

「2015年度・新卒採用に関する企業調査－中間調査」

～ 2015年3月卒業予定者の採用活動に関する企業調査 ～

景気回復を受け、企業の採用意欲は急激に高まっている。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力企業を対象に調査した。また、2016年度からの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や方針などを聞いた。

【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. 5月下旬時点の採用選考の終了状況と充足率 | | P 3 |
| 3. 学生の反応 | | P 4 |
| 4. 内定辞退の状況 | | P 5 |
| 5. 2015年度採用の一番のテーマ | | P 5 |
| 6. 学生に対する満足度 | | P 6 |
| 7. 2016年度の採用数と採用広報での対応 | | P 7 |
| 8. 時期の繰り下げによる変化予想 | | P 8 |
| 9. 3月より前の広報活動 | | P 9 |
| 10. 自社セミナー開始と面接開始の予定時期 | | P 10 |
| 11. インターンシップ実施予定 | | P 11 |
| 12. グローバル人材の採用と新卒採用での英語力 | | P 12 |

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 8,749社
 調査時期 : 2014年5月20日～28日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 1,097社

《従業員数》

～299人	300～999人	1000人以上
422社	407社	268社

《業種》

製造	非製造	上場	非上場
433社	664社	254社	843社

《株式》

《地域》

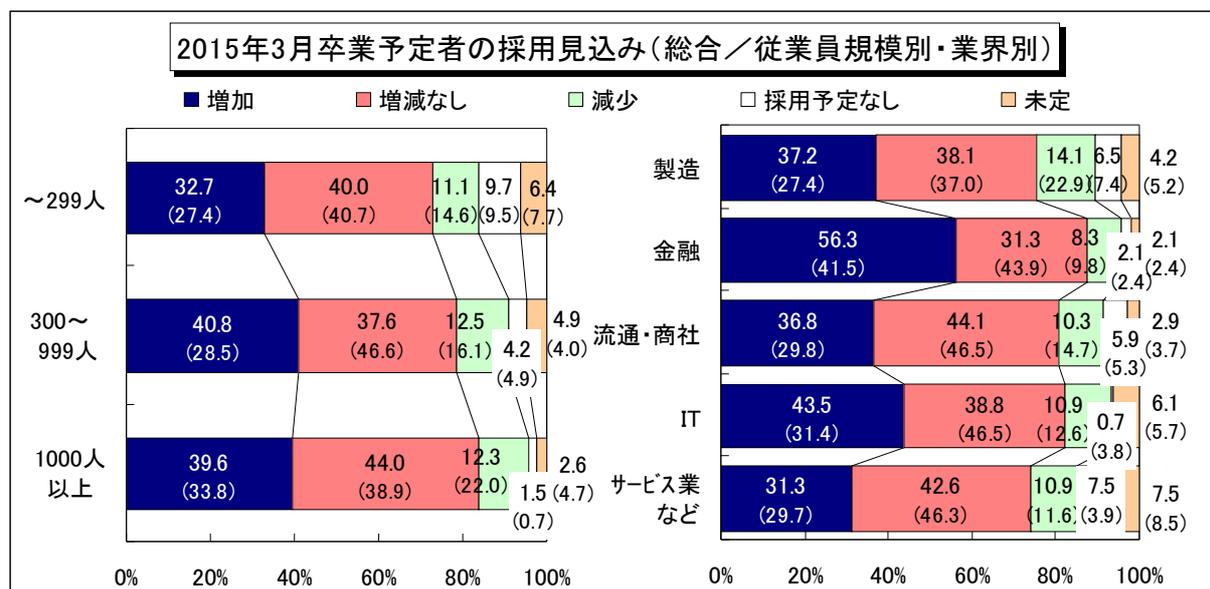
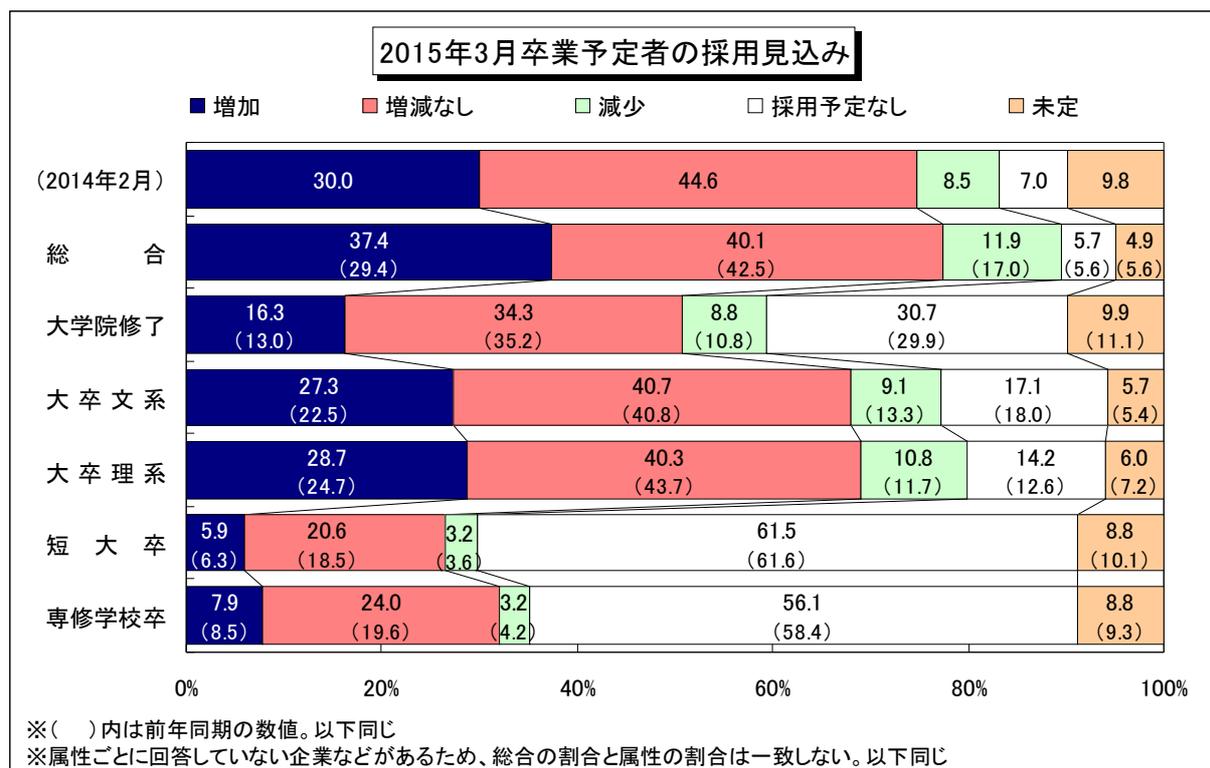
北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
29社	43社	588社	183社	155社	55社	44社

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、「増加」と回答した企業が37.4%と全体の4割弱にのぼり、「減少」11.9%を約25ポイント上回っている。前年同期調査でも「増加」29.4%に対し「減少」17.0%と採用回復の動きが見られたが、今回調査ではさらに差が開き、採用意欲の高まりが一層強まったことが分かる。採用属性ごとに見ても、すべて「増加」が「減少」を上回っている。採用マーケットは拡大傾向が続いている。

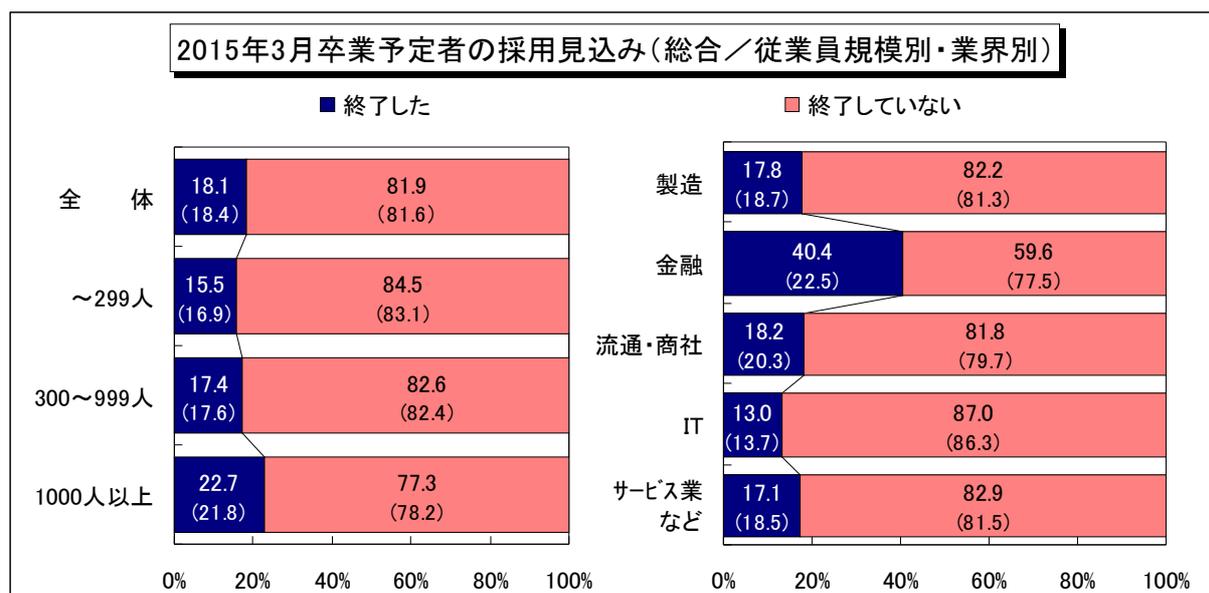
従業員規模別、また業界別に見ても、全規模・全業界で「増加」が「減少」を大きく上回り、規模や業界を問わず採用意欲が高まっていることが表れている。とりわけ金融業界では過半数(56.3%)が「増加」と回答するなど、採用意欲の高さが目立つ。



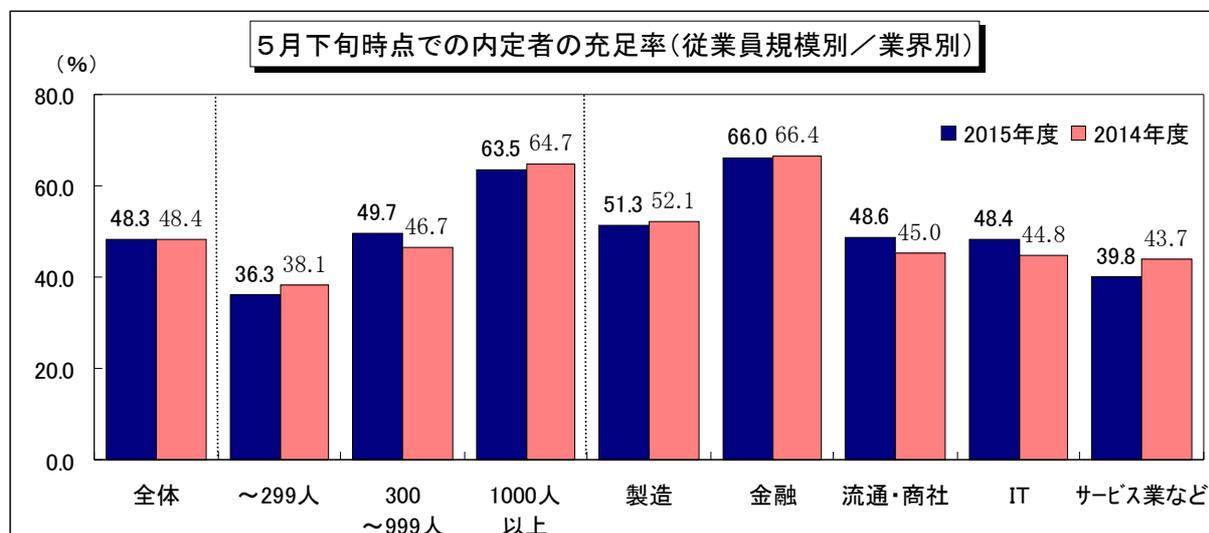
2. 5月下旬時点の採用選考の終了状況と充足率

調査時点（5月20日～28日）で、採用選考を「終了した」企業は全属性の総合で18.1%。前年同期調査（18.4%）とほぼ同率だった。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22.7%と大きな差は見られない。また、業界別では「金融」が40.4%と4割を超えているが、それ以外の業界は10%台にとどまっている。

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（採用予定数に対する内定者の割合）を確認する必要がある。



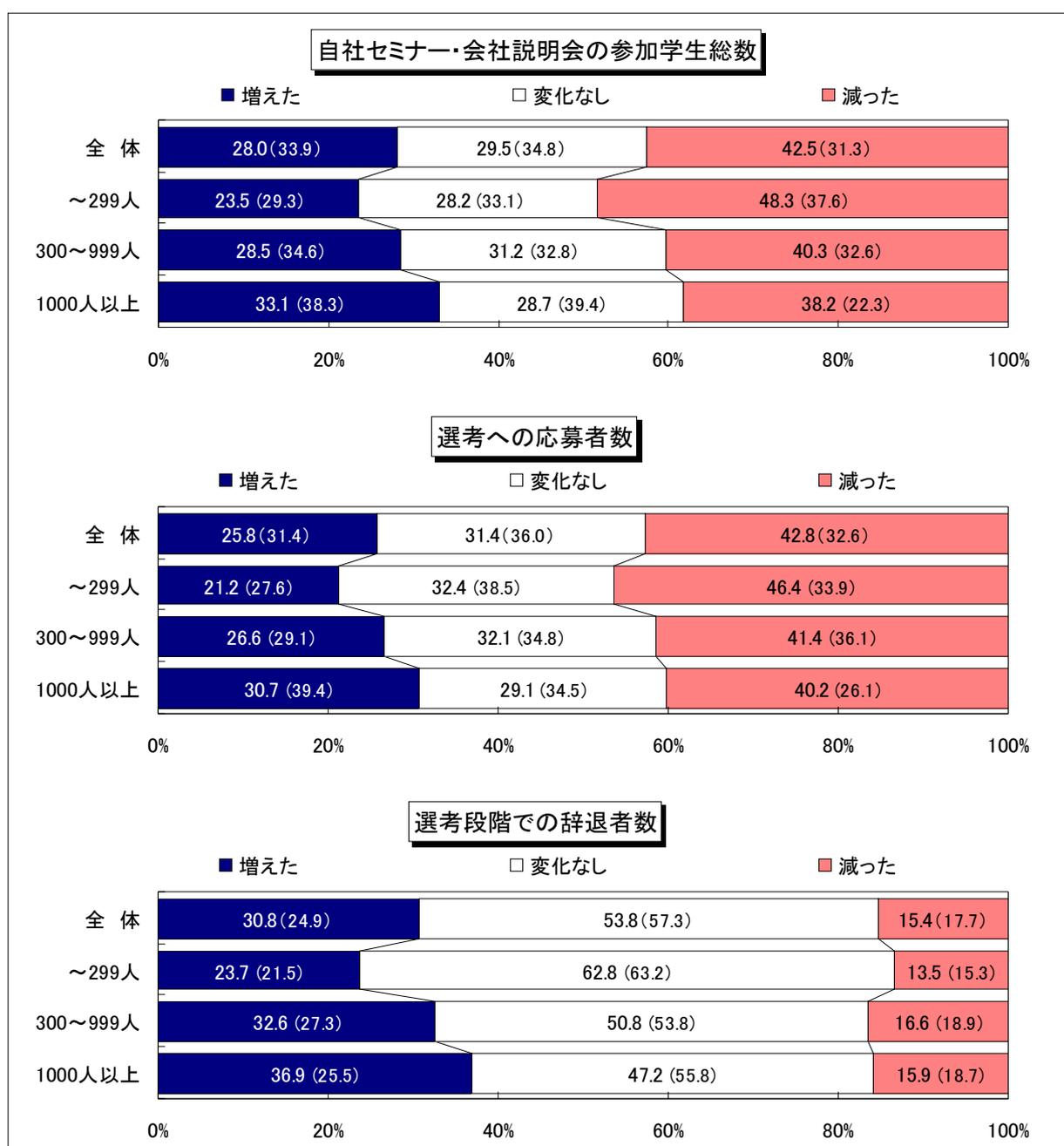
5月下旬時点の充足率は、全属性の総合で48.3%。終了率同様、前年と大きな変化は見られない。従業員規模別に見てみると、従業員1000人以上の大手企業では63.5%と6割を超えているが、300人～1000人未満の中堅企業で49.7%、300人未満の中小企業では36.3%と、規模が小さくなるにつれ充足率も下がっている。大手に比べ中堅・中小企業は採用活動時期が遅いことや辞退者が多いことなどが主な要因だろう。業界別では、「金融」が66.0%と前年と同水準を保ち、充足率の高さが際立っている。



3. 学生の反応（2014 年度採用との比較）

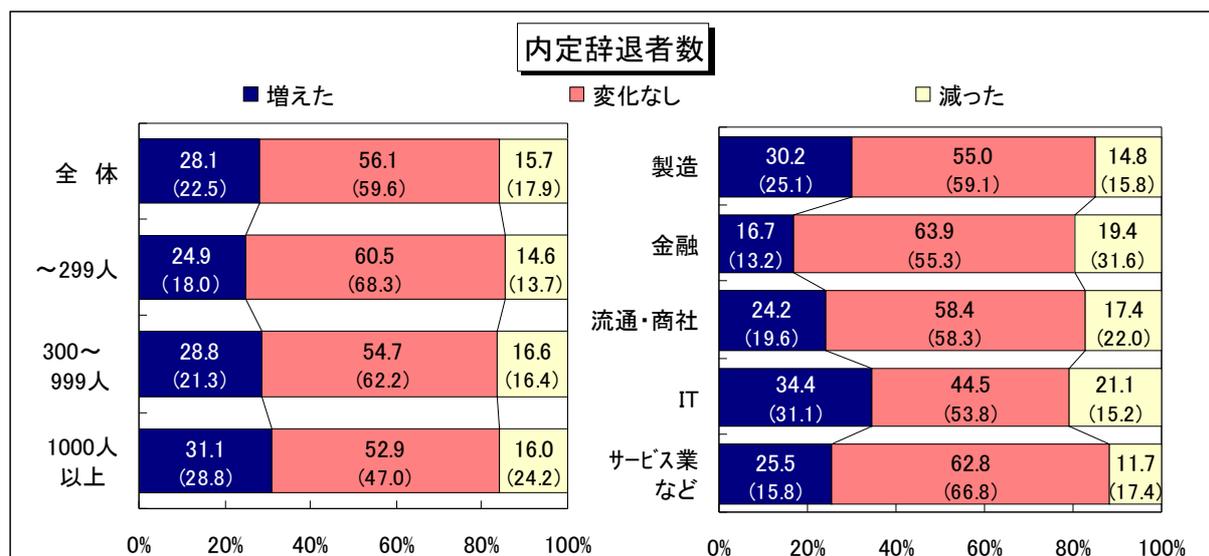
採用予定数がさらに拡大するなか、母集団形成の実態はどうだっただろうか。「自社セミナー・会社説明会の参加総数」は、前年度に比べ「増えた」が 28.0%、「減った」が 42.5%で、減った企業のほうが圧倒的に多い。前年同期調査では増えた企業のほうがやや多かったのですが、セミナーに多くの学生を動員したい企業にとってはやや苦戦と言える。従業員規模が大きくなるにつれ「増えた」との回答は多くなるが、大手企業においても「減った」が「増えた」を上回る。「選考への応募者数」についても同様の傾向が見られ、セミナーへの動員につまずいた企業はそのまま選考への応募者も減らしてしまっているケースが多いことが推測できる。

「選考段階での辞退者数」は、「増えた」が 30.8%で「減った」15.4%の約 2 倍にのぼる。多くの企業で採用数を増やしたことと、4 月の選考解禁後に選考日程が集中したことで、学生の獲得合いが激しさを増したのだと思われる。



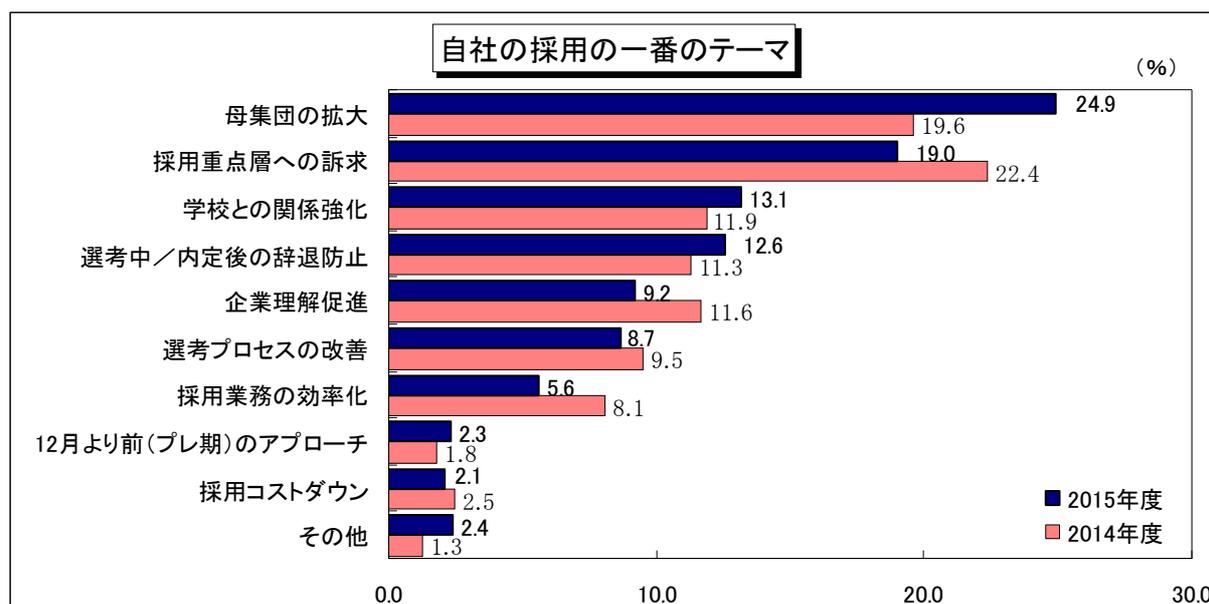
4. 内定辞退の状況

前年度と比較して内定辞退者が「増えた」という企業は 28.1%。前年同期調査では 22.5%だったので、5.6 ポイント増えた。これに対し「減った」は 15.7%で、前年 (17.9%) より 2.2 ポイント減った。全体的に内定辞退はやや増えていると言えるが、業界別に見ると「製造」「IT」で「増えた」が 3 割を超え (それぞれ 30.2%、34.4%)、辞退者が多いことがわかる。「金融」は「増えた」16.7%、「減った」19.4%と、唯一「減った」が「増えた」を上回る。



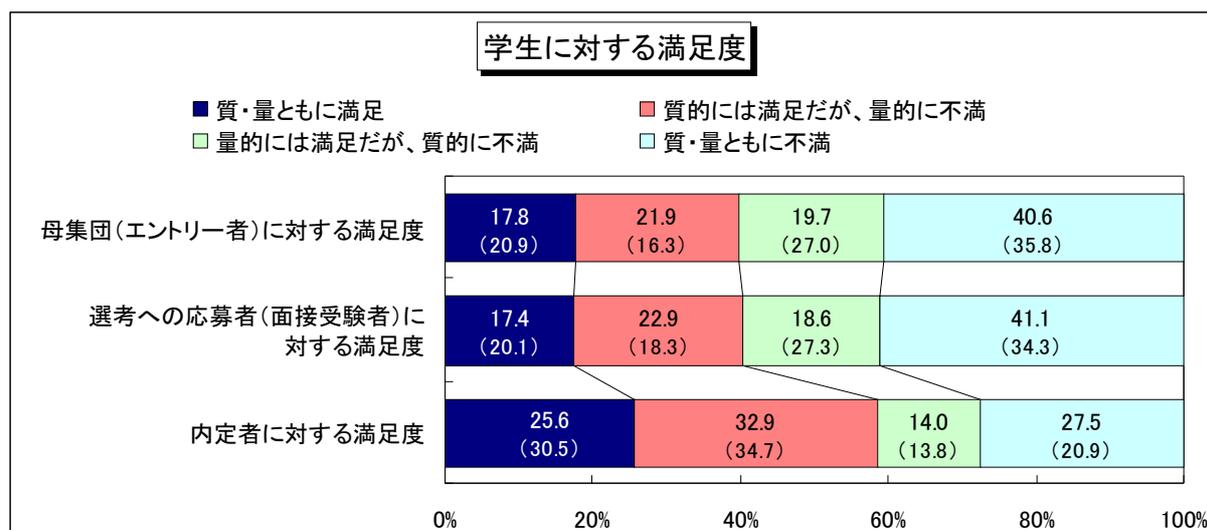
5. 2015 年度採用の一番のテーマ

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「母集団の拡大」で 24.9%。前年の 19.6%から 5.3 ポイント増えて 1 位になった。採用予定数の増加に伴い、母集団確保を命題とする企業が増えたのだろう。前年調査で 1 位だった「採用重点層への訴求」は 19.0%で 2 位。次いで「学校との関係強化」13.1%、「選考中／内定後の辞退防止」12.6%と続く。



6. 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ると、いずれのフェーズでも「質・量ともに満足」の割合が前年より減り、代わりに「質・量ともに不満」が大きく増加しており、全体的に満足度は急激に低下した。母集団（エントリー者）、選考への応募者に対しては、「質・量ともに不満」が4割を超え（それぞれ40.6%、41.1%）不満が大きい様子が分かる。内定者については、「質・量ともに不満」は27.5%と3割を切るが、前年（20.9%）より6.6ポイント増えた。「質的には満足だが、量的に不満」が32.9%と3割を超えており、厳選採用を維持した結果、量の確保が難しくなってしまったのだと思われる。企業にとっては不満や課題の多い年と言えそうだ。



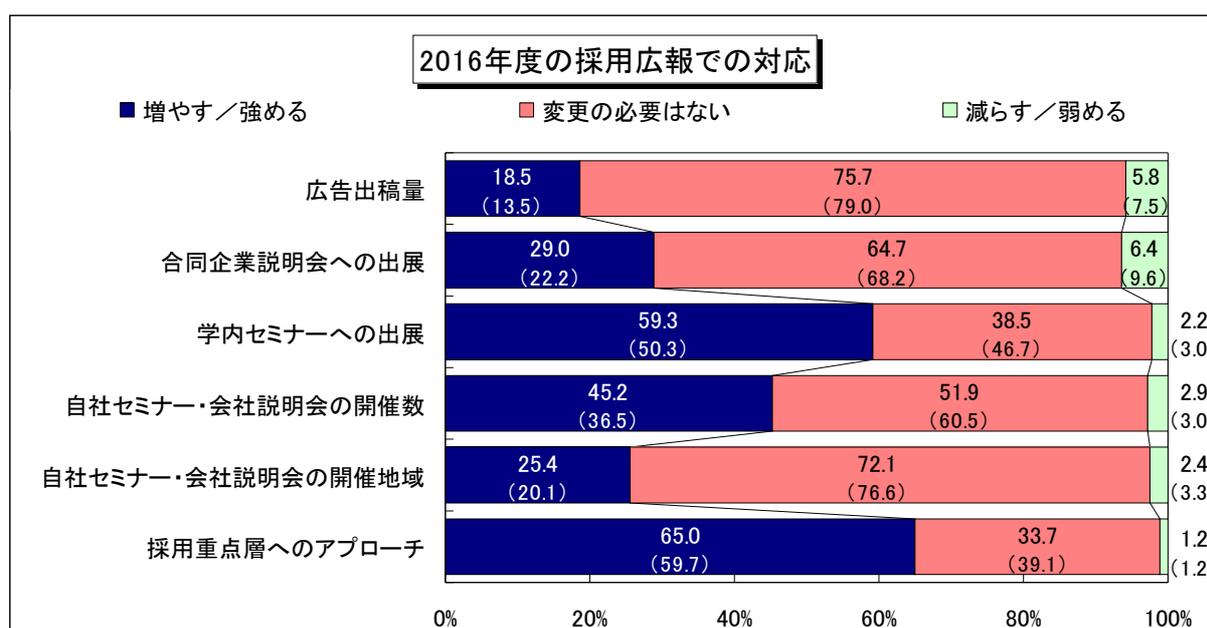
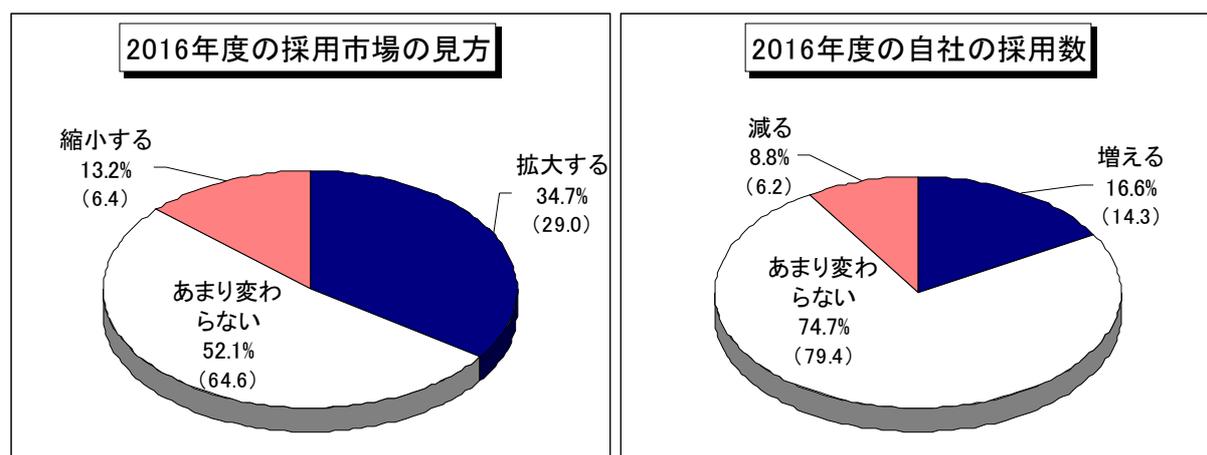
【Voice-1】—実際に接点をもった学生について

- 「今年は、楽だ。」の前提条件で就職に臨んでいる学生が目立ちます。 <情報処理・ソフトウェア>
- どんな仕事に就きたいのか？そこからどのような人生設計を描いているのかを落とし込まないまま活動している学生がほとんどと思っています。 <百貨店>
- しっかりと企業研究、業界研究ができていない学生とそうでない学生との差が大きく開いている。 <サービス業>
- 「なんとなく金融機関」という思考の学生が多いように思う。周囲の情報や選考時期に流されているイメージがある。意識の高い人がいないわけではないが、少数に感じる。 <信用金庫>
- エントリーシートを某社のWEBシステムのものに変更。応募者は増加したが一方で安易な応募が増えた印象もあり。 <電子・電機>
- いい意味での心の余裕の増加と、悪い意味での楽観意識の増大。 <団体>
- 学生はそれなりに業界・企業研究を行っている。応募者から感じることは、真剣に就活に向き合っている。 <印刷>
- 前倒しの影響か、好景気をあおる報道の影響か、就職活動やその後の社会人生活について楽観的な見通し（危機感がない）を持っている方が増えているような印象がある。 <ホテル・旅行>
- 「決められない」学生が多い。選考へ進むのか（辞退するのか）、内定を受けるのか（辞退するのか）等。 <運輸・倉庫>
- あっさりしている学生が多い。辞退の時も割とあっさり。企業側との温度差を感じた。 <食品>
- 特定の会社にコミットしている学生が少なく、処遇や規模感で決めてしまっている傾向がある。 <建設・住宅・不動産>
- いつの時代でも就業意識や業界理解が浅い学生はおり、今年特段そのような層が増加したようには感じられなかった。 <運輸・倉庫>

7. 2016 年度の採用数と採用広報での対応

来年度（2016 年度）の新卒採用市場について予想を尋ねた。「拡大する」は 34.7%、「縮小する」は 13.2%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」16.6%、「減る」8.8%と、やはり増加傾向を示している。2016 年度採用も引き続き攻めの採用が展開される見込みだ。但し、市場が「縮小する」との回答は前年の 6.4%から倍増しており、意見が分かれている。

2016 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」65.0%、「学内セミナーへの出展」59.3%など。ともに前年調査よりポイントを上げているが、母集団を拡大しつつ、重点層を絞り込むことにより母集団の質を底上げする、という戦略をとるケースが近年目立っている。広告出稿量については、18.5%が「増やす」と回答し、「減らす」(5.8%)より 12.7 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」29.0%に対し「減らす」は 6.4%で、前年と比較してかなりも積極的な姿勢がうかがえる。自社セミナー・会社説明会の開催数や開催地域を増やす動きも見られ、採用拡大に伴い全体的に広報拡大・強化路線が進むのは間違いないだろう。

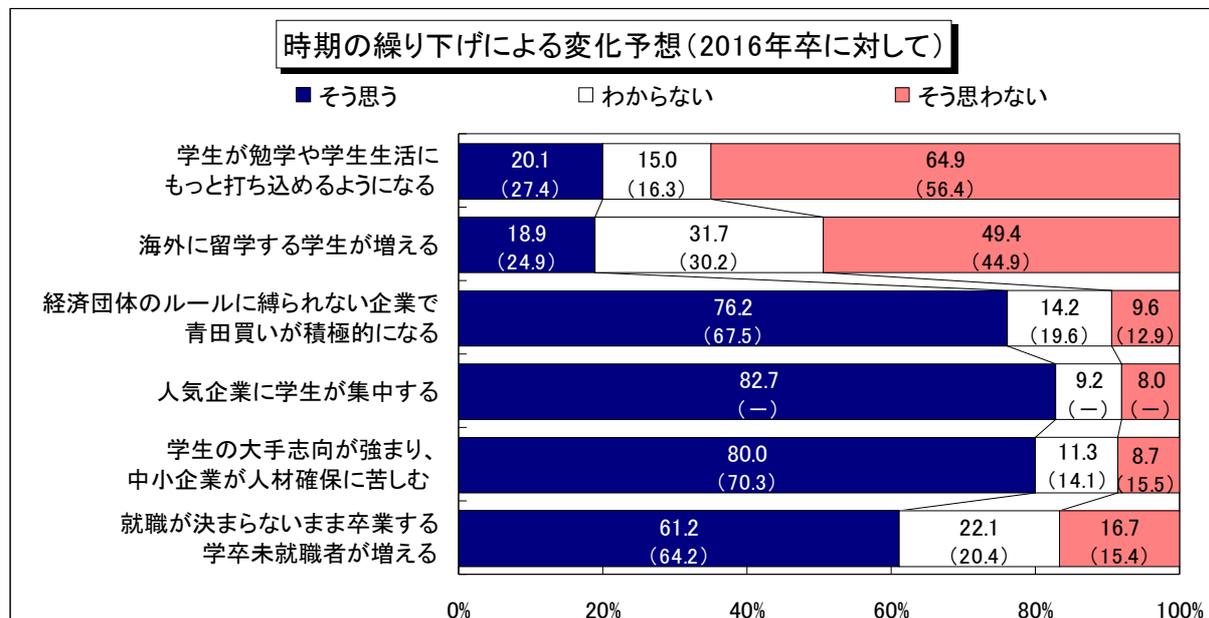
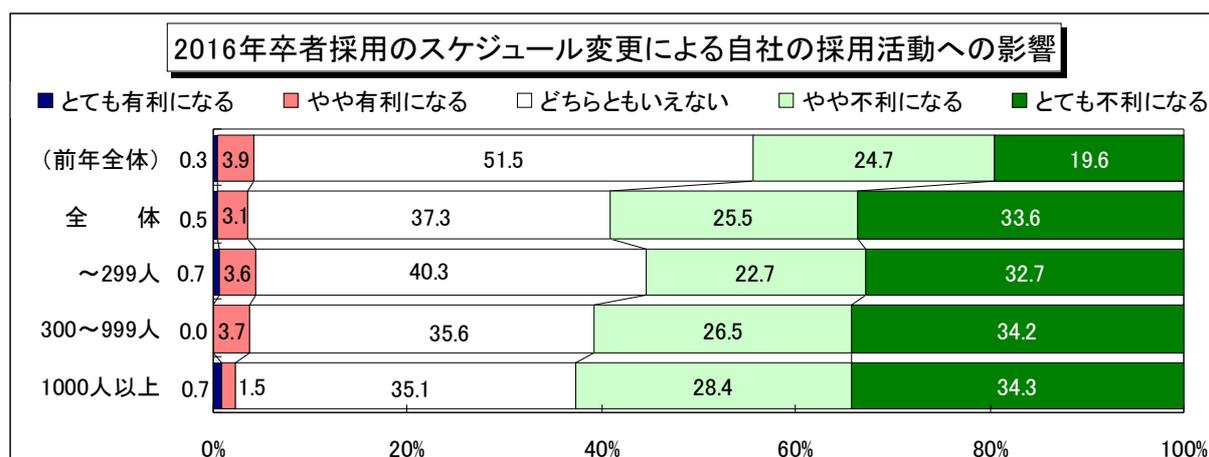


8. 時期の繰り下げによる変化予想（2016 年度採用に対して）

2016 年度からのスケジュール大幅繰り下げにあたり（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。「やや不利になる」25.5%、「とても不利になる」33.6%と、6 割近く（59.1%）が採用に不利に働くと予想した。前年調査で「どちらともいえない」と考えを保留していた企業 51.5%が、ここ 1 年で「不利になる」に転じているのがよく分かる。企業規模別に見ると、いずれの規模でも過半数が「不利になる」と予想しており、とりわけ大手企業で数字が高くなっている。

スケジュールの繰り下げによる変化について、前年に引き続き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」という回答が依然多数を占めた（それぞれ 64.9%、49.4%）。政府がスケジュールを繰り下げる目的は「学修時間の確保」「留学等の促進」にあるが、企業側はそれらの実現に疑念を抱く声が多いようだ。

「経済団体に縛られない企業で青田買いが積極的になる」「人気企業に学生が集中する」「学生の大手志向が強まり、中小企業が人材確保に苦しむ」の 3 項目については、8 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ていると言える。「就職が決まらないまま卒業する学卒未就職が増える」に対し「そう思う」は 61.2%と 6 割強だった。

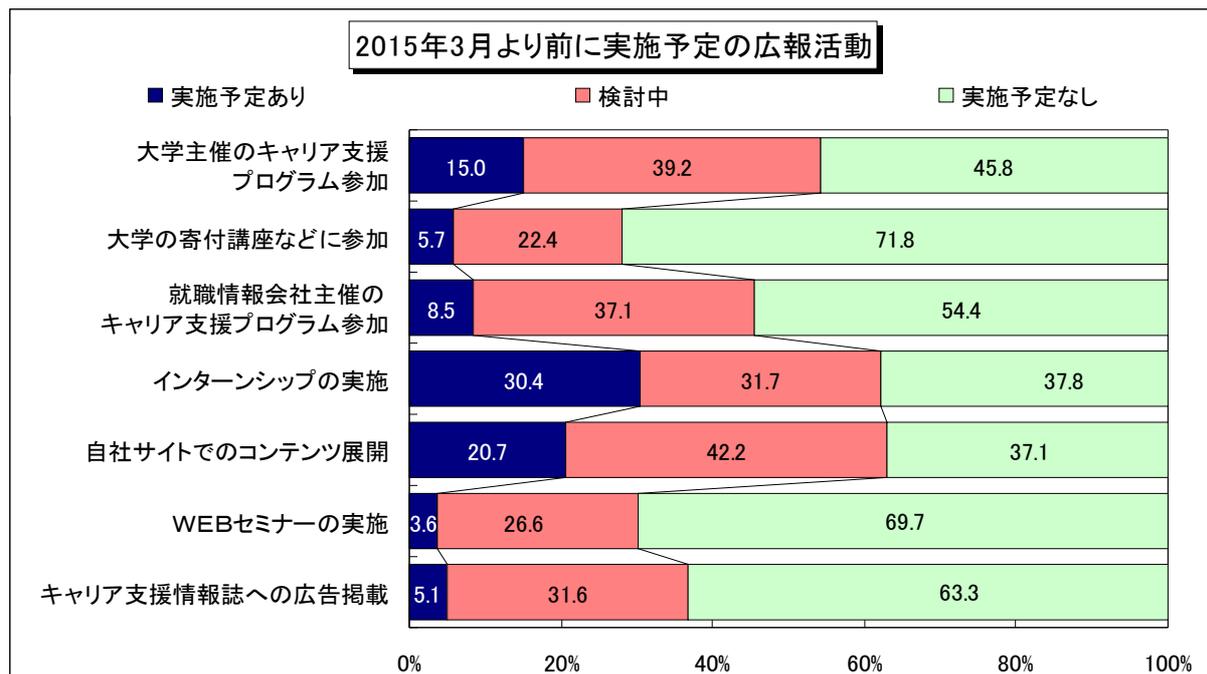


9. 3月より前の広報活動

採用広報の開始は2015年(3年生の)3月だが、それより前に何らかの準備をするかどうか尋ねた。

7つの項目について「実施予定あり」「検討中」「実施予定なし」からあてはまるものを選択してもらったところ、「実施予定あり」が最も多かったのが「インターンシップの実施」で30.4%と3割強。次いで「自社サイトでのコンテンツ展開」20.7%、「大学主催のキャリア支援・形成プログラムへの参加」15.0%の順で、その他の4項目を実施予定と回答したのは1割未満だった。

但し、全項目に「実施予定なし」を選択した企業は全体の13.1%にとどまっており、残りの9割近くの企業は、3月より前に何かしらの準備をする予定、もしくは検討中と回答した。



【Voice-2】—来年度の採用について

- アベノミクスによる経済持ち直し感を引き続くものとみられ、大手に続き中小企業も積極的に採用するものとみられる。 <専門店>
- 学生優位の売り手市場が継続し、企業の採用意欲も向上する。また、採用スケジュールが後ろ倒しになることが、逆に前倒しで活動する企業や学生を増やすことにつながり、採用市場は活況になると考えます。 <銀行>
- インターンシップなどで早期の囲い込みが出てくると考えている。 <建設・住宅・不動産>
- 企業の採用意欲が高まると人材の流動性が大きくなる。結果として中途の退職者が増加して、その分新卒での補充が必要になると思われる。 <専門商社>
- 15採用は近年まれに見る相当な売り手市場だった。しぼむとは思わないが、これ以上の売り手になるほどの景況感とも思えない。 <団体>
- 活動時期が遅くなるので、大手企業以外必要数を採用できない会社がでてくると思われます。新卒の採用市場は縮小すると思います。 <機械・プラントエンジニアリング>
- 今年採用できなかった企業は、中途市場で採用を進めると思う。新卒採用は、今年と同水準だと思われる。 <素材・化学>
- 景気がよくなっており、採用数を減らすイメージはない。ただし、国内よりも海外に重きを置く会社が増えるのではないかと。 <情報処理・ソフトウェア>
- 景気の回復基調に伴い、新卒採用市場は今年度よりも更に拡大するものと思われる。特に、採用スケジュールの大幅変更に伴い、優秀層は大手企業へ流れることが考えられるため、知名度の低い企業や中小企業にとってはかなり厳しい環境になるものと考えている。 <機械・プラントエンジニアリング>

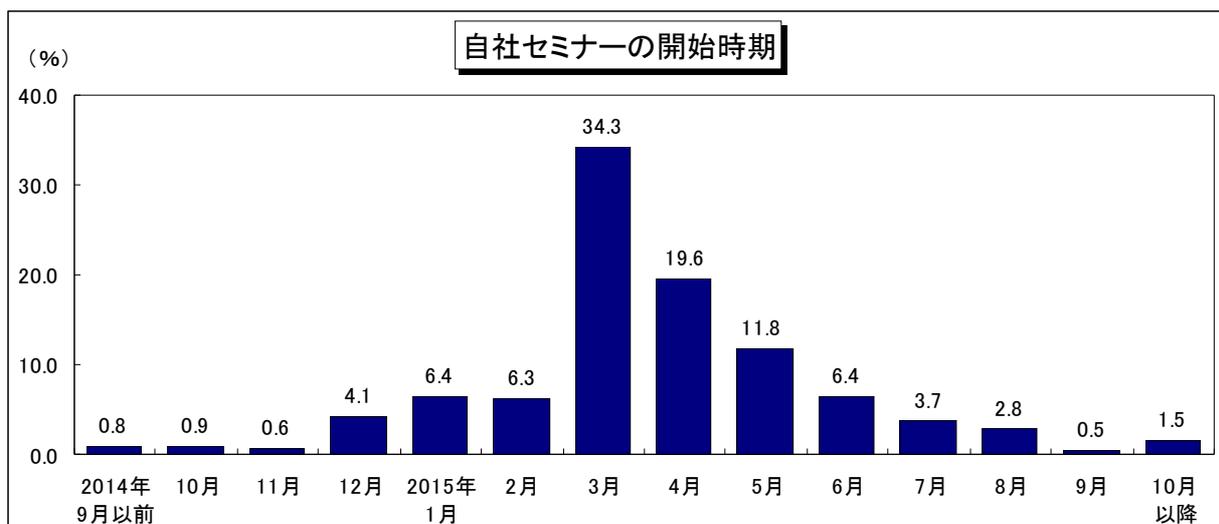
10. 自社セミナー開始と面接開始の予定時期

2016年度のスケジュールについて、現段階での予定を尋ねた。

自社セミナーの開始時期は、「2015年3月」が34.3%と最も多く、採用広報開始、つまり就職情報サイトのオープンと同時に予約を受け付けるという企業が3社に1社となる見込みだ。従業員1000人以上の大手企業に限ると45.2%と半数に迫り、日程集中による激しい競争が予想される。

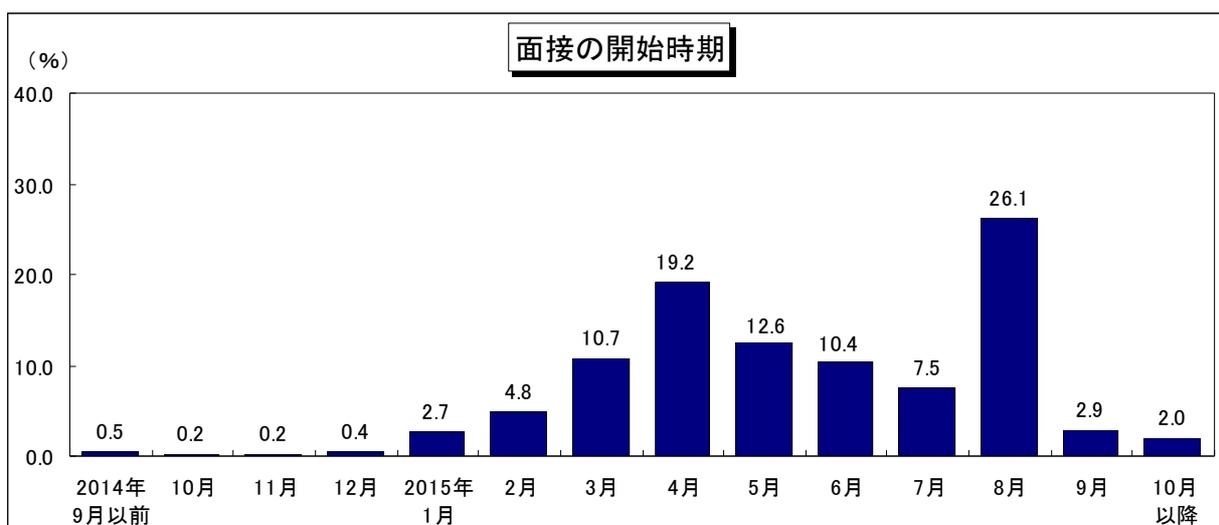
面接については、8月の選考開始と同時にスタートする企業は全体の26.1%にとどまり、それより前に面接を開始する企業は69.2%と、7割近くにのぼる。但し、大手企業は8月に面接を開始する企業が41.0%と数字が集中するなど、企業規模によっても対応が分かれる。

あくまで調査時点での予定であり、今後計画が進むにつれ変化する可能性があるので注意が必要だ。



《従業員規模別》

	2014年 9月以前	10月	11月	12月	2015年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降
~299人	0.3	0.8	1.1	3.1	8.1	7.3	27.2	22.2	11.5	6.5	5.1	3.4	0.3	3.1
300~999人	1.7	0.9	0.3	6.3	6.6	5.4	33.9	18.2	11.7	7.4	3.7	2.6	0.9	0.6
1000人以上	0.4	1.2	0.4	2.5	3.7	6.2	45.2	17.8	12.4	5.0	1.7	2.5	0.4	0.4



《従業員規模別》

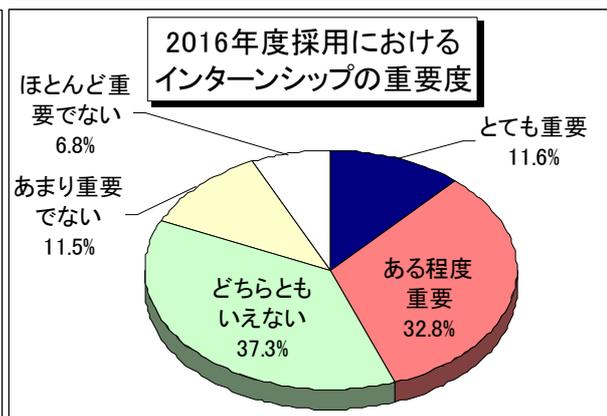
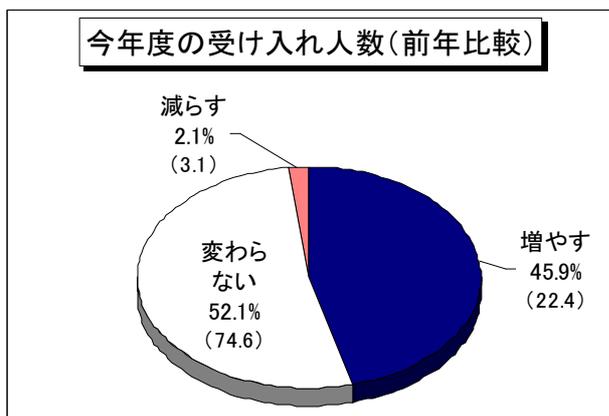
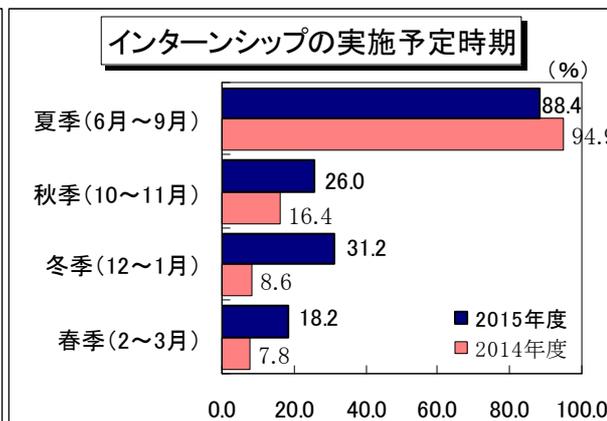
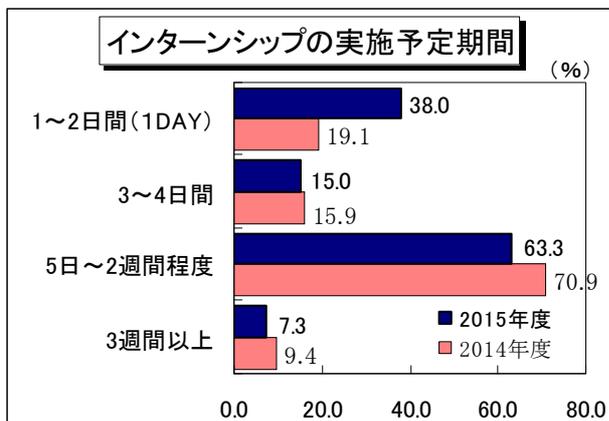
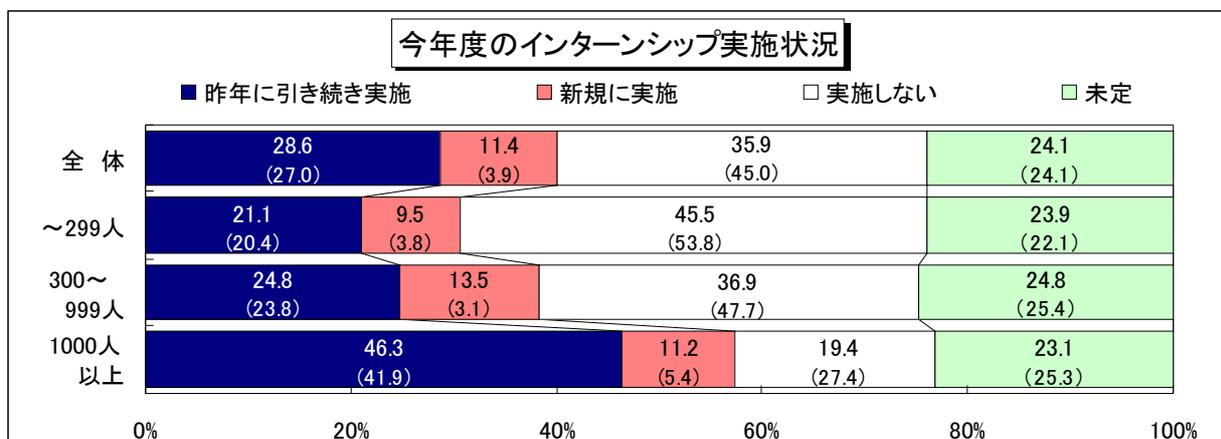
	2014年 9月以前	10月	11月	12月	2015年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降
~299人	0.0	0.3	0.3	0.3	4.1	4.3	10.8	22.0	14.4	9.2	9.5	16.8	4.3	3.8
300~999人	0.8	0.3	0.0	0.6	2.8	5.7	10.5	17.6	14.4	11.3	6.5	25.5	2.8	1.1
1000人以上	0.8	0.0	0.4	0.4	0.4	4.1	10.7	17.2	7.4	10.7	5.7	41.0	0.8	0.4

11. インターンシップ実施予定

3月より前に学生と触れ合う機会の1つとして注目されるインターンシップ。今年度（2014年4月～2015年3月）「実施する」と回答したのは40.0%。そのうちの11.4%が「新規に実施」（昨年度は実施しなかったが今年度は実施）と回答しており（前年調査は3.9%）、新たに実施する企業が急激に増えたことが分かる。大手企業は57.5%と6割近くが実施すると回答した。

実施期間については、5日～2週間程度が依然主流であるものの（63.3%）、1DAYと呼ばれる1日～2日間程度の短期のプログラムが前年の19.1%から38.0%へと倍増している。また、「夏季」88.4%に加え「冬季」31.2%、「秋季」26.0%と、広い期間での実施が予想される。

インターンシップを重要と考える企業は「とても重要」11.6%、「ある程度重要」32.8%と合計で44.4%にのぼる。大手企業に限れば58.2%と6割近い。実施予定企業の45.9%が受け入れ人数を「増やす」としており（前年調査は22.4%）、インターンシップを経験する学生は大幅に増えそうだ。



12. グローバル人材の採用と新卒採用での英語力

「日本人留学生」を採用する企業は全体の 28.8%で、前年より 2.4 ポイント増加した。すべての規模で前年を上回っている。日本の大学で学ぶ「外国人留学生」を採用する企業は全体の 24.4%で、同 0.5 ポイント増加。優秀なグローバル人材のニーズは依然高い。

一方、留学生に限らず新卒採用で英語力を「重視する」と回答した企業は 29.8%と全体の約 3 割。そのうち英語力を「採用選考時の基準としている」企業は 13.3%だった。

