

香川県内企業における人材の不足状況および採用活動について

アンケート調査を実施

一般社団法人 香川経済同友会
人材育成委員会 委員長 松本真治

サマリー

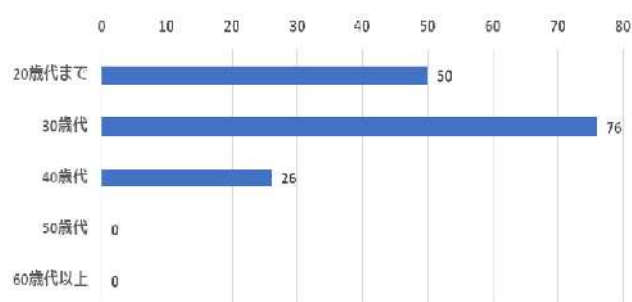
香川県企業の69%が人材不足を感じており、新卒、中途採用 UI ターン含めた採用活動に注力しているものの、人材を確保できていない現状が明らかになった。特に20歳～30歳代の若手層が不足しており、学歴では理系・大卒の人材が不足していた。香川県には優良な企業があるにも関わらず認知度の低さで応募者が確保できず、機会ロスとなっている。今後、人材確保により事業を継続・発展させるためには「情報発信」の必要性がより高まり、採用方法についてインターネットでの求人活動や、採用HPの整備がより重要になってくる。また、UI ターン推進のためのWEB面談や会社説明会を充実させて求職者に気を配る風土を醸成させることや、香川県の魅力を長期的に発信すること、地元産業についての教育を実施することなどが今後、香川県の更なる発展には重要であり、中長期の対応が期待される。

香川経済同友会は2019年8月～10月にかけて香川県内事業者（香川経済同友会会員）365社を対象に人材不足の状況及び採用活動に関するアンケート調査を行い123社（33%）から回答を得た。人材の過不足感については、69%の企業が「とても不足している」もしくは「不足している」と回答しており、香川県内の大半の企業で人材不足が課題となっていることが伺える。

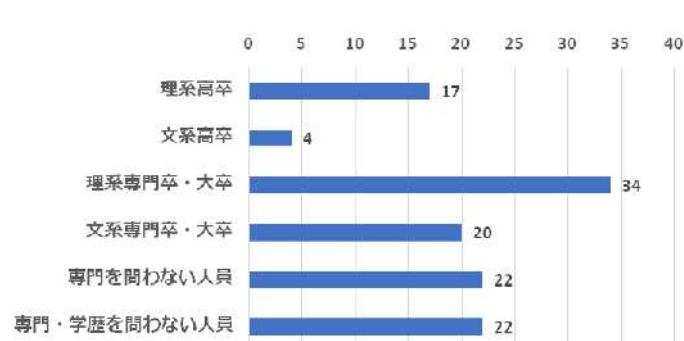
項目	回答数	構成比
とても不足している	15	12.2%
不足している	70	56.9%
ちょうどよく充足している	37	30.1%
余剰感を感じている	1	0.8%
余剰感をとても感じている	0	0.0%
計	123	0.8%

求める年齢層は30代と答えた企業が最も多く次いで20代が続き、ターゲットとしては管理職やシニア層よりも若手を求める企業が圧倒的に多かった。不足している人材の学歴では、理系専門卒・大卒が最も多かった。

【企業が必要としている人材の年齢層】(複数回答) (回答数)



【企業が必要としている人材の学歴】(複数回答) (回答数)



最近になり大手を中心とした大規模な人員削減、不透明な国際情勢、オリンピック後を見据えた採用の抑制などの報道も増えているが、香川県は有

効求倍率が 1.7 倍を超える全国屈指の採用難エリアであり、本調査結果と照らし合わせても県内企業の採用意欲は依然高いと見受けられる。採用状況については半数以上の企業が目標に対して未達だったと回答した。

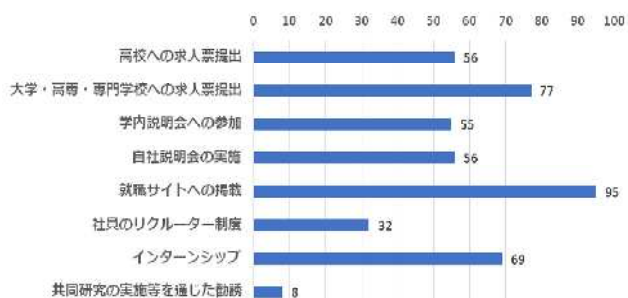
採用方法としては「中途採用」と回答した企業がもっとも多く、次いで「新卒採用（専門卒・大学卒）」だった。ほとんどの企業が中途採用に柔軟に対応している。

【採用方法について実施しているもの】(複数回答) (回答数)

従業員数	回答数	新卒採用 (高卒・その他)	新卒採用 (専門卒・大学卒)	中途採用 (定期)	中途採用 (不定期)	再雇用 (定年退職後)	その他
全体	123	61	97	61	111	63	65
10名以下	8	0	4	0	5	2	2
11~50名	21	5	12	5	19	7	6
51~100名	22	11	15	11	21	10	12
101~200名	21	13	19	13	21	12	13
201~500名	19	14	15	14	17	10	14
501名以上	32	18	32	18	28	22	18

新卒採用の手法としては、就職サイトへの掲載が最も多く、大学等への求人票提出、インターンシップの実施と続いた。

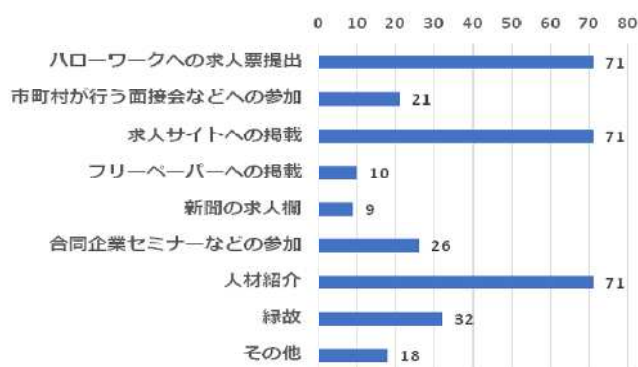
【新卒採用において実施している活動】(複数回答) (回答数)



一方その中で「最も効果があった手法は」という質問に対して、就職サイトへの掲載と答えた企業が全体の 33%とトップであり、自社説明会が 17%、大学等への求人提出が 10%と続いた。また、インターンシップを実施している企業は多いものの、効果があると答えた企業は 9%に留まり、効果としては感じにくい事が伺えた。

中途採用の手法については、ハローワークへの求人票提出、求人サイトへの掲載、人材紹介 が同率でランクイン。

【中途採用において実施している活動】(複数回答) (回答数)

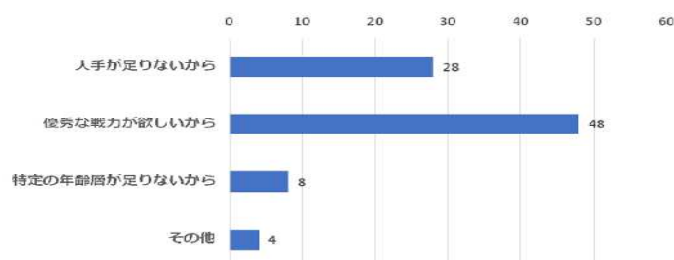


その中で最も効果があった手法について人材紹介と答えた企業が 29%、求人サイトと答えた企業が 27%と続いた。ハローワークは、多くの企業に活用されているものの、効果があると答えた企業は 14%であり低い水準にとどまっている。

<UI ターンについて>

UI ターン人材の採用実績がある企業は 49%と約半数であった。採用した理由については、「優秀な人材の確保」が「人出が足りないから」を上回っており、採用数の確保以上に、事業発展に必要なスキルや可能性を持ち、県外での経験を培った人材を肯定的に捉えている事が伺える。

【U・Iターンを採用した理由】(複数回答) (回答数)

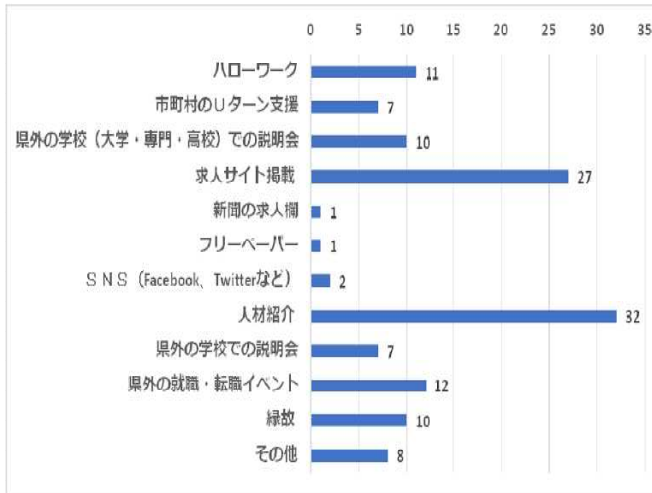


採用後の満足度においても、63%以上が「やや満足～満足」と回答しており否定的な回答は殆ど見受けられず、概ね水準以上の人材を確保できていることが伺えた。UI ターン採用を増やしていくことが、県内企業の活性化に繋がる可能性を示唆しているのではないかと。

採用手法については中途採用と同様、人材紹介と求人サイトへの掲載が他を大きく引き離しており、効果があった手法としては求人サイトが 35%

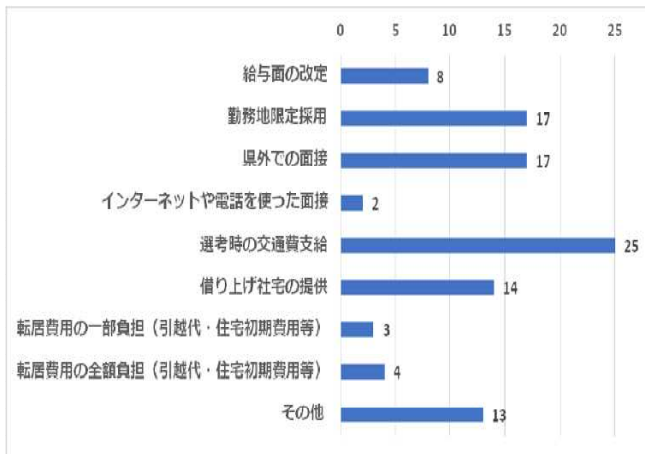
と最も高かった。県外在住者が香川県内の企業情報を収集する際に、最も効率よくアクセスできるツールがインターネットであるという点が理由として考えられる。

【UIターン採用を行った際の方法】(複数回答) (回答数)



また、UI ターン人材を採用する施策としては、選考での交通費支給の回答が最も多く、勤務地限定での募集や県外での面接、借り上げ社宅の提供などが並んだ。

【UIターン希望者に向けて実施している施策】(複数回答)



【アンケート結果を踏まえた今後の検討課題】

①インターネットを活用した情報発信の必要性

新卒採用については就職サイトへの掲載、中途採用は求人サイトへの掲載との回答が多数を占めた。UI ターンについても最も効果的な手法の一つであった。但し県内企業には採用ホームページを持たない企業も多い。多くの企業がHPを持つ時代となったが、これまでは取引先や顧客に向けた内

容のHPが主体だったが、採用情報を充実させた内容にバージョンアップする必要性がある。

②遠隔による面接・WEBを活用した会社説明会の促進

UI ターン希望者に向けて実施している施策として「インターネットを利用した面接」が非常に少なかった。大きな機会損失になっていないか。UI ターンでは、在職中の求職者の割合が高いため交通費の支給だけではなく、求職者の時間的な制約に気を配る必要性がある。短期間中に、平日に面接のために香川へ何度も足を運ぶのは現実的に難しい。PC、スマホ等による動画通話での面接や、WEBセミナーなどの導入企業は大手中心に徐々に増えてきているが、香川県の中小企業ではまだ少ない。このような取組について企業に向けた情報提供が必要。

③香川県の魅力発信

都市部は住宅事情や満員電車など、生活環境が必ずしも良いという訳ではない。香川県は都市機能がコンパクトで通勤が便利なおうえ、住宅事情も良い。「生活がしやすい県」であるイメージ発信を強化してUI ターン人口を増やすような取組が必要。

④地元の魅力を再認識するための教育

中学、高校など大学に行く前段階において地元香川の企業や産業について教育する機会をもっと増やす必要がないか。企業においても、若いうちから地元目に向けさせ、多様な価値観の普及を教育現場で取り組む(※企業が学校に出向き出前授業、就業体験の充実、経済同友会と教育委員会とのタイアップなど)企業努力などによって郷土愛を育む事で、一極集中と化する東京など大都市圏以外の選択肢を肯定する。(地元企業・産業に成長性や働き甲斐などの魅力がないと効果が得られない)

⑤効果的なインターンシップの実践

インターンシップを実施している企業は多いものの採用に結びつきにくい実態を踏まえ、より効果的なインターンシップの方法等について、大学と企業の連携を密にしての検討を加速する必要があるのではないか。