

新規高卒者の 採用・就職活動に関する調査

TOPICS

「学校の求人票だけでは情報が不十分」
企業69.4% 個人67.1%

調査概要

調査目的 : 顧客の採用状況や課題、就職活動経験者のニーズを知り、新規高卒者の採用についてよりよい提案とサポートにつなげる

▼企業調査▼

調査対象 : 弊社お取引企業さまで、直近3年間のうちに新規高卒者の採用活動を行った企業

調査期間 : 2021/05/27～2021/06/13

調査方法 : インターネットリサーチ

有効回答数 : 196

▼個人調査▼

調査対象 : 高校3年生時に就職活動を行った人

調査期間 : 2021/06/9～2021/06/30

調査方法 : インターネットリサーチ

有効回答数 : 82

※調査結果は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

企画 : 株式会社アイDEM東日本事業本部データリサーチチーム

回答者属性

▼ 企業調査 ▼

業種

建設業	8.7%
製造業	32.1%
情報通信業	0.5%
運輸業	8.7%
卸売業	4.1%
小売業	4.6%
金融・保険・不動産業	0.0%
飲食店、宿泊業	4.6%
医療・福祉業	14.3%
教育・学習支援業	0.5%
生活関連サービス・娯楽業	2.6%
その他のサービス業	14.8%
官公庁・地方公共団体・公益法人	0.0%
その他の業種	4.6%

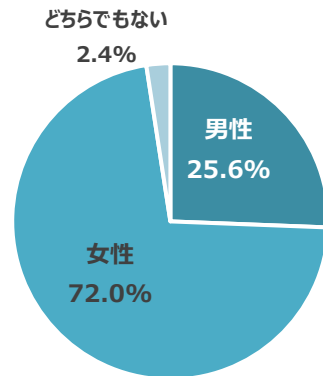
従業員規模

29人以下	11.2%
30～99人	23.5%
100～299人	28.1%
300～999人	23.0%
1,000人以上	14.3%

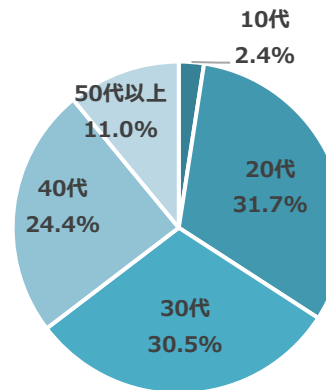
回答者属性

▽個人調査▽

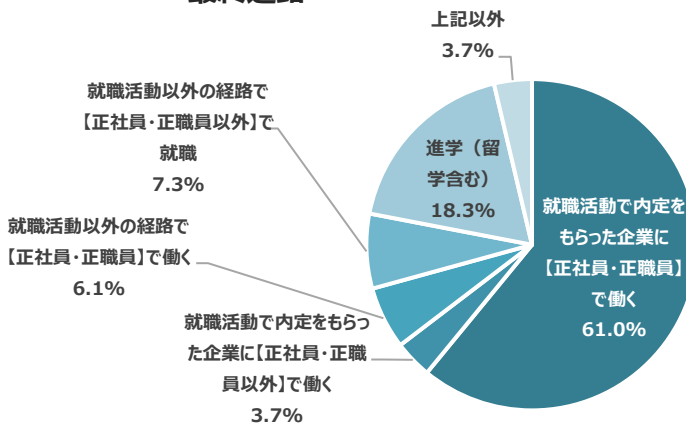
性別



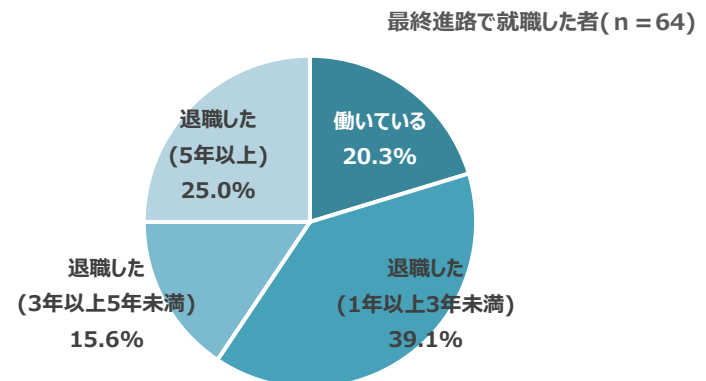
年代



最終進路



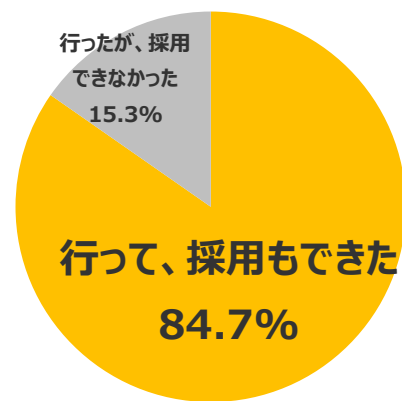
初職の勤続状況



▼企業調査▼ 新規高卒者の採用活動状況

新規高卒者の採用活動を行った企業のうち、「行って、採用もできた」企業が84.7%、「行ったが、採用できなかった」企業が15.3%となっている。

新規高卒者の採用活動状況 (n = 196)

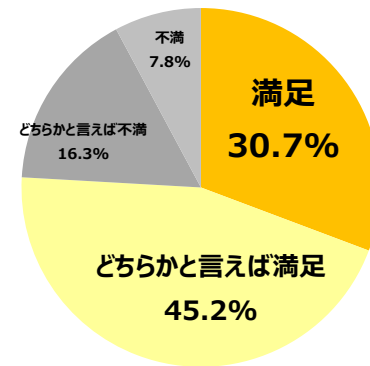


▼企業調査▼ 採用結果への満足度

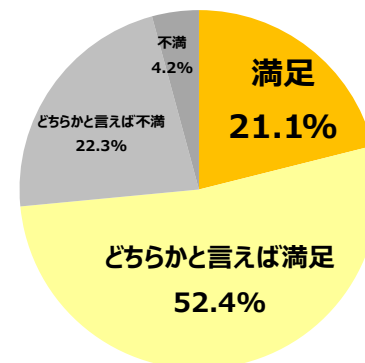
新規高卒者の採用活動を「行って、採用もできた」企業に、採用者の「数」と「質」に対する満足度を聞いた。

「満足」と「どちらかと言えば満足」を合わせた「満足・計」が、「数」では75.9%、73.5%とそれぞれ約3/4に上った。

採用者の「数」に対する満足度 (n=166)



採用者の「質」に対する満足度 (n=166)

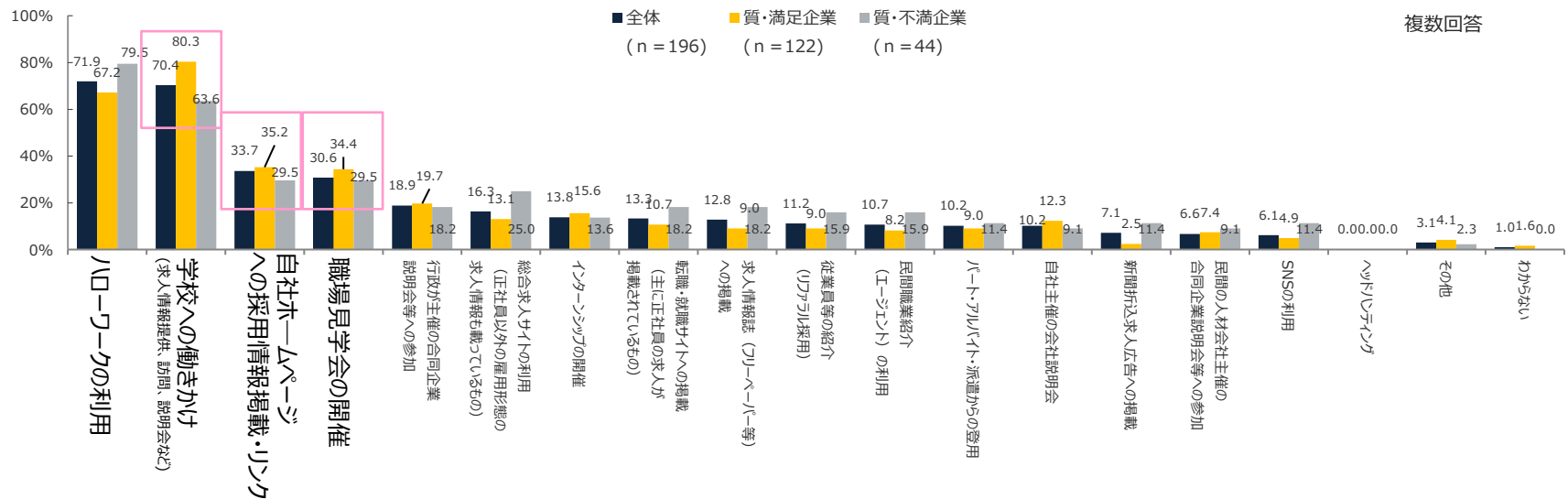


▼企業調査▼ どんな募集活動をしたか

新規高卒者の採用活動を行った企業に、応募者の募集にあたり、どのような活動をしたか聞いた。
 全体では、「ハローワークの利用」71.9%、「学校への働きかけ（求人情報提供、訪問、説明会など）」70.4%、「自社ホームページへの採用情報掲載・リンク」33.7%の順となっている。

採用成功企業の特徴

採用者の質に対しての満足度との関係を見ると、質に満足している企業は「学校への働きかけ（求人情報提供、訪問、説明会など）」「自社ホームページへの採用情報掲載・リンク」「職場見学会の開催」において不満のある企業よりも回答割合が高く、力を入れていることがうかがえる。

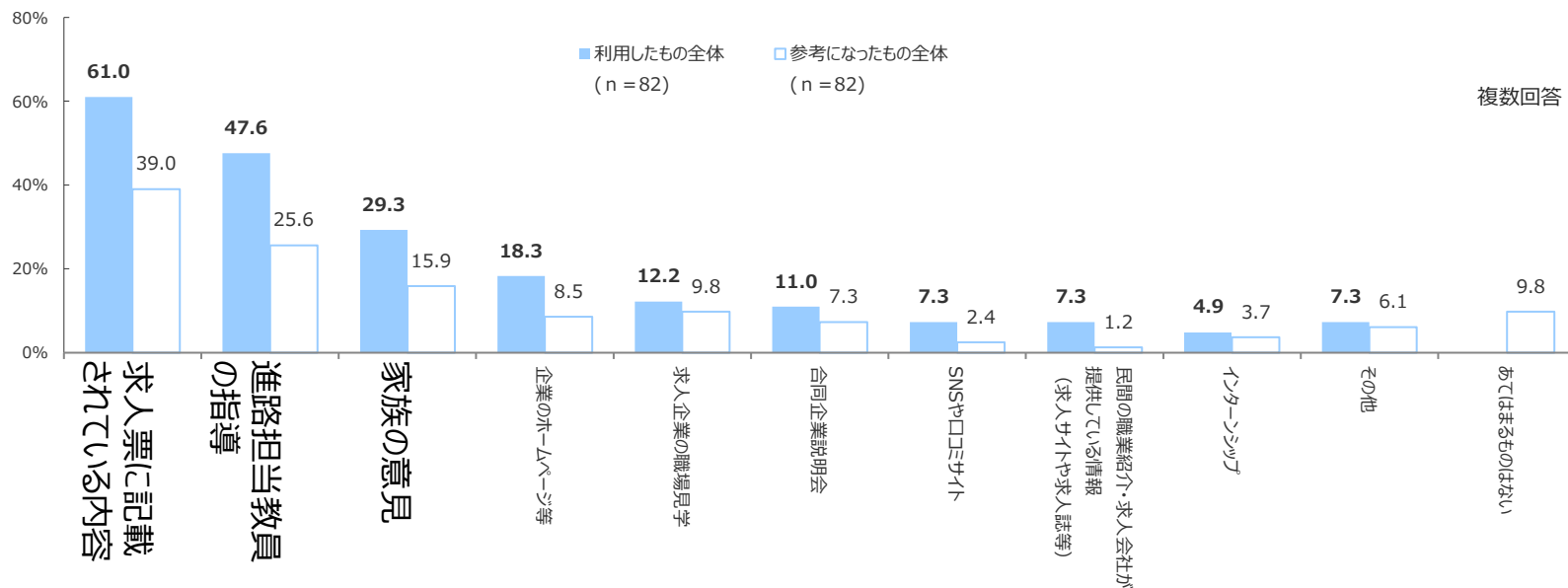


▼個人調査▼応募企業選定ツール（利用したもの／参考になったもの）

高校3年生時に就職活動を行った人に、応募企業を選ぶ・決める際に利用したもの、さらにその中で参考になったものを聞いた。

利用したものは、「求人票に記載されている内容」が61.0%で最多となり、次いで「進路担当教員の指導」47.6%、「家族の意見」29.3%となった。様々なツールから自ら情報を得るというよりは、身近な大人からの助言が大きいようだ。

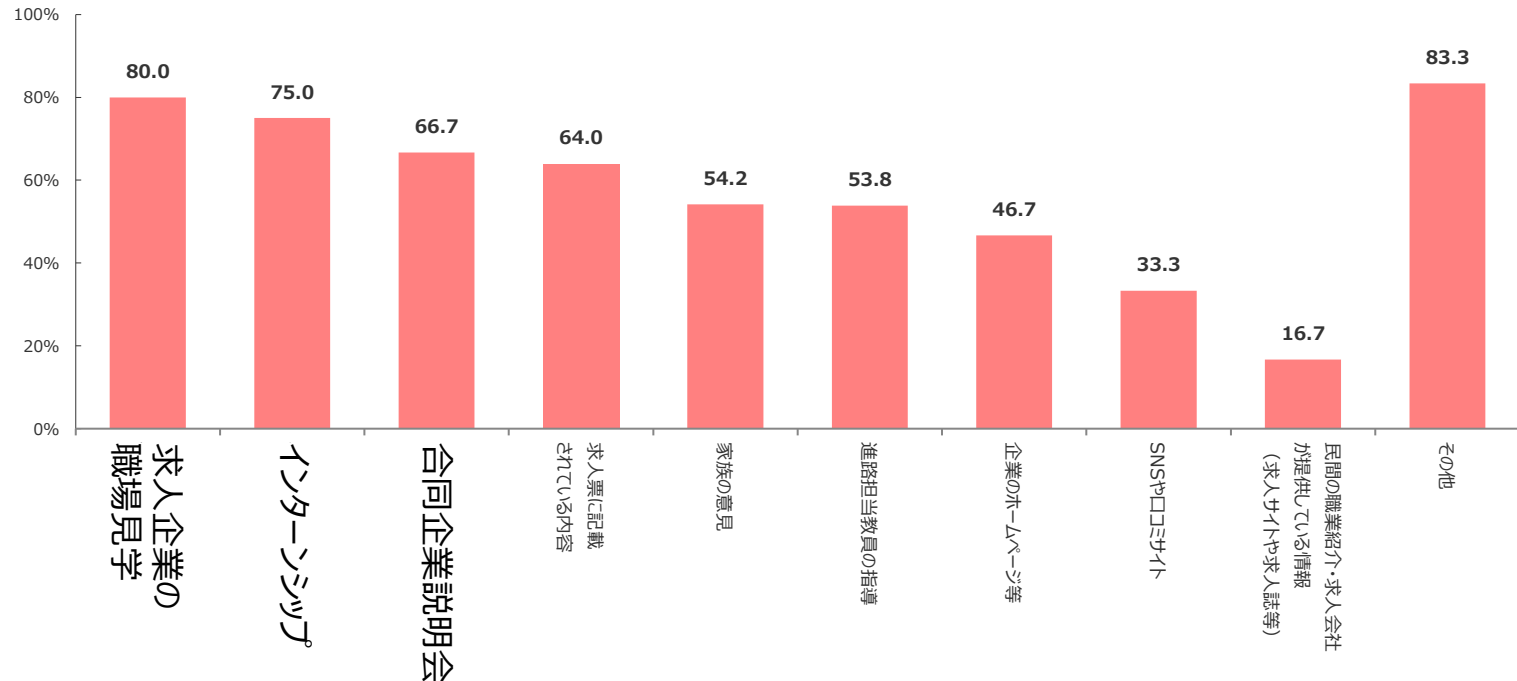
利用したもののうち、参考になったものを聞くと、「求人票に記載されている内容」が39.0%、「進路担当教員の指導」25.6%、「家族の意見」15.9%となった。



▼個人調査▼応募企業選定ツール（各ツールの支持率）

「利用したもの」で回答した選択肢に対し「参考になった」と回答した割合を、そのツールへの「支持率」として再集計した。「その他」を除き、「求人企業の職場見学」が80.0%で最も支持を集めた。次いで「インターンシップ」75.0%、「合同企業説明会」66.7%となっており、求人企業と直接コンタクトする機会が上位となった。

利用ツールは、求人票や進路指導教員・家族など間接的に企業情報を得るものがスタンダードだったが、企業について自ら直接知る機会も、企業選定においては重要なようだ。



▼企業調査▼ コーポレートサイトの有無

新規高卒者の採用活動を行っている企業に、「企業ホームページ（コーポレートサイト）」の有無を聞いた。

全体では「ある」が89.3%で、9割近くの企業がコーポレートサイトを開設している。

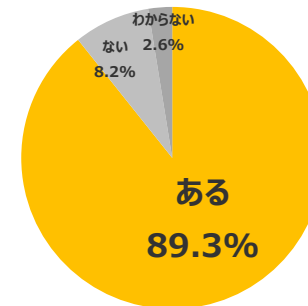
採用成功企業の特徴

また、採用者の「数」と「質」の満足度との関係を見た。

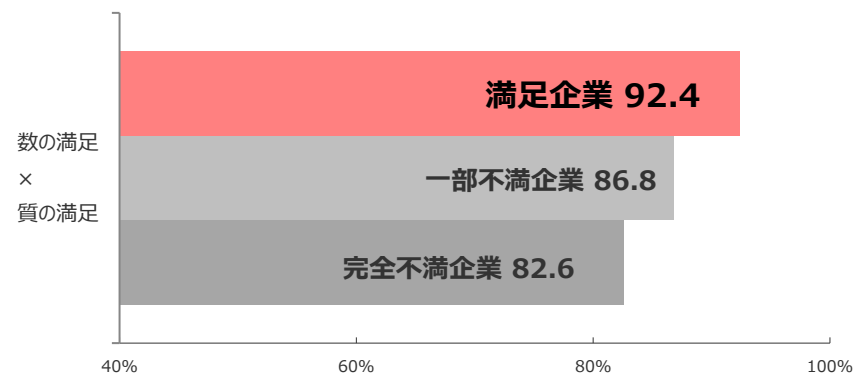
数と質のいずれも「満足」または「どちらかと言えば満足」と回答した「満足企業」では、92.4%がコーポレートサイトが「ある」状況となっている。

一方、数と質のいずれかで「不満」または「どちらかと言えば不満」と回答した「一部不満企業」、数と質のいずれも「不満」または「どちらかと言えば不満」と回答した「完全不満企業」では、コーポレートサイトが「ある」企業割合がそれぞれ86.8%、82.6%と低くなっており、情報発信窓口の多さや情報量の差が採用満足度に影響していることがうかがえる。

コーポレートサイトの有無 (n = 196)



コーポレートサイトが「ある」企業割合 (n = 166)

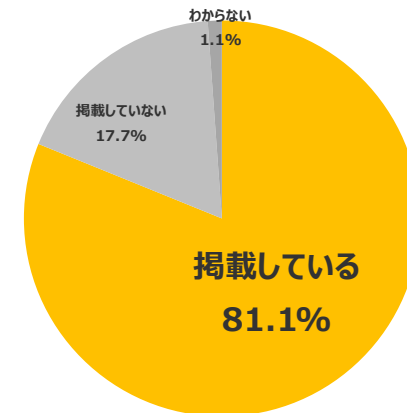


▼企業調査▼ コーポレートサイトへの採用情報掲載

「企業ホームページ（コーポレートサイト）」が「ある」と回答した企業に、「採用情報（「採用ホームページ」等への連携や、外部の転職・求人サイトへのリンクも含む）」を掲載しているかを聞いた。

「正社員の新卒採用（高卒）」に関する採用情報については、全体で81.1%の企業が「掲載している」と回答した。

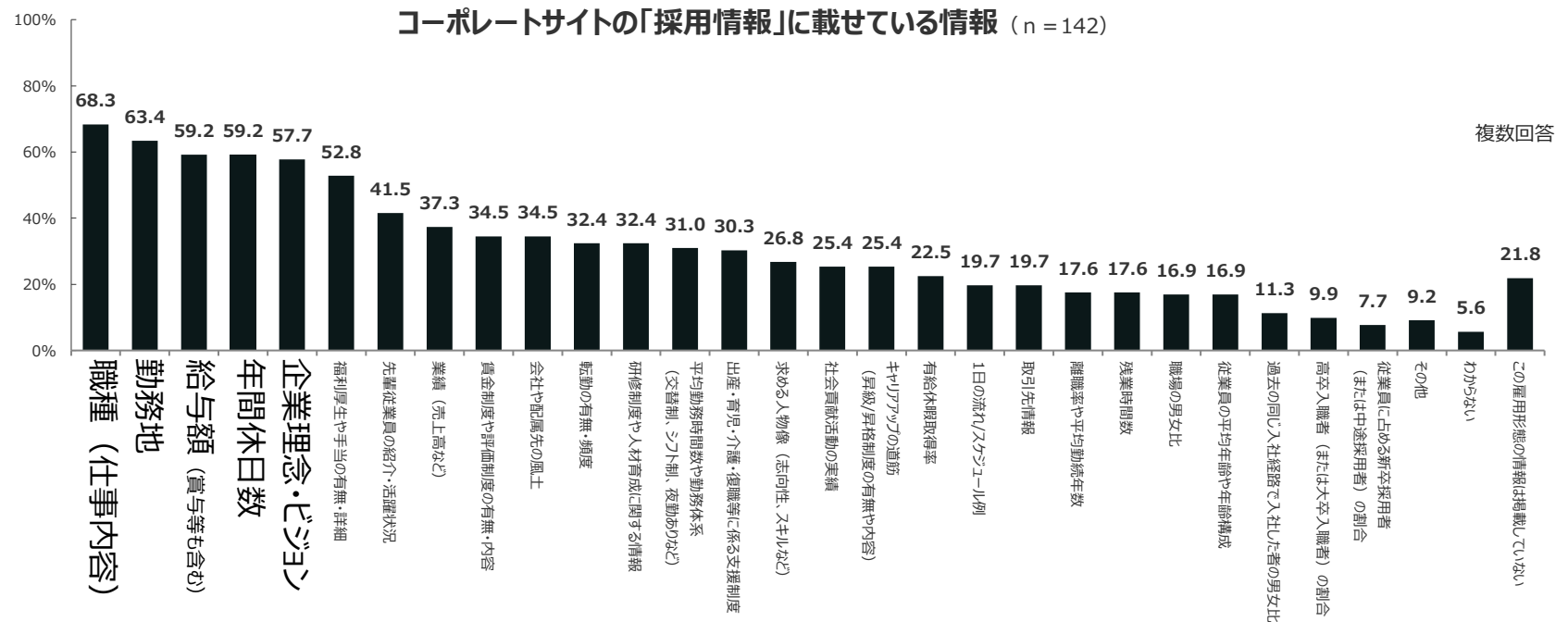
コーポレートサイトへの採用情報掲載 (n=175)



▼企業調査▼ コーポレートサイトの「採用情報」に載せている情報

「企業ホームページ（コーポレートサイト）」があり、「採用情報（「採用ホームページ」等への連携や、外部の転職・求人サイトへのリンクも含む）」を掲載している企業に、正社員の新卒採用（高卒）の採用情報としてどのような情報を掲載しているかを聞いた。

全体では、「職種（仕事内容）」68.3%、「勤務地」63.4%、「給与額」「年間休日数」それぞれ59.2%、「企業理念・ビジョン」57.7%の順となっている。

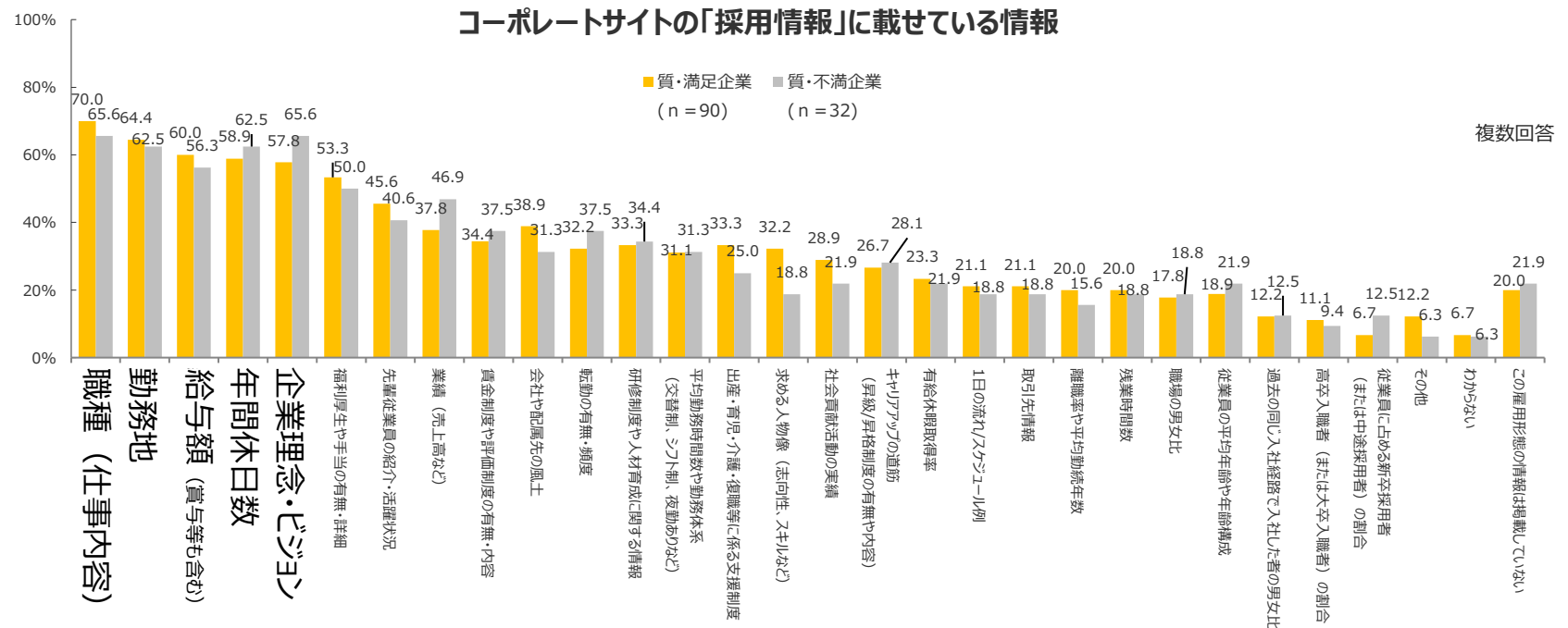


▼企業調査▼ コーポレートサイトの「採用情報」に載せている情報

採用成功企業の特徴

採用の「質」に満足企業と不満企業の比較

採用者の質に対しての満足度との関係を見ると、質に満足している企業は不満企業よりも「求める人物像（志向性、スキルなど）」(+13.4pt)、「出産・育児・介護・復職等に係る支援制度」(+8.3pt)、「会社や配属先の風土」(+7.6pt)の回答割合が高くなり、これらについてより充実した情報を載せているようだ。



▼企業調査▼ コーポレートサイトの「採用情報」に載せている情報

採用成功企業の特徴

「質・満足企業」において「質・不満企業」よりも回答割合が高い項目

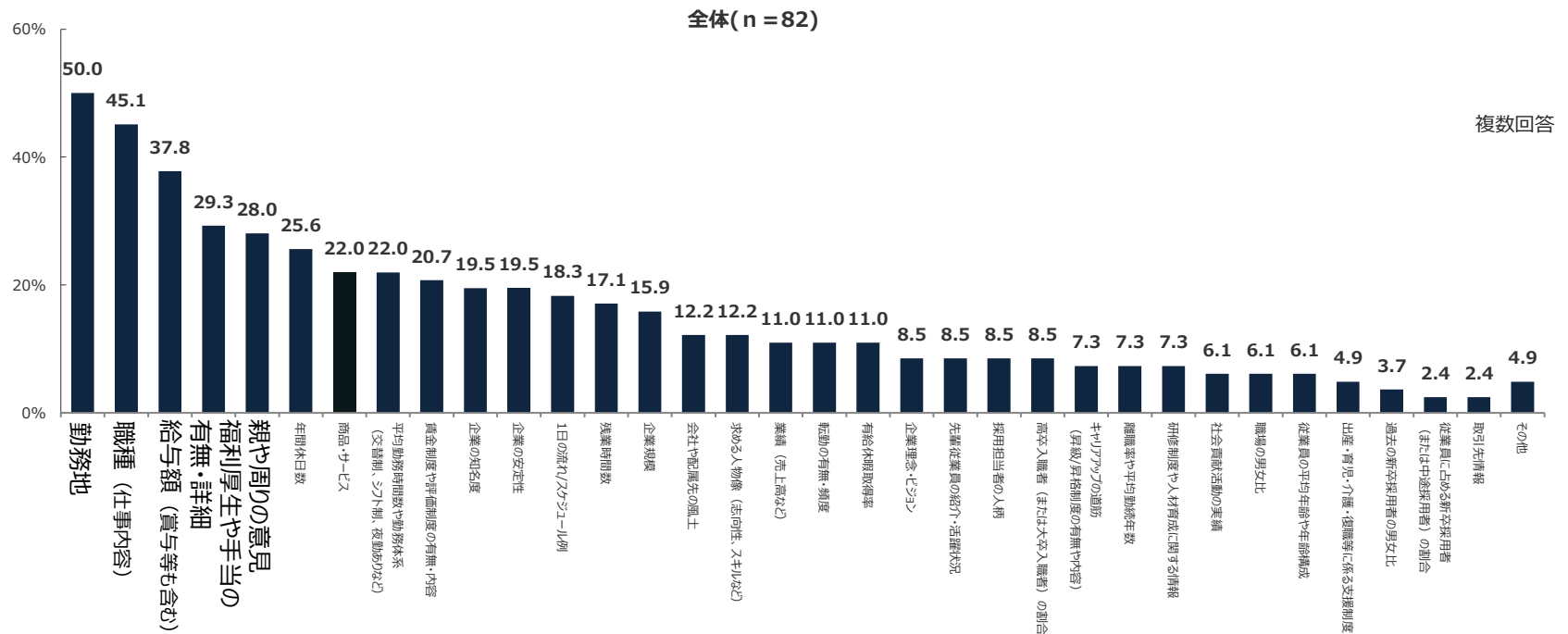
採用者の質に対しての満足度との関係で、質に不満のある企業よりも満足している企業の方が回答割合が高い項目を上位10項目を抜粋した。「求める人物像（志向性、スキルなど）」(+13.4pt)が突出して差があり、次いで「出産・育児・介護・復職等に係る支援制度」(+8.3pt)、「会社や配属先の風土」(+7.6pt)のポイント差が大きくなっている。労働条件や企業スペックもさることながら、人と企業の質的なマッチングを図り、継続就業できるイメージを抱かせる情報発信が、入社後の能力発揮や定着に効果があるのかもしれない。



▼個人調査▼応募企業選定時に重視した企業情報（詳細項目）

高校3年生時に就職活動を行った人に、応募企業を選ぶ・決める際にどのような企業情報を重視したか聞いた。

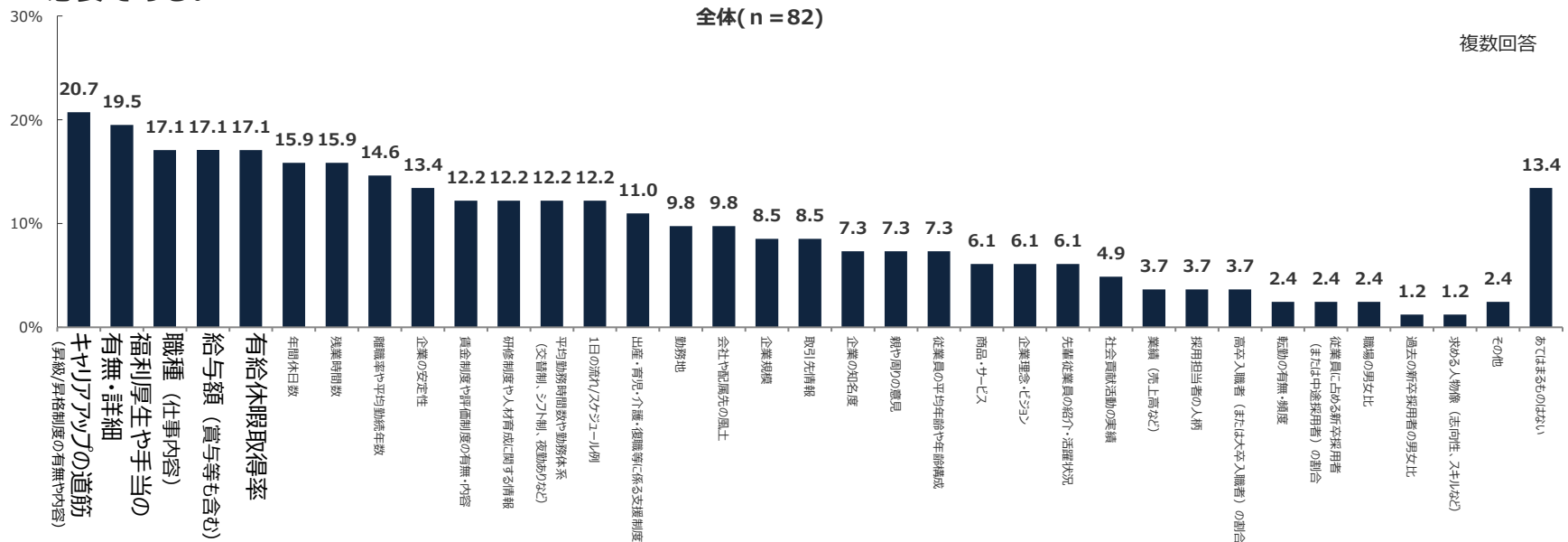
「勤務地」が最も多く50.0%、次いで「職種(仕事内容)」45.1%、「給与額（賞与等も含む）」37.8%、「福利厚生や手当の有無・詳細」29.3%となり、基本的な労働条件に関するものが上位に挙がった。



▽個人調査▽もっと重視すればよかったと後悔している企業情報（詳細項目）

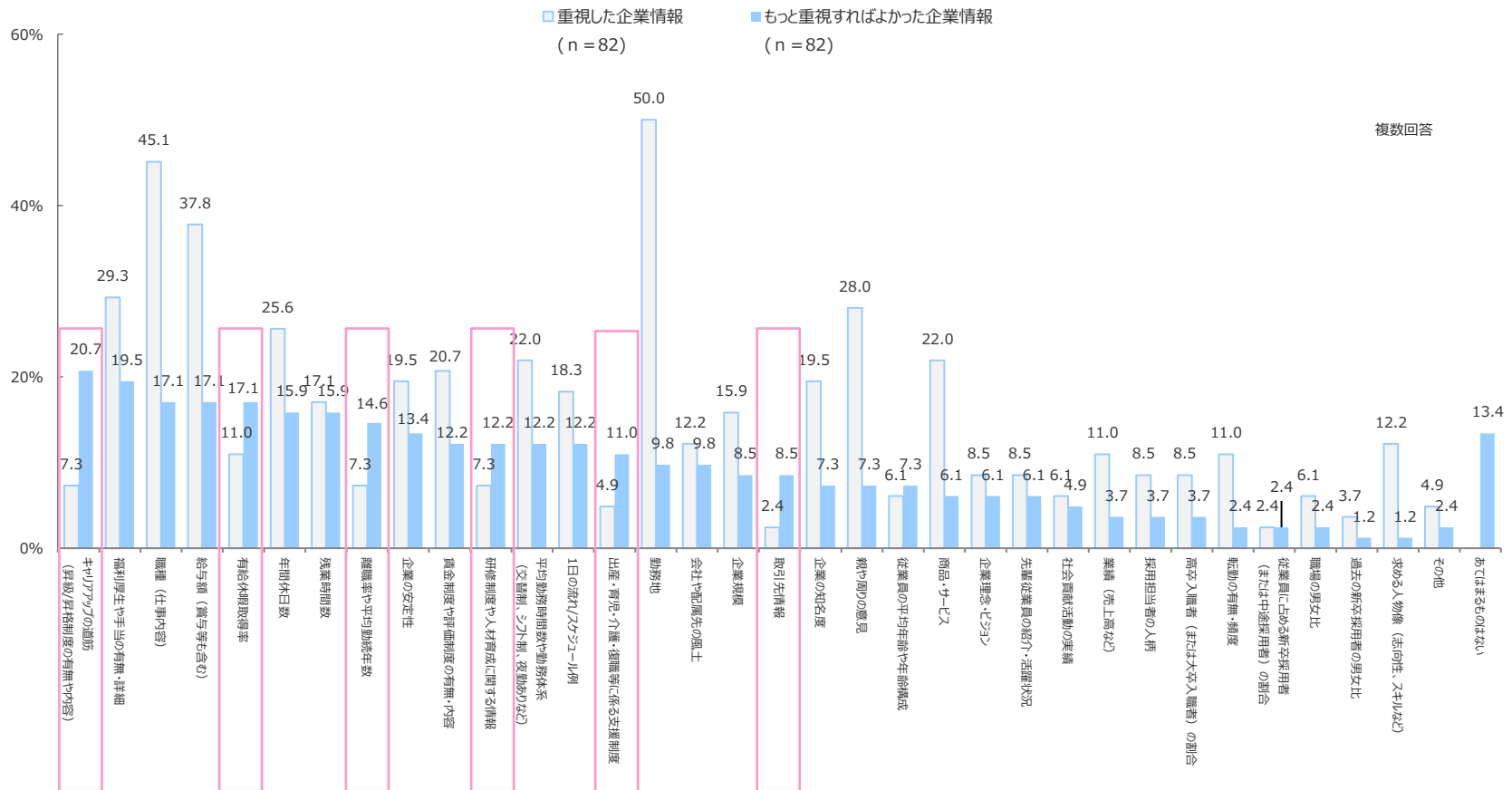
高校3年生時に就職活動を行った人に、応募企業を選ぶ・決める際に調べた企業情報の中で「**当時はそれほど重視しなかったが、今思えばもっと重視しておけばよかった**」または「**当時重視はしていたが、もっと深く調べればよかった**」と後悔している情報はあるか聞いた。

「重視した企業情報」では同率24位と下位だった「キャリアアップの道筋」が最多の20.7%となり、後悔している人が多い。以降は、「重視した企業情報」でも上位だった項目が続くが、同率17位だった「有給休暇取得率」がここでは同率3位に、同じく26位だった「研修制度や人材育成に関する情報」が同率10位となっている。企業の人材育成のスタンスや休暇の実態がわかる情報についての情報収集が不足している傾向がある。これらは、裏を返せば入社後にギャップを感じた項目であるとも言え、求職者は応募する際に吟味が、企業側は情報発信の際に工夫が必要である。



<比較>

応募企業選定時に重視した企業情報 もっと重視すればよかったと後悔している企業情報

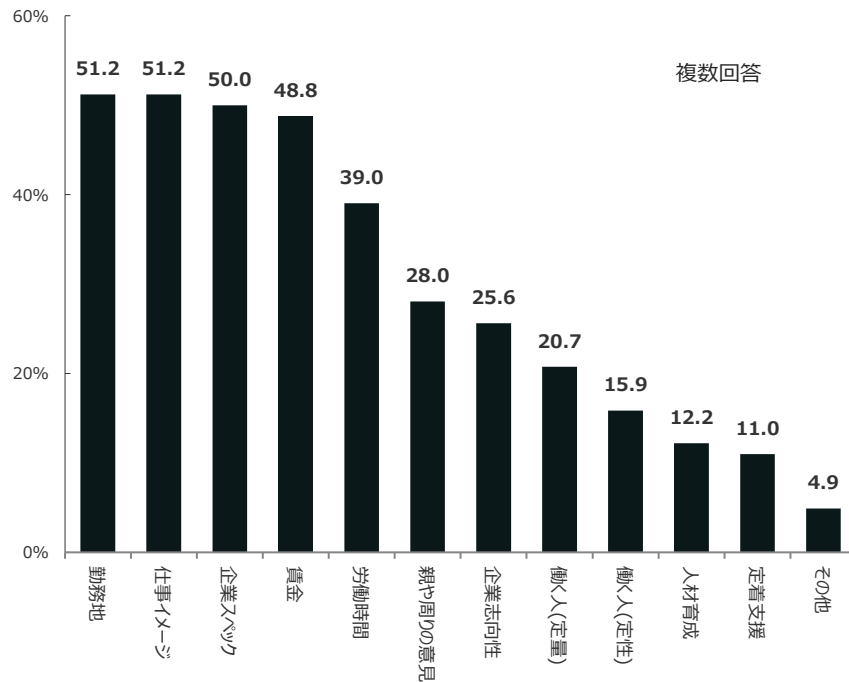


複数回答

▼個人調査▼応募企業選定時に重視する企業情報（12分類）

高校3年生時に就職活動を行った人に、応募企業を選ぶ・決める際にどのような企業情報を重視したか34項目について聞き、回答を12分類にまとめた。

「勤務地」と「仕事イメージ」が最も多く51.2%、次いで「企業スペック」50.0%、「賃金」48.8%、となり、基本的な労働条件に関するものが上位に挙がった。

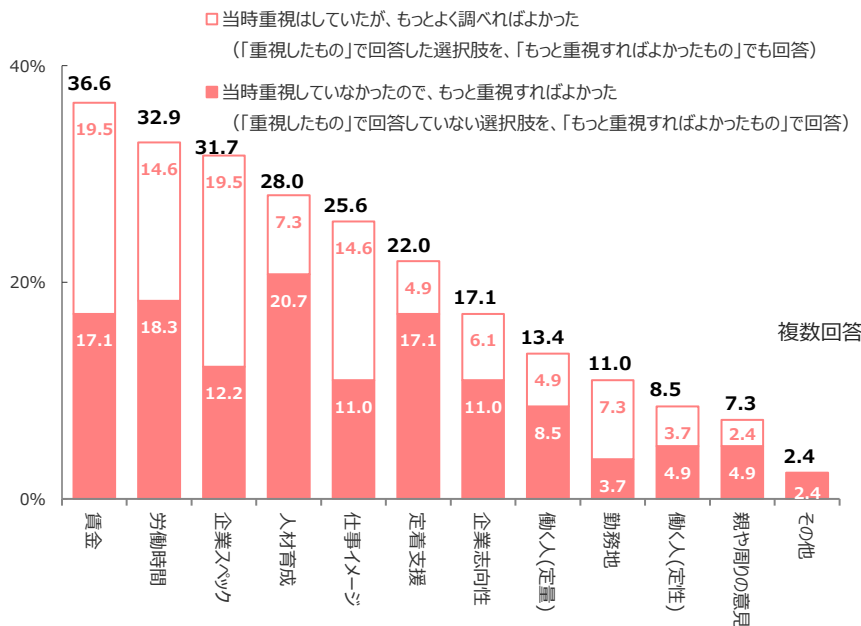


企業スペック	企業志向性	仕事イメージ	勤務地
<ul style="list-style-type: none"> 商品・サービス 企業規模 企業の知名度 企業の安定性 業績(売上高など) 取引先情報 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動の実績 企業理念・ビジョン 会社や配属先の風土 求める人物像(志向性、スキルなど) 	<ul style="list-style-type: none"> 職種(仕事内容) 1日の流れ/スケジュール例 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務地 転勤の有無・頻度
賃金	働く人(定性)	働く人(定量)	人材育成
<ul style="list-style-type: none"> 給与額(賞与等も含む) 賃金制度や評価制度の有無・内容 福利厚生や手当の有無・詳細 	<ul style="list-style-type: none"> 先輩従業員の紹介・活躍状況 採用担当者の人柄 	<ul style="list-style-type: none"> 高卒入職者(または大卒入職者)の割合 過去の新卒採用者の男女比 従業員に占める新卒採用者(または中途採用者)の割合 職場の男女比 従業員の平均年齢や年齢構成 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアアップの道筋(昇級/昇格制度の有無や内容) 研修制度や人材育成に関する情報
労働時間	定着支援	親や周りの意見	その他
<ul style="list-style-type: none"> 年間休日数 有給休暇取得率 残業時間数 平均勤務時間数や勤務体系(交替制、シフト制、夜勤ありなど) 	<ul style="list-style-type: none"> 出産・育児・介護・復職等に係る支援制度 離職率や平均勤続年数 	<ul style="list-style-type: none"> 親や周りの意見 	<ul style="list-style-type: none"> その他

▽個人調査▽もっと重視すればよかったと後悔している企業情報（12分類）

高校3年生時に就職活動を行った人に、応募企業を選ぶ・決める際に調べた企業情報の中で「**当時はそれほど重視しなかったが、今思えばもっと重視しておけばよかった**」または「**当時重視はしていたが、もっと深く調べればよかった**」と後悔している情報はあるか35項目について聞き、「あてはまるものはない」を除き回答を12分類にまとめた。

「重視した企業情報」では1位だった「勤務地」は11.0%で9位となり、代わりに「賃金」36.6%、「労働時間」32.9%が上位に挙がった。また、「重視した情報」では10位だった「人材育成」が28.0%で4位に上昇している。これらは、裏を返せば入社後にギャップを感じた項目であるとも言え、求職者は応募する際に吟味が、企業側は情報発信の際に工夫が必要である。



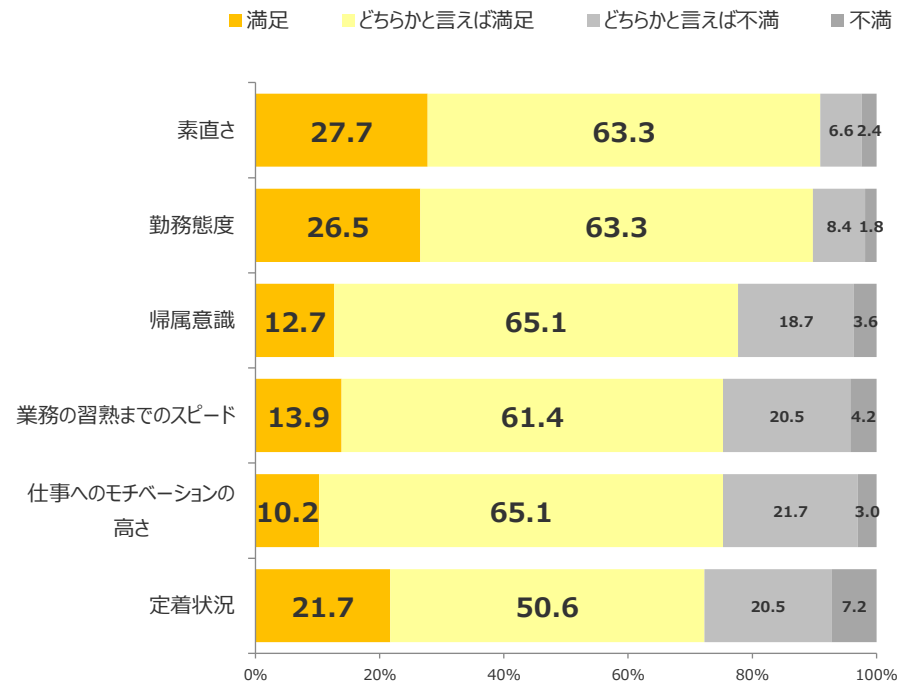
企業スペック	企業志向性	仕事イメージ	勤務地
<ul style="list-style-type: none"> 商品・サービス 企業規模 企業の知名度 企業の安定性 業績(売上高など) 取引先情報 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動の実績 企業理念・ビジョン 会社や配属先の風土 求める人物像(志向性、スキルなど) 	<ul style="list-style-type: none"> 職種(仕事内容) 1日の流れ/スケジュール例 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務地 転勤の有無・頻度
賃金	働く人(定性)	働く人(定量)	人材育成
<ul style="list-style-type: none"> 給与額(賞与等も含む) 賃金制度や評価制度の有無・内容 福利厚生や手当の有無・詳細 	<ul style="list-style-type: none"> 先輩従業員の紹介・活躍状況 採用担当者的人柄 	<ul style="list-style-type: none"> 高卒入職者(または大卒入職者)の割合 過去の新卒採用者の男女比 従業員に占める新卒採用者(または中途採用者)の割合 職場の男女比 従業員の平均年齢や年齢構成 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアアップの道筋(昇級/昇格制度の有無や内容) 研修制度や人材育成に関する情報
労働時間	定着支援	親や周りの意見	その他
<ul style="list-style-type: none"> 年間休日数 有給休暇取得率 残業時間数 平均勤務時間数や勤務体系(交替制、シフト制、夜勤ありなど) 	<ul style="list-style-type: none"> 出産・育児・介護・復職等に係る支援制度 離職率や平均勤続年数 	<ul style="list-style-type: none"> 親や周りの意見 	<ul style="list-style-type: none"> その他

▼企業調査▼ 働きぶりへの満足度

新規高卒者の採用活動を「行って、採用もできた」企業に、入職後の働きぶりについて聞いた。

「素直さ」「勤務態度」については9割超の企業が満足している結果となった。続く「帰属意識」「業務の習熟までのスピード」「仕事へのモチベーションの高さ」「定着状況」も7~8割の企業が満足しており、全体的に新規高卒者の働きぶりに満足している様子が見えてくる。

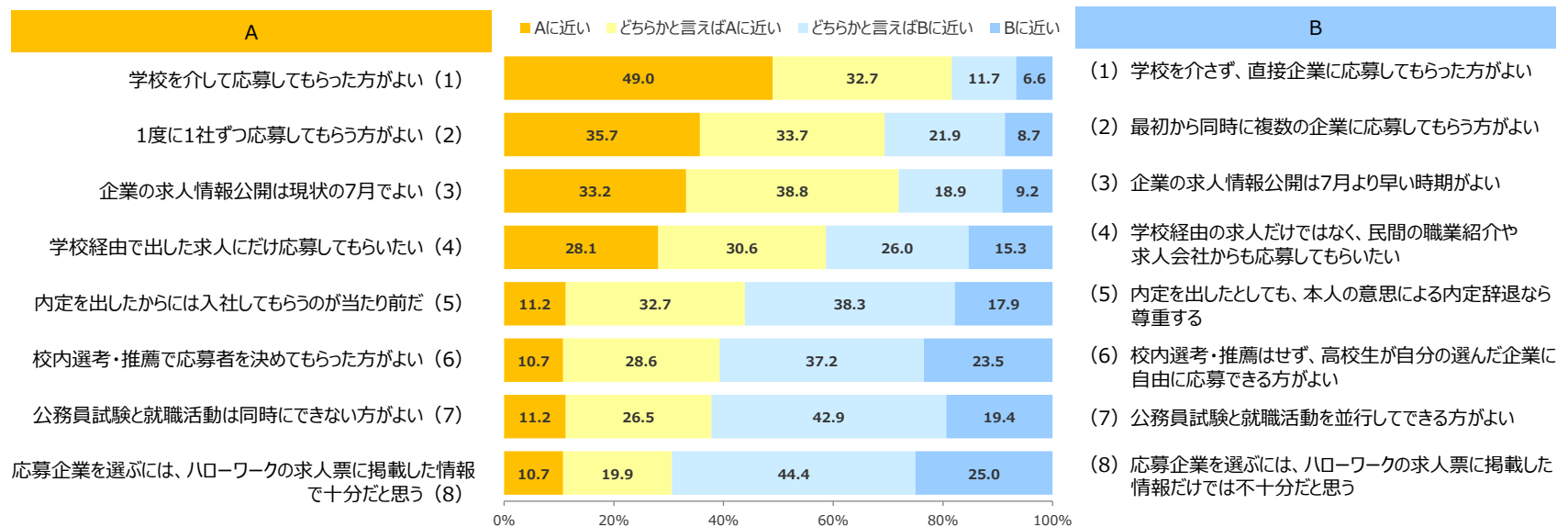
働きぶりへの満足度 (n = 166)



▼企業調査▼ 就活ルール・慣習に対する考え

新規高卒者の採用活動を行った企業に、現在の高卒採用時の就活ルール・慣習に対する考えを聞いた。「A」は概ね現在の高校生の就活ルールである。

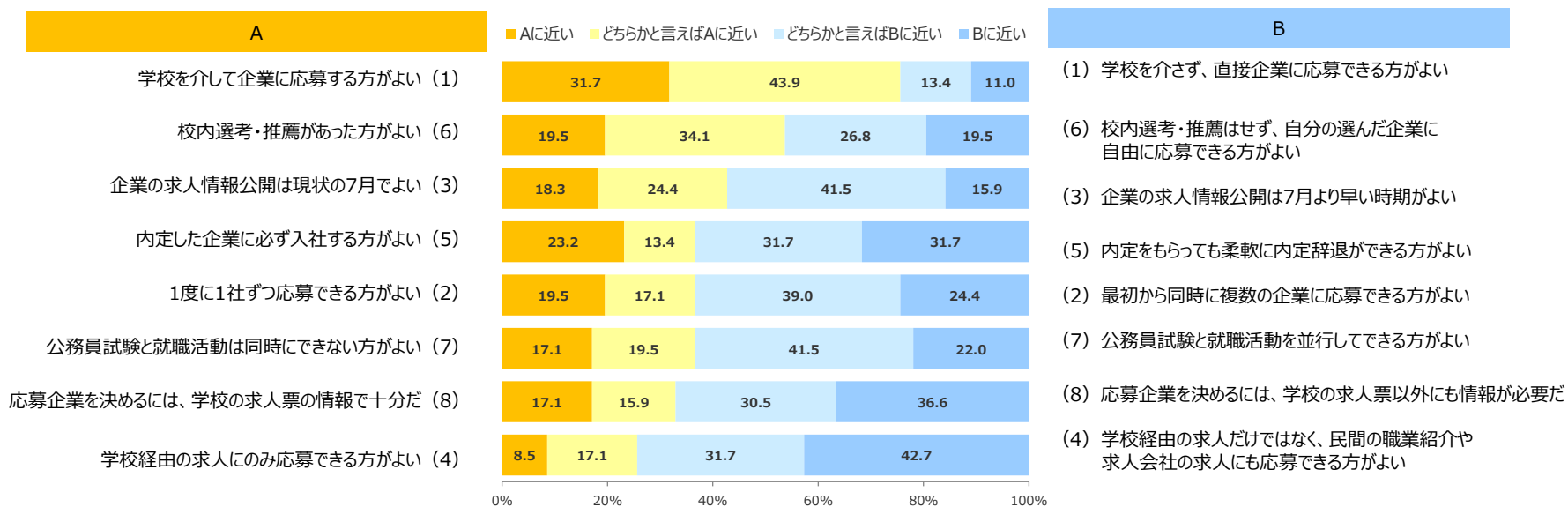
(5) 内定辞退、(6) 校内選考、(7) 公務員試験との同時活動 (8) 求人票の情報量に関しては、現行ルールへの支持は半数以下となり、より柔軟に採用活動を行いたいニーズがあるようだ。



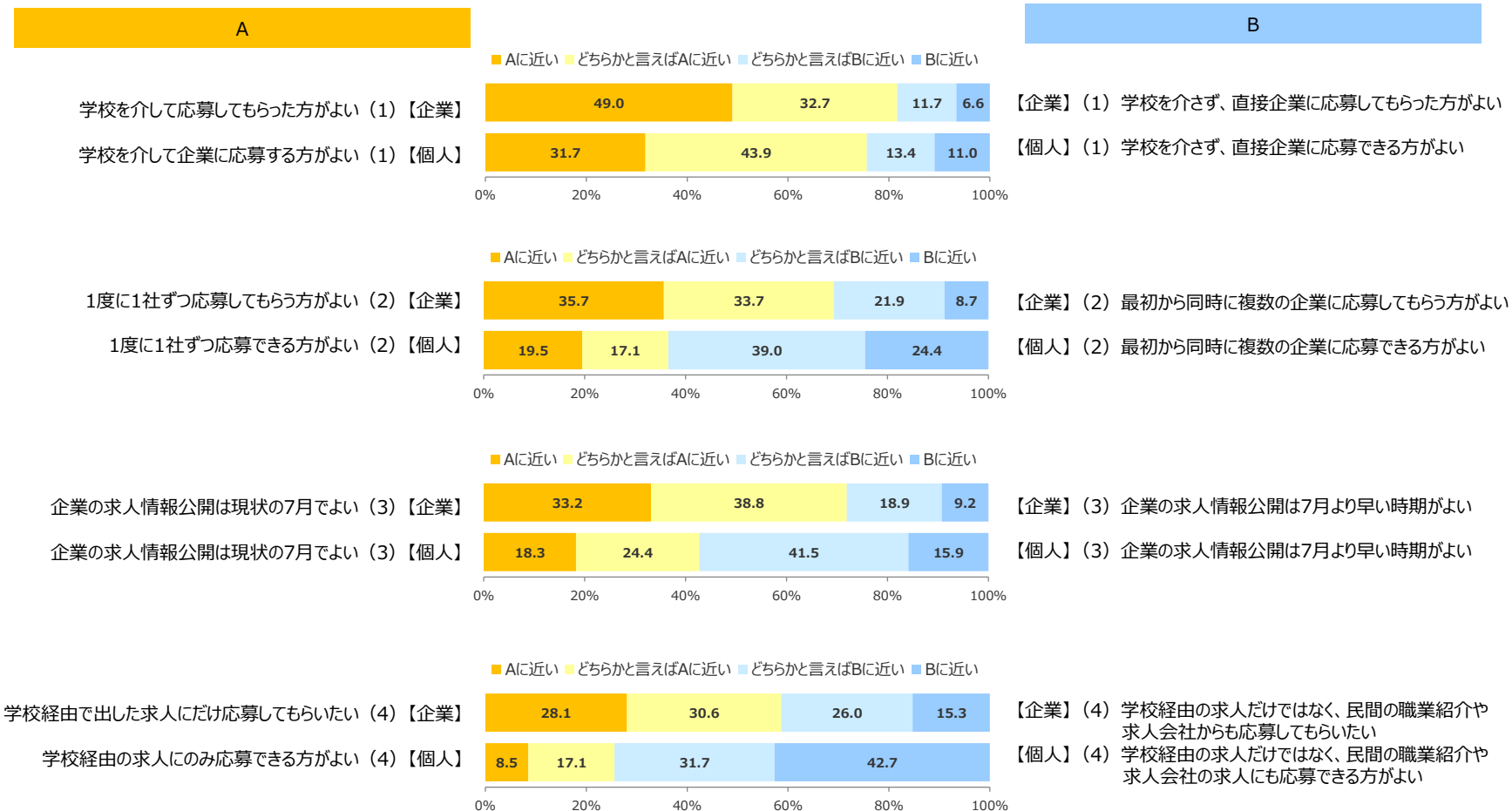
▽個人調査▽就活ルール・慣習に対する考え

高校3年生時に就職活動を行った人に、現在の高校生の就活ルール・慣習に対する考えを聞いた。「A」は概ね現在の高校生の就活ルールである。

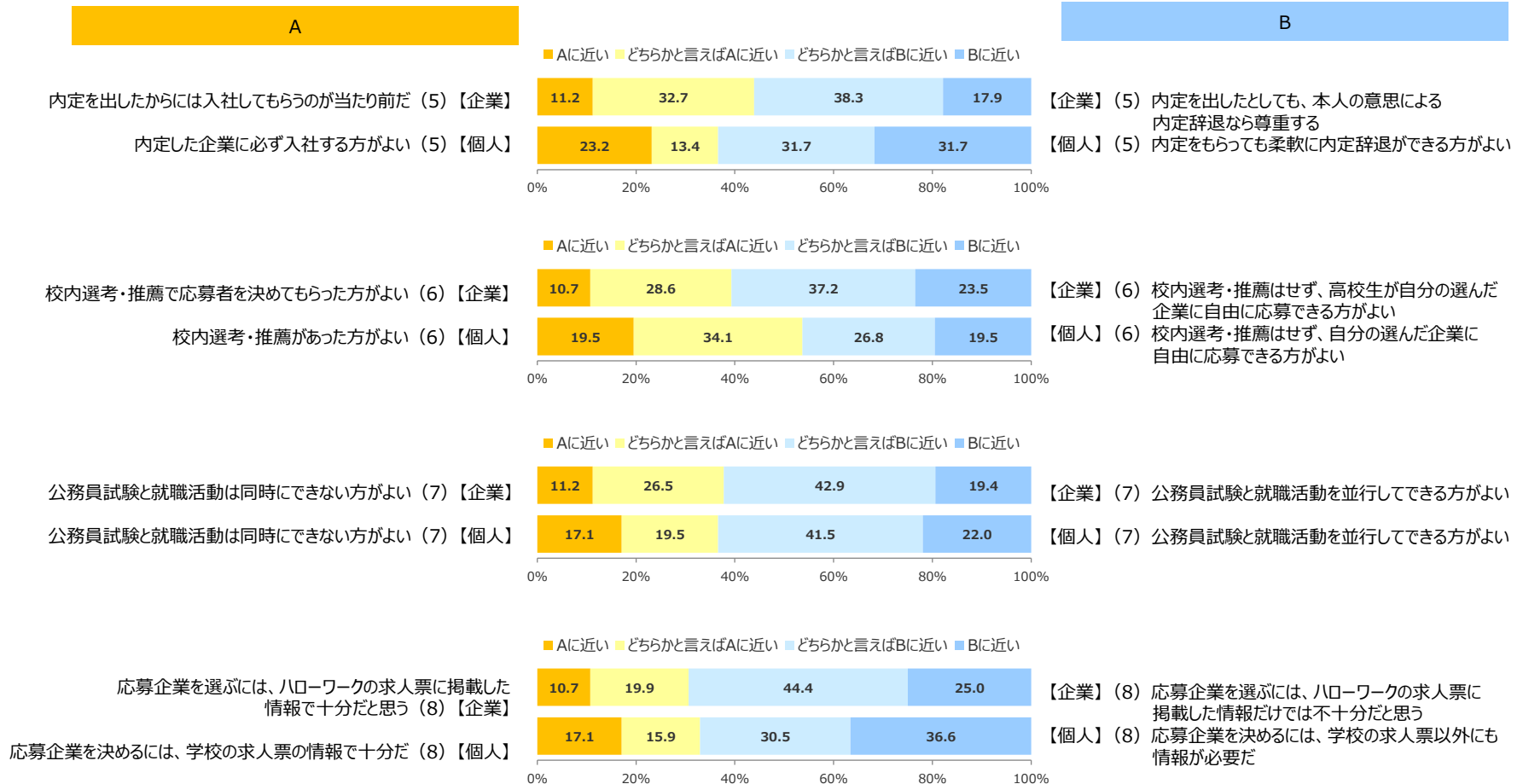
(1) 学校の関与、(6) 校内選考に関しては現行ルールへの支持が過半数を超えた。一方、それ以外は「B」が多数派となり、ルールに囚われない柔軟な就職活動を行いたいニーズも高い。



<比較> ▼企業調査▼個人調査▼就活ルール・慣習に対する考え



<比較> ▼企業調査▼▼個人調査▼就活ルール・慣習に対する考え



▼企業調査▼ 今後の採用予定

新規高卒者の採用活動を行った企業に、今後3年間の採用予定について聞いた。

「増える予定」と回答した企業は25.0%で約1/4に上った。また、「変わらない予定」の企業は46.9%あり、今まで以上の採用を予定している企業が71.9%となっている。

今後の採用予定 (n=196)

