

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

2016年4月27日～5月13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・・・279 サンプル (有効回答率 11.2%)

【属性】従業員数: 49名以下35.5%、50～99名23.3%、100～299名27.2%、300名以上14.0%

業種: 製造業35.2%、建設業11.9%、卸売・小売業18.4%、サービス業27.3%、その他7.2%

従業員側・・・169 サンプル (有効回答率 3.6%)

【属性】性別: 男性54.4%、女性45.6%

専攻分野: 文系60.4%、理系26.0%、どちらともいえない13.6%

卒業大学所在地: 静岡県内41.4%、静岡県外58.6%

新卒入社年: 2016年34.3%、2015年33.1%、2014年21.9%、その他10.7%

※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. 2016年3月卒者の採用活動について P4
III. 2014年～2016年3月卒者の就職活動について P7
IV. 2017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。

I. 今年度調査の全体総括

<調査結果全体の総括>

企業側...調査開始以来最高となる56%が採用計画未達。2017年卒者の採用についても厳しい状況が続く見通し。インターンシップや会社見学など、従前とは違う取り組みや、丁寧で素早い対応が重要に。

2016年3月卒者の採用活動については、前年よりも採用計画人数を増やした企業が多い(P4、図表1)のにもかかわらず、2011年の調査以来最高値となる56%の企業が採用計画人数を充足できず(P4、図表3)、特に建設業は9割が未充足という結果となった(P4、図表5)。さらに未充足の企業のうち4割が、中途採用など他の手段でも不足数を補充できていないという深刻な状況にあった(P5、図表8)。実際に採用活動の印象について、75%の企業が「厳しかった」と回答していた(P6、図表12)。計画人数未充足の要因は、「応募者数の少なさ」が高い割合を示していた(P4、図表6)。

2017年3月卒者の採用活動については、今年よりも「増やす予定」の企業が3割を超えている(P10、図表28)が、55%の企業が今年よりも「採用しにくくなりそう」と考えており(P10、図表29)、厳しい状況は続きそうである。

2017年3月卒者の採用活動もスタートしているが、これまでの応募状況は製造業、卸売・小売業が前年よりも苦戦している(P10、図表33)。全体的に活動スケジュールも早くなっているところが多く(P10、図表31)、5~6月に内定出しの第1ピークを迎えるようである(P10、図表30)。今後の対策として、就職活動の調査の中で「役に立った」割合が増加傾向にある「インターンシップ」や「会社見学」(P8、図表23)といった、学生と直接会う機会を増やすことが効果的ではないか。また、就職先決定の際に決め手となる事項で4位となった「選考時の対応」、特に決め手となる事項で3位となった「内定が一番早く出たこと」(P9、図表26)を参考に、丁寧に素早い対応を心がけることも大切だと考える。

新卒者側...スケジュールの後ろ倒しと売り手市場を反映し、全般的に活動量が減少するが、内定平均社数は2.0社と増加。企業情報の収集については、直接対面で入手することが効果的。

売り手市場の状況下、内定の平均獲得社数が2.0社と増加した。2016年3月卒者は採用の広報開示時期が3月に後ろ倒しになった影響からか、就職活動量が全般的に減少していた(P7、図表15)。あわせて就職を意識する時期も3年次1月以降が3割超(P8、図表21)と、最も遅い傾向が見られた。就職活動自体の満足度は全体的に上昇したが、「60~79点」の“まあ満足”の層が増加しており(P7、図表18・19)、十分にやりきった感まで到達できていない人が多いのではないか。

就職活動時の情報収集については、活動の短期化からか、2016年3月卒者が最も活発に様々な手段で収集している様子が伺えた(P8、図表22)。就職活動で行ったことのうち「役に立ったこと」で注目したいのは、「インターンシップ」や「会社見学」といった直接企業と触れ合える機会が増加傾向にあることだ(P8、図表23)。「インターンシップ」については、年々実施率が増加していく傾向にある(P8、図表24)。逆に「役に立たなかった」こととして、「友人の情報」や「インターネット掲示板」という間接的に得る情報が増加傾向にある(P9、図表25)。活動期間が短いながらも、自分で直接確かめることが重要だと感じているようだ。

すでに内々定が出始めている2017年3月卒者の活動は、超短期決戦と言われているが、上述の通り、できるだけ直接企業から情報を得られる活動を重視することが大切だと考える。

<新卒採用、就職環境の整備について>

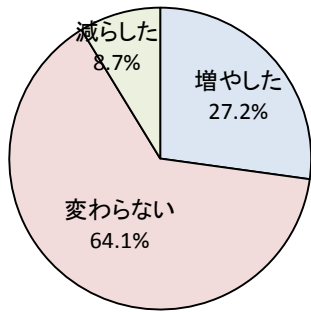
採用・就職活動期間が短くなることで、企業、学生双方にとってお互いを知る機会をどう作るかが大きな課題となっている。「インターンシップ」や「会社見学」の効果が高まっている(P8、図表23)反面、直接の出会いの場である「合同企業説明会」の効果が年々低下している(P9、図表25)ことは問題である。企業は「合同企業説明会」への参加を増やすことを対策の1番手にあげている(P10、図表32)が、このような状況下では多くの効果が見込めない。学生側の要望の変化をとらえ、運営方法、従前のやり方などを学生目線に沿った方法に見直す時期が来ている。

II. 2016年3月卒者の採用活動について

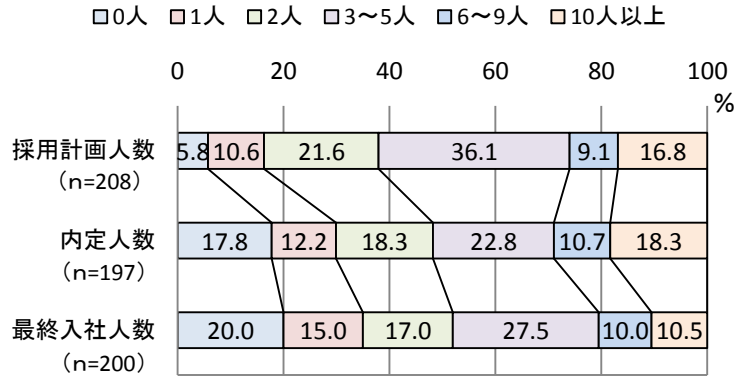
1. 採用活動の計画と実績

- 採用計画は「増やしたところ」が3割弱となっていた(図表1)が、6割弱の企業が計画人数を充足できなかった(図表3)。特に従業員規模の小さいところ(図表4)や、建設業が未充足の割合が高かった(図表5)。最終的に1人も採用できなかった企業が2割あり、6割が1～5人の採用となった(図表2)。
- 採用計画人数に満たなかった理由は、「応募者数が少なかった」が5割超と最も多かった(図表6)。従業員規模が49人以下の企業では、「応募がなかった」が3割となっていた(図表7)。
- 未充足分の補充は「社会人の中途採用で補った」ところが最も多かったが、「補わなかった」ところも4割弱となっていた(図表8)。従業員規模が49人以下の企業では、その割合が5割を超えていた(図表9)。

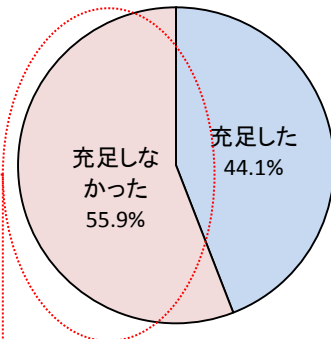
(図表1) 採用計画人数の前年比較(n=206、企業)



(図表2) 採用計画人数・内定人数・最終入社人数(企業)



(図表3) 採用計画人数の充足状況(n=195、企業)



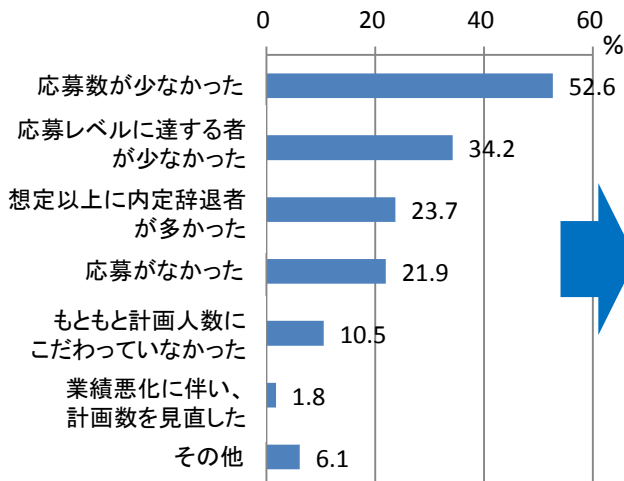
(図表4) 従業員規模別:採用計画人数の充足状況

	充足した	充足しなかった
49人以下	37.3	62.7
50～99人	43.2	56.8
100～299人	43.1	56.9
300人以上	57.1	42.9

(図表5) 業種別:採用計画人数の充足状況

	充足した	充足しなかった
製造業	58.5	41.5
建設業	9.1	90.9
卸売・小売業	36.6	63.4
サービス業	41.2	58.8
その他	90.9	9.1

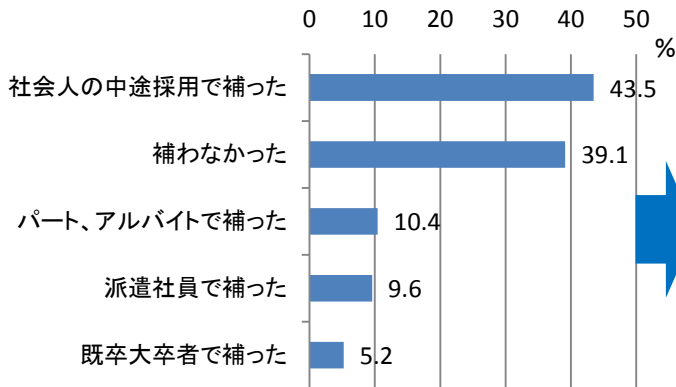
(図表6) 計画人数を下回った理由(n=114、企業)



(図表7) 従業員規模別:計画人数を下回った理由

	応募数 that 少なかった	応募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	応募がなかった	もともと計画人数にこだわっていなかった	業績悪化に伴い、採用数を見直した	その他
49人以下	45.5	36.4	24.2	30.3	15.2	3.0	3.0
50～99人	52.0	24.0	16.0	20.0	4.0	4.0	8.0
100～299人	62.5	37.5	30.0	17.5	10.0	0.0	2.5
300人以上	43.8	37.5	18.8	18.8	12.5	0.0	18.8

(図表8) 未充足分の補充について(n=115、企業)



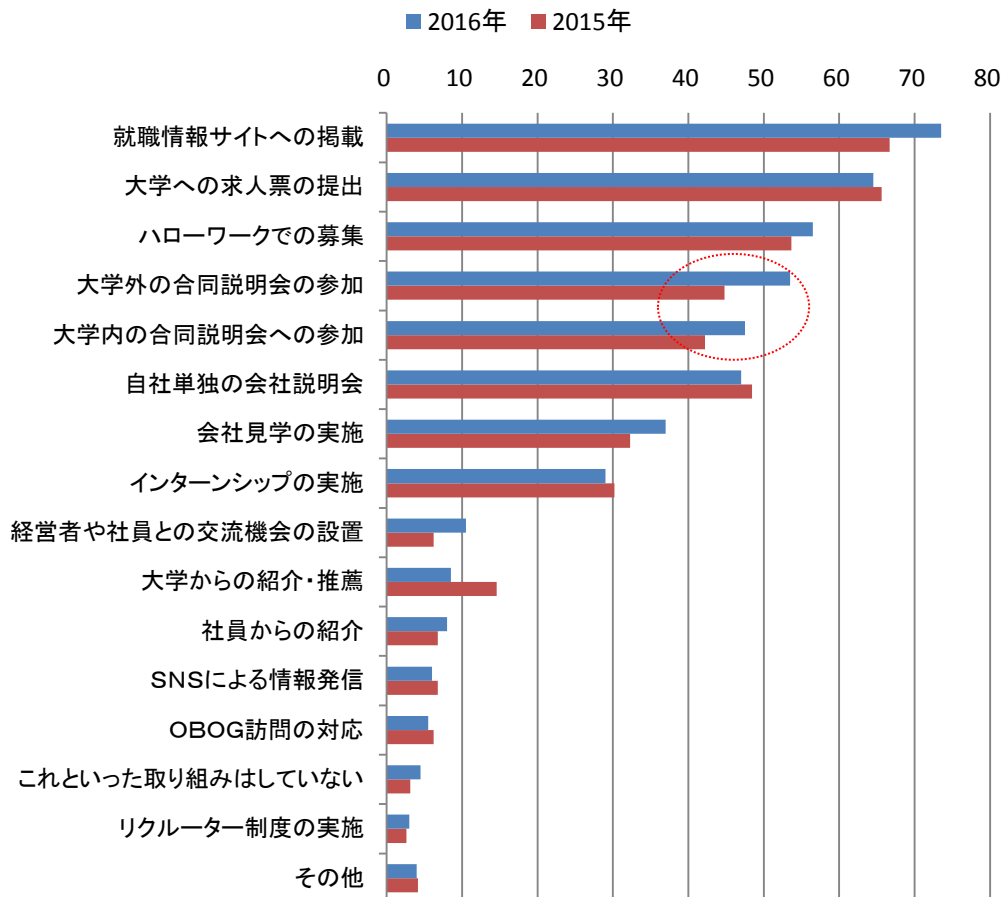
(図表9) 従業員規模別:未充足分の補充について

	社会人の中途採用で補った	補わなかった	パート、アルバイトで補った	派遣社員で補った	既卒大卒者で補った	その他
49人以下	29.4	52.9	5.9	5.9	2.9	14.7
50~99人	61.5	30.8	15.4	15.4	11.5	7.7
100~299人	38.5	41.0	7.7	7.7	2.6	12.8
300人以上	56.3	18.8	18.8	12.5	6.3	18.8

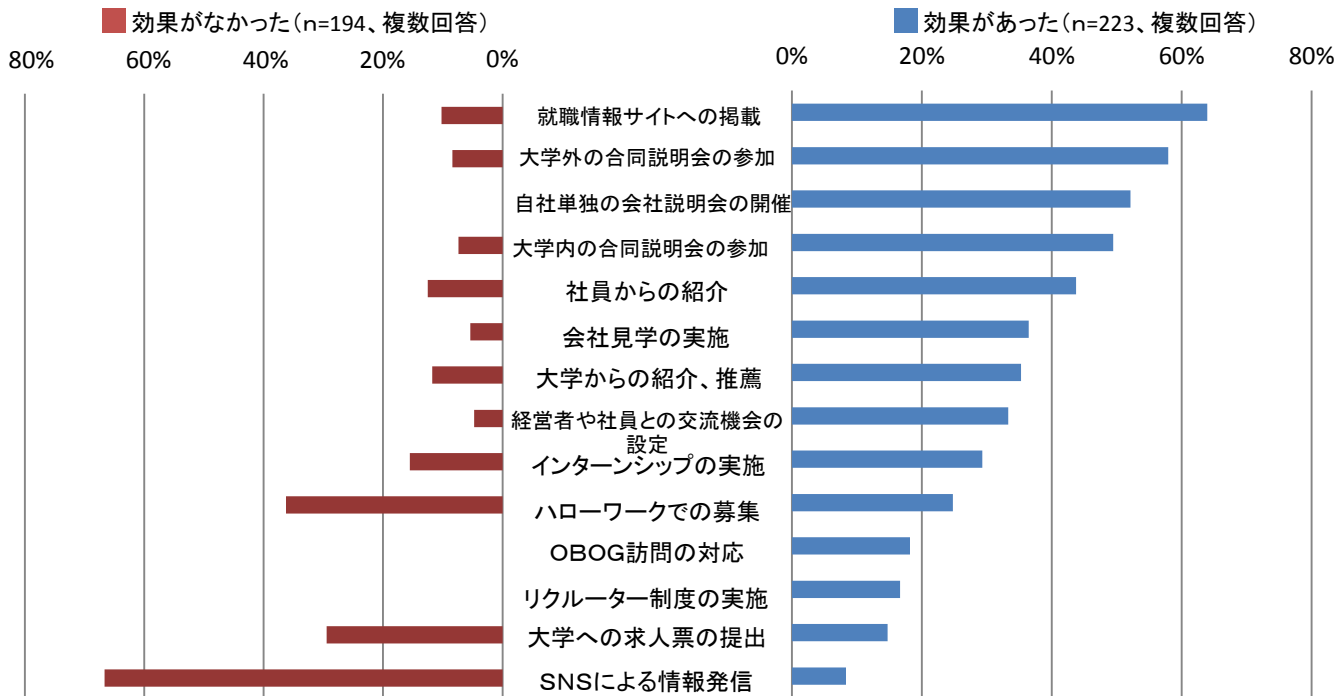
2. 採用活動の取組内容とその効果

- 採用活動の具体的な取組内容は、上位3位までは「就職情報サイトへの掲載」「大学への求人票の提出」「ハローワークでの募集」と前年と同じ結果となった。大学外、大学内とも「合同説明会の参加」は増加していた(図表10)。
- 取組で効果があったのは、「就職情報サイトへの掲載」が最も多く、以下「合同説明会」「自社単独の会社説明会」と続いていた。一方、効果がなかったのは、「SNSによる情報発信」が7割弱と最も多かった(図表11)。

(図表10) 採用活動の取組み内容(n=200、複数回答、企業)※前年n=192



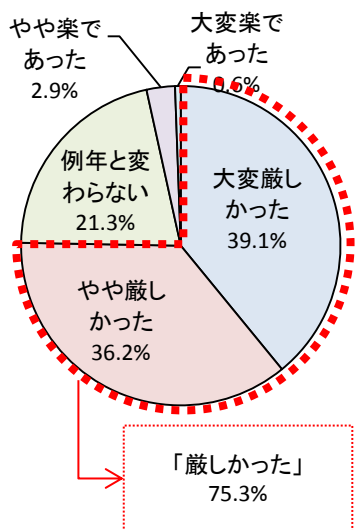
(図表11)採用活動で取り組んだことの効果(企業) ※実施数を母数に再計算



3. 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4割弱と最も多く、「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75%となっていた(図表12)
- ・従業員規模別にみると、99人以下の企業が、「大変厳しかった」企業の割合が最も多かった(図表13)。
- ・業種別では、建設業が「大変厳しかった」と回答した企業の割合が最も多く、5割を超えていた(図表14)。

(図表12)新卒者採用活動全般の印象(n=174、企業)



(図表13)従業員規模別:新卒者採用活動全般の印象 %

	大変厳しかった	やや厳しかった	例年と変わらない	やや楽であった	大変楽であった
49人以下	43.2	22.7	29.5	4.5	0.0
50~99人	47.4	26.3	23.7	2.6	0.0
100~299人	40.7	42.4	11.9	3.4	1.7
300人以上	21.2	54.5	24.2	0.0	0.0

(図表14)業種別:新卒者採用活動全般の印象 %

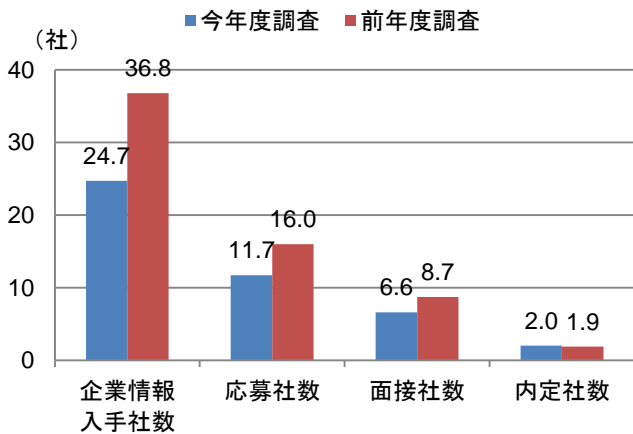
	大変厳しかった	やや厳しかった	例年と変わらない	やや楽であった	大変楽であった
製造業	36.2	44.7	14.9	4.3	0.0
建設業	55.0	15.0	25.0	5.0	0.0
卸売・小売業	42.9	31.4	20.0	2.9	2.9
サービス業	32.8	41.0	24.6	1.6	0.0
その他	45.5	27.3	27.3	0.0	0.0

Ⅲ. 2014年～2016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」といったプロセスの活動量は、全て前年調査を下回っていた。結果である内定獲得社数は前年を上回り2.0社となっていた(図表15)。大学所在地別に見ると、静岡県外の大学出身の方が、活動量、内定社数とも高い数値となっていた(図表16)。入社年別では、活動スケジュールが後ろ倒しになった2016年入社者の活動量が、他の入社年者に比べて少ない傾向にあった(図表17)。
- 就職活動自体の満足度は、平均値が前年調査と比べて高くなっていた。点数の分布は、「60～79点」が4割超と最も多く、前年調査を14ポイント上回った(図表18)。入社年別に見ると、2016年入社者の平均点が71点と最も高い。2016年入社者の点数分布は、「60～79点」が5割弱と最も多く、他の入社年者と比較してもその割合は最も高かった(図表19)。

(図表15) 平均活動量と内定獲得社数 (n=169、従業員)



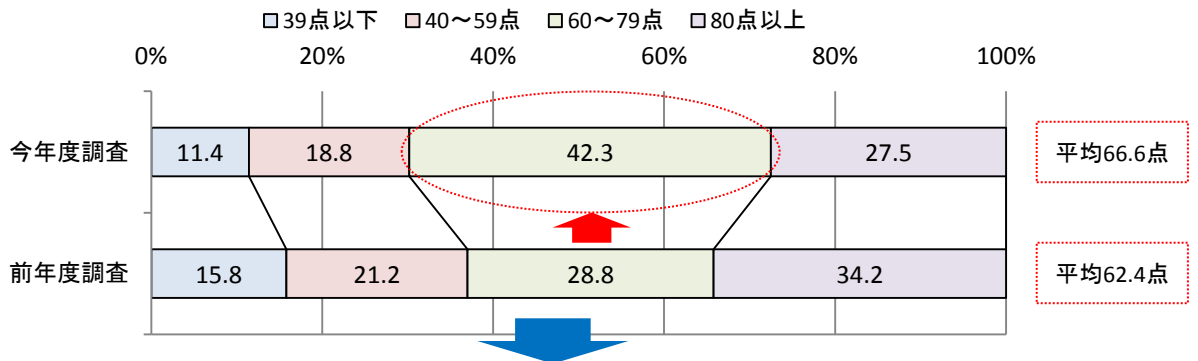
(図表16) 大学所在地別：平均活動量と内定獲得社数 (社)

	企業情報入手社数	応募社数	面接社数	内定社数
静岡県内	21.2	9.7	5.7	1.7
静岡県外	27.1	13.0	7.1	2.3

(図表17) 入社年別：平均活動量と内定獲得社数 (社)

	企業情報入手社数	応募社数	面接社数	内定社数
2016年入社	22.6	9.6	5.9	1.8
2015年入社	23.9	11.6	7.1	2.8
2014年入社	24.8	11.4	5.6	1.5
その他	33.8	19.0	8.8	1.6

(図表18) 就職活動自体の満足度 (n=169、従業員)



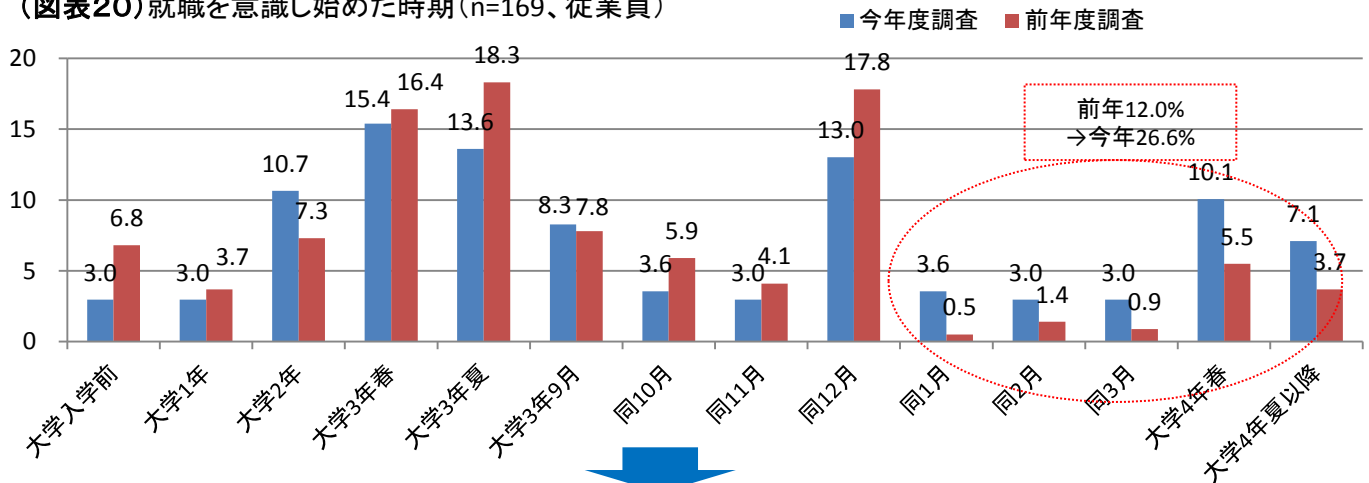
(図表19) 就職活動自体の満足度 (n=169、従業員)

	39点以下	40～59点	60～79点	80点以上	平均 (%)
2016(H28)年	8.2	12.2	49.0	30.6	71.26
2015(H27)年	14.0	16.0	44.0	26.0	64.79
2014(H26)年	5.9	35.3	26.5	32.4	65.59
その他	25.0	12.5	50.0	12.5	59.17

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年生の春」が最も多いが、前年数値よりは減少していた。前年度調査と比較して、「大学3年生1月以降」の割合が倍以上多くなっていた(図表20)。入社年別では、特に2016年入社者は「大学3年生1月以降」の割合が35%と、他の入社年者よりも高い割合となっていた(図表21)。

(図表20) 就職を意識し始めた時期(n=169、従業員)



(図表21) 入社年別: 就職を意識し始めた時期

	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年生1月以降
2016(H28)年	1.7	6.9	10.3	8.6	8.6	8.6	5.2	3.4	12.1	3.4	6.9	5.2	10.3	8.6	34.5
2015(H27)年	0.0	0.0	10.7	10.7	23.2	12.5	0.0	3.6	14.3	3.6	0.0	1.8	12.5	7.1	25.0
2014(H26)年	8.1	2.7	2.7	35.1	2.7	2.7	8.1	0.0	18.9	2.7	0.0	0.0	8.1	8.1	18.9
その他	5.6	0.0	27.8	11.1	22.2	5.6	0.0	5.6	0.0	5.6	5.6	5.6	5.6	0.0	22.2

2. 就職活動の取組み内容と評価

・就職活動に関する情報の入手先は、「就職情報サイト」が最も多く、次いで「大学就職課」となっていた。入社年別では2016年入社者が、他の入社年よりもどの手段も高い傾向にあった(図表22)。
 ・就職活動で役に立ったことでは、「会社見学」「インターンシップ」が入社年が近くなるにつれ、高くなる傾向にあり(図表23)、インターンシップ実施率も2016年入社者が5割弱と最も高くなっていた(図表24)。
 ・役に立たなかったことは、「インターネット掲示板」が最も多く、次いで「合同企業説明会」「友人の情報」となっていた。「合同企業説明会」は年々役に立たない割合が増加していた(図表25)。

(図表22) 入社年別: 就職活動に関する情報の入手先(n=157、複数回答、従業員)

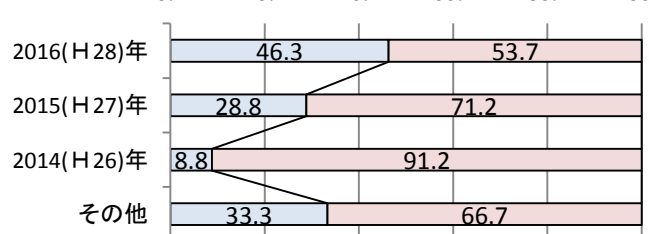
	就職情報サイト	大学就職課	家族・親族	ハローワーク	地元の友人	大学の教員	新聞	県のHP	県のUIターンセンター	地元の先輩	その他
全体	79.6	36.3	16.6	13.4	9.6	8.9	8.3	7.0	4.5	1.9	4.5
2016(H28)年	78.6	39.3	17.9	16.1	16.1	14.3	5.4	10.7	7.1	1.8	3.6
2015(H27)年	83.3	35.2	16.7	13.0	1.9	5.6	11.1	5.6	5.6	1.9	3.7
2014(H26)年	75.0	37.5	9.4	12.5	12.5	6.3	3.1	6.3	0.0	3.1	9.4
その他	80.0	26.7	26.7	6.7	6.7	6.7	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(図表23) 入社年別: 就職活動で実施したこと
特に役に立ったこと(n=154、複数回答、従業員)

	会社見学	インターンシップ	%
2016(H28)年	24.1	14.8	
2015(H27)年	11.3	3.8	
2014(H26)年	21.2	0.0	
その他	14.3	7.1	

(図表24) 入社年別: インターンシップ実施率

□行った □行っていない (n=155、従業員)
0% 20% 40% 60% 80% 100%



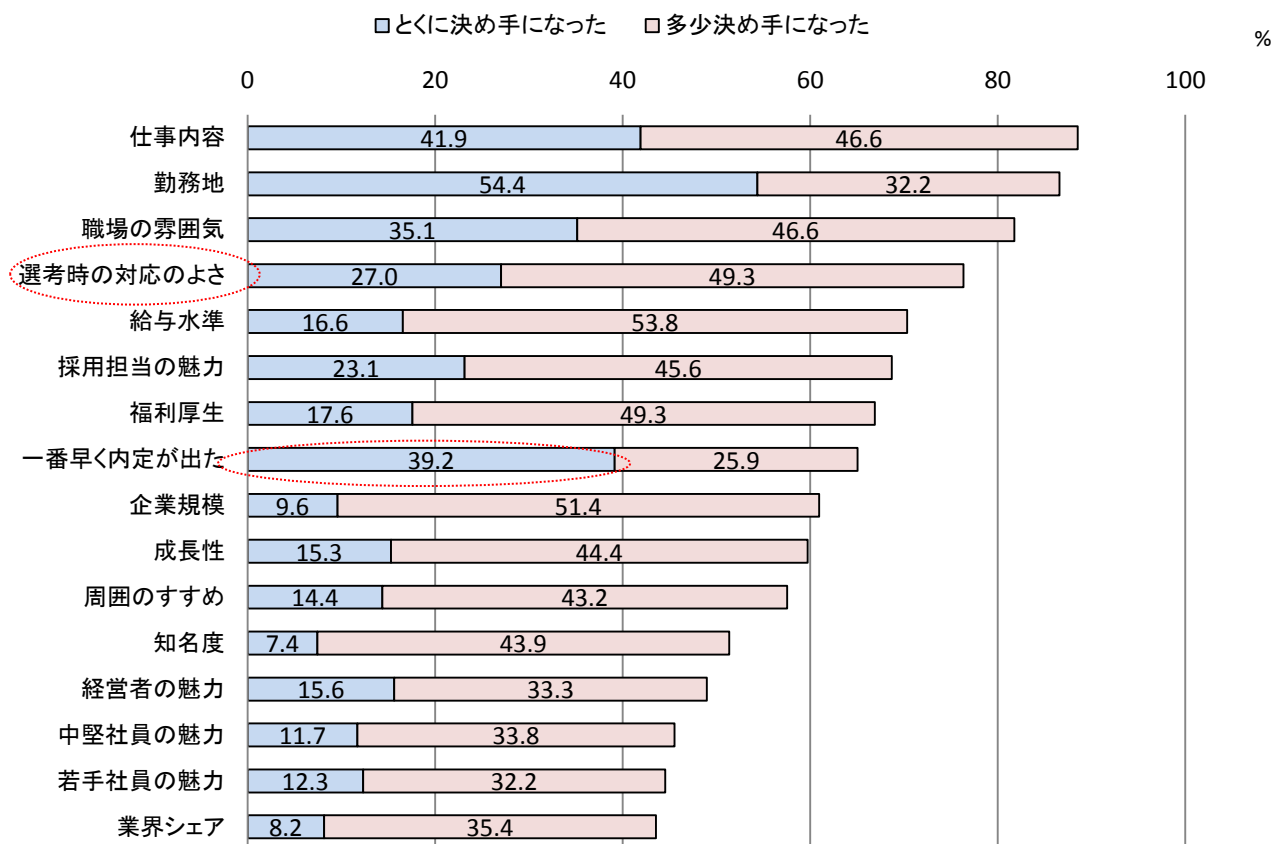
(図表25) 入社年別：会社を理解する上で役に立たなかったこと(n=96、複数回答、従業員)

	会社のホームページ	合同企業説明会	個別の企業説明会	若手社員との懇談	経営者との懇談	会社見学	インターンシップ	大学就職課の情報	大学の教員の情報	友人の情報	先輩	家族、親族の情報	インターネット掲示板	その他
全体	14.6	20.8	4.2	9.4	6.3	3.1	5.2	8.3	10.4	19.8	0.0	0.0	32.3	11.5
2016(H28)年	11.4	28.6	2.9	14.3	8.6	2.9	5.7	11.4	11.4	22.9	0.0	0.0	22.9	11.4
2015(H27)年	17.1	17.1	2.9	11.4	2.9	2.9	5.7	2.9	8.6	17.1	0.0	0.0	40.0	8.6
2014(H26)年	17.6	17.6	5.9	0.0	5.9	5.9	0.0	0.0	5.9	11.8	0.0	0.0	41.2	11.8
その他	11.1	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	33.3	22.2	33.3	0.0	0.0	22.2	22.2

3. 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となったものは、「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」と続いた。とくに決め手となったのは、「勤務地」が54%と最も高かった。とくに決め手となったものの3位は「一番早く内定が出た」こととなっており(図表26)、女子ではその割合が5割弱となっていた(図表27)。

(図表26) 就職先企業を決めた際の決め手となったもの(n=143~149、従業員)



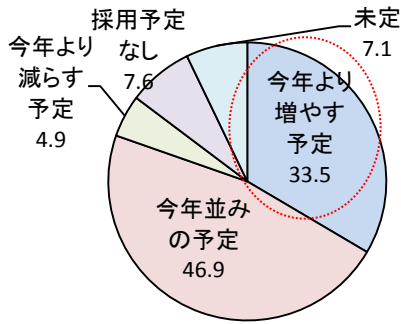
(図表27) 性別：就職先企業を決めた際のとくに決め手となったもの

	仕事内容	勤務地	職場の雰囲気	選考時の対応のよさ	給与水準	採用担当の魅力	福利厚生	一番早く内定が出た	企業規模	成長性	周囲のすすめ	知名度	経営者の魅力	中堅社員の魅力	若手社員の魅力	業界シェア
男	37.0	54.3	26.3	22.5	19.0	21.3	18.8	32.5	11.3	17.7	13.9	7.4	17.3	11.4	12.7	12.5
女	47.8	54.4	45.6	32.4	13.6	25.4	16.2	47.0	7.6	12.3	14.9	7.5	13.6	12.1	11.9	3.0

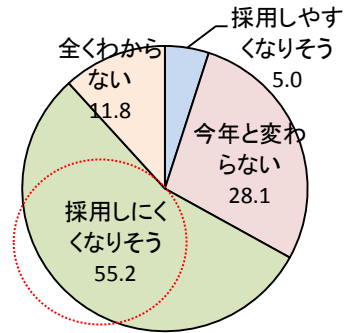
IV. 2017年3月卒者の採用活動について

- ・2017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47%と最も多かった。「今年より増やす予定」の企業は34%となった(図表28)。
- ・採用環境は、「採用しにくくなりそう」とした企業が6割弱と、最も多かった(図表29)。
- ・採用活動の各プロセスの選考時期は、情報開示を3月から開始し、個人面接及び内々定出しは5月～6月が最も高い数値となっていた(図表30)。選考時期は「前年度よりも早い」とした企業が46%と最も多かった(図表31)。
- ・今年度採用活動の対策は、「合同説明会への積極的参加」が5割と最も高くなっていた(図表32)。
- ・今年度の応募状況は、「製造業」「卸売・小売業」が「減った」と回答する割合が高かった(図表33)。

(図表28) 2017年3月卒者の採用予定数 (n=224、企業)



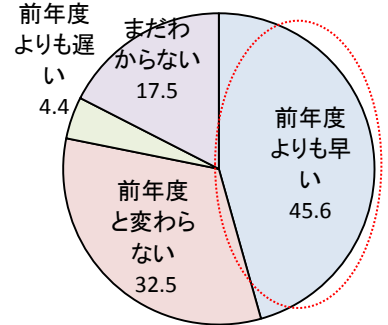
(図表29) 2017年3月卒者の採用環境 (n=221、企業)



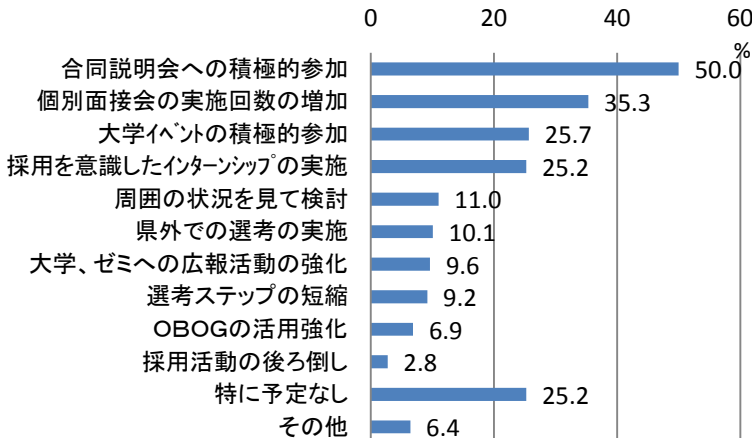
(図表30) 各プロセスの選考時期 (n=192~217、企業)

	n	2016年 2月以前	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月以降	実施 しない	未定
採用情報の開示	217	11.1	59.9	8.3	4.6	4.1	0.5	0.0	0.5	6.5	4.6
合同企業説明会参加	253	12.9	45.2	23.8	16.7	11.4	6.2	5.2	5.7	13.8	16.2
自社説明会開催	250	2.3	35.5	42.1	33.6	22.4	12.1	10.7	9.3	15.0	16.8
エントリーシート受付	258	1.0	30.4	33.8	27.1	23.7	13.5	9.7	8.7	24.2	14.5
筆記試験	248	0.5	12.3	28.4	32.2	27.0	15.6	13.3	11.8	17.5	17.1
グループディスカッション	235	0.0	3.1	5.2	4.2	3.6	1.0	0.5	0.5	72.9	16.7
グループ面接	239	0.0	2.6	13.9	9.3	7.2	3.1	1.0	0.5	59.3	18.6
個人面接	251	1.0	8.1	26.8	35.9	36.4	21.5	16.7	16.3	7.7	19.1
内々定だし	189	0.5	2.4	11.3	31.1	39.6	22.2	17.0	17.0	7.5	23.6

(図表31) 選考時期の前年比較 (n=206、企業)



(図表32) 今年度採用活動の対策 (n=192~217、企業)



(図表33) 業種別：今年度活動での応募状況 (n=149、企業)

	増えた	変わらない	減った
全体	34.9	32.9	32.2
製造業	30.6	19.4	50.0
建設業	33.3	46.7	20.0
卸売・小売業	28.6	32.1	39.3
サービス業	44.1	33.9	22.0
その他	18.2	54.5	27.3