

物流業の大学新卒採用の実態

The actual situation of the university grad hiring of the physical distribution company



小野秀昭：流通経済大学 物流科学研究所 教授

略 歴

1955年生まれ。79年九州大学理学部数学科卒業。同年日本通運入社後、運輸省派遣、日通総合研究所出向、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（旧三和総合研究所・UFJ総合研究所）を経て、2008年4月から現職。



田村加寿恵

略 歴

1991年学習院大学文学部卒業。同年オリックス株式会社入社後、1995年社会保険労務士合格。

1. はじめに

物流業界の労働力不足が顕著になってきている。景気が上昇すると他産業の雇用環境が好転し、物流業界の労働力の確保は途端に厳しくなる。とりわけ、トラックドライバー不足は深刻さを増しているといわれるが、営業職・管理職候補の大学新卒の採用も大手・中小を問わず物流企業では厳しくなりつつある。

こうした状況の下、本学では、流通・物流・ロジスティクスを学ぶ学生の就職活動と企業の人材採用活動を支援するため、2013年度に『物流人材マッチングプロジェクト』をスタートさせた^{注1}。同プロジェクトは、本学で流通・物流を学ぶ学生と物流人材の新卒採用意向を

持つ企業を対象に、就職と採用に繋がる人材マッチングイベントの開催を通じて、流通・物流分野の求職ニーズと求人ニーズを効果的に結びつけることを狙いとするものである。本プロジェクトは2014年度も取り組んでいる最中であり、その一環として、物流業の大学新卒採用実態を調査した。本稿は、その実態調査の分析結果を紹介したものである。

2. 実態調査の概要

（1）調査の対象

関東地域に本社のある物流業、流通業、物流関連ソフトウェアハウス等の本社事業所を対象とした。

（2）調査時期と回収数

①調査方法：対象事業者にアンケート票を送

付、郵送にて回収

②調査期間：平成26年5月21日発送、6月6日回答締め切り（6月27日到着分までを集計）

③回収結果：

図表1 回収結果

発送数	宛先不明	実質送付数	回収数	回収率
500	32	468	78	16.7%

（3）回答事業者の属性

①業種

主たる業種を複数回答で答えてもらったところ、「トラック運送業」、「倉庫業」が最も多く、ともに55.1%（43件）であった。ついで多かったのが「その他」（30.8%、24件）で、具体的には梱包業、通関業などであった。

図表2 業種（複数回答）

（上段：社数、下段：構成比）

運送業	倉庫業	フォワーダー等	IT、システム	その他	合計
43	43	12	9	24	78
55.1	55.1	15.4	11.5	30.8	100.0

②従業員規模

全社の従業員規模としては、「101～300人」、「301～1000人」がともに多く、24.4%（19件）であった。大きなくくりでみれば、300人以下の中堅中小事業者が52.6%（41件）、301人以上の大規模事業者が47.4%（37件）であった。

図表3 従業員規模

（上段：社数、下段：構成比）

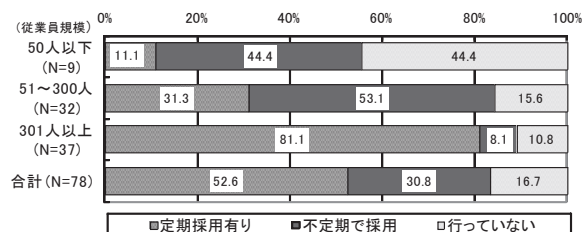
1～20人	21～50人	51～100人	101～300人	301～1000人	1001人以上	合計
5	4	13	19	19	18	78
6.4	5.1	16.7	24.4	24.4	23.1	100.0

3. 新卒採用の状況

（1）大学新卒者の定期採用の状況

大学新卒者の採用状況を聞いたところ、「定期採用を行っている」は52.6%、「不定期で採用することがある」は30.8%で、回答者の8割以上の事業者において大学新卒の採用が行われていた。従業員規模別にみると、その傾向には顕著な違いがあり、50人以下の小規模事業者では「定期採用あり」とする回答が11.1%に留まる。一方、51～300人規模では31.3%、301人以上規模においては81.1%と比率が格段に大きくなる。

図表4 大卒の定期採用



（2）2014年4月入社の新卒採用実績

今春（2014年4月）に入社した新卒学生の採用実績をきいたところ、大学新卒の採用があった事業者が40社、高校新卒の採用があった事業者が25社であった。

図表5 2014年4月入社 新卒採用実績（大学）
（上段：社数、下段：構成比）

	定期・不定期採用あり (単位：社)	最大値 (単位：人)	最小値 (単位：人)	平均 (単位：人)
～50人	5	1	0	0.4
51～300人	27	10	0	1.7
301人～	33	195	0	20.7
合計	65	195	0	11.4

図表6 2014年4月入社 新卒採用実績（高校）
（上段：社数、下段：構成比）

	定期・不定期採用あり (単位：社)	最大値 (単位：人)	最小値 (単位：人)	平均 (単位：人)
～50人	1	0	0	0
51～300人	10	13	0	2.5
301人～	19	140	0	16.9
合計	30	140	0	11.9

また、1事業者あたりの採用人数（新卒採用0人の事業者も含む）は、大学新卒では11.4人、高校新卒では11.9人であった。

採用人数については、従業員規模別で顕著な傾向の違いがみられ、大学新卒についてみると、50人以下では平均0.4人、51～300人では同1.7人、301人以上では同20.7人となっている。

（3）新卒採用人数の増減傾向

大学新卒者の定期・不定期採用を行っている事業者には、学歴別に、今後の採用人数の増減傾向を回答してもらった。

①大卒

「増やす」とする回答が最も多く49.2%であった。ついで「前年並み」が27.7%となっている。「減らす」は僅かに1.5%で、「採用なし」と合わせても12.3%に留まった。

図表7 大卒採用の増減傾向

(上段:社数、下段:構成比)

	増やす	前年並み	減らす	採用なし	無回答	合計
～50人	2	1	0	2	0	5
	40.0	20.0	0.0	40.0	0.0	100.0
51～300人	14	4	0	5	4	27
	51.9	14.8	0.0	18.5	14.8	100.0
301人～	16	13	1	0	3	33
	48.5	39.4	3.0	0.0	9.1	100.0
合計	32	18	1	7	7	65
	49.2	27.7	1.5	10.8	10.8	100.0

②高卒

「増やす」とする回答が最も多く32.3%であり、「前年並み」と合わせると半数近くになる。

図表8 高卒採用の増減傾向

(上段:社数、下段:構成比)

	増やす	前年並み	減らす	採用なし	無回答	合計
～50人	2	0	0	2	1	5
	40.0	0.0	0.0	40.0	20.0	100.0
51～300人	7	4	1	6	9	27
	25.9	14.8	3.7	22.2	33.3	100.0
301人～	12	7	0	5	9	33
	36.4	21.2	0.0	15.2	27.3	100.0
合計	21	11	1	13	19	65
	32.3	16.9	1.5	20.0	29.2	100.0

4. 2013年度の採用活動について

（1）採用活動結果

定期・不定期で大学新卒者の採用を行っている事業者には、2013年度（2014年4月入社）の採用活動が順調であったかを聞いた。

最も回答が多かったのは「計画通りに採用を行うことができなかった」で38.5%（25件）となっており、「順調であった（計画通りの採用ができた）」（30.8%、20件）より多くなっている。

従業員規模別にみると、51～300人規模で「計画通りに採用を行うことができなかった」との回答が、「順調であった（計画通りの採用ができた）」の倍近くとなっている。

図表9 採用活動について

(上段:社数、下段:構成比)

	順調(計画通り)	計画通りにできなかった	昨年度は新卒採用なし	わからない	その他	無回答	合計
～50人	1	1	2	0	0	1	5
	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0	100.0
51～300人	5	9	13	0	0	0	27
	18.5	33.3	48.1	0.0	0.0	0.0	100.0
301人～	14	15	3	1	0	0	33
	42.4	45.5	9.1	3.0	0.0	0.0	100.0
合計	20	25	18	1	0	1	65
	30.8	38.5	27.7	1.5	0.0	1.5	100.0

（2）計画通りに採用できなかった場合の問題点

「計画通りの採用を行うことができなかった」と回答した事業者には、どのような点に問題があったかを聞いたところ、最も多かった回答が「欲しい人数を確保できなかった」で68.0%を占めた。ついで「欲しいと思う能力や資質を持った人材を確保できなかった」（40.0%）となっている。

従業員規模別にみると、51～300人規模で「欲しいと思う能力や資質を持った人材を確保できなかった」との回答が77.8%と特に多

くなっている。

その他としては、「運送業界を希望する若者の減少」、「内定辞退者の増加」などが挙げられた。

図表10 計画通りに採用できなかった場合の問題点（複数回答）

(上段:社数、下段:構成比)

	欲しい人数が確保できない	欲しい職種が確保できない	欲しい能力や資質の人材が確保できない	その他	無回答	合計
～50人	1	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
51～300人	3	0	7	2	0	9
	33.3	0.0	77.8	22.2	0.0	100.0
301人～	13	3	3	4	0	15
	86.7	20.0	20.0	26.7	0.0	100.0
合計	17	3	10	6	0	25
	68.0	12.0	40.0	24.0	0.0	100.0

(3) 採用にあたっての問題点

定期・不定期で大学新卒の採用を行っている事業者には、採用にあたり問題があったかをきいたところ、「募集してもエントリーしてくる学生が少なかった」が36.9%と多く、ついで「内定を出した学生が内定辞退した」(33.8%)となっている。これらについては、従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど比率が高くなっている。一方で、「大卒採用のための社内体制がうまく組めなかった」、「セミナー、適性検査、能力検査などの手法の導入・実施方法が分からなかった」等、社内に問題の要因があるものについては規模が小さい事業者ほど比率が高くなっている。

図表11 採用にあたっての問題（複数回答）

(上段:社数、下段:構成比)

	大卒採用の社内体制の不備	セミナー等の導入・実施方法が不明	応募学生が少なかった	学生の内定辞退	その他	無回答	合計
～50人	2	2	1	1	0	2	5
	40.0	40.0	20.0	20.0	0.0	40.0	100.0
51～300人	4	2	6	7	3	10	27
	14.8	7.4	22.2	25.9	11.1	37.0	100.0
301人～	4	2	17	14	0	7	33
	12.1	6.1	51.5	42.4	0.0	21.2	100.0
合計	10	6	24	22	3	19	65
	15.4	9.2	36.9	33.8	4.6	29.2	100.0

(4) 採用基準

採用基準として、物流・ロジスティクスを専攻する学生を重要視したかについて聞いたところ、「他の分野を専攻する学生と同様の採用基準で判断した」との回答が52.3%と最も多く、「重要視した」は24.6%であった。

従業員規模別に見ると、「重要視した」との回答は、301人以上の規模で36.4%と高くなっている。

図表12 採用基準

(上段:社数、下段:構成比)

	重要視した	他の学生と同様の採用基準	他分野専攻の学生を重要視	その他	無回答	合計
～50人	1	1	1	0	2	5
	20.0	20.0	20.0	0.0	40.0	100.0
51～300人	3	15	0	2	7	27
	11.1	55.6	0.0	7.4	25.9	100.0
301人～	12	18	0	0	3	33
	36.4	54.5	0.0	0.0	9.1	100.0
合計	16	34	1	2	12	65
	24.6	52.3	1.5	3.1	18.5	100.0

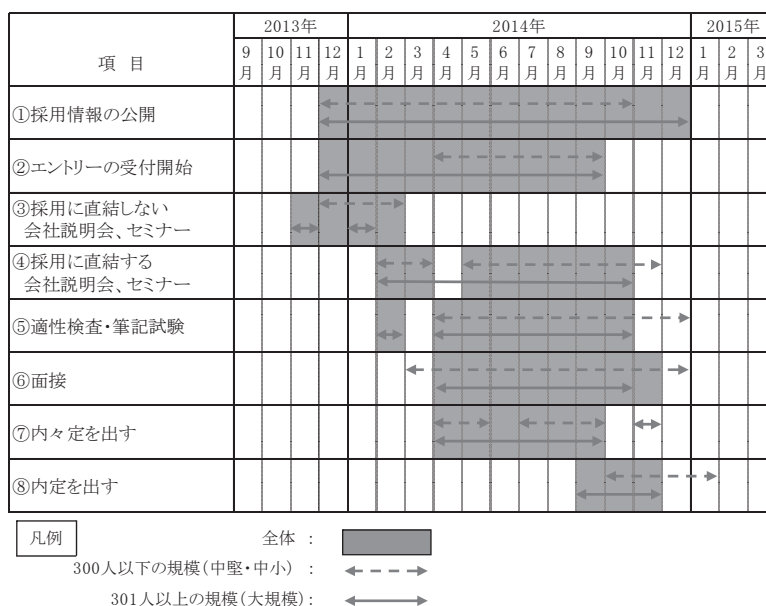
5. 2014年度の採用活動について

(1) スケジュール

2015年4月入社となる大学新卒の採用のスケジュールについて分析した。各採用活動の項目について、回答企業のうちの30%以上の企業において実施されていた期間をカレンダーに示した。なお、従業員規模は50人以下の回答数が少ないため、300人以下の規模と301人以上の規模の2分類に統合している。

全体の傾向としては、①採用情報の公開は2013年12月から2014年12月までのおよそ13か月間と長期にわたっている。②エントリーの受付は情報の公開と同様に2013年12月から開始し、14年9月までとなっている。④採用に直結する会社説明会、セミナーと⑤適性検査・筆記試験はほぼ同じタイミングで、2014年2

図表 1 3 採用活動のスケジュール



月から10月まで行われ、それらに1ヶ月遅れて面接が行われる。⑦内々定は4月から9月の間に出され、⑧内定は9月から11月の間となっている。

従業員規模別にみると、300人以下の規模では、301人以上の規模より「エントリーの受付開始」、「適性検査・筆記試験」、「内定を出す」において、活動時期が後にずれ込んでいる。具体的には、エントリーの受付開始は4ヶ月遅く、適性検査・試験は2ヶ月遅くなっている。結果的に、内定を出す時期も10月から2015年1月までずれ込んでいる。

(2) 採用情報の発信・伝達媒体

2015年4月入社の大学新卒の採用について、採用情報の発信・伝達にあたり、どのような媒体を利用しているかをきいたところ（複数回答）、「自社ホームページ」（60.0%）の利用が最も多く、ついで「大学就職部」（52.3%）、「就職情報サイト」（49.2%）、「会社説明会、合同説明会（公的機関・民間等の主催）」

（46.2%）であった。

従業員規模別にみると、「大学就職部」、「就職情報サイト」、「会社説明会、合同説明会（公的機関・民間等の主催）」は規模が大きくなるほど比率が高い。

図表 1 4 採用情報の発信・伝達（複数回答）

(上段:社数、下段:構成比)

	就職情報誌、新聞	大学就職部	研究室(指導教員)	学生職業総合支援センター等	会社説明会、合同説明会	自社HP
~50人	0	1	0	1	0	3
	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	60.0
51~300人	2	8	2	7	10	13
	7.4	29.6	7.4	25.9	37.0	48.1
301人~	2	25	5	7	20	23
	6.1	75.8	15.2	21.2	60.6	69.7
合計	4	34	7	15	30	39
	6.2	52.3	10.8	23.1	46.2	60.0

	就職情報サイト	新卒紹介サービス	縁故	その他	無回答	合計
~50人	0	0	1	1	1	5
	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0	100.0
51~300人	9	2	3	0	7	27
	33.3	7.4	11.1	0.0	25.9	100.0
301人~	23	5	3	2	0	33
	69.7	15.2	9.1	6.1	0.0	100.0
合計	32	7	7	3	8	65
	49.2	10.8	10.8	4.6	12.3	100.0

(3) 求める人材像

大学新卒としてどのような人材を採用したいかをきいたところ、「コミュニケーションを円滑にとれる人」との回答が最も多く、

64.6%であった。ついで「リーダーシップを発揮できる人」、「協調性、バランス感覚のある人」がともに53.8%、「エネルギーで行動力のある人」(52.3%)がそれに続く。

従業員規模別では「コミュニケーションを円滑にとれる人」との回答が、規模が大きくなるほど多くなっている。一方で、「専門分野の知識、技術のある人」との回答は全体では15.4%だが、規模が小さくなるほど比率が高まっている。

図表15 求める人材像（上位3つまで）

(上段:社数、下段:構成比)						
	専門分野の知識、技術のある人	将来、経営の中枢となる人	起業家の資質がある人	リーダーシップを発揮できる人	独創性や企画力のある人	エネルギーで行動力のある人
～50人	2	2	0	2	1	2
	40.0	40.0	0.0	40.0	20.0	40.0
51～300人	5	10	4	15	5	11
	18.5	37.0	14.8	55.6	18.5	40.7
301人～	3	16	0	18	8	21
	9.1	48.5	0.0	54.5	24.2	63.6
合計	10	28	4	35	14	34
	15.4	43.1	6.2	53.8	21.5	52.3

	誠実・堅実な人	協調性、バランス感覚のある人	コミュニケーションを円滑にとれる人	その他	無回答	合計
～50人	2	2	2	0	0	5
	40.0	40.0	40.0	0.0	0.0	100.0
51～300人	12	19	16	1	0	27
	44.4	70.4	59.3	3.7	0.0	100.0
301人～	9	14	24	1	0	33
	27.3	42.4	72.7	3.0	0.0	100.0
合計	23	35	42	2	0	65
	35.4	53.8	64.6	3.1	0.0	100.0

しかしながら、採用活動の現場では「募集してもエントリーしてくる学生が少なかった」、「内定を出した学生が内定辞退した」などの状況が発生している。このため、欲しい人数を確保できない、欲しいと思う能力や資質を持った人材を確保できないといった問題が生じており、計画通りに行かない状況が浮かび上がった。では中堅・中小企業が計画通りに大卒人材を確保していくためには何が必要なのか。採用活動を担う組織体制の整備や物流人材を見極める採用担当者の育成が必要であるが、それ以上に、新卒学生だけでなく広く若年労働者が魅力を感じるような物流業界にしていくことが重要である。物流現場の安全性、労働環境の整備、労働条件の改善、他産業に引けを取らない賃金水準など、今ある業界の最重要課題の改善こそが解決策となると考えられる。

注1：「物流人材マッチングプロジェクト取り組み」（物流問題研究 60 号 2013 年夏号、p2-p15 を参照）

6. まとめ

2013年度に実施した調査結果と同様に、大学新卒者の定期採用を行っている割合が高いのは301人以上の大企業であった。一方300人以下の中堅・中小企業では定期採用の割合は低くなるが、不定期採用の割合は比較的高い。さらに今後は、大企業、中堅・中小企業ともに大卒採用を増やすとする割合が減らすとする割合を大幅に上回るなど、大卒の採用活動は益々活発になっていくものとみられる。