

# 2014年3月卒者(大学・大学院卒) 「新卒者採用に関する追加調査」 集計結果報告

公益財団法人就職支援財団は、静岡県内企業の2014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32.9%、50～99名27.3%、100～299名23.5%、300名以上16.3%

業種: 製造業33.3%、建設業12.1%、卸売・小売業17.9%、サービス業30.0%、その他6.7%

### ■調査期間

2013年8月10日～8月31日

### ■調査方法

2013年5月にしずおか産学就職連絡会が発表した、静岡県における「新卒者採用の実態調査」の調査票送付先2,499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

447 サンプル (有効回答率 17.9%)

※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

【調査結果】

- |                                |      |
|--------------------------------|------|
| I. 2014年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況 | P3~6 |
| 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  | P6~7 |
| III. 採用活動状況の前年度比較              | P8~9 |

【総括】

P10

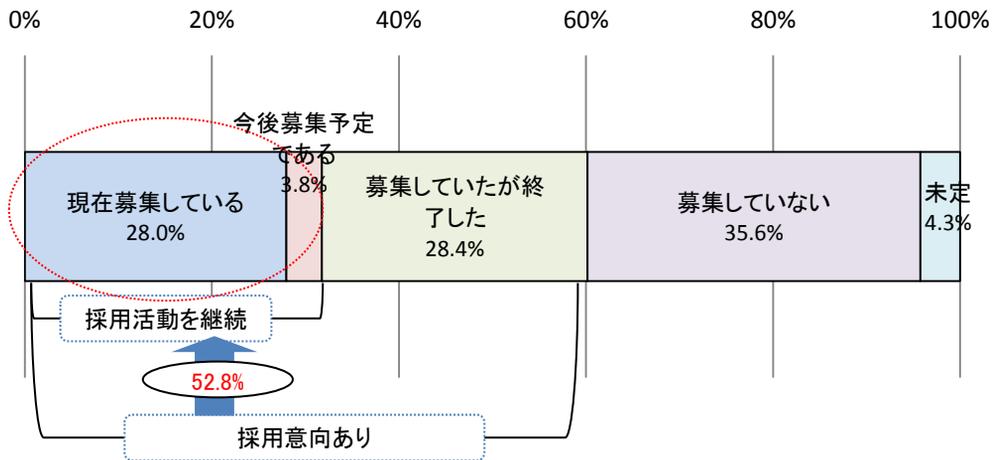
## 【調査結果】

### I. 2014年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況

#### <TOPICS>

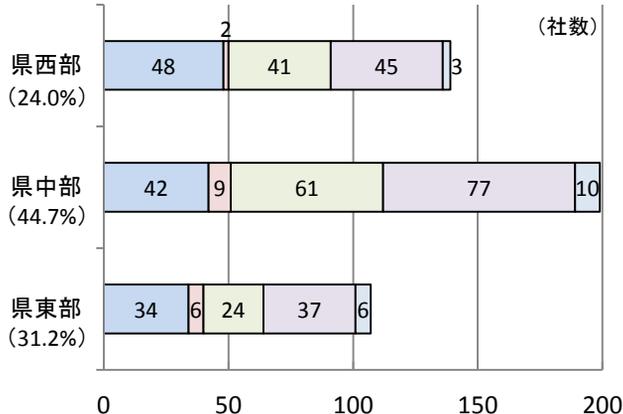
- 採用意向のある企業の53%が採用活動を継続している(図表1)。地域別では県西部(図表2)、業種別ではサービス業(図表3)で活動を継続している企業が多い。
- 今後の採用予定人数を「2名以上」としている企業が73%(図表4)。業種別ではサービス業の採用予定人数が多くなっている(図表5)。
- 採用情報の開示先はハローワークが26%と最も多く、次に自社HPが21%と続いている(図表6)。
- 学生からの応募の受け付け方法は「電話」が21%、「履歴書送付」が19%と上位となっている(図表7)。
- 応募から内定出しまでの期間は「1ヶ月未満」が6割を超えている(図表8)。採用活動に手間がかかけられないからか、従業員数の少ない企業ほど採用期間が短くなる傾向にある(図表9)。
- 採用活動の終了予定時期は「9月」が15%、「10月」が14%と他の月に比べて高まっているが、採用期間ぎりぎりである「来年3月」までと長期戦を覚悟している企業も13%で3位となっている(図表10)。
- 採用活動を終了する条件として、半数以上の企業が「採用予定人数に達しなくても採用を終了する」と回答(図表11)。

(図表1) 2014年3月卒者の採用募集状況(n=447)



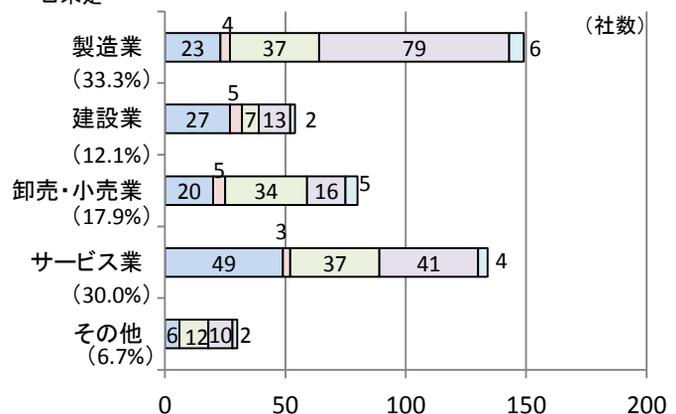
(図表2) 地域別: 2014年3月卒者の採用募集状況(n=445)

- 現在募集している
- 今後募集予定である
- 募集していたが終了した
- 募集していない
- 未定

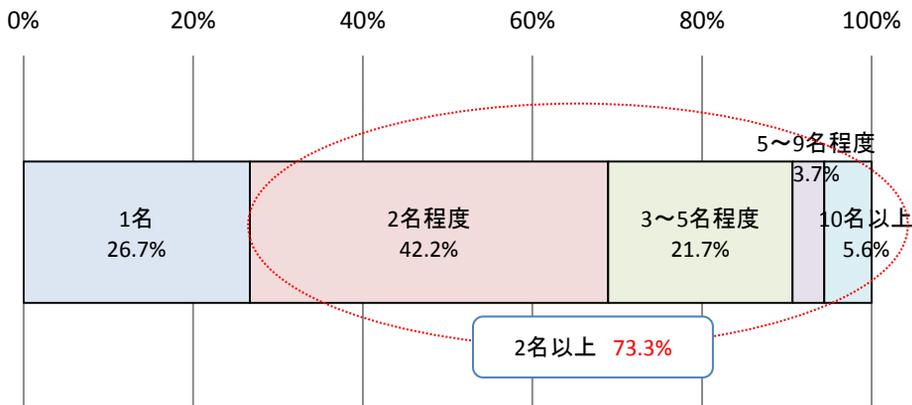


(図表3) 業種別: 2014年3月卒者の採用募集状況(n=447)

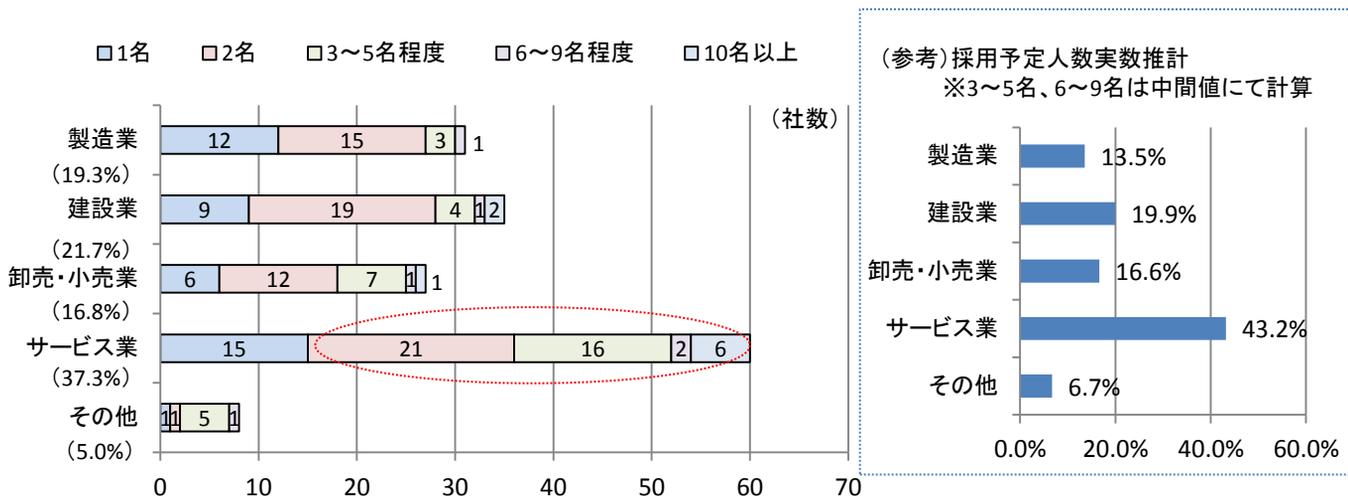
- 現在募集している
- 今後募集予定である
- 募集していたが終了した
- 募集していない
- 未定



(図表4) 今後の採用予定人数(n=161)



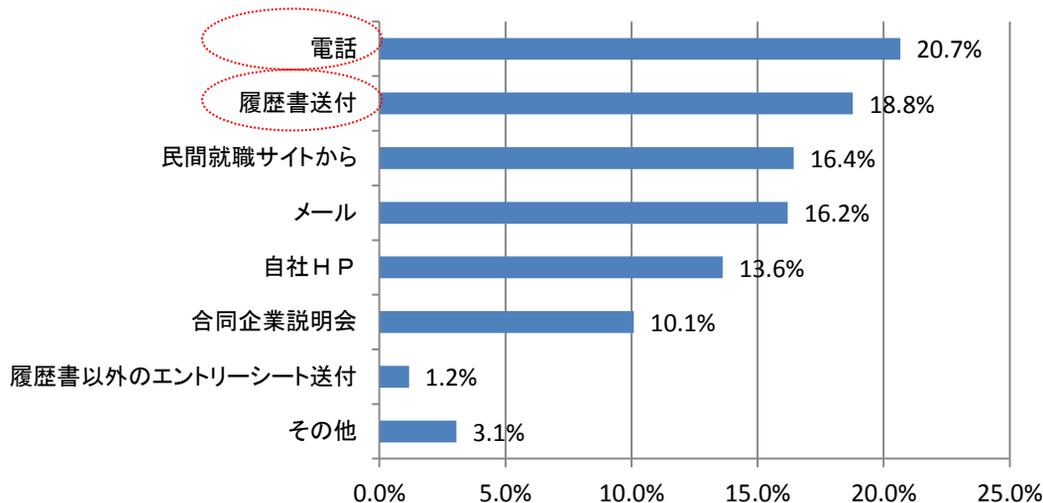
(図表5) 業種別: 今後の採用予定人数(n=161)



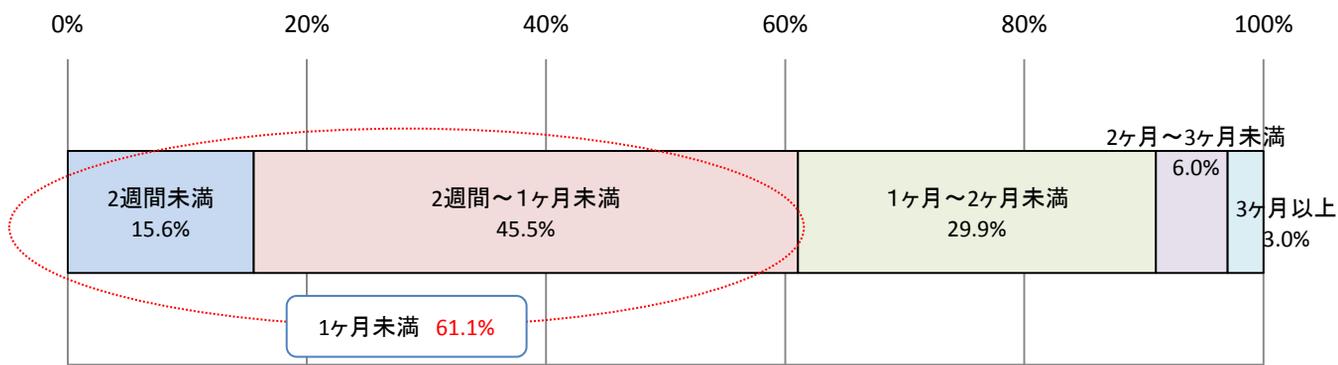
(図表6) 採用情報の開示先(複数回答、n=407)



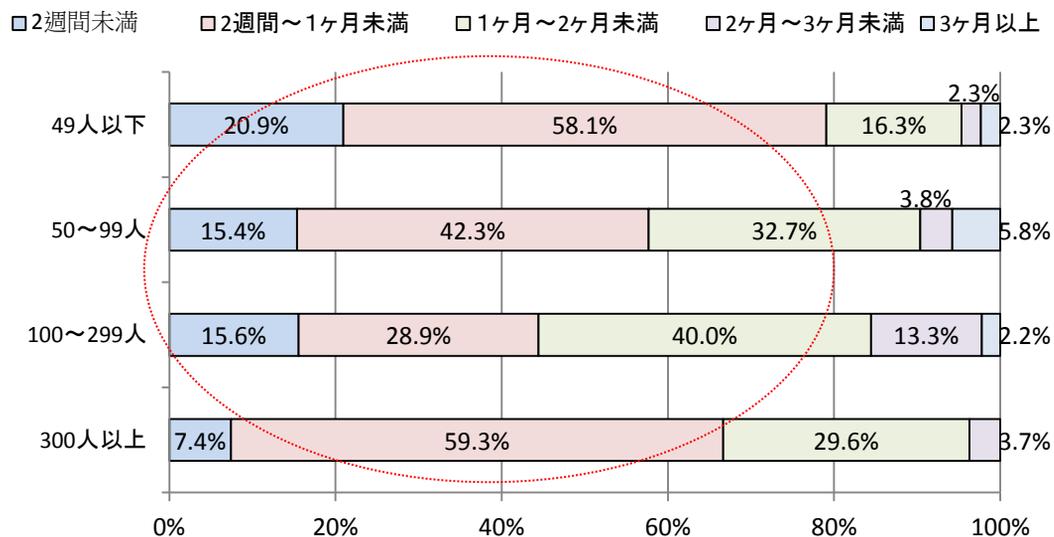
(図表7) 応募の受付方法(複数回答、n=426)



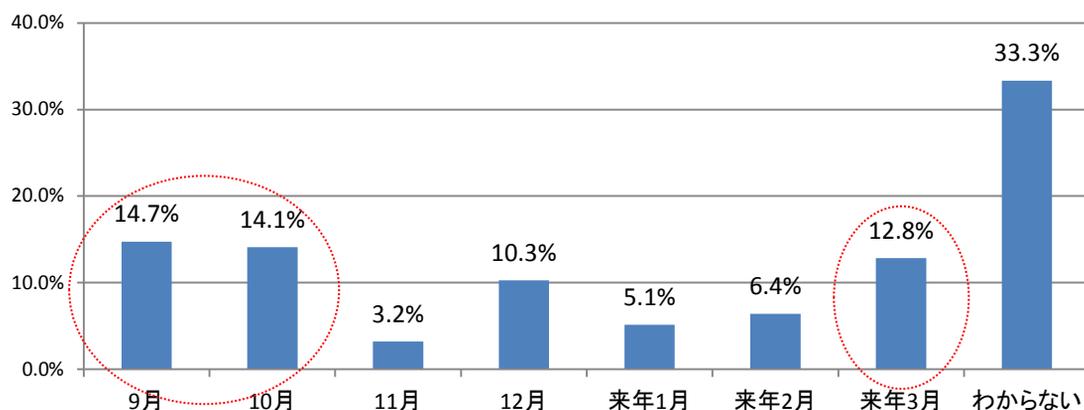
(図表8) 応募受付～内定だしまでの期間(n=167)



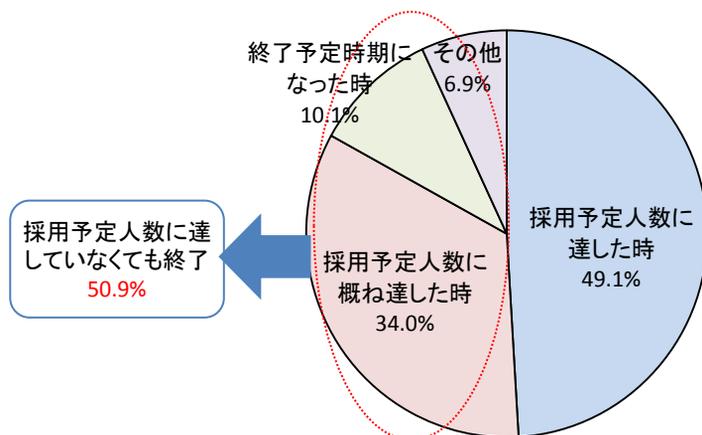
(図表9) 従業員規模別：応募受付～内定だしまでの期間(n=167)



(図表10)採用活動の終了予定時期(n=156)



(図表11)採用活動を終了する条件(n=159)

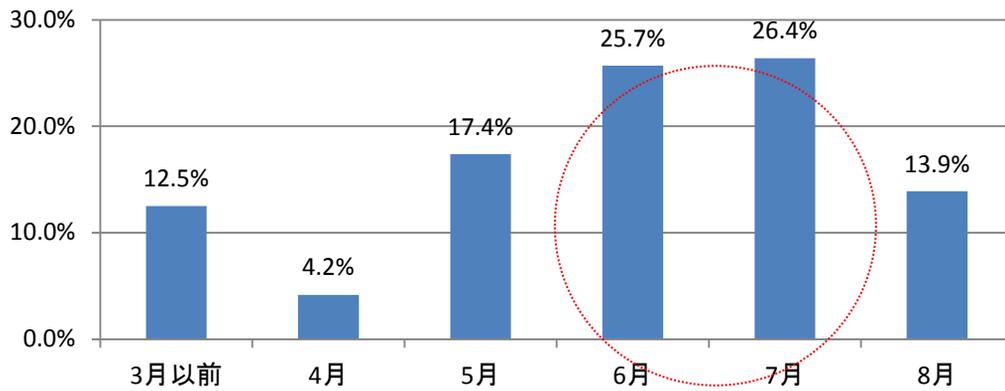


## II. 採用活動終了企業の活動実績および今後の予定について

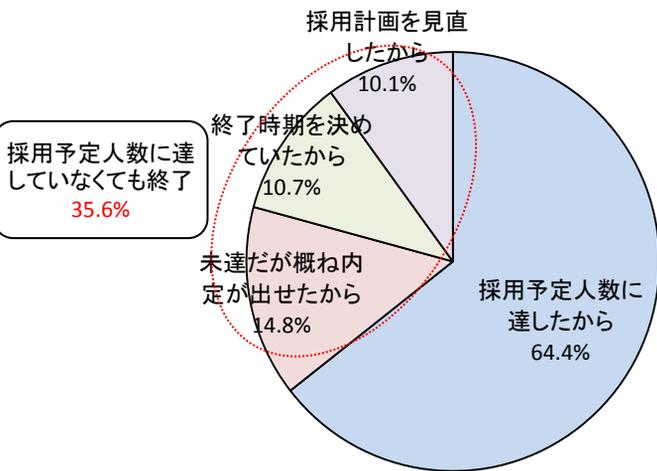
### <TOPICS>

- 採用活動の終了時期は「6月」「7月」がピークで全体の52%を占めている(図表12)。
- 採用活動の終了を決めた理由は「採用予定人数に達したから」が64%と最も多いが、残りの36%は採用予定人数に達していなくても採用活動を終了していた(図表13)。
- 採用活動を再開する可能性を「なし」としていない企業は4割弱。可能性「あり」と回答している企業は1割弱(図表14)。
- 採用活動を再開する際の情報開示先は「ハローワーク」が33%、「自社HP」が24%と上位を占めている(図表15)。

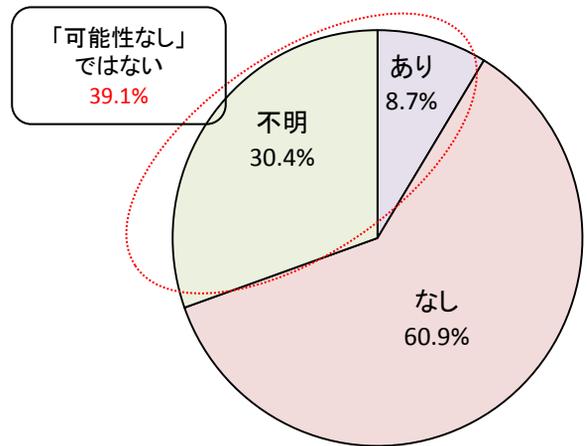
(図表12)採用活動を終了した時期(n=144)



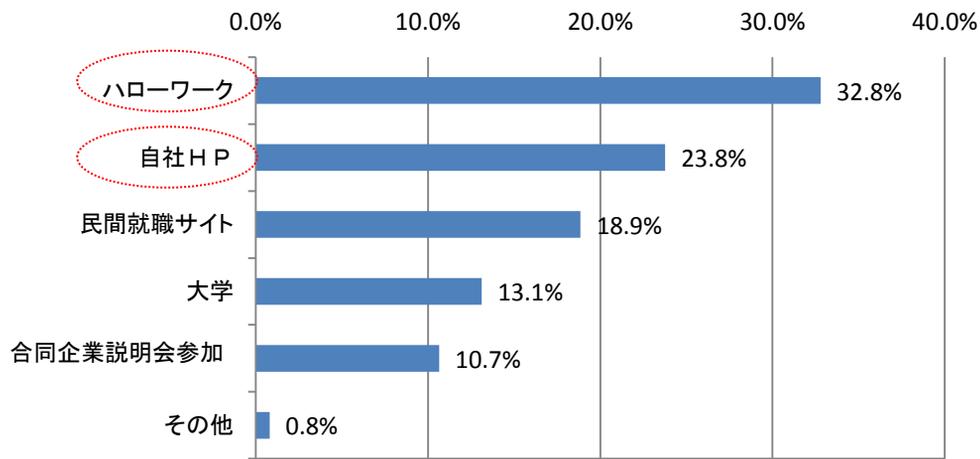
(図表13)採用活動の終了を決めた理由  
(複数回答、n=149)



(図表14)採用活動を再開する可能性(n=161)



(図表15)採用活動を再開する際の情報開示先(複数回答、n=122)

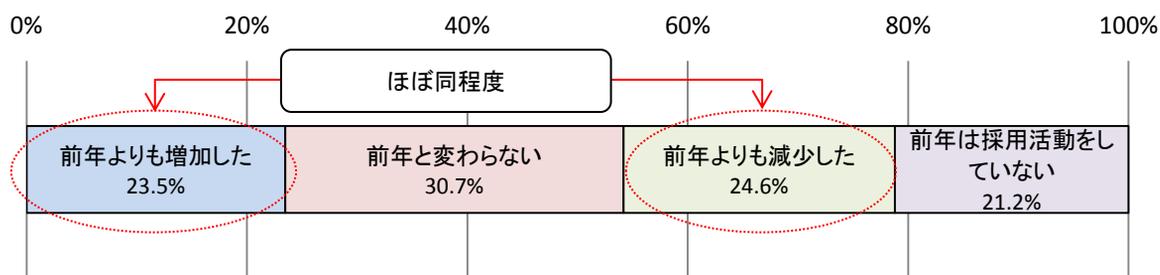


### Ⅲ. 採用活動状況の前年度比較

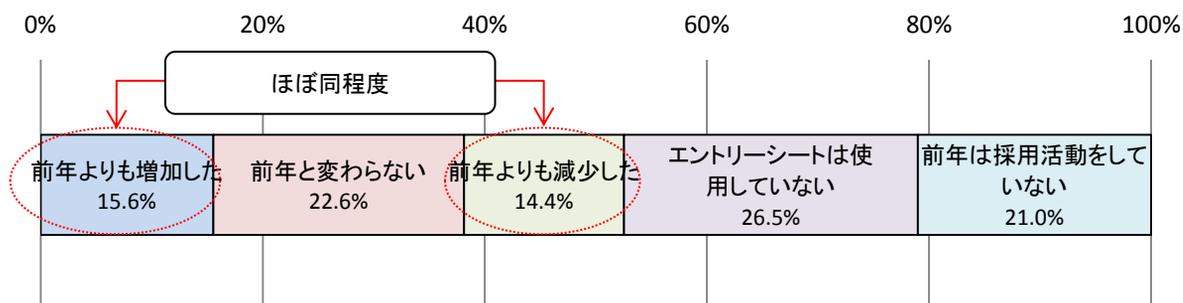
#### <TOPICS>

- ・応募者数は「前年と変わらない」が31%と最も多いが、前年と比較して増減があった企業の割合はほぼ同程度の数値となっている(図表16)。
- ・エントリーシートの受取数は「前年と変わらない」が23%と最も多く、前年と比較して増減があった企業の割合はほぼ同程度の数値(図表17)と、応募者数の比較と似た傾向となっている。
- ・面談者数は「前年と変わらない」が36%と最も多いが、前年と比較して増減があった企業では、「前年よりも減少した」割合の方が高くなっている(図表18)。
- ・選考の途中辞退者は「前年と変わらない」が48%と最も多いが、前年と比較して増減があった企業では、「前年よりも増加した」割合の方が高くなっている(図表19)。選考期間が短いほど、その傾向が強くなっている(図表20)。
- ・すでに内定を出している企業の6割に内定辞退者がでている。(図表21)。
- ・内定辞退者数は、「前年と変わらない」が39%と最も多いが、前年と比較して増減があった企業では、「前年よりも増加した」割合の方が高く(図表22)、選考の途中辞退者数の比較と似た傾向となっている。

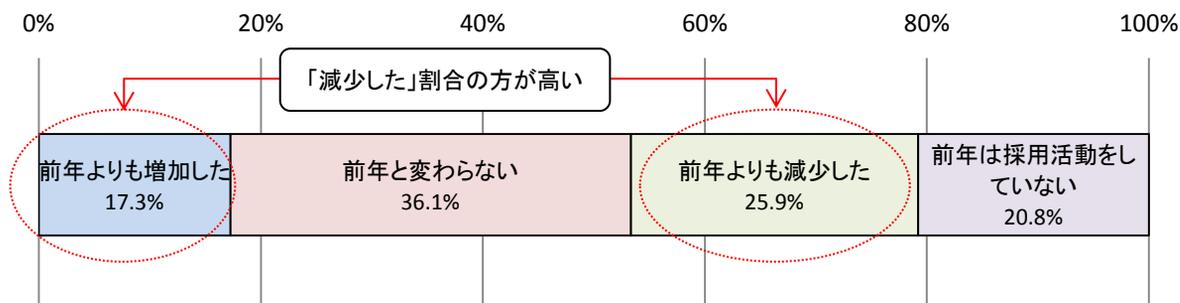
(図表16) 応募者数の前年度との比較 (n=264)



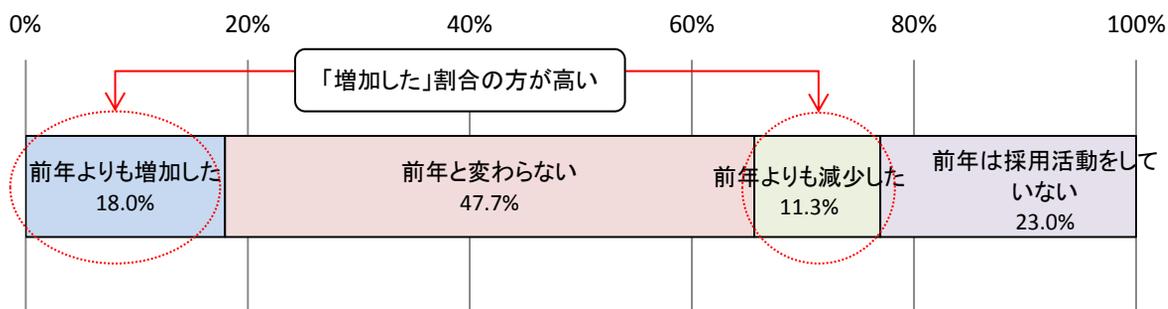
(図表17) エントリーシートの受取数の前年度との比較 (n=257)



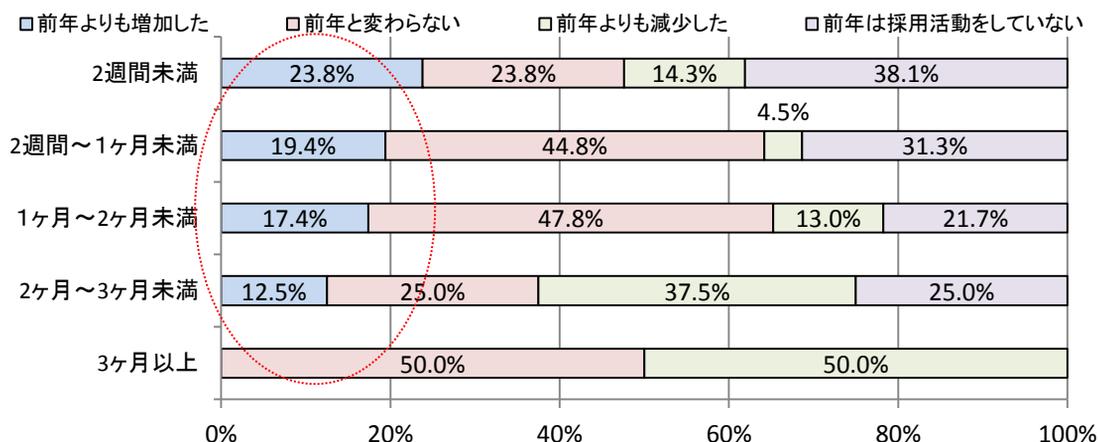
(図表18) 面接者数の前年度との比較 (n=255)



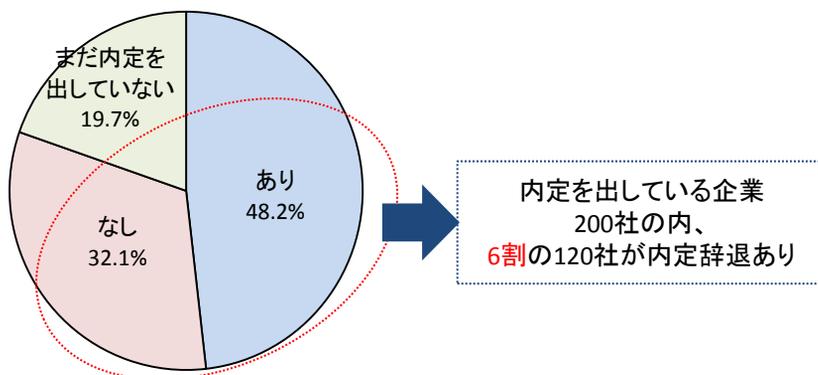
(図表19)選考の途中辞退者数の前年との比較(n=256)



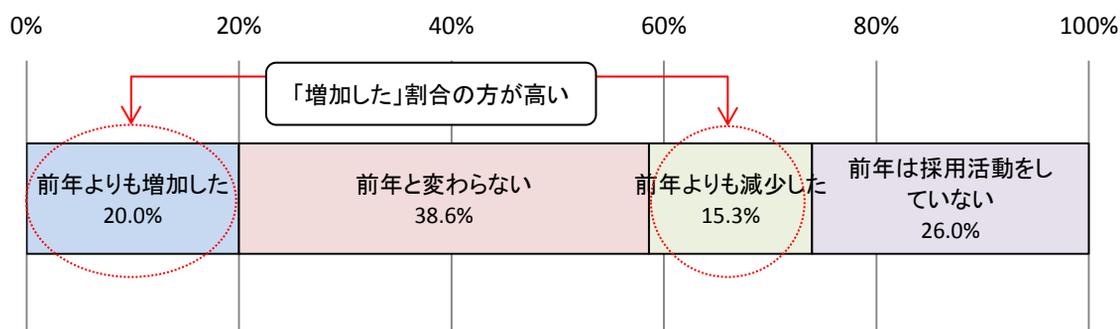
(図表20)選考期間別:選考の途中辞退者数の前年との比較(n=256)



(図表21)内定辞退者の有無(n=249)



(図表22)内定辞退者数の前年度との比較(n=215)



**採用意向のある企業の半数以上がまだ活動を継続中～学生は諦めず、目先を変えながら活動を続けるべき**

企業の新卒採用活動終了のピークはすぎたが、依然として半数以上の企業が採用活動を継続している。採用予定人数も7割以上の企業が複数名を計画しているが、採用人数に満たなくても終了する企業が多いので学生にとって油断は禁物である。調査より今後の就職活動においては、採用情報の入手先、応募する業種について今までとは違ったアプローチをしていく必要があると考える。採用情報の開示先は、民間サイト以外にも最も開示されているハローワークや大学など多くあるため、今まで活用していない情報源があれば活用していくべきである。また、今後の採用予定人数で業種別にも差がでており、サービス業など多くの枠がある業種にも目を向けることが大切である。来年3月ぎりぎりまで採用活動が続くと長期戦を覚悟している企業もあることから、学生は上述の通り目先を変えつつ、諦めずに活動を続けていくことが重要だと考える。

**残された期間でマッチングを高めていくためには、採用活動の見直しも検討すべき**

採用活動状況を前年と比べると、「応募」「エントリーシート」といった選考初期の状況は前年と変わらないが、中盤以降は選考辞退者が増え、面接者数が減少し、内定辞退者が増加する傾向にあり、厳しい状況が伺える。そんな状況の中、今後採用につなげていくためには、採用活動の見直しも検討すべきである。現在の応募手段は、電話、履歴書送付という学生にとって行動をおこすハードルの高いものが多くなっている。マッチングは直接会わないと始まらない。そのためにも、会うまでの学生にとっての障壁はできるだけ取り除いておいた方がよいのではないかと考える。学生にとってストレスの少ない簡易の応募シートの活用等、もう少し簡単に応募できる仕組みを検討すべきである。また、選考期間が短いと選考中での途中辞退が多くなる傾向があることも注目したいポイントである。選考期間が長くなると、学生との接触時間も長くなり、会社のこと、仕事のこと、社員のことを知ってもらう機会も増え、学生に魅力が伝わりやすくなるのではないかと考える。つまり、学生との接触時間を多くする施策を講じることが有効だと考える。