

若者の定着・回帰の促進に向けた施策の展開方向

若者の県内定着・回帰の促進に向けては、大学新卒者の県内就業を促進することが重要な課題の1つとなっている。このため、令和2年度に実施した県内大学生を対象とする「仕事・就業」への意識調査に引き続き、令和3年度は、若者を雇用する側である県内事業所を対象に、採用状況や勤務環境等、大学新卒者の採用に係る実態について調査を実施し、調査結果をもとに分析等を行った。

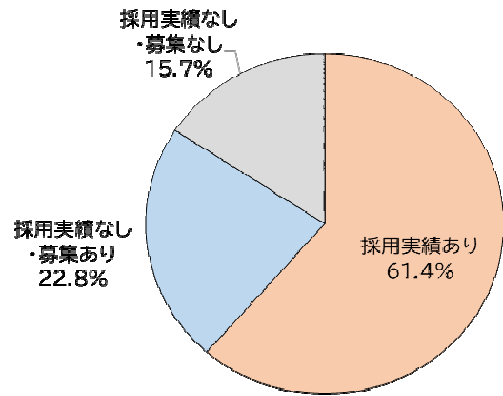
<調査委託先> 株式会社フィデア情報総研

<調査方法> 県就職情報サイト掲載事業所から350事業所を抽出し、郵送アンケートを実施。また、アンケート回答内容の詳細について聞き取るため、回答事業所の一部を対象にインタビュー調査を実施。
調査対象事業所数：350 回答事業所数：254（回答率72.6%） インタビュー調査実施事業所数：23

県内事業所の採用に係る実態調査 結果概要

1. 採用に係る現状

○大学新卒者の採用・募集の有無 (2020～2022)



○学歴区分別採用状況 (2020～2022, 1人以上)

	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)
「採用実績あり」事業所数	173	78	89	156	166
合計採用人数(人)	1,353	317	267	1,302	2,646
全体に占める割合	23.0%	5.4%	4.5%	22.1%	45.0%

○採用計画 (2020～2022)

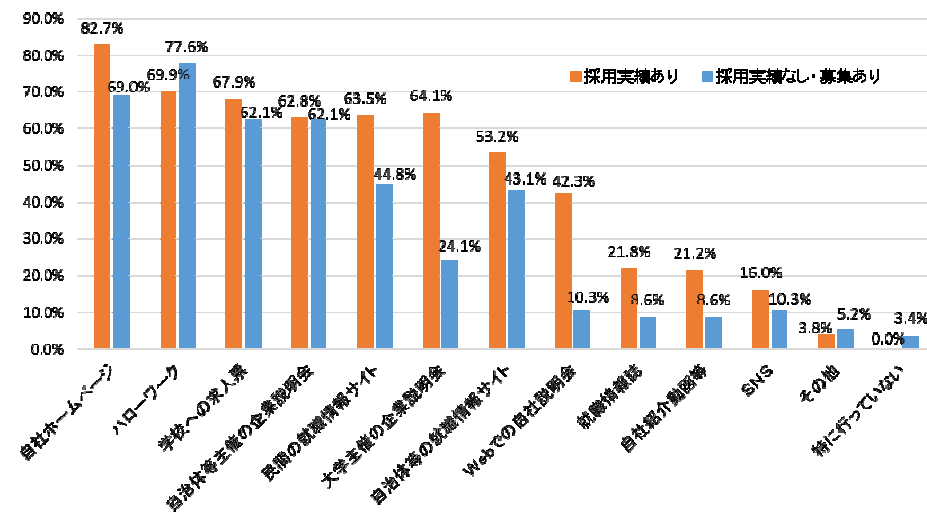
	計画(募集)人数	採用(内定)人数
新卒(大学・大学院)	2,029	1,047

※無回答の事業所があり採用人数は左の表と一致しない

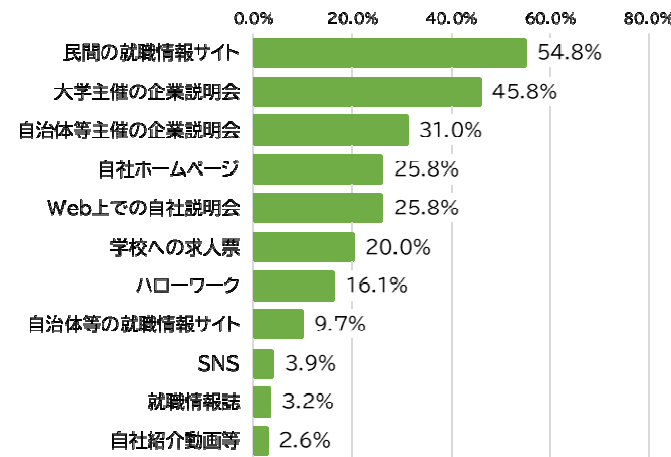
- ・2020年度～2022年度までの3年間で、大学新卒者の採用実績のある事業所は61.4%（156事業所）であった。そのほか、採用に至っていないが募集している事業所は22.8%（58事業所）であり、合わせると大学新卒者を募集している事業所は84.2%となっている。
- ・大学新卒者の採用人数は合計で1,302人（1年あたり434人）であり、高校新卒などを含めた採用人数全体に占める割合は22.1%である。
- ・大学新卒者の採用計画等について尋ねたところ、計画(募集)人数2,029人に対し、採用できた人数は1,047人で、充足率は51.6%であった。

2. 大学新卒者の採用活動

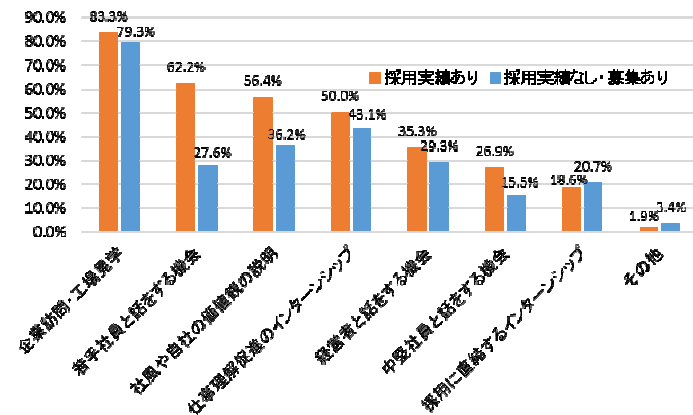
○現在実施している情報提供方法・手段



○特に有効だった方法・手段 (採用実績ありの事業所)



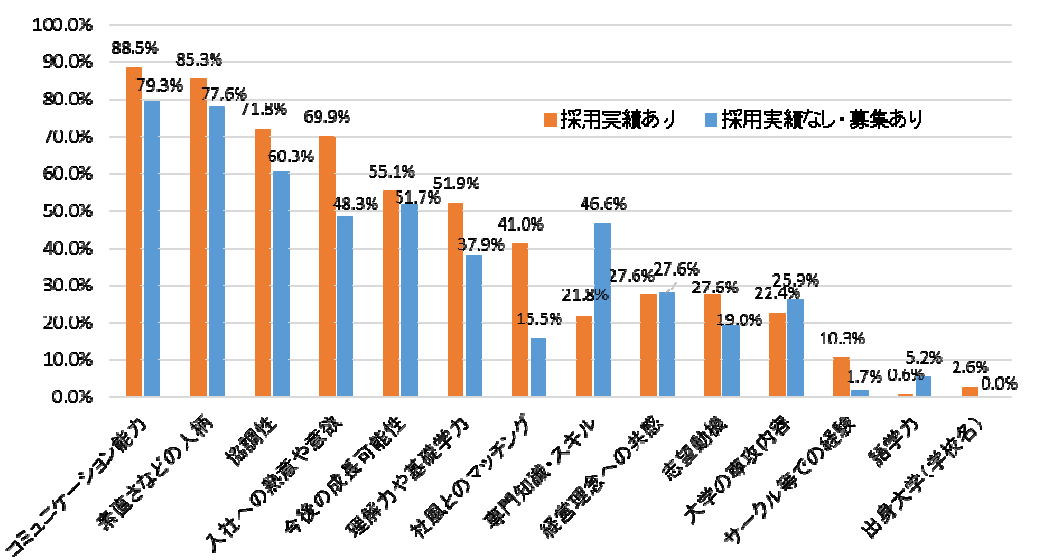
○学生に対して実施していること



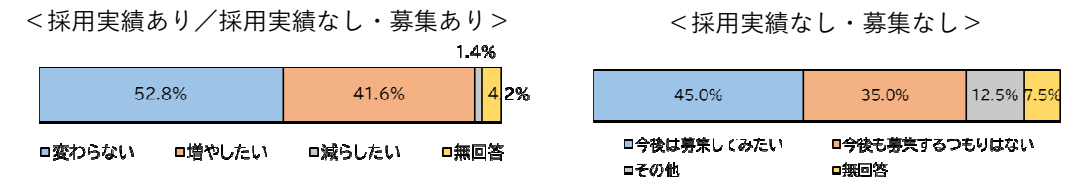
- ・情報提供方法・手段について、採用実績の有無別に見ると、採用実績のある事業所では、採用実績のない事業所に比べ「民間の就職情報サイト」「大学主催の企業説明会」「Webでの自社説明会」を実施している割合が高い。
- ・特に有効だった手段としては「民間の就職情報サイト」「大学主催の企業説明会」と回答する割合が高い。
- ・採用活動時に学生に対して実施していることについて採用実績の有無別に見ると、採用実績のある事業所では、採用実績のない事業所に比べ、「若手社員と話す機会」「社風や自社の価値観の説明」「中堅社員と話す機会」を実施している割合が高い。

3. 大学新卒者の採用方針

○採用にあたり重視するポイント

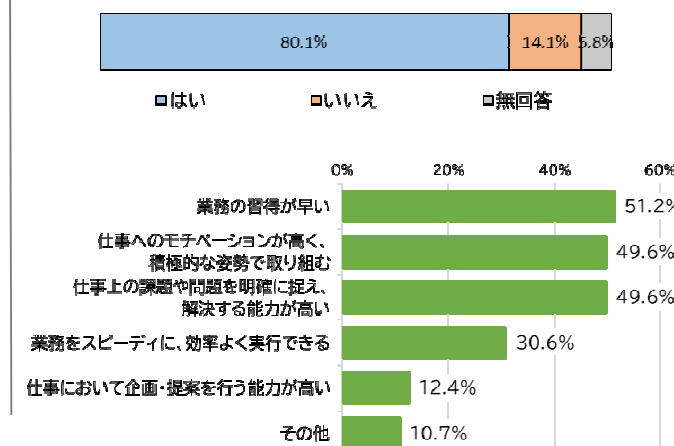


○新卒 (大学・大学院) 採用の今後の意向



- ・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」「素直さなどの人柄」などの割合が高い。
- ・採用実績の有無別で見ると、採用実績のある事業所では「入社への熱意や意欲」「社風とのマッチング」の割合が高いのに対し、採用実績のない事業所では「専門知識・スキル」を選ぶ割合が高い。
- ・今後の意向について、現在大学新卒者を募集している事業所は「変わらない」（採用継続）と「増やしたい」を合わせると94.4%となり、現在募集していない事業所も45.0%が「今後は募集してみたい」と回答している。

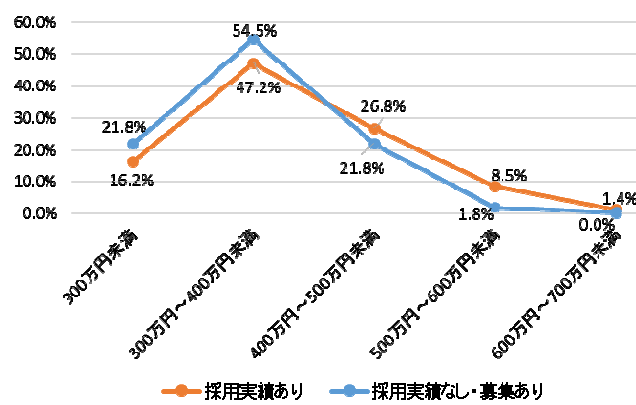
4. 大学新卒者の採用効果



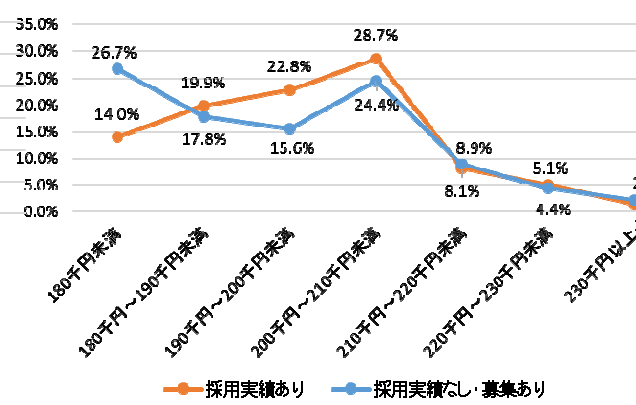
- ・大学新卒者の採用実績がある事業所のうち、80.1%が「（採用してみて）実際の効果や良い影響があった」と回答している。
- ・大学新卒者の評価について、「業務の習得が早い」「仕事へのモチベーションが高く、積極的な姿勢で取り組む」「仕事上の課題や問題を明確に捉え、解決する能力が高い」と回答する割合が高い。

5. 給与・福利厚生

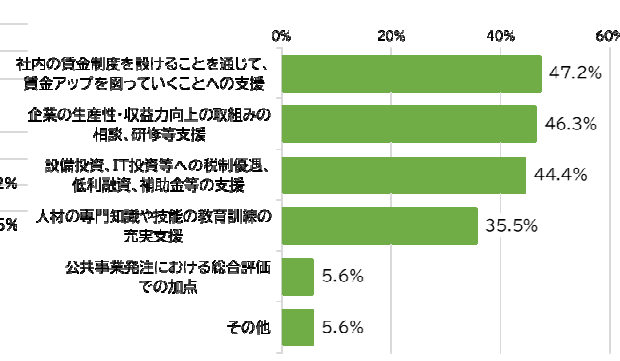
○平均給与



○初任給

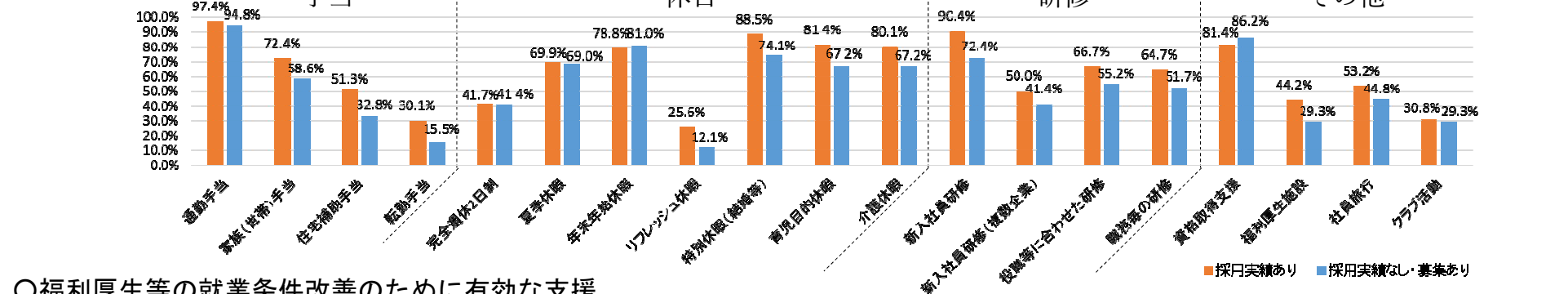


○賃上げのために必要な施策

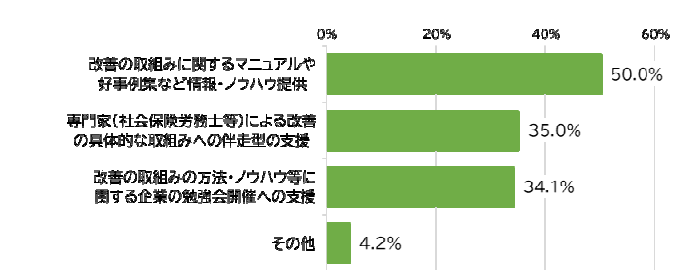


- 平均給与は「300万円～400万円未満」の割合が最も高い。採用実績の有無別で見ると、差は大きくないが、採用実績のある事業所の方が高額となる割合が高い。
- 大学新卒者の初任給は、採用実績のある事業所で「200千円～210千円」の割合が最も高いのに対し、採用実績のない事業所では「180千円未満」の割合が最も高い。
- 賃上げのために必要な施策は「能力評価や人事評価制度などを整備し、年功序列や定期昇給のみによらない社内の賃金制度を設けること」への支援と回答する割合が最も高く、以下「生産性・収益力向上の取組み」「設備投資・IT投資等」への支援となっている。

○福利厚生



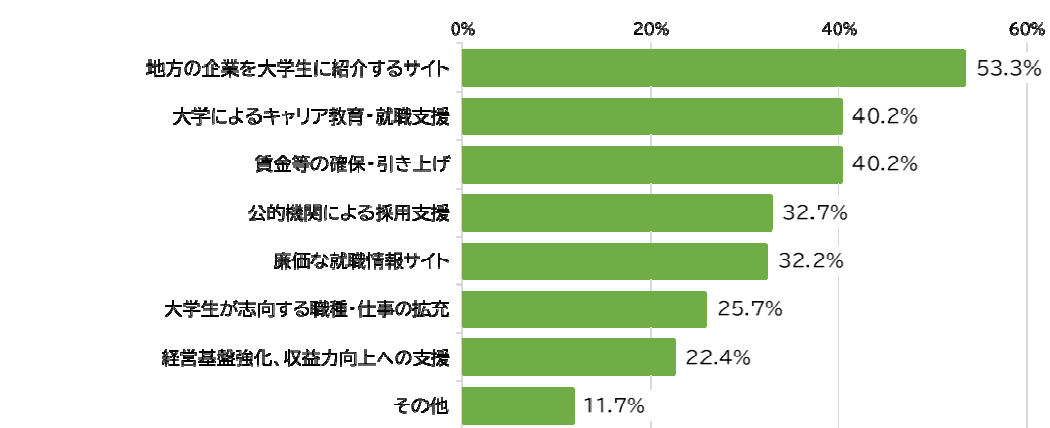
○福利厚生等の就業条件改善のために有効な支援



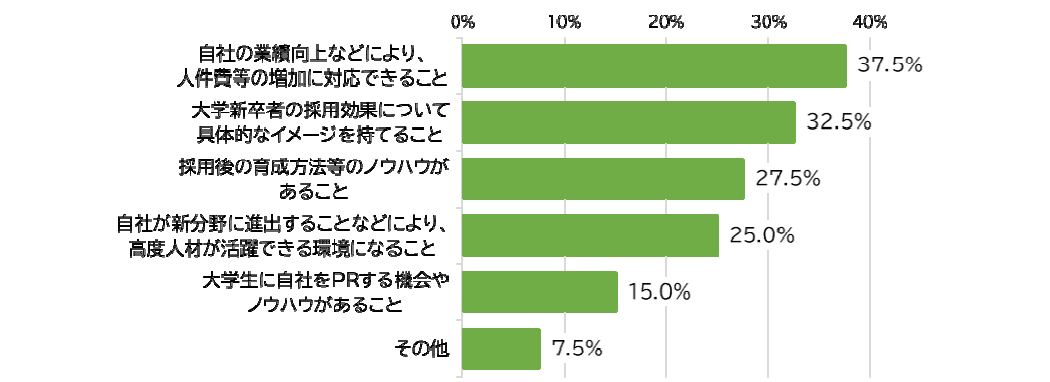
- 福利厚生制度の設定状況については、ほとんどの項目で採用実績のある事業所の方が採用実績のない事業所に比べ、制度を設けている割合が高い。
- 差の大きい項目は、「住宅補助手当」(18.5ポイント)、「転勤手当」(14.6ポイント)、「特別休暇(結婚等)」(14.4ポイント)、「育児目的休暇」(14.2ポイント)、「新入社員研修」(18.0ポイント)、「福利厚生施設」(14.9ポイント)などである。
- 就業条件改善のために有効な支援は「改善の取組みに関するマニュアルや好事例集など情報・ノウハウ提供」と回答する割合が最も高い。

6. 大学新卒者の採用増加等に向けて

○大学新卒者採用に向けて必要なこと (採用実績あり/採用実績なし・募集ありの事業所)



○大学新卒者採用に向けて必要なこと (採用実績なし・募集なしの事業所)



- 大学新卒者の採用増加に向けて必要なことは、現在採用活動を行っている事業所では、「地方の企業を大学生に紹介するサイト」「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」などを選択する割合が高い。
- 現在大学新卒者を募集していない事業所が採用を開始するために必要なことは、「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」「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」「採用後の育成方法等のノウハウがあること」を選択する割合が高い。

今後の施策の展開方向

(1) 学生のニーズ等を踏まえた企業情報発信の支援

- 採用実績のある事業所は、自社ホームページ、民間の就職情報サイトや大学主催の企業説明会を有効に活用
 - ⇒ Web上の情報発信強化、大学との連携強化に向けた支援が必要
- 令和2年度調査によれば、学生は「実際に働いている社員の声」を必要としており「自分のやりたい仕事か」「自分の能力を活かせるか」で事業所を選択している
- 採用実績のある事業所では「若手社員と話す機会」「社風や自社の価値観の説明」の機会を提供している
 - ⇒ 学生のニーズに対応した企業情報発信を行うための支援が必要

令和4年度の主な取組み

- 新たに採用HP新設等を行う企業への支援、「ヤマガタ未来デザイン・オンラインキャンパス」による学生と山形で働く若手社会人との交流や情報提供 等

(2) 給与や福利厚生面の改善に関する支援

- 令和2年度調査によれば、学生は、仕事の質・内容を基本に、給与水準、福利厚生、社風等も総合的に考慮している
- 採用実績のある事業所は、ない事業所に比べ、給与水準、福利厚生が充実し、採用後の研修制度にも差がみられる
- 改善に向けて事業所が求めているのは「社内の賃金制度を設けることへの支援」「改善のためのマニュアル・事例集」など
 - ⇒ 県内企業による労働条件の改善に向けた支援のさらなる充実が必要

令和4年度の主な取組み

- 職場環境の改善や労働者の処遇改善に向けた、企業への「職場環境改善アドバイザー」の無料派遣 等

(3) 大学新卒者の受け皿拡大に向けた支援

- 大学新卒者の採用実績のある事業所では多くの事業所で採用効果を感じている
- 現在大学新卒者を募集していない事業所においても、45.0%が今後募集してみたいと考えており、募集を開始するには「人件費増加への対応」「採用効果のイメージが持てること」「育成方法のノウハウ」が必要
 - ⇒ 企業の付加価値向上に向けた支援とあわせて採用の成功事例と人材育成等に関する横展開が必要

令和4年度の主な取組み

- 県が運営する「山形県就職情報サイト」で採用の成功事例や人材育成等について「先輩へのインタビュー」として掲載 等