

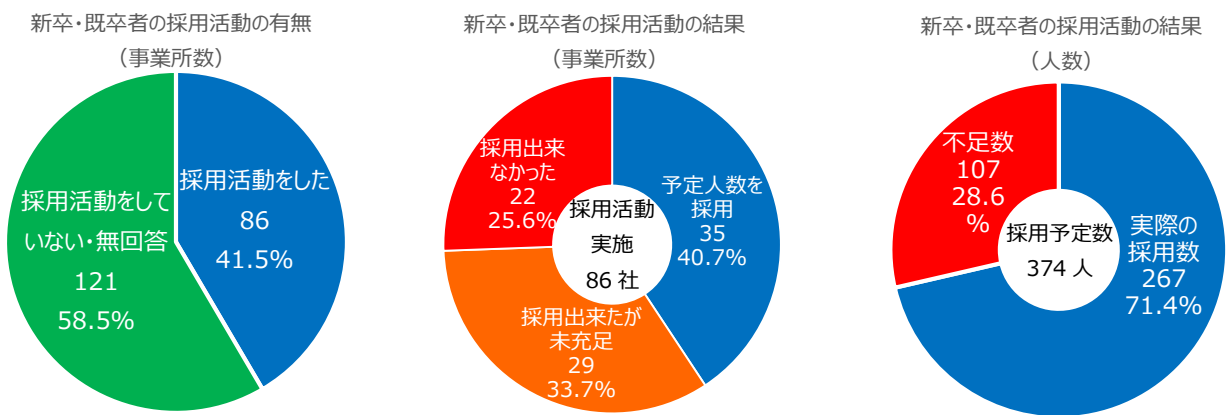
平成30年度 採用実態調査結果

従業員採用の状況と人材確保への方策

鶴岡地区の平成30年3月卒の新規高卒者の求人倍率は2.25倍と、採用側からすると非常に厳しい状況でしたが、平成31年3月卒に関しても8月末の時点で2.42倍（前年同時期1.95倍）と、極端な売り手市場は依然続いております。鶴岡商工会議所と鶴岡地区雇用対策協議会では、当地域の採用状況を把握し今後の対応策を検討するため、27年度よりこの採用実態調査を実施しております。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とに、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

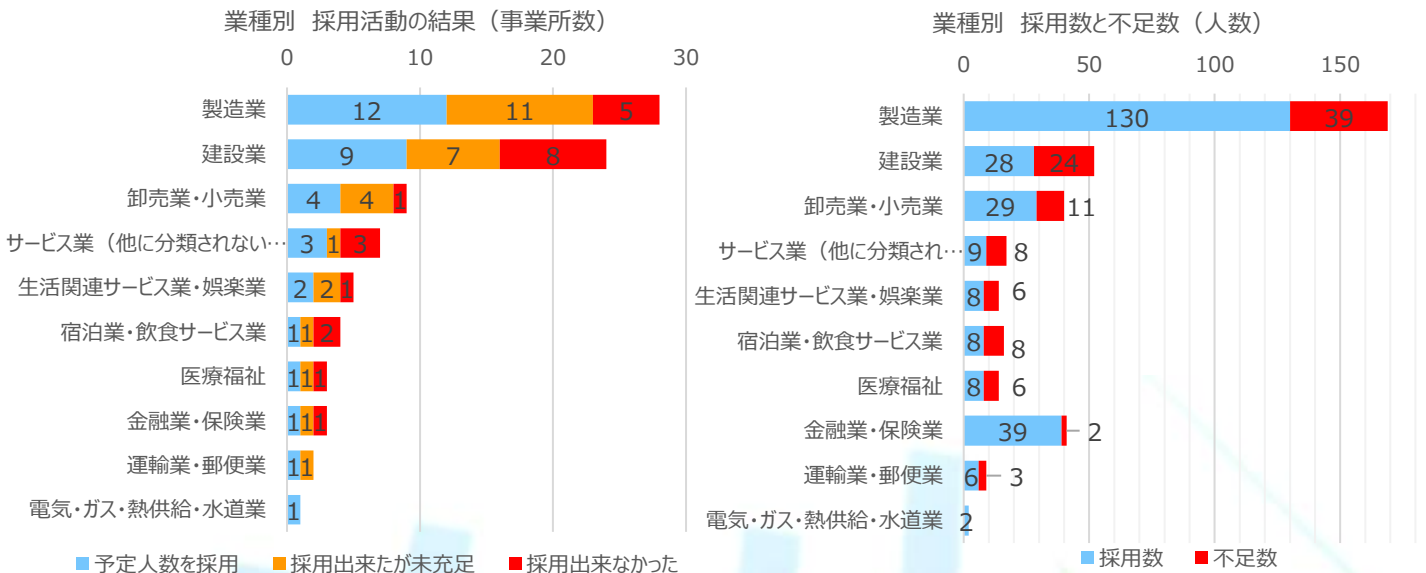
【アンケート実施】平成30年7月23日～8月10日 【対象】2,005事業所（昨年度2,053） 【回答数】207事業所（昨年度211）

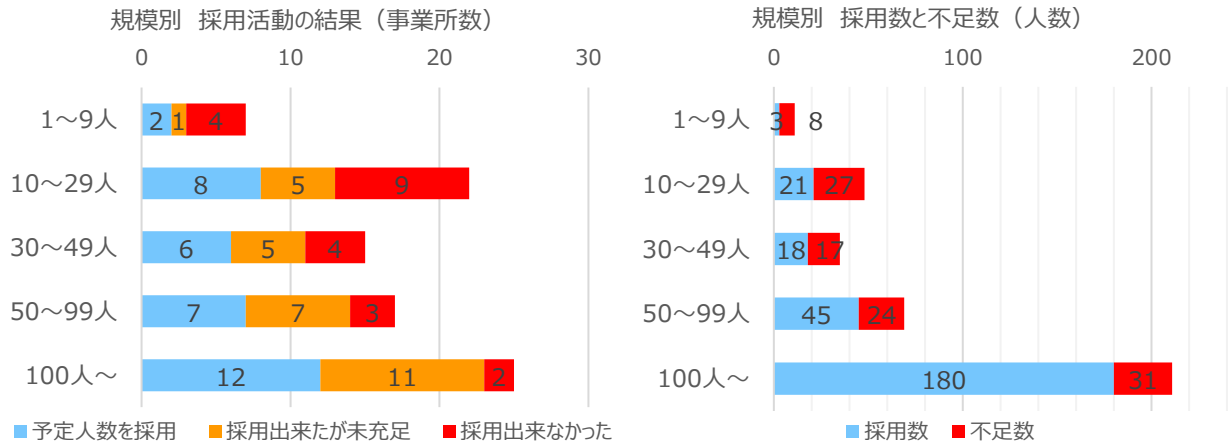
I. 新卒者・既卒者の採用活動状況



アンケートに回答いただいた207社中、新卒・既卒者の採用活動を実施した事業所は86社、割合は41.5%で昨年度調査の45.0%から若干減少しております。採用活動を実施した86社の採用結果ですが、予定人数を採用出来た事業所は35社の40.7%であり、計画通りの採用が出来なかった事業所（採用出来たが未充足+採用出来なかった）は51社の59.3%でした。この割合は昨年度の47.8%から11.5%悪化しております。

また、採用人数についてですが、全体の採用予定数が374人に対し、実際の採用数は267人の71.4%、不足数は107人の28.6%でした。採用活動を実施した86社中107人の未充足ですので、当地域の非常に厳しい採用事情を改めて確認できます。続いて、業種別・規模別の結果を見ていきます。

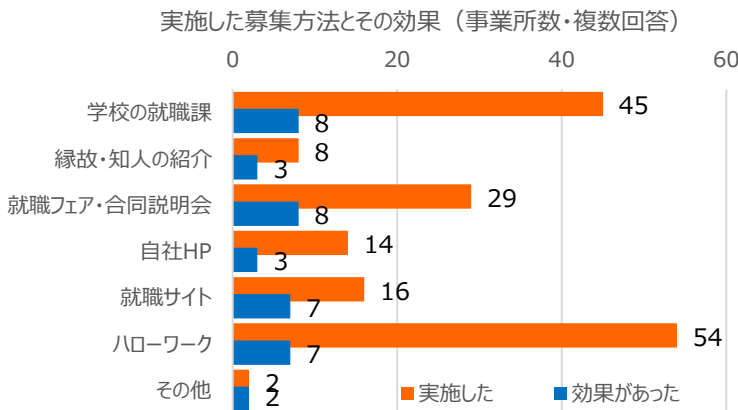




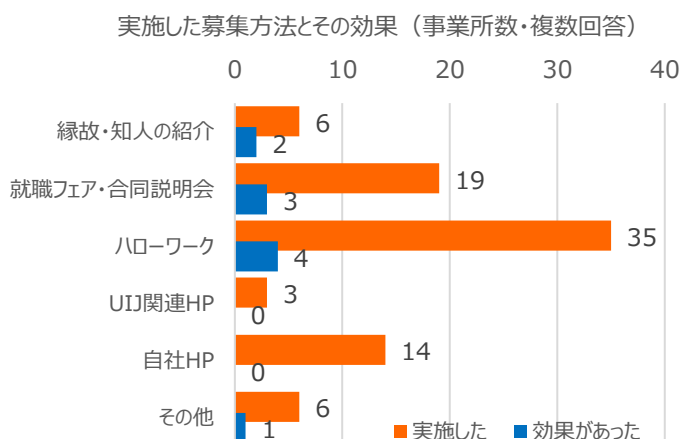
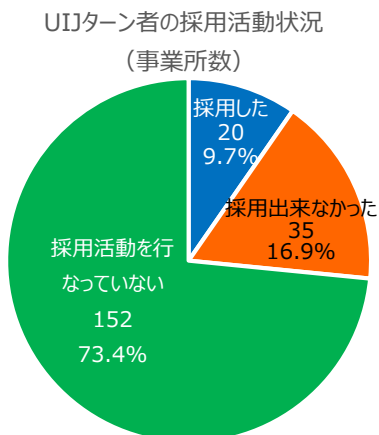
採用活動の結果を業種別で見ても、大きな偏りなく全般的に苦戦していることが窺えます。回答事業所の6割を占める製造業及び建設業に関しても、計画通りの採用が出来なかったと回答した事業所は製造業で57.1%、建設業で62.5%であり、それぞれ昨年度から16.5%、12.5%悪化しております。採用人数に関しては、建設業において厳しい結果が出ており、採用数が計画の半数程度となっております。また、昨年度は回答した全事業所で計画通りの採用が出来ていた金融・保険業でも、今回は未充足が出ております。

次に規模別の採用結果ですが、従業員が少ない事業所ほど厳しい結果となっており、30人未満の事業所の65.5%が計画通りに採用出来なかったと回答しています。また、従業員100人以上の規模の大きな事業所においても52.0%の事業所で予定数を確保できなかったと回答しており、昨年の40.0%から12.0%悪化しております。ただ、採用人数においては、従業員100人以上の事業所は不足数の割合が14.7%と全体平均の約半分と低いことから、人数自体はある程度確保出来ていると思われれます。製造業の採用人数において不足数割合が他よりも低かったのは、規模の大きな事業所が製造業に多いたためと考えられます。

続いて、採用の為に実施した募集方法ですが、ハローワーク、学校の就職課、就職フェアや合同説明会の利用が多いのは昨年度と同様ですが、効果があったと回答した割合は少なくなっております。そうした中、リクナビやマイナビなどの就職サイトの利用が比較的效果に結びついていることが確認できますので、採用活動においてはウェブサイトを手早く活用していく事が必要と思われれます。



II. UIJターンの採用活動状況



昨年度1年間でU I Jターン者の採用活動に取り組んだ事業所は全体の約4分の1の55社であり、採用に至った事業所はその約3割の20社、採用人数の合計は24人でした。採用活動に取り組んだ理由を見ると、「人員不足解消のため」「地元採用・新卒採用では十分に人材を確保出来ないため」といった趣旨の回答が最も多く、各事業所の人材難解消の手立てとして、U I Jターン者の採用活動に取り組んでいる実情が窺えます。

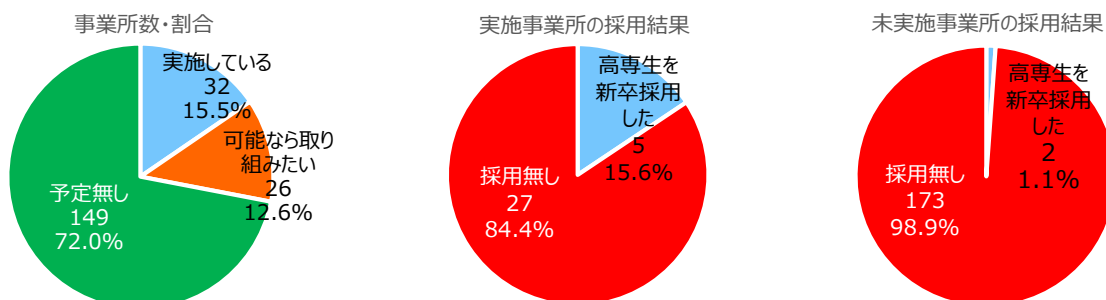
募集方法については、ハローワーク、就職フェアや合同説明会の利用が多いですが、効果の割合が高いのは縁故・知人の紹介となっております。また、その他の中で、転職サイトの利用が採用に繋がったとの回答もありました。

◆U I Jターン者の採用活動に取り組んだ理由

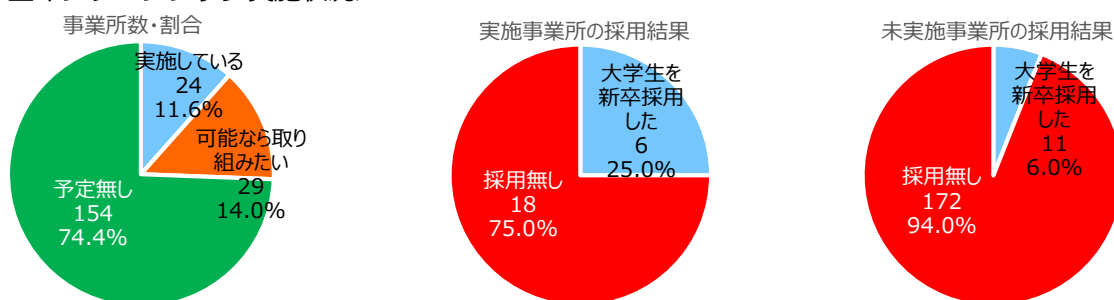
- ・人材難を解消するため・地元の人手不足（建設業）（製造業）（卸売業・小売業）（宿泊業・飲食サービス業）等
- ・幅広く採用活動を行い優秀な人材を確保したい（製造業）（卸売業・小売業）（他に分類されないサービス業）
- ・優秀な人材を呼び込み地域活性化につなげたい（卸売業・小売業）
- ・経験者、即戦力を採用したい（製造業）（他に分類されないサービス業）
- ・U I Jターン者の採用活動を通じ企業の知名度を上げたい（製造業）
- ・鶴岡の良さを理解している方を採用したい（製造業）
- ・結果的に中途採用者がUターン者だった（運輸業・郵便業）

Ⅲ. インターンシップについて

<高専生インターンシップ実施状況>



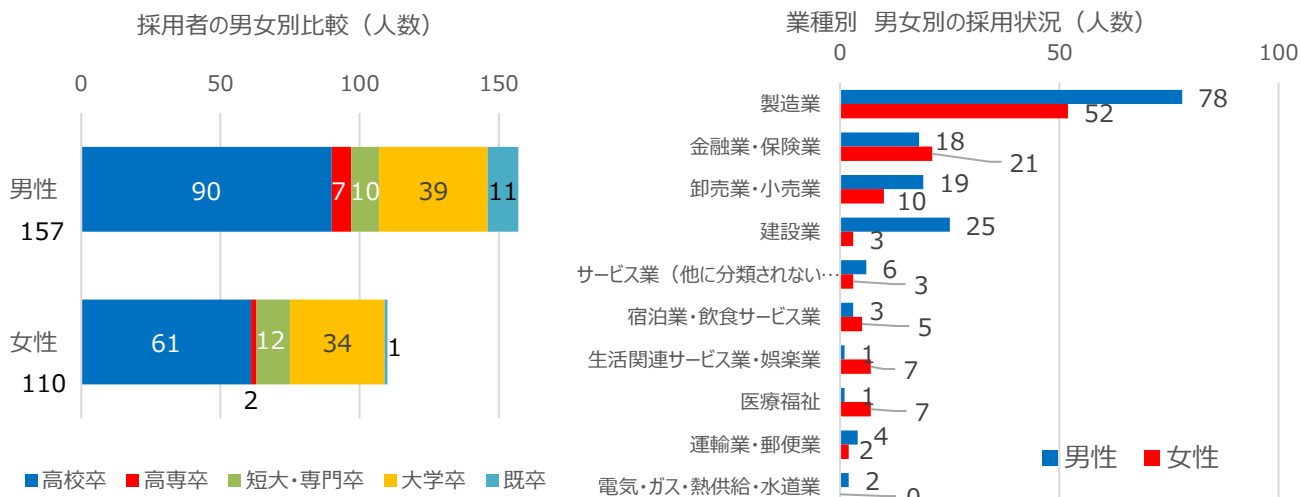
<大学生インターンシップ実施状況>



学生向けのインターンシップの実施状況ですが、高専生向けは32社の15.5%、大学生向けは24社の11.6%の事業所で実施されており、どちらも昨年度とほぼ同じ割合となっております。これは、全国的には実施する企業の割合が大きく増えているのに対し、当地域では同じ状況にはないことが窺えます。ただ、可能なら取り組みたいと実施に前向きな回答をした事業所が、高専生向けで26社の12.6%、大学生向けで29社の14.0%存在することから、きっかけ次第で実施事業所が大きく増える可能性は十分にあると思われます。

なお、インターンシップの実施と採用結果との関連性ですが、高専生・大学生それぞれ表の通りとなっております。インターンシップ実施事業所＝採用活動実施事業所とは限らないため、採用の成否に直結しているとの断定は出来ませんが、インターンシップ実施事業所と実施していない事業所とでは、採用結果に顕著な差が出ております。したがって、高専生・大学生の新卒採用を検討する場合は、インターンシップの実施もセットで検討すべきと考えられます。

Ⅳ. 女性の採用状況について（新卒・既卒者）



採用者全体に占める女性の割合は 41.2%と、昨年度の 36.5%から増えてはいるものの依然として低く、特に高校卒生の採用数に男女で大きな開きがあります。一方、大学卒生の採用数での開きは昨年度の▲31人から▲5人へと縮まっております。とはいえ、男性よりも3~4割多く進学している女性が、卒業後の採用数で男性よりも少ないということは、当地域の大きな課題であると言えます。

続いて業種別の採用数を見てみると、建設業で男女差に大きな開きが出ているのは例年と同じですが、製造業の女性採用数が昨年度と比べ9名、男女比割合で10.3%伸びています。1ページ右下記載の表にある通り、製造業の採用人数の充足率が他業種より高かったのは、この女性採用数の伸びが理由の一つにあると思われます。

現在、多くの事業所で喫緊の課題となっている人手不足の解消のためには、女性採用への積極的な取組は必要不可欠です。大卒女性等の受け皿となる職種、働く場の確保が今以上に必要と考えられます。

Ⅴ. 採用活動に関する感想や課題（自由記載から）

- ・数年前から大卒求人を出しているが応募がない。他社の取組例を知りたい（他に分類されないサービス業）
- ・他社の新卒賃金水準、学生が企業を選ぶ基準、従業員定着のための留意点などを知りたい（卸売業・小売業）
- ・応募自体が減っており、採用しても若年層は定着しない（製造業）
- ・新卒者を技術職に育てたいが途中で退職してしまう（建設業）
- ・有料の人材紹介会社に頼りたいが、手数料が高額でなかなか利用に踏み切れない（医療福祉）
- ・ネームバリューの低い企業を知ってもらう機会が少ない（製造業）
- ・鶴岡管内の採用イベントの情報は入ってくるが、酒田管内の情報がなかなか入ってこない（運輸業・郵便業）
- ・外国人の採用を検討したい（製造業）
- ・重機のオペレーターやドライバー、作業員が少ない（建設業）
- ・県内企業への就職メリットを感じてもらえる施策を行政に働きかけて欲しい（宿泊業・飲食サービス業）
- ・若者が鶴岡に残ってもいいと思えるような環境作りが必要（生活関連サービス業・娯楽業）
- ・売り手市場ではあるが初任給水準が高すぎる（建設業）
- ・合同説明会に参加しても最近の学生の反応が薄い（製造業）
- ・若者の早朝出勤に対する抵抗が強い（製造業）
- ・採用後にメンタル不調者となるケースが多い（製造業）
- ・効果的なインターンシップ実施が課題。学生の就職活動が活発になる時期と会社繁忙時期が重なる（他に分類されないサービス業）

Ⅵ. 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、今回の調査結果を踏まえ就職支援サイト「つるおか仕事ナビ」の内容充実、及び同サイトでのインターンシップ情報の拡充、地元高校生・高専生・山大農学部生への企業PR機会の確保、採用担当者のスキルアップに向けた支援など、地元就職の拡大及び会員事業所の人材確保のお役に立てるような事業展開を行ってまいります。