

今春の新卒採用に関する動向調査 結果報告書

福井商工会議所

- 1. 調査目的** 3月1日より大卒新卒者対象の採用活動が解禁となり、既に選考を行っている事業所も多い中、7月からは高卒新卒者を対象とした採用活動が解禁となる。令和5年3月卒業の県内大学・短大・専修学校の新卒者の県内就職率は56.6%で、半数近くの人材が県外に流出している状況にあって、県内中小企業の昨春の採用実績および今春の採用予定、さらに新卒採用時に行っている手法、新卒採用時に抱える課題について聞き取りを行い、今後の企業向け支援策を検討するための基礎資料とする。
- 2. 調査期間** 令和5年4月12日(水)～4月19日(水)
- 3. 調査方法** FAXによる調査票送付・回収
- 4. 調査対象** 福井商工会議所の議員・部会委員・会員企業で、県内に本店を有する従業員15名以上の法人企業1,043社
- 5. 回答数** 266社(回収率 25.5%)

【回答企業の内訳】

(単位:社)

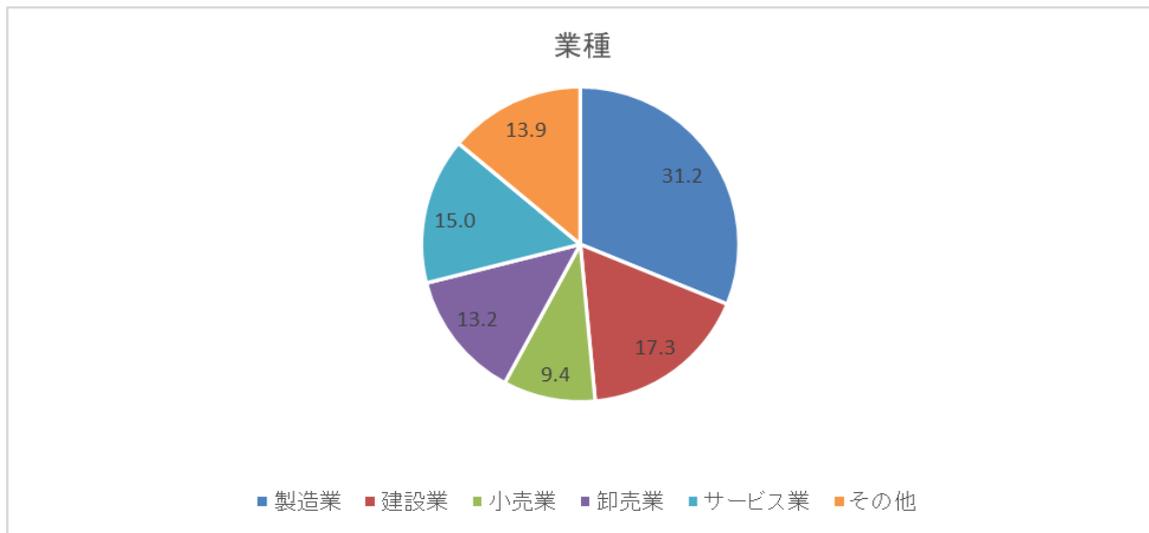
	製造業	建設業	小売業	卸売業	サービス業	その他	合計
20名未満	5	11	7	6	6	4	39
20名～50名未満	30	22	6	15	15	9	97
50名～100名未満	23	9	4	8	6	7	57
100名超	25	4	8	6	13	17	73
合計	83	46	25	35	40	37	266

■結果概要

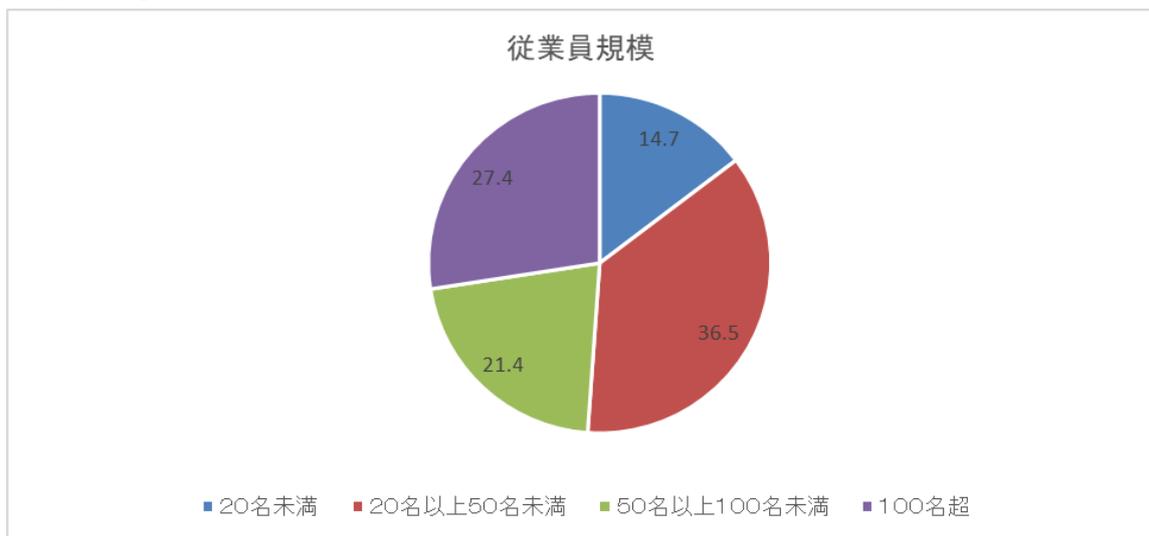
- ・(高卒・大卒を問わず)昨年度、新卒採用に取り組んだ企業は全体の70%超であったが、そのうち約1/3は「採用できなかった」と回答、「充足度100%」と回答した企業は2割に満たなかった。
- ・(高卒・大卒問わず)本年度、新卒採用に取り組んでいる(行う予定である)企業は全体の65.0%となり昨年度をわずかに下回った。
- ・本年度、新卒採用を行う企業の6割近くは「インターンシップ(職場見学)の受入れ」を行っており、ここが新卒採用活動の実質的なスタートと位置付けられている。
- ・本年度、新卒採用を行う企業の6割近くが「会社の知名度不足」を新卒採用活動における悩みとして挙げ、4割超が「人的要素(スタッフ)の不足」を悩みとして挙げた。

<回答企業の属性>

■業種



■従業員規模

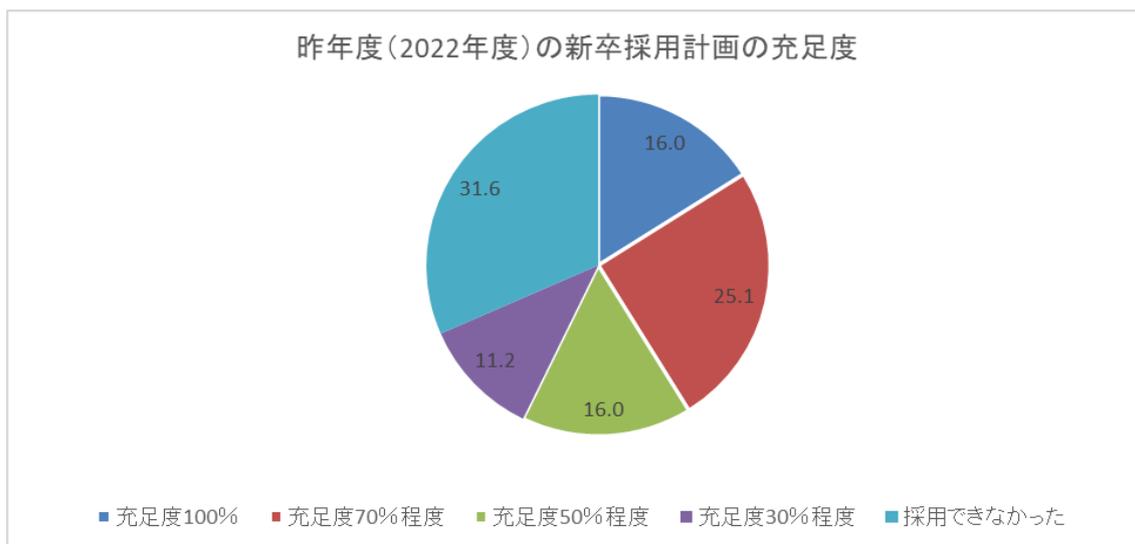


Q1. 昨年度（2022年度）における新卒採用計画の充足度について（単数回答）

～採用を計画していた事業所の約3割が“採用できなかった”という事実～

昨年度（2022年度）における新卒採用計画の充足度について尋ねたところ、回答企業の70.3%にあたる187社が新卒採用活動を行っていた。

充足度については「採用できなかった」が31.6%でトップ、次いで「充足率70%程度」が25.1%と続いた。「充足率100%」と回答した企業は16%にとどまり、県内企業の多くが新卒採用に苦戦している現状が明らかとなった。



従業員規模別に見ると、「採用できなかった」と回答した企業が従業員20名未満で75.0%、従業員20名以上50名未満で42.6%、50名以上100名未満で33.3%、100名超で9.2%となっており、従業員規模が小さな企業ほど新卒採用に苦労している状況が浮かび上がった。

業種別に見ると、建設業・小売業・卸売業・サービス業で「採用できなかった」が3割を超えており、中でも建設業は50.0%と飛びぬけて高い数値を示した。「採用できなかった」と回答した建設業の企業からは「業種・業界の不人気」を課題として挙げる企業もあり、建設業に対するイメージ改善が最優先であると考えられる。

<従業員規模別「昨年度（2022年度）の新卒採用充足度」>

【従業員20名未満】

	項目	件数（社）	割合（%）
1位	採用できなかった	12	75.0
2位	充足度100%	2	12.5
3位	充足度50%程度	2	12.5

【従業員20名以上50名未満】

	項目	件数（社）	割合（%）
1位	採用できなかった	26	42.6
2位	充足度50%程度	10	16.4
3位	充足度100%、充足度30%程度	9	14.8

【従業員50名以上100名未満】

	項目	件数（社）	割合（%）
1位	採用できなかった	15	33.3
2位	充足度70%程度	11	24.4
3位	充足度100%	9	20.0

【従業員100名超】

	項目	件数（社）	割合（%）
1位	充足度70%程度	29	44.6
2位	充足度50%程度	13	20.0
3位	充足度100%	10	15.4

<業種別「昨年度（2022年度）の新卒採用充足度」>

【製造業】

	項目	件数（社）	割合（%）
1位	充足度70%程度	17	29.8
2位	採用できなかった	13	22.8
3位	充足度50%程度	12	21.1

【建設業】

	項目	件数（社）	割合（%）
1位	採用できなかった	19	50.0
2位	充足度50%程度	7	18.4
3位	充足度30%程度	6	15.8

【小売業】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	充足度70%程度、採用できなかった	6	33.3
2位	充足度100%	3	16.7
3位	充足度50%程度	2	11.1

【卸売業】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	採用できなかった	9	37.5
2位	充足度70%程度	8	33.3
3位	充足度100%、充足度50%程度	3	12.5

【サービス業】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	採用できなかった	7	30.4
2位	充足度70%程度、充足度30%程度	5	21.7
3位	充足度100%	4	17.4

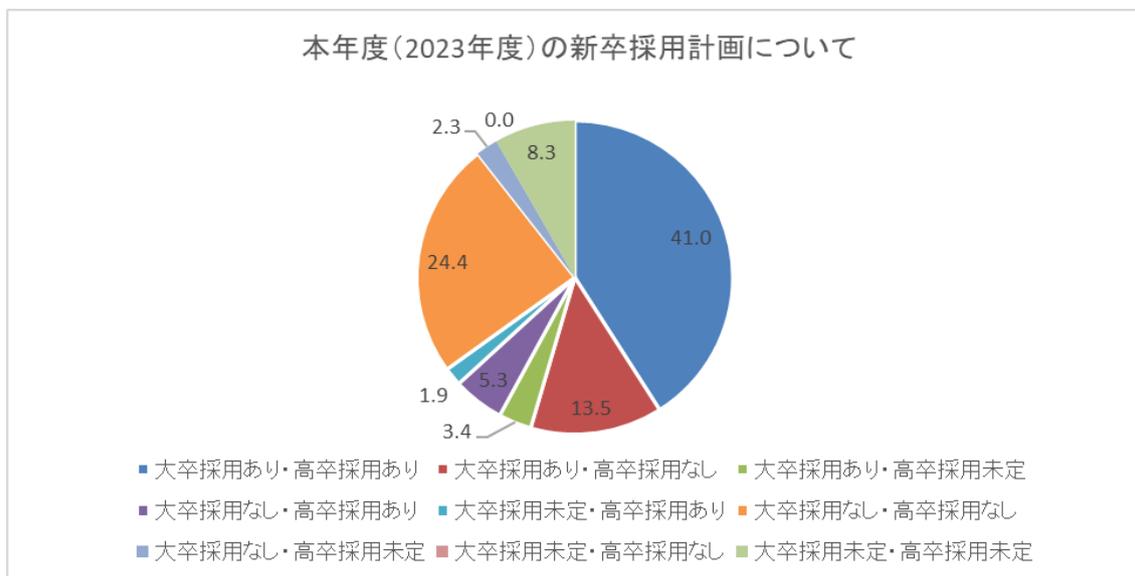
【その他の業種】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	充足度70%程度	9	33.3
2位	充足度100%	8	29.6
3位	採用できなかった	5	18.5

Q2. 本年度（2023年度）における新卒採用計画について（単数回答）

～昨年度の70.3%を下回り、新卒主体の採用活動に限界を感じる企業も～

本年度（2023年度）における新卒採用計画について、大卒採用・高卒採用ごとに尋ねたところ、「大卒採用あり・高卒採用あり」が41%でトップであった一方、「大卒採用なし・高卒採用なし」が24.4%で続き、企業によって対応が極端に分かれる結果となった。



従業員規模別に見ると、「大卒採用あり・高卒採用あり」と回答した企業は従業員20名未満で10.3%、従業員20名以上50名未満で33.0%、50名以上100名未満で47.4%、100名超で63.0%となり、従業員規模と新卒採用意欲が比例関係にあることがわかった。

業種別に見ると、製造業・建設業・小売業で「大卒採用あり・高卒採用あり」の回答と「大卒採用なし・高卒採用なし」の回答の比率が30%以上開いており、新卒採用への意欲が他の業種と比較して高いことが分かった。また、サービス業では「大卒採用なし・高卒採用なし」が「大卒採用あり・高卒採用あり」を15%以上上回っており、新卒採用よりも中途採用（即戦力採用）に重きを置く業種的な傾向が垣間見えた。

本年度新卒採用を計画している割合はトータル65%（173社）で、昨年度の70.3%（187社）をわずかながら下回った。日本経済新聞社が今年4月19日にまとめた「採用計画調査」によると、国内主要企業の年間の採用計画に占める中途採用の比率は過去最高の37.6%となり、2016年度からの7年間で2倍に上昇している。生産年齢人口の減少によって新卒主体の日本の採用慣行そのものが限界に近づいており、今回の新卒採用割合の減少もこの傾向の一端と見る事が出来る。

<従業員規模別「本年度（2023年度）の新卒採用計画」>

【従業員20名未満】

	項目	件数（社）	割合（%）
1位	大卒採用なし・新卒採用なし	23	59.0
2位	大卒採用あり・高卒採用あり、大卒採用未定・高卒採用未定	4	10.3
3位	大卒採用なし・高卒採用あり	3	7.7

【従業員20名以上50名未満】

	項目	件数（社）	割合（%）
1位	大卒採用あり・高卒採用あり	32	33.0
2位	大卒採用なし・新卒採用なし	27	27.8
3位	大卒採用あり・高卒採用なし	17	17.5

【従業員50名以上100名未満】

	項目	件数（社）	割合（%）
1位	大卒採用あり・高卒採用あり	27	47.4
2位	大卒採用なし・新卒採用なし	10	17.5
3位	大卒採用あり・高卒採用なし	9	15.8

【従業員100名超】

	項目	件数（社）	割合（%）
1位	大卒採用あり・高卒採用あり	46	63.0
2位	大卒採用あり・高卒採用なし	10	13.7
3位	大卒採用なし・高卒採用なし、大卒採用未定・高卒採用未定	5	6.8

<業種別「本年度（2023年度）の新卒採用計画」>

【製造業】

	項目	件数（社）	割合（%）
1位	大卒採用あり・高卒採用あり	41	49.4
2位	大卒採用なし・新卒採用なし	16	19.3
3位	大卒採用なし・高卒採用あり、大卒採用未定・高卒採用未定	8	9.6

【建設業】

	項目	件数（社）	割合（%）
1位	大卒採用あり・高卒採用あり	27	58.7
2位	大卒採用なし・新卒採用なし	7	15.2
3位	大卒採用なし・高卒採用あり	4	8.7

【小売業】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	大卒採用あり・高卒採用あり	12	48.0
2位	大卒採用なし・新卒採用なし	4	16.0
3位	大卒採用あり・高卒採用なし、大卒採用なし・高卒採用未定	3	12.0

【卸売業】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	大卒採用あり・高卒採用あり	10	28.6
2位	大卒採用なし・新卒採用なし	9	25.7
3位	大卒採用あり・高卒採用なし	8	22.9

【サービス業】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	大卒採用なし・新卒採用なし	17	42.5
2位	大卒採用あり・高卒採用あり	10	25.0
3位	大卒採用あり・高卒採用なし	9	22.5

【その他の業種】

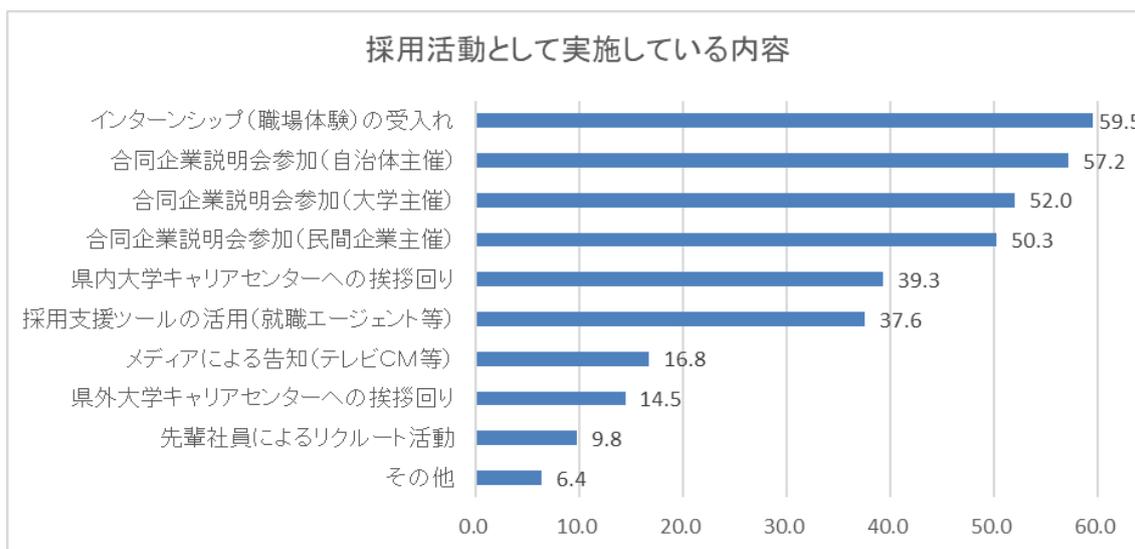
	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	大卒採用なし・新卒採用なし	12	32.4
2位	大卒採用あり・高卒採用なし	11	29.7
3位	大卒採用あり・高卒採用あり	9	24.3

Q3. 新卒採用活動として実施している内容について（複数回答）

～「インターンシップ（職場見学）の受入れ」が新卒採用活動のスタート～

本年度新卒採用を計画している事業所（173社）に対し、採用活動時に実施している内容について尋ねたところ、「インターンシップ（職場見学）の受入れ」が59.5%でトップ、「合同企業説明会参加（自治体主催）」が57.2%、「合同企業説明会参加（大学主催）」が52.0%とこれに続いた。

大学3年生の夏休みに行われる「インターンシップ」および高校3年生の夏休みに行われる「応募前職場見学」は、その後の採用活動に直結することもあり、新卒採用に取り組む企業もその重要性を十分理解していることが分かる。この傾向は従業員規模別・業種別に分析しても変化は無かった。



また、新卒採用を計画している事業所の約1/3は「採用支援ツール（リクルートやマイナビといった就職エージェント）の活用」に取り組んでいる。（大卒の場合に限った話だが）学生が企業の情報収集に取り組む際、最初に利用するのが、就職エージェントが提供する採用支援のページであり、これらのページに企業情報を掲載することが学生へのファーストアプローチとなる。このサービスの利用の有無が以降の母集団形成を左右するといっても過言ではなく、今後こちらの割合はさらに高まっていくものと推測される。

<従業員規模別「新卒採用活動として実施している内容」>

【従業員20名未満】

	項目	件数(社)	割合(%)
1位	インターンシップ(職場体験)の受入れ	4	44.4
2位	県内大学キャリアセンターへの挨拶回り	3	33.3
3位	メディアによる告知(テレビCM等)、先輩社員によるリクルート活動	2	22.2

【従業員20名以上50名未満】

	項目	件数(社)	割合(%)
1位	インターンシップ(職場体験)の受入れ、合同企業説明会参加(自治体主催)	28	47.5
2位	採用支援ツールの活用(就職エージェント等)	25	42.4
3位	合同企業説明会参加(大学主催)	22	37.3

【従業員50名以上100名未満】

	項目	件数(社)	割合(%)
1位	合同企業説明会参加(自治体主催)	26	61.9
2位	インターンシップ(職場体験)の受入れ、合同企業説明会参加(大学主催)	22	52.4
3位	合同企業説明会参加(民間企業主催)	20	47.6

【従業員100名超】

	項目	件数(社)	割合(%)
1位	インターンシップ(職場体験)の受入れ	49	77.8
2位	合同企業説明会参加(大学主催)、合同企業説明会参加(民間企業主催)	46	73.0
3位	合同企業説明会参加(自治体主催)	44	69.8

<業種別「新卒採用活動として実施している内容」>

【製造業】

	項目	件数(社)	割合(%)
1位	インターンシップ(職場体験)の受入れ	34	60.7
2位	合同企業説明会参加(自治体主催)	33	58.9
3位	合同企業説明会参加(民間企業主催)	28	50.0

【建設業】

	項目	件数(社)	割合(%)
1位	県内大学キャリアセンターへの挨拶回り	19	52.8
2位	インターンシップ(職場体験)の受入れ	18	50.0
3位	合同企業説明会参加(自治体主催)	17	47.2

【小売業】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	合同企業説明会参加 (大学主催)	11	61.1
2位	インターンシップ (職場体験) の受入れ、合同企業説明会参加 (自治体主催) (民間企業主催)	9	50.0
3位	県内大学キャリアセンターへの挨拶回り	8	44.4

【卸売業】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	インターンシップ (職場体験) の受入れ	13	65.0
2位	合同企業説明会参加 (大学主催)	12	60.0
3位	合同企業説明会参加 (自治体主催)	11	55.0

【サービス業】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	インターンシップ (職場体験) の受入れ、合同企業説明会参加 (民間企業主催)	14	66.7
2位	合同企業説明会参加 (自治体主催)	13	61.9
3位	合同企業説明会参加 (大学主催)	11	52.4

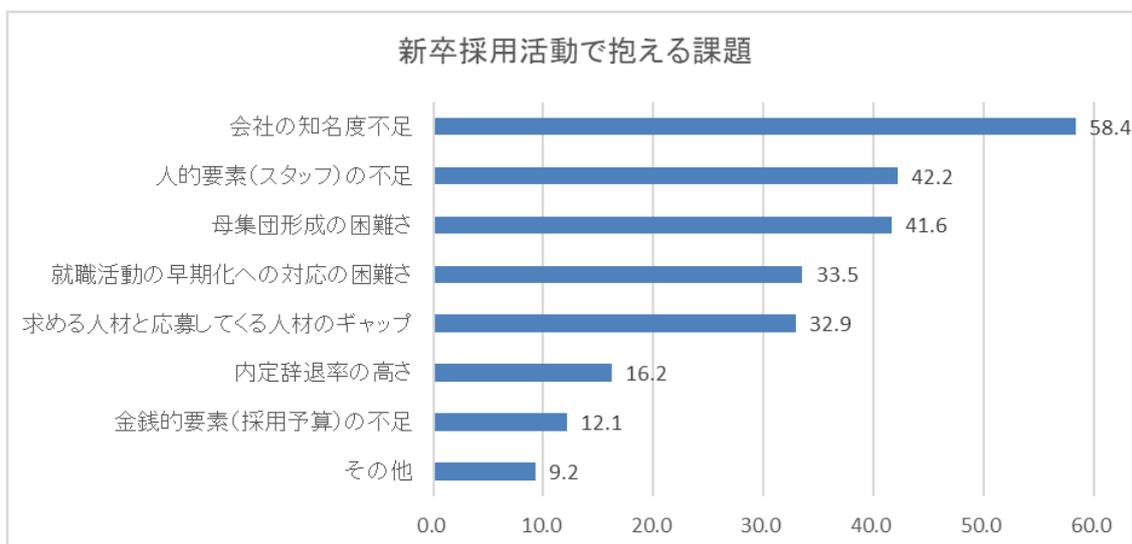
【その他の業種】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	合同企業説明会参加 (自治体主催) (大学主催)	16	72.7
2位	インターンシップ (職場体験) の受入れ	15	68.2
3位	合同企業説明会参加 (民間企業主催)	14	63.6

Q4. 新卒採用活動を行う上で抱える課題について（複数回答）

～「知名度不足」「人的要素不足」の中小企業にとって新卒採用の負担は大きい～

本年度新卒採用を計画している事業所（173社）に対し、新卒採用活動時の課題について尋ねたところ、「会社の知名度不足」が58.4%でトップ、「人的要素（スタッフ）の不足」が42.2%、「母集団形成の困難さ」が41.6%とこれに続いた。



従業員規模別に見ると、従業員100名超の企業では「母集団形成の困難さ」を選んだ割合が50.8%でトップだったが、それ以外の従業員規模の企業では全て「会社の知名度不足」を選んだ企業がトップとなった。

業種別に見ると、製造業・建設業・卸売業・サービス業では「会社の知名度不足」がトップであり、小売業では「人的要素（スタッフ）の不足」「求める人材と応募してくる人材のギャップ」、その他の業種では「人的要素（スタッフ）の不足」がトップであった。

中小企業の採用担当者は他の業務と兼務しているケースが多く、限られた人員をやりくりしながら新卒採用活動を行っている。また、学生の大手志向も影響し、知名度不足の中小企業は採用活動スタートの段階でかなりのハンデを背負っている。今回の結果はまさにこうした現状を反映したものと思われる。

<従業員規模別「新卒採用活動を行う上で抱える課題」>

【従業員20名未満】

	項目	件数(社)	割合(%)
1位	会社の知名度不足	5	55.6
2位	人的要素(スタッフ)の不足	4	44.4
3位	就職活動の早期化への対応の困難さ、求める人材と応募してくる人材のギャップ	1	11.1

【従業員20名以上50名未満】

	項目	件数(社)	割合(%)
1位	会社の知名度不足	42	71.2
2位	人的要素(スタッフ)の不足	29	49.2
3位	求める人材と応募してくる人材のギャップ、母集団形成の困難さ	20	33.9

【従業員50名以上100名未満】

	項目	件数(社)	割合(%)
1位	会社の知名度不足	27	64.3
2位	母集団形成の困難さ	20	47.6
3位	求める人材と応募してくる人材のギャップ、就職活動の早期化への対応の困難さ	15	35.7

【従業員100名超】

	項目	件数(社)	割合(%)
1位	母集団形成の困難さ	32	50.8
2位	人的要素(スタッフ)の不足	28	44.4
3位	会社の知名度不足	27	42.9

<業種別「新卒採用活動を行う上で抱える課題」>

【製造業】

	項目	件数(社)	割合(%)
1位	会社の知名度不足	35	62.5
2位	就職活動の早期化への対応の困難さ	24	42.9
3位	母集団形成の困難さ	22	39.3

【建設業】

	項目	件数(社)	割合(%)
1位	会社の知名度不足	24	66.7
2位	人的要素(スタッフ)の不足	17	47.2
3位	母集団形成の困難さ	10	27.8

【小売業】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	人的要素 (スタッフ) の不足、求める人材と応募してくる人材のギャップ	9	50.0
2位	母集団形成の困難さ	8	44.4
3位	会社の知名度不足	7	38.9

【卸売業】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	会社の知名度不足、母集団形成の困難さ	12	60.0
2位	就職活動の早期化への対応の困難さ、求める人材と応募してくる人材のギャップ	10	50.0
3位	人的要素 (スタッフ) の不足	8	40.0

【サービス業】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	会社の知名度不足	13	61.9
2位	母集団形成の困難さ、人的要素 (スタッフ) の不足	10	47.6
3位	求める人材と応募してくる人材のギャップ	7	33.3

【その他の業種】

	項目	件数 (社)	割合 (%)
1位	人的要素 (スタッフ) の不足	11	50.0
2位	会社の知名度不足、母集団形成の困難さ	10	45.5
3位	就職活動の早期化への対応の困難さ	8	36.4