

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

コロナ禍で就職活動、採用活動が大きく変わる中、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

2021年4月23日～5月16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4,800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・・・501サンプル (有効回答率 20.0%)

【属性】従業員数: 49名以下31.7%、50～99名25.1%、100～299名24.4%、300名以上18.8%

業種: 製造業30.1%、建設業10.6%、卸売・小売業17.2%、サービス業34.7%、その他7.4%

従業員側・・・231サンプル (有効回答率 4.8%)

【属性】性別: 男性55.8%、女性44.2%

専攻分野: 文系59.7%、理系40.3%

卒業大学所在地: 静岡県内45.9%、静岡県外54.1%

新卒入社年: 2021年47.6%、2020年30.3%、2019年22.1%

※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. 2021年3月卒者の採用活動について P4-5
III. 2019年～2021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. 2022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

5年ぶりに採用計画人数の充足率が5割を上回る。県外学生の採用が増加傾向にあり。

2015年以来5年ぶりに採用計画人数の充足率が5割を上回った(P4-図表3)。ここ数年は売手市場の傾向が続き、昨年調査では未充足率が6割弱となっていたが、今年は充足率が改善に転じた。採用人数ゼロ企業も2割に減少しており(P4-図表1)、ここ数年続いた採用企業側の厳しい状況が落ち着きをみせはじめた。充足率の向上のひとつの要因として考えられるのが、県外学生の採用増加である(P4-図表5、P5-図表6)。新型コロナウイルスの影響による採用数の抑制傾向、選考のオンライン化による県外学生との接点の増加が県外学生の採用増加につながったのではないかと考えられる。

■新卒者側の就職活動

全般的に活動量が増加するも、内定獲得社数は減少。

企業の情報入手社数、応募社数、面接社数は軒並み増加している(P5-図表8)。コロナ禍での選考のオンライン化により、時間的、場所的な制約が大幅に軽減されたことが影響していると考えられる。ただ、内定獲得社数は減少に転じており、ここ数年続いていた売手市場に陰りがうかがえる。また、オンラインで会社の雰囲気や働きやすさが掴みにくいことが影響したのか、就職先を決める際の決め手において、選考時の対応の良さを重視する傾向が強くなっている(P7-図表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

採用、就職におけるインターンシップの影響がさらに強まる。

学生側の参加状況は2極化傾向が強まる。

コロナの影響もあり、企業側のインターンシップ実施率は減少に転じた(P8-図表16)。ただ、インターンシップに参加した学生の応募率、入社した新卒者のインターンシップ参加率の増加傾向は続いており、採用におけるインターンシップの影響はさらに強くなっている状況がわかる(P8-図表20、21)。

新卒者側のインターンシップ参加率は減少に転じた(P9-図表22)ものの、平均の参加社数は増加した(P9-図表23)。インターンシップに参加しない学生が増加する一方で、インターンシップに参加する学生はより多くの社数参加をするという2極化傾向が見られる。

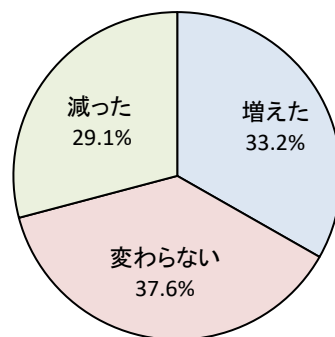
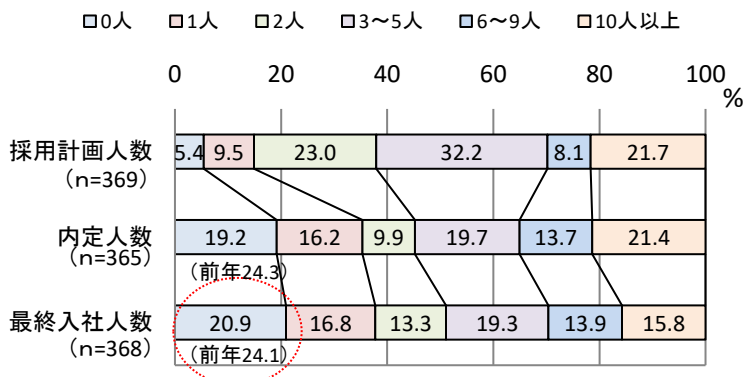
<今後について>

これまで新卒者の確保に苦戦していた県内企業にとって、県外学生の取り込みは重要となる。県外学生が県内就職を決めた時期は4年生が5割以上と最も多く(P6-図表12)、勤務地を決定するのは比較的遅い傾向にあることがわかる。勤務地を決める前の1~2年生に接触をはかることで、静岡に目を向けてもらえる学生を増やすことができるのではないかと考えられる。採用におけるインターンシップの影響が拡大していることを考えると、オンラインの活用により静岡県外の学生、かつ進路先を決める前の低学年の学生との接触を企図したインターンシップを実施することは、県外学生の確保のための有効な手段になると思われる。また、静岡に就職を決めた理由で最も多い「生活のしやすさ」(P6-図表13)をPRすることも意識すべきである。PR効果を高めるためには、各社ではなく、地域が一体となって「生活のしやすさ」をPRしていく必要があるのではないかと考えられる。

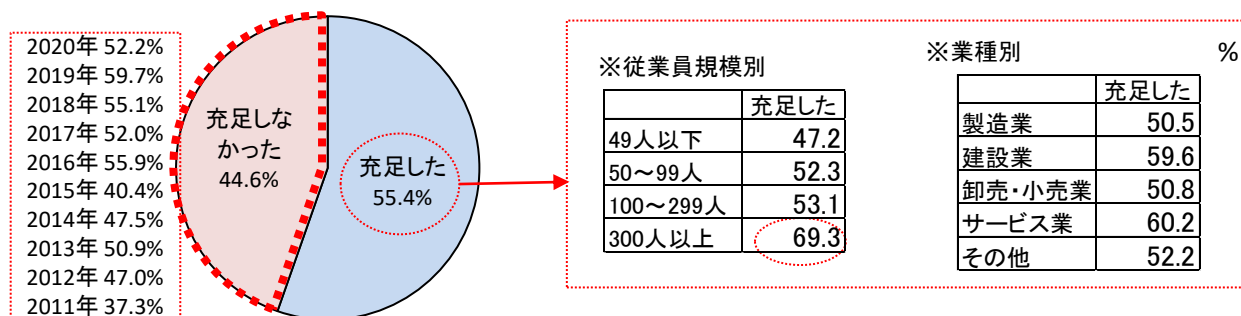
II. 2021年3月卒者の採用活動について

- ・最終入社人数が「0人」の企業が21%と最も多いが、前年を3ポイント下回っている(図表1)。
- ・前年と比較した入社人数は「変わらない」が38%、「増えた」が33%となっている(図表2)。
- ・採用計画人数が充足できた企業の割合は55%と、2015年以來5割を上回っている。従業員規模別では、「300人以上」の企業、業種別では「サービス業」の企業が充足の割合が高く、6割を超えている(図表3)。
- ・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47%と最も多い(図表4)。
- ・県外大学生から応募があった企業は63%。応募数は前年と比較して「増えた」企業の割合が、「減った」企業の割合を15ポイント上回っている(図表5)。
- ・Iターン者から応募があった企業は55%。応募数は前年と比較して「増えた」企業の割合が、「減った」企業の割合を16ポイント上回っている(図表6)。
- ・新卒者採用活動全般の印象は、「例年と変わらない」が35%で最も多い。「大変厳しかった」「やや厳しかった」と回答している割合は52%で、前年を12ポイント下回っている(図表7)。

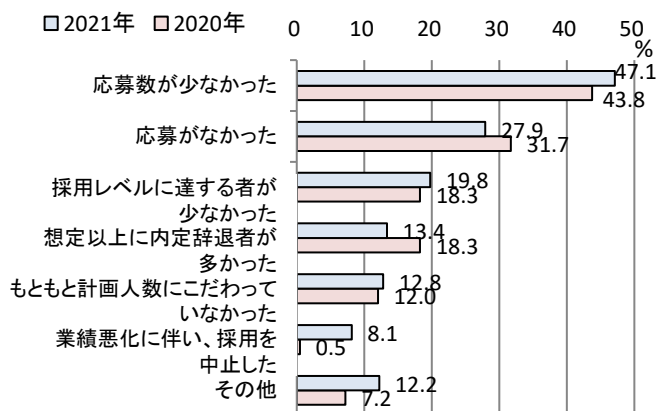
(図表1)採用計画人数・内定人数・最終入社人数(企業) (図表2)前年と比較した入社人数(n=364、企業)



(図表3)採用計画人数の充足状況(n=363、企業)

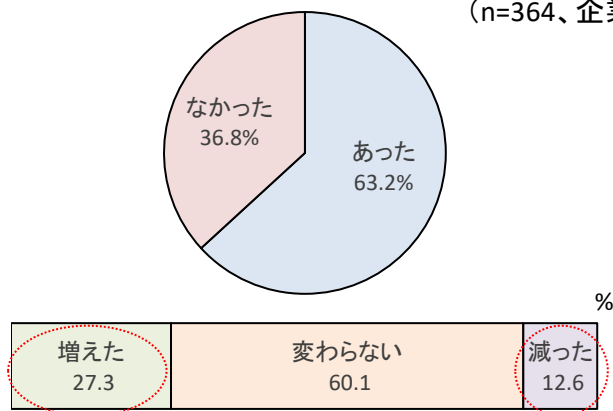


(図表4)計画人数を下回った理由(n=172、企業)

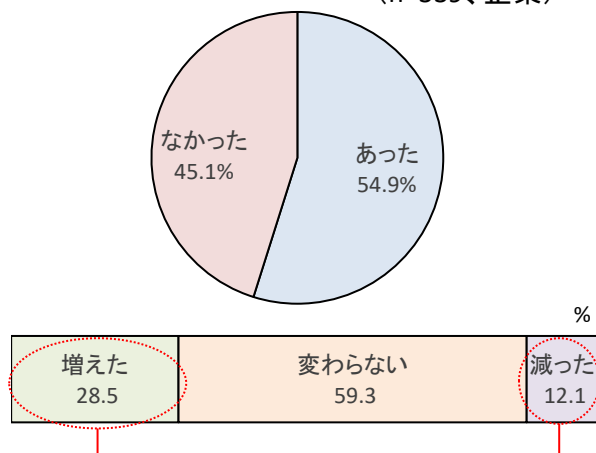


(図表5)県外大学生からの応募の有無と前年比較

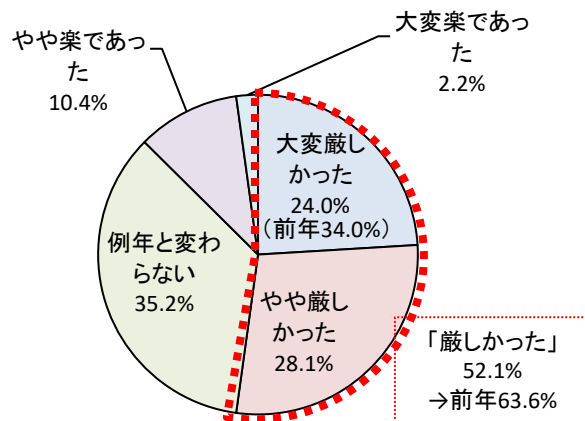
(n=364、企業)



(図表6) Iターン者の応募の有無と前年比較
(n=339、企業)



(図表7) 新卒者採用活動全般の印象 (n=371、企業)



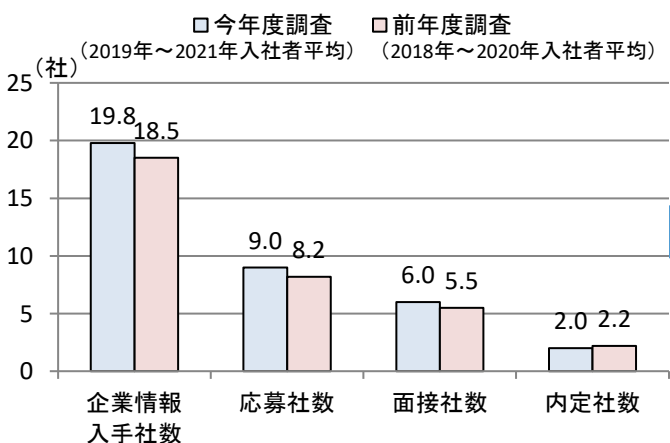
Ⅲ. 2019年～2021年3月卒者の就職活動について

※従業員側調査について、「今年度調査」は2019年～2021年入社者の平均値、「前年度調査」は2018年～2020年入社者の平均値となっている。

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」は前年数値を上回っている。「内定社数」は前年数値を下回っている。入社年別に見ると2021年入社者が特にその傾向が強く見られる(図表8)。
- ・最初に内定をもらった時期は「最終学年の5～6月」が42%と最も多いが前年数値を4ポイント下回っている。「最終学年の4月以前」が28%で続くが、こちらは前年数値を4ポイント上回っている(図表9)。
- ・就職活動を終えた時期は、「最終学年の5～6月」が38%と最も多いが前年数値を3ポイント下回っている。「最終学年の7～9月」が27%で続いている(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43%と最も高くなっているが、前年数値を2ポイント下回っている。点数の平均値は、前年と同程度の数値となっている(図11)。

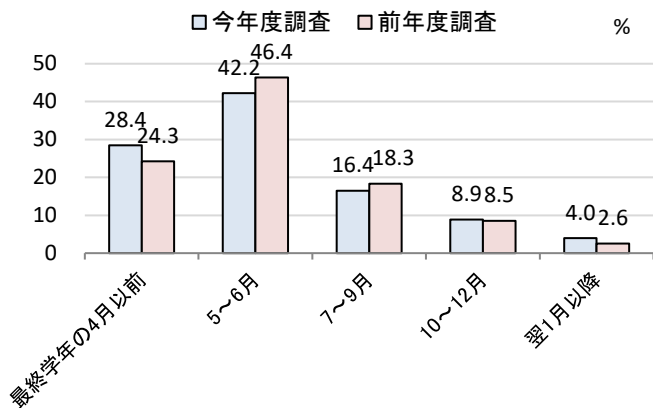
(図表8) 平均活動量と内定獲得社数 (n=223～225、従業員)



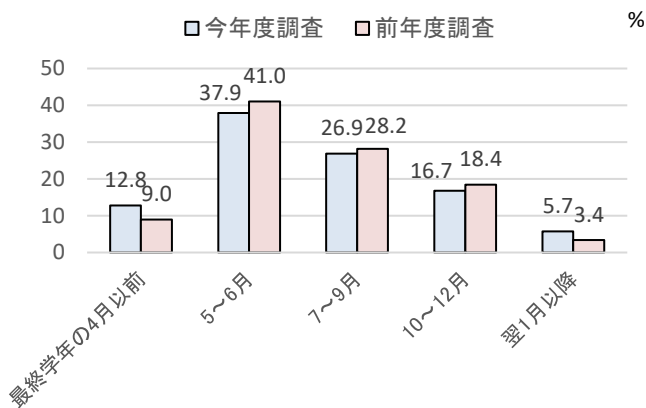
※入社年別

	企業情報 入手社数	応募社数	面接社数	内定社数
2021年入社	23.3	10.3	6.6	1.9
2020年入社	15.0	7.4	5.3	2.1
2019年入社	18.9	8.2	5.7	2.1

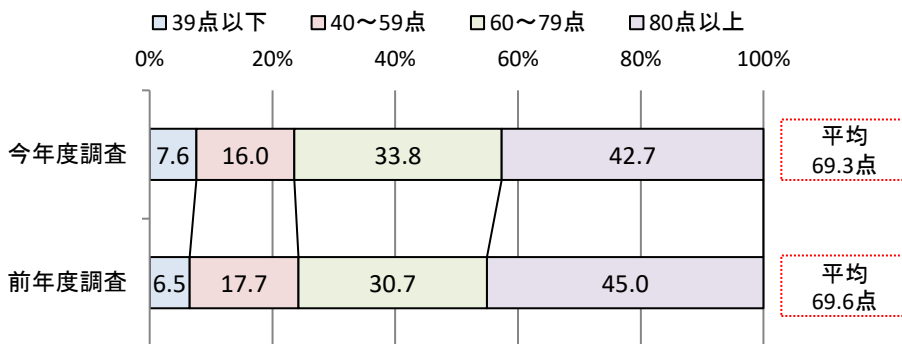
(図表9)最初に内定をもらった時期(n=225、従業員)



(図表10)就職活動を終えた時期(n=227、従業員)



(図表11)就職活動自体の満足度(n=225、従業員)

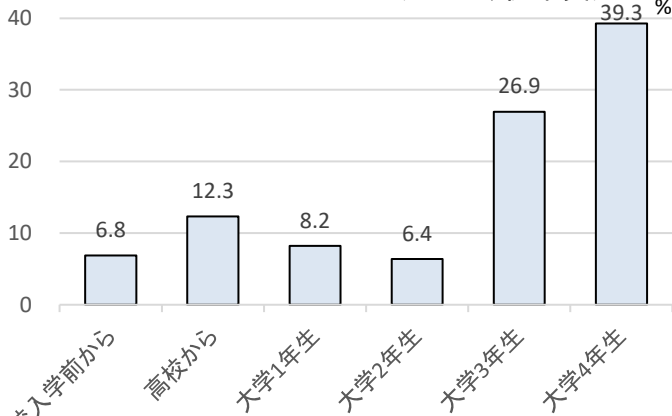


2. 静岡県の企業への就職決定について

- ・静岡県の企業に就職を決めた時期は「大学4年生」が40%と最も多い。県外大学生はその割合が5割を超えている(図表12)。
- ・静岡県の企業に就職を決めた理由は、「生活がしやすいから」「実家から通いたかったから」が4割と最も多い(図表13)。

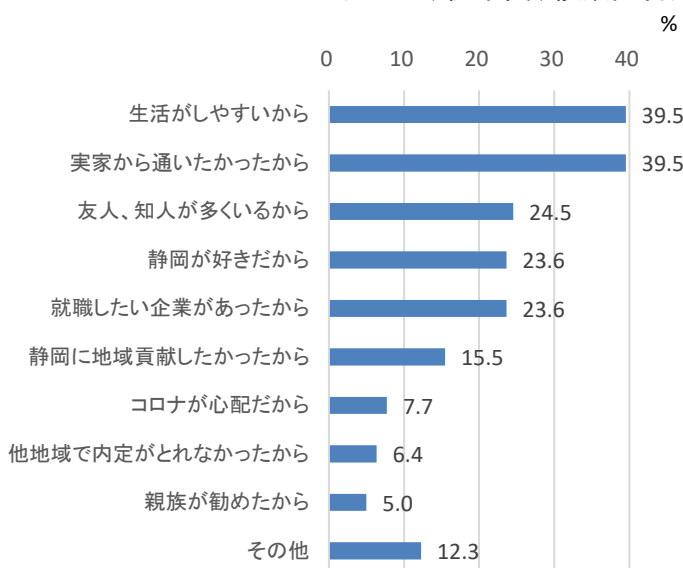
(図表12)静岡県の企業に就職を決めた時期

(n=219、従業員)



(図表13)静岡県の企業に就職を決めた理由

(n=220、従業員、複数回答)



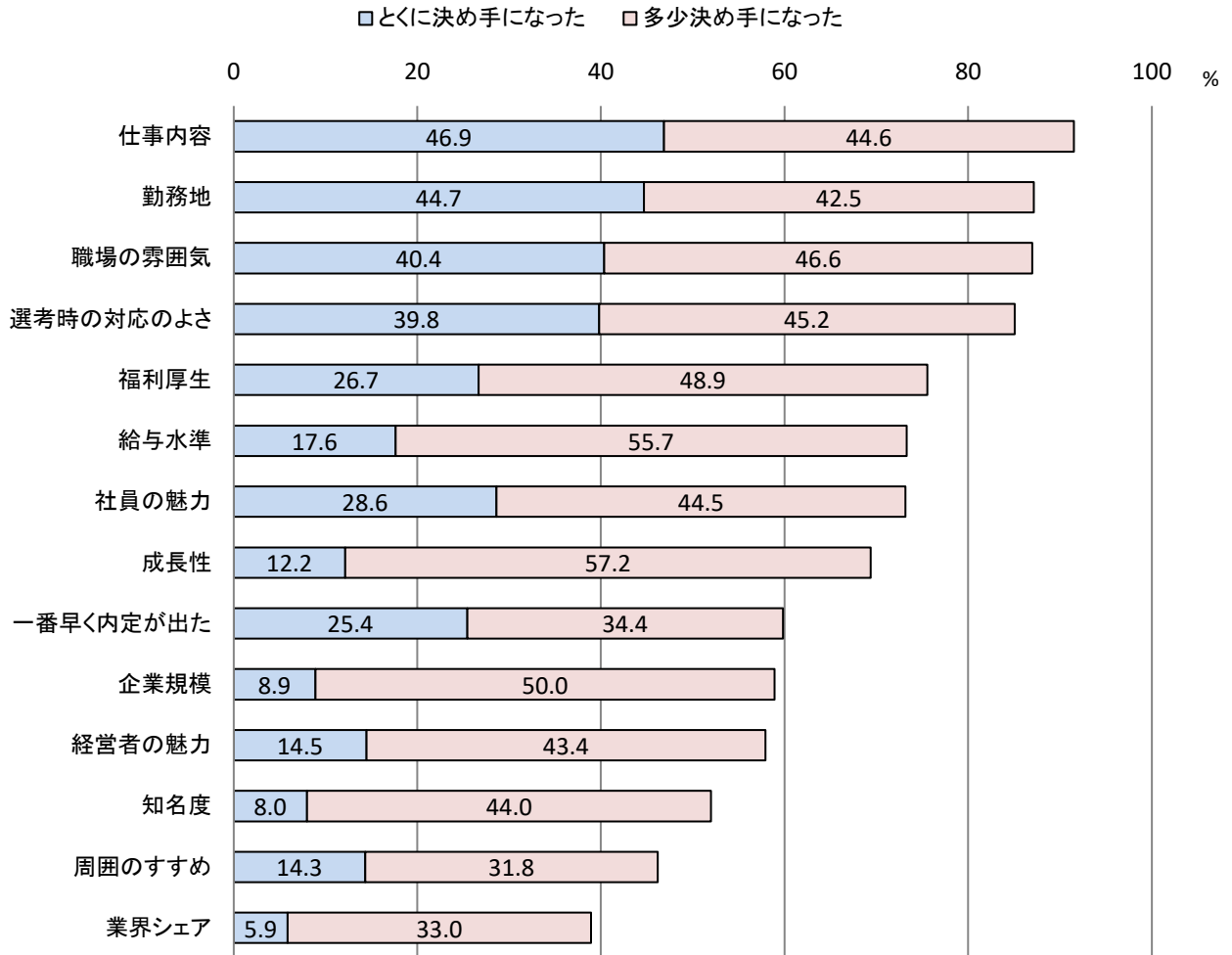
※出身大学の所在地別

	高校入学前から	高校から	大学1年生	大学2年生	大学3年生	大学4年生
静岡県	9.9	17.8	11.9	7.9	28.7	23.8
静岡県外	4.2	7.6	5.1	5.1	25.4	52.5

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、「勤務地」「職場の雰囲気」「選考時の対応のよさ」と続いている(図表14)。
- ・入社年別に見ると、「2021年入社」者でとくに決め手となった割合は、「仕事内容」が最も高く、2番目に高いのは「選考時の対応のよさ」となっている(図表15)。

(図表14) 就職先企業を決めた際の決め手となったもの (n=220~226、従業員)
※2019年~2021年入社者平均



(図表15) 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

	仕事内容	選考時の対応のよさ	勤務地	職場の雰囲気	社員の魅力	福利厚生	一番早く内定が出た	給与水準	成長性	経営者の魅力	周囲のすすめ	知名度	企業規模	業界シェア
2021年入社	47.2	44.2	43.9	41.9	29.1	28.3	25.7	18.6	13.5	12.4	10.5	9.3	8.6	4.8
2020年入社	47.1	41.8	52.2	42.6	32.4	27.5	23.2	20.3	13.2	19.1	19.1	7.2	10.1	9.0
2019年入社	46.0	28.0	36.0	34.0	22.4	22.0	28.0	12.0	8.0	12.5	16.0	6.1	8.0	4.1

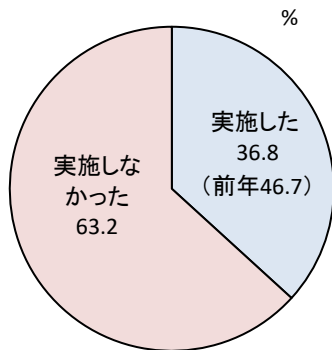
%

IV. 採用・就職におけるインターンシップの影響について

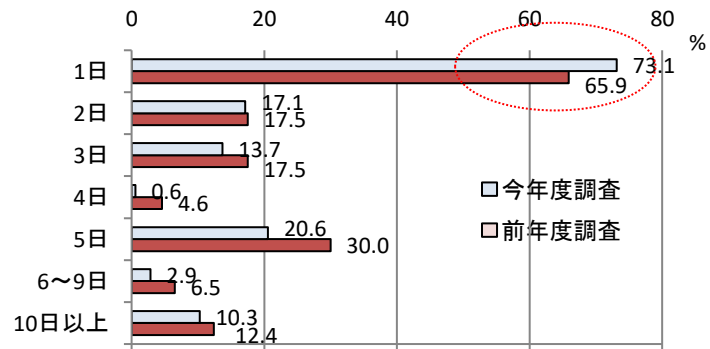
1. 企業側の実施状況

- ・インターンシップを実施した企業の割合は37%と前年を10ポイント下回っている(図表16)。
- ・インターンシップの実施期間は、「1日」が73%と最も多く、前年を7ポイント上回っている(図表17)。
- ・インターンシップの実施方法は、「対面でのみ実施」が6割超と最も多い。オンラインを活用する企業は4割弱となっているが、「オンラインでのみ実施」の企業は13%となっている(図表18)。
- ・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73%となり、前年を7ポイント上回っている(図表19)。
- ・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75%と前年を15ポイント上回っている(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59%となり、前年数値を17ポイント上回っている(図表18)。

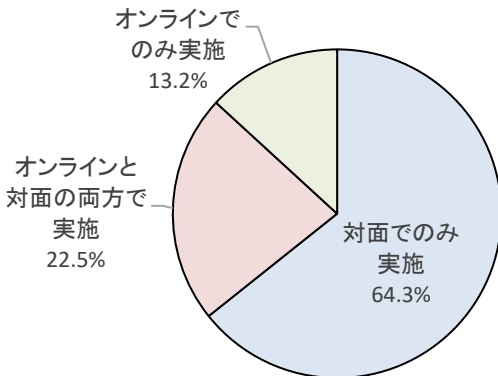
(図表16) インターンシップの実施状況 (n=465)



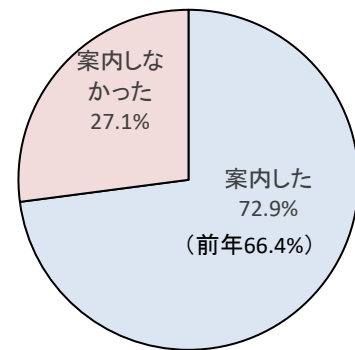
(図表17) インターンシップの実施期間 (n=175、複数回答)



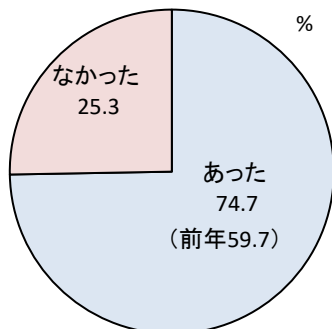
(図表18) インターンシップの実施方法 (n=182)



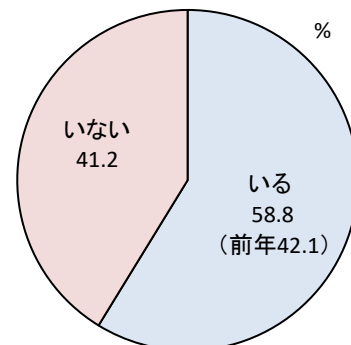
(図表19) 参加学生への選考案内の有無 (n=181)



(図表20) 参加学生からの応募の有無 (n=178)



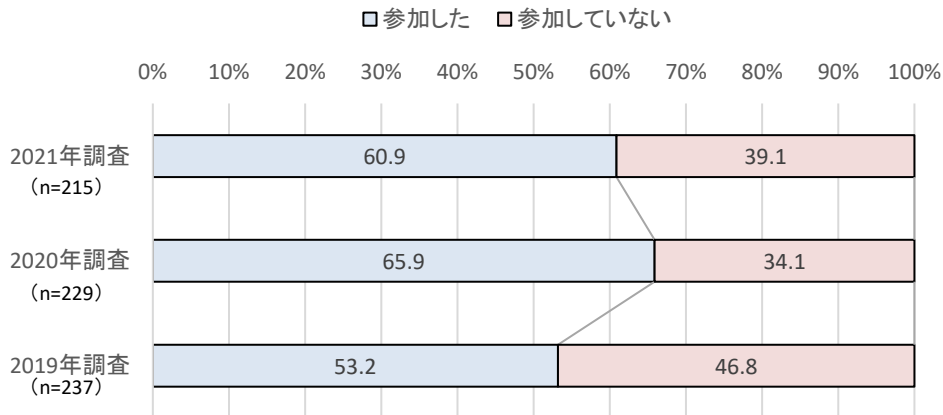
(図表21) 参加学生の採用の有無 (n=177)



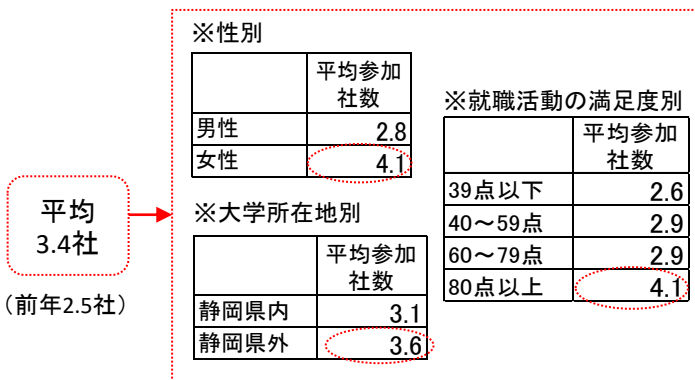
2. 新卒者側の参加状況

- ・インターンシップに参加した新卒者は61%と前年を5ポイント下回っている(図表22)。
- ・インターンシップ平均参加社数は3.4社となり、前年よりも1.1社上回っている。女性、就職活動の満足度が80点以上の新卒者は平均が4社を超えている(図表23)。
- ・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、62%で前年を1ポイント上回っている(図表24)。
- ・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27%で、前年よりも3ポイント増加している(図表25)。

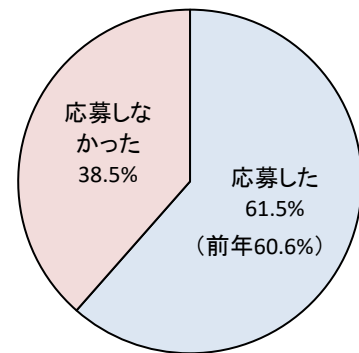
(図表22) インターンシップ参加状況



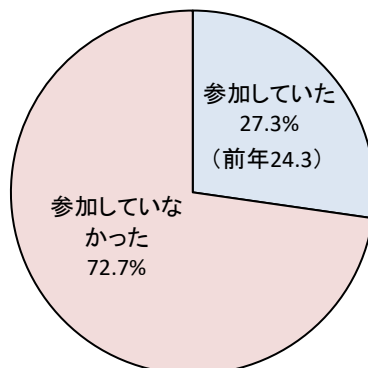
(図表23) インターンシップ参加社数 (n=151)



(図表24) 参加企業への応募の有無 (n=161)



(図表25) 入社した会社のインターンシップ参加の有無 (n=154)



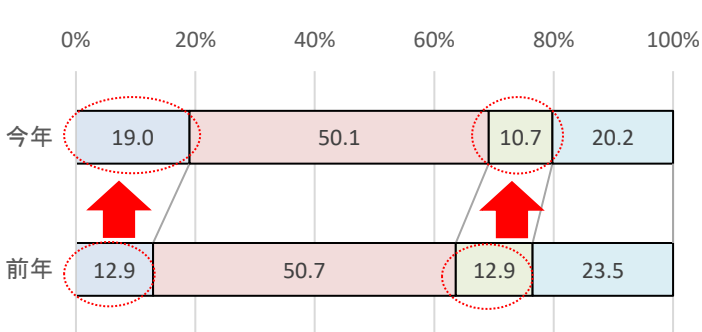
V. 2022年3月卒者の採用活動について

- 採用予定数は、「今年度並みの予定」とした企業が50%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6ポイント増加し、「今年より減らす予定」の企業は前年よりも2ポイント減少している(図表23)。従業員規模が大きくなるにつれて、「今年より増やす予定」の割合が増加している(図表27)。
- 4月末時点でのエントリー受付状況は、エントリーが「増えた」企業の割合が45%と最も多くなっている。従業員規模別にみると、「300人以上」の企業は「増えた」割合が6割を超えている。業種別では、「卸売・小売業」「サービス業」が他の業種に比べて「増えた」割合が高く、5割を超えている(図表28)。
- 選考でオンラインを活用している企業の割合は64%で、前年12月調査と比べて10ポイント上回っている(図表29)。
- 新型コロナウイルスの影響については、「まあ影響がある」とした企業が49%と最も多い。前年は「かなり影響がある」とした企業が5割を超えたが、今年は28ポイント下回り、24%となっている(図表30)。

(図表26)2022年3月卒者の採用予定数(n=431、企業) (図表27)従業員規模別:

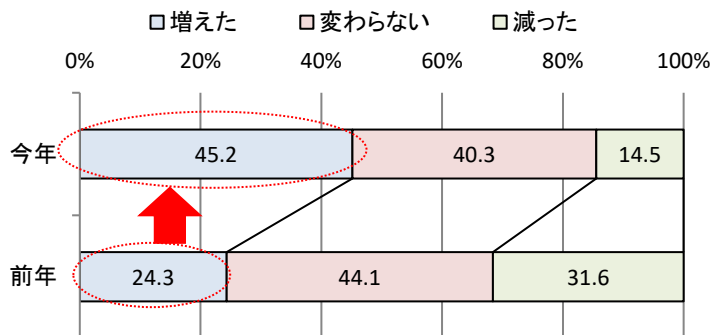
□今年より増やす予定 □今年並みの予定 □今年より減らす予定 □未定

2022年3月卒者の採用予定数



	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	未定
49人以下	13.8	37.4	11.4	37.4
50~99人	14.7	54.1	9.2	22.0
100~299人	22.5	52.3	12.6	12.6
300人以上	27.3	60.2	9.1	3.4

(図表28)4月末時点でのエントリー受付状況(n=290、企業)



※従業員規模別

	増えた
49人以下	25.9
50~99人	44.1
100~299人	44.0
300人以上	61.3

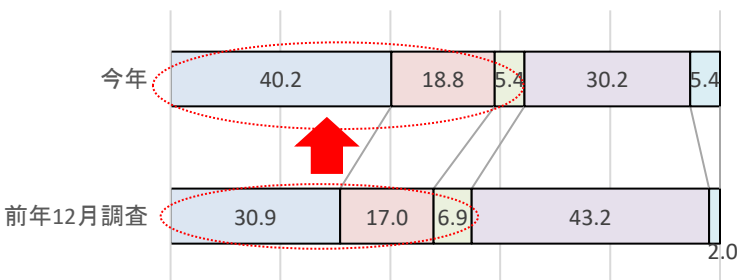
※業種別

	増えた
製造業	38.5
建設業	24.3
卸売・小売業	52.3
サービス業	53.1
その他	50.0

(図表29)選考でのオンライン活用状況(n=388、企業)

□説明会・面接において活用 □説明会のみ活用
□面接のみ活用 □活用しない
□その他

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



(図表30)新型コロナの影響について(n=397、企業)

□かなり影響がある □まあ影響がある
□あまり影響はない □ほとんど影響はない

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

