

# ④ 企業の活動実態 (課題)

採用活動において、企業が抱える課題とは？

## マンパワー不足が顕著に。鍵となるのは、社内協力体制

企業に、19年卒採用を実施する上での課題を尋ねたところ、最も多い76.4%が挙げたのが「採用に係るマンパワー」だった(グラフ①)。また、18年卒からの増加幅が大きかったのは、「採用に係るコスト」(52.1%、8.0ポイント増)、「業種」(24.7%、4.9ポイント増)、「社内関係部署の協力体制」(52.8%、3.2ポイント増)だった。

そこで、社内の協力体制に関して、19年卒採用に関与した平均人数を充足・未充足別に見たところ(表②)、「人事担当部署のうち新卒採用担当部署」の人数は、充足企業は3.4人、未充足企業は

3.1人と大きな差はなかった。一方、差があったのは「人事担当部署以外で新卒採用に携わる人数」で、充足企業の20.8人に対し、未充足企業は11.4人で、9.4人の差があった。いかにして人事担当部署以外の協力を得るかが、採用数充足のカギの一つになることがうかがえる。

新卒学生の採用効率の低下が見られる中、中途採用へシフトする動きは見られるだろうか。まず、18年度の新卒採用と中途採用それぞれの1人あたりの平均採用コストを見たところ、新卒採用は72.6万円、中途採用は84.8万円だった(P19・表④)。ただ、従業員規模別に見ると、1000人以上の企業では金額に差があるものの、1000人未満の企業では

差は見られなくなっている。その一方で、16年度から18年度について、採用数の実績を「100」としたときの新卒採用と中途採用の割合を見ると(P19・グラフ③)、どの年度も新卒採用が約7割、中途採用が約3割という比率は変わっておらず、中途採用にシフトしているとは言い難い。

次に、新卒採用においても近年課題となっているエンジニア採用について見てみたい。19年卒採用においてエンジニアの採用を実施した企業に対して、採用計画に対する採用数を訪ねたところ、「計画通り」が29.8%で、「計画より若干多い」(9.5%)、「計画よりかなり多い」(0.9%)を合わせた採用数充足企業の割合は40.2%だった(P19・グラフ⑤)。

### 企業

課題として「採用に係るマンパワー」を挙げる企業が76.4%

#### ① 2019年卒採用における課題

	(%)	18年卒との差
採用に係るマンパワー	76.4	1.7
自社認知度	63.7	-1.2
社内関係部署の協力体制	52.8	3.2
採用に係るコスト	52.1	8.0
採用計画	45.3	-2.8
採用関係者への採用選考基準の統一化	34.9	0.2
面接担当者の教育・訓練	33.5	-
勤務地(事業所含む)	29.4	0.5
企業の採用意欲の高さ	26.2	0.2
新卒採用における採用スケジュールの存在	25.4	-0.4
業種	24.7	4.9
2019年卒採用のスケジュール	23.4	-2.7
社員の魅力	19.5	1.1
福利厚生	19.4	1.6
勤務形態	17.0	0.1
業績	16.4	2.1
人事制度	15.9	2.7
その他	1.7	-0.8
特になし	1.2	0.3

※「面接担当者の教育・訓練」は今回調査からの新規設問

従業員規模別に見ると、順位はそれぞれ異なるものの、上位5項目はすべての規模で変わらなかった。

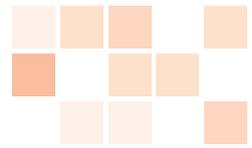
### 企業

人事担当部署以外で採用活動に携わる人数に、充足企業と未充足企業の差が

#### ② 2019年卒新卒採用に携わる平均人数

		人事担当部署(1)	うち、新卒採用担当部署(2)	(1)以外で新卒採用に携わる人数(3)	(2+3)
全体	充足	10.7人	3.4人	20.8人	24.2人
	未充足	7.8人	3.1人	11.4人	14.5人
従業員規模別					
300人未満	充足	3.5人	2.2人	6.1人	8.3人
	未充足	3.5人	2.2人	4.5人	6.7人
300~999人	充足	7.0人	2.9人	12.8人	15.7人
	未充足	6.2人	2.8人	8.2人	11.0人
1000~4999人	充足	17.7人	4.3人	31.8人	36.0人
	未充足	11.2人	3.5人	19.3人	22.9人
5000人以上	充足	25.4人	6.3人	68.8人	75.1人
	未充足	18.6人	5.5人	24.8人	30.3人

従業員規模別に見ると、5000人以上企業の「2+3(2019年卒の新卒採用に携わる人数)」において、充足企業(75.1人)と未充足企業(30.3人)で44.8人差と、大きな開きがあった。



## 企業

1人あたりの平均採用コストは  
中途採用を下回っている

### ③ 採用数の実績を「100」としたときの、新卒採用／中途採用の割合

※2019年卒の新卒採用を実施した企業／実数回答

	新卒採用 (%)	中途採用 (%)
2018年度	69.6	30.4
2017年度	70.0	30.0
2016年度	70.6	29.4

### ④ 2018年度新卒採用および中途採用1人あたりの平均採用コスト

※2018年度新卒・中途採用を実施している企業／実数回答

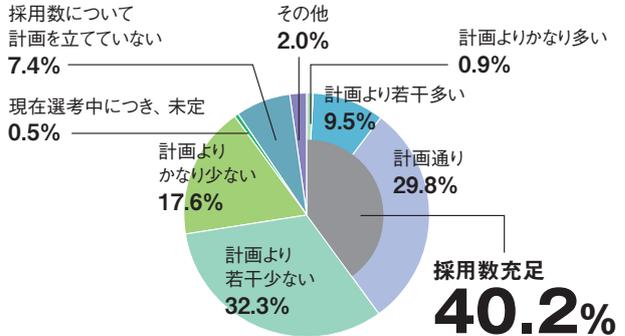
	新卒採用	中途採用
全体	72.6万円	84.8万円
従業員規模別		
300人未満	65.2万円	63.6万円
300～999人	80.2万円	83.0万円
1000～4999人	72.9万円	108.5万円
5000人以上	59.9万円	78.5万円
業種別		
建設業	69.4万円	97.8万円
製造業	69.7万円	102.3万円
流通業	67.7万円	55.5万円
金融業	84.8万円	58.2万円
サービス・情報業	78.1万円	86.8万円

業種別に見ると、建設業と製造業、サービス・情報業で新卒採用のコストが中途採用のコストを下回っており、流通業と金融業では、新卒採用のコストが中途採用のコストを上回っている。

## 企業

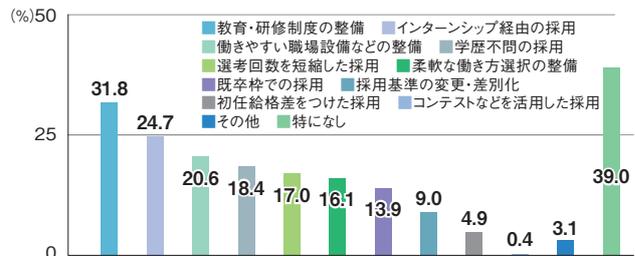
エンジニアの採用目標数を  
充足できた企業は約4割

### ⑤ エンジニアの採用計画に対する実績 ※2019年卒の新卒採用でエンジニアの採用を実施した企業／単一回答



### ⑥ ITソフトウェアエンジニア新卒採用の工夫

※2019年卒の新卒採用でエンジニアの採用を実施した企業／複数回答



ITソフトウェアエンジニア以外の採用の工夫として最も多かったのは、建築・土木系エンジニア採用では「教育・研修制度の整備」(30.6%)、機械・電気・化学系エンジニア採用では「インターンシップ経由の採用」(37.8%)だった。

## 企業



採用関与社員数を  
増やし、接点強化

CASE3

●情報通信／福島県

### DATA

従業員規模：300人未満 19年卒採用実績 採用目標数：3～4名、内定出し：4名、入社予定数：4名(辞退率0%)

18年卒までは2名で採用活動を行っていましたが、19年卒採用では総務・人事部門に1名を増員。メイン2名、サポート1名という体制をとりました。それにより、これまであまり参加できなかった社外のインターンシップ説明会に5回以上参加できたほか、インターンシップを年2回から3回に増やし、内容もブラッシュアップ。3月以降の会社説明会も前年より10回近く増やして、学生と出会う機会をより多く作ることができました。また、例年、インターンシップや説明会には現場の若手社員に毎回2名程度参加してもらっていますが、現場の協力を仰ぐことで、「人材確保は最重要事項である」という認識が全社に浸透。参加社員の面接担当者としての意識の向上も感じています。

## 企業



新卒も中途も採用し  
社内ニーズに対応

CASE4

●IT／東京都

### DATA

従業員規模：300～999人 19年卒採用実績 採用目標数：16名、内定出し：34名、入社予定数：18名(辞退率約47%)

例年、新卒学生を20名弱、文理・経験を問わずITエンジニアとして採用していますが、18年卒採用は未充足という結果に。そこで、19年卒採用では採用チャネルを増やすとともに、説明会に開発プロジェクトで起こった問題・課題の解決策を考えるワークを導入。さらに、採用面接前に応募学生と人事で1時間程度の面談を行って学生の志向を把握し、それに合う社員を面接担当者とするなど、相互理解を深められるよう工夫しました。結果、例年よりも短期間で採用目標数を充足。ただ、現場では中途採用のニーズも高まっているため、厳しい中途採用環境の中比較的採用しやすく、新卒ほど研修の必要がない第二新卒の採用に力を入れつつ、新卒採用も人材要件を再定義して進めていきます。