

## 新卒者に対し企業の採用意欲は高まる

### ～熊本地震への対応に苦慮しつつ採用意欲は旺盛～

#### 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（2017年卒）2016年12月度」によると、今春卒業の大学生の就職内定率は、2016年12月1日時点で93.6%と前回調査比で2.0ポイント上昇しており、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2017年2月～3月に熊本地震の影響を考慮し、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、本県でも同様に売り手市場となっていることに加え、企業でも学生の選別を重視している傾向が窺えた。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」、「採用全般に関する制度の導入状況」などについて尋ねている。

#### 【調査結果の概要】

1. 2017年の新卒者採用については、「新卒者を採用した」企業は84.4%で前回調査を2.0ポイント(以下、p)上回り、「新卒者を採用しなかった」企業は15.6%で前回調査を1.4p下回った。
2. 当初計画に対する採用実績は、「当初計画を上回った」が16.1%(前回比▲0.6p)、「当初計画通り」が35.5%(同▲12.9p)に対し、「当初計画を下回った」が46.8%(同+13.5p)で厳しい採用状況となった。また、当初計画を下回った理由は「新卒採用の企業間競争激化の影響」、「採用基準に見合う学生の不足」が上位であった。
3. 2018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81.6%で前回調査より1.9p増加した。「新卒者の採用計画がない」という回答は5.4%で前回調査より0.5p減少、「未定」の企業は12.9%であった。
4. 採用に関する制度の導入に関しては、「中途採用」が73.5%で最も多く、以下、「インターンシップ」68.0%、「インターネットの就活サイトへの登録」60.5%が続いた。今年新たに質問に加えた「福利厚生充実」は36.7%、「働き方改革の推進」は36.1%となっている。

#### 【調査概要】

調査対象：県内主要企業 183社

調査方法：郵送法

調査時期：2017年2月21日～3月10日

有効回答：147社（有効回答率80.3%）

#### 回答企業の属性

業種	対象数	%
建設業	17	11.6
製造業	36	24.5
運輸・情報通信業	16	10.9
卸売・小売業	36	24.5
金融・保険業	10	6.8
サービス業	26	17.7
その他	6	4.1
全体	147	100.0

## 1. 2017年新卒者採用について

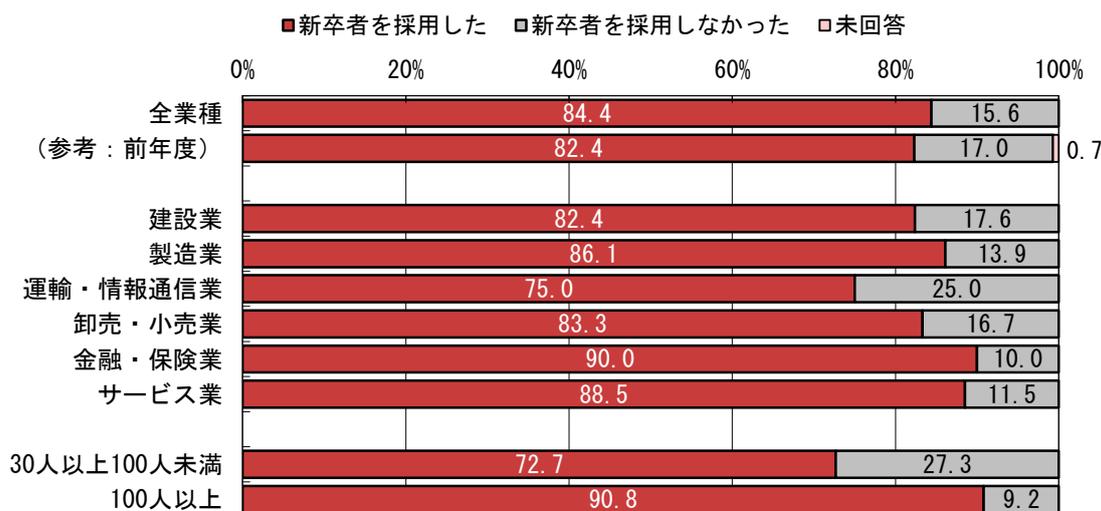
### (1) 2017年新卒者採用の有無

2017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84.4%で、前回調査を2.0ポイント上回り、「新卒者を採用しなかった」企業は15.6%と前回調査を1.4p下回

っており、企業の採用意欲は高い。

業種別にみると、「新卒者を採用した」は金融・保険業(90.0%)やサービス業(88.5%)、製造業(86.1%)で特に高い値となっている。(図表1)。

図表1 2017年新卒者採用の有無

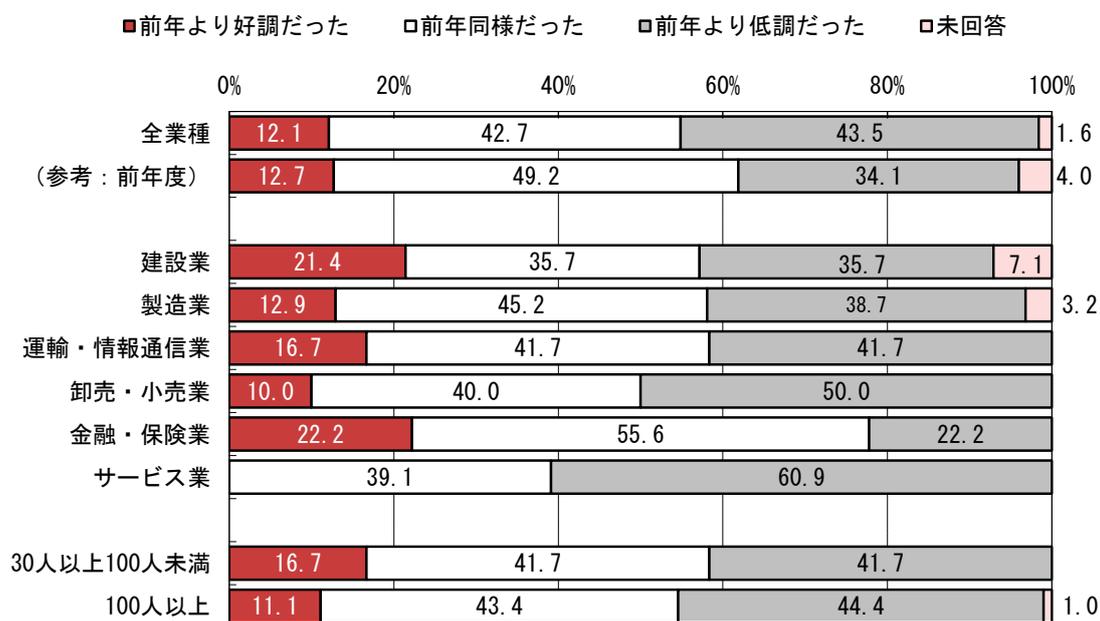


### (2) 学生の応募状況

2017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、「前年より低調だった」が前回調査比+9.4pの43.5%となり最も多かった。「前年より好調だった」は同▲0.6p

の12.1%、「前年同様だった」は6.5p減少して42.7%であった。全国的に新卒者は売り手市場であるとの報道があるが、県内でも同様に、昨年以上の売り手市場となっているようだ(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

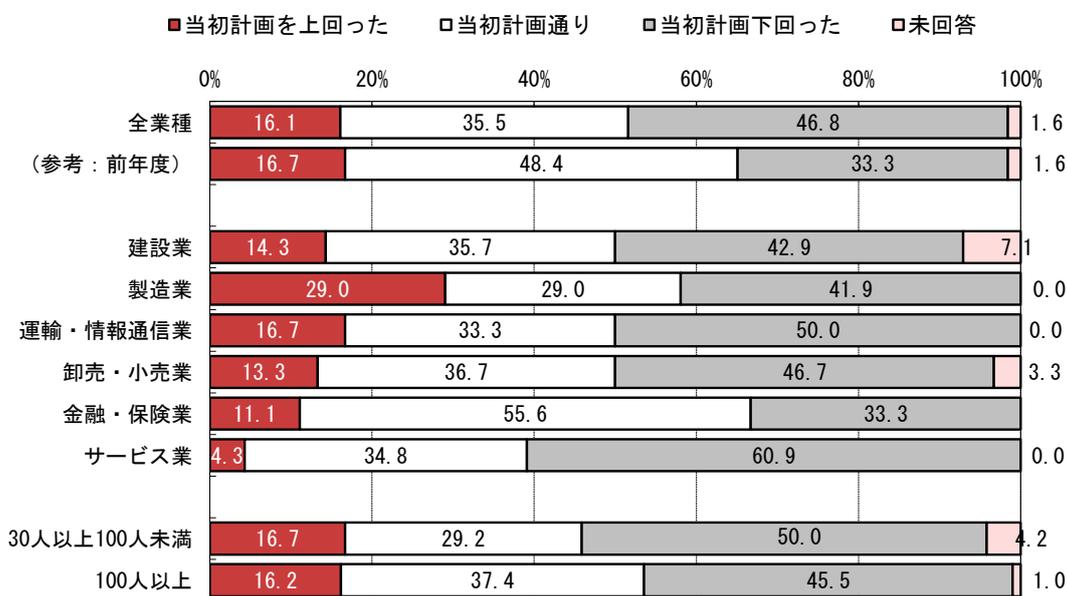
当初計画に対する採用実績は、「当初計画を上回った」が16.1%、「当初計画通り」が35.5%、「当初計画を下回った」が46.8%であった。

前回調査比では、「当初計画を上回った」が0.6p減少、「当初計画通り」は12.9p減少した。また、「当初計画を下回った」が13.5p増加しており、ここでも採用実績はあるものの厳しい状況であったことがうかがえる(図表3)。

業種別にみると、「当初計画を下回った」がサービス業(60.9%、前年比+3.8p)や運輸・情報通信業(50.0%、同+11.5p)、卸売・小売業(46.7%、同+15.5p)などで前回調査を上回り、高い値となっている。

「当初計画を上回った」割合が低いのはサービス業で4.3%、次いで金融・保険業で11.1%であった。

図表3 当初計画に対する採用実績



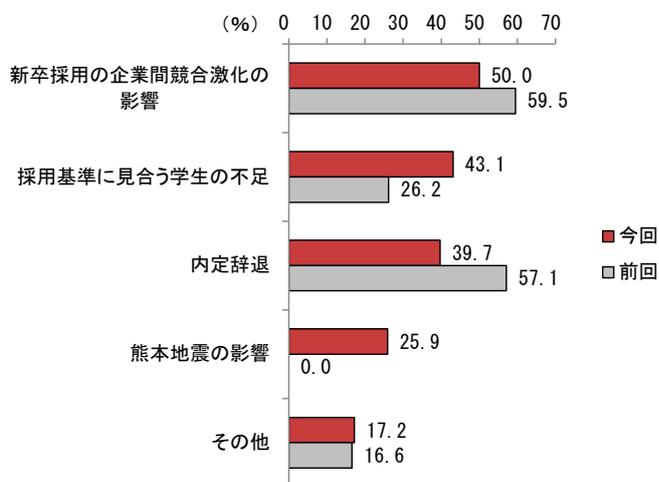
### (4) 新卒採用が当初計画を下回った理由

採用が当初計画を下回った企業は、今回58社で、前回の42社からさらに増加した。

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50.0%、「採用基準に見合う学生の不足」が43.1%であった。前回は「内定辞退」が多かったが、今回は前回比17.4pのマイナスで39.7%となっている。

一方で、「採用基準に見合う学生の不足」が前回比16.9pと大きく伸びており、企業側でも自社で基準を定め、これをクリアしない学生は採用しないケースも増えているようだ(図表4)。

図表4 採用が等車計画を下回った理由(複数回答)



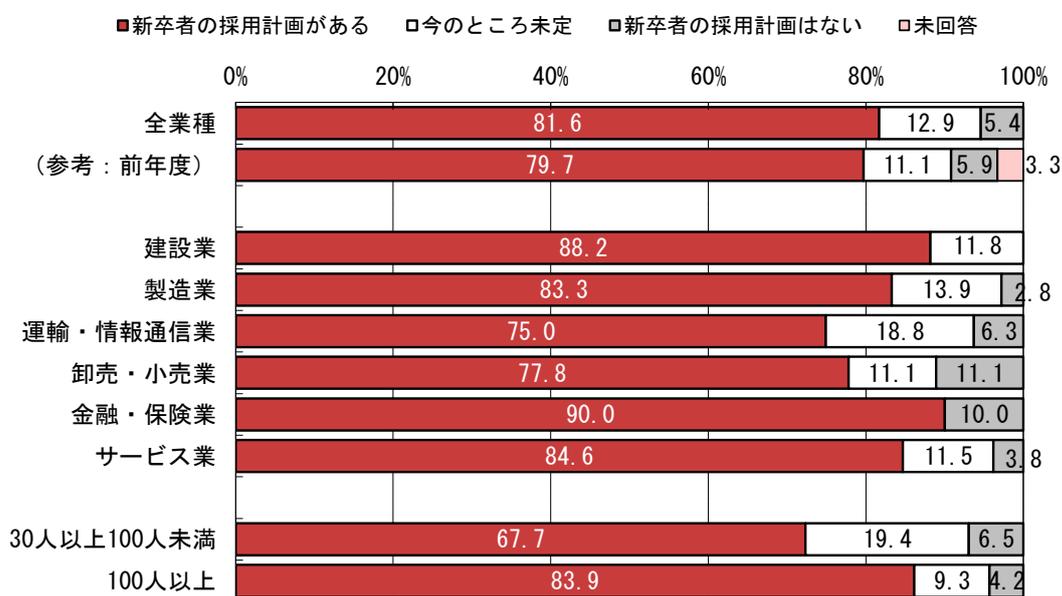
## 2. 2018年新卒者採用計画について

### (1) 2018年新卒者採用計画の有無

2018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81.6%で前回調査より1.9p上昇、「新卒者の採用計画がない」という回答は5.4%で前回調査を0.5p下回っている。採用計画がある企業は年々増加傾向となっている(図表5)。

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%)や建設業(88.2%)、サービス業(84.6%)などで高い値となっている。なお、前回調査比では、サービス業が15.4p、建設業が8.2p上昇しており、採用意欲が高まっているようだ。

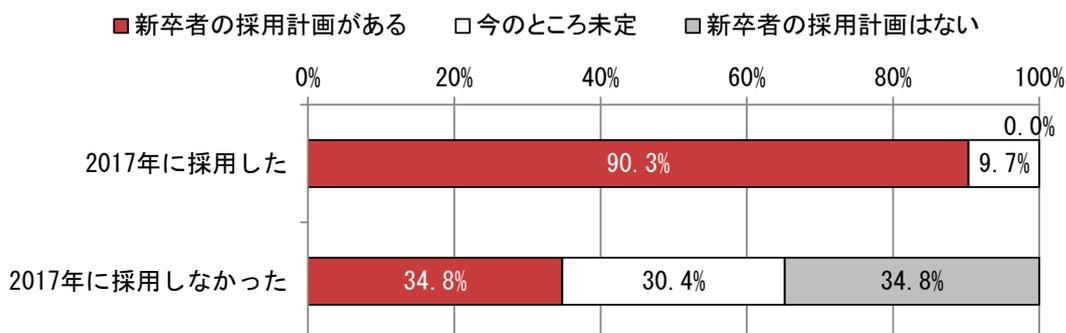
図表5 2018年新卒者採用計画の有無



また、2017年の採用実績と2018年の採用計画の有無の関係をみると、2017年に採用があった企業のうち90.3%が2018年の採用計画があると回答し、採用計画がない企業はゼロであった。9.7%

の企業が今のところ未定としている。一方、2017年に採用が無かった企業では、34.8%が2018年の採用を計画しており、30.4%が未定、34.8%が採用計画なしとなっている(図表6)。

図表6 2017年採用実績と2018年採用計画



## (2) 2018年の新卒者採用予定数の増減

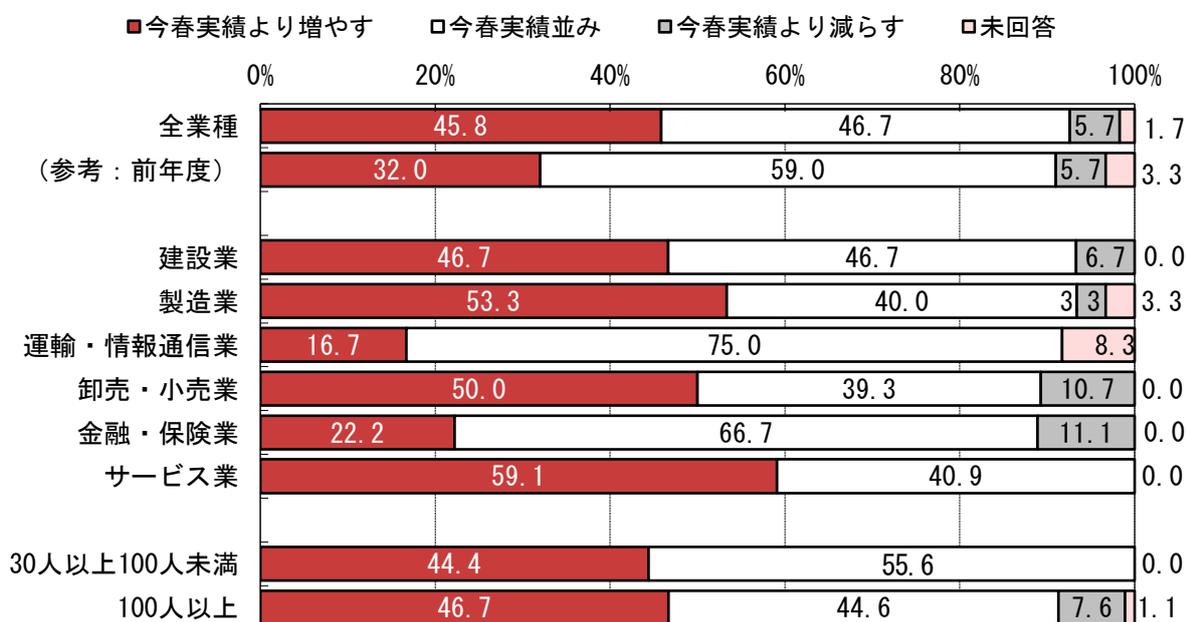
「2018年に新卒者の採用計画がある」と回答した企業に採用予定数を尋ねたところ、「今春より増やす」が45.8%で前回(32.0%)より13.8p増加、「今春実績並み」は46.7%で前回より12.3p減少、「今春より減らす」は5.7%で昨年同様であった。ここでも採用予定を増やすと回答した企業が前回より大幅に増加している。45.8%という数値は

本調査を開始した2006年以降で最も高くなっており、初めて40%を超えた(図表7)。

業種別に見ると、運輸・情報通信業、金融・保険業以外は「今春より増やす」と回答した企業が前回より増加しており、サービス業や製造業では半数を超えている。

規模別では、あまり大きな差はみられない。

図表7 2018年の新卒者採用予定数の増減



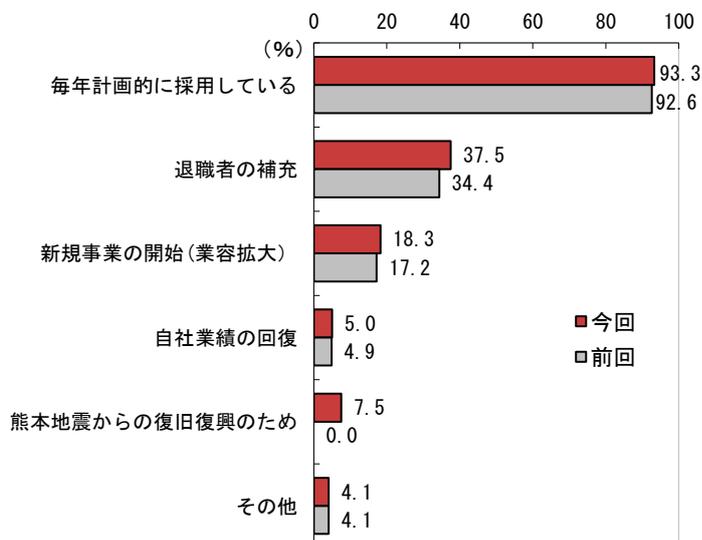
## (3) 新卒者を採用する理由

2018年4月の新卒者採用理由は、「毎年計画的に採用している」が93.3%で最も多い。以下、「退職者の補充」(37.5%)、「新規事業の開始(業容拡大)」(18.3%)と続いており、ほぼ例年同様の回答となっている。

今回新たに設けた「熊本地震からの復旧復興のため」という回答も7.5%あった(図表8)。

また、計画的な採用を行いたいが、地元に残る学生が少なく年々採用が厳しくなっているとの意見も自由回答にあり、計画的な採用が難しくなっている一面も見られる。

図表8 新卒者を採用する理由(複数回答)



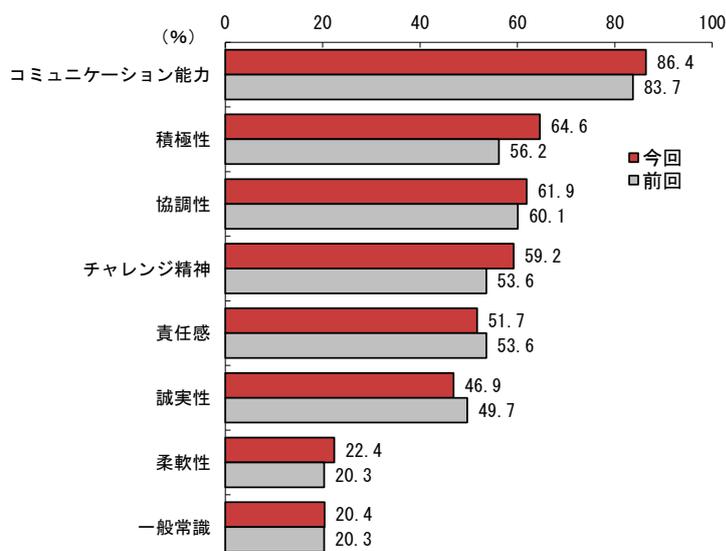
### 3. 採用の際に重視することと重視しないこと

#### (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86.4%でトップ、以下、「積極性」(64.6%)、「協調性」(61.9%)、「チャレンジ精神」(59.2%)となり、前回とほぼ同様の項目が続いている。

上位項目のうち「積極性」は前回調査比で8.4p増加し、前回の3位から2位へ上昇しており、僅差で「協調性」が続いている。コミュニケーション能力は、調査開始以来12年連続で採用の際に重視することの1位となっている(図表9)。

図表9 新卒者採用の際に重視すること(複数回答)

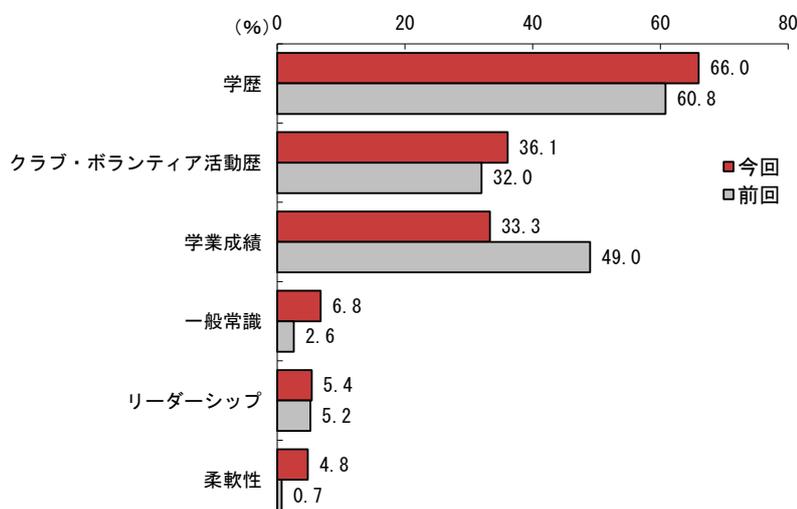


#### (2) 新卒者採用の際に「重視しないこと」

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66.0%とトップ、以下、「クラブ・ボランティア活動歴」が36.1%で続いております。

以下、「学業成績」(33.3%)、「一般常識」(6.8%)、「リーダーシップ」(5.4%)となっている(図表10)。こちらも、前回とほぼ同様となっている。

図表10 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

採用に関する人材確保の方法として各種制度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73.5%で最も高く、前回調査比では+6.2pとなった。以下「インターンシップ」が同+7.9pの68.0%、「インターネット就活サイトへの登録」が同+1.0pの60.5%で続いた。「SNSを活用した企業情報発信」は、前回から3.5p上昇して21.1%であったものの、他の項目と比較するとまだ割合は低いようだ。学生の就職活動ではソーシャルメディアの活用が活発なようだが、企業側での対応はあまり高くない。

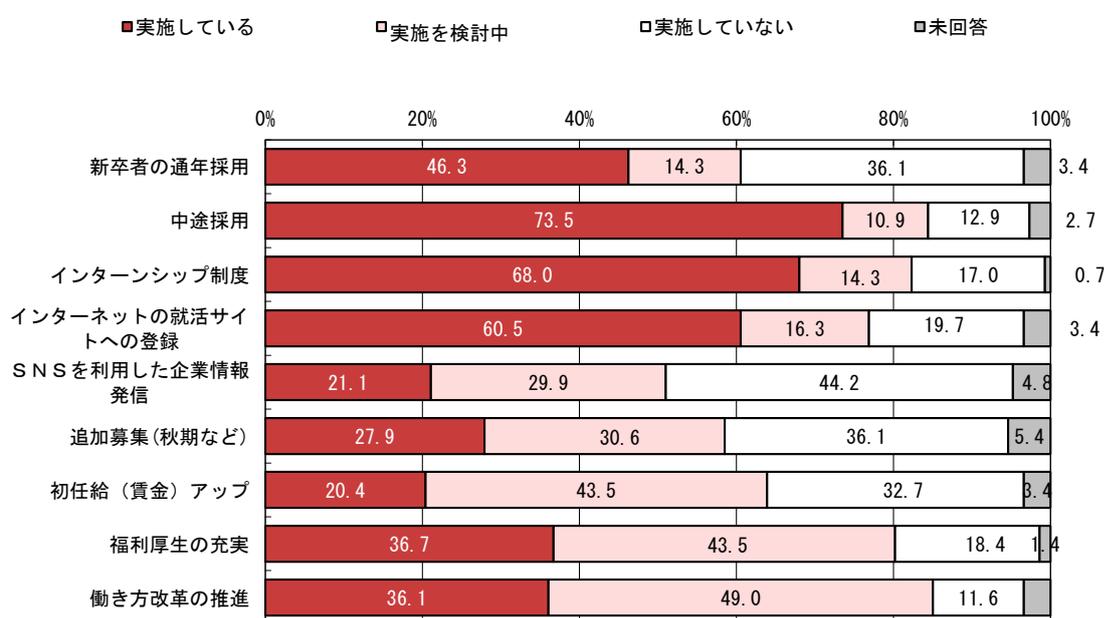
また、今回新たに追加した「初任給（賃金）アップ」、「福利厚生制度の充実」、「働き方改革の推進」は、それぞれ実施している企業が20.4%、36.7%、36.1%となった（図表11）。

福利厚生の充実や働き方改革については、マスコミの報道等もあり対応を行う企業も多いようだ。

また、各制度とも、年を追うごとに実施の割合は概ね上昇しており、企業の採用手法の多様化への努力の跡が見て取れる。

なお、業種別にみると、「新卒者の通年採用」はサービス業で66.5%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（88.5%）や製造業（83.3%）、建設業（82.5%）などで実施している企業の割合が高い。「インターンシップの実施」は金融業（90.0%）や運輸・情報通信業（87.3%）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、運輸・情報通信業が68.3%で続いている。

図表11 採用に関する制度の導入状況



##### (2) 熊本地震の採用への影響について

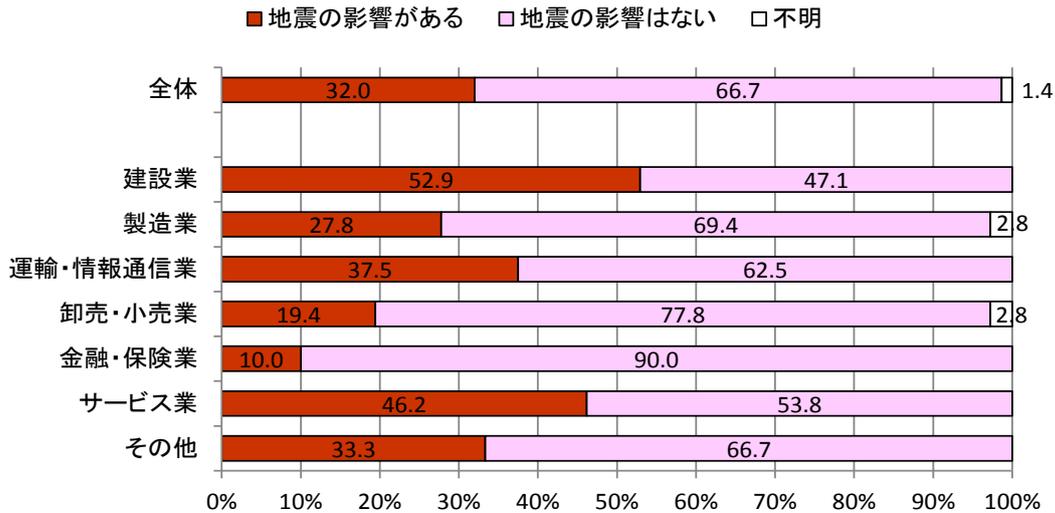
2017年の採用活動に、「熊本地震の影響がある」と回答した企業は32.0%、「影響はない」と回答した企業は66.7%、不明が1.4%となった。

業種別に見ると、影響があると回答した割合が最も高かったのは建設業で52.8%、次いでサービ

ス業で46.2%となっている（図表12）。

具体的な対応としては「中途・通年採用の拡大」が8.8%、「2018年の新卒採用を増やす」、「非正規雇用者の正規への登用」がともに5.4%、「非正規雇用の拡大」が4.1%となっている。

図表12 熊本地震の人材確保への影響



おわりに

### (1) 調査結果の概観

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県内企業は前回は 2.0p 上回っており、2018 年の新卒者採用計画は、「採用計画がある」企業が 81.6%と前回調査を 1.9p 上回っている。採用予定数についても「今春実績より増やす」が前回は 13.8p 上回る 45.8%となり、採用に関する企業の意欲は昨年以上に高まっていることが窺える結果となった。この数値は本調査を開始した 2006 年以降で最も高くなっており、40%を超えたのも初めてであった。

### (2) 2016年の採用状況

また、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 13.5p の大幅増加となり 46.8%にのぼっている。計画を下回った理由として、「新卒採用の企業間競争激化の影響」が 1 位となっているが、2 位は「採用基準に見合う学生の不足」となっており、単純に売り手市場のため採用できなかったわけではなく、学生を選別する企業の姿勢も感じられる。

「学生の質が二極化しているようだ。優秀な学生がいる一方で、働くことに意欲の低い学生も見られる」(製造)などの意見もあった。

熊本地震を原因とする回答として「地震からの復旧優先が影響した」(小売業)や「インフラ(57号線)の被害」(サービス)なども見られた。

2016 年度は熊本地震の影響により企業も学生も大変苦労して採用・就職に取り組んだようだ。

実際、説明会の開催予定日に地震(前震)が発生したと回答した企業もあり、以降の参加者が激減したとのことであった。採用計画に対する地震の影響として「人材確保がより困難になった」(建設)や「内定辞退者が増えた」(飲食・宿泊)などの回答も見られた。

採用に関する制度の導入状況を見ても、ほとんどの制度が年を追うごとに実施割合は増加している。質問項目が比較可能な 2013 年からの 5 年間で比べると、「新卒者の通年採用」、「中途採用」、「インターンシップ制度」、「インターネット就活サイトへの登録」の各項目とも、今年度が最も高い値となっている。厳しい採用環境の中で各企業とも新卒者確保のため、新たな採用制度の導入を検討・実施している様子が見て取れる。

### (3) 今後の課題等

本県では学生が県内で就職する割合が低いといわれて久しい。県内での雇用を高めるためには、官民一体となった魅力ある職場づくりが必要であろう。アンケートでも「地元で働こうと意欲の出る街づくりや施策などに力を入れてほしい」(製造)や「都会で就職した本県出身者へのアプローチを支援してほしい」(情報通信)など行政への期待が見られた。当研究所においては熊本日日新聞社と協力し、今後ともこの調査を通して県内企業の採用に関する実態把握に努めていきたい。