2020年1月28日

2020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2020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30.0%、50～99名24.9%、100～299名24.7%、300名以上20.5%

業種：製造業28.4%、建設業13.0%、卸売・小売業17.9%、サービス業33.5%、その他7.1%

■調査期間

2019年12月13日～2020年1月7日

■調査方法

2019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

507サンプル （有効回答率 20.3%）

※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

目　次

【総括】　3P

【調査結果】

Ⅰ．2020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

Ⅵ．採用予定人数の考え方　10P

【総括】

＜今年度採用活動の概況＞

採用活動継続企業が4割強と厳しい状況は続くが、充足率や今後の見通しなどから底打ち感が見られる。
～ここ数年特に苦戦をしていた建設業や従業員300人以上の企業に改善傾向が見られる。

①前年と比較して採用活動継続企業の割合が減少（図表１、２）、採用予定人数の充足見込みの割合が増加（図表５）、応募者数増加の割合が増える（図表１０）など、底打ち感が見られるような数値がある。実際に今年度の採用活動の印象は、前年度と比較して「厳しくなった」と感じている企業の割合が減少している（図表８）。
②採用予定人数の充足見込みの割合が最も増加したのは従業員「300人以上」の企業で、前年を14ポイント上回り、5割を超えている（図表６）。
③厳しい状況が続く「建設業」だが、採用活動継続企業の割合が他業種と比較して最も減少していること（図表４）、今年度の採用活動で、「厳しくなった」と感じている企業の割合が最も低い（図表９）など、底打ち感が見られる。
④採用活動の終了時期の早期化（図表１６）、次年度の採用活動を開始した企業の割合が増加している（図表１７）ことから、採用活動の早期化傾向は続いていると言えそうだ。

＜インターンシップの概況＞

インターンシップの実施率は年々上昇し約6割となっている。前年よりも採用との結びつきが強まっている。

①インターンシップ実施率は、前年を6ポイント上回る59%となっている（図表１９）。今年度新卒採用を実施した企業においては、実施率は7割を超えた（図表２２）。特に建設業では実施率が76%と高い（図表２１）。
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35%で前年を5ポイント上回っている（図表２３）。建設業ではその割合が前年の2割のほぼ倍増の4割となっている（図表２４）。前年よりも採用との結びつきが強くなっているようだ。

＜次年度の新卒採用活動について＞

採用意欲は高い状況が続いているが、ペースは減速している。特に製造業ではその傾向が強く見られる。

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」の企業を上回っているが、前年よりも4ポイント下回っている（図表２５）。「建設業」は採用意欲の高い状況は続きそうだが、「製造業」は「減少予定」が「増加予定」を上回り、減速傾向が見られる（図表２６）。

＜今後の新卒採用活動について＞

従前の母集団確保型の採用スタイルから脱却することが、人材確保のチャンスに繋がる？

採用意欲の減退など、環境に影響されていることが強いと思うが、企業の採用面からは一部改善傾向が見られている。
特にここ数年苦戦をしていた「従業員300人以上」の企業と「建設業」の改善傾向が顕著である。この2つの属性の特徴としては、インターンシップ実施率が高いこと、内定者の中にインターンシップの参加者のいる割合が多いことである（図表２０、２１）。「従業員300人以上」の企業は、応募者数が前年よりも減少した企業の割合が5割を超えるものの（図表１１）、内定辞退者が増加した企業の割合が減少し（図表１３）、採用予定人数の充足見込みが大幅に改善している（図表６）。ここでは従来の母集団確保型の採用活動とは違う傾向が見られ始めていると言える。インターンシップを活用し、少ない母集団であっても個別に丁寧にフォローすることで採用に繋げているのではないか。このように従来の採用スタイルを見直すことが、人材確保のチャンスに繋がっていくのではないだろうか。ただ、従業員300人以上の企業と建設業は、以前からインターンシップの実施率が高かったことから、地道に改善を続けてきた結果が成果に表れ始めたとも考えられる。したがって、ただインターンシップを実施すればよいのではなく、実施後の効果測定をしっかりおこない、実施内容を修正しながら数年かけて改善していくことが大切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．2020年3月卒者（大学・大学院卒）の採用活動実施状況

<TOPICS>

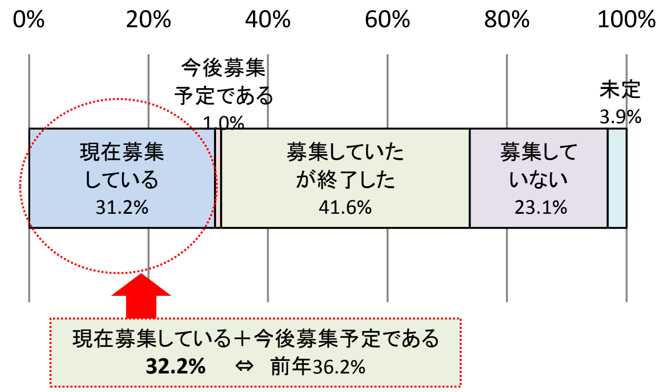
・採用活動を継続している、あるいは募集予定のある企業は全体の32%と前年を4ポイント下回っている（図表１）。採用意向のある企業に絞ると、44%企業が採用活動を継続している（図表２）。従業員規模が小さくなる程、採用活動継続率が高くなっている（図表３）。業種別に見ると、建設業の活動継続率が最も高くなっているが、全ての業種において採用活動の継続率が前年よりも下回っている（図表４）。

・今年度の採用計画を充足できそうな企業は全体の37%で前年を4ポイント上回っている（図表５）。従業員規模別に見ると、「50人以上」の企業では、充足を見込んでいる企業の割合が前年よりも上回っている（図表６）。

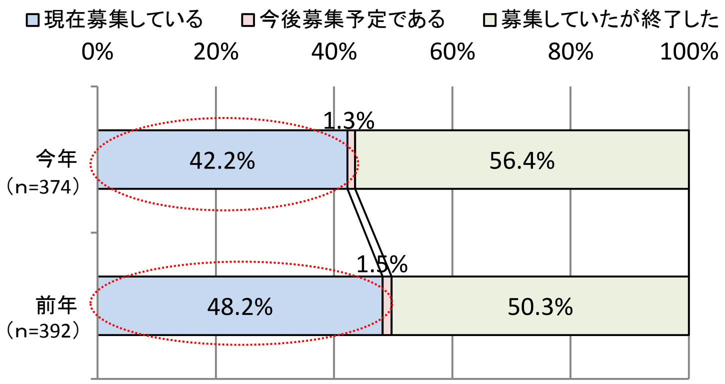
・採用人数を前年と比較すると、「変わらない」企業が46%と最も多い（図表７）。

・今年度の新卒採用活動の印象は、「変わらない」が34%と最も多くなっている（図表８）。「やや厳しくなった」「大変厳しくなった」と回答した企業の割合は58%で、前年よりも9ポイント下回っている。業種別で見ると、その割合が最も低いのは「建設業」で5割を下回っている（図表９）。

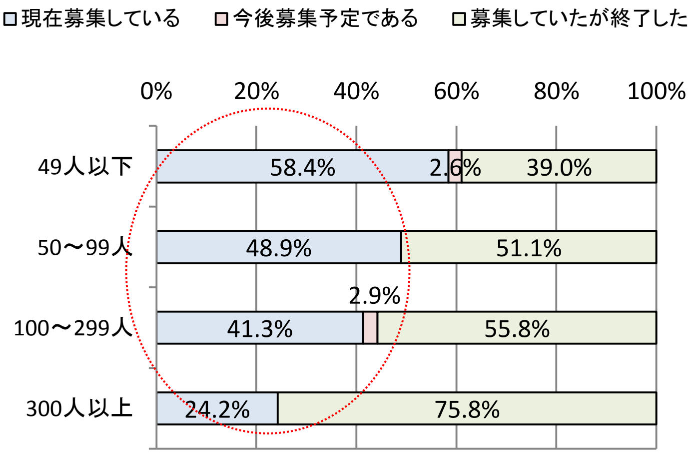
（図表１）2020年3月卒者の採用募集状況（n=507）



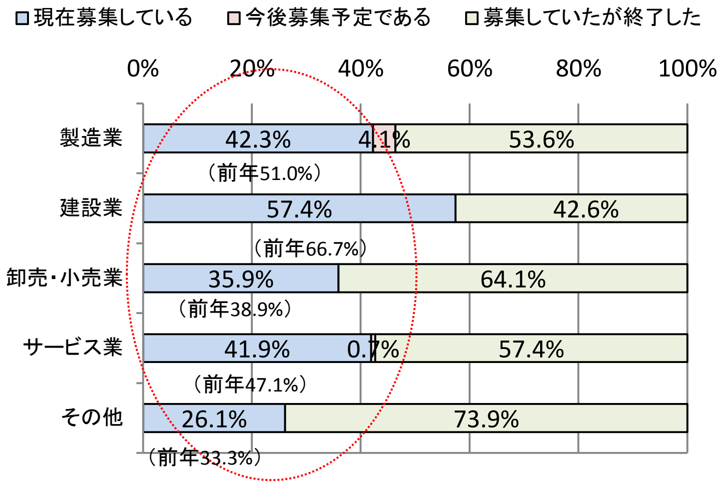
（図表２）採用意向のある企業の活動継続率



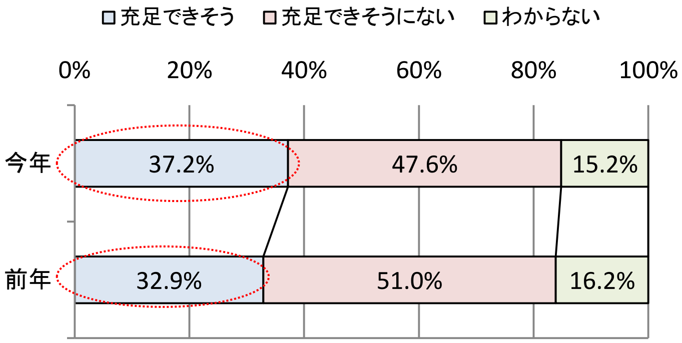
（図表３）従業員規模別：採用意向のある企業の活動継続率



（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=336）



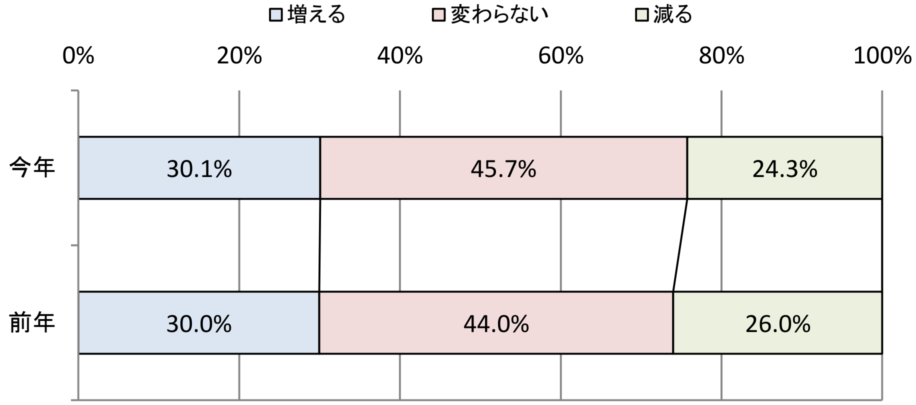
（図表６）従業員規模別：今年度の新卒採用計画充足見込

	充足できそう	充足できそうにない	わからない
49人以下	25.3	49.4	25.3
50～99人	32.6	50.6	16.9
100～299人	40.4	48.3	11.2
300人以上	53.5	40.8	5.6

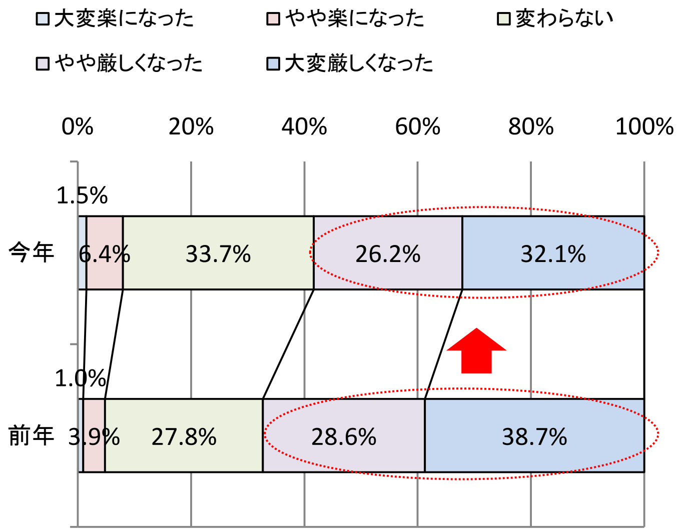
＜前年＞

	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

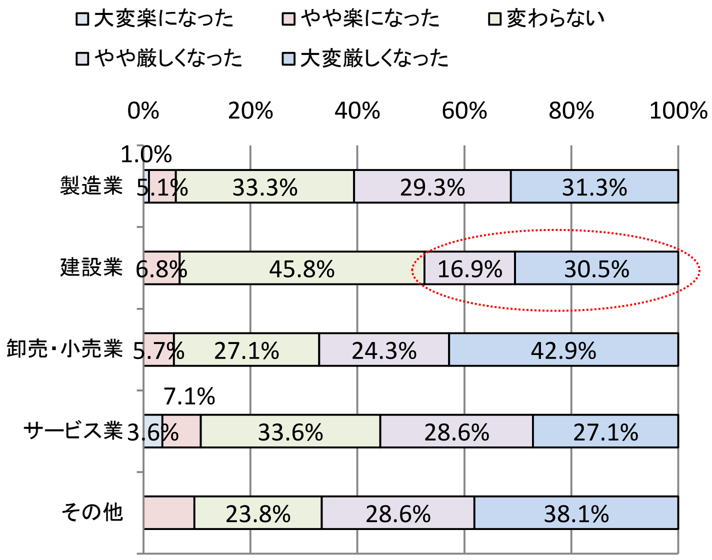
（図表７）前年と比較した新卒採用人数（n=346）



（図表８）今年度の新卒採用活動の印象（n=389）



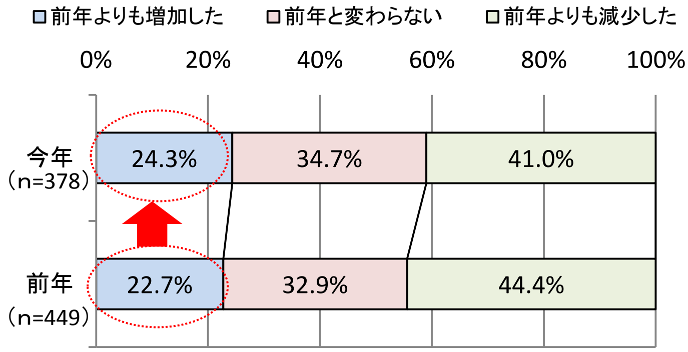
（図表９）業種別：今年度の新卒採用活動の印象



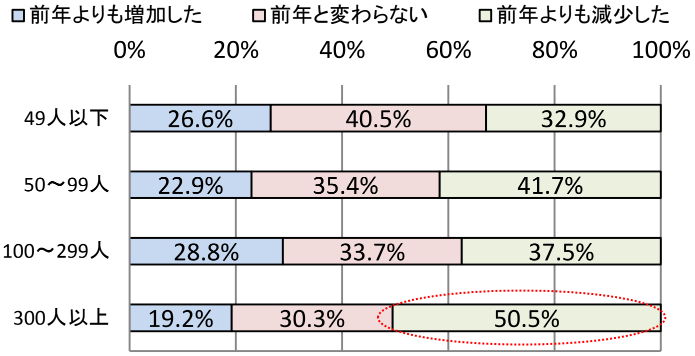
Ⅱ．選考プロセスにおける状況の前年度比較

＜TOPICS＞
- 応募者数は「前年よりも減少した」企業の割合が41%と最も多いが、前年調査より3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24%で、前年より2ポイント増加している（図表10）。従業員規模別で見ると、「300人以上」の企業では、「前年よりも減少した」割合が5割超と他の従業員規模の企業よりも高くなっている（図表11）。
- 前年度と比較した内定辞退者数は「変わらない」企業が45%と最も多いが、前年調査を13ポイント下回っている。「前年よりも増加した」企業の割合は、34%と前年を4ポイント上回った（図表12）。従業員規模別では、「前年よりも増加した」企業の割合は、「300人以上」の企業のみ前年調査を下回っている（図表13）。
- 内定辞退率は「1割未満」が30%と最も多いが、前年よりも15ポイント下回っている（図表14）。「1割～5割未満」の企業の割合は、いずれも前年よりも上回っている。業種別に見ると「建設業」は「1割未満」「1割～3割未満」が最も多く、「卸売・小売業」は「5割～7割未満」が最も多くなっている（図表15）。

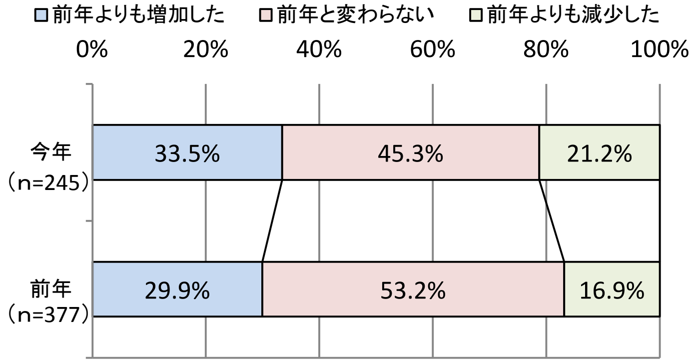
（図表10）応募者数の前年度との比較



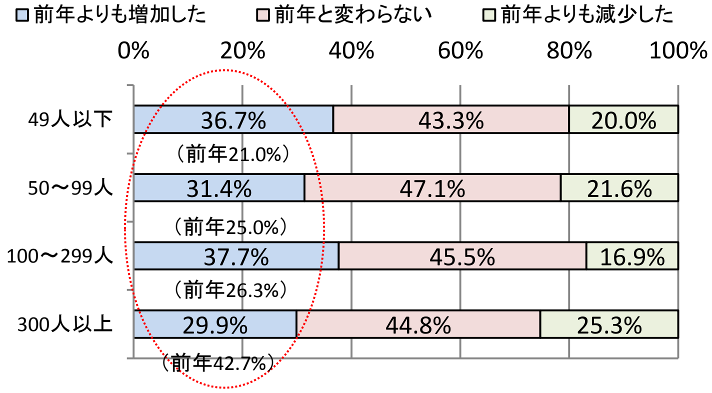
（図表11）従業員規模別：応募者数の前年度との比較



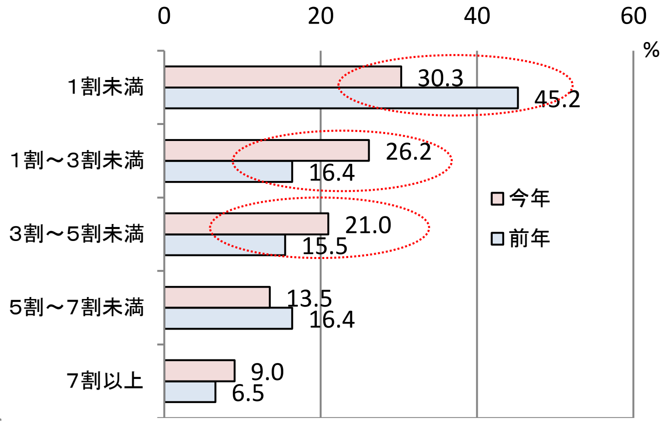
（図表12）内定辞退者数の前年度との比較



（図表13）従業員規模別：内定辞退者数の前年度との比較



（図表14）内定辞退率（n=今年267、前年336）



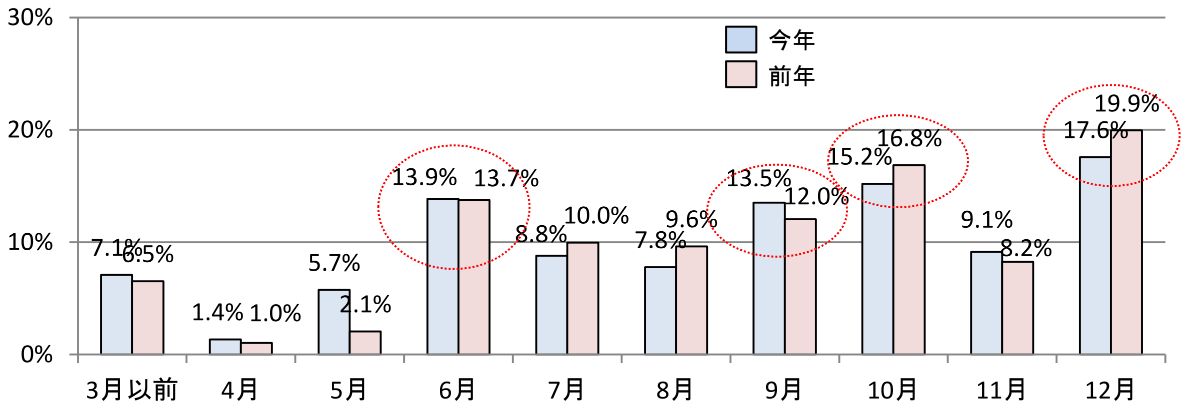
（図表15）業種別：内定辞退率

	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
製造業	37.5	23.4	15.6	9.4	14.1
建設業	38.7	38.7	6.5	6.5	9.7
卸売業・小売業	21.7	23.9	17.4	30.4	6.5
サービス業	27.5	25.7	29.4	11.0	6.4
その他	29.4	23.5	23.5	11.8	11.8

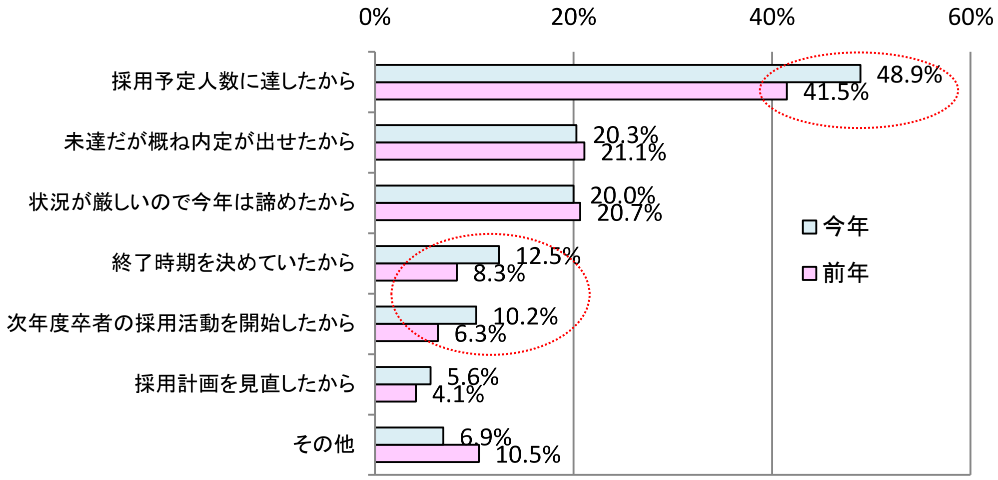
Ⅲ. 採用活動終了企業の活動実績

＜TOPICS＞
・採用活動の終了時期は「12月」が最も多く、2番目が「10月」となっているが、いずれも前年を下回っている。3番目が「6月」、4番目が「9月」と続いているが、いずれも前年を上回っている。（図表16）。
・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%と最も多く、前年を4ポイント上回っている。「終了時期を決めていたから」「次年度卒者の採用活動を開始したから」という企業の割合はいずれも前年よりも上回っている（図表17）。業種別で見ると「終了時期を決めていたから」という割合が最も高いのは「サービス業」、「次年度卒者の採用活動を採用したから」が最も高いのが、「建設業」となっている（図表18）。

（図表16）採用活動を終了した時期（今年n=296、前年n=291）



（図表17）採用活動を終了した理由（n=305、複数回答）



（図表18）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	2021年卒者の採用活動を開始したから	採用計画を見直したから	その他
製造業	45.2	22.6	25.0	8.3	13.1	4.8	8.3
建設業	32.6	25.6	23.3	7.0	18.6	7.0	7.0
卸売業・小売業	43.6	16.4	27.3	10.9	7.3	9.1	5.5
サービス業	59.6	18.3	12.5	18.3	6.7	4.8	5.8
その他	57.9	21.1	10.5	15.8	5.3	0.0	10.5

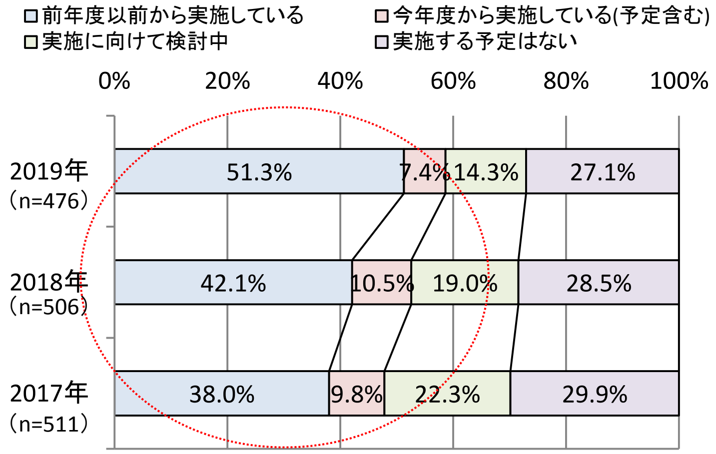
Ⅳ. インターンシップの実施状況

<TOPICS>

・インターンシップを実施している企業の割合は2017年の調査以来年々高まって入り、その割合は6割弱となっている（図表19）。インターンシップの実施率は、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、8割を超えている。実施割合は全ての従業員規模で前年を上回っている（図表20）。業種別では、「建設業」の実施率が76%と他の業種よりも高い割合となっている（図表21）。今年度新卒採用活動を実施した企業においては、7割以上の企業が実施をしており、加えて13%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35%で前年を5ポイント上回っている（図表23）。業種別では「サービス業」「建設業」が「いる」割合が4割となっており、「建設業」ではその割合が前年の2倍弱となっている（図表24）。

（図表19）インターンシップの実施状況



（図表20）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）
49人以下	40.0%
50～99人	51.3%
100～299人	67.2%
300人以上	81.4%

＜前年＞

実施している（予定含む）
36.6%
42.1%
59.7%
79.6%

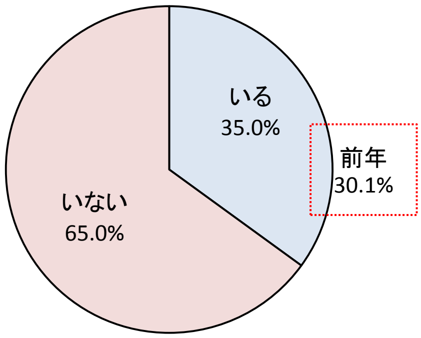
（図表21）業種別：インターンシップの実施状況

	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
製造業	55.2%	14.9%	29.9%
建設業	75.8%	13.6%	10.6%
卸売・小売業	57.1%	11.9%	31.0%
サービス業	56.5%	14.9%	28.6%
その他	51.6%	16.1%	32.3%

（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	70.5%	12.7%	16.8%
新卒採用未実施	20.4%	19.5%	60.2%

（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）業種別：内定者におけるインターンシップ参加者の有無

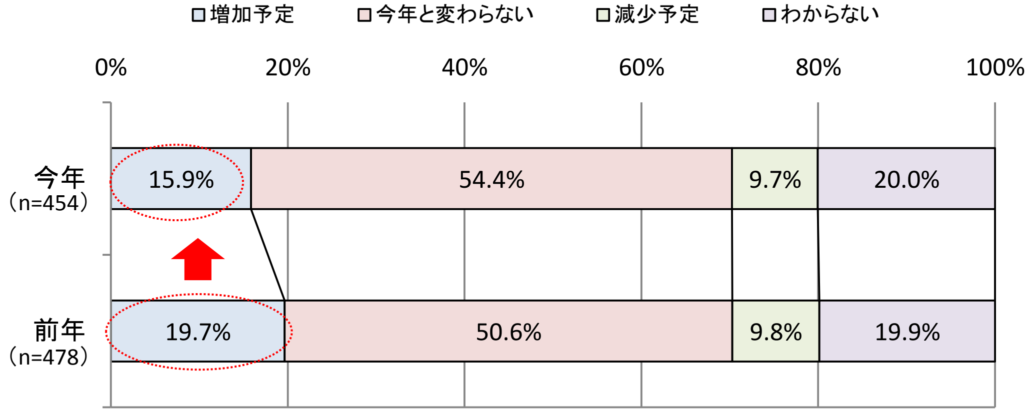
%

	いる	＜前年＞いる
製造業	27.8	21.2
建設業	40.0	20.5
卸売・小売業	32.8	31.9
サービス業	40.4	35.3
その他	26.3	46.7

Ⅴ. 次年度の新卒採用活動

＜TOPICS＞
・次年度の採用予定人数は、「今年と変わらない」が54%と最も多い。前年調査との比較では、「増加予定」と回答した企業の割合が、4ポイント下回っている（図表25）。業種別に見ると「製造業」が唯一「減少予定」が「増加予定」を上回っている。「建設業」は「増加予定」の企業の割合が24%と他の業種よりも高くなっている（図表26）。
・次年度の採用活動状況の見通しは、6割の企業が「採用数の確保がより厳しくなりそう」と回答しているが、前年調査を8ポイント下回っている（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、前年同様、従業員規模に比例して高くなっているが、全ての従業員規模でその割合は前年よりも下回っている（図表28）。

（図表25）次年度の新卒採用予定人数

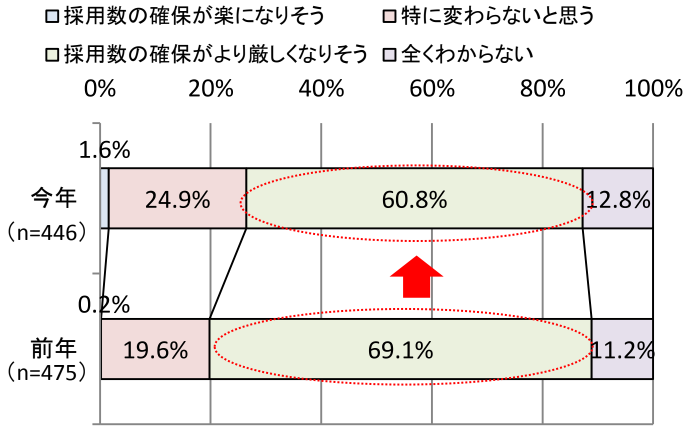


（図表26）業種別：次年度の新卒採用予定人数

%

	増加予定	今年度と変わらない	減少予定	わからない
製造業	11.9	48.4	15.9	23.8
建設業	23.8	55.6	3.2	17.5
卸売業・小売業	13.3	55.4	8.4	22.9
サービス業	16.1	61.3	8.4	14.2
その他	22.2	37.0	7.4	33.3

（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	採用数の確保が厳しくなりそう	特に変わらないと思う	全くわからない
49人以下	1.6	47.5	32.8	18.0
50～99人	2.8	55.0	23.9	18.3
100～299人	0.0	69.6	21.7	8.7
300人以上	2.0	73.0	20.0	5.0

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

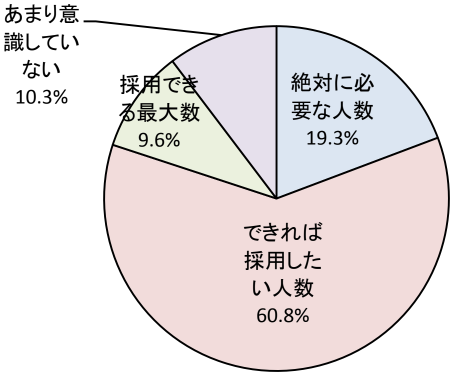
Ⅵ. 採用予定人数の考え方

＜TOPICS＞

・採用予定人数は「できれば採用したい人数」と考えている企業が61%と最も多い（図表29）。従業員規模別に見ると、「49人以下」の企業と「300人以上」の企業が、「絶対に必要としている人数」と考えている割合が他の規模よりも多い。また「99人以下」の企業では「あまり意識していない」割合が、「100人以上」の企業に比べて高くなっている（図表30）。業種別に見ると、「卸売・小売業」「サービス業」が「絶対に必要としている人数」と考えている企業の割合が他の業種よりも大きくなっている（図表31）。

・採用予定人数の考え方のここ数年での変化は、「変わらない」企業が81%と最も多い。「緩和されている」のは、「厳格化されている」企業に比べて3ポイント高くなっている（図表32）。

（図表29）採用予定人数の考え方（n=436）



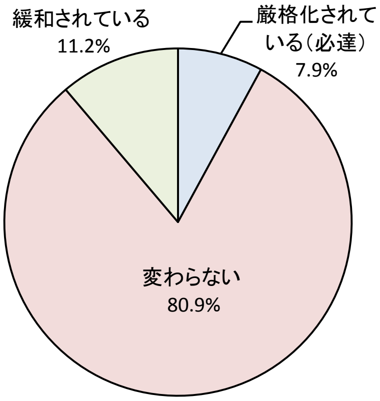
（図表30）従業員規模別：採用予定人数の考え方

%

	絶対に必要な人数	できれば採用したい人数	採用できる最大数	あまり意識していない
49人以下	23.0	54.0	6.2	16.8
50～99人	13.6	60.9	9.1	16.4
100～299人	15.8	68.4	10.5	5.3
300人以上	25.3	59.6	13.1	2.0

（図表31）業種別：採用予定人数の考え方

%

	絶対に必要な人数	できれば採用したい人数	採用できる最大数	あまり意識していない
製造業	11.9	67.8	11.0	9.3
建設業	14.5	66.1	11.3	8.1
卸売業・小売業	20.5	61.5	7.7	10.3
サービス業	24.8	53.6	9.8	11.8
その他	28.0	56.0	4.0	12.0

（図表32）採用予定人数の考え方のここ数年での変化（n=429）