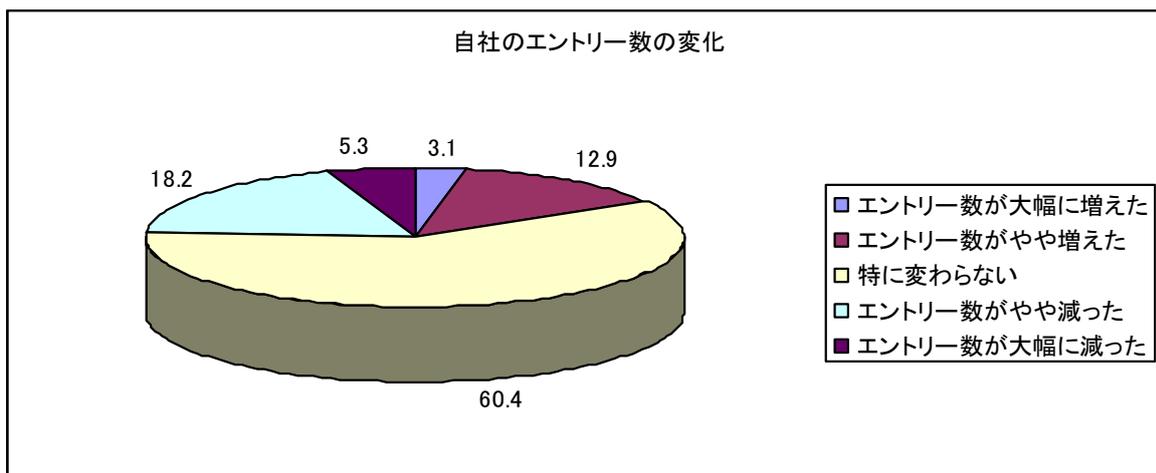
(2) 採用広報の短期化による学生の企業研究のレベルについて（例年と比較して）

企業の新卒採用に関する広報活動の開始時期がこれまでの10月1日から12月1日になった影響として、学生の企業研究のレベルについて例年と比較してどうか尋ねた。「例年と変わらない」が40.2%で最も多かったものの、「研究不足を感じる」が24.0%あったことから企業の広報活動の開始時期にあわせ学生の企業研究のスタート時期が遅れていることがうかがえる。



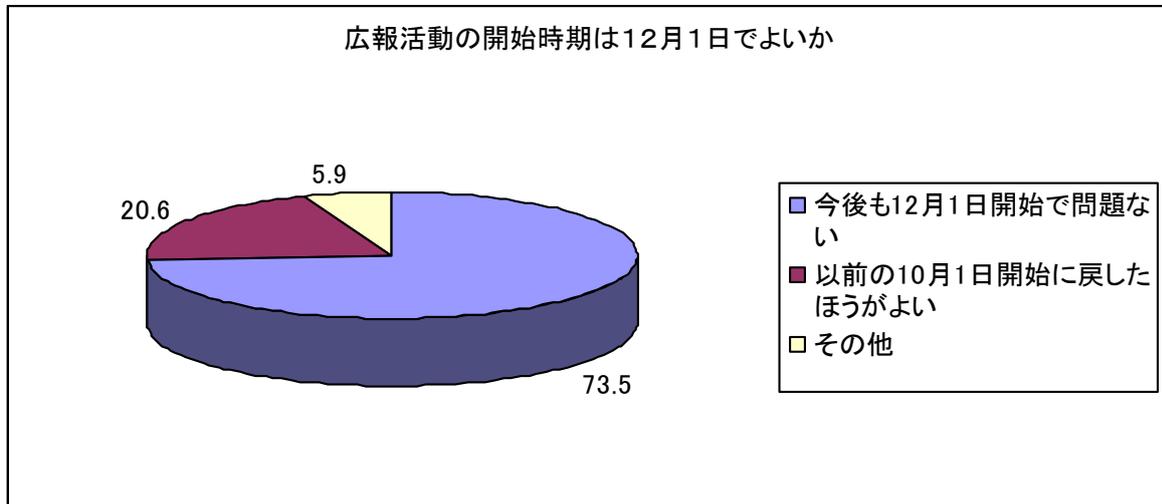
(3) 自社のエントリー数の変化について

自社のエントリー数の変化については、「特に変わらない」が60.4%と最も多く、「増えた」は16.0%、「減った」は23.5%と企業によってバラツキが出た。当初、広報活動開始が期間短縮となる12月1日からになったことにより、エントリー減を予測する声もあったが、減少は2割強にとどまった。16.0%の企業が「増えた」と回答しているが、これは厳しい雇用環境に対応しエントリー数を増やしている学生があるためだと推測する。



(4) 採用広報活動の開始時期は、現行の12月1日でよいと思いますか

「今後も12月1日開始で問題ない」が73.5%と最も多かったものの「以前の10月1日開始に戻したほうがよい」の回答は20.6%あり、中小企業では人材確保のために早くから広報活動を開始したい様子が見えてくる。



(5) 既卒者からの応募について

既卒者からの応募について受け付けているかどうか尋ねたところ、「受け付けている」は66.0%、「受け付けていない」は34.0%であった。厳しい雇用情勢が続いている中であっても、約7割の企業が既卒者の採用を考えており、倫理憲章の卒後3年以内の学生を新卒採用扱いとする努力規定が中小企業にも浸透している様子が見えてくる。

