

JILPT 調査

企業の多様な採用とそれに対する学生のニーズの実態

——「企業の多様な採用に関する調査」、「大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査」の結果より

JILPT 副主任研究員 中野 諭

I 企業の多様な採用に関する調査^{注1)}

企業の新規学卒・中途採用のポートフォリオ、多様な正社員制度および秋季・通年採用に関する実態を把握するために、JILPTは2017年7月に「企業の多様な採用に関する調査」を実施した。その基礎的な集計結果はすでに記者発表資料（2017年12月26日）やJILPT調査シリーズNo.179として公表されているため、ここでは、主な調査結果の概要を従業員数の過去の増減傾向と将来の増減見込みの別に紹介する。なお、いずれの調査項目の結果についても、サンプルサイズの大きい「従業員数が「±5%の範囲のほぼ横ばい」である企業」を基準に雇用量の成長の観点から整理している。

新規学卒採用と中途採用に関わる採用方針

正社員の採用方針を最近3年間の従業員数の増減傾向別に見ると、「±5%の範囲のほぼ横ばい」であった企業は、「新規学卒採用に重点を置く」割合が約37.1%と高い（図表1）。ほぼ横ばいで従業員数にほとんど変化のなかった企業を基準として、5~19%程度増、20%以上増というように従業員の増加率の高い企業ほど「中途採用に重点を置く」割合および「両者にほぼ同じ程度に重点を置く」割合が高くなり、「新規学卒採用に重点を置く」割合は低くなる傾向がある。同様に、従業員の減少率の高い企業ほど「中途採用に重点を置く」割合が高くなり、「新規学卒採用に重点を置く」割合が低くなる。

今後3年間の従業員数の増減見込み別では、「±5%の範囲のほぼ横ばい」と見込む企業は、「新規学卒採用に重点を置く」割合が約36.3%と高い（図表2）。ほぼ横ばいで従業員数にほとんど変化がないと見込む企業を基準とすると、従業員の増加・減少率の大小による違いは、最近3年間の従業員数の増減傾向で見た結果と同様である。

新規学卒採用の状況

新規大卒採用において募集する雇用区分・雇用形態

新規大卒採用において募集している雇用区分・雇用形態を最近3年間の従業員数の増減傾向別に見ると、「±5%の範囲のほぼ横ばい」であった企業では、「限定のない一般の正社員」のみ募集している企業が

図表1 正社員の採用方針（最近3年間の従業員数の増減傾向別、単位：%）

		新規学卒採用に重点を置いている	中途採用に重点を置いている	ほぼ同じ程度に重点を置いている	しばらく従業員の採用はしていない	なんともいえない	無回答	N
最近3年間の従業員数の増減傾向	20%以上増えた	18.8 ↑	38.1 ↑	37.2 ↑	1.7	3.8	0.4	239
	5~19%程度増えた	31.3 ↑	29.2 ↑	35.8 ↑	0.2	2.9	0.6	945
	±5%の範囲のほぼ横ばい	37.1	24.5	30.7	2.4	4.8	0.5	2391
	5~19%程度減った	29.4 ↓	31.8 ↓	26.6 ↓	6.0	5.5	0.7	402
	20%以上減った	20.6 ↓	39.7 ↓	19.1 ↓	14.7	4.4	1.5	68
	無回答	27.7	28.0	35.8	2.2	5.0	1.2	321
合計		33.2	27.4	32.0	2.4	4.4	0.6	4366

図表2 正社員の採用方針（今後3年間の従業員数の増減見込み別、単位：%）

		新規学卒採用に重点を置いている	中途採用に重点を置いている	ほぼ同じ程度に重点を置いている	しばらく従業員の採用はしていない	なんともいえない	無回答	N
今後3年間の従業員数の増減見込み	20%以上増える	18.1 ↑	39.8 ↑	38.6 ↑	0.0	2.4	1.2	83
	5~19%程度増える	31.8 ↑	28.8 ↑	36.3 ↑	0.6	2.1	0.3	864
	±5%の範囲のほぼ横ばい	36.3	27.1	30.6	2.2	3.2	0.5	2135
	5~19%程度減る	35.6 ↓	29.4 ↓	23.9 ↓	6.7	3.9	0.6	180
	20%以上減る	5.3 ↓	47.4 ↓	21.1 ↓	15.8	10.5	0.0	19
	なんともいえない	28.8	24.2	32.6	3.6	10.1	0.6	822
合計		33.2	27.4	32.0	2.4	4.4	0.6	4366

図表3 新規大卒採用において募集している雇用区分・雇用形態

(複数回答可、最近3年間の従業員数の増減傾向別、単位：%)

		地域限定	職務限定	勤務時間	契約社員	限定のない	無回答	N
		正社員	正社員	限定正社員		一般の正社員のみ		
最近3年間の従業員数の増減傾向	20%以上増えた	11.7 ↑	20.5	1.8	5.3	59.1	12.9	171
	5~19%程度増えた	11.5 ↑	20.8	1.7	5.1	59.6	9.6	686
	±5%の範囲のほぼ横ばい	10.8	19.0	1.7	4.0	62.2	10.0	1634
	5~19%程度減った	9.6 ↓	13.4	2.5	4.6	62.3	14.6	239
	20%以上減った	3.0 ↓	18.2	0.0	6.1	57.6	18.2	33
	無回答	12.4	19.8	3.0	4.5	56.9	14.9	202
合計		11.0	19.1	1.9	4.4	61.0	10.9	2965

※新規大卒採用を実施していない企業を除く

図表4 新規大卒採用において募集している雇用区分・雇用形態

(複数回答可、最近3年間の従業員数の増減傾向別、単位：%)

		地域限定	職務限定	勤務時間	契約社員	限定のない	無回答	N
		正社員	正社員	限定正社員		一般の正社員のみ		
今後3年間の従業員数の増減見込み	20%以上増える	17.2	20.3	1.6	6.3	56.3	9.4	64
	5~19%程度増える	12.9	21.4	2.6	3.8	58.9	10.6	611
	±5%の範囲のほぼ横ばい	9.6	18.4	1.3	4.3	62.9	9.7	1462
	5~19%程度減る	11.2	17.2	2.6	2.6	60.3	12.1	116
	20%以上減る	0.0	11.1	0.0	11.1	22.2	55.6	9
	なんともいえない	11.6	19.3	1.8	5.1	60.4	12.3	545
合計		11.0	19.1	1.9	4.4	61.0	10.9	2965

※新規大卒採用を実施していない企業を除く

62.2%あり、「地域限定正社員」(従事する地域が特定されているか一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員)を募集する企業が10.8%、「職務限定正社員」(従事する職務(職種)が特定されているか一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員)を募集する企業が19.0%ある(図表3)。地域限定正社員を募集する企業の割合は、従業員の増加率の高い企業ほど高く、減少率の高い企業ほど低くなっている。従業員の増加率の高い企業は、職務限定正社員を募集する割合が相対的に高い。

今後3年間の従業員数の増減見込み別では、「±5%の範囲のほぼ横ばい」と見込む企業では、「限定のない一般の正社員」のみ募集している企業が62.9%あり、「地域限定正社員」を募集する企業が9.6%、「職務限定正社員」を募集する企業が18.4%ある(図表4)。増加率を高く見込む企業では、地域限定正社員や職務限定正社員を募集する割合が相対的に高い。

平成30(2018)年春の新規大卒採用のスケジュール：応募(エントリー)の締め切り

平成30(2018)年春の新規大卒採用の応募(エントリー)の締め切りを最近3年間の従業員数の増減傾向別に見ると、「±5%の範囲のほぼ横ばい」であった企業では、「締め切り日は定めていない」企業が約54.4%、「締め切り日を一つ定めている」企業が約26.8%、「締め切り日が複数ある」企業が約17.7%である(図表5)。従業員数にほとんど変化のなかった企業を基準として、従業員の増加・減少率が高くなるほど「締め切り日は定めていない」企業の割合が高くなり、「締め切り日を一つ定めている」および「締め切り日が複数ある」割合が低くなる。

今後3年間の従業員数の増減見込み別では、「±5%の範囲のほぼ横ばい」と見込む企業では、「締め切り日は定めていない」企業が約54.9%、「締め切り日を一つ定めている」企業が約25.6%、「締め切り日が複数ある」企業が約18.1%である(図表6)。従業員の

図表5 平成30(2018)年春の新規大卒採用における応募の締め切り

(最近3年間の従業員数の増減傾向別、単位：%)

		締め切り日を一つ定めている	締め切り日が複数ある	締め切り日は定めていない	無回答	N
		最近3年間の従業員数の増減傾向	20%以上増えた	9.1 ↑		
	5~19%程度増えた	21.4 ↑	15.1 ↑	62.3 ↑	1.2	571
	±5%の範囲のほぼ横ばい	26.8	17.7	54.4	1.1	1309
	5~19%程度減った	24.0 ↓	15.8 ↓	59.1 ↓	1.2	171
	20%以上減った	19.0 ↓	4.8 ↓	76.2 ↓	0.0	21
	無回答	14.6	19.9	64.2	1.3	151
合計		23.4	16.6	58.9	1.1	2355

※平成30(2018)年春の新規大卒採用を考えていない企業を除く

図表6 平成30(2018)年春の新規大卒採用における応募の締め切り

(今後3年間の従業員数の増減見込み別、単位：%)

		締め切り日を一つ定めている	締め切り日が複数ある	締め切り日は定めていない	無回答	N
		今後3年間の従業員数の増減見込み	20%以上増える	10.7 ↑		
	5~19%程度増える	17.9 ↑	13.2 ↑	68.2 ↑	0.8	515
	±5%の範囲のほぼ横ばい	25.6	18.1	54.9	1.4	1170
	5~19%程度減る	24.4	16.3	58.1	1.2	86
	20%以上減る	0.0	33.3	66.7	0.0	3
	なんともいえない	27.3	16.5	55.5	0.7	407
	無回答	18.6	19.5	61.0	0.8	118
合計		23.4	16.6	58.9	1.1	2355

※平成30(2018)年春の新規大卒採用を考えていない企業を除く

増加率を高く見込む企業の傾向は、最近3年間の増加率が高かった企業と同様である。

平成30(2018)年春の新規大卒採用のスケジュール：勤務開始日

平成30(2018)年春の新規大卒採用の勤務開始日を最近3年間の従業員数の増減傾向別に見ると、「±5%の範囲のほぼ横ばい」であった企業では、「4月又は3月の決められた日のみ」である企業が約84.2%、「採用が決定する都度、通年的に勤務を開始することとしている」企業が約11.5%、「4月又は3月に限らず複数設定している」企業が約3.1%である(図表7)。従業員数にほとんど変化のなかった企業を基準として、従業員の増加・減少率が高くなるほど概して「採用が決定する都度、通年的に勤務を開始することとしている」企業の割合が高くなり、「4月又は3月の決められた日のみ」である割合が低くなる。

今後3年間の従業員数の増減見込み別では、「±5%の範囲のほぼ横ばい」と見込む企業では、「4月又は3月の決められた日のみ」である企業が約84.0%、「採用が決定する都度、通年的に勤務を開始することとしている」企業が約11.3%、「4月又は3月に限らず複数設定している」企業が約3.1%である(図表8)。従業員の増加率を高く見込む企業の傾向は、最近3年間の増加率が高かった企業と同様である。

中途採用の状況

平成28(2016)年度における正社員の中途採用の実施状況

平成28(2016)年度における正社員の中途採用の実施状況を最近3年間の従業員数の増減傾向別に見ると、「±5%の範囲のほぼ横ばい」であった企業のうち「募集・採用ともに行った」企業が約71.5%、「募集はしていないが、採用を行った」企業が約8.0%、「募集はしたが、採用までに

図表7 平成30(2018)年春の新規大卒採用における勤務開始日

(最近3年間の従業員数の増減傾向別、単位：%)

		4月又は3月に定められた日のみ	4月又は3月に限らず複数設定している	採用が決定する都度、通年的に勤務を開始することとしている	無回答	N
最近3年間の従業員数の増減傾向	20%以上増えた	72.0 ↑	6.8	19.7 ↑	1.5	132
	5~19%程度増えた	78.8 ↑	2.8	16.3 ↑	2.1	571
	±5%の範囲のほぼ横ばい	84.2	3.1	11.5	1.2	1309
	5~19%程度減った	82.5 ↓	3.5	11.1	2.9	171
	20%以上減った	71.4 ↓	9.5	14.3	4.8	21
	無回答	76.8	4.0	15.9	3.3	151
合計		81.5	3.4	13.4	1.7	2355

※平成30(2018)年春の新規大卒採用を考えていない企業を除く

図表8 平成30(2018)年春の新規大卒採用における勤務開始日

(今後3年間の従業員数の増減見込み別、単位：%)

		4月又は3月に定められた日のみ	4月又は3月に限らず複数設定している	採用が決定する都度、通年的に勤務を開始することとしている	無回答	N
今後3年間の従業員数の増減見込み	20%以上増える	67.9 ↑	3.6	25.0 ↑	3.6	56
	5~19%程度増える	78.1 ↑	2.9	18.1 ↑	1.0	515
	±5%の範囲のほぼ横ばい	84.0	3.1	11.3	1.6	1170
	5~19%程度減る	83.7	3.5	10.5	2.3	86
	20%以上減る	66.7	0.0	0.0	33.3	3
	なんともいえない	80.6	4.4	13.3	1.7	407
無回答	79.7	4.2	11.9	4.2	118	
合計		81.5	3.4	13.4	1.7	2355

※平成30(2018)年春の新規大卒採用を考えていない企業を除く

図表9 平成28(2016)年度における正社員の中途採用の実施

(最近3年間の従業員数の増減傾向別、単位：%)

		募集・採用ともに行った	募集はしたが、採用までには至らなかった	募集はしていないが、採用を行った	募集・採用ともに行っていない	無回答	N
最近3年間の従業員数の増減傾向	20%以上増えた	86.6 ↑	1.7	7.5	4.2 ↑	0.0	239
	5~19%程度増えた	82.4	2.8	7.9	6.7	0.2	945
	±5%の範囲のほぼ横ばい	71.5	3.8	8.0	16.3	0.3	2391
	5~19%程度減った	65.2	7.5	8.0	18.4	1.0	402
	20%以上減った	58.8	5.9	8.8	26.5	0.0	68
	無回答	71.0	5.9	9.0	13.4	0.6	321
合計		73.9	4.0	8.1	13.7	0.4	4366

図表10 平成28(2016)年度における正社員の中途採用の実施

(今後3年間の従業員数の増減見込み別、単位：%)

		募集・採用ともに行った	募集はしたが、採用までには至らなかった	募集はしていないが、採用を行った	募集・採用ともに行っていない	無回答	N
今後3年間の従業員数の増減見込み	20%以上増える	90.4 ↑	1.2	4.8	2.4 ↑	1.2	83
	5~19%程度増える	82.6	3.5	6.7	7.1	0.1	864
	±5%の範囲のほぼ横ばい	71.4	3.8	8.3	16.1	0.4	2135
	5~19%程度減る	66.1	4.4	9.4	18.9	1.1	180
	20%以上減る	68.4	5.3	0.0	26.3	0.0	19
	なんともいえない	72.6	4.6	8.9	13.5	0.4	822
無回答	69.6	5.7	8.7	15.6	0.4	263	
合計		73.9	4.0	8.1	13.7	0.4	4366

は至らなかった」企業が約3.8%あり、これらを合計すると正社員の中途採用を行った企業は約83.4%である(図表9)。従業員の減少率が低く、増加率が高

くなるほど「募集・採用ともに行った」企業の割合が高くなり、「募集・採用ともに行っていない」割合が低くなる。

今後3年間の従業員数の増減見込み別では、「±5%の範囲のほぼ横ばい」と見込む企業では、

「募集・採用ともに行った」企業が約71.4%、「募集はしていないが、採用を行った」企業が約

8.3%、「募集はしたが、採用までには至らなかった」企業が約3.8%である

(図表10)。従業員の増加・減少率の大小別の傾向は、最近3年間の増減傾向別で見た結果と同様である。

図表 11 正社員の中途採用を実施する理由

(複数回答可、最近3年間の従業員数の増減傾向別、単位：%)

		専門分野の高度な知識やスキルを持つ人が欲しいから	高度なマネジメント能力、豊富なマネジメントの経験がある人が欲しいから	顧客層に合った人材が欲しいから	高度とか専門とかではなくてよいので仕事経験が豊富な人が欲しいから	新卒の採用をしていない/募集したできなかったから	新卒採用だけでは補充できないから	その他		N
								無回答		
最近3年間の従業員数の増減傾向	20%以上増えた	60.3	34.5	18.3	37.1	12.7	32.8	11.4	0.9	229
	5~19%程度増えた	61.1	21.6	12.0	34.8	10.6	38.5	11.8	0.7	880
	±5%の範囲のほぼ横ばい	52.1	16.7	11.8	31.0	13.3	34.1	14.1	2.1	1993
	5~19%程度減った	44.8	17.3	12.7	35.8	12.7	38.6	14.8	1.9	324
	20%以上減った	46.0	22.0	22.0	38.0	12.0	24.0	8.0	6.0	50
	無回答	50.4	18.5	13.4	35.1	10.9	34.1	14.9	1.4	276
	合計	53.9	19.2	12.6	33.1	12.4	35.3	13.5	1.7	3752

※平成28(2016)年度に正社員の中途採用を実施していない企業を除く

図表 12 正社員の中途採用を実施する理由

(複数回答可、今後3年間の従業員数の増減見込み別、単位：%)

		専門分野の高度な知識やスキルを持つ人が欲しいから	高度なマネジメント能力、豊富なマネジメントの経験がある人が欲しいから	顧客層に合った人材が欲しいから	高度とか専門とかではなくてよいので仕事経験が豊富な人が欲しいから	新卒の採用をしていない/募集したできなかったから	新卒採用だけでは補充できないから	その他		N
								無回答		
今後3年間の従業員数の増減見込み	20%以上増える	61.3	35.0	18.8	28.8	13.8	35.0	15.0	0.0	80
	5~19%程度増える	56.6	22.3	14.3	36.2	12.6	40.4	10.3	0.7	802
	±5%の範囲のほぼ横ばい	53.7	16.7	11.7	33.1	12.5	33.3	14.1	2.0	1783
	5~19%程度減る	45.8	18.1	13.2	29.9	13.2	41.0	16.0	0.7	144
	20%以上減る	64.3	42.9	21.4	50.0	14.3	35.7	14.3	0.0	14
	なんともいえない	52.7	20.2	11.9	29.7	12.3	33.1	14.5	2.3	708
	無回答	51.6	18.6	13.1	34.8	9.5	36.7	13.6	1.8	221
	合計	53.9	19.2	12.6	33.1	12.4	35.3	13.5	1.7	3752

※平成28(2016)年度に正社員の中途採用を実施していない企業を除く

正社員の中途採用を行う理由

正社員の中途採用を行う理由を最近3年間の従業員数の増減傾向別に見ると、「±5%の範囲のほぼ横ばい」であった企業では、「専門分野の高度な知識やスキルを持つ人が欲しいから」(約52.1%)、「新卒採用だけでは補充できないから」(約34.1%)および「高度とか専門とかではなくてよいので仕事経験が豊富な人が欲しいから」(約31.0%)が主な理由となっている(図表11)。従業員の減少率の大きな企業に比べ増加率の大きな企業では、「専門分野の高度な知識やス

キルを持つ人が欲しいから」を挙げる割合が高い。また、従業員の増加・減少率の大きな企業ほど「高度とか専門とかではなくてよいので仕事経験が豊富な人が欲しいから」と回答する割合が高い。

今後3年間の従業員数の増減見込み別では、「±5%の範囲のほぼ横ばい」と見込む企業では、「専門分野の高度な知識やスキルを持つ人が欲しいから」(約53.7%)、「新卒採用だけでは補充できないから」(約33.3%)および「高度とか専門とかではなくてよいので仕事経験が豊富な人が欲しいから」(約33.1%)が主な理由である(図表12)。従業員の増加・減少率の大小による傾向の違いは、最近3年間の従業員数の増減傾向別に見た結果と同様であるがはっきりしない。

正社員の中途採用で求める人材像・イメージ

正社員の中途採用で求める人材像・イメージを最近3年間の従業員数の増減傾向別に見ると、「±5%の範囲のほぼ横ばい」であった企業では、「専門分野の一定度の知識・スキルがある人」(約53.8%)、「ポテンシャルのある人」(約34.5%)および「若年層の人」(約



図表 13 正社員の中途採用で求める人材像・イメージ

(複数回答可、最近3年間の従業員の増減傾向別、単位：%)

		専門分野の 高度な知識・スキル がある人	専門分野の 一定度の知識・スキル がある人	高度なマネ ジメント能力・経験が ある人	一定度のマ ネジメント能力・経験 がある人	自社への 理解度が 高い人	幅広い経 験がある 人	ポテン シャルの ある人	高年齢層 の人	若年層の 人	その他	無回答	N
最近3年 間の従業 員数の増 減傾向	20%以上増えた	36.2	54.6	14.4	26.2	12.2	21.8	41.5	1.3	29.3	3.9	5.2	229
	5~19%程度増えた	31.5	57.0	12.2	26.3	12.7	23.0	35.2	3.1	32.4	4.1	5.7	880
	±5%の範囲のほぼ横ばい	28.0	53.8	8.7	24.0	14.3	20.7	34.5	3.0	31.6	4.0	8.5	1993
	5~19%程度減った	19.1	49.4	6.8	26.9	19.4	24.4	33.6	1.2	33.0	3.7	9.9	324
	20%以上減った	20.0	46.0	8.0	36.0	20.0	16.0	36.0	6.0	22.0	6.0	16.0	50
	無回答	26.8	51.1	8.0	22.5	12.3	23.6	33.0	4.3	32.6	5.8	8.3	276
合計		28.4	53.9	9.6	24.9	14.2	21.7	34.9	2.9	31.7	4.2	7.9	3752

※平成28(2016)年度に正社員の中途採用を実施していない企業を除く

図表 14 正社員の中途採用で求める人材像・イメージ

(複数回答可、今後3年間の従業員の増減見込み別、単位：%)

		専門分野の 高度な知識・スキル がある人	専門分野の 一定度の知識・スキル がある人	高度なマネ ジメント能力・経験が ある人	一定度のマ ネジメント能力・経験 がある人	自社への 理解度が 高い人	幅広い経 験がある 人	ポテン シャルの ある人	高年齢層 の人	若年層の 人	その他	無回答	N
今後3年 間の従業 員数の増 減見込み	20%以上増える	36.3	52.5	18.8	31.3	17.5	17.5	53.8	1.3	33.8	3.8	2.5	80
	5~19%程度増える	30.5	57.4	9.0	26.3	14.3	22.9	37.5	3.0	33.9	3.4	6.1	802
	±5%の範囲のほぼ横ばい	27.9	53.8	9.8	25.1	13.1	20.8	34.5	2.9	31.5	4.4	8.0	1783
	5~19%程度減る	18.8	47.2	6.3	25.7	19.4	20.1	33.3	4.9	33.3	5.6	11.1	144
	20%以上減る	14.3	64.3	7.1	28.6	7.1	35.7	14.3	0.0	50.0	21.4	0.0	14
	なんともいえない	28.4	52.1	10.6	22.9	16.1	22.7	33.5	2.5	29.1	3.7	9.3	708
無回答	28.5	52.0	7.2	22.2	12.2	24.0	28.5	3.2	30.8	5.0	9.0	221	
合計		28.4	53.9	9.6	24.9	14.2	21.7	34.9	2.9	31.7	4.2	7.9	3752

※平成28(2016)年度に正社員の中途採用を実施していない企業を除く

31.6%)を挙げる割合が高い(図表13)。従業員の減少率の大きな企業に比べ増加率の大きな企業では、概して「専門分野の高度な知識やスキルがある人」や「高度なマネジメント能力・経験がある人」を挙げる割合が高い。

今後3年間の従業員数の増減見込み別では、「±5%の範囲のほぼ横ばい」と見込む企業では、「専門分野の一定度の知識・スキルがある人」(約53.8%)、「ポテンシャルのある人」(約34.5%)および「若年層の人」(約31.5%)を挙げる割合が高い(図表14)。従業員の増加・減少率の大小による傾向の違いは、最近3年間の従業員数の増減傾向別に見た結果と同様である。

注1)本調査は、2017年7月11日~7月28日において、全国の常用労働者30人以上を雇用している民営法人のうち、農林漁業および公務を除く産業(業種)に属する20,000社を対象に実施した調査票によるアンケート調査である。回収数は4,366社(回収率は約21.8%)である。回答企業の主な属性は以下の通り。

- ・企業の主な設立年は、「1949年以前」(約16.9%)、「1960年代」(約14.8%)および「1980年代」(約13.8%)となっている。
- ・企業の地域展開別に見ると、「全国に展開している企業」

(2つ以上の地域ブロックに展開している企業)が約30.4%、「1事業所1企業」(1つの事業所しかない企業)が約23.1%、「1都道府県のみ」に展開している企業が約21.9%、「1つの地域ブロックのみ」に展開している企業が約13.9%、「海外展開もしている企業」が約9.5%である(無回答が約1.3%)。

- ・主な業種は、「製造業」(約20.8%)、「卸売・小売業」(約17.7%)、「医療・福祉」(約15.8%)、「その他のサービス業」(約10.0%)、「建設業」(約7.7%)である。
- ・従業員数で見た企業規模は、「1,000人以上」が約12.3%、「500~999人」が約7.4%、「300~499人」が約6.3%、「100~299人」が約19.7%、「30~99人」が約34.6%、「30人未満」が約1.3%である(無回答が約18.4%)。



II 大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査^{注2)}

大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズの実態を把握するために、JILPTは2017年7月に「大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査」を実施した。その基礎的な集計結果はすでに記者発表資料（2017年12月26日）やJILPT調査シリーズNo.178として公表されているため、ここでは、主な調査結果の概要を回答者の学年別に紹介する。

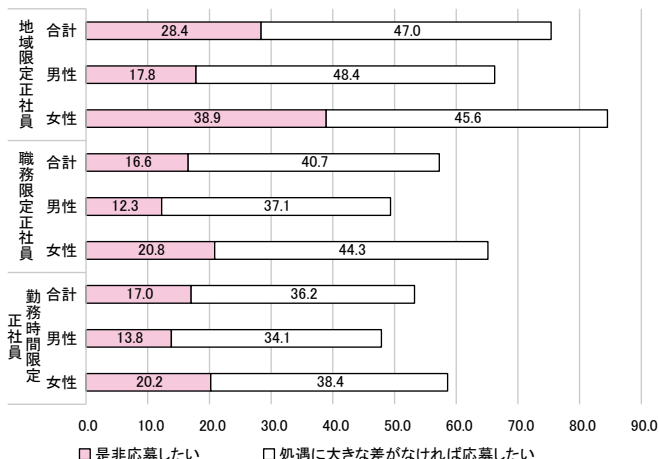
就職活動開始時の希望就職先

学部4年生の就職活動開始時における主な希望就職先は、「全国規模の企業（勤務地が限定される）」（約38.3%）、「主に特定の地域に展開する企業」（約28.9%）および「全国規模の企業（全国転勤がある）」（約28.7%）である（図表15）。性別・文理系別に見

図表 15 就職活動開始時の希望就職先（複数回答可、学年別、性別、文理系別、単位：%）

	海外展開もしている企業	全国規模の企業であって、全国転勤がある企業	全国規模の企業であって、勤務地が特定の地域に限定されている企業	主に特定の地域に展開している企業	公務員（教員を除く）	教員	その他	特に決めていなかった	N
学部4年生									
男性 文系	26.4	37.7	28.1	25.6	15.0	1.6	2.8	18.8	1471
男性 理系	19.1	23.2	36.5	25.0	12.1	0.7	2.5	24.1	561
女性 文系	23.2	24.0	47.1	32.8	13.1	1.9	2.4	17.8	1636
女性 理系	15.6	22.6	42.5	30.7	12.3	1.0	2.8	24.9	398
合計	23.0	28.7	38.3	28.9	13.6	1.5	2.6	19.7	4066
大学院生（修士課程）									
男性 文系	40.0	30.0	21.7	13.3	21.7	6.7	3.3	25.0	60
男性 理系	41.3	34.0	43.2	16.1	8.4	0.9	2.1	21.9	862
女性 文系	38.5	25.6	38.5	25.6	15.4	10.3	2.6	15.4	39
女性 理系	38.1	30.2	50.7	26.5	14.2	1.8	1.8	15.7	381
合計	40.2	32.5	44.2	19.2	10.8	1.7	2.1	20.1	1342

図表 16 就職活動開始時の限定正社員に対する応募意向（学部4年生、単位：%）



※N：合計4,066人、男性2,032人、女性2,034人

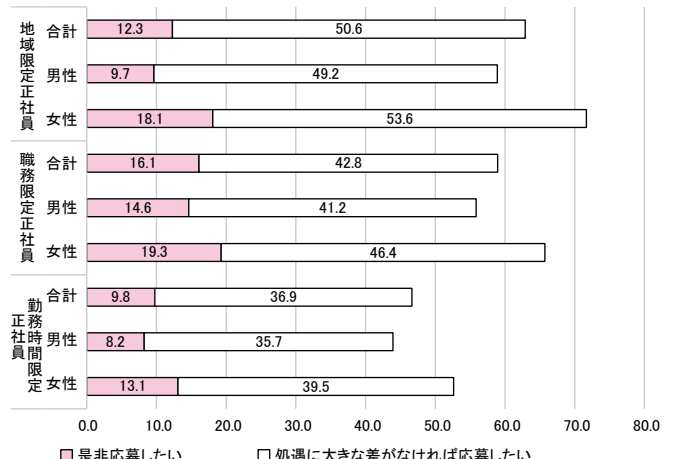
ると、男性の文系学生は、「全国規模の企業（全国転勤がある）」を挙げる割合（約37.7%）が高い。一方、女性は「全国規模の企業（勤務地が限定される）」および「主に特定の地域に展開する企業」の割合が高くなっている。

大学院生（修士課程）の主な希望就職先は、「全国規模の企業（勤務地が限定される）」（約44.2%）、「海外展開もしている企業」（約40.2%）および「全国規模の企業（全国転勤がある）」（約32.5%）である。学部4年生に比べ、より広域に展開する企業を希望する傾向がある。

就職活動開始時の限定正社員に対する応募意向

学部4年生の約75.4%に就職活動開始時において地域限定正社員に対する応募意向があった（「是非応募したい」28.4%と「（限定のない正社員と）処遇に大きな差がなければ応募したい」47.0%の合計）（図表16）。職務限定正社員では約57.3%、勤務時間限定

図表 17 就職活動開始時の限定正社員に対する応募意向（大学院生（修士課程）、単位：%）



※N：合計1,342人、男性922人、女性420人

正社員（所定の勤務時間を超えた勤務はないか、あっても一定の場合の限られた時間にあらかじめ決められている働き方の正社員）では約53.2%の4年生に応募意向があった。性別に見ると、いずれの限定正社員についても、女性の方が応募意向のある学生の割合が高くなっている。

図表 18 地域限定正社員の勤務地として希望する地域（学年別、性別、文理系別、単位：%）

	現在の居住地域	高校卒業時の居住地域	大学（大学院）の所在地	その他の都道府県	海外	特にない	N
学部4年生							
男性 文系	79.2	38.7	33.0	15.0	2.2	4.0	954
男性 理系	68.9	45.2	27.6	17.9	1.0	6.9	392
女性 文系	85.0	38.1	33.2	15.4	2.6	2.2	1400
女性 理系	76.2	45.8	31.0	21.0	1.3	1.9	319
合計	80.2	40.0	32.2	16.2	2.2	3.3	3065
大学院生（修士課程）							
男性 文系	65.6	40.6	25.0	15.6	12.5	12.5	32
男性 理系	62.6	48.1	39.1	22.9	2.2	9.6	511
女性 文系	65.5	41.4	55.2	24.1	13.8	3.4	29
女性 理系	66.5	53.7	40.4	30.1	3.3	4.8	272
合計	64.1	49.4	39.6	25.0	3.3	7.9	844

※就職活動開始時に地域限定正社員への応募意向のあった学生

大学院生（修士課程）の場合

は、地域限定正社員で約62.9%、職務限定正社員で約58.9%、勤務時間限定正社員で約46.7%の学生にそれぞれ就職活動開始時に応募意向があった（図表17）。学部4年生と比べると、応募意向のある学生のうち「是非応募したい」割合が低く、「処遇に大きな差がなければ応募したい」割合が高くなっている。

地域限定正社員の勤務地として希望する地域

就職活動開始時に地域限定正社員への応募意向のあった学部4年生が勤務地として希望する主な地域は、「現在の居住地域」（約80.2%）および「高校卒業時の居住地域」（約40.0%）である（図表18）。男女ともに、文系学生の方が理系学生よりも現在の居住地域を希望する割合が高く、高校卒業時の居住地域を希望する割合が低くなっている。

大学院生（修士課程）についても、勤務地として希望する主な地域は、「現在の居住地域」（約64.1%）および「高校卒業時の居住地域」（約49.4%）である。学部4年生に比べ、高校卒業時の居住地域を希望する割合が高く、現在の居住地域を希望する割合が低い。

なお、詳しくは記者発表資料やJILPT調査シリーズ No.178をご覧ください。東京・名古屋・大阪の三大都市圏とそれ以外という区分（3都市圏+残りの36都道府県の39地域）で見た場合、回答者の現在の居住地域は大学（大学院）の所在地域とほぼ同じである。一方、現在の居住地域と高校卒業時の居住地域が異なる回答者が全体の2割程度存在している。

職務限定正社員として希望する職種

就職活動開始時に職務限定正社員への応募意向のあった学部4年生が希望する主な職種は、「一般事務の仕事」（約33.5%）および「大学・大学院の専攻に直結した仕事」（約27.4%）である（図表19）。男女ともに、理系学生の方が文系学生よりも「大学・大学院の専攻に直結した仕事」や「調査・研究開発の仕事」を希望する割合が高く、「一般事務の仕事」を希望する割合が低くなっている。文系の男子学生は、「営業の仕事」を希望する割合も高い。

大学院生（修士課程）が希望する主な職種は、「大学・大学院の専攻に直結した仕事」（約59.0%）および「調

図表 19 職務限定正社員として希望する職種（学年別、性別、文理系別、単位：%）

	大学・大学院の専攻に直結した仕事	一般事務の仕事	経理、会計の仕事	営業の仕事	販売の仕事	接客の仕事	調査、研究開発の仕事	生産・建設現場の仕事	運送関係の仕事	その他	N
学部4年生											
男性 文系	21.9	25.0	9.7	25.7	1.8	3.1	5.9	1.0	0.9	5.0	680
男性 理系	62.5	5.3	0.9	3.7	0.3	2.5	14.6	5.9	1.5	2.8	323
女性 文系	14.5	52.1	5.9	10.6	1.3	8.3	3.3	0.2	0.2	3.6	1052
女性 理系	49.1	16.1	0.0	5.5	0.4	4.0	20.5	2.2	0.0	2.2	273
合計	27.4	33.5	5.6	13.4	1.2	5.5	7.6	1.5	0.6	3.7	2328
大学院生（修士課程）											
男性 文系	41.4	20.7	10.3	0.0	0.0	0.0	20.7	3.4	0.0	3.4	29
男性 理系	62.8	2.5	0.6	0.8	0.0	0.2	25.7	5.6	0.2	1.6	486
女性 文系	55.6	14.8	0.0	0.0	0.0	3.7	22.2	0.0	0.0	3.7	27
女性 理系	54.2	2.4	0.4	0.0	0.0	0.4	38.2	2.8	0.0	1.6	249
合計	59.0	3.5	0.9	0.5	0.0	0.4	29.3	4.4	0.1	1.8	791

※就職活動開始時に職務限定正社員への応募意向のあった学生

図表 20 勤務時間限定正社員として希望する勤務時間

(学年別、性別、文理系別、単位：%)

		1時間	2時間	3時間	4時間	5時間	6時間	7時間	8時間 (ただし、 残業が ない)	N
学部4年生										
男性	文系	1.2	0.3	0.4	1.5	1.9	10.5	7.5	76.7	678
	理系	0.0	0.7	0.0	1.7	1.7	5.1	5.4	85.4	295
女性	文系	0.4	0.2	0.2	0.0	2.3	8.8	8.0	80.1	948
	理系	0.0	0.0	0.0	0.4	1.6	7.0	6.1	84.8	244
合計		0.6	0.3	0.2	0.7	2.0	8.6	7.3	80.3	2165
大学院生(修士課程)										
男性	文系	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	10.0	0.0	86.7	30
	理系	0.3	0.0	0.5	1.1	0.8	4.3	4.3	88.8	375
女性	文系	0.0	4.5	0.0	0.0	0.0	13.6	0.0	81.8	22
	理系	0.0	0.5	0.0	1.5	2.0	5.0	4.0	86.9	199
合計		0.2	0.3	0.3	1.1	1.3	5.1	3.8	87.9	626

※就職活動開始時に勤務時間限定正社員への応募意向のあった学生

「調査・研究開発の仕事」(約29.3%)である。

勤務時間限定正社員として希望する勤務時間

就職活動開始時に勤務時間限定正社員への応募意向のあった学生が希望する勤務時間は、学部4年生も大学院生(修士課程)も残業のない8時間と回答する割合が圧倒的に高い(それぞれ約80.3%および約87.9%)(図表20)。これは、性別、文理系別に見ても同様の傾向である。勤務時間限定正社員への応募意向のある学生は、所定内時間が短いことよりも残業時間が少ないことを希望している。

注2) 本調査は、2017年7月5日～7月13日において、就職活動支援サイト「マイナビ」の保有するモニターに属し、2018年3月以降に入社予定で就職活動をしている、あるいは就職活動をしていた大学生および大学院生5,601人を対象に実施したWebサイトを活用したアンケート調査である。回答者の主な属性は以下の通り。

- ・サンプル全体(N=5,601)では、回答者のうち大学の学部4年生が約72.6%、大学院修士課程が約24.0%である。男女ともに文系学生(男性:N=1,537、女性:N=1,678)は、ほぼ学部4年生で占められている(男性:約95.7%、女性:約97.5%)。男性の理系学生(N=1,490)は、学部4年生が約37.7%、大学院修士課程が約57.9%である。また、女性の理系学生(N=896)は、学部4年生および大学院修士課程がそれぞれ約44.4%および約42.5%、学部6年生が約12.1%である。
- ・文系の学生は、現在東京圏(東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県)に居住している割合(男性:約42.4%、女性:約40.5%)が相対的に高い。一方、理系の学生は、現在三大都市圏以外に居住している割合(男性:約40.9%、女性:約44.3%)が相対的に高い。ただし、東京圏に居住している割合(男性:約32.2%、女性:約33.5%)も高い。
- ・調査時点では、学生の約66.8%が就職活動を終えている。内訳を見ると、男性の文系学生の約62.7%、男性の理系学生の約78.1%、女性の文系学生の約56.6%、女性の理系学生の約74.6%が、それぞれ調査時点において就職活動を終えている。

プロフィール

中野 諭(なかの・さとし)

JILPT副主任研究員

慶應義塾大学大学院商学研究科博士課程単位取得退学。博士(商学)。計量経済学専攻。2009年、JILPT入職、2015年10月より現職。最近の主な研究成果に、『生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価—カスケード型CES生産関数によるシミュレーション—』JILPTディスカッションペーパー18-03(2018年)、『近年の技術革新と雇用に関わる諸外国の政策動向』JILPT資料シリーズNo.205(2018年)など。

Mail magazine
メールマガジン

労働情報

雇用・労働分野の最新情報を配信中!
週2回(水曜日と金曜日)無料配信

パソコン・携帯から
カンタン登録

<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>



(編集・発行)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)(研究調整部広報企画課)
Tel: 03-5903-6254 Fax: 03-5903-6114 <http://www.jil.go.jp>