

令和 6 年度 採用実態調査結果

従業員採用の状況と人材確保への方策

鶴岡管内の令和 6 年 3 月の新規高卒者の求人倍率は 3.65 倍と、前年から 0.41 ポイント上昇しました。さらに来春（令和 7 年 3 月）の高卒者の就職希望者数は 8 月末時点で前年同期比 1.6 ポイント減少（314 人→309 人）、県内就職希望者数は 1.3 ポイント減少（227 人→224 人）となり、採用環境はさらに厳しい状況が続いております。鶴岡商工会議所と鶴岡地区雇用対策協議会では地域の採用状況を把握し今後の対応策を検討するため、平成 27 年度より毎年同時期に本調査を実施しております。多くの事業所様からご協力を賜りましたこと、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

【アンケート実施】令和 6 年 8 月 29 日～9 月 27 日（再送した 10 月 11 日締切分含む）

【対象】合計 1,790 事業所（昨年度 1,793）

会員事業所 1,685 事業所

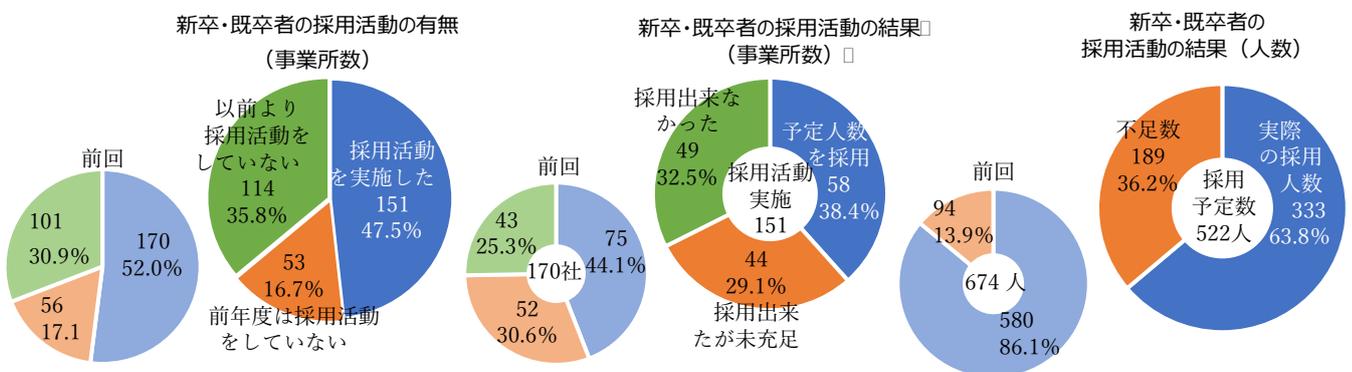
福祉・保育園・医療施設 105 事業所

【回答数】合計 318 事業所（昨年度 327）

会員事業所 286 事業所

福祉・保育園・医療施設 32 事業所

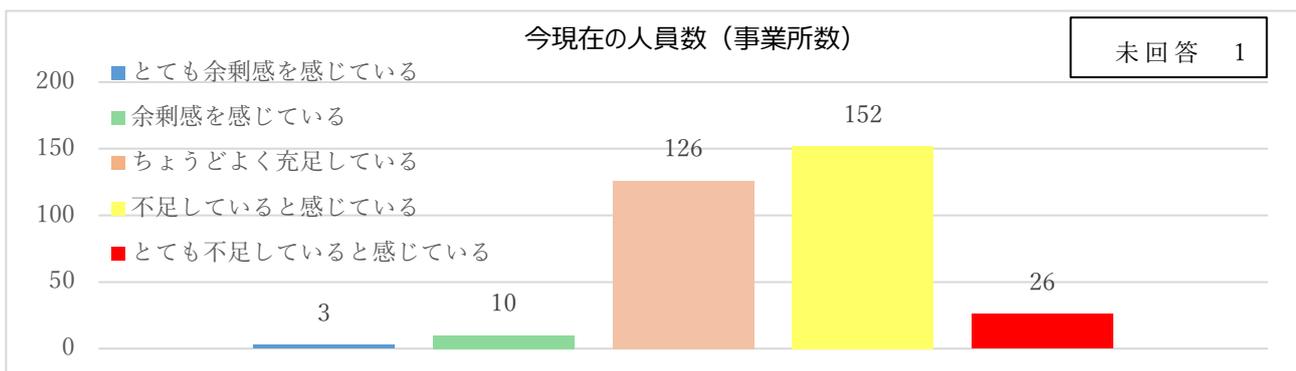
I. 新卒者・既卒者の採用活動状況



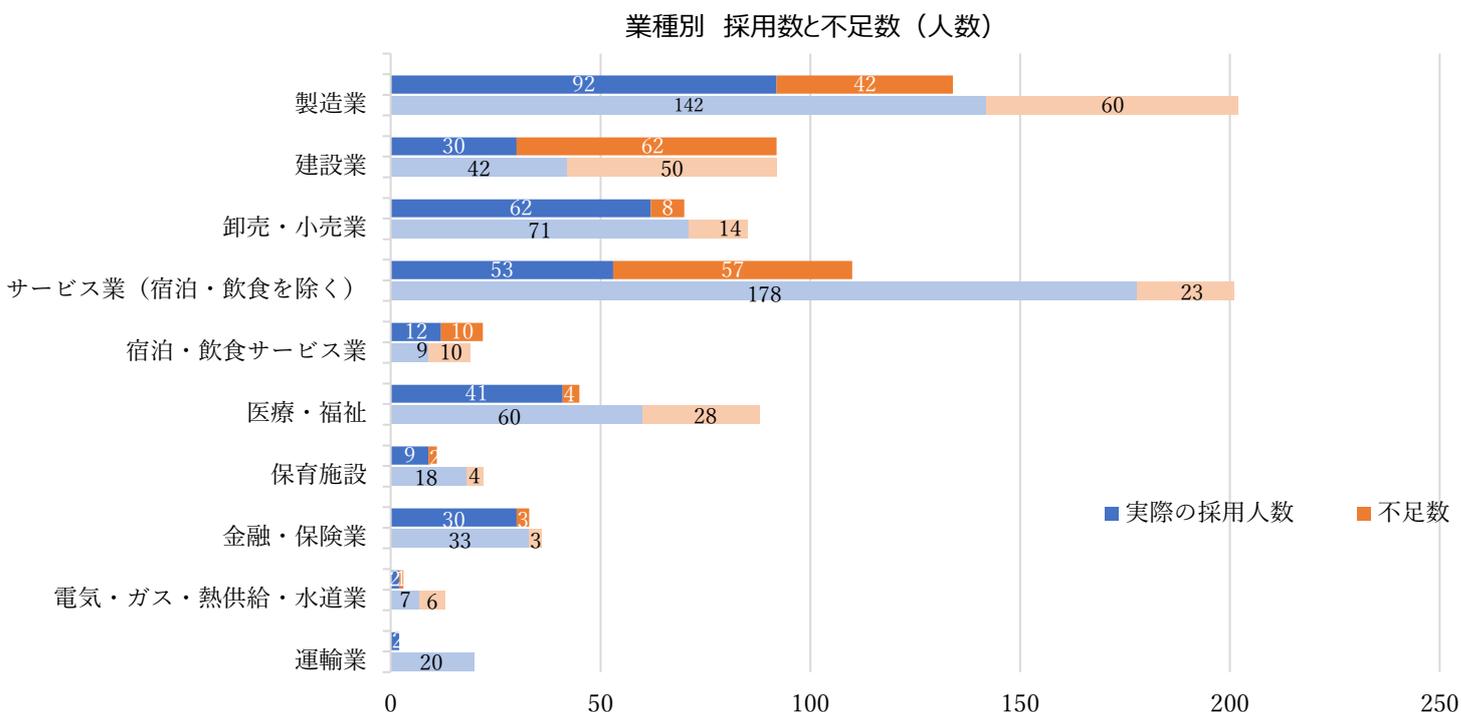
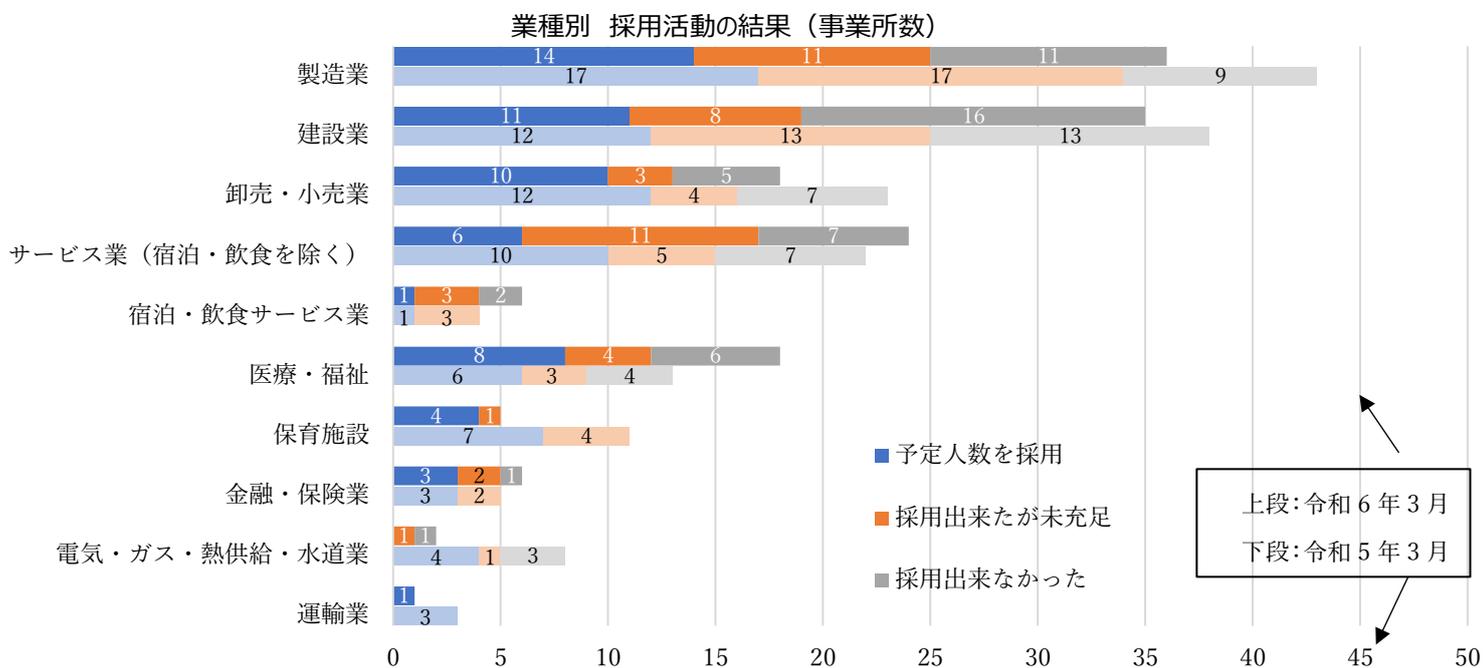
今春の新卒・既卒者の採用活動を実施した事業所数は、アンケートに回答いただいた 318 社中 151 社・47.5%で、割合は前回調査から 4.5 ポイント減少しました（前回調査では 327 社中 170 社）。

この採用活動を実施した 151 社の採用結果ですが、予定人数を採用出来た事業所は 58 社・38.4%であり、計画通りの採用ができなかった事業所（未充足+採用出来なかった）は 93 社・61.6%で前回調査から 5.7 ポイント悪化しています。また、採用人数については、全体の採用予定数 522 人に対し、実際の採用数は 333 人・63.8%、不足数は 189 人・36.2%であり、不足数割合は前回調査よりも 22.3 ポイント増加しています。

調査の結果を見ると、昨年度の採用活動において予定人数を確保できた事業所は 39.1%、採用人数は 151 社で合計 189 名の不足（昨年調査では 170 社で 94 名の不足）となり、昨年に比べ不足数は大幅に増加しております。続いて、実際事業所で今現在の人員数についてどのように思っているかの結果を見ていきます。

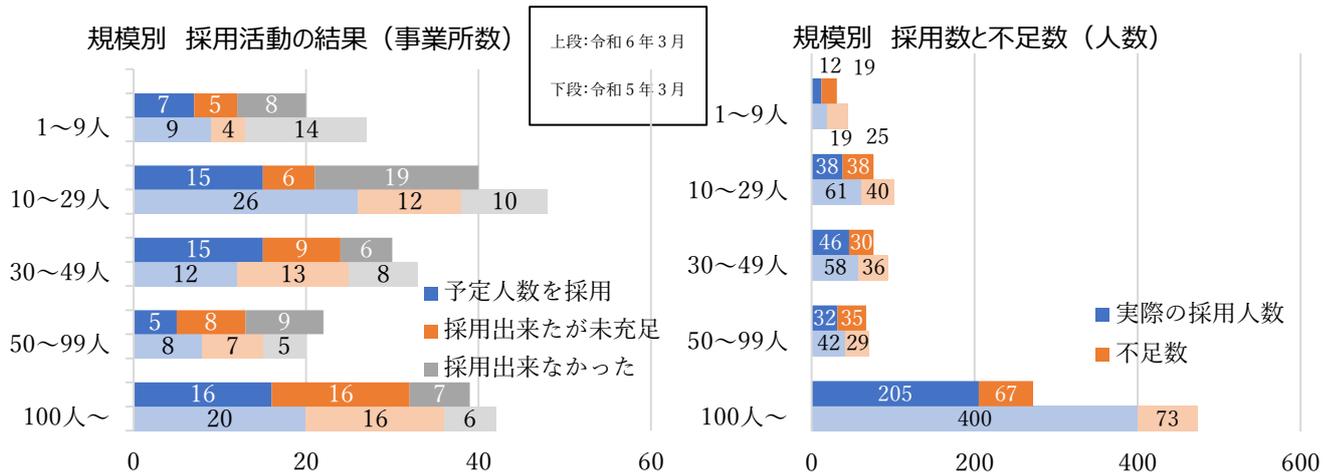


回答事業所 318 社（未回答 1 社）のうち、今現在の人員数が「ちょうどよい」、「余剰感を感じている」、「とても余剰感を感じている」と回答した事業所は、139 社・43.8%（前回調査では 137 社・42.4%）となっています。逆に「不足している」又は「とても不足している」と回答した事業所は、178 社・56.2%（前回調査では 186 社・57.6%）となり、人員不足は、昨年よりも 1.4 ポイント減少しています。



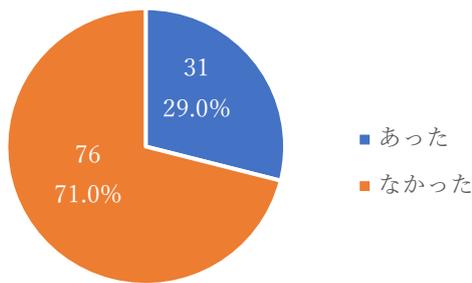
採用活動の結果を業種別に見ると、多くの業種で採用数が不足しています。回答数の最も多い製造業において、予定人数を採用出来た事業所は 38.9%で、前回調査からは 0.6 ポイント悪化しています。次に回答数の多い建設業でも 31.4%と 0.2 ポイント悪化しています。

採用数と不足数を見てみると、運輸業を除くすべての業種で予定人数が採用出来ておらず、最も不足しているのが、建設業で 62 人、続いてサービス業（宿泊・飲食を除く）で 57 人、製造業で 42 人、宿泊・飲食サービス業で 10 人不足しています。この結果から、ほぼすべての業種で昨年よりも採用数は減っており、引き続き人手不足の状況が続いているといえます。



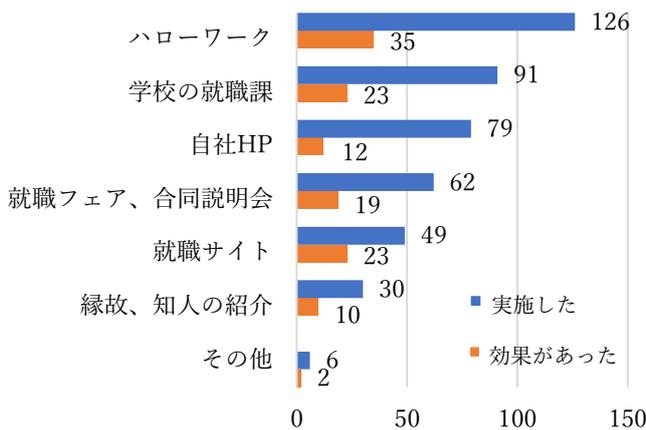
続いて、従業員数による規模別に見た採用活動の結果ですが、回答数の最も多い従業員数 10～29人の事業所を中心に、ほとんどの規模の事業所で予定人数を採用出来たと回答した事業所が前年に比べ減少しています。続いて規模別の採用数と不足数についてですが、ほとんどの規模の事業所で前年に比べ不足数が減少しているところが目立ちます。

採用計画人数を満たさなかった事業所における、
求職者からの応募の有無（事業所数）



次に、実際の採用人数が採用計画人数より少ない事業所に、そもそも求職者から応募があったのかどうかを聞いたところ、あったと回答した事業所は、31社・29.0%、なかったと回答した事業所は、76社・71.0%となっています。応募があったが採用に至らなかった理由としては、「採用条件を満たさなかった」、「内定辞退があった」との回答が多くみられました。

実施した募集方法（事業所数・複数回答可）

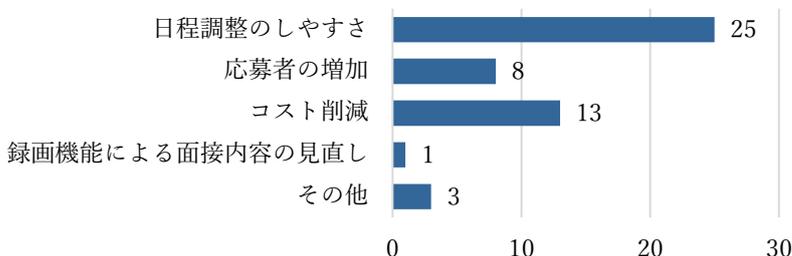


次に、採用の為に実施した募集方法についてですが、「ハローワーク」、「学校の就職課」、「自社HP」、「就職フェアや合同説明会」、「就職サイト」の順に利用が多くみられました。

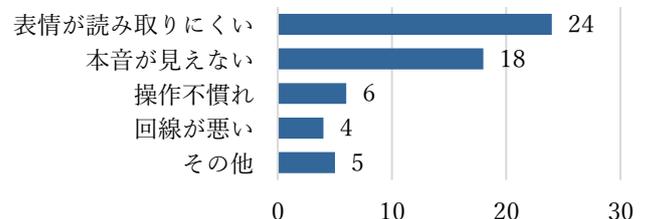
効果があった募集方法としては、「ハローワーク」、「就職サイト」、「学校の就職課」などへの回答をいただいております。特に、就職サイトを活用した事業所の約半数において効果があつたとの回答をいただいております。

Ⅱ. オンライン採用活動について

オンライン面接を導入してよかったこと（メリット・複数回答可）



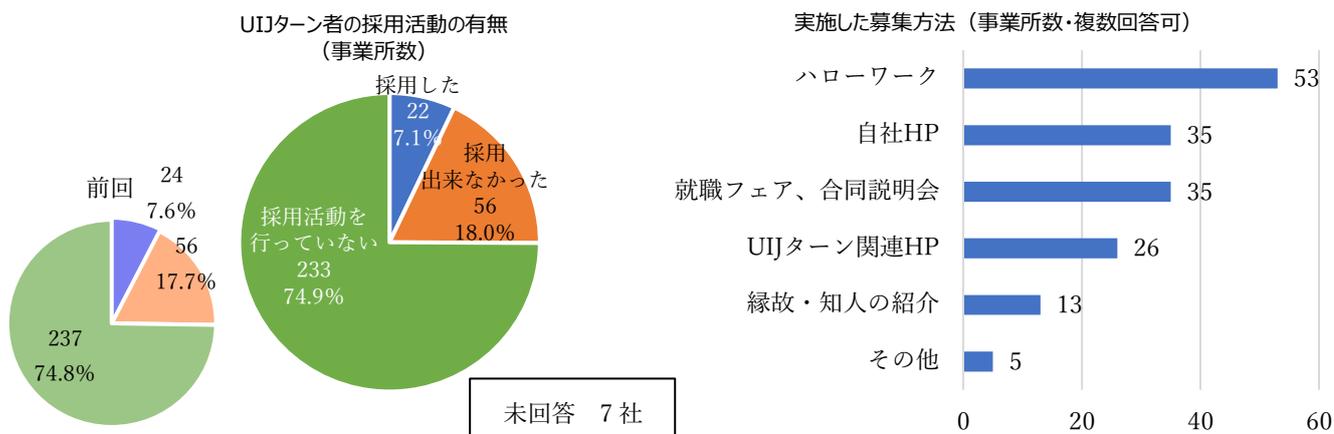
オンライン面接を導入して困ったこと・不便なこと
（デメリット・複数回答可）



新型コロナウイルス感染症の影響で、採用活動もオンラインが当たり前になった今、オンライン面接等を導入している事業所のメリット・デメリットを調査しました。採用活動を実施した事業所 151 社のうち、オンライン面接を導入している事業所は 36 社・23.8%と前年に比べ 2 社・3.8 ポイント増加しています。オンライン面接を導入してよかったこととして、「日程調整のしやすさ」、「コスト削減」「応募者の増加」という回答が多数です。その他の理由としては、「時間と労力の面で効率的である」、「求職者のニーズがある」などの意見がありました。

オンライン面接を導入して困ったこと・不便なこととして、「表情が読み取りにくい」、「本音が見えない」という回答が多く、その他の理由としては、「対人面接とのバランスがとりにくい」、「動作が見えないため不正につながる」などの意見がありました。

Ⅲ. 2023 年度中の UIJ ターン者採用について

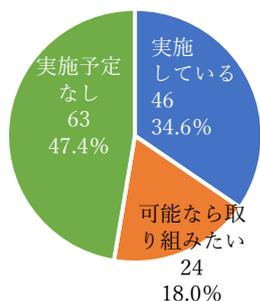


昨年度 1 年間で、UIJ ターン者の採用活動に取り組んだ事業所はアンケートに回答いただいた 311 社中 78 社・25.1%で、前回から 2 社・0.1 ポイント減少しています。採用まで至った事業所は 2 社減少の 22 社で、採用人数の合計は 11 人減少の 36 人となっています。今回も、宮城県や関東圏以外にも大阪・奈良・広島などからの UIJ ターン者もいるようです。UIJ ターン者の就職活動を実施する主な理由としては、「人手不足のため」、「即戦力となる人材が欲しいから」、「広く募集し採用機会を増やすため」、「県外で経験を積んでいる人材を確保するため」という意見がありました。

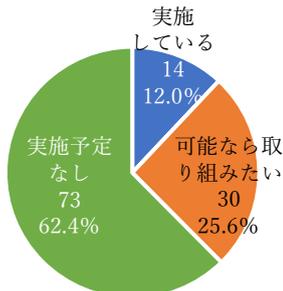
また、募集方法については昨年に引き続き、「ハローワーク」、「自社 HP」、「就職フェアや合同説明会」、「UIJ ターン関連 HP」の利用が多くなっています。その他は、「有料求人サイト」、「Instagram」という回答がありました。

Ⅳ. インターンシップについて

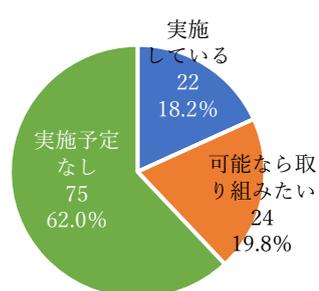
新卒・既卒の採用活動に取り組んだ事業所の
高校生インターンシップ実施状況

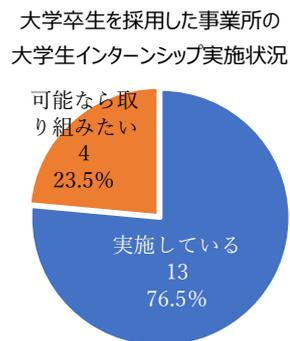
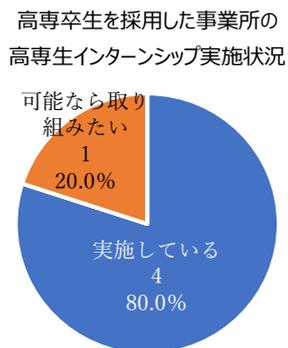
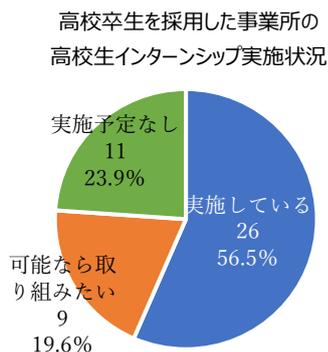


新卒・既卒の採用活動に取り組んだ事業所の
高専生インターンシップ実施状況



新卒・既卒の採用活動に取り組んだ事業所の
大学生インターンシップ実施状況

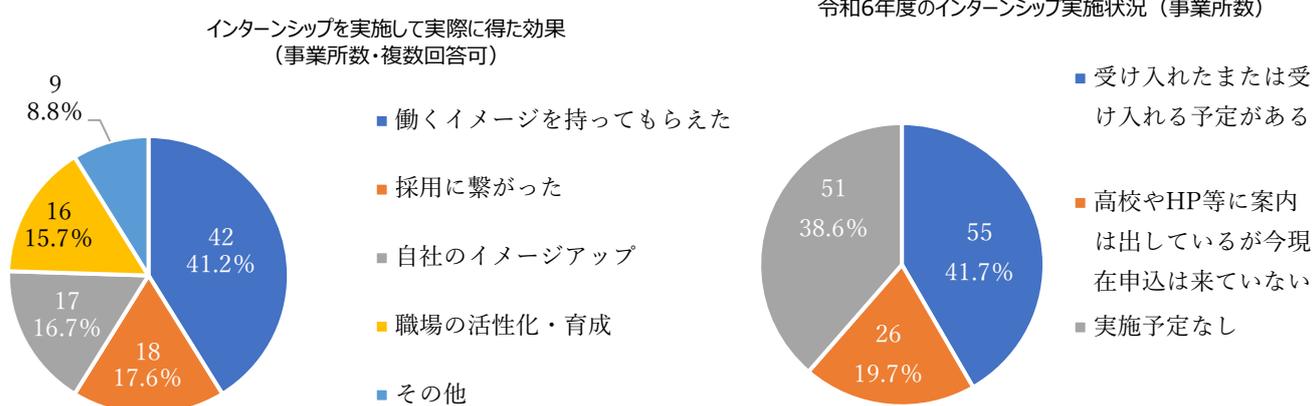




今春の新卒者・既卒者の採用活動に取り組んだ事業所 151 社におけるインターンシップ実施状況（4 ページ下段円グラフ）ですが、高校生向け（回答 133 社）は 46 社・34.6%、高専生向け（回答 117 社）は 14 社・12.0%、大学生向け（回答 121 社）は 22 社・18.2%で実施されております。すべての学生においてインターンシップ実施事業所が昨年に比べ減少しており、特に高校生・高専生では過去 2 年をと おして年々減少傾向にあるようです。

実施日数について（グラフ無）は、平均すると高校生で 3.0 日、高専生で 5.3 日、大学生で 4.7 日 となっています。基本的に高校生は 3 日、高専生は 10 日、大学生は 1 日または 3～5 日の実施日数が多い ようです。

また、採用結果への影響ですが、本ページ上段円グラフが学生を採用した事業所におけるインターン シップ実施状況です。高校卒生を採用した事業所の 56.5%、高専卒生を採用した事業所の 80.0%、大学 卒生を採用した事業所の 76.5%と、比較的高い割合でインターンシップが実施されております。今回の 調査では昨年よりもインターンシップを実施している企業は減りましたが、下段円グラフの通り、やは り学生の卒採用に向けては、積極的なインターンシップへの取り組みが非常に重要であると考えられ ます。

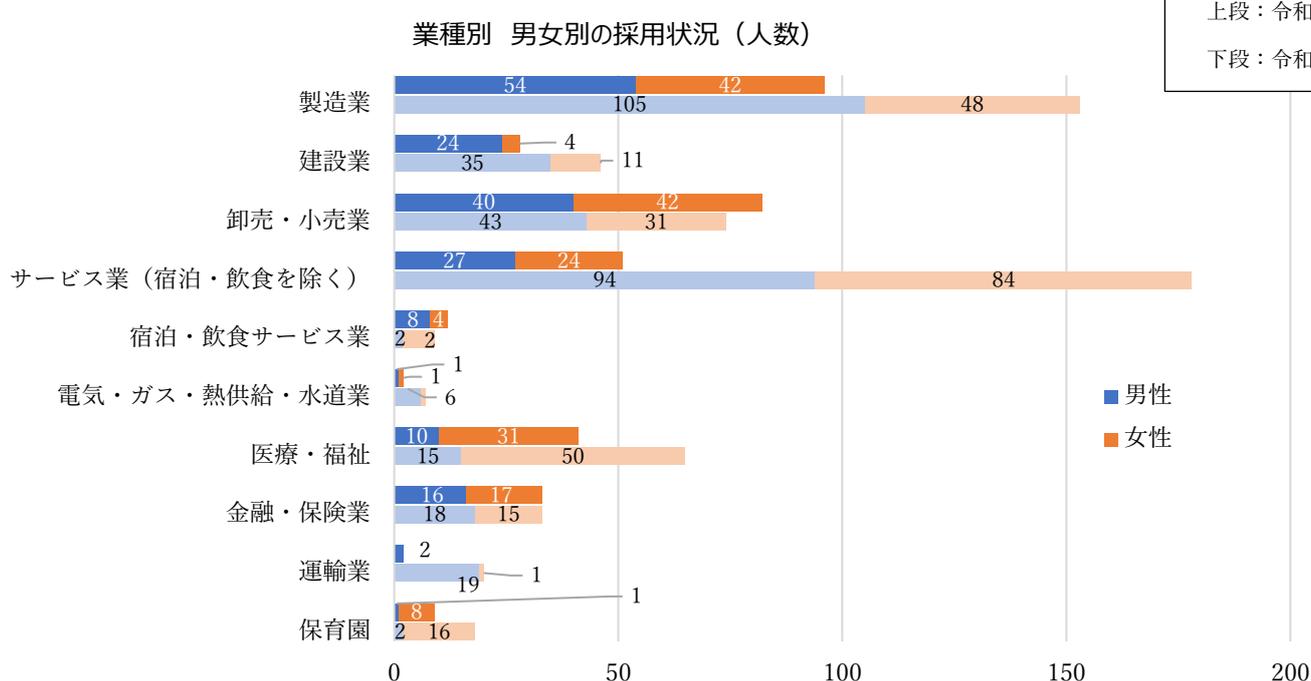
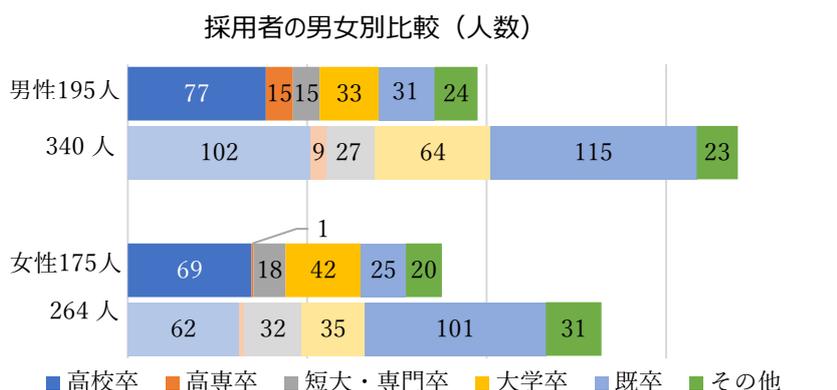


さらにインターンシップを実施して実際に得た効果を聞いたところ、「働くイメージを持ってもら えた」、「採用に繋がった」、「自社のイメージアップ」、「職場の活性化・育成」など実際に多くの効果 を得られたと回答しています。

また、令和 6 年度のインターンシップ実施状況（高校生・高専生・大学生等を含む）について、回 答いただいた 132 社中 55 社・41.7%で「受け入れたまたは受け入れる予定がある」と回答しています。 また実施意思のある 26 社・19.7%では、案内を出しても申し込みがないと回答しています。51 社・38.6% では、今年度は実施予定なしとなっています。

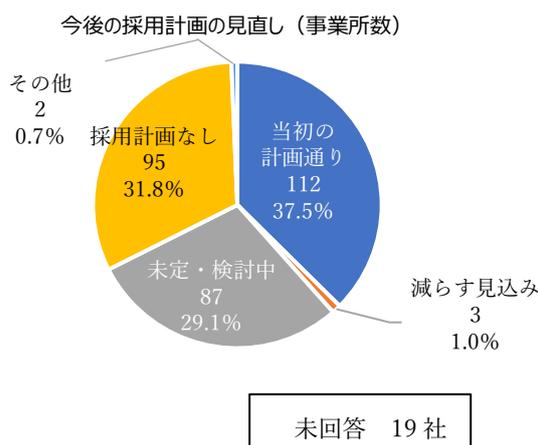
V. 女性の採用状況について（新卒・既卒者）

採用者全体に占める女性割合は、前々回 49.1%、前回 43.7%、今回は 47.3%と昨年に比べ増加しています。特に、高校卒と大学卒の採用が多くなっており、ともに7人増となっております。

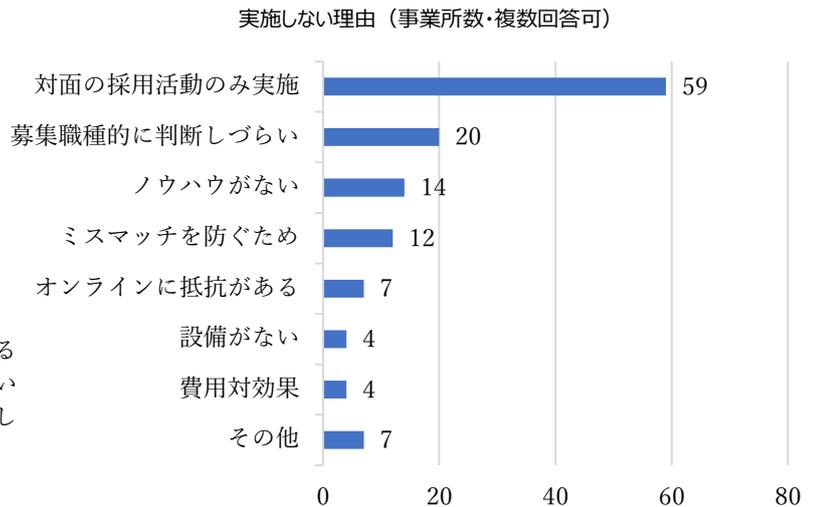
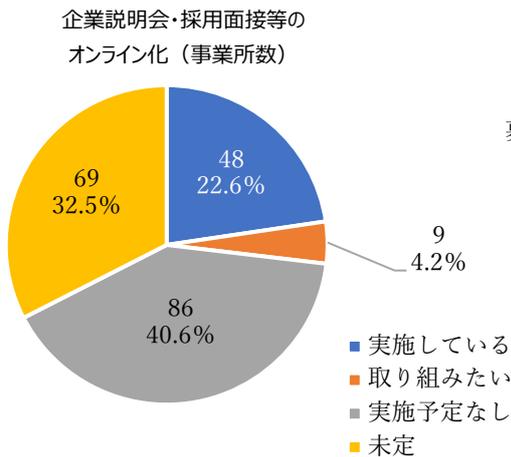


続いて業種別ですが、女性採用割合が製造業で 43.8% (12.4 ポイント増)、卸売・小売業で 51.2% (9.3 ポイント増)、金融業で 51.5% (6.0 ポイント増) 増加しています (カッコ内昨年比)。また、女性採用人数では、サービス業 (宿泊・飲食を除く) で 60 名、医療・福祉で 19 名減少していますが、どちらの業種も女性採用割合としては昨年度とほとんど増減はみられませんでした。

VI. 今後の採用活動について

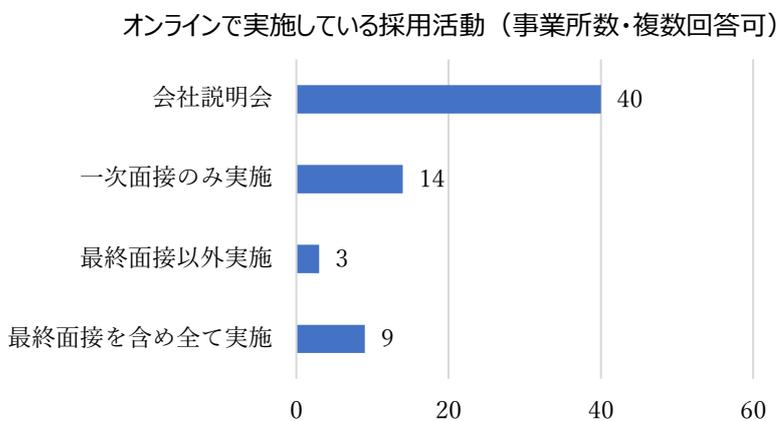


令和 6 年度の採用活動の見直しについては、回答数 299 社 (未回答 19 社) のうち 112 社・37.5%が令和 6 年 4 月時点の計画通りとなっています。未定・検討中が 87 社・29.1%、採用計画のない事業所は、95 社・31.8%となりました。減らす見込みと回答した事業所は 3 社・1.0%となっています。



今後の企業説明会・採用面接等をインターネットやオンライン等で行うかについては、回答数 212 社のうち実施予定がないと回答した事業所が 86 社・40.6%ですが、前年に比べ 33 社・6.3 ポイント減少しています。そして既に実施している企業は 48 社・22.6%（前年比 3.6 ポイント増）、取り組みたいと回答した企業は 9 社・4.2%（前年比 0.8 ポイント増）となっています。また、未定・検討中と回答した事業所は、69 社・32.5%と取り組もうか検討している事業所が多いように見えます。

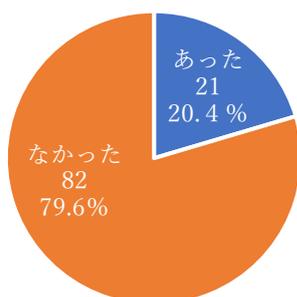
実施予定がない理由については「対面の採用活動のみ実施」と回答した事業所が 59 社（昨年 85 社）と昨年度から減少しているものの大半を占めているようです。次いで「募集職种的に判断しづらい」「ノウハウがない」「ミスマッチを防ぐため」の順に多く回答いただいています。



オンラインにて実施している採用活動については、会社説明会が一番多く 40 社、一次面接のみ実施と回答した事業所は 14 社、最終面接を含め全て実施が 9 社でした。オンラインを活用し広く採用活動を行う事業所が一定数みられました。

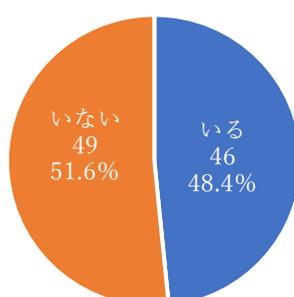
Ⅶ. 内定者、入社 3 年以内の社員について

内定辞退の連絡の有無（事業所数）



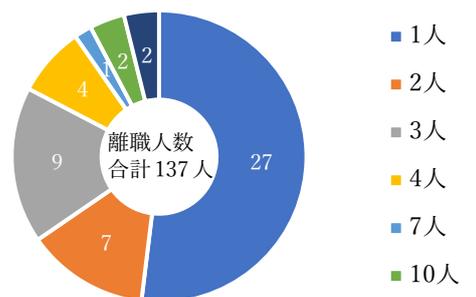
未回答 48 社

入社 3 年以内の離職状況（事業所数）

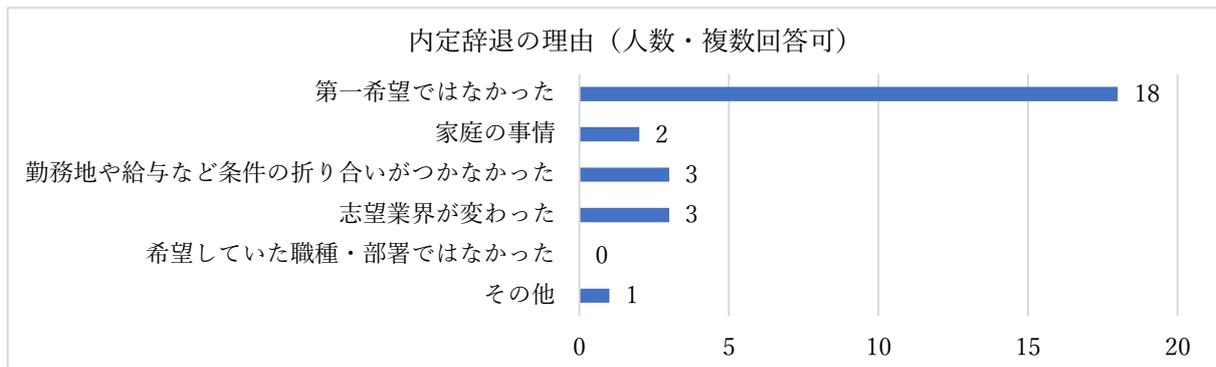


未回答 56 社

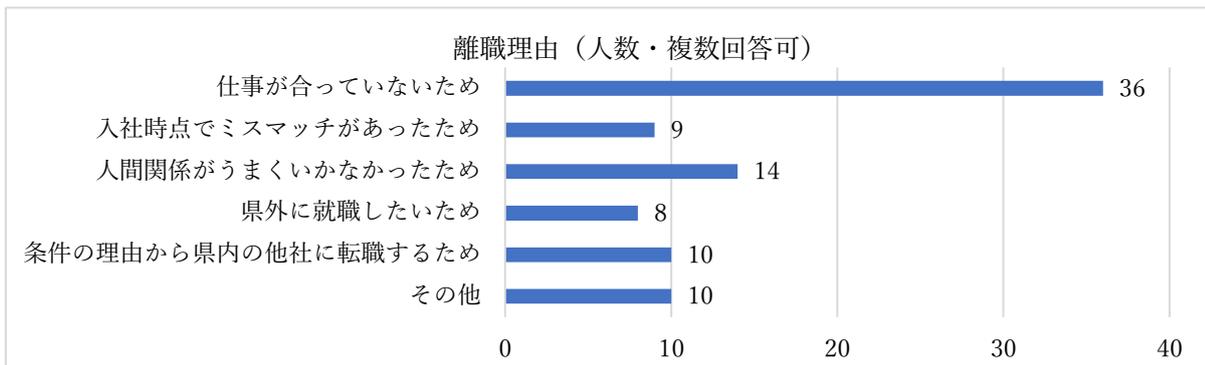
入社 3 年以内の離職人数（事業所数）



未回答 4 社



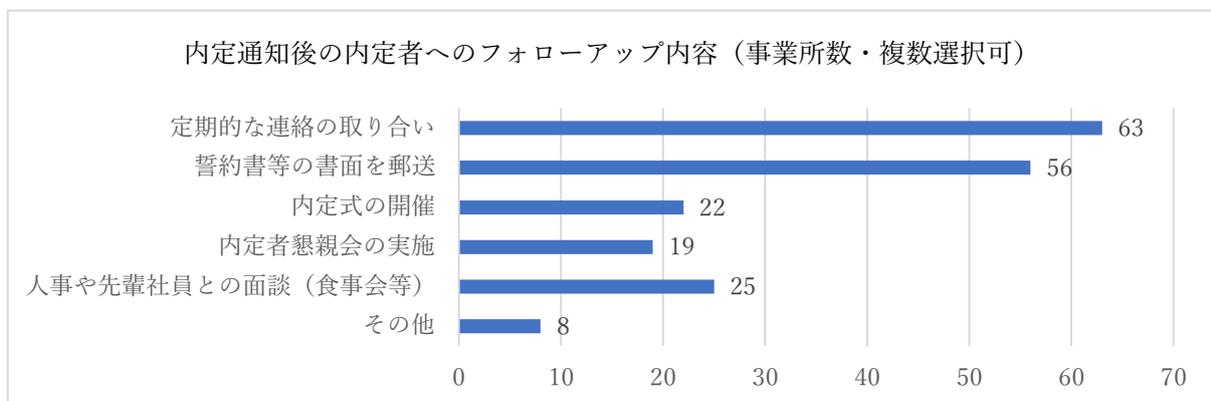
内定辞退の有無についてご回答いただいた事業所 103 社のうち 21 社・20.4%で内定辞退の連絡があったという結果になりました。内定辞退の理由としては、「第一希望ではなかった」が一番多く、次いで「勤務地や給与など条件の折り合いがつかなかった」、「志望業界が変わった」という回答がありました。



入社3年以内の離職状況についてご回答いただいた事業所 95 社のうち 46 社・48.4%で入社3年以内に社員が離職したという結果になりました。こちらは前年と比較し、2.3 ポイント減少しています。さらに離職人数については、137 人と昨年に比べ 2 人減少しています。離職者がいる事業所、離職人数ともに昨年に比べ減少しています。

離職した理由としては、「仕事が合っていないため」との回答が多く、次いで「人間関係がうまくいかなかったため」、「条件の理由から県内の他社に転職するため」、「入社時点でミスマッチがあったため」、「県外に就職したいため」という回答が多い結果となりました。その他の意見としては、「家庭の事情」、「体調不良」、「別の企業に転職したいため」という意見がありました。

厚生労働省の2023年秋の調査では、大学卒の早期離職率は32.3%、高校卒は37.0%と今回の調査の数値は全国平均よりも10ポイント以上高い数値となりました。



内定を通知した後、内定者にどのようなフォローアップを行っているか調査したところ、「定期的な連絡の取り合い」が一番多く 63 社、「誓約書等の書面を郵送」が 56 社、「人事や先輩社員との面談（食事会等）」が 25 社、「内定式の開催」が 22 社、「内定者懇親会の実施」が 19 社となっています。また、その他の意見では、「講座や説明会への参加」、「新入社員研修の実施」という回答がありました。

Ⅷ. 採用活動に関する感想や要望等（自由記載から）

- ・地元就職の1番の課題は、地元に住むことの魅力が不足していること。もっと行政に働きかけ、子育て支援や市内の活性化など自分たちの住む街の価値を高めるような活動をしていくべき。子供たちが鶴岡に住んで生活していくイメージが浮かぶような街づくりが必要だと考える。（建設業）
- ・コロナ明けより経済・業務の状況が極端に変化し対応に苦慮している。（サービス業）
- ・地元・Uターン就職が増えると良いと思う。（サービス業）
- ・中小企業は認知不足で母集団形成に莫大な費用がかかるため、中小企業へ動員していただける支援があると助かる。（卸売・小売業）
- ・ウェブ等の人材紹介会社からの紹介しかなく、多額な手数料を支払っている現状。人は来ないし、物価高、最低賃金の上昇、企業努力もついていけない。（医療・福祉）
- ・高卒就職希望者少なく、応募がない。（サービス業）
- ・ハローワークの規程に従った行動（高校の挨拶は6月以降）をしたのにも関わらず規程をやぶる企業が4月の段階で挨拶など終わっていてとても採用に至らない。（卸売・小売業）
- ・過去に新卒者を採用し、会社負担で資格取得や業務研修を進め業務の習熟を図ったが、数年後退職する事態があった。それから新卒募集を止め、ハローワークを通じて習熟者・経験者を採用する方針としてきた。現状この中途採用への求職者もなかなか困難な状況となっており、新卒採用も含め検討課題となっている。（卸売・小売業）
- ・年々採用活動が困難になっていると感じるが、今年は今まで以上に大変だと感じた。より多くの合同説明会等のイベントに参加しても手応えなし、待遇改善しても知名度のない中小企業は親ストップが入るなど厳しい状況。また、学生は量だけでなく質の面でも低下を感じる。採用活動と並行して、どんな子が来ても大丈夫な教育体制づくりにも取り組んでいるが、なかなか大変である。（製造業）
- ・対象者が進学希望者である場合、学校は依頼先の企業へそれを伝えるべき。（製造業）
- ・ハローワークからの問い合わせがない状況。全て紹介業者からの連絡しかない。高額な紹介料で早期退職している実態を見聞きし、不安で使えない。（医療・福祉）
- ・高校生や県外の学校に通っている学生へ将来を見据えた人生設計において地元で就職することにメリットがあることを伝えられるような働きがけが必要だと思う。（医療・福祉）
- ・企業誘致等で首都圏から進出の企業が増加に加えて、就職活動の早期化・内定辞退もあり、思うような採用活動に至っていない現状。採用スケジュールの検討、学校訪問、就職サイトの利用など工夫し試行錯誤しながらすすめている。（サービス業）
- ・採用活動に関わる人的負荷が高すぎる。（製造業）
- ・地元就職者が増える策の検討・実施。例えば、経営者団体、商工会、行政など一体となったPR作戦などしたら良いと思う。（製造業）

要望等

- ・観光産業を対象とした経営者セミナーを開催してほしい。（サービス業）
- ・建設業界に興味を持ってくれる人材を増やしてもらいたい。（建設業）
- ・採用、定着のセミナーを開催して欲しい。（サービス業）
- ・採用に関する補助金について教えてほしい。（製造業）
- ・若手社員に集客のコツを学ばせたいため、講習会等あれば教えてほしい。（サービス業）
- ・新入社員懇親会等を開催してほしい。（運輸業）

- ・税務上の細かな改訂を都度教えてほしい。（製造業）
- ・今後、東北に所在する大学関係を対象とした企業説明会を行いたいと思っているが、そういう企画などあれば教えてほしい。（製造業）
- ・大小に係わらず、商談会を開催してほしい。（製造業）
- ・参加しやすい地元企業のセミナーをもっと開催してほしい。（サービス業）
- ・採用した後に色々と問題がでる場合があるので、ミスマッチを防ぐ方法を聞きたい。（卸売・小売業）
- ・保護者への企業説明会を開催してほしい。（建設業）
- ・求職者が求めていることなどの情報を提供してほしい。（医療・福祉）
- ・新卒採用から内定、入職まで、新卒の方が入りたくなるような採用活動を教えてほしい。（医療・福祉）
- ・企業説明会を引き続き開催してほしい。（製造業）
- ・就職希望者と交流できる機会がもっと増えてもらいたい。（建設業）
- ・年間を通した合同説明会や交流イベントの予定の事業所への公表や参加枠の拡大など、もっと参加しやすくしてほしい。（製造業）
- ・他地域での営業拠点があるため、他地域の会議所とも連携し情報提供をお願いしたい。（建設業）

IX. 調査結果の活用と今後の取り組みについて

鶴岡商工会議所・鶴岡地区雇用対策協議会では、今回の調査結果を踏まえ、地元高校生・鶴岡高専生・山大農学部生への企業PR機会の確保、県外進学者の地元就職促進に向けた情報の発信、就職支援サイト「つるおか仕事ナビ」運営による採用支援、採用担当者のスキルアップに向けた支援など、会員事業所の人材確保のお役に立てるような事業を引き続き展開してまいります。

鶴岡商工会議所雇用人材育成委員会
鶴岡地区雇用対策協議会

事務局：経営支援課 TEL 0235-24-7711