

人材採用に関する取り組み状況調査結果

県内企業にとって「人材確保」が喫緊の課題として掲げられる中で、2023年春入社に向けた採用活動の取り組み状況を把握するため、福井県経営者協会では「人材採用に関する取り組み状況調査」を実施しました。6月下旬より、福井県経営者協会会員企業に加え新規大卒者の採用活動に取り組む企業（計242社）に調査を実施し、96社（製造業41社、非製造業55社）より回答をいただき、調査結果をまとめた。

調査期間 令和5年6月28日～7月14日
 調査対象企業 福井県経営者協会会員企業の内210社
 新規大卒者の採用活動企業 32社 計242社
 回答企業 96社（回答率39.7%）

【回答企業の概要】

		従業員規模（社）						合計	
		50人未満	50～100人	100～200人	200～300人	300～500人	500～1,000人		1,000人以上
製造 (41社)	繊維	1	2	3	1	1		8	
	機械・金属		2	2		3	1	1	9
	電機・電子			1			2	1	4
	化学				2	1	2		5
	鉄工		1						1
	窯業・土石			1					1
	眼鏡		1						1
	食品			1					1
	その他製造業	3	2	2	3		1		11
	非製造 (55社)	建設	5	6	1		1		1
運輸・倉庫		1			1	2			4
卸・小売業		1	3	4		1	2	1	12
情報・メディア			1	2	1				4
金融・証券		1	1			1	1	1	5
医療福祉				1					1
飲食・サービス						2			2
専門サービス		1		1	1			1	4
その他		2		1	1	1	1	3	9
合計		15	19	20	10	13	10	9	96

グラフの中で表示している数値等は、回答企業合計での割合や企業数を示しています。

【調査結果の概要】

1. 人材採用の取り組み

- ① 人材採用の取り組みは、昨年度と同様若手の採用を中心に「新卒大学生等採用」に取り組む企業の割合が高く、「新卒高校生等採用」に取り組む企業の割合が増加した。
- ② 近年の新卒採用者の数は「ほぼ横ばい」の傾向となっているが、昨年度より「増やしている」企業の回答が増加し、企業の採用意欲も高まっているとみられる。一方で、コロナ禍で制限されていた経済活動の再開に伴って人手不足が再び深刻化しているとみられ「採用したいが採れない」と回答する企業も増加している。
- ③ 勤務条件などの改善については、賃上げの機運が高まっており、物価高騰に加え、賃上げを実施しないと優秀な人材を確保できなくなるとの危機感があるとみられ、「新卒者の初任給引き上げ」に取り組む企業の割合が大きく増加した。
- ④ 学生との接点づくりの機会として「インターンシップ（夏季・冬季）への登録」が最も影響が大きいと捉えている企業が増加している。

2. 令和5年春入社採用実績

- ① 今春入社採用実績では、全体で採用計画数 1,416 人、採用実績 1,272 人で、採用人数でみた達成率は 89.8%となり、昨年度を大幅に上回った（回答企業ごとの達成率の平均は 75.2%）。
- ② 選考への応募倍率では、採用計画の「2倍以上」の応募者を集める企業が半数以上ある反面、「計画数に満たない」企業は 11.0%あり、うち「応募者なし」の企業も 5.5%ある。
- ③ 採用計画に対する内定者数では、内定出し率が計画通りもしくは計画数以上の企業は 66.7%で、採用実績が計画数以上となった企業の内定を出した平均倍率は 1.6 倍となった。採用計画に対して内定者数が最も多い企業では、計画数の 2.8 倍となっている。
- ④ 採用計画 1 人当たりの採用費用では、平均 33.8 万円で昨年調査の 6.8 万円増となった。1 人当たりの採用費用が「10 万円未満」の企業が 27.9%あるが、「100 万円以上」の企業も 8.8%あり、企業間の差が大きい。
- ⑤ 採用活動費用総額では、1 社当たりの平均が 210.8 万円で、全体の割合では「100 万円台」の企業が 28.8%で最も高く、「10 万円未満」の企業が 13.6%あるが、「500 万円以上」を掛けている企業が 16.7%あり、総額についても企業間の差が大きい。

3. 今後の採用活動の取り組み

- ① 採用担当者の悩みとして挙げられている「応募者確保」、「応募者数の減少」、「自社の知名度不足」などについて改善を図っていくため、「インターンシップの充実」や「学生への早期アプローチ」、「自社の知名度の向上」が課題であると感じている。
- ② 採用活動の課題を解決するため、学生との接点づくりとして影響が大きいと捉えている「短期・長期のインターンシップ・企業見学会の開催・充実」や、内定辞退防止のための「内定者のフォロー」、「自社ホームページのリニューアル」などの会社 PR に重点を置いて取り組まれている。

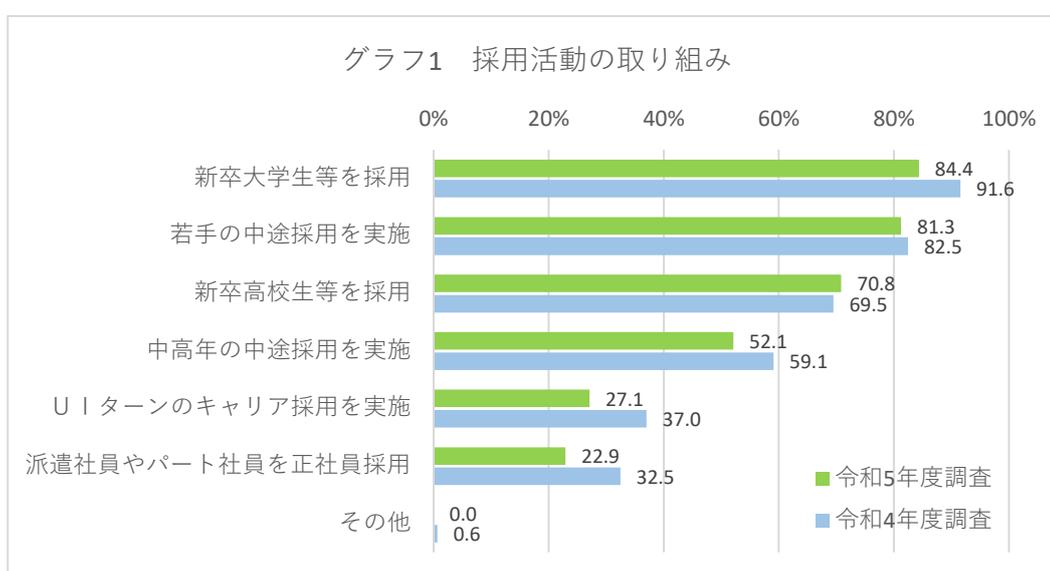
【調査結果】

1. 人材採用の取り組みについて

1. 採用活動の取り組み

採用活動の取り組みでは、「新卒大学生等を採用」が84.4%で最も高く、「若手の中途採用を実施」が81.3%、「新卒高校生等を採用」70.8%、「中高年の中途採用を実施」52.1%、「UIターンのキャリア採用を実施」27.1%、「派遣社員やパート社員を正社員採用」22.9%と続いた。

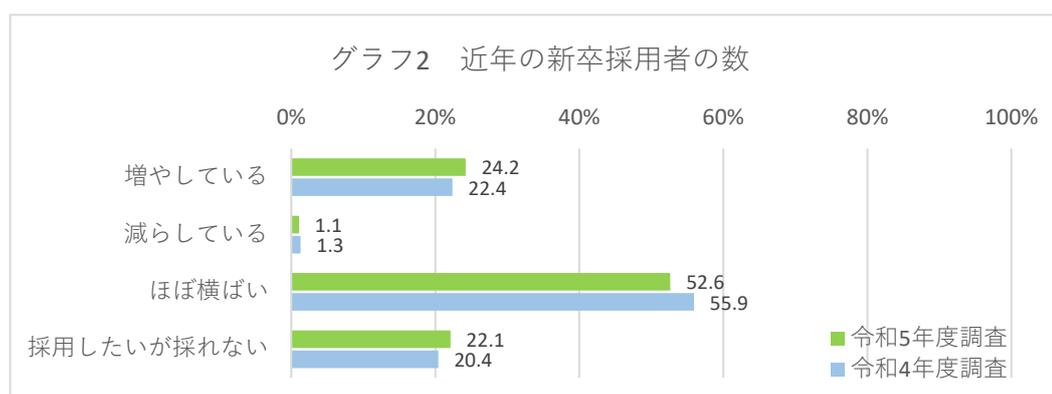
昨年の調査結果と同様、「新卒大学生等を採用」、「若手の中途採用を実施」、「新卒高校生等を採用」の回答割合が高く若手の採用を中心に取り組まれているが、最も回答割合が高い「新卒大学生等を採用」については、昨年より7.2ポイント減少、2番目の「若手の中途採用を実施」は1.2ポイント減少し、3番目の「新卒高校生等を採用」のみ1.4ポイント増加となった。



2. 近年の新卒採用者の数

大卒・高卒を含め新卒者の採用の動向については、「ほぼ横ばい」傾向で52.6%と半数を超えている。「増やしている」が24.2%ある反面、「採用したいが採れない」との回答も22.1%に上っている。

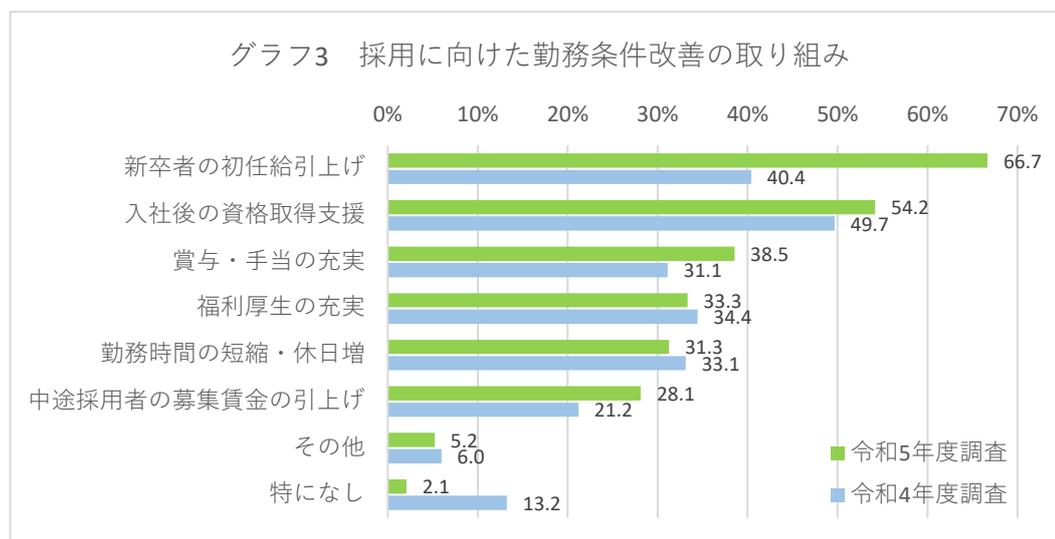
昨年の調査結果と同様の傾向となっているが、「増やしている」との回答が1.8ポイント増加し、「ほぼ横ばい」が3.3ポイント減少した。一方で、「採用したいが採れない」が1.7ポイント増加しており、新卒者の採用に苦戦している企業の増加が窺える。



3. 採用活動の改善に向けて、勤務条件などに取り組んでいること

企業の多くは採用活動の改善に向けて勤務条件向上などに取り組まれており、内容としては「新卒者の初任給の引上げ」を行っている企業が66.7%で最も多く、「入社後の資格取得支援」54.2%、「賞与・手当の充実」38.5%と続いた。

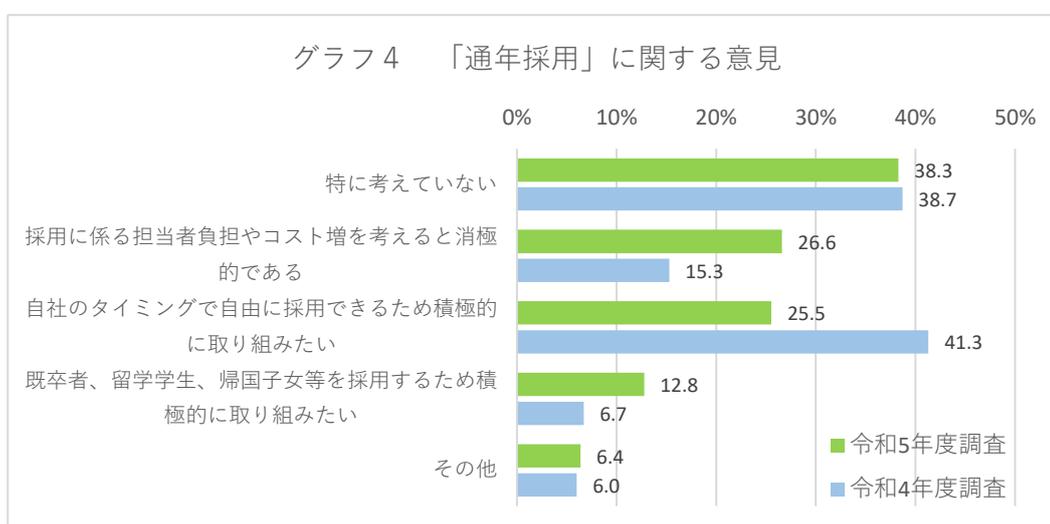
昨年の調査結果と比較すると、賃金条件改善についての取り組みが増加しており、特に「新卒者の初任給の引上げ」は昨年調査と比較して26.3ポイントと大きく増加し、「賞与・手当の充実」が7.4ポイント、「中途採用者の募集賃金の引上げ」が6.9ポイント増加した。



4. 時期にとらわれずに学生を採用する「通年採用」に関する意見

通年採用に関する意見としては、38.3%の企業が「特に考えていない」と回答し、「採用に係る担当者負担やコスト増を考えると消極的である」が26.6%、「自社のタイミングで自由に採用できるため積極的に取り組みたい」25.5%、「既卒者、留学学生、帰国子女等を採用するため積極的に取り組みたい」12.8%と続いた。

昨年の調査結果と比較すると、「採用に係る担当者負担やコスト増を考えると消極的である」が11.3ポイント増加し、「自社のタイミングで自由に採用できるため積極的に取り組みたい」が15.8ポイント減少となり、通年採用にはあまり積極的ではない「特に考えていない」、「採用に係る担当者負担やコスト増を考えると消極的である」を合わせた割合は全体の6割を超えている。

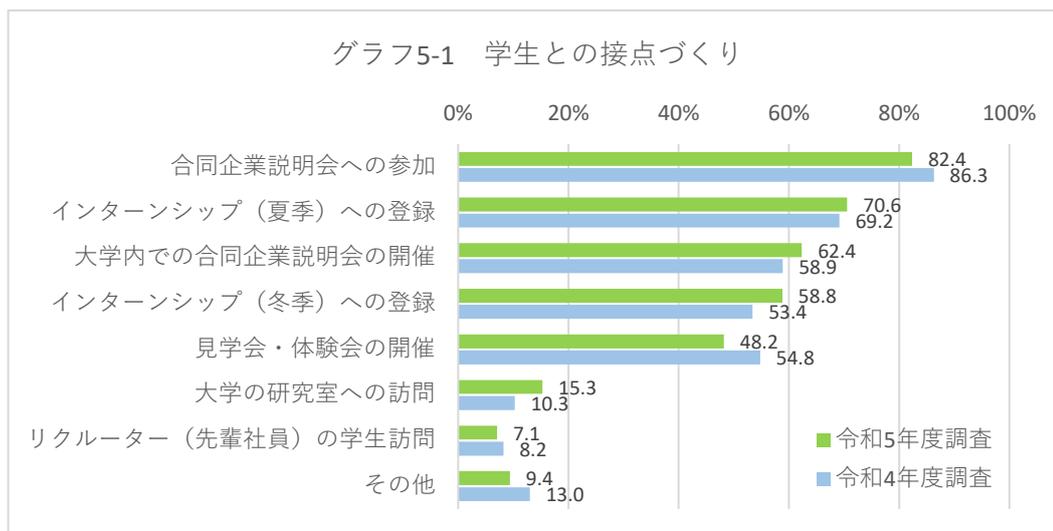


II. 新規大学等卒業者（新卒者）の採用について

5. 学生との接点づくり

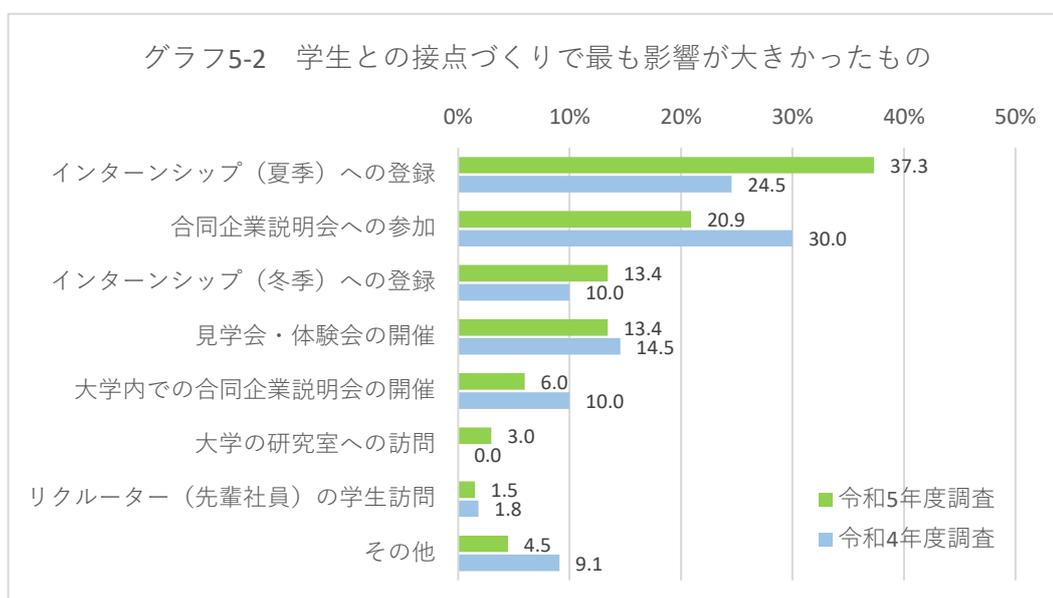
学生との接点づくりについては、「合同企業説明会への参加」が82.4%で最も高く、「インターンシップ（夏季）への登録」70.6%、「大学内での合同企業説明会の開催」62.4%、「インターンシップ（冬季）への登録」58.8%「見学会・体験会の開催」48.2%と続いた。

昨年の調査結果と比較すると、特に「インターンシップ(冬季)への登録」が5.4ポイント、「大学の研究室への訪問」が5.0ポイント、「大学内での合同企業説明会の開催」が3.5ポイント増加した。



学生との接点づくりで最も影響が大きかったものは、「インターンシップ（夏季）への登録」が37.3%で最も高く、「合同企業説明会への参加」が20.9%、「インターンシップ（冬季）への登録」と「見学会・体験会の開催」がそれぞれ13.4%と続いた。

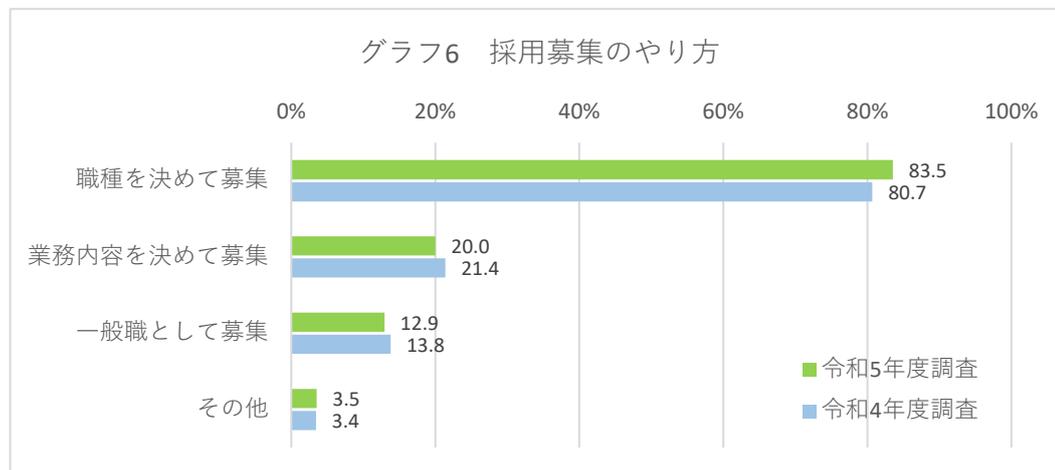
昨年の調査結果と比較して、「インターンシップ（夏季）への登録」が12.8ポイントと大きく増加し、「合同企業説明会への参加」は9.1ポイント減少した。「インターンシップ（夏季）への登録」が学生との接点づくりの機会として最も影響が大きいと捉えている企業の増加が窺える。



6. 採用募集のやり方

採用募集のやり方については、「職種を決めて募集」が全体の8割を超えている。

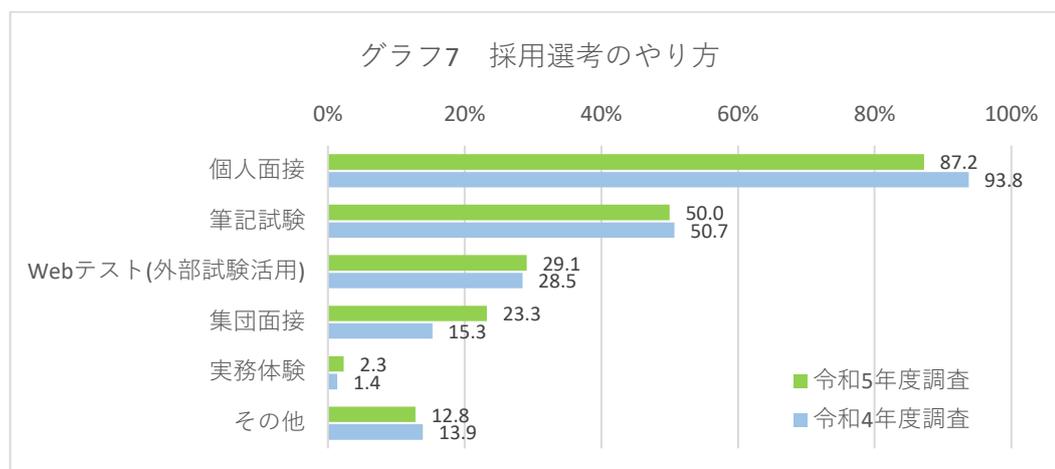
昨年の調査結果と同様、「職種を決めて募集」の回答割合が最も高く、昨年と比較して2.8ポイント増加した。一方で、「業務内容を決めて募集」が1.4ポイント、「一般職として募集」が0.9ポイントそれぞれ減少しており、「職種」を決めて採用募集をする企業が増加傾向にあることが窺える。



7. 採用選考のやり方

採用選考のやり方については、「個人面接」が87.2%で最も高く、「筆記試験」50.0%、「webテスト(外部試験活用)」29.1%、「集団面接」23.3%と続いた。

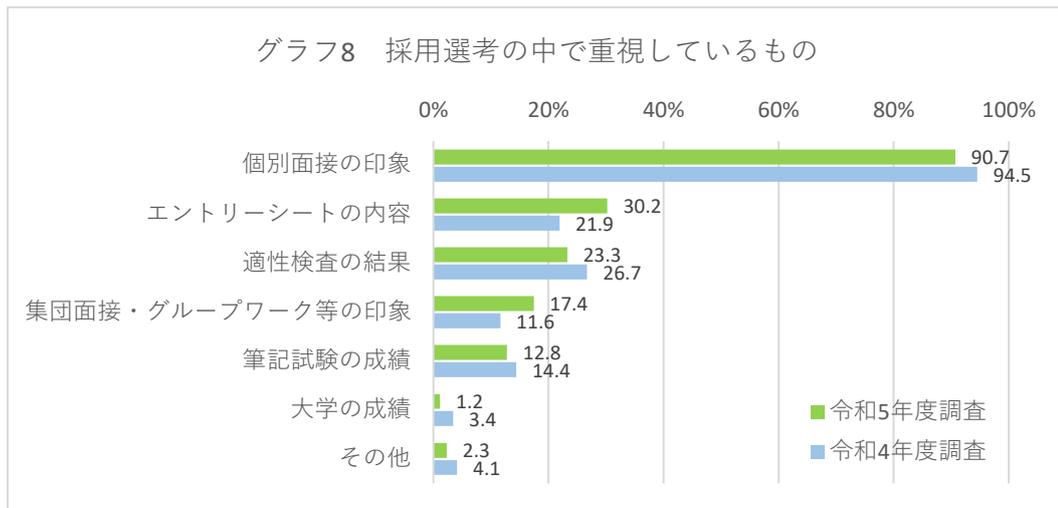
昨年の調査結果と同様の回答割合順となっているが、「集団面接」が8.0ポイント増加し、「個人面接」は6.6ポイント減少した。その他の回答では、作文、適性検査などが挙げられ、個人面接や集団面接に加え筆記試験(作文を含む)と適性検査など複数の資料を基に選考を進められていることが窺える。



8. 採用選考の中で重視しているもの

採用選考の中で重視しているものの上位2つを聞いたところ、「個別面接の印象」が90.7%で最も高く、「エントリーシートの内容」30.2%「適性検査の結果」23.3%と続いた。具体的には、個別面接時の受け答え等から「人物像」や「人柄」を評価したり、「対話力・コミュニケーション能力」などが重点ポイントとして挙げられている。

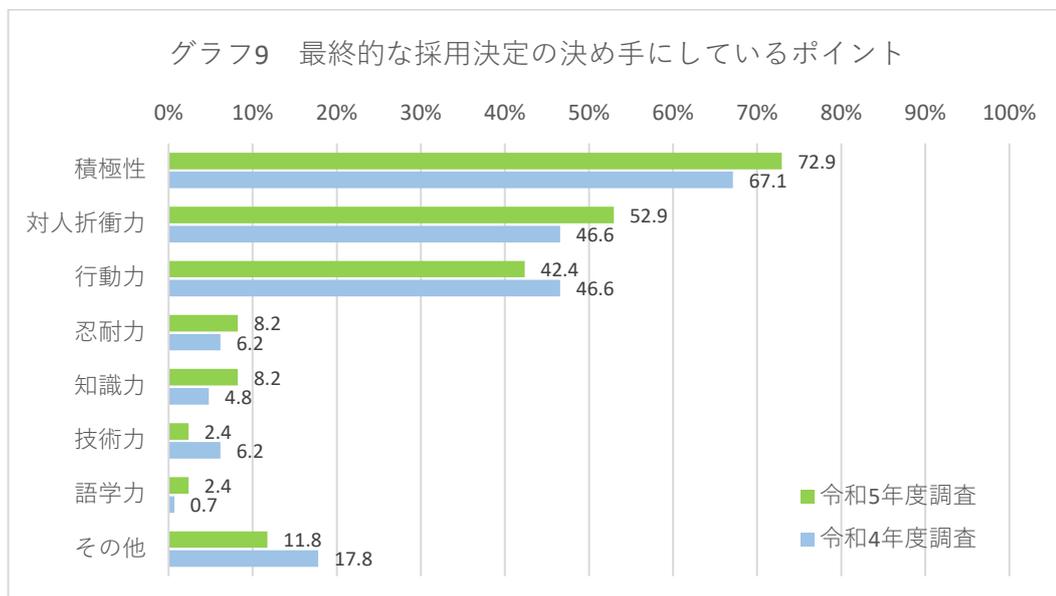
昨年の調査結果と比較すると、特に「エントリーシートの内容」が8.3ポイント、「集団面接・グループワーク等の印象」が5.8ポイントそれぞれ増加している。採用選考の重要ポイントとして個別面接や集団面接の印象とエントリーシートの内容で人柄や適性などを読み取り、必要な人材であるかどうかを判断している企業の増加が窺える。



9. 最終的に採用を決定するに当たって決め手にしているポイント

最終的な採用決定の決め手にしているポイント上位2つを聞いたところ、「積極性」が72.9%で最も高く、「対人折衝力」52.9%、「行動力」42.4%と続いた。個別面接の印象から把握した人物像で「積極性」や「対人折衝力」、「行動力」を判断し、採用決定の決め手としていることが窺える。

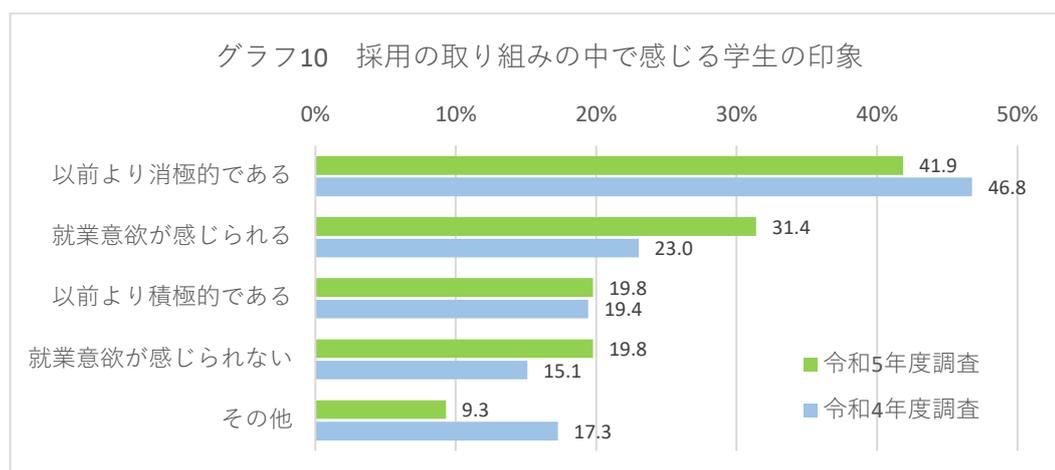
最終的な採用決定の決め手にしているポイントの上位は昨年の調査結果と同様で、「積極性」が5.8ポイント、「対人折衝力」が6.3ポイントそれぞれ増加している。



10. 採用の取り組みの中で感じる学生の印象

採用の取り組みの中で感じる学生の印象については、「以前より消極的である」が41.9%、「就業意欲が感じられる」31.4%、「以前より積極的である」19.8%、「就業意欲が感じられない」19.8%と続いた。

昨年の調査結果と比較すると、最も回答が多かった「以前より消極的である」が4.9ポイント減少し、「就職意欲が感じられる」が8.4ポイント増加しており、学生に良い印象を持たれている企業が増加しているが、一方で「就業意欲が感じられない」も4.7ポイント増加している。



1.1. 令和5年4月入社を選考活動での採用計画数、応募者数、内定者数、入社人数

今春入社採用活動において、採用計画から実際に入社数まで具体的な人数を回答いただいた。

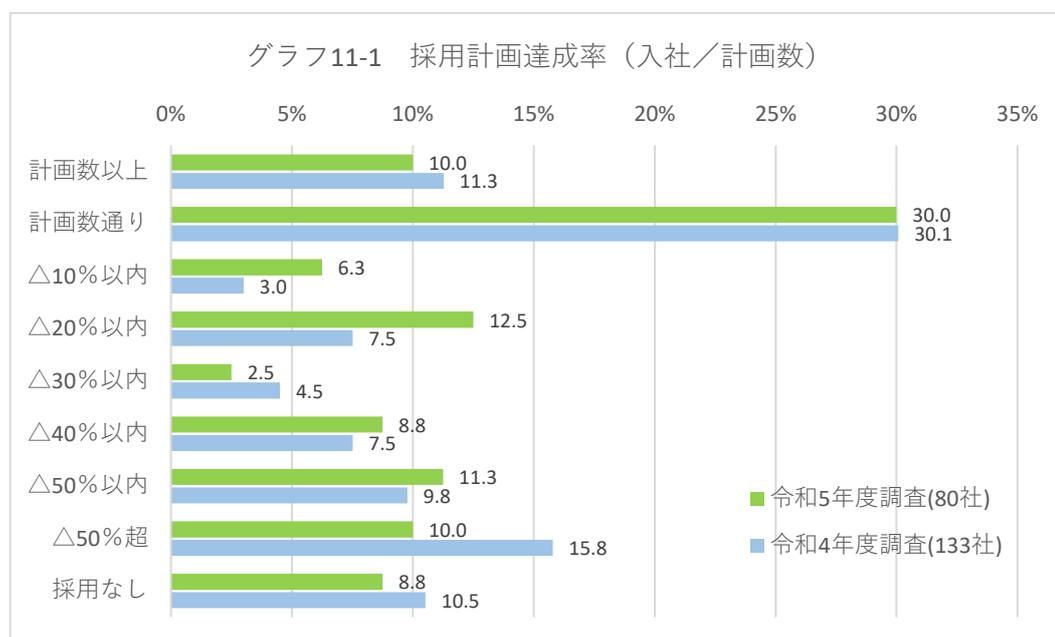
(1) 採用計画及び採用実績

回答いただいた採用計画数の合計は1,416人、採用実績数の合計は1,272人で、採用人数でみた達成率は89.8%となり、回答企業ごとの達成率の平均は75.2%となっている。

昨年の調査結果と比較すると、全体の達成率は25.3ポイントと大きく増加し、回答企業ごとの達成率の平均も1.4ポイント増加した。

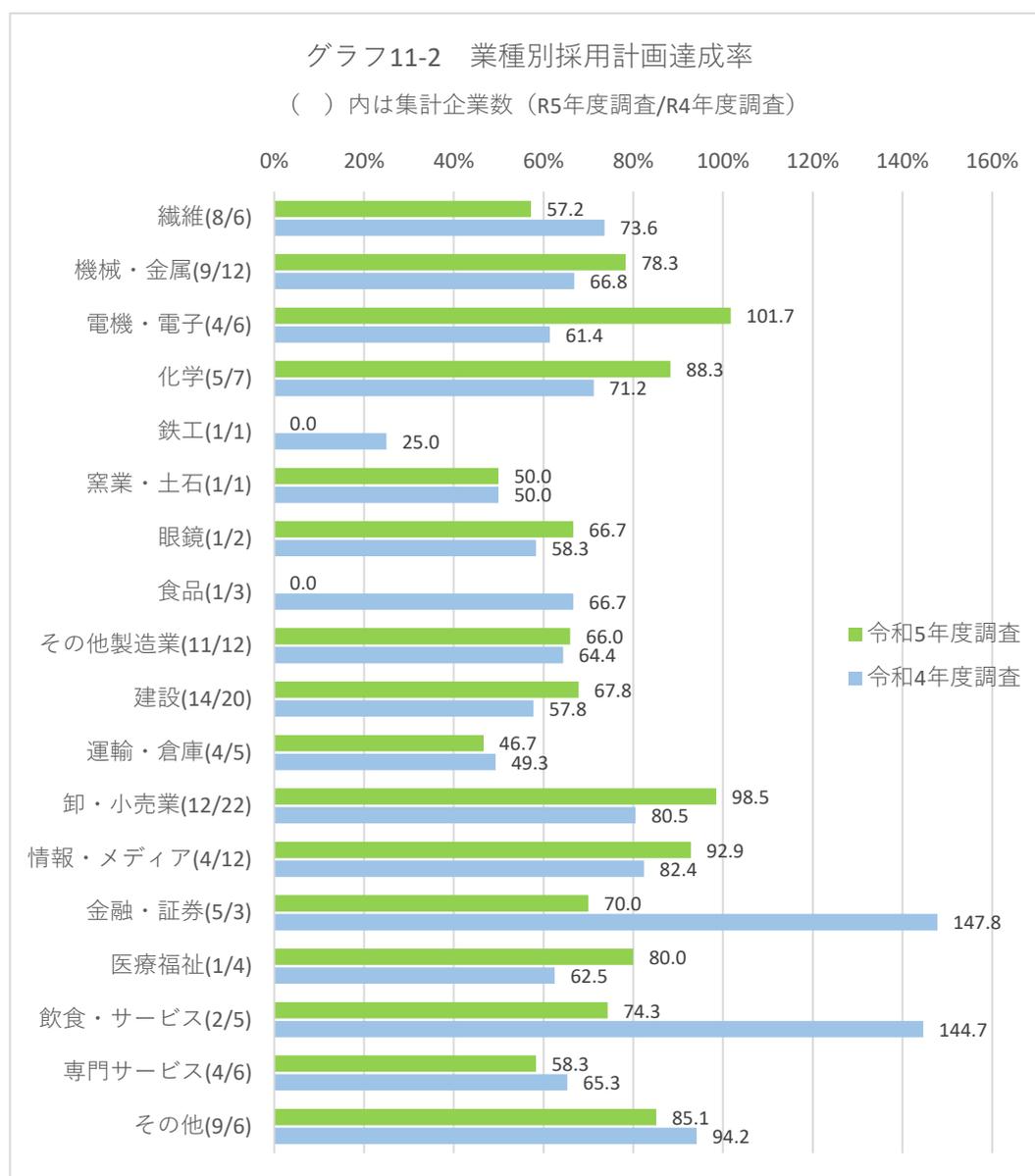
採用計画数と採用実績数を回答いただいた企業80社の達成率をみたものが次のグラフ11-1で、「計画数を超える」採用ができた企業は10.0%（8社）、「計画数通り」は30.0%（24社）あるが、計画通りの採用ができなかった企業は60.0%（48社）に上り、うち8.8%（7社）は「採用なし」となっている。

昨年の調査結果と比較すると、「計画数を超える」採用ができた企業は1.3ポイント減少、「計画数通り」採用ができた企業については0.1ポイント減少したが、採用実績が計画数の半数を下回った企業は10.0%で5.8ポイント、「採用なし」も1.7ポイントそれぞれ減少しており、昨年と比較して回答企業ごとの採用計画達成率は回復の傾向がみられる。



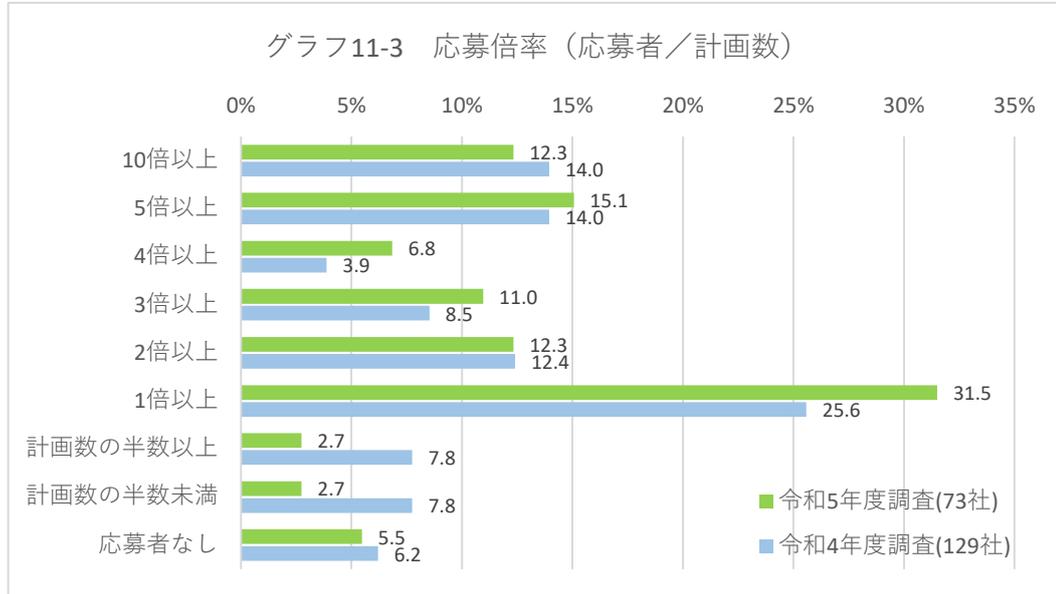
回答いただいた企業の業種別で達成率（回答企業の単純平均）をみたものが次のグラフ 11-2 で、回答企業が少ない業種もあるが、「電機・電子」が 101.7%で計画数を超える採用ができており、「化学」、「卸・小売業」、「情報・メディア」、「医療福祉」で達成率が 80%を超えている。一方で、「運輸・倉庫」では達成率が 50%を下回った。

昨年との調査結果と比較すると、製造業では「機械・金属」、「電機・電子」、「化学」、「眼鏡」の 4 業種、非製造業では「建設」、「卸・小売業」、「情報・メディア」、「医療福祉」の 4 業種で昨年より達成率が増加した。



(2) 選考への応募者数

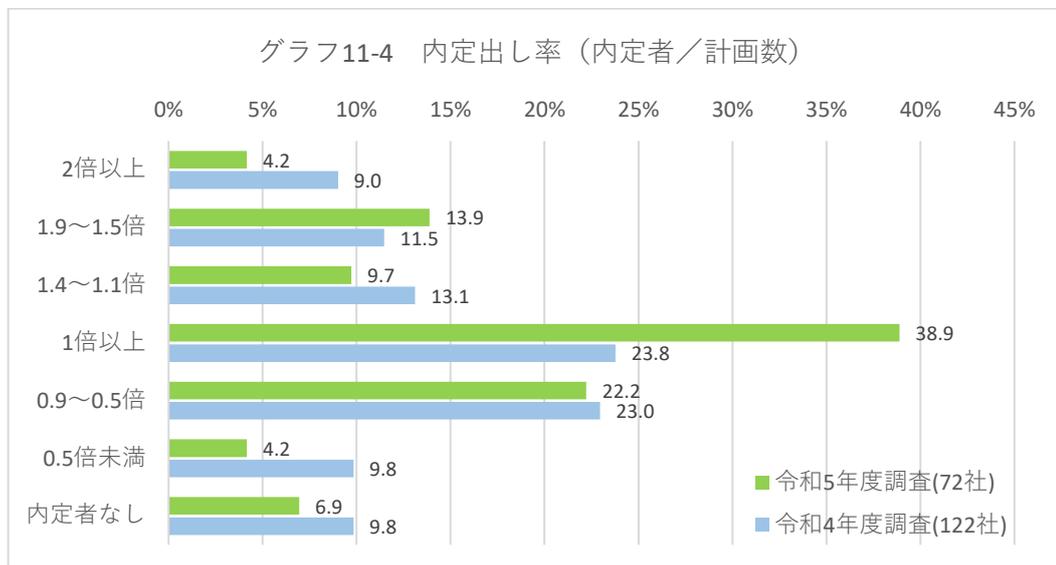
回答いただいた企業 73 社のうち、採用計画数の 1 倍以上 2 倍未満の応募があった企業は 31.5% (23 社) で昨年の調査結果と比較して 5.9 ポイント増加した。また、採用計画数の 2 倍以上の応募があった企業は 57.5% (42 社) で、昨年の調査結果と比較すると 4.8 ポイント増加した。一方で、応募者なしを含む採用計画人数に満たない企業は 11.0% (8 社) で、昨年の調査結果と比較して 10.8 ポイント減少した。



(3) 内定者数

採用計画数に対する内定者（内々定者）数は、回答いただいた企業 72 社のうち、「2 倍以上」が 4.2% (3 社)、「1.9～1.5 倍」が 13.9% (10 社)、「1.4～1.1 倍」が 9.7% (7 社)、「1 倍以上（計画通り）」が 38.9% (28 社) となっており、昨年の調査結果と比較して 1 倍を超えた企業は 9.3 ポイント増加した。一方で、内定者が計画数に至らなかった企業は 33.3% (24 社) に上り、うち「内定者なし」も 6.9% (5 社) あるが、昨年の調査結果と比較すると 2.9 ポイント減少した。

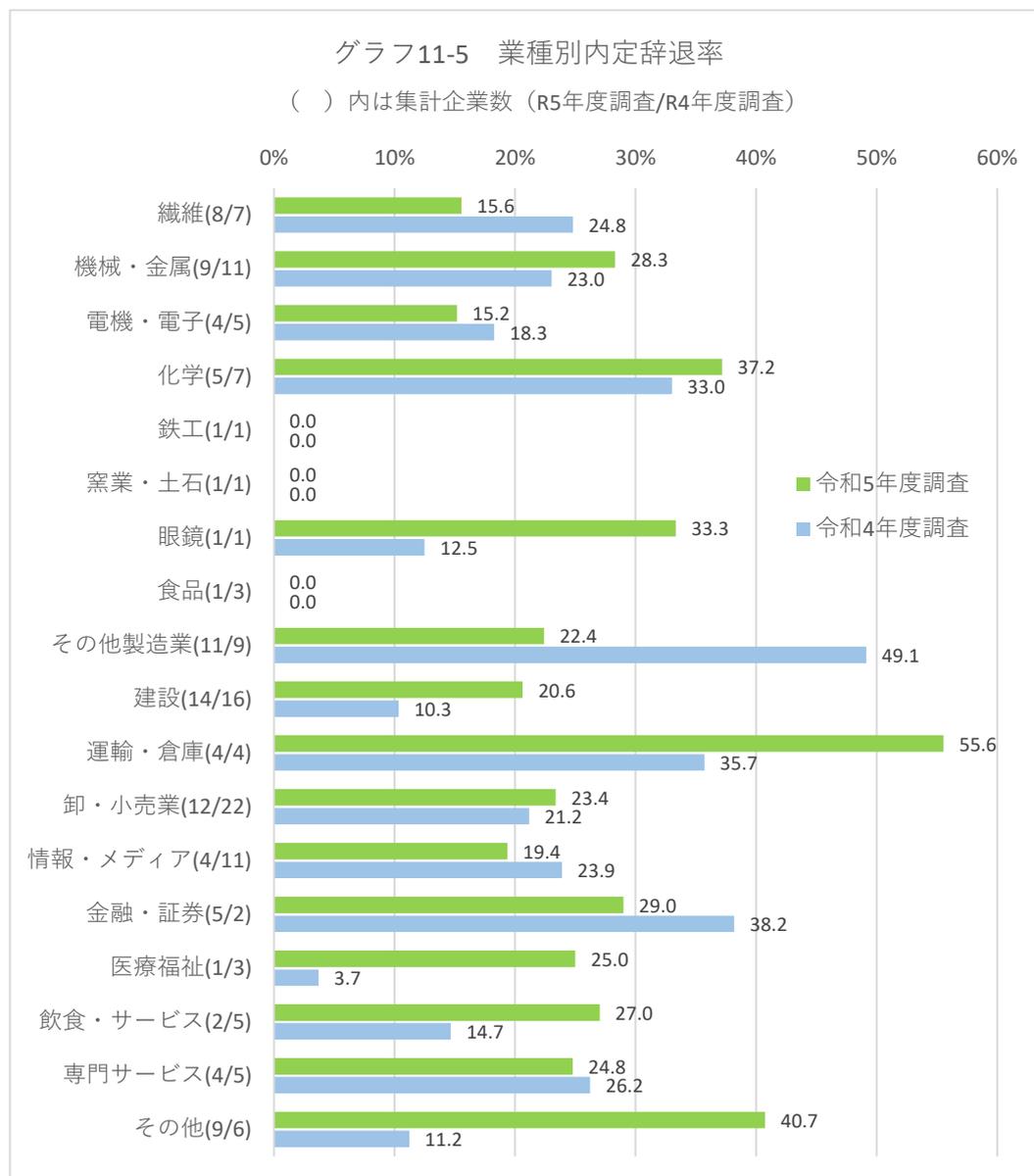
前項 1 1. (1) で採用実績が計画数を超える採用ができた 8 社の内定を出した倍率の平均は 1.6 倍で、採用計画に対して内定者数が最も多い企業では計画数の 2.8 倍となっている。一方で、応募者がありながら内定に至らなかった企業は 1 社で、昨年より 3 社減少した。



(4) 内定辞退者数

内定者数に対する内定辞退者の平均割合を業種別でみたものが次のグラフ 11-5 で、回答企業が少ない業種もあるが、製造業で「繊維」、「電機・電子」非製造業で「情報・メディア」、「金融・証券」、「専門サービス」では昨年の調査結果と比較して辞退率が減少した。特に、「繊維」、「金融・証券」では9.2ポイント減少となった。

辞退率が高い傾向にあるのは、製造業で「機械・金属」、「化学」、「眼鏡」、非製造業で「建設」、「運輸・倉庫」、「医療福祉」、「飲食・サービス」で、特に昨年の調査結果と比較して「医療福祉」は21.3ポイント、「眼鏡」20.8ポイント、「運輸・倉庫」19.9ポイント辞退率が増加した。



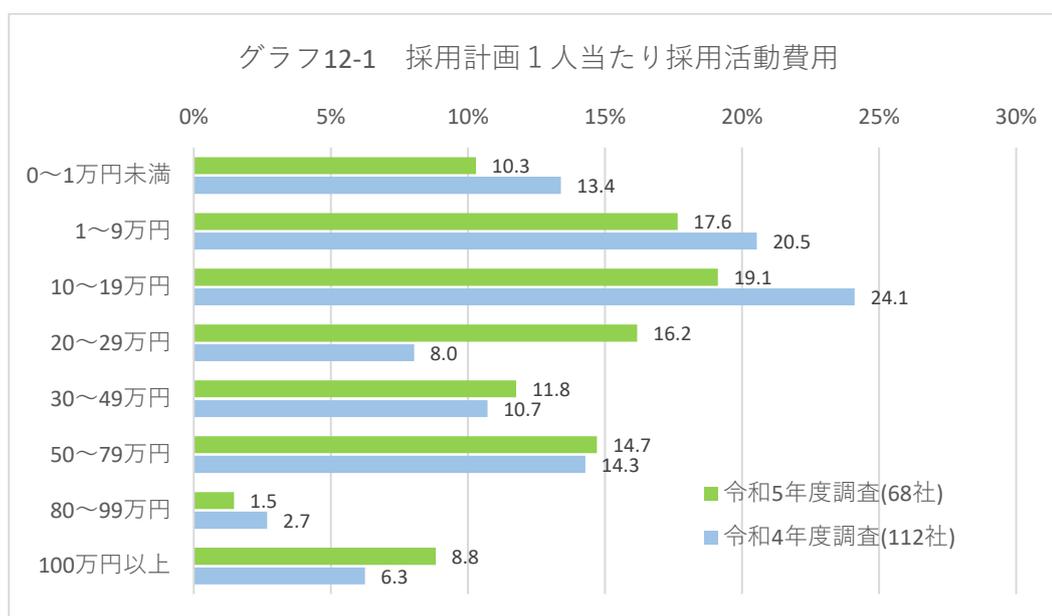
1 2. 採用活動に掛かる費用

(1) 採用計画数1人当たり採用活動費用

回答いただいた企業 68 社の採用計画一人当たりの採用費用は平均 33.8 万円で、昨年調査と比較して 6.7 万円増加となっている（製造業で 41.8 万円（16 万円増）、非製造業で 27.5 万円（0.4 万円減））。

全体の割合では、10 万円～19 万円を掛けている企業が 19.1%で最も多く、次いで 1 万円～9 万円が 17.6%、20 万円～29 万円が 16.2%と続いた。昨年の調査と同様、10 万円～19 万円の回答割合が最も多かったが、5.0 ポイント減少した。また、20 万円～29 万円を掛けている企業が増加しており、昨年の調査結果と比較して 8.2 ポイント増加した。

10 万円未満の企業は 27.9%で、昨年の調査結果と比較して 6.0 ポイント減少した。100 万円以上を掛けている企業は 8.8%で、昨年の調査結果と比較して 2.5 ポイント増加した。

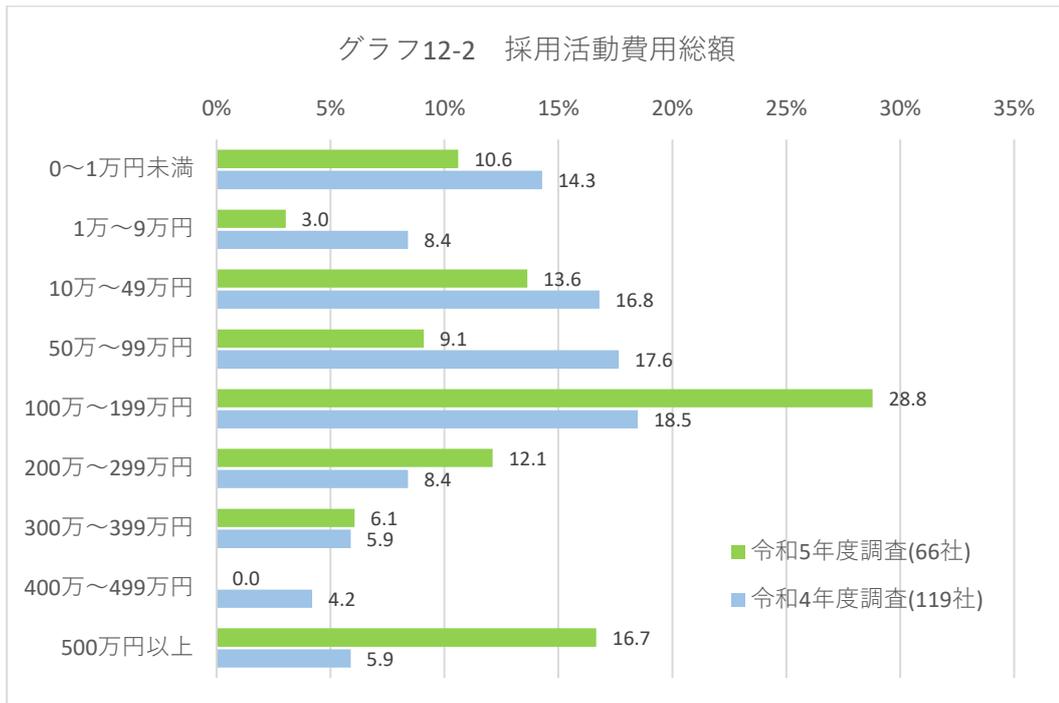


(2) 採用活動費用総額

回答いただいた 66 社の総額は 2 億 236 万円で、1 社当たりの平均は全体で 210.8 万円（34.6 万円増）、製造業平均 227.4 万円（1.5 万円増）、非製造業平均 198.4 万円（53.5 万円増）となった。

全体の割合では昨年の調査と同様、100 万円台が 28.8%で最も高く 10.3 ポイント増加した。次いで 500 万円以上が 16.7%（10.8 ポイント増）、10 万円～49 万円が 13.6%（3.2 ポイント減）と続いた。

500 万円以上を掛けている企業が 16.7%ある反面、10 万円未満の企業が 13.6%あり、企業によってばらつきが大きい。

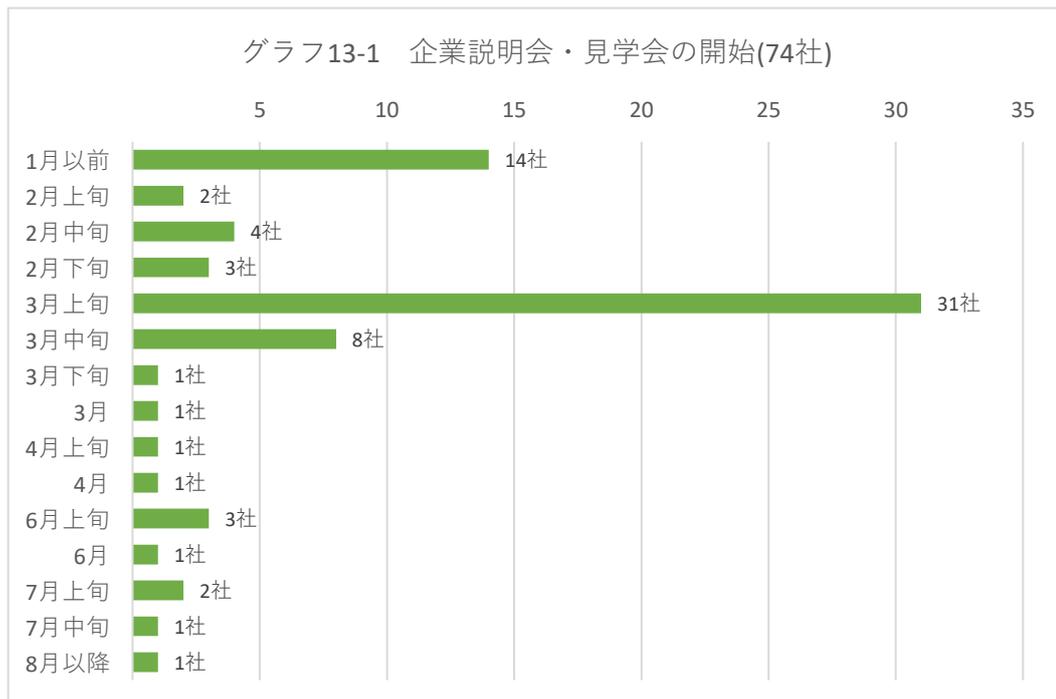


1 3. 企業説明会やエントリー、選考、内々定通知の時期

各企業の採用活動の各プロセス開始時期について回答いただき、それぞれグラフにまとめた。採用活動時期は、昨年の調査結果と同様な傾向で全体的に早期化しているが、企業により開始時期や通知時期のばらつきが見られる。

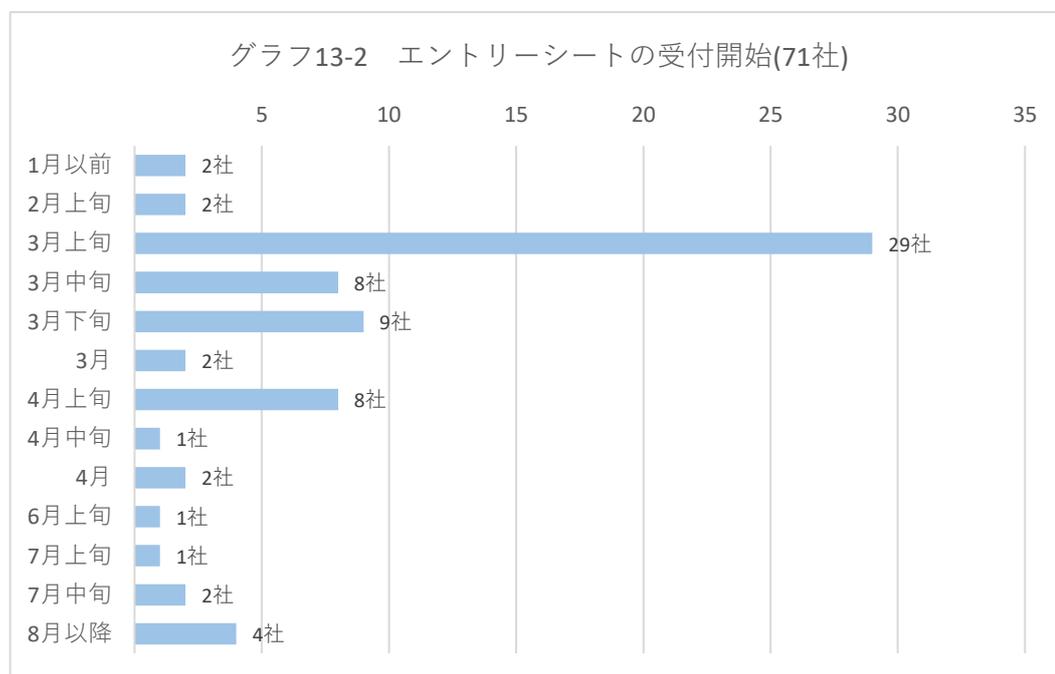
(1) 企業説明会・見学会の開始

企業説明会・見学会の開始は「3月上旬」が74社のうち31社と最も多く、41社の企業が3月中旬に、23社の企業が2月以前に開始している。3月までに開始している企業の割合は、昨年の調査結果と同様、全体の8割を超えている。



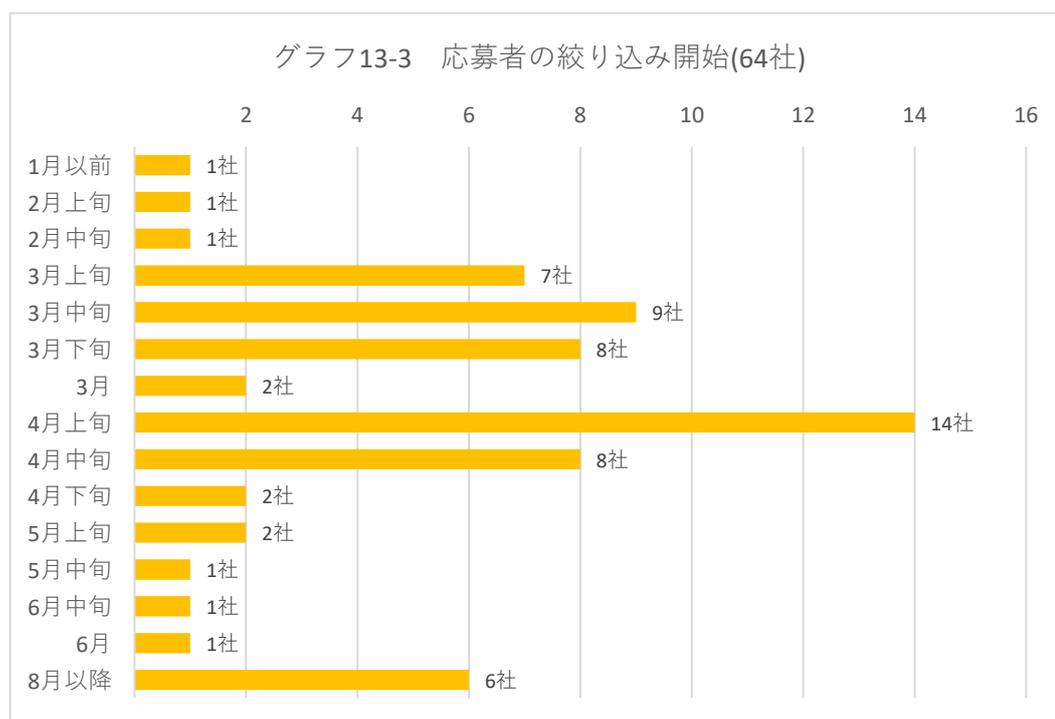
(2) エントリーシートの受付開始

入社試験に向けたエントリーシートの受付開始についても、「3月上旬」が71社のうち29社と最も多くなっている。昨年の調査結果と同様、3月上旬から4月上旬にかけて受付を開始している企業の割合が高く、全体の7割を超えている。



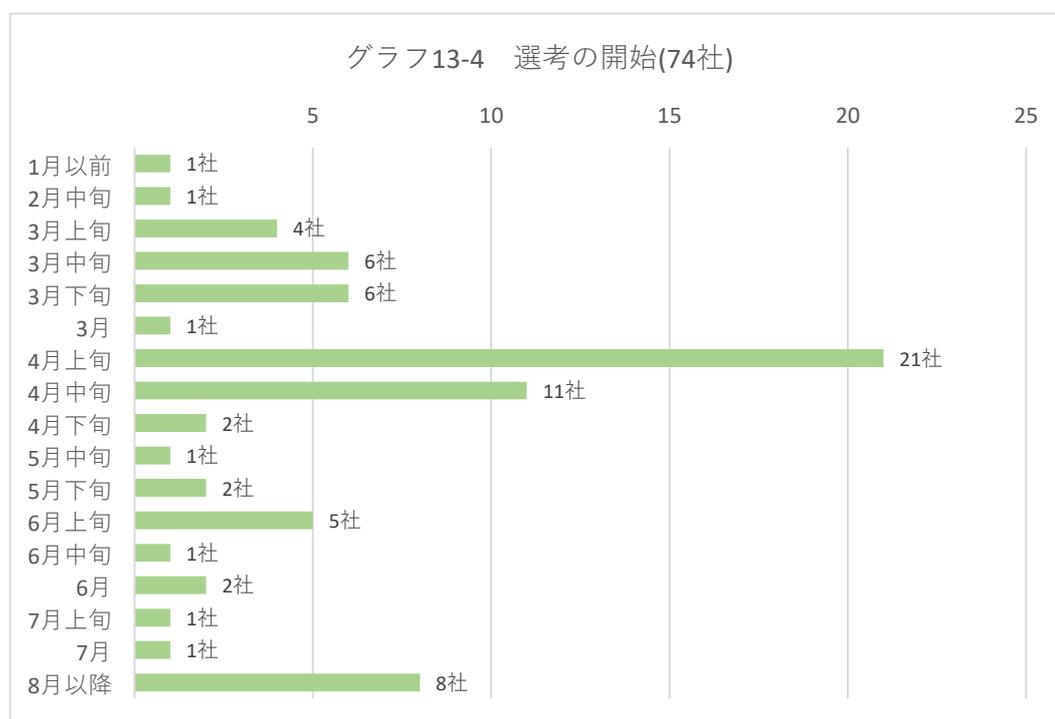
(3) 応募者の絞り込み開始

入社試験に向けた応募者の絞り込み開始は、「4月上旬」が64社のうち14社で最も多くなっている。昨年の調査結果と同様、3月上旬から4月中旬の期間で選考に進む学生をある程度絞り込んでおり、8月以降に絞り込みを開始する企業も見られる。



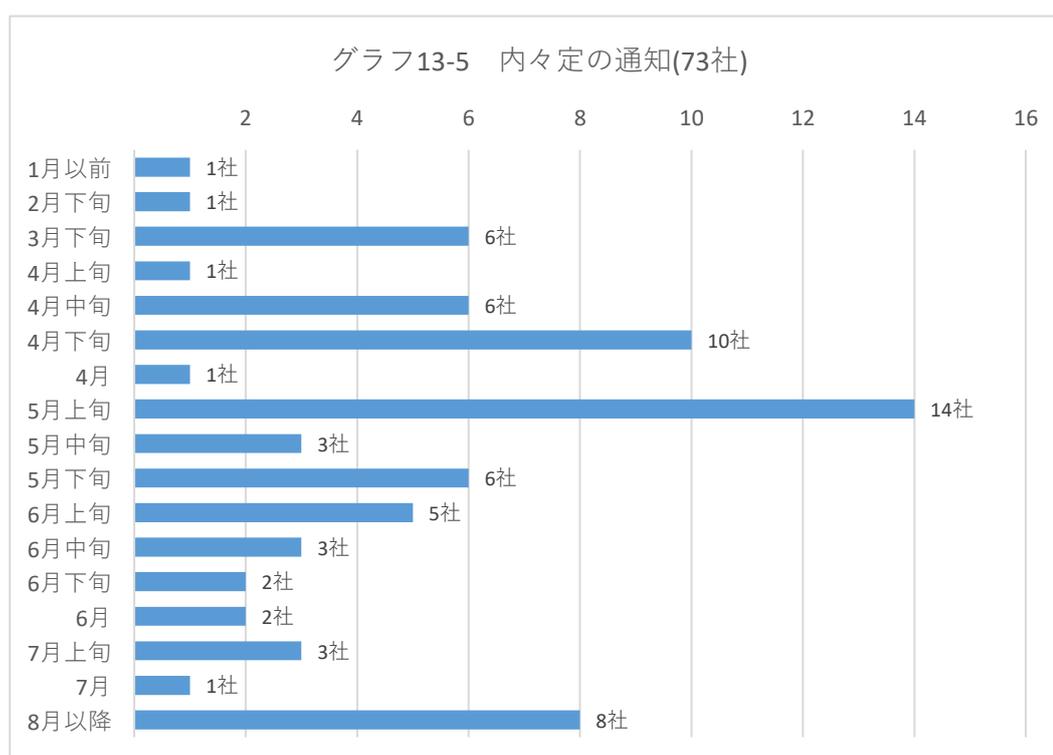
(4) 選考の開始

選考の開始時期は、「4月上旬」が74社のうち21社と最も多く、昨年と同様、全体の6割以上の企業が3月上旬から4月中旬の期間で選考を開始している。応募者の絞り込み開始と同様8月に入って選考を開始する企業も見られる。



(5) 内々定の通知

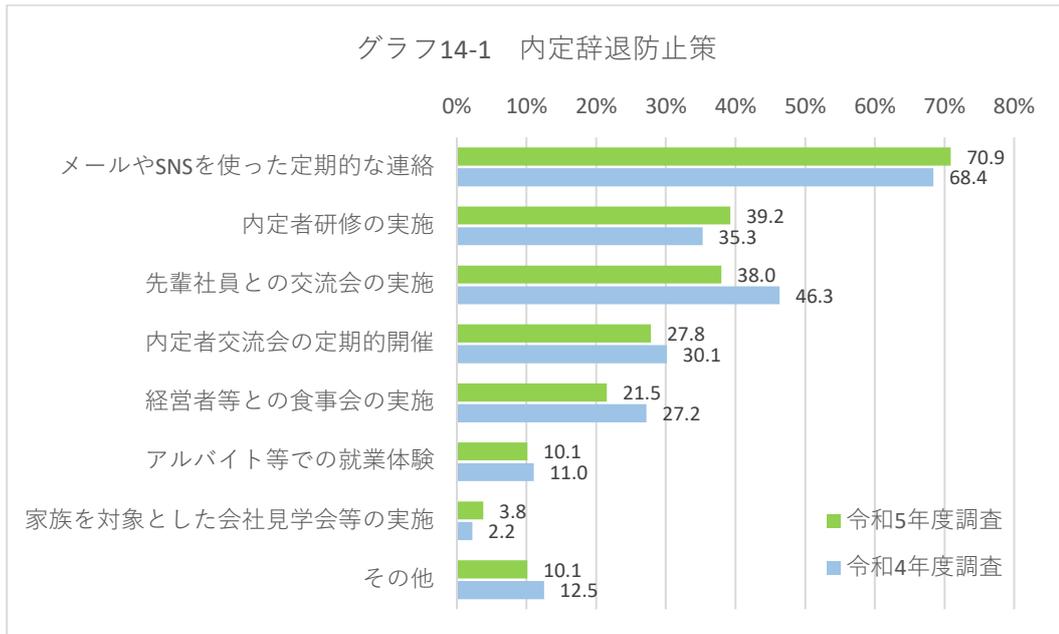
内々定の通知は、「5月上旬」が73社のうち14社で最も多くなっている。それぞれの選考時期に合わせて3月下旬から6月上旬にかけて73社のうち52社が通知を出されている。



1 4. 内定辞退を防止するために実施していること

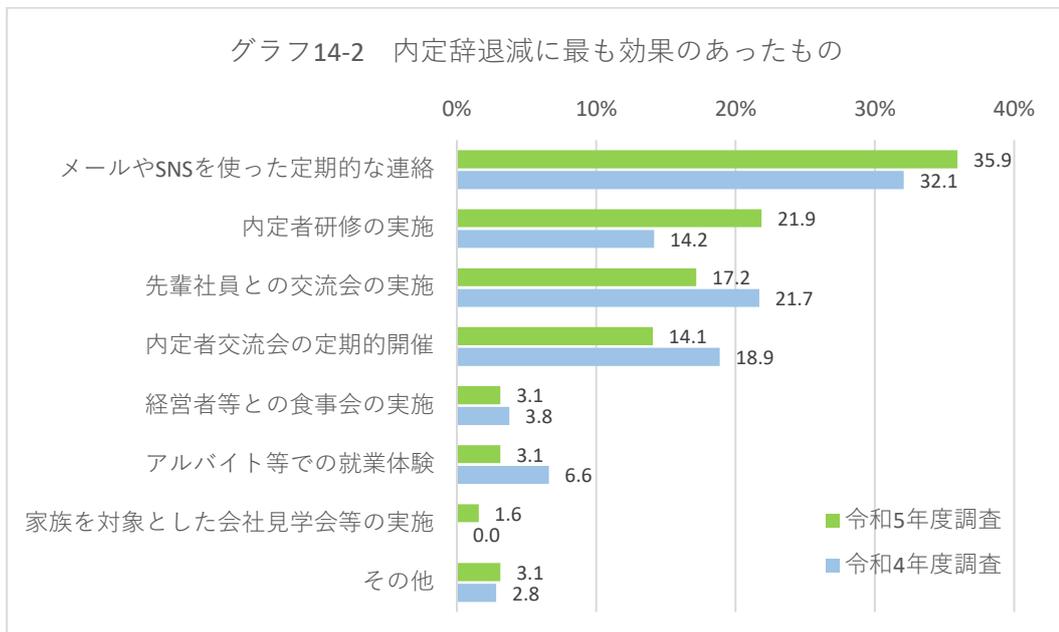
内定辞退を防止するための取り組みでは、「メールや SNS を使った定期的な連絡」が 70.9%と最も高く、「内定者研修の実施」39.2%、「先輩社員との交流会の実施」38.0%と続いており、定期的な連絡でコミュニケーションを図ることや、内定者研修の実施、内定者同士の交流機会を設けることに重点を置いて内定辞退防止に取り組まれている。

昨年の調査結果と比較すると、「内定者研修の実施」が 3.8 ポイント増加し、「先輩社員との交流会の実施」を上回った。回答割合が最も高い「メールや SNS を使った定期的な連絡」も 2.5 ポイント増加している。



また、その中で最も効果を上げているものでは、「メールや SNS を使った定期的な連絡」が 35.9%で最も高く、「内定者研修の実施」21.9%、「先輩社員との交流会」17.2%と続いている。

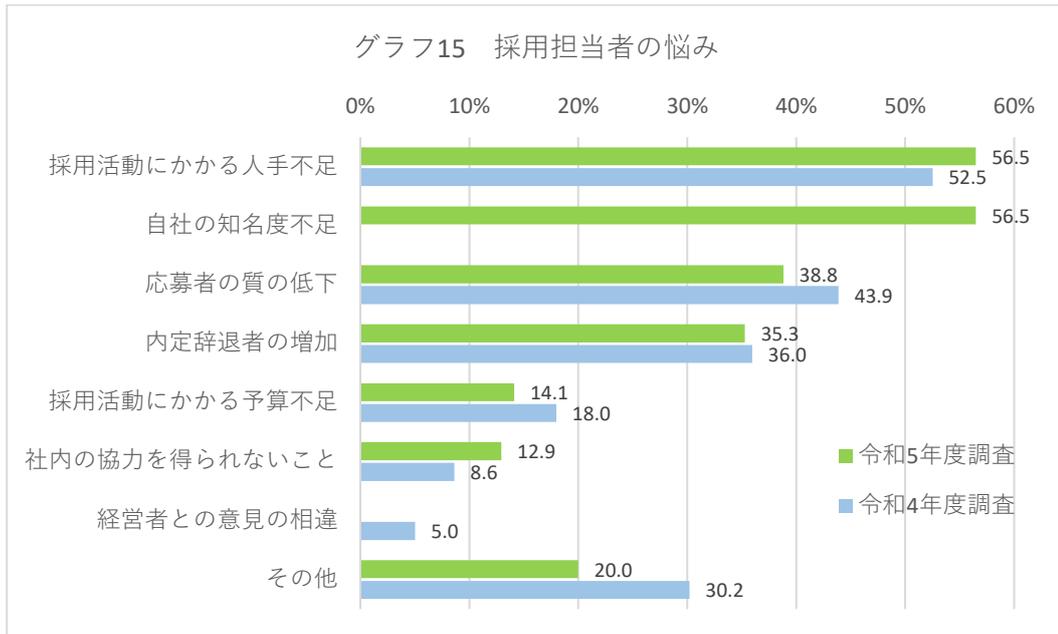
昨年の調査結果と比較すると、回答割合が高い「メールや SNS を使った定期的な連絡」は 3.8 ポイント増加し、2 番目に回答割合が高い「内定者研修の実施」は 7.7 ポイント増加した。



1 5. 採用担当者の悩みについて

採用担当者の悩みについては、「採用活動にかかる人手不足」および「自社の知名度不足」がそれぞれ56.5%で最も高く、「応募者の質の低下」38.8%、「内定辞退者の増加」35.3%、「採用活動にかかる予算不足」14.1%、「社内の協力を得られないこと」12.9%と続いた。今回調査で選択肢として加えた「自社の知名度不足」について回答割合が高い結果となった。その他の回答としては、「応募者確保」や「応募者の減少」などの悩みが挙げられている。

昨年の調査結果と比較すると、「採用活動にかかる人手不足」については、昨年と同様最も回答割合が高く4.0ポイント増加した。



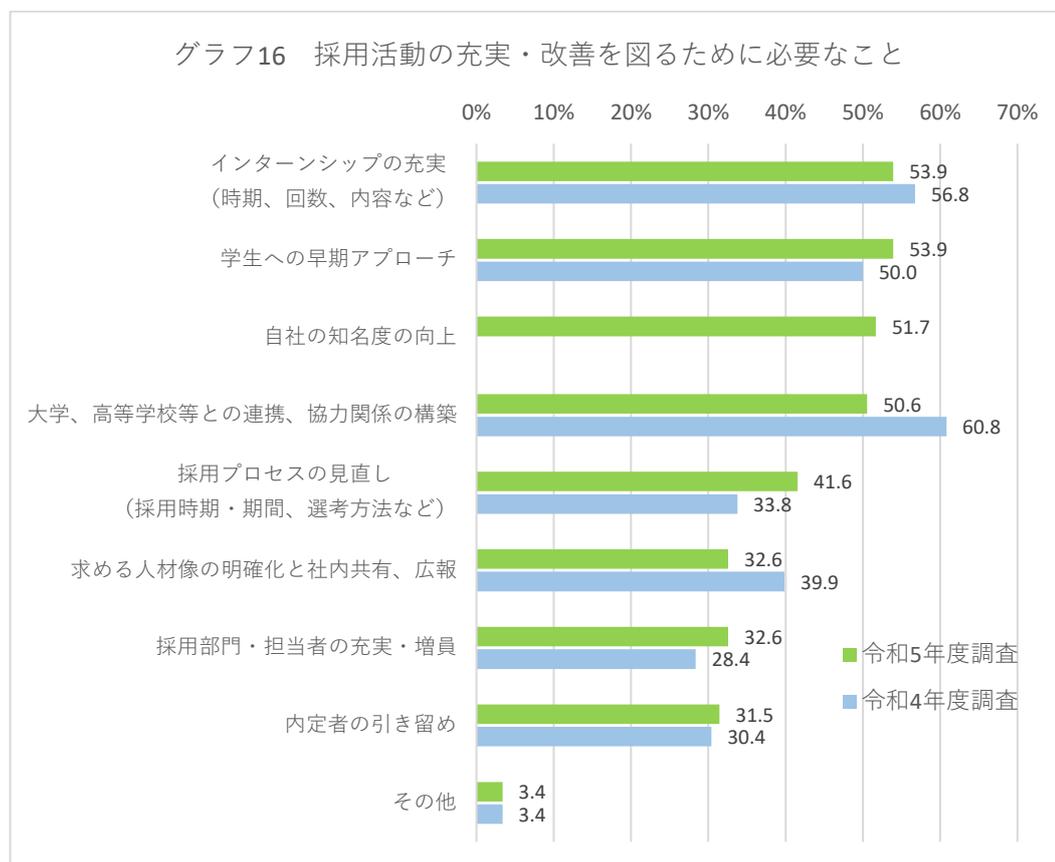
Ⅲ. 今後の新規大学等卒業者の採用活動について

1 6. 自社の採用活動の充実・改善を図るために必要と感じている課題

採用活動の課題について複数回答で聞いたところ、「インターンシップの充実」および「学生への早期アプローチ」がそれぞれ53.9%で最も高く、「自社の知名度の向上」51.7%、「大学、高等学校等との連携、協力関係の構築」50.6%、「採用プロセスの見直し」41.6%、「求める人材像の明確化と社内共有、広報」および「採用部門・担当者の充実・増員」32.6%、「内定者引き留め」31.5%と続いた。

特に、採用担当者の悩みとなっている「応募者確保」、「応募者数の減少」、「自社の知名度不足」などの改善を図るため、「インターンシップの充実」や「学生への早期アプローチ」を課題に挙げている企業が多いことが窺える。

昨年の調査結果と比較すると、「採用プロセスの見直し」が7.8ポイント、「学生への早期アプローチ」が3.9ポイント増加し、「大学、高等学校等との連携、協力関係の構築」が10.2ポイント、「求める人材像の明確化と社内共有、広報」は7.3ポイントそれぞれ減少した。



17. 上記16. の課題を解決するために行っていること、今後予定していること

採用活動の課題を解決するために行っていること、今後予定していることを複数回答で聞いたところ、「短期・長期のインターンシップ・企業見学会の開催・充実」が58.1%で最も高く、「内定者のフォロー」48.8%、「自社ホームページのリニューアル」41.9%、「採用活動開始の早期化」36.0%、「採用方法・ツールの見直し」34.9%、「動画・映像による企業紹介の導入」26.7%、「学生との相互理解機会の充実」24.4%、「人材紹介サービスの利用」15.1%と続いた。

昨年の調査結果と比較すると、特に「学生との相互理解機会の充実」が9.5ポイント、「内定者のフォロー」が9.1ポイント増加しており、採用活動においての課題を解決するため、学生との接点づくりとして影響が大きいと捉えている「短期・長期のインターンシップ・企業見学会の開催・充実」や、内定辞退防止のための「内定者のフォロー」、自社の知名度向上のための「自社ホームページのリニューアル」などの会社PR、応募者確保のための「採用活動開始の早期化」に重点を置いて取り組まれている。

