

企業採用活動実態調査 【概要版】

令和5年6月

徳島県

調査概要

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。

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とする。

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

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。

調査対象

2,454 社

回収数

963 社

■回答企業の属性

図 1 回答企業の事業内容

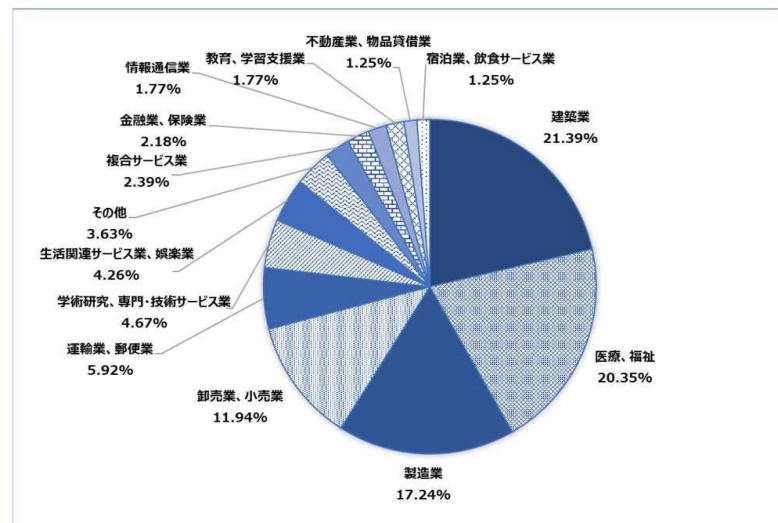
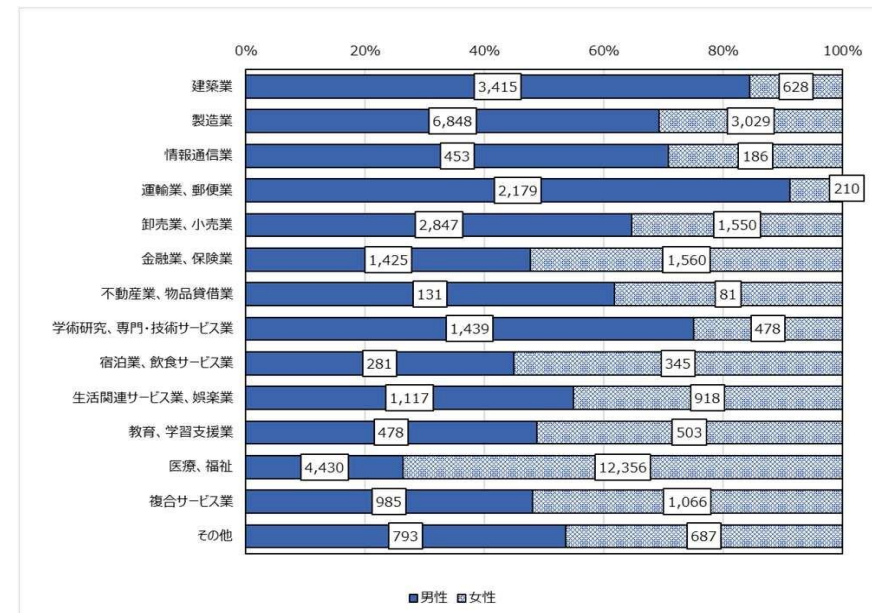


図 2 回答企業の常用雇用者男女比



■県内企業の採用状況

- ・新規大学卒業者の採用計画は3割弱（27.4%）に対して、既卒者の採用計画は4割弱（38.1%）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。

図3 新規大学卒業者（令和5年3月卒）の採用計画

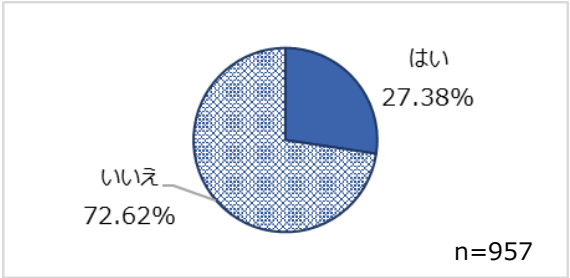
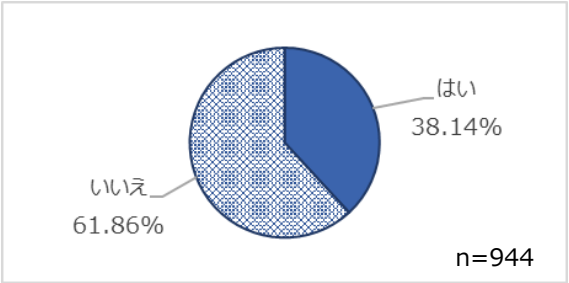


図4 令和4年4月～令和5年3月の既卒者の採用計画

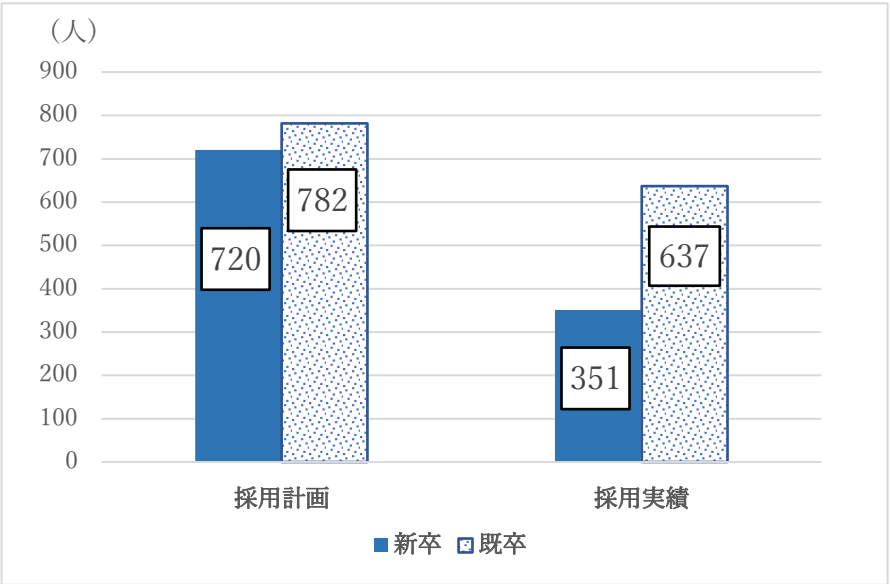


- ・県内企業の採用状況は、新卒採用計画するも採用出来ない企業が半数近くあり、課題としては求職者との接点を増やす活動に加えて、賃金・勤務形態など都市部との格差是正に対する要望が大きい。

表1 採用した新規大学卒業者・既卒者の内訳

| | 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) $\frac{720}{n=213}$ 人 | 3.38人 | (キ) $\frac{782}{n=275}$ 人 | 2.84人 |
| 採用実績 | (イ) $\frac{351}{n=116}$ 人 | 3.02人 | (ク) $\frac{637}{n=199}$ 人 | 3.20人 |
| 採用実績内訳 | 徳島県内大学卒 | 徳島県内大学卒 | 採用前県内在住 | |
| | | (ナ) $\frac{190}{n=91}$ 人 | (ケ) $\frac{526}{n=175}$ 人 | 3.00人 |
| | | 徳島県外大学卒 | 採用前県外在住 | |
| | | (ヒ) $\frac{104}{n=36}$ 人 | (コ) $\frac{34}{n=26}$ 人 | 1.30人 |
| | 徳島県外高校卒業 | 徳島県内大学卒 | 採用前県内在住 | |
| | | (オ) $\frac{21}{n=13}$ 人 | (サ) $\frac{31}{n=25}$ 人 | 1.24人 |
| | | 徳島県外大学卒 | 採用前県外在住 | |
| | | (カ) $\frac{36}{n=21}$ 人 | (シ) $\frac{46}{n=25}$ 人 | 1.84人 |

図5 採用計画に対する採用実績



- ・新卒は県内高卒・県内大卒者 5 割強（54.1％）に対して、県内高卒・県外大卒者（Uターン）は 3 割程度（29.6％）である。
また、既卒は県内高卒・県内在住者 8 割強（82.6％）に対して、県内高卒・県外在住者（Uターン）は 1 割未満（5.3％）である。

図 6 新卒の採用実績内訳

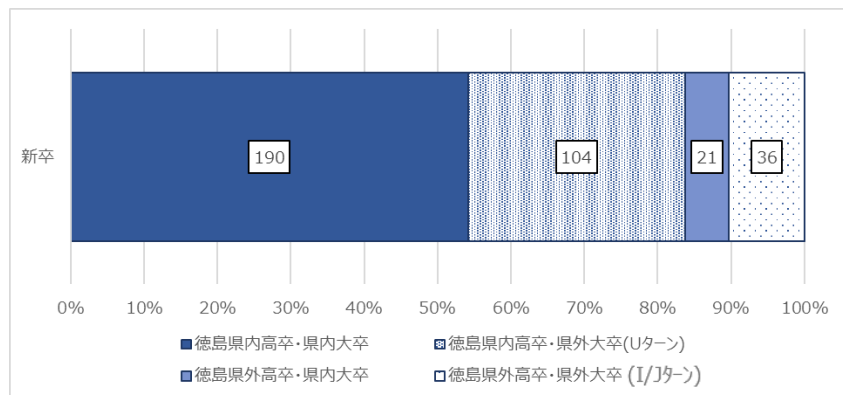


図 7 既卒の採用実績内訳

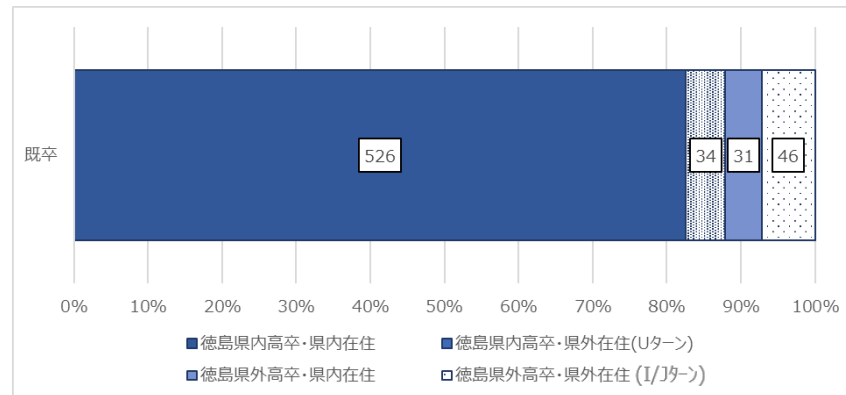


図 8 採用活動 等を進める上での課題【企業】

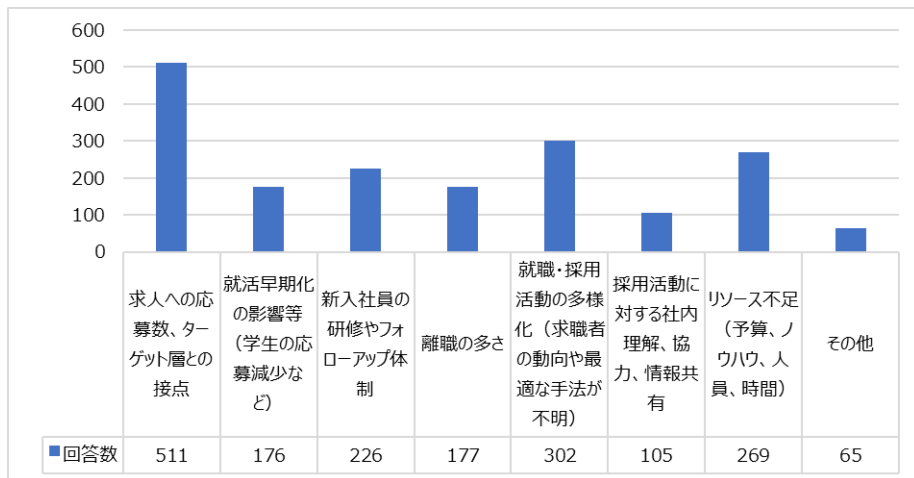
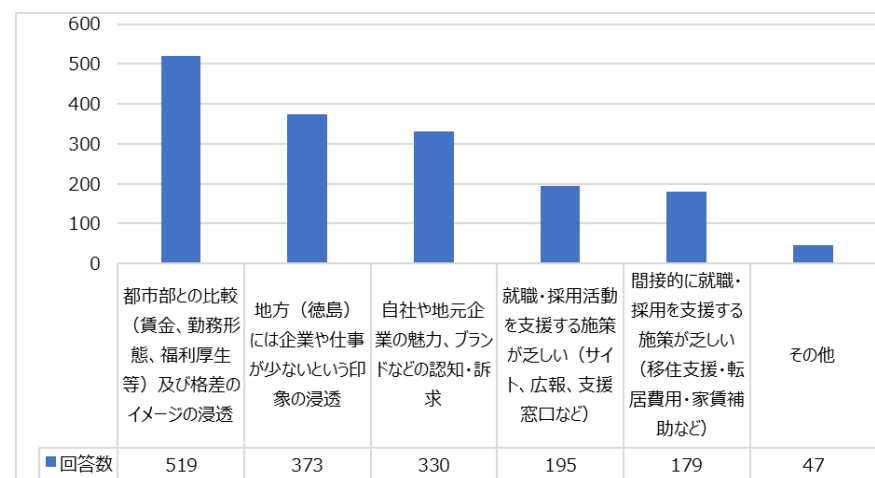


図 9 採用活動 等を進める上での課題【徳島県全般】



■採用活動等を促進する就業環境

女性の活躍の目安の一つである女性管理職の割合は部長相当職(14.9%)、課長相当職(16.3%)で1割強である。また、ワークライフバランスの目安の一つである育児休暇の取得割合は女性の97.5%に対して、男性は3割強(33.6%)にとどまり、女性と比較して取得しづらい傾向がある。

表 2 女性の役職比率

| 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% |

図 10 育児休業の取得対象者と取得者

