

## 「2016年度・新卒採用に関する企業調査—内定動向調査」

～ 2016年3月卒業予定者の採用活動に関する企業調査 ～

<2015年9月調査>

スケジュール繰り下げ初年度となった2016年度の採用戦線。7月の中間調査では、採用の現場に大きな混乱が生じている様子が表れていたが、8月1日の選考解禁から約2カ月が経過し、10月を目前に控えた9月下旬時点で、どのように変化しただろうか。選考の進行状況や充足状況などを確認すべく、「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、2017年度の採用についても予定や方針などを聞いた。

### 【調査内容】

1. 2016年3月卒業予定者の選考終了状況	.....	P 2
2. 9月下旬時点の採用選考の充足率	.....	P 3
3. 選考途中辞退者および内定辞退者の増減	.....	P 4
4. 採用状況の満足度	.....	P 5
5. 内定時期と採用活動終了予定時期	.....	P 6
6. スケジュール繰り下げの影響	.....	P 7
7. 2017年3月卒業予定者の採用数と採用予算	.....	P 8
8. 2017年度採用での利用予定メディア	.....	P 9
9. 2017年度採用で注力したいこと	.....	P 10
10. インターンシップ実施状況	.....	P 11
11. 人事担当者川柳	.....	P 12

### 《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 13,170社  
 調査時期 : 2015年9月24日～10月2日  
 調査方法 : インターネット調査法  
 回答社数 : 1,355社

#### 《従業員数》

～299人	300～999人	1000人以上
555社	461社	339社

#### 《業種》

《業種》		《株式》	
製造	非製造	上場	非上場
532社	823社	315社	1,040社

#### 《地域》

北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
47社	70社	705社	211社	218社	57社	47社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

※前年調査は2014年9月2日～10日に実施

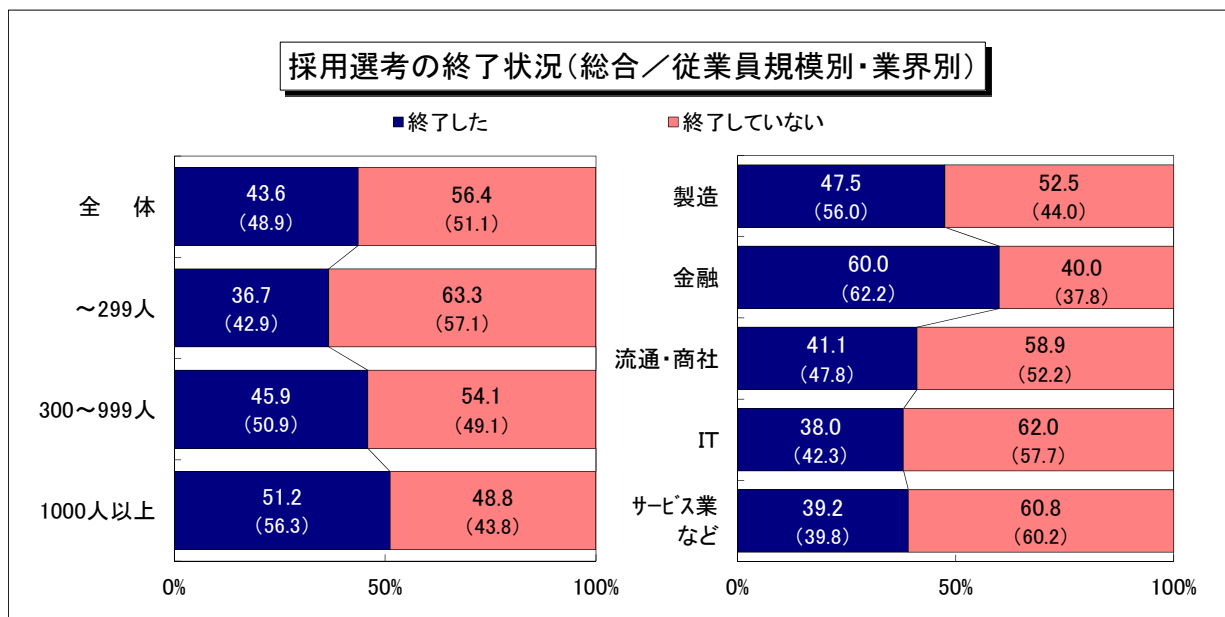
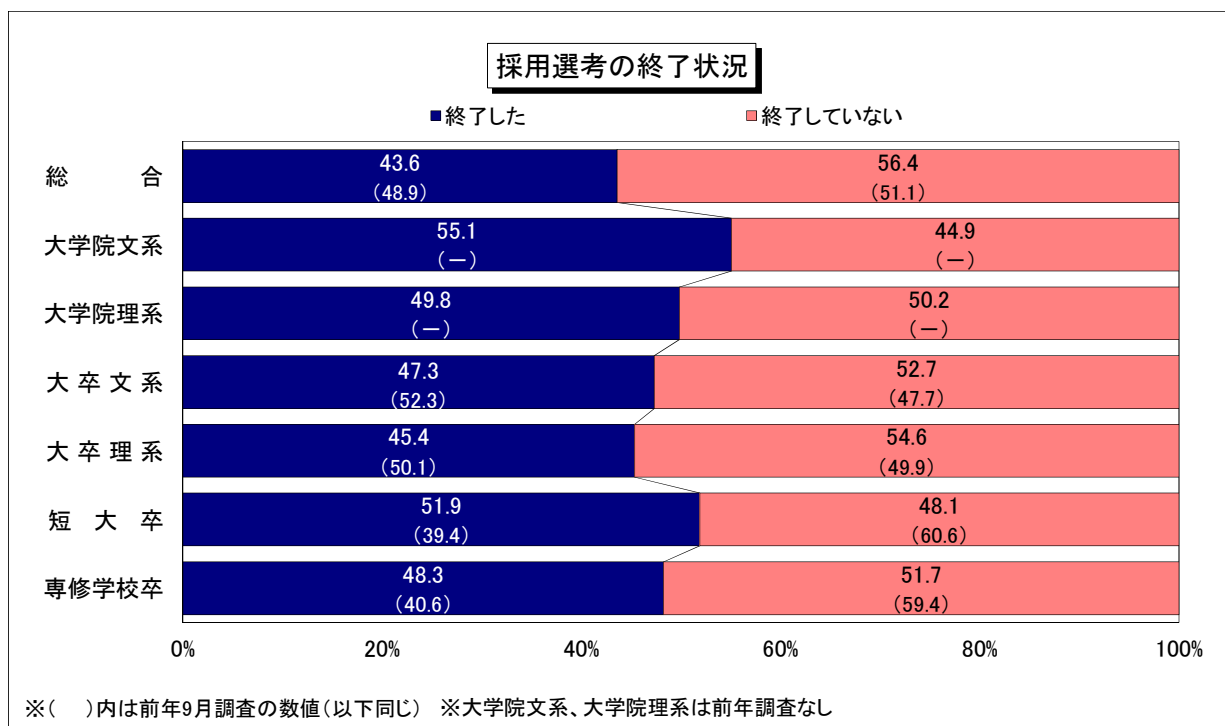
◆本資料に関するお問い合わせ先 : 03-4316-5505 / 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

### 1. 2016年3月卒業予定者の選考終了状況

9月下旬の調査時点で、2016年3月卒業予定者の採用選考を「終了した」企業は全属性の総合で43.6%。昨年9月上旬に実施した前年度調査（48.9%）を5.3ポイント下回り、終了率は低下している。

従業員規模別では、規模が小さくなるほど終了率は下がる。1000人以上の大手企業では半数を超えているが（51.2%）、300～999人の中堅企業は45.9%、300人未満の中小企業は36.7%と、中堅・中小いずれも半数に届いていない。業界別では「IT」（38.0%）と「サービス業」（39.2%）で3割台にとどまり、「金融」が唯一、6割に届いていた（60.0%）。

いずれの規模・業界も前年調査を下回り、全体的に終了率が下がっていることがわかる。

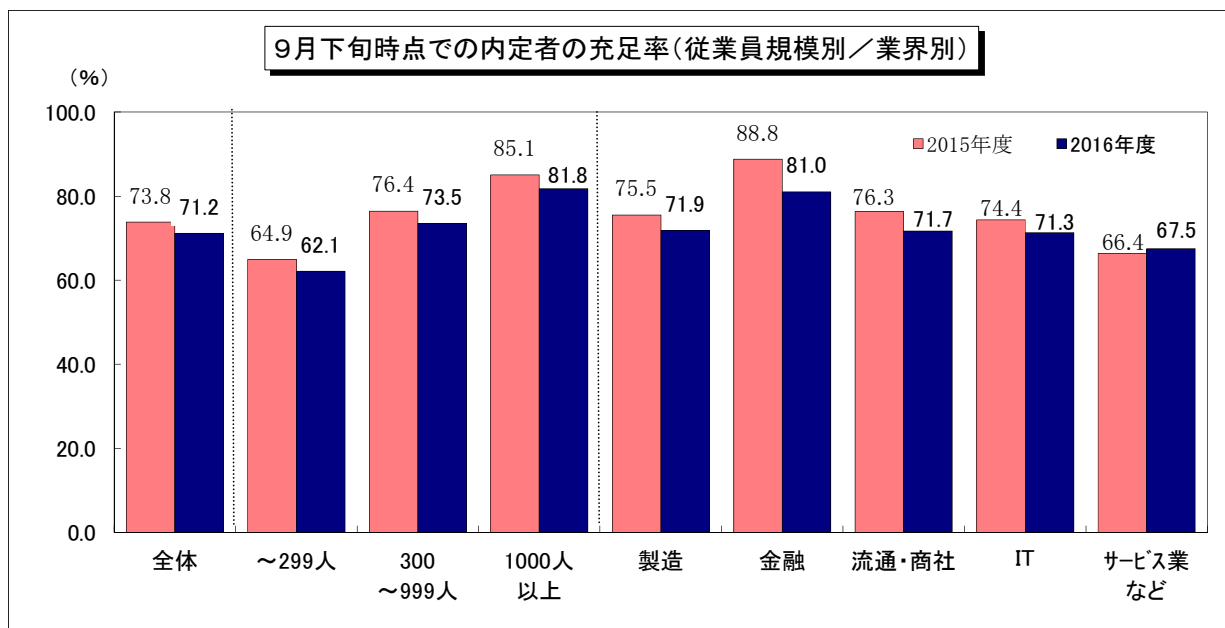


## 2. 9月下旬時点の採用選考の充足率

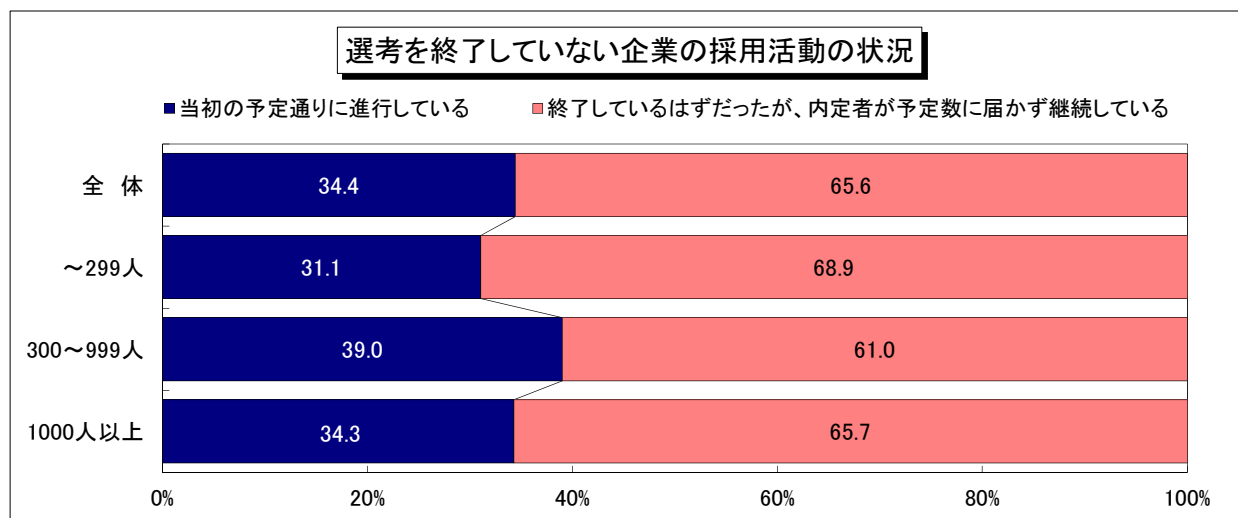
採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」は、全属性の総合で71.2%。昨年9月上旬に実施した前年調査より時期が約3週間遅いが、前年実績（73.8%）をやや下回っている。ただ、今年度中間調査（2015年7月）では充足率は37.9%だったので、8月の選考解禁を挟み、企業が精力的に内定出しを行った様子が分かる。

従業員規模別に見てみると、大手企業の81.8%に対し、中堅企業は73.5%と8.3ポイントの差があり、中小企業は62.1%で19.7ポイントの差がついている。

業界別では、終了状況同様「金融」が81.0%と最も高い。「サービス業など」は67.5%で、他の業界に比べ充足の遅れが目立つ。



採用選考を「終了していない」企業（全体の56.4%）に、終了していないのは当初予定通りであるか、それとも予定外であるかを尋ねた。「当初予定通りに進行している」は34.4%と3分の1にとどまり、「終了しているはずだったが、内定者が予定数に届かず継続している」が6割を超えている（65.6%）。計画通りに進んでいない企業が多数におよぶことが確認できる。



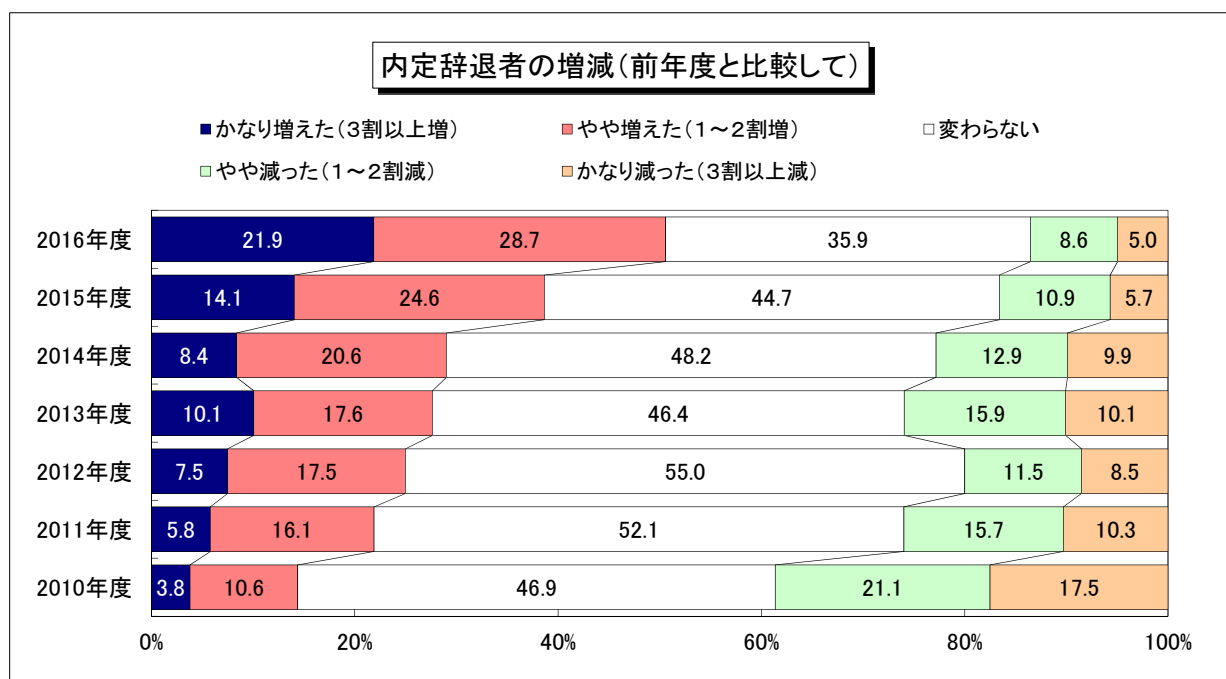
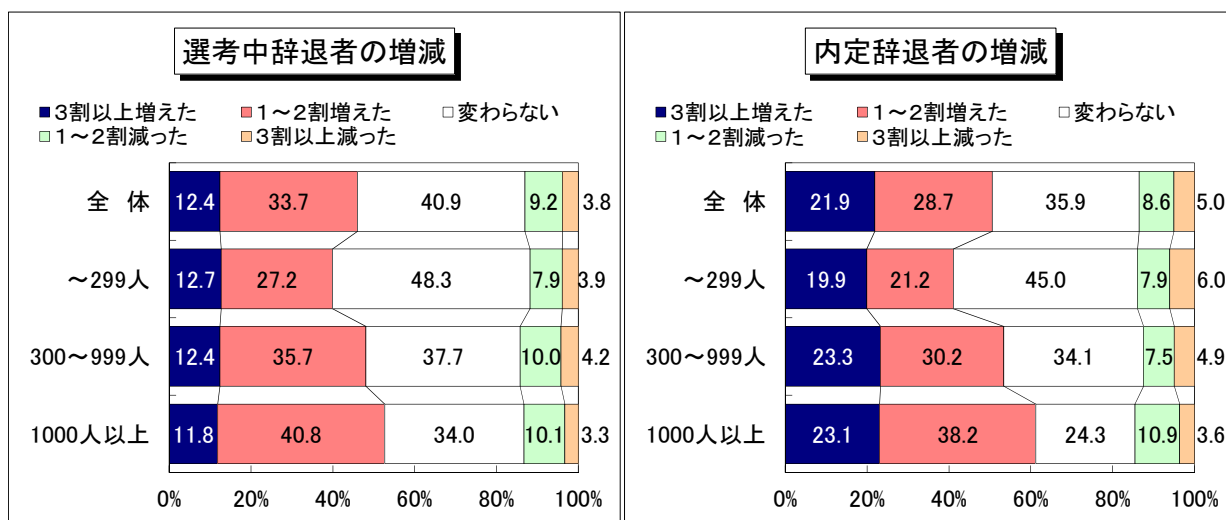
### 3. 選考途中辞退者および内定辞退者の増減

「選考途中辞退者」と「内定辞退者」について、それぞれ前年度からの増減を尋ねたところ、いずれも前年度より大きく増加したことが分かった。

選考途中辞退者については、「かなり増えた」12.4%、「やや増えた」33.7%と、合計46.1%が増えたと回答した。これに対し、「かなり減った」3.8%、「やや減った」9.2%の合計は13.0%にとどまる。「増えた」が「減った」を大きく上回っている。

内定辞退者については、「かなり増えた」の割合がより高く、2割を超えている（21.9%）。「やや増えた」（28.7%）とあわせると50.6%。

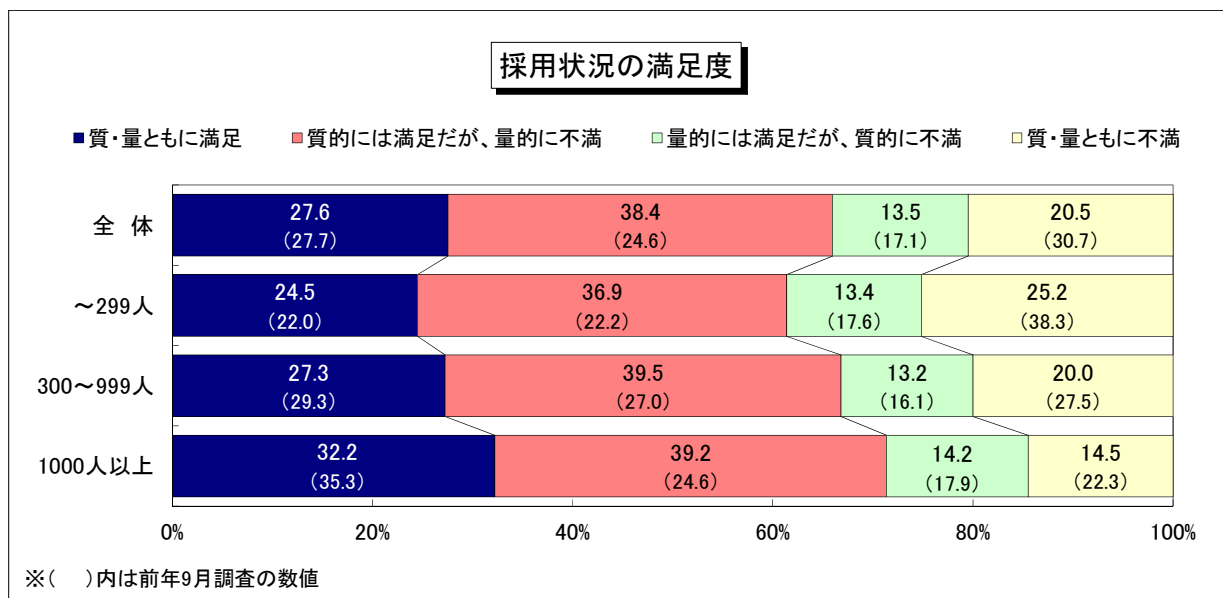
内定辞退について過去7年間の推移を見ると、内定辞退者は増加傾向にあることが分かる。特に前年度は「増えた」とする企業が4割近く（38.7%）と急激に増えたが、今回さらに大きく増え、過半数（50.6%）となった。



#### 4. 採用状況の満足度

内定者への満足度については、全体的に「量に対する不満」がかなり強い。「質・量ともに満足」は27.6%と前年調査（27.7%）と変化はないが、「質的には満足だが、量的には不満」が前年の24.6%から38.4%へと大きく増えた。ここに「質・量ともに不満」20.5%を合計すると58.9%となり、量に対し不満を持つ企業は6割近くに上る。中間調査（2015年7月）において、エントリー数が減り母集団形成に苦戦する企業が増えたことが明らかになったが、加えて内定辞退が増えたことで採用予定数を確保できず、量への不満が高まっていると推察できる。

従業員規模別では、大手企業で「質・量ともに満足」の割合が32.2%と高く、「質・量ともに不満」は14.5%にとどまる。規模が小さくなるにしたがい「質・量ともに不満」の割合が高まる。



#### 【Voice-1】——2016年度採用結果の満足状況

##### 【満足の声】

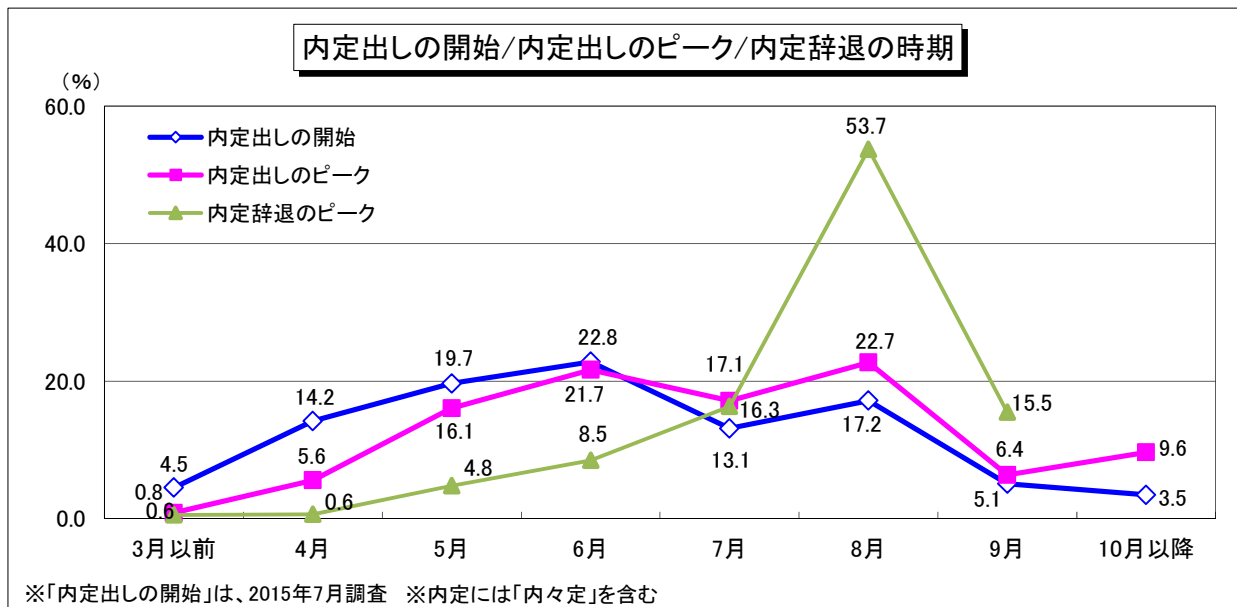
- 苦戦を強いられることを覚悟で、採用活動解禁時に活発に外へ出向きイベントに参加したことで、今まで採れなかった層の学生に出会い、選考に進んだのち、内定者となったため。 <電子・電機>
- 大幅な時期変更初年度にしては、Uターン学生を中心に例年以上に上位校が確保できたため。 <証券>
- 全体的に質のいい学生とそうでない学生の二極化が顕著であったが、それだけに選考過程で絞りやすく、内定は質のいい学生に出すことができた。 <商社（専門）>

##### 【質または量に課題】

- 内定者の中でもどうしても優劣がついてしまうが、上位と感じた学生から辞退され、下位と判断した学生のみが残ったため。 <食品>
- 例年より質を落として内定を出した印象があるものの、結局内定辞退が相次いだ。 <保険>
- 昨年度以上に、単独企業説明会からの選考参加者が少ない印象を受けた。選考途中で、内定を貰ったので・・・と1次選考からの辞退の連絡があったのは、初めてだった。 <商社（総合）>
- 文系学生は優秀層が大手企業に流れ、例年なら合格基準に満たない学生にも内定を出す状況となった。理系学生に関しては、比較的優秀な学生からも意思確認がとれたが、例年以上に内定後に他社に流れ、量的には不満が残る結果となった。 <建設・住宅・不動産>
- 学生の動きが読み取れなかった。6月の選考では内定者数を控え、秋採用を実施することとなった。しかし秋採用に向けて母集団を増やすことが難しく、選考応募者も思っていたより少なかった。秋採用は現在面接中だが、最初の選考時より学生の質は低いと感じている。 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト>

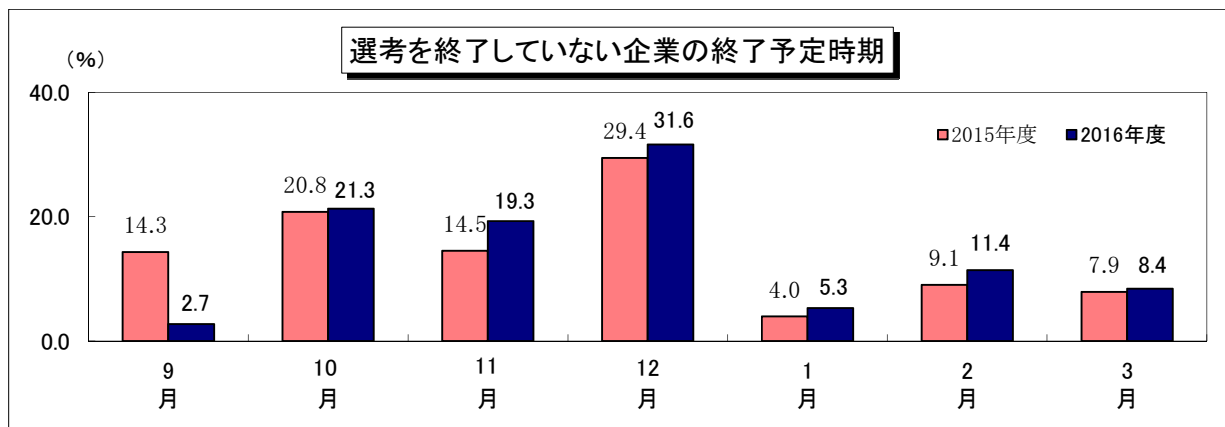
### 5. 内定時期と採用活動終了予定時期

内定時期について、「内定出しのピーク（最も多くの内定を出した時期）」「内定辞退のピーク（最も多く辞退があった時期）」を尋ね、「内定出しの開始」時期と重ねて比較してみた。「内定出し」と「内定出しのピーク」は比較的時期が分散化しており、企業によって異なる動きをしていたことが分かる。一方、「内定辞退のピーク」は8月に集中しており、過半数（53.7%）が「8月」と回答した。8月1日の選考解禁直後に内定が出た企業に就職を決定した学生が多かったため、一気に内定辞退が出たと考えるのが妥当だろう。



一方、採用選考を終了していない企業（全体の56.4%）の「終了予定時期」として最も多いのは、「12月」で3割強（31.6%）にのぼる。次いで「10月」が21.3%。全体の7割強が年内に目処をつけたいと考えているが、前年調査に比べればやや遅くなる傾向が見られる。

大手企業は年内に8割以上（80.6%）が終了予定だが、中小企業は「2月」「3月」まで選考を続ける予定の企業が多いことが読み取れる。



《従業員規模別》

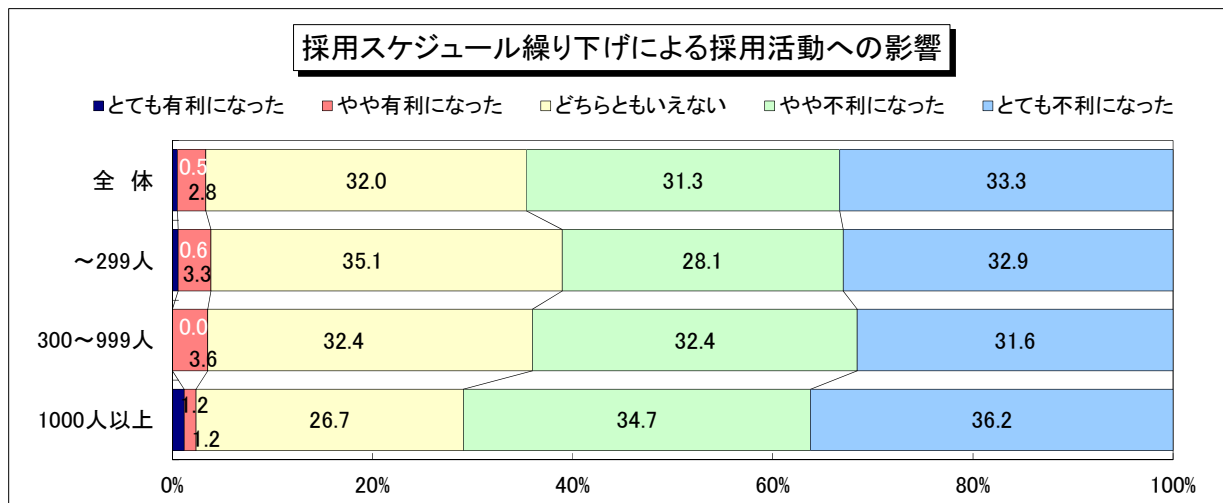
	(%)						
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
～299人	3.0	19.2	15.2	32.6	6.1	12.5	11.3
300～999人	1.6	20.5	21.7	33.6	3.7	11.9	7.0
1000人以上	3.6	26.7	23.6	26.7	6.1	8.5	4.8

## 6. スケジュール繰り下げの影響

採用スケジュールが繰り下がったこと（3月広報解禁、8月選考解禁）への影響を、自社の採用活動にとって有利に働いたか、それとも不利に働いたか、という観点で尋ねた。

「有利になった」との回答はかなり限られ、「とても有利になった」（0.5%）、「やや有利になった」（2.8%）をあわせても、3.3%に過ぎず、「不利になった」との見解が圧倒的に多い。「とても不利になった」（33.3%）、「やや不利になった」（31.3%）と、合計64.6%にのぼる。「不利になった」の割合は従業員規模が大きくなるほど高まり、1000人以上の大手企業では7割強（70.9%）だった。

スケジュールを守った企業からは「8月解禁を厳守したが、出遅れた感が否めない」「一斉に面接が始まったことで日程が被り、キャンセルが続出した」と言った不満が聞かれ、一方で早くから内定を出していた企業からは「上位校内定者が8月以降、大手企業に流れた」「8月以降の辞退者が予想以上に多かった」など、辞退増加についてのコメントが多かった。



### 【Voice-2】—スケジュール繰り下げの影響

- 本命の企業の選考が8月以降に解禁となり内定辞退が増えた。中小企業に対するすべり止めや試し受験が増えたと思われる。 <電子・電機>
- 良い学生に内定を出しても、大手や上場企業などの採用が7月、8月であったため、内定辞退者が大幅に増えた。 <リース・レンタル>
- 内定承諾保留の学生が増加し、8月下旬まで結果が見えない状況が続いた。 <専門店>
- 他社の状況がわからずに、採用活動のスケジュール調整にたいへん手間がかかった。 <運輸>
- 大手企業は8月選考開始を守ると言いつつも、水面下では活動しており、その影響により選考辞退が発生した。 <自動車・輸送用機器>
- 大企業を受けたい学生は中小企業の内定を保険にするので、いつ辞退をくろうか不安。「オワハラ」は絶対に避けるスタンスをとっていたので、最終的に採用人数が充足するかが不安であった。 <商社（専門）>
- 守った（8月1日から1次面接スタート）ことで、8月上旬の辞退率が高く、出会えなかった学生が多くいた。 <食品>
- 指針を守らない企業に内定をもらった学生が就職活動を終了することにより、優秀な学生との面談機会を失った。 <銀行>
- 採用目標に対しての達成度合いが内定式頃まで見えてこないことで、コントロールが非常に難しく、学生自身もどこで活動を終えるべきか判断がつかない様子が見受けられた。 <スーパー・コンビニエンス>

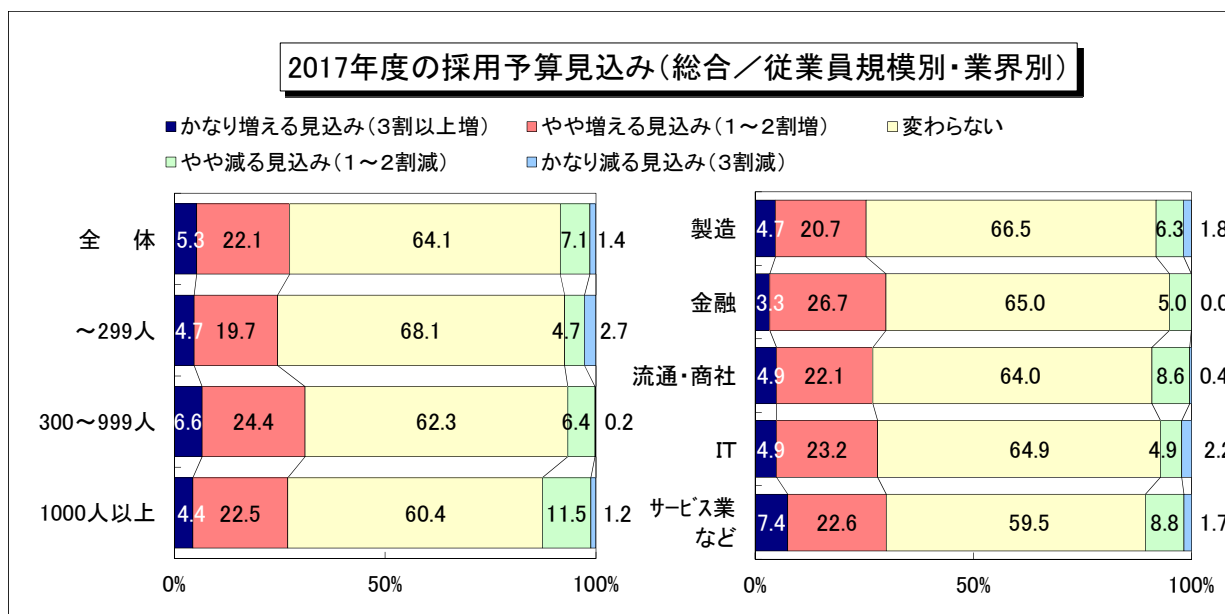
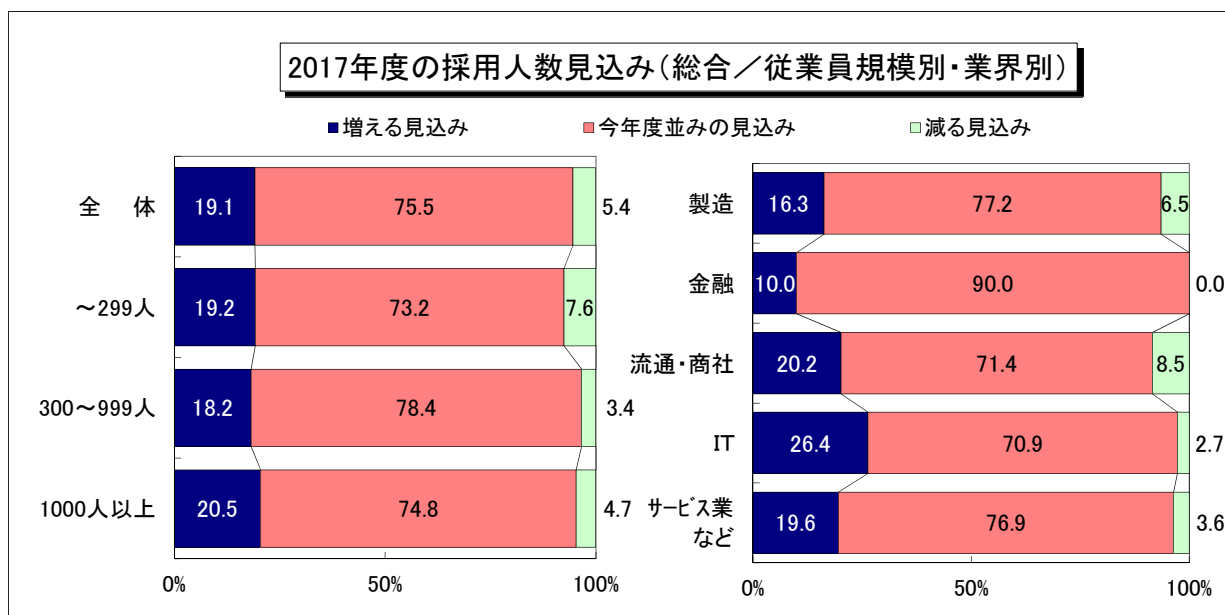
## 7. 2017年3月卒業予定者の採用数と採用予算

ここからは2017年3月卒者の採用計画に関する調査結果を紹介したい。

2017年度の採用見込みについて尋ねたところ、「増える見込み」と回答したのが19.1%で、「減る見込み」(5.4%)の3倍以上にのぼった。企業の採用数はここ数年増加傾向が続いているが、引き続き採用意欲が高いことが分かる。「今年度並み」と回答した企業は全体の75.5%。

従業員規模別で大きな差はないが、1000人以上の大手企業において「増える見込み」の割合がやや高い(20.5%)。2016年度は大手企業の採用意欲の高さが目立ったが、来期についても大手企業に牽引されるかたちで全体的に採用数が増えそうだ。業界別では、いずれも前年より「増える」が「減る」を上回っている。特に「IT」で26.4%が「増える見込み」と回答し、採用意欲の高さが際立っている。

採用数の増加に伴い、予算も増加傾向が表れている。「かなり増える(3割以上増)」(5.3%)、「やや増える(1~2割増)」(22.1%)と、あわせて約3割(27.4%)が「増える」と回答した。



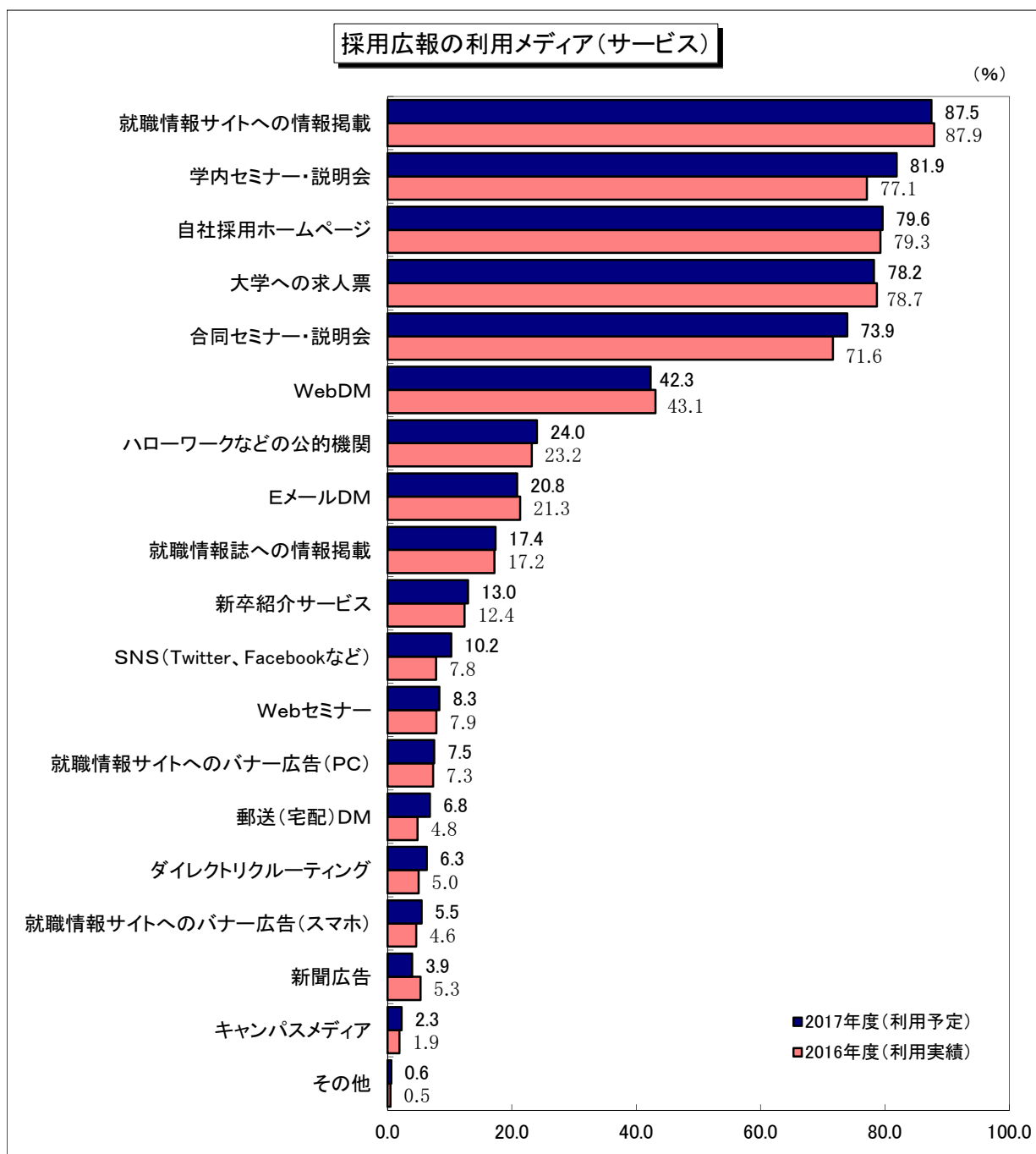


## 8. 2017年度採用での利用予定メディア

2017年度採用で利用予定のメディアを尋ね、2016年度採用での利用実績と比較した。

全体的に大きな変化は見られず、最も多いのは「就職情報サイトへの情報掲載」で、87.5%と前年（87.9%）と同水準。次いで「学内セミナー・説明会」が81.9%で前年（77.1%）から4.8ポイント増えている。「大学への求人票」は4番目に多く（78.2%）、採用重点層に漏れなくアプローチしたいとの意向がうかがえる。

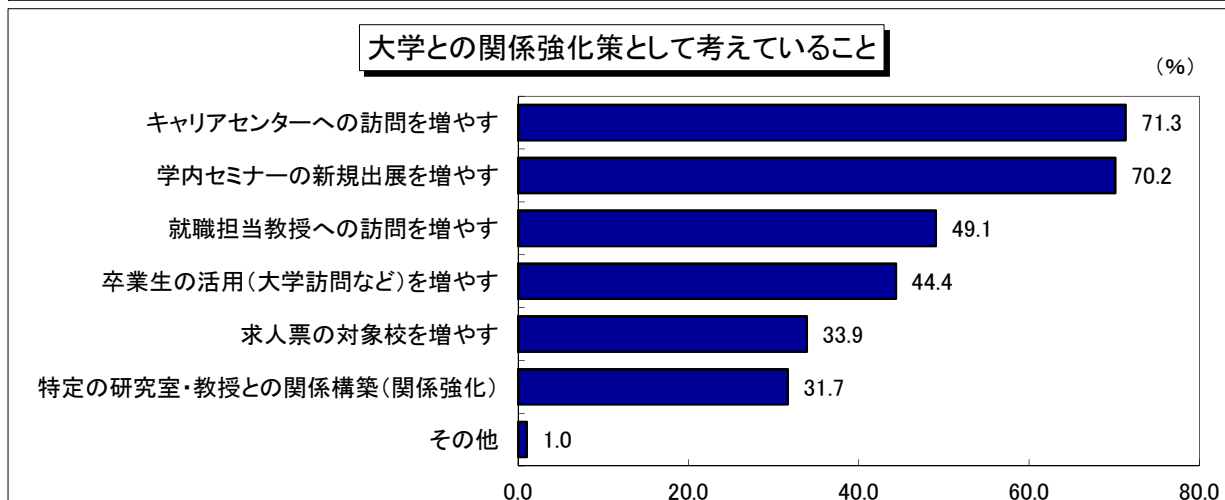
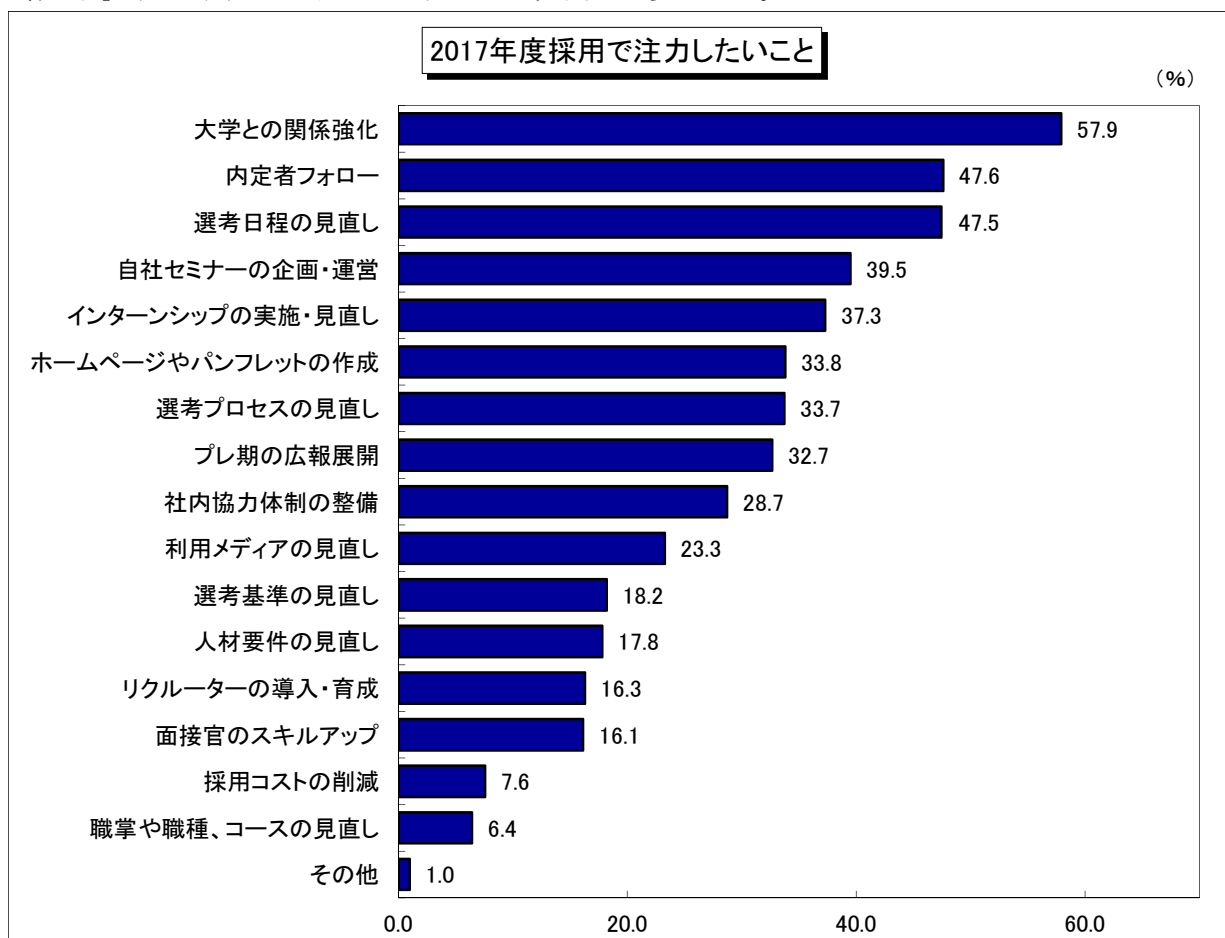
3番目の「自社採用ホームページ」（79.6%）、5番目の「合同セミナー・説明会」（73.9%）までが7割を超えており、多くの企業にとって外せないメディア（サービス）となっている様子が分かる。



### 9. 2017年度採用で注力したいこと

2017年度の採用で注力したいことを尋ねると、「大学との関係強化」が最も多く、過半数が選んだ（57.9%）。次いで「内定者フォロー」（47.6%）、「選考日程の見直し」（47.5%）と続く。9月下旬の調査時は、スケジュールの再見直しが狙上に乗っていなかったため、「選考日程の見直し」は半数未満だったが、2年連続での見直しが決定されれば、選考日程を見直さざるを得ない企業が急増するだろう。

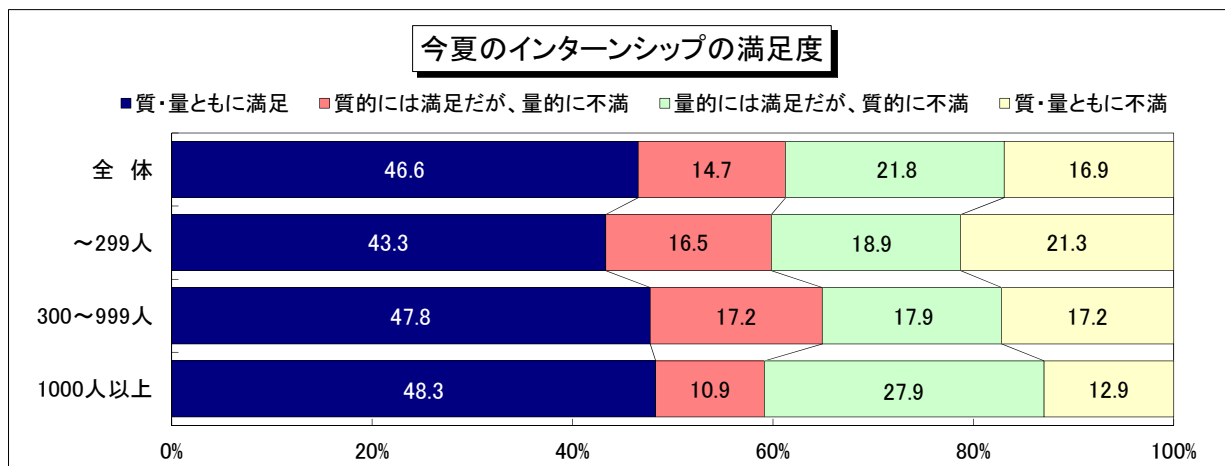
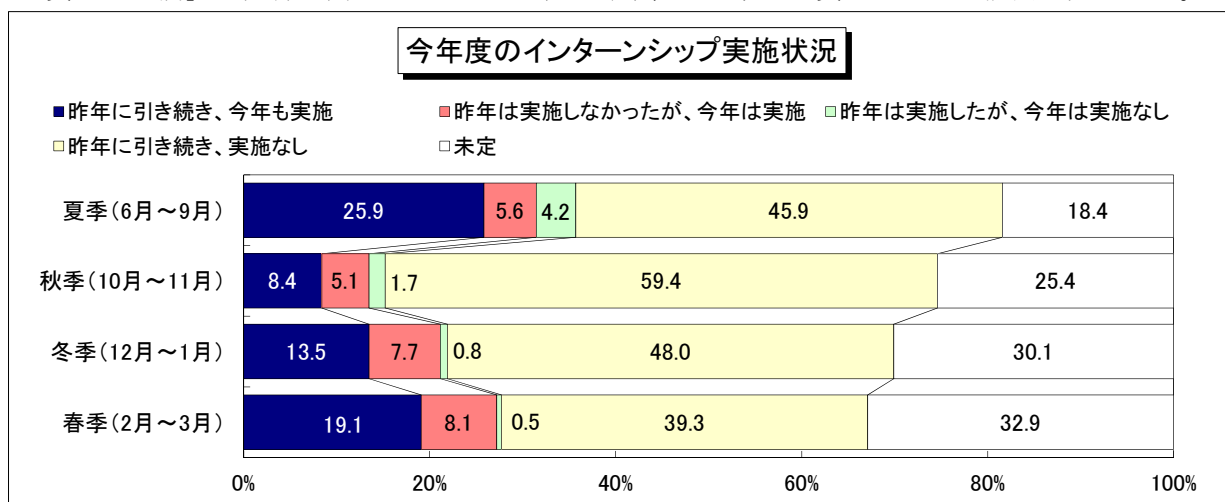
「大学との関係強化」に注力したいと回答した企業に、大学との関係強化策として考えていることを尋ねた。「キャリアセンターへの訪問を増やす」（71.3%）と「学内セミナーの新規出展を増やす」（70.2%）の2項目が7割を超え突出して多かった。



## 10. インターンシップ実施状況

今年度（2015年6月～2016年3月）のインターンシップについて尋ねた。昨年は採用広報開始時期の繰り下げを受け、それまでほとんど実施のなかった「冬季」「春季」に新たに実施する企業が増えたが、今年も新規実施が増えそうだ。「冬季」は7.7%、「春季」は8.1%が、「昨年は実施しなかったが、今年は実施」と回答した。一方で、「冬季」以降を「未定」と回答した企業が3割を超えており、他社の動向を見ながら今後、実施企業が出てくると予想される。

「夏季」にインターンシップを実施した企業（全体の31.5%）に、その満足度を尋ねたところ、「質・量ともに満足」が46.6%と満足している企業が半数に迫る。大手企業で「量的には満足だが質的に不満」の割合が高いのが目立ち（27.9%）、参加学生の質にこだわる傾向が見られる。



### 【Voice-3】—インターンシップで課題と感ずること

- 2週間での開催なので社内の負担が大きく、枠を広げられない。 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト>
- いかに採用に結びつけるか。 <ホテル・旅行>
- インターンシップが流行しているためか、応募者の量の増加とともに質の低下が顕著と感ずている。 <官公庁・団体>
- インターンシップ段階から人材獲得競争が始まっており、満足のいく動員を実現できていない。 <自動車・輸送用機器>
- インターンシップをどう進めるか、社内の理解も必要であり、まだまだ手探りである。 <素材・化学>
- やるからには1日ではなく、推奨されている職場体験のようなことをしたいが、職種上セキュリティやコンテンツが不安。会社説明会同様になってしまいそう。 <サービス業>

## 11. 人事担当者川柳

採用業務を通して感じていることを、川柳に詠んでいただいた。今年はスケジュールの大幅な繰り下げや売り手市場の影響で、内定辞退が例年になく増えるなど、かなり難易度の高い採用戦線となったが、採用の厳しさを嘆く句が目立った。採用担当者の日頃の苦労や奮闘ぶりがうかがい知れる作品が多数を占めた。

