

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

2017年4月26日～5月19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・・・384 サンプル (有効回答率 15.4%)

【属性】従業員数: 49名以下35.2%、50～99名23.4%、100～299名22.7%、300名以上18.8%

業種: 製造業30.2%、建設業12.5%、卸売・小売業18.0%、サービス業33.1%、その他6.3%

従業員側・・・202 サンプル (有効回答率 4.3%)

【属性】性別: 男性58.4%、女性41.6%

専攻分野: 文系58.4%、理系31.7%、どちらともいえない9.9%

卒業大学所在地: 静岡県内48.5%、静岡県外51.5%

新卒入社年: 2017年41.1%、2016年32.2%、2015年15.3%、その他11.4%

※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. 2017年3月卒者の採用活動について P4
III. 2015年～2017年3月卒者の就職活動について P6
IV. 2018年3月卒者の採用活動について P9

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。

I. 今年度調査の全体総括

<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

採用計画人数を充足できなかった企業の割合は、調査以来最高値となった昨年の56%を若干下回ったものの半数を超える52%という高い数値となっている(P4、図表5)。採用計画人数の未達により、新卒者を一人も採用できなかった企業の割合は2割を超え、特に従業員規模の小さい企業ほどその割合が高く、従業員49人以下の企業では4割以上が採用ゼロとなっている(P4、図表1、2)。採用計画未達の要因として、そもそも応募がない企業の割合が最も高く(P5、図表8、9)、学生との接点すら持てない企業が多い状況にある。

②未充足分が欠員のままになっている企業が4割を超え、人手不足の深刻度が増している。

採用計画人数の未充足分について、4割以上の企業が補充をしないままの状態となっている(P5、図表10)。採用ゼロの割合が最も高い従業員49人以下の企業では、約6割が未補充のままとなっていることから(P5、図表11)、深刻な人手不足の状況が伺える。

③2018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。

2018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割弱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(P9、図表28)。特に従業員規模300人以上の企業では、今年度活動におけるエントリー数や説明会参加学生数が減少傾向にあり(P9、図表30、32)、他の規模の企業よりも厳しい見通しを立てている(P9、図表28)。首都圏の企業の旺盛な採用意欲と活発な採用活動の影響からか、県内企業は従業員規模に関係なく、厳しい状況になっているようだ。

■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。

広報解禁が同じ3月からであった2016年入社者よりも、2017年入社者の方が企業情報入手社数が減少している(P6、図表15)。一方で、内定獲得社数は2015以降年々増加傾向にあり、2017年入社者は平均2.1社となっている(P6、図表17)。

②売り手市場で活動が楽になっているように見えるが、活動の満足度は高まっていない。

少ない活動量の中でも内定獲得社数が増加し、就職活動も早期に終了する傾向が高まっている(P6、図表19)のにも関わらず、就職活動自体の満足度は前年よりも若干減少している(P7、図表20)。就職活動を意識する時期が年々遅くなる傾向にある(P7、図表22)中での活動の短期化により、納得できる就職活動ができていない学生が増えているのではないかと推察される。

③就職の決め手として、「社員」「選考時の対応」と「企業の知名度・シェア」への関心が高まっている。

活動の短期化により、「社員」や「選考時の対応」という直接評価しやすいものへの関心が高まっている。一方で、大手有名企業志向の軸である「知名度」や「業界シェア」等への関心も高くなっている(P8、図表26)。

<新卒採用、就職環境の整備について>

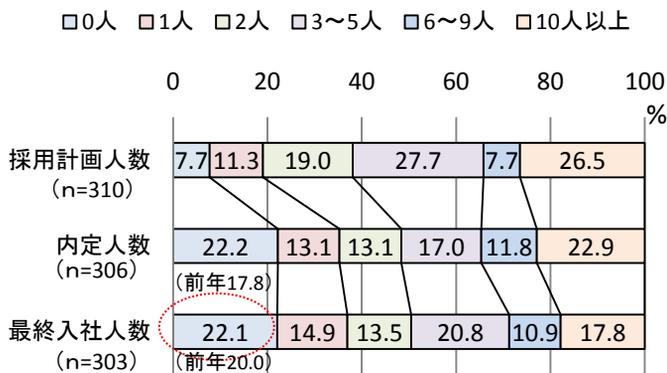
静岡企業の深刻な人手不足を解消するためには、抜本的な対策を講じる必要がある。特に重要なことは、採用・就職活動期間の短期化により、企業、学生双方にとってお互いを知る機会が減少していることへの対策ではないだろうか。現在2割弱しか就職を意識していない大学1～2年のうちから(P7、図表22)、地域企業を学生に知ってもらえるような取り組み(学生の就職志望度向上に効果的な直接社員と接触する機会の創出:P7、図表23 & P8、図表24)など、地域の企業しかできない手間と時間をかけた対策を継続的に実施していくことが必要だと考える。

II. 2017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2割超となっている(図表1)。従業員規模別に見ると、「49人以下」の企業では、4割超の企業が採用0人となっている(図表2)。最終入社人数の前年比較は「増えた」企業が「減った」企業よりも6ポイント高い(図表3)が、業種別に見ると「卸売・小売業」では「減った」企業の方が「増えた」企業よりも10ポイント弱高くなっている(図表4)。
- 採用計画人数を充足できなかった企業の割合は52%(図表5)。従業員規模別では「99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(図表5、6)。採用計画人数に満たなかった理由は、「応募がなかった」が3割超と最も多かった(図表7)。従業員規模が49人以下の企業では、「応募がなかった」割合が5割弱となっていた(図表8)。
- 未充足分の補充は「補わなかった」ところが4割強と最も多かった(図表9)。従業員規模が49人以下の企業では、その割合が6割弱となっていた(図表10)。

(図表1)採用計画人数・内定人数・最終入社人数(企業)

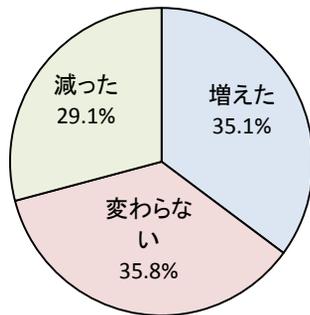


(図表2)従業員規模別:最終入社人数(企業)

	0人	1人	2人	3~5人	6~9人	10人以上
49人以下	43.8	24.7	18.0	11.2	1.1	1.1
50~99人	23.9	20.9	17.9	26.9	6.0	4.5
100~299人	13.0	6.5	10.4	37.7	22.1	10.4
300人以上	2.9	5.7	7.1	8.6	15.7	60.0

前年39.3

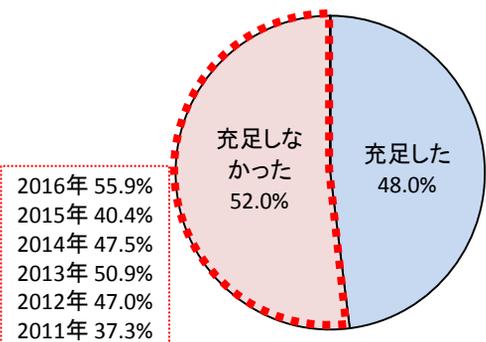
(図表3)最終入社人数の前年比較(n=299、企業)



(図表4)業種別:最終入社人数の前年比較(企業)

	増えた	変わらない	減った
製造業	37.2	34.6	28.2
建設業	27.0	45.9	27.0
卸売・小売業	28.3	34.0	37.7
サービス業	37.2	35.4	27.4
その他	50.0	27.8	22.2

(図表5)採用計画人数の充足状況(n=298、企業)



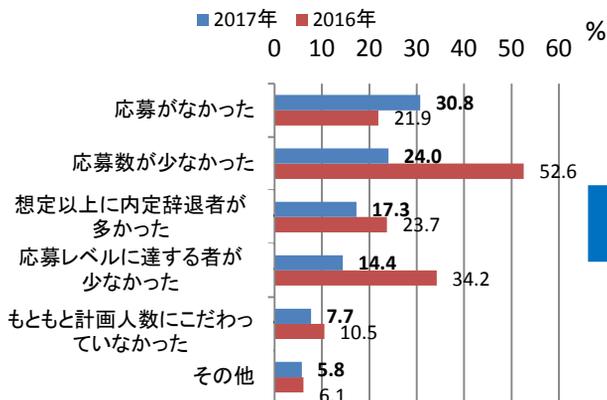
(図表6)従業員規模別:採用計画人数の充足状況

	充足した	充足しなかった
49人以下	43.7	56.3
50~99人	40.0	60.0
100~299人	53.2	46.8
300人以上	55.1	44.9

(図表7)業種別:採用計画人数の充足状況

	充足した	充足しなかった
製造業	43.4	56.6
建設業	29.7	70.3
卸売・小売業	47.3	52.7
サービス業	52.6	47.4
その他	81.3	18.8

(図表8) 計画人数を下回った理由(n=104、企業)

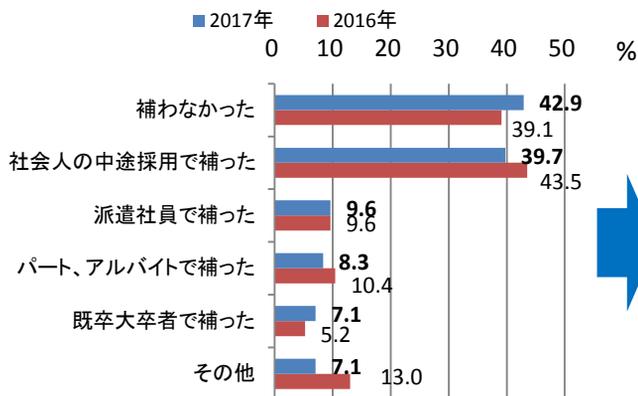


(図表9) 従業員規模別: 計画人数を下回った理由

従業員規模	応募がなかった	応募数が少なかった	想定以上に内定辞退者が多かった	応募レベルに達する者が少なかった	もともと計画人数にこだわっていなかった	その他
49人以下	44.7	15.8	10.5	7.9	13.2	7.9
50~99人	30.8	34.6	15.4	15.4	0.0	3.8
100~299人	25.0	25.0	15.0	25.0	5.0	5.0
300人以上	10.0	25.0	35.0	15.0	10.0	5.0

前年30.3

(図表10) 未充足分の補充について(n=139、複数回答、企業)



(図表11) 従業員規模別: 未充足分の補充について

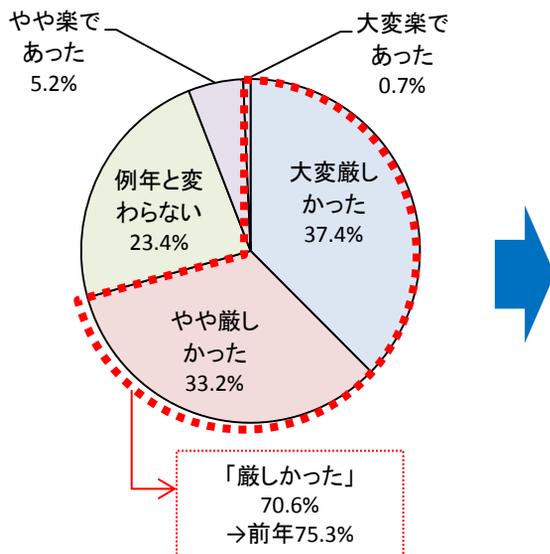
従業員規模	補わなかった	社会人の中途採用で補った	派遣社員で補った	パート、アルバイトで補った	既卒大卒者で補った	その他
49人以下	58.0	30.0	4.0	6.0	4.0	4.0
50~99人	27.5	50.0	15.0	15.0	5.0	10.0
100~299人	41.2	41.2	11.8	5.9	11.8	5.9
300人以上	40.6	40.6	9.4	6.3	9.4	9.4

前年52.9

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4割弱と最も多く、「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、前年より5ポイント弱低下したものの、7割強となっている(図表12)。
- ・従業員規模が小さくなる程、「大変厳しかった」企業の割合が高くなっている(図表13)。
- ・業種別では、建設業が「大変厳しかった」と回答した企業の割合が最も多く、5割を超えていた(図表14)。

(図表12) 新卒者採用活動全般の印象(n=286、企業) (図表13) 従業員規模別: 新卒者採用活動全般の印象



従業員規模	大変厳しかった	やや厳しかった	例年と変わらない	やや楽であった	大変楽であった
49人以下	42.9	20.2	27.4	7.1	2.4
50~99人	39.7	29.3	29.3	1.7	0.0
100~299人	34.7	41.3	18.7	5.3	0.0
300人以上	31.9	43.5	18.8	5.8	0.0

(図表14) 業種別: 新卒者採用活動全般の印象

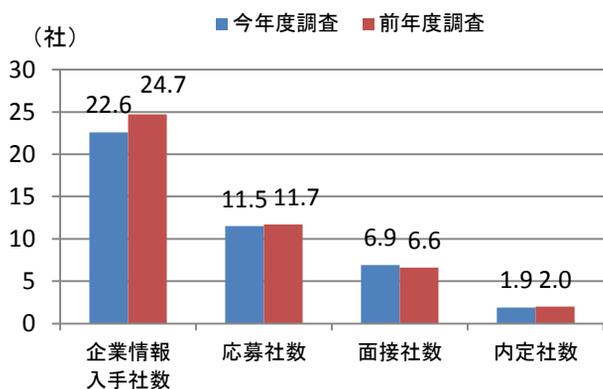
業種	大変厳しかった	やや厳しかった	例年と変わらない	やや楽であった	大変楽であった
製造業	36.5	39.2	21.6	2.7	0.0
建設業	54.1	27.0	13.5	5.4	0.0
卸売・小売業	30.6	32.7	36.7	0.0	0.0
サービス業	35.5	30.9	22.7	9.1	1.8
その他	37.5	37.5	18.8	6.3	0.0

Ⅲ. 2015年～2017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」は前年調査を2ポイント下回ったが、「応募社数」「面接社数」「内定社数」は前年と同程度の数値となっている(図表15)。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(図表16)。入社年別では、年々「内定社数」が増加傾向にある(図表17)。
- ・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、2017年入社者が6割と最も高くなっている(図表18)。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、2017年入社者が4割強と最も高くなっている(図表19)。
- ・就職活動自体の満足度は、「80点以上」の高満足度の割合が4ポイント増加しているが、平均値は前年調査と比べて1ポイント弱低下している(図表20)。

(図表15) 平均活動量と内定獲得社数 (n=200～201、従業員)



(図表16) 大学所在地別：平均活動量と内定獲得社数 (社)

	企業情報入手社数	応募社数	面接社数	内定社数
静岡県内	20.5	10.3	5.7	1.8
静岡県外	24.7	12.7	8.1	2.0

(図表17) 入社年別：平均活動量と内定獲得社数 (社)

	企業情報入手社数	応募社数	面接社数	内定社数
2017年入社	21.1	12.5	7.1	2.1
2016年入社	28.4	12.3	7.8	1.9
2015年入社	13.7	5.9	3.5	1.5

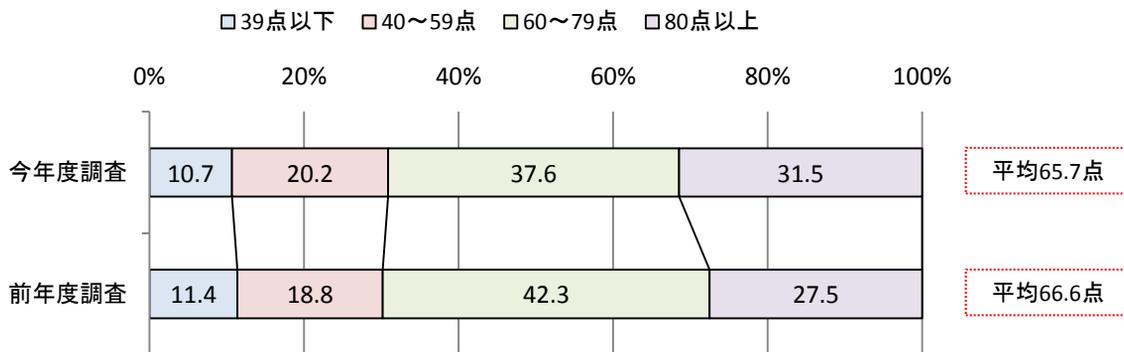
(図表18) 入社年別：最初に内定をもらった時期 (n=199、従業員)

	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 (%)
2017年	13.3	20.5	26.5	6.0	10.8	1.2	4.8	8.4	6.0	2.4	60.2
2016年	9.2	26.2	15.4	7.7	12.3	7.7	9.2	6.2	1.5	4.6	50.8
2015年	17.2	10.3	27.6	10.3	6.9	3.4	6.9	3.4	3.4	10.3	55.2

(図表19) 入社年別：就職活動を終えた時期 (n=199、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 (%)
2017年	7.2	6.0	28.9	8.4	10.8	7.2	6.0	7.2	10.8	7.2	42.2
2016年	3.1	10.8	13.8	12.3	12.3	21.5	12.3	3.1	1.5	9.2	27.7
2015年	10.3	10.3	17.2	10.3	20.7	3.4	6.9	6.9	3.4	10.3	37.9

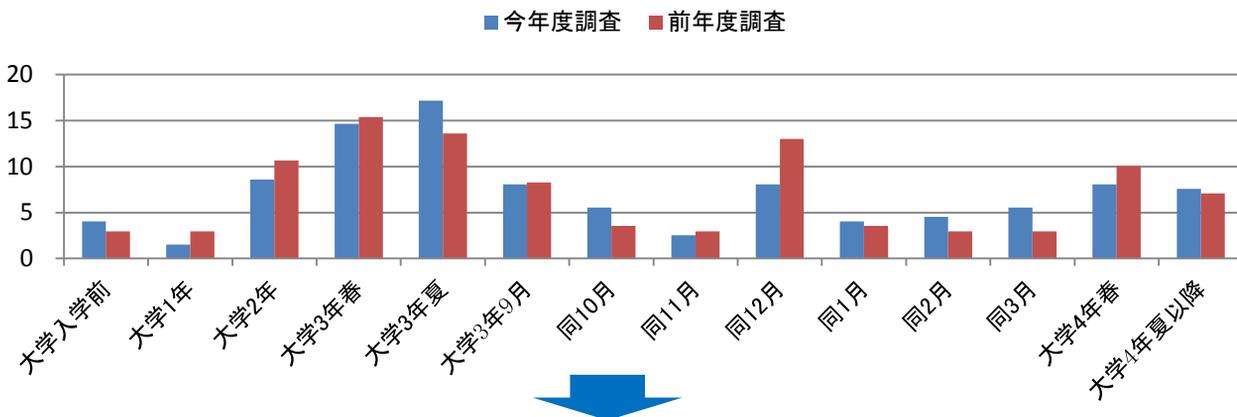
(図表20) 就職活動自体の満足度 (n=198、従業員)



2. 就職を意識し始めた時期

・就職を意識し始めた時期は、「大学3年生の夏」が最も多い(図表21)。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年々低下しており、2017年入社者は42%となっている(図表22)。

(図表21) 就職を意識し始めた時期 (n=198、従業員)



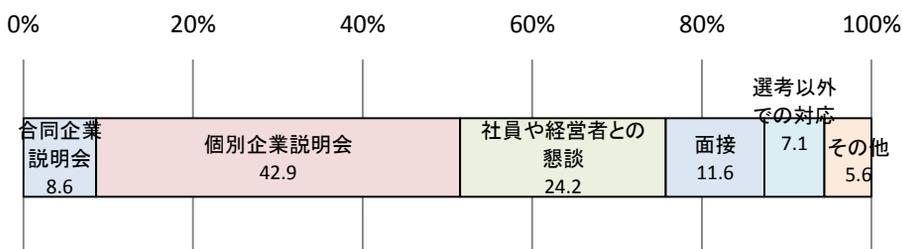
(図表22) 入社年別: 就職を意識し始めた時期

	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
2017年	8.4	1.2	8.4	8.4	15.7	8.4	8.4	2.4	8.4	4.8	8.4	3.6	9.6	3.6	42.2
2016年	1.6	0.0	10.9	15.6	18.8	6.3	3.1	3.1	4.7	1.6	3.1	9.4	7.8	14.1	46.9
2015年	0.0	3.3	10.0	20.0	16.7	10.0	3.3	0.0	16.7	3.3	0.0	6.7	3.3	6.7	50.0

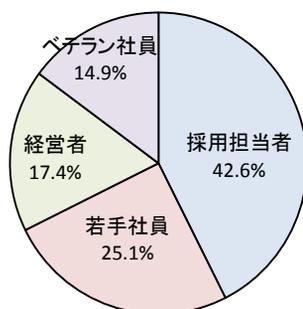
3. 企業の採用活動に対する志望意欲の変化

・就職活動時に志望意欲が最も高まった企業の選考プロセスは、「個別企業説明会」が4割強と最も高くなっており、「社員や経営者との懇談」が続いている(図表23)。
 ・志望意欲が最も高まった企業側の対応者は、「採用担当者」が4割強と最も高く、次いで「若手社員」となっている(図表24)。

(図表23) 志望意欲が最も高まった企業の選考プロセス (n=198、従業員)



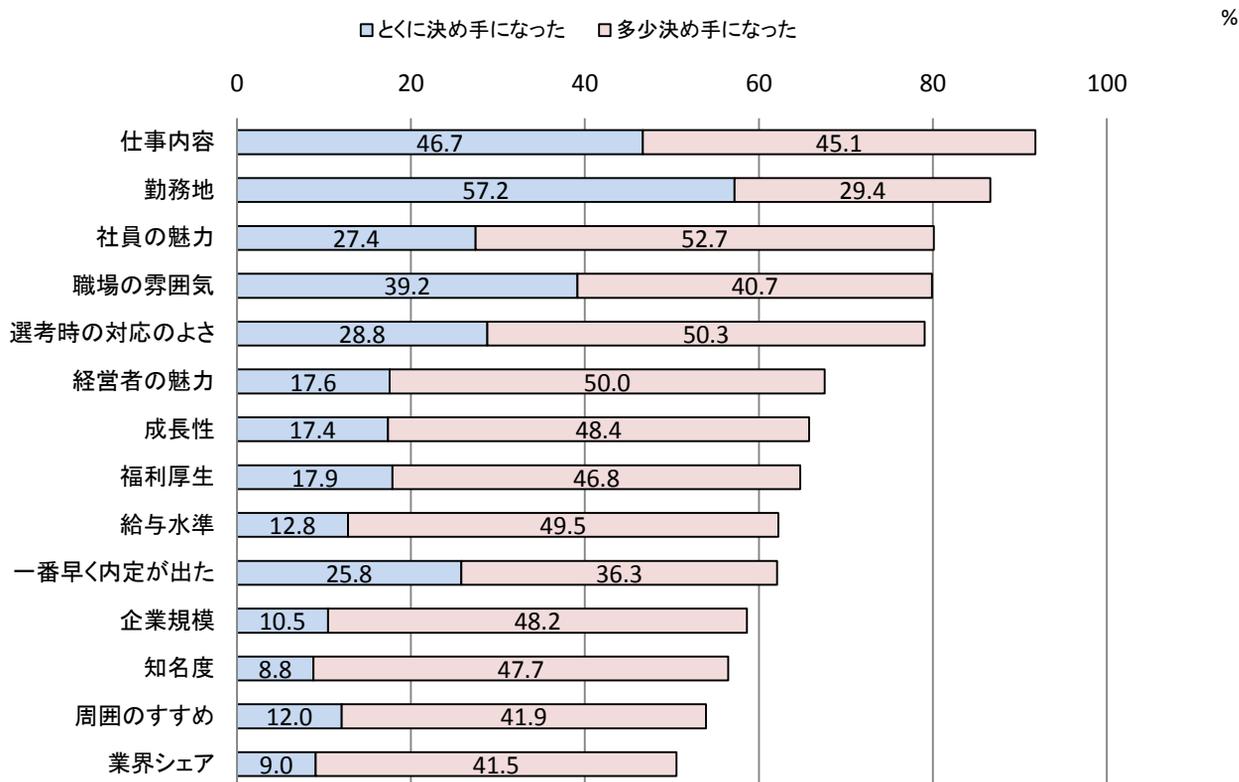
(図表24) 志望意欲が最も高まった企業側の対応者 (n=195、従業員)



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」「社員の魅力」「職場の雰囲気」「選考時の対応のよさ」と続いた。とくに決め手となったのは、「勤務地」が57.2%と最も高い(図表25)。
- ・入社年別に見ると、決め手となる割合が年々増加傾向にあるのは、「社員の魅力」「職場の雰囲気」「選考時の対応のよさ」「経営者の魅力」と、「成長性」「知名度」「業界シェア」となっている(図表26)。

(図表25) 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)



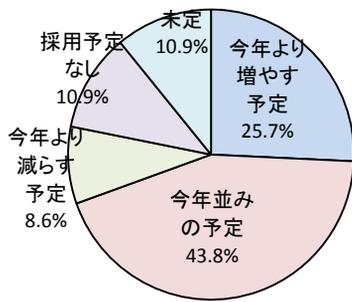
(図表26) 入社年別 : 就職先企業を決めた際の決め手となったもの

	仕事内容	勤務地	社員の魅力	職場の雰囲気	選考時の対応のよさ	経営者の魅力	成長性	福利厚生	給与水準	一番早く内定が出た	企業規模	知名度	周囲のすすめ	業界シェア
2017年	92.5	85.0	88.0	88.3	88.6	80.3	79.5	68.4	64.9	64.1	60.8	63.3	62.0	53.8
2016年	95.2	87.3	80.3	83.9	78.7	63.9	56.5	59.0	52.5	56.7	61.3	54.8	50.0	52.5
2015年	83.9	93.5	73.3	63.3	71.0	61.3	51.6	66.7	70.0	58.1	51.6	48.4	53.3	48.3

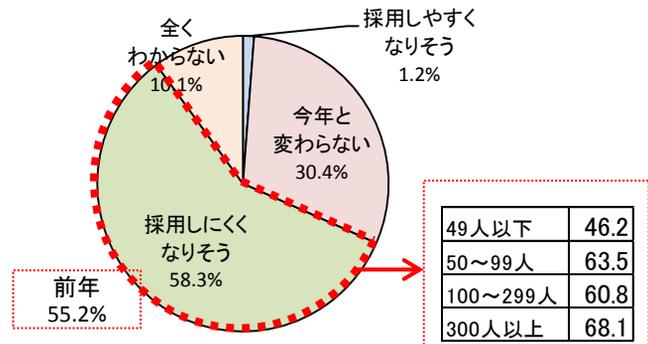
IV. 2018年3月卒者の採用活動について

- ・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44%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27)。
- ・採用環境は、「採用しにくくなりそう」とした企業が6割弱と最も多く、とくに「従業員300人」以上の企業ではその割合が7割弱となっている(図表28)。
- ・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「増えた」企業の割合が13ポイント減少している(図表29)。「従業員300人以上」の企業では、「減った」割合が5割を超え、最も高くなっている(図表30)。
- ・合同説明会や個別企業説明会への参加学生数は、「増えた」企業が15ポイント減少し、「減った」企業が4割弱となっている(図表31)。「従業員300人以上」の企業では、その割合が5割弱となっている(図表32)。

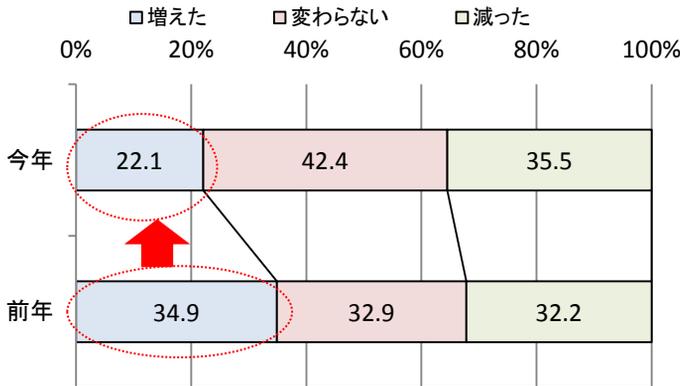
(図表27) 2018年3月卒者の採用予定数 (n=338、企業)



(図表28) 2018年3月卒者の採用環境 (n=326、企業)



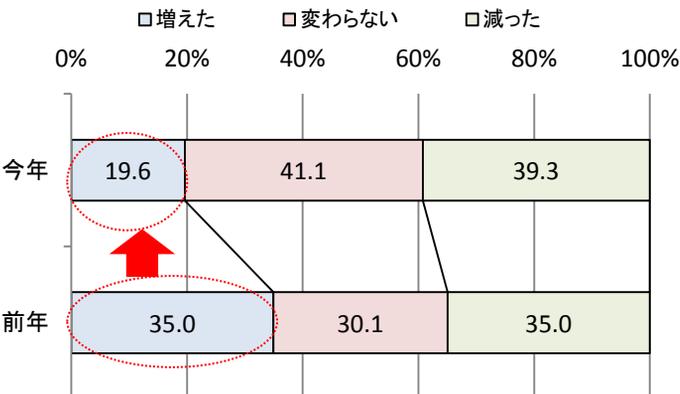
(図表29) エントリー数の前年比較 (n=231、企業)



(図表30) 従業員規模別: エントリー数の前年比較

従業員規模	増えた (%)	変わらない (%)	減った (%)
49人以下	20.8	47.2	32.1
50~99人	27.1	47.9	25.0
100~299人	20.0	49.2	30.8
300人以上	21.5	27.7	50.8

(図表31) 説明会参加学生数の前年比較 (n=214、企業)



(図表32) 従業員規模別:

説明会参加学生数の前年比較

従業員規模	増えた (%)	変わらない (%)	減った (%)
49人以下	18.2	43.2	38.6
50~99人	27.3	40.9	31.8
100~299人	20.6	44.4	34.9
300人以上	14.3	36.5	49.2