

品質向上のために、読後アンケートにご協力ください
<https://jp.research.net/s/20141126>

2015年度 「新卒採用マーケット」の最終総括

株式会社ディスコ <http://www.disc.co.jp/>

東京本社	〒112-8515 東京都文京区後楽 2-15-1	TEL.03-5804-5500
札幌支社	〒060-0061 札幌市中央区南 1 条西 6-15-1 札幌あおばビル	TEL.011-272-8008
東北支社	〒980-0803 仙台市青葉区国分町 2-14-18 定禅寺パークビルヂング	TEL.022-213-1510
名古屋支社	〒460-0003 名古屋市中区錦 2-13-30 名古屋伏見ビル	TEL.052-222-6751
関西支社	〒541-0051 大阪市中央区備後町 4-1-3 御堂筋三井ビル	TEL.06-6228-0886
広島支社	〒730-0017 広島市中区鉄砲町 7-18 東芝フコク生命ビル	TEL.082-222-7811
西部支社	〒812-0016 福岡市博多区博多駅南 1-10-4 第二博多備成ビル	TEL.092-473-3392

発行元：株式会社ディスコ キャリアリサーチ
〒162-8701 東京都新宿区下宮比町 2-12 神楽坂 HC スタジオ
TEL 03-4316-5505 career-research@disc.co.jp
監修・執筆：貝沼 知徳（株式会社ディスコ 人事コンサルタント）
発行日：2014年11月1日



DISCO

序文

● 経済事情と新卒採用

堅調に推移する日本経済の景気の波を受け、企業の採用意欲は旺盛な高まりを見せている。2015年度の新卒採用マーケットは、4年連続で前年度比プラスの上昇率を示し、リーマン・ショック以前の水準に戻りつつある。少子高齢化を背景に、いよいよ人材獲得競争が熾烈な状況に突入し始めていると言える。

日本経済新聞社が約5000社を対象に毎春実施している採用計画調査では、新卒の各学歴に対する採用予定人数を調べ、前年度からの増減率を算出している。これを、過去20年以上にわたって経年比較したのが下の図①である。

改めてこの推移を眺めてみると、各時代における経済事情が、企業の新卒採用に大きな影響を及ぼしていることがわかる。1990年代前半は、バブル経済の崩壊を受けて採用が凍結し、学生は就職氷河期を迎えた。長引く平成不況の中で1990年代末期には金融不安が起り、多くの企業が減収減益となった。また、21

世紀に入ってからITバブルの崩壊によってIT需要が減少し、採用環境は再び冷え込んだ。その後、小泉内閣のもとで構造改革および不良債権問題処理が進み、緩やかな景気回復が続くかと思われたが、米国のサブプライムローン問題を機に2008年にリーマン・ショックが起り、世界同時不況という深刻な状態に陥った。

かくも新卒採用は、景気の波に大きく左右されながら各々の時代を乗り切ってきたかに見えるが、企業業績低迷期においては、「新卒採用の抑制」のみならず「中高年層のリストラ」が避けられない事態をも引き起こし、日本経済における労働力市場は極めて不安定な状況が長年続いていたと言ってもよいだろう。

しかしこの数年は、景気低迷期において採用活動に慎重だった企業さえも、攻めの姿勢に転換している状況になりつつあると言える。団塊世代が大量に退職した後、将来的な成長分野に人材を投入していくことが企業成長力の鍵となるだけに、各企業はいよいよ積極的に人材確保に乗り出しているのである。

● 採用難時代の到来へ

2015年度の新卒採用は、円高修正やリストラの一巡などによって、企業の業績が回復基調にあることを背景に、過去数年で最も高い伸び率(16.6%)を示している。この前年度比増減率(大卒)を業種別に表示したのが下の図②である。

製造業においては、「鉄鋼」や「電機」、「繊維」、「自動車・部品」などが伸びており、平均で12.9%の増加となっている。一方、非製造業においては、「レジャー」や「陸運」が大きく伸びているほか、「外食・その他サービス」、「建設」、「流通」、「金融」をはじめ総じて伸びており、平均で18.5%の増加となっている。

各業種における採用事情を考察すると、「鉄鋼」は大量の定年退職を控えた人材拡充、「電機」はビッグデータ事業などの新規分野への積極配置、「自動車」は環境技術をはじめとする技術力強化、「建設」は東日本大震災の復興需要や東京五輪開催に向けたインフラ整備、「流通」は海外出展の積極展開、「金融」はNISA導入に伴う個人

向け運用商品の販売強化や国際業務への注力など、各業種における成長戦略は、いずれも人材確保を前提として実現すべきものばかりである。

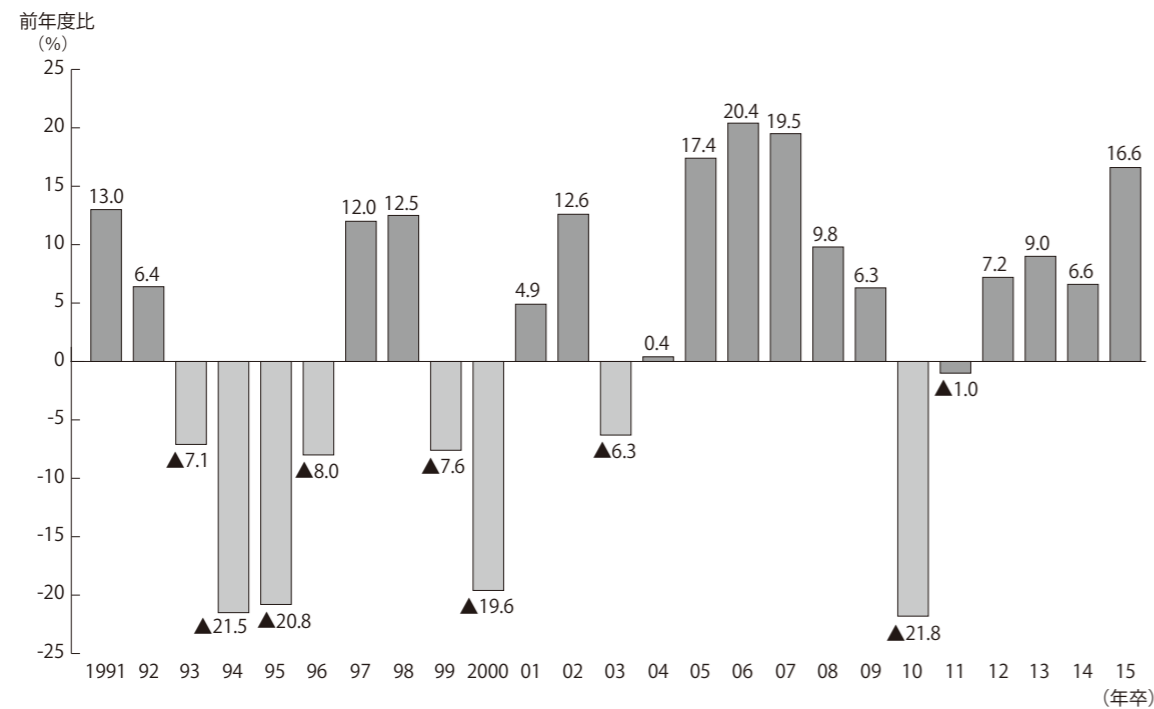
業績が回復する中、リーマン・ショック以降の採用抑制が長引いたこともあり、企業の人手不足感は強まっている。特に新卒採用に関しては、将来の少子化を見据えて、「中長期的な人材確保」という意味合いもあるだろう。

2016年度の新卒採用を見通すと、政府主導による経団連の新ルールのもとで、学生の就職活動の開始時期が遅れる影響が懸念されるが、企業の採用意欲がさらに旺盛になることは間違いなく、激しい人材争奪戦が予想される。1980年代後半のバブル期以来の「売り手市場」となりつつある状況の中で、企業は優秀な人材の獲得に向け、より高度な戦略が求められるだろう。それ自体が、将来的な企業の成長力を左右することになるのは言うまでもなく、同業種の中でも「勝ち組」と「負け組」に分かれていくことが考えられる。

本誌監修・執筆：貝沼 知徳

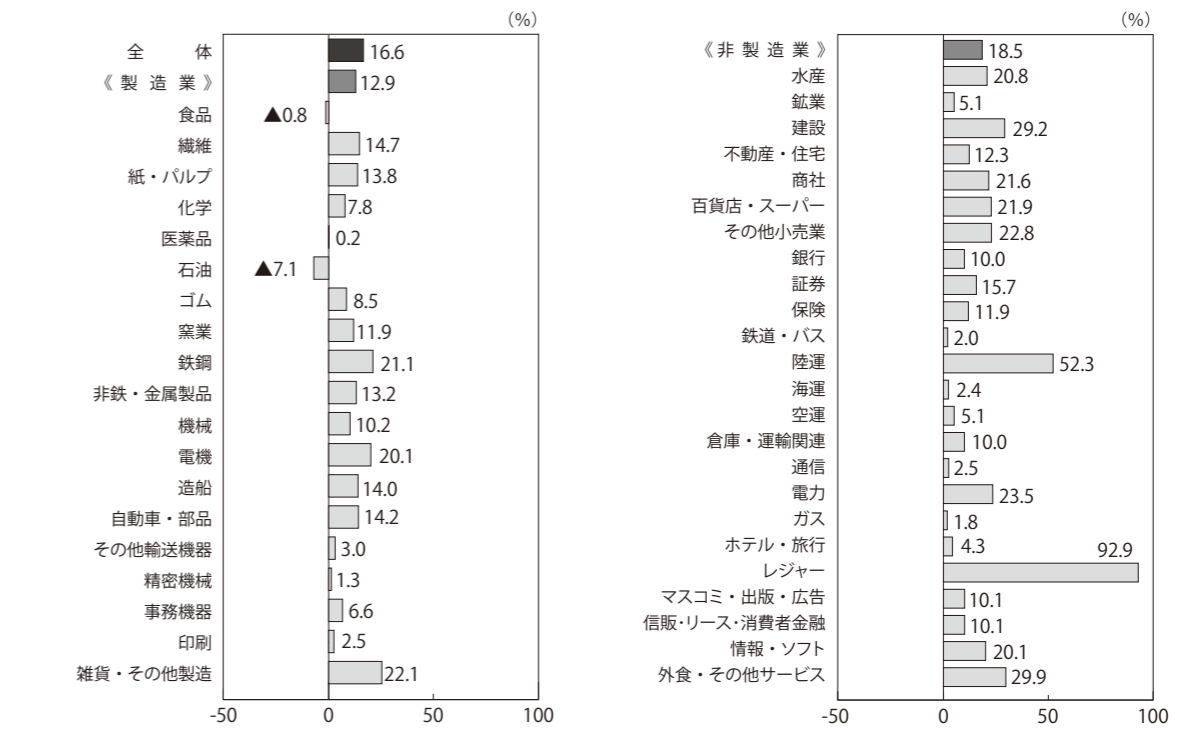
(株式会社ディスコ人事コンサルタント)

■ ① 新卒採用計画の前年度比伸び率の推移



(資料出所) 日本経済新聞 2014年4月20日付など各年の「採用計画調査最終集計値」より作成

■ ② 2015年春の大卒・主要業種別採用計画の内訳 (前年度比増減率)



(資料出所) 日経産業新聞 2014年4月21日より作成

INDEX

序 文	2
第1章 採用マーケットの概況	5
さらに高まる採用意欲	
早期に高まる内定率	
大手企業への就職率が上昇	
採用規模を拡大した業界が上位	
採用計画に対する充足率は7割強	
内定辞退者が急増	
第2章 企業の採用活動	13
早期化する選考活動	
採用満足度は「量に対する不満」が拡大	
「母集団拡大」が一番のテーマ	
第3章 学生の就職活動	17
12月前半に集中	
短期間で志望企業を絞り込む傾向	
「就職情報サイト」を通じて認知	
選社理由は「大企業である」が急上昇	
第4章 来期以降の見通し	23
時期の繰り下げに対する懸念	
大学との関係をさらに強化	
拡大する新卒採用	
早期より開始する企業が多数	
参考データ① ブラック企業について	12
参考データ② 就職活動の費用について	22
参考データ③ 日本人留学生について	28
参考資料『採用選考に関する指針』	30

調査概要

■採用活動に関する企業調査

	2013年12月調査	2014年2月調査	2014年5月調査 (2015年度・中間調査)	2014年9月調査 (2015年度・内定動向調査)
調査対象	全国の主要企業 8,833社	8,758社	8,749社	8,860社
調査時期	2013年11月28日～12月6日	2014年2月17日～26日	2014年5月20日～28日	2014年9月2日～10日
回答社数	1,158社	1,006社	1,097社	1,096社
調査方法	インターネット調査法			

■日経就職ナビ 学生モニター調査

	2013年11月調査	2014年1月調査	2014年2月調査	2014年3月調査	2014年4月調査	2014年5月調査	2014年6月調査	2014年7月調査	2014年10月調査
調査対象	2015年3月卒業予定の全国の大学生(理系は大学院修士課程を含む)2,000人								
調査時期	11月15日～22日	1月1日～7日	2月1日～5日	3月1日～5日	4月1日～7日	5月1日～7日	6月1日～4日	7月1日～7日	10月1日～7日
回答人数	1,490人	1,650人	1,556人	1,428人	1,325人	1,238人	1,290人	1,248人	1,177人
調査方法	インターネット調査法								

日経就職ナビ 就職活動モニター：「日経就職ナビ 就職活動モニター」とは、株式会社日経HRと株式会社ディスコが、毎年全国 2,000人の学生を対象に、就職活動の動向を定点観測するために抽出されたモニターです。文部科学省「学校基本調査」をベースに全国の大学生(理系は修士含む)の専攻分野および地域分布、男女比等を割り出し、モニター構成が同等になるようにサンプリングしています。

※大学群のグループ区分

「グループA」=旧帝大、東工大、一橋、早稲田、慶應、上智など 「グループB」=旧帝大以外の国公立、私大(MARCH、関関同立など) 「グループC」=私大(上記A、B以外)

第1章

採用マーケットの概況

●さらに高まる採用意欲

- 前年度より「増加」する企業が約4割(37.4%)
- 金融業界において「増加」は過半数(56.3%)

●早期に高まる内定率

- 10月時点の内定率は87.6%で、昨年同時期(86.2%)より上昇
- 大学群による格差が縮小化

●大手企業への就職率が上昇

- 「業界トップの企業」を志望した学生は19.0%
- 「大手企業」を志望した学生は24.8%

●採用規模を拡大した業界が上位

- 文系は、「銀行」「官公庁・団体」「情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト」がトップ3
- 理系は、「情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト」「電子・電機」「医薬品・医療関連・化粧品」がトップ3

●採用計画に対する充足率は7割強

- 9月上旬時点の「充足率」は73.8%で、前年(75.9%)同時期を下回る
- 「採用充足率」は、大手企業と金融業界において高い

●内定辞退者が急増

- 内定辞退者が「増えた」割合は、約4割(38.7%)
- 「就職活動の難易度」は、年々低下

第1章 採用マーケットの概況

●さらに高まる採用意欲

2015年3月卒業予定者に対する企業の採用活動は、昨年度からのアベノミクス効果による好調な企業業績を背景に、引き続き堅調な動きを見せている。

まず、2014年5月時点での「採用意欲」を、前年の採用人数と比較する形で答えてもらったところ、4割近く(37.4%)の企業が「増加」と答えており、これに「増減なし」(40.1%)を加えると、実に8割近く(77.5%)の企業が、「前年度以上の採用数」を予定していることがわかる(図1-①)。「減少」と答えた割合は、1割程度(11.9%)にとどまった。

これを、採用対象とする学歴別に尋ねたところ、「増加」

と「増減なし」を合わせた「前年度以上の採用数」を見込む割合は、大卒文系において68.0%、大卒理系においては69.0%とともに7割近くに上っているが、理系学生に対する採用意向がやや高いことがわかる。

一方、企業の従業員規模別に「採用意欲」を比較してみると、「増加」と「増減なし」を合わせた「前年度以上の採用数」を見込む割合は、1000人以上の大手企業で83.6%、300~1000人未満の中堅企業で78.4%、300人未満の中小企業で72.7%となっており、新卒採用マーケットが大手企業に牽引される形で進んでいる様子が見てとれる(図1-②)。しかしながら、「増加」とする割合だけを見ると、300~1000人未満の中堅企業が40.8%と最も高くなっており、中堅企

業の採用意欲が旺盛であることがうかがえる。

また、業界別に「採用意欲」を比較すると、金融業界において「増加」とする割合が56.3%と圧倒的に高く、前年度から約15ポイントも上昇している。いずれの業界においても、前年度よりも「増加」とする割合が高まっており、採用マーケットは拡大傾向が続いていることがわかる。

●早期に高まる内定率

企業の採用意欲の高まりに対して、学生の内定状況はどのように変化したかを調べてみた(図1-③)。

2014年10月時点で企業から内定を得ている学生の割合(内定率)は87.6%と、前年の同時期(86.2%)を上回った。

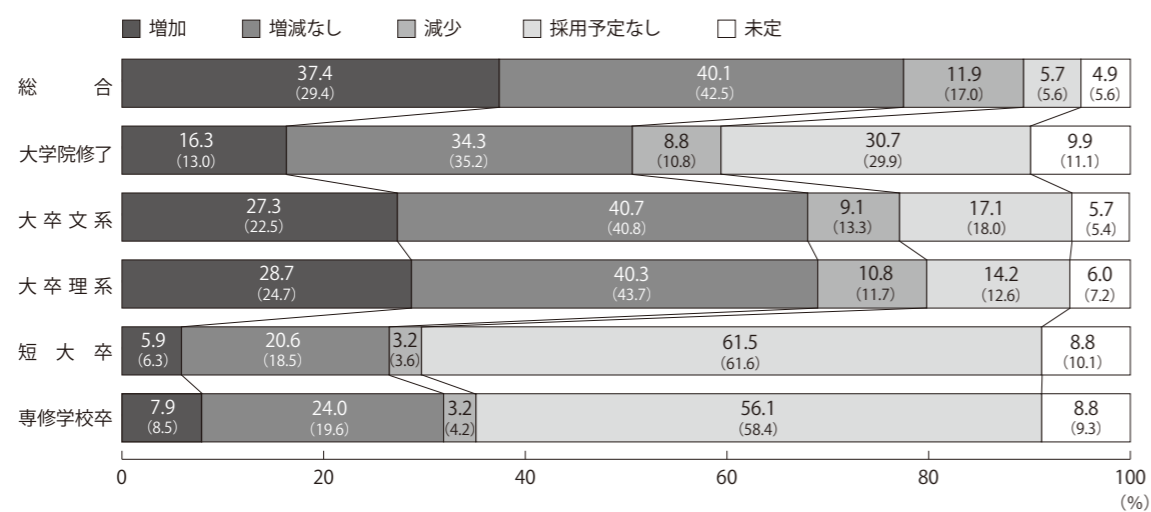
この水準は、リーマン・ショック前の水準(2009年卒者)に近づく勢いであり、過去4年間は年々上昇している。これを文理男女別に比較してみると、理系女子(93.3%)、文系女子(89.0%)と、女子の方が男子よりも高く、「リケジョ(理系女子の略称)」ブームを反映した結果が表れている。

一方、この内定者のうち「就職先を決定し活動を終了」している割合を見ると、理系男子(94.2%)、理系女子(94.1%)と、理系の方が文系よりも高い。内定をもらいながら、就職先を決めかねている文系学生の姿が想像できる。

内定率の状況を、大学群*別に比較してみると、興味深い結果が見られる(図1-⑤)。旧帝大・早慶などから成るグループAの内定率は92.2%、MARCH・関関同立などから

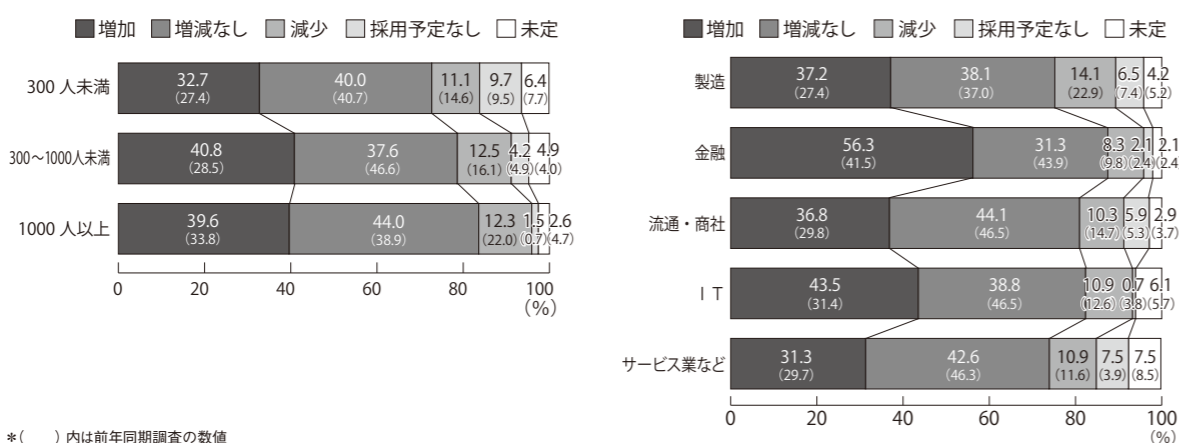
※大学群のグループ区分はP4参照

■1-① 2015年3月卒業予定者の採用見込み(学歴別)



*()内は前年同期調査の数値
*属性ごとに回答していない企業などがあるため、総合の割合と属性の割合は一致しない
(資料出所) ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2014年5月)

■1-② 2015年3月卒業予定者の採用見込み(従業員規模別・業界別)



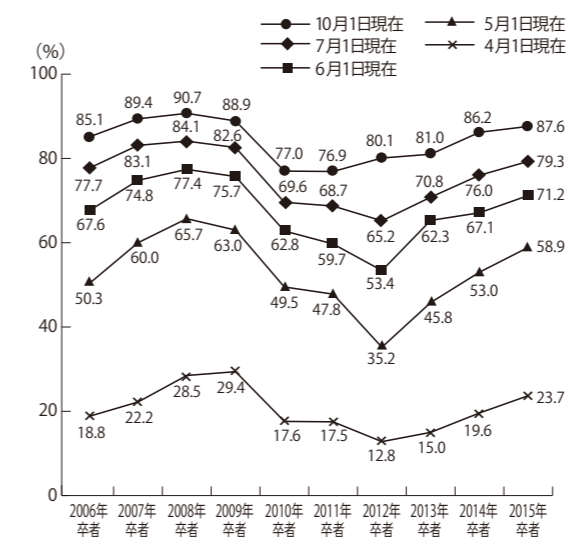
*()内は前年同期調査の数値
(資料出所) ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2014年5月)

■1-③ 10月1日現在の内定状況

	全体	文系男子	文系女子	理系男子	理系女子	グループA	グループB	グループC
内定あり	87.6 (86.2)	84.1 (83.1)	89.0 (90.1)	87.5 (85.0)	93.3 (87.9)	92.2 (91.4)	86.9 (86.8)	84.0 (79.7)
内定なし	12.4 (13.8)	15.9 (16.9)	11.0 (9.9)	12.5 (15.0)	6.7 (12.1)	7.8 (8.6)	13.1 (13.2)	16.0 (20.3)
内定社数(平均/社)	2.0 (2.0)	2.2 (2.1)	2.0 (1.9)	1.9 (1.9)	1.9 (2.1)	2.0 (2.1)	2.1 (2.0)	1.9 (1.9)
内定者のうち								
就職先を決定し活動終了	91.9 (92.7)	89.4 (92.2)	91.2 (91.9)	94.2 (94.1)	94.1 (92.4)	95.7 (96.0)	91.1 (90.8)	89.0 (91.5)
活動は終了したが複数内定保持	2.4 (1.1)	2.2 (0.9)	3.3 (1.3)	2.4 (0.7)	1.3 (2.3)	1.5 (0.6)	2.6 (0.9)	3.2 (2.1)
進学などの理由で就職活動を中止	0.8 (0.9)	0.6 (0.6)	0.7 (0.6)	1.0 (1.7)	0.7 (0.8)	0.6 (0.6)	1.3 (1.4)	0.3 (0.7)
就職活動継続	4.8 (5.3)	7.7 (6.3)	4.7 (6.1)	2.4 (3.5)	3.9 (4.6)	2.1 (2.9)	5.1 (6.9)	7.4 (5.7)

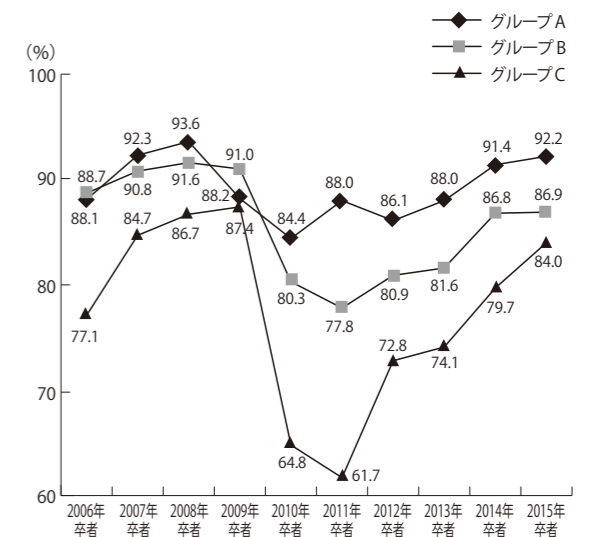
*()内は前年同期調査の数値
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年10月)

■1-④ 内定率の推移



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(各年4、5、6、7、10月)

■1-⑤ 10月の内定率の推移(大学群別)



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(各年10月)

第1章 採用マーケットの概況

成るグループBは86.9%、その他の私立大学から成るグループCは84.0%と、大学群による格差は例年ほど顕著には表れていない。グループCの水準は、2年前のグループBの水準(81.6%)を上回っている。

過去の推移を見てみると、リーマン・ショック後の景気低迷期においては、グループCの内定率は他のグループよりもかなり低かったが、近年は急上昇しており、その差は縮まる傾向にある。企業は、大学群によらず「欲しい人材には内定を出す」という方向に向かっていく様子が見える。

● 大手企業への就職率が上昇

企業の採用意欲の高まりを受け、「売り手市場」という言葉が現れ始めている。その実態は、バブル期のような「質より量」というものではないが、学生が従来よりも大手企業に入りやすくなっているのは事実のようである。

まず、選考活動が4月に開始される前(2014年3月)にお

いて、学生がどのような企業を中心に就職活動をしているかを尋ねたところ、「業界トップの企業」が19.0%、「大手企業」が24.8%であった(図1-⑥)。「業界トップの企業」と答えた割合は、この3年間連続して上昇傾向にあり、学生の有力企業への集中が増していることが見てとれるが、一方で「大手企業」と答えた割合は、前年(26.4%)よりもやや低下しており、単に企業規模だけで就職先を選ぼうとはしていない傾向が表れているかに見える。最も多かったのは、「規模にこだわらずに活動」で、約4割(41.6%)を占めた。

しかしながら、最終的に就職先を決めた企業の規模を2014年7月時点で調べてみると、「5000人以上」が25.2%(昨年24.1%)、「1000~4999人」が17.6%(昨年16.8%)で合わせて42.8%(昨年40.9%)を占めており、大手企業に就職する傾向が強まっている(図1-⑦)。当初の段階においては、それほど企業規模にはこだわっていなかった学生が、最終的に就職先を決定する段階において「大手企業」を選

んでいる背景には、やはり「売り手市場」の傾向が全体的に加速し、採用力のある大手企業に学生が集中してしまっていることが要因であるかもしれない。

● 採用規模を拡大した業界が上位

「売り手市場」の傾向が進んでいる渦中にあると言える2015年度の新卒採用であるが、学生の志望業界は、活動当初からどのように変化したのだろうか。

就職活動の解禁前である2013年11月時点(プレ期)において、文系の学生に志望業界を尋ねたところ、「銀行」(14.0%)、「マスコミ」(11.3%)、「運輸・倉庫」(8.5%)が人気トップ3の業界であった(図1-⑧)。学生にとって馴染みのある「B to C」企業のイメージが、人気を押し上げているように思われる。

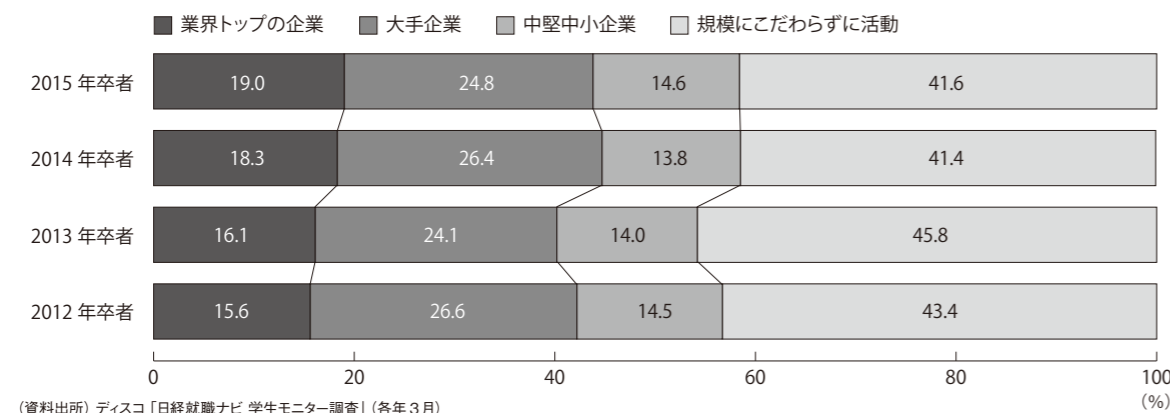
この後、2014年10月時点において、実際に文系学生が

就職先を決めた業界を尋ねてみると、上位3業界は「銀行」(12.1%)、「官公庁・団体」(8.5%)、「情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト」(6.2%)であった。「マスコミ」、「水産・食品」、「商社(総合)」など、人気が高くても採用人数が少ない業界は順位を下げている。

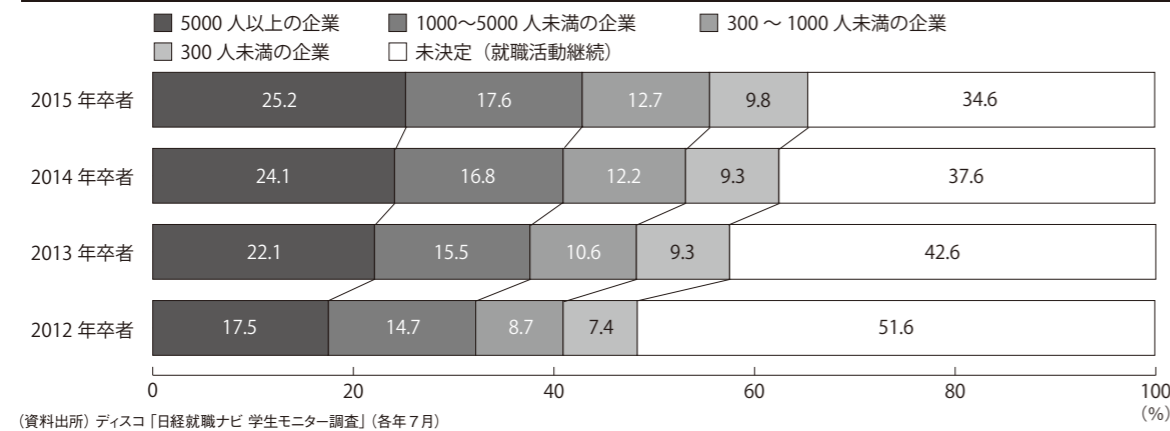
一方、理系学生が2013年11月時点(プレ期)において志望していた業界は、「医薬品・医療関連・化粧品」(11.3%)、「水産・食品」(10.9%)、「素材・化学」(9.7%)が人気トップ3であった。理系の場合、専門分野に合った業界(職種)を就職先として考える傾向が強いが、従来よりも研究職志向が高まっているように思われる。

この後、2014年10月時点において、実際に理系学生が就職先を決めた業界を見ると、上位3業界は「情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト」(11.9%)、「電子・電機」(9.3%)、「医薬品・医療関連・化粧品」(7.4%)であった。文系と同様

■ 1-⑥ 活動の中心としている企業規模の推移



■ 1-⑦ 就職決定企業の従業員数



■ 1-⑧ 就職活動前の志望業界と就職決定業界の比較

文系 (%)		理系 (%)	
プレ期の志望業界 (第1志望)	就職決定企業の業界	プレ期の志望業界 (第1志望)	就職決定企業の業界
1 銀行 14.0	1 銀行 12.1	1 医薬品・医療関連・化粧品 11.3	1 情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト 11.9
2 マスコミ 11.3	2 官公庁・団体 8.5	2 水産・食品 10.9	2 電子・電機 9.3
3 運輸・倉庫 8.5	3 情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト 6.2	3 素材・化学 9.7	3 医薬品・医療関連・化粧品 7.4
4 官公庁・団体 7.9	4 保険 5.9	4 電子・電機 7.4	4 自動車・輸送用機器 6.7
5 水産・食品 6.5	5 運輸・倉庫 5.3	5 情報・インターネットサービス 6.4	5 建設・住宅・不動産 6.0
6 商社(総合) 5.5	6 建設・住宅・不動産 5.1	6 建設・住宅・不動産 6.2	6 官公庁・団体 5.5
7 ホテル・旅行 4.7	7 商社(専門) 4.9	7 情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト 6.0	7 素材・化学 5.3
8 医薬品・医療関連・化粧品 3.1	8 電子・電機 4.2	8 機械・プラントエンジニアリング 5.4	8 機械・プラントエンジニアリング 5.0
9 保険 3.1	9 その他サービス 3.4	9 自動車・輸送用機器 4.0	9 精密機器・医療用機器 4.8
10 教育 3.1	10 スーパー・コンビニエンス 3.2	10 運輸・倉庫 3.8	10 水産・食品 4.3
11 商社(専門) 3.0	機械・プラントエンジニアリング 2.5	11 官公庁・団体 3.6	11 運輸・倉庫 3.1
12 建設・住宅・不動産 2.8	自動車・輸送用機器 2.5	12 商社(総合) 2.8	11 情報・インターネットサービス 3.1
情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト 2.3	11 信販・クレジット・ファイナンス 2.5	13 エネルギー 2.6	11 通信関連 3.1
13 情報・インターネットサービス 2.3	11 ホテル・旅行 2.5	14 マスコミ 2.6	14 調査・コンサルタント 2.6
調査・コンサルタント 2.3	情報・インターネットサービス 2.5	15 銀行 2.4	15 商社(専門) 2.4
16 証券・投信・投資顧問 2.0	マスコミ 2.5	16 精密機器・医療用機器 2.2	16 エネルギー 2.1
17 素材・化学 1.7	証券・投信・投資顧問 2.3	17 調査・コンサルタント 2.0	17 銀行 1.9
18 自動車・輸送用機器 1.7	17 専門店 2.3	17 農業・林業・鉱業 2.0	17 証券・投信・投資顧問 1.9
19 その他サービス 1.6	調査・コンサルタント 2.3	19 通信関連 1.8	19 専門店 1.7
20 OA機器・家具・スポーツ・玩具他 1.4	20 通信関連 1.9	20 OA機器・家具・スポーツ・玩具他 1.6	20 鉄鋼・非鉄・金属製品 1.4
エネルギー 1.4			20 ゴム・ガラス・セメント・セラミクス 1.4
			印刷・パッケージ 1.4

*全40業界のうち上位20業界を掲載
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2013年11月、2014年10月)

第1章 採用マーケットの概況

に「情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト」が上位にきており、文理の別なく旺盛な採用意欲を誇っていることがわかる。

「志望業界」と「就職先決定業界」の顔ぶれの変化を見ると、理系学生よりも文系学生において順位の変動が激しく、就職活動中に何らかの理由で志望業界を断念している様子が想像できる。

●採用計画に対する充足率は7割強

当初の採用計画に対して、2014年9月時点における内定者数の割合はどの程度か、いわゆる「充足率」を調べたところ、全体平均で73.8%という数値となり、昨年の75.9%（2013年7月時点）をやや下回った（図1-9）。学生の内定率が昨年よりも高いことと相反するが、企業の採用意欲が高まり、採用予定数が伸びていることを鑑みれば、充足率は

は自ずと低下するのかもしれない。また、複数企業から内定をもらっていても就職先を決めかねている学生や、内定を辞退する学生が増えている（後述）ことも、企業の充足率が低下する要因になっているであろう。

これを従業員規模別に見てみると、1000人以上の大手企業で85.1%、300～1000人未満の中堅企業で76.4%、300人未満の中小企業で64.9%と、規模による格差が拡大している。やはり大手企業にとって、採用戦線が有利な状況にあることは否めないようだ。また、業界別の比較では、充足率が最も高い金融（88.8%）と最も低いサービス業など（66.4%）では、20ポイント以上の差がついている。

採用計画に対する充足率の高さは、そのまま採用活動の終了状況に反映しており、充足率が低い企業群においては、採用選考が「終了していない」とする割合が高くなっ

ている（図1-10、図1-11）。ただし、「充足率100%」が企業の計画値であるので、充足率が伸びたからといって採用活動を終了するものではない。2014年9月時点で、まだ「終了していない」とする割合は51.1%と、半数以上の企業が引き続き採用活動を行っている。

●内定辞退者が急増

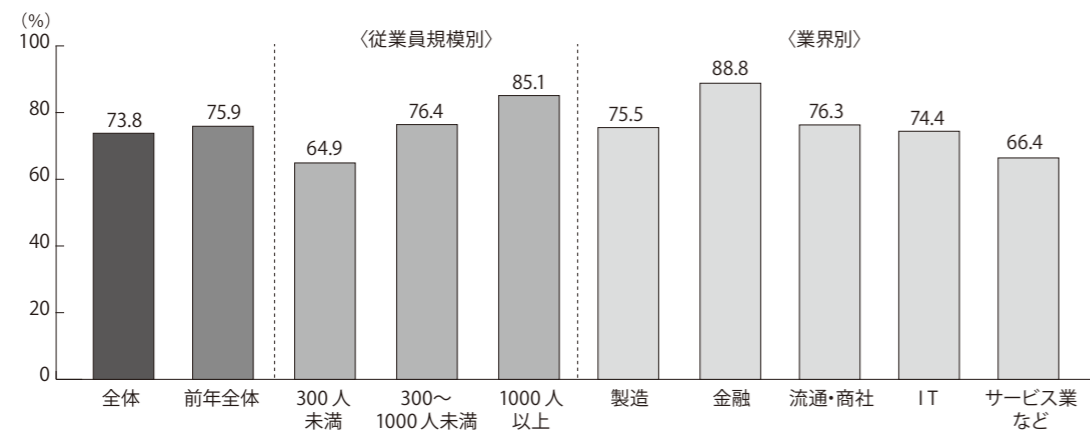
企業の採用意欲の高まりによって、学生にとっての「追い風」状態になった感のある2015年度新卒採用マーケットであるが、内定辞退者の数が昨年に比べてどのように変化したかを尋ねてみた（図1-12）。

その結果、「かなり増えた（3割以上増）」が14.1%、「や

や増えた（1～2割増）」が24.6%で、これらを合計すると4割近く（38.7%）の企業で内定辞退者が増えたことがわかった。この割合は、昨年（29.0%）から約10ポイントも上昇しており、2010年度から5年連続で上昇傾向にある。企業が人材確保に苦戦している状況が、次第に深刻さを増している。

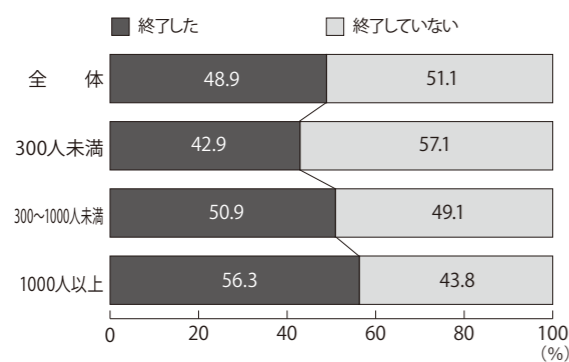
この結果を裏付けるように、学生に対して「就職活動の難易度」がどのように変化しているかを尋ねたところ、「とても厳しい」（13.7%）と「やや厳しい」（27.0%）を合わせた「厳しい」とする割合（40.7%）は、5年連続して減少している（図1-13）。やはり、「売り手市場」の傾向が強まっているのは事実であるようだ。

■ 1-9 内定者の充足率



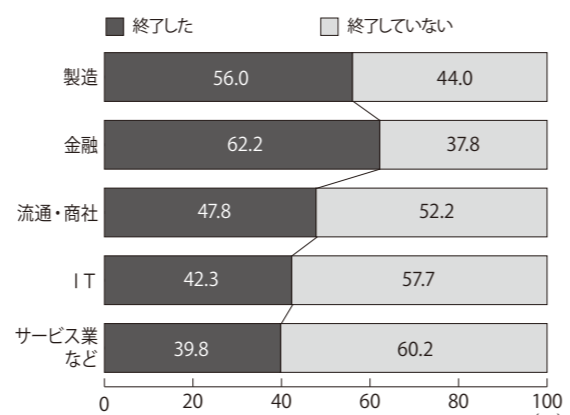
（資料出所）ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査—内定動向調査」（2014年9月）

■ 1-10 採用選考の終了状況（従業員規模別）



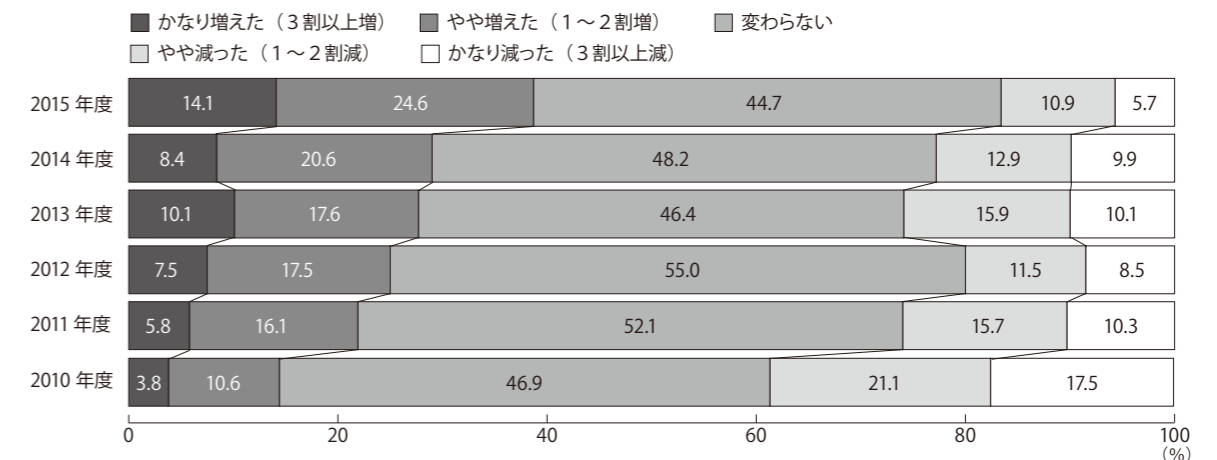
（資料出所）ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査—内定動向調査」（2014年9月）

■ 1-11 採用選考の終了状況（業界別）



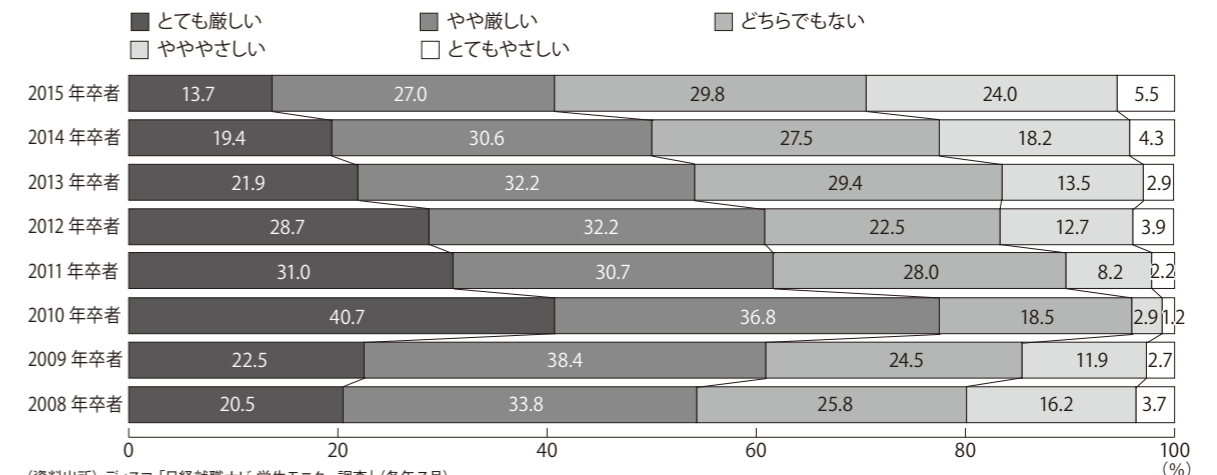
（資料出所）ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査—内定動向調査」（2014年9月）

■ 1-12 内定辞退者の増減（前年度と比較して）



（資料出所）ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査—内定動向調査」（2014年9月）

■ 1-13 就職活動の難易度（各年7月調査）

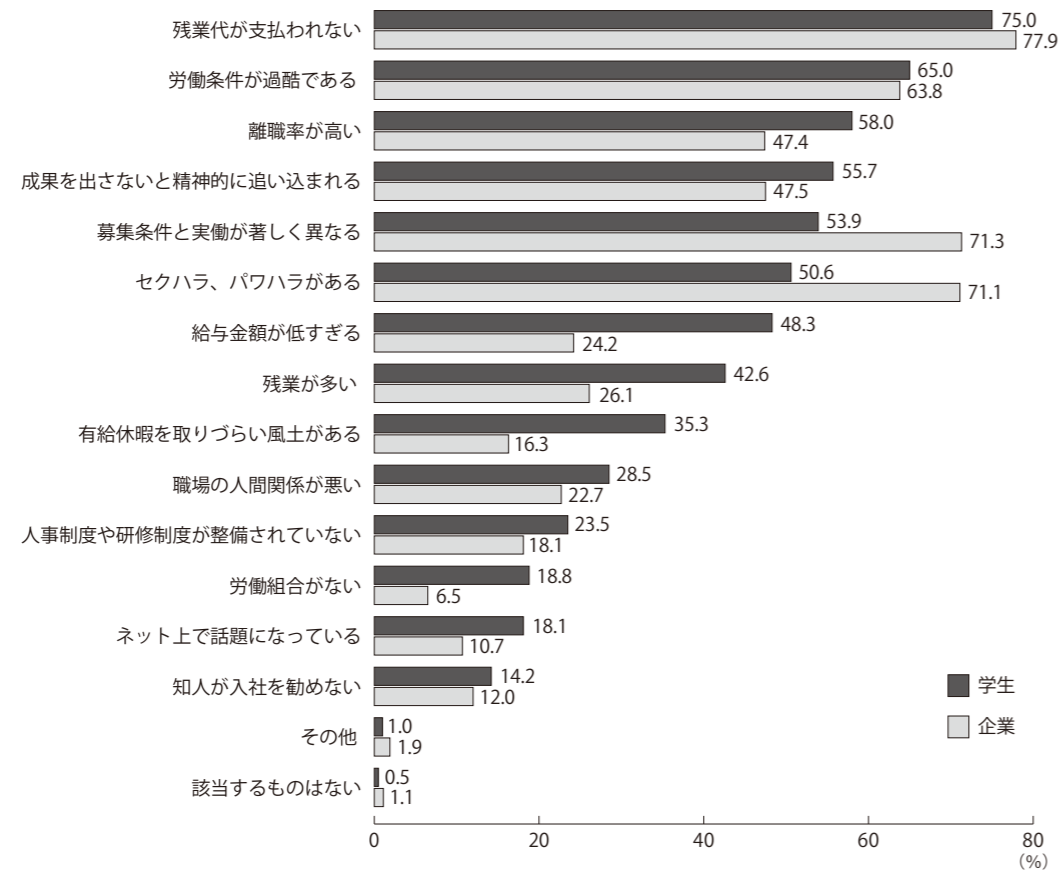


（資料出所）ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」（各年7月）

◇参考データ① ブラック企業について

■ブラック企業だと思う条件

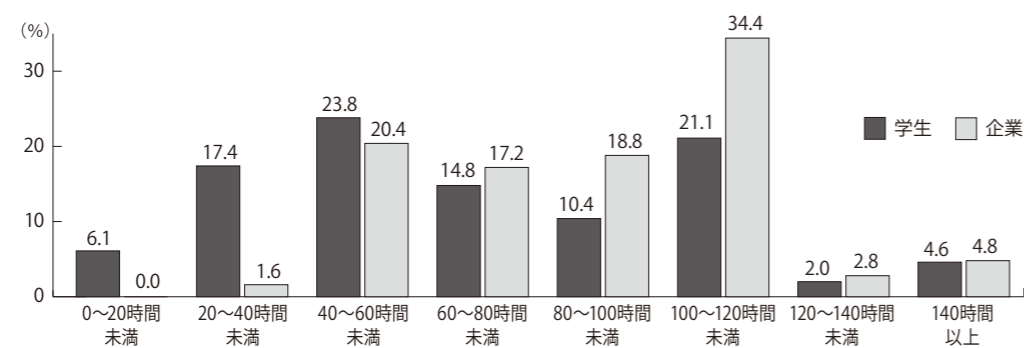
近年、ブラック企業の問題がクローズアップされているが、「ブラック企業」だと思う条件について採用担当者と学生にそれぞれ尋ねたところ、両者とも「残業代が支払われない」がトップだった。一方、全選択肢中で最も両者の差が大きかったのは「給与金額が低すぎる」で採用担当者24.2%に対し、学生は48.3%だった。



*複数回答
 (資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年1月)、「採用活動に関する企業調査」(2014年2月)

■ブラック企業になると思う目安【1カ月の残業時間】

「1カ月の残業時間」が何時間を超えたらブラック企業になると思うか、学生と採用担当者の双方に目安となる数字を尋ねた。採用担当で最も多いのは「100～120時間未満」で、学生では「40～60時間未満」が最多と、認識にかなりの差が見られた。



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年1月)、「採用活動に関する企業調査」(2014年2月)

第2章

企業の採用活動

●早期化する選考活動

- 「3月下旬まで」に面接を開始した企業は、過半数 (52.3%)
- 「3月」に内定出しを開始した企業は、約2割 (17.4%)

●採用満足度は「量に対する不満」が拡大

- 「質的には満足だが、量的に不満」が24.6%
- 「質・量ともに不満」が30.7%

●「母集団拡大」が一番のテーマ

- 採用活動の一番のテーマは、「母集団の拡大」が24.9%
- 「学校との関係強化」と「内定後の辞退防止」が増加

第2章 企業の採用活動

● 早期化する選考活動

2015年度新卒採用は、経団連による倫理憲章において「就職活動解禁-3年生の12月」、「選考開始-4年生の4月」が定められた最終年であったが、企業の選考スケジュールにはどのような傾向が見られたであろうか。

まず、面接の開始時期を見てみると、「4月上旬」とする割合(19.7%)が最も高いものの、この次に多いのは「3月上旬」(10.8%)で、これに「6月以降」(10.3%)が続いている(図2-①)。面接の開始時期がこのように分散するのは珍しいと言えるが、4月を境に「より早期にアプローチ」する

企業と「大手企業が落ち着いてからアプローチ」する企業とで、採用戦略が異なっている様子がうかがえる。

特筆すべきは、「3月下旬まで」に面接を開始した企業の割合の累計であり、前年は47.3%であったのに対して、今年は52.3%に上昇している。倫理憲章では「4月に選考開始」と定められている一方で、過半数の企業がそれより前に面接を開始しているという実態が明らかになった。

これを従業員規模別に見ると、1000人以上の大手企業においても、半数強(51.1%)が「3月下旬まで」に面接を開始していることがわかる。「選考」は4月から行うとされているが、「面接」はそれ以前に行っていることから、水面下

での採用活動が進んでいることが想像できる。

次に、内定の開始時期であるが、「4月上旬」「4月中旬」「4月下旬」の合計が昨年は44.8%であったのが、今年は43.0%と減少している(図2-②)。一方で、「3月上旬」「3月中旬」「3月下旬」の合計は、昨年の11.1%に対し今年は17.4%と大きく上昇している。この結果を見ても、今年の企業の採用活動は、かなり早期化したことが読みとれる。面接の開始時期と同様、「6月以降」とする割合も比較的高い(17.1%)ことから、選考活動の開始時期は二極化が進んでいるかもしれない。

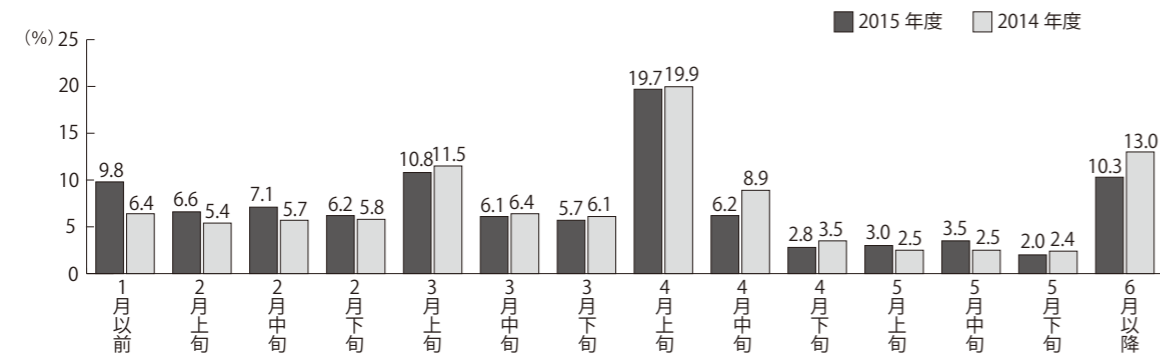
最後に、内定を出したピークの時期を昨年と比較してみ

ると、昨年は「4月下旬」(17.6%)がピーク時期であったが、今年は「4月上旬」が13.7%でピーク時期を形成している(図2-③)。1000人以上の大手企業では、この割合が23.7%に及んだ。4月1日の選考開始を迎え、企業が一気に内定を出したことが想像できる。ここでも、企業の選考活動が例年よりも大きく前倒しされ、早期化が進んだことを裏付ける結果となった。

● 採用満足度は「量に対する不満」が拡大

採用意欲の高まりに乗じて、早期に採用活動を開始した企業であるが、その結果についてはどの程度満足して

■ 2-① 面接の開始時期

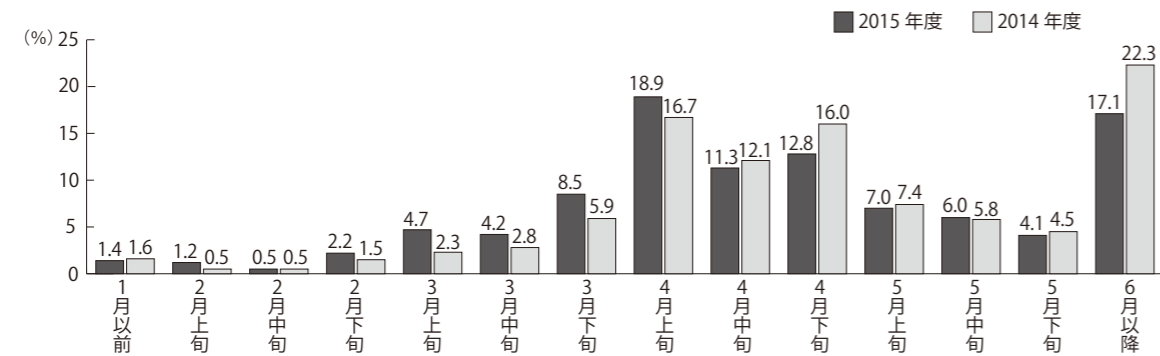


《従業員規模別》 (%)

従業員規模	1月以前	2月上旬	2月中旬	2月下旬	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月以降
300人未満	9.8	5.9	4.8	5.6	9.6	6.5	6.7	11.5	5.1	3.7	4.8	5.6	2.2	18.3
300～1000人未満	9.6	7.4	8.5	7.2	10.9	8.0	5.1	15.2	9.3	3.2	3.5	3.7	1.3	7.2
1000人以上	9.9	6.5	8.4	5.7	12.2	3.1	5.3	37.4	3.4	1.1	0.0	0.4	2.7	3.8

(資料出所) ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2014年5月)

■ 2-② 内定の開始時期

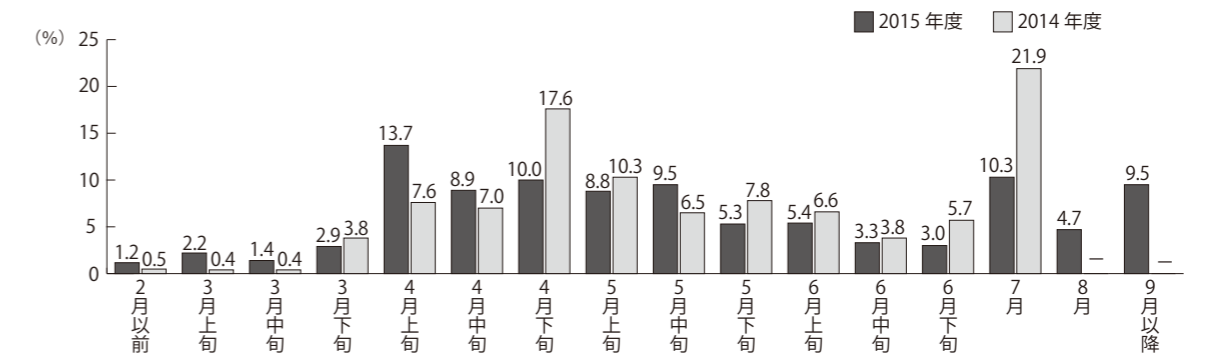


《従業員規模別》 (%)

従業員規模	1月以前	2月上旬	2月中旬	2月下旬	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月以降
300人未満	0.9	0.9	0.9	2.1	4.5	3.6	6.6	13.2	6.6	12.6	9.3	6.3	5.1	27.5
300～1000人未満	2.0	1.1	0.6	2.8	4.5	4.5	10.3	18.7	11.2	12.8	5.3	7.0	5.0	14.2
1000人以上	1.2	1.6	0.0	1.6	5.1	4.7	8.3	26.9	17.8	13.0	6.3	4.3	1.6	7.5

(資料出所) ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2014年5月)

■ 2-③ 内定出しのピーク時期



※2014年度は「7月以降」で調査

《従業員規模別》 (%)

従業員規模	2月以前	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月	8月	9月以降
300人未満	1.2	2.0	1.5	1.2	8.3	7.3	6.6	7.3	9.3	5.6	6.8	5.1	2.7	12.4	6.6	16.1
300～1000人未満	1.7	1.5	1.2	5.2	13.6	7.2	11.9	10.9	8.7	6.0	5.7	2.2	3.2	10.2	4.0	6.7
1000人以上	0.0	4.0	1.8	1.8	23.7	14.7	12.9	7.6	11.2	3.6	2.2	1.8	3.1	6.7	2.7	2.2

(資料出所) ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2014年9月)

企業の声

「2015年度・新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」2014年9月調査より

- 自社理念や職種に対して意欲の高い学生からのアプローチは多くあったが、他社に流れる傾向が多くあった。自社の魅力を高める必要があると感じた。 <自動車・輸送用機器>
- 大手志向の学生が多く、説明会に来て、選考までなかなかつながらない。 <建設・住宅・不動産>
- 母集団の確保自体がうまくできなかった。選考途中(特に後半)の歩留まりが悪かった。結果、量も確保できず、質についても少し妥協せざるを得なかった。 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト>
- 例年はほとんどいなかった内々定辞退者が今年は多くなり、採用予定人数に届かなかった。 <素材・化学>
- (内定辞退減少について) 最終選考の前に本人の意思確認のための時間を十分にとったこと、個別面談の機会を多くもったことが奏功した。 <スーパー・コンビニエンス>
- 量的には、学生側の売り手市場に転じた影響により必要な採

- 用数に満たなかった。質的には、画一化された教育環境や「個」を消す風潮から極めて平均的な学生が多い。 <商社(専門)>
- 内定が簡単にもらえているのか、当社に就職するという熱意が感じられない。必死感が感じられない。 <通信関連>
- 今まで職種別で採用していたが、それだとその職種を希望する学生しか会えない。希望する職種にこだわらず能力の高い人材と会える機会を増やしたい。 <医薬品・医療関連・化粧品>
- 優秀な学生の内定辞退が非常に多く、結果として2次募集に頼らざるを得なくなった。 <自動車・輸送用機器>
- 新卒紹介サービスからWeb-DM配信・登録者へ告知。男子学生を中心に選考告知、当社の魅力訴求し母集団を形成することができた。 <マスコミ>

第2章 企業の採用活動

いるだろうか。

2014年9月時点において、採用状況の満足度を尋ねたところ、「質・量ともに満足」は27.7%、「質・量ともに不満」は30.7%であった(図2-④)。「不満」の方が高いという結果は、採用難時代の到来を表しているのかもしれない。これを質と量の側面から比較してみると、「質的には満足だが、量的に不満」の割合(24.6%)が、「量的には満足だが、質的に不満」の割合(17.1%)を大きく上回っている。

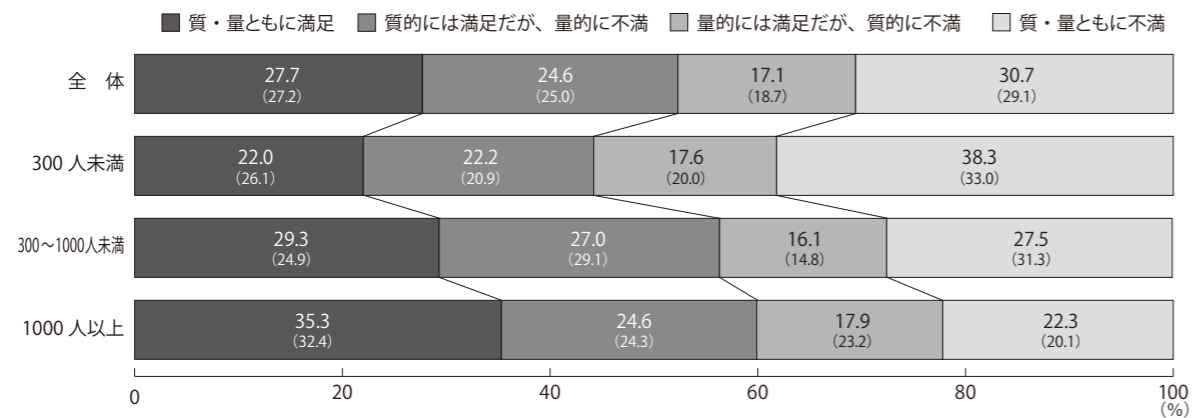
つまり、「量的に不満」の合計値(55.3%)が過半数を占め、「質的に不満」の合計値(47.8%)を上回っている。「売り手市場」が進んだかに見える新卒採用マーケットであるが、「厳選採用」という従来の方針が変わっていなければ、「量に対する不満」が高まるのは当然の結果であろう。

「売り手市場」化している中で、企業の採用基準が緩くなっていくことも考えられるが、各企業が今後どのような採用方針を打ち出していか注目される。

●「母集団の拡大」が一番のテーマ

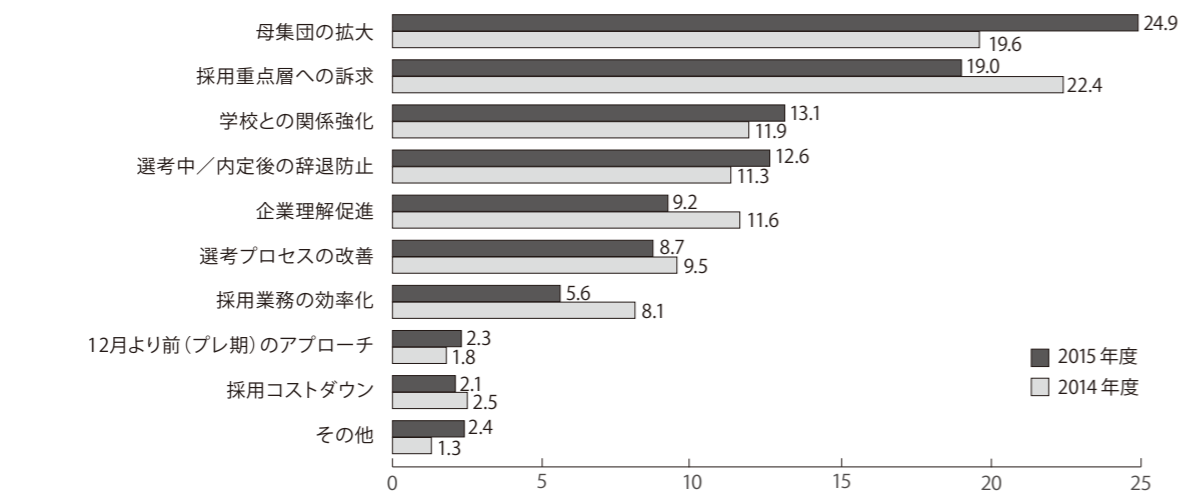
2015年度新卒採用において、一番のテーマは何であったかを尋ねたところ、最も多かったのは「母集団の拡大」(24.9%)で、次いで「採用重点層への訴求」(19.0%)、「学校との関係強化」(13.1%)、「選考中／内定後の辞退防止」(12.6%)、「企業理解促進」(9.2%)と続いた(図2-⑤)。昨年は、「採用重点層への訴求」が最も多かったが、採用意欲の高まりに伴い、厳選採用から拡大採用へと舵が切られた様子が見えてくる。

■ 2-④ 9月までの採用結果の満足度



* ()内は前年7月調査の数値
(資料出所) ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2014年9月)

■ 2-⑤ 採用活動の一番のテーマ



(資料出所) ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2014年5月)

第3章

学生の就職活動

●12月前半に集中

- エントリーのピークは、「12月前半」に集中
- セミナー参加のピークは、「2月前半」

●短期間で志望企業を絞り込む傾向

- エントリーシート提出社数は、平均22.5社
- 面接試験受験社数は、平均11.1社

●「就職情報サイト」を通じて認知

- 就職先決定企業を知ったきっかけは、「就職情報サイト」が41.7%
- 「学内企業説明会」と「合同企業説明会」とで24.3%

●選社理由は「大企業である」が急上昇

- 就職先を選ぶ際に重視する点は、「将来性がある」が約4割(39.4%)
- 就職決定企業に決めた理由は、「大企業である」が約3割(31.1%)

第3章 学生の就職活動

● 12月前半に集中

採用意欲の高まりを背景に、企業の採用活動は早期化する動きを見せたが、一方で学生の就職活動はどのような傾向だったのだろうか。時期的な動きを前年と比較してみたい。

まず、「初めてエントリーした時期」であるが、「12月前半」と回答した者が73.2%と圧倒的に多い。これは前年(72.4%)よりやや増加しており、学生の実質的な就職活動が、就職情報サイトのオープンとともに一気にスタートしている様子がわかる(図3-①)。

これに関連して「最もエントリーした時期」を見ると、これも「12月前半」が40.9%と最も多く、前年度(34.8%)よりさらに増えている(図3-②)。学生は、最初にエントリーしたタイミングにおいて、志望企業群に対して集中的にエントリーしており、その頻度は時間の経過とともに減少していると見られる。

企業研究を通じて興味・関心が高まる過程で、エントリーする企業が増えていくものと思われたが、その顔ぶれは12月前半にはほぼ出揃っていることが推察される。

次に、「初めてセミナーに参加した時期」を見ると、「12月前半」(27.1%)と「12月後半」(25.3%)とで過半数(52.4%)を占めており、エントリーした直後から早速企業と接する機会を持っていることがわかる(図3-③)。この割合は、前年(50.4%)よりも上昇しており、学生の就職意識の高まりがうかがえる。

また、「セミナー参加のピーク時期」については、最も多いのは「2月前半」(26.2%)で前年(26.1%)とほとんど変わらないが、この時期までの値を合計すると、今年度(69.0%)は前年度(62.2%)よりもかなり高くなっていることがわかる(図3-④)。企業の採用意欲の高まりに伴い、学生の就職活動も早期化の傾向が表れた結果となった。

1月から2月は、大学の後期試験やエントリーシートの提出時期とも重なるため、学生の負担が大きくなる時期であるが、積極的にセミナーに参加して就職活動に臨んでいる様子が見てとれる。

● 短期間で志望企業を絞り込む傾向

12月の解禁を迎えて一気に就職活動をスタートさせた学生は、その後どのようなプロセスを経て、就職先を決めているのであろうか。エントリーからセミナー参加、エントリーシート作成、筆記試験、面接に至るまで、その活動量の推移を探ってみた(図3-⑤)。

まず、企業への「エントリー社数」であるが、89.6社と昨年の93.1社から減少する結果となった。昨年までは上昇傾向が続いていたが、この水準で落ち着いた感がある。

続いて「企業単独セミナー参加社数」は24.4社、「エント

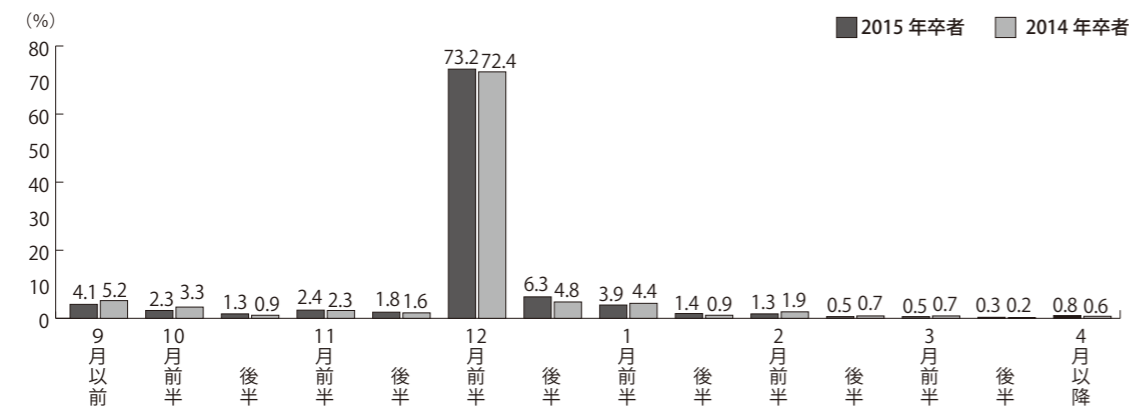
リーシート提出社数」は22.5社と、これらの数値も昨年から減少している。就職情報サイトを通じて、学生が手当たり次第にエントリーしているようなイメージを持たれることもあるが、今年の結果を見る限り、その傾向には歯止めがかかり、学生が志望企業を絞り込むようとしている傾向が見てとれる。

また、「筆記・Web試験受験社数」は15.8社、「面接試験受験社数」は11.1社で、いずれも昨年と同水準であった。就職活動における学生の活動量は、そのプロセスに大きな変化がない限り、ほぼこの水準で定着したと見ることができる。

● 「就職情報サイト」を通じて認知

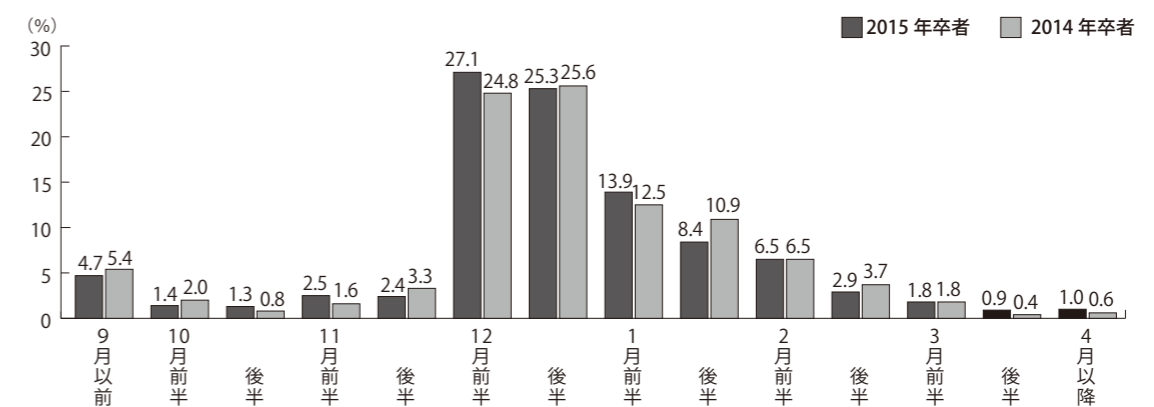
最終的に就職先として決めた企業を、学生は何をきっかけに知ったのか、その情報源を尋ねてみた(図3-⑥)。

■ 3-① 初めてエントリーした時期



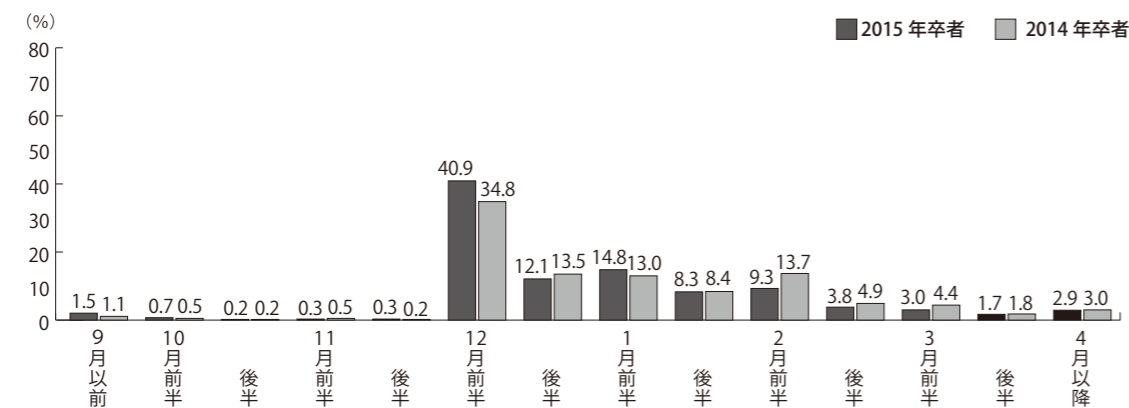
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年6月、2013年6月)

■ 3-③ 初めてセミナーに参加した時期



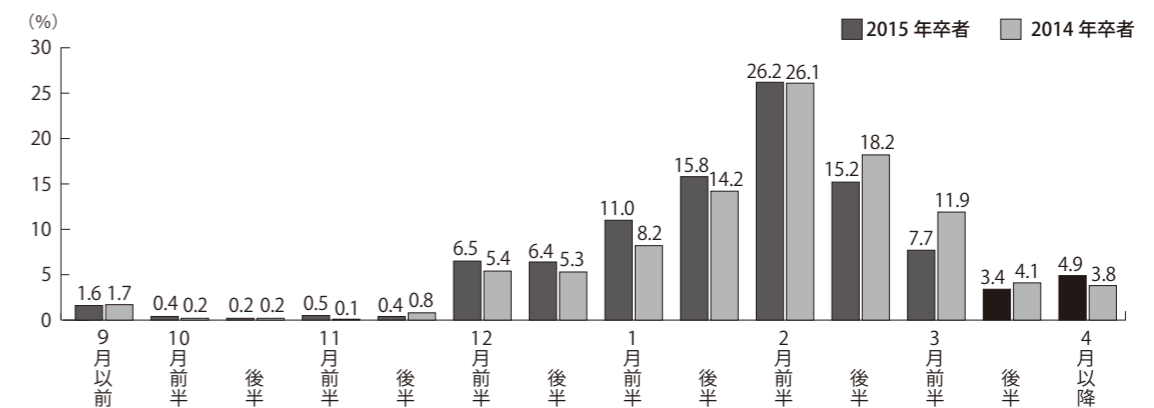
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年6月、2013年6月)

■ 3-② 最もエントリーした時期



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年6月、2013年6月)

■ 3-④ セミナー参加のピーク時期



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年6月、2013年6月)

第3章 学生の就職活動

「就職活動以前から知っていた」とする割合を除いて集計したところ、「就職情報サイト」が41.7%を占め、圧倒的に高い割合を示した。学生が就職先を見つける過程において、「就職情報サイト」の果たす役割は非常に大きいことがわかる。これに次いで、「学内企業説明会」(13.3%)、「合同企業説明会」(11.0%)、「先輩、OB・OG」(11.0%)、「インターンシップ」(5.2%)と続いた。就職活動を通じて、学生は様々な情報源から企業を知ることになるが、そこでどのような情報に触れたかは、最終的な就職先を選ぶ際に大きな影響を及ぼしていることだろう。

● 選社理由は「大企業である」が急上昇

「売り手市場」を迎え、従来よりも楽観視している学生が増えたとも言われる今年の就職戦線であるが、学生が企業を選ぶ理由には、どのような傾向が見られるであろうか。

まず、2014年1月時点において、就職先企業を選ぶ際に重視する点を尋ねたところ、最も多かったのは「将来性がある」(39.4%)で、以下「仕事内容が魅力的」(34.8%)、「職場の雰囲気が良い」(34.4%)、「社会貢献度が高い」(29.5%)、「福利厚生が充実している」(27.5%)と続いた(図3-⑦)。昨年の結果と比較すると、上位5項目の順位は変わらず、「給与・待遇が良い」(23.5%)が昨年より順位を上げているのが目立つ程度である。

次に、2014年6月時点で就職決定企業に決めた理由を、

上記調査と同じ選択肢で尋ねたところ、最も多かったのは、「大企業である」(31.1%)で、これに「社会貢献度が高い」(29.9%)、「仕事内容が魅力的」(28.9%)、「有名企業である」(26.3%)、「将来性がある」(25.0%)と続いた(図3-⑧)。昨年のトップは「社会貢献度が高い」(33.9%)であったので、若干の順位の変動はあるが、大きな変化はないように思われる。

しかしながら、特筆すべきは、1月時点の「重視する点」から6月時点の「決めた理由」における選社理由の変化である。両者の比較で明らかとなった違いは、「大手志向」がかなり強まっているという点である。

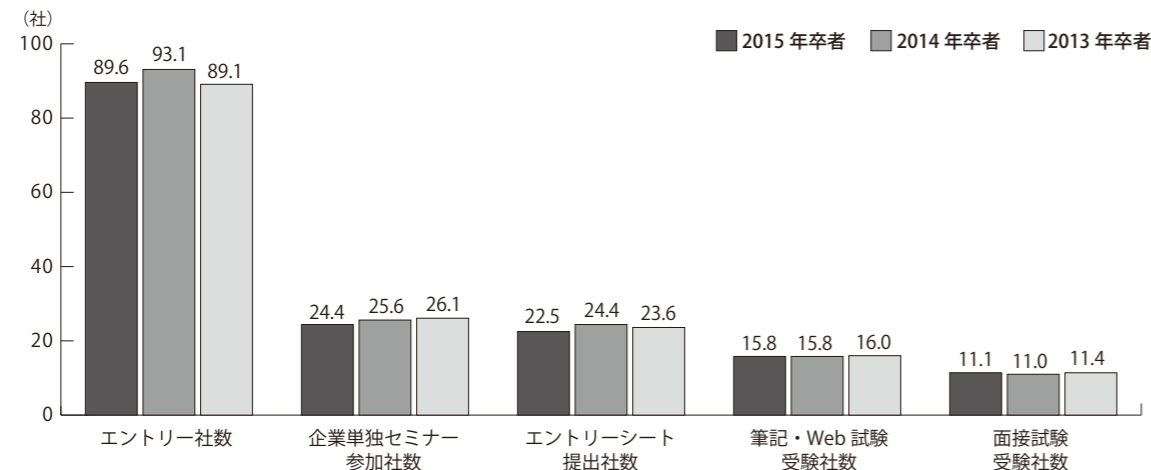
「大手志向」を表す3つの項目(「大企業である」、「有名

企業である」、「業界順位が高い」)のそれぞれにおいて、「重視する点」から「決めた理由」への順位の変化を見ると、「大企業である」(12位→1位)、「有名企業である」(13位→4位)、「業界順位が高い」(14位→7位)と、いずれも大きく上昇していることが目立つ。

前述した「就職先企業の規模」と同様に、就職活動の当初においては「大手志向」という傾向はあまり顕著ではなかったのが、最終的に就職先を選ぶ段階においては、「大手企業偏重」ともとれるような結果を示している。

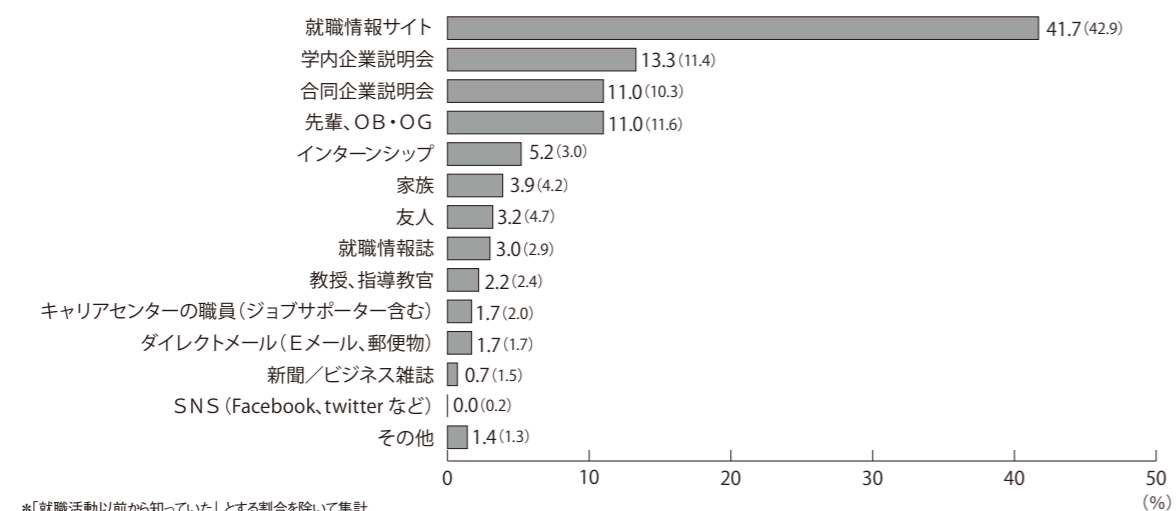
好景気を背景にした企業の採用意欲の高まりは、学生の意識の変化に大きな影響を及ぼしているのは間違いない。

■ 3-⑤ 7月1日時点での活動状況



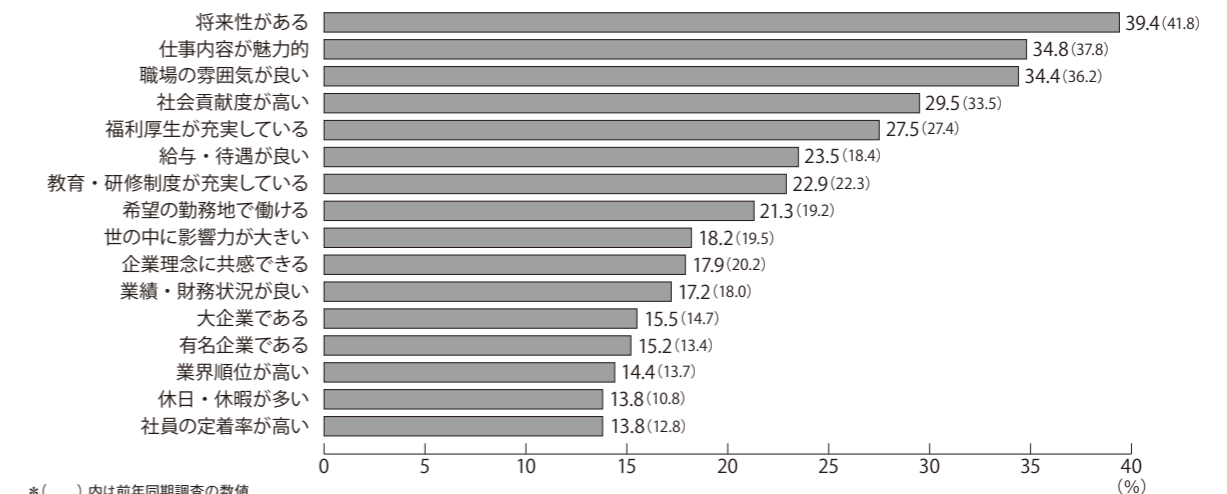
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(各年7月)

■ 3-⑥ 就職決定企業を知ったきっかけ



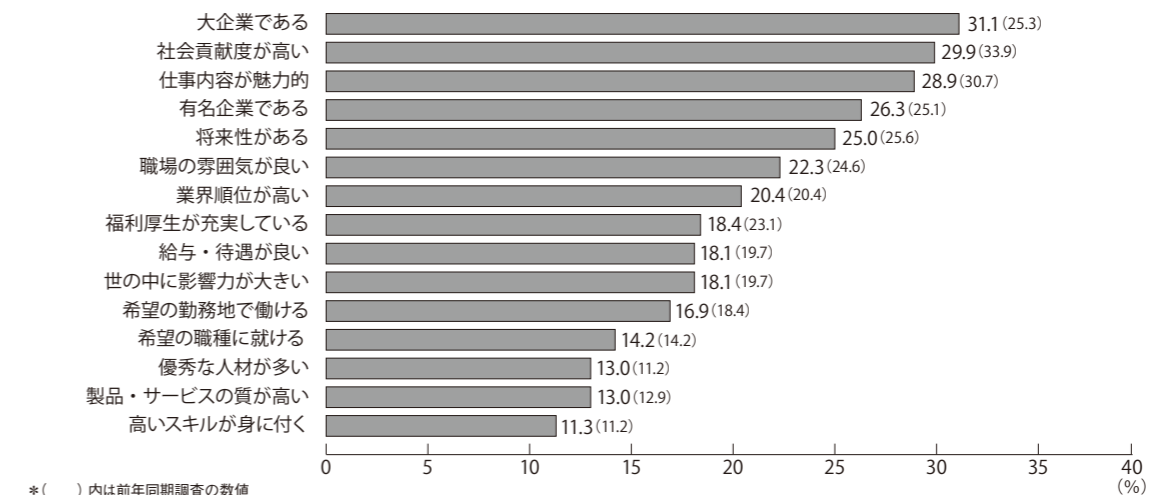
*「就職活動以前から知っていた」とする割合を除いて集計
*()内は前年同期調査の数値
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年7月)

■ 3-⑦ 就職先企業を選ぶ際に重視する点



*()内は前年同期調査の数値
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年1月)

■ 3-⑧ 就職決定企業に決めた理由

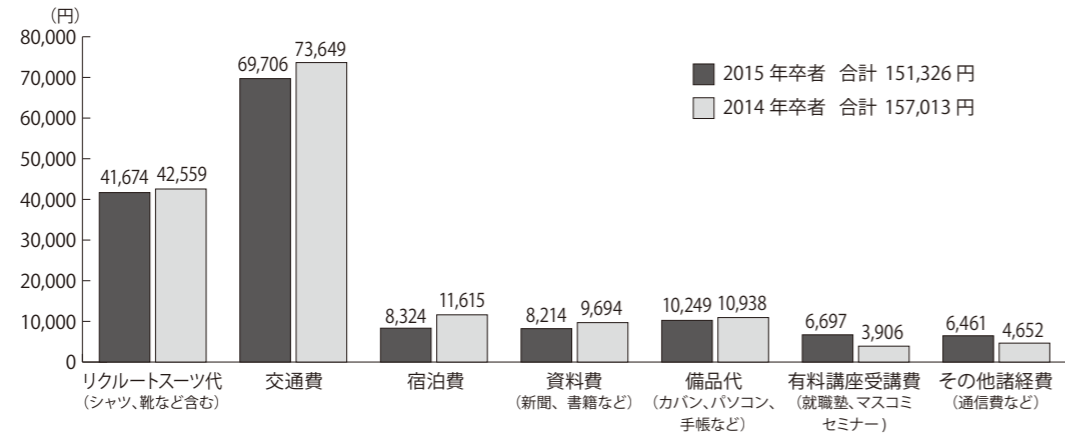


*()内は前年同期調査の数値
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年6月)

◇参考データ② 就職活動の費用について

■就職活動にかかった平均費用

就職活動にかかった費用について、「リクルートスーツ代」「交通費」「宿泊費」など、各項目の平均を算出し足しあげると151,326円となり、前年調査(157,013円)より5,600円余り少ない額となった。就活費用のうち最も多くを占める交通費は、前年の73,649円から69,706円へと約4,000円減少した。WEBセミナーの浸透に加え、企業側に交通費補助の動きが出てきていることも関係しているだろう。



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年10月、2013年10月)

■就職活動にかかった平均費用(地域別)

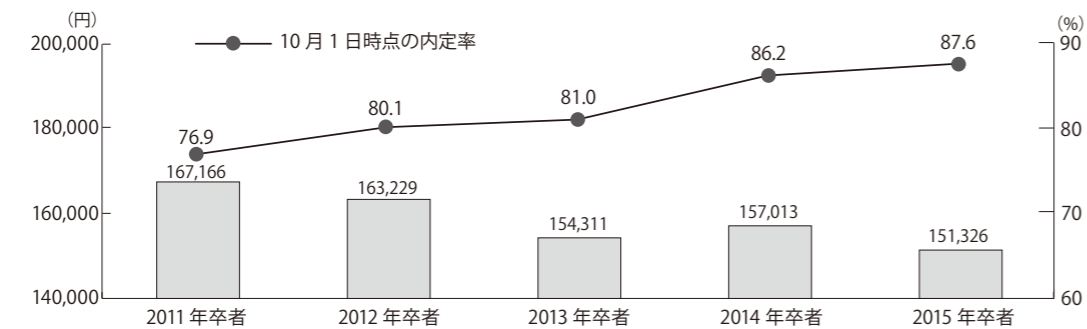
地域別では、「関東」(125,700円)、「近畿」(158,677円)といった大都市圏に比べ、地方の総額が押しなべて高い。企業の採用選考が大都市圏で行われるケースが多いため、交通費・宿泊費の違いが合計額に大きく影響している。例えば「関東」の交通費は46,390円と4万円台であるのに対し、「九州・沖縄」は114,494円と10万円を超える。地方学生の金銭的な負担は依然大きい。

	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
合計	173,721	167,869	125,700	161,839	158,677	182,194	203,593
リクルートスーツ代	36,009	41,799	44,382	38,730	42,345	33,167	40,252
交通費	82,883	88,128	46,390	77,642	78,726	99,042	114,494
宿泊費	25,943	9,574	1,115	8,807	7,740	22,361	26,213
資料費	6,094	6,035	9,686	7,281	7,790	7,722	6,288
備品代	8,349	9,402	10,832	11,347	10,887	7,931	7,073
有料講座受講費	8,679	7,365	7,091	8,753	4,936	4,819	5,270
その他諸経費	5,764	5,566	6,205	9,279	6,253	7,153	4,003

(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年10月)

■就職活動の費用と内定率の推移

就職活動にかかった費用と内定率とを経年で比較してみた。10月1日時点の内定率は、2011年卒者76.9%、2015年卒者87.6%と、この5年で約10ポイント上昇し、就職環境が大きく改善してきたことがわかる。一方、費用については、同じく5年間で167,166円から151,326円へと1万6,000円近く減少した。減少幅が大きい項目は、新聞・書籍などの「資料費」と通信費を含む「その他諸経費」など。



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(各年10月)

第4章

来期以降の見通し

●時期の繰り下げに対する懸念

- 「人気企業に学生が集中する」、「中小企業が人材確保に苦しむ」がともに約8割
- 「学生が勉学に打ち込めるようになる」はわずか2割 (20.1%)

●大学との関係をさらに強化

- 2016年度採用で注力したいのは、「大学との関係強化」が約6割 (59.2%)
- 「選考日程の見直し」と「インターンシップの見直し」が急上昇

●拡大する新卒採用

- 4社に1社 (23.2%) が、2015年度採用よりも「増える」見込み
- サービス業などの採用意欲が増加

●早期より開始する企業が多数

- 大手企業でも、65.4%が「7月まで」に面接開始
- 中小企業においては、20.4%が「5月」に内定出し開始

第4章 来期以降の見通し

● 時期の繰り下げに対する懸念

年々高まりを見せている企業の採用意欲であるが、来年度はどのような変化が予想されるだろうか。

2016年度新卒採用においては、「学生が学業に専念する時間を確保するため、企業による採用選考活動の早期開始を自粛する」という指針が、政府および経団連より示されている。その内容は、企業の採用広報活動(学生の就職活動解禁)の時期が、「3年生の12月」から「3年生の3月」へと繰り

下げられ、選考活動の時期が「4年生の4月」から「4年生の8月」へと変更されるというものである。

まず、この大幅な時期の変更によって考えられる様々な状況変化について、「そう思う」かどうかを企業に答えてもらった(図4-①)。「学生が勉学や学生生活にもっと打ち込めるようになる」(20.1%)と「海外に留学する学生が増える」(18.9%)は、上記指針を設定した目的であるが、いずれも約2割程度であり、政府による思惑が達成されるとは言い難い状況にある。これに対して、「人気企業に学生が集中

する」(82.7%)、「学生の大手志向が強まり、中小企業が人材確保に苦しむ」(80.0%)、「経済団体のルールに縛られない企業で青田買いが積極的になる」(76.2%)といった項目はいずれも約8割を占め、企業にとっての不公平感をあおるような結果が表れた。また、「就職が決まらないまま卒業する学卒未就職者が増える」も「そう思う」割合が約6割(61.2%)を占めており、就職活動の時期変更によるネガティブな側面が浮き彫りとなった。

下「選考日程の見直し」(53.0%)、「内定者フォロー」(44.6%)、「自社セミナーの企画・運営」(44.6%)、「選考プロセスの見直し」(38.4%)と続いた。

これらの他に、昨年から今年にかけて特に大きく伸びた項目は、「インターンシップの実施・見直し」(20.6%→36.1%)、「プレ期の広報展開」(17.6%→27.5%)等であった。

見通しが立てづらい2016年度新卒採用であるが、人材確保に向けて激戦が展開されることは間違いないため、各企業とも従来とは異なる採用戦略を打ち出していく必要性が生じている。

● 大学との関係をさらに強化

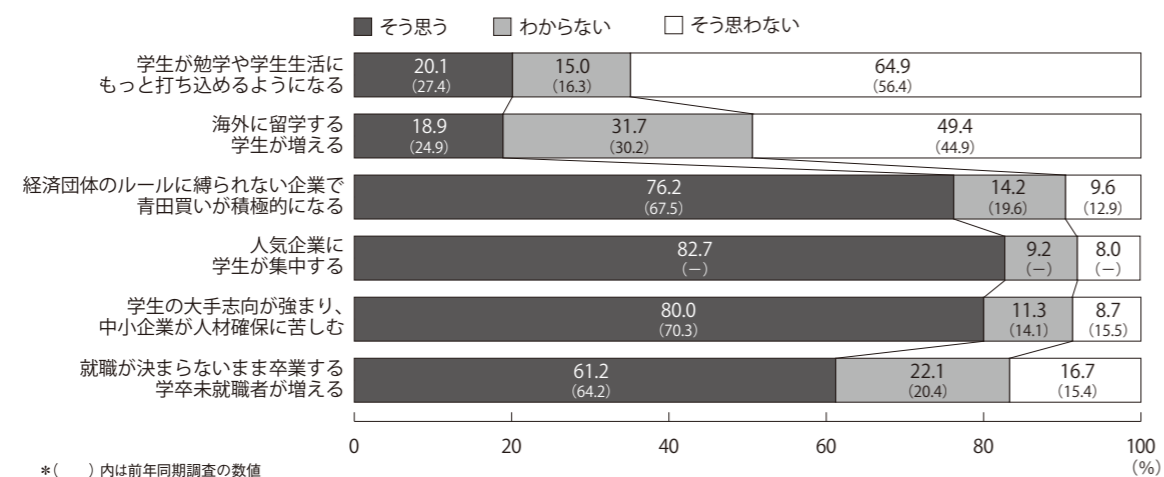
就職・採用戦線における時期の変更による影響が、様々な不確定要素をはらんでいる中において、2016年度新卒採用において企業が注力したいことを尋ねてみた(図4-②)。

その結果、「大学との関係強化」(59.2%)が最も多く、以

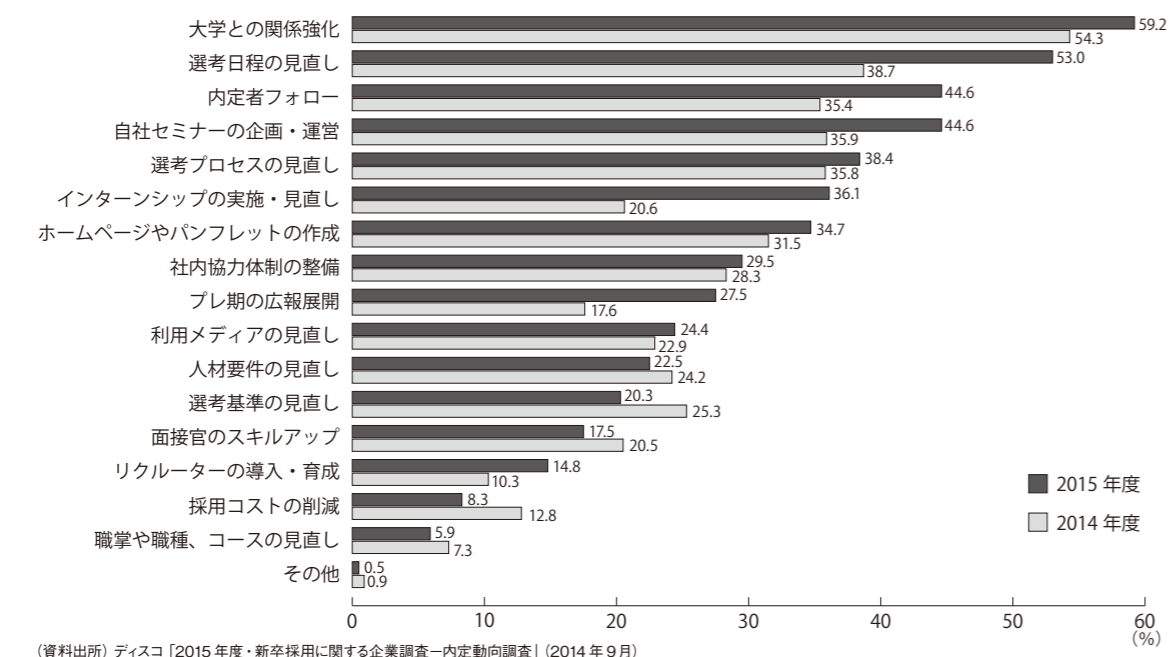
● 拡大する新卒採用

旺盛な採用意欲が引き続き予想される2016年度新卒採

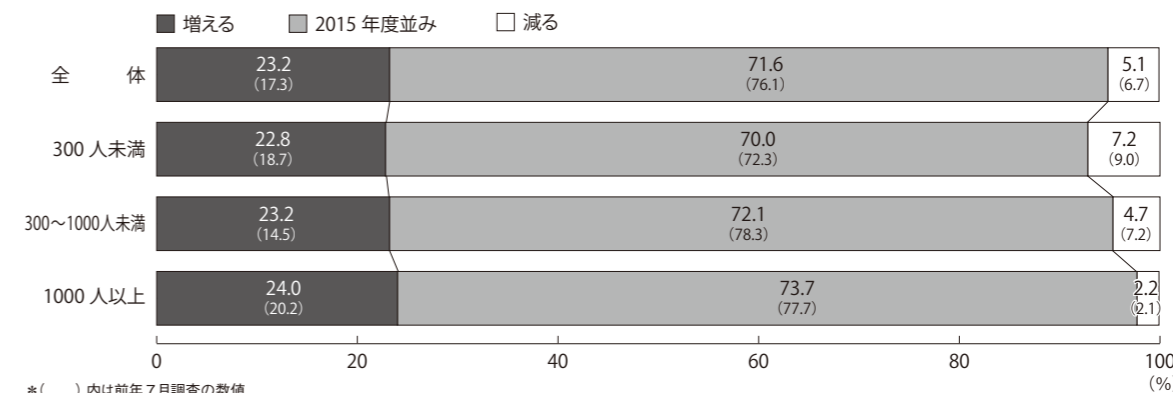
■ 4-① 時期の繰り下げによる変化予想 (2016年卒に対して)



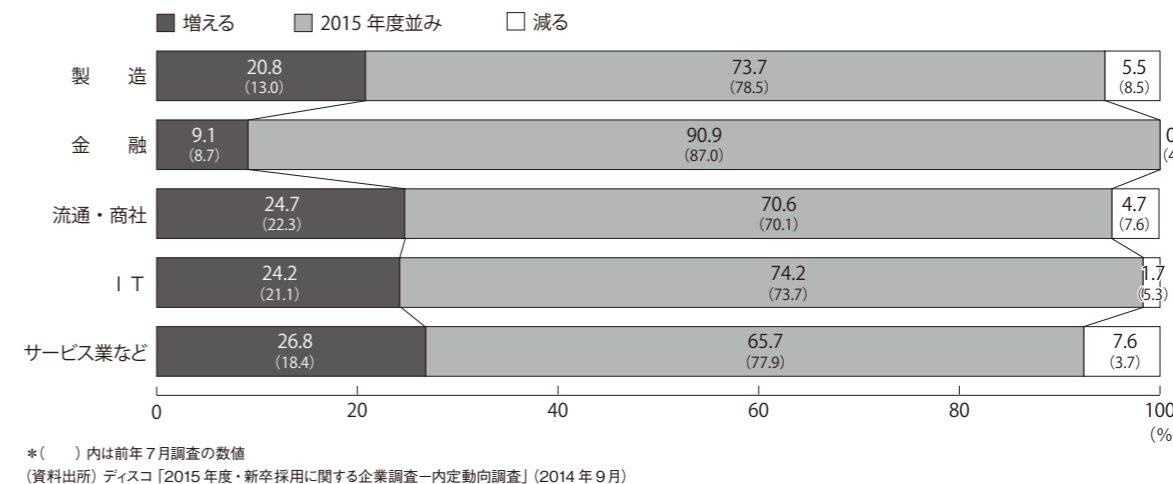
■ 4-② 2016年度採用で注力したいこと



■ 4-③ 2016年度の採用人数見込み (2015年度と比較して/従業員規模別)



■ 4-④ 2016年度の採用人数見込み (2015年度と比較して/業界別)



第4章 来期以降の見通し

用であるが、実際の採用見込み(計画)は2015年度と比べてどの程度の増減が予定されているだろうか(図4-③)。

全体では、「増える」とした割合が2割強(23.2%)存在し、大多数の企業が「2015年度並み」(71.6%)と回答している。この両者を合計すると、実に9割以上(94.8%)の企業が「2015年度以上」の採用計画を予定していることがわかった。これを従業員規模別に比較してみると、「増える」と答えた割合はどの規模においても2割強を占めており、もはや企業の採用意欲は、規模の大小にはまったく関係ないことが明らかとなった。

一方、これを業界別に比較してみると、「増える」割合は金融業界において約1割(9.1%)である他は、いずれの業界においても2割強を占めており、堅調な様子がうかがえる(図4-④)。金融業界の場合、もともと大規模採用をしているため、安定的な採用計画であると言える。「増える」見込

みが最も高いのはサービス業界など(26.8%)で、前年調査を8ポイント強上回っている。2016年度新卒採用戦線は、規模や業界にあまり関係なく、さらに激化していくことが予想される。

● 早期より開始する企業が多数

企業の採用意欲が更に旺盛となっている渦中であって、2016年度新卒採用においては経団連より「採用活動の早期開始の自粛」が謳われており、時期に関する指針が既に示されている(後述)。このような中で、企業はどのようなスケジュールで採用活動を進めようと計画しているだろうか。企業規模別にその動向を探ってみよう。

まず、面接の開始時期であるが、「8月選考開始」が指針で示された時期であることから、1000人以上の大手企業においては、「8月」とする割合が32.9%と最も高くなって

いる(図4-⑤)。しかしながら、これは「約3割程度しか遵守する予定がない」と捉えることもでき、大半の企業はそれより前に面接を開始することを予定している。「7月」までの割合を合計すると65.4%にも及び、3社に2社はより早期にアプローチする意向を表している。

他の企業規模群を見ると、この傾向は更に顕著な結果が表れている。「7月」までに面接を開始する企業の割合は、300~1000人未満の中堅企業では77.6%、300人未満の中小企業では79.2%と、約8割に及んでいる。これらの企業群においては、「4月」に面接を開始する割合が最も高くなっており、約4社に1社の割合(各27.4%、25.4%)を示している。中堅・中小企業ほど、「背に腹は変えられない」という状況にあることが想像できる。

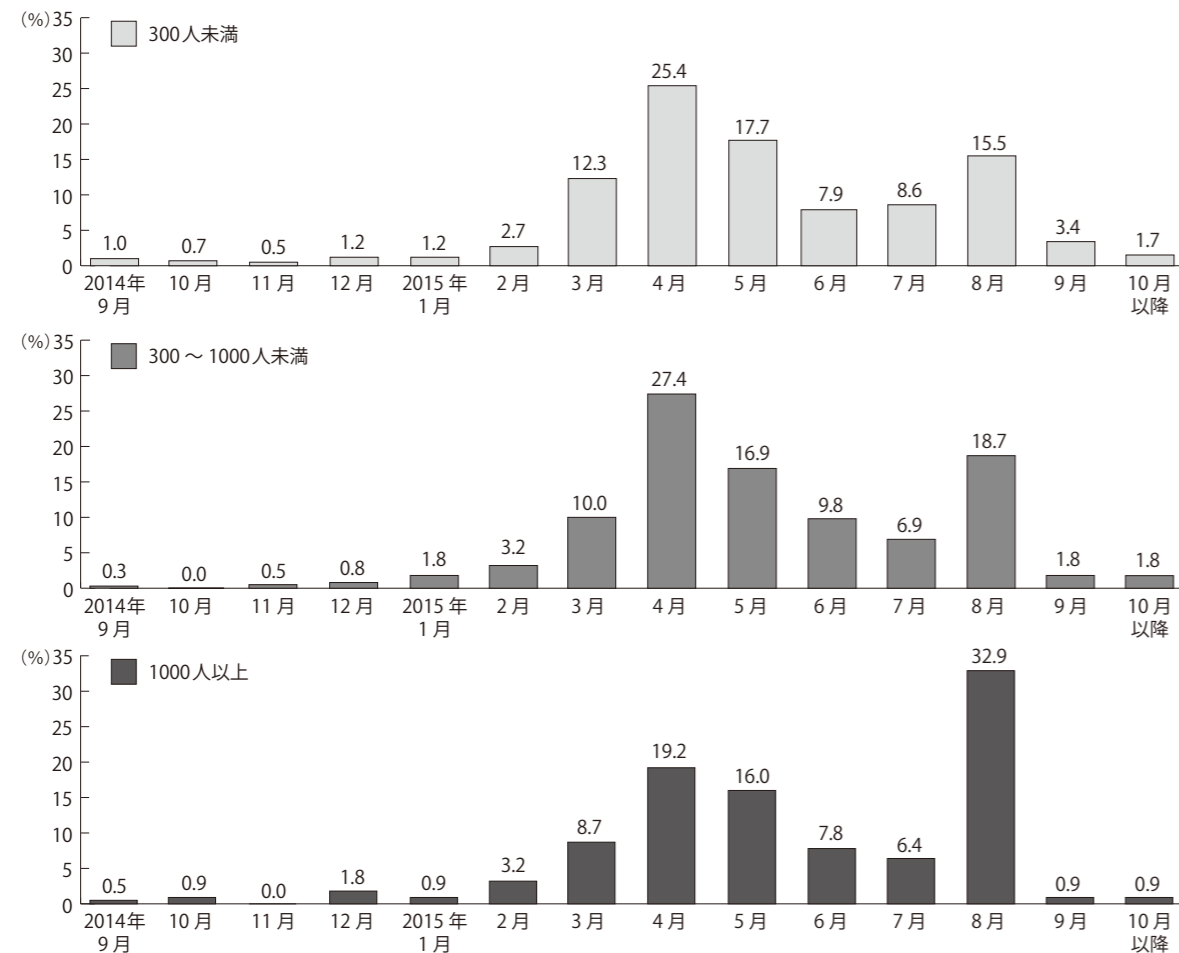
次に、内定の開始時期を見てみると、「8月」とする割合が1000人以上の大手企業で42.7%、300~1000人

未満の中堅企業においても26.7%と、最も高い割合となった(図4-⑥)。一方、300人未満の中小企業で最も高いのは「5月」(20.4%)であり、異なる傾向を示している。

内定開始時期についても、上記と同様に「7月」までの割合を合計してみると、1000人以上の大手企業では47.3%、300~1000人未満の中堅企業では59.1%、300人未満の中小企業では66.5%という結果であった。約半数以上の企業が、内定開始の時期についても早期にアプローチする方針を打ち出しており、他社に先駆けて積極的に人材を確保したいという意向が表れている。

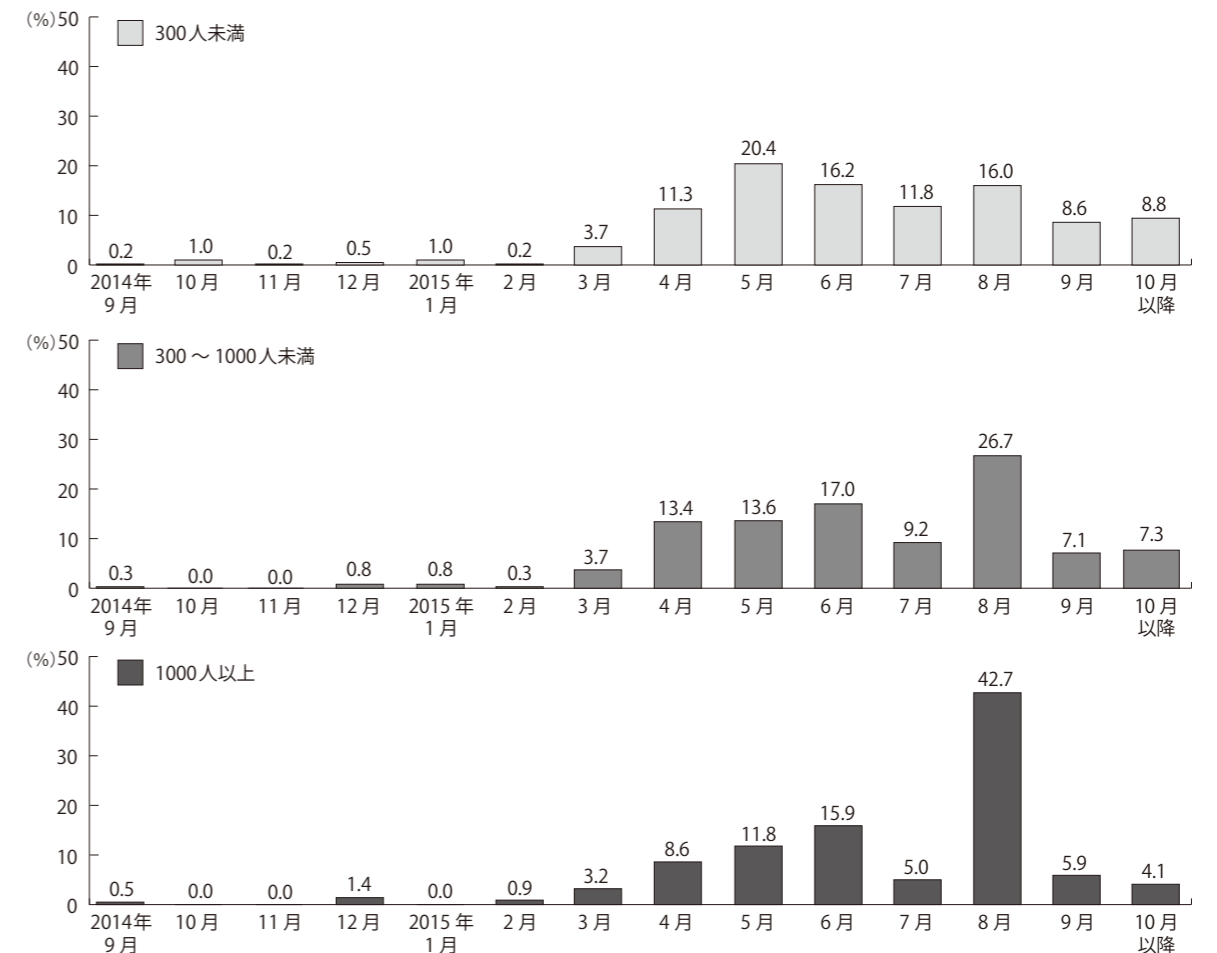
少子高齢化が進む中であって、景気が上向きになればなるほど企業の採用環境はますます厳しさを増し、「新卒採用難」の時代が到来することが予想される。各企業が事業を継続していくためには、「新卒一括採用」という方針も含め、従来の考え方を見直していく必要があるかもしれない。

■ 4-⑤ 2016年度面接の開始時期 (従業員規模別)



(資料出所) ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2014年9月)

■ 4-⑥ 2016年度内定の開始時期 (従業員規模別)

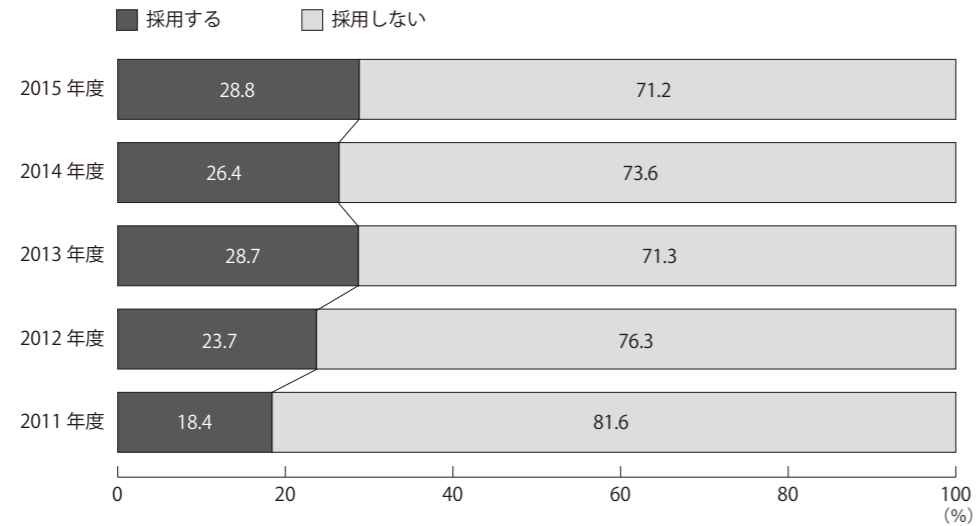


(資料出所) ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2014年9月)

◆参考データ③ 日本人留学生について

■日本人留学生の採用実績

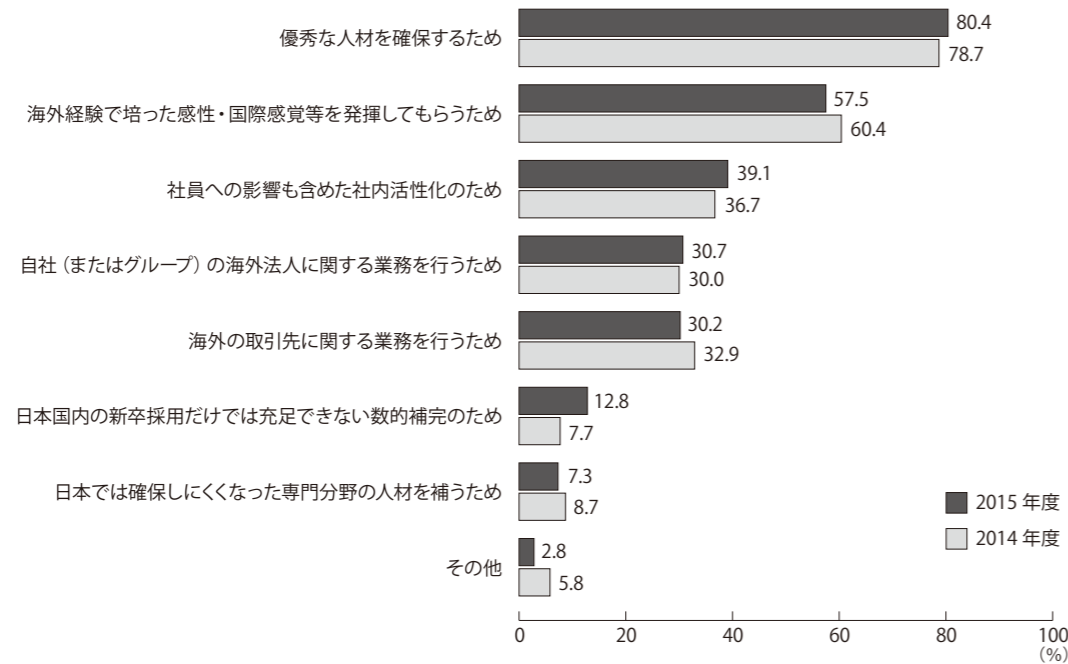
海外の大学への留学経験をもつ日本人留学生を採用する企業は増加傾向にある。過去5年間の推移を見ると、2011年度採用において日本人留学生を「採用する」と回答した企業は18.4%と2割弱であったが、最新調査(2015年度採用)では28.8%と、約10ポイント増加し、3割に迫る。



(資料出所) ディスコ「2015年度・新卒採用に関する企業調査-中間調査」(各年5月)

■日本人留学生を採用する目的

2015年度に日本人留学生の採用を予定している企業を対象に、採用の目的を尋ねた。最も多いのは前年調査と同じく「優秀な人材を確保するため」80.4%で、前年の78.7%からさらに増加した。次いで「海外経験で培った感性・国際感覚等を発揮してもらうため」が57.5%だった。



(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2014年2月、2013年2月)

■日本人留学生に求める資質(上位15位)

日本人留学生に求める資質について調査すると、最も多くの企業が求めるのが「バイタリティー」で51.4%となった。国内学生では最多項目である「コミュニケーション能力」よりも上位に選択されている。自身の成長のために海外留学するチャレンジ精神や行動力への期待の大きさがうかがえる。

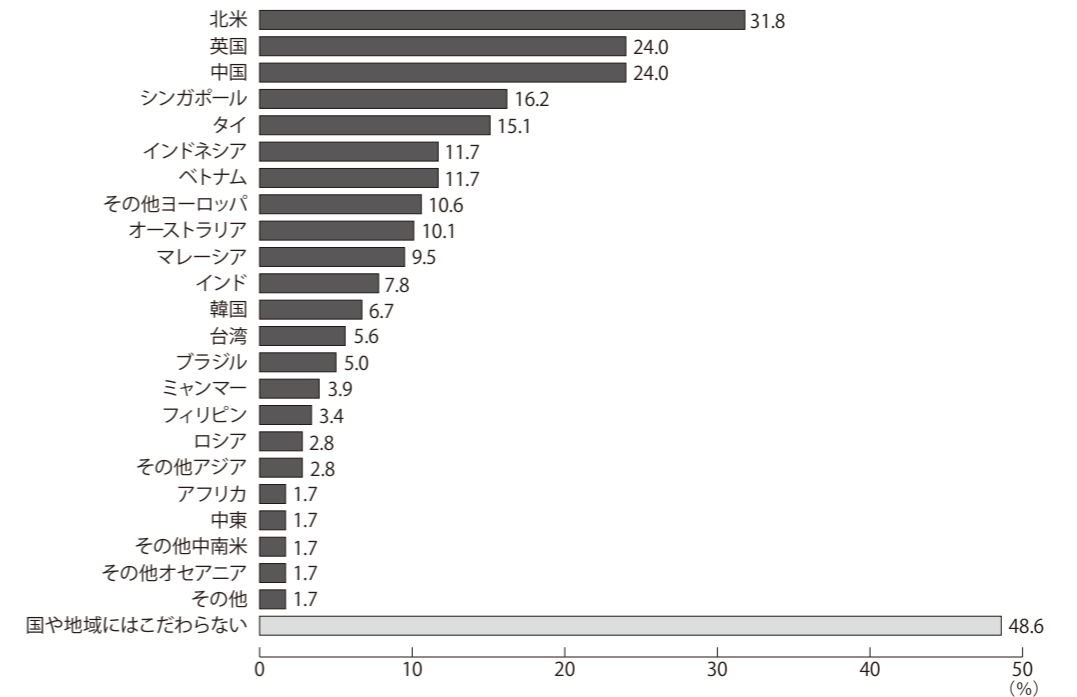
日本人留学生			国内学生【文系】			国内学生【理系】		
1	バイタリティー	51.4	1	コミュニケーション能力	72.5	1	コミュニケーション能力	68.9
2	コミュニケーション能力	50.8	2	熱意	26.2	2	熱意	25.5
3	語学力	43.6	3	協調性	23.9	3	基礎学力	25.0
4	異文化対応力	29.6	4	ストレス耐性	23.5	4	専門知識	24.2
5	リーダーシップ	15.1	5	バイタリティー	23.0	5	協調性	22.9
6	協調性	11.7	6	基礎学力	20.7	6	ストレス耐性	22.9
	発想の豊かさ	11.7	7	明るさ	18.0	7	バイタリティー	19.1
8	基礎学力	11.2	8	一般常識	13.1	8	明るさ	14.3
	ストレス耐性	11.2	9	リーダーシップ	12.5	9	発想の豊かさ	12.0
10	専門知識	7.3	10	社交性	12.1	10	一般常識	9.3
	フットワークの良さ	7.3	11	フットワークの良さ	8.7	11	リーダーシップ	9.0
12	明るさ	5.6	12	信頼性	7.8	12	社交性	7.7
	熱意	5.6	13	発想の豊かさ	6.4	13	信頼性	6.6
14	一般常識	5.0	14	身だしなみ・マナー	6.1	14	身だしなみ・マナー	5.3
15	社交性	3.9	15	社会的モラル	3.9	15	フットワークの良さ	4.3

*全25項目の中から上位3つまでを選択

(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2013年12月、2014年2月)

■積極的に採用したい学生の留学経験地域

「積極的に採用したい学生の留学経験地域」の最多は「北米」の31.8%で、次に「英国」「中国」が同率24.0%で続く。4位から7位は「シンガポール」、「タイ」、「インドネシア」、「ベトナム」となった。米英の大学で教育を受けた人材を求める企業は依然として多いが、中国や東南アジアなど、新興国へのビジネス展開を視野に入れた企業の人材事情が反映されている。ただし48.6%の企業が「国や地域にはこだわらない」と回答しており、特定の語学力等より留学経験そのものを評価しようとする企業の姿勢が見られる。



(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2014年2月)

◇参考資料『採用選考に関する指針』（経団連）

採用選考に関する指針

一般社団法人 日本経済団体連合会
2014年9月16日改定

企業は、2016年度入社以降の、大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任原則に基づいて行動する。なお、具体的に取り組む際は、本指針の手引きを踏まえて対応する。

記

1. 公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法や雇用対策法に沿った採用選考活動を行い、学生の自由な就職活動を妨げる行為（正式内定日前の誓約書要求など）は一切しない。また、大学所在地による不利が生じないよう留意する。

2. 正常な学校教育と学習環境の確保

在学期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

3. 採用選考活動早期開始の自粛

学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動の早期開始を自粛する。具体的には、政府が閣議決定（平成25年6月14日）した「日本再興戦略」において示されている開始時期より早期に行うことは厳に慎む。

広報活動	卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
選考活動	卒業・修了年度の8月1日以降

なお、これらの開始時期に関する規定は、日本国内の大学・大学院等に在籍する学生を対象とするものとする。

4. 採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降とする。

5. 多様な採用選考機会の提供

未就職卒業者への対応を図るため、多様な採用選考機会の提供（通年採用等の実施）に努める。

以上

「採用選考に関する指針」の手引き

一般社団法人 日本経済団体連合会
2014年9月16日改定

1. 広報活動について

(1) 広報活動とは

企業が行う採用選考活動は、一般に広報活動と選考活動に大別することができる。

広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。本来、こういった情報は可能な限り速やかに、適切な方法により提供していくことが、ミスマッチによる早期離職の防止のためにも望ましいものである。しかし、早期化ゆえの長期化の問題に鑑み、開始時期以前においては、不特定多数向けの情報発信以外の広報活動を自粛する。

広報活動の実施に際して留意すべきことは、それが実質的な選考とならないものとする点である。また、会社説明会などのように、選考活動と異なり学生が自主的に参加または不参加を決定することができるイベントなどの実施にあたっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、土日・祝日や平日の夕方開催に努めるなど、学事日程に十分配慮する。

(2) 広報活動の開始時期について

広報活動の開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは就職情報会社の運営するサイトで学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点とする。それ以前には、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は一切行わないこととする。

また、広報活動の開始日より前に行うことができる活動は、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど、不特定多数に向けたものにとどめる。なお、広報活動のスケジュールを事前に公表することは差し支えない。

(3) 広報活動であることの明示について

広報活動の実施にあたっては、学生が自主的に参加の可否を判断できるよう、その後の選考活動に影響を与えるものではないことを十分周知する。具体的には、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施時の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示や、口頭による説明などの形で学生に周知徹底する。

なお、広報活動であることを示す場合の内容としては、以下のような

例が考えられる。

【会社説明会の場合の明示例】

○明示する場面

- ① 開催の告知・募集段階
- ② 開催当日の案内（口頭、会場における掲示など）

○具体例

例1)「この説明会は、学生の皆さまに今後の就職活動を行う上での参考として、当社や業界の状況をご理解いただくための広報活動の一環として開催するものであり、本説明会への参加の有無が今後の採用選考のプロセスに影響するものではありません」
(あるいは、破線部分に替えて)
に参加しなかったからといって、今後の採用選考上不利に働くことはありません

例2)「この説明会は、広報活動の一環として、当社の事業やCSRへの取り組みなどについて理解を深めていただくために行うものです。説明会への参加は任意であり、参加者の方々を対象に選考を行うことは致しません」

2. 選考活動について

(1) 選考活動とは

選考活動とは、一定の基準に達した学生を選抜することを目的とした活動を指す。

(2) 選考活動の開始時期について

選考活動は、活動の名称や形式等を問わず、実態で判断すべきものである。具体的には、①選考の意思をもって学生の順位付けまたは選抜を行うもの、あるいは、②当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものを言う。こうした活動は、時間と場所を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの「狭義の選考活動」と、エントリーシートによる事前スクリーニングなど多様な方法を含む「広義の選考活動」に分類することができる。

このうち、ウェブテストやテストセンターの受検、エントリーシートの提出など、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量が与えられている「広義の選考活動」に開始時期の制限を課すことは、効率的な選考に支障が生じることや、学事日程への影響も少ないことなどを考慮すると適当ではない。そこで、開始時期（卒業・修了年度の8月1日）より前に自粛すべき活動は、面接と試験のみとする。

3. 広報活動の開始日より前に実施するインターンシップについて

インターンシップは、産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するものであり、社会貢献活動の一環と位置付けられるものである。したがって、その実施にあたっては、採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行う必要がある。

企業の広報を含むプログラムを行う場合は、広報活動の開始日以降に実施すべきであり、混乱を避けるためにも、プログラム名としてインターンシップの呼称を使わないことが望ましい。

広報活動の開始日より前に実施するインターンシップは、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（平成26年4月8日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省）」、「インターンシップの導入と運用のための手引き（平成21年7月文部科学省）」等を踏まえ、以下のような条件を満たしたプログラムであることが求められる。

【就業体験としてのインターンシップの在り方】

学生の就業体験の提供を通じた産学連携による人材育成を目的とすることに鑑み、当該プログラムは、5日間以上の期間をもって実施され、学生を企業の職場に受け入れるものとする。

就業体験の提供であることを明確化するために、実施の際には、採用選考活動と関係ない旨をホームページ等で宣言した上で、以下の取り組みを併せて行うことが求められる。

・採用選考活動と明確に区別するため、告知・募集のための説

明会は開催せず、また、合同説明会等のイベントにも参加しない。また、告知・募集は、ホームページなどウェブ上や、大学等を通じて行う。

- ・募集から実施までを通して、当該活動が就業体験の提供であり、採用選考活動とは無関係である旨の周知徹底を図り、参加する学生から活動の趣旨について書面等での了解を得る。
- ・学生の就業体験の提供を通じた産学連携による人材育成を目的としていることが分かるよう、可能な限り詳細にプログラム内容を一般に公開する。
- ・インターンシップに際して取得した個人情報とその後の採用選考活動で使用しない。
- ・大学等のカリキュラム上、特定の年次に行う必要がある場合を除き、募集対象を学部3年／修士1年次の学生に限定しない。

4. 広報活動開始前に行われる学内セミナーについて

広報活動開始前に行われる学内セミナーは、学生の職業観を醸成し、職業適性や学生自身のキャリアについて考える機会を提供するものでなければならない。参加対象を特定年次の学生に限定しないプログラムであることが望ましい。したがって、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信する広報活動との区別が曖昧なものについては、採用選考活動の早期化・長期化につながることを懸念されるため、参加を自粛する。ただし、以下に掲げる条件をすべて満たす場合に限り、大学が行うキャリア教育に協力していく観点から参加することができる。

【広報活動開始前に行われる学内セミナーへの参加条件】

- ① 「企業等の協力を得て取り組むキャリア教育としての学内行事実施に関する申合せ（平成26年9月16日就職問題懇談会）」に基づき、大学が企業に参加協力を求める内容を記した文書等に以下の点が明記されていること。
 - ・大学が責任をもって主催（企画・運営）すること。
 - ・大学が参加する学生に対し、キャリア教育の一環であり、採用選考活動とは一切関係ないことを明示していること。
 - ・大学が参加企業に対し、学生の個人情報を提供しないこと。
- ② 参加にあたっては、自社の採用選考活動に関する説明や資料の配付等を厳に慎む。また、学生の個人情報を一切取得しない。

5. その他

(1) 夏季における服装について

採用選考活動の実施期間において、クールビズ等の取り組みを実施している場合、学生に対して服装の取り扱いを周知する。

(2) 卒業3年以内の未就業者について

卒業3年以内の未就業者の取り扱いについては、2010年11月に改正された「青少年の雇用機会の確保等に関して事業者が適切に対処するための指針」の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則り、適切な対応に努める。

(3) 高校卒業予定者について

高校卒業予定者については教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

(4) 指針及び手引きの見直しについて

採用選考に関する指針及び手引きは、活動の実態や、取り巻く環境の変化等を踏まえて、適宜、必要な見直しを行う。

以上