

# 令和3年度

## 「若者の県内定着・回帰の促進に向けた県内事業所の採用に係る実態調査」

### 調査結果

#### 目次

<b>I 調査の概要</b> .....	<b>1</b>
1. 調査の目的.....	1
2. 調査項目.....	1
3. 調査の設計.....	2
4. アンケートの回収結果.....	2
5. 回収事業所の属性.....	3
6. 報告書の見方.....	4
<b>II 調査結果</b> .....	<b>6</b>
1. 採用に係る現状について.....	6
2. 大学新卒者の採用活動について.....	14
3. 大学新卒者の採用方針について.....	24
4. 大学新卒者の採用に係る評価等について.....	31
5. 大学新卒者の採用を増やすための方策について.....	38
6. 就業条件に関する対応状況について.....	40
7. 女性活躍に向けた取組みについて.....	53
8. 大学新卒者の採用実績がなく、現在募集していない事業所.....	55
<b>III 資料編</b> .....	<b>60</b>
調査票.....	60

## I 調査の概要

### 1. 調査の目的

本調査は、県内事業所における採用や勤務環境等について調査を実施し、若者の県内定着・回帰の促進に向けた今後の施策展開の検討資料とすることを目的とする。

### 2. 調査項目

本調査における項目及び内容は、以下のとおりである。

番号	調査項目	内容
1	事業所の概要	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 主な業種、事業概要</li><li>・ 従業員数、正社員の割合 等</li></ul>
2	採用に係る現状	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 人手の過不足状況</li><li>・ 正社員の採用人数</li><li>・ 大学新卒者の採用実績詳細 等</li></ul>
3	大学新卒者の採用活動の実施状況	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 採用活動で重点を置いているエリア</li><li>・ 採用活動における情報発信の方法・手段</li><li>・ 採用活動時に学生に対して実施していること 等</li></ul>
4	大学新卒者の採用方針	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 大学新卒者を採用する理由</li><li>・ 重視しているポイント</li><li>・ 今後の採用意向 等</li></ul>
5	大学新卒者の採用に係る評価等	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 満足度</li><li>・ 大学新卒者採用の効果・影響</li><li>・ 採用まで至らなかった理由 等</li></ul>
6	大学新卒者の採用を増やすための方策	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 有効な方策（行政への支援要望含む）</li></ul>
7	就業条件に関する対応状況	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 給与の状況</li><li>・ 賃上げのために必要な政策</li><li>・ 福利厚生などの対応状況</li><li>・ 就業条件改善の取組状況 等</li></ul>
8	女性活躍に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 女性活躍に向けた取組み</li><li>・ 育児休業の取得状況</li></ul>
-	採用実績がなく、募集もしていない事業所の対応方針	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 採用募集をしていない理由</li><li>・ 今後の大学新卒者の募集意向</li><li>・ 大学新卒者の募集・採用に必要なだと思うこと</li></ul>

### 3. 調査の設計

県内事業所を対象としたアンケート及び回答内容の詳細や背景を確認するためインタビュー調査を実施。

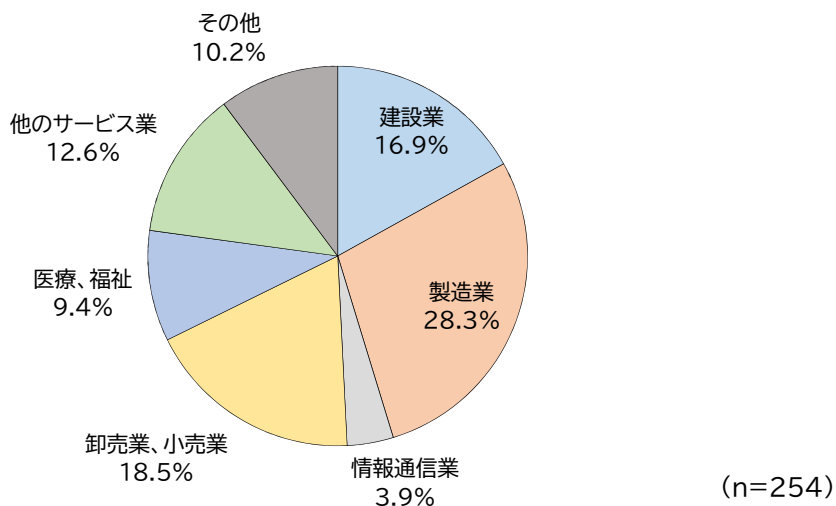
	アンケート	インタビュー調査
(1) 調査対象	山形県就職情報サイトに登録している県内事業所（県外で一括採用を行う事業所を除く）	アンケートで回答を得られた事業所
(2) 標本数	350	アンケート回収件数の1割程度 (23事業所)
(3) 抽出方法	「平成28年経済センサス-活動調査-」における本県の業種別事業所比率を参考として、(1)の中から業種ごとに抽出	採用実績の有無、業種や地域のバランスなどを踏まえて抽出
(4) 調査方法	郵送方式	対面またはオンラインによる聞き取り
(5) 調査期間	令和3年9月15日 ～10月20日	令和3年12月20日 ～令和4年1月20日

### 4. アンケートの回収結果

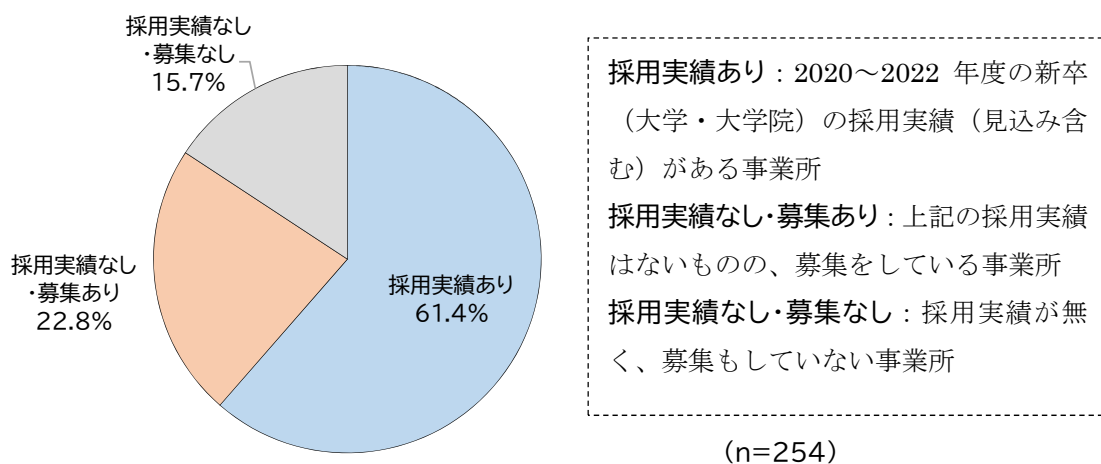
配布数	回収数	回収率
350件	254件	72.6%

## 5. 回収事業所の属性

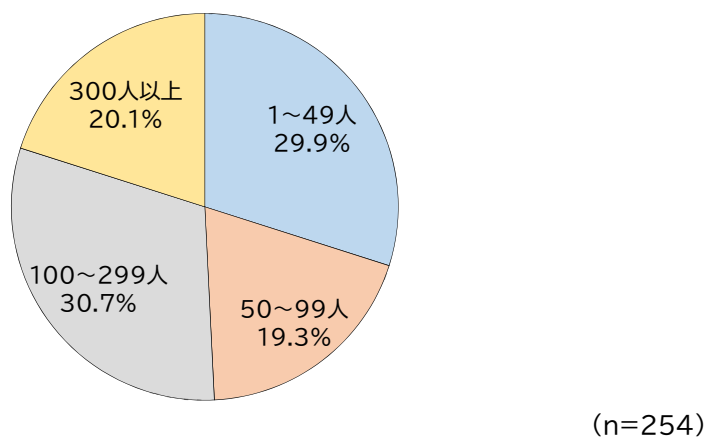
### (1)業種



### (2)採用実績



### (3)従業員数



#### (4)従業員数×業種

	合計	主な業種							
		建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療、福祉	左記以外のサービス業	その他	
全体	254 100.0%	43 16.9%	72 28.3%	10 3.9%	47 18.5%	24 9.4%	32 12.6%	26 10.2%	
従業員数	1～49人	76 100.0%	22 28.9%	8 10.5%	6 7.9%	16 21.1%	1 1.3%	13 17.1%	10 13.2%
	50～99人	49 100.0%	11 22.4%	15 30.6%	1 2.0%	10 20.4%	5 10.2%	3 6.1%	4 8.2%
	100～299人	78 100.0%	9 11.5%	24 30.8%	2 2.6%	16 20.5%	13 16.7%	9 11.5%	5 6.4%
	300人以上	51 100.0%	1 2.0%	25 49.0%	1 2.0%	5 9.8%	5 9.8%	7 13.7%	7 13.7%

※ 「左記以外のサービス業」は専門・技術サービス業、宿泊業、生活関連サービス業、娯楽業などが、「その他」には農業・林業、金融・保健業、運輸業等が含まれている。なお、区分けは各事業所の回答による。

#### 6. 報告書の見方

- ・ 図表の中の n (number of cases の略) とは、回答者総数のことである。
- ・ 回答の構成比は百分率であらわし、小数点第 2 位を四捨五入して算出している。したがって、単一選択式の質問においては、回答比率を合計しても 100.0%にならないことがある。また、回答者が 2 つ以上の回答をすることができる多肢選択式の質問においては、各設問の調査数を基数として算出するため、全ての選択肢の比率を合計すると 100.0%を超える。
- ・ 集計表・グラフ及び文章中では、選択肢の語句を一部簡略化してあらわしている場合がある。
- ・ クロス集計について、質問項目によっては母数が少ない場合もあり、参考として示している。
- ・ 『 』 は、2 つ以上の選択肢を合わせて分析する場合に用いている。(例：問 4 「県内・文系」と「県外・文系」を合わせて『文系』と表記)
- ・ 一部の設問においては「非該当」を省略しているため、回答者数が合致しない場合がある。

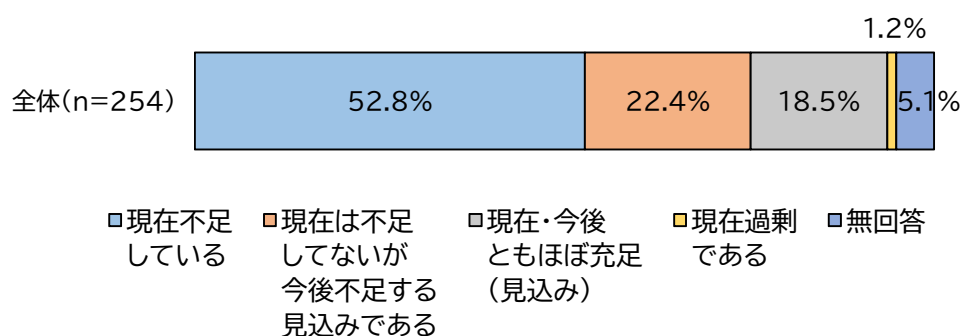
# **山形県内事業所の採用に係る実態調査**

---

## II 調査結果

### 1. 採用に係る現状について

問2 貴事業所における雇用人員(人手)の過不足状況を教えてください。(あてはまるもの1つに○)  
(単一回答/全事業所対象<254事業所>)



雇用人員(人手)の過不足状況については、「現在不足している」が52.8%で最も割合が高く、次いで「現在は不足してないが今後不足する見込みである」が22.4%であり、これらを合わせると75.2%となっている。

	調査数	問2 過不足状況					
		現在不足している	現在は不足してないが今後不足する見込みである	現在・今後ともほぼ充足(見込み)	現在過剰である	無回答	
全体	254 100.0%	134 52.8%	57 22.4%	47 18.5%	3 1.2%	13 5.1%	
主な業種	1.建設業	43 100.0%	28 65.1%	10 23.3%	5 11.6%	0 0.0%	0 0.0%
	2.製造業	72 100.0%	32 44.4%	18 25.0%	16 22.2%	0 0.0%	6 8.3%
	3.情報通信業	10 100.0%	4 40.0%	4 40.0%	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%
	4.卸売業、小売業	47 100.0%	29 61.7%	8 17.0%	7 14.9%	1 2.1%	2 4.3%
	5.医療、福祉	24 100.0%	14 58.3%	5 20.8%	3 12.5%	0 0.0%	2 8.3%
	6.3~5以外のサービス業	32 100.0%	14 43.8%	9 28.1%	6 18.8%	2 6.3%	1 3.1%
	7.その他	26 100.0%	13 50.0%	3 11.5%	8 30.8%	0 0.0%	2 7.7%

業種別にみると、「現在不足している」は、「建設業」(65.1%)と「卸売業、小売業」(61.7%)が60%を超えるほか、「医療、福祉」(58.3%)で50%台後半となっており、他の業種と比べて高くなっている。「現在は不足してないが今後不足する見込みである」は、「情報通信業」(40.0%)が、他の業種と比べて、高くなっている。

#### 【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

社員の年齢構成・退職見通しや、職種に応じた人員確保、仕事の受注の見通し、事業拡大や新分野進出の意向といった点から、回答の理由などを以下のとおり挙げている。

#### 「現在不足している」と回答した事業所

- 社員の高齢化が進み、求人を出しているが、応募がないなど、人材を確保できていない。
- 仕事量や売上げの規模が拡大してきたが、それに対応した人材が不足している。
- 技術職が不足し、募集しているが、若い人材の採用ができず、受注にも影響している。
- 現場店舗で働く正社員、パートともに採用が難しく、正社員の残業などでカバーしている。

#### 「現在は不足してないが今後不足する見込みである」と回答した事業所

- 今後、IT分野では市場拡大の進展が見込まれ、これに応じて若い技術者を増員していかないと受注が難しくなる。
- 将来的に販売エリアや現在スタートした新事業を拡大する予定である。

#### 「現在・今後ともほぼ充足」と回答した事業所

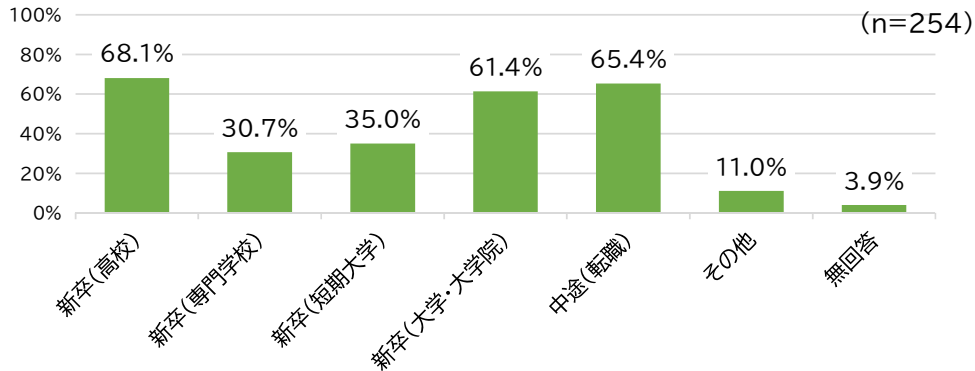
- コロナ前の売上水準を当面維持していくことを目安にして、これに応じた現行の人員体制も維持していく。



問3 貴事業所における直近3ヶ年の正社員の採用人数について教えてください。

(複数回答/全事業所対象<254事業所>)

<1人以上と回答した事業所の割合>



※2020年度と2021年度は採用実績、2022年度は採用見込(内定)

<採用区分別の人数>

	合計	新卒 (高校)	新卒 (専門学校)	新卒 (短期大学)	新卒(大学・ 大学院)	中途 (転職)
回答事業所数(事業所)	662	173	78	89	156	166
合計採用人数(人)	5,885	1,353	317	267	1,302	2,646
全体に占める割合(%)	100.0	23.0	5.4	4.5	22.1	45.0

2020年度から2022年度の採用人数(見込含む)について、1人以上の採用実績がある事業所の割合をみると、採用区分別では「新卒(高校)」が68.1%で最も割合が高く、以下「中途(転職)」(65.4%)、「新卒(大学・大学院)」(61.4%)、「新卒(短期大学)」(35.0%)、「新卒(専門学校)」(30.7%)となっている。

また、全体の採用人数に占める割合は、「中途(転職)」が45.0%で最も高く、次いで「新卒(高校)」(23.0%)、「新卒(大学・大学院)」(22.1%)などとなっている。

	調査数	採用区分					
		新卒 (高校)	新卒 (専門学校)	新卒 (短期大学)	新卒(大学・大学 院)	中途 (転職)	
全体	254	173	78	89	156	166	
	100.0%	68.1%	30.7%	35.0%	61.4%	65.4%	
主な業種	1.建設業	43	34	12	13	18	29
		100.0%	79.1%	27.9%	30.2%	41.9%	67.4%
	2.製造業	72	63	16	29	45	51
		100.0%	87.5%	22.2%	40.3%	62.5%	70.8%
	3.情報通信業	10	3	4	5	7	6
		100.0%	30.0%	40.0%	50.0%	70.0%	60.0%
	4.卸売業、小売業	47	25	19	16	32	30
	100.0%	53.2%	40.4%	34.0%	68.1%	63.8%	
5.医療、福祉	24	17	10	9	14	19	
	100.0%	70.8%	41.7%	37.5%	58.3%	79.2%	
6.3~5以外のサービス業	32	15	9	11	21	16	
	100.0%	46.9%	28.1%	34.4%	65.6%	50.0%	
7.その他	26	16	8	6	19	15	
	100.0%	61.5%	30.8%	23.1%	73.1%	57.7%	

<業種別・採用区分別の採用人数>

上段:回答件数(件) 中段:採用人数(人) 下段:平均人数(人)		新卒 (高校)	新卒 (専門学校)	新卒 (短期大学)	新卒(大学・ 大学院)	中途 (転職)
全体		173 1,353 7.8	78 317 4.1	89 267 3.0	156 1,302 8.3	166 2,646 15.9
主な 業種	1.建設業	34 164 4.8	12 24 2.0	13 39 3.0	18 67 3.7	29 121 4.2
	2.製造業	63 659 10.5	16 46 2.9	29 79 2.7	45 350 7.8	51 480 9.4
	3.情報通信業	3 40 13.3	4 7 1.8	5 18 3.6	7 70 10.0	6 387 64.5
	4.卸売業、小売業	25 150 6.0	19 124 6.5	16 51 3.2	32 241 7.5	30 142 4.7
	5.医療、福祉	17 56 3.3	10 74 7.4	9 15 1.7	14 55 3.9	19 306 16.1
	6.3～5以外のサービス業	15 93 6.2	9 20 2.2	11 48 4.4	21 176 8.4	16 94 5.9
	7.その他	16 191 11.9	8 22 2.8	6 17 2.8	19 343 18.1	15 1116 74.4

業種別にみると、「新卒（大学・大学院）」を採用した（見込含む）事業所の業種は、「その他」が73.1%で最も割合が高く、次いで「情報通信業」（70.0%）、「卸売業、小売業」（68.1%）などとなっている。一方、「医療、福祉」、「製造業」、「建設業」では、「新卒（大学・大学院）」採用よりも「中途（転職）」採用の方が多いう傾向がうかがえる。

「新卒（大学・大学院）」の平均採用数が多い業種は、「その他」（18.1人）、「情報通信業」（10.0人）、「3～5以外のサービス業」（8.4人）などとなっている。

【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

新卒者の学歴別の採用について

- 高卒や短大卒以上を要件に、応募者全体の中から適任者を選考している。
- 営業職や技術職などで予め大卒の区分を設定している。

建設業、製造業

- 地元高校との結びつきによる採用枠を毎年継続し、これと選考の自由度の高い大卒等を組み合わせて新卒者全体を確保している。（同種意見あり）

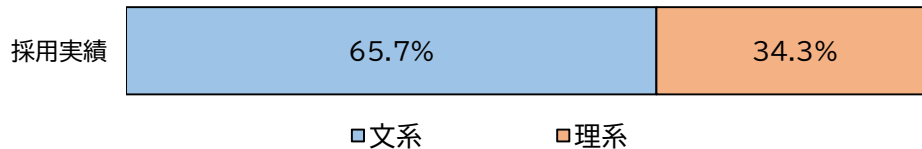
中途採用について

- 専門性が高くプロパー社員の育成によっても難しい業務で募集し、学歴より即戦力となる経験を重視する。
- 新しいまとまった仕事の立上げで募集した。
- 新卒者の採用が難しく、中途採用が中心となっている。

問4 問3で「新卒(大学・大学院)」の正社員採用の実績があるとお答えの事業所は、その詳細を教えてください。

(複数回答/実績あり<129事業所>)※

内訳回答事業所合計1,047人の内訳



※内訳の回答がなかった 27 事業所(255 人)を除いている

2020 年度から 2022 年度の採用実績 (見込含む) について、文理別では『文系』(65.7%)が『理系』(34.3%)を大きく上回っている。

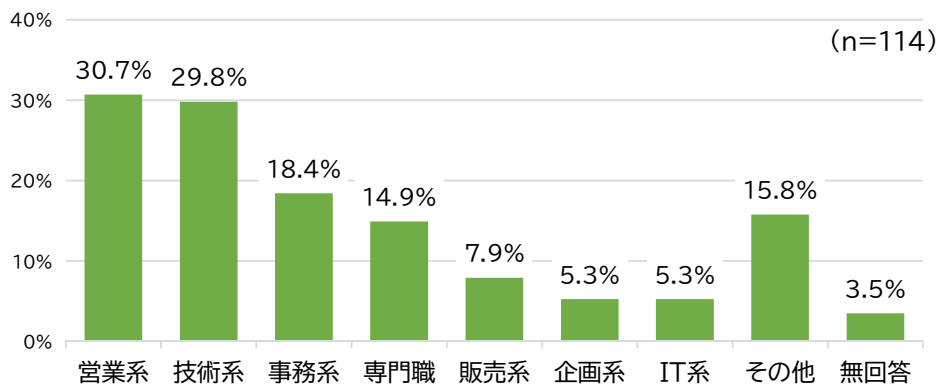
	計画(募集)人数 (人)	採用(内定)実績 (人)	採用(内定)実績 (人)	
			文系	理系
全体	2,029	1,047	65.7%	34.3%
1.建設業	145	49	46.9%	53.1%
2.製造業	575	308	33.1%	66.9%
3.情報通信業	115	59	57.6%	42.4%
4.卸売業、小売業	371	222	84.7%	15.3%
5.医療、福祉	126	39	41.0%	59.0%
6.3～5以外のサービス業	296	113	81.4%	18.6%
7.その他	401	257	90.7%	9.3%

注) 計画(募集)人数は、回答のあった事業所で、2020 年度から 2022 年度の 3 ヶ年の合計人数。

業種別にみると、「卸売業、小売業」、「3～5 以外のサービス業」、「その他」では『文系』の占める割合が 80%を超えており、「情報通信業」でも『文系』が過半数を占める。一方、「製造業」、「医療、福祉」、「建設業」では『理系』が過半数を占めている。

更問 配属後の職種

(複数回答／2021年採用実績あり<114事業所>)



2021年に「新卒（大卒・大学院）」を採用したことがある事業所について、配属後の主要な職種をみると、「営業系」が30.7%で最も割合が高く、次いで「技術系」（29.8%）、以下「事務系」（18.4%）、「専門職」（14.9%）などとなっている。

	調査数	問4 配属後								
		事務系	営業系	企画系	販売系	IT系	技術系	専門職	その他	無回答
全体	114	21	35	6	9	6	34	17	18	4
	100.0%	18.4%	30.7%	5.3%	7.9%	5.3%	29.8%	14.9%	15.8%	3.5%
主な業種	1.建設業	14	4	3	0	0	7	3	0	0
		100.0%	28.6%	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	21.4%	0.0%
	2.製造業	31	4	7	3	1	0	24	2	3
		100.0%	12.9%	22.6%	9.7%	3.2%	0.0%	77.4%	6.5%	9.7%
	3.情報通信業	5	0	2	0	0	2	0	0	0
		100.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	40.0%
	4.卸売業、小売業	22	4	15	0	8	3	0	2	1
	100.0%	18.2%	68.2%	0.0%	36.4%	13.6%	0.0%	9.1%	4.5%	
5.医療、福祉	11	2	0	0	0	0	0	7	3	
	100.0%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	63.6%	27.3%	
6.3～5以外のサービス業	17	3	2	1	0	1	1	3	8	
	100.0%	17.6%	11.8%	5.9%	0.0%	5.9%	5.9%	17.6%	47.1%	
7.その他	14	4	6	2	0	0	2	0	3	
	100.0%	28.6%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	21.4%	

業種別にみると、「製造業」の「技術系」（77.4%）、「卸売業、小売業」の「営業系」（68.2%）と「販売系」（36.4%）、「医療、福祉」の「専門職」（63.6%）などが他の業種と比べて割合が高くなっている。

### 【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

配属後の職種については、以下のような話があった。

#### 建設業、製造業

- 営業系の仕事は、工事や製品などの専門技術的な知識を要し、理系出身の技術職が担当
- 営業職は、毎年募集していない。

#### 製造業の技術系、卸小売業の営業・販売系の職種

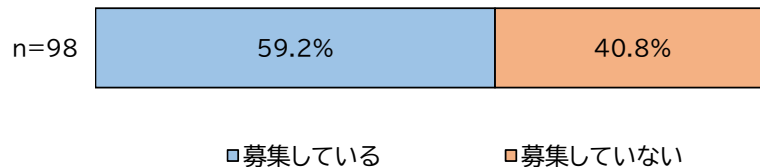
- 工場や店舗の現場の仕事で研修、経験を積んだ上で、専門性の高い仕事などに配置

#### 情報通信業

- IT系の職種でも、最近では、学校でのプログラミング教育等により、文系の志望者が増えており、文理出身を問わず採用

問5 問3で「新卒(大学・大学院)」の採用実績が「0人」とお答えの事業所にお聞きします。貴事業所の大学や大学院新卒者(以下、大学新卒者と表記)の採用募集の状況を教えてください。(あてはまるもの1つに○)

(単一回答/採用実績なし 対象<98 事業所>)



採用募集の状況について、採用実績がない事業所による回答の割合は、「募集している」が59.2%で、「募集していない」が40.8%となっている。

		調査数	問5 採用募集状況	
			募集している	募集していない
全体		98 100.0%	58 59.2%	40 40.8%
主な業種	1.建設業	25 100.0%	14 56.0%	11 44.0%
	2.製造業	27 100.0%	19 70.4%	8 29.6%
	3.情報通信業	3 100.0%	2 66.7%	1 33.3%
	4.卸売業、小売業	15 100.0%	8 53.3%	7 46.7%
	5.医療、福祉	10 100.0%	8 80.0%	2 20.0%
	6.3～5以外のサービス業	11 100.0%	5 45.5%	6 54.5%
	7.その他	7 100.0%	2 28.6%	5 71.4%

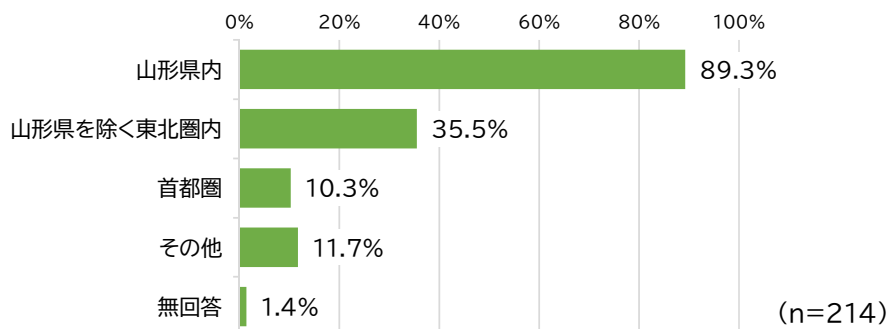
業種別にみると、「募集している」は、「医療、福祉」(80.0%)、「製造業」(70.4%)が70%以上で高くなっている。一方、「3～5以外のサービス業」(45.5%)、「その他」(28.6%)が過半数を割り、低くなっている。

## 2. 大学新卒者の採用活動について

問6 大学新卒者の採用活動について、貴事業所が重点を置いているエリアを教えてください。

(あてはまるもの2つまで○)

(複数回答／採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



採用活動の重点エリアは「山形県内」が89.3%で最も割合が高く、次いで、「山形県を除く東北圏内」(35.5%)、「首都圏」(10.3%)となっている。

	調査数	問6 採用活動重点エリア					
		山形県内	山形県を除く東北圏内	首都圏	その他	無回答	
全体	214 100.0%	191 89.3%	76 35.5%	22 10.3%	25 11.7%	3 1.4%	
主な業種	1.建設業	32 100.0%	27 84.4%	12 37.5%	3 9.4%	2 6.3%	1 3.1%
	2.製造業	64 100.0%	59 92.2%	24 37.5%	7 10.9%	7 10.9%	1 1.6%
	3.情報通信業	9 100.0%	8 88.9%	2 22.2%	1 11.1%	2 22.2%	0 0.0%
	4.卸売業、小売業	40 100.0%	37 92.5%	17 42.5%	5 12.5%	5 12.5%	0 0.0%
	5.医療、福祉	22 100.0%	18 81.8%	8 36.4%	1 4.5%	4 18.2%	0 0.0%
	6.3~5以外のサービス業	26 100.0%	22 84.6%	8 30.8%	2 7.7%	4 15.4%	1 3.8%
	7.その他	21 100.0%	20 95.2%	5 23.8%	3 14.3%	1 4.8%	0 0.0%
採用実績	1.採用実績あり	156 100.0%	138 88.5%	58 37.2%	20 12.8%	21 13.5%	2 1.3%
	2.採用実績なし・募集あり	58 100.0%	53 91.4%	18 31.0%	2 3.4%	4 6.9%	1 1.7%

業種別、採用実績別で大きな違いはみられない。

### 【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

採用活動で重点エリアとする理由、ねらいなどについては、以下のような話があった。

#### 「山形県内」と回答した事業所

- 山形県内が事業やマーケットの中心であり、地元をよく知る人材を期待
- 県内出身だと通勤や住居への対応を要しない
- 生まれ育った環境での就職だと本人の不安が少ない

#### 「山形県を除く東北圏内」と回答した事業所

##### <重点を置くエリア>

「宮城県（仙台市）」が多く、そのほか、「福島県」、「秋田県」などの話があった。

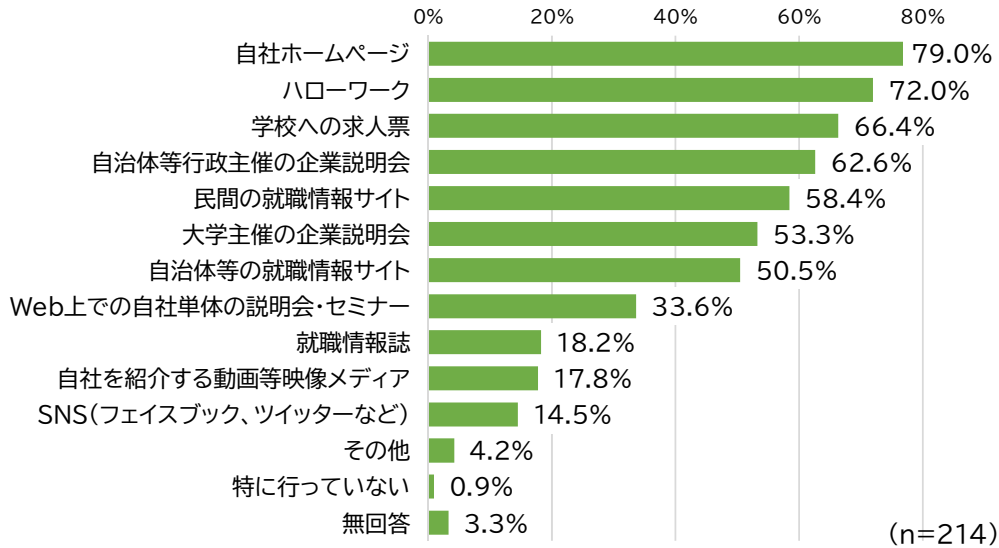
##### <宮城県(仙台市)の理由>

- 仙台の大学では、東北のほか、北海道、関東、近畿など様々な地域出身の学生と多く会える
- チャンスがあれば仙台での事業展開を準備したい
- 宮城での事業を担う地元出身の人材を確保したい



問7 大学新卒者の採用活動について、貴事業所で行っている周知や情報発信等の方法・手段を教えてください。(あてはまるものすべてに○)

(複数回答/採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



大学新卒者を募集する事業所が行っている情報発信等の方法・手段は、「自社ホームページ」が79.0%で最も割合が高く、以下「ハローワーク」(72.0%)、「学校への求人票」(66.4%)、「自治体等行政主催の企業説明会」(62.6%)、「民間の就職情報サイト」(58.4%)、「大学主催の企業説明会」(53.3%)、「自治体等の就職情報サイト」(50.5%)の順となっている。

	調査数	問7 採用活動の方法・手段													
		説大 明学 会主 催の 企業 説明 会主 催の 企業 説明 会主	自 治 体 等 行 政 主 催 の 企 業 説 明 会	学 校 へ の 求 人 票	自 社 ホ ー ム ペ ー ジ	社 会 ・ 自 治 体 の 上 で の 説 明 会	Web 上 で の 自 社 単 体 の 説 明 会 ・ セ ミ ナ ー	サ イ ト の 就 職 情 報	情 報 誌 等 の 就 職 情 報	ハ ロ ー ワ ー ク	就 職 情 報 誌	イ ン タ ー ネ ッ ト 上 の 就 職 情 報 誌 等 ( フ ェ イ ス ブ ッ ク 、 ツ イ ッ タ ー な ど )	デ モ ン ス ト ラ シ ョ ン 等 を 紹 介 す る	特 に 行 っ て い な い	そ の 他
全体	214	114	134	142	169	72	125	108	154	39	31	38	2	9	7
	100.0%	53.3%	62.6%	66.4%	79.0%	33.6%	58.4%	50.5%	72.0%	18.2%	14.5%	17.8%	0.9%	4.2%	3.3%
主な業種	1.建設業	32	12	19	22	25	9	21	18	27	4	3	4	0	1
		100.0%	37.5%	59.4%	68.8%	78.1%	28.1%	65.6%	56.3%	84.4%	12.5%	9.4%	12.5%	0.0%	3.1%
	2.製造業	64	41	44	42	46	25	39	31	44	13	10	13	1	4
		100.0%	64.1%	68.8%	65.6%	71.9%	39.1%	60.9%	48.4%	68.8%	20.3%	15.6%	20.3%	1.6%	6.3%
	3.情報通信業	9	5	5	6	7	5	4	5	6	3	4	5	0	0
		100.0%	55.6%	55.6%	66.7%	77.8%	55.6%	44.4%	55.6%	66.7%	33.3%	44.4%	55.6%	0.0%	0.0%
	4.卸売業、小売業	40	21	27	25	32	15	26	24	31	8	3	8	0	2
	100.0%	52.5%	67.5%	62.5%	80.0%	37.5%	65.0%	60.0%	77.5%	20.0%	7.5%	20.0%	0.0%	5.0%	
5.医療、福祉	22	8	12	18	20	2	7	5	18	4	2	2	0	1	
	100.0%	36.4%	54.5%	81.8%	90.9%	9.1%	31.8%	22.7%	81.8%	18.2%	9.1%	9.1%	0.0%	4.5%	
6.3~5以外のサービス業	26	15	17	18	21	9	15	14	18	3	5	3	1	0	
	100.0%	57.7%	65.4%	69.2%	80.8%	34.6%	57.7%	53.8%	69.2%	11.5%	19.2%	11.5%	3.8%	0.0%	
7.その他	21	12	10	11	18	7	13	11	10	4	4	3	0	1	
	100.0%	57.1%	47.6%	52.4%	85.7%	33.3%	61.9%	52.4%	47.6%	19.0%	19.0%	14.3%	0.0%	4.8%	
採用実績	1.採用実績あり	156	100	98	106	129	66	99	83	109	34	25	33	0	6
		100.0%	64.1%	62.8%	67.9%	82.7%	42.3%	63.5%	53.2%	69.9%	21.8%	16.0%	21.2%	0.0%	3.8%
2.採用実績なし・募集あり	58	14	36	36	40	6	26	25	45	5	6	5	2	3	
	100.0%	24.1%	62.1%	62.1%	69.0%	10.3%	44.8%	43.1%	77.6%	8.6%	10.3%	8.6%	3.4%	5.2%	

業種別にみると、「情報通信業」では、「Web 上での自社単体の説明会・セミナー」（55.6%）、「SNS」（44.4%）、「自社を紹介する動画等映像メディア」（55.6%）が他の業種に比べて高く、業務との関連性を活かしていることがわかる。「医療、福祉」では、「学校への求人票」（81.8%）が他の業種に比べて高い一方、「民間の就職情報サイト」（31.8%）、「自治体等の就職情報サイト」（22.7%）、が他の業種に比べて低い。

採用実績別でみると、「採用実績あり」の事業所では、「大学主催の企業説明会」（64.1%）、「Web 上での自社単体の説明会・セミナー」（42.3%）の項目で、「採用実績なし・募集あり」の事業所を 30 ポイント以上上回っている。

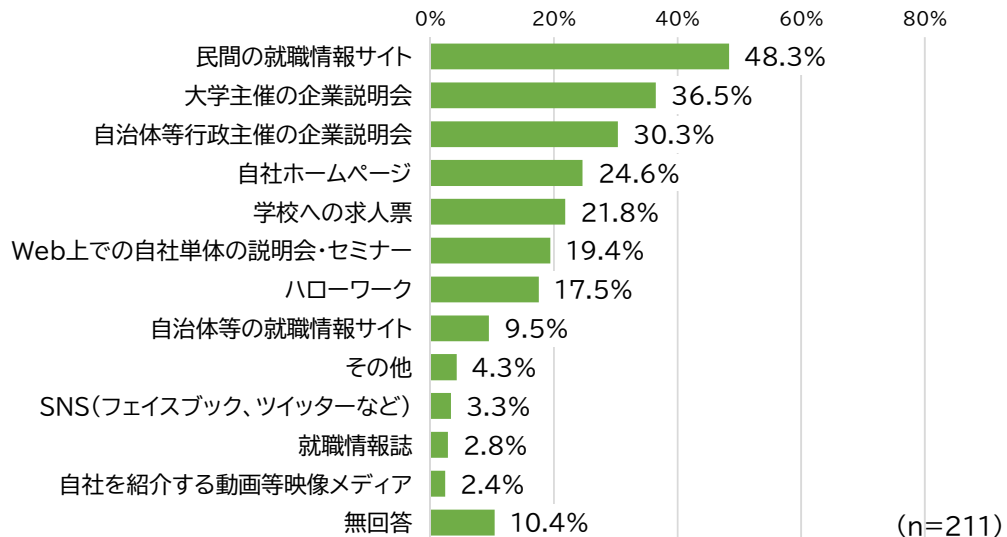
#### 【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

情報発信における意義やねらい、対応などについて、以下のような話があった。

- 周知や情報発信の取組みは、基本的に露出を増やし、知名度向上や間接的に採用につながるよう、機会があれば積極的に対応している。
- 6年前から大学新卒者採用を行っているが、費用面や効率を考えながら毎年やり方を変えており、いろいろなやり方を組み合わせて、役割や機能に応じて使い分けている。

更問 上記のうち、大学新卒者の採用に特に有効だったと考えているものを3つまで教えてください。

(複数回答／採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<211事業所>)



大学新卒者の採用に特に有効だった方法・手段は「民間の就職情報サイト」が48.3%で最も割合が高く、これに「大学主催の企業説明会」(36.5%)、「自治体等行政主催の企業説明会」(30.3%)が30%以上で次いでいる。以下、「自社ホームページ」(24.6%)、「学校への求人票」(21.8%)、「Web上での自社単体の説明会・セミナー」(19.4%)、「ハローワーク」(17.5%)などとなっている。

	調査数	問7 特に有効だったもの													
		説大明学 会主催 の企業 説明会	催自治 体等 行政主 催の企 業説明 会	学校 への 求人 票	ジ自 社 ホ ー ム ペ ー ジ	会社W e b 上 の 求 人 票	サ民 間 の 就 職 情 報	情自 報 治 体 等 の 就 職	ハロ ー ワ ー ク	就 職 情 報 誌	イ ス ッ プ タ ツ ク な ど	S N S ( フ ェ イ ス ブ ッ ク 、 ツ イ ッ タ ー な ど)	テ ィ ア 等 映 像 メ ド ィ ア	自 社 を 紹 介 す る	そ の 他
全体	211 100.0%	77 36.5%	64 30.3%	46 21.8%	52 24.6%	41 19.4%	102 48.3%	20 9.5%	37 17.5%	6 2.8%	7 3.3%	5 2.4%	9 4.3%	22 10.4%	
主な業種	1.建設業	32 100.0%	10 31.3%	8 25.0%	10 31.3%	10 31.3%	5 15.6%	14 43.8%	3 9.4%	6 18.8%	0 0.0%	1 3.1%	1 3.1%	1 3.1%	5 15.6%
	2.製造業	63 100.0%	29 46.0%	21 33.3%	7 11.1%	7 11.1%	16 25.4%	32 50.8%	7 11.1%	7 11.1%	2 3.2%	1 1.6%	2 3.2%	4 6.3%	7 11.1%
	3.情報通信業	9 100.0%	3 33.3%	3 33.3%	1 11.1%	2 22.2%	1 11.1%	4 44.4%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	2 22.2%
	4.卸売業、小売業	39 100.0%	15 38.5%	18 46.2%	9 23.1%	7 17.9%	9 23.1%	23 59.0%	5 12.8%	7 17.9%	3 7.7%	1 2.6%	0 0.0%	2 5.1%	0 0.0%
	5.医療、福祉	22 100.0%	5 22.7%	4 18.2%	10 45.5%	9 40.9%	1 4.5%	6 27.3%	0 0.0%	8 36.4%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	1 4.5%	4 18.2%
	6.3~5以外のサービス業	25 100.0%	8 32.0%	6 24.0%	4 16.0%	8 32.0%	2 8.0%	12 48.0%	3 12.0%	4 16.0%	1 4.0%	1 4.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 12.0%
	7.その他	21 100.0%	7 33.3%	4 19.0%	5 23.8%	9 42.9%	7 33.3%	11 52.4%	1 4.8%	4 19.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.8%	1 4.8%	1 4.8%
採用実績	1.採用実績あり	155 100.0%	71 45.8%	48 31.0%	31 20.0%	40 25.8%	40 25.8%	85 54.8%	15 9.7%	25 16.1%	5 3.2%	6 3.9%	4 2.6%	6 3.9%	5 3.2%
	2.採用実績なし・募集あり	56 100.0%	6 10.7%	16 28.6%	15 26.8%	12 21.4%	1 1.8%	17 30.4%	5 8.9%	12 21.4%	1 1.8%	1 1.8%	1 1.8%	3 5.4%	17 30.4%

業種別にみると、「製造業」の「大学主催の企業説明会」(46.0%)、「卸売業、小売業」の「自治体等行政主催の企業説明会」(46.2%)が、他の業種と比べて高くなっている。「医療、福祉」では、「学校への求人票」(46.2%)、「ハローワーク」(36.4%)が、他の業種と比べて高い一方、「大学主催の企業説明会」(22.7%)、「民間の就職情報サイト」(27.3%)は低くなっている。

採用実績別にみると、「採用実績あり」の事業所は、「大学主催の企業説明会」(45.8%)、「Web上での自社単体の説明会・セミナー」(25.8%)、「民間の就職情報サイト」(54.8%)で、「採用実績なし・募集あり」の事業所を20ポイント以上上回っており、比較的大きな差がみられる。

#### 【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

「特に有効だったと考えているもの」(更問)の回答に関する内容等の主なものは、以下のとおりである。

#### 「民間の就職情報サイト」と回答した事業所

- 採用活動では、最初の段階で応募見込みなどの母集団形成が重要になり、多くの学生が登録し、目にとまりやすい民間就職情報サイトの活用により、セミナー、面談などの申込み、応募の確保につながっている。
- 学生からのレスポンスが早いのは、民間就職情報サイトと大学主催の企業説明会である。学生は、様々なルートで情報を得るなかで、これらを応募のきっかけとしていることが多い。

#### 「大学主催の企業説明会」と回答した事業所

- 大学主催の合同企業説明会は、学生にとってはホームなので緊張せずゆとりを持って臨め、企業にとっても大学を直接訪問でき、その雰囲気、大学と自社の考えとのマッチなどを感じ取れる大きなメリットがあり、一番重視している。
- 会社の知名度の低さやスタッフの制約などを踏まえ、採用活動では、特定の県内大学を対象を絞り、就職担当教員とのパイプづくり、大学主催の企業説明会への参加(社長自ら出席、説明)を重点的に行うことにより、当該大学学生の採用に結び付いている。

#### 「自治体等行政主催の企業説明会」、「自治体の就職情報サイト」と回答した事業所

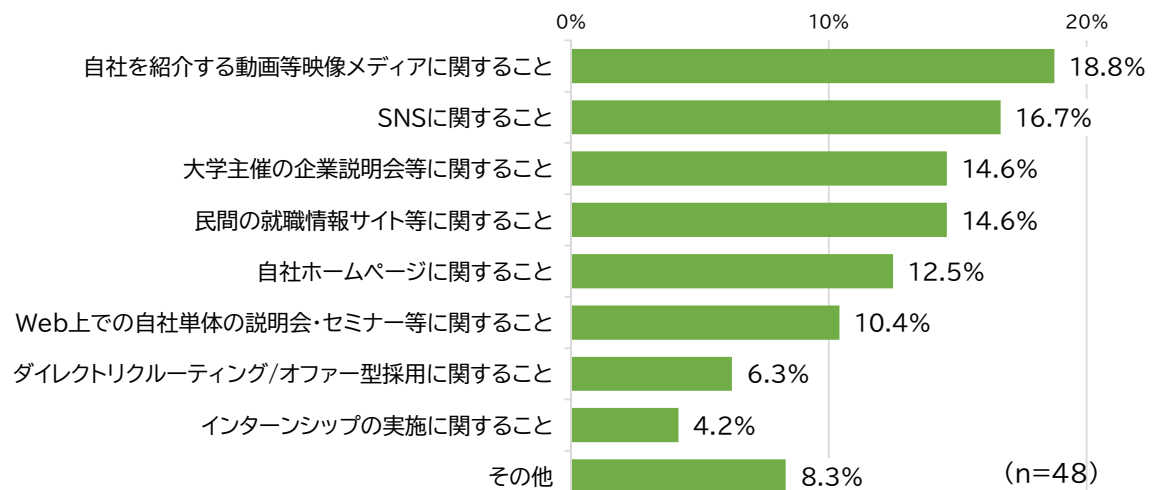
- 採用活動にコストをかけられない小規模企業では、自治体の就職情報サイトや企業説明会も有効活用すれば成果につながり、民間就職支援会社よりコストが節約され、効果的。

#### 「Web上での自社単体の説明会・セミナー」と回答した事業所

- コロナ禍に伴い、Webでの採用活動に重点化し、会社の説明会・セミナーとともに、採用面接までWeb上で行えるようにした。これと併せ、採用専用のホームページも立上げ、会社の事業や若手社員の生の声も動画で配信した。

問8 今後、貴事業所で新たに追加して取り組む予定の方法・手段があれば教えてください。

(自由記述／採用実績あり、採用実績なし・募集あり 回答事業所<48事業所>)



今後取り組む予定の方法・手法としては、「自社を紹介する動画等映像メディアに関すること」が18.8%で最も多く、以下 Facebook や Instagram の活用といった「SNSに関すること」(16.7%)、大学の就職担当窓口へのアプローチなどの「大学主催の企業説明会等に関すること」と民間の就職情報サイトやコンサルタントの活用という「民間の就職情報サイト等に関すること」(いずれも14.6%)、自社ホームページの改善・刷新などの「自社ホームページに関すること」(12.5%) などとなっている。

採用に向け新たにに取り組む予定の方法について、具体的な回答内容は以下のとおりである。  
(原文ママ)

- ・ 自社を紹介する動画等映像メディアに関すること：「企業説明会や工場見学の動画撮影」、「YouTube などの動画を使ったコンテンツ」、「採用 PR 動画の制作」など
- ・ SNS に関すること：「フェイスブック・インスタグラムを今後活用したい」、「SNS での企業紹介」、「SNS での発信を定期的に行い、法人の取組みや働きやすい環境を知ってもらう」、「SNS を活用した応募者管理、内定者フォロー」など
- ・ 大学主催の企業説明会等に関すること：「大学主催の企業説明会に積極的に参加する」、「大学のキャリアセンターへのアプローチを厚くしていきたい」、「技術系の場合は研究室の先生が影響するので、先生への会社案内手段があれば」など
- ・ 民間の就職情報サイト等に関すること：「県内募集中心からリクルートが運営している Web (リクナビ) を活用し首都圏にいる学生の取込を図る」、「採用コンサルタントの活用」、「中小企業家同友会のジョブウェイ」など
- ・ 自社ホームページに関すること：「自社 HP 内で新入社員の声を紹介したい」、「自社 HP 上

での採用情報の強化」など

- ・ Web 上での自社単体の説明会・セミナー等に関すること：「業種・業界を超えた山形県内の中小企業が連携し、ハイブリッド方式での合説やインターシップを実施し、県内中小企業での働きがいを広く発信していく」など
- ・ ダイレクトリクルーティング/オファー型採用に関すること：「ダイレクトリクルーティングを用いた採用」、「学生へのオファー型の採用方法、スカウト形式」  
※ ダイレクトリクルーティング/オファー型採用とは、学生がウェブサービス上でプロフィールや自己 PR などを開示し、企業が自社にマッチする学生に直接アプローチする採用手法のこと。「攻め」の採用といわれる。
- ・ インターンシップの実施に関すること：「インターンシップガイドに登録し、インターンシップの周知、案内の予定」、「インターンシップの受入」
- ・ その他：「ユースエール取得」、「海外人材採用、実習生受け入れ」など

#### 【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

今後、取り組む予定の方法、手段について、以下のような話があった。

#### 「SNS に関すること」について回答した事業所

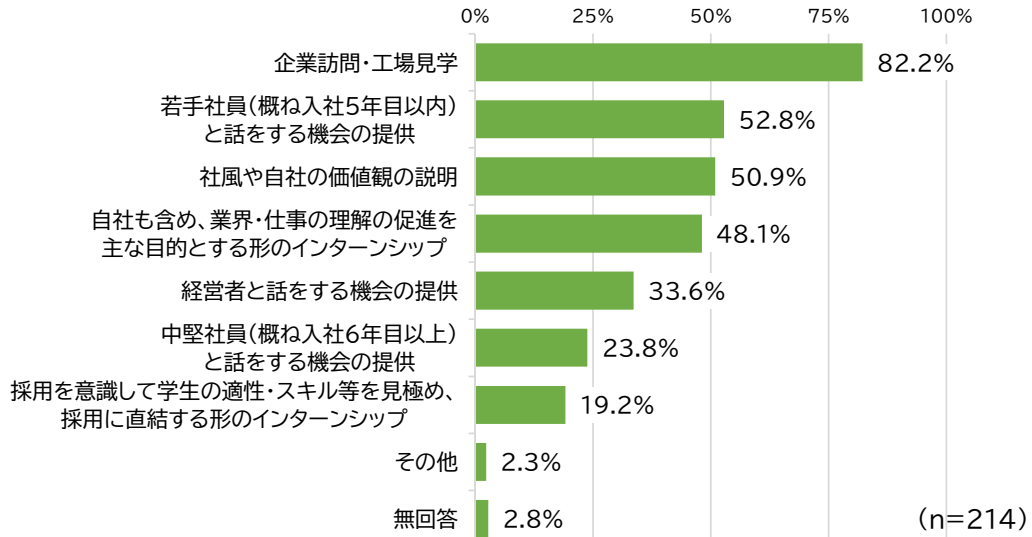
- 最近では、就職活動をスマートフォンでしたり、メールをあまり読まない学生が多くなっているため、今後の情報発信や連絡は、スマートフォン、SNS（ライン、インスタグラムなど）を活用したい。

#### 「大学主催の企業説明会等に関すること」について回答した事業所

- 理系学生の採用拡大に向けては大学主催の公式なキャリア教育や企業説明会などへの参加に加え、今後は、個別に専門性の高いゼミなどへの働きかけが必要

問9 採用活動時において貴事業所が学生に対して実施していることを教えてください。(あてはまるものすべてに○)

(複数回答／採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



学生に対して実施していることは、「企業訪問・工場見学」が82.2%で最も割合が高い。これに、「若手社員と話す機会」(52.8%)、「社風や自社の価値観の説明」(50.9%)、「自社も含め、業界・仕事の理解促進を主な目的とする形のインターンシップ」(48.1%)の順で次いでいる。

	調査数	問9 学生に対して実施していること									
		の経営者 と話す 機会	若手社員 (概ね入社 5年以内) と話す 機会	中堅社員 (概ね入社 6年以内) と話す 機会	企業 訪問・ 工場 見学	目的 の社 会 理 解 を 促 す 形 の 進 業 イ ン タ ー ン シ ッ プ	適 用 意 識 し て 学 生 の 適 性 ・ ス キ ル 等 を 見 極 め 、 採 用 に 直 結 す る 形 の イ ン タ ー ン シ ッ プ	社 風 や 自 社 の 価 値 観 の 説 明	そ の 他	無 回 答	
全体	214	72	113	51	176	103	41	109	5	6	
	100.0%	33.6%	52.8%	23.8%	82.2%	48.1%	19.2%	50.9%	2.3%	2.8%	
主な業種	1.建設業	32	17	17	3	31	17	11	16	1	
		100.0%	53.1%	53.1%	9.4%	96.9%	53.1%	34.4%	50.0%	3.1%	
	2.製造業	64	19	34	15	57	30	10	31	1	
		100.0%	29.7%	53.1%	23.4%	89.1%	46.9%	15.6%	48.4%	1.6%	
	3.情報通信業	9	3	7	4	7	8	1	6	1	
		100.0%	33.3%	77.8%	44.4%	77.8%	88.9%	11.1%	66.7%	11.1%	
	4.卸売業、小売業	40	18	27	14	30	13	7	22	2	
	100.0%	45.0%	67.5%	35.0%	75.0%	32.5%	17.5%	55.0%	5.0%		
5.医療、福祉	22	1	6	3	17	6	4	9	0		
	100.0%	4.5%	27.3%	13.6%	77.3%	27.3%	18.2%	40.9%	0.0%		
6.3～5以外のサービス業	26	8	11	7	21	16	3	13	0		
	100.0%	30.8%	42.3%	26.9%	80.8%	61.5%	11.5%	50.0%	0.0%		
7.その他	21	6	11	5	13	13	5	12	0		
	100.0%	28.6%	52.4%	23.8%	61.9%	61.9%	23.8%	57.1%	0.0%		
採用実績	1.採用実績あり	156	55	97	42	130	78	29	88	3	
		100.0%	35.3%	62.2%	26.9%	83.3%	50.0%	18.6%	56.4%	1.9%	
2.採用実績なし・募集あり	58	17	16	9	46	25	12	21	2		
	100.0%	29.3%	27.6%	15.5%	79.3%	43.1%	20.7%	36.2%	3.4%		

業種別にみると、「建設業」「情報通信業」で実施割合が他の業種に比べ高い項目が多く、特に「建設業」の「採用に直結する形のインターンシップ」(34.4%)、「情報通信業」の「若手社員と話をする機会の提供」(77.8%)、「業界・仕事の理解促進を主な目的とするインターンシップ」(88.9%)などが、高くなっている。

一方、「医療、福祉」では実施割合が他の業種に比べ低い項目が多く、特に「経営者と話をする機会の提供」「若手職員と話をする機会の提供」の回答割合が低い。

採用実績別にみると、「採用実績あり」の事業所は、「採用に直結する形のインターンシップ」を除いて、各項目の回答割合が「採用実績なし・募集あり」の事業所を上回る。このなかで、「若手社員と話をする機会」では、「採用実績あり」の事業所が30ポイント程度上回り、大きな差がみられる。

#### 【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

##### 「若手社員と話をする機会の提供」と回答した事業所

- 就職活動から入社後までの体験談を学生に伝えることが一番大事と捉え、力を入れている。
- 入社後にミスマッチが生じないように、常時、立場の近い若手社員とざっくばらんに話をする機会を設定している。
- 座談会形式で実施し、学生は、楽しく、活発に話や質問ができ好評である。

##### 「社風や自社の価値観の説明」と回答した事業所

- 自社の説明会に参加する学生には、必ず大事にしている理念、社風をじっくり話す。
- 採用に際して、会社の方針、理念とともに、社風、価値観への共鳴は絶対に必要と捉えて、対応している。

##### 「インターンシップ」と回答した事業所

- 現場体験等により、学生が考える良い点、やりがい、格好良さだけでなく、リアルな仕事の姿を感じてほしくて実施している。
- 採用直結型のインターンシップは、通常のインターンシップの中で学生の意向を確認することでっており、就職活動の早期から選考できるメリットがある

##### 「経営者と話をする機会の提供」と回答した事業所

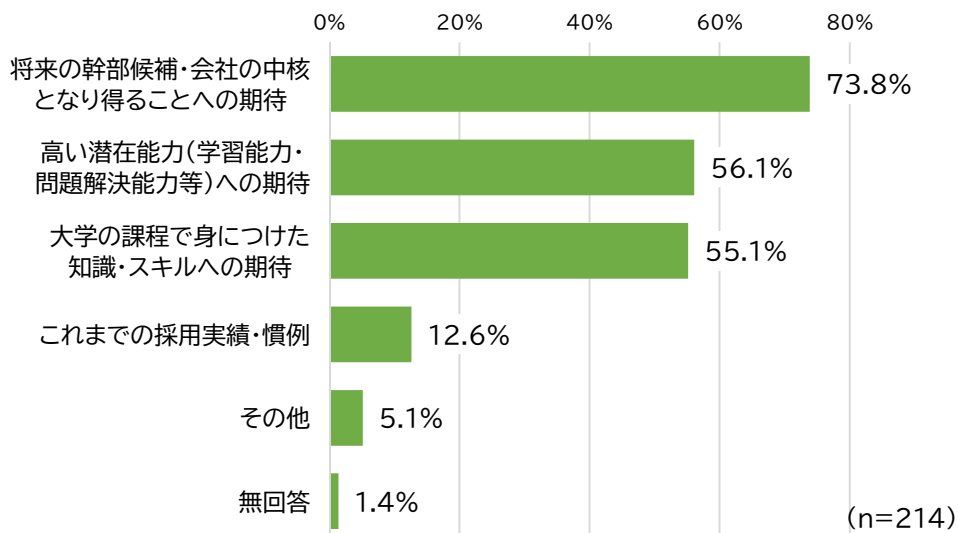
- 社長と直接話をして入社を決めた社員がいることから、採用活動では必ず実施している。



### 3. 大学新卒者の採用方針について

問10 貴事業所において、大学新卒者を採用(募集)する理由をお教えてください。(あてはまるもの3つまでに○)

(複数回答/採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



大学新卒者を採用(募集)する理由は、「将来の幹部候補・会社の中核となり得ることへの期待」が73.8%で最も割合が高くなっている。これに、「高い潜在能力への期待」(56.1%)、「大学の課程で身につけた知識・スキルへの期待」(55.1%)が次いでいる。

	調査数	問10 大卒採用の理由						
		高い潜在能力(学習能力・問題解決能力等)への期待	大学の課程で身につけた知識・スキルへの期待	将来の幹部候補・会社の中核となり得ることへの期待	これまでの採用実績・慣例	その他	無回答	
全体	214	120	118	158	27	11	3	
	100.0%	56.1%	55.1%	73.8%	12.6%	5.1%	1.4%	
主な業種	1.建設業	32	18	17	26	2	3	1
		100.0%	56.3%	53.1%	81.3%	6.3%	9.4%	3.1%
	2.製造業	64	40	42	52	4	1	1
		100.0%	62.5%	65.6%	81.3%	6.3%	1.6%	1.6%
	3.情報通信業	9	9	5	4	0	1	0
		100.0%	100.0%	55.6%	44.4%	0.0%	11.1%	0.0%
	4.卸売業、小売業	40	16	18	30	14	2	0
	100.0%	40.0%	45.0%	75.0%	35.0%	5.0%	0.0%	
5.医療、福祉	22	9	17	14	2	3	0	
	100.0%	40.9%	77.3%	63.6%	9.1%	13.6%	0.0%	
6.3~5以外のサービス業	26	14	11	18	3	1	1	
	100.0%	53.8%	42.3%	69.2%	11.5%	3.8%	3.8%	
7.その他	21	14	8	14	2	0	0	
	100.0%	66.7%	38.1%	66.7%	9.5%	0.0%	0.0%	
採用実績	1.採用実績あり	156	95	82	120	22	7	2
		100.0%	60.9%	52.6%	76.9%	14.1%	4.5%	1.3%
2.採用実績なし・募集あり	58	25	36	38	5	4	1	
	100.0%	43.1%	62.1%	65.5%	8.6%	6.9%	1.7%	

業種別にみると、「情報通信業」では、「高い潜在能力への期待」(100%)が高い一方で、「将来の幹部候補・会社の中核となり得ることへの期待」(44.4%)は他の業種を下回っている。「医療、福祉」では、「大学の課程で身につけた知識・スキルへの期待」(77.3%)が他業種を上回るが、他の項目では、下回る傾向がみられる。

採用実績別にみると、「採用実績あり」の事業所は、「高い潜在能力への期待」(60.9%)、「将来の幹部候補・会社の中核となり得ることへの期待」(76.9%)の項目を選ぶ割合が「採用実績なし・募集なし」の事業所に比べ10ポイント以上高くなっている。

「採用実績なし・募集あり」の事業所では、「大学の課程で身につけた知識・スキルへの期待」(52.6%)を選ぶ割合が「採用実績あり」の事業所に比べ高い。

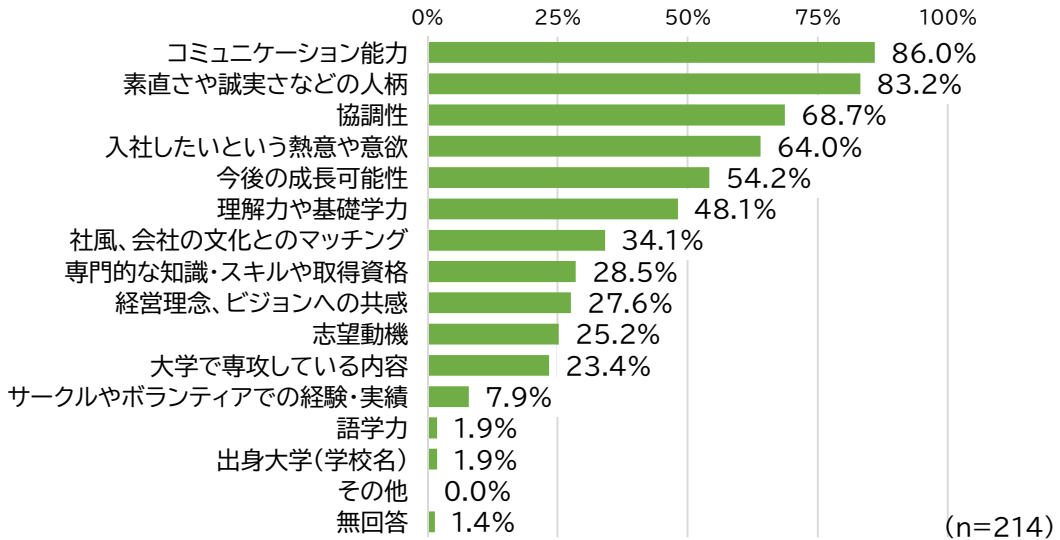
#### 【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

##### 「将来の幹部候補・会社の中核となり得ることへの期待」と回答した事業所

- 大学生は様々な知識・スキルを身に付けた人が多く他学歴者より将来の幹部候補に期待できる。
- 現場の仕事の要員だけでなく労務管理、財務など経営全般をマネジメントできるしっかりした大卒人材が必要である。

問11 大学新卒者の採用にあたり、貴事業所で重視しているポイントについて教えてください。(あてはまるものすべてに○)

(複数回答/採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



採用にあたり重視するポイントは、「コミュニケーション能力」(86.0%)、「素直さや誠実さなどの人柄」(83.2%)の割合が80%台と高くなっている。次いで、「協調性」(68.7%)、「入社したいという熱意や意欲」(64.0%)、「今後の成長可能性」(54.2%)、「理解力や基礎学力」(48.1%)などの順となっている。

なお、「大学で専攻している内容」は23.4%、「専門的な知識・スキルや取得資格」は28.5%で、比較的低い。

	調査数	問11 重視しているポイント															
		素直さや誠実さ	今後の成長可能性	協調性	コミュニケーション能力	大学で専攻している内容	専門的な知識・スキル	理解力や基礎学力	語学力	社風、会社の文化	経営理念、ビジョンへの共感	熱意や意欲	志望動機	サークルやボランティアでの経験・実績	出身大学(学校名)	その他	無回答
全体	214	178	116	147	184	50	61	103	4	73	59	137	54	17	4	0	3
	100.0%	83.2%	54.2%	68.7%	86.0%	23.4%	28.5%	48.1%	1.9%	34.1%	27.6%	64.0%	25.2%	7.9%	1.9%	0.0%	1.4%
主な業種	1.建設業	32	24	15	22	27	10	15	12	2	8	9	20	10	1	0	1
		100.0%	75.0%	46.9%	68.8%	84.4%	31.3%	46.9%	37.5%	6.3%	25.0%	28.1%	62.5%	31.3%	3.1%	0.0%	3.1%
	2.製造業	64	48	33	40	54	23	16	32	1	23	10	37	15	6	1	1
		100.0%	75.0%	51.6%	62.5%	84.4%	35.9%	25.0%	50.0%	1.6%	35.9%	15.6%	57.8%	23.4%	9.4%	1.6%	0.0%
	3.情報通信業	9	8	5	6	9	3	4	7	0	3	1	6	4	0	0	0
		100.0%	88.9%	55.6%	66.7%	100.0%	33.3%	44.4%	77.8%	0.0%	33.3%	11.1%	66.7%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%
	4.卸売業、小売業	40	38	21	32	38	2	3	15	0	18	15	29	8	4	1	0
	100.0%	95.0%	52.5%	80.0%	95.0%	5.0%	7.5%	37.5%	0.0%	45.0%	37.5%	72.5%	20.0%	10.0%	2.5%	0.0%	
5.医療、福祉	22	18	14	14	15	4	15	11	0	1	5	11	5	0	0	0	
	100.0%	81.8%	63.6%	63.6%	68.2%	18.2%	68.2%	50.0%	0.0%	4.5%	22.7%	50.0%	22.7%	0.0%	0.0%	0.0%	
6.3～5以外のサービス業	26	22	12	15	21	5	5	14	0	8	10	16	6	4	1	0	
	100.0%	84.6%	46.2%	57.7%	80.8%	19.2%	19.2%	53.8%	0.0%	30.8%	38.5%	61.5%	23.1%	15.4%	3.8%	0.0%	
7.その他	21	20	16	18	20	3	3	12	1	12	9	18	6	2	1	0	
	100.0%	95.2%	76.2%	85.7%	95.2%	14.3%	14.3%	57.1%	4.8%	57.1%	42.9%	85.7%	28.6%	9.5%	4.8%	0.0%	
採用実績	1.採用実績あり	156	133	86	112	138	35	34	81	1	64	43	109	43	16	4	2
		100.0%	85.3%	55.1%	71.8%	88.5%	22.4%	21.8%	51.9%	0.6%	41.0%	27.6%	69.9%	27.6%	10.3%	2.6%	1.3%
2.採用実績なし・募集あり	58	45	30	35	46	15	27	22	3	9	16	28	11	1	0	1	
	100.0%	77.6%	51.7%	60.3%	79.3%	25.9%	46.6%	37.9%	5.2%	15.5%	27.6%	48.3%	19.0%	1.7%	0.0%	1.7%	

業種別にみると、各業種とも「コミュニケーション能力」、「素直さや誠実さなどの人柄」、「協調性」の割合が高い傾向がみられる。「大学で専攻している内容」は、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」が30%以上であり、また、「専門的な知識・スキルや取得資格」は、「建設業」、「情報通信業」、「医療、福祉」が40%以上で、他の業種と比べて、高くなっている。

採用実績別でみると、「採用実績あり」の事業所は、「協調性」「理解力や基礎学力」「社風、会社の文化とのマッチング」「入社したいという熱意や意欲」を選ぶ割合が採用実績のない事業所に比べ10ポイント以上高い。「採用実績なし・募集あり」の事業所は、「専門的な知識・スキルや取得資格」を選ぶ割合が「採用実績あり」の事業所に比べ24.8ポイント高く、最も差が大きい。

#### 【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

##### 「コミュニケーション能力」と回答した事業所

- 仕事では技術職も含め顧客とのコミュニケーションにより課題解決することが重要。

##### 「素直さや誠実さなどの人柄」と回答した事業所

- 素直さや誠実さは、企業の考え方を吸収し、将来伸びていくための基本となる。

##### 「大学で専攻している内容」、「専門的な知識・スキルや取得資格」と回答した事業所

###### <製造業>

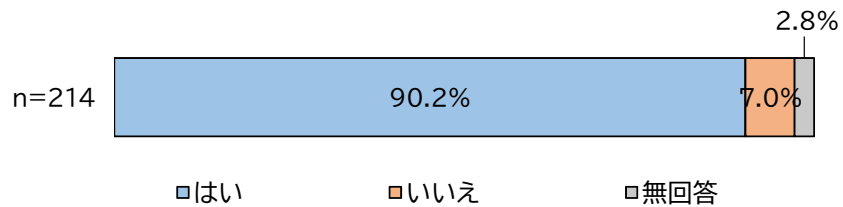
- 仕事の現場では幅広い対応が求められ、工学部などで習う理数系の基礎学力を期待。
- 顧客のDXや5Gなど新技術の要望に応えられる。

###### <建設業>

- 業務に要する専門資格を大卒者は高卒者より数年早く取得できる。

問12 貴事業所では、会社で求める人材像(能力・資質等)を明示し、学生に伝えていますか。(あてはまるもの1つに○)

(単一回答/採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



回答の割合について、「はい」が90.2%で、「いいえ」が7.0%となっている。

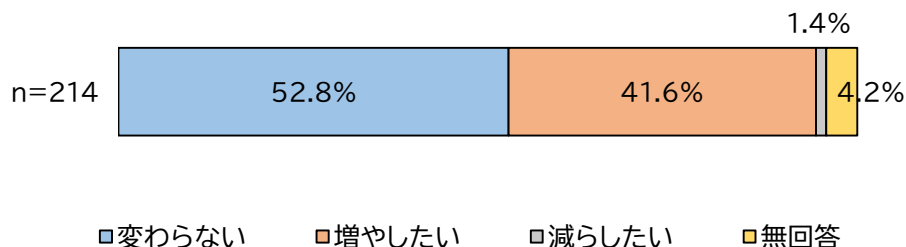
		調査数	問12 求める人材像を伝えているか		
			はい	いいえ	無回答
全体		214 100.0%	193 90.2%	15 7.0%	6 2.8%
主な業種	1.建設業	32 100.0%	30 93.8%	1 3.1%	1 3.1%
	2.製造業	64 100.0%	57 89.1%	5 7.8%	2 3.1%
	3.情報通信業	9 100.0%	9 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	4.卸売業、小売業	40 100.0%	37 92.5%	2 5.0%	1 2.5%
	5.医療、福祉	22 100.0%	19 86.4%	3 13.6%	0 0.0%
	6.3~5以外のサービス業	26 100.0%	23 88.5%	2 7.7%	1 3.8%
	7.その他	21 100.0%	18 85.7%	2 9.5%	1 4.8%
採用実績	1.採用実績あり	156 100.0%	146 93.6%	7 4.5%	3 1.9%
	2.採用実績なし・募集あり	58 100.0%	47 81.0%	8 13.8%	3 5.2%

業種別にみると、大きな違いはみられない。

採用実績別にみると、「はい」について、「採用実績あり」の事業所が「採用実績なし・募集なし」の事業所を12.6ポイント上回っている。

問13 大学新卒者の採用(募集)について、今後の意向をお聞かせください。(あてはまるもの1つに○)

(単一回答/採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



今後の採用意向について、「変わらない」(52.8%)が最も割合が高く、これに「増やしたい」(41.6%)が次いでいる。「変わらない」と「増やしたい」を合わせると94.4%となる。「減らしたい」は1.4%と低い。

		調査数	問13 大卒採用の今後の意向			
			増やしたい	減らしたい	変わらない	無回答
全体		214 100.0%	89 41.6%	3 1.4%	113 52.8%	9 4.2%
主な業種	1.建設業	32 100.0%	18 56.3%	0 0.0%	13 40.6%	1 3.1%
	2.製造業	64 100.0%	24 37.5%	0 0.0%	38 59.4%	2 3.1%
	3.情報通信業	9 100.0%	3 33.3%	0 0.0%	6 66.7%	0 0.0%
	4.卸売業、小売業	40 100.0%	19 47.5%	0 0.0%	19 47.5%	2 5.0%
	5.医療、福祉	22 100.0%	10 45.5%	0 0.0%	11 50.0%	1 4.5%
	6.3~5以外のサービス業	26 100.0%	8 30.8%	1 3.8%	15 57.7%	2 7.7%
	7.その他	21 100.0%	7 33.3%	2 9.5%	11 52.4%	1 4.8%
採用実績	1.採用実績あり	156 100.0%	63 40.4%	2 1.3%	85 54.5%	6 3.8%
	2.採用実績なし・募集あり	58 100.0%	26 44.8%	1 1.7%	28 48.3%	3 5.2%

業種別にみると、「増やしたい」は、「建設業」(56.3%)、「卸売業、小売業」(47.5%)、「医療、福祉」(45.5%)が45%以上で、他の業種と比べて、高くなっている。

採用実績別にみると、大きな違いはみられない。

### 【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

回答のポイント、理由などについて、アンケートでの自由記述（更問）との関連を含め、以下のような話があった。

#### 「増やしたい」と回答した事業所

- AI や DX による市場拡大を見据えて、事業化の可能性のある仕事で増やしたい。
- 仕事の分野拡大に対応して、現有スタッフでは不足となる業務を対象に増やしたい。
- 企業の成長のため、IT など環境変化に対応できる若い世代の人材に先行投資したい。

#### 「減らしたい」と回答した事業所

- 経営効率化に向けた業務体制の見直しのため、大卒も含めた人員全体を対象に検討する。

#### 「変わらない」と回答した事業所

- 「市場環境から今後右肩上がりの売上げを望めない」、「営業店舗の大幅な増加の計画はない」などにより、採用数は現状維持としていく。

### 更問 上記の理由を教えてください。 ※自由記述

主な理由は以下に示すとおりとなっている。

#### 「増やしたい」と回答した事業所

- ・ 募集人員に対して応募総数が足りないため
- ・ 採用は企業の原動力であり、採用を永續していくことが、企業の成長発展につながっていく。
- ・ 高齢化が進んでいるため、次の世代に引きつぐ人材が必要
- ・ 今後の人材不足の懸念により
- ・ 事業拡大に伴う管理職候補者の獲得のため
- ・ 実務経験年数が短くても、受験が可能（施工管理技士国家試験）
- ・ 将来の幹部候補育成・高い潜在能力への期待
- ・ 専門知識と社会経験（アルバイト等）があり、職員とのコミュニケーションも高いこと
- ・ 専門的な知識やスキルがあり、仕事への理解力基礎が高い

#### 「減らしたい」と回答した事業所

- ・ 経営の効率化
- ・ 経営の状況が改善するまでは募集を減らさざるをえないため
- ・ 採用までのコストがかかりすぎる

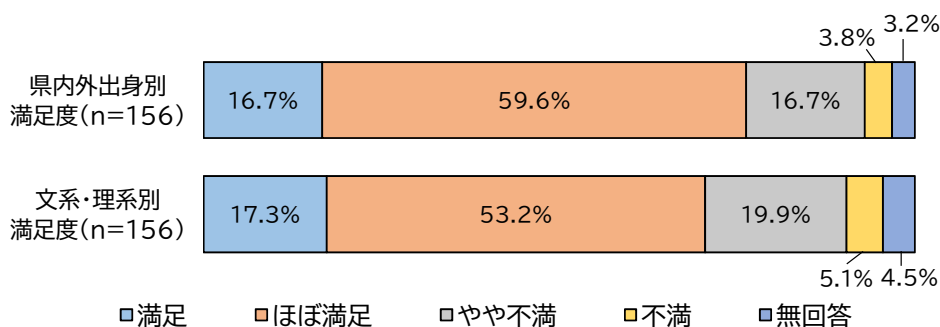
#### 「変わらない」と回答した事業所

- ・ 一定の人数を継続して採用したいため（年齢構成に偏りを出したくないため）
- ・ 計画に近い学生数の雇用が確保できているため
- ・ 大卒と中途をバランス良く、採用するため、人数に大きな変化はない
- ・ 定年退職もあり、継続的に採用する
- ・ 増やしたいが、コロナ禍の影響で不可能な状況。
- ・ 毎年募集しているが求職者がこなくて困っている。今後に影響しない様継続して募集していく

#### 4. 大学新卒者の採用に係る評価等について

問14 問3で大学新卒者の採用実績がある(1人以上記載している)事業所にお聞きします。大学新卒者の採用について、出身地域や文系・理系のバランスの観点からその満足度をお聞かせください。(あてはまるもの1つに○)

(単一回答/採用実績あり 対象<156 事業所>)



県内外出身別満足度について、「満足」が16.7%、「やや満足」が59.6%で、これらを合わせた『満足』の割合は76.3%となっている。文理別満足度は、「満足」が19.9%、「やや満足」が53.2%で、『満足』の割合は73.1%となっている。

	調査数	問14 県内外出身別満足度					問14 文系・理系別満足度					
		満足	ほぼ満足	やや不満	不満	無回答	満足	ほぼ満足	やや不満	不満	無回答	
全体	156	26	93	26	6	5	27	83	31	8	7	
	100.0%	16.7%	59.6%	16.7%	3.8%	3.2%	17.3%	53.2%	19.9%	5.1%	4.5%	
主な業種	1.建設業	18	2	14	1	0	1	2	11	3	1	1
		100.0%	11.1%	77.8%	5.6%	0.0%	5.6%	11.1%	61.1%	16.7%	5.6%	5.6%
	2.製造業	45	7	24	10	4	0	7	17	15	6	0
		100.0%	15.6%	53.3%	22.2%	8.9%	0.0%	15.6%	37.8%	33.3%	13.3%	0.0%
	3.情報通信業	7	3	3	1	0	0	3	2	2	0	0
		100.0%	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	42.9%	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%
	4.卸売業、小売業	32	3	22	6	1	0	4	23	5	0	0
	100.0%	9.4%	68.8%	18.8%	3.1%	0.0%	12.5%	71.9%	15.6%	0.0%	0.0%	
5.医療、福祉	14	3	9	0	1	1	3	8	0	1	2	
	100.0%	21.4%	64.3%	0.0%	7.1%	7.1%	21.4%	57.1%	0.0%	7.1%	14.3%	
6.3~5以外のサービス業	21	5	9	6	0	1	4	10	5	0	2	
	100.0%	23.8%	42.9%	28.6%	0.0%	4.8%	19.0%	47.6%	23.8%	0.0%	9.5%	
7.その他	19	3	12	2	0	2	4	12	1	0	2	
	100.0%	15.8%	63.2%	10.5%	0.0%	10.5%	21.1%	63.2%	5.3%	0.0%	10.5%	

業種別にみると、県内外出身別満足度では、「建設業」、「情報通信業」、「医療、福祉」で「満足」「やや満足」の割合が80%台となっており、最も低い「3~5以外のサービス業」でも66.7%であった。一方、文系・理系別満足度では、「卸売業、小売業」、「その他」で「満足」「やや満足」の割合が80%台となっているのに対し、製造業では53.3%と低く、評価が分かれる結果となった。



更問 上記で「3. やや不満」「4. 不満」とお答えの方はその理由をお教えてください。(自由記述)

『不満』の理由について、主な回答は以下に示すとおりとなっている。(原文ママ)

「①県内外出身別」で『不満』と回答した事業所

- ・ 県内外に限らず採用できていない。
- ・ 県内大学からの応募が少ない
- ・ 山形県内に縁のある学生の採用に苦戦しているため、県内に残りたい学生とマッチングできていない。
- ・ 県外の大学に行っている県民をもっと山形にもどしたい
- ・ 県内出身で専門性の高い(福祉系)学生がいない
- ・ 県内出身者の比率を上げていきたい。
- ・ 採用職種に偏りがあつたり、より地元の採用を求めているため
- ・ 県外出身者と直接対面する機会が特に得辛い。
- ・ 県外出身者(特に関西中京)の採用数が少ない為。西日本出身の採用に苦労している。
- ・ 宮城県出身者の確保を増やしたい。

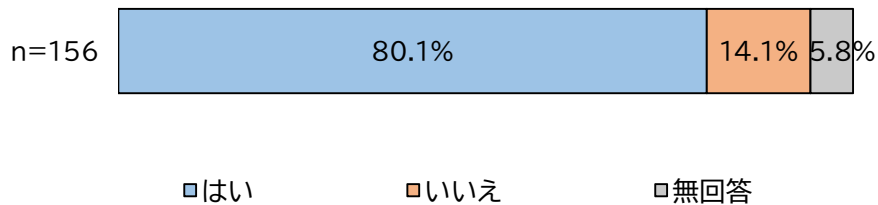
「②文系・理系別」で『不満』と回答した事業所

- ・ 理系学生を採用したいが応募がかなり少ない。 ※類似理由多数
- ・ 工学系の学生をもっと確保したい
- ・ 専門性の高い理系の学生(施工管理技士を目指す)を確保したいが、採用に至らない。
- ・ 理系(土木系)学生の採用を試みているが、興味を持ってもらえない。理系は研究室(先生)関係で決まってしまうイメージ

【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

- 文系・理系別で「やや不満」と回答した事業所からは、「県内の中小製造業系企業と学生のニーズにミスマッチのようなものがある」との声があつた。その内容として、「学生は、自分の専門分野を直接活かせる仕事を志向しているようだが、実際の仕事の現場では、まずは、人を説得できるよう論理的に考え結論を出すことが必要なことを伝えている」といった話があつた。

問15 問3で大学新卒者の採用実績がある(1人以上記載している)事業所にお聞きします。大学新卒者を採用してみて、実際の効果や良い影響はありましたか。(あてはまるもの1つに○)  
(単一回答/採用実績あり 対象<156 事業所>)



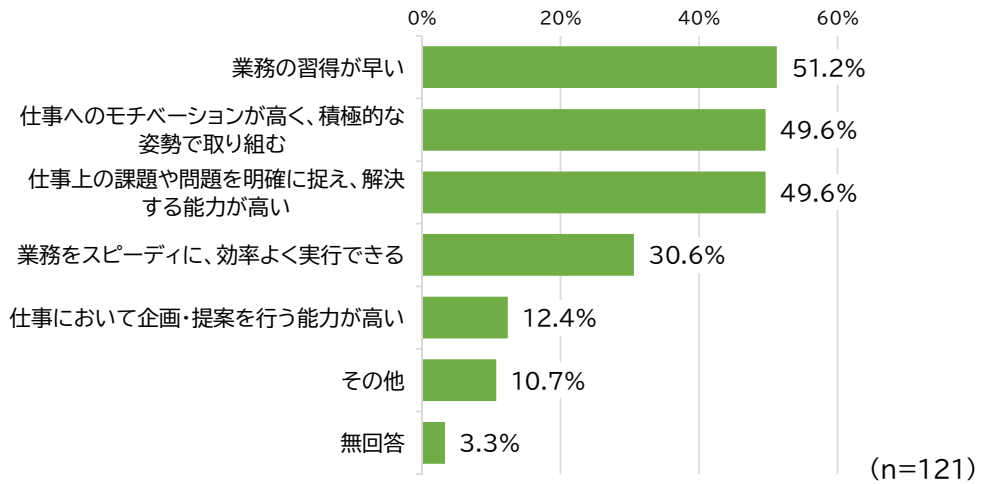
大学新卒者の採用実績がある事業所のうち、80.1%が効果や良い影響があった(「はい」と回答しており、「いいえ」は14.1%であった。

	調査数	問15 大卒者採用による好影響			
		はい	いいえ	無回答	
全体	156 100.0%	125 80.1%	22 14.1%	9 5.8%	
主な業種	1.建設業	18 100.0%	12 66.7%	5 27.8%	1 5.6%
	2.製造業	45 100.0%	40 88.9%	4 8.9%	1 2.2%
	3.情報通信業	7 100.0%	6 85.7%	1 14.3%	0 0.0%
	4.卸売業、小売業	32 100.0%	24 75.0%	7 21.9%	1 3.1%
	5.医療、福祉	14 100.0%	9 64.3%	2 14.3%	3 21.4%
	6.3~5以外のサービス業	21 100.0%	18 85.7%	2 9.5%	1 4.8%
	7.その他	19 100.0%	16 84.2%	1 5.3%	2 10.5%

業種別にみると、「はい」は、「建設業」(66.7%)、「医療、福祉」(64.3%)が60%台で、他の業種と比べて低くなっている。

更問 上記で「1. はい」とお答えの方は全般的、傾向的にみた評価をお聞かせください。(あてはまるもの3つまでに○)

(複数回答／採用実績ありで「1. はい」を回答 対象<121事業所>)



大学新卒者の評価について、「業務の習得が早い」が51.2%で最も割合が高く、これに、「仕事へのモチベーションが高く、積極的な姿勢で取り組む」(49.6%)、「仕事上の課題や問題を明確に捉え、解決する能力が高い」(49.6%)が約50%で次いでいる。このほか、「業務をスピーディに、効率よく実行できる」が30.6%となっている。

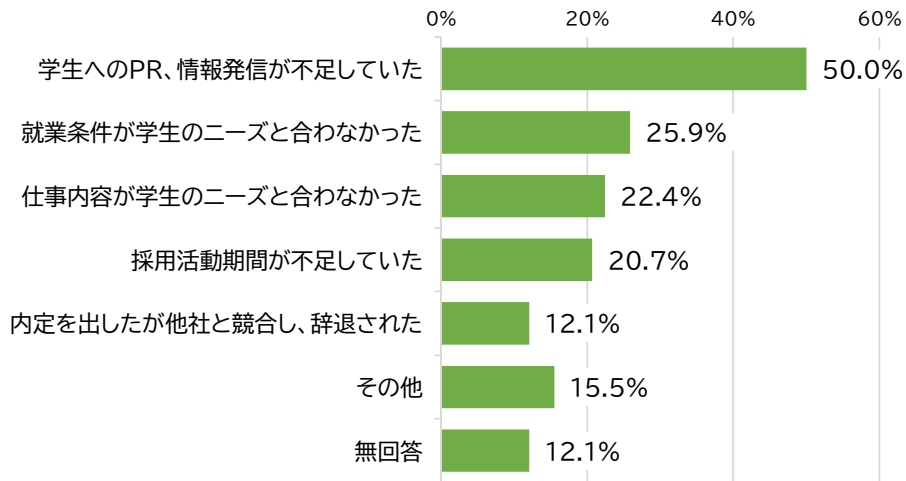
	調査数	問15 評価							
		業務の習得が早い	業務の習得が早い	仕事上の課題や問題を明確に捉え、解決する能力が高い	業務をスピーディに、効率よく実行できる	仕事において企画・提案を行う能力が高い	その他	無回答	
全体	121	62	37	60	60	15	13	4	
	100.0%	51.2%	30.6%	49.6%	49.6%	12.4%	10.7%	3.3%	
主な業種	1.建設業	11	5	1	5	4	0	1	1
		100.0%	45.5%	9.1%	45.5%	36.4%	0.0%	9.1%	9.1%
	2.製造業	40	20	13	19	24	7	2	1
		100.0%	50.0%	32.5%	47.5%	60.0%	17.5%	5.0%	2.5%
	3.情報通信業	5	3	2	3	0	1	0	1
		100.0%	60.0%	40.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%
	4.卸売業、小売業	24	11	9	11	15	3	4	0
	100.0%	45.8%	37.5%	45.8%	62.5%	12.5%	16.7%	0.0%	
5.医療、福祉	9	6	5	6	4	0	0	0	
	100.0%	66.7%	55.6%	66.7%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	
6.3～5以外のサービス業	18	11	4	10	6	1	3	1	
	100.0%	61.1%	22.2%	55.6%	33.3%	5.6%	16.7%	5.6%	
7.その他	14	6	3	6	7	3	3	0	
	100.0%	42.9%	21.4%	42.9%	50.0%	21.4%	21.4%	0.0%	

業種別にみると、「医療、福祉」では、「業務の習得が早い」(66.7%)、「業務をスピーディに、効率よく実行できる」(55.6%)、「仕事へのモチベーションが高く、積極的な姿勢で取り組む」(66.7%)の3項目について、割合が業種全体のなかで最も高くなっている。

このほか、「製造業」と「卸売業、小売業」の「仕事上の課題や問題を明確に捉え、解決する能力が高い」(60.0%、62.5%)などが、他の業種と比べて高くなっている。

問16 問3で大学新卒者の採用実績がなく(0人と回答)、問5で大学新卒者を「募集している」とお答えの事業所にお聞きます。大学新卒者を募集したものの、思うように採用まで至らなかった理由として考えられるものは何ですか。(あてはまるもの3つまでに○)

(複数回答/採用実績なし・募集あり 対象<58 事業所>)



(n=58)

大学新卒者を募集しているが採用に至らなかった理由は、「学生へのPR、情報発信が不足していた」が50.0%で最も割合が高く、次いで、「就業条件が学生のニーズと合わなかった」(25.9%)、「仕事内容が学生のニーズと合わなかった」(22.4%) などとなっている。

	調査数	問16 採用に至らなかった理由							
		い報学 た発生 信への がの 不P 足R し、 て情	足採 し用 て活 動期 間 が 不	さ社 れと 定競 たを 合出 しし 、た 辞が 退他	か二 つし 事 たズ 内 容 と 合 が わ 学 生 の	か二 つし 業 たズ 条 件 が わ 学 生 の	そ の 他	無 回 答	
全体	58 100.0%	29 50.0%	12 20.7%	7 12.1%	13 22.4%	15 25.9%	9 15.5%	7 12.1%	
主な業種	1.建設業	14 100.0%	6 42.9%	2 14.3%	1 7.1%	5 35.7%	2 14.3%	3 21.4%	1 7.1%
	2.製造業	19 100.0%	10 52.6%	3 15.8%	4 21.1%	3 15.8%	5 26.3%	2 10.5%	3 15.8%
	3.情報通信業	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
	4.卸売業、小売業	8 100.0%	6 75.0%	3 37.5%	0 0.0%	2 25.0%	3 37.5%	1 12.5%	1 12.5%
	5.医療、福祉	8 100.0%	3 37.5%	1 12.5%	0 0.0%	2 25.0%	4 50.0%	1 12.5%	2 25.0%
	6.3~5以外のサービス業	5 100.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%
	7.その他	2 100.0%	1 50.0%	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

業種別にみると、多くの業種で「学生への PR、情報発信が不足していた」の割合が高いが、「医療、福祉」は「就業条件が学生のニーズと合わなかった」（50.0%）が最も高い。

**【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】**

**「学生への PR、情報発信が不足していた」と回答した事業所**

- 会社事業の理解を得るための説明、活動が不十分で、仕事や職場の感じなどを分かっ  
てもらえなかった。
- コロナ禍で従来のインターンシップや企業説明会が実施できず、それに替わる情報発信  
の工夫が必要だった。
- そもそも取り組みのノウハウが不十分。

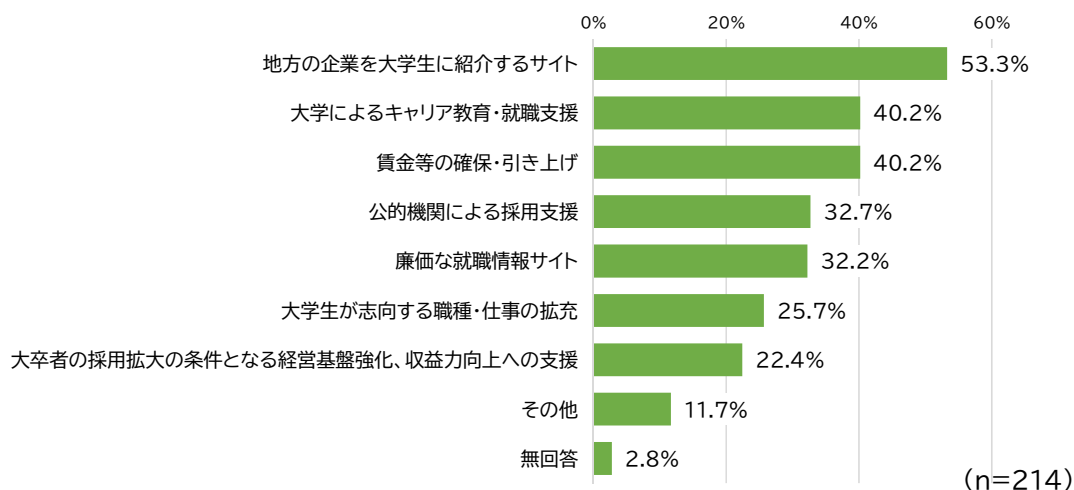
**「就業条件が学生のニーズと合わなかった」と回答した事業所**

- 自社の業界では、技術職は大卒だと首都圏での就職が多く、給与面で見劣りしてしまう。

## 5. 大学新卒者の採用を増やすための方策について

問17 大学新卒者の採用を増やすために有効な方策(行政への支援要望含む)についてご意見をお聞かせください。(あてはまるものすべてに○)

(複数回答/採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214事業所>)



採用を増やすために有効な方策は「地方の企業を大学生に紹介するサイト」が 53.3%で最も割合が高く、これに「大学によるキャリア教育・就職支援」、「賃金等の確保・引き上げ」が 40.2%で次いでいる。以下、「公的機関による採用支援」(32.7%)、「廉価な就職情報サイト」(32.2%)、「大学生が志向する職種・仕事の拡充」(25.7%) などとなっている。

	調査数	問17 大卒採用増に有効な方策									
		廉価な就職情報サイト	紹介する企業をト大学生に	育・就に職によるキャリア教育	援公的機関による採用支	種大・学仕事志向する職	げ賃金等の確保・引き上	援化件大、と卒収益の力経向採用上基盤への強の支	その他	無回答	
全体	214	69	114	86	70	55	86	48	25	6	
	100.0%	32.2%	53.3%	40.2%	32.7%	25.7%	40.2%	22.4%	11.7%	2.8%	
主な業種	1.建設業	32	12	20	10	15	7	13	8	3	1
		100.0%	37.5%	62.5%	31.3%	46.9%	21.9%	40.6%	25.0%	9.4%	3.1%
	2.製造業	64	20	32	30	17	14	24	13	9	2
		100.0%	31.3%	50.0%	46.9%	26.6%	21.9%	37.5%	20.3%	14.1%	3.1%
	3.情報通信業	9	4	6	6	3	5	4	2	2	0
		100.0%	44.4%	66.7%	66.7%	33.3%	55.6%	44.4%	22.2%	22.2%	0.0%
	4.卸売業、小売業	40	13	24	12	14	10	14	7	5	1
	100.0%	32.5%	60.0%	30.0%	35.0%	25.0%	35.0%	17.5%	12.5%	2.5%	
5.医療、福祉	22	4	11	6	8	6	14	8	1	0	
	100.0%	18.2%	50.0%	27.3%	36.4%	27.3%	63.6%	36.4%	4.5%	0.0%	
6.3~5以外のサービス業	26	6	10	11	6	7	7	7	4	2	
	100.0%	23.1%	38.5%	42.3%	23.1%	26.9%	26.9%	26.9%	15.4%	7.7%	
7.その他	21	10	11	11	7	6	10	3	1	0	
	100.0%	47.6%	52.4%	52.4%	33.3%	28.6%	47.6%	14.3%	4.8%	0.0%	
採用実績	1.採用実績あり	156	50	81	67	52	46	66	34	21	2
		100.0%	32.1%	51.9%	42.9%	33.3%	29.5%	42.3%	21.8%	13.5%	1.3%
2.採用実績なし・募集あり	58	19	33	19	18	9	20	14	4	4	
	100.0%	32.8%	56.9%	32.8%	31.0%	15.5%	34.5%	24.1%	6.9%	6.9%	

業種別にみると、「情報通信業」の「大学によるキャリア教育・就職支援」(66.7%)、「大学生が志向する職種・仕事の拡充」(55.6%)と、「医療、福祉」の「賃金等の確保・引き上げ」(63.6%)などが他の業種と比べて高くなっている。

採用実績別にみると、「採用実績あり」の事業所は、「大学生が志向する職種・仕事の拡充」、「大学によるキャリア教育・就職支援」を選ぶ割合が「採用実績なし・募集あり」の事業所に比べて10ポイント以上高くなっている。

#### 【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

##### 「地方の企業を大学生に紹介するサイト」と回答した事業所

- 学生の志向に応じ、スマホで手軽に企業のイメージが判るHPが良い。

##### 「大学によるキャリア教育・就職支援」と回答した事業所

- 製造業では、新製品の研究開発とともに、顧客ニーズに応じ新しい製造ラインを作るのも立派な開発になる。
- 県内は、中小企業が大部分であり、その現場の重要性、楽しさ、達成感を実感できることを伝える取組みが必要。

##### 「公的機関による採用支援」と回答した事業所

- 採用活動の入口で学生のイメージや認知が弱い業種等のイメージアップが必要。
- 地方で就職し、生活するメリットを教育現場で情報発信することが必要。
- 中小企業の課題となる入社後のキャリア形成、教育制度の充実が必要。
- 行政の就職情報サイトは、学生の反応がみえないので、PRやサイト側からのアプローチなど能動的な対応を望む。

##### 「大学生が志向する職種・仕事の拡充」と回答した事業所

- 文系学生は、事務職の希望が多く、もっと自分の専門性、例えば専攻する外国語を活かせる仕事といった形で企業選びができると良い。

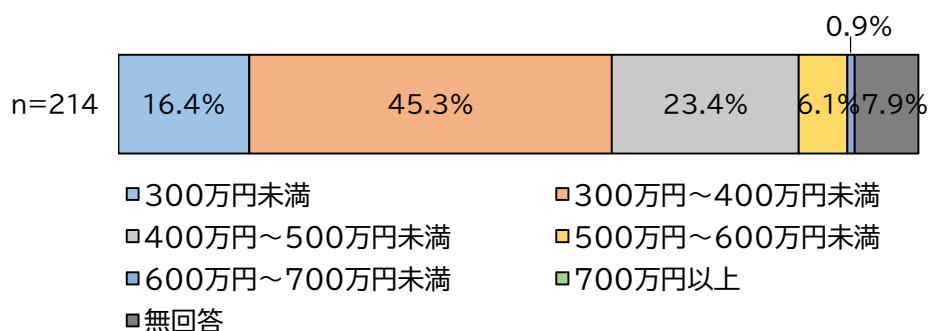


## 6. 就業条件に関する対応状況について

問18 貴事業所の給与の状況について教えてください。

正社員、正職員の平均給与（年額、平均給料・手当・賞与の合計。あてはまるもの1つに○）

（単一回答／採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>）



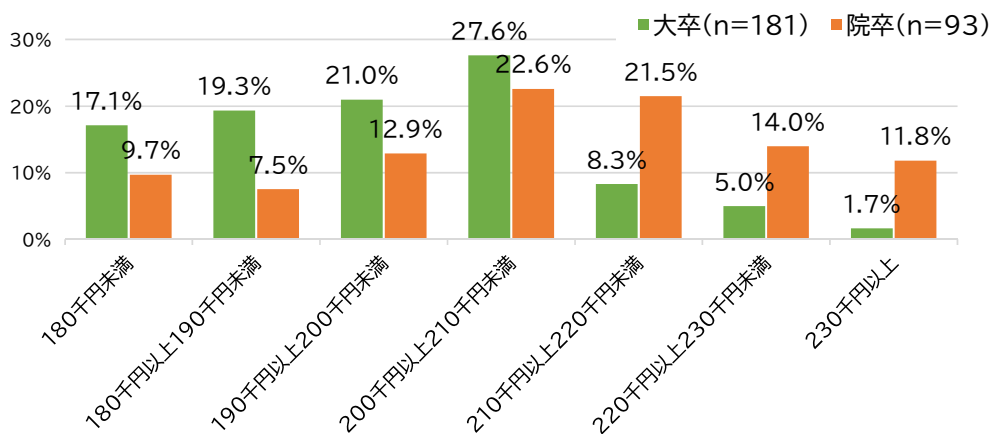
正社員、正職員の平均給与は、「300万円～400万円未満」が45.3%で最も割合が高く、次いで、「400万円～500万円未満」（23.4%）、「300万円未満」（16.4%）、「500万円～600万円未満」（6.1%）などとなっている。

	調査数	問18 平均給与							
		300万円未満	300万円～400万円未満	400万円～500万円未満	500万円～600万円未満	600万円～700万円未満	700万円以上	無回答	
全体	214 100.0%	35 16.4%	97 45.3%	50 23.4%	13 6.1%	2 0.9%	0 0.0%	17 7.9%	
採用実績	1.採用実績あり	156 100.0%	23 14.7%	67 42.9%	38 24.4%	12 7.7%	2 1.3%	0 0.0%	14 9.0%
	2.採用実績なし・募集あり	58 100.0%	12 20.7%	30 51.7%	12 20.7%	1 1.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 5.2%

採用実績別にみると、『400万円以上』では、「採用実績あり」の事業所が「採用実績なし・募集あり」の事業所を上回り、『400万円未満』では、「採用実績なし・募集あり」の事業所が「採用実績あり」の事業所を上回る。

更問 初任給(月額、単位:千円。金額を記載。)

(金額回答事業所)



	大卒初任給	院卒初任給
平均金額	193千円	206千円

初任給について、大卒は「200千円～210千円」の回答が27.6%で最も割合が高い。一方、『200千円未満』は57.5%で過半数を占めている。また、大学院卒は「200千円～210千円」の回答が22.6%で最も割合が高く、『200千円以上』は69.9%と割合が高い。

回答事業所の平均金額は、大卒で月額193千円、大学院卒で月額206千円となっている。

<大卒>

		調査数	180千円未満	180千円以上 190千円未満	190千円以上 200千円未満	200千円以上 210千円未満	210千円以上 220千円未満	220千円以上 230千円未満	230千円以上	平均金額
全体		181	17.1%	19.3%	21.0%	27.6%	8.3%	5.0%	1.7%	193千円
採用実績	1.採用実績あり	136	14.0%	19.9%	22.8%	28.7%	8.1%	5.1%	1.5%	194千円
	2.採用実績なし・募集あり	45	26.7%	17.8%	15.6%	24.4%	8.9%	4.4%	2.2%	191千円

<院卒>

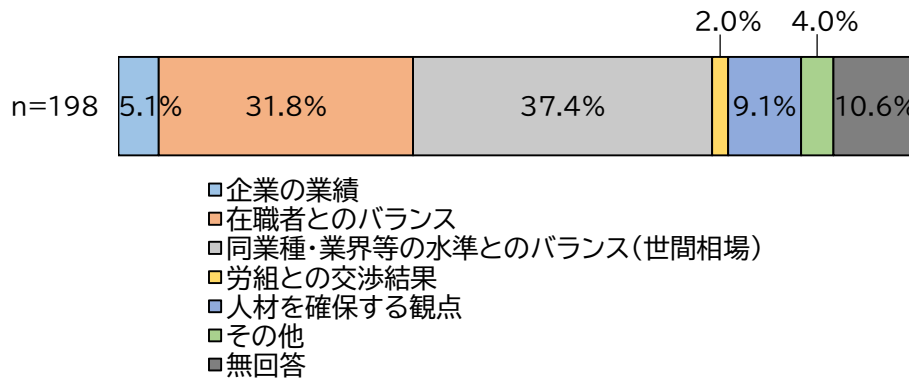
		調査数	180千円未満	180千円以上 190千円未満	190千円以上 200千円未満	200千円以上 210千円未満	210千円以上 220千円未満	220千円以上 230千円未満	230千円以上	平均金額
全体		93	9.7%	7.5%	12.9%	22.6%	21.5%	14.0%	11.8%	206千円
採用実績	1.採用実績あり	78	6.4%	7.7%	14.1%	23.1%	24.4%	11.5%	12.8%	207千円
	2.採用実績なし・募集あり	15	26.7%	6.7%	6.7%	20.0%	6.7%	26.7%	6.7%	199千円

採用実績別で見ると、「採用実績あり」の事業所は大卒で「200 千円～210 千円」(28.7%)が、大学院卒で「210 千円～220 千円」(24.4%)がそれぞれ最も割合が高い。これに対し、「採用実績なし・募集あり」の事業所では大卒で「180 千円未満」(26.7%)が、大卒院卒で「180 千円未満」、「220 千円～230 千円」(共に 26.7%)の割合が高くなっている。

問19 初任給決定にあたって最も考慮する要因をお聞かせください。(あてはまるもの1つに○)

(単一回答/採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<198 事業所(※)>)

※採用実績なし・募集ありの事業所と複数回答により非該当となった採用実績ありの事業所を除いている



「同業種・業界等の水準とのバランス（世間相場）」が37.4%で最も割合が高く、これに、「在職者とのバランス」（31.8%）が次いでいる。このほか、「人材を確保する観点」（9.1%）、「企業の業績」（5.1%）などの順となり、上位二つの項目を下回る。

	調査数	問19 初任給決定要因							
		企業の業績	在職者とのバランス	同業種・業界等の水準とのバランス(世間相場)	労組との交渉結果	人材を確保する観点	その他	無回答	
全体	198	10	63	74	4	18	8	21	
	100.0%	5.1%	31.8%	37.4%	2.0%	9.1%	4.0%	10.6%	
採用実績	1.採用実績あり	145	7	43	55	4	14	6	16
	100.0%	4.8%	29.7%	37.9%	2.8%	9.7%	4.1%	11.0%	
	2.採用実績なし・募集あり	53	3	20	19	0	4	2	5
	100.0%	5.7%	37.7%	35.8%	0.0%	7.5%	3.8%	9.4%	

採用実績別にみると、大きな違いはみられない。

【インタビュー調査の結果概要(ポイント)】

実際の対応について、以下のような話があった。

「同業種・業界等の水準とのバランス(世間相場)」と回答した事業所

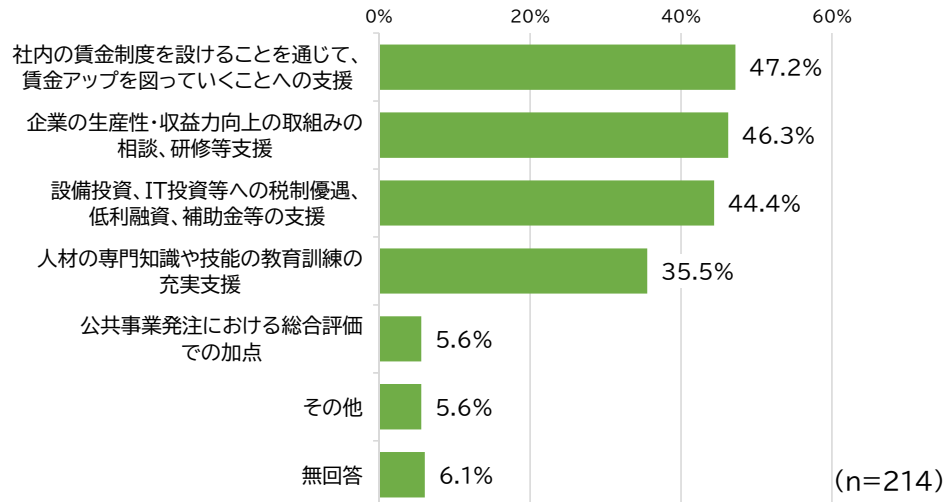
- 人材確保は、県内企業のほか、県外大手企業も競争相手であり、同業種のなかで高めに設定

「在職者とのバランス」と回答した事業所

- 今働いている社員とのバランスや業績を考慮して、新卒者だけが上がらないよう設定

問20 初任給を含め、賃上げのために必要な政策についてご意見をお聞かせください。(あてはまるものすべてに○)

(複数回答／採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



賃上げのために必要な政策は、「社内の賃金の設定による、賃金アップへの支援」が47.2%で最も割合が高く、これに、「企業の生産性・収益力向上の取組みの相談、研修等支援」(46.3%)、「設備投資、IT投資等への税制優遇、低利融資、補助金等の支援」(44.4%)が、同じ40%台で次いでいる。このほか、「人材の専門知識や技能の教育訓練の充実支援」が35.5%などとなっている。

	調査数	問20 賃上げのために必要な方策							
		の産賃 相性金 談・の 、収原 研益資 修力と 等向な 支上る 援の企 取業 組の み生	助のの企 金税設業 等制備の の優投成 支遇資長 、、力 低Iを 利T高 融投め 資資る 、等た 補へめ	充門する賃 実知仕、上 支識事高げ 援やにいの 技必付条 能要加件 のな価の 教、値1 育人をつ 訓材生と 練のみな の専出	て通の期ど能 いじ賃昇を力 くて金給整評 こ、制の備価 と賃度みしや へ金をに、人 のア設よ年事 支ッけら功評 づるな序価 をこい列制 図と社や度 っを内定な	評公 価共 事 業 加 注 に お け る 総 合	そ の 他	無 回 答	
全体	214 100.0%	99 46.3%	95 44.4%	76 35.5%	101 47.2%	12 5.6%	12 5.6%	13 6.1%	
主な業種	1.建設業	32 100.0%	16 50.0%	13 40.6%	16 50.0%	16 50.0%	8 25.0%	2 6.3%	1 3.1%
	2.製造業	64 100.0%	27 42.2%	33 51.6%	22 34.4%	33 51.6%	0 0.0%	1 1.6%	4 6.3%
	3.情報通信業	9 100.0%	2 22.2%	5 55.6%	6 66.7%	6 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	4.卸売業、小売業	40 100.0%	21 52.5%	17 42.5%	10 25.0%	19 47.5%	1 2.5%	0 0.0%	2 5.0%
	5.医療、福祉	22 100.0%	12 54.5%	7 31.8%	9 40.9%	7 31.8%	0 0.0%	5 22.7%	2 9.1%
	6.3～5以外のサービス業	26 100.0%	11 42.3%	12 46.2%	7 26.9%	13 50.0%	2 7.7%	1 3.8%	3 11.5%
	7.その他	21 100.0%	10 47.6%	8 38.1%	6 28.6%	7 33.3%	1 4.8%	3 14.3%	1 4.8%
採用実績	1.採用実績あり	156 100.0%	68 43.6%	73 46.8%	52 33.3%	75 48.1%	9 5.8%	6 3.8%	9 5.8%
	2.採用実績なし・募集あり	58 100.0%	31 53.4%	22 37.9%	24 41.4%	26 44.8%	3 5.2%	6 10.3%	4 6.9%

業種別にみると、「社内の賃金制度の設定による賃金アップへの支援」は、他の業種と比べて、「情報通信業」(66.7%)が高くなっている。「設備投資、IT投資等への税制優遇、低利融資、補助金等への支援」は、「情報通信業」(55.6%)と「製造業」(51.6%)で過半数を占めている。「人材の専門知識や技能の教育訓練の充実支援」は、「情報通信業」(66.7%)や「建設業」(50.0%)が、他の業種と比べて、高くなっている。「建設業」の「公共事業発注における総合評価での加点」(25.0%)は、他の業種を大きく上回っている。

採用実績別にみると、大きな違いはみられない。

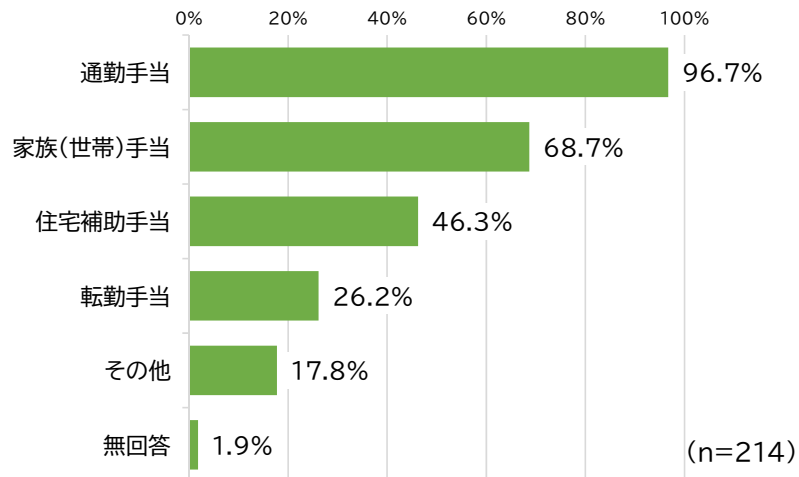
#### 【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

- 本項目と関連し、賃上げについて、「人材確保の観点から毎年対応することが必要」、「社員のモチベーション、ゆとりある暮らしのため、継続して取組む」など、その必要性を認識する発言が多くみられた。
- 回答の内容等については、「賃上げには、付加価値や生産性の向上が必要であり、IT投資に積極的に取組む」、「賃上げには、生産性向上が重要であり、機械化・ロボット化やそのオペレーションの研修機会が必要」など、生産性やデジタル化に関する声があった。このほか、「能力評価等による社内賃金制度」に関する認識として、「賃上げには、評価と賃金の結び付きが必要。社員教育により社員のレベルを上げながら、能力評価を行うことが課題」などの話があった。

問21 貴事業所の福利厚生などの対応状況について教えてください。(制度があるものすべてに○)

①諸手当

(複数回答／採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



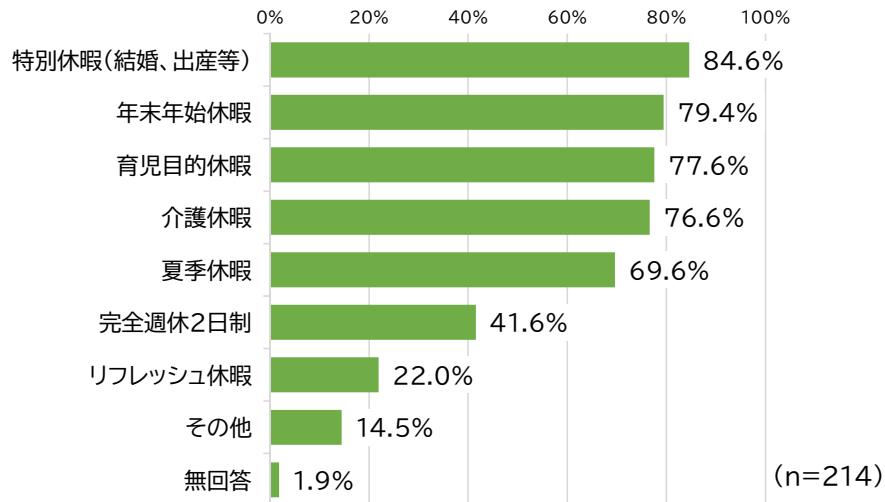
諸手当について、設けている制度は「通勤手当」が96.7%で最も割合が高く、次いで「家族(世帯)手当」(68.7%)、「住宅補助手当」(46.3%)、「転勤手当」(26.2%)などの順になっている。

		調査数	問21 福利厚生①諸手当					無回答
			通勤手当	家族(世帯)手当	住宅補助手当	転勤手当	その他	
全体		214 100.0%	207 96.7%	147 68.7%	99 46.3%	56 26.2%	38 17.8%	4 1.9%
採用実績	1.採用実績あり	156 100.0%	152 97.4%	113 72.4%	80 51.3%	47 30.1%	29 18.6%	3 1.9%
	2.採用実績なし・募集あり	58 100.0%	55 94.8%	34 58.6%	19 32.8%	9 15.5%	9 15.5%	1 1.7%

採用実績別にみると、全ての項目において「採用実績あり」の事業所が「採用実績なし・募集あり」の事業所を上回っている。

## ②休日・休暇

(複数回答／採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



休日・休暇について、設けている制度は「特別休暇」が84.6%で最も割合が高く、次いで、「年末年始休暇」(79.4%)、「育児目的休暇」(77.6%)、「介護休暇」(76.6%)、「夏季休暇」(69.6%)などの順になっている。

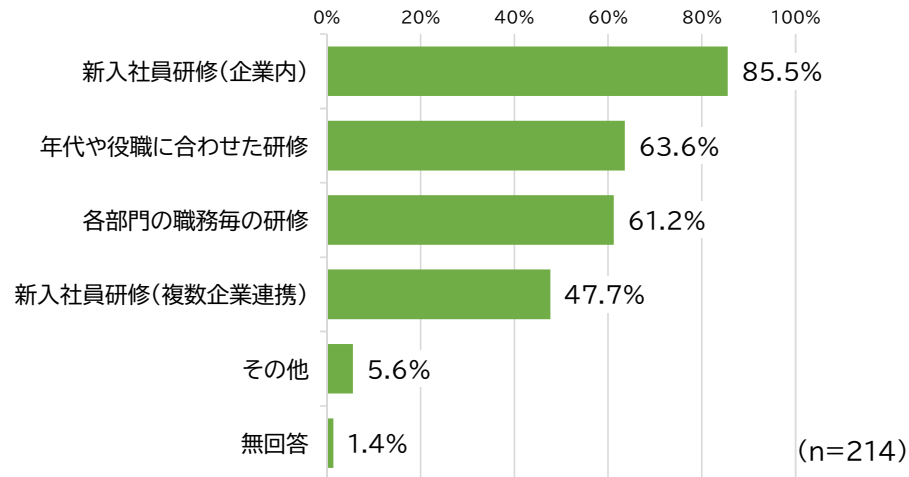
		調査数	問21 福利厚生②休日・休暇								
			完全週休2日制	夏季休暇	年末年始休暇	リフレッシュ休暇	出特産等休暇(結婚、)	育児目的休暇	介護休暇	その他	無回答
全体		214 100.0%	89 41.6%	149 69.6%	170 79.4%	47 22.0%	181 84.6%	166 77.6%	164 76.6%	31 14.5%	4 1.9%
採用実績	1.採用実績あり	156 100.0%	65 41.7%	109 69.9%	123 78.8%	40 25.6%	138 88.5%	127 81.4%	125 80.1%	24 15.4%	4 2.6%
	2.採用実績なし・募集あり	58 100.0%	24 41.4%	40 69.0%	47 81.0%	7 12.1%	43 74.1%	39 67.2%	39 67.2%	7 12.1%	0 0.0%

採用実績別にみると、回答の割合について、「採用実績あり」の事業所は、「年末年始休暇」を除いた各項目で「採用実績なし・募集あり」の事業所を上回り、「リフレッシュ休暇」「育児目的休暇」「介護休暇」では10ポイント以上上回っている。



### ③研修制度等

(複数回答／採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



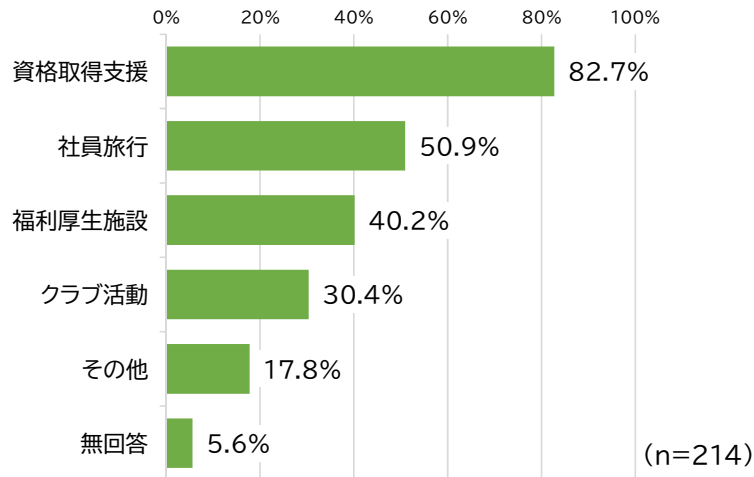
設けている研修制度は「新入社員研修(企業内)」が85.5%で最も割合が高く、次いで、「年代や役職に合わせた研修」(63.6%)、「各部門の職務毎の研修」(61.2%)、「新入社員研修(複数企業連携)」(47.7%)などの順になっている。

		調査数	問21 福利厚生③研修制度					無回答
			業新 内入 社 員 研 修 ( 企	数新 企入 業社 員 連 携 研 修 ( 複	せ年 た代 研 修 や 役 職 に 合 わ	研各 修部 門 の 職 務 毎 の	そ の 他	
全体		214 100.0%	183 85.5%	102 47.7%	136 63.6%	131 61.2%	12 5.6%	3 1.4%
採用 実績	1.採用実績あり	156 100.0%	141 90.4%	78 50.0%	104 66.7%	101 64.7%	5 3.2%	3 1.9%
	2.採用実績なし・募集あり	58 100.0%	42 72.4%	24 41.4%	32 55.2%	30 51.7%	7 12.1%	0 0.0%

採用実績別にみると、回答の割合について、「採用実績あり」の事業所は、「その他」を除いた各項目で「採用実績なし・募集あり」の事業所を上回っている。

#### ④その他の福利厚生

(複数回答／採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



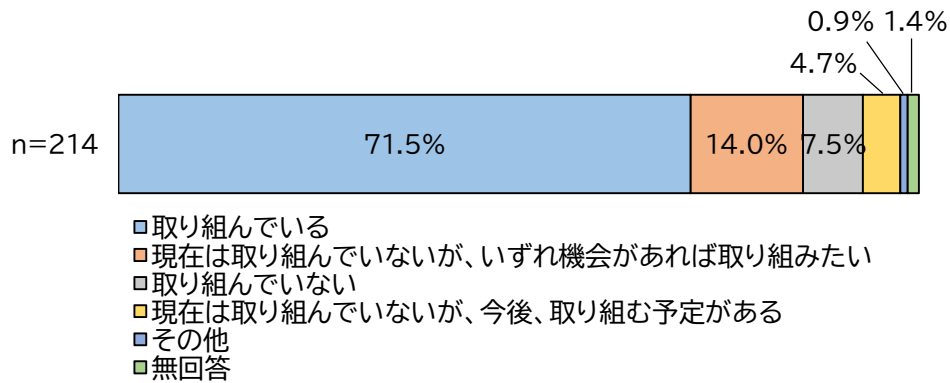
その他の福利厚生制度については「資格取得支援」が 82.7%で最も割合が高く、次いで、「社員旅行」(50.9%)、「福利厚生施設(社員食堂、社員寮、運動施設など)」(40.2%)、「クラブ活動」(30.4%)などの順になっている。

		調査数	問21 福利厚生④その他の福利厚生					無回答
			資格取得支援	福利厚生施設	社員旅行	クラブ活動	その他	
全体		214 100.0%	177 82.7%	86 40.2%	109 50.9%	65 30.4%	38 17.8%	12 5.6%
採用実績	1.採用実績あり	156 100.0%	127 81.4%	69 44.2%	83 53.2%	48 30.8%	29 18.6%	8 5.1%
	2.採用実績なし・募集あり	58 100.0%	50 86.2%	17 29.3%	26 44.8%	17 29.3%	9 15.5%	4 6.9%

採用実績別にみると、回答の割合について、「採用実績あり」の事業所は「資格取得支援」を除いた各項目で「採用実績なし・募集あり」の事業所を上回っている。

問22 貴事業所における福利厚生などの就業条件改善の取組み状況を教えてください。(あてはまるもの1つに○)

(単一回答/採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



就業条件改善の取組状況について、「取り組んでいる」は71.5%で多くの事業所が回答し、最も割合が高い。次いで、「現在は取り組んでいないが、いずれ機会があれば取り組みたい」(14.0%)、「取り組んでいない」(7.5%)、「現在は取り組んでいないが、今後、取り組む予定がある」(4.7%)となっている。

	調査数	問22 改善の取組						
		取り組んでいる	取り組んでいない	現在は取り組んでいないが、今後、取り組む予定がある	現在は取り組んでいないが、いずれ機会があれば取り組みたい	その他	無回答	
全体	214 100.0%	153 71.5%	16 7.5%	10 4.7%	30 14.0%	2 0.9%	3 1.4%	
採用実績	1.採用実績あり	156 100.0%	109 69.9%	12 7.7%	9 5.8%	21 13.5%	2 1.3%	3 1.9%
	2.採用実績なし・募集あり	58 100.0%	44 75.9%	4 6.9%	1 1.7%	9 15.5%	0 0.0%	0 0.0%

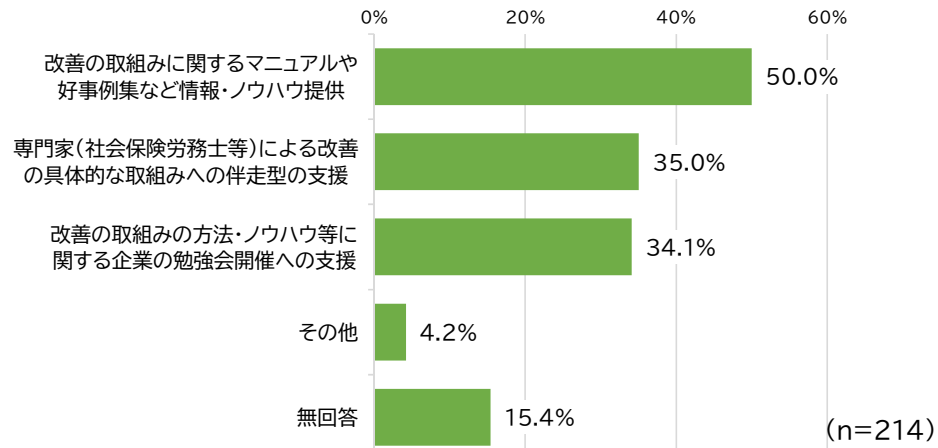
採用実績別にみると、大きな違いはみられない。

【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

- 「取り組んでいる」の回答事業所からは、その意義について、「会社を成長させる基本は人であり、人が気持ち良く仕事をすれば、自ずと仕事の実績を残すもの。そうした点から、自社の福利厚生を充実させ、HP等の採用情報でも積極的に発信」などを挙げている。  
また、その認識や内容では、「今の学生は、賃金面より休日・休暇などの優先順位が高い」、「人材確保の競争に対応して、他社と差別化されるよう、給与のほか福利厚生で待遇面をきめ細かにカバー」などの話があった。

問23 福利厚生などの就業条件の改善に有効な支援があれば教えてください。(あてはまるものすべてに○)

(複数回答／採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



就業条件の改善に有効な支援は、「改善の取組みに関するマニュアルや好事例集など情報・ノウハウ提供」が50.0%で最も割合が高い。次いで、「専門家(社会保健労務士等)による改善の具体的な取組みへの伴走型の支援」(35.0%)、「改善の取組みの方法・ノウハウ等に関する企業の勉強会開催への支援」(34.1%)などとなっている。

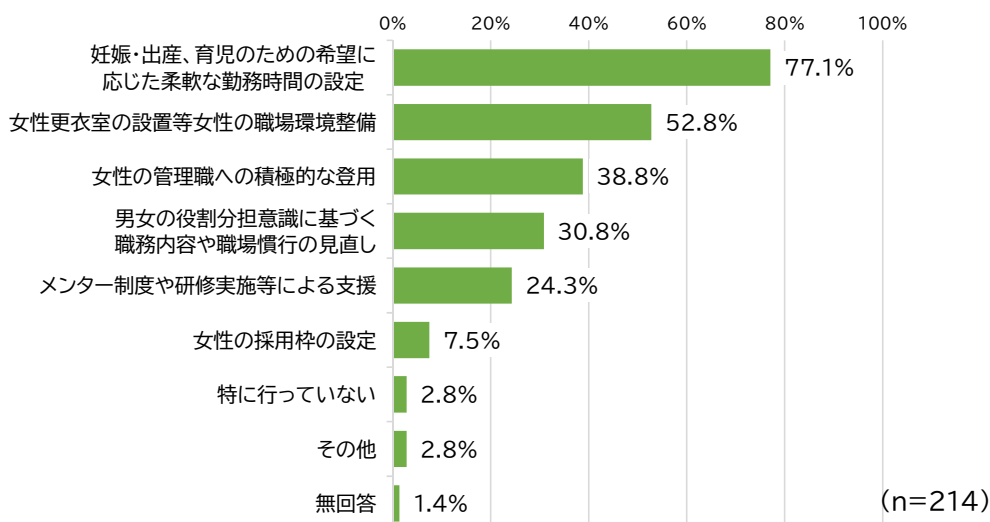
		調査数	問23 改善に有効な支援				
			型体士専 的等門 支な一 援取に 組よ社 みる会 へ改保 の善険 伴の労 走具務	援業ノ改 のウ善 勉ハの 強ウ取 会等組 開にみ 催関の へす方 のる法 支企・	供なマ改 どニ善 情ユの 報ア取 ・ル組 ノやみ ウ好に ハ事関 ウ例す 提集る	そ の 他	無 回 答
全体		214 100.0%	75 35.0%	73 34.1%	107 50.0%	9 4.2%	33 15.4%
主な業種	1.建設業	32 100.0%	17 53.1%	12 37.5%	15 46.9%	3 9.4%	2 6.3%
	2.製造業	64 100.0%	20 31.3%	21 32.8%	33 51.6%	2 3.1%	7 10.9%
	3.情報通信業	9 100.0%	2 22.2%	3 33.3%	4 44.4%	2 22.2%	1 11.1%
	4.卸売業、小売業	40 100.0%	17 42.5%	12 30.0%	20 50.0%	0 0.0%	8 20.0%
	5.医療、福祉	22 100.0%	4 18.2%	10 45.5%	10 45.5%	1 4.5%	6 27.3%
	6.3～5以外のサービス業	26 100.0%	8 30.8%	7 26.9%	12 46.2%	0 0.0%	6 23.1%
	7.その他	21 100.0%	7 33.3%	8 38.1%	13 61.9%	1 4.8%	3 14.3%
採用実績	1.採用実績あり	156 100.0%	56 35.9%	48 30.8%	82 52.6%	8 5.1%	24 15.4%
	2.採用実績なし・募集あり	58 100.0%	19 32.8%	25 43.1%	25 43.1%	1 1.7%	9 15.5%

業種別にみると、「建設業」の「専門家による改善の具体的な取組みへの伴走型の支援」(53.1%)、「医療、福祉」の「改善の取組みの方法・ノウハウ等に関する企業の勉強会開催への支援」(45.5%)などが他の業種と比べて、高くなっている。

採用実績別にみると、「採用実績なし・募集あり」の事業所が「企業の勉強会開催への支援」を選んだ割合が、「採用実績あり」の事業所に比べ10ポイント以上高い。

## 7. 女性活躍に向けた取組みについて

問24 貴事業所における女性活躍に向けた取組みを教えてください。(あてはまるものすべてに○)  
(複数回答/採用実績あり、採用実績なし・募集あり 対象<214 事業所>)



女性活躍に向けた取組みは、「妊娠・出産、育児のための希望に応じた柔軟な勤務時間の設定」が77.1%で最も割合が高くなっている。次いで、「女性更衣室の設置等女性の職場環境整備」(52.8%)、「女性の管理職への積極的な登用」(38.8%)、「男女の役割分担意識に基づく職務内容や職場環境の見直し」(30.8%)、「メンター制度や研修実施等による支援」(24.3%)などとなっている。

	調査数	問24 女性活躍の取組									
		問の妊 のたた 設柔め・ 定軟の出 な希産・ 勤望、 務に育 時応児	直容識男 しやに女 職基の 場づ役 慣く割 行職分 の務担 見内意	援修メ 実施タ 等「 に制 よ度 るや 支研	定女 性の 採 用 枠 の 設	積女 極性 的の 採 用 職 へ の	整等女 備女性 の衣 の更 職室 場の 環設 境置	特 に 行 っ て い ない	そ の 他	無 回 答	
全体	214 100.0%	165 77.1%	66 30.8%	52 24.3%	16 7.5%	83 38.8%	113 52.8%	6 2.8%	6 2.8%	3 1.4%	
採用 実績	1.採用実績あり	156 100.0%	120 76.9%	47 30.1%	38 24.4%	11 7.1%	68 43.6%	85 54.5%	6 3.8%	5 3.2%	2 1.3%
	2.採用実績なし・募 集あり	58 100.0%	45 77.6%	19 32.8%	14 24.1%	5 8.6%	15 25.9%	28 48.3%	0 0.0%	1 1.7%	1 1.7%

採用実績別にみると、「女性の管理職への積極的な登用」では、「採用実績あり」の事業所が「採用実績なし・募集あり」の事業所を17.7ポイント上回っている。

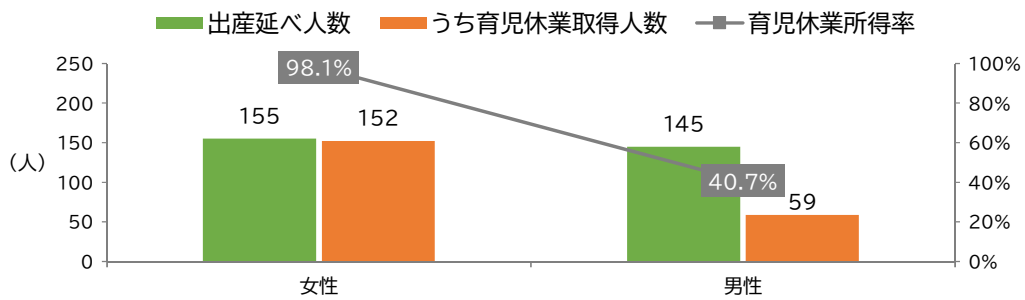
### 【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

- 回答事業所のなかでは、地域で仕事と子育ての両立の取組みの先駆けとして評価される事業所から、「女性活躍の取組みは法制度による義務化等も進んで、今や当たり前になり、これだけでは、学生に対する情報発信での差別化が難しいのではないか」との話があった。

問25 貴事業所における育児休業(※)の取得状況を教えてください。(空欄に人数を記載)

※事業所独自の育児目的休暇ではなく、育児・介護休業法第2条に基づく育児休業制度について回答してください。

(回答事業所ベース)



注)男性は配偶者が出産した人数

育児休業の取得状況について、女性社員の98.1%に対し、男性社員は40.7%と、その差に57.4ポイントの開きがある。

		取得率	
		女性	男性
全体		98.1%	40.7%
採用実績	1.採用実績あり	97.5%	41.4%
	2.採用実績なし・募集あり	100.0%	38.2%

採用実績別にみると、大きな違いはみられない。

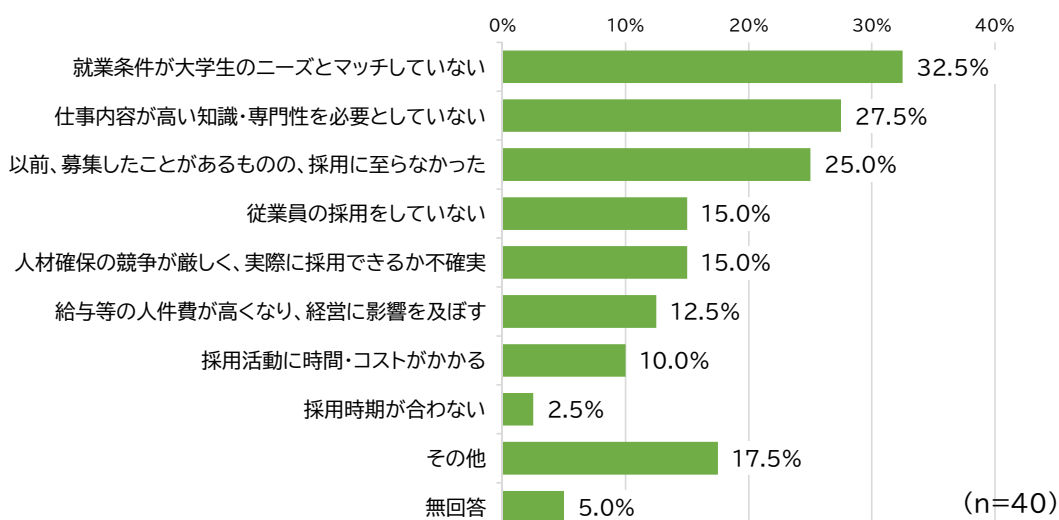
【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

- 育児休暇取得後も復帰できる仕組みづくりにより、女性社員の定着や応募に効果がある。
- 男性も含めて取得率を上げるようにしており、2週間、3週間と長い育休を取る男性社員も出てきた。

## 8. 大学新卒者の採用実績がなく、現在募集していない事業所

問26 問3で大卒の採用実績がなく(0人と回答)、問5で大学新卒者を「募集していない」とお答えの事業所にお聞きします。大学新卒者の採用募集をしていない理由をお聞かせください。(あてはまるものすべてに○)

(複数回答/採用実績なし・募集なし 対象<40 事業所>)



大学新卒者の採用募集をしていない事業所では、その理由として「就業条件が大学生のニーズとマッチしていない」が32.5%で最も割合が高く、これに、「仕事内容が高い知識・専門性を必要としていない」(27.5%)、「以前、募集したことがあるものの採用に至らなかった」(25.0%)が次いでいる。

	調査数	問26 大卒を採用しない理由									
		いな 業 員 の 採 用 を し て	し 識 事 業 内 容 が 高 い 必 要 知 と	い 二 就 業 条 件 が マ ッ チ し て い な い	採 用 時 期 が 合 わ な い	を く 給 与 等 の 経 営 に 影 響 が 高 い	き し 人 材 の 確 保 が 不 確 実 に 競 争 が 厳 し い	に が 以 前 に 募 集 し た 採 用 と	ス 採 用 が 活 か か る 時 間 ・ コ ス ト	そ の 他	無 回 答
全体	40	6	11	13	1	5	6	10	4	7	2
	100.0%	15.0%	27.5%	32.5%	2.5%	12.5%	15.0%	25.0%	10.0%	17.5%	5.0%
主な業種	1.建設業	11	3	2	6	0	2	1	1	1	1
		100.0%	27.3%	18.2%	54.5%	0.0%	18.2%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%
	2.製造業	8	1	1	0	1	0	2	3	1	2
		100.0%	12.5%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	25.0%	37.5%	12.5%	25.0%
	3.情報通信業	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	4.卸売業、小売業	7	0	4	3	0	1	1	2	0	1
	100.0%	0.0%	57.1%	42.9%	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%	0.0%	14.3%	
5.医療、福祉	2	0	0	2	0	0	0	1	0	0	
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	
6.3~5以外のサービス業	6	1	2	1	0	0	2	2	2	1	
	100.0%	16.7%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	16.7%	
7.その他	5	1	2	1	0	2	0	1	0	1	
	100.0%	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	



【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

「就業条件が大学生のニーズとマッチしていない」、「人材確保の競争が厳しく、実際に採用できるか不確実」と回答した事業所

- マッチしていない点で最も気になるのが賃金面である。
- 本来、大学新卒を採用したいが、賃金水準から厳しいと考え、採用は高校生が中心となっている。

「従業員の採用をしていない」と回答した事業所

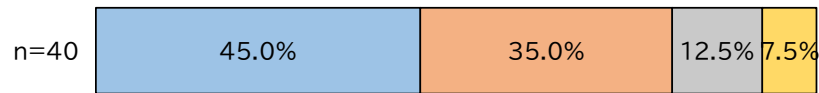
- 新工場の立上げ時にかなりの人数を中途採用し、育成しながらそれら社員で全ての仕事をカバーしている。

「その他」と回答した事業所(新人研修プログラムがない/自由記述)

- 新人は、専門技術を学ぶ前にビジネスの基礎をしっかり学ぶことが重要だが、山形の小企業では新入社員研修を実施できない。

問27 今後の大学新卒者の募集の意向をお聞かせください。(あてはまるもの1つに○)

(単一回答/採用実績なし・募集なし 対象<40 事業所>)



- 今後は募集してみたい
- 今後も募集するつもりはない
- その他
- 無回答

今後の募集意向について、「今後は募集してみたい」が45.0%、「今後も募集するつもりはない」が35.0%となっている。

		調査数	問27 今後の募集意向			
			今後は募集してみたい	今後も募集するつもりはない	その他	無回答
全体		40 100.0%	18 45.0%	14 35.0%	5 12.5%	3 7.5%
主な業種	1.建設業	11 100.0%	4 36.4%	5 45.5%	1 9.1%	1 9.1%
	2.製造業	8 100.0%	5 62.5%	1 12.5%	2 25.0%	0 0.0%
	3.情報通信業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	4.卸売業、小売業	7 100.0%	3 42.9%	3 42.9%	1 14.3%	0 0.0%
	5.医療、福祉	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%
	6.3~5以外のサービス業	6 100.0%	4 66.7%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%
	7.その他	5 100.0%	2 40.0%	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%

【インタビュー調査結果の概要(ポイント)】

「今後は募集してみたい」と回答した事業所

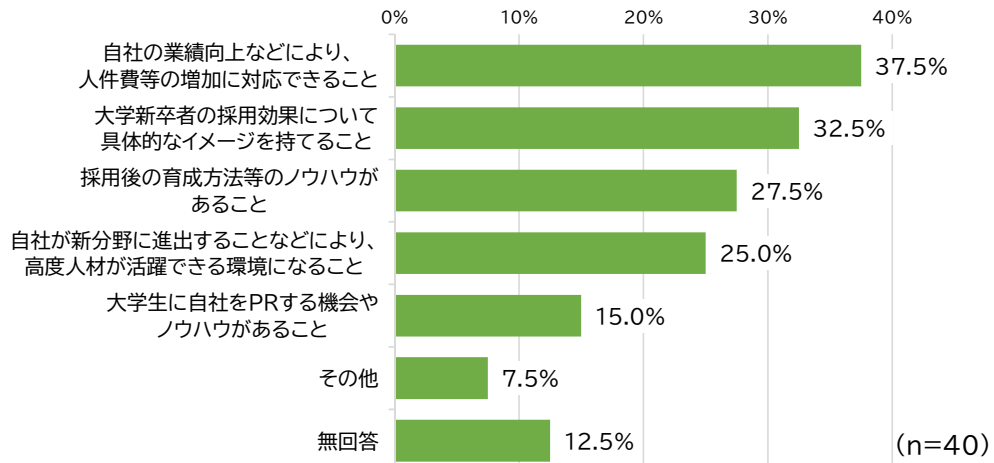
- 今後は、品質面の課題解決や、営業の強化、仕事のICT化も視野に入れて、大卒者の採用が必要。
- 賃金面等から高校新卒中心に採用してきたが、今後、少子化の影響により難しくなるので、今から職や賃金など大卒者採用の方策を考えたい。

「今後も募集するつもりはない」と回答した事業所

- 新人研修の体制がなく、今後も経験のある東京などからの UJI ターン者を中心に採用する。

問28 大学新卒者を新たに募集、採用するために必要だと思うことを教えてください。(あてはまるものすべてに○)

(複数回答／採用実績なし・募集なし 対象<40 事業所>)



大学新卒者を新たに採用募集するために必要だと思うことは、「自社の業績向上などにより、人件費等の増加に対応できること」が37.5%で最も割合が高い。次いで、「大学新卒者の採用効果について具体的なイメージを持てること」(32.5%)、「採用後の育成方法等のノウハウがあること」(27.5%)、「自社が新分野に進出するなどにより、高度人材が活躍できる環境になること」(25.0%)となっている。

	調査数	問28 大卒者を採用するために必要なこと							
		により自 対社 応、の で業 人績 件向 費上 この 増 に	境度る自 に人こ に材と ながな 活こ と躍に でよ きり 進、出 る、高 す環	メに大 一ッ学 ジい新 をて卒 持具者 て体の 的採 こな用 とイ効 果	るる大 こ機学 と会生 やに ノ自 ウ社 ハを ウP がR あす	ノ採 ウ用 ハ後 ウの が育 あ成 る方 法こ 法等 の	そ の 他	無 回 答	
全体	40 100.0%	15 37.5%	10 25.0%	13 32.5%	6 15.0%	11 27.5%	3 7.5%	5 12.5%	
主な業種	1.建設業	11 100.0%	3 27.3%	3 27.3%	3 27.3%	2 18.2%	2 18.2%	1 9.1%	1 9.1%
	2.製造業	8 100.0%	4 50.0%	1 12.5%	4 50.0%	2 25.0%	2 25.0%	2 25.0%	0 0.0%
	3.情報通信業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	4.卸売業、小売業	7 100.0%	4 57.1%	2 28.6%	4 57.1%	1 14.3%	2 28.6%	0 0.0%	1 14.3%
	5.医療、福祉	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	6.3～5以外のサービス業	6 100.0%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	3 50.0%	0 0.0%	1 16.7%
	7.その他	5 100.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	2 40.0%

**【インタビュー調査の結果概要(ポイント)】**

**「自社の業績向上などにより、人件費等の増加に対応できること」と回答した事業所**

- 大学新卒者の賃金のニーズに応じられるか現状では不安。

**「大学新卒者の採用効果の具体的なイメージを持てること」**

- 大卒者の採用経験が少なく、採用しても活かしていけるか不安。

**「採用後の育成方法等のノウハウがあること」と回答した事業所**

- 入社後長く働いてもらうため、明確なキャリアプランの提示が大きな課題。
- 新人研修プログラムを企業間の連携などで実施できれば、現在の中途採用のみとは違ってくる。

**「大学生に自社を PR する機会やノウハウがあること」と回答した事業所**

- まず、会社を知ってもらうことが入り口になり、インターンシップや企業説明会等に取り組むため、その情報やノウハウの提供、アドバイスを気軽に受けられることを望む。

### Ⅲ 資料編

#### 調査票

### 山形県内事業所の採用に係る実態調査

#### 【ご記入にあたってのお願い】

- ❖ 本調査の回答内容は、本調査の目的以外に使用することはありません。また、調査結果は統計的に処理されますので、個別に開示されることはありません。
- ❖ 本調査は、『山形県就職情報サイト』（山形県産業労働部）に登録のデータベースを用いて、山形県内に本社または事業所がある企業の人事担当者様に送付しております。**山形県内の事業所について、令和3年9月1日現在の現状をご記入ください。**
- ❖ 本社でなければ分からない質問につきましては、お手数ですが本社にご確認いただくか、本社で回答いただきますようお願いいたします。
- ❖ ご記入いただいた調査票は、誠に恐れ入りますが、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて**令和3年10月8日(金)**までにポストに投函願います。
- ❖ 本調査の回収・集計は、株式会社フィデア情報総研山形支社（山形市）に委託しております。
- ❖ この調査について何かご不明な点やご質問などございましたら、下記までお願いいたします。

#### 【調査の実施に関すること】

山形県みらい企画創造部企画調整課  
担当：遠藤、後藤  
住所：山形市松波二丁目 8-1  
電話：023-630-2172

#### 【回答・回収・集計に関すること（調査の請負先）】

株式会社フィデア情報総研山形支社  
担当：大森  
住所：山形市本町一丁目 4-21  
電話：023-626-9017

### 1. 貴事業所の概要についてお聞きします。

問1 はじめに、貴事業所のことについてお聞きします。次の各項目について教えてください。  
(それぞれあてはまるもの1つに○印、②④は空欄に記載)

①主な業種	1. 建設業                      2. 製造業                      3. 情報通信業 4. 卸売業, 小売業            5. 医療, 福祉                6. 3~5以外のサービス業 7. その他
②事業概要 ※自由記述	
③貴事業所の区分	1. 単独事業所※                2. 複数事業所
④貴事業所の従業員数	_____人 複数事業所企業の場合は企業全体の従業員数を記載
⑤④のうち正社員の割合	1. 2割未満                      2. 2割以上4割未満            3. 4割以上6割未満 4. 6割以上8割未満            5. 8割以上

※単独事業所とは、他の場所に同一経営の本所（本社・本店）や支所（支社・支店）を持たない事業所をいいます。

## 2. 採用に係る現状についてお聞きします。

問2 貴事業所における雇用人員（人手）の過不足状況を教えてください。（あてはまるもの1つに○）

- |                     |                            |
|---------------------|----------------------------|
| 1. 現在不足している         | 2. 現在は不足していないが今後不足する見込みである |
| 3. 現在・今後ともほぼ充足（見込み） | 4. 現在過剰である                 |

問3 貴事業所における直近3ヶ年の正社員の採用人数について教えてください。

対象年度	新卒 (高校)	新卒 (専門学校)	新卒 (短期大学)	新卒 (大学・大学院)	中途 (転職)	その他 ( )
2020年	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人
2021年	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人
2022年(※)	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人

※2022年は、採用見込（内々定、内定）の数を記入してください。（問4も同じ）

問4 問3で「新卒（大学・大学院）」の正社員採用の実績があるとお答えの事業所は、その詳細を教えてください。

対象年度	計画人数 (募集人数)	採用実績	内 訳			
			県内・文系	県内・理系	県外・文系	県外・理系
2020年	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人
2021年	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人
2022年(※)	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人	_____人

配属後の職種（1人で複数の職種を兼ねている場合には、主要な職種1つを選びお答えください）

- |                        |        |                     |        |
|------------------------|--------|---------------------|--------|
| 1. 事務系（総務、経理など）        | _____人 | 2. 営業系（営業、営業推進など）   | _____人 |
| 3. 企画系（マーケティング、商品開発など） | _____人 | 4. 販売系（商品販売、店舗開発など） | _____人 |
| 5. IT系（システム関連など）       | _____人 | 6. 技術系（生産管理、研究開発など） | _____人 |
| 7. 専門職（士業、デザイナーなど）     | _____人 | 8. その他              | _____人 |

問5 問3で「新卒（大学・大学院）」の採用実績が「0人」とお答えの事業所にお聞きします。貴事業所の大学や大学院新卒者（以下、大学新卒者と表記）の採用募集の状況を教えてください。（あてはまるもの1つに○）

- |           |            |                         |
|-----------|------------|-------------------------|
| 1. 募集している | 2. 募集していない | ➡「2」と回答の方は問2 6にお進みください。 |
|-----------|------------|-------------------------|

## 3. 大学新卒者の採用活動についてお聞きします。

問6 大学新卒者の採用活動について、貴事業所が重点を置いているエリアを教えてください。（あてはまるもの2つまで○）

- |         |               |        |        |
|---------|---------------|--------|--------|
| 1. 山形県内 | 2. 山形県を除く東北圏内 | 3. 首都圏 | 4. その他 |
|---------|---------------|--------|--------|

問7 大学新卒者の採用活動について、貴事業所で行っている周知や情報発信等の方法・手段を教えてください。(あてはまるものすべてに○)

- |                           |                        |               |
|---------------------------|------------------------|---------------|
| 1. 大学主催の企業説明会             | 2. 自治体等行政主催の企業説明会      | 3. 学校への求人票    |
| 4. 自社ホームページ               | 5. Web上での自社単体の説明会・セミナー | 6. 民間の就職情報サイト |
| 7. 自治体等の就職情報サイト           | 8. ハローワーク              | 9. 就職情報誌      |
| 10. SNS (フェイスブック、ツイッターなど) | 11. 自社を紹介する動画等映像メディア   |               |
| 12. 特に行っていない              | 13. その他 ( )            |               |

上記のうち、大学新卒者の採用に特に有効だったと考えているものを3つまで教えてください。

問7の番号を記載

➡ 

--	--	--

問8 今後、貴事業所で新たに追加して取り組む予定の方法・手段があれば教えてください。※自由記述

問9 採用活動時において貴事業所が学生に対して実施していることを教えてください。(あてはまるものすべてに○)

- |  |
|--|
| 1. 経営者と話をする機会の提供                           |
| 2. 若手社員 (概ね入社5年目以内) と話をする機会の提供             |
| 3. 中堅社員 (概ね入社6年目以上) と話をする機会の提供             |
| 4. 企業訪問・工場見学                               |
| 5. 自社も含め、業界・仕事の理解の促進を主な目的とする形のインターンシップ     |
| 6. 採用を意識して学生の適性・スキル等を見極め、採用に直結する形のインターンシップ |
| 7. 社風や自社の価値観の説明                            |
| 8. その他 ( )                                 |

#### 4. 大学新卒者の採用方針についてお聞きます。

問10 貴事業所において、大学新卒者を採用 (募集) する理由をお教えてください。(あてはまるもの3つまでに○)

- |                               |                          |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1. 高い潜在能力 (学習能力・問題解決能力等) への期待 | 2. 大学の課程で身につけた知識・スキルへの期待 |
| 3. 将来の幹部候補・会社の中核となり得ることへの期待   | 4. これまでの採用実績・慣例          |
| 5. その他 ( )                    |                          |

問11 大学新卒者の採用にあたり、貴事業所で重視しているポイントについて教えてください。(あてはまるものすべてに○)

- |                        |                   |                    |
|------------------------|-------------------|--------------------|
| 1. 素直さや誠実さなどの人柄        | 2. 今後の成長可能性       | 3. 協調性             |
| 4. コミュニケーション能力         | 5. 大学で専攻している内容    | 6. 専門的な知識・スキルや取得資格 |
| 7. 理解力や基礎学力            | 8. 語学力            | 9. 社風、会社の文化とのマッチング |
| 10. 経営理念、ビジョンへの共感      | 11. 入社したいという熱意や意欲 | 12. 志望動機           |
| 13. サークルやボランティアでの経験・実績 | 14. 出身大学 (学校名)    | 15. その他 ( )        |





問16 問3で大学新卒者の採用実績がなく(0人と回答)、問5で大学新卒者を「募集している」とお答えの事業所にお聞きします。大学新卒者を募集したものの、思うように採用まで至らなかった理由として考えられるものは何ですか。(あてはまるもの3つまでに○)

1. 学生へのPR、情報発信が不足していた
2. 採用活動期間が不足していた
3. 内定を出したが他社と競合し、辞退された
4. 仕事内容が学生のニーズと合わなかった
5. 就業条件が学生のニーズと合わなかった
6. その他 ( )

## 6. 大学新卒者の採用を増やすための方策についてお聞きします。

**check!** 県内大学新卒者の県内就職率は約3割となっており、若者の県内定着が課題となっています。そのため、山形県では昨年度、県内大学生の「仕事・就業」に関する意識調査を実施し、大学生が企業を選ぶ際のポイントや、必要とする情報について分析しました(添付資料参照)。

問17 大学新卒者の採用を増やすために有効な方策(行政への支援要望含む)についてご意見をお聞かせください。(あてはまるものすべてに○)

1. 廉価な就職情報サイト
2. 地方の企業を大学生に紹介するサイト
3. 大学によるキャリア教育・就職支援
4. 公的機関による採用支援
5. 大学生が志向する職種・仕事の拡充
6. 賃金等の確保・引き上げ
7. 大卒者の採用拡大の条件となる経営基盤強化、収益力向上への支援
8. その他 ( )

## 7. 就業条件に関する対応状況についてお聞きします。

**check!** 賃金構造基本統計調査(厚労省)によると、山形県の所定内給与額は全国的に見て低く、特に女性については最低水準にあります(47都道府県中H30年45位、R元年47位、R2年42位)。また、県内大学生が企業を選ぶ際には福利厚生を重視する傾向がみられます(添付資料参照)。

問18 貴事業所の給与の状況について教えてください。

- ・正社員、正職員の平均給与(年額、平均給料・手当・賞与の合計。あてはまるもの1つに○)
- |                  |                  |                  |
|------------------|------------------|------------------|
| 1. 300万円未満       | 2. 300万円～400万円未満 | 3. 400万円～500万円未満 |
| 4. 500万円～600万円未満 | 5. 600万円～700万円未満 | 6. 700万円以上       |
- ・初任給(月額、単位：千円。金額を記載。)
- 大卒 \_\_\_\_\_ 千円、院卒 \_\_\_\_\_ 千円

問19 初任給決定にあたって最も考慮する要因をお聞かせください。(あてはまるもの1つに○)

- |             |              |                           |
|-------------|--------------|---------------------------|
| 1. 企業の業績    | 2. 在職者とのバランス | 3. 同業種・業界等の水準とのバランス(世間相場) |
| 4. 労組との交渉結果 | 5. 人材を確保する観点 | 6. その他 ( )                |

問20 初任給を含め、賃上げのために必要な政策についてご意見をお聞かせください。(あてはまるものすべてに○)

1. 賃金の原資となる企業の生産性・収益力向上の取組みの相談、研修等支援 2. 企業の成長力を高めるための設備投資、IT投資等への税制優遇、低利融資、補助金等の支援 3. 賃上げの条件の一つとなる、高い付加価値を生み出す仕事に必要な、人材の専門知識や技能の教育訓練の充実支援 4. 能力評価や人事評価制度などを整備し、年功序列や定期昇給のみによらない社内の賃金制度を設けることを通じて、賃金アップを図っていくことへの支援 5. 公共事業発注における総合評価での加点 6. その他 ( )
--

問21 貴事業所の福利厚生などの対応状況について教えてください。(制度があるものすべてに○)

①諸手当	1. 通勤手当	2. 家族(世帯)手当	3. 住宅補助手当
	4. 転勤手当	5. その他 ( )	
②休日・休暇	1. 完全週休2日制	2. 夏季休暇	3. 年末年始休暇
	4. リフレッシュ休暇	5. 特別休暇(結婚、出産等)	6. 育児目的休暇
	7. 介護休暇	8. その他 ( )	
③研修制度等	1. 新入社員研修(企業内)	2. 新入社員研修(複数企業連携)	
	3. 年代や役職に合わせた研修	4. 各部門の職務毎の研修	5. その他 ( )
④その他の福利厚生	1. 資格取得支援	2. 福利厚生施設(社員食堂、社員寮、運動施設など)	
	3. 社員旅行	4. クラブ活動	5. その他 ( )

問22 貴事業所における福利厚生などの就業条件改善の取組み状況を教えてください。(あてはまるもの1つに○)

1. 取り組んでいる 2. 取り組んでいない 3. 現在は取り組んでいないが、今後、取り組む予定がある 4. 現在は取り組んでいないが、いずれ機会があれば取り組みたい 5. その他 ( )
--

問23 福利厚生などの就業条件の改善に有効な支援があれば教えてください。(あてはまるものすべてに○)

1. 専門家(社会保険労務士等)による改善の具体的な取組みへの伴走型の支援 2. 改善の取組みの方法・ノウハウ等に関する企業の勉強会開催への支援 3. 改善の取組みに関するマニュアルや好事例集など情報・ノウハウ提供 4. その他 ( )
---

## 8. 女性活躍に向けた取組みについてお聞きします。

問24 貴事業所における女性活躍に向けた取組みを教えてください。(あてはまるものすべてに○)

- |                                 |                       |
|---------------------------------|-----------------------|
| 1. 妊娠・出産、育児のための希望に応じた柔軟な勤務時間の設定 | 4. 女性の採用枠の設定          |
| 2. 男女の役割分担意識に基づく職務内容や職場慣行の見直し   | 6. 女性更衣室の設置等女性の職場環境整備 |
| 3. メンター制度や研修実施等による支援            | 7. 特に行っていない           |
| 5. 女性の管理職への積極的な登用               | 8. その他 ( )            |

問25 貴事業所における育児休業(※)の取得状況を教えてください。(空欄に人数を記載)

【女性の取得状況】

- ・平成30年度から令和2年度までの3年間で在職中に出産した女性社員の延べ人数：( )人
- ・そのうち育児休業を取得した社員の延べ人数(申出を含む)：( )人

【男性の取得状況】

- ・平成30年度から令和2年度までの3年間で配偶者が出産した男性社員の延べ人数：( )人
- ・そのうち育児休業を取得した社員の延べ人数(申出を含む)：( )人

※事業所独自の育児目的休暇ではなく、育児・介護休業法第2条に基づく育児休業制度について回答してください。

以上で質問は終了となります。

最後に、以下についてご記入をお願いいたします。

貴事業所名		
ご記入者	所属部署	
	役職・氏名	
ご連絡先	電話番号	
	E-mail	

アンケートは以上になります。ご協力いただきありがとうございました。

## 大学新卒者の採用実績がなく、現在募集していない事業所にお聞きします。

**check!** 県内大学新卒者の県内就職率は約3割となっており、若者の県内定着が課題となっています。そのため、山形県では昨年度、県内大学生の「仕事・就業」に関する意識調査を実施し、大学生が企業を選ぶ際のポイントや、必要とする情報について分析しました（添付資料参照）。

問26 問3で大卒の採用実績がなく（0人と回答）、問5で大学新卒者を「募集していない」とお答えの事業所にお聞きします。大学新卒者の採用募集をしていない理由をお聞かせください。（あてはまるものすべてに○）

1. 従業員の採用をしていない
2. 仕事内容が高い知識・専門性を必要としていない
3. 就業条件が大学生のニーズとマッチしていない
4. 採用時期が合わない
5. 給与等の人件費が高くなり、経営に影響を及ぼす
6. 人材確保の競争が厳しく、実際に採用できるか不確実
7. 以前、募集したことがあるものの、採用に至らなかった
8. 採用活動に時間・コストがかかる
9. その他（ ）

問27 今後の大学新卒者の募集の意向をお聞かせください。（あてはまるもの1つに○）

1. 今後は募集してみたい
2. 今後も募集するつもりはない
3. その他（ ）

問28 大学新卒者を新たに募集、採用するために必要だと思うことを教えてください。（あてはまるものすべてに○）

1. 自社の業績向上などにより、人件費等の増加に対応できること
2. 自社が新分野に進出することなどにより、高度人材が活躍できる環境になること
3. 大学新卒者の採用効果について具体的なイメージを持てること
4. 大学生に自社をPRする機会やノウハウがあること
5. 採用後の育成方法等のノウハウがあること
6. その他（ ）

以上で質問は終了となります。

最後に、以下についてご記入をお願いいたします。

貴事業所名		
ご記入者	所属部署	
	役職・氏名	
ご連絡先	電話番号	
	E-mail	

アンケートは以上になります。ご協力いただきありがとうございました。