

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、新卒者の採用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も続いている。こうした「一部学生の就職難」と「中小企業の採用難」が同居している中、「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・雇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

2015年3月4日～4月3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
※前年度までは、調査票を郵送し、郵送にて返信

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

※前年度までは、該当する従業員が調査票に無記名式で回答し、企業の窓口を通さず郵送にて返信

■有効回答数

企業側・・・293 サンプル (有効回答率 11.7%)

【属性】従業員数: 49名以下35.2%、50～99名28.7%、100～299名22.5%、300名以上13.7%

業種: 製造業35.2%、建設業11.9%、卸売・小売業18.4%、サービス業34.1%、その他0.3%

従業員側・・・222 サンプル (有効回答率 4.7%)

【属性】性別: 男性51.8%、女性48.2%

専攻分野: 文系60.8%、理系30.2%、どちらともいえない9.0%

新卒入社年: 2014年55.9%、2013年23.9%、2012年20.3%

※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

目次

I. 全体の総括

- 1. 企業側の採用活動状況 P3
- 2. 従業員側の就職活動状況 P4~5

II. 今後の企業の採用活動について

..... P6

III. 新卒者の就職活動について

..... P7

IV. 新卒採用、就職環境の整備について

..... P8

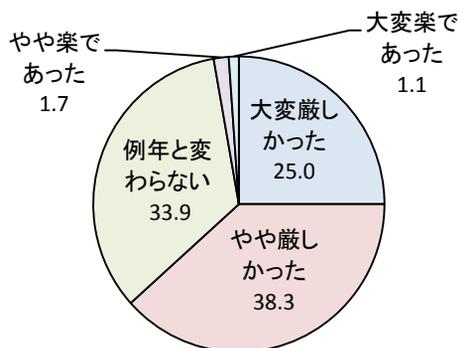
調査結果データについて、図表タイトル後方の()内に表記された“企業”は企業側への「新卒者採用の実態調査」、 “従業員”は従業員側への「就職活動時の実態調査」を示している。

I. 全体の総括

1. 企業側の採用活動状況 ～約4割が採用計画未達。2014年3月卒者の採用活動よりも厳しさが増す。

2015年3月卒者の採用活動については、企業規模を問わず、6割以上の企業が「厳しくなった」と回答(図表1、2)。結果として採用計画が未達となった企業は全体の4割となった(図表3)。採用計画未達の要因を「応募が少なかった」「応募がなかった」としている割合が6割を超えており、一般的に応募者数の確保に苦労していた様子が伺えた(図表4)。とくに従業員数が99名以下の企業では、2割程度が応募が全くない状況であった。また、従業員規模が大きくなると、内定辞退の多さについても、前年に引き続き大きな問題となっていた(図表5)。

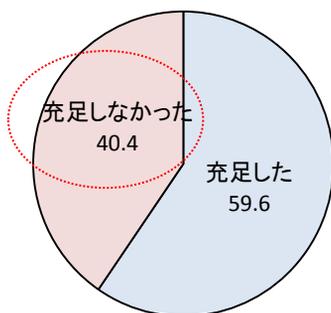
(図表1) 採用活動全般の印象 (n=180、企業)



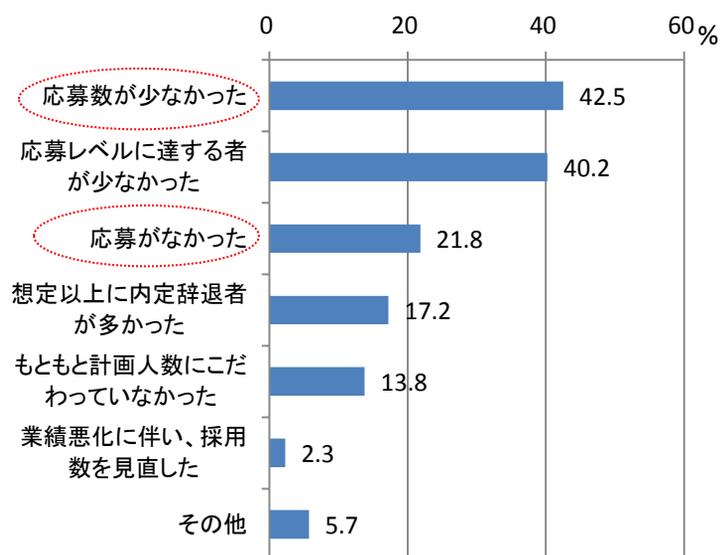
(図表2) 従業員規模別: 採用活動全般の印象

	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名以下	37.2	20.9	34.9	4.7	2.3
50～99名	22.7	38.6	38.6	0.0	0.0
100～299名	17.9	41.1	37.5	1.8	1.8
300名以上	24.3	54.1	21.6	0.0	0.0

(図表3) 採用計画人数の充足状況 (n=188、企業)



(図表4) 計画人数を下回った理由 (n=87、複数回答、企業)



(図表5) 従業員規模別: 計画人数を下回った理由

	応募者数が少なかった	採用レベルに達する者が少なかった	応募がなかった	想定以上に内定辞退者が多かった	もともと計画人数にはこだわっていなかった	業績悪化に伴い、採用する余裕がなくなった	その他
49名以下	23.9	26.1	21.7	2.2	17.4	0.0	8.7
50～99名	41.9	25.8	19.4	6.5	0.0	6.5	0.0
100～299名	28.6	39.3	7.1	14.3	10.7	0.0	0.0
300名以上	22.7	22.7	9.1	36.4	4.5	0.0	4.5

2. 従業員側の就職活動状況 ～平均内定獲得社数が1.9社。“2極化”傾向は続く。

売り手市場と言われる状況下で、平均内定獲得社数は1.9社となった(図表6)。そのような状況下でも、2014年卒者は、前年度よりも活動量が多く、意欲的に動いている様子が伺えた(図表7)。ただ、就職活動自体の満足度では、自己採点59点以下の低満足度群の割合が、80点以上の高満足度群の割合と均衡しており、2極化の様子が伺える(図表8)。ちなみに企業の理解度が高いと、満足度も高まる傾向が見られた(図表9)。

また、2013年度から採用活動開始期間が10月から12月へ2ヶ月後ろ倒しになったことにより、選考時の対応のよさや会社の雰囲気、人など直接確認できるものを就職先決定の際に重視する傾向が見られた(図表10、11)。とくに女子はその傾向が顕著であった(図表12)。

(図表6) 内定獲得社数(n=220、従業員)

1社 52.3	2社 24.5	3社 13.2	4社以上 10.0	平均1.9社
------------	------------	------------	--------------	--------

(図表7) 入社年別：就職活動量(企業情報入手社数、応募社数、面接社数、内定社数) 従業員調査

■企業情報入手社数(n=222)

	5社以下	6～10社	11～20社	21～30社	31～50社	51～100社	101社以上	%
2014年入社	12.9	16.1	15.3	16.1	21.8	16.1	1.6	平均 38.1
2013年入社	15.1	9.4	26.4	22.6	7.5	17.0	1.9	34.5
2012年入社	8.9	8.9	28.9	17.8	15.6	20.0	0.0	35.8

■応募社数(n=221)

	5社以下	6～10社	11～20社	21～30社	31～50社	51社以上	%
2014年入社	28.2	21.8	26.6	14.5	5.6	3.2	平均 16.5
2013年入社	30.2	30.2	22.6	7.5	7.5	1.9	15.2
2012年入社	24.4	28.9	20.0	22.2	2.2	2.2	15.7

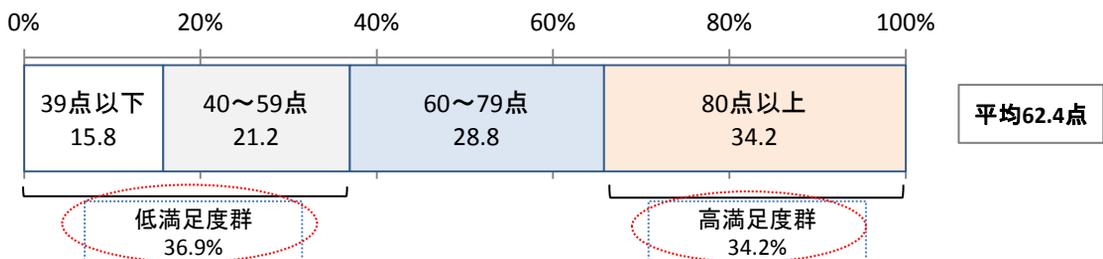
■面接社数(n=214)

	2社以下	3～5社	6～10社	11～20社	21社以上	%
2014年入社	11.3	31.5	28.2	25.0	4.0	平均 9.5
2013年入社	24.5	26.4	30.2	18.9	0.0	7.0
2012年入社	15.6	31.1	35.6	13.3	4.4	8.2

■内定社数(n=220)

	1社	2社	3社	4社以上	%
2014年入社	46.8	27.4	16.1	9.7	平均 2.0
2013年入社	66.0	18.9	9.4	5.7	1.6
2012年入社	53.3	22.2	8.9	15.6	2.0

(図表8) 就職活動自体の満足度(n=222、従業員) ※満足度とは、自己の就職活動について100点満点で自己評価したもの



(図表9)活動自体の満足度別:会社・仕事内容の理解度(n=220、従業員)

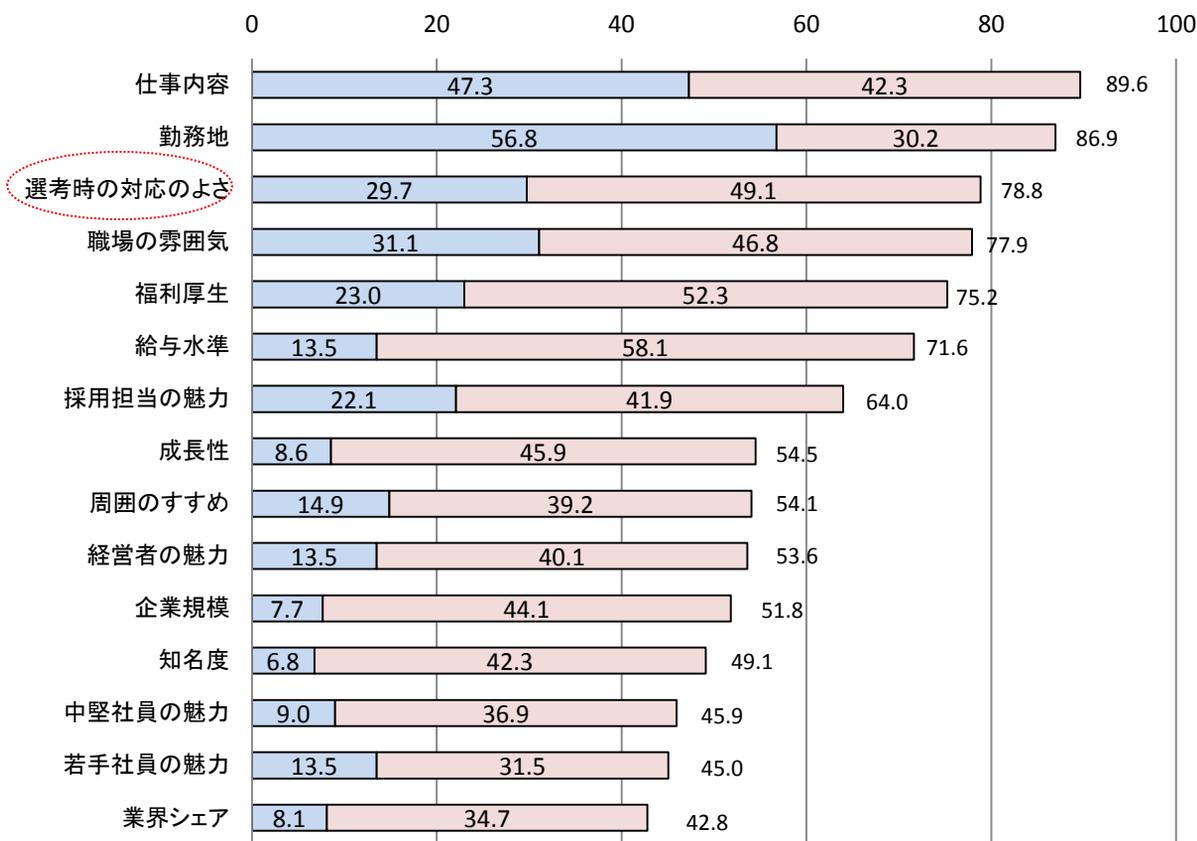
%

	ほとんどの会社について理解していた	一部の企業については理解していた	あまり理解していなかった	ほとんど理解していなかった
39点以下	2.9	48.6	31.4	17.1
40~59点	14.9	40.4	40.4	4.3
60~79点	9.4	64.1	25.0	1.6
80点以上	21.3	60.7	14.8	3.3

(図表10)就職先企業を決めた際の決め手となったもの(n=222、従業員)

□とくに決め手になった □多少決め手になった

%



(図表11)性別:就職先企業を決めた際のとくに決め手となったもの

%

	仕事内容	勤務地	選考時の対応のよさ	職場の雰囲気	福利厚生	給与水準	採用担当の魅力	成長性	周囲のすすめ	経営者の魅力	企業規模	知名度	中堅社員の魅力	若手社員の魅力	業界シェア
男	41.7	54.8	25.2	17.4	13.9	11.3	17.4	10.4	12.2	10.4	7.0	7.8	8.7	12.2	7.0
女	53.3	58.9	34.6	45.8	32.7	15.9	27.1	6.5	17.8	16.8	8.4	5.6	9.3	15.0	9.3

(図表12)入社年別:就職先企業を決めた際のとくに決め手となったもの

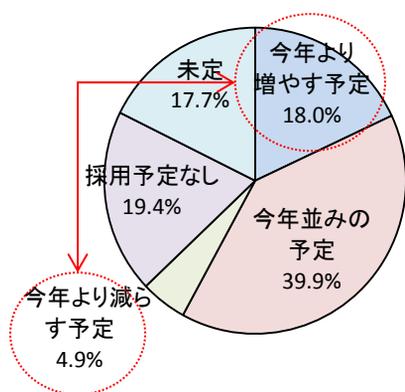
%

	仕事内容	勤務地	選考時の対応のよさ	職場の雰囲気	福利厚生	給与水準	採用担当の魅力	成長性	周囲のすすめ	経営者の魅力	企業規模	知名度	中堅社員の魅力	若手社員の魅力	業界シェア
2014年入社	45.2	56.5	33.9	31.5	25.8	12.9	21.8	8.9	16.9	15.3	9.7	10.5	7.3	13.7	8.1
2013年入社	43.4	54.7	26.4	24.5	22.6	18.9	22.6	9.4	13.2	11.3	7.5	1.9	7.5	13.2	9.4
2012年入社	57.8	60.0	22.2	37.8	15.6	8.9	22.2	6.7	11.1	11.1	2.2	2.2	15.6	13.3	6.7

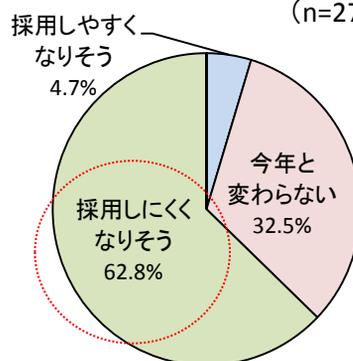
Ⅱ. 今後の企業の採用活動について

2016年卒者の採用活動については、採用意欲が高まっている(図表13)ことに加え、採用活動の開始時期が3ヶ月後ろ倒しになる影響からか、さらに採用しにくくなると予測している企業が6割を超えていた(図表14)。打開策としては、いかに直接多くの学生と会うかが重要なポイントになりそうである。実際に企業も、合同説明会や大学内イベントへの積極参加や、個別説明会の実施回数の増加、採用目的のインターンシップの実施など、直接接点機会を強化する考えのようだ(図表15)。同時に、学生に会社のことを理解してもらうことも大切なので、説明内容や説明の仕方、対応者など会社や仕事のことを知ってもらうための工夫が必要だ(図表16)。また、選考時の対応も学生には大きな影響を与える(P5-図表10)ので、採用担当だけでなく、会社全体でしっかりとした対応をとるよう注意が必要だと考える。

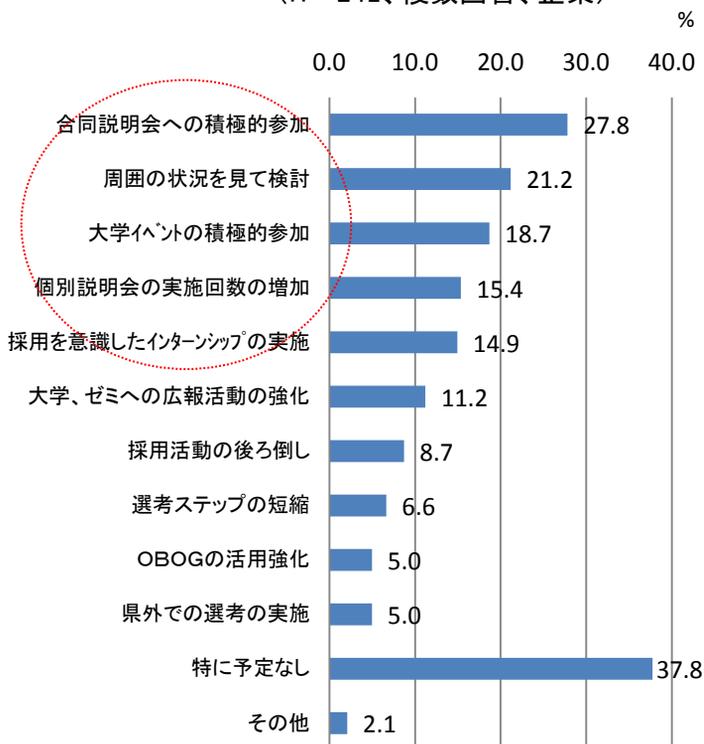
(図表13)2016年3月卒者の採用予定数
(n=283、企業)



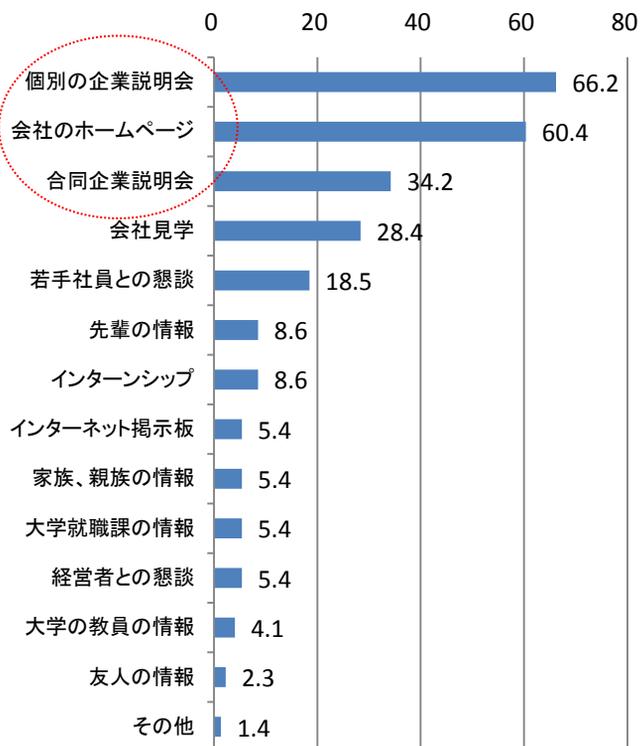
(図表14)2016年3月卒者の採用環境
(n=277、企業)



(図表15)採用活動期間短縮への対応
(n=241、複数回答、企業)



(図表16)会社・仕事を理解するのに役に立たなかったこと
(n=222、複数回答、従業員)



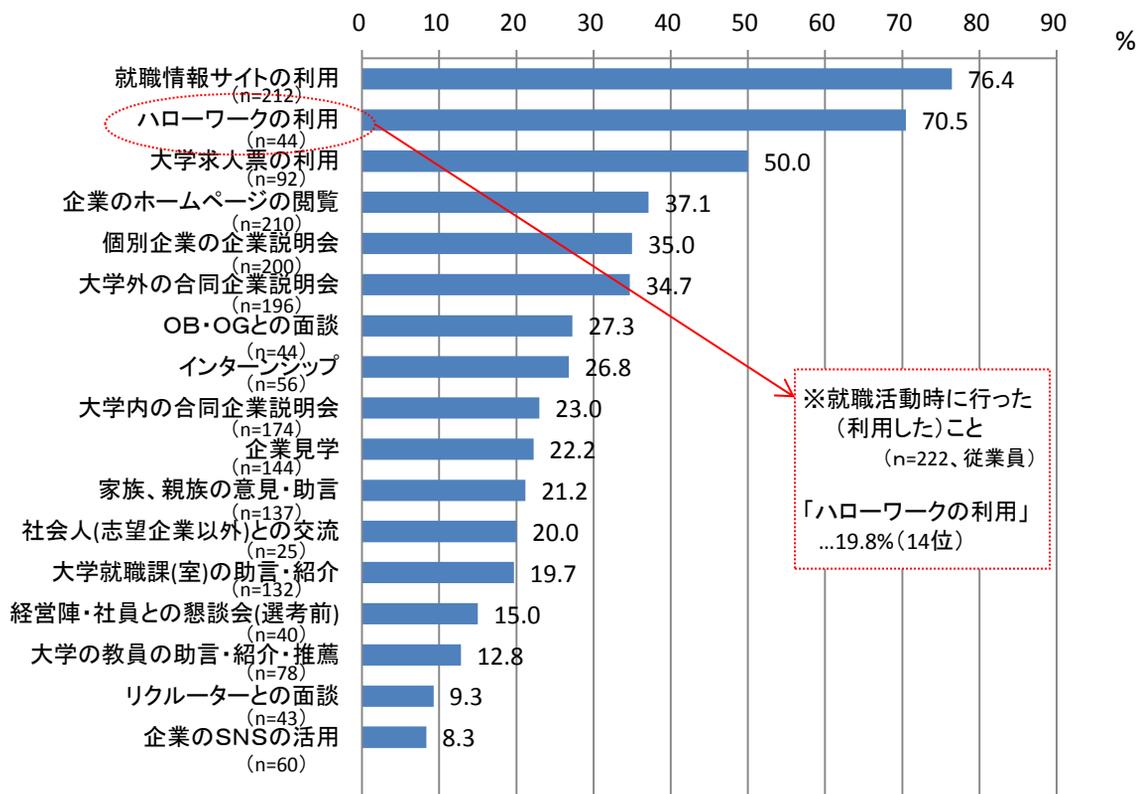
Ⅱ. 新卒者の就職活動について

就職活動の短期化に伴い、会社のことをいかに知るかが重要となってくる。企業側はイベント等に積極的に参加する考え(P6-図表16)なので、直接会える機会には極力参加した方がよいと考える。また、就職活動での利用率が低位であったハローワークが、とくに効果があったものとして2位となっていることにも注目したい(図表17)。

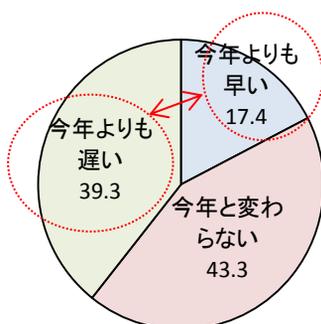
今年度は採用活動の開始時期の後ろ倒しに伴って、企業の選考スケジュールが遅くなる傾向にあるようだ(図表18)。よって、すでに内々定がではじめるなど、周囲の状況が気になってくると思うが、焦らずに活動を継続していくことが大切である。

(図表17) 就職活動時に行なった(利用した)ことでとくに効果があったもの

(実施・利用者ベース、複数回答:上位3つまで、従業員)



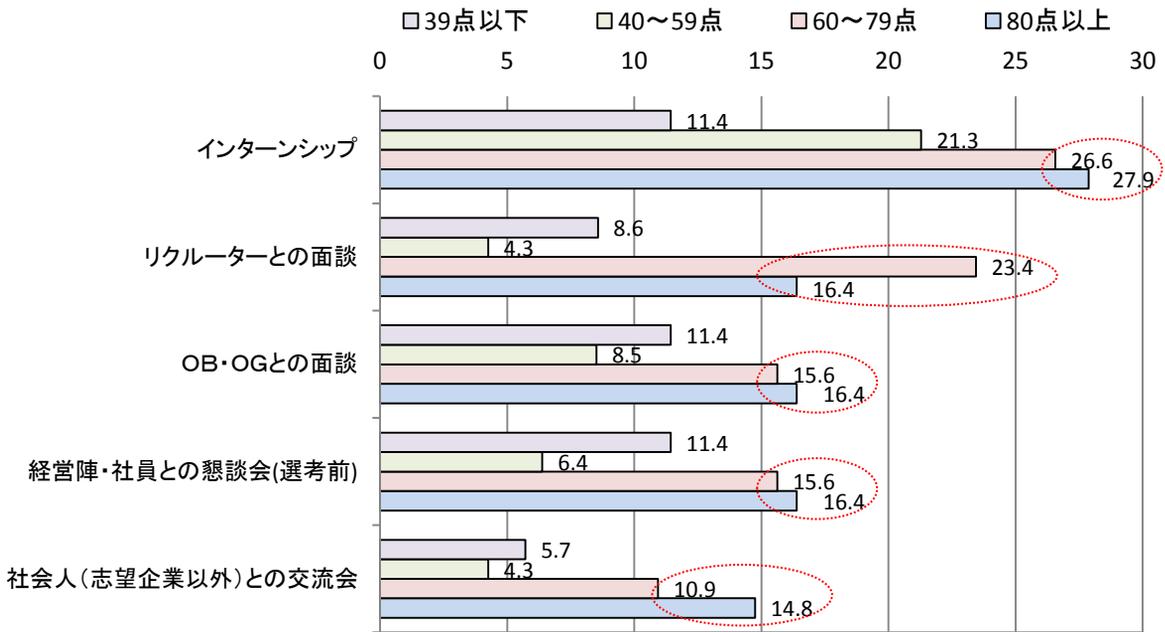
(図表18) 2015年3月卒者と比較した2016年3月卒者の選考スケジュール(n=201、企業)



IV. 新卒採用、就職環境の整備について

採用活動の開始時期が後ろ倒しになることで、企業、学生双方にとってお互いを知る機会が減ることは大きな問題である。採用選考開始前に、企業と学生の交流機会を設けるなど、お互いを知る機会を作っていく必要があるのではないかと考える。実際に就職活動自体の満足度が高い層は、就職活動早期に企業と接触している割合が高い傾向にあった(図表19)。また、学生が早期に動くよう意識させるためには、周囲の雰囲気作りが重要となる(図表20)。このような状況から、採用活動開始前の交流会やインターンシップなど社会と接する機会を早めに設定することで、早期の就労意識醸成に繋げていけるのではないかと考える。

(図表19) 大学3年(院1年)の2月までに行ったこと (n=222、複数回答、従業員)



(図表20) 就職を意識し始めたきっかけ (n=217、複数回答、従業員)

