

2014年3月卒者(大学・大学院卒) 「第2回 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が、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12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32.8%、50～99名25.9%、100～299名26.4%、300名以上14.9%

業種: 製造業34.4%、建設業10.8%、卸売・小売業19.3%、サービス業29.8%、その他5.7%

■調査期間

2013年12月16日～2014年1月5日

■調査方法

2013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2,491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

436 サンプル (有効回答率 17.5%)

※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 | P3~5 |
| 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 |
| III. 採用活動プロセス毎の状況および前年度比較 | P7~9 |

【総括】

P10

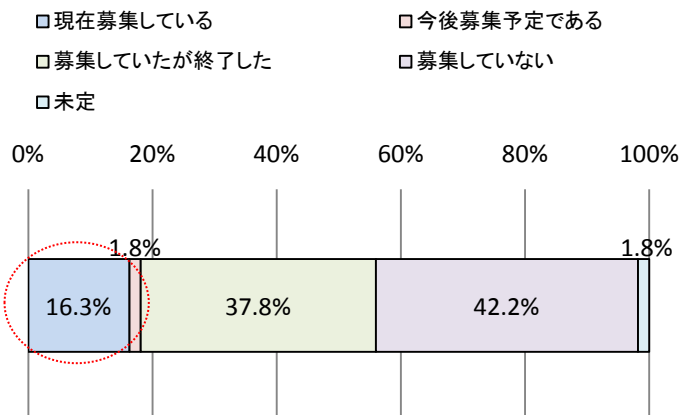
【調査結果】

I. 2014年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況

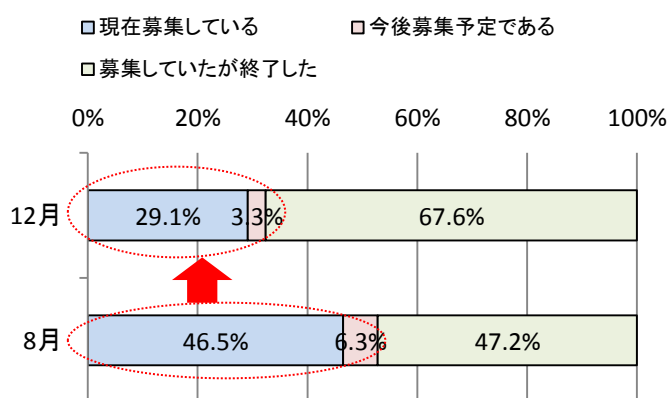
<TOPICS>

- 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18%(図表1)。採用意向のある企業に絞ると、3割強の企業が採用活動を継続している(図表2)。地域別では県東部(図表3)、業種別ではサービス業で採用活動を継続している企業が多い(図表4)。
- 今後の採用予定人数では、前回8月調査同様7割以上の企業が「2名以上」としている。前回調査と比較して「3~5名」が減少し、「5~9名」が増加しており、1社あたりの採用予定人数は増加している(図表5)。全体の採用予定人数を実数で算出すると、「サービス業」が前回8月調査よりも10ポイント弱増加し、全体の5割を超えている。(図表6)。
- 情報の開示先は前回調査同様、「ハローワーク」が21%と最も多かった(図表7)。
- 採用活動の終了予定時期は「計画人数に達するまで」が最も多く、全体の5割弱を占めていた(図表8)。
- 昨年9月以降に内定を出した企業の割合は48%(図表9)。
- 一旦採用活動を終了したものの、何らかの事情で採用活動を再開した企業は18%(図表10)。再開した理由で最も多かったのは、「内定辞退があったから」で全体の32%(図表11)。

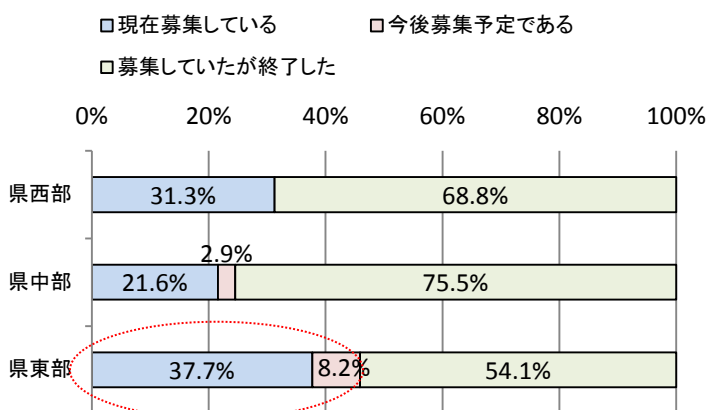
(図表1) 2014年3月卒者の採用募集状況 (n=436)



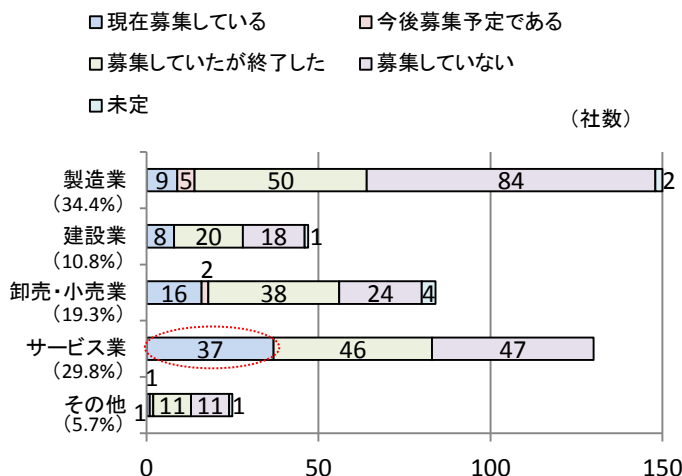
(図表2) 採用意向のある企業の活動継続率 (n=244)



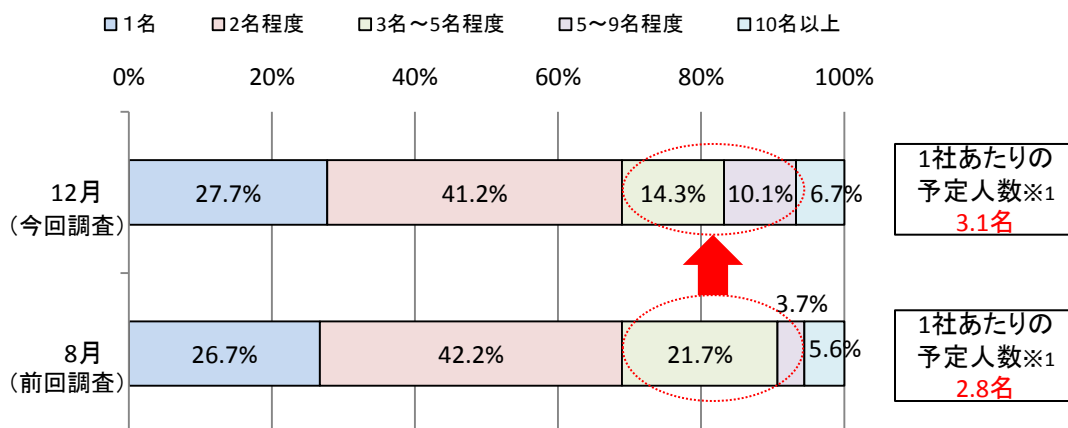
(図表3) 地域別: 採用意向のある企業の活動継続率 (n=244)



(図表4) 業種別: 2014年3月卒者の採用募集状況 (n=436)

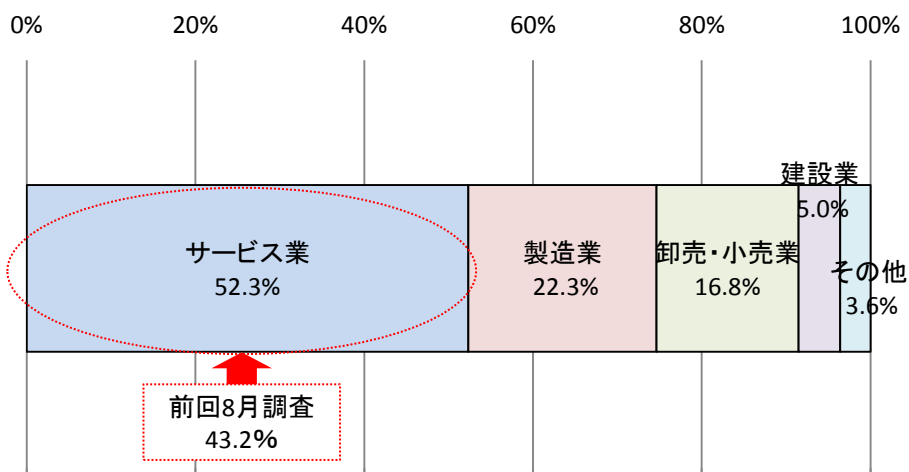


(図表5) 今後の採用予定人数 (n=119)

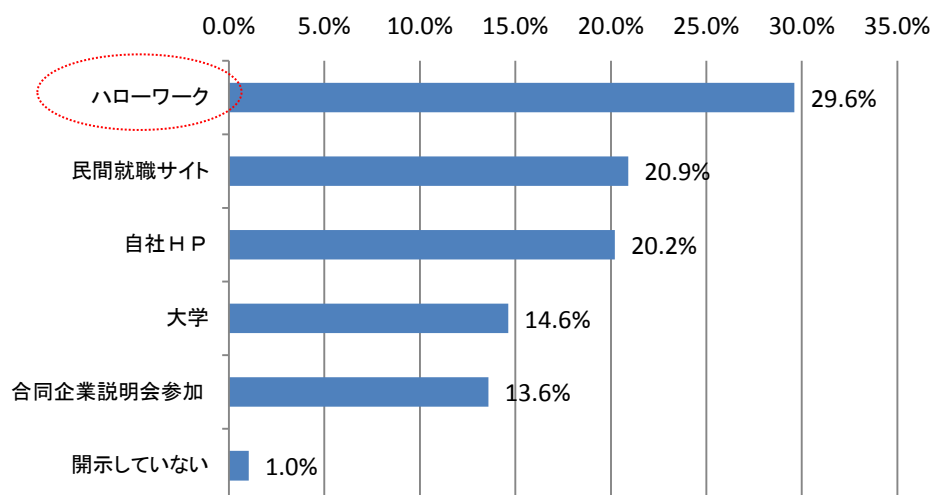


(図表6) 採用予定人数実数※1における業種別割合 (n=363)

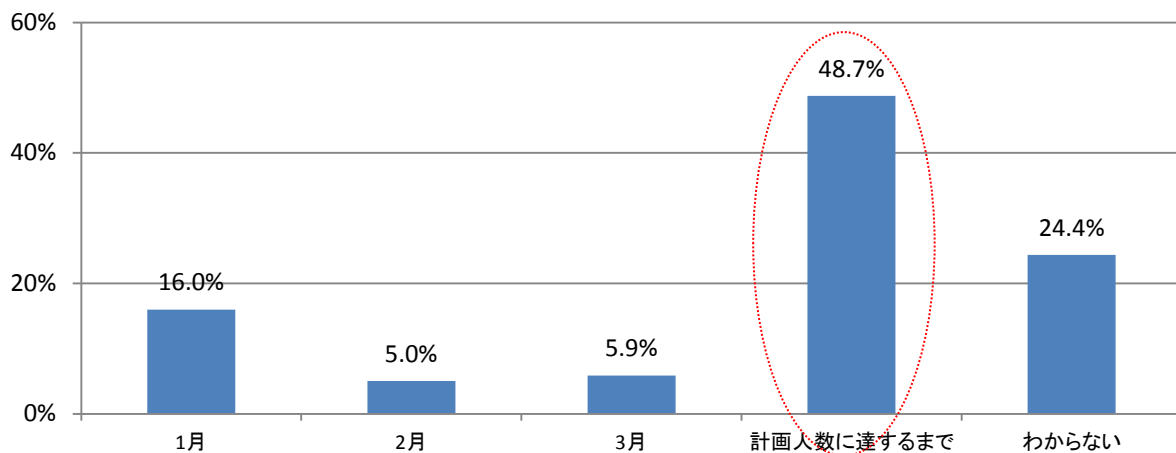
※1採用予定人数×社数で計算(3~5名、6~9名は中間値にて計算)



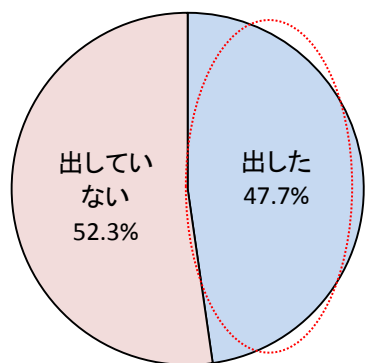
(図表7) 採用情報の開示先(複数回答、n=287)



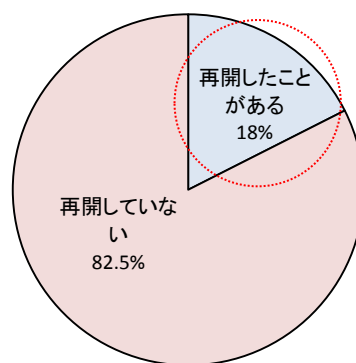
(図表8)採用活動の終了予定時期(n=119)



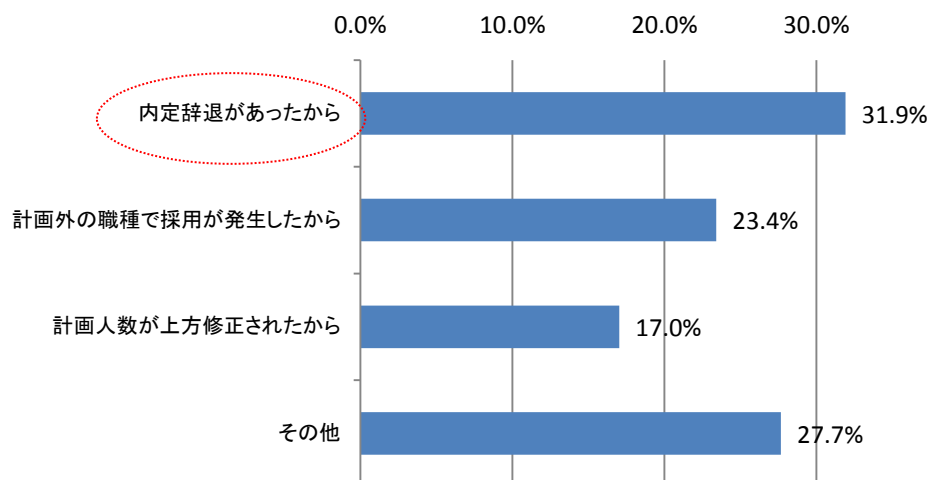
(図表9)昨年9月以降の内定出しの有無(n=264)



(図表10)採用活動終了後の活動再開の有無(n=228)



(図表11)採用活動終了後の活動再開の理由(n=47)

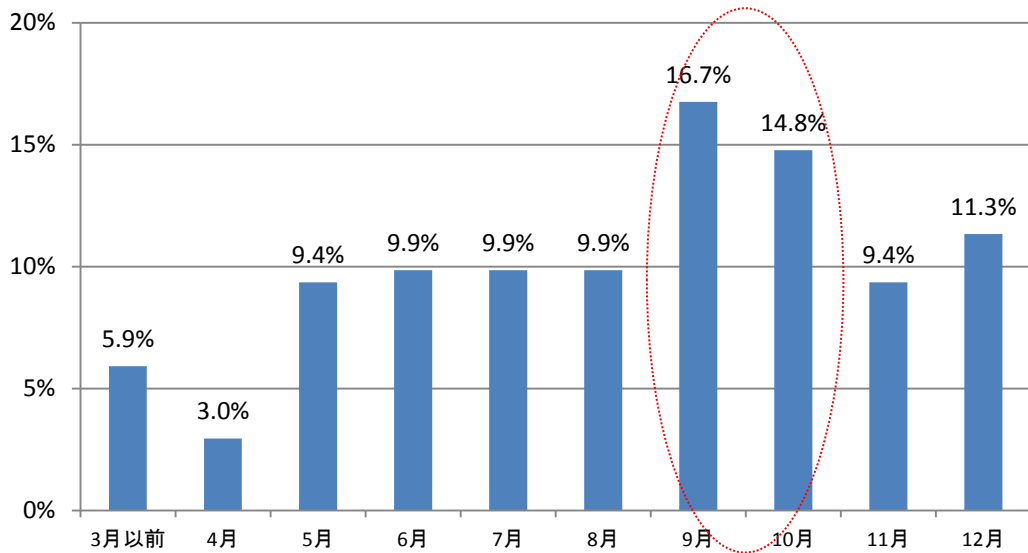


II. 採用活動終了企業の活動実績および今後の予定について

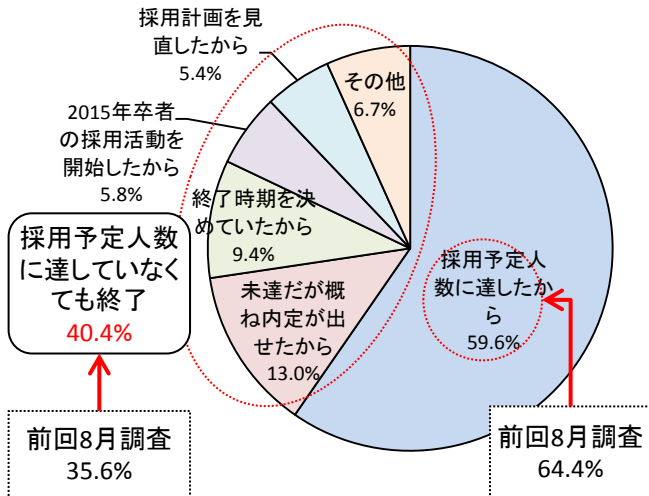
<TOPICS>

- 採用活動の終了時期は「9月」が17%と最も多く、次いで「10月」が15%と続いている(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60%と最も多いが、前回調査より5ポイント弱低下しており、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る企業の割合が増加している(図表13)。
- 採用活動を再開する可能性は9%と、前回調査とほぼ同程度の数値となっている(図表14)。

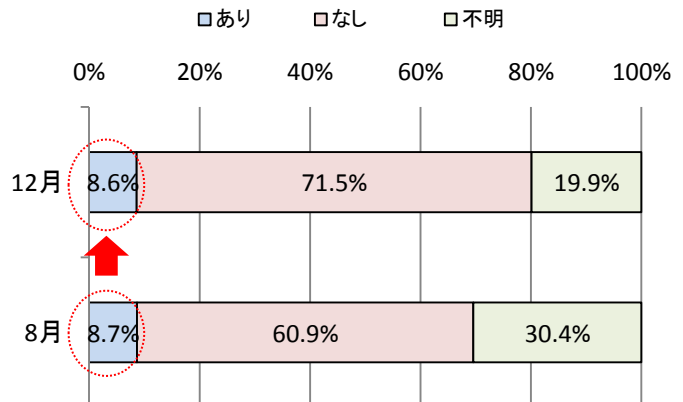
(図表12) 採用活動を終了した時期(n=203)



(図表13) 採用活動の終了を決めた理由
(複数回答、n=223)



(図表14) 採用活動を再開する可能性(n=221)



Ⅲ. 採用活動プロセス毎の状況および前年度比較

<TOPICS>

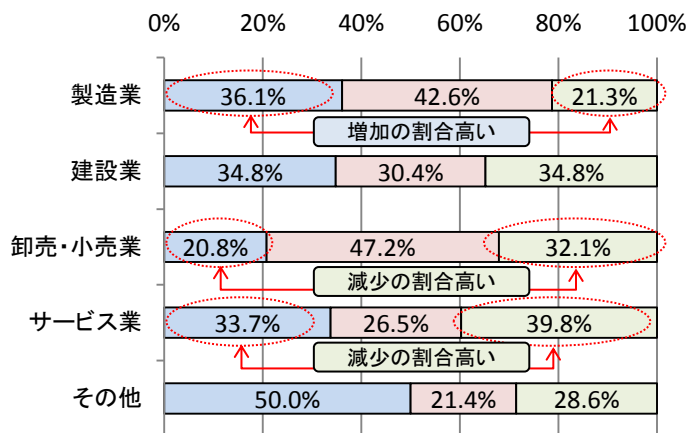
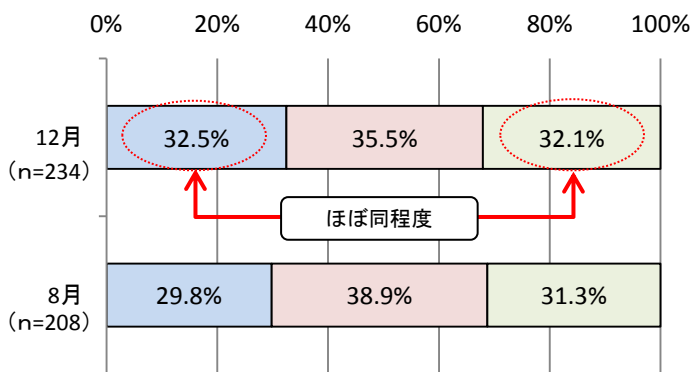
- ・応募者数は前回調査同様、前年と比較して増減があった企業の割合がほぼ同程度の数値となっている(図表15)。業種別に見ると、製造業は増加傾向に、卸売・小売業、サービス業は減少傾向にあった(図表16)。
- ・面接者数は前年と比較して増減があった企業では、「前年よりも減少した」割合の方が多くなっている(図表17)。従業員規模別に見ると、「49人以下」が増加傾向、「50～99人」「100～299人」が減少傾向にあった(図表18)。業種別では製造業が増加傾向、建設業、卸売・小売業が減少傾向にあった(図表19)。
- ・選考の途中辞退者数は「前年と変わらない」が60%と最も多いが、前年と比較して増減があった企業では「前年よりも増加した」割合が高くなっている(図表20)。業種別ではサービス業の増加傾向が目立っていた(図表21)。
- ・内定を出している企業のうち、52%の企業に内定辞退者がでている(図表22)。従業員規模別に見ると、従業員規模に比例して辞退者ありの割合が多くなっており、「300人以上」の企業の7割に内定辞退者がでている(図表23)。業種別に見ると卸売・小売業、サービス業で6割と他の業種に比べて高くなっている(図表24)。
- ・内定辞退者数は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」割合が高くなっており、「増加した企業」と「減少した企業」との差が前回調査時よりも拡大している(図表25)。業種別に見ると、製造業以外の主要な業種は全て減少傾向にあった(図表26)。

(図表15) 応募者数の前年度との比較

(図表16) 業種別: 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

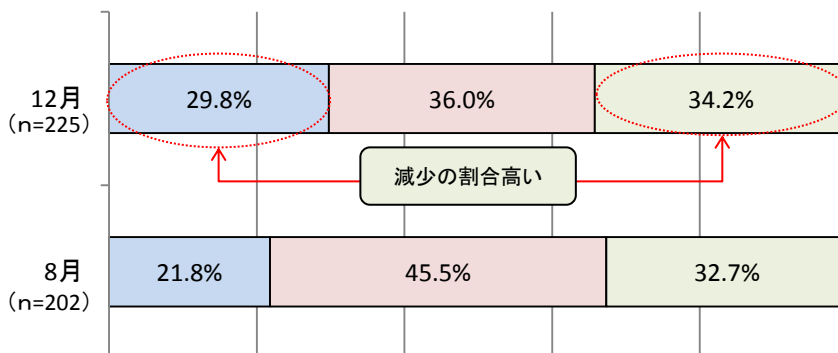
□ 前年よりも増加した □ 前年と変わらない □ 前年よりも減少した



(図表17) 面接者数の前年度との比較

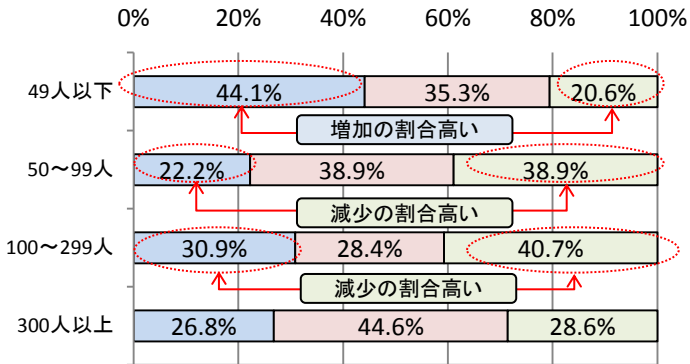
□ 前年よりも増加した □ 前年と変わらない □ 前年よりも減少した

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



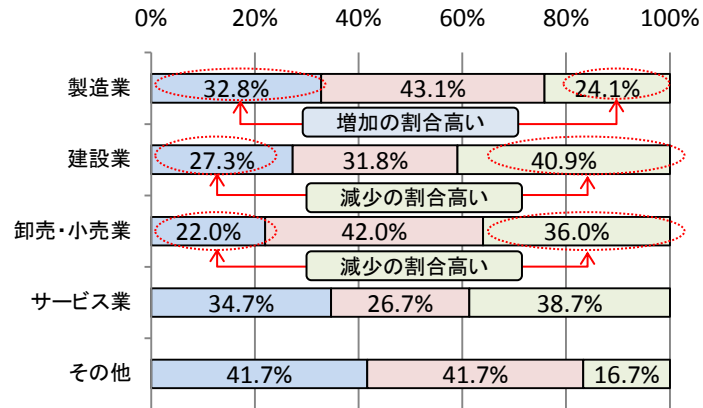
(図表18)規模別：面接者数の前年度との比較(n=225)

□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



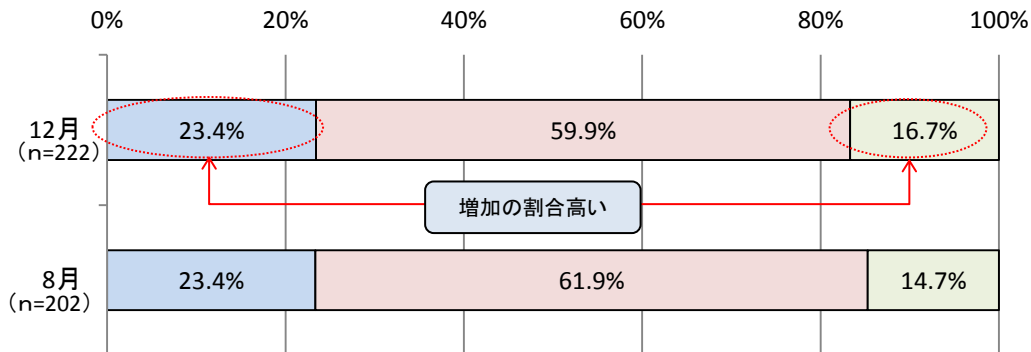
(図表19)業種別：面接者数の前年度との比較(n=225)

□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



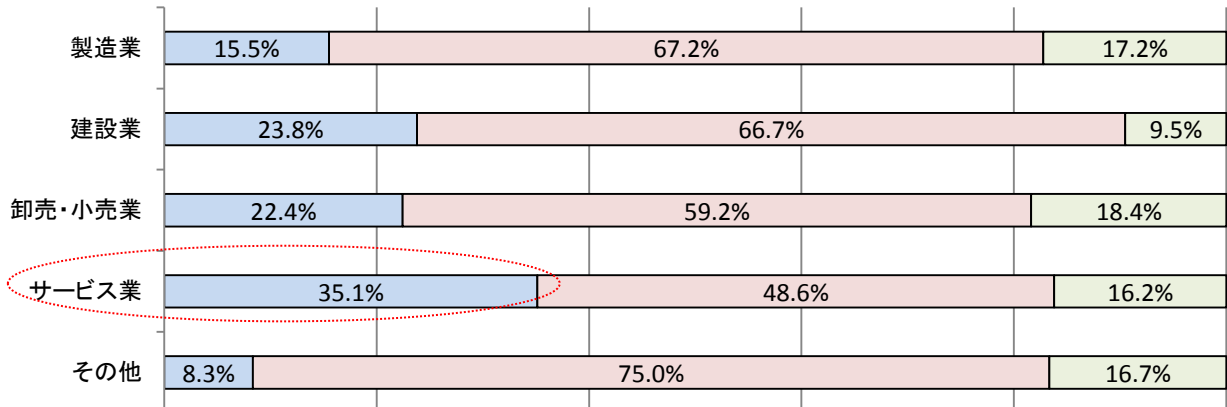
(図表20)選考の途中辞退者数の前年との比較

□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

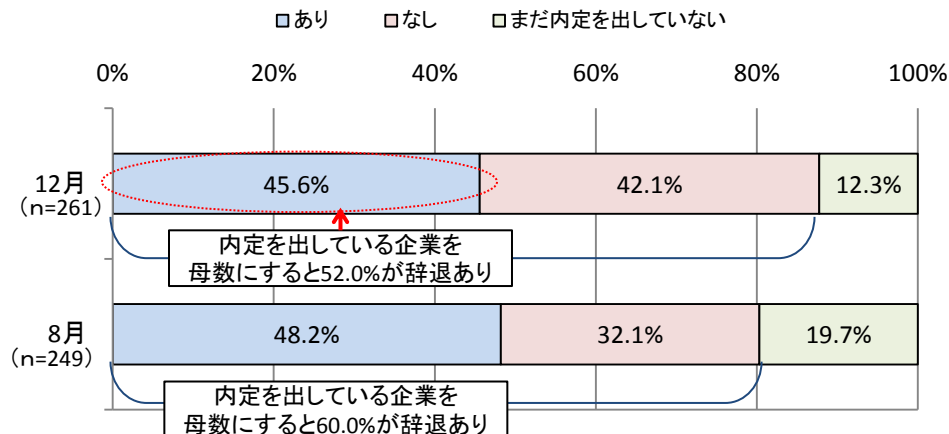


(図表21)業種別：選考の途中辞退者数の前年との比較

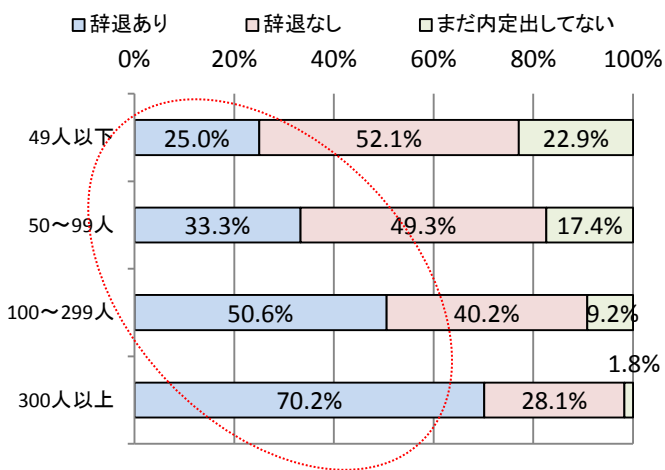
□前年よりも増加した □前年と変わらない □前年よりも減少した



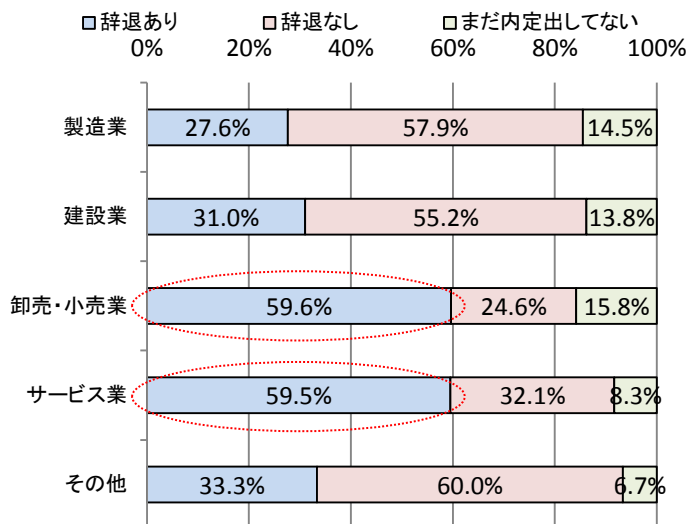
(図表22) 内定辞退者の有無



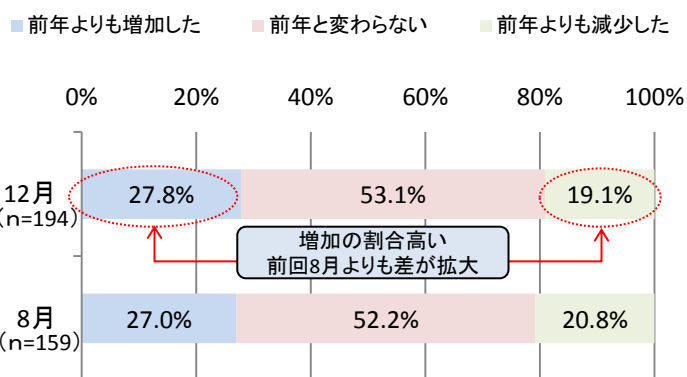
(図表23) 従業員規模別: 内定辞退者の有無 (n=261)



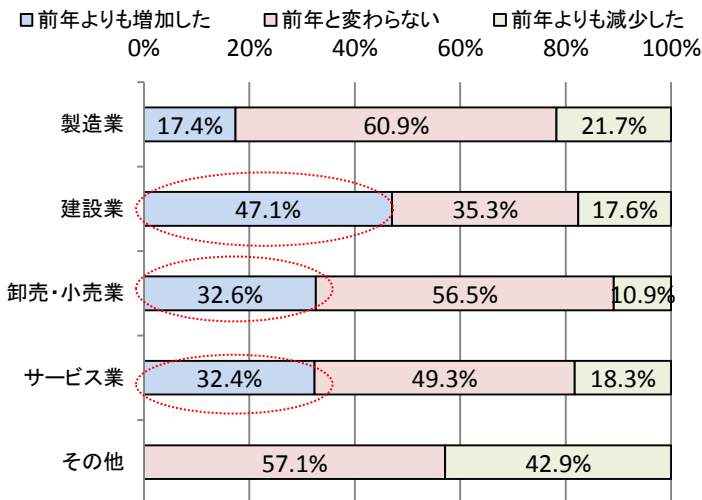
(図表24) 業種別: 内定辞退者の有無 (n=261)



(図表25) 内定辞退者数の前年度との比較



(図表26) 業種別: 内定辞退者数の前年度との比較 (n=194)



採用活動を継続している企業の採用意欲は高い～学生にはまだ内定獲得のチャンスあり

8月調査時から採用活動を継続している企業は減少したものの、依然として3割強の企業が活動を継続している。「計画人数に達するまで」採用活動を続ける意向の企業が多く、また1社あたりの採用予定人数も前回調査より増加していることから、採用活動継続企業の採用意欲の高さが読み取れる。

このような状況から、学生にとってまだ十分内定獲得のチャンスがあると考えられる。学生もただ闇雲に活動するのではなく、「県東部地域」「サービス業」など地域・業種の中でも採用活動継続企業の割合の高いところにアプローチしていくことを検討してみてはどうか。採用情報を入手するためには、前回同様情報が最も多く開示されているハローワークを十分に活用すべきだと考える。

業種による差が顕著になる中で、学生をいかに繋ぎとめるかが重要

前回8月調査同様、選考辞退者、内定辞退者が引き続き増加傾向にあり、企業の厳しい状況が伺えた。業種別ではサービス業、卸売・小売業が苦戦しているようだ。特にサービス業は、前年に比べ応募者・面接者が減少し、選考辞退者・内定辞退者が増加と、全てのプロセスで状況が悪化していた。また、内定辞退者の有無については、従業員規模が大きいほど辞退者ありの割合が高くなっていた。一般的に有効求人倍率の低い従業員規模の大きい企業の方が、内定を出す学生が他社と重複する“2極化”の影響を大きく受けているようだ。

今年度に間に合わないかもしれないが、採用予定人数を確保するには、①選考～入社まで学生を繋ぎとめる施策を講じること、②内定辞退者が出ることを想定した採用活動計画を事前に立案しておくことが重要なポイントになるのではないかと考える。具体的対策として、①については選考以外で経営者や社員と接触する機会を設定することで会社へのフックを増やしておくこと、内定理由を具体的に丁寧に伝えることで学生の動機付けをしておくことが効果的だと考える。②については内定辞退が出揃う9月以降の体制を整えておくこと、特に9月・10月の就活イベントについて把握しておくことが考えられる。そうすることで、内定辞退が出たらすぐに動くことができ、公務員離脱組や留学からの帰国学生など新たに就職活動を開始する層も含め採用に繋げやすくなるのではないかと考える。