

2016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
執筆：武井 房子（キャリアリサーチ 上席研究員）
松本あゆみ（キャリアリサーチ 研究員）
監修：貝沼 知徳（株式会社ディスコ 人事コンサルタント）
発行日：2015年12月10日



DISCO
はたらくを、もっと豊かに。

INDEX

第1章	採用マーケットの概況	3
	はじめに 企業属性に関わらず採用意欲旺盛 早期に高まる内定率 8月以降に大手企業に決定 内定業界と就職決定業界の違い 採用計画に対する充足率は前年より低下 内定辞退者がさらに増加	
第2章	企業の採用活動	11
	選考解禁前に8割が面接開始 「質」への満足度が上昇するも「量」には不満 学生との接触機会が大きく増加	
第3章	学生の就職活動	17
	エントリー数が大きく減少 早期から業界研究・企業研究を実施 就職活動のピーク時期が変化 内定を保持しながら就職活動を継続 選社理由は「社会貢献度」「職場の雰囲気」	
第4章	来期以降の見通し	25
	さらなる拡大が見込まれる新卒採用 広報解禁前の活動を強化する動きが鮮明 「就職情報サイトへの情報掲載」が依然主流 6月選考解禁へ、2年連続見直し	
参考データ①		10
参考データ②		16
参考データ③		22
参考データ④		30

調査概要

■採用活動に関する企業調査

	2015年2月調査 (2016年度・採用方針調査)	2015年7月調査 (2016年度・中間調査)	2015年9月調査 (2016年度・内定動向調査)
調査対象	全国の主要企業8,065社	10,200社	13,170社
調査時期	2015年1月26日～2月6日	2015年6月29日～7月7日	2015年9月24日～10月2日
回答社数	1,236社	1,144社	1,355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

	2014年 11月調査	2015年 1月調査	2月調査	3月調査	4月調査	5月調査	6月調査	7月調査	8月調査	9月調査	10月調査
調査対象	2016年3月卒業予定の全国の大学4年生（理系は大学院修士課程2年生を含む）2,000人										
調査時期	11月19日～26日	1月1日～7日	2月1日～5日	3月1日～5日	4月1日～6日	5月1日～6日	6月1日～5日	7月1日～6日	8月1日～6日	9月1日～7日	10月1日～6日
回答人数	1,153人	1,460人	1,504人	1,429人	1,359人	1,549人	1,460人	1,360人	1,484人	1,454人	1,413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

●企業属性に関わらず採用意欲旺盛

- 前年度より「増加」する企業が約4割（38.0%）
- 大手企業とIT業界において、「増加」の割合が高い

●早期に高まる内定率

- 内定率は7月時点で過半数（50.6%）、8月時点では67.3%
- 10月時点の内定率は87.0%で、前年同時期（87.6%）と同水準

●8月以降に大手企業に決定

- 7月までは就職決定企業の規模に偏りはないが、9月時点では大手企業が過半数に（56.8%）

●内定業界と就職決定業界の違い

- 内定を得た業界のトップは、文系理系とも「情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト」
- 就職先として決定した企業の業界のトップは、文系は「銀行」、理系は「電子・電機」

●採用計画に対する充足率は前年より低下

- 9月下旬時点の「充足率」は71.2%で、前年9月上旬（73.8%）をやや下回る
- 「充足率」は、大手企業と金融業界において高い

●内定辞退者がさらに増加

- 内定辞退者が「増えた」企業は過半数（50.6%）
- 内定辞退者が最も多かった時期は「8月上旬」（24.9%）

第1章 採用マーケットの概況

はじめに

景気回復が鮮明になるなか、企業の採用意欲はますます高まり、各企業が熾烈な人材獲得競争を展開している。特に新卒採用に関しては、将来の少子化を見据えた「中長期的な人材確保」という意味合いもあり、攻めの姿勢が目立つ。

そのような状況下、2016年度の新卒採用は新しいスケジュールにて実施された。学生が学業に専念する時間を確保するため、政府が産業界に「採用選考活動の早期開始自粛」を求め、経団連がそれに応える形で採用選考に関する指針を示した。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」へと後ろにずれるというものである。（図1-①）

この大幅な時期の変更によって、新卒採用マーケットに少なからぬ混乱が生じ、様々な局面で企業・学生の双方から戸惑いの声が上がった。そうした変化の数々に焦点を当て、2016年卒採用マーケットを振り返るとともに、再びスケジュールが変更となる2017年卒採用活動についても展望したい。

企業属性に関わらず採用意欲旺盛

まず、企業の「採用意欲」の近年の推移を見てみる。採

用計画数の増減を前年の採用人数と比較して答えてもらったものを経年で見ると、リーマン・ショック後の2010年度採用を底に採用人数は増加傾向が続いていることが読み取れる（図1-②）。

では、2016年度はどうだろう。すべての採用属性を総合して「増加」と回答した企業が全体の4割近く（38.0%）を占め、「減少」（9.4%）を30ポイント近く上回っている（図1-③）。これを採用属性ごとに見ると、すべての属性で「増加」が「減少」を上回り、とりわけ理系学生の採用意欲の高さが目立つ。大卒理系においては「増加」が30.0%と3割に達している。

一方、企業の従業員規模別に採用意欲を比較してみると、やはりいずれも「増加」が「減少」を大幅に上回るが、特

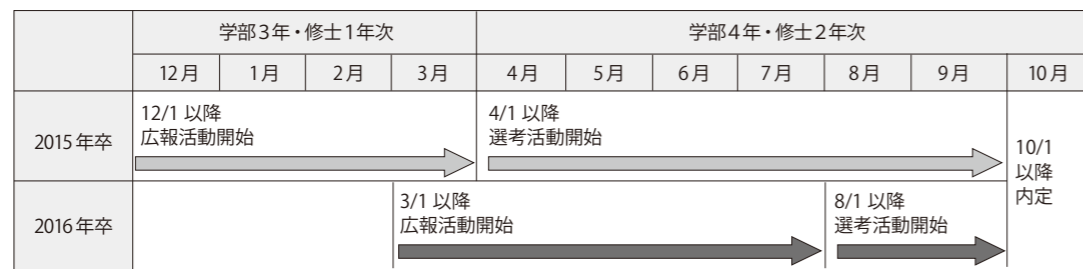
に1000人以上の企業において44.3%が「増加」と回答。新卒採用マーケットが大手企業に牽引される形で進んでいる様子が見てとれる（図1-④）。

また、業界別に比較すると、IT業界で「増加」とする割合が44.4%と高く、採用意欲が特に旺盛であることが表れている。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、採用数は業界を問わず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

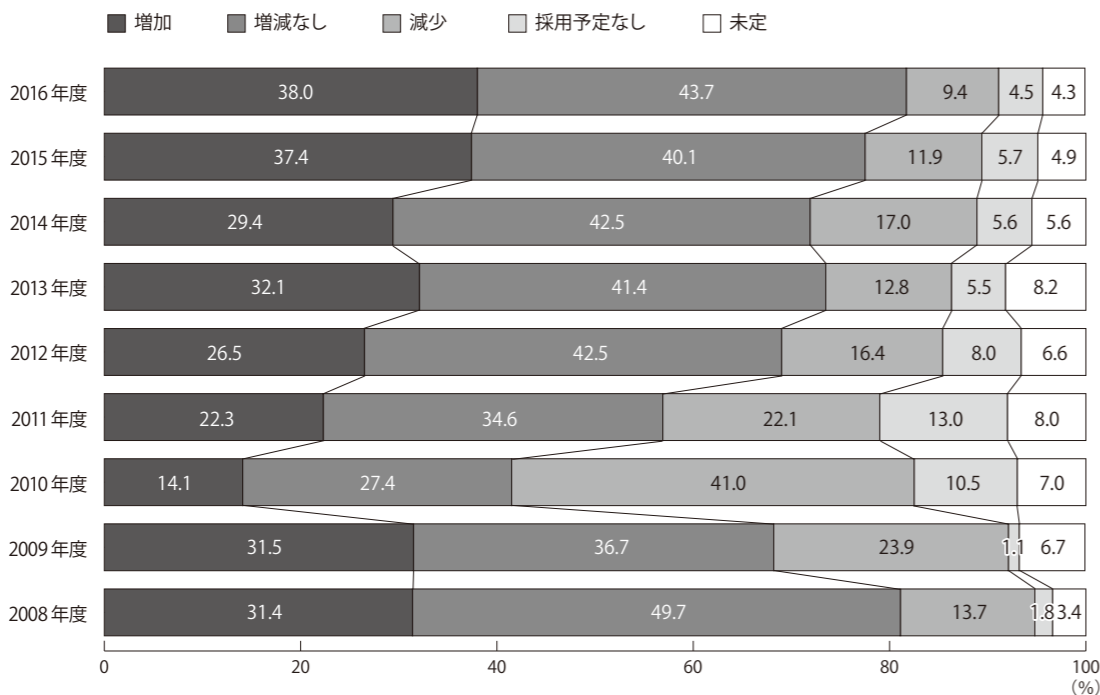
企業の採用意欲の高まり、そして、スケジュールの変更に対し、学生の内定状況はどのように変化しただろうか。正

■ 1-① 採用選考活動のスケジュール比較



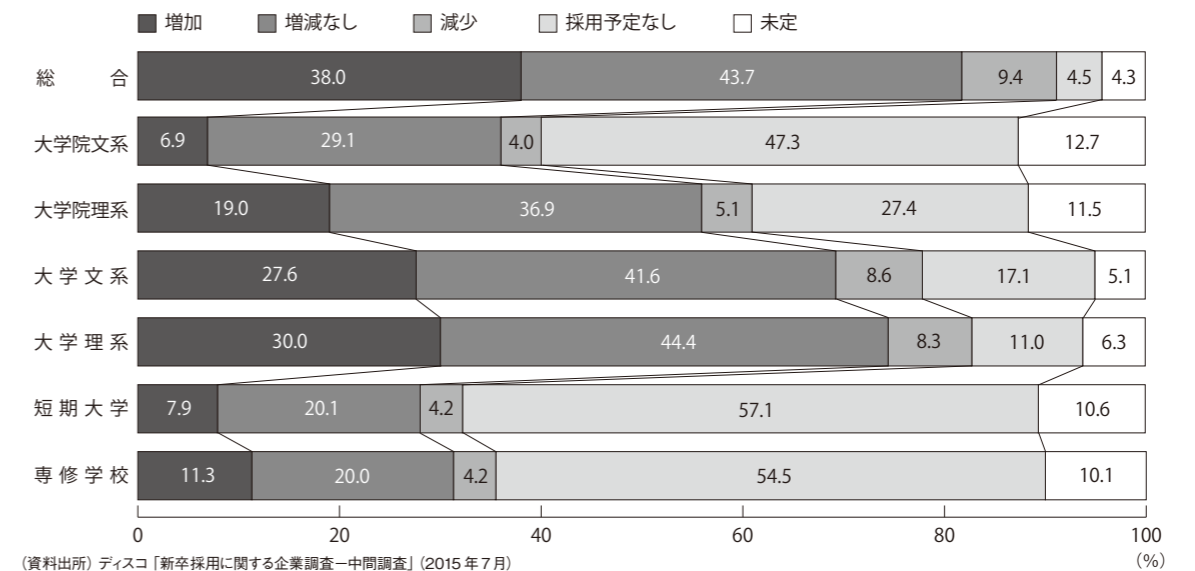
*広報活動→会社説明会など、選考活動→面接・試験など

■ 1-② 新卒採用見込み（前年度入社者との比較）



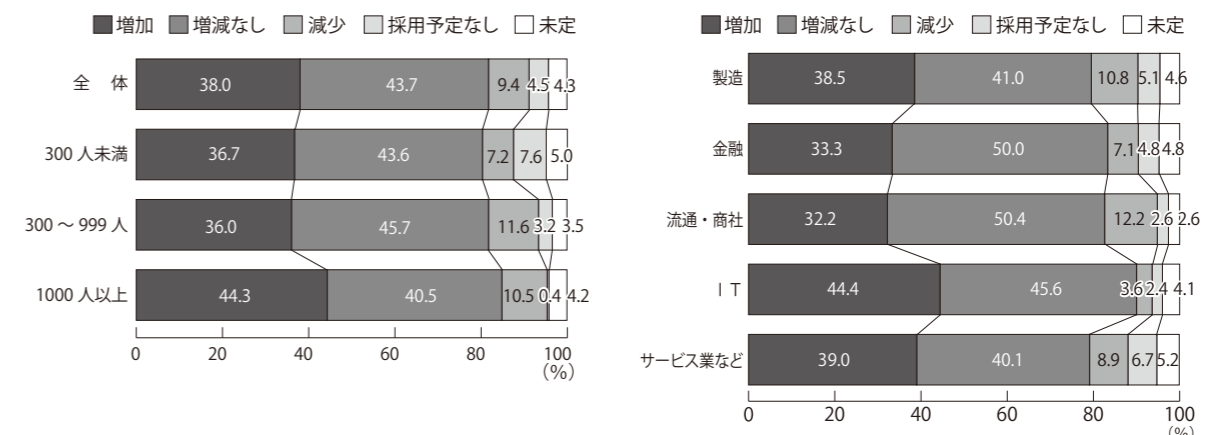
（資料出所）ディスコ「新卒採用に関する企業調査」より

■ 1-③ 2016年3月卒業予定者の採用見込み（学歴別）



（資料出所）ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」（2015年7月）

■ 1-④ 2016年3月卒業予定者の採用見込み（従業員規模別・業界別）



（資料出所）ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」（2015年7月）

第1章 採用マーケットの概況

式内定日である10月1日時点の内定状況を確認してみよう(図1-⑤)。

2015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87.0%と、前年の同時期(87.6%)とほぼ同水準であった。これを文理男女別に比較してみると、内定率の高い順に、理系女子(92.1%)、理系男子(88.1%)、文系女子(85.8%)、文系男子(84.8%)と、理系の方が文系よりも高い。先に確認したように(図1-③)、企業の理系学生に対する採用意欲の高さを映し出す結果が表れている。

内定率の状況を大学群別*に比較してみると、旧帝大・早慶などから成るグループAの内定率は92.3%、MARCH・

*大学群のグループ区分はP2参照

関関同立などから成るグループBは87.6%、その他の私立大学から成るグループCは80.3%と、大学群による格差が表れている。ちなみに、内定率はここ数年上昇傾向にあるが、リーマン・ショック前の水準(2009年卒者)には至っていない(図1-⑥)。

毎月の内定率の推移を前年度(2015年卒)と比較することで、スケジュール変更による変化を確認してみる(図1-⑦)。2015年度採用の場合、選考解禁が4月だったため、内定率は4月(23.7%)から5月(58.9%)にかけて急激に上昇した。これに対し、2016年度は選考解禁(8月)より前に内定をもらう学生が増え、7月時点で50.6%と半数を超え、

8月時点では67.3%に達していた。企業の内定出しの時期については後述する(第2章)、学生は早い時期から選考を受け、内定を獲得していた様子がわかる。

● 8月以降に大手企業に決定

今期の学生の動きは、最終的に就職先と決めた企業の規模の推移からも、うかがい知ることができる(図1-⑧)。7月時点での就職先決定者の企業規模に大きな偏りはなく、大手企業と中堅中小企業に満遍なく決まっていた様子がわかる。ところが、選考解禁を経た9月時点では大手企業への決定者の割合が大きく増える。「5000人以上」が31.5%、「1000～4999人」が25.3%で、あわせて56.8%を占めている。今期は選考解禁前から内定率が高かったが、最終的には大手企業の内定が出揃う8月以降に就職先を決定した学生が多く、結果的に9月調査時に大手企業への決定割

合が急激に高まったのだと推測できる。学生の多くは大手企業を視野に就職活動をしていたことの証左とも言える。

● 内定業界と就職決定業界の違い

業界に対する考え方はどうだろうか。内定を得た企業の業界と就職決定企業の業界をそれぞれ多い順に並べてみた(図1-⑨)。文系・理系ともに、内定を得た業界の1位は「情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト」で、文系の27.6%、理系の23.8%が内定を獲得している。しかし実際に就職先として決定した企業の業界を見ると、「情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト」は文系で2位(12.2%)、理系では4位に下がっている(8.0%)。文系の1位は「銀行」(13.0%)、理系の1位は「電子・電機」(12.1%)であった。

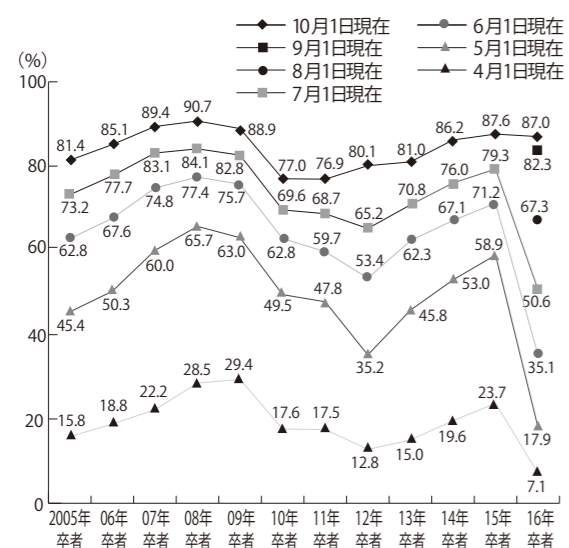
就職先決定の際に順位が下がったのは他に「建設・住宅・不動産」「コンビニエンス・GMSストア」「情報・インター

■ 1-⑤ 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		87.0 (87.6)	84.8 (84.1)	85.8 (89.0)	88.1 (87.5)	92.1 (93.3)	92.3 (92.2)	87.6 (86.9)	80.3 (80.3)
内定なし		13.0 (12.4)	15.2 (15.9)	14.2 (11.0)	11.9 (12.5)	7.9 (6.7)	7.7 (7.8)	12.4 (13.1)	19.7 (16.0)
内定者のうち	就職先を決定し活動終了	90.4 (91.9)	85.8 (89.4)	89.2 (91.2)	95.6 (94.2)	92.6 (94.1)	95.2 (95.7)	90.7 (91.1)	84.0 (89.0)
	活動は終了したが複数内定保持	1.4 (2.4)	2.6 (2.2)	0.9 (3.3)	0.9 (2.4)	0.6 (1.3)	0.8 (1.5)	1.9 (2.6)	1.3 (3.2)
	進学などの理由で就職活動を中止	1.0 (0.8)	0.3 (0.6)	1.5 (0.7)	1.5 (1.0)	0.6 (0.7)	1.5 (0.6)	1.0 (1.3)	0.3 (0.3)
	就職活動継続	7.2 (4.8)	11.3 (7.7)	8.4 (4.7)	2.1 (2.4)	6.3 (3.9)	2.5 (2.1)	6.4 (5.1)	14.5 (7.4)
内定社数/平均		2.4 (2.0)	2.9 (2.2)	2.3 (2.0)	2.2 (1.9)	2.2 (1.9)	2.5 (2.0)	2.4 (2.1)	2.4 (1.9)

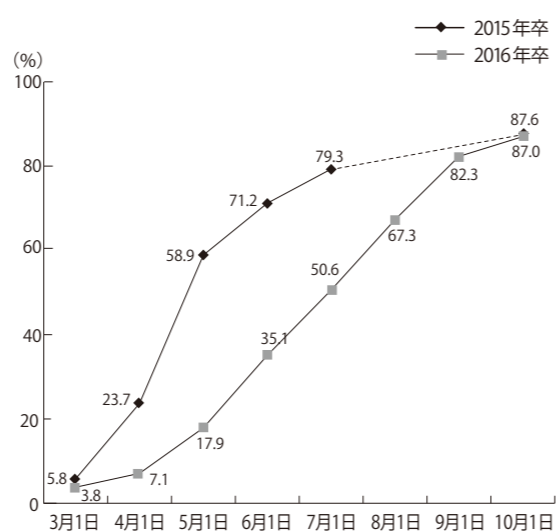
*()内は前年同期調査の数値
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2015年10月)

■ 1-⑥ 内定率の推移(経年比較)



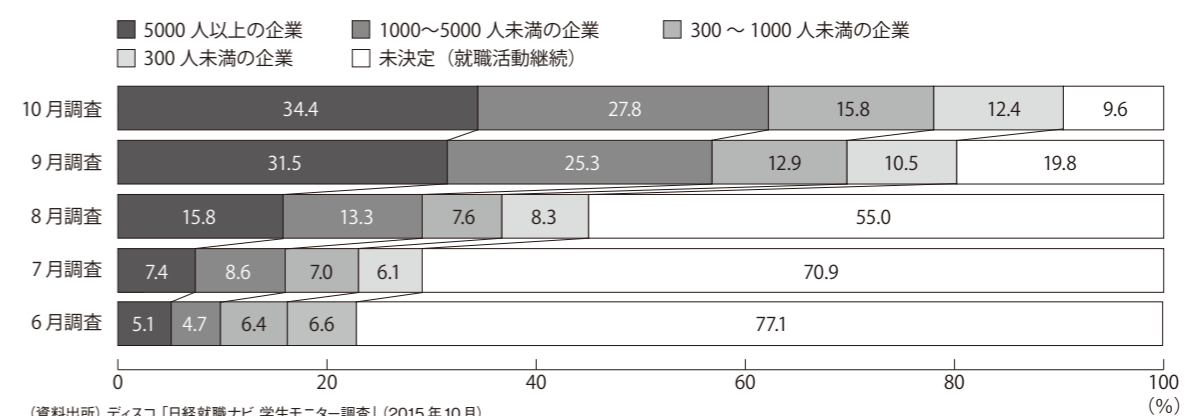
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2004年～2015年)

■ 1-⑦ 月別の内定率の推移



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年、2015年)

■ 1-⑧ 就職決定企業の従業員数



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2015年10月)

■ 1-⑨ 就職活動前の志望業界と就職決定業界の比較

文系 (%)		理系 (%)	
内定を得た企業の業界	就職決定企業の業界	内定を得た企業の業界	就職決定企業の業界
1 情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト 27.6	1 銀行 13.0	1 情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト 23.8	1 電子・電機 12.1
2 銀行 21.6	2 情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト 12.2	2 電子・電機 19.8	2 自動車・輸送用機器 9.8
3 建設・住宅・不動産 15.6	3 運輸・倉庫 7.2	3 医薬品・医療関連・化粧品 17.1	3 素材・化学 8.4
4 運輸・倉庫 14.3	4 官公庁・団体 6.1	4 自動車・輸送用機器 16.9	4 情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト 8.0
5 商社(専門) 13.2	5 商社(専門) 5.5	5 素材・化学 14.3	5 医薬品・医療関連・化粧品 7.4
6 保険 13.2	6 保険 5.3	6 建設・住宅・不動産 11.6	6 官公庁・団体 6.8
7 官公庁・団体 10.9	7 電子・電機 4.7	7 水産・食品 10.1	7 機械・プラントエンジニアリング 4.9
8 コンビニエンス・GMSストア 9.3	8 建設・住宅・不動産 4.2	8 機械・プラントエンジニアリング 9.9	8 水産・食品 4.9
9 電子・電機 8.7	9 マスコミ 3.5	9 官公庁・団体 9.1	9 建設・住宅・不動産 4.5
10 情報・インターネットサービス 7.6	10 自動車・輸送用機器 3.5	10 調査・コンサルタント 6.8	10 精密機器・医療用機器 3.5

*全40業界のうち上位10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」(2015年10月)

第1章 採用マーケットの概況

ネットサービス」などがあるが、これら決定率の低い業界は内定辞退の多い業界と捉えることができる。こうした業界には早い時期から選考を行う企業が多い傾向があるが、より多くの優秀な学生と接点を持つための代償と捉える向きもあるようだ。

内定業界と就職先決定業界の顔ぶれの違いを見てみると、学生によってはいわゆる「本命業界」と「内定を取りに行っている業界」とを区別している様子が想像できる。

●採用計画に対する充足率は前年より低下

一方、企業の採用動向に目を向けてみる。当初の採用計画に対して、2015年9月下旬時点における内定者の割合はどの程度か、いわゆる「充足率」を企業に尋ねてみた(図1-10)。その結果、全体平均で71.2%という回答が得

られた。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%)をやや下回り、充足の遅れが見られる。選考解禁時期が遅くなったことや、内定を辞退する学生が増えた(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人以上の大手企業は81.8%であるのに対し、300～1000人中堅企業は73.5%と10ポイント近くの差があり、300人未満の中小企業は62.1%で、大手企業と19.7ポイントの差がついている。やはり大手企業の方が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、金融が81.0%と最も高く、サービス業などは67.5%と他の業界に比べ遅れが目立つ。

採用計画に対する充足率は、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1-11)。

●内定辞退者がさらに増加

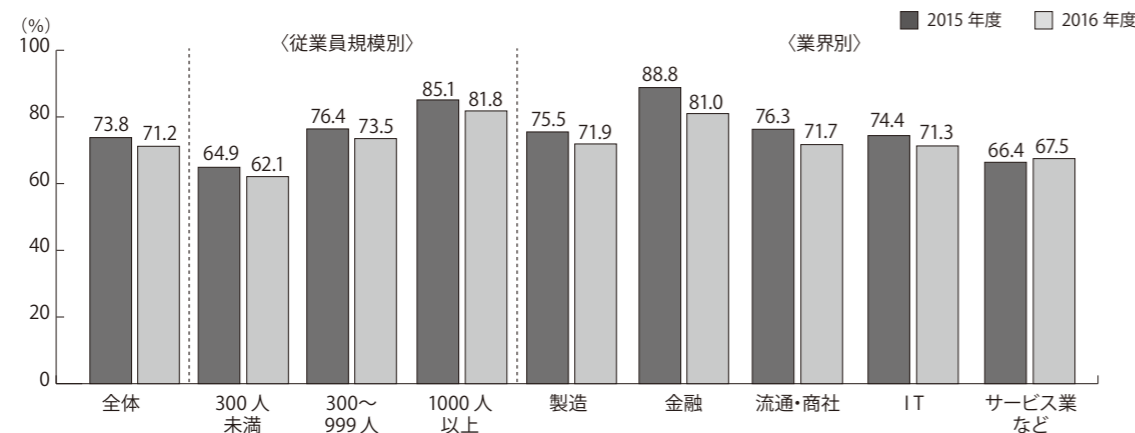
内定辞退者が前年度とどのように変化したかを尋ねたところ、「かなり増えた(3割以上増)」が21.9%、「やや増えた(1～2割増)」が28.7%で、これらを合計すると過半数(50.6%)の企業で内定辞退者が増えたことがわかった(図1-12)。

過去の推移を見ると、内定辞退者は2010年度から6年連続で上昇傾向にある。特に昨年は「増えた」とする企業

が4割近く(38.7%)と急激に増加したが、今年はそこからさらに約12ポイントも上昇した。企業が人材確保に苦戦している状況が、深刻さを増している。

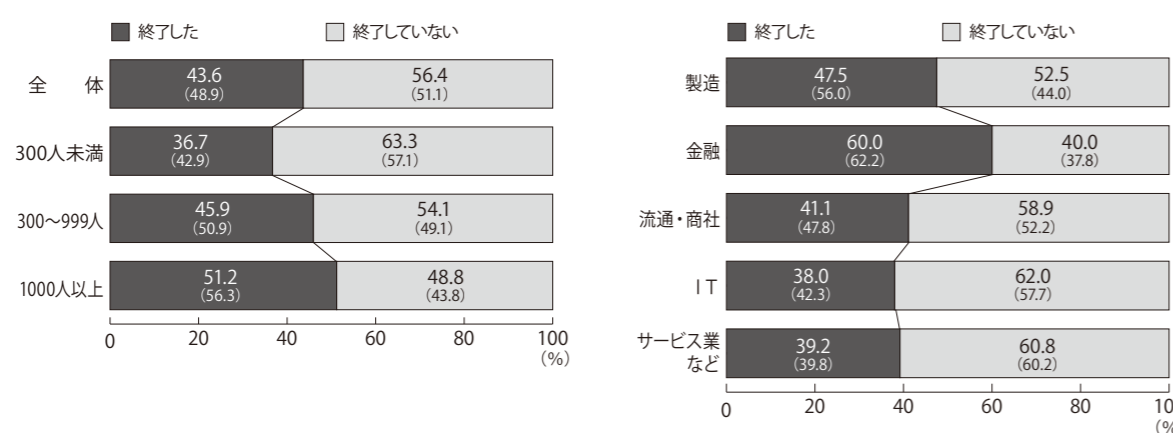
一方、内定辞退者が最も多かった時期を尋ねると、過半数(53.7%)の企業が「8月」と回答した。とりわけ「8月上旬」は24.9%と突出している。8月1日の選考解禁直後に内定が出た企業に就職を決定した学生が多かったため、一気に内定辞退者が増えるのが妥当だろう(図1-13)。特に大手企業において8月上旬は集中度が高くなっているが、8月より前に内定を出す企業が比較的少なかったことに加え、大手企業同士で人材の争奪戦が展開されたことが想像できる。

■ 1-10 充足率 (従業員規模別・業界別)



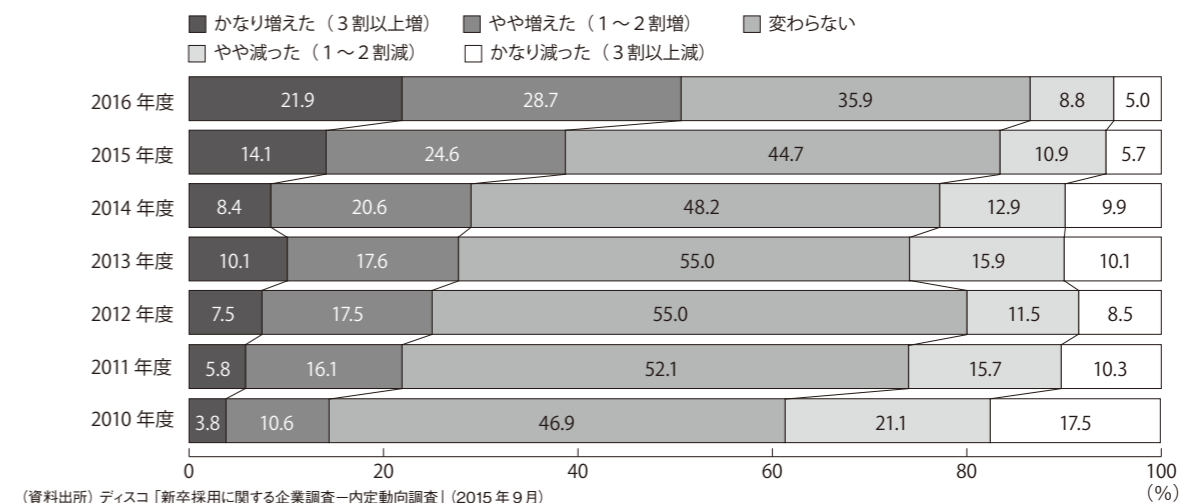
(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2015年9月)

■ 1-11 採用選考の終了状況 (従業員規模別・業界別)



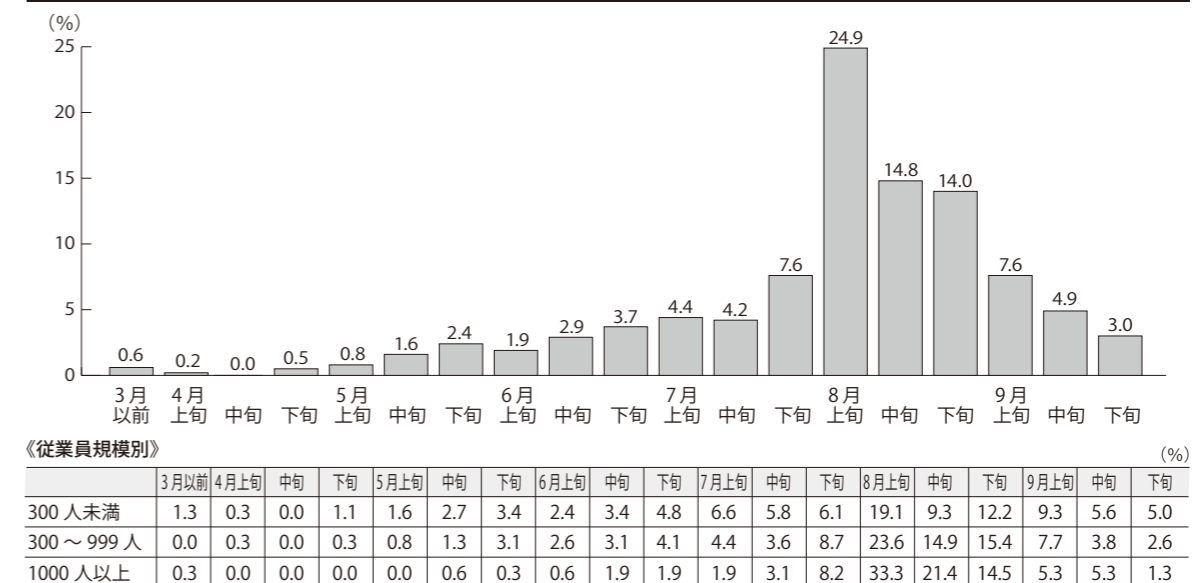
※()内は前年調査の数値
(資料出所) ディスコ「2016年度・新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2015年9月)

■ 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「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2015年9月)

■ 1-13 内定辞退が最も多かった時期

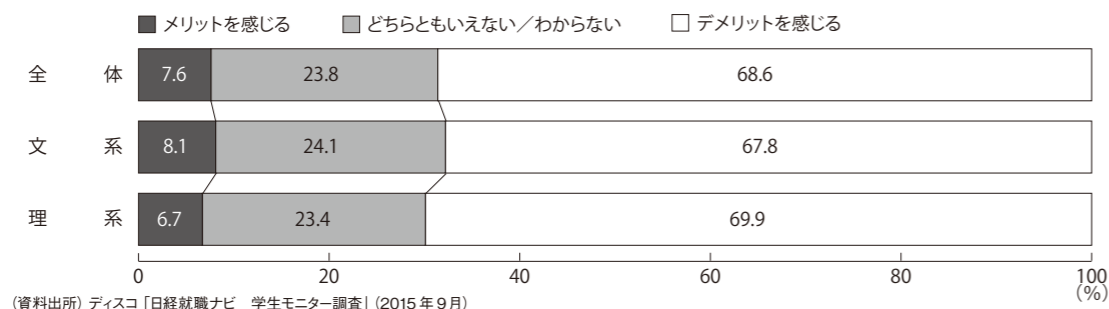


(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2015年9月)

◇参考データ① スケジュール変更の影響

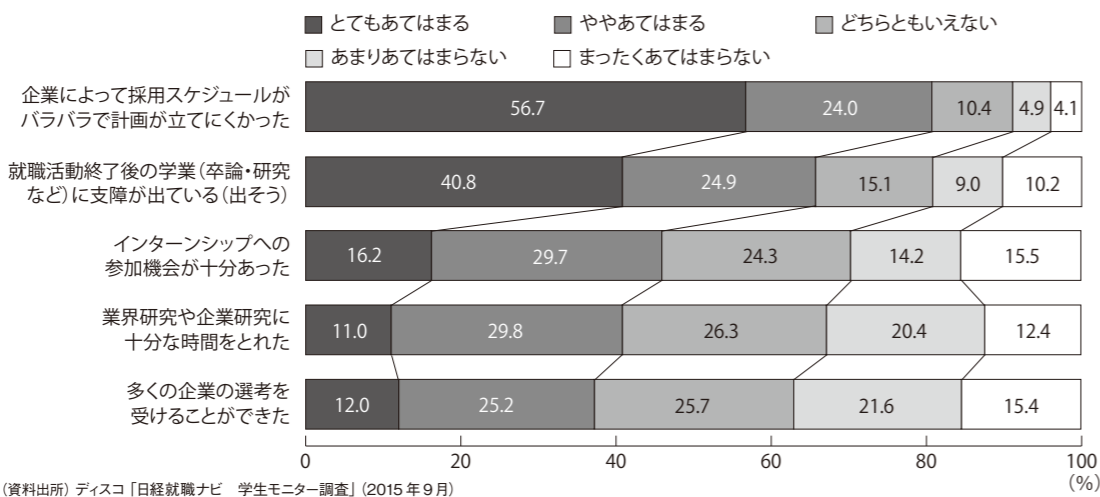
■スケジュール変更で就職活動にメリットを感じるか <<学生調査>>

就職活動のスケジュールが大きく繰り下がったことに「メリットを感じる」という学生は1割にも満たず(7.6%)、「デメリットを感じる」が7割弱(68.6%)を占めた。今回の変更は学生のために行われたにもかかわらず、デメリットの方が大きいと認識している現状が明らかとなった。



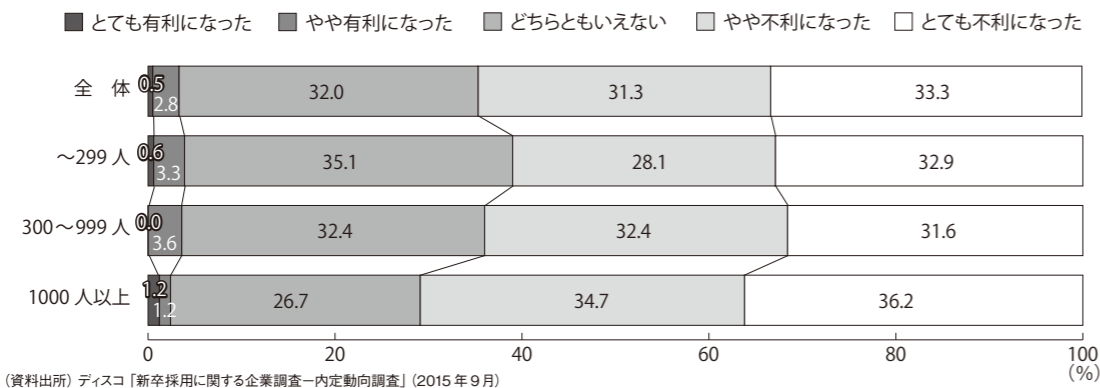
■スケジュールの繰り下がりにより、自分自身に生じたこと <<学生調査>>

スケジュール変更の結果、「企業によって採用スケジュールがバラバラで計画が立てにくかった」と感じる学生は8割(80.7%)を超え、また終了時期が遅くなったことで「就職活動終了後の学業に支障が出ている」という学生が65.7%に上る。一方で、インターンシップや業界研究、企業研究に十分な時間をとれたと回答した学生は、「あてはまらない」と回答した学生を上回り、一定の評価は得られている。



■スケジュール繰り下げによる採用活動への影響 <<企業調査>>

時期の繰り下げが「有利になった」という企業は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%に上る。「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。



第2章

企業の採用活動

●選考解禁前に8割が面接開始

- 面接開始が最も多かったのは「4月上旬」(10.6%)で、8月より前に開始した企業は8割超(82.8%)
- 内定出しの開始は「8月上旬」(9.6%)と「6月上旬」(9.5%)が多い

●「質」への満足度が上昇するも「量」には不満

- 「エントリー数」が前年度より「減った」企業が過半数(53.7%)
- 「質的には満足だが、量的に不満」が38.4%で、前年(24.6%)から大きく増加

●学生との接触機会が大きく増加

- 「セミナー・会社説明会の回数」を増やした企業は約6割(58.2%)
- 「一般社員との接触機会」「地方学生との接触機会」を増やした企業は2割超

第2章 企業の採用活動

● 選考解禁前に8割が面接開始

3月採用広報解禁、8月選考解禁という採用スケジュールの繰り下げを受けて、実際に企業はどのように対応したのだろうか。面接開始時期、内定出しの開始時期から考察したい。

まず、面接開始の時期を見てみると、8月の選考解禁と同時に面接をスタートするという企業は全体の10.1%にとどまり、8月より前の開始が累計で8割を超える(図2-①)。最も多いのは「4月上旬」で10.6%だが、5月中旬まで継

続的にポイントが高く、面接開始時期が企業によって分散していたことがわかる。

従業員1000人以上の大手企業では「8月上旬」(17.5%)が最多となっているが、昨年最多だった「4月上旬」も12.0%と多い(図2-②)。一方、300人未満の企業を見てみると、昨年は「6月以降」(18.3%)が最多だったのが、今年は「4月上旬」(10.5%)とピークが大きく前倒しされている。これまでは大手の採用が落ち着いた後に選考を開始していた中小企業が、今年は大手に先んじて選考を開始したケースが多かったと見られる。

次に内定出しの時期を見てみると、選考解禁直後の「8月上旬」(9.6%)が最も多いが「6月上旬」(9.5%)が僅差で続き、「9月以降」も8.5%と、より分散していることがわかる(図2-③)。内定出しも企業規模によって動きが異なり、従業員1000人以上の企業では面接同様「8月上旬」に集中している(17.4%)。8月の選考解禁と同時に面接を開始し、短期間で選考を進め内定を出す企業が多かったと見られる。従業員300～1000人未満の企業では、内定出しは「6月上旬」が最も多く(10.8%)、大手に先んじて動いていたことがわかる。300人未満の中

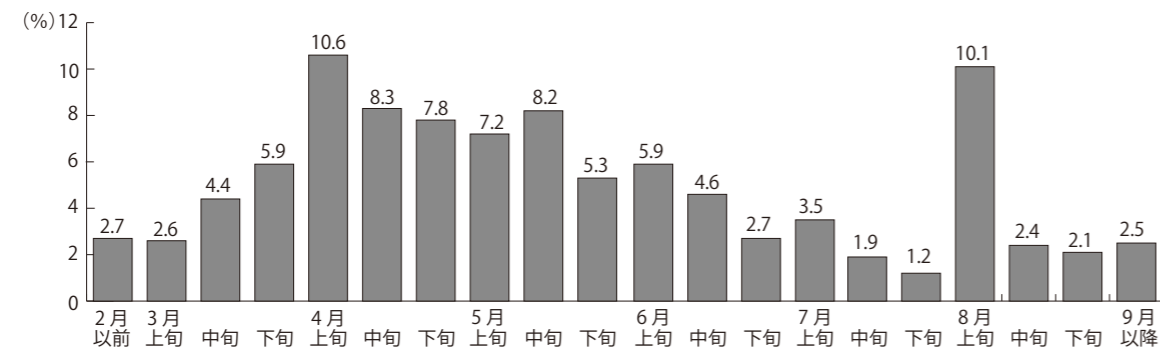
小企業では「6月上旬」も多いものの(9.0%)、「9月以降」が最多で(11.8%)、大手や中堅企業が一段落してから本格化させた企業も少なくないようだ。

新スケジュール導入の初年度でありながら、ルールは形骸化し、これまでにない企業の動きが分散化される結果となった。

● 「質」への満足度が上昇するも「量」には不満

では、採用活動の結果についてはどの程度満足しているだろうか。

■ 2-① 面接の開始時期 (2016年卒者)

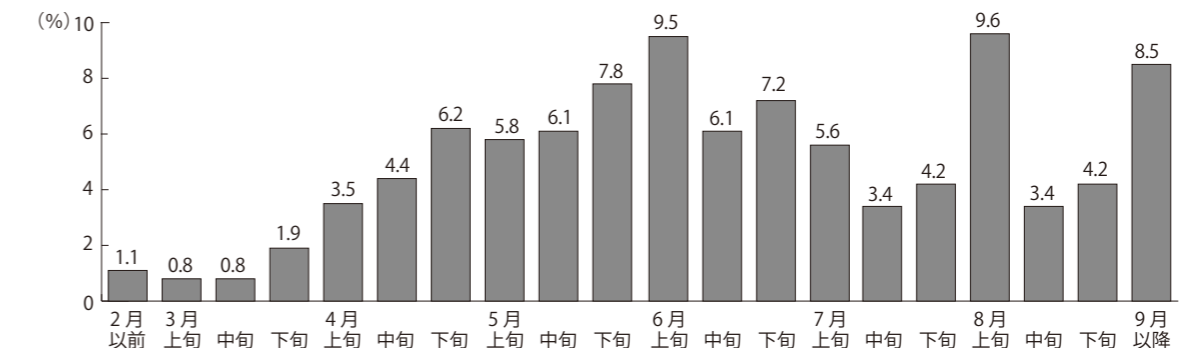


《従業員規模別》 (%)

	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月上旬	7月中旬	7月下旬	8月上旬	8月中旬	8月下旬	9月以降
300人未満	1.8	1.8	4.9	5.6	10.5	7.1	7.6	5.4	7.8	4.7	6.7	4.7	3.6	4.9	2.7	2.0	8.0	3.3	3.3	3.6
300～999人	3.8	3.6	2.8	6.2	10.0	9.7	8.5	9.2	9.2	6.2	4.9	5.1	2.6	2.8	1.3	0.8	7.9	2.3	1.3	1.8
1000人以上	2.6	2.6	6.0	6.0	12.0	8.1	7.3	7.3	7.3	5.1	6.0	3.4	1.3	2.1	1.3	0.4	17.5	0.9	1.3	1.7

(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2015年7月)

■ 2-③ 内定出しの開始時期 (2016年卒者)

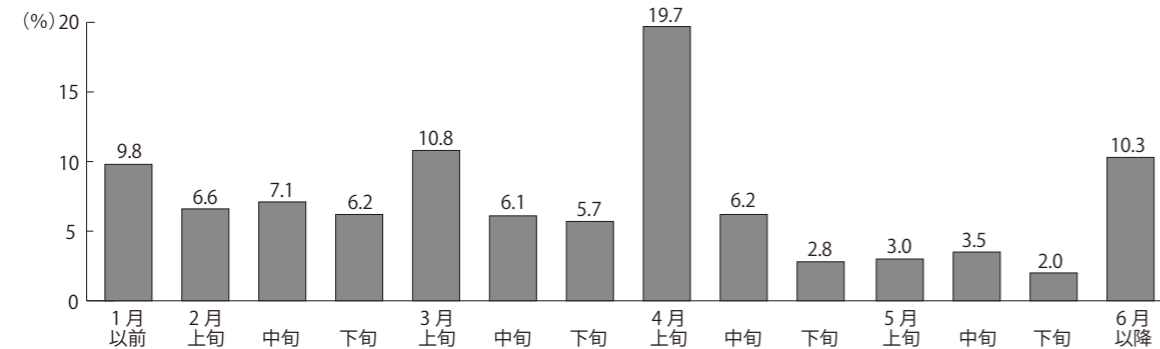


《従業員規模別》 (%)

	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月上旬	7月中旬	7月下旬	8月上旬	8月中旬	8月下旬	9月以降
300人未満	1.4	0.2	0.7	0.9	4.6	2.8	6.3	6.0	6.5	7.9	9.0	4.9	8.3	5.6	3.0	3.7	7.6	3.5	5.3	11.8
300～999人	0.8	1.6	0.8	1.8	2.9	6.3	6.0	5.5	5.5	7.6	10.8	8.9	7.1	6.0	3.4	5.2	7.1	3.1	4.2	5.2
1000人以上	0.9	0.4	0.9	3.9	2.6	4.3	6.5	5.7	6.5	7.8	8.3	3.9	5.2	4.8	3.9	3.5	17.4	3.5	2.2	7.8

(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2015年7月)

■ 2-② 面接の開始時期 (2015年卒者)

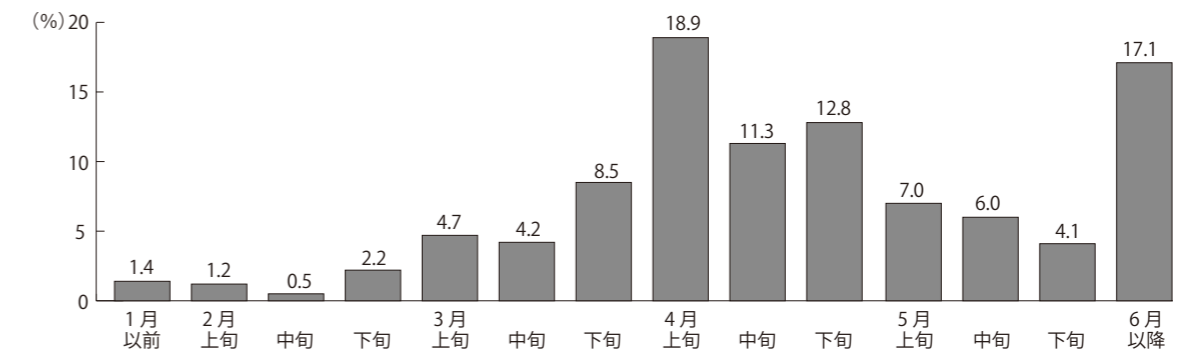


《従業員規模別》 (%)

	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「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2014年5月)

■ 2-④ 内定出しの開始時期 (2015年卒者)



《従業員規模別》 (%)

	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「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2014年5月)

第2章 企業の採用活動

まずは、採用母集団形成の動向を見てみよう。2015年7月の調査時点で、「エントリー数」は、前年度に比べ「増えた」が23.8%、「減った」が53.7%で、減った企業の方が増えた企業の2倍以上に上った(図2-⑤)。前年調査でも減った企業が多かったが、減少傾向がさらに進んだ格好だ。この傾向は「会社説明会の参加者数」と「選考への応募者数」でも同様で、やはり「減った」と回答した企業が「増えた」を上回っている。採用計画数が増えたのに逆に応募者が減ってしまい、企業の苦戦ぶりが際立つ結果となった。

次に、内定者への満足度について見てみると、全体的に「量に対する不満」がかなり強いことがわかる(図2-⑥)。「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割近くに上った。

多くの企業で採用計画数を増加させているにもかかわらず、エントリー数が減ったことで母集団形成に苦戦したことに加えて、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。

一方で、質に対し満足している企業は、「質・量ともに満足」(27.6%)と「質的には満足だが、量的に不満」(38.4%)をあわせて66.0%に上り、昨年の52.3%から大きく増加した。スケジュール変更に伴い、これまで会うチャンスが少なかった層の学生を採用できたり、イン

ターンシップを通じて自社への理解が深い学生を採用できたり、というケースが質への満足度に繋がっているようだ。

● 学生との接触機会が大きく増加

学生との接触機会について、前年度からの変化を比較すると、「セミナー・会社説明会の回数」「一般社員との接触機会」「地方学生との接触機会」「リクレーターとの接触機会」のいずれも「増やした」と回答した企業が「減らした」と回答した企業を大きく上回った(図2-⑦)。

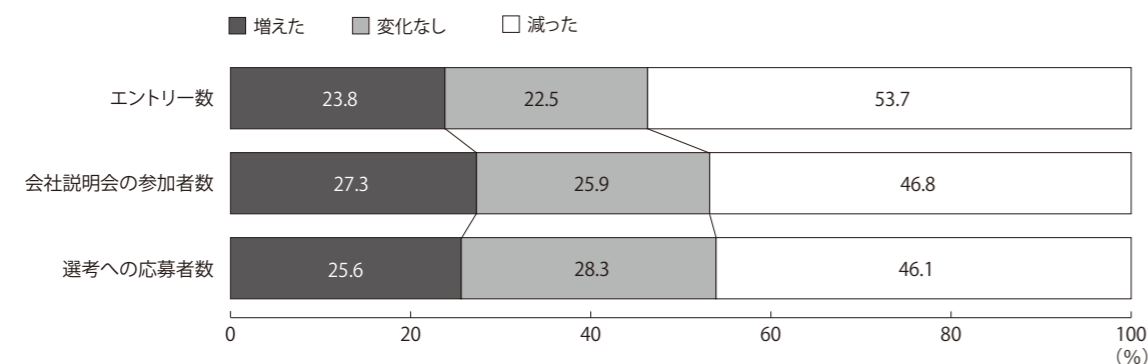
特に「セミナー・会社説明会の回数」を増やしたという

企業は、58.2%と半数を超えた。1カ月長くなった広報期間の中で、自社に関心を持った学生をつなぎとめるためにセミナーの回数や種類を増やす企業や、採用計画人数が増えたことで、より時間とコストをかけて学生との接触を持とうとした企業が多いことがわかる。

一方、「内定までの選考ステップ」は「増やした」企業と「減らした」企業が約10%と同程度。短期決戦の中で、早く内定を出すためにステップを短縮させる企業も少なかったようだ。

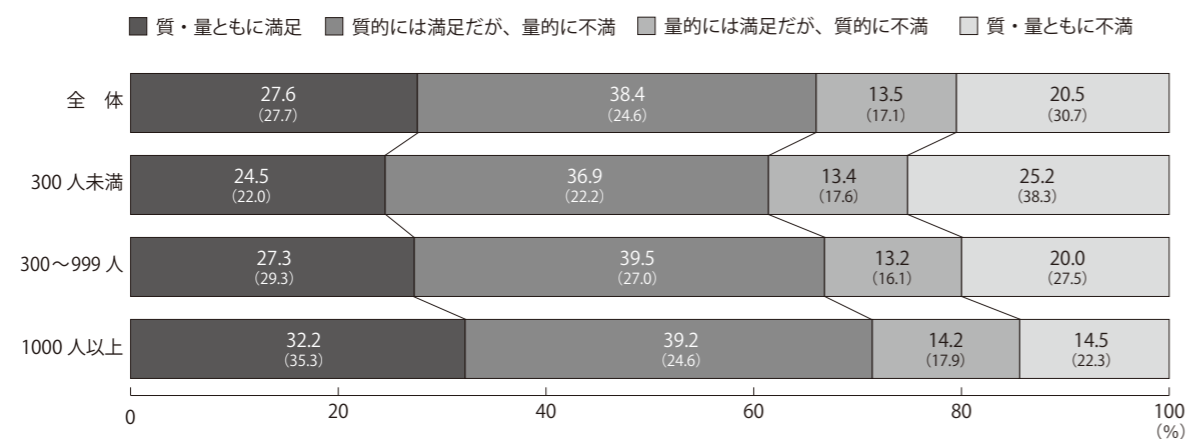
スケジュール繰り下げと売り手市場の加速に対応するために、企業が様々な施策を行った様子が見てとれる。

■ 2-⑤ 学生の反応 (2015年度採用との比較)



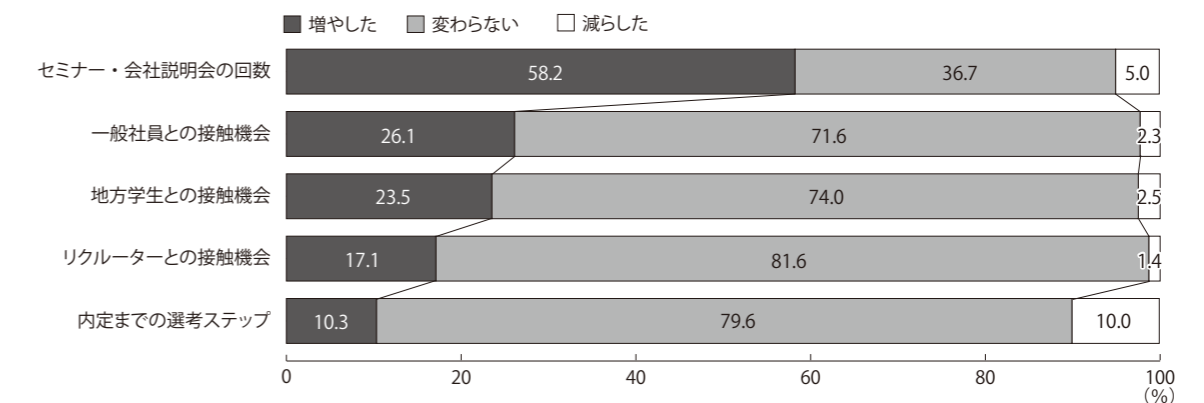
(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2015年7月)

■ 2-⑥ 内定者に対する満足度 (2016年度)



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

■ 2-⑦ 学生との接触機会の変化 (前年度と比較)



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

企業の声

2016年度・新卒採用に関する企業調査-内定動向調査(2015年9月調査)より

■ 2016年度採用結果の満足状況

《質・量ともに満足した企業》

○経団連の指針を遵守するため、母集団の減少や質の低下が懸念されたが、実際に8月から選考をスタートした結果、例年と比較しても遜色がない質の高い学生を採用できた。

<機械・プラントエンジニアリング>

○インターンシップの時から当社に高い関心を寄せてくれた学生を採用できたことは、大変良かった。

<水産・食品>

○複数内定を所持していることも誠実に相談してくれたため対応しやすかった。

<商社(専門)>

○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へ参加したことで、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。

<電子・電機>

○母集団の形成に苦戦することは当初より予測していたが、その割に学生が多く説明会へ足を運んでくれた。面接もスムーズに進み、とんとん拍子に内定まで進んだ。

<機械・プラントエンジニアリング>

《質・量いずれかに満足していない企業》

○質の高い学生は比率的に多いが、内定を出しても多くは他社に引き抜かれてしまう。

<運輸・倉庫>

○優秀学生が8月前の選考会実施企業に流れたため、8月選考会に参加してくれる数が激減した。

<保険>

○ある程度、弊社要望に沿った人材に内定が出せたが、内定辞退の割合が50%近くに達し、非常に困っている。

<自動車・輸送用機器>

○大手が採用を活発に行っており、中小企業に流れてくる学生自体人数が減った。

<素材・化学>

○説明会の予約から選考へ臨む態度、内定承諾や辞退の仕方に至るまで、社会人としての資質に欠ける学生が多く、内定を出せるレベルに至る学生が少ない。

<商社(総合)>

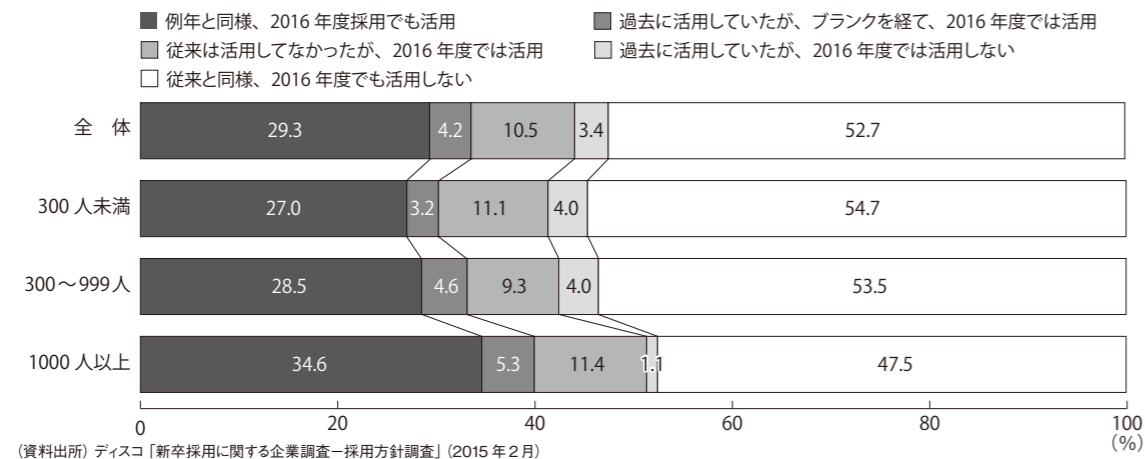
○最低目標採用人数は確保できたが、もう若干名人数を確保できなかった。例年に比べて質は悪い。欲しい人材に辞退されるケースが多かった。

<信用金庫・労働金庫・信用組合>

◇参考データ② リクルーター

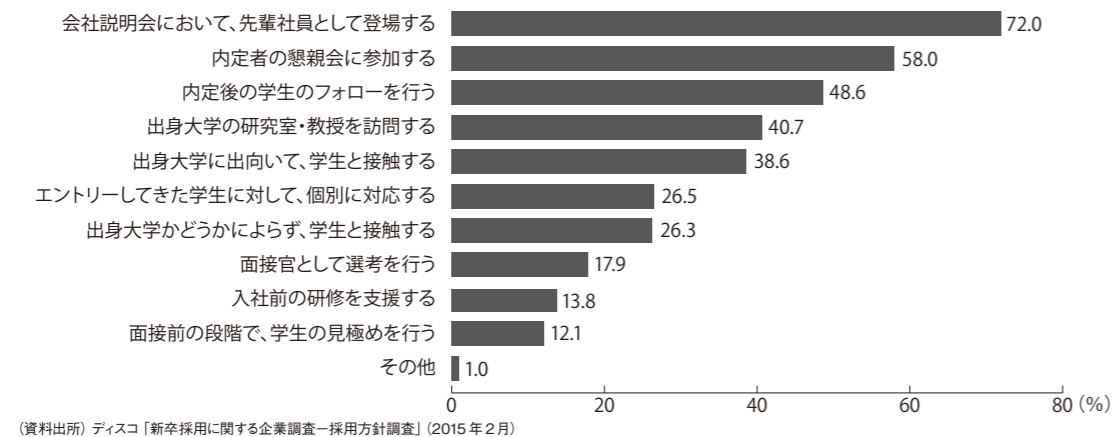
■リクルーターの活用状況 <<企業調査>>

2016年度採用では期間短縮の解決策の一つとして、リクルーター活用に取り組む企業が増えた。活用企業は全体の44.0%と4割を超え、リクルーターを復活または新たに活用という企業が14.7%に上る。企業規模が大きくなるにつれ活用割合は高まり、大手企業では過半数(51.3%)に達する。



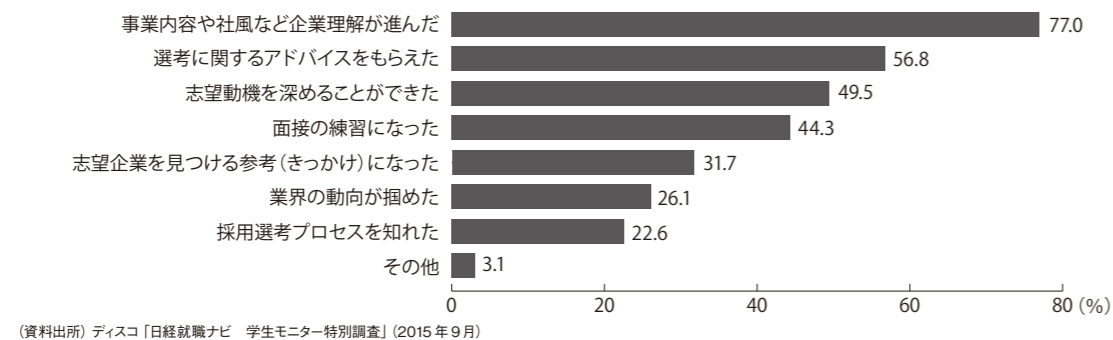
■リクルーターの役割 <<企業調査>>

リクルーターにどのような役割を与えるかについては、「会社説明会において、先輩社員として登場する」が72.0%で最も多く、次いで「内定者の懇親会に参加する」58.0%、「内定後の学生のフォローを行う」48.6%と続く。動機づけやフォローの役割を持たせるケースが多い。



■リクルーターと接触して良かったこと <<学生調査>>

リクルーターとの接触を持った学生に、接触して良かったことを尋ねた。「事業内容や社風など企業理解が進んだ」が77.0%で最も多く、セミナーや会社説明会だけでは理解が不十分だった部分をリクルーターが補う役目を果たしていることがわかる。



第3章

学生の就職活動

●エントリー数が大きく減少

- エントリー社数は平均62.0社で、前年(85.5社)より約3割減少
- セミナー参加社数やエントリーシート提出社数などは前年と同水準を維持

●早期から業界研究・企業研究を実施

- 就職活動解禁前の2月時点で、7割以上の学生が業界研究を開始(73.7%)
- 企業研究は59.9%が2月までに開始

●就職活動のピーク時期が変化

- エントリーのピークは「3月」(66.6%)で、企業セミナー参加のピークは「4月」(39.6%)
- 前年よりもエントリーからセミナーまで短期化

●内定を保持しながら就職活動を継続

- 「活動中(内定あり)」学生の割合は、7月時点で34.0%、8月時点で33.7%
- 内定を持ったまま活動する学生が前年より大きく増加

●選社理由は「社会貢献度」「職場の雰囲気」

- 就職先を決めた理由は、「社会貢献度が高い」「職場の雰囲気が良い」「将来性がある」がトップ3
- 前年トップの「大企業である」は6位へ、4位の「有名企業である」は7位へ

第3章 学生の就職活動

● エントリー数が大きく減少

スケジュール繰り下げと採用意欲の高まりを背景に、企業は学生との接点を増やすなどの施策を講じたが、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。

9月1日現在の活動量を見ると、一人あたりのエントリー社数の平均は62.0社(図3-①)。昨年度の選考解禁翌月(2014年5月)のエントリー社数85.5社と比較すると、3割近く少ない計算になる。企業単独セミナーの参加社数は22.7社、エントリーシート(ES)提出は19.3社と、これらについては前年5月実績(22.7社、20.2社)と同水準を保ち、実際の活動量は昨年と大きな変化は見られない。また、筆記試験や面接試験などの選考試験受験社数についても、前年5月実績と同水準。エントリー社数が大きく減る一方で、エントリー後の活動量は例年並みとなった。

就職環境が改善されるとエントリー社数は減る傾向があるため、学生に有利な売り手市場が反映された可能性も高いが、エントリー社数のみが減少した要因について、もう少し考察していきたい。

● 早期から業界研究・企業研究を実施

まずは、学生が就職活動を開始した時期について見ていこう。図3-②は、「業界研究を始めた時期」と「企業研究を始めた時期」を累計で表したものだ。就職活動スタート1カ月前である2月の段階で、73.7%と7割以上の学生が業界研究を開始、59.9%と6割近くの学生が企業研究を開始していた。昨年までの採用広報解禁であった12月の段階で見ても、55.2%と半数以上が業界研究を始めている。

スケジュール変更を受け就職活動スタート時期が遅く

なったものの、学生はその期間を、業界研究、企業研究など、しっかり就職活動準備にあてていたことがわかる。実際にこの時期の学生からは、企業の動きが読めないことや短期決戦となることに対する焦りの声が多く聞かれた。このように、学生が解禁までの期間に就職活動準備を進めたことにより、3月のエントリー開始時期には、ある程度志望先企業を絞り込んでいたことが推測される。

● 就職活動のピーク時期が変化

では、実際に就職活動をスタートさせた後は、どのように動いたのだろうか。時期的な動きを昨年と比較してみよう。図3-③は今年のエントリーのピーク時期とセミナー参加のピーク時期を重ねたもので、図3-④は昨年のエントリーのピークとセミナー参加のピークを重ねたものである。

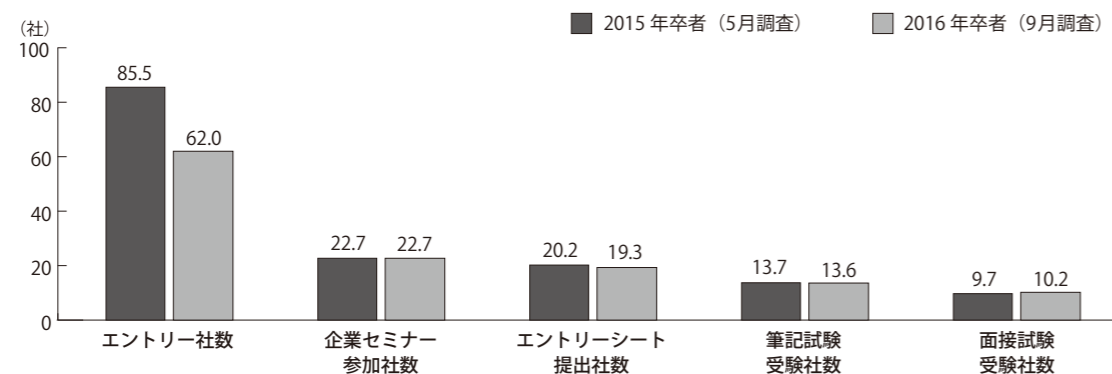
まず、エントリーのピーク時期について見てみると、昨年も

今年も採用広報解禁月に集中していることは変わらないが、今年のピーク時期は3月で66.6%と圧倒的に高く、昨年12月の53.1%よりも集中度が増加していることがわかる。

次にセミナーのピーク時期を見てみると、昨年は広報解禁2カ月後である2月が41.4%で最多となっているのに対し、今年は広報解禁翌月の4月に早くも39.6%で最多となり、エントリーのピークからセミナーのピークまでの間隔が短くなっていることがわかる。

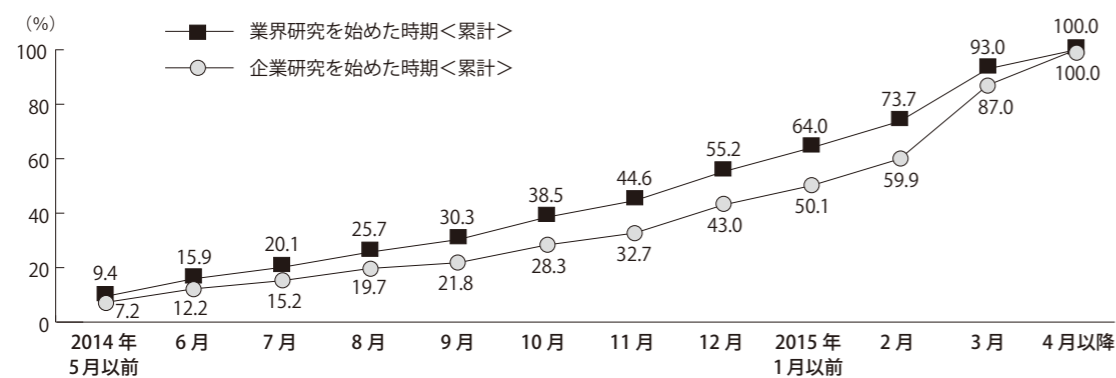
つまり、採用広報期間が長くなっているのにもかかわらず、学生の動きが前のめりになってきたということだ。解禁後にじっくり企業探しをするのではなく、あらかじめ興味を持った企業にエントリーと同時にセミナーに参加して企業研究を深め、さらに、早期の選考で内定を獲得すれば、新たな企業を探す必要性が減少する。こうした就職活動スタート直後の動き方の変化も、エントリー数の減少に影響し

■ 3-① 選考解禁翌月の活動量比較



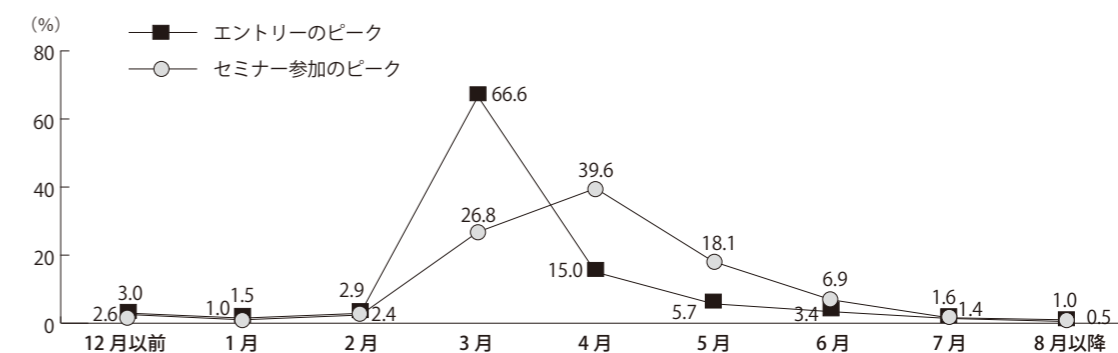
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年5月、2015年9月)

■ 3-② 業界研究・企業研究を始めた時期



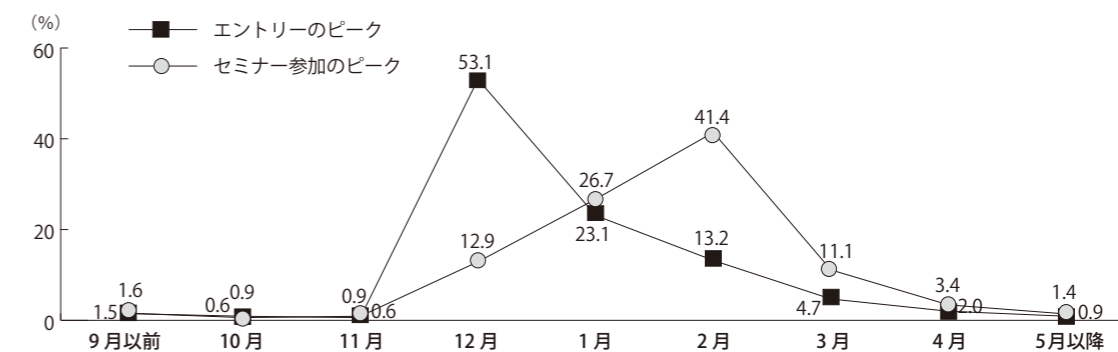
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2015年9月)

■ 3-③ エントリーとセミナー参加のピーク時期 (2016年卒者)



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2015年9月)

■ 3-④ エントリーとセミナー参加のピーク時期 (2015年卒者)



(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)

第3章 学生の就職活動

たと言えるだろう。

● 内定を保持しながら就職活動を継続

今年の採用マーケットの特徴の一つとして挙げられる内定辞退者の増加について、学生側のデータから見ていきたい。

図3-⑤⑥は学生の就職活動状況を「活動中（内定なし）」、「活動中（内定あり）」「活動終了」に分けて、月別に表したもので、そのうち、グラフ中央「活動中（内定あり）」の値に注目したい。

昨年グラフを見ると、最多となる4月でも17.8%と1割台にとどまる。一方、今年は7月に34.0%と3割を超え、昨年より大きく増加していることがわかる。また、選考解禁3カ月前の5月には既に14.4%と昨年の最大値17.8%に近い水準まで上がり、選考解禁の8月まで高い数値が続いていることから、学生が長期にわたり内定を保持した状態で就職活動を実施していたことがわかる。

● 選社理由は「社会貢献度」「職場の雰囲気」

そのような状況で就職活動を進めてきた今年の学生が

最終的に入社する企業を選ぶ理由には、どのような傾向が見られたであろうか。

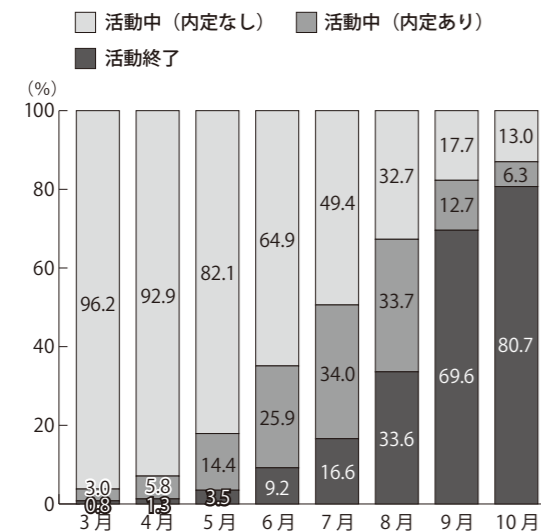
2015年9月時点で就職決定企業に決めた理由を尋ねたところ、最も多かったのは、「社会貢献度が高い」(31.0%)で、これに「職場の雰囲気が良い」(28.8%)、「将来性がある」(27.9%)、「仕事内容が魅力的」(27.0%)、「福利厚生が充実している」(26.0%)と続いた(図3-⑦)。

昨年との比較を見てみると、「大企業である」が1位から6位へ、「有名企業である」が4位から7位へと順位を下げている。一方、「職場の雰囲気が良い」が6位から2位へ、「福利厚生が充実している」が8位から5位と順位を上げている。

大手企業に就職先を決めた学生は昨年よりもやや増加したにもかかわらず、「大企業である」「有名企業である」といった大手志向を表す項目が順位を落としたのは、学生が単に規模の大きさではなく、「職場の雰囲気が良い」「福利厚生が充実している」といった、実際に働く点を優先して決断したからだと思われる。企業がセミナー回数や一般社員との接触機会など学生との接点を増やしたことで、学生の仕事理解や企業理解が進んだ結果ではないだろうか。

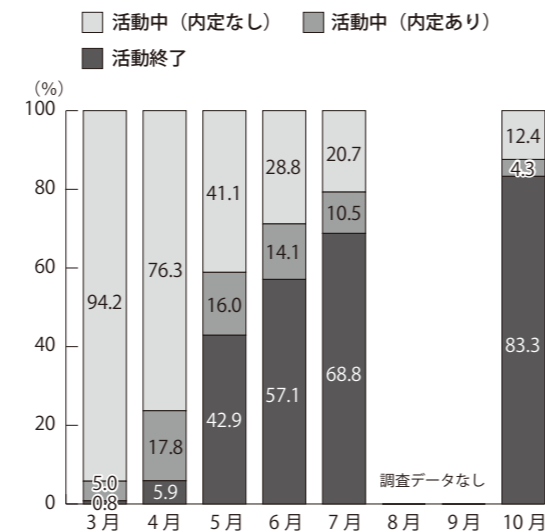
企業にとっても、自社の業務内容や仕事環境を理解した上で入社を決めた内定者が増えたことで、結果的に「質」への満足度にも繋がったと考えられる。

■ 3-⑤ 就職活動実施率の推移 (2016年卒者)



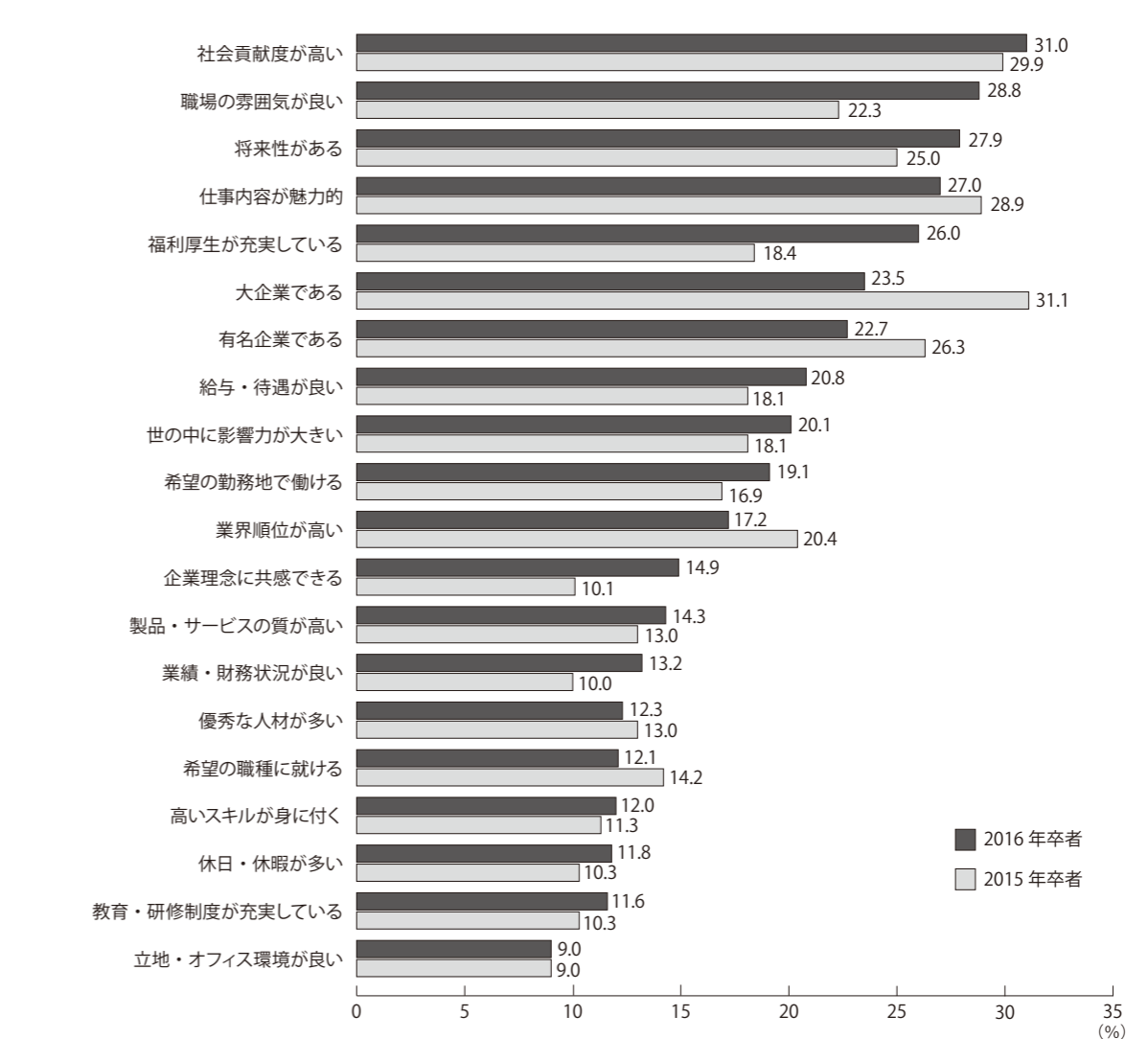
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2015年3月~10月)

■ 3-⑥ 就職活動実施率の推移 (2015年卒者)



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年3月~7月、10月)

■ 3-⑦ 就職先企業に決めた理由



*全31項目のうち上位20項目を掲載
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2015年9月)

学生の声

ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2015年9月)より

■ スケジュール繰り下げにより自身に生じたこと

- 3年次のインターンシップから考えると就職活動が非常に長期化したように思う。 <文系男子>
- インターンシップに多く参加でき、選考までの間たくさん企業の説明会、社員の方と交流する時間があつたため企業研究が深くできたと思う。 <文系男子>
- 応募の時期がバラバラで、進みもバラバラで、企業に対する意識やモチベーションがついていかなかった。 <理系女子>
- 内定を保持した状態でより志望度が高い企業にチャレンジすることができた。 <文系男子>
- 4年生4月の研究室配属後に企業面接があつたので、研究内容でウソをつく必要がなくなった。(先輩方は、3年生の段階から研究をやっていることにしていたそうです) <理系女子>
- 各企業とも水面下で学生と接触していたので、非常に不透明な選考に感じた。 <文系男子>
- 選考解禁までの企業の「社員面談」は実質面接なので、緊張状態が長く続いた。 <文系女子>

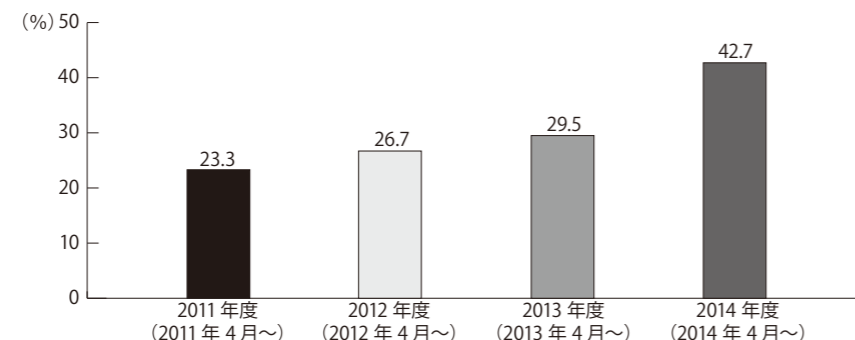
■ 就職活動に関して思うこと

- 多くの人が意外とすんなり内々定を得ていたのだから時代に就職活動ができてよかった。 <理系男子>
- 9月に多くの大手企業で二次選考が開催されたことは、嬉しい誤算であつたように思う。ただその影響で就職活動の終わりで悩むことにもなった。 <文系男子>
- 採用スケジュールは後輩のためにも戻してあげてほしいと思う。 <文系女子>
- 自身の本来の志望企業には内定をもらえなかったが、きっと縁のある企業を見つけれられたのだと納得している。 <理系男子>
- 楽観的すぎたことを反省しつつ、思ってもみない方向性を見出したことへの喜びもあるので、人生どう転ぶかわからないなと思っています。 <文系男子>
- 最終的にモチベーションが落ちてしまい、満足な就職活動ができたとは言えない。 <文系男子>
- 自分では納得できる企業に内定を得たが、親に8月末になってから気に入らないと言われ、疲れた。 <文系女子>

◇参考データ③ インターンシップ

■インターンシップ実施企業の推移 《企業調査》

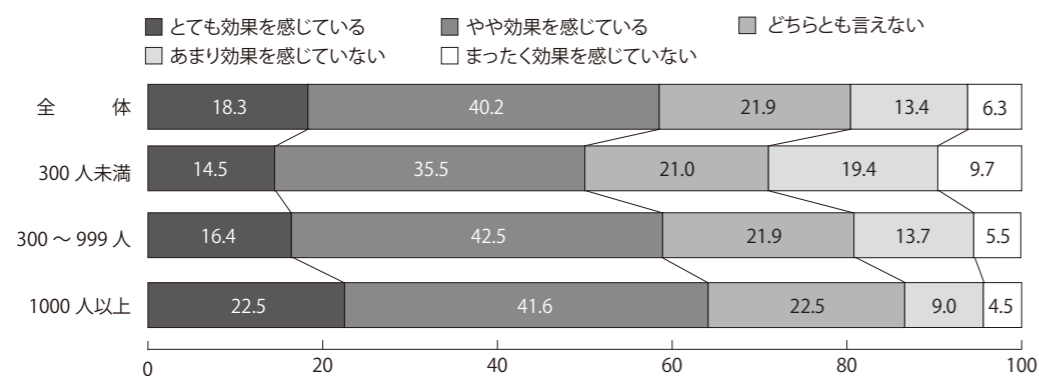
インターンシップを実施する企業は増加傾向にある。これまで実施率は2割台で推移してきたが、2014年度(2014年4月～2015年3月)には、4割を超える実施率となった(42.7%)。採用広報開始時期が3カ月遅くなった分、秋や冬にインターンシップを実施する企業が増えたことが要因と見られる。



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

■「採用活動のための母集団形成」への効果 《企業調査》

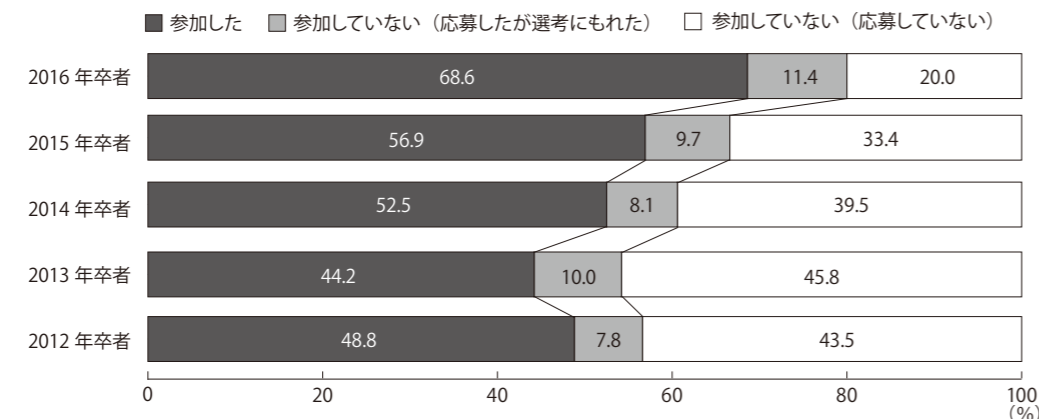
インターンシップを実施した結果、2016年卒採用のための母集団形成に効果を感じているという企業は6割近く(58.5%)に上った。従業員規模が大きくなるにつれ「効果を感じている」割合は高まり、1000人以上の企業では64.1%。



(資料出所) ディスコ「2016年卒・新卒採用選考 インターンシップ動向に関する企業調査」(2015年5月)

■インターンシップ参加学生の推移 《学生調査》

今期は80.0%の学生がインターンシップへの応募経験を持ち、実際に参加した学生は68.6%と、前年より11.7ポイント多くなった。インターンシップ実施企業が増え、より多くの学生を受け入れる土壌ができたことで、学生のインターンシップに対する意欲向上に繋がったのだろう。

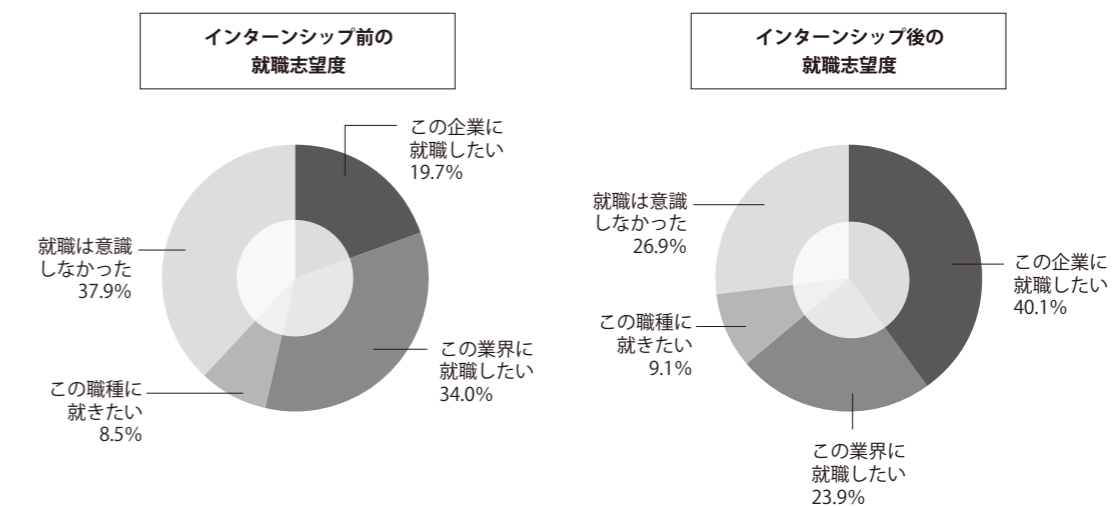


(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(各年11月調査)

◇参考データ③ インターンシップ

■インターンシップ参加前後の就職志望度の変化 《学生調査》

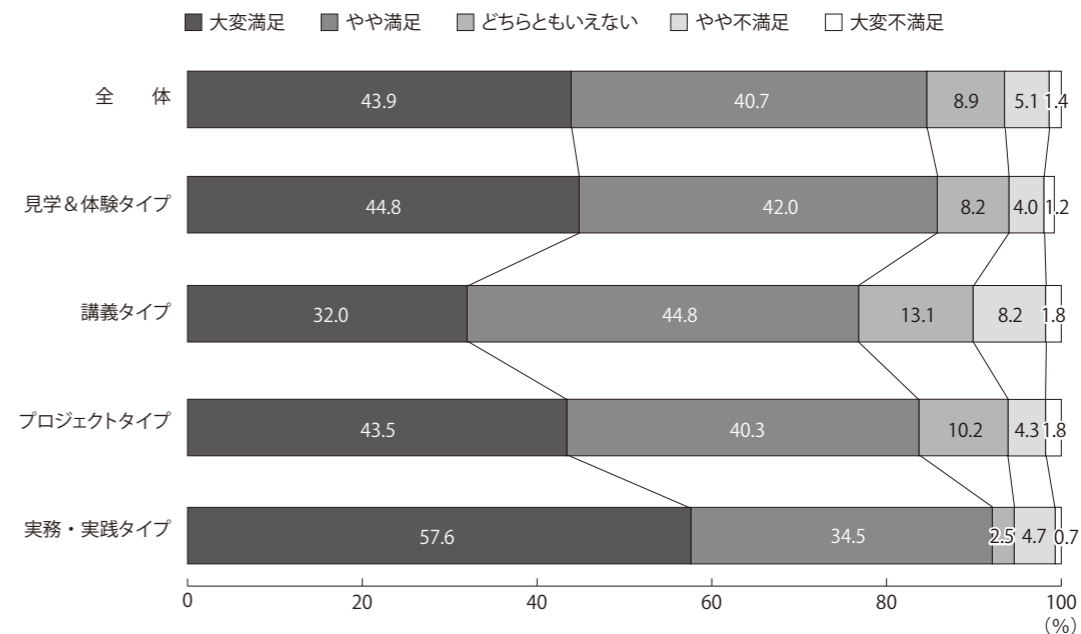
インターンシップに参加する前と、実際に参加した後とで、その企業への就職志望度がどう変化したかを調べた。インターン前は「この企業に就職したい」は19.7%と2割弱だったが、参加後は40.1%へと倍増している。企業を知ることによって就職志望度が高まったと考えられる。



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター特別調査」(2015年4月)

■参加者の満足度 《学生調査》

インターンシップに参加した学生の満足度は、「大変満足」43.9%、「やや満足」40.7%であわせて84.6%となり、非常に高い数字を示している。プログラム別に見ると、満足度が高いプログラムは「実務・実践タイプ」で、57.6%が「大変満足」と回答した。一方、「講義タイプ」は最も満足度が低く、「大変満足」は約3割(32.0%)にとどまった。

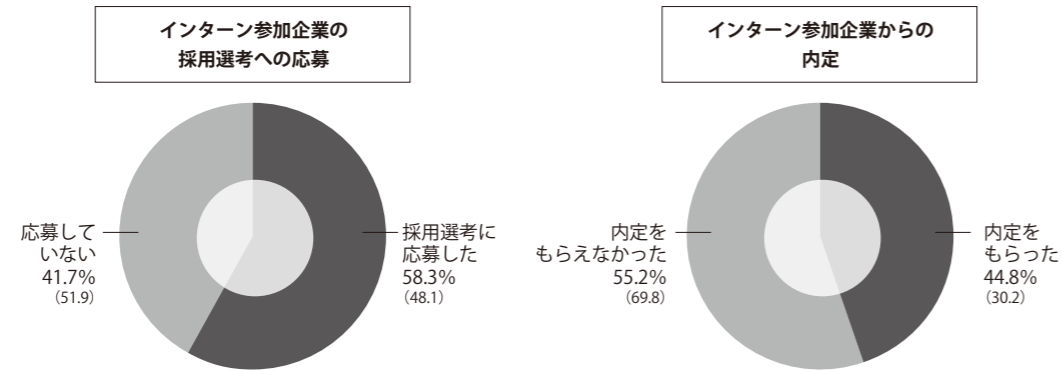


(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター特別調査」(2015年4月)

◇参考データ③ インターンシップ

■インターンシップ参加企業の採用選考への応募と内定 《学生調査》

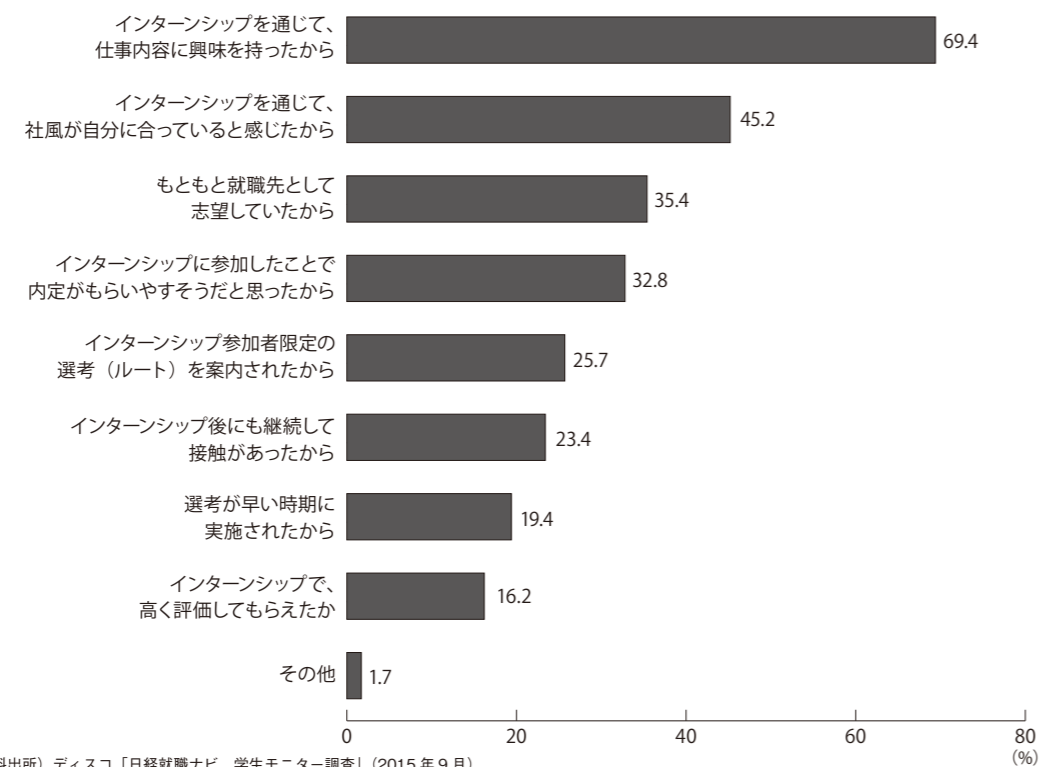
インターンシップ参加経験のある学生において、その企業の「採用選考に応募した」という割合は58.3%で、前年度の学生(48.1%)より約10ポイント増加した。さらに、応募者のうち、実際に内定をもらった経験を持つのは4割を超える(44.8%)。複数企業のインターン経験を持つ学生が増えたため、内定獲得学生の割合が増したという面はあるが、かなり高い確率で内定まで結びついている。



*インターンシップ参加経験者が回答
*()内は前年調査の数値
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2015年9月)

■インターンシップ参加企業の採用選考に応募した理由 《学生調査》

インターンシップ参加企業の採用選考に応募した理由で最も多いのは「インターンシップを通じて、仕事内容に興味を持ったから」で、約7割(69.4%)に上った。また、「インターンシップを通じて、社風が自分に合っていると感じたから」が45.2%で2番目に多く、インターンシップでの経験が採用選考に臨む動機に繋がっていることがうかがえる。



第4章

来期以降の見通し

- さらなる拡大が見込まれる新卒採用
 - 2017年度の採用が「増える見込み」が19.1%で、「減る見込み」(5.4%)の3倍以上
 - 2016年度同様、大手企業とIT業界において「増加」の割合が高い
- 広報解禁前の活動を強化する動きが鮮明
 - 「採用重点層へのアプローチ」「学内セミナーへの出展」「ブレ期の活動」を増やす企業が過半数
 - 2017年度採用で注力したいことのトップは「大学との関係強化」(57.9%)
- 「就職情報サイトへの情報掲載」が依然主流
 - 採用活動での利用メディアは「就職情報サイトへの情報掲載」が実績・予定ともトップ
 - 「学内セミナー・説明会」がポイントを上げ2位に
- 6月選考解禁へ、2年連続見直し
 - 2年連続での見直し案が浮上し、選考解禁が6月へと2カ月前倒しに
 - 「就職活動期間の長期化」「内定辞退増加」の是正を目指す

第4章 来期以降の見通し

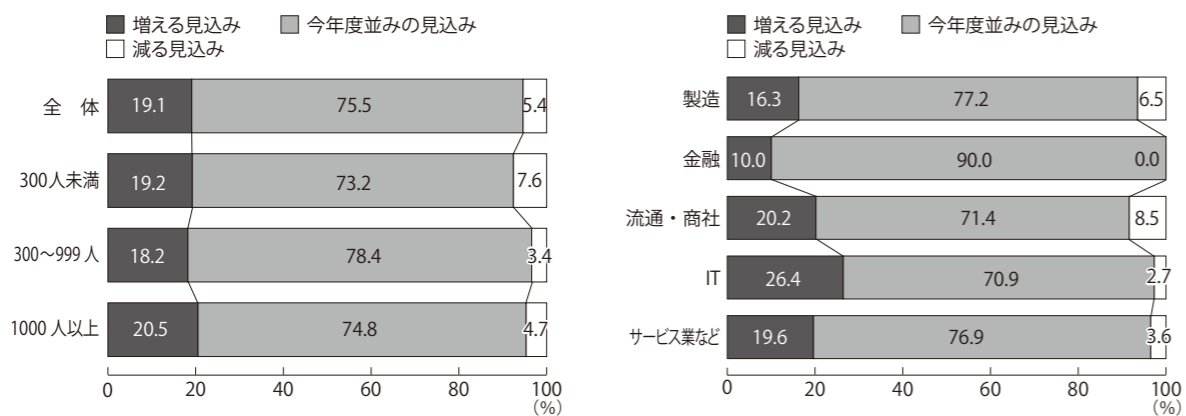
●さらなる拡大が見込まれる新卒採用

新スケジュールによる混乱のもと展開された2016年度の採用に続き、2017年度の採用ではどのような変化が予想されるだろうか。

2017年度の採用見込みについて企業に尋ねたところ、「増える見込み」が19.1%で、「減る見込み」(5.4%)の3倍以上に上った(図4-①)。企業の採用数はここ数年増加傾向が続いているが、2017年度においても旺盛な採用意欲が引き続き予想される。

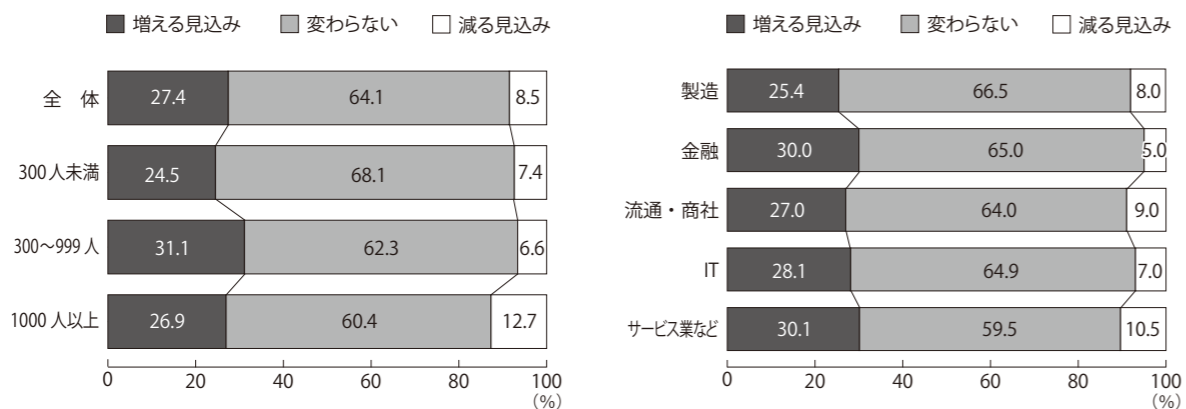
これを従業員規模別に見てみると、大きな差はないものの、1000人以上の大手企業において「増える見込み」の割合がやや高い(20.5%)。2016年度は大手企業の採用意欲の高さが目立ったが、来期についても大手企業に牽引される形で全体的に採用数が増えそうだ。

■ 4-① 2017年3月卒業予定者の採用見込み (従業員規模別・業界別)



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

■ 4-② 2017年3月卒業予定者の採用予算 (従業員規模別・業界別)



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

業界別の比較では、いずれも前年より「増える」が「減る」を上回っている。特にIT業界において「増える見込み」と回答した割合が26.4%と高く、採用意欲の高さが目立つ。また、「今年度並み」の回答は、いずれの業界においても7割を超える数値であり、売り手市場は続くものと考えられる。

採用数の増加に伴い、予算も増加傾向が表れている(図4-②)。「増える見込み」と回答したのが27.4%であり、「減る見込み」(8.5%)と比較すると、その差は3倍以上。従業員規模別で際立った差はないが、300~1000人未満の中堅企業において「増える見込み」の割合がやや高い結果となった(31.1%)。

業界別では、サービス業(30.1%)と金融業界(30.0%)において「増える見込み」との回答が多かった。金融業界は、採用人数を増やす見込みは10.0%と他業界に比べ低い値

を示していたが、予算を増加する企業は多く、よりコストをかけて採りに行く姿勢が見てとれる。

●広報解禁前の活動を強化する動きが鮮明

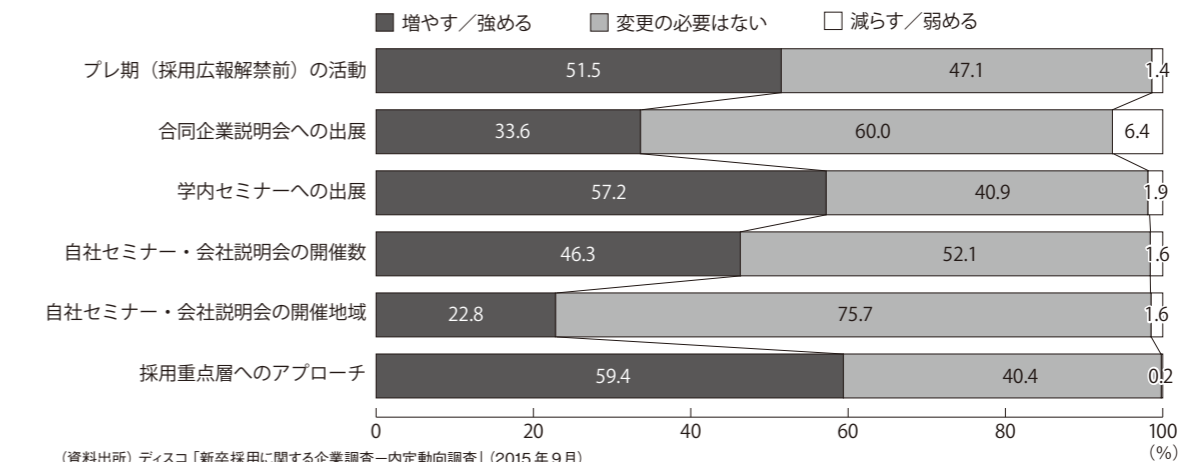
引き続き激化が予想される2017年度の採用活動では、企業にはどのような対応が求められるのだろうか。

2017年度の採用活動で必要だと思う対応について尋ねたところ、「増やす/強める」と回答した割合が最も高かったのが「採用重点層へのアプローチ」(59.4%)で、「学内セミナーへの出展」(57.2%)、「プレ期(採用広報解禁前)

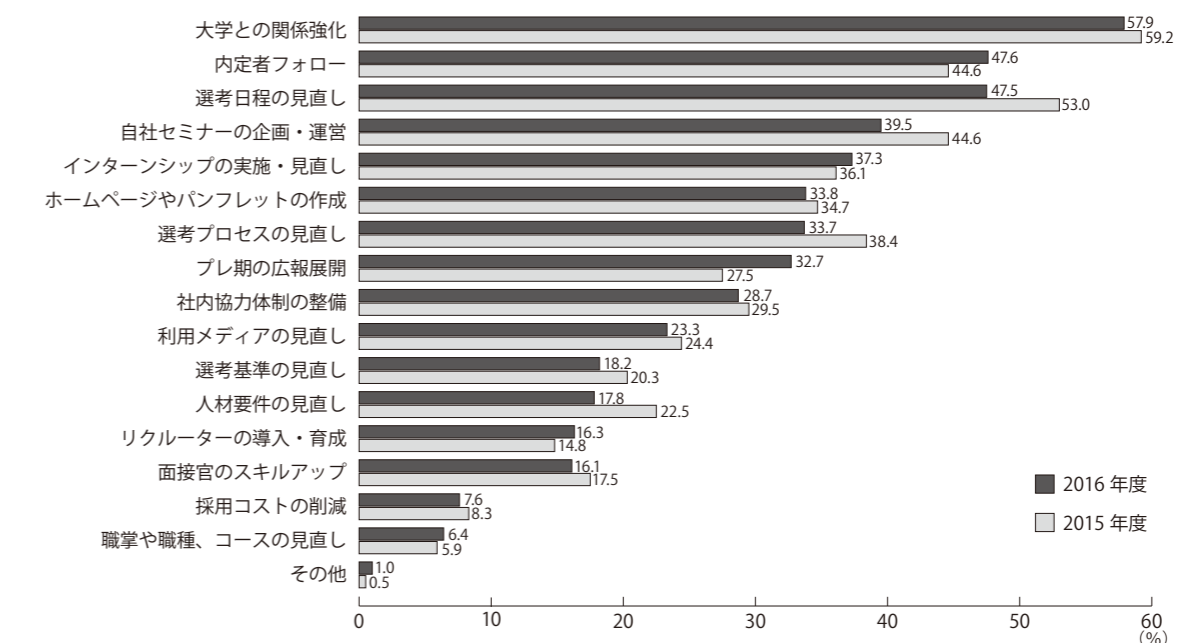
の活動」(51.5%)と続いた(図4-③)。2016年度の採用活動で内定辞退者が多く出たことや、採用スケジュールの変更により企業の動きが画一的ではなくなったこと、そして売り手市場であることなどの影響が、重点層への積極的な姿勢や採用活動の早い動き出しへと繋がっているのかもしれない。

一方で、「自社セミナー・会社説明会の開催地域」を増やすという企業は22.8%と限られ、地方の学生は例年と同様に、都市部に住む学生と比べて時間的・金銭的に苦戦を強いられる可能性があるだろう。

■ 4-③ 2017年度の採用活動で必要だと思う対応



■ 4-④ 2017年度採用で注力したいこと



第4章 来期以降の見通し

採用活動を「減らす／弱める」との回答は全項目において1割未満にすぎず、いずれも強化する姿勢が鮮明だ。

続いて、2017年度採用で注力したいことを尋ねると、最も多くの企業が選んだのは「大学との関係強化」(57.9%)であった(図4-④)。この結果は、先に見た採用活動で必要だと思う対応で「学内セミナーへの出展」を増やすと回答した企業が多かった(57.2%)ことと無関係ではないだろう。

2番目に多かったのは「内定者フォロー」(47.6%)であり、これに「選考日程の見直し」(47.5%)が続いた。9月下旬の調査時点においてスケジュールのさらなる見直しは組上に載っていなかったが、2年連続で変更となれば、当然ながら選考試験の日程を再度見直さざるを得ない企業が急増することは間違いないだろう。

前年調査と比べて際立った差が見られた項目はなかったが、前年からの上昇幅が大きかったのは「プレ期の広報展開」であり、約5ポイント増加している。2016年度の

採用活動で課題となったものが次年度の注力の対象となっていることが示された。

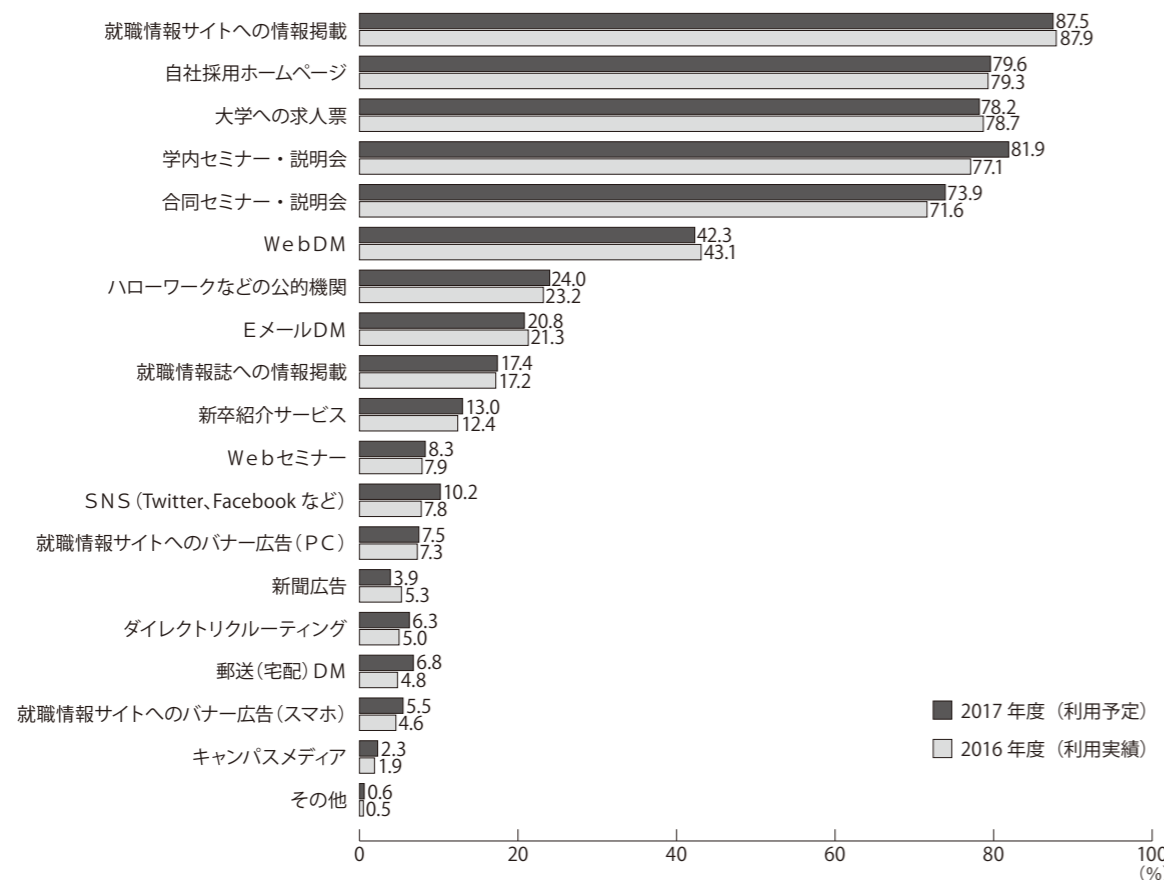
●「就職情報サイトへの情報掲載」が依然主流

2017年度の採用活動において利用予定のメディアを、2016年度の実績とあわせて複数回答で尋ね、比較してみた(図4-⑤)。

2016年度の実績でも2017年度の予定でも最も多いのは「就職情報サイトへの情報掲載」で、両年とも8割を超えている(87.9%、87.5%)。次いで2016年度実績で4番目の「学内セミナー・説明会」(81.9%)が、2017年度予定では2番目となった。大学との関係を強化し、学内セミナーに積極的に出展することで、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。

他に「自社採用ホームページ」「合同セミナー・説明会」までの5項目で7割を超えており、これらが多くの企業にとって外せない施策となっている様子がわかる。

■ 4-⑤ 採用広報の利用メディア (サービス)



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

● 6月選考解禁へ、2年連続見直し

新スケジュールの下で実施された2016年度の採用活動であったが、10月の内定式を待たずに再度の日程見直し論が浮上した。その背景には、学生が学業に専念するための繰り下げだったにもかかわらず、企業の選考時期がまちまちだったことで就職活動期間が長期化し、結果的に学業との両立が困難になってしまったことが挙げられる。

また、企業側にとっても、8月になって内定辞退者が相次ぐなど、様々な弊害が大きかったことも、再見直しを求める声が高まった要因の一つだろう。

2016年度採用スケジュールの問題点が露呈したことを受け、この11月、経団連は「8月の選考開始のスケジュールを2カ月程度前倒しする必要がある」との見解を示した。既に準備が進んでいる広報活動開始については「3月

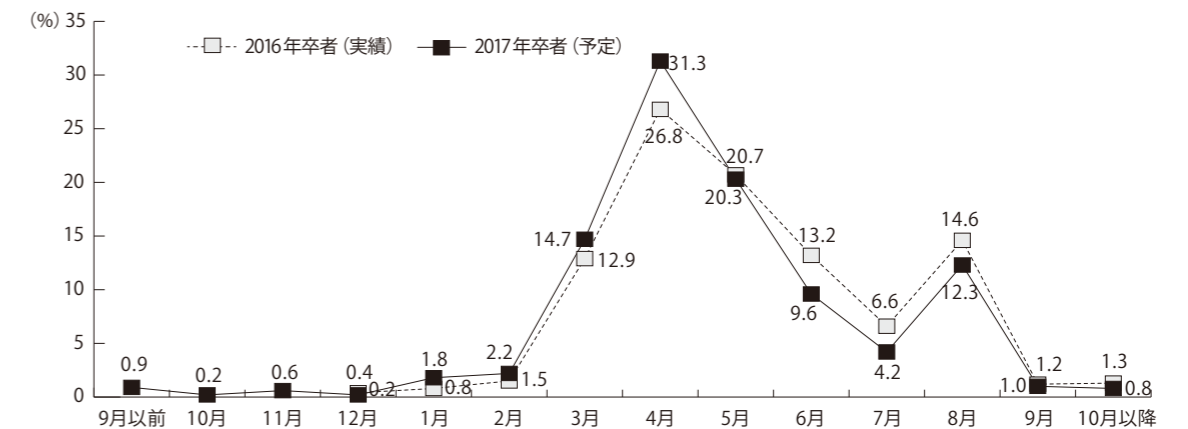
1日を維持することが適当である」との考えだ。

今期は新スケジュール初年度でありながら形骸化し、見直し前の2015年卒のスケジュールに沿う形で4月に選考を開始した企業が最も多かったことを考えると(図4-⑥⑦)、再度見直したところでどこまで実行性があるかは未知数と言える。

少子化による若年層の労働力不足は間近に迫った危機であり、新卒採用難の時代がしばらく続く可能性は高い。かつてのような就職氷河期が訪れることはもうないとの見方も有力だ。そんな中、「他社に先駆けて優秀な人材を確保したい」という企業が今期以上に出てくるとしても不思議ではない。

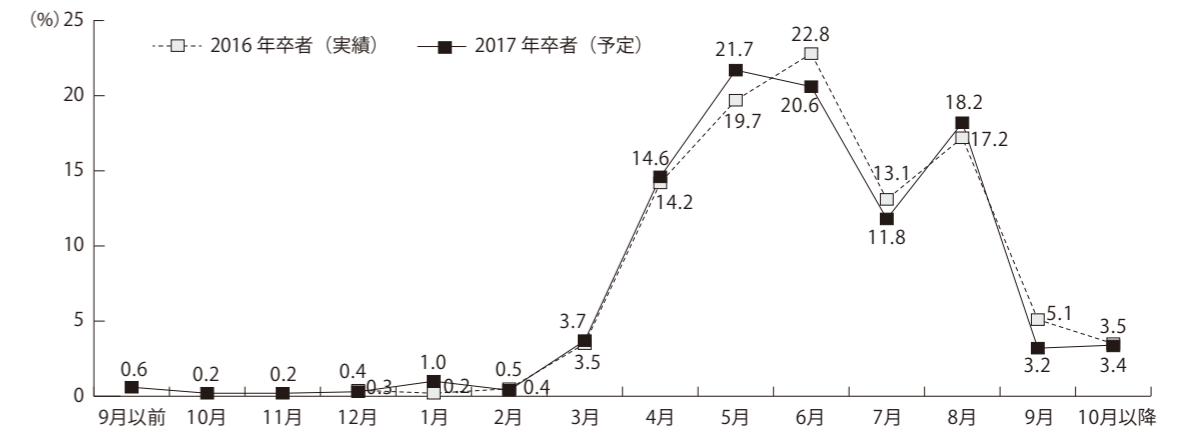
しかしながら、優先されるべきは学生の本分である学業であり、彼らに負担を転嫁させることのないよう、冷静な対応が求められる。

■ 4-⑥ 面接の開始時期



*2016年卒者(実績)は7月調査、2017年卒者(予定)は9月調査
(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2015年7月)、「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2015年9月)

■ 4-⑦ 内定出しの開始時期

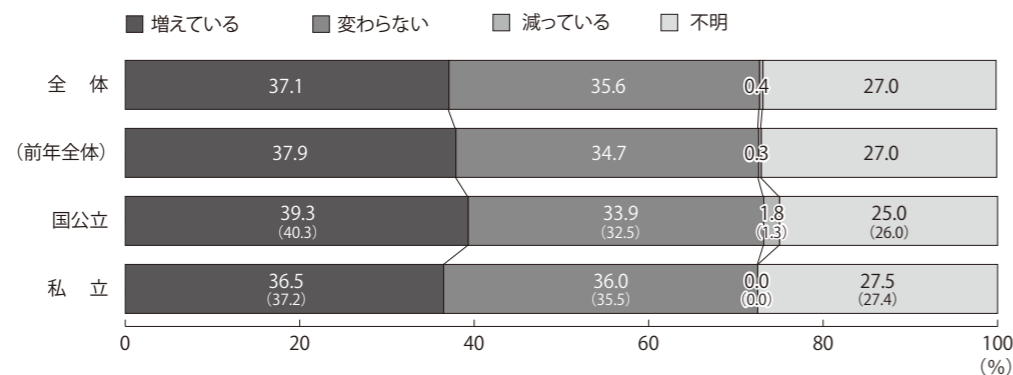


*2016年卒者(実績)は7月調査、2017年卒者(予定)は9月調査
(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2015年7月)、「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2015年9月)

◇参考データ④ 大学キャリアセンター調査より

■2017年卒採用に向けた企業の来訪 《大学調査》

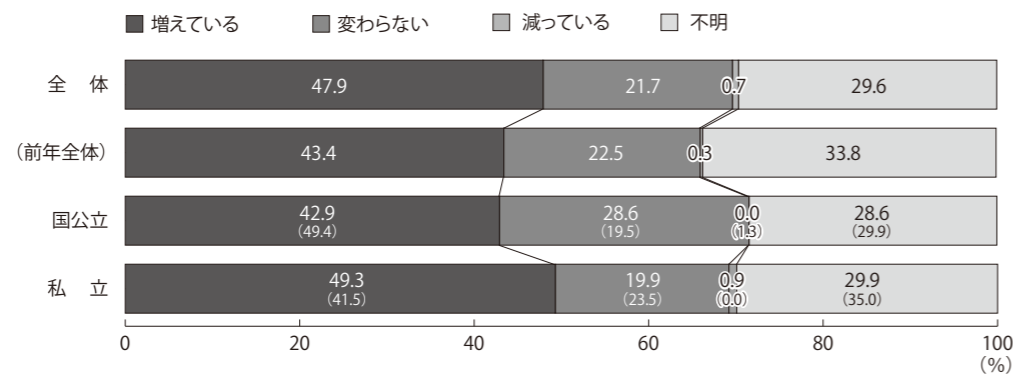
2017年卒(現大学3年生)採用に向けた企業の来訪について大学キャリアセンターに尋ねると、前年度と比べて「増えている」という大学が多く、37.1%と4割近くに及び。前年調査でも4割近くが「増えている」と回答しており、そこからさらに増加と捉えれば、企業の採用意欲がますます高まっている様子が見えてくる。



(資料出所) ディスコ「大学の就職・キャリア支援活動に関する調査」(2015年10月)

■2017年卒採用に向けた学内企業説明会への参加意向 《大学調査》

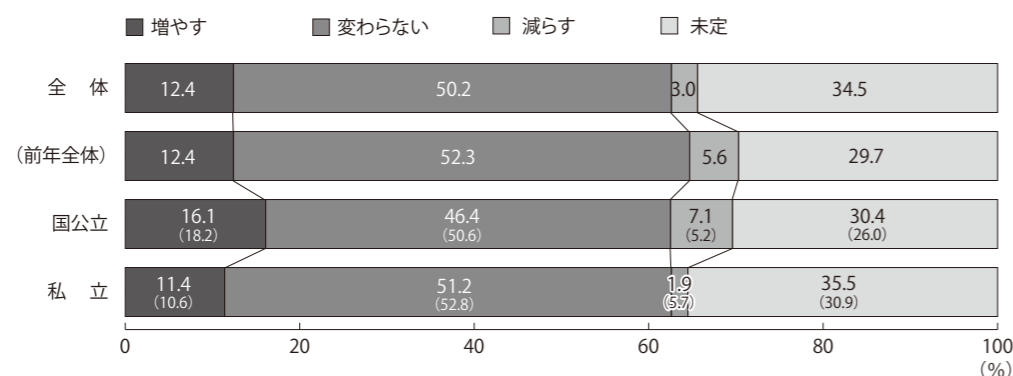
学内企業説明会への参加意向についても「増えている」という回答が多く、47.9%と半数近くに上る。全体的に企業側の積極的なアプローチが目立つ結果となっている。



(資料出所) ディスコ「大学の就職・キャリア支援活動に関する調査」(2015年10月)

■2017年卒採用に向けた学内合同企業説明会の参加企業数 《大学調査》

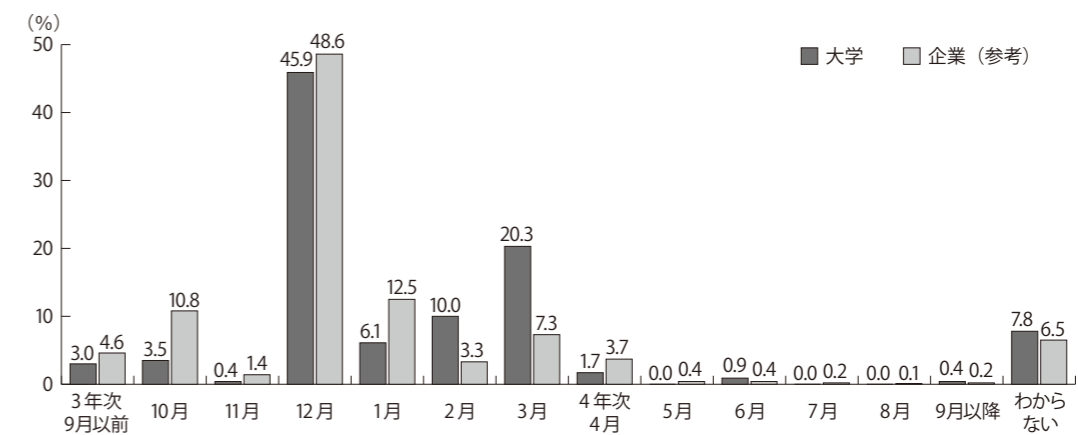
学内合同企業説明会の参加企業数を前年度実績よりも「増やす」という大学は全体の12.4%。企業側の参加意向増加に合わせて増やす動きも見られる。一方で「未定」が34.5%と3割を超えており、これから検討するという大学も少なくないようだ。



(資料出所) ディスコ「大学の就職・キャリア支援活動に関する調査」(2015年10月)

■採用広報開始として望ましい時期 《大学調査》

企業の採用情報はいつ頃から公開されるのが望ましいかをキャリアセンターに尋ね、企業調査の結果と比較した。最も多いのは2015年卒者まで採用情報公開時期であった「3年次の12月」で、両者とも4割以上がこの時期に集中している。

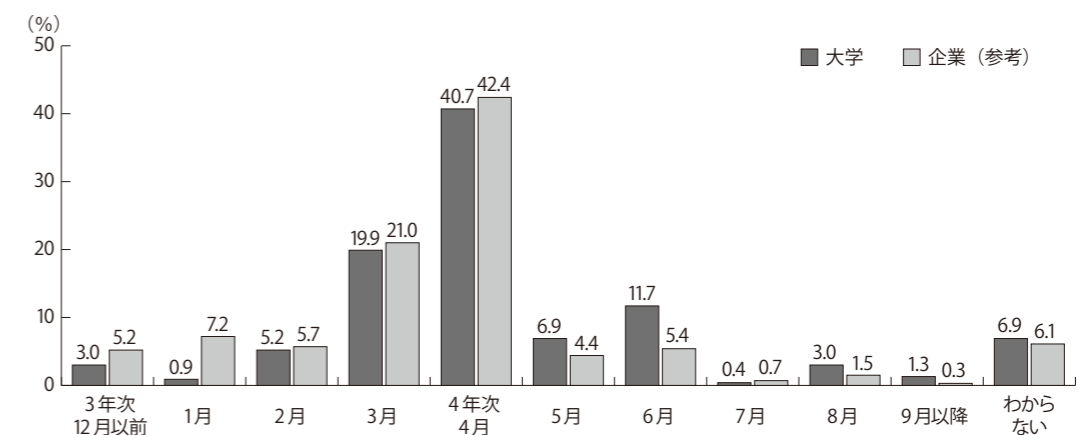


	3年次 9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4年次 4月	5月	6月	7月	8月	9月以降	わからない
国公立	4.3	6.5	0.0	47.8	4.3	6.5	23.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.5
私立	2.7	2.7	0.5	45.4	6.5	10.8	19.5	2.2	0.0	1.1	0.0	0.0	0.5	8.1

(資料出所) ディスコ「大学の就職・キャリア支援活動に関する調査」(2015年10月)

■選考開始として望ましい時期 《大学調査》

選考開始時期については、大学・企業とも「4年次の4月」、「3年次の3月」の順。2016年卒者のスケジュール(4年次の8月)よりも早い時期を望む声は88.7%に上る。「4年次の4月」が最も多いことから、2015年卒者採用のスケジュールに戻してもらいたいとの考えがうかがえる。



	3年次 12月以前	1月	2月	3月	4年次 4月	5月	6月	7月	8月	9月以降	わからない
国公立	4.3	2.2	2.2	10.9	47.8	8.7	13.0	0.0	4.3	0.0	6.5
私立	2.7	0.5	5.9	22.2	38.9	6.5	11.4	0.5	2.7	1.6	7.0

(資料出所) ディスコ「大学の就職・キャリア支援活動に関する調査」(2015年10月)