

④ 企業と学生のギャップ

採用・就職活動において、企業と学生にはどのようなギャップが存在しているのだろうか？

入社予定者に満足している企業は減少

今回の調査で企業と学生にギャップが見られたのが、互いに対する満足度と学生に対する評価についてだった。

まず、満足度のギャップについて見てみよう。企業の入社予定者に対する満足度として、59.1%が「非常に満足」「どちらかという満足」のいずれかを回答(データ①)。17年卒に比べると3.0ポイント減少し、過去5年間で最低だった。一方、学生の入社予定企業への満足度は、83.4%が「非常に満足」「どちらかという満足」のいずれかを回答(データ②)。前年より2.6ポイント増加し、企業の満足

度を大きく上回る高い水準を保っている。

企業の入社予定者に対する満足度を量・質の面からも見てみよう。まず、量的満足度は「非常に満足」「どちらかという満足」の合計が51.4%で、前年より3.6ポイント減少(グラフ③)。質的満足度は「非常に満足」「どちらかという満足」の合計が53.1%で、前年より4.6ポイント減少した(グラフ④)。量・質ともに満足度は年々減少しており、採用活動の困難さがうかがえる。

次に、学生に対する評価のギャップについて見てみよう。「働く意欲」「学力」「将来のビジョン」「自己分析」「業界研究」「仕事・職種研究」「企業研究」の7項目について、企業には応募学生に対する

評価を、学生には自分自身に対する評価を尋ねた(グラフ⑤)。その結果、「十分」「どちらかという十分」の合計の企業と学生の差が大きかった項目は「将来のビジョン」(14.0ポイント差)と「仕事・職種研究」(12.4ポイント差)で、いずれも、企業が学生を下回っていた。ただ、「将来のビジョン」「自己分析」を除いた5項目においては、その差は前年に比べて小さくなっていた。

「将来のビジョン」については、学生の自己評価が前年に比べて高まった一方(「十分」「どちらかという十分」を合わせて40.4%)、企業の学生に対する評価は前年とほぼ同値(同26.4%)であることが、その差を大きくした。

企業

入社予定者に満足している企業は6割未満

① 入社予定者への満足度 ※全体/単一回答

満足 **59.1%**
2017年卒 62.0%

59.1%が入社予定者に対して「非常に満足」「どちらかという満足」と回答した。一方、「どちらかという不満」「非常に不満」との回答は19.2%で、17年卒(16.2%)に比べると3.0ポイント増加した。

学生

8割超の学生が、入社予定企業に「満足」

② 入社予定企業への満足度 ※就職先確定者/単一回答

満足 **83.4%**
2017年卒 80.8%

83.4%が入社予定者に対して「非常に満足」「どちらかという満足」と回答。一方、「どちらかという不満」「非常に不満」との回答は3.7%で、17年卒の3.8%とほぼ変わらない低さだった。

企業

採用人数に満足している企業は減少

③ 入社予定者への量的満足度 ※全体/単一回答

■ 非常に満足 ■ どちらかという満足 □ どちらともいえない
■ どちらかという不満 ■ 非常に不満

	満足・計				不満・計	
	非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	(%)
2018年卒	18.2	33.2	16.2	23.8	8.6	51.4%
2017年卒	18.6	36.3	15.2	22.7	7.1	55.0%

「非常に満足」「どちらかという満足」の合計について従業員規模別に見ると、300人未満企業が最も低く41.3%、1000~4999人企業が最も高く61.6%だった。

企業

入社予定者の質に満足している企業も減少

④ 入社予定者への質的満足度 ※全体/単一回答

■ 非常に満足 ■ どちらかという満足 □ どちらともいえない
■ どちらかという不満 ■ 非常に不満

	満足・計				不満・計	
	非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	(%)
2018年卒	11.3	41.8	34.1	10.6	2.2	53.1%
2017年卒	11.2	46.5	29.4	11.0	1.9	57.7%

「非常に満足」「どちらかという満足」の合計について従業員規模別に見ると、300人未満企業が最も低く51.2%、5000人以上企業が最も高く55.7%だった。

企業

CASE2
機械メーカー
選考開始：4月



学生の企業研究・仕事理解の度合いに不満

COMPANY DATA

- 本社所在地：群馬県
- 従業員規模：300人未満
- 2018年卒実績
採用目標数：9名
内定出し：2名
入社予定数：0名
(辞退率100%)

主な採用プロセス

2017年3月 合同企業説明会、
自社説明会

3月中旬 書類提出、筆記試験

4月 1次面接、2次面接

6月 内々定出し

最低限の企業情報や仕事情報さえ把握していない学生が見受けられた

18年卒の採用活動は、17年卒採用から開始時期は変わらず、3月の合同企業説明会、自社説明会からスタートさせました。しかし、2名に内定を出したところ、どちらも内定辞退という結果に。書類選考後のプロセスにおいて、社内の面接担当者の確保と調整が例年よりも手間取り、面接開始のタイミングが遅れてしまったために選考を途中辞退する学生が出てしまったことが、内定出し人数が少なくなりました要因と考えています。また、複数内定を得ている学生には、当社への入社を決めてもらうことが難しく、認知度の問題もあり人材獲得の厳しさが増しているように感じます。19年卒採用では採用基準を下げることは

せず、説明会から内定出しまでのプロセスを短縮すること、また、内定出し後には定期的に電話・メール連絡をするなど、丁寧なフォローを検討しています。

応募学生の印象としては、仕事に対する知識などに物足りなさを感じます。当社のホームページを見ればどのような製品を扱っているかはわかりますし、就職情報サイトでは仕事内容なども確認できます。にもかかわらず、最低限の事前情報を取得していない学生が見受けられました。これまでも「職種」についての認識の相違によって、せっかく内定出しをしても内定辞退となってしまったので、合同企業説明会をはじめ学生と接する機会に丁寧に情報提供していくとともに、企業・学生双方のニーズの理解が重要だと考えています。

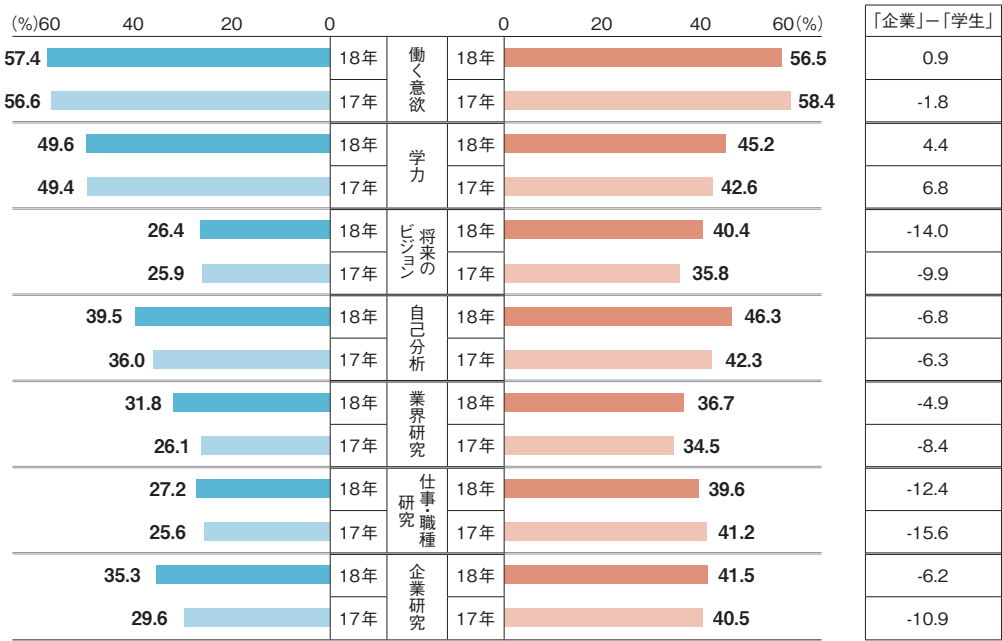
企業

企業の学生に対する評価と学生の自己評価の差が大きいのは、「将来のビジョン」「仕事・職種研究」

学生

⑤ 応募学生に対する企業の評価と、学生の自己評価(十分・計)

※企業全体/学生全体/「十分」「どちらかという十分」と回答した企業、および学生を「十分・計」として集計



18年卒において企業と学生の評価を比較した際に差が大きかったのは、「将来のビジョン」(14.0ポイント差)と「仕事・職種研究」(12.4ポイント差)。いずれも企業側の評価が学生側の評価を下回った。なお、「学力」「業界研究」については、18年卒において「十分」「どちらかという十分」と評価した企業および学生の割合は、「学力」は企業が49.6%、学生が45.2%で4.4ポイント差。また、「業界研究」は企業が31.8%、学生が36.7%で4.9ポイント差だった。