

『物流人材マッチングプロジェクト』の取り組み

About the project of matching for logistics human resources



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。

[要約] 2013年1月、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、『物流人材マッチングプロジェクト』の取り組みを開始した。本プロジェクトは流通・物流企業の大学新卒者の採用実態と人材ニーズに係る調査を実施するとともに、本学の強みでもある流通・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を開催して、流通・物流分野の求人ニーズと求職ニーズを効果的に結びつけることを狙いとしている。

本稿では、このプロジェクトの狙い、特徴、内容などの概要と、合わせて行った物流企業の新卒採用に係る実態調査結果を紹介する。

I. はじめに

現下、景気には若干明るさが見えてきたとはいえ、大学新卒の就職戦線はまだまだ厳しい状況が続いている。10社、20社と企業訪問を重ねても内定を取れなかったり、たとえ内定が得られても本人の希望と異なるため納得できずにいる。精神面のストレスから“就活鬱”が発生するなどの状況もみられ、いまだ多くの課題を抱えている。

大企業の豊富な就職情報の発信とITを利用したエントリーツールなどの普及により、学生の応募が一部の人気企業に集中しやすくなっている。採用人数をはるかに上回る応募が発生する企業では大多数の応募者が落とさ

れざるをえない一方、中堅・中小企業では成長性が見込まれる優良企業であっても学生向けの情報が少なく、それゆえに学生が企業を知り、興味を持つに至っていない。

企業においては適宜適切な人材を採用・育成し、適材適所に配置してはじめて強い企業になると考えられている。「企業は人なり」という言葉に通じるものであるが、長期間にわたる採用スケジュール、体系的な求人情報の広報や募集・選考体制をとることは、大企業では可能でも、多くの中堅・中小企業では困難であるのが実情であると推察される。

こうした就職活動の問題は、本学（流通経済大学）においても同様に生じており、全国

的に特に就職率の低かった2011年では、就職活動そのものを諦める学生もでるなど、厳しい状況も見られた。

これらのことを背景に、本学では2013年1月、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効果的に支援するため、学内に物流科学研究所、流通情報学部、就職支援センターのメンバーからなる『物流人材マッチングプロジェクト』を組成した。本プロジェクトは、流通・物流企業の大学新卒者の採用実態と人材ニーズに係る調査を実施するとともに、本学の強みでもある流通・物流を学ぶ学生と流通・物流人材の新卒採用意向を持つ企業を対象に、就職・採用に繋がるマッチングイベントを開催し、流通・物流分野の求人ニーズと求職ニーズを効果的に結びつけることを狙いとしている。

I-1. 物流人材マッチングプロジェクトの概要

(1) 実態とニーズの把握

①企業アンケート調査

関東に立地する流通・物流・ロジスティクス業界の企業を対象にアンケート調査を行い、企業が求める人材ニーズ、採用・求人方法、採用活動のスケジュール等の実態を把握した。あわせて「物流人材マッチングプロジェクト」への関心や参加意向を把握した。

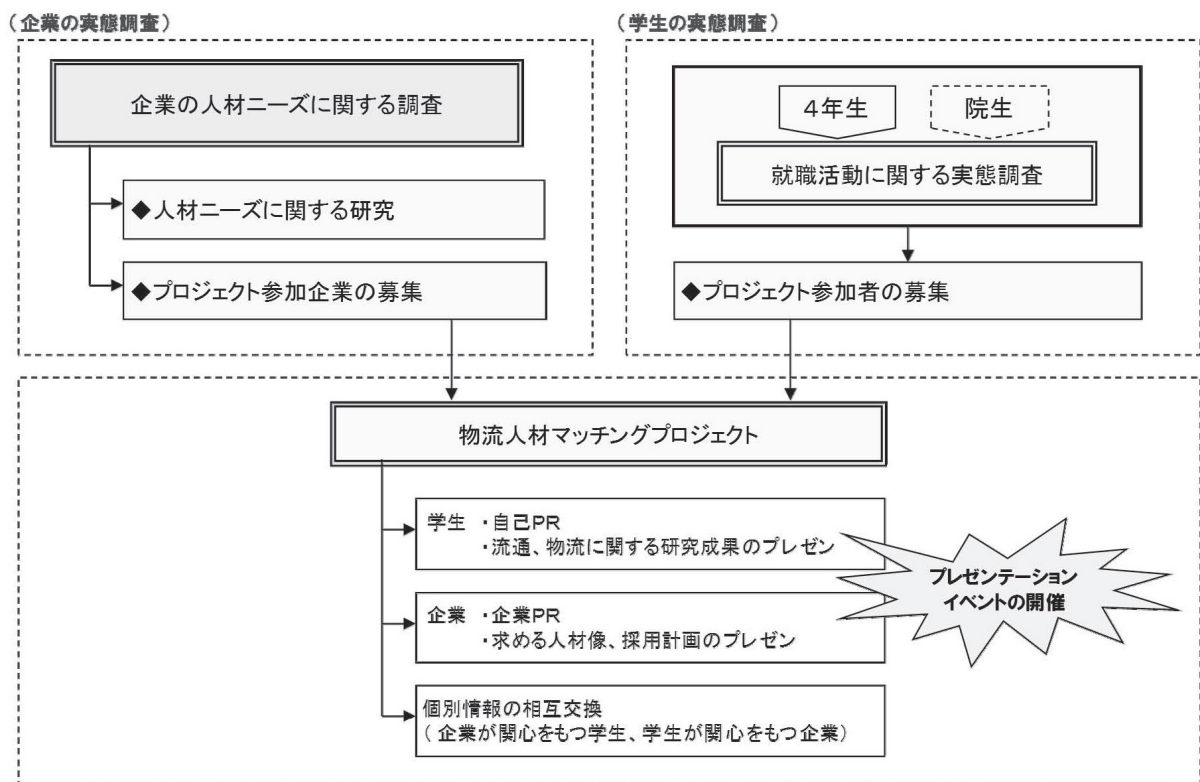
②学生アンケート調査

就職活動状況、現在の内定状況、希望業種などについてアンケート調査を行い、「物流人材マッチングプロジェクト」への参加意向を把握した。

(2) イベントの開催

企業と学生の相互理解と求職・求人ニーズ

図表I-1 物流人材マッチングプロジェクトの概要



をマッチングさせることを目的に、学生と企業の双方の発表の場（プレゼンテーション・イベント）を開催する。

学生は、自己PRと流通・物流・ロジスティクス関連分野の研究をまとめて成果発表を行う。

流通・物流・ロジスティクス企業は、企業PRと求める人材像、採用条件やスケジュール等を発表する。

（3）内定に向けた個別情報の交換

プロジェクト事務局では、学生が関心を持った流通・物流・ロジスティクス企業に関する情報をとりまとめて各企業へ提供する。

対して、流通・物流・ロジスティクス企業が関心を持った学生に関する情報をとりまとめて学生へ提供する。

その後、企業と学生の面接等を適宜行っていただき、双方納得感を持って内定に至る意思決定を行ってもらう。

このように、本プロジェクトは企業と学生の双方向の情報を元にした相互間の求人・就職活動の橋渡しを主たる機能とする。

（4）2013年度のスケジュール

2013年4月に、4年生（来春3月卒業予定）へプロジェクト発足の周知を行った。5月に企業アンケート調査、学生アンケート調査を

行い、7月～8月に参加企業と学生の選定などの準備を行った。本年度は、9月28日（土）にマッチングイベントを開催、その後、適宜、面接や適性検査の実施を行い、内定に至る意思決定を行ってもらう予定である。

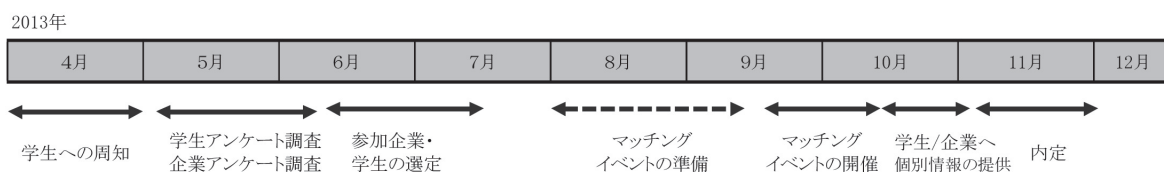
I-2. プロジェクトの特徴

（1）後ろ倒しの実施スケジュール

本プロジェクトは、通常の就職スケジュールと比べて4～6カ月程度遅いが、経団連でも、年々加速する就職活動の早期・長期化問題に対し、新卒採用スケジュールを後ろ倒しにする方針を示している。従来の企業の新卒採用のスケジュール感でいえば、入社の前々年の10月頃からエントリーを開始するのに対し、2013年新卒採用では「大学3年生の12月から」、さらに2016年新卒採用からは「大学3年生の3月から」へ遅らせるというものである。

学業への支障に注目し、後ろ倒しの必要性が認識されつつあるとはいえ、経団連の方針に強制力がある訳ではなく、さらに中堅中小企業にとっては、このスケジュールをもって、まだ早すぎるのではないかという仮説を我々は持っている。なぜならば中堅中小企業は来年の会社の業績見通しを立て、採用の有無・採用の人数を読む時期はそのような早い時期では難しく、前年の8月～9月頃の時

図表I-2 物流人材マッチングプロジェクトのスケジュール



期になってやっと次年度計画が可能となるという状況にあるためである。

本プロジェクトではこの点に着目し、企業実態調査を実施するとともに、まずは卒業年度後半でのイベント開催を計画した。特に物流業界は中堅中小企業の割合が極めて高く、そのニーズに適合することを期待した。

(2) 物流・流通を専門にする学生の参加

本学は開学以来、教育理念の一つとして「実学主義」を掲げている。その実践として、専門分野の理論学習で基本を学ぶとともに、学外での実習や研修、インターンシップなどの機会を設け、さらに資格取得をバックアップすることで企業の即戦力となる人材育成を目指している。

特に、流通情報学部では、経済・社会生活を支えるロジスティクスの役割を学ぶほか、①ビジネスを成功に導く物流マネジメント、②ビジネスを世界へ広げる国際物流、③ビジネスを革新する情報デザインを学ぶ。加えて、物流の最前線で活躍する経営者などを客員講師に招く実践講座、ロジスティクスの現場を訪問する企業訪問講座、物流業界からの寄付講座などを開講し、より実践的で体系だった物流・ロジスティクスの能力開発・修得を目指している。

本学では物流・流通を専門にする学生を育成していることから、流通・物流企業の期待やニーズに応える人材を供給できるものと考えた。

I-3. マッチングイベントの開催に向けて

マッチングイベントは本年度が初めての取り組みであり、未だ準備段階ではあるが、以下のような内容で取り組むことを予定している。

(1) 企業のプレゼンテーション

会社説明会に相当するもので、学生に会社を知ってもらうために、企業情報や仕事や職場の説明、給与や休暇など待遇の説明などを行う。具体的な項目として、以下の項目を含める予定である。

- ・企業のプロフィール
- ・企業の特徴、企業理念などのPR
- ・求人内容の説明
- ・希望する人材 等

参加企業数、留学生の採用の有無などによって複数のグループに分け、概ね2時間程度をあてる。例えば、参加企業16社とすると2グループ程度に分ける。1社当たり10～15分程度の持ち時間とする。

(2) 学生のプレゼンテーション

学生が自己プロフィール、強み、長所のPRなどを発表する。一次面接に相当するが、複数企業を前にしていること、さらに本プロジェクトの特徴として、卒論などの物流研究の成果や研究予定内容などの分野を絞った内容で説明を行う。具体的な項目として、以下の項目を含める予定である。

- ・自己紹介、セールスポイント
- ・物流、流通業界を志望する理由
- ・物流分野の研究成果、卒論研究の予定、概要などの説明 等

複数のグループに分け、概ね2時間程度を割り当てる。例えば、参加学生24人とすると3グループ程度に分ける。1人当たり10分程度の持ち時間とする。

企業では、複数の採用担当者が参加される場合には、複数のグループのプレゼンを聴講することも可能とする。

(3) 学生の選定と企業の選定

企業は、関心を持った学生を選ぶ。複数の学生を選ぶこともでき、採用条件に見合う学生がいなかった場合には、選択しないこともできるものとする。次のステップである「企業が個別面接をしたいと考える学生の選択」に相当する。

一方、学生は、就職したいと考える企業を選ぶ。複数の企業を選ぶこともでき、就職希望に合う企業がない場合には、選択しないこともできるものとする。

選定した結果は、本プロジェクトの事務局に提出するものとする。

(4) 選定情報の提供

プロジェクト事務局は、企業と学生の個別情報を整理して、企業の選定情報を当該の学生に、学生の選定情報を当該の企業に、それぞれ情報の橋渡しを行う。

(5) 個別面談と内定に向けた活動

プロジェクト事務局からフィードバックされた個別情報から、企業と学生の双方合意のもと、面接活動を行い、採用・不採用の判断を行ってもらう。なお、内定または不採用、

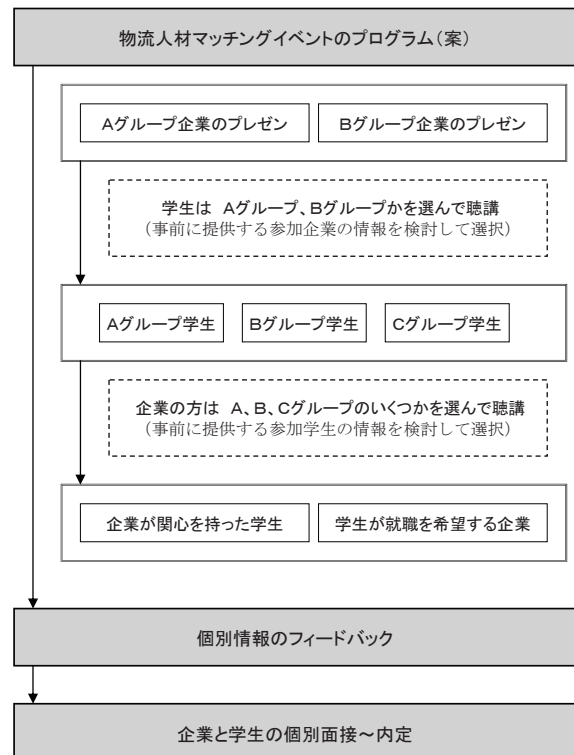
辞退等の結果は、プロジェクト事務局に情報提供する。

(6) イベントの開催

物流人材マッチングイベントは、本年度は9月28日（土）に開催する予定である。イベント参加企業は現在（本稿は8月執筆）のところ全数確定はしていないが、エントリー中の企業は勢いのある中堅中小企業で、採用人数が少ないこともあり大手の採用方法やスケジュールと異なっているところが多いことが窺われる。参加学生についても、内定状況は例年よりは好転しているものの低水準であることには変わりなく、本イベントによるマッチングへの参加が期待される場所である。

別途機会を設け、その結果を報告したいと考えている。

図表I-3 物流人材マッチングイベントのプログラムイメージ



II. 企業の新卒採用と人材ニーズの実態

物流人材マッチングプロジェクトへの参加企業の掘り起こしのため、関東に立地する物流、ロジスティクス業界の企業を対象にアンケート調査を行った。アンケート調査では、企業が求める人材ニーズ、採用・求人方法と採用条件、採用活動のスケジュール等の実態を把握しており、以下ではその調査結果について紹介する。

II-1. アンケート調査の概要

(1) 調査の対象

関東地域に本社所在地のある物流業、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：対象事業者にメール便にて送付、郵送にて回収

②調査期間：平成25年5月23日発送、6月10日回答締め切り（7月1日到着分までを集計）

③回収結果（図表II-1）

II-2. 回答事業者の属性

(1) 業種

主たる業種を回答してもらったところ、「トラック運送業」が最も多く42.1%（51件）であった。「倉庫業」（27.3%、33件）、「フォワーダー等のその他の物流業」（18.2%、22件）がこれに続く。（図表II-2）

(2) 従業員規模

全社の従業員規模としては、「1～20人」「101～300人」が多く、ともども21.5%（26件）であった。大きなくくりで見れば、300人以下の中堅中小事業者が71.9%、301人以上の大規模事業者が28.1%（34件）であった。（図表II-3）

図表II-1 回収結果

発送数	宛先不明	実質送付数	回収数	回収率
1,001	53	948	121	12.8%

図表II-2 業種

（上段：社数、下段：構成比）

運送業	倉庫業	フォワーダー等	流通業	IT、システム	その他	合計
51	33	22	10	3	2	121
42.1	27.3	18.2	8.3	2.5	1.7	100.0

図表II-3 従業員規模

（上段：社数、下段：構成比）

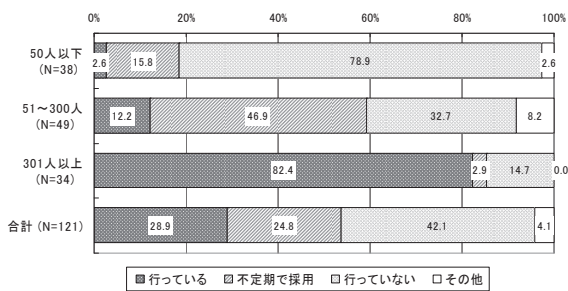
1～20人	21～50人	51～100人	101～300人	301～1000人	1001人以上	合計
26	12	23	26	18	16	121
21.5	9.9	19.0	21.5	14.9	13.2	100.0

Ⅱ-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きいたところ、「定期採用を行っている」は28.9%、「不定期で採用することがある」は24.8%で、半数以上の事業者において大卒新卒の採用が行われていた。

図表Ⅱ-4 大卒の定期採用



(2) 2014年度における新卒採用人数

特に、来春（2014年4月）入社予定となる新卒学生（高卒などの大卒以外の学生を含む）の採用（見込みを含む）をきいたところ、全体では「新卒採用有り」とする回答が47.1%、「新卒の採用無し」とする事業者が47.7%であった。

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「新卒採用有り」とする回答が18.4%に留まる一方、51～300人規模では40.8%、301人以上規模においては88.2%と比率が格段に大きくなる。

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、全体では12.2人で、うち9.6人は大卒（大学院を含む）であった。

採用人数についても、従業員規模別で顕著な傾向の違いがみられ、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38.9人となっている。

学歴別では、各規模とも大卒（大学院を含む）の人数が最も多くなっている。

（図表Ⅱ-5・Ⅱ-6）

(3) 新卒採用人数の増減傾向

2014年度、大学新卒者採用を行っている事業者に、学歴別に、前年度からの採用人数の増減傾向を回答してもらった。

1) 大卒

「前年並み」とする回答が最も多く35.1%であった。「増やす」は28.1%であり、「減らす」(7.0%)よりも多かった。（図表Ⅱ-7）

2) 短大卒

「無回答」とする回答が最も多く78.9%であった。「増やす」「減らす」とも1.8%で差はみられなかった。（図表Ⅱ-8）

3) 専門学校卒

「無回答」とする回答が最も多く71.9%であった。「増やす」は3.5%、「減らす」は1.8%で、差が小さかった。（図表Ⅱ-9）

4) 高卒

「前年並み」は26.3%、「増やす」は14.0%、「減らす」は1.8%であった。「増やす」とする回答比率は、大卒に比べ14.1ポイント低い。（図表Ⅱ-10）

図表Ⅱ-5 2014年度における新卒採用

(上段:社数、下段:構成比)

	新卒採用有り	新卒採用無し	無回答	合計
～50人	7	27	4	38
	18.4	71.1	10.5	100.0
51～300人	20	23	6	49
	40.8	46.9	12.2	100.0
301人～	30	2	2	34
	88.2	5.9	5.9	100.0
合計	57	52	12	121
	47.1	47.7	9.9	100.0

図表Ⅱ-6 採用人数 N=109(見込み含む、1事業者あたり平均)

(単位:人)

	大卒(含む大学院)			短大卒	専門学校卒	高卒	合計
	内、事務・営業系	内、技術・専門系					
～50人	0.2	0.2	0.0	0.0	0.1	0.1	0.4
51～300人	0.8	0.7	0.1	0.1	0.0	0.7	1.7
301人～	31.4	30.8	0.4	0.9	0.4	6.3	38.9
合計	9.6	9.4	0.2	0.3	0.2	2.2	12.2

注:大卒の内訳の記入がない場合、事務系・営業系と見なしている

図表Ⅱ-7 大卒

(上段:社数、下段:構成比)

	増やす	前年並み	減らす	無回答	合計
～50人	1	1	1	4	7
	14.3	14.3	14.3	57.1	100.0
51～300人	5	5	1	9	20
	25.0	25.0	5.0	45.0	100.0
301人～	10	14	2	4	30
	33.3	46.7	6.7	13.3	100.0
合計	16	20	4	17	57
	28.1	35.1	7.0	29.8	100.0

図表Ⅱ-8 短大卒

(上段:社数、下段:構成比)

	増やす	前年並み	減らす	無回答	合計
～50人	0	1	0	6	7
	0.0	14.3	0.0	85.7	100.0
51～300人	0	4	0	16	20
	0.0	20.0	0.0	80.0	100.0
301人～	1	5	1	23	30
	3.3	16.7	3.3	76.7	100.0
合計	1	10	1	45	57
	1.8	17.5	1.8	78.9	100.0

図表Ⅱ-9 専門学校卒

(上段:社数、下段:構成比)

	増やす	前年並み	減らす	無回答	合計
～50人	0	2	0	5	7
	0.0	28.6	0.0	71.4	100.0
51～300人	1	4	0	15	20
	5.0	20.0	0.0	75.0	100.0
301人～	1	7	1	21	30
	3.3	23.3	3.3	70.0	100.0
合計	2	13	1	41	57
	3.5	22.8	1.8	71.9	100.0

図表Ⅱ-10 高卒

(上段:社数、下段:構成比)

	増やす	前年並み	減らす	無回答	合計
～50人	1	0	0	6	7
	14.3	0.0	0.0	85.7	100.0
51～300人	3	8	1	8	20
	15.0	40.0	5.0	40.0	100.0
301人～	4	7	0	19	30
	13.3	23.3	0.0	63.3	100.0
合計	8	15	1	33	57
	14.0	26.3	1.8	57.9	100.0

(4) 採用方針

定期・不定期で大学新卒の採用を行っている(予定も含む)とする事業者に、自社の採用方針を回答してもらった。

複数回答となっているが、最も回答が多かったのは「中長期的に成長が期待できる人

材を重視」で85.7%を占めた。「人材の水準を重視」(52.9%)がこれに続く。「即戦力となる人材採用を重視」は24.3%であった。

従業員規模別にみると、「中長期的に成長が期待できる人材を重視」は規模が小さくなるほど比率が高くなる傾向がみられる。「即

戦力となる人材採用を重視」は51～300人で相対的に比率が高い。(図表Ⅱ-11)

(5) 採用情報の発信・伝達媒体

リクルート情報の発信・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)、「就職情報サイト」(55.7%)、「自社ホームページ」(52.9%)の利用が多かった。「大学就職部」(42.9%)、「会社説明会、合同説明会(公的機関・民間等の主催)」(40.0%)の利用も多い。

従業員規模別にみると、「就職情報サイト」「会社説明会、合同説明会」は規模が大きくなるほど比率が高い。一方、全体としての比率は低いものの「縁故」「学生職業総合支援センター等(ハローワークを含む公的機関)」は中小規模でやや比率が高くなる。

(図表Ⅱ-12)

(6) 採用方法・採用ツール

採用にあたって面接以外で採り入れているツールや手続き等についてきいたところ、性格・価値観・意欲等を数値化して人物像を明らかにする「適性検査(紙)」が最もポピュラーであった(45.7%)。言語・数理・図形認知等の能力を判断する「能力検査(紙)」も導入比率が高い(35.7%)。これらは既成のテスト形式のものであり、企業において導入しやすい状況にあると考えられる。一方、各企業が自由に問いを設け応募者に論述させたり、自己PRさせる「エントリーシート(紙)」は30.0%で、検査系のツールよりやや比率が低い。

従業員規模別にみると、紙媒体を使った適性検査や能力検査は、規模が小さいほど導入率が高くなっているが、その一方で、エントリーシートは大規模(301人以上)の事業者

図表Ⅱ-11 採用方針(複数回答)

(上段:社数、下段:構成比)

	人数確保を重視	人材の水準	特定の大学群から	即戦力	成長を期待	その他	合計
～50人	2	4	0	2	8	0	8
	25.0	50.0	0.0	25.0	100.0	0.0	100.0
51～300人	2	15	0	12	30	2	33
	6.1	45.5	0.0	36.4	90.9	6.1	100.0
301人～	5	18	0	3	22	1	29
	17.2	62.1	0.0	10.3	75.9	3.4	100.0
合計	9	37	0	17	60	3	70
	12.9	52.9	0.0	24.3	85.7	4.3	100.0

図表Ⅱ-12 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	就職情報 サイト	新卒紹介 サービス	縁故	その他	合計
～50人	0	4	0	2	0	4	2	0	3	0	8
	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0	37.5	0.0	100.0
51～300人	8	9	0	8	12	12	15	3	8	3	33
	24.2	27.3	0.0	24.2	36.4	36.4	45.5	9.1	24.2	9.1	100.0
301人～	3	17	2	4	16	21	22	1	1	0	29
	10.3	58.6	6.9	13.8	55.2	72.4	75.9	3.4	3.4	0.0	100.0
合計	11	30	2	14	28	37	39	4	12	3	70
	15.7	42.9	2.9	20.0	40.0	52.9	55.7	5.7	17.1	4.3	100.0

で導入率が高い。「オープンセミナー、会社説明会」(41.4%)、「学校訪問(学内セミナーへの参加)」(30.0%)などの対面形式のイベントも、規模が大きくなるほど導入傾向が強まる。

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。(図表Ⅱ-14)

Ⅱ-4. 採用活動の項目とスケジュール

2014年4月入社となる大卒採用のスケジュールについて分析した。各採用活動の項

全体傾向としては、①募集期間は2012年12月から2013年11月までのおよそ12カ月間と長期にわたっている。③エントリーの受

図表Ⅱ-13 採用方法・採用ツール(複数回答)(上段:社数、下段:構成比)

	適性検査 (web)	適性検査 (紙)	能力検査 (web)	能力検査 (紙)	エントリーシート (web)	エントリーシート (紙)	学校訪問
~50人	0	6	0	5	0	2	1
	0.0	75.0	0.0	62.5	0.0	25.0	12.5
51~300人	2	14	3	11	2	6	4
	6.1	42.4	9.1	33.3	6.1	18.2	12.1
301人~	4	12	1	9	2	13	16
	13.8	41.4	3.4	31.0	6.9	44.8	55.2
合計	6	32	4	25	4	21	21
	8.6	45.7	5.7	35.7	5.7	30.0	30.0

	オープン セミナー	体験型 インターンシップ	グループ ディスカッション	OB・OG訪問	その他	無回答	合計
~50人	1	1	1	0	1	1	8
	12.5	12.5	12.5	0.0	12.5	12.5	100.0
51~300人	9	2	1	1	5	6	33
	27.3	6.1	3.0	3.0	15.2	18.2	100.0
301人~	19	2	4	4	2	1	29
	65.5	6.9	13.8	13.8	6.9	3.4	100.0
合計	29	5	6	5	8	8	70
	41.4	7.1	8.6	7.1	11.4	11.4	100.0

図表Ⅱ-14 採用活動のスケジュール

	2012年				2013年												2014年		
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①募集				←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←
②採用情報の公開				←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←
③エントリーの受付				←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←
④会社説明会、セミナー				←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←
⑤適性検査・筆記試験							←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←
⑥面接							←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←
⑦内々定を出す							←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←
⑧内定を出す												←	←	←	←	←	←	←	←

凡例
 : 全体
 : 300人以下の規模(中堅・中小)
 : 301人以上の規模(大規模)

付期間は募集のタイミングと同様に2012年12月から開始し翌年7月までとなっている。次に、⑤適性検査・筆記試験は4月から10月までで、面接もほぼ同時期に行われている。⑦内々定は4月から9月の間に出され、⑧内定は7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人以上の規模より全体的に活動時期が後にずれ込んでいる。例えば、募集では2カ月遅く、採用情報の公開も2カ月遅く、さらに適性検査・筆記試験では3カ月も遅い。結果的に、面接、内定を出す時期は、7月から2014年2月までの入社時期ぎりぎりまで行われている。

Ⅱ-5. 求める人材像

(1) 人材像

大卒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、「協調性、バランス感覚のある人」(60.0%)、「コミュニケーションを円滑にとれる人」(50.0%)などは特に比率が高く、従業員規模による差も小さい。

次に比率が高いものとしては「リーダーシップを発揮できる人」で、全体では48.6%だが、事業者規模別では規模が小さくなるほど

比率が高まり、50人以下の回答者では62.5%となった。「将来、経営の中核となる人」「誠実・堅実な人」も規模が小さくなるほど比率が高くなる。

一方、「エネルギーで行動力のある人」は規模が大きくなるほど比率が高い(全体では42.9%だが301人以上規模では62.1%)。

「専門分野の知識、技術のある人」は10.0%に留まった。(図表Ⅱ-15)

(2) 重要視する知識・能力

採用を決定する上で重要視する知識や能力、取得資格についてきいた。

①語学能力

語学能力を重要視するか、との問いに対しては、「常識程度の水準があればよい」が最も多く54.3%であった。「重要視しない」(35.7%)がこれに続く。(図表Ⅱ-16)

「重要視する」との回答は8.6%で、具体的な言語については「英語」(100.0%)、中国語(16.7%)が挙げられた。(図表Ⅱ-17)

②物流分野の知識

物流分野の専門知識を重要視するか、との問いに対しては、「常識程度の水準があればよい」が最も多く64.3%であった。「重要視

図表Ⅱ-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	将来、経営の中核となる	起業家の資質	リーダーシップ	独創性や企画力	行動力	誠実・堅実	協調性、バランス感覚	コミュニケーション	その他	合計
~50人	1	4	1	5	1	1	4	4	4	0	8
	12.5	50.0	12.5	62.5	12.5	12.5	50.0	50.0	50.0	0.0	100.0
51~300人	5	15	0	17	4	11	14	22	15	1	33
	15.2	45.5	0.0	51.5	12.1	33.3	42.4	66.7	45.5	3.0	100.0
301人~	1	12	1	12	4	18	8	16	16	1	29
	3.4	41.4	3.4	41.4	13.8	62.1	27.6	55.2	55.2	3.4	100.0
合計	7	31	2	34	9	30	26	42	35	2	70
	10.0	44.3	2.9	48.6	12.9	42.9	37.1	60.0	50.0	2.9	100.0

しない」(25.7%)がこれに続く。(図表Ⅱ-18)

「重要視する」との回答は8.6%で、具体的な内容としては「ロジスティクスやサプライチェーンマネジメントに関する知識」(83.3%)、「物流に係る会計・コスト管理に関する知識」(66.7%)、「在庫理論や予測・計画に関する知識」(50.0%)などが挙げられた。(図表Ⅱ-19)

③パソコン能力

パソコン能力を重要視するか、との問いに

対しては、「常識程度の水準があればよい」が最も多く75.7%であった。「重要視する」(14.3%)がこれに続く。(図表Ⅱ-20)

重要視する場合の具体的な内容としては「ワープロ、表計算(Word、Excelなど)の操作」(90.0%)が挙げられた。(図表Ⅱ-21)

④自動車運転免許(普通)

自動車運転免許(普通)の取得を重用視するか、との問いに対しては、「重要視する」が71.4%を占めた。(図表Ⅱ-22)

図表Ⅱ-16 語学能力を重要視するか

(上段:社数、下段:構成比)

	重要視する	常識程度で可	重要視しない	無回答	合計
~50人	2	4	2	0	8
	25.0	50.0	25.0	0.0	100.0
51~300人	0	19	13	1	33
	0.0	57.6	39.4	3.0	100.0
301人~	4	15	10	0	29
	13.8	51.7	34.5	0.0	100.0
合計	6	38	25	1	70
	8.6	54.3	35.7	1.4	100.0

図表Ⅱ-17 重要視する言語(複数回答)

(上段:社数、下段:構成比)

英語	中国語	韓国語	その他の外国語	合計
6	1	0	0	6
100.0	16.7	0.0	0.0	100.0

図表Ⅱ-18 物流分野の専門知識を重要視するか

(上段:社数、下段:構成比)

	重要視する	常識程度で可	重要視しない	無回答	合計
~50人	0	3	5	0	8
	0.0	37.5	62.5	0.0	100.0
51~300人	4	22	6	1	33
	12.1	66.7	18.2	3.0	100.0
301人~	2	20	7	0	29
	6.9	69.0	24.1	0.0	100.0
合計	6	45	18	1	70
	8.6	64.3	25.7	1.4	100.0

図表Ⅱ-19 重要視する知識(物流分野、複数回答)

(上段:社数、下段:構成比)

	保管や荷役・輸送技術	ロジスティクス・SCM	在庫理論や予測・計画	物流に係る会計	国際物流	合計
合計	2	5	3	4	1	6
	33.3	83.3	50.0	66.7	16.7	100.0

(3) 外国人留学生の採用意向

外国人留学生を採用したいと考えるかどうかきいたところ、「外国人留学生の採用を積極的に行いたい」は0%であったが、「有用な人材であれば採用したい（日本人と区別せず、同様の評価尺度）」が45.7%みられた。「外国人留学生の採用は行わない」は52.9%で

あった。

従業員規模別にみると、「有用な人材であれば採用したい」は規模が大きくなるほど、「採用は行わない」は規模が小さくなるほど比率が高くなる。（図表Ⅱ-23）

図表Ⅱ-20 パソコン能力を重要視するか

(上段:社数、下段:構成比)

	重要視する	常識程度で可	重要視しない	無回答	合計
～50人	2	6	0	0	8
	25.0	75.0	0.0	0.0	100.0
51～300人	7	23	2	1	33
	21.2	69.7	6.1	3.0	100.0
301人～	1	24	4	0	29
	3.4	82.8	13.8	0.0	100.0
合計	10	53	6	1	70
	14.3	75.7	8.6	1.4	100.0

図表Ⅱ-21 重要視する能力(パソコン、複数回答)

(上段:社数、下段:構成比)

ワープロ、表計算の操作	特定の資格	その他	無回答	合計
9	0	0	1	10
90.0	0.0	0.0	10.0	100.0

図表Ⅱ-22 運転免許の取得を重要視するか

(上段:社数、下段:構成比)

	重要視する	重要視しない	その他	無回答	合計
～50人	5	3	0	0	8
	62.5	37.5	0.0	0.0	100.0
51～300人	25	5	2	1	33
	75.8	15.2	6.1	3.0	100.0
301人～	20	7	2	0	29
	69.0	24.1	6.9	0.0	100.0
合計	50	15	4	1	70
	71.4	21.4	5.7	1.4	100.0

図表Ⅱ-23 外国人留学生の採用意向

(上段:社数、下段:構成比)

	積極的に行う	有用な人材なら	行わない	無回答	合計
～50人	0	3	5	0	8
	0.0	37.5	62.5	0.0	100.0
51～300人	0	14	18	1	33
	0.0	42.4	54.5	3.0	100.0
301人～	0	15	14	0	29
	0.0	51.7	48.3	0.0	100.0
合計	0	32	37	1	70
	0.0	45.7	52.9	1.4	100.0

おわりに

大卒新卒者の定期採用を行っているのは主に301人以上の大企業であり、300人以下の中堅・中小企業では、採用はあったとしても不定期であるとする割合が高い。つまり、中堅・中小企業では、大学新卒のリクルーティングは企業活動における年間のルーティンワークとなりづらい状況が窺える。ただし、大卒採用人数を増やすとする割合は、減らすとする割合より高く、大卒採用活動は今後重要となっていくものとみられる。

また、採用スケジュールをみると、募集、エントリーの受付などの各活動とも、相対的に大企業ほど早い時期に着手しているものが多いが、対照的に中堅・中小企業では、大企業とほぼ同様の時期に着手するものもあれば、4月入社直前まで活動を行っているケースもみられるなど、期間の幅（ばらつき）が大きく、その結果リクルーティングの業務期間も長くなると推測される。

中堅・中小企業ではリクルーティングに携わる時間や人材などの経営資源が限られることから、大学としても、これら企業の視点に立った人材マッチング支援のあり方を検討し、企業・学生ともにメリットのある仕組みとして、継続的に実施していくことが必要であると考えられる。

なお、本稿は「物流人材マッチングプロジェクト」の紹介と関連して実施した物流企業の大卒採用実態と人材ニーズ調査結果の分析からなっている。前半のプロジェクトの紹介の部分は、プロジェクトのメンバー（流通情報学部 [増田、古井、奥、高田]、物流科学研

究所 [小野]、就職支援センター [藤本、望月]) を代表して小野がまとめた。