

静岡県西部地域しんきん経済研究所トピックス

2008年6月23日

「中小企業の正規社員の採用状況」のアンケート調査結果について

静岡県西部地域しんきん経済研究所（理事長 山本長行、以下県西部しんきん経済研究所）は、静岡県西部地域の中小企業を対象に行った「中小企業の正規社員の採用状況」をまとめましたのでご案内します。

1. 調査概要

- 調査対象 遠州信用金庫、浜松信用金庫の取引先 636 社
調査方法 調査表による面接聴取法
調査時期 平成 20 年 6 月 3～7 日
回収状況 回収数 609 社（有効回答率 95.7%）

2. 調査結果（詳細は別添資料をご参照ください）

①新卒の採用は従業員規模で大きな格差

新卒の採用実績は従業員規模が大きくなるほど高まっており、新卒者が企業を選ぶ際、従業員規模を一つの目安にしていることがうかがえます。

②中途採用は従業員規模による格差はあまりみられない

中途採用も従業員規模が大きいほど採用実績が高まりますが、新卒採用ほどの格差はみられず、比較的小規模な企業でも満足いく採用ができています。

③人手不足感は依然強い

従業員規模を問わず、人手不足感は依然強いです。特に従業員規模が大きいほど人手不足感が強まっています。ただ、「経理・財務・管理関係」の職種は人手不足感はありません。

④「人材育成」「業務の魅力の向上」「職場環境の改善」が課題

採用についての課題としては「人材育成」「業務の魅力の向上」「職場環境の改善」を挙げる中小企業が目立ちました。

本件のお問い合わせ先

432-8036 浜松市中区東伊場 2-7-1 浜松商工会議所会館 9 階

静岡県西部地域しんきん経済研究所 間瀬

TEL 053-452-1510

FAX 053-401-6511

特別調査 『正規社員の採用状況』

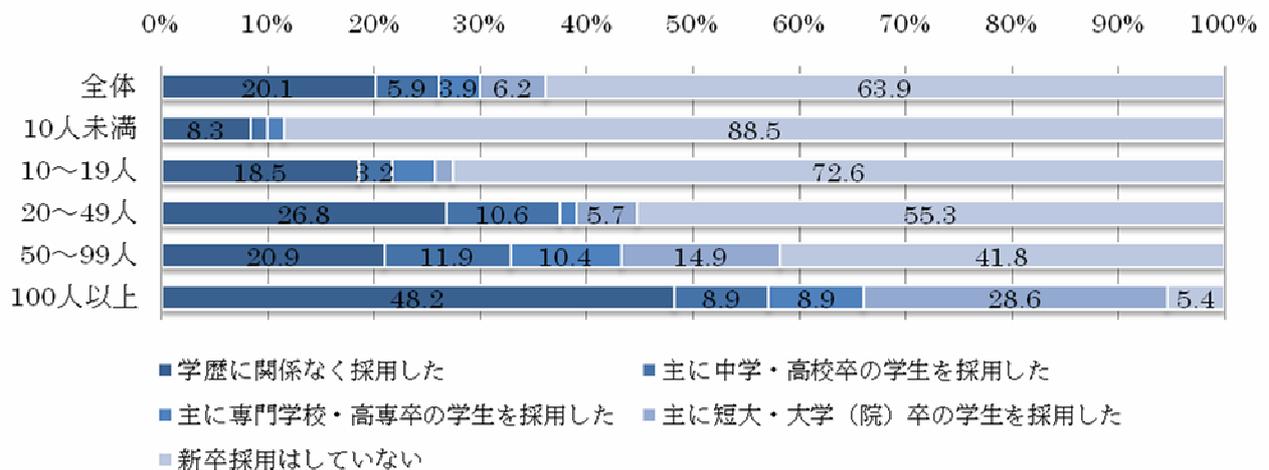
●新卒の採用は従業員規模で大きな格差

ここ3年程度の新卒採用の実績についてたずねたところ、従業員規模によって大きな格差がみられた。従業員10人未満の企業で新卒採用の実績がある企業は僅か11.5%だが、従業員規模が大きくなるほど新卒採用実績が高まり、従業員100人以上の企業のほとんど(94.6%)が新卒採用を行っている。

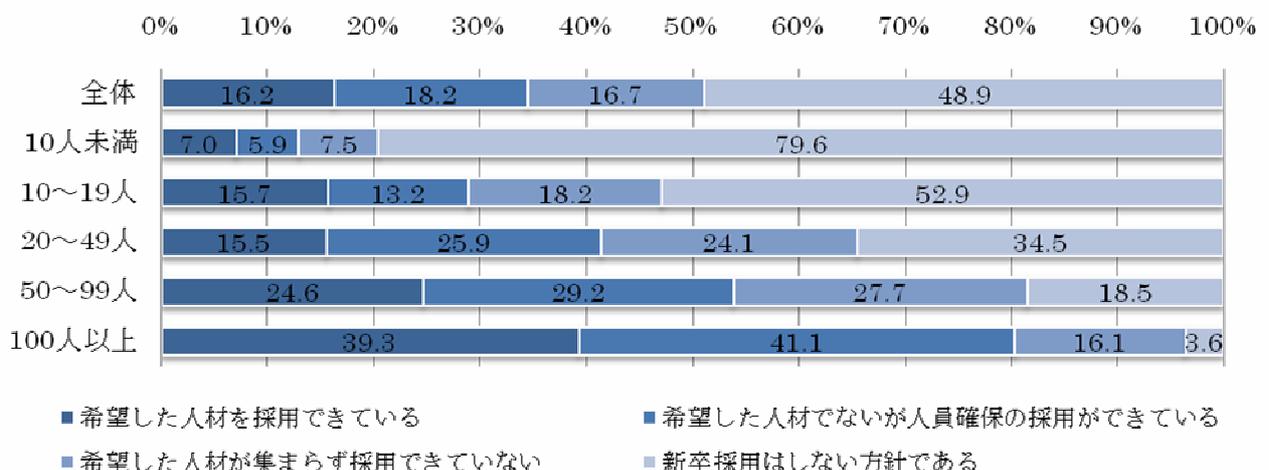
新卒採用の内訳をみると、すべての従業員規模で「学歴に関係なく採用した」が一番多い。「主に短大・大学(院)の学生を採用した」と回答した企業は、従業員100人以上の企業で相対的に多く、従業員50人未満の企業になると採用実績は著しく低下している。

新卒の採用環境をみても、従業員規模が大きくなるほど、「希望した人材を採用できている」と回答する割合が高くなっており、新卒者が企業を選ぶ際、従業員規模を一つの目安にしていることがうかがえる。

ここ3年程度の新卒採用実績について



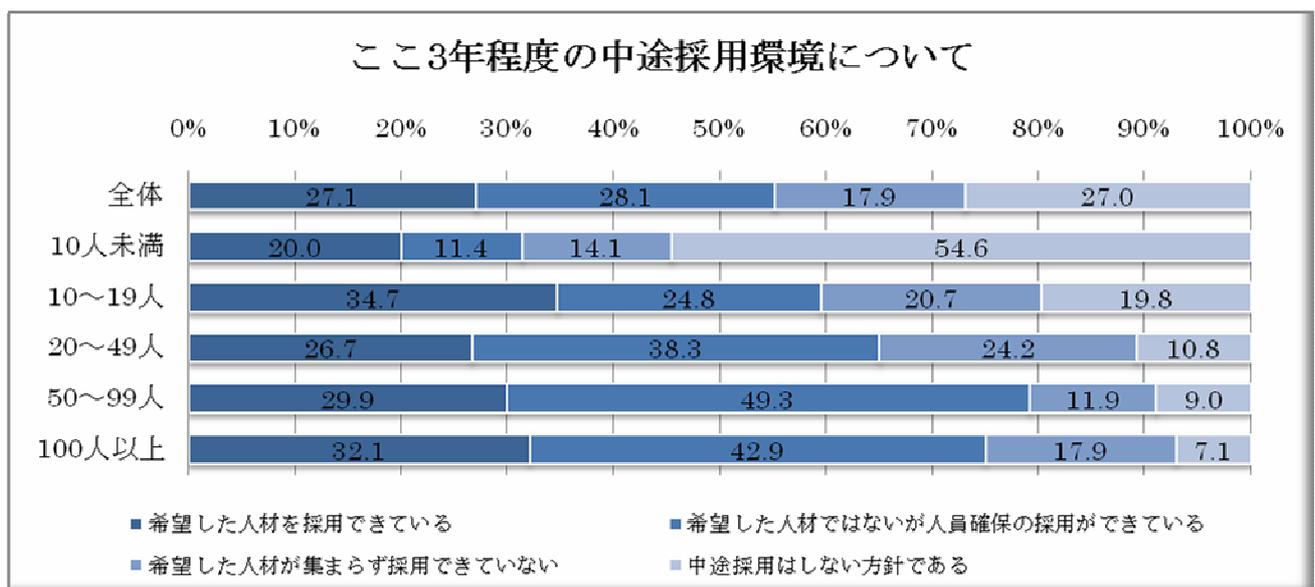
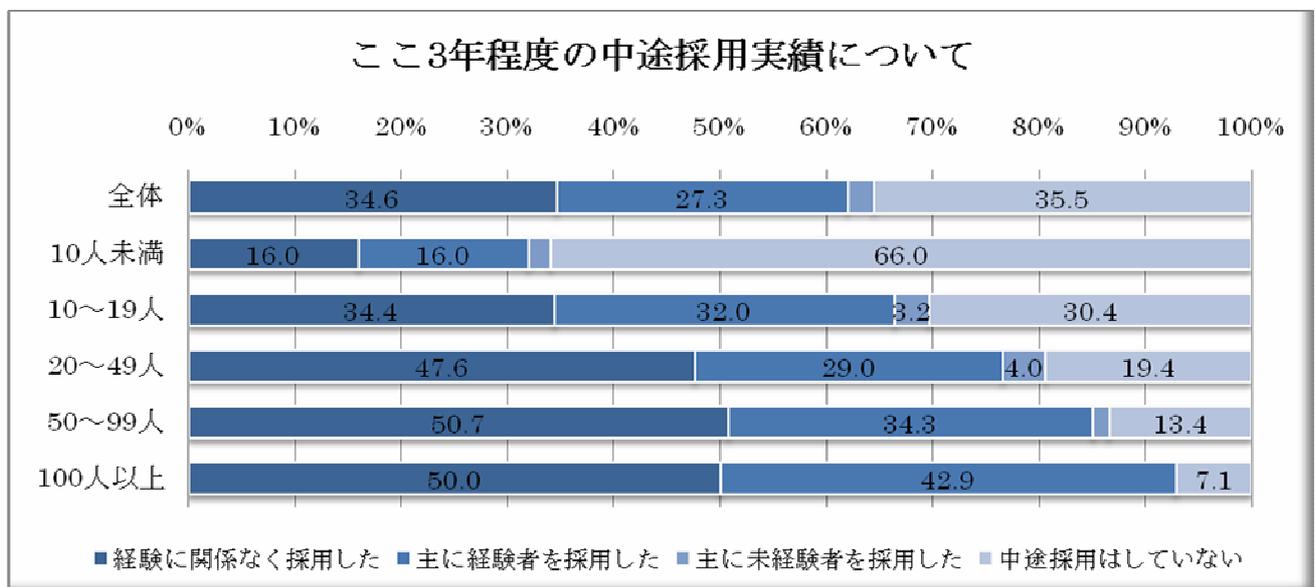
ここ3年程度の新卒採用環境について



●中途採用では従業員規模による格差はあまりみられない

ここ3年程度の中途採用の実績についてたずねたところ、従業員規模10人未満の企業は66.0%が中途採用を行っていないが、従業員10～19人の企業になると69.6%の企業が中途採用を行っている。採用実績は従業員規模が大きくなるほど高まる傾向にあるが、前述の新卒採用と比較すると従業員規模による格差はみられない。

採用環境についても、新卒の場合は従業員規模による相関関係がみられたが、中途採用では従業員規模による格差はみられず、「希望した人材を採用できている」と回答した割合が最も高かったのは、従業員10～19人規模となった。また、従業員規模が20人以上になると、「希望した人材を採用できている」よりも「希望した人材ではないが人材確保の採用ができている」と回答した割合が高いのに対し、従業員規模20人未満の企業は「希望した人材を採用できている」と回答した割合が高い。従業員規模が大きいかほど「希望する人材」の水準が高い可能性もあるが、比較的小規模な企業でもある程度満足していく中途採用ができているといえよう。

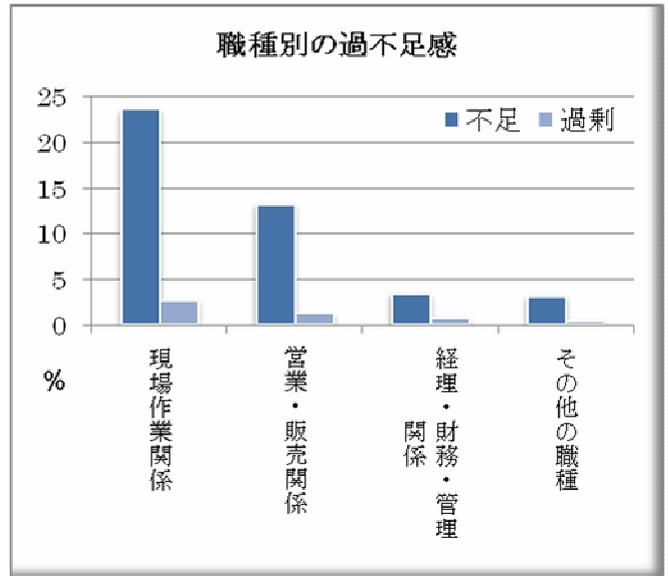
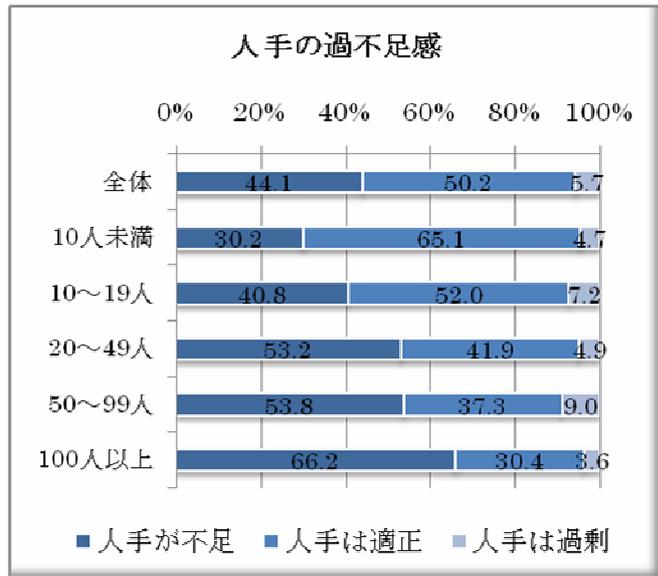


●従業員規模が大きいほど人手不足感が強い

ここ3年程度の人手の過不足感についてたずねたところ、「人手は過剰」と回答した企業は少数意見で、人手の不足感が強いことがわかった。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど人手の不足感が強く、従業員規模100人以上の企業の66.2%が「人手が不足」と回答した。

職種別にみると、不足感が強いのは「現場作業関係」と「営業・販売関係」。「現場作業関係」は製造業、建設業で人手が不足しており、「営業・販売関係」は卸売業、小売業、不動産業で人手が不足している。なお「経理・財務・管理関係」は、どの業種でも不足感はほとんどない。



●「人材育成」「業務の魅力の向上」「職場環境の改善」が課題

採用についての課題についてたずねたところ、採用実績の少ない10人未満の企業を除けば、いずれの従業員規模でも「人材育成」「業務の魅力向上」「職場環境の改善」の3項目を挙げる企業割合が高かった。従業員規模別の特徴としては、小規模な企業は「給与面の待遇改善」「採用のタイミング」を挙げる企業割合が相対的に高い。また、従業員規模が大きくなるほど「知名度の向上」を挙げる割合が高くなっている。

	知名度の向上	業務の魅力向上	職場環境の改善	給与面の待遇改善	福利厚生面の待遇改善	採用ノウハウの向上	人材育成	採用のタイミング	特になし
合計	16.9	27.9	25.3	17.6	7.9	9.3	41.1	13.0	26.5
10人未満	10.7	16.3	14.8	10.2	6.1	5.1	27.6	10.2	49.0
10～19人	13.6	26.4	28.0	23.2	6.4	8.8	40.0	19.2	24.0
20～49人	20.0	40.0	27.2	20.8	8.0	12.0	44.8	17.6	11.2
50～99人	25.4	31.3	32.8	22.4	11.9	16.4	58.2	7.5	10.4
100人以上	28.6	41.1	42.9	17.9	12.5	10.7	62.5	5.4	7.1