令和７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

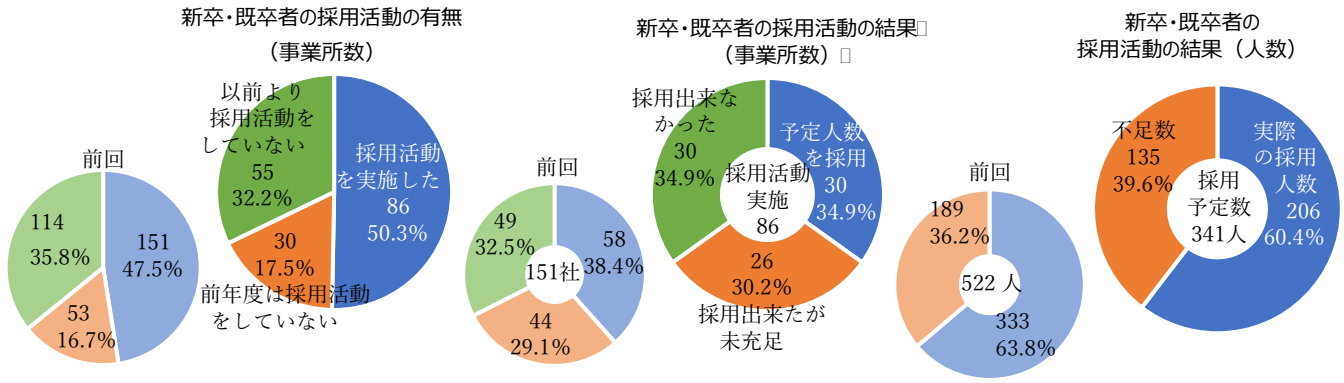
鶴岡管内の令和７年３月の新規高卒者の求人倍率は 3.42 倍と、前年から 0.23 ポイント減少しました。さらに来春（令和８年３月）の高卒者の就職希望者数は８月末時点で前年同期比 5.5 ポイント減少（309 人→292 人）、県内就職希望者数は 22.8 ポイント減少（224 人→173 人）となり、採用環境はさらに厳しい状況が続いております。鶴岡商工会議所と鶴岡地区雇用対策協議会では地域の採用状況を把握し今後の対応策を検討するため、平成 27 年度より毎年同時期に本調査を実施しております。多くの事業所様からご協力を賜りましたこと、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

【アンケート実施】令和７年７月 30 日～９月 30 日

【対象】合計 1,712 事業所（昨年度 1,790）
会員事業所　1,614 事業所
福祉・保育園・医療施設　98 事業所

【回答数】合計 171 事業所（昨年度 318）
会員事業所 163 事業所
福祉・保育園・医療施設　8 事業所

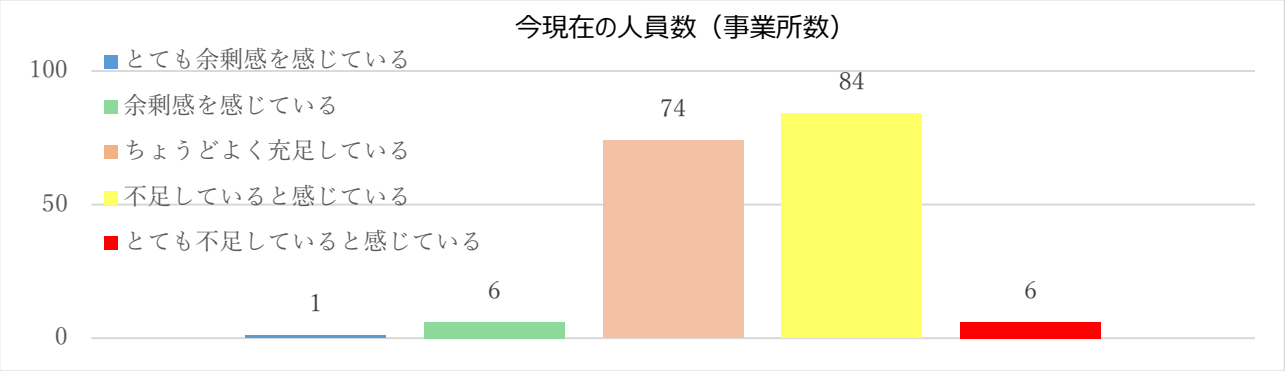
Ⅰ．新卒者・既卒者の採用活動状況



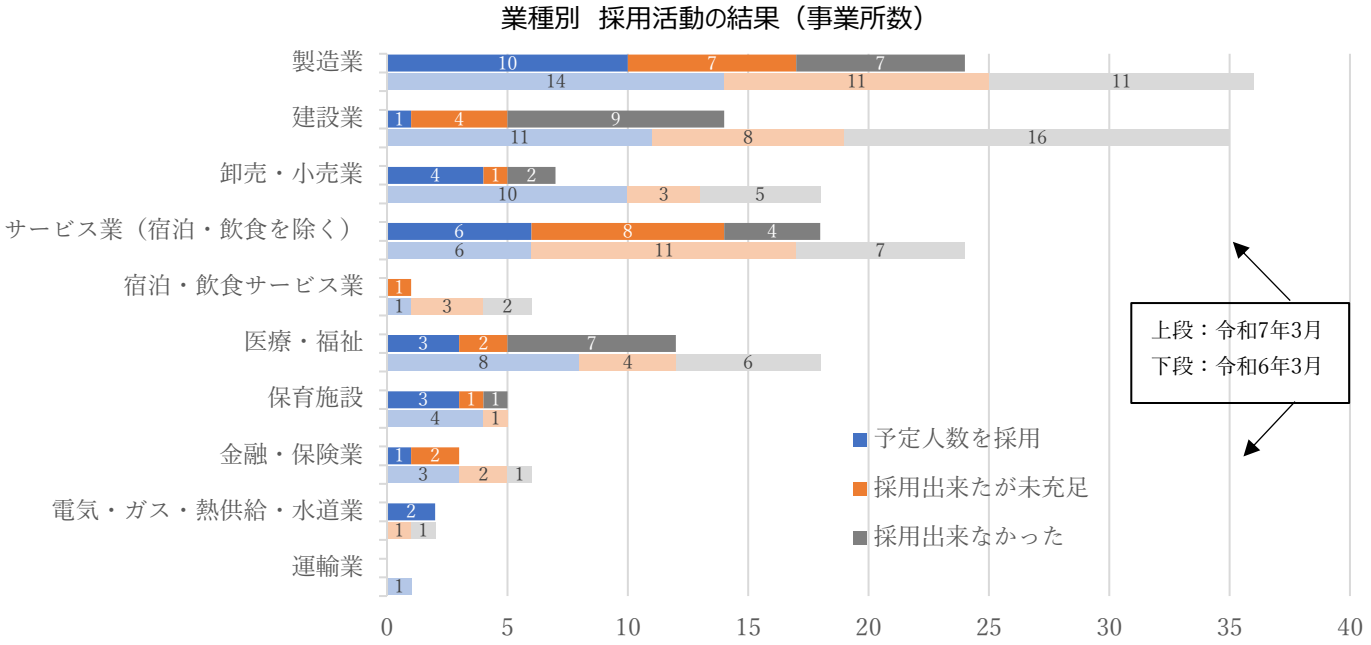
今春の新卒・既卒者の採用活動を実施した事業所数は、アンケートに回答いただいた 171 社中 86 社・50.3%で、割合は前回調査から 2.8 ポイント増加しました（前回調査では 318 社中 151 社）。

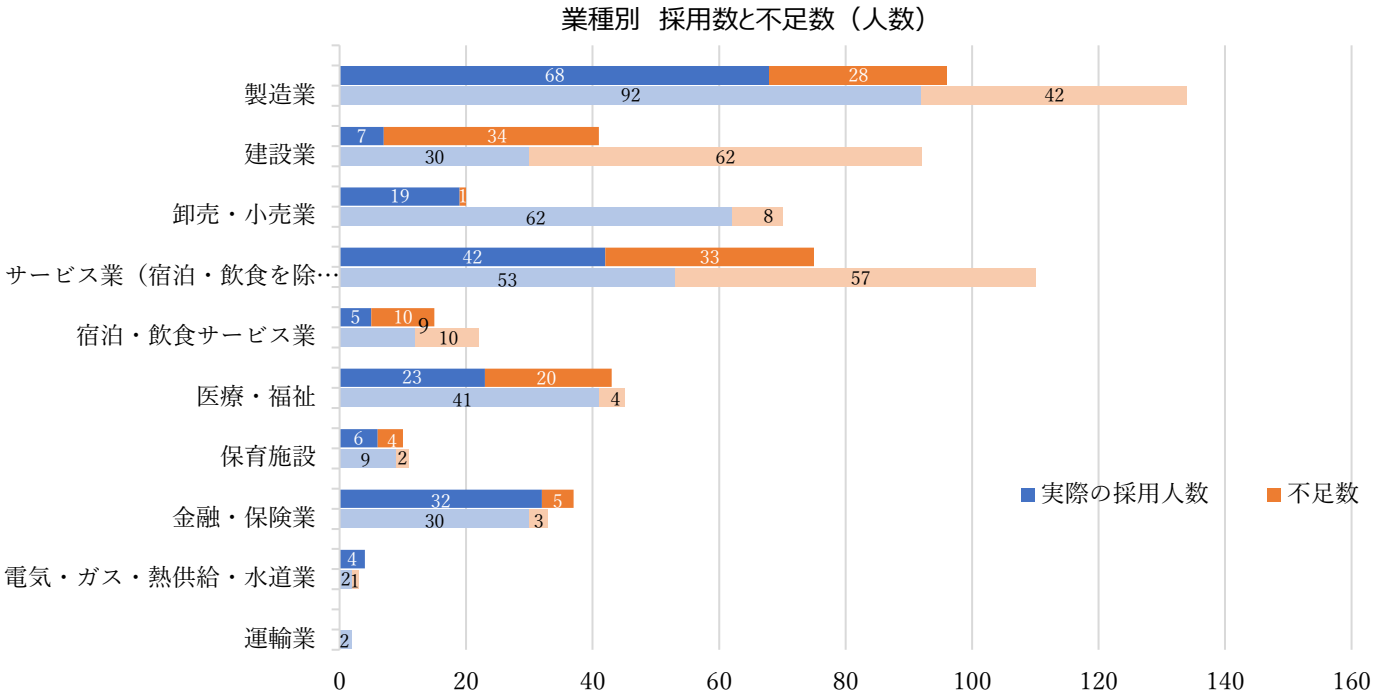
この採用活動を実施した 86 社の採用結果ですが、予定人数を採用出来た事業所は 30 社・34.9%であり、計画通りの採用ができなかった事業所（未充足＋採用出来なかった）は 56 社・65.1%で前回調査から 3.5 ポイント悪化しています。また、採用人数については、全体の採用予定数 341 人に対し、実際の採用数は 206 人・60.4%、不足数は 135 人・39.6%であり、1 社あたり 1.57 名が不足しております。

調査の結果を見ると、昨年度の採用活動において予定人数を確保できた事業所は 34.9%、採用人数は 86 社で合計 135 名の不足（昨年調査では 151 社で 189 名の不足）となり、昨年に比べ不足数割合は増加しております。続いて、実際事業所で今現在の人員数についてどのように思っているかの結果を見ていきます。



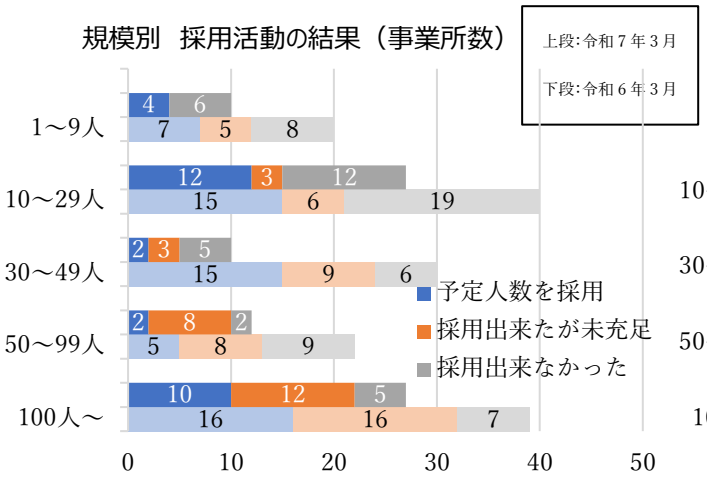
回答事業所 171 社のうち、今現在の人員数が「ちょうどよい」、「余剰感を感じている」、「とても余剰感を感じている」と回答した事業所は、81 社・47.4%（前回調査では 139 社・43.8%）　となっています。逆に「不足している」又は「とても不足している」と回答した事業所は、90 社・52.6%（前回調査では 139 社・56.2%）となり、人員不足は、昨年よりも 3.6 ポイント減少しています。

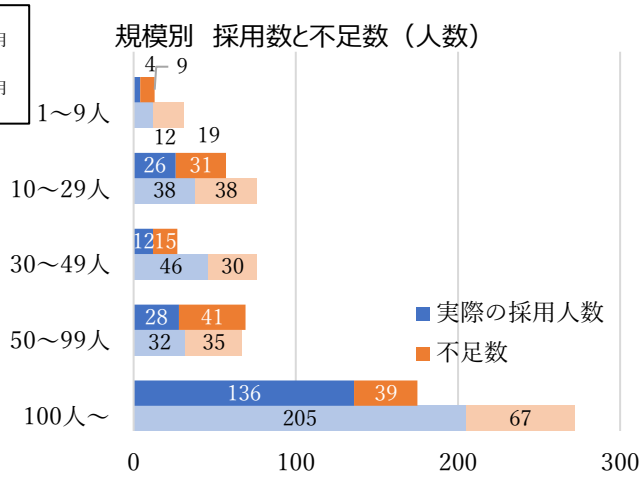




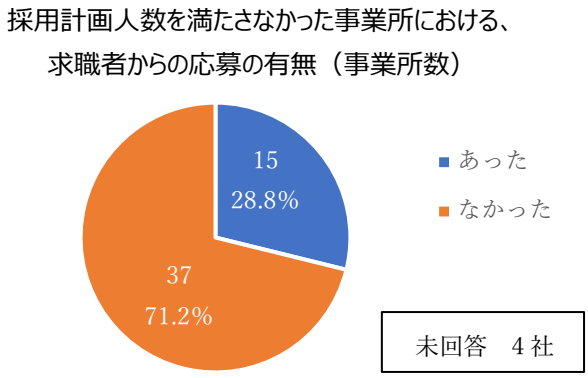
採用活動の結果を業種別に見ると、多くの業種で採用数が不足しています。回答数の最も多い製造業において、予定人数を採用出来た事業所は 41.7%で、前回調査からは 2.8 ポイント増加しています。次に回答数の多いサービス業でも 33.3%と 8.3 ポイント増加しています。

採用数と不足数を見てみると、ほとんどの業種で予定人数が採用出来ておらず、最も不足しているのが、建設業で 34 人、続いてサービス業（宿泊・飲食を除く）で 33 人、製造業で 28 人、医療・福祉で 20 人不足しています。この結果から、ほぼすべての業種で昨年よりも採用数は減っており、引き続き人手不足の状況が続いているといえます。

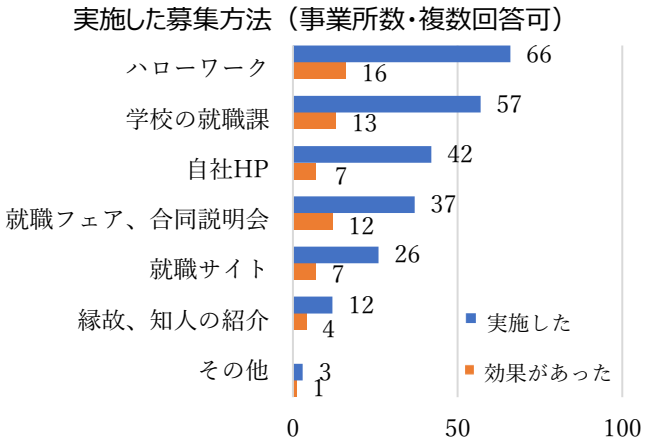




続いて、従業員数による規模別に見た採用活動の結果ですが、回答数の最も多い従業員数 10～29 人の事業所を中心に、すべての規模の事業所で予定人数を採用出来たと回答した事業所が前年に比べ減少しています。続いて規模別の採用数と不足数についてですが、ほとんどの規模の事業所で不足数が採用数を上回っているのが目立ちます。



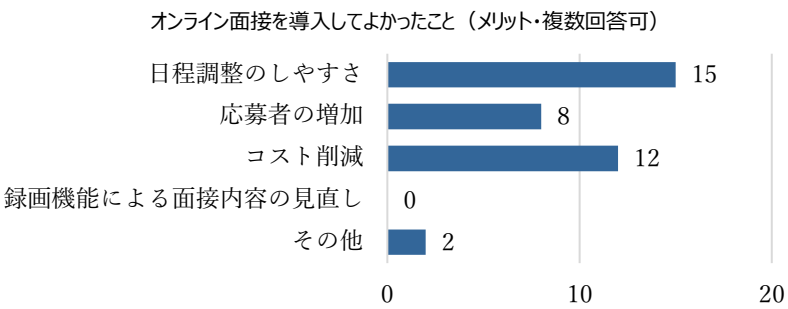
次に、実際の採用人数が採用計画人数より少ない事業所に、そもそも求職者から応募があったのかどうかを聞いたところ、あったと回答した事業所は、15 社・28.8%、なかったと回答した事業所は、37 社・71.2%となっています。応募があったが採用に至らなかった理由としては、「採用条件を満たさなかった」、「内定辞退があった」との回答が多くみられました。

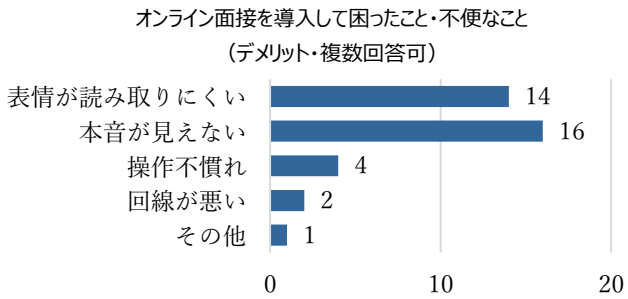


次に、採用の為に実施した募集方法についてですが、「ハローワーク」、「学校の就職課」、「自社 HP」、「就職フェアや合同説明会」、「就職サイト」の順に利用が多くみられました。

効果があった募集方法としては、「ハローワーク」、「就職サイト」、「学校の就職課」などへの回答をいただいております。特に、就職サイトを活用した事業所の約半数において効果があったとの回答をいただいております。

Ⅱ．オンライン採用活動について

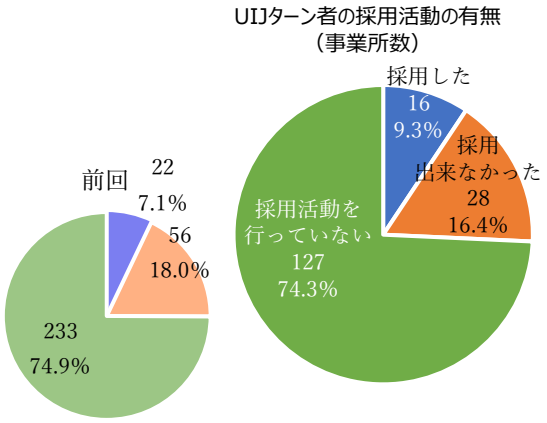


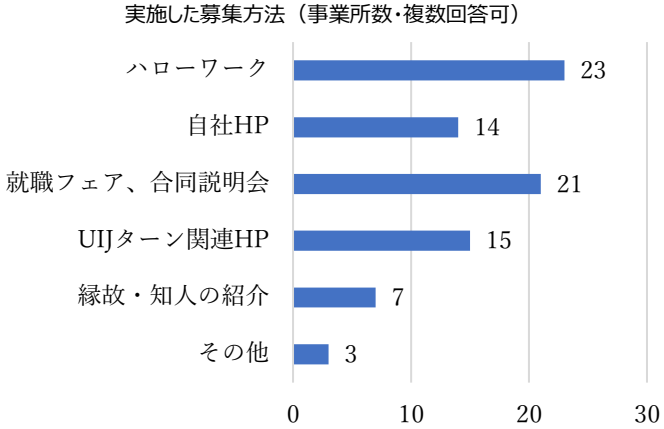


採用活動もオンラインが当たり前になった今、オンライン面接等を導入している事業所のメリット・デメリットを調査しました。採用活動を実施した事業所 86 社のうち、オンライン面接を導入している事業所は 27 社・31.4%と前年に比べ 7.6 ポイント増加しています。オンライン面接を導入してよかったこととして、「日程調整のしやすさ」、「コスト削減」「応募者の増加」という回答が多数です。その他の理由としては、「対面に比べて参加者が多い」、「気軽にできる」などの意見がありました。

オンライン面接を導入して困ったこと・不便なこととして、「本音が見えない」、「表情が読み取りにくい」という回答が多く、その他の理由としては、「雰囲気が伝わりづらい」などの意見がありました。

Ⅲ．2024 年度中の UIJ ターン者採用について

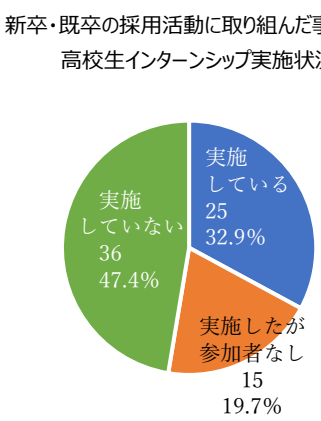


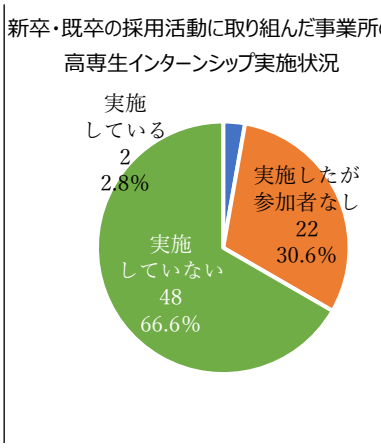


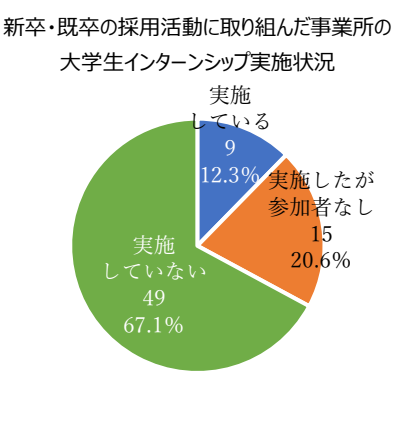
昨年度 1 年間で、UIJ ターン者の採用活動に取り組んだ事業所はアンケートに回答いただいた 171 社中 44 社・25.7%で、前回から 0.6 ポイント増加しています。採用まで至った事業所は 6 社減少の 16 社で、採用人数の合計は 14 人減少の 22 人となっています。今回も、宮城県や関東圏以外にも熊本・広島などからの UIJ ターン者もいるようです。UIJ ターン者の就職活動を実施する主な理由としては、「人手不足を補うため」、「即戦力の獲得のため」、「地元では応募がないため」という意見がありました。

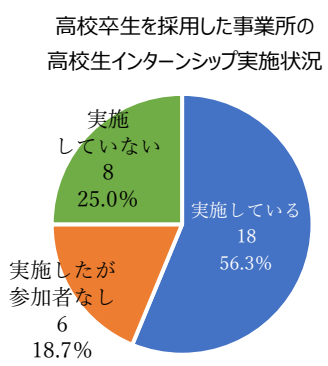
また、募集方法については昨年に引き続き、「ハローワーク」、「就職フェアや合同説明会」、「UIJ ターン関連 HP」、「自社 HP」の利用が多くなっています。その他は、「求人サイト」、「求人情報誌」という回答がありました。

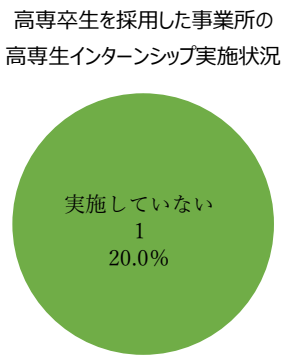
Ⅳ．インターンシップについて

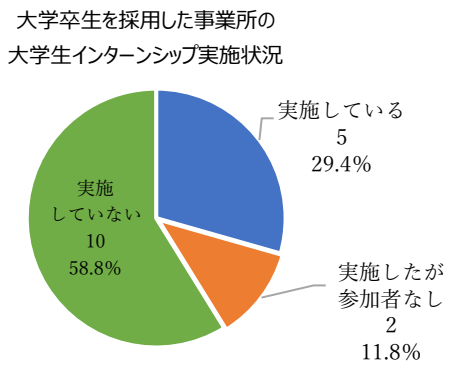








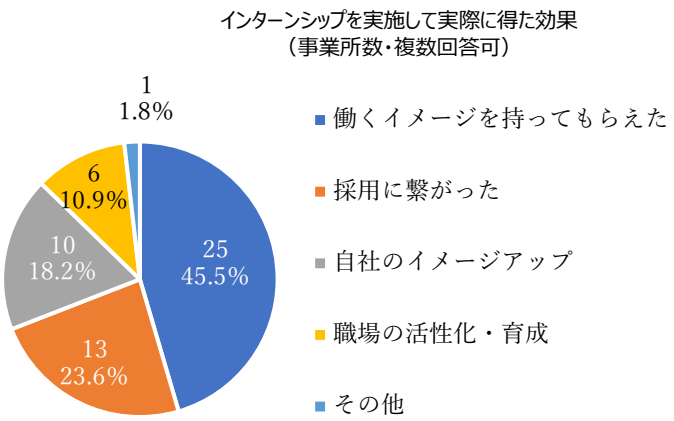


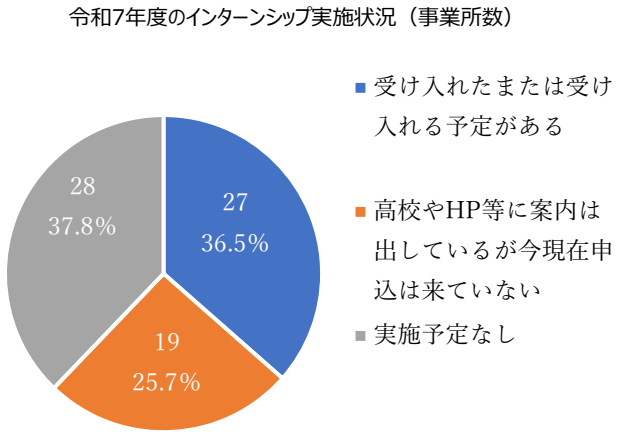


今春の新卒者・既卒者の採用活動に取り組んだ事業所 86 社におけるインターンシップ実施状況（4 ページ下段円グラフ）ですが、高校生向け（回答 76 社）は 40 社・52.6%、高専生向け（回答 72 社）は 24 社・33.4%、大学生向け（回答 73 社）は 24 社・32.6%で実施されております。すべての学生においてインターンシップ実施事業所が昨年に比べ減少しており、実施しても参加者がないことが原因だと考えられます。

実施日数について（グラフ無）は、平均すると高校生で 2.5 日、高専生で 4 日、大学生で 3.3 日となっています。基本的に高校生は 3 日、高専生・大学生は 3～5 日の実施日数が多いようです。

また、採用結果への影響ですが、本ページ上段円グラフが学生を採用した事業所におけるインターンシップ実施状況です。高校卒生を採用した事業所の 75.0%（昨年 56.5%）、大学卒生を採用した事業所の 41.2%（昨年 76.5%）と、高校生向けのインターンシップを実施した事業所は増加している一方で、高専生・大学生向けのインターンシップを実施した事業所は大幅に減少しています。今回の調査でも昨年よりもインターンシップを実施している企業は減りましたが、新卒採用に向けては、積極的なインターンシップへの取り組みは必要であると考えられます。





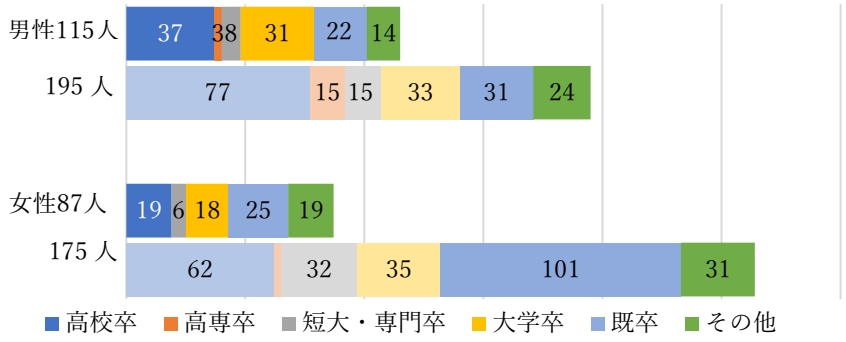
さらにインターンシップを実施して実際に得た効果を聞いたところ、「働くイメージを持ってもらえた」、「採用に繋がった」、「自社のイメージアップ」、「職場の活性化・育成」など実際に多くの効果を得られたと回答しています。その他の意見として、「企業の認知に繋がった」との意見がありました。

また、令和 7 年度のインターンシップ実施状況（高校生・高専生・大学生等を含む）について、回答いただいた 74 社中 27 社・36.5%で「受け入れたまたは受け入れる予定がある」と回答しています。また実施意思のある 19 社・25.7%では、案内を出しても申し込みがないと回答しています。その他 28 社・37.8%では、今年度は実施予定なしとなっています。

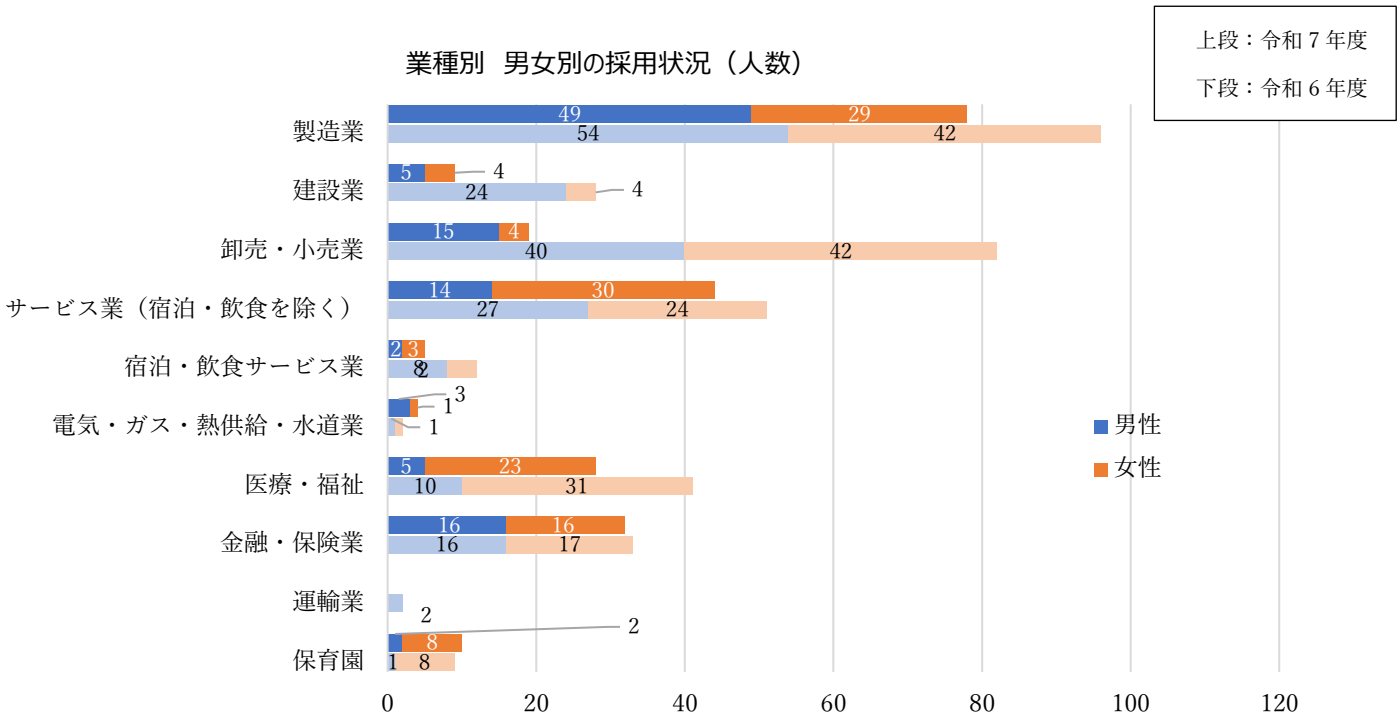
Ⅴ．女性の採用状況について（新卒・既卒者）

採用者全体に占める女性割合は、前々回 43.7%、前回 47.3％、今回は 43.1％と昨年に比べ減少しています。全体として減少しており、特に、高校卒と既卒の採用が大幅に少なくなっております。

採用者の男女別比較（人数）



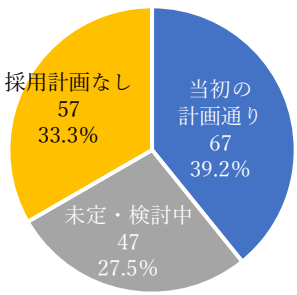
業種別　男女別の採用状況（人数）



続いて業種別ですが、女性採用割合が建設業で 44.4%（30.1 ポイント増）、サービス業（宿泊・飲食を除く）で 68.2%（21.1 ポイント増）、医療・福祉で 82.1%（6.5 ポイント増）増加しています（カッコ内昨年比）。また、女性採用人数では、製造業で 13 名、卸売・小売業で 38 名減少しており、どちらの業種も女性採用割合としても減少しています。

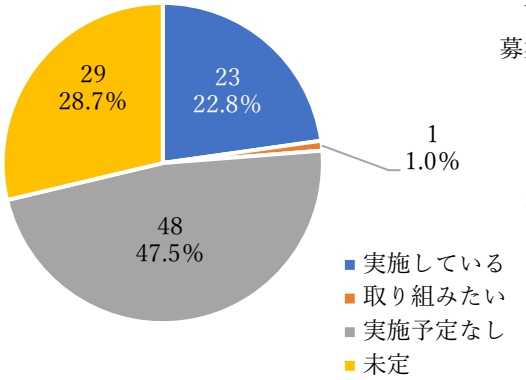
Ⅵ．今後の採用活動について

今後の採用計画の見直し（事業所数）

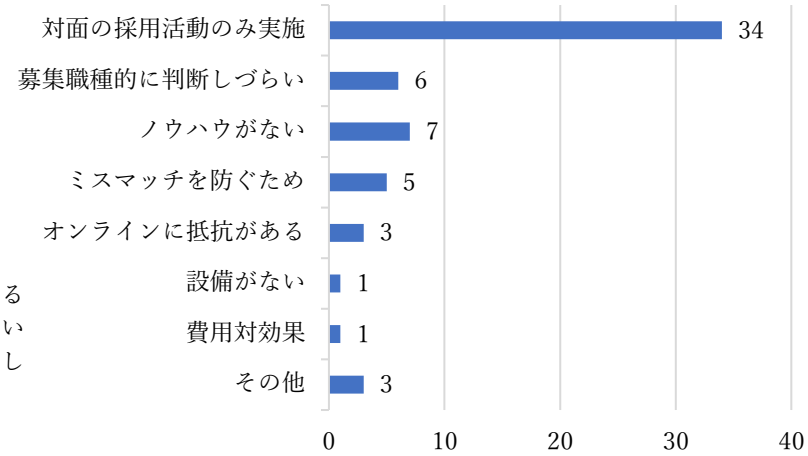


令和 7 年度の採用活動の見直しについては、回答数 171 社のうち 67 社・39.2%（前年比 1.7 ポイント増）が令和 7 年 4 月時点の計画通りとなっています。未定・検討中が 47 社・27.5%（前年比 1.6 ポイント減）、採用計画のない事業所は、57 社・33.3%（前年比 1.5 ポイント増）となりました。こちらは、昨年並みの結果となりました。

企業説明会・採用面接等のオンライン化（事業所数）



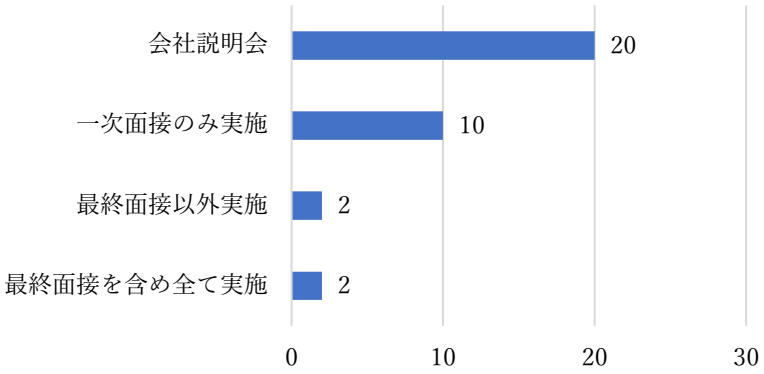
実施しない理由（事業所数・複数回答可）



今後の企業説明会・採用面接等をインターネットやオンライン等で行うかについては、回答数 101 社のうち実施予定がないと回答した事業所が 48 社・47.5%で、(前年比 6.9 ポイント増) となっています。そして既に実施している企業は 23 社・22.8%（前年比 0.2 ポイント減)、取り組みたいと回答した企業は 1 社・1.0%（前年比 3.2 ポイント減）となっています。また、未定・検討中と回答した事業所は、29 社・28.7%（前年比 3.8 ポイント減）となっています。

実施予定がない理由については「対面の採用活動のみ実施」と回答した事業所が 34 社と大半を占めていました。その他の理由としては、「応募がない」などの意見がみられました。この結果から、採用活動にオンラインを活用する企業は一定数みられるものの、少ないことがわかりました。

オンラインで実施している採用活動（事業所数・複数回答可）

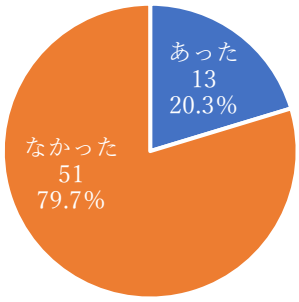


オンラインにて実施している採用活動については、会社説明会が一番多く 20 社、一次面接のみ実施と回答した事業所は 10 社、最終面接以外実施が 2 社でした。

この結果から、会社説明会でオンラインを活用する企業が大半を占めていました。

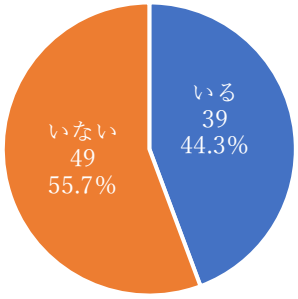
Ⅶ. 内定者、入社３年以内の社員について

内定辞退の連絡の有無（事業所数）



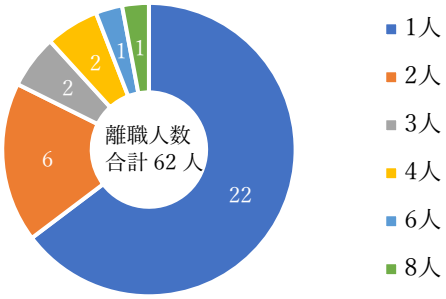
未回答　22 社

入社3年以内の離職状況（事業所数）

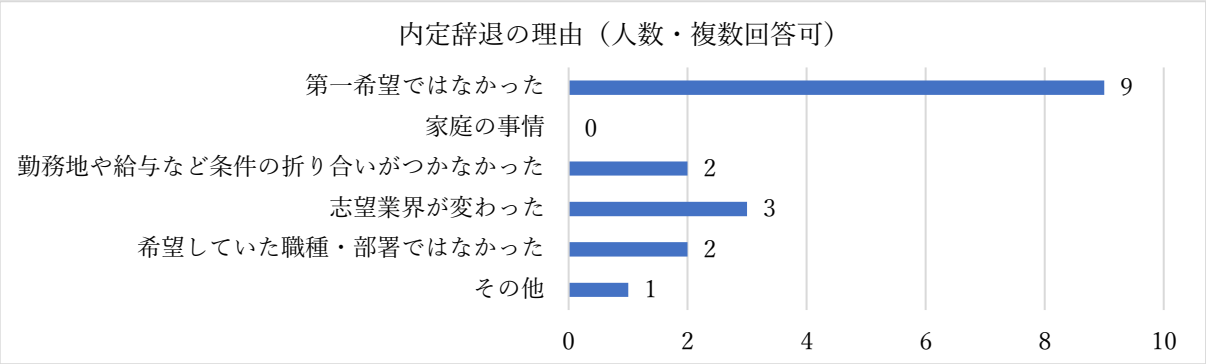


未回答　83 社

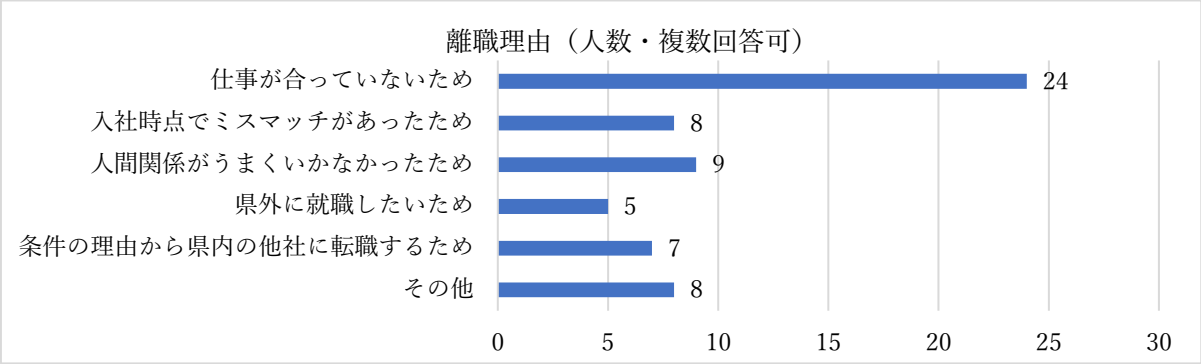
入社3年以内の離職人数（事業所数）



未回答　5 社



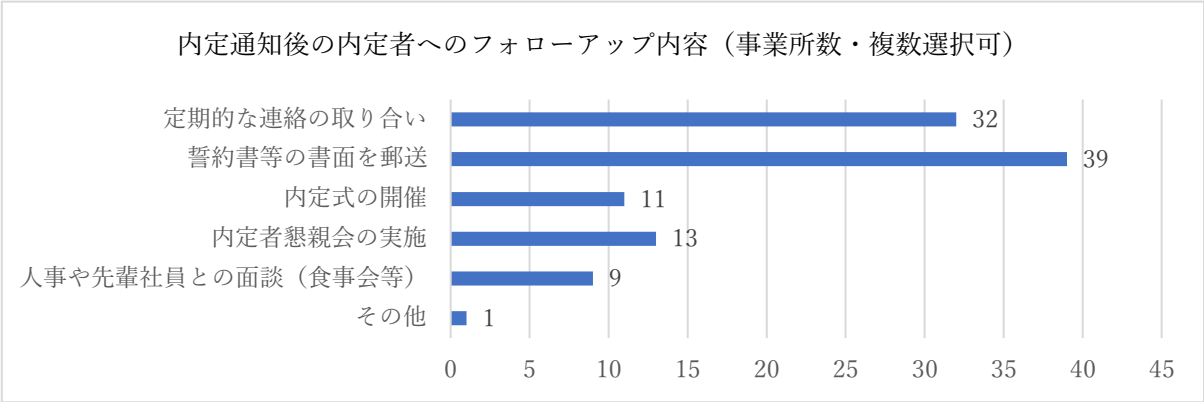
内定辞退の有無についてご回答いただいた事業所 64 社のうち 13 社・20.3%で内定辞退の連絡があったという結果になりました。内定辞退の理由としては、「第一希望ではなかった」が一番多く、次いで「志望業界が変わった」、「勤務地や給与など条件の折り合いがつかなかった」という回答がありました。



入社 3 年以内の離職状況についてご回答いただいた事業所 88 社のうち 39 社・44.3%で入社 3 年以内に社員が離職したという結果になりました。こちらは前年と比較し、4.1 ポイント減少しています。さらに離職人数については、62 人と昨年に比べ減少しています。離職者がいる事業所、離職人数ともに昨年に比べ減少しています。

離職した理由としては、「仕事が合っていないため」との回答が多く、次いで「人間関係がうまくいかなかったため」、「入社時点でミスマッチがあったため」、「条件の理由から県内の他社に転職するため」、「県外に就職したいため」という回答が多い結果となりました。その他の意見としては、「家庭の事情」、「体調不良」、「新たな仕事への挑戦」という意見がありました。

厚生労働省の 2025 年秋の調査では、大学卒の早期離職率は 33.8%、高校卒は 37.9%と公表され、当所調査の数値は全国平均よりも高い数値となりました。



内定を通知した後、内定者にどのようなフォローアップを行っているか調査したところ、「誓約書等の書面を郵送」が一番多く 40 社、「定期的な連絡の取り合い」が 34 社、「内定者懇親会の実施」が 13 社、「内定式の開催」が 11 社、「人事や先輩社員との面談（食事会等）」が 10 社となっています。また、その他の意見では、「新採職員研修の実施」という回答がありました。

Ⅷ. 採用活動に関する感想や要望等（自由記載から）

・新卒者の獲得が難しくなってきている。（建設業）
・事業者にとって、難しい課題がとても増えている。（保育施設）
・パートは不足している。（宿泊・飲食サービス業）
・採用活動はしていないが、縁故・知人の紹介による採用はあった。（製造業）
・ハローワークを通じての紹介は全くない。（前々年度～今年度まで）派遣業・紹介業の FAX による案内のみ。高額な紹介業者への支払いをして採用しても、短期間（３～6 か月）で辞めていく。紹介料だけが負担となり経営を圧迫しているので、当法人では紹介業を利用していない。（医療・福祉）
・経営的には正職員採用は難しい。現状は産休、育休中の対応が必要だが、条件がマッチングしない。派遣や紹介会社に頼るしかないと費用が増え、小規模では厳しい。（医療・福祉）
・1 学年の人数が減少して、更に進学率が上がっているので本当に厳しいと感じています。（製造業）
・毎年新卒の採用活動が難しくなっている印象があります。（サービス業）
・募集しても人がこない。（保育施設）
・来年度の募集で１人も集まらず今後に不安がある。（製造業）
・汗を流して働くことを希望する人は少ないように感じている。給与をはじめ、働き方等についても改革していかないと募集の土俵にすら乗れていない気がしている。（建設業）

要望等

・新卒者の採用は何年も前から提案しているが、法人として新卒者の採用事例が無かった為どのように相談すればよいのかがわからないので、新卒者採用の初歩的な指導をいただきたい。（医療・福祉）
・SNS 活用セミナーの実施。（サービス業）
・都市の大学等へのアプローチ支援。（建設業）
・建設業が保護者から避けられている感じがする。業界を挙げて改革改善をしているが、解決できる取組みに支援を頂きたい。（建設業）
・外国人入職者の交流会等。（医療・福祉）
・学生（求職者）と企業のマッチングの場を増やしてはどうか。合同企業説明会は現在も行われているのはわかるが限られた企業数であり、学生側に選ぶ選択肢を増やしてあげたい。（卸売・小売業）
・就職祭りの参加企業受入数を増やす工夫を求めます。（建設業）
・小学生・中学生・高校生に対する企業説明会、職場見学会などの学生と企業が交流する機会を増やしてほしい。（サービス業）
・高校生などとの直接対話の機会創出。（製造業）

Ⅸ.　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、地元高校生・鶴岡高専生・山大農学部生への企業ＰＲ機会の確保、県外進学者の地元就職促進に向けた情報の発信、就職支援サイト「つるおか仕事ナビ」運営による採用支援、採用担当者のスキルアップに向けた支援など、会員事業所の人材確保のお役に立てるような事業を引き続き展開してまいります。

鶴岡商工会議所雇用人材育成委員会
鶴 岡 地 区 雇 用 対 策 協 議 会

事務局：経営支援課　TEL　0235-24-7711