

# 企業の人材確保に対する意識・実態調査

## 【報告書】

対象：三重県内および愛知県・岐阜県内企業

平成 21 年 3 月

**HRI**

株式会社百五経済研究所

## 調査結果のまとめ

### ●調査を実施した背景

平成 21 年 1 月の有効求人倍率は、愛知県・岐阜県・三重県のいずれの県においても 1 倍を割り、雇用情勢に悪化がみられる。しかしながら、地元企業からは、依然、人材の確保・定着に関する幅広い悩みをお聞きすることが多い。

そこで、企業の人材確保の実態や、中長期的な視点における人材確保に対する意識を把握し、それらを公表することで、企業の人材戦略の検討・見直しにご活用いただくため本調査を実施した。

### ●主な調査結果

#### <人員の過不足感（平成 21 年 2 月時）>

- ・正社員・非正社員を問わず、**過剰ぎみと感じている企業が不足ぎみよりも多い**。
- ・業種別にみると、**製造業で過剰感が強いもの**の、小売業や飲食・宿泊業ではむしろ不足感が強く、**業種間でバラツキが大きい**。
- ・三重県内の地域別にみると、北勢・中勢・伊賀に所在する企業では過剰感が強いが、南勢では不足感があり、**地域間でバラツキが大きい**。
- ・過剰感のある企業の多く（正社員については 6 割超の企業）は、**平成 20 年秋以降に過剰感がでてきた**と感じている。

#### <不足している人材>

- ・**現場のリーダーが不足している**と感じている企業の比率が最も高く（41.7%）、次いで**管理職が続く**（38.8%）。
- ・将来的には**若年者が不足すると感じている企業が 3 分の 1**を超えている（37.3%）。
- ・管理職が将来不足すると考える企業は、半数以上が社内で育成すると回答している。ただし 4 分の 1 の企業（25.4%）が中途採用など社外から確保すると回答している。

#### <労働力確保について>

- ・平成 20 年中の採用活動の（正社員 1 人あたりの）コスト、手間・時間は、ともに 3 割以上の企業が 3 年前（平成 17 年）よりも増加傾向だと回答している。

#### <若年者・高齢者の活用に対する意識>

- ・中長期的な採用方針で、若年者の採用に積極的な企業の割合は 68.1%。一方で、高齢者の採用（活用）に積極的な企業は 45.3%であった。
- ・近年採用した**若年者について、不足していると思われる能力や姿勢については、「積極性・チャレンジ精神」**の比率が最も高かった（50.1%）。

#### <新卒採用の実態・課題>

- ・平成 21 年度の新卒採用活動については、まだ方針を決めていない企業が 45.4%と最も比率が高かった。採用数を増やす企業は 7.7%であった。
- ・過去 3 年以内に新卒採用活動をやめた企業の 41.0%が、**入社しても長続きしないことを問題視している**。

# I アンケート調査の概要

## 1. 調査の目的

三重県ならびに愛知県・岐阜県における企業の①人員の過不足感、②不足している人材、将来不足すると感じている人材と育成・確保に対する意識、③労働力確保に対する姿勢、④新卒採用活動の実態と意識を把握するため。

## 2. 調査の期間

平成 21 年 1 月下旬～2 月上旬

## 3. 調査対象

三重県ならびに愛知県、岐阜県に本社（もしくは事業所）を置く企業  
※本社所在地が三重県・愛知県・岐阜県以外にある企業については、三重県・愛知県・岐阜県にある事業所についての回答を求めた

## 4. 配布方法

郵送によりアンケート票を発送・回収  
1,722 社に発送、回答数 490 社（回答率 28.5%）

## 5. 主な調査項目

1. 人員の過不足感	4
1-1. 正社員の過不足感	4
1-2. 非正社員（パート・アルバイト）の過不足感	8
2. 不足している人材、将来不足と思われる人材と育成・確保方法	12
2-1. 現在、不足している人材	12
2-2. 将来不足と思われる人材と育成・確保方法	14
2-3. 中・長期的に必要となる人材の育成・確保の助けとなる支援・環境	19
3. 取り組んできた労働力確保の方法	21
3-1. 労働力確保のために過去 3 年間で取り組んできたこと	21
3-2. 正社員採用時のコスト、手間・時間の変化	23
4. 中長期的にみた人材確保の方針	26
4-1. 若年者・高齢者の採用・活用に対する意識	26
4-2. 若年者を採用することのメリット	28
4-3. 高齢者を採用（活用）することのメリット	28
4-4. 若年者に求める能力・姿勢	29
5. 平成 20 年度新卒採用活動の実態と新卒採用活動についての意識	31
5-1. 平成 20 年度（平成 21 年春入社）の新卒採用活動の実態	31
5-2. 平成 21 年度（平成 22 年春入社）の新卒採用活動の採用計画数	36
5-3. 新卒採用活動する際の課題・しない理由	38
6. 人材確保に関する悩みごと	39

## 6. 有効回答の属性

### ①本社（事業所）所在地

本調査における回答企業の本社所在地（本社所在地が三重県・愛知県・岐阜県にない企業については事業所の所在地）の構成比は、三重県 76.3%、愛知県 13.9%、岐阜県 9.8%となっている。

三重県の地域別でみると、北勢地域が回答企業全体の 35.7%、中勢地域 20.0%、南勢地域 10.6%、伊賀地域 6.3%、東紀州地域 3.7%となっている。

	回答企業数	構成比 (%)
愛知県	68	13.9
岐阜県	48	9.8
三重県（北勢）	175	35.7
三重県（中勢）	98	20.0
三重県（南勢）	52	10.6
三重県（伊賀）	31	6.3
三重県（東紀州）	18	3.7
不明	0	0.0

### ②主たる業種

本調査における回答企業の業種別構成比は、製造業 44.7%が最も高く、建設業 16.5%、卸売業・サービス業 9.8%、小売業 6.7%と続く。

	回答企業数	構成比 (%)
製造業	219	44.7
建設業	81	16.5
卸売業	48	9.8
小売業	33	6.7
運輸業	20	4.1
飲食業・宿泊業	15	3.1
サービス業	48	9.8
その他	26	5.3
不明	0	0.0

### ③従業員（正社員）数規模

本調査における回答企業の従業員（正社員）数規模別構成比は、30人以下が 36.5%と最も高く、31～50人が 22.0%、51～100人が 17.1%と続く。

	回答企業数	構成比 (%)
30人以下	179	36.5
31～50人	108	22.0
51～100人	84	17.1
101～200人	56	11.4
201人以上	60	12.2
不明	3	0.6

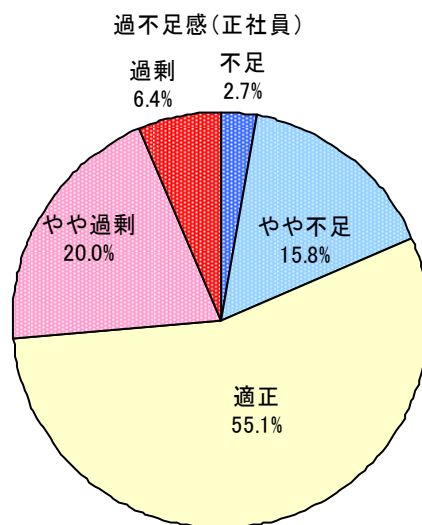
## Ⅱ アンケート調査の分析

### 1. 人員の過不足感

#### 1-1. 正社員の過不足感

“平成 21 年 2 月現在の正社員の過不足感”については、半数以上の企業（55.1%）が「適正」と回答している。

過剰（「やや過剰」もしくは「過剰」）の回答が全体の 26.4%、不足（「やや不足」もしくは「不足」）の回答が 18.5%で、過剰の比率の方が高い。

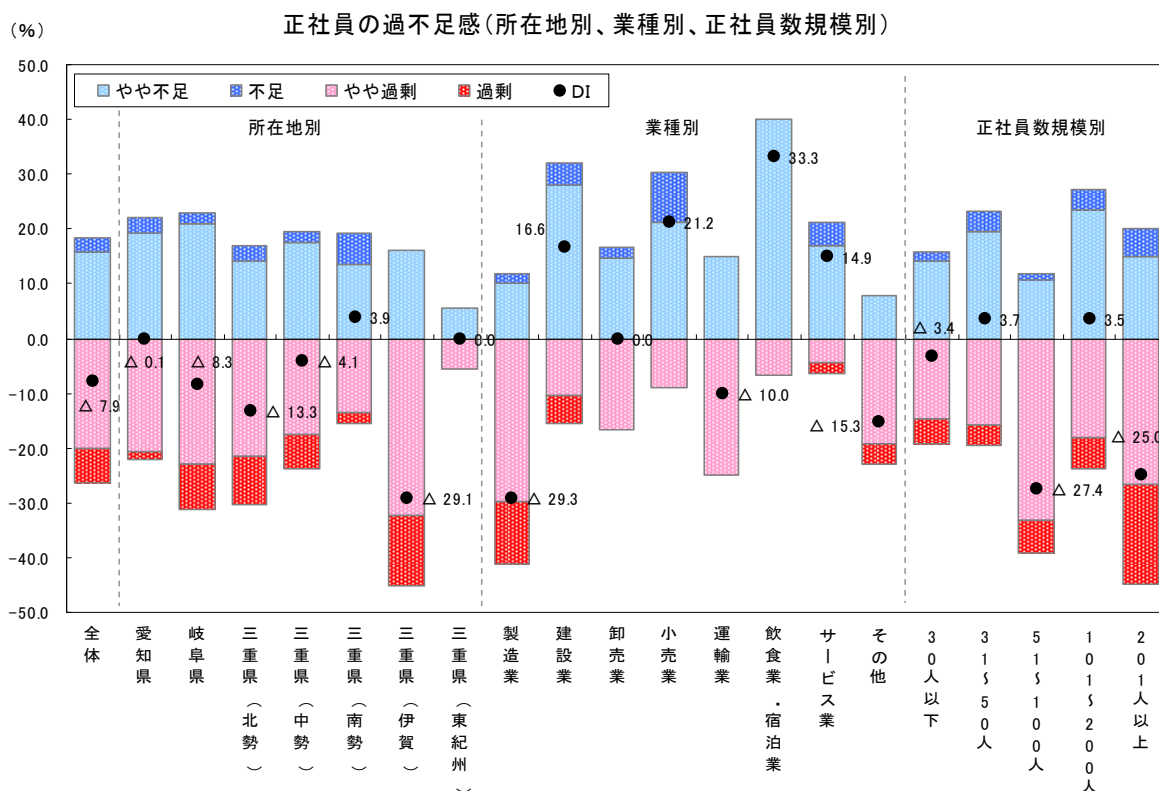


過不足感D I（※下の説明を参照）を所在地別、業種別、従業員（正社員）数規模別に比較した。

所在地別にみると、「三重県（伊賀）」（△29.1）、「三重県（北勢）」（△13.3）は過剰感が強くみられる。一方で、「三重県（南勢）」では不足感がみられる（3.9）。

業種別にみると「製造業」が△29.3と、過剰感が強くみられるが、「建設業」、「小売業」、「飲食業・宿泊業」、「サービス業」では不足とする企業が多い。

従業員（正社員）数規模別にみると、「201人以上」「51～100人」「30人以下」で過剰感がみられる。



※「過不足D I」は、次の算式で算出している。

$$\text{「過不足D I」} = \text{「不足ぎみ」の回答比率} - \text{「過剰ぎみ」の回答比率}$$

「不足ぎみ」は、「不足」の回答比率と、「やや不足」との回答比率の合計

「過剰ぎみ」は、「過剰」との回答比率と、「やや過剰」との回答比率の合計

【「正社員の過不足感」所在地、業種、従業員（正社員）数別企業数割合】

		不足 (%)	やや 不足 (%)	適正 (%)	やや 過剰 (%)	過剰 (%)	「過不足感 D I」※ %ポイント
<b>全体</b>		<b>2.7</b>	<b>15.8</b>	<b>55.1</b>	<b>20.0</b>	<b>6.4</b>	<b>-7.9</b>
所在地	愛知県 (n=68)	2.9	19.1	55.9	20.6	1.5	-0.1
	岐阜県 (n=48)	2.1	20.8	45.8	22.9	8.3	-8.3
	三重県（北勢） (n=172)	2.9	14.0	52.9	21.5	8.7	-13.3
	三重県（中勢） (n=97)	2.1	17.5	56.7	17.5	6.2	-4.1
	三重県（南勢） (n=52)	5.8	13.5	65.4	13.5	1.9	3.9
	三重県（伊賀） (n=31)	-	16.1	38.7	32.3	12.9	-29.1
	三重県（東紀州） (n=18)	-	5.6	88.9	5.6	-	0.0
業種	製造業(n=219)	1.8	10.0	47.0	29.7	11.4	-29.3
	建設業(n=78)	3.8	28.2	52.6	10.3	5.1	16.6
	卸売業(n=48)	2.1	14.6	66.7	16.7	-	0.0
	小売業(n=33)	9.1	21.2	60.6	9.1	-	21.2
	運輸業(n=20)	-	15.0	60.0	25.0	-	-10.0
	飲食業・宿泊業 (n=15)	-	40.0	53.3	6.7	-	33.3
	サービス業 (n=47)	4.3	17.0	72.3	4.3	2.1	14.9
	その他(n=26)	-	7.7	69.2	19.2	3.8	-15.3
従業員数	30人以下 (n=178)	1.7	14.0	65.2	14.6	4.5	-3.4
	31～50人 (n=107)	3.7	19.6	57.0	15.9	3.7	3.7
	51～100人 (n=84)	1.2	10.7	48.8	33.3	6.0	-27.4
	101～200人 (n=55)	3.6	23.6	49.1	18.2	5.5	3.5
	201人以上 (n=60)	5.0	15.0	35.0	26.7	18.3	-25.0

※「過不足感D I」は（「やや不足」の比率＋「不足」の比率）－（「やや過剰」の比率＋「過剰」の比率）を表す。

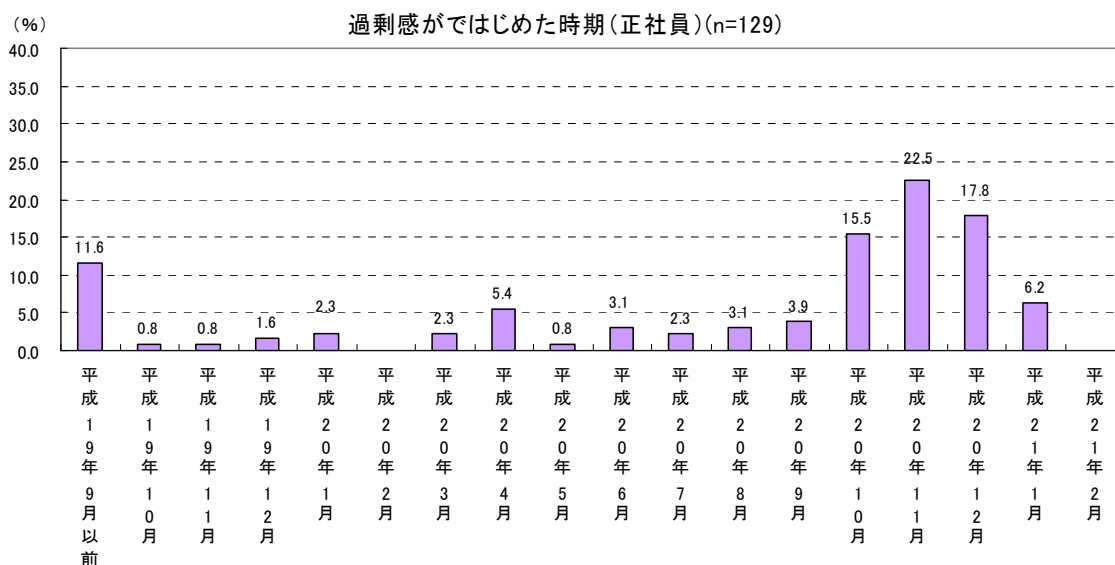
nは有効回答数

## 過剰感がではじめた時期

過剰ぎみ（「やや過剰」、「過剰」）と回答した企業に対して、“過剰感がではじめた時期”を尋ねた。

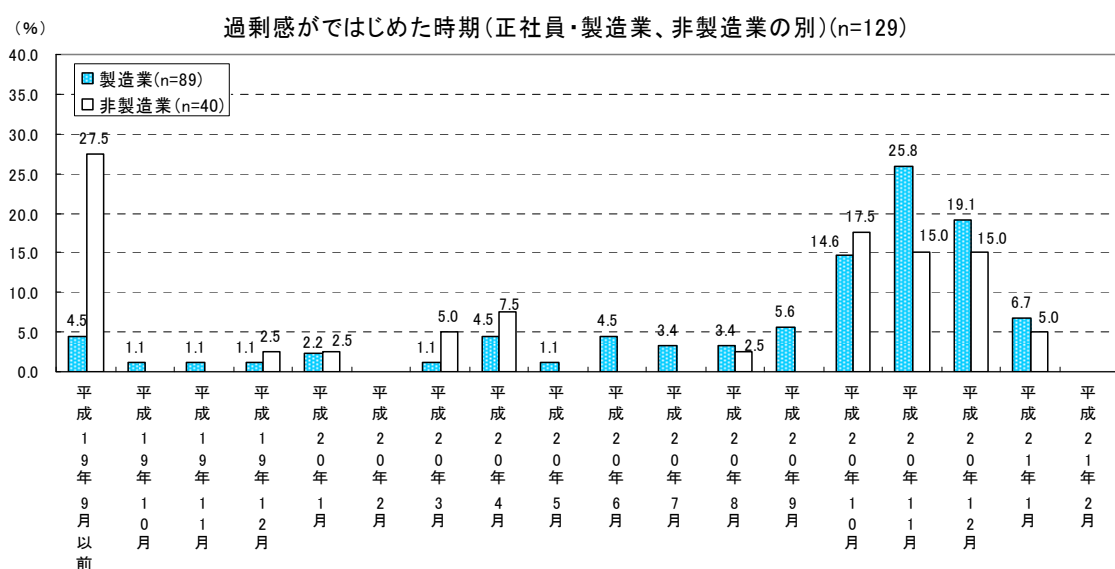
6割を超える企業（62.0%）が、“平成20年10月以降”の時期と答えている。

※「やや過剰」、「過剰」と回答した企業全体を100%とした比率で分析



※nは有効回答数

業種別（製造業・非製造業の別）で見ると、ともに“平成20年10月以降”に偏っている。ただし非製造業では、平成19年9月以前から過剰ぎみであったとの回答が27.5%みられた。



※nは有効回答数

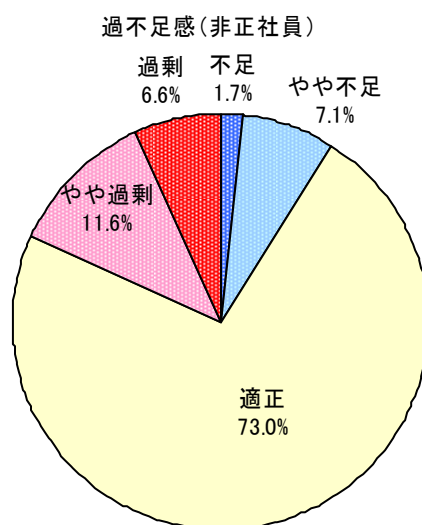


## 1-2. 非正社員（パート・アルバイト）の過不足感

“平成 21 年 2 月現在の非正社員の過不足感”については、7 割以上の企業（73.0%）が「適正」と回答している。

過剰（「やや過剰」もしくは「過剰」）の回答が全体の 18.2%、不足（「やや不足」もしくは「不足」）の回答が 8.8%で、過剰の比率の方が高い。

正社員の場合と比較すると、「適正」や「不足」の比率が高く、「過剰」の比率は低い。

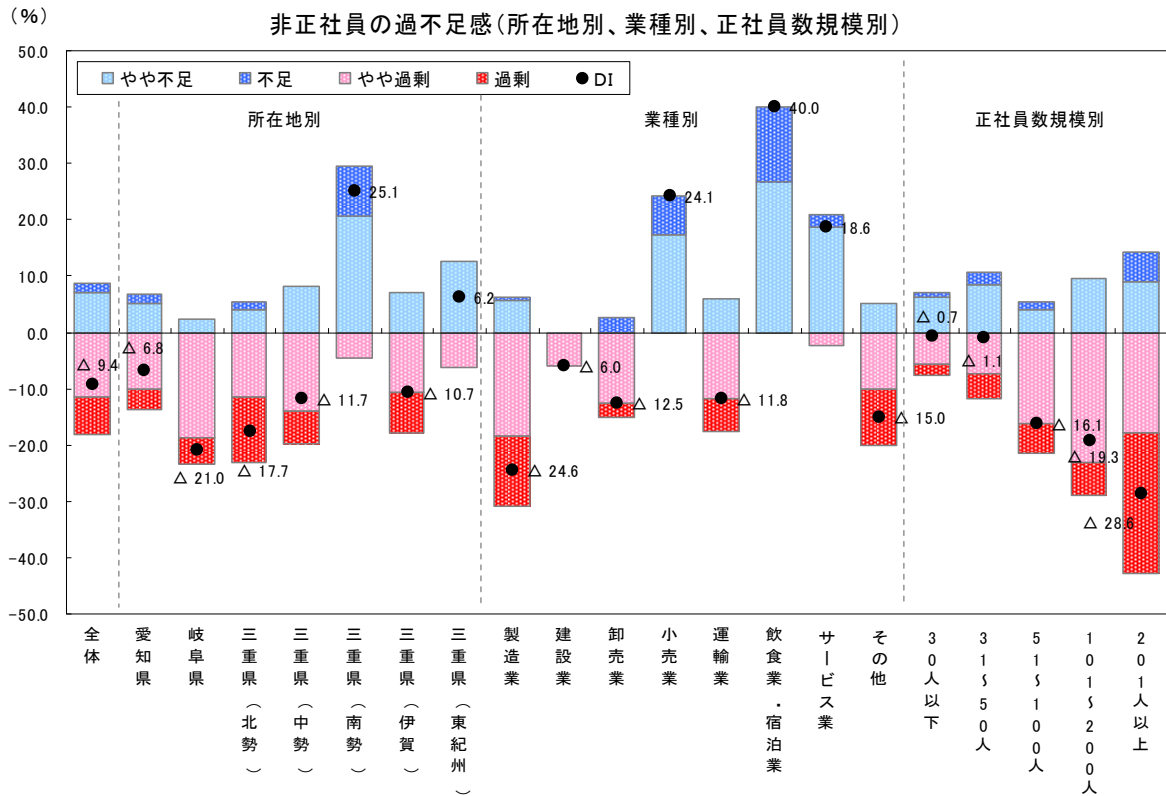


正社員の場合と同じく、過不足感D I（※P 6の説明を参照）で所在地別、業種別、正社員規模別に比較した。

所在地別にみると、「三重県（北勢）」、「三重県（中勢）」、「三重県（伊賀）」や、「愛知県」「岐阜県」で過剰感がみられる一方、「三重県（南勢）」「三重県（東紀州）」では不足感がみられる。

業種別にみると、「製造業」が△24.6と、過剰感が強くみられるが、「飲食業・宿泊業」や「小売業」、「サービス業」では不足感がみられる。特に、「飲食業・宿泊業」や「小売業」では、「やや過剰」や「過剰」と回答した企業はみられず、業種間のバラツキが大きい。

従業員（正社員）数規模別にみると、全ての規模別で過剰感がみられるが、規模が大きくなるほど過剰感が強くみられ、企業規模間のバラツキが大きい。



【「非正社員の過不足感」所在地、業種、従業員（正社員）数別企業数割合】

		不足 (%)	やや 不足 (%)	適正 (%)	やや 過剰 (%)	過剰 (%)	「過不足感 D I」※ (%ポイント)
<b>全体</b>		<b>1.7</b>	<b>7.1</b>	<b>73.0</b>	<b>11.6</b>	<b>6.6</b>	<b>-9.4</b>
所在地	愛知県 (n=59)	1.7	5.1	79.7	10.2	3.4	-6.8
	岐阜県 (n=43)	-	2.3	74.4	18.6	4.7	-21.0
	三重県（北勢） (n=146)	1.4	4.1	71.2	11.6	11.6	-17.7
	三重県（中勢） (n=86)	-	8.1	72.1	14.0	5.8	-11.7
	三重県（南勢） (n=44)	9.1	20.5	65.9	4.5	-	25.1
	三重県（伊賀） (n=28)	-	7.1	75.0	10.7	7.1	-10.7
	三重県（東紀州） (n=16)	-	12.5	81.3	6.3	-	6.2
業種	製造業(n=191)	0.5	5.8	62.8	18.3	12.6	-24.6
	建設業(n=67)	-	-	94.0	6.0	-	-6.0
	卸売業(n=40)	2.5	-	82.5	12.5	2.5	-12.5
	小売業(n=29)	6.9	17.2	75.9	-	-	24.1
	運輸業(n=17)	-	5.9	76.5	11.8	5.9	-11.8
	飲食業・宿泊業 (n=15)	13.3	26.7	60.0	-	-	40.0
	サービス業 (n=43)	2.3	18.6	76.7	2.3	-	18.6
	その他(n=20)	-	5.0	75.0	10.0	10.0	-15.0
従業員数	30人以下 (n=144)	0.7	6.3	85.4	5.6	2.1	-0.7
	31～50人 (n=94)	2.1	8.5	77.7	7.4	4.3	-1.1
	51～100人 (n=74)	1.4	4.1	73.0	16.2	5.4	-16.1
	101～200人 (n=52)	-	9.6	61.5	23.1	5.8	-19.3
	201人以上 (n=56)	5.4	8.9	42.9	17.9	25.0	-28.6

※「過不足感D I」は（「やや不足」の比率＋「不足」の比率）－（「やや過剰」の比率＋「過剰」の比率）を表す。

nは有効回答数

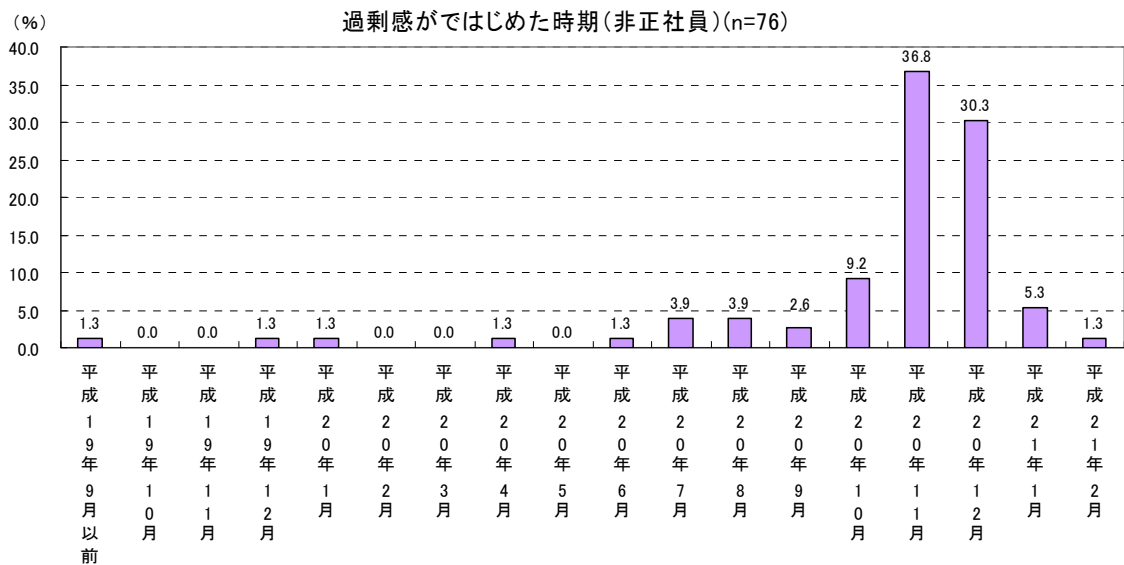
## 過剰感がではじめた時期

過剰感（「やや過剰」、「過剰」）と回答した企業に対して、“過剰感がではじめた時期”について尋ねた。

8割を超える企業(82.9%)が、“平成20年10月以降”と回答しており、正社員の場合と同じく、平成20年の秋以降に偏っている。

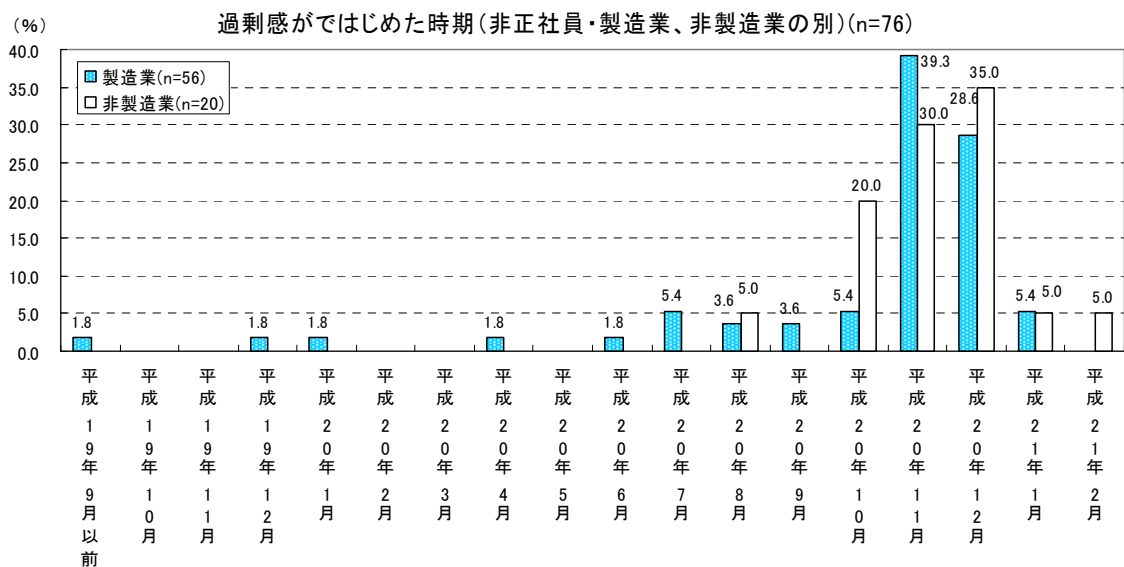
正社員の場合と比較して偏りが大きいのは、非正社員の方が正社員よりも景気の変動にあわせて雇用を調整しやすいが、平成20年秋以降の急激な環境の変化に対応できていない企業を中心に過剰感があるためとみられる。

※「やや過剰」、「過剰」と回答した企業全体を100%とした比率で分析



※nは有効回答数

業種別（製造業・非製造業の別）でみたが、大きな差はみられなかった。

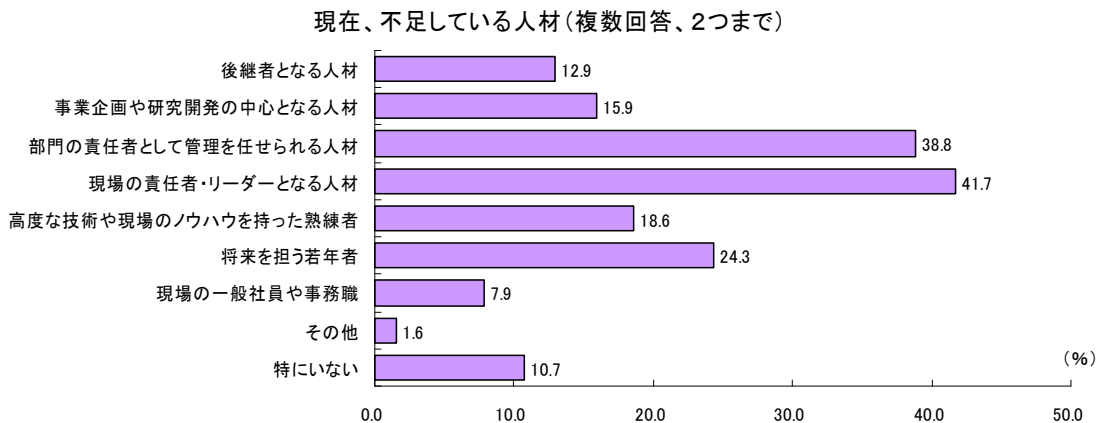


※nは有効回答数

## 2. 不足している人材、将来不足と思われる人材と育成・確保方法

### 2-1. 現在、不足している人材（複数回答、2つまで）

“現在、不足していると感じている人材”については、「現場の責任者・リーダーとなる人材」の比率が最も高く（41.7%）、「部門の責任者として管理を任せられる人材」（38.8%）、「将来を担う若年者」（24.3%）が続き、現場のリーダーや、管理職が不足していると感じている企業が多いことがわかる。



業種別にみると、ほとんどの業種で「現場の責任者・リーダーとなる人材」もしくは「部門の責任者として管理を任せられる人材」の比率が最も高くなっている。

特に、「小売業」では約7割の企業（69.0%）が、「現場の責任者・リーダーとなる人材」が不足していると回答し、「飲食業・宿泊業」では約半数の企業（53.3%）が、「部門の責任者として管理を任せられる人材」が不足していると回答している。

ほかの特徴として、「製造業」「建設業」では2割以上の企業が「高度な技術や現場のノウハウを持った熟練者」が不足していると回答し、「卸売業」「飲食業・宿泊業」では4割の企業（40.0%）が「将来を担う若年者」が不足していると回答している。

従業員（正社員）数規模別にみると、全ての規模で「現場の責任者・リーダーとなる人材」もしくは「部門の責任者として管理を任せられる人材」の比率が最も高くなっており、「201人以上」では6割近くの企業（57.9%）が「現場の責任者・リーダーとなる人材」が不足していると回答している。

【「現在、不足している人材」業種、従業員（正社員）数別企業数割合】

(%)

		後継者となる人材	心となる人材 事務企画や研究開発の中	部門の責任者として管理 を任せられる人材	現場の責任者・リーダーと なる人材	高度な技術や現場の ノウハウを持った熟練者	将来を担う若年者	現場の一般社員や事務職	その他	特 に い な い
全体		12.9	15.9	38.8	41.7	18.6	24.3	7.9	1.6	10.7
業種	製造業 (n=201)	13.9	16.4	38.3	40.8	24.4	20.4	6.0	1.0	10.9
	建設業 (n=74)	13.5	13.5	43.2	47.3	21.6	28.4	4.1	2.7	8.1
	卸売業 (n=40)	12.5	10.0	37.5	37.5	5.0	40.0	2.5	2.5	12.5
	小売業 (n=29)	3.4	10.3	48.3	69.0	3.4	13.8	13.8	-	13.8
	運輸業 (n=15)	26.7	6.7	20.0	40.0	13.3	20.0	40.0	-	13.3
	飲食業・宿泊業 (n=15)	0.0	6.7	53.3	33.3	13.3	40.0	20.0	6.7	-
	サービス業 (n=43)	16.3	25.6	32.6	30.2	11.6	20.9	11.6	2.3	11.6
	その他 (n=24)	8.3	29.2	33.3	33.3	20.8	29.2	4.2	-	12.5
従業員数	30人以下 (n=154)	16.9	14.3	33.1	35.7	16.2	26.0	5.8	2.6	15.6
	31～50人 (n=99)	14.1	17.2	42.4	44.4	15.2	23.2	11.1	1.0	6.1
	51～100人 (n=76)	7.9	22.4	48.7	44.7	21.1	25.0	7.9	1.3	5.3
	101～200人 (n=54)	9.3	11.1	37.0	33.3	24.1	24.1	13.0	-	16.7
	201人以上 (n=57)	10.5	14.0	36.8	57.9	22.8	19.3	3.5	1.8	7.0

※nは有効回答数

は20%以上30%未満
  は30%以上40%未満
  は40%以上

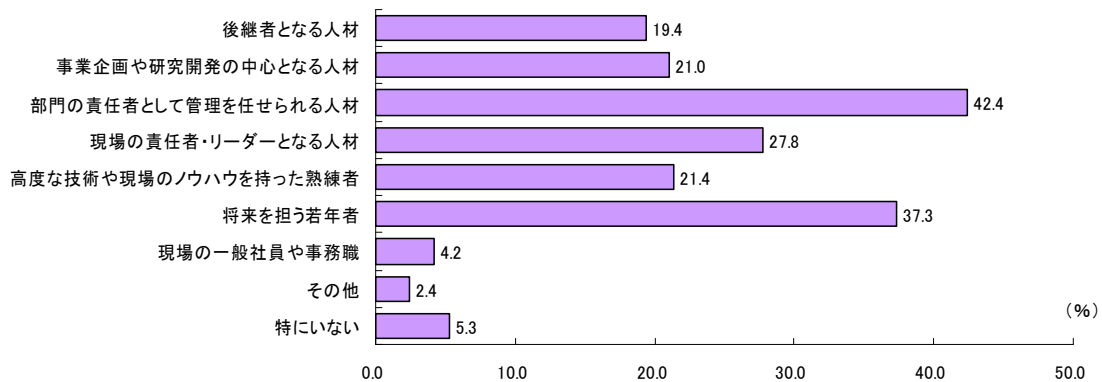
## 2-2. 将来不足と思われる人材と育成・確保方法

### (1) 中長期的にみて、自社が存続していくために不足と思われる人材 (複数回答、2つまで)

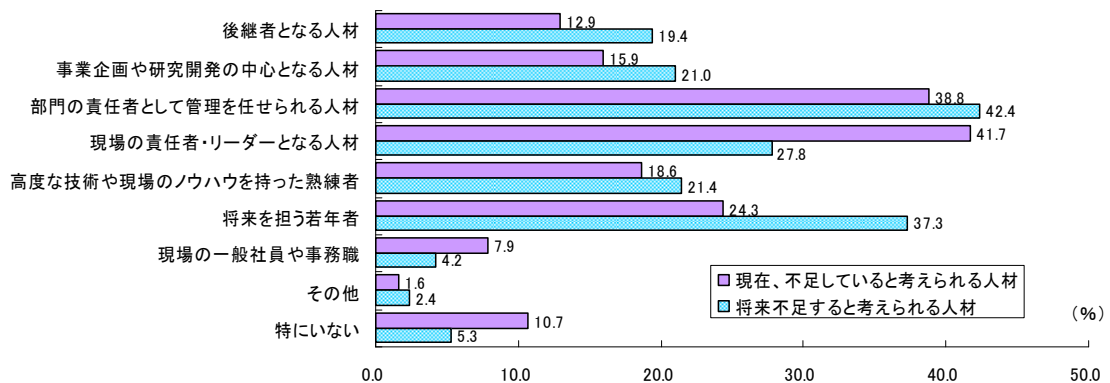
“中長期的にみて不足と思われる人材”については、「部門の責任者として管理を任せられる人材」の比率が最も高く（42.4%）、「将来を担う若年者」（37.3%）、「現場の責任者・リーダーとなる人材」（27.8%）、「高度な技術や現場のノウハウを持った熟練者」（21.4%）、「事業企画や研究開発の中心となる人材」（21.0%）が続く。

「現在、不足している人材」の場合と比較すると、「将来を担う若年者」の比率が大幅に高くなっている。

中長期的にみて将来不足と考えられる人材（複数回答、2つまで）



現在、不足していると考えられる人材と、将来不足と考えられる人材の比較



業種別にみると、「建設業」「飲食業・宿泊業」では半数を超える企業が、「将来を担う若年者」が不足すると回答し、運輸業では「現場の一般社員や事務職」の比率が他業種よりも大幅に高くなっている（23.5%）。

従業員（正社員）数規模別にみると、全ての規模で「部門の責任者として管理を任せられる人材」、もしくは「将来を担う若年者」の比率が最も高くなっており、「31～50人」では半数近くの企業（46.6%）が「将来を担う若年者」が不足すると回答している。

【「中長期的にみて将来不足と思われる人材」業種、従業員（正社員）数別企業数割合】  
(%)

		後継者となる人材	事務企画や研究開発の中心となる人材	部門の責任者として管理を任せられる人材	現場の責任者・リーダーとなる人材	高度な技術や現場のノウハウを持った熟練者	将来を担う若年者	現場の一般社員や事務職	その他	特にない
全体		19.4	21.0	42.4	27.8	21.4	37.3	4.2	2.4	5.3
業種	製造業 (n=206)	19.4	27.2	40.8	24.3	27.2	31.6	1.9	2.4	5.8
	建設業 (n=75)	25.3	10.7	29.3	34.7	18.7	54.7	5.3	5.3	4.0
	卸売業 (n=39)	20.5	17.9	53.8	23.1	20.5	33.3	2.6	-	2.6
	小売業 (n=32)	6.3	12.5	56.3	43.8	9.4	37.5	9.4	-	9.4
	運輸業 (n=17)	17.6	5.9	35.3	29.4	29.4	35.3	23.5	-	5.9
	飲食業・宿泊業 (n=15)	6.7	20.0	66.7	13.3	6.7	53.3	6.7	6.7	-
	サービス業 (n=45)	22.2	24.4	40.0	31.1	17.8	35.6	4.4	2.2	4.4
	その他 (n=24)	20.8	20.8	54.2	25.0	8.3	33.3	-	-	8.3
従業員数	30人以下 (n=159)	20.8	15.7	36.5	28.9	19.5	39.6	2.5	3.8	8.2
	31～50人 (n=103)	15.5	20.4	35.9	33.0	16.5	46.6	6.8	2.9	2.9
	51～100人 (n=78)	19.2	24.4	53.8	20.5	21.8	34.6	5.1	1.3	2.6
	101～200人 (n=54)	22.2	25.9	46.3	25.9	27.8	24.1	3.7	-	9.3
	201人以上 (n=58)	20.7	27.6	50.0	27.6	29.3	29.3	3.4	1.7	1.7

※nは有効回答数

は20%以上30%未満
  は30%以上40%未満
  は40%以上



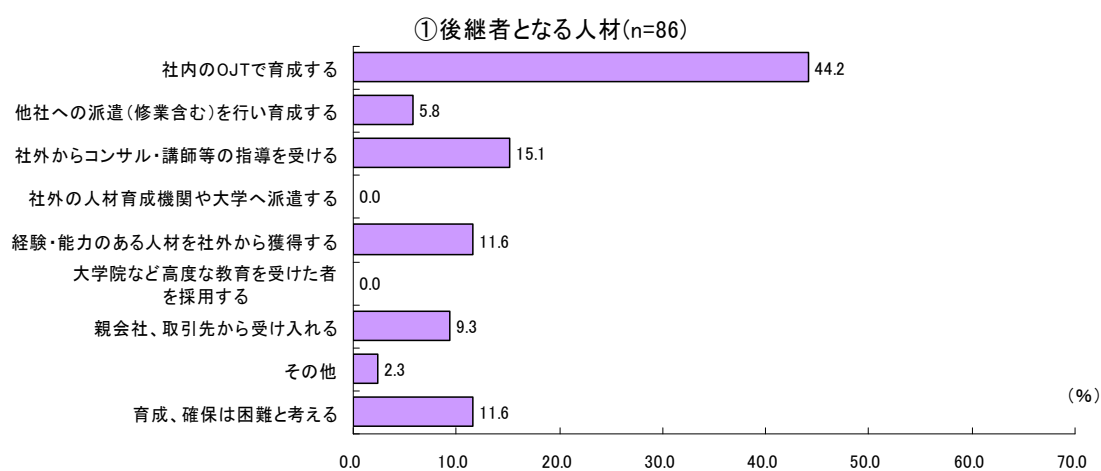
## (2) 育成、確保の方針（不足すると思われる人材ごとに単数回答）

“中長期的にみて不足すると思われる人材”について、不足すると思われる人材ごとに、“その人材を主にどのように育成、確保していく方針か”を尋ねた。

### ①後継者となる人材

“後継者となる人材の育成・確保”については、「社内のOJTで育成する」（44.2％）に次いで、「社外からのコンサル・講師等の指導を受ける」（15.1％）の比率が高くなっている。

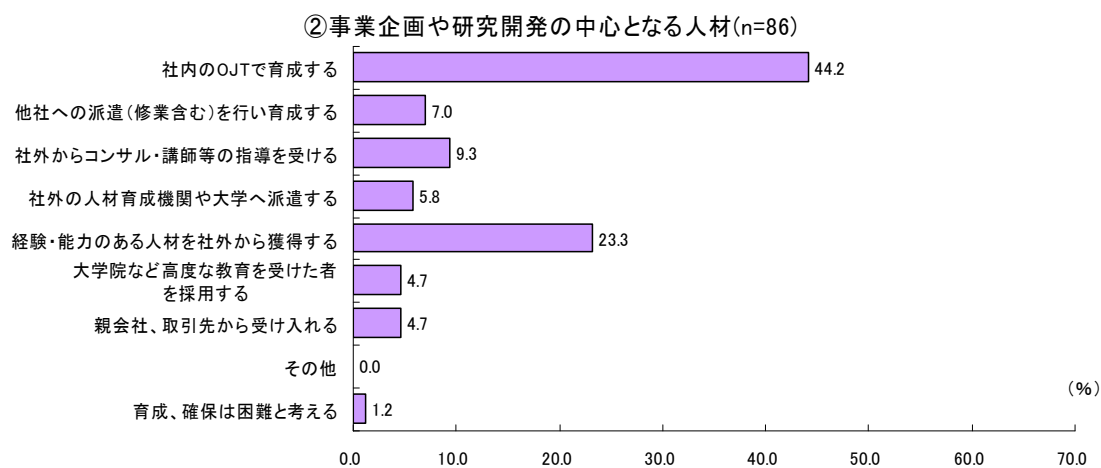
「育成、確保は困難と考える」と回答した企業が1割を超えている（11.6％）ことや、「社外への派遣（修業を含む）を行い育成する」（5.8％）もしくは「社外からコンサル・講師等の指導を受ける」（15.1％）と回答している企業をあわせると、約2割の企業（20.9％）が外部企業・機関を活用する意向であることが注目される。



※nは有効回答数

### ②事務企画や研究開発の中心となる人材

“事務企画や研究開発の中心となる人材の育成・確保”については、「社内のOJTで育成する」（44.2％）に次いで、「経験・能力のある人材を社外から獲得する」（23.3％）の比率が高くなっており、外部からの中途採用による確保を考えている企業が目立つ。

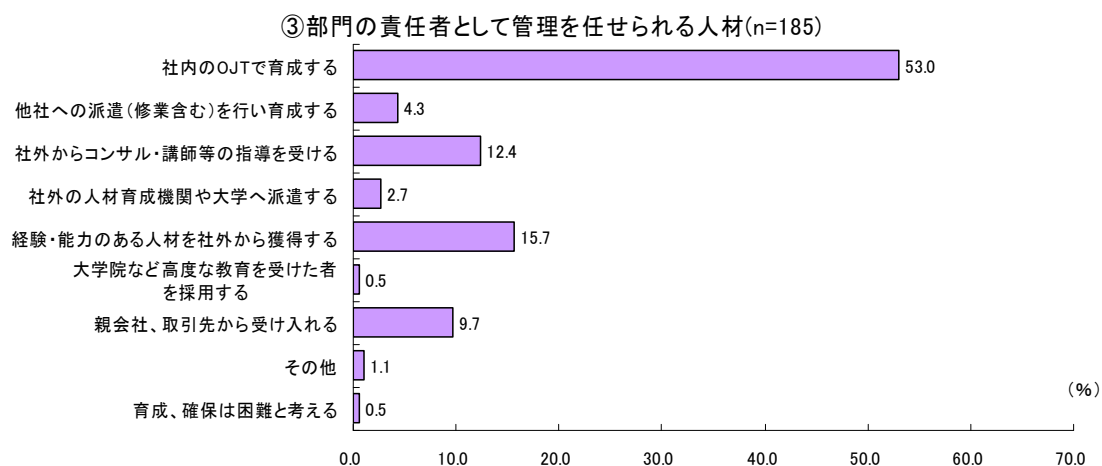


※nは有効回答数

### ③部門の責任者として管理を任せられる人材

“部門の責任者として管理を任せられる人材の育成・確保”については、「社内のOJTで育成する」の比率が53.0%と約半数の企業が社内で育成すると回答している。

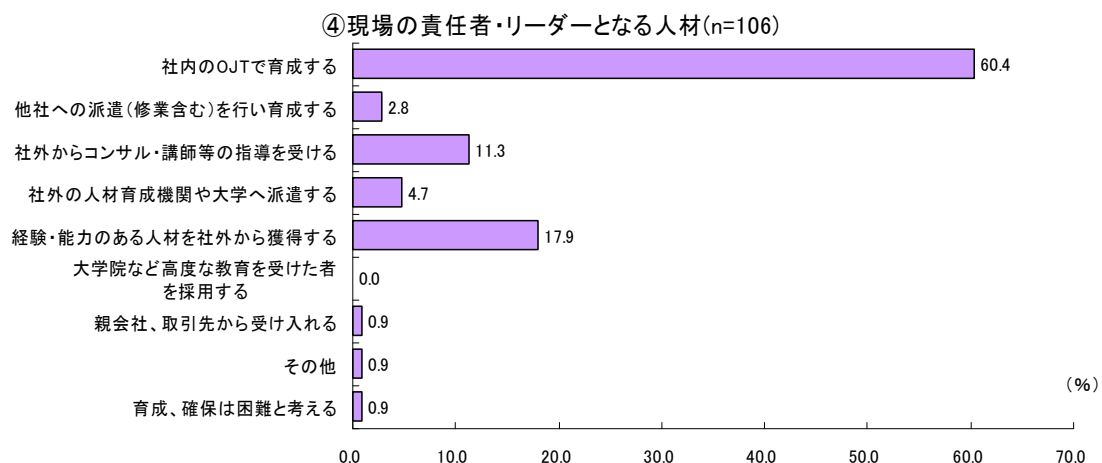
一方で、「経験・能力のある人材を社外から獲得する」(15.7%)、「親会社、取引先から受け入れる」(9.7%)を合わせると2割以上(25.4%)の企業が、中途採用や出向・転籍などの形で外部から確保すると回答していることが注目される。



※nは有効回答数

### ④現場の責任者・リーダーとなる人材

“現場の責任者・リーダーとなる人材の育成・確保”については、「社内のOJTで育成する」が60.4%と約6割の企業が社内での育成を中心に考えている。一方で、「③部門の責任者として管理を任せられる人材」と同様、社外からの中途採用による確保を考えている企業が目立つ。

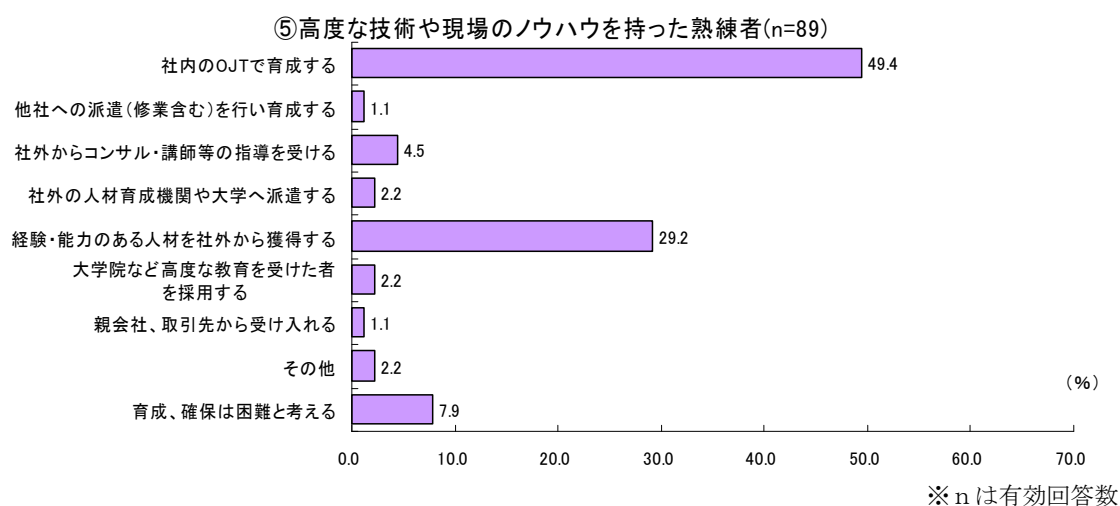


※nは有効回答数

## ⑤ 高度な技術や現場のノウハウを持った熟練者

“高度な技術や現場のノウハウを持った熟練者の育成・確保”については、「社内のOJTで育成する」(49.4%)に次いで、「経験・能力のある人材を社外から獲得する」(29.2%)の比率が高くなっており、外部からの中途採用による確保を考えている企業が目立つ。

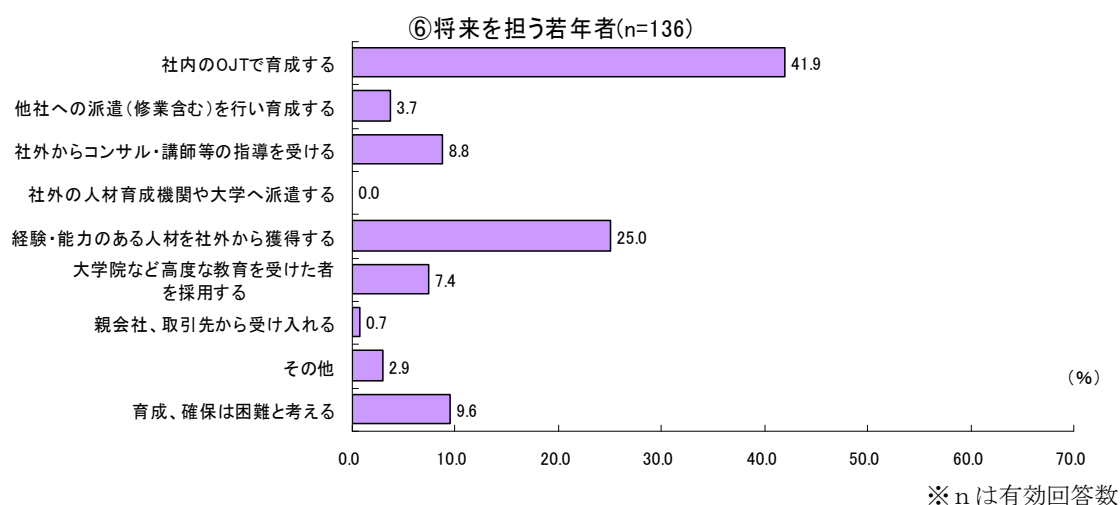
他に1割を超える回答はみられないことから、この人材については、採用・確保の方法が限られることがよみとれる。



## ⑥ 将来を担う若年者

“将来を担う若年者の育成・確保”については、「社内のOJTで育成する」(41.9%)に次いで、「経験・能力のある人材を社外から獲得する」(25.0%)の比率が高くなっている。

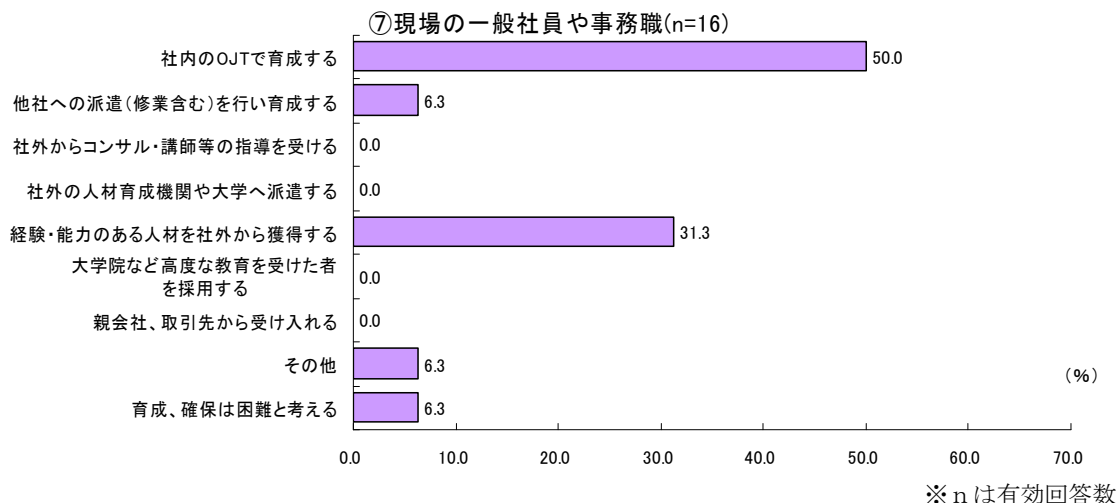
「育成、確保は困難と考える」との回答が約1割(9.6%)みられた。



## ⑦現場の一般社員や事務職

“現場の一般社員や事務職の育成・確保”については、「社内のOJTで育成する」(50.0%)に次いで、「経験・能力のある人材を社外から獲得する」(31.3%)の比率が高くなっている。

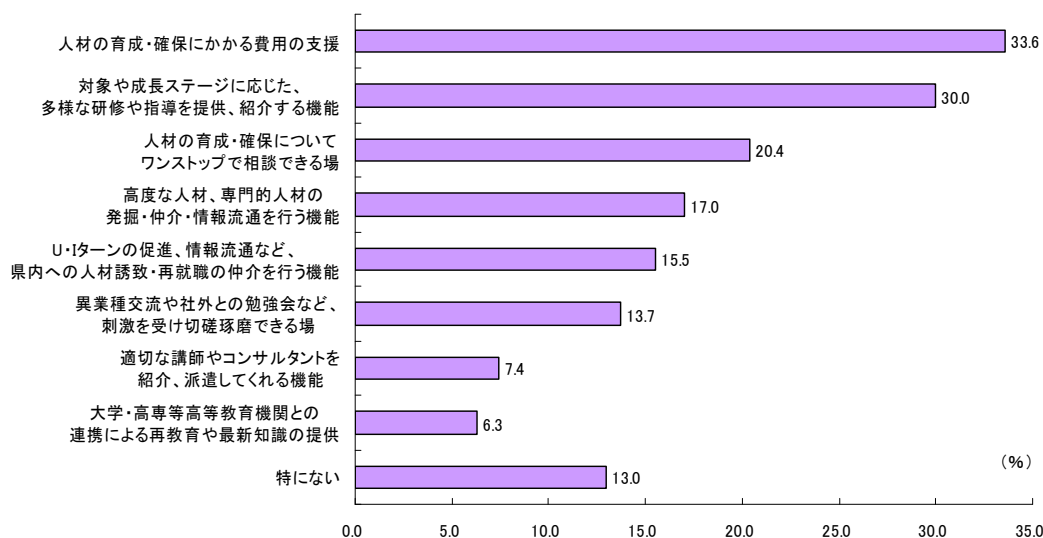
(ただし、この項目についてはサンプル数が少ない)



## 2-3. 中・長期的に必要となる人材の育成・確保の助けとなる支援・環境 (複数回答、2つまで)

“中・長期的に必要となる人材の育成・確保にあたり、助けとなると考えられる支援・環境(行政機関、商工会議所、商工会だけでなく民間機関も念頭に回答を求めた)”については、「人材の育成・確保にかかる費用の支援」の比率が最も高く(33.6%)、次いで「対象や成長ステージに応じた、多様な研修や指導を提供、紹介する機能」(30.0%)の比率が高くなっており、費用面の負担や、自社内での指導・研修にかかるサービスの提供や、手間の軽減・効率化に関する要望が強いと読み取れる。

中長期的に必要となる人材の育成、確保の支援や環境(複数回答、2つまで)



所在地別にみると、「三重県（南勢）」で「U・Iターンの促進、情報流通など、県内への人材誘致・再就職の仲介を行う機能」の比率が高くなっている（32.6%）。

【「人材の育成・確保の助けとなる支援・環境」所在地別企業数割合】

(%)

		人材の育成・確保にかかる費用の支援	対象や成長ステージに応じた、多様な研修や指導を提供、紹介する機能	人材の育成・確保についてワンストップで相談できる場	高度な人材、専門的人材の発掘・仲介・情報流通を行う機能	U・Iターンの促進、情報流通など、県内への人材誘致・再就職の仲介を行う機能	異業種交流や社外との勉強会など、刺激を受け切磋琢磨できる場	適切な講師やコンサルタントを紹介、派遣してくれる機能	大学・高専等高等教育機関との連携による再教育や最新知識の提供	特になし
全体		33.6	30.0	20.4	17.0	15.5	13.7	7.4	6.3	13.0
所在地	愛知県 (n=62)	33.9	37.1	17.7	22.6	8.1	11.3	11.3	9.7	16.1
	岐阜県 (n=42)	23.8	21.4	26.2	14.3	11.9	21.4	4.8	9.5	19.0
	三重県（北勢） (n=159)	35.8	31.4	22.6	17.6	14.5	11.3	6.9	5.7	11.3
	三重県（中勢） (n=93)	30.1	35.5	18.3	19.4	17.2	14.0	6.5	3.2	9.7
	三重県（南勢） (n=46)	37.0	19.6	17.4	4.3	32.6	13.0	8.7	6.5	17.4
	三重県（伊賀） (n=30)	36.7	30.0	13.3	23.3	10.0	20.0	6.7	6.7	10.0
	三重県（東紀州） (n=14)	42.9	7.1	28.6	7.1	14.3	14.3	7.1	7.1	14.3

※ n は有効回答数

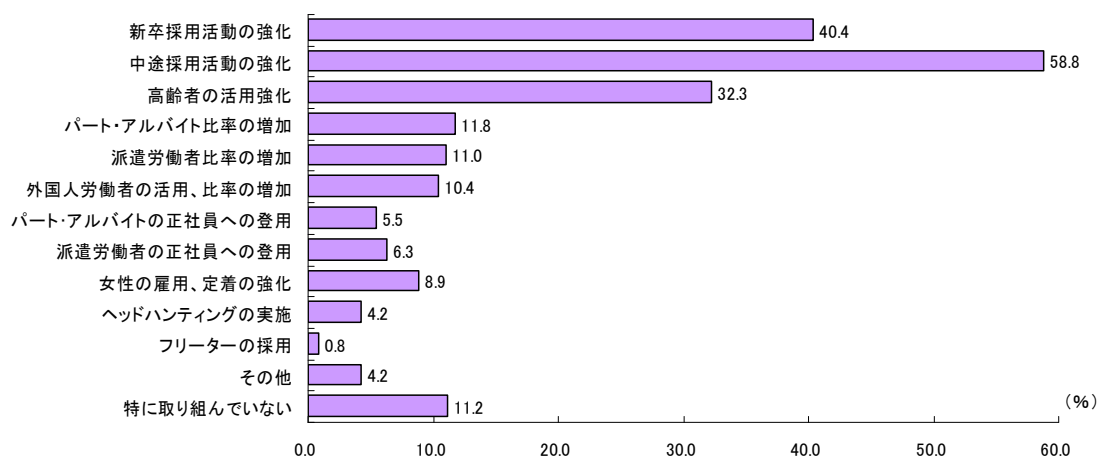
は20%以上30%未満
  は30%以上40%未満
  は40%以上

### 3. 取り組んできた労働力確保の方法

#### 3-1. 労働力確保のために過去3年間で取り組んできたこと（複数回答）

“自社の労働力確保のために、過去3年間に取り組んできた取り組み”で最も多いのは、「中途採用活動の強化」で58.8%あった。次いで、「新卒採用活動の強化」(40.4%)、「高齢者活用強化」(32.3%)と続いている。

労働力確保のために過去3年間に取り組んできた事柄（複数回答）



所在地別にみると、「三重県（東紀州）」を除く全ての地域で、「中途採用活動の強化」の回答比率が最も高く、次いで「新卒採用活動の強化」となった。「三重県（東紀州）」は、「中途採用活動の強化」と「高齢者の活用強化」が共に37.5%となっている。

項目別に見ると、「中途採用活動の強化」の回答比率が最も高いのは「愛知県」で66.7%、「新卒採用活動の強化」は「岐阜県」で55.6%であった。「パート・アルバイト比率の増加」は「三重県（南勢）」で高く28.0%、「女性の雇用・定着の強化」は「愛知県」で15.2%となっている。

業種別にみると、「中途採用活動の強化」は全ての業種で高い比率となっているが、「新卒採用活動の強化」は、「飲食業・宿泊業」での比率が高く53.3%である。

また、「飲食業・宿泊業」においては、「女性の雇用、定着の強化」への取り組み比率も高く、20.0%であった。

従業員（正社員）数規模別にみると、「新卒採用活動の強化」の比率は、従業員規模が大きいほど高く、「30人以下」が19.3%であるのに対し、「101～200人」が64.3%、「201人以上」が74.6%となった。

【「労働力確保のために、過去3年間で取り組んできた項目」

所在地、業種、従業員（正社員）数別企業数割合  
(%)

		新卒採用活動の強化	中途採用活動の強化	高齢者の活用強化	パート・アルバイト比率の増加	派遣労働者比率の増加	外国人労働者の活用、比率の増加	正社員への登用	パート・アルバイトへの登用	派遣労働者の正社員化	女性の雇用、定着の強化	ヘッドハンティングの実施	フリーターの採用	その他	特に取り組んでいない
所在地	愛知県 (n=66)	40.9	66.7	34.8	10.6	3.0	12.1	6.1	6.1	15.2	3.0	3.0	4.5	6.1	
	岐阜県 (n=45)	55.6	64.4	20.0	8.9	4.4	4.4	4.4	4.4	8.9	4.4	-	6.7	8.9	
	三重県 (北勢) (n=170)	45.9	57.6	35.3	11.8	14.7	10.6	6.5	8.2	7.1	3.5	0.6	4.1	12.4	
	三重県 (中勢) (n=96)	35.4	56.3	28.1	7.3	12.5	10.4	3.1	6.3	9.4	5.2	-	6.3	13.5	
	三重県 (南勢) (n=50)	30.0	62.0	34.0	28.0	12.0	8.0	10.0	2.0	6.0	4.0	2.0	-	4.0	
	三重県 (伊賀) (n=30)	36.7	53.3	36.7	6.7	13.3	13.3	-	10.0	10.0	3.3	-	3.3	16.7	
	三重県 (東紀州) (n=16)	6.3	37.5	37.5	12.5	6.3	18.8	6.3	-	6.3	12.5	-	-	25.0	
業種	製造業 (n=212)	42.5	59.0	35.8	9.0	16.0	18.9	3.3	9.9	8.5	4.2	-	4.2	9.4	
	建設業 (n=80)	42.5	66.3	27.5	5.0	6.3	2.5	1.3	2.5	7.5	6.3	-	7.5	13.8	
	卸売業 (n=44)	31.8	52.3	25.0	6.8	-	2.3	11.4	-	6.8	-	-	2.3	22.7	
	小売業 (n=33)	45.5	48.5	33.3	48.5	3.0	6.1	12.1	-	15.2	9.1	-	-	6.1	
	運輸業 (n=20)	20.0	65.0	35.0	5.0	10.0	-	5.0	-	-	-	5.0	-	10.0	
	飲食業・宿泊業 (n=15)	53.3	46.7	33.3	26.7	6.7	6.7	6.7	-	20.0	-	6.7	-	-	
	サービス業 (n=47)	38.3	66.0	34.0	17.0	8.5	4.3	10.6	6.4	10.6	4.3	4.3	6.4	10.6	
	その他 (n=22)	36.4	45.5	22.7	4.5	22.7	4.5	9.1	18.2	9.1	4.5	-	4.5	13.6	
	従業員数	30人以下 (n=166)	19.3	47.6	25.3	12.7	6.0	6.0	4.2	2.4	9.0	3.0	0.6	3.6	26.5
31~50人 (n=106)	35.8	67.9	44.3	8.5	7.5	10.4	7.5	3.8	5.7	3.8	-	2.8	5.7		
51~100人 (n=84)	48.8	67.9	33.3	9.5	4.8	14.3	4.8	8.3	9.5	8.3	-	3.6	3.6		
101~200人 (n=56)	64.3	50.0	25.0	16.1	19.6	10.7	-	7.1	8.9	5.4	3.6	1.8	-		
201人以上 (n=59)	74.6	67.8	37.3	15.3	32.2	16.9	11.9	18.6	13.6	1.7	1.7	11.9	-		

※nは有効回答数

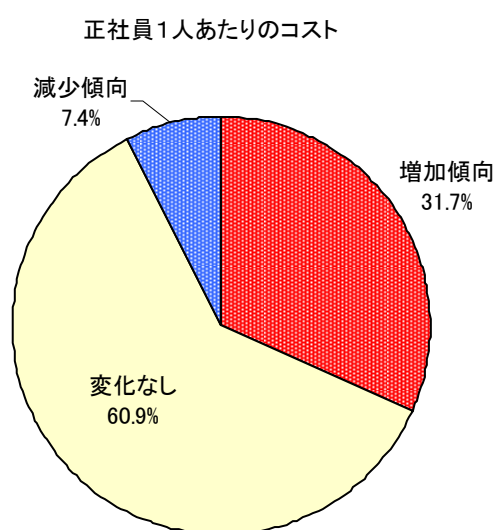
は20%以上30%未満
  は30%以上40%未満
  は40%以上

### 3—2. 正社員採用時のコスト、手間・時間の変化

#### (1) 正社員一人当たりの採用時のコストの変化（平成17年比）

“平成20年中に正社員を一人採用するために費やしたコスト”は、3年前である平成17年中に比べて、「変化なし」とする比率が60.9%で最も高いが、「増加傾向」とした比率が31.7%あった。

\*本調査でのコストは、募集や採用活動に生じる費用を指す（採用担当者の人件費は除く）。



所在地別にみると、「増加傾向」とした比率が「愛知県」で40.9%と高い。

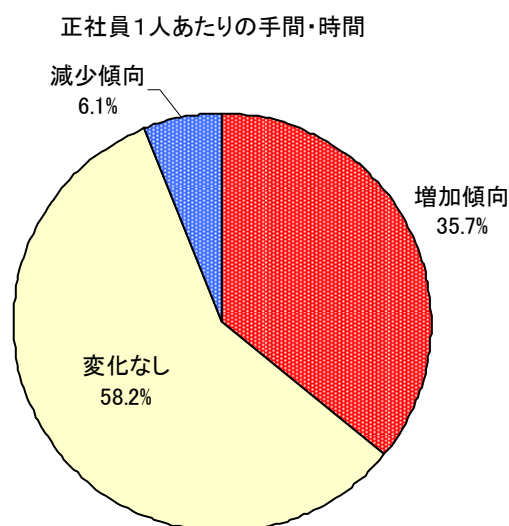
業種別にみると、「小売業」において、「増加傾向」とした比率が目立って高く67.7%であった。次いで、「飲食業・宿泊業」が42.9%であった。

従業員（正社員）数規模別では、従業員規模が大きいほど、「増加傾向」であった比率が高くなり、「30人以下」が24.7%であるのに対し、「201人以上」は47.5%であった。



## (2) 正社員一人当たりの採用時の手間・時間の変化（平成17年比）

“平成20年中に正社員を一人採用するために費やした手間・時間”は、3年前である平成17年中に比べて、「変化なし」とする比率が58.2%で最も高いが、「増加傾向」とした比率が35.7%あった。



所在地別にみると、「増加傾向」とした比率が「三重県（北勢）」で41.1%と高く、一方、「岐阜県」では「減少傾向」が14.0%と目立つ。

業種別にみると、コストの場合と同様、「小売業」において、「増加傾向」とした比率が高く51.6%であったほか、「飲食業・宿泊業」が50.0%であった。

従業員（正社員）数規模別でみると、コストの場合と同様、従業員規模が大きいほど、「増加傾向」であった比率が高くなり、「30人以下」が27.2%であるのに対し、「20人以上」は56.9%であった。

【「正社員 1 人あたりの採用時コストの変化」「正社員 1 人あたりの採用時の手間・時間」  
 の変化（平成 17 年比）所在地、業種、従業員（正社員）数別企業数割合】  
 (%)

		コスト			手間・時間		
		傾増 向加	な変 し化	傾減 向少	傾増 向加	な変 し化	傾減 向少
所在地	愛知県 (n=66) (n=66)	40.9	51.5	7.6	36.4	60.6	3.0
	岐阜県 (n=43) (n=43)	25.6	65.1	9.3	34.9	51.2	14.0
	三重県（北勢） (n=159) (n=158)	34.0	58.5	7.5	41.1	54.4	4.4
	三重県（中勢） (n=91) (n=91)	28.6	65.9	5.5	33.0	61.5	5.5
	三重県（南勢） (n=45) (n=43)	28.9	57.8	13.3	32.6	58.1	9.3
	三重県（伊賀） (n=28) (n=28)	25.0	71.4	3.6	32.1	60.7	7.1
	三重県（東紀州） (n=16) (n=16)	25.0	75.0	-	12.5	81.3	6.3
業種	製造業 (n=202) (n=200)	31.7	61.4	6.9	35.5	59.0	5.5
	建設業 (n=79) (n=79)	15.2	75.9	8.9	26.6	67.1	6.3
	卸売業 (n=41) (n=41)	24.4	68.3	7.3	29.3	65.9	4.9
	小売業 (n=31) (n=31)	67.7	25.8	6.5	51.6	41.9	6.5
	運輸業 (n=20) (n=20)	35.0	60.0	5.0	35.0	60.0	5.0
	飲食業・宿泊業 (n=14) (n=14)	42.9	42.9	14.3	50.0	42.9	7.1
	サービス業 (n=42) (n=42)	35.7	57.1	7.1	40.5	52.4	7.1
	その他 (n=19) (n=18)	36.8	57.9	5.3	44.4	44.4	11.1
従業員数	30 人以下 (n=146) (n=147)	24.7	68.5	6.8	27.2	64.6	8.2
	31～50 人 (n=106) (n=104)	27.4	65.1	7.5	27.9	66.3	5.8
	51～100 人 (n=80) (n=79)	36.3	57.5	6.3	41.8	51.9	6.3
	101～200 人 (n=55) (n=55)	36.4	56.4	7.3	43.6	54.5	1.8
	201 人以上 (n=59) (n=58)	47.5	42.4	10.2	56.9	37.9	5.2

※nは有効回答数（左がコストについての設問、右が手間・時間についての設問）

## 4. 中長期的にみた人材確保の方針

### 4-1. 若年者・高齢者の採用・活用に対する意識

#### (1) 若年者（35歳まで）の採用についての考え

新規採用、中途採用を問わず、“若年者（35歳まで）を採用すること”については、「これまで以上に積極的に採用」とする比率は15.3%、「これまでと同じ位に積極的に採用」52.8%で、積極的な採用姿勢である比率は68.1%と高い。

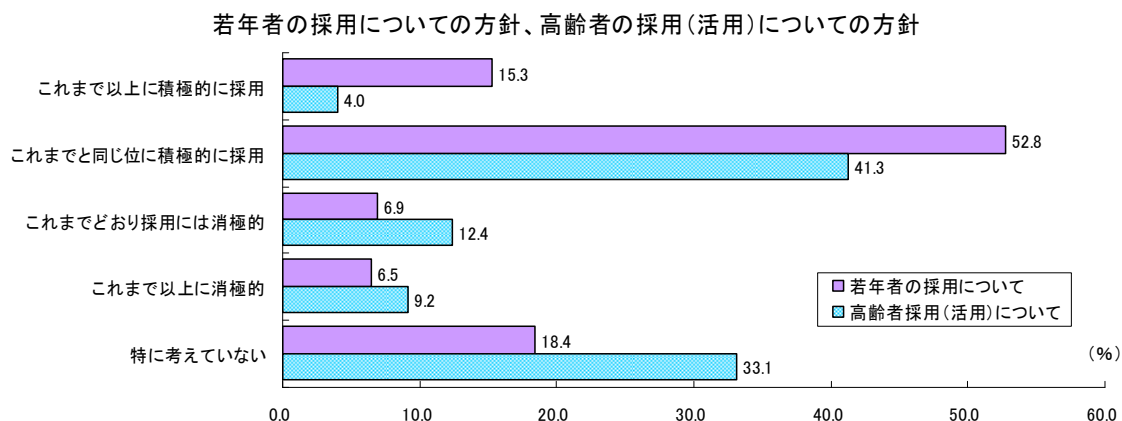
従業員（正社員）規模別にみると、規模が大きくなるほど、積極的な採用姿勢である比率が高くなっており、「特に考えていない」の比率が低くなっている。

#### (2) 高齢者（60歳以上）の採用（活用）についての考え

“高齢者（60歳以上）を採用（活用）すること”については、「これまで以上に積極的に採用」とする比率は4.0%にとどまっているものの、「これまでと同じ位に積極的に採用」は41.3%と高く、積極的な採用姿勢である比率は45.3%となった。

「これまでどおり採用（活用）には消極的」あるいは「これまで以上に消極的」と消極的な採用（活用）姿勢である比率は21.6%であった。

従業員（正社員）規模別にみると、規模が大きくなるほど、「これまでと同じ位に積極的に採用」の比率が高くなっており、「特に考えていない」の比率が低くなっている。



【「若年者の採用についての方針」「高齢者の採用（活用）についての方針」  
所在地、業種、従業員（正社員）数別企業数割合  
(%)

		若年者採用					高齢者採用				
		積極的に採用 これまで以上に	積極的に採用 これまでと同じ位に	積極的に採用 これまでもどおり採用	積極的に採用 これまで以上に	特に考えていない	積極的に採用(活用) これまで以上に積極的に採用(活用)	積極的に採用(活用) これまでと同じ位に	積極的に採用(活用) これまでもどおり採用	積極的に採用 これまで以上に	特に考えていない
所在地	愛知県 (n=67) (n=67)	13.4	59.7	7.5	7.5	11.9	6.0	40.3	10.4	11.9	31.3
	岐阜県 (n=46) (n=45)	19.6	52.2	2.2	10.9	15.2	2.2	31.1	8.9	17.8	40.0
	三重県 (北勢) (n=171) (n=171)	13.5	55.0	6.4	5.3	19.9	2.9	42.7	15.2	8.8	30.4
	三重県 (中勢) (n=96) (n=97)	14.6	50.0	8.3	5.2	21.9	2.1	41.2	9.3	7.2	40.2
	三重県 (南勢) (n=49) (n=50)	24.5	42.9	6.1	10.2	16.3	10.0	42.0	16.0	4.0	28.0
	三重県 (伊賀) (n=31) (n=30)	9.7	51.6	9.7	6.5	22.6	6.7	50.0	10.0	13.3	20.0
	三重県 (東紀伊) (n=17) (n=17)	17.6	52.9	11.8	-	17.6	-	41.2	11.8	-	47.1
業種	製造業 (n=216) (n=216)	12.0	51.9	7.9	7.4	20.8	3.2	48.1	9.3	11.1	28.2
	建設業 (n=81) (n=80)	16.0	54.3	6.2	4.9	18.5	5.0	30.0	13.8	15.0	36.3
	卸売業 (n=45) (n=45)	13.3	51.1	8.9	2.2	24.4	4.4	33.3	15.6	6.7	40.0
	小売業 (n=31) (n=32)	32.3	48.4	6.5	3.2	9.7	6.3	37.5	31.3	-	25.0
	運輸業 (n=20) (n=20)	20.0	60.0	-	5.0	15.0	-	45.0	20.0	5.0	30.0
	飲食業・宿泊業 (n=15) (n=15)	26.7	46.7	6.7	13.3	6.7	13.3	60.0	6.7	6.7	13.3
	サービス業 (n=47) (n=47)	21.3	59.6	4.3	6.4	8.5	4.3	44.7	8.5	2.1	40.4
	その他 (n=22) (n=22)	-	50.0	9.1	13.6	27.3	-	13.6	9.1	9.1	68.2
従業員数	30人以下 (n=168) (n=170)	14.3	36.9	8.9	4.8	35.1	4.1	34.1	8.8	9.4	43.5
	31~50人 (n=108) (n=106)	19.4	56.5	6.5	4.6	13.0	4.7	42.5	15.1	5.7	32.1
	51~100人 (n=84) (n=84)	17.9	59.5	4.8	6.0	11.9	3.6	42.9	15.5	9.5	28.6
	101~200人 (n=56) (n=56)	10.7	66.1	7.1	10.7	5.4	1.8	50.0	10.7	8.9	28.6
	201人以上 (n=59) (n=59)	11.9	67.8	5.1	11.9	3.4	5.1	50.8	13.6	13.6	16.9

※nは有効回答数（左が若年者採用についての設問、右が高齢者の採用・活用についての設問）

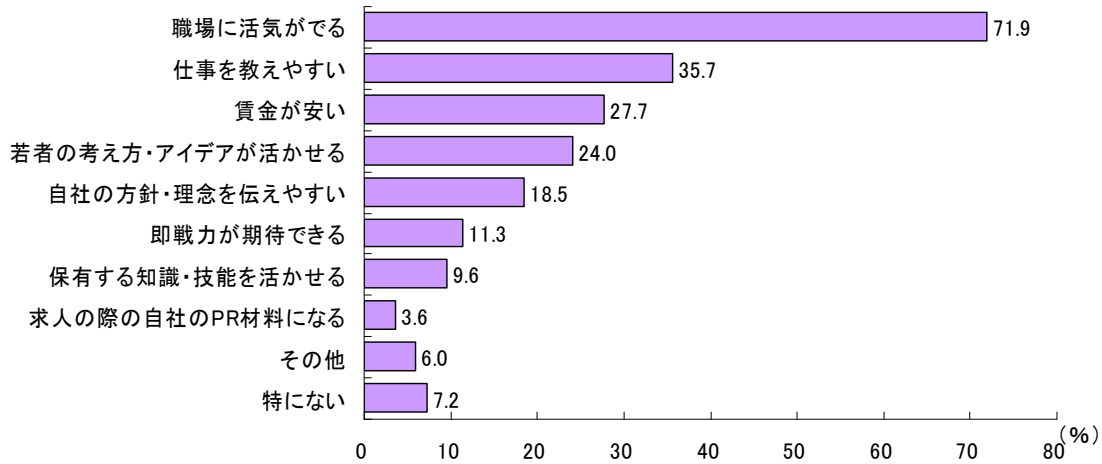
□ は20%以上30%未満 □ は30%以上40%未満 □ は40%以上

#### 4-2. 若年者を採用することのメリット（複数回答）

“若年者を採用することのメリット”については、「職場に活気がでる」の比率が71.9%と最も高く、「仕事を教えやすい」（35.7%）が続く。

「その他」（6.0%）には、「労務構成のバランス」や「長期的に技術、技能を伝える必要がある」に関する回答が複数みられた。

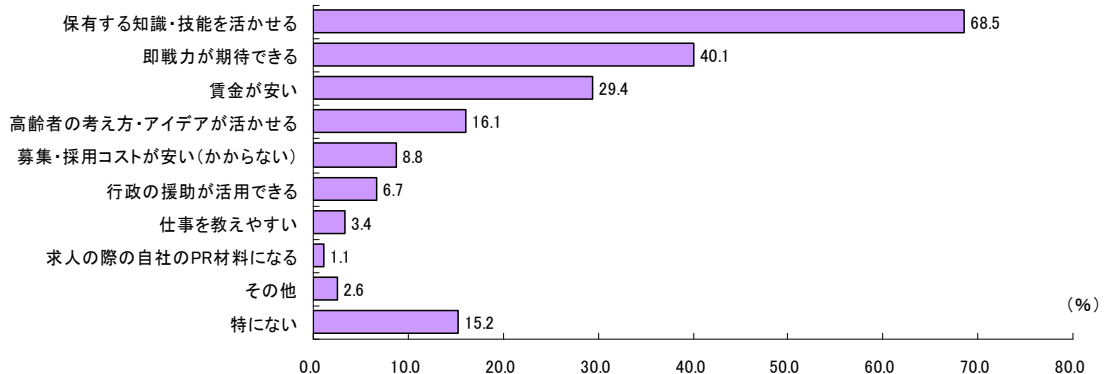
若年者を採用することのメリット（複数回答）



#### 4-3. 高齢者を採用（活用）することのメリット（複数回答）

“高齢者を採用（活用）することのメリット”については、「保有する知識・技能を活かせる」の比率が最も高く（68.5%）、「即戦力が期待できる」（40.1%）、「賃金が安い」（29.4%）が続く。

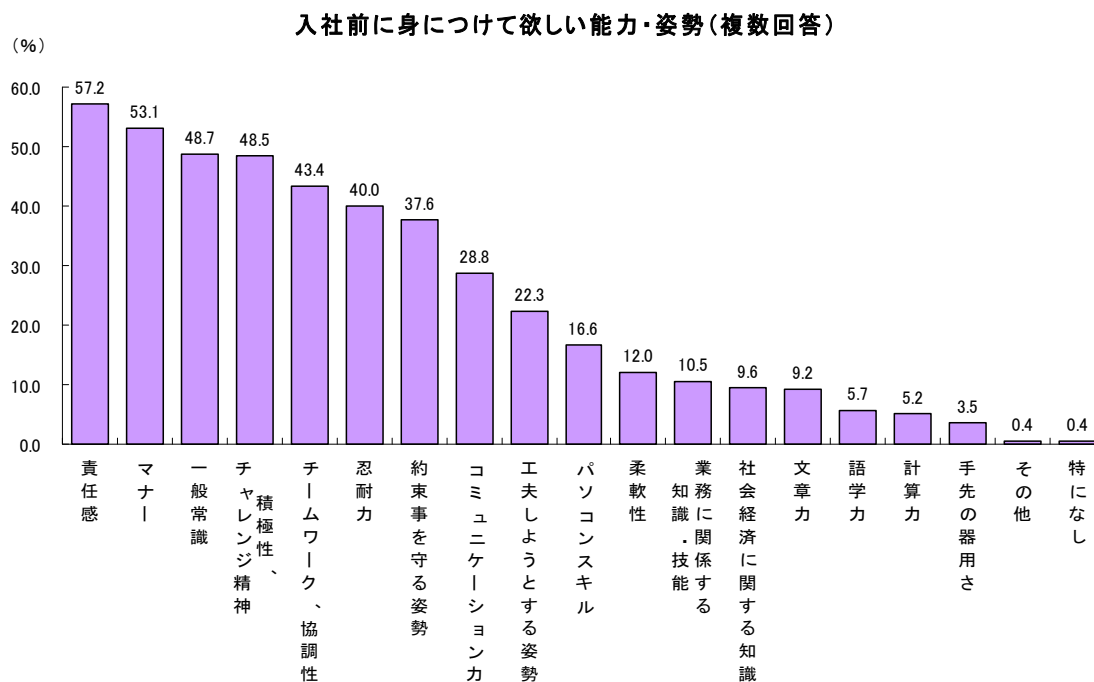
高齢者を採用（活用）することのメリット（複数回答）



#### 4-4. 若年者に求める能力・姿勢

##### (1) 入社前に身につけて欲しい能力や姿勢（複数回答）

“入社前に若年者に身につけて欲しい能力や姿勢”は、「責任感」57.2%、「マナー」53.1%の2項目が、半数を上回る回答比率となった。



## (2) 近年採用した若年者に不足していると思われる能力や姿勢（複数回答）

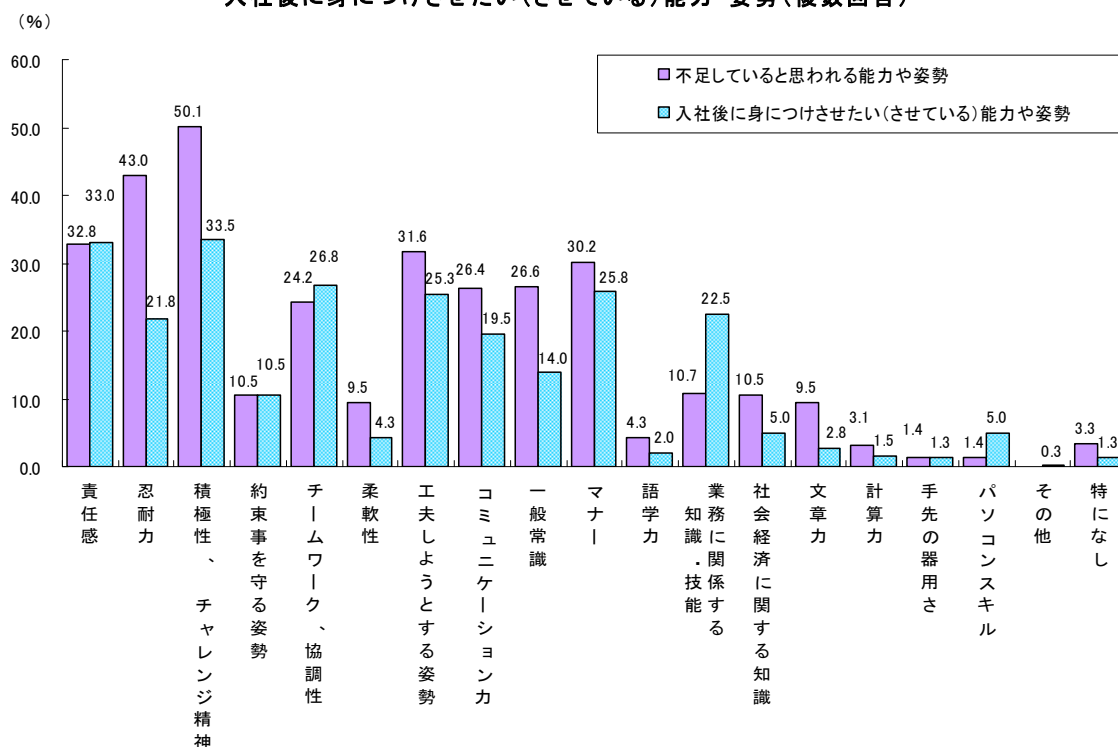
“近年採用した若年者に不足していると思われる能力や姿勢”は、「積極性、チャレンジ精神」が最も高く 50.1%であった。次いで、「忍耐力」43.0%、「責任感」32.8%と続く。

## (3) 入社後に自社で優先的に身につけさせたい（身につけさせている）能力・姿勢（複数回答）

“入社後に自社で優先的に身につけさせたい（身につけさせている）能力・姿勢”は、「積極性、チャレンジ精神」が最も高く 33.5%、「責任感」が 33.0%、「チームワーク、協調性」26.8%の順となっている。

「積極性、チャレンジ精神」、「忍耐力」のそれぞれの比率を、「近年採用した若年者に不足していると思われる」の比率と比べると、不足感を指摘する比率の方が大きく上回っている。採用時の不足を認識しながらも、入社後の指導・教育によって補う方法が明確になっていない、補いきれていない状況が推測される。「一般常識」においても、同様の傾向がある。

近年採用した若年者に不足していると思われる能力・姿勢と  
入社後に身につけさせたい(させている)能力・姿勢(複数回答)



## 5. 平成 20 年度新卒採用活動の実態と新卒採用活動についての意識

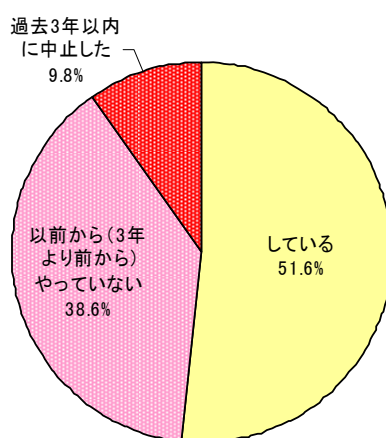
### 5-1. 平成 20 年度（平成 21 年春入社）の新卒採用活動の実態

#### （1）平成 20 年度の新卒採用活動の実施状況

“平成 20 年度（平成 21 年度春入社）の新卒採用活動”については、半数以上（51.6%）が「している」と回答しており、平成 20 年度に新卒採用活動を実施した企業と、していない企業はほぼ半数ずつとなっている。

全体の約 1 割の企業（9.8%）が「過去 3 年以内に中止した」と回答している。

平成20年度の新卒採用活動の実施状況



従業員（正社員）数規模別で見ると、規模が大きくなるほど「している」の比率が、規模が小さくなるほど「以前から（3年より前から）やっていない」の比率が高くなっている。「過去 3 年以内に中止した」については、規模別でバラツキがあり、「101～200 人」「201 人以上」では、ごくわずかであるのに対し、それ以外では、1 割前後みられる。

【「平成 20 年度は新卒採用活動をしていたか」 従業員（正社員）数別企業数割合】  
(%)

	している	していない		(再掲) していないの合計	
		以前から(3年より前から)やっていない	過去3年以内に中止した		
全体	51.5	38.6	9.8	48.4	
従業員数	30人以下 (n=144)	20.9	66.5	12.7	79.2
	31～50人 (n=94)	47.6	38.8	13.6	52.4
	51～100人 (n=74)	65.4	24.7	9.9	34.6
	101～200人 (n=52)	85.5	12.7	1.8	14.5
	201人以上 (n=56)	91.5	6.8	1.7	8.5

※nは有効回答数

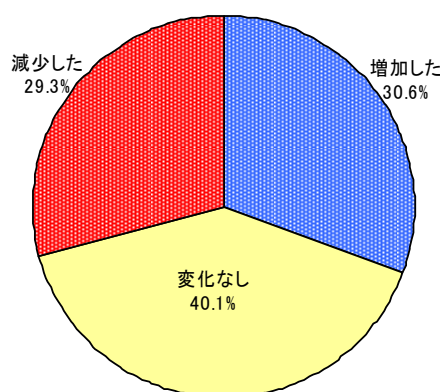


## (2) 平成20年度の新卒採用活動の状況・充足率

### ①採用者数の前年度比較

“平成20年度の新卒採用者数が前年度（平成19年度：平成20年春入社）に比べてどう変化したか”については、「変化なし」の比率が40.1%と最も高く、「増加した」「減少した」が約3割となっており、全体では、平成19年度とあまり変化がなかったといえる。

平成20年度新卒採用者数の前年度比



新卒採用数BSI（※下の説明を参照）で所在地別、業種別、従業員（正社員）数規模別に比較した。

所在地別にみると、三重県内では「三重県（北勢）」（11.2）では増加傾向となっているが、「三重県（中勢）」（△11.3）では減少傾向となっている。

業種別にみると、「製造業」（△7.2）の採用について減少傾向がみられる。一方で、「飲食業・宿泊業」では増加傾向がみられる（22.2）。

従業員（正社員）数規模別にみると、「30人以下」（18.7）で増加傾向がみられるが、ほかの規模別ではあまり変化がみられないといえる。

※「新卒採用数BSI」は、次の算式で算出している。

「新卒採用数BSI」＝（平成19年度よりも）「増加した」の回答比率－「減少した」の回答比率

【「平成 20 年度の新卒採用数は、前年度と比べてどうか」

所在地別、業種、従業員数別企業数割合  
(%)

		増加した	変化なし	減少した	新卒採用数 B S I
全体		30.6	40.1	29.3	1.3
所在地	愛知県 (n=33)	24.2	36.4	39.4	-15.2
	岐阜県 (n=29)	24.1	51.7	24.1	0.0
	三重県（北勢） (n=89)	34.8	41.6	23.6	11.2
	三重県（中勢） (n=44)	27.3	34.1	38.6	-11.3
	三重県（南勢） (n=17)	41.2	23.5	35.3	5.9
	三重県（伊賀） (n=17)	23.5	52.9	23.5	0.0
	三重県（東紀州） (n=3)	66.7	33.3	-	66.7
業種	製造業(n=111)	25.2	42.3	32.4	-7.2
	建設業(n=42)	33.3	42.9	23.8	9.5
	卸売業(n=16)	37.5	25.0	37.5	0.0
	小売業 (n=18)	38.9	33.3	27.8	11.1
	運輸業(n=4)	25.0	50.0	25.0	0.0
	飲食業・宿泊業 (n=9)	33.3	55.6	11.1	22.2
	サービス業 (n=19)	42.1	21.1	36.8	5.3
	その他 (n=13)	30.8	53.8	15.4	15.4
従業員数	30人以下 (n=32)	40.6	37.5	21.9	18.7
	31～50人 (n=47)	25.5	46.8	27.7	-2.2
	51～100人 (n=52)	28.8	40.4	30.8	-2.0
	101～200人 (n=47)	29.8	40.4	29.8	0.0
	201人以上 (n=54)	31.5	35.2	33.3	-1.8

※「B S I」は（「増加した」 - 「減少した」）を表す  
nは有効回答数

## ②学歴別の充足率

“平成20年度の新卒採用活動における採用者数の充足率(※)”を、「高卒」「短大卒」「高専卒」「大学・大学院卒」と4つの学歴別に尋ね、従業員(正社員)数「100人以下」と「100人超」の別に集計を行った。

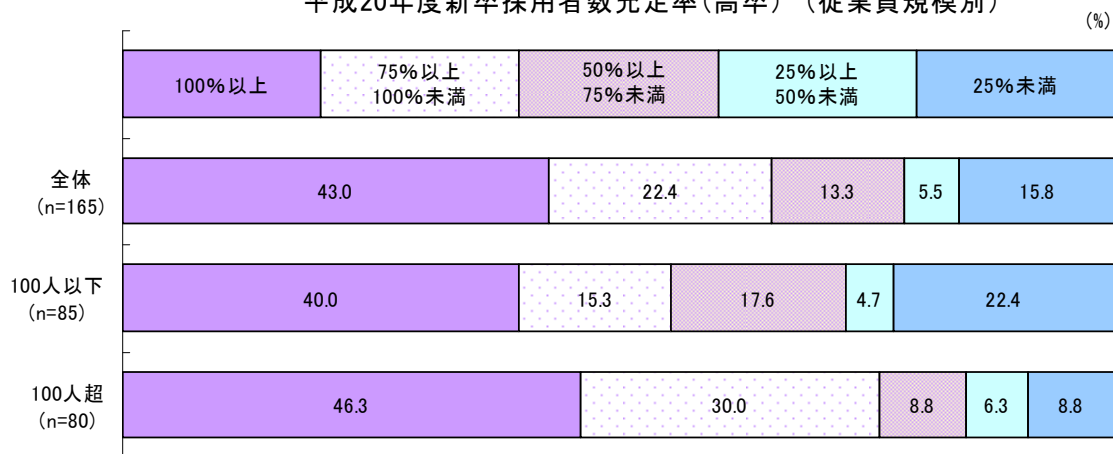
充足率「100%以上」は、全ての学歴において半数を下回っており、大卒では3割となっている。

学歴別の特徴としては、高卒が最も充足率が高く、高専卒が最も充足率が低いことが読み取れる。

従業員(正社員)数規模別にみると、全ての学歴で「100人以下」よりも「100人超」の方が、充足率が高く分布しており、企業規模と充足率に関係があることが伺える。

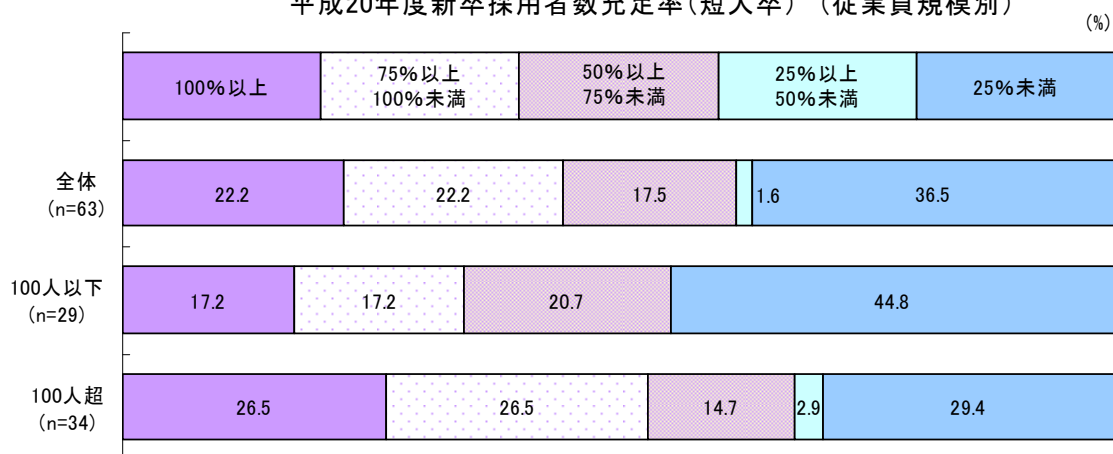
※充足率とは、「採用者数÷目標とした採用人数」

平成20年度新卒採用者数充足率(高卒) (従業員規模別)



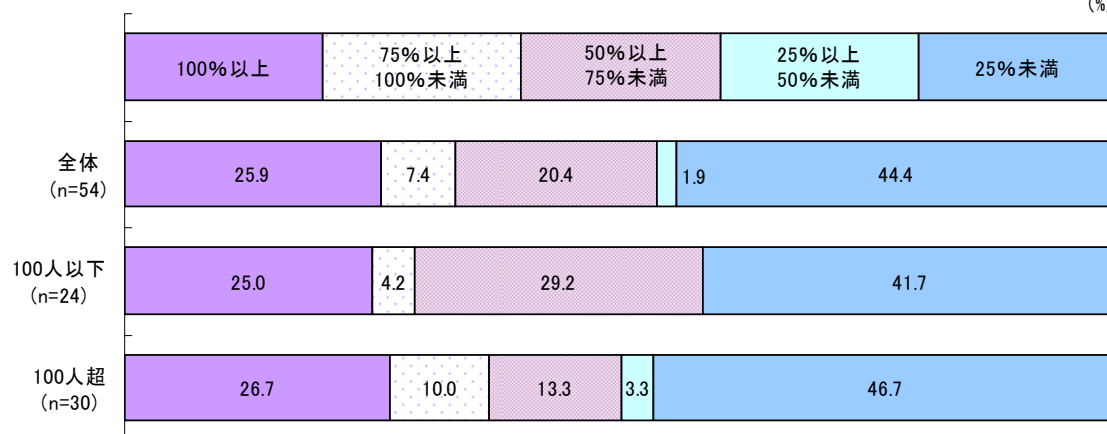
※nは有効回答数

平成20年度新卒採用者数充足率(短大卒) (従業員規模別)



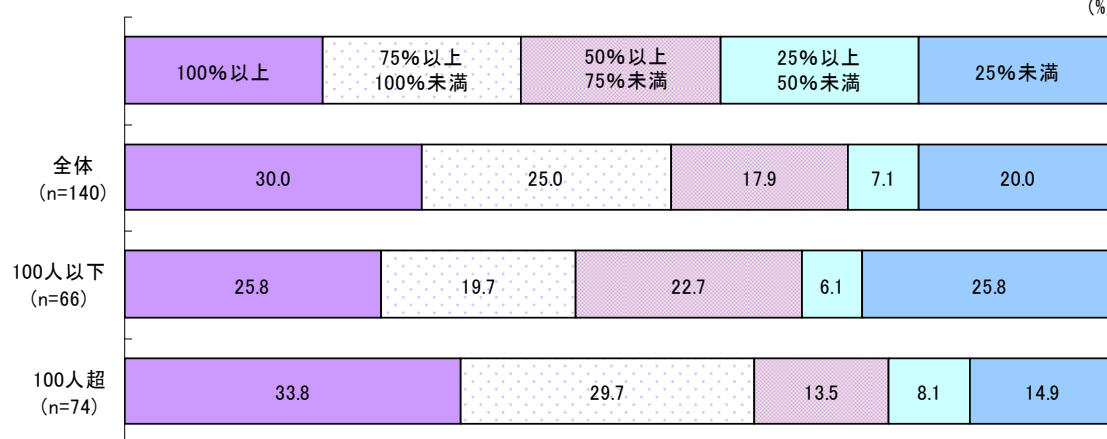
※nは有効回答数

平成20年度新卒採用者数充足率(高専卒) (従業員規模別) (%)



※ n は有効回答数

平成20年度新卒採用者数充足率(大卒・大学院卒) (従業員規模別) (%)



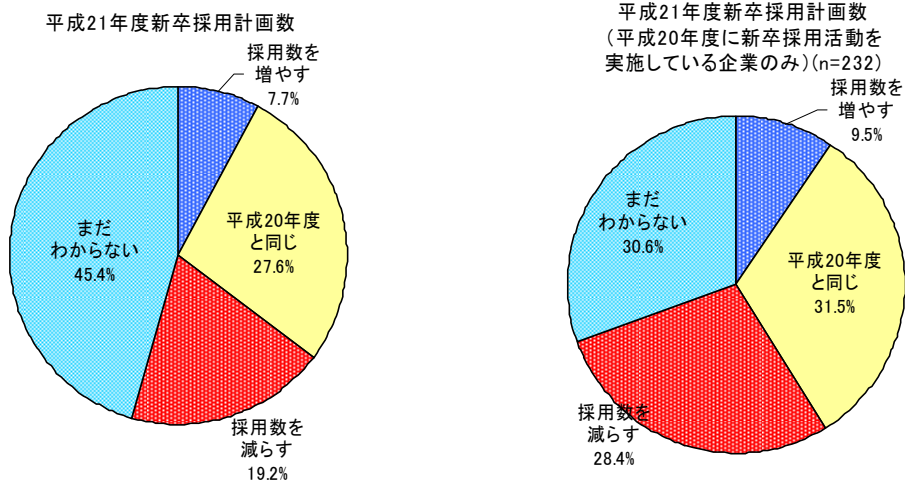
※ n は有効回答数

## 5-2. 平成21年度（平成22年春入社）の新卒採用活動の採用計画数

“平成21年度（平成22年春入社）の新卒採用活動について、採用計画数を平成20年度に比べてどうするか”については、「まだわからない」の比率が45.4%と最も高い。

「採用数を減らす」が約2割（19.2%）である一方で、「採用数を増やす」は7.7%にとどまり、「採用数を減らす」の比率の方が高くなっている。

平成20年度に新卒採用活動を実施している企業のみに限ってみると（右の円グラフ）、「採用数を増やす」は9.5%で、「採用数を減らす」は28.4%となっている。



※nは有効回答数

所在地別でみると、三重県内では、「三重県（東紀州）」では「採用数を増やす」という回答がみられなかったほかは、地域別での新卒採用の積極さの大きな違いはみられなかった。

業種別でみると、「小売業」（12.9%）、「サービス業」（10.3%）は、他の業種に比べ「採用数を増やす」の比率がやや高くなっている。一方で、「飲食業・宿泊業」（41.7%）、「製造業」（21.4%）では、「採用数を減らす」の比率が高くなっており、業種間での違いがみられる。

従業員（正社員）数別でみると、規模が大きくなるほど、「採用を減らす」の比率が高くなっているが、従業員数が少ない企業では「まだわからない」の比率が半数を超えており、新卒採用方針をまだ決めかねている企業が多いことがわかる。

【「平成 21 年度新卒採用活動における採用計画数（平成 20 年度と比べてどうするか）」  
所在地、業種、従業員（正社員）数別企業数割合】  
(%)

		採用数を 増やす	平成 20 年 度と同じ	採用数を 減らす	まだわか らない
全体		7.7	27.6	19.2	45.4
所在地	愛知県 (n=59)	10.2	27.1	22.0	40.7
	岐阜県 (n=45)	13.3	17.8	22.2	46.7
	三重県（北勢） (n=150)	6.7	29.3	21.3	42.7
	三重県（中勢） (n=81)	7.4	27.2	13.6	51.9
	三重県（南勢） (n=43)	4.7	30.2	11.6	53.5
	三重県（伊賀） (n=29)	6.9	31.0	24.1	37.9
	三重県（東紀州） (n=9)	-	33.3	22.2	44.4
業種	製造業(n=192)	7.3	26.6	21.4	44.8
	建設業(n=69)	7.2	36.2	11.6	44.9
	卸売業(n=38)	7.9	23.7	15.8	52.6
	小売業(n=31)	12.9	45.2	16.1	25.8
	運輸業(n=15)	6.7	33.3	13.3	46.7
	飲食業・宿泊業 (n=12)	8.3	25.0	41.7	25.0
	サービス業 (n=39)	10.3	12.8	17.9	59.0
	その他 (n=20)	-	15.0	30.0	55.0
従業員数	30 人以下 (n=124)	6.5	32.3	9.7	51.6
	31～50 人 (n=99)	10.1	22.2	12.1	55.6
	51～100 人 (n=80)	5.0	27.5	20.0	47.5
	101～200 人 (n=52)	11.5	28.8	34.6	25.0
	201 人以上 (n=59)	6.8	27.1	37.3	28.8

※ n は有効回答数

### 5-3. 新卒採用活動をする際の課題・しない理由

平成20年度に新卒採用活動を実施している企業に対しては、“(1) 新卒採用活動をする際の課題”を、実施していない企業に対しては“(2) しない(しなくなった)理由”を尋ね、それぞれ集計をおこなった。

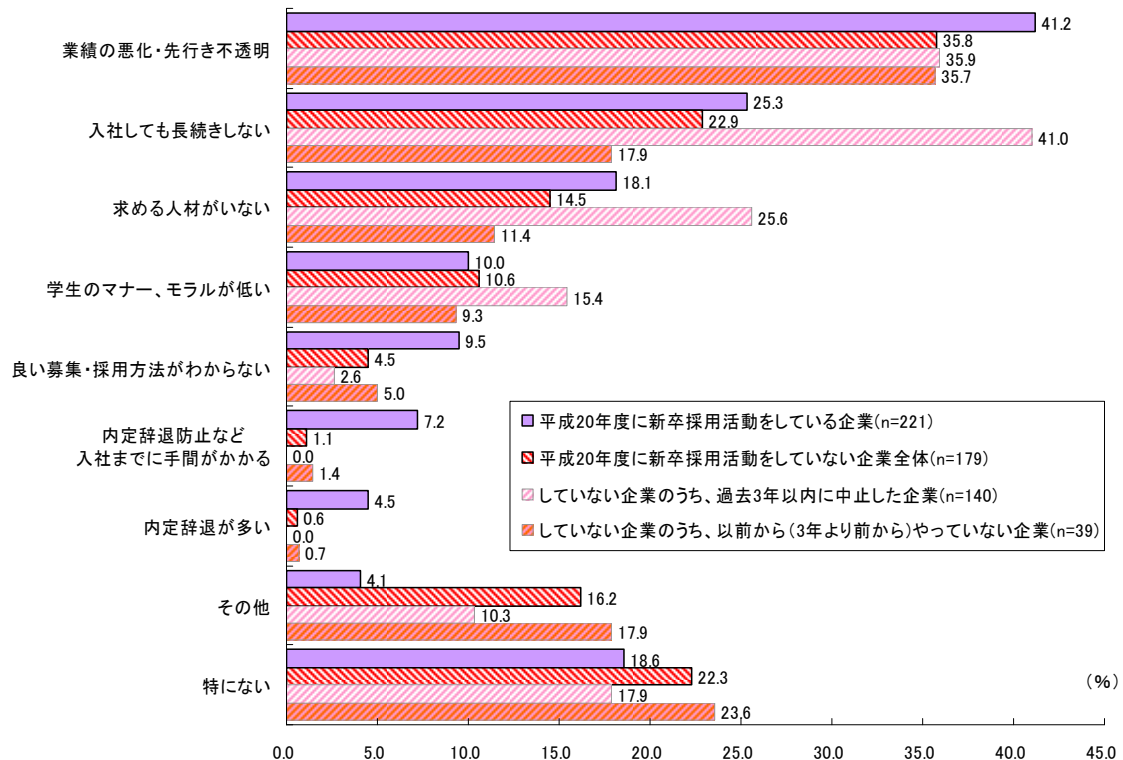
#### (1) 新卒採用活動をする際の課題(複数回答)

平成20年度に新卒採用活動を実施している企業における“新卒採用活動をする際の課題”については、「業績の悪化・先行き不透明」(41.2%)の比率が最も高く、次いで「入社しても長続きしない」(25.3%)、「特にない」(18.6%)が続く。

#### (2) 新卒採用活動をししない(しなくなった)理由(複数回答)

平成20年度に新卒採用活動を実施していない企業全体での“新卒採用活動をししない(しなくなった)理由”については、概ね上の「新卒採用活動をする際の課題」と傾向は同じである。ただし、実施していない企業のうち「過去3年以内に中止した企業」に限ってみると、「入社しても長続きしない」(41.0%)の比率が最も高く、「求める人材がない」(25.6%)、「学生のマナー、モラルが低い」(15.4%)の比率が、「新卒採用活動を実施している企業」や、「新卒採用活動を実施していない企業全体」よりも目立って高くなっている。

新卒採用活動の課題、新卒採用活動をしなくなった理由(複数回答)



※nは有効回答数

## 6. 人材確保に関する悩みごと（自由記入）

ご記入いただいた自由記入での“人材確保に関する悩みごと”の一部を掲載します。  
（一部、趣旨の変わらない範囲で編集しています。ご了承ください）

### （採用全般に関すること）

- ・ 地元の大企業に人材が集中しているため、人材確保が難しい（製造業）
- ・ 県外から人材を募集したが、会社の知名度がないため、うまくいかない（建設業）
- ・ 中小企業は、多面的に活躍する人材が必要であるため、即戦力が期待できる人材が少ない（製造業）

### （新卒採用に関すること）

- ・ 専門性の高い人材を求めているが、業界の先行きが不透明なためか、学生の応募がない（サービス業）
- ・ 企業の魅力を伝えられず、中小企業の新卒採用は難しい（製造業）（運輸業）
- ・ 不景気になると大企業の採用枠が減少して採用のチャンスだが、先行きがわからなくないことから採用できない。よって中小企業が新卒を採用できる機会がない（卸売業）

本調査ならびに、  
人事管理・人材育成に関するお問い合わせは、下記までお気軽にお寄せください。

株式会社 百五経済研究所 経営コンサルティング部  
三重県津市丸之内 9-18 津丸の内ビル  
TEL 059-228-9105 FAX 059-228-9380  
URL <http://www.hri105.co.jp/>