

2019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2019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、企業・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ものです。

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31.7%、50～99名24.9%、100～299名23.9%、300名以上19.5%

業種: 製造業26.7%、建設業11.6%、卸売・小売業20.1%、サービス業33.5%、その他8.0%

■調査期間

2018年8月9日～2018年9月2日

■調査方法

2018年5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)の調査票送付先及び、新卒媒体やイベント等で新卒者を募集している企業から2,500社を抽出。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

498 サンプル (有効回答率 19.9%)

※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. 2019年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況	4P
Ⅱ. 選考プロセスにおける状況の前年度比較	5P
Ⅲ. 採用活動終了企業の活動実績	6P
Ⅳ. 今年度の採用活動全体の印象	7P
Ⅴ. インターンシップの実施状況	8P
Ⅵ. 2016年以降入社者の評価と退職状況	10P

＜今年度採用活動の概況＞

採用活動継続企業の割合は、前年を上回る73%。採用計画人数の充足を見込んでいる企業は26%と厳しい状況。
～前年に引き続き従業員規模の大きい企業、製造業の企業は、特に厳しさを感じている様子。

- ①採用活動を継続している企業の割合は前年を上回る5割超となった。採用意向のある企業のうち、73%の企業が現在も採用活動を継続している(図表1、2)。「建設業」と「サービス業」、「製造業」の活動継続割合は7割超となっている(図表3)。
- ②採用計画人数の充足を見込んでいる企業は26%と厳しい状況が伺える(図表4)。全ての従業員規模において、充足できそうにないと見込んでいる企業の割合が、充足を見込んでいる企業と比較して、同率もしくは上回っている(図表5)。
- ③応募者数は前年よりも更に減少傾向にある。特に「従業員100人以上」の企業は、昨年よりも減少した割合が、高い数値となっている(図表6、7)。
- ④採用活動を終了した企業のうち、採用予定人数に達した企業の割合は、半数以下となっている。一方、状況が厳しく採用を諦めてしまった企業の割合は17%で、終了理由の中で2位となっている。「従業員299人以下」の企業では、その割合が2割を超えている(図表12、13)。
- ⑤前年よりも採用活動状況が厳しくなっているとした企業は68%と前年数値を2ポイント上回っている(図表14)。「従業員数300人以上」の企業や「製造業」の企業では、その割合が7割を超えている(図表15、16)。

＜インターンシップの概況＞

インターンシップの実施率が5割超と上昇。実施期間は1日、内容は見学、説明会形式の割合が高い。

- ①インターンシップ実施率は、前年を8ポイント上回る52%となっている(図表17)。実施率は、全ての従業員規模において、前年を上回っている(図表18)。受入対象は「大学3年生」が最も多いが、他学年の受け入れも拡げている様子が伺える(図表23)。
- ②インターンシップの実施については、「1日」(図表21)、採用活動解禁直前の「1月～2月」実施(図表19)、「見学」「説明会」型の内容の割合が多い(図表24)ことから、採用活動に準じたものとなっているようだ。特に「従業員300人以上」の企業が、その傾向が強く見られる(図表25)。

＜今後の採用活動について＞

これまで採用に好影響のあったインターンシップの実施率が増加しているのにも関わらず、採用状況は悪化。
～インターンシップを含めた就職活動のあり方を、地域独自で見直す必要があるのではないかと。

インターンシップの実施率が高まっているものの、採用活動の状況は厳しさを増している。特にインターンシップ実施率の最も高い「従業員300人以上」の企業が、最も採用活動に厳しさを感じている。「従業員300人」以上の企業のインターンシップは、短期間、採用活動直前、見学・説明会型といった採用活動に準じた実施内容となっている傾向が強い。

インターンシップを採用という成果に繋げるためには、短期的ではなく中長期的な視点で対応し、企業と学生との関係が深まるような内容を検討する必要があるのではないかと。そのためにも、受入れの対象学年を拡げ、本来の就業体験、学生の自己発見型の要素をしっかりと意識すべきだと考える。

2021年入社者以降の就活ルールの変更が議論されているが、インターンシップの意味合いを含め、企業と学生にとって最適な就職活動のあり方について、産官学が一体となって地域独自の基準を整備する好機と捉えてはいかかだろうか。

※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。

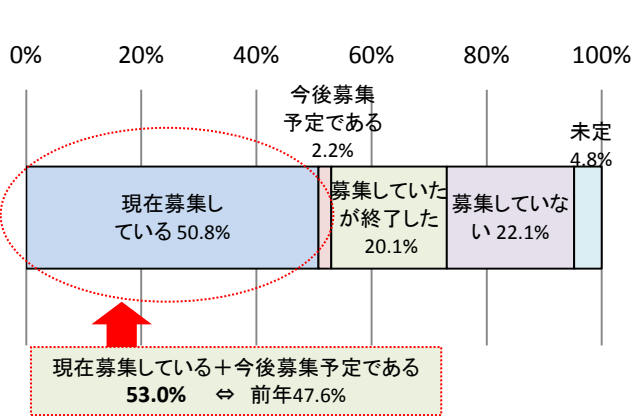
【調査結果】

I. 2019年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況

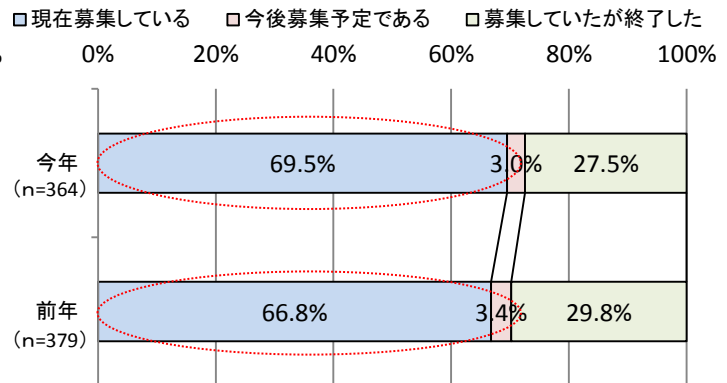
<TOPICS>

- 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53%と前年を5ポイント上回った(図表1)。採用意向のある企業に絞ると、73%の企業が採用活動を継続している(図表2)。業種別に見ると、建設業の活動継続率が最も高くなっているが、サービス業と製造業も活動の継続率が7割を超えている(図表3)
- 今年度の採用計画を充足できそうな企業は全体の26%(図表4)。従業員規模別に見ると、全ての従業員規模において、充足できそうにないと見込んでいる企業の割合が、充足を見込んでいる企業と比較して、同率もしくは上回っている(図表5)。

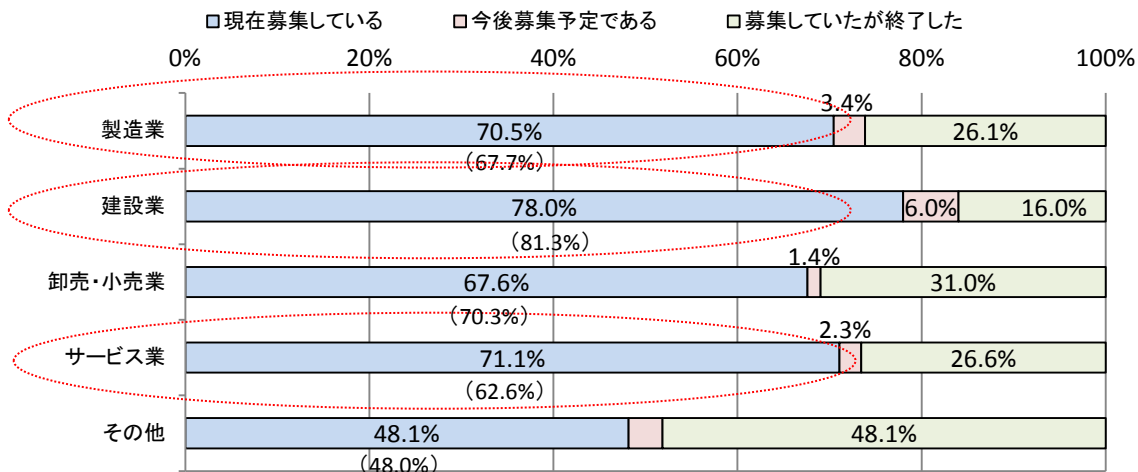
(図表1) 2019年3月卒者の採用募集状況(n=498)



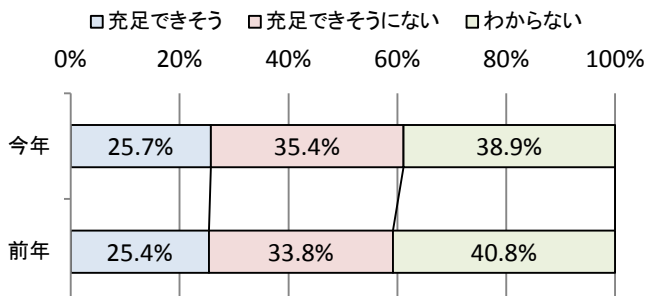
(図表2) 採用意向のある企業の活動継続率



(図表3) 業種別:採用意向のある企業の活動継続率



(図表4) 採用計画充足見込(n=373)



(図表5) 従業員規模別:今年度の採用計画充足見込

従業員規模	充足できそう	充足できそうにない	わからない
49人以下	18.4	33.7	48.0
50~99人	22.3	37.2	40.4
100~299人	27.1	34.4	38.5
300人以上	36.5	36.5	27.1

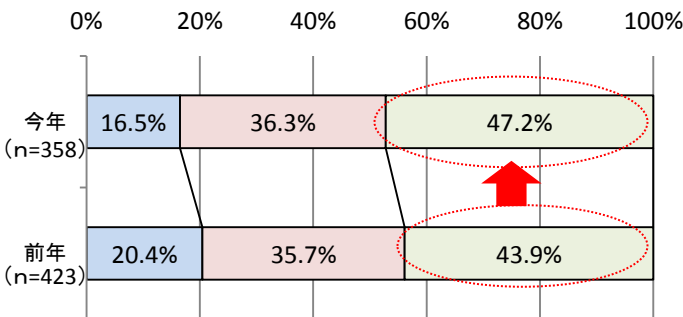
II. 選考プロセスにおける状況の前年度比較

<TOPICS>

- ・応募者数は「前年よりも減少した」企業の割合が47%と最も高く、前年よりも3ポイント増加している(図表6)。従業員規模別で見ると、「100人以上」の企業は「前年よりも減少した」割合が5割を超えている(図表7)。
- ・最初に内々定を出した時期は、6月が最も多くなっている。6月よりも前に内々定を出した企業の割合は、前年と同程度の55%となっている(図表8)。
- ・内定辞退者数があった企業の割合は、68%で前年よりも7ポイント増加している(図表9)。内定辞退者数の前年との比較を業種別に見ると、サービス業と製造業は、「前年よりも増加した」割合が他業種よりも高くなっている(図表10)。

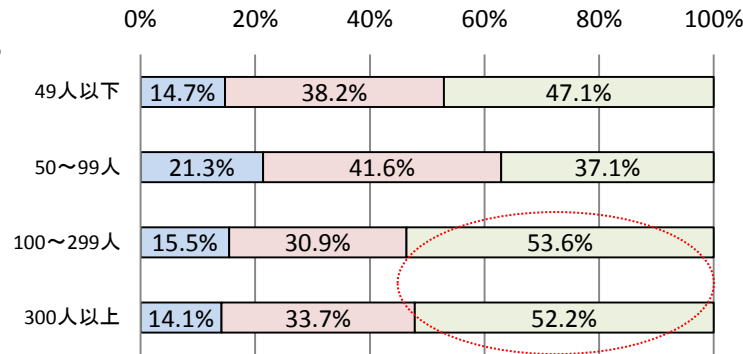
(図表6) 応募者数の前年度との比較

□前年よりも増加した □前年と変わらない □前年よりも減少した

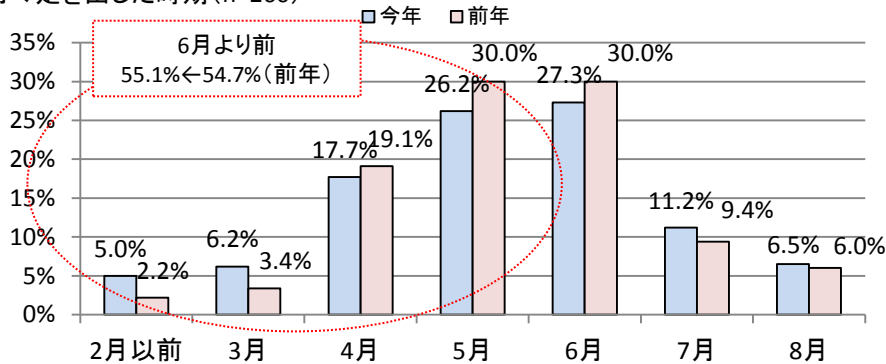


(図表7) 従業員規模別：応募者数の前年度との比較

□前年よりも増加した □前年と変わらない □前年よりも減少した



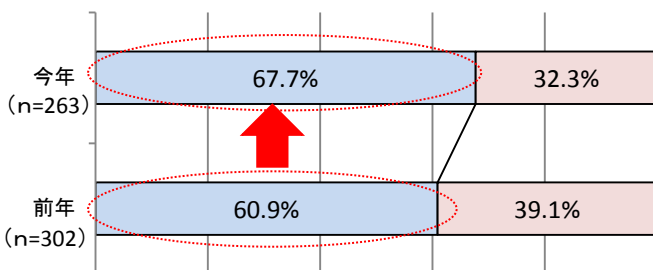
(図表8) 最初に内々定を出した時期 (n=260)



(図表9) 内定辞退者の有無の前年度との比較

□辞退あり □辞退なし

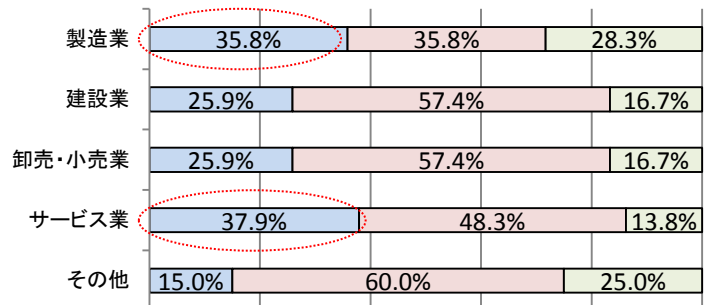
0% 20% 40% 60% 80% 100%



(図表10) 業種別：内定辞退者数の前年度との比較 (n=239)

□前年よりも増加した □前年と変わらない □前年よりも減少した

0% 20% 40% 60% 80% 100%

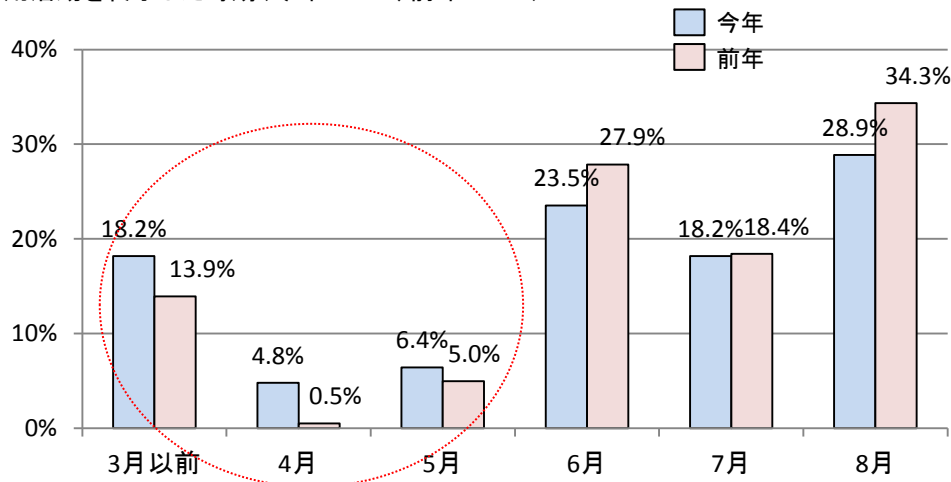


Ⅲ. 採用活動終了企業の活動実績

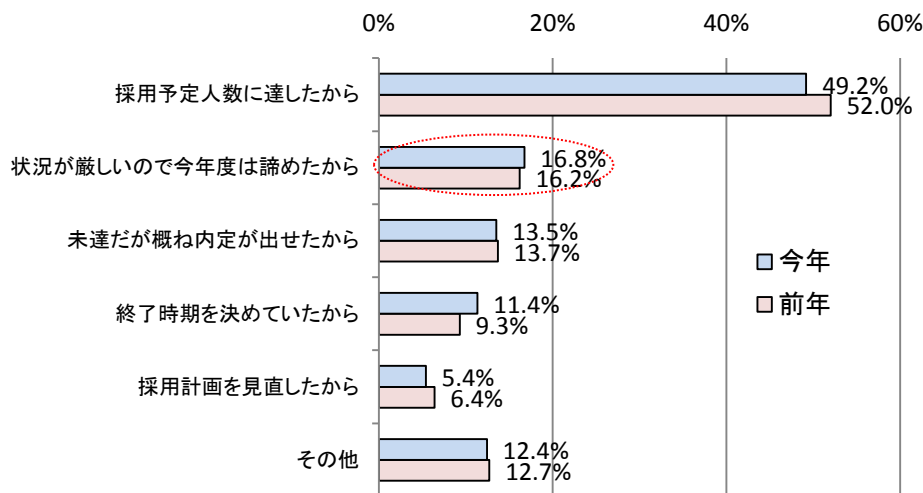
<TOPICS>

- 採用活動の終了時期は「8月」と「6月」の割合が高くなっているが、いずれも前年調査を4～5ポイント下回っている。「3月～5月」に終了した企業の割合は、前年調査よりも10ポイント増加している(図表11)。
- 採用活動を終了した理由は、「採用予定人数に達したから」が49%と最も多いが、前年を3ポイント下回っている。「状況が厳しいので今年度は諦めた」という企業の割合は17%と2番目に高い数値となっている。「状況が厳しいので今年度は諦めた」企業を従業員規模別に見ると、299人以下の企業ではその割合が2割を超えている(図表13)。

(図表11)採用活動を終了した時期(今年n=201、前年n=130)



(図表12)採用活動を終了した理由(n=185、複数回答)



(図表13)従業員規模別:採用活動を終了した理由

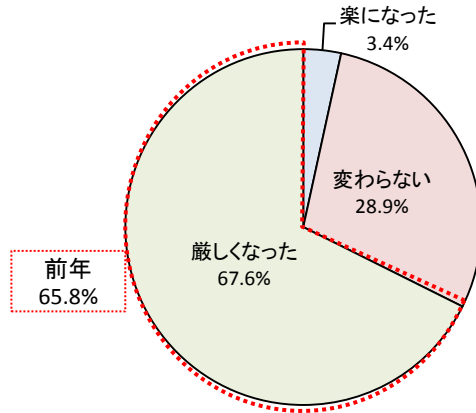
	採用予定人数に達したから	状況が厳しいので今年度は諦めたから	未達だが概ね内定が出せたから	終了時期を決めていたから	採用計画を見直したから	その他
全体	49.2	16.8	13.5	11.4	5.4	12.4
49人以下	37.5	21.4	8.9	3.6	8.9	26.8
50～99人	43.2	21.6	16.2	13.5	2.7	8.1
100～299人	58.1	20.9	4.7	14.0	2.3	7.0
300人以上	59.2	4.1	24.5	16.3	6.1	4.1

IV. 今年度の採用活動全体の印象

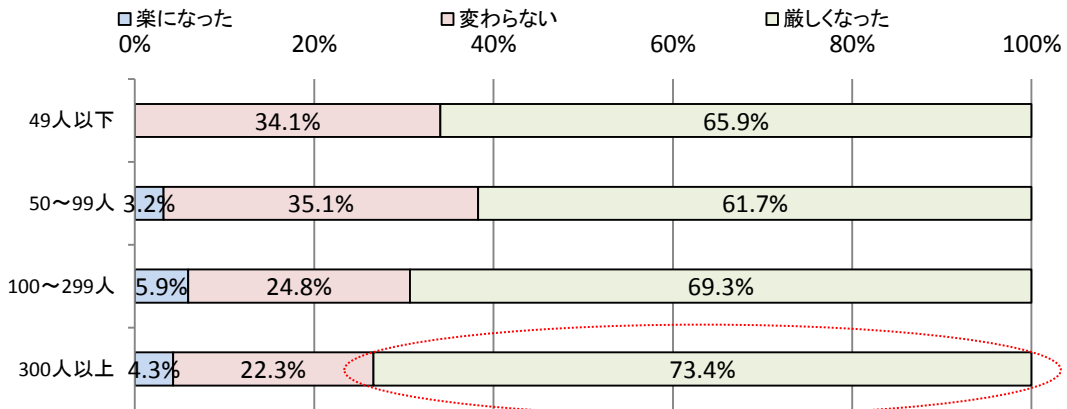
<TOPICS>

- ・前年と比較した今年の採用活動の印象は、前年を2ポイント上回る68%の企業が「厳しくなった」と回答した(図表14)。従業員規模別に見ると、「厳しくなった」と回答した企業の割合は、300人以上の企業が73%と最も高く、100~299人の企業が69%と続いている(図表15)。業種別では、「厳しくなった」と回答した企業の割合が最も高いのは製造業の76%となっている(図表16)。

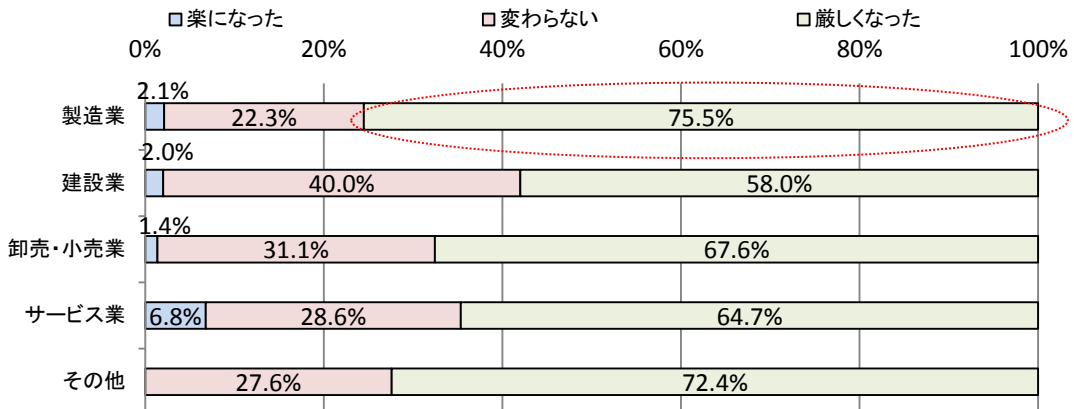
(図表14) 前年と比較した採用活動の印象 (n=380)



(図表15) 従業員規模別: 前年と比較した採用活動の印象



(図表16) 業種別: 前年と比較した採用活動の印象

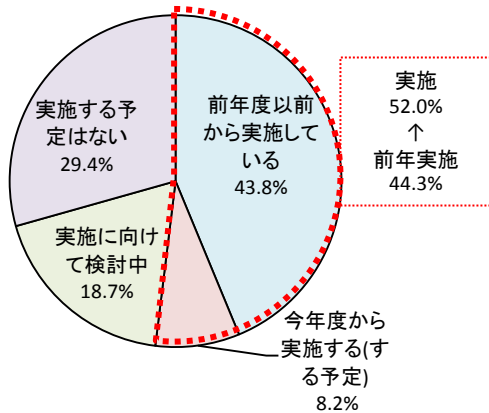


V. インターンシップの実施状況

<TOPICS>

- ・インターンシップを実施している企業の割合は52%で、前年を8ポイント上回っている(図表17)。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。また、全ての従業員規模で、前年の実施率よりも高い数値となっている(図表18)。
- ・実施時期は「8月～9月」が77%と最も多く、「1月～2月」が47%と続いている(図表19)。従業員規模別では、300人以上の企業の「1月～2月」の実施率が65%と高い数値となっている(図表20)。
- ・実施期間は「1日」が55%と最も多く、前年よりも7ポイント増加している(図表21)。従業員規模別では、実施期間「1日」の割合は規模に比例して高くなっており、300人以上の企業では、その割合が7割を超えている(図表22)。
- ・受入の対象学年は「大学3年生」が82%と最も多いが、他の全ての学年の数値が前年を上回っている(図表23)。
- ・インターンシップの実施内容は、「職場、工場の見学」が最も多く、次いで「業界や会社、仕事等の説明」が高い数値となっている(図表24)。従業員規模別に見ると、300人以上の企業では、「業界や会社、仕事等の説明」の割合が73%と最も高くなっている(図表25)。
- ・インターンシップを実施しない理由は、「現場業務が多忙につき受入体制がないため」が5割と最も多い。2番目に多いのは、「受け入れのノウハウがないため」という理由で35%となっている(図表26)

(図表17) インターンシップの実施状況 (n=466)



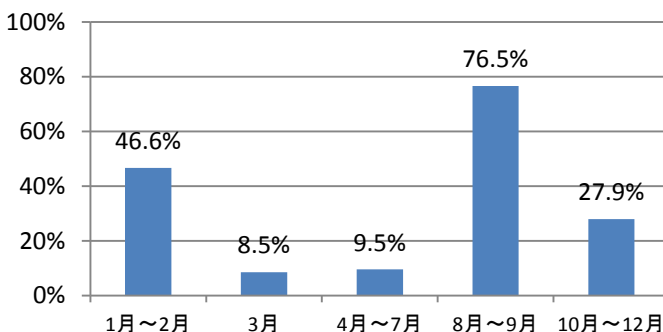
(図表18) 従業員規模別：インターンシップの実施状況

	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
49人以下	36.0%	19.4%	44.6%
50～99人	50.8%	16.1%	33.1%
100～299人	53.6%	24.1%	22.3%
300人以上	74.2%	14.4%	11.3%

前年度調査

	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
49人以下	31.7%	20.8%	47.5%
50～99人	37.8%	20.2%	42.0%
100～299人	53.4%	20.7%	25.9%
300人以上	64.6%	17.2%	18.2%

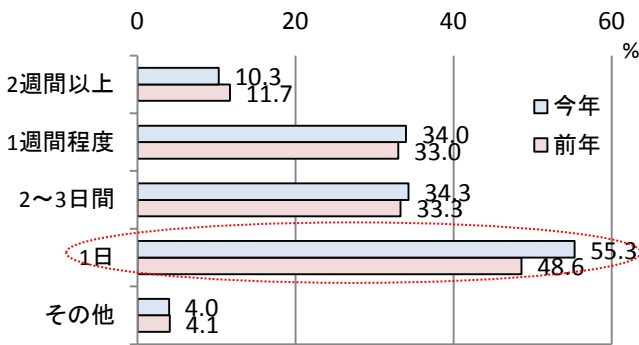
(図表19) インターンシップの実施時期 (n=294、複数回答)



(図表20) 従業員規模別：インターンシップの実施時期

	1月～2月	3月	4月～7月	8月～9月	10月～12月
49人以下	29.4	11.8	11.8	72.1	29.4
50～99人	41.4	10.0	12.9	75.7	24.3
100～299人	47.4	6.4	9.0	78.2	24.4
300人以上	65.4	6.4	5.1	79.5	33.3

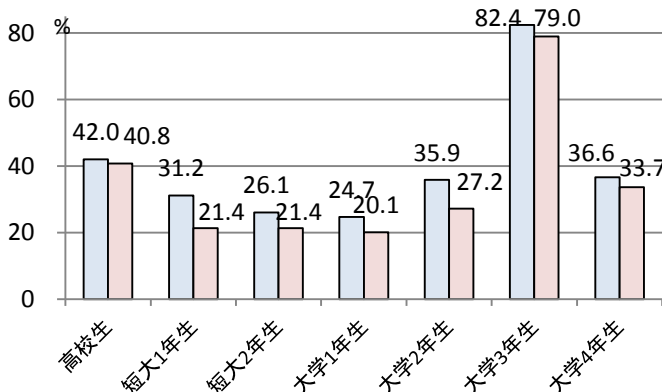
(図表21) インターンシップの実施期間
(今年度n=300、前年度n=315、複数回答)



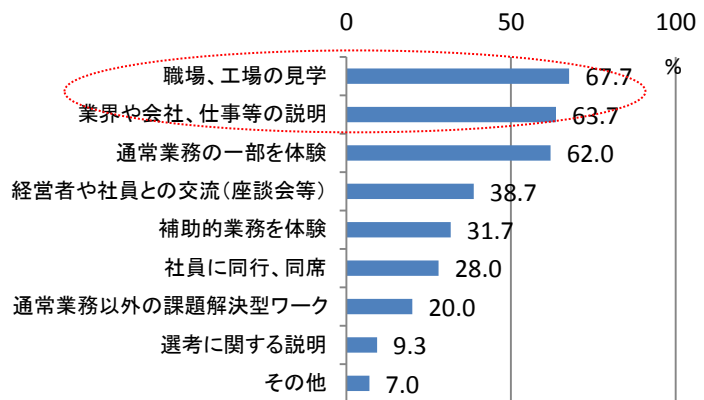
(図表22) 従業員規模別: インターンシップの実施期間

	2週間以上	1週間程度	2~3日	1日	その他
49人以下	11.8	35.3	32.4	36.8	5.9
50~99人	11.1	38.9	27.8	48.6	2.8
100~299人	8.6	32.1	40.7	60.5	2.5
300人以上	10.1	30.4	35.4	72.2	5.1

(図表23) インターンシップの受入対象 (n=295、複数回答)



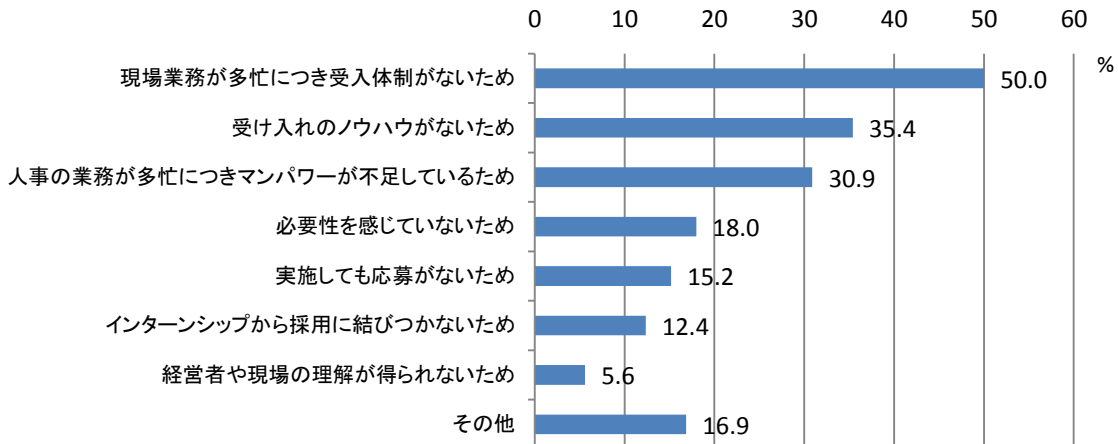
(図表24) インターンシップの実施内容 (n=300、複数回答)



(図表25) 従業員規模別インターンシップの実施内容

	職場、工場 の見学	通常業務の 一部を体験	補助的業務 を体験	業界や会 社、仕事等 の説明	経営者や社 員との交流 (座談会等)	通常業務の 以外の課題 解決型ワーク	社員に同 行、同席	選考に関す る説明	その他	%
49人以下	63.9	62.5	40.3	50.0	30.6	9.7	27.8	9.7	11.1	
50~99人	71.8	64.8	32.4	63.4	39.4	11.3	29.6	11.3	4.2	
100~299人	72.2	69.6	30.4	67.1	35.4	21.5	27.8	10.1	6.3	
300人以上	62.8	51.3	24.4	73.1	48.7	35.9	26.9	6.4	6.4	

(図表26) インターンシップを実施しない理由 (n=178、複数回答)

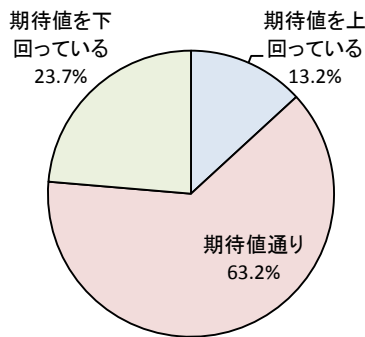


VI. 2016年以降入社者の評価と退職状況

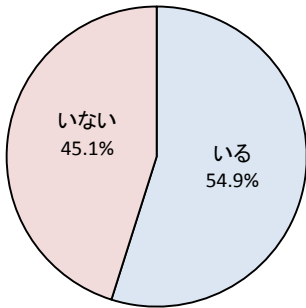
<TOPICS>

- ・2016年以降に入社した新卒者の期待値に対する現在の評価は、「期待値通り」が6割超と最も多くなっている。「期待値を下回っている」割合は、「期待値を上回っている」割合よりも11ポイント上回っている(図表27)。
- ・2016年以降に入社した新卒者の退職者がいる企業の割合は55%(図表28)。従業員規模別に見ると、規模に比例して退職者がいる割合が高くなっており、300人以上の企業では79%となっている(図表29)。
- ・2016年以降に入社した新卒者の退職者数を、これまでと比較すると「変わらない」が6割超と最も高い(図表30)。業種別でも「変わらない」の割合が最も高いが、製造業では、退職者が「増えた」割合が「減った」割合を9ポイント上回っている(図表31)。

(図表27) 2016年以降に入社した新卒者の期待値に対する現在の評価(n=372)



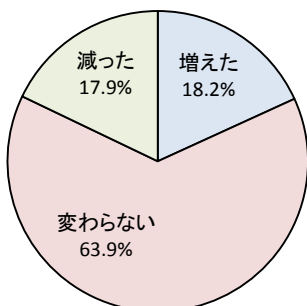
(図表28) 2016年以降に入社した新卒者の退職の有無(n=410)



(図表29) 従業員規模別：2016年以降に入社した新卒者の退職の有無

	いる	いない
49人以下	35.5	64.5
50～99人	48.0	52.0
100～299人	60.2	39.8
300人以上	78.7	21.3

(図表30) 2016年以降に入社した新卒者の退職者数のこれまでとの比較(n=341)



(図表31) 業種別：2016年以降に入社した新卒者の退職者数のこれまでとの比較

	増えた	変わらない	減った
製造業	23.4	62.3	14.3
建設業	15.9	68.2	15.9
卸売業・小売業	19.4	58.3	22.2
サービス業	15.6	65.6	18.9
その他	15.4	69.2	15.4