

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

2019年4月19日～5月19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
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

■有効回答数

企業側・・・470 サンプル（有効回答率 18.8%）

【属性】従業員数：49名以下33.0%、50～99名26.4%、100～299名23.4%、300名以上17.2%

業種：製造業30.6%、建設業11.5%、卸売・小売業16.4%、サービス業33.4%、その他8.1%

従業員側・・・244 サンプル（有効回答率 5.2%）

【属性】性別：男性57.0%、女性43.0%

専攻分野：文系49.2%、理系37.3%、どちらともいえない13.5%

卒業大学所在地：静岡県内41.0%、静岡県外59.0%

新卒入社年：2019年45.5%、2018年31.1%、2017年23.4%

※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

I. 今年度調査の全体総括 P3
II. 2019年3月卒者の採用活動について P4-5
III. 2017年～2019年3月卒者の就職活動について P5-8
IV. 採用・就職におけるインターンシップの影響について P9
V. 2020年3月卒者の採用活動について P10

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。

<調査結果全体の総括>

■企業側の採用活動

①2011年の調査以来最も高い計画人数未充足率。すべての企業規模で未充足企業が5割を超える。

採用計画人数を充足できなかった企業の割合は、2011年の調査以来最高値となる60%となっている。また、調査以来はじめて、すべての従業員規模で未充足率が5割を超えた(P4-図表1)。未充足の要因としては、応募数が少なく母数を確保できていないことが大きい、一部採用レベルに達していなければ採用しない企業も増加している(P4-図表3、4)。

②2020年卒者の採用についてはやや底打ち感が見られるものの、厳しい状況は続く見通し。

2020年卒者の採用活動については、前年よりも採用しにくくなりそうという見通しを立てている企業は56%となっているが、前年よりも5ポイント下回っている(P10-図表25)。エントリー数については、昨年よりも改善傾向が見られるが、説明会参加学生の確保には苦戦している様子が伺える(P10-図表27、28)。

■新卒者側の就職活動

①売り手市場と採用活動の短期化による、活動量低下の傾向が続いている。

企業情報入手社数、応募社数、面接社数の平均値は、いずれも前年よりも減少している(P5-図表7)。

②採用活動の早期化が進み、活動に対する満足度も上がっている。

最初に内定をもらった時期、活動を終了した時期ともに、年々早くなる傾向にある(P6-図表8、9)。就職活動自体の満足度は高まっており、満足できたところは、早めに活動を終えることができたからという理由が大きく増加している(P6-図表12)。

③売り手市場が続く中、就職活動の2極化傾向が強まっている。

就職を意識始めた時期、業界や仕事研究を始めた時期ともに、大学3年の春夏に始める層と大学3年3月、大学4年4月に始める層にわかれる傾向にある。(P7-図表14、15)。

■インターンシップの実施・参加状況と採用・就職への影響

インターンシップから採用(入社)に進む割合が、さらに高まっている。

企業のインターンシップ実施率、学生(当時)のインターンシップ参加率ともに年々増加傾向にある(P9-図表18、19)。インターンシップから採用、入社に繋がった割合が高まっており、学生(当時)側では、その割合が前年よりも倍増している(P9-図表23)。一方、インターンシップ参加企業への応募の有無については、前年よりも減少しており(P9-図表21)、企業側にとっては、インターンシップの内容をしっかりと検討する必要があるようだ。

<総括>

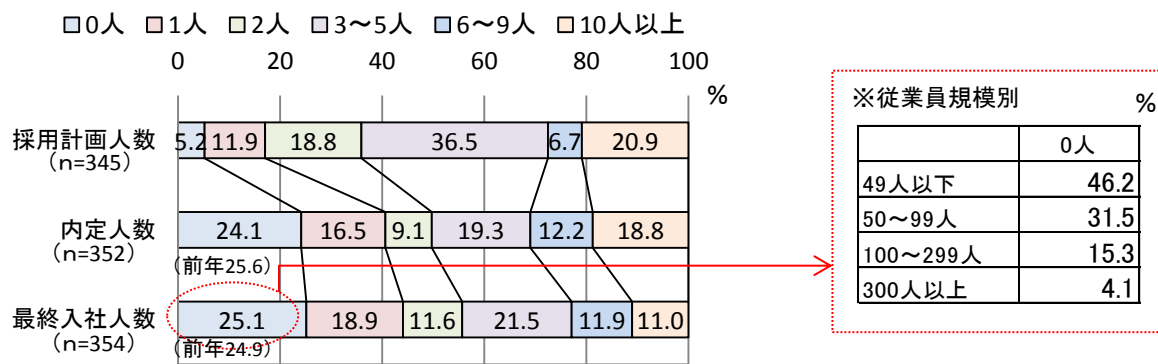
就職活動の早期化、短期化により、学生側の企業を見る視点に変化が見られる。インターンシップで会社を見る時間が増えたことが影響しているのか、これまでよりも、会社の雰囲気や選考時の企業の対応を意識する傾向が高まっている(P6-図表13、P8-図表16)。企業側にとって厳しい状況の中、採用活動の早期化やインターンシップの実施など、状況に対応した動きは見られるが、学生にとって魅力的な雰囲気作りや対応の改善など、採用活動以外の中期的な対策も必要になりそうだ。

Ⅱ. 2019年3月卒者の採用活動について

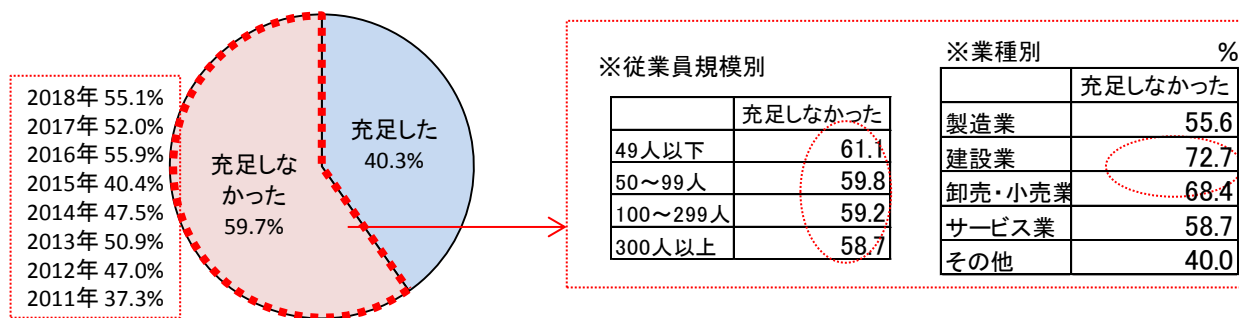
1. 採用活動の計画と実績

- 最終入社人数が0人の企業が25%と最も多く、従業員規模別に見ると、「49人以下」の企業では、5割弱の企業が採用0人となっている(図表1)。
- 採用計画人数を充足できなかった企業の割合は60%と前年を5ポイント上回り、2001年の調査以来最も高い数値となっている。すべての従業員規模の企業で、未充足の割合が5割を超えている。業種別では「建設業」「卸売・小売業」の企業が未充足の割合が高くなっている(図表2)。
- 採用計画人数に満たなかった理由は、「応募が少なかった」が52.4%と最も多くなっている。2番目に多いのは「応募がなかった」の29.9%となっている(図表3)。従業員規模別に見ると、「49人以下」の企業では「応募がなかった」、「300人以上」の企業では「想定以上に内定辞退者が多かった」という理由が、他の従業員規模の会社よりも高い数値となっている(図表4)。

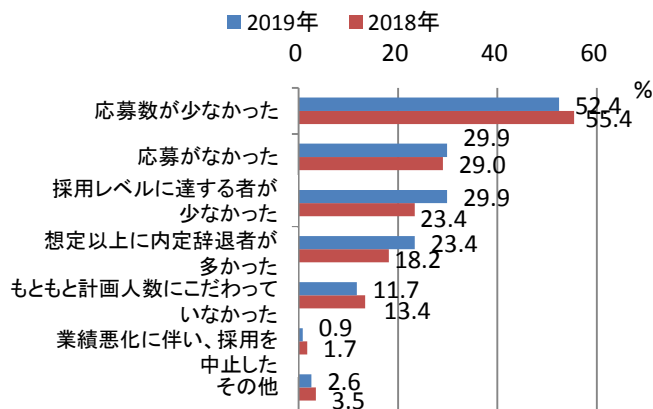
(図表1)採用計画人数・内定人数・最終入社人数(企業)



(図表2)採用計画人数の充足状況(n=360、企業)



(図表3)計画人数を下回った理由(n=231、企業)



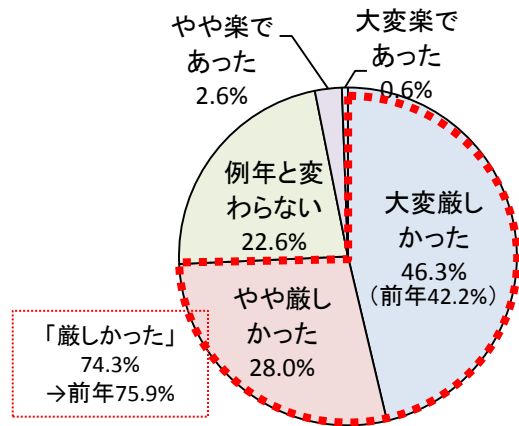
(図表4)従業員規模別:計画人数を下回った理由

従業員規模	応募数が少なかった (%)	応募がなかった (%)	採用レベルに達する者が少なかった (%)	想定以上に内定辞退者が多かった (%)	業績悪化に伴い、採用数を見直した (%)	もともと計画人数にこだわっていなかった (%)	その他 (%)
49人以下	41.7	45.0	21.7	5.0	1.7	11.7	3.3
50~99人	49.2	33.9	32.2	25.4	0.0	10.2	5.1
100~299人	60.0	26.2	40.0	16.9	1.5	10.8	1.5
300人以上	59.6	10.6	23.4	53.2	0.0	14.9	0.0

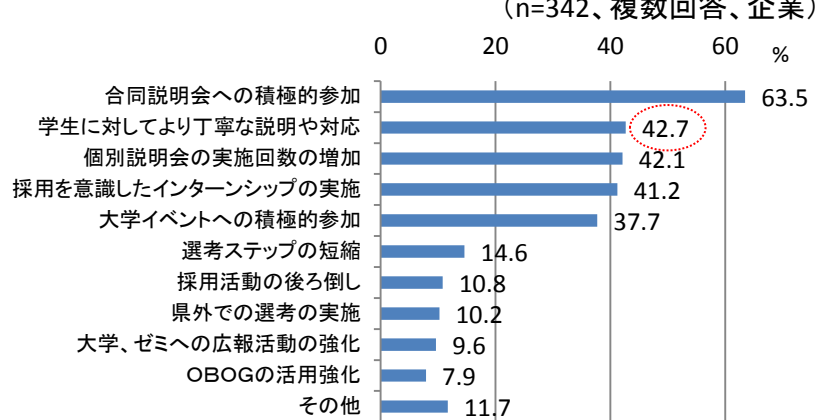
2. 新卒者採用活動全般の印象

- ・新卒者採用活動全般の印象は、「大変厳しかった」が46%と最も多く、前年を4ポイント上回っている。「やや厳しかった」を含め「厳しかった」と回答した企業の割合は、74%で前年より2ポイント減少した(図表5)。
- ・新卒者採用活動で実施した対策は、「合同企業説明会への積極的参加」が最も多く、「学生に対してより丁寧な説明や対応」が次に多い対策となっている(図表6)。

(図表5) 新卒者採用活動全般の印象 (n=350、企業)



(図表6) 新卒者採用活動で実施した対策 (n=342、複数回答、企業)

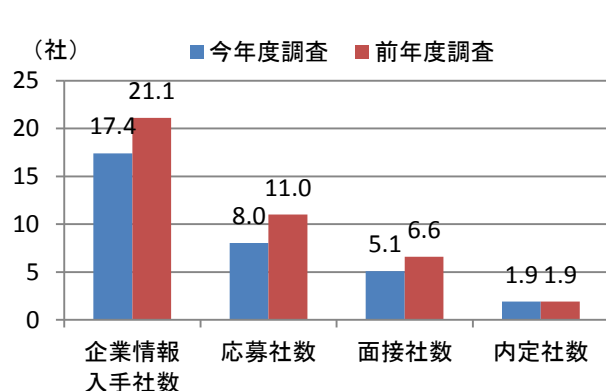


Ⅲ. 2017年～2019年3月卒者の就職活動について

1. 就職活動状況と満足度

- ・「企業情報入手社数」「応募社数」「面接社数」ともに前年数値を下回っている。「内定社数」は前年と同程度の数値となっている。性別では女子が、大学所在地別では静岡県外が全ての項目において高い数値となっている(図表7)。
- ・最初に内定をもらった時期を入社年別に見ると、「最終学年6月以前」の割合は年々高まっており、2019年入社者では8割弱となっている(図表8)。就職活動を終えた時期についても、「最終学年6月以前」の割合は、2019年入社者が6割弱と最も高くなっている(図表9)。
- ・就職先決定の際の相談相手は、「特にいない」が6割弱と最も多く、「両親」が3割弱と続いている(図表10)。
- ・就職活動自体の満足度は、「80点以上」の高満足度の割合が45%と最も高く、前年を10ポイント上回り、平均値では4ポイント増加している(図表11)。満足できたところは、「希望する会社、業種、職種に内定をもらったから」という理由が最も多いが、前年よりも最も伸び率が高かったのは、「早めに就活を終えることができた」となっている(図表12)。逆に満足できなかったところは「十分に業界、会社研究ができなかった」という理由が最も多い。前年と比較すると、「時間的に余裕がなかった」が10ポイント以上減少し、「対応のよくない会社があった」が10ポイント以上増加している(図表13)。

(図表7) 平均活動量と内定獲得社数 (n=227～232、従業員)



※性別

	企業情報入手社数	応募社数	面接社数	内定社数
男性	15.8	6.9	4.8	1.8
女性	19.6	9.6	5.5	2.1

※大学所在地別

	企業情報入手社数	応募社数	面接社数	内定社数
静岡県内	15.8	6.9	4.3	1.8
静岡県外	18.6	8.9	5.6	2.0

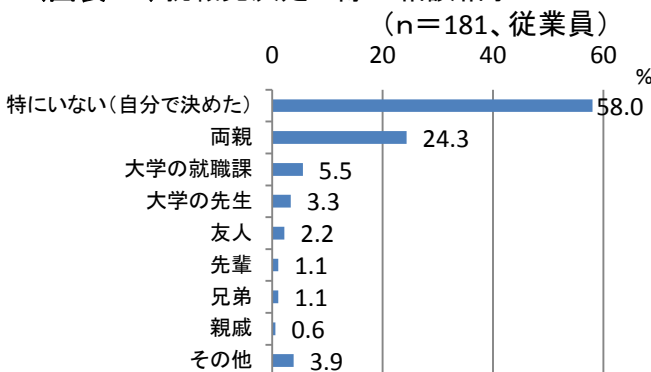
(図表8) 入社年別：最初に内定をもらった時期 (n=238、従業員)

	最終学年 の4月以前	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	翌1月以降	最終学年 6月以前
2019年	27.5	41.3	8.3	6.4	3.7	4.6	5.5	0.9	0.0	1.8	77.1
2018年	9.2	30.3	17.1	13.2	7.9	7.9	2.6	3.9	1.3	6.6	56.6
2017年	13.2	18.9	15.1	17.0	17.0	0.0	9.4	5.7	1.9	1.9	47.2

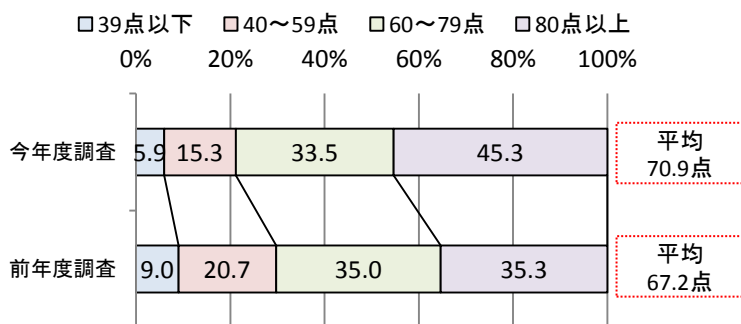
(図表9) 入社年別：就職活動を終えた時期 (n=238、従業員)

	最終学年 の4月以前	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	翌1月以降	最終学年 6月以前
2019年	7.3	24.8	25.7	11.9	6.4	8.3	10.1	3.7	0.0	1.8	57.8
2018年	4.0	13.3	22.7	18.7	9.3	13.3	5.3	2.7	5.3	5.3	40.0
2017年	7.4	9.3	22.2	11.1	14.8	9.3	9.3	9.3	1.9	5.6	38.9

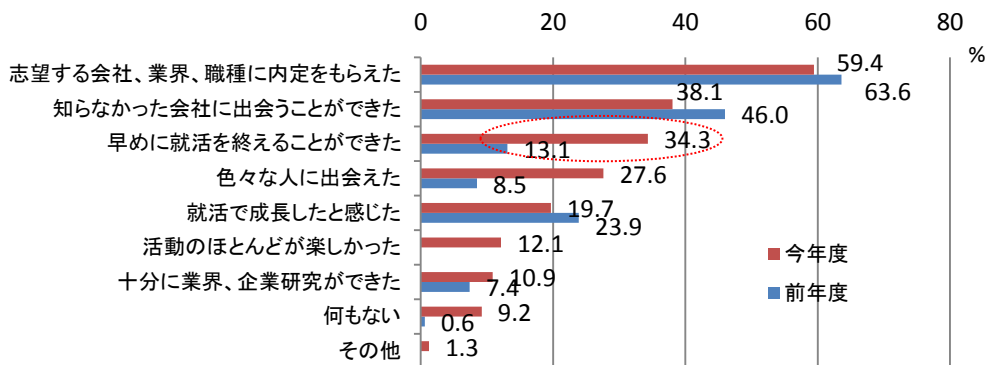
(図表10) 就職先決定の際の相談相手 (n=181、従業員)



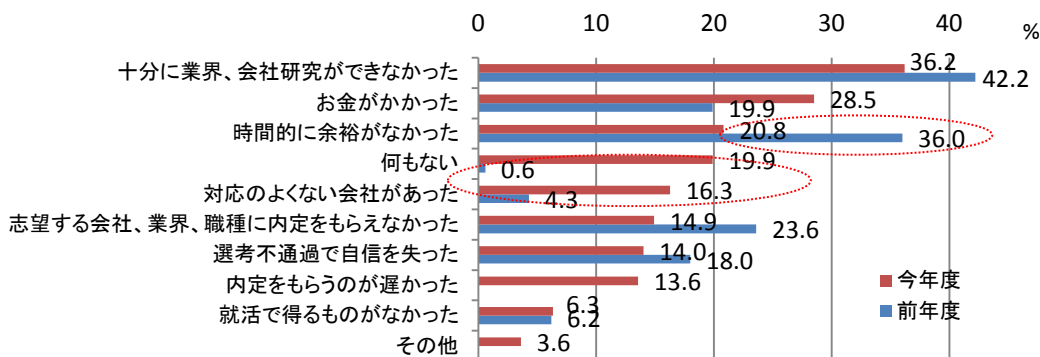
(図表11) 就職活動自体の満足度 (n=236、従業員)



(図表12) 就職活動において満足できたところ (n=239、従業員)



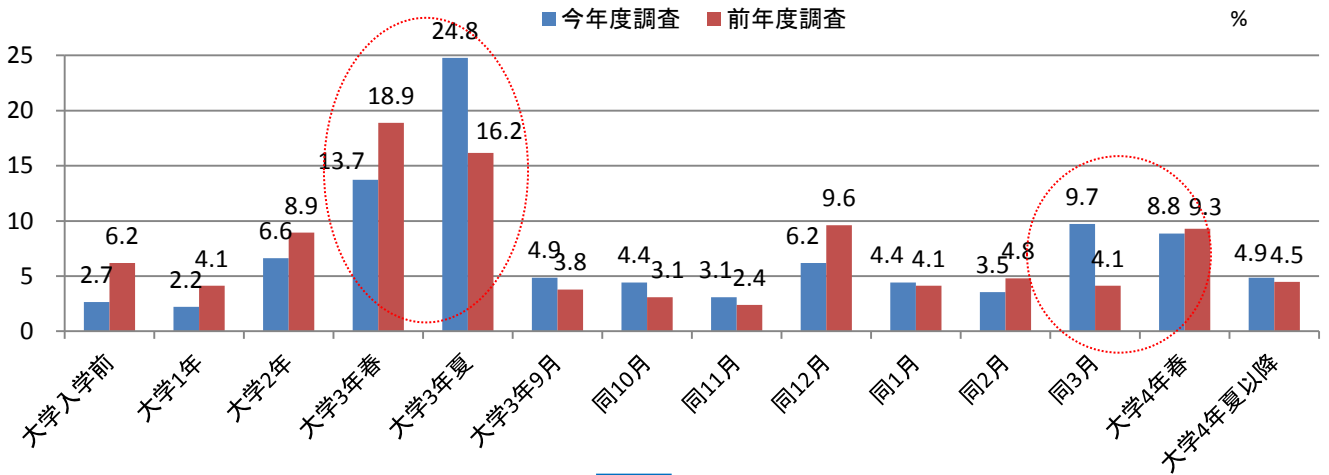
(図表13) 就職活動において満足できなかったところ (n=221、従業員)



2. 就職を意識し始めた時期、業界や仕事研究を始めた時期

- ・就職を意識し始めた時期は、前年よりも遅い「大学3年の夏」が最も多い。男女別で見ると、女子の方が、大学3年生夏以前に就職を意識し始めた割合が高くなっている(図表14)。
- ・業界や仕事研究を始めた時期は、「大学3年の春と夏」「大学3年3月と大学4年の春」の時期が10%超となり、他の時期よりも高い割合となっている(図表15)。

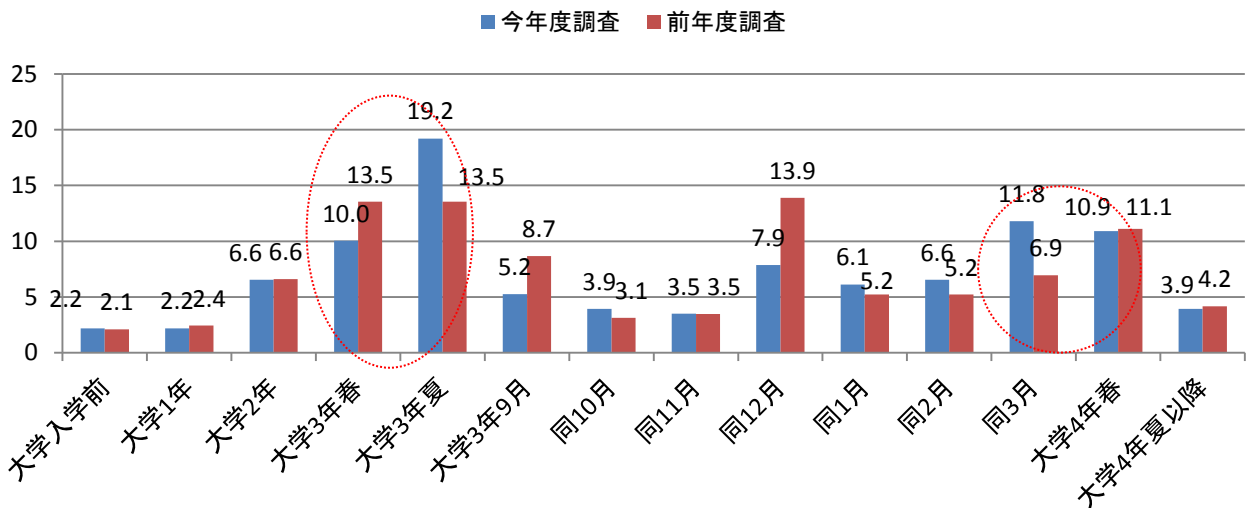
(図表14) 就職を意識し始めた時期(n=226、従業員)



※性別

	大学入学前	大学1年	大学2年	大学3年春	大学3年夏	大学3年9月	同10月	同11月	同12月	同1月	同2月	同3月	大学4年春	大学4年夏以降	大学3年夏以前
男性	3.2	0.8	7.2	9.6	26.4	6.4	4.0	4.0	8.0	2.4	3.2	9.6	9.6	5.6	47.2
女性	2.0	4.0	5.9	18.8	22.8	3.0	5.0	2.0	4.0	6.9	4.0	9.9	7.9	4.0	53.5

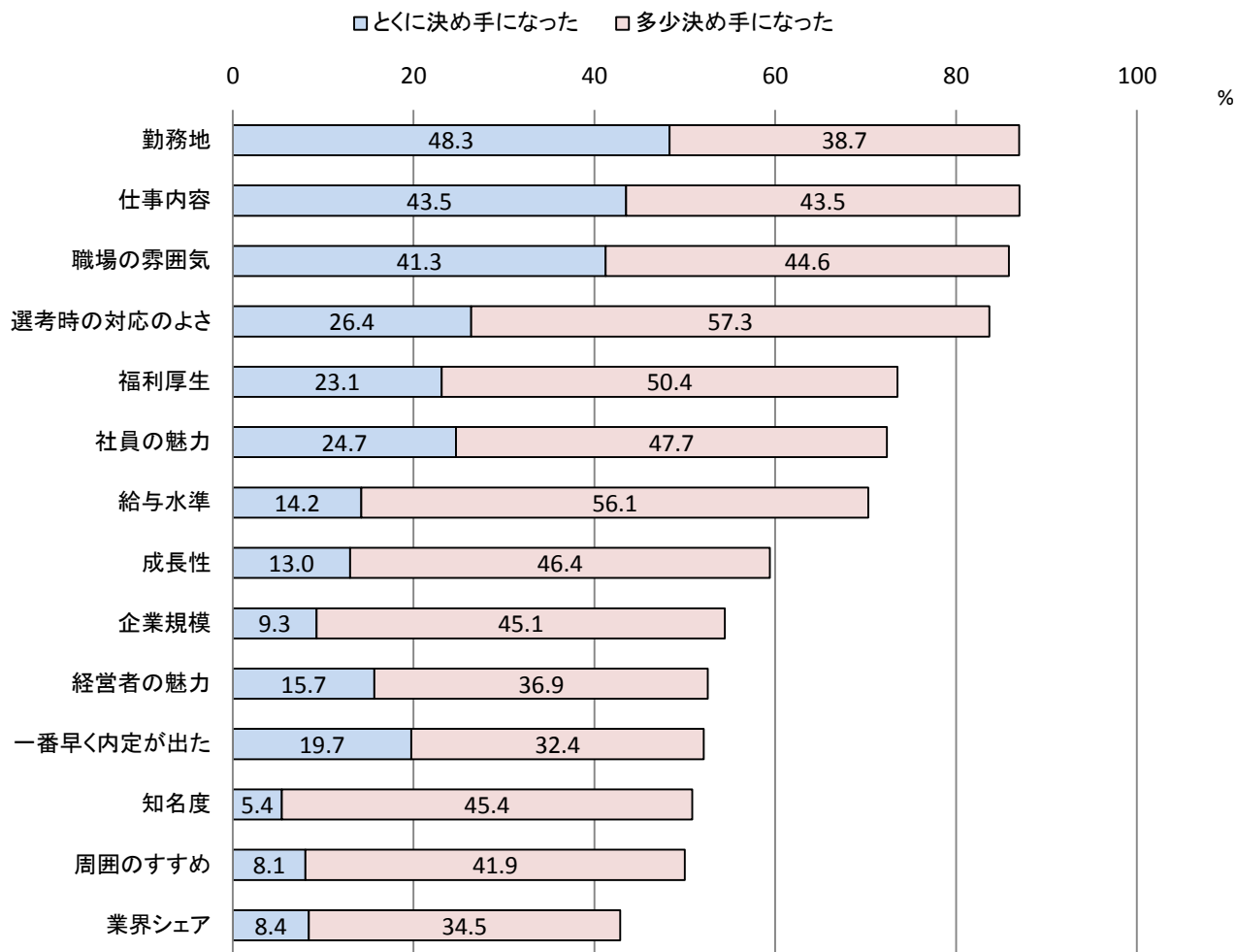
(図表15) 業界や仕事研究を始めた時期(n=229、従業員)



4. 就職先企業を決めた際の決め手

- ・就職先企業を決めた際の決め手は、「勤務地」が最も高く、「仕事内容」「職場の雰囲気」「選考時の対応のよさ」と続いている(図表16)。
- ・入社年別に見ると、2019年入社者では、とくに決め手となった割合が最も高いのは、「職場の雰囲気」となっている(図表17)。

(図表16) 就職先企業を決めた際の決め手となったもの (n=235~240、従業員)



(図表17) 入社年別：就職先企業を決めた際にとくに決め手となったもの

	勤務地	仕事内容	職場の雰囲気	選考時の対応のよさ	福利厚生	社員の魅力	給与水準	成長性	企業規模	経営者の魅力	一番早く内定が出た	知名度	周囲のすすめ	業界シェア
2019年	50.5	45.0	51.4	33.0	29.4	32.4	16.7	16.5	9.3	18.7	21.3	7.3	8.3	9.3
2018年	48.6	34.2	33.8	20.5	15.1	16.4	10.8	10.8	8.1	11.1	16.4	4.1	5.5	6.8
2017年	43.9	52.6	31.6	21.1	21.4	20.4	14.0	8.9	10.7	15.8	21.1	3.5	10.9	8.8

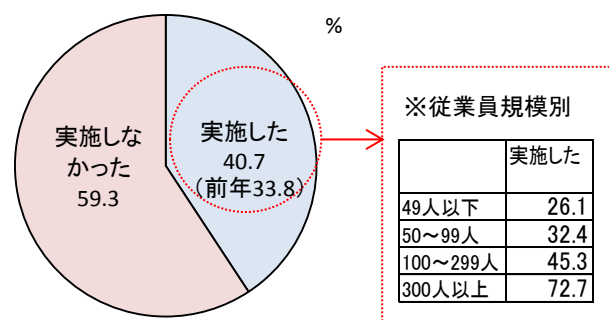
%

IV. 採用・就職におけるインターンシップの影響について

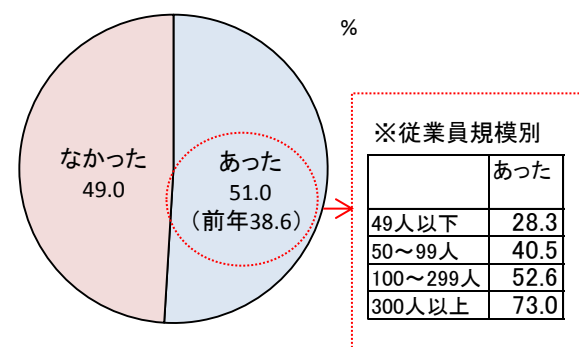
- ・<企業>インターンシップを実施した企業の割合は41%と前年を7ポイント上回っている。従業員300人以上の企業では実施率が73%となっている(図表18)。参加学生からの応募があった企業の割合は5割を超え、従業員300人以上の企業では7割を超えている(図表20)。今年度入社者の中に、インターンシップ参加者がいる割合は4割弱。従業員300人以上の企業では6割となっている(図表22)。
- ・<新卒者>インターンシップに参加した新卒者の割合は53%と前年を8ポイント上回っている。2019年入社者では66%となっている(図表19)。参加した企業の選考に応募した割合は、約半数で前年を11ポイント下回っている。「男性」の方が応募した割合が高く、5割を超えている(図表21)。現在入社している会社のインターンシップに参加している新卒者の割合は22%で、前年よりも倍増している。2019年入社者は、その割合が約3割となっている(図表23)。

<企業>

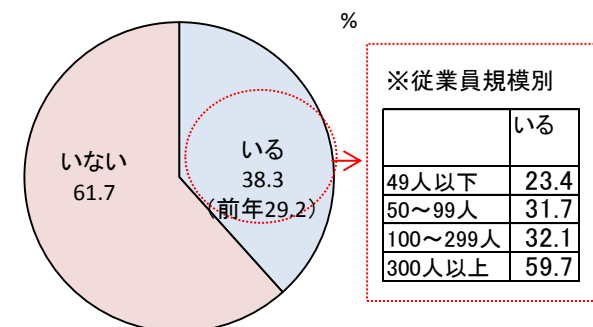
(図表18) インターンシップの実施状況 (n=432)



(図表20) 参加学生からの応募の有無 (n=208)

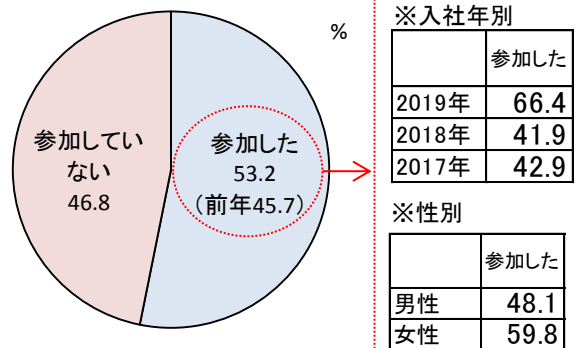


(図表22) 参加学生の採用の有無 (n=206)

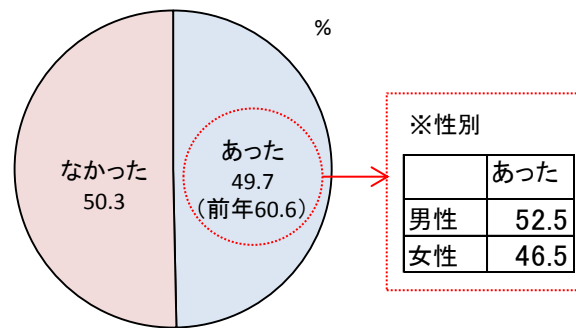


<新卒者>

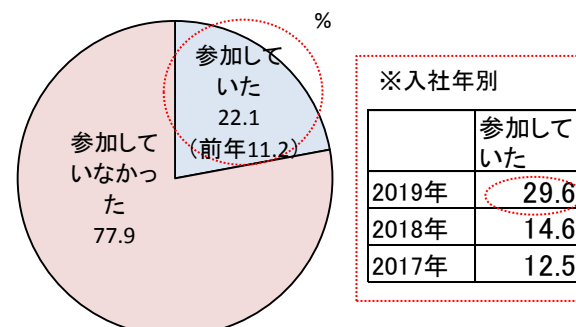
(図表19) インターンシップ参加状況 (n=237)



(図表21) 参加企業への応募の有無 (n=151)



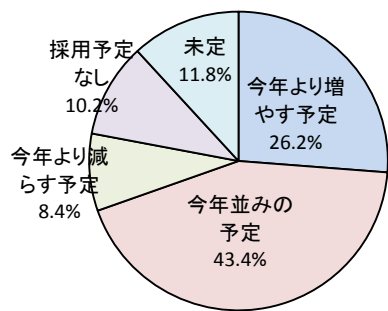
(図表23) 入社した会社のインターンシップ参加の有無 (n=154)



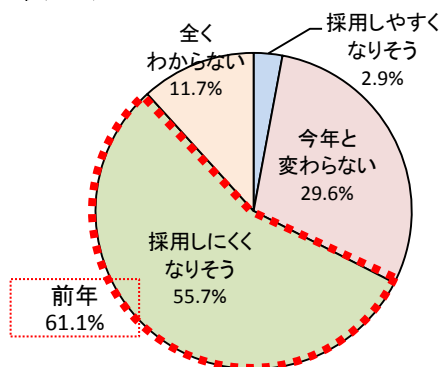
V. 2020年3月卒者の採用活動について

- ・2020年3月卒者の採用予定数は、「今年度並みの予定」とした企業が43%と最も多く、「今年より増やす予定」の企業は26%となっている(図表24)。
- ・採用環境は、「採用しにくくなりそう」とした企業が56%と最も多いが、前年調査よりも5ポイント下回っている(図表25)。
- ・採用スケジュールを前年と比較すると、「変わらない」とした企業が41%と最も多く、「前年度よりも早い」企業が35%で続いている(図表26)
- ・今年度採用活動におけるエントリーの状況は、前年よりも「減った」企業の割合が37%と最も高いが、「増えた」企業の割合が9ポイント増加している(図表27)。
- ・説明会参加者数は、「減った」企業の割合が45%と最も多く、前年よりも5ポイント増加している(図表28)。
- ・従業員規模別に見ると、「100人以上」の企業では「前年よりも減った」割合が5割を超えている(図表29)。

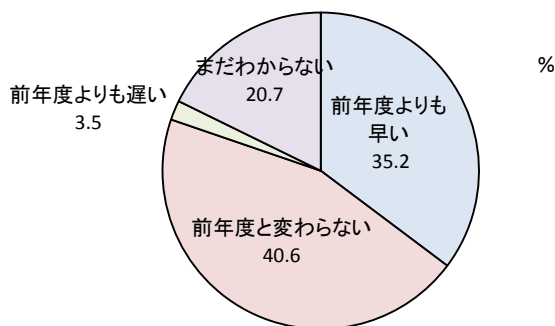
(図表24) 2020年3月卒者の採用予定数 (n=431、企業)



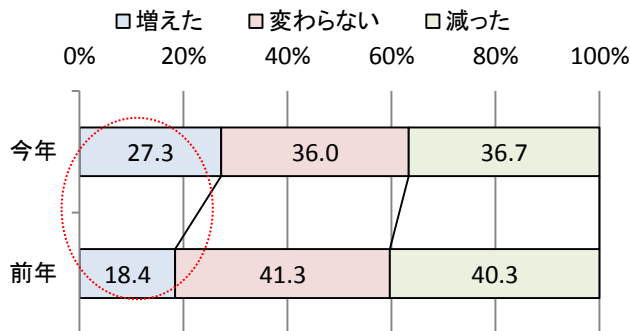
(図表25) 2020年3月卒者の採用環境 (n=409、企業)



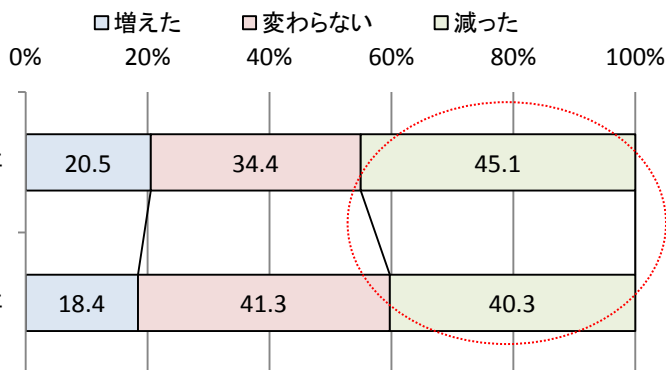
(図表26) 選考スケジュールの前年比較 (n=400、企業)



(図表27) エントリー数の前年比較 (n=297、企業)



(図表28) 説明会参加者数の前年比較 (n=273、企業)



(図表29) 従業員規模別:説明会参加者数の前年比較

従業員規模	増えた	変わらない	減った
49人以下	21.4	46.4	32.1
50~99人	19.1	41.2	39.7
100~299人	25.0	21.3	53.8
300人以上	15.9	33.3	50.7