

静岡県における 「新卒者採用の実態調査」及び 「就職活動時の実態調査」 集計結果報告

静岡県内の経済5団体(静岡県経営者協会、静岡県商工会議所連合会、静岡県商工会連合会、静岡県中小企業団体中央会、静岡県中小企業家同友会)と大学ネットワーク静岡(現:ふじのくに地域・大学コンソーシアム、23大学等)とが立ち上げた『しずおか産学就職連絡会』が、県内企業の大卒新卒者採用と大卒の若手社員の就職活動時の実態を調査いたしました。

調査の趣旨

近年、新卒者の就職活動には改善の動きが見られるが、内定を獲得できる学生と獲得できない学生の2極化傾向がより顕著になってきている。一方、中小企業では、若手人材の確保ができず、計画予定人数を採用できない状況が続いている。こうした「一部学生の就職難」と「中小企業の採用難」が同居する中、「満足できる就職活動」と「満足できる採用活動」を実現するためのポイントを明らかにし、就職・採用のミスマッチ解消に向けた改善策提言の資料としていく。

調査要領

■調査対象

企業側・・・静岡県内企業の経営者もしくは人事担当者

従業員側・・・静岡県内企業に勤務する入社3年以内の4年制大学卒・大学院卒の新卒正規従業員

■調査期間

2018年4月26日～5月20日

■調査方法

企業側・・・静岡県内2,500社(無作為抽出)の企業に対し調査依頼文を郵送し、WEBサイトにて回答
従業員側・・・上記対象企業に従業員調査票を郵送(総数4,700通)。該当する従業員がWEBサイトにて回答

■有効回答数

企業側・・・496 サンプル (有効回答率 19.8%)

【属性】従業員数: 49名以下35.9%、50～99名26.4%、100～299名21.6%、300名以上16.1%

業種: 製造業30.0%、建設業12.3%、卸売・小売業16.9%、サービス業32.5%、その他8.3%

従業員側・・・300 サンプル (有効回答率 6.4%)

【属性】性別: 男性57.0%、女性43.0%

専攻分野: 文系54.7%、理系35.7%、どちらともいえない9.7%

卒業大学所在地: 静岡県内44.0%、静岡県外56.0%

新卒入社年: 2018年41.3%、2017年34.0%、2016年24.7%

※集計結果については、小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、合計が100%にならない場合がある。

＜調査に関する問い合わせ先＞『しずおか産学就職連絡会』事務局
公益財団法人 就職支援財団 担当: 鈴木 TEL 054-271-3111

I. 今年度調査の全体総括 P3
II. 2018年3月卒者の採用活動について P4-5
III. 2016年～2018年3月卒者の就職活動について P5-8
IV. 採用・就職におけるインターンシップの影響について P9
V. 2019年3月卒者の採用活動について P10

調査結果データについて、図表タイトル後方の()内に表記された“企業”は企業側への「新卒者採用の実態調査」、 “従業員”は従業員側への「就職活動時の実態調査」を示している。

<調査結果全体の総括>

■企業側の採用活動

①半数以上の企業が採用計画人数未充足、さらに4社に1社が採用ゼロとなっている。

採用計画人数を充足できなかった企業の割合は、調査以来最高値と次ぐ55%と半数を超える割合となっている(P4、図表2)。計画未達の最大の要因は、応募者数の確保ができないこととなっている(P4、図表3)。一人も採用できなかった企業の割合は前年を上回る25%となり、深刻な状況となっている(P4、図表1)。

②製造業、建設業を中心に厳しさを増す採用状況

採用活動全般の印象は、76%の企業が「厳しい」と感じており、前年調査を5ポイント上回っている。製造業、建設業については、他業種よりも「特に厳しい」と感じている様子が伺える(P5、図表5)。

③2019年卒者の採用についても、さらに厳しい状況が続く見通し。

2019年卒者の採用活動については、前年調査を3ポイント上回る6割超の企業が採用しにくくなりそうという見通しを立てている。とくに従業員規模に比例してその割合が高くなり、従業員300人以上の企業では、8割弱となっている(P10、図表23)。

■新卒者側の就職活動

①売り手市場と採用活動の短期化の影響により、活動量は低下、内定社数は増加傾向にある。

企業情報入手社数、応募社数、面接社数の平均値は、いずれも前年よりも減少している。一方、内定獲得社数は年々増加傾向にあり、2018年入社者の平均は2.1社となっている(P5、図表6)。

②採用活動の早期化により、就職活動の2極化傾向が強まっている。

就職活動を意識し始める時期(P7、図表12)、最初に内定をもらった時期(P6、図表7)、活動を終了した時期(P6、図表8)ともに、早くなっている。一方で、業界や仕事研究を始めた時期については、活動の2極化傾向が見られる(P7、図表13)。企業の採用活動の早期化にあわせて、さらにその傾向は強まっていくと考えられる。

③活動に対する満足度は高まっているが、時間がなくて企業研究が十分にできないという不満もある。

売り手市場の影響からか、納得できる企業から内定がもらえたことが満足の高さに繋がっている(P6、図表10)。一方で、満足できなかった点として、企業研究が十分にできなかったこと、時間がなかったことなど、活動の短期化の影響を受けている様子も伺えた(P6、図表11)。

■インターンシップの実施・参加状況と採用・就職への影響

①インターンシップから選考、採用(入社)に進む割合が高まっている。

学生のインターンシップ参加率は年々増加傾向にあり、インターンシップ参加企業の選考を受ける割合は6割となっている(P9、図表17・19)。企業の側から見ると、従業員300人以上の企業では、インターンシップ参加学生から応募があった割合が7割となっている(P9、図表18)。2018年入社者で、現在の会社のインターンに参加した割合は16%と2割満たないが、前年と比較すると2倍以上の伸びとなっている(P9、図表21)。

②採用を意識したインターンシップを実施する企業の割合が前年よりも倍増している。

今年度の採用活動の対策として実施もしくは実施予定の手段として、2番目に高いのが「採用を意識したインターンシップの実施」となっている。その割合は前年の2倍となっており、最も伸び率の高い手段となっている(P10、図表25)。

<まとめ>

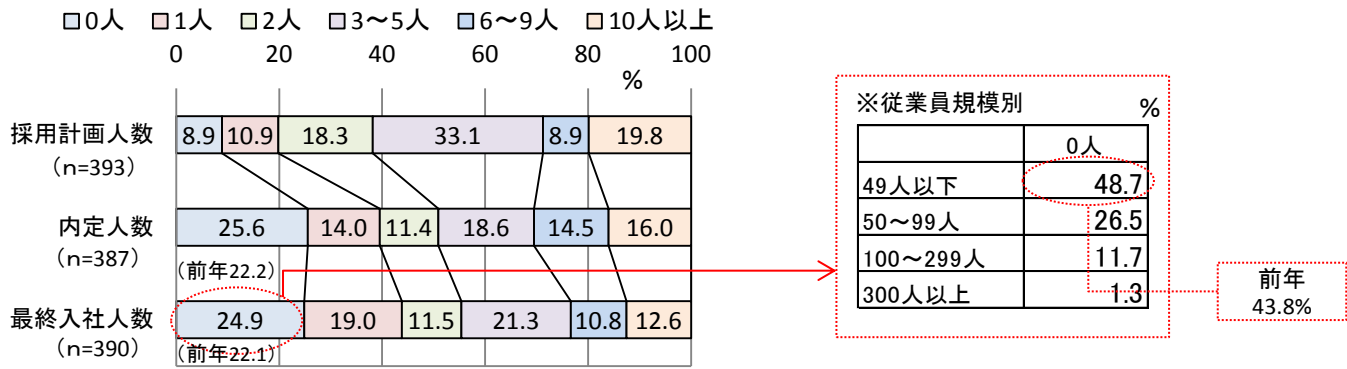
企業側の採用活動は昨年よりも厳しさを増している。そんな中、新たな手法としてインターンシップの活用が広まっているのは、今年度のトピックスといえる。ただ、今後採用という成果に繋げていくためには、参加学生が魅力を感じるような内容の改善が必要になりそうだ。また、本来の目的である学生の就労意識醸成のためのインターンシップを、1~2年生対象に実施していくことも重要な取り組みになると考える。

Ⅱ. 2018年3月卒者の採用活動について

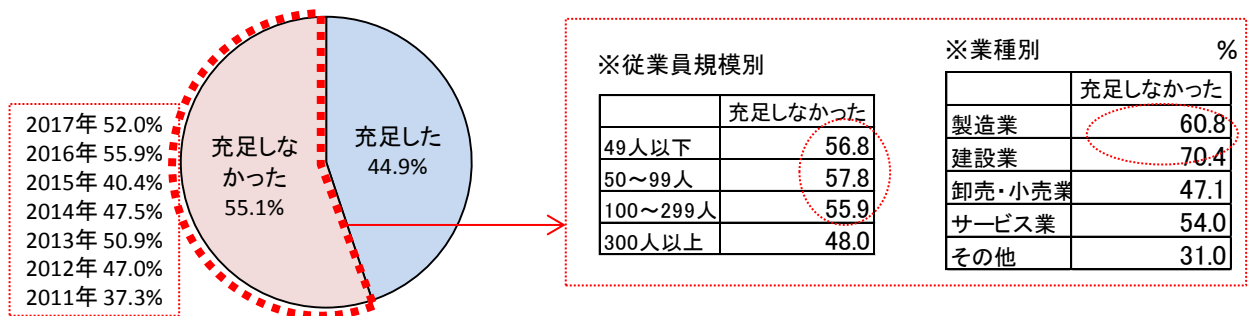
1. 採用活動の計画と実績

- 最終入社人数が0人の企業が25%となっており、従業員規模別に見ると、「49人以下」の企業では、5割弱の企業が採用0人となっている(図表1)。
- 採用計画人数を充足できなかった企業の割合は55%と前年を3ポイント上回っている(図表2)。従業員規模別では「299人以下」、業種別では「建設業」「製造業」の企業が未充足の割合が高くなっている。
- 採用計画人数に満たなかった理由は、「応募が少なかった」が55%と最も多かった。2番目に高いのは「応募がなかった」の29%となっている(図表3)。
- 未充足分の補充は、「社会人の中途採用で補った」ところが5割弱と最も多かった。次に続くのは、「補わなかった」で、その割合は4割弱となっている(図表4)。

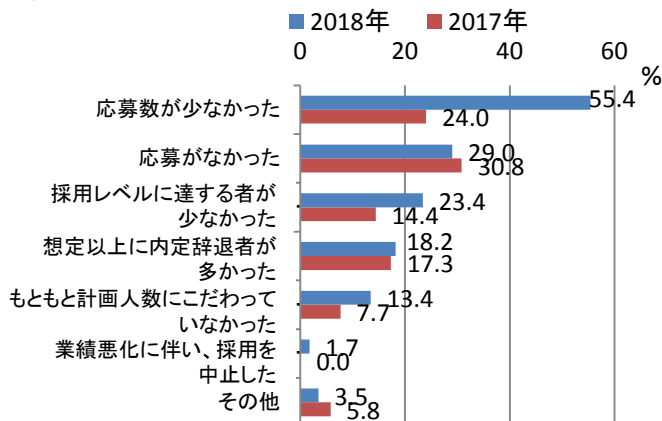
(図表1) 採用計画人数・内定人数・最終入社人数(企業)



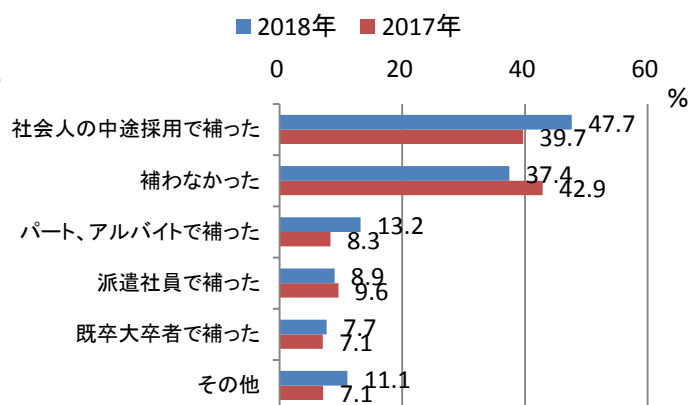
(図表2) 採用計画人数の充足状況(n=381、企業)



(図表3) 計画人数を下回った理由(n=346、企業)



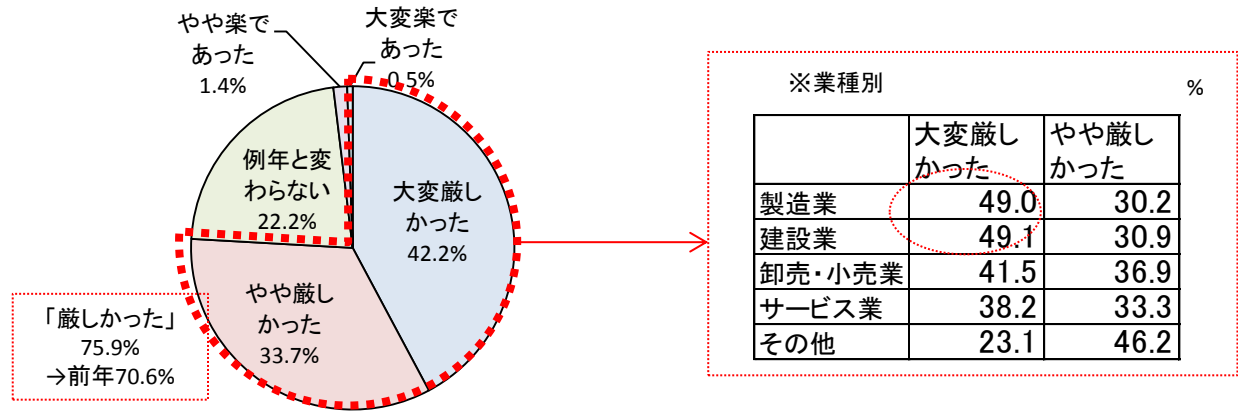
(図表4) 未充足分の補充(n=313、複数回答、企業)



2. 新卒者採用活動全般の印象

・新卒者採用活動全般の印象は、「大変厳しかった」が42%と最も多く、「やや厳しかった」を含め「厳しかった」と回答した企業の割合は、76%となり前年より5ポイント増加した(図表5)。業種別では、製造業と建設業が「大変厳しかった」と回答した企業の割合が5割弱と、他の業種よりも高い数値となっている。

(図表5) 新卒者採用活動全般の印象(n=365、企業)



Ⅲ. 2016年～2018年3月卒者の就職活動について

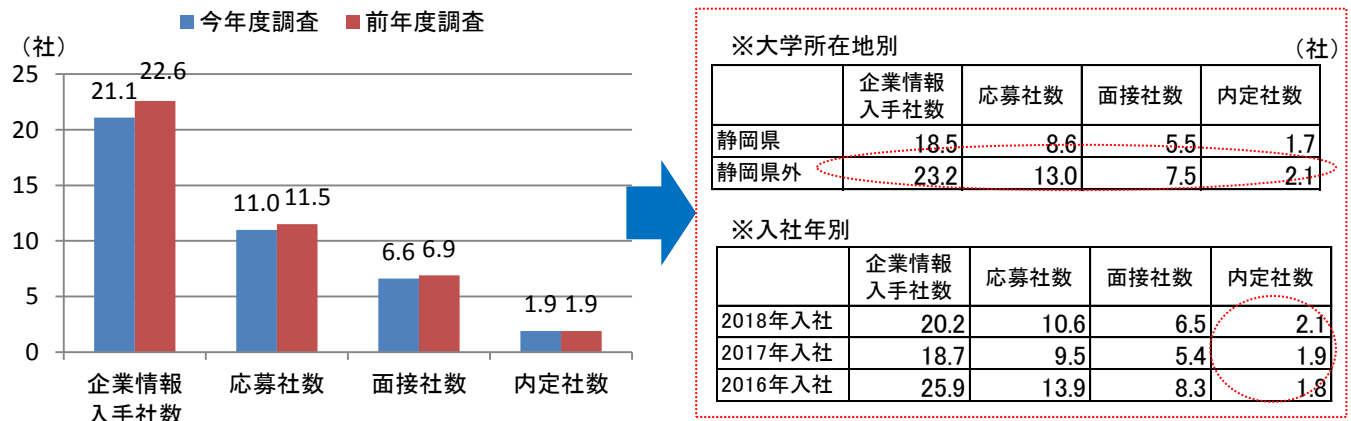
1. 就職活動状況と満足度

・「企業情報入手社数」「応募社数」「面接社数」ともに前年数値を下回っている。「内定社数」は前年と同程度の数値となっている(図表6)。大学所在地別に見ると、静岡県外大学出身者は、全ての数値が県内大学出身者よりも上回っている。入社年別では、年々「内定社数」が増加傾向にある。

・最初に内定をもらった時期を入社年別に見ると、「最終学年6月以前」の割合は、2018年入社者が7割と最も高くなっている(図表7)。就職活動を終えた時期についても、「最終学年6月以前」の割合は、2018年入社者が5割と最も高くなっている(図表8)。

・就職活動自体の満足度は、「80点以上」の高満足度の割合が35%と最も高く、平均値も前年調査と比べて2ポイント増加している(図表9)。満足できたところは、「希望する会社、業種、職種に内定をもらえたから」という理由が最も高い(図表10)。逆に満足できなかったところは「十分に業界、会社研究ができなかった」という理由が最も高くなっている(図表11)。

(図表6) 平均活動量と内定獲得社数(n=290～291、従業員)



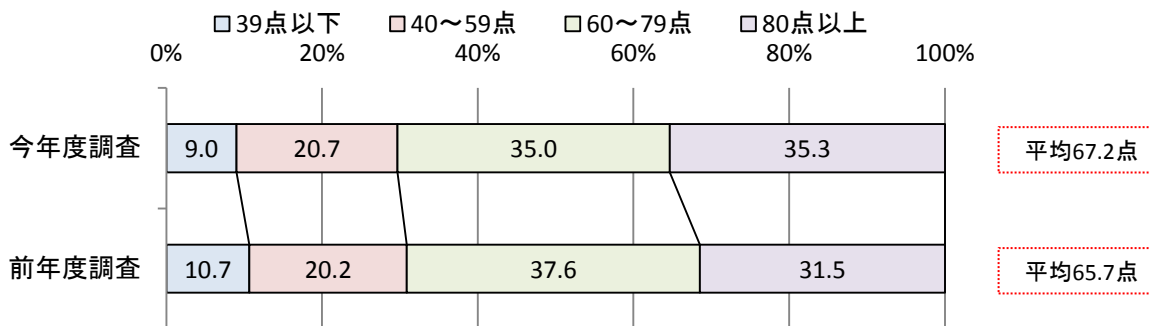
(図表7) 入社年別：最初に内定をもらった時期(n=293、従業員)

	最終学年 の4月以前	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	翌1月以降	最終学年 6月以前
2018年	19.2	36.7	14.2	6.7	4.2	8.3	3.3	4.2	0.8	2.5	70.0
2017年	9.9	31.7	14.9	14.9	7.9	2.0	4.0	5.0	5.0	5.0	56.4
2016年	9.7	23.6	15.3	5.6	9.7	9.7	15.3	4.2	4.2	2.8	48.6

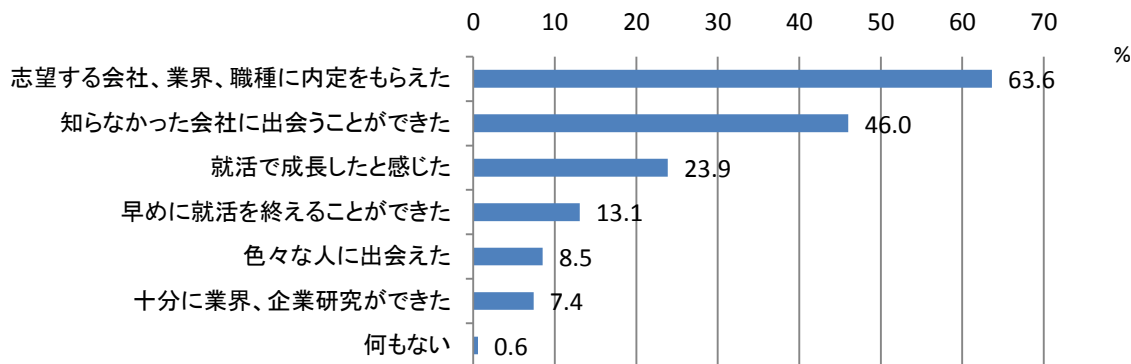
(図表8) 入社年別：就職活動を終えた時期(n=292、従業員)

	最終学年 の4月以前	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	翌1月以降	最終学年 6月以前
2018年	10.0	16.7	23.3	13.3	10.8	9.2	4.2	8.3	0.8	3.3	50.0
2017年	5.0	15.0	15.0	15.0	13.0	9.0	5.0	8.0	5.0	10.0	35.0
2016年	4.2	11.1	13.9	8.3	15.3	13.9	13.9	9.7	4.2	5.6	29.2

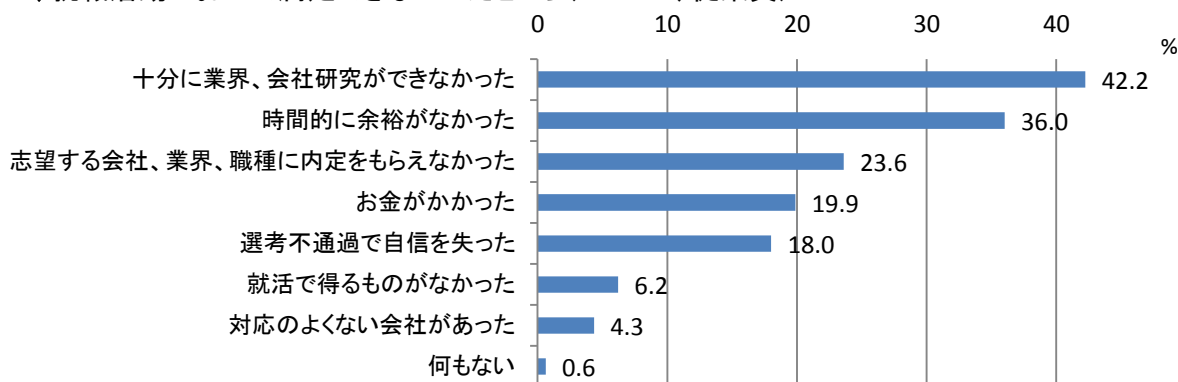
(図表9) 就職活動自体の満足度(n=288、従業員)



(図表10) 就職活動において満足できたところ(n=176、従業員)



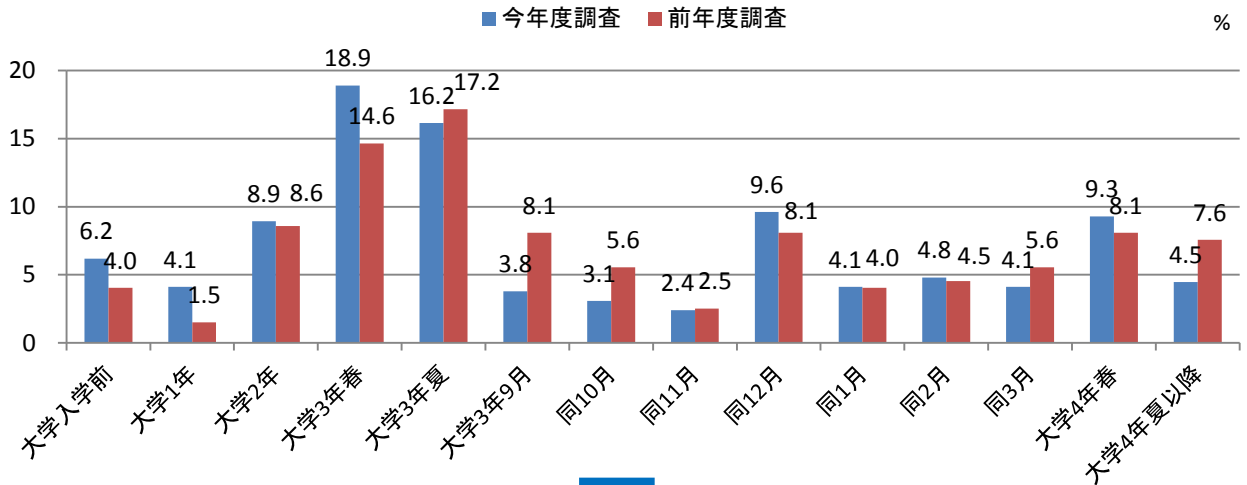
(図表11) 就職活動において満足できなかったところ(n=161、従業員)



2. 就職を意識し始めた時期、業界や仕事研究を始めた時期

- ・就職を意識し始めた時期は、前年よりも早い「大学3年の春」が最も多い(図表12)。入社年別に見ると、「大学3年生の夏」以前に就職を意識し始めた割合は、2018年入社者が57%と最も高くなっている。
- ・業界や仕事研究を始めた時期は、「大学3年の12月」「大学3年の春」「大学3年の夏」「大学4年の春」の4つ時期が10%超となり、他の時期よりも高い割合となっている(図表13)。

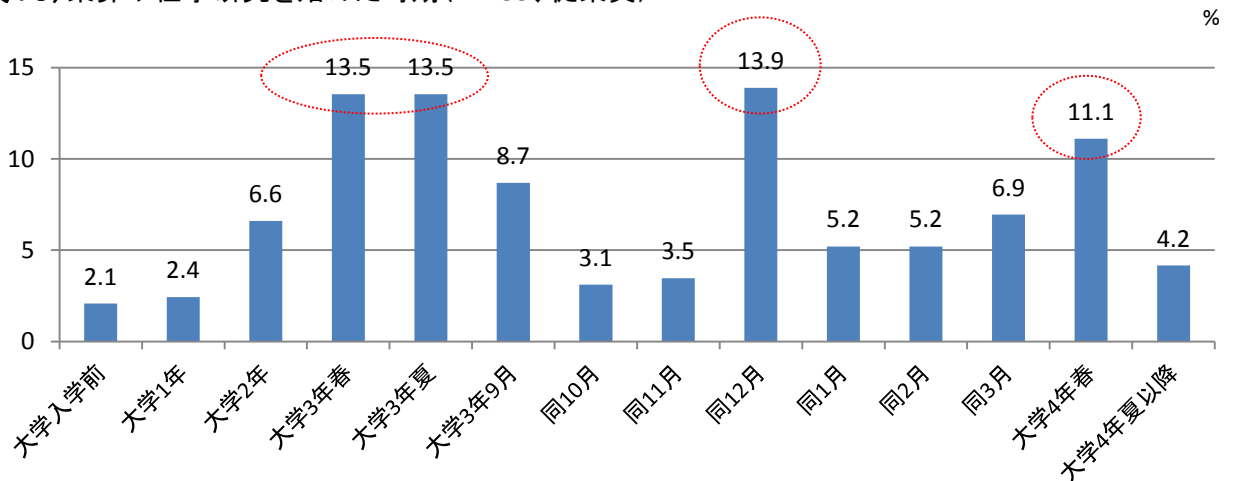
(図表12) 就職を意識し始めた時期(n=291、従業員)



※入社年別

	大学入学前	大学1年	大学2年	大学3年春	大学3年夏	大学3年9月	同10月	同11月	同12月	同1月	同2月	同3月	大学4年春	大学4年夏以降	大学3年夏以前
2018年	3.3	5.0	9.1	20.7	19.0	3.3	4.1	4.1	6.6	1.7	5.0	2.5	12.4	3.3	57.0
2017年	6.1	2.0	11.1	18.2	13.1	5.1	2.0	2.0	11.1	7.1	5.1	3.0	8.1	6.1	50.5
2016年	11.3	5.6	5.6	16.9	15.5	2.8	2.8	0.0	12.7	4.2	4.2	8.5	5.6	4.2	54.9

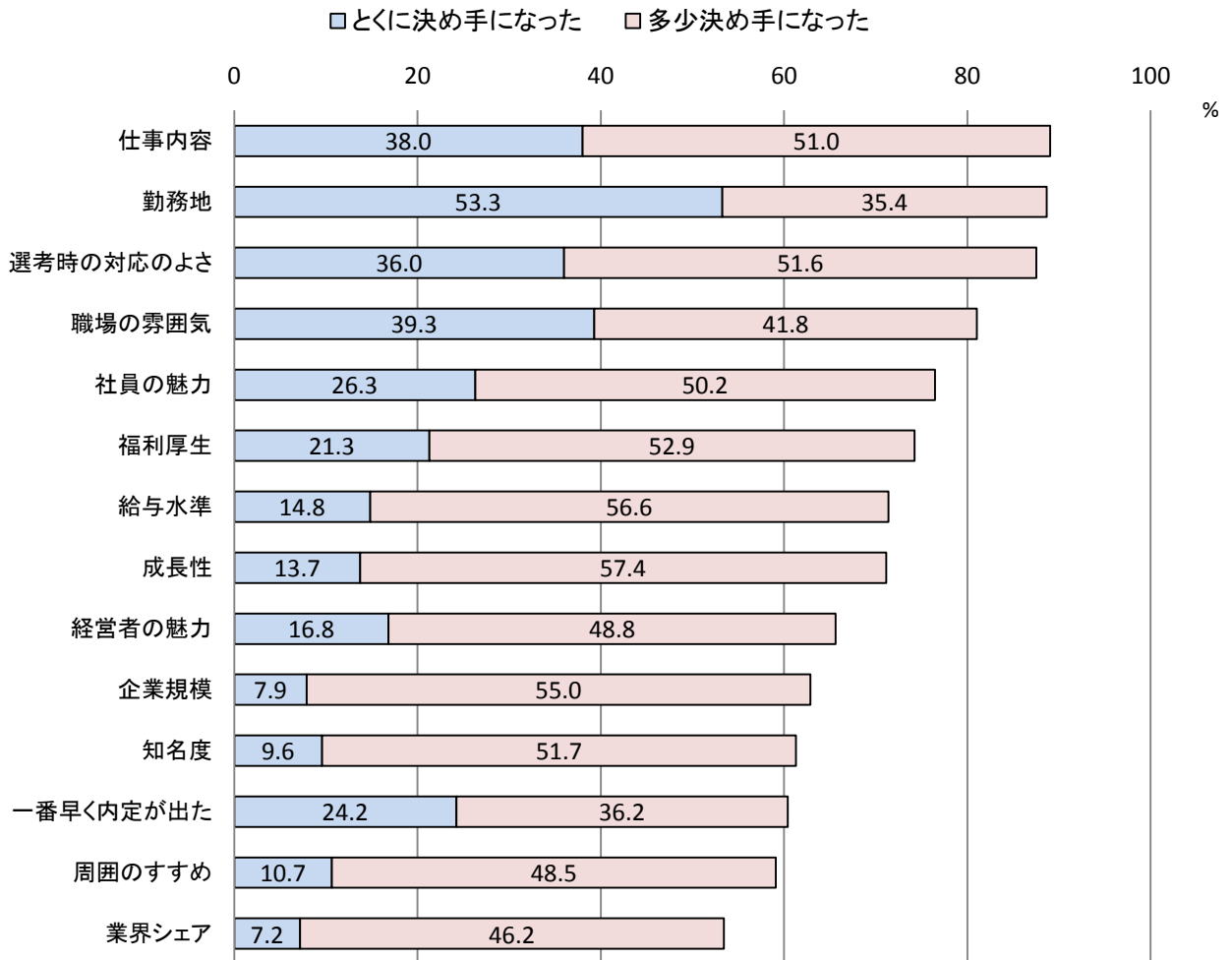
(図表13) 業界や仕事研究を始めた時期(n=288、従業員)



4. 就職先企業を決めた際の決め手

- ・就職先企業を決めた際の決め手は、「仕事内容」が最も高く、「勤務地」「選考時の対応のよさ」「職場の雰囲気」「社員の魅力」と続いた。とくに決め手となったのは、「勤務地」が53%と最も高い(図表14)。
- ・入社年別に見ると、とくに決め手となった割合が高いのは、「勤務地」「職場の雰囲気」「選考時の対応のよさ」となっている(図表15)。

(図表14) 就職先企業を決めた際の決め手となったもの (n=186~195、従業員)



(図表15) 入社年別：就職先企業を決めた際にとくに決め手となったもの

	勤務地	職場の雰囲気	選考時の対応のよさ	仕事内容	社員の魅力	福利厚生	経営者の魅力	一番早く内定が出た	給与水準	成長性	企業規模	周囲のすすめ	知名度	業界シェア
2018年	52.9	47.5	44.5	37.2	35.3	28.1	21.5	21.5	20.2	19.3	14.2	13.3	12.5	9.9
2017年	51.5	39.4	29.0	36.6	19.2	16.2	11.9	26.7	8.9	8.9	3.0	11.0	6.9	4.0
2016年	56.3	25.0	31.4	41.4	21.1	16.9	15.9	25.4	14.3	11.3	4.3	5.6	8.5	7.0

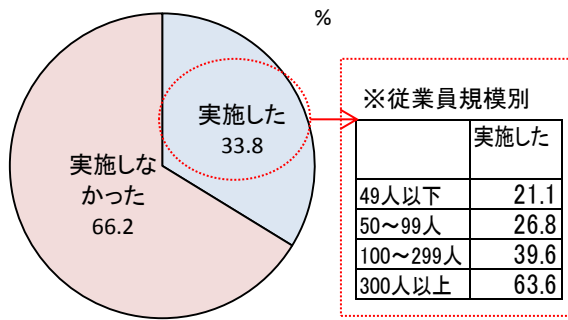
%

IV. 採用・就職におけるインターンシップの影響について

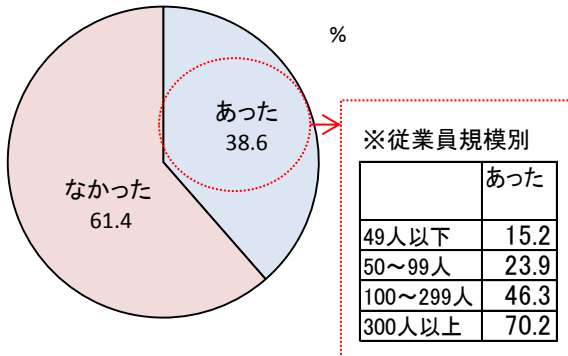
- ・<企業>インターンシップを実施した企業の割合は34%。従業員規模に比例してその割合は高くなり、従業員300人以上の企業では64%となっている(図表16)。参加学生からの応募があった企業の割合は4割弱。従業員300人以上の企業では7割を超えている(図表18)。今年度入社者の中に、インターンシップ参加者がいる割合は3割。従業員300人以上の企業では6割弱となっている(図表20)。
- ・<新卒者>インターンシップに参加した新卒者の割合は46%。入社年ごとにその割合が高くなっており、2018年入社者は56%と半数を超えている(図表17)。参加した企業の選考に応募した割合は、6割を超えており、「男性」「静岡県外大学生」の数値が高くなっている(図表19)。現在入社している会社のインターンシップに参加している新卒者の割合は11%。2018年入社者、その割合は16%となっており、前年の割合に比べて2倍の伸びとなっている(図表21)。

<企業>

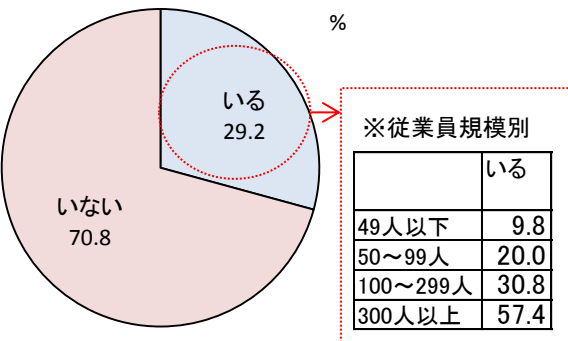
(図表16) インターンシップの実施状況 (n=471)



(図表18) 参加学生からの応募の有無 (n=223)

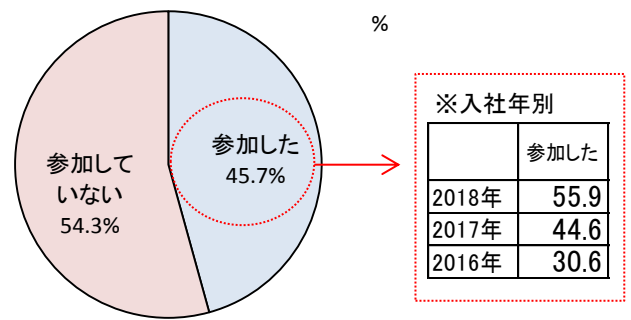


(図表20) 参加学生の採用の有無 (n=212)

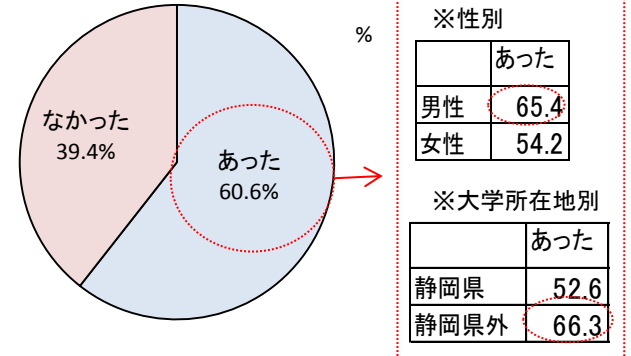


<新卒者>

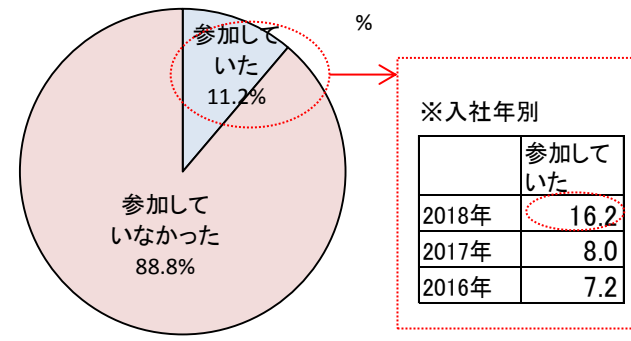
(図表17) インターンシップ参加状況 (n=291)



(図表19) 参加企業への応募の有無 (n=133)



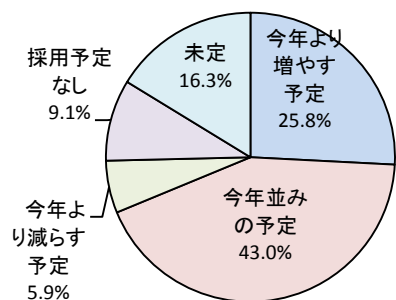
(図表21) 入社した会社のインターンシップ参加の有無 (n=286)



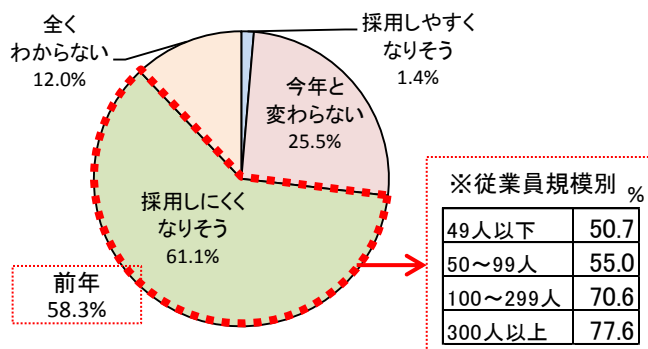
V. 2019年3月卒者の採用活動について

- ・2018年3月卒者の採用予定数は、「今年度並みの予定」とした企業が43%と最も多く、「今年より増やす予定」の企業は26%となっている(図表22)。
- ・採用環境は、「採用しにくくなりそう」とした企業が6割を超え、とくに「従業員300人」以上の企業ではその割合が8割弱となっている(図表23)。
- ・今年度採用活動におけるエントリーの状況は、前年よりも「減った」企業の割合が5ポイント増加している(図表24)。「従業員300人以上」の企業では、「減った」割合が6割弱と、最も高くなっている。
- ・採用活動において今年度実施もしくは実施予定の対策として最も多かったのは、前年に引き続き「合同企業説明会への積極的参加」となっている。次に多いのが、「採用を意識したインターンシップの実施」で、前年と比較して実施率が2倍程度の増加となり、最も実施率の伸びが高い手段となっている(図表25)。

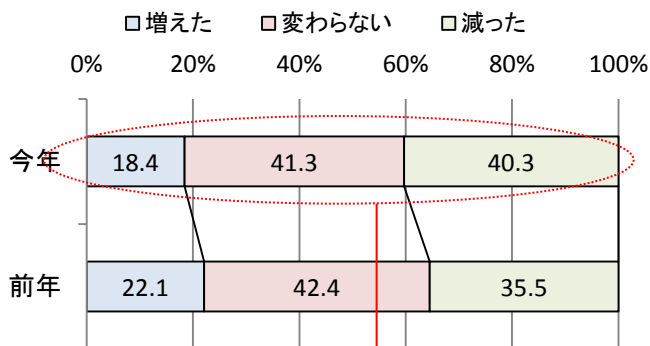
(図表22) 2019年3月卒者の採用予定数 (n=461、企業)



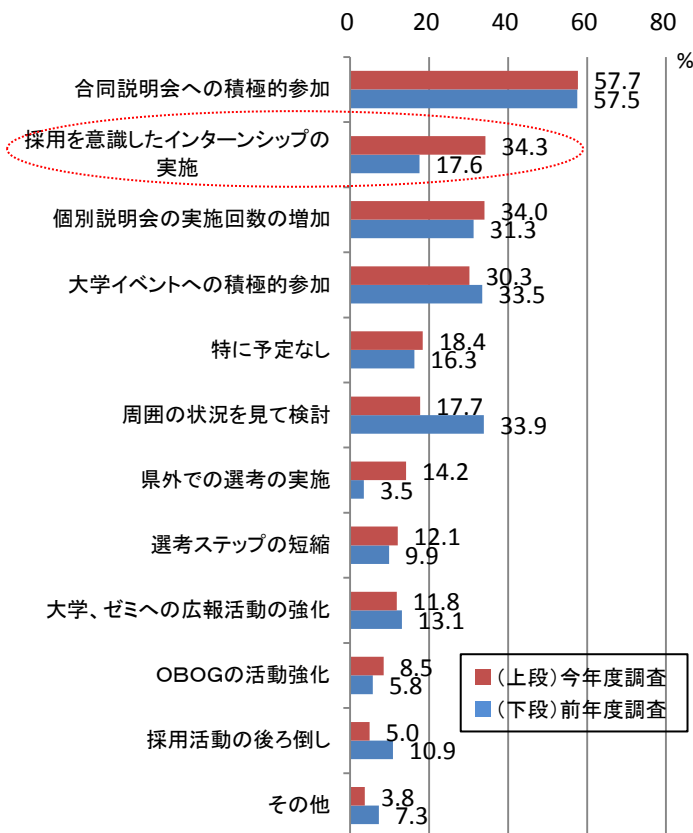
(図表23) 2019年3月卒者の採用環境 (n=440、企業)



(図表24) エントリー数の前年比較 (n=293、企業)



(図表25) 今年度実施もしくは実施予定の対策 (n=341、企業)



※従業員規模別

従業員規模	増えた (%)	変わらない (%)	減った (%)
49人以下	12.7	63.4	23.9
50~99人	26.1	40.6	33.3
100~299人	18.8	35.3	45.9
300人以上	16.2	26.5	57.4