

新卒者採用に関するアンケート調査結果 概 要

平成19年6月

札幌商工会議所

札幌商工会議所 新卒者採用に関するアンケート調査結果概要

1 実施要領

- (1) 調査目的：札幌市内における中小企業の採用状況を把握し、今後の経営支援の方向性を探る。
- (2) 調査対象：当所の部会役員で従業員10名以上の企業約1000社
- (3) 調査形式：無記名式アンケート
- (4) 調査時期：平成19年5月10日～5月31日
- (5) 回答状況：366社（回収率36.6%）

2 調査結果の概要

(1) 新卒者の採用状況について

- ・新卒採用は、約7割の企業で行われている。採用形態は「春期一括採用」18.0%、「春期一括採用中心、一部不定期採用」31.4%、「随時採用」16.7%となっている。また新卒者の採用人数についての問いでは、1～2名と回答した企業が全体の半数近くを占め、新卒者の採用の多い企業は一部の大企業に限られていると思われる。
- ・一年前と比較した新卒者の採用状況については、平年並みと答えた企業が半数以上を占め、また増加傾向と答えた企業の数が増減傾向と答えた企業のほぼ同数を占め、採用状況は昨年とほとんど変わらないのではないかとと思われる。
- ・求人方法については、学校への求人票と答えた企業が最も多く、次いで公共職業安定所への求人票となっている。有効だと思われる求人方法との問いについてもほぼ同様の結果が見られた。また、求める人材を採用できているかとの問いに6割以上が満足していると答えている一方で、「あまりできていない」「全くできていない」を含め、3割強の企業で良い結果を得ていないようである。

(2) 現在の若者に対する意見

- ・現在の若者が優れていると思われる点について、コンピューター活用力と答えた企業が圧倒的に多い。逆に現在の若者が劣っている点については忍耐力と答えた企業が最も多く、これは新卒者が定着せず早期に退職することも多いことなどが理由として考えられる。
- ・学生を採用する際にどのような点を重視するかの問いには、能力より熱意及び明るさ、社交性など学生の「人格」について重視する回答が多かった。一方、教育機関に対しては、専門知識よりも実践教育と、就職後に学生が会社に適応できるような教育をしてほしいと回答が多かった。

道内中小企業の経営課題に関する経営者アンケート調査結果

<基本データ>

A.業種別区分

	件	%
総合建設関連 住宅・不動産関連	127	34.7
製造業	50	13.7
卸・小売業 観光・飲食関連	80	21.9
運輸関連	18	4.9
サービス関連	57	15.6
その他	34	9.3
合計	366	

B.資本金構成

	件	%
1000万未満	2	0.5
1000万以上 5000万未満	222	60.7
5000万以上 1億円未満	65	17.8
1億円以上 3億円未満	30	8.2
3億円以上 10億円未満	26	7.1
10億円以上 100億円未満	14	3.8
100億以上	2	0.5
不明	5	1.4
合計	366	

C.従業員規模

	件	%
10人以下	15	4.1
11～20人	74	20.2
21～50人	94	25.7
51～100人	75	20.5
101～300人	57	15.6
301人以上	48	13.1
不明	3	0.8
合計	366	

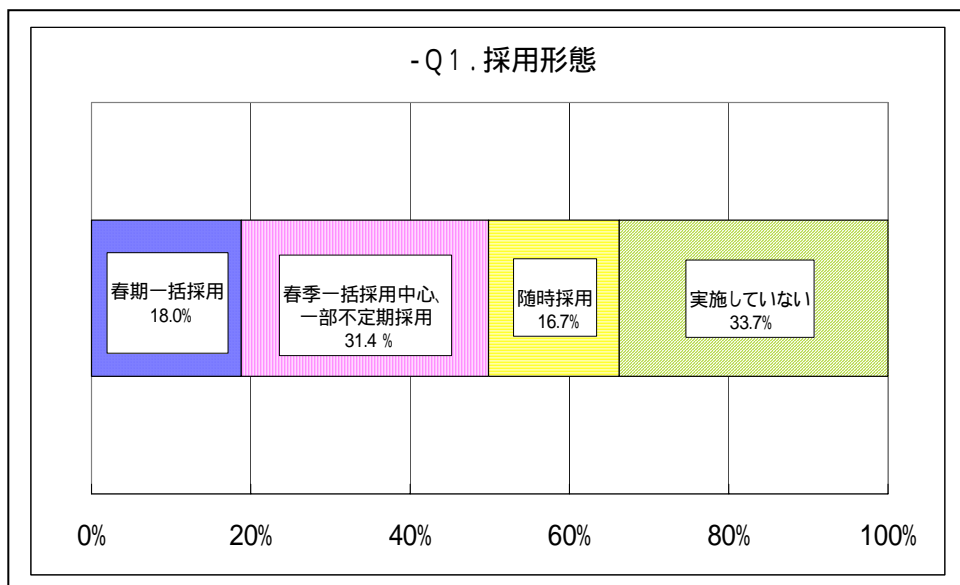
D.業歴

	件	%
3年未満	2	0.5
3～5年	2	0.5
6～10年	0	0.0
11年以上	344	94.0
不明	18	4.9
合計	366	

・採用状況について

Q1．新卒者の採用制度についてどのような形をとっていますか？

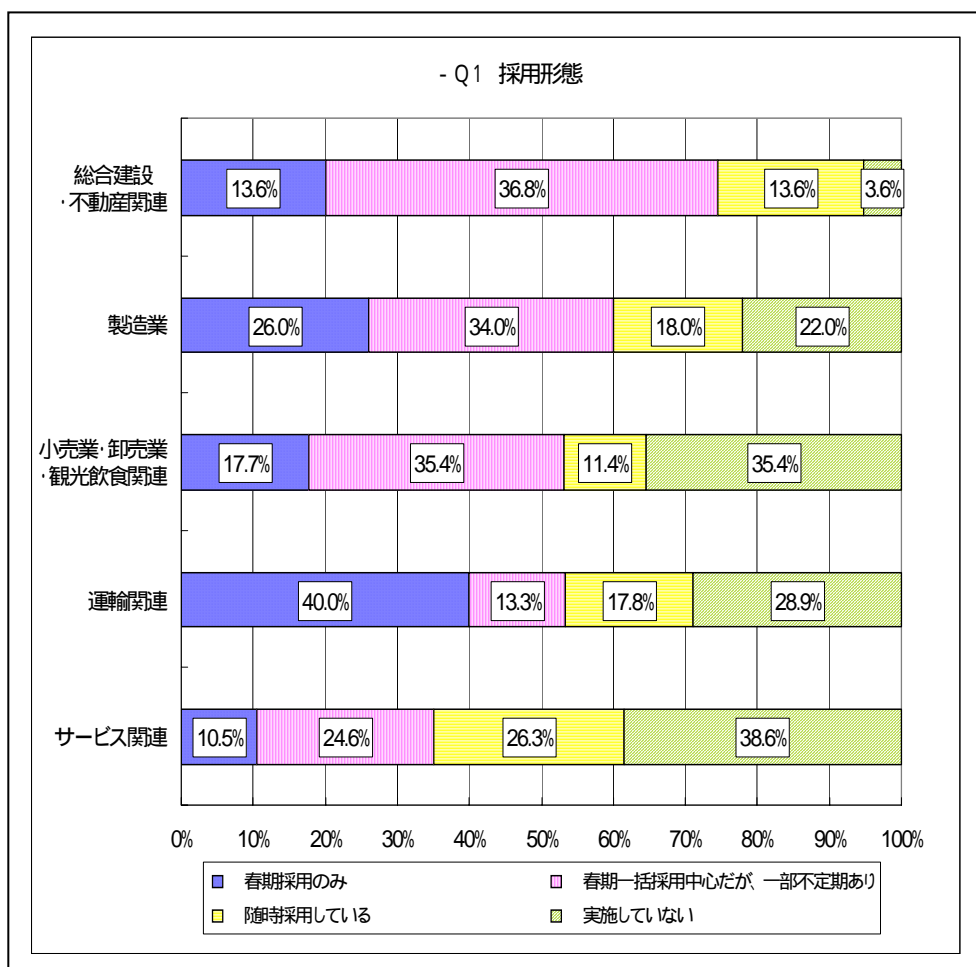
「新規一括採用」と答えた企業が18.0%、「春季一括採用中心、一部不
定期採用」が31.4%、「
随時採用」が16.7%と
なっており、全体の3分
の2近くで新卒採用を実
施しているという結果が
出た。



業種別に見ると、運輸関連
においては春季採用の割合が
40%と高く、総合建設関連・
不動産関連では、一部不
定期採用の割合が36.8%と最も高
く出ている。

またサービス関連、小売・
卸・観光関連では、採用活動
を実施していない企業が、他
の業種と比較しても顕著で、
全体の3分の1を超える高い
割合が出ている。

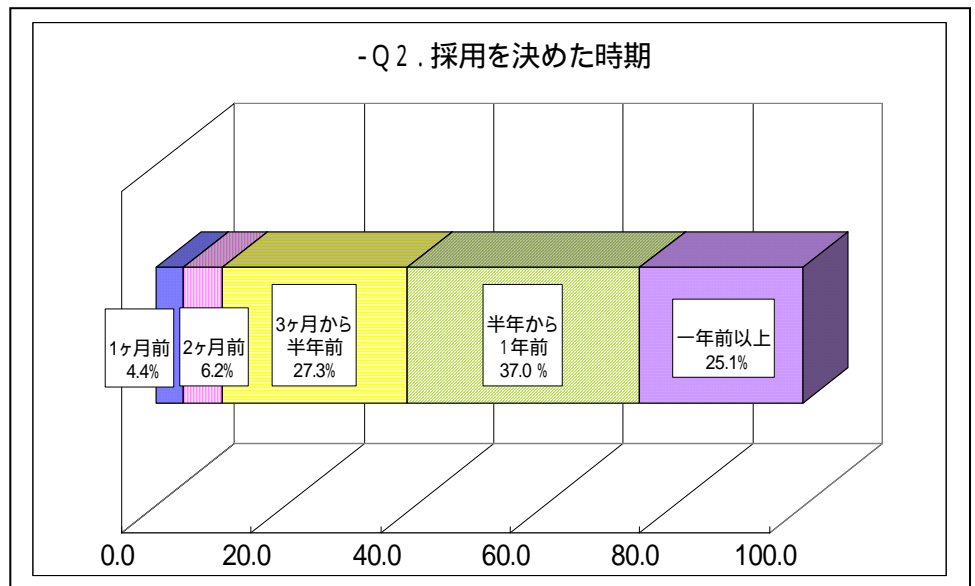
その一方で、総合建設関連
・不動産関連業では、採用を
していない企業は3.6%に留
まっている。



Q2・Q1で～と答えた方にお尋ねします。新卒者を採用することを決めた時期は？

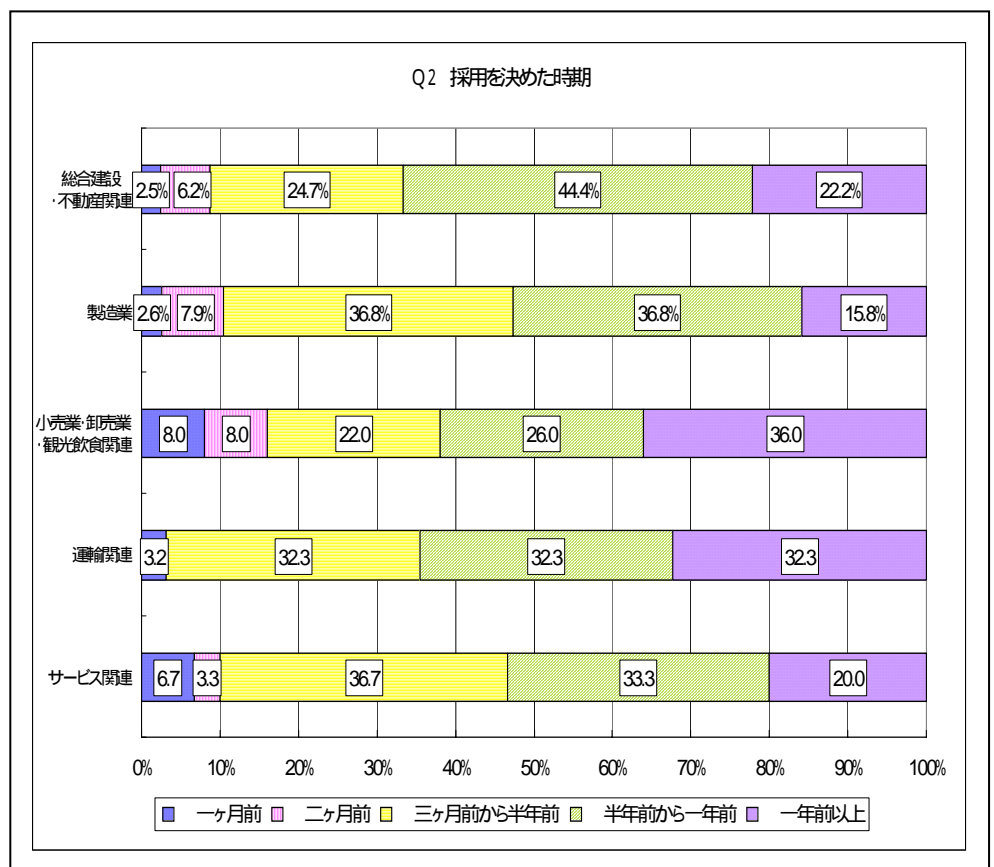
「半年から1年前」と答えた企業が37.0%と最も多く、続いて「3ヶ月から半年前」と答えた企業が27.3%となっている。

このことから、比較的早期に企業は新卒者の採用を決めていると思われる。



採用時期については、各業界とも3カ月前から計画をしていることが分る。

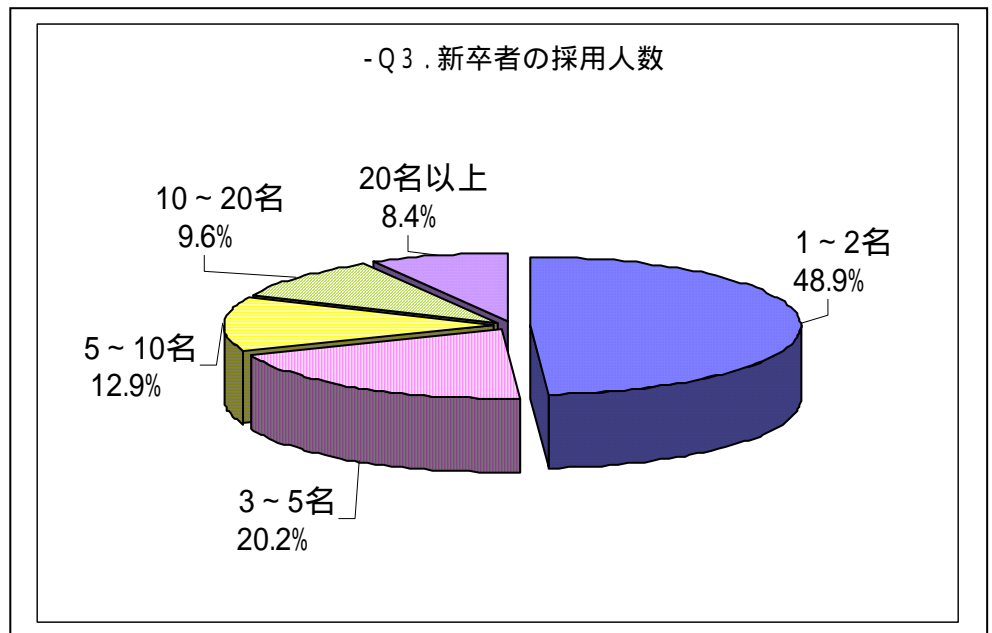
小売・卸・観光関連では、1年以上前から計画している企業が36%と他の業種より最も高く出ているが、Q1の結果から、実施をしていない企業の割合が高く出ていることから、採用活動に対する二極化が著しい業界ではないかと思われる。



Q3 . 2007年4月には何名の新卒者を採用されましたか？

採用する新卒者の数が「1～2名」との回答が48.9%と半数近くを占めており、約7割の企業で5名以下の少人数の採用が目立っている。

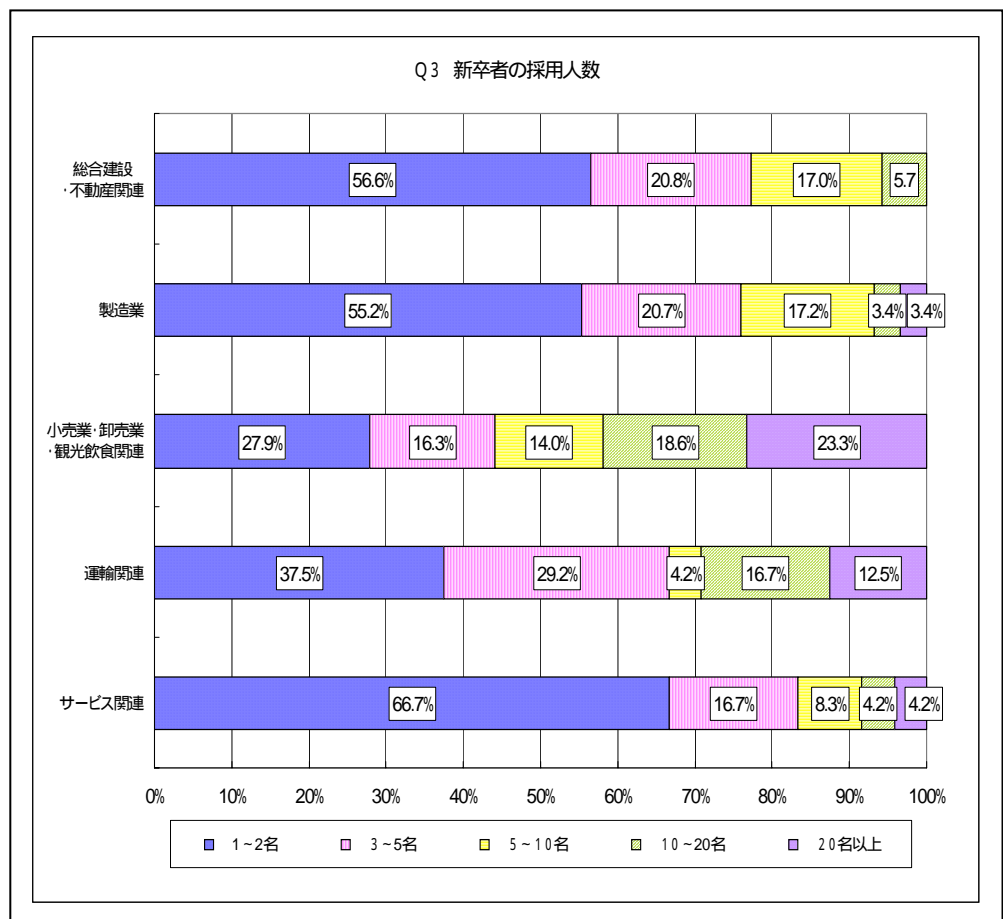
採用人数の数が増えてくるにつれ、企業の割合が少なくなっている。



ほとんどの業界では、5名以下の少人数での採用が行われているが、小売卸・観光関連では、半数以上で5名以上の人数を採用している。特に20名以上の採用は23.3%と採用を行っている4社に1社の割合で大量の採用が行われている。

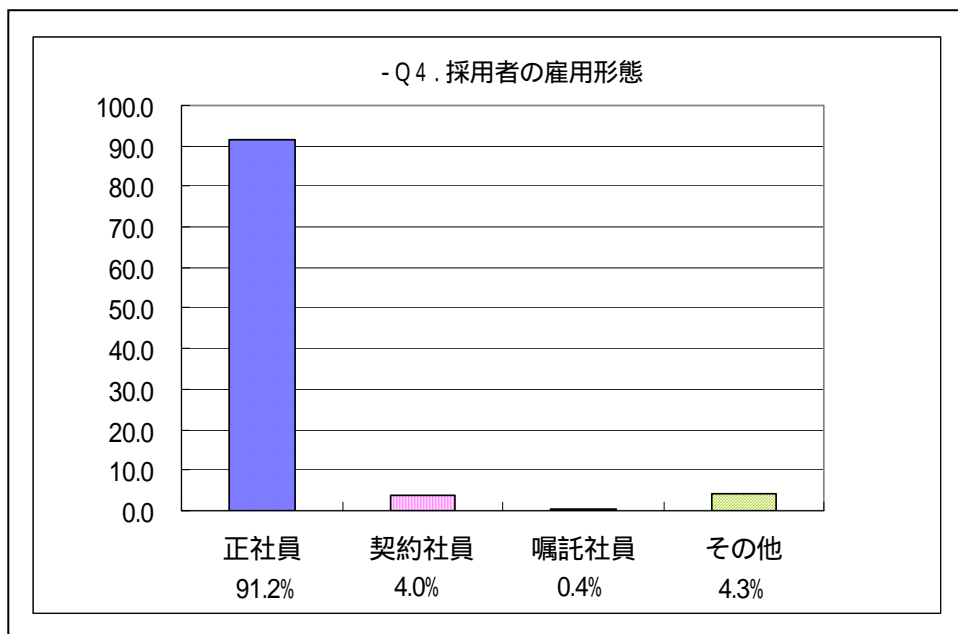
これは、販売員や接客を必要とする大手企業での採用と思われる。

また、サービス関連、建設、製造などでは、依然として1～2名の採用が圧倒的に多い。

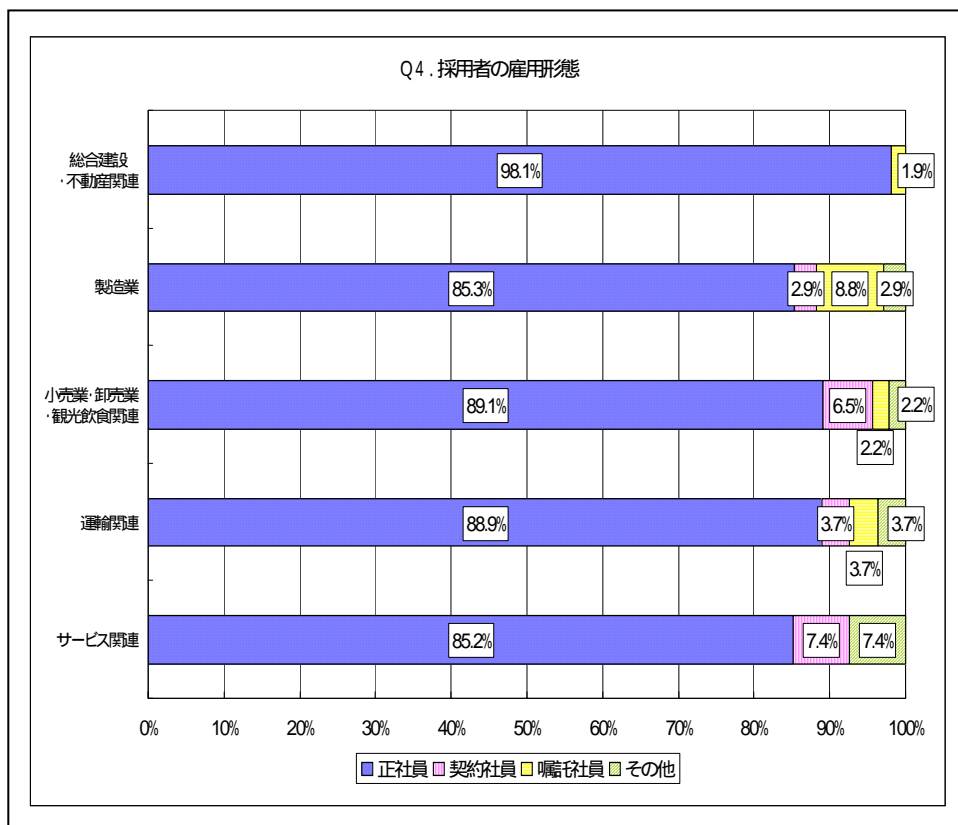


Q4. Q3で ~ と答えた方にお尋ねします。採用された方の雇用形態の内訳は？

雇用形態が多様化していると言われていたが、2007年4月の新卒者の採用形態は、「契約社員」は4.0%、「嘱託社員」は0.4%となり、「正社員」と答えた企業が91.2%と圧倒的に多かった。



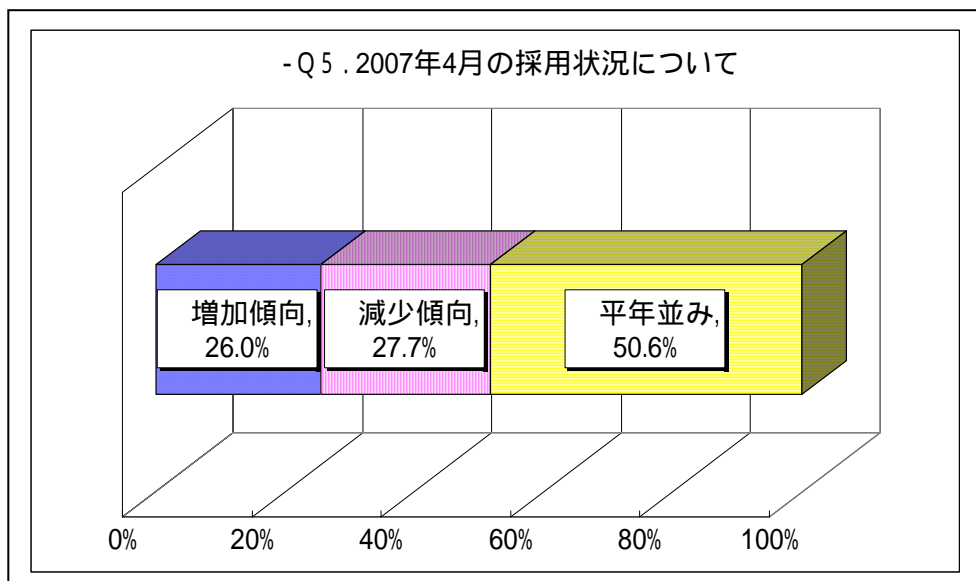
業種によって、余り大きな差はないが、中でも小売・卸・観光及びサービス関連では契約社員の起用の割合が比較的多く出ている。特殊技能を有する総合建設・不動産関連では、正社員の起用が圧倒的に多くなっている。



Q5 . 2007 年 4 月の新卒者採用状況について、一年前と比較してどのような状況ですか？

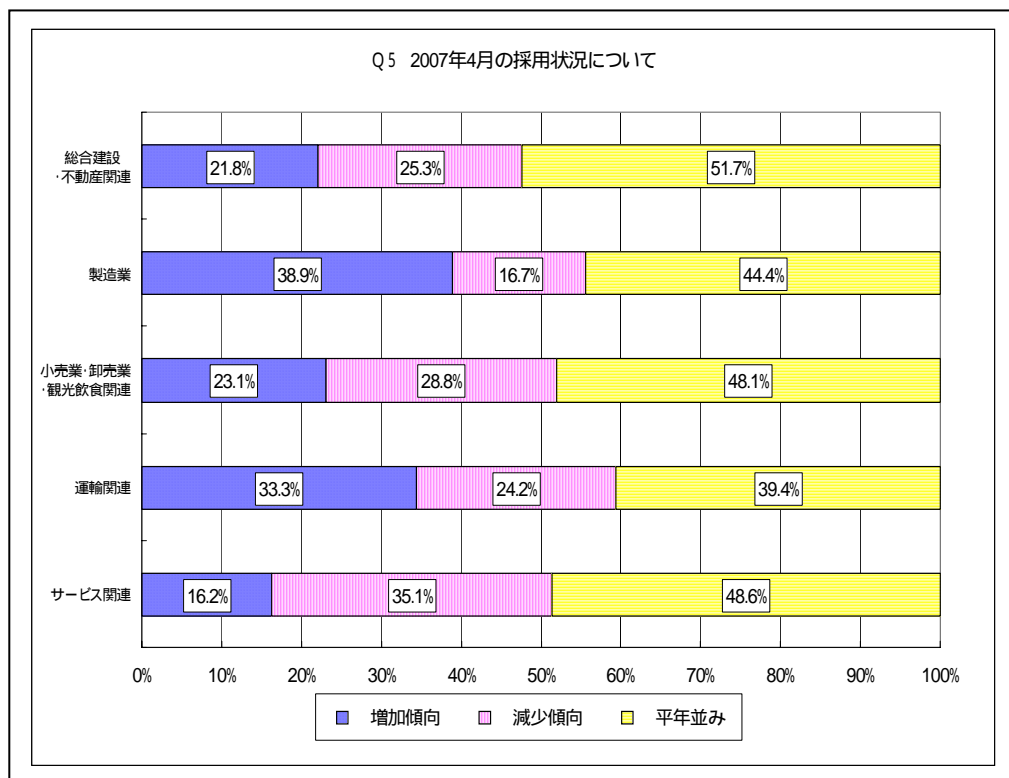
「平年並み」と答えた企業が 50.6% と最も多い。

一方、「増加傾向」との回答数が「減少傾向」の回答数のほぼ同数を占めており、総じて 2007 年の新卒者の採用数は、前年とほぼ同数ではないかということが推測される。



業種別で増加傾向が著しいのが、製造業と運輸関連である。

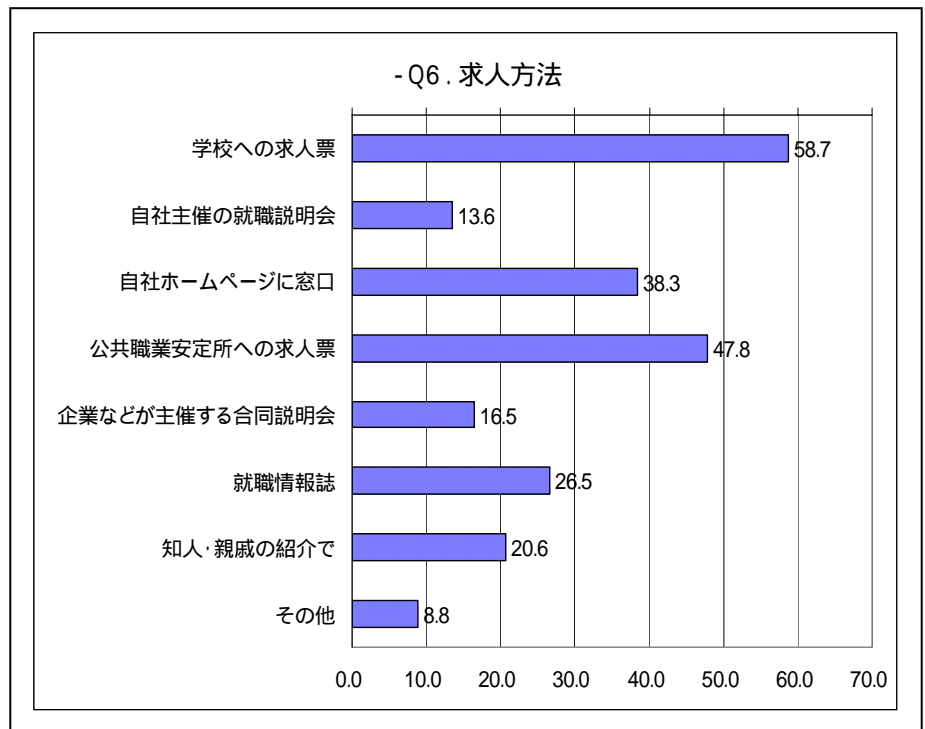
一方減少傾向が顕著に出ているのはサービス関連業で、全体の 35.1% を占めている。



Q6. どのような求人方法をとっていますか？

「学校への求人票」という回答が58.7%と最も高く、続いて「公共職業安定所への求人票」という回答が47.8%と高かった。

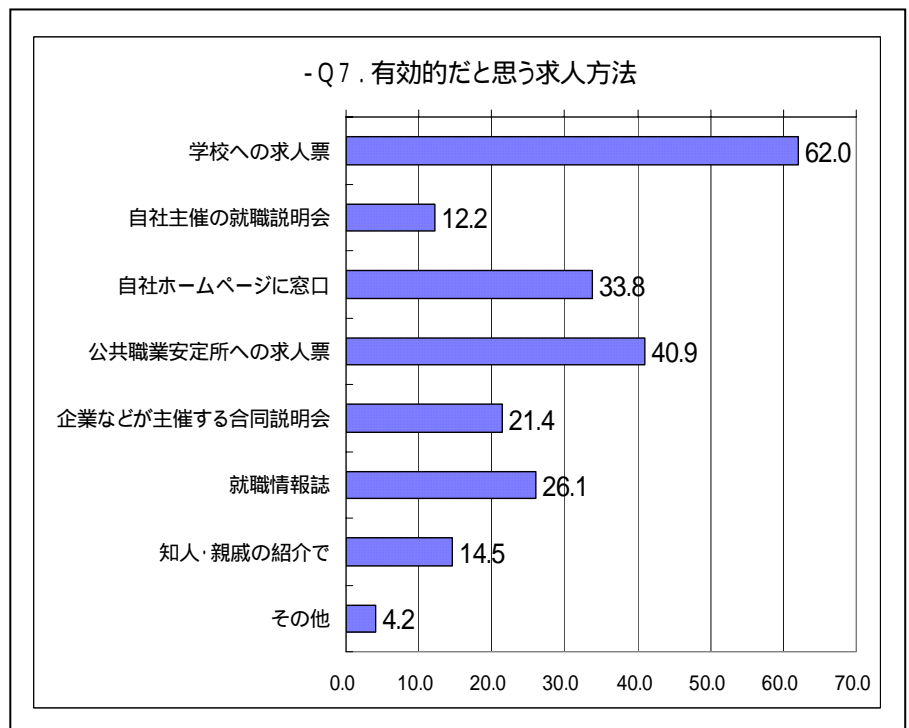
なお、その他求人方法については、学校からの紹介・推薦、就職情報会社のWEBサイト利用などがあつた。



Q7. どのような方法が有効だと考えますか？

Q6の回答とほぼ同じで「学校への求人票」が62.0%、「公共職業安定所への求人票」という回答が40.9%で最も多かった。

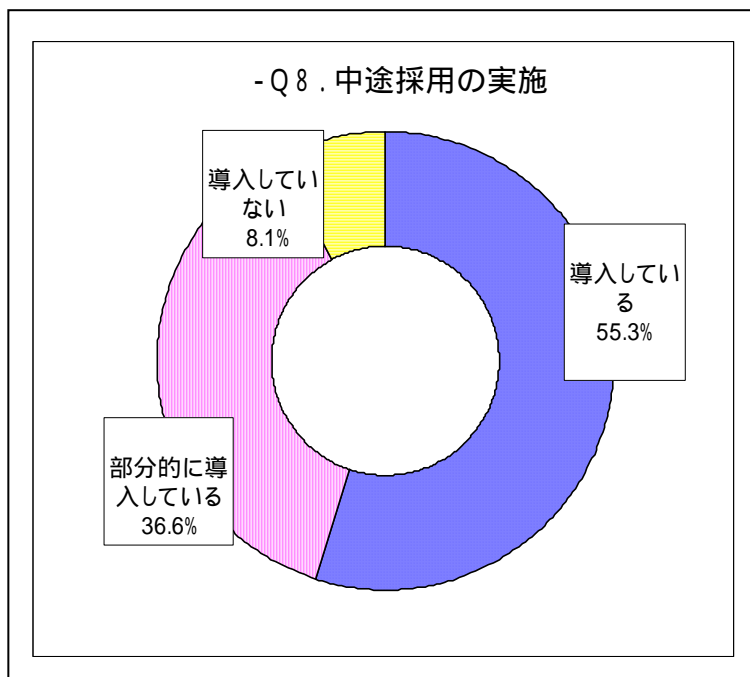
なお、その他では「アルバイトからの正社員登用」、「口コミ」、「新聞広告」などがあつた。



Q 8 . 中途採用を実施していますか？

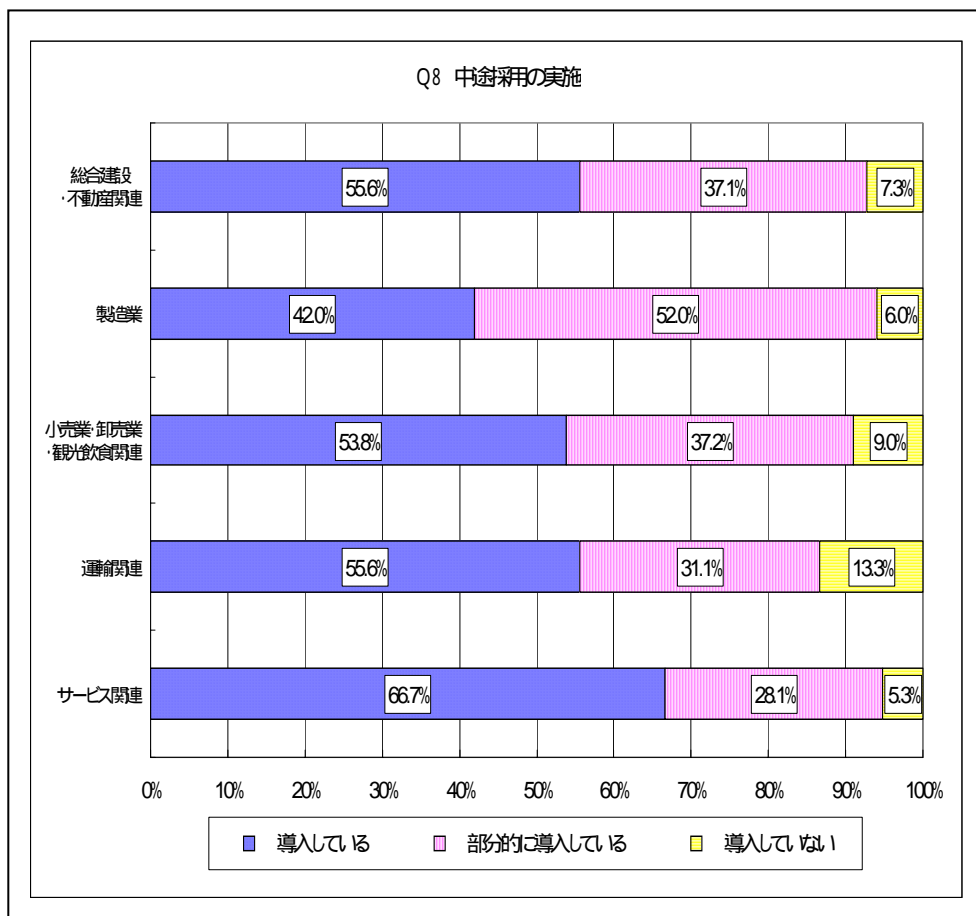
「導入している」と答えた企業が55.3%と最も多く、次いで「部分的に導入している」が36.6%となっている。

多くの企業が中途採用については柔軟に考えていると思われる。



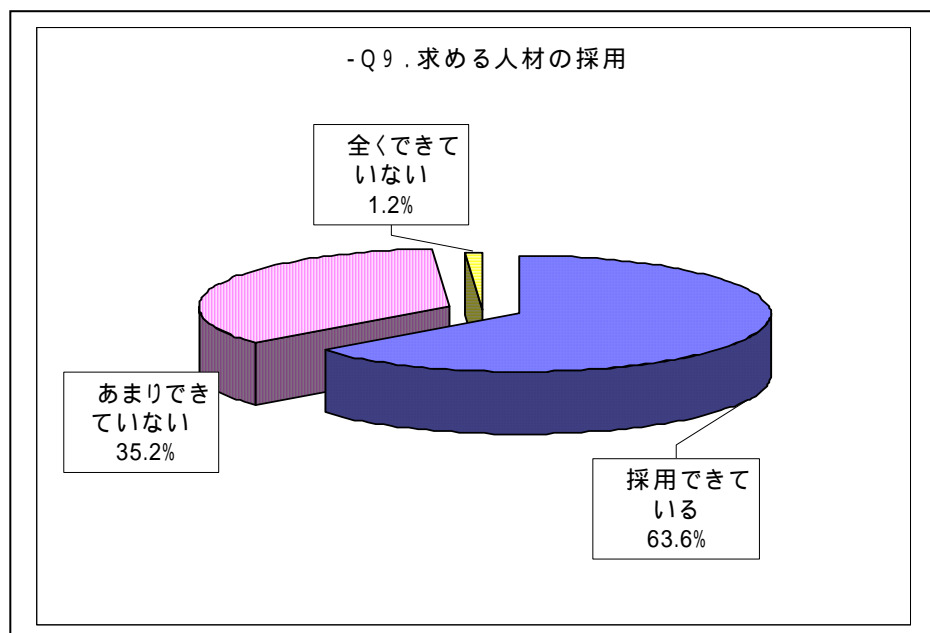
業種別にはサービス関連で中途採用の割合が最も高く、全体の3分の2を占めている。

また部分導入を含めるとほぼ9割以上で中途採用が導入されていることとなる。



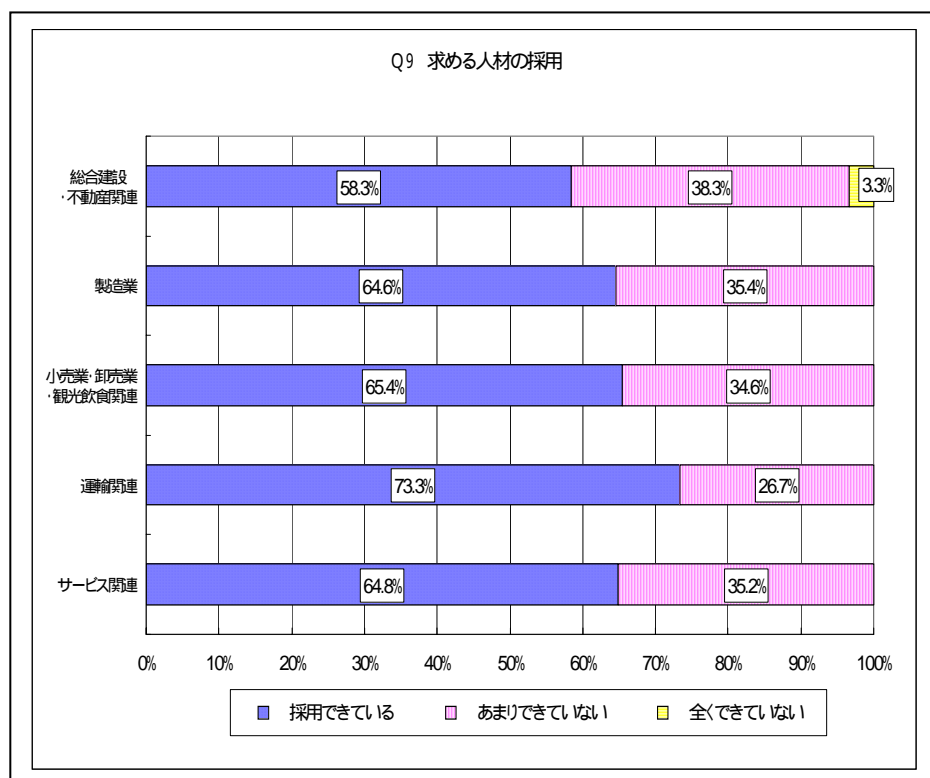
Q9 . 求める人材を採用できていますか？

「採用できている」と答えた企業が63.6%を占め、企業の6割以上は満足 of いく採用活動ができていると思われるが、「あまりできていない」「全くできていない」を含め3割強の企業では、採用活動に対して良い結果を得ていないようである。



業種別に見ると、「採用できている」と答えた割合が最も多いのは73.3%の運輸関連となった。

一方、総合建設関連・不動産関連では、「全くできていない」と答えた企業が3.3%、「あまりできていない」と答えた企業が38.3%となり、約4割の企業で、求める人材の採用が満足にできていないようである。



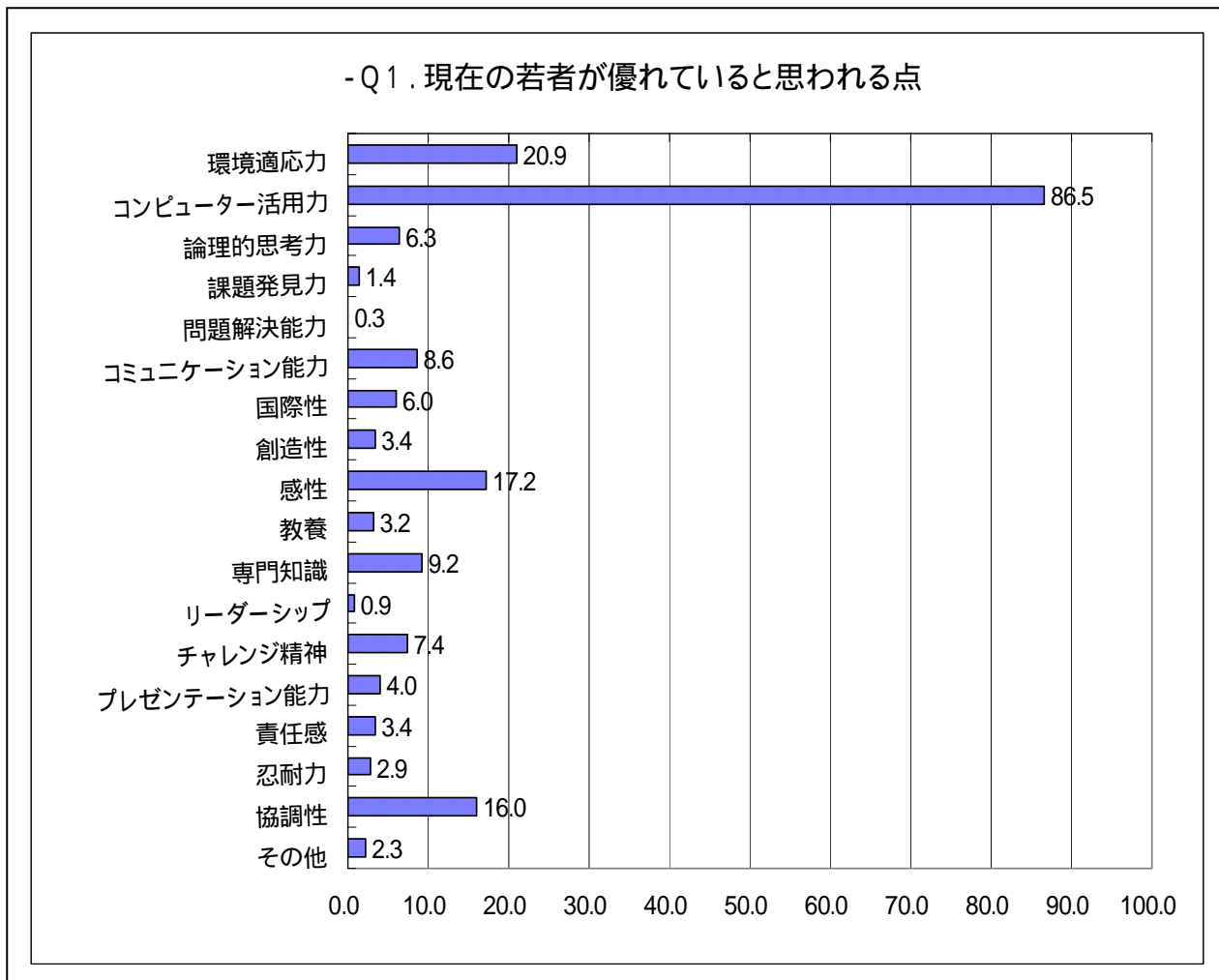
Q10・Q9で または と答えた方にお尋ねします。なぜ求める人材を採用できないのか、理由があればご記入下さい。

(主な理由)

- ・即戦力を必要とする場合、専門職が少ない。企業の実力不足(待遇面)。求める人材が見つけない。
- ・中途採用者は雑念が多く、新卒者のように素直に仕事を覚えないし、悪い意味で要領が良い人が多い。
- ・職種的に高い技術力と知識が必要であるが新卒者に望むことは無理である。現在の経済状況の中で、指導し教育する時間はないといえる。新卒者の中より、その資質を見出すことは大変困難である。
- ・会社説明会(合同)に参加したいがコストが高すぎて回数を多く開催できないため。PR不足
- ・我社のステートメントが足りない。
- ・大手企業の参入による大量雇用
- ・見習期間中は賃金が安いいため見習い終了まで(3ヶ月)途中でやめてしまう人が多い。
- ・履歴書では能力の判断が難しい。

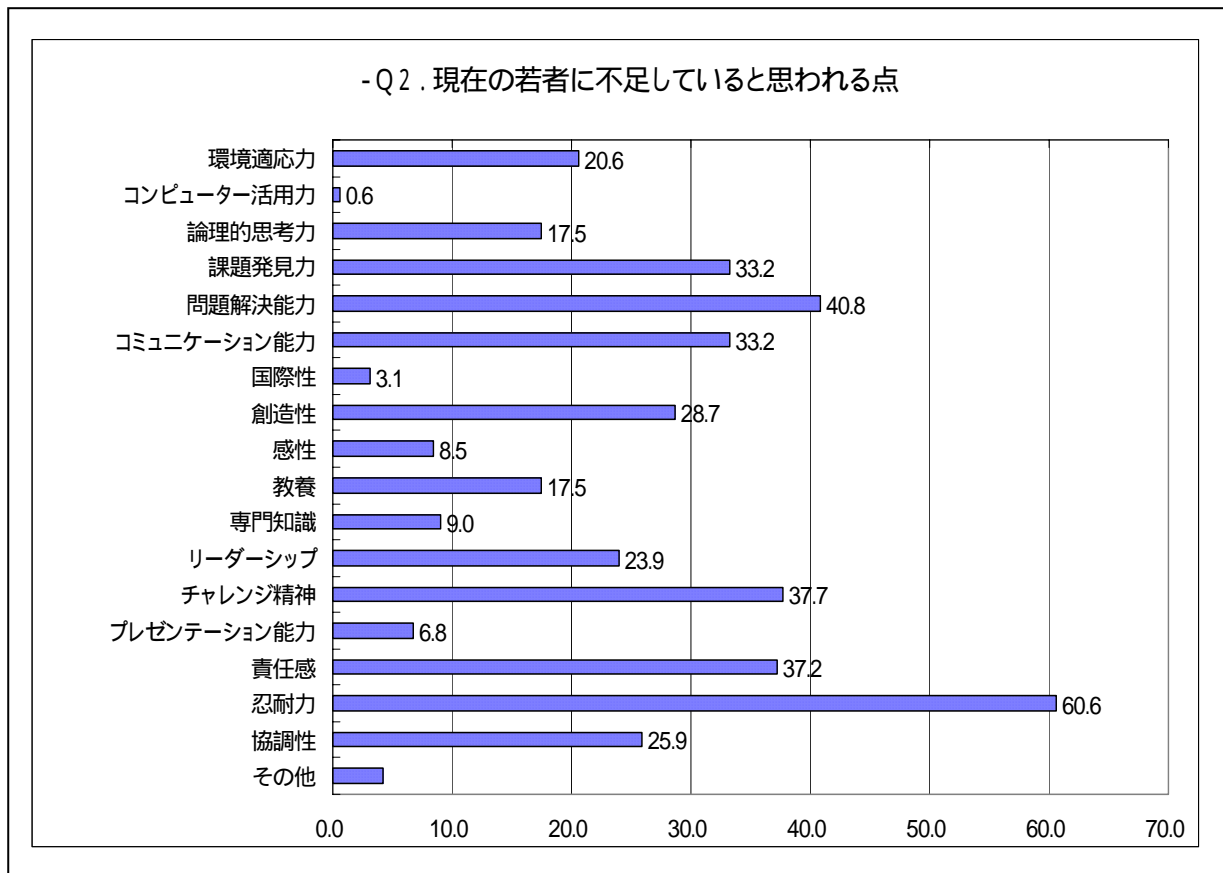
・現在の若者に対する意見について

Q 1 . 現在の若者が優れていると思われるものは何だと思えますか？



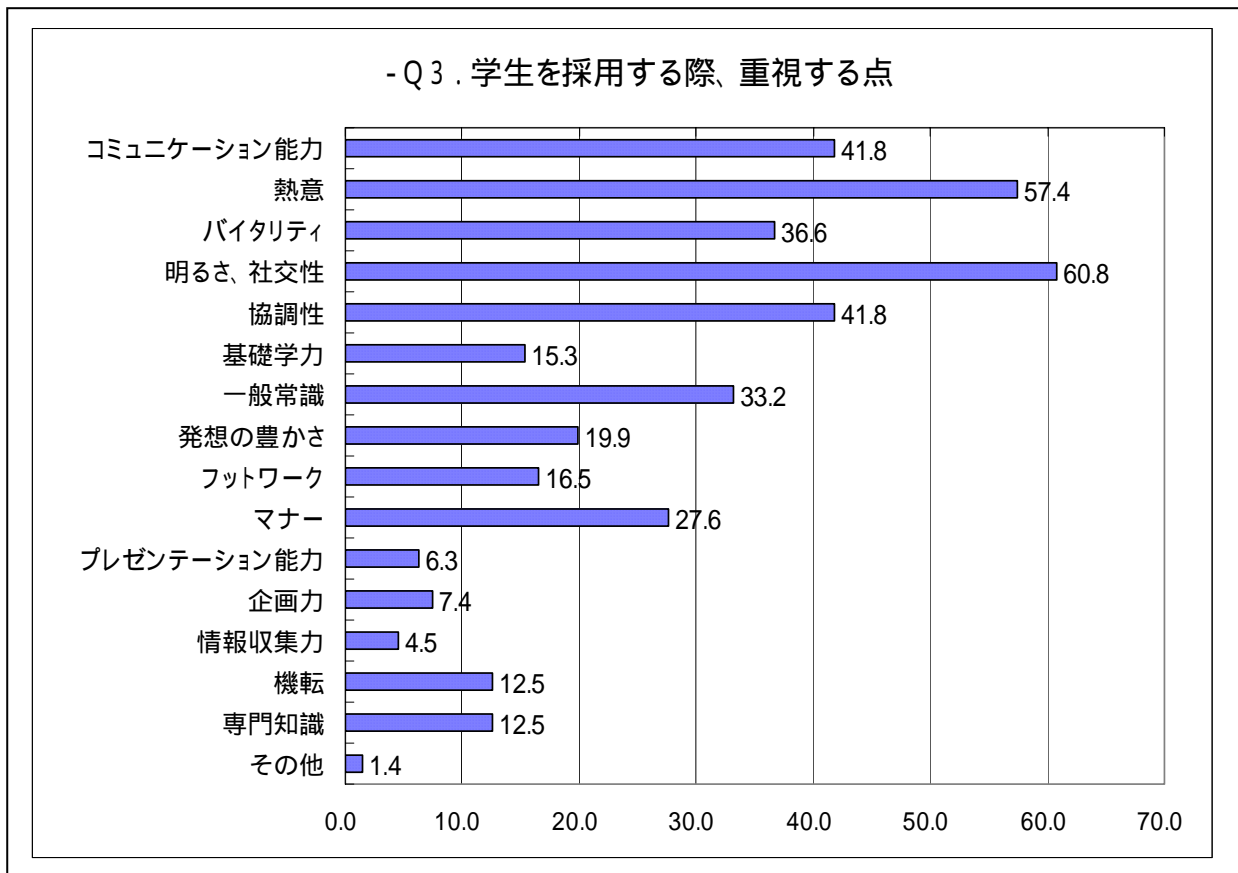
「コンピューター活用力」と答えた企業が86.5%と圧倒的に多い。その他「環境適応力」20.9%、「感性」17.2%、「協調性」16.0%となっている。

Q2 . 現在の若者に、不足していると思われる点は何ですか？



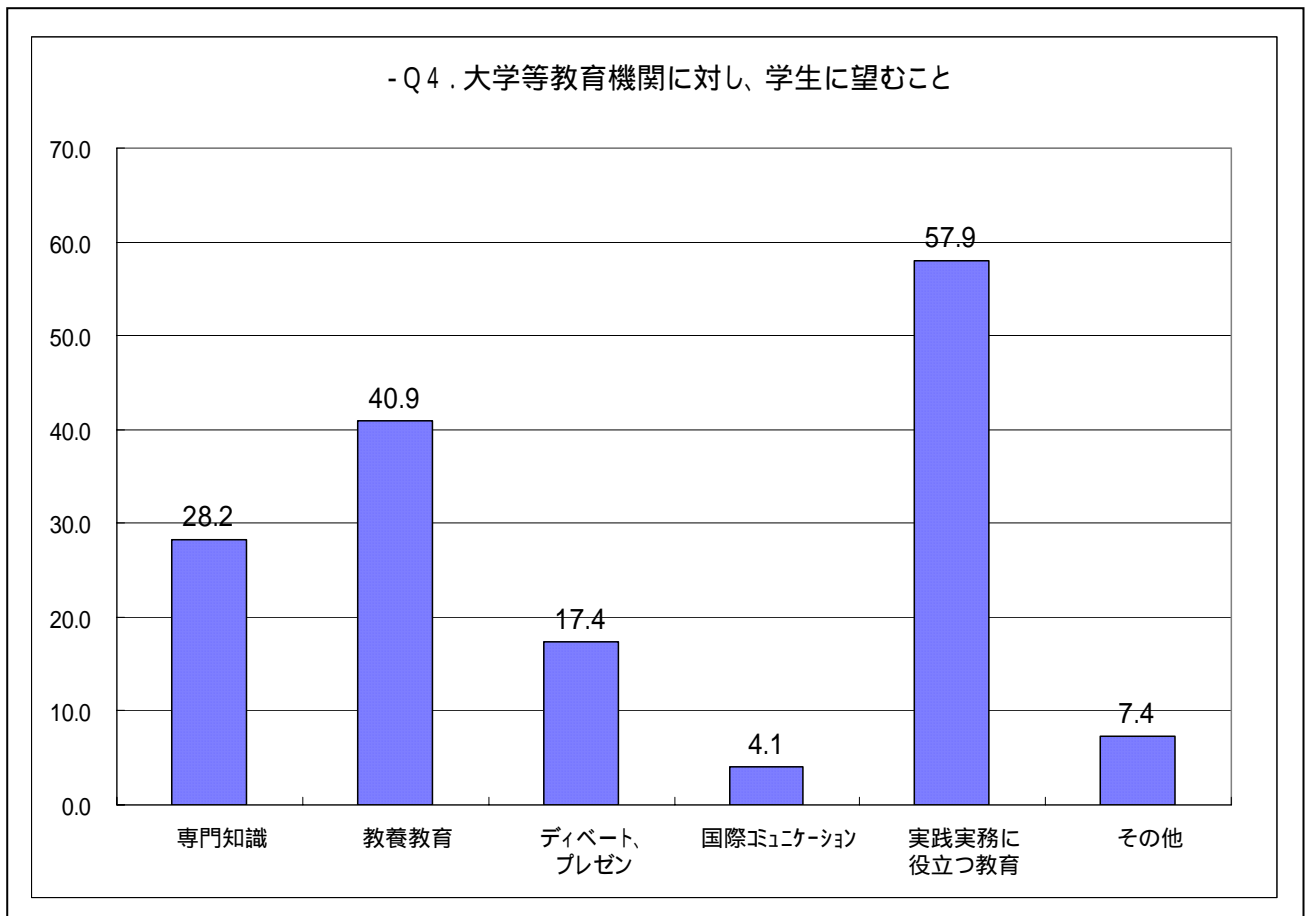
「忍耐力」と答えた企業が 60.6%と圧倒的に多く、採用しても早期に退職することが多いことなどが、要因の1つとして考えられる。また、これに次いで「問題解決能力」40.8%、「チャレンジ精神」37.7%、「責任感」37.2%が多く、課題が与えられた場合、現在の若者は自分の力で解決しようとする気持ちが足りないと、考えている企業が多いのではないかとと思われる。

Q3 . 学生を採用する際、どのような点を重視しますか？



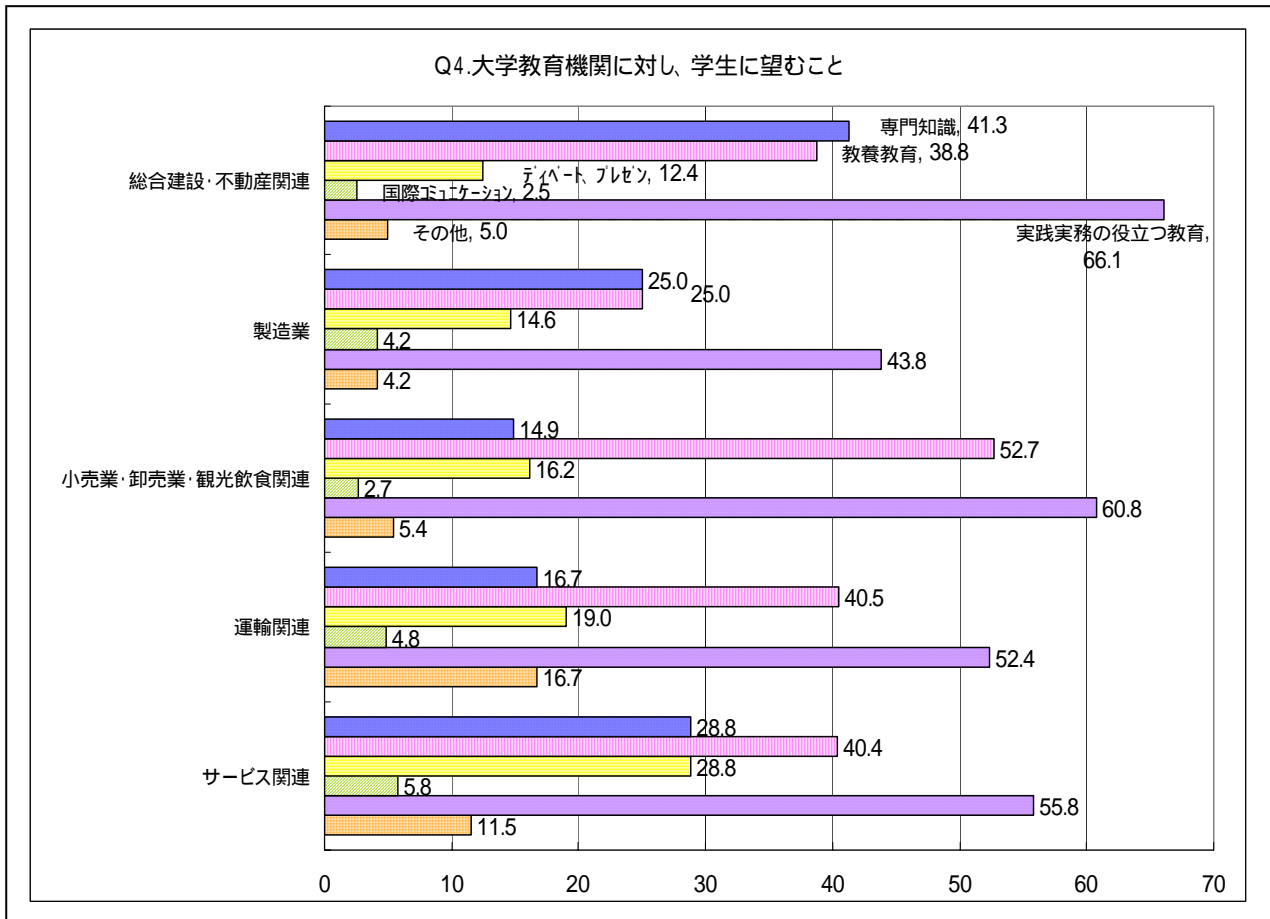
「明るさ、社交性」が 60.8%と最も多く、次いで「熱意」57.4%、「協調性」「コミュニケーション能力」ともに 41.8%となっている。企業は学生を採用する際には、どちらかといえば能力より人間性（人に好かれること）を求めているのではと思われる。

Q 4 . 大学教育機関に対し、学生にどのようなことを望みますか？



「実践実務」と答えた企業が 57.1%と最も多く、次いで「教養教育」41.0%となっている。「専門知識」は 27.9%で、企業として教育機関には、学んだことを学生が社会に出て応用できるよう教育して欲しいと考えているのではないだろうか。

その他の回答としては、「社会常識」「人間性」「コミュニケーション能力」などがあつた。



業種別では、いずれの業種においても「実践実務」と答えた企業が最も多い結果となった。

総合建設・不動産関連では、「実践実務」に次いで「専門知識」が41.3%となり、専門職や技術職などの、即戦力となる人材を求める声が多いことが一因であると考えられる。

また、国際コミュニケーション能力はいずれの業種においても最も少ない割合となり、大学教育機関に対し、語学よりも専門的な知識や教養教育を最も望んでいるということがわかった。