

## 若者人材の採用力を高めて発展する地域企業を目指して ～ 山形県内企業の採用に関する実態調査 結果概要と考察 ～

地域政策コンサルティング部 理事  
佐々木 昭喜  
023-626-9017

今後の若者の定着・回帰にとって重要になる、大学卒業者の地域での就業促進のためには、若者を雇用する側の地域企業において、これら人材の採用力を高めていくことが求められる。大学新卒者の採用を巡っては、コロナ禍でも求人倍率の底堅い推移がみられ、今後、特に、地方の中小企業による採用の状況、動きなどには注視を要する。本稿では、これらを踏まえ、山形県内企業を対象とした、採用状況や採用活動、就業条件など、大学新卒者の採用に関する実態調査を紹介するとともに、大学新卒者の採用拡大や新たな採用の取り組みに向けた、課題、方策について考察する。

### 1. はじめに

#### 1-1. 経緯

今後の若者の定着・回帰にとって、大学卒業者の地域での就業促進が重要な課題である。山形県においても、新規学卒者の県内就職率は、県内大学卒業者（約3割）が県内高校卒業者（約8割）を大きく下回る。これらの背景等を踏まえ、山形県では、令和2年度、当社フィデア情報総研に委託して、「県内大学生の仕事・就業への意識等調査」（以下「令和2年度調査」という）を行った<sup>1</sup>。これに続き、令和3年度は、若者を雇用する側となる県内企業を対象に、大学新卒者等の採用に関する調査を行ったところである。

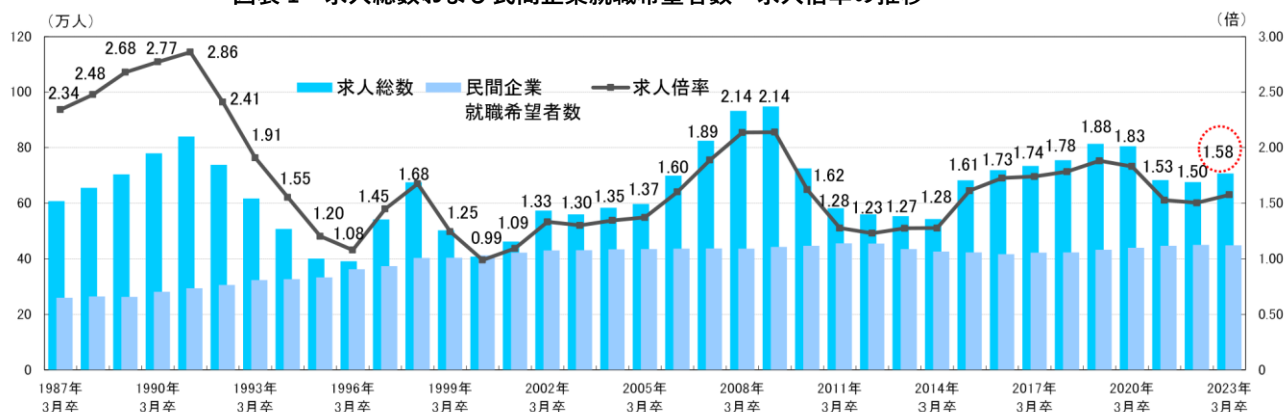
#### 1-2. 大学新卒者の採用を巡る動き、情勢

ここで、民間企業による大学新卒者の採用の動きをみると、全国ベースでの大学新卒者の求人倍率は、生産年齢人口の減少に伴う人手不足などを背景に、近年、2012年卒の1.23倍から2019年卒の1.88倍へと上昇している。新型コロナの影響により、2021年卒は、10年ぶりに0.3ポイント以上低下し1.53倍となったが、1.5倍台を維持し、リーマンショック時の水準を上回っている。直近の2023年卒はポイントも上昇に転じており、コロナ禍でも底堅く推移している（図表1）。

このなかで、従業員規模300人未満の中小企業も全体と同じ動きにあるが、2010年以降の倍率は3～9倍台であり、全体と比べて大幅に高くなっている。コロナ禍のなかでは、2019年卒の9.9倍から2021年卒は3.4倍まで低下したが、2022年卒以降は、5倍台で推移している（図表2）。特に、地方の中小企業では、生産年齢人口の減少や新型コロナの影響とともに、若年層の首都圏等への人口流出も顕著であり、これらの影響には注視を要する。

<sup>1</sup> 参照：Future SIGHT レポート「若者から「仕事・就業」の場に選ばれる地域を目指して」  
<https://future-sight.jp/fs094011/>

図表1 求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移



(資料) リクルートワークス研究所「第 39 回ワークス大卒求人倍率調査 (2023 年)」

図表2 従業員規模 (4 区分) 別 求人倍率の推移

	2010年 3月卒	2011年 3月卒	2012年 3月卒	2013年 3月卒	2014年 3月卒	2015年 3月卒	2016年 3月卒	2017年 3月卒	2018年 3月卒	2019年 3月卒	2020年 3月卒	2021年 3月卒	2022年 3月卒	2023年 3月卒
300人未満	8.43倍	4.41倍	3.35倍	3.27倍	3.26倍	4.52倍	3.59倍	4.16倍	6.45倍	9.91倍	8.62倍	3.40倍	5.28倍	5.31倍
300～999人	1.51倍	1.00倍	0.97倍	0.93倍	1.03倍	1.19倍	1.23倍	1.17倍	1.45倍	1.43倍	1.22倍	0.86倍	0.98倍	1.12倍
1000～4999人	0.66倍	0.63倍	0.74倍	0.81倍	0.79倍	0.84倍	1.06倍	1.12倍	1.02倍	1.04倍	1.08倍	1.14倍	0.89倍	1.11倍
5000人以上	0.38倍	0.47倍	0.49倍	0.60倍	0.54倍	0.55倍	0.70倍	0.59倍	0.39倍	0.37倍	0.42倍	0.60倍	0.41倍	0.37倍
300人未満と5000人以上の倍率差(ポイント)	8.05	3.94	2.86	2.67	2.72	3.97	2.89	3.57	6.06	9.54	8.20	2.80	4.87	4.94

(資料) リクルートワークス研究所「第 39 回ワークス大卒求人倍率調査 (2023 年)」

また、山形県について、民間企業による大学生も含めた新卒者の採用に関する意向調査の結果でみると、「翌年度に採用する」意向にある企業の割合は、リーマンショック時となる 2009 年度の 22.6%から緩やかに増加し、2015 年度以降は 40%台で推移している (図表 3)。新型コロナの影響により、2021 年度は 36.8%に低下し 7 年ぶりに 40%を下回ったが、リーマンショック時の水準よりは高く、翌 2022 年度には 40.6%と 40%台に回復しており、全国と同じく底堅さがみられる (図表 3)。

図表3 新卒者の採用状況 ～ 新卒者について翌年度採用の意向 (回答割合) の推移 ～

(単位: %)

年度	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
全業種	25.6	22.6	25.3	30.1	32.3	35.9	37.2	40.6	42.3	40.9	44.2	42.5	41.5	36.8	40.6

(資料) フィデア情報総研「山形県内企業景気動向調査 (特別調査)」

### 1-3. 県内企業の大学新卒者の採用の現状、考え

こうした動き、情勢の下で、県内企業の大学新卒者等の採用に関する実態調査では、「学歴別の正社員の採用・募集の状況」、「情報提供等の採用活動の方法・手段」、「採用にあたり重視するポイント」、「採用の今後の意向」、「給与・福利厚生等の就業条件」などについて、アンケート調査を行った。

本稿では、この調査の結果 (概要) を紹介するとともに、調査結果から読み取れた課題、今後の方策の方向性について、筆者個人の見解として示す。

## II. 山形県内企業の採用に関する実態調査の結果概要

### ■ 調査概要

<調査方法> 山形県就職情報サイト掲載企業の県内事業所を対象にして、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を聞き取るため、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

<調査時期> 2021 年 7 月～2022 年 3 月

<実施機関> 株式会社フィデア情報総研（山形県委託）

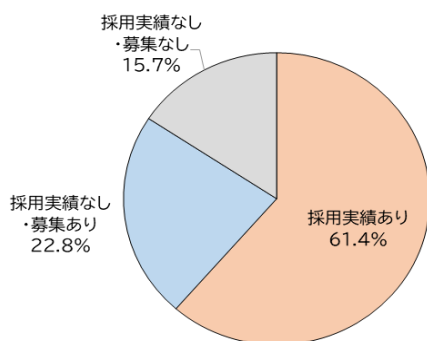
※ 調査結果（概要）は、山形県ホームページにおいて公表されており、以下の II-1～6 は、当該資料に基づくものである（参照：当レポート末尾【参考文献・資料】）。

### II-1. 採用の現状

Q. 直近3ヶ年（2020 年度～2022 年度<sup>2</sup>）の正社員の採用人数について教えてください。また、「新卒（大学・大学院）」の採用実績があるとお答えの事業所は、採用計画等も教えてください。

- 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。また、採用には至らなかったが募集をしている事業所は 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（図表 4）。
- 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（図表 5）。
- 大学新卒者の採用計画については、計画（募集）人数は 2,029 人であり、これ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（図表 6）。

図表 4 大学新卒者の採用・募集の有無（2020～2022）



図表 5 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%

図表 6 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図表 5 と一致しない。

図表 4～6（資料）山形県ホームページ「若者の定着・帰郷の促進に向けた施策の展開方向について | 山形県」

<sup>2</sup> 2022 年度は、採用見込み（内々定・内定）の人数

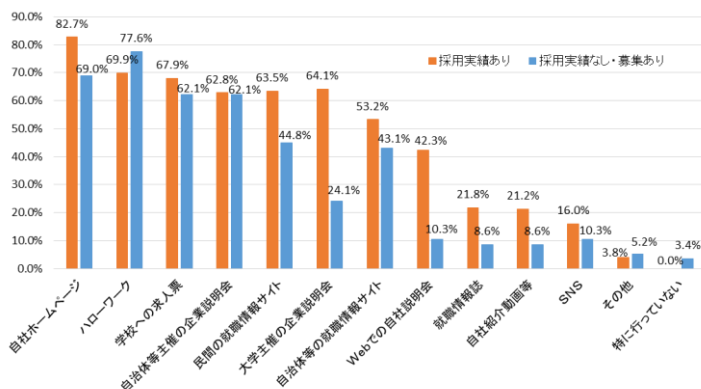
## II-2. 大学新卒者の採用活動

### (1) 現在実施している情報提供方法・手段

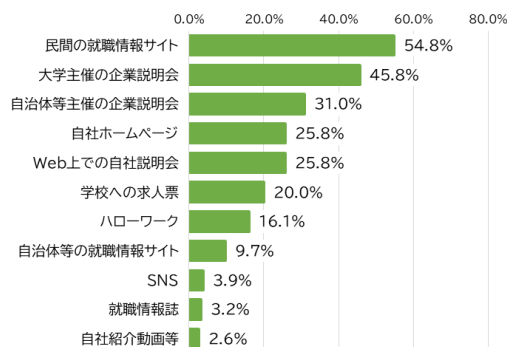
Q. 大学新卒者の採用活動で行っている周知や情報発信等の方法・手段を教えてください。このうち、特に有効だったと考えているものも教えてください。

- 情報提供方法・手段について、採用実績の有無別にみると、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（図表7）。
- 特に有効だった方法・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（図表8）。

図表7 現在実施している情報提供方法・手段  
【複数回答可】



図表8 特に有効だった方法・手段（採用実績ありの事業所）  
【3つまで回答可】



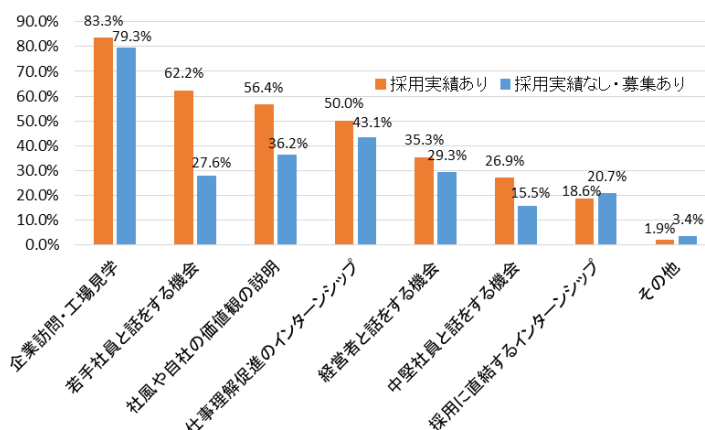
図表7～8（資料）山形県ホームページ「若者の定着・回帰の促進に向けた施策の展開方向について | 山形県」

### (2) 学生に対して実施していること

Q. 採用活動時において学生に対して実施していることを教えてください。

- 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みると、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（図表9）。

図表9 学生に対して実施していること【複数回答可】



（資料）山形県ホームページ「若者の定着・回帰の促進に向けた施策の展開方向について | 山形県」

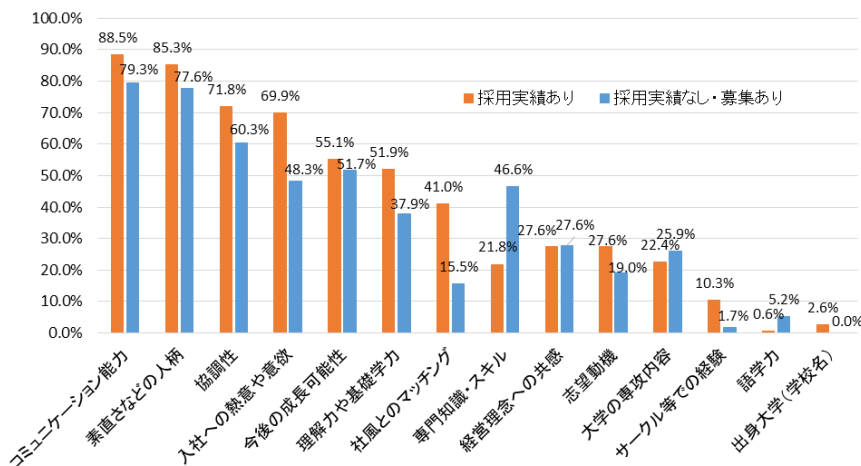
## II-3. 大学新卒者の採用方針

### (1) 採用にあたり重視するポイント

Q. 大学新卒者の採用にあたり、重視しているポイントについて教えてください。

- 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（図表 10）。
- 採用実績の有無別でみると、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（図表 10）。

図表 10 採用にあたり重視するポイント【複数回答可】



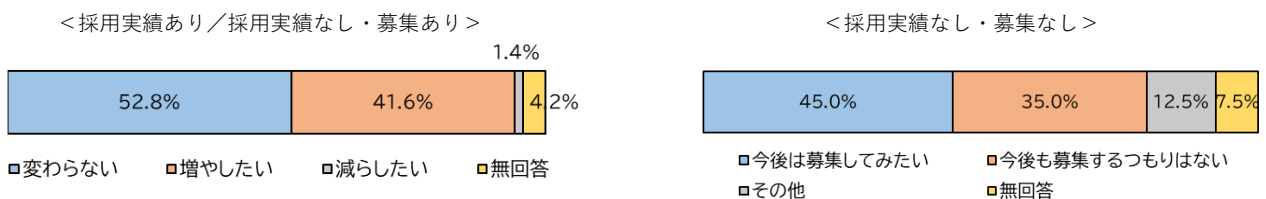
(資料) 山形県ホームページ「若者の定着・回帰の促進に向けた施策の展開方向について | 山形県」

### (2) 新卒（大学・大学院）採用の今後の意向

Q. 大学新卒者の採用（募集）について、今後の意向をお聞かせください。

- 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（図表 11）。

図表 11 新卒（大学・大学院）採用の今後の意向



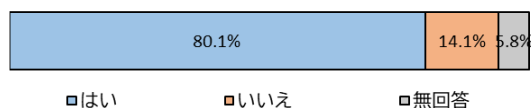
(資料) 山形県ホームページ「若者の定着・回帰の促進に向けた施策の展開方向について | 山形県」

## II-4. 大学新卒者の採用効果

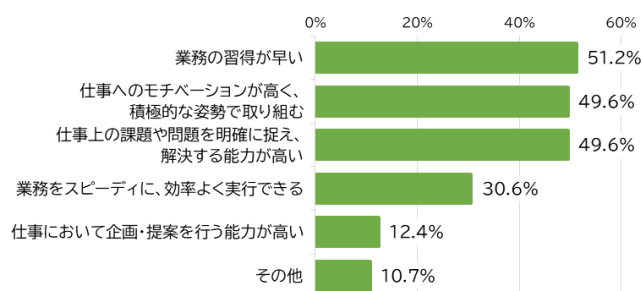
Q. 大学新卒者を採用してみて、実際の効果や良い影響はありましたか。また、「ある」と回答の方は、全般的、傾向的にみた評価をお聞かせください。

- 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 (図表 12)。
- 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 (図表 13)。

図表 12 大学新卒者の採用効果



図表 13 大学新卒者の評価【3つまで回答可】



図表 12~13 (資料) 山形県ホームページ「若者の定着・帰郷の促進に向けた施策の展開方向について | 山形県」

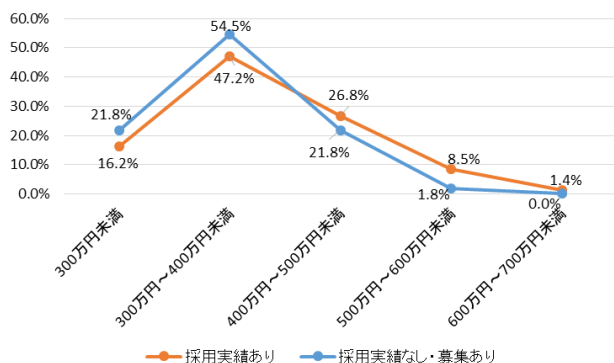
## II-5. 給与・福利厚生

### (1) 平均給与・初任給

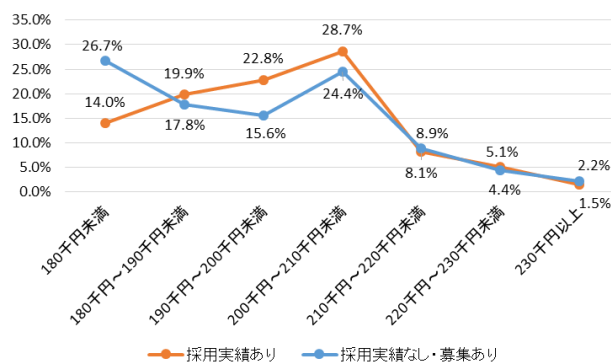
Q. 正社員、正職員の平均給与（年額、平均給料・手当・賞与の合計）、初任給（月額）について教えてください。

- 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みると、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 (図表 14)。
- 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 (図表 15)。

図表 14 平均給与



図表 15 初任給



図表 14~15 (資料) 山形県ホームページ「若者の定着・帰郷の促進に向けた施策の展開方向について | 山形県」

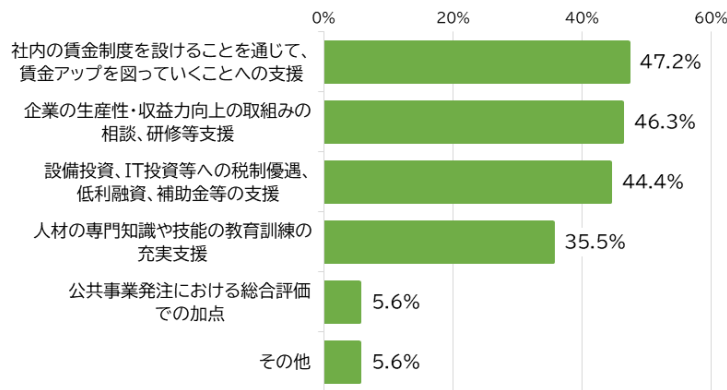


## (2) 賃上げのために必要な施策

Q. 初任給を含め、賃上げのために必要な施策についてご意見をお聞かせください。

- 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（図表 16）。

図表 16 賃上げのために必要な施策【複数回答可】



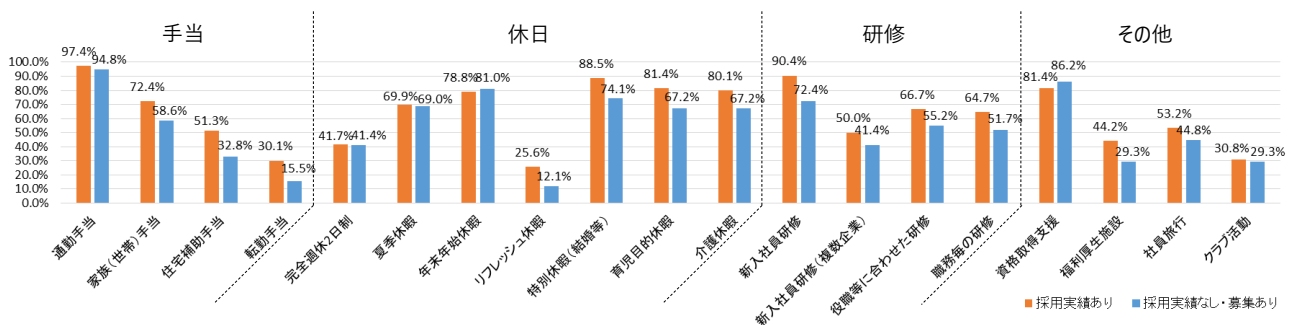
(資料) 山形県ホームページ「若者の定着・回帰の促進に向けた施策の展開方向について | 山形県」

## (3) 福利厚生

Q. 福利厚生などの対応状況について教えてください。

- 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（図表 17）。
- 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（図表 17）。

図表 17 福利厚生【複数回答可】



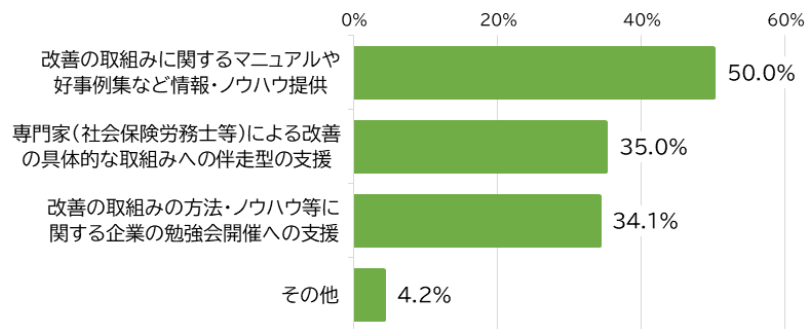
(資料) 山形県ホームページ「若者の定着・回帰の促進に向けた施策の展開方向について | 山形県」

#### (4) 福利厚生などの就業条件改善のために有効な支援

Q. 福利厚生などの就業条件の改善に有効な支援があれば教えてください。

- 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（図表 18）。

図表 18 福利厚生等の就業条件改善のために有効な支援【複数回答可】



(資料) 山形県ホームページ「若者の定着・回帰の促進に向けた施策の展開方向について | 山形県」

## II-6. 大学新卒者の採用増加等に向けて

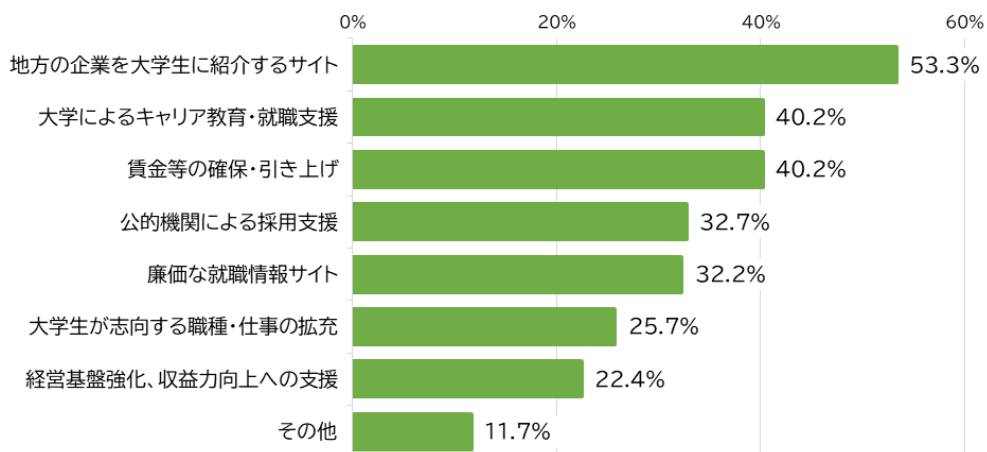
### (1) 大学新卒者の採用増加に有効な方策

Q. 大学新卒者の採用を増やすために有効な方策についてご意見をお聞かせください。

(対象：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（図表 19）。

図表 19 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)【複数回答可】



(資料) 山形県ホームページ「若者の定着・回帰の促進に向けた施策の展開方向について | 山形県」



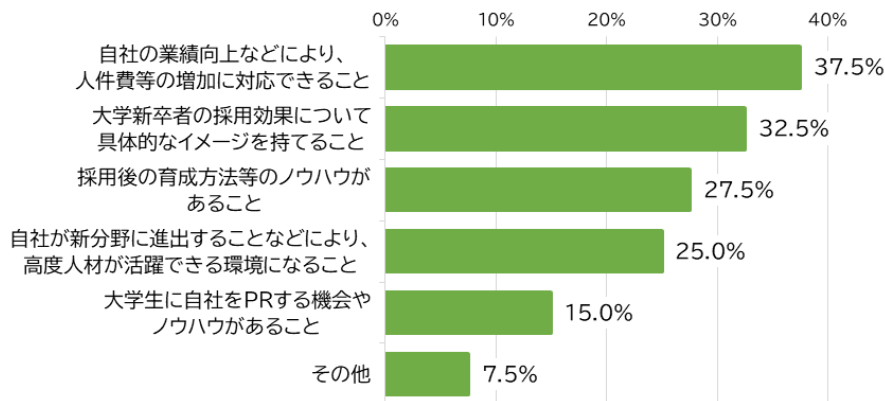
## (2) 大学新卒者を新たに採用するのに必要なこと

Q. 大学新卒者を新たに募集、採用するために必要だと思うことを教えてください。

(対象：採用実績なし・募集なしの事業所)

- 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（図表 20）。

図表 20 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)【複数回答可】



(資料) 山形県ホームページ「若者の定着・帰郷の促進に向けた施策の展開方向について | 山形県」

## III. 地域企業が大学新卒者の採用力を高めていくために

- ◎ 大学新卒者の採用状況を概観すると、採用計画に対する採用できた人数の充足率はまだ5割程度であり（図表 6）、今後、採用数の伸びしろが期待できると思われる。
- ◎ 大学新卒者の採用実績のある事業所では、その多くが採用の効果等を認識し、企業活動での活用のメリットを見出している（図表 12・13）。大学新卒者の採用（募集）を行っている事業所の今後の意向も、「採用継続」と「増やしたい」を合わせ9割以上であり（図表 11）、県内企業による大学新卒者の人材確保への積極的な姿勢、考えがうかがわれる。
- ◎ このような特徴がみられるなかで、今後、県内企業による採用拡大や新たな採用の取り組みに向けて、調査から読み取れる主な課題や方策の方向性を示す。

### III-1. 企業情報発信の学生のニーズに応じたステップアップ・発展化

- 採用実績のある事業所では、情報提供方法・手段として、民間の就職情報サイトや大学主催の企業説明会等を有効に活用するとともに、若手社員と話をする機会の提供も多い傾向がみられた。学生との双方向の密接なコミュニケーションにより、学生のニーズに応える情報を提供し、当該企業に就職することの納得感や安心感を与えることが採用実現の重要な鍵になっていると思われる。

- 今後の採用活動では、特に、コロナ禍を契機とした I T・W e b の有効活用が当面する課題と捉えられよう。全国の主要企業を対象とした 2023 年春入社 of 大学新卒採用に関するアンケート調査<sup>3</sup>でも、約 9 割がコロナ収束後もオンラインと対面を組み合わせた採用活動を継続するとしており、オンライン活用は主流になってきている。本調査では、「W e b での自社説明会」をみると、「採用実績あり」の事業所でも約 4 割の水準であり（図表 7）、全国的な新卒獲得を巡る競争への対応のため、一層の普及が望まれる。
- さらに、「自社紹介の動画等映像メディア」、「S N S」は、まだ 2 割程度にとどまる（図表 7）。動画は、実際にその場へ足を運ばなくとも、学生が W e b 上などで仕事の現場を社員からの直接の話も含めリアルに実感できる工夫となる。また、S N S は、学生に馴染みやすいコミュニケーション手段として、容易なアクセスが期待される。これら情報発信ツールの活用のため、大学等とも連携し、研修機会やコスト面等での立ち上げ支援、ノウハウ提供など、企業の実情、ニーズに応じたきめ細かな後押しも求められよう。

### III-2. 学生と企業の相互理解によるマッチング促進 ～理系学生の県内就業促進に向けて～

- 採用にあたり重視するポイントでは、「コミュニケーション能力」、「素直さなどの人柄」など仕事遂行に求められる基本的な素養が、令和 2 年度調査で学生が仕事・企業選びの軸に考えている「専門性・スキル」、「大学の専攻内容」を大きく上回っている（図表 10）。  
令和 2 年度調査によれば、特に、理系学生は大学での専攻や専門を生かした研究開発を志向する傾向にある。こうしたなか、県内大学でみると理系学生の県内就職率は大学全体（約 3 割）の水準をかなり下回り<sup>4</sup>、今後、理系学生の県内就業促進に力を入れて取り組むことが求められよう。この場合、企業と学生との間を結ぶためには、基本となる仕事観等の相互の理解、共通の認識を持つことが、その入り口になるのではないと思われる。
- 県内の中小製造業系企業を例にとれば、付加価値向上を目指し、発注元の新たなニーズに応える新しい製造ラインの設計・開発など多様な開発の取り組みもみられる。それらの意義とやりがい、また、学生が志向する大学での専門的な学びと仕事との関わりや、理系学生に期待するミッションなどを伝え、学生の理解と共感を得ていくことが、重要になるのではないかと考えられる。大学のキャリア教育や理工系の教育現場での学生と企業との交流機会なども活用し、こうした視点からの取り組みも進められることが望まれる。

<sup>3</sup> 読売新聞社と日本テレビ放送網による主要企業 118 社を対象とした調査  
（読売新聞 2022 年 4 月 19 日記事公表）

<sup>4</sup> 例えば、山形大学工学部をみると、2021 年 3 月卒業生の県内就職率は 14%  
（「求人のための山形大学案内」→ 工学部就職者 32 名（山形県）/227 名（全体））

### III-3. 人材の確保・活躍の条件となる給与・福利厚生面の改善促進

- 給与や福利厚生といった勤務条件は、人材が能力を発揮し業績を向上させる環境・条件となり、また、そのモチベーションの要素となる。令和2年度調査でも、学生は、企業選びに際し、仕事の内容・質を基本にしつつ、給与や福利厚生等を総合的に考慮している。本調査でも、採用実績のある事業所は、ない事業所に比べ、給与水準、福利厚生も充実しており（図表17）、人材確保の条件整備として継続して取り組むことが重要になる。
- このなかで、賃上げについてみれば、社内の賃金制度とともに、その原資となる生産性・収益力向上、その具体的な取り組みとなる設備投資・IT投資や人材の専門知識・技能など能力向上への支援が必要との回答割合が高かった。これを踏まえ、今後は、企業のイノベーション、設備投資・IT投資、新事業開発、人材の能力開発・育成など生産性や収益力向上の取り組みと継続的な賃上げを一体的に捉えていく視点が重要になると考えられる。政府による令和4年度の賃上げ税制強化等でも、こうした考え方が織り込まれており、自治体レベルでもこれらの視点による企業振興策を準備していくことが望まれる。

### III-4. 大学新卒者の採用力向上のための支援・コーディネート

- まず、さまざまなやり方を組み合わせた有効な採用活動によって、小規模企業も含め継続的な採用実績につなげているモデルケースを掘り起こし、企業が取り組みの参考としえるよう、これらの情報を整理、「見える化」し、横展開していくことが望まれる。
- 小規模企業など十分な採用活動に制約があるケースでは、採用活動の支援を行う企業団体とも連携し、実践ノウハウの支援、協力を広げていくことも望まれる。業界の企業同士による求人の情報発信、採用マッチング等の連携協力した取り組みなど、効果的な採用活動の支援・コーディネートの方策、事例を探り、その展開可能性を検討することも考えられよう。
- また、採用実績がない事業所では、採用活動の情報・ノウハウはもとより、大卒者の活用や採用後の育成体制、賃金など大卒者を採用し、受け入れる条件が不十分であり、採用実績のある事業所と格差があるものと推察される。このため、採用実績がない事業所では、実情に応じて、大卒者を採用し、受け入れる条件を整えながら、初歩からのステップを踏んだ実践と支援を要するものと思われる。例えば、無理なく採用活動に取り組むため何から始めたら良いかや、学生に関する必要な情報など、具体的な活動の前段階での初歩的な事項を含め、何でも気軽に相談できるような、産学官連携によるワンストップでの相談機能の提供などが望まれる。
- この場合、採用実現への意欲の高い事業所などについては、大学、企業団体、行政など関係者が一体となった、採用活動や採用後の育成体制など受け入れの条件整備への伴走型支援により、採用実現のモデルケースを創出・普及していくことも考えられよう。

## 【参考文献・資料】

- 山形県ホームページ「若者の定着・回帰の促進に向けた施策の展開方向について | 山形県」  
[https://www.pref.yamagata.jp/020060/miraikikaku\\_kikaku\\_r3tyousa.html](https://www.pref.yamagata.jp/020060/miraikikaku_kikaku_r3tyousa.html)
  - ・資料 令和3年度調査結果（概要）  
<https://www.pref.yamagata.jp/documents/29409/r3tyousakekkagaiyou.pdf>
  - ・資料 令和3年度調査結果  
<https://www.pref.yamagata.jp/documents/29409/r3houkokusho.pdf>

（本資料の内容は2022年10月執筆時点のものです。）

- ・ 本資料は株式会社フィデア情報総研が運営するウェブサイト FutureSIGHT で公開しています。
- ・ 本資料は当社が信頼できると判断した各種情報等に基づき作成しておりますが、その正確性・完全性を保証するものではなく、今後事前の通知なしに内容を変更する場合があります。

future-sight.jp

