

『大卒採用に関するアンケート調査』結果報告書

平成30年11月

福井商工会議所

本調査結果報告に関するお問い合わせ先 TEL : 0776-33-8283
福井商工会議所 経営支援・人材育成課 (小谷・木下) E-Mail : keiei@fcci.or.jp

『大卒採用に関するアンケート調査』結果報告

【調査目的】 福井県の求人倍率は9月末現在で、2.09倍と高水準で推移し、県内企業の多くが慢性的な人手不足に陥っている。県内企業の採用課題と対策の参考とするために本調査を実施した。

【調査期間】 平成30年10月26日(金)～10月31日(水)

【調査方法】 F A Xによる送付、回収

【調査対象】 1,000社(当所議員企業、部会委員企業、福井県人材確保支援センターパートナー企業より抽出)

【回答企業】 221社(回答率22.1%)

【内訳】

業種別		
製造業	61社	27.6(%)
建設業	30社	13.6(%)
小売業	23社	10.4(%)
卸売業	26社	11.8(%)
サービス業(飲食・宿泊含)	20社	9.0(%)
金融・保険業	11社	5.0(%)
医療・介護・福祉関連業	18社	8.1(%)
情報関連業	13社	5.9(%)
運輸業	9社	4.1(%)
その他	10社	4.5(%)
合計	221社	(100.0%)

従業員規模別		
50人未満	71社	32.1(%)
50～300人未満	121社	54.8(%)
300人以上	29社	13.1(%)
合計	221社	(100.0%)

【調査結果の概要】

県内では景気好調を背景に、業種を問わず人手不足が最大の課題となっている。全体的な従業員充足感について本調査で尋ねたところ、回答企業のうち9割を超える企業はかなり不足、やや不足と回答している。

本調査では、自社の魅力や特徴を思うように情報発信できないもどかしさや、採用活動の長期化による効率低下への懸念、新卒採用の確保進捗による今後の強化方針の相違などが明らかとなった。

1. 新卒者を計画通り確保できた企業は約3割

新卒採用について、約3割の企業が計画通り確保できたが、半数を超える企業が未だ計画通り確保できておらず、41.6%の企業が未だ調査時点の10月末で新卒採用を継続していた。

2. 新卒者を採用できない理由は「情報発信」と「知名度」の不足

今年度の採用活動で計画通りに人員を確保できていない（活動終了・活動継続中）企業に、その理由を尋ねたところ、「自社事業や魅力を上手く発信できていない」が49.2%と最も多く、「知名度不足」が46.0%とこの2項目が突出しており、「休業日数等待遇面で有利な条件が提示できない」が31.5%と続いた。

3. 経団連「就活ルール」を守って新卒採用活動を実施した企業は約6割

従業員規模別に見ると、従業員が多くなるほど就活ルールを守っていなかった傾向となった。採用予定人数の確保目標が高いほど、ルールに捉われず、活動を前倒しするものと思われる。

4. 採用方法はハローワークや県等公的機関を活用しての採用が中心

ハローワークや県など公的機関を活用している事業所は全体の7割を超えているが、学校の就職窓口や民間人材紹介会社の活用も半数を超えた。

5. 就活ルール廃止の影響や意見は、「わからない」とする回答が半数に迫る

就活ルール廃止に伴う影響は、悪い影響を懸念するよりも、「わからない」とする回答が多く、影響の回りづらさを示す結果となった。

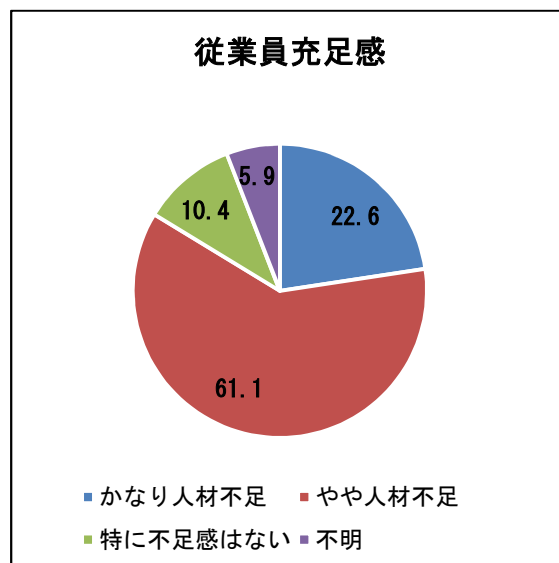
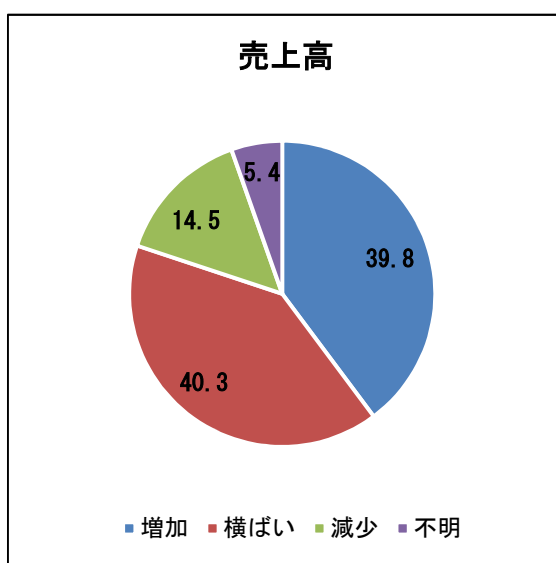
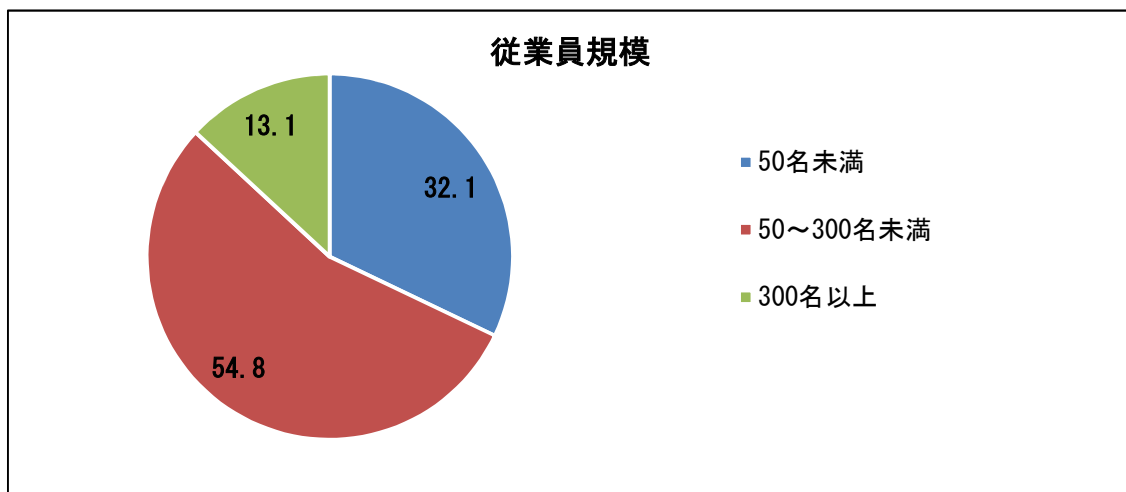
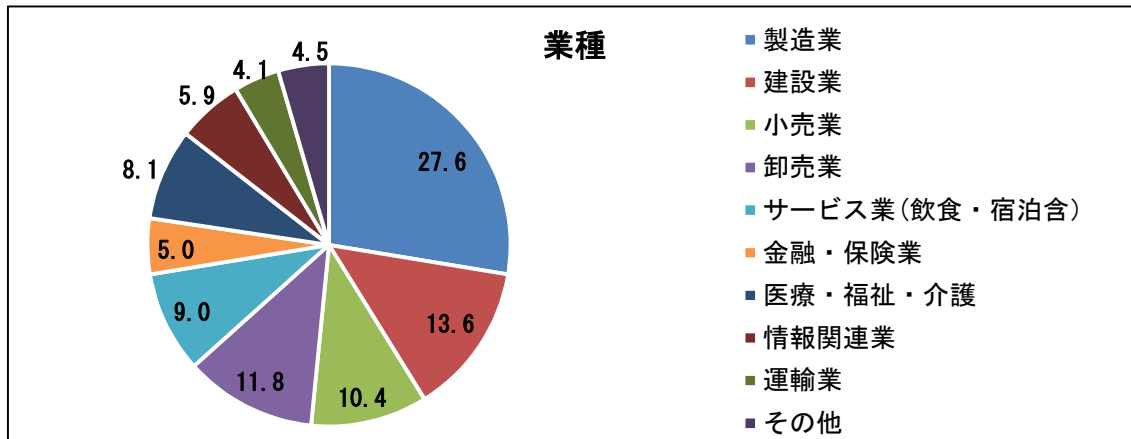
6. 就活ルールが廃止された場合、説明会や面接会は分散・前倒しの傾向

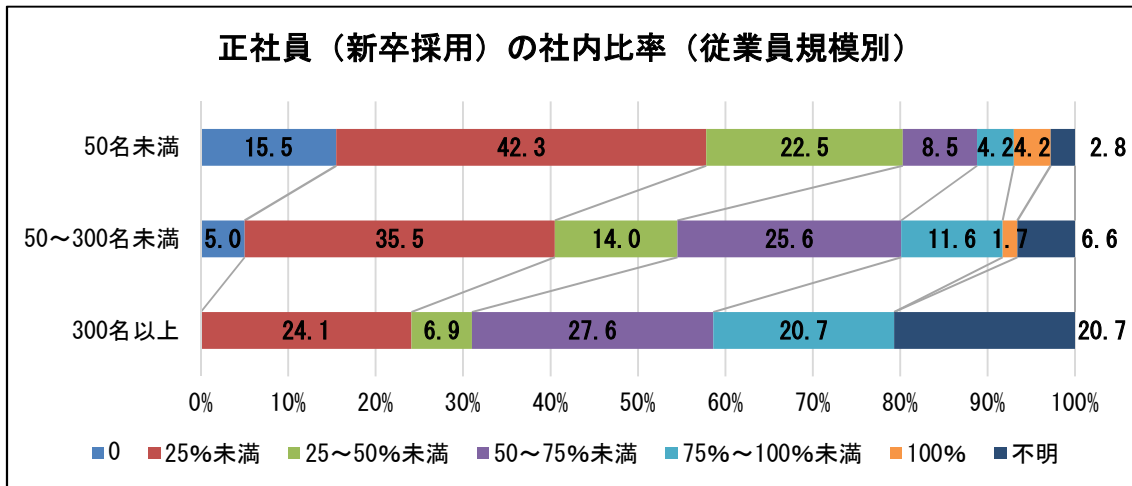
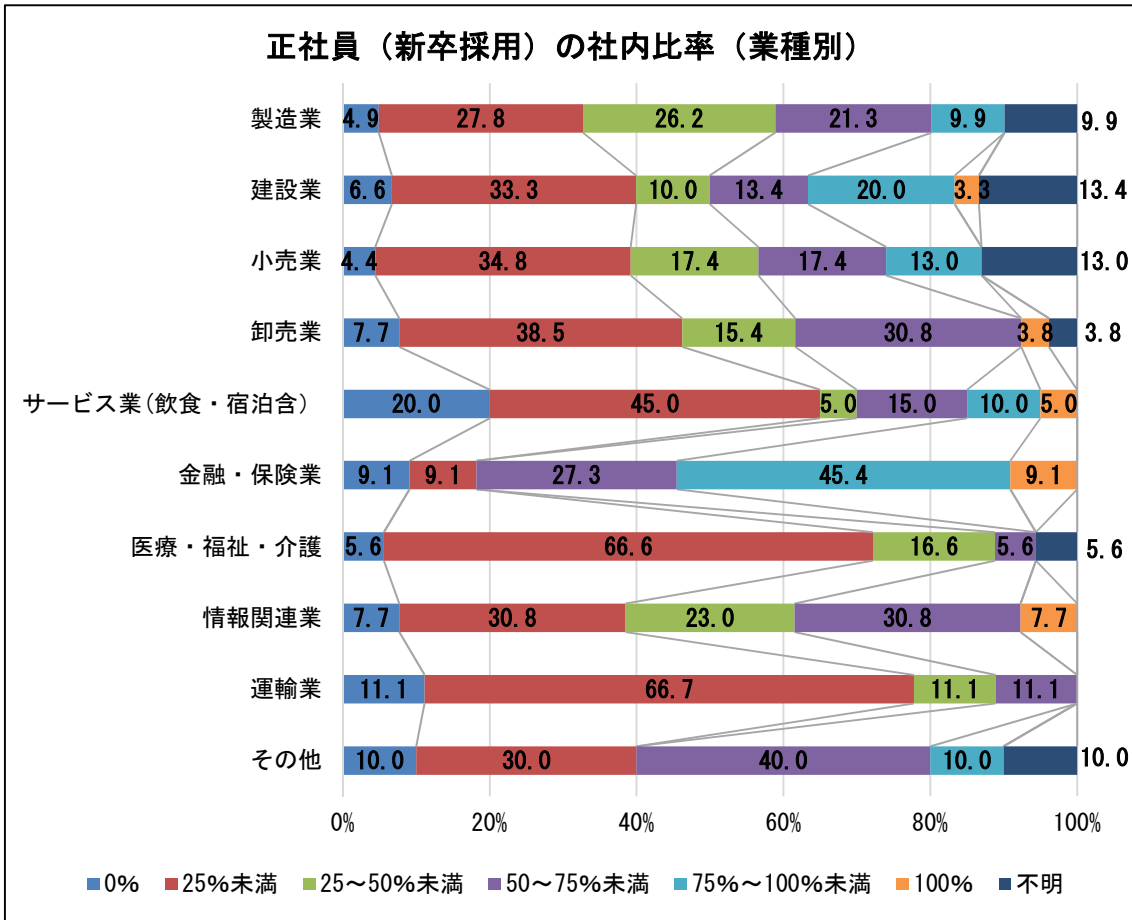
就活ルール廃止後の会社説明会や面接は、開始時期を3年生の冬に前倒しとする回答が目立った。全体として、3年夏インターンシップ～4年4月内々定というスケジュール想定傾向である。

7. 新卒採用がうまく進まない企業では中途採用強化の方向も

人材採用に関して強化したい対策は「新卒採用の強化」が71.9%、「中途採用の強化」が71.0%と多くなっている。通年採用は新卒採用や中途採用と比較すると半数以下の34.8%と未だ関心が低い。

【回答企業の属性】（単位：％）

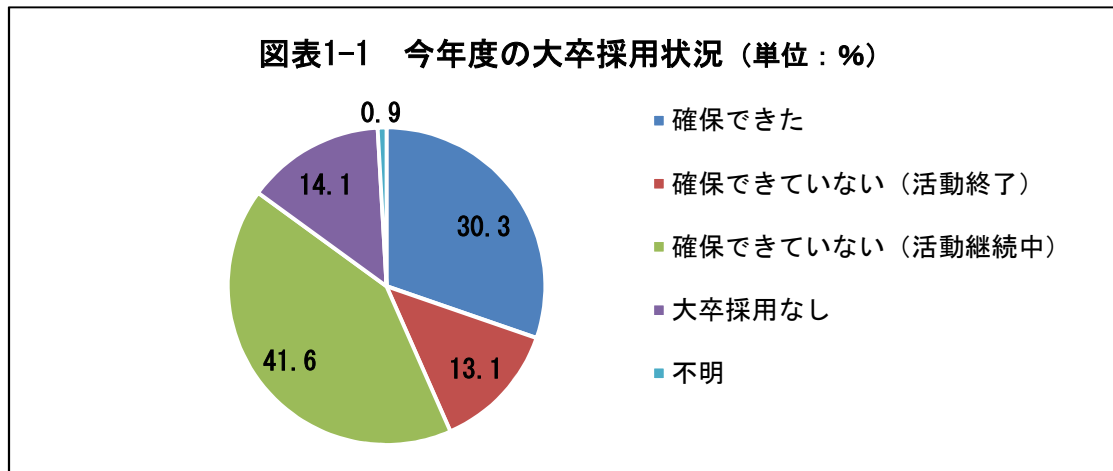




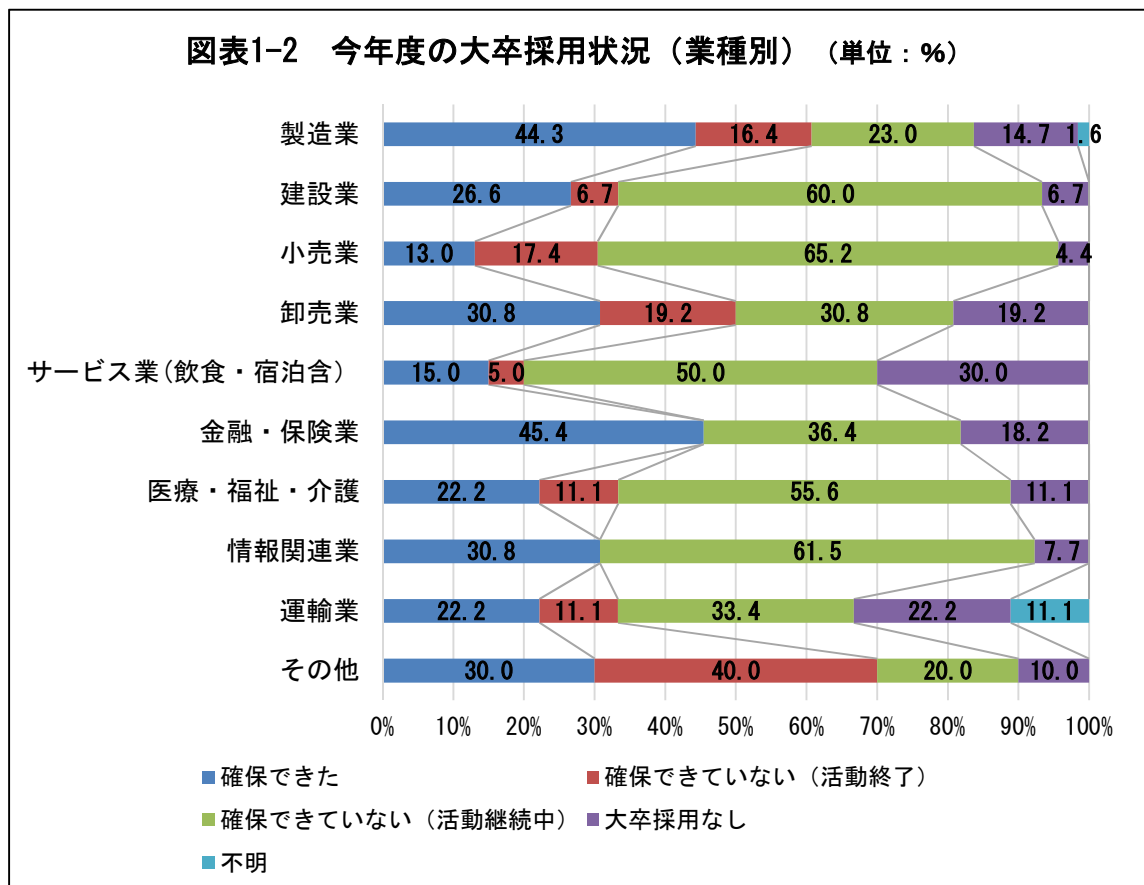
1. 今年度の大卒採用状況について

(1) 大卒者の確保状況

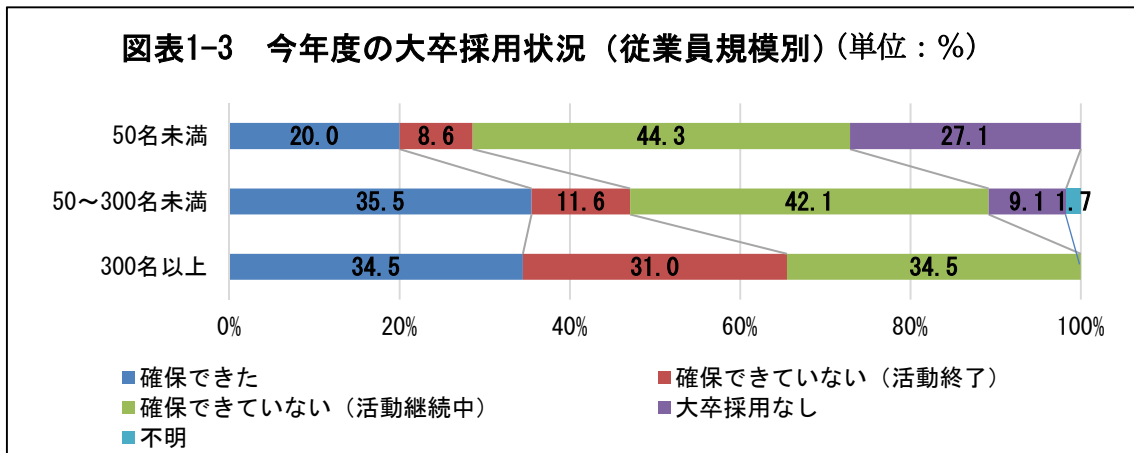
今年度の大卒者を対象とした採用活動では、30.3%と約3割の企業が計画通り確保できたが、未だ確保できない企業は54.7%と半数を超えており、中でも10月下旬の時点で採用活動継続中の企業が41.6%と4割を超えている。



業種別に見ると、「確保できた」は製造業が44.3%、金融・保険業が45.5%となり、他の業種と比較すると高くなっている。一方で、「確保できていない（活動継続中）」は小売業が65.2%、情報関連業が61.5%、建設業が60.0%と特に高く、医療・福祉・介護関連業、サービス業が50%台と続いた。

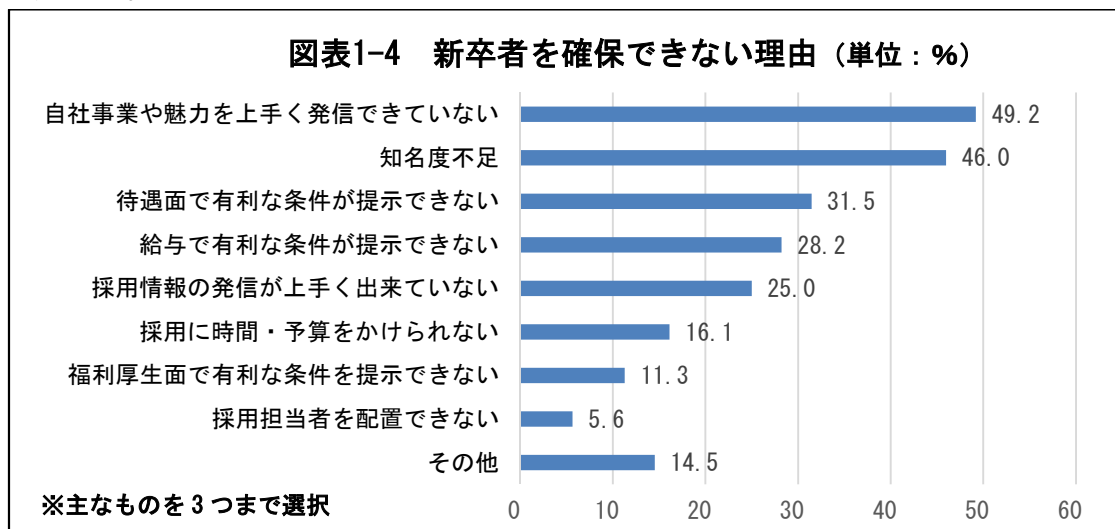


従業員規模別に見ると、従業員が多くなるほど「確保できた」比率は高くなる傾向であるが、従業員300名以上になると「確保できていない（活動終了）」の割合も多くなっている。



(2) 新卒者を確保できない理由

今年度の採用活動で、計画通り人員を確保できていない（活動終了・活動継続中）企業に、新卒者を確保できない理由を尋ねたところ、「自社事業や魅力を上手く発信できていない」が49.2%と最も多く、「知名度不足」が46.0%とこの2項目が突出しており、「休業日数等待遇面で有利な条件が提示できない」が31.5%と続いた。



業種別に見ると、「自社事業や魅力を上手く発信出来ていない」は金融・保険業と情報関連業、運輸業、「知名度不足」は製造業と建設業、卸売業、運輸業で最も多くなった。

その他、小売業とサービス業（宿泊・飲食含む）では「休業日数等待遇面で有利な条件が提示できない」は、医療・福祉・介護関連業では「給与で有利な条件を提示できない」はが最も多くなっている。

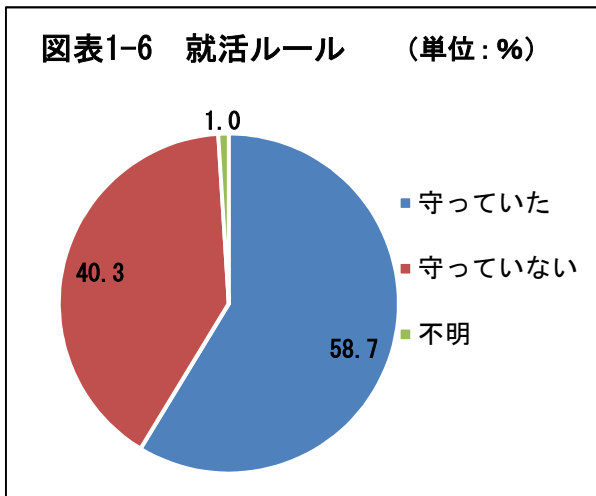
図表 1-5 新卒者を確保できない理由（業種別、上位3項目）

順位	製造業	(%)	順位	建設業	(%)
1位	知名度不足	69.2	1位	知名度不足	60.0
2位	自社事業や魅力を上手く発信出来ていない	42.3	2位	自社事業や魅力を上手く発信出来ていない	50.0
3位	給与で有利な条件を提示できない	30.8	3位	休業日数等待遇面で有利な条件が提示できない	25.0
3位	休業日数等待遇面で有利な条件が提示できない	30.8			
順位	小売業	(%)	順位	卸売業	(%)
1位	休業日数等待遇面で有利な条件が提示できない	68.4	1位	知名度不足	69.2
2位	自社事業や魅力を上手く発信出来ていない	63.2	2位	自社事業や魅力を上手く発信出来ていない	46.2
3位	採用情報の発信が上手く出来ていない	31.6	3位	採用に時間・予算をかけられない	38.5
3位	福利厚生面で有利な条件を提示できない	31.6			
順位	サービス業(飲食・宿泊含)	(%)	順位	金融・保険業	(%)
1位	休業日数等待遇面で有利な条件が提示できない	63.6	1位	自社事業や魅力を上手く発信出来ていない	75.0
2位	知名度不足	45.5	2位	採用情報の発信が上手く出来ていない	50.0
3位	自社事業や魅力を上手く発信出来ていない	36.4	2位	その他（内定辞退が多い）	50.0
3位	採用に時間・予算をかけられない	36.4			
順位	医療・福祉・介護関連業	(%)	順位	情報関連業	(%)
1位	給与で有利な条件を提示できない	58.3	1位	自社事業や魅力を上手く発信出来ていない	50.0
2位	自社事業や魅力を上手く発信出来ていない	50.0	1位	採用情報の発信が上手く出来ていない	50.0
3位	知名度不足	41.7	3位	知名度不足	37.5
			3位	給与で有利な条件を提示できない	37.5
順位	運輸業	(%)	順位	その他	(%)
1位	自社事業や魅力を上手く発信出来ていない	40.0	1位	自社事業や魅力を上手く発信出来ていない	50.0
1位	知名度不足	40.0	2位	給与で有利な条件を提示できない	33.3
1位	その他（業界に人気がない）	40.0	3位	多数	

※その他（ ）内は自由記入意見

(3) 就活ルールを守っての採用活動

今年度の大卒対象の採用活動について、「就活ルールを守って」実施した企業は58.7%と、全体の6割近くが就活ルールを守っていた結果となった。

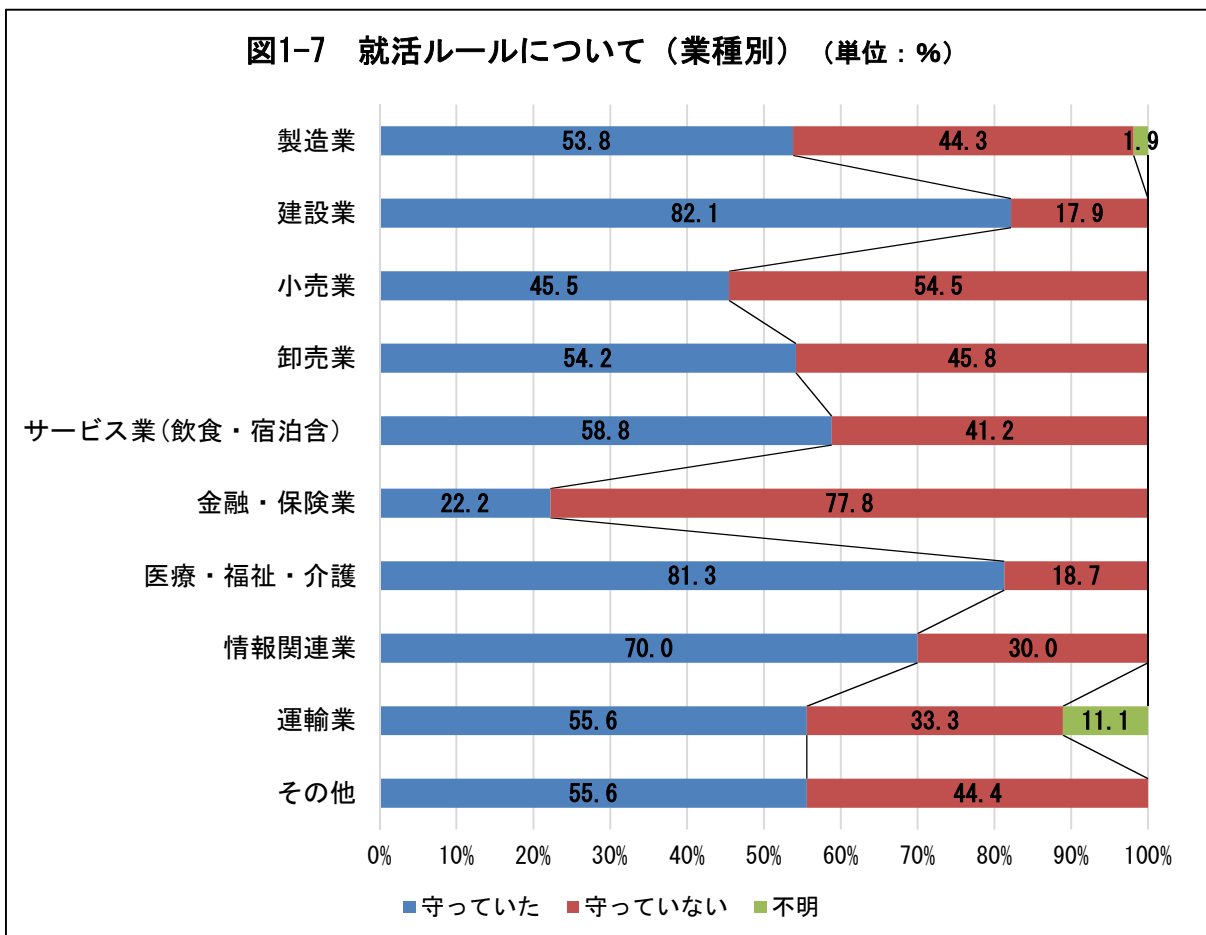


※就活ルールとは

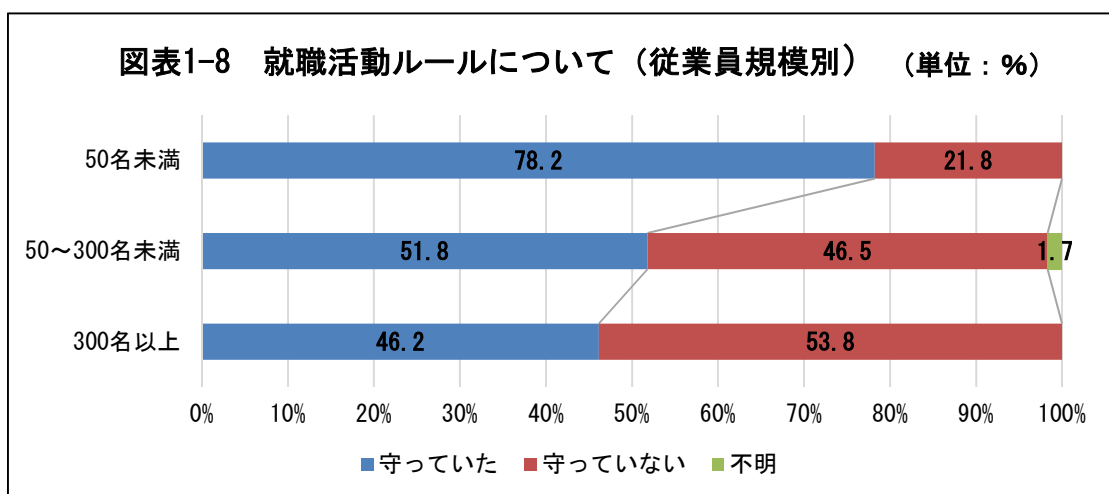
日本経済団体連合会に加盟する企業の採用・面接解禁日等を定めた指針で、現行では大学3年生の3月から説明会、大学4年生の6月から面接が解禁となり、実施できる協定。

協定は守らなくても罰則規定はないため、形骸化等の課題も多い。

業種別に見ると「就活ルールを守って」実施した企業は、建設業で82.1%、医療・福祉・介護関連業で81.3%、情報関連業で70.0%と高くなっているが、逆に金融・保険業では「就活ルールを守って」実施した企業は、22.2%しかない。

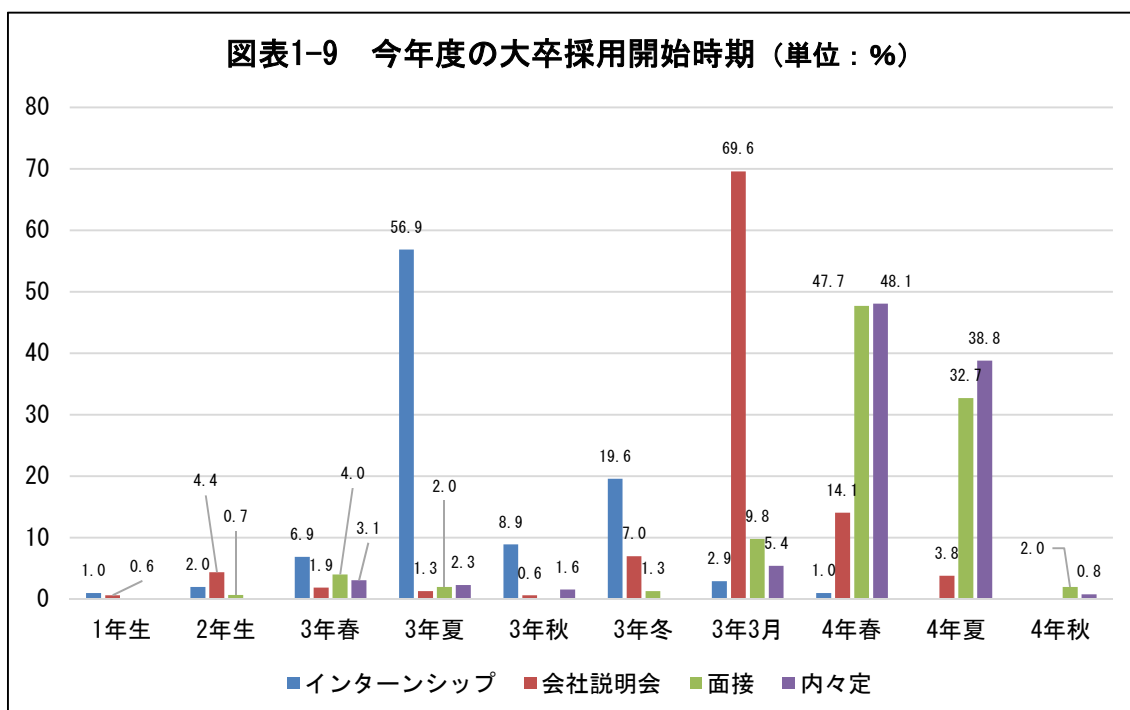


従業員規模別に見ると、従業員が多くなるほど就活ルールを守っていない傾向となった。採用予定人数の確保目標が高いほど、ルールに捉われず、活動を前倒しするものと思われる。



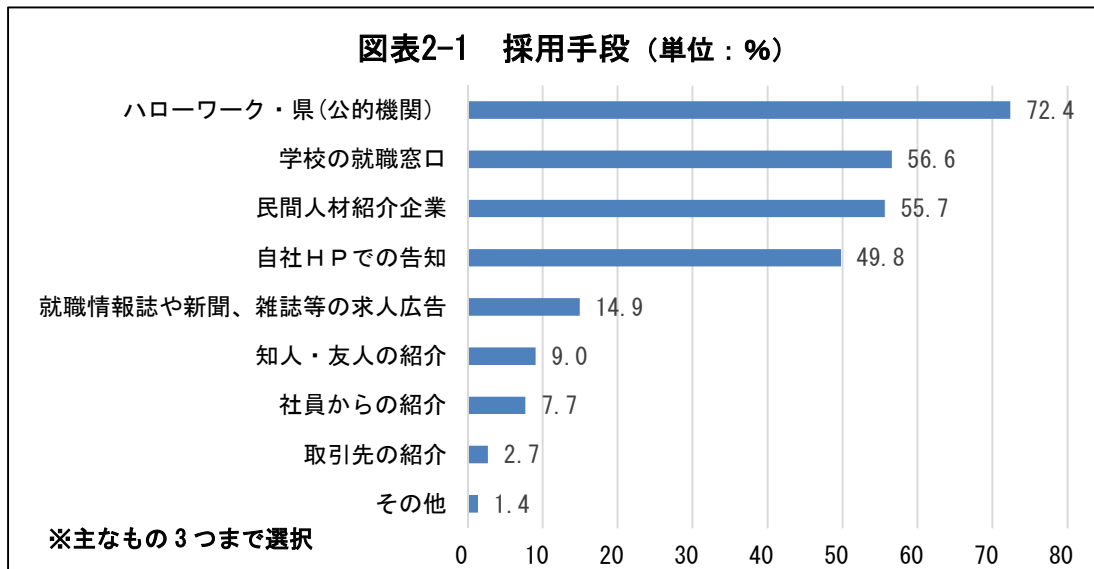
(4) 今年度の新卒採用の活動開始時期

今年度の新卒採用者(2019年4月入社)のインターンシップ実施時期は大学3年生の夏、会社説明会は3年生の3月にそれぞれ集中している。面接、内々定は4年春~夏にかけてが多く、大学4年生の夏までには内々定までほとんどの企業が進めている。

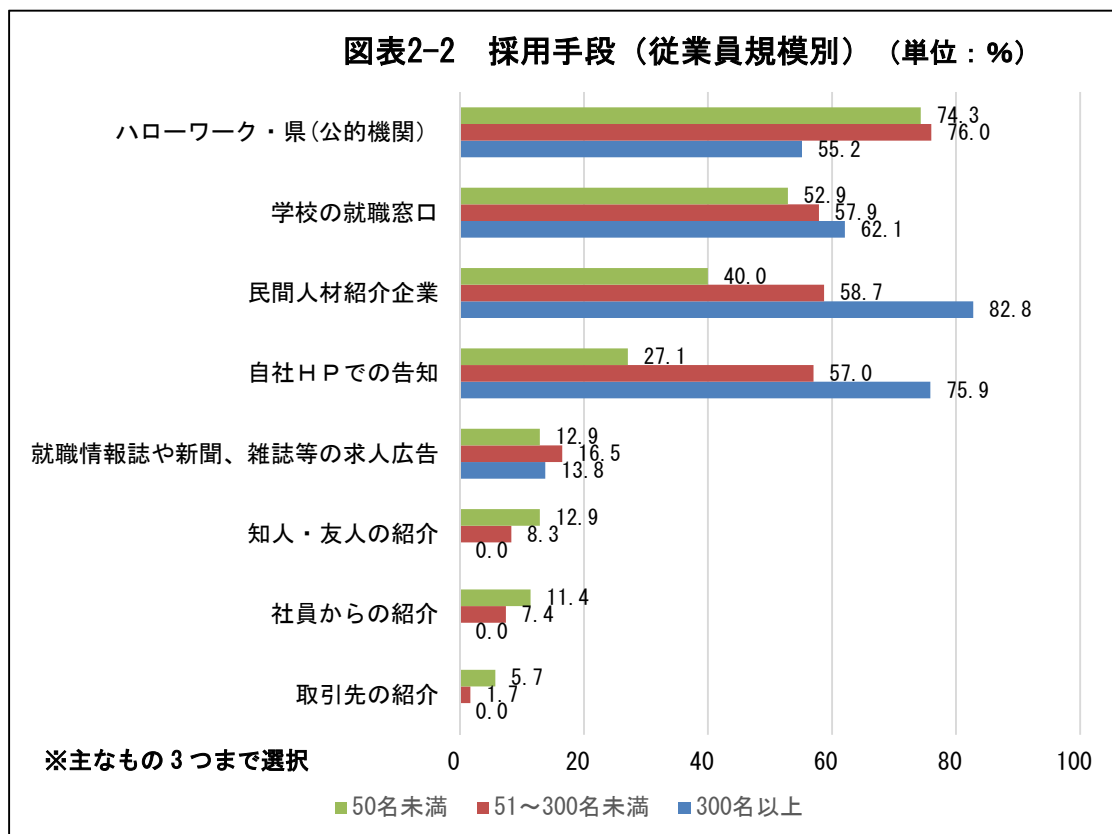


2. 採用手段について

採用活動についてどんな機関等を利用したか、どのような方法を実施したかの問いでは、「ハローワーク・県等公的機関の活用」が72.4%と最も多く、「学校の就職窓口の活用」が56.6%、「民間人材紹介企業（マイナビ等広告企業含む）」が55.7%、「自社HPでの告知」が49.8%と続いている。



従業員規模で見ると、特に従業員300名以上の事業所では、「民間人材紹介企業（マイナビ等広告企業含む）」、「自社HPでの告知」の活用が突出しており、情報発信にコストをかけて取り組んでいる傾向が伺える。

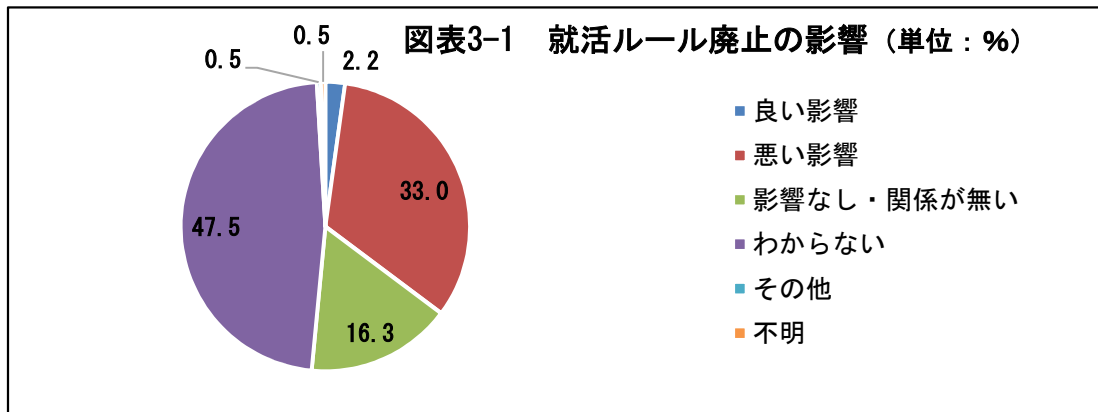


3. 就活ルール廃止について

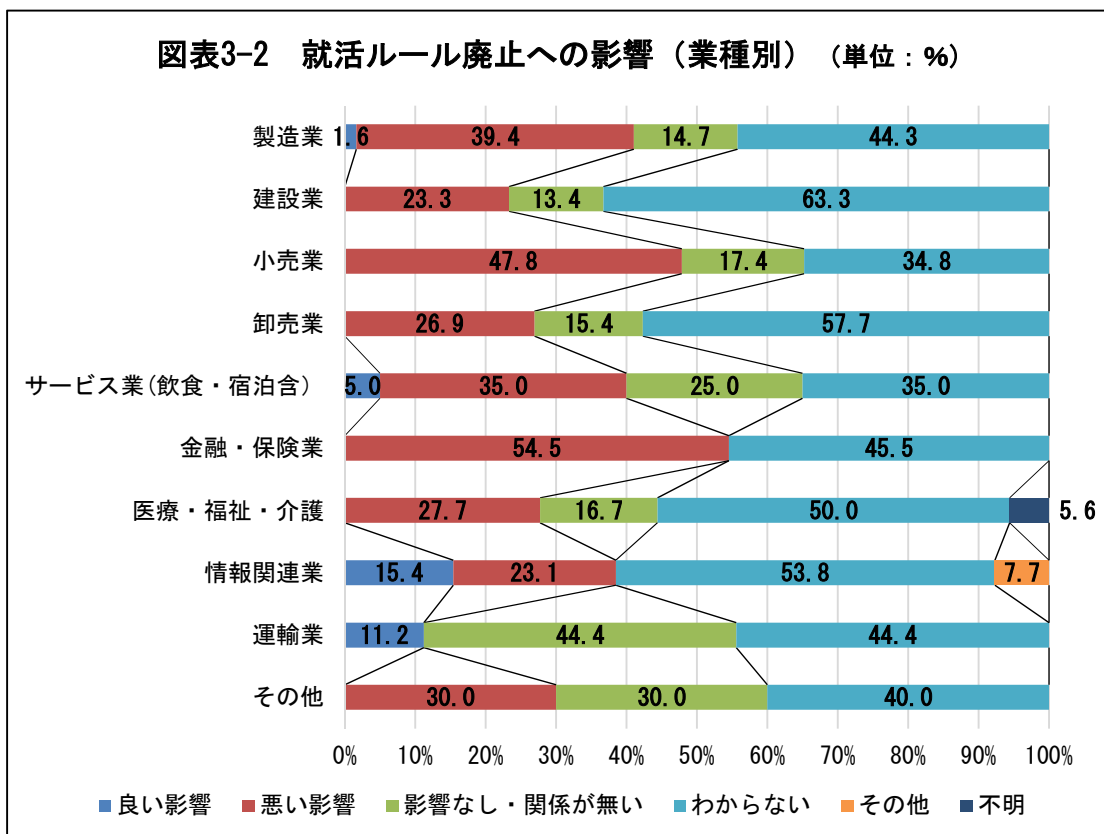
(1) 就活ルール廃止の影響について

現行の就活ルールが廃止された場合の影響は、「自由に採用計画が立てられる」や「優秀な人材の確保」、「応募数の増加」等の「良い影響がある」と回答した事業所は2.2%に過ぎず、「悪い影響がある」と回答した企業は33.0%となった。

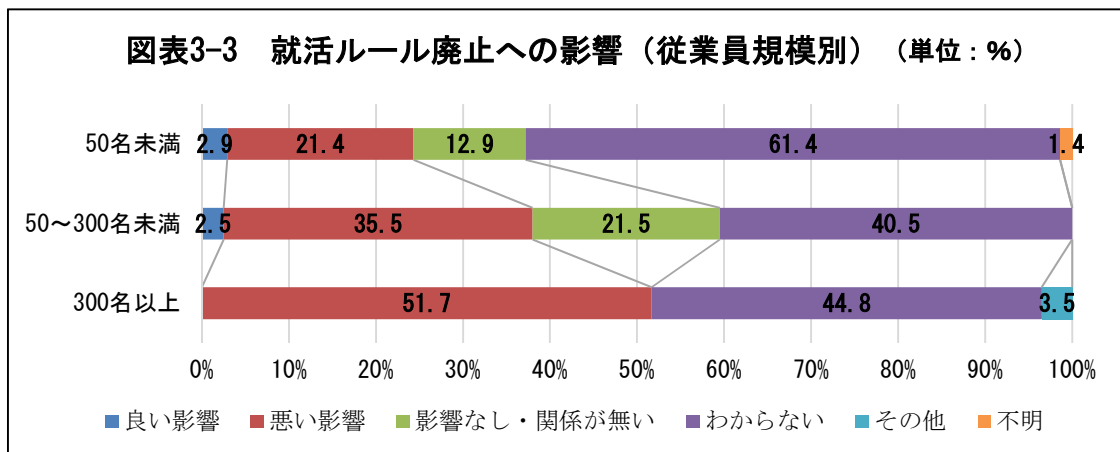
しかし、「わからない」と回答した企業が47.5%と最も多く、就活ルールの廃止の影響は凶りづらい印象を持っているようである。



業種別に見ると、「悪い影響がある」は金融・保険業で54.5%、小売業で47.8%と多く、「わからない」は建設業で63.3%、卸売業で57.7%、情報関連業で53.8%、と多くなっている。

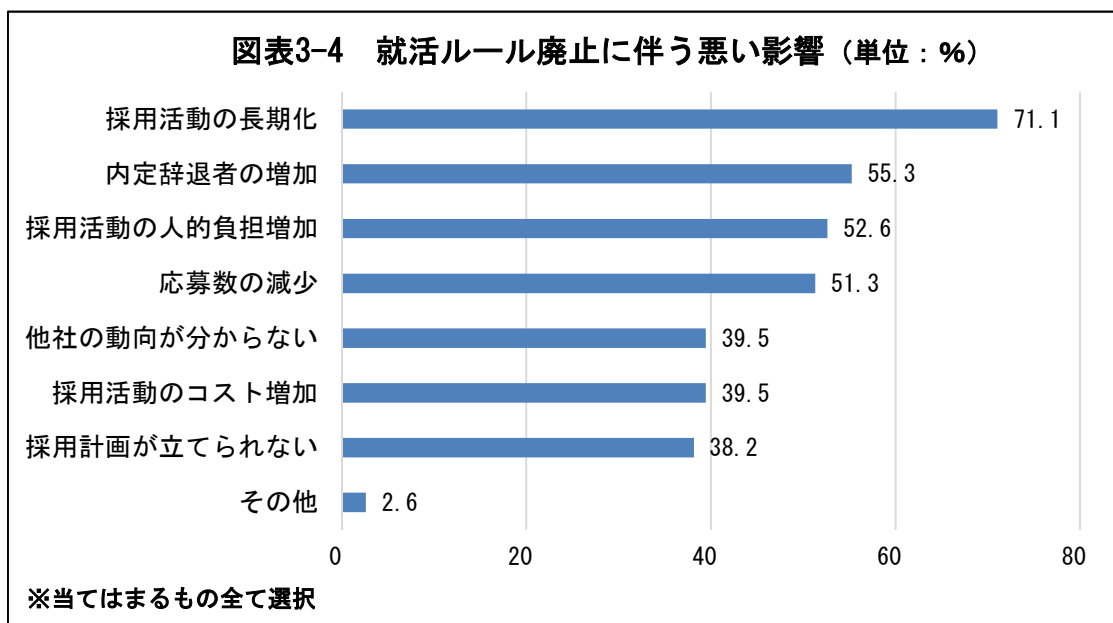


従業員規模別で見ると50名未満では「わからない」を回答した企業が6割を超えており、従業員数が多くなるほど「悪い影響」との回答割合が増えた。また、「良い影響」の回答は従業員300名以上では皆無であった。

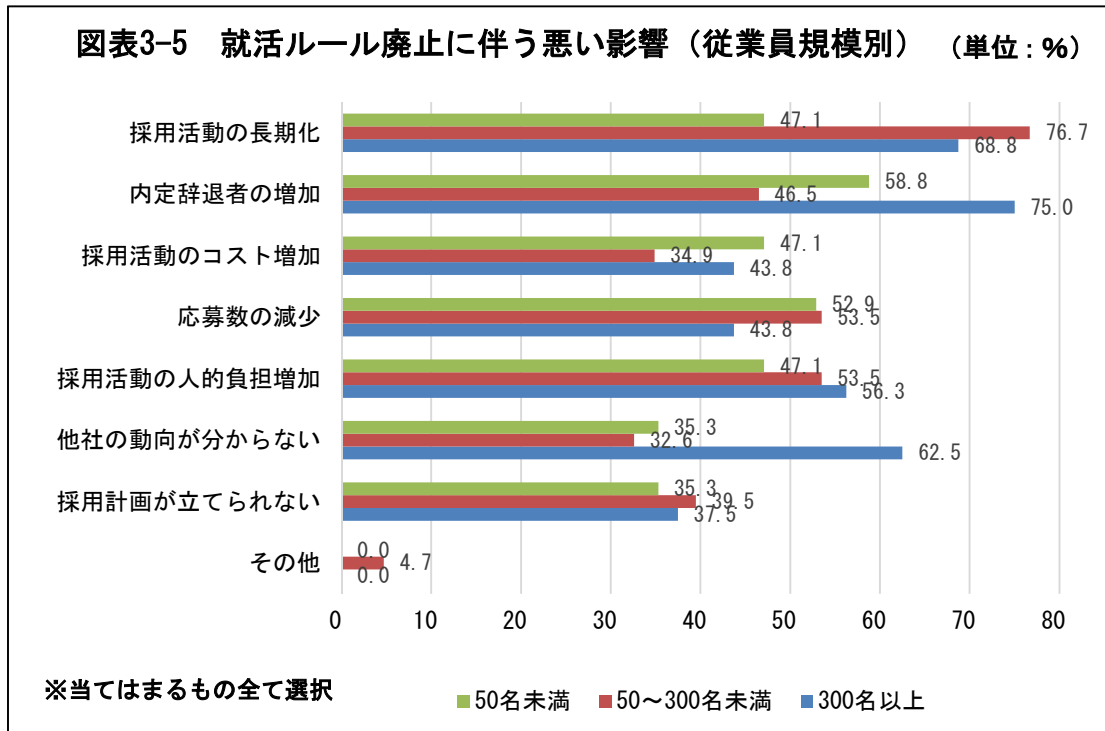


(2) 就活ルール廃止に伴う悪い影響

就活ルール廃止に伴い、具体的に想定される悪い影響は「採用活動の長期化」が71.1%と最も多く、「内定辞退者の増加」が55.3%、「採用活動の人的負担増加」が52.6%、「応募数の減少」が51.3%と続いている。

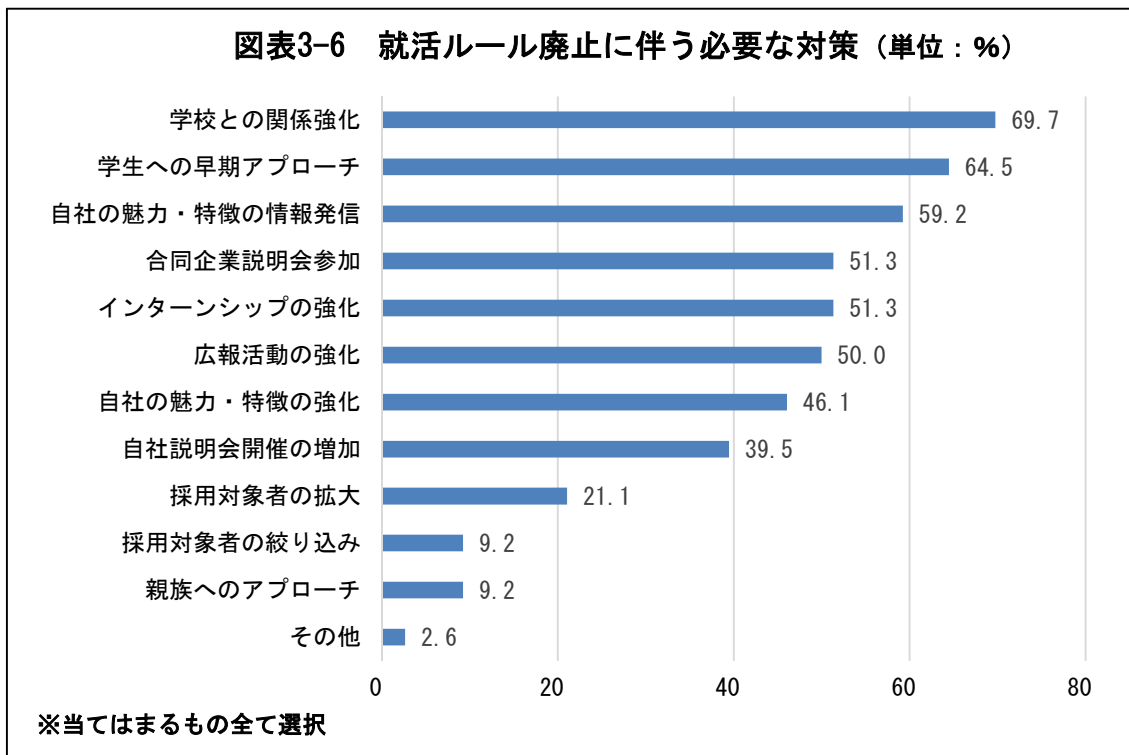


従業員規模別にみると、特に従業員300名以上の企業では「内定辞退者の増加」や「他社の動向がわからない」、「採用活動の人的負担増加」を懸念する声が多く挙がった。

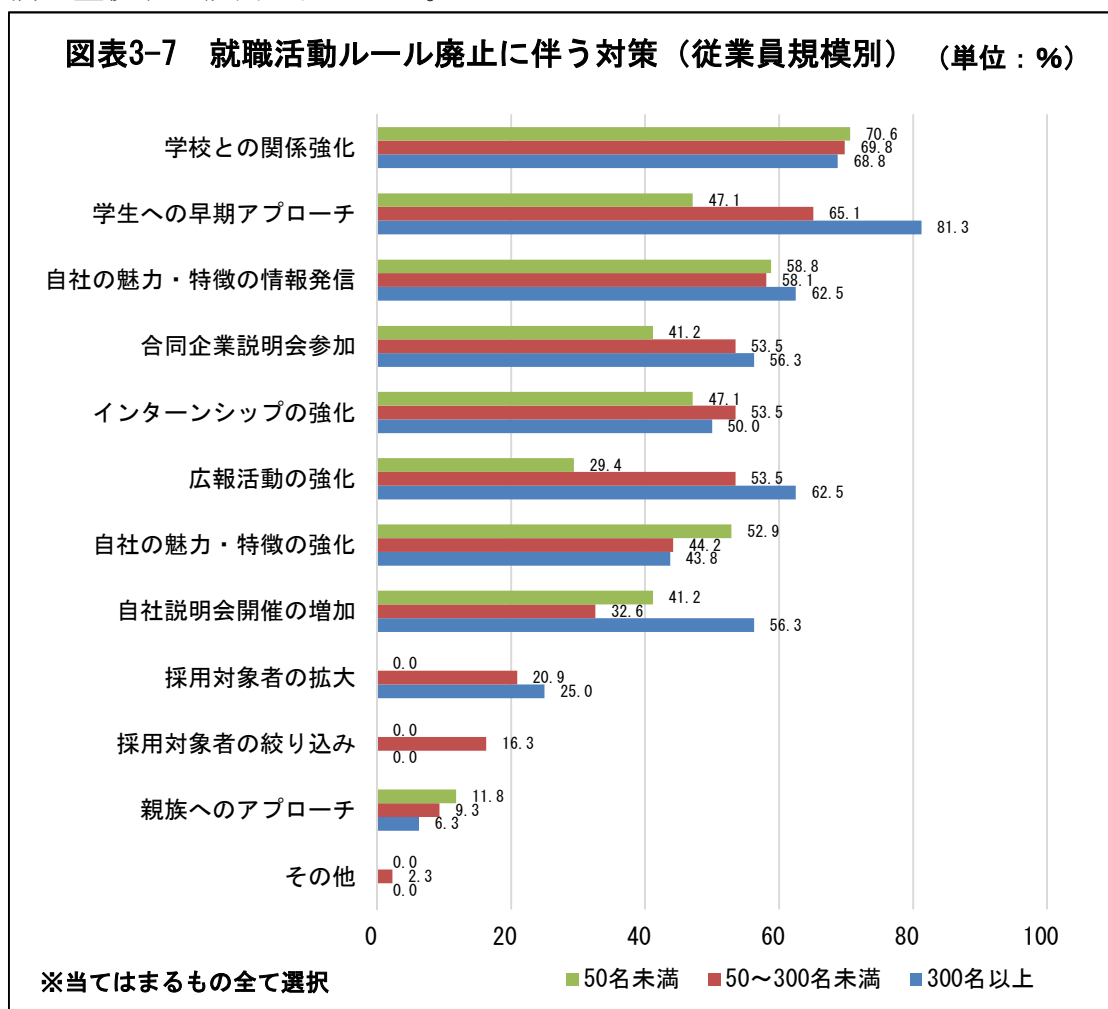


(3) 就活ルール廃止に伴う必要な対策

就活ルールが廃止された場合の具体的な対策としては、「学校との関係強化」が69.7%と最も多く、「学生への早期アプローチ」が64.5%、「自社の魅力・特徴の情報発信」が59.2%、「合同企業説明会(公的機関、民間企業含)」と「インターンシップ」が51.3%、「広報活動の強化」が50.0%の順となった。また「自社魅力・特徴の強化」も46.1%と半数近く回答があった。

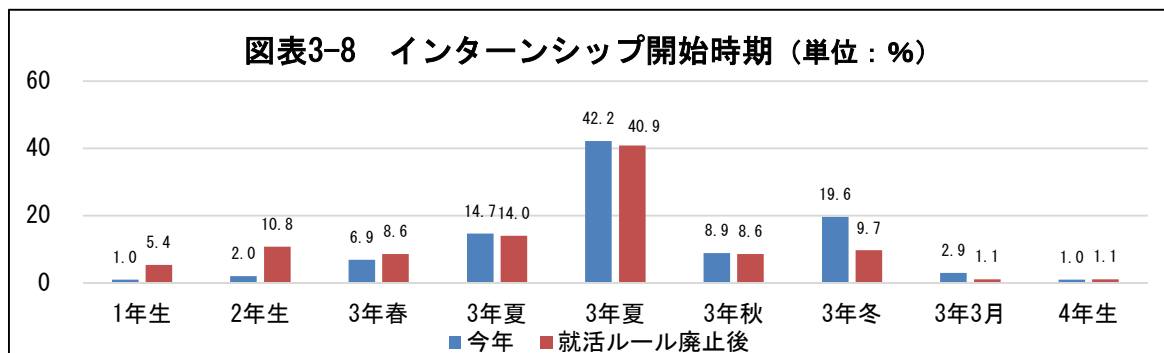


従業員規模別に見ると、「学校との関係強化」は従業員規模に関係なく、重視している。また「学生への早期アプローチ」や「合同企業説明会（公的機関、民間企業含）の参加」、「広報活動の強化」は従業員規模が多くなるほど重視する傾向にあり、逆に「自社の魅力・特徴の強化」は従業員規模が50名未満で重視する傾向が強かった。

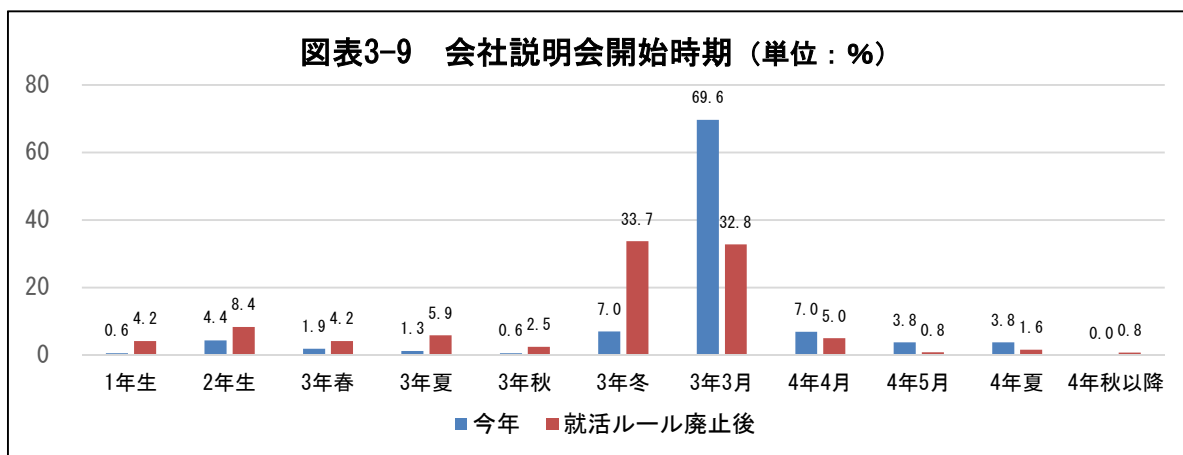


(4) 就活ルール廃止後の採用活動開始時期

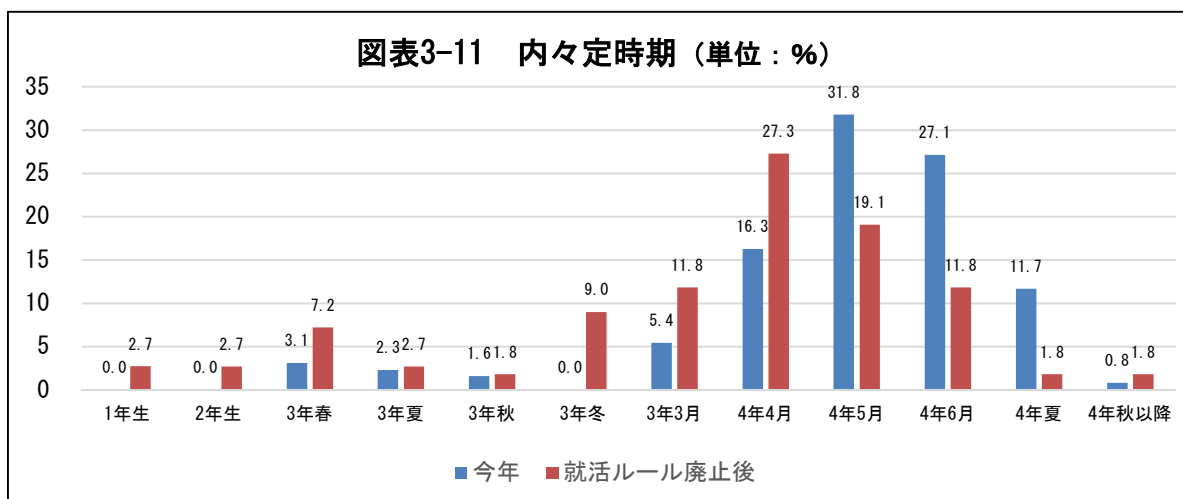
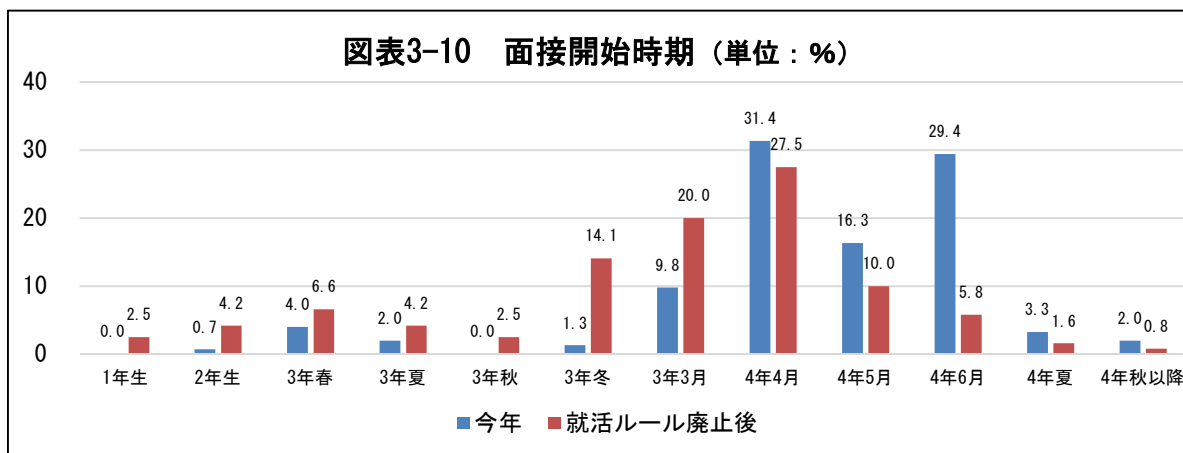
就活ルールが廃止された場合、インターンシップの開始予定時期は、今年と比較すると、1年生や2年生への前倒し傾向が微増したものの、3年夏がピークと変化はなかった。



一方、会社説明会の開始予定は3年生3月が今年のピークであるのに対して、就活ルール廃止された場合は3年生の冬（12月～2月）がピークとなり、前倒しとなる傾向が見られる。



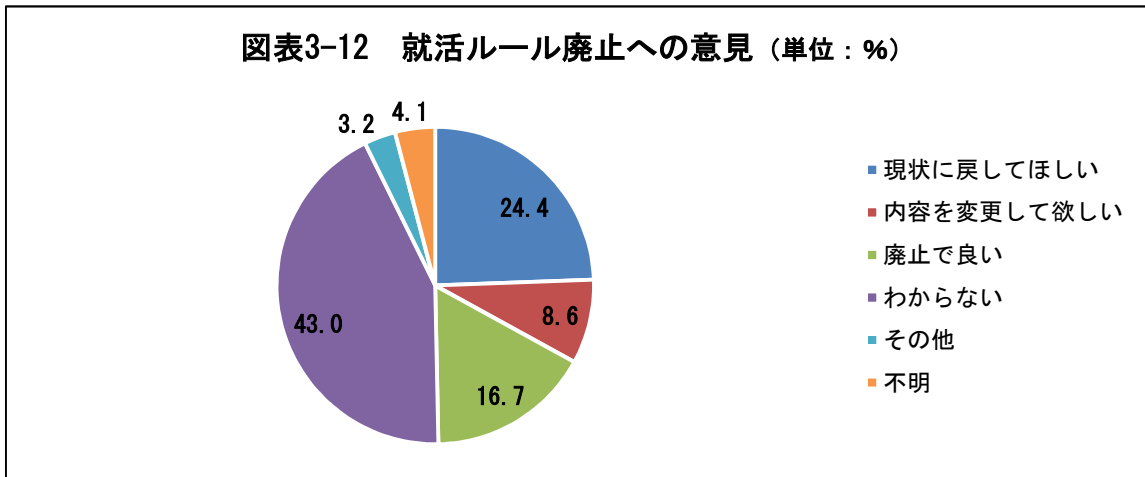
また面接の開始予定は、4年生の4月、6月が今年の傾向であったのに対して、就活ルール廃止された場合は3年生の冬（12月～2月）から3年生の3月、4年4月に分散し、かなり前倒しとなる傾向がある。内々定の時期も同様に前倒しとなっている。



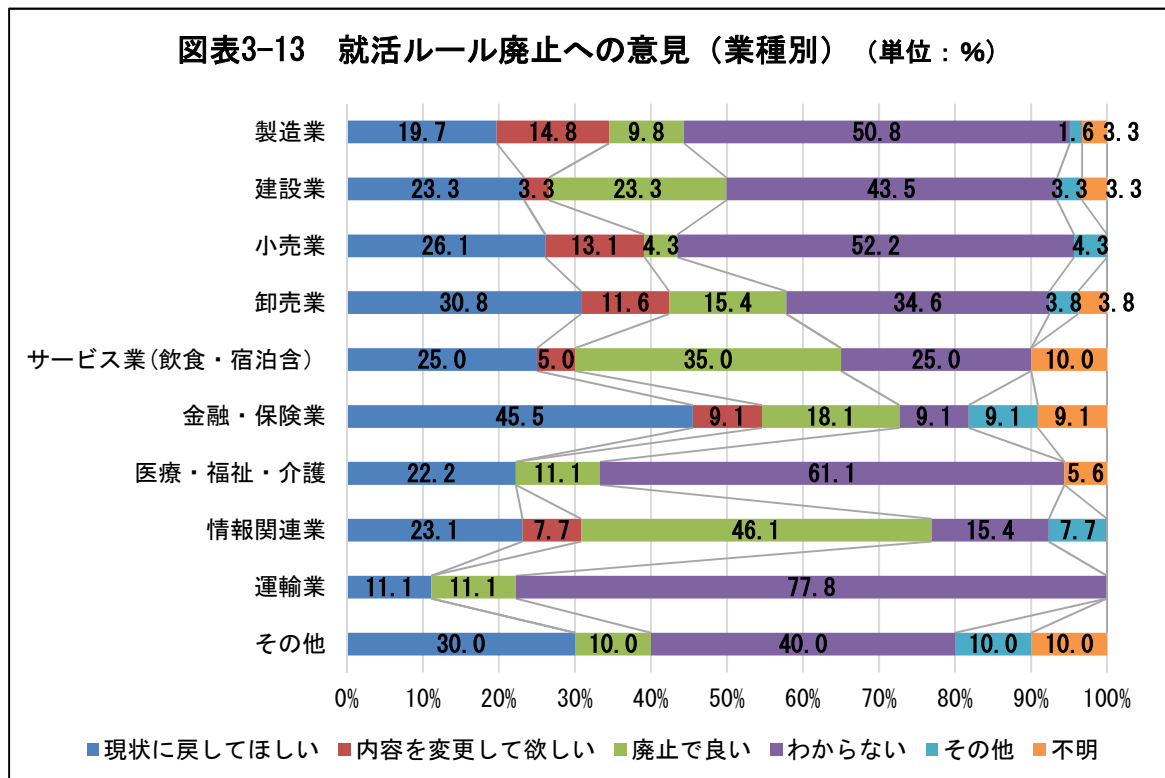
(5) 就活ルール廃止への意見

就活ルール廃止についての意見は、「就活ルールは現状に戻してほしい」が24.4%、「就活ルールは廃止せずに内容を変更してほしい」が8.6%、「就活ルールは廃止で良い」が16.7%と賛否両論の意見がみられたが、最も多かったのは「わからない」が43.0%であった。

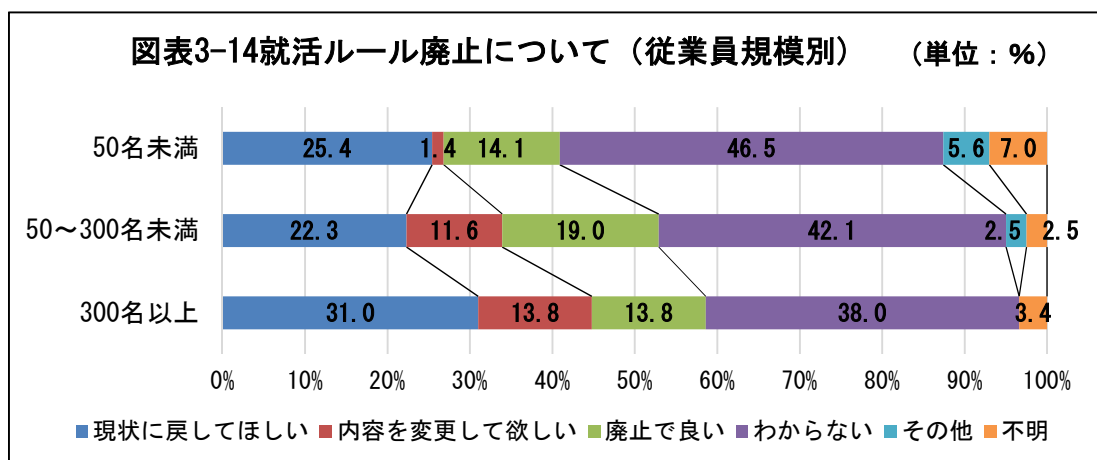
特に、就活ルールが廃止されると採用活動が自由になる反面、採用のスケジュール等に悩まされることも考えられ、就活ルールに代わるガイドラインや規制などを政府や行政機関に求める声もあった。



業種別に見ると、「就活ルールは現状に戻してほしい」を最も多く回答したのは金融・保険業 45.5%で、反対に「就活ルールは廃止で良い」はサービス業（飲食・宿泊含）と情報関連業で高い割合となった。



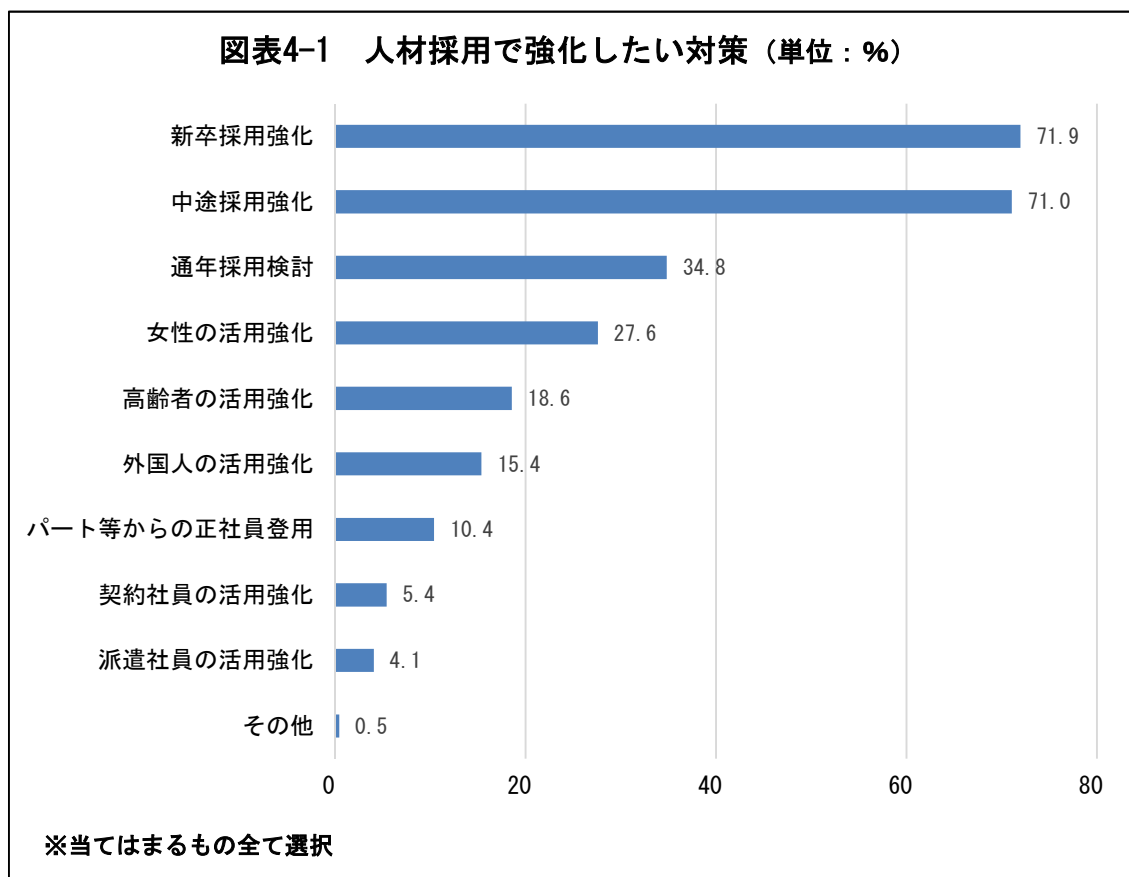
従業員規模別で見ると、従業員数が多くなるほど「就活ルールは廃止せずに内容を変更してほしい」の割合が高まり、特に従業員300名以上の企業では「就活ルールは現状に戻してほしい」が3割を占めた。



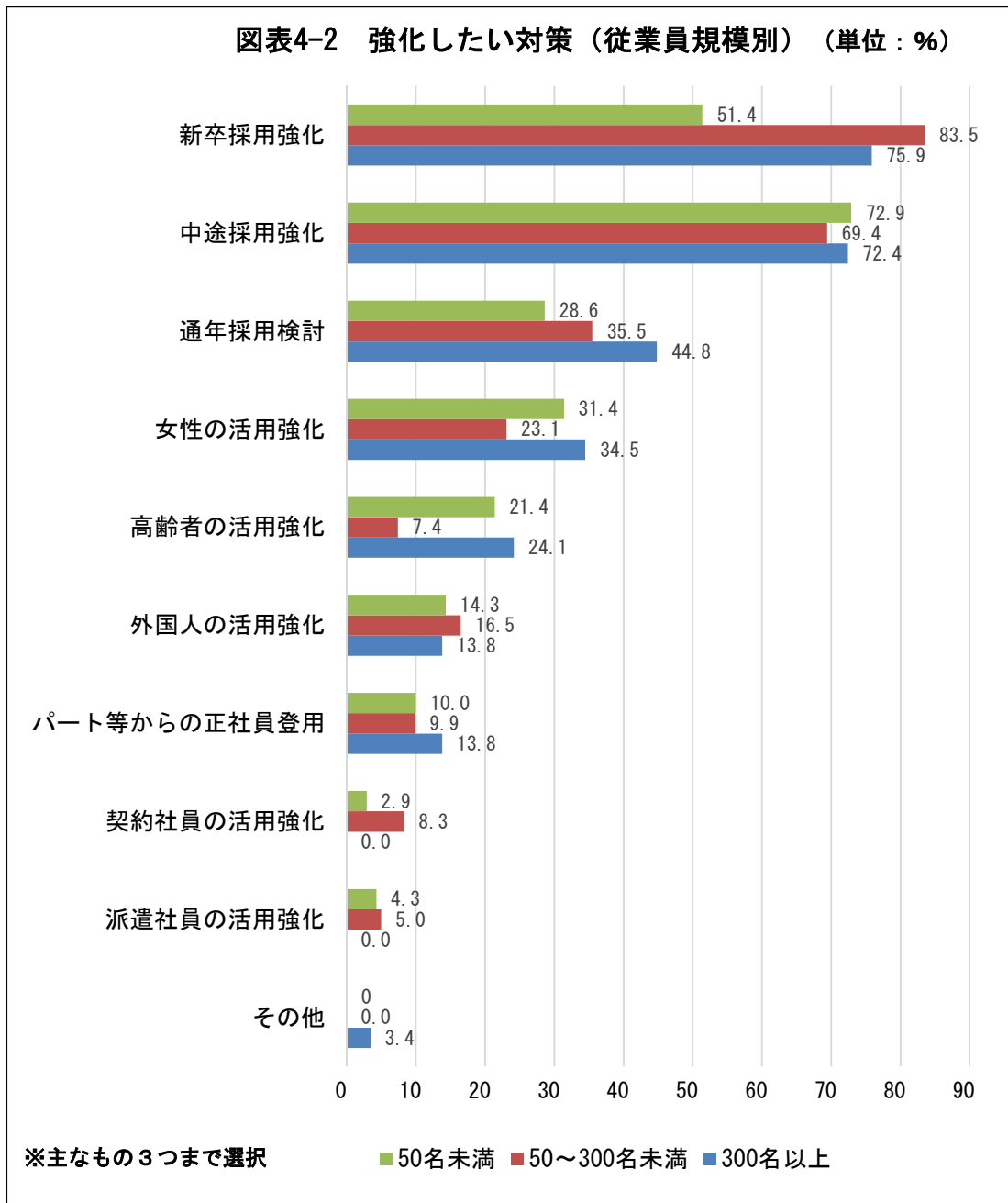
4. 人材採用で今後強化したい対策

人材採用に関して今後強化したい対策は「新卒採用の強化」が71.9%、「中途採用の強化」が71.0%とほぼ同数である。通年採用は新卒や中途と比較すると34.8%と低いですが、今後検討すべき一手として認識されていることがうかがえる。

また、女性・高齢者・外国人の活用といった選択肢も設けた結果、女性の活用強化(27.6%)を挙げる企業が多かった。



従業員規模別に見ると、「通年採用強化」は従業員数に比例して多くなる結果となった。「中途採用強化」については違いが見られなかったが、「新卒採用強化」では小規模な企業の回答割合が低く、強化方針の差が出た。



大卒者を計画通り確保できた企業とできなかった企業を比較すると、確保できていない（活動継続中）の企業8割が「中途採用強化」を回答している

また、確保できた企業は女性の活用強化が37.3%と最も多く、確保状況の充足感に比例する形で、女性、高齢者、外国人の順に重視する傾向が見られた。

反対に、確保できていない企業では「外国人の活用」の割合が高くなっている。

