

## 「採用活動に関する企業調査」アンケート結果

～ 2015年3月卒業予定者および2014年3月卒業予定者の  
採用活動に関する企業調査<2014年2月調査>～

景気回復の動きとともに企業の採用意欲の高まりが鮮明になる中、採用戦線のスタートから3カ月が経過した。母集団形成の進捗や学生に対する印象など2015年度序盤の状況を知るため「日経就職ナビ」掲載企業ほか全国の有力企業を対象にアンケートを実施し、その特徴を分析した。また、日本人留学生の採用、新卒採用と同じく意欲の高まる中途採用の動向についても併せて調査した。

### 【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. 学生の反応（2014年度採用との比較） | ..... | P 3  |
| 3. 母集団形成施策の満足状況        | ..... | P 4  |
| 4. 学生に対して感じること         | ..... | P 5  |
| 5. 理系学生の推薦制度導入状況       | ..... | P 6  |
| 6. 日本人留学生の採用           | ..... | P 8  |
| 7. 2014年3月卒業予定者の採用状況   | ..... | P 10 |
| 8. 中途採用の動向             | ..... | P 11 |

### 《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 8,758社  
 調査時期 : 2014年2月17日～26日  
 調査方法 : インターネット調査法  
 回答社数 : 1,006社

#### 《従業員数》

～299人	300～999人	1000人以上
420社	375社	211社

#### 《業種》

#### 《株式》

製造	非製造	上場	非上場
413社	593社	217社	789社

#### 《地域》

北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
24社	47社	557社	158社	128社	49社	43社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

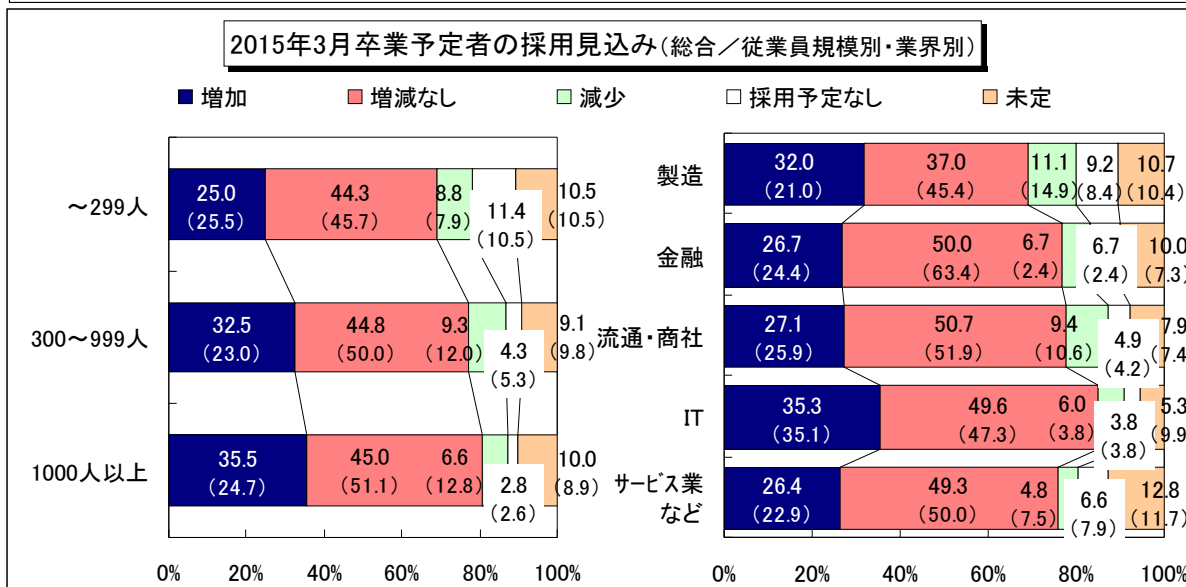
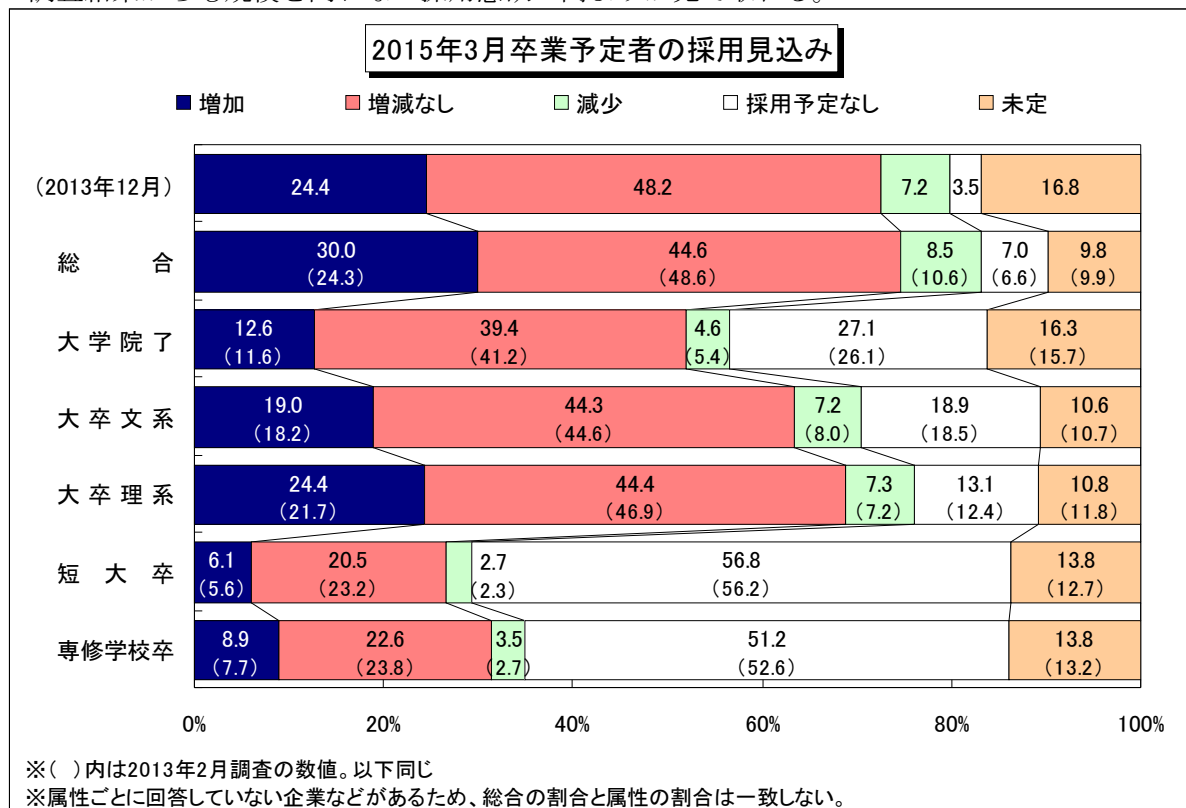
◆本資料に関するお問い合わせ先 : 03-4316-5505 / 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

### 1. 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については前回調査(2013年12月)でも設問を設けたが、2カ月半が経過した本調査で採用意欲の高まりがより鮮明になった。

全採用属性の総合を見ると「増加」と回答した企業が30.0%で、「減少」と回答した企業の8.5%を大きく上回った。2013年12月の調査時点では16.8%であった「未定」が今回調査では9.8%に減少しており、調査後に計画を固めた企業の多くが「増加」に転じたことがうかがえる。

すべての属性で増加の傾向が見えるが、中でも大卒理系の伸びが他の属性より大きい。このことは業界別の調査結果において製造業の増加が高い数値を示していることとも関連が推測される。製造業に限らずすべての業種において「増加」が「減少」を大幅に上回り、また、従業員規模別の調査結果からも規模を問わない採用意欲の高まりが見て取れる。

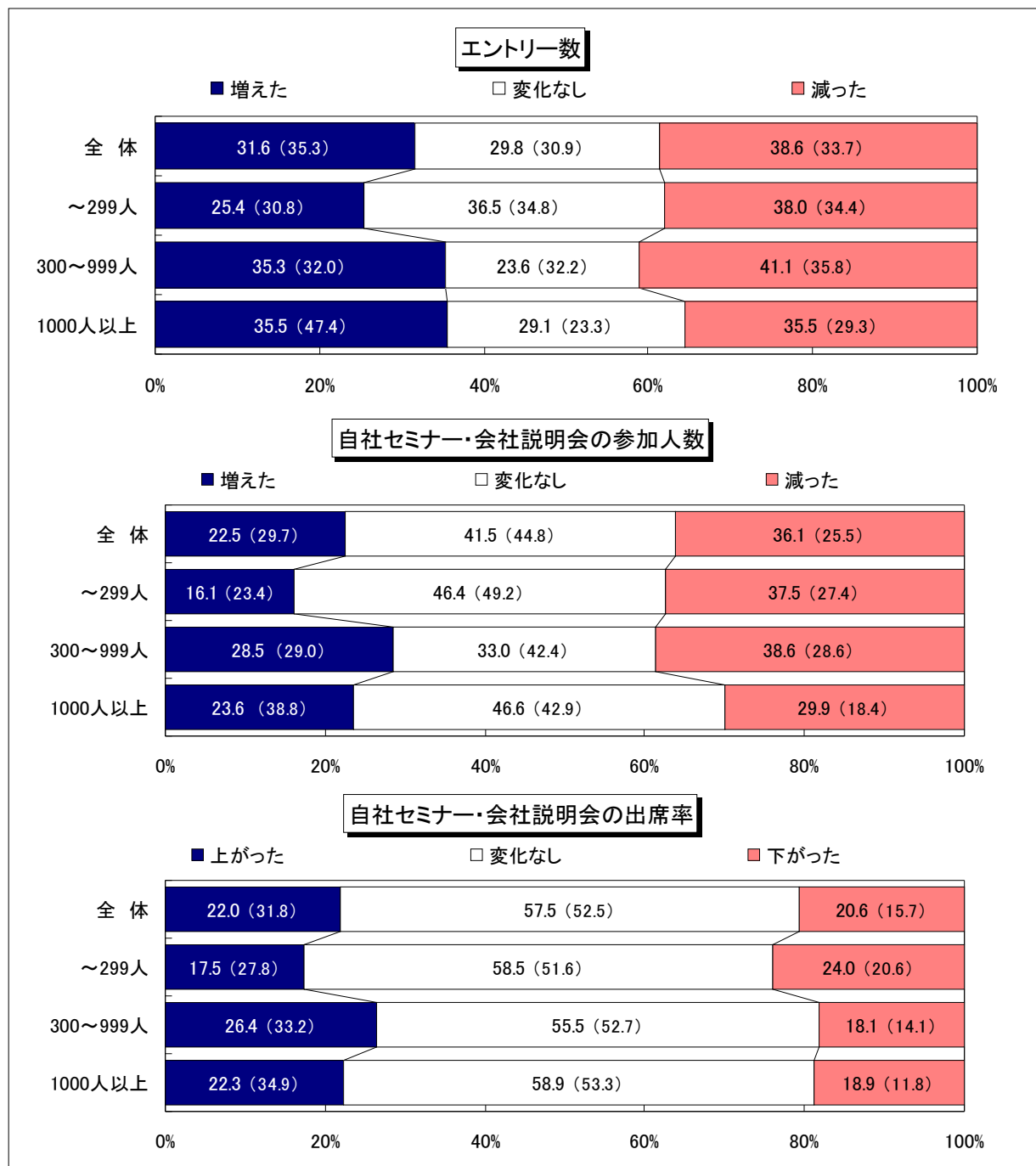


## 2. 学生の反応（2014年度採用との比較）

2月下旬時点の母集団形成の動向を見てみよう。「エントリー数」は、前年度に比べ「増えた」が31.6%、「減った」が38.6%で、減った企業のほうが多かった。前年同期調査ではほぼ同率で拮抗していたので、エントリーを多く集めたい企業にとっては、やや苦戦といったところだ。

その傾向は「自社セミナー・会社説明会の参加人数」でより顕著となり、従業員規模にかかわらず「減った」と回答した企業が「増えた」を上回っている。

「自社セミナー・会社説明会の出席率」については、前年調査では、「上がった」が「下がった」を大きく上回っていたが、今回調査では「上がった」22.0%、「下がった」20.6%と、ほぼ同率となった。

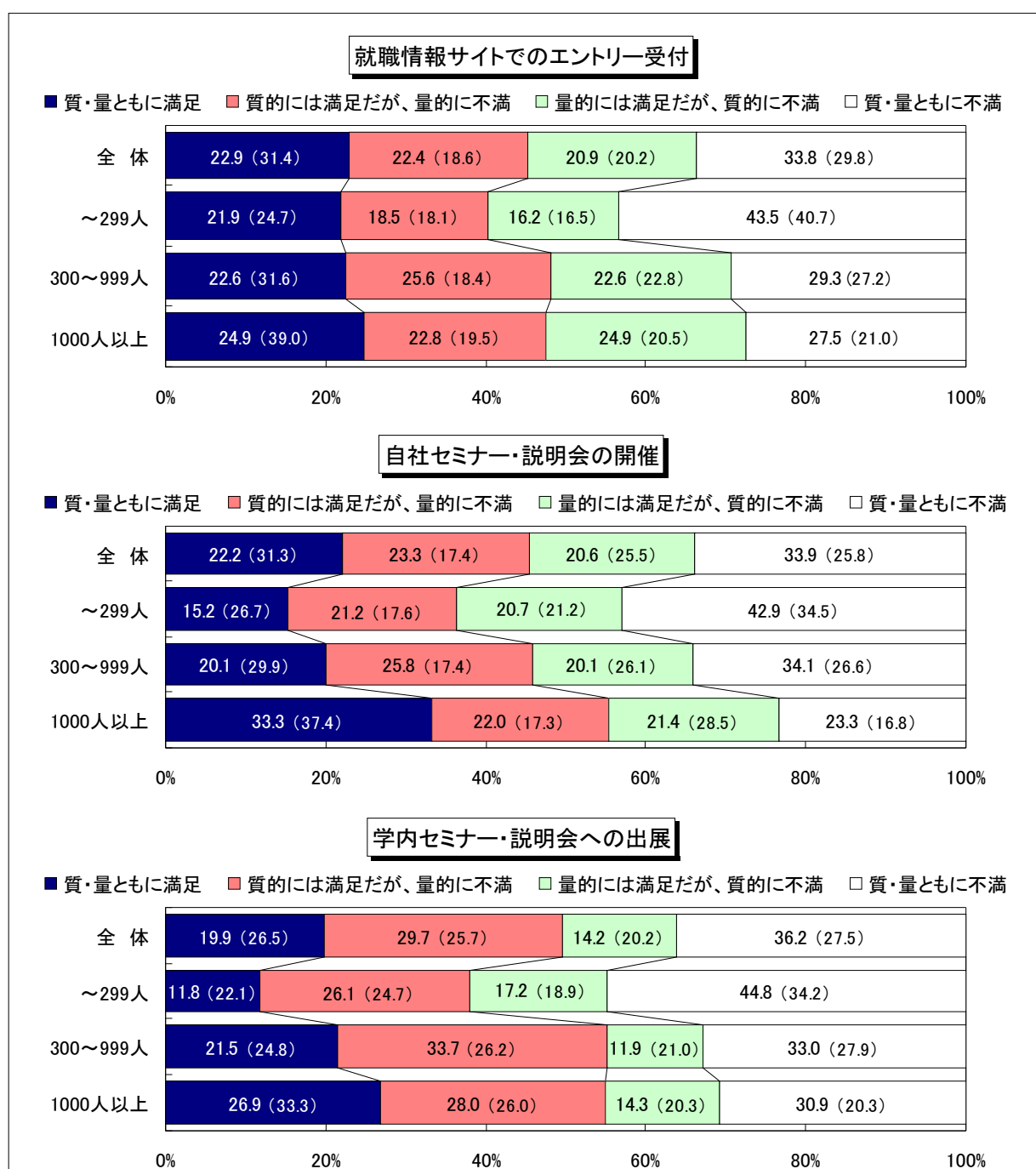


### 3. 母集団形成施策の満足状況

2月下旬時点での満足状況について調査を行った。母集団形成の方法として多くの企業が実施している3つの施策について紹介したい。

「就職情報サイトでのエントリー受付」については、「質・量ともに満足」と回答した企業が前年の31.4%から22.9%に低下した。その分「質的には満足だが、量的に不満」と「質・量ともに不満」がそれぞれ22.4%、33.8%に増加している。前年同様に質的な不満も持ちながら、それ以上に量的な不満が大きくなる傾向が読み取れる。

「自社セミナー・説明会の開催」「学内セミナー・説明会への出展」では「量的には満足だが、質的に不満」が大きく減少し、量的な不満の度合いがさらに大きくなっている。エントリー数や自社セミナー・会社説明会の参加人数の減少と連動する課題感が表れた。



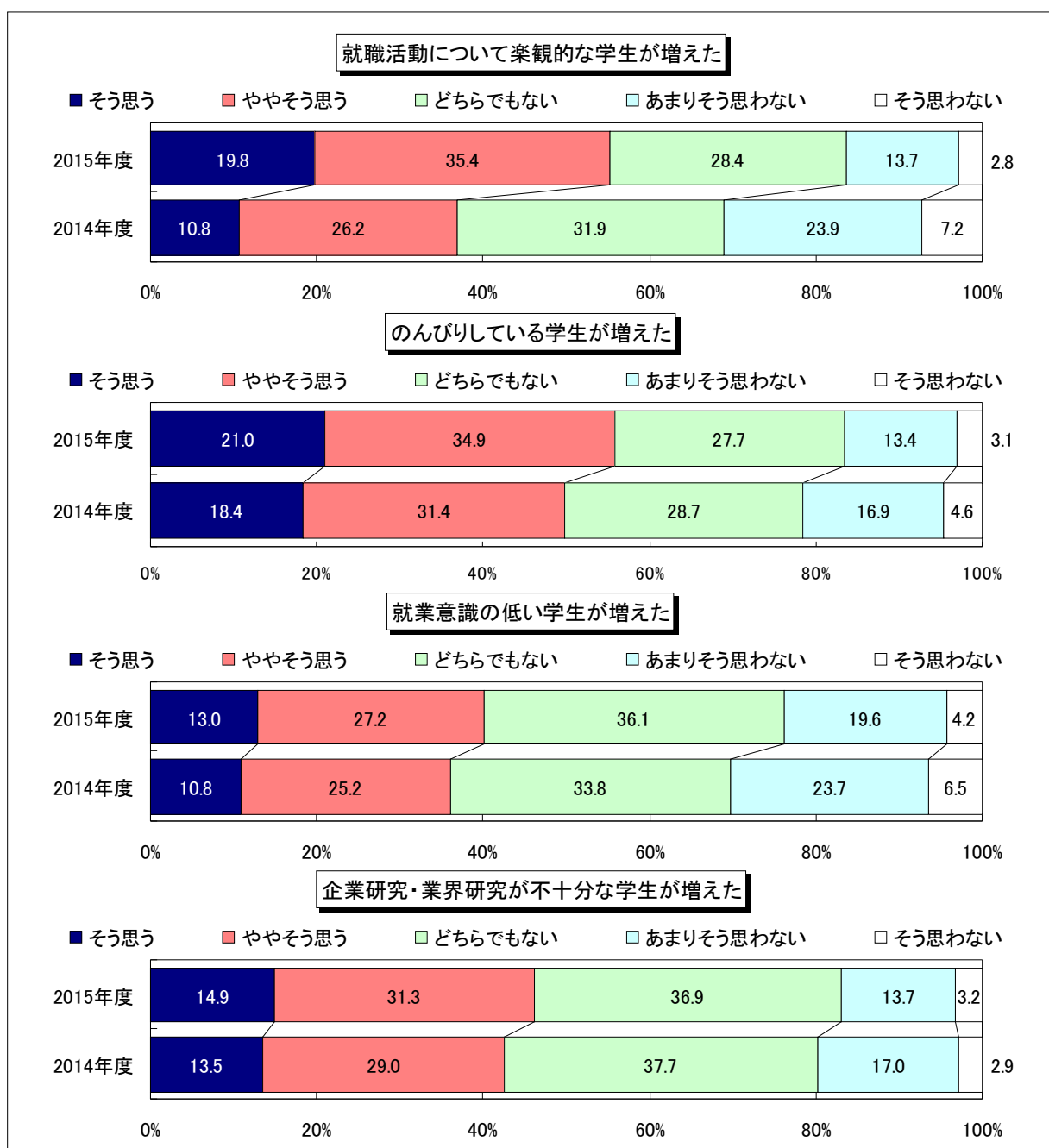
#### 4. 学生に対して感じること

これまでに接した今期の就活生をどう見ているか質問し、中でも「そう思う」と回答した企業の割合が増加した4項目について前年同期調査と比較を行った。

「そう思う」割合の変化が最も大きかったのは「就職活動について楽観的な学生が増えた」で、前年調査の10.8%から19.8%に増加。「ややそう思う」と合わせると55.2%と半数を超えた。

また、前年調査も「そう思う」と回答する企業の多かった「のんびりしている学生が増えた」は、今回の調査でさらに増加し同55.9%となった。

「就業意識の低い学生が増えた」「企業研究・業界研究が不十分な学生が増えた」もそれぞれ40.2%、46.2%に増加した。上位2項目と比べると50%には達していないが、インターンシップなど就業体験や業界・企業研究の機会が増える中での増加はより深刻とも言える。

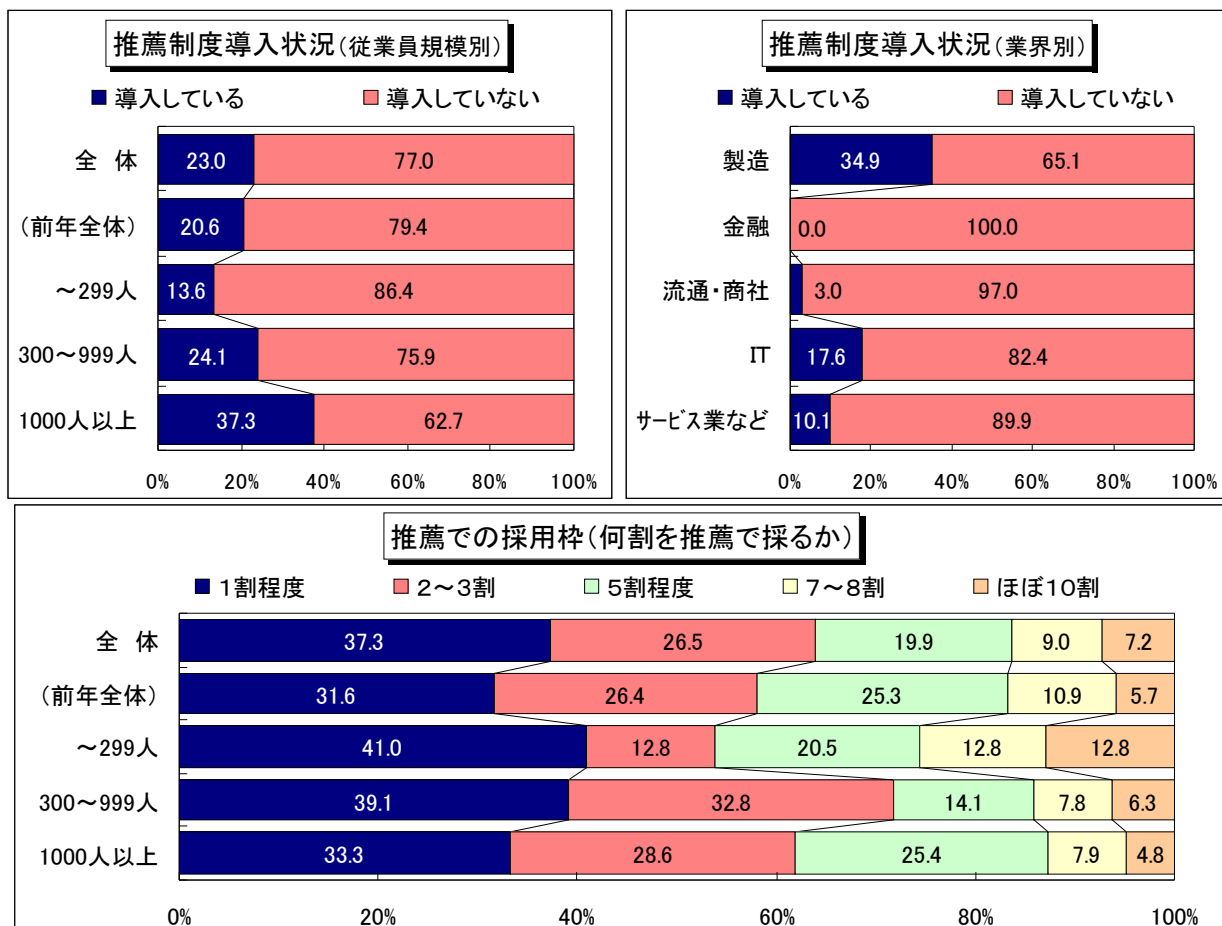


【Voice】——これまでに接した学生に対して感じること

- アベノミクスの影響もあってか、採用数が増えるなどの報道等で、先輩に聞いているより意外と就活が楽なんじゃないかと思っている学生も多く、ゆっくりしている学生が多いように感じる。また、企業同士の競争の激化（特に上位校）も、より感じられる。 ＜素材・化学＞
- もう少ししっかりと就職活動の準備をしたほうが良いのでは？という学生が目についた。 ＜鉄鋼・非鉄・金属製品＞
- セミナーのキャンセルが増えた。少し都合が悪くなると簡単にキャンセルするような気がする。 ＜専門商社＞
- きちんとしていて就業意識の高い学生と、そうでない学生との乖離が目立つ。 ＜サービス業＞
- この時期に動いている学生は比較的意識は高いと思うが、やりたいことがまだ明確ではない。 ＜専門店＞
- 企業研究が希薄であり、説明会の質疑応答は例年に比べてレベルダウンしていると感じる。 ＜鉄鋼・非鉄・金属製品＞
- 学生の「何とかなるさ」という気持ちが態度に出てしまっている。 ＜建設・住宅・不動産＞
- 現時点で、中小企業を視野に入れているような姿勢があまり見受けられない。 ＜運輸・倉庫＞

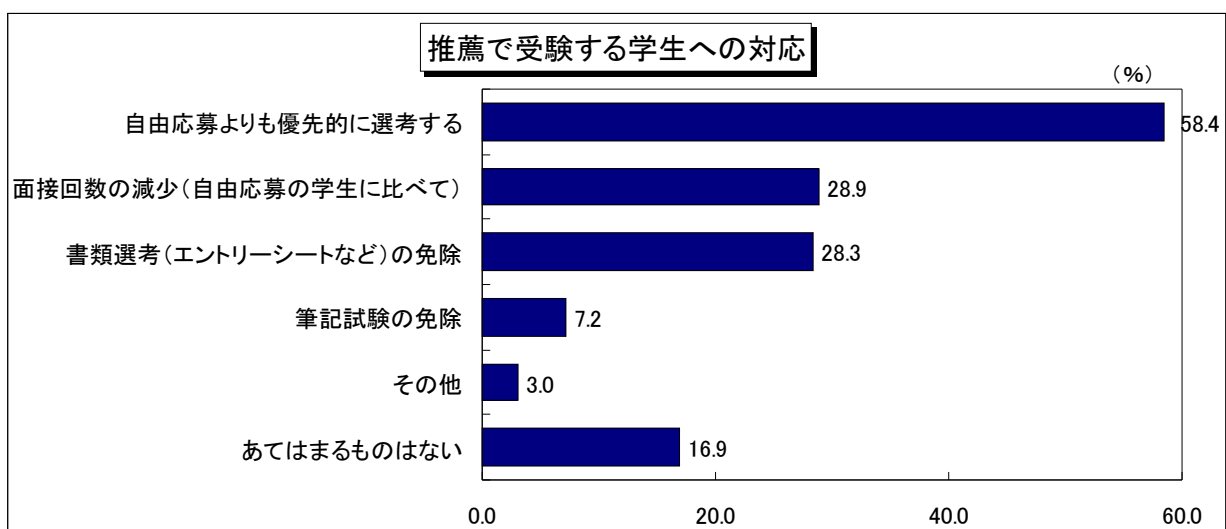
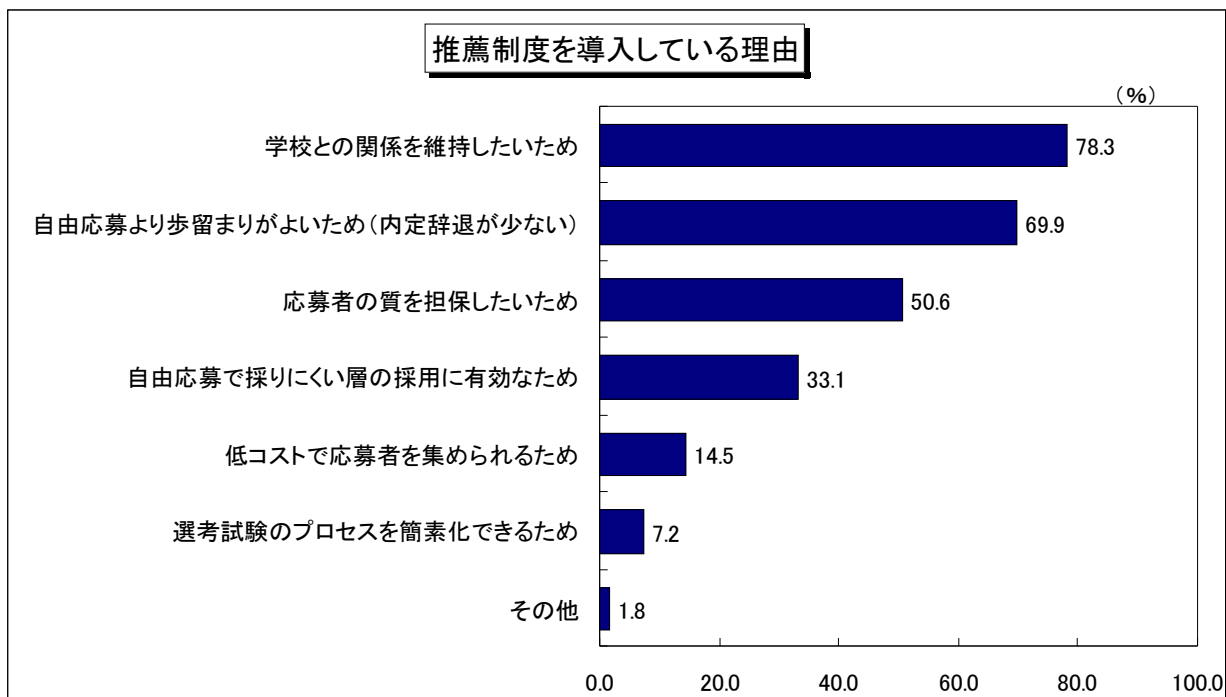
5. 理系学生の推薦制度導入状況

理系学生を採用している企業（全体の71.8%）に、推薦制度の導入状況を尋ねた（後付け推薦を除く）。「導入している」と回答した企業は23.0%で、前年より2.4ポイント増え、増加傾向にある。従業員1000人以上の大手では37.3%と4割弱で、業種別では、研究職など理系の採用が多い製造業で34.9%、ITが17.6%。導入企業における推薦での採用枠を見ると「1割程度」と回答した企業が最も多く37.3%に上った。次いで多いのが「2～3割」の26.5%、「5割程度」の19.9%と続く。推薦導入率は上がったが推薦メインで採用する企業は依然少なく、「7～8割」「ほぼ10割」と回答した企業は合わせて16.2%にとどまった。



推薦制度の導入理由を尋ねたところ「学校との関係を維持したいため」が最も多く78.3%となった。「応募者の質を担保したいため」よりも多くの企業が選んだことは、推薦制度に対する企業の考え方を表していると考えられる。

また、推薦で受験する学生に対してどのような対応を行っているかを尋ねたところ、「自由応募よりも優先的に選考する」が最も多く58.4%に上った。さらに大手では「面接回数の減少（自由応募の学生に比べて）」49.2%、「書類選考（エントリーシートなど）の免除」が39.7%となっており、中堅中小企業に比べ、学生の負担を軽減する施策を積極的に実施していると思われる。



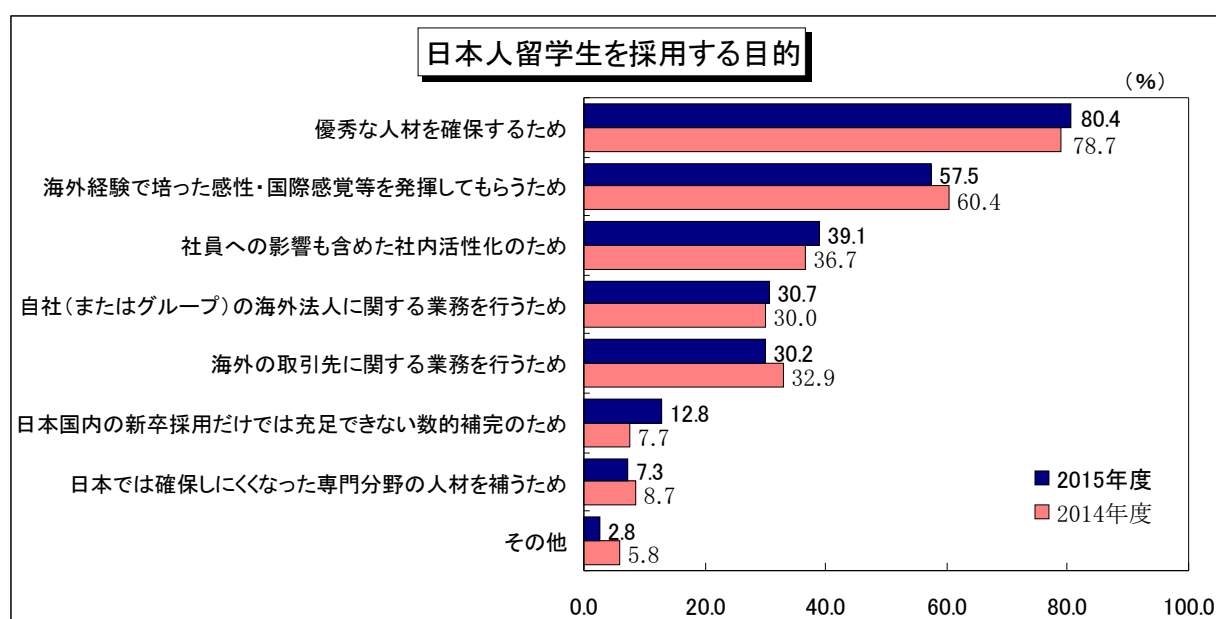
《従業員規模別》

	全体	~299人	300~999人	1000人以上
自由応募よりも優先的に選考する	58.4	53.8	62.5	57.1
面接回数の減少(自由応募の学生に比べて)	28.9	10.3	20.3	49.2
書類選考(エントリーシートなど)の免除	28.3	23.1	20.3	39.7
筆記試験の免除	7.2	7.7	7.8	6.3
その他	3.0	5.1	4.7	0.0
あてはまるものはない	16.9	25.6	21.9	6.3

## 6. 日本人留学生の採用

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」の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。

海外での能動的な学習プログラムや異文化での生活から培われた経験も含めて、企業から優秀と評価されるのだろう。そこで、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。「コミュニケーション能力」や「語学力」を求めるのは当然とも言えるが、こうしたスキル以上に成長のために未知の土地に挑むチャレンジ精神や行動力に期待が大きいことがうかがえる。



## 留学生に求める資質(上位15位)

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	5	ストレス耐性 22.9
6	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
8	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
10	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
12	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	身嗜み・マナー 6.1	14	身嗜み・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

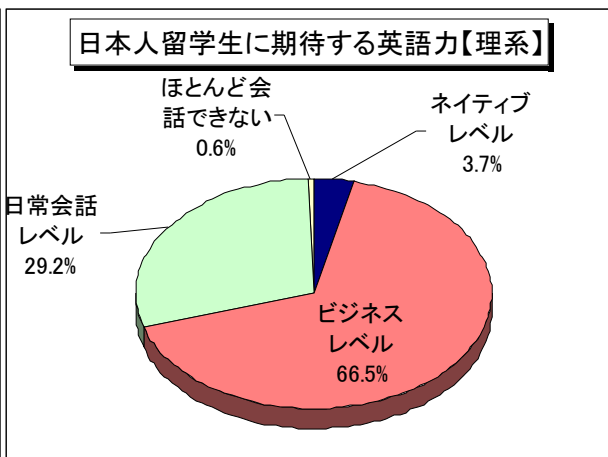
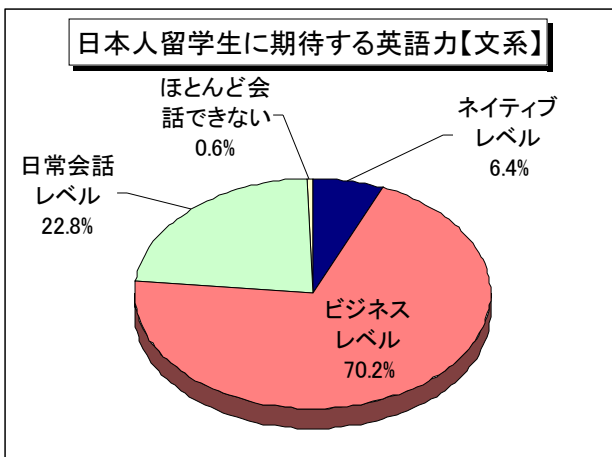
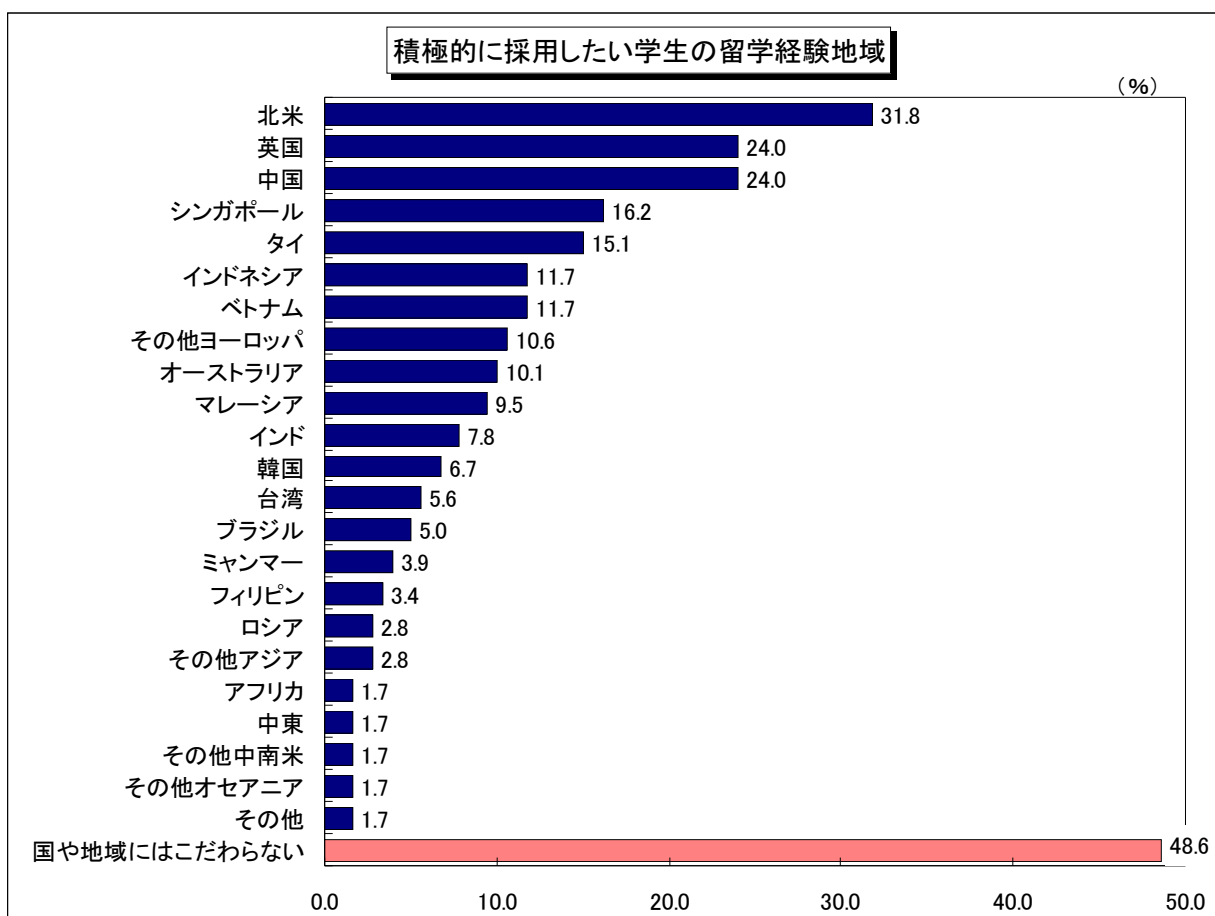
※全25項目の中から上位3つまでを選択

※「国内学生」は、2013年12月調査より



「積極的に採用したい学生の留学経験地域」についての設問では、特定地域で最多は「北米」の31.8%、次に「英国」「中国」が同率24.0%と続く。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、ここでも特定の語学力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。

一方「日本人留学生に期待する英語力」について質問すると、ビジネスレベル以上を期待する企業が最も多く文系で70.2%、理系でも66.5%に上り、かなり高いレベルを期待する結果となっている。

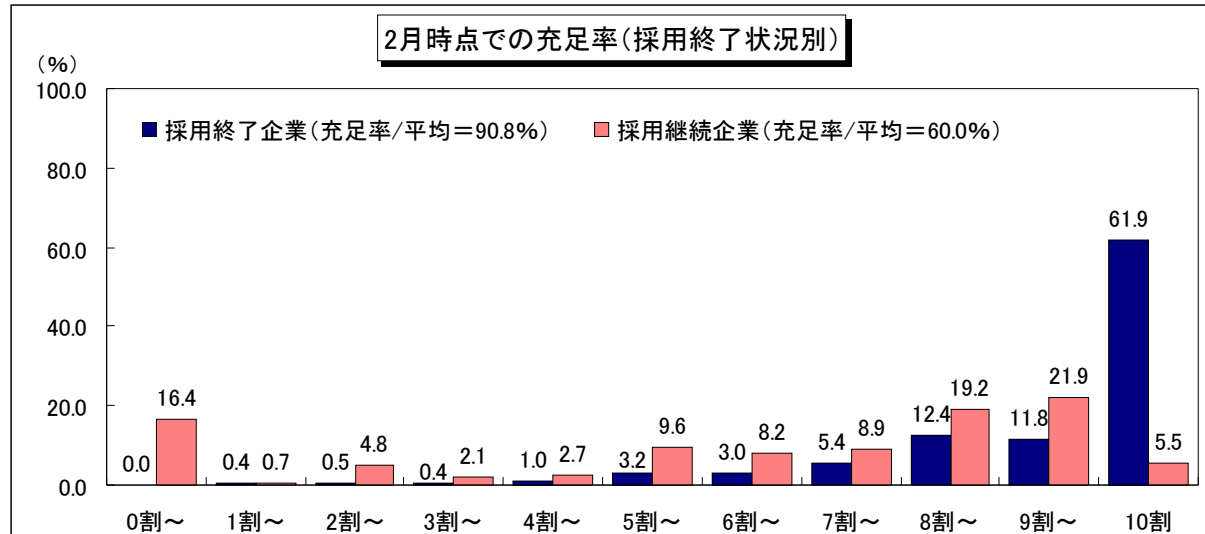
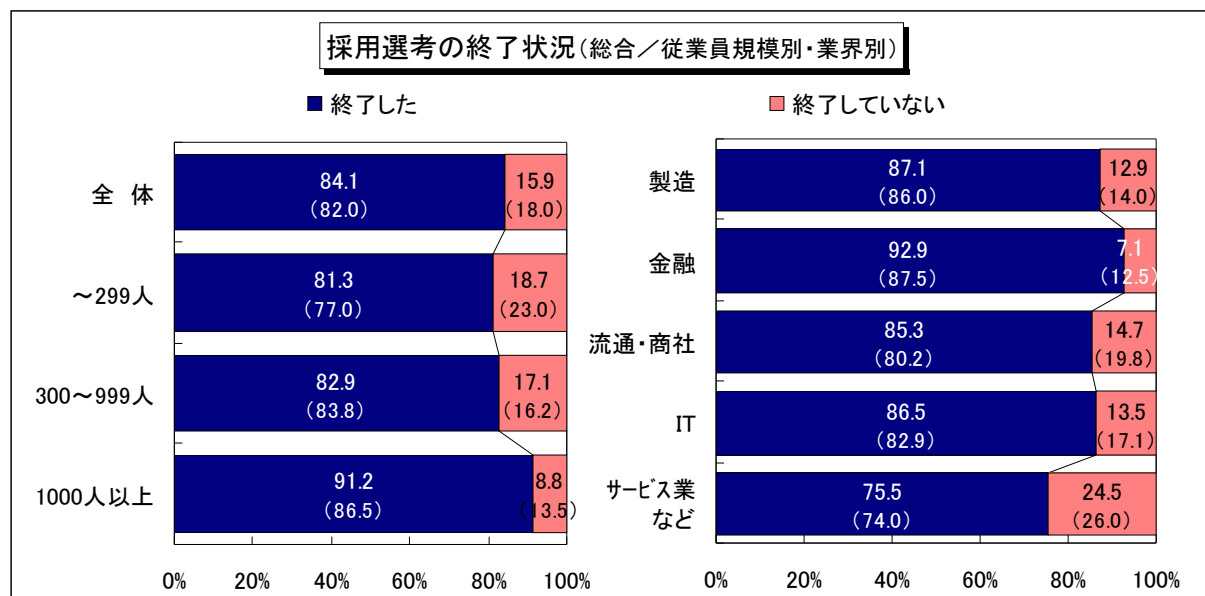


### 7. 2014年3月卒業予定者の採用状況

2014年4月入社まで約1カ月という状況で、採用活動の進捗について確認を行った。全体では84.1%の企業が「終了した」と回答した。いずれの規模も、前年同期調査を上回り、終了率は上がっている。だが、ここで採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」に目を転じてみると違った背景が見えてくる。採用選考を終了している企業の充足率は90.8%、採用継続企業のそれ(60.0%)に比べれば30ポイント以上高い。しかし、終了企業であっても「10割」(=充足できた)と回答したのは61.9%と6割にとどまり、残りの4割弱は充足できないまま終了していることが分かる。「予定数に達しなくてもハードルは下げない」という厳選採用の姿勢がうかがえる。

約2カ月前の2013年12月調査と充足率の平均を比較してみると、84.4%から85.9%へと若干上がっているものの大きな上昇はなく、12月以降は2014年卒の充足率を高めるよりも、2015年卒者の採用活動へと切り替えるケースが多かったのではないかと推察される。

なお、充足率は企業規模が大きいほど高く、大手企業は92.1%と9割を超えているが、中小企業では82.0%と約10ポイントの差が付いている。



《従業員規模別》

	全体	2013年12月	~299人	300~999人	1000人以上 (%)
充足率/平均	85.9	84.4	82.0	86.3	92.1

### 8. 中途採用の動向

新卒採用と同様に活発化が見られる中途採用についても企業の動向を調査した。2013年7-12月期に中途採用の募集を行った企業は64.6%となり、前年の59.6%を5ポイント上回った。「今後1年くらいの方向性」を尋ねると、「増える方向」と回答した企業が27.2%で「減る方向」の7.3%を大きく上回っている。業界別では「増える方向」との回答は「IT」の35.3%、「サービス業など」の31.3%が目立っているが、その他の業界についても現時点では「わからない」と答える企業が多く、「減る方向」と回答する企業は少ない。このところ中途採用で予定数を確保できないという声が多く聞かれるが、その難易度がさらに高まる可能性があると言える。

「中途採用の募集方法」について尋ねると（グラフは次ページ）、最も多くの企業が実施している方法は「求人サイト（転職サイト）」の広告掲載で53.2%となった。次いで人材紹介が52.9%、ハローワークを利用した募集が50.6%、「自社ホームページ」での情報提供が41.8%と続いた。

