

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12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31.4%、50～99名25.4%、100～299名22.3%、300名以上21.0%

業種: 製造業28.0%、建設業11.7%、卸売・小売業18.0%、サービス業34.9%、その他7.4%

■調査期間

2018年12月14日～2019年1月8日

■調査方法

2018年8月実施「新卒者採用に関する追加調査」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

539サンプル (有効回答率 21.6%)

※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	6P
Ⅲ. 採用活動終了企業の活動実績	7P
Ⅳ. インターンシップの実施状況	8P
Ⅴ. 今後の新卒採用活動	9P

＜今年度採用活動の概況＞

約半数の企業が新卒採用活動を継続。採用計画人数を充足できないと見込んでいる企業は5割を超えている。

～やや底打ち感は見られるものの、依然として人材確保には厳しい状況が続いている。

- ①採用活動を継続している企業の割合は前年を上回る36%となった。採用意向のある企業のうち、50%の企業が採用活動を継続している(図表1、2)。「建設業」と「製造業」の活動継続割合は5割超となっている(図表4)。
- ②採用計画人数の充足を見込んでいる企業は33%と前年を4ポイント上回ったものの、充足できそうにないとしている企業は依然として5割を超えている(図表5)。全ての従業員規模において、充足できそうにない見込んでいる企業の割合が、充足を見込んでいる企業よりも上回っている(図表6)。
- ③採用計画人数の充足見込みの割合の増加(図表5)、応募者数増加の割合の増加(図表11)、内定辞退者数の減少傾向(図表13)など厳しい状況の中にあって、やや底打ち感が見られるような数値もある。
- ④採用活動を終了した企業には早期化の傾向が見られる。8月以前の終了割合が全て増加しており、9月以降の終了割合は全て減少している(図表17)。「建設業」と「卸売業・小売業」は、状況が厳しくて採用を諦めた企業の割合が3割を超えている(図表19)。
- ⑤人材確保において、首都圏企業と競合している割合が高いと思われる従業員「300人以上」の企業は、特に厳しい状況にあるようだ。具体的には、採用人数が前年よりも「減る」企業の割合が「増える」企業の割合よりも高いこと(図表8)、前年よりも応募者数が減少した割合が5割を超えていること(図表12)、内定辞退者数が前年よりも増加した企業の割合が最も高いこと(図表14)、内定辞退率が「5割～7割未満」が最も多いこと(図表16)が数値として表れている。

＜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。採用との結びつきが強まる傾向にある。

- ①インターンシップ実施率は、前年を5ポイント上回る53%となっている(図表20)。今年度新卒採用を実施した企業においては、実施率は6割を超え、加えて実施を検討している企業は2割ある(図表22)。採用には欠かせないツールになりつつあるようだ。
- ②今年度内定を出した学生の中で、自社のインターンシップに参加している割合は3割を超えている(図表23)。従業員「300人以上」の企業では、その割合が6割となっており、採用との結びつきが強い状況にありそうだ(図表24)。

＜次年度の新卒採用活動について＞

全体としては採用意欲の高い状況が続くが、一部減速傾向が見られ始めている。

次年度の新卒採用予定人数は、「増加予定」の企業が「減少予定」の企業を10ポイント上回っており、採用意欲の高い状況は続くと思われる(図表25)。ただ、「減少予定」企業の割合は前年よりも4ポイント上回っていることや、従業員「300人」以上の企業では、「減少予定」の企業の割合が「増加予定」の企業を上回っていることから、一部減速傾向が見られ始めている(図表26)。

＜今後の新卒採用活動について＞

就活ルール廃止が地方企業に負の影響を与えること懸念し、ルールの必要性を感じている企業が半数を超えている。

～地域独自の活動パターンを複数設定し、企業と学生及び学校が共通に認識できるよう広報していく必要がある。

就活ルールについては、半数以上が必要性を感じている(図表29)。特に従業員規模「100人以上」の企業では、その割合が7割弱となっている(図表30)。ルールの廃止により、首都圏企業がさらに採用力を高めていくことを懸念しているのか、「採用が厳しくなる」と考えている企業が5割を超えている(図表31)。ルールの必要性を感じているのも、採用が厳しくなると考えているのも、従業員「100人以上」の企業が多い(図表32)のは、上述の通り、首都圏企業と競合する割合が高いことが影響しているように思われる。

とはいえ、「ルール」が守られていないことは、周知のはずである。それでも必要だと考えているのは、“ルール”ではなく、企業と学生及び学校が共通に認識している“モデル”ではないだろうか。就活ルールの議論により、就活・採用活動のパターンの多様化が進むはずである。したがって先述の“モデル”も、地域事情にあわせて複数パターン提示できることが望ましいと考える。

中小に人材確保のチャンスあり？

従業員299人以下の企業は、今年度の採用数が昨年よりも増加している企業の割合が多く(図表8)、一定の成果が見られている。さらに次年度従業員300人以上の企業が採用数を減らす企業が多くなる(図表26)ことも、採用活動に影響を与えそうだ。中小企業はまだやれていないことへの着手や、大手ではできない細やかな対応などの工夫をすることで、人材確保のチャンスが拓がるのではないかと考える。

※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。

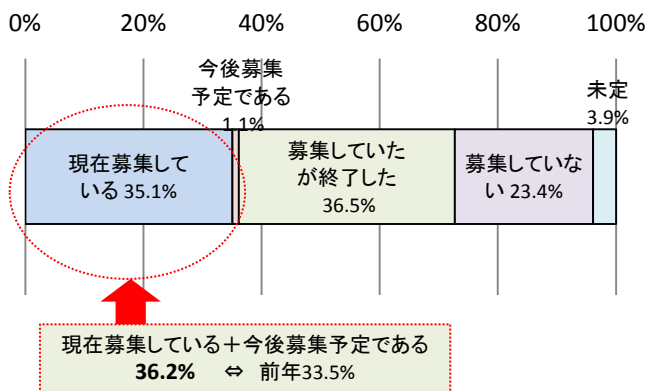
【調査結果】

I. 2019年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況

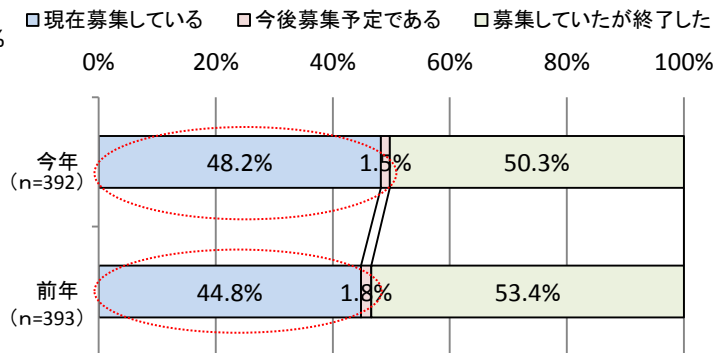
<TOPICS>

- 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36%と前年を3ポイント上回った(図表1)。採用意向のある企業に絞ると、約半数の企業が採用活動を継続している(図表2)。従業員規模別では、「99人以下」の企業の継続率は6割を超えている(図表3)。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、製造業も5割を超えており、前年よりも14ポイント上回っている(図表4)。
- 今年度の採用計画を充足できそうな企業は全体の33%(図表5)。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よりも上回っている(図表6)。
- 採用人数を前年と比較すると、「変わらない」企業が44%と最も多い(図表7)。従業員規模別では、「300人」以上の企業は、「減る」と回答した企業の割合が、「増える」とした企業よりも高くなっている(図表8)。
- 今年度の新卒採用活動の印象は、「大変厳しくなった」が39%と最も多くなっている(図表9)。従業員規模別に見ると、「やや厳しくなった」「大変厳しくなった」企業の割合は、従業員規模に比例して高くなっている。「100人以上」の企業では、その割合が7割を超えている(図表10)。

(図表1) 2019年3月卒者の採用募集状況 (n=539)

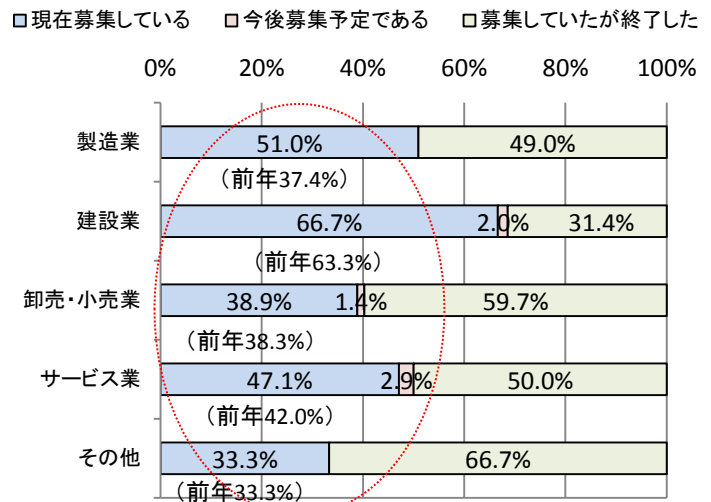
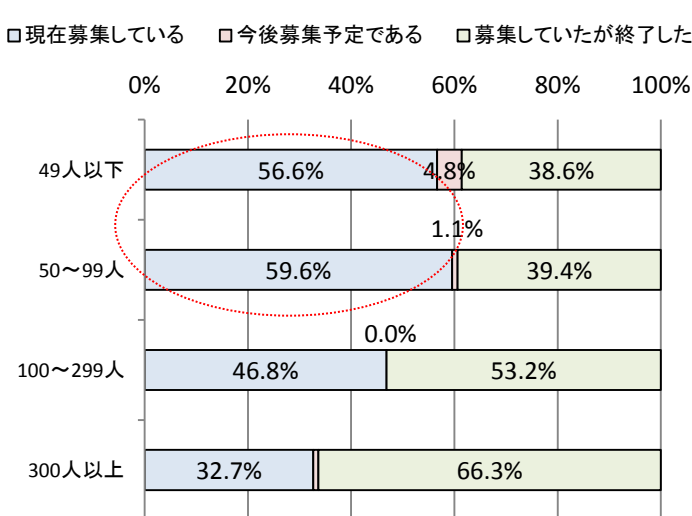


(図表2) 採用意向のある企業の活動継続率

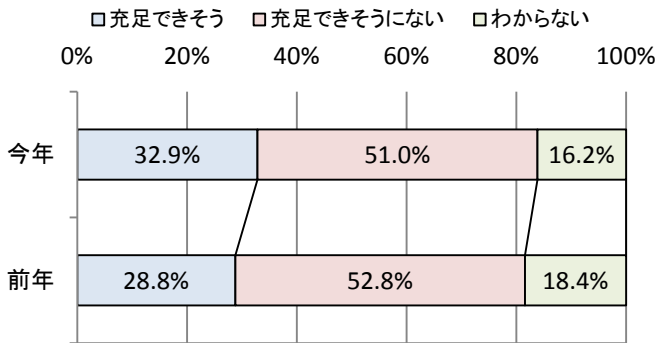


(図表3) 従業員規模別: 採用意向のある企業の活動継続率

(図表4) 業種別: 採用意向のある企業の活動継続率



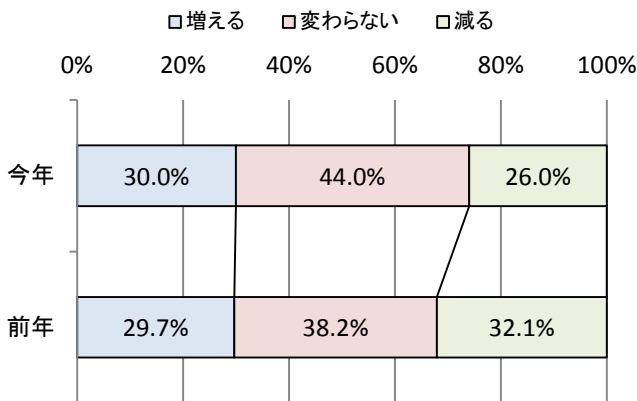
(図表5) 今年度の新卒採用計画充足見込 (n=359)



(図表6) 従業員規模別: 今年度の新卒採用計画充足見込

	充足できそう	充足できそうにない	わからない
49人以下	28.7	45.7	25.5
50~99人	29.0	54.8	16.1
100~299人	35.1	55.3	9.6
300人以上	39.7	47.4	12.8

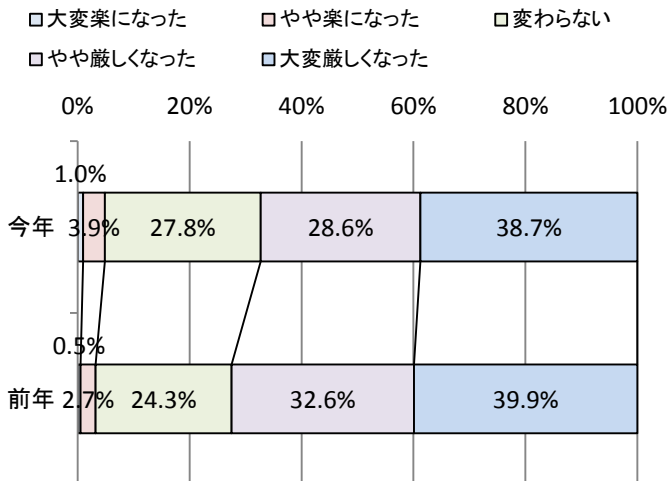
(図表7) 前年と比較した新卒採用人数 (n=377)



(図表8) 従業員規模別: 前年と比較した新卒採用人数

	増える	変わらない	減る
49人以下	21.4	55.1	23.5
50~99人	32.7	44.9	22.4
100~299人	35.4	37.4	27.3
300人以上	30.5	37.8	31.7

(図表9) 今年度の新卒採用活動の印象 (n=413)



(図表10) 従業員規模別: 今年度の新卒採用活動の印象

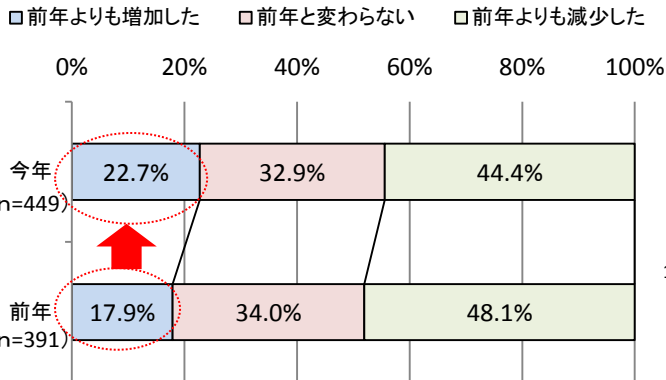
	大変楽になった	やや楽になった	変わらない	やや厳しくなった	大変厳しくなった
49人以下	2.1%	38.9%	17.9%	41.1%	1.0%
50~99人	5.9%	31.7%	24.8%	36.6%	1.0%
100~299人	4.5%	21.4%	33.0%	39.3%	1.8%
300人以上	2.9%	21.0%	37.1%	38.1%	1.0%

Ⅱ. 選考プロセスにおける状況の前年度比較

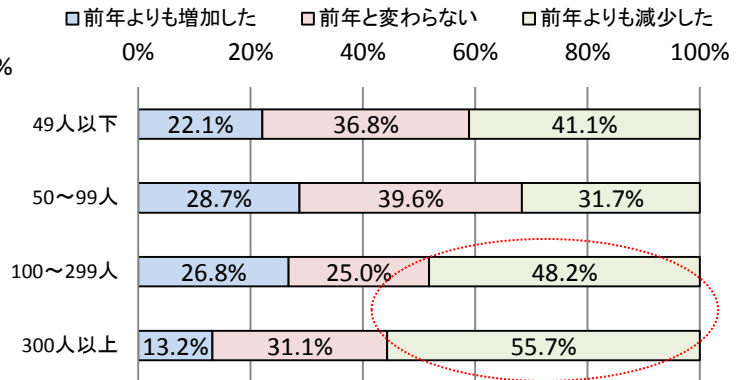
<TOPICS>

- ・応募者数は「前年よりも減少した」企業の割合が44%と最も多いが、前年よりは4ポイント減少している。「前年よりも増加した」企業の割合は23%ではあるが、前年より5ポイント増加している(図表11)。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「99人以下」の企業より高く、「300人以上」の企業では、その割合が6割弱となっている(図表12)。
- ・前年度と比較した内定辞退者数は「前年と変わらない」企業が53%と最も多い。「前年よりも増加した」企業の割合は、30%と前年を3ポイント下回った(図表13)。従業員規模別では、「前年よりも増加した」企業の割合は、従業員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43%となっている(図表14)。
- ・内定辞退率は「1割未満」が45%と最も多い(図表15)。一方、従業員「300人」以上の企業では、「5割～7割未満」が34%と最も多くなっている(図表16)。

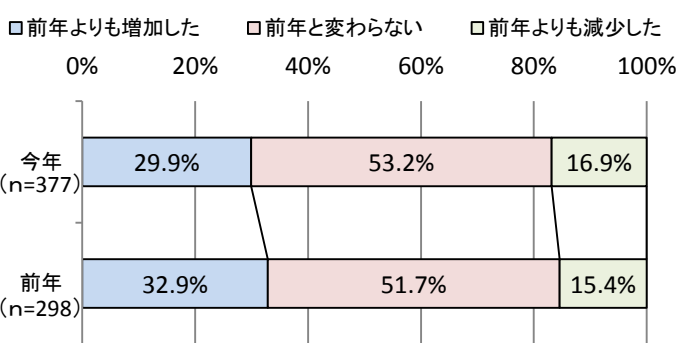
(図表11) 応募者数の前年度との比較



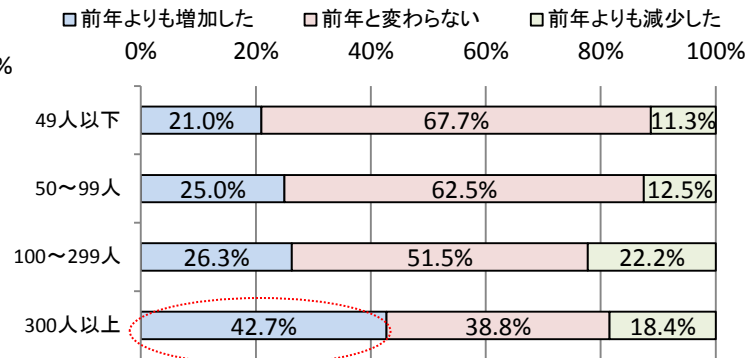
(図表12) 従業員規模別：応募者数の前年度との比較



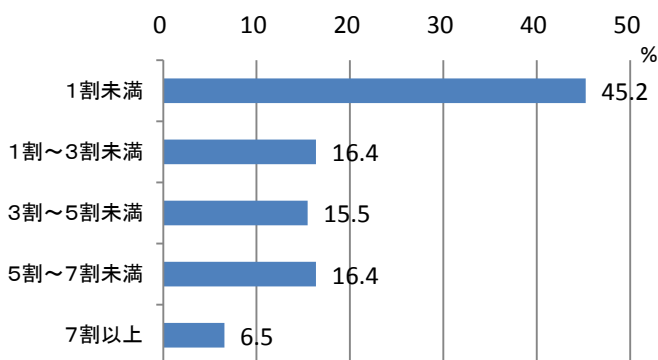
(図表13) 内定辞退者数の前年度との比較



(図表14) 従業員規模別：内定辞退者数の前年度との比較



(図表15) 内定辞退率 (n=336)



(図表16) 従業員規模別：内定辞退率

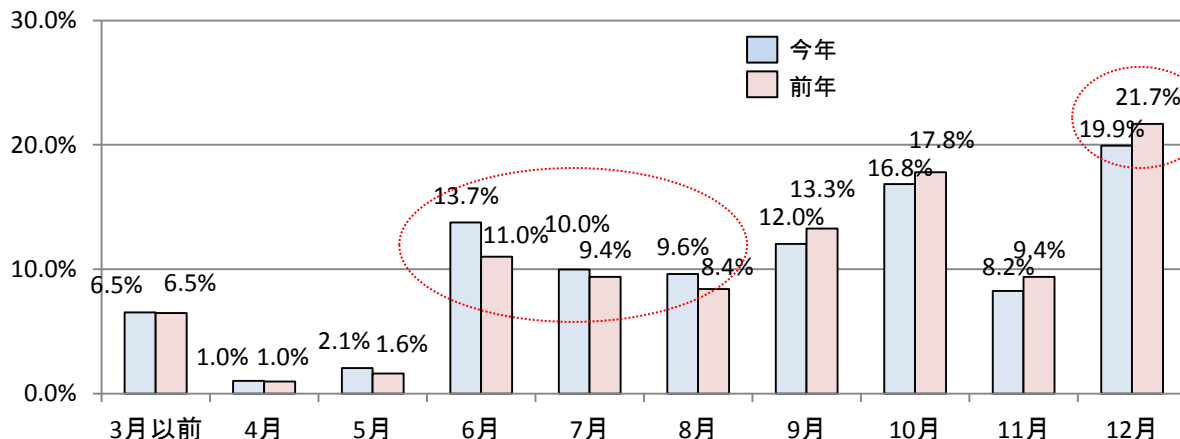
	1割未満	1割～3割未満	3割～5割未満	5割～7割未満	7割以上
49人以下	62.9	4.8	19.4	9.7	3.2
50～99人	53.3	17.3	10.7	12.0	6.7
100～299人	53.1	20.8	12.5	5.2	8.3
300人以上	21.4	18.4	19.4	34.0	6.8

Ⅲ. 採用活動終了企業の活動実績

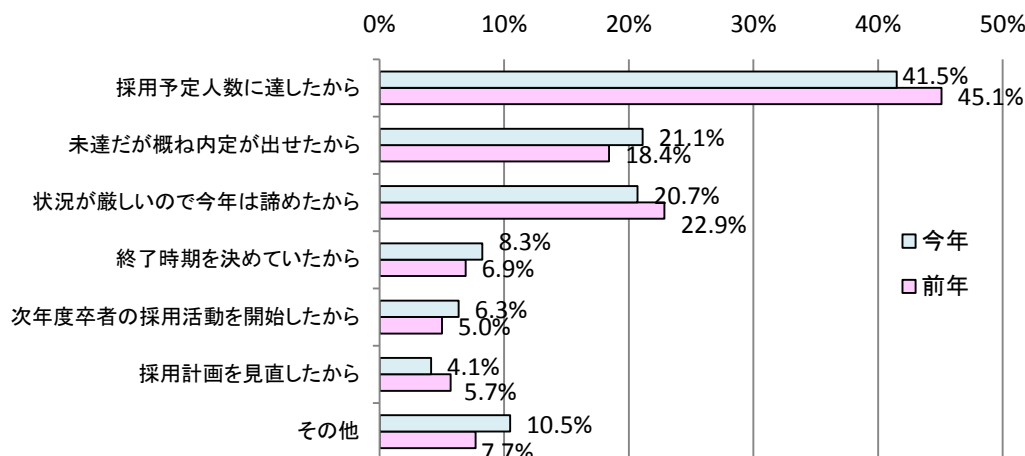
<TOPICS>

- 採用活動の終了時期は「12月」が最も多く、2番目が「10月」、3番目が「6月」と続いている。「9月～12月」に終了した企業の割合はいずれも前年数値を下回っており、「8月以前」の数値は全て前年を上回っている(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42%と最も多いが、前年を4ポイント下回っている。「状況が厳しいので今年は諦めた」という企業の割合は21%と前年を2ポイント下回っている(図表18)。「状況が厳しいので今年は諦めた」企業を業種別に見ると、「建設業」「卸売・小売業」ではその割合が3割を超えている(図表19)。

(図表17) 採用活動を終了した時期(今年n=291、前年n=309)



(図表18) 採用活動を終了した理由(n=299、複数回答)



(図表19) 業種別: 採用活動を終了した理由

	採用予定人数に達したから	未達だが概ね内定が出せたから	状況が厳しいので今年度は諦めたから	終了時期を決めていたから	採用計画を見直したから	2020年卒者の採用活動を開始したから	その他
製造業	36.6	24.4	25.6	9.8	6.1	8.5	2.4
建設業	29.0	12.9	32.3	6.5	3.2	19.4	12.9
卸売業・小売業	41.1	26.8	30.4	12.5	3.6	5.4	8.9
サービス業	45.8	18.7	10.3	14.0	7.5	5.6	9.3
その他	56.5	17.4	13.0	8.7	4.3	0.0	8.7

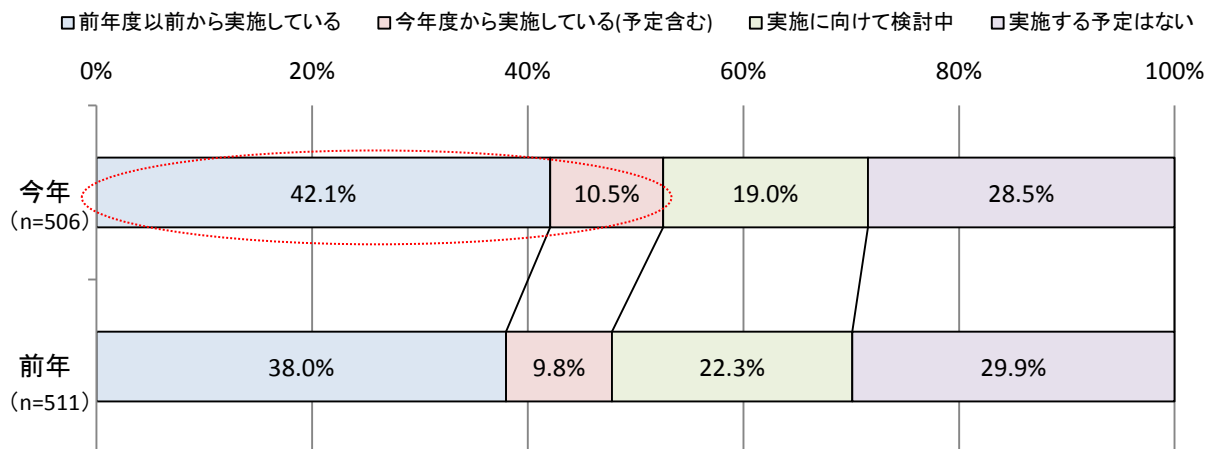
%

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5割を超え、前年を5ポイント上回っている(図表20)。インターンシップの実施率は、従業員規模と比例して高くなっており、「300人以上」の企業では、8割となっている(図表21)。今年度新卒採用活動を実施した企業においては、6割以上の企業が実施をしており、加えて2割の企業が導入を検討している(図表22)。
- ・今年度の内定者の中に、インターンシップ参加者がいる割合は3割となっている(図表23)。従業員「300人以上」の企業では、その割合が約6割となっている(図表24)。

(図表20) インターンシップの実施状況 (n=506)



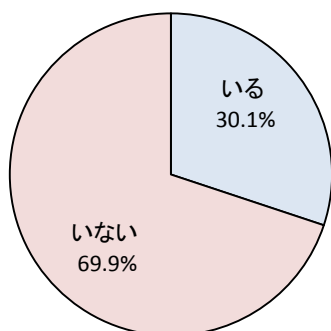
(図表21) 従業員規模別：インターンシップの実施状況

	実施している(予定含む)	実施に向けて検討中	実施する予定はない
49人以下	36.6%	19.6%	43.8%
50～99人	42.1%	23.8%	34.1%
100～299人	59.7%	19.3%	21.0%
300人以上	79.6%	12.0%	8.3%

(図表22) 新卒採用活動実施状況別：
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	実施する予定はない
新卒採用実施	62.3%	19.7%	17.9%
新卒採用未実施	21.5%	16.5%	62.0%

(図表23) 内定者におけるインターンシップ参加者の有無



(図表24) 従業員規模別：
内定者におけるインターンシップ参加者の有無

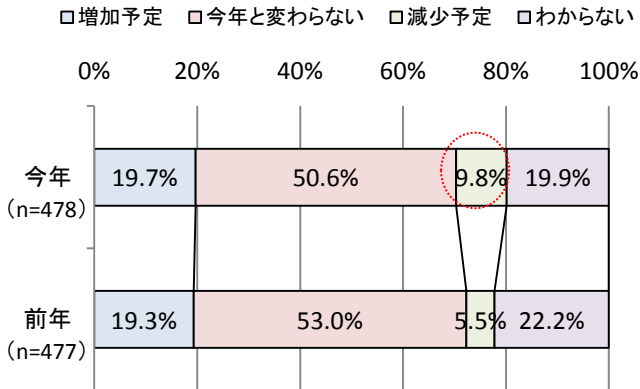
	いる	いない	%
49人以下	17.3	82.7	
50～99人	15.6	84.4	
100～299人	29.6	70.4	
300人以上	57.7	42.3	

V. 今後の新卒採用活動

<TOPICS>

- ・次年度の採用予定人数は、「今年と変わらない」が51%と最も多い。前年調査との比較では、「減少予定」と回答した企業の割合が、4ポイント上回っている(図表25)。従業員規模別に見ると、「300人以上」の企業では、「減少予定」の企業の割合が17%と、「増加予定」の企業の割合を3ポイント上回っている(図表26)。
- ・次年度の採用活動状況の見通しは、7割の企業が「採用数の確保がより厳しくなりそう」と回答している(図表27)。「採用数の確保がより厳しくなりそう」と回答している企業は、従業員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8割を超えている(図表28)。
- ・就活ルールの必要性の有無については、「絶対に必要」「あった方がよい」と回答した企業の割合が55%となっている(図表29)。従業員規模別では、規模が大きくなるにつれてその割合が高くなっており、「100人以上」の企業では7割弱となっている(図表30)。
- ・就活ルールが廃止された場合の地方企業への影響は、「採用が厳しくなる」と回答した企業が5割を超えている(図表31)。その割合は従業員規模に比例して高くなっており、「100人以上」の企業では6割を超えている(図表32)。
- ・今後のルールの変更に備えて着手したいこととして、法人としての魅力作り、通年採用、大学低学年時からの接触強化、採用の早期化、インターンシップの充実、自社採用サイトの強化などの意見があげられている。

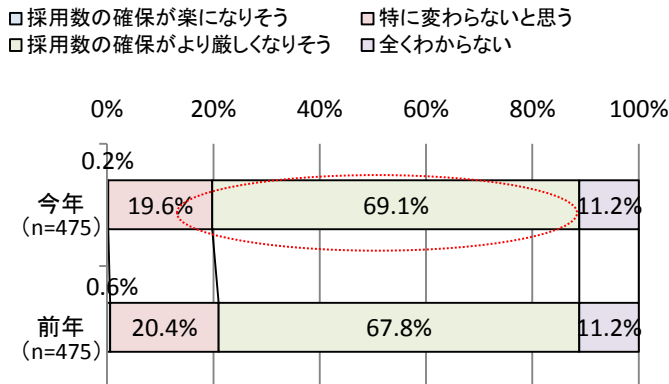
(図表25) 次年度の新卒採用予定人数



(図表26) 従業員規模別：次年度の新卒採用予定人数

	増加予定	今年度と変わらない	減少予定	わからない
49人以下	17.3	45.9	2.3	34.6
50~99人	25.2	42.9	11.8	20.2
100~299人	22.2	56.4	10.3	11.1
300人以上	13.8	58.7	16.5	11.0

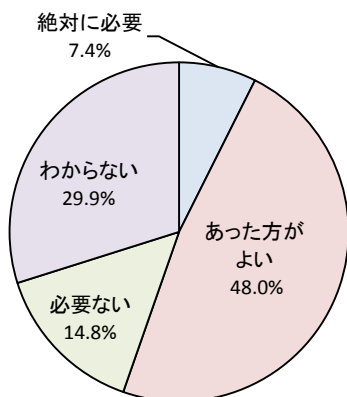
(図表27) 次年度の採用活動状況の見通し



(図表28) 従業員規模別：次年度の採用活動状況の見通し

	採用人数の確保が楽になりそう	採用人数の確保がより厳しくなりそう	特に変わらないと思う	全くわからない
49人以下	0.0	51.1	27.1	21.8
50~99人	0.0	68.4	19.7	12.0
100~299人	0.0	78.4	17.2	4.3
300人以上	0.9	81.7	12.8	4.6

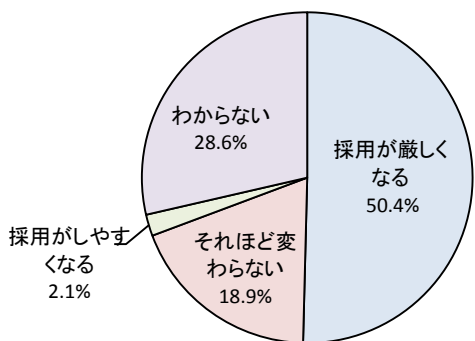
(図表29)就活ルールの必要性の有無(n=488)



(図表30)従業員規模別:就活ルールの必要性の有無

	絶対に必要	あった方がよい	必要ない	わからない	%
49人以下	3.4	39.5	19.7	37.4	
50~99人	5.1	43.2	21.2	30.5	
100~299人	15.8	50.9	8.8	24.6	
300人以上	6.4	61.5	7.3	24.8	

(図表31)ルールが廃止された場合の地方企業への影響(n=482)



(図表32)従業員規模別:ルールが廃止された場合の地方企業への影響

	採用が厳しくなる	それほど変わらない	採用がしやすくなる	わからない	%
49人以下	36.1	19.4	3.5	41.0	
50~99人	41.4	28.4	0.0	30.2	
100~299人	61.1	14.2	2.7	22.1	
300人以上	67.9	12.8	1.8	17.4	

(自由回答:今後のルールの変更に備えて着手したいと考えていること<抜粋>)

自社の魅力の啓蒙、強みの認識、働きやすい環境整備
 新卒、中途と分けて考えず、年齢×社会経験というフェーズで採用手段を考える。
 低学年のうちから接触を試みる(インターンシップなど)
 大学との関係強化、インターンシップの充実
 内定辞退者をなくすための施策
 自社採用サイトの強化(通年で採用情報を公開するため)
 何らかの関わりをもった学生が求める人材であれば、学年に関係なく、先を見込んで採用内定する。
 インターンシップの受入を積極的に行い、学生とのつながりを作る回数を増やす
 SNS等を活用した就活時期にとらわれない、学生の注目を常時集めるしくみづくり
 関東への周知、インターンシップ制度の柔軟化
 中小企業の為の施策を計画策定して欲しい。
 通年採用
 法人としての魅力づくり(福利見直し・風土改善等)
 1・2年生向けインターンシップなど、早期接触機会の場の改良
 「ルール」が何かよくわかりません。一般的にルールは守るべきもので、守らなくてもよいものはルールではなく、ただの提言とか推奨とかです。経団連がルールを作ったとか廃止したとかの認識はありませんし、ルールが変更になる、ということもよくわかりません。
 採用担当者の増員
 採用活動の前倒し。採用手法の拡大。