

採用予定なし
59.1%

3年連続で 「採用予定あり」を上回る



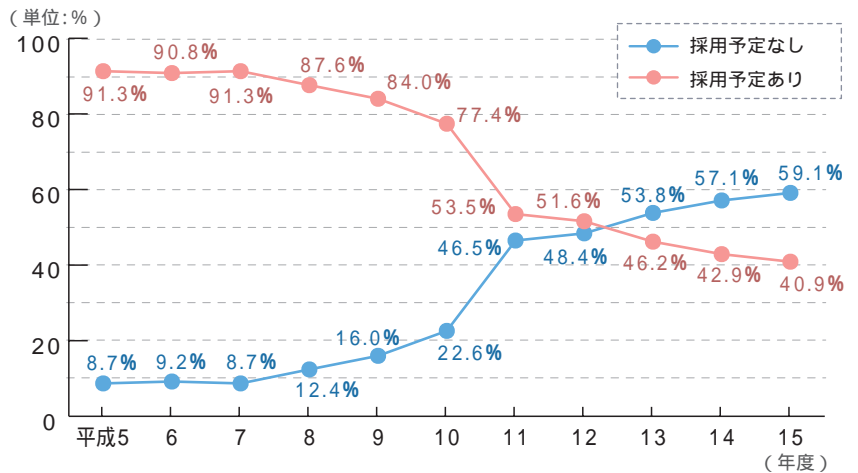
当センターでは、今春の新卒者の採用予定状況および初任給についての調査を実施した。その結果、「採用予定なし」とした企業の割合は59.1%、「採用予定あり」とした企業の割合は40.9%となり、3年連続「採用予定なし」が「採用予定あり」を上回った。

また、新卒者の初任給見込額は、「高校卒」が前年を上回ったが、「大学卒」「短大、高専、専門学校卒」は前年を下回った。

調査について	対象企業	1,148企業
	調査時点	平成15年1月1日現在
	有効回答数	423企業(有効回答率36.8%)
	有効回答数のうち 初任給額の有効回答数	168企業(初任給額の有効回答率14.6%)

新卒者の採用状況

企業における新卒者の採用予定状況を見ると、「採用予定なし」が59.1%(前年調査57.1%)、「採用予定あり」が40.9%(同42.9%)となっており、3年連続「採用予定なし」が「採用予定あり」を上回る結果になっている。



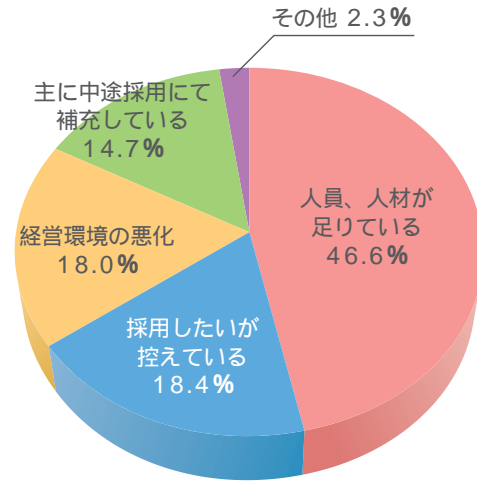
新卒者の 業種別採用状況

業種別に採用予定状況を見ると、「採用予定あり」が「採用予定なし」を上回っているのはサービス業のみで、他はすべて「採用予定なし」が上回っている。また「採用予定あり」の企業のうち92.9%が「概ね計画どおり採用できる」としているが、雇用市場における買い手優位の傾向が一層強まっている。

業種	採用予定なし	採用予定あり	概ね計画どおり採用できる	計画どおり採用できない			
				人員が確保できない	必要とする人材が確保できない	人員・人材のどちらも確保できない	その他
鉱業・建設業	62.3%	37.7%	94.9%	0.0%	5.1%	0.0%	0.0%
製造業	57.1%	42.9%	97.0%	1.5%	0.0%	1.5%	0.0%
卸売業	73.3%	26.7%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
小売業	60.7%	39.3%	85.0%	0.0%	10.0%	0.0%	5.0%
運輸業	75.0%	25.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	45.9%	54.1%	84.4%	0.0%	9.4%	6.3%	0.0%
全業種平均	59.1%	40.9%	92.9%	0.6%	4.2%	1.8%	0.6%

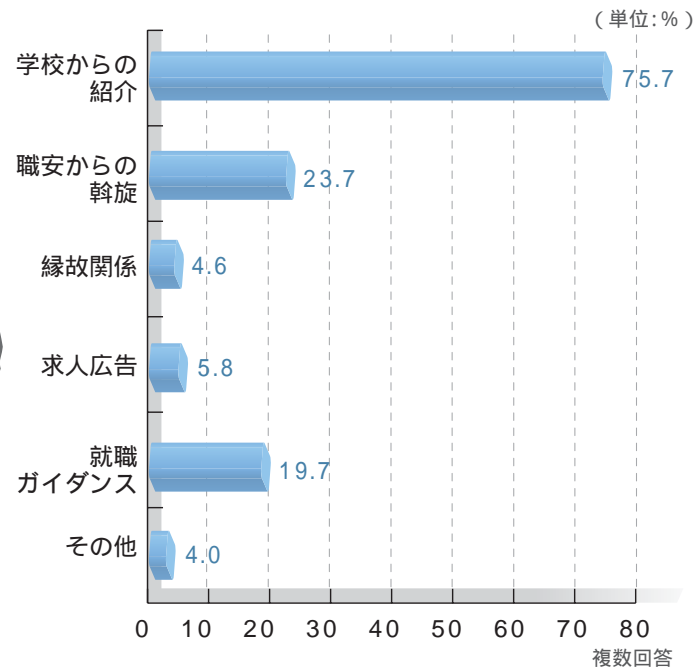
採用しない理由

「採用予定なし」の企業うち採用しない理由をみると、「人員、人材が足りている」が46.6%と最も多くなっており、以下「採用したいが控えている」18.4%、「経営環境の悪化」18.0%、「主に中途採用にて補充している」14.7%の順となっている。



新卒者の採用方法

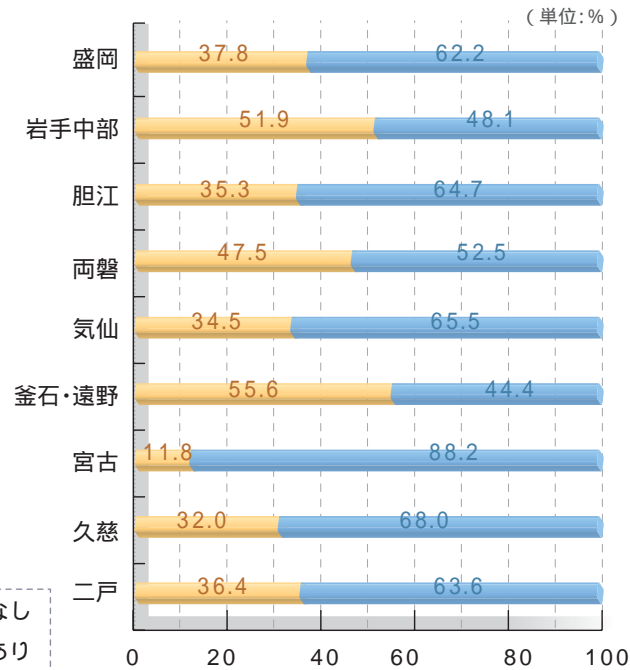
新卒者の採用方法をみると、「学校からの紹介」が75.7%と最も多く、以下「職業安定所からの斡旋」23.7%、「就職ガイダンス」19.7%、「求人広告」5.8%、「縁故関係」4.6%となっている。



広域生活圏別採用状況

広域生活圏別にみた採用予定状況をみると「採用予定あり」が「採用予定なし」を上回ったのは岩手中部「採用予定あり」51.9%、「採用予定なし」48.1%と釜石・遠野「採用予定あり」55.6%、「採用予定なし」44.4%の2地域のみである。

「採用予定なし」とする割合では、宮古が88.2%と最も多く、次いで久慈68.0%、気仙65.5%と沿岸部で多くなっている。



学歴別初任給

初任給見込額(平成15年4月)を学歴別にみると、前年比で高校卒が1,647円(前年比1.2%増)増加しているものの、大学卒で1,964円(同1.1%減)、短大・高専・専門学校卒で1,134円(同0.7%減)の減少となっている。

(単位:円、%)

	大学	短大・高専 専門学校	高校	
15年4月(予測)	177,680	155,648	140,393	
14年4月(実績)	179,644	156,782	138,746	
増減	金額	-1,964	-1,134	1,647
	伸び率	-1.1%	-0.7%	1.2%

業種別初任給



初任給見込額(平成15年4月)を業種別にみると、大学卒では「運輸・サービス業」が180,197円と最も高く、次いで「製造業」が178,652円。短大・高専・専門学校卒では「卸売・小売業」

が167,100円と最も高く、次いで「鉱業・建設業」が158,250円。高校卒では「鉱業・建設業」が145,375円と最も高く、次いで「卸売・小売業」が141,973円となっている。

(単位:円)

学歴	職種	鉱業・建設業	製造業	卸売・小売業	運輸・サービス業
大学	技術	181,360	179,626	×	180,286
	事務		171,600	×	
	営業	165,667	171,200	176,347	180,095
	平均	175,475	178,652	176,170	180,197
短大 高専 専門学校	技術	156,000	155,217	×	150,000
	事務	×	150,467	157,750	×
	営業	×		166,857	142,000
	平均	158,250	153,921	167,100	149,538
高校	技術	147,102	138,537	117,125	150,855
	事務	132,250	139,657	133,333	126,250
	営業	147,000	×	144,383	131,726
	平均	145,375	138,557	141,973	139,679

×はサンプル数少数のため秘匿扱い、-はサンプルなし

従業員規模別初任給

初任給見込額(平成15年4月)を従業員規模別にみると、大学卒では「30~49人」が199,800円と最も高く、次いで「50~99人」が177,187円。短大・高専・専門学校卒では「100~299人」

が167,000円と最も高く、次いで「300人以上」が157,206円。高校卒では「300人以上」が145,284円と最も高く、次いで「100~299人」が143,883円となっている。



(単位:円)

学歴	前年比較	30人未満	30~49人	50~99人	100~299人	300人以上
大学	15年4月	169,971	199,800	177,187	176,047	173,994
	14年4月	163,785	192,775	186,377	178,091	174,445
	増減	6,186	7,025	-9,190	-2,044	-451
	伸び率	3.8%	3.6%	-4.9%	-1.1%	-0.3%
短大 高専 専門学校	15年4月	150,000	144,233	155,413	167,000	157,206
	14年4月	150,175	136,457	160,583	163,117	162,913
	増減	-175	7,776	-5,170	3,883	-5,707
	伸び率	-0.1%	5.7%	-3.2%	2.4%	-3.5%
高校	15年4月	137,554	137,251	138,744	143,883	145,284
	14年4月	135,603	133,404	137,806	140,610	144,232
	増減	1,951	3,847	938	3,273	1,052
	伸び率	1.4%	2.9%	0.7%	2.3%	0.7%

広域生活圏別 初任給



初任給見込額(平成15年4月)を広域生活圏別にみると、最も高いのは大学卒では「盛岡」が181,188円、短大・高専・専門学校

校卒では「岩手中部」が157,244円、高校卒も「岩手中部」が145,282円となっている。

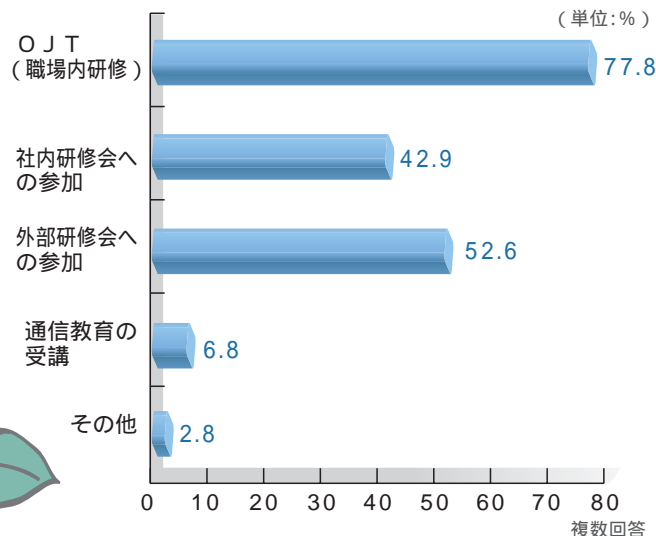
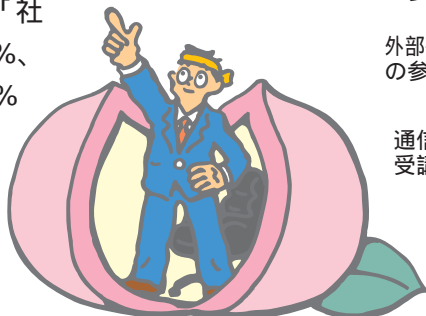
(単位:円)()は前年初任給

地域	大学	短大・高専・専門学校	高校
盛岡	181,188(186,595)	156,352(165,269)	144,563(143,313)
岩手中部	179,125(174,735)	157,244(152,246)	145,282(140,484)
胆江	178,143(195,000)	146,125(153,044)	142,262(140,936)
両磐	178,200(178,417)	156,000()	138,346(137,154)
気仙	169,571(172,400)	×()	135,557(134,017)
釜石・遠野	×(×)	×(×)	136,909(133,085)
宮古	()	()	136,400()
久慈	170,200(170,000)	(×)	125,125(134,070)
二戸	×(×)	×(×)	130,700(128,063)
全地域	177,680(179,644)	155,648(156,782)	140,393(138,746)

×はサンプル数少数のため秘匿扱い。-はサンプル無し

人材の育成方法

人材育成法についてみると、「OJT(職場内研修)」が77.8%と最も多く、以下「外部研修会への参加」52.6%、「社内研修会への参加」42.9%、「通信教育の受講」6.8%となっている。



技術職の採用及び社員教育の難しさを痛感しております。高卒者を採用しても、本人と会社の職業に対する考え方の違いが大きく、技術を身につける前に退職する傾向があり、人材育成、雇用の問題は重要と考えております。

経済環境が低迷の中、新規採用は極力控えています。しかしながら、その中でも忙しい時もありますので、この対応はパート、臨時採用にて行っています。この結果、人材の高齢化が進み将来的マイナスを懸念していますが、企業存続のため(中期的)には、仕方ない処置と考えております。

業界も競争が激化しつつある状況のため、今後は増員せずに社内教育を徹底し、少数精鋭で望む方針。



新卒者採用などに関するご意見

合理化、省力化、機械化に迫られており人員削減の方向にあり、高齢者の雇用延長と新卒採用との要請になかなか応えることが出来ない状況にある。

昨年夏、当社に工業高校の生徒が一人職場実習で3日間来ました。職場実習は、当社社員にとっても又実習生からの手

紙を見ても大変有意義なことでした。幅広くやられた方がいいのではないかと考えた次第です。

受注額の減少に伴い経費の削減等努力はしているものの、不況は脱せず更なる削減が必要となっています。リストラの声も聞こえる中、新卒者の採用はなかなかきびしい時勢であります。若い技術者も育てておかなければ将来につながらないとも思います。

地域から若い人達の職場がなくなり、今後地方経済が益々沈下していくと大変な危機感をもっている。

求人不足ばかりよく言われるが、新卒の定着率の悪さについても検討して欲しい。