

「採用活動に関する企業調査」アンケート結果

～ 2014年3月卒業予定者の採用活動に関する企業調査
 <2013年5月調査> ～

「12月広報開始」2年目を迎えた2014年度の新卒採用戦線。企業・学生とも、スケジュール変更初年度だった昨年のような大きな混乱はなく、比較的順調に進行しているようだ。4月の選考解禁から約2カ月が経過し、最初の山場が終了したタイミングでの採用活動の手ごたえや状況などを、「日経就職ナビ」掲載企業など全国の有効企業を対象に調査した。また、2016年度から予定されている採用活動時期の繰り下げについても、採用担当者としての意見を聞いた。

【主な調査内容】

1. 2014年3月卒業予定者の採用見込み	P 2
2. 採用選考の終了状況	P 3
3. 5月下旬時点の充足率	P 4
4. 2014年度採用の一番のテーマ	P 4
5. 学生に対する満足度	P 5
6. 内定辞退の状況	P 5
7. 学生に接して感じたこと	P 6
8. インターンシップ実施予定	P 7
9. グローバル人材の採用	P 8
10. 2015年3月卒業予定者の採用数	P 8
11. 2015年度の採用広報での対応	P 9
12. 時期の繰り下げによる変化予想	P 10

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 8,791社
 調査時期 : 2013年5月21日～29日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 1,201社

《従業員数》

～299人	300～999人	1000人以上
452社	453社	296社

《業種》

製造	非製造
497社	704社

《株式》

上場	非上場
298社	903社

《地域》

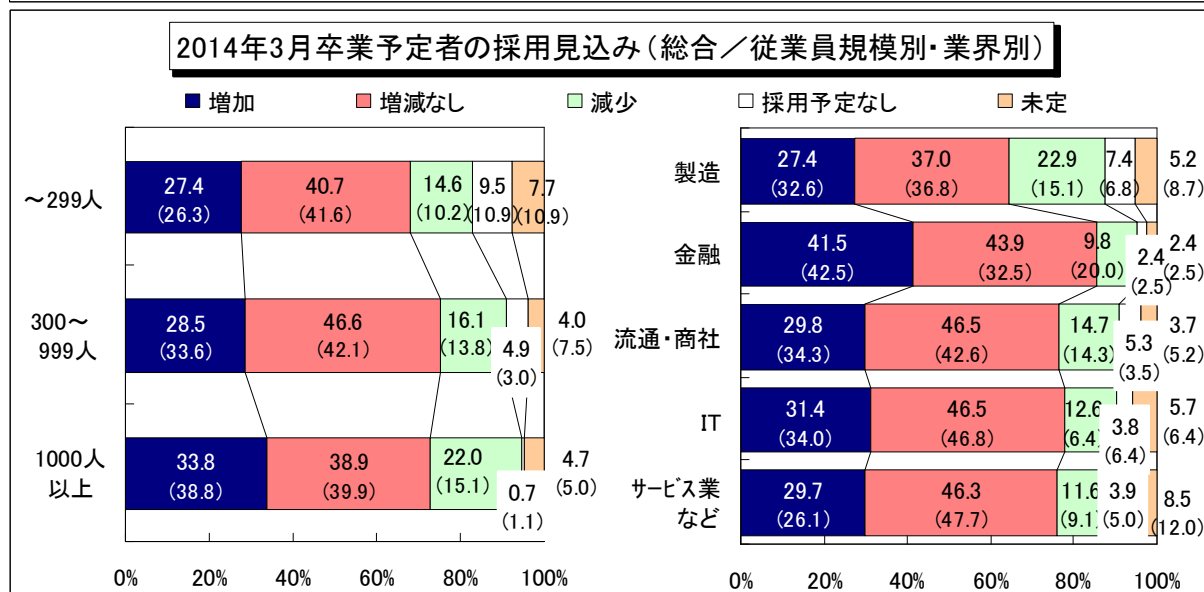
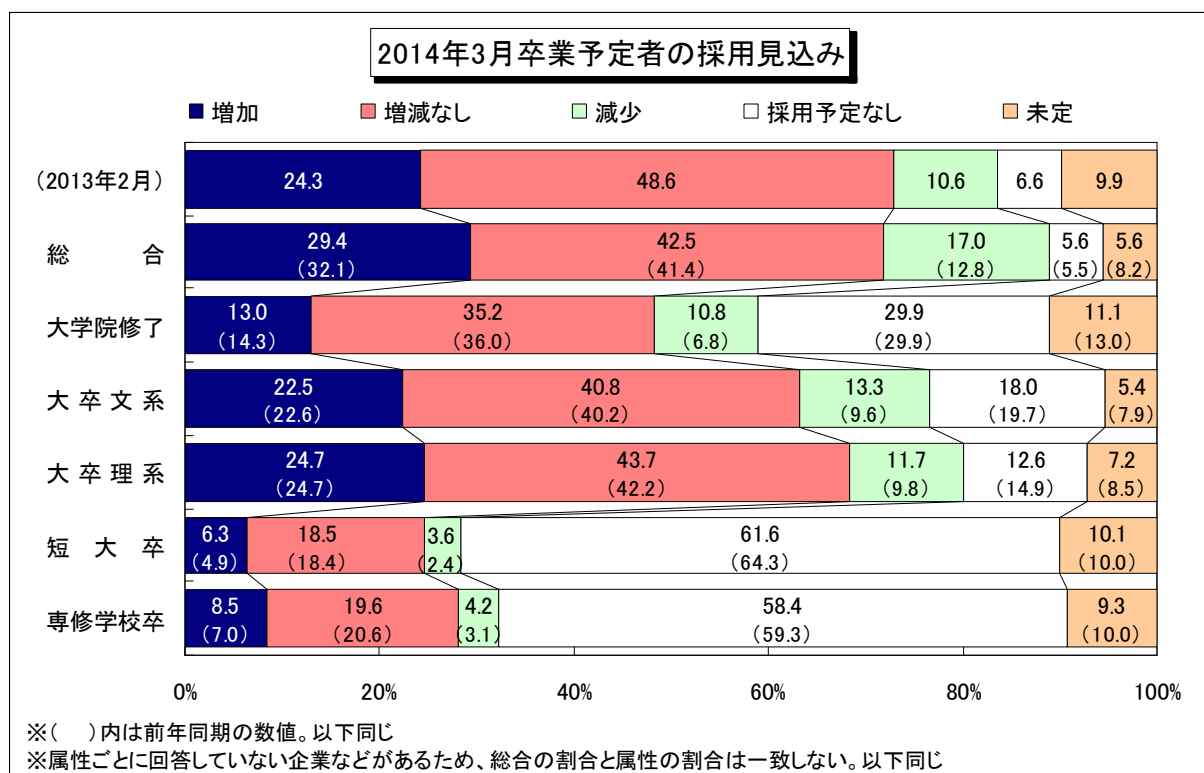
北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
27社	57社	655社	177社	170社	70社	45社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

1. 2014年3月卒業予定者の採用見込み

2014年3月卒業予定者の採用見込みは、全属性の総合で、「増加」と回答した企業が29.4%と全体の約3割にのぼり、「減少」の17.0%を約12ポイント上回っている。2月の前回調査時点でも、総合で「増加」が「減少」を大きく上回るなど、新卒採用市場は堅調な様子が表れていたが、今回調査でも増加傾向は維持された。属性ごとに見ても、すべて「増加」が「減少」を上回っている。採用見込みが大幅に拡大した前年度と比較するとペースは鈍っているものの、2年連続で採用マーケットは拡大傾向にある。

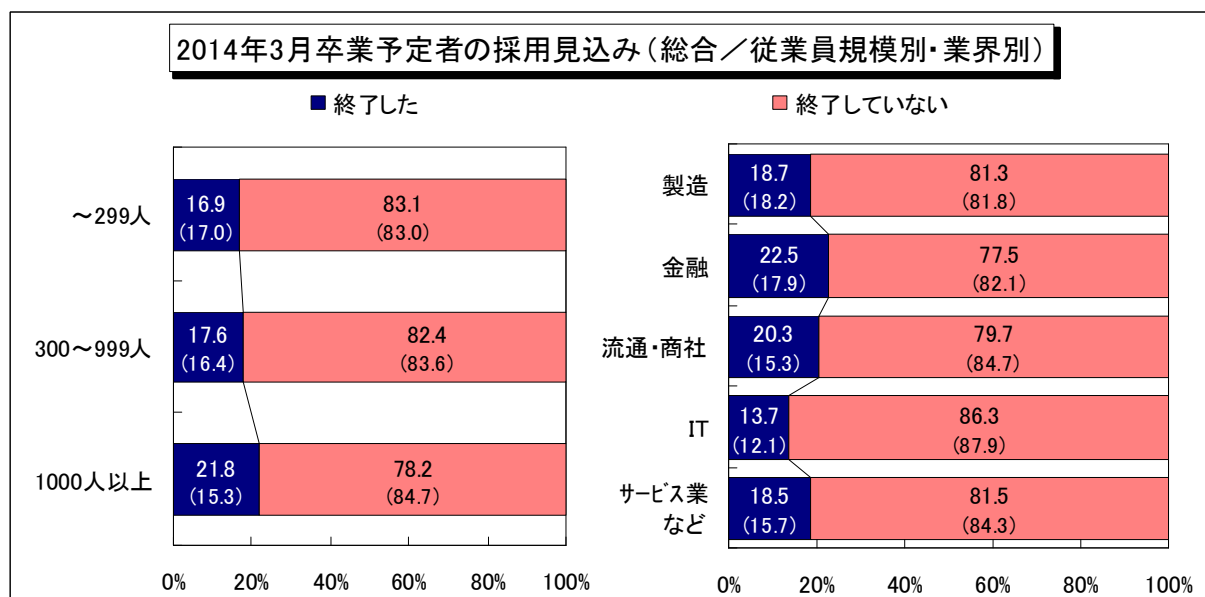
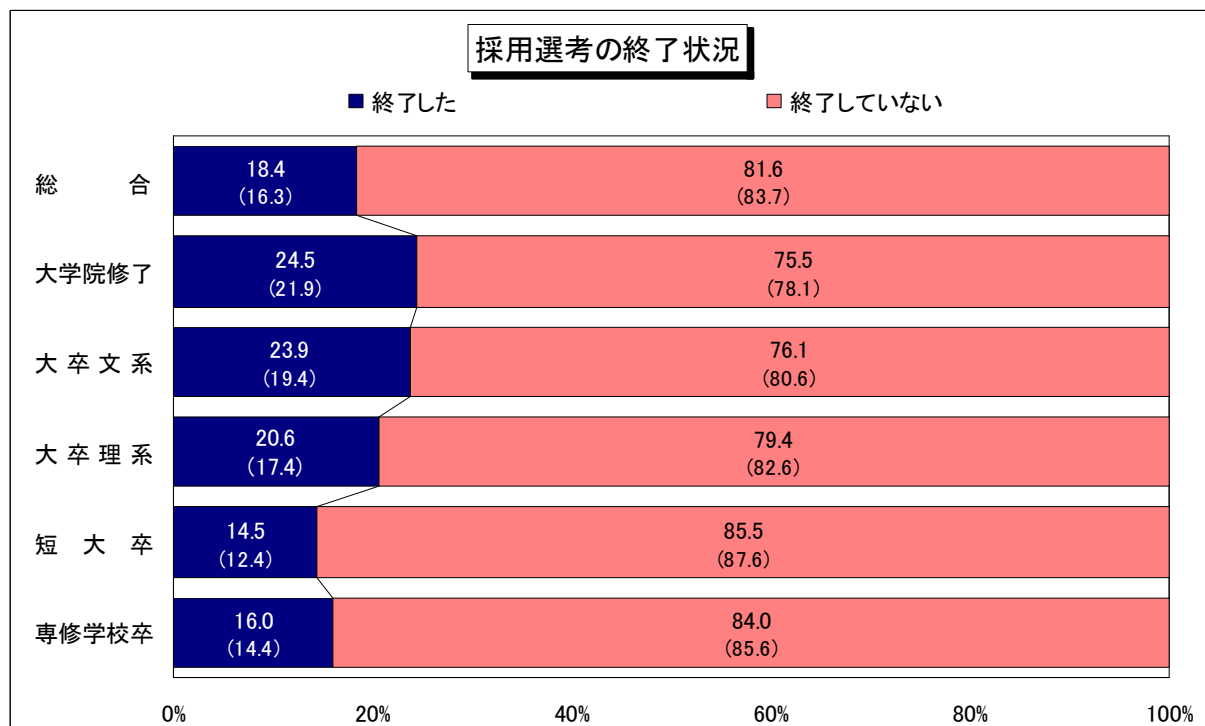
従業員規模別で見ると、1000人以上の大手企業が採用に積極的で、33.8%の企業が「増加」予定と回答した。新卒採用マーケットは大手企業に牽引される格好で回復していることが読み取れる。業界別では、「金融」の41.5%が「増加」と回答しており、採用意欲の高さが目立つ。



2. 採用選考の終了状況

調査時点（5月21日～29日）で、採用選考を「終了した」企業は全属性の総合で18.4%。従業員規模が大きくなると終了率も上がるが、1000人以上の大手企業でも21.8%と大きな差は見られない。また、業界別では「金融」が22.5%、「商社・流通」が20.3%と2割をやや超えているが、全業界を比較しても極端な差はついていないと言える。

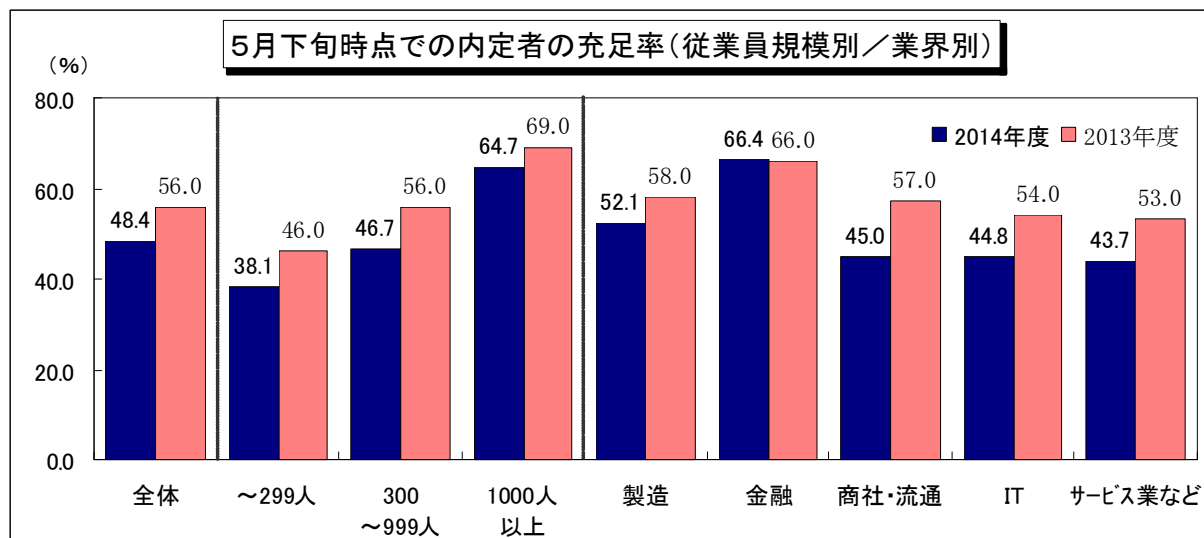
全体の8割以上が採用活動を継続中ということだが、留学生採用や秋採用などを含んでの状況と考えられるため、実態を見るには、現時点での充足率を確認する必要がある。次頁で紹介したい。



3. 5月下旬時点の充足率

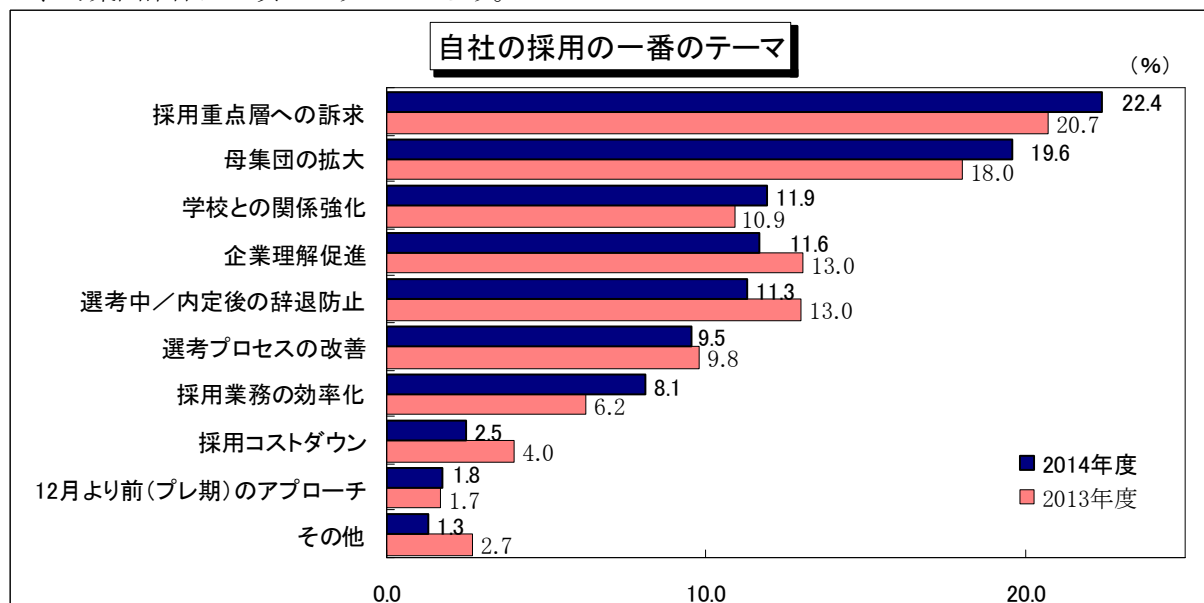
採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」は、全属性の総合で約48%。採用拡大に伴い、前年同時期（56%）に比べ、約8ポイント下がっている。従業員規模別に見てみると、従業員1000人以上の大手企業では約65%だが、300人未満の中小企業では約38%、中堅企業では約47%と、5割未満にとどまっている。一般に中小企業のほうが採用活動時期が遅いことにも関係していると思われる。業界別では、「金融」が約66%と前年と同水準を保ち、充足率の高さが際立っている。その他の業界では軒並みポイントを下げており、充足状況の遅れが目立つ。

前年は7月下旬時点の充足率は全属性の総合で79%だった。今年も同時期に調査予定であるが、どこまで追いつくだろうか。



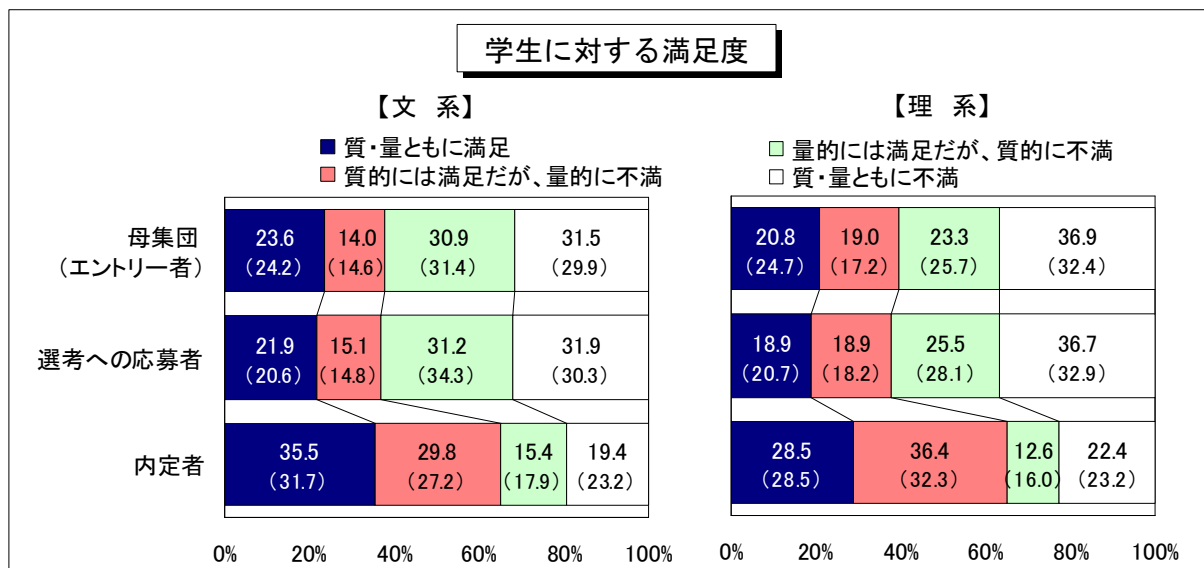
4. 2014年度採用の一番のテーマ

倫理憲章改定2年目となった今期の採用活動の一番のテーマを尋ねたところ、最も多くの企業が選んだのが「採用重点層への訴求」で22.4%。前年の20.7%から1.7ポイント増え、ますます重要性を増している。約3ポイント差で「母集団の拡大」が19.6%と続く。ターゲット層を取り込むために、母集団確保は必須ということだろう。



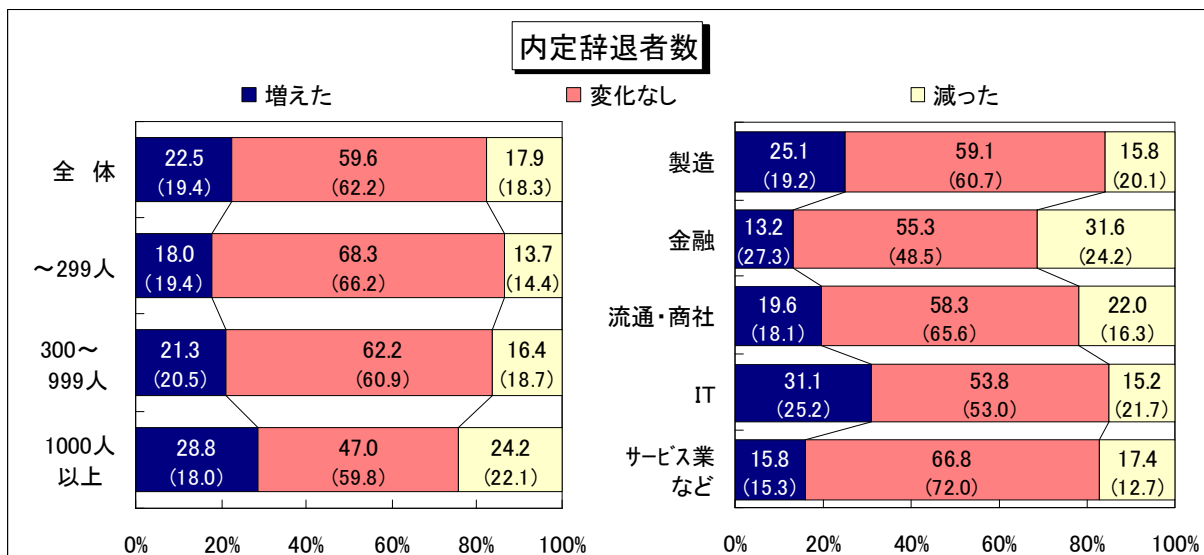
5. 学生に対する満足度

学生に対する満足度を、採用活動のフェーズごとに見てみよう。母集団（エントリー者）、選考への応募者に対しては、文系・理系とも前年度より「質・量ともに不満」が増加しており、満足度は低下した。一方、内定者については、文系で「質・量ともに満足」が35.5%と前年より3.8ポイント増え、代わりに「質・量ともに不満」が3.8ポイント減り、満足度が高まっている。理系は前年と大きな変化は見られないが、28.5%と3割近くが「質・量ともに満足」と回答した。文理ともに「質的には満足だが、量的に不満」という回答が増えており、内定者の質を担保した結果、まだ量を確保できていない、という企業が多い様子が見てとれる。



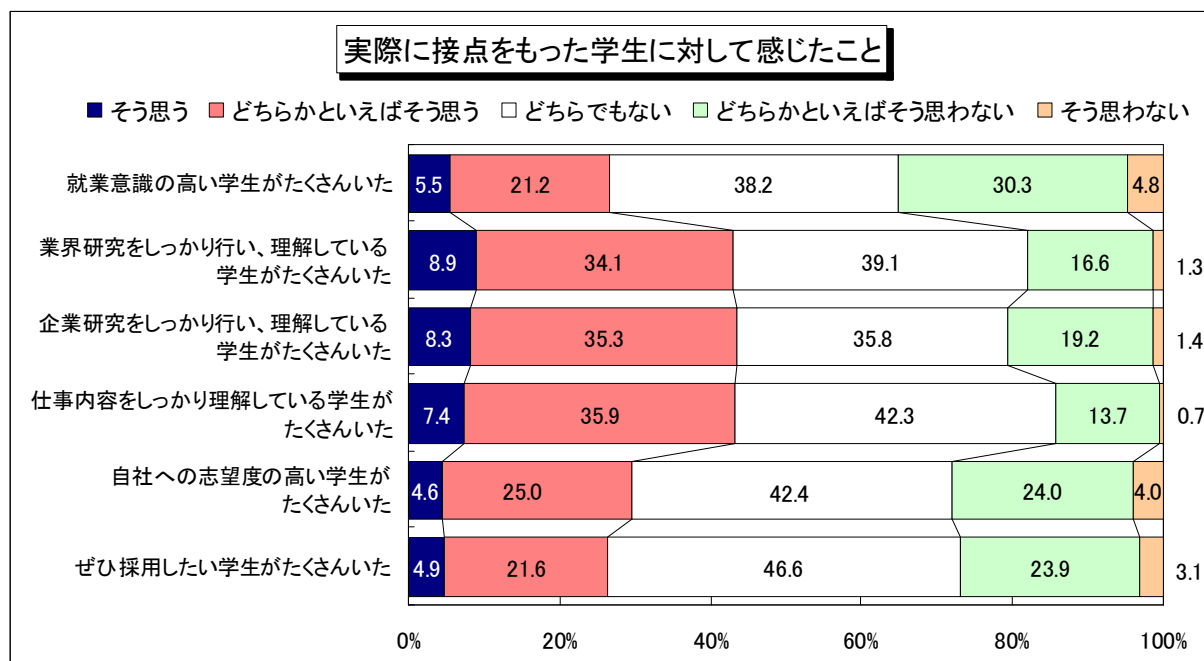
6. 内定辞退の状況

前年度と比較して内定辞退者が「増えた」という企業は22.5%。前年同時期調査では19.4%だったので、3ポイント余り増えた。これに対し「減った」は17.9%で、前年よりわずかにポイントが減った。全体的に内定辞退はやや増えていると言えるが、とりわけ採用数の増えた大手企業で顕著で、28.8%と前年より10ポイント以上増加している。業界別に見ると「IT」で「増えた」が31.1%と3割を超え、辞退者が多いことがわかる。IT業界は、かなり早い時期から学生と接触を持っていた企業が多く確認されており、結果的に辞退者が増えたのだと思われる。



7. 学生に接して感じたこと

採用活動を通じて実際に接点をもった学生に対して感じたことを、6つの指標で尋ねた。「業界研究をしっかりと行い、理解している学生がたくさんいた」に対して、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」という回答を合計すると43.0%。同様に、「企業研究」については43.6%、「仕事内容」については43.3%が、「そう思う」か「どちらかといえばそう思う」と回答した。昨年は就職活動期間が2カ月短縮されたことで、学生の研究不足・準備不足を指摘する声が目立ったが、2年目の今年は、昨年の先輩たちよりは事前に準備している学生が増えたと言えそうだ。但し、「ぜひ採用したい学生がたくさんいた」かとなると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合計しても26.5%にとどまり、物足りなさを感じている企業は少なくない。

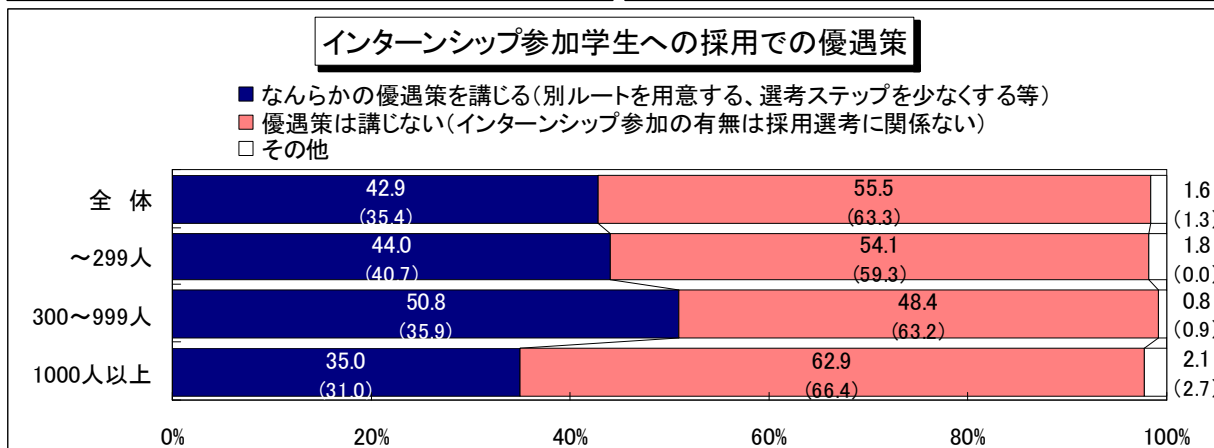
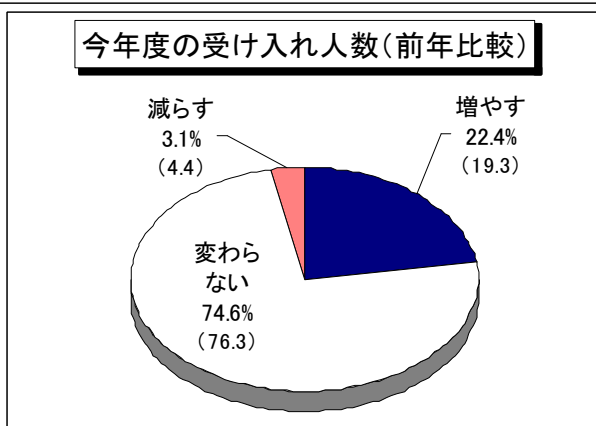
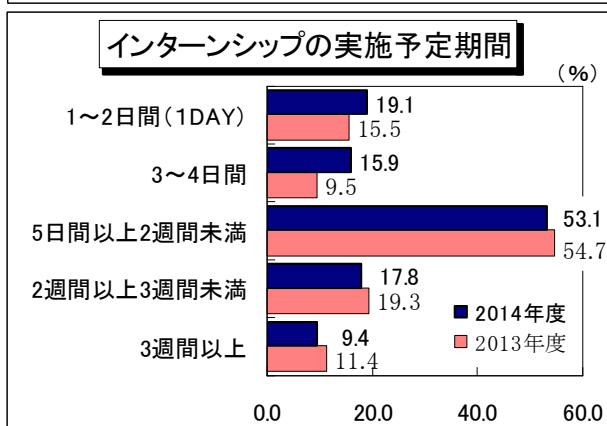
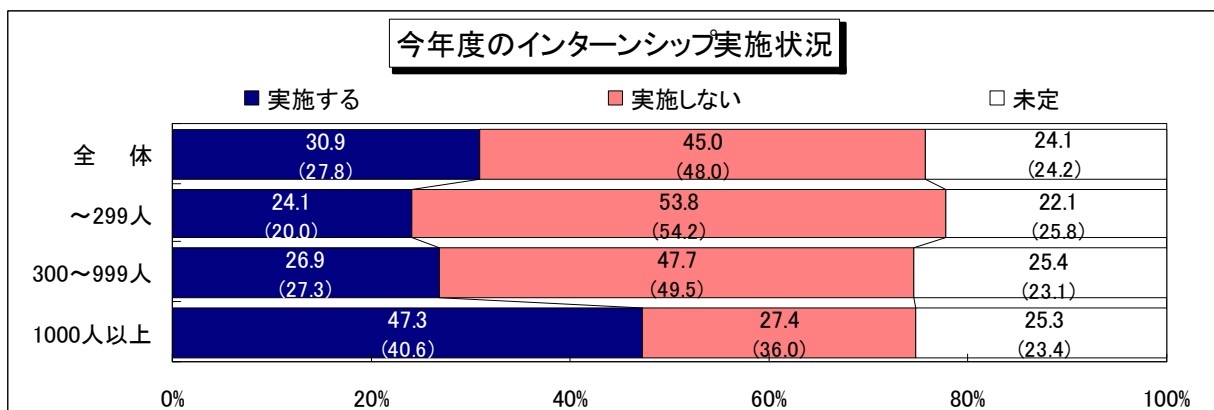


【Voice-1】——実際に接点をもった学生について

- 昨年よりは、業界・企業研究がすすんでいると感じました。ある程度、自分の中の職業観を持って就職活動を行っている学生が多くいたと思います。 <スーパー・コンビニエンス>
- 前年に比べ、業界研究や企業研究をきちんと行っている学生が増えたように思う。 <銀行>
- 前半の12月～3月に接点を持った学生は意識が高かったですが、年度をまたぎ、4月以降は急にレベルが下がった印象を持っています。説明会で寝られたり、事前の会社研究をしていなかったりと。 <建設・住宅・不動産>
- 業界を絞らず広く受けている学生が多かったのと、インターンを受けている学生の方が、就業意識がしっかりしておりよかった。 <医薬品・医療関連・化粧品>
- 数年前から感じている学生の二極化がさらに顕著になっており、立場をわきまえない子供っぽい学生の数ばかり増加してしまった印象。良質な学生はより減少し、企業間での激しい争奪戦が起きている。 <鉄鋼・非鉄・金属製品>
- 学生が就職意識を醸成するまでに時間がかかっている印象がある。 <機械・プラントエンジニアリング>
- 就業意識の高い学生もいたが、少ない。他社にはもっと意識の高い学生が応募しているのが気になった。 <スーパー・コンビニエンス>
- 採用したい学生が多くいたものの、選考途中・内々定通知後にいずれも辞退が相次ぎました。 <機械・プラントエンジニアリング>

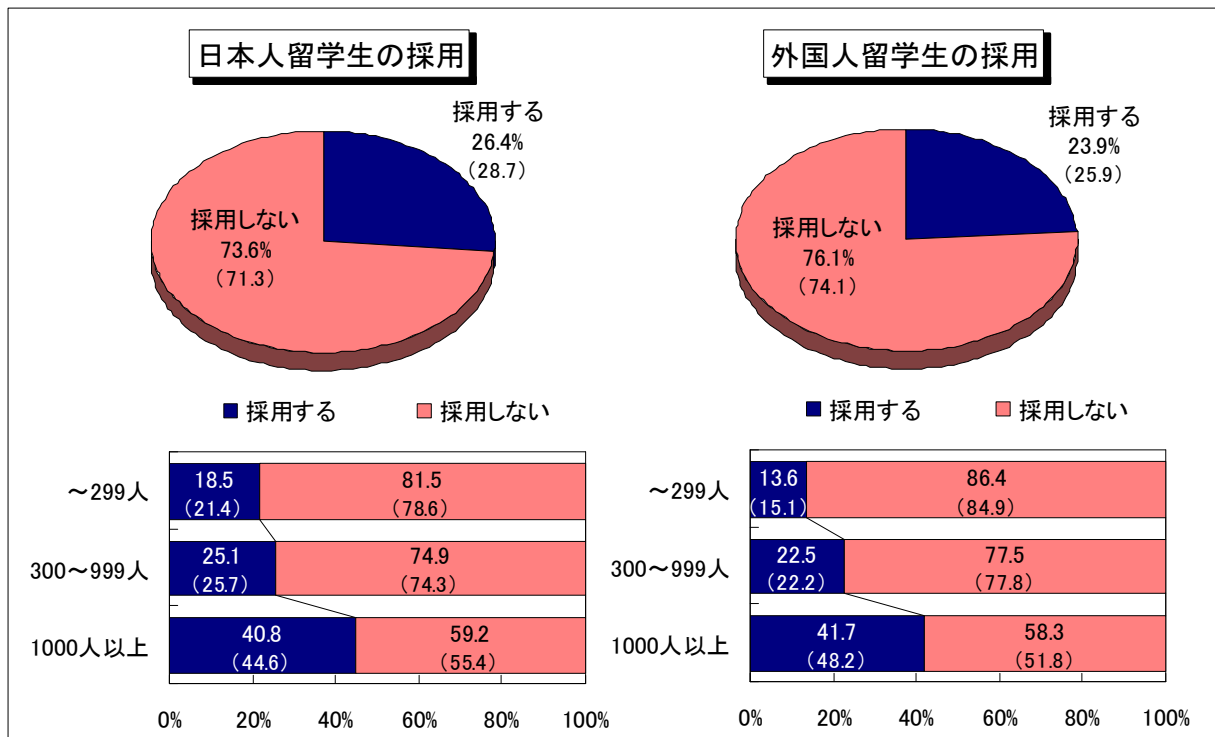
8. インターンシップ実施予定

2011年3月の倫理憲章の見直しにより、実施するハードルが上がったインターンシップ。一昨年は実施を控える企業が多かったが、その後、少しずつ実施企業は増えている。今年度「実施する」と回答したのは30.9%と3割強。企業規模別にみると、大手企業は6.7ポイント増えて47.3%と半数近くにのぼるが、中堅・中小企業は今のところ2割台にとどまっている。実施する社数が大きく増えることはなさそうだが、1社あたりの受け入れ枠は増える傾向にあり、22.4%が今年度の受け入れ人数を「増やす」としている。実施期間については、倫理憲章の要件を満たす「5日間以上」のプログラムが主であるが、長期のプログラムは減少傾向で、替わって「1~2日間」(19.1%)、「3~4日間」(15.9%)といった短期の実施がポイントを伸ばしている。インターンシップ参加学生に、その後の採用選考で何らかの優遇策を講じるという企業は全体で42.9%。中堅企業では50.8%と5割を超えている。いずれの規模においても、インターンシップを採用活動に繋げていきたいとの意向が強まっていると言える。



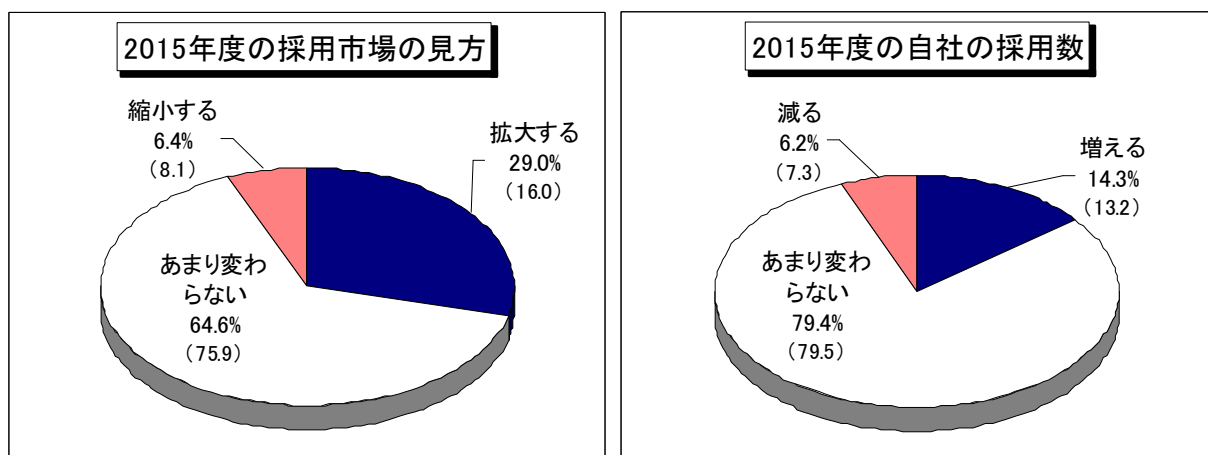
9. グローバル人材の採用

グローバル人材の採用について尋ねた。「日本人留学生」を採用する企業は全体の26.4%で、前年より2.3ポイント減少した。すべての規模で前年をやや下回っている。日本の大学で学んでいる「外国人留学生」を採用する企業は全体の23.9%で、こちらも2ポイントの減少。近年一気に拡大したグローバル人材採用だが、ここへきて過熱気味のブームが落ち着きを見せたようだ。しかしながら、優秀なグローバル人材のニーズは依然として高いことは間違いない。国内での留学生採用に限界を感じ、現地での採用に切り替える例も出ており、そうした動きが今回の減少に繋がった可能性もある。



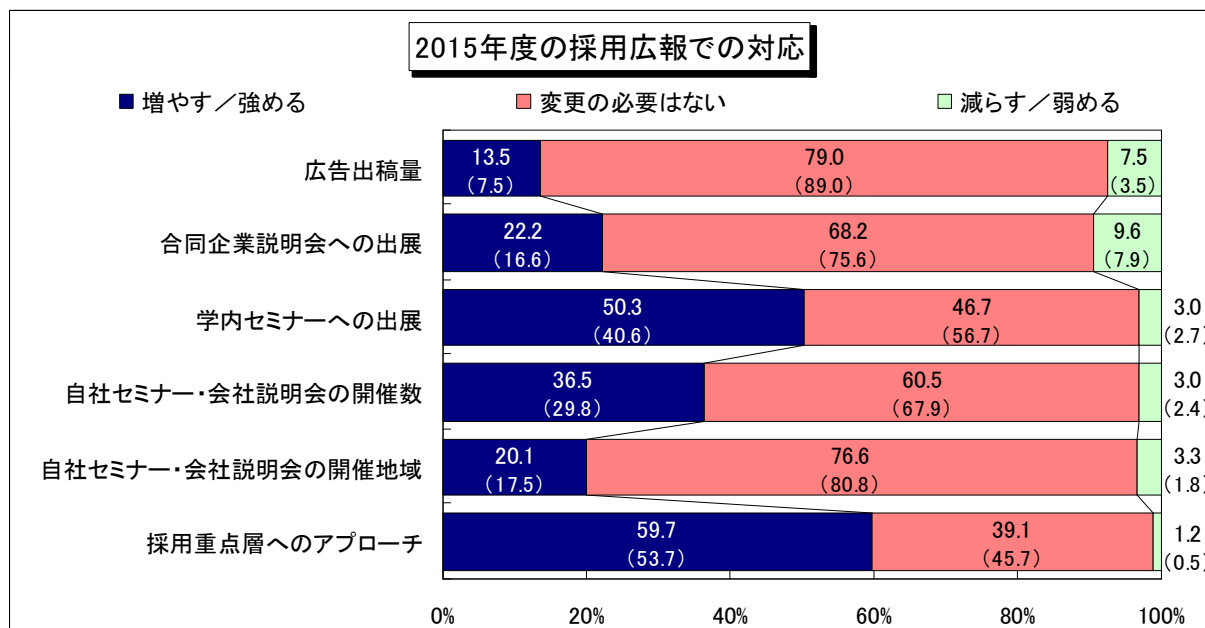
10. 2015年度の採用数

来年度(2015年度)の新卒採用市場について予想を尋ねた。「拡大する」は29.0%、「縮小する」は6.4%と、更なる拡大を予想する回答が多かった。一方、自社の採用数についても、「増える」14.3%、「減る」6.2%と、やはり増加傾向を示している。15年度採用も、拡大基調は続くと言ってよさそうだ。



11. 2015年度の採用広報での対応

2015年度の採用広報の方針を尋ねた。「増やす／強める」との回答が多かったのは、「採用重点層へのアプローチ」59.7%、「学内セミナーへの出展」50.3%など。この傾向は近年目立っており、母集団を拡大しつつ、とくに重点層を絞り込むことにより母集団の質を底上げする、という思惑が見てとれる。広告出稿量については、13.5%が「増やす」と回答し、「減らす」(7.5%)より6ポイント多くなっている。合同企業説明会への出展は、「増やす」22.2%に対し「減らす」は9.6%で、前年と比較してかなり積極的な姿勢がうかがえる。自社セミナー・会社説明会の開催地域を増やす動きも見られ、全体的に拡大・強化路線となるのは間違いないだろう。



【Voice-2】—— 来年度の採用について

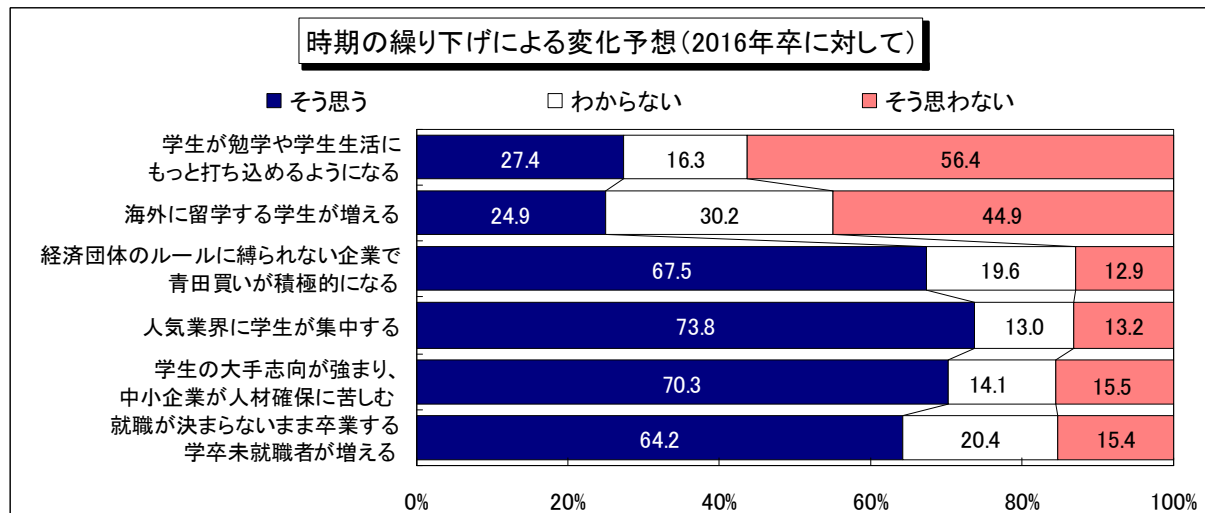
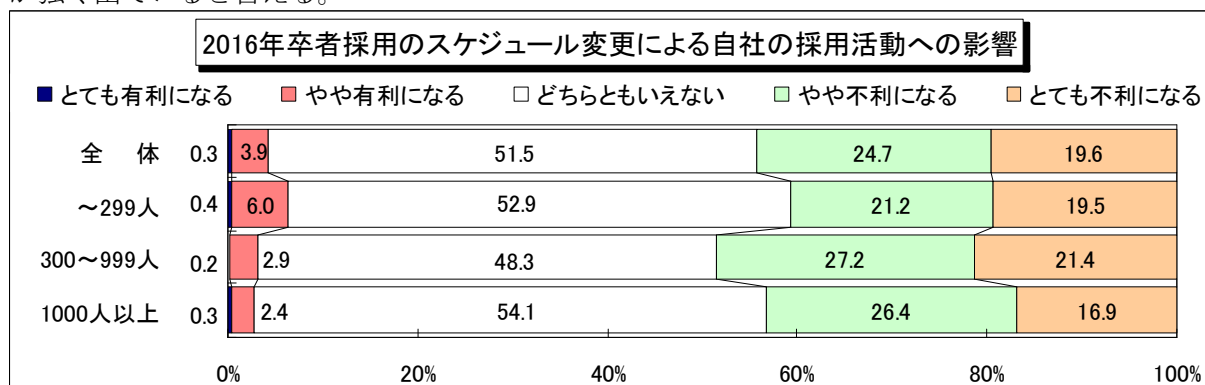
- 重要ターゲットへのアプローチ方法の見直しが必要と感じている。 <銀行>
- 学内セミナーやインターンシップなどを通して、企業の認知度をあげる必要がある。 <水産・食品>
- 2015年度は活動時期を早め、多くの学生に自社を知ってもらえるようにPRしていきたい。 <エンターテインメント>
- 1回のセミナーで動員できる人数に上限があるため（会場の関係等）、そもそものセミナー実施回数を増やすことがまず大前提であるとする。 <人材紹介・人材派遣>
- 応募者の増加に採用スタッフの対応力が限界にきており、効率化が必要。 <情報処理・ソフトウェア>
- 学校との関係を築くことができれば、ある程度優秀な理系学生を確保できる。 <ゴム・ガラス・セメント・セラミックス>
- 全体的に内定が早まっている感じなので、当社もセミナーから面接・内定までの期間を短くしたい。 <情報処理・ソフトウェア>
- 自社にマッチングする人材を選んでいるのか、またそのような人材をどのように引きこむかということを考えても、選考基準～面接手法の見直しに手をつけたい。 <電子・電機>
- 面接官の個々人の評価によって合否が決まってしまうケースが未だ多いため、明確な選考基準の構築を行いたい。 <マスコミ>
- 前々から選考のフローの短さが指摘されており、2016年度の倫理憲章変更なども考慮に入れて、2015年度あたりからテコ入れをしたいと考えている。 <鉄鋼・非鉄・金属製品>

12. 時期の繰り下げによる変化予想（2016年度採用に対して）

2016年卒者の採用からスケジュールが大きく変更される見込みだが（大学3年の3月に採用広報解禁、大学4年の8月に選考解禁）、自社の採用活動への影響を尋ねたところ、「やや不利になる」24.7%、「とても不利になる」19.6%と、半数近く（44.3%）が採用に不利に働くと予想した。企業規模による差はあまり見られず、多くの採用担当者が不安を感じている様子が見受けられる。

スケジュールの繰り下げによる変化について見解を尋ねたところ、「学生が勉学や学生生活にもっと打ち込めるようになる」「海外に留学する学生が増える」の2項目については、「そう思わない」という回答が5割前後を占めた。倫理憲章改定の目的は「学生が学業に専念する期間を増やす」ことにあるが、企業から見ると、それが実現するのは難しいと考えているようだ。

「経済団体に縛られない企業で青田買いが積極的になる」「人気業界に学生が集中する」「学生の大手志向が強まり、中小企業が人材確保に苦しむ」「就職が決まらないまま卒業する学卒未就職が増える」の4項目については、いずれも7割前後が「そう思う」と回答しており、様々な懸念が強く出ていると言える。



【Voice-3】—— 時期繰り下げによる変化について

○8月から選考開始で、10月1日に内定式を実施するという事なので、自社内での協力者確保が非常に困難だと思われる。 <素材・化学>

○学生は、大手企業から企業研究を開始するので、時期がずれると我々中小はとても不利になると考える。 <商社（専門）>

○益々企業研究の時間がなくなり、ブランド名で就職を考える学生が増えると思える。 <機械>

○留学した学生の就職活動は有利になると思うが、海外に留学する学生が増えるとまでは思わない。やってみたいとわからないが、勉学に打ち込めるようになるとまではいえないのではないかと。 <運輸>