

## 「2015年度・新卒採用に関する企業調査—内定動向調査」

～ 2015年3月卒業予定者の採用活動に関する企業調査 ～

前年に続き企業の採用意欲は高まっている。5月下旬に実施した前回調査から約3カ月が経過し、大手企業を中心に山場を越えた。2015年度の採用活動の手ごたえや状況などを、「日経就職ナビ」掲載企業など全国の有力企業を対象に調査した。また、2016年度からの採用活動時期の繰り下げについても、採用担当者としての意見や方針などを聞いた。

### 【調査内容】

1. 2015年3月卒業予定者の選考終了状況	.....	P 2
2. 9月上旬時点の採用選考の充足率	.....	P 3
3. 内定辞退者の増減	.....	P 4
4. 未充足部分の今後の方針	.....	P 4
5. 採用状況の満足度	.....	P 5
6. 内定出しのピークと採用終了予定時期	.....	P 6
7. 2015年度採用で実施している選考方法	.....	P 7
8. 卒業後3年以内既卒者の採用	.....	P 7
9. 2016年3月卒業予定者の採用数	.....	P 8
10. 2016年度採用での利用予定メディア	.....	P 9
11. 2016年度採用で注力したいこと	.....	P 10
12. 2016年度採用活動の開始予定時期	.....	P 11
13. インターンシップ実施状況	.....	P 12
14. 秋季・冬季インターンシップの内容	.....	P 13
15. 人事担当者川柳	.....	P 14

### 《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 8,860社  
 調査時期 : 2014年9月2日～10日  
 調査方法 : インターネット調査法  
 回答社数 : 1,096社

#### 《従業員数》

～299人	300～999人	1000人以上
451社	417社	228社

#### 《業種》

製造	非製造	上場	非上場
435社	661社	254社	842社

#### 《株式》

#### 《地域》

北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
29社	48社	604社	156社	158社	56社	45社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

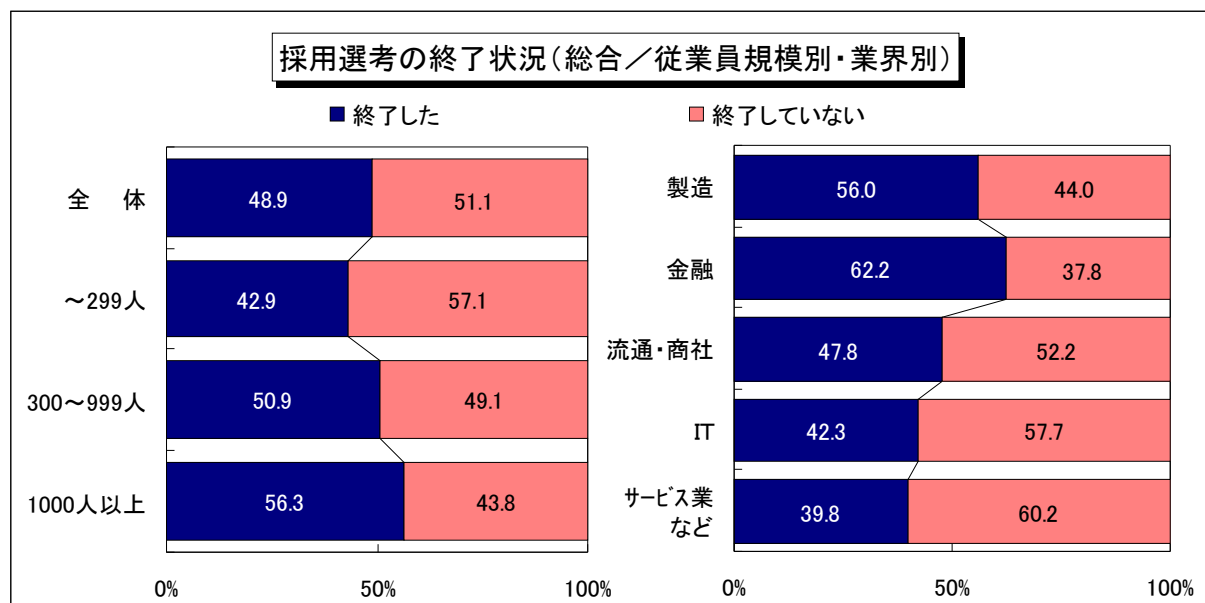
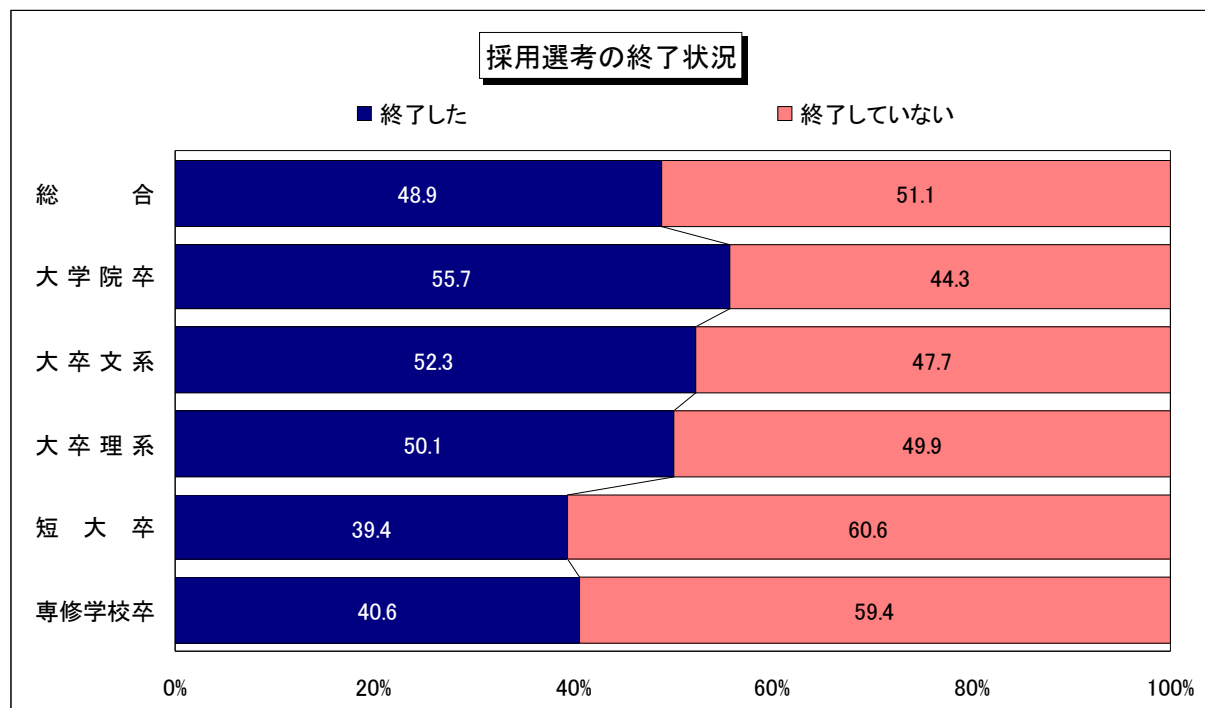
※前年調査は2013年7月23日～31日に実施

◆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. 2015 年 3 月卒業予定者の選考終了状況

調査時点で、2015 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 48.9%。5 月の前回調査（5 月 20 日～28 日）の 18.1%から 30.8 ポイント増加しており、前回調査から 3 カ月余りで、採用活動が大きく進展したことが分かる。

従業員規模別では、規模が大きくなるほど終了率は上がっている。300 人未満の中小企業は 42.9%と 4 割にとどまり、同 300～999 人の中堅企業は 50.9%。1000 人以上の大手企業では 56.3%と、中堅・大手いずれも半数を超えた。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」（39.8%）と約 1.5 倍の差がついている。

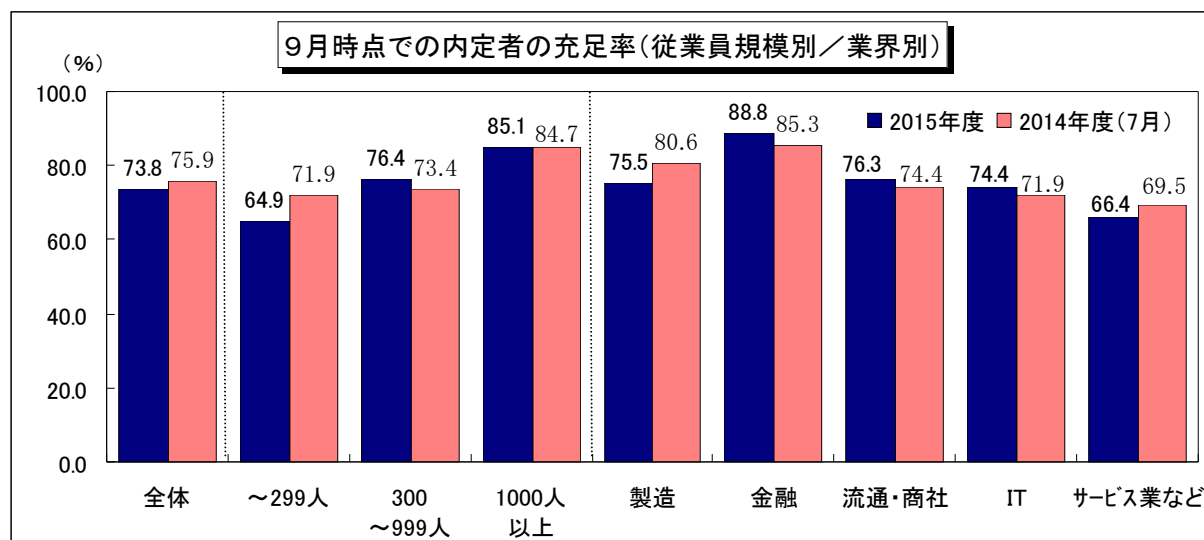


## 2. 9月上旬時点の採用選考の充足率

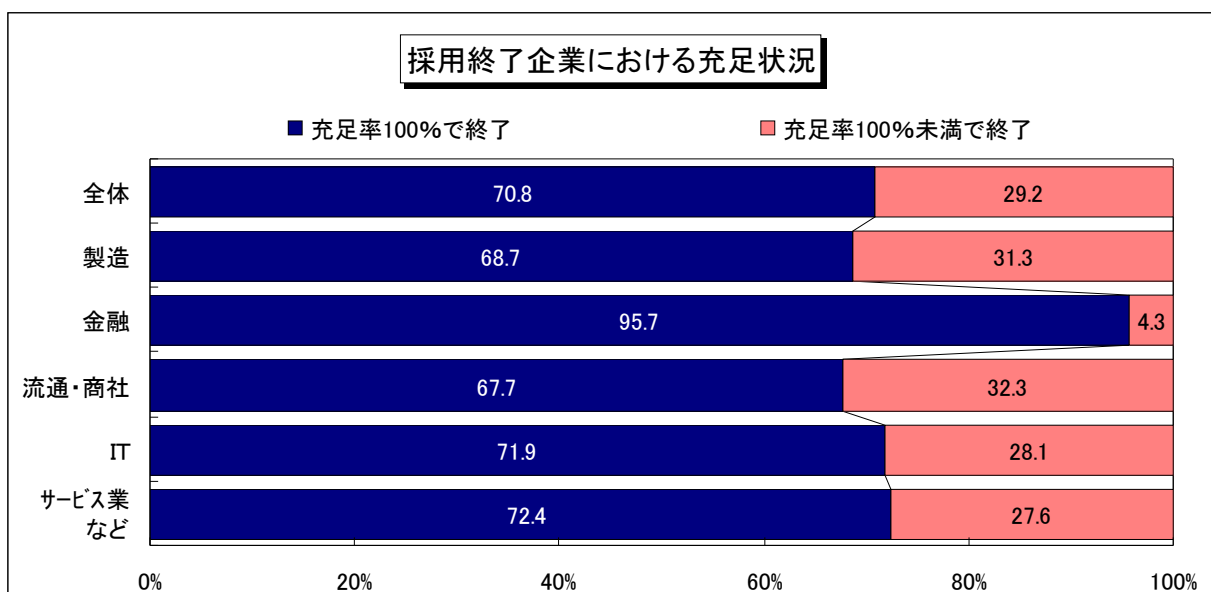
採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」は、全属性の総合で73.8%。前年調査(2013年7月23日～31日)より調査時期が約1カ月半遅いにもかかわらず、前年(75.9%)を下回る水準にとどまっている。また、5月下旬時点(48.3%)からは、27.6ポイント伸びており、6月以降に選考、内定出しを精力的に行った様子が分かる。

従業員規模別に見てみると、大手企業の85.1%に対し、中堅企業は76.4%と8.7ポイントの差があり、中小企業は64.9%で20.2ポイントの差がついている。中小企業は前年(71.9%)より7ポイント低く、充足の遅れが目立つ。

業界別では、終了状況同様「金融」が88.8%と最も高い。「サービス業など」が66.4%で「金融」とは22.4ポイントの差があった。

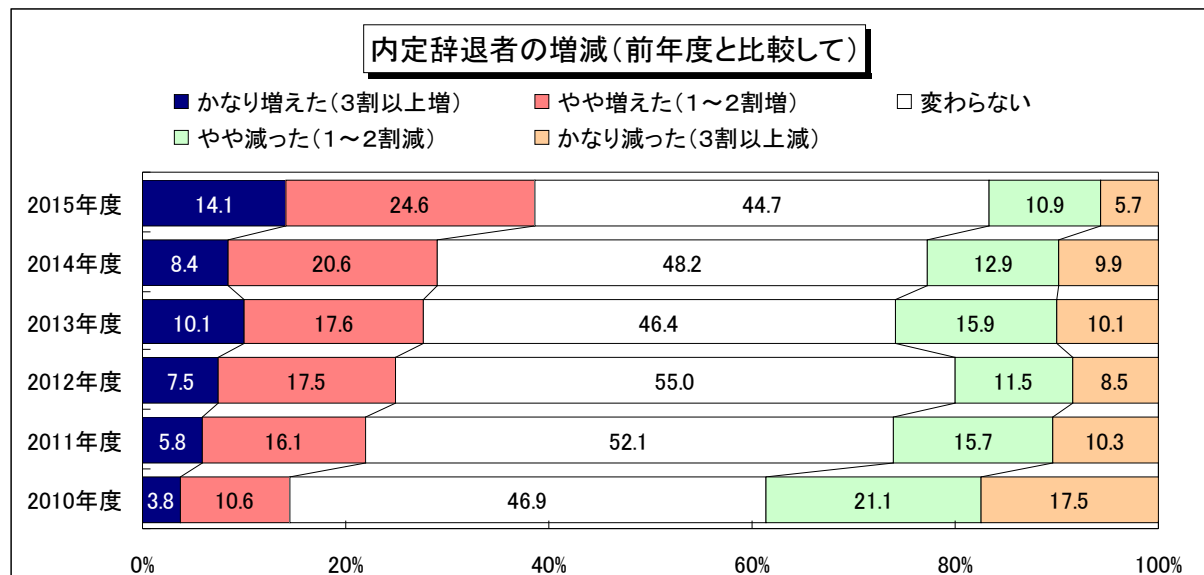


採用選考を「終了した」と回答した企業の充足率を見ると、採用活動を終了した企業のうち充足率が100%と回答した企業は70.8%と7割強。業種別で見ると、同じく終了した企業のうち充足率100%と回答したのは「金融」が95.7%とほとんどの企業が該当した。これに対し、他の業界で充足して活動を終了したのは、「IT」「サービス業など」は7割強、「製造」「流通・商社」が7割弱にとどまった。



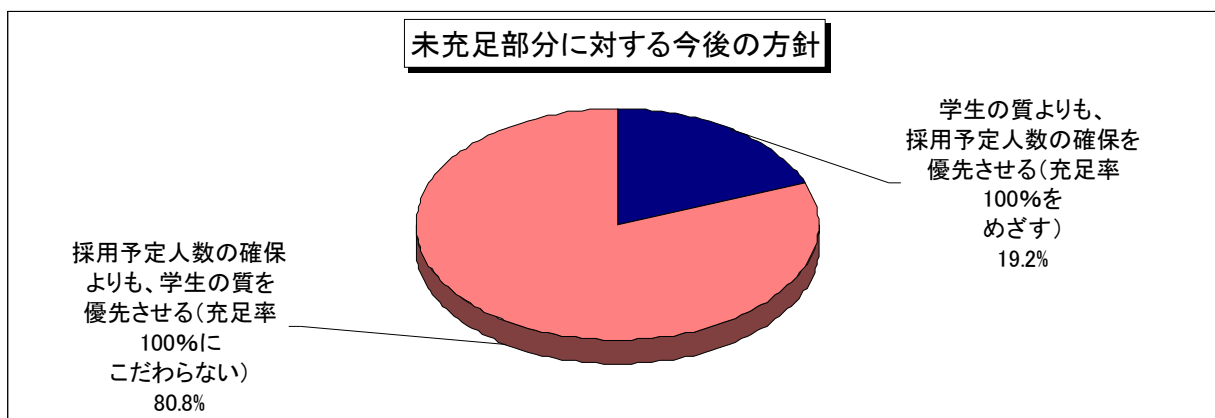
### 3. 内定辞退者の増減

内定辞退者について前年度との増減を尋ねたところ、「かなり増えた」14.1%、「やや増えた」24.6%と、合計して38.7%が増えたと回答した。これに対し、「かなり減った」5.7%、「やや減った」10.9%の合計は16.6%。過去6年間の推移を見ると、毎年、内定辞退は増加傾向にあるが今年度は「増えた」とする企業が4割近くとなり、急激に増えたことが分かる。



### 4. 未充足部分の今後の方針

未充足部分に対する今後の方針について、「充足率100%をめざす」と回答した企業は19.2%。従業員規模別では、中小企業が17.1%、中堅企業が19.5%、大手企業が23.4%と、規模が大きくなるにつれ充足率100%にこだわって採用を続けているようだ。



《従業員規模別》

(%)

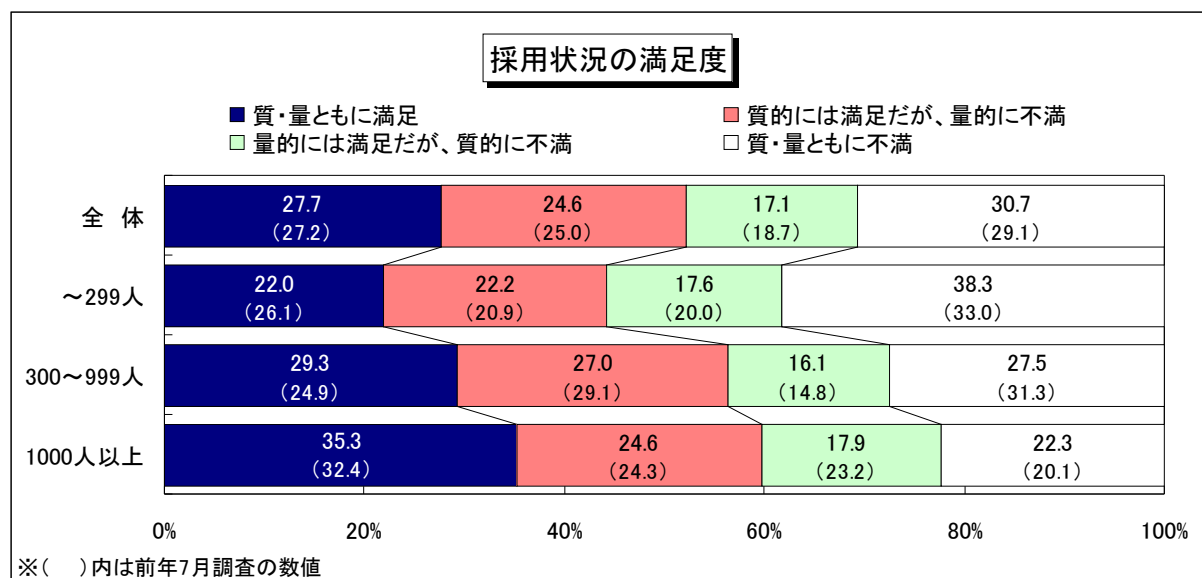
	~299人	300~999人	1000人以上
学生の質よりも、採用予定人数の確保を優先させる(充足率100%をめざす)	17.1	19.5	23.4
採用予定人数の確保よりも、学生の質を優先させる(充足率100%にこだわらない)	82.9	80.5	76.6

※充足率が100%ではない企業が回答

## 5. 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」が高い。「質的には満足だが、量的に不満」24.6%と「質・量ともに不満」30.7%を合計すると、量に対する不満は55.3%と半数を超える。内定者の質を維持するためハードルを下げない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、大手企業で「質・量ともに満足」の割合が35.3%と高く、「質・量ともに不満」は22.3%にとどまる。中堅企業においては、「質的に不満」(16.1%)より「量的に不満」(27.0%)が10ポイント以上多い。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】—2015 年度採用結果の満足状況

#### 【満足の声】

- 応募人数の伸び悩みにより、選考期間は例年より長期間を要したが、結果的に選考基準を落とすことなく、採用予定数を充足できたため。 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト>
- 14年度採用では、辞退者が多くて苦勞したが15年度採用では、想定外の辞退者を出すことはなく、Uターン組のメンバーに内定を出すことができた。また、予定の人数+1名の内定を出せた。 <商社(総合)>
- 基礎能力は備えつつ、バラエティに富んだ採用ができた。採用したい人材が予定よりも多かったため、採用数を増やした。 <調査・コンサルタント>
- ターゲット校の学生が、予定数確保できたため。 <その他サービス>

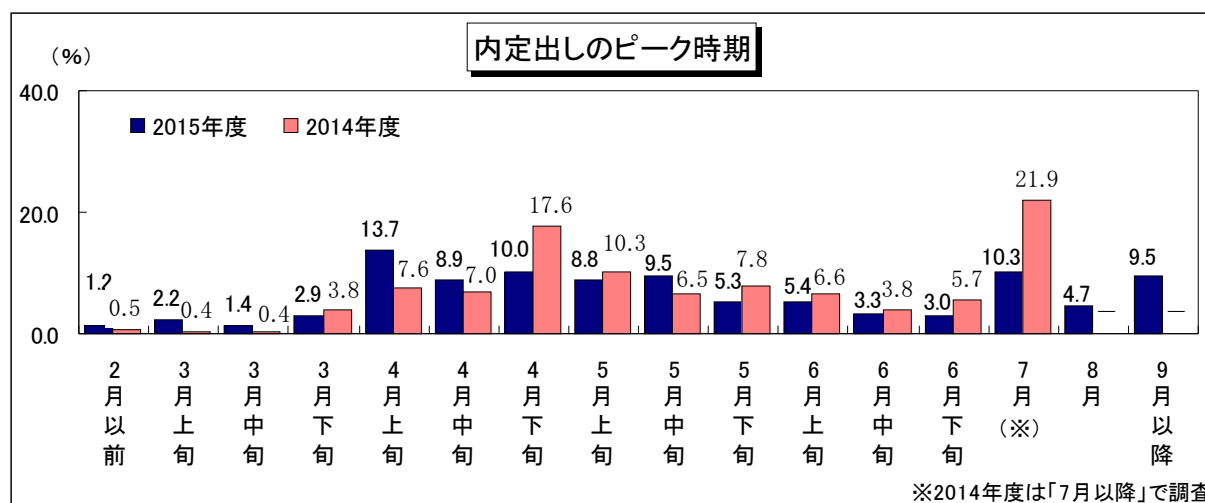
#### 【質・量に課題】

- エントリー者数が前年に比べ激減しており、内定後も辞退者が続出してしまった。 <OA機器・家具・スポーツ・玩具他>
- インターネットサイトを利用せず求人票や学校訪問、学内セミナーのみで対応したためエントリーが少なかった。 <鉄鋼・非鉄・金属製品>
- エントリー段階までは多くの、良い学生がいたが一次試験受験者はエントリーの1割程度。今年は学生が平年の2倍3倍の企業にエントリーしている模様。 <素材・化学>
- そもそも選考の参加が少なく、辞退も多い。昨年より明らかに応募者のレベルも低下している。 <専門店>
- 応募が少ない。少ない応募者の合格率が低いため。企業研究に対する意識が年々下がっているように感じる。 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト>

## 6. 内定出しのピークと採用終了予定時期

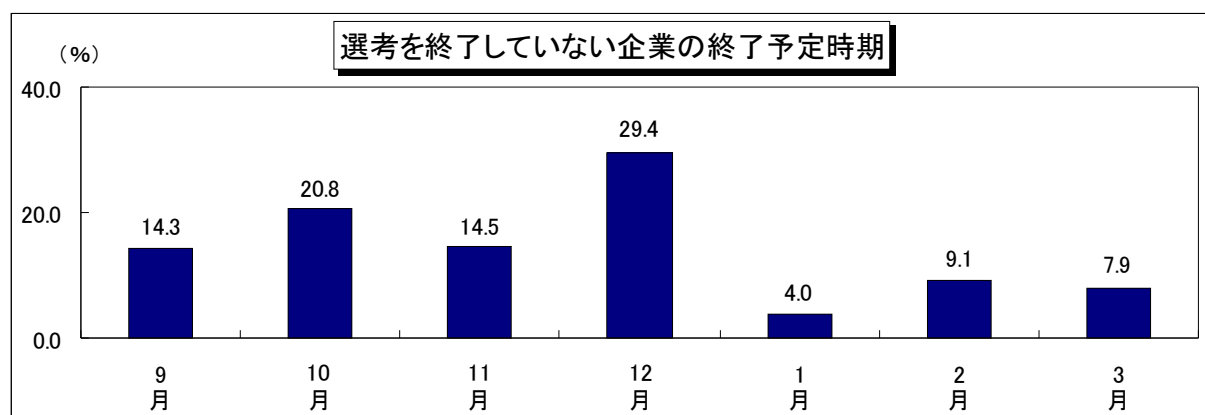
内定出しの時期を前年度と比較した。前半で最も多くの内定を出した時期（内定出しのピーク時期）は4月上旬で、全体的に内定出しの時期は早くなっている。但し、従業員規模によって大きく異なり、大手企業では4月下旬までに過半数（58.9%）がピークを迎えた。中堅企業は4月上旬から5月中旬がピークという企業が多く、中小企業は9月以降という企業が最も多い。

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、「12月」で29.4%にのぼる。次いで「10月」の20.8%。全体の8割近くが年内に目処をつけたいと考えている。従業員規模別で見ると、大手企業、中堅企業は年内に8割以上が終了予定だが、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》

	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	8月	9月以降
～299人	1.2	2.0	1.5	1.2	8.3	7.3	6.6	7.3	9.3	5.6	6.8	5.1	2.7	12.4	6.6	16.1
300～999人	1.7	1.5	1.2	5.2	13.6	7.2	11.9	10.9	8.7	6.0	5.7	2.2	3.2	10.2	4.0	6.7
1000人以上	0.0	4.0	1.8	1.8	23.7	14.7	12.9	7.6	11.2	3.6	2.2	1.8	3.1	6.7	2.7	2.2



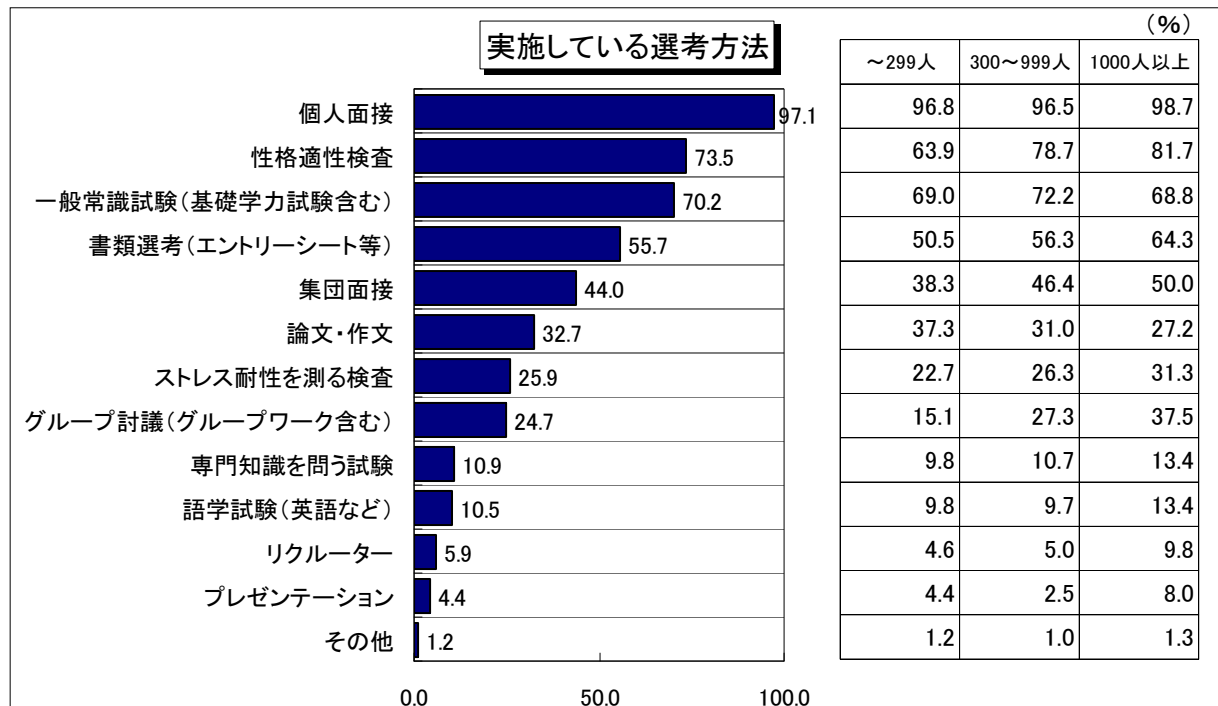
《従業員規模別》

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
～299人	12.8	18.4	11.5	29.9	4.3	11.1	12.0
300～999人	13.6	21.7	20.2	29.8	4.0	8.1	2.5
1000人以上	19.4	24.5	10.2	27.6	3.1	6.1	9.2

## 7. 2015 年度採用で実施している選考方法

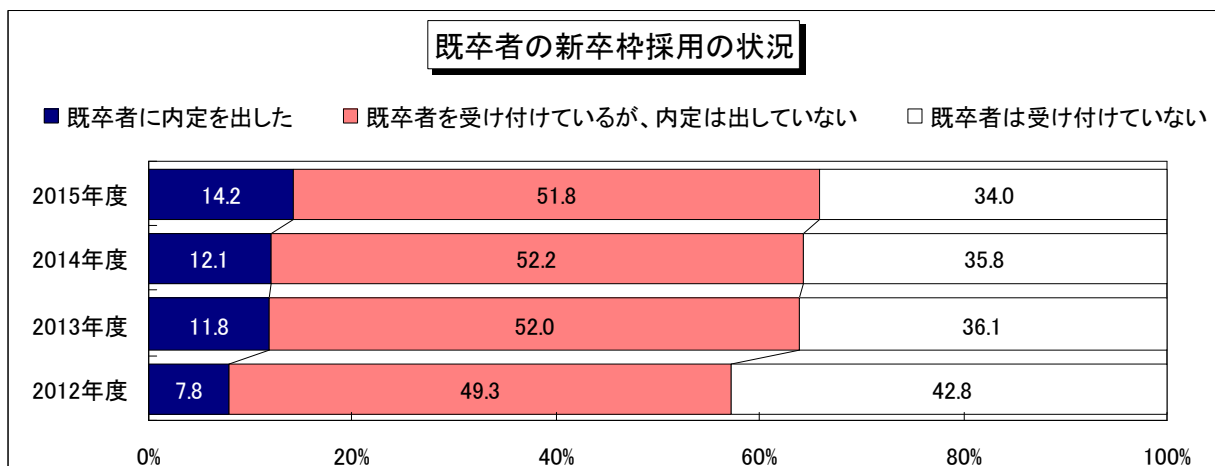
選考方法について尋ねた。最も実施率が高いのは「個人面接」で、97.1%の企業が実施している。以下、「性格適性検査」73.5%、「一般常識試験」70.2%、「書類選考」55.7%の上位4項目までが、すべての規模で半数を超えており、従業員規模にかかわらず定番の選考方法と言える。

一方で、従業員規模別による差が目立つのは「グループ討議」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、中小企業での実施が多い。今回の調査項目に「ストレス耐性を測る検査」を加えたが、25.9%と4社に1社が導入しており、大手企業では3割以上が実施していた。



## 8. 卒業後3年以内既卒者の採用

「卒業後3年以内は新卒扱いする」という政府の指針が2010年11月に出されて4年になるが、既卒者（学卒未就職者）を新卒枠で応募を受け付けている企業は全体の66.0%と着実に増えている。しかし、実際に内定を出した企業は全体の14.2%と1割強にとどまり、既卒者を新卒枠採用する企業はまだ少ない。



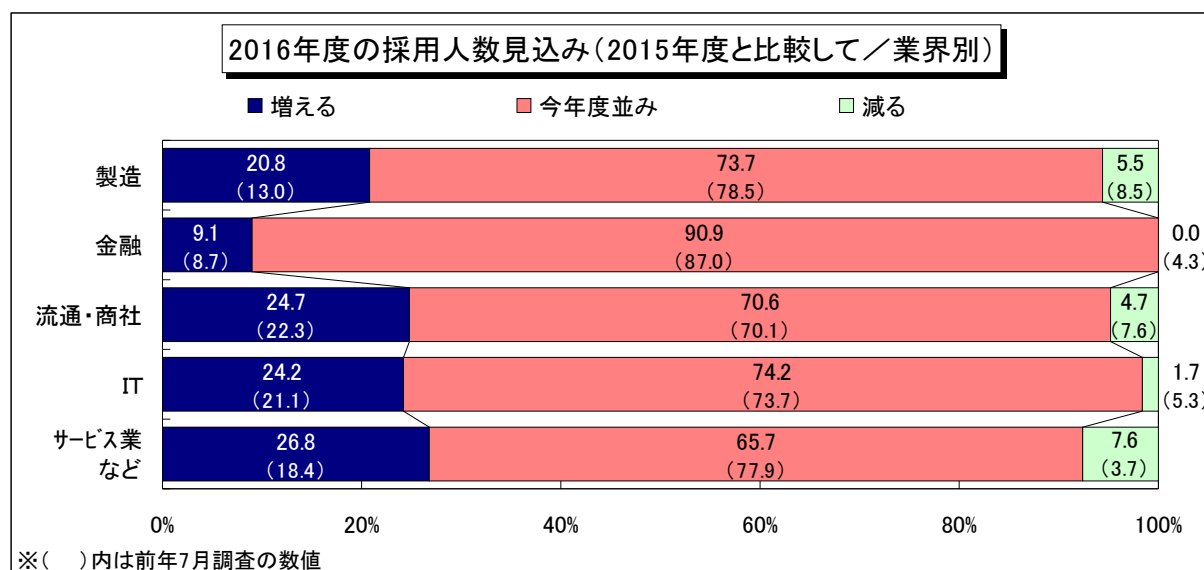
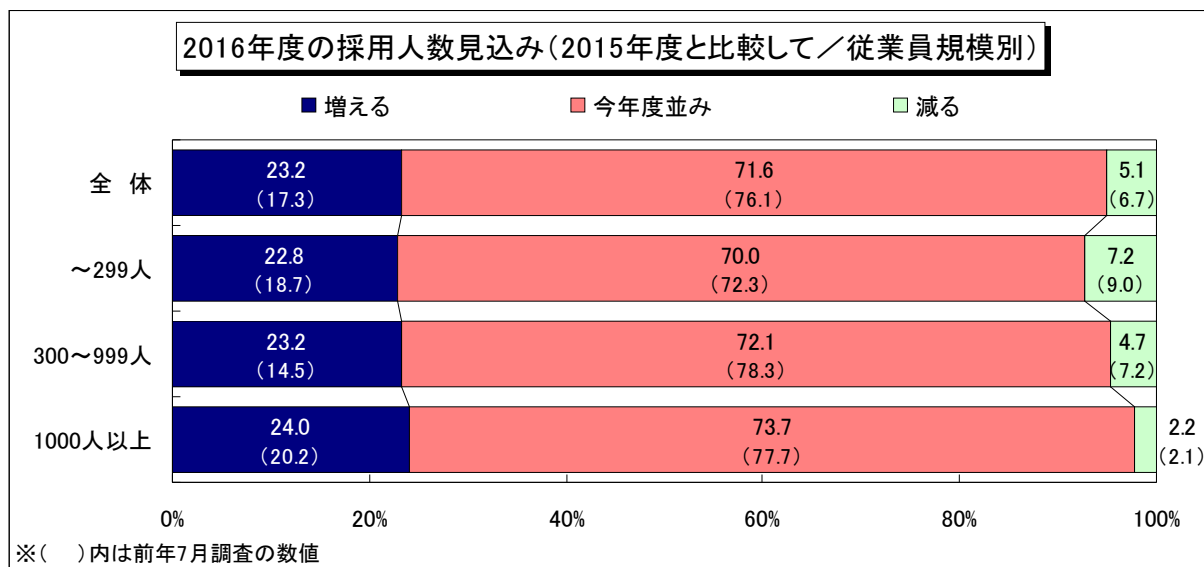
### 9. 2016年3月卒業予定者の採用数

ここからは2016年度の採用計画に関する調査結果を紹介したい。

2016年度の採用見込みについて尋ねたところ、「増える」と回答したのが23.2%で、前年調査17.3%より5.9ポイント多い。また「減る」は5.1%で、「増える」が「減る」を18.1ポイント上回った。「今年度並み」と回答した企業は全体の71.6%。

従業員規模別で大きな差はないが、中堅企業の「増える」が23.2%で、前年調査14.5%より8.7ポイント増え、大きく伸ばしている。前年調査では、「増える」が2割以上なのは大手企業のみであったが、今回調査ではいずれの規模も2割を超え、規模に関わらず前年より採用意欲が一層高まっている。

また、業界別で見ると、いずれも前年より「増える」としており、2割以上は「製造」「流通・商社」「IT」「サービス業など」の4業界。「金融」は1割弱にとどまった。前年と比較すると「サービス業など」(26.8%)は8.4ポイント多く、増え幅が最も大きい。同じく「製造」(20.8%)は前年から7.8ポイント増えている。

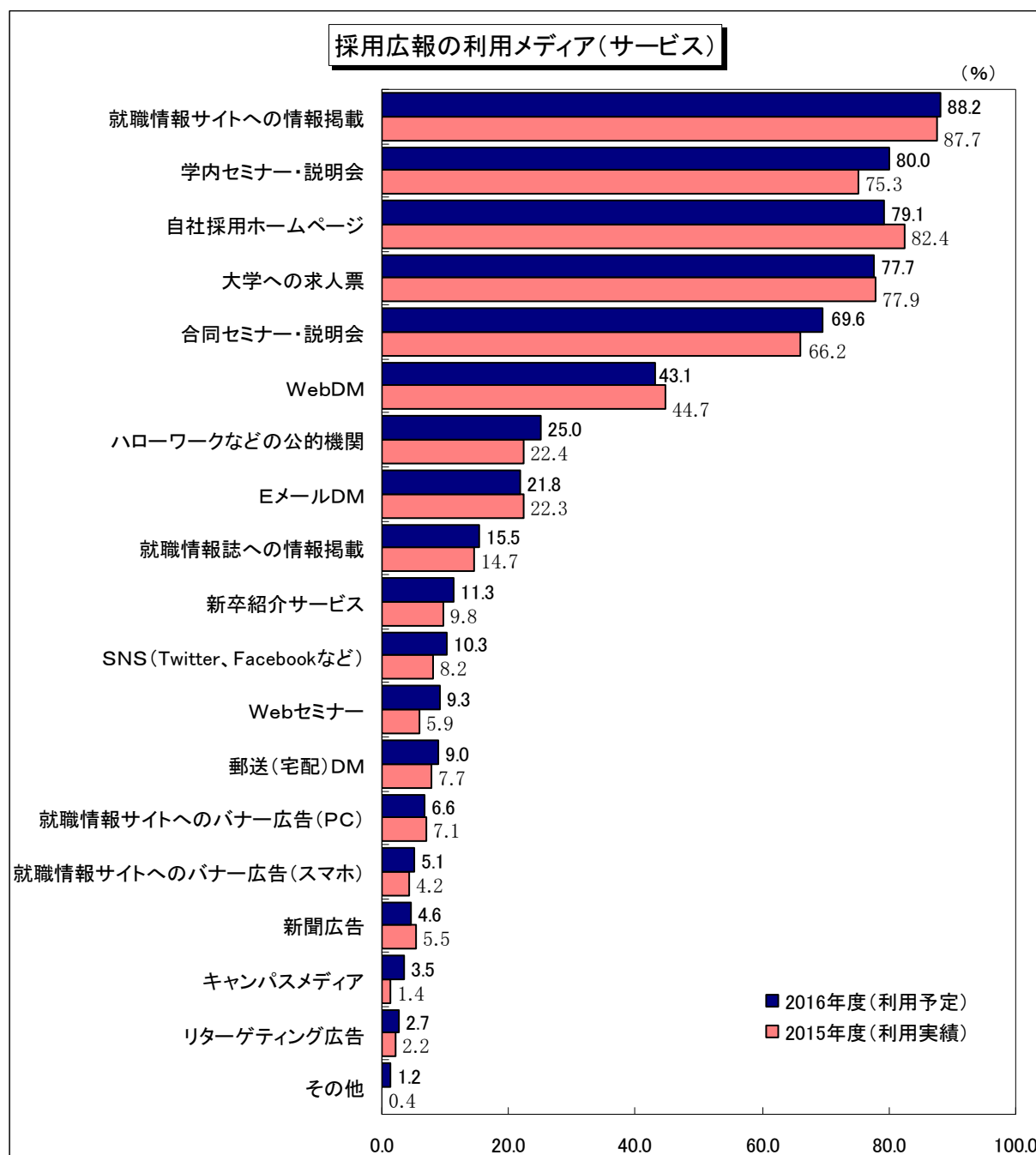




## 10. 2016 年度採用での利用予定メディア

2016 年度採用で利用予定のメディアを尋ね、2015 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」が 88.2%と前年の 87.7%から 0.5 ポイント増え、依然最も多い。次いで「学内セミナー・説明会」が 80.0%で前年の 75.3%から 4.7 ポイント増えている。また、「合同セミナー・説明会」が 69.6%（前年 66.2%、3.4 ポイント増）、「Web セミナー」が 9.3%（前年 5.9%、3.4 ポイント増）とセミナー関連がいずれもポイントを伸ばしている。母集団形成においてまず量的な側面を担保したいという表れであろう。

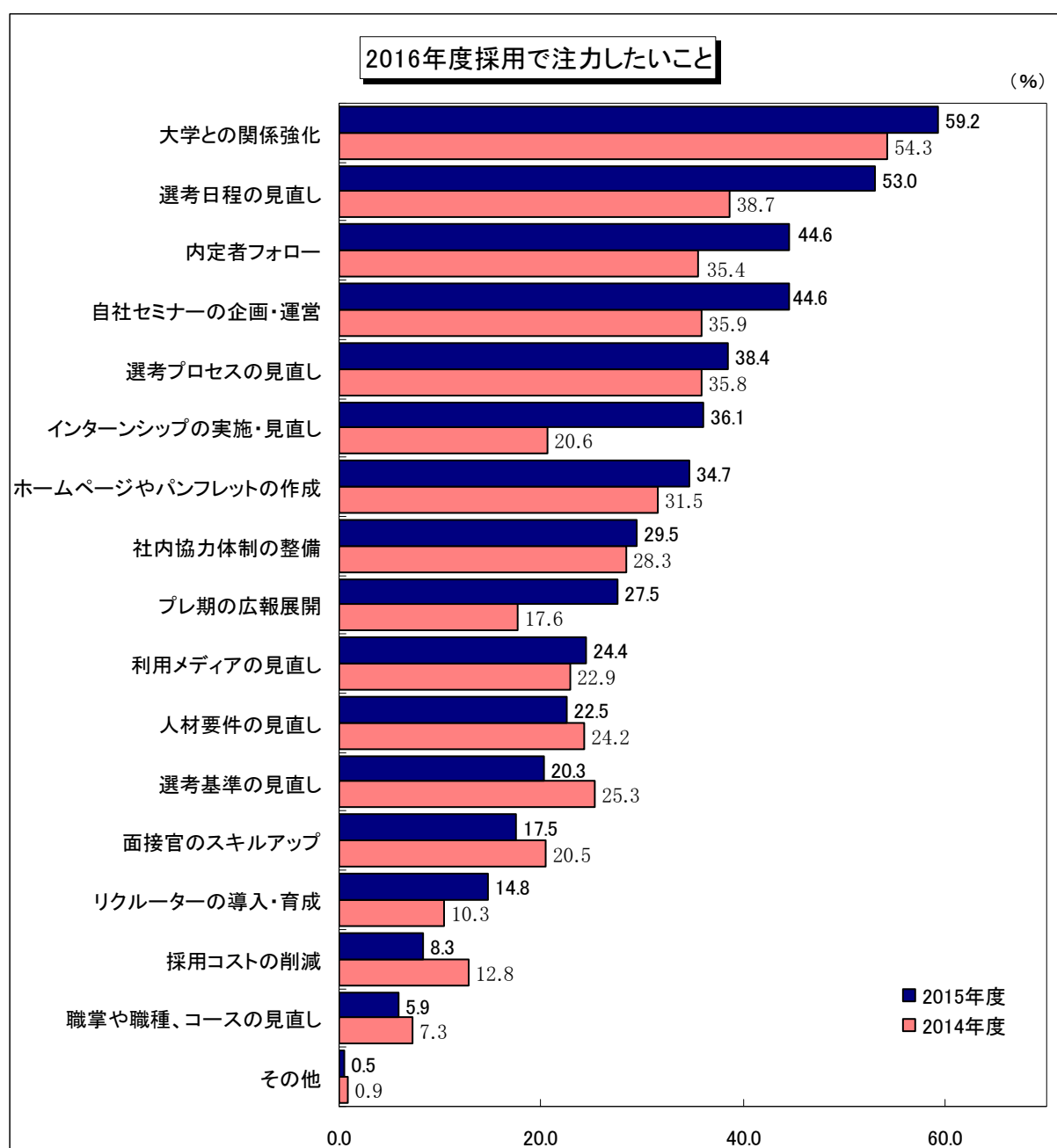
このほか、上位には「自社採用ホームページ」（79.1%）、「大学への求人票」（77.7%）などがある。また、「新卒紹介サービス」は 11.3%と 1 割を超え、採用重点層に効率よくアプローチしたいとの意向もありそうだ。



## 11. 2016年度採用で注力したいこと

2016年度の採用で注力したいことを尋ねた。「利用予定メディア」(前頁)では、前年との大きな変化が見られなかったが、「注力したいこと」は前年から大きく変化しており、課題が増えていると推察できる。

最もポイントを伸ばしたのは、「インターンシップの実施・見直し」(36.1%)で、前年の20.6%から15.5ポイント増えた。また、「プレ期の広報展開」(27.5%)が前年の17.6%から9.9ポイント伸ばしており、インターンシップの実施とともに早期に学生に認知される工夫が必要と捉えていることがよくわかる。また、採用スケジュールの繰り下げを受けて「選考日程の見直し」(53.0%)が前年の38.7%から14.3ポイント増やしている。この他、「内定者フォロー」が44.6%で3位となり、内定辞退者が増加傾向にあることが影響していると推察できる。

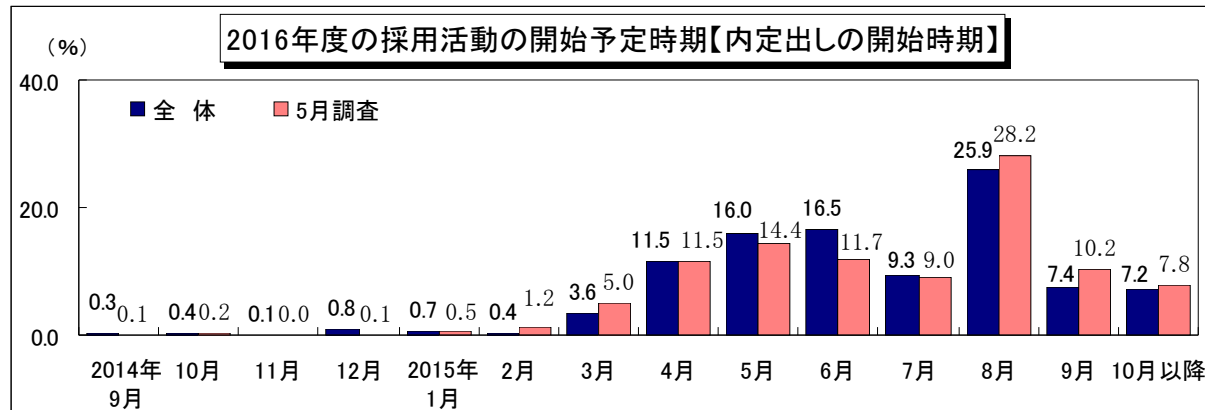
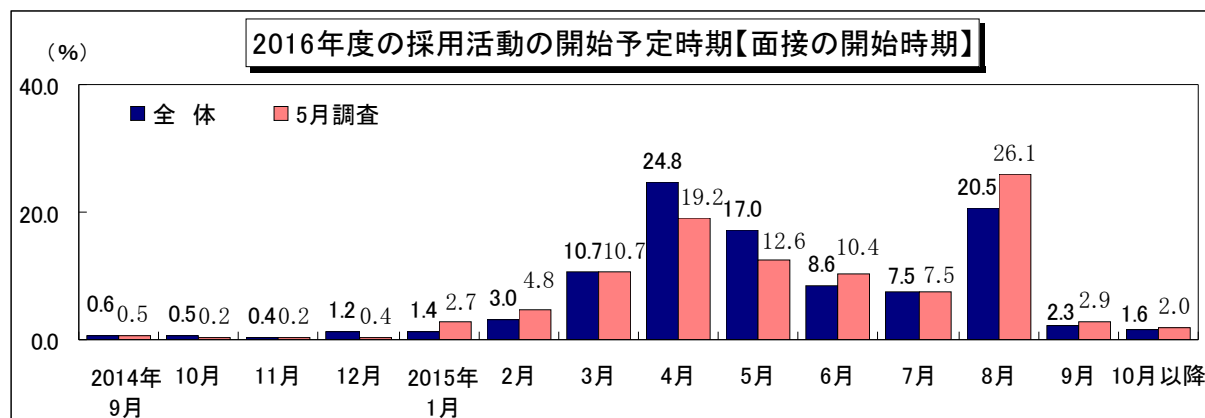


【Voice-2】——2016 年度採用で注力したいこと

- 採用時期が大きく変わるタイミングではあるが、人材要件も今一度見直し、こういった人材が必要なのか、こういった資質が一番大事なのか、を改めて検討中。 < 商社（総合） >
- 地元で働きたい層が増えているので、総合職をエリア総合職と分割し、地元で働きたい学生に強くアピールしていきたい。 < エネルギー >
- B to B の化学メーカーで学生（特に文系）の認知度が低く、知ってもらうことに注力したい。例年、会社のことを知ってもらった後の動機付けには苦労しないので、広報に注力して採用に繋げたい。 < 素材・化学 >
- プレ期の広報、イベント参加、インターンシップの実施などに注力していく。3 月以降はマスの採用も実施するが、それ以前のプレ期から 3 割くらいの内定者を確保したい。 < 情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト >
- 採用活動スケジュールの変化に対する、当社としての対応、対処方法をどこに注力すべきか正直いってまだ未定の段階である。 < 商社（専門） >
- 動画、オンデマンドでの会社説明などを必要かどうかも含め検討。 < その他サービス >
- 現場で働く先輩やリクレーターとの時間を徹底したい。メインに関わる採用担当者だけでは、多くの事を話しても学生からしてみればリアルに受け取れないはず。たくさんのをした上で、「この会社に入社したい」と覚悟を決める時間を増やしていきたい。 < 自動車・輸送用機器 >
- インターンシップ強化により、早い段階からの学生の当社認知度を高める。 < スーパー・コンビニエンス >

12. 2016 年度採用活動の開始予定時期

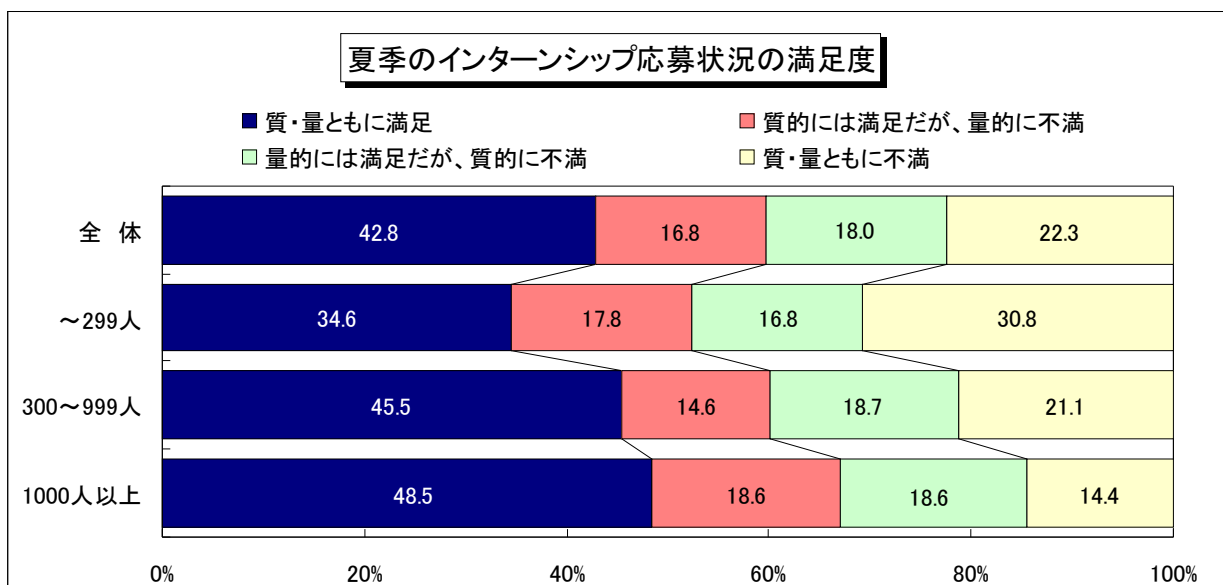
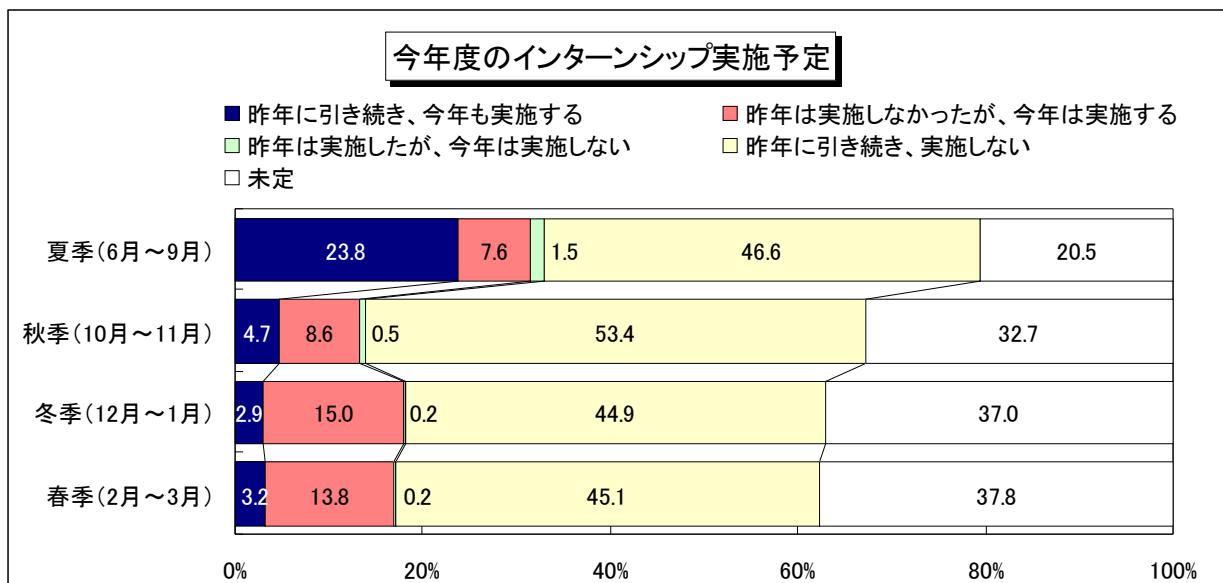
2016 年度の採用活動予定時期について 5 月の前回調査と比較した。前回調査で面接の開始予定時期が最も高かったのは 8 月（26.1%）だが、今回調査では 4 月（24.8%）が最も高く、4 月と 8 月が逆転している。計画（予定）を見直した企業が多いことが分かる。内定出しはいずれも 8 月が高いものの、全体的にやや早まっている。前回調査から 3 カ月余りが経過していることもあり、この間、選考日程の見直しが行われたようだ。



### 13. インターンシップ実施状況

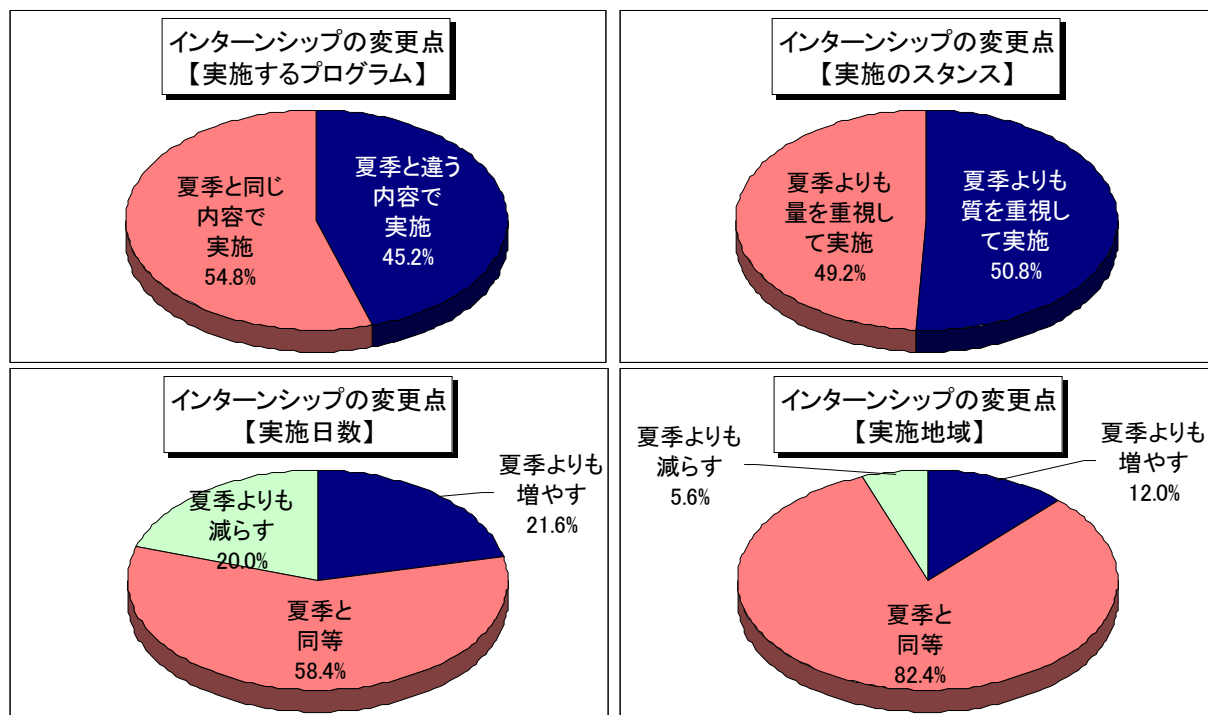
今年度（2014年6月～2015年3月）のインターンシップの実施について尋ねた。これまでほとんど実施のなかった「冬季」「春季」に新たにインターンシップを実施すると回答した企業は、「冬季」15.0%、「春季」13.8%であった。採用広報解禁までにインターンシップを介して学生と接点を持つとする企業が増えているようだ。一方で、「秋季」以降を「未定」と回答した企業が3割を超えていた。他社の動向を見ながら今後、実施する企業が出てくることも十分予想される。

また、「夏季」に実施したインターンシップの応募状況について、満足度を尋ねたところ、「質・量ともに満足」が42.8%と満足している企業は多い。但し、従業員規模別に見ると、大手企業48.5%、中堅企業45.5%と4割を超えているのに対し、中小企業は34.6%にとどまる。実施企業が増えた分、優秀な人材の獲得に向けた競争が進み、結果として中小企業が苦戦しているようだ。



## 14. 秋季・冬季インターンシップの内容

今年は、「秋季」以降のインターンシップが増える見込みだが、どのような内容で実施されるだろうか。「夏季」に実施し、「秋季」あるいは「冬季」に実施予定の企業に変更点を尋ねた。プログラムを「夏季と同じ内容で実施」としているのは、54.8%と過半数。実施のスタンスは「夏季よりも質を重視」として回答した企業が 50.8%、「量を重視」と半々であった。実施日数と実施地域はともに「夏季」から大きな変更を考えていない企業が多い。「秋季」「冬季」インターンシップは「夏季」と同程度の規模や内容で取り組む企業が多いことが分かる。



### 【Voice-3】—夏季インターンシップの応募状況について

#### 【満足の声】

- とても優秀で意欲の高い学生が多かった。 <スーパー・コンビニエンス>
- 業界理解度、本人の満足度共に高いと思われる。 <鉄鋼・非鉄・金属製品>
- 多くの学生に参加いただき、また参加いただいた学生の就職に対する意識も高く優秀だと感じたため。 <機械・プラントエンジニアリング>
- エントリーは多くなかったが、エントリーからの参加率は7割~8割とかなり高かった。手のこんだ告知が功を奏したと自負している。 <自動車・輸送用機器>
- 学校とのタイアップで参加学生の質・量とも適正。 <商社（専門）>
- 大学推薦のみならず、一部は公募で学生を呼んだので就職意識の高い学生が来た感触を得ました。 <医薬品・医療関連・化粧品>

#### 【質・量に課題】

- プログラムがどうしても少人数しか受け入れられないので、次年度からはもう少し拡大できるようにプログラムを見直す。 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト>
- 応募者は多いものの、学内選抜中心であるため当社での選考ができない。 <電子・電機>
- 弊社への関心等が曖昧。また学び取る意識が薄い。 <運輸・倉庫>
- 就職活動に対して楽観的なムードが漂っているため、母集団の確保が難しく、優秀な人材が集まらなかった。 <その他サービス>

### 15. 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。内定辞退、学生の質の低さ（マナー、態度、無断キャンセルなど）や採用活動の難しさを嘆くものをお題に選んだ句が目立った。世間では、とにかく学生の就職活動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。

