

「採用活動に関する企業調査」アンケート結果

～ 2014年3月卒業予定者の採用活動に関する企業調査
 <2013年7月調査> ～

「倫理憲章」見直し2年目となった2014年度の新卒採用戦線。5月下旬に実施した前回調査時点では、多くの企業で活発に選考が行われていたが、2カ月が経ち、山場を越えた企業もかなり増えたようだ。「日経就職ナビ」掲載企業など全国の有力企業を対象に、2014年3月卒業予定者の採用活動の現況と、2015年3月卒業予定者の採用の見通しを調査した。また、既卒者（学卒未就職者）の採用や、中途採用の動向についてもあわせて調査し、分析した。

【主な調査内容】

1. 2014年3月卒業予定者の選考終了状況	P 2
2. 7月下旬時点の充足率	P 3
3. 内定辞退者の増減	P 3
4. 採用状況の満足度	P 4
5. 内定出しのピークと、採用終了予定時期	P 5
6. 2014年度採用で実施している選考方法	P 6
7. 卒業後3年以内既卒者の採用	P 6
8. 2015年3月卒業予定者の採用数	P 7
9. 2015年度採用での利用予定メディア	P 7
10. 2015年度採用で注力したいこと	P 8
11. 中途採用の動向	P 9
12. 人事担当者川柳	P 10

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 8,747社
 調査時期 : 2013年7月23日～31日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 1,221社

《従業員数》

～299人	300～999人	1000人以上
455社	476社	290社

《業種》

製造	非製造
503社	718社

《株式》

上場	非上場
300社	921社

《地域》

北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
39社	42社	674社	177社	173社	69社	47社

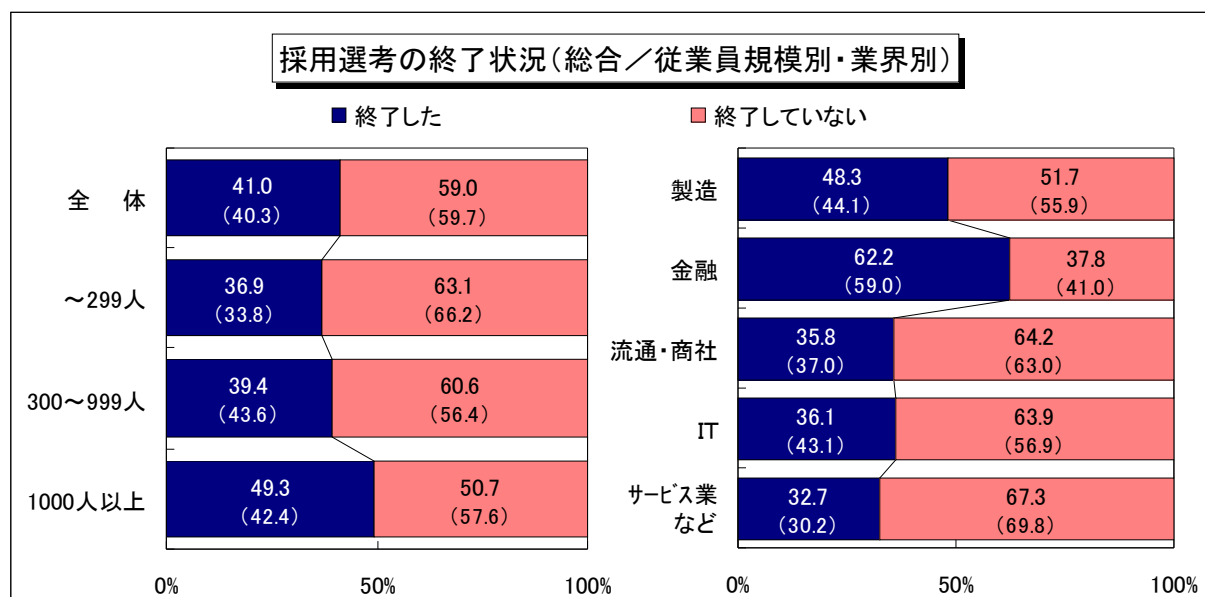
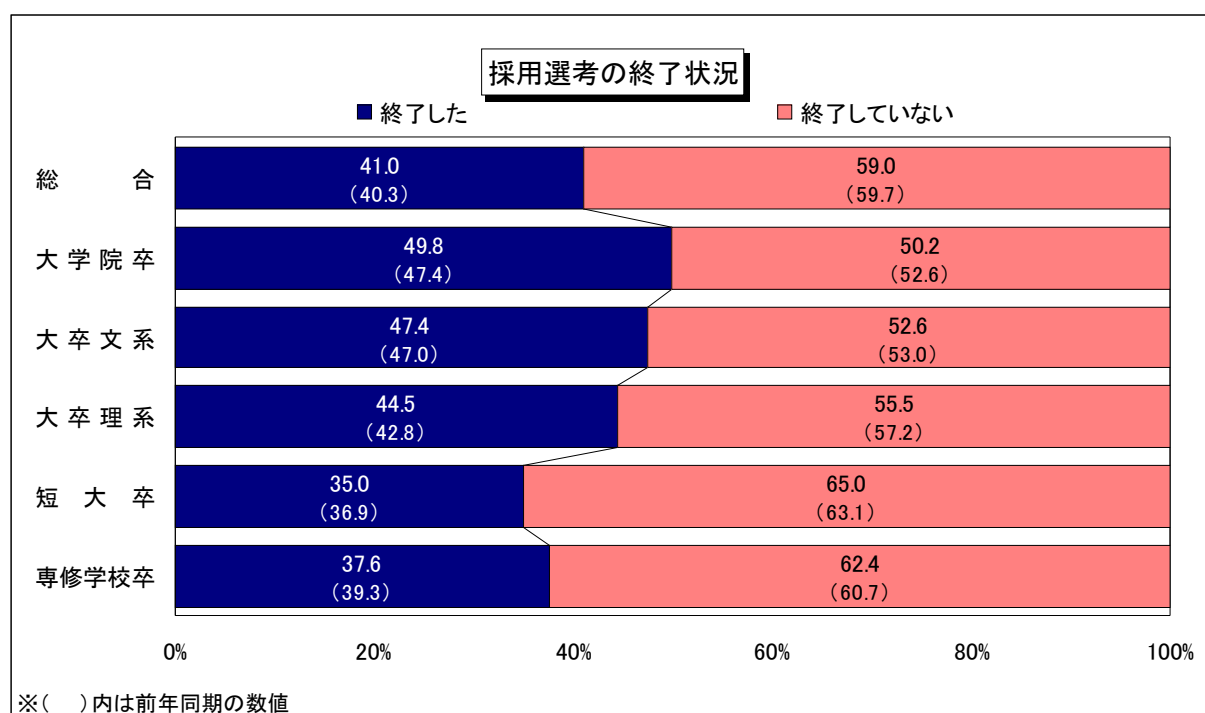
調査機関 : 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

1. 2014年3月卒業予定者の選考終了状況

調査時点（7月23日～31日）で、2014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41.0%。5月の前回調査（5月21日～29日）の18.4%から22.6ポイント増加しており、この2カ月に採用活動が大きく進展したことが分かる。但し、短大卒・専修学校卒に対しては4割に満たず、前年よりも落ちている。

従業員規模が大きくなるほど終了率は上がり、1000人以上の大手企業では49.3%と半数に迫るが、中堅企業で39.4%、300人未満の中小企業は36.9%と4割に届いていない。学生の大手安定志向を背景に、大手企業が優位に採用活動を進めている様子うかがえる。

業界別では「金融」が62.2%と突出しており、最も低い「サービス業など」と約2倍の差がついている。



2. 7月下旬時点の充足率

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76%。5月下旬時点では48%だったので、6月以降に選考、内定出しを精力的に行った様子が見えてくる。5月調査では前年同期との差は8ポイントあったが、7月調査では1ポイント差まで縮まった。

従業員規模別に見てみると、従業員1000人以上の大手企業では平均85%に対し、300人未満の中小企業で72%、中堅企業で73%と、1割以上の差がついている。業界別では、やはり「金融」が85%と最も高いが、終了率ほどの差は見られず、すべての業界で7割を超えている。

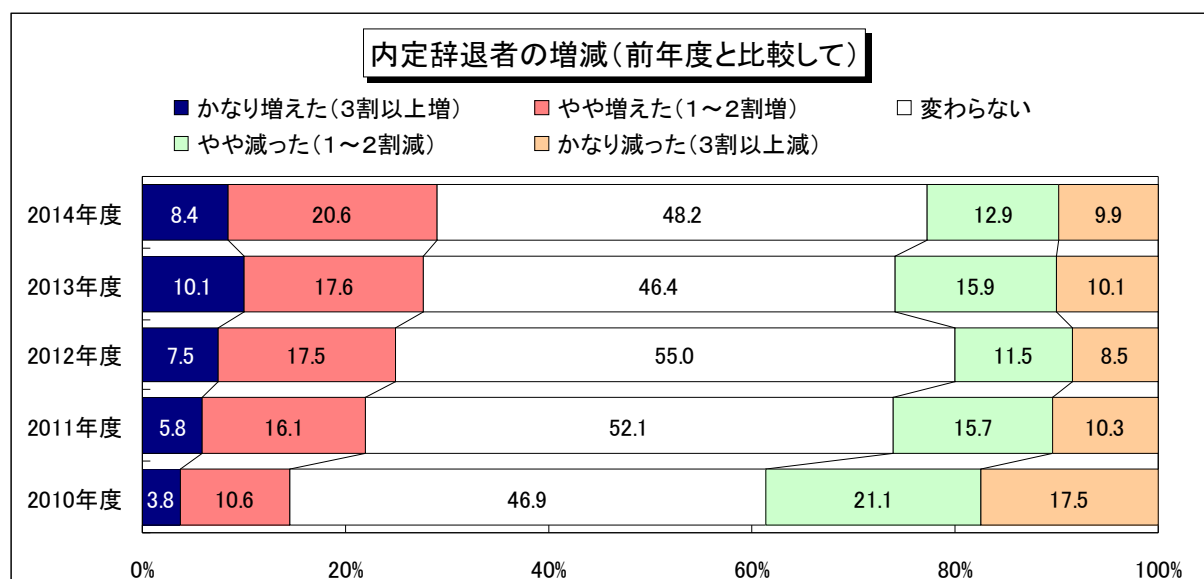
7月時点での内定者の充足率(従業員規模別・業界別)

	全体	前年全体	～299人	300～999人	1000人以上
総合	76%	77%	72%	73%	85%
大学院卒	79%	77%	65%	77%	91%
大卒文系	76%	75%	71%	71%	89%
大卒理系	75%	71%	66%	75%	86%
短大卒	68%	58%	63%	67%	73%
専修学校卒	66%	63%	65%	64%	71%
	製造	金融	流通・商社	IT	サービス業など
総合	81%	85%	74%	72%	70%

*「内定」には、内々定を含む

3. 内定辞退者の増減

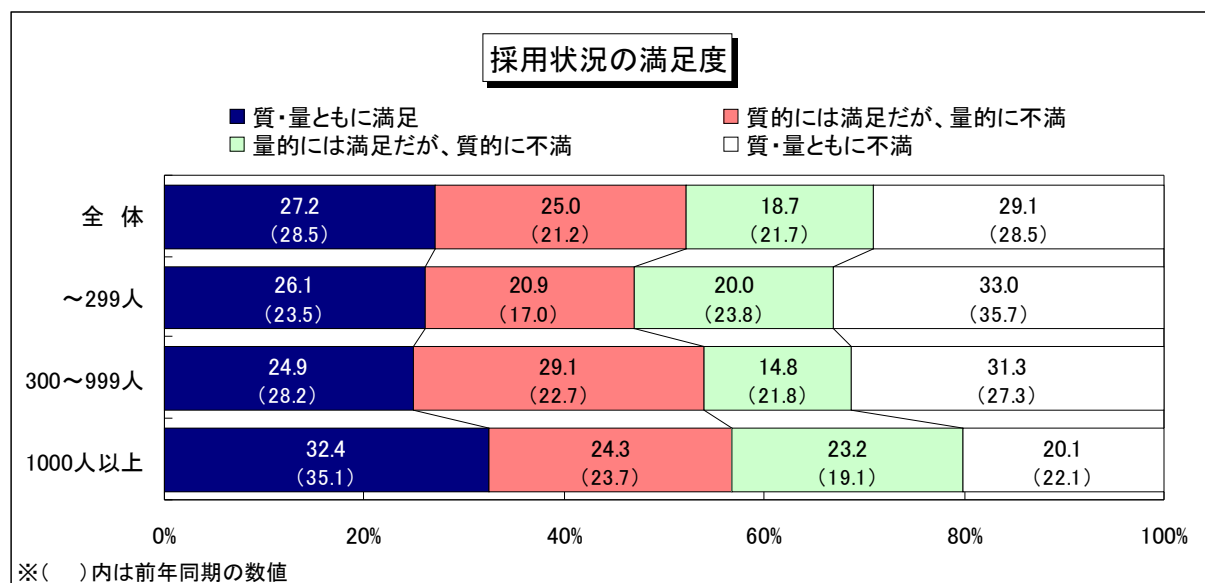
内定辞退者数について前年度との増減を尋ねたところ、「かなり増えた」8.4%、「やや増えた」20.6%と、合計して29.0%が増えたと回答した。これに対し、「かなり減った」9.9%、「やや減った」12.9%の合計は22.8%。過去5年間の推移を見ると、全体的に内定辞退は増加傾向にあると言える。弊社が7月まで毎月実施してきた学生への調査(日経就職ナビ 学生モニター調査)でも、複数企業から内定を得る学生は前年度より増えており、結果として辞退されてしまう企業が増えているのだろう。



4. 採用状況の満足度

ここまでの採用状況の満足度については、全体的に「量に対する不満」が高まっている。「質的には満足だが、量的に不満」25.0%と「質・量ともに不満」29.1%を合計すると、量に対する不満は54.1%となり、前年の49.7%を4.4ポイント上回る。内定者の質を維持するためハードルを下げない厳選採用企業で採用予定数を確保できておらず、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、従業員1000人以上の大手企業で「質・量ともに満足」の割合が32.4%と高く、「質・量ともに不満」は20.1%とかなり少ない。中堅企業においては、「質的に不満」(14.8%)より「量的に不満」(29.1%)が約2倍にのぼるが、採用枠を拡大したものの質の維持にとらわれて、思うように採れていないという企業が多いのではないだろうか。



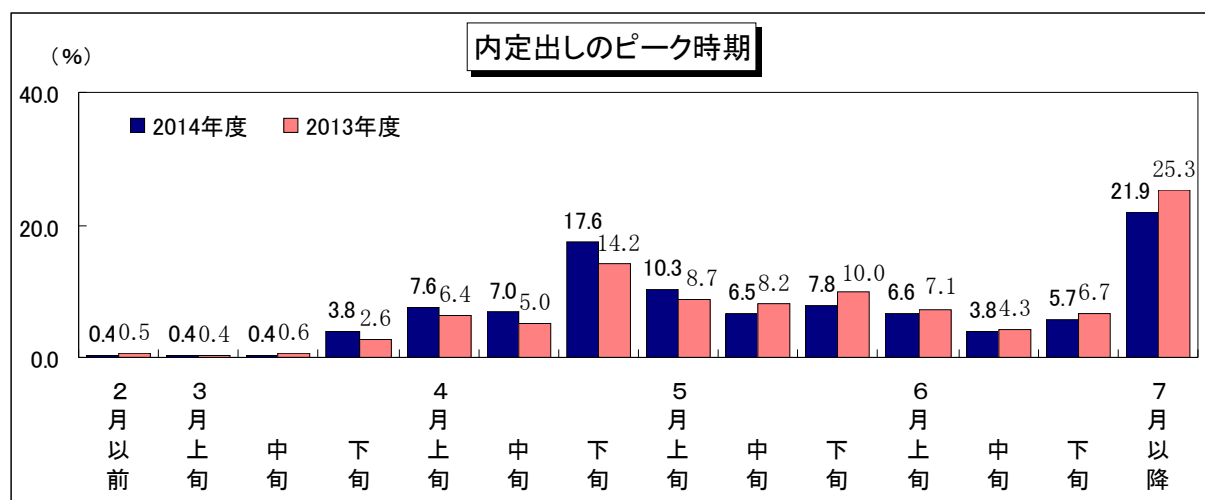
【Voice-1】——採用状況の満足度について

- 結果的に一定のレベルの学生を確保することができているが、昨年に比べ優秀学生の選考参加者数は明らかに減っており、全体として就職環境が改善していることを実感している。 <機械・プラントエンジニアリング>
- 質重視で選考を実施したが、その分、量が大幅に不足している。前半は求める“質”に見合う母集団形成ができていたが、結果として求める層の志向性が異なっていた（当社の優先順位が低かった）。 <情報処理・ソフトウェア>
- 採用予定人数は当初の予定通り確保した。質的な部分はきりが無いが、当初期待のターゲットに少し足りないレベルと感じる。 <商社（専門）>
- 採用基準を満たしている学生のみ採用しているので、数の目標はクリアできていない。 <専門店>
- 会社説明会への参加率が低く（申し込みがあってもキャンセル等）、なかなか希望する水準の学生と出会えない。 <情報処理・ソフトウェア>
- 早期に就職活動していた学生を確保できたことが、質の満足度にも繋がったのではないかと感じる。合同説明会の本格開催時期が前倒しになったことで、早期に始めた学生と遅れた学生の二極化がさらに進んだように感じる。 <商社（専門）>
- 母集団の数は30%ほど落ちているが、選考方法を変更したこと（面接官を変更）、受験者同士の交流を深めさせたことで良い人材の歩留りが高く留まった。 <素材・化学>
- 採用スケジュールが学生の活動にマッチしていないためか、エントリーまではある程度の母集団形成ができていたが、選考過程での辞退者が出てしまった。 <建設・住宅・不動産>
- 大卒は内定辞退が予定より多かったため、2次募集を要する。 <ホテル・旅行>

5. 内定出しのピークと、採用終了予定時期

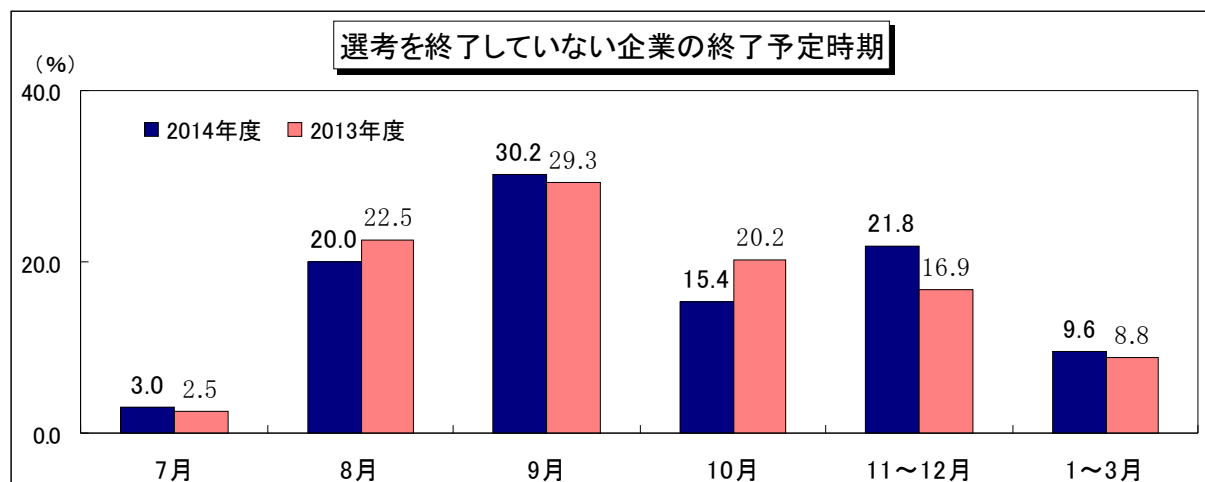
倫理憲章改定（12月広報開始）の2年目となった今期、企業の内定出しの時期はどう変化したのだろうか。最も多くの内定を出した時期（内定出しのピーク時期）を前年調査と比較すると、5月上旬までは前年よりも数値が高く、全体的に内定出しの時期は早くなっている。但し、従業員規模によって大きく異なり、大手企業では4月下旬までに過半数（54.4%）がピークを迎えたのに対し、中小企業の34.5%は「7月以降」と回答しており、これからピークを迎える中小企業も少なくない。

一方、採用選考を終了していない企業の「終了予定時期」として最も多いのは、「9月」で30.2%。次いで「8月」が20.0%となっており、倫理憲章に謳われている「正式内定日」の10月1日を目安にという企業が過半数に達している。「11～12月」が21.8%と、前年度より約5ポイント多いが、次年度（2015年度）の採用広報開始前までに採り終えたい、と考えていると思われる。



《従業員規模別》

	2月以前	3月上旬	中旬	下旬	4月上旬	中旬	下旬	5月上旬	中旬	下旬	6月上旬	中旬	下旬	7月以降
～299人	0.5	0.2	0.7	3.0	5.2	3.2	10.6	7.4	5.4	7.9	10.1	3.7	7.6	34.5
300～999人	0.4	0.7	0.2	4.8	7.0	7.3	18.7	12.6	6.8	7.0	5.1	4.4	5.9	18.9
1000人以上	0.4	0.4	0.4	3.5	12.0	12.0	25.7	10.9	7.4	8.8	4.2	3.2	2.5	8.8

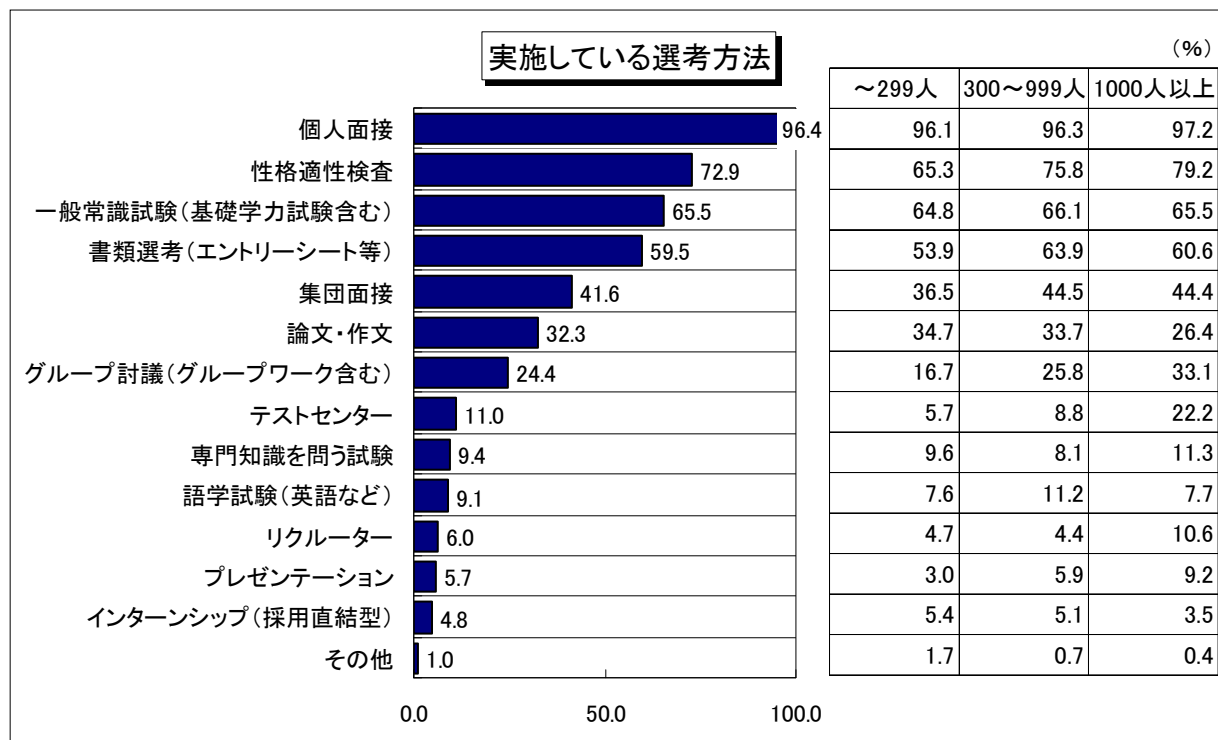


《従業員規模別》

	7月	8月	9月	10月	11～12月	1～3月
～299人	2.7	15.6	31.3	16.0	21.5	12.9
300～999人	2.9	17.5	30.2	17.1	23.3	9.1
1000人以上	3.5	32.6	28.5	11.1	19.4	4.9

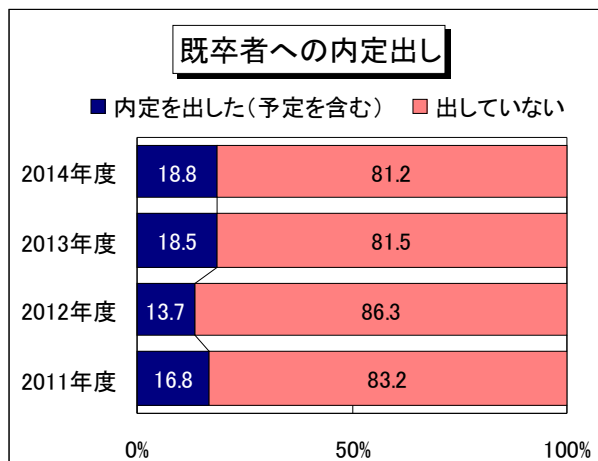
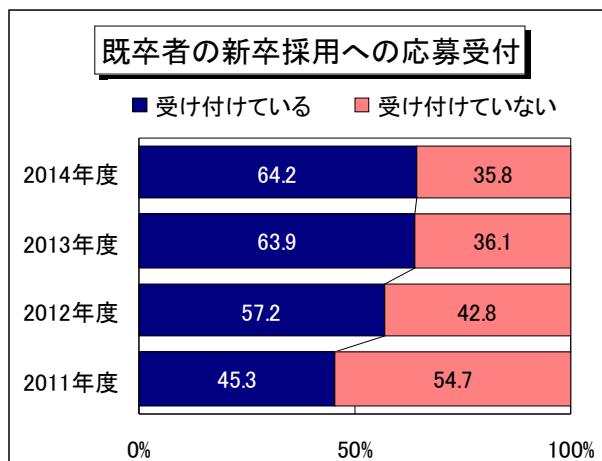
6. 2014年度採用で実施している選考方法

選考方法について尋ねた。最も実施率が高いのは「個人面接」で、9割以上の企業が実施している。以下、「性格適性検査」72.9%、「一般常識試験」65.5%、「書類選考」59.5%の上位4項目までが、すべての規模で過半数に達しており、従業員規模にかかわらず定番の選考方法と言える。一方で、従業員規模による差が目立つのは「グループ討議」「テストセンター」で、大手の実施率が高く、規模が小さくなるにつれ実施率が下がる。逆に、「論文・作文」は、中堅・中小企業での実施が多い。エントリーシートの代わりに論文・作文を活用しているケースもあると見られる。



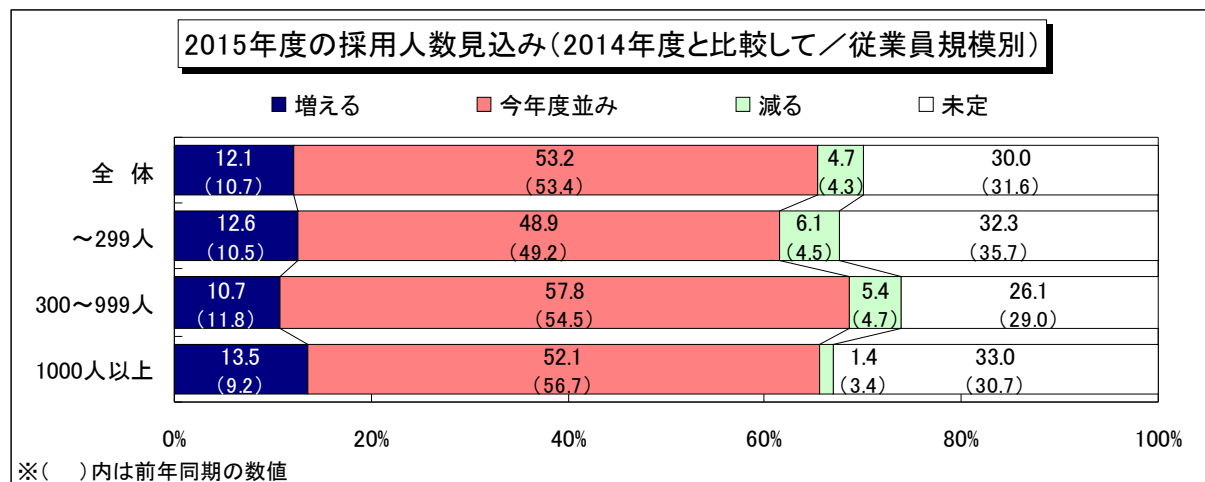
7. 卒業後3年以内既卒者の採用

既卒者（学卒未就職者）の新卒枠での応募を受け付けている企業は全体の64.2%。2010年に出された「卒業後3年以内は新卒扱いする」という政府の指針に沿うかたちで受付企業は着実に増えてきたが、ここに来て伸びが鈍った。既卒者を受け付けている企業のなかで、実際に内定を出した（予定を含む）企業は18.8%と依然2割に満たず、既卒者にとってそのハードルは高いと言える。



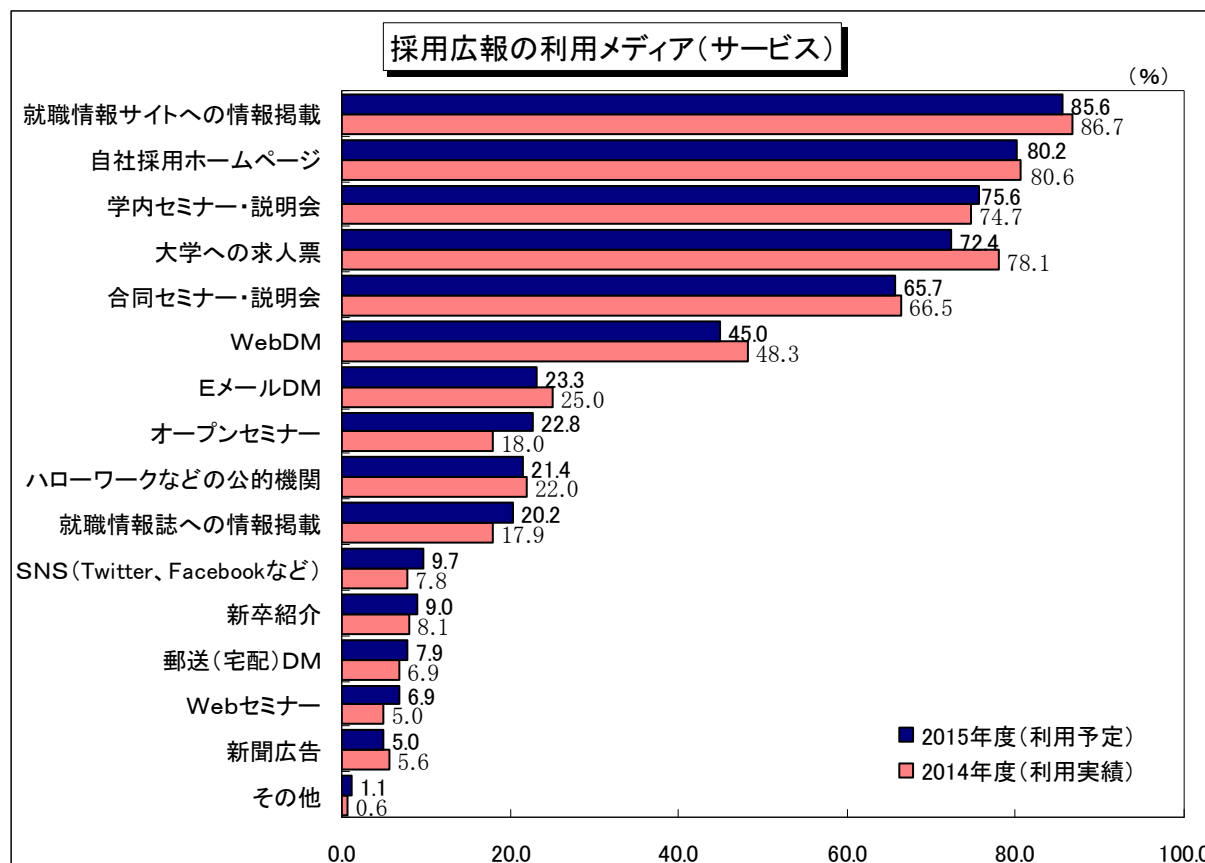
8. 2015年3月卒業予定者の採用数

2015年度の採用見込みについて尋ねたところ、全体の53.2%の企業が「今年度並み」と回答したが、「増える」が12.1%で、「減る」の4.7%を7.4ポイント上回った。「未定」とする企業が30.0%と3割あるが、来期もこのまま採用意欲が維持される可能性が高そうだ。



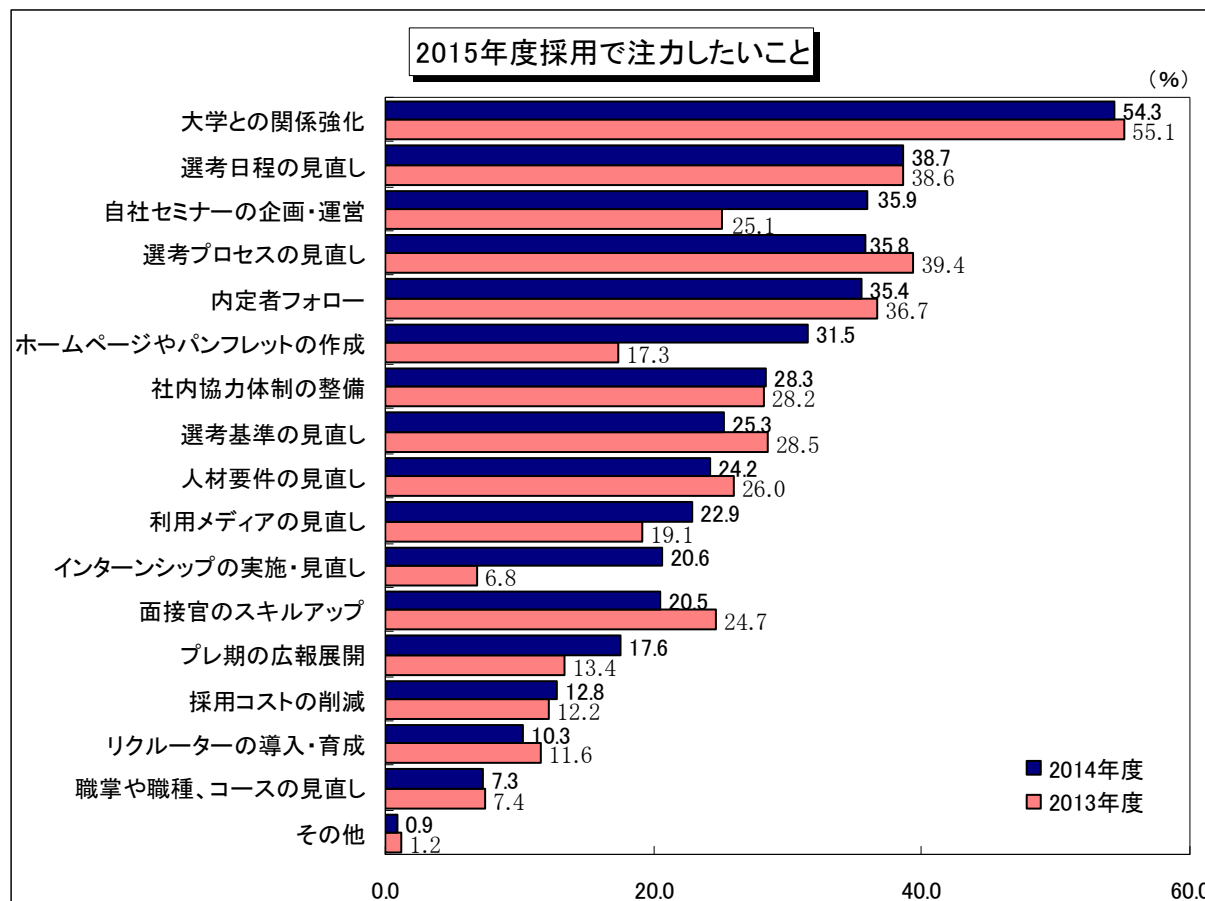
9. 2015年度採用での利用予定メディア

2015年度採用で利用予定のメディアを尋ね、2014年度採用での利用実績と比較した。「就職情報サイトへの情報掲載」と「自社採用ホームページ」の2項目において、実績・予定ともに8割を超えており、ネットの活用は定番化している。但し、「SNS」は1割未満で利用企業は限られる。「大学への求人票」「学内セミナー・説明会」はいずれも7割超で、コストを抑えて広報したいというだけでなく、採用重点層に効率よくアプローチしたいとの意向もありそうだ。



10. 2015年度採用で注力したいこと

2015年度の採用で注力したいことを尋ねた。あてはまるものをすべて選んでもらったところ、最も多くの企業が選んだのは「大学との関係強化」(54.3%)で、他の項目に比べ圧倒的に多かった。前年度調査との差に着目すると、「ホームページやパンフレットの作成」が17.3%から31.5%へ、「インターンシップの実施・見直し」が6.8%から20.6%へと、大きくポイントを伸ばしているのが目立つ。2016年度から時期が大幅に繰り下げられるため(大学3年の3月に採用広報解禁、大学4年の8月に選考解禁)、それを見据えた対策を取り入れたい、とのコメントが多く寄せられた。



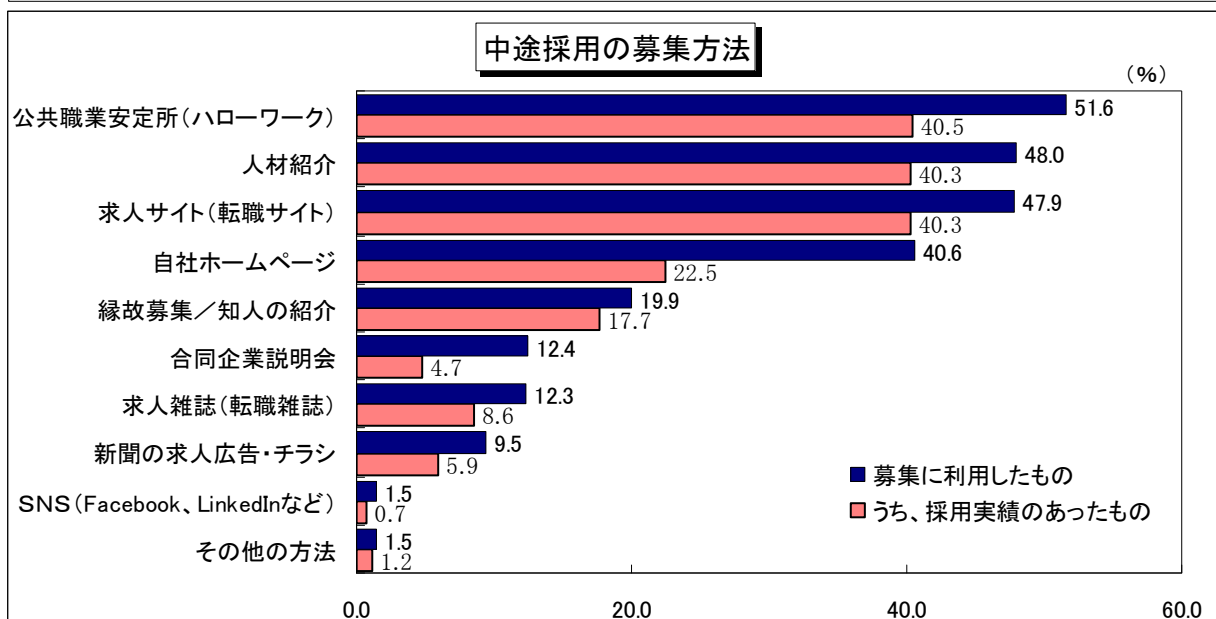
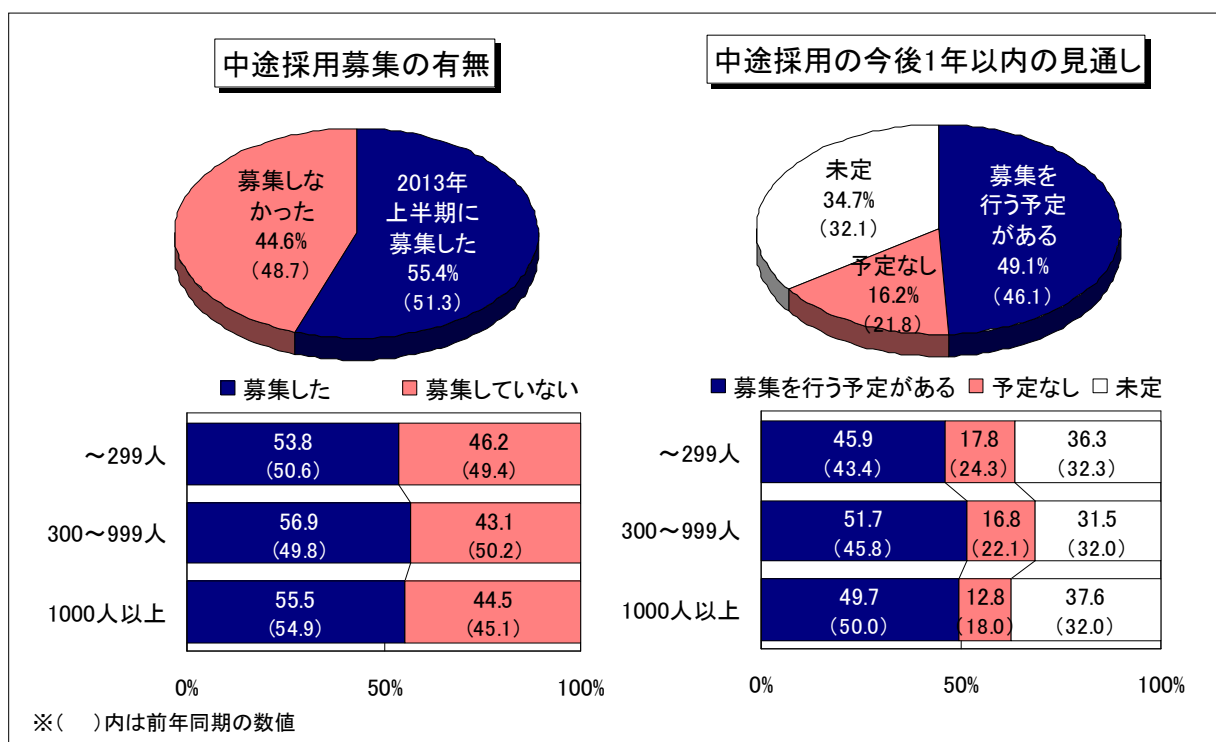
【Voice-2】——2015年度採用で注力したいこと

- 2016卒採用を見越して、インターンシップの実施や、大学との関係強化は必須項目であると考える。< 商社 (専門) >
- 2016卒採用のスケジュールや内容検討などをするにあたり、2015卒採用でトライできることは行っていきたい。< 運輸・倉庫 >
- 就活期間の短縮により、企業研究を深く行う学生が減ったので、認知度の高い企業に応募や内定承諾が集中する傾向がある。セミナーの内容も今一度見直し、魅力付けを行わねばならないと考えている。< 素材・化学 >
- 魅力あるセミナーを企画・運営することで、学生への訴求力を高めたい。< 情報処理・ソフトウェア >
- 今期以上に早期に活動を開始し、求める人材の確保につなげたい。< 鉄鋼・非鉄・金属製品 >
- 会社理解促進のパンフレットの作成。< 自動車・輸送用機器 >
- ほとんどの応募者が見るホームページを強化し、事業や応募職種の事前理解の徹底を図りたい。< 商社 (専門) >
- 2016卒採用を見据えて、一般的にプレ期の広報展開が非常に活発になると予測される(インターン実施企業の増加も含み)。当社でも何かしらの対策を立てないと厳しい状況になると考えるので、現在施策を計画中。< 運輸・倉庫 >

11. 中途採用の動向

2013年1-6月期中途採用の募集を行った企業は55.4%。昨年の1-6月期調査の51.3%よりも4.1ポイント多かった。従業員規模別での大きな差は見られない。一方、今後1年以内の見通しは、募集を行う予定がある企業が49.1%と2社に1社にのぼる。新卒採用のみならず、中途採用についても採用意欲は高い。

募集方法は「公共職業安定所（ハローワーク）」が最も多く、51.6%。僅差で「人材紹介」48.0%、「求人サイト（転職サイト）」47.9%と続く。複数の方法で募集をするケースが多く、回答企業のうち約7割が複数の方法を選択した。利用した募集方法のうち採用実績のあったものを尋ねたところ、「公共職業安定所（ハローワーク）」40.5%、「人材紹介」40.3%、「求人サイト（転職サイト）」40.3%の3つがほぼ同率で多かった。いずれも利用企業の約8割が採用に繋がったと回答した。



12. 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。学生の質の低さ（マナー、態度、無断キャンセルなど）や没個性を嘆くものや、内定辞退をお題に選んだ句が目立った。世間では、とかく「学生の就職難」ばかりがクローズアップされがちだが、採用担当者の日ごろ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。

