

社長会議「人材確保の状況と今後の取組に関する調査」 結果概要

令和2年12月9日
秋田地域振興局

1 目的

社長会議参加企業の皆様の人材確保と定着の状況について調査を行い、分析することで、今後の取り組みにつなげる。

2 実施時期

10月末時点の状況について、回答期限を11月13日（金）として実施

3 回答企業数

18社

※業種別回答企業数	建設	6社
	サービス、建設コンサル、医療福祉、製造	各2社
	林業、卸・小売、情報通信、廃棄物処理	各1社

4 アンケート結果（概要）

- 各企業の採用状況を見ると、技術職の採用に苦戦しており、令和2年3月卒の新卒採用では、高卒の採用予定があった14社中7社、大卒の採用予定があった9社中8社が計画していた人数を確保できていなかった。
応募数も計画数に届いておらず、まずはいかに学生に応募してもらうかがポイントとなる。
- 採用実績に対する満足度については、「必要人数の確保」の面ではある程度満足感をもっている企業はあるが、「必要技術者の確保」「即戦力の確保」「良質人材の確保」の面では不満を感じている企業が多い。
技術者の確保は上記記載のとおりいかに学生に応募してもらうかがポイントであり、即戦力や良質人材の確保については大学生のほかAターン等の中途採用もポイントとなる。
- 人材獲得に向けて行いたい取組として、「学校訪問」や「企業説明会への参加」のほか、「SNSの活用」「リファラル採用」をあげた企業も多く、多方面からのアプローチに企業の目が向いている。
- 退職理由として「労働時間・休日・休暇の条件が良くない」や「給料が良くない」という理由よりも、「自分のやりたい仕事ではなかった」「健康上の理由」「人間関係」「家庭の理由」が多くなっている。これに対し企業が離職防止に向けて行いたい取組として、「入社前の見学、説明を丁寧に行う」「社員研修」「異業種交流」「働き方改革」「福利厚生の実施」など幅広い取組があげられており、各企業が離職防止に向けて様々な対策を検討していることがわかる。

4 アンケート結果（詳細） ※表の数値はアンケート回答企業の合計

(1) 新卒の採用について

○令和2年3月卒業 (単位：人)

	高校			
	計 画	応 募	内 定	採 用
技術職	34	30	23	23
事務職	2	2	2	2

- ・事務職は計画通り採用できているが、技術職は計画通り採用できていない。技術職の採用を予定していた14社中7社で採用数が計画数に届いていない。
- ・技術職は、応募数も計画数に届いていない。技術職の採用を予定していた14社中6社が該当。
- ・内定数＝採用者数であるため、内定後の辞退者はいない。

	大学			
	計 画	応 募	内 定	採 用
技術職	20	25	12	10
事務職	4	5	3	3

- ・計画数を上回る応募数となっているが、1社応募数が多い企業があったため。その企業を除く計画数は16人程度（幅を持たせている）、応募数は12人、内定10人、採用9人だった。
- ・技術職の採用を予定していた9社中8社で採用数が計画数に届いておらず、7社で応募数が計画数に届いていない。
- ・技術職の採用を予定していなかった企業でも大学生から応募があり、採用しているケースがある。

	その他（短大、専門学校等）			
	計 画	応 募	内 定	採 用
技術職	20	27	24	23
事務職	0	4	2	2

- ・短大、専門学校卒を多数採用する業種もあり、この区分はほぼ計画通りに採用できている。
- ・高校、大学で採用計画に達していない企業がこの区分から採用して補充したり、大学と高専をセットにして採用計画を立てている企業もある。

	合計			
	計 画	応 募	内 定	採 用
技術職	74	82	58	56
事務職	6	11	7	7

- ・全体的に技術職の採用に苦戦している。

(参考) 令和3年3月卒業予定 ※令和2年10月末時点

(単位：人)

	高校			大学			その他(短大、専門学校等)			合計		
	計画	応募	内定	計画	応募	内定	計画	応募	内定	計画	応募	内定
技術職	32	16	15	21	24	9	21	21	13	74	61	37
事務職	2	2	1	6	2	2	3	5	5	11	9	8

- ・傾向としては、令和2年3月卒業から大きな変化はない。
- ・採用活動を継続している企業もあり、特に高卒はコロナの影響で日程が後ろ倒しになっている。

(2) 中途採用について ※令和2年度は令和2年10月末時点 (単位：人)

	令和元年度			令和2年度		
	計画	応募	採用	計画	応募	採用
技術職	72	336	156	47	136	82
事務職	12	36	25	14	91	22

- ・中途の採用計画がない企業もあるため、採用計画のある企業に限ると令和元年度は応募数242、採用数98となる。ここでも1社応募数の多い企業があり、それを除くと計画62、応募104、採用87となっている。
- ・一部、採用計画に達していない企業もあるが、概ね計画通りに採用できている。

(3) 採用実績に対する満足度について

項目	満足	やや満足	普通	やや不満	不満
必要人数の確保	1社	6社	4社	5社	2社
必要技術者の確保	1社	2社	5社	5社	5社
即戦力の確保	0社	2社	6社	3社	7社
良質人材の確保	1社	3社	6社	7社	1社

- ・「必要人数の確保」の面ではある程度満足感をもっている企業はあるが、「必要技術者の確保」「即戦力の確保」「良質人材の確保」の面では不満を感じている企業が多い。

(4) 人材獲得に向けてどのような取組が必要か。(自由記載)

企業名	意見
A社	・学校訪問による企業説明及びPR ・他業種とのコラボレーション
B社	・大学等への企業PR ・SNSを通じたブランディングの構築 ・絞られる業種ではあるので、大学時代にアルバイトで塾講師をしている方が望ましい。 ・他県の大学(地元は秋田)で塾講師をしていた方への企業PRを成功させたい。
C社	・県内外の企業説明会等への出席 ・SNSの活性化

D社	<ul style="list-style-type: none"> ・学校訪問（大学・短大・高校の就職担当）での企業PR ・企業説明会への参加（大学生、高校生、中学生） ・地縁、血縁、従業員等の縁故を活用しての（リファラル）採用 ・Aターンフェアへの参加（中途・大学生） ・あきた就職ナビの活用
E社	<ul style="list-style-type: none"> ・企業から出向くのではなく、働く現場を体験してもらう事を中学くらいから積極的に行えるような環境づくりが大切ではないでしょうか。
F社	<ul style="list-style-type: none"> ・学校訪問（大学・短大・高校の就職担当）での企業PR
G社	<ul style="list-style-type: none"> ・大学生等の集客を見込める説明会等への参加
H社	<ul style="list-style-type: none"> ・学校訪問 ・リファラル採用
I社	<ul style="list-style-type: none"> ・学校訪問（大学・短大・高校の就職担当）での企業PR及び各種就職説明会への参加 ・従業員等の知人等紹介
J社	<ul style="list-style-type: none"> ・高校は専門課程担当教諭（3年時担任及び学科担当教諭）から情報収集が出来る取組。 ・高専も高校に同じ ・大学は就職課と担当ゼミの就職先決定に関するバランスの情報収集
K社	<ul style="list-style-type: none"> ・継続的な学校訪問による大学・高専・専門学校とのパイプづくりの強化（特に新卒、一部中途） ・同規模企業向けの合同説明会への参加（中途・新卒） ・Aターン/Iターンフェアへの参加（中途・新卒） ・リファラル採用の強化（中途）→今後、大学・高専からの卒業生の紹介も期待
L社	<ul style="list-style-type: none"> ・学校訪問での企業PR ・学校と企業とのネットワーク構築 ・学校と協力しWebミーティングシステムを利用した学生個々への企業説明 ・SNS等のインターネットを活用したリクルーティング ・企業説明会への参加 ・職場見学、インターンシップ等の実施 ・外国人材の活用
M社	<ul style="list-style-type: none"> ・企業説明会への継続的な参加 ・優秀な技術部門の人材確保の観点から情報収集活動やSNSの活用等
N社	<ul style="list-style-type: none"> ・Aターンフェアへの参加（中途・大学生） ・企業説明会への参加（大学、高校生、中学生） ・地縁・血縁・従業員等の縁故を活用しての（リファラル）採用
O社	<ul style="list-style-type: none"> ・学校訪問（大学・短大・高校の就職担当）での企業PR ・Aターンフェアへの参加（中途・大学生） ・企業説明会への参加（大学生、高校生、中学生） ・地縁・血縁・従業員等の縁故を活用しての（リファラル）採用
P社	<ul style="list-style-type: none"> ・Aターンフェアや企業説明会に積極的に参加する。 ・ホームページ上にオンラインシステムを構築して面接や商談をできるようにする。 ・学校に対して、社長会議内の各企業が持ち回りで出前講座や現場見学会を実施する。

Q社	<ul style="list-style-type: none"> ・必要な人への求人情報周知（SNS活用） ・Aターン情報収集・活用への取組み ・女性や中高年齢層の再就労への意欲と機会の創出
----	--

○その他人材獲得に関する意見

企業名	意見
B社	・秋田大学さんで行われていた就活サプリ塾はとても良かった。
D社	・学校訪問での企業PR、あきた就職ナビの活用及びAターンフェアへの参加により効果がありました。
G社	・会社説明→会社見学を丁寧に行うと応募が増えた。
H社	・企業説明会等へ参加しても弊社の業務（建設コンサルタント）についてあまり理解されておらず、業務内容の説明に苦心しております。県内の説明会での会社区分でも建設コンサルタントという区分がなくこの辺から改善していかないと考えております。
K社	・中途採用に関しては、①紹介型、②スカウト型、③リファーマル型の3つの手法の併用で展開中。
L社	・職場見学やインターンシップで事前に仕事を体験することで、応募につながっているように感じています。
O社	・採用選任で担当者を置いていないので、大企業に比べると採用業務のリソースで差がついており、採用対象者へのケア面で自社が出遅れる場面を感じる場面がある。
Q社	・事務職募集に対して、採用予定数以上の応募はあるが、技術職・作業員は募集をしてもなかなか集まらない。ハローワーク、新聞折込チラシ、ホームページなど様々な媒体を利用しているが、それ以上の工夫も必要と思われる。

(5) 退職者の発生状況について ※令和2年度は10月末時点 (単位：人)

	退職者数	退職理由			勤続期間	
		定年	自己都合	その他	1年以内	3年以内
令和元年度	192	6	179	7	26	43
令和2年度	86	2	79	5	27	33

- ・令和元年度よりも令和2年度の勤続1年以内の離職者や3年以内の離職者が多くなっている。はっきりとした理由は不明だが、早期退職理由としてコロナの影響による体調不良をあげた企業があった。

(6) 退職の詳細な理由について

退職理由	1位	2位	3位
①労働時間・休日・休暇の条件が良くない	0	0	0
②自分のやりたい仕事ではなかった	5	1	1
③健康上の理由（精神的、肉体的）	4	4	2
④人間関係	4	2	1
⑤責任のある仕事を任せてもらえなかった	0	0	0
⑥給料が良くない	0	0	1
⑦家庭の理由（結婚・子育て・看病・介護等）	1	3	2
⑧起業・独立	0	2	0
⑨家業承継	0	0	0
⑩その他	2	0	1

- ・退職理由として「自分のやりたい仕事ではなかった」「健康上の理由」「人間関係」「家庭の理由」が多い。一方で「労働時間・休日・休暇の条件が良くない」や「給料が良くない」が少ない結果となっている。
- ・「家庭の都合よりも会社を選択する『従業員を惹きつける力』を考える」という意見を記載した企業もあり、離職防止の取組を進めている企業もある。

(7) 退職者のその後の状況について

(単位：人)

県内就職	県外就職	起業・創業	家業承継	その他
64	18	10	0	20

- ・退職後に県外に就職した人の割合は16.1%。回答企業が異なるため単純比較は出来ないが昨年度の調査では、33.3%が県外に就職していたことからすると割合は減っている。ある企業の回答で数字はないもののほとんど県内との回答があったことを踏まえると割合はもっと小さくなると思われる。
- ・起業・創業の10人はある1社の回答によるものでそれ以外の企業からの回答はなし。その他も20人中15人がある1社からの回答。

(8) 離職防止に向けてどのような取組が必要か（自由意見）

企業名	意見
A社	<ul style="list-style-type: none"> ・社員に対する業務委託等の実態についての説明及び注意喚起 ・賃金アップ ・多様な勤務形態
B社	<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生の実施 ・働き方改革における残業時間の軽減 ・会議のスリム化、オンライン化 ・業務のスリム化

C社	<ul style="list-style-type: none"> ・「働き方改革」やハラスメント等の理解の教育
D社	<ul style="list-style-type: none"> ・社員研修（若手社員、教育係、管理職の能力向上） ・異業種交流（若手社員、教育係、管理職の能力向上） ・福利厚生の実施 ・健康経営に取り組む ・自主的に免許取得対策及び外部講習ができる制度の確立
E社	<ul style="list-style-type: none"> ・若手社員を教育する立場の人間の研修が必要と思われます。世代間。特に若年層と中年層以降の仕事に関する感覚のずれは大きいのではと思うのです。
F社	<ul style="list-style-type: none"> ・社員研修（若手社員、教育係、管理職の能力向上）
G社	<ul style="list-style-type: none"> ・入社前の会社見学の充実 ・会社見学時と入社後の仕事のギャップを減らす ・若手が発言しやすい職場環境
I社	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員への福利厚生さらなる拡大（手当、休日等）
J社	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭の都合より会社を選択する「従業員を惹きつける力」を考える
K社	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍におけるコミュニケーション（含、健康状態の把握）の強化（特に、新人・若手社員） ・プロフェッショナル人材の育成強化 ・エンゲージメントの強化 ・ニューノーマルに向けた働き方改革～テレワークの浸透
L社	<ul style="list-style-type: none"> ・健康経営に取り組む ・社員研修（若手社員、若手社員の教育係、管理職の能力向上） ・異業種交流（若手社員、若手社員の教育係、管理職） ・キャリアパスの明確化
M社	<ul style="list-style-type: none"> ・社員のやる気を出す工夫（小集団での改善活動に年間表彰、懸賞金支給 社内外のセミナー参加（ほめ達セミナー、フレッシュマンの集い等）、各種国家技能試験の取得（費用会社負担）） ・福利厚生の実施（財産形成預金制度、誕生日お祝い制度（図書券贈呈）、傷害保険制度（プライベートの傷害事故も対象、病気も含む）、2020年1月～完全週休2日制、有給休暇外の特別休暇（慶弔休暇））
N社	<ul style="list-style-type: none"> ・社員研修（若手社員、若手社員の教育係、管理職の能力向上）
O社	<ul style="list-style-type: none"> ・社員研修（若手社員、若手社員の教育係、管理職の能力向上） ・新入社員を孤立させず、雑談でも出来る年代に近い社員をつける。
P社	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革や福利厚生を見直して、ライフワークバランスを充実させることを実行又は、検討中です。 ・入社1年目の社員をメンティー、入社5年以内の社員をメンターとした、メンター制度の基本方針及び運用方針を定め実行中です。
Q社	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍促進に向けたさらなる環境整備 ・ミスマッチが起こらない採用試験の内容、スケジュールの見直し ・ローカルクエスト事業（新規就労支援）の促進

○その他離職防止に関する意見

企業名	意見
B社	・入社前の段階できちんと伝えることが大事（やりがい、給与、お休みなど含め） ・先輩社員や年齢の近い職員との交流会が大事
D社	・メンター制度を導入して新入社員のコミュニケーション確保に務める…社内で導入しています。
E社	・離職者は多い方ではないですが、つらいだけの仕事では長続きしないと考えます。仕事を楽しみと思える環境づくりが大切かと思えます。
L社	・新卒新入職員に対して就業前オリエンテーションを開催し、同期のつながりを構築することで、新入職員の離職者は減少したと感じています。
M社	・離職防止には従業員の満足度の向上が重要と認識しており、従業員一人ひとりの幸福度の向上が図られるよう取り組んでいる。具体的には職場内のコミュニケーションの向上のための施策や各種ハラスメントの防止に向けた施策等に取り組んでいる。
O社	・年齢の近い社員の継続的（隔年程度でも可）な採用が重要。空きすぎると孤立しやすい。
Q社	・インターンシップ、職場体験等、本来の目的に見合った内容でスケジュール・カリキュラムの見直しを行い、就労につながる仕組みを確立していただきたい。

(9) 社長会議の取組等に関する意見

企業名	意見
B社	・一度それぞれの会社の説明会などを見る機会がほしいです。模擬説明会みたいなもので。 ・SNSを使った企業紹介の上手なやり方を知りたいです。 ・秋田に今後、こんな仕事があれば住みたいという若者発信のアイデアがほしいです。 ・Zoomを使った上手な会議や説明会の仕方を教えて欲しいです。有料の良さや機能なども。
D社	・先端企業の紹介並びに先駆者の講演
F社	・環境が大きく変化していますので、人材採用、育成についても考え方を大きく変えて、変化に対応していかなければならないと感じています。社長会議は、行政の支援や他社の取組、考え方について知ることができ、変化のきっかけをつくる貴重な機会になっています。
G社	・引き続き大学生等に社長会議メンバー企業を知ってもらい機会創出をお願いします。
L社	・生産年齢人口の減少により、求人数に対して求職者が減少し、すぐに次の仕事に就ける状況になりつつあります。こだわりやプライドを持って仕事に臨む人が少なくなり、合わないと思えばすぐに辞める人が増え、職種に関わらず離職率は高くなるのではないのでしょうか。少子化や若年層の県外流出を防ぐ対策が非常に大切だと考える一方で、若い世代の心に響く、仕事のすばらしさ、会社のすばらしさ、秋田のすばらしさの表現方法にいつも試行錯誤している状況です。各企業や各職種については、採用するために自分たちのすばらしさをそれぞれの個性でアピールし、秋田のすばらしさは秋田の企業全体で共通認識（アピール内容の共有化）のもと全体でアピールしても良いのではないのでしょうか。
R社	・社長会議の最大の目的は！？