

横浜市景況・経営動向調査 第49回

特別調査 - 市内企業の人材採用とインターンシップ制度について -

横浜市経済局 2004年6月
(財)横浜・神奈川総合情報センター

ホームページ <http://zaidan.iris.or.jp/research>

特別調査結果

- 市内企業の人材採用とインターンシップ制度について -

特別調査回収数 378 社 (回収率: 41.3%)

	市内本社企業			市外本社企業	合計
	大企業	中堅企業	中小企業		
製造業	20 (41)	21 (55)	121 (302)	18 (51)	180 (449)
非製造業	28 (67)	92 (206)	46 (113)	32 (81)	198 (467)
合計	48 (108)	113 (261)	167 (415)	50 (132)	378 (916)

注 下段の()内は発送企業数

1 雇用の現状と動向

(1) 雇用形態の状況

2004年4月現在の市内企業の雇用者(派遣社員を含む)の内訳をみると、正社員の構成比は、製造業で84.2%と昨年度(2003年4月現在:2003年6月調査)から2.7ポイント低下、非製造業においても54.6%と昨年度から2.4ポイント低下し、両業種ともに正社員の割合が減少した。

個別業種で見ると、製造業では、多くの業種で正社員比率が低下している中で、特に、食料品等や鉄鋼・金属等で正社員比率の低下幅が大きくなっており、食料品等ではパート・アルバイト、鉄鋼・金属等では派遣社員の比率が昨年度と比較して上昇している。非製造業においても、ほとんどの業種で正社員比率が低下しているが、特に、昨年度まで非常に正社員比率の高かった運輸・倉庫業で、正社員比率の低下幅が最も大きくなっており、派遣社員の比率が上昇している。

規模別にみると、市内本社企業では各規模とも正社員比率は低下しており、大企業ではパート・アルバイトと派遣社員、中堅企業では派遣社員、中小企業ではパート・アルバイトの比率が昨年度と比べ上昇している。

表1 雇用者の雇用形態:2004年4月現在(全産業、業種別、規模別)(%)

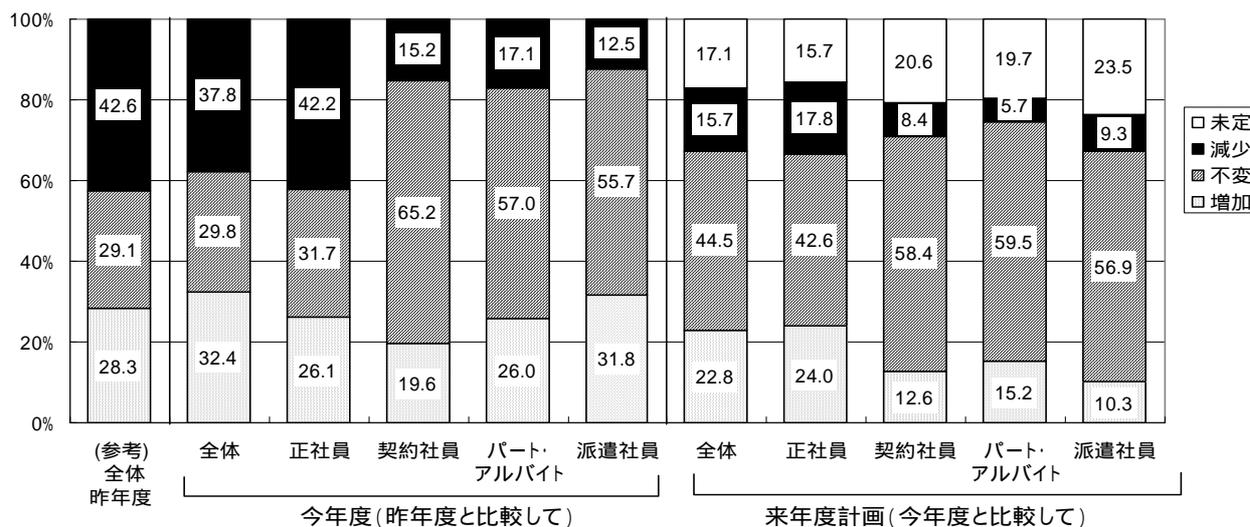
	正社員	非正社員			回答企業数 (社)
		契約社員	パート・アルバイト	派遣社員	
全産業	66.0(67.0)	3.3(2.6)	21.9(22.8)	8.7(7.5)	367(374)
製造業	84.2(86.9)	2.7(2.2)	6.8(5.3)	6.4(5.7)	175(185)
食料品等	56.1(74.8)	2.0(9.8)	38.6(11.6)	3.3(3.8)	8(11)
繊維・衣服等	73.2(65.6)	1.4(7.8)	25.4(26.1)	0.0(0.6)	3(4)
出版・印刷	83.3(81.5)	5.1(4.5)	8.7(12.7)	2.9(1.3)	9(10)
石油・化学等	92.5(95.2)	0.4(0.1)	3.5(3.7)	3.6(1.1)	12(13)
鉄鋼・金属等	79.4(86.2)	2.1(1.5)	4.6(4.0)	13.9(8.4)	37(39)
一般機械	90.4(91.4)	3.1(2.3)	2.4(4.2)	4.1(2.0)	25(28)
電機・精密等	87.0(90.2)	2.2(2.0)	4.3(3.6)	6.5(4.2)	43(43)
輸送用機械	87.5(87.7)	6.6(0.1)	2.2(4.1)	3.8(8.2)	15(15)
その他製造業	80.4(80.3)	2.3(1.1)	13.9(8.4)	3.3(10.3)	23(22)
非製造業	54.6(57.0)	3.7(2.9)	31.5(31.7)	10.2(8.5)	192(189)
建設業	57.9(60.3)	1.8(3.7)	28.8(25.1)	11.5(10.9)	35(31)
運輸・倉庫業	82.7(92.7)	5.4(1.7)	4.6(3.5)	7.2(2.1)	22(20)
卸売業	77.3(73.8)	2.2(3.0)	18.7(20.6)	1.8(2.6)	32(31)
小売業	37.2(40.2)	1.2(1.0)	48.9(46.6)	12.6(12.2)	39(41)
飲食業	30.9(46.1)	4.2(3.8)	64.4(49.7)	0.5(0.4)	3(3)
不動産業	69.7(75.0)	21.8(18.8)	5.5(0.8)	2.9(5.4)	4(5)
情報サービス業	83.0(88.3)	1.8(0.8)	4.5(5.3)	10.8(5.6)	18(24)
その他非製造業	55.2(47.5)	13.4(10.7)	24.8(39.2)	6.6(2.5)	39(34)
大企業	65.0(70.2)	1.7(1.0)	25.3(22.7)	7.9(6.1)	48(46)
中堅企業	67.4(71.1)	6.2(5.3)	21.5(22.3)	4.9(1.3)	107(117)
中小企業	51.5(54.6)	3.0(4.8)	43.1(38.1)	2.4(2.5)	164(171)
市外本社企業	72.9(63.7)	3.7(1.7)	7.2(17.5)	16.2(17.1)	48(40)

()内は2003年4月の雇用者(2003年6月調査)

(2) 雇用者数の動向(前年度比較)

今年度の雇用者数を前年度比較でみると、雇用者全体では37.8%の企業が「減少」と回答しており、「増加」と回答した企業の割合(32.4%)を上回っている。しかし、昨年度と比較すると、「減少」が低下する一方で、「増加」が上昇し、両者の差は縮小している。雇用形態別では、昨年度と同様に、正社員では「減少」が「増加」を上回っている一方で、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員ではいずれも「増加」が「減少」を上回っており、特に「派遣社員」を増加した企業が多くなっている。来年度計画については、雇用者全体でみると、「不変」の割合が最も高いが、「増加」が「減少」を上回る計画となっており、市内企業の労働需要は、来期以降、回復に向かう見込みとなっている。

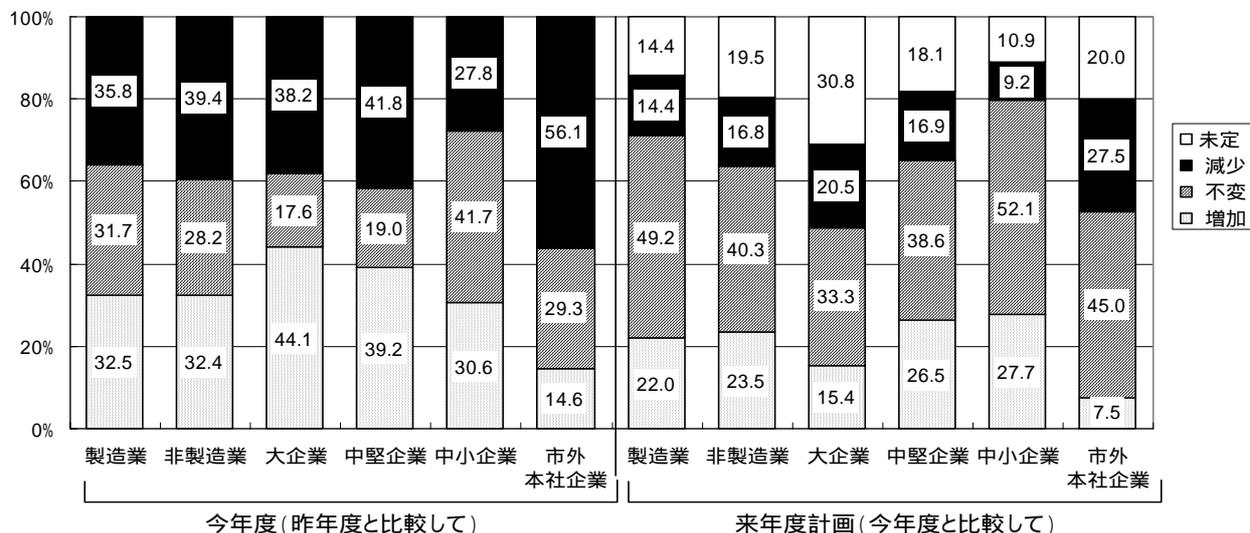
図1 雇用形態別の雇用者数の増減



雇用者数全体の増減を業種別にみると、今年度は、製造業、非製造業とも「減少」が「増加」を上回っており、特に非製造業で「減少」の割合が高くなっている。来年度計画においては、製造業、非製造業とも「不変」が最も高くなっているが、両業種ともに「増加」が「減少」を上回る計画となっている。

規模別でみると、今年度は、中堅企業で「減少」が「増加」を僅かに上回っているが、大企業と中小企業では「増加」が「減少」を上回った。また、市外本社企業では「減少」と回答した企業が5割を超え、減少傾向が非常に強くなっている。来年度計画については、大企業では「未定」が非常に高く、「減少」が「増加」を上回るなど慎重な姿勢が見られるが、中堅企業と中小企業では「増加」が「減少」を上回る計画となっており、中堅、中小企業における労働需要は改善する計画となっている。

図2 雇用者全体の増減(業種別、規模別)



2 新卒者の採用について

(1) 採用状況

市内企業(回答企業数 324 社)の 2004 年 4 月(今年度)の新卒採用状況は、**採用実施企業の割合**が 50.0%と、2003 年 4 月(昨年度)の実施割合から僅かに上昇した。来年度についても、採用実施企業の割合は上昇する計画となっている。

業種別にみると、今年度の業種別の採用実施割合は、非製造業(53.6%)が製造業(46.2%)を上回っているが、昨年度比較でみると、非製造業では採用実施企業割合が低下したのに対し、製造業では上昇した。個別業種でみると、今年度は、情報サービス業や運輸・倉庫業で採用実施企業の割合が 70%を超えるなど高い割合を占めているほか、石油・化学等や卸売業では昨年度から大きく上昇した。来年度計画では、情報サービス業や運輸・倉庫業で引き続き実施割合が高くなっているほか、一般機械や鉄鋼・金属などで実施企業の割合が大きく上昇している。

規模別では、新卒採用の実施率に大きな差異がみられ、大企業では今年度の採用実施割合が 80%を超えているのに対し、中小企業では 30%を下回っている。昨年度比較では、大企業、中小企業、市外本社企業で実施割合が上昇しているのに対し、中堅企業では実施割合が低下した。来年度計画については、中堅、中小企業で採用実施割合が上昇する計画となっている。

今年度の回答企業全体の採用人数の増減率は 1.2%増となった。業種別にみると、製造業で 3.3%増と増加している一方で、採用実施企業の割合が低下した非製造業は-0.4%減と僅かながら減少した。来年度計画については、製造業、非製造業ともに新卒採用人数を増加させる計画となっており、全体では 7.8%と今年度よりも採用人数が増加する見込みとなっている。個別業種では、今年度は、卸売業、食料品等、輸送用機械、建設業などで増加率が高くなっており、逆に、情報サービス業では採用人数が 1 割程度減少している。また、来年度については、石油・化学等、鉄鋼・金属等、運輸・倉庫業で採用人数の伸びが大きくなる計画である。規模別にみると、今年度は、市内本社企業ではいずれの規模においても採用人数が増加し、特に中小企業では 10%を超える増加率となっている。来年度は、中堅、中小企業で採用人数が大きく増加する計画となっている。

表 2 新卒正社員の採用状況(全産業、業種別、規模別)

	対象企業数 ^(注1)		採用実施企業割合(%)			採用人数増減率 ^(注2) (%)	
	2003年度 2004年度	2005年度	2003年度 (昨年度)	2004年度 (今年度)	2005年度 (来年度)	03~04	04~05
全産業	324	255	49.1	50.0	52.9	1.2	7.8
製造業	156	124	40.4	46.2	50.8	3.3	6.9
食料品等	5	2	60.0	60.0	50.0	38.9	-33.3
繊維・衣服等	2	2	0.0	0.0	50.0	-	-
出版・印刷	8	5	37.5	12.5	20.0	-50.0	-
石油・化学等	12	11	33.3	58.3	63.6	0.0	44.0
鉄鋼・金属等	34	27	23.5	29.4	48.1	-2.1	39.5
一般機械	21	18	38.1	38.1	61.1	-1.4	-1.7
電機・精密等	39	31	53.8	66.7	58.1	2.2	-1.6
輸送用機械	13	12	53.8	61.5	58.3	28.6	5.9
その他製造業	22	16	40.9	40.9	25.0	20.5	11.5
非製造業	168	131	57.1	53.6	55.0	-0.4	8.5
建設業	28	18	75.0	64.3	66.7	18.2	-5.4
運輸・倉庫業	22	18	77.3	72.7	72.2	6.0	26.0
卸売業	28	23	32.1	42.9	43.5	43.9	1.3
小売業	34	28	47.1	44.1	42.9	6.5	2.9
情報サービス業	14	11	78.6	78.6	81.8	-10.6	6.6
その他非製造業	42	33	52.4	42.9	48.5	-28.6	23.6
大企業	44	36	81.8	84.1	80.6	3.7	2.4
中堅企業	98	78	61.2	59.2	60.3	2.7	18.6
中小企業	141	111	26.2	28.4	36.9	10.8	16.4
市外本社企業	41	30	63.4	65.9	60.0	-11.8	-6.3

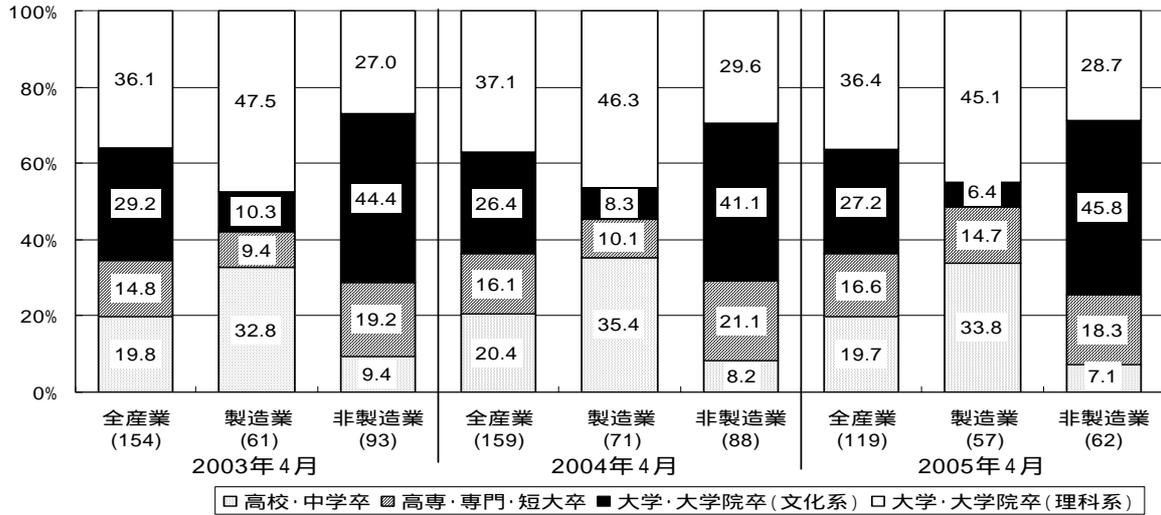
(注1) 採用人数増減率における 2004 年度の対象企業は、2003~04 年度の増減率については 324 件を対象とし、2004~05 年度については、2004、2005 年度の双方に回答が得られた 255 件を対象としている。

(注2) 回答企業全体が対象(採用未実施企業を含む)

今年度の新卒採用における学歴別の構成比をみると、全体では、「大学・大学院卒(理科系)」が37.1%で最も高く、これに続く「大学・大学院卒(文化系)」(26.4%)と合わせて、大学・大学院卒の割合は6割強となっている。昨年度からはそれ程大きな変化は見られず、来年度についても、全体では、今年度とそれほど大きな差異は見られない。

今年度について、業種別にみると、製造業では、「大学・大学院卒(理科系)」、「高校・中学卒」の割合が非製造業よりも高く、「高校・中学卒」の構成比は昨年度から上昇している。一方、非製造業では、「大学・大学院卒(文化系)」が製造業と比較すると高くなっているものの、構成比は昨年度と比べて低下しており、逆に、「大学・大学院卒(理科系)」が上昇している。来年度については、製造業では「高専・専門・短大卒」、非製造業では、「大学・大学院卒(文化系)」の構成比が上昇する計画となっている。

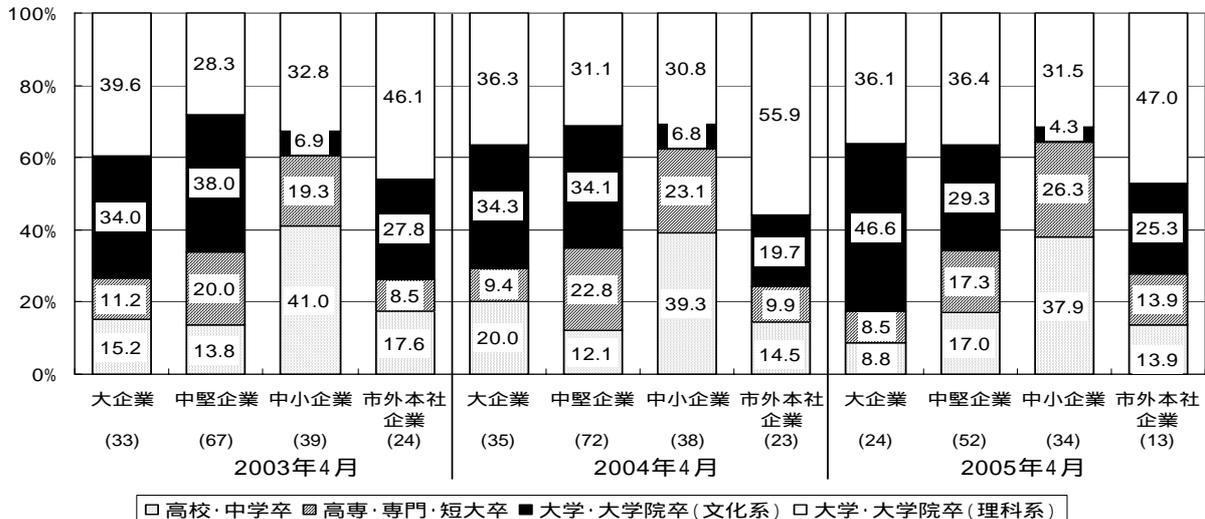
図3 新卒正社員の採用状況(学歴・業種別)(%)



()は対象企業数(「採用なし」及び内訳不明を除く)。図4~6までも同様

規模別にみると、今年度は、「大学・大学院卒(理科系)」はいずれの規模においても高くなっており、中小企業でも構成比が3割を超え、大企業、中堅企業とほぼ同程度となっている。しかし、「大学・大学院卒(文化系)」は大企業、中堅企業では理科系と同程度の採用となっているのに対し、中小企業では非常に低くなっており、規模による差が大きい。また、中小企業では「高卒・中学卒」の割合が4割にのぼり、他の規模と比較して割合が高くなっている。昨年度比較でみると、大企業で「高校・中学卒」、中堅企業、中小企業では「高専・専門・短大卒」の割合が上昇している。来年度については、大企業で「大学・大学院卒(文化系)」、中小企業で「高専・専門・短大卒」の割合が上昇する計画となっている。

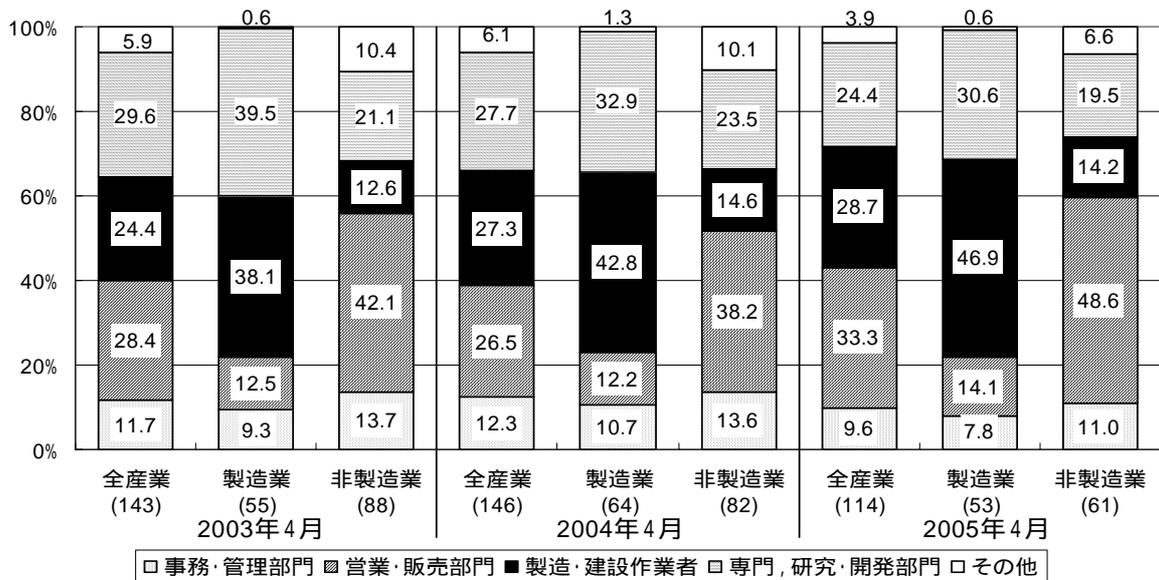
図4 新卒正社員の採用状況(学歴・規模別)(%)



新卒採用の職種別構成比をみると、全体では、今年度は「専門、研究・開発部門」、「製造・建設作業員」、「営業・販売部門」がともに3割弱でほぼ同程度の割合である。昨年度比較では、「製造・建設作業員」の割合が上昇している。来年度については、「営業・販売部門」の割合が上昇する見込みである。

業種別にみると、製造業では、「専門、研究・開発部門」が昨年度から低下する一方で、「製造・建設作業員」の割合が上昇しており、非製造業では「営業・販売部門」の割合が低下し、「製造・建設作業員」、「専門、研究・開発部門」が上昇した。来年度計画については、製造業では「製造・建設作業員」、非製造業では「営業・販売部門」と現業部門における採用割合が高くなる見込みとなっている。

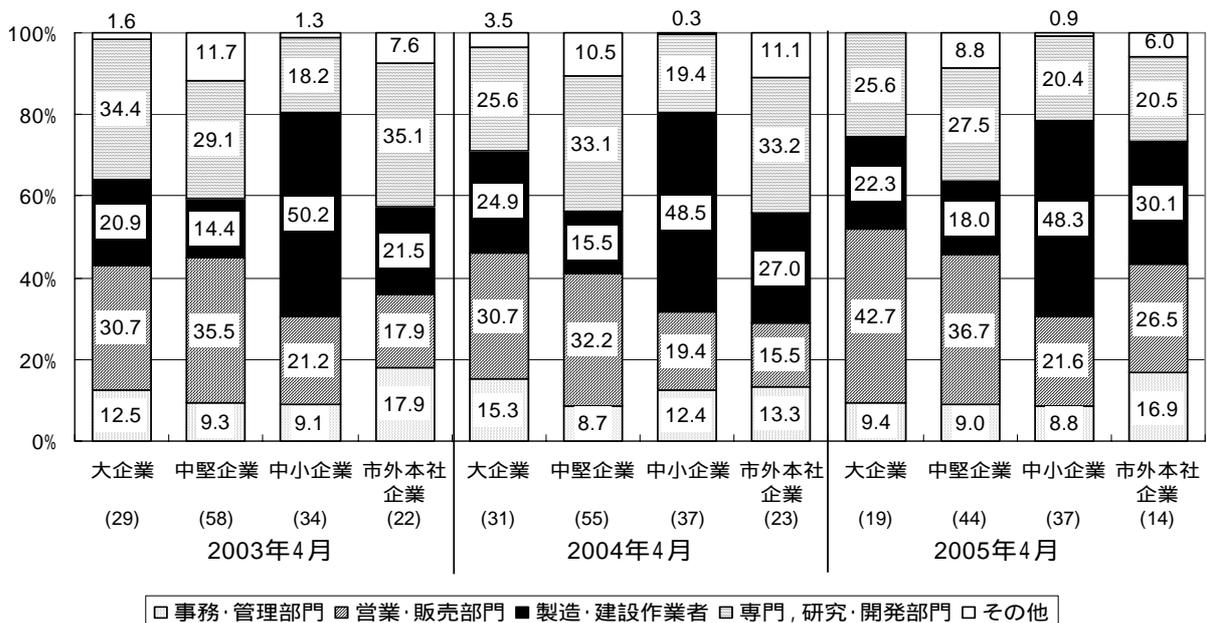
図5 新卒正社員の採用状況（職種・業種別）（%）



規模別にみると、今年度は、大企業では、「製造・建設作業員」の割合が昨年度から上昇しており、中堅企業では「専門、研究・開発部門」、中小企業では「事務・管理部門」が上昇した。

来年度計画については、全ての規模で「営業・販売部門」の割合が上昇する計画となっており、特に、大企業においては上昇幅が大きく、「営業・販売部門」の採用割合が全体の4割を超える見込みである。

図6 新卒正社員の採用状況（職種・規模別）（%）

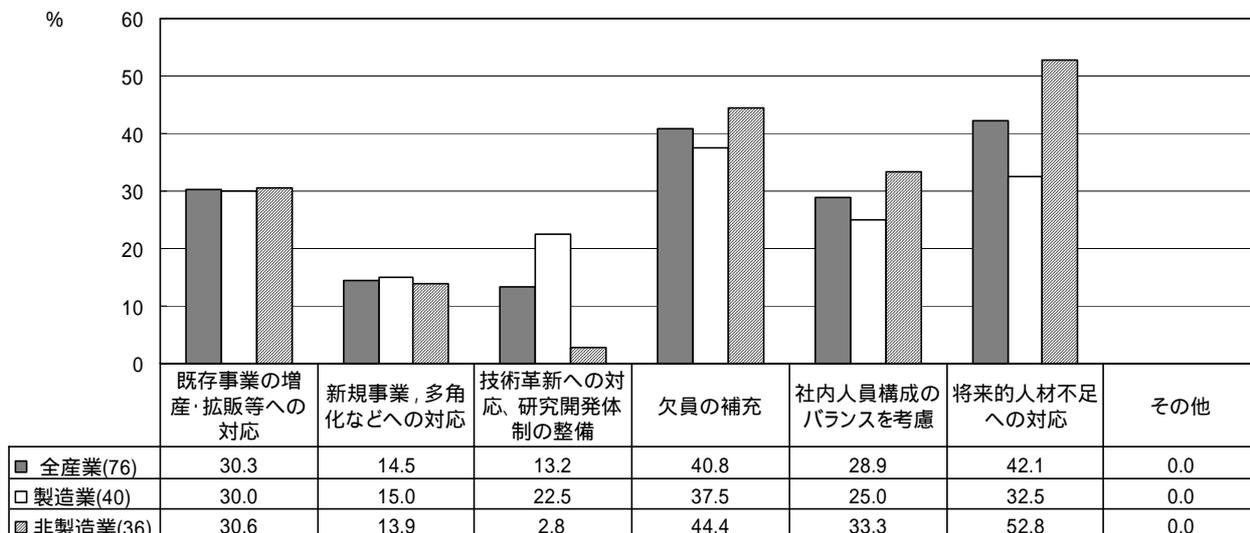


(2) 新卒採用の増加理由

今年度の新卒採用人数が増加した理由(増加した企業のみ：2つまで回答)としては、「将来的人材不足への対応」(42.1%)、「欠員の補充」(40.8%)が高い回答となっており、「既存事業の増産・拡販等への対応」(30.3%)、「社内人員構成のバランスを考慮」(28.9%)が続いている。

業種別にみると、「将来的人材不足への対応」、「欠員の補充」は、いずれも非製造業で製造業よりも回答率が高くなっており、「技術革新への対応、研究開発体制の整備」については、逆に製造業で回答率が高い。

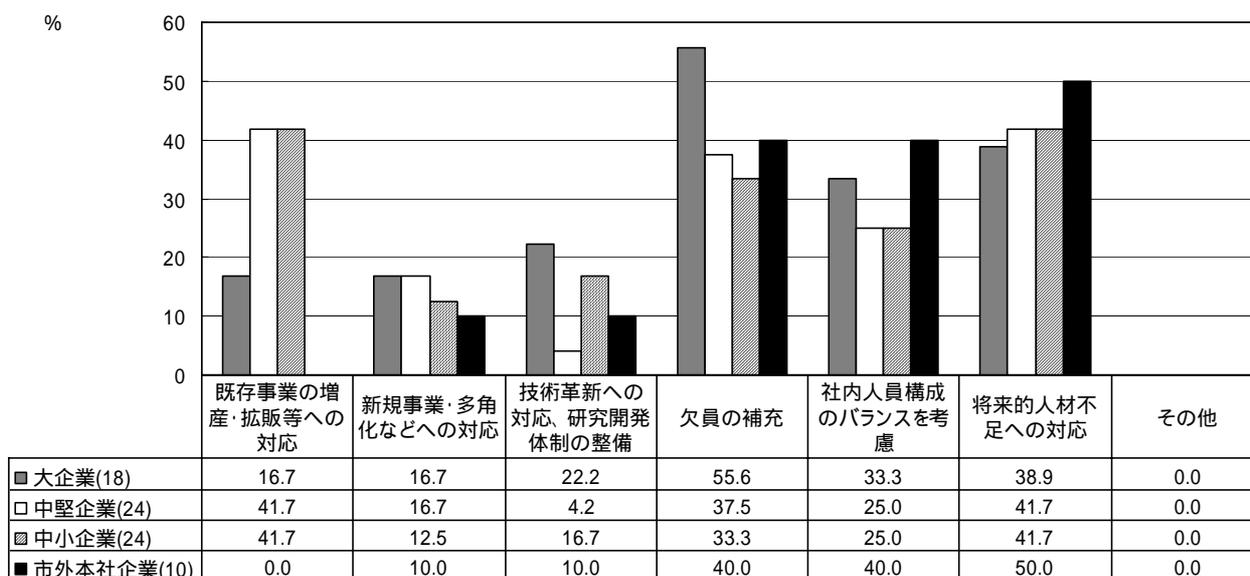
図7 新卒正社員の採用・増加理由(業種別)



(注) ()内は回答企業数。以下図10まで同様。

規模別にみると、「将来的人材不足への対応」は規模による大きな差異は見られないものの、「欠員の補充」及び「社内人員構成のバランスを考慮」は大企業、市外本社企業で、より回答が高くなっており、逆に、「既存事業の増産・拡販等への対応」では、中堅企業、中小企業の回答率が4割を超え、それぞれの規模において、最も高い回答となっている。

図8 新卒正社員の採用・増加理由(規模別)

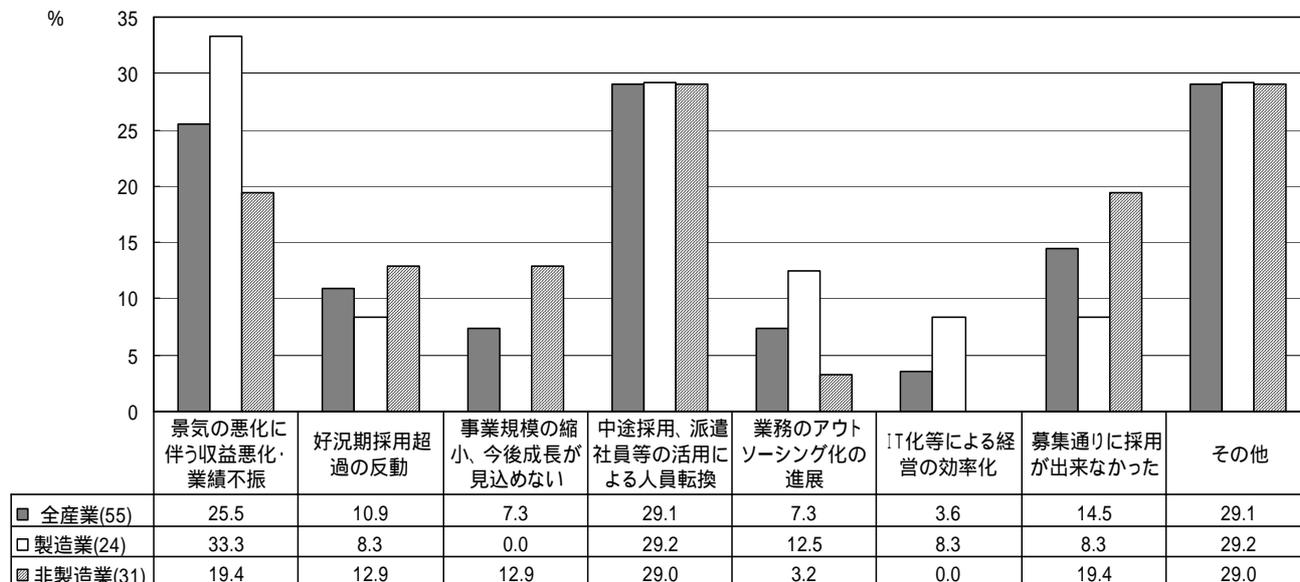


(3) 新卒採用の減少理由

今年度の新卒採用人数が減少した理由(減少した企業のみ: 2つまで回答)としては、「中途採用、派遣社員等による人員転換」が29.1%で最も高く、「景気の悪化に伴う収益悪化・業績不振」が25.5%でこれに続いている。

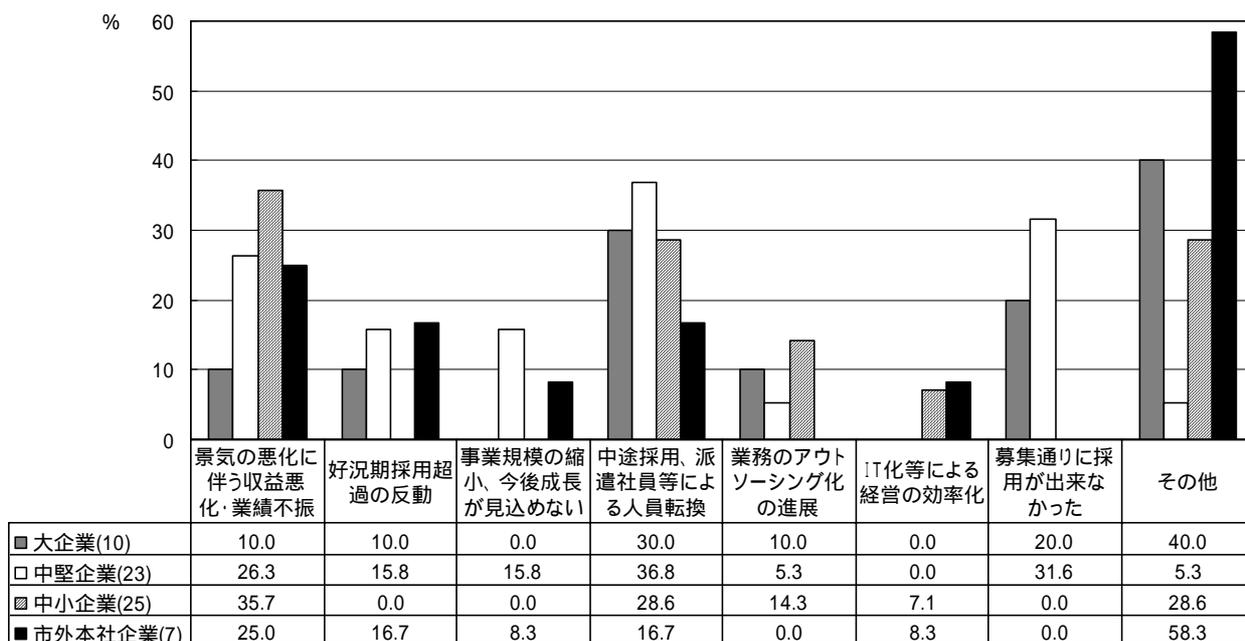
業種別にみると、「中途採用、派遣社員等による人員転換」は製造業と非製造業でほとんど差が見られませんが、「景気の悪化に伴う収益悪化・業績不振」では製造業の回答率が非製造業を上回っている。

図9 新卒正社員の採用・減少理由(業種別)



規模別にみると、「中途採用、派遣社員等による人員転換」をあげる企業は、中堅企業で最も高くなっており、「景気の悪化に伴う収益悪化・業績不振」は規模が小さくなるほど回答が高くなるという特徴が見られる。また、「募集通りに採用はできなかった」は中小企業ではまったく上げられなかったのに対して、大企業、中堅企業では回答率が2～3割にのぼっている。

図10 新卒正社員の採用・減少理由(規模別)

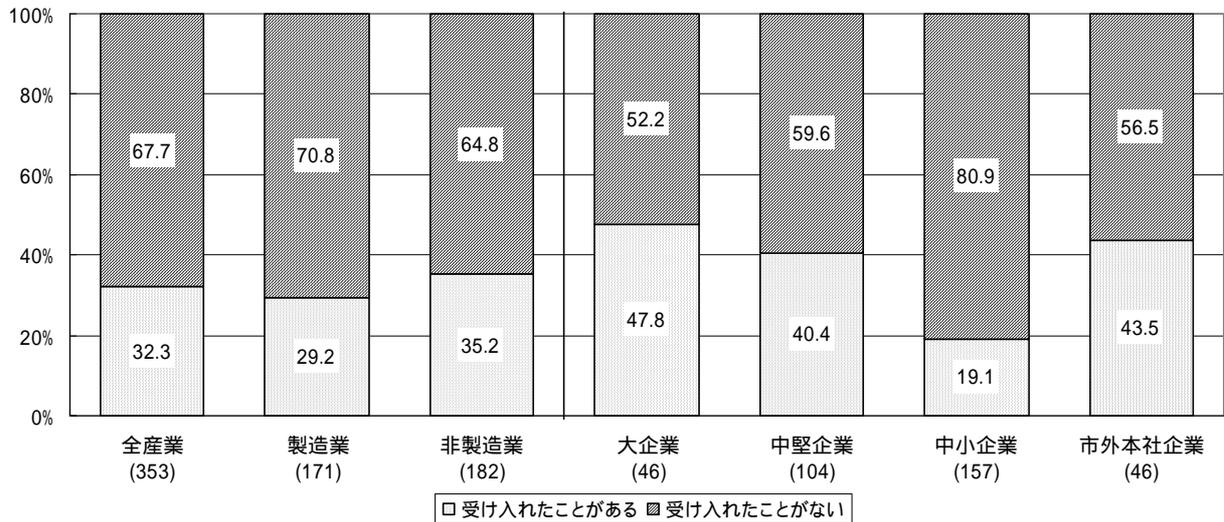


3. インターンシップ制度について

(1) インターンシップ制度による学生の受け入れ経験

市内企業(回答 353 社)において、「インターンシップ制度」による学生の受け入れ経験のある企業は全体では 32.3%にのぼっている。業種別でみると、製造業よりも非製造業の方がやや高くなっている。規模別でみると大企業、中堅企業、市外本社企業が 4 割を超えているのに対して、中小企業では 2 割弱となっており、中小企業とその他の規模で受け入れ経験には差が見られる。

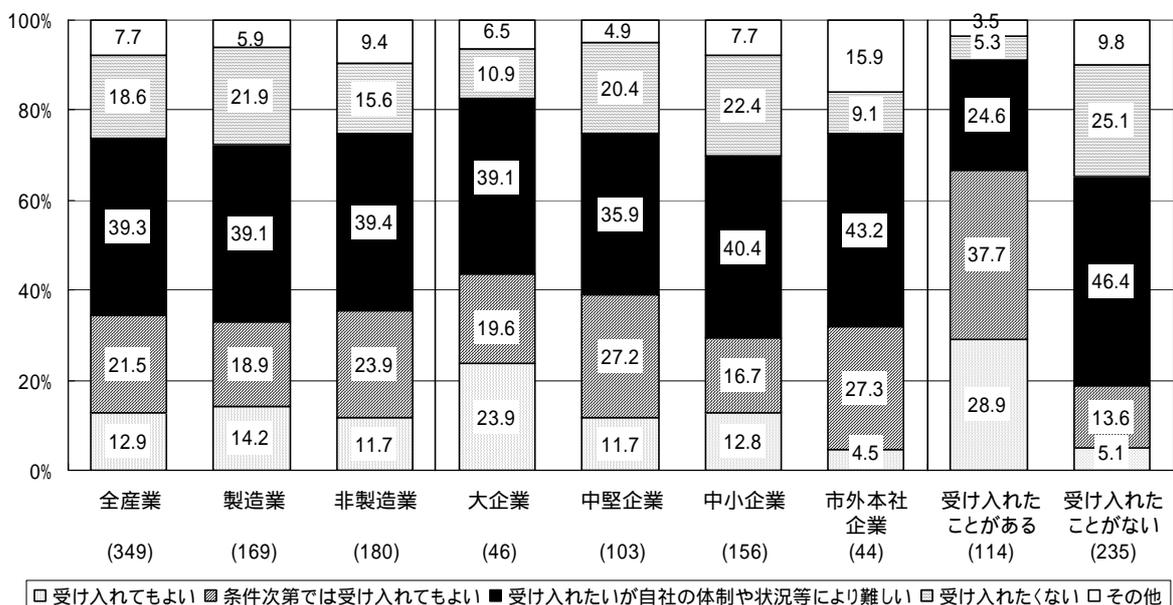
図 11 インターンシップ制度による学生の受け入れ経験



(2) インターンシップ制度による学生の受け入れ意向

市内企業の「インターンシップ制度」による学生の受け入れ意向については、「受け入れたいが自社の体制や状況等により難しい」(39.3%)が最も高く、「受け入れたくない」(18.6%)と合わせて 5 割以上の企業が「受け入れは困難である」と考えている。一方、「受け入れてもよい」(12.9%)、「条件次第では受け入れてもよい」(21.5%)を合わせた「受け入れてもよい」という回答は全体の 3 割程度である。受け入れ意向については、業種別ではそれほど大きな差異はみられないが、規模別では、規模が大きいくほど「受け入れてもよい」とする回答が高くなっており、大企業では「受け入れてもよい」、「条件次第では受け入れてもよい」とする回答は全体の 4 割を超え、中小企業を 10 ポイント程度上回っている。また、受け入れ経験別にみると、受け入れ経験のない企業でも「受け入れてもよい」とする企業が 2 割程度はみられる。

図 12 インターンシップ制度による学生の受け入れ意向

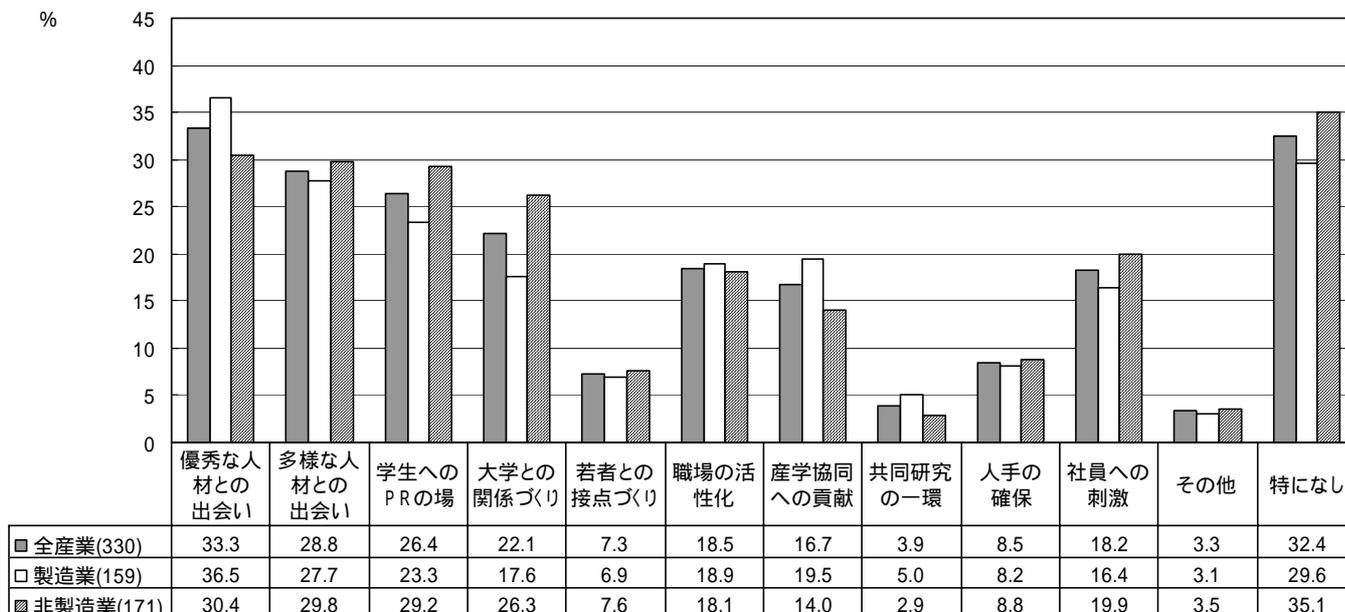


(3) インターンシップのメリット

インターンシップ制度によって学生を受け入れるメリットとしては、「優秀な人材との出会い」(33.3%)、「多様な人材との出会い」(28.8%)といった人材交流面が高い回答となっている一方で、「特になし」とする回答も32.4%にのぼっている。

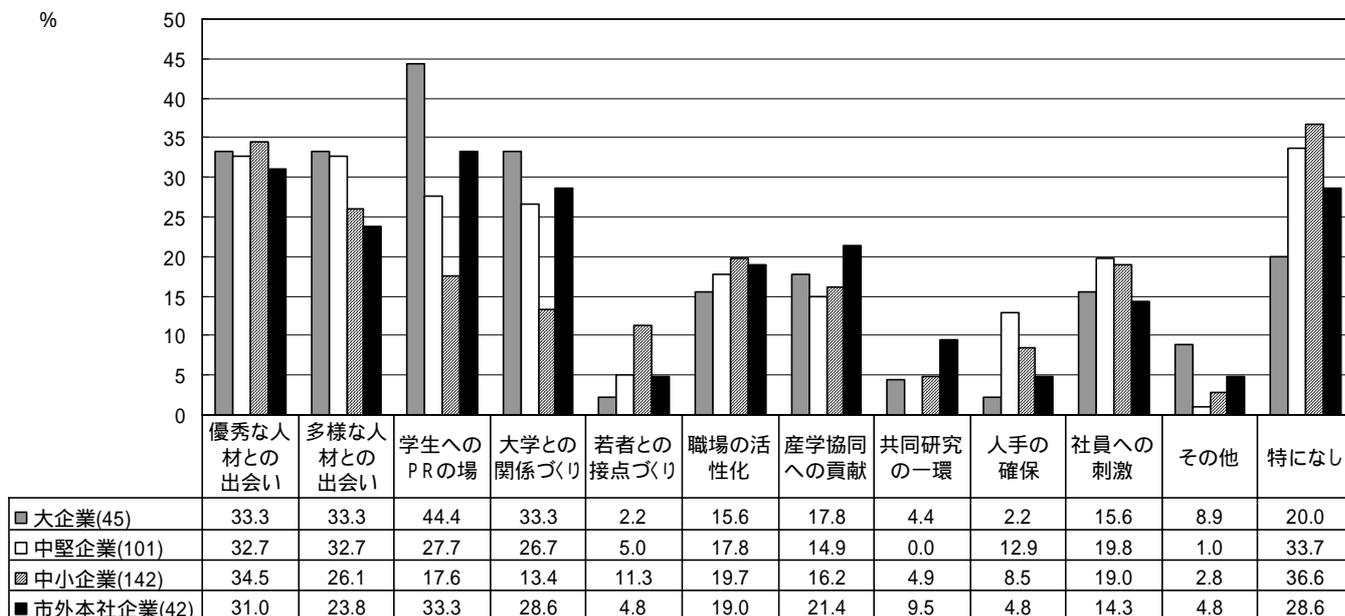
業種別でみると、製造業では、「優秀な人材との出会い」、「産学協同への貢献」等が非製造業と比較して高い回答となっており、逆に非製造業では、「学生へのPRの場」、「大学との関係づくり」などの回答が相対的に高い。また、「特になし」は製造業では、非製造業と比較して回答率が低くなっている。

図 13 インターンシップのメリット(業種別)



規模別では、「多様な人材との出会い」、「学生へのPRの場」、「大学との関係作り」等では規模が大きいほど回答率が高いという特徴が見られ、特に「学生へのPRの場」については大企業では45%を超える非常に高い回答率となっている。一方、「社員への刺激」、「職場の活性化」、「若者との接点作り」については、規模が小さいほど回答率が高くなるという傾向が見られる。また、「特になし」は大企業では他の規模と比較して回答率が低くなっている。

図 14 インターンシップのメリット(規模別)

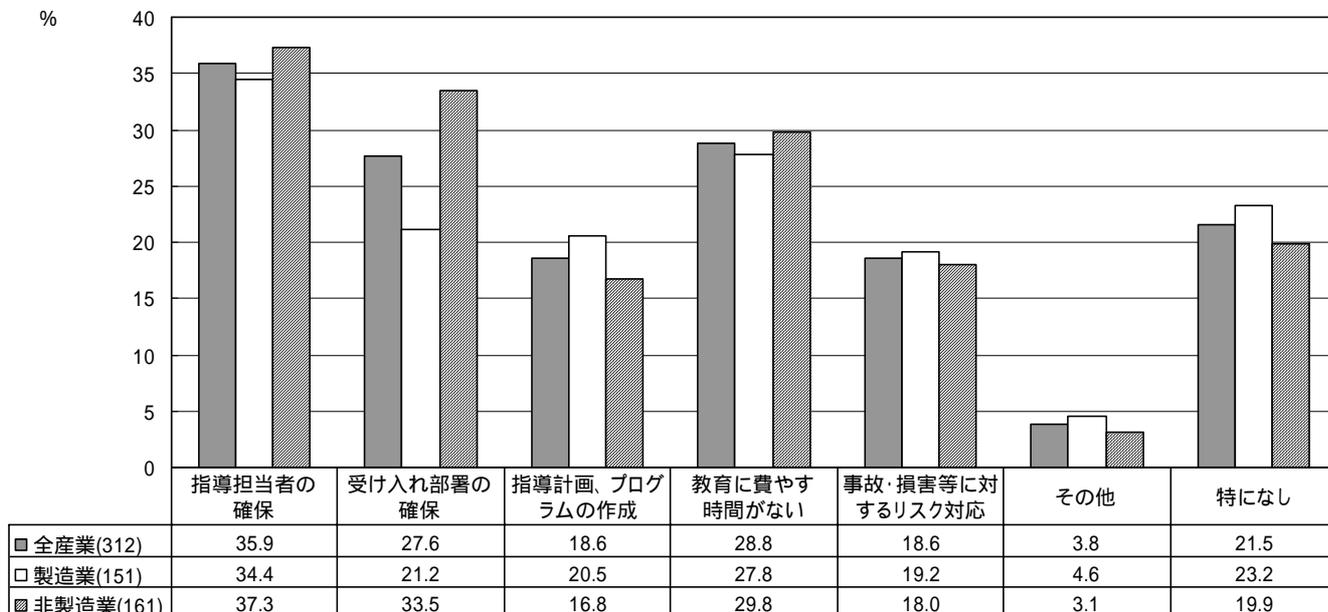


(4) インターンシップの問題点

インターンシップ受け入れの問題点としては、「指導担当者の確保」(35.9%)をあげる企業が最も多くなっており、「教育に費やす時間がない」(28.8%)、「受け入れ部署の確保」(27.6%)がこれに続いている。また、「特になし」とする回答も21.5%にのぼっている。

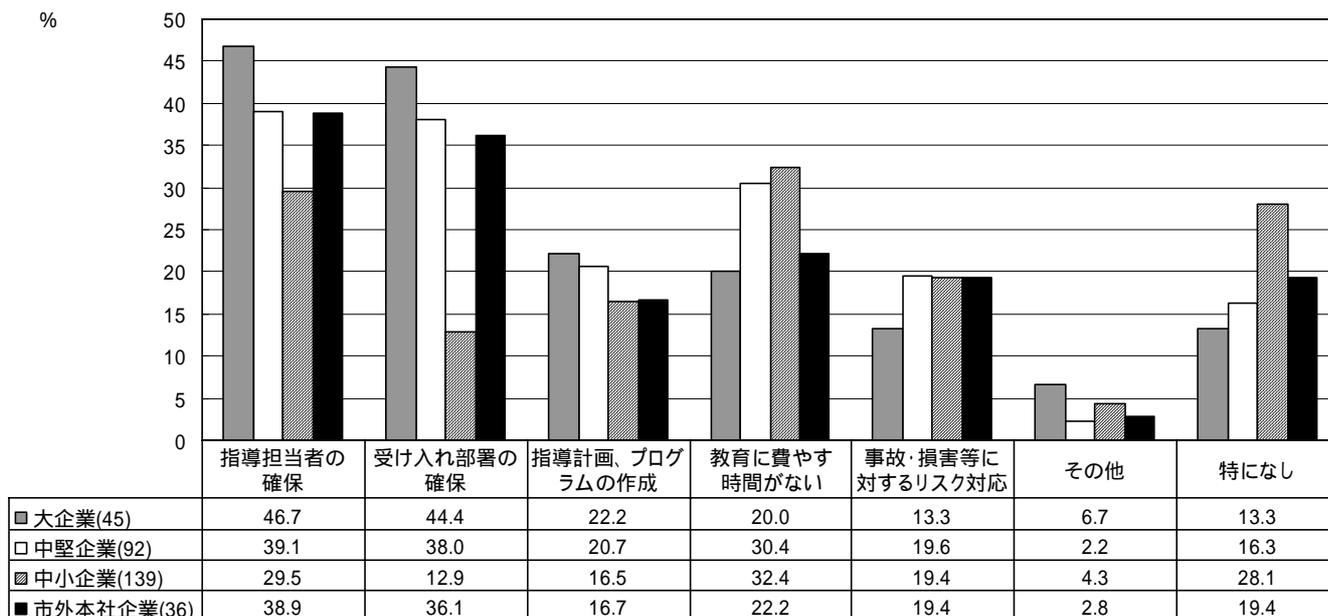
業種別でみると、「受け入れ部署の確保」が、非製造業で製造業と比較して高い回答率となっている。

図 15 インターンシップ受け入れの問題点（業種別）



規模別でみると、「指導担当者の確保」、「受け入れ部署の確保」、「指導計画、プログラムの作成」等はいずれも規模が大きいほど回答率が高くなっているのに対して、「教育に費やす時間がない」は規模が小さいほど回答率が高くなるという特徴が見られる。また、「特になし」については、規模が大きいほど回答率が高くなっている。

図 16 インターンシップ受け入れの問題点（規模別）

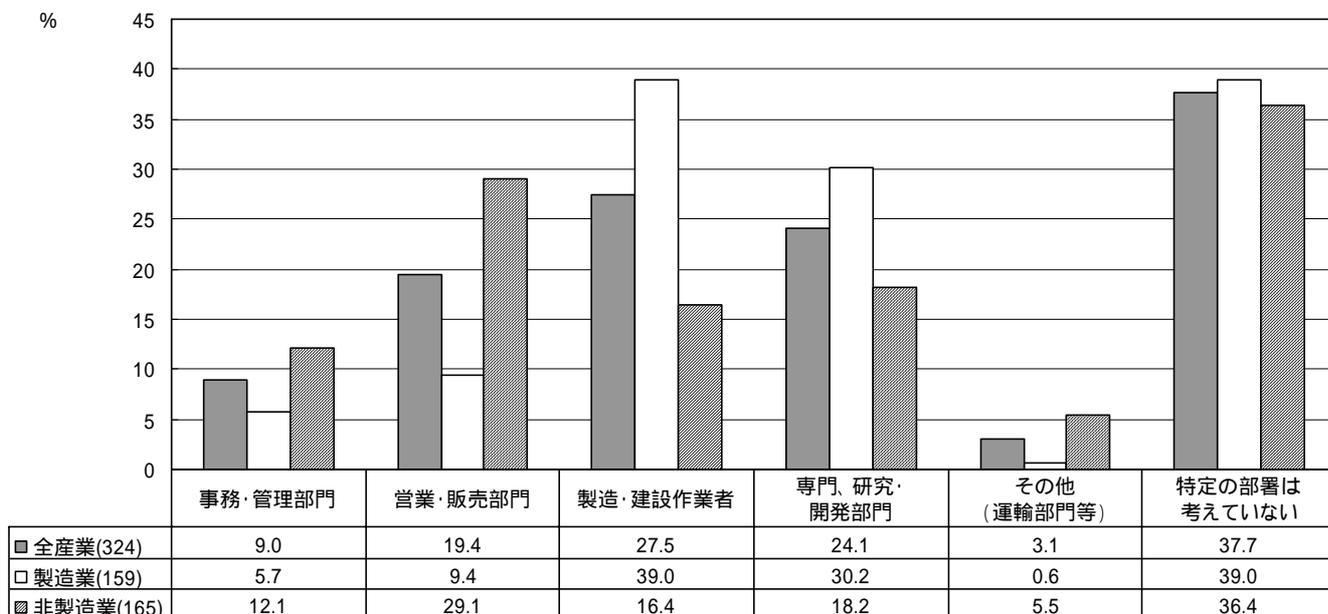


(5) インターンシップの受け入れ部署

インターンシップの受け入れ部署は、「特定の部署は考えていない」が37.7%で最も高い回答となっており、具体的な部署としては、「製造・建設作業員」(27.5%)、「専門、研究・開発部門」(24.1%)、「営業・販売部門」(19.4%)という回答順となっている。

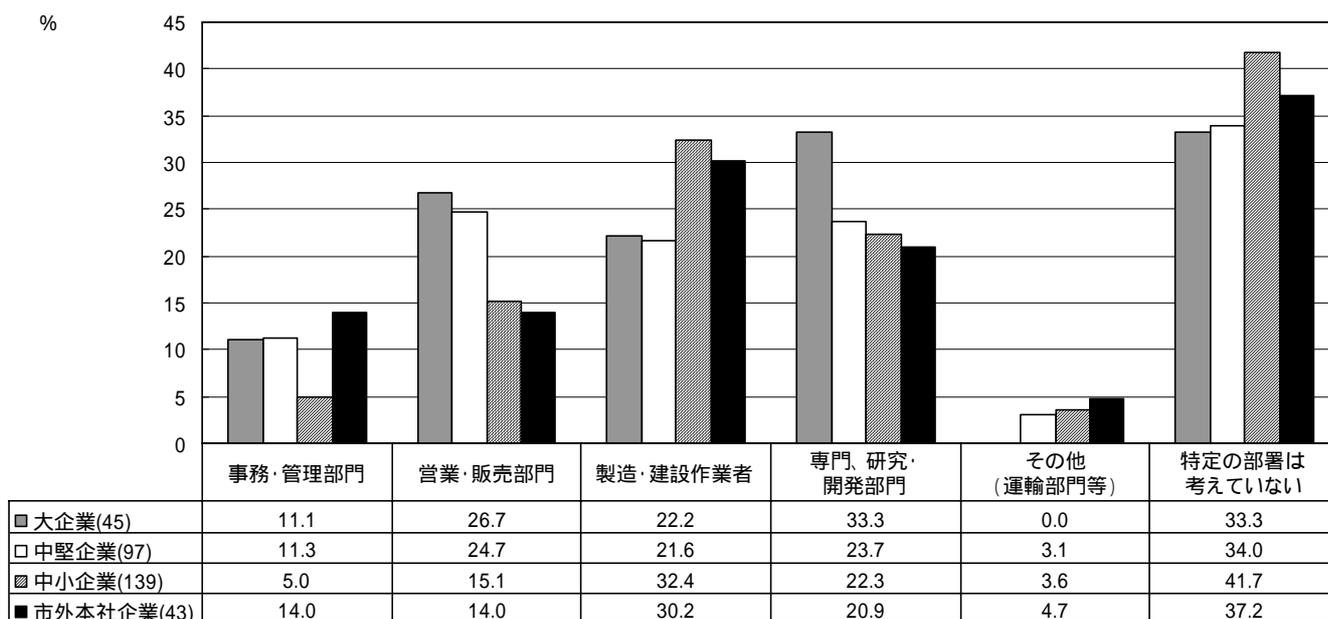
業種別では、製造業では「製造・建設作業員」、「専門、研究・開発部門」の回答が高く、非製造業では「営業・販売部門」の回答が高くなっている。

図 17 インターンシップの受け入れ部署 (業種別)



規模別でみると、「営業・販売部門」については、大企業、中堅企業で相対的に回答が高くなっている一方で、「製造・建設作業員」については、中小企業、市外本社企業で回答率が高い。また、「専門、研究・開発部門」については、大企業で回答率が高くなっており、「製造・建設作業員」で中小企業の回答率が高くなっているのと対照的な回答となっている。

図 18 インターンシップの受け入れ部署 (規模別)

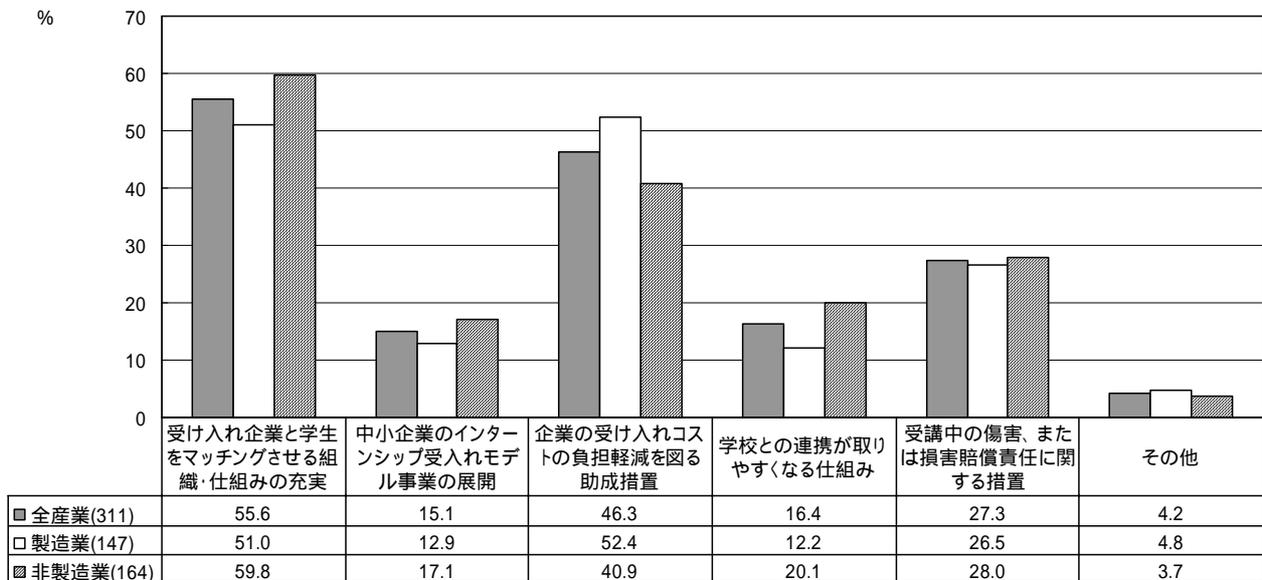


(6) インターンシップ普及のために必要なこと

インターンシップ普及のために必要なこととしては、「受け入れ企業と学生をマッチングさせる組織・仕組みの充実」が55.6%と5割を超える回答となっており、「企業の受け入れコストの負担軽減を図る助成措置」が46.3%でこれに次いでいる。

業種別にみると、「受け入れ企業と学生をマッチングさせる組織・仕組みの充実」については非製造業でやや高く、「企業の受け入れコストの負担軽減を図る助成措置」については、製造業の回答率がより高くなっている。

図 19 インターンシップ普及のために必要なこと（業種別）



規模別でみると、「受け入れ企業と学生をマッチングさせる組織・仕組みの充実」、「学校との連携が取りやすくなる仕組み」については規模が大きいほど高い回答率となっており、これとは逆に「企業の受け入れコストの負担軽減を図る助成措置」、「受講中の傷害、または損害賠償責任に関する措置」については、規模が小さいほど回答率が高くなっている。総じて、規模が大きい企業ではインターンシップをより有効に行うための仕組み作りにより関心があり、規模が小さい企業では大規模な企業と比較すると受け入れのコスト面を重要視する企業が多いことがうかがえる。

図 20 インターンシップ普及のために必要なこと（規模別）

