

[平成 24 年度共同調査]

熊本日日新聞社 地方経済総合研究所 共同調査
2013 年度採用に関する動向調査

【目 次】

はじめに	1
1. 2013 年度新卒者採用について	2
2. 2014 年度新卒者採用計画について	5
3. 新卒者採用の際に「重視すること」と「重視しないこと」	9
4. 採用全般について	11
おわりに	13

平成 25 年 3 月

公益財団法人 地方経済総合研究所

はじめに

2012年の国内経済は、欧州の信用不安や円相場の高止まりの影響に加えて、領土問題による日中関係の悪化などにより、年後半に入って減速感が強まる展開となったが、安倍政権の発足以降は為替相場の円高修正や新政権の経済施策への期待感などから、株式相場も持ち直し、2013年3月には4年半ぶりに1万2千円台を回復するなど、緩やかな回復局面が続いているとみられる。

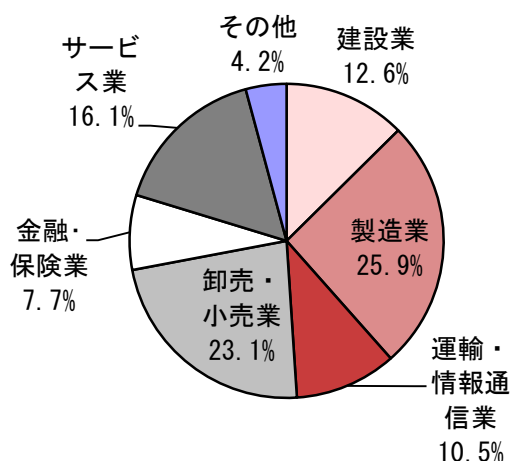
新卒者の採用環境については、2013年春卒業予定の大卒就職内定率は2月1日時点で81.7%と、前年同期比で1.2ポイント増加しており、過去最低だった2011年から2年連続で上昇するなど緩やかながら回復している。

このような中、熊本日日新聞社と地方経済総合研究所は、共同で県内主要企業を対象とした新卒者採用動向に関するアンケート調査を行った。主に「新卒者採用の実績・計画」、「新卒者に求める資質」、「採用全般に関する制度の導入状況」などについて尋ねている。

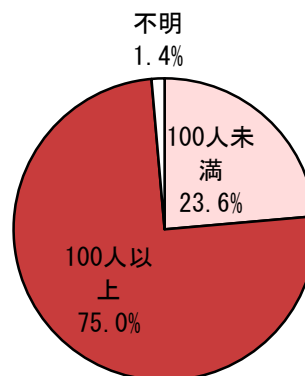
【調査概要】

- ・調査対象：県内主要企業 180 社
- ・調査項目：2013 年度新卒者採用実績、2014 年度新卒者採用計画、新卒者に求める資質、採用全般に関する制度の導入状況、外国人（留学生等）の採用実績等
- ・調査方法：郵送法
- ・調査時期：2013 年 2 月 20 日～3 月 8 日
- ・有効回答：144 社（有効回答率 80.0%）
- ・回答者の属性

【業 種】



【従業員数】

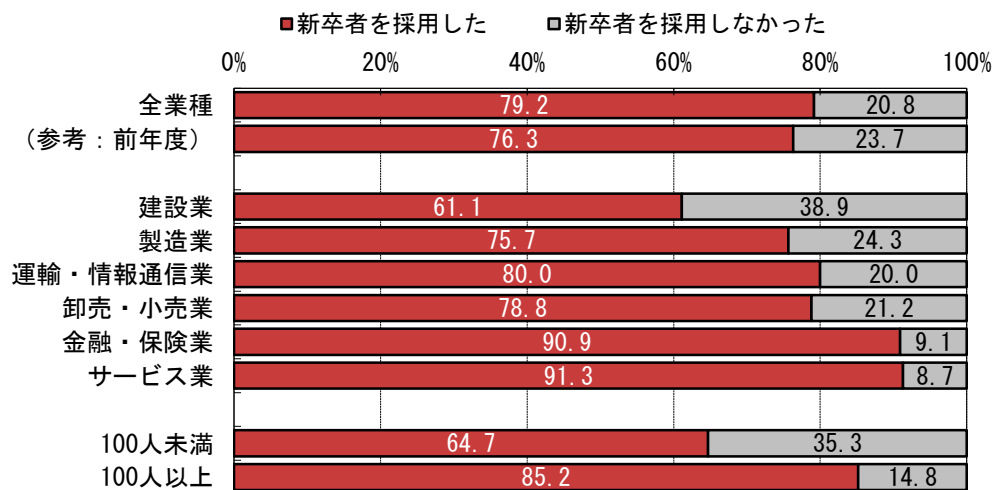


1. 2013 年度新卒者採用について

(1) 2013 年度新卒者採用の有無

「新卒者を採用した」企業は 79.2%で前年調査を 2.9 ポイント（以下、p）上回り、「新卒者を採用しなかった」は 20.8%と前年調査より 2.9p 低下している。業種別ではサービス業（91.3%）や金融・保険業（90.9%）で 90%を超えるなど高い値となっている。規模別では 100 人以上（85.2%）で採用割合が高い。（図表 1）

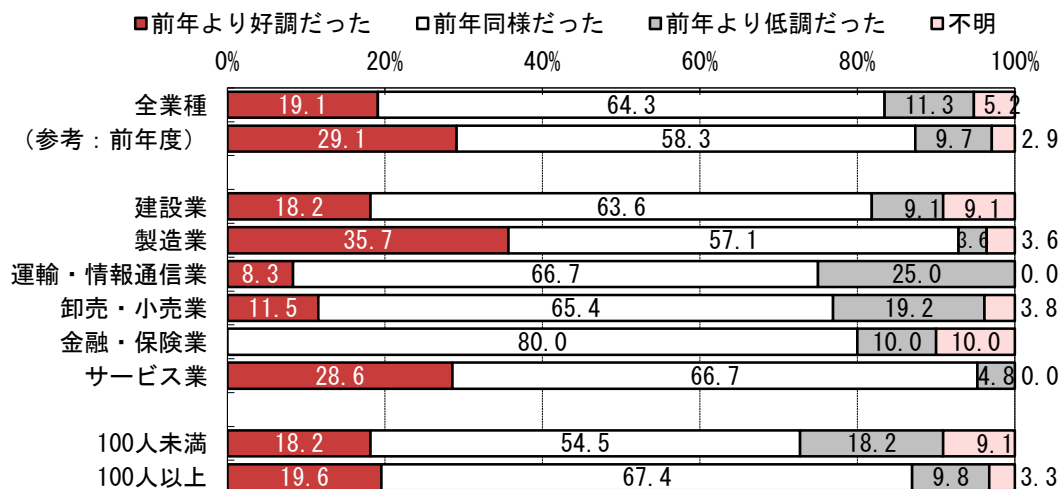
図表 1 2013 年度新卒者採用の有無



(2) 学生の応募状況

2013 年度の新卒者採用実績があると回答した企業に、学生の応募状況を尋ねたところ、「前年同様だった」が 64.3%で最も多かったものの、「前年より好調だった」は 19.1%で前年調査比で大幅に減少（▲10.0p）しており、「前年より低調だった」（11.3%）も前年調査比で 1.6p 上昇している。業種別では製造業（35.7%）やサービス業（28.6%）で「前年を上回った」という回答が多く見られている。（図表 2）

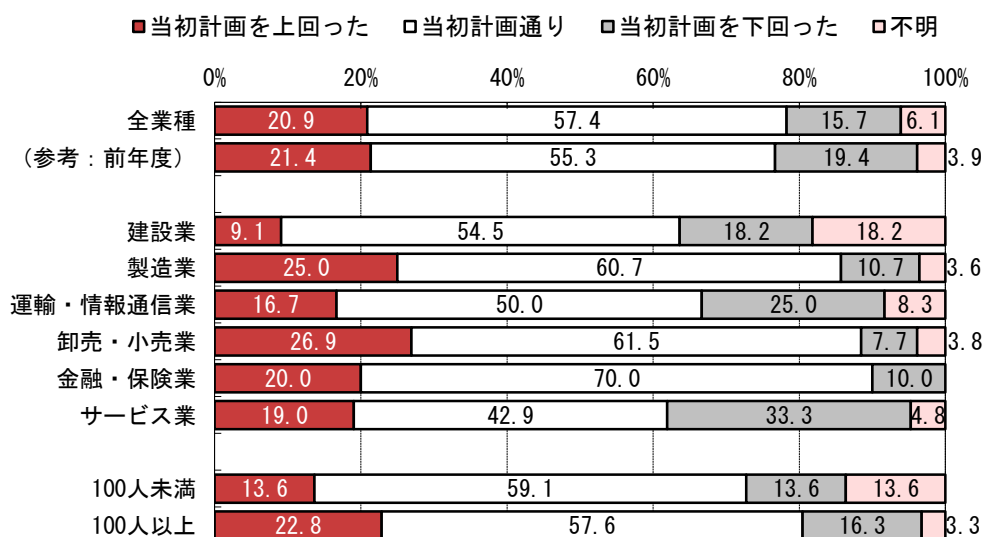
図表 2 学生の応募状況



(3) 当初計画に対する採用実績

当初計画に対する採用実績は、「当初計画を上回った」が20.9%、「当初計画通り」が57.4%、「当初計画を下回った」が15.7%であった。前回調査比では、「当初計画を上回った」が0.5p、「当初計画を下回った」が3.7p減少している。業種別では、「当初計画を下回った」がサービス業（33.3%）や運輸・情報通信業（25.0%）で高い値となっている。（図表3）

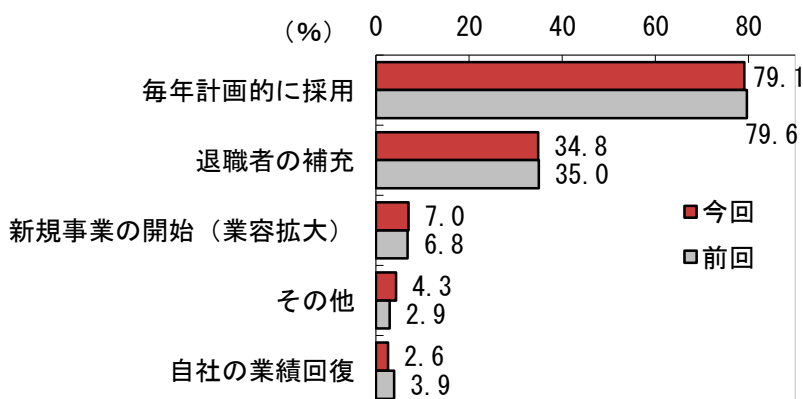
図表3 当初計画に対する採用実績



(4) 2013年度に新卒者を採用した理由、採用しなかった理由

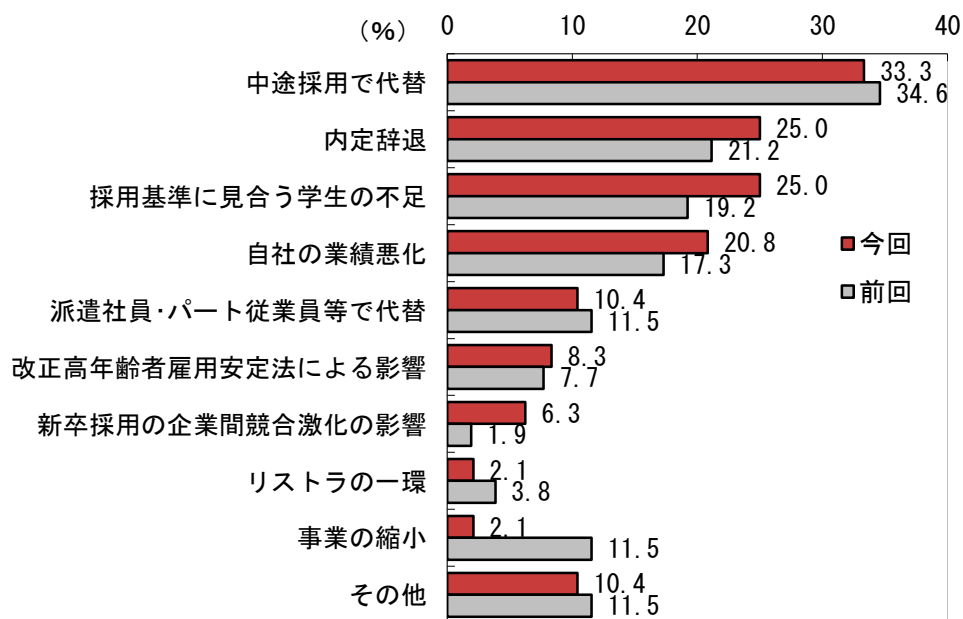
新卒者を採用した理由は、「毎年計画的に新卒者を採用している」が79.1%で最も多く、「退職者の補充」が34.8%で続いた。ほぼ前年調査と同様の結果となっている。（図表4）

図表4 新卒者を採用した理由



新卒者を採用しなかった企業（30社）と採用が当初計画を下回った企業（18社）にその理由をたずねたところ、「中途採用で代替」が33.3%で最も多く、以下、「内定辞退」（25.0%）、「採用基準に見合う学生の不足」（25.0%）、「自社の業績悪化」（20.8%）、「派遣社員・パート従業員等で代替」（10.4%）と続いている。前年調査と比較すると、「採用基準に見合う学生の不足」が5.8p、「内定辞退」が3.8p上昇しており、企業の厳選採用の姿勢が強まっていることや、企業と学生のミスマッチが生じていることが窺えた。このほか、「事業の縮小」という回答は▲9.5pと前年調査に比べて大きく減少している。（図表5）

図表5 新卒者を採用しなかった理由



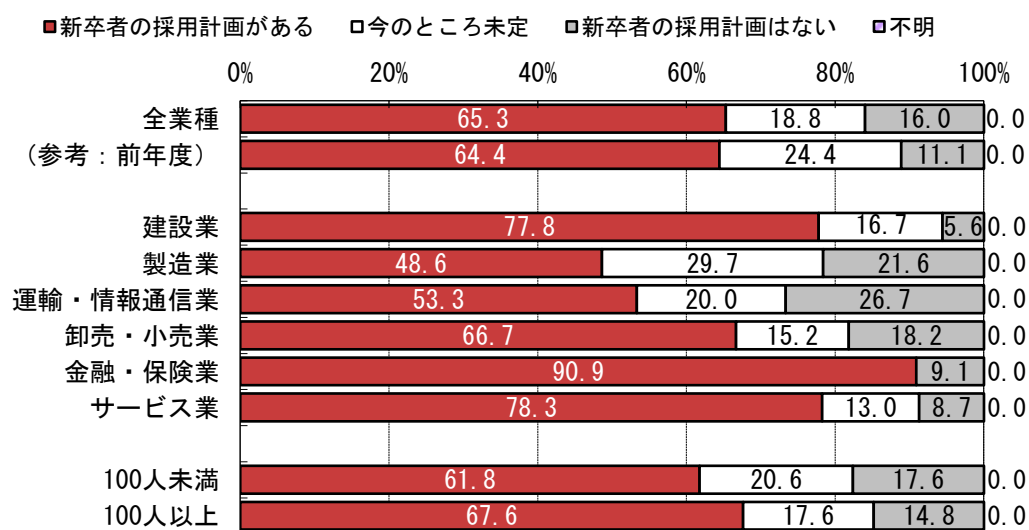
2. 2014 年度新卒者採用計画について

(1) 2014 年度新卒者採用計画の有無

2014 年度の新卒者採用計画の有無については、「新卒者の採用計画がある」が 65.3%で前年調査より 0.9p 増加しているが、「新卒者の採用計画がない」という回答も 16.0%と前年調査より 4.9p 上昇している。

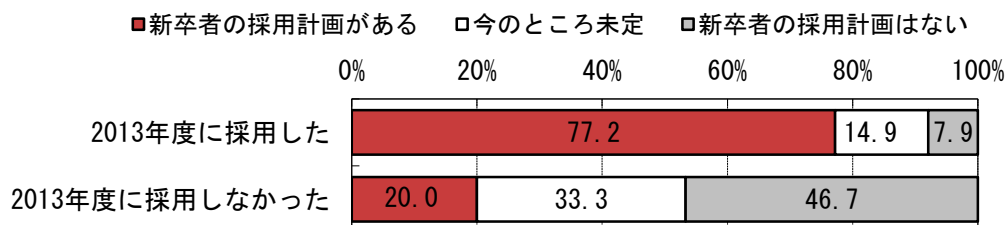
業種別にみると、「新卒者の採用計画がある」は金融・保険業（90.9%）やサービス業（78.3%）、建設業（77.8%）などで高い値となっている。なお、前年調査比では、サービス業が 30.5p、建設業が 19.9p 上昇と大幅に伸びている。（図表 6）

図表 6 2014 年度新卒者採用計画の有無



また、2013 年度の採用実績と 2014 年度の採用計画の有無の関係をみると、2013 年度に採用が無かった企業のうちの 20.0%が 2014 年度の採用を計画している。一方、2013 年度に採用があった企業のうちの 7.9%の企業は 2014 年度の採用計画がなく、14.9%が今のところ未定と回答している。（図表 7）

図表 7 2014 年度新卒者採用計画の有無（2013 年度採用実績の有無別）

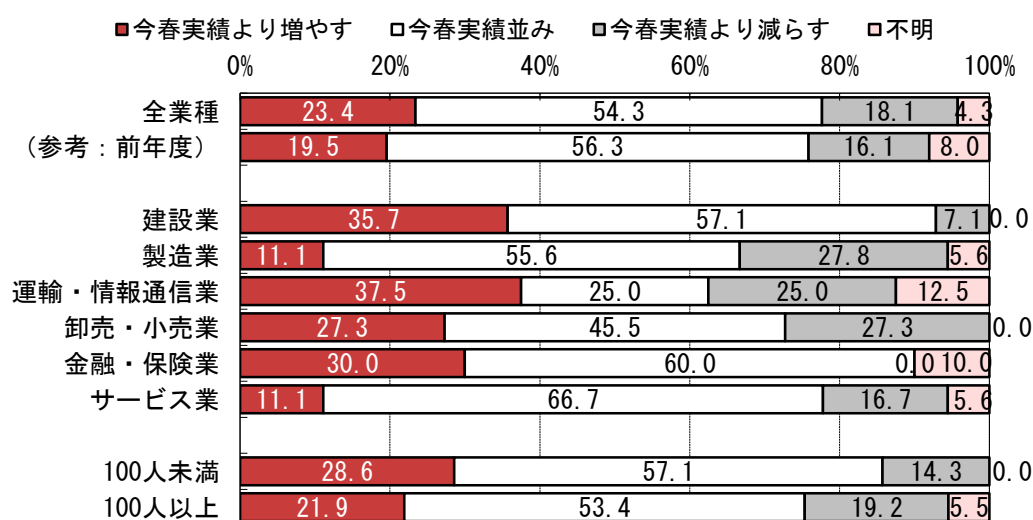


(2) 2014 年度の新卒者採用予定数の増減

2014 年度の「新卒者の採用計画がある」と回答した企業（94 社）に採用予定数を尋ねたところ、「今春より増やす」が 23.4%と前年（19.5%）より 3.9p 増加し、積極的な動きが窺える一方で、「今春より減らす」という回答も 18.1%と前年より 2.0p 増加している。

業種別では、「今春より増やす」という回答は運輸・情報通信業（37.5%）や建設業（35.7%）で多く、「今春より減らす」という回答は製造業（27.8%）や卸売・小売業（27.3%）などで高い値となっている。規模別では 100 人未満の企業で「今春より増やす」という回答が相対的に多くみられた。（図表 8）

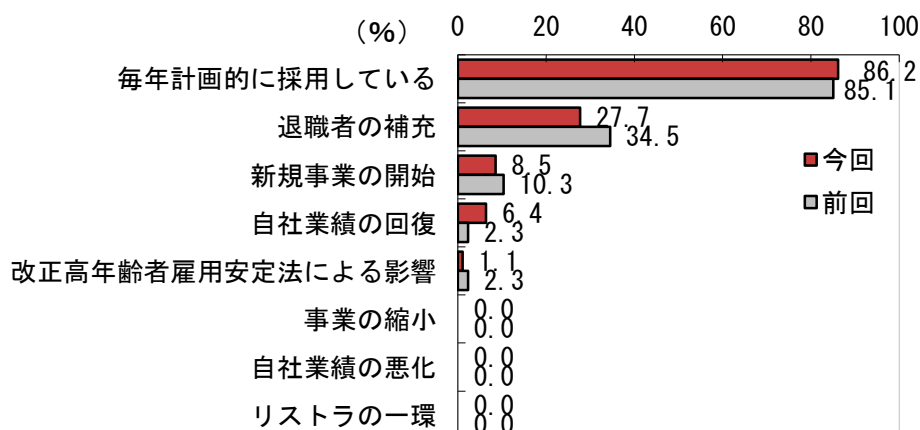
図表 8 2014 年度の新卒者採用予定数の増減



(3) 新卒者を採用する理由

2014 年 4 月の新卒者採用とその増減理由は、「毎年計画的に採用している」が 86.2%でトップ、「退職者の補充」が 27.7%で続いた。「退職者の補充」が前年調査比で 6.8p 低下しているものの、概ね前年調査と同様の結果であった。（図表 9）

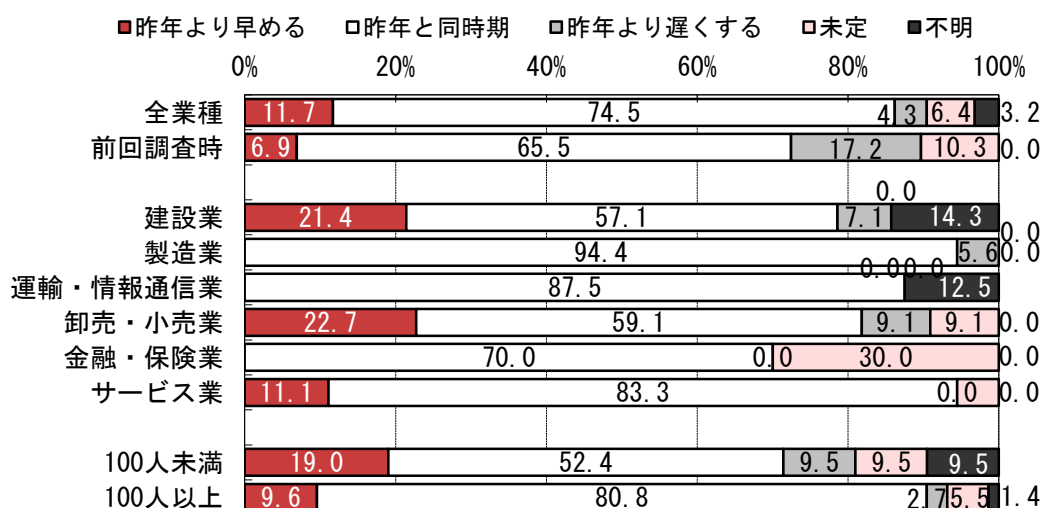
図表 9 新卒者を採用する理由



(4) 2014 年度新卒者採用試験の実施時期

新卒者採用の試験時期をみると、「昨年と同時期」が 74.5%で最も多いが、「昨年より早める」は 11.7%で前年調査比 4.8p 上昇している。また、「昨年より遅くする」という回答は 4.3%で前年調査比 12.9p 低下している（図表 10）。なお、試験の予定時期については、4 月（39.4%）から 5 月（21.1%）がピークとなっている。

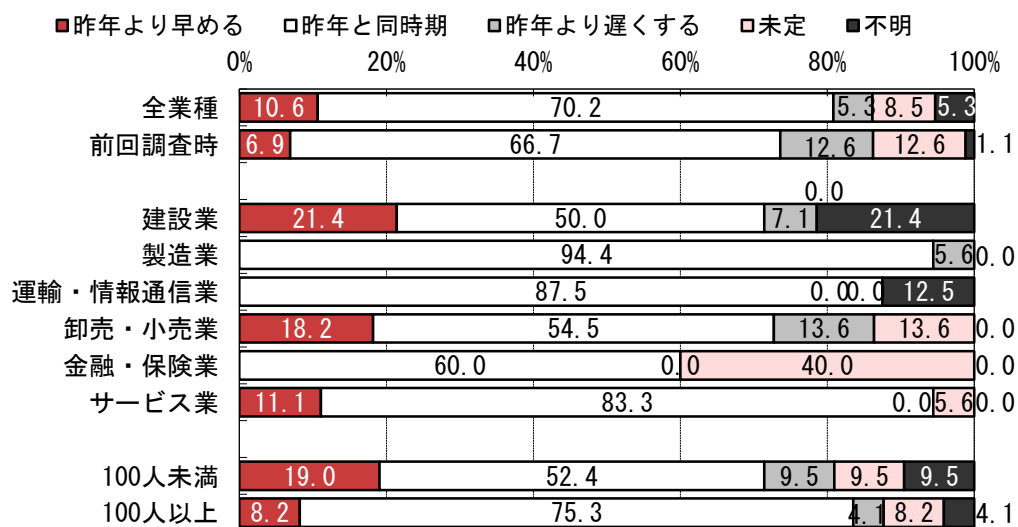
図表 10 2014 年度新卒者採用試験の実施時期



(5) 2014 年新卒者採用の内定時期

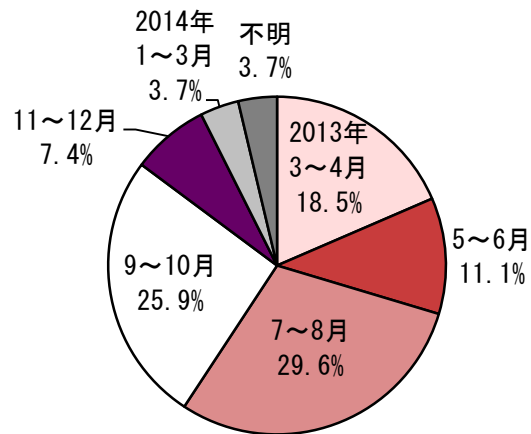
新卒者採用の内定時期は「昨年と同時期」が 70.2%で最も多いが、「昨年より早める」が 10.6%で前年調査比 3.7p 上昇しており、「昨年より遅くする」という回答は 5.3%で同 7.3p 低下している（図表 11）。なお、内定時期については、5 月（33.3%）や 6 月（27.5%）の企業が多くなっている。

図表 11 2014 年新卒者採用の内定時期



また、新卒者採用の有無が調査時点で未定と回答した企業 27 社に採用の有無を何月頃に決めるかを尋ねたところ、「7～8月」が 29.6%で最も多く、以下、「9～10月」(25.9%)、「3～4月」(18.5%)、「5～6月」(11.1%)と続いており、9割弱の企業が秋頃までに採用方針を決定する予定である。(図表 12)

図表 12 採用の有無を決める時期（調査時点で計画未定の企業）



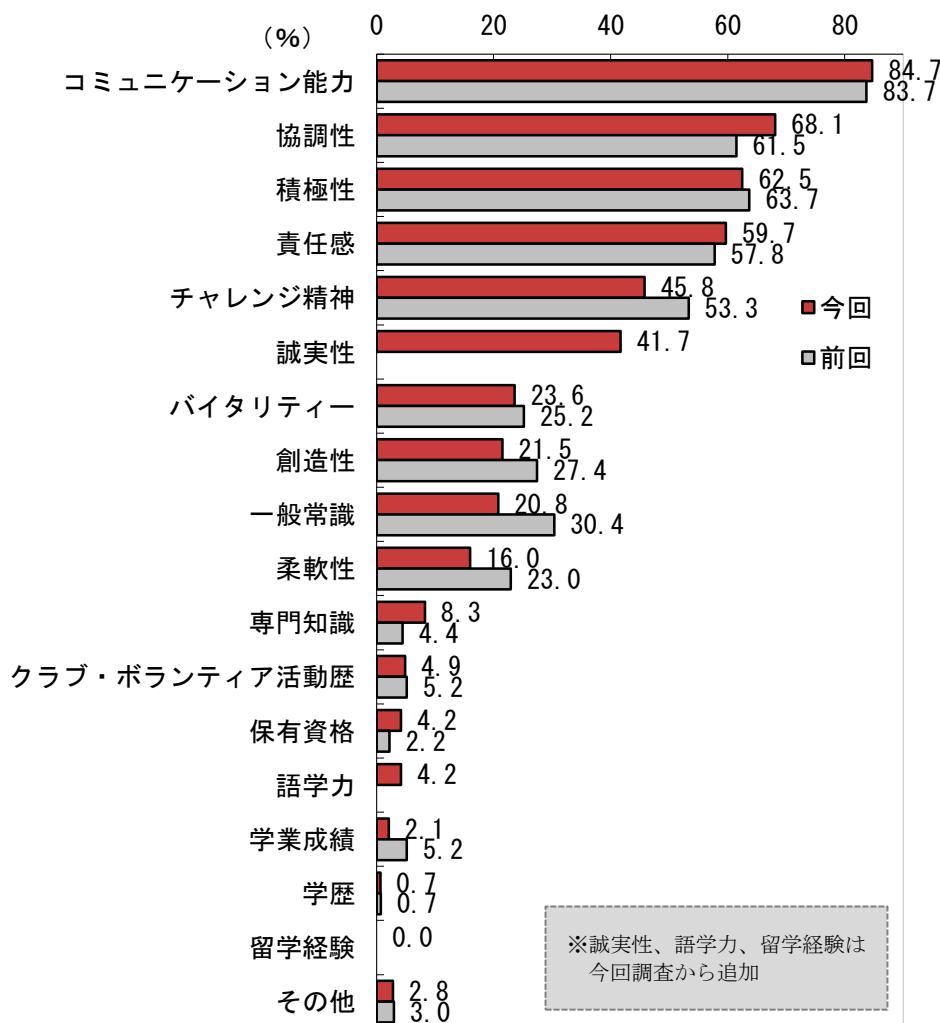
3. 新卒者採用の際に「重視すること」と「重視しないこと」

(1) 新卒者採用の際に重視すること

新卒者採用の際に重視することについて尋ねたところ、「コミュニケーション能力」が84.7%でトップ、以下、「協調性」(68.1%)、「積極性」(62.5%)、「責任感」(59.7%)、「チャレンジ精神」(45.8%)と続いている。前年調査と比較可能なものでは、「協調性」が6.6p、「専門知識」が3.9p、「保有資格」が2.0p、「責任感」が1.9p上昇している。なお、「コミュニケーション能力」は前年調査比で1.0p上昇しており、8年連続でトップとなった。(図表13)

なお、業種別にみると、「コミュニケーション能力」は建設業(61.1%)を除いて総じて高く、「協調性」は金融・保険業(81.8%)や製造業(75.7%)で高い値となっている。このほか、「チャレンジ精神」はサービス業(65.2%)や製造業(62.2%)、「誠実性」は金融・保険業(72.7%)や卸売・小売業(57.6%)などで高かった。

図表13 新卒者採用の際に重視すること

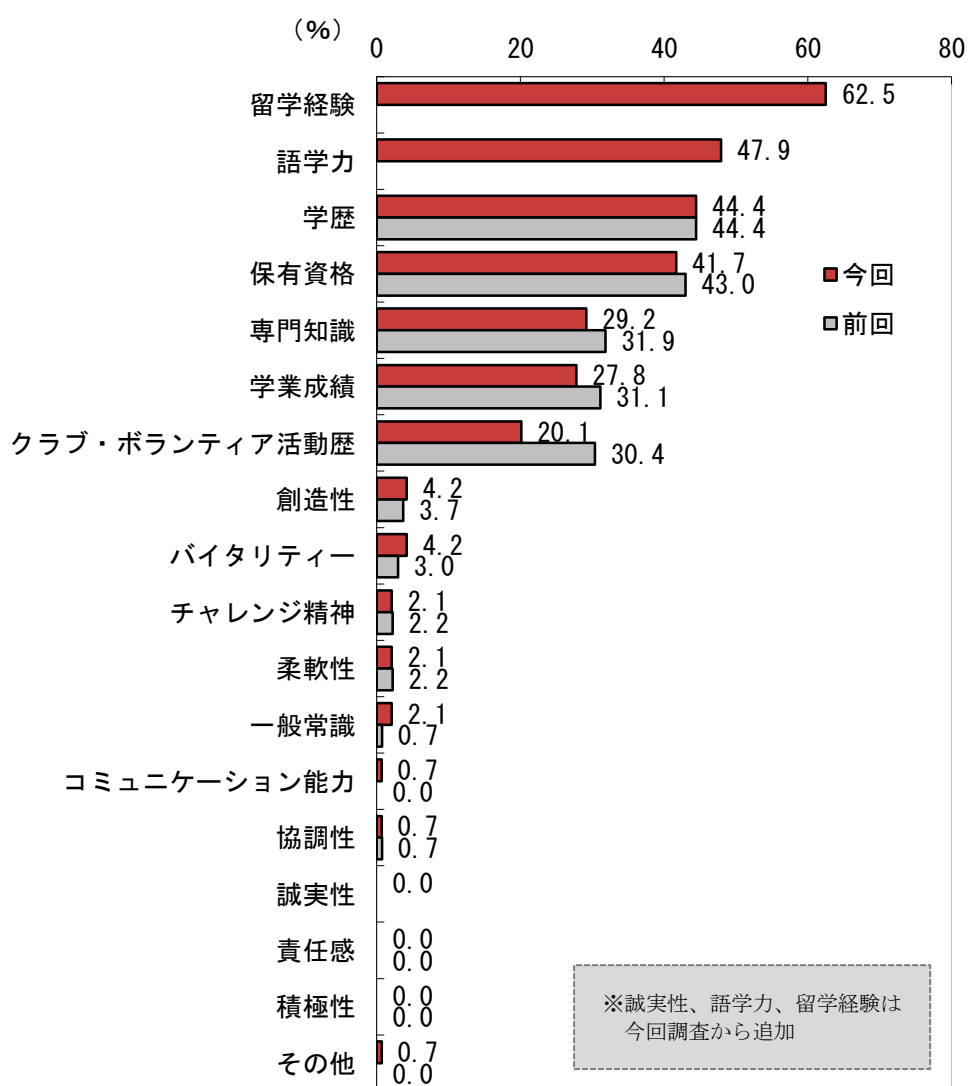


(2) 新卒者採用の際に重視しないこと

新卒者採用の際に重視しないことを尋ねたところ、今年度の調査から選択肢に追加した「留学経験」が62.5%とトップで、同じく新規追加した「語学力」が47.9%で続いており、以下、「学歴」(44.4%)、「保有資格」(41.7%)、「専門知識」(29.2%)と続いている。(図表14)

なお、業種別にみると、「留学経験」は建設業(83.3%)や金融・保険業(72.7%)、「語学力」は建設業(77.8%)やサービス業(56.5%)、「学歴」はサービス業(56.5%)や建設業(55.6%)で高い値となっている。

図表14 新卒者採用の際に重視しないこと



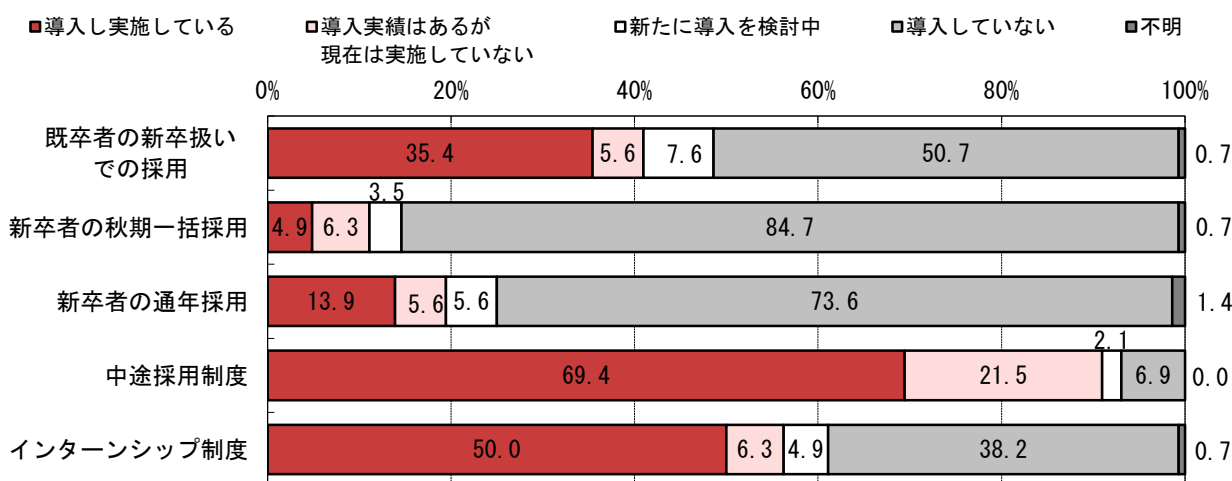
4. 採用全般について

(1) 採用に関する制度の導入状況

採用に関する制度の導入状況について尋ねたところ、導入し実施しているものとしては「中途採用制度」が 69.4%で最も高く、以下、「インターンシップ制度」が 50.0%、「卒業後 3 年以内既卒者の新卒扱いでの採用」が 35.4%で続いた。一方、「新卒者の秋期一括採用」は、導入実績のある企業は 1 割にとどまっており、「新卒者の通年採用」も導入実績が 2 割を下回っている。(図表 14)

なお、業種別にみると、「中途採用制度」はサービス業(87.0%)や製造業(78.4%)、建設業(77.8%)で実施している企業の割合が高く、「卒業後 3 年以内既卒者の新卒扱いでの採用」は金融・保険業(54.5%)や運輸・情報通信業(53.3%)で実施割合が高かった。

図表 15 採用に関する制度の導入状況

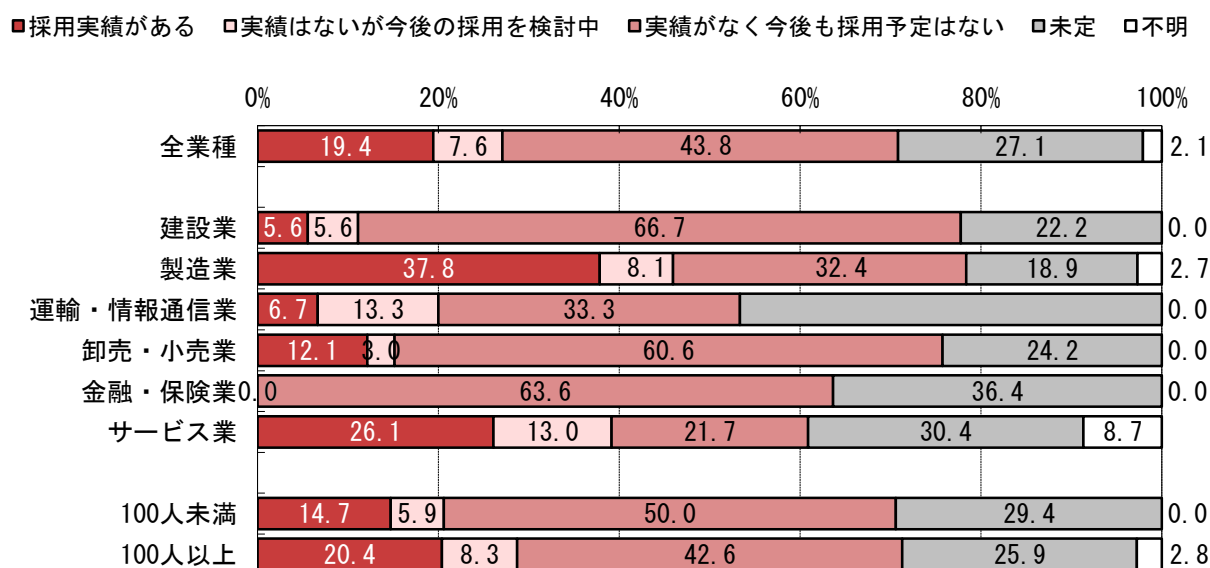


(2) 外国人（留学生等）の採用実績

外国人（留学生等）の採用実績は「採用実績がある」が 19.4%、「今後の採用を検討中」は 7.6%で、約 3 割の企業が外国人の採用に関心があるとみられる。前年調査では、外国人の採用に関心を示した企業は合計で 1 割程度にとどまっていたため、県内企業の関心の高まりが窺える結果となった。業種別では、製造業やサービス業で高い関心が窺えた。（図表 16）

自由回答をみると、採用実績のある企業では「外国人の顧客獲得のための営業活動及び顧客受入業務において必要」（サービス業）、「事業のグローバル化に対応」（食料品以外の製造業）、「国籍問わない優秀な人材の獲得」（食料品以外の製造業）などを理由にあげていた。一方、採用予定がないと回答した企業では「業務上の必要性を感じない」（卸売業）、「地域貢献を目的に地元採用を心がけている」（食料品以外の製造業）といった理由をあげており、未定と回答した企業では「外国人としての採用枠は設けておらず、他の学生と同一基準、同一内容で選考を実施」（金融・保険業）、「外国人採用における受入体制が整っていない」（食料品以外の製造業）という意見が寄せられた。

図表 16 外国人（留学生等）の採用実績



おわりに

調査結果を概観すると、県内主要企業の2014年度の新卒者採用計画は、「採用計画がある」企業が65.3%と前年調査に引き続いて6割台をキープし、採用予定数についても、「今春実績よりも増やす」と回答した企業が前年よりも増加するなど、採用環境の緩やかな回復が続いていることが窺える結果となった。

ただ、その一方で、今春の採用実績に関する設問のうち、「新卒者を採用しなかった」、「採用が当初計画を下回った」と回答した企業の理由をみると、「採用基準に見合う学生の不足」や「内定辞退」という回答が増えており、企業の厳選採用の姿勢が続いていることや、企業と学生のミスマッチが深まっている状況も窺えた。

このほか、前年調査に比べて、外国人（留学生等）の採用に前向きな姿勢を示す企業が約3割に達するなど、県内企業でも外国人の採用に対する関心の高まりが窺えた。経済のグローバル化が進む中で、海外と熊本県を繋ぐキーパーソンとして、熊本県内で学ぶ外国人留学生の活用等が期待される場所であるが、実際の採用まで結びついているケースはまだそれほど多くない。本県においても、外国人留学生と地元企業のマッチングを促すような産学官連携の取り組みなどが活発化し、グローバルなマーケットで活躍できる企業が数多く誕生してくることを期待したい。