

業況特別調査（令和3年6月）

「人材採用等についてのアンケート」調査結果

調査期間：令和3年6月1日（月）～11日（金）

回答率：27.3%（198/725社）（昨年：29.7% 216/728社）

問1. 新卒の採用計画、採用実績について

198社回答のうち、70社（35.3%）は、令和2年度新卒の採用計画及び実績、又、令和3年度新卒の採用計画もない企業である。

< A-1 : 人数による集計 >

	大卒・院卒	短大・高専・専門卒	高卒	合計
令和3年度 採用計画 (R2計画比) (R2実績比)	354人 78社 (▲5.0%) (17.6%)	45人 35社 (▲13.5%) (9.7%)	309人 94社 (4.0%) (33.2%)	708人 207社 (▲1.9%) (23.3%)
令和2年度 採用計画	373人 70社	52人 32社	297人 87社	722人 189社
令和2年度 採用実績 (R2計画比)	301人 49社 (▲19.3%)	41人 24社 (▲21.1%)	232人 71社 (▲21.9%)	574人 144社 (▲20.5%)

上から採用人数、回答企業数、（ ）内は各比率

・令和3年度採用計画は、令和2年度採用計画と比較して、社数では18社・9.5%（昨年▲6.3%）増加しているが、人数で見ると14人・▲1.9%（昨年▲12.6%）減少している。

・令和2年度採用計画と採用実績の人数のみの比較では、特に高卒は▲21.9%と昨年同様（昨年▲25.3%）採用計画を下回っており、依然として難しい状況が続いている。

・合計を見ると、令和3年度採用計画と令和2年度採用計画では▲1.9%の減少、令和3年度採用計画と令和2年度採用実績では23.3%（昨年8.7%）と増。

・令和2年度採用実績と計画の比較では、大卒・院卒は▲19.3%（昨年▲16.9%）と計画より実績が下回り、短大・高専・専門卒は▲21.1%（昨年▲9.1%）と、高卒と同様に、大幅に計画を下回り、合計でも▲20.5%（昨年▲19.7%）と、依然として採用環境は厳しい状況である。

・令和2年度に採用計画をしていた企業は111社いたが、そのうちの20社が1人も採用できていない状況である。

< B-1 : (企業単位での増減比較) 令和3年度採用計画と令和2年度採用計画との増減比較による集計 >

	大卒・院卒	短大・高専 ・専門卒	高卒	新卒採用 全体
増加 R3採用計画>R2採用計画	30.0% 24社	24.4% 10社	34.9% 36社	31.3% 70社
同様	53.7% 43社	56.1% 23社	47.6% 49社	51.3% 115社
減少 R3採用計画<R2採用計画	16.3% 13社	19.5% 8社	17.5% 18社	17.4% 39社
合計	100% 80社	100% 41社	100% 103社	100% 224社

上段は各構成率、下段は回答者数

※1名でも増えていると増加、1名でも減っていると減少とカウント。

・令和3年度採用計画と令和2年度採用計画の比較においては、増加傾向にあり、特に高卒が34.9% (昨年14.3%) となっている。

< B-2 : 令和2年度の採用実績と採用計画との比較 >

	大卒・院卒	短大・高専 ・専門卒	高卒	新卒採用 全体
増加 採用実績>採用計画	20.6% 15社	23.1% 9社	14.6% 13社	18.4% 37社
採用計画と同数採用	16.4% 12社	33.3% 13社	32.6% 29社	26.9% 54社
減少 採用実績<採用計画	63.0% 46社	43.6% 17社	52.8% 47社	54.7% 110社
合計	100% 73社	100% 39社	100% 89社	100% 201社

・令和2年度の採用実績と採用計画の比較においては、全体では、計画を下回る企業が54.7% (昨年46.7%) となっている。

・令和2年度は計画通りに採用が進まなかったという結果になった。

問2. 令和3年度採用計画が前年採用計画と比較し変更(増減)した理由

	令和3年6月	令和2年6月
既存事業の繁忙が見込まれるため	26.4% (23社)	10.3% (7社)
新規事業拡大のため	6.9% (6社)	2.9% (2社)
計画通りに採用できなかったため	20.9% (18社)	17.6% (12社)
業績悪化が見込まれるため	6.9% (6社)	30.9% (21社)
前年、見込以上の採用が出来たため	8.0% (7社)	5.9% (4社)
もともとの計画通りに採用を減らした	8.0% (7社)	16.2% (11社)
その他	22.9% (20社)	16.2% (11社)
合計	100% (87社)	100% (68社)

【その他】の内容

- ・極力採用に段差をつけたくない
 - ・繁忙見込みと予定数少ないと興味を示してもらえない
 - ・中途採用、派遣社員、外国人実習生を対象に採用している
- ・令和2年度は新型コロナウイルスの影響による業績悪化が見込まれたため、採用計画を減少していたが、令和3年度になり、業況は回復してきており、採用計画を増加した企業が増えた。

問3. 問1に関連して、人材不足を補うために年度途中の採用者数について

	令和2年度	令和元年度	増減率
中途採用者	406人（119社）	430人（116社）	▲5.5%（2.6%）

- ・令和元年度よりも採用を増やした企業が51社、減少した企業が60社となり、令和2年度は新型コロナウイルスの影響があったことが窺える。

問4. 定年後の継続雇用者、派遣社員、パート・アルバイトの人員の増減について、1年前との比較

<人数別比較> ※各年度は、就労者がいる人員と会社の合計である

	令和3年6月	令和2年6月	増減率	昨年参考
継続雇用者	1,283人（144社）	1,221人（140社）	5.0%	3.1%
派遣社員	1,675人（86社）	1,593人（82社）	5.1%	▲23.5%
パート・アルバイト	663人（120社）	681人（113社）	▲2.6%	▲3.5%
外国人実習生	778人（69社）	896人（70社）	▲13.2%	10.3%

<企業別増減比較>

	増加	横ばい	減少	合計
継続雇用者	40.1% 59社	32.7% 48社	27.2% 40社	100% 147社
派遣社員	40.4% 38社	30.9% 29社	28.7% 27社	100% 94社
パート・アルバイト	26.0% 32社	49.6% 61社	24.4% 30社	100% 123社
外国人実習生	16.9% 12社	25.4% 18社	57.7% 41社	100% 71社

※1名でも増えていると増加、1名でも減っていると減少とカウント。

- ・継続雇用者は、人数別比較で見ると、5.0%の増加であり、企業毎による増減比較では増加40.1%、減少27.2%となっており、企業単位で見ても増加傾向にある。
- ・派遣社員は、人数別比較で見ると、5.1%と増加となり、企業毎による増減比較でも、増加40.4%、減少28.7%となっており、企業単位で見ても増加傾向にある。
- ・パート・アルバイトは、人数別比較で見ると、▲2.6%の減少となり、企業毎による増減比較では増加26.0%と減少24.4%となっており、企業単位で見ると増加傾向にある。
- ・外国人実習生は、新型コロナウイルスの影響で入国が出来ずにおり、人数別比較では▲13.2%の減少であり、企業単位で見ても減少している。

<国籍別構成>

国籍	社数	R3.6月現在の人数（構成比）	R2.6月現在の人数（構成比）	増減率
ベトナム	48社	482人（62.0%）	531人（59.3%）	▲9.2%
中国	21社	155人（19.9%）	199人（22.2%）	▲22.1%
フィリピン	4社	90人（11.6%）	100人（11.2%）	▲10.0%
ミャンマー	1社	20人（2.6%）	18人（2.0%）	11.1%
その他	6社	31人（3.9%）	48人（5.3%）	▲35.4%
合計	80社	778人（100%）	896人（100%）	▲13.1%

問5. 新型コロナウイルスにて前年度新規採用した新入社員についてどのような状況か

	令和3年6月	令和2年6月
入社当初から就労している	102社（96.2%）	85社（96.6%）
一時期自宅待機させていた	4社（3.8%）	2社（2.3%）
入社当初から自宅待機させている	0社（0%）	1社（1.1%）
合計	106社（100%）	88社（100%）

【自宅待機期間】

- ・4月1日から4月14日、4月20日から5月8日まで
- ・4月15日から4月30日まで
- ・4月1日から4月9日まで

問6. 採用活動について

	令和3年度	令和2年度
学生の個別訪問を受け付けている	66社（38.3%）	50社（32.5%）
オンライン面接を受け付けている	34社（19.8%）	27社（17.5%）
何もできず困っている	20社（11.6%）	31社（20.1%）
その他	52社（30.3%）	46社（29.9%）
合計	172社（100%）	154社（100%）

【その他】の内容

- ・ハローワークやポリテクセンター等の就職支援ガイドを利用
- ・2022採用活動は終了し、時期をみて第2クールを検討する
- ・オンライン面接を開催する
- ・会社説明会はオンラインにて開催、面接は対面にて実施
- ・即戦力が必要なため、新規採用は考えていない
- ・人材派遣で仕事のカバー
- ・学校へ個別訪問
- ・インターンシップを定期的実施している
- ・派遣会社の企画する新卒者とのマッチングイベントに登録する

問7. 4月1日に改正高年齢雇用安定法が施行され、70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となりました。これに関し、対応状況を選択肢から1つお選び下さい。

70歳までの雇用継続制度（再雇用・勤務延長制度）を導入	32社（16.5%）
すでに70歳までの雇用継続を実施	24社（12.4%）
そもそも定年制がない	7社（3.6%）
定年制を廃止	5社（2.6%）
70歳までに定年を引き上げ	4社（2.1%）
小計	72社（37.1%）
検討・調整中	91社（46.9%）
変更・対応しない	22社（11.3%）
その他	9社（4.6%）
小計	122社（62.9%）
合計	194社（100%）

【その他】の内容

- ・本年度より定年を65歳としました。70歳までの再雇用は順次検討していく
- ・65歳を超えた方で職種によってはアルバイトとして雇用を継続
- ・再雇用制度としては65歳までとなっているが、会社の状況、本人希望により65歳を超えての雇用継続を柔軟に対応中
- ・希望者雇用継続（定年延長）
- ・本人が申し出るまで定年はなし
- ・定年は60歳だが、仕事がちゃんとでき、意欲もあれば75歳をこえても働いてもらっている

問8. 人材確保の現状についてのコメント

- ・定着率が良く、離職者がいない
- ・若者が定着しない
- ・中途採用はハローワーク募集で成果あり、前期は復活者も3名
- ・基本的に新卒高校生は確保できているが将来的には困難かもしれない。労務費の価格への転嫁も必要になってくるが、グローバルな競争を考えるとどこまでできるか
- ・新卒／中途とも採用が困難
- ・新規採用は厳しい状況が続いている。性別差別はこれまでも行っていないが、女性エントリーを増やすため、広告宣伝に力を入れている
- ・県内の派遣社員も不足している
- ・派遣にしても大手企業の賃金が高騰している所以中小は条件面で分が悪い。専門職（溶接）は人手が本当に足りない
- ・大卒理系の確保に苦労しております
- ・CADや情報（IT人材）の専門性の高い人材は、採用難にある
- ・溶接工の絶対数不足による採用難に加えて、外国人実習生の帰国先行、入国規制により新規採用が出来ない状況
- ・外国人実習生の入国予定者が2名控えているが、入国出来ず。出国はしているので人材不足は悪化する一方である。
- ・ベトナム人採用環境が不安定
- ・大手企業に対する雇用調整助成金に支給をやめるべき。いい加減に雇用調整助成金はやめるべき。助成率も元に戻す

問9. 雇用調整助成金の申請状況について

	令和3年6月	令和2年6月
①利用中	43社 (21.7%)	64社 (30.5%)
②利用しているが近々やめる予定	5社 (2.5%)	
③利用していたが今は利用していない	82社 (41.4%)	
④利用していなかったが準備中	1社 (0.5%)	84社 (40.0%)
⑤利用なし	67社 (33.9%)	62社 (29.5%)
合計	198社 (100%)	210社 (100%)

問10. コロナウイルスに関する現状、要望等について何でもご記入下さい。

- ・令和元年12月より、貿易戦争に始まり、コロナウイルスとちょうど1年半が過ぎました。リーマンショックの時も1年半で回復したので、今回も1日も早く忙しくなることを心より祈っています
- ・新型コロナが発生してから約1年4ヶ月となり対策や対処方法なども解る様になりつつあります。注意はすべきだが無暗に恐がる必要は無い様に思える
- ・コロナで売上が大幅減なので借入を行っている。昨年の持続化給付金は大変助かりました。本年度も検討していただけないものかと思えます
- ・雇用調整助成金はとても助かります
- ・世界経済がまだまだ不安定なため、助成金延長を望みます
- ・受注回復が遅い業種であり、雇用調整助成金制度は業種、業界、事業の売上実体を見て対応して欲しい
- ・バスの部品製造の仕事をしていますが、観光業界の先が見えません
- ・経済活性化のため、消費税減税(10⇒5%)を真剣に取り入れて欲しい
- ・建設機械部品はいつも程度あるが、工作、産業機械部品ほどの取引先もあまり受注がない
- ・遠方への営業活動が難しい
- ・日本製のワクチン、薬の開発を強く望む
- ・ワクチン接種の早期化を期待する
- ・ワクチンが集団免疫確保できるようになるまでは我慢しかない。コロナ前に戻るもの戻らないものの棚卸が必要
- ・65歳以下のワクチン接種が始まったら、休みをどうするか検討中。企業の集団接種案もあるようだが、一斉には承諾しかねる。接種後の体調不良等が心配
- ・昨年4月より時差出勤を実施中。部署によってはテレワークも導入
- ・製造現場のテレワーク等導入は不可。業務部門等での導入を目指しているがその事例を教えてください
- ・事務所内の密をさけるため、レイアウト変更をおこなっております。
- ・万が一、社員等が感染した場合、どうすればいいか対応のとり方に不安あり。近隣での対応も様々なため、正解がわからない
- ・近隣の会社で感染者が出ている。感染予防は徹底しているが、感染があった場合の対応の準備を進めている
- ・コロナで仕事面も大変ですが、コロナにより社員同士の親睦がはかれないので(忘年会や歓迎会、旅行など)皆さんどのように社員の息抜き、親睦のために対応、対策されているのか気になると思います。若い人ほどそういうコミュニケーションが入社時に大切だと思うので