

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

2022年4月22日～5月15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・・・415サンプル (有効回答率 16.6%)

【属性】従業員数: 49名以下34.9%、50～99名23.4%、100～299名22.9%、300名以上18.8%

業種: 製造業27.0%、建設業13.5%、卸売・小売業16.9%、サービス業33.0%、その他9.6%

従業員側・・・201サンプル (有効回答率 4.2%)

【属性】性別: 男性54.2%、女性44.2%

専攻分野: 文系62.2%、理系25.9%、どちらともいえない11.9%

新卒入社年: 2022年53.2%、2021年21.4%、2020年19.4%、その他6.0%

※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. 2022年3月卒者の採用活動について P4-5
III. 2020年～2022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. 2023年3月卒者の採用活動について P10
VI. コロナ禍の選考で入社した新卒者について 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

前年に引き続き採用計画人数の充足率が5割を上回る。県外学生の採用数増加傾向が続く。

2015年以来6年ぶりに採用計画人数の充足率が5割を超えた前年をさらに上回る充足率となった(P4-図表3)。採用活動全般について「厳しかった」と感じた企業の割合が、2015年から始めた調査以来はじめて5割を割った(P5-図表6)ことから、企業側の採用環境の改善傾向がうかがえる。県外学生の採用数増加傾向が続いていること(P4-図表4、5)が影響していると思われる。昨年同様、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と考える。

■新卒者側の就職活動

就職先決定の際の決め手に欠くのか、様々な要素を検討している様子が見えてくる。

オンラインで会社の雰囲気や働き方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、様々な要素を検討しているようで、全ての要素の決め手になった割合が50%を超えた。「人(社員、経営者)」「業界シェア」など新卒者側が判断しやすい要素が前年よりも増加している。前年から最も割合が増加したのは「周囲のすすめ」となっており、ここからも新卒者が判断しにくい状況にある様子が見えてくる(P7-図表13)。

■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の拡大状況はやや横ばい傾向にある。

企業側の実施状況、学生側の参加状況ともに2極化傾向が強まる。

これまで拡大傾向にあったインターンシップの採用への影響度合いがやや横ばいの状況になった(P8-図表17、18、19)。ただ、依然としてインターンシップに参加した企業に応募した学生が6割以上いる(P9-図表23)ので、採用・就職に有効な手段であるのは間違いなさそうだ。新型コロナの影響により企業側のインターンシップ実施率が前年に続き4割を下回っている(P8-図表14)。一方、インターンシップを実施している企業はオンライン活用割合が5割を超え、状況に対応している様子が見えてくる(P8-図表16)。このような対応の差により、企業側の実施状況の2極化が進みそうだ。新卒者側のインターンシップ参加社数でも2極化傾向が見られる。「5社以上」参加している新卒者が4割以上であるのに対して、「1社」「2社」の参加の割合も4割弱となっている(P9-図表22)。

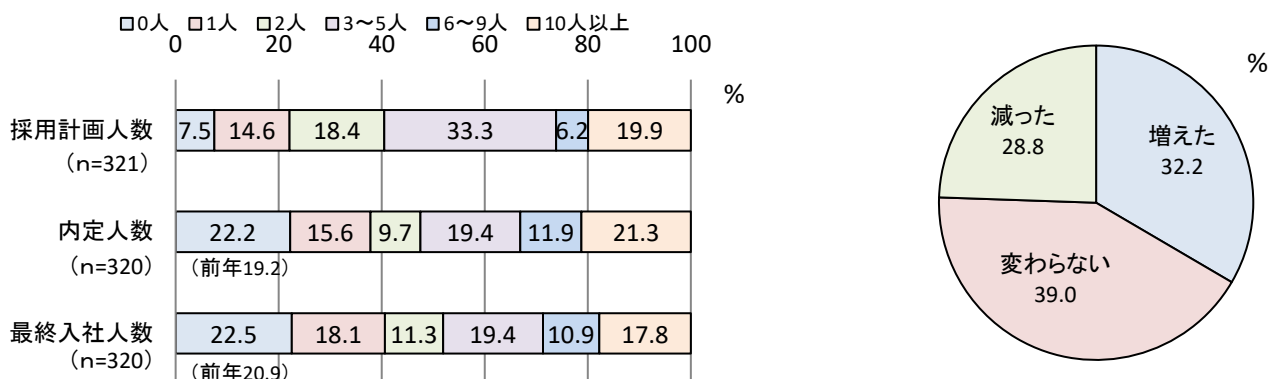
<今後について>

ここ数年改善傾向にあった採用環境が、企業の採用意欲の高まり(P10-図表25)により再び厳しい状況になる可能性がある。すでに今年度のエントリー数は一気に減少傾向が強まっている(P10-図表26)。企業側はコロナ禍の2年の活動を振り返り、継続・強化すべき活動と改善すべき活動を整理して、新たに対応することを決めたほうがよさそうだ。コロナ禍の2年間は県外学生の確保が増加傾向にあったことから、その状況を継続させるために県外学生の確保に効果があったオンラインの有効活用は引き続き意識したいところだ。逆にコロナ禍のオンライン選考により、学生が就職先企業の決定の際にやや決め手に欠く状況が見えてきた。学生に十分に会社の情報が伝わりきっていないことが要因のひとつになっていると考えられる。学生に会社の情報を伝えていくためには、ここ数年低下傾向にあったインターンシップの実施、さらにはインターンシップの実施内容の充実、実施後のフォローが重要になると考える。年々インターンシップの開催期間が短期化しているが、お互いの理解を深めるためには、例えば1日のものを2回実施するのではなく、2日間を1回実施するなど、複数日での開催を検討してみてはどうか。また、選考時および選考後のフォローの強化など、学生に情報を伝えるための手法を検討、実施する必要があると考える。

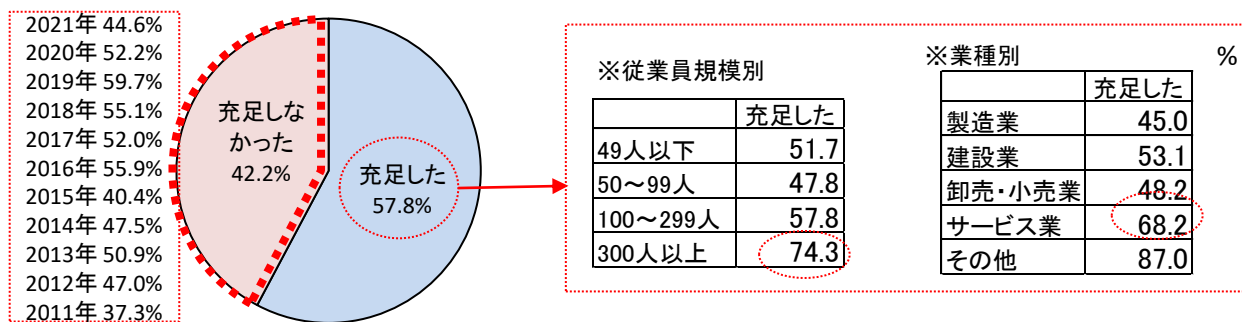
II. 2022年3月卒者の採用活動について

- ・最終入社人数が「0人」の企業が23%と最も多く、前年を2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39%、「増えた」が32%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58%と、2015年以來5割を上回った前年よりも2ポイント増加している。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なっている(図表3)。
- ・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32%で前年を5ポイント上回っている(図表4)。
- ・Iターン者から応募があった企業は61%で前年を6ポイント上回っている。応募数は前年と比較して「増えた」企業の割合が31%で前年を3ポイント上回っている(図表5)。
- ・新卒者採用活動全般の印象は、「例年と変わらない」が44%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47%と5割を割り込み、前年を6ポイント下回っている(図表6)。

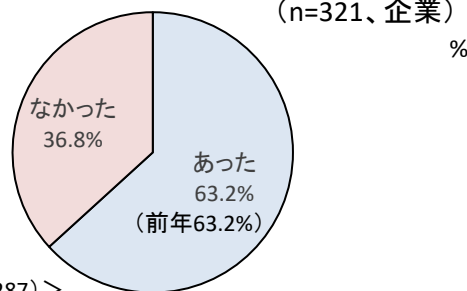
(図表1)採用計画人数・内定人数・最終入社人数(企業) (図表2)前年と比較した入社人数(n=320、企業)



(図表3)採用計画人数の充足状況(n=315、企業)



(図表4)県外大学生からの応募の有無と前年比較 (n=321、企業)

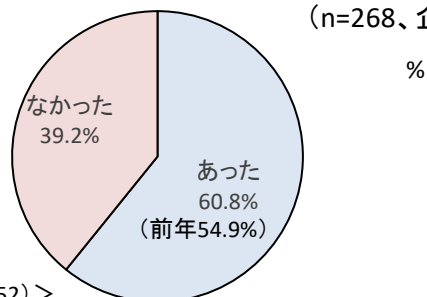


<前年比較(n=287)>

増えた	32.1	変わらない	57.8	減った	10.1
-----	------	-------	------	-----	------

(前年27.3%)

(図表5)Iターン者からの応募の有無と前年比較 (n=268、企業)

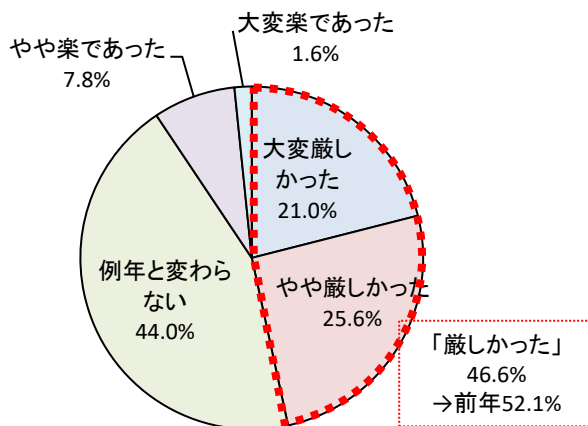


<前年比較(n=252)>

増えた	31.3	変わらない	59.5	減った	9.1
-----	------	-------	------	-----	-----

(前年28.5%)

(図表6) 新卒者採用活動全般の印象 (n=309、企業)



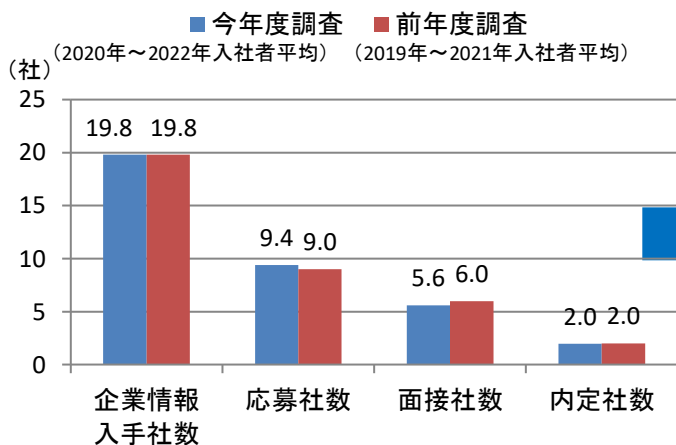
Ⅲ. 2020年～2022年3月卒者の就職活動について

※従業員側調査について、「今年度調査」は2020年～2022年入社者の平均値、「前年度調査」は2019年～2021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」と「内定者数」は前年と同割合、「応募社数」は前年を上回り、「面接社数」は前年を下回っている。入社年別に見ると2022年入社は「企業情報入手社数」が他の年の入社者よりも多くなっている(図表7)。
- 選考を受け始めた時期は、3年次3月が最も多い。9割弱の学生が選考解禁前の5月以前に選考を受けている(図表8)。
- 選考情報の入手先は就職サイトが8割と最も多い。インターンシップ参加企業からの案内は27%となっている(図表9)。
- 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。「最終学年の4月以前」が25%で続いている。最終学年の6月までに内定をもらった学生の割合は7割弱となっている(図表10)。
- 就職活動を終えた時期は、「最終学年の5～6月」が46%と最も多く、前年数値を9ポイント上回っている。55%の学生が最終学年の6月までに就職活動を終えている(図表11)。
- 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。点数の平均値は、前年と同程度の数値となっている(図12)。

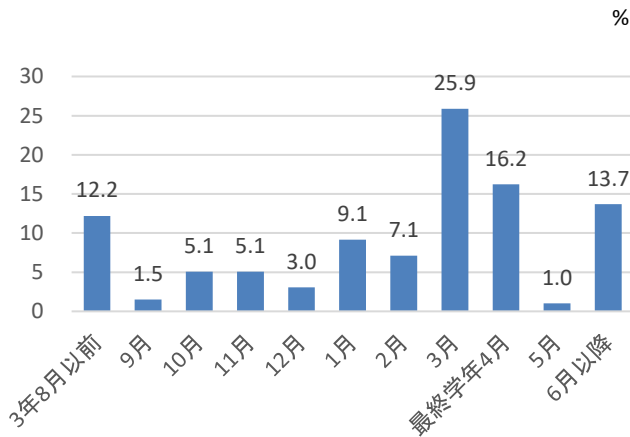
(図表7) 平均活動量と内定獲得社数 (n=195～197、従業員)



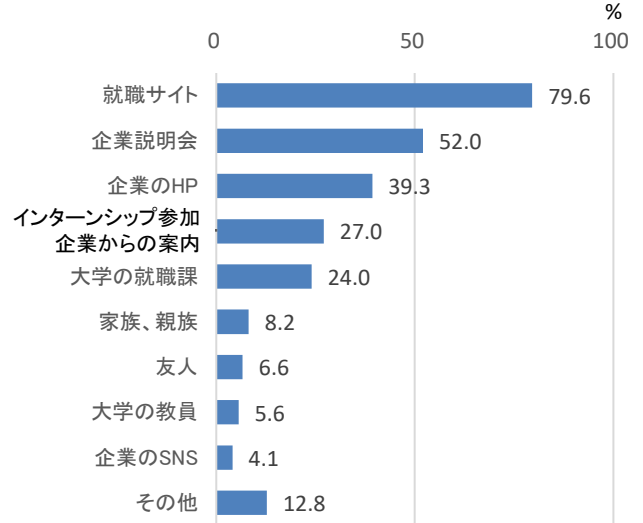
※入社年別

	企業情報入手社数	応募社数	面接社数	内定社数
2022年入社	23.0	9.8	5.8	1.9
2021年入社	16.9	9.7	5.8	1.7
2020年入社	15.7	9.1	5.6	2.4

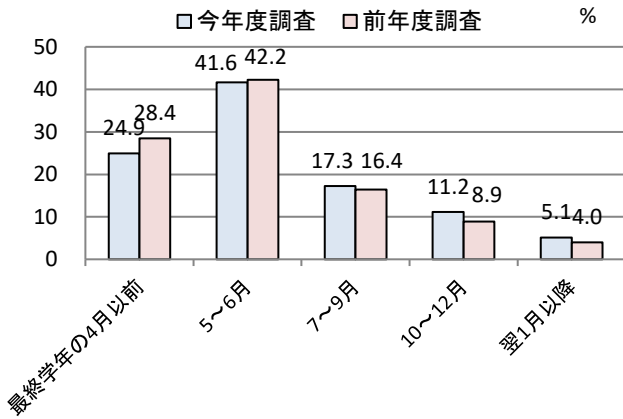
(図表8) 選考を受け始めた時期(n=197、従業員)



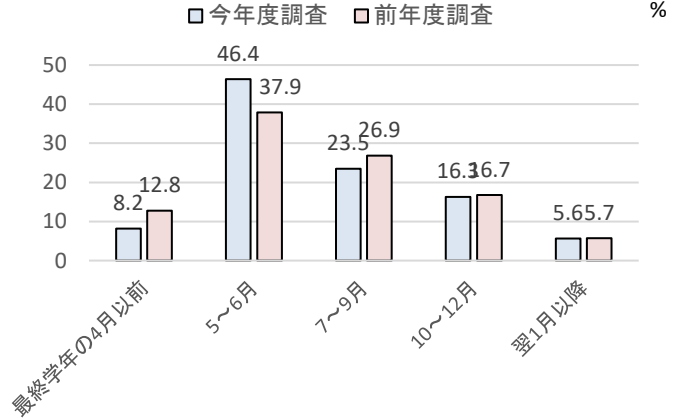
(図表9) 選考情報の入手先(n=196、複数、従業員)



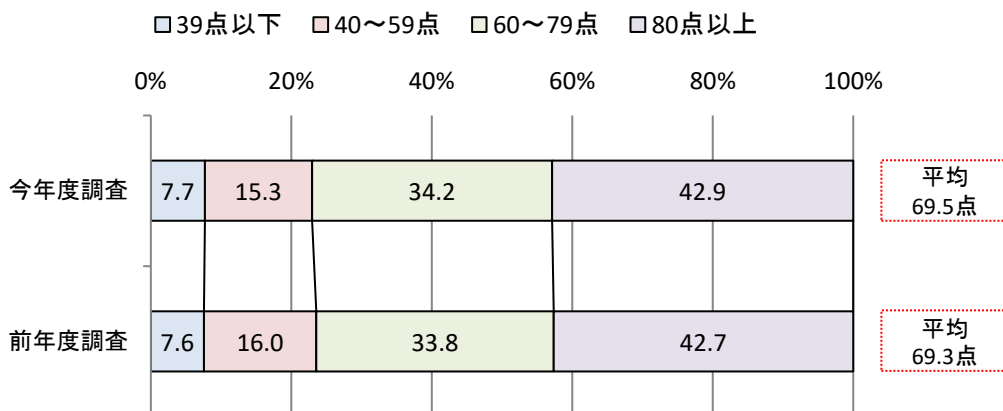
(図表10) 最初に内定をもらった時期(n=197、従業員)



(図表11) 就職活動を終えた時期(n=196、従業員)



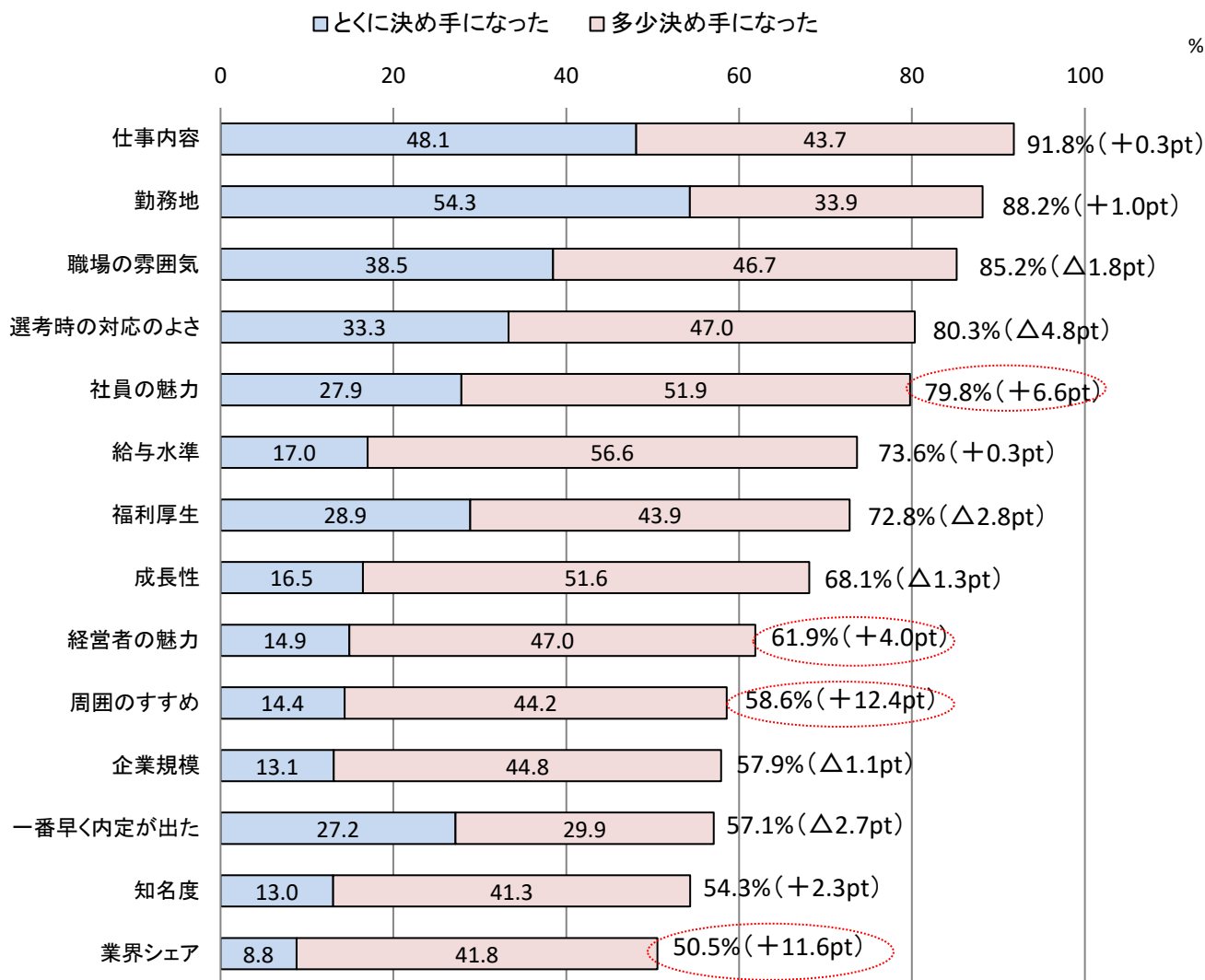
(図表12) 就職活動自体の満足度(n=196、従業員)



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。前年と比較して割合が10ポイント以上増加したのは「周囲のすすめ」「業界シェア」。「社員の魅力」「経営者の魅力」も前年の割合よりも増加している(図表13)。

(図表13) 就職先企業を決めた際の決め手となったもの(n=180~186、従業員)
※2020年~2022年入社者平均

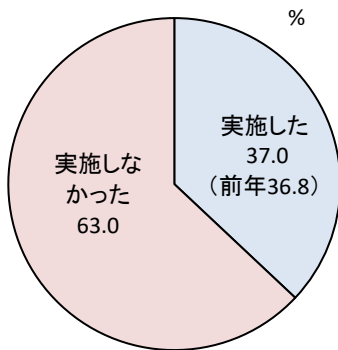


IV. 採用・就職におけるインターンシップの影響について

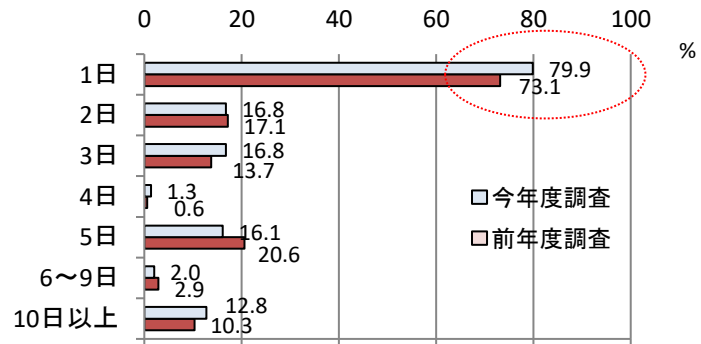
1. 企業側の実施状況

- ・インターンシップを実施した企業の割合は37%と前年と同程度となっている(図表14)。
- ・インターンシップの実施期間は、「1日」が80%と最も多く、前年を7ポイント上回っている(図表15)。
- ・インターンシップの実施方法は、オンラインを活用する企業が55%と5割を超え、前年よりも19ポイント増加している(図表16)。
- ・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63%となり、前年を10ポイント下回っている(図表17)。
- ・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59%で前年を15ポイント下回っている(図表18)。
- ・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53%で、前年数値を6ポイント下回っている(図表19)。

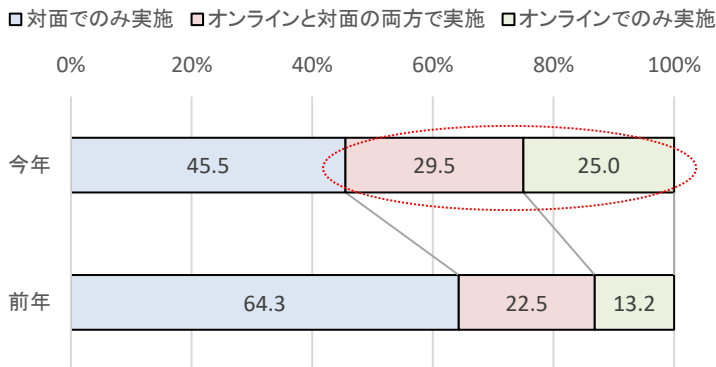
(図表14) インターンシップの実施状況 (n=381)



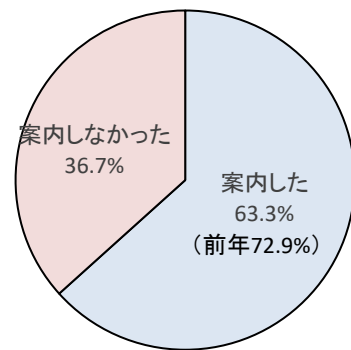
(図表15) インターンシップの実施期間 (n=149、複数回答)



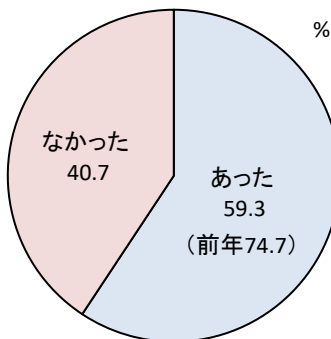
(図表16) インターンシップの実施方法 (n=156)



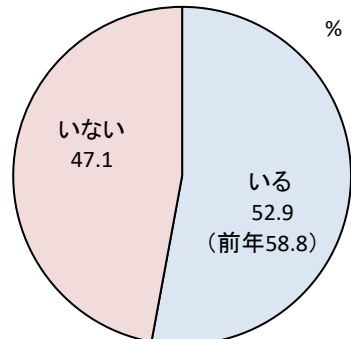
(図表17) 参加学生への選考案内の有無 (n=180)



(図表18) 参加学生からの応募の有無 (n=172)



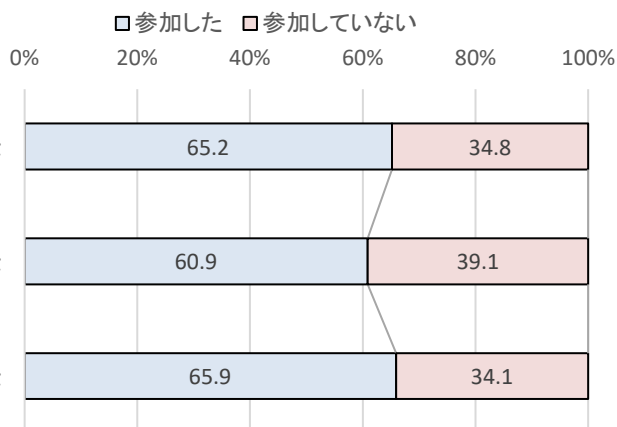
(図表19) 参加学生の入社者の有無 (n=172)



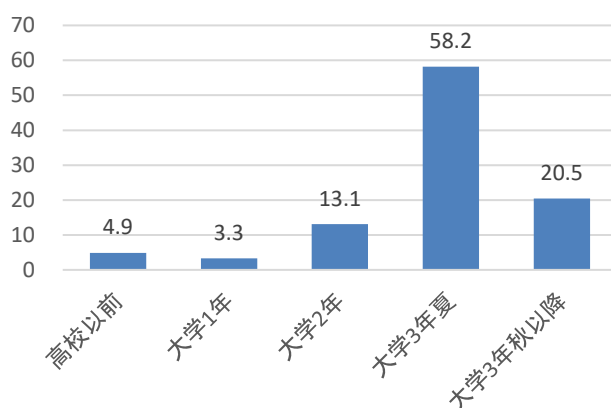
2. 新卒者側の参加状況

- ・インターンシップに参加した新卒者は65%と前年を4ポイント上回っている(図表20)。
- ・インターンシップに初めて参加した時期は「大学3年夏」が58%と最も多い(図表21)。
- ・インターンシップ参加社数は「5社以上」の割合が44%と最も多い。次に多いのは「1社」「2社」となっている(図表22)。
- ・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、63%で前年を1ポイント上回っている(図表23)。
- ・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25%で、前年よりも2ポイント減少している(図表24)。

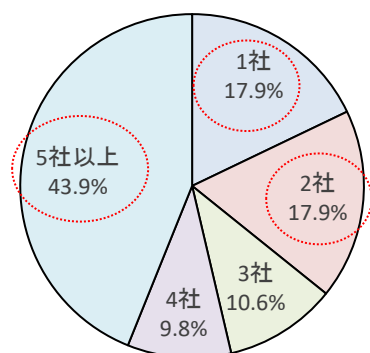
(図表20) インターンシップ参加状況



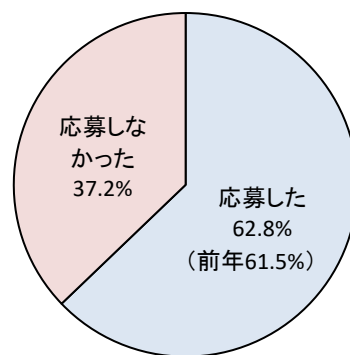
(図表21) インターンシップに初めて参加した時期 (n=122) %



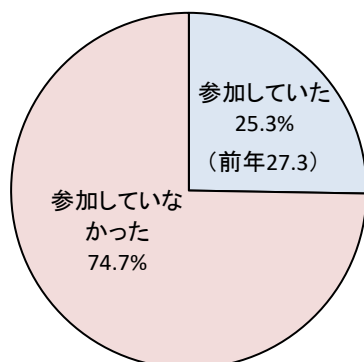
(図表22) インターンシップ参加社数 (n=151)



(図表23) 参加企業への応募の有無 (n=148)



(図表24) 入社した会社のインターンシップ参加の有無 (n=186)



V. 2023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53%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4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4ポイント減少している(図表25)。
- ・4月末時点でのエントリー受付状況は、エントリーが「変わらない」企業の割合が50%と最も多くなっている。「増えた」企業の割合は前年よりも24ポイント減少し、「減った」企業は前年よりも14ポイント増加している(図表26)。

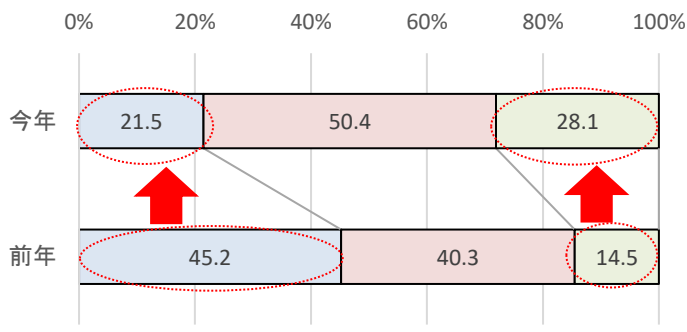
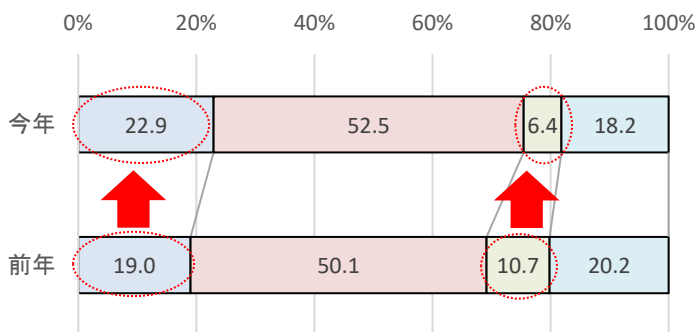
(図表25)2023年3月卒者の採用予定数(n=358、企業)

(図表26)4月末時点でのエントリー受付状況

(n=270、企業)

□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

□増えた □変わらない □減った



VI. コロナ禍の選考で入社した新卒者について

- ・コロナ禍の選考で入社した新卒者の職場・仕事への適応度は、「特に変わりがない」が9割となっている(図表27)。
- ・コロナ禍の選考で入社した新卒者の離職状況は、これまでと「変わりなし」が8割超となっている(図表28)。

(図表27)コロナ禍の選考で入社した新卒者の職場・仕事への適応度(n=294、企業)

(図表28)コロナ禍の選考で入社した新卒者の離職状況(n=263、企業)

