

## 特別調査

# 県内企業の中途採用活動に関する調査

—DXやマネジメント能力など、専門的な知見を持つ人材の確保が課題—

## はじめに

新潟労働局の「労働市場月報」によると、県内における正社員の有効求人倍率（2020年度・原数値・平均）は1.08倍となった（図表1）。新型コロナウイルスの影響による業績悪化などから、企業が採用に慎重となったことをうけ、前年度と比べ低下しているものの、1.0倍を上回る水準となっている。また、県内企業からは「人手不足であることに変わりなく、良い人材であれば業況にかかわらず採用したい」などの声も聞かれており、中途採用に対する意欲は底堅いとみられる。

そこで、県内企業における人材ニーズ等を把握するために、県内企業1,000社（有効回答606社）を対象にアンケート調査を行った。以下はその結果である。

## 01 正社員の中途採用活動の実施状況

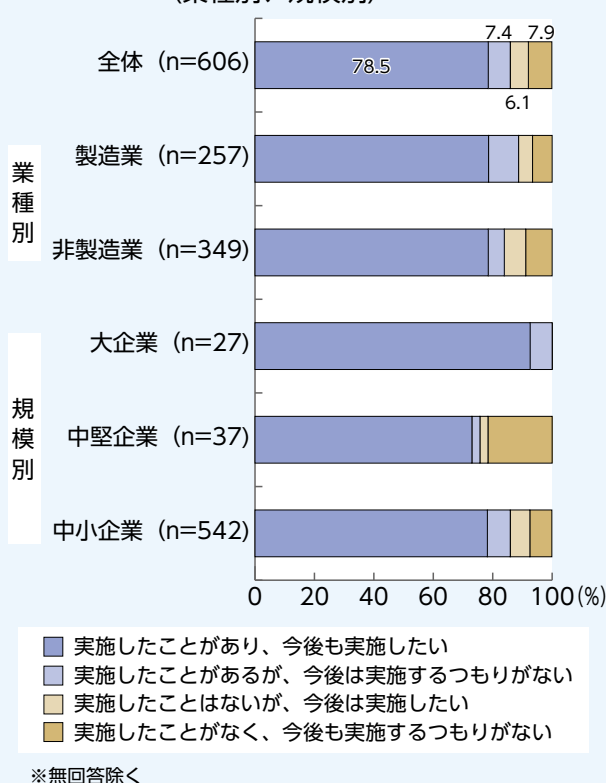
—「実施したことがあり、今後も実施したい」企業は8割弱。18年下期調査に比べ低下するも高水準—

すべての企業に対して過去3年間（2018年6月から現在までの間）に正社員の中途採用活動を実施したかどうかを尋ねたところ、「実施したことがあり、今後も実施したい」の割合が78.5%と最も高くなった（図表2）。以下「実施したことがなく、今後も実施するつもりがない」（7.9%）、「実施したことがあるが、今後は実施するつもりがない」（7.4%）、「実施したことはないが、今後は実施したい」（6.1%）の順となった。

■ 図表1 県内の正社員の有効求人倍率（原数値・年度平均）の推移



■ 図表2 中途採用活動の実施状況（業種別、規模別）



県内企業の中途採用活動に関する調査

このうち、「実施したことがあり、今後も実施したい」と回答した企業の割合を業種別にみると、製造業が78.5%、非製造業が78.6%と大きな差はみられなかったものの、建設（94.5%）、輸送機械（90.0%）、精密機械（85.1%）などで高くなっている。

当センターでは18年下期（調査実施：18年11月）において同様の調査（以下、18年下期調査）を行なっている。調査対象となった企業数や調査方法などに違いがあるため単純に比較はできないものの、「実施したことがあり、今後も実施したい」と回答した割合は5.4ポイント低下している（図表3）。

なお、「実施したことがあり、今後も実施したい」企業を業種別に比べてみると、製造業で2.5ポイント低下、非製造業で7.2ポイント低下した。新型コロナウイルスによる影響から、非製造業を中心に採用を控えたことがうかがえる。

## 02 募集した階層並びに部門

### （1）募集した階層

#### －「役員・経営幹部」の割合がわずかに上昇－

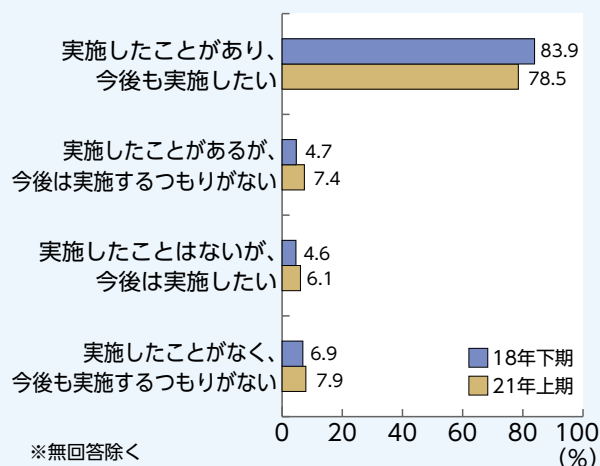
正社員の中途採用活動を実施したことの企業（521社）に、どのような階層並びに部門の人材を募集したか尋ねたところ、階層については（複数回答）、「若手社員」（79.0%）、「中堅社員」（72.0%）の割合が特に高くなった（図表4）。以下「管理・監督者」（18.8%）、「役員・経営幹部」（5.4%）の順となった。

18年下期調査と比べてみると、「役員・経営幹部」の割合がわずかに上昇している一方、「若手社員」などが低下している。

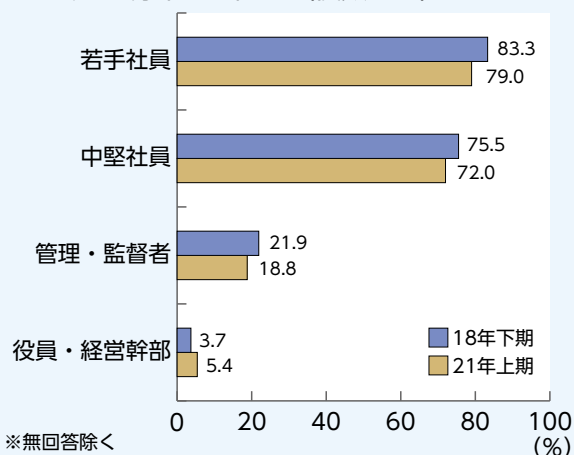
### （2）募集した部門

#### －「営業・販売」「経理・総務」などの割合が上昇－ 同様に、部門については（複数回答）、「作業員・

■ 図表3 中途採用活動の実施状況

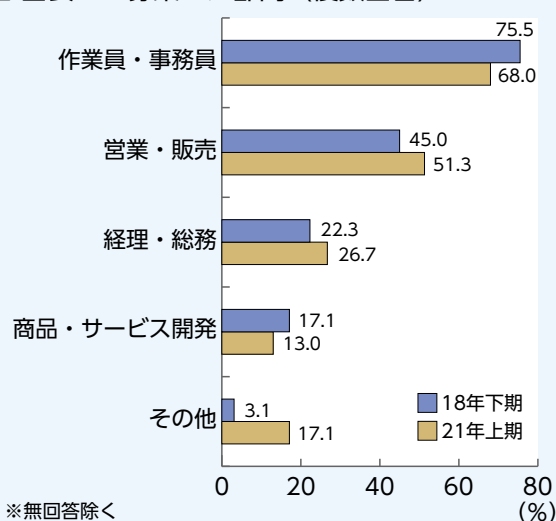


■ 図表4 募集した階層（複数回答）



（注）図表2で「実施したことがあり、今後も実施したい」「実施したことがあるが、今後は実施するつもりがない」と回答した企業を対象としている。以下、図表5～11も同様。

■ 図表5 募集した部門（複数回答）



（注）「その他」の回答のなかで多かった部門  
 ・技術者（建設、サービス他など）  
 ・施工管理（建設）  
 ・ドライバー（運輸、その他製造など）  
 ・DX推進（食料品、卸売）  
 ・システムエンジニア（建設、サービス他）

事務員」(68.0%)の割合が最も高くなった(図表5)。以下「営業・販売」(51.3%)、「経理・総務」(26.7%)などの順となった。

18年下期調査と比べてみると、「営業・販売」「経理・総務」などの割合が上昇している一方、「作業員・事務員」「商品・サービス開発」が低下している。

### (3) 募集した階層並びに部門

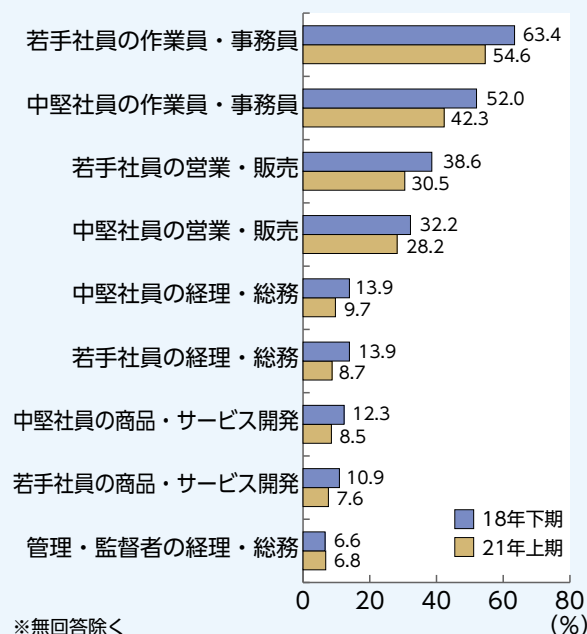
#### －「中堅社員の作業員・事務員」「若手社員の作業員・事務員」などが低下－

同様に、階層・部門別にみると(複数回答)、「若手社員の作業員・事務員」(54.6%)の割合が最も高く、以下「中堅社員の作業員・事務員」(42.3%)、「若手社員の営業・販売」(30.5%)などの順となった(図表6)。

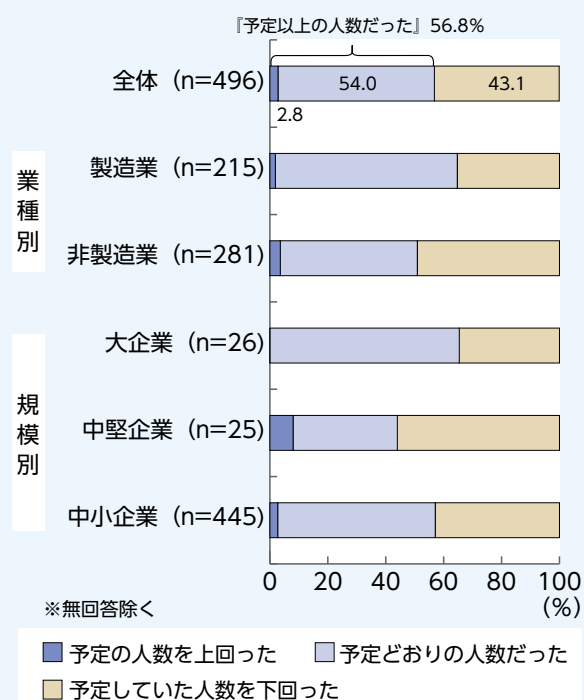
18年下期調査と比べてみると、「中堅社員の作業員・事務員」「若手社員の作業員・事務員」などが低下している。

なお、回答企業からは「夜勤に対応できる比較的若い年代を採用したいが、難しい」(化学)、「店舗での作業をマネジメント、コントロールできる人材を探している」(サービス他)などの課題があげられた。また、「DX化が喫緊の課題であるものの、担当者の知識が不足しており、専門的な人材を受け入れる必要がある」(小売)や「IT分野に明るい人材を採用したところ、売上増加に繋がった」(食料品)といったDX化を進めるうえで専門的な技術、知識などを持つ人材を求める声が多く寄せられた。

■ 図表6 募集した階層・部門  
(複数回答、上位項目のみ)



■ 図表7 採用状況(業種別、規模別)



に、最近3年間の採用状況を尋ねてみると、「予定どおりの人数だった」と回答した割合が54.0%と最も高くなった(図表7)。なお、「予定の人数を上回った」は2.8%となり、これらを合わせた『予定以上の人数だった』企業の割合は56.8%となった。

## 03 採用状況

### (1) 採用状況

#### －予定人数に達したのは56.8%と半数を超え、採用状況は改善－

正社員の中途採用活動を実施したことのある企業

県内企業の中途採用活動に関する調査

一方、「予定していた人数を下回った」と回答した企業は43.1%となった。

業種別にみると、『予定以上の人数だった』と回答した企業の割合は製造業で64.7%、非製造業で50.9%となり、製造業が非製造業を上回っている。なかでも電気機械（80.0%）、食料品（78.8%）、化学（77.8%）などで8割前後と高くなっている。

18年下期調査と比べてみると、『予定以上の人数だった』と回答した企業の割合は12.5ポイント上昇しており、企業の採用状況が改善していることが示されている（図表8）。製造業、非製造業ともに上昇しており、特に電気機械、精密機械、繊維などの上昇幅が大きくなっている。

## 04 採用活動を実施した目的

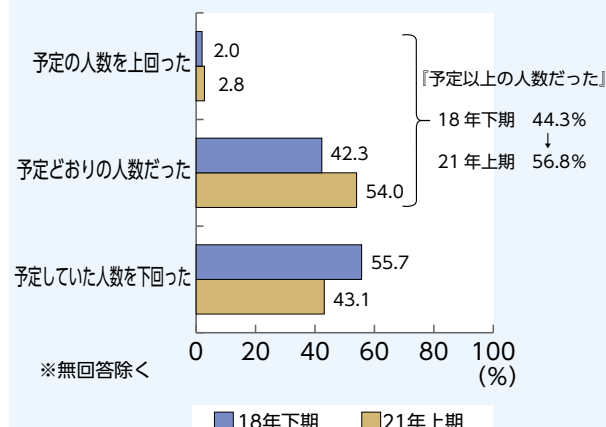
－「人手不足を解消するため」がトップとなったものの、専門的な知見や実績・経験を持つ人材へのニーズも多く聞かれる－

正社員の中途採用活動を実施したことのある企業に、正社員の中途採用活動を実施した目的を尋ねてみると（複数回答）、「人手不足を解消するため」と回答した割合が74.9%と最も高くなった（図表9）。以下「年齢等人員構成の適正化を図るため」（34.1%）、「専門的な知識や資格を持った人材を確保するため」（32.7%）などが続いている。

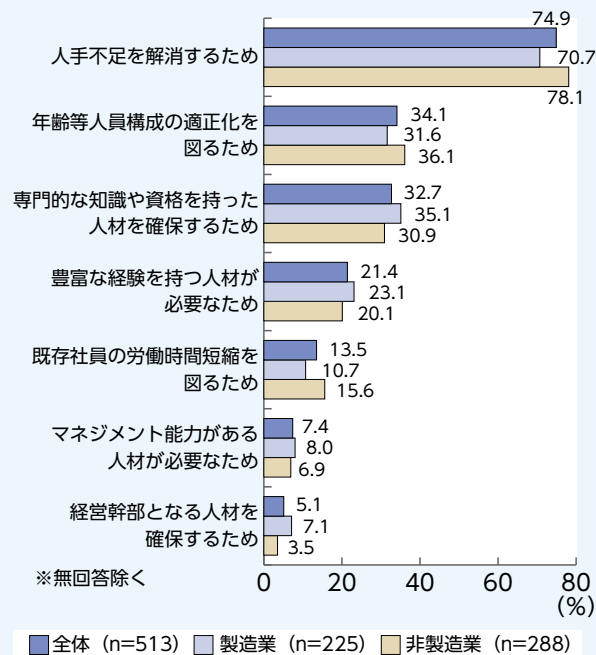
回答企業からは「若い世代を募集しているものの、応募が集まらず苦勞している。一層力を入れて採用活動を行ない、若い社員層を厚くしていきたい」（木材・木製品）、「社内の年齢構成比がベテランに偏っており、今後の退職者増加を見据えた人材の確保、業務・技術の継承が必須である」（運輸）といった声が聞かれるなど、人手不足に加え、社内のノウハウや技術を若手に継承するため、中途採用を実施している企業が多くみられた。

また、「自社のシステム開発及び運用といった専

■ 図表8 採用状況



■ 図表9 採用活動を実施した目的  
(業種別、複数回答、上位項目のみ)



門知識を持つ人材の採用が課題となっている」（金属製品）、「環境問題やIT化への対応として人材確保が必要である」（小売）、「DX化推進の前段階として、ITやIoTの活用も十分とは言えないため、早急に対応が必要となっている」（電気機械）といった声のように、既存社員では対応に限界がある分野や課題などに対して、専門的な知見を持つ人材や既の実績や経験を積んでいる人材の確保を目的とする企業もみられた。

## 05 採用活動を成功させるための取り組み

### －「社内の労務環境の改善」がトップ－

正社員の中途採用活動を実施したことがある企業に、採用活動を成功させるために取り組んでいることを尋ねてみると（複数回答）、「社内の労務環境の改善（残業時間削減、休日の確保など）」と回答した割合が55.5%と最も高くなった（図表10）。以下「未経験者の採用や応募者の経験年数の引き下げ」（38.6%）、「応募者の年齢制限の緩和（募集年齢の引き上げ）」（26.8%）、「採用チャネルの拡大（SNS、人材紹介会社等の利用）」（26.6%）などの順となった。

規模別にみると、大企業は「採用チャネルの拡大」（64.0%）と回答した割合が最も高くなった。一方、中堅企業では「社内の労務環境の改善」（61.5%）、中小企業では「未経験者の採用や応募者の経験年数の引き下げ」（40.7%）、「応募者の年齢制限の緩和」（28.1%）の割合が他の規模に比べて高くなった。

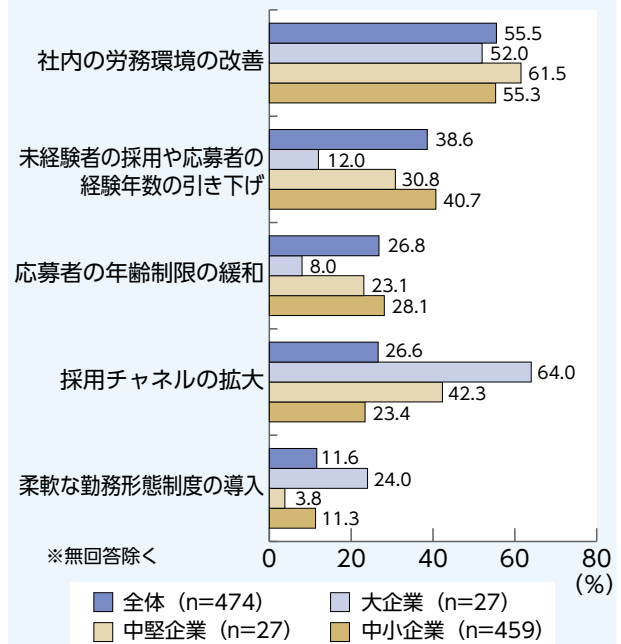
採用状況別にみると、採用が『予定以上の人数だった』企業では「予定していた人数を下回った」企業に比べて「社内の労務環境の改善」（59.5%）、「柔軟な勤務形態制度の導入」（13.6%）の割合が高くなっている（図表11）。

実際、採用状況について『予定以上の人数だった』企業のなかには、「賃金や休日の増加といった労務環境の改善への取り組みが口コミなどで広がり、応募者が増加した」（建設）、「募集要領に『テレワークでの勤務可能』と記載したところ、全国から多数の応募があった」（サービス他）といった声にあるように、「社内の労務環境の改善」や「柔軟な勤務形態制度の導入」に関する声が寄せられている。

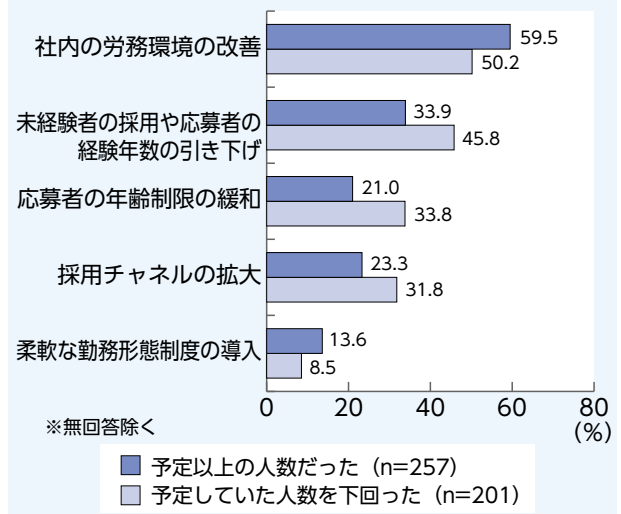
## 06 まとめ

今回のアンケート調査の結果をみると、正社員の

■ 図表 10 採用活動を成功させるための取り組み（規模別、複数回答、上位項目のみ）



■ 図表 11 採用活動を成功させるための取り組み（採用状況別、複数回答、上位項目のみ）



中途採用活動について「実施したことがあり、今後も実施したい」と回答した企業が78.5%となった。新型コロナウイルスの影響から非製造業を中心に採用活動をやや慎重化させたこともあり、18年下期調査から低下しているものの、高水準となっており県内企業の中途採用意欲の底堅さが示された。「若手の作業員・事務員」の募集が中心であることは変わらないものの、「営業・販売」のほか、DX化推進のための人材や専門的な知見や技能、マネジメント能力

を有する人材などへのニーズがみられた。一方、採用状況については『予定以上の人数だった』企業が半数を超えており、18年下期調査と比べて企業にとっての採用状況は改善していることがうかがえた。背景には、採用活動を控える動きがある一方、「自社の労務環境の改善」「柔軟な勤務形態制度の導入」などに取り組む企業側の努力もあったとみられる。

現在、テレワークや兼業・副業など、時間や勤務地に拘束されない新たな働き方が急速に広がっており、社内にはない知見を持った人材を地域外からも広く受け入れることができる環境が整いつつある。今回のアンケート調査を振り返っても、既存社員では対応に限界がある分野や課題に対して、専門的な知見のある人材や実績・経験を積んでいる人材を積極的に採用する動きがみられた。県内企業がこうした動きを取り入れながら、中長期的な成長に繋げることが期待される。

(2021年7月 近)

## 人材に関する課題や上手くいった取り組みなどについて企業の声

人材に関する課題や上手くいった取り組みなどについて意見を求めたところ、以下のような声が聞かれた。

### 課題

- ・ベテラン社員の後継者が不足している。採用活動とともに、計画的な育成が必要である（輸送機械）
- ・技術者の応募が少なく、求める人材を採用できない（サービス他）
- ・DX化やRPAに関して対応できる社員がいない。ノウハウを獲得できるセミナーの開催も新型ウイルスの影響で少ないため、困っている（精密機械）
- ・DX化に関心があり必要性を感じるものの、社内の理解が低く、また対象となる業務がわからない（小売）

### 上手くいった取り組みなど

#### 【労務環境の改善】

- ・休日の確保を希望する声が多かったため、休日数を増やしたところ、応募者が徐々に増えてきた（建設）
- ・休日の増加、昇給など労務・処遇面の改善により、採用活動の成功のほか定着率の向上を図っている（サービス他）

#### 【柔軟な勤務形態】

- ・小さな子供を持つ応募者に対し、希望する時間帯での勤務にしたことで人員の確保ができた（金属製品）
- ・フルタイムだけでなく、短時間勤務など柔軟な勤務形態を取り入れた人材確保を検討している（食料品）
- ・テレワークを実施する企業の増加に伴い、通信関連の受注が好調である（化学）

#### 【兼業・副業の受け入れ】

- ・税務関係の仕事を本業としている方が副業として当社の監査役を務めている（卸売）
- ・DX化進展の流れのなかで限定的な分野を担う副業者をサポートとして受け入れる可能性がある（建設）

#### 【その他の取り組み】

- ・人材採用が厳しいなか、DX化を内製化すべく社内でも新入社員を含めた選抜メンバーで取り組み、業務のスマート化を図っている（化学）

#### 【調査の要領】

1. 調査対象… 県内事業所 1,000社  
※事業所を含むが社と表記する
  2. 調査方法… 郵送による記名アンケート方式  
(回答は郵送とWebとの併用)  
2021年上期新潟県企業動向調査に付帯
  3. 調査時期… 2021年5月18日～5月28日
  4. 回答状況… 回答事業所数 606社  
有効回答率 60.6%
- <内訳>
- 業種別
 

製造業	257社
非製造業	349社
  - 企業規模別
 

大企業	27社
中堅企業	37社
中小企業	542社

※今回のアンケート調査の結果を踏まえ、県内企業の人材ニーズや兼業・副業といった新しい勤務形態などへの取り組み等について継続して調査中。自主調査として「Monthly 22年2月号」に掲載予定