

令和 6 年度

企業の人材不足と学生の就職活動に
関する実態調査報告書

令和 6 年 12 月

横浜商工会議所

目次

第1章 調査概要.....	1
1. 調査実施の背景と目的.....	1
2. 学生向けアンケート調査概要.....	2
(1) 調査対象者.....	2
(2) 調査方法.....	2
(3) 調査実施時期.....	2
(4) 回収状況.....	2
3. 企業向けアンケート調査概要.....	2
(1) 調査対象企業.....	2
(2) 調査方法.....	2
(3) 調査実施時期.....	2
(4) 回収状況.....	2
4. クロス集計に用いた諸変数の定義.....	3
(1) 学生向けアンケート調査.....	3
(2) 企業向けアンケート調査.....	4
第2章 学生向けアンケート調査結果の概要.....	5
1. 回答者の状況.....	5
(1) 志望する企業の規模.....	5
(2) 市内企業への就職意向.....	5
(3) 就職活動の状況.....	5
2. 学生の価値観について.....	6
(1) 就職観.....	6
(2) 企業の選択・非選択基準.....	6
(3) 志望する企業の規模.....	6
(4) 「中堅・中小企業」へのイメージ.....	6
3. 学生の就職活動の状況について.....	7
(1) 横浜市内企業への就職意向.....	7
(2) 就職活動の情報収集について.....	7
第3章 企業向けアンケート調査結果の概要.....	8
1. 回答者の状況.....	8
(1) 回答企業の規模.....	8

(2) 回答企業の業種.....	8
(3) 新卒採用の頻度.....	8
2. 人材不足の状況と対応.....	8
(1) 人材不足の状況.....	8
(2) 離職者の状況.....	9
3. 採用活動の状況と対応.....	9
(1) 新卒採用の状況.....	9
(2) 中途採用の状況.....	9
(3) 合同企業説明会への参加について.....	10
(4) 企業のアピールポイント.....	10
第4章 アンケート調査結果に基づく分析・考察.....	11
1. 学生向けアンケート調査結果に基づく分析・考察.....	11
(1) 学生の就労への価値観、企業選択基準.....	11
(2) 学生の中堅・中小企業へのイメージ.....	12
(3) 学生の就職活動.....	13
(4) 合同企業説明会開催に際して.....	14
2. 企業向けアンケート調査結果に基づく分析・考察.....	15
(1) 人材不足の状況.....	15
(2) 人材の採用、新卒採用の状況.....	16
(3) 合同企業説明会開催に際して.....	17
3. 学生向け・企業向けアンケート調査結果の比較に基づく考察.....	18
(1) 学生の情報収集チャンネル、企業の採用チャンネルの比較.....	18
(2) 学生の企業選択基準、企業のPRポイントの比較.....	19
(3) 学生の中堅・中小企業へのイメージ、中堅・中小企業のPRポイントの比較.....	20
(4) 学生の志望業種、新卒採用を行っている企業の業種の比較.....	21
4. 人材の採用・育成の課題や支援の在り方に関する示唆.....	22
第5章 (参考資料1) 学生向けアンケート調査結果 抜粋.....	24
第6章 (参考資料2) 企業向けアンケート調査結果 抜粋.....	50
第7章 (参考資料3) 学生向けアンケート設問項目一覧.....	93
第8章 (参考資料4) 企業向けアンケート調査票.....	105

第1章 調査概要

1. 調査実施の背景と目的

近年、高齢化と人口減少に伴う企業の人材不足は、全国各地で業種や企業の規模を問わず深刻になっており、人材の確保が多くの企業で主要な経営課題の一つとなっている。

一方で、新たに社会人となる学生にとって、多くの企業で人材不足となっている今の状況は圧倒的な売り手市場であるほか、フリーランスやリモートワーク等の普及により働き方の自由度は高まり、就業への価値観の多様化が進んでいる。

このような状況を受け横浜商工会議所では、人材確保において最も重要になっていると考えられる大学新卒採用について、人材不足の企業と就職意向のある学生のマッチングを促すために、直近で社会人になる学生を対象として、学生の就職観や、就職先の選択基準、重視している就職活動の情報等について、アンケート調査を実施した。

また、企業の主要な経営課題となっている人材の確保の実現に向け、市内会員企業を対象として、人材不足の状況、大学新卒採用の状況、採用活動全般の課題感等の情報を広範に把握するため、アンケート調査を実施した。

本調査では、学生向け・企業向けのアンケート結果を個別に分析するとともに、双方のアンケート結果を比較することによって、学生と企業の意識や価値観の違いを明らかにし、今後の就職活動・採用活動の円滑化や mismatches の低減に向けた考察を行うことを目的とした。

2. 学生向けアンケート調査概要

(1) 調査対象者

横浜市の「大学・都市パートナーシップ協議会」に参加している 30 大学に所属する、令和7年度卒業・修了予定者。(ただし、多様な年代が在籍する通信制大学、社会人学生が多数在籍する大学院大学、民間企業への就職が少ないと考えられる医歯薬系の大学は調査対象外とした。)

(2) 調査方法

Web 調査にて実施。各大学の担当者から、就職支援のメーリングリストの活用、学部・研究室からの連絡、全学生に割り当てている大学のメールアドレスへの連絡、依頼文書の配布、ポータルサイトへの掲載などの方法を組み合わせて周知していただいた。

(3) 調査実施時期

令和 6 年 11 月 1 日(金)～11 月 27 日(水) ※当初 22 日(金)を期限としていたが、期限を延長。

(4) 回収状況

186 件

3. 企業向けアンケート調査概要

(1) 調査対象企業

横浜商工会議所の会員企業から計 5,000 社を抽出した。

(2) 調査方法

調査票を調査対象企業に郵送し、企業側で調査票での回答、もしくは web 回答のどちらかを選択できる形で実施した。

(3) 調査実施時期

令和 6 年 11 月 1 日(金)～11 月 22 日(金)

(4) 回収状況

1,534 件(調査票での回答:800 件、web 回答:734 件)

4. クロス集計に用いた諸変数の定義

本報告書では、調査対象者の属性別のクロス集計を行った結果を示しているが、それらの集計に用いた諸変数の定義は以下のとおりである。

(1) 学生向けアンケート調査

変数	該当設問	定義
志望する企業の規模	問 11 (第 5 章、 p24)	<p>「1. 大手企業がよい」→「<u>大手企業</u>」 「2. 中堅・中小企業がよい」→「<u>中堅・中小企業</u>」 「3. 企業規模にこだわりはない」→「<u>企業規模不問</u>」 「4. 民間企業には就職しない(公務員、進学、家業継承など)」 →「<u>就職しない</u>」 「5. 自分で会社を起こしたい」→「<u>就職しない</u>」</p> <p>※「就職しない」は本報告書のグラフからは捨象。 ※なお、「大手企業」と「中堅・中小企業」について、本調査の実施にあたり具体的な定義等は示しておらず、回答者のイメージによって回答を得たものである。</p>
市内企業への就職意向	問 16 (第 5 章、 p24)	回答結果(「はい」、「いいえ」、「わからない」)をそのまま使用
就職活動の状況	問 19 (第 5 章、 p25)	<p>「1. 就職活動をしており、既に活動を終えている。」→「<u>就職活動しない</u>」 「2. 就職活動をしており、活動を続けている。」→「<u>就職活動中</u>」 「3. 就職活動をしておらず、これから活動を始める予定である。」 →「<u>就職活動前</u>」 「4. 就職活動をしておらず、活動を始める時期は未定である。」→ 「<u>就職活動前</u>」 「5. 就職活動をしておらず、民間企業に就職をする予定がない。」 →「<u>就職活動しない</u>」 「6. 就職活動をしておらず、就職をする予定がない。」→「<u>就職活動しない</u>」</p> <p>※「就職活動しない」は本報告書のグラフからは捨象。</p>

(2) 企業向けアンケート調査

変数	該当設問	定義
企業規模	なし (第 6 章、 p50)	<p>企業の従業員数に基づいて、企業規模を分類。(従業員数の情報は横浜商工会議所の保有データに基づく。)</p> <p>・「<u>中小企業</u>」 従業員数 100 名、もしくは 300 名未満の企業。 以下の産業分類に属する企業については従業員数 100 名未満を基準とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・卸売業・小売業 ・学術研究・専門・技術サービス業 ・宿泊業・飲食サービス業 ・生活関連サービス業・娯楽業 ・教育・学習支援業 ・医療・福祉 ・複合サービス事業 ・サービス業(他に分類されないもの) <p>・「<u>中堅企業</u>」 従業員数 1000 人未満の企業。下限値については上記の中小企業の判断基準による。</p> <p>・「<u>非中堅・中小企業</u>」 従業員数 1000 人以上の企業。</p> <p>※従業員数データとの結合ができなかった「判別不能」については本報告書のグラフからは捨象。</p>
企業業種	なし (第 6 章、 p50)	<p>日本標準産業分類の産業大分類別に分類。(業種の情報は横浜商工会議所の保有データに基づく。)</p> <p>※「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「公務」「分類不能の産業」については、回答企業に含まれていないためグラフからは捨象。</p> <p>※集計値に誤差が生じることを踏まえて、本報告書では、回答件数が 10 件未満の産業の結果については言及しない。</p>

第2章 学生向けアンケート調査結果の概要

1. 回答者の状況

(1) 志望する企業の規模

- 「企業規模にこだわりはない」が約4割、「大手企業がよい」が約3割、「中堅・中小企業がよい」が約2割。(p24、図 5-1)
- 民間企業に就職しない回答者が全体の約1割。(p24、図 5-1)

(2) 市内企業への就職意向

- 市内企業への就職を「選択肢として考えている」、「現時点ではわからない」がそれぞれ約4割。(p24、図 5-2)
- 現時点で既に選択肢として考えていない回答者が全体の約2割。(p24、図 5-2)

(3) 就職活動の状況

- 現在就職活動中の回答者が全体の約5割、今後就職活動を始める予定の回答者が全体の約3割。(p25、図 5-3)
- 既に就職活動を終えている回答者、就職活動を行う予定がない回答者がそれぞれ全体の約1割。(p25、図 5-3)

2. 学生の価値観について

(1) 就職観

- 「個人の生活と仕事を両立させたい」が約3割で最も多い。「楽しく働きたい」が約2割、「人のためになる仕事をしたい」が約1割。(p25、図 5-4)

(2) 企業の選択・非選択基準

- 企業の選択基準は、「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」、「安定している会社」、「給料の良い会社」の順に多い。(p26、図 5-5)
- 企業の選択基準については、大手企業志向のグループ、市内企業就職意向があるグループ、就職活動開始前のグループでそれぞれ「安定している会社」が最も多く、それ以外の回答グループでは「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」が最も多い。(p27~29、図 5-6~図 5-8)
- 企業を選択しない基準は、「休日・休暇がとれない（少ない）会社」、「給料の安い会社」、「経営が不安定な会社」の順に多い。(p30、図 5-9)
- 企業を選択しない基準については、いずれのクロス軸で見ても、すべての回答グループで「休日・休暇がとれない（少ない）会社」が最も多い。(p31~33、図 5-10~図 5-12)

(3) 志望する企業の規模

- 志望する企業の規模については、いずれのクロス軸で見ても、すべての回答グループで「企業規模にこだわりはない」、「大手企業がよい」、「中堅・中小企業がよい」の順に多い。(p34、図 5-13~図 5-14)
- 市内企業への就職意向の有無別にみると、市内企業への就職意向があるグループにおいて、「大手企業がよい」と回答した割合が比較的高い。(p34、図 5-14)

(4) 「中堅・中小企業」へのイメージ

- 「中堅・中小企業」へのポジティブイメージは、「自分のやりたい仕事（職種）ができる」、「これから伸びそう」、「若手が活躍できる」の順に多い。(p35、図 5-15)
- 「中堅・中小企業」へのポジティブイメージは、大手企業志向のグループでは「これから伸びそう」が最も多く、それ以外のグループでは「自分のやりたい仕事（職種）ができる」が最も多い。(p36~37、図 5-16~図 5-17)
- 「中堅・中小企業」へのネガティブイメージは、「経営が不安定」、「給料が安い」、「知名度が低い」の順に多い。(p38、図 5-18)
- 「中堅・中小企業」へのネガティブイメージは、大手企業志向のグループでは「給料が安い」が最も多く、それ以外のグループでは「経営が不安定」が最も多い。(p39~40、図 5-19~図 5-20)

3. 学生の就職活動の状況について

(1) 横浜市内企業への就職意向

- 志望する企業の規模を問わず、市内企業への就職意向がない回答者が約 2 割。(p41、図 5-21)
- 大手企業志向の回答グループでは市内企業への就職意向が比較的高い。(p41、図 5-21)

(2) 就職活動の情報収集について

- 就職活動の情報源は、「就活サイト」が約 8 割。「合同企業説明会」は約 4 割。(p42~43、図 5-22~図 5-23)
- 就職活動で重視している情報は「福利厚生」、「製品やサービスの内容」、「賃金」の順に多い。(p44、図 5-24)
- 就職活動で重視している情報について、大手企業志向のグループや、市内企業への就職意向がないグループでは「製品やサービスの内容」が最も多く、それ以外のグループでは「福利厚生」が最も多い。(p45~47、図 5-25~図 5-27)
- 横浜商工会議所が開催する就職説明会への参加意向は、約 7 割。(p48、図 5-28)
- 就職活動中・就職活動前のグループでは、参加意向は約 8 割。(p48~49、図 5-29~図 5-31)

第3章 企業向けアンケート調査結果の概要

1. 回答者の状況

(1) 回答企業の規模

- 回答企業の約9割は中小企業、中堅企業は約5%、非中堅・中小企業は約2%。(p50、図 6-1)

(2) 回答企業の業種

- 回答企業のうち、建設業、製造業、卸売・小売業で全体の約6割。(p50、図 6-2)

(3) 新卒採用の頻度

- 回答企業のうち、新卒採用を毎年、もしくは不定期にしている企業は全体の約5割。残り5割は新卒採用を行っていない。(p51、図 6-3)

2. 人材不足の状況と対応

(1) 人材不足の状況

- 人材不足の状況は、「非常に不足」「不足」と回答した企業が全体の約7割。(p52、図 6-4)
- 中小企業の約7割、中堅企業の約9割、非中堅・中小企業の約8割が人材不足であると回答。(p52、図 6-5)
- 業種別にみると、建設業が最も人材不足の状況にある。(p53、図 6-6)
- 人材不足の理由は「採用による人材確保が不足」が、いずれの企業規模においても最も多い。(p56、図 6-9)
- 不足している人材は「営業に携わる人材」、「マネージャー(管理職)」の順に多い。(p59、図 6-12)
- 人材不足の状況に対しては「人材採用を強化」と回答した企業が最も多く、全体の約5割、「募集条件の見直し(初任給の引き上げ等)」が約3割。(p62、図 6-15)

(2) 離職者の状況

- 直近3年の離職状況は、回答企業全体では「離職者はほとんど発生していない」が約4割。「離職者は発生しているが、課題とは認識していない」、「離職者が多く、人材の確保において課題となっている」がそれぞれ約3割。(p65、図 6-18)
- 企業規模別にみると、中堅企業の約6割、非中堅・中小企業の約5割が「離職者の発生が課題」回答。(p65、図 6-19)
- 業種別にみると、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉で「離職者の発生が課題」と回答している割合が高い。(p66、図 6-20)
- 離職の理由は、回答企業全体の約3割が「業務内容のミスマッチ」と回答し、最も割合が高い。(p67、図 6-21)
- 職員の離職の理由・背景を離職の多い世代別にみると、新卒採用者の早期離職では約5割が「業務内容のミスマッチ」と回答。(p69、図 6-23)
- 離職防止対策としては、回答企業全体の約6割が「待遇の改善」と回答。(p70、図 6-24)

3. 採用活動の状況と対応

(1) 新卒採用の状況

- 大学・大学院新卒者の採用は、毎年・不定期を合わせると、中小企業の約4割、中堅企業の約8割、非中堅・中小企業の10割が実施。(p72、図 6-26)
- 業種別にみると、情報通信業、教育・学習支援業、宿泊業・飲食サービス業で新卒採用を行っている割合が高い。(p73、図 6-27)
- 新卒採用をしない理由としては、中小企業は「採用した人材を育成する時間や費用が少ないから」、中堅企業では「採用ノウハウが不足しているから」の回答が多い。(p75、図 6-29)
- 2025年3月卒業・終了予定の新卒者を対象とした採用活動について、全体の約2割の企業は「現在も継続中」と回答。(p78、図 6-32)

(2) 中途採用の状況

- 中途採用の採用を行っている企業のうち、全体の約5割は「応募者がほとんど集まらない(集まらなかった)」と回答。(p81、図 6-37)
- 規模別に見ると、中小企業の約5割が「応募者がほとんど集まらない(集まらなかった)」と回答している一方、非中堅・中小企業の約8割が「応募者がある程度集まっている(集まった)」と回答。(p81、図 6-38)

(3) 合同企業説明会への参加について

- 今後開催予定の合同企業説明会について、「出展したい」と回答した企業は全体の約1割。企業別にみると、「出展したい」の割合は、中堅企業では約4割、非中堅・中小企業では約5割。(p82~84、図 6-39~図 6-42)
- 出展したいと思わない理由を新卒採用の頻度別にみると、毎年新卒採用を行っている企業では、約5割が「学生が集まるとは思えない」、約4割が「出展に関わる時間や人手がないため」と回答。(p87、図 6-45)

(4) 企業のアピールポイント

- 学生に対してアピールしたい内容として、「転勤がない」と回答した企業が全体の約5割と最も多く、「学歴・性別の差がない」や「業績が安定している」の回答が約4割。(p88、図 6-46)
- 企業規模別にみると、中小企業では「転勤がない」と回答した企業が約5割、中堅企業では、「業績が安定」「若手が活躍できる」と回答した企業が約5割、非中堅・中小企業では「研修制度がしっかりしている」と回答した企業が約7割。(p89、図 6-47)

第4章 アンケート調査結果に基づく分析・考察

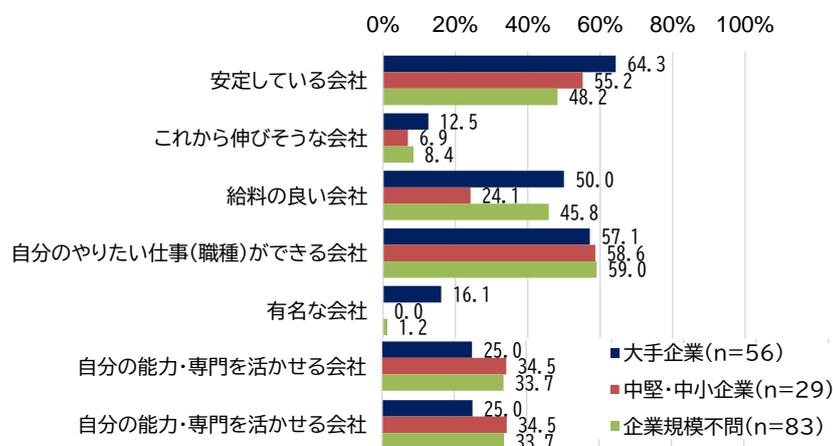
1. 学生向けアンケート調査結果に基づく分析・考察

(1) 学生の就労への価値観、企業選択基準

～待遇の良さや安定を求める価値観が強い中で、特に中堅・中小企業志向の学生においては希望する仕事ができる企業や自身が持っている能力と適合する企業を志向する傾向がみられる～

- 就職観では「個人の生活と仕事を両立させたい」が最も多く、企業選択基準でも、待遇の良さや安定を求める選択肢が選ばれている傾向があることから、仕事・私生活の双方で安定した基盤を構築することを主眼に置いている学生が全体的に多いと推測される。(p25、図 5-4)
- 上記のような価値観は、企業を「選択しない基準」として、「経営が不安定」「休日が少ない」「給料が安い」といった選択肢が多く選ばれていることからもうかがえる。(p30、図 5-9)
- このような価値観がありつつも、「大手企業志向」の学生は全体の3割程度であり、条件によっては中堅・中小企業であっても学生の就職先の選択肢になりうると推測される。(p24、図 5-2)
- また、企業選択基準として「自分のやりたい仕事(職種)ができる会社」の回答は、志望する企業の規模に関わらず回答が多くなっている。(p26、図 5-5)
- さらに、本調査で「中堅・中小企業志向」と回答した学生については、企業選択基準として「自分の能力・専門を活かせる会社」「働きがいのある会社」が3～4割程度選ばれており、これは「給料の良い会社」の選択肢よりも回答割合が高い。(下図 p27、図 5-6)
- このことから、希望する仕事ができる企業や自身が持っている能力と適合する企業であれば、規模に関わらず就職先の選択肢として考慮する学生が一定数いると考えられる。ただし、その前提として上記で述べた通り、仕事・私生活双方での「安定」が求められていると考えられる。

図 4-1 志望する企業の規模別、企業を選択する基準(複数選択、一部の回答を抜粋)

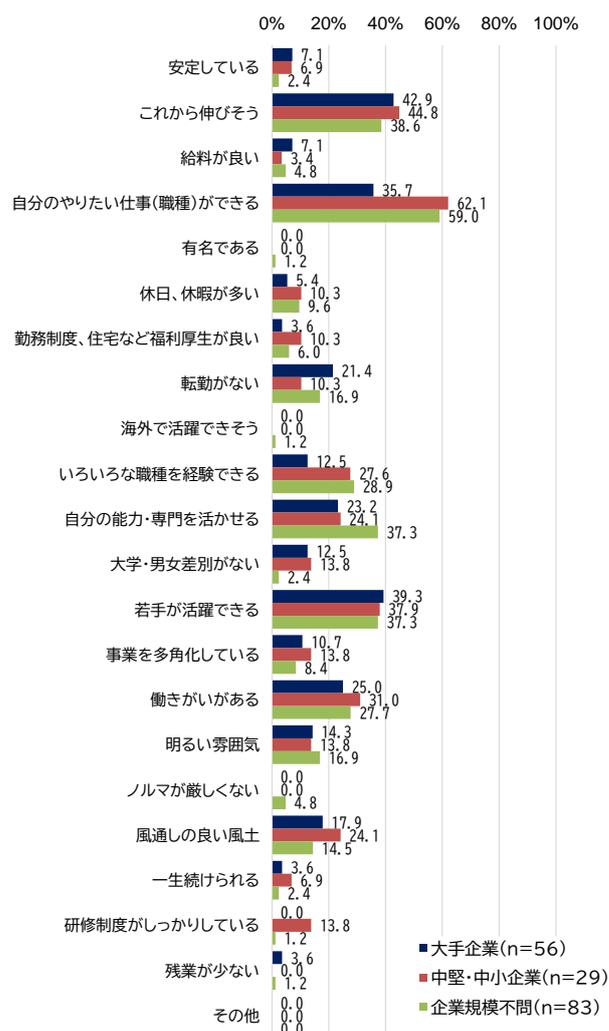


(2) 学生の中堅・中小企業へのイメージ

～希望する仕事ができる企業や自身が持っている能力と適合する企業として中堅・中小企業が選ばれる可能性はあるが、生活の安定が確保されないイメージも持たれている～

- 中堅・中小企業に対するポジティブなイメージとして、「これから伸びそう」、「自分のやりたい仕事（職種）ができる」、「若手が活躍できる」といった回答が多く、特に中堅・中小企業志向の学生では「自分のやりたい仕事（職種）ができる」について回答が比較的多くなっている。これらのことから、希望する仕事が決まっていたり、持っている能力を活かしたいと考えていたりする学生には、中堅・中小企業が選択肢になる可能性があると考えられる。(p35~37、図 5-15~図 5-17)
- 一方で、中堅・中小企業に対するネガティブなイメージとしては、「経営が不安定」「給料が安い」「福利厚生が整っていない」といった、待遇に直結するような回答が比較的多くなっている。中堅・中小企業に対して、私生活の充実・安定が確保されないことを懸念している学生が多くなっている。(p38~40、図 5-18~図 5-20)

図 4-2 志望する企業の規模別、中堅・中小企業に対するポジティブなイメージ(複数回答)



(3) 学生の就職活動

～学生の志向や就職活動の段階等を踏まえ、学生が目にしやすい媒体での情報提供や、学生が重視する内容の情報を伝えることが重要～

- 就職活動の情報源として、志望する企業の規模に関わらず大半の学生が就活サイトを利用していることから、就活サイトが学生の目に最も触れやすい媒体であると推測される。大手企業志向の学生の5割がインターンシップを情報源として活用していることと比較すると、中堅・中小企業志向の学生は大学のキャリアセンターや合同企業説明会を活用している傾向にあり、中堅・中小企業としては、これらの媒体への露出を増やすことも学生への認知度を高めるためには重要であると考えられる。(p42～43、図 5-22～図 5-23)
- 横浜市内企業への就職意向がない学生は、志望する企業の規模に関わらず2割程度であり、残り8割の学生については横浜市内企業への就職の可能性があるといえる。(p41、図 5-21)
- 就職活動の情報収集で重視する内容として、「福利厚生」や「給与」といった待遇に関する内容と共に、「製品やサービスの内容」「求める人物像」といった企業理解に関する内容が多くなっている。特に、就職活動中の学生で企業理解に関する内容を重視する回答が多くなっていることから、就職活動の進み具合によって重視する情報が変化する様子がうかがえる。(p44～47、図 5-24～図 5-27)

図 4-3 就職活動の状況別、就職活動に関する情報収集で重視する内容(複数回答)

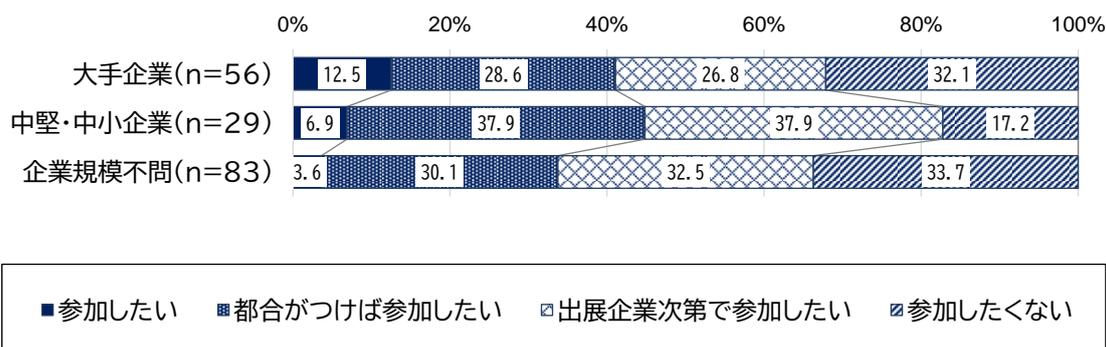


(4) 合同企業説明会開催に際して

～合同企業説明会においても、学生の志向や就職活動の段階等を踏まえ、学生が求める情報等は何かに留意することが重要～

- 令和7年3月に開催される合同企業説明会について、「参加したい」「都合がつけば参加したい」と回答した学生は、令和6年11月時点で就職活動中の学生で約4割、就職活動前の学生で約5割と、一定数の参加が見込まれる。(p49、図5-31)
- また、志望する企業の規模別に見ると、中堅・中小企業志向の学生の参加意向が最も高い。(p48、図5-29)
- 学生の知りたい情報は、上記の通り就職活動の進み具合によって、待遇に関する内容から企業理解に関する内容へと変化していくと推測される。説明会の開催時期や参加する学生の特徴によって、求められる情報が変化するため、開催に際しては参加企業に対して、参加する学生の就職活動の状況等の情報が共有できることが望ましいと考えられる。

図 4-4 志望する企業の規模別、就職説明会への参加意向



2. 企業向けアンケート調査結果に基づく分析・考察

(1) 人材不足の状況

～企業規模を問わず人材不足の状況にあるが、特に中堅企業においては採用者・離職者共に多く、採用と離職のバランスがとれていない状況にあると考えられる～

- 企業規模を問わず人材不足の状況にあるが、中堅企業において最も人材不足が深刻な状況にあるといえる。中小企業では「非常に不足している」の回答が約1割あるが、一方で「充足している」と回答している割合も比較的高く、各企業によって人材の過不足状況に差異がある様子がうかがえる。(p52、図 6-5)
- 人材不足の理由について、中小企業と中堅企業を比較すると「退職による欠員」に大きな差がみられる。中堅企業では約7割が「退職による欠員」を理由として挙げている一方で、中小企業では約5割にとどまっている。(p56、図 6-9)
- この結果は離職状況に関する設問からも明らかとなっており、中小企業の約4割は「離職者はほとんど発生していない」一方で、中堅企業では約9割の企業において離職者が発生している。(p65、図 6-19)
- このような状況に対しては、どの企業規模においても、「人材採用の強化」によって対応しているが、特に中堅企業、非中堅・中小企業においては約9割が人材採用を強化している。(p71、図 6-25)
- 上記のような結果から、中小企業においては採用者・離職者ともに人数としては少ないが、中堅企業においては、採用者・離職者共に多く、そのようななかで、特に採用と離職のバランスがとれていない状況にあることがうかがえる。
- なお、業種別に見ると、2024年に労働規制が実施された建設業において最も人材不足が深刻であるほか、サービス業全般において人材不足が顕著な傾向にある。(p57、表 6-10)

図 4-5 企業の規模別、人材の過不足状況

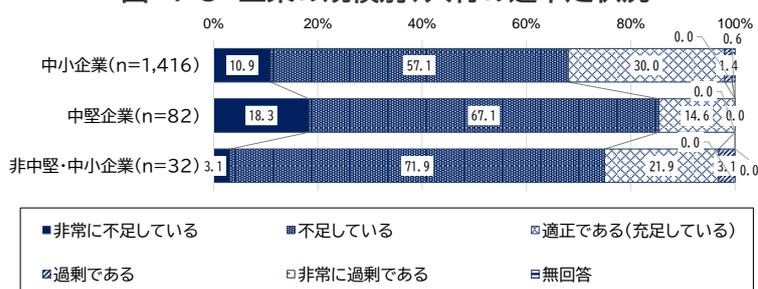
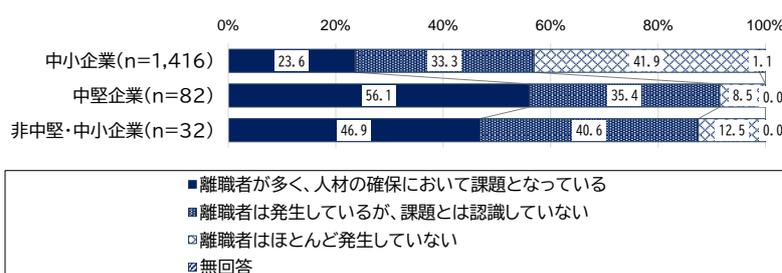


図 4-6 企業規模別、直近3年程度の人材の離職状況



(2) 人材の採用、新卒採用の状況

～中小企業は必ずしも新卒採用を行うわけではないが、ミスマッチによる離職の発生や応募者が集まらない状況など、人材の採用に関して様々な課題が生じている～

- 大学・大学院新卒者に対する採用活動の頻度を企業規模別にみると、中小企業では募集・採用していない企業も多く、企業規模が大きい企業ほど、新卒採用に積極的な様子がうかがえる。(p51、図 6-3)
- 中小企業において毎年新卒採用を行っている企業は 2 割程度となっており、中途採用についても中堅企業や非中堅・中小企業に比べると限定的である。上記の通り、中小企業においては、採用者・離職者ともに少なく、人の出入りが少ない状況と考えられる。(p72、図 6-26)
- 新卒採用をしない理由としては、中小企業は「採用した人材を育成する時間や費用が少ないから」、中堅企業では「採用ノウハウが不足しているから」の回答が多く、これらの企業が必ずしも新卒採用を不要と考えているわけではないこともうかがえる。(p75、図 6-29)
- なお、職員の離職の理由・背景としては、いずれの企業規模でも「業務内容のミスマッチ」の回答が最も多く、また、離職の多い世代別にみると、新卒採用者の早期離職が多い企業では約 5 割がミスマッチによる離職と回答されている。(p68～69、図 6-22～図 6-23)
- このほか、中途採用の採用を行っている企業のうち、中小企業の 5 割以上が「応募者がほとんど集まらない(集まらなかった)」と回答しており、新卒採用・中途採用ともに、人材の採用に関して課題が生じている状況にあることがうかがえる。(p81、図 6-37)

図 4-7 企業規模別、大学・大学院新卒者に対する採用活動の頻度

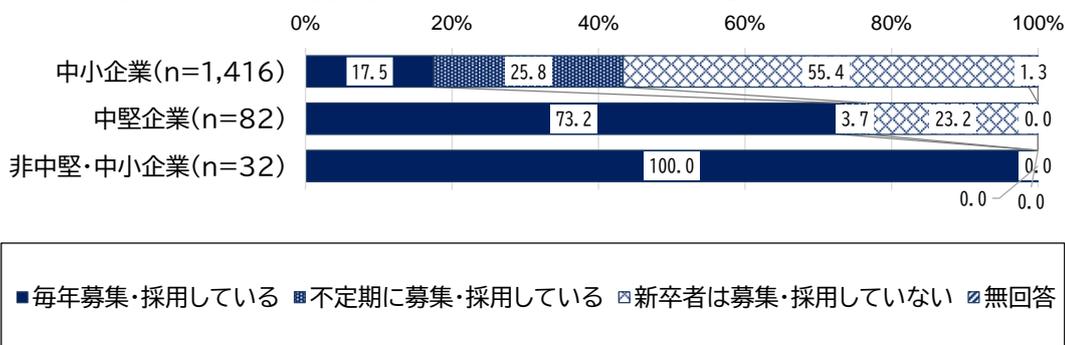
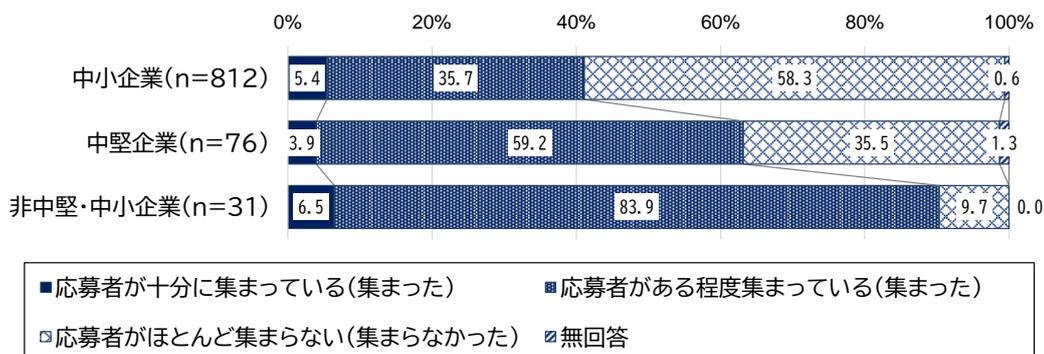


図 4-8 企業規模別、中途採用(正社員)に関する応募状況

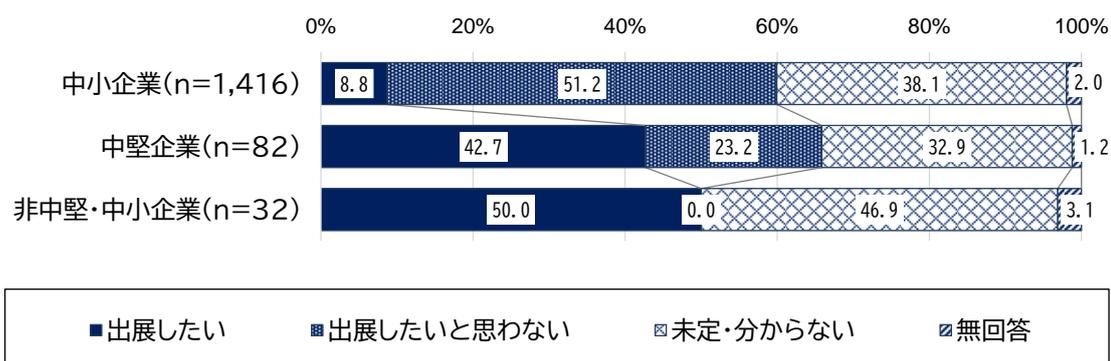


(3) 合同企業説明会開催に際して

～合同企業説明会への出展意向は中堅企業や非中堅・中小企業で高いが、出展に関わる時間や人手がないことを理由に出展を断念しているケースもあると考えられる～

- 合同企業説明会について、「出展したい」と回答した企業は全体の約1割であるが、企業別にみると、中堅企業では約4割、非中堅・中小企業では約5割と比較的高くなっている。(p82、図 6-39～図 6-40)
- 出展したいと思わない理由を新卒採用の頻度別にみると、毎年新卒採用を行っている企業のうち、約4割が「出展に関わる時間や人手がないため」と回答しており、可能であれば出展したいと考えている企業も一定数あることがうかがえる。(p87、図 6-45)
- 合同企業説明会において学生に対してアピールしたい内容は、中小企業では「転勤がない」と回答した企業が約5割、中堅企業では、「業績が安定」「若手が活躍できる」と回答した企業が約5割、非中堅・中小企業では「研修制度がしっかりしている」と回答した企業が約7割で、企業規模別に傾向の違いがみられる。(p89、図 6-47)

図 4-9 企業規模別、新卒者向けの「合同就職(企業)説明会」への出展意向の有無



3. 学生向け・企業向けアンケート調査結果の比較に基づく考察

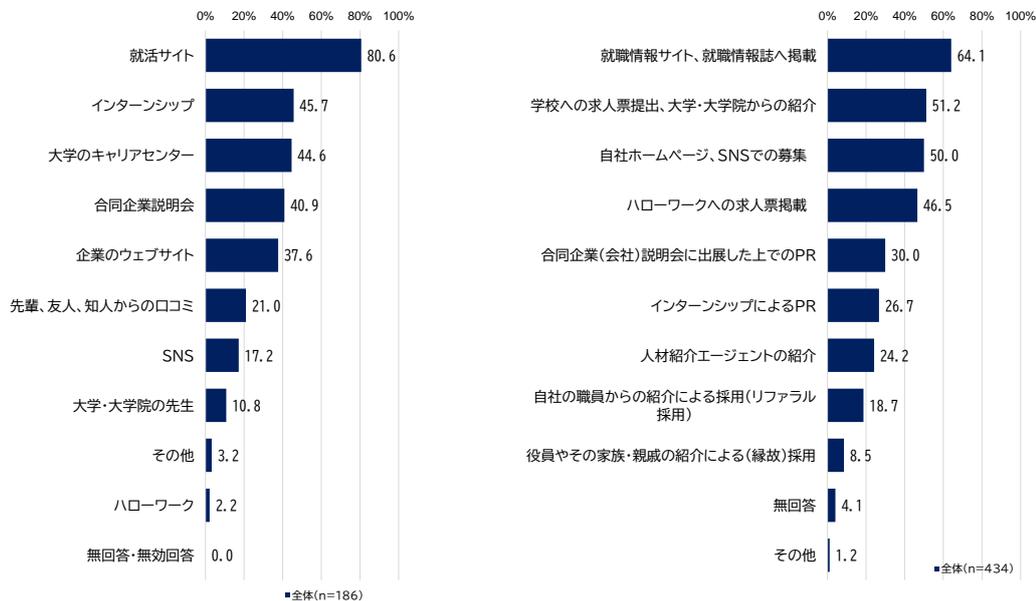
(1) 学生の情報収集チャンネル、企業の採用チャンネルの比較

～中堅・中小企業志向の学生は大学のキャリアセンターや合同企業説明会も活用している傾向があり、情報を届ける上で有効なチャンネルになる可能性がある～

- アンケート回答企業のうち、新卒採用を行っている企業は約 3 割であり、就職情報サイトへの掲載を行っている企業は、新卒採用を行っている企業の中でも約 6 割程度となっている。(下図)
- 一方、回答した学生の約 8 割は就活サイトを情報収集源としており、志望する企業規模に関わらず就活サイトを利用している。(下図)
- そのようななかで、中堅・中小企業志向の学生は、大手企業志向の学生と比べ大学のキャリアセンターや合同企業説明会も活用している傾向がみられる。(p43、図 5-23)
- 就職活動を行っている学生に広く企業を知ってもらうという目的であれば、就活サイトへの情報掲載は有力である一方で、中堅・中小企業志望の学生に絞った採用活動を行う上では、大学へのアプローチや、合同企業説明会への参加が効果的となる可能性がある。

図 4-10 学生が利用している情報収集チャンネル(左図)、

新卒採用を行っている企業の採用チャンネル(右図)



(2) 学生の企業選択基準、企業のPRポイントの比較

～学生が企業を選択する際に重視する観点と、企業が学生向け企業説明会でPRしようとする観点とはミスマッチが起きている可能性がある～

- アンケート回答企業が企業学生向け企業説明会に出ると仮定した際のPRポイントは、「業績が安定している」が約4割で2番目に多い回答となっている。(下図)
- 学生が企業を選択する基準では、「安定している会社」が約6割で2番目に多い回答、企業を選ばない理由では、「経営が不安定な会社」が約5割で3番目に多い回答となっている。(下図)
- 企業のPRポイントの上位5項目のうち、「転勤がない」「学歴・性別の差がない」「働きがいがある」「風通しが良い」については、学生側の企業選択基準としての回答がいずれも2割を下回っている。(下図)
- 学生が企業を選択する基準の上位5項目のうち、「給料の良い会社」「自分のやりたい仕事(職種)ができる会社」「休日、休暇の多い会社」「勤務制度、住宅など福利厚生の良い会社」については、企業側のPRポイントとしての回答がいずれも2割を下回っている。(下図)
- 学生にとって、企業がPRポイントに挙げているような項目は、満たしていない場合に「企業を選ばない基準」にはなるものの、満たしていることによって積極的に「企業を選択する基準」にはならない可能性も示唆される。

図 4-11 学生の企業選択基準(左図)、新卒採用を行っている企業のPRポイント(右図)



(3) 学生の中堅・中小企業へのイメージ、中堅・中小企業の PR ポイントの比較

～特に中堅・中小企業においては、学生の志向性を踏まえ、環境を整備したうえで、学生が「やりたい仕事」ができる可能性があるという点を、より積極的に PR することが重要であると考えられる～

- 学生の約 5 割は、中堅・中小企業についてポジティブなイメージとして「自分のやりたい仕事ができる」、ネガティブなイメージとして「経営が不安定」というイメージを持っている。(下図)
- 中小企業の約 4 割、中堅企業の約 6 割は PR ポイントとして「業績が安定している」と回答している一方、「やりたい仕事が可能」の回答は中小企業で約 1 割、中堅企業で約 2 割となっており、学生のイメージと企業の考える PR ポイントは一致していない。(下図)

図 4-12 中堅・中小企業へのポジティブイメージ(左図)、中堅・中小企業へのネガティブイメージ(右図)

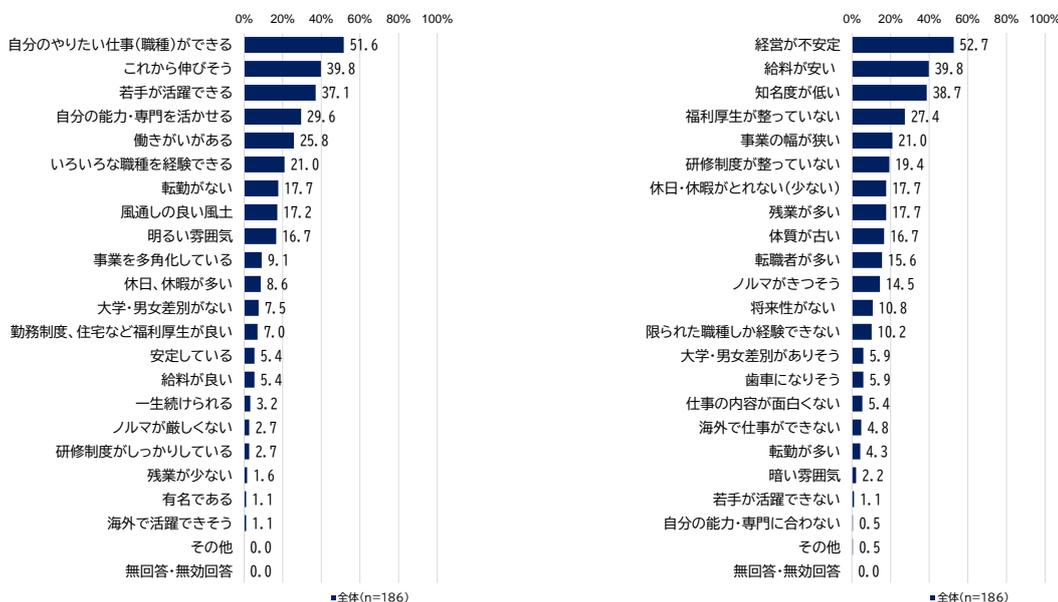
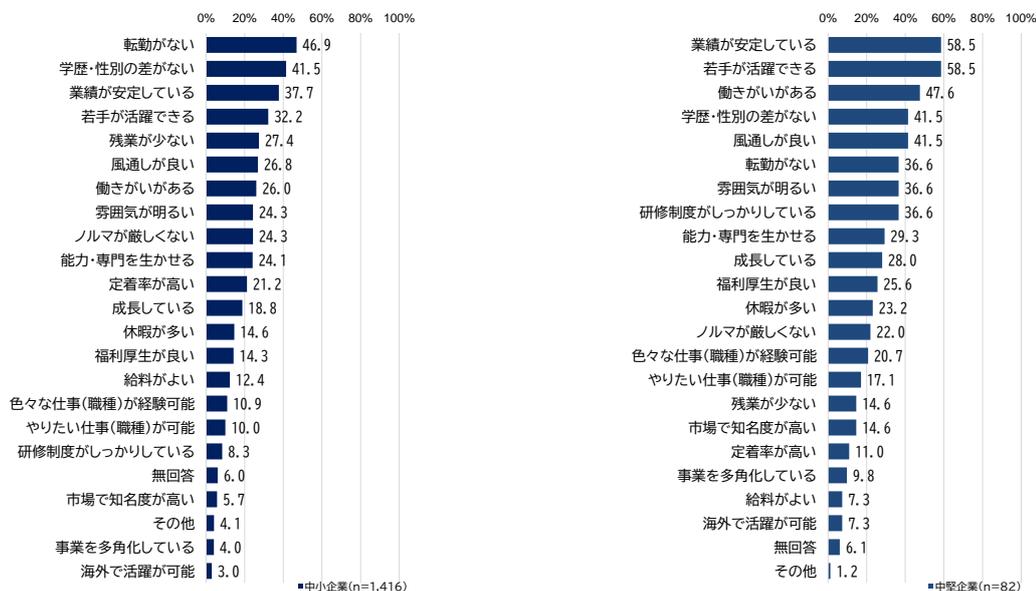


図 4-13 中小企業の PR ポイント(左図)、中堅企業の PR ポイント(右図)



(4) 学生の志望業種、新卒採用を行っている企業の業種の比較

～特に生活関連サービス業・娯楽業、建設業、運輸業・郵便業においては、人材需要と供給のミスマッチが大きくなっている可能性があることがうかがえる～

- 学生の志望業種と新卒採用を行っている企業の業種を比較すると、製造業、情報通信業においては、学生の志望度・企業の新卒採用意向ともに高くなっている。(下図)
- 学生の志望度の高い、学術研究・専門・技術サービス業、教育・学習支援業については、「毎年新卒採用を行っている」の回答割合が低い産業となっており、今回の回答企業の採用意向と学生の志望の間に乖離がみられる。(下図)

図 4-14 学生の志望上位 5 業種、「毎年新卒採用を行っている」回答割合の高い上位 5 業種

学生の希望上位5業種(%)		「毎年新卒採用を行っている」回答割合の高い上位5業種(%)	
情報通信業	26.3	情報通信業	51.1
製造業	17.2	生活関連サービス業、娯楽業	37.9
学術研究, 専門・技術サービス業	17.2	建設業	26.3
教育, 学習支援業	14.0	製造業	20.1
その他サービス業	14.0	運輸業、郵便業	19.9

※企業の回答割合の高い上位 5 業種のうち、回答数が 10 件に満たない産業は捨象している。

4. 人材の採用・育成の課題や支援の在り方に関する示唆

1) 多くの学生が、市内の中堅・中小企業に関心を持っている。

- 就職先として大手企業を志望する学生も一定程度存在するも、中堅・中小企業志望や企業規模にこだわらない学生も多い。(p24、図 5-1)
- また、横浜市内企業への就職を明確に否定しているのは2割程度であり、市内中堅・中小企業も、学生の就職先候補として大いに考えうる状況にある (p24、図 5-2)

2) 学生の採用に際しては、学生のニーズを意識した情報発信が必要

- 働くうえで「個人の生活と仕事を両立させたい」という就職観を持っている学生が多い。(p25、図 5-4)
- また、就職先を検討するにあたっては、処遇面において「きちんと休日・休暇がとれる」「福利厚生が充実している」ことを、仕事面において「自分の能力・専門を活かせる」「自分のやりたい仕事ができる」ことを意識している学生が多い。(p26、図 5-5)
- 中堅・中小企業を就職先として考えている学生についてみると、「自分の能力・専門を生かせる会社」「働きがいのある会社」などの項目の回答は、大手企業を志望する学生より高くなっている。(p27、図 5-6)
- さらに、中堅・中小企業へのポジティブイメージとしては、「自分のやりたい仕事ができる」「これから伸びそう」「若手が活躍できる」「働きがいがある」が挙げられている。(p35、図 5-15)
- 上記 1) で述べた通り、中堅・中小企業を就職先として考えている学生は一定数いることから、学生のニーズとどの程度合致しているのかについて、適切な情報の発信を行うことで、学生の興味関心を引く可能性が高まると考えられる。

3) 学生の採用に際しては、学生の不安・懸念を払しょくするような情報発信も必要

- 処遇面において「休日・休暇がとれない」「給料が安い」「福利厚生が整っていない」、仕事面において「経営が不安定」「仕事の内容が面白くない」「ノルマがきつそう」といった内容が、学生が就職先を考える際に企業を選択したくない基準となっている (p30、図 5-9)。
- 特に中堅・中小企業を就職先として考えている学生についてみると、条件面以外の企業を選択しない理由として、「ノルマがきつそうな会社」「体質が古そうな会社」「暗い雰囲気のある会社」が挙げられている。(p31、図 5-10)
- 上記 2) で述べたようなニーズを意識した情報発信と同時に、学生が企業を選択したくないポイントも認識したうえで、学生の不安や懸念を払しょくするような情報提供を行う必要がある。

4) 学生の採用に際しては、多様なチャネルでの情報発信が行えるような支援が重要である

- 学生の8割が就職活動の情報源として就活サイトを挙げている。(p42、図 5-22)
- 企業が広く学生にアプローチするためには、就活サイトへの情報掲載が最も有効な手段であると考えられる一方で、一度に採用する人数の少ない中小企業においては、掲載費用のかかる就活サイトの利用について費用対効果が薄いと感ずる可能性がある。そのような企業に対する募集経路の確保支援に係る金銭的な支援は有効な手段の一つと考えられる。

- さらに、中堅・中小企業志望の学生では、大学のキャリアセンターや合同企業説明会等も利用率が高い傾向にある。(p43、図 5-23)
- 就活サイトへの掲載が難しい企業に対しては、その他のチャンネルでの情報発信が行えるように誘導する等の支援を行うことが考えられる。

5) 職員の離職理由のトップは「業務内容のミスマッチ」、入社前の理解が重要に

- 職員の離職の理由・背景のトップとして「業務内容のミスマッチ」が挙げられ、次いで「職場での人間関係」「給与等の待遇」の順となっている。(p67、図 6-21)
- 学生が企業を選択する基準として「自分のやりたい仕事ができる会社」が最も多く挙げられているのに対し、学生に対してアピールしたい内容として「やりたい仕事(職種)が可能」を挙げる企業は1割程度と少ない(p26、図 5-5 p88、図 6-46)。
- 企業側が求める人材像や業務内容をきちんと説明し、企業が求めている人材や職種と、学生がやりたいと考えている仕事を、採用前にすり合わせ、相互に理解することで、業務内容のミスマッチは事前にある程度の解消が可能と考えられる。

6) 人材の採用・育成に係る負担の軽減が必要

- 企業が新卒採用を行わない理由として、「採用した人材を育成する時間や費用が少ない」「採用ノウハウが不足している」「採用活動にかけられる費用・時間が少ない」が挙げられている。(p74、図 6-28)
- また、合同企業説明会出展したいと思わない理由として、「新卒は採用しない」を除くと、「出展しても自社ブースに学生が集まるとは思えないため」「自社のニーズが合致した人材がいないため」に次いで「出展に関わる時間や人手がいないため」が挙げられている。(p85、図 6-43)
- 特に中小・中堅企業においては、人材不足の状況にあってもそれを解消するためのリソースやノウハウが不足している状況にある。採用・育成に係る負担を軽減することで、現在新卒採用を行うことができている企業であっても、新卒人材を確保することができるようになる可能性がある。
- 例えば、上記 2)、3) で述べたような、学生のニーズや価値観を捉えた企業 PR ができるよう、支援を行うことが考えられる。
- また、新卒人材が最初に学ぶ社会人としての基本的なマナー等を身に付ける一般的な研修については、複数の中小企業で一体的に行うよう共通化することも考えられる。
- 他にも、上記 5) で述べたような採用時のミスマッチを防ぐために、採用担当者に対する情報や研修機会の提供等を行うことも有効となる可能性がある。

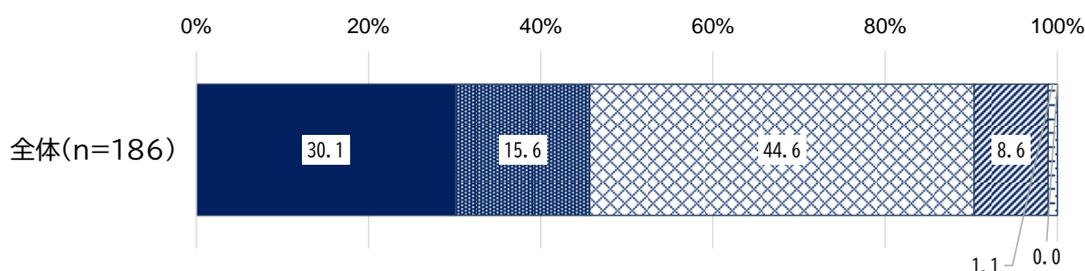
第5章（参考資料 1） 学生向けアンケート調査結果 抜粋

1) クロス集計軸となる設問

学生が志望する企業規模を尋ねる設問では、「企業規模にこだわりはない」が 44.6%と最も多く、「大手企業がよい」が 30.1%、「中堅・中小企業がよい」が 15.6%。

【学生向けアンケート Q11】 あなたは「大手企業志向」ですか、それとも「中堅・中小企業志向」ですか。当てはまるものを1つ選んでください。

図 5-1 志望する企業の規模(単数回答)

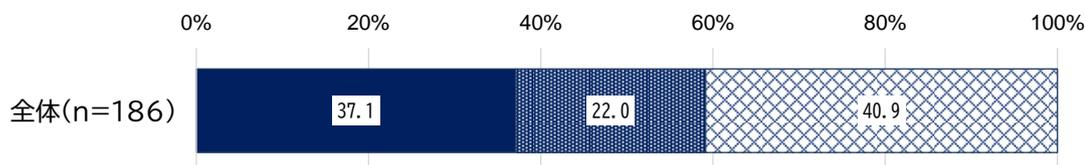


- 大手企業がよい
- 中堅・中小企業がよい
- 企業規模にこだわりはない
- 民間企業には就職しない(公務員、進学、家業継承など)
- 自分で会社を起こしたい
- その他

横浜市内企業への就職意向を尋ねる設問では、「現時点ではわからない」が 40.9%と最も多く、「はい」が 37.1%、「いいえ」が 22.0%。

【学生向けアンケート Q16】 横浜市内企業への就職を選択肢として考えていますか。当てはまるものを1つ選んでください。

図 5-2 横浜市内企業への就職意向(単数回答)

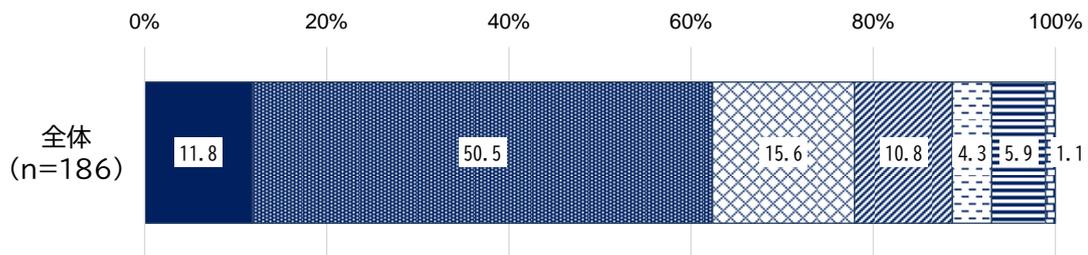


- はい
- いいえ
- 現時点ではわからない

学生の就職活動の状況を尋ねる設問では、「就職活動をしており、活動を続けている」が 50.5%と最も多く、「就職活動をしておらず、これから活動を始める予定である」が 15.6%、「就職活動をしており、既に活動を終えている」が 11.8%。

【学生向けアンケート Q19】現在のあなたの民間企業への就職活動の状況について、当てはまるものを1つ選んでください。

図 5-3 学生の就職活動の状況(単数回答)



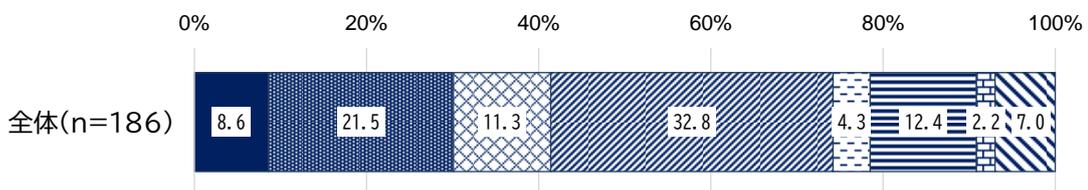
- 就職活動をしており、既に活動を終えている。
- 就職活動をしており、活動を続けている。
- 就職活動をしておらず、これから活動を始める予定である。
- ▨ 就職活動をしておらず、活動を始める時期は未定である。
- 就職活動をしておらず、民間企業に就職をする予定がない。
- ▨ 就職活動をしておらず、就職をする予定がない。
- その他

2) 学生の就職観

学生の就職観を尋ねる設問では、「個人の生活と仕事を両立させたい」が 32.8%と最も多く、「楽しく働きたい」が 21.5%、「人のためになる仕事をしたい」が 12.4%。

【学生向けアンケート Q7】あなたの「就職観」に最も近いものはどれですか。最も当てはまるものを1つ選んでください。

図 5-4 学生の就職観(単数回答)



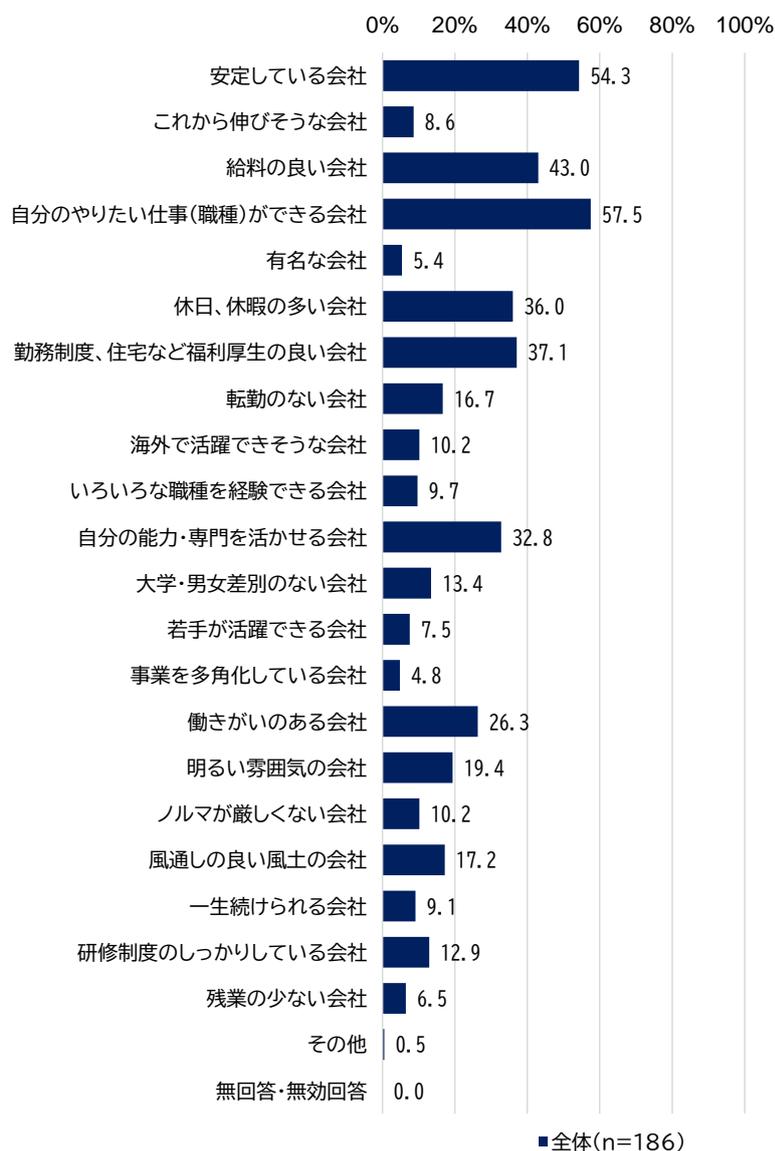
- 収入さえあればよい
- 楽しく働きたい
- 自分の夢のために働きたい
- ▨ 個人の生活と仕事を両立させたい
- プライドのもてる仕事をしたい
- ▨ 人のためになる仕事をしたい
- 出世したい
- ▨ 社会に貢献したい

3) 企業を選択する基準

学生が企業を選択する際の基準を尋ねる設問では、「自分のやりたい仕事(職種)ができる会社」が57.5%と最も多く、「安定している会社」が54.3%、「給料の良い会社」が43.0%。

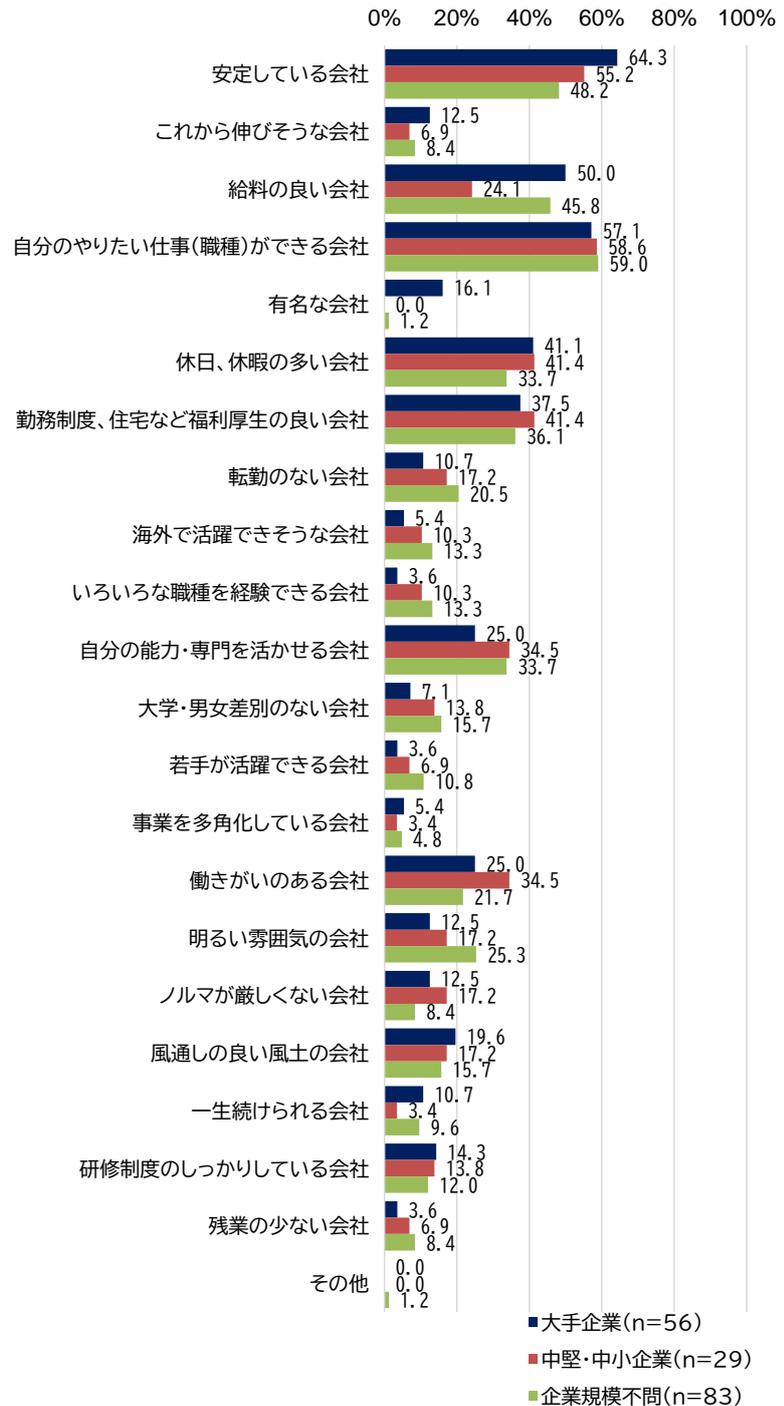
【学生向けアンケート Q8】 あなたが企業選択をする場合、どのような企業がよいと思いますか。当てはまるものを5つまで選んでください。

図 5-5 企業を選択する基準(複数回答、5つまで)



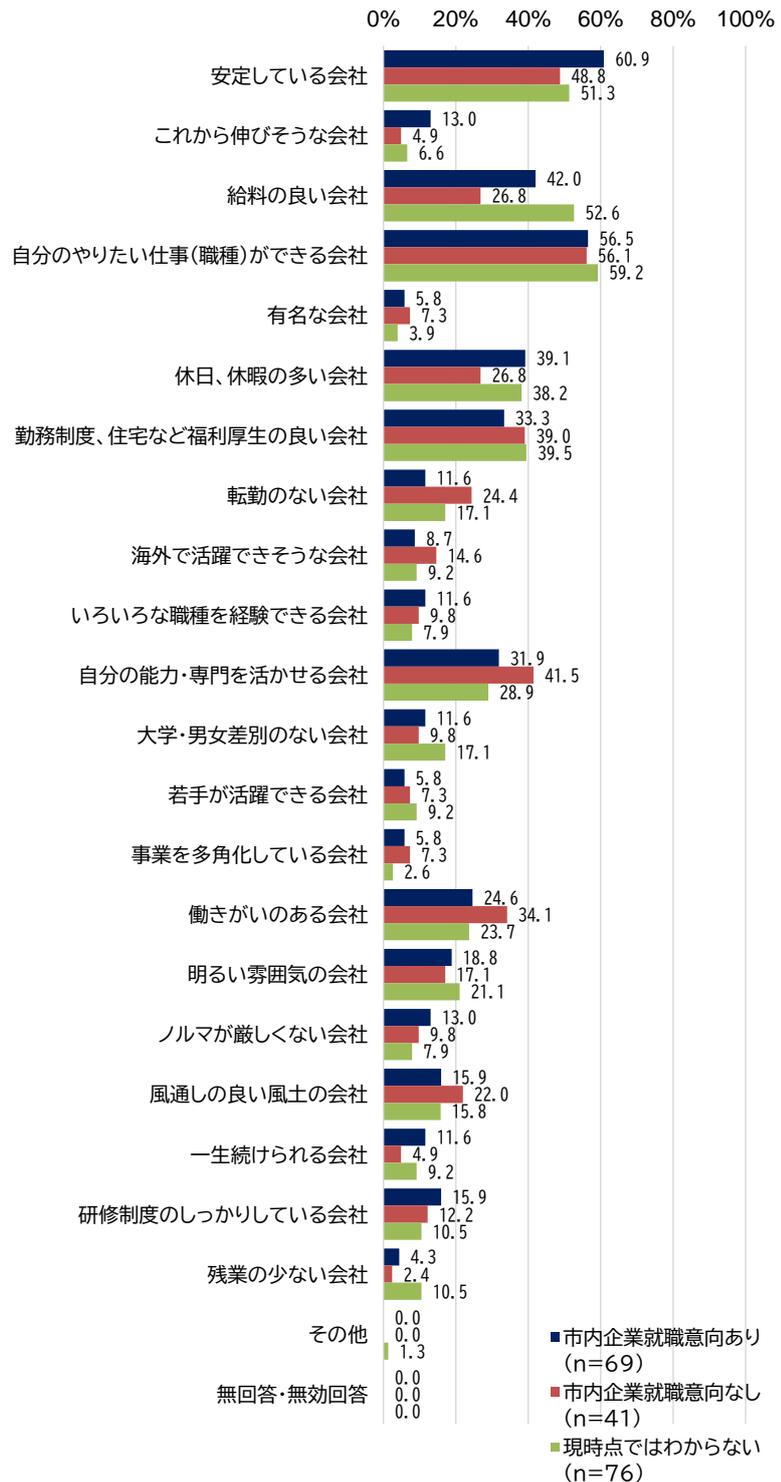
企業を選択する際の基準を、志望する企業の規模別にみると、大手企業志向のグループでは「安定している会社」が 64.3%、中堅・中小企業志向のグループでは「自分のやりたい仕事(職種)ができる会社」が 58.6%、企業規模不問のグループでは「自分のやりたい仕事(職種)ができる会社」が 59.0%。

図 5-6 志望する企業の規模別、企業を選択する基準(複数回答、5 つまで)



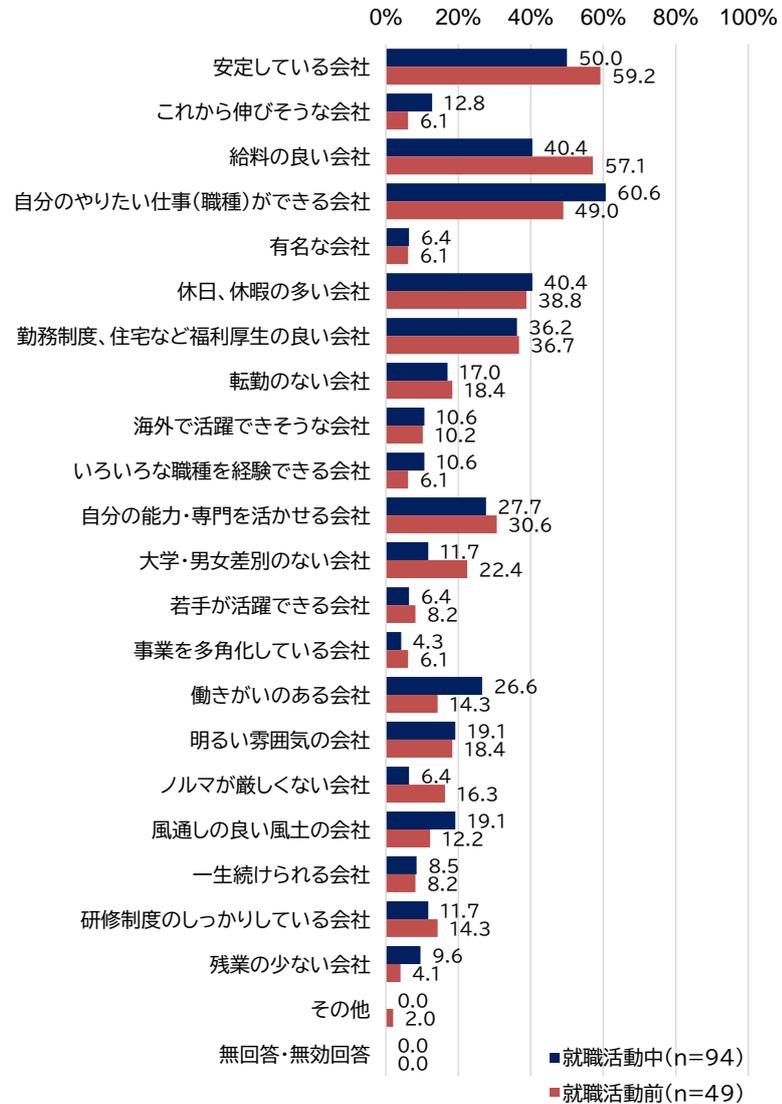
企業を選択する際の基準を、市内企業への就職意向の有無別にみると、市内企業就職意向があるグループでは「安定している会社」が 60.9%、市内企業就職意向がないグループでは「自分のやりたい仕事(職種)ができる会社」が 56.1%、市内企業就職意向が不明のグループでは「自分のやりたい仕事(職種)ができる会社」が 59.2%。

図 5-7 市内企業への就職意向の有無別、企業を選択する基準(複数回答、5 つまで)



企業を選択する際の基準を、就職活動の状況別にみると、就職活動中のグループでは「自分のやりたい仕事(職種)ができる会社」が 60.6%、就職活動前のグループでは「安定している会社」が 59.2%。

図 5-8 就職活動の状況別、企業を選択する基準(複数回答、5 つまで)

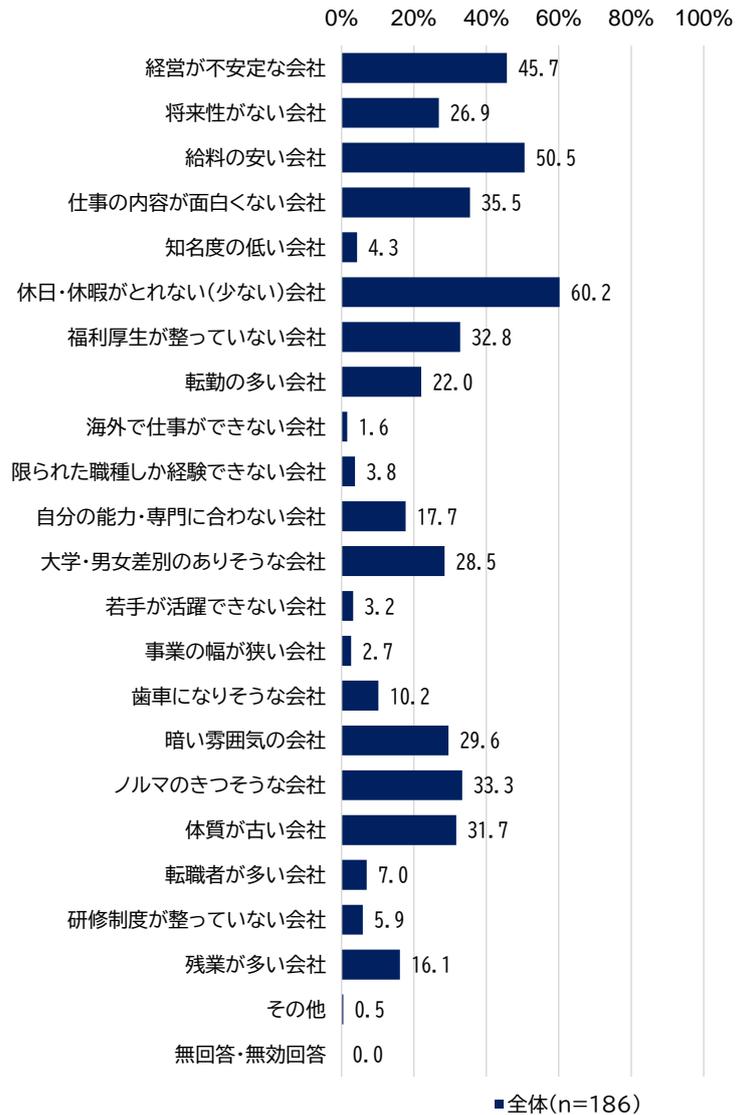


4) 企業を選択しない基準

学生が企業を選択しない基準を尋ねる設問では、「休日・休暇がとれない(少ない)会社」が60.2%と最も多く、「給料の安い会社」が50.5%、「経営が不安定な会社」が45.7%。

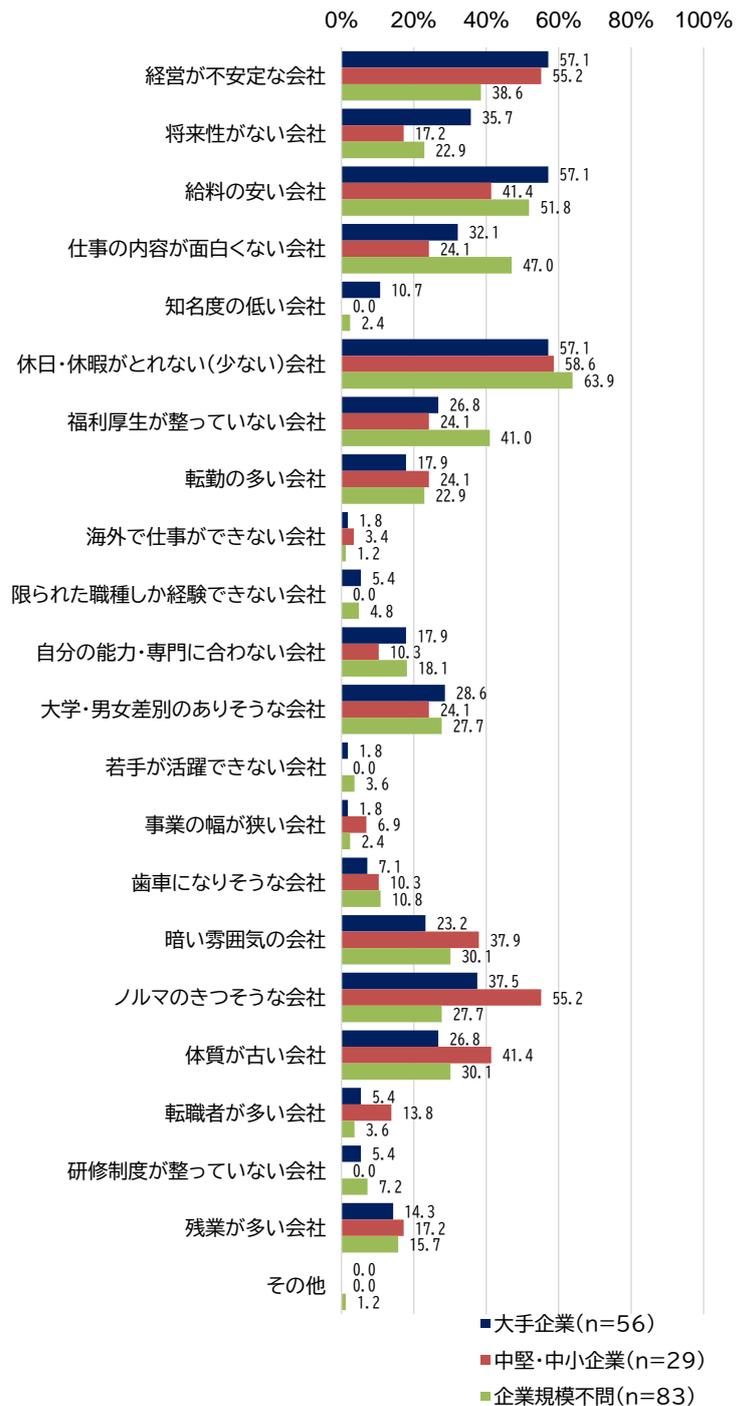
【学生向けアンケート Q9】 行きたくない会社があるとしたら、どのような会社ですか。当てはまるものを5つまで選んでください。

図 5-9 企業を選択しない基準(複数回答、5つまで)



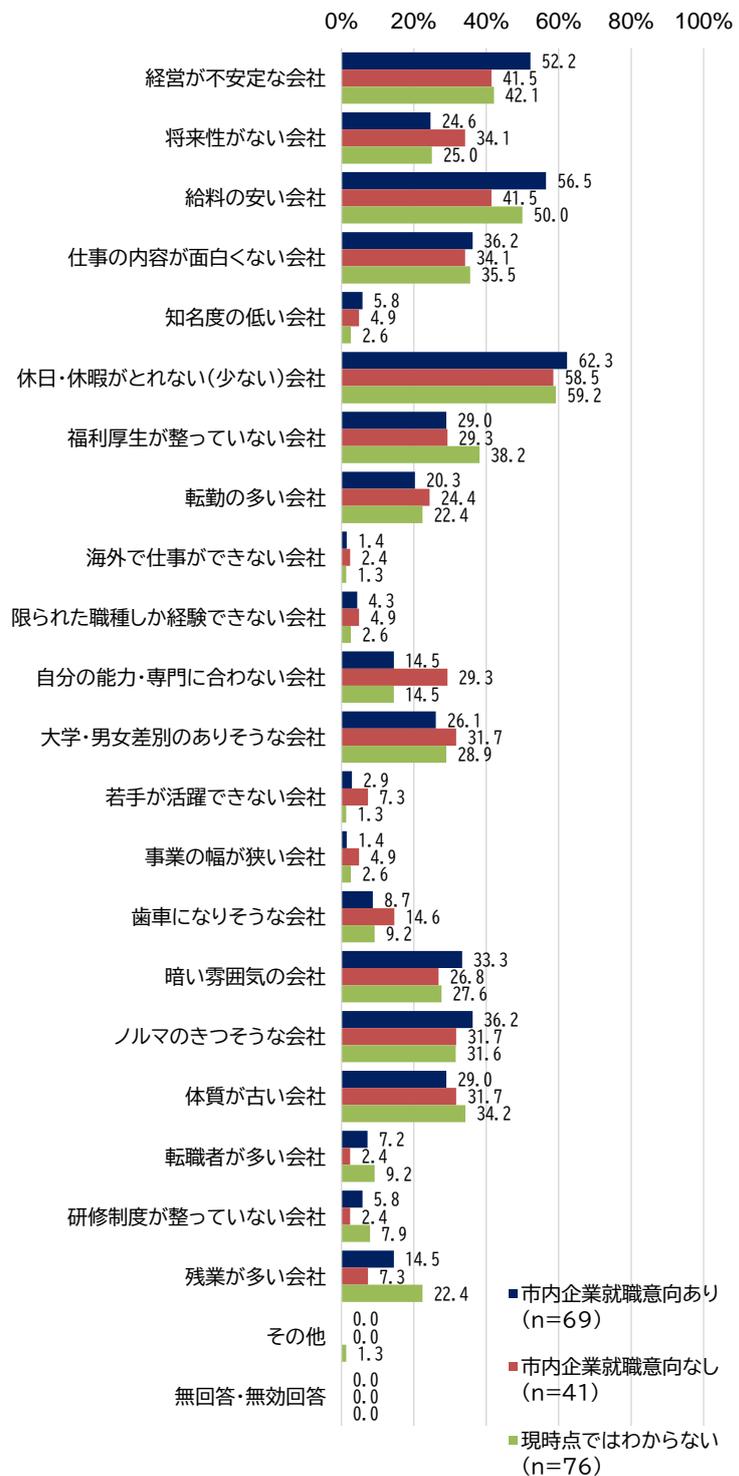
学生が企業を選ばない基準を、志望する企業の規模別にみると、大手企業志向のグループでは「休日・休暇がとれない(少ない)会社」、「給料の安い会社」、「経営が不安定な会社」がそれぞれ57.1%、中堅・中小企業志向のグループでは「休日・休暇がとれない(少ない)会社」が58.6%、企業規模不問のグループでは「休日・休暇がとれない(少ない)会社」が63.9%。

図 5-10 志望する企業の規模別、企業を選ばない基準(複数回答、5 つまで)



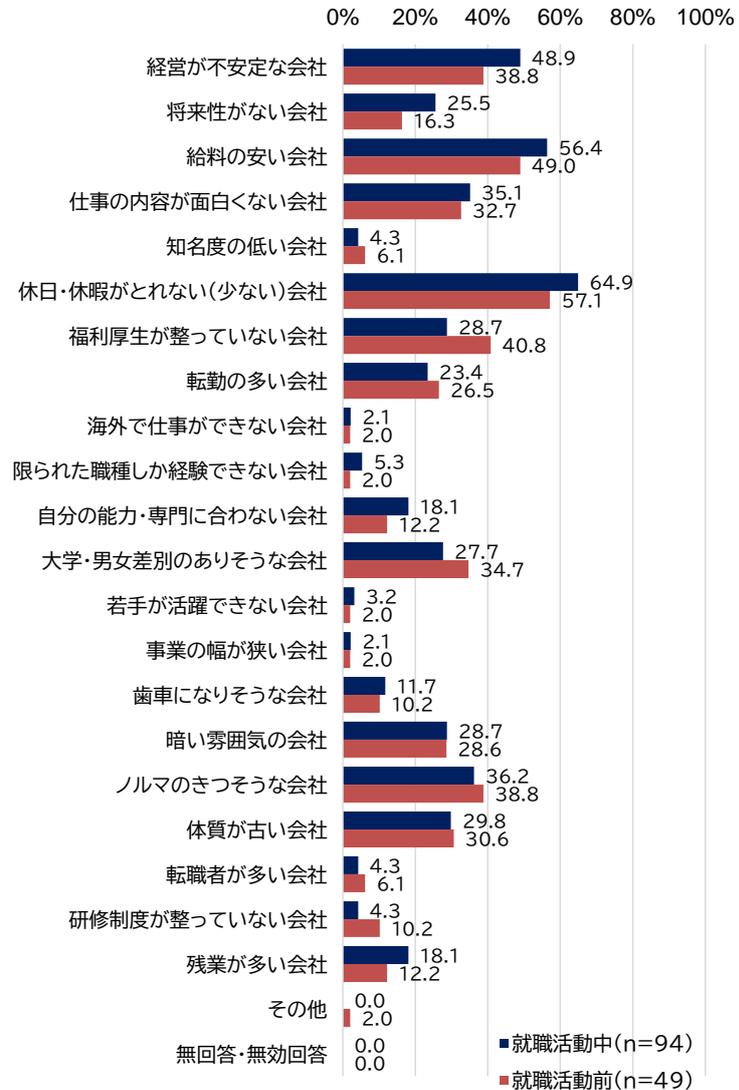
学生が企業を選択しない基準を、市内企業への就職意向の有無別にみると、いずれも「休日・休暇がとれない(少ない)会社」の回答が最も多く、市内企業就職意向があるグループでは 62.3%、市内企業就職意向がないグループでは 58.5%、市内企業就職意向が不明のグループでは 59.2%。

図 5-11 市内企業への就職意向の有無別、企業を選択しない基準(複数回答、5 つまで)



学生が企業を選択しない基準を、就職活動の状況別にみると、いずれも「休日・休暇がとれない(少ない)会社」の回答が最も多く、就職活動中のグループでは 64.9%、就職活動前のグループでは 57.1%。

図 5-12 就職活動の状況別、企業を選択しない基準(複数回答、5 つまで)

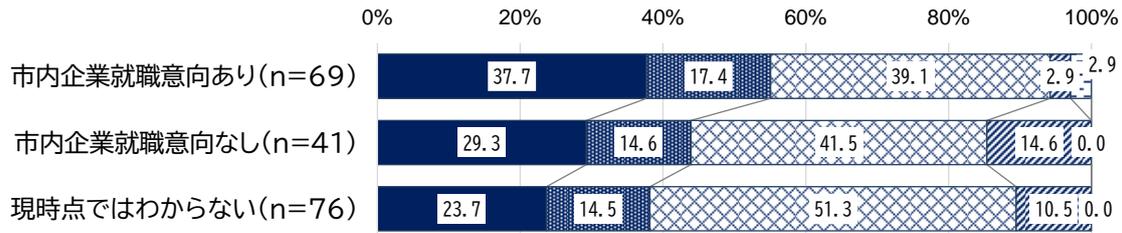


5) 志望する企業の規模

学生が志望する企業規模を、市内企業への就職意向の有無別にみると、いずれも「企業規模にこだわりはない」の回答が多く、市内企業就職意向があるグループでは 39.1%、市内企業就職意向がないグループでは 41.5%、市内企業就職意向が不明のグループでは 51.3%。

市内企業就職意向があるグループでは、「大手企業がよい」の回答が比較的多い。

図 5-13 市内企業への就職意向の有無別、志望する企業の規模(単数回答)

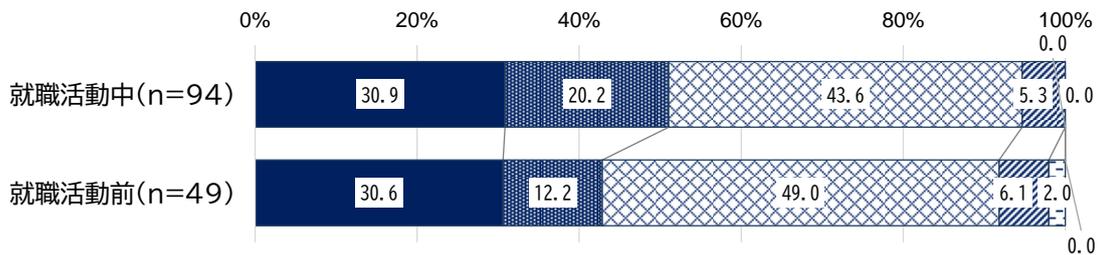


- 大手企業がよい
- 中堅・中小企業がよい
- 企業規模にこだわりはない
- 民間企業には就職しない(公務員、進学、家業継承など)
- 自分で会社を起こしたい
- その他

学生が志望する企業規模を、就職活動の状況別にみると、いずれも「企業規模にこだわりはない」の回答が最も多く、就職活動中のグループでは 43.6%、就職活動前のグループでは 49.0%。

就職活動中のグループでは、「中堅・中小企業がよい」の回答が比較的多い。

図 5-14 就職活動の状況別、志望する企業の規模(単数回答)



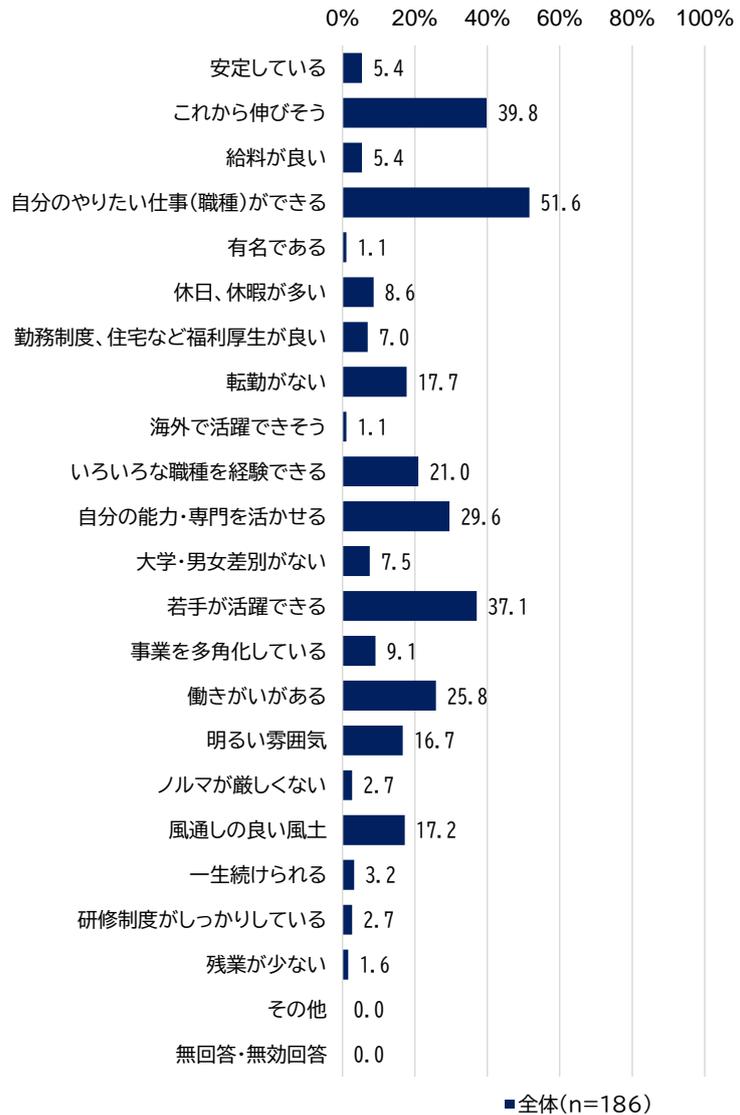
- 大手企業がよい
- 中堅・中小企業がよい
- 企業規模にこだわりはない
- 民間企業には就職しない(公務員、進学、家業継承など)
- 自分で会社を起こしたい
- その他

6) 「中堅・中小企業」へのポジティブイメージ

「中堅・中小企業」へのポジティブイメージを尋ねる設問では、「自分のやりたい仕事(職種)ができる」が51.6%と最も多く、「これから伸びそう」が39.8%、「若手が活躍できる」が37.1%。

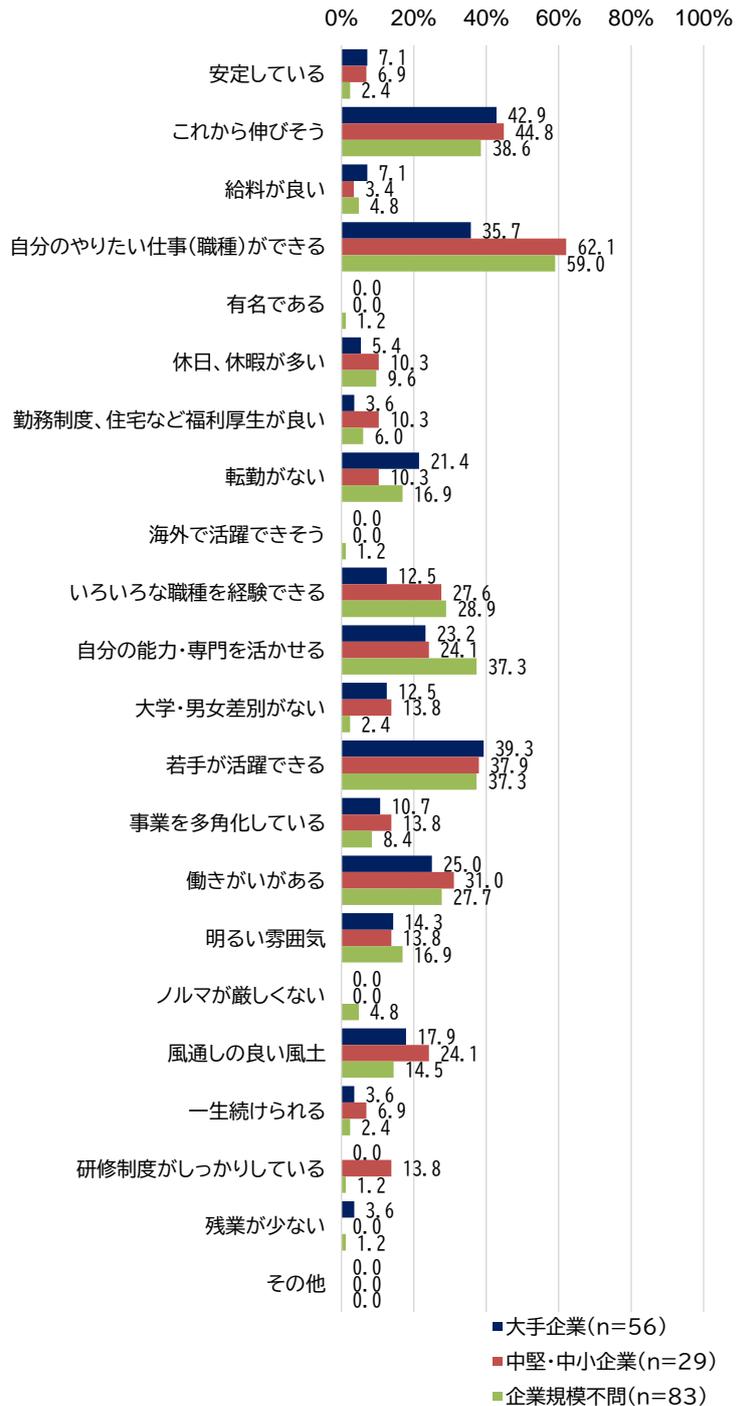
【学生向けアンケート Q14】あなたは「中堅・中小企業」にどのようなポジティブイメージを持っていますか。
次の選択肢の中から当てはまるものを5つまで選んでください。

図 5-15 「中堅・中小企業」へのポジティブイメージ(複数回答、5つまで)



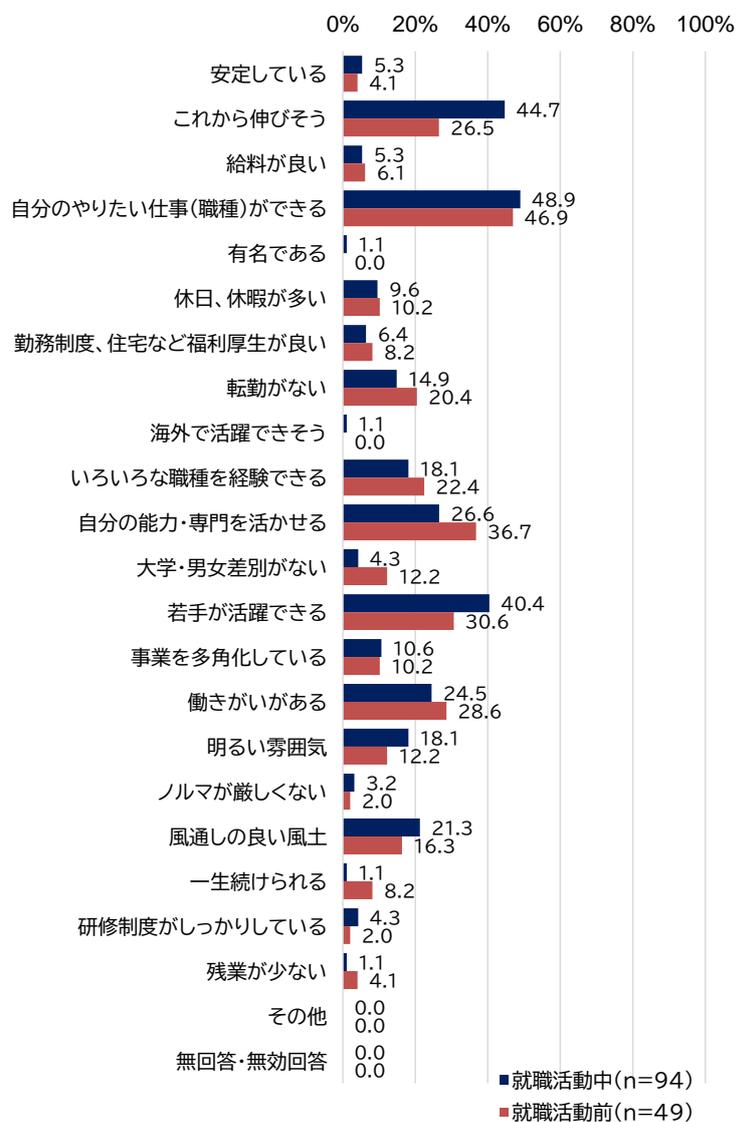
「中堅・中小企業」へのポジティブイメージを、志望する企業の規模別にみると、大手企業志向のグループでは「これから伸びそう」が42.9%、中堅・中小企業志向のグループでは「自分のやりたい仕事(職種)ができる」が62.1%、企業規模不問のグループでは「自分のやりたい仕事(職種)ができる」が59.0%。

図 5-16 志望する企業の規模別、「中堅・中小企業」へのポジティブイメージ(複数回答、5 つまで)



「中堅・中小企業」へのポジティブイメージを、就職活動の状況別にみると、いずれも「自分のやりたい仕事(職種)ができる」の回答が最も多く、就職活動中のグループでは 48.9%、就職活動前のグループでは 46.9%。

図 5-17 就職活動の状況別、「中堅・中小企業」へのポジティブイメージ(複数回答、5 つまで)

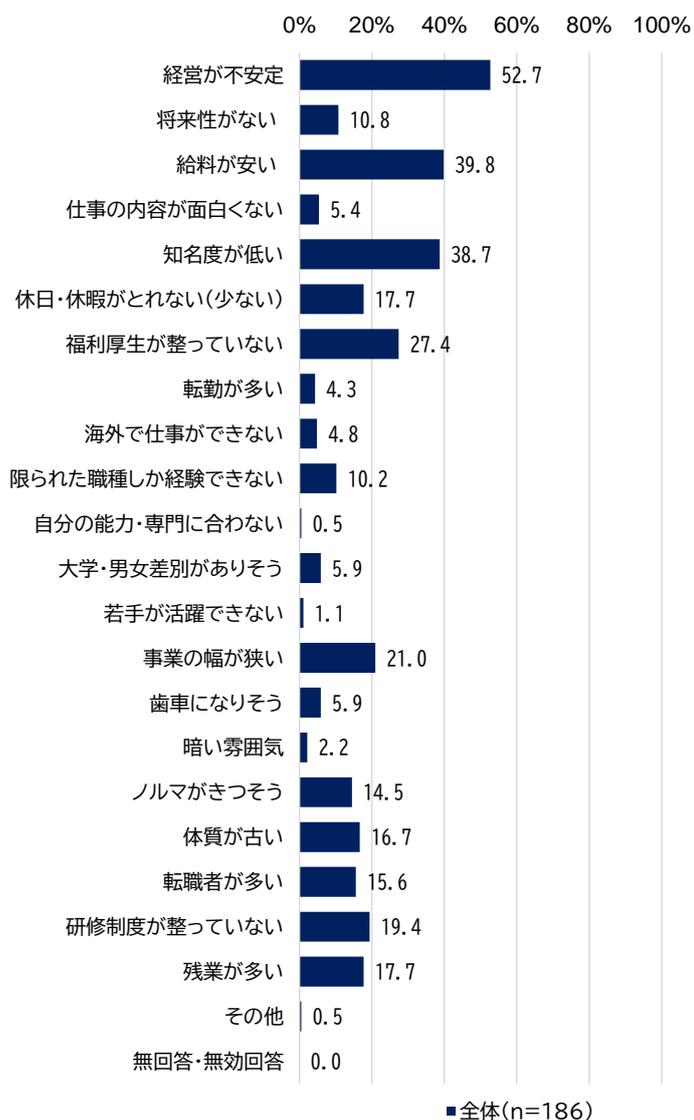


7) 「中堅・中小企業」へのネガティブイメージ

「中堅・中小企業」へのネガティブイメージを尋ねる設問では、「経営が不安定」が 52.7%と最も多く、「給料が安い」が 39.8%、「知名度が低い」が 38.7%。

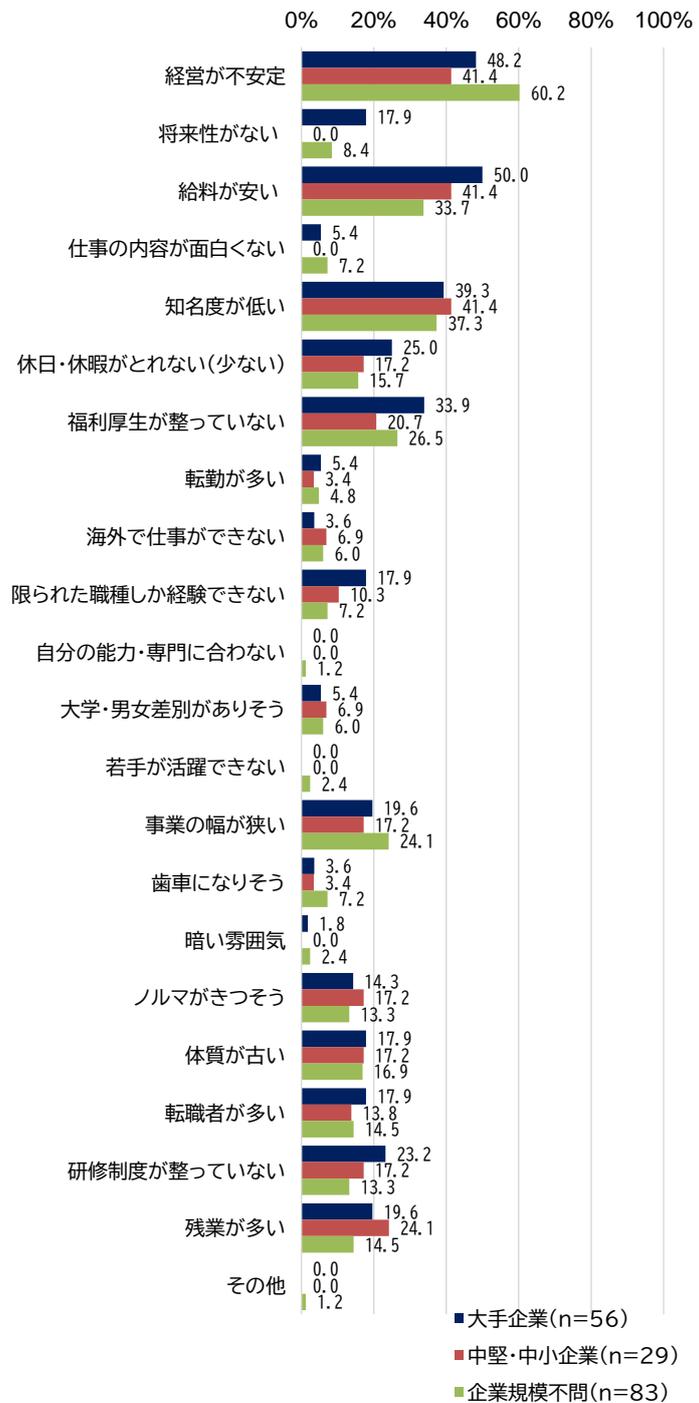
【学生向けアンケート Q15】 あなたは「中堅・中小企業」にどのようなネガティブイメージを持っていますか。次の選択肢の中から当てはまるものを5つまで選んでください。

図 5-18 「中堅・中小企業」へのネガティブイメージ(複数回答、5 つまで)



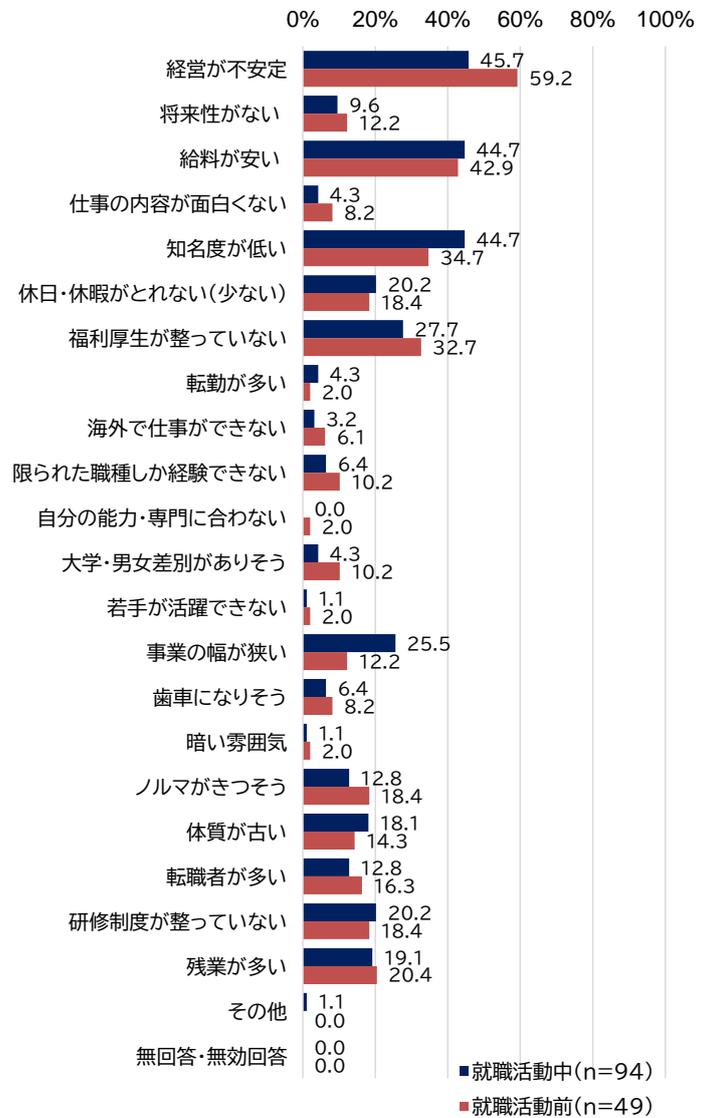
「中堅・中小企業」へのネガティブイメージを、志望する企業の規模別にみると、大手企業志向のグループでは「給料が安い」が 50.0%、中堅・中小企業志向のグループでは「経営が不安定」、「給料が安い」、「知名度が低い」が 41.4%、企業規模不問のグループでは「経営が不安定」が 60.2%。

図 5-19 志望する企業の規模別、「中堅・中小企業」へのネガティブイメージ(複数回答、5 つまで)



「中堅・中小企業」へのネガティブイメージを、就職活動の状況別にみると、いずれも「経営が不安定」の回答が最も多く、就職活動中のグループでは45.7%、就職活動前のグループでは59.2%。

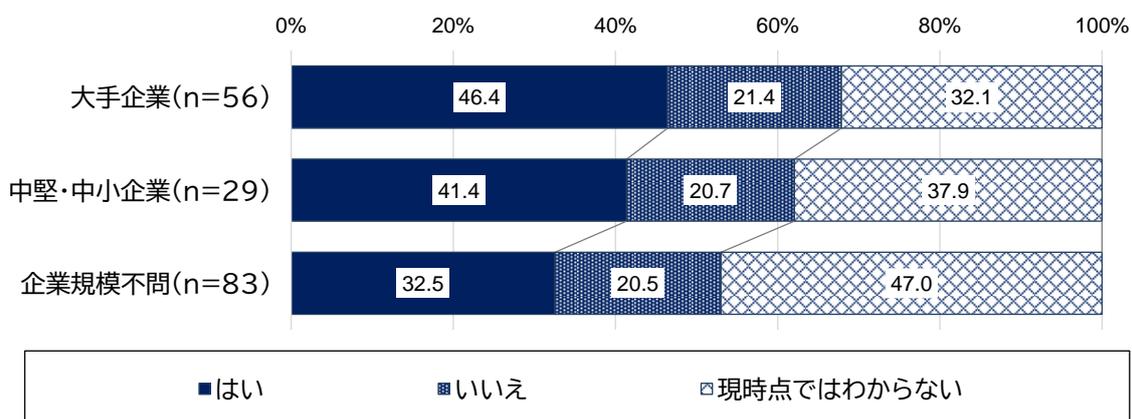
図 5-20 就職活動の状況別、「中堅・中小企業」へのネガティブイメージ(複数回答、5 つまで)



8) 横浜市内企業への就職意向

横浜市内企業への就職意向を、志望する企業の規模別にみると、大手企業志向のグループでは「はい」(意向がある)が 46.4%、中堅・中小企業志向のグループでは「はい」が 41.4%、企業規模不問のグループでは「現時点ではわからない」が 47.0%。

図 5-21 志望する企業の規模別、横浜市内企業への就職意向(単数回答)

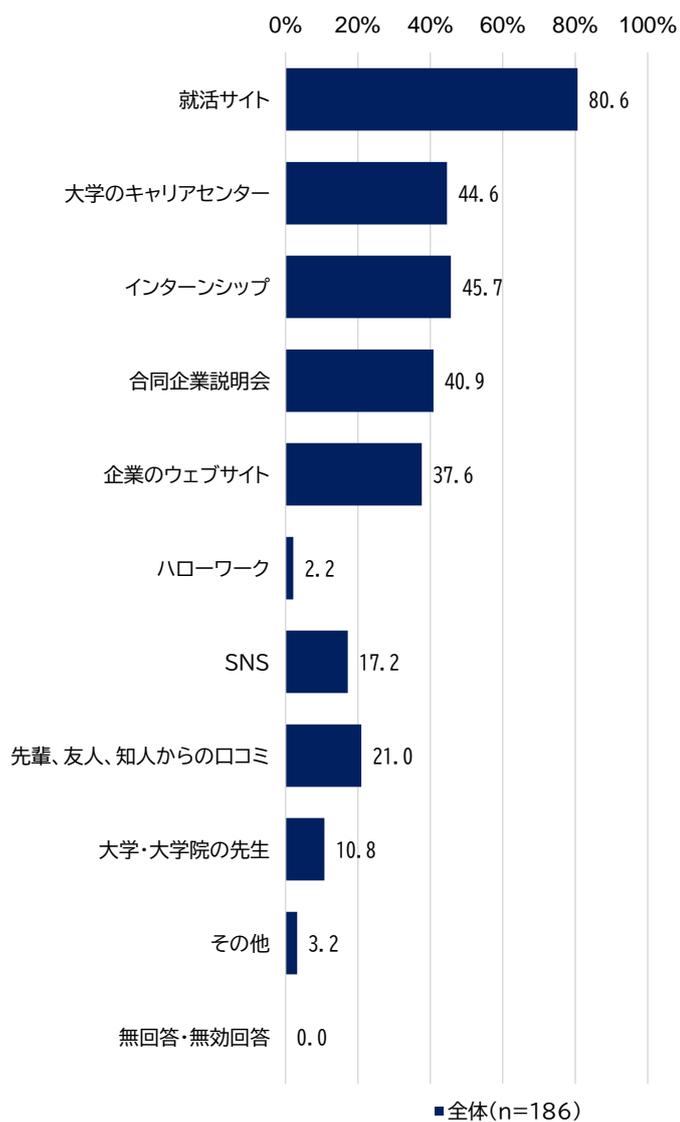


9) 就職活動の情報収集源

就職活動に関する情報の収集手段を尋ねる設問では、「就活サイト」が 80.6%と最も多く、「インターンシップ」が 45.7%、「大学のキャリアセンター」が 44.6%。

【学生向けアンケート Q22】 就職活動に関する情報について、どのような手段で収集していますか。当てはまるものをすべて選んでください。

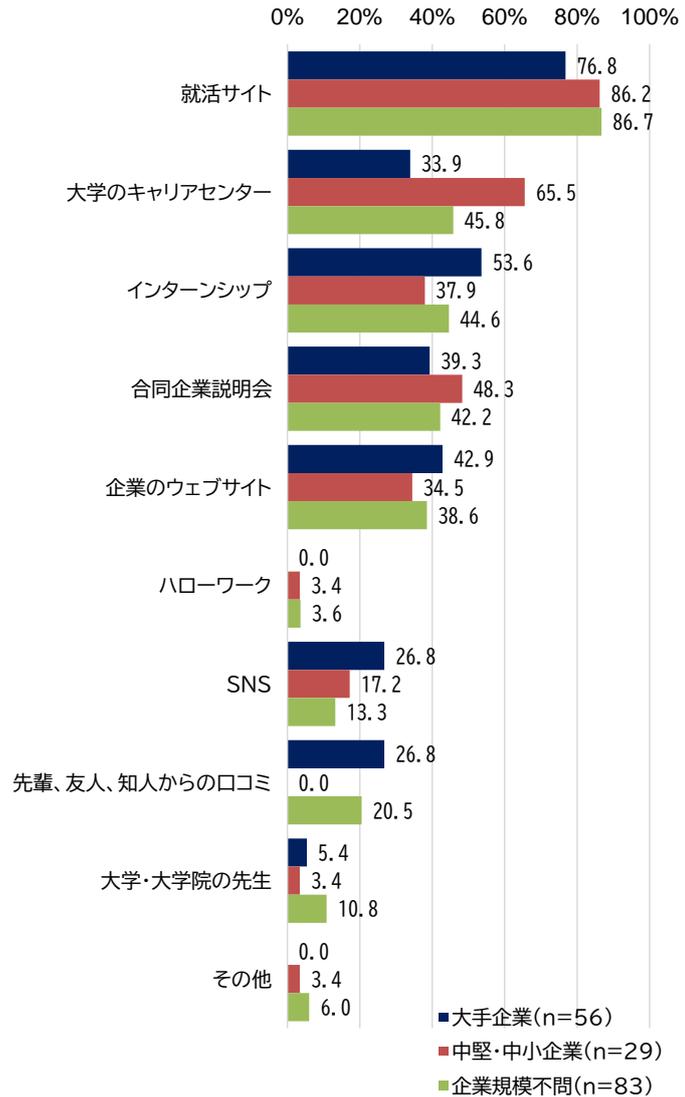
図 5-22 就職活動の情報収集源(複数回答)



就職活動に関する情報の収集手段を、志望する企業の規模別にみると、いずれも「就職サイト」の回答が最も多く、大手企業志向のグループでは76.8%、中堅・中小企業志向のグループでは86.2%、企業規模不問のグループでは86.7%。

中堅・中小企業志向のグループでは、「大学のキャリアセンター」や「合同企業説明会」の回答が比較的多い。

図 5-23 志望する企業の規模別、就職活動の情報収集源(複数回答)

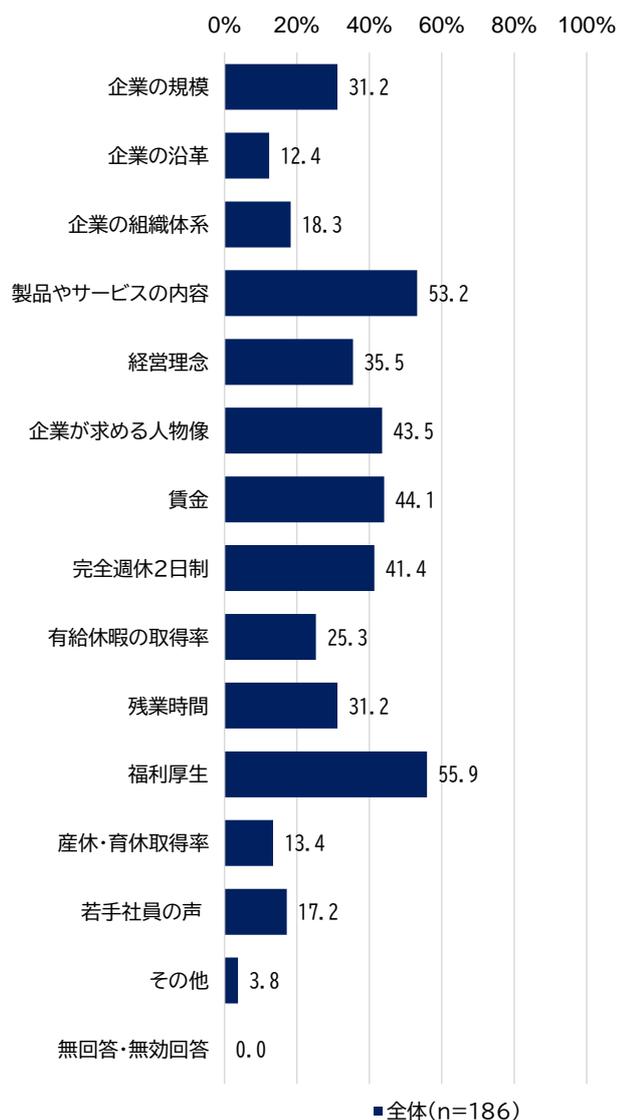


10) 就職活動に関する情報収集で重視する内容

就職活動に関する情報収集で重視する内容を尋ねる設問では、「福利厚生」が55.9%と最も多く、「製品やサービスの内容」が53.2%、「賃金」が44.1%。

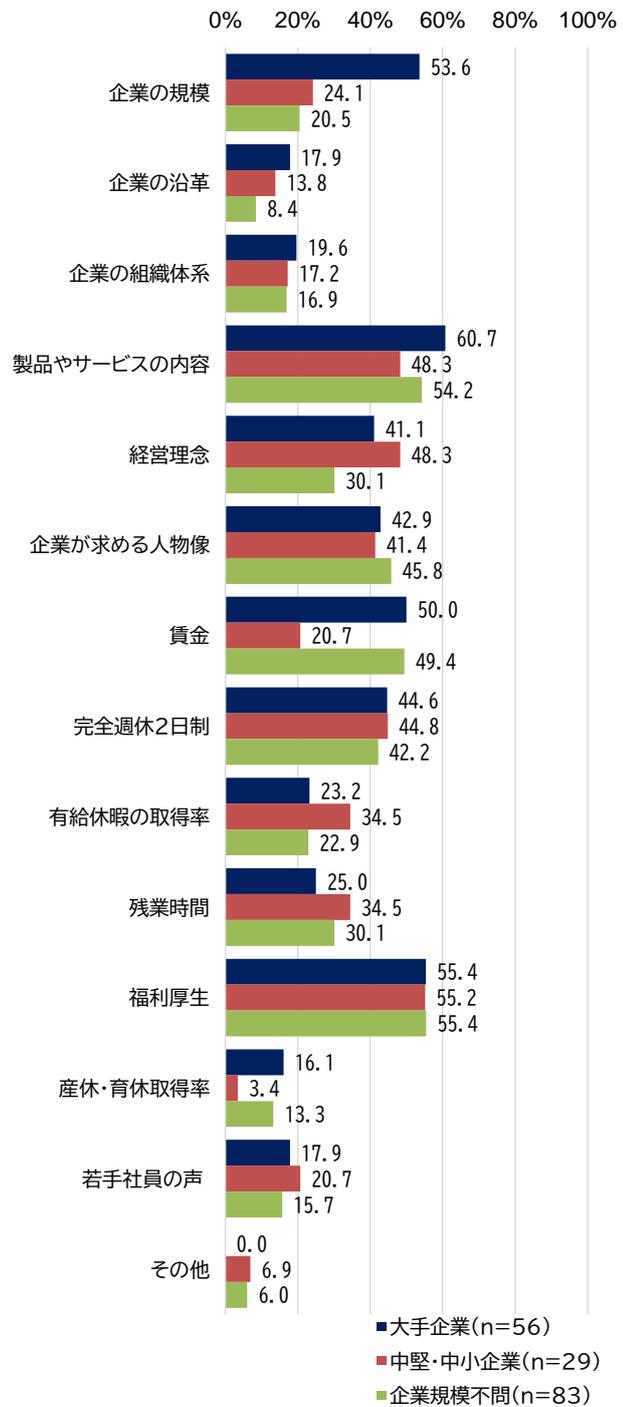
【学生向けアンケート Q23】 就職活動に関する情報収集ではどのような内容を重視していますか。当てはまるものをすべて選んでください。

図 5-24 就職活動に関する情報収集で重視する内容(複数回答)



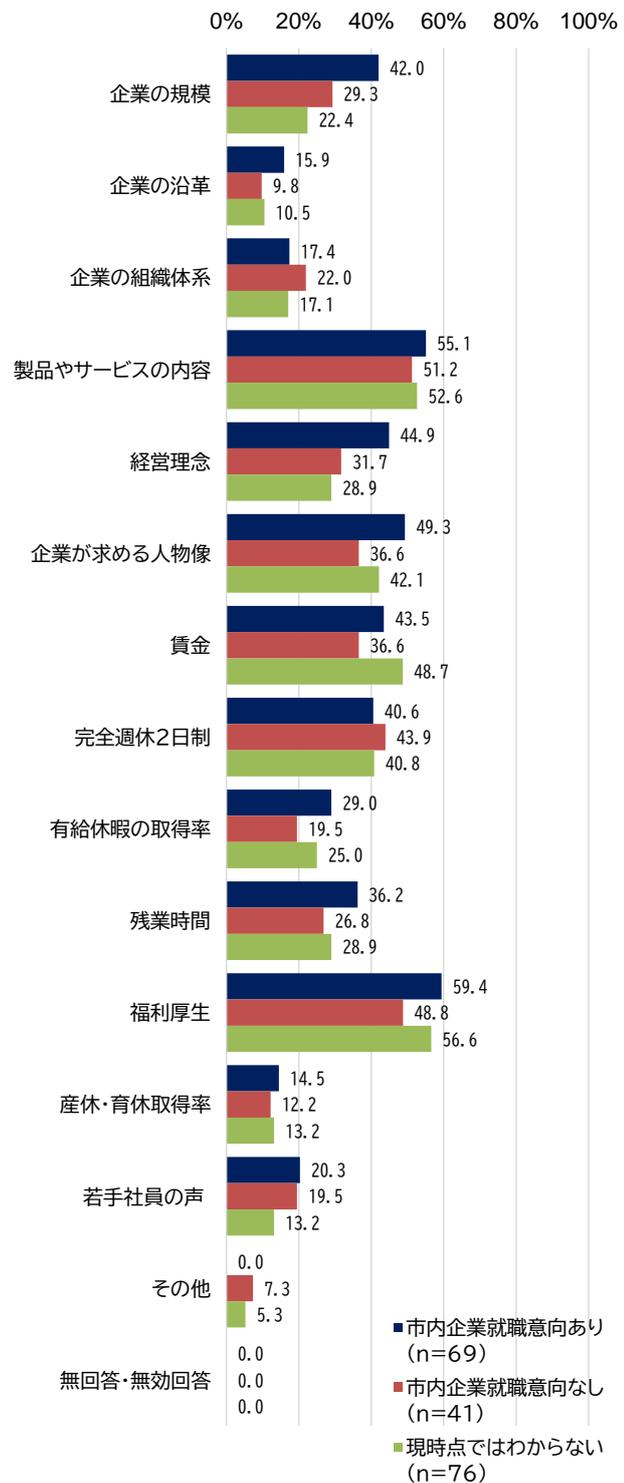
就職活動に関する情報収集で重視する内容を、志望する企業の規模別にみると、大手企業志向のグループでは「製品やサービスの内容」が 60.7%、中堅・中小企業志向のグループでは「福利厚生」が 55.2%、企業規模不問のグループでは「福利厚生」が 55.4%。

図 5-25 志望する企業の規模別、就職活動に関する情報収集で重視する内容(複数回答)



就職活動に関する情報収集で重視する内容を、市内企業への就職意向の有無別にみると、市内企業就職意向があるグループでは「福利厚生」が 59.4%、市内企業就職意向がないグループでは「製品やサービスの内容」が 51.2%、市内企業就職意向が不明のグループでは「福利厚生」が 56.6%。

図 5-26 市内企業への就職意向の有無別、就職活動に関する情報収集で重視する内容(複数回答)



就職活動に関する情報収集で重視する内容を、就職活動の状況別にみると、就職活動中のグループでは「製品やサービスの内容」が61.7%、就職活動前のグループでは「福利厚生」が55.1%。

図 5-27 就職活動の状況別、就職活動に関する情報収集で重視する内容(複数回答)

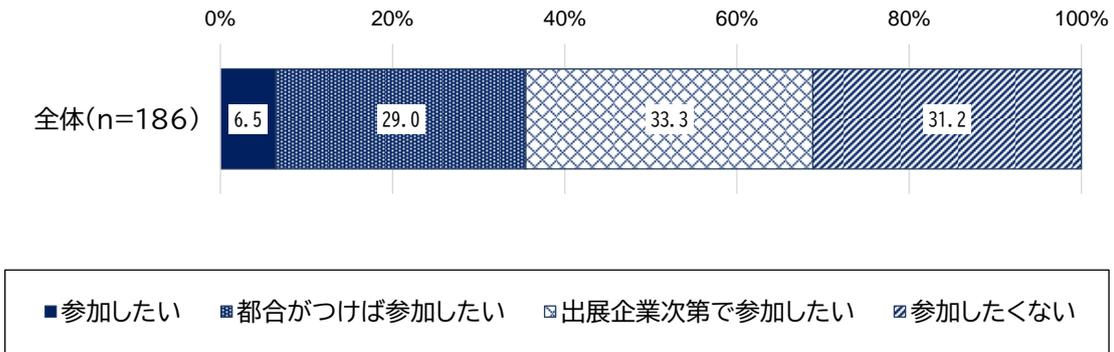


11) 就職説明会への参加意向

就職説明会への参加意向を尋ねる設問では、「出展企業次第で参加したい」が33.3%と最も多く、「参加したくない」が31.2%、「都合がつけば参加したい」が29.0%。

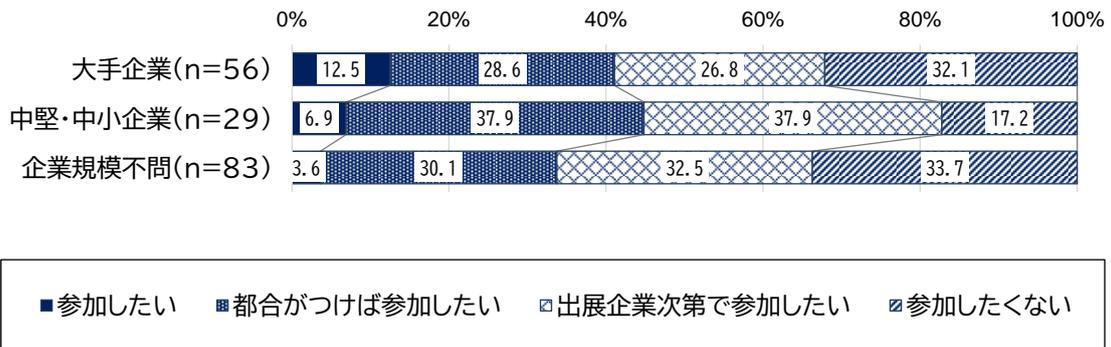
【学生向けアンケート Q24】 2025年3月頃に横浜商工会議所では市内企業による就職説明会を開催予定です。あなたの参加意向を教えてください。

図 5-28 就職説明会への参加意向(単数回答)



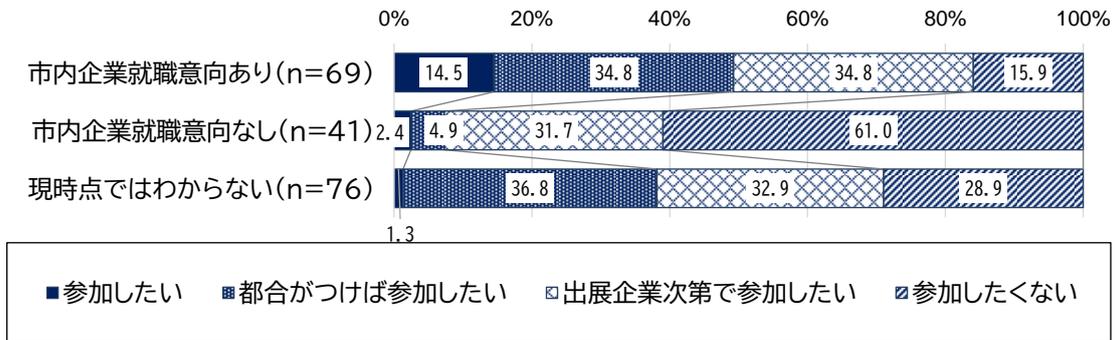
就職説明会への参加意向を、志望する企業の規模別にみると、大手企業志向のグループでは「参加したくない」が32.1%、中堅・中小企業志向のグループでは「都合がつけば参加したい」「出展企業次第で参加したい」が37.9%、企業規模不問のグループでは「参加したくない」が33.7%。

図 5-29 志望する企業の規模別、就職説明会への参加意向(単数回答)



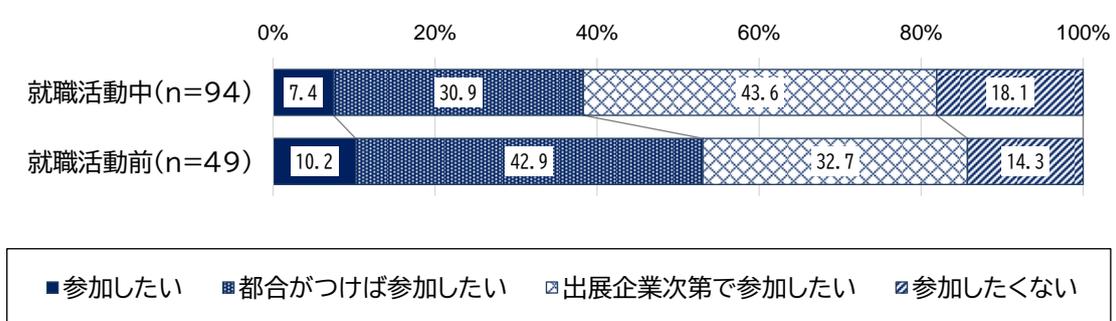
就職説明会への参加意向を、市内企業への就職意向の有無別にみると、市内企業就職意向があるグループでは「都合がつけば参加したい」「出展企業次第で参加したい」が 34.8%、市内企業就職意向がないグループでは「参加したくない」が 61.0%、市内企業就職意向が不明のグループでは「都合がつけば参加したい」が 36.8%。

図 5-30 市内企業への就職意向の有無別、就職説明会への参加意向(単数回答)



就職説明会への参加意向を、就職活動の状況別にみると、就職活動中のグループでは「出展企業次第で参加したい」が 43.6%、就職活動前のグループでは「都合がつけば参加したい」が 42.9%。

図 5-31 就職活動の状況別、就職説明会への参加意向(単数回答)

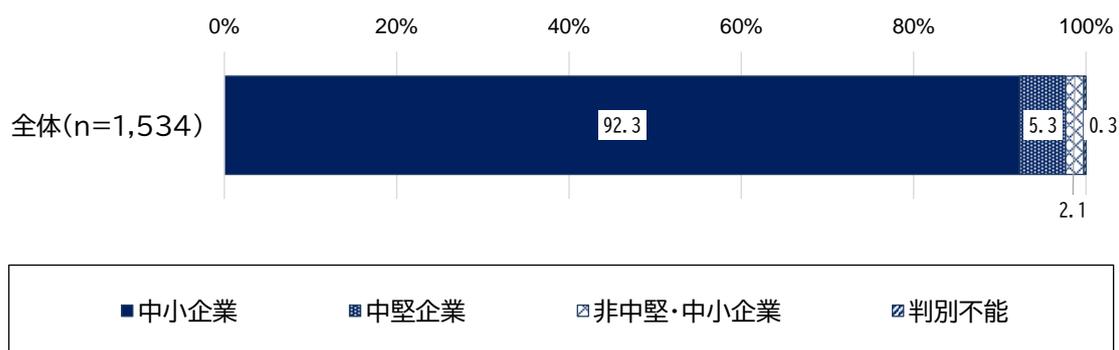


第6章（参考資料 2） 企業向けアンケート調査結果 抜粋

1) クロス集計軸となる設問

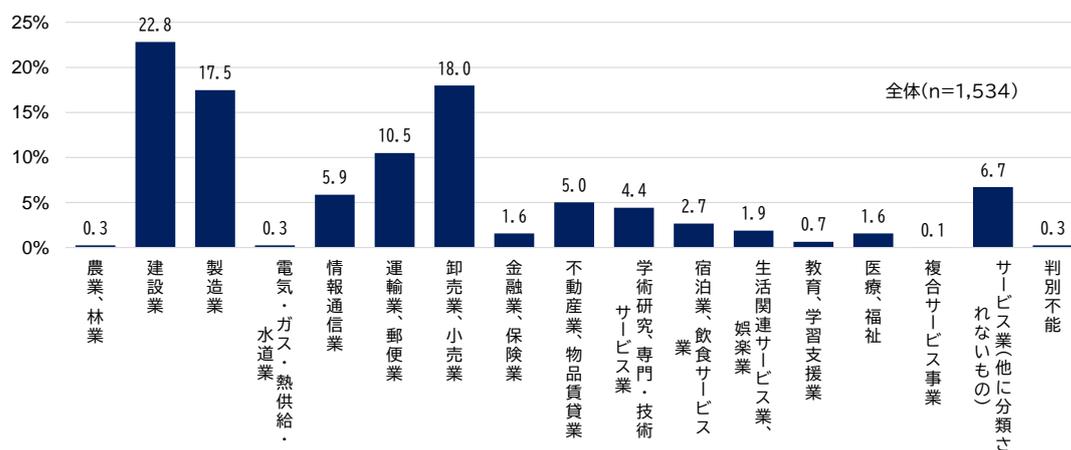
企業規模(従業員数による)は、「中小企業」が 92.3%と最も多く、「中堅企業」が 5.3%、「非中堅・中小企業」が 2.1%。

図 6-1 企業規模(従業員数による)



回答企業の業種は、「建設業」が 22.8%と最も多く、「卸売・小売業」が 18.0%、「製造業」が 17.5%。

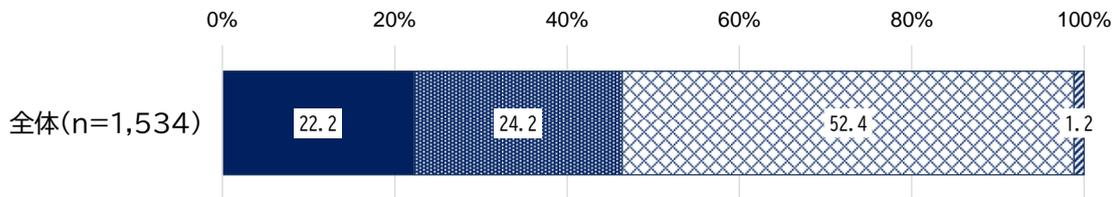
図 6-2 業種別回答数



大学・大学院新卒者に対する採用活動の頻度について尋ねる設問では、「新卒者は募集・採用していない」が 52.4%と最も多く、「不定期に募集・採用している」が 24.2%、「毎年募集・採用している」が 22.2%。

【企業向けアンケート問 8】 貴社における新卒者に対する採用活動の頻度について教えてください。

図 6-3 大学・大学院新卒者に対する採用活動の頻度(単数回答)



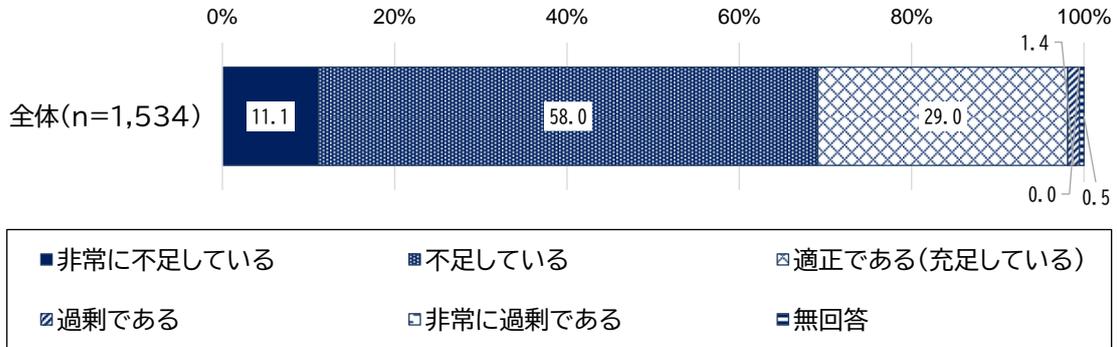
■ 毎年募集・採用している ■ 不定期に募集・採用している □ 新卒者は募集・採用していない ▨ 無回答

2) 人材の過不足状況

人材の過不足状況を尋ねる設問では、「不足している」が 58.0%と最も多く、「適正である(充足している)」が 29.0%、「非常に不足している」が 11.1%。

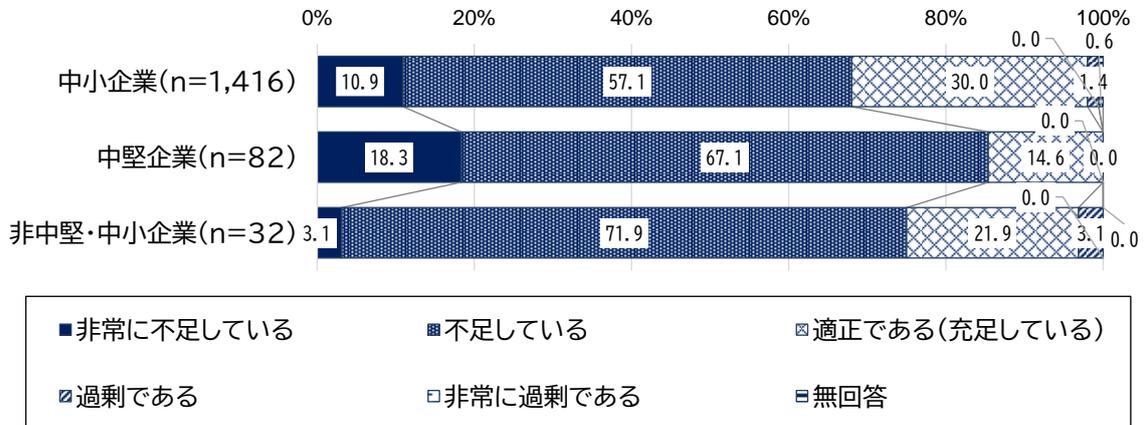
【企業向けアンケート問 3】 貴社における全体としての人材の過不足状況について教えてください。

図 6-4 人材の過不足状況(単数回答)



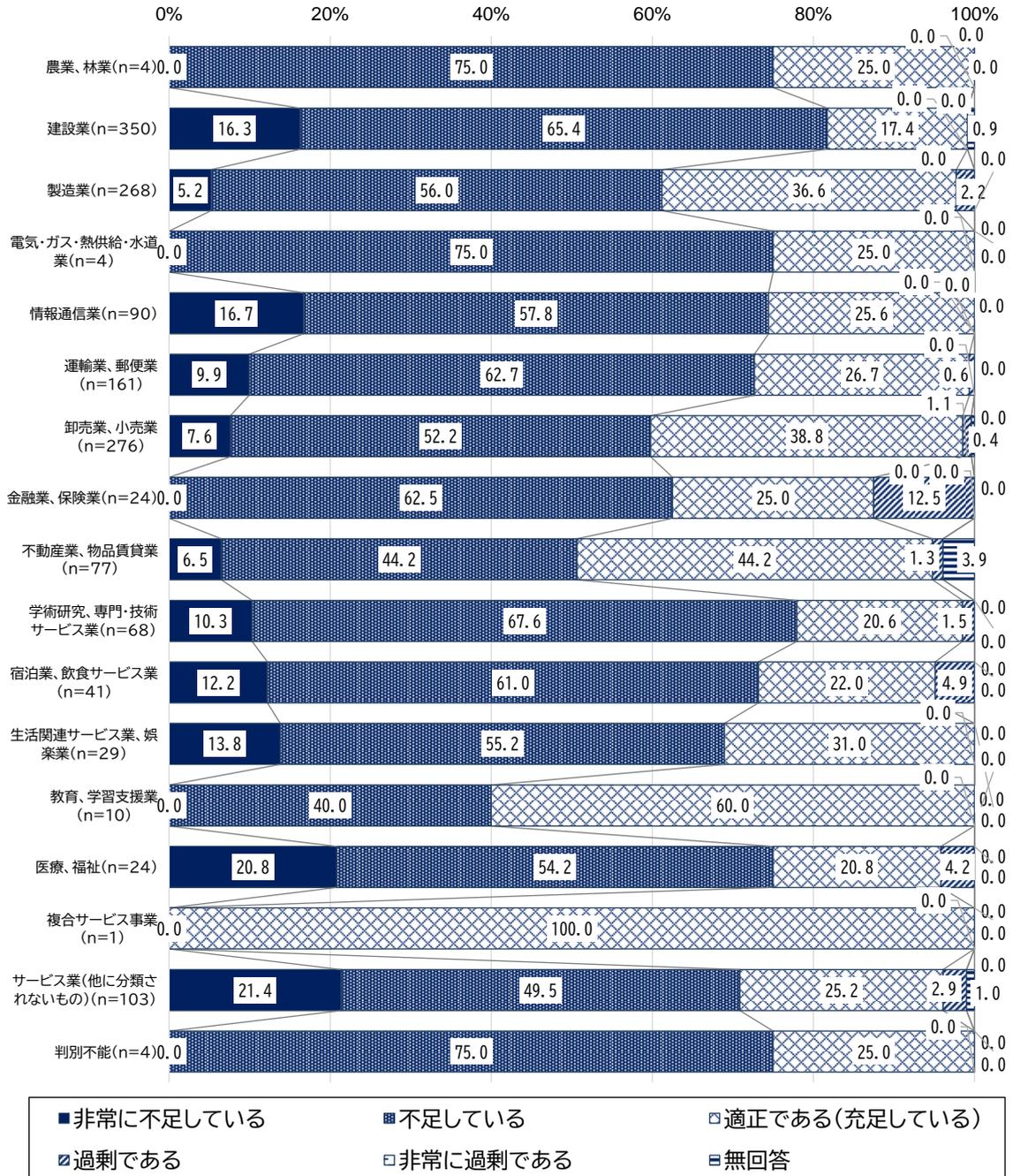
人材の過不足状況を企業規模別にみると、いずれも「不足している」の回答が最も多く、中小企業では 57.1%、中堅企業では 67.1%、非中堅・中小企業では 71.9%。

図 6-5 企業規模別、人材の過不足状況(単数回答)



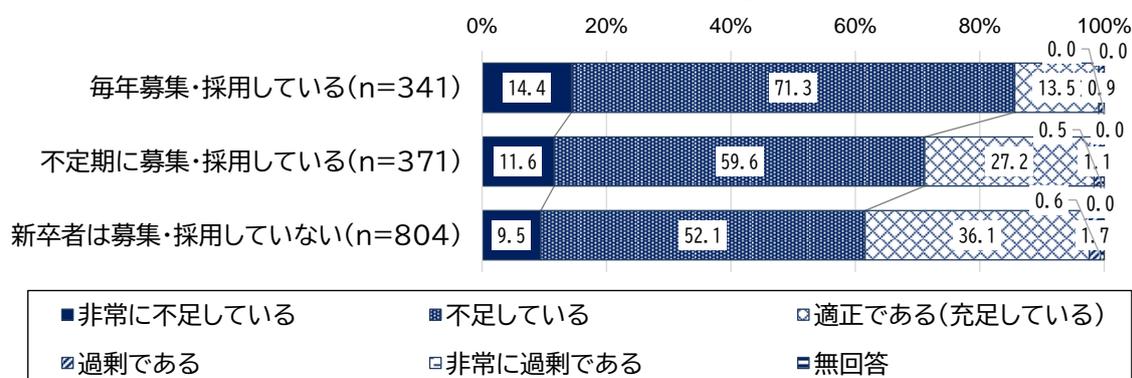
人材の過不足状況を業種別にみると、建設業では「非常に不足している」「不足している」が合わせて81.7%と、全業種の中で最も人材不足の状況にある。

図 6-6 業種別、人材の過不足状況(単数回答)



人材の過不足状況を新卒採用の頻度別にみると、毎年募集・採用しているグループでは「非常に不足」「不足」が計 85.7%、不定期に募集・採用しているグループでは「非常に不足」「不足」が計 71.2%、新卒採用をしていないグループでは「非常に不足」「不足」が計 61.6%。

図 6-7 新卒採用の頻度別、人材の過不足状況(単数回答)

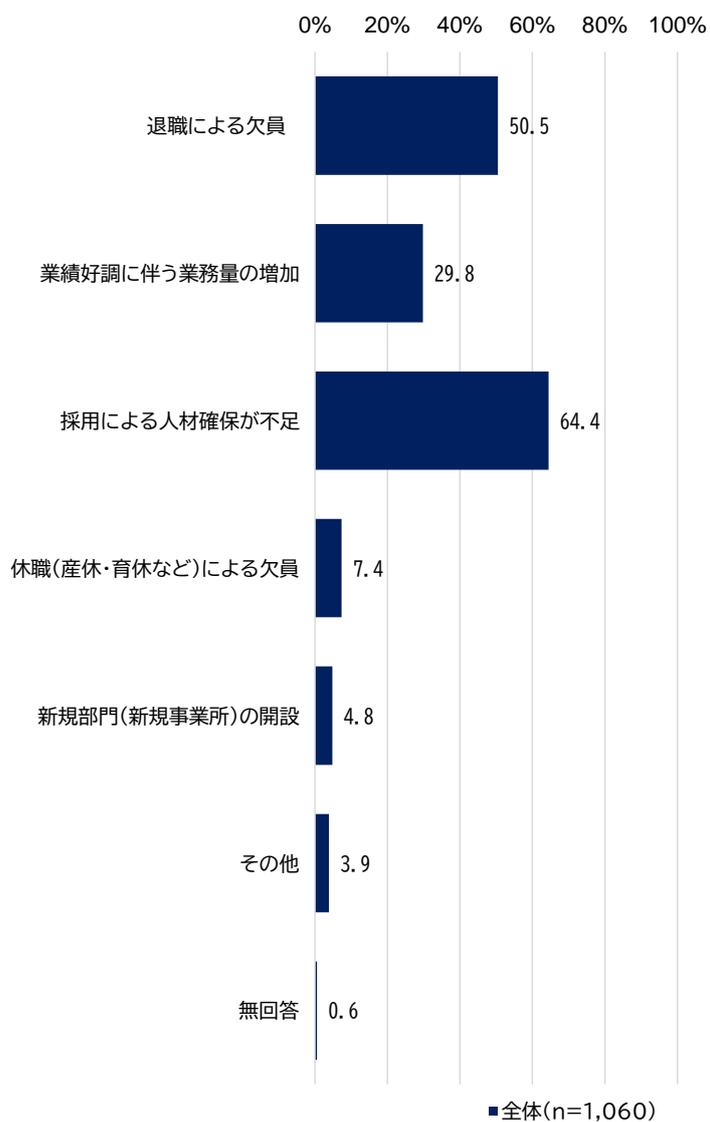


3) 人材が不足している理由

人材が不足している理由について尋ねる設問では、「採用による人材確保が不足」が 64.4%と最も多く、「退職による欠員」が 50.5%、「業績好調に伴う業務量の増加」が 29.8%。

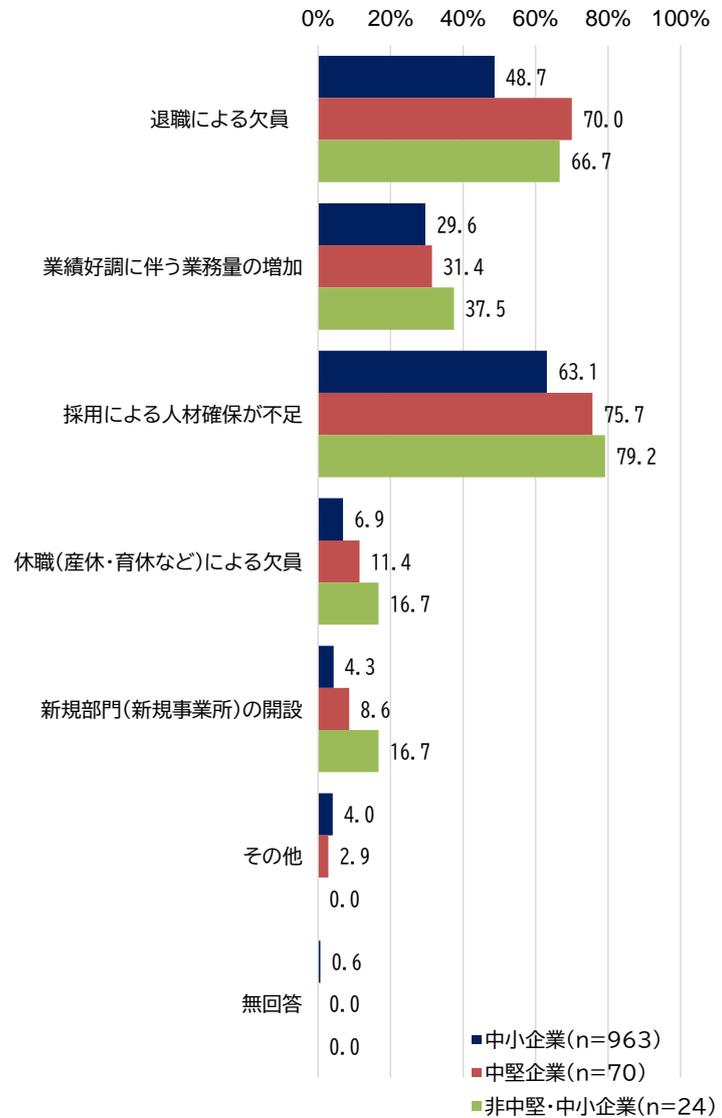
【企業向けアンケート問 3-1】 問3で「1」あるいは「2」と回答された方にお伺いします。現在、貴社において人材が不足している理由について教えてください。

図 6-8 人材が不足している理由(複数回答)



人材が不足している理由を企業規模別にみると、いずれも「採用による人材確保が不足」の回答が最も多く、中小企業では 63.1%、中堅企業では 75.7%、非中堅・中小企業では 79.2%

図 6-9 企業規模別、人材が不足している理由(複数回答)



人材が不足している理由を業種別にみると、不動産業・物品賃貸業では「退職による欠員」が66.7%、医療・福祉では「採用による人材確保が不足」が77.8%。

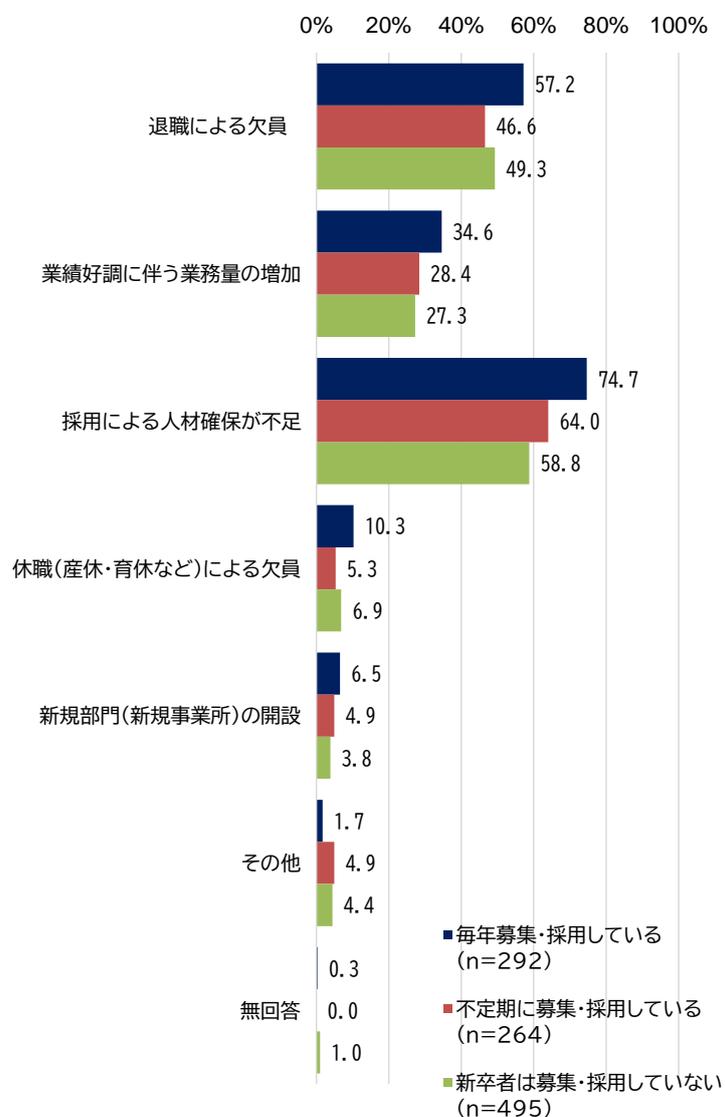
表 6-10 業種別、人材が不足している理由(複数回答)

	農業、林業 (n=3)	建設業 (n=286)	製造業 (n=164)	電気・ガス・ 熱供給・水道 業(n=3)	情報通信業 (n=67)	運輸業、郵便 業(n=117)	卸売業、小売 業(n=165)	金融業、保険 業(n=15)	不動産業、物 品賃貸業 (n=39)
退職による欠員	66.7	44.8	57.3	33.3	40.3	56.4	52.1	53.3	66.7
業績好調に伴う業務量の増加	0.0	39.9	23.8	0.0	37.3	21.4	24.8	26.7	23.1
採用による人材確保が不足	100.0	64.3	65.9	100.0	73.1	71.8	55.2	46.7	46.2
休職(産休・育休など)による欠員	0.0	4.2	7.3	0.0	10.4	7.7	6.7	13.3	7.7
新規部門(新規事業所)の開設	0.0	2.8	4.3	0.0	1.5	7.7	7.9	0.0	5.1
その他	33.3	3.8	2.4	0.0	1.5	3.4	7.3	0.0	7.7
無回答	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	1.7	1.2	0.0	0.0

	学術研究、専 門・技術サー ビス業 (n=53)	宿泊業、飲食 サービス業 (n=30)	生活関連 サービス業、 娯楽業 (n=20)	教育、学習支 援業(n=4)	医療、福祉 (n=18)	複合サービ ス事業 (n=0)	サービス業 (他に分類さ れないもの) (n=73)	判別不能 (n=3)
退職による欠員	43.4	53.3	55.0	50.0	55.6	-	46.6	33.3
業績好調に伴う業務量の増加	41.5	23.3	15.0	25.0	27.8	-	28.8	0.0
採用による人材確保が不足	56.6	76.7	75.0	75.0	77.8	-	65.8	100.0
休職(産休・育休など)による欠員	17.0	3.3	20.0	0.0	22.2	-	5.5	0.0
新規部門(新規事業所)の開設	1.9	16.7	0.0	0.0	16.7	-	2.7	0.0
その他	1.9	3.3	5.0	0.0	5.6	-	1.4	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0

人材が不足している理由を新卒採用の頻度別にみると、いずれも「採用による人材確保が不足」の回答が最も多く、毎年募集・採用しているグループでは 74.7%、不定期に募集・採用しているグループでは 64.0%、新卒採用をしていないグループでは 58.8%。

図 6-11 新卒採用の頻度別、人材が不足している理由(複数回答)

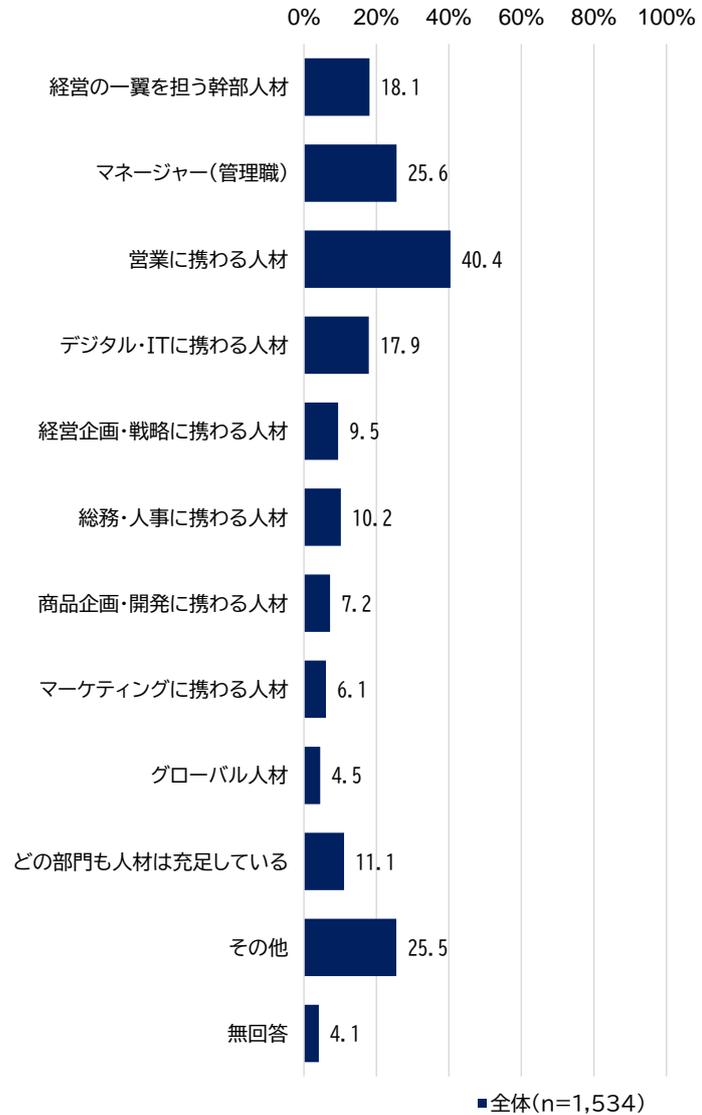


4) 不足している人材

不足している人材について尋ねる設問では、「営業に携わる人材」が 40.4%と最も多く、「マネージャー(管理職)」が 25.6%、「その他」が 25.5%。

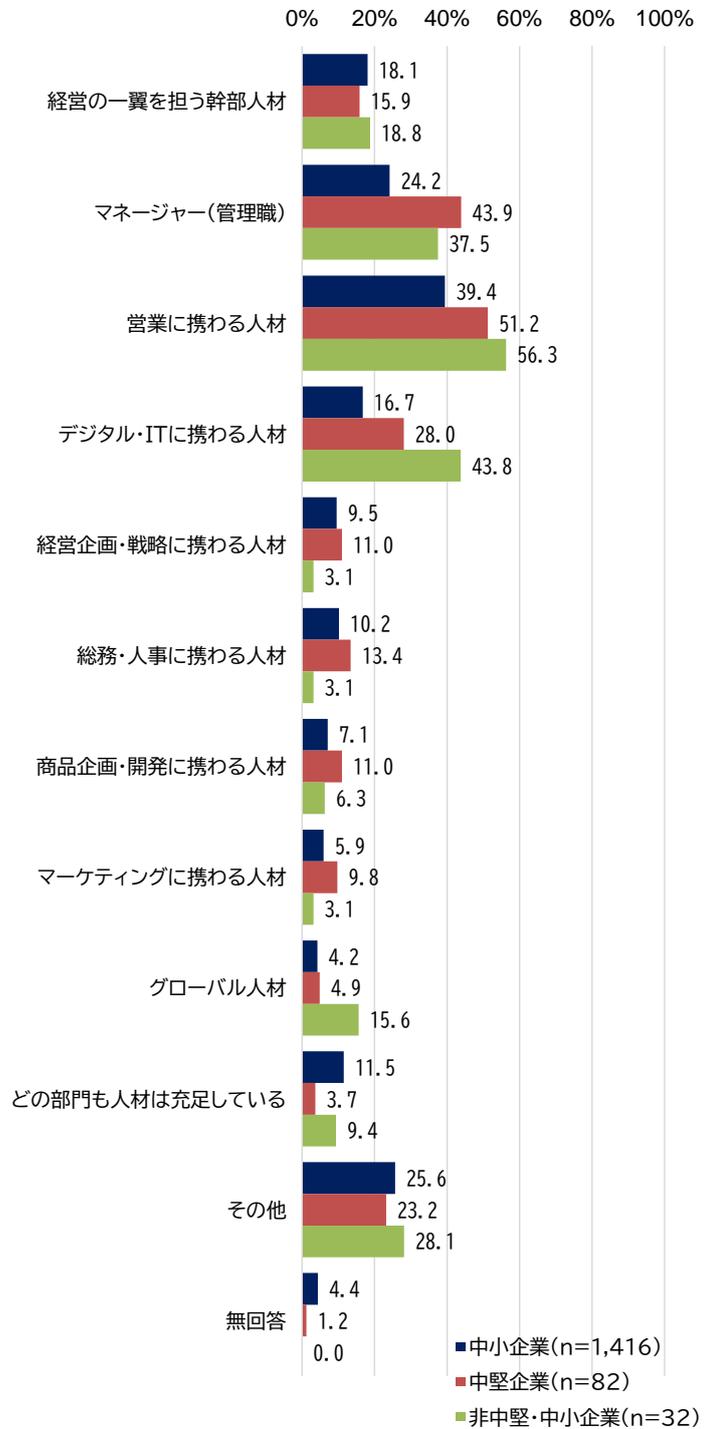
【企業向けアンケート問 4】 貴社ではどういった人材が特に不足しているか教えてください。

図 6-12 不足している人材(複数回答)



不足している人材を企業規模別にみると、いずれも「営業に携わる人材」の回答が最も多く、中小企業では 39.4%、中堅企業では 51.2%、非中堅・中小企業では 56.3%

図 6-13 企業規模別、不足している人材(複数回答)



不足している人材を業種別にみると、医療・福祉では「マネージャー(管理職)」が 50.0%、金融業・保険業では「営業に関する人材」が 62.5%、情報通信業では「デジタル・IT に携わる人材」が 56.7%。

表 6-14 業種別、不足している人材(複数回答)

	農業、林業 (n=4)	建設業 (n=350)	製造業 (n=268)	電気・ガス・ 熱供給・水道 業(n=4)	情報通信業 (n=90)	運輸業、郵便 業(n=161)	卸売業、小売 業 (n=276)	金融業、保険 業(n=24)	不動産業、物 品賃貸業 (n=77)
経営の一翼を担う幹部人材	0.0	14.3	22.4	0.0	16.7	18.0	19.6	20.8	18.2
マネージャー(管理職)	0.0	24.6	29.5	25.0	43.3	23.0	19.6	12.5	19.5
営業に携わる人材	25.0	30.0	39.2	0.0	30.0	39.8	56.5	62.5	49.4
デジタル・ITに携わる人材	0.0	12.6	16.4	0.0	56.7	17.4	15.9	25.0	22.1
経営企画・戦略に携わる人材	25.0	8.3	12.7	25.0	14.4	5.0	10.5	0.0	7.8
総務・人事に携わる人材	0.0	7.7	11.6	0.0	13.3	11.2	9.4	4.2	13.0
商品企画・開発に携わる人材	0.0	2.0	16.0	0.0	12.2	5.6	9.8	0.0	2.6
マーケティングに携わる人材	0.0	3.1	7.1	0.0	10.0	5.6	7.6	0.0	3.9
グローバル人材	25.0	2.6	9.0	0.0	1.1	6.2	4.3	4.2	0.0
どの部門も人材は充足している	0.0	10.0	11.2	50.0	6.7	9.3	11.6	12.5	10.4
その他	50.0	40.6	26.5	25.0	8.9	29.8	13.0	0.0	11.7
無回答	0.0	4.3	5.2	0.0	1.1	2.5	4.7	4.2	11.7

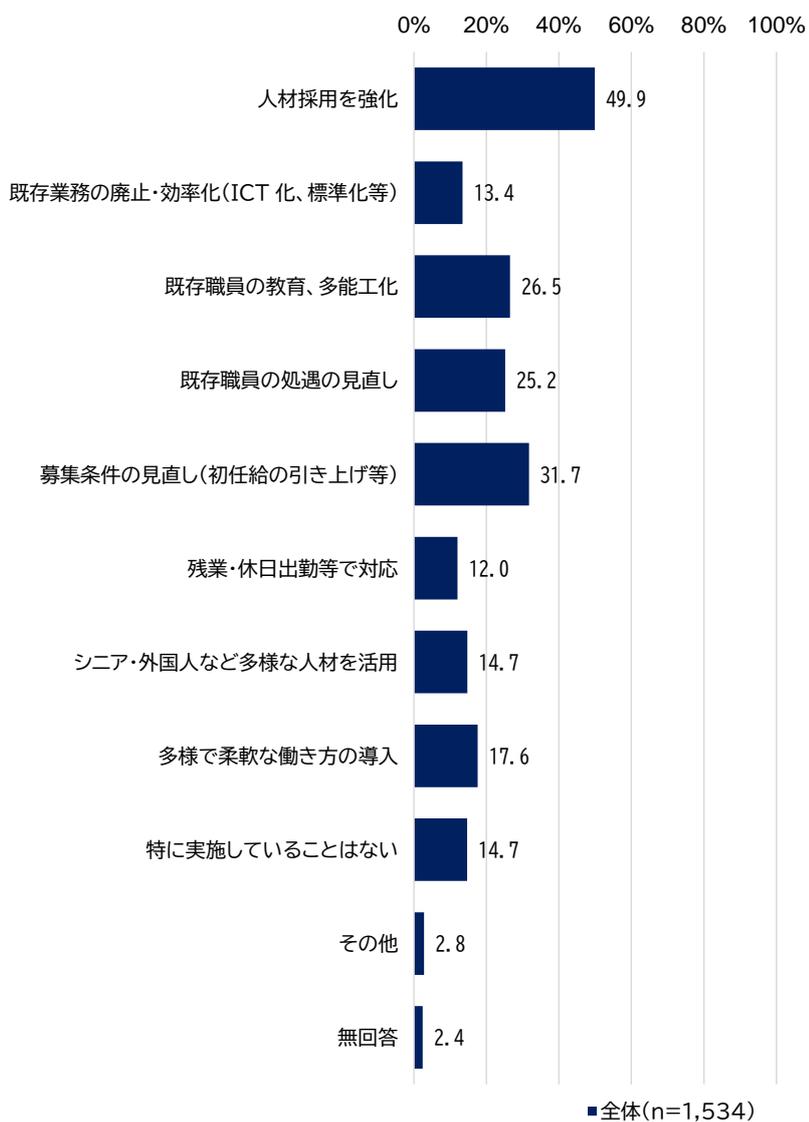
	学術研究、専 門・技術サー ビス業 (n=68)	宿泊業、飲食 サービス業 (n=41)	生活関連 サービス業、 娯楽業 (n=29)	教育、学習支 援業 (n=10)	医療、福祉 (n=24)	複合サービ ス事業 (n=1)	サービス業 (他に分類さ れないもの) (n=103)	判別不能 (n=4)
経営の一翼を担う幹部人材	19.1	24.4	17.2	20.0	20.8	0.0	12.6	75.0
マネージャー(管理職)	25.0	34.1	24.1	0.0	50.0	0.0	25.2	50.0
営業に携わる人材	35.3	43.9	58.6	40.0	45.8	0.0	32.0	50.0
デジタル・ITに携わる人材	17.6	9.8	20.7	10.0	8.3	0.0	14.6	25.0
経営企画・戦略に携わる人材	8.8	9.8	10.3	30.0	4.2	0.0	6.8	0.0
総務・人事に携わる人材	11.8	9.8	13.8	20.0	20.8	0.0	7.8	0.0
商品企画・開発に携わる人材	4.4	14.6	0.0	0.0	4.2	0.0	1.9	0.0
マーケティングに携わる人材	5.9	12.2	10.3	10.0	8.3	0.0	5.8	0.0
グローバル人材	2.9	4.9	3.4	0.0	4.2	0.0	4.9	0.0
どの部門も人材は充足している	8.8	7.3	17.2	30.0	12.5	0.0	17.5	25.0
その他	32.4	22.0	13.8	10.0	25.0	100.0	30.1	0.0
無回答	1.5	7.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	0.0

5) 人材不足への対応

人材不足への対応について尋ねる設問では、「人材採用を強化」が 49.9%と最も多く、「募集条件の見直し(初任給の引き上げ等)」が 31.7%、「既存職員の教育、多能工化」が 26.5%。

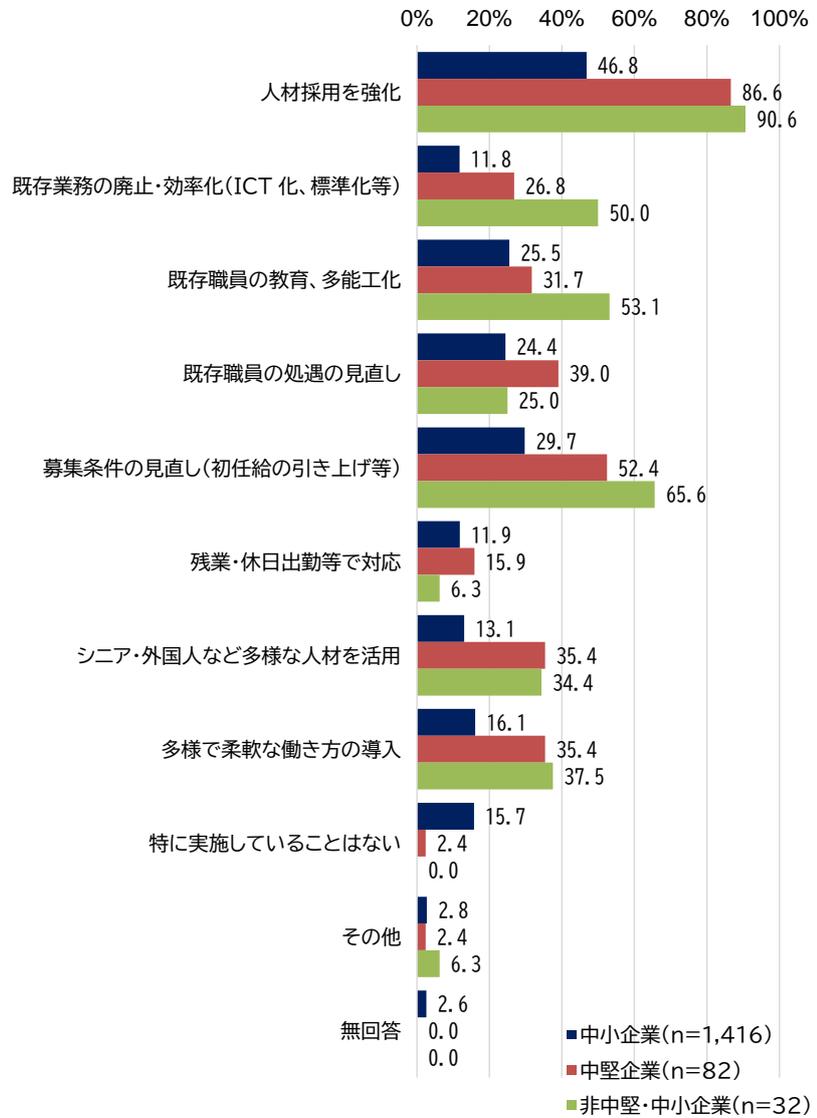
【企業向けアンケート問 5】 貴社では人手不足への対応についてどのようなことを実施しているか教えてください。

図 6-15 人材不足への対応(複数回答)



人材不足への対応について企業規模別にみると、いずれも「人材採用を強化」の回答が最も多く、中小企業では46.8%、中堅企業では86.6%、非中堅・中小企業では90.6%。

図 6-16 企業規模別、人材不足への対応(複数回答)



人材不足への対応について業種別にみると、情報通信業では「人材採用を強化」が 68.9%、教育・学習支援業では、「募集条件の見直し」が 40.0%。

表 6-17 業種別、人材不足への対応（複数回答）

	農業、林業 (n=4)	建設業 (n=350)	製造業 (n=268)	電気・ガス・ 熱供給・水道 業(n=4)	情報通信業 (n=90)	運輸業、郵便 業(n=161)	卸売業、小売 業 (n=276)	金融業、保険 業(n=24)	不動産業、物 品賃貸業 (n=77)
人材採用を強化	25.0	53.7	48.9	25.0	68.9	55.3	38.8	54.2	31.2
既存業務の廃止・効率化(ICT化、標準化等)	0.0	11.7	14.6	50.0	16.7	11.8	16.7	4.2	10.4
既存職員の教育、多能工化	0.0	22.0	35.8	25.0	25.6	23.0	26.1	33.3	28.6
既存職員の処遇の見直し	0.0	25.7	21.6	25.0	21.1	29.2	23.9	12.5	27.3
募集条件の見直し(初任給の引き上げ等)	75.0	36.0	30.2	0.0	31.1	36.6	26.8	16.7	19.5
残業・休日出勤等に対応	0.0	15.4	11.9	25.0	5.6	13.7	8.3	12.5	5.2
シニア・外国人など多様な人材を活用	0.0	18.9	14.6	0.0	11.1	17.4	12.7	4.2	6.5
多様で柔軟な働き方の導入	25.0	13.7	19.0	50.0	17.8	14.9	15.9	16.7	20.8
特に実施していることはない	25.0	12.9	11.6	25.0	6.7	11.8	21.7	16.7	22.1
その他	0.0	2.6	3.7	0.0	6.7	1.9	2.2	0.0	0.0
無回答	0.0	2.9	3.4	0.0	1.1	0.0	2.2	4.2	7.8

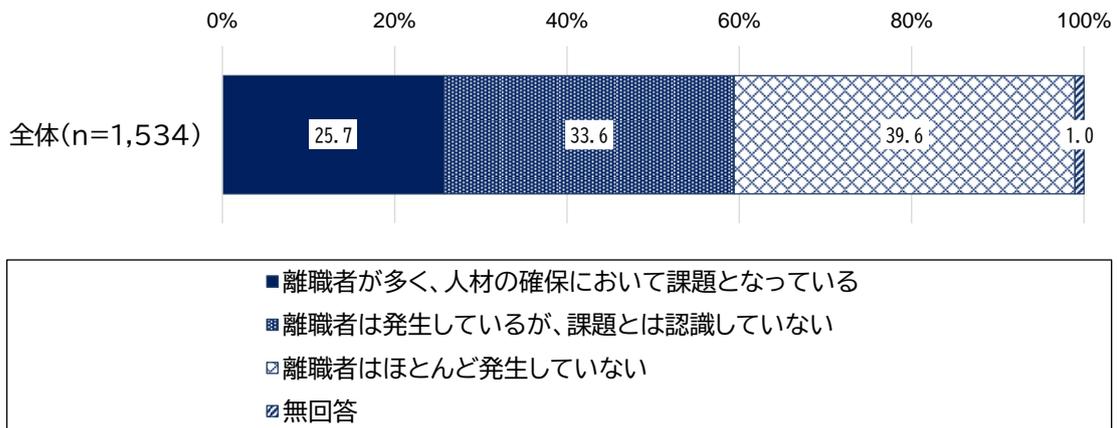
	学術研究、専 門・技術サー ビス業 (n=68)	宿泊業、飲食 サービス業 (n=41)	生活関連 サービス業、 娯楽業 (n=29)	教育、学習支 援業 (n=10)	医療、福祉 (n=24)	複合サービ ス事業 (n=1)	サービス業 (他に分類さ れないもの) (n=103)	判別不能 (n=4)
人材採用を強化	55.9	51.2	55.2	30.0	58.3	0.0	53.4	75.0
既存業務の廃止・効率化(ICT化、標準化等)	17.6	12.2	13.8	10.0	20.8	0.0	6.8	25.0
既存職員の教育、多能工化	33.8	17.1	27.6	20.0	25.0	0.0	21.4	75.0
既存職員の処遇の見直し	25.0	29.3	41.4	30.0	45.8	0.0	25.2	0.0
募集条件の見直し(初任給の引き上げ等)	26.5	31.7	41.4	40.0	29.2	0.0	39.8	50.0
残業・休日出勤等に対応	17.6	4.9	17.2	20.0	12.5	0.0	14.6	25.0
シニア・外国人など多様な人材を活用	14.7	12.2	17.2	0.0	16.7	0.0	16.5	25.0
多様で柔軟な働き方の導入	27.9	17.1	31.0	30.0	33.3	0.0	16.5	25.0
特に実施していることはない	14.7	9.8	13.8	40.0	12.5	100.0	14.6	0.0
その他	0.0	9.8	6.9	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0
無回答	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0

6) 直近3年程度の人材の離職状況

直近3年程度の人材の離職状況について尋ねる設問では、「離職者はほとんど発生していない」が39.6%と最も多く、「離職者は発生しているが、課題とは認識していない」が33.6%、「離職者が多く、人材の確保において課題となっている」が25.7%。

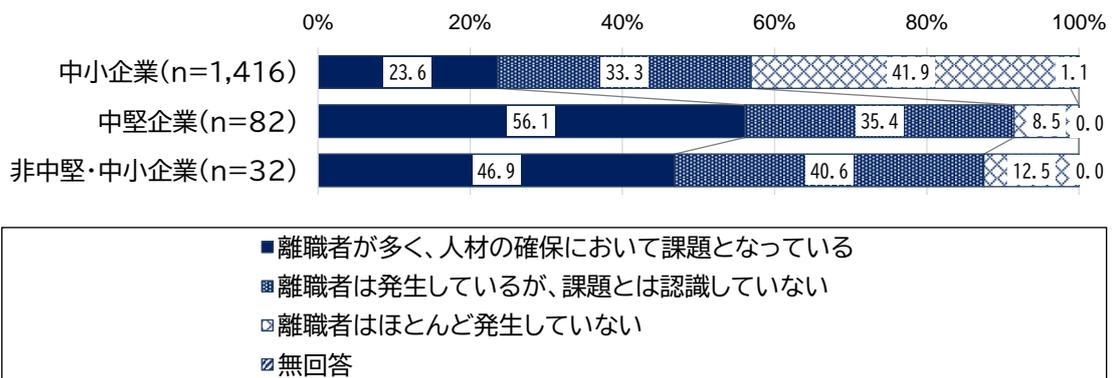
【企業向けアンケート問6】 貴社における直近3年程度の人材の離職状況について教えてください。

図 6-18 直近3年程度の人材の離職状況(単数回答)



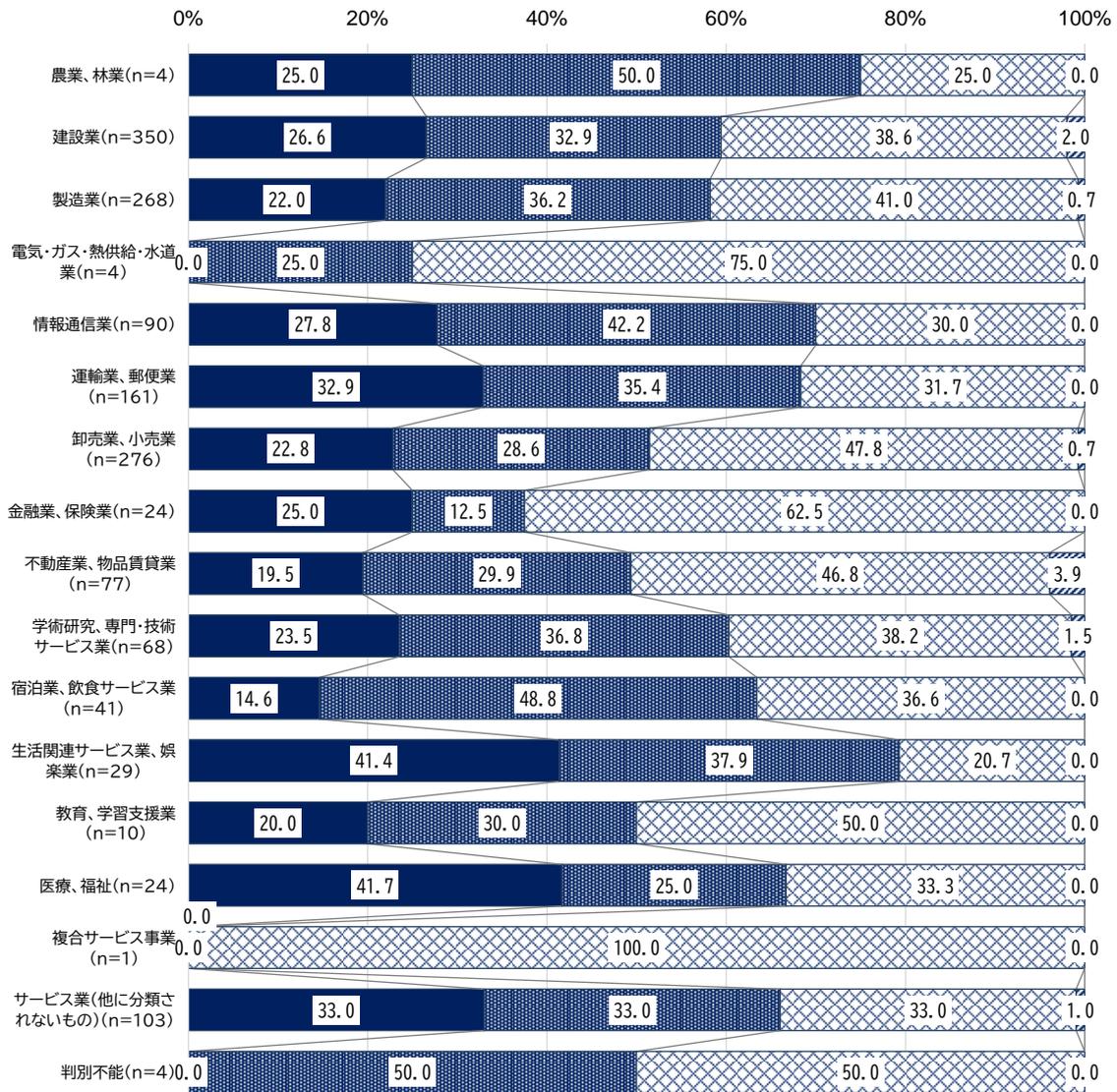
直近3年程度の人材の離職状況について企業規模別にみると、中小企業では「離職者はほとんど発生していない」が41.9%と最も多く、中堅企業では「離職者が多く、人材の確保において課題となっている」が56.1%、非中堅・中小企業では「離職者が多く、人材の確保において課題となっている」が46.9%。

図 6-19 企業規模別、直近3年程度の人材の離職状況(単数回答)



直近3年程度の人材の離職状況について業種別にみると、医療・福祉では「離職者が多く、人材の確保において課題となっている」が41.7%、金融業・保険業では「離職者はほとんど発生していない」が62.5%。

図 6-20 業種別、直近3年程度の人材の離職状況(単数回答)



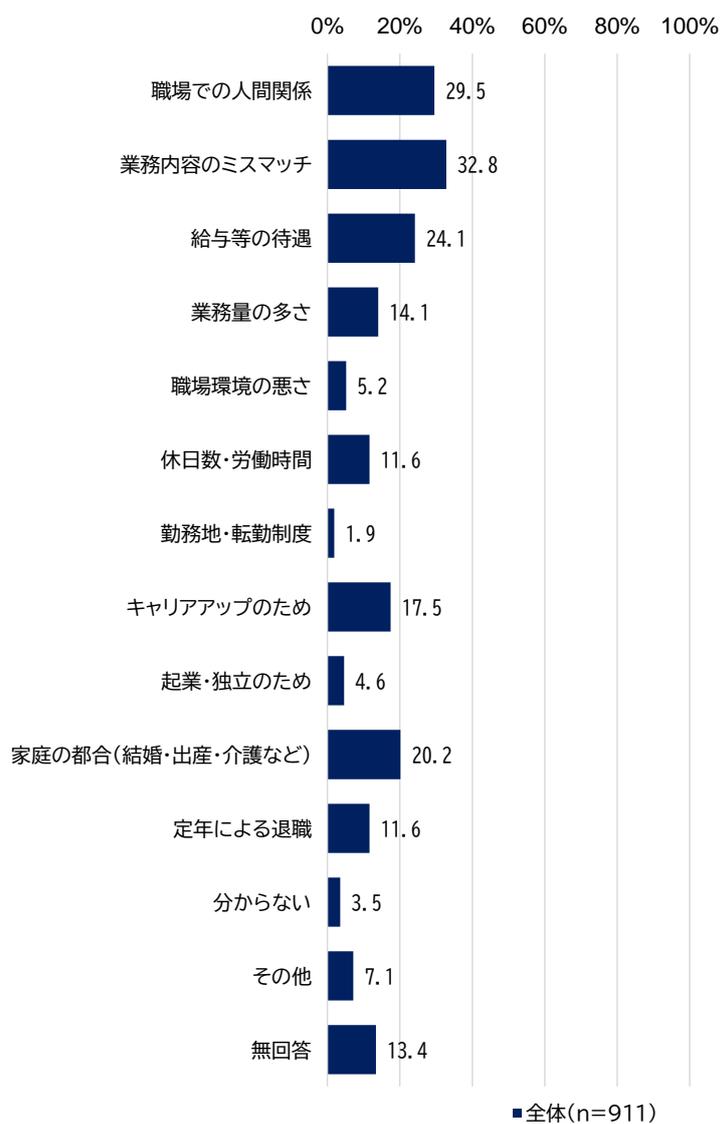
■ 離職者が多く、人材の確保において課題となっている
 ■ 離職者は発生しているが、課題とは認識していない
 ▨ 離職者はほとんど発生していない
 □ 無回答

7) 職員の離職の理由・背景

職員の離職の理由・背景について尋ねる設問では、「業務内容のミスマッチ」が32.8%と最も多く、「職場での人間関係」が29.5%、「給与等の待遇」が24.1%。

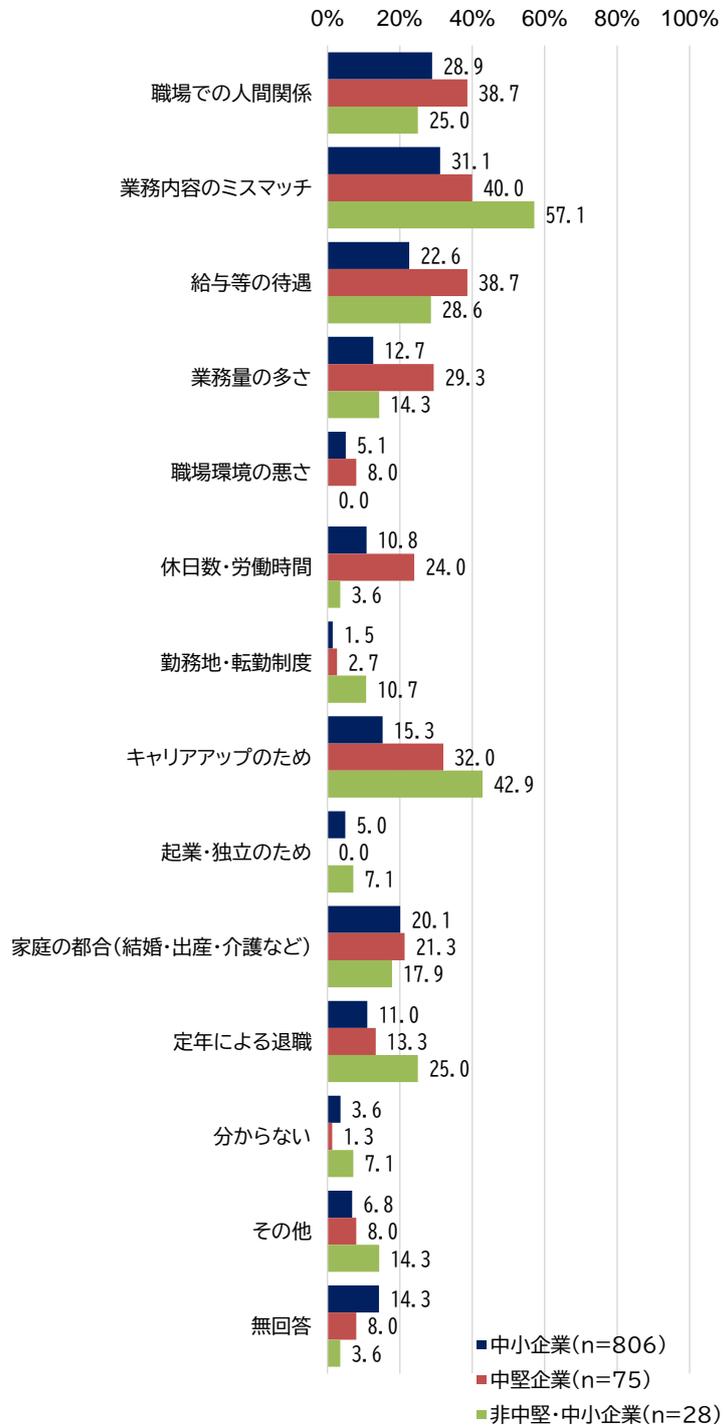
【企業向けアンケート問 6-2】 問6で「1」あるいは「2」と回答された方にお伺いします。貴社における職員の離職の理由・背景として考えられるものについて教えてください。

図 6-21 職員の離職の理由・背景(複数回答)



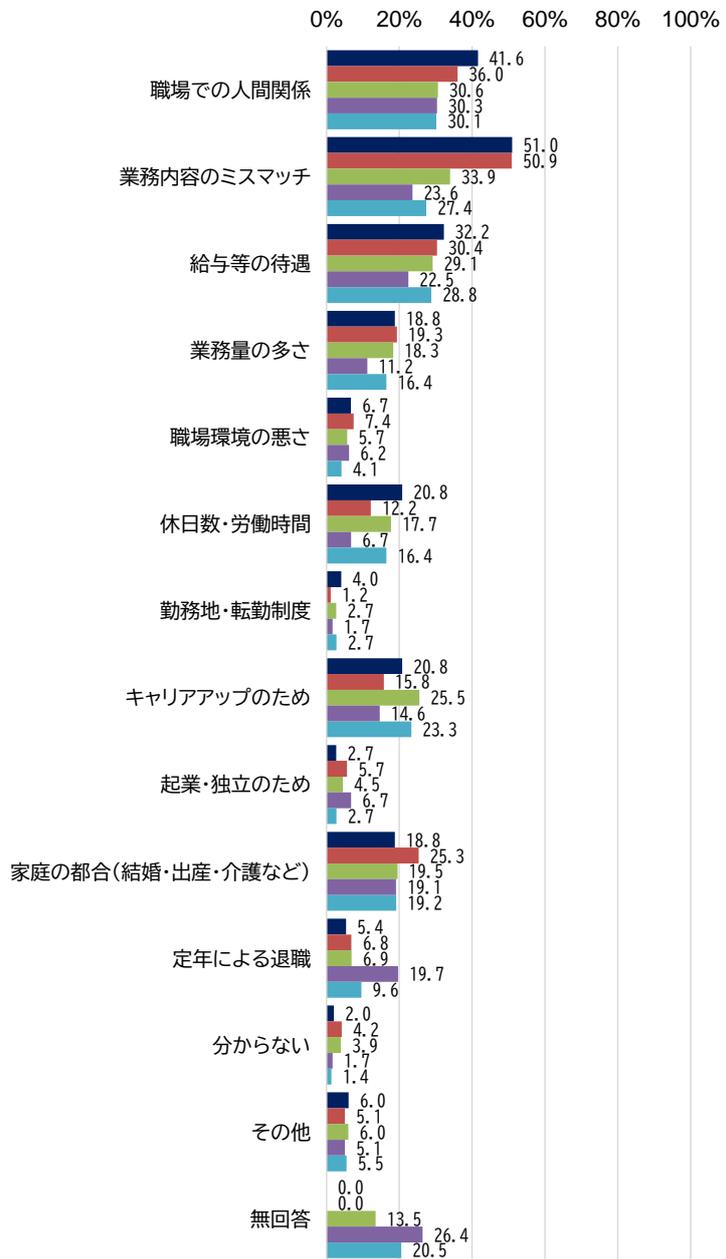
職員の離職の理由・背景を企業規模別にみると、いずれも「業務内容のミスマッチ」の回答が最も多く、中小企業では 31.1%、中堅企業では 40.0%、非中堅・中小企業では 57.1%。

図 6-22 企業規模別、職員の離職の理由・背景(複数回答)



職員の離職の理由・背景を離職の多い世代別にみると、新卒採用者の早期離職では「業務内容のミスマッチ」が 51.0%、中途採用者の早期離職では「業務内容のミスマッチ」が 50.9%、若手人材では「業務内容のミスマッチ」が 33.9%、ベテラン人材では「職場での人間関係」が 30.3%。

図 6-23 離職の多い世代別、職員の離職の理由・背景(複数回答)



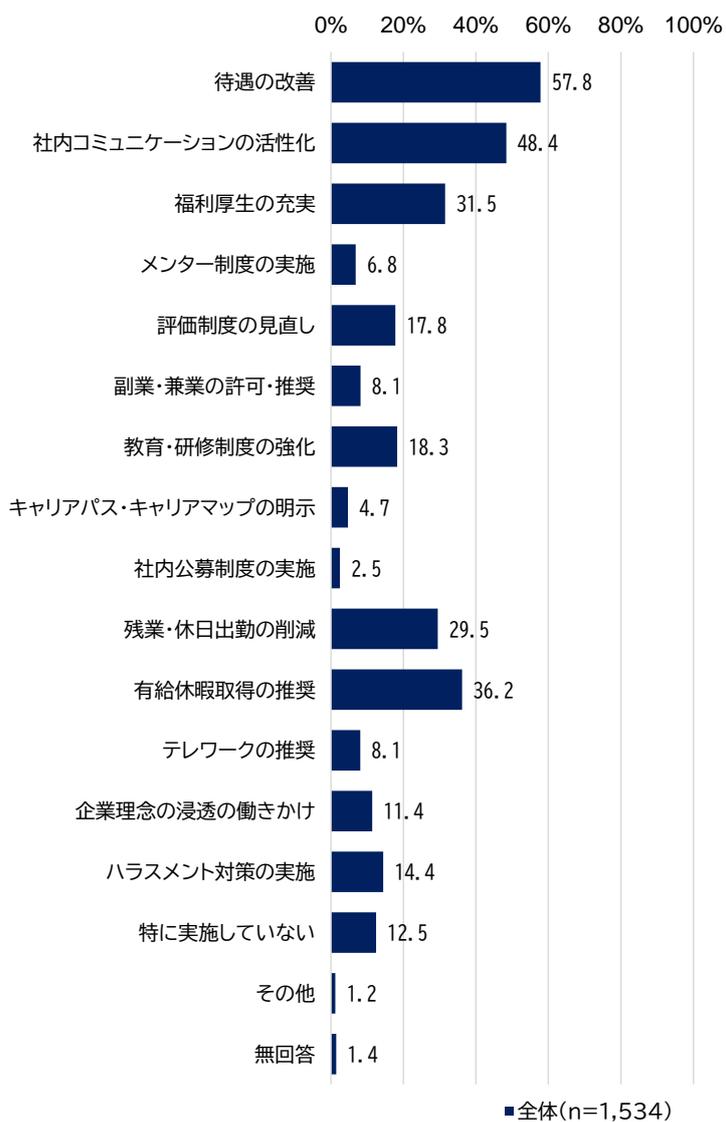
- 新卒採用者の早期離職(概ね3年以内)が多い(n=149)
- 中途採用者の早期離職(概ね3年以内)が多い(n=336)
- 若手人材(20~30代)の離職者が多い(n=333)
- ベテラン人材(40~50代)の離職者が多い(n=178)
- 特定の職種で離職者が多い(n=73)

8) 人材の離職防止のために実施している対応策

人材の離職防止のために実施している対応策について尋ねる設問では、「待遇の改善」が 57.8% と最も多く、「社内コミュニケーションの活性化」が 48.4%、「有給休暇取得の推奨」が 36.2%。

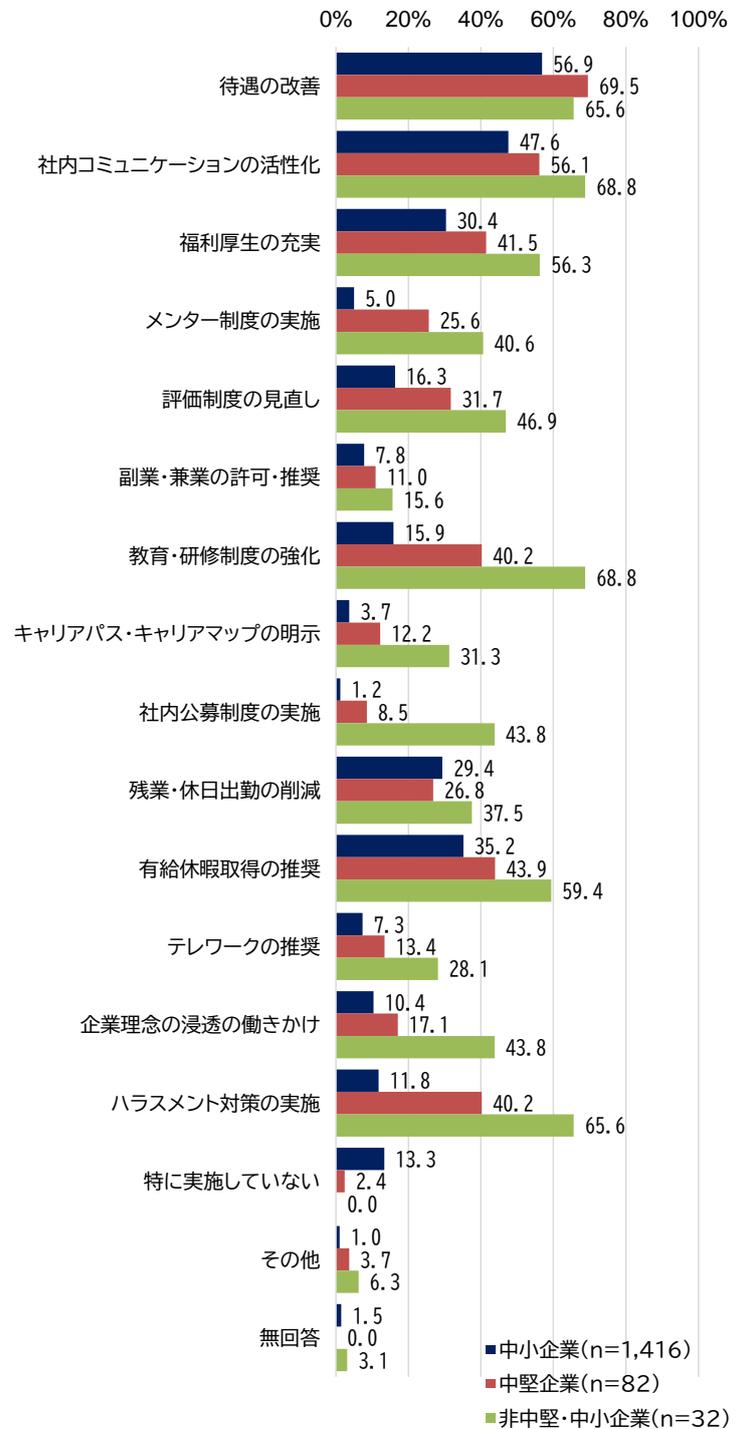
【企業向けアンケート問 7】 貴社における人材の離職防止のために実施している対応策について教えてください。

図 6-24 人材の離職防止のために実施している対応策(複数回答)



人材の離職防止のために実施している対応策を企業規模別にみると、中小企業では「待遇の改善」が 56.9%、中堅企業では「待遇の改善」が 69.5%、非中堅・中小企業では「社内コミュニケーションの活性化」「教育・研修制度の強化」が 68.8%。

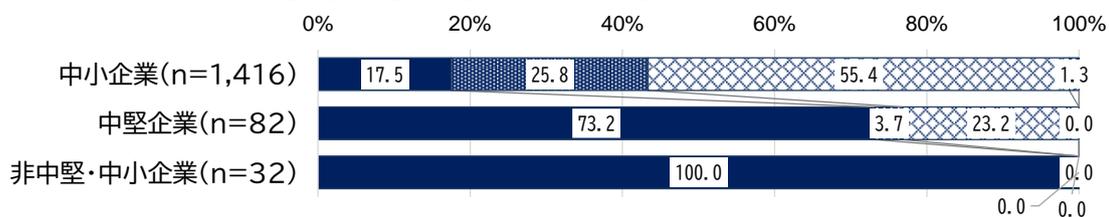
図 6-25 企業規模別、人材の離職防止のために実施している対応策(複数回答)



9) 大学・大学院新卒者に対する採用活動の頻度

大学・大学院新卒者に対する採用活動の頻度を企業規模別にみると、中小企業では「新卒者は募集・採用していない」が55.4%、中堅企業では「毎年募集・採用している」が73.2%、非中堅・中小企業では「毎年募集・採用している」が100%。

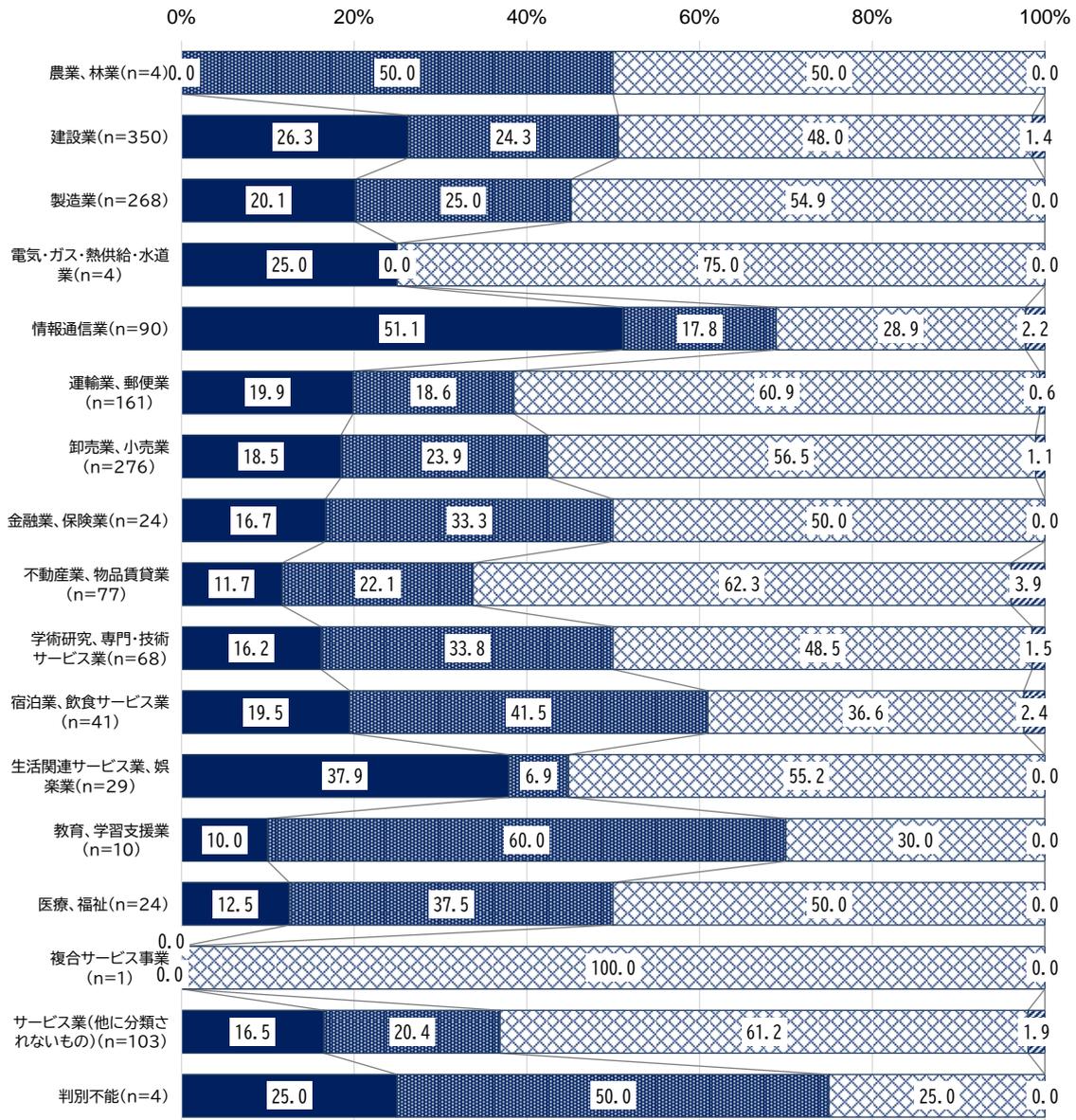
図 6-26 企業規模別、大学・大学院新卒者に対する採用活動の頻度(単数回答)



■毎年募集・採用している ■不定期に募集・採用している ▨新卒者は募集・採用していない ▨無回答

大学・大学院新卒者に対する採用活動の頻度を業種別にみると、情報通信業では「毎年募集・採用している」が51.1%、不動産・物品賃貸業では「新卒者は募集・採用していない」が62.3%。

図 6-27 業種別、大学・大学院新卒者に対する採用活動の頻度(単数回答)



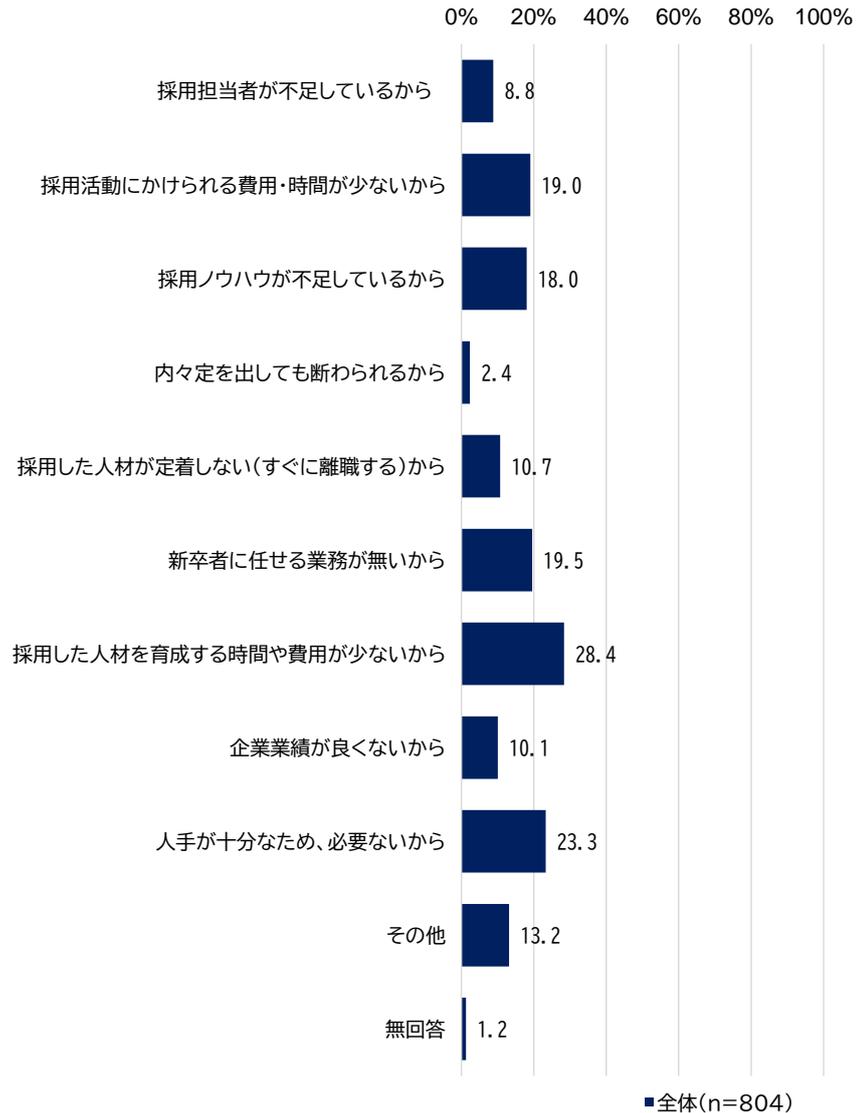
■ 毎年募集・採用している ■ 不定期に募集・採用している ▨ 新卒者は募集・採用していない ▩ 無回答

10) 新卒採用活動を実施しない理由

新卒採用活動を実施しない理由について尋ねる設問では、「採用した人材を育成する時間や費用が少ないから」が28.4%と最も多く、「人手が十分なため、必要ないから」が23.3%、「新卒者に任せる業務が無いから」が19.5%。

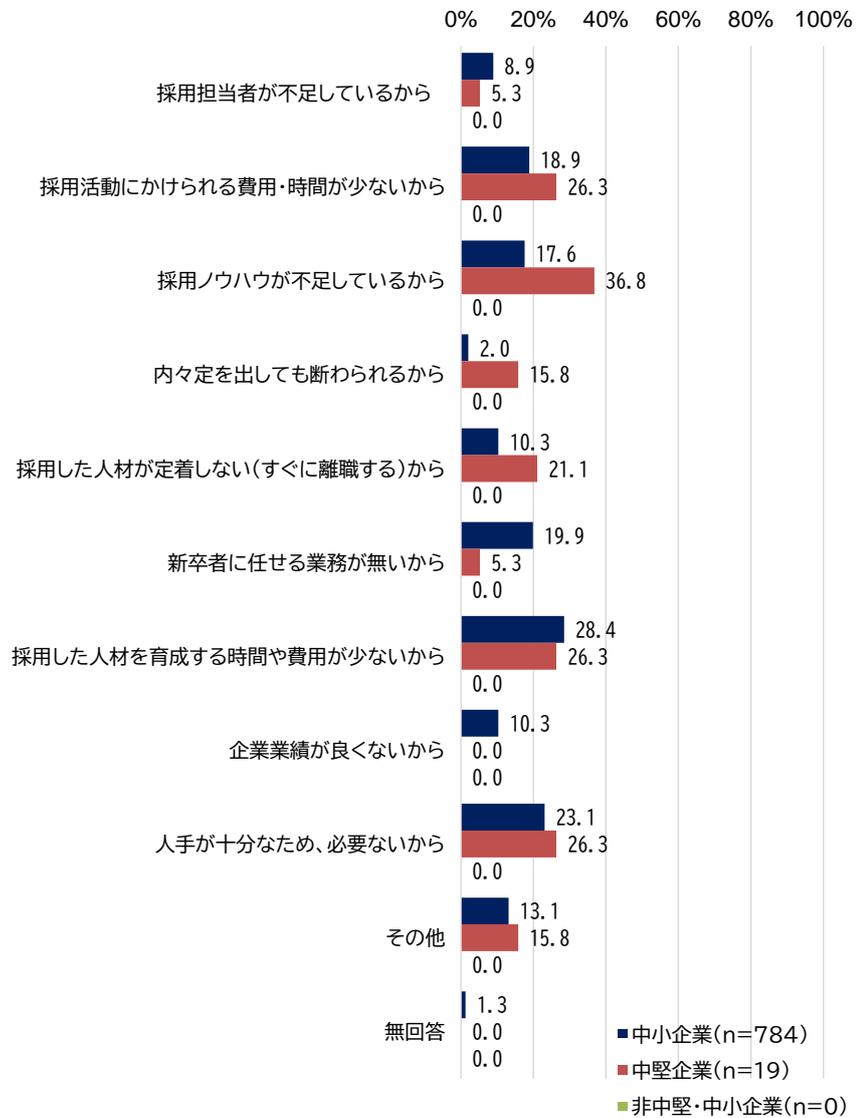
【企業向けアンケート問 8-1】 問8で「3」と回答された方にお伺いします。新卒者に対する採用活動を実施しない理由について教えてください。

図 6-28 新卒採用活動を実施しない理由(複数回答)



新卒採用活動を実施しない理由を企業規模別にみると、中小企業では「採用した人材を育成する時間や費用が少ないから」が28.4%、中堅企業では「採用ノウハウが不足しているから」が36.8%。
 (非中堅・中小企業は新卒採用活動を実施しない企業の該当なし。)

図 6-29 企業規模別、新卒採用活動を実施しない理由(複数回答)



新卒採用活動を実施しない理由を業種別にみると、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、サービス業(他に分類されないもの)では、「人手が十分なため、必要ないから」の回答が多い。

表 6-30 業種別、新卒採用活動を実施しない理由(複数回答)

	農業、林業 (n=2)	建設業 (n=168)	製造業 (n=147)	電気・ガス・ 熱供給・水道 業(n=3)	情報通信業 (n=26)	運輸業、郵便 業(n=98)	卸売業、小売 業(n=156)	金融業、保険 業(n=12)	不動産業、物 品賃貸業 (n=48)
採用担当者が不足しているから	0.0	14.3	6.8	0.0	0.0	9.2	6.4	8.3	4.2
採用活動にかけられる費用・時間が 少ないから	50.0	25.6	19.7	0.0	30.8	20.4	15.4	8.3	8.3
採用ノウハウが不足しているから	0.0	22.6	23.1	0.0	3.8	20.4	17.9	0.0	6.3
内々定を出しても断られるから	0.0	3.0	4.1	0.0	3.8	0.0	1.9	0.0	2.1
採用した人材が定着しない(すぐに離 職する)から	50.0	16.1	12.9	0.0	7.7	7.1	9.6	8.3	4.2
新卒者に任せる業務が無いから	50.0	20.2	14.3	33.3	19.2	23.5	19.9	33.3	20.8
採用した人材を育成する時間や費用 が少ないから	100.0	26.8	31.3	33.3	50.0	30.6	23.1	8.3	25.0
企業業績が良くないから	0.0	5.4	13.6	0.0	15.4	3.1	18.6	0.0	6.3
人手が十分なため、必要ないから	0.0	14.3	24.5	0.0	15.4	17.3	27.6	50.0	41.7
その他	0.0	14.3	9.5	66.7	19.2	18.4	10.3	16.7	16.7
無回答	0.0	1.2	1.4	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0

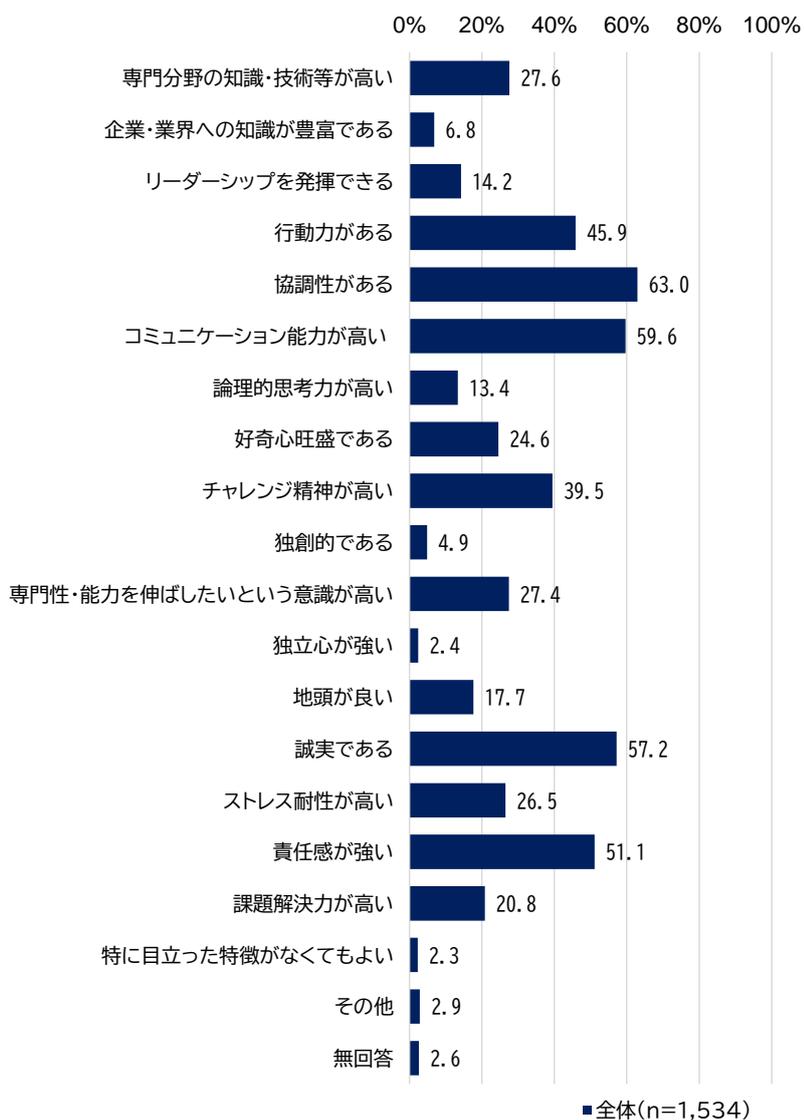
	学術研究、専 門・技術サー ビス業 (n=33)	宿泊業、飲食 サービス業 (n=15)	生活関連 サービス業、 娯楽業 (n=16)	教育、学習支 援業(n=3)	医療、福祉 (n=12)	複合サービ ス事業 (n=1)	サービス業 (他に分類さ れないもの) (n=63)	判別不能 (n=1)
採用担当者が不足しているから	21.2	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0
採用活動にかけられる費用・時間が 少ないから	12.1	20.0	25.0	0.0	8.3	0.0	17.5	0.0
採用ノウハウが不足しているから	9.1	13.3	31.3	0.0	8.3	0.0	15.9	0.0
内々定を出しても断られるから	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	3.2	0.0
採用した人材が定着しない(すぐに離 職する)から	3.0	13.3	6.3	0.0	8.3	0.0	9.5	100.0
新卒者に任せる業務が無いから	18.2	26.7	18.8	33.3	16.7	0.0	17.5	0.0
採用した人材を育成する時間や費用 が少ないから	42.4	6.7	25.0	0.0	33.3	0.0	30.2	0.0
企業業績が良くないから	6.1	26.7	18.8	0.0	8.3	0.0	4.8	0.0
人手が十分なため、必要ないから	12.1	20.0	12.5	66.7	25.0	0.0	34.9	100.0
その他	18.2	6.7	6.3	0.0	16.7	100.0	9.5	0.0
無回答	3.0	6.7	6.3	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0

11) 新卒採用活動で採用したい人材の特徴

新卒採用活動で採用したい人材の特徴について尋ねる設問では、「協調性がある」が 63.0%と最も多く、「コミュニケーション能力が高い」が 59.6%、「誠実である」が 57.2%。

【企業向けアンケート問 9】 貴社で新卒者に対する採用活動を行うとすると、どのような特徴がある方を採用したいか教えてください。

図 6-31 新卒採用活動で採用したい人材の特徴

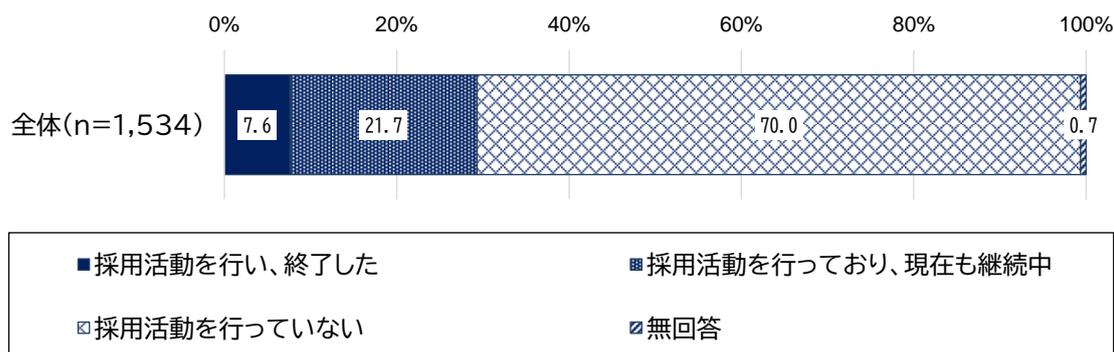


12) 2025年3月卒業・修了予定の新卒者に対する採用活動の有無

2025年3月卒業・修了予定の新卒者に対する採用活動の有無について尋ねる設問では、「採用活動を行っていない」が70.0%と最も多く、「採用活動を行っており、現在も継続中」が21.7%、「採用活動を行い、終了した」が7.6%。

【企業向けアンケート問10】 貴社における2025年3月卒業・修了予定の新卒者に対する採用活動の有無について教えてください。

図 6-32 2025年3月卒業・修了予定の新卒者に対する採用活動の有無(単数回答)

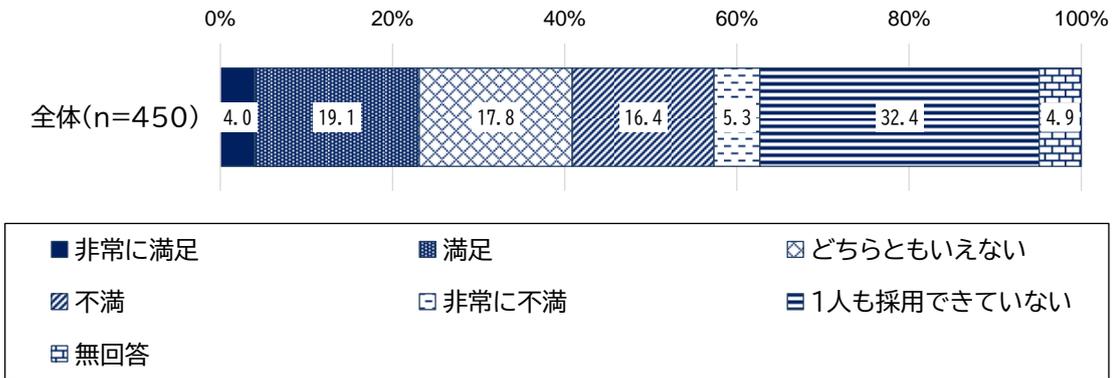


13) 2025年3月卒業・修了予定の新卒採用者の量の満足度

2025年3月卒業・修了予定の新卒採用者の量の満足度を尋ねる設問では、「1人も採用できていない」が32.4%と最も多く、「満足」が19.1%、「どちらともいえない」が17.8%。

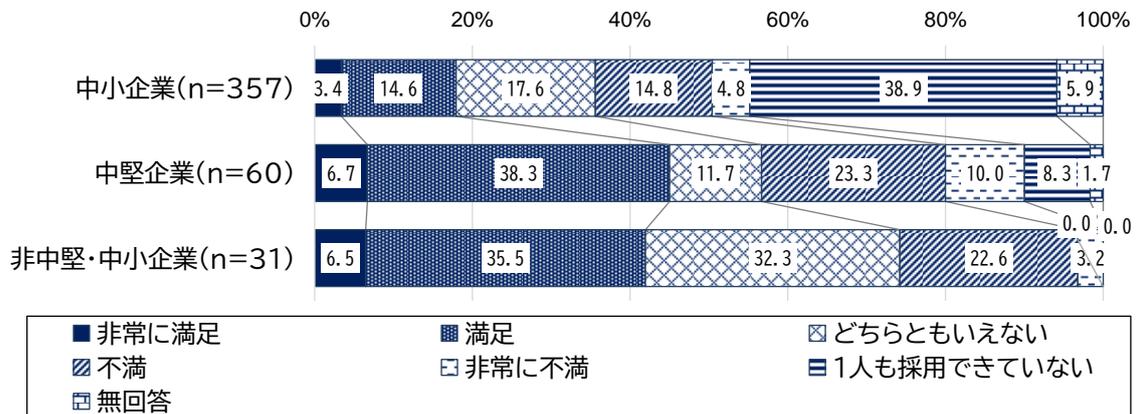
【企業向けアンケート問 10-4①】問 10 で「1」あるいは「2」と回答された方にお伺いします。採用予定の2025年3月卒業・修了予定の新卒者の量の満足度について教えてください。

図 6-33 2025年3月卒業・修了予定の新卒採用者の量の満足度(単数回答)



2025年3月卒業・修了予定の新卒採用者の量の満足度を企業規模別にみると、中小企業では「1人も採用できていない」が38.9%、中堅企業では「満足」が38.3%、非中堅・中小企業では「満足」が35.5%。

図 6-34 企業規模別、2025年3月卒業・修了予定の新卒採用者の量の満足度(単数回答)

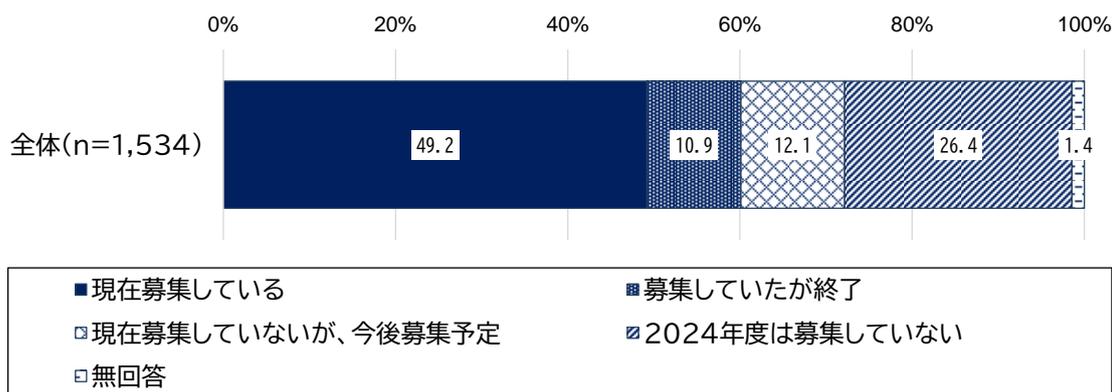


14) 2024 年度における、中途採用(正社員)に関する募集状況

2024 年度における、中途採用(正社員)に関する募集状況を尋ねる設問では、「現在募集している」が 49.2%と最も多く、「2024 年度は募集していない」が 26.4%、「現在募集していないが、今後募集予定」が 12.1%。

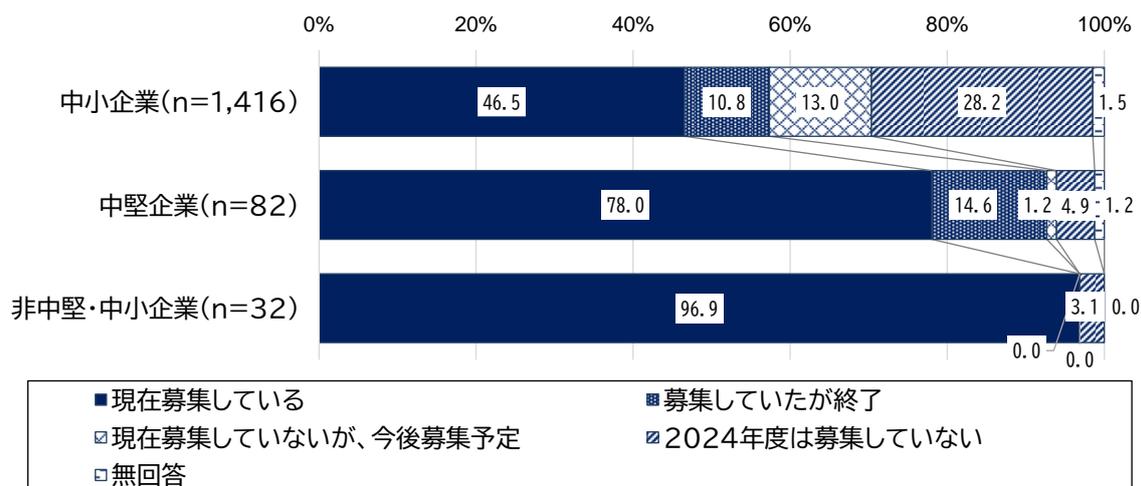
【企業向けアンケート問 14】貴社において、2024 年度における、中途採用(正社員)に関する募集状況について教えてください。

図 6-35 2024 年度における、中途採用(正社員)に関する募集状況(単数回答)



2024 年度における、中途採用(正社員)に関する募集状況を企業規模別にみると、いずれも「現在募集している」の回答が最も多く、中小企業では 46.5%、中堅企業では 78.0%、非中堅・中小企業では 96.9%。

図 6-36 企業規模別、2024 年度における、中途採用(正社員)に関する募集状況(単数回答)

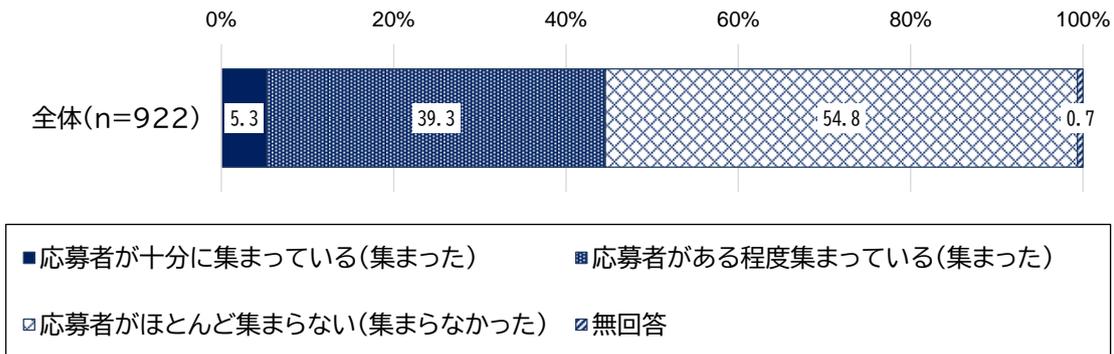


15) 中途採用(正社員)に関する応募状況

中途採用(正社員)に関する応募状況を尋ねる設問では、「応募者がほとんど集まらない(集まらなかった)」が 54.8%と最も多く、「応募者がある程度集まっている(集まった)」が 39.3%、「応募者が十分に集まっている(集まった)」が 5.3%。

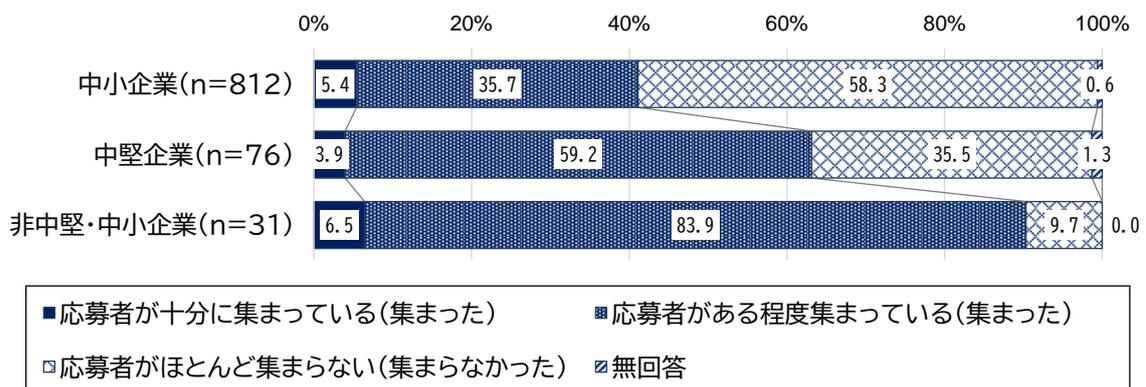
【企業向けアンケート問 14-1】 問 14 で「1」あるいは「2」と回答された方にお伺いします。中途採用(正社員)に関する応募状況について教えてください。

図 6-37 中途採用(正社員)に関する応募状況(単数回答)



中途採用(正社員)に関する応募状況を企業規模別にみると、中小企業では「応募者がほとんど集まらない」が 58.3%、中堅企業では「応募者がある程度集まっている」が 59.2%、非中堅・中小企業では「応募者がある程度集まっている」が 83.9%。

図 6-38 企業規模別、中途採用(正社員)に関する応募状況(単数回答)

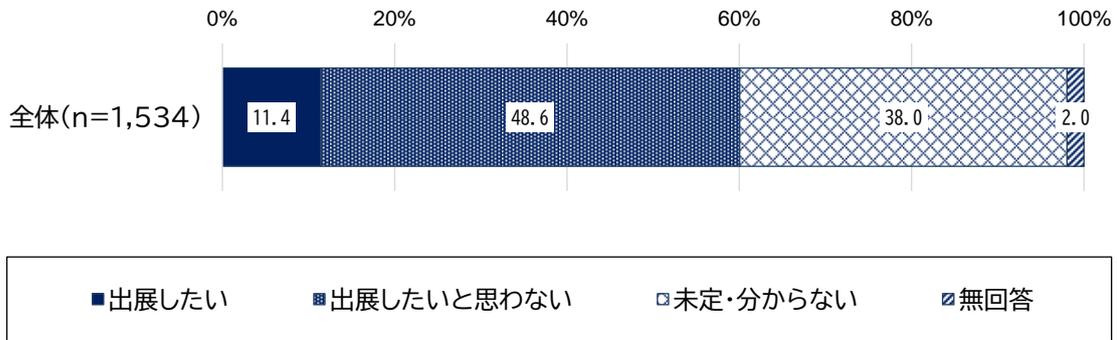


16) 新卒者向けの「合同就職(企業)説明会」への出展意向の有無

新卒者向けの「合同就職(企業)説明会」への出展意向の有無について尋ねる設問では、「出展したいと思わない」が48.6%と最も多く、「未定・分からない」が38.0%、「出展したい」が11.4%。

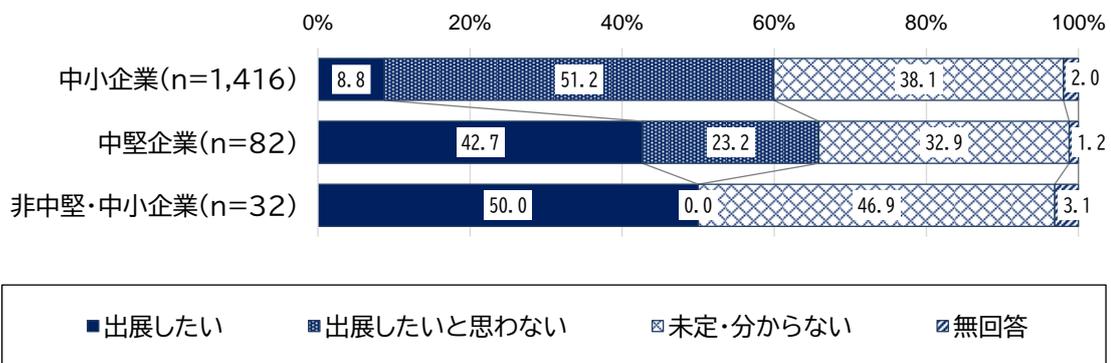
【企業向けアンケート問 16】 今後、行政や商工会議所等で新卒者向けの「合同就職(企業)説明会」が開催された場合、貴社の出展意向の有無について教えてください。

図 6-39 新卒者向けの「合同就職(企業)説明会」への出展意向の有無(単数回答)



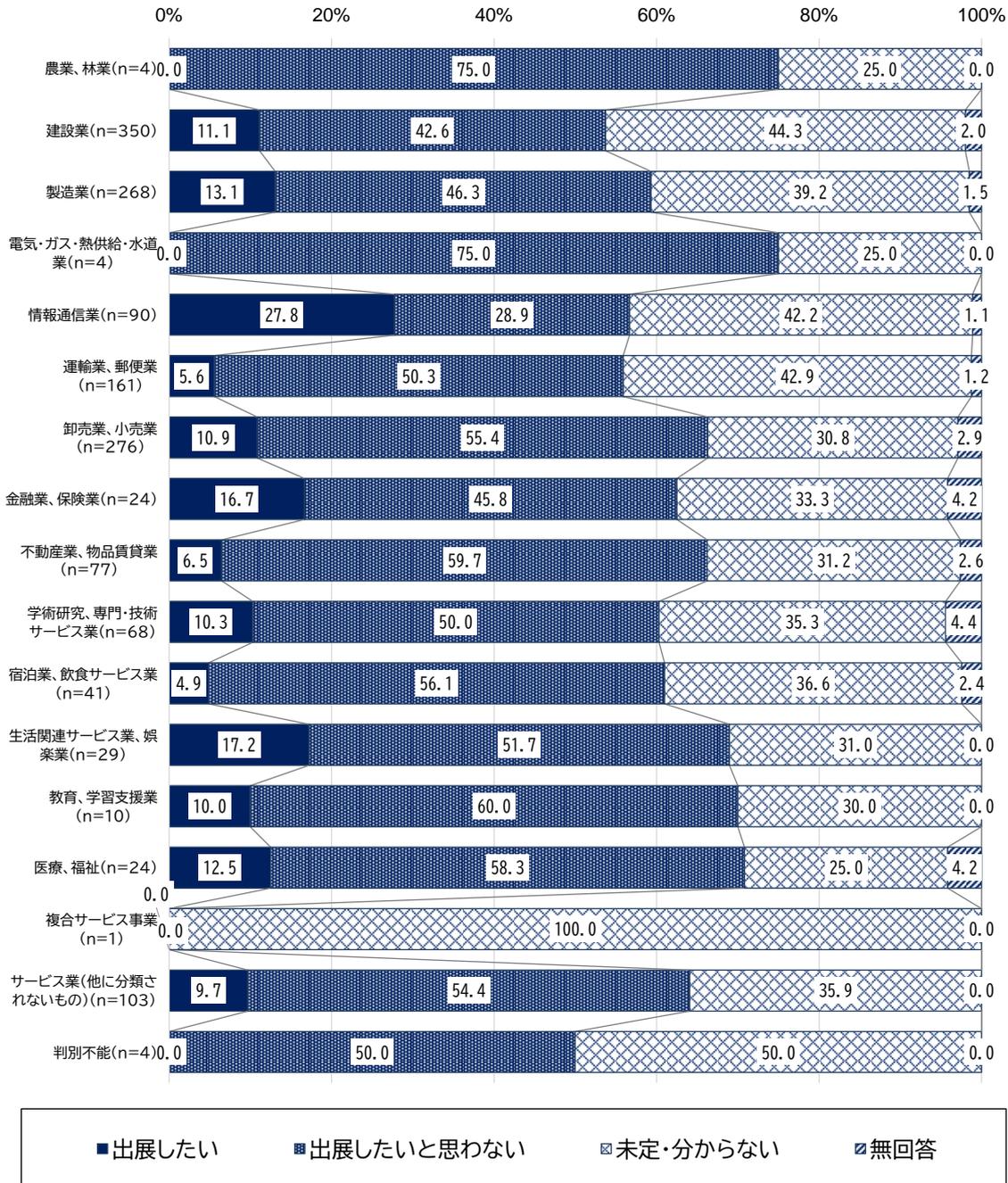
新卒者向けの「合同就職(企業)説明会」への出展意向の有無を企業規模別にみると、中小企業では「出展したいと思わない」が51.2%、中堅企業では「出展したい」が42.7%、非中堅・中小企業では「出展したい」が50.0%。

図 6-40 企業規模別、新卒者向けの「合同就職(企業)説明会」への出展意向の有無(単数回答)



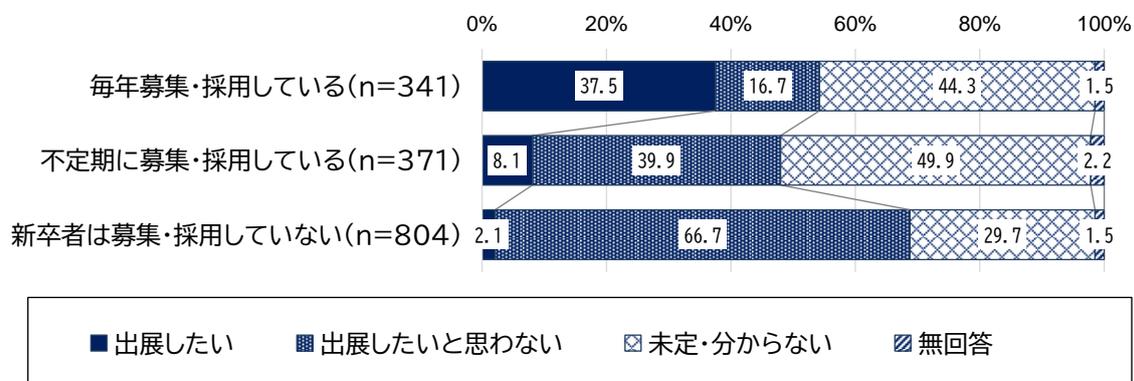
新卒者向けの「合同就職(企業)説明会」への出展意向の有無を業種別にみると、情報通信業では「出展したい」が27.8%、教育・学習支援業では「出展したいと思わない」が60.0%。

図 6-41 業種別、新卒者向けの「合同就職(企業)説明会」への出展意向の有無(単数回答)



新卒者向けの「合同就職(企業)説明会」への出展意向の有無を新卒採用の頻度別にみると、「出展したい」の回答は、毎年募集・採用しているグループでは37.5%、不定期に募集・採用しているグループでは8.1%、新卒採用をしていないグループでは2.1%。

図 6-42 新卒採用の頻度別、新卒者向けの「合同就職(企業)説明会」への出展意向の有無(単数回答)

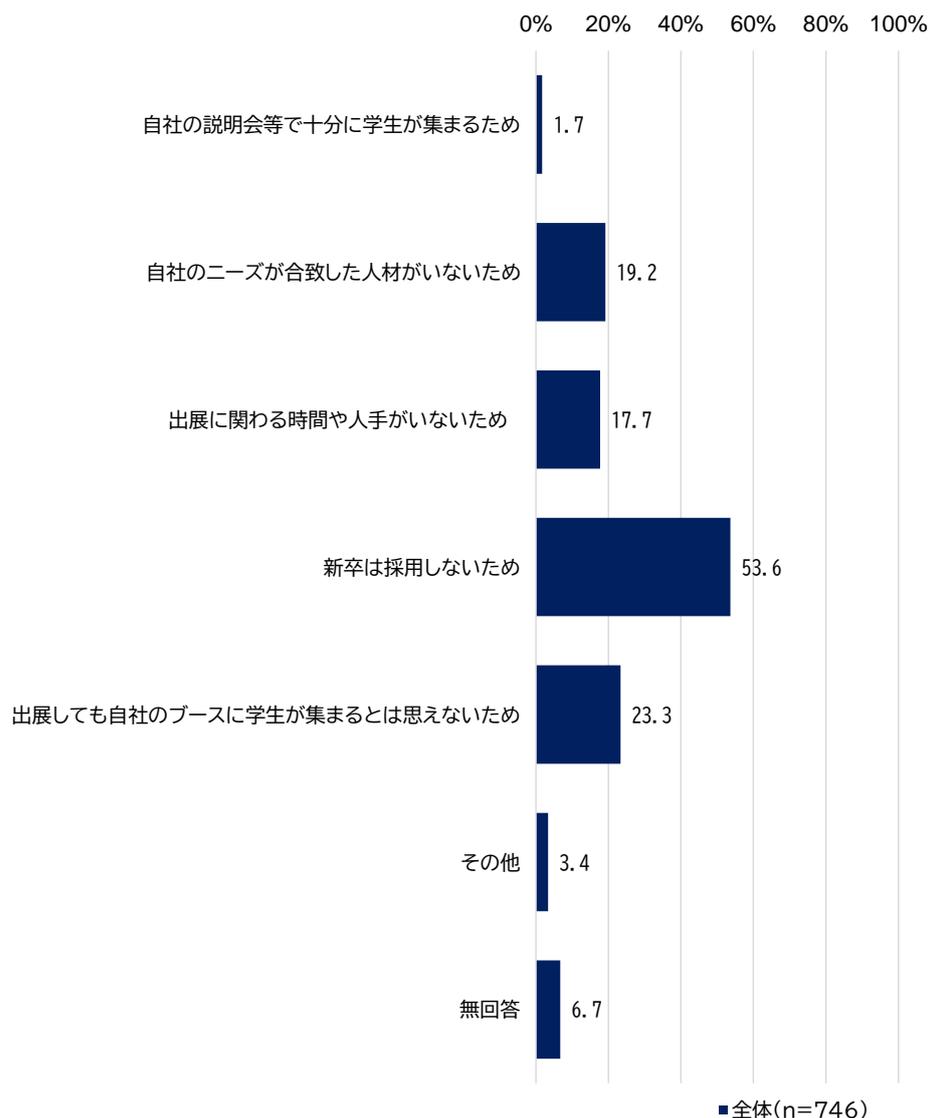


17) 「合同就職(企業)説明会」に出展したいと思わない理由

「合同就職(企業)説明会」に出展したいと思わない理由について尋ねる設問では、「新卒は採用しないため」が 53.6%と最も多く、「出展しても自社のブースに学生が集まるとは思えないため」が 23.3%、「自社のニーズが合致した人材がないため」が 19.2%。

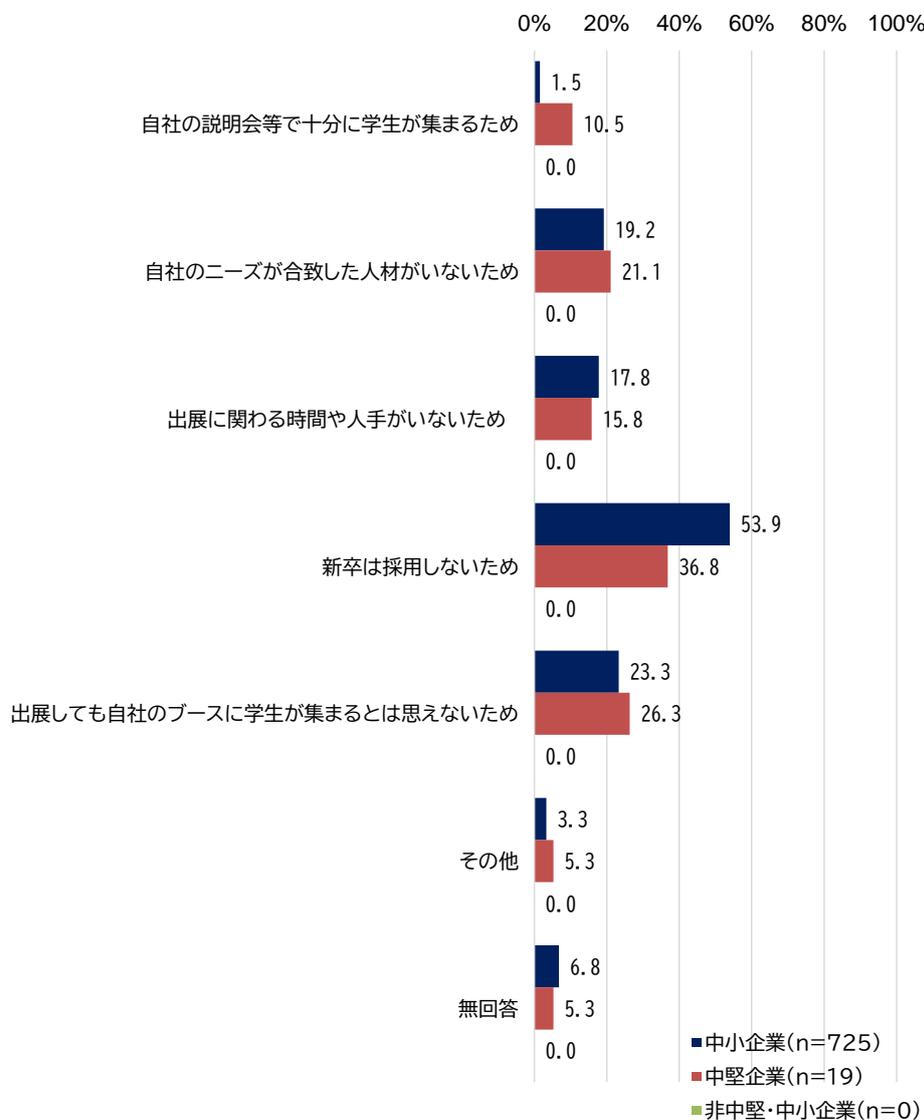
【企業向けアンケート問 16-2】 問 16 で「2」と回答された方にお伺いします。「合同就職(企業)説明会」に出展したいと思わない理由について教えてください。

図 6-43 「合同就職(企業)説明会」に出展したいと思わない理由(複数回答)



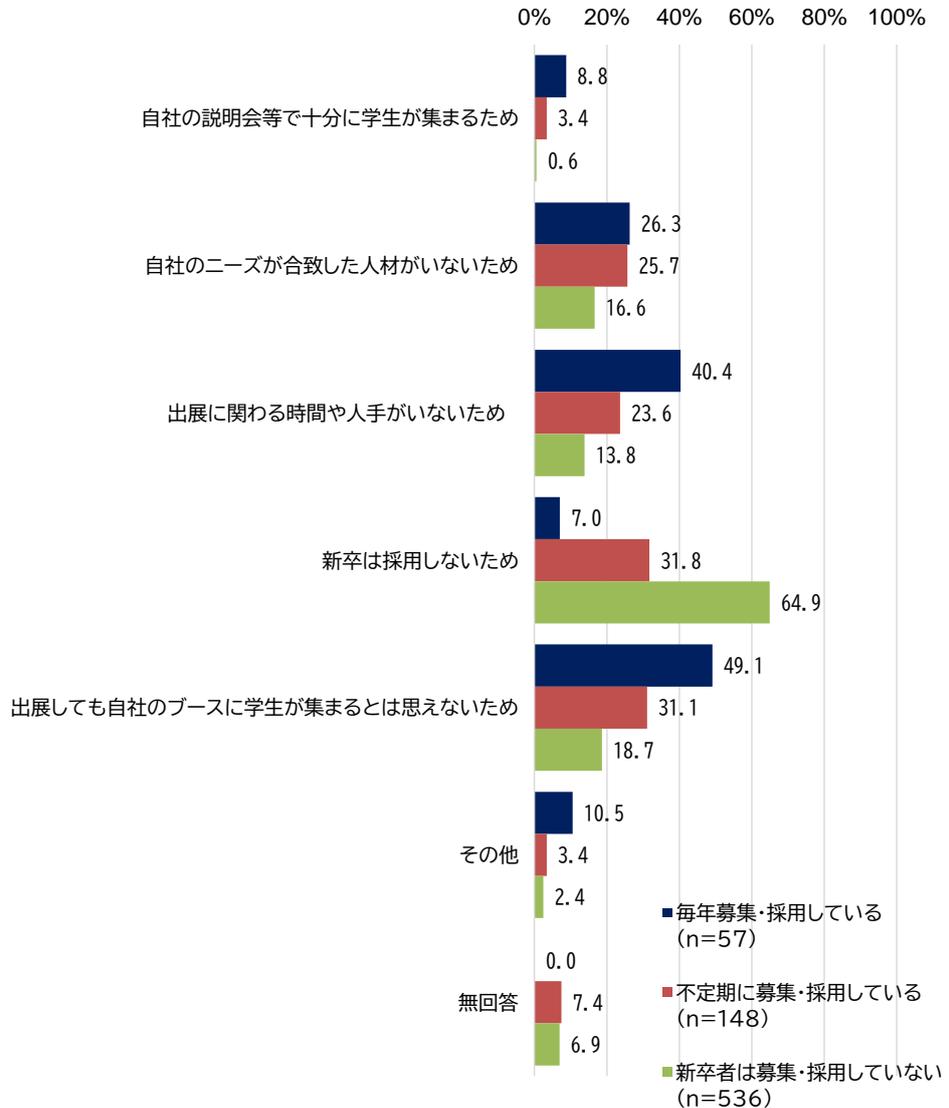
「合同就職(企業)説明会」に出展したいと思わない理由を企業規模別にみると、いずれも「新卒は採用しないため」の回答が最も多く、中小企業では53.9%、中堅企業では36.8%。(非中堅・中小企業は「合同就職(企業)説明会」に出展したいと思わない企業の該当なし。)

図 6-44 企業規模別、「合同就職(企業)説明会」に出展したいと思わない理由(複数回答)



「合同就職(企業)説明会」に出展したいと思わない理由を新卒採用の頻度別にみると、毎年募集・採用しているグループでは「出展しても自社のブースに学生が集まるとは思えないため」が49.1%、不定期に募集・採用しているグループでは「出展しても自社のブースに学生が集まるとは思えないため」が31.1%、新卒採用をしていないグループでは「新卒は採用しないため」が64.9%。

図 6-45 新卒採用の頻度別、「合同就職(企業)説明会」に出展したいと思わない理由(複数回答)



18) 学生に対してアピールしたい内容

学生に対してアピールしたい内容について尋ねる設問では、「転動がない」が45.8%と最も多く、「学歴・性別の差がない」が41.9%、「業績が安定している」が39.2%。

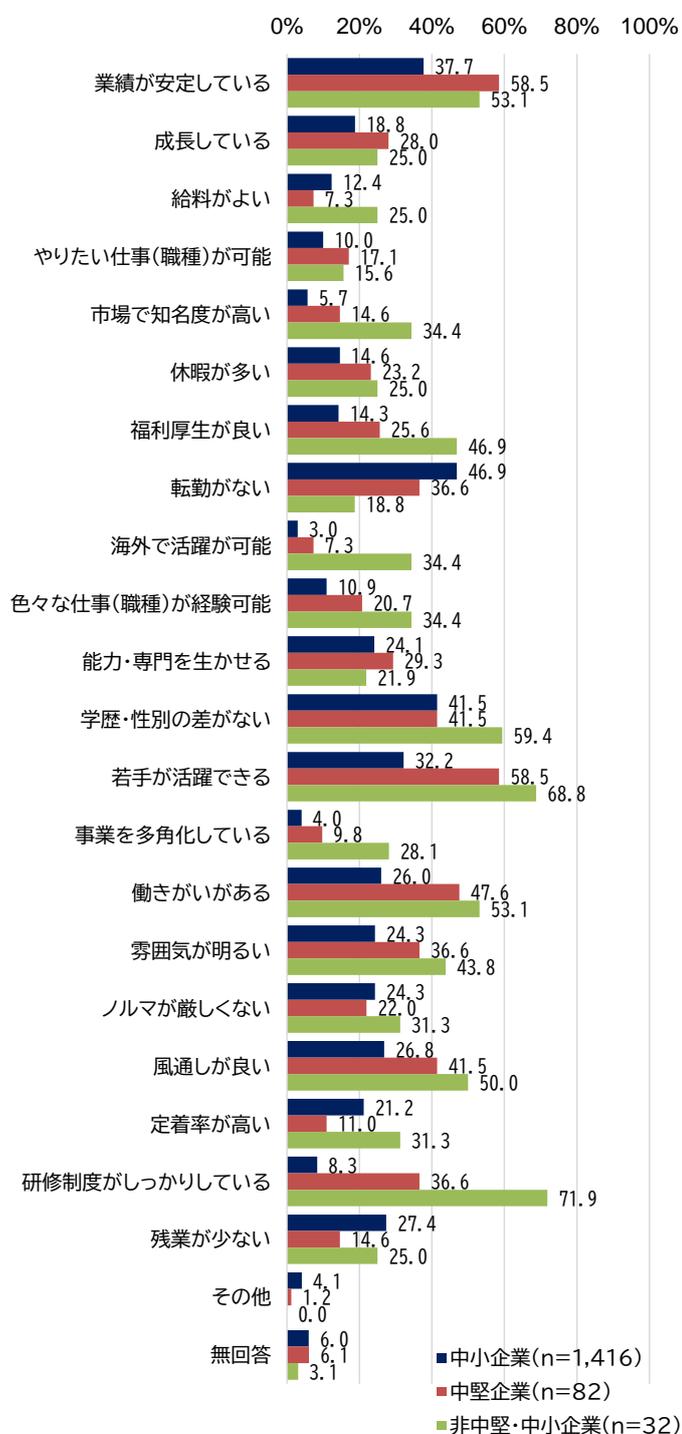
【企業向けアンケート問 17】 貴社が「合同就職(企業)説明会に出展する」と仮定して、学生に対して、企業としてアピールしたいと考える内容を教えてください。

図 6-46 学生に対してアピールしたい内容(複数回答)



学生に対してアピールしたい内容を企業規模別にみると、中小企業では「転勤がない」が46.9%、中堅企業では「業績が安定している」「若手が活躍できる」が58.5%、非中堅・中小企業では「研修制度がしっかりしている」が71.9%。

図 6-47 企業規模別、学生に対してアピールしたい内容(複数回答)



学生に対してアピールしたい内容を業種別にみると、情報通信業では「風通しが良い」が 46.7%、運輸業・郵便業では「学歴・性別の差がない」が 50.3%、宿泊業・飲食サービス業では「学歴・性別の差がない」「若手が活躍できる」が 36.6%、生活関連サービス業・娯楽業では「雰囲気が明るい」が 48.3%、医療・福祉では「働きがいがある」が 62.5%。

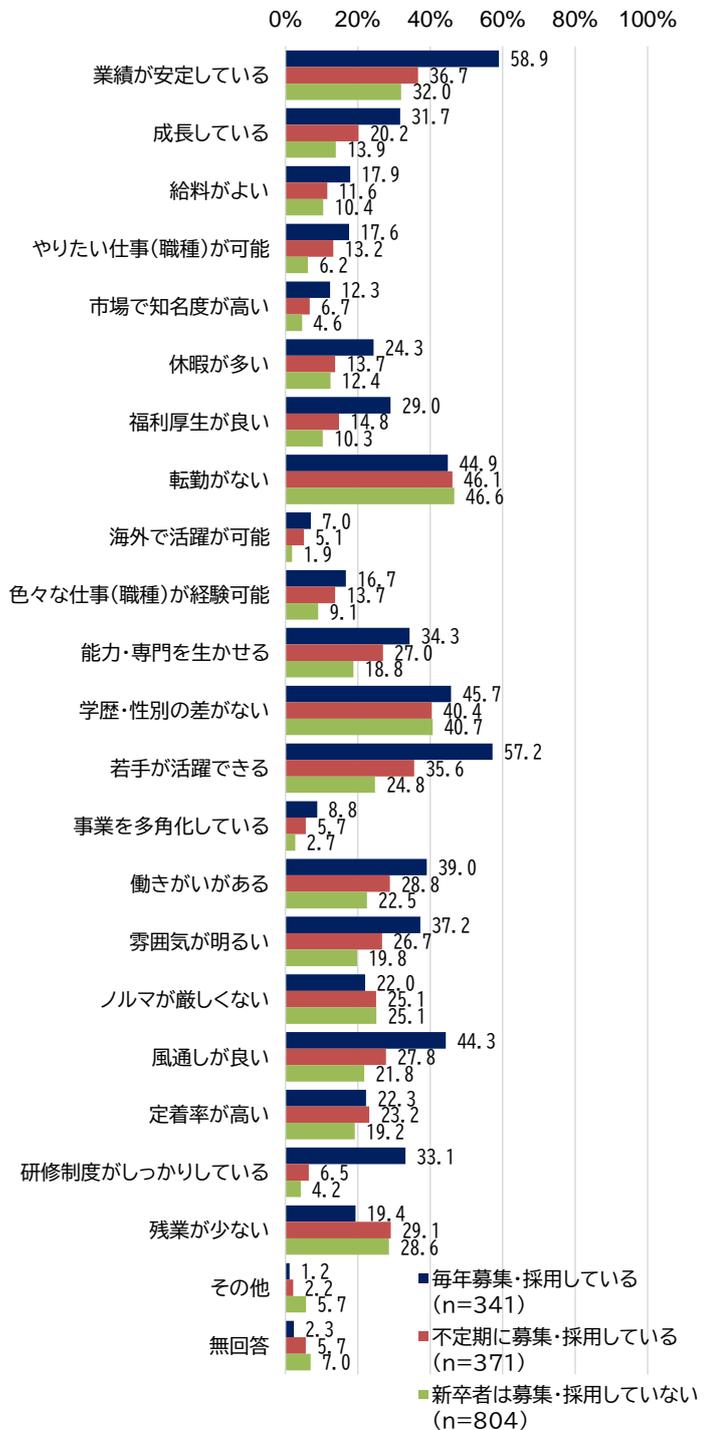
表 6-48 業種別、学生に対してアピールしたい内容(複数回答)

	農業、林業 (n=4)	建設業 (n=350)	製造業 (n=268)	電気・ガス・ 熱供給・水道 業(n=4)	情報通信業 (n=90)	運輸業、郵便 業(n=161)	卸売業、小売 業 (n=276)	金融業、保険 業(n=24)	不動産業、物 品質貸業 (n=77)
業績が安定している	25.0	49.1	35.8	50.0	42.2	37.3	34.1	37.5	37.7
成長している	0.0	22.9	14.6	25.0	30.0	18.6	16.7	20.8	18.2
給料がよい	0.0	21.4	7.1	0.0	10.0	11.2	7.6	4.2	19.5
やりたい仕事(職種)が可能	0.0	5.7	13.1	25.0	24.4	8.1	8.3	0.0	6.5
市場で知名度が高い	0.0	4.6	7.8	25.0	6.7	5.6	11.6	4.2	2.6
休暇が多い	0.0	13.4	19.4	25.0	20.0	20.5	13.4	12.5	14.3
福利厚生が良い	0.0	17.4	13.1	50.0	27.8	15.5	13.0	20.8	19.5
転職がない	25.0	53.4	44.8	25.0	35.6	45.3	45.7	50.0	41.6
海外で活躍が可能	0.0	0.3	9.0	25.0	3.3	11.2	2.2	0.0	0.0
色々な仕事(職種)が経験可能	25.0	7.7	16.0	25.0	13.3	14.3	9.8	0.0	20.8
能力・専門を生かせる	75.0	29.1	30.6	50.0	43.3	14.3	13.0	12.5	19.5
学歴・性別の差がない	25.0	46.6	35.1	25.0	40.0	50.3	38.4	45.8	37.7
若手が活躍できる	0.0	38.3	32.8	25.0	41.1	37.9	26.8	16.7	26.0
事業を多角化している	0.0	2.6	7.1	0.0	8.9	2.5	6.5	4.2	3.9
働きがいがある	0.0	33.4	26.5	25.0	23.3	23.6	21.4	37.5	26.0
雰囲気が明るい	0.0	26.0	18.3	25.0	24.4	24.2	28.3	20.8	33.8
ノルマが厳しくない	25.0	21.7	24.3	0.0	16.7	21.7	28.6	37.5	31.2
風通しが良い	25.0	26.9	25.7	0.0	46.7	35.4	24.6	33.3	28.6
定着率が高い	25.0	16.9	24.6	50.0	22.2	24.8	23.9	4.2	24.7
研修制度がしっかりしている	25.0	10.0	7.5	25.0	28.9	9.9	9.8	8.3	15.6
残業が少ない	25.0	25.7	33.6	25.0	23.3	20.5	31.2	29.2	31.2
その他	0.0	3.7	2.2	0.0	3.3	5.6	4.7	4.2	5.2
無回答	0.0	4.6	4.5	0.0	5.6	5.0	7.6	4.2	11.7

	学術研究、専門・技術サービス業 (n=68)	宿泊業、飲食サービス業 (n=41)	生活関連サービス業、娯楽業 (n=29)	教育、学習支援業 (n=10)	医療、福祉 (n=24)	複合サービス事業 (n=1)	サービス業 (他に分類されないもの) (n=103)	判別不能 (n=4)
業績が安定している	42.6	24.4	27.6	0.0	29.2	0.0	42.7	50.0
成長している	23.5	17.1	10.3	20.0	37.5	0.0	17.5	25.0
給料がよい	13.2	12.2	3.4	10.0	4.2	0.0	13.6	0.0
やりたい仕事(職種)が可能	20.6	12.2	10.3	50.0	29.2	0.0	7.8	0.0
市場で知名度が高い	2.9	14.6	6.9	0.0	4.2	0.0	4.9	25.0
休暇が多い	16.2	14.6	10.3	10.0	12.5	0.0	7.8	25.0
福利厚生が良い	11.8	14.6	20.7	30.0	16.7	0.0	6.8	25.0
転職がない	52.9	24.4	34.5	50.0	33.3	0.0	45.6	50.0
海外で活躍が可能	2.9	7.3	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
色々な仕事(職種)が経験可能	10.3	12.2	10.3	10.0	0.0	0.0	16.5	25.0
能力・専門を生かせる	36.8	17.1	20.7	30.0	41.7	0.0	15.5	25.0
学歴・性別の差がない	47.1	36.6	41.4	40.0	45.8	0.0	42.7	50.0
若手が活躍できる	45.6	36.6	41.4	50.0	33.3	0.0	35.0	50.0
事業を多角化している	4.4	2.4	6.9	10.0	4.2	0.0	3.9	0.0
働きがいがある	38.2	24.4	31.0	30.0	62.5	0.0	24.3	25.0
雰囲気明るい	27.9	34.1	48.3	30.0	29.2	0.0	19.4	25.0
ノルマが厳しくない	23.5	22.0	27.6	20.0	37.5	0.0	23.3	0.0
風通しが良い	30.9	19.5	27.6	40.0	20.8	0.0	22.3	50.0
定着率が高い	19.1	17.1	20.7	30.0	20.8	0.0	10.7	25.0
研修制度がしっかりしている	5.9	7.3	17.2	20.0	16.7	0.0	12.6	25.0
残業が少ない	19.1	9.8	17.2	30.0	25.0	0.0	23.3	0.0
その他	1.5	2.4	0.0	20.0	4.2	100.0	3.9	0.0
無回答	4.4	9.8	17.2	0.0	4.2	0.0	5.8	0.0

学生に対してアピールしたい内容を新卒採用の頻度別にみると、毎年募集・採用しているグループでは「業績が安定している」が 58.9%、不定期に募集・採用しているグループでは「転勤がない」が 46.1%、新卒採用をしていないグループでは「転勤がない」が 46.6%。

図 6-49 新卒採用の頻度別、学生に対してアピールしたい内容(複数回答)



第7章（参考資料 3） 学生向けアンケート設問項目一覧

1. 回答者の属性

設問文	選択肢
【Q1】 あなたの性別をお答えください。(単数回答)	1. 男 2. 女 3. 無回答
【Q2】 あなたの実家のある地域をお答えください(単数回答)	1. 横浜市内 2. 神奈川県内(横浜市以外) 3. 東京都・埼玉県・千葉県 4. それ以外の道府県 5. その他
【Q3】 現在のあなたの居住地をお答えください(単数回答)	1. 横浜市内 2. 神奈川県内(横浜市以外) 3. 東京都・埼玉県・千葉県 4. それ以外の道府県
【Q4】 あなたの現在の所属をお答えください(単数回答)	1. 学部 3 年 2. 大学院修士課程 3. 大学院博士課程 4. その他
【Q5】 あなたが大学(院)で所属している学部の分野をお答えください(単数回答)	1. 文系 2. 理系 3. その他

設問文	選択肢
<p>【Q6】 あなたが大学(院)で所属している学部の専攻で最も近いものをお答えください(単数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.人文科学(文学、史学、哲学など) 2.社会科学(法学・政治学、商学・経済学、社会学など) 3.理学(数学、物理学、化学、生物学、地学など) 4.工学(機械工学、電気通信工学、土木建築工学、応用化学、応用理学、原子力工学、鉱山学、金属工学、繊維工学、船舶工学、航空工学、経営工学、工芸学など) 5.農学(農学、農芸化学、農業工学、農業経済学、林学、林産学、獣医学、畜産学、水産学など) 6.保健(医学、歯学、薬学、看護学など) 7.家政(家政学、食物学、被服学、住居学、児童学など) 8.教育(教育学、小学校など学校・幼稚園課程、体育学、障害児・特別支援教育課程など) 9.芸術(美術、デザイン、音楽など) 10.その他(教養学、総合科学、人文・社会科学、国際関係学、人間関係科学など)

2. 回答者の就業意識

設問文	選択肢
<p>【Q7】 あなたの「就職観」に最も近いものはどれですか。当てはまるものを1つ選んでください。(単数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.収入さえあればよい 2.楽しく働きたい 3.自分の夢のために働きたい 4.個人の生活と仕事を両立させたい 5.プライドのもてる仕事をしたい 6.人のためになる仕事をしたい 7.出世したい 8.社会に貢献したい
<p>【Q8】 あなたが企業選択をする場合、どのような企業がよいと思いますか。当てはまるものを5つまで選んでください。(複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.安定している会社 2.これから伸びそうな会社 3.給料の良い会社 4.自分のやりたい仕事(職種)ができる会社 5.有名な会社 6.休日、休暇の多い会社 7.勤務制度、住宅など福利厚生の良い会社 8.転勤のない会社 9.海外で活躍できそうな会社 10.いろいろな職種を経験できる会社 11.自分の能力・専門を活かせる会社 12.大学・男女差別のない会社 13.若手が活躍できる会社 14.事業を多角化している会社 15.働きがいのある会社 16.明るい雰囲気のある会社 17.ノルマが厳しくない会社 18.風通しの良い風土の会社 19.一生続けられる会社 20.研修制度のしっかりしている会社 21.残業の少ない会社

設問文	選択肢
<p>【Q9】 行きたくない会社があるとしたら、どのような会社ですか。当てはまるものを5つまで選んでください。(複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 経営が不安定な会社 2. 将来性がない会社 3. 給料の安い会社 4. 仕事の内容が面白くない会社 5. 知名度の低い会社 6. 休日・休暇がとれない(少ない)会社 7. 福利厚生が整っていない会社 8. 転勤の多い会社 9. 海外で仕事ができない会社 10. 限られた職種しか経験できない会社 11. 自分の能力・専門に合わない会社 12. 大学・男女差別のありそうな会社 13. 若手が活躍できない会社 14. 事業の幅が狭い会社 15. 歯車になりそうな会社 16. 暗い雰囲気のある会社 17. ノルマのきつそうな会社 18. 体質が古い会社 19. 転職者が多い会社 20. 研修制度が整っていない会社 21. 残業が多い会社
<p>【Q10】 就職先の会社でいつまで働きたいと思いますか。当てはまるものをすべて選んでください。(複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定年まで 2. チャンスがあれば転職 3. 将来は独立 4. 時期をみて退職 5. 子どもができるまで 6. 結婚するまで 7. 特に考えていない 8. その他
<p>【Q11】 あなたは「大手企業志向」ですか、それとも「中堅・中小企業志向」ですか。当てはまるものを1つ選んでください。(単数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 大手企業がよい 2. 中堅・中小企業がよい 3. 企業規模にこだわりはない 4. 民間企業には就職しない(公務員、進学、家業継承など) 5. 自分で会社を起こしたい 6. その他

設問文	選択肢
<p>【Q12】 あなたは「大手企業」にどのようなポジティブイメージを持っていますか。次の選択肢の中から当てはまるものを5つまで選んでください。(複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.安定している 2.これから伸びそう 3.給料が良い 4.自分のやりたい仕事(職種)ができる 5.有名である 6.休日、休暇が多い 7.勤務制度、住宅など福利厚生が良い 8.転勤がない 9.海外で活躍できそう 10.いろいろな職種を経験できる 11.自分の能力・専門を活かせる 12.大学・男女差別がない 13.若手が活躍できる 14.事業を多角化している 15.働きがいがある 16.明るい雰囲気 17.ノルマが厳しくない 18.風通しの良い風土 19.一生続けられる 20.研修制度がしっかりしている 21.残業が少ない

設問文	選択肢
<p>【Q13】 あなたは「大手企業」にどのようなネガティブイメージを持っていますか。次の選択肢の中から当てはまるものを5つまで選んでください。(複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 経営が不安定 2. 将来性がない 3. 給料が安い 4. 仕事の内容が面白くない 5. 知名度が低い 6. 休日・休暇がとれない(少ない) 7. 福利厚生が整っていない 8. 転勤が多い 9. 海外で仕事ができない 10. 限られた職種しか経験できない 11. 自分の能力・専門に合わない 12. 大学・男女差別がありそう 13. 若手が活躍できない 14. 事業の幅が狭い 15. 歯車になりそう 16. 暗い雰囲気 17. ノルマがきつそう 18. 体質が古い 19. 転職者が多い 20. 研修制度が整っていない 21. 残業が多い

設問文	選択肢
<p>【Q14】 あなたは「中堅・中小企業」にどのようなポジティブイメージを持っていますか。次の選択肢の中から当てはまるものを5つまで選んでください。 (複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.安定している 2.これから伸びそう 3.給料が良い 4.自分のやりたい仕事(職種)ができる 5.有名である 6.休日、休暇が多い 7.勤務制度、住宅など福利厚生が良い 8.転勤がない 9.海外で活躍できそう 10.いろいろな職種を経験できる 11.自分の能力・専門を活かせる 12.大学・男女差別がない 13.若手が活躍できる 14.事業を多角化している 15.働きがいがある 16.明るい雰囲気 17.ノルマが厳しくない 18.風通しの良い風土 19.一生続けられる 20.研修制度がしっかりしている 21.残業が少ない

設問文	選択肢
<p>【Q15】 あなたは「中堅・中小企業」にどのようなネガティブイメージを持っていますか。次の選択肢の中から当てはまるものを5つまで選んでください。 (複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 経営が不安定 2. 将来性がない 3. 給料が安い 4. 仕事の内容が面白くない 5. 知名度が低い 6. 休日・休暇がとれない(少ない) 7. 福利厚生が整っていない 8. 転勤が多い 9. 海外で仕事ができない 10. 限られた職種しか経験できない 11. 自分の能力・専門に合わない 12. 大学・男女差別がありそう 13. 若手が活躍できない 14. 事業の幅が狭い 15. 歯車になりそう 16. 暗い雰囲気 17. ノルマがきつそう 18. 体質が古い 19. 転職者が多い 20. 研修制度が整っていない 21. 残業が多い

設問文	選択肢
<p>【Q16】 横浜市内企業への就職を選択肢として考えていますか(単数回答)</p>	<p>1. はい 2. いいえ 3. 現時点ではわからない</p>
<p>【Q17】 横浜市内企業への就職を考えている方にお尋ねします。市内企業への就職を考える理由は何ですか。当てはまるものをすべて選んでください。(複数回答)</p>	<p>1. 現居住地から近い 2. 横浜市内に住みたい 3. 横浜市が好き 4. 地域に貢献したい 5. 希望の就職先が市内にある 6. 東京都心で働きたくない 7. 会社の周りに娯楽や商業施設、飲食店が充実していそう 8. 横浜で働くとき周りの印象がよさそう 9. その他</p>
<p>【Q18】 横浜市内企業への就職を考えていない方にお尋ねします。市内企業への就職を考えていない理由は何ですか。当てはまるものをすべて選んでください。(複数回答)</p>	<p>1. 現居住地から遠い 2. 横浜市内に住みたくない 3. 横浜市が好きではない 4. 希望の就職先が市外にある 5. 東京都心で働きたい 6. 市内にどのような企業があるかわからない 7. その他</p>

3. 回答者の就職活動状況

設問文	選択肢
<p>【Q19】 現在のあなたの民間企業への就職活動の状況について、当てはまるものを1つ選んでください。(単数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就職活動をしており、既に活動を終えている。 2. 就職活動をしており、活動を続けている。 3. 就職活動をしておらず、これから活動を始める予定である。 4. 就職活動をしておらず、活動を始める時期は未定である。 5. 就職活動をしておらず、民間企業に就職をする予定がない。 6. 就職活動をしておらず、就職をする予定がない。 7. その他
<p>【Q20】 現時点で希望する業種、もしくは内定している就職先の業種について、当てはまるものをすべて選んでください。(複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 農林漁業 2. 建設業 3. 製造業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 5. 情報通信業 6. 運輸業, 郵便業 7. 卸売業・小売業 8. 金融業・保険業 9. 不動産業, 物品賃貸業 10. 学術研究, 専門・技術サービス業 11. 宿泊業, 飲食サービス業 12. 生活関連サービス業, 娯楽業 13. 教育, 学習支援業 14. 医療, 福祉 15. その他サービス業 16. 公務 17. その他
<p>【Q21】 現時点で希望する職種、もしくは内定している就職先の職種について、当てはまるものをすべて選んでください。(複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 総務・経理・人事などの管理部門 2. 営業企画・営業部門 3. 商品企画・開発・設計部門 4. 広報・宣伝部門 5. 海外営業などの海外事業部門 6. 研究・開発部門 7. 調査・企画部門 8. 製造技術・生産管理部門 9. 情報システム部門 10. 技術サービス部門 11. その他

設問文	選択肢
<p>【Q22】 就職活動に関する情報について、どのような手段で収集していますか。当てはまるものをすべて選んでください。(複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就活サイト 2. 大学のキャリアセンター 3. インターンシップ 4. 合同企業説明会 5. 企業のウェブサイト 6. ハローワーク 7.SNS 8. 先輩、友人、知人からの口コミ 9. 大学・大学院の先生 10. その他()
<p>【Q23】 就職活動に関する情報収集ではどのような内容を重視していますか。当てはまるものをすべて選んでください。(複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業の規模 2. 企業の沿革 3. 企業の組織体系 4. 製品やサービスの内容 5. 経営理念 6. 企業が求める人物像 7. 賃金 8. 完全週休2日制 9. 有給休暇の取得率 10. 残業時間 11. 福利厚生 12. 産休・育休取得率 13. 若手社員の声 14. その他

4. 就職フェアについて

設問文	選択肢
<p>【Q24】 2025年3月頃に横浜商工会議所では市内企業による就職説明会を開催予定です。あなたの参加意向を教えてください。(単数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 参加したい 2. 都合がつけば参加したい 3. 出展企業次第で参加したい 4. 参加したくない
<p>【Q25】 横浜商工会議所の就職説明会に参加したくないと答えた方にお尋ねします。参加したくない理由について、当てはまるものをすべて選んでください。(複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就職活動が終わっている 2. 就職活動をしていない・民間企業に就職しない 3. 横浜市内の企業に興味がない 4. 同時期に類似のイベントに参加する予定がある 5. 就職説明会に参加するメリットがわからない 6. その他
<p>【Q26】 横浜商工会議所が開催する就職説明会について、どのような内容があれば参加したいと思いますか。当てはまるものをすべて選んでください。(複数回答)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社員と直接話す時間がある 2. 就職サイトに掲載されていない中小企業の情報を得られる 3. 大手企業が多く参加している 4. 志望している業種の企業が多く参加している 5. 採用選考や内定に直結する 6. ウェブサイトでは得られない情報を聞くことができる 7. 自分に適した仕事ができる 8. 企業が求めている人材を直接聞くことができる 9. 就職活動に関する相談ができる 10. その他

第8章（参考資料 4） 企業向けアンケート調査票

市内企業の人材及び採用活動の状況に関する調査

【本調査の目的について】

- ・本調査は、市内企業の人材及び採用活動の状況等を把握し、その結果を今後の施策等に向けた基礎資料とすることを目的に実施するものです。上記以外の目的に使用されることはありません。
- ・特に指定のない場合、**令和6年11月1日時点の状況**についてご回答ください。
- ・調査結果は統計的に処理し、個別企業の回答が公表されることはなく、回答結果によって回答者に不利益が生じることはございませんので、各質問には率直にご回答いただけますと幸いです。

【本調査へのご回答方法について】

- ・本調査については、下記の2通りの方法のうちいずれかを選んでご回答ください。
(いずれの方法についても、**令和6年11月22日（金）**までにご回答をお願いいたします)

①郵送による回答	・本調査票に回答を記入した上で、同封の返信用封筒（切手不要）にてご投函ください。
②インターネットによる回答	・パソコン・タブレット等で下記URLにアクセスし、回答を入力してください。 https://questant.jp/q/shinai_jinzai ・IDは本ページの右上の番号を記入



【本調査のお問合せ先】

株式会社浜銀総合研究所 担当：加藤 善崇・江川・有海
電話：045-225-2372 Eメール：shukatsu-chosa@yokohama-ri.co.jp
※ 原則、Eメールにてお問合せをいただけますと幸いです。

【本調査の実施主体】

横浜商工会議所 企画広報部 企画課 電話：045-671-7478

1. 貴社（貴法人）についてお伺いします。

問 1 本社以外における事業所（支店、営業所、工場等）の有無について教えてください。

（あてはまる番号1つに○）

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 本社以外の場所に事業所がある | 2. 本社以外の場所に事業所はない |
|-------------------|-------------------|

問 1-1 問1で「1」と回答された方にお伺いします。

①：（本社を除く）事業所数を教えてください。

②：①のうち、横浜市内に立地する事業所数を教えてください。（それぞれあてはまる番号1つに○）

①：（本社を除く）事業所数

- | | | | |
|--------|----------|----------|-----------|
| 1. 1か所 | 2. 2～5か所 | 3. 6～9か所 | 4. 10か所以上 |
|--------|----------|----------|-----------|

②：①のうち横浜市内に立地する事業所数

- | | | | |
|--------|----------|----------|-----------|
| 1. 1か所 | 2. 2～5か所 | 3. 6～9か所 | 4. 10か所以上 |
|--------|----------|----------|-----------|

2. 貴社（貴法人）の人材の状況等についてお伺いします。

問 2 貴社における現時点での経営上の課題について教えてください。（あてはまる番号すべてに○）

1. 新規人材の確保・育成	2. 中間管理職の確保・育成	3. 国内競争の激化
4. 取引先・販路の拡大	5. 新製品、新技術、新サービスの開発	6. 経費削減
7. 新規事業の立ち上げ	8. 経営者の後継者育成	9. 財務体質の強化、資金調達
10. 国際的な競争の激化／海外進出	11. 情報システムの開発、IT 投資	12. 設備投資
13. 関連法律や規制への対応	14. 資源・原材料価格の高騰	15. 賃上げ原資の獲得
16. 特にない	17. その他（	）

問 3 貴社における全体としての人材の過不足状況について教えてください。（あてはまる番号1つに○）

1. 非常に不足している	2. 不足している	3. 適正である（充足している）
4. 過剰である	5. 非常に過剰である	

問 3-1 問3で「1」あるいは「2」と回答された方にお伺いします。

現在、貴社において人材が不足している理由について教えてください。（あてはまる番号すべてに○）

1. 退職による欠員	2. 業績好調に伴う業務量の増加	3. 採用による人材確保が不足
4. 休職（産休・育休など）による欠員	5. 新規部門（新規事業所）の開設	6. その他（

問 4 貴社ではどういった人材が特に不足しているか教えてください。（あてはまる番号すべてに○）

1. 経営の一翼を担う幹部人材	2. マネージャー（管理職）	3. 営業に携わる人材
4. デジタル・IT に携わる人材	5. 経営企画・戦略に携わる人材	6. 総務・人事に携わる人材
7. 商品企画・開発に携わる人材	8. マーケティングに携わる人材	9. グローバル人材
10. どの部門も人材は充足している	11. その他（	）

問 5 貴社では人手不足への対応についてどのようなことを実施しているか教えてください。

（あてはまる番号すべてに○）

1. 人材採用を強化	2. 既存業務の廃止・効率化（ICT 化、標準化等）
3. 既存職員の教育、多能工化	4. 既存職員の処遇の見直し
5. 募集条件の見直し（初任給の引き上げ等）	6. 残業・休日出勤等に対応
7. シニア・外国人など多様な人材を活用	8. 多様で柔軟な働き方の導入
9. 特に実施していることはない	10. その他（

問 6 貴社における直近3年程度の人材の離職状況について教えてください。(あてはまる番号1つに○)

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1. 離職者が多く、人材の確保において課題となっている | 2. 離職者は発生しているが、課題とは認識していない |
| 3. 離職者はほとんど発生していない | |

問 6-1 問6で「1」あるいは「2」と回答された方にお伺いします。

貴社における人材の離職について、どの年代で特に多いかについて教えてください。

(あてはまる番号すべてに○)

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1. 新卒採用者の早期離職(概ね3年以内)が多い | 2. 中途採用者の早期離職(概ね3年以内)が多い |
| 3. 若手人材(20~30代)の離職者が多い | 4. ベテラン人材(40~50代)の離職者が多い |
| 5. 特定の職種で離職者が多い(具体的な職種:) | |
| 6. その他() | |

問 6-2 問6で「1」あるいは「2」と回答された方にお伺いします。

貴社における職員の離職の理由・背景として考えられるものについて教えてください。

(あてはまる番号すべてに○)

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1. 職場での人間関係 | 2. 業務内容のミスマッチ |
| 3. 給与等の待遇 | 4. 業務量の多さ |
| 5. 職場環境の悪さ | 6. 休日数・労働時間 |
| 7. 勤務地・転勤制度 | 8. キャリアアップのため |
| 9. 起業・独立のため | 10. 家庭の都合(結婚・出産・介護など) |
| 11. 定年による退職 | 12. 分からない |
| 13. その他() | |

問 7 貴社における人材の離職防止のために実施している対応策について教えてください。

(あてはまる番号すべてに○)

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. 待遇の改善 | 2. 社内コミュニケーションの活性化 |
| 3. 福利厚生充実 | 4. メンター制度の実施 |
| 5. 評価制度の見直し | 6. 副業・兼業の許可・推奨 |
| 7. 教育・研修制度の強化 | 8. キャリアパス・キャリアマップの明示 |
| 9. 社内公募制度の実施 | 10. 残業・休日出勤の削減 |
| 11. 有給休暇取得の推奨 | 12. テレワークの推奨 |
| 13. 企業理念の浸透の働きかけ | 14. ハラスメント対策の実施 |
| 15. 特に実施していない | 16. その他() |

問 11 2026年3月卒業・修了予定の新卒者に対する採用活動計画の有無について教えてください。

(あてはまる番号1つに○)

- | | | |
|-----------------|-----------------|-----------|
| 1. 採用活動を行う計画がある | 2. 採用活動を行う計画はない | 3. 未定・検討中 |
|-----------------|-----------------|-----------|

問 12 貴社において、大学卒業および大学院修了の新卒者に対する採用活動に関して、課題と感じる点について教えてください。(あてはまる番号すべてに○)

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. 広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい | 2. 内々定承諾率が低い |
| 3. 内々定を出した学生をつなぎとめる負担が大きい | 4. 雇用のミスマッチが懸念される |
| 5. 募集人数を確保することが難しい | 6. 自社が求める質の人材を確保することが難しい |
| 7. 人材の多様性の確保が難しい | 8. 就職サイトやエージェント等への支払いコストが高い |
| 9. 特に課題と感じることはない | 10. その他 () |

問 13 2025年3月高卒資格者あるいは専門学校卒業予定の新卒採用活動の有無について教えてください。

(あてはまる番号1つに○)

- | | | |
|-----------------|----------------------|----------------|
| 1. 採用活動を行い、終了した | 2. 採用活動を行っており、現在も継続中 | 3. 採用活動を行っていない |
|-----------------|----------------------|----------------|

問 13-1 問 13 で「1」あるいは「2」と回答された方にお伺いします。

現時点で実際に採用を予定している人数(採用予定人数)を、職種別に教えてください。

(それぞれ数値を記入 ※なお、採用予定がない職種等については「0」を記入してください。)

職 種	高卒	専門学校卒	職種についての説明
(1)事務系	人	人	「事務系」とは、基幹的業務要員であり、事務、営業、将来はマネジメント業務が期待される者です。
(2)技術系	人	人	「技術系」とは、技術や知識を生かし、開発や専門業務に従事する者です。
(3)その他	人	人	「その他」には、定型的な一般事務・販売・現業等を行う者も含まれます。
合 計	人	人	

問 14 貴社において、2024年度における、中途採用(正社員)に関する募集状況について教えてください。

(あてはまる番号1つに○)

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1. 現在募集している | 2. 募集していたが終了 |
| 3. 現在募集していないが、今後募集予定 | 4. 2024年度は募集していない |

問 14-1 問 14 で「1」あるいは「2」と回答された方にお伺いします。

中途採用(正社員)に関する応募状況について教えてください。(あてはまる番号1つに○)

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 1. 応募者が十分に集まっている(集まった) | 2. 応募者がある程度集まっている(集まった) |
| 3. 応募者がほとんど集まらない(集まらなかった) | |

問 14-2 問 14-1 で「3」と回答された方にお伺いします。

中途採用（正社員）に関する応募者が集まらないと考える理由について教えてください。

（あてはまる番号すべてに○）

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. 特殊なスキルや資格が必要なため | 2. 業界の人気のないため |
| 3. 自社の知名度が低いため | 4. 労働環境が厳しいと思われているため |
| 5. 賃金や賞与が少ないため | 6. 土日出勤・残業が多いため |
| 7. 福利厚生が不十分なため | 8. 分からない |
| 9. その他（ | ） |

問 15 貴社において、2024 年度における、パート・アルバイトに関する募集状況について教えてください。

（あてはまる番号1つに○）

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1. 現在募集している | 2. 募集していたが終了 |
| 3. 現在募集していないが、今後募集予定 | 4. 2024 年度は募集していない |

問 15-1 問 15 で「1」あるいは「2」と回答された方にお伺いします。

パート・アルバイトに関する応募状況について教えてください。（あてはまる番号1つに○）

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 1. 応募者が十分に集まっている（集まった） | 2. 応募者がある程度集まっている（集まった） |
| 3. 応募者がほとんど集まらない（集まらなかった） | |

問 15-2 問 15-1 で「3」と回答された方にお伺いします。

パート・アルバイトに関する応募者が集まらないと考える理由について教えてください。

（あてはまる番号すべてに○）

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. 特殊なスキルや資格が必要なため | 2. 業界の人気のないため |
| 3. 自社の知名度が低いため | 4. 労働環境が厳しいと思われているため |
| 5. 賃金や賞与が少ないため | 6. 土日出勤・残業が多いため |
| 7. 福利厚生が不十分なため | 8. 分からない |
| 9. その他（ | ） |

4. 大学卒業および大学院修了の新卒者向けの「合同就職（企業）説明会」についてお伺いします。

問 16 今後、行政や商工会議所等で新卒者向けの「合同就職（企業）説明会」が開催された場合、貴社の出展意向の有無について教えてください。（あてはまる番号1つに○）

- | | | |
|----------|---------------|-------------|
| 1. 出展したい | 2. 出展したいと思わない | 3. 未定・分からない |
|----------|---------------|-------------|

問 16-1 問 16 で「1」と回答された方にお伺いします。

「合同就職（企業）説明会」に出展したい理由について教えてください。

（あてはまる番号すべてに○）

- | | | |
|---------------------------|---------------------------|---|
| 1. 短期間で多くの学生に自社をアピールできるから | 2. 学生のコミュニケーション能力を把握できるから | |
| 3. 他社の情報を知ることができるから | 4. その他（ | ） |

問 16-2 問 16 で「2」と回答された方にお伺いします。

「合同就職（企業）説明会」に出展したいと思わない理由について教えてください。
（あてはまる番号すべてに○）

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| 1. 自社の説明会等で十分に学生が集まるため | 2. 自社のニーズが合致した人材がいないため |
| 3. 出展に関わる時間や人手がいないため | 4. 新卒は採用しないため |
| 5. 出展しても自社のブースに学生が集まるとは思えないため | |
| 6. その他（ | ） |

問 17 貴社が「合同就職(企業)説明会」に出展すると仮定して、学生に対して、企業としてアピールしたいと考える内容を教えてください。（あてはまる番号すべてに○）

- | | | |
|--------------------|-------------------|----------------|
| 1. 業績が安定している | 2. 成長している | 3. 給料がよい |
| 4. やりたい仕事（職種）が可能 | 5. 市場で知名度が高い | 6. 休暇が多い |
| 7. 福利厚生が良い | 8. 転勤がない | 9. 海外で活躍が可能 |
| 10. 色々な仕事（職種）が経験可能 | 11. 能力・専門を生かせる | 12. 学歴・性別の差がない |
| 13. 若手が活躍できる | 14. 事業を多角化している | 15. 働きがいがある |
| 16. 雰囲気が明るい | 17. ノルマが厳しくない | 18. 風通しが良い |
| 19. 定着率が高い | 20. 研修制度がしっかりしている | 21. 残業が少ない |
| 22. その他（ | | ） |

問 18 貴社が「合同就職(企業)説明会」に出展すると仮定して、参加する学生について、特に知りたい情報があれば教えてください。（あてはまる番号すべてに○）

- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| 1. 特定の領域に関する専門知識 | 2. 特定の領域に関する技能・技術 |
| 3. IT やネットワークに関する知識・技術 | 4. パソコンの操作（メール、ワード、エクセル等）能力 |
| 5. 語学力 | 6. コミュニケーション能力、対人能力 |
| 7. 協調性の有無 | 8. マネジメント、経営ノウハウに関する知識 |
| 9. 保有する資格の種類 | 10. 特に知りたい情報はない |
| 11. その他（ | ） |

問 19 貴社における人材・採用活動を通して、横浜市や横浜商工会議所に希望する取組や要望がございましたら、ご自由にご記入ください。（下欄に記入）

--

質問は以上です。お忙しい中、ご回答いただき、ありがとうございました。