

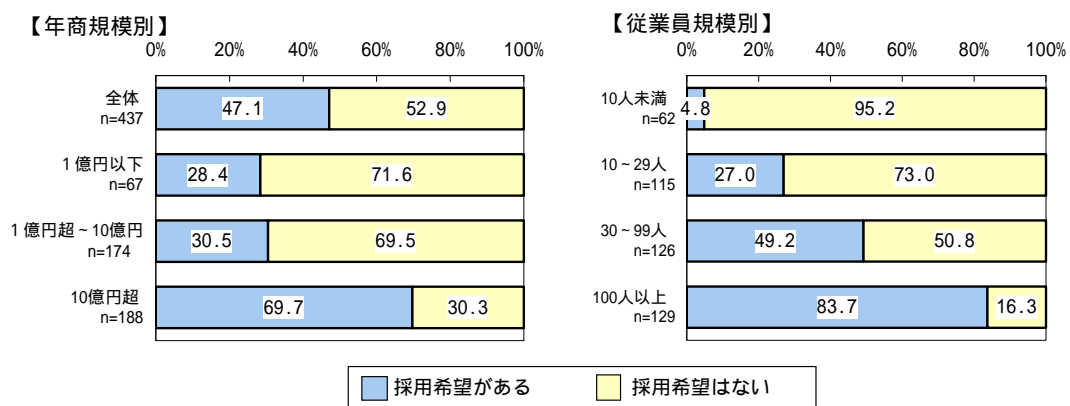
1. 新卒採用に対する取り組み状況 新卒採用希望は約半数

新卒者について「採用希望がある」と回答したのは206先で、回答事業所の47.1%を占めた。ただしそのうち17先は、23年度卒業予定学生については「募集しなかった」と回答しており、今年度実際に募集をしたのは189先(43.2%)であった。

年商10億円超の事業所の69.7%が「採用希望がある」と回答したのに対して、年商10億円以下で採用希望があるのは30%程度にとどまった。また、従業員規模が大きいほど採用希望がある事業所の割合は高まった。

業種別にみると、医療・福祉関連業種、紙・パルプ製造業、宿泊・飲食業などで採用意欲が高く、「採用希望がある」の割合は順に85.7%、75.0%、68.8%であった。逆に、「採用希望がない」の割合が高かったのは、繊維品製造業(77.8%)、卸売業(64.2%)などであった。

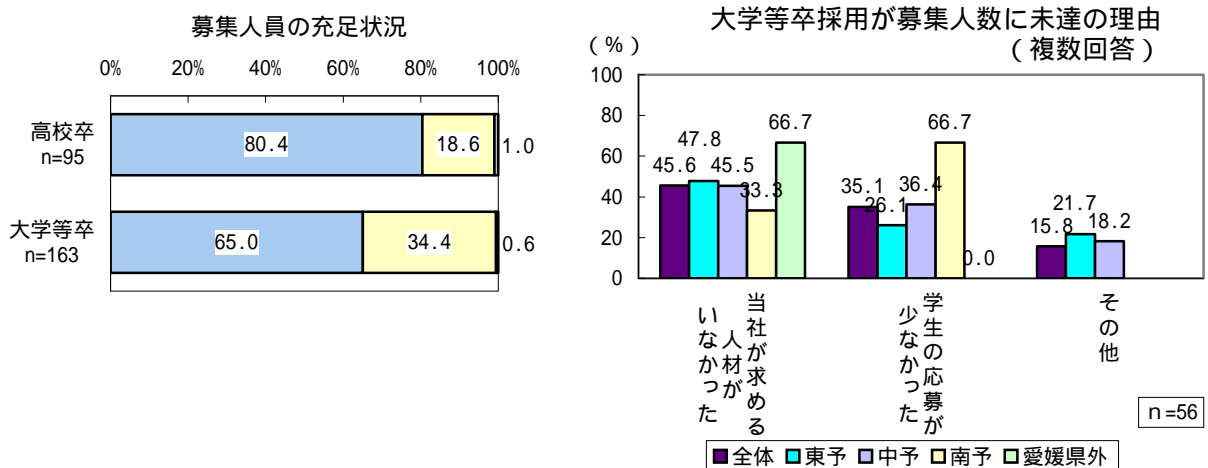
新規学卒者採用希望の有無



2. 募集人数の充足の状況 3割以上の事業所で、大学等卒は定員に未達

採用人数が募集人数に達したか否かについては、高校卒では、募集した事業所(95先)の80.4%が「募集人数に達した」と回答した。一方、短大・専門学校・高専、大学・大学院卒(以下、大学等卒)では、募集した事業所(163先)の65.0%にとどまった。

特に、大学等卒の採用が募集人数に達していない56社にその理由を尋ねたところ、「学生の応募が少なかった」という回答よりも「当社が求める人材がいなかった」という回答の方が多かった。優秀な学生がいれば採用したいが、無理をして人数を確保する必要はない、というところが多いのも一因と思われる。

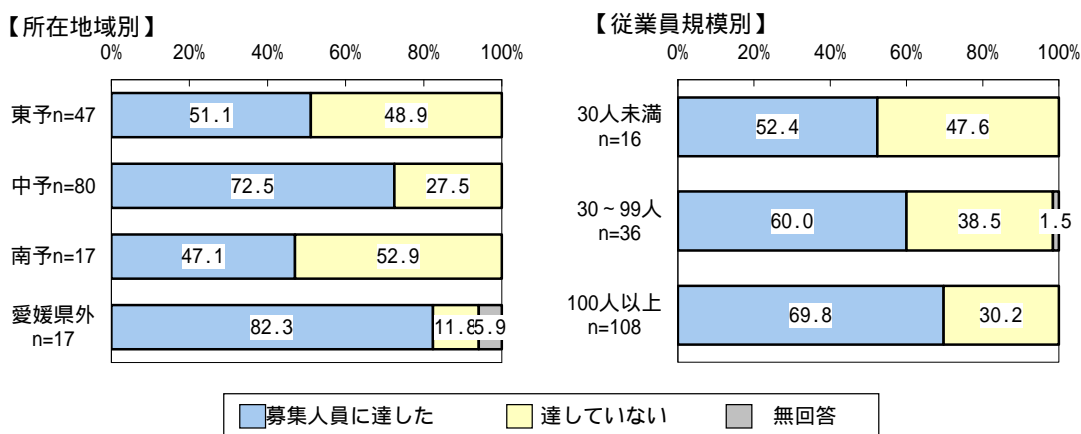


募集人数の充足状況を所在地別にみると、大学等卒の採用が「募集人数に達していない」と回答した事業所は、中予では27.5%であったのに対し、東予や南予では約半数に上った。また、南予の事業所では、募集人員に達しなかった理由として66.7%が「学生の応募が少なかった」と回答している。

また、従業員規模の小さい事業所ほど、募集人数に未達という割合が高かった。

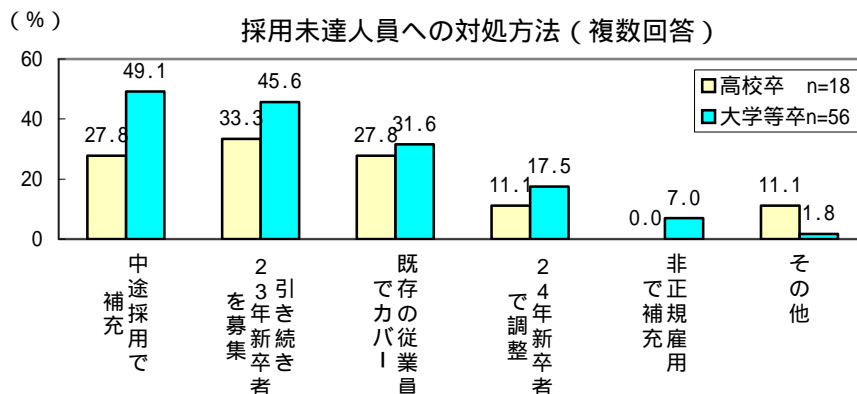
業種別にみると、新卒採用意欲の高い医療・福祉関連業種では、採用人数が「募集人数に達していない」ところが大半を占めている。その理由としては「学生の応募が少なかった」という回答が多かった。給与水準や勤務時間などの労働条件があまりよくないと言われている業種には、学生の関心が低いという結果となった。

大学等卒の募集人数の充足状況



3. 採用未達人員への対処方法 引き続き募集も

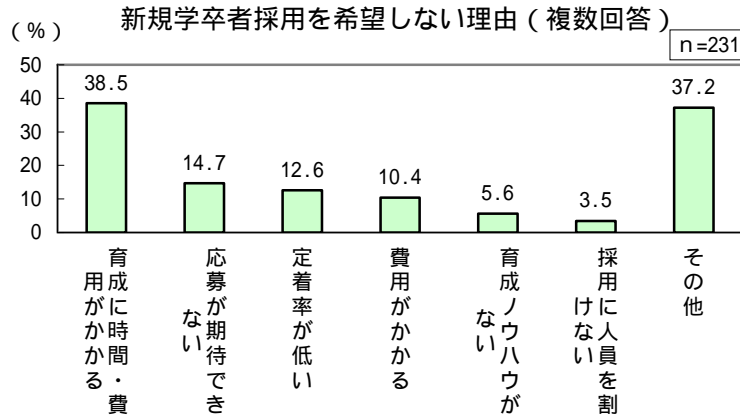
新卒の採用人数が募集人数に達していない事業所に対して、不足分の人員をどのように手当てするか尋ねたところ、大学等卒については「中途採用で補充」という回答が49.1%で最も多かった。しかし「引き続き23年新卒者を対象に募集」という回答も、高校卒で33.3%、大学等卒で45.6%あった。今後も自社の求める人材探しに前向きな企業も少なくない。



4. 新卒採用を希望しない理由 ネックは「育成」

新卒採用を希望しない231先に対してその理由を尋ねたところ、「育成に時間・費用がかかる」という回答が最も多かった。

「その他」も37.2%と多かったが、その具体的内容としては、「現在、人員が足りている」や「余剰人員がある」という回答が多く、希望しない事業所の2割強は、新卒に限らず新たな採用自体を考えていなかった。



まとめ

新規学卒者の就職内定率が過去最低水準となるなか、今回のアンケートでは、新卒者の採用人数が募集人数に達していない事業所が少なからず見られた。

回答事業所からは、働くことに対する学生側の意識の低さや、基本的なマナーやコミュニケーション力の低下を指摘する意見もあった。家庭や学校において、しっかりした就職観・労働観を育むことの重要性が増している。

一方、企業においては、厳しい経済情勢が続くなか、新卒社員を育てる意識や余力が下がってきているのではないかと危惧される。求める人材がいないとあきらめるのではなく、入社後の教育訓練によって能力を引き出すことも重要である。

(上甲 いづみ)