

平成29年度採用動向・雇用環境調査結果

調査要領

1.実施時期

平成29年

2月24日～3月10日

2.調査方法

郵送によるアンケート方式

3.調査対象

任意抽出した会員事業所

500社

4.回答社数

236社(回答率47.2%)

回答事業所の内訳

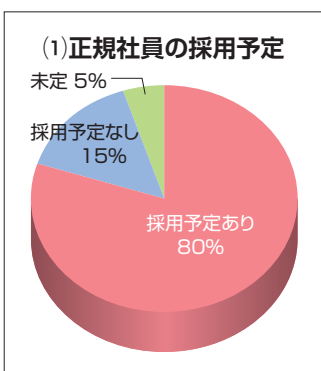
◆規模別 (社)		◆業種別 (社)			
従業員数 50人以下	30 (13%)	農林漁業	1	宿泊業	5
従業員数 51～99人	95 (40%)	建設業	15	金融保険	13
従業員数 100人以上	111 (47%)	製造業	75	医療	1
合計	236	運輸業	23	福祉	8
		卸売業	19	サービス	27
		小売業	24	その他	22
		飲食業	3	合計	236

(1)29年度(平成29年4月)の正規社員の採用予定について

「採用予定あり」と回答した事業所が全体の80%と最も高かった。従業員数50人以下で53%、51～99人で77%、100人以上で90%と、従業員規模の大きい事業所ほど「採用予定あり」と回答した割合が高くなった。

(1)29年度の正規社員の採用予定について (%)

従業員規模	採用予定あり	採用予定なし	未定
従業員数 50人以下	53	40	7
従業員数 51～99人	77	17	6
従業員数 100人以上	90	6	5
全事業所	80	15	5



(2)採用目的について

(1)で「採用予定あり」と回答した事業所のうち、採用目的が「人材の確保のため」と回答した事業所が全体の80%と最も高く、従業員規模に関係なく全ての規模において高かった。次いで「人手不足を緩和するため」が34%であった。「欠員の補充のため」が29%、「業務拡大のため」は最も低く18%であった。

(2)採用目的について(複数回答) (%)

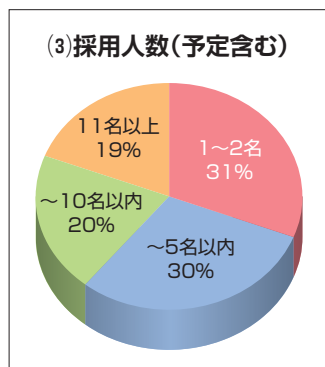
従業員規模	人材確保	人手不足緩和	欠員補充	業務拡大
従業員数 50人以下	69	38	25	19
従業員数 51～99人	74	36	30	19
従業員数 100人以上	87	32	28	17
全事業所	80	34	29	18

(3)採用人数について

(1)で「採用予定あり」と回答した事業所のうち、5名以内の採用が全体で約60%となっており、特に従業員数50人以下では全事業所が5名以内となっている。従業員数100人以上の事業所では10名を超える採用が約30%となっている。

(3)採用人数について(予定含む) (%)

従業員規模	1～2名	～5名以内	～10名以内	11名以上
従業員数 50人以下	69	31	0	0
従業員数 51～99人	43	37	16	4
従業員数 100人以上	17	25	25	33
合計	31	30	20	19



(4)採用する人材について

(1)で「採用予定あり」と回答した事業所における採用区分は、「新卒者を採用」と回答した割合が全体の82%と最も高く、従業員規模に関係なく全ての規模において高かった。次いで「中途採用」が49%で即戦力に対する期待も高くなっている。「第2新卒者(卒業後3年以内)」は最も低く24%であった。

(4)採用する人材について(複数回答) (%)

従業員規模	新卒者を採用	第2新卒(卒業3年以内)	中途採用
従業員数 50人以下	75	25	50
従業員数 51～99人	74	26	59
従業員数 100人以上	89	22	42
合計	82	24	49

(5)これまでに活用したことがある人材について

技術・経験を積んだ人材や新たな労働力の活用をしたことがあるかについては、「シニア人材」を42%の事業所が、「大手企業経験者」を36%の事業所が活用したと回答した。また、「外国人」の活用については従業員規模の大きい事業所ほど高い割合となっている。

(5)これまでに活用したことがある人材について(複数回答) (%)

従業員規模	シニア人材	大手企業経験者	外国人	該当なし
従業員数 50人以下	40	33	7	30
従業員数 51～99人	49	31	23	29
従業員数 100人以上	37	41	37	25
合計	42	36	28	27

(6)平成28年度における新卒者の採用計画に対する充足状況について (%)

従業員規模	計画どおり	充足できなかった	採用なし	県外大学出身の採用
従業員数50人以下	38	10	52	21
従業員数51~99人	37	33	30	20
従業員数100人以上	48	37	15	62
合計	42	32	26	43

(6)平成28年度における新卒者の採用計画に対する充足状況について

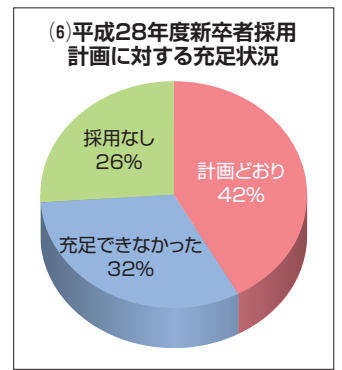
採用計画に対する充足状況について、「計画通り充足できた」が全体の42%を占めたが、反対に「充足できなかった」との回答も全体の32%あり、そのうち採用実績が0名という企業も6社あった。従業員数が少ない事業所では、もともと「採用予定がない」割合が高かった。県外出身大学者を採用している事業所は74社で、従業員数100人以上の事業所では60%を超えており、Uターン就職希望者の受け皿になっている。

(7)計画どおり充足できなかった理由について(複数回答) (%)

従業員規模	十分な数の応募がなかった	応募はあったが採用基準に満たす不採用	内定辞退
従業員数50人以下	100	0	33
従業員数51~99人	60	33	40
従業員数100人以上	49	29	51
合計	55	30	46

(7)計画どおり充足できなかった理由について

(6)で充足できなかった理由について、「応募する人がいなかった」が全体の55%と最も高かった。「内定後の辞退」も46%あり、従業員規模の大きい事業所ほど高い割合となっている。



(9)新たに取り組んだ採用活動について

自社のホームページの改修を行った事業所が最も多く、「会社説明会に若手社員を同席させる」「内定者との面談機会を設け内定理由を直接伝達する」など学生目線に立った採用活動に取り組む事業所も多い。

(8)充足できなかった結果、講じた対策について(複数回答) (%)

従業員規模	採用活動を続けている	非正規雇用で対応	定年延長で対応	対策を講じていない	その他
従業員数50人以下	67	0	0	33	0
従業員数51~99人	73	13	13	23	7
従業員数100人以上	56	10	0	27	12
合計	64	11	5	26	9

(8)充足できなかった結果、講じた対策について

充足できなかった人数については、64%の事業所が引き続き採用活動を行っている。非正規雇用や定年延長の他、中途採用や派遣社員、夏採用で対応する事業所もあったが、全く対策を講じていない事業所も26%あった。

(10)「働き方改革」の取組について

91社が「働き方改革」に取り組んでおり、そのうち「長時間(時間外)労働の是正」が最も多く、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」「看護子育て介護と仕事の両立」など、ライフワークバランスに対応した取り組みを行う事業所が多い。その他、「仕事の割り振り

(9)新たに取り組んだ採用活動について(複数回答) (%)

従業員規模	自社HPの改修	会社説明会に若手社員を同席させる	インターンシップによる早期接触	内定理由の伝達	学校訪問の強化	待遇・処遇の見直し	その他
従業員数50人以下	23	17	20	3	17	23	3
従業員数51~99人	38	21	18	13	26	10	7
従業員数100人以上	39	44	29	11	29	8	5
合計	37	31	23	11	26	11	6

(10)「働き方改革」の取組について(複数回答) (%)

従業員規模	長時間労働の是正	休暇取得しやすい環境づくり	テレワーク(在宅勤務等)の導入	同一労働同一賃金の見直し	女性・若者が活躍しやすい環境整備	高齢者の就業促進	外国人材の受け入れ	病氣治療・子育て・介護と仕事の両立	転職・再就職などの支援	その他
従業員数50人以下	23	23	0	13	23	20	7	27	3	0
従業員数51~99人	53	1	3	4	27	29	9	22	2	3
従業員数100人以上	64	30	1	5	32	20	13	28	4	2
合計	54	17	2	6	29	23	10	26	3	2

の見直し」「プレミアムフライデーの導入」に取り組む企業もあった。