

高校生・大学生等、新卒者人材確保 に関するアンケート集計結果

平成27年11月

北海道商工会議所連合会

集計結果 概要

○ 調査趣旨

北海道の有効求人倍率(新規学卒を除く・9月)は、1.01倍(全国1.12倍)と、雇用情勢は引き続き改善しているが、道内企業の雇用確保は、業種により深刻な問題となっている。また、昨年度の道内学生等の内定率は、大学卒業者91.6%(同96.7%)、高校新卒者96.2%(同98.8%)と高水準であるものの、大学生の道外への内定率が35.4%(前年度33.5%)と、1/3強が流出している状況にある。このような状況の中、本連合会では、政策提言・具体的な施策に反映すべく、商工会議所議員企業に対し、若年者雇用の現状や課題などについて調査した。

○ 結果概要

1. 人材確保に関する現状判断

- ・ 人数的・質的(専門職・技術職)にも確保できていない企業が5割近くに達する。
- ・ 特に、20代、30代が確保できていない。
- ・ 地域、業種、企業規模の差が鮮明に現れた。

2. 新卒者(高校生・大学生等)の採用状況

【平成26年度実績(H27.4採用分)】

- ・ 「採用した」企業と「採用しなかった」企業の割合は拮抗。
- ・ 一方で、「採用したかったができなかった」とした67社は、全て札幌以外の地域。その内、約73%は人口10万人未満の地域で占めた。
- ・ 人口規模の小さい地域では、特に苦戦している状況が見えた。

【平成27年度予定(H28.4採用分)】

- ・ 5割強の企業で「採用予定」とし、採用意向が26年度に比べ強まってきている。
- ・ 特に都市規模が大きい中核都市の企業ほど採用意向は高まっている傾向。
- ・ しかし、「技術系の大学生は大手志向が強くなかなか人数が集まらない」や「札幌一極集中の傾向により地方で確保することが難しい」といった声が寄せられ、必要な人数や専門職を予定通りに確保できていない状況が伺えた。
- ・ また、道南ブロックにおいては、他のブロックよりも採用意向が強いことから、新幹線開業も控え、開業効果を見通したことによるものではないかと推測される。

3. 課題・問題点(コメントから)

- ・ 確保できていない企業においては、「道内から道外へというよりは、市内から市外への流出」、「学生・学校との接点が少ないことによる情報不足」の他、経営環境、イメージアップや待遇改善、社内教育体制整備の必要性が挙げられた。
- ・ 一方、企業からみた学生側の課題としては、「親が管内は景気がよくないから中央へ生活設計するよう求めている」といった親の意向や、「忍耐力がない、協調性に欠けている」といった資質や能力の問題などが挙げられた。
- ・ また、「地元へもっと目を向けてもらいたい」や「地元志向の各学生がどのくらいいるのか知りたい」との声や「求人相談」、「公的支援・補助」を求める要望が上がっている。
- ・ 企業―学生・学校との接点(連携)が薄く、双方で求めているものが一致していないミスマッチの状況が伺えた。

○ 総括

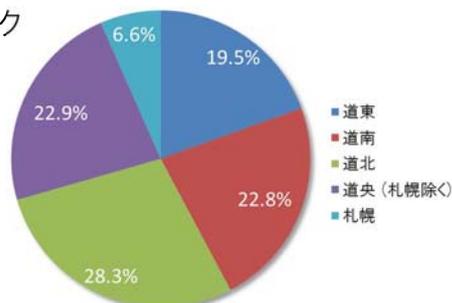
地方創生が叫ばれ、若者を地元で雇用し、人口減少に歯止めを掛けなければならない状況の中、企業においては、人材確保に対する苦悩や課題が今回のアンケート調査から浮き彫りとなった。

【 調査概要 】

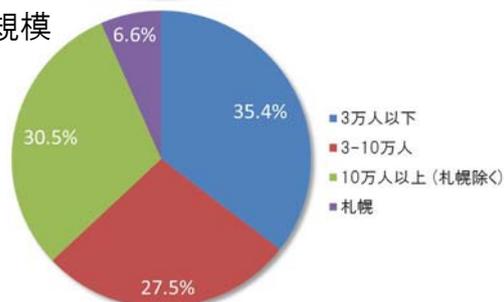
- 調査期間 平成27年10月5日(月)～19日(月)
- 調査対象 全道42商工会議所議員 2,539企業・団体
- 回答数 821企業・団体 (回収率32.3%)

【 回答者属性 】

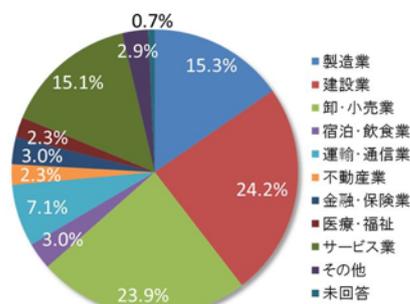
□ ブロック



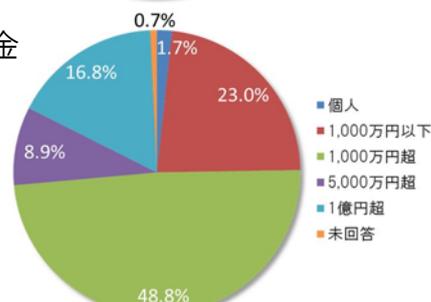
□ 人口規模



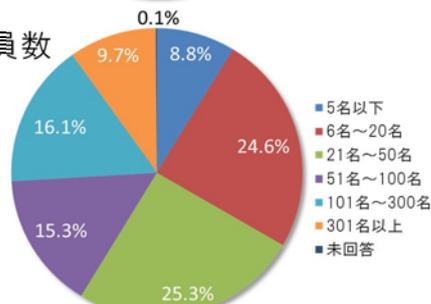
□ 業種



□ 資本金



□ 従業員数



□ ブロック

	件数	割合	該当地域数
道東	160	19.5%	9
道南	187	22.8%	7
道北	232	28.3%	13
道央(札幌除く)	188	22.9%	12
札幌	54	6.6%	1
計	821	100.0%	42

□ 人口規模

	件数	割合	該当地域数
3万人以下	291	35.4%	23
3万人以上10万人未満	226	27.5%	10
10万人以上(札幌除く)	250	30.5%	8
札幌	54	6.6%	1
計	821	100.0%	42

□ 業種

選択項目	件数	割合
製造業	126	15.3%
建設業	199	24.2%
卸・小売業	196	23.9%
宿泊・飲食業	25	3.0%
運輸・通信業	58	7.1%
不動産業	19	2.3%
金融・保険業	25	3.0%
医療・福祉	19	2.3%
サービス業	124	15.1%
その他	24	2.9%
未回答	6	0.7%
計	821	100.0%

□ 資本金

選択項目	件数	割合
個人	14	1.7%
1,000万円以下	189	23.0%
1,000万円超	401	48.8%
5,000万円超	73	8.9%
1億円超	138	16.8%
未回答	6	0.7%
計	821	100.0%

□ 従業員数

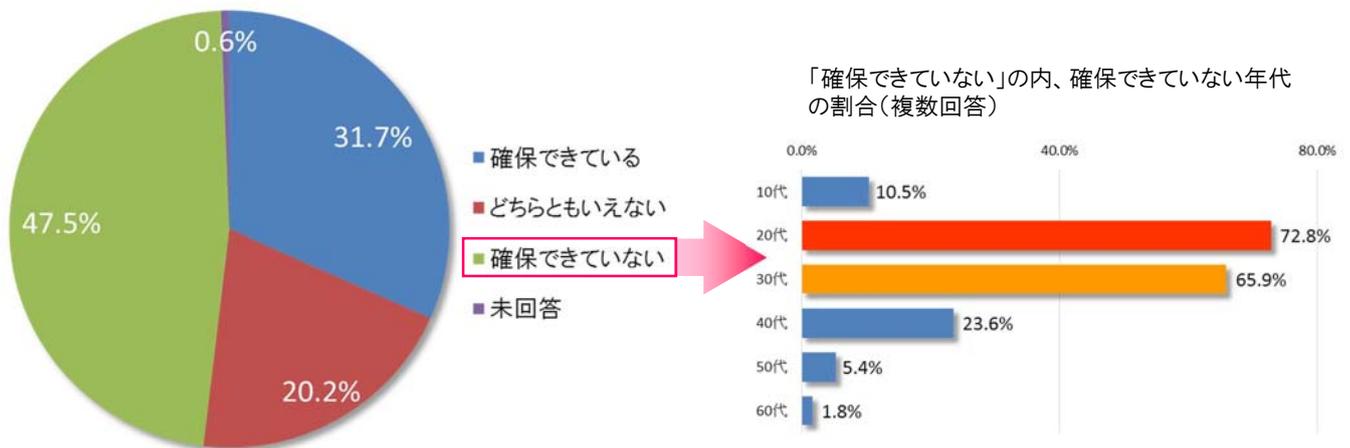
選択項目	件数	割合
5名以下	72	8.8%
6名～20名	202	24.6%
21名～50名	208	25.3%
51名～100名	126	15.3%
101名～300名	132	16.1%
301名以上	80	9.7%
未回答	1	0.1%
計	821	100.0%

集計結果

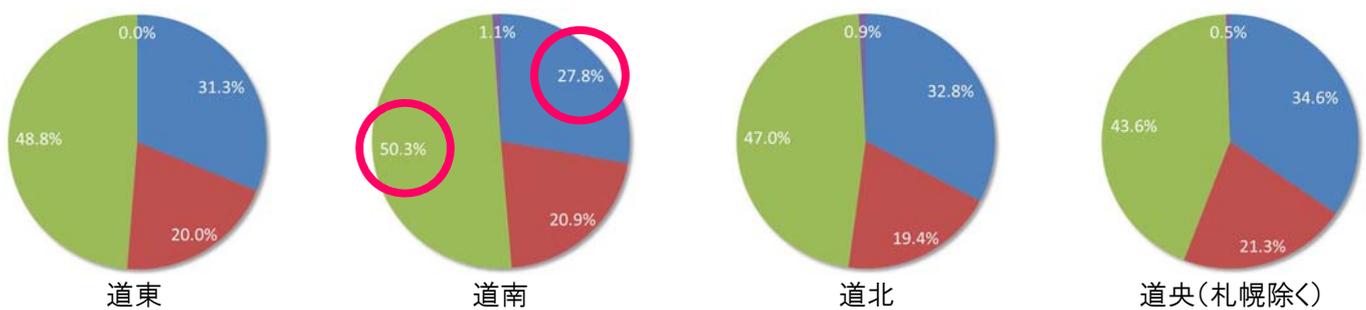
1. 人材確保に関する現状判断

【① 量(人数)的確保状況】

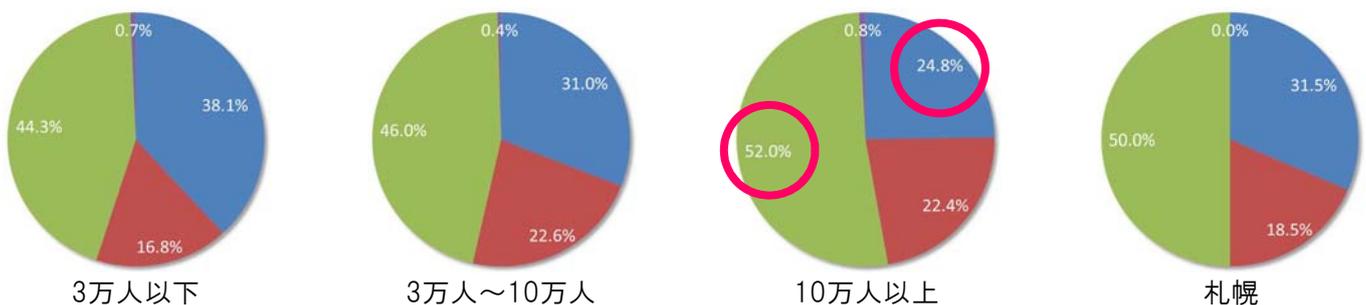
- [概要]
- 確保できていない企業は、5割弱、特に20代・30代を確保できていない。
 - ブロックでは、特に道南ブロックで、「確保できている」割合が低く、「確保できていない割合」が高い。
 - 人口規模では、10万人以上の都市で不足感が強まる。
 - 業種では、特に、建設業、宿泊・飲食業、運輸・通信業で強い不足感が出ている。
 - 資本金では、1,000万円超1億円未満の中小企業で「確保できていない」割合が高い。
 - 従業員数では、規模が大きくなるほど「確保できていない」割合が高まる。



□ ブロック



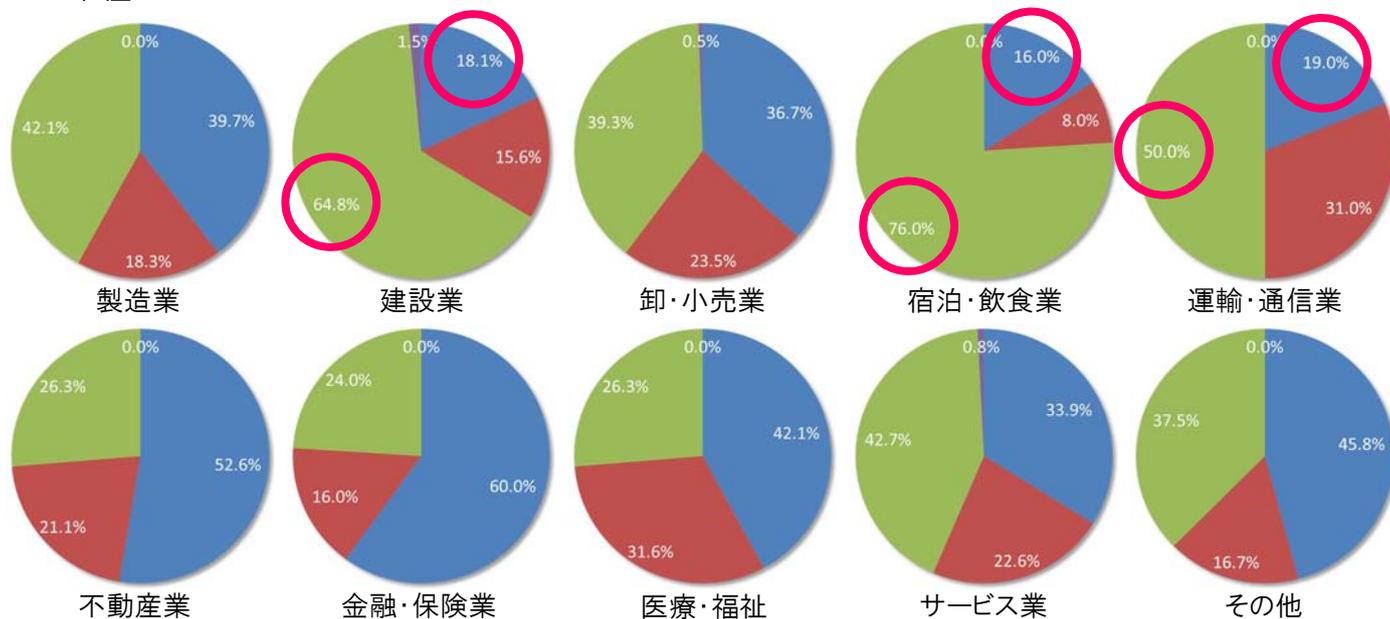
□ 人口規模



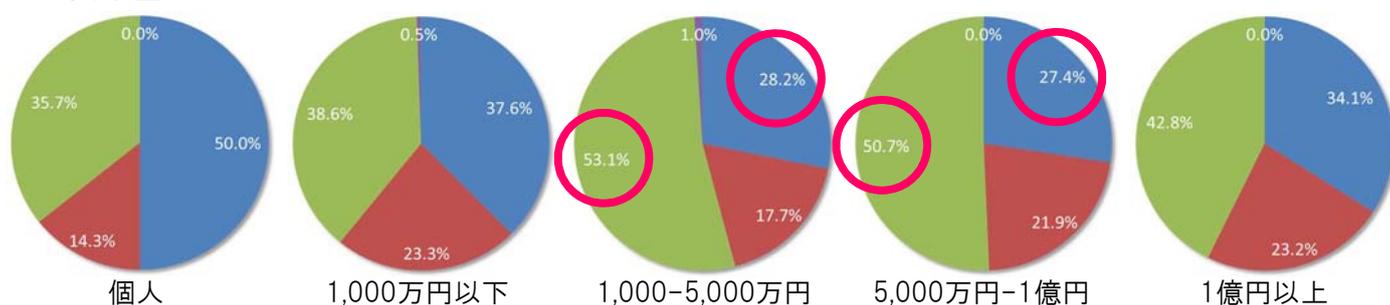
1. 人材確保に関する現状判断

【① 量(人数)的確保状況】

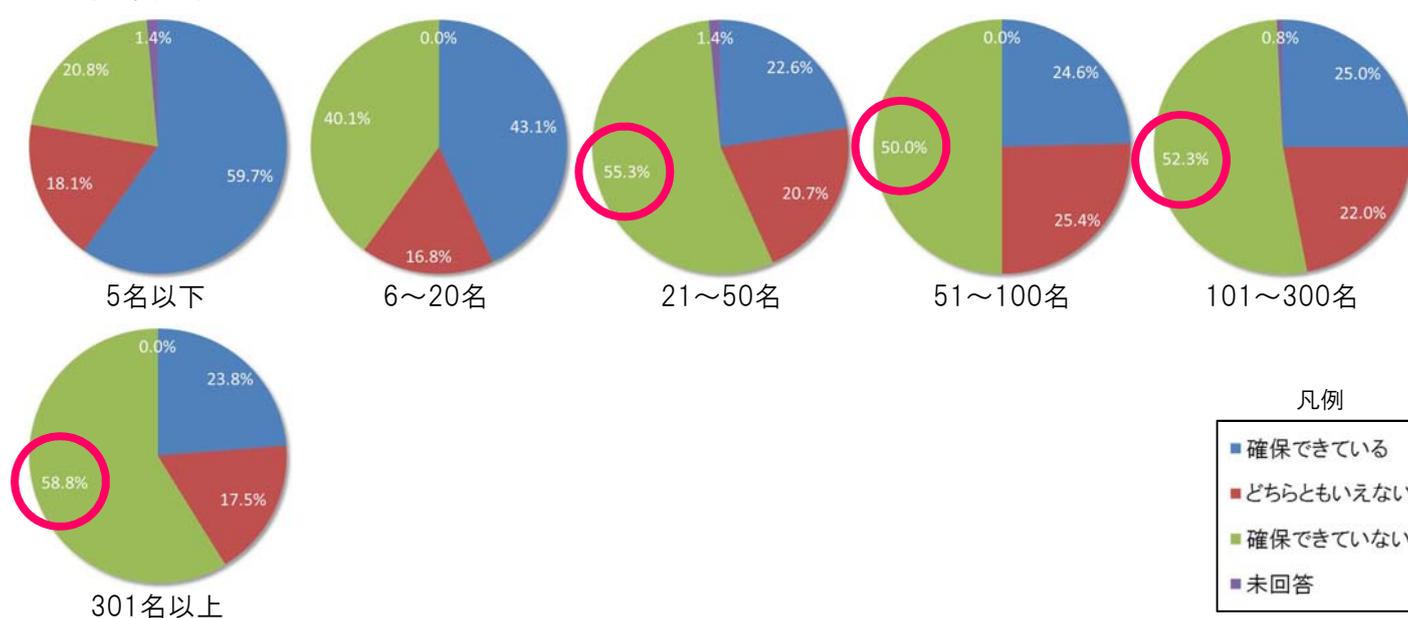
□ 業種



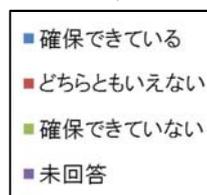
□ 資本金



□ 従業員数



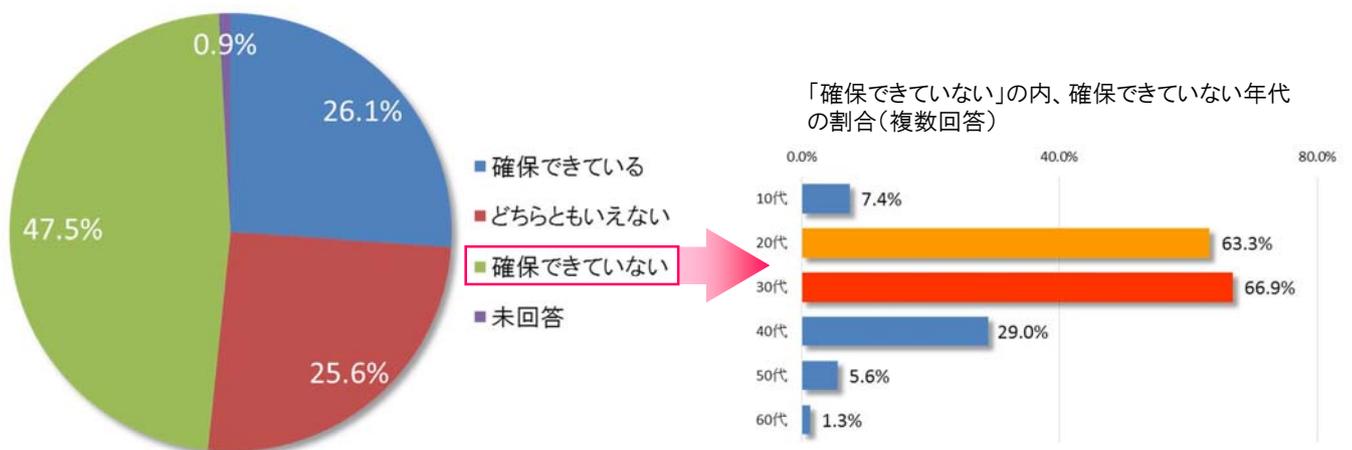
凡例



1. 人材確保に関する現状判断

【 ② 質(専門職・技術職)的確保状況 】

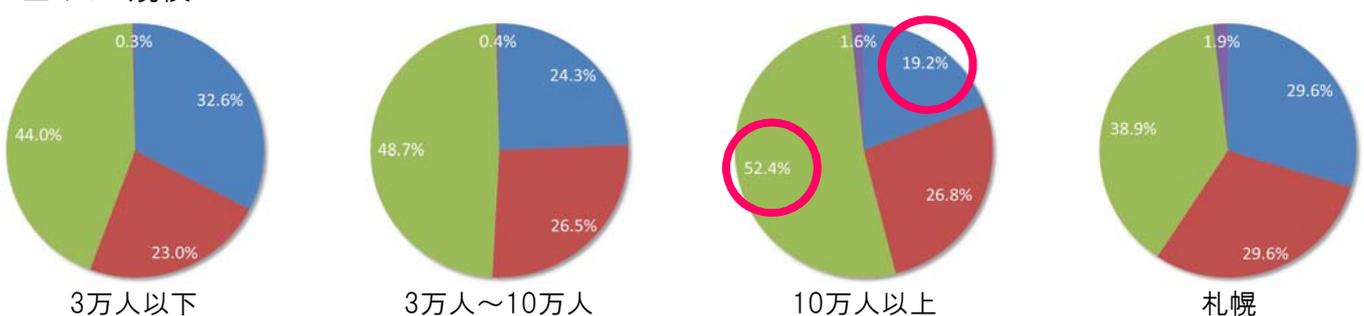
- [概要]
- 確保できていない企業は、5割弱、特に20代・30代を確保できていない。
 - ブロックでは、特に道南ブロックで、「確保できている」割合が低く、「確保できていない割合」が高い。
 - 都市規模では、人口が10万人以上の都市で不足感が強まる。
 - 業種では、特に、建設業、宿泊・飲食業、運輸・通信業で強い不足感が出ている。
 - 資本金では、1,000万円超1億円未満の中小企業で確保できていない割合が高い。
 - 従業員数では、特に21～50名で不足感が強い。



□ ブロック



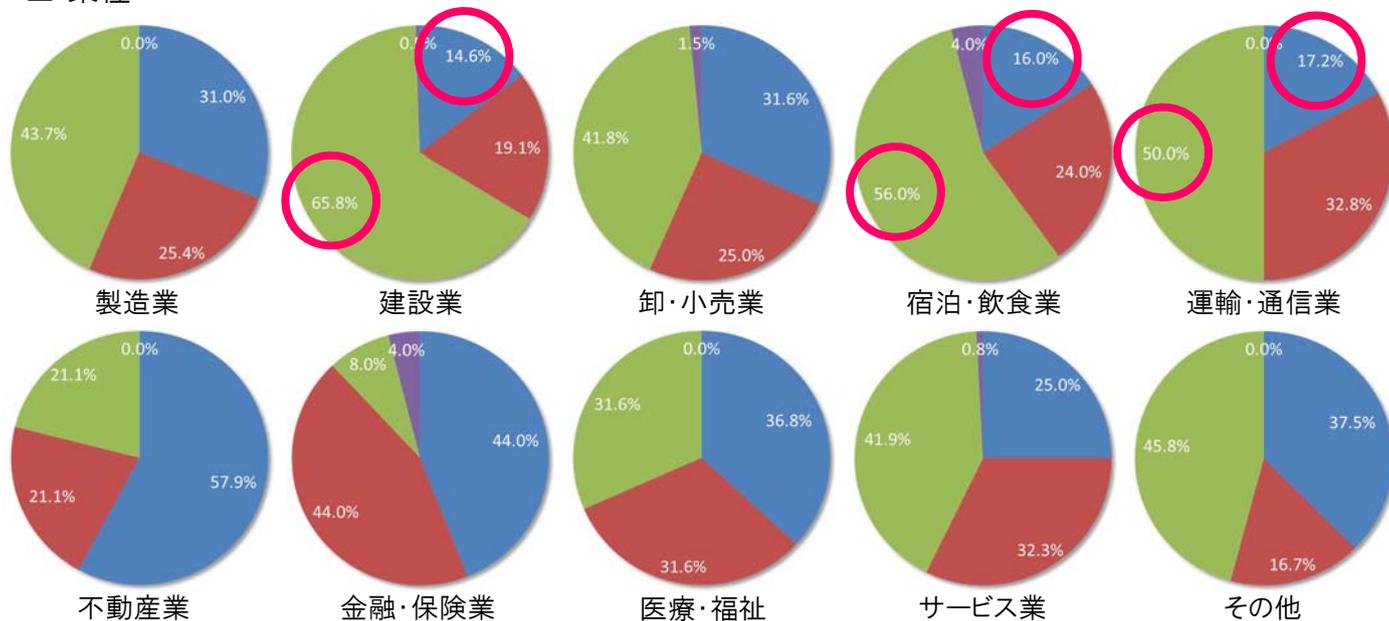
□ 人口規模



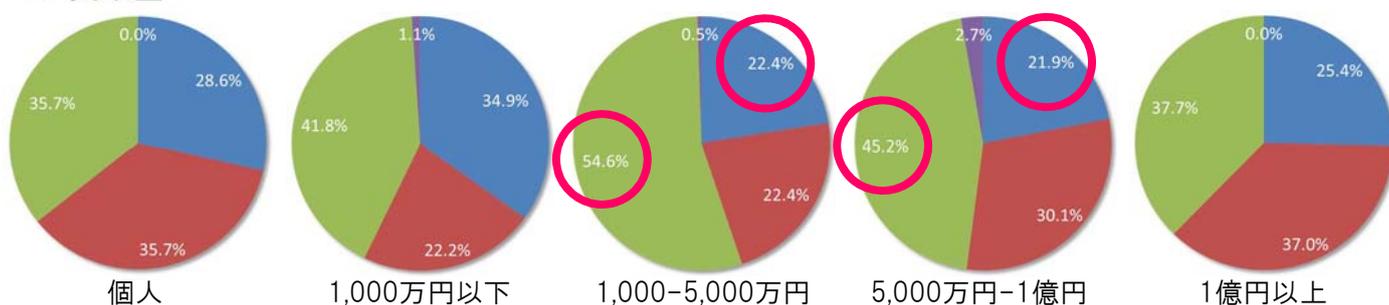
1. 人材確保に関する現状判断

【 ② 質(専門職・技術職)的確保状況 】

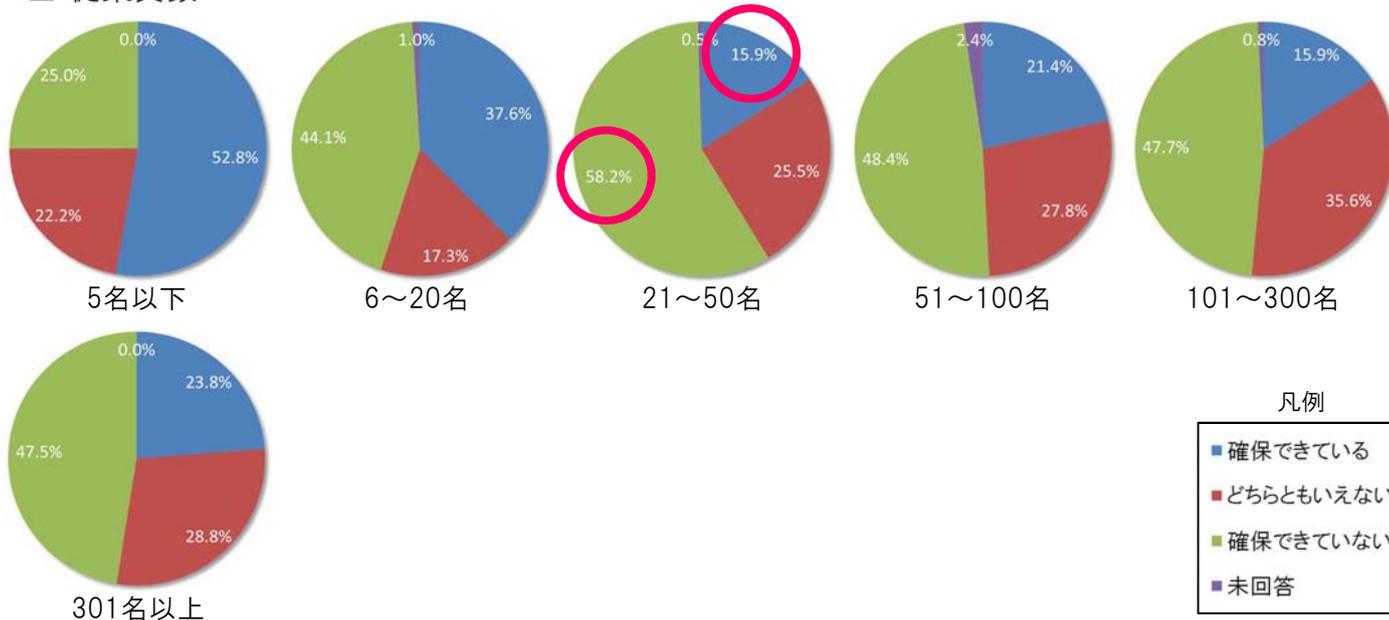
□ 業種



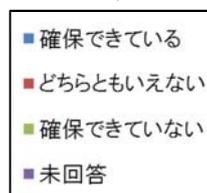
□ 資本金



□ 従業員数



凡例



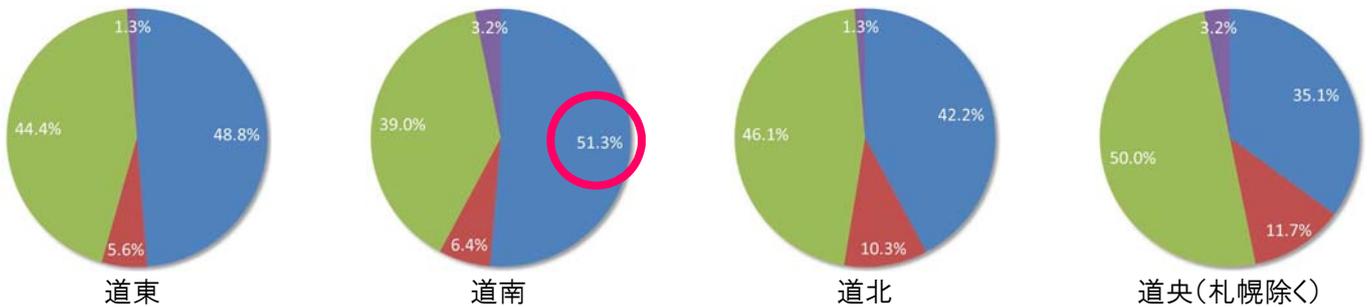
2. 新卒者(高校生・大学生等)の採用状況

【平成26年度実績(H27.4採用分)】

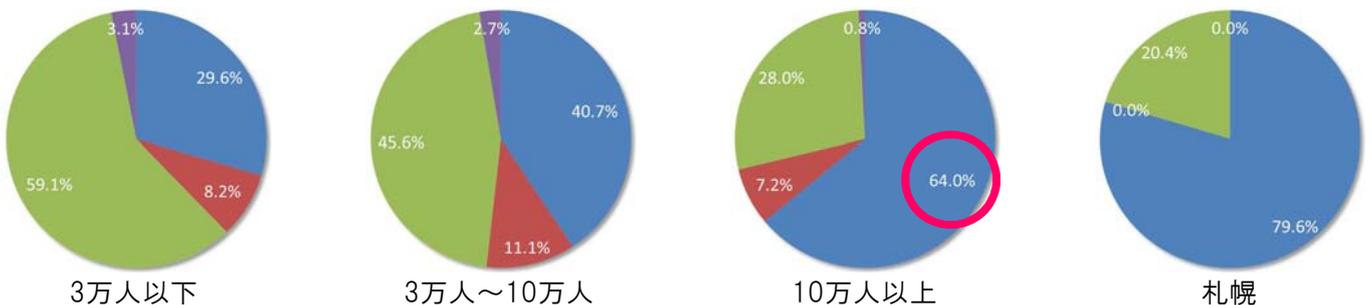
- [概要]
- 「採用した」企業の内、6割超で「性格・人格」を重視し選考
 - 「採用したかったができなかった」67企業は、全て札幌以外の地域
約73%は人口10万人未満の地域で占め、地方では特に苦戦している状況
 - ブロック・人口規模では、札幌の約8割、道南でも5割超の企業で採用済
中核都市(人口10万人以上)ほど採用した企業の割合が高い。
 - 業種では、建設業、宿泊・飲食業、運輸・通信業、医療・福祉において苦戦している。
 - 資本金では、5,000万円以下で「採用しなかった」割合が「採用した」割合を上回る。
 - 従業員数では、20名以下の企業で「採用しなかった」割合が「採用した」割合を上回る。
規模が小さい企業ほど「採用していない」あるいは「採用できなかった」割合が増加。



□ ブロック



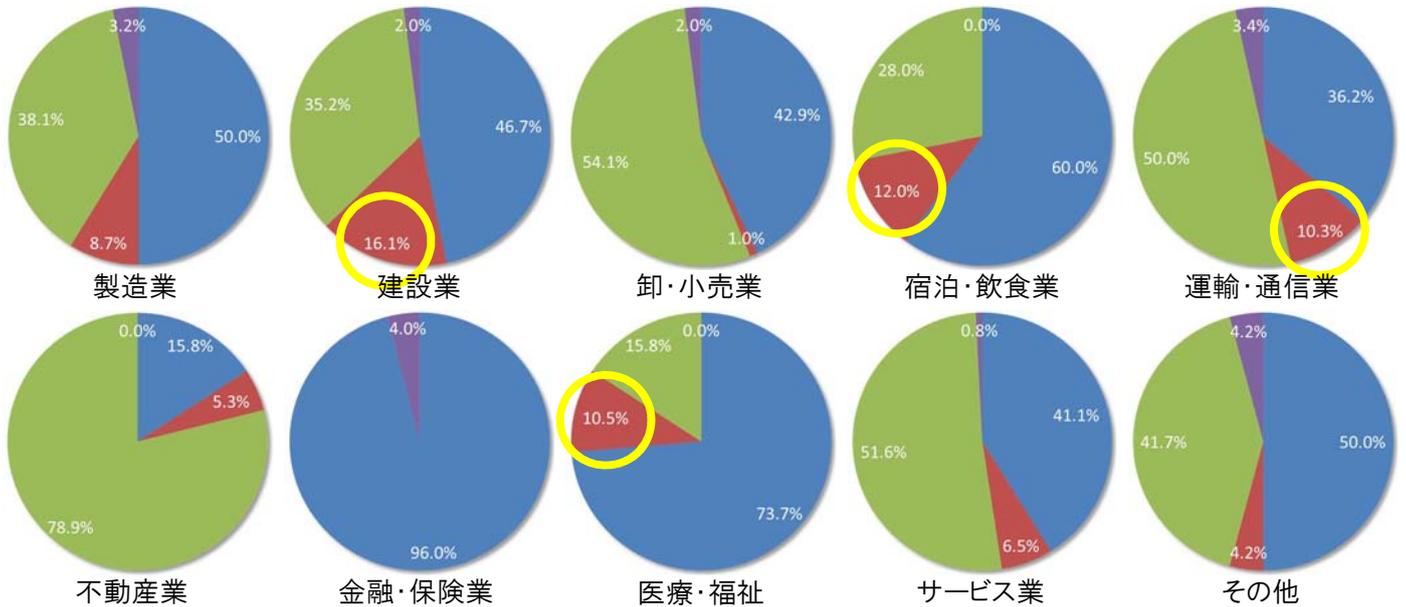
□ 人口規模



2. 新卒者(高校生・大学生等)の採用状況

【平成26年度実績(H27.4採用分)】

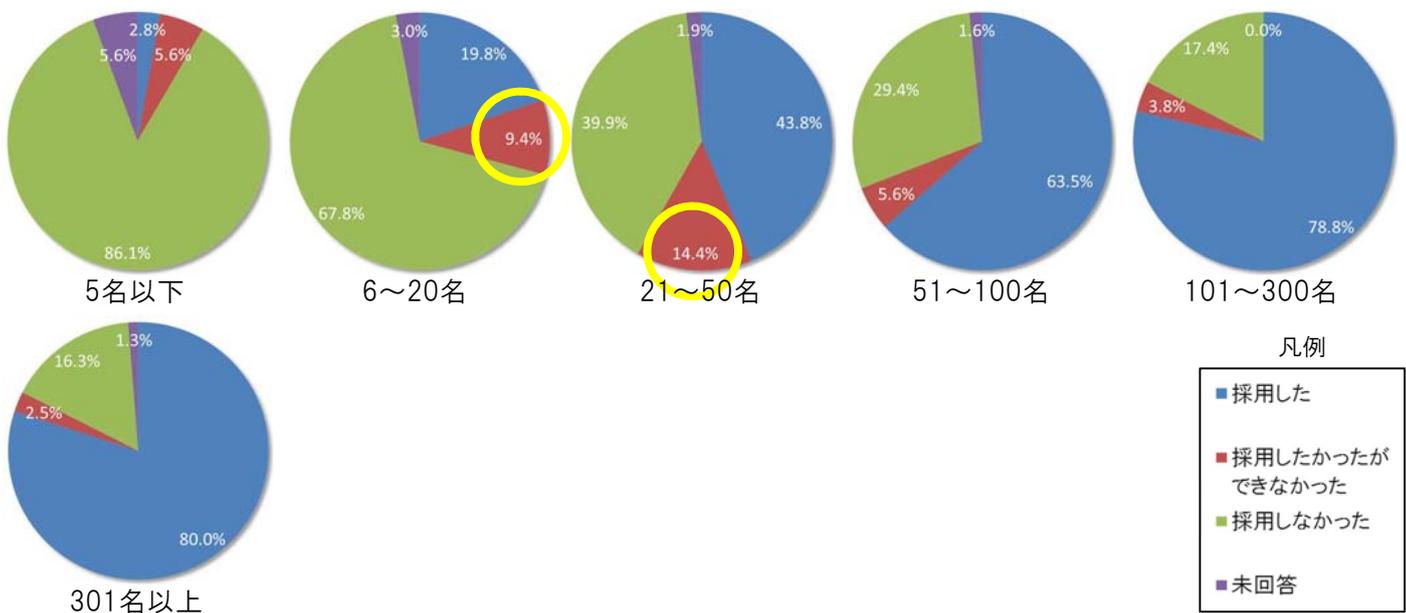
□ 業種



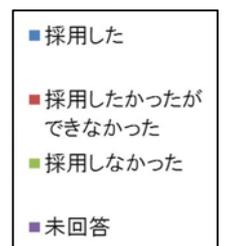
□ 資本金



□ 従業員数



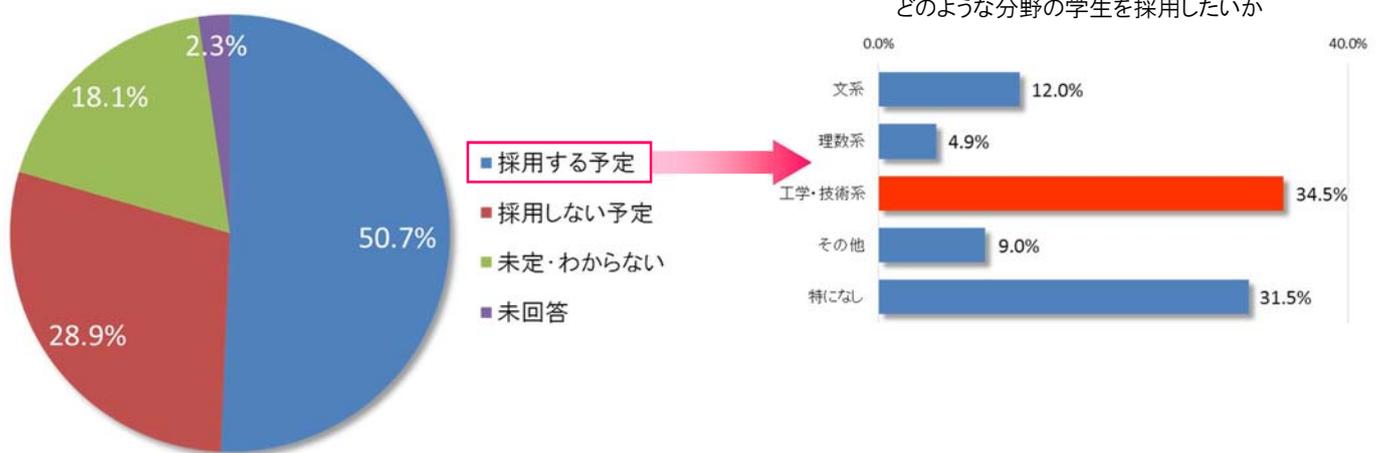
凡例



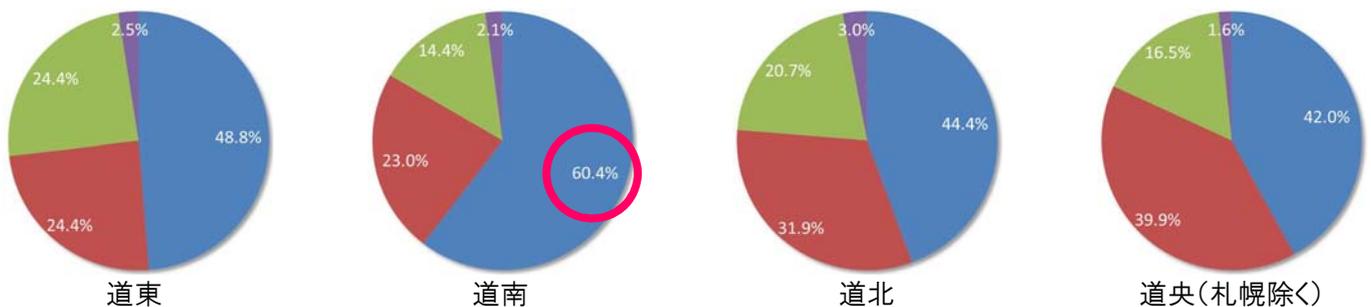
2. 新卒者(高校生・大学生等)の採用状況

【平成27年度予定(H28.4採用分)】

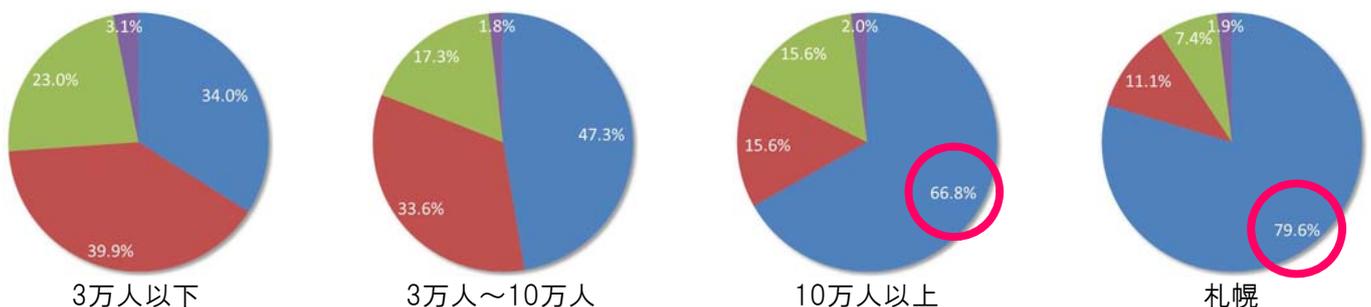
- [概要]
- ブロック・人口規模では、札幌で約8割、道南で約6割の企業で採用予定あり。都市規模が大きい地域の企業ほど、採用意向が強い。
 - 業種では、建設業、宿泊・飲食業、金融・保険業、医療・福祉で平均を上回る採用予定。
 - 資本金・従業員数では、企業規模が小さいほど「採用予定なし」・「未定」が増加
 - 採用したい分野では、工学・技術系が3割強



□ ブロック



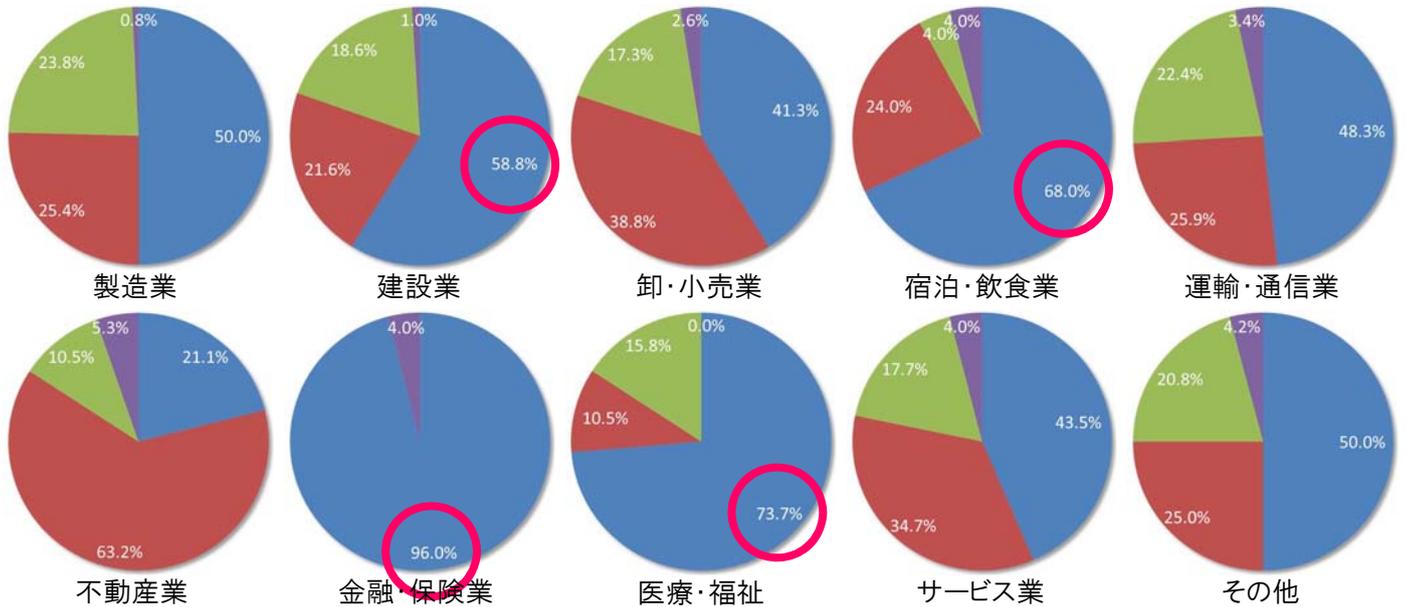
□ 人口規模



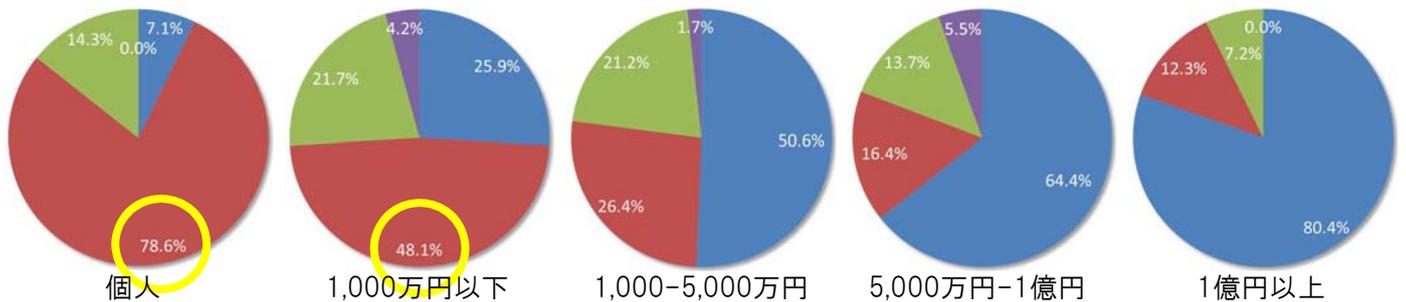
2. 新卒者(高校生・大学生等)の採用状況

【平成27年度予定(H28.4採用分)】

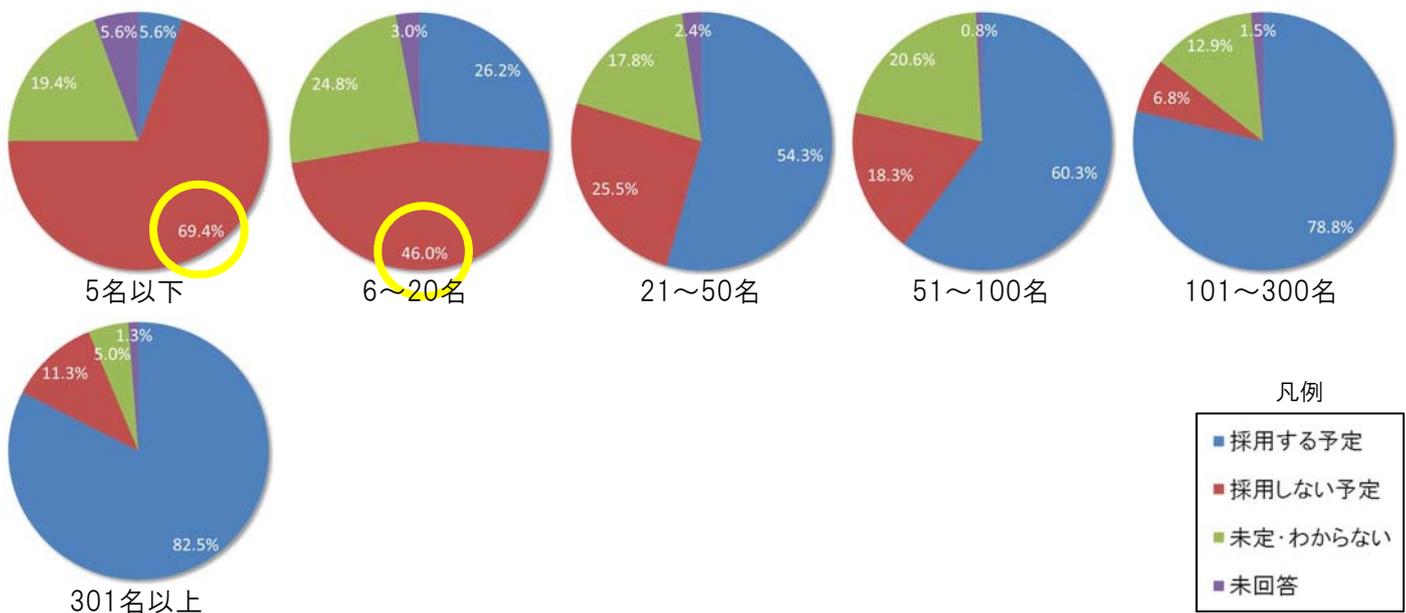
□ 業種



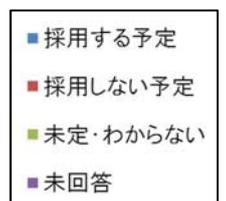
□ 資本金



□ 従業員数



凡例



3. 道内の新卒者を採用するとした場合の課題・問題点（抜粋）

(1) 学生側

【親の意向】

- 道内に限らないが親の影響が強くなってきている。[運輸・通信業]
- 親に大手志向が強く、子供を地元に残そうとしない。[建設業]
- 札幌地区大学への求人活動を行っているが、希望者は少ない。オホーツク管内から札幌地区大学の在学学生はいるが、地元に住む親が、オホーツク管内は景気が良くないから地元に戻らず中央で生活設計をするよう親が子供に求めている。[建設業]

【地元外・道外志向】

- 道外企業も道内学生を積極的に採用している状況であり、学生の道外志向が強まっている状況がみられる。よって、地元・札幌に貢献できる企業として、当社の認知度をより一層高めていく必要がある。[金融・保険業]
- 大手メーカー（道外を含む）に進む学生が多いため、地方の中小企業者まで人材が来ない現状。[建設業]
- ここ数年予定者数を確保できていない。地元就職希望者の減少と、自動車整備専門学校の生徒数の減少が著しい。[卸・小売業]
- 一人前になるには10年程度要するので、その間耐える忍耐力と根気と、興味が必要。専門学校等で成績優秀な方は本州へ行ってしまう。地元企業の魅力が必要。[建設業]
- 高校生は地元で就職を望んでいる方が半分以上いるようだが、大学生はほとんど本州の大手に就職を希望しており、募集しても応募がない。[建設業]

【地元志向】

- 弊社のような全国規模のソフトウェア開発を行っている企業は、出張等を行う業務が多いため、地元志向が強すぎる（北海道で働きたい）と、企業と学生とのマッチングが難しい。[その他]
- 高校生は地元で就職を望んでいる方が半分以上いるようだが、大学生はほとんど本州の大手に就職を希望しており、募集しても応募がない。[建設業]
- 地元志向が強い（自宅から通勤できる職場志向が強い）[製造業]

【資質・能力】

- 忍耐力が無い、協調性に欠けている面がある。[卸・小売業]
- 高卒でも挨拶から指導しなければならない子が多い。[卸・小売業]
- 継続性をいかに持続させるかを考えて対応しなければいけない（今の若年層は、すぐにあきらめてしまう傾向が強いように思う）。[卸・小売業]
- 企業に対する帰属意識の希薄化。忍耐力欠如の傾向大。[卸・小売業]
- 本州と比べて、あまりにもものんびりすぎているという印象が大きい。[運輸・通信業]
- クラブ活動やサークル活動の経験がなく、アルバイトの経験もないため、他人との係わりが希薄で、人間関係がうまく作れない人が多い。家族単位での係わりぐらいで範囲が狭く、年代的な幅も少なく、対応の仕方が理解できない学生が増えている。[卸・小売業]
- 性格を重視。高卒のみの採用であるが、仕事に対し目標を持っていないように見える。[宿泊・飲食業]

【資質・能力】

- 面接時に学校の指導が行き届いており、画一的な答えが返ってくる(本質を推し量れない)。礼儀(ありがとうが素直に言えるか? 応用が効くか?) [建設業]
- 弊社に対する興味、働く事に対する熱い意欲を面接では重視している。 [製造業]
- 面接時最も重視しているのは、①資格を取る意欲のある者(ない人がほとんど)、②向上心の有無(高校生はない事が多い)である。 [建設業]
- 新卒者に限らず、目標・目的を持って仕事に取り組める人材。自分の居場所を作り出せる積極性がある人材を求めている。 [製造業]
- 何事にも自分の仕事に対して、前向き、向上心を持っている。 [製造業]
- 向上心があり、また協調性にも優れ、他者に対して心遣いある振舞ができることを重視。 [その他]
- 性格・能力(協調性や人と接する職に向いているか)を重視。内定を出した優秀な人材を入社まで確保する事。 [宿泊・飲食業]
- 介護職に対して適切な性格かを重視。学歴は関係なし。 [医療・福祉業]
- 素直な性格、積極性といった人柄を重視。道内卒業生を積極的に採用したい。 [運輸・通信業]
- きれいな仕事ばかりではありませんので、汚れの伴うサービスの仕事に対しても、興味の持てる人間でなければならない。 [卸・小売業]
- 学力が高い人を希望するのではなく、どれくらいその企業のために行動できるか。機転は利くか。技術はあるに越したことはないが、後からでもついてくるのではないか。 [卸・小売業]

(2) 企業側

【経済情勢・経営環境】

- 後継者を育てたいし、若返りも図りたいが見合った仕事量が確保できていない。採用したくても仕事がない。 [卸・小売業]
- 経済状況(業況)の先行きの見通しが不透明である。 [建設業]
- 中小企業だと、高校生・大学生等の新卒者を採用して、人材を育てる時間的・金銭的な余裕がなく難しい。 [製造業]

【イメージ・知名度】

- 知名度不足。 [建設業]
- 若い方々に業界の悪いイメージが定着してしまっていて魅力を伝えるのが難しい。 [運輸・通信業]
- 道内・道外にかかわらず、製造業(特に現場作業)への採用は、「3K」イメージが払拭されず難しい。 [製造業]
- 大学生や専門学校生、高校生も地方の中小企業建設業者の求人の魅力を感じてくれないようなので対策が必要。 [建設業]
- 当社・業界のイメージアップを図ることが必要と感じる。 [製造業]
- 職場見学やインターンシップを通して、会社をもっとアピールしていくことが重要である。 [製造業]

【社内体制】

- 即戦力を必要としており、今現在の状況では1から教えている余裕がない。 [卸・小売業]
- 人間教育から行う余裕が我々弱小企業にはない。 [製造業]
- 新卒採用実績がなく、指導面で不安(方法がわからない) [建設業]
- 進めてはいるが、社内教育体制が整っていない。 [製造業]
- 市外からの採用の場合、企業負担が増える。 [卸・小売業]

(3) 採用状況

【学校との関係】

- 北海道という地理的要因でやむを得ないが、業務の都合等で遠隔地の高校、大学に訪問できない。
[製造業]
- 大学生においては、地方中小企業は管内に大学・専門学校がないため厳しい。[運輸・通信業]
- 平成26年度は学校側の求人受付体制から採用できなかった。地元密着体制になっていない。
[建設業]
- 会社が所在する管内に工業高校及び建設系の専門学校がなく、求人しても道央から応募がない。
現在は地元の普通高校の新卒者をターゲットにしている。[建設業]
- 大学生は農大生を採用しているが地方に点在する各校を一つずつ回るため効率が悪い。
面接・会社訪問等の学生の負担が大きい。[卸・小売業]

【学生との関係】

- 地元出身学生への自社アピール、訴求が難しい。[卸・小売業]
- 営業エリア外(札幌圏内等)の学生と接する機会が少ない。[金融・保険業]
- 札幌近郊以外の地域の学生へのアプローチが足りず、採用につながっていない。[卸・小売業]
- 大卒工学系(土木・建築)学生について、道外大手企業のなりふり構わない採用活動により、内定者の辞退が多く困っている。[建設業]
- 道内募集より、道外学生(Uターン)に対してのアプローチ、PRの方が課題と考えている。
[金融・保険業]

【応募・採用状況】

- 募集しても、応募がない。[建設業]
- 当社の経営理念を理解した上で、応募してくれる学生をいかに増やしていけるかが今後も課題。
[製造業]
- 道内から道外への流出というよりも、市内から市外への流出が身近な問題。
地元の若者を採用したくても絶対数が少なく、この2年地元の建設業では危機を感じている。
対応としては、中途採用を行っている。[建設業]
- 札幌一極集中の傾向が強いので、地方の企業が人材を確保することがとても厳しい状況。
[宿泊・飲食業]
- 田舎の小規模会社には就職を希望しない。[建設業]
- 出来るだけ地元出身者を採用したい。[卸・小売業]
- 募集にかかるコストとソースの多様化。[サービス業]
- 十分な会社説明が出来ているか、採用後すぐに思っていた仕事内容と違うと退職しないかが心配。
[建設業]
- 我々のような地場企業では地元出身者(函館市等)をどう採用するか? 地元はどう目を向けさせるかであり、道内学校出身者というより地元出身者を採用するためにはどうしたら良いかを地域で考えなければならない。[建設業]
- 高校生は、地元近郊の高校から採用しているが、そもそも学生が少ない。[製造業]
- 高校生は地元就職を希望するので人材確保や企業PRが容易であるが、大学生は大手企業や都市への就職を第一に就活しているように見受けられる。
地方企業がどうすると目を向けられ、興味を持ってもらえるかが課題の一つである。[運輸・通信業]
- 平成26年度は希望者がいなかった。(当社側)地元以外での知名度・認知度の不足が課題。
(学生側)公務員志向の高まり、採用を増やしている業界大手への流出が課題。[建設業]

【 専門・技術系 】

- 人口2万人未満の郡部だと、工業高校や専門学校生がいない。[建設業]
- ゼネコン志望の学生が少なく、早い段階で本州大学や道内大手の企業から採用内定を受けている学生が目立つ。学校側は近年の採用実績を重視している事も重なり、当社のようにネームバリューが劣る企業は、今後も厳しい採用活動が続くと思う。[建設業]
- 工業高校土木科を卒業していることを重視。大卒者は札幌大手企業に就職し、地元企業には来ない。高卒者は地元企業に就職するが、生徒数が少ないので確保が難しくなっている。[建設業]
- 建築学科の学生の採用希望。大手企業と同じことをしては採用が後手後手に回る。[建設業]
- 短大・大学から土木学部が消滅してきており、必要な人材を地方の中小企業が採用する機会もない。[建設業]
- 高校生：必要数確保できているが、工業高校卒の確保が将来困難になる懸念。
(製造業への認知不足・札幌志向)
- 大学生に関して特に技術系は競争率が高く、採用活動を行っていても人材を確保することがなかなか難しい。[製造業]
- バス事業等運送業界では運転手不足が深刻化しているが、その背景には若年層の運転手離れが大きな要因となっている。特に大型二種免許を取得する際の費用負担が大きいことから、若年層から敬遠される傾向にある。[運輸・通信業]
- 専門分野の知識が必要。道立専門学院等の卒業生が望ましいが、なかなか地方まで人材が回って来ない。[サービス業]
- 大学生は薬科大卒(薬剤師)を採用。薬剤師不足であるため、当社は早くに内定している。[卸・小売業]
- 医療従事者全般を採用したい。有資格者の採用のため、ほとんどが専門学校や大卒となる。都市部への偏在した大学の乱立により、今後有資格者の確保に苦戦が予想される。[医療・福祉業]

【 資格・経験・即戦力 】

- 育成に費用・時間がかかり、即戦力になる人材を求めてしまう。運転手・整備士不足。[運輸・通信業]
- 実務経験と有資格者前提の中途採用を主としている。[運輸・通信業]
- 即戦力にならないので、しばらく新卒者の採用をしていない。[建設業]
- 技術職の若返りを必要としているが、未経験者ではなく即戦力者がほしい。[建設業]
- 運転条件(中型一大型)が必要な職種のため、取得期間(年数)が必要。[建設業]
- 欠員補充の中途採用が中心となっている。[サービス業]

【 待遇・定着率 】

- 平成26年度は給与・休日のミスマッチにより採用できなかった。処遇面を改善していかないといけない。[製造業]
- 地場大手との待遇に見劣りする。[建設業]
- 我々の様な小規模の建設業界では、給与や福利厚生施設等十分な待遇が出来ない状態である。従って、新卒者も自ずと敬遠することになると思う。[建設業]
- 建設業の中でも特に3Kに属する職種のため、未経験者でも待遇面(賃金・休日等)を良くしないと難しい面がある。[建設業]
- 今後は労務関係でしっかりした制度を作らないと、若い人の採用は大変になる。特に、技術職なので専門学校から地方に就職する生徒・学生が少ないと思う。[サービス業]

【 待遇・定着率 】

- 道南を拠点とするローカル企業であり、知名度及び本州大手企業に比し給与水準の低さ。[建設業]
- 業務時間、給与とともにあまり人気がないように感じます。[製造業]
- 寮がないために、地元の新卒しか集まらないので、どうしても求人が集まりにくい。
給与面から離職率も高い。[宿泊・飲食業]
- 就学のために札幌にいる学生を過疎地で採用するため、居住環境の確保を図る等の処遇面での費用が嵩む。[その他]
- 高校生は地元から人材を確保するので問題ないが、大学生は市外から確保するため、住居や交通等仕事以外の問題をいかに減らせるかが課題。[製造業]
- 地元外からの希望あるも、社宅等がなく住居の支給は困難。[卸・小売業]
- 定着率を上げて若い世代に頑張ってもらえる環境作り。[医療・福祉業]
- 高校新卒を採用していたことがあったが、定着率が低く、労働力としてあてにならないため、現在は中途採用中心に進めている。[建設業]
- 工場の作業員として採用した女性従業員の離職率が高い(特に若い世代)。
よって高卒女子を雇用しても続かないので、現場の平均年齢が上がって将来に不安。[製造業]
- 3年以内での退職者が多く、対応・育成に苦慮している。[サービス業]
- 仕事を教え、やっと一人前になった頃に退職されると、会社として損失が大きい。[建設業]
- 技術系の採用に当たっては、現場勤務が厳しいことを採用試験時に話し、納得の上で採用するが、数か月後に辞めることが多くある。[建設業]

【 その他 】

- 北海道でも売手市場になったこと。[金融・保険業]
- 大学生の採用スケジュールが統一化されていない点。[サービス業]
- 採用活動開始時期の判断(ルールを守ると完全に遅れる)[卸・小売業]

(4) 要望

- 求人を出したいが、その方法がよくわからない。求人に対する説明を受けたいので、相談窓口がほしい。[製造業]
- 地元へもっと目を向けてもらいたい。[建設業]
- 地元志向の各学生がどのくらいいるのか知りたい。[製造業]
- 先生からの直接の生徒の性格等の情報・アドバイスがほしい。[卸・小売業]
- 学生が企業に求めるものと、企業が提供するものとのマッチング。給与水準や教育方法、この会社で働きたいといった相性等のマッチング。[不動産業]
- 横浜市が既に保育士確保のための支援策を実施しているが、公的支援制度などを北海道としても実施すべきである。[その他]
- 特殊な資格(専門的な)と、経験が必要なところ。新卒者が一人前になるまでの賃金補助(2~3年間程度)がほしい。[運輸・通信業]

高校生・大学生等新卒者の人材確保に関するアンケート調査票

該当する番号を「○」で囲んでください。

【返 信 先】北海道商工会議所連合会 政策企画部 FAX:011-231-0726

【返信期日】10月19日までにご返信ください。

○回答企業名

※集計結果等で企業名の公表は致しません。

○主な業種について（複数の場合は、売上規模が最も大きい業種）

1. 製造業	2. 建設業	3. 卸・小売業	4. 宿泊・飲食業	5. 運輸・通信業
6. 不動産業	7. 金融・保険業	8. 医療・福祉	9. サービス業 <small>(他に分類されないもの)</small>	10. その他()

○本社所在地について（市町村名をご記入ください）

○資本金について

1. 個人	2. 1,000万円以下	3. 1,000万円超～5,000万円以下	4. 5,000万円超～1億円以下	5. 1億円超
-------	--------------	-----------------------	-------------------	---------

○従業員数（契約社員・パート・アルバイト等含む全従業員）について

1. 5名以下	2. 6名～20名	3. 21名～50名	4. 51名～100名	5. 101名～300名	6. 301名超
---------	-----------	------------	-------------	--------------	----------

問1. 必要な人材を量(人数)的に確保できていますか？

1. 確保できている	2. どちらともいえない	3. 確保できていない [不足している年代層]→(10代・20代・30代・40代・50代・60代以上)
------------	--------------	--

問2. 必要な人材を質(専門職・技術職等)的に確保できていますか？

1. 確保できている	2. どちらともいえない	3. 確保できていない [不足している年代層]→(10代・20代・30代・40代・50代・60代以上)
------------	--------------	--

問3. 新卒(高校生・大学生等)採用状況について

【平成26年度(実績)】	[内訳]	高校	専門学校	短大	大学
1. 採用した	道内卒	_____人	_____人	_____人	_____人
→採用人数 :	道外卒	_____人	_____人	_____人	_____人
[選考の際、最も重視した条件は何でしたか？]※性格・能力・経歴等できる限り詳しくご記入下さい ()					
2. 採用したかったができなかった → 理由 :					
3. 採用しなかった					
【平成27年度(予定)】	[内訳]	高校	専門学校	短大	大学
1. 採用する予定	道内卒	_____人	_____人	_____人	_____人
→採用予定人数 :	道外卒	_____人	_____人	_____人	_____人
[どのような分野の学生を採用したいですか？] ① 文系 ② 理数系 ③ 工学・技術系 ④ その他() ⑤ 特になし					
2. 採用しない予定					
3. 未定・わからない					

問4. 道内の学校を卒業した高校生・大学生等を採用するとした場合の課題・問題点をご記入下さい。