

[平成 26 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
2015 年度新卒者採用に関する動向調査

【目 次】

はじめに	1
1. 2015 年新卒者採用について	2
2. 2016 年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 27 年 3 月

公益財団法人 地方経済総合研究所

はじめに

先日内閣府より発表された実質GDP成長率(2014年10-12月期・2次速報)は、1次速報の前期比+0.6%(年率+2.2%)から前期比+0.4%(年率+1.5%)へ下方修正された。個人消費や公共投資は上方修正されているものの、設備投資、民間在庫投資が下方修正されるなど、力強さに欠けるものとなった。

熊本県内においては、公共工事や、自動車販売は対前年比で減少が続いているが、雇用環境や大型小売店販売額は比較的好調で、県内経済は緩やかに持ち直しているとみられる。

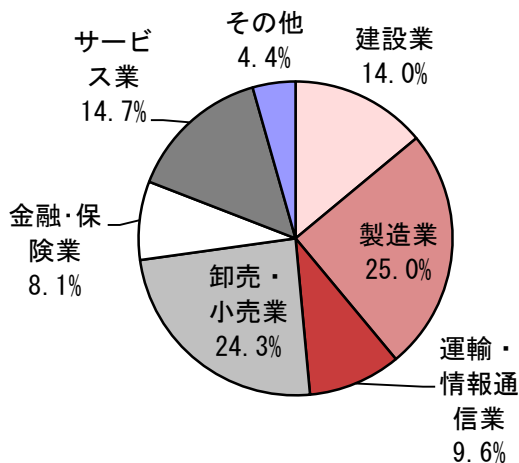
リクルートによると、2015年春卒業予定の大卒就職内定率は2月1日時点で91.9%と、前年同期比で1.7ポイント上昇している。うち複数社の内定を取得した者が53.7%にのぼり昨年同月に比べ6.7ポイント高く、売り手市場の状況といえる。

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」、「採用日程の変更」などについて尋ねている。

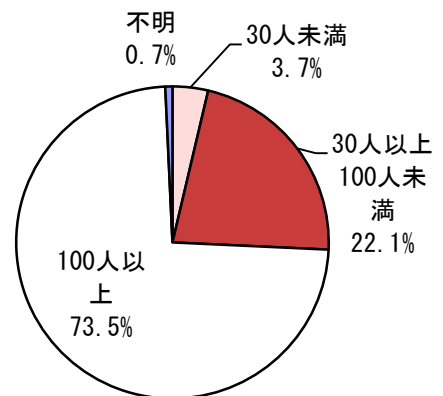
【調査概要】

- ・調査対象：県内主要企業 180社
- ・調査項目：2015年新卒者採用実績、2016年新卒者採用計画、新卒者に求める資質、採用全般に関する制度の導入状況、採用日程の変更について等
- ・調査方法：郵送法
- ・調査時期：2015年2月20日～3月10日
- ・有効回答：136社（有効回答率75.6%）
- ・回答者の属性

【業種】



【従業員数】

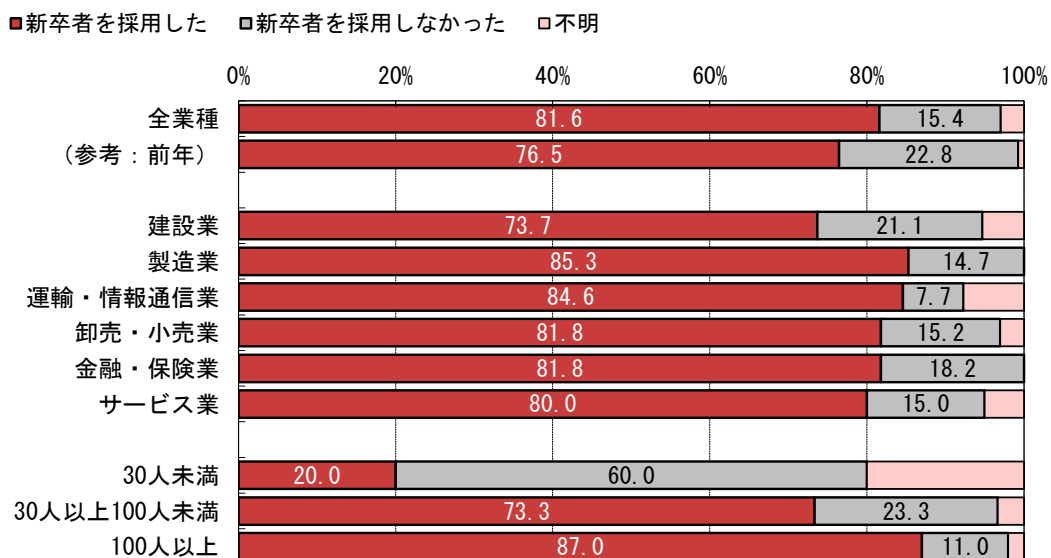


1. 2015年新卒者採用について

(1) 2015年新卒者採用の有無

「新卒者を採用した」企業は81.6%で前回調査を5.1ポイント（以下、p）上回り、「新卒者を採用しなかった」企業は15.4%と前回調査より7.4p下回っている。業種別にみると、「新卒者を採用した」は製造業（85.3%）や運輸・情報通信業（84.6%）で高い値となっている。なお、前回調査比で製造業が15.9p、運輸・情報通信業が17.9p上回ったことが目を引いた（図表1）。

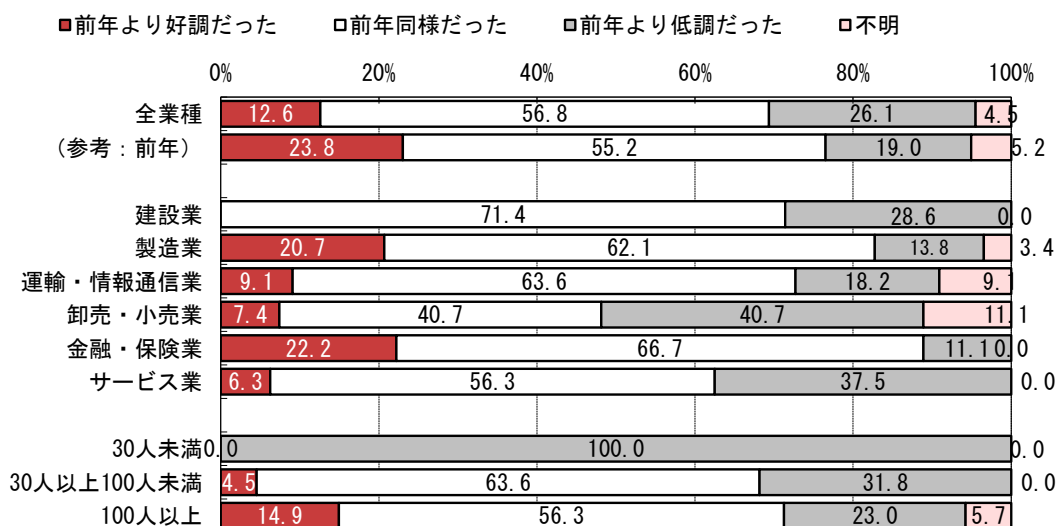
図表1 2015年新卒者採用の有無



(2) 学生の応募状況

2015年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56.8%で最も多く、「前年より好調だった」は前回調査比で11.2p低下して12.6%であった。逆に「前年より低調だった」は7.1p上昇して26.1%となった。全国的に新卒者は売り手市場の傾向になってきているとの報道があるが、県内でも同様の状況が見られるようだ（図表2）。

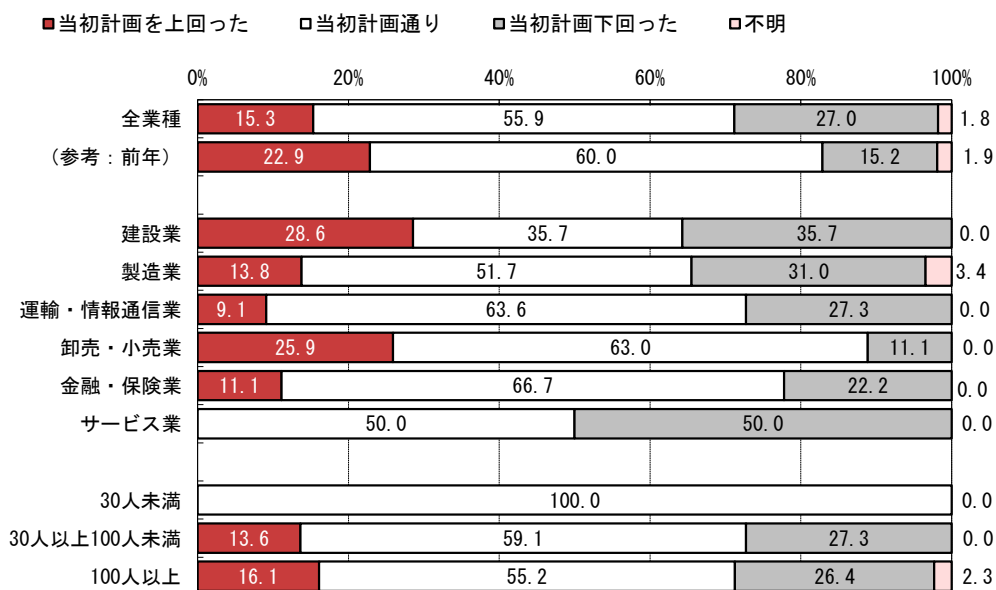
図表2 学生の応募状況



(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15.3%、「当初計画通り」が55.9%、「当初計画を下回った」が27.0%であった。前回調査比では、「当初計画を上回った」が7.6p減少、「当初計画を下回った」が11.8p増加している。業種別では、「当初計画を下回った」がサービス業（50.0%）や建設業（35.7%）で高い値となっている（図表3）。

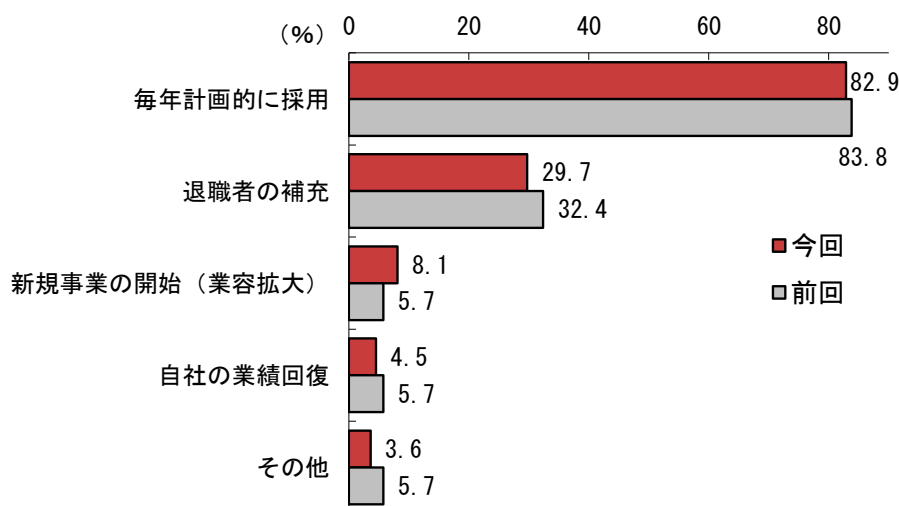
図表3 当初計画に対する採用実績



(4) 2015年に新卒者を採用した理由、採用しなかった理由

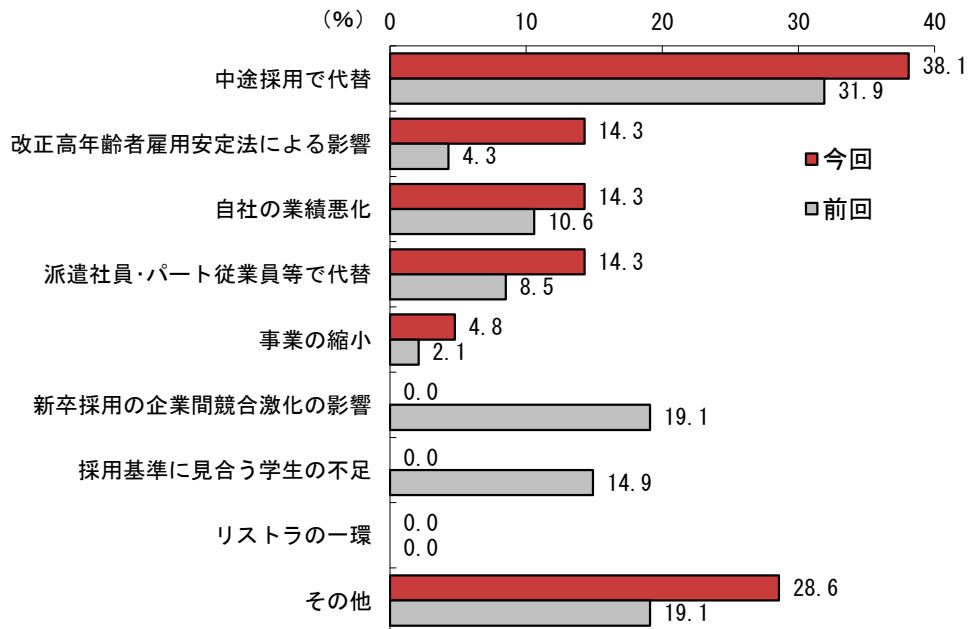
新卒者を採用した理由は、「毎年計画的に新卒者を採用している」が82.9%で最も多く、「退職者の補充」が29.7%で続いた。前回調査と同様の結果であるが、「毎年計画的に新卒者を採用している」は前回調査比で0.9p減少、「退職者の補充」は同2.7p減少し、「新規事業の開始（業容拡大）」が同2.4pの増加となっている（図表4）。

図表4 新卒者を採用した理由（複数回答）



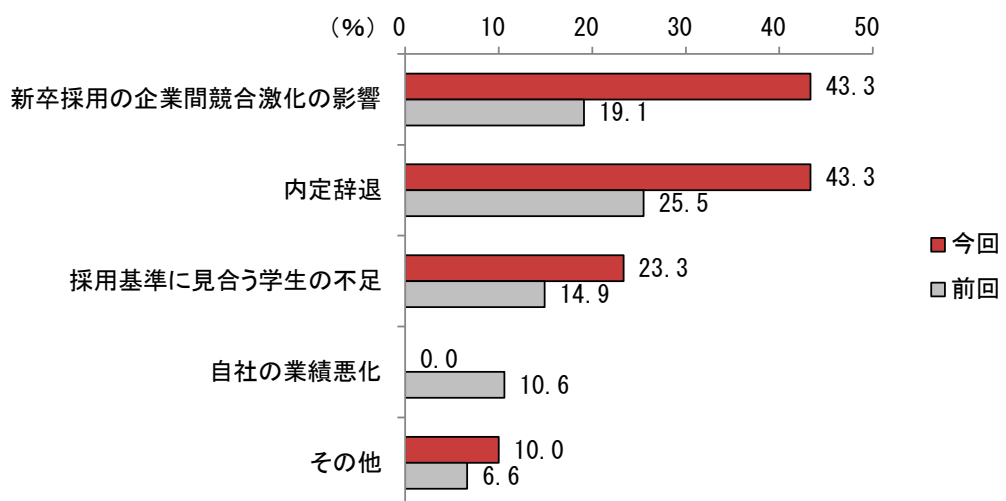
新卒者を採用しなかった企業（21社）にその理由をたずねたところ、「中途採用で代替」が38.1%で最も多く、以下、「改正高年齢者雇用安定法による影響」、「自社の業績悪化」、「派遣社員・パート従業員等で代替」がともに14.3%となっている（図表5）。

図表5 新卒者を採用しなかった理由（複数回答）



次に、採用が当初計画を下回った企業（30社）に理由を尋ねたところ、「新卒採用の企業間競争激化の影響」、「内定辞退」がともに43.3%で最も多かった。いずれも昨年より大幅に増加しており、ここでも売り手市場であったことが予想される。採用意欲はあるが、思うように学生を採用できなかった企業も多いようだ（図表6）。

図表6 新卒者の採用が当初計画を下回った理由（複数回答）



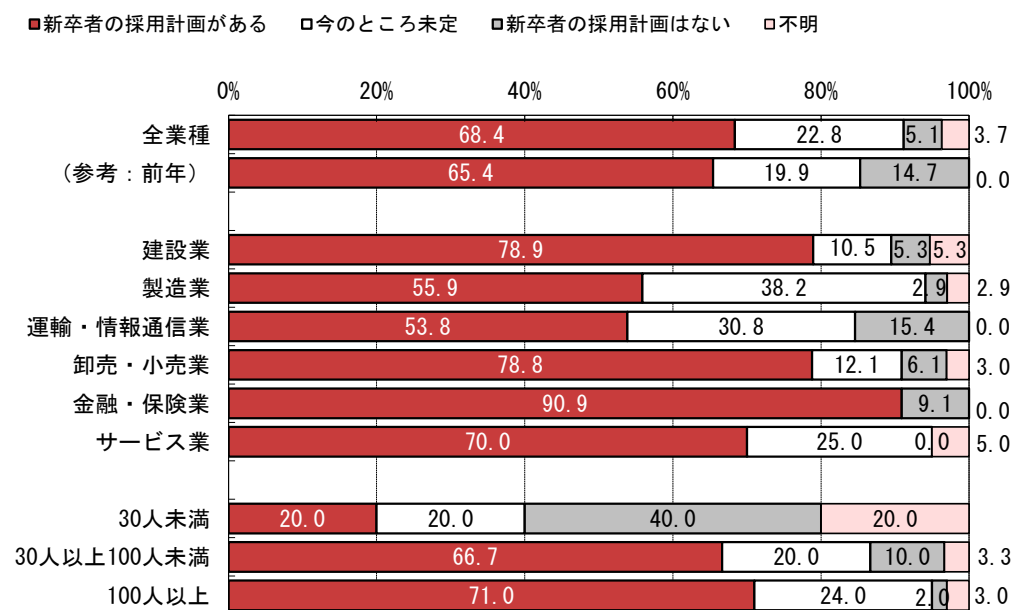
2. 2016年新卒者採用計画について

(1) 2016年新卒者採用計画の有無

2016年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68.4%で前回調査(65.4%)より3.0p上昇しており、「新卒者の採用計画がない」という回答は5.1%で前回調査より9.6p下回っている。

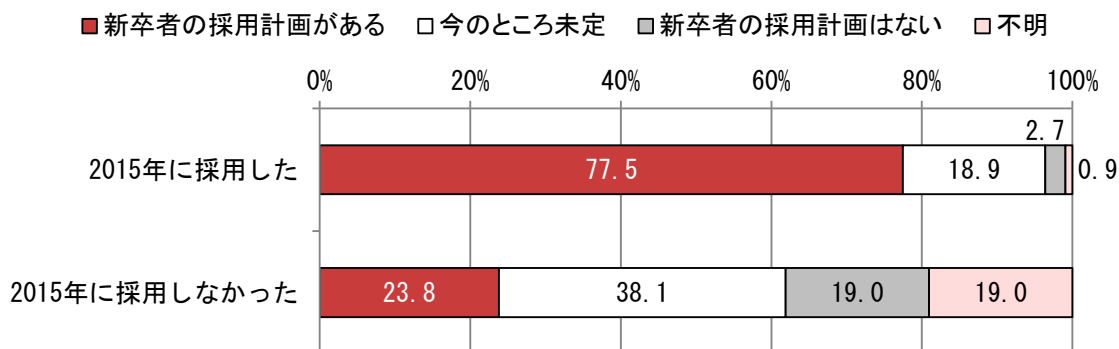
業種別にみると、「新卒者の採用計画がある」は金融・保険業(90.9%)や建設業(78.9%)、卸売・小売業(78.8%)などで高い値となっている。なお、前回調査比では、運輸・情報通信業が19.5pの減少、卸売・小売業が14.9p増加と大きく変動している(図表7)。

図表7 2016年新卒者採用計画の有無



また、2015年の採用実績と2016年の採用計画の有無の関係をみると、2015年に採用があった企業のうちの2.7%の企業は2016年の採用計画がなく、18.9%が今のところ未定と回答している。一方、2015年に採用が無かった企業のうちの23.8%が2016年の採用を計画している(図表8)。

図表8 2016年新卒者採用計画の有無(2015年採用実績の有無別)

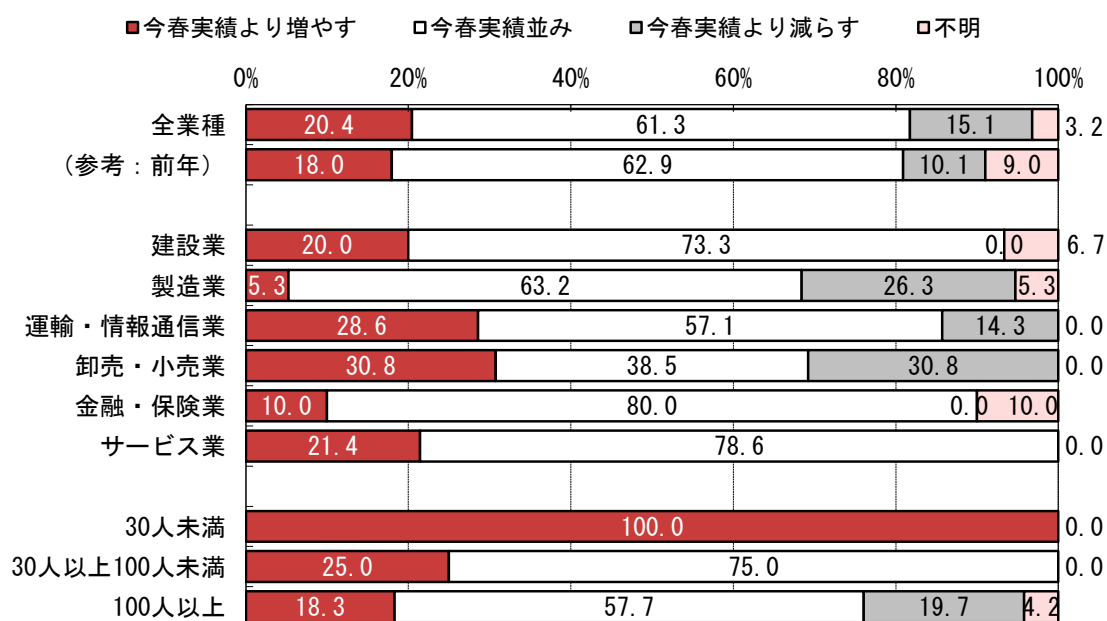


(2) 2016年の新卒者採用予定数の増減

2016年の「新卒者の採用計画がある」と回答した企業（93社）に採用予定数を尋ねたところ、「今春より増やす」が20.4%で前回（18.0%）より2.4p増加、「今春実績並み」（61.3%）はほぼ同じ、「今春より減らす」（15.1%）は5.0p増加している。

業種別に見ると、卸売・小売業、運輸・情報通信業、サービス業などで「今春より増やす」と回答した企業が増加している。（図表9）。

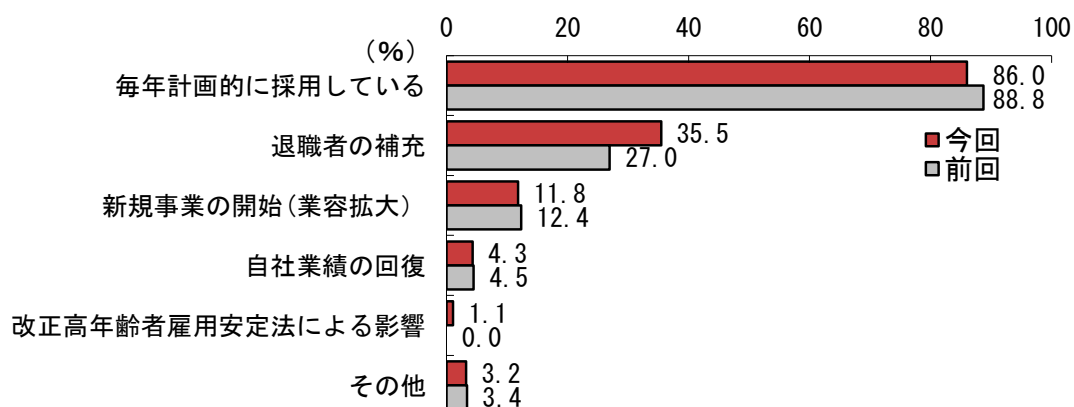
図表9 2016年の新卒者採用予定数の増減



(3) 新卒者を採用する理由

2016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86.0%で最も多く、以下、「退職者の補充」（35.5%）、「新規事業の開始（業容拡大）」（11.8%）と続いた。どの項目も、ほぼ前回と同様の回答であった（図表10）。

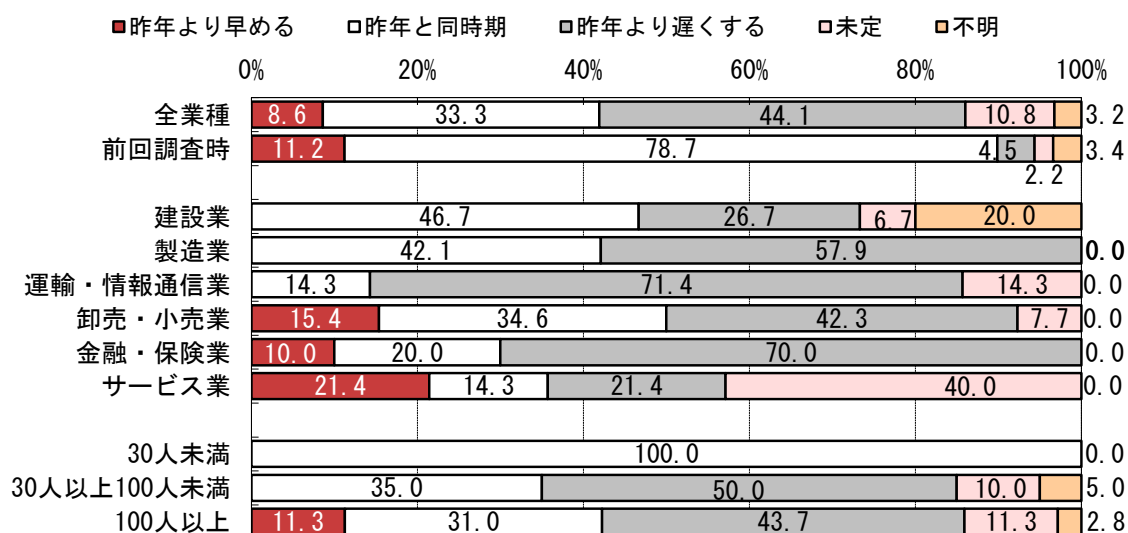
図表10 新卒者を採用する理由（複数回答）



(4) 2016年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33.3%で前回調査比45.4p低下、「昨年より早める」は8.6%で前回調査比2.6p低下した。「昨年より遅くする」という回答は44.1%で前年調査比39.6p上昇となっており、会社説明会等の解禁時期繰り下げが影響していると思われる（図表11）。

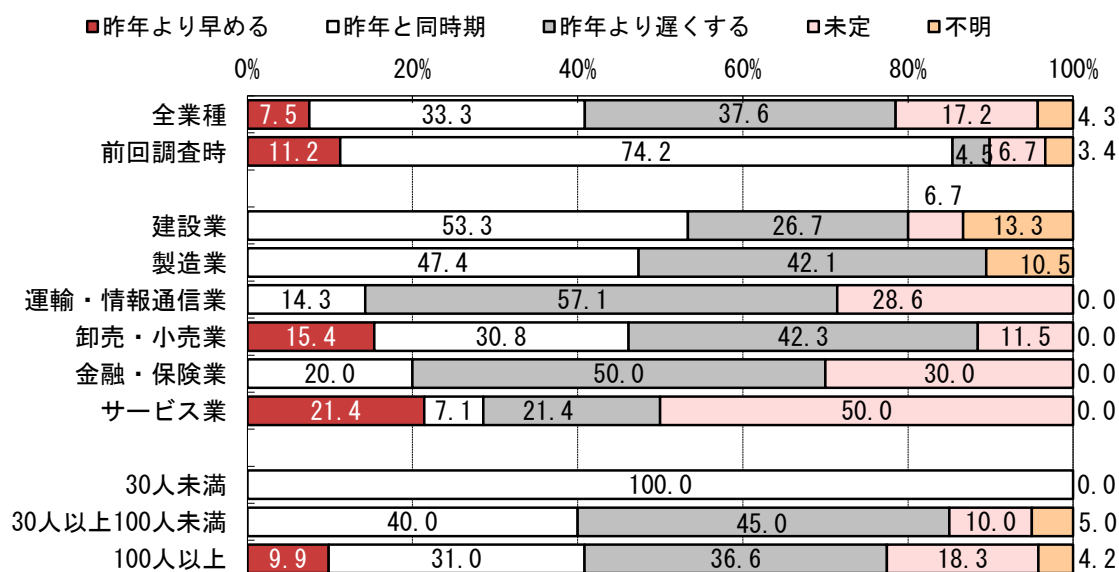
図表11 2016年新卒者採用試験の実施時期



(5) 2016年新卒者採用の内定時期

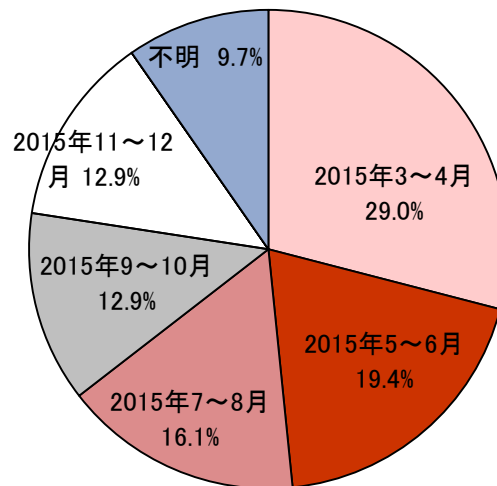
新卒者採用の内定時期は「昨年より早める」が7.5%で前年調査比3.7p低下、「昨年と同時期」が33.3%で同40.9p低下した。こちらも「昨年より遅くする」という回答が37.6%で同33.1p上昇している（図表12）。また、「未定」も10.5p増加の17.2%にのぼった。前問と同様に内定時期についても会社説明会等の解禁時期繰り下げにともない、時期を遅らせる傾向にあるようだ。

図表12 2016年新卒者採用の内定時期



新卒者採用の有無が調査時点で未定と回答した企業 31 社に採用の有無を何月頃に決めるかを尋ねたところ、「3～4 月」が 29.0%で最も多く、「5～6 月」が 19.4%、以下、「7～8 月」が (16.1%)、「9～10 月」(12.9%)、「11～12 月」(12.9%)、と続いている。前回調査では「3～4 月」が 11.1%であったことと比較すると、早めに採用方針を決定したいと考えている企業が多いようだ (図表 13)。

図表 1 3 採用の有無を決める時期 (調査時点で計画未定の企業)

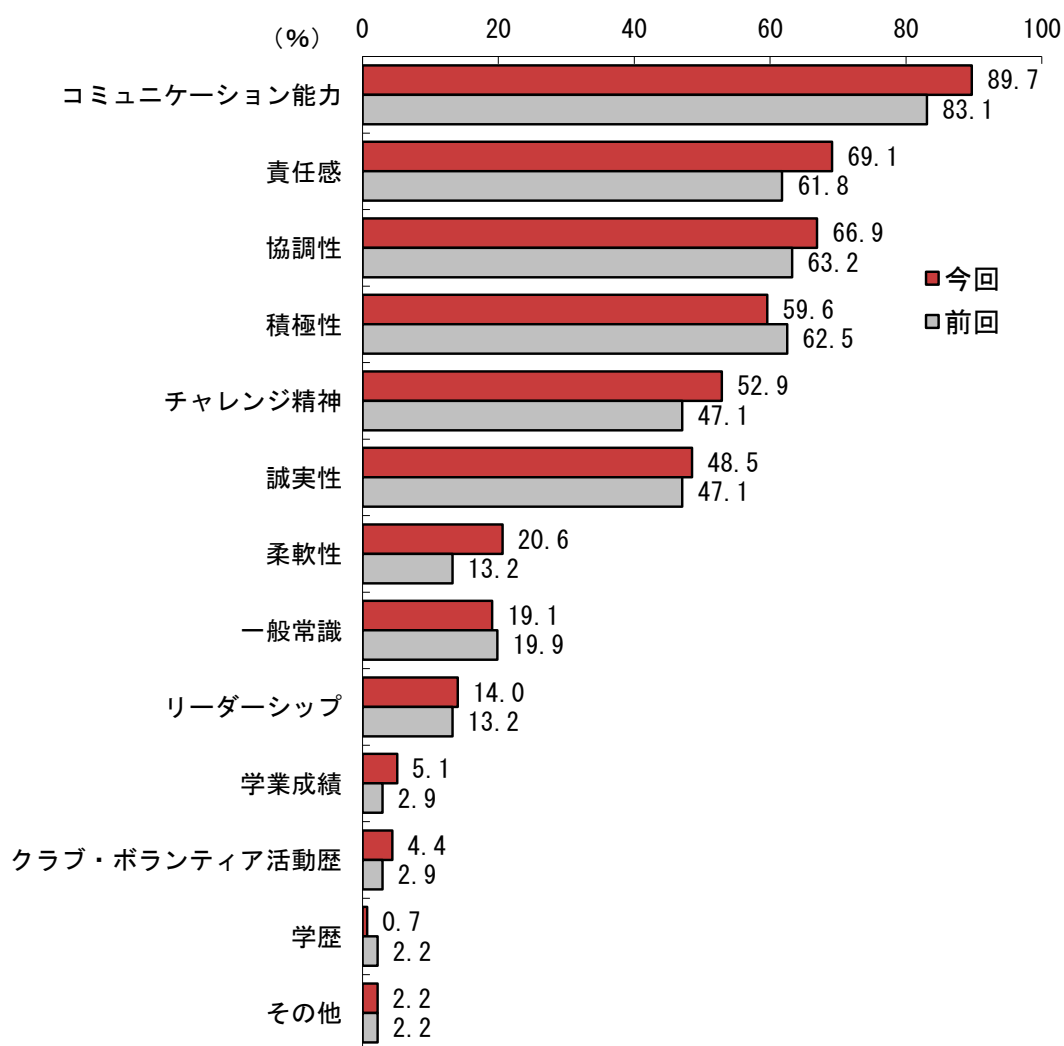


3. 新卒者採用の際に「重視すること」と「重視しないこと」

(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89.7%でトップ、以下、「責任感」(69.1%)、「協調性」(66.9%)、「積極性」(59.6%)、「チャレンジ精神」(52.9%)と続いている。前回と選択肢を一部変更したため一概には比較できないが、上位にはほぼ同じ項目が並び、「責任感」は前回調査比で7.3p、「コミュニケーション能力」が同6.6p、「協調性」が同3.7p上昇している(図表14)。

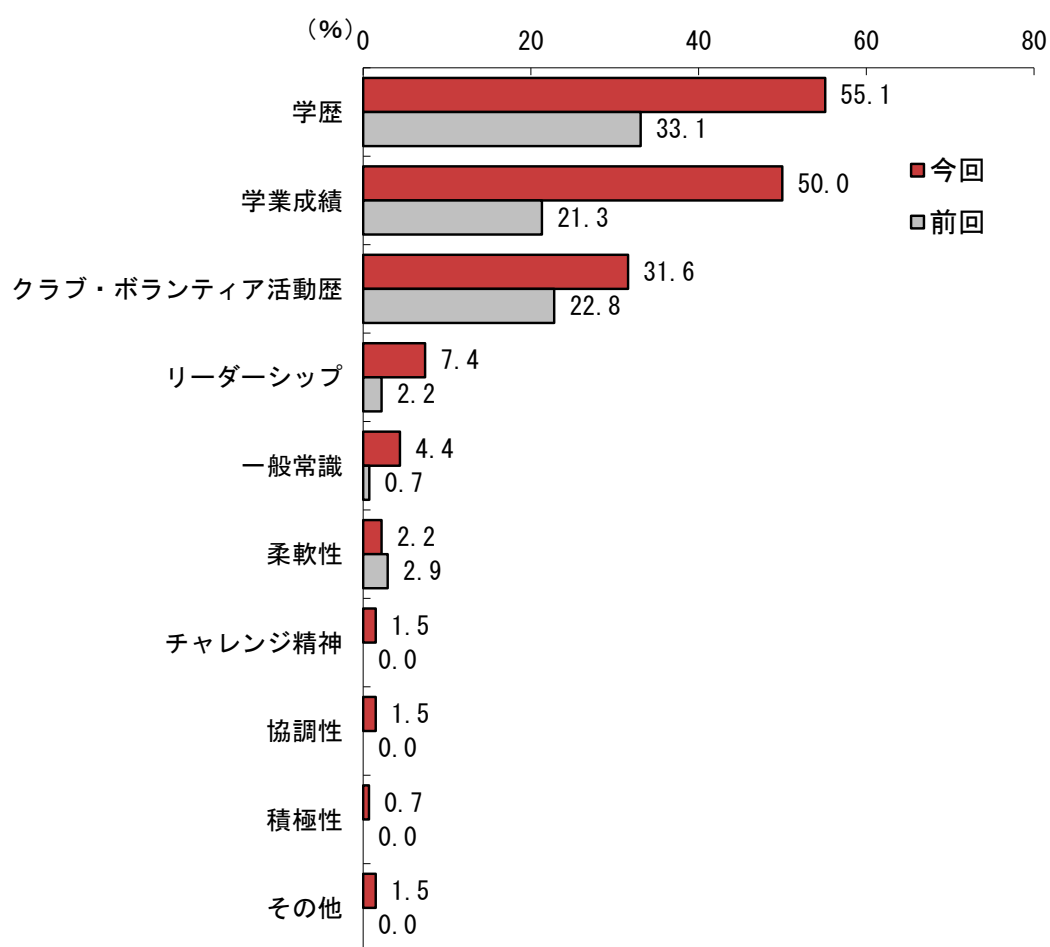
図表14 新卒者採用の際に重視すること(複数回答)



(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、「学歴」が 55.1%とトップ、以下、「学業成績」が 50.0%で続いており、「クラブ・ボランティア活動歴」(31.6%)、「リーダーシップ」(7.4%)、「一般常識」(4.4%)、と続いている(図表 15)。こちらも「新卒者採用の際に重視すること」と同様、今回から前回と一部選択肢を変更している。

図表 15 新卒者採用の際に重視しないこと(複数回答)



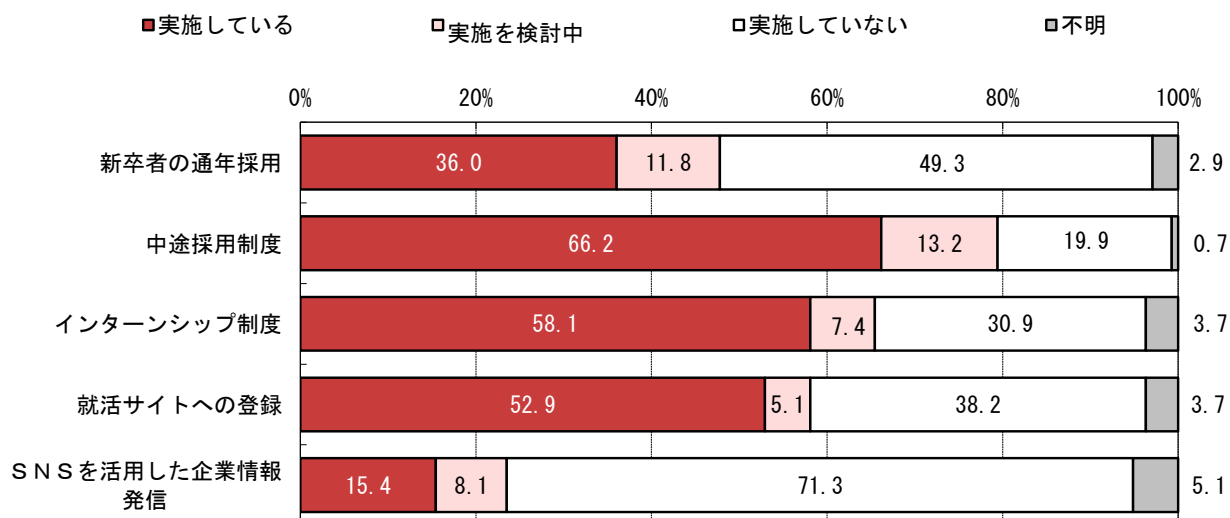
4. 採用全般について

(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」が 66.2%で最も高く、以下、「インターンシップ」が 58.1%、「就活サイトへの登録」が 52.9%で続いた。前回調査との比較では、「新卒者の通年採用」は 36.0%となり、7.3 p 上昇している。一方、「SNSを活用した企業情報発信」については、15.4%と 2 割を下回っている。学生の就職活動ではソーシャルメディアの活用が活発であるとみられるが、企業側の活用はこれからの課題といえるようだ（図表 16）。

なお、業種別にみると、「中途採用」はサービス業（90.0%）や製造業（73.7%）で実施している企業の割合が高く、「金融・保険業」は 27.3%で低い。「インターンシップの実施」は運輸・情報通信業（69.2%）や建設業（68.4%）で実施割合が高かった。「SNSを活用した企業情報発信」は全体的に実施している企業が少ないが「金融・保険業」が 27.3%で実施割合が最も高かった。

図表 16 採用に関する制度の導入状況



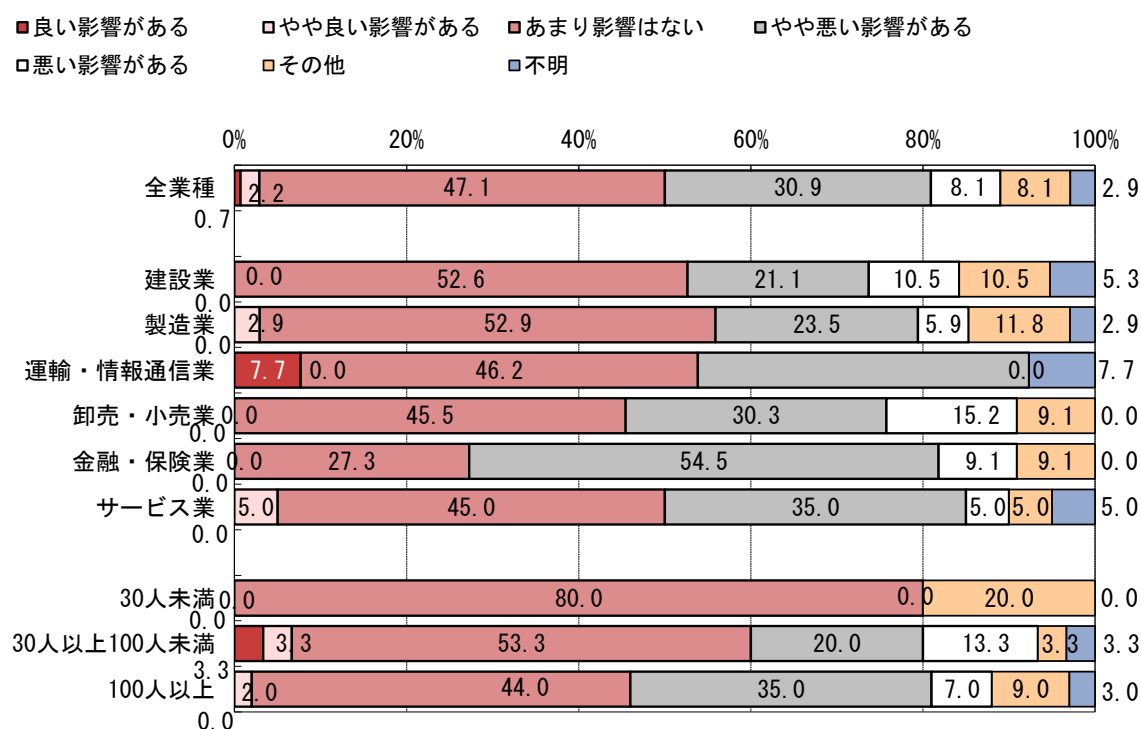
(2) 採用日程の変更について

日本経団連は政府の要請を受けて、2016年卒業予定者の採用より、会社説明会などの採用広報活動の解禁を大学3年生の12月から翌年3月に、面接などの選考開始を4月から8月へ繰り下げることを企業へ要請した。学生が学業に専念するための措置であるが、これが県内企業の採用にどのような影響があるか尋ねた。

最も多かったのは「あまり影響はない」で47.1%、次いで「やや悪い影響がある」の30.9%であった。しかし、「良い影響がある」、「やや良い影響がある」は合計しても2.9%にとどまった（図表17）。

自由回答をみると、選考期間が短くなることに対して「選考スケジュールの見直し、会社説明会の内容検討」（卸売業）や「選考を春と秋に実施する」（建設業）、「夏季・冬季ともにインターンシップの実施」（食料品以外の製造業）などの回答があった。特にインターンシップについては、新たに実施したり実施回数を増やすなどの回答が多く寄せられた。

図表17 採用日程の変更について



おわりに

調査結果を概観すると、県内主要企業の2016年の新卒者採用計画は、「採用計画がある」企業が68.4%と前回調査より3.0pアップしており、採用予定数についても「今春実績より増やす」が前年を2.4p上回っているなど、経済情勢や企業業績の回復を受け、採用に関する企業の意欲が高まっていることが窺える結果となった。

ただ、採用実績に関しては、「採用が当初計画を下回った」と回答した企業が昨年より14社多い30社にのぼっている。計画を下回った理由も、「新卒採用の企業間競争激化の影響」、「内定辞退」が前回より大きく増加しており、売り手市場の傾向が見て取れる。

また、日本経団連は2015年採用から、政府の要請を受けて会社説明会などの採用広報活動の解禁を大学3年生の12月から翌年3月に、面接などの選考開始を4月から8月へ繰り下げている。このことについては、「あまり影響はない」という回答が47.1%最も多かったが、次いで「やや悪い影響がある」(30.9%)となっており、「良い影響がある」(0.7%)、「やや良い影響がある」(2.2%)を大きく上回っている。これに関連して採用試験の実施時期を「昨年より遅くする」という回答は44.1%で39.6p増加、内定時期を「昨年より遅くする」という回答は37.6%で33.1p増加している。全体的に後ろ倒しとなり、採用スケジュールの変更を迫られているようだ。企業側も対応策として、インターンシップの実施や選考スケジュールの見直し、説明会回数の増加などを行っている。

熊本県によると、本県の人口は平成14年以降減少傾向となっており、平成24年は前年より5,301人減少して1,807,201人となっている。しかし、老年人口(65歳以上)は前年より11,134人増加し477,038人となった。高齢人口は昭和40年からの約40年間でおよそ3.3倍に増加しており、若年層の人口が減少している。

若年層の人口を増やすためには出生率を増加させることも大切であるが、働く場を確保して地元で就職する若者を増やすことも必要である。今後、県内企業が採用を増やしていくことにより、人口減少が少しでも抑えられることと、地域の活性化に結び付くことを期待したい。