

リクルーター活用/選考/ 内定者フォローに関する調査

2015年3月

株式会社ディスコ 人財開発部

DISCO



調査概要

<調査趣旨>

本調査は、新卒採用活動に関する次の①～④の項目について、企業における実態と課題を捉えることを目的に実施しました。

- ①リクルーターの活用における課題点とリクルーター研修の実施状況
- ②適性診断テストの活用状況
- ③面接における課題点と面接官研修の実施状況
- ④内定者フォローと入社前教育の実施状況

<調査概要>

- 調査対象 : 全国の主要企業 7,953社
- 調査時期 : 2015年2月25日～3月4日
- 調査方法 : インターネット調査法
- 回答社数 : 2016年3月卒業予定者の採用を予定している企業 222社

<<従業員数>>

300人未満	300～999人	1000人以上
110社	65社	47社

<<業界>>

メーカー	商社・流通	金融	IT、情報処理	サービス、その他
77社	49社	14社	34社	48社

<<株式>>

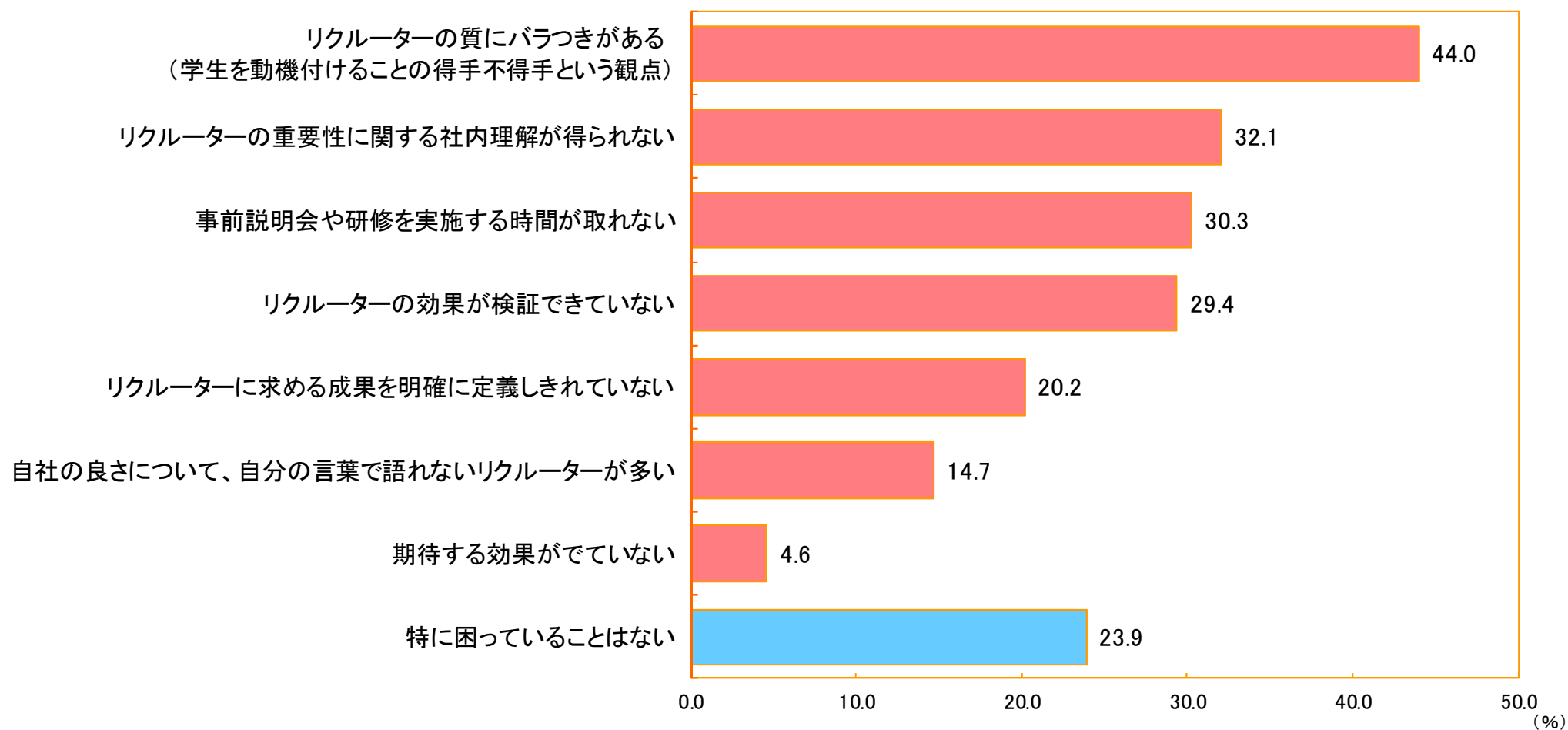
上場	非上場
54社	168社

<<ビジネスモデル>>

B to B	B to C
165社	57社

【リクルーター活用①】リクルーター活用で困っていること

- 採用活動にリクルーターを活用しているという企業は、回答企業のうちの49.1%。
- 活用の上で困っていることは、「リクルーターの質のバラつきがある」が44.0%で最多。
- 「特に困っていることはない」が23.9%と2割強。

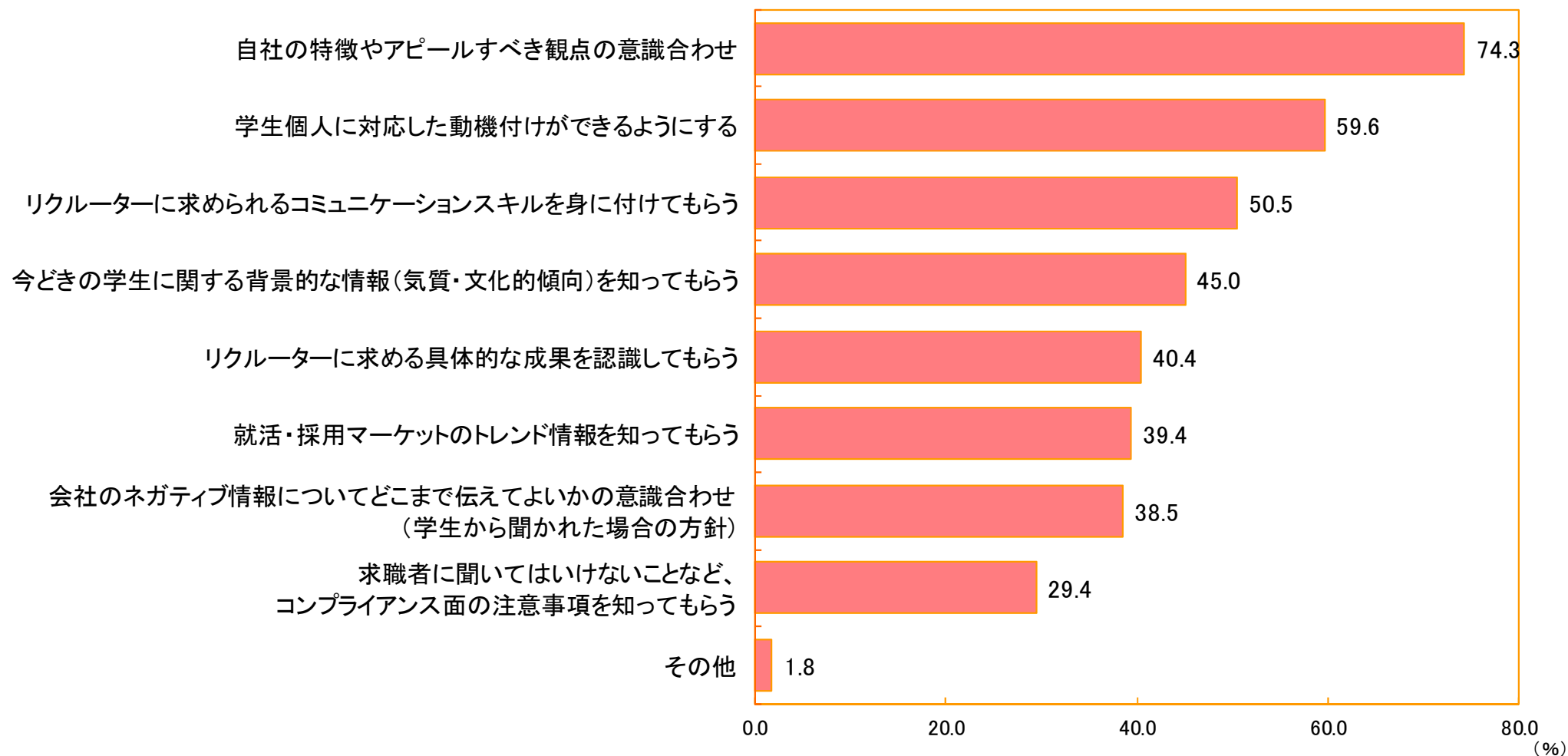


Q. リクルーターの活用で困っていることはありますか。

*ここで言う「リクルーター」とは、会社説明イベントや個別の面会等で、仕事や会社のことを説明する人事部門以外の社員を指します。(面接官は含みません)

【リクルーター活用②】 自社のリクルーターに必要なだと思うこと

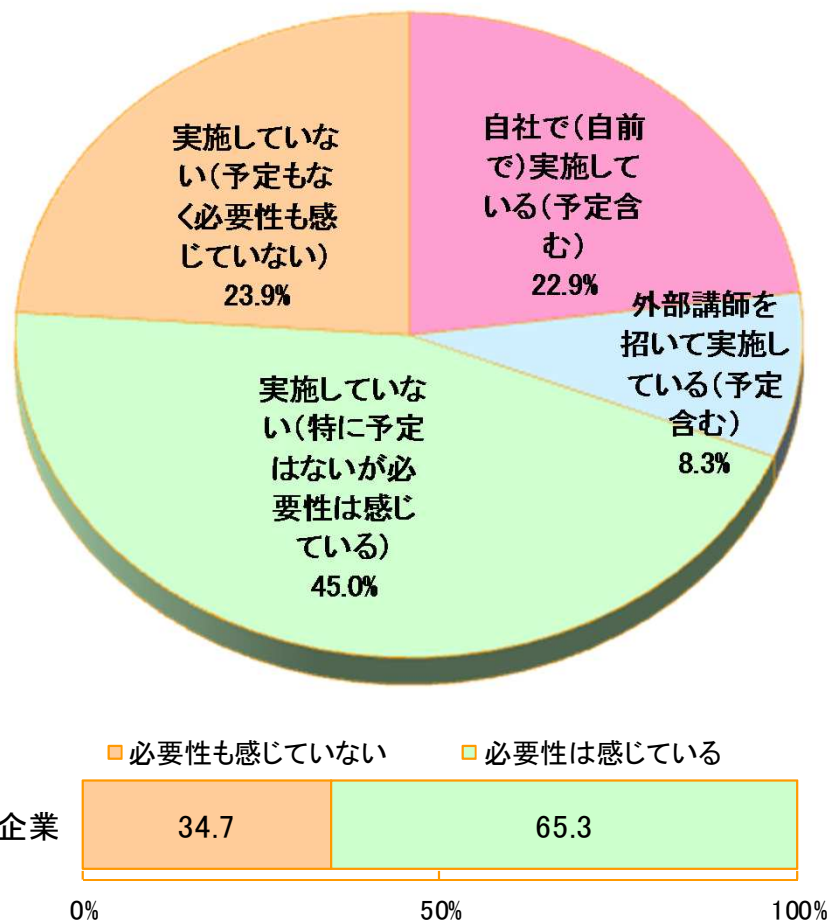
- リクルーターに必要なことで最も多いのは、「自社の特徴やアピールすべき観点の意識合わせ」74.3%。
- 「学生個人に対応した動機付けができるようにする」59.6%が次点。



Q. 自社のリクルーターに必要なと思うことを、すべてお選びください。

【リクルーター活用③】 リクルーター研修の実施状況と課題

- リクルーター活用企業のうち、リクルーター研修を実施しているのは31.2%。
- 実施していない企業でも必要性を感じている企業が目立つ。非実施企業の6割以上が「必要性は感じている」。



■課題(内容面)

- ・リクルーターに求める成果の共有、学生を自社にひきつけるための説明内容、方法についてなど。 <非上場/IT、情報処理>
- ・具体的なゴールイメージが共有できていない。 <上場/IT、情報処理>
- ・リクルーターのモチベーション向上と、人財登用への意識をどこまで高められるか？ <非上場/サービス>
- ・いまどきの学生の風潮に対する理解の均質化。 <非上場/商社>
- ・リクルーターとしての重要性を確認し理解させる。 <非上場/サービス業>
- ・事務的な連絡のみに留まってしまっている。 <非上場/IT、情報処理>

Q. 貴社ではリクルーター研修を実施していますか。

Q. リクルーター向け研修に関する課題(内容面)について、ご記入ください。

【適性/能力検査】 検査項目の活用状況

- 「言語能力」「非言語能力」は面接前のスクリーニングに活用するケースが多い。
- 「面接時の評価指標として活用」が多いのは、「性格面の傾向」「ストレス耐性」「モチベーション要因」
- 今後実施したい項目としては、「知識活用力」「EQ」がそれぞれ3割強と高い。

(%)

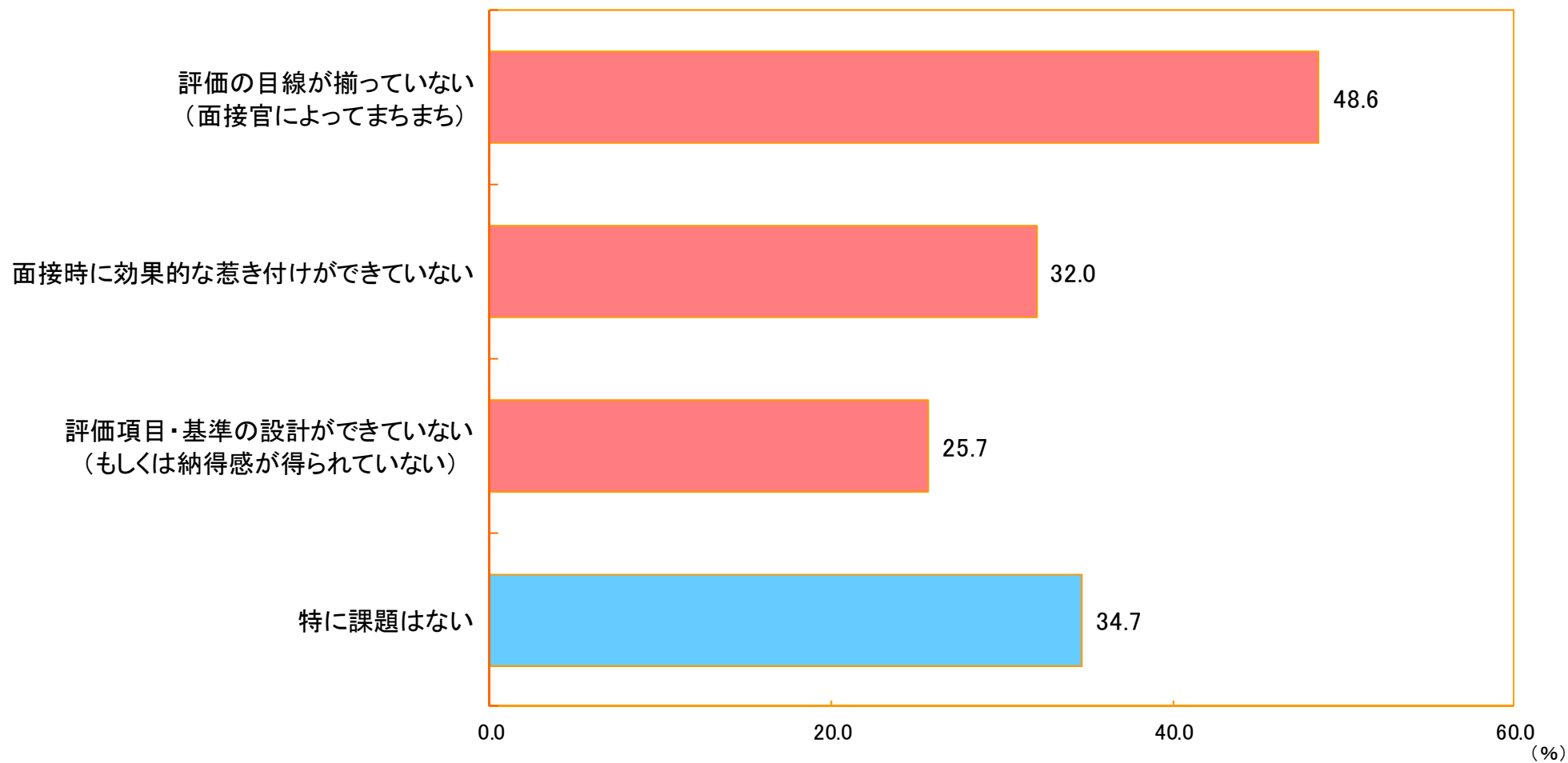
	面接前のスクリーニングに活用	面接時の評価指標として活用	面接時の参考程度に活用	配置・配属・育成の参考情報として活用	活用したいと思っているが十分に活用できていない	今後実施したい
性格面の傾向	24.4	36.1	38.3	15.6	2.2	4.4
組織文化（自社）との相性	17.7	30.5	39.0	10.6	3.5	12.8
コンピテンシー	15.2	26.5	40.2	9.8	3.0	15.9
モチベーション要因	13.8	31.7	36.6	11.7	2.8	13.1
職務適性	20.6	32.9	40.0	19.4	3.5	4.1
興味・価値観	13.0	25.4	41.3	14.5	3.6	13.0
ストレス耐性	26.2	32.6	34.9	15.1	3.5	11.6
メンタルヘルス	23.5	22.1	36.2	13.4	1.3	22.1
EQ（感情調整能力）	15.8	19.5	30.8	9.0	3.0	32.3
地頭力	28.2	24.2	36.9	8.1	1.3	16.1
時事常識（知識）	16.7	19.3	36.8	5.3	3.5	25.4
知識活用力（*下注）	11.0	18.3	33.0	5.5	2.8	36.7
英語力	16.2	16.2	37.4	15.2	2.0	26.3
【言語能力】語彙力	33.1	21.7	42.0	5.7	2.5	10.2
【言語能力】読解力	34.6	24.1	42.6	4.9	2.5	8.6
【非言語能力】論理的思考力	32.2	26.3	39.8	6.4	2.3	8.8
【非言語能力】数的処理力	36.8	21.3	44.3	5.7	1.7	5.7

Q. それぞれの検査項目を、どのように活用していますか。予定も含めてご回答ください。

* 知識活用力とは、様々な情報（既存の知識のみならず、インターネット等で容易に取り出せる情報も含む）を組み合せながら、自ら課題設定や状況推測したり、解決策を見出すことのできる能力

【面接①】 自社の面接の課題

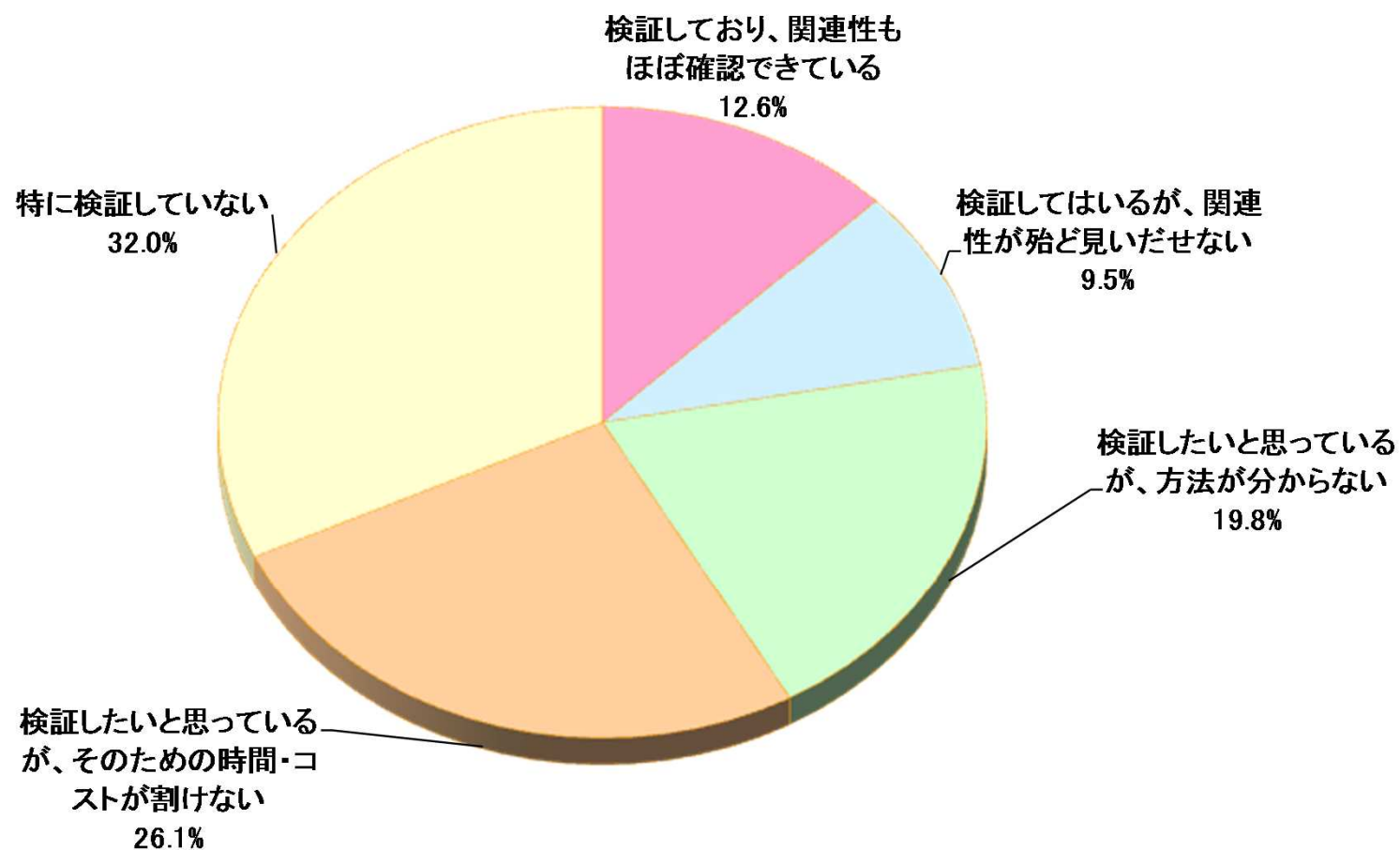
- 面接を実施する上での課題を感じている企業は65.3%。
- 「評価の目線が揃っていない(面接官によってまちまち)」が48.6%と半数弱。



Q. 貴社の面接の課題としてあてはまるものをすべてお選びください。

【面接②】 面接時の評価と入社後の活躍度合の検証

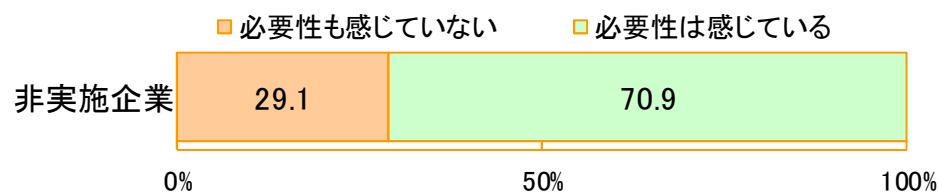
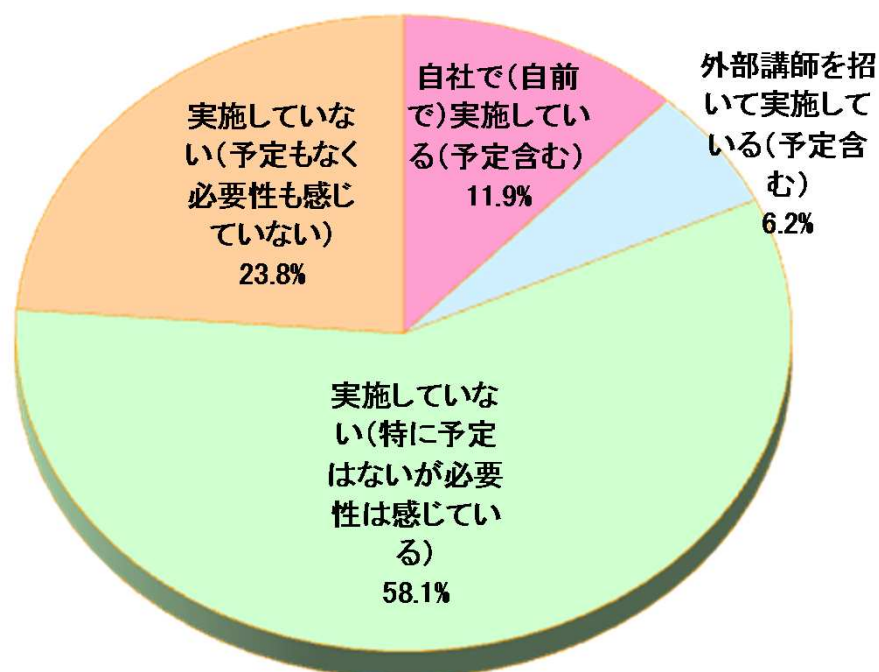
- 「検証しており、関連性もほぼ確認できている」は12.6%と1割強にとどまっている。
- 検証したいと思っているができていないという企業が全体の45.9%。



Q. 面接時の評価と入社後の活躍度合との関連性を検証していますか。

【面接③】 面接官研修の実施状況と課題

- 面接官研修を実施しているのは18.1%。リクルーター研修の実施率(31.2%)より約13ポイント少ない。
- 実施していない企業のうち7割以上が「必要性は感じている」と回答。



■ 課題(内容面)

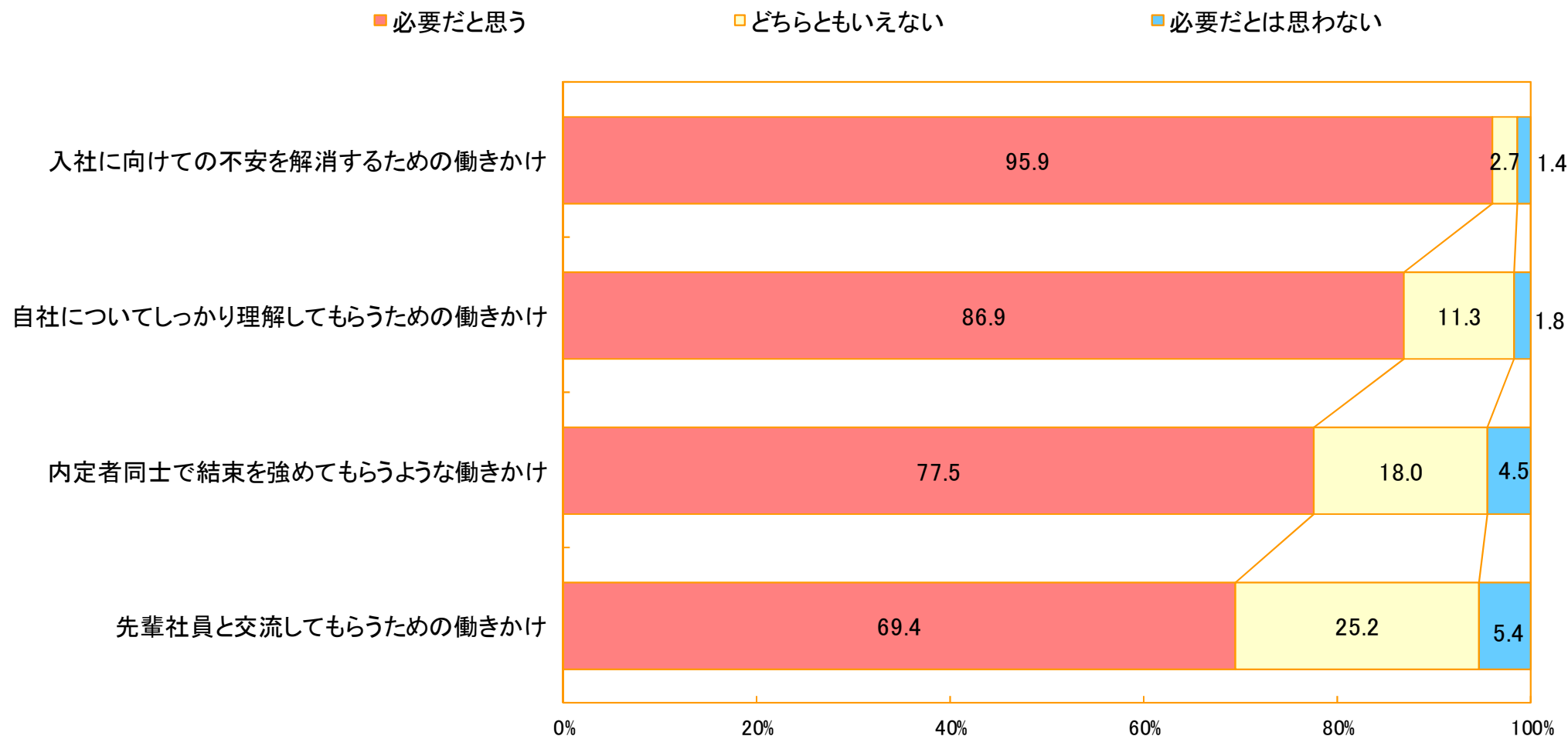
- ・評価基準を作っているが、目線がなかなか合わないのが問題。
＜上場／メーカー＞
- ・基本的なマナー。採用情勢など背景の理解。
＜上場／サービス＞
- ・評価基準の統一。質問の手法を増やす。
＜上場／メーカー＞
- ・どのような内容にしたら良いかわからない。
＜非上場／メーカー＞
- ・いくら研修しても、バイアスがかかった評価は避けられないように感じる。
＜非上場／IT、情報処理＞
- ・当社の必要とするものが得られないことがある。
＜非上場／IT、情報処理＞

Q. 貴社では面接官向け研修を実施していますか。

Q. 面接官向け研修に関する課題(内容面)について、ご記入ください。

【内定者フォロー①】 内定辞退防止策の必要性

- 「入社に向けての不安を解消するための働きかけ」を必要だと思う企業が95.9%と9割強。
- 全項目に「必要だとは思わない」を選んだのは222社中のわずか3社。辞退防止のためには働きかけが必要と認識。

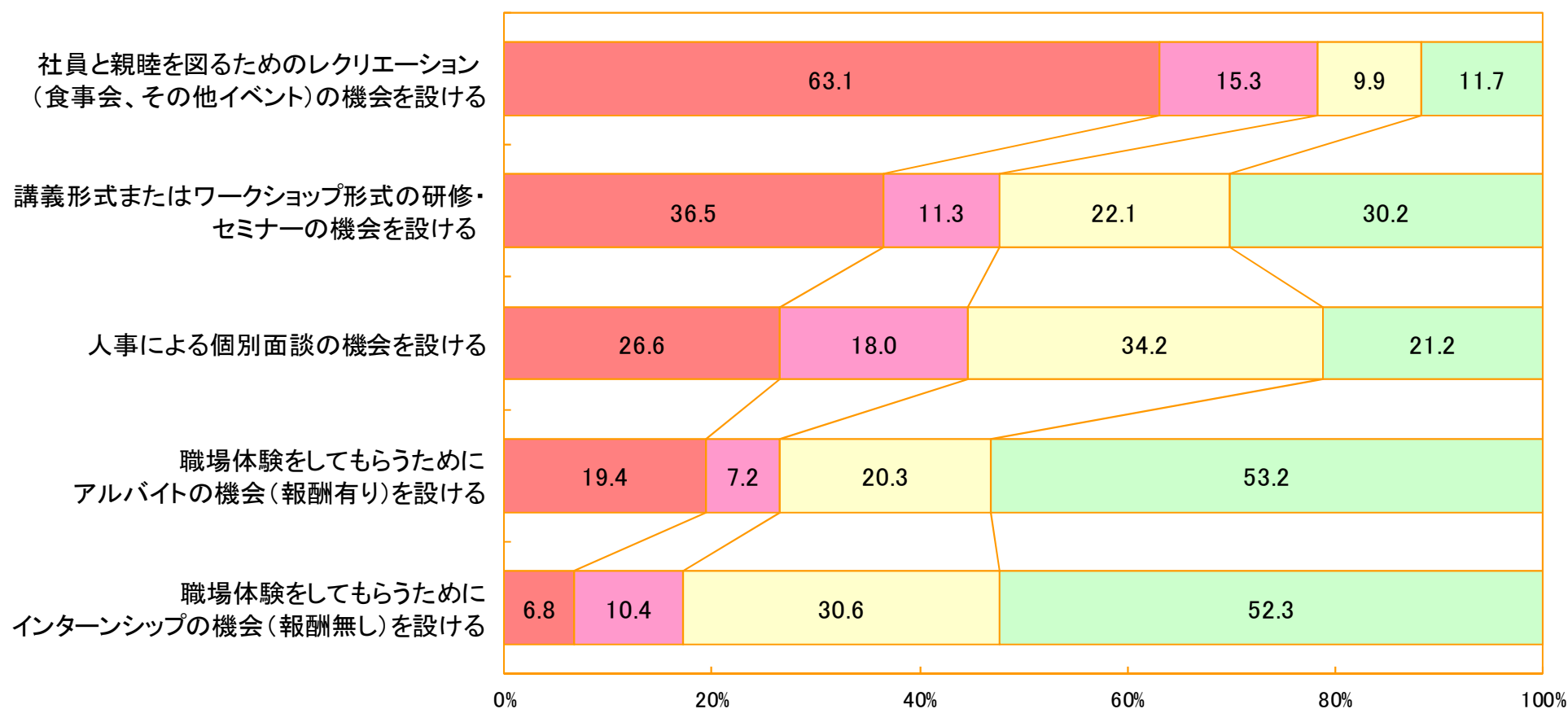


Q. 内定辞退防止の観点から、内定期間中に以下の対応は必要だと思いますか。それぞれあてはまるものをお選びください。

【内定者フォロー②】 内定期間中のフォローの実施予定

- 内定辞退防止のために実施予定が多いのは「社員と親睦を図るためのレクリエーションの機会を設ける」63.1%。
- 「人事による個別面談の機会を設ける」は、「検討中」「興味はある」を合わせると52.2%。

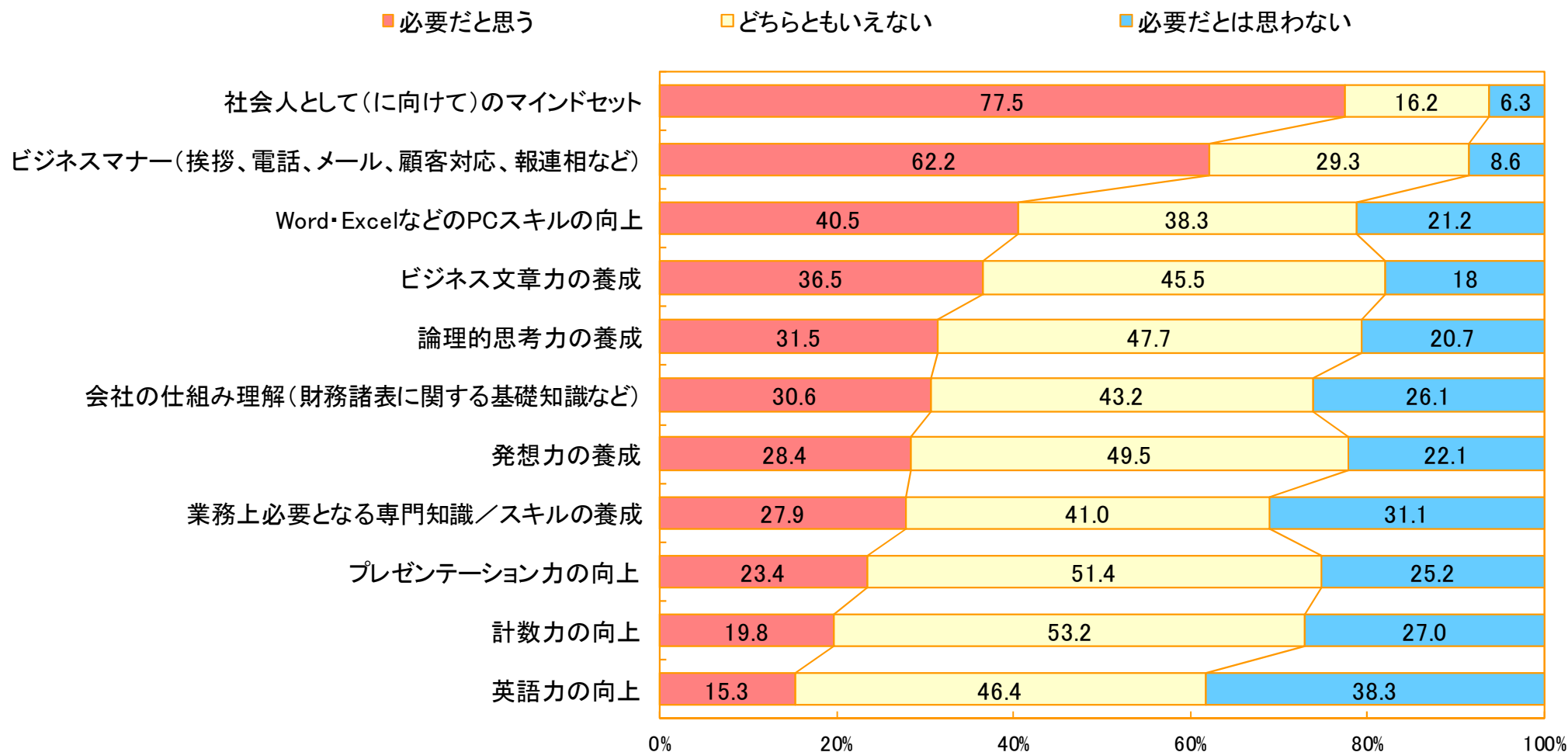
■ 実施を予定している ■ 検討中または検討予定 ■ 検討予定は無いが興味はある ■ 必要だとは思わない



Q. 内定辞退防止の目的で、内定期間中に以下のような機会を設けますか。

【内定者フォロー③】 入社前教育(学習機会)の必要性

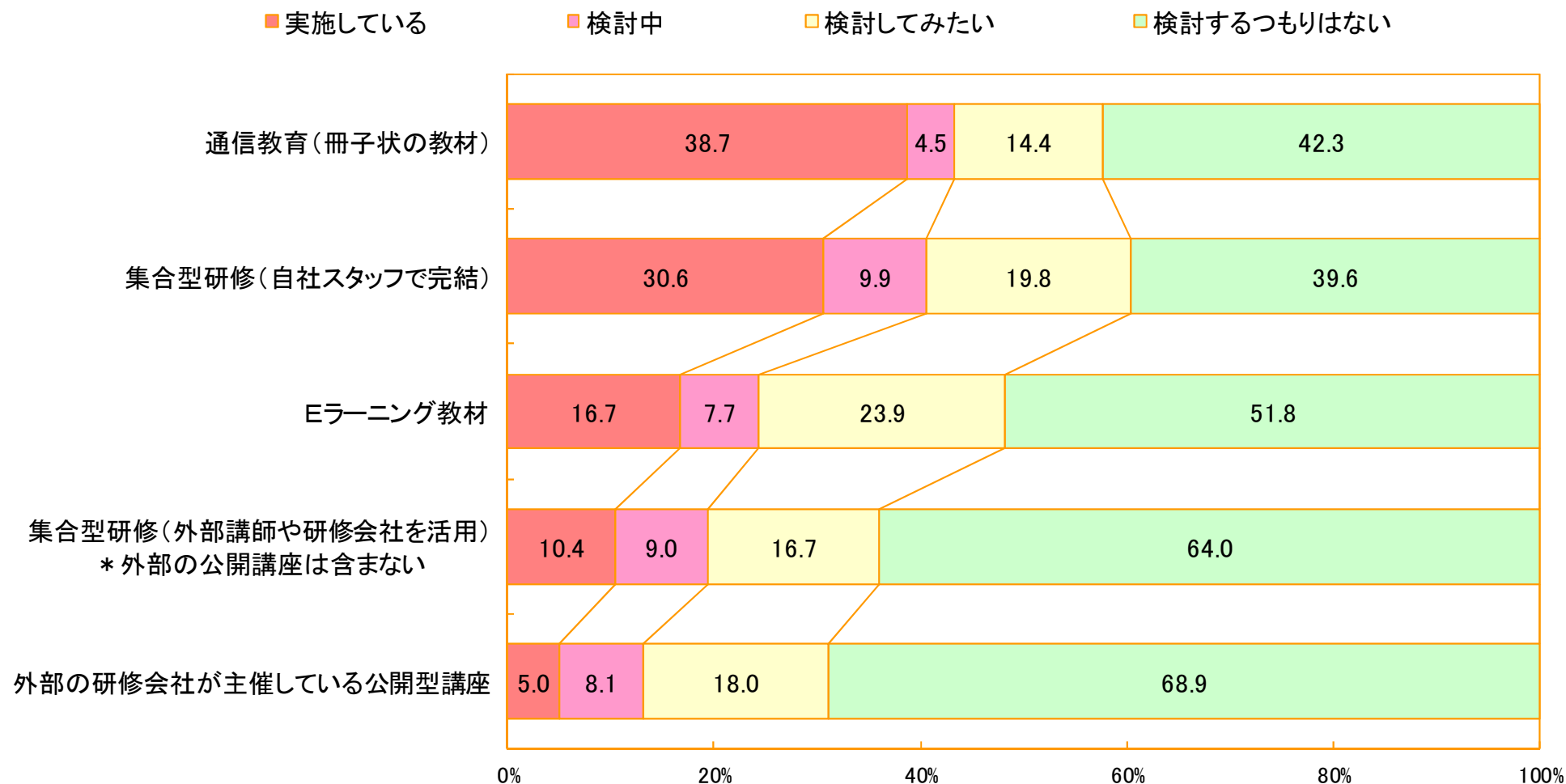
- 必要だと思う割合が高いのは「社会人としてのマインドセット」77.5%、「ビジネスマナー」62.2%。
- 全項目に「必要だとは思わない」を選んだのは222社中わずか7社。大多数が、何かしらの入社前教育は必要と認識。



Q. 入社前教育の観点から、内定期間中に以下のような学習機会は必要だと思いますか。それぞれあてはまるものをお選びください。

【内定者フォロー④】 入社前教育の手段

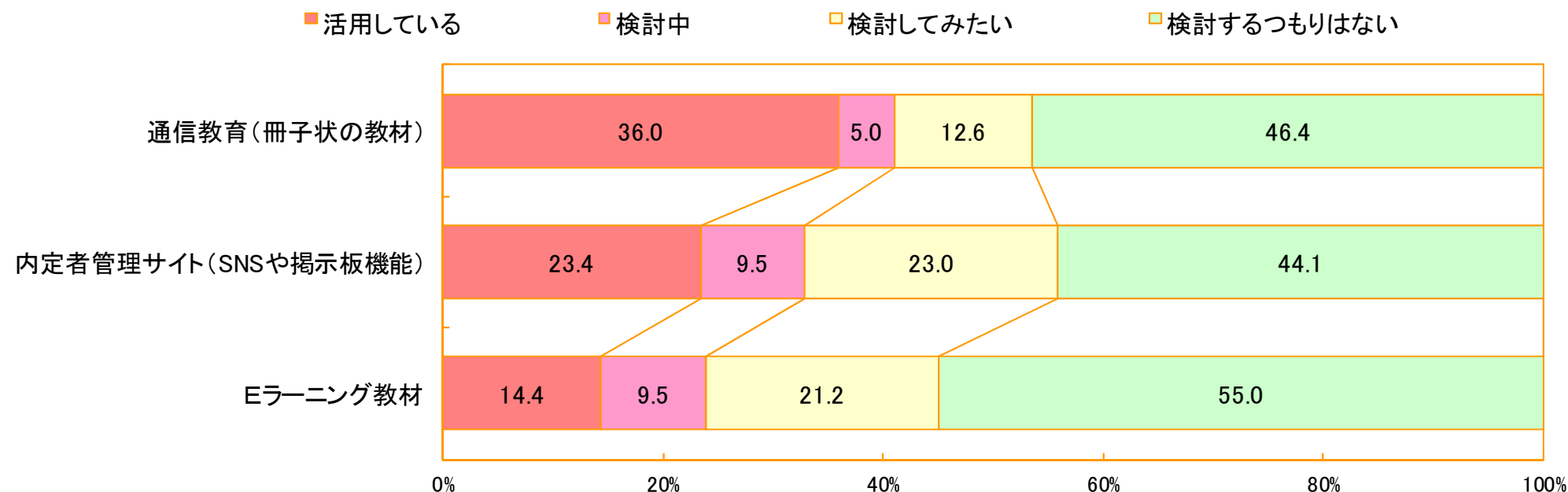
- 実施割合が高いのは「通信教育(冊子状の教材)」38.7%、「集合型研修(自社スタッフで完結)」30.6%。
- 全項目に「検討するつもりはない」を選んだのは24社(10.8%)。残りの約9割が入社前教育を実施・検討。



Q. 入社前教育の手段について、貴社にあてはまるものをそれぞれお選びください。

【内定者フォロー⑤】 内定者と継続的に接点をもつためのツール

- 活用割合が高いのは「通信教育(冊子状の教材)」36.0%。
- 「検討中」「検討してみたい」の合計が多いのは「内定者管理サイト」32.5%。



■内定者と継続的に接点を持つために利用しているもの

- ・メールによる定期的な連絡、社内報(紙媒体)の送付。
 <非上場/商社>
 - ・懇談会および社員交流会を開いている。 <上場/メーカー>
- ・月に1回社内報送付。月に1回社内勉強会実施。
 <非上場/ IT、情報処理>
 - ・会社行事への参加。 <非上場/サービス>
- ・自社パンフレット、カレンダー送付。 <非上場/サービス>

Q. 内定期間中に内定者と継続的に接点を持つためのツールについて、貴社にあてはまるものをそれぞれお選びください。

Q. その他に、内定者と継続的に接点を持つために利用しているものがあればご記入ください。