

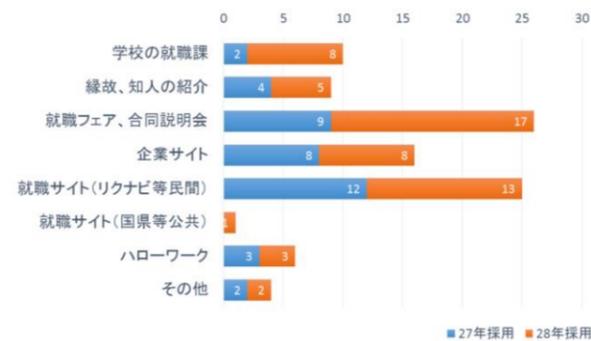
大学・短大・専門学校生等の就職活動動向を知る

～ 人材を集めるためにはどんな取り組みが必要なのか ～

②若年社員就職活動実態調査の結果について

採用実態調査でも回答いただいたとおり、事業所側ではさまざまな募集方法・採用広報等により人材の確保に努めています。一方で、就職活動を行う学生側は、どのような募集を見て応募したのか、何を知らなかったのか、大学や短大等を卒業し、昨年度または今年度採用された社員の方々に調査を行いました。(匿名・サンプル調査)

入社した会社には何をみて応募したか



会社への応募方法は、「就職フェア・合同説明会」、「民間の就職サイト」、「企業ホームページ」が多く、事業所側の調査結果とはやや異なる結果になりました。

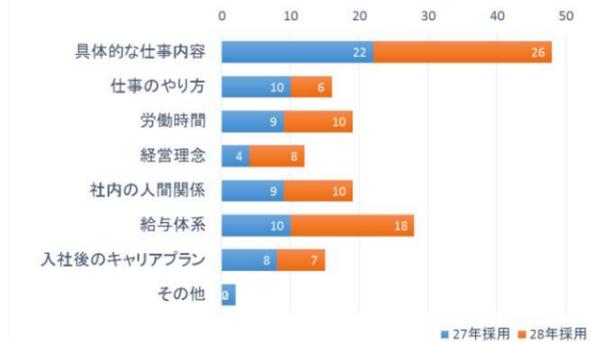
就職活動中、会社について知りたかった情報は、「具体的な仕事内容」、「給与体系」のほか、「社内の人間関係」や「労働時間」など、資料や書面では伝わりにくい項目が多く、それらの情報を得るには、個別・合同の説明会が役立ったと多くの方が回答しています。

また、インターンシップも会社の情報を得るのに役立っているといえます。

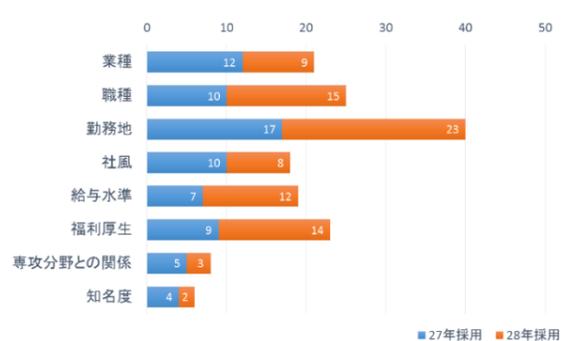
就職にあたって重視した条件では、「勤務地」がもっとも多く、地元に戻って働きたいという学生の意識が鮮明になっています。

次に「職種」、「福利厚生」と続き、「給与水準」よりも「福利厚生」を重視する傾向がみられました。

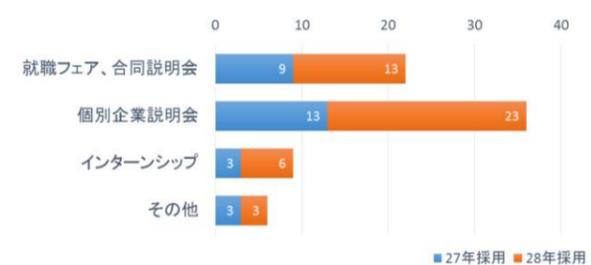
会社について知りたかった情報



就職にあたって重視した条件



知りたい情報を得るのに役立ったもの



調査結果の活用と今後の取り組みについて

鶴岡商工会議所・鶴岡地区雇用対策協議会では、今回の2つの調査により、募集方法として効果が高かった「企業説明会」や、実施意向の強かった「インターンシップ」の取り組み、訴求力の高い「ウェブサイト」のあり方、採用後のフォローアップなどについて研究し、事業所のニーズに合わせた支援策の事業化や情報提供に努めてまいります。

事業所を支える人材確保のために

従業員採用の現状と人材を集める方策について

少子高齢化や人口減少が進む中、企業を支える人材の確保が年々困難になっています。当会議所と雇用対策協議会では、事業所の採用の現状を把握するため「採用実態調査」を昨年度に引き続き実施し、加えて新たに学生の就職活動動向を調査する「若年社員就職活動実態調査」を実施しましたので、その結果の概要をご報告します。

本調査に際して多くの事業所様からご協力を賜りました。この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

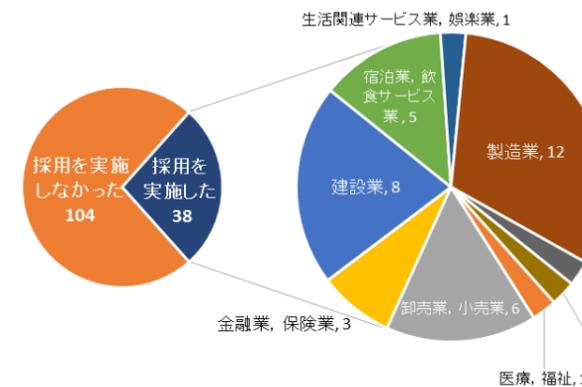
①採用実態調査 アンケート実施時期…平成28年7月21日～8月12日 対象…2,098事業所 回答数…142事業所

②若年社員就職活動実態調査 アンケート実施時期…平成28年7月27日～8月12日 対象…89名 回答数…53名

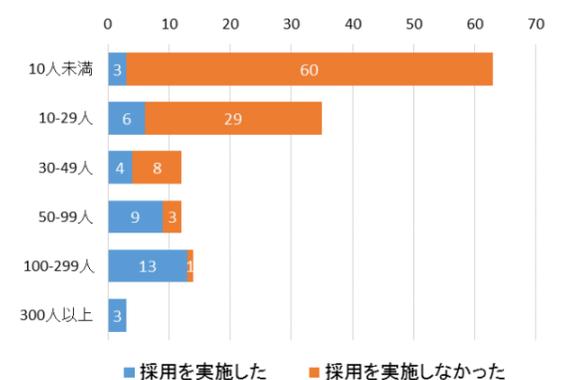
①平成28年度 採用実態調査の結果について

1. 新卒者・既卒者の採用状況

平成28年春採用実施の有無と業種別内訳



事業所の規模別採用状況



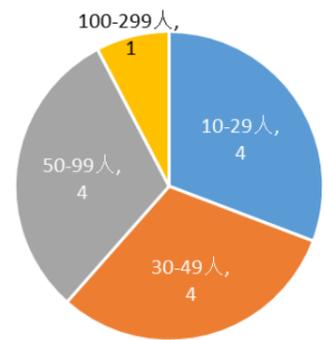
採用を実施した事業所は38事業所で、回答数に占める割合は26.7%。昨年度調査の18.6%から上昇しています。採用を実施した事業所を業種別に見ると、製造業、建設業、卸売業・小売業などが多くを占めていますが、事業所の規模別に採用状況を見ると、規模が小さい事業所では採用の実施割合は低くなっています。

業種ごとの採用状況(人)	高校新卒者	高専新卒者	専門学校短大新卒者	大学新卒者	既卒者	計
不動産業、物品賃貸業			1	1		2
製造業	36	7	2	5		50
建設業	16				3	19
宿泊業、飲食サービス業	8		1	2	2	12
生活関連サービス業、娯楽業					1	1
金融業、保険業	22		11	91	1	125
卸売業、小売業	14		2	13	2	31
電気・ガス・熱供給・水道業	5					5
医療、福祉	1		2	2		5
合計	102	7	19	114	9	251

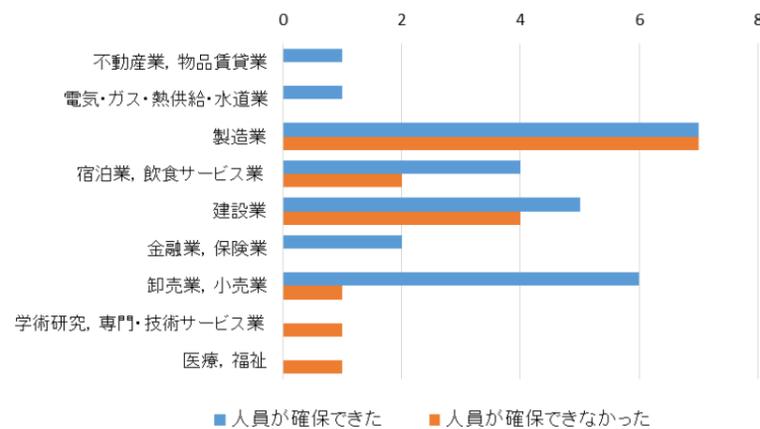
左の表は業種ごとの採用人数ですが、今回の調査では大学新卒者の採用が最も多く、その大部分を金融業・保険業が占めています。

今回の調査では回答数が少なく、高校新卒者は102名にとどまっていますが、ハローワークの資料と比較すると、高校を卒業して就職した方の4割を占める事業所から回答をいただいたと推計しています。

採用活動をしたが採用に至らなかった規模別事業所数



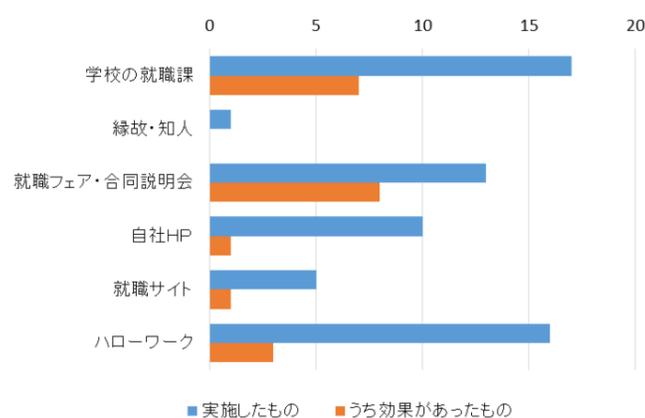
計画通りの人員が確保できたかどうか



採用活動をしたものの採用に至らなかったのは 13 事業所で、ほとんどが 100 人未満の事業所になっています。業種別には建設業、製造業が多くを占めています。また、計画どおりに人員を確保できた事業所の割合は 62%で、昨年度の 67%をやや下回っています。業種別に見ると、卸売業・小売業では人員が確保できた割合が高い一方、製造業や建設業では、人員を確保できた事業所とそうでない事業所が分かれる結果となりました。

実施した募集方法は「学校の就職課」、「ハローワーク」、「就職フェア・合同説明会」が多い中、特に効果が高かったのは「就職フェア・合同説明会」でした。一方で、自社ホームページや就職サイトは効果が低い結果になっていますが、4 ページの就職活動実態調査では応募の方法として多く利用されており、ウェブをうまく活用していくことも必要と考えられます。

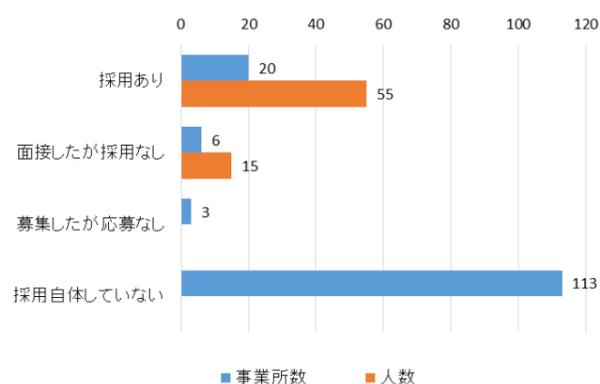
実施した募集方法とその効果



2. 過去 1 年間における U I J ターン者の採用状況

U I J ターン者の採用は 20 事業所・55 人で、新卒・既卒者採用の 2 割超に相当します。前職の経験等を活かしやすい業種では比較的多く採用されているようです。一方で、面接しても採用に至らないケースがあり、その理由としては、事業所側の基準のほか、「求職者の企業を見る目がシビア」であることなどが挙げられました。

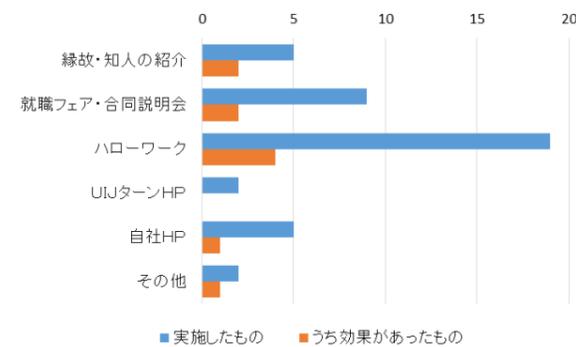
採用の実施状況



業種別の採用事業所数



実施した募集方法とその効果

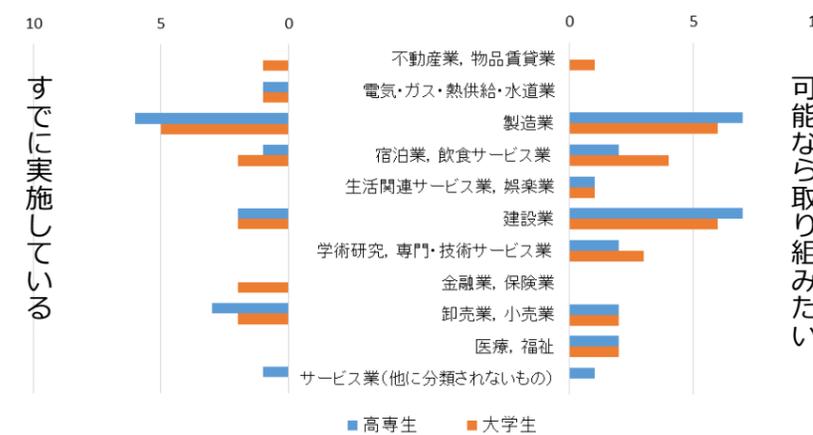


U I J ターン者を対象に実施した募集方法は「ハローワーク」が突出して多く、「就職フェア・合同説明会」が続きました。いずれも効果はあまり実感できていないようで、新卒者・既卒者採用とは異なる結果になっています。

実施した数に対して効果が高いのは、「縁故・知人の紹介」や「その他」（人材紹介会社の利用）などが挙げられます。

3. インターンシップについて

インターンシップの実施状況と今後の意向



高専生・大学生を対象にしたインターンシップについては、製造業で「実施している」、「可能なら取り組みたい」がともに多くなっています。

建設業や専門・技術サービス業では実施している事業所は少ないものの、今後「可能なら取り組みたい」意向が強く表れた結果になりました。

4. 今後の採用見通しについて

採用がなかった事業所の今後の採用見通し



採用がなかった事業所の今後の採用活動の見通しでは、新卒・既卒者、U I J ターン者ともに、「引き続き採用する」「良い人材がいれば採用したい」を合わせて過半数を占めています。昨年度の調査と比較して、採用継続の割合は高くなっています。

採用活動に関する感想や課題（自由記載から）

- ・ 2～3 年目社員、管理職など採用後のキャリアアップのフォローが難しい。外部研修などをうまく導入したい（宿泊業, 飲食サービス業）
- ・ 均等法で男女の区別ができない点、最賃が上がり続け、困惑している（製造業）
- ・ 転職者のトライアル補助金などの使用の枠をもっと広げてほしい。（建設業）

- ・ 大卒採用しても辞退されてしまう。29 年度の高卒求人出したが人材の確保できるか不安（製造業）
- ・ 高校新卒者を採用したが、4 ヶ月ほどで辞めてしまった。以前も同様なことがあり、若い方が長く仕事を続けてもらいたい。20 代の方も短期間で辞める方が多く、保険手続き等が大変（建設業）
- ・ これからは企業側の方から動かないと人材確保は難しい（製造業） などなど