

[平成 29 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

2018 年度新卒者採用に関する動向調査

平成30年3月

公益財団法人 地方経済総合研究所

目 次

はじめに	1
1. 2018 年新卒者採用実績	2
(1) 2018 年新卒者採用の有無	2
(2) 2018 年学生の応募状況	3
(3) 2018 年当初計画に対する採用実績	4
(4) 2018 年新卒者を採用した理由、採用しなかった理由	5
2. 2019 年新卒者採用計画	7
(1) 2019 年新卒者採用計画の有無	7
(2) 2019 年の新卒者採用予定数の増減	8
(3) 2019 年に新卒者を採用する理由等	9
(4) 2019 年新卒者採用試験の実施時期	10
(5) 2019 年新卒者採用の内定時期	11
3. 新卒者に求める資質	12
(1) 新卒者採用の際に重視すること	12
(2) 新卒者採用の際に重視しないこと	13
4. 採用全般に関する制度の導入状況	14
おわりに	15
(1) 調査結果の概観	15
(2) 今後の課題等	15

はじめに

株式会社リクルートキャリアが発表した、「大学生の就職プロセス調査(2018年卒)2017年12月度」によると、今春卒業の大学生の就職内定率は2年連続上昇し、94.8%と前年同月比1.2ポイントの上昇となっており、売り手市場であることを裏付ける結果となっている。

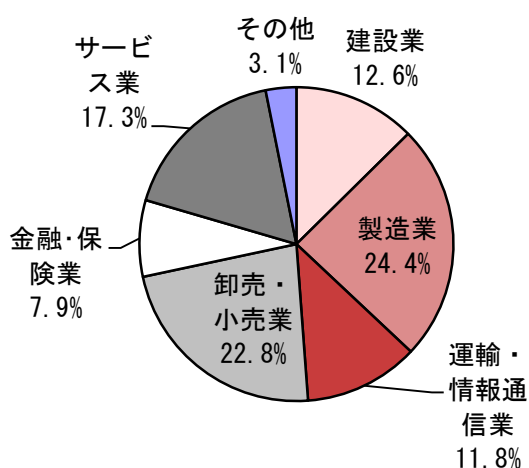
このような中、当研究所は2018年2月に熊本日日新聞社と共同で、県内主要企業を対象とした新卒者採用動向に関するアンケート調査を行った。その結果、前年度調査時と同様に小規模企業では採用に苦慮している様子がうかがえる結果となった。

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。

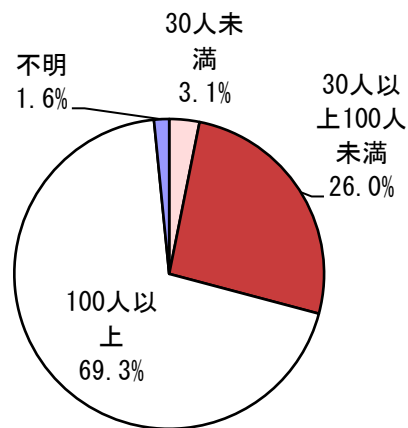
【調査概要】

- ・調査対象：県内主要企業 186社
- ・調査項目：2018年新卒者採用実績、2019年新卒者採用計画、新卒者に求める資質、採用に関する制度の導入状況
- ・調査方法：郵送法
- ・調査時期：2018年2月16日～2月28日
- ・有効回答：127社（有効回答率68.3%）
- ・回答者の属性

【業 種】



【従業員数】



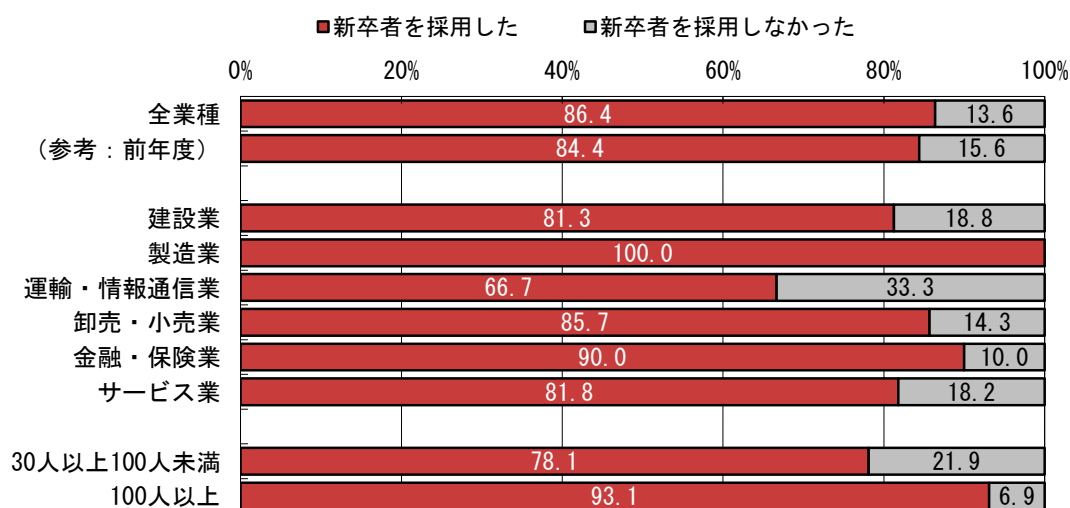
1. 2018 年新卒者採用実績

(1) 2018 年新卒者採用の有無

(概 況) 前年度調査時と同様、採用した企業が 8 割以上。
 (業 種 別) 製造業で、全ての企業が採用。
 (従業員規模別) 前年度調査時と同様、小規模企業では採用難。

- ・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」は 86.4%で、前年度調査を 2.0 ポイント (以下、p) 上回っている (図表 1)。
- ・業種別にみると、製造業で全ての企業が「新卒者を採用した」と回答していることが目立つ。「新卒者を採用した」の割合の高い企業としては、金融・保険業 (90.0%)、卸売・小売業 (85.7%) と続いている。また、運輸・情報通信業 (66.7%)、建設業 (81.3%)、サービス業 (81.8%) など人手不足が深刻な業種では、「新卒者を採用した」の割合が、全業種での集計割合以下となっている点も注目される。
- ・規模別では、100 名以上は「新卒者を採用した」が 93.1%となっているが、30 人以上 100 人未満の企業は 78.1%となっている。前年調査時同様、大企業に比べて中小企業は採用できなかった可能性が高い。

図表 1 2018 年新卒者採用の有無

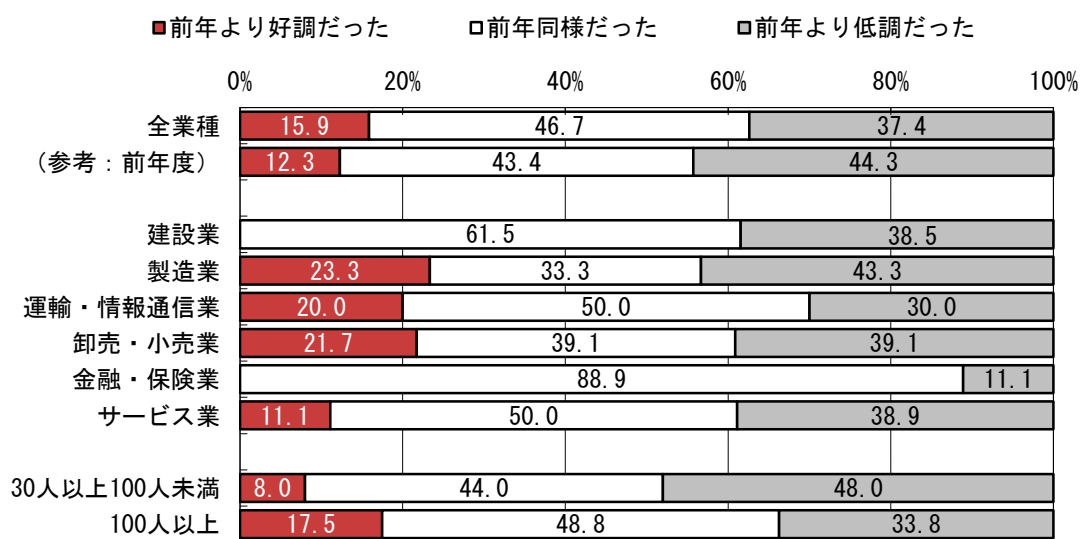


(2) 2018 年学生の応募状況

(概 況) 前年度調査時よりも改善されている。
 (業 種 別) 建設業、金融・保険業で「前年より好調だった」との回答なし。
 (従業員規模別) 小規模企業では、「前年より低調だった」の割合高い。

- ・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」が前回調査比+3.3pの46.7%と最も多かった(図表2)。「前年より好調だった」は同+3.6pの15.9%、「前年より低調だった」は▲6.9pの37.4%であった。売り手市場であることに変わりはないが、本アンケートの結果によると、応募状況がやや好調になっているようだ。
- ・業種別にみると、建設業、金融・保険業で「前年より好調だった」との回答がないことが目立つ。
- ・規模別では、30人以上100人未満の企業の方が100人以上の企業よりも「前年より好調だった」の割合が低く、「前年より低調だった」の割合が高い。

図表 2 学生の応募状況

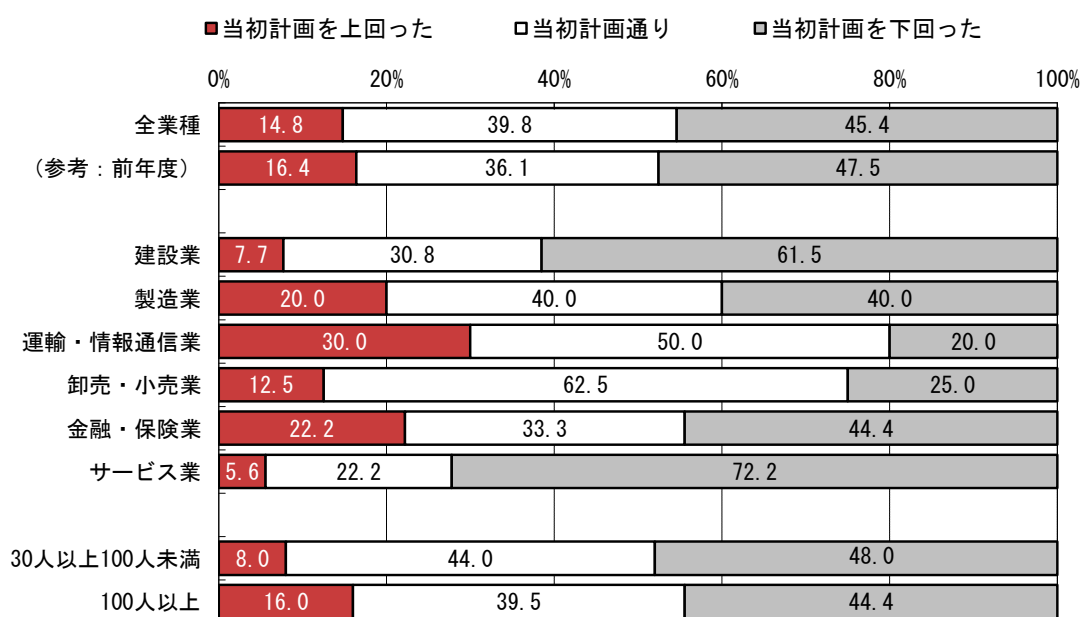


(3) 2018年当初計画に対する採用実績

(概 況) 「当初計画通り」の割合が若干増加。
 (業 種 別) 人手不足が深刻な業種で、「当初計画を上回った」の割合低い。
 (従業員規模別) 規模の大きな企業で「当初計画を上回った」の割合高い。

- ・当初計画に対する採用実績は前年度調査時と比較して、「当初計画通り」が+3.7pの39.8%となった(図表3)。「当初計画を上回った」、「当初計画を下回った」はいずれも前年度調査時より低くなっている。
- ・業種別にみると、サービス業や建設業など人手不足が深刻な業種で「当初計画を上回った」との回答が少ないことが目立つ。
- ・規模別では、30人以上100人未満の企業よりも100人以上の企業で、「当初計画を上回った」の割合が高い。

図表3 当初計画に対する採用実績

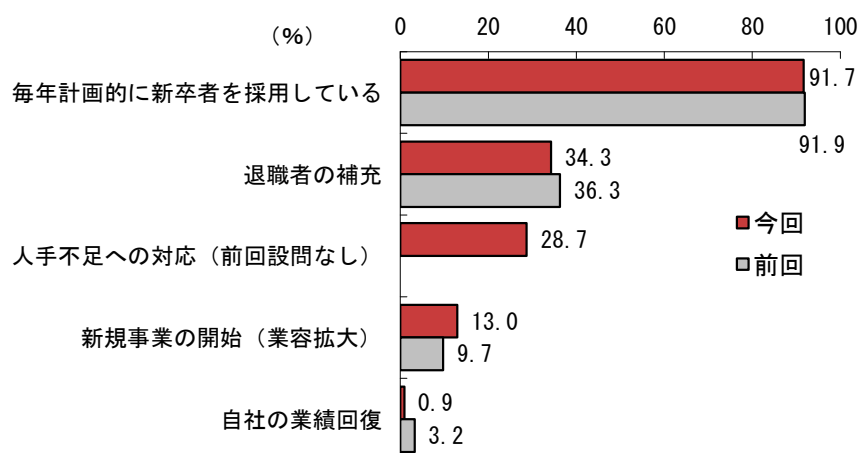


(4) 2018年新卒者を採用した理由、採用しなかった理由

(概 況) 前年調査時と比較して、新卒者採用の企業間競争が激しくなっている。

- ・新卒者を採用した理由は例年の調査通り、「毎年計画的に新卒者を採用している」が91.7%で最も多く、「退職者の補充」が34.3%で続いた(図表4)。今回新たに追加した「人手不足への対応」を回答した企業は28.7%であった。

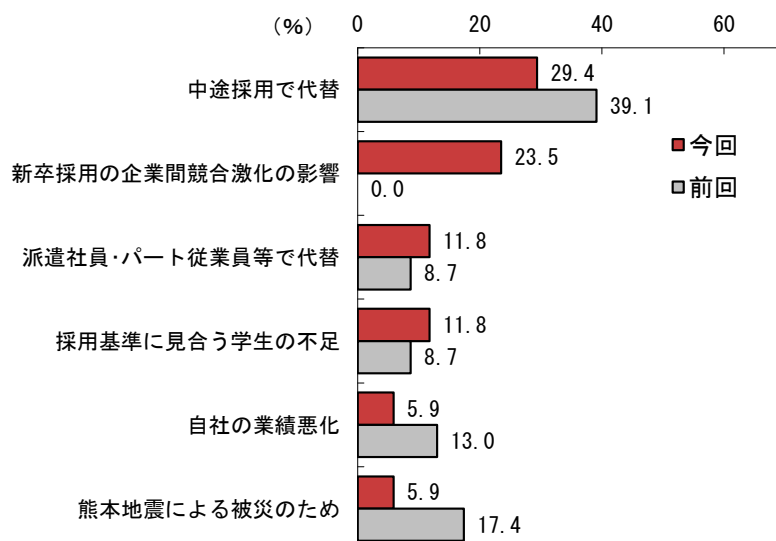
図表4 新卒者を採用した理由(複数回答)



- ・新卒者を採用しなかった企業にその理由をたずねたところ、「中途採用で代替」が昨年度調査時点から▲9.7pの29.4%と大きく減少、派遣社員・パート従業員等で代替が+3.1pの11.8%と増加している(図表5)。

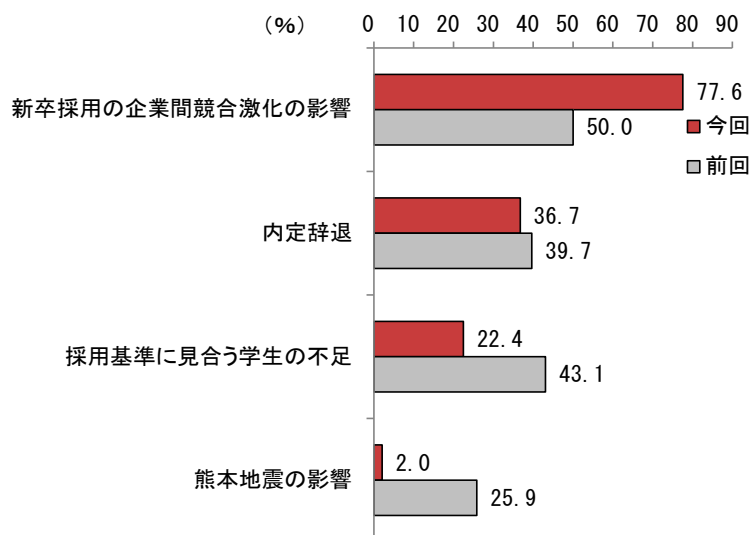
新卒者採用のみならず、中途採用も難しくなっている可能性がある。また、新卒者を採用しなかった理由として自由回答で「応募がなかった」と回答した企業が5社存在した。

図表5 新卒者を採用しなかった理由(複数回答)



- ・採用が当初計画を下回った理由は、前年度調査時と同様「新卒採用の企業間競争激化の影響」が77.6%と最も多いが、前年度に比べて+27.6pと大きく増加している（図表6）。
- ・また「採用基準に見合う学生の不足」が▲20.7pの22.4%と大きく減少しており、前年度調査時より採用基準を緩和している企業が増加した可能性がある。

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)



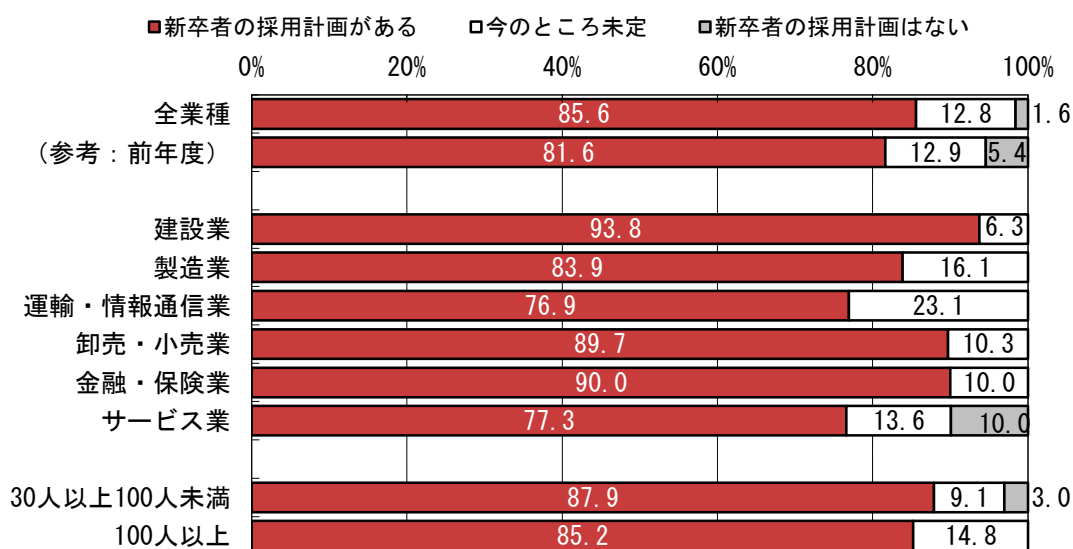
2. 2019 年新卒者採用計画

(1) 2019 年新卒者採用計画の有無

(概況) 「新卒者の採用計画がある」がやや増加。
 (業種別) サービス業だけに「新卒者の採用計画はない」と回答あり。

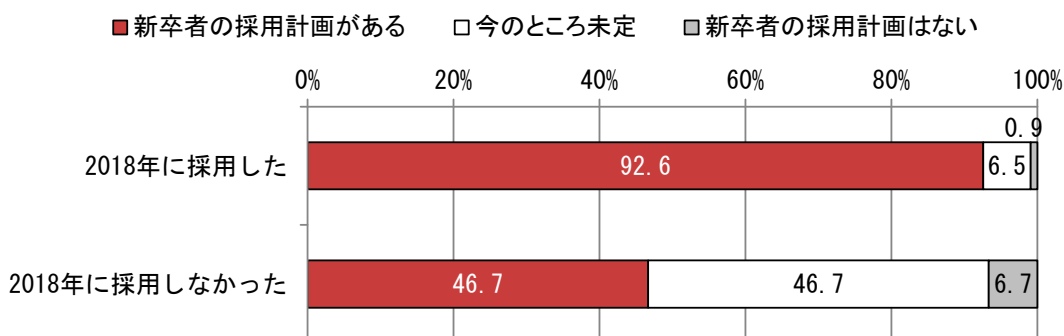
- ・新卒者採用計画の有無については、「新卒者の採用計画がある」が 85.6%で前回調査 (81.6%) より+4.0p となっている一方、「新卒者の採用計画がない」という回答は 1.6%で前回調査から▲3.8p となっている (図表 7)。
- ・業種別にみると、運輸・情報通信業やサービス業で「新卒者の採用計画がある」の割合が低い。またサービス業だけに「新卒者の採用計画はない」と回答した企業が存在する。

図表 7 新卒者採用計画の有無



- ・また、「2018 年の採用実績」と「2019 年の採用計画の有無」の回答内容の相関関係をみると、2018 年の採用実績がない企業は、2019 年の採用計画を「今のところ未定」と回答した割合が高くなっており、採用したくてもできなかった経験から、計画策定が難航している可能性がある (図表 8)。

図表 8 2019 年新卒者採用計画の有無 (2018 年採用実績の有無別)

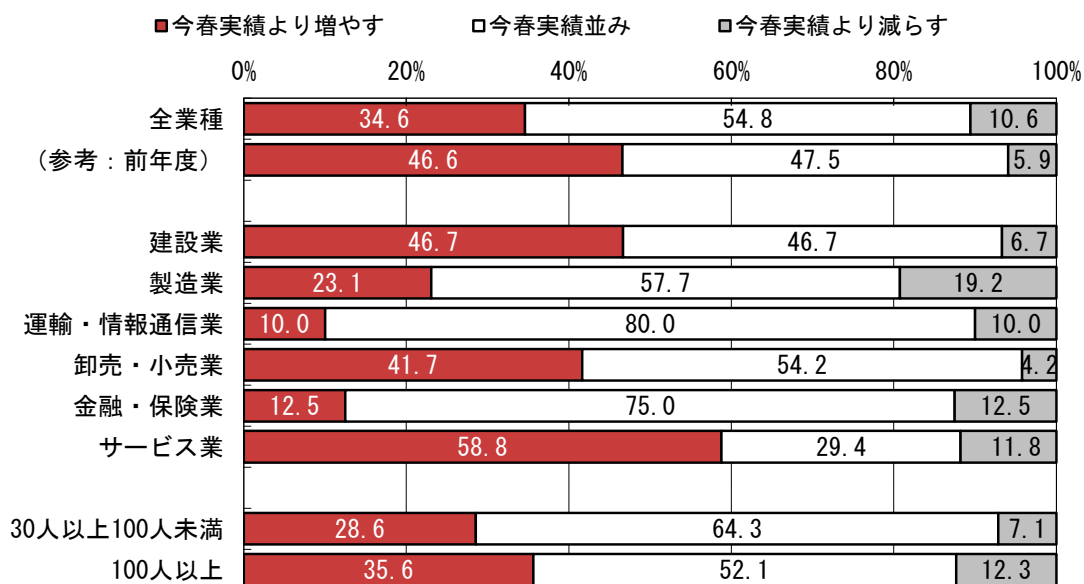


(2) 2019 年の新卒者採用予定数の増減

(概 況) 「今春実績より増やす」の割合が減少。
 (業 種 別) サービス業で「今春実績より増やす」の割合が高い。

- ・「2019 年に新卒者の採用計画がある」と回答した企業に採用予定数を尋ねたところ、「今春実績より増やす」が前年度調査時点と比較して▲12.0p の 34.6%、「今春実績並み」が+7.3p で 54.8%となった (図表 9)。
- ・業種別に見ると、サービス業で、「今春実績より増やす」が 58.8%と全業種での集計割合を大きく上回っていることが目立つ。

図表 9 2019 年の新卒者採用予定数の増減

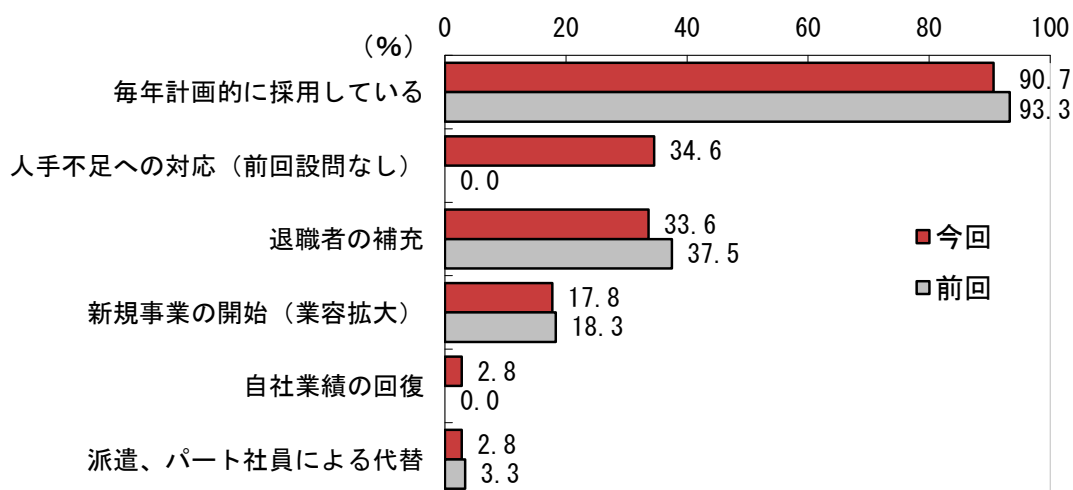


(3) 2019 年に新卒者を採用する理由等

(概況) 前年度調査時と大きな変化なく、「毎年計画的に採用している」がトップ。

- ・2019 年 4 月の新卒者採用理由とその増減理由は、前年度調査時と大きな変化はなかった(図表 10)。今回新たに設けた「人手不足への対応」は 34.6%であった。

図表 10 新卒者を採用する理由(複数回答)

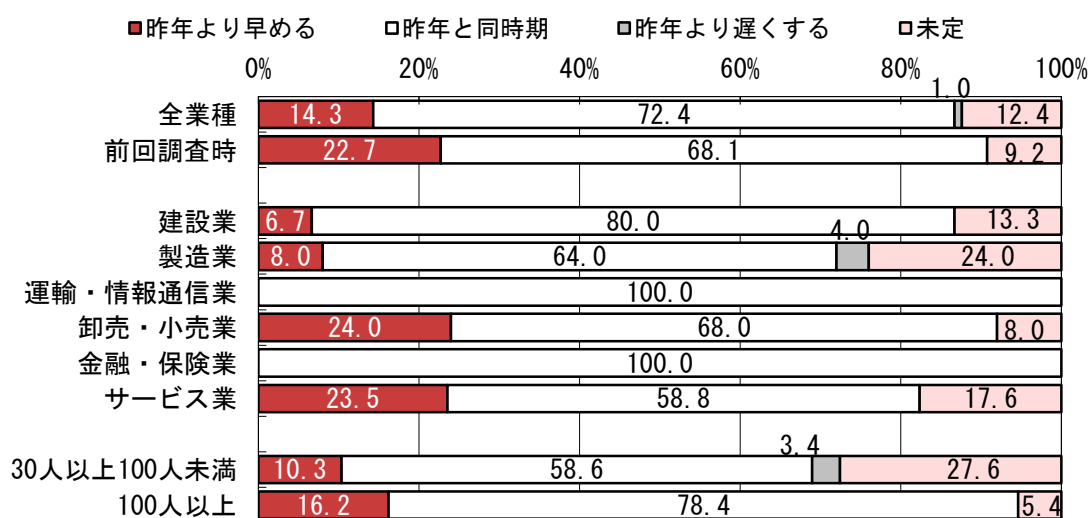


(4) 2019 年新卒者採用試験の実施時期

(概 況) 「昨年より早める」の割合が前年度調査時より減少。
 (業 種 別) 人手不足が深刻な業種で「昨年より早める」の割合高い。
 (従業員規模別) 小規模企業で「未定」の割合高い。

- ・新卒者採用の試験時期をみると、「昨年より早める」は 14.3%で前回調査比▲8.4p となった(図表 11)。「昨年と同時期」は 72.4%で前回調査比+4.3p、「昨年より遅くする」という回答は 1.0%となっている。
- ・業種別にみると、卸売・小売業、サービス業といった人手不足が深刻と思われる業種で「昨年より早める」という回答が多い。
- ・規模別では、30 人以上 100 人未満の企業で「未定」との回答が多い。

図表 11 2019 年新卒者採用試験の実施時期

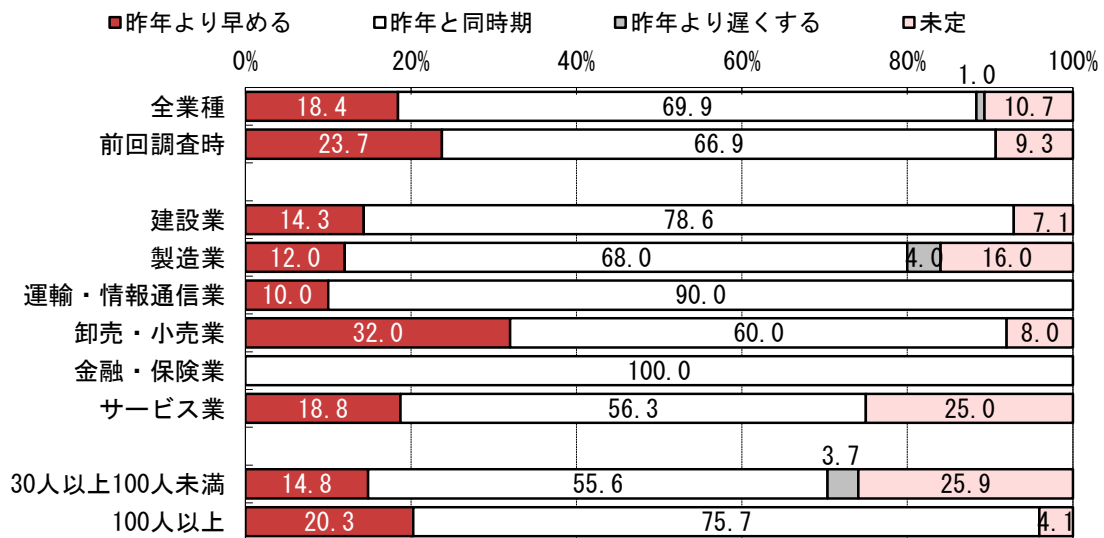


(5) 2019年新卒者採用の内定時期

(概況) 「昨年より早める」の割合が前年度調査時より減少。
 (業種別) 卸売・小売業で「昨年より早める」との割合高い。
 (従業員規模別) 小規模企業で「未定」の割合高い。

- ・新卒者採用の内定時期は「昨年より早める」が18.4%で前回調査比▲5.3p、「昨年より遅くする」という回答は1.0%となっている(図表12)。
- ・業種別にみると、卸売・小売業で「昨年より早める」と回答した企業が32.0%と高くなっている。
- ・規模別では、30人以上100人未満の企業で、「未定」の割合が25.9%と高い。

図表12 2019年新卒者採用の内定時期



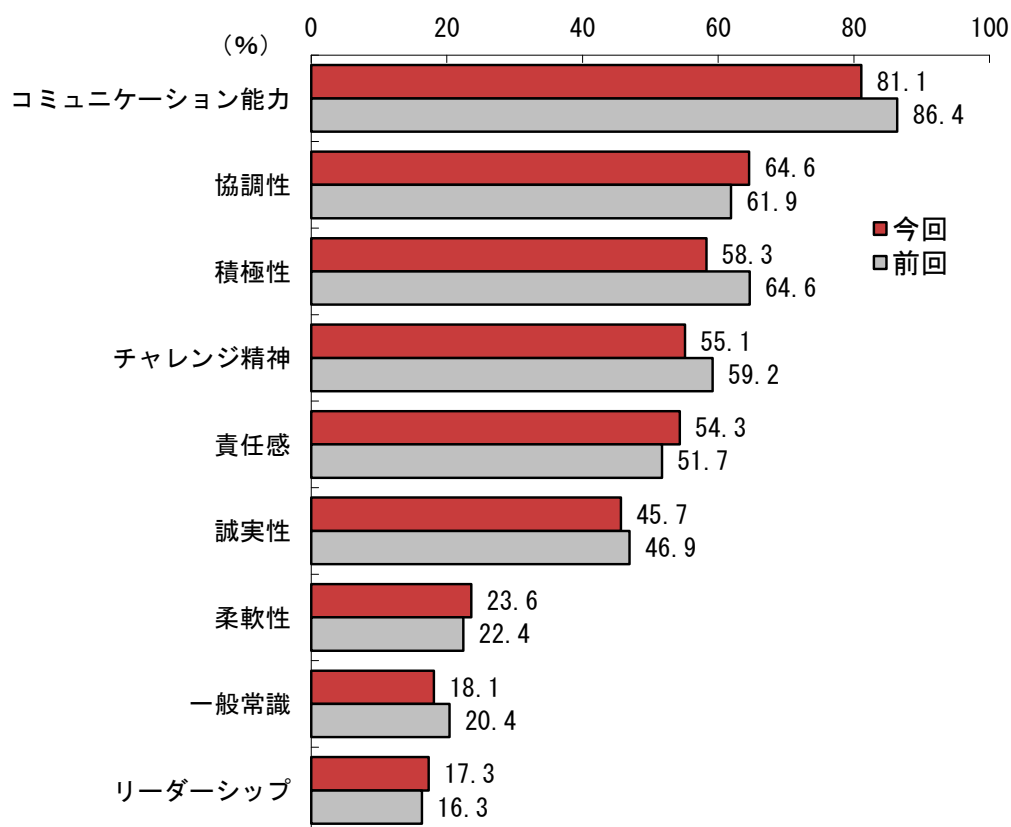
3. 新卒者に求める資質

(1) 新卒者採用の際に重視すること

(概 況) 前年度調査時と大きな変化はなく、「コミュニケーション能力」がトップ。

・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 81.1%でトップ。以下、「協調性」(64.6%)、「積極性」(58.3%)、「チャレンジ精神」(55.1%)、「責任感」(54.3%)と続いている。なお、「コミュニケーション能力」は調査開始以来、トップをキープしている(図表 13)。

図表 13 新卒者採用の際に重視すること(複数回答)

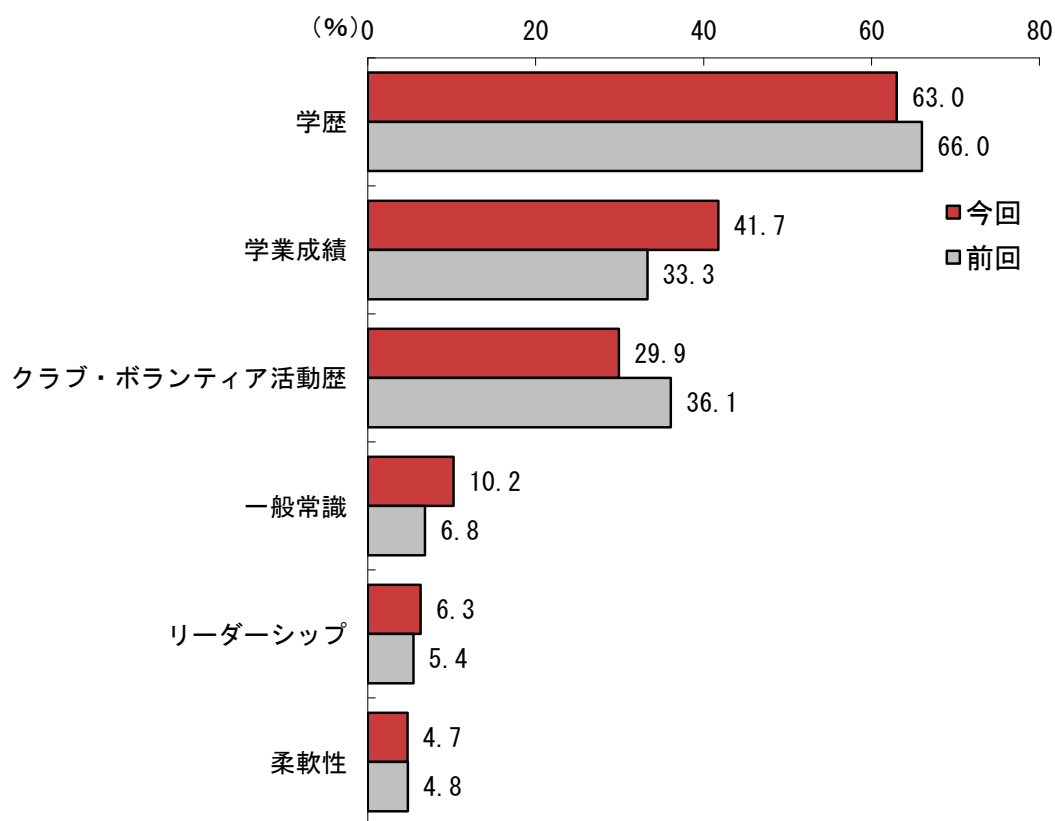


(2) 新卒者採用の際に重視しないこと

(概 況) 前年度調査時と大きな変化はなく、「学歴」がトップ。

- ・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 63.0%でトップ。以下「学業成績」(41.7%)、「クラブ・ボランティア活動歴」(29.9%)と続いている(図表 14)。なお、「学歴」は4回連続でトップをキープしている。

図表 14 新卒者採用の際に重視しないこと(複数回答)

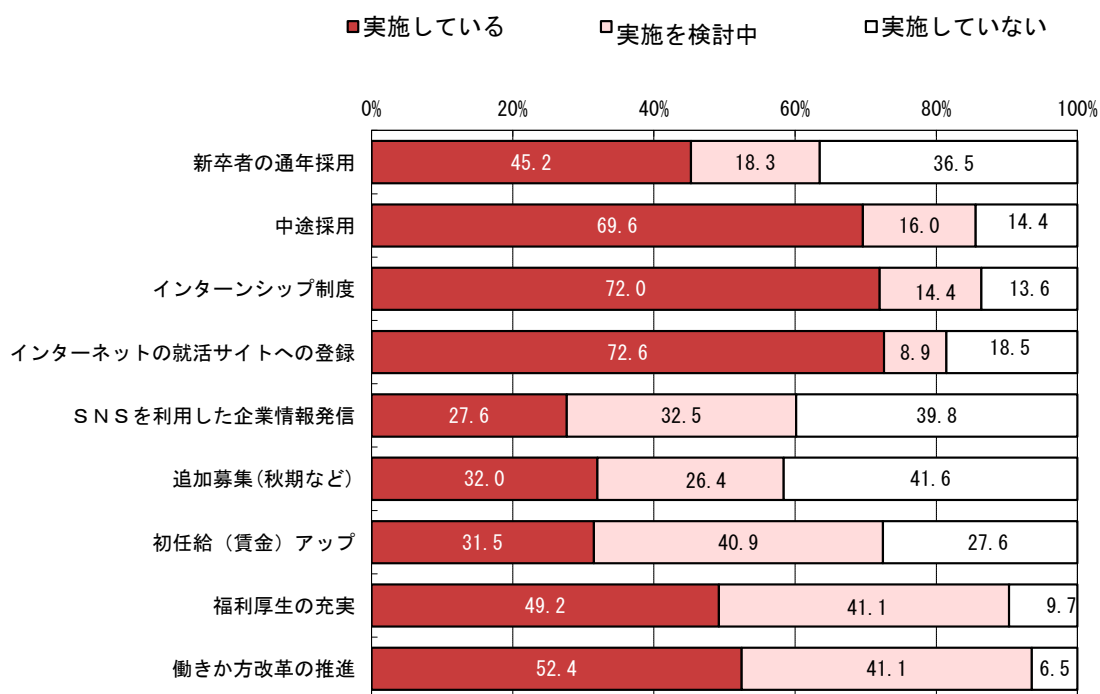


4. 採用全般に関する制度の導入状況

(概 況) 前年調査時と比較して、「インターネットの就活サイトへの登録」および、賃金や福利厚生などの労働環境の改善に関する割合が増加。

- ・採用全般に関する制度の導入状況について尋ねたところ、「インターネットの就活サイトへの登録」が前年度調査時+12.1pの72.6%と最も多かった(図表15)。また、前年度調査時よりも「初任給(賃金)アップ」(+11.1p)、「福利厚生の充実」(+12.5p)、「働き方改革の推進」(+16.3%)などの労働環境改善に関する割合が高くなった。

図表 15 採用制度の導入状況



おわりに

(1) 調査結果の概観

①2018年採用

- ・前年度調査時と同様に、採用に関する企業の意欲は非常に高い。
- ・小規模企業では、採用に苦慮。
- ・サービス業や、運輸・情報通信業等の人手不足感の強い業種では、採用に苦慮。
- ・採用基準を緩和している企業が、前年度調査時より増加している可能性あり。
- ・新卒者採用で企業間の競合が、前年度調査時よりも激化。

②2019年採用計画

- ・2018年よりも、採用を計画している企業が前年度調査時より増加。
- ・過去に採用が難航した経験から、採用計画策定が難航している様子も。
- ・サービス業では特に採用予定数を増やす傾向。
- ・採用試験や内定時期について早くする傾向が、前年度調査時よりも低下。

③新卒者に求める資質

- ・前年度調査時と大きな変化なし。

④採用全般に関する制度の導入状況

- ・「インターネットの就活サイトへの登録」が、前年度調査時よりも増加。
- ・労働環境改善に関する制度の導入が、前年度調査時よりも増加。

(2) 今後の課題等

- ・採用に関する要望や悩みについての自由意見では、「キャリア人材の給料水準の上昇にどこまで対応すべきか悩んでいます」、「給与や福利厚生のみ聞いてそれだけで選ぶ学生もいます」といった意見があり、新卒者にアピールするために賃金や福利厚生面などの労働環境改善を図りたいが企業体力を考え苦慮している様子がうかがえた。一般的には労働環境改善を図っていかなければ、今後は新卒者の採用がますます難しくなっていくものと考えられる。
- ・また、自由意見では人手不足により残業時間や休日出勤が増えている様子もうかがえた。今後は新卒者の採用に加え、ICTの活用などで業務を効率化する工夫も必要になってくると考えられる。