

[平成 25 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
2014 年度新卒者採用に関する動向調査

【目 次】

はじめに	1
1. 2014 年度新卒者採用について	2
2. 2015 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 26 年 3 月

公益財団法人 地方経済総合研究所

はじめに

2013年の国内経済は、安倍政権の経済政策や日銀による金融緩和を受け、業績が回復する企業が増えるなど、緩やかな回復局面が続いているとみられる。

熊本県内においては、公共工事の堅調な推移や、住宅着工の大幅な伸び、自動車販売が好調に推移するなど、県内経済は総じて緩やかに持ち直している。

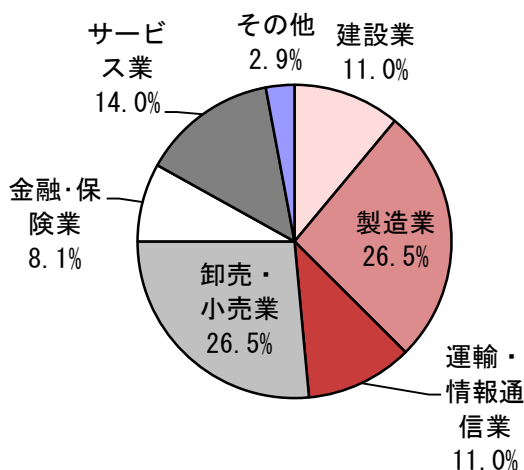
新卒者の採用環境については、2014年春卒業予定の大卒就職内定率は2月1日時点で82.9%と、前年同期比で1.2ポイント上昇しており、過去最低だった2011年から3年連続で上昇するなど緩やかながら回復している。

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。

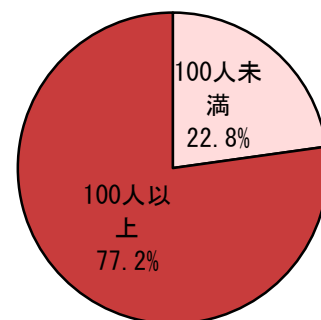
【調査概要】

- ・調査対象：県内主要企業 180 社
- ・調査項目：2014 年度新卒者採用実績、2015 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：2014 年 2 月 21 日～3 月 7 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】

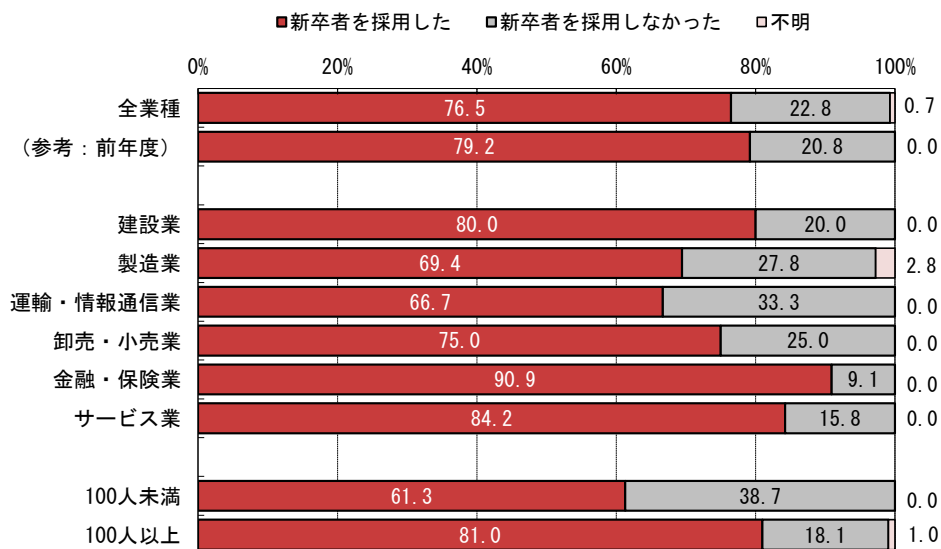


1. 2014 年度新卒者採用について

(1) 2014 年度新卒者採用の有無

「新卒者を採用した」企業は 76.5%で前年調査を 2.7 ポイント（以下、p）下回り、「新卒者を採用しなかった」は 22.8%と前年調査より 2.0 p 上回っている。業種別では、運輸・情報通信業、サービス業などで「新卒者を採用した」の割合が減少するも、建設業で 80.0%と前回調査を 18.9p 上回ったことが目を引いた（図表 1）。

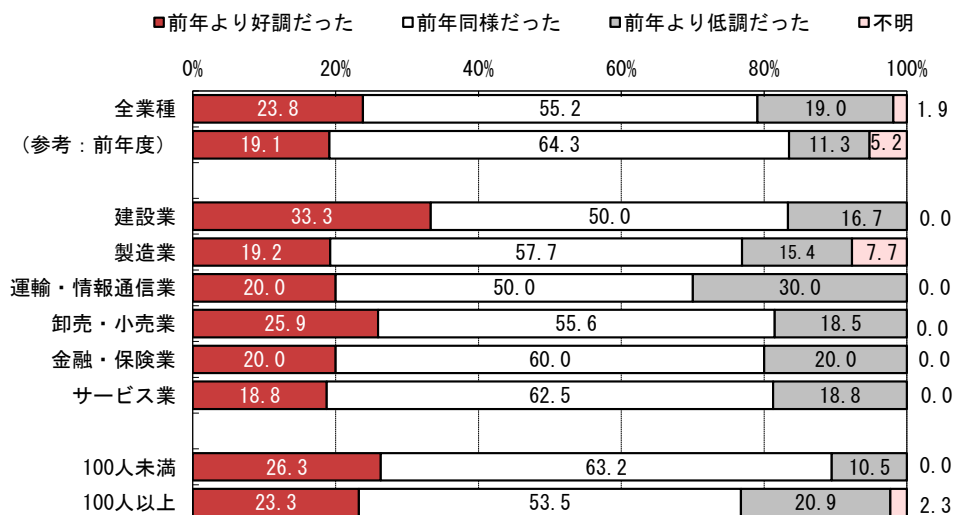
図表 1 2014 年度新卒者採用の有無



(2) 学生の応募状況

2014 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 55.2%で最も多く、「前年より好調だった」は前年調査比で 4.7p 上昇して 23.8%であった。「前年より低調だった」も前年調査比で 7.7p 上昇して 19.0%となった。業種別では、製造業とサービス業を除くすべての業種で前年を上回った。建設業（33.3%）や卸売・小売業（25.9%）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）。

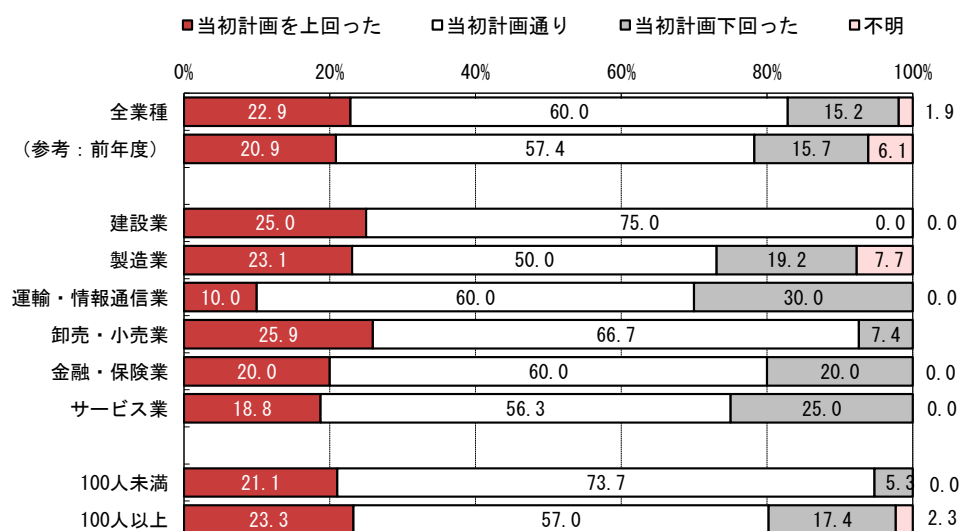
図表 2 学生の応募状況



(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22.9%、「当初計画通り」が60.0%、「当初計画を下回った」が15.2%であった。前回調査比では、「当初計画を上回った」が2.0p、「当初計画を下回った」が0.5p減少している。業種別では、「当初計画を下回った」が運輸・情報通信業（30.0%）やサービス業（25.0%）で高い値となっている（図表3）。

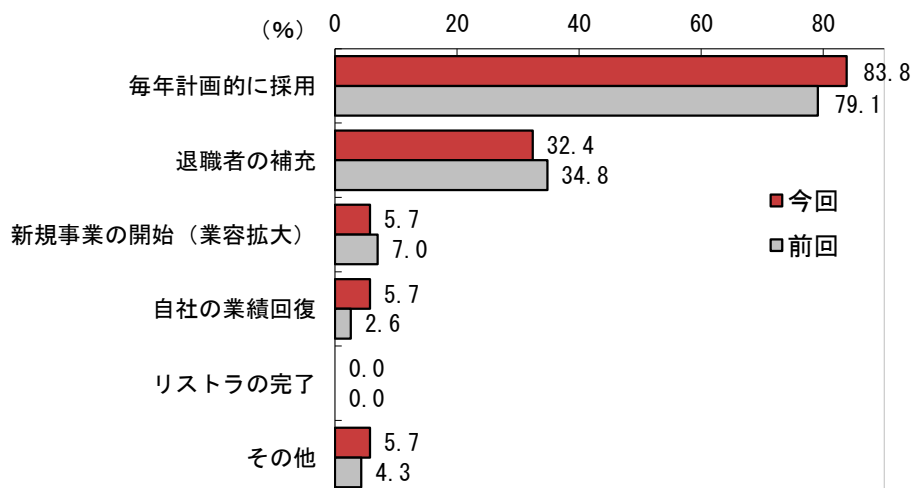
図表3 当初計画に対する採用実績



(4) 2014年度に新卒者を採用した理由、採用しなかった理由

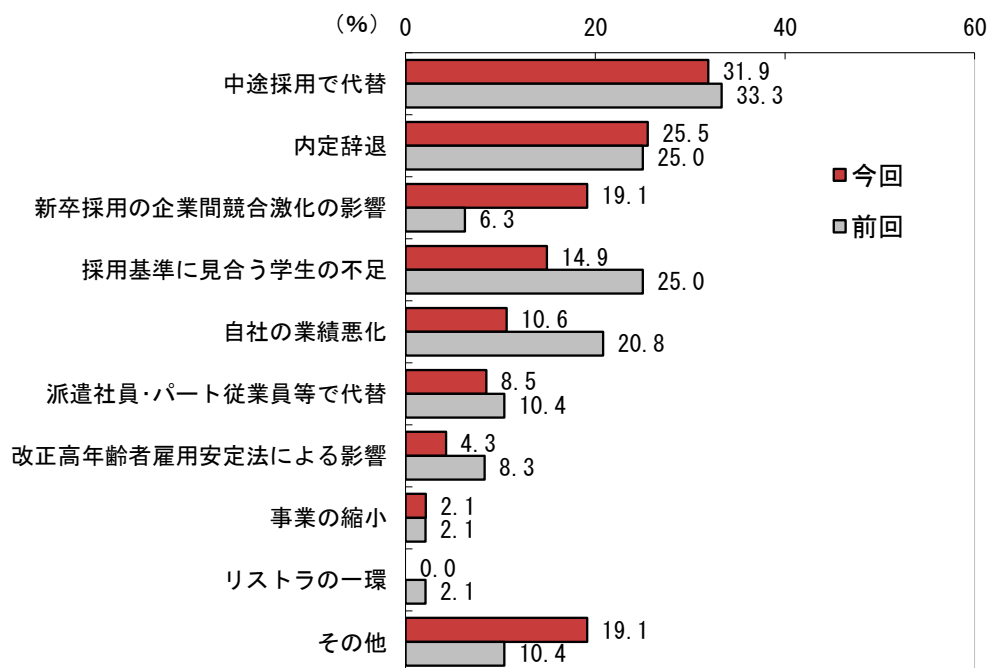
新卒者を採用した理由は、「毎年計画的に新卒者を採用している」が83.8%で最も多く、「退職者の補充」が32.4%で続いた。ほぼ前回調査と同様の結果となっているが、「自社の業績回復」が5.7%と前回は3.1p上回ったことが目を引いた（図表4）。

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（31社）と採用が当初計画を下回った企業（16社）にその理由をたずねたところ、「中途採用で代替」が31.9%で最も多く、以下、「内定辞退」（25.5%）、「新卒採用の企業間競争激化の影響」（19.1%）、「採用基準に見合う学生の不足」（14.9%）、「自社の業績悪化」（10.6%）、「派遣社員・パート従業員等で代替」（8.5%）と続いている。前年調査と比較すると、「新卒採用の企業間競争激化の影響」が12.8 p 上昇した。2014年度の新卒採用では、業績回復などで新卒採用を増やす企業が増加しており、優秀な人材への競合が激化したものと思われる。このほか、「採用基準に見合う学生の不足」、「自社の業績悪化」はそれぞれ前回調査を10 p 以上下回っている（図表5）。

図表5 新卒者を採用しなかった、採用が当初計画を下回った理由（複数回答）



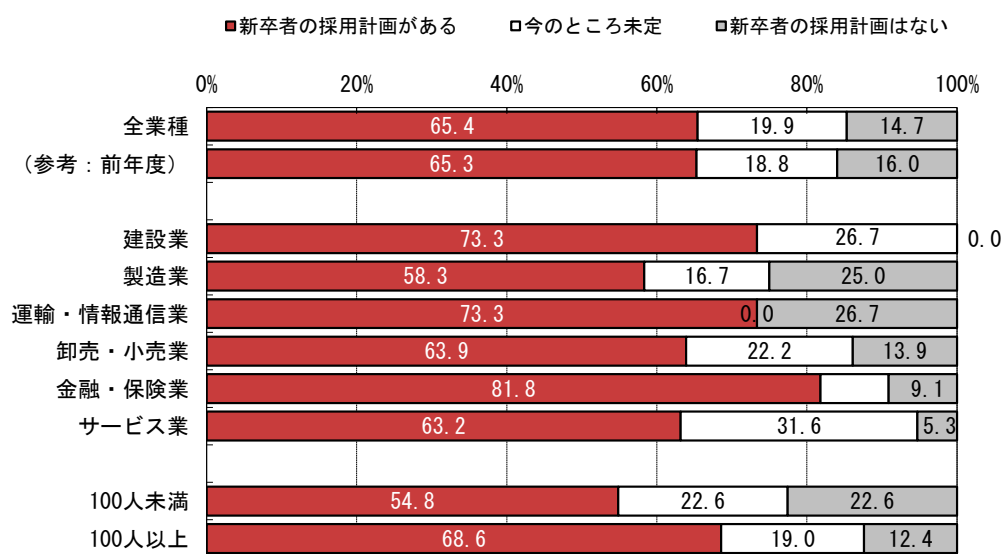
2. 2015 年度新卒者採用計画について

(1) 2015 年度新卒者採用計画の有無

2015 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 65.4%で前年調査（65.3%）と変わらないが、「新卒者の採用計画がない」という回答は 14.7%と前年調査より 1.3p 下回っている。

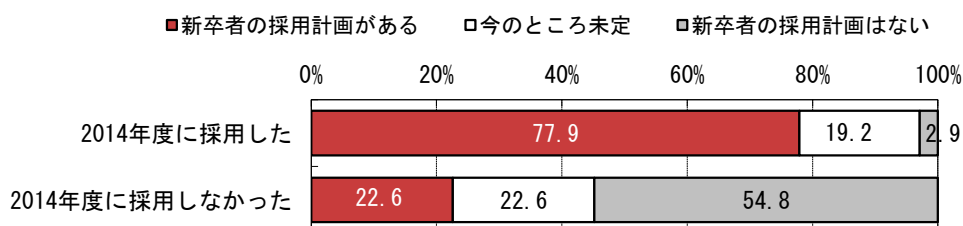
業種別にみると、「新卒者の採用計画がある」は金融・保険業（81.8%）や建設業（73.3%）、運輸・情報通信業（73.3%）などで高い値となっている。なお、前年調査比では、運輸・情報通信業が 20.0p、製造業が 9.7p 上昇と大幅に伸びている（図表 6）。

図表 6 2015 年度新卒者採用計画の有無



また、2014 年度の採用実績と 2015 年度の採用計画の有無の関係をみると、2014 年度に採用が無かった企業のうちの 22.6%が 2015 年度の採用を計画している。一方、2014 年度に採用があった企業のうちの 2.9%の企業は 2015 年度の採用計画がなく、19.2%が今のところ未定と回答している（図表 7）。

図表 7 2015 年度新卒者採用計画の有無（2014 年度採用実績の有無別）

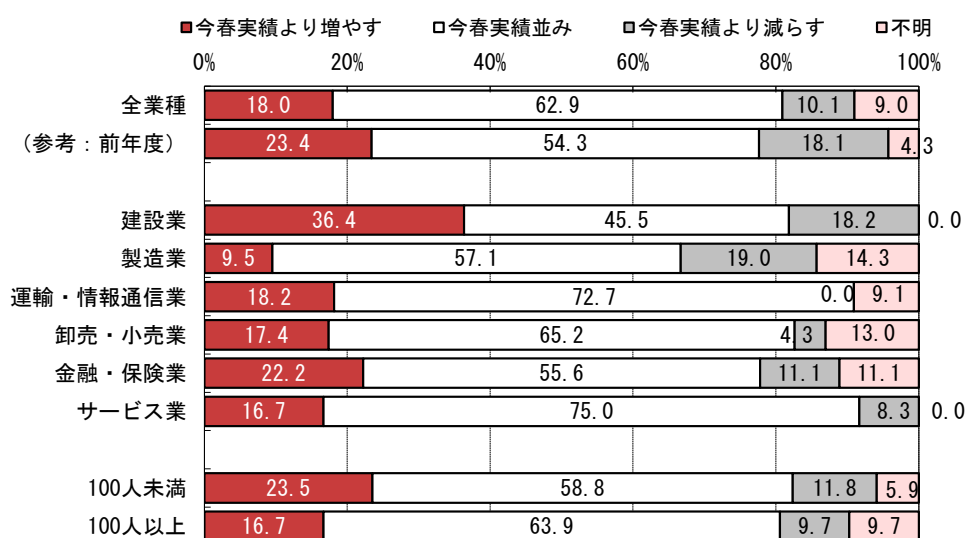


(2) 2015 年度の新卒者採用予定数の増減

2015 年度の「新卒者の採用計画がある」と回答した企業（89 社）に採用予定数を尋ねたところ、「今春より増やす」が 18.0%と前年（23.4%）より 5.4 p 減少しているも、「今春実績並み」が最も多く、「今春より減らす」という回答も 10.1%と前年より 8.0 p 減少している。2015 年度の新卒者採用に対する意欲は高いようである。

業種別では、「今春より増やす」という回答は建設業（36.4%）や金融・保険業（22.2%）で多く、「今春より減らす」という回答は製造業（19.0%）や建設業（18.2%）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）。

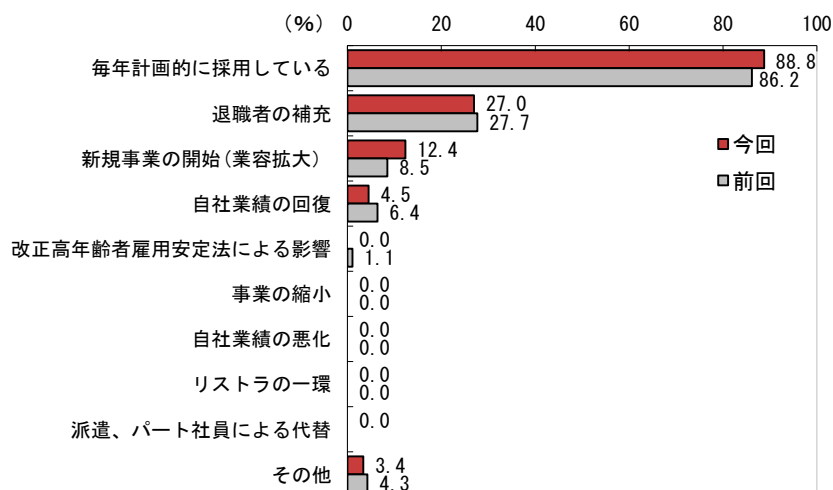
図表 8 2015 年度の新卒者採用予定数の増減



(3) 新卒者を採用する理由

2015 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 88.8%で最も多く、以下、「退職者の補充」（27.0%）、「新規事業の開始（業容拡大）」（12.4%）と続いた。概ね前年調査と同様の結果であった（図表 9）。

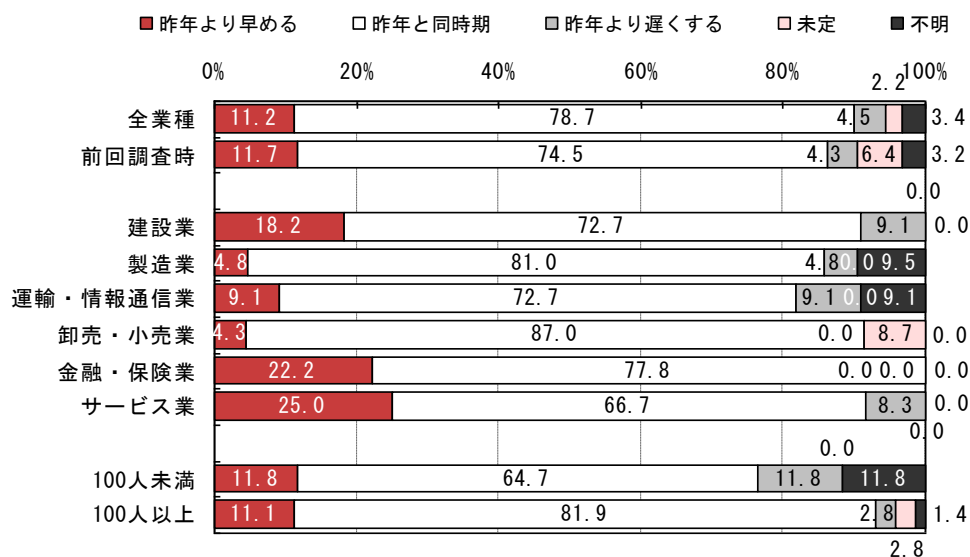
図表 9 新卒者を採用する理由（複数回答）



(4) 2015 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 78.7% で最も多いが、「昨年より早める」は 11.2% で前年調査比 0.5p 低下、また、「昨年より遅くする」という回答は 4.5% で前年調査比 0.2p 上昇と、ほぼ前回同様になっている（図表 10）。なお、試験の予定時期については、4 月（33.7%）から 5 月（24.5%）がピークとなっている。

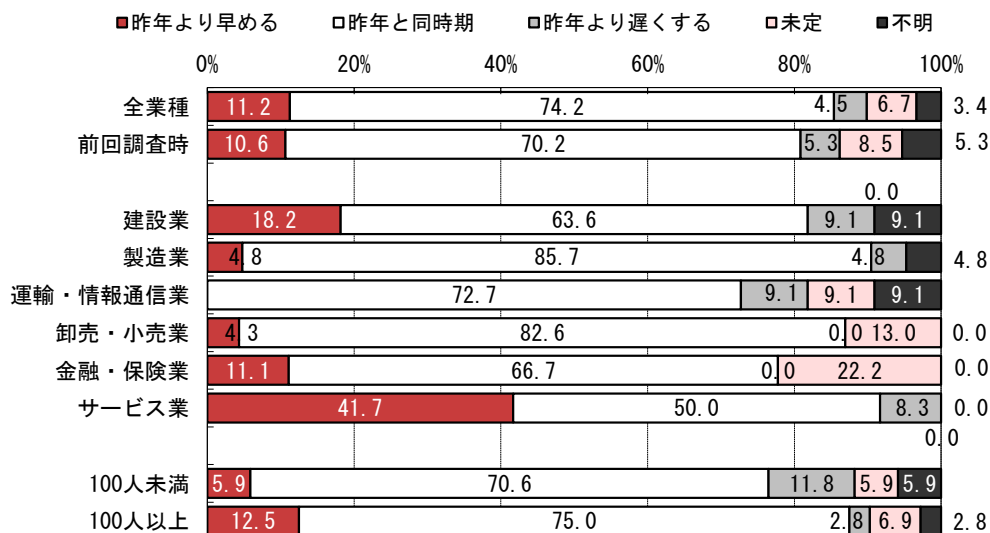
図表 10 2015 年度新卒者採用試験の実施時期



(5) 2015 年度新卒者採用の内定時期

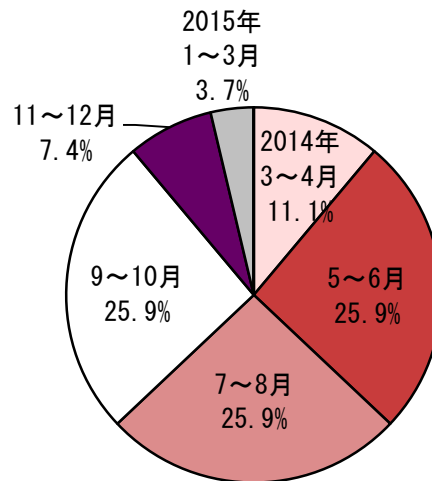
新卒者採用の内定時期は「昨年と同時期」が 74.2% で最も多いが、「昨年より早める」が 11.2% で前年調査比 0.6p 上昇、「昨年より遅くする」という回答は 4.5% で同 0.8p 低下している（図表 11）。内定時期については、6 割を超える企業（63.0%）が 5～6 月としており、前回調査（60.8%）と比較すると、内定時期を早める傾向にあるようだ。

図表 11 2015 年度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、「5～6月」、「7～8月」、「9～10月」がそれぞれ 25.9%で最も多く、以下、「3～4月」(11.1%)、「11～12月」(7.4%)、「2015年1～3月」(3.7%)と続いており、秋頃までに採用方針を決定予定の企業が9割弱を占めている(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)



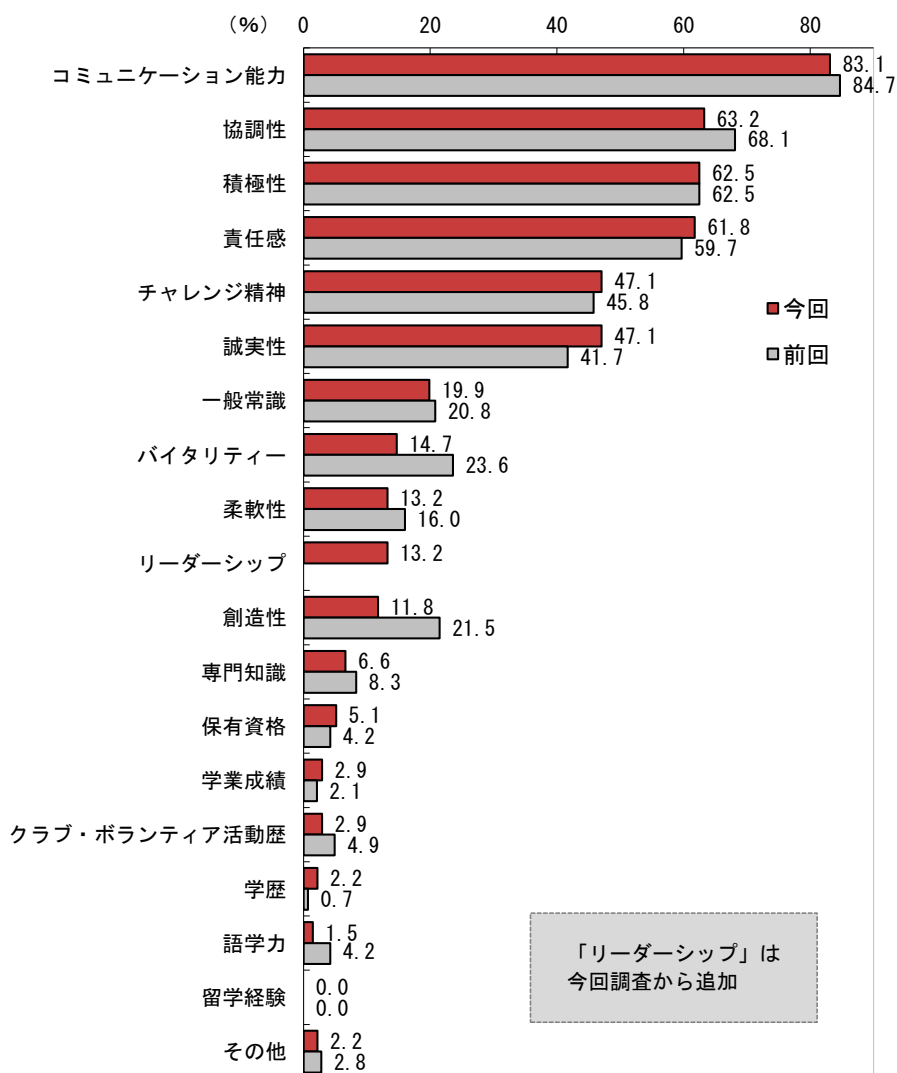
3. 新卒者採用の際に「重視すること」と「重視しないこと」

(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83.1%でトップ、以下、「協調性」(63.2%)、「積極性」(62.5%)、「責任感」(61.8%)、「チャレンジ精神」(47.1%)と続いている。前年調査と比較可能なものでは、「誠実性」が5.4p、「責任感」が2.1p、「学歴」が1.5p、「チャレンジ精神」が1.3p上昇している。なお、「コミュニケーション能力」は前回調査比で1.6p低下するも、9年連続でトップとなった(図表13)。

業種別にみると、「コミュニケーション能力」はサービス業(57.9%)を除いて総じて高く、「協調性」は金融・保険業(90.9%)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(68.4%)や卸売・小売業(52.8%)、「誠実性」は金融・保険業(72.7%)やサービス業(63.2%)などで高かった。

図表13 新卒者採用の際に重視すること(複数回答)

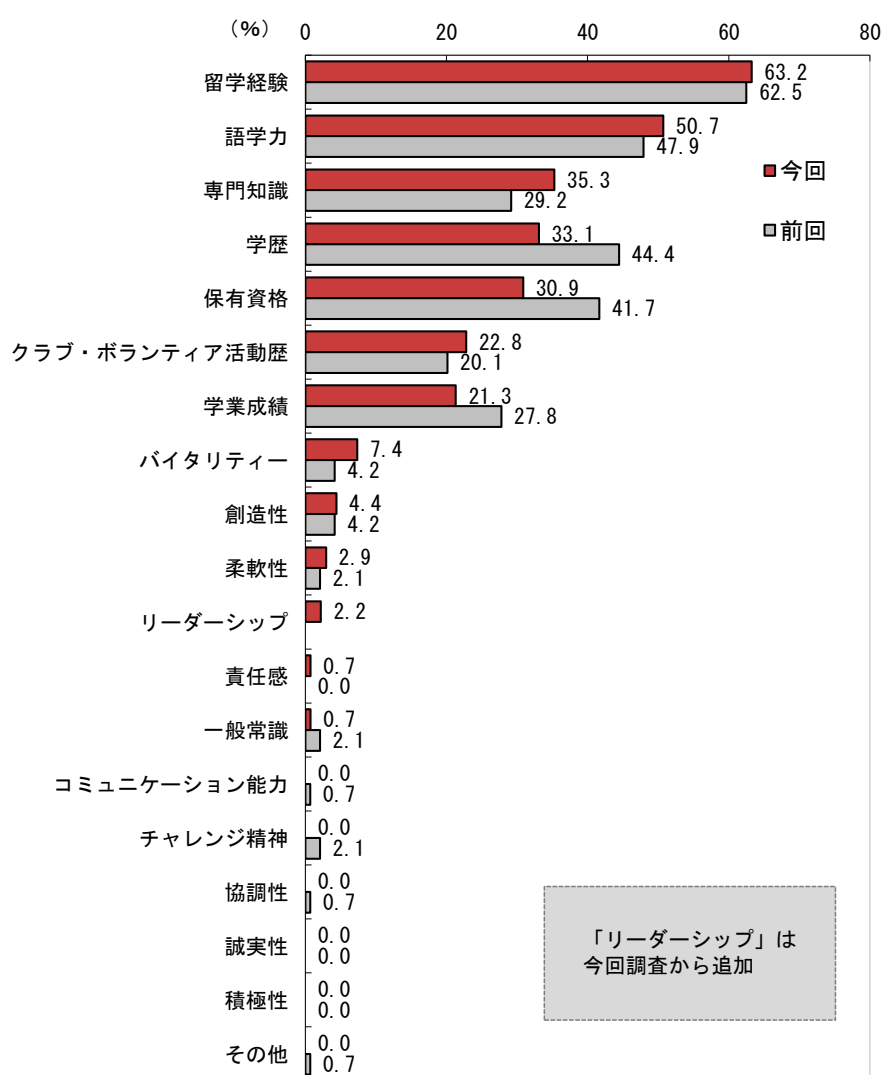


(2) 新卒者採用の際に重視しないこと

新卒者採用の際に重視しないことを尋ねたところ、「留学経験」が63.2%とトップで、「語学力」が50.7%で続いており、以下、「専門知識」(35.3%)、「学歴」(33.1%)、「保有資格」(30.9%)、「クラブ・ボランティア活動歴」(22.8%)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(80.0%)や卸売・小売業(69.4%)、「語学力」は建設業(80.0%)や金融・保険業(63.6%)、「学歴」は建設業(53.3%)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(複数回答)



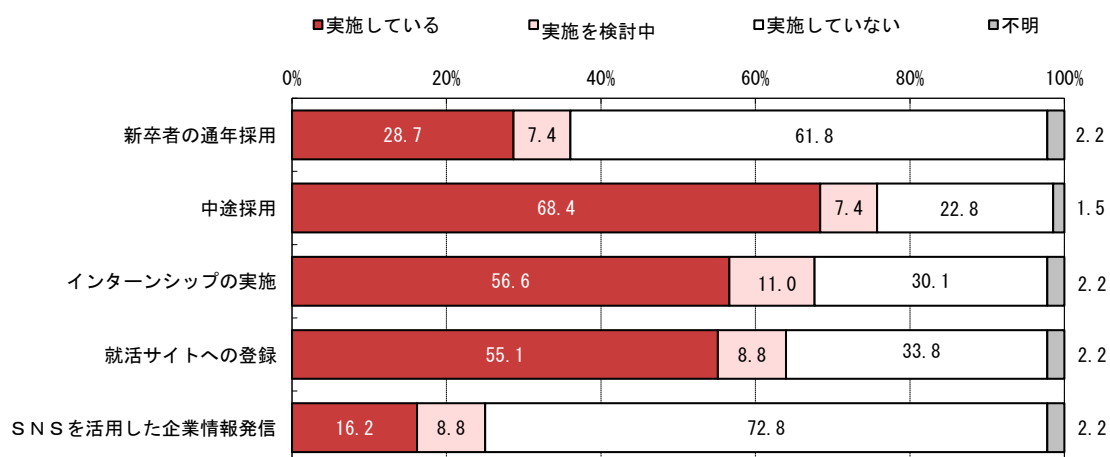
4. 採用全般について

(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68.4%で最も高く、以下、「インターンシップの実施」が56.6%、「就活サイトへの登録」が55.1%で続いた。また、「新卒者の通年採用」は28.7%で、前年調査比14.8p上昇している。一方、「SNSを活用した企業情報発信」について尋ねたところ、16.2%と2割を下回った。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が、企業側の活用はこれからの課題といえるようだ（図表15）。

なお、業種別にみると、「中途採用」はサービス業（89.5%）や建設業（80.0%）、卸売・小売業（75.0%）で実施している企業の割合が高く、「インターンシップの実施」は建設業（80.0%）や運輸・情報通信業（73.3%）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

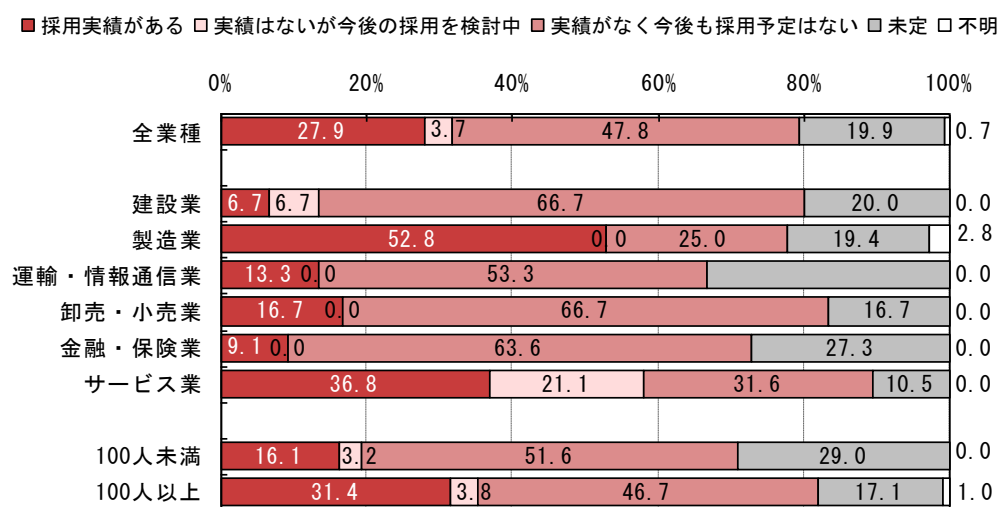


(2) 外国人（留学生等）の採用実績

外国人（留学生等）の採用実績は「採用実績がある」が 27.9%、「今後の採用を検討中」は 3.7%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。前年調査比 4.6 p 上回っており、社会の国際化、業務のグローバル化などへの対応として、外国人採用への関心が高まっているようだ。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「語学力、文化・内情に精通しており、即戦力」（食料品・飲料製造業）、「事業のグローバル化への対応」（食料品以外の製造業）、「国籍を問わず優秀な人材獲得」（建設業）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「業務上外国人を必要としていない」（卸売業、金融・保険業）、「コミュニケーション能力を重視」（小売業、サービス業）、「雇用のノウハウがない」（卸売業、運輸業）といった理由をあげており、未定と回答した企業では「外国人枠は設けておらず、通常の採用選考の中で検討」（情報通信業）、「製造職については情報、技術の流出を懸念」（食料品・飲料製造業）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 2015 年度の新卒者採用計画は、「採用計画がある」企業が 65.4%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、「今春実績より増やす」は前年を下回るも、「今春実績並み」と回答した企業が前年よりも増加するなど、経済情勢の回復、企業の業績回復を受け、新卒者採用の回復が続いていることが窺える結果となった。

また、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、「中途採用で代替」が 3 割を超えるなど、即戦力を求める傾向は続いている。「新卒採用の企業間競合激化の影響」という回答が増えており、新卒採用の回復による優秀な人材の競合が生じている状況も窺えた。

このほか、外国人（留学生等）の採用に実施または検討している企業が 3 割を超えるなど、業務のグローバル化の進展に合わせて、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。海外進出の拡大や社会の国際化により、外国人を必要とする場面が増えることが予想され、今後外国人採用は拡大するものと思われる。

本県では、進学や就職で県外へ流出する 20 歳前後から 20 歳半ばの男性が多い。採用の増加は、地元に戻り就職する若者が増えることも期待できる。若者の地元への定着、地域の活性化の視点からも採用が上向くことを期待したい。