

[平成 30 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

2019 年度新卒者採用に関する動向調査

2019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. 2019 年新卒者採用について	2
(1) 2019 年新卒者採用の有無	2
(2) 学生の応募状況	2
(3) 2019 年採用当初計画に対する採用実績	3
(4) 2019 年新卒者の採用が当初計画を下回った理由	3
2. 2020 年新卒者採用計画について	4
(1) 2020 年新卒者採用計画の有無	4
(2) 2020 年の新卒者採用予定数の増減	4
(3) 新卒者を採用する理由	5
3. 採用の際に重視することと重視しないこと	6
4. 採用に関する取り組み状況	7
おわりに	8

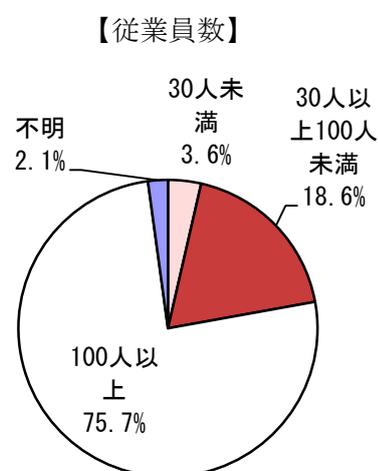
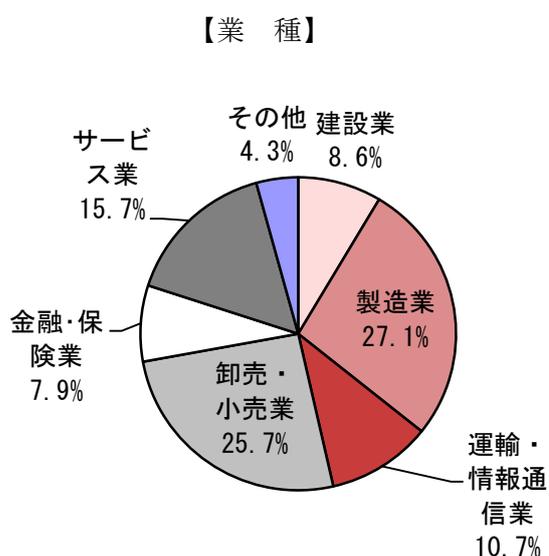
はじめに

熊本県内では、人口減少や少子高齢化の影響に加えて熊本地震からの復旧・復興関連の求人等が増加し、厳しい人手不足の状況が続いている。また、今後は熊本市中心部の桜町や熊本駅の商業施設の新規開業等に伴う求人の増加なども予想され、人手不足がさらに深刻化する恐れもある。

このような中、当研究所は熊本日日新聞社と共同で、2019年2月に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・計画や、採用全般に関する取り組み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 187社
- ・調査項目：2019年新卒者採用実績、2020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：2019年2月15日～2月28日
- ・有効回答：140社（有効回答率74.9%）
- ・回答者の属性

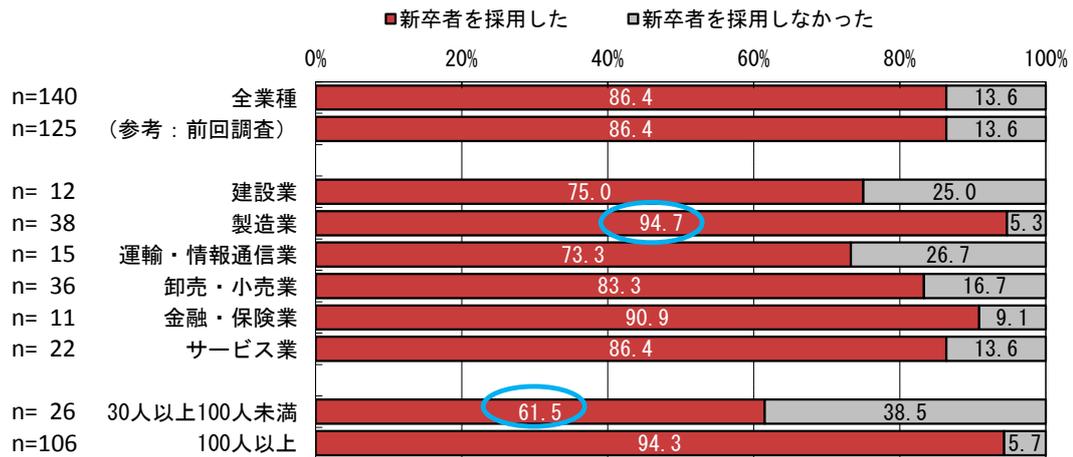


1. 2019 年新卒者採用について

(1) 2019 年新卒者採用の有無

- 2019 年（今春）に「新卒者を採用した」企業は前回調査と同水準の 86.4%。
- 業種別では、「製造業」で新卒者を採用した企業が 94.7%と最も多かった。一方、比較的規模が小さい企業（「30 人以上 100 人未満」）では 61.5%と低くなっている（図表 1）。

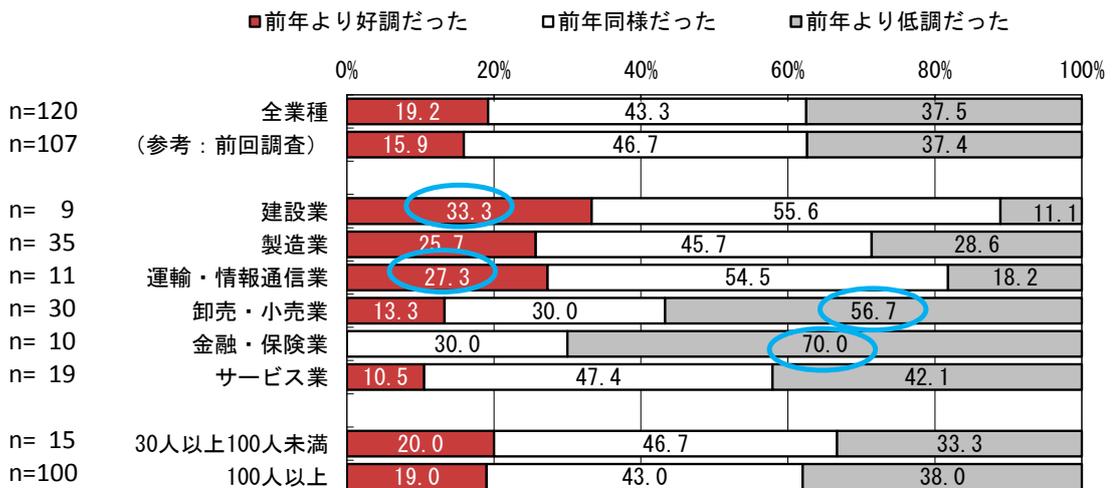
図表 1 2019 年新卒者採用の有無



(2) 学生の応募状況

- 学生の応募状況については、「前年より低調だった」企業が 37.5%で、「前年より好調だった」企業（19.2%）を上回った。
- 業種別では、「前年より低調だった」という回答は「金融・保険業」（70.0%）や「卸売・小売業」（56.7%）などで多く見られた（図表 2）。

図表 2 学生の応募状況



〈自由コメントから〉

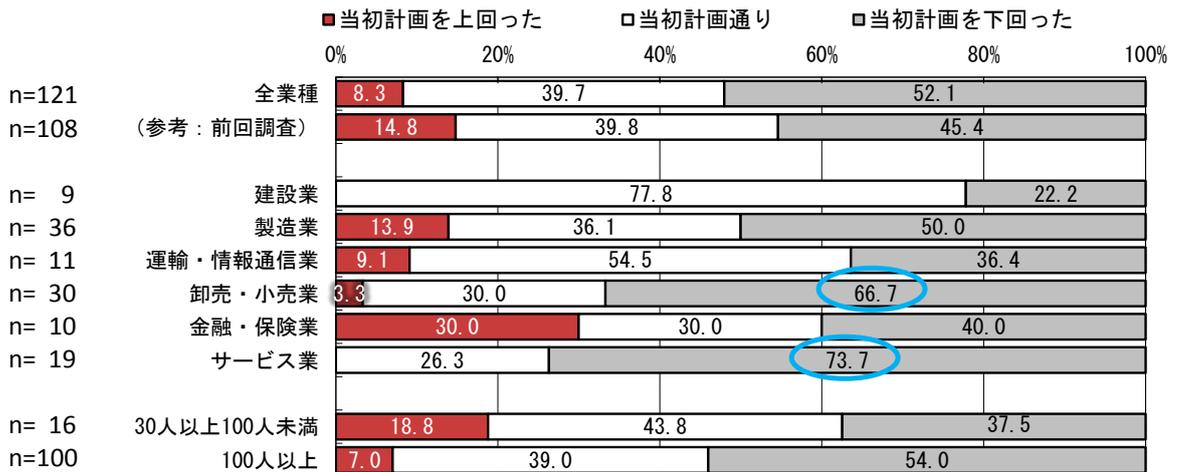
業種	内容
卸売・小売業	前年度まで思うように採用できない事はなかったが、今年度は大変苦戦した。ここまで学生が集まらない理由がわからなかった。

(3) 2019年採用当初計画に対する採用実績

➢2019年の当初計画に対する採用実績については、「当初計画を下回った」企業が52.1%で前回調査から大きく増加している。新卒者の採用環境が厳しさを増していることが窺えた。

➢業種別では、「サービス業」(73.7%)や「卸売・小売業」(66.7%)で「当初計画を下回った」企業が多くなっている(図表3)。

図表3 当初計画に対する採用実績

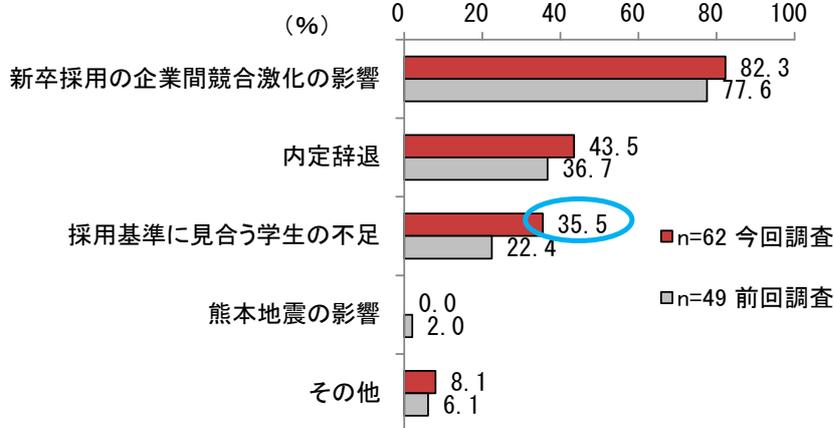


(4) 2019年新卒者の採用が当初計画を下回った理由

➢採用が当初計画を下回った理由としては、「新卒採用の企業間競争激化の影響」という回答が82.3%で最も多く、「内定辞退」(43.5%)などの回答が続いた。

➢前回調査との比較では「採用基準に見合う学生の不足」という回答が大きく伸びており、新卒者の“数”の問題に加えて、ミスマッチが課題となってきたことも窺えた(図表4)。

図表4 新卒者の採用が当初計画を下回った理由(複数回答)



〈自由コメントから〉

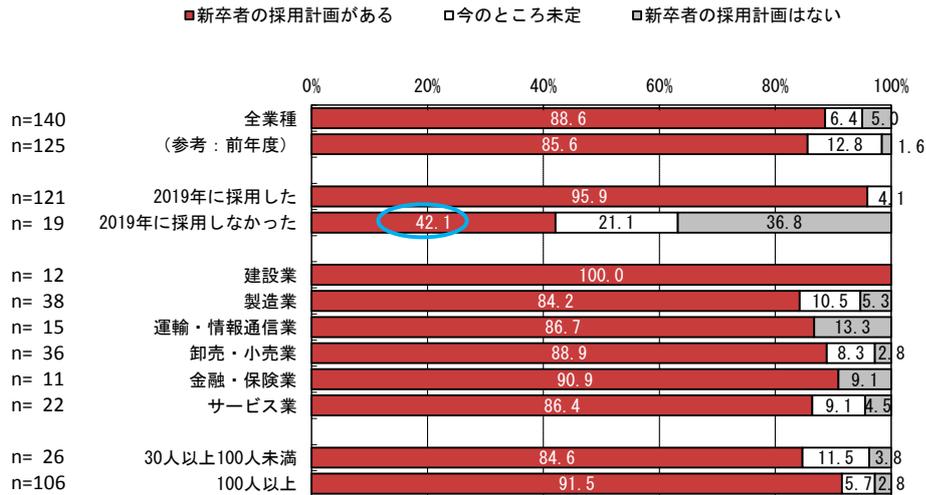
業種	内容
金融・保険業	前年度も相当数の内定辞退が出ており、今年度はさらに増加すると、計画自体が狂いかねない。

2. 2020年新卒者採用計画について

(1) 2020年新卒者採用計画の有無

>2020年（来春）の新卒者採用計画の有無では、「新卒者の採用計画がある」企業が88.6%。
 >2019年の新卒者採用実績別にみると、「2019年に採用しなかった」企業のうち42.1%の企業が新卒者の採用を計画している（図表5）。

図表5 2020年の新卒者採用計画の有無



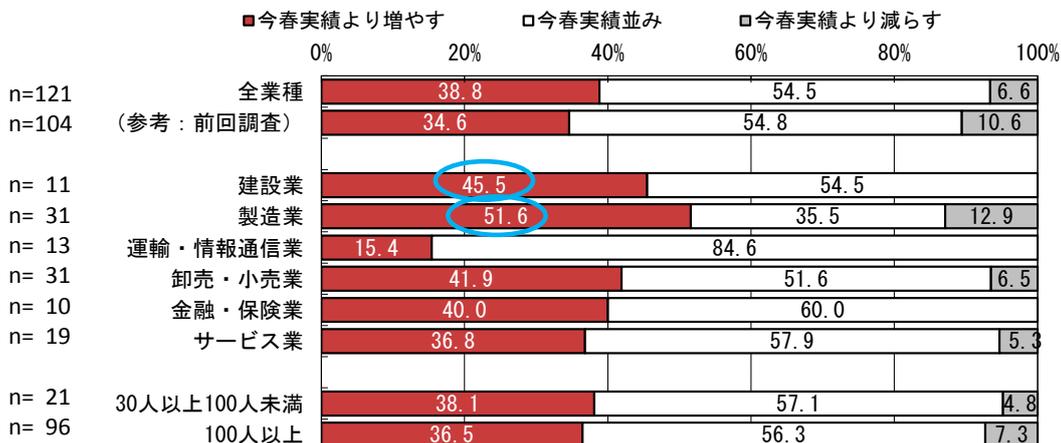
<電話ヒアリングから>

業種	内容
卸売、金融・保険業など	新卒者は採用しておらず、即戦力として中途採用のみを実施している。

(2) 2020年の新卒者採用予定数の増減

>2020年の新卒者採用予定数については、「今春実績より増やす」企業が38.8%となっており、前回調査を上回った。2020年の新卒者採用計画の有無の結果（図表5）と合わせて、来春の新卒者採用についても、学生優位の“売り手市場”の状況が予想される。
 >業種別では、製造業（51.6%）や建設業（45.5%）などで「今春実績より増やす」企業が多くなっている（図表6）。

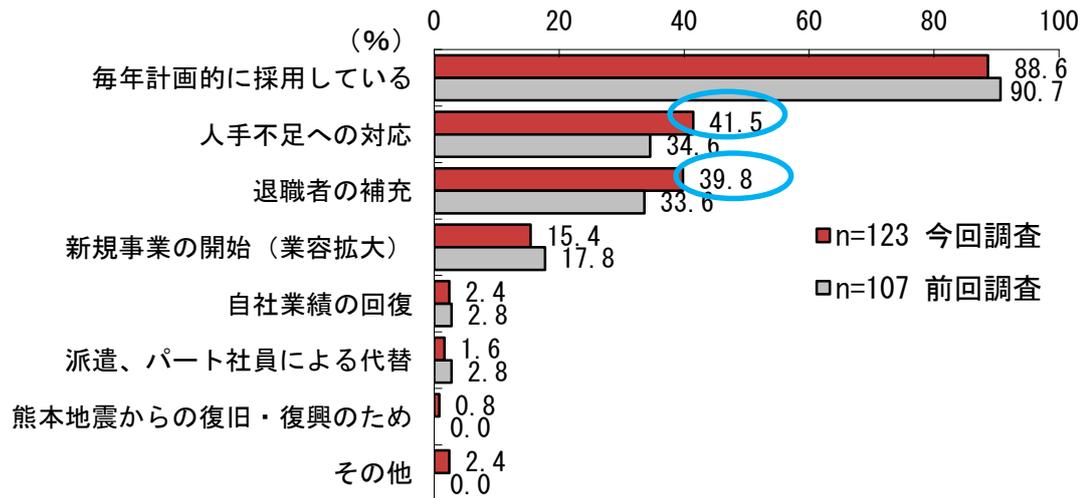
図表6 2020年新卒者採用予定数の



(3) 新卒者を採用する理由

- 新卒者を採用する理由では、「毎年計画的に採用している」という回答が 88.6%で最も多かった。
- 前回調査と比較すると、「人手不足への対応」や「退職者の補充」という回答が大きく伸びた。退職の増加による人員減少を新卒者で補充する傾向が強まっていることが窺える（図表 7）。

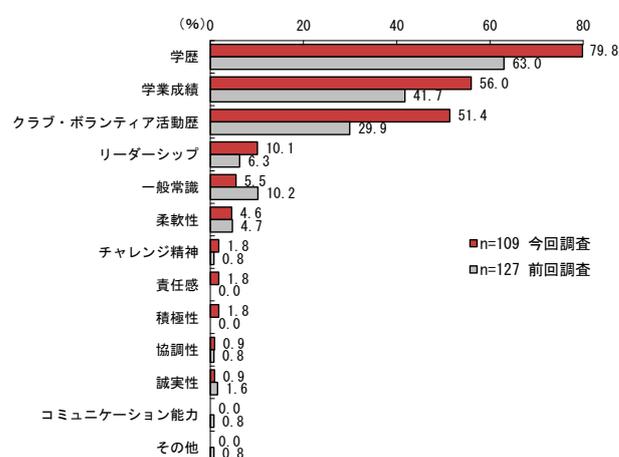
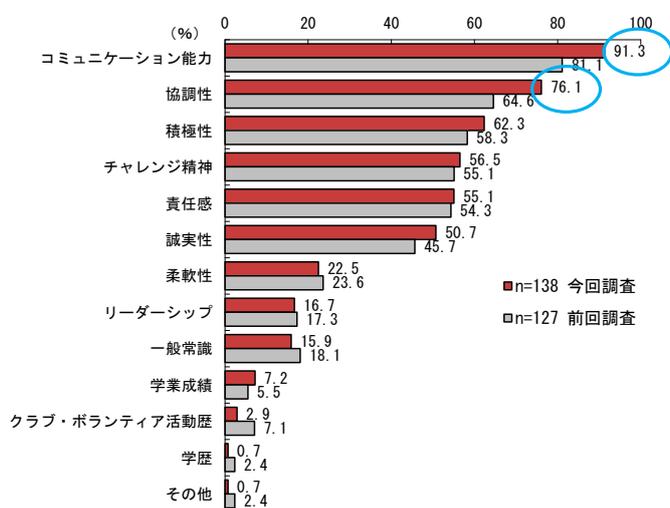
図表 7 新卒者を採用する理由（複数回



3. 採用の際に重視することと重視しないこと

>採用の際に重視することとしては、「コミュニケーション能力」という回答が91.3%で最も多く、「協調性」(76.1%)や「積極性」(62.3%)などの回答が続いた(図表8)。
 >重視しないこととしては、「学歴」(79.8%)が最も多く、「学業成績」(56.0%)や「クラブ・ボランティア活動歴」(51.4%)などが続いた(図表9)。
 >前回調査との比較では、「コミュニケーション能力」や「協調性」を重視するという回答が大きく増加した。人手不足が進み、業務密度などが高まる中、周囲と上手くコミュニケーションを図りながら、チームワークで業務を進められる人材のニーズが強まっていることも窺える。

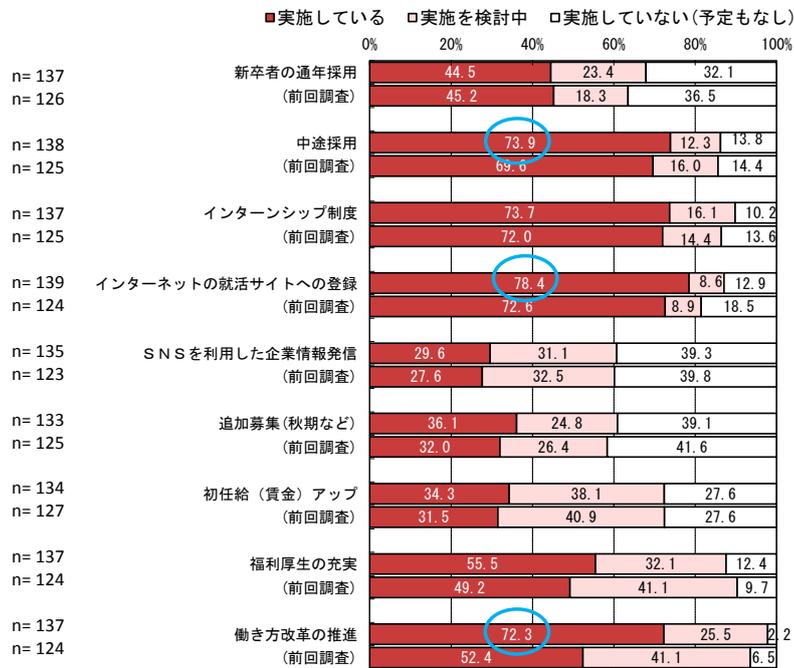
図表8 新卒者採用の際に重視すること(複数回答) 図表9 新卒者採用の際に重視しないこと(複数回答)



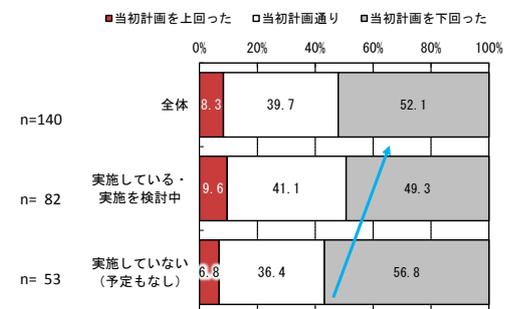
4. 採用に関する取り組み状況

>採用に関して既に実施している取り組みでは、「インターネットの就活サイトへの登録」という回答が78.4%で最も高く、「中途採用」(73.9%)などの回答が続いている(図表10)。
 >前回調査との比較では「働き方改革の推進」という回答が大きく伸びており、人材の獲得競争が激化する中、働き方改革に対する企業の関心の高まりなどが窺えた。
 >採用に関する取り組み状況別に、2019年の新卒採用の状況(Op、図表3)をみると、「SNSを利用した企業情報発信」や「福利厚生の充実」などに取り組んでいる企業ほど、新卒者採用計画の達成状況が良くなる傾向がみられている(図表11、12)。

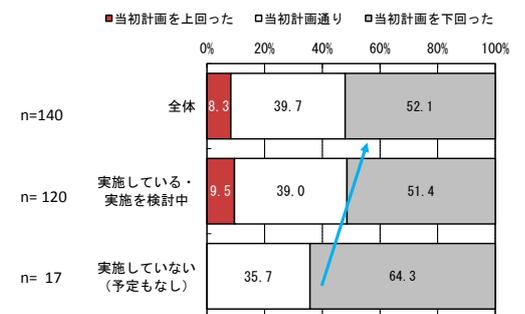
図表10 採用に関する取り組み状況



図表11 SNSを利用した情報発信の状況別に見た採用計画の達成状況



図表12 福利厚生の充実の状況別に見た採用計画の達成状況



おわりに

- 2019年の新卒者採用では、当初計画を下回る企業が半数を超えるなど、企業にとっての採用環境が厳しさを増していることが窺えた。
- そのような中、採用活動に SNS を利用した情報発信を行っている企業や、福利厚生の実践などに取り組む企業では、採用計画の達成状況が良くなる傾向がみられた。
- 2020年（来春）の新卒採用計画についても、9割近い企業が採用を計画しており、4割近い企業が「採用数を増やす」と回答するなど、引き続き学生優位の“売り手市場”の状況が予想される。
- 県内では、生産年齢人口の減少という構造的な要因に加えて、熊本地震による復旧・復興関連の人材需要や、熊本市内中心部の再開発ビルの開業等に伴う人材需要の増加などが控えている。
- 人材獲得競争が厳しさを増す中、働き方改革を通じた職場環境の改善や、福利厚生の実践、ICTを活用した学生へのアプローチ強化などが今後の採用活動を円滑にする一つのポイントになると思われる。