

社長会議「来年度の人材確保状況等に関するアンケート調査」結果概要

令和2年2月17日
秋田地域振興局

1 目的

社長会議参加企業の皆様の来春の現時点での採用見込み等、人材確保状況について調査を行い、取りまとめ分析することで、今後の取り組みにつなげる。

(回答期限を10月末日として実施)

2 回答企業数等

回答企業数	16社	・従業員数	49人以下	6社
			50人以上99人以下	3社
			100人以上	7社
		・業種	建設	4社
			医療・福祉	3社
			製造、情報通信、卸・小売	各2社
			その他	3社

3 アンケート結果概要

○ アンケート回答時点で、ほとんどの企業で内定数が採用計画数に達していない。アンケート回答企業の合計で、採用計画数に対する内定数の割合は6割程度

○ 採用したい学歴は予想通り大学と高校に分かれたことから、それぞれに対応した取り組みが必要。

○ 事務職は採用計画数も少なく、中途採用も少ない。事務職の有効求人倍率が低いことがここからも分かる。

○ 新卒は離職率が高く、中途採用に特化して採用する企業もある。

○ インターンシップや職場見学はほとんどの企業で受け入れをしている。

○ 大学生の応募が全くない企業もあるなど、大学生の採用は厳しい状況。

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) 来春の新卒者採用計画について (単位：人)

	高校	高专	大学	その他	合計
技術職	26	5	19	5	55
事務職	2	1	5	0	8
合計	28	6	24	5	73

(2) 現在の採用状況について

(単位：人)

	高 校		高 専		大 学		その他		合 計	
	応募数	内定数	応募数	内定数	応募数	内定数	応募数	内定数	応募数	内定数
技術職	21	20	1	1	50	7	13	5	85	33
事務職	2	1	3	1	30	2	2	0	37	4
合 計	23	22	4	2	80	15	15	5	122	44

※ (1)、(2)とも合計のみ記載の回答があったため、各項目の合計は一致しない。

(参考) 採用計画数に対する内定数の割合

技術職 (内定 33人 / 計画 55人) 60.0%

事務職 (内定 4人 / 計画 8人) 50.0%

合 計 (内定 44人 / 計画 73人) 60.3%

採用計画数に以上の内定を出した企業 3社

(3) 採用したい学歴について

学 歴	順位		
	1位	2位	
大 学	6社	3社	※1位で「大学」と回答した企業の2位の回答 高専 2社、各種専門学校 3社、高校 1社
短 大	0社	3社	
高 専	0社	3社	
高 校	9社	1社	※1位で「高校」と回答した企業の2位の回答 大学 3社、短大 3社、高専 1社 各種専門学校 2社
各種専門学校	0社	5社	
その他	0社	0社	

※未回答企業あり

(4) 中途採用の状況について

(単位：人)

	応募者数	面談者数	採用者数	(参考) 応募 / 採用
技術職	94	85	63	67.0%
事務職	38	27	8	21.1%
合 計	132	112	71	53.8%

※採用数のみ記載の企業あり

(5) インターンシップや職場見学の受入状況について

・受け入れ状況

受入状況	企業数
インターンシップ、職場見学を今年度受け入れた	13社
問い合わせはあったが、今年度受け入れた実績はない	1社
インターンシップや職場見学の問い合わせ、受け入れ実績はない	2社

・受け入れ実績

(単位：人)

	大学生	短大生	高専生	高校生	中学生	その他	合計
インターンシップ	45	0	0	25	20	15	105
職場見学	16	0	0	20	5	6	47
合計	61	0	0	45	25	21	152

(6) 現時点での応募状況について

	増加	ほぼ同じ	減少	全くない	該当なし
高校生の応募状況	5社	2社	4社	0社	5社
大学生の応募状況	1社	4社	4社	3社	4社
中途採用の応募状況	4社	8社	3社	0社	1社
インターンシップ、職場見学	5社	7社	2社	0社	2社
企業説明会等のブース訪問者	1社	7社	3社	0社	5社

○現時点での応募状況についての自由意見（抜粋）

・今年度は採用計画数に達しましたが、これからも求人活動を継続します。

・当社は秋田市以外でも採用活動を行っていますが、特に他県での採用活動においては報道どおり次を感じる機会がありました。

(1) 合説出展希望企業が増えたことに伴い、当社が出展できなかつたり、出展したものの来訪する学生が減少しました。

(2) 学生による「早期の企業絞り込み」に伴いエントリー数が減少しました。これに対し選考会の回数を増やしたり、学生への逆アプローチにより対応しました。

・十分満足のいく人材数が確保できているとは言い難いが、定期的に一定数は採用できている。しかし大学新卒採用に関しては、就職協定が廃止されてから、採用の早期化が顕著になり、人材獲得競争は激化してきている様に思える。採用スケジュールも3月頃より開始され、早い段階で内々定がでている状況である。

今後は採用早期化に合わせるのか、それともあえて募集開始時期を遅く設定し、動向を見極め、採用していくのか検討していく必要がある。引き続き、合同企業セミナー参加や学校訪問、インターンシップ受入などを行い、弊社の取組や業務理解を

深める活動をし、採用試験のみでは分かりづらい課題解決能力や柔軟な考えなど業務に必要な能力があるのかなど、お互いの本質が見える試みをして、採用につなげていく。

(7) その他全般に関する自由意見（抜粋）

- ・新卒を採用しても2～3年で転職する人が多い。せっかく各資格を取らせても長続きしないのが現状。今は30代の資格を持っている技術職の男性（既婚者で子どものいる方）を中途採用している。ほとんど早期転職者は皆無。今後、重機類も自動運転になってくるので女性の現場職の採用も検討したい。

- ・ 1 次のような秋田県の実践としては、早い時期に学生と接点を持つことから効果を感じています。

ものづくりオープンカレッジ(2018年10月)

業界研究会(2018年12月)

- 2 秋田大学、秋田県立大学での採用報告会(2019年9月開催)については、その大学での学生動向や企業へのアドバイス等貴重な情報を得る機会になっています。

- ・ 県、地域振興局には、採用活動がしやすい環境づくりに徹底的に取り組んでもらいたい。それぞれの会社の採用活動はそれぞれに任せるべきであって、また、採用活動そのものは、それぞれの企業の人材獲得における自由競争下にあるのが正しい姿である。そうしないと個別の会社の努力、創意工夫が生まれず、行政に対する依存体質が強くなりかえって、地域としての人材確保のマイナスになる。もっともそうした活動を県ないしは地域振興局がやるかどうかは疑問もある。例えば弊社の例で言えば採用に成功した大学生が、実家が本荘ということで結果としてそちらに鞍替えされたことがある。もっと狭い範囲すなわち市町村レベルでやるべきことを県、地域振興局がやって果たして成果が上がるのか？人の生活範囲、行動範囲は案外狭いのかもしれない。秋田県、秋田地域の暮らしやすさ、仕事のしやすさを社長会議参加企業を活用して徹底的に生きがいに広報すること、域外の大学等へ県職員が自ら出向いてそれをPRすること、企業説明会の場をもっと戦略的にかつ頻繁に域外においてセットすることを望みます。

- ・ 日本の人口構成が少子高齢化となり、若者人口が減少している。様々な分野において人手不足を招き、諸問題も起こっている。さらには、建設業において、苦勞して新卒採用しても早期退職してしまうという実態もある。

現在の企業では、人材育成機能が弱められ、早く結果を出す即戦力が求められているが、弊社では技術技能を習得させるため、長期社内研修を行い、on-JT（仕事の現場で業務に必要な知識や技術を習得させる研修訓練）と off-JT（仕事の現場を離

れて業務上必要な教育訓練)を織り交ぜながら対応している。また、時代に沿った制度や環境整備を行うことはもちろんのこと、志の高い人材育成への取組を行っております。

産学官の連携はもちろんのこと、根本的な人手不足解消のために地方の技術職存続を考え、実業高校の就労専門に特化した教育プログラムを構築して県内技術職に希望を与え、就職活性化させる流れをつくる必要がある。

- ・企業説明会等でブースを訪れる人数は、例年と比べるとほぼ同じですが、人数はかなり少数です。説明会を企画されている方々も努力されていることと思いますが、寂しい状況が続いております。法人としても、御協力は惜しまないところです。今後ともよろしく申し上げます。