

# 2017年3月卒者(大学・大学院卒) 「新卒者採用に関する進捗調査」 集計結果報告

公益財団法人就職支援財団が、県内企業の2017年3月卒業予定の新卒者(大学・大学院卒)採用活動の8月時点での状況について調査いたしました。

## 調査の趣旨

この調査は、静岡県内企業における新卒採用活動の現時点での進捗状況を収集し、学校・学生へタイムリーに情報を展開することで、今年度の企業の採用活動、学生の就職活動への対応策提言の資料としていく。

## 調査要領

### ■調査対象

静岡県内企業の経営者もしくは人事担当者

従業員数: 49名以下33.1%、50～99名22.3%、100～299名26.3%、300名以上18.3%

業種: 製造業28.5%、建設業12.4%、卸売・小売業17.2%、サービス業34.1%、その他7.8%

### ■調査期間

2016年8月10日～2016年9月2日

### ■調査方法

2016年3月実施「新卒者採用に関する実態調査」(しずおか産学就職連絡会)の調査票送付先2,500社に調査依頼文を郵送し、WEBサイトにてアンケート回答

### ■有効回答数

372 サンプル (有効回答率 14.9%)

※集計は、調査対象のプロフィール以外、非該当・不明を除いて実施。また、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>

公益財団法人 就職支援財団

担当: 鈴木

TEL 054-271-3111

【総括】	3P
------	----

【調査結果】

I. 2017年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況	4P
II. 採用活動終了企業の活動実績	6P
III. 選考プロセスに関する前年度比較	7P
IV. インターンシップの実施状況	10P
V. 前年よりも応募者数が増加した企業の分析	10P

### ＜概況＞

選考スケジュールへの対応が一部の企業で見られ、採用状況は若干の改善傾向が見られるが、依然として厳しい状況となっている。～業種・規模問わず、改善が見られる企業と厳しい企業の2極化が進んでいる

- ① 選考開始時期が2ヶ月早まり6月からとなった影響からか、採用活動を継続している企業の割合が昨年よりも若干減少しているが、7割の企業が活動を継続している(図表2)。業種別では、「建設業」「サービス業」の継続率が高くなっている(図表3)。もっとも求人数が多いのは「サービス業」で全体の4割を占めている(図表6)。
- ② すでに採用活動を終了した企業の活動終了時期は、全体的に前年よりも早まっている(図表7)。前年度選考スケジュールの変更に対応できなかったからか、今年度は意図して活動を早めている企業が4割以上あった(図表24)。経団連が設定した選考開始時期の6月以前に選考を実施している企業は6割弱あり(図表25)、ルール有形骸化が懸念される。
- ③ 今年度の採用に関しては6割以上の企業が「前年よりも厳しくなった」と感じている(図表10)。選考過程でもっとも厳しいと感じているのが、「応募者数の確保」であるが、その割合は前年よりも下がっている(図表12)。
- ④ 選考プロセスにおいては、応募者数から内定辞退者数に至るまで厳しい状況が伺える(図表14～23)が、応募者数が「前年よりも増えた企業」が増加したこと(図表14)、選考辞退者数が「前年よりも増えた企業」が増加したこと(図表16)に着目したい。前年と比較して、応募者数の確保に成功している企業が増えていることはよい傾向だが、応募後に選考を辞退されないように繋ぎとめておくことが新たな課題となりそうだ。
- ⑤ インターンシップは4割弱が実施(図表26)。受入の体制の問題からか、企業規模が小さい企業ほど実施率が低下する(図表27)。ただ、インターンシップ実施企業の8割以上が少なからず採用を意識しており(図表29)、実施期間が3日以下のインターンシップが多い(図表28)ことから、本来の就業体験の意味合いとは違う形になっているようだ。採用を意識した短期間のインターンシップも有益であるため、インターンシップという名称も含め、学生・企業の双方が混乱をしないように、しっかり分類していく必要がある。

### ＜就職活動への提言＞

**採用を継続している企業は、特にサービス業を中心にまだ多くある。焦らずに活動を継続したい**

新卒募集をしている企業の7割がまだ採用活動を継続しており(図表2)、求人の4割がサービス業となっている(図表6)。これまで別の業種を見ていた学生も視野を広げてアプローチしてみてもどうか。

まだ就職活動をしていない大学3年生以下の学生は、インターンシップ情報を定期的に入手し、興味のある企業のインターンシップには積極的に参加してみることをお勧めする。

### ＜採用活動への提言＞

**状況にあわせて採用活動を見直すこと、早めに動くこと、インターンシップを上手に活用することが効果的**

応募者が増加している企業が増えている(図表14)。増加している企業に見られる傾向は、そうではない企業と比較して、前年よりも活動スケジュールを早めたこと(図表30)と、インターンシップの実施率が高かったこと(図表31)である。今年度については、選考スケジュールを早めることが奏功したが、根本的には、状況にあわせて活動内容を見直していくことが重要であると考え。また、インターンシップは採用を目的とした短期的な対策も効果的だが、低学年を対象として継続的に実施するといった、もっと中長期的な観点にたった対策が必要であり、それがより高い効果を生むのではないか。

※総括及び調査結果のTOPICSのコメントにある“前年”とは、“前年同時期”の調査となります。

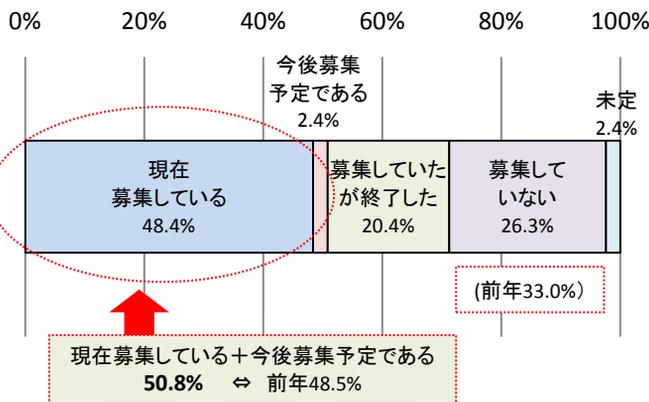
# 【調査結果】

## I. 2017年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況

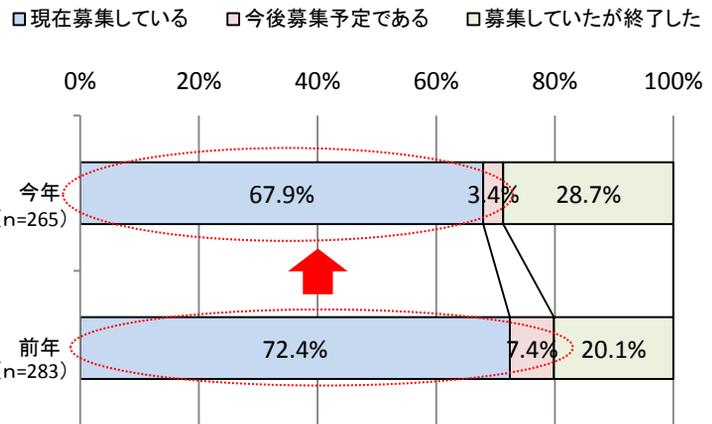
### <TOPICS>

- ・採用活動を継続している、あるいは募集予定のある企業は全体の51%と前年よりも2ポイント上回った(図表1)。採用意向のある企業に絞ると、採用活動を継続している企業は71%と前年を9ポイント下回った(図表2)。業種別では、建設業の採用継続率が80%と最も高いが、全ての業種で前年の数値を下回っている(図表3)。
- ・現在募集している企業の業種別内訳では、サービス業が前年を11ポイント上回る39%と最も高く、製造業が21%と続いている(図表4)。
- ・9月以降の採用予定人数では、76%の企業が「2名以上」としているが、前年よりも4ポイント下回っている。1社あたりの採用予定人数も減少している(図表5)。採用予定人数を実数で算出すると、1位のサービス業の割合が前年を7ポイント上回り、全体の4割を占めている(図表6)。

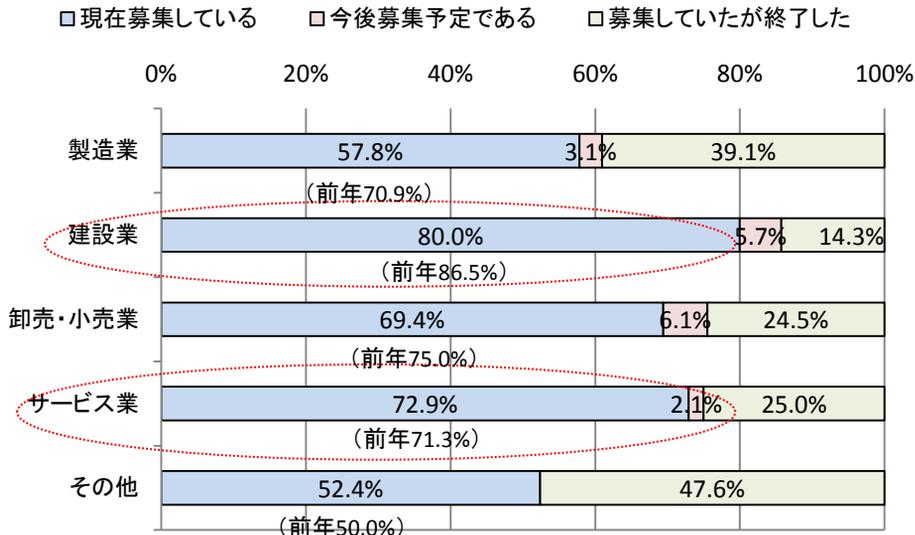
(図表1) 2017年3月卒者の採用募集状況 (n=372)



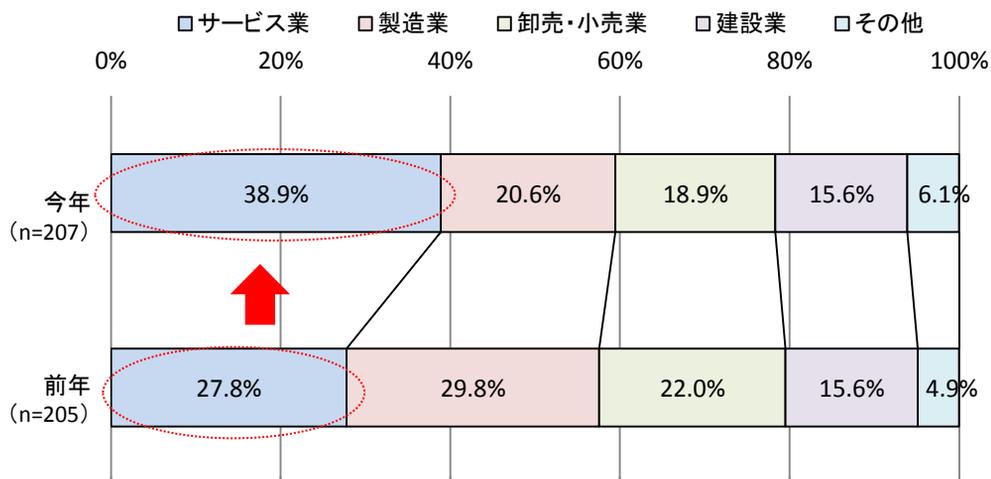
(図表2) 採用意向のある企業の活動継続率



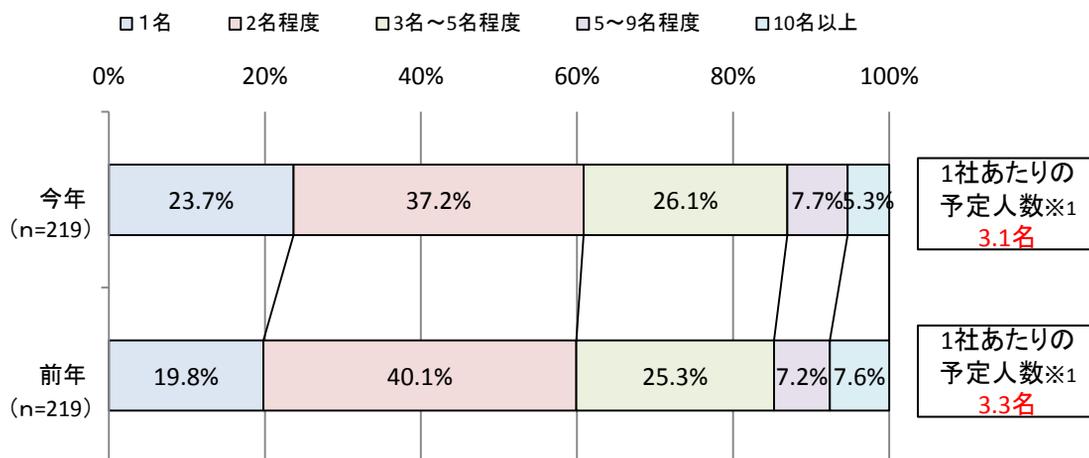
(図表3) 業種別: 採用意向のある企業の活動継続率 (n=265)



(図表4) 現在募集している企業の業種別内訳

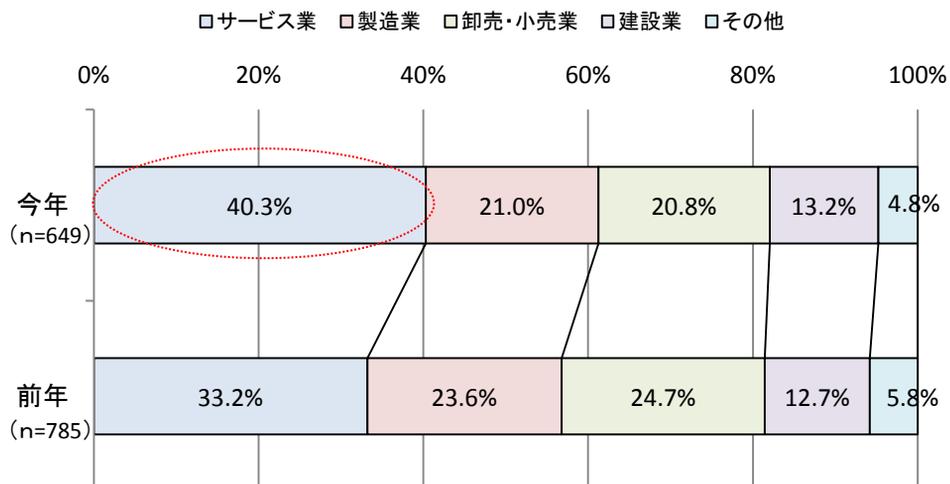


(図表5) 今後(2016年9月以降)の採用予定人数



(図表6) 採用予定人数実数※1における業種別割合

※1採用予定人数×社数で計算(3～5名、6～9名は中間値にて計算)

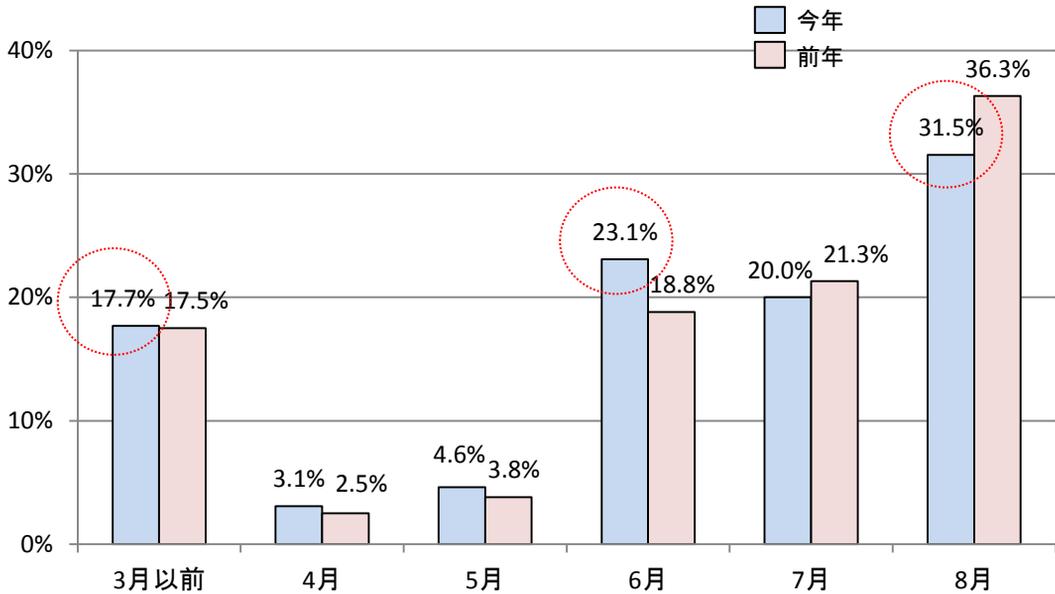


## II. 採用活動終了企業の活動実績および今後の予定について

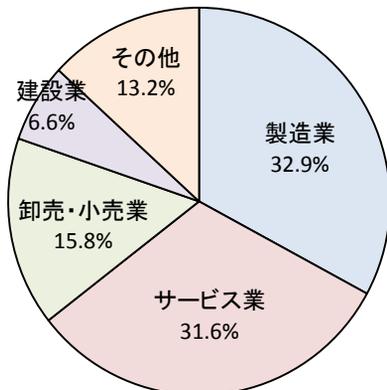
### <TOPICS>

- ・採用活動の終了時期は「8月」が32%と最も多く、「6月」が23%と続いている。前年調査と比べると、「3月」～「6月」終了した企業の割合が増加している(図表7)。
- ・採用活動を終了した企業を業種別に見ると、「製造業」が33%と最も多くなっている(図表8)。
- ・採用活動を再開する可能性については、可能性ありとした企業が20%と、前年と同程度の割合となっている(図表9)。

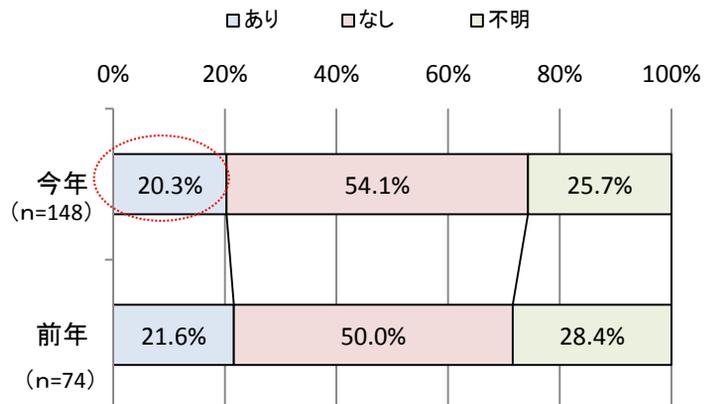
(図表7)採用活動を終了した時期(今年n=130、前年n=80)



(図表8)採用活動を終了した企業の業種別内訳(n=76)



(図表9)採用活動を再開する可能性

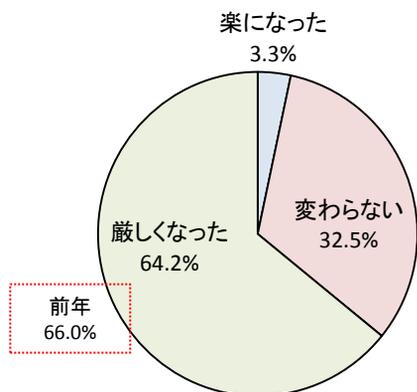


### Ⅲ. 選考プロセスに関する前年度との比較

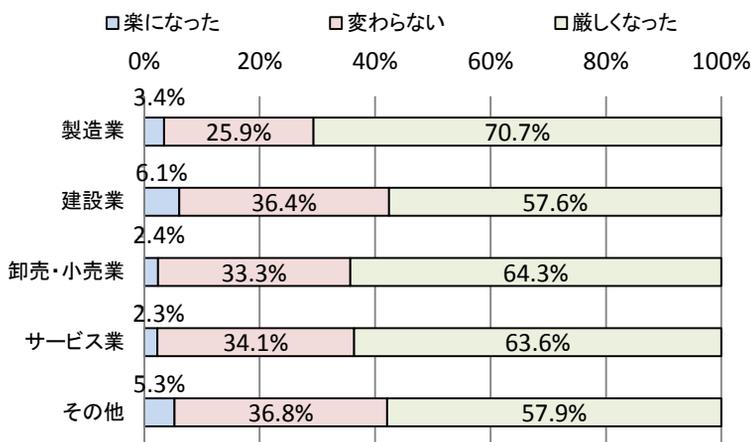
#### <TOPICS>

- ・前年と比較した今年の採用活動の印象は、64%が「厳しかった」と回答(図表10)。業種別に見ると、「製造業」が71%と最も多くなっている(図表11)。
- ・選考過程でもっとも厳しいと感じたのは、「応募者数」の確保で46%。前年と比較すると8ポイント下回った(図表12)。従業員規模別にみると、99人以下の企業は、「応募者数」の確保が5割を超えており、100人以上の企業よりも割合が大きくなっている(図表13)。
- ・応募者数は「前年よりも減少した」企業の割合が40%ともっとも多いが、前年調査を23ポイント下回っている。逆に「前年よりも増加した」企業の割合は29%と、前年を19ポイント上回っている(図表14)。業種別に見ると、「卸売・小売業」「製造業」が、他の業種よりも「前年よりも減少した」割合が高くなっている(図表15)。
- ・選考の途中辞退者数は、「前年と変わらない」が最も多いが、「前年よりも増加した」企業の割合が22%と、前年を6ポイント上回っている(図表16)。従業員別に見ると、規模が大きくなるにつれて「前年よりも増加した」割合が高くなっている(図表17)。
- ・内定を出している企業は7割(図表18)で、そのうち7割の企業が前年以上の内定者数となっている(図表19)。内定辞退者がでているのは69%と、前年を4ポイント上回った(図表20)。従業員規模別にみると、「300人以上」の企業では94%が辞退者ありと回答(図表21)。
- ・内定辞退者数は「前年よりも増加した」企業が32%と、前年調査よりも1ポイント上回っている(図表22)。「前年よりも増加した」企業の割合を従業員規模別に見ると、「99人以下」の企業が「100人以上」の企業よりも高い割合となっている(図表23)。
- ・選考スケジュールを前年と比較すると、「前年よりも早めた」企業が43%と最も多くなっている(図表24)。経団連が設定した選考開始月である6月よりも前に選考を実施した企業は6割となっている(図表25)。

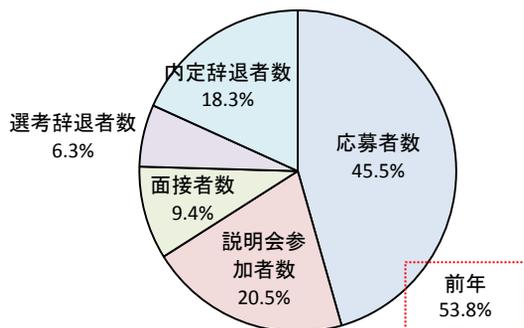
(図表10)前年と比較した今年の採用活動の印象 (n=240)



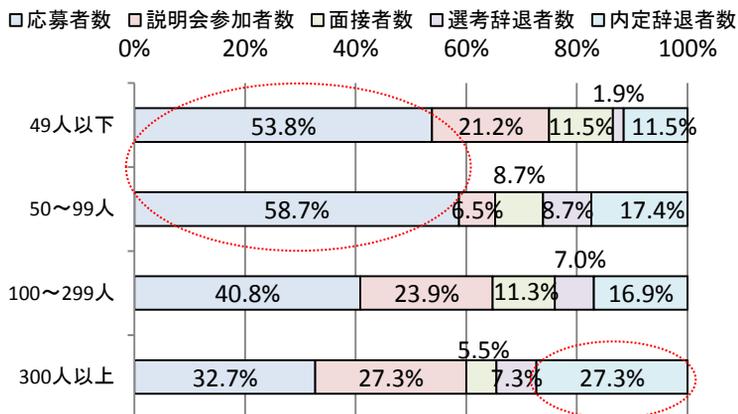
(図表11)業種別：前年と比較した今年の採用活動の印象



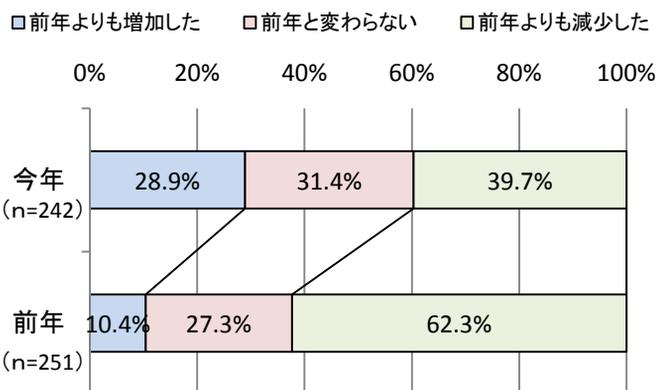
(図表12)選考過程で最も厳しいと感じたもの (n=224)



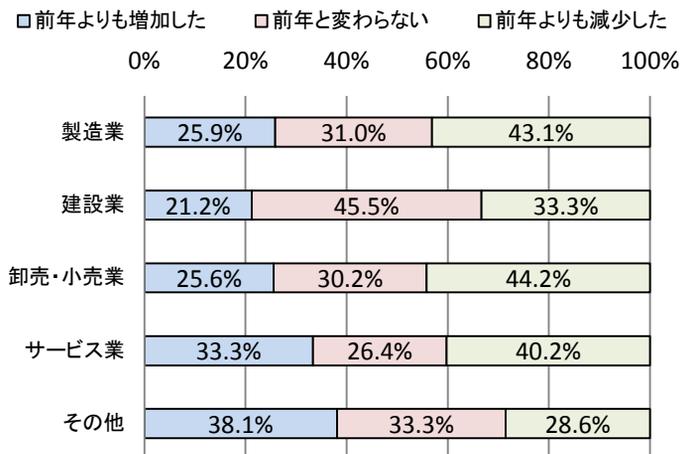
(図表13)従業員規模別：選考過程で最も厳しいと感じたもの



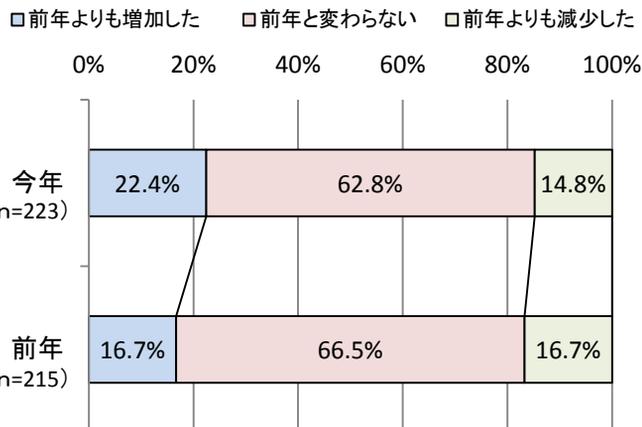
(図表14)応募者数の前年との比較



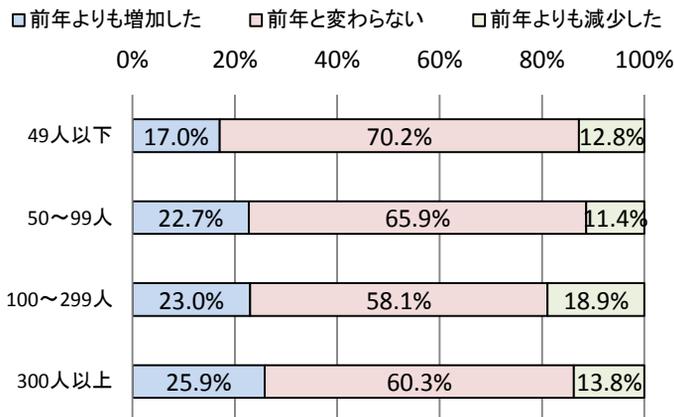
(図表15)業種別:応募者数の前年との比較



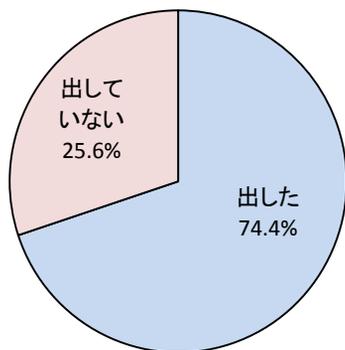
(図表16)選考の途中辞退者数の前年との比較



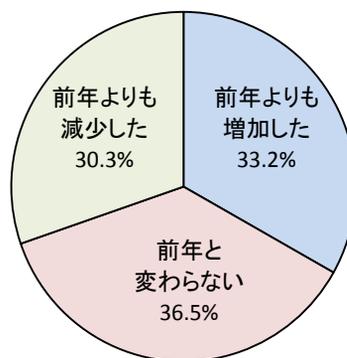
(図表17)従業員規模別:選考の途中辞退者数の前年との比較



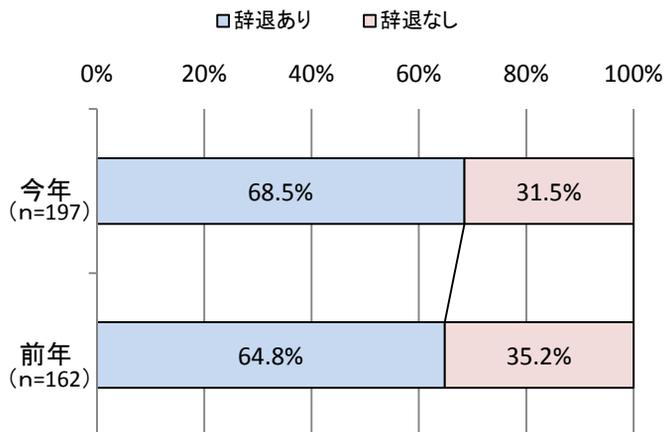
(図表18)内定出しの有無(n=272)



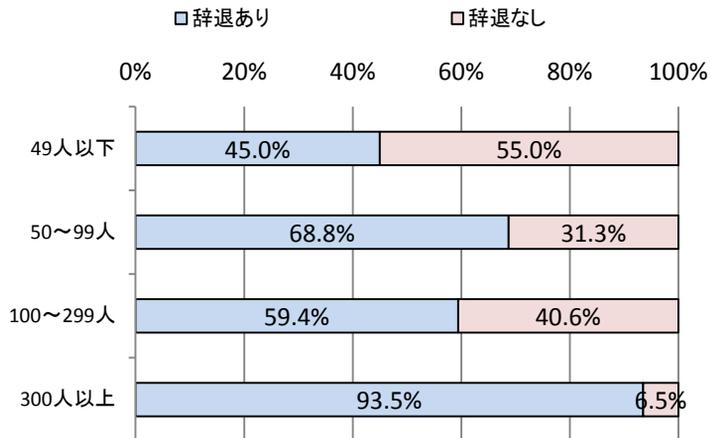
(図表19)内定者数の前年比較(n=231)



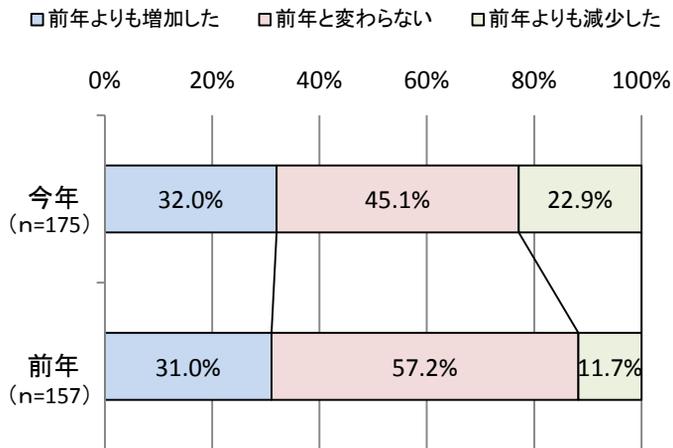
(図表20) 内定辞退者の有無



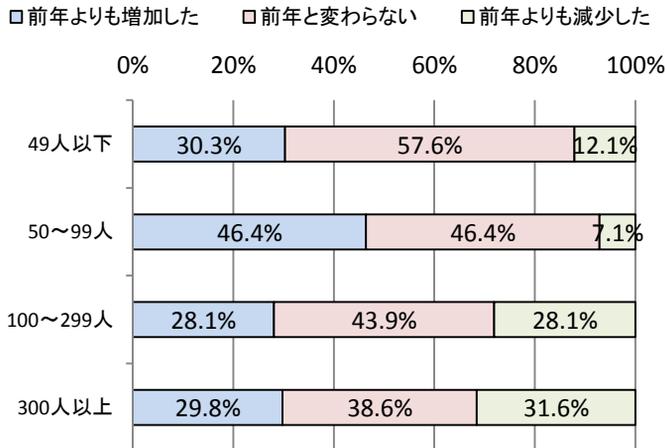
(図表21) 従業員規模別：内定辞退者の有無



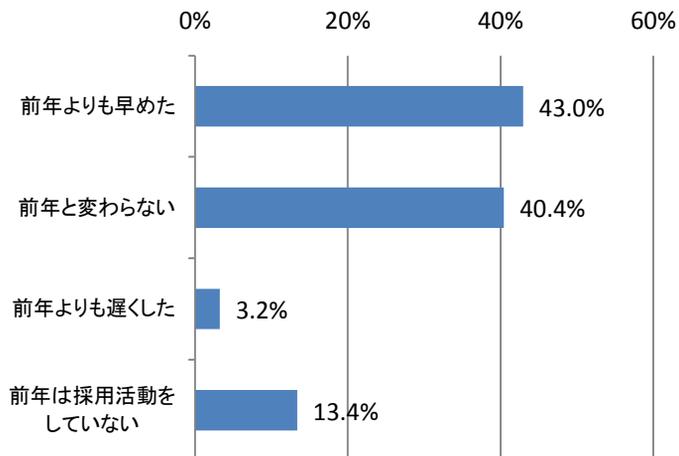
(図表22) 内定辞退者数の前年との比較



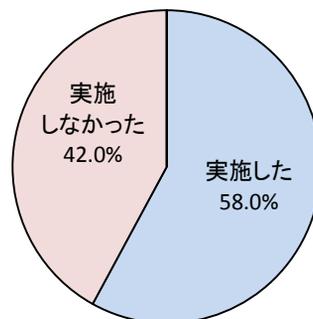
(図表23) 従業員規模別：内定辞退者数の前年との比較



(図表24) 選考スケジュールの前年との比較 (n=277)



(図表25) 6月より前の選考実施状況 (n=280)

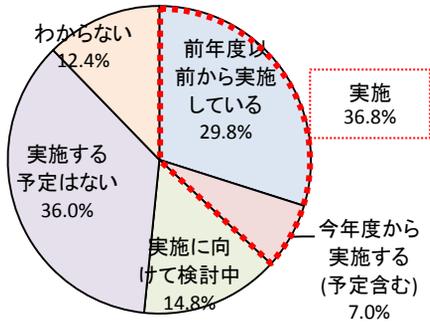


#### IV. インターンシップの実施状況

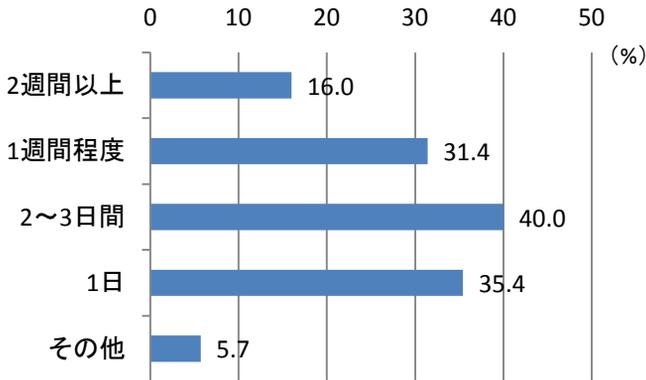
##### <TOPICS>

- ・インターンシップを実施している企業の割合は4割弱(図表26)。従業員規模別に見ると、規模の大きさに比例して実施率が高くなっている(図表27)。実施期間は「2～3日間」が4割と最も多く、次が「1日」となっている(図表28)。
- ・今年度実施する(予定含む)インターンシップにおいて、採用を意識している企業の割合は8割を超える(図表29)。

(図表26) インターンシップの実施状況 (n=372)



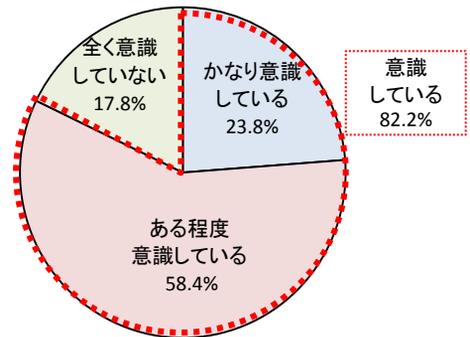
(図表28) 実施期間 (n=175、複数回答)



(図表27) 従業員規模別：インターンシップの実施状況

	実施している(予定含む)	実施に向けて検討中	実施する予定もない	わからない
49人以下	26.8%	14.6%	45.5%	13.0%
50～99人	33.7%	10.8%	37.3%	18.1%
100～299人	37.8%	17.3%	36.7%	8.2%
300人以上	57.4%	16.2%	16.2%	10.3%

(図表29) 採用をどの程度意識しているか (n=185)



#### V. 前年よりも応募者数が増加した企業の分析

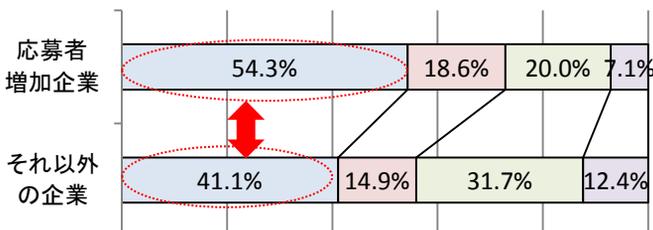
##### <TOPICS>

- ・(図表14)の前年よりも応募者数が増加した企業は、それ以外の企業と比べてインターンシップの実施率が高い(図表30)、選考スケジュールを「前年よりも早めた」割合が高い(図表31)という傾向が見られた。

(図表30) インターンシップの実施状況 (n=272)

※今年度採用活動を実施した企業が対象

□実施している (予定含む) □実施を検討中 □実施する予定はない □わからない



(図表31) 選考スケジュールの前年との比較 (n=233)

※前年度採用活動を実施した企業が対象

□前年よりも早めた □前年と変わらない □前年よりも遅くした

