

「採用活動に関する企業調査」アンケート結果

～ 2015年3月卒業予定者および2014年3月卒業予定者の
採用活動に関する企業調査<2013年12月調査> ～

12月広報開始の採用戦線も3年目を迎えた。ここ数年、企業の採用意欲は年々上向いているが、2015年度の新卒採用について、企業はどのような方針を立て、施策を打とうとしているのだろうか——。「日経就職ナビ」掲載企業など全国の有効企業を対象に、11月下旬～12月初旬にかけ、2015年3月卒業予定者の採用活動を中心に調査し、分析した。

また、2016年度採用からのスケジュール大幅繰り下げを巡っても社会的な注目を集めている中、繰り下げ遵守に対する人事担当者の見解も尋ねた。

【主な調査内容】

- | | | |
|------------------------------|-------|------|
| 1. 2015年3月卒業予定者の採用見込み | | P 2 |
| 2. 採用活動のスタンス | | P 3 |
| 3. 採用活動の開始時期 | | P 4 |
| 4. 選考開始と内定出しの予定時期 | | P 5 |
| 5. 2015年度の採用予算と方向感 | | P 6 |
| 6. インターンシップ実施状況と成果 | | P 7 |
| 7. 2016年度採用からのスケジュール繰り下げに関して | | P 9 |
| 8. 学生に求めるもの | | P 10 |
| 9. 2014年3月卒業予定者の選考状況 | | P 11 |
| 10. 2014年3月卒業予定者の現在の母集団形成方法 | | P 12 |

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 8,833社
 調査時期 : 2013年11月28日～12月6日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 1,158社

《従業員数》

～299人	300～999人	1000人以上
479社	411社	268社

《業種》

製造	非製造
445社	713社

《株式》

上場	非上場
267社	891社

《地域》

北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
27社	59社	621社	182社	160社	62社	47社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

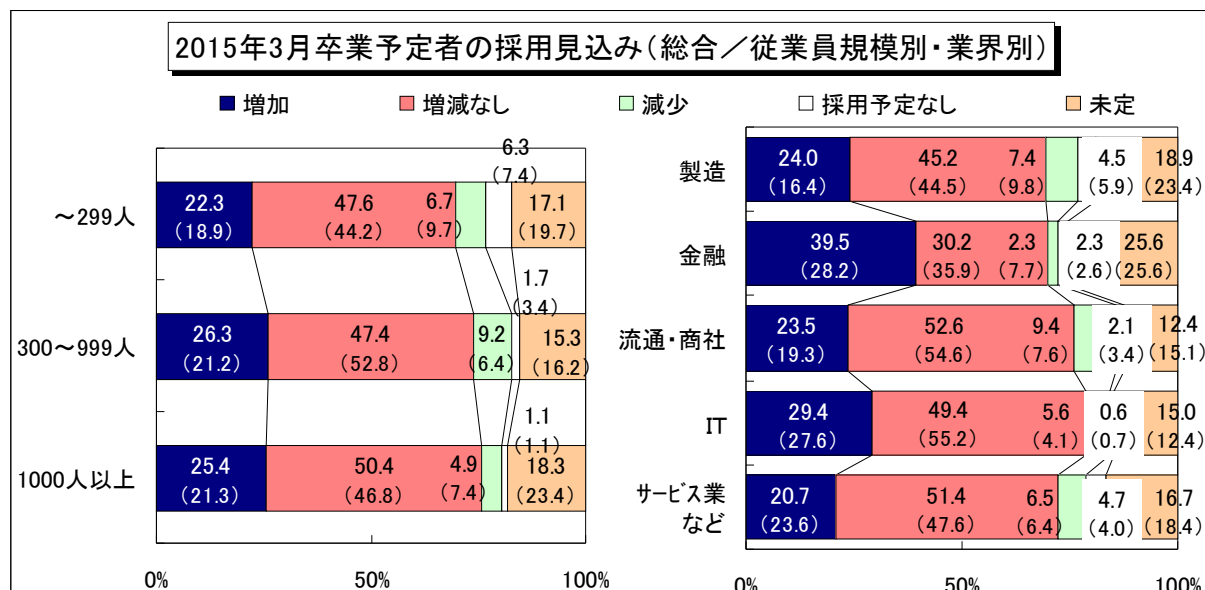
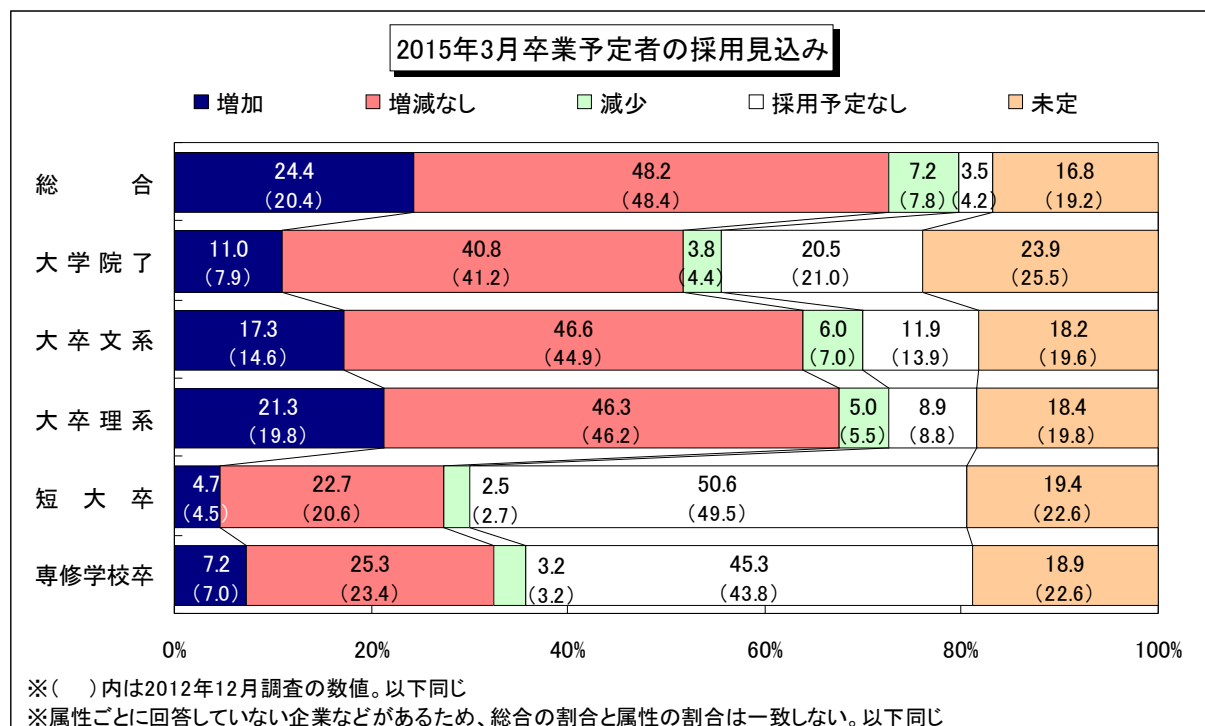
1. 2015年3月卒業予定者の採用見込み

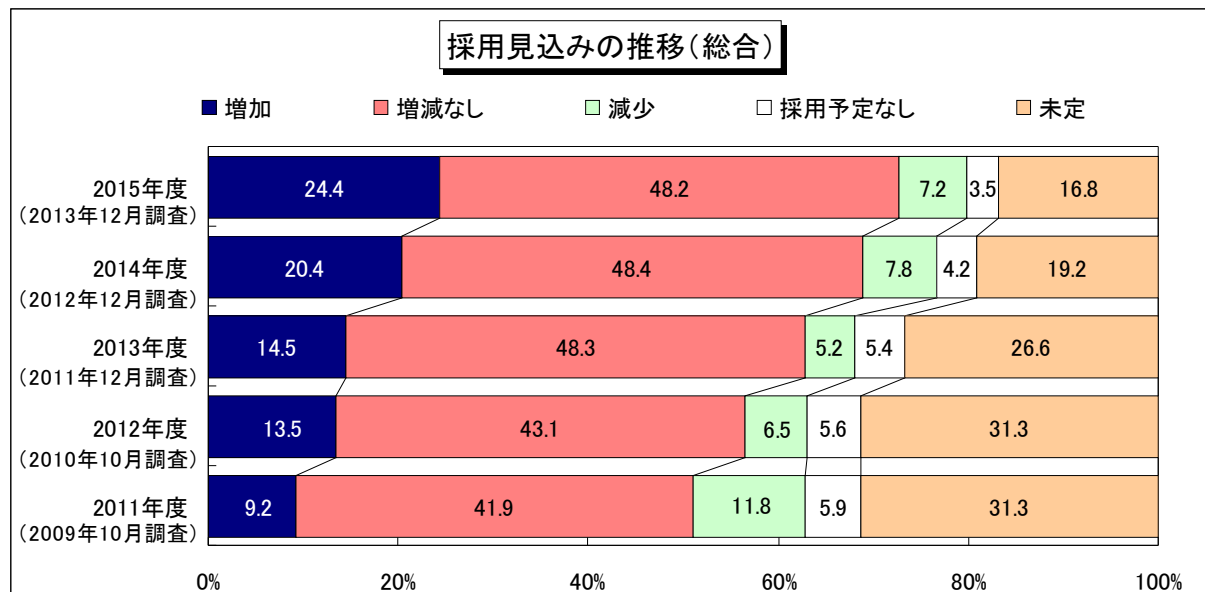
2015年3月卒業予定者の採用見込みは、全属性の総合で、「増減なし」が48.2%と約半数を占める。一方で「増加」と回答した企業は24.4%で、「減少」の7.2%を約17ポイント上回っている。「未定」とする企業は前年同期調査では19.2%あったが、今回は16.8%へと減り、判断時期が早まった。

採用見込みを採用属性ごとに見ると、すべての属性で「増加」が「減少」を上回る。また、従業員規模別や業界別を見ても、いずれも「増加」が「減少」を大幅に上回る。

リーマン・ショック以後冷え込みが続いた新卒マーケットは、2012年度採用を底に年々好転。2015年度は、アベノミクス効果等による好業績を背景に、企業の採用意欲はここ数年で最も高まっている。(次ページに経年グラフを掲載)

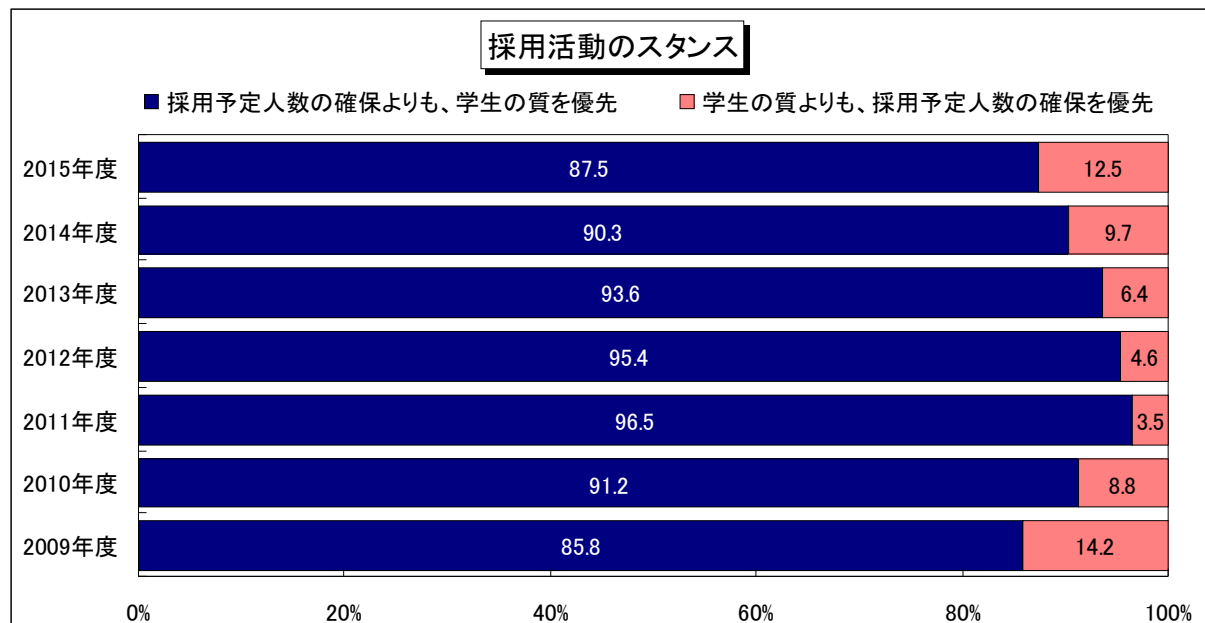
短い期間で優秀な人材を獲得するため、企業間競争はさらなる激化が予想される。





2. 採用活動のスタンス

2015年度採用のスタンスを尋ねたところ、「採用予定人数の確保よりも、学生の質を優先させる」という企業は87.5%と依然大勢を占めるものの、6年ぶりに9割を下回った。売り手市場になるとこの数字は下がる傾向にあり、過去には脱・氷河期と言われた2006～2007年に85%台まで落ち込んだこともある。今回で4年連続の低下となったが、こうしたデータからも採用回復の趨勢を感じ取ることができる。



《従業員規模別》

	全体	～299人	300～999人	1000人以上
採用予定人数の確保よりも、学生の質を優先させる	87.5	90.0	87.1	83.8
学生の質よりも、採用予定人数の確保を優先させる	12.5	10.0	12.9	16.2

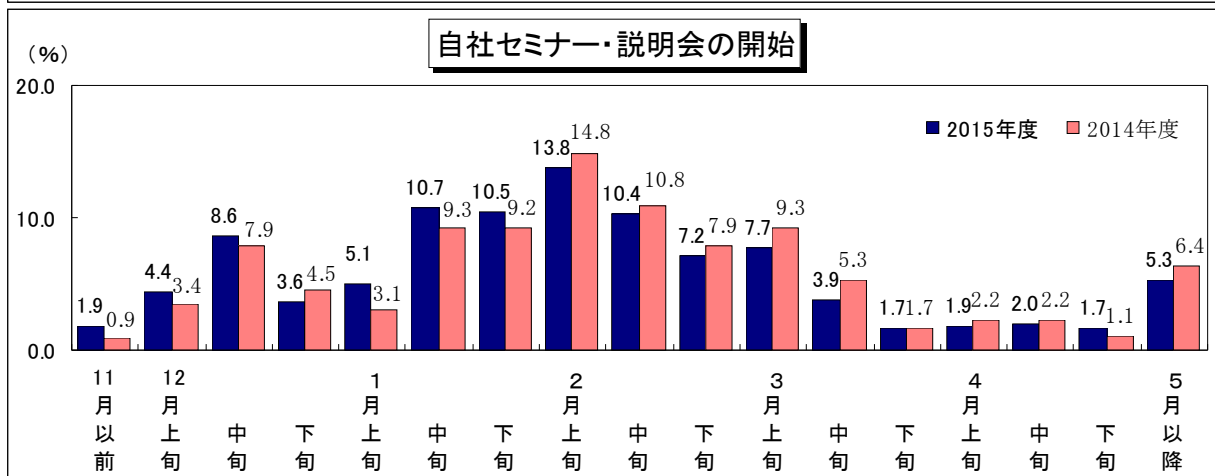
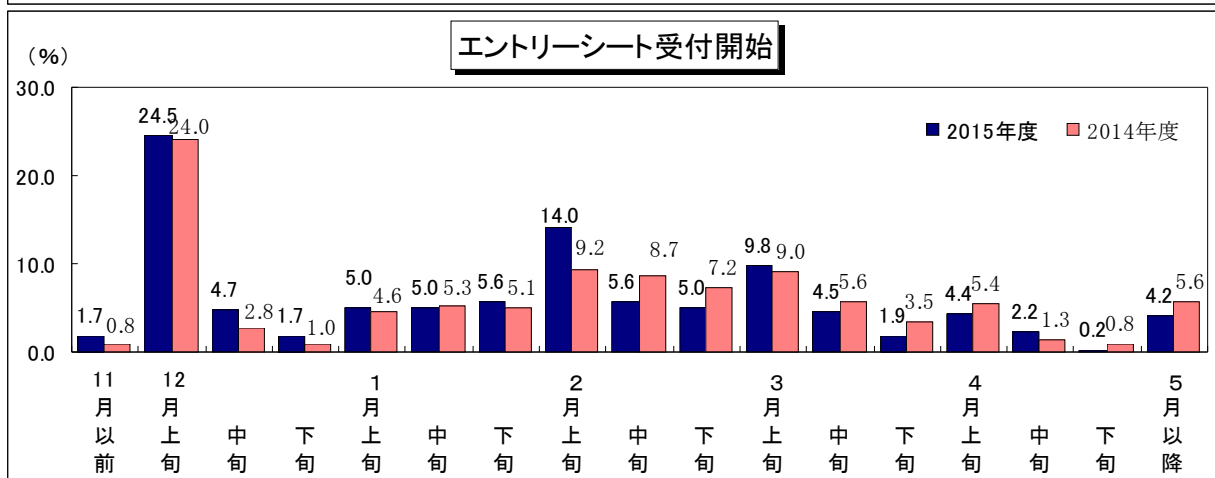
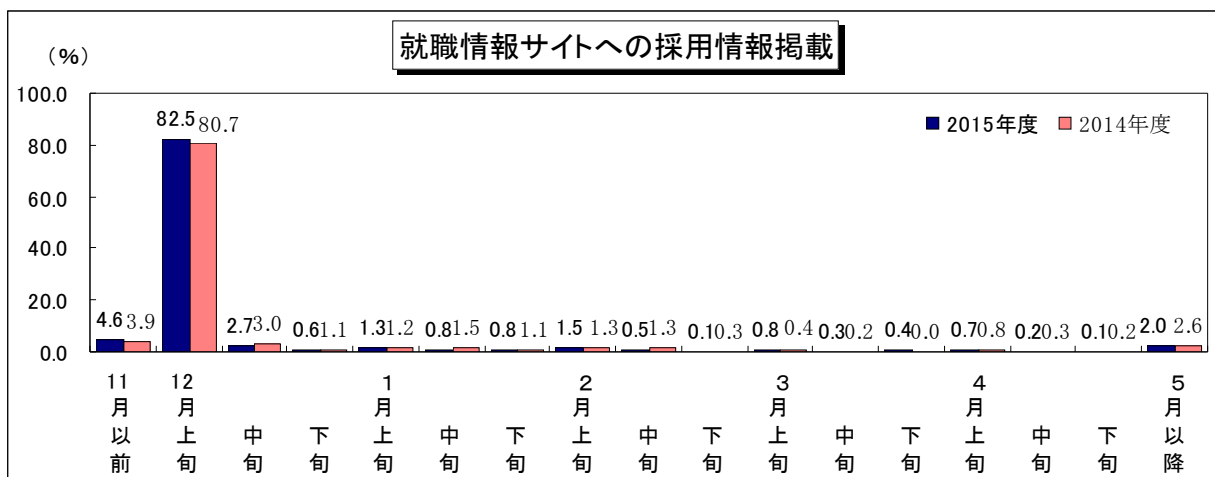
《業界別》

	製造	金融	流通・商社	IT	サービス業など
採用予定人数の確保よりも、学生の質を優先させる	91.1	81.0	90.0	95.0	76.0
学生の質よりも、採用予定人数の確保を優先させる	8.9	19.0	10.0	5.0	24.0

3. 採用活動の開始時期

12月広報開始も3年目となるが、企業の活動スケジュールは少しずつ早まっている。

主要な就職情報サイトの本サービス開始が今年も12月1日だったことで、就職情報サイトへの採用情報掲載は「12月上旬」に一層集中した。前年も12月上旬が最多だったが、1.8ポイント増えた。エントリーシートも12月上旬が受付開始のピーク。全体の32.6%が年内に受付を開始すると回答した。自社セミナーの開始のタイミングは、多くの大学が春休みに入る「2月上旬」が依然多いが、全体的に前倒しの傾向が強く見られる。12月や1月の割合が増え、1月末までを合計すると44.7%となる（前年調査では38.3%）。

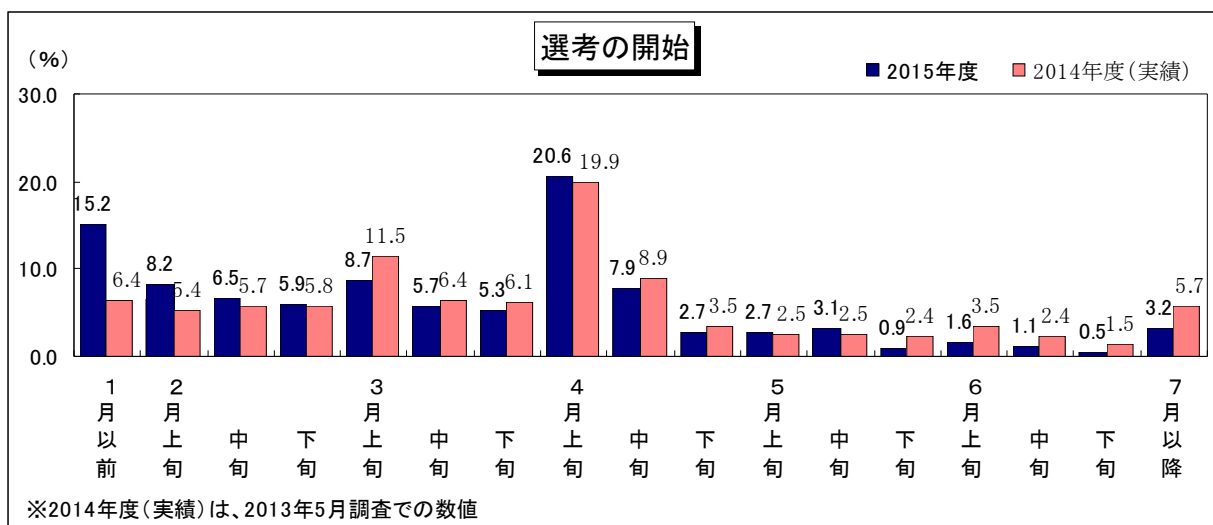


4. 選考開始と内定出しの予定時期

次に選考開始と内定出しの時期を、2014年度実績と比較しながら見てみよう。

選考の開始は、前年度と同じく4月上旬がピークで、20.6%と約2割に上る。選考解禁日の4月1日に照準を合わせるとのことだろうが、とりわけ従業員1000人以上の大手企業に限ると33.6%と3割を超える。日程集中による激しい競争は今年も緩和されそうにない。一方で、3月以前に選考を開始する企業が前年度より増える見込みだ。「1月以前」が15.2%と大幅に増え、3月末までを合計すると55.6%となり、前年度実績(52.7%)を上回る。

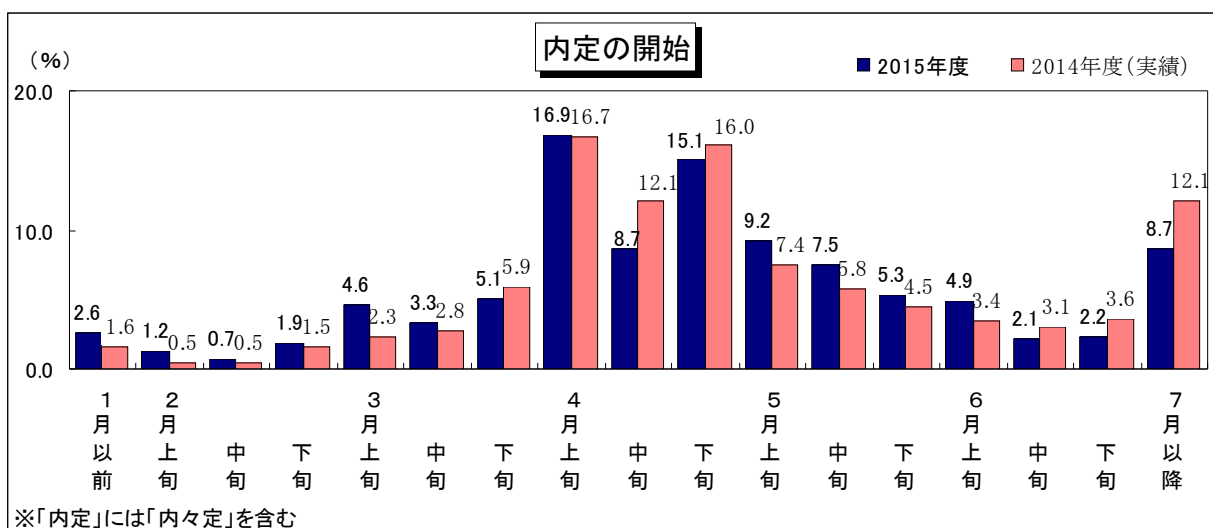
内定の開始は4月上旬が16.9%で最も多く、4月が内定出しのピークになる点は前年と変化ないが、選考時期同様に前倒し傾向にあり、4月を待たずに内定を出す企業も増える見込みだ。



《従業員規模別》

(%)

	1月以前	2月上旬	中旬	下旬	3月上旬	中旬	下旬	4月上旬	中旬	下旬	5月上旬	中旬	下旬	6月上旬	中旬	下旬	7月以降
~299人	16.0	6.4	4.5	4.3	6.7	6.1	6.7	15.5	8.3	2.7	4.0	5.9	1.9	2.4	1.9	1.1	5.9
300~999人	14.1	9.1	6.1	8.0	11.3	6.6	5.5	16.9	10.2	3.0	2.5	2.5	0.6	1.7	0.8	0.0	1.1
1000人以上	15.6	9.4	10.2	5.5	7.8	3.9	3.1	33.6	3.9	2.3	1.2	0.0	0.0	0.4	0.4	0.4	2.3



《従業員規模別》

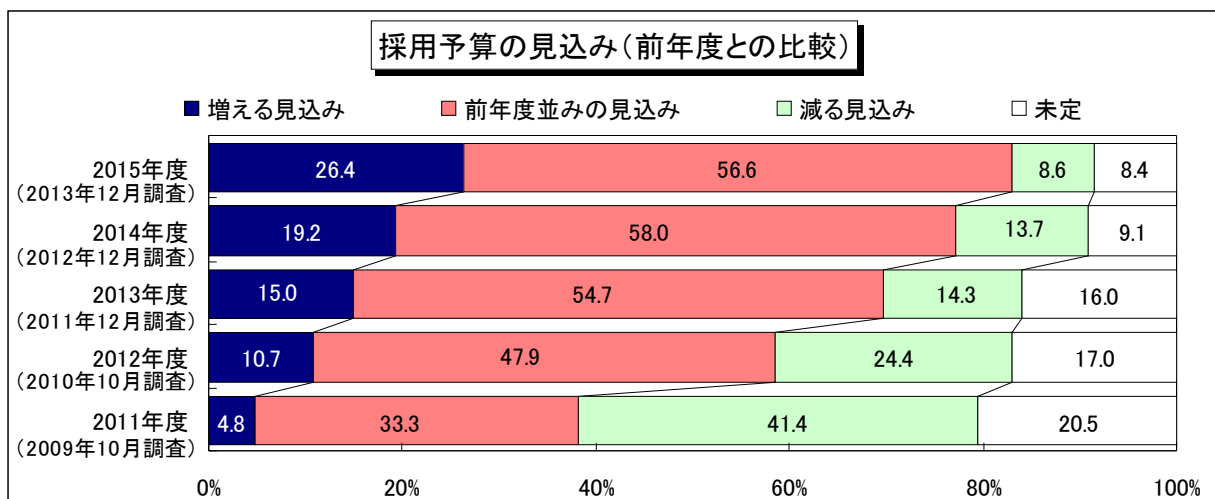
(%)

	1月以前	2月上旬	中旬	下旬	3月上旬	中旬	下旬	4月上旬	中旬	下旬	5月上旬	中旬	下旬	6月上旬	中旬	下旬	7月以降
~299人	2.7	1.6	0.3	2.5	6.3	2.7	3.8	9.3	6.3	13.4	9.0	10.1	7.1	5.5	2.5	3.0	13.9
300~999人	3.1	0.8	0.8	1.4	4.2	3.1	6.4	18.6	7.5	15.0	10.8	6.7	5.0	5.6	2.2	2.5	6.4
1000人以上	1.6	1.2	1.2	2.0	2.8	4.3	5.1	25.3	13.8	17.8	7.1	4.7	3.2	3.2	1.6	0.8	4.3

5. 2015年度の採用予算と方向感

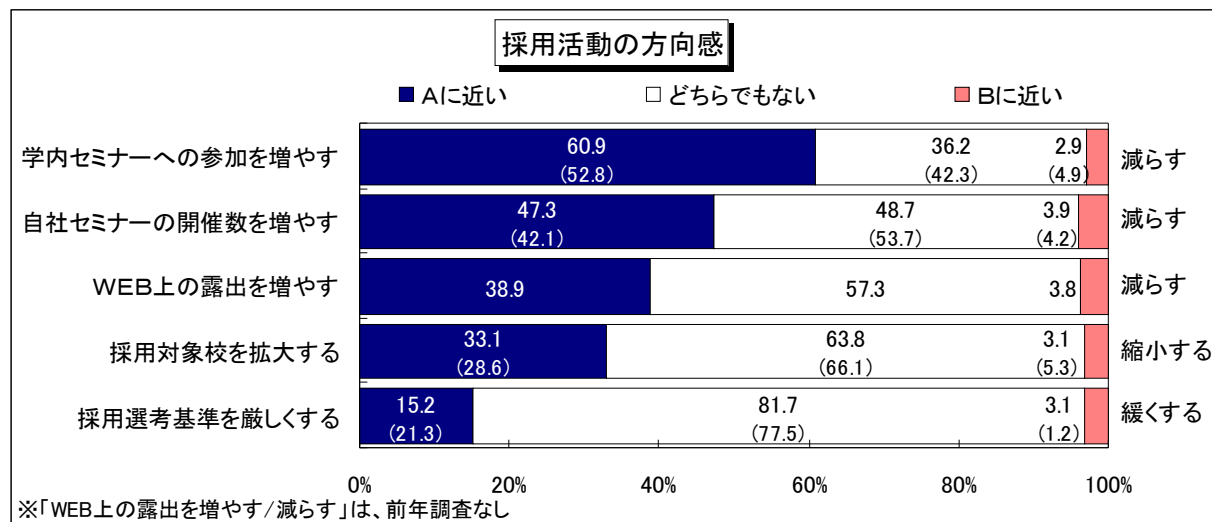
2014年度に比べ2015年度の採用予算が「増える」と回答した企業は26.4%、「減る」(8.6%)の3倍以上にのぼる。採用数増加に伴い、採用予算を増やす動きは4年連続で拡大している。

採用活動の方向感についても拡大傾向が見られる。「学内セミナー」「自社セミナー」とともに、「増やす」が前年よりさらに増え、かなり積極的な姿勢がうかがえる。「WEB上の露出」を新たに加えたが、やはり「増やす」が「減らす」を上回る。一方、「採用選考基準」については、「緩くする」との回答は3.1%にとどまった。厳選採用を維持し、質を担保しながら数の確保にあたる企業が大半と見られ、単純に人数確保に走らないという点で過去の売り手市場とは完全に異なる。



【Voice1】——2015年度の採用予算について

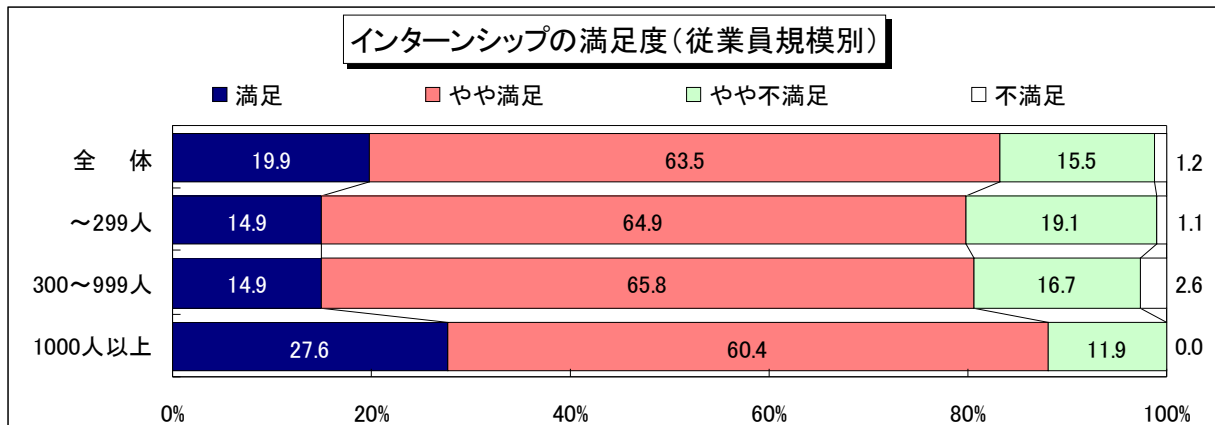
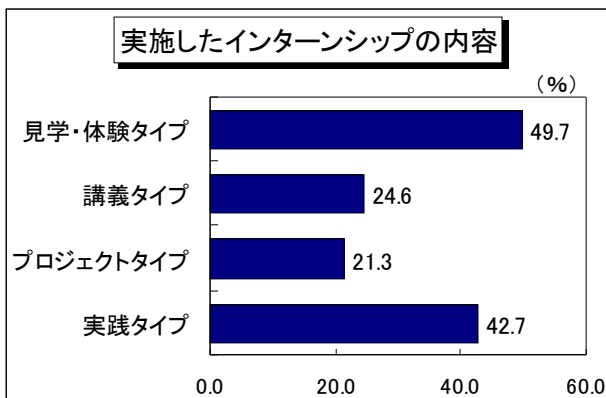
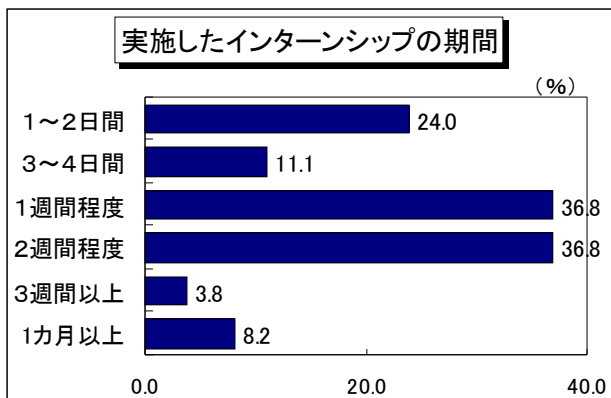
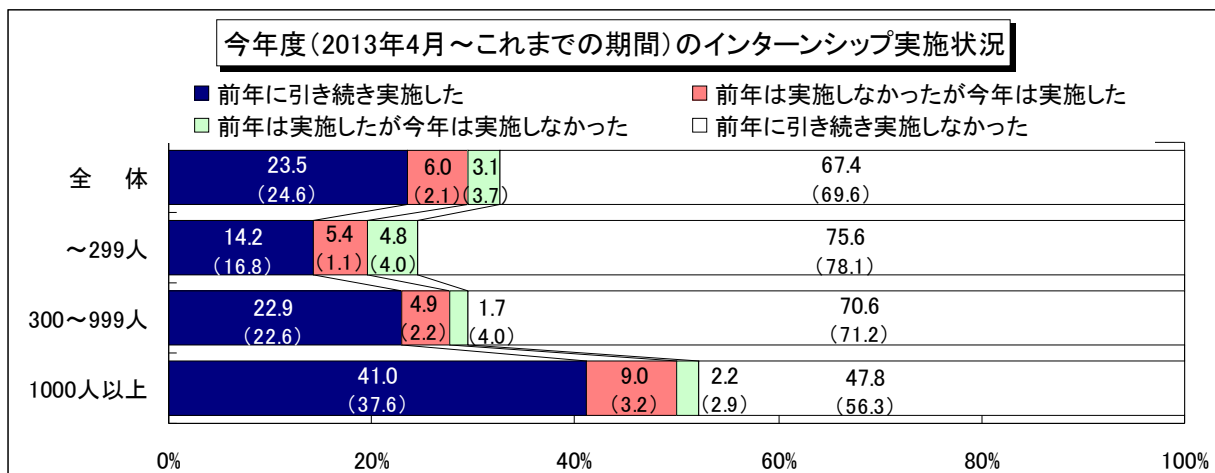
- セミナーへの出展などが増え、その分の予算が増えているほか、採用人数が増えるにあたって学生に支給する交通費なども増額が見込まれることから、昨年より予算が増えています。 <情報処理>
- 広報費を大幅に増やし、露出を多くすることが必至。 <フードサービス>
- 採用メディア主催のセミナーの単価が上昇している。 <運輸・倉庫>
- 必要な人員を確保するために必要な予算を使う。 <自動車・輸送用機器>
- 業績回復と予算増にタイムラグがあるため、すぐに採用予算を増額することは難しい。このため、2014年度予算をベースにより費用対効果を精査した運用が求められている。 <機械・プラントエンジニアリング>
- 会社の上層部は、新卒は費用をかけないで採用できているところ、時代錯誤だと思えます。 <電子・電機>



6. インターンシップ実施状況と成果

今年度インターンシップを実施した企業は、全体の29.5%と約3割。「前年は実施しなかったが今年度は実施した」の割合が、前年調査の2.1%から6.0%へと伸び、実施企業は増加傾向にある。但し、企業規模による差が大きく、大手企業の実施率は50.0%と半数に達しているが、中小企業19.6%と2割弱にとどまる。実施期間については、倫理憲章の要件を満たす「1週間程度」「2週間程度」のプログラムがメインとなっている（ともに36.8%）。

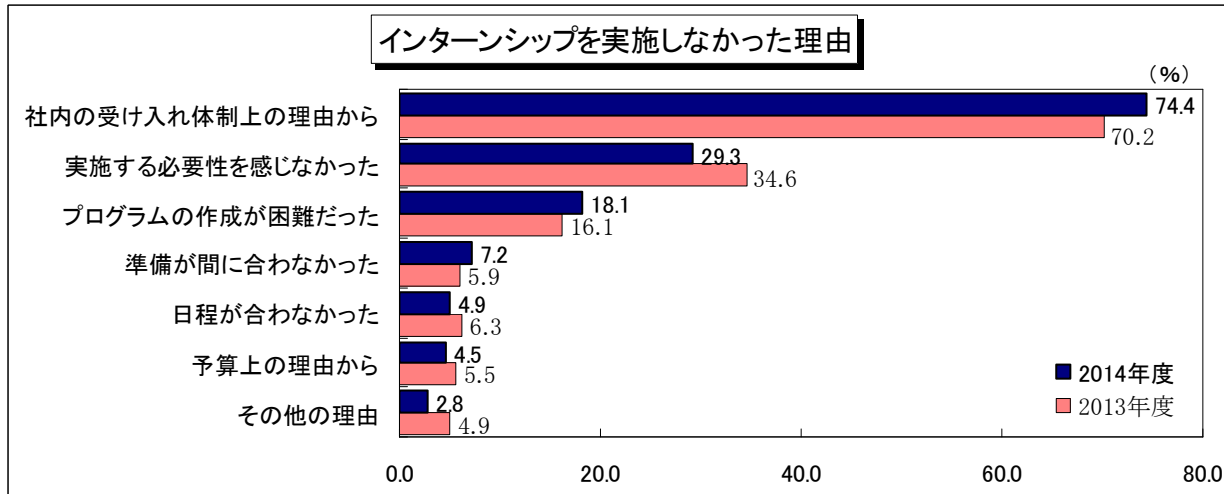
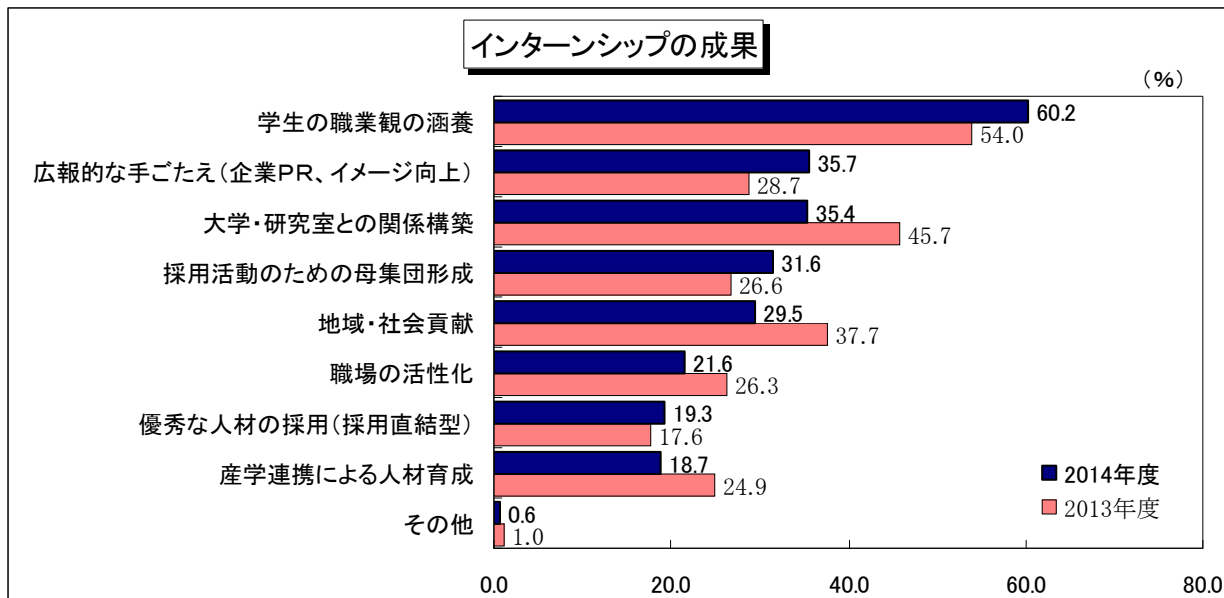
実施した満足度は、「満足」「やや満足」をあわせて83.4%。前年調査（81.7%）よりも高まった。逆に「不満足」は2割弱だが、不満の理由としては「労力の割に採用に繋がらない」「広報効果が薄い」などの声が目立った。



- 見学・体験タイプ = 実際の職場で業務について説明を受け、仕事を少しだけ体験する。
- 講義タイプ = 講義のなかで、その企業の事業内容を理解し、「働く」について学ぶ。
- プロジェクトタイプ = 学生でチームを組み、課題に取り組む。
- 実践タイプ = 各部署に配属し、スタッフの一人として業務を任せる。

インターンシップ実施企業に、その成果を尋ねたところ、「学生の職業観の涵養」が60.2%で最も多かった。「採用活動のための母集団形成」31.6%、「優秀な人材の採用」19.3%と、採用活動の一環と捉えた場合の手ごたえを感じている企業は、ともに前年調査より増えた。

実施していない企業に理由を尋ねると、「必要性を感じなかった」が29.3%で、前年より5ポイント強減った。残りの7割の企業は、何らかの事情で「やりたくてもできない」状態にあると言える。



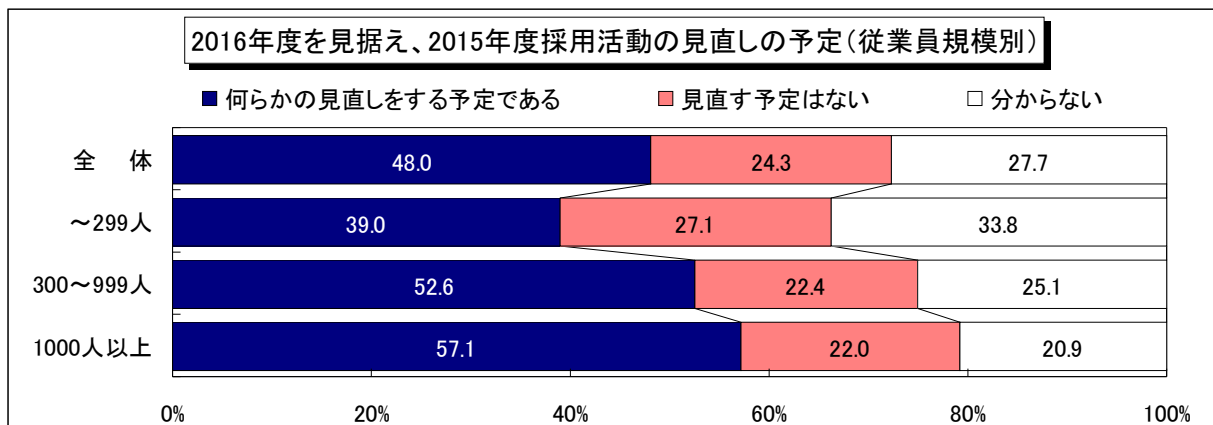
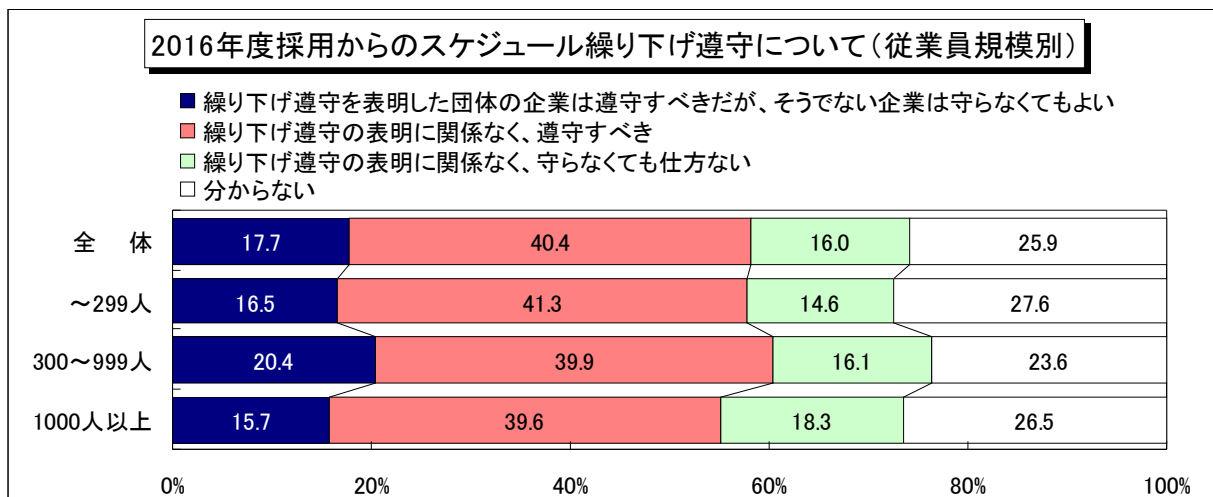
【Voice2】——インターンシップ実施の感想

- 意欲の高い優秀な学生と接触できる機会。社員側の刺激にもなり一石二鳥。<情報・インターネットサービス>
- 業務に対する適性を見極めることができた。参加した学生に当社に興味を持ってもらえた。<建設>
- 営業現場からも高評価で、採用したいとの声があがっている。<ホテル・旅行>
- 大学内でイメージアップになった。インターンに参加した優秀な学生が入社に結び付いた。<素材・化学>
- 優秀な学生と、早期に、採用を意識させない形で自然な接点をもてた。また高いロイヤリティーを確保できた。<団体>
- あくまでも学生の勉強のお手伝い。社会貢献の一貫になっている。本当は採用に結びつけたいが、結びつくことは少ない。<商社(総合)>
- 思ったほど、広報活動につながらなかった。<フードサービス>
- 受け入れの手間に比べて採用効果が薄い。<機械・プラントエンジニアリング>

7. 2016年度採用からのスケジュール繰り下げに関して

2016年度からのスケジュール大幅繰り下げを巡り、政府から447の業界団体に変更を徹底するよう要請が出たが、人事担当者としての見解を尋ねた。「繰り下げ遵守の表明に関係なく、遵守すべき」が40.4%と最も多いが、政府主導で旗振りをして4割程度だと捉えると、やや少ないと言えそうだ。

2016年度を見据えて、今年度（2015年度）から採用活動を見直すという企業は全体の48.0%と約半数。大手ほど見直しを検討している。



【Voice-3】——繰り下げ遵守への意見・見解

- 1社でも遵守しない会社があることで、学生はその会社がスタートする時期から就職活動をやらねばならず、今回の改定の目的である学生の就学時間の確保を達成できない。 <水産・食品>
- 企業が足並みをそろえないと学生の学修時間の確保や留学等の促進は実現しないと思う。 <情報処理>
- 要請が出された以上、学生および学校の混乱を避けるためにも遵守すべき。 <専門商社>
- 3月広報開始とするのは全企業が遵守すべきだと考えるが、8月選考開始は就職率低下に繋がるのではないかと。せめて表明していない企業は選考を4月等から開始したいという希望。 <建設・住宅・不動産>
- 最初に内定が出た企業に決める学生が年々増えてきており、早い者勝ちの傾向が強まっているため、ネームバリューのない企業は遵守するメリットがない。 <サービス業>
- 外資や、リクルーターを使って早期から学生に接触するすべがある大企業があるので、遵守する会社だけが損をするのではないかと感じてしまう。 <電子・電機>
- 結局、業界団体に入っていない中小企業は大手に倣うしかいないため、繰り下げざるを得ない。 <サービス業>
- 就職活動への意識が低い学生は繰り下げを信じて活動するので、就職する機会を奪わないようにしてあげたい。ただしボランティアではないので、能力の高い学生を採用するために企業が早めに動くことを責める理由にはならないと感じています。 <運輸・倉庫>

【Voice-4】——見直しの内容や方針

- 2016年度採用を見越して、インターンシップを強化、効果測定している。 ＜商社（専門）＞
- リクルーター制度など、直接の接点を重視し、人の力で母集団を形成する手法を検討する。 ＜情報処理・ソフトウェア＞
- 採用スケジュールや採用ステップの見直し（これまでより短期化させる方向）。 ＜運輸・倉庫＞
- webサイトの充実。いままでより直接接する時期が遅れるため、その間はwebでの情報伝達になる。 ＜団体＞
- 2015年卒業予定者だけではなく、それ以降に卒業予定の学生も対象にエントリーを受け付ける。そして、その将来の候補者に情報を与え、正しい興味をもって、就職活動に臨んでもらえるようにする。 ＜ゴム・ガラス・セメント・セラミックス＞
- 2016年度採用に向け、2015年度採用を早急に終了させ、2016年度採用に向け、インターンシップ制度導入に伴う準備などを行う予定。 ＜フードサービス＞
- 2016卒は人数を取るのが難しいと考えているため、確保できる分は2015卒で確保したい。 ＜建設・住宅・不動産＞

8. 学生に求めるもの

企業が学生に求めるものを、設定した項目から3つまで選んでもらったところ、文系・理系を問わず「コミュニケーション能力」が最も多く、2位以下に40ポイント以上の差をつけている。2位も文理同じく、「熱意」となった。

以下、文系では「協調性」「ストレス耐性」「バイタリティー」と続き、理系では「基礎学力」「専門知識」「ストレス耐性」「協調性」と続く。「ストレス耐性」と「協調性」は文理とも5位以内に入っており、共通して求められる資質となっている。

学生に求めるもの

順位	大卒文系	%	順位	大卒理系	%
1位	コミュニケーション能力	72.5	1位	コミュニケーション能力	68.9
2位	熱意	26.2	2位	熱意	25.5
3位	協調性	23.9	3位	基礎学力	25.0
4位	ストレス耐性	23.5	4位	専門知識	24.2
5位	バイタリティー	23.0	5位	ストレス耐性	22.9
6位	基礎学力	20.7		協調性	22.9
7位	明るさ	18.0	7位	バイタリティー	19.1
8位	一般常識	13.1	8位	明るさ	14.3
9位	リーダーシップ	12.5	9位	発想の豊かさ	12.0
10位	社交性	12.1	10位	一般常識	9.3
11位	フットワークの良さ	8.7	11位	リーダーシップ	9.0
12位	信頼性	7.8	12位	社交性	7.7
13位	発想の豊かさ	6.4	13位	信頼性	6.6
14位	身嗜み・マナー	6.1	14位	身嗜み・マナー	5.3
15位	社会的モラル	3.9	15位	フットワークの良さ	4.3
16位	体力	3.1	16位	体力	3.7
17位	語学力	3.0	17位	社会的モラル	3.1
18位	社会的関心	2.5	18位	情報収集能力	2.7
19位	機転	2.4	19位	企画力	2.6
20位	専門知識	2.2	20位	社会的関心	2.3
21位	プレゼンテーション能力	2.1		プレゼンテーション能力	1.6
22位	企画力	1.7	21位	機転	1.6
23位	情報収集能力	1.5		語学力	1.6
	その他	1.2		その他	1.4

※選択肢から3つまで選択

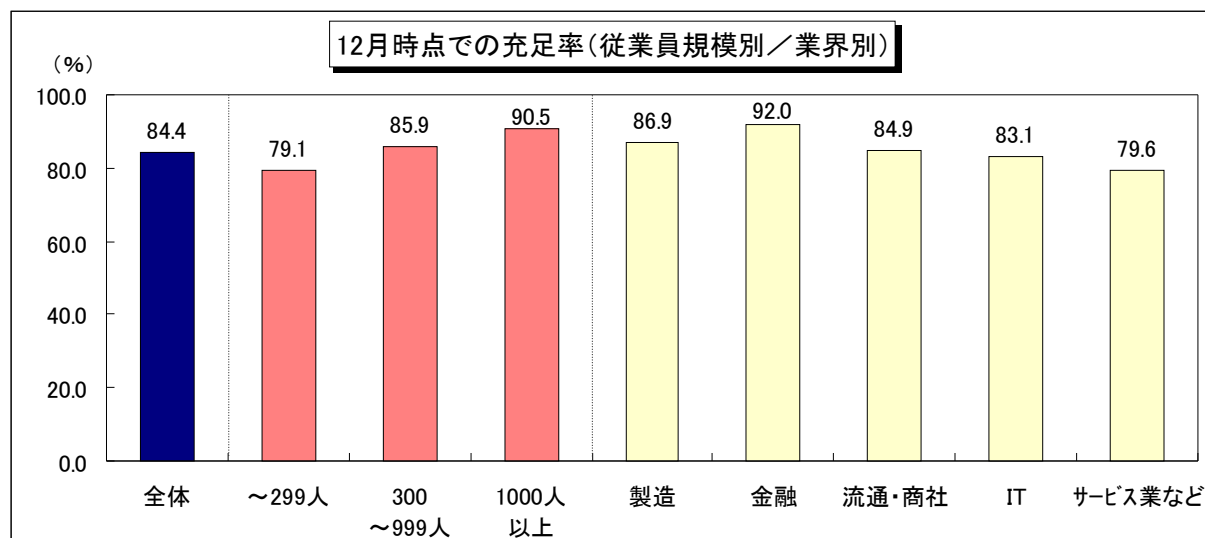
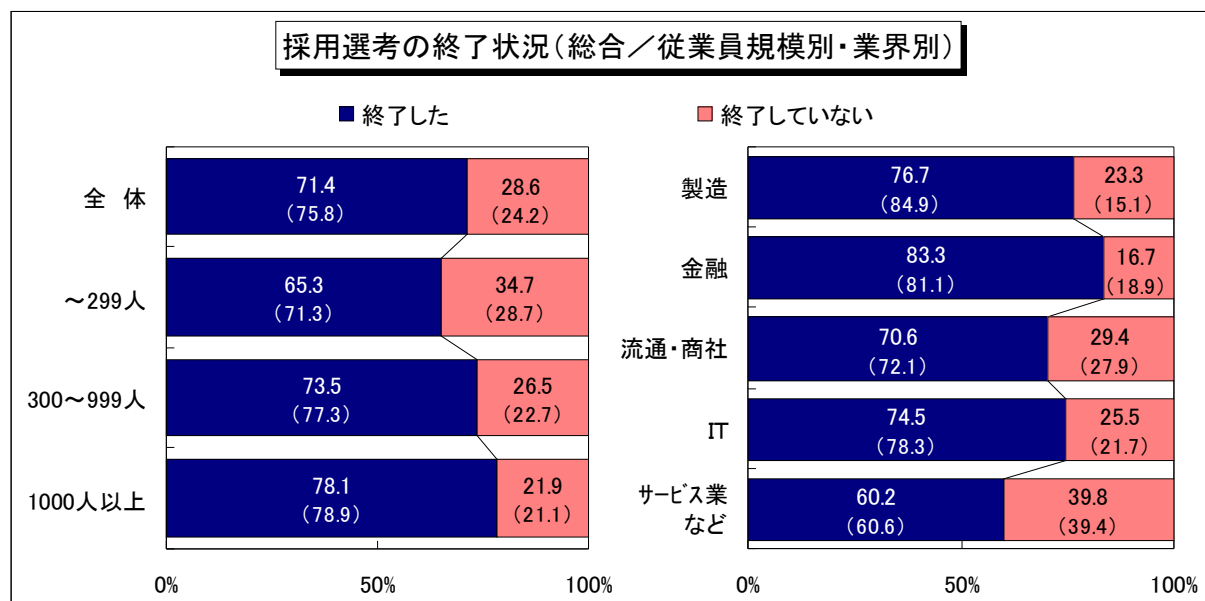
9. 2014年3月卒業予定者の選考状況

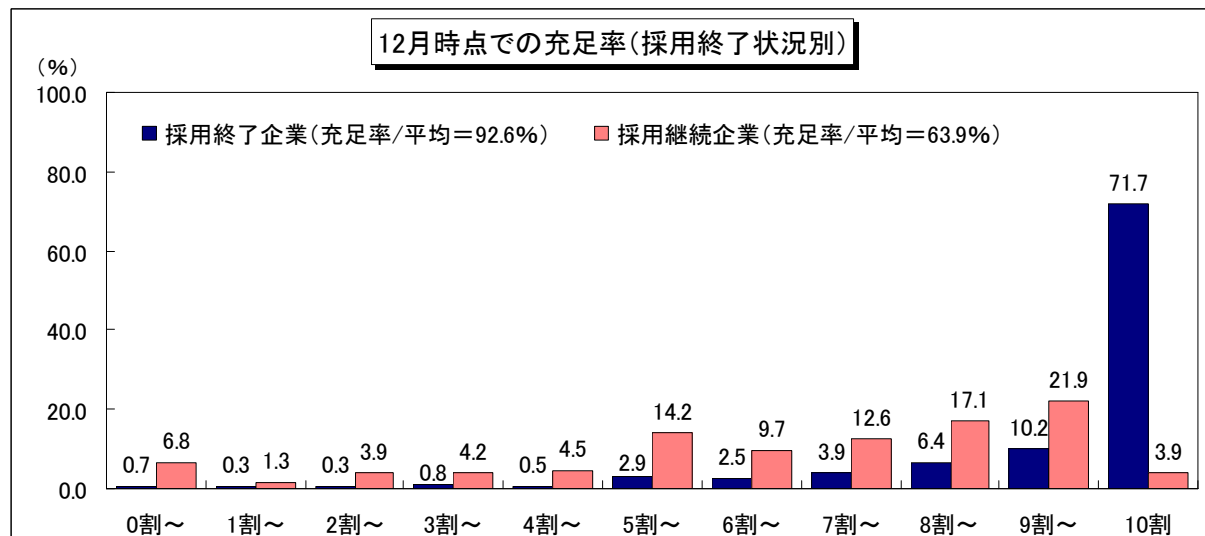
最後に2014年3月卒者の選考状況を確認したい。調査時点で、採用活動を「終了した」と回答した企業は、全体の71.4%。前年同期調査では75.8%だったので、終了率は4.4ポイント低下した。とりわけ従業員300人未満の中小企業で終了していない企業が多い。一般に中小企業は採用活動時期が遅いが、前年に比べ終了の遅れが目立つ。

採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」は平均84.4%。12月に充足率を尋ねるのは初めてだが、前回調査(7月下旬調査、76%)から4カ月間の伸びは約8ポイントにとどまった。

充足率を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平均90.5%と9割を超えているのに対し、300人未満の中小企業で79.1%と、1割以上の差がついている。業界別では「金融」が92.0%と最も高く、最も低いのは「サービス業など」の79.6%。

さらに採用選考を終了しているか否かという観点で分けて見ると、採用終了企業の平均充足率は92.6%、非終了企業63.9%と大きな差がついている。但し、終了企業であっても「10割」と回答したのは71.7%と7割にとどまり、残りの3割弱は充足できないまま終了しており、「予定数に達しなくても無理にはハードルを下げない」という厳選採用の姿勢がうかがえる。





10. 2014年3月卒業予定者の現在の母集団形成方法

採用継続企業に現在の母集団形成方法を尋ねた。「就職情報サイトを利用」が62.7%で最も多く、前年調査(55.6%)より7ポイントあまり増えた。僅差で「大学への求人票」62.1%が続く。

「ハローワークなど公的機関を利用」「合同企業説明会等に参加」(ともに42.1%)なども前年調査よりポイントを伸ばした。全体的に前年調査よりも数値が高く、様々なルートや手法を駆使し、積極的に母集団を形成している様子がうかがえる。

