

# 企業採用活動等実態調査

## 報告書

令和5年6月

徳島県



# 目次

## 1. 調査概要

1.1 調査目的	1
1.2 調査対象	1
1.3 実施期間	1
1.4 調査方法	1
1.5 調査内容	1
1.6 報告書についての留意事項	1

## 2. 回答企業の概要

2.1 アンケートの回答状況	2
2.2 回答企業の基本情報	2
I 事業所の基本情報	2
【事業内容】	2
【事業所規模】	3
【業種別常用雇用者男女比】	3
【業種別事業規模】	4

## 3. 調査結果

3.1 基本分析	5
I 事業所の基本情報	5
II 新規大学卒業者、及び既卒者の採用状況	5
III 採用活動等を促進する就業環境	9
IV インターンシップの実施状況	10
3.2 追加分析	13
I 新規大学卒業者、及び既卒者の採用状況	13
【業種別】	13
II 採用活動等を促進する就業環境	20
【業種別】	20
【企業規模別】	23
III インターンシップの実施状況	28
【業種別】	28
IV 行政への要望	35



# 1. 調査概要

## 1.1 調査目的

徳島県では少子高齢化や若い世代の都市圏への転出超過により、県内企業が直面している人材不足に対応するため、良質な雇用を創出し、ものづくり産業の活性化を図る「徳島ものづくり産業雇用創造プロジェクト」を実施している。

一方で、県内企業の人材確保状況等について、公開情報や既存調査では、定量的・網羅的な把握が困難であり、効果的なプロジェクト実施及び効果の検証のボトルネックとなっている。

今後のプロジェクトの効果的かつ効率的な実施・展開に資するデータを得るために県内企業の人材確保状況等を詳細に把握・分析する調査を実施する。

## 1.2 調査対象

本調査の対象者は従業員数が10人以上の徳島県内の企業（以下「対象者」という）とする。

## 1.3 実施期間

令和5年5月1日（月）から令和5年5月31日（水）まで

## 1.4 調査方法

郵送による調査票の配布、回答は郵送、メールの併用にて実施した。

## 1.5 調査内容

調査事項は以下5項目、9問（別途枝問9問、計18問）とした。なお、アンケート調査票については巻末資料に示す。

- I 企業の基本情報（事業内容、事業所の規模）
- II 新規大学卒業者、及び既卒者の採用状況（問1～問7）
- III 採用活動等を促進する就業環境（問8～問10）
- IV インターンシップの実施状況（問11～問17）
- V 行政への要望

## 1.6 報告書についての留意事項

- ・構成比は小数点以下第3位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならないことがある。
- ・本調査のIの基本情報の業種に当てはまらない「産業廃棄物処理」「農業・漁業・林業・養鶏業」「人材派遣業」「ビルメンテナンス」などは⑤その他に含まれる。
- ・業種別クロス集計において③電気・ガス・熱供給・水道は回答がなかったため、表記を省いている。
- ・表・グラフ文中に示す選択肢は文言を短縮して表記している場合がある。
- ・数表、図表に示す“n”は、それぞれの設問に対する有効回答数を表している。
- ・集計に当たっては、母数から無回答を除いて集計している。
- ・調査結果を図表にして表示しているが、グラフ以外の表は最も高い割合のものを            で網かけしている。

## 2.回答企業の概要

### 2.1 アンケートの回答状況

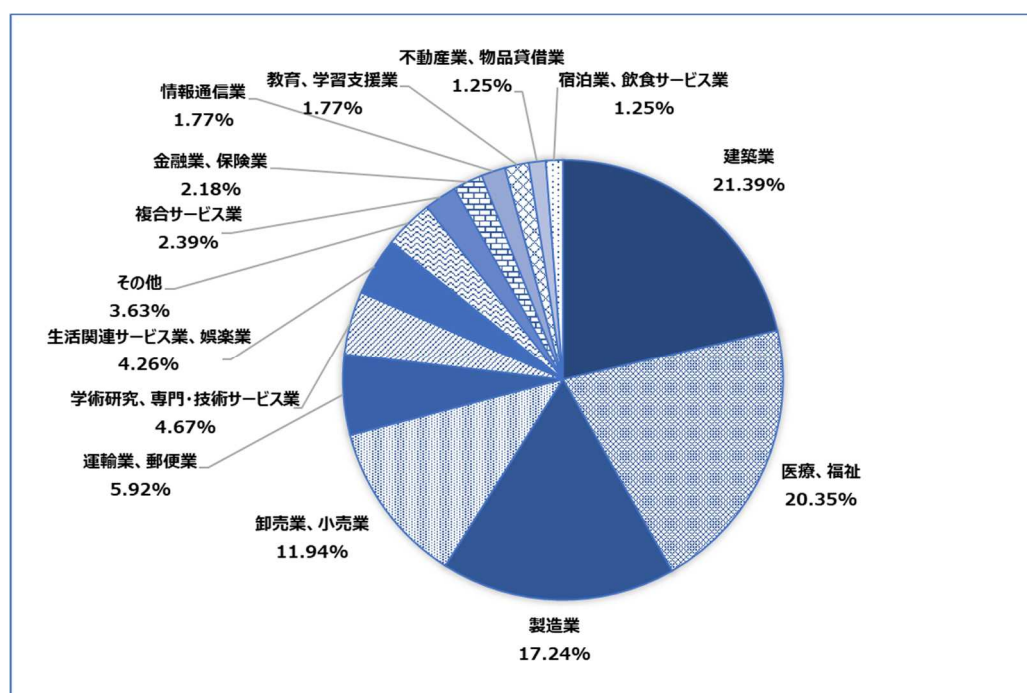
本アンケートでは送付数 2,454 社に対し、回収数 963 社、回収率 39.24%であった。  
各業種別、回収数及び回収率は以下の通り。

事業内容	調査対象 (社)	回収数 (社)	回収率 (%)
建築業	483	206	42.65
製造業	400	166	41.50
電気・ガス・熱供給・水道	1	0	0.00
情報通信業	36	17	47.22
運輸業、郵便業	185	57	30.81
卸売業、小売業	407	115	28.26
金融業、保険業	27	21	77.78
不動産業、物品貸借業	49	12	24.49
学術研究、専門・技術サービス業	78	45	57.69
宿泊業、飲食サービス業	52	12	23.08
生活関連サービス業、娯楽業	59	41	69.49
教育、学習支援業	28	17	60.71
医療、福祉	424	196	46.23
複合サービス業	30	23	76.67
その他	195	35	17.95
合計	2,454	963	39.24

### 2.2 回答企業の基本情報

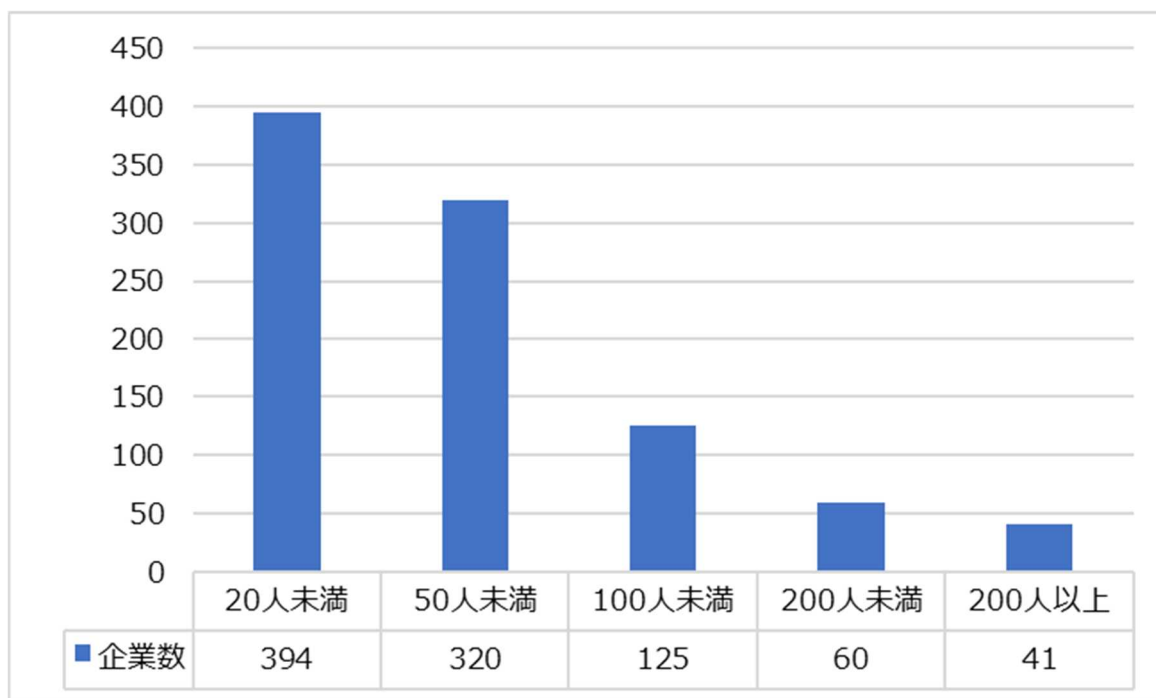
#### I 事業所の基本情報

【事業内容】



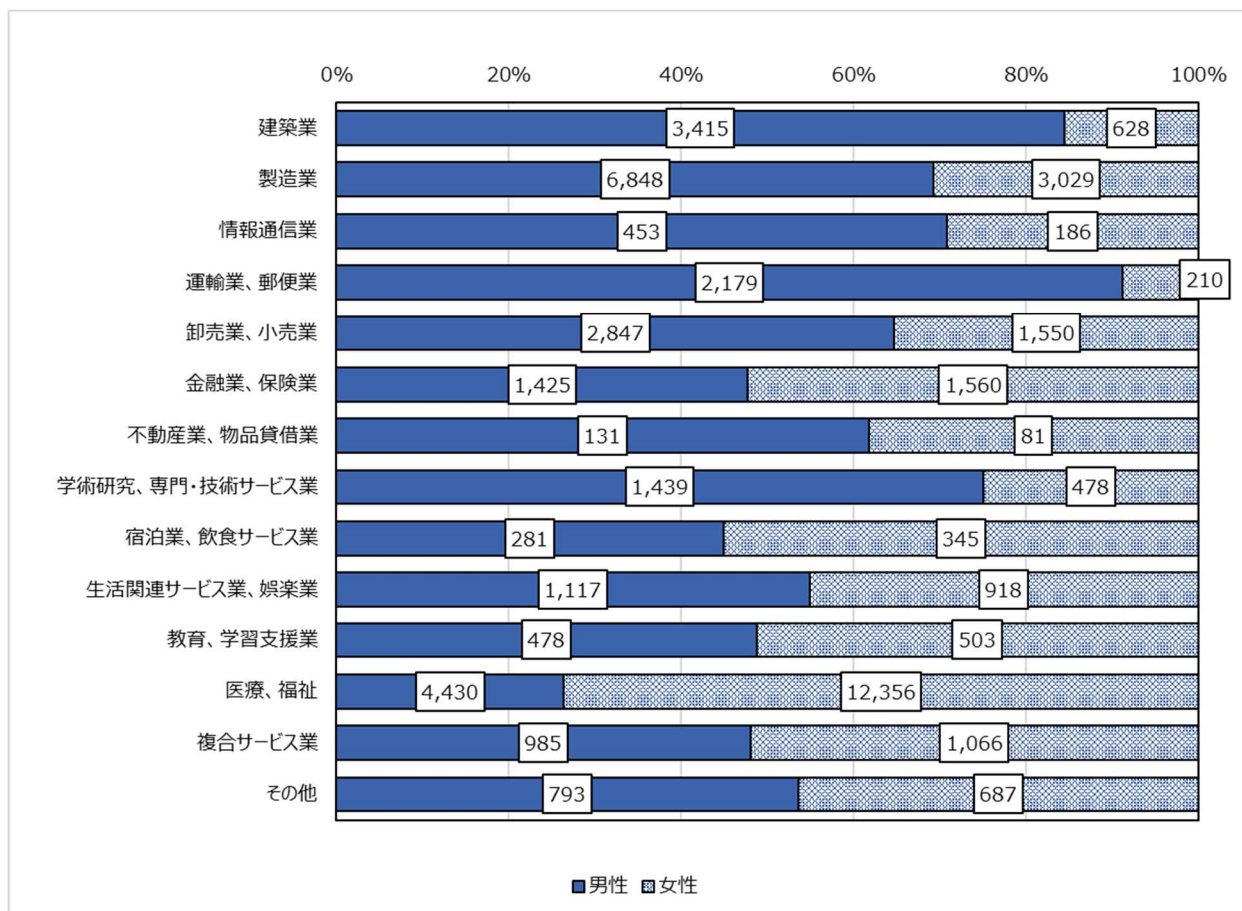
回答企業の事業内容 n=963

【事業所規模】（常用雇用者数）



回答企業の事業規模 n = 940

【業種別常用雇用者男女比】



回答企業の常用雇用者数男女比 n = 940

【業種別事業規模】（平均雇用者数と男女比）

業 種	企業数	平均雇用者数	男 性	女 性
			比 率	比 率
建築業	206	19.6	3,415	628
			84.47%	15.53%
製造業	166	59.5	6,848	3,029
			69.33%	30.67%
情報通信業	17	37.6	453	186
			70.89%	29.11%
運輸業、郵便業	57	41.9	2,179	210
			91.21%	8.76%
卸売業、小売業	115	38.2	2,847	1,550
			64.75%	35.25%
金融業、保険業	21	142.1	1,425	1,560
			47.74%	52.26%
不動産業、物品貸借業	12	17.7	131	81
			61.79%	38.21%
学術研究、専門・技術サービス業	45	42.6	1,439	478
			75.07%	24.93%
宿泊業、飲食サービス業	12	52.2	281	345
			44.89%	55.11%
生活関連サービス業、娯楽業	41	49.6	1,117	918
			54.89%	45.11%
教育、学習支援業	17	57.7	478	503
			48.73%	51.27%
医療、福祉	196	85.6	4,430	12,356
			26.39%	73.61%
複合サービス業	23	89.2	985	1,066
			48.03%	51.97%
その他	35	42.3	793	687
			53.58%	46.42%
合計	963	52.4	26,821	23,597
			53.20%	46.80%



### 3. 調査結果

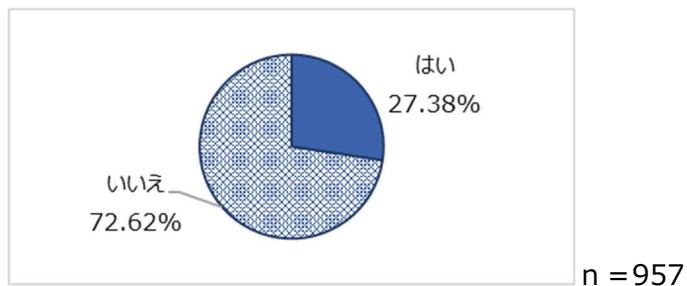
#### 3.1 基本分析

##### I 事業所の基本情報

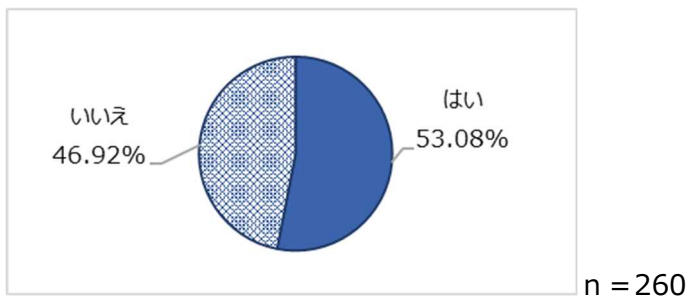
p2 2.2 回答企業の基本情報のとおり

##### II 新規大学卒業者、及び既卒者の採用状況

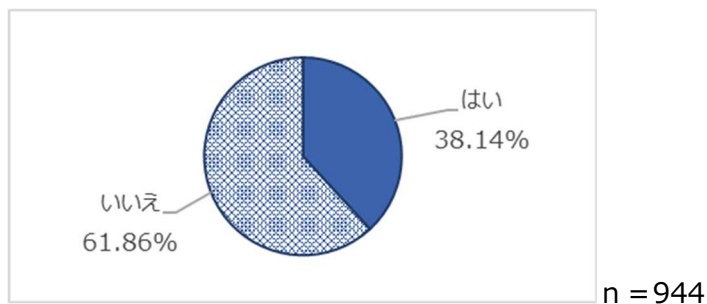
問 1. 新規大学卒業者（令和 5 年 3 月卒）の採用計画はありましたか？



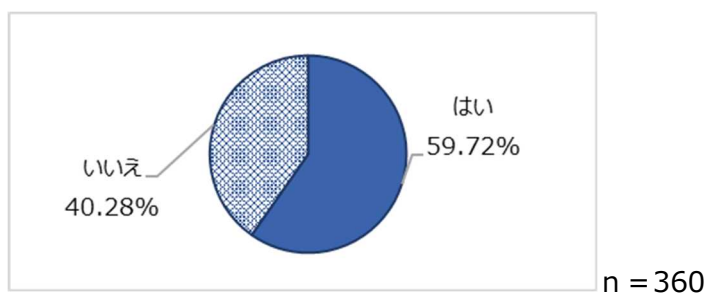
問 2. 新規大学卒業者（令和 5 年 3 月卒）を採用しましたか？



問 4. 令和 4 年 4 月～令和 5 年 3 月に既卒者の採用計画はありましたか？



問 5. 令和 4 年 4 月 2 日～令和 5 年 4 月 1 日に、既卒者を採用しましたか？

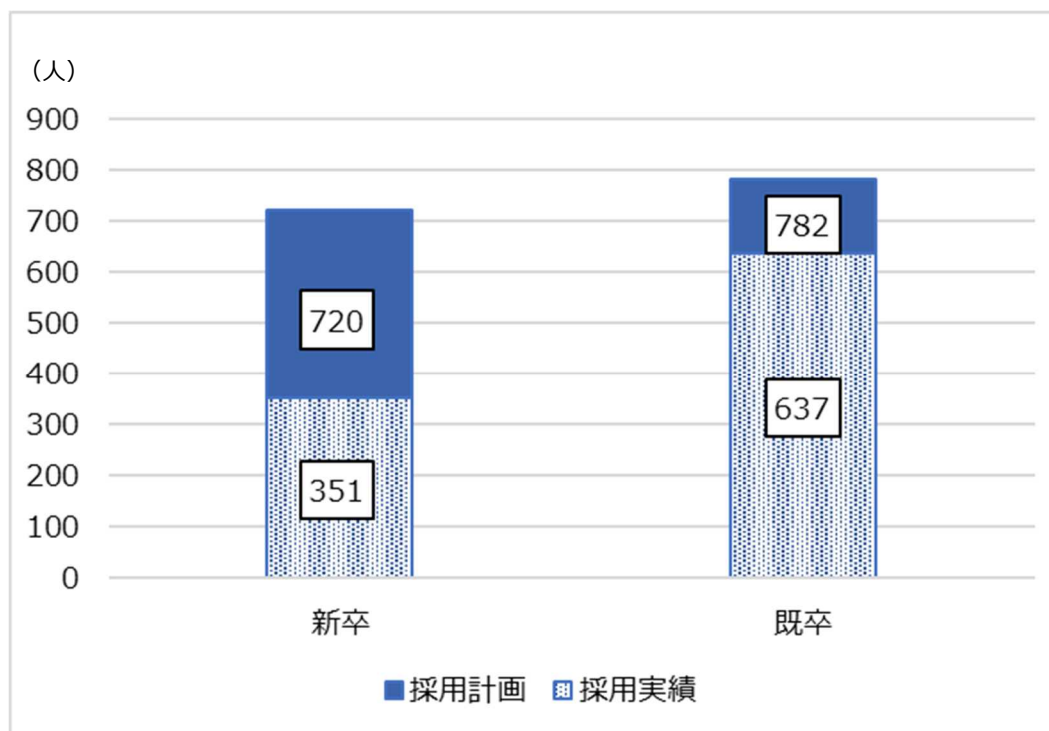


新規大学卒業者の採用計画は 26.9%に対して、既卒者の採用計画は 38.14%であった。企業側から見ると新規大学卒業者より既卒者の即戦力を重視している傾向がある。

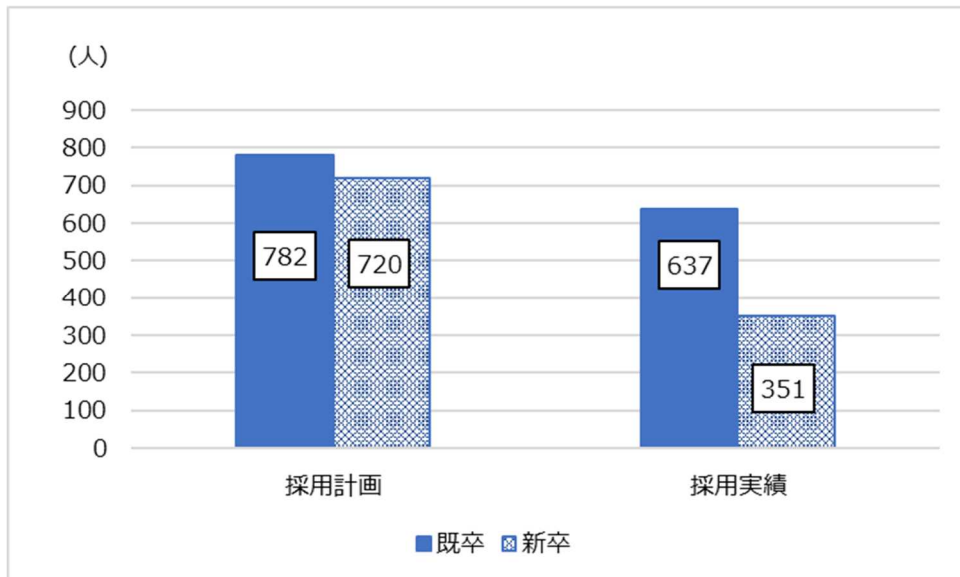
問 3.問 6. 問 2 問 5 で採用した新規大学卒業者・既卒者の内訳を（出身高校）、（採用前住所）の県内・県外の別に分けて、表 1 の(ケ)～（シ）に人数をご記入ください。

		新規大学卒業者	一社当たりの平均人数	既 卒 者	一社当たりの平均人数
採用計画		(ア) <u>720</u> 人 (n=213)	3.38 人	(キ) <u>782</u> 人 (n=275)	2.84 人
採用実績		(イ) <u>351</u> 人 (n=116)	3.02 人	(ク) <u>637</u> 人 (n=199)	3.20 人
採用実績内訳	徳島県内 高校卒業	徳島県内大学卒 (ウ) <u>190</u> 人 (n=91)	2.08 人	採用前県内在住 (ケ) <u>526</u> 人 (n=175)	3.00 人
		徳島県外大学卒 (工) <u>104</u> 人 (n=36)	2.88 人	採用前県外在住 (コ) <u>34</u> 人 (n=26)	1.30 人
	徳島県外 高校卒業	徳島県内大学卒 (オ) <u>21</u> 人 (n=13)	1.62 人	採用前県内在住 (サ) <u>31</u> 人 (n=25)	1.24 人
		徳島県外大学卒 (カ) <u>36</u> 人 (n=21)	1.71 人	採用前県外在住 (シ) <u>46</u> 人 (n=25)	1.84 人

【採用計画に対する採用実績】

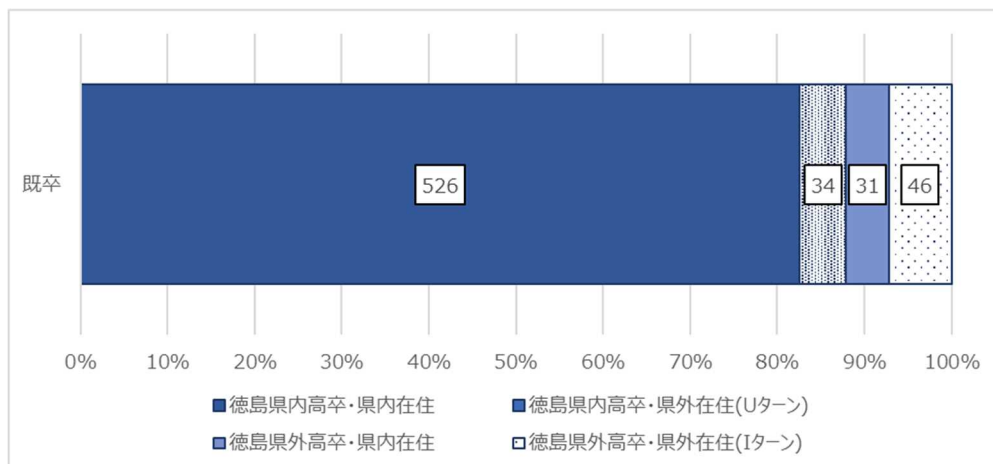
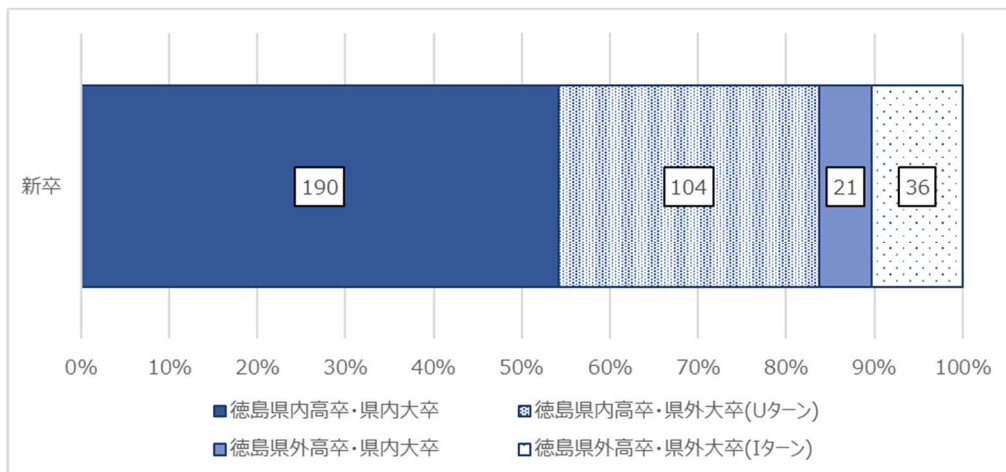


【採用計画、採用実績に於いて新規大学卒業者と既卒者の割合】



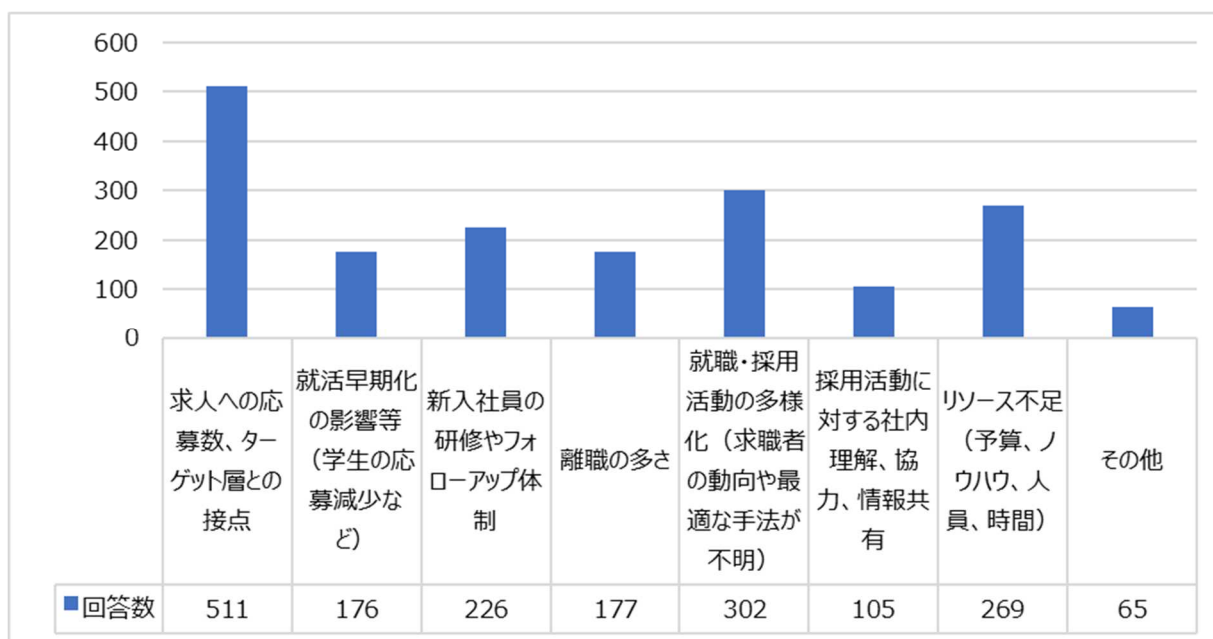
新規大学卒業者の採用計画があり、採用した割合が48.75%、既卒者の採用計画があり、採用した割合が81.46%と新規大学卒業者の採用が苦戦している。

【採用実績の内訳】



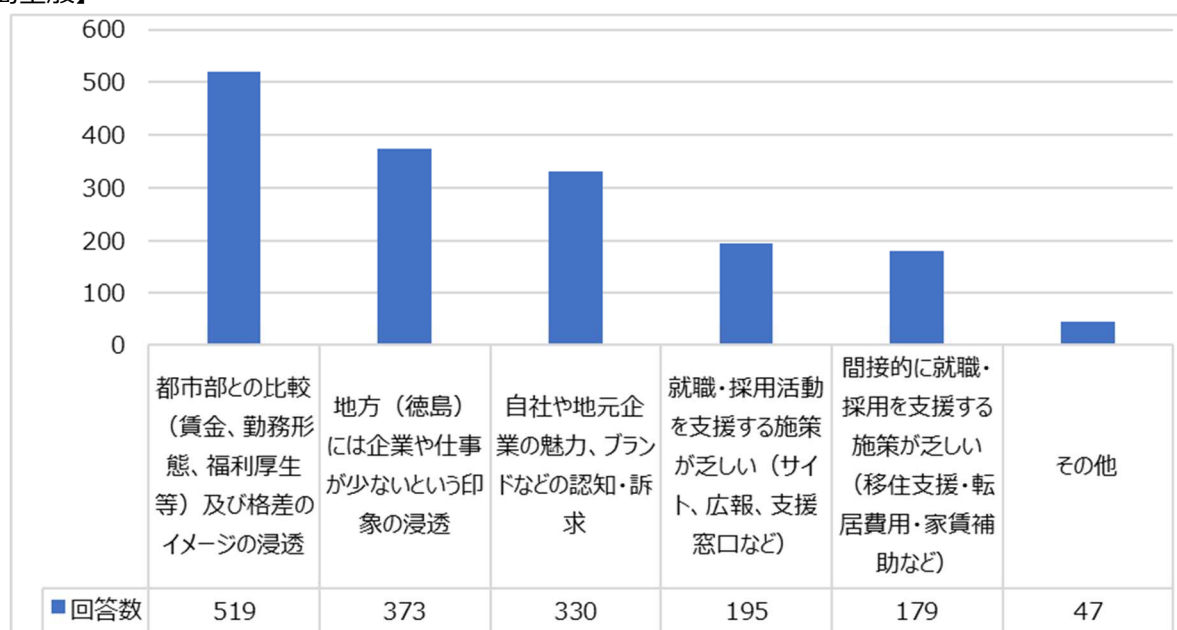
問 7. 採用活動等を進める上での課題は何だと考えられますか？（☑はいくつでも可）

【貴社】



n = 922

【徳島全般】



n = 853

その他の意見として（抜粋）

【貴社】

- ・従業員が必要なタイミングで募集をかけている為、新卒者の採用につながっていない。
- ・有資格者、専門職のため。（医療・福祉・電気工事・船舶・大型トラック等）
- ・地域（過疎地）、地理的な課題。
- ・経営の安定化。
- ・内定辞退が多く、予測が不可能。

【徳島全般】

- ・大手企業への人財の流出。
- ・都会には遊ぶところが多い。休日の充実。
- ・人口減少・資格者不足。
- ・都市部だけでなく、大手と中小の認知や待遇面の格差。

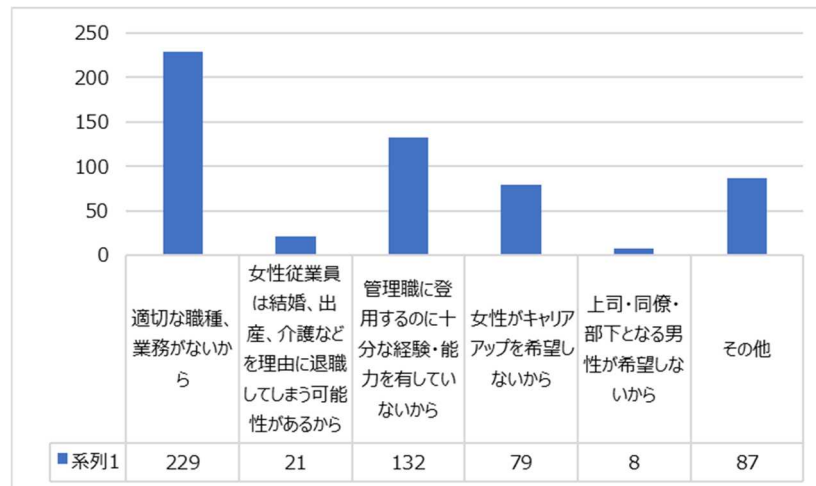
### Ⅲ 採用活動等を促進する就業環境

問 8. 徳島県内の事業所の各役職段階の女性比率を記入してください。

役職	部長相当職 (n = 857)	課長相当職 (n = 843)	係長相当職 (n = 804)
女性比率 (平均値)	14.87%	16.28%	16.57%

問 9. 問 8 で「課長相当職以上の女性が 0 %」と回答した事業所にお聞きます。

その理由はなんですか？ (☑はいくつでも可)

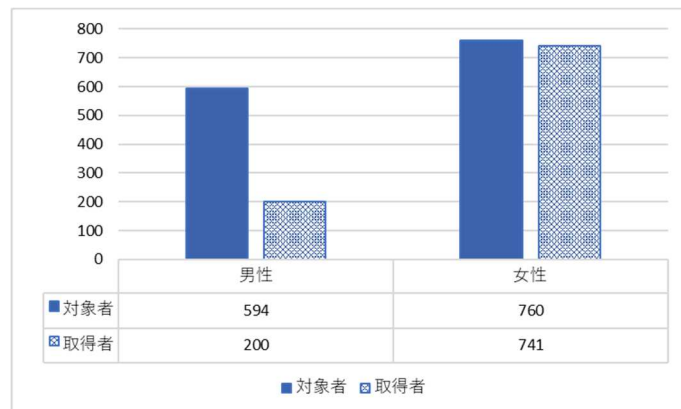


n = 486

その他の意見として (抜粋)

- ・女性社員がいない。女性社員は身内のみ。
- ・男女含めて役職を設けていない。
- ・女性の技術者が少ない。

問 10. 徳島県内の事業所の、過去 1 年間の育児休業の対象者数と取得者数は何人でしたか？



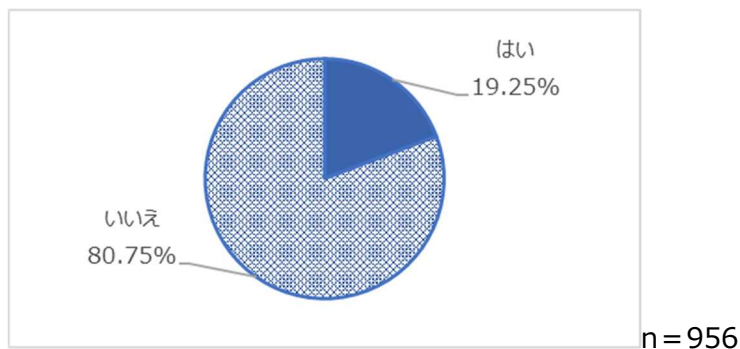
n = 371

区分	対象者	対象者 企業数	取得者	取得者 企業数	取得割合	1ヶ月 未満	割合	1ヶ月 以上	割合
男性	594	207	200	93	33.67%	140	70.00%	60	30.00%
女性	760	275	741	271	97.50%	3	0.40%	738	99.60%

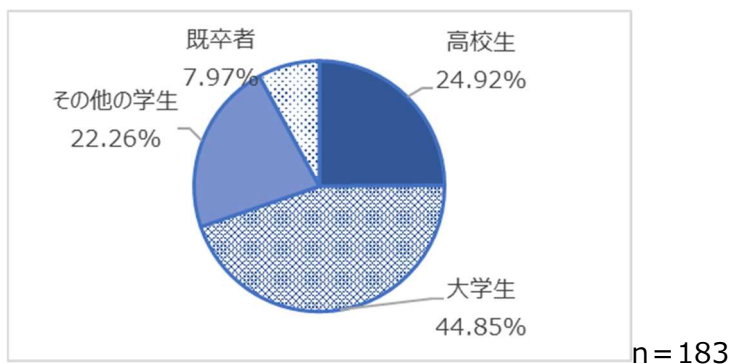
女性の育児休暇の取得割合は 97.50%だが、男性の育児休暇の取得の割合は 33.67%にとどまっております。取得しづらい傾向がある。

#### IV インターンシップの実施状況

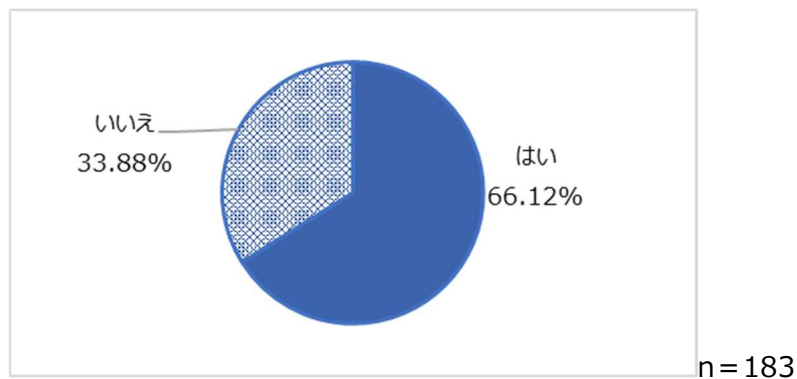
問 11. 令和4年4月～令和5年3月にインターンシップの実施計画がありましたか？



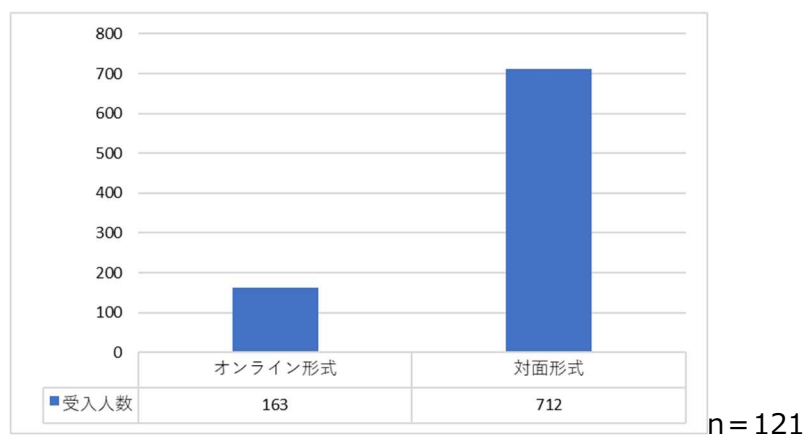
問 12. インターンシップの対象となる参加者の属性を教えてください。



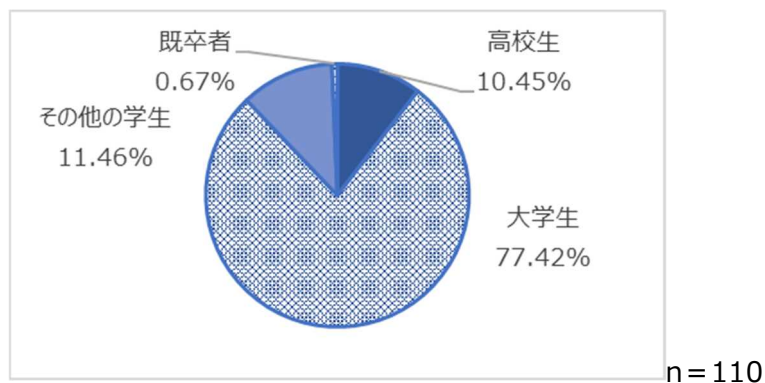
問 13. 令和4年4月～令和5年3月にインターンシップの受入（参加者）はありましたか？



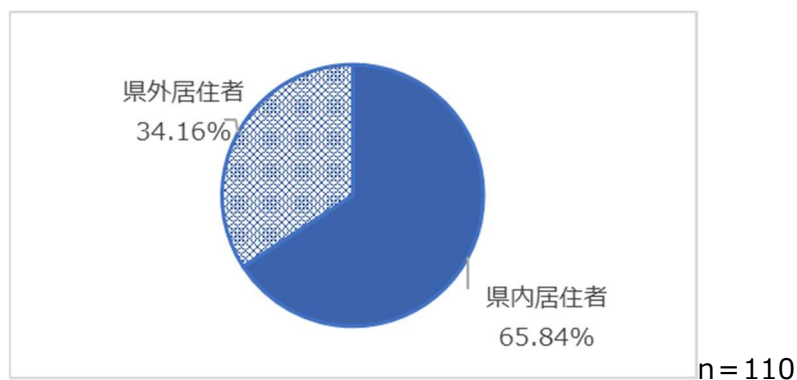
①はいの場合は、実施形式毎の受け入れ人数も記載ください。



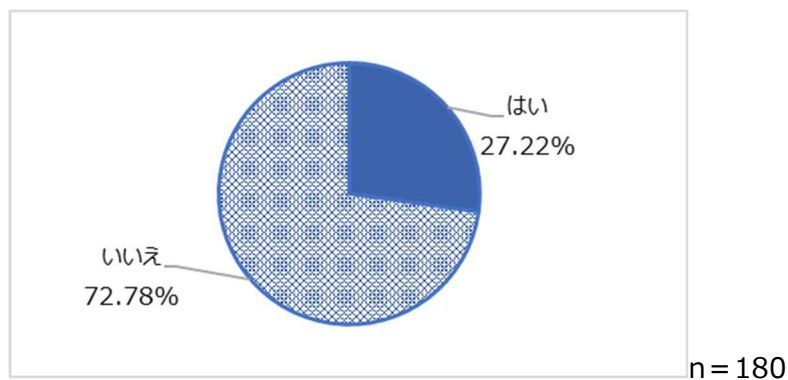
問 14. 令和 4 年 4 月～令和 5 年 3 月に受け入れた参加者の属性の内訳を教えてください。



問 15. 令和 4 年 4 月～令和 5 年 3 月に受け入れた参加者のうち、県内又は県外からの内訳を教えてください。

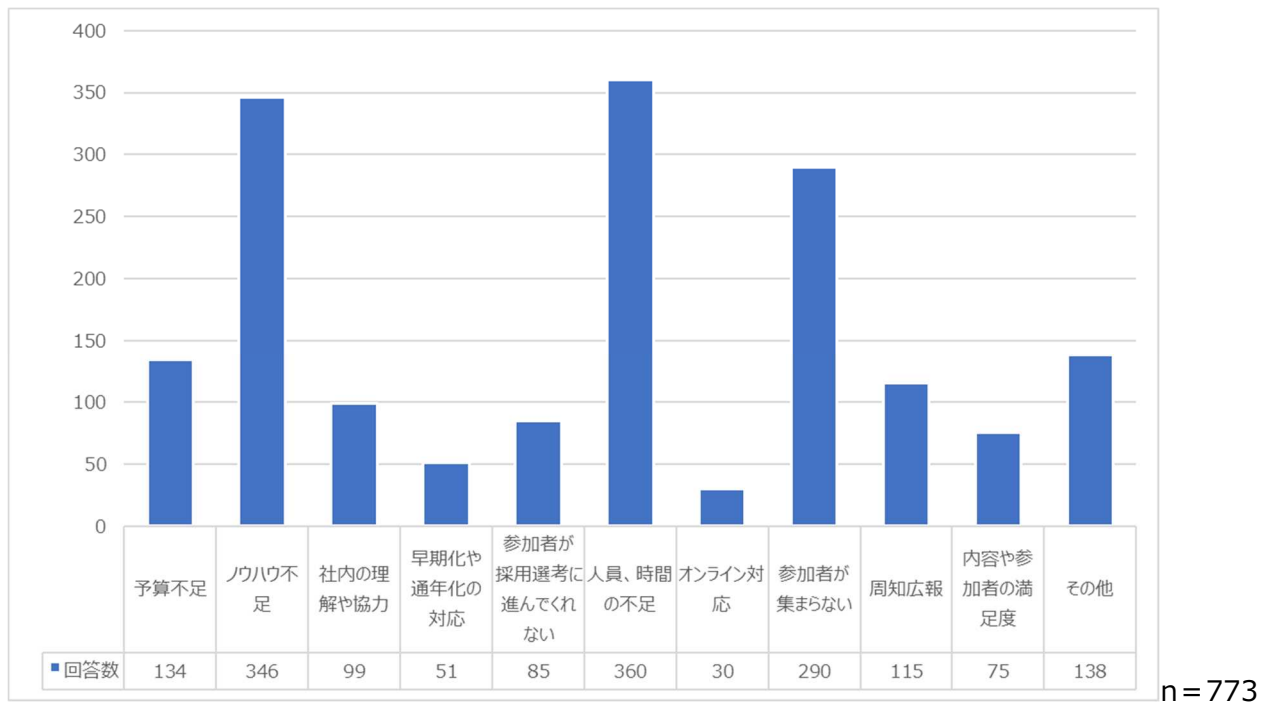


問 16. 令和 5 年 4 月 1 日付けで採用（雇用開始）した社員のうち、インターンシップ参加者はいましたか？



令和 5 年 4 月 1 日付けで採用した社員のうち、インターンシップの参加者が 27.22%と 3 割に満たない結果になっており、インターンシップの実施は苦戦している。

問 17. インターンシップを「実施していない理由」又は「実施する上での課題」は何だと考えられますか？  
 (☑はいくつでも可)



その他の意見として (抜粋)

- ・社内の体制が整っていない。
- ・実施していたが、対象期間はコロナの為に中止となった。
- ・仕事内容的にインターンでできることがあまりないため。
- ・専門職種のため専門学生の実習でまかなっている。
- ・新卒者教育の人材不足。

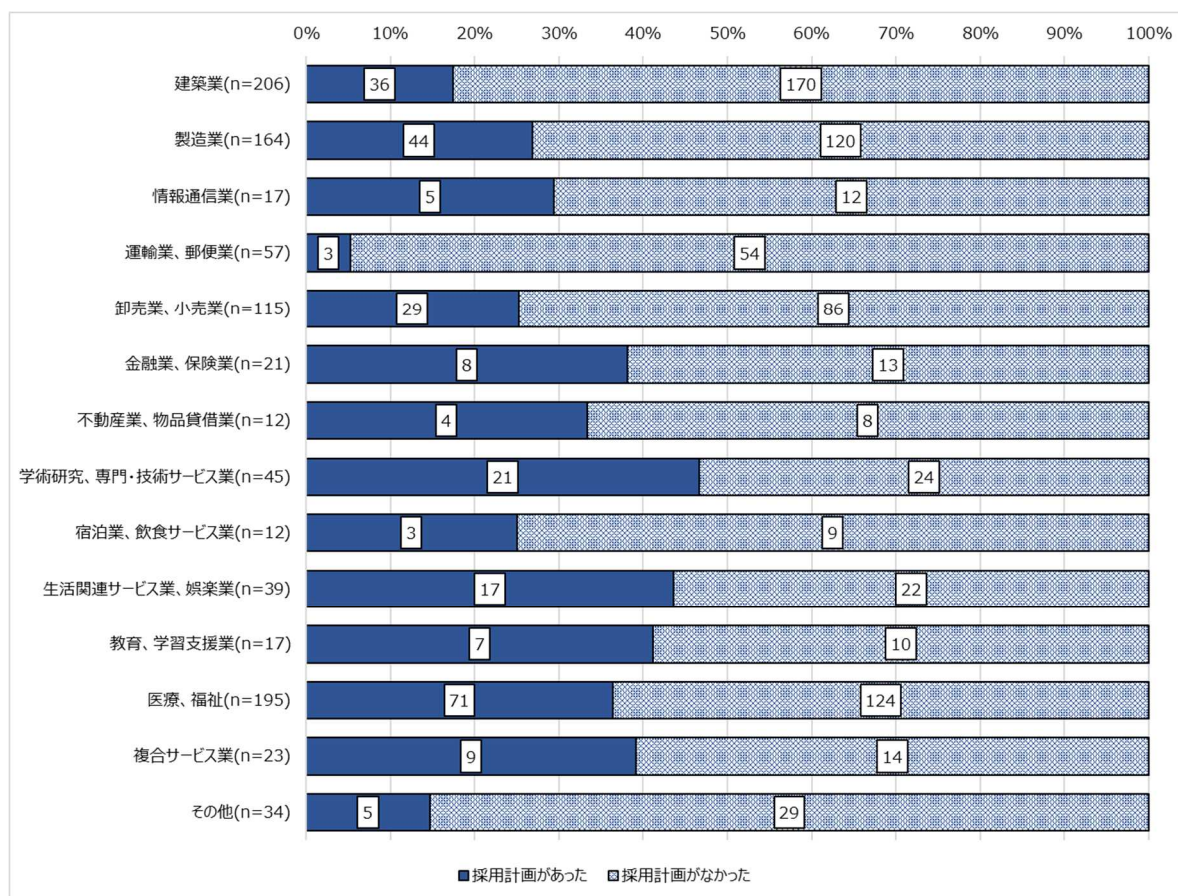
インターンシップを「実施していない理由」又は「実施する上での課題」として、『ノウハウ不足』、『人員、時間の不足』、『参加者が集まらない』の回答が最も多く、人員不足、経験不足により参加者が集まらず、費用対効果が得られない為、実施を見送る傾向がある。



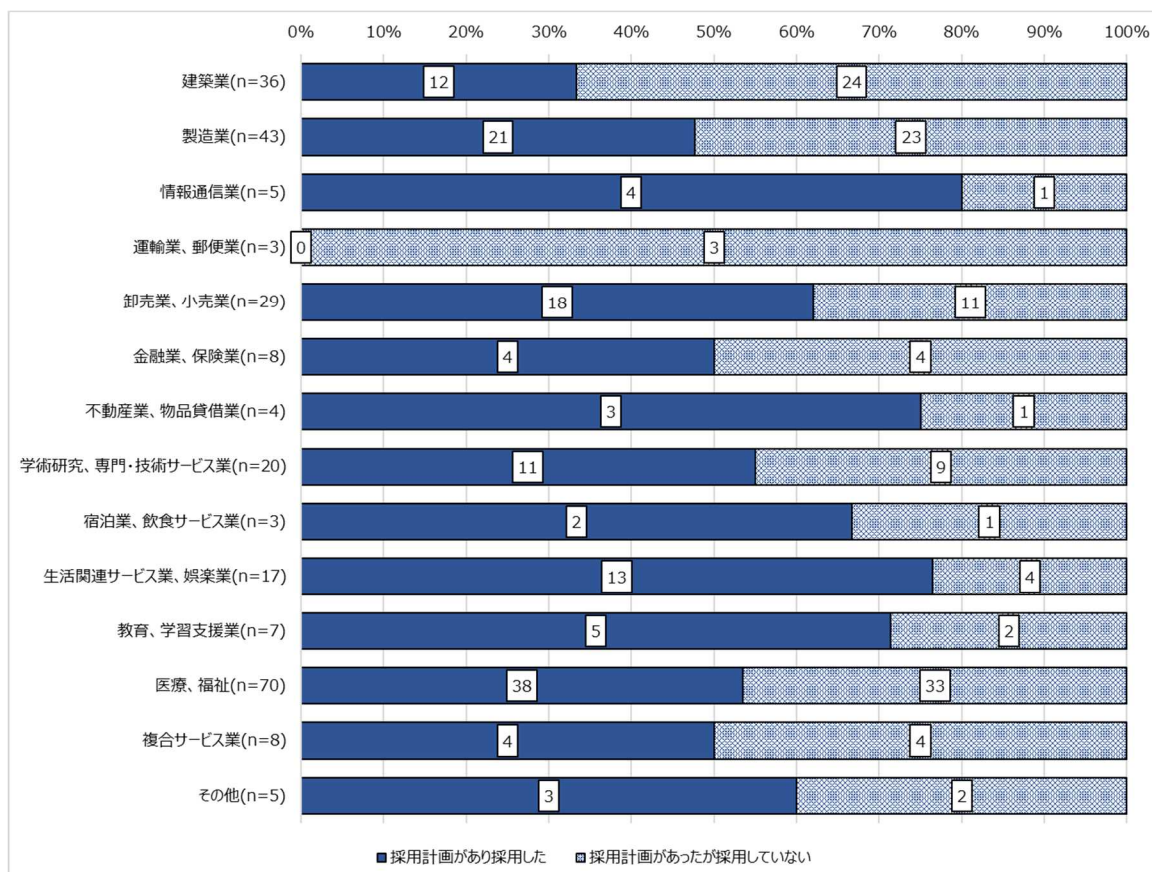
### 3.2 追加分析（クロス集計）

#### I 新規大学卒業者、及び既卒者の採用状況

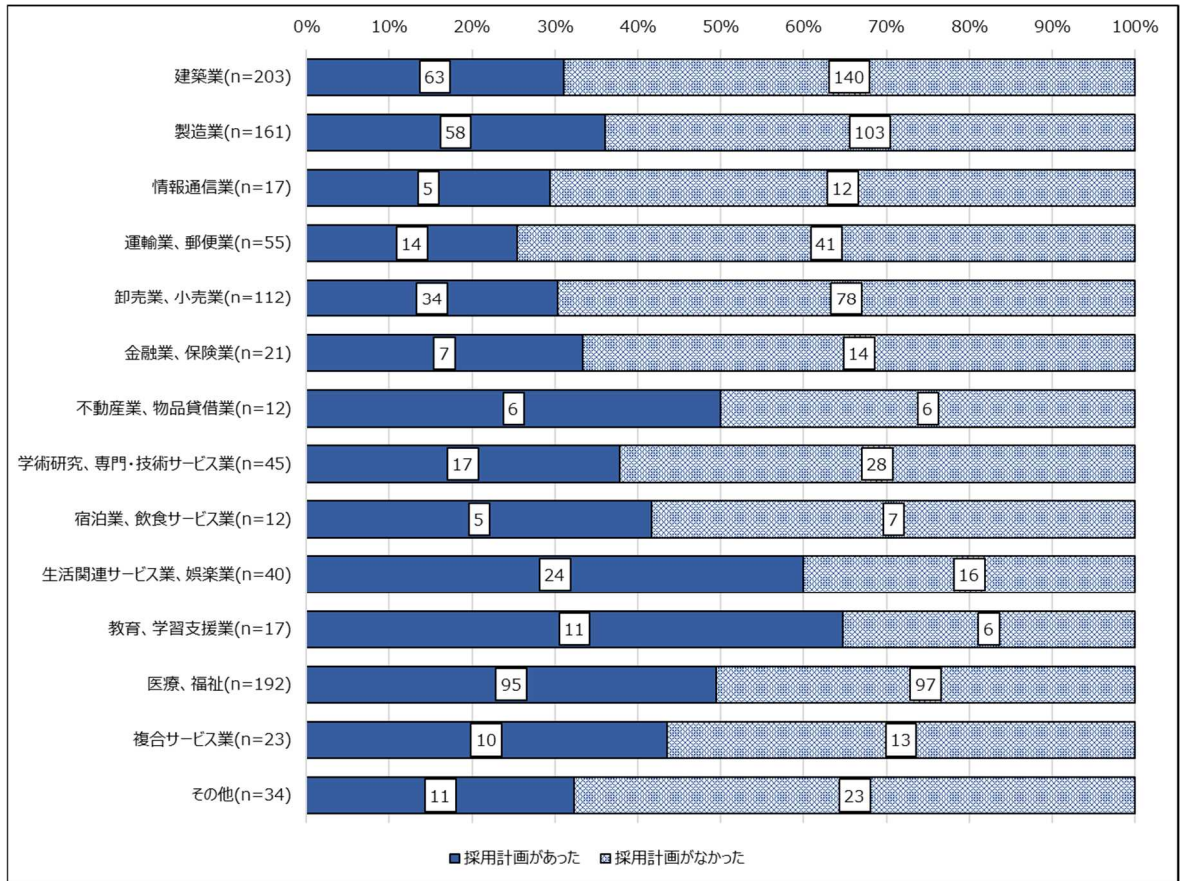
##### 【業種別】新規大学卒業者（令和5年3月卒）の採用計画



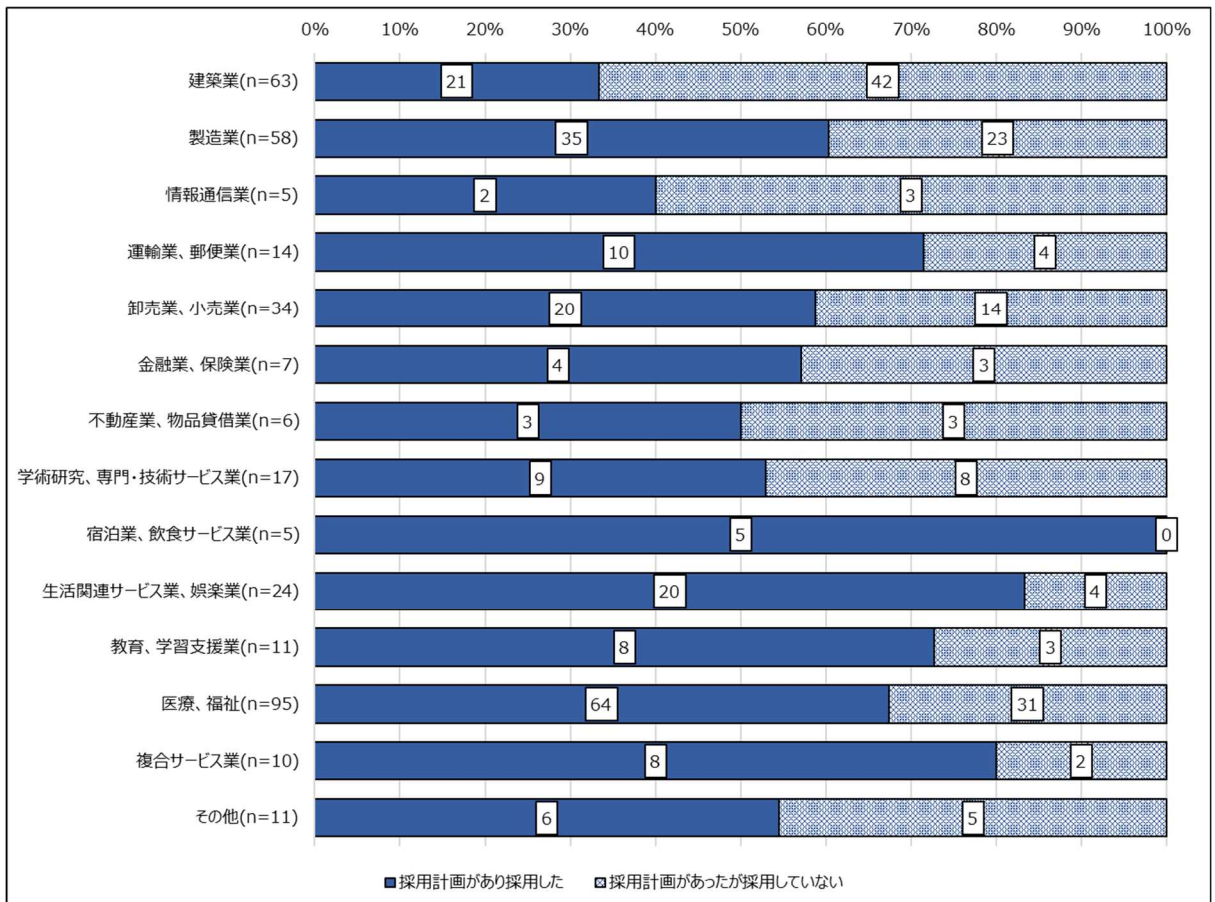
##### 【業種別】新規大学卒業者（令和5年3月卒）の採用計画に対する採用実績



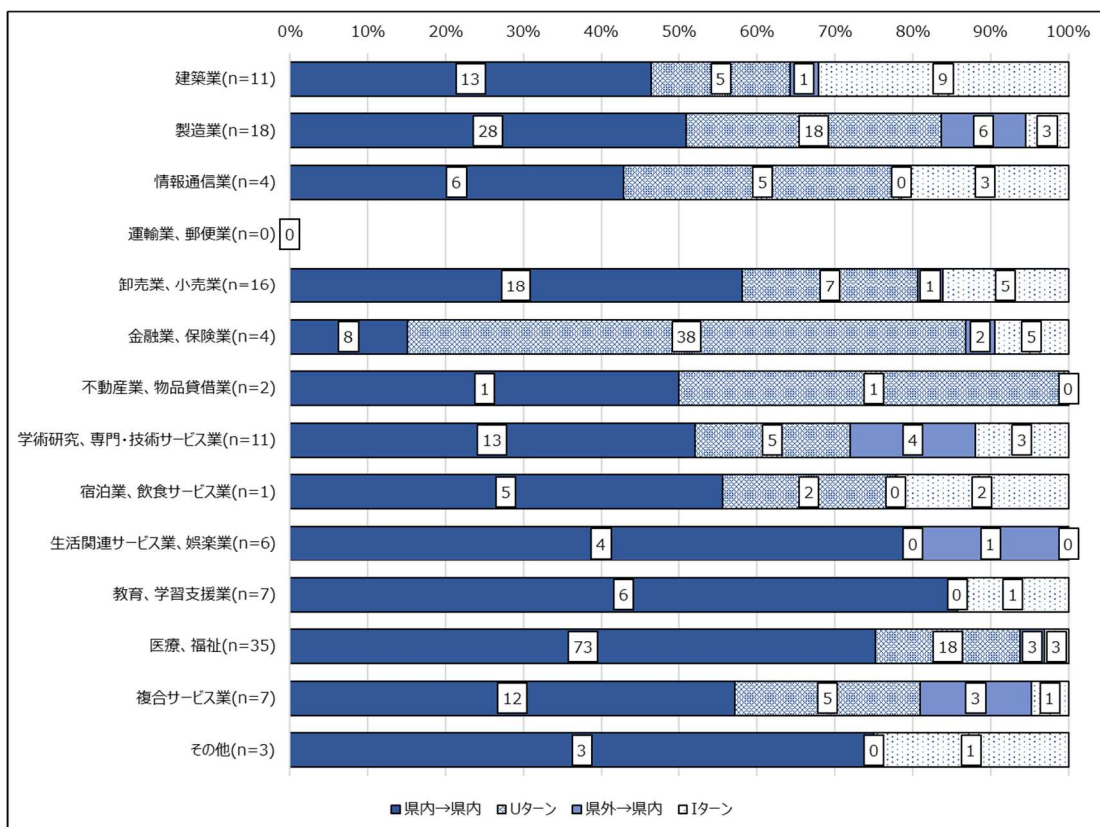
【業種別】令和4年4月～令和5年3月の既卒者の採用計画



【業種別】令和4年4月～令和5年3月の既卒者の採用計画からの採用実績

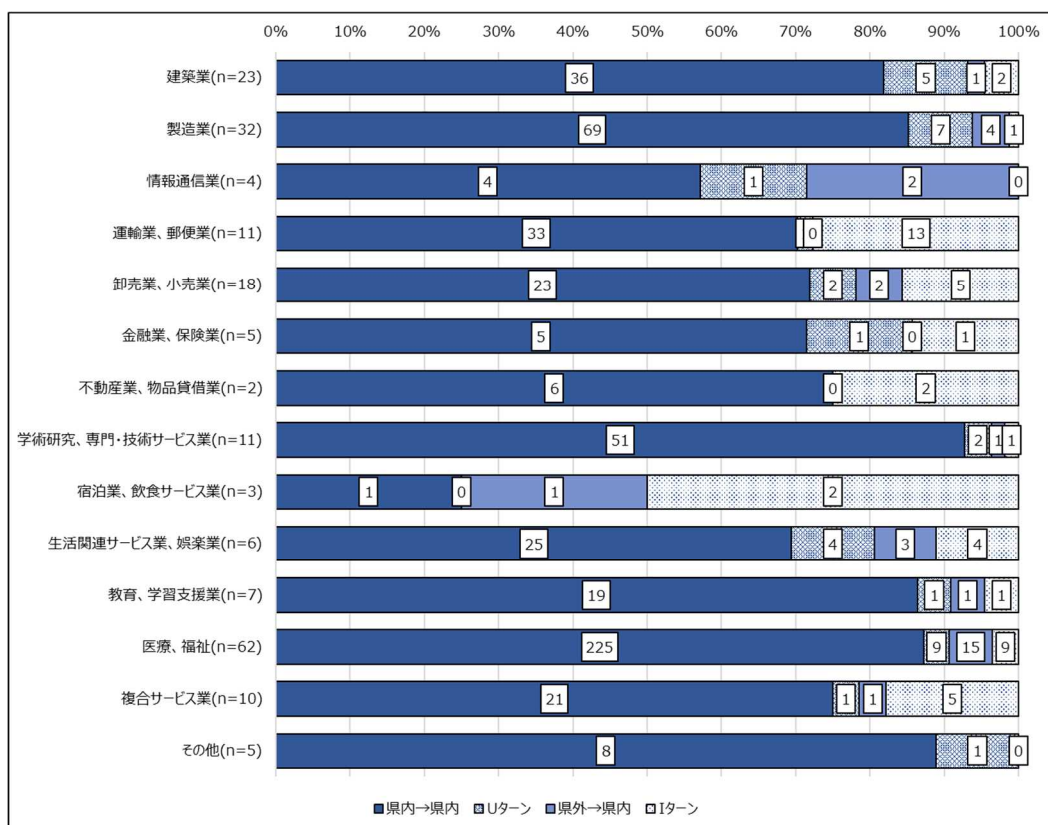


【業種別】採用した新規大学卒業者数の内訳



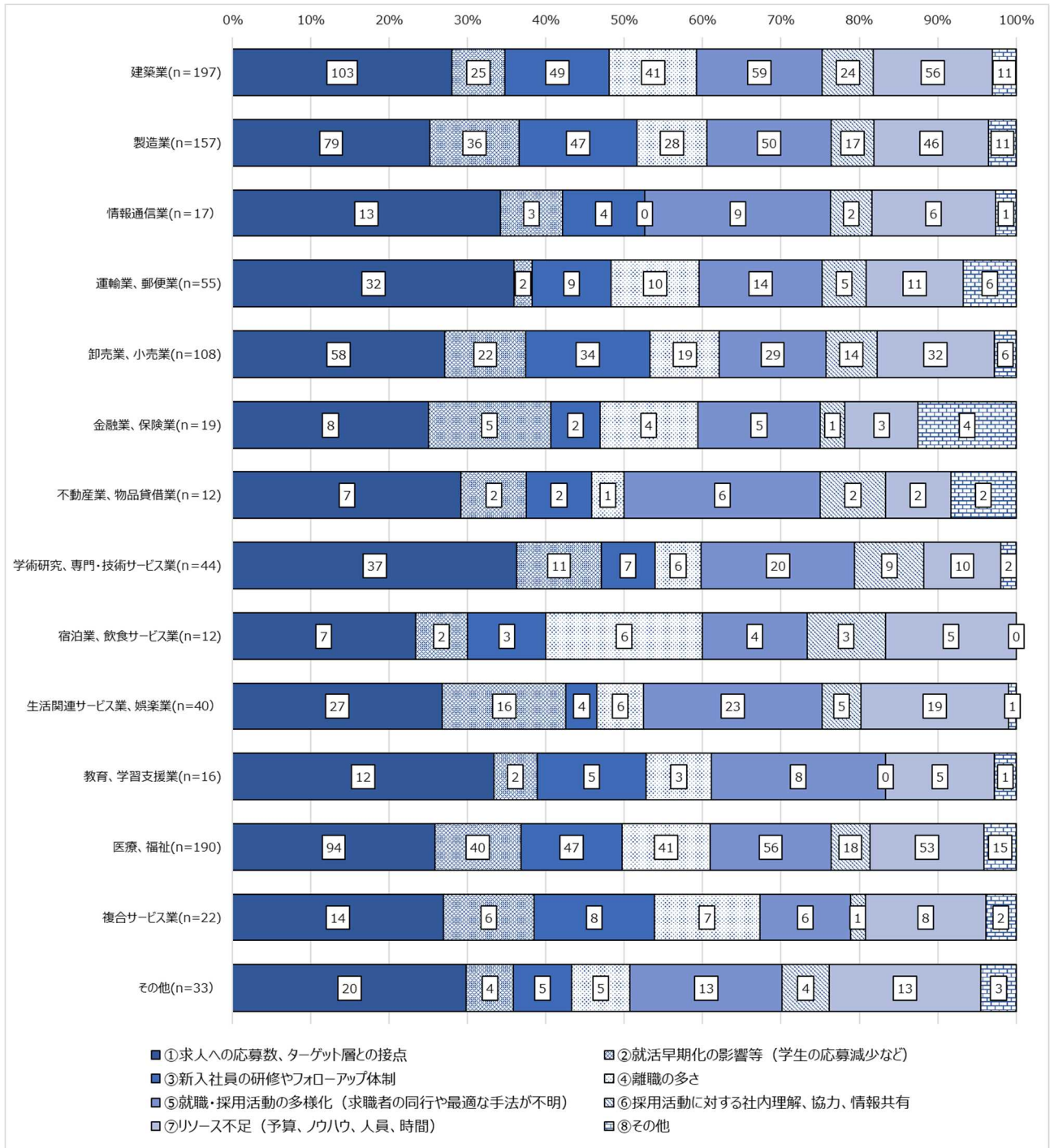
上記グラフ内の(n)は回答企業数を示し、グラフ内の数値は人数を示している。

【業種別】採用した既卒者数の内訳



上記グラフ内の(n)は回答企業数を示し、グラフ内の数値は人数を示している。

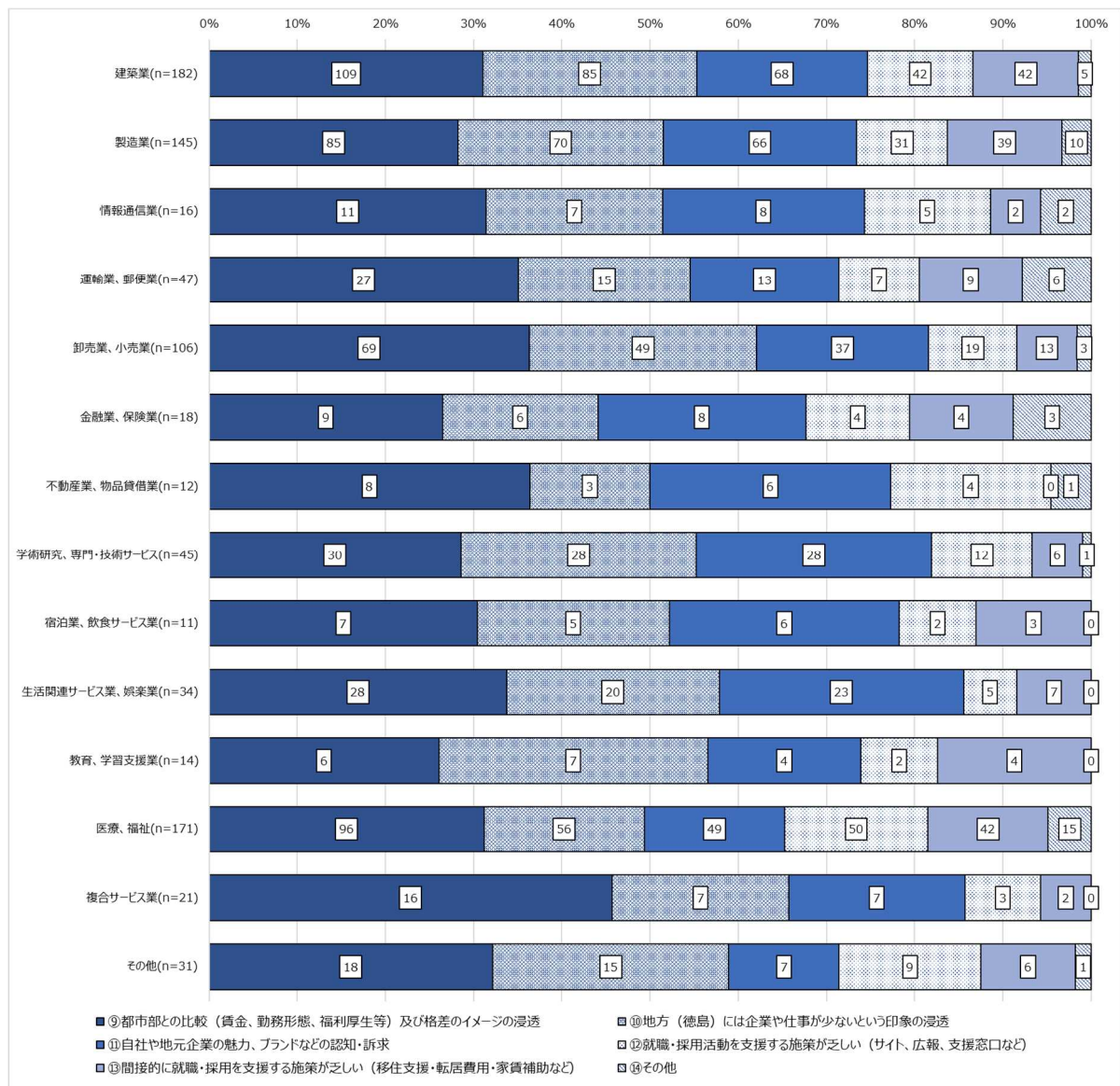
【業種別】採用活動等を進める上での課題（企業）



【業種別】採用活動等を進める上での課題（企業）

業 種	回答企 業数(n)	①求人へ の応募 数、ター ゲット層と の接点	②就活 早期化の 影響等	③新入 社員の研 修やフォロ ーアップ体 制	④離職の 多さ	⑤就職・ 採用活 動の多様 化	⑥採用 活動に対 する社内 理解、協 力、情報 共有	⑦リソース 不足	⑧その他
建築業	197	103	25	49	41	59	24	56	11
製造業	157	79	36	47	28	50	17	46	11
情報通信業	17	13	3	4	0	9	2	6	1
運輸業・郵便業	55	32	2	9	10	14	5	11	6
卸売業、小売業	108	58	22	34	19	29	14	32	6
金融業、保険業	19	8	5	2	4	5	1	3	4
不動産業、物品貸借業	12	7	2	2	1	6	2	2	2
学術研究、専門・技術サービス業	44	37	11	7	6	20	9	10	2
宿泊、飲食サービス業	12	7	2	3	6	4	3	5	0
生活関連サービス業	40	27	16	4	6	23	5	19	1
教育、学習支援業	16	12	2	5	3	8	0	5	1
医療、福祉	190	94	40	47	41	56	18	53	15
複合サービス業	22	14	6	8	7	6	1	8	2
その他	33	20	4	5	5	13	4	13	3
合 計	922	511	176	226	177	302	105	269	65

【業種別】採用活動等を進める上での課題（徳島県全般）

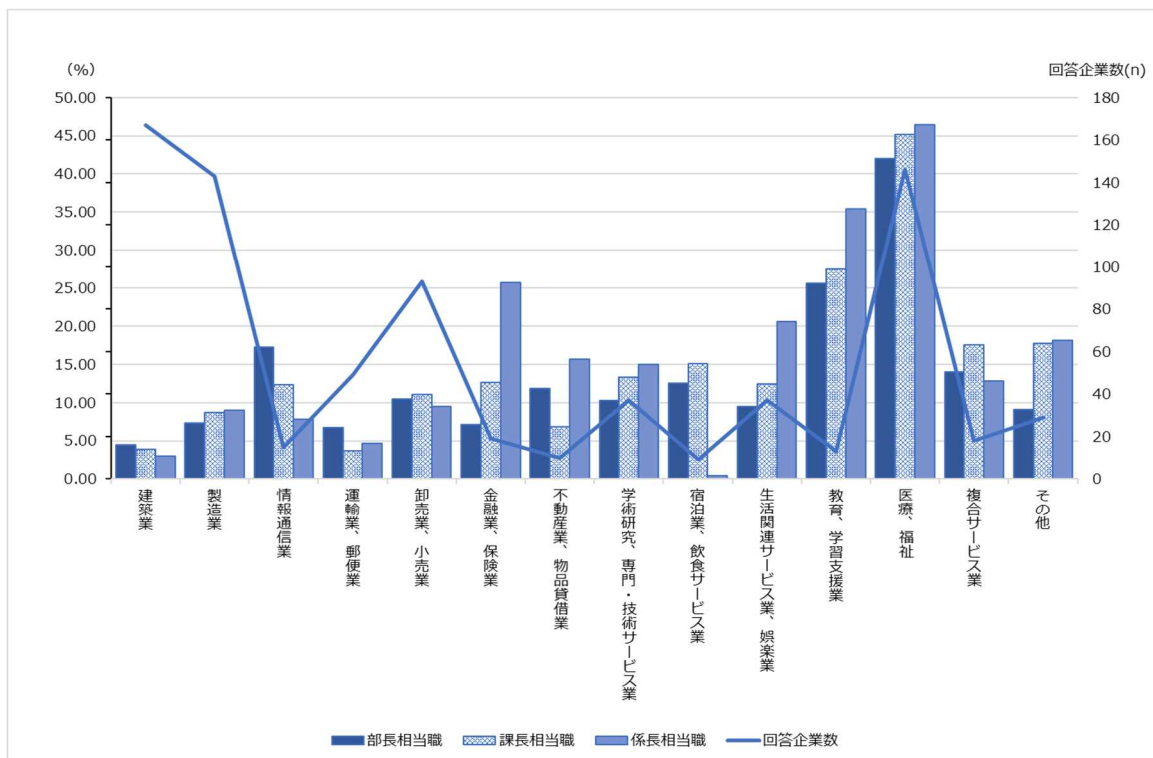


【業種別】採用活動等を進める上での課題（徳島県全般）

業 種	回答企業数 (n)	⑨都市部と の比較及び 格差のイメージの浸透	⑩地方（徳 島）には企 業や仕事が 少ないという 印象の浸透	⑪自社や地 元企業の魅 力、ブランド などの認知・ 訴求	⑫就職・採 用活動を支 援する施策 が乏しい	⑬間接的に 就職・採用 を支援する 施策が乏し い	⑭その他
建築業	182	109	85	68	42	42	5
製造業	145	85	70	66	31	39	10
情報通信業	16	11	7	8	5	2	2
運輸業、郵便業	47	27	15	13	7	9	6
卸売業、小売業	106	69	49	37	19	13	3
金融業、保険業	18	9	6	8	4	4	3
不動産業、物品貸借業	12	8	3	6	4	0	1
学術研究、専門・技術サービス業	45	30	28	28	12	6	1
宿泊業、飲食サービス業	11	7	5	6	2	3	0
生活関連サービス業、娯楽業	34	28	20	23	5	7	0
教育、学習支援業	14	6	7	4	2	4	0
医療、福祉	171	96	56	49	50	42	15
複合サービス業	21	16	7	7	3	2	0
その他	31	18	15	7	9	6	1
合 計	853	519	373	330	195	179	47

## II 採用活動等を促進する就業環境

### 【業種別】役職者の女性比率平均値

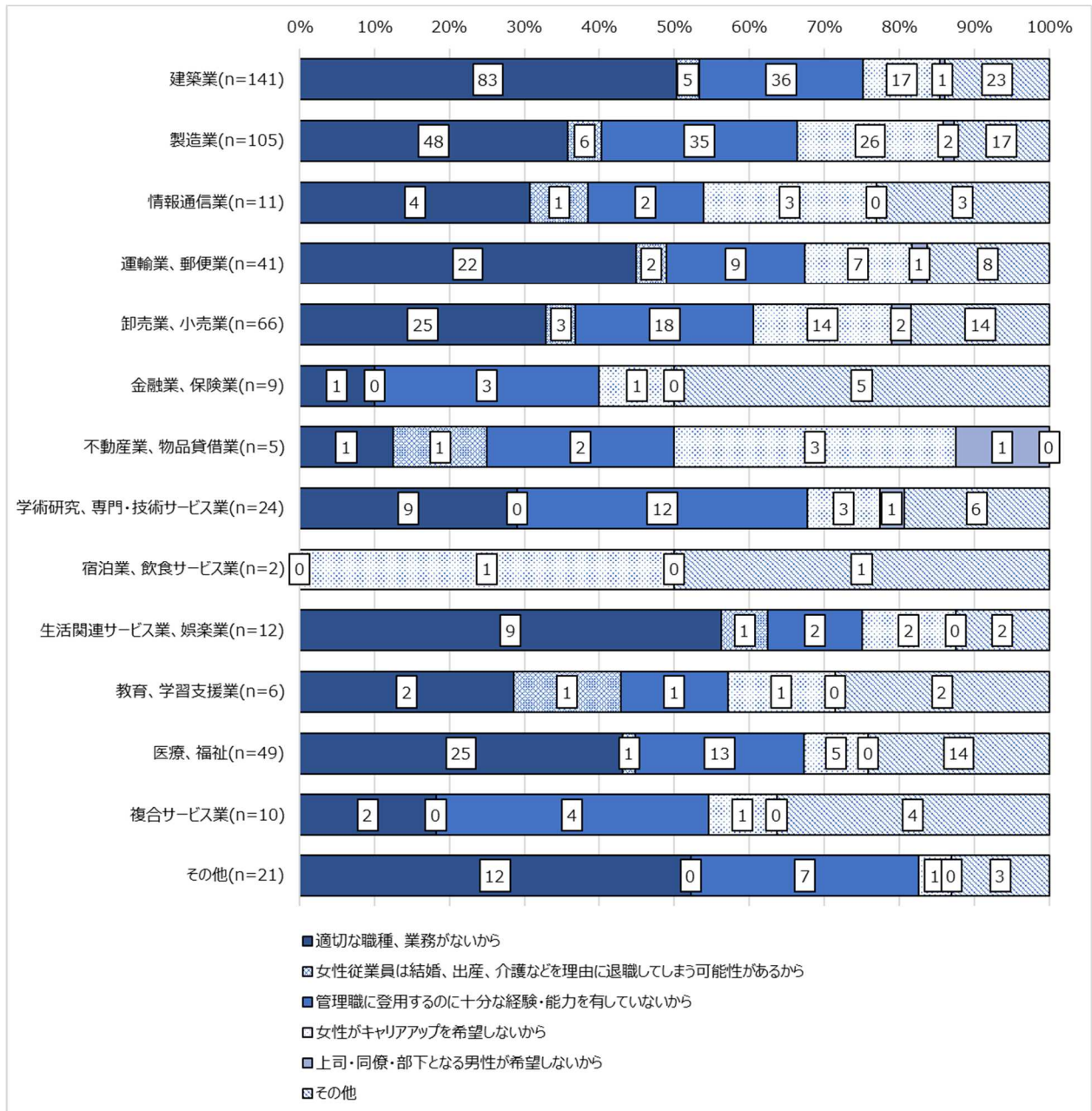


業種	回答企業数(n)	部長相当職(%)	課長相当職(%)	係長相当職(%)
建築業	167	4.49	3.92	3.03
製造業	143	7.35	8.69	9.03
情報通信業	15	17.21	12.28	7.77
運輸業、郵便業	49	6.70	3.71	4.66
卸売業、小売業	93	10.42	11.02	9.46
金融業、保険業	19	7.14	12.61	25.70
不動産業、物品貸借業	10	11.83	6.85	15.67
学術研究、専門・技術サービス業	37	10.23	13.32	14.98
宿泊業、飲食サービス業	9	12.52	15.11	0.44
生活関連サービス業、娯楽業	37	9.53	12.43	20.58
教育、学習支援業	13	25.63	27.43	35.46
医療、福祉	146	42.00	45.14	46.41
複合サービス業	18	14.00	17.57	12.78
その他	29	9.06	17.70	18.10

女性管理職の多い業種は『教育、学習支援業』、『医療、福祉』、『金融業、保険業』、少ない業種は『建築業』、『製造業』となっている。常用雇用者の男女比率で女性の比率が高い企業が女性管理職の割合も高くなっている。



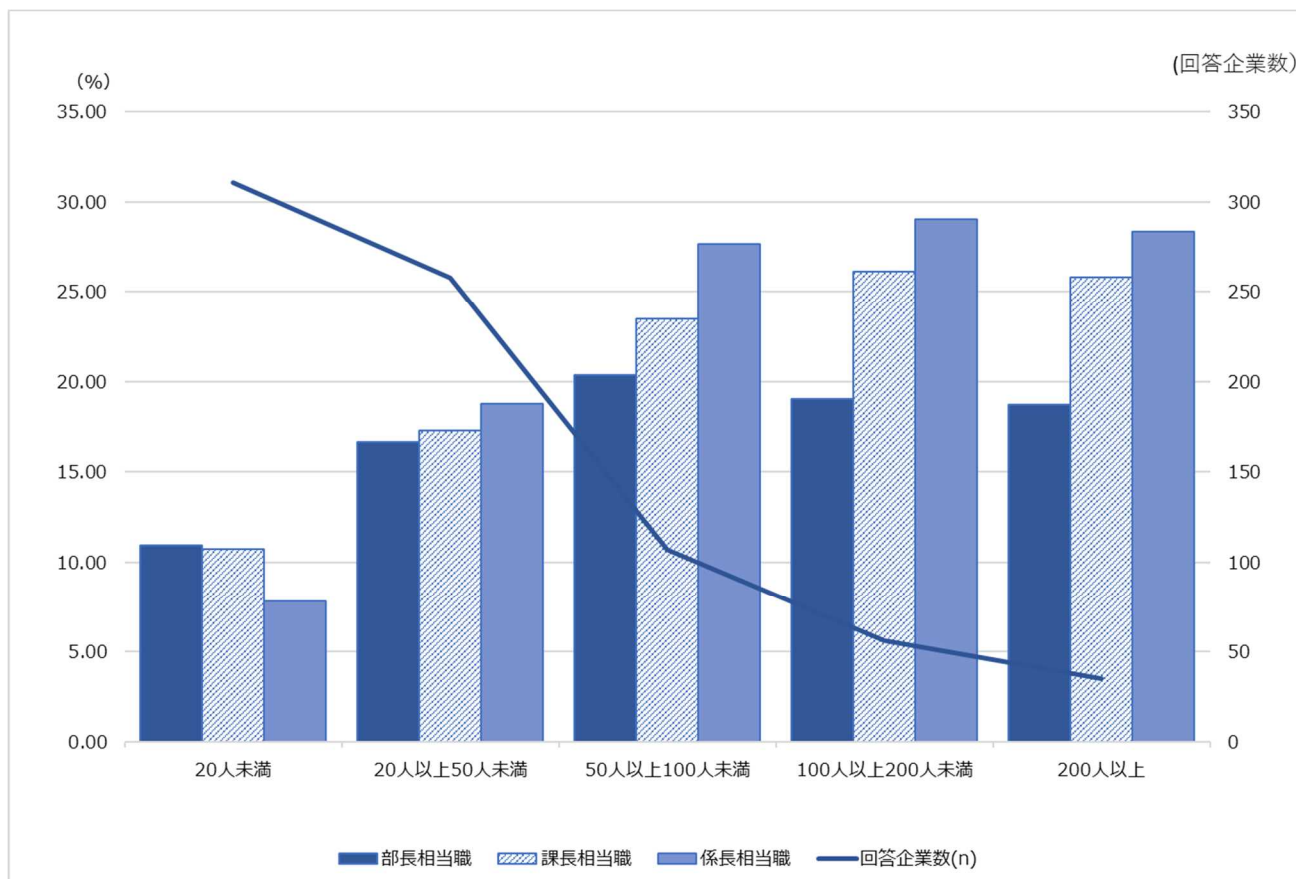
【業種別】課長相当職以上の女性管理職 0%の理由



【業種別】課長相当職以上の女性管理職0%の理由

業 種	回答 企業数 (n)	①適切な 職種、業務 がないから	②女性従 業員は結 婚、出産、 介護などを 理由に退職 してしまう可 能性がある から	③管理職に 登用するの に十分な経 験・能力を 有していな いから	④女性がキ ャリアアップ を希望しな いから	⑤上司・同 僚・部下と なる男性が 希望しない から	⑥その他
建築業	140	79	5	35	17	1	21
製造業	104	45	6	33	25	2	16
情報通信業	9	4	1	2	1	0	1
運輸業、郵便業	40	22	2	9	6	1	8
卸売業、小売業	63	24	3	15	13	2	13
金融業、保険業	9	1	0	3	1	0	5
不動産業、物品貸借業	5	1	1	2	3	1	0
学術研究、専門・技術サービス業	25	9	0	12	3	1	6
宿泊業、飲食サービス業	2	0	0	0	1	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	15	9	1	2	2	0	2
教育、学習支援業	6	2	1	1	1	0	1
医療、福祉	40	21	1	9	3	0	7
複合サービス業	9	2	0	3	1	0	4
その他	18	10	0	6	1	0	3
合計	486	229	21	132	78	8	87

## 【企業規模別】女性管理職の比率平均値

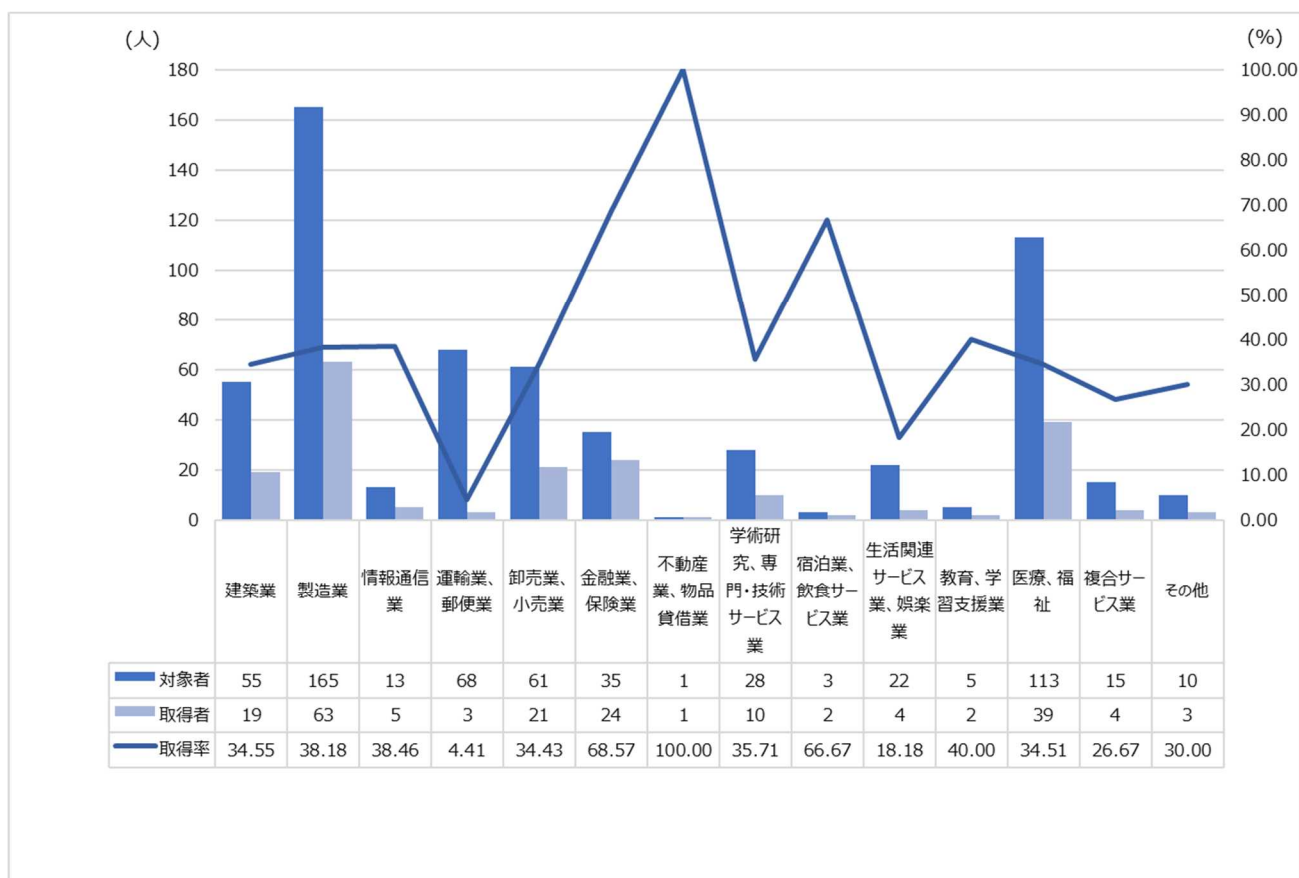


企業規模	回答企業数(n)	部長相当職(%)	課長相当職(%)	係長相当職(%)
20人未満	311	10.93	10.72	7.83
20人以上50人未満	258	16.64	17.31	18.77
50人以上100人未満	107	20.35	23.51	27.64
100人以上200人未満	56	19.02	26.11	29.05
200人以上	35	18.74	25.82	28.37

女性管理職の企業規模別で見ると、常用雇用者数が50人未満の企業の『部長相当職』、『課長相当職』、『係長相当職』全てが20%未満に留まっており、企業規模が大きくなるほど、女性管理職の比率は増加している。

【業種別】育児休業の取得状況

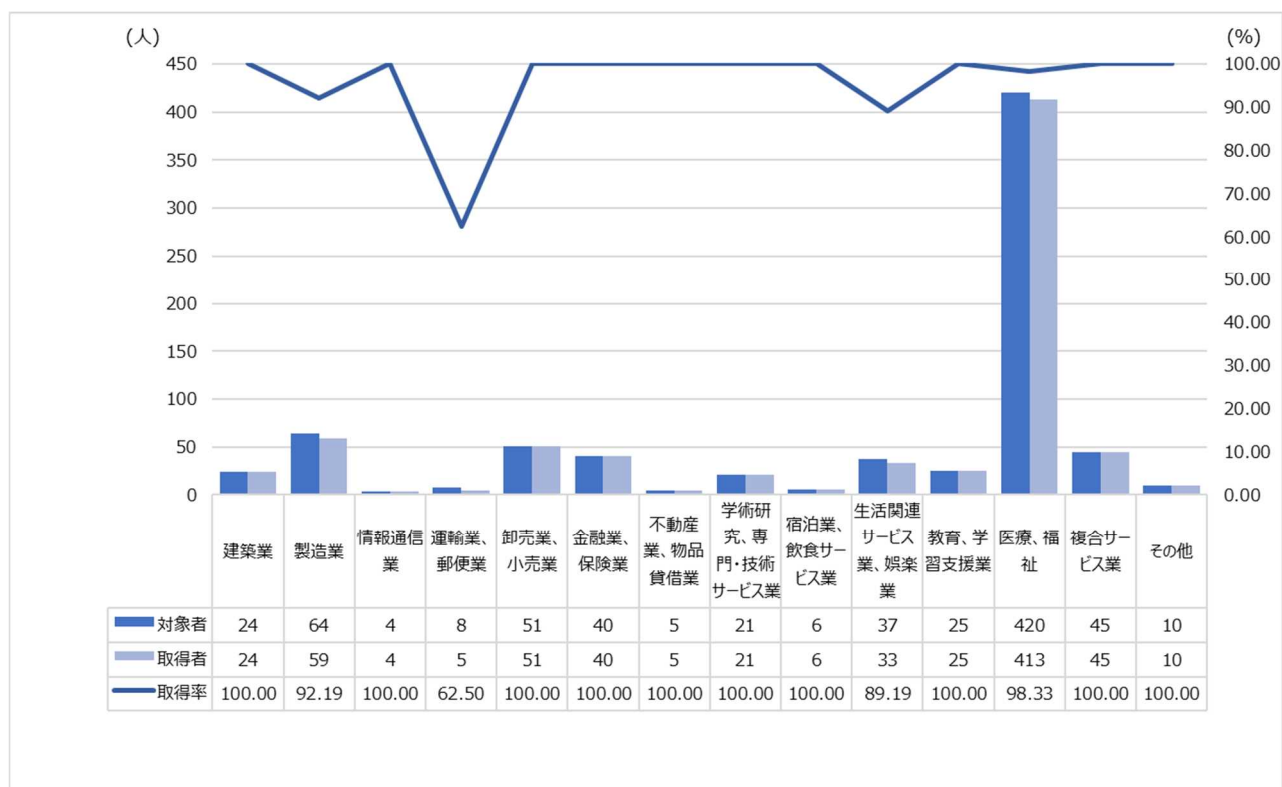
【男性】



業種	回答企業数(n)	対象者	取得者	1ヶ月未満	1ヶ月以上
建築業	39	55	19	13	6
製造業	39	165	63	47	16
情報通信業	7	13	5	5	0
運輸業、郵便業	8	68	3	2	1
卸売業、小売業	26	61	21	13	8
金融業、保険業	6	35	24	23	1
不動産業、物品貸借業	1	1	1	0	1
学術研究、専門・技術サービス業	13	28	10	8	2
宿泊業、飲食サービス業	3	3	2	1	1
生活関連サービス業、娯楽業	6	22	4	2	2
教育、学習支援業	2	5	2	0	2
医療、福祉	42	113	39	21	18
複合サービス業	7	15	4	3	1
その他	8	10	3	2	1
合計	207	594	200	140	60

【業種別】育児休業の取得状況

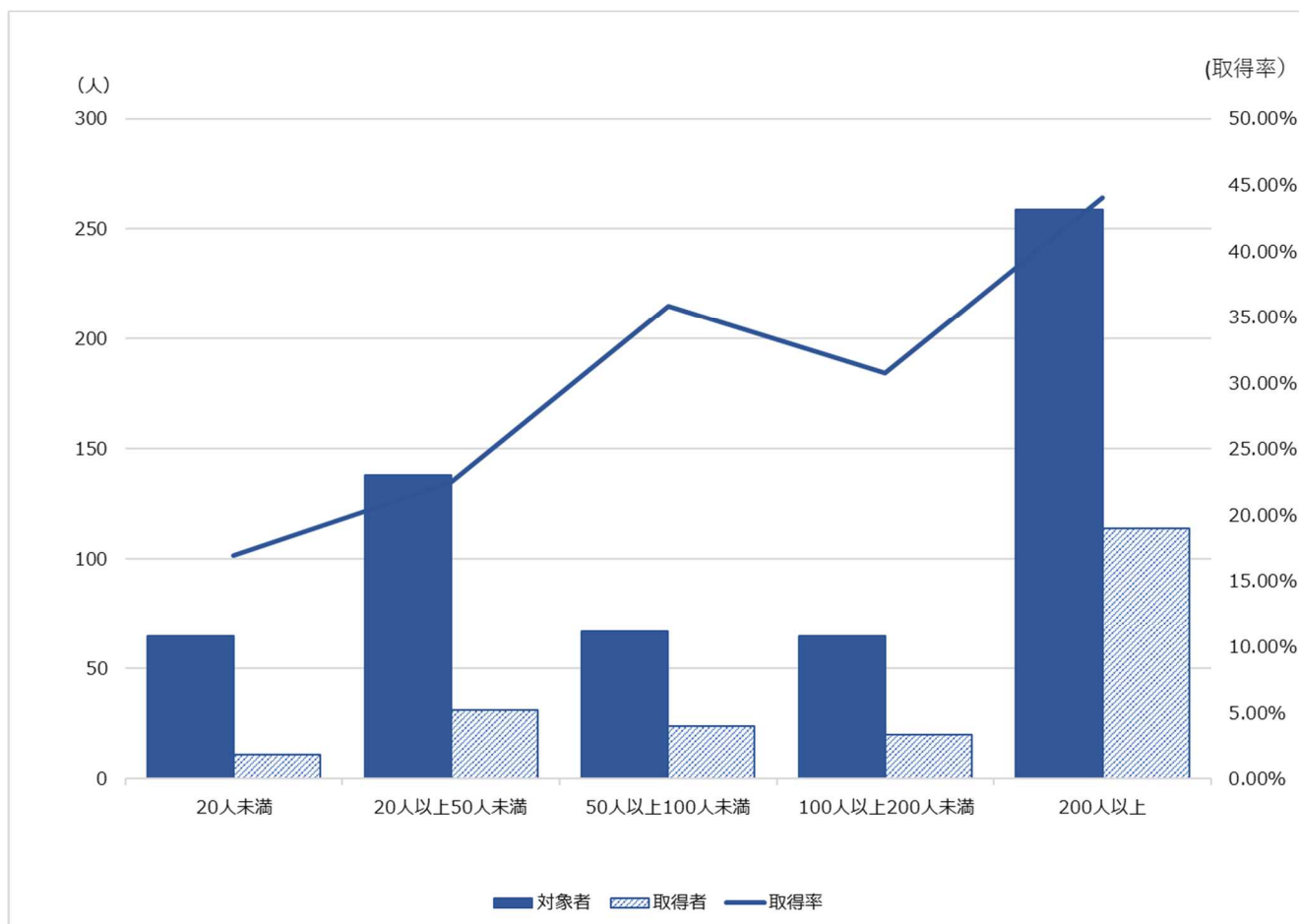
【女性】



業種	回答企業数(n)	対象者	取得者	1ヶ月未満	1ヶ月以上
建築業	19	24	24	1	23
製造業	38	64	59	0	59
情報通信業	3	4	4	0	4
運輸業、郵便業	6	8	5	0	5
卸売業、小売業	29	51	51	1	50
金融業、保険業	7	40	40	0	40
不動産業、物品貸借業	3	5	5	0	5
学術研究、専門・技術サービス業	11	21	21	0	21
宿泊業、飲食サービス業	3	6	6	0	6
生活関連サービス業、娯楽業	11	37	33	0	33
教育、学習支援業	11	25	25	0	25
医療、福祉	116	420	413	1	412
複合サービス業	10	45	45	0	45
その他	8	10	10	0	10
合計	275	760	741	3	738

【企業規模別】育児休業取得状況

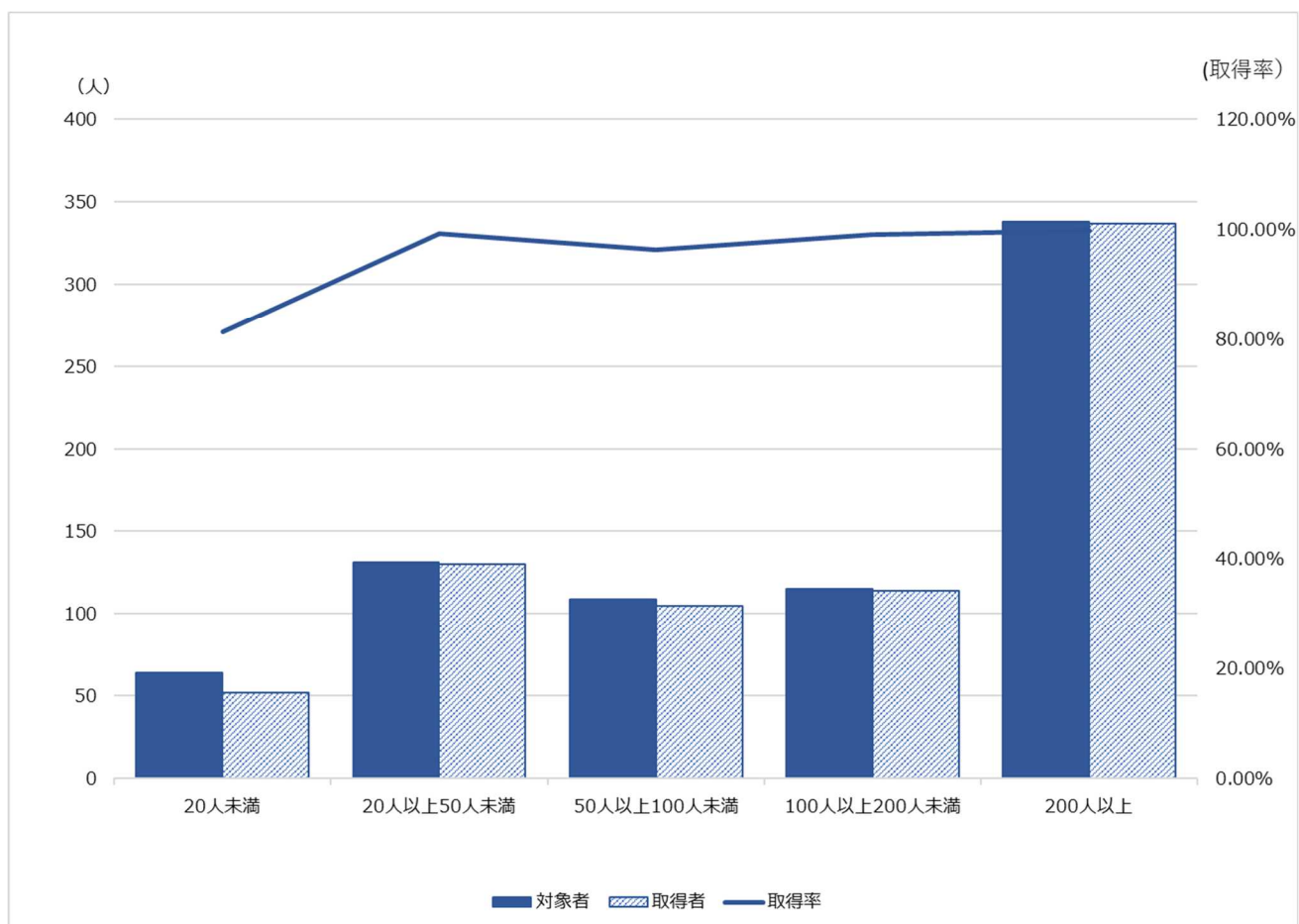
【男性】



従業員数	回答企業数(n)	対象者	取得者	1ヶ月未満	1ヶ月以上
20人未満	36	65	11	7	4
20人以上50人未満	66	138	31	19	12
50人以上100人未満	41	67	24	18	6
100人以上200人未満	31	65	20	13	7
200人以上	33	259	114	83	31

【企業規模別】育児休暇取得状況

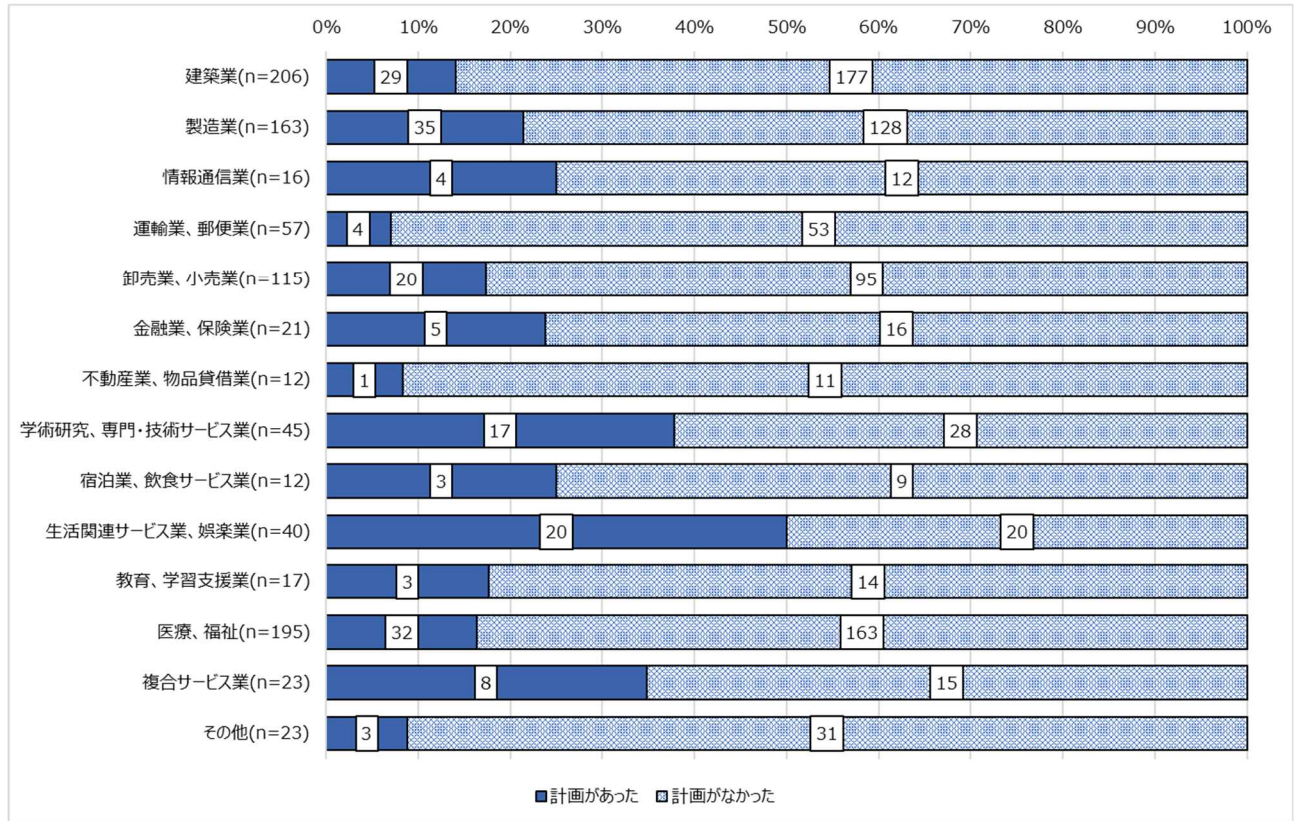
【女性】



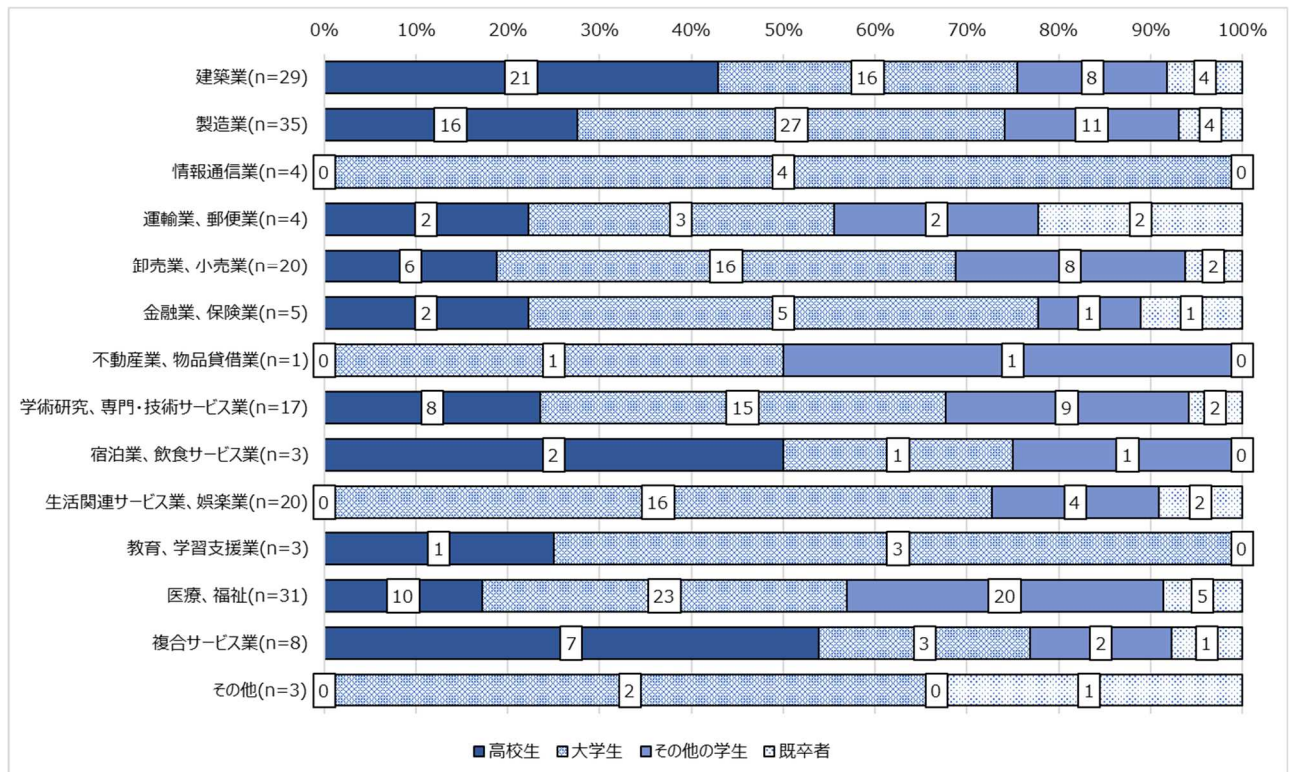
従業員数	回答企業数(n)	対象者	取得者	1ヶ月未満	1ヶ月以上
20人未満	45	64	52	1	51
20人以上50人未満	93	131	130	1	129
50人以上100人未満	58	109	105	0	105
100人以上200人未満	39	115	114	0	114
200人以上	37	338	337	0	337

### Ⅲインターンシップの実施状況(令和4年4月～令和5年3月)

#### 【業種別】インターンシップの実施計画

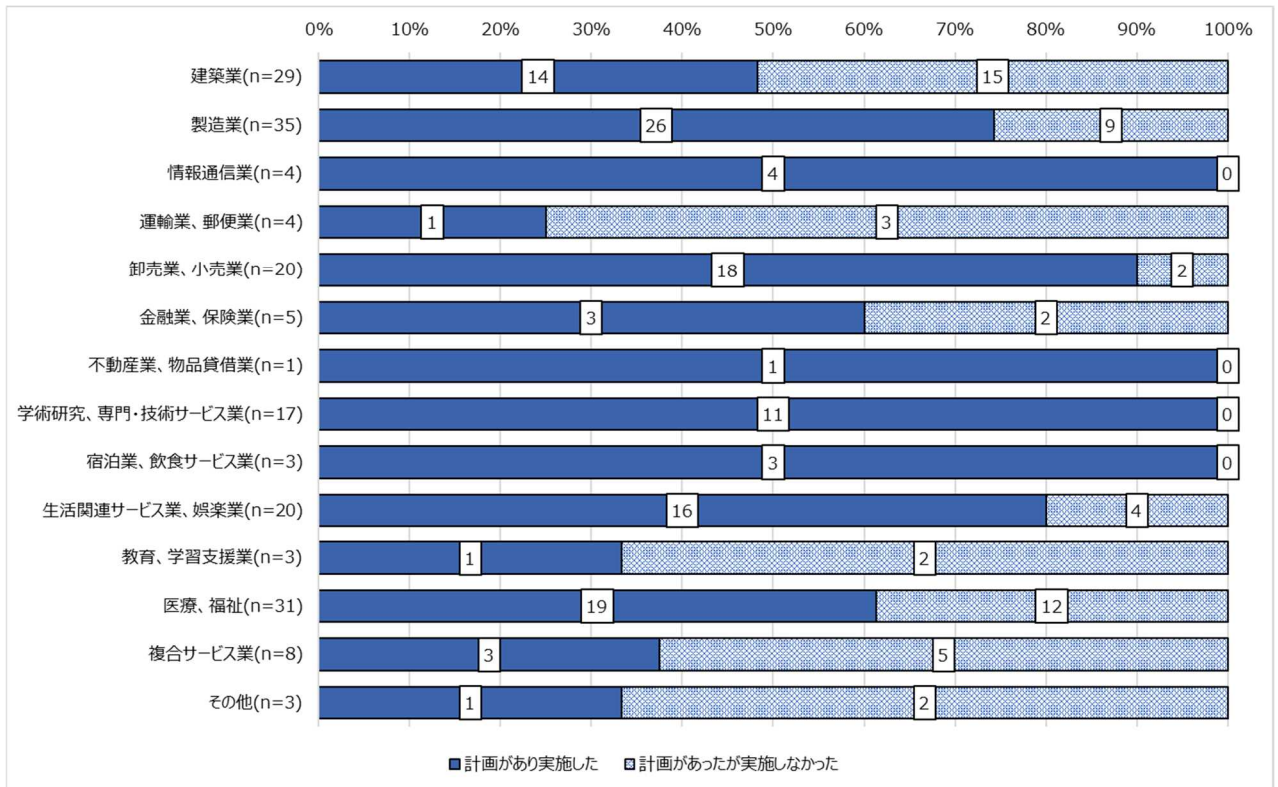


#### 【業種別】インターンシップ対象者の属性

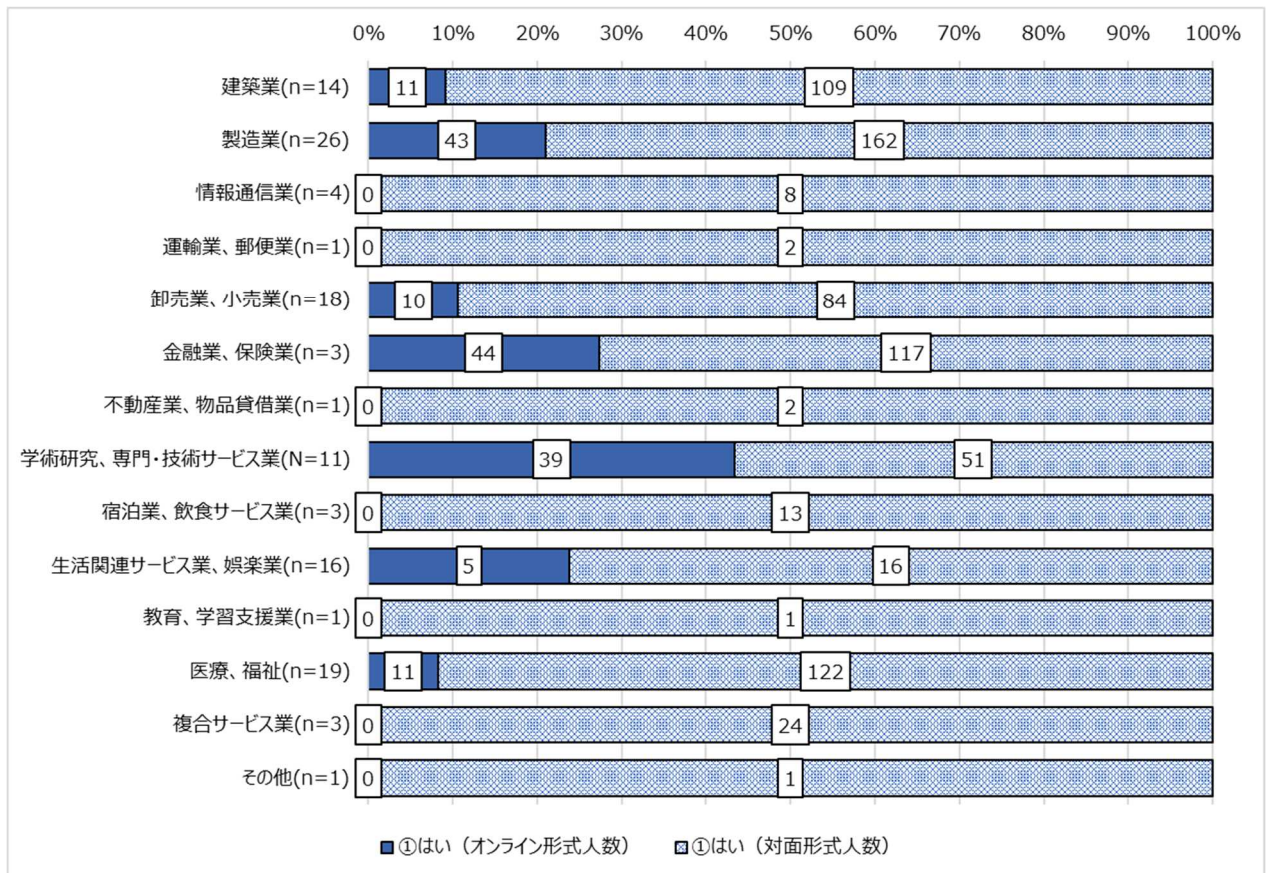




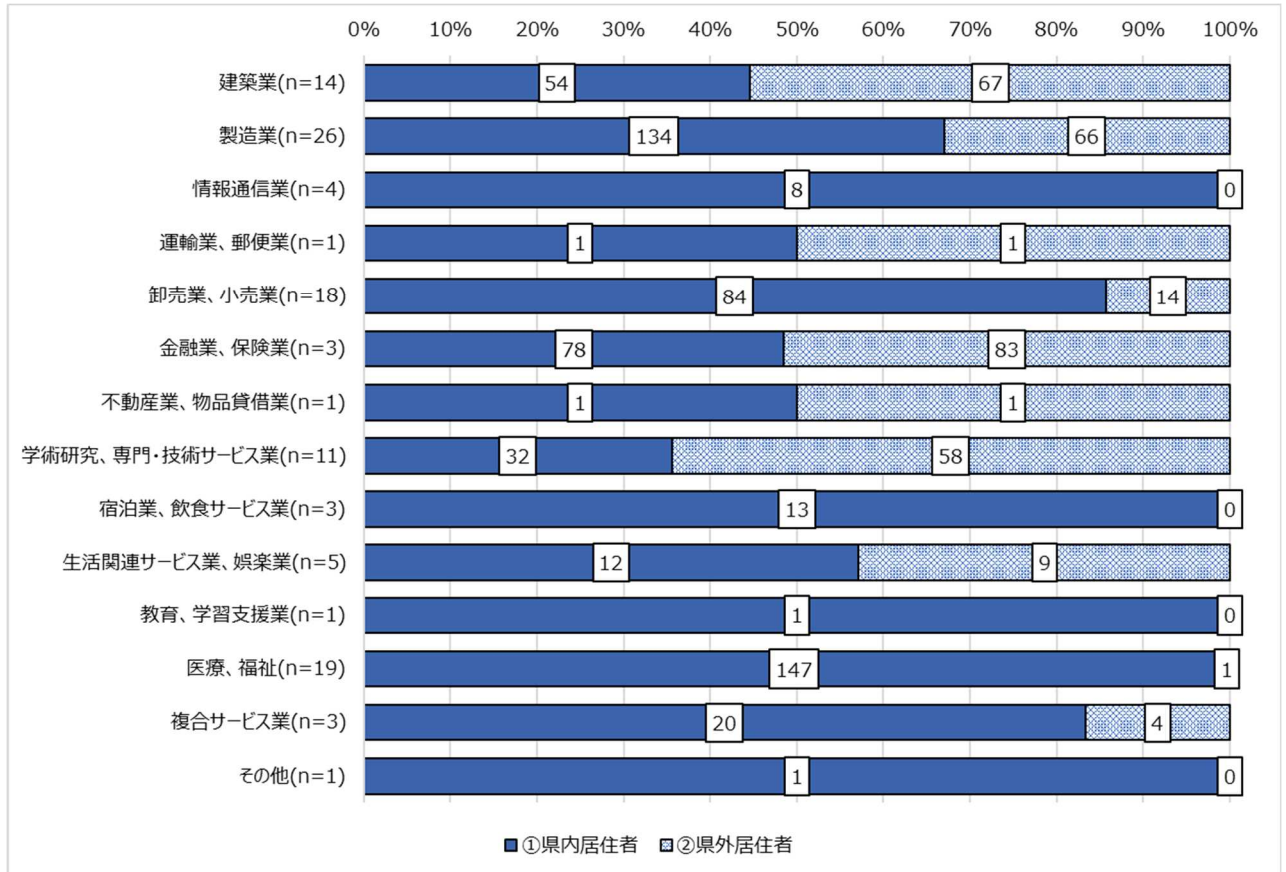
### 【業種別】インターンシップ実施状況



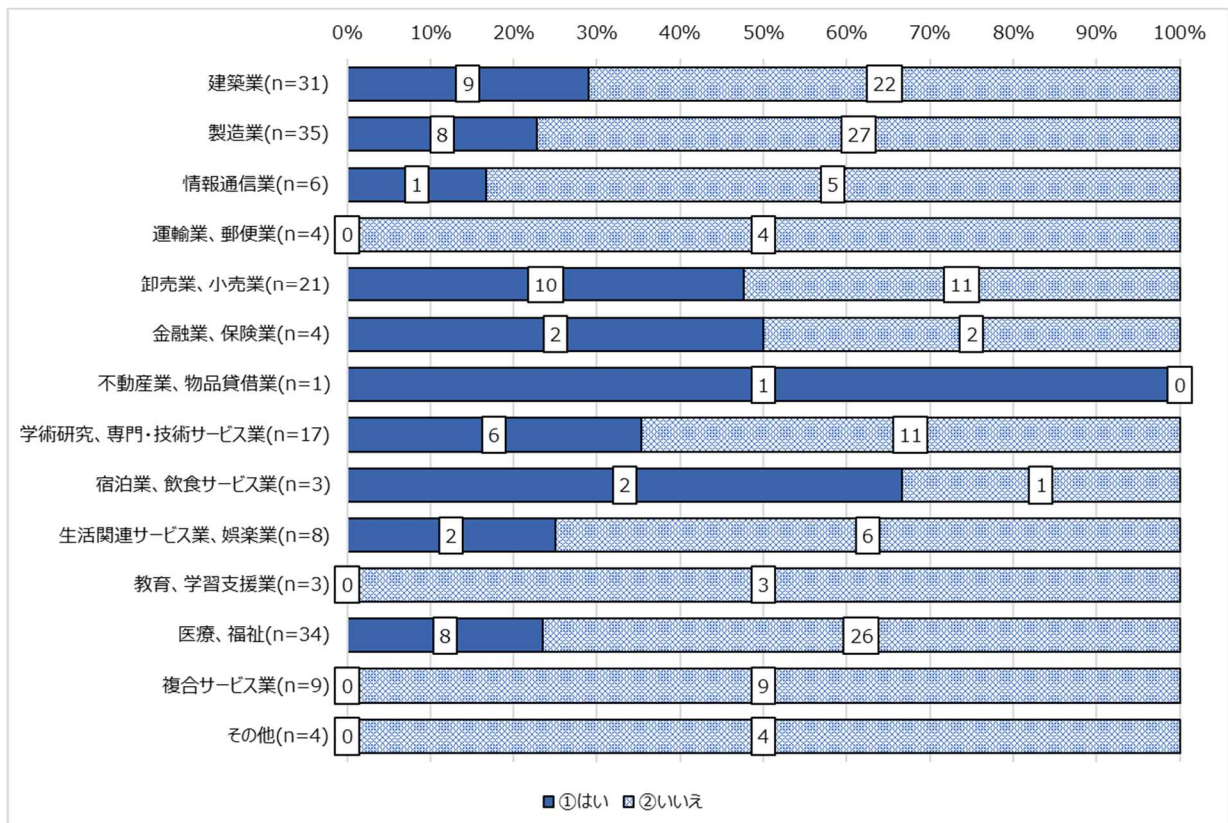
### 【業種別】インターンシップ参加者の実施形式の内訳



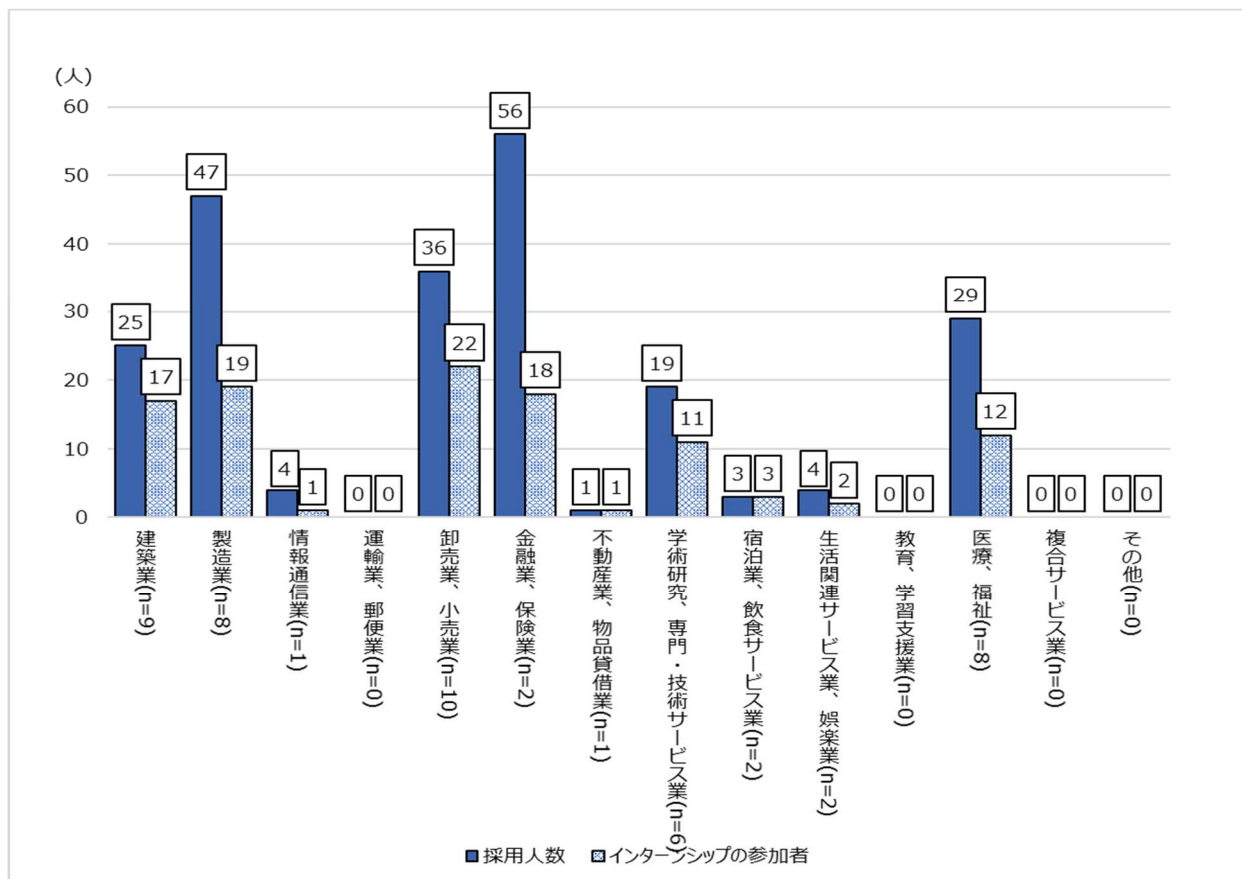
【業種別】インターンシップの参加者の居住地の内訳



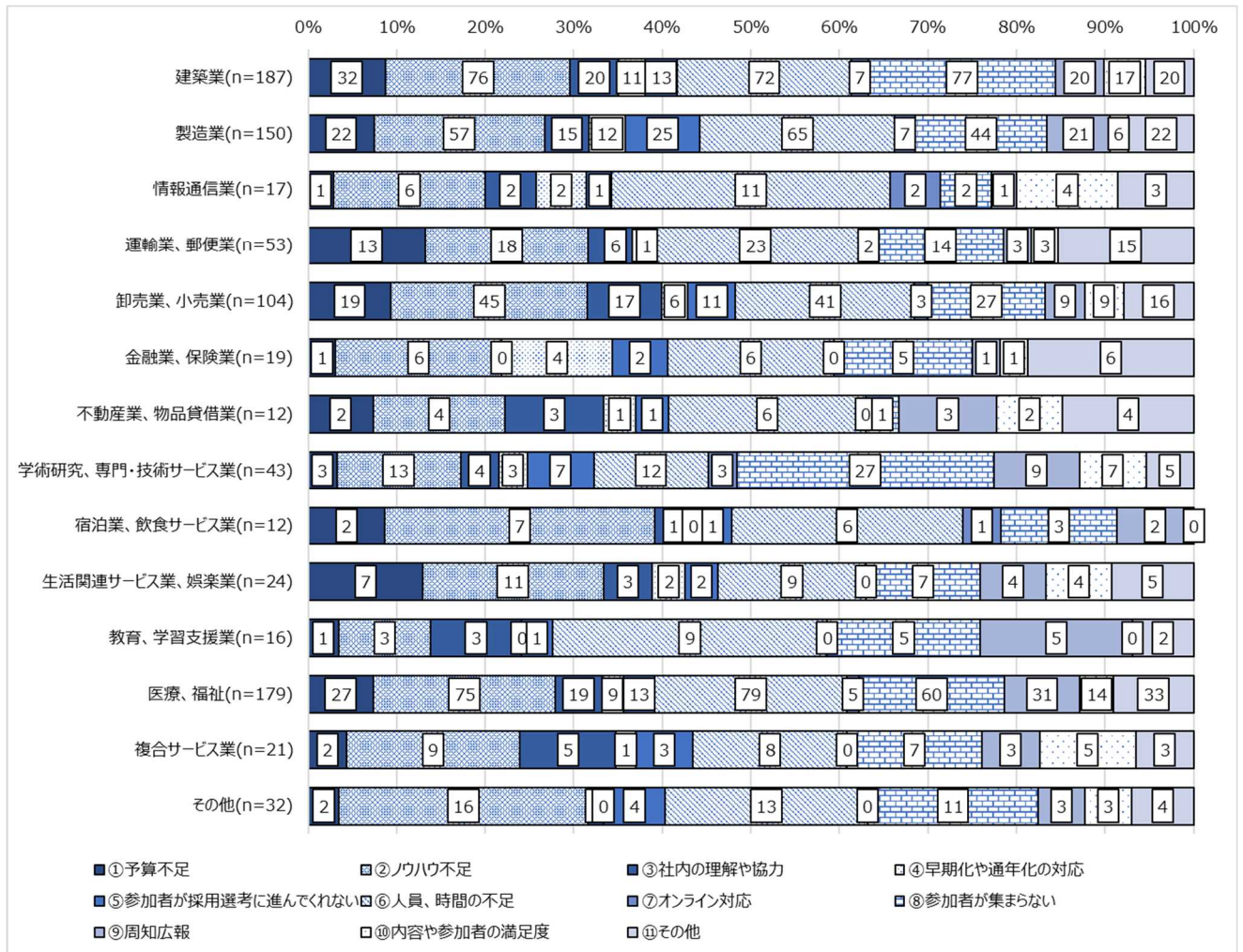
【業種別】インターンシップの参加者の採用状況



【業種別】インターンシップの参加者の採用状況



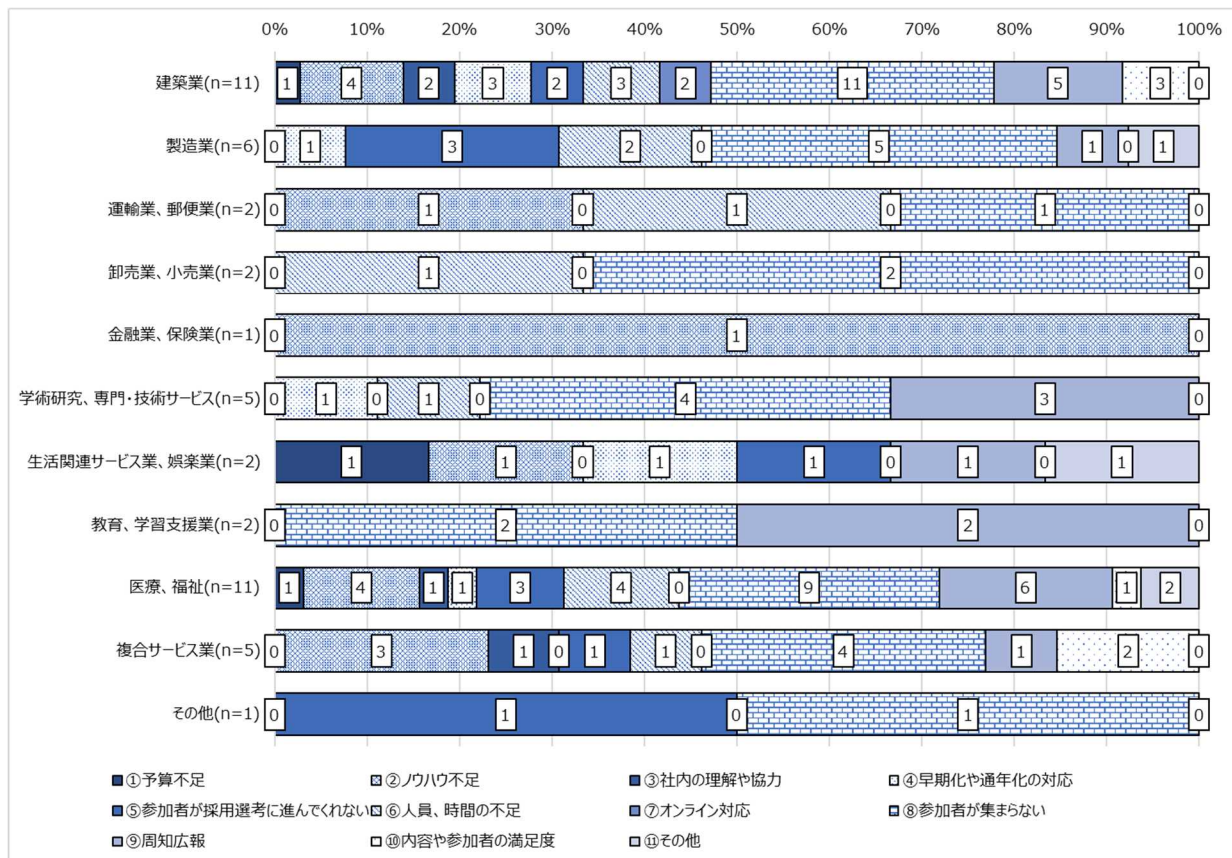
【業種別】インターンシップ実施への課題



【業種別】インターンシップ実施への課題

業 種	回答企業数(n)	①予算不足	②ノウハウ不足	③社内の理解や協力	④早期化や通年化の対応	⑤参加者が採用選考に進んでくれない	⑥人員、時間の不足	⑦オンライン対応	⑧参加者が集まらない	⑨周知広報	⑩内容や参加者の満足度	⑪その他
建築業	187	32	76	20	11	13	72	7	77	20	17	20
製造業	150	22	57	15	12	25	65	7	44	21	6	22
情報通信業	17	1	6	2	2	1	11	2	2	1	4	3
運輸業、郵便業	53	13	18	6	0	1	23	2	14	3	3	15
卸売業、小売業	104	19	45	17	6	11	41	3	27	9	9	16
金融業、保険業	19	1	6	0	4	2	6	0	5	1	1	6
不動産業、物品貸借業	12	2	4	3	1	1	6	0	1	3	2	4
学術研究、専門・技術サービス業	43	3	13	4	3	7	12	3	27	9	7	5
宿泊業、飲食サービス業	12	2	7	1	0	1	6	1	3	2	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	24	7	11	3	2	2	9	0	7	4	4	5
教育、学習支援業	16	1	3	3	0	1	9	0	5	5	0	2
医療、福祉	179	27	75	19	9	13	79	5	60	31	14	33
複合サービス業	21	2	9	5	1	3	8	0	7	3	5	3
その他	32	2	16	1	0	4	13	0	11	3	3	4

【業種別】インターンシップの計画があったが実施しなかった企業の課題



【業種別】インターンシップの計画があったが実施しなかった企業の課題

業種	回答企業数(コ)	①予算不足	②ノウハウ不足	③社内の理解や協力	④早期化や通年化の対応	⑤参加者が採用選考に進んでくれない	⑥人員、時間の不足	⑦オンライン対応	⑧参加者が集まらない	⑨周知広報	⑩内容や参加者の満足度	⑪その他
建築業	11	1	4	2	3	2	3	2	11	5	3	0
製造業	6	0	0	0	1	3	2	0	5	1	0	1
情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
運輸業、郵便業	2	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
卸売業、小売業	2	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0
金融業、保険業	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不動産業、物品貸借業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	5	0	0	0	1	0	1	0	4	3	0	0
宿泊業、飲食サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	2	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1
教育、学習支援業	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0
医療、福祉	11	1	4	1	1	3	4	0	9	6	1	2
複合サービス業	5	0	3	1	0	1	1	0	4	1	2	0
その他	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0

#### IV 行政への要望（抜粋）

##### ■企業採用活動等（全般）について

- \* 業種別の、関係する県の部署。例えば建設関係であれば建設管理課等から、高校大学等への企業紹介があればいいと思う。ハローワークよりも、より信頼性が増すことに企業は期待できる。  
ハローワークに求人申込して、1年近くたちました。2名採用しましたがどちらの方も短期で辞められました。民間の求人会社に依頼すると、費用が高くなるので、ハローワークのみにしています。求人媒体の拡充を求めます。
- \* 看護師全体を増やす。
- \* 県外大学に進学した学生の後追い、東京大阪でのイベント等外に出た学生と接点を持ちたい。県外イベントの際、本当の求職者を集めてほしい。以前東京でイベント参加の際、来場者の大半が公演後にいなくなり、相談ブースに人が来ないまま1日が終わった。
- \* SDGs、消費者志向宣言を取り組んでいる企業をもっと学校へアピールして欲しい。
- \* 職業訓練校に電気科以外に設備科が必要と思う。幅広く設備の重要性・必要性について教育して欲しい。
- \* 農業や林業のように建設業もバックアップ体制を取ってほしい。アカデミーや就職支援等  
大学での就活の取り組み方を中小企業へもフォローアップして頂けたらと思います。
- \* 国立大学から地元で就職する枠を作ってほしい。奨学金等があれば立て替えてもいい。
- \* 中小企業にもっと応募があるようにしてほしい。県外に流失ばかりしている。
- \* 求職の紹介をしてほしい。
- \* 県主導で地方各自治体と連携して地方自治体で求人等を確認出来たりする環境整備。
- \* ハローワーク等でもマッチング（合説）を開催しておりますが、時期等もあるかもしれませんが、求職者の参加が少なかったり、高卒のマッチングにおいては、参加を希望しても、抽選に外れたり、求職者との接点をつくる機会がありません。できれば参加者の母数を増やしたり、参加企業数を増やしてもらえるとありがたいです。業種ごとのバスツアーなどを企画しても面白いかもです。（ありきたりですが）
- \* ハローワーク以外でも、採用活動の周知などを行って頂いたり、地元企業の紹介についても積極的に行って頂ければと思います。
- \* 問題として、根本的に徳島県の人口減少が多分に影響していると思われます。どの分野においても人口増加への取り組みや活動が不可欠であることの理解を深めて行政・民間・市民が一体として取り組むべきだと思います。その先導役として行政施策に望んでいただきたい。
- \* 新卒求人のサポート。
- \* 学生が徳島県内に残って働きたいと思える都市づくり、制度改革。
- \* 先日、プロフェッショナルの冊子に当社を掲載していただき、県内企業の1社として、アナウンスして頂けたこと、とても有難いことだと感じました。様々なツールがある中で、会社の特色を出すのは難しい問題もあると思いますので、徳島にも、たくさん優良企業があるといった、認知度向上するための施策を期待しています。インターンシップについても、同様、県内企業をどんな形でもいいので発信する取り組みを、積極的に行っていただきたいと考えます。
- \* 既卒者が求めている職業や最低月給、また就職されて際の平均年齢などを具体的に知りたい。新規大学卒業者も含め幅広く採用活動を行いたいの、既卒者の動向が分かれば参考にしたい。県外から徳島県への就職希望者の意向も知りたい。
- \* 専門分野に特化したサポート体制の強化を計ってほしい。「情報発信」応募側と募集側のニーズを結んでいけるような体制。（離職者対象のハローワークとは異なる）
- \* 採用のミスマッチの防止。（早期離職）
- \* 今年は新卒生（2名）を受け入れる事が出来たので大切に育てていきたい。もう少し活動を増やしたい為どのような活動があるか教示いただきたい。



#### ■採用活動等を促進する就業環境について

- \* 離職している看護師のトレーニングできる場所を作る。
- \* 那賀町に至っては、居住地が限られており、通勤せざるを得ない環境が採用が促進しない一因でもあるので、過疎地域における居住地の整備・支援をお願いしたい。
- \* 働き方や仕事に対する価値観が変化している中で、現在の若年層が何を求めているのかが分かりにくいです。企業側からすると、待遇面だけでなく、仕事内容ややりがいという所でも選んで欲しいが、実際どこに重きを置いて企業選びをしているかが分からないため、ミスマッチも起こっているように思う。そのため、若年層の求職者との意見交換会やアンケート等があればいいと思いました。就業環境については、どの年齢層のヒトも働きやすい会社になるための専門家アドバイスなどもあれば利用してみたいと思います。
- \* 物価高騰も伴いベースアップをしていく為の企業へのフォローやサポートが出来るように国への働きかけと具体的措置の実施

#### ■インターンシップ（既卒含む）について

- \* 問17でも書きましたが、仕事内容的にインターンを受け入れにくいと感じています。しかし、同業社でも受け入れをしているところもあると思うので、どのような内容やどのようなヒトを対象に行っているかの事例集見たいのがあれば、参考にしてみたいです。またインターンシップ＝メインの仕事の就労体験をしないといけないのかなと思ってしまいますが、社内のどんな仕事なら（メインの仕事以外など）インターンの内容にできそうかということなどのアドバイス（相談）できるところがあれば助かります。
- \* 効果的な求人票の書き方なども知ることができると助かります。また、求職者向けのSNSの活用方法など
- \* インターンシップを行うにあたっての、行政からのフォロー。
- \* インターンシップの募集をしても応募が無く、経験やノウハウを持っていない。学生がどのようなインターンシップを希望しているのか、必ず守るべきルールや押さえておくポイント等を教えて頂けると有難い。
- \* 求めている方々への発信をもっとわかりやすく使いやすい広報。