

新卒者に対し企業の採用意欲は高まる

～採用環境は前年以上の売り手市場へ～

はじめに

株式会社リクルートキャリアが発表した、「大学生の就職内定状況調査（2016年卒）」によると、今春卒業の大学生の就職内定率は、2月1日時点で94.5%と前年同期比で2.6ポイント（以下、p）上昇した。うち複数社の内定を取得した学生が64.8%にのぼり、こちらは同11.1pの上昇となっている。採用環境は、前年以上に売り手市場の様相を呈している。

このような中、当研究所は2016年2～3月に熊本日日新聞社と共同で、県内主要企業を対象とした新卒者（大学卒・短大卒・高校卒）の採用動向に関するアンケート調査を行った。すると、本県でも全国と同様に、大幅な売り手市場となっている状況がうかがえた。調査では、主に「新卒者採用の実績・計画」、採用の際に「重視すること」と「重視しないこと」、「採用全般に関する採用方法の導入状況」などについて尋ねている。

【調査結果の概要】

1. 2016年の新卒者採用については、「新卒者を採用した」企業は82.4%で前回調査を0.8p上回り、「新卒者を採用しなかった」企業は17.0%で前回調査を1.6p上回った。
2. 当初計画に対する採用実績は、「当初計画を上回った」が16.7%、「当初計画通り」が48.4%、「当初計画を下回った」が33.3%であった。また、当初計画を下回った理由は「新卒採用の企業間競合激化の影響」、「内定辞退」が上位であった。
3. 2017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79.7%で前回調査を11.3p上回った。その中で、前年より採用者数を増やす企業は25.5%となっている。また、「新卒者の採用計画がない」という回答は5.9%で前年の5.1%から微増、「未定」の企業が14.4%で前年の26.5%から半減した。
4. 新卒者採用の際に「重視すること」は「コミュニケーション能力」が83.7%で前回調査と同じくトップ、「重視しないこと」は「学歴」が60.8%でトップ、「学業成績」が49.0%で続いている。
5. 採用に関する採用方法の導入に関しては、「中途採用」が最も多く、以下、「インターンシップ制度」、「インターネットの就活サイトへの登録」が続いた。

【調査概要】

調査対象：県内主要企業185社

調査方法：郵送法

調査時期：2016年2月19日～3月9日

有効回答：153社（有効回答率82.7%）

回答企業の属性

業種	対象数	%
建設業	20	13.1
製造業	39	25.5
運輸・情報通信業	18	11.8
卸売・小売業	37	24.2
金融・保険業	10	6.5
サービス業	26	17.0
その他	3	2.0
全体	153	100.0

1. 2016年新卒者採用について

(1) 2016年新卒者採用の有無

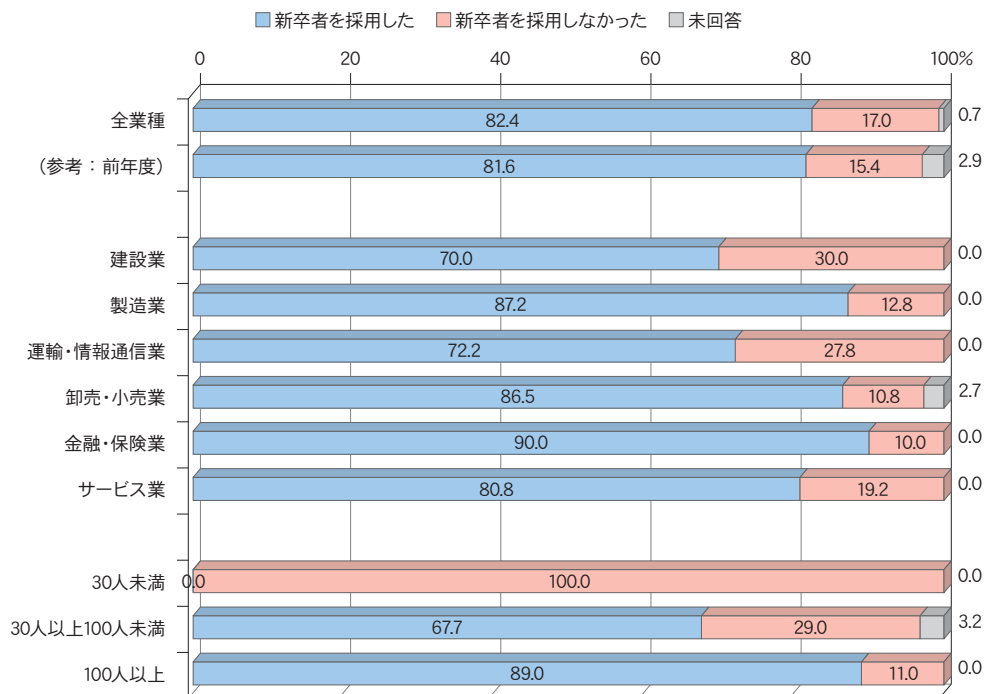
2016年に採用した新卒者の有無について尋ねたところ、「新卒者を採用した」企業は82.4%で、前回調査を0.8p上回り、「新卒者を採用しなかった」企業は17.0%と、こちらも前回調査を1.6p上回っている。未回答の企業は減少した。

業種別にみると、「新卒者を採用した」は金融・

保険業（90.0%）や製造業（87.2%）、卸売・小売業（86.5%）で高い値となっている。

規模別では、100名以上は「新卒者を採用した」が89.0%と高い値だが、30人未満の企業は、全社が2016年に採用をしていない。採用の企業間競争が激しく、採用できなかった可能性も高い（図表1）。

図表1 2016年新卒者採用の有無



(2) 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16.7%、「当初計画通り」が48.4%、「当初計画を下回った」が33.3%であった。

前回調査比では、「当初計画を上回った」が1.4p増加、「当初計画通り」は7.5p減少した。また、「当初計画を下回った」が6.3p増加しており、厳しい採用状況であったことがうかがえる。

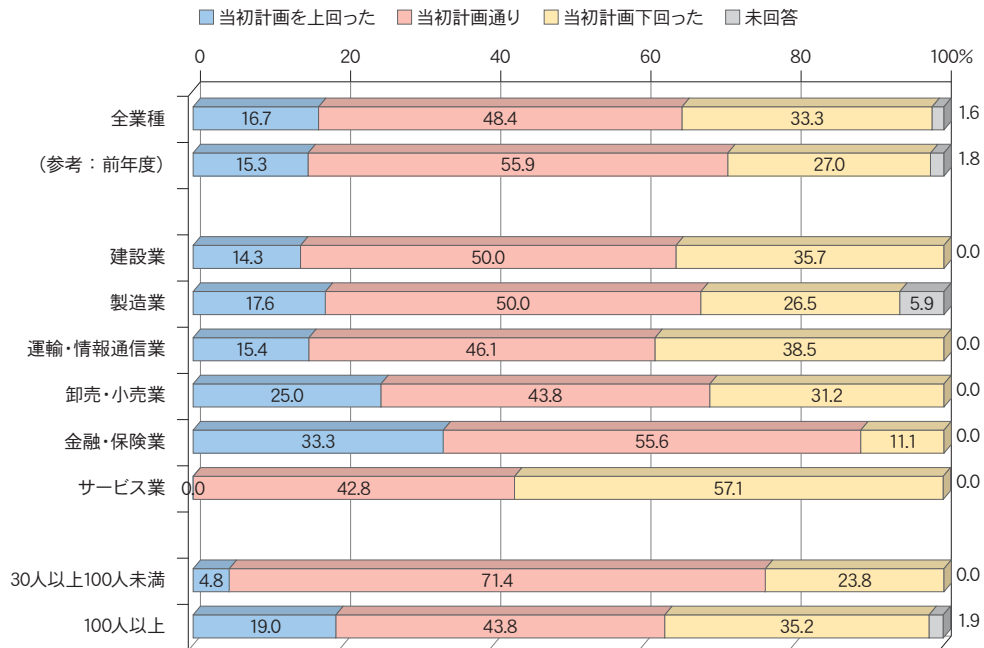
業種別にみると、「当初計画を下回った」がサービス業（57.1%）や運輸・情報通信業（38.5%）、建設業（35.7%）などで高い値となっている。

「当初計画を上回った」のは金融・保険業が33.3%で最も高く、次いで卸売・小売業が25.0%となっている。サービス業では「当初計画を上回った」企業がゼロという結果になった。

規模別にみると、100人以上では「当初計画を上回った」企業が19.0%あるが、30人以上100人未満では4.8%となっている。

なお、この質問は採用のあった企業に対して実施したため、採用がなかった30人未満の企業の回答はない（図表2）。

図表2 当初計画に対する採用実績



(3) 新卒採用が当初計画を下回った理由

採用が当初計画を下回った企業の割合は、今回は33.3%で、前年の27.0%から増加した。

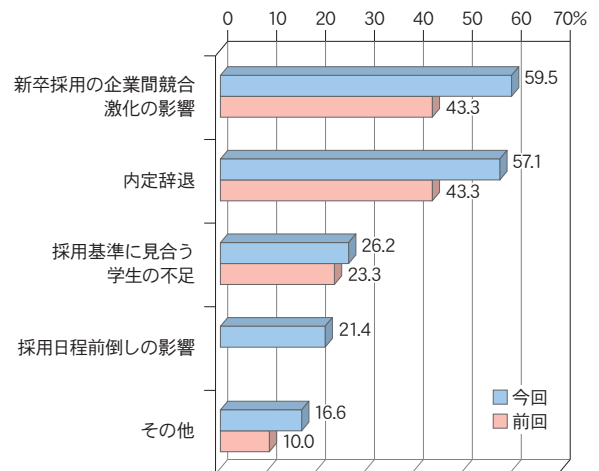
計画を下回った理由を尋ねたところ、「新卒採用の企業間競争激化の影響」が59.5%、「内定辞退」が57.1%であった。前回はどちらの理由も43.3%であったが、今回は大幅に増加しており、かなりの売り手市場であったと思われる。採用意欲はあるものの、思うように学生を採用できなかった企業も多いようだ(図表3)。

なお、採用日程の変更に伴って、今回新設した「採用日程前倒しの影響」は21.4%であった。

業種別にみると「新卒採用の企業間競争激化の影響」が最も多かったのは建設業とサービス業で内定辞退が最も多かったのは製造業と運輸・情報通信業であった。

規模別では30人以上100人未満では「新卒採用の企業間競争激化の影響」が最も多く、100人以上では「新卒採用の企業間競争激化の影響」と「内定辞退」がほぼ同率となっている。

図表3 採用が当初計画を下回った理由(複数回答)



2. 2017年新卒者採用計画について

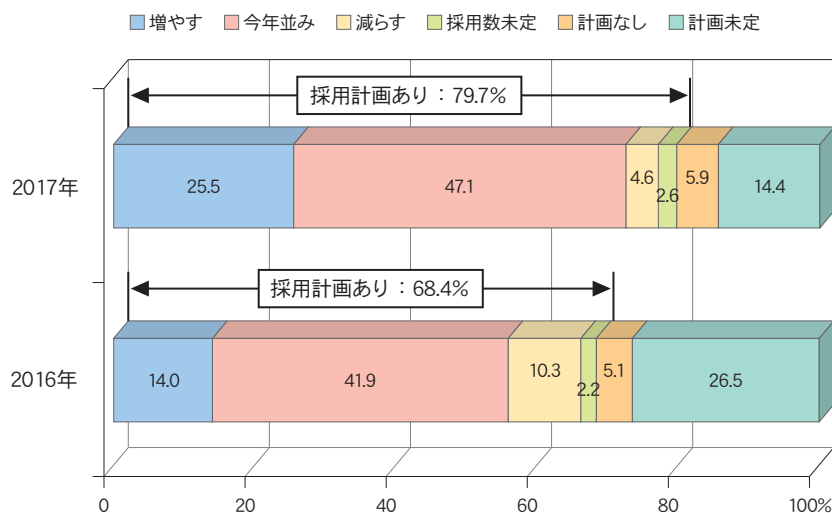
(1) 2017年新卒者採用計画の有無

2017年の新卒者採用計画の有無については、人材確保に積極的な姿勢がうかがえ、「新卒者の採用計画がある」企業が79.7%で前回調査より11.3p上昇している。内訳は、採用人数を「今年より増やす」が25.5%、「今年並み」が47.1%、「今年より減らす」が4.6%で、「増やす」企業は前回調査を11.5p上回った。「新卒者の採用計画がない」という回答も5.9%で前回調査を0.8p上回っているが、未定の企業が14.4%で、前年から半減しており、すでに計画を立てている企業が多い（図表4）。

業種別にみると、「新卒者の採用計画がある」は金融・保険業（90.0%）や卸売・小売業（86.5%）、建設業（80.0%）などで高い値となっている。前回調査比では、運輸・情報通信業が24.0p、卸売・小売業が23.6pの大幅増加となっている。

なお、採用試験と内定の時期に関しては、「前年より早める」との回答が39.3%となった。2017年新卒者の選考開始時期が6月1日へ変更された影響と思われる。「前年より遅くする」という回答はゼロであった。

図表4 2017年新卒者採用計画の有無



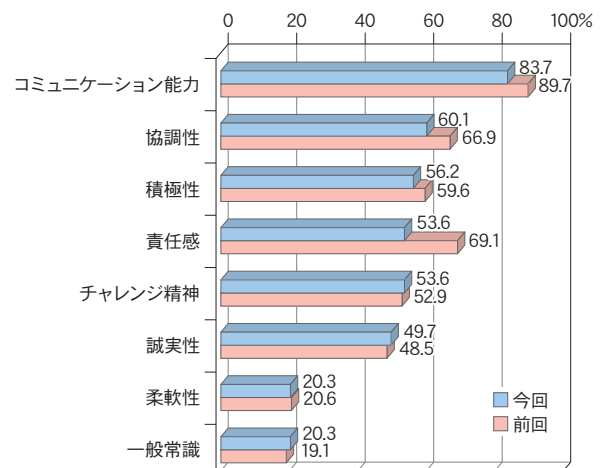
3. 採用の際に重視することと、重視しないこと

(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83.7%でトップ、以下、「協調性」（60.1%）、「積極性」（56.2%）となり、「責任感」と「チャレンジ精神」が53.6%で続いている。

上位には前回調査とほぼ同じ項目が並んでいるが、「責任感」は前回調査比で15.5p減少しており、前回の2位から4位へ後退した。コミュニケーション能力は、調査開始以来11年連続で重視することの1位となっている（図表5）。

図表5 新卒者採用の際に重視すること

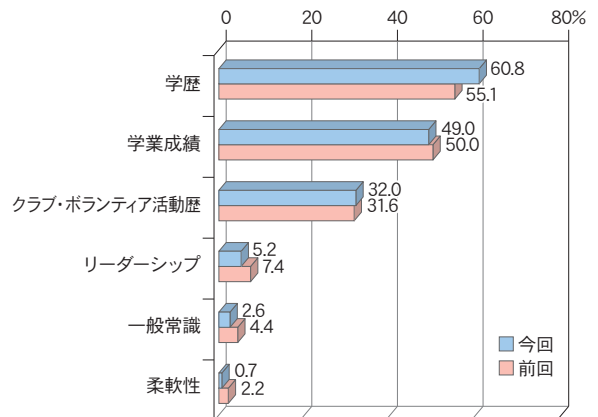


(2)新卒者採用の際に「重視しないこと」

新卒者採用の際に重視しないことを尋ねたところ、「学歴」が60.8%とトップ、以下、「学業成績」が49.0%で続いており、「クラブ・ボランティア活動歴」(32.0%)、「リーダーシップ」(5.2%)、「一般常識」(2.6%)、と続いている。

こちらも上位項目は昨年とほぼ同様となっている(図表6)。

図表6 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)採用に関する採用方法の導入状況

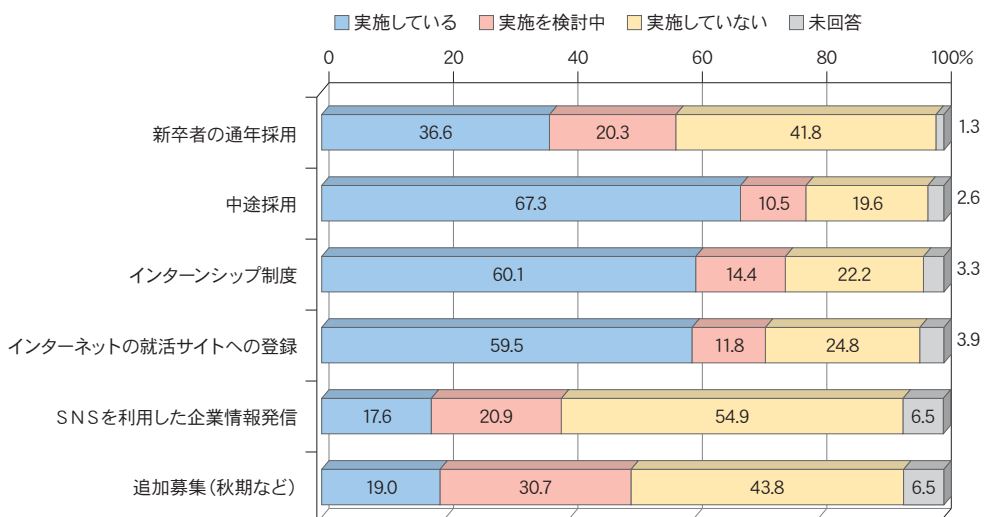
採用に関する採用方法の導入状況について尋ねたところ、実施しているものとしては「中途採用」が67.3%で最も高く、以下「インターンシップ制度」が60.1%、「インターネット就活サイトへの登録」が59.5%で続いた。前回調査との比較では、「SNSを利用した企業情報発信」が、17.6%となり前年より2.2p上昇したものの、他の項目と比較するとまだ割合は低い。学生の就職活動ではソーシャルメディアの活用が活発であるとみられるが、企業側ではまだ対応が不十分なようだ。

また、今回新たに設問を追加した「追加募集(秋期など)」は、実施している企業が19.0%であり高くなかったものの、「実施を検討中」は30.7%と高い値となった(図表7)。

なお、業種別にみると、「新卒者の通年採用」は建設業で65.0%と高い割合になっているが、金融・保険業では10.0%となり業種間で格差が大きい。「中途採用」はサービス業(80.8%)や建設業(80.0%)、製造業(79.5%)などで実施している企業の割合が高く、「金融・保険業」は20.0%で低い。「インターンシップ制度」は建設業(80.0%)や運輸・情報通信業(72.2%)で実施割合が高かった。「インターネット就活サイトへの登録」は「金融・保険業」が80.0%で最も高く、サービス業が65.4%で続いている。

企業の負担は増えるが、今後は様々な採用方法の導入を検討し、学生への周知を高めていく必要があると思われる。

図表7 採用に関する採用方法の導入状況



おわりに

調査結果を概観すると、県内主要企業において新卒者を採用した企業は前年を上回っており、2017年の新卒者採用計画は、「採用計画がある」企業が79.7%と前回調査より11.3pの大幅アップとなっている。採用予定数についても「今春実績より増やす」が前年を11.5p上回る25.5%となり、採用に関する企業の意欲は前年以上に高まっていることがうかがえる結果となった。

ただ、2016年の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6.3p増加して33.3%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合激化の影響」、「内定辞退」が前年より大きく増加しており、売り手市場の傾向が見てとれる。自由意見をみると学生の内定辞退や、応募の減少などに苦慮しているという意見もあり、採用したくてもできていない状況が見て取れる。

また、会社説明会などの採用広報活動の解禁時期が昨年に続き変更されることに対し「解禁日が毎年異なることが一番困る」、「就活スケジュールの変更はやめて欲しい」、「以前の制度に近い状態にスケジュールを戻してほしい」などの意見が見られた。毎年変わる採用スケジュールに、採用担当者も業務の調整などの対応に苦労していると思われる。

県内企業は、採用意欲は高いものの計画通りの採用ができていないことが多いようだ。全国的な人手不足や、昨年来の売り手市場、企業間の競合などにより、特に中小企業では採用が困難となっている。

熊本県は、平成27年10月に「熊本県まち・ひと・しごと創生総合戦略」を発表した。そのなかで人口減少に関する現状認識を踏まえて、人口減少に歯止めをかけ地方創生を成し遂げるため、基本目標の設定を行っている。その基本目標の最初には「熊本の発展を支える産業と、魅力ある雇用を創出する」とある。具体的な施策として、地域に根ざす企業の振興をあげており、内容は、企業の経営改善や販路拡大、海外展開などを支援し、県経済をけん引するリーディング企業を創出することを目指す、などとなっている。

県内企業においては、魅力的で働き甲斐のある職場を目指すことが採用につながることを再度認識してもらいたい。簡単にできることではないが、ワークライフ・バランスの充実や仕事のやりがいなど、自社の特徴を生かして学生へのアピールを行うことが必要であると考ええる。

また、各種採用方法についても積極的に検討・活用することにより、これまでにないルートで新卒者への情報提供となる可能性も考えられる。

なお、このアンケート調査の後、2016年4月に熊本地震が発生した。経団連は会員企業に対し、地震によって被災、影響を受けた学生に対し、特別な配慮を講じるよう要請を行っている。

県内企業は震災対応の必要もあり、今年度の採用活動の見通しは不透明であるが、人材の確保は今後の復興においても必要となろう。県内企業の採用が、満足のいく結果となることを期待したい。