

## 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

2020年4月24日～5月17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・・・477 サンプル (有効回答率 19.1%)

【属性】従業員数: 49名以下32.7%、50～99名23.1%、100～299名24.7%、300名以上19.5%

業種: 製造業32.9%、建設業12.4%、卸売・小売業18.0%、サービス業29.1%、その他7.5%

従業員側・・・238 サンプル (有効回答率 5.1%)

【属性】性別: 男性53.8%、女性46.2%

専攻分野: 文系50.4%、理系35.3%、どちらともいえない14.3%

卒業大学所在地: 静岡県内46.2%、静岡県外53.8%

新卒入社年: 2020年46.6%、2019年34.5%、2018年18.9%

※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. 2020年3月卒者の採用活動について	..... P4-5
III. 2018年～2020年3月卒者の就職活動について	..... P5-7
IV. 採用・就職におけるインターンシップの影響について	..... P8-9
V. 2021年3月卒者の採用活動について	..... P9-10

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

#### ①計画人数未充足率は5割を超えるものの、採用難に底打ち感が見られる。

「県東部」や「従業員49人以下」の企業については、厳しい状況が続いている。

採用計画人数を充足できなかった企業の割合は5割を超えているが、調査以来最高値となった前年の60%からは8ポイント減少している(P4-図表1)。また、採用活動全般の印象を「厳しかった」とした企業の割合は6割超となっているが、前年よりも11ポイント減少している(P5-図表6)など、採用難に底打ち感が見られる。一方で、「県東部」では計画人数が66%となっていることや、「従業員49人以下」の企業では採用人数「0人」の割合が5割を超えるなど、一部では厳しい状況が続いている(P4-図表1、2)。

#### ②増加傾向にあった採用予定人数は、2021年卒者の活動では歯止めがかかっている。

採用活動における新型コロナウイルスの影響は大きく、採用予定人数を変更しない企業が5割を超えつつも、今後の状況によっては変動する可能性がある。

2021年卒者の採用予定数は「増やす」企業と「減らす」企業の割合が同率となり、ここ数年続いていた増加傾向に歯止めがかかる状況となっている(P10-図表23)。新型コロナウイルスが採用活動に影響していると回答した企業は8割を超えている(P10-図表25)。新型コロナウイルスの影響があっても採用予定人数を「変えない」としている企業は5割を超えているが、就職支援財団の3月調査時点よりも2割強減少していることや、「今後の状況による」としている企業が3割で上記調査よりほぼ倍増していることから、今後の状況により変動する可能性がありそうだ(P10-図表27)。

### ■新卒者側の就職活動

活動の早期化が進み、活動量低下傾向に歯止めがかかる。活動に対する満足度は上がっている。

就職を意識し始めた時期は大学3年生の春が最も多く、前年と比較すると早期化している(P6-図表11)。早期化の影響からか、企業情報の入手社数、応募者数、面接社数ともに前年数値を上回り、前年まで続いた活動量の減少傾向に歯止めがかかっている(P5-図表7)。採用活動自体の満足度は前年と同程度となっているが、入社年別に見ると2020年入社者の満足度が高い傾向にある(P6-図表10)。

### ■インターンシップの実施・参加状況と採用・就職への影響

採用、就職におけるインターンシップの影響が、さらに大きくなっている。

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増加傾向が続いている(P8-図表14、P9-図表19)。さらに、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いる(P8-図表17、18、P9-図表21、22)。先述の通り厳しい状況にあった「県東部」「従業員49人以下」の企業では、インターンシップ実施率や、インターンシップ参加者へ選考を呼びかける割合が低くなっていることもあり、採用、就職におけるインターンシップの影響が大きくなっていることがうかがえる(P8-図表14、16)。

## <今後について>

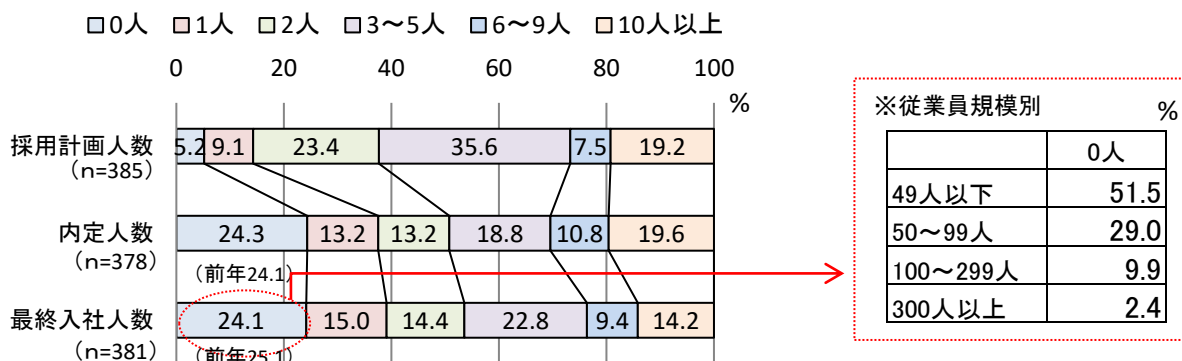
新型コロナウイルスの影響により、企業と学生との接点が大きく減少し、採用活動の時期が例年よりも遅れることが見込まれる。感染防止の目的から、リモートによる採用活動など従前の選考方法の見直しも必要となっている。このように企業と学生との直接接触の機会は減少しているものの、インターンシップ(1日が多いが)の採用・就職への影響が大きくなっていることや、新卒者側が会社の雰囲気や選考時の企業の対応を重視する傾向が強いことから、双方とも直接接触の機会を望んでいることがわかる。

これまでの採用活動が通用しない状況だからこそ、企業側と新卒者側双方のニーズを満たしつつ、選考時期(秋採用、通年等)や手法(インターンシップの改善、リモートの活用)など、新たな選考スタイルを創っていくことが重要になるのではないかと。

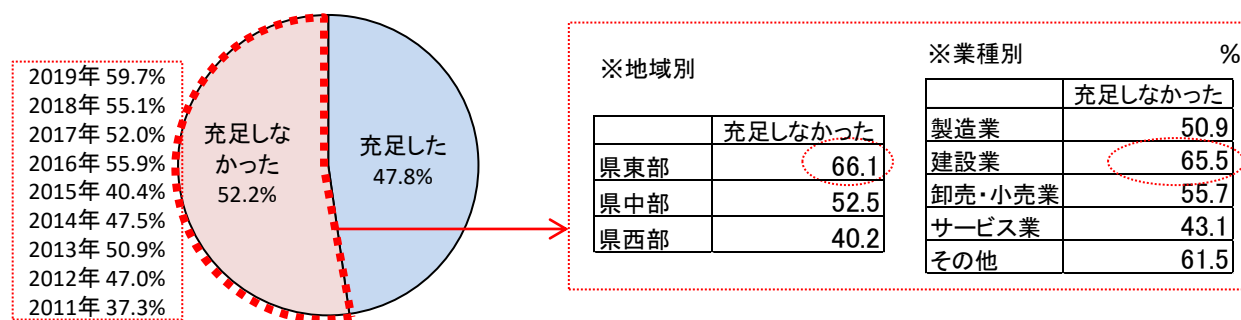
## II. 2020年3月卒者の採用活動について

- 最終入社人数が「0人」の企業が24%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割超が採用「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52%と前年を8ポイント下回っている。地域別では「県東部」、業種別では「建設業」の企業が未充足の割合が高く、6割を超えている(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44%と最も多いが、前年を9ポイント下回っている。2番目に多いのは「応募がなかった」の32%で、前年を2ポイント上回っている(図表3)。地域別に見ると、「県東部」の企業では「応募がなかった」が、「応募が少なかった」という理由と並び最も多くなっている。(図表4)。
- 採用計画人数未達分の補充については、「補わなかった」という企業が46%と最も多く、前年最も割合が高かった「社会人の中途採用で補った」を上回っている(図表5)。
- 新卒者採用活動全般の印象は、「大変厳しかった」が最も多いが、前年を12ポイント下回っている。「大変厳しかった」「やや厳しかった」と回答している割合は64%で、前年を10ポイント下回っている(図表6)。

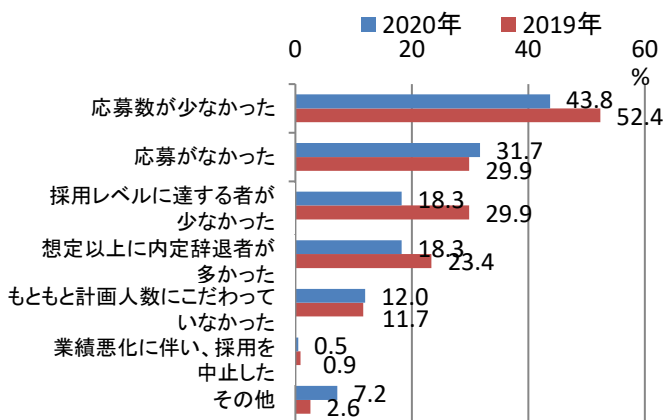
(図表1)採用計画人数・内定人数・最終入社人数(企業)



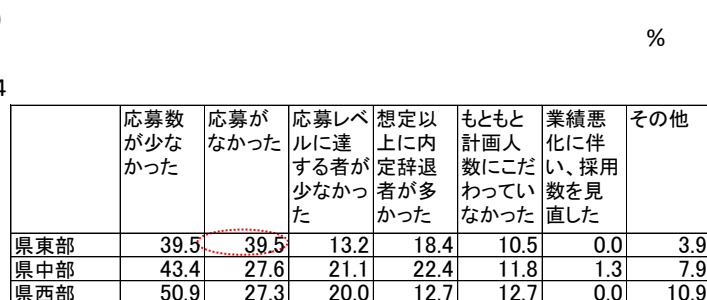
(図表2)採用計画人数の充足状況(n=379、企業)



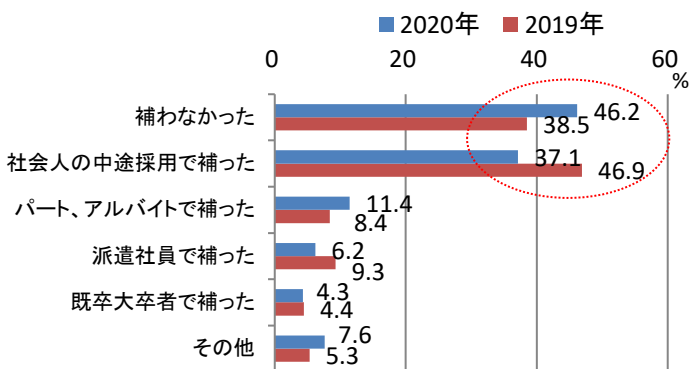
(図表3)計画人数を下回った理由(n=208、企業)



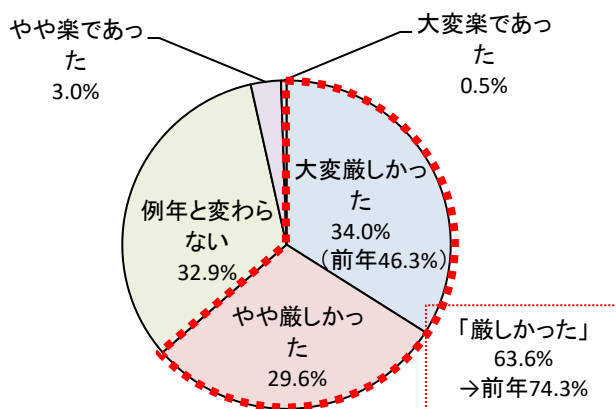
(図表4)地域別:計画人数を下回った理由



(図表5) 計画人数未達分の補充  
(n=244、企業、複数回答)



(図表6) 新卒者採用活動全般の印象 (n=371、企業)

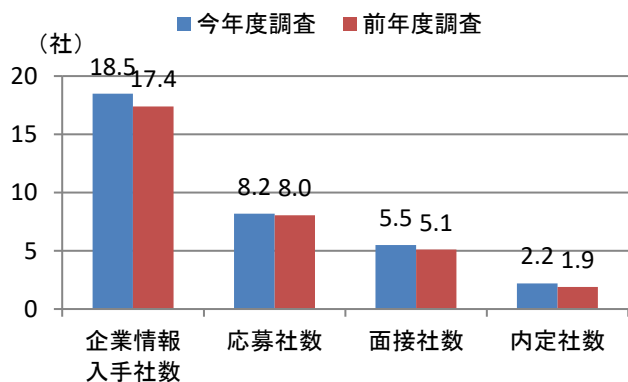


### Ⅲ. 2018年～2020年3月卒者の就職活動について

#### 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」「内定社数」ともに前年数値を上回っている。性別では「女性」が、出身大学の所在地別では「静岡県外」が全体的に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は「最終学年の5～6月」が5割弱と最も多く、「最終学年の4月以前」が24%で続いている。就職活動を終えた時期は、「最終学年の5～6月」が41%と最も多く、「最終学年の7～9月」が28%で続いている(図表8)。
- ・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%と最も高くなっている。点数の平均値は、前年と同程度の数値となっている(図表9)。入社年別に見ると、「2020年入社」の満足度が高い傾向にある(図表10)。

(図表7) 平均活動量と内定獲得社数 (n=230～234、従業員)



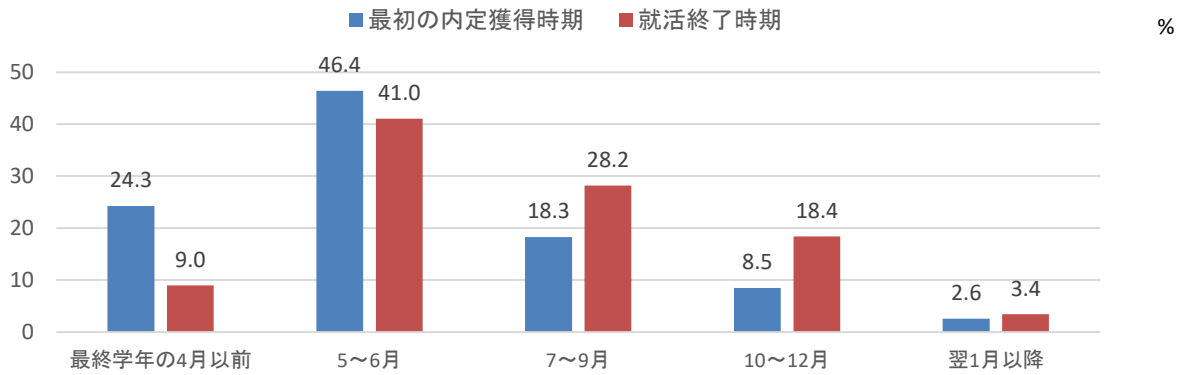
※性別

	企業情報入手社数	応募社数	面接社数	内定社数
男性	16.6	7.9	5.2	2.2
女性	20.9	8.7	5.8	2.1

※出身大学の所在地別

	企業情報入手社数	応募社数	面接社数	内定社数
静岡県内	17.0	7.3	5.0	2.1
静岡県外	19.9	9.1	5.9	2.2

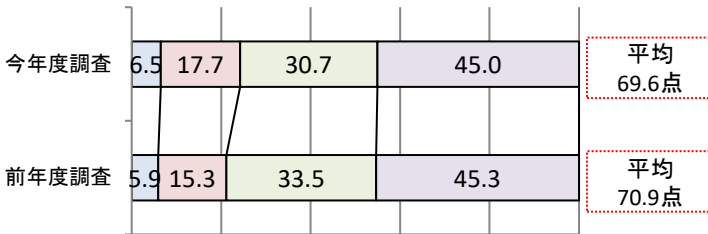
(図表8) 最初に内定をもらった時期(n=235、従業員)および就職活動を終えた時期(n=234、従業員)



(図表9) 就職活動自体の満足度(n=231、従業員)

(図表10) 入社年別: 就職活動自体の満足度

□39点以下 □40~59点 □60~79点 □80点以上  
0% 20% 40% 60% 80% 100%

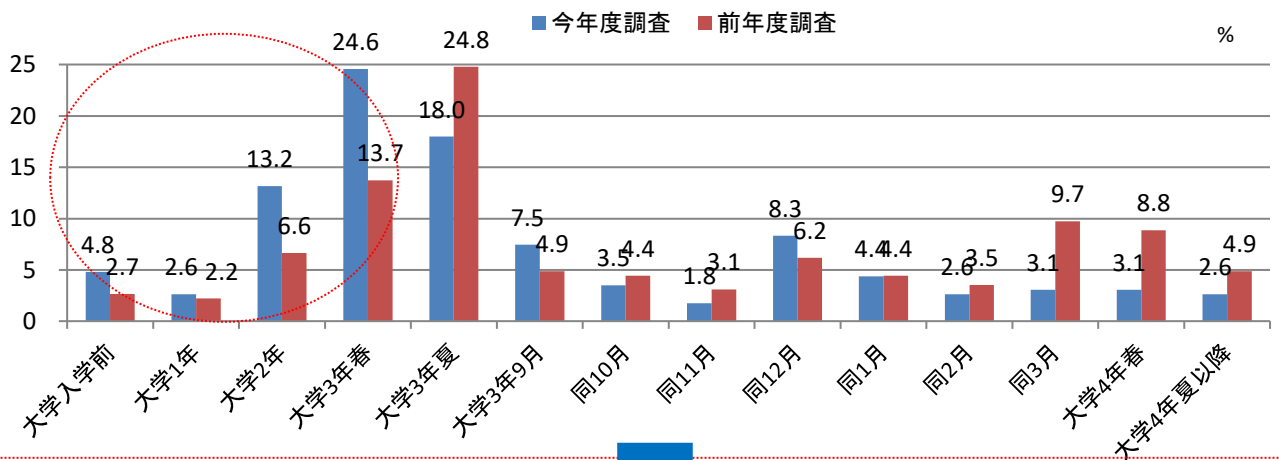


	39点以下	40~59点	60~79点	80点以上
2020年入社	4.7%	13.2%	33.0%	49.1%
2019年入社	9.8%	19.5%	29.3%	41.5%
2018年入社	4.7%	25.6%	27.9%	41.9%

## 2. 就職を意識し始めた時期

・就職を意識し始めた時期は、「大学3年の春」が最も多く、前年よりも早期化の傾向がある。男女別で見ると、女性の方が、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11)。

(図表11) 就職を意識し始めた時期(n=228、従業員)



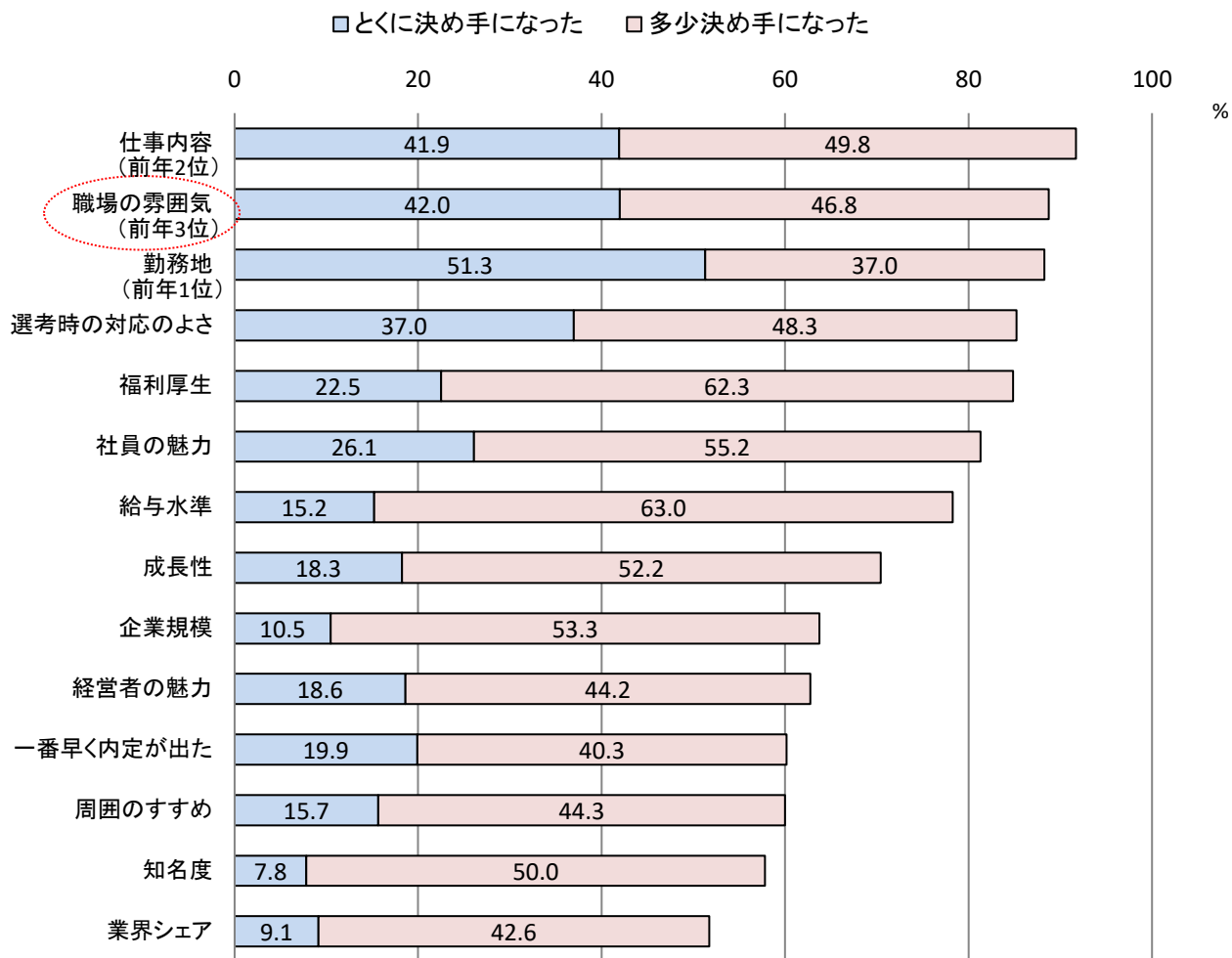
※性別

	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年夏以前	大学3年夏以前
男性	4.1	2.5	9.9	24.0	15.7	9.9	3.3	2.5	10.7	5.8	1.7	5.8	2.5	1.7	56.2
女性	5.6	2.8	16.8	25.2	20.6	4.7	3.7	0.9	5.6	2.8	3.7	0.0	3.7	3.7	71.0

### 3. 就職先企業決定の決め手

- ・就職先企業決定の決め手は、「仕事内容」が最も高く、「職場の雰囲気」「勤務地」「選考時の対応のよさ」と続いている。「職場の雰囲気」が「勤務地」を上回るのは2013年の調査以来初(図表12)。
- ・出身大学の所在地別に見ると、「静岡県内」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。また、「選考時の対応のよさ」が「仕事内容」を上回っている(図表13)。

(図表12) 就職先企業を決めた際の決め手となったもの (n=229~231、従業員)



(図表13) 出身大学の所在地別：就職先企業を決めた際にとくに決め手となったもの

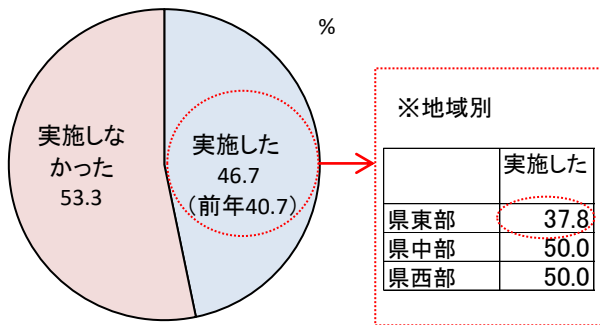
	勤務地	仕事内容	職場の雰囲気	選考時の対応のよさ	福利厚生	社員の魅力	給与水準	成長性	企業規模	経営者の魅力	一番早く内定が出た	知名度	周囲のすすめ	業界シェア
静岡県	50.0	42.9	53.3	43.4	23.4	33.6	21.7	18.9	11.3	18.7	19.6	9.4	17.0	10.4
静岡県外	52.4	41.1	32.3	31.5	21.8	19.5	9.7	17.7	9.8	18.5	20.2	6.5	14.5	8.1

## IV. 採用・就職におけるインターンシップの影響について

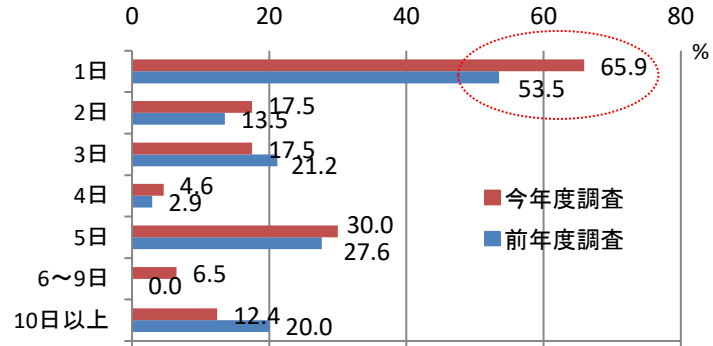
### 1. 企業側の実施状況

- ・インターンシップを実施した企業の割合は47%と前年を6ポイント上回っている。地域別では「県東部」の実施率が他地域よりも低い数値となっている(図表14)。
- ・インターンシップの実施期間は、「1日」が66%と最も多く、前年を12ポイント上回っている(図表15)。
- ・インターンシップ参加学生へ選考の案内をした企業の割合は66%となっている。従業員規模別では、規模が大きくなるのに比例して案内する割合が高くなっている。地域別では、「県東部」が他地域よりも、案内した割合が低くなっている(図表16)。
- ・インターンシップ参加学生から応募があった企業の割合は6割と前年を9ポイント上回っている。従業員規模別、地域別では、上記選考案内と同様の傾向が見られる(図表17)。
- ・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割強。従業員規模別、地域別では、上記選考案内、応募の有無と同様の傾向が見られる(図表18)。

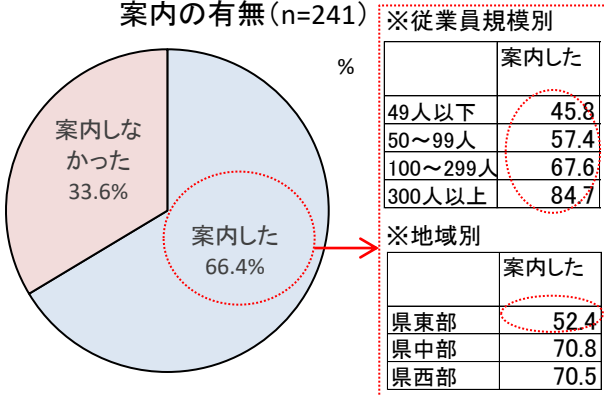
(図表14) インターンシップの実施状況 (n=445)



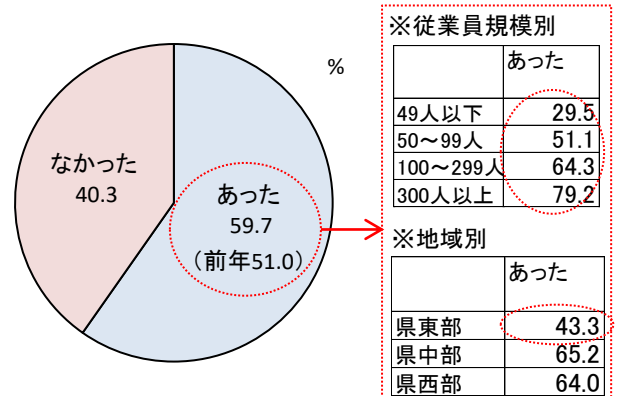
(図表15) インターンシップの実施期間 (n=217、複数回答)



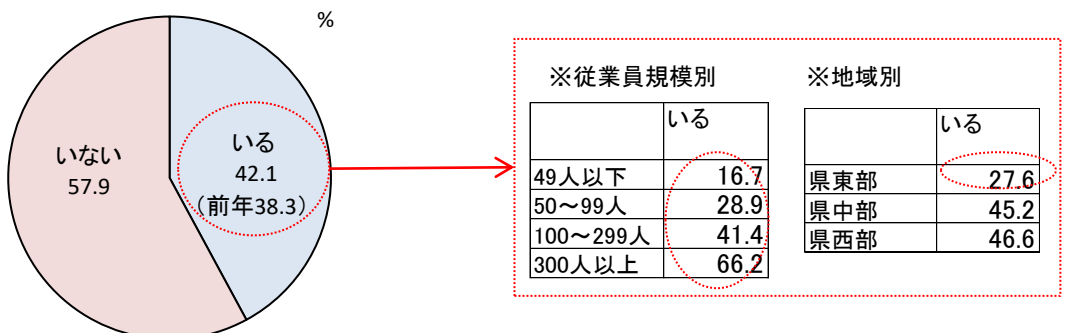
(図表16) インターンシップ参加学生への選考案内の有無 (n=241)



(図表17) 参加学生からの応募の有無 (n=208)



(図表18) 参加学生の採用の有無 (n=228)



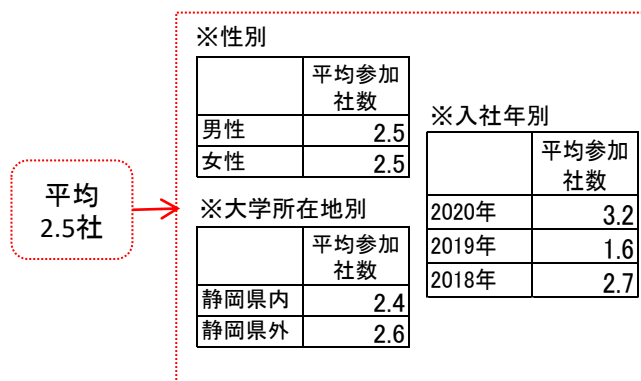
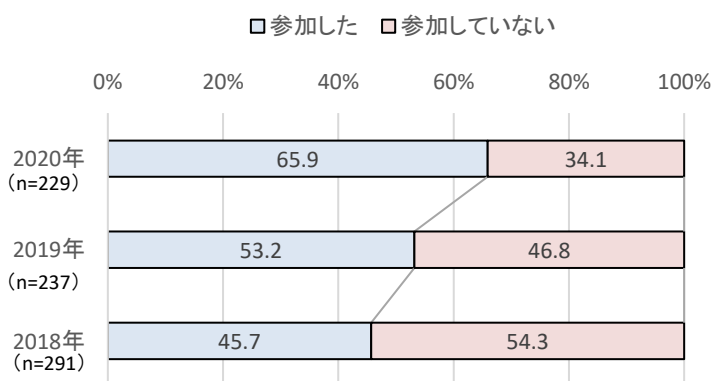


## 2. 新卒者側の参加状況

- ・インターンシップに参加した新卒者は66%と前年を13ポイント上回り、増加傾向が続いている(図表19)。
- ・インターンシップ平均参加社数は2.5社。入社年別では2020年入社者が平均3社を超えている(図表20)。
- ・インターンシップに参加した企業の選考に応募した割合は、61%で前年を11ポイント上回っている(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24%で、前年よりも2ポイント増加している。就職活動自体の満足度が高い学生ほど、参加経験の割合が高くなっている(図表22)。

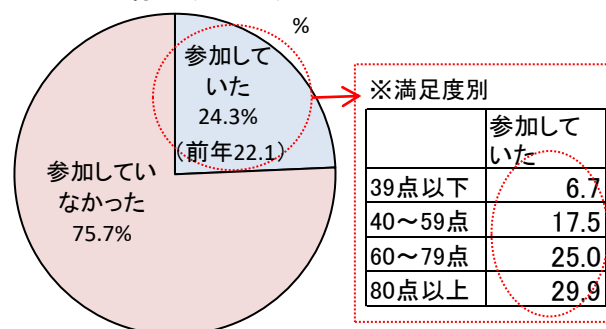
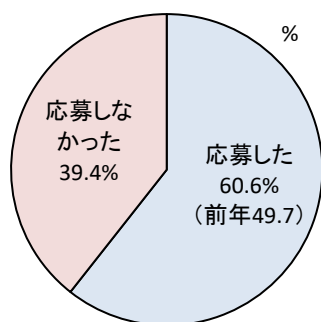
(図表19) インターンシップ参加状況

(図表20) インターンシップ参加社数(n=196)



(図表21) 参加企業への応募の有無(n=160)

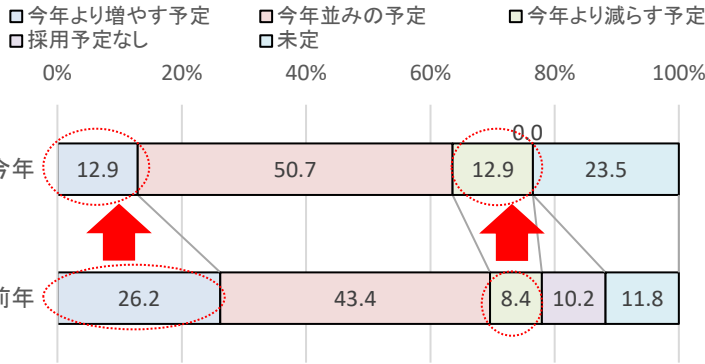
(図表22) 入社した会社のインターンシップ参加の有無(n=222)



## V. 2021年3月卒者の採用活動について

- ・採用予定数は、「今年度並みの予定」とした企業が51%と最も多くなっている。「今年より増やす予定」の企業は前年よりも13ポイント減少し、「今年より減らす予定」の企業と同率となっている(図表23)。従業員規模別に見ると、従業員「50人以上」の企業では、「今年より増やす予定」の企業よりも、「今年より減らす予定」の方が多く、「300人以上」の企業ではその割合が6割を超えている(図表24)。
- ・新型コロナウイルスの影響については、「かなり影響がある」とした企業が5割超となり、就職支援財団の3月調査時点から倍増している。「影響がある」と回答した企業の割合は84%となっている(図表25)。
- ・新型コロナウイルスの具体的影響は、「学生との接触機会の減少」が8割と最も多くなっている(図表26)。
- ・新型コロナウイルスの影響による採用予定人数の変更については、「変えない」としている企業が55%と最も多くなっているが、前述3月調査時点と比較すると22ポイント減少している。「変えない」としている企業は、従業員規模が大きくなるに従ってその割合が高くなっている。「今後の状況による」と回答した企業は34%となっており、先述3月調査時点よりも倍増している。「製造業」「西部地区」の企業がその割合が高くなっている(図表27)。
- ・採用活動に関する関係機関への要望は、「収束後の学生との接触機会の設定」が最も多い(図表28)。
- ・新型コロナウイルスの収束時期は、「8月～年内」と想定している企業が5割を超えている(図表29)。

(図表23) 2021年3月卒者の採用予定数(n=434、企業)

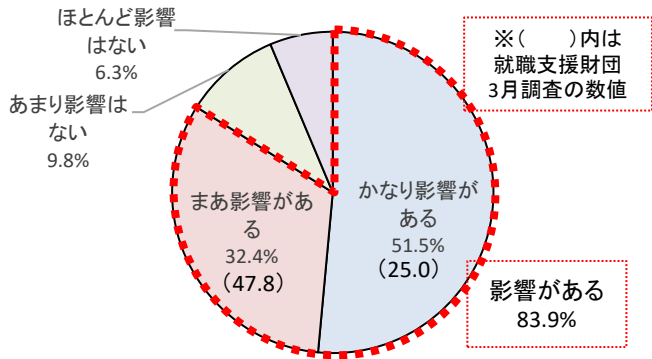


(図表24) 従業員規模別:

2021年3月卒者の採用予定数

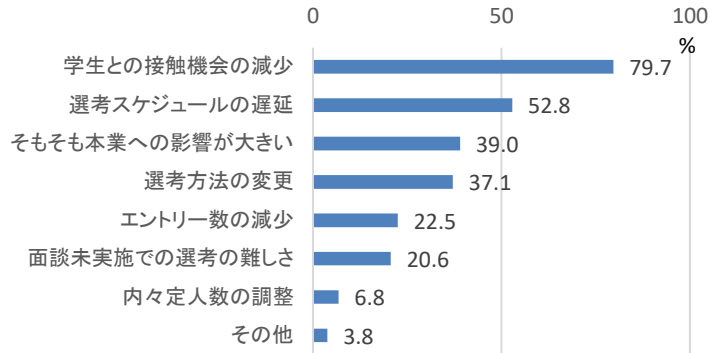
従業員規模	今年より増やす予定	今年並みの予定	今年より減らす予定	採用予定なし	未定
49人以下	14.5	42.7	5.3	0.0	37.4
50~99人	6.7	51.0	12.5	0.0	29.8
100~299人	15.9	53.1	17.7	0.0	13.3
300人以上	14.0	59.3	18.6	0.0	8.1

(図表25) 新型コロナの影響について(n=410、企業)

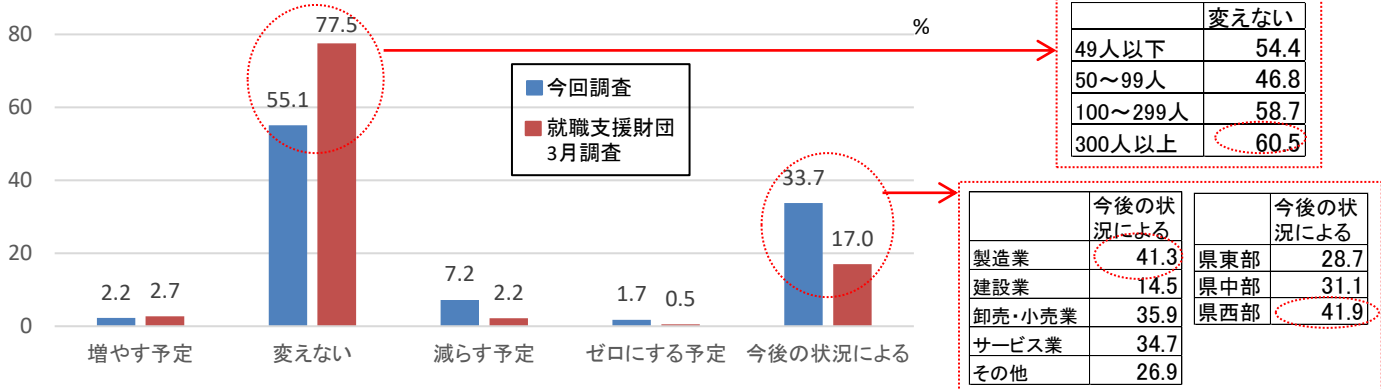


(図表26) 新型コロナの具体的な影響

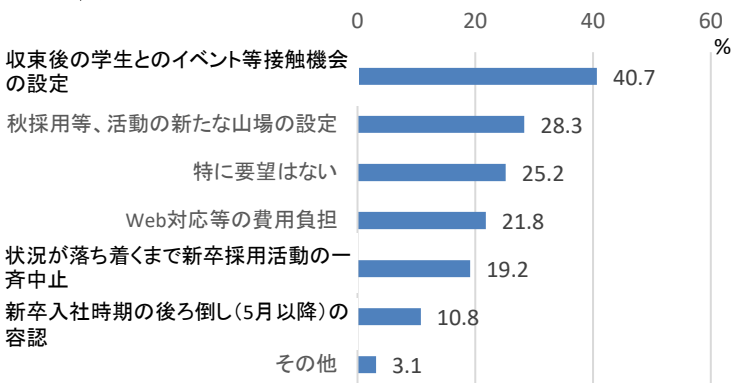
(n=369、企業、複数回答)



(図表27) 新型コロナの影響による採用予定人数変更の有無(n=403、企業)



(図表28) 関係機関への要望(n=381、企業、複数回答)



(図表29) 新型コロナ収束時期の想定(n=415、企業)

