

「2016 年度・新卒採用に関する企業調査—採用方針調査」

～ 2016 年 3 月卒業予定者の採用活動に関する企業調査～

2016 年度の採用戦線がいよいよスタートする。ここ数年、企業の採用意欲は急激に高まっているが、採用スケジュール繰り下げが新卒採用にどのような影響をもたらすのだろうか。「日経就職ナビ」掲載企業など全国の有力企業を対象に、2016 年 3 月卒業予定者の採用方針や施策について調査し、分析した。

【調査内容】

1. 2016 年 3 月卒業予定者の採用見込み	P 2
2. 採用活動のスタンス	P 3
3. 採用活動の開始予定時期	P 4
4. 選考開始と内定出しの予定時期	P 5
5. 2016 年度採用の方向感と採用予算	P 6
6. 自社の採用手法の課題	P 7
7. リクルーターの活用	P 8
8. スケジュール繰り下げへの考え	P 9
9. 2015 年 3 月卒業予定者の選考終了状況	P 10

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 8,065 社
 調査時期 : 2015 年 1 月 26 日 ~ 2 月 6 日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 1,236 社

《従業員数》

～299人	300～999人	1000人以上
498社	472社	266社

《業種》

製造	非製造	上場	非上場
511社	725社	312社	924社

《株式》

《地域》

北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
33社	54社	664社	180社	176社	75社	54社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

1. 2016年3月卒業予定者の採用見込み

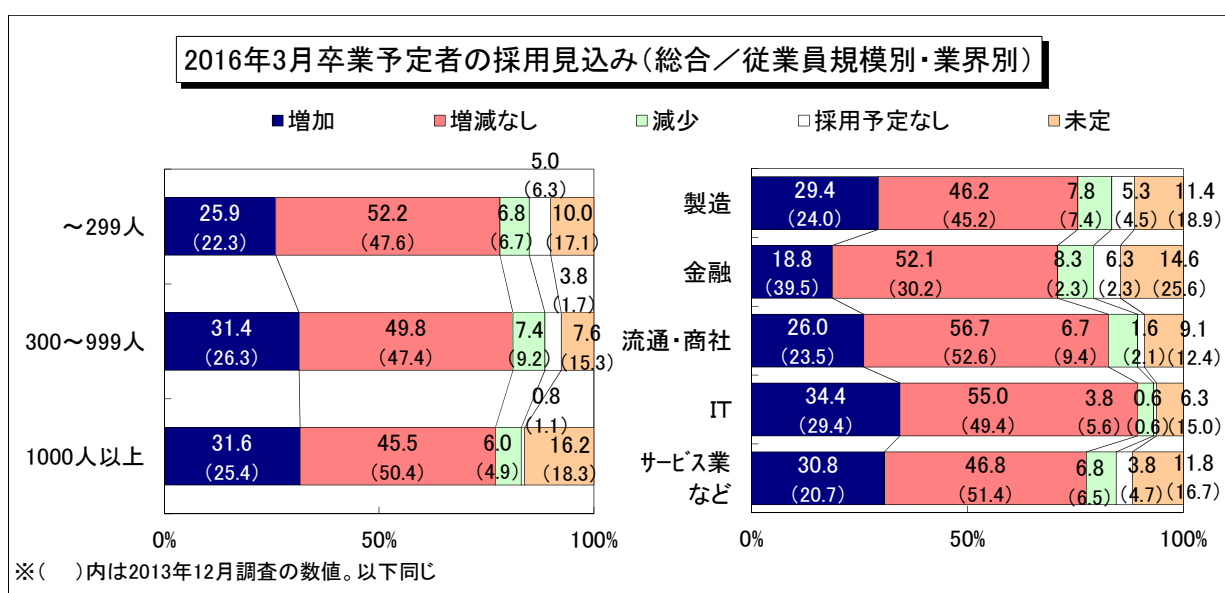
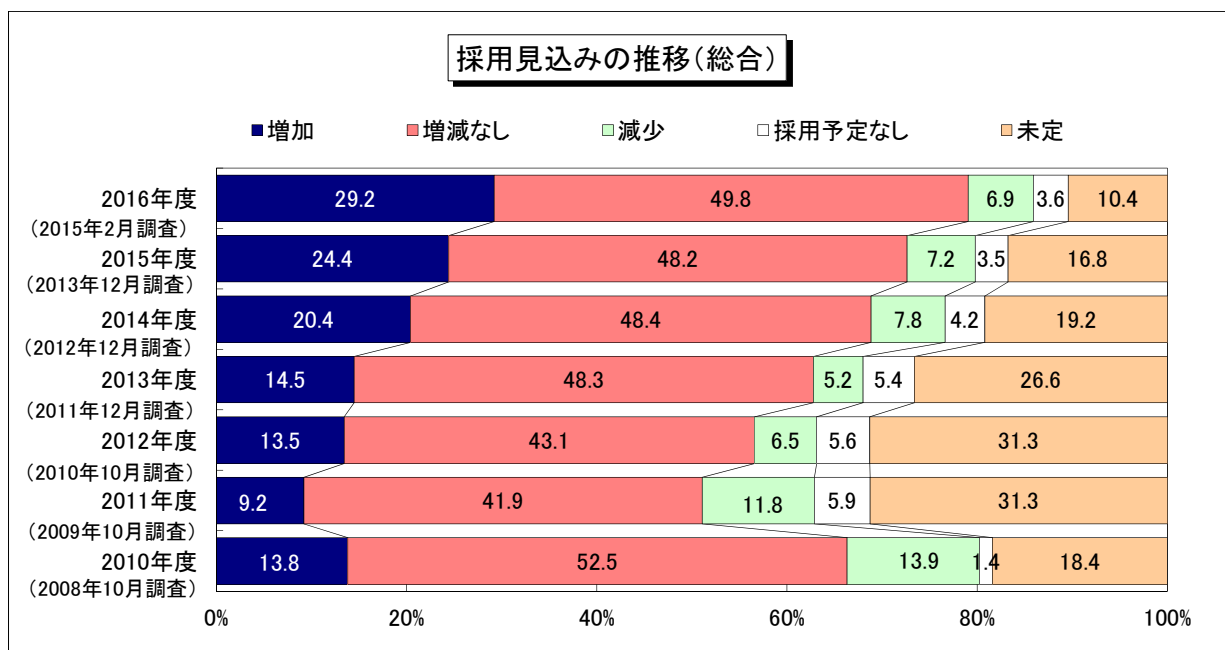
2016年3月卒業予定者の採用数は、引き続き増加する見込みだ。

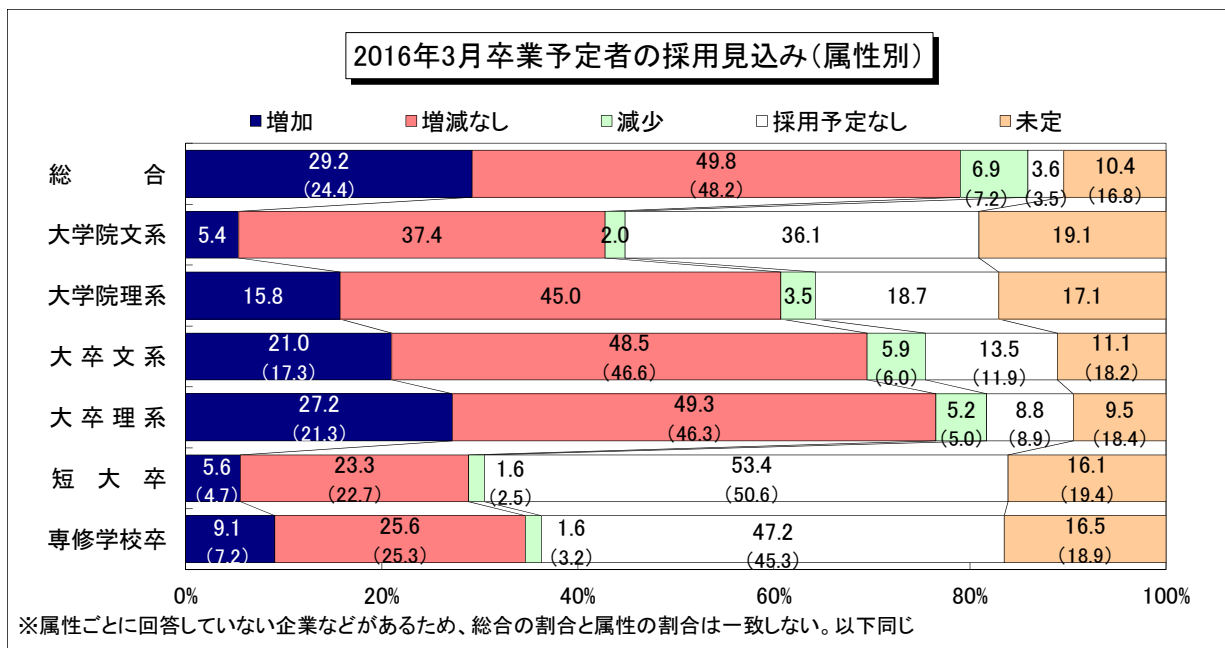
リーマン・ショック以降冷え込みが続いた新卒マーケットは、2011年度を底に好転。5年連続で採用を「増加」とする回答が増え、企業の採用意欲が年々高まっていることがこのデータからわかる。

全属性の総合で、「増加」と回答した企業は29.2%で、「減少」の6.9%を大幅に上回っている。

従業員規模別や業界別に見ても、いずれも「増加」が「減少」を大幅に上回る。また、採用属性ごとのデータでも（グラフは次ページ）、すべての属性で「増加」が「減少」を上回る。

企業の採用意欲の高まりとスケジュール変更があいまって、優秀な人材を短い期間で獲得するため、企業間競争はさらなる激化が予想される。

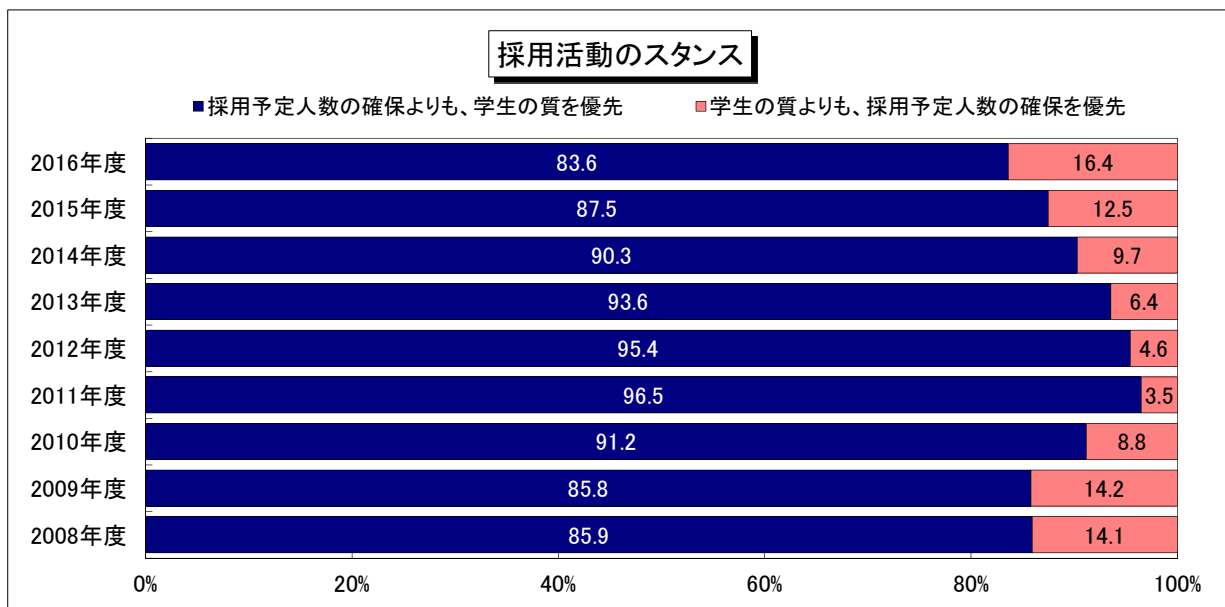




2. 採用活動のスタンス

2016 年度採用のスタンスを尋ねたところ、「採用予定人数の確保よりも、学生の質を優先させる」という企業は 83.6%と依然大勢を占める。しかし、「学生の質よりも、採用予定人数の確保を優先させる」企業が 16.4%で、前年調査 (12.5%) より 3.9 ポイント増え、リーマン・ショック前の数値を上回った。

売り手市場になると「質優先」の数字は下がる傾向にあり、今回で 5 年連続の低下。近年、最も低かった 2009 年度の 85.8%をも下回った。こうしたデータからも人材獲得競争が過熱している様子がわかる。



《従業員規模別》

	全体	～299人	300～999人	1000人以上
採用予定人数の確保よりも、学生の質を優先させる	83.6	87.3	83.9	76.5
学生の質よりも、採用予定人数の確保を優先させる	16.4	12.7	16.1	23.5

《業界別》

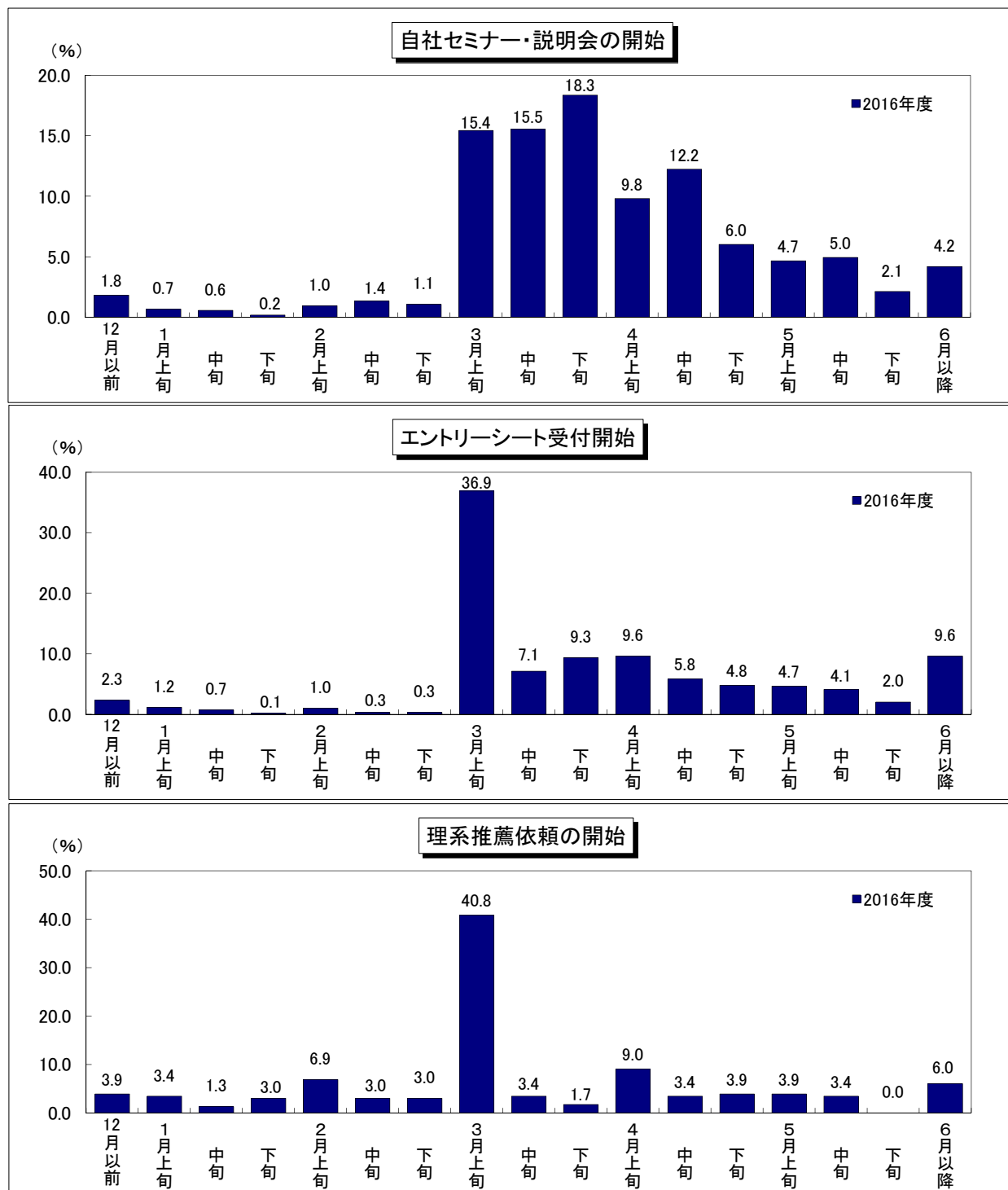
	製造	金融	流通・商社	IT	サービス業など
採用予定人数の確保よりも、学生の質を優先させる	89.0	68.9	78.0	86.8	79.4
学生の質よりも、採用予定人数の確保を優先させる	11.0	31.1	22.0	13.2	20.6

3. 採用活動の開始予定時期

採用スケジュール繰り下げ（3月広報解禁、8月選考解禁）により、企業の活動スケジュールはどう変化するのだろうか。

自社セミナー開始のタイミングは、「3月下旬」が最も多く、3月までに半数強（56.0%）が実施。開始のピークは3月から4月中旬までの1カ月半にわたり、この時期に71.2%が開始する。

エントリーシートは、全体の36.9%が3月上旬に受付を開始すると回答しており、3社に1社以上が採用広報解禁と同時に受け付ける予定だ。理系推薦依頼の開始も3月上旬に集中する見込みだ（40.8%）。



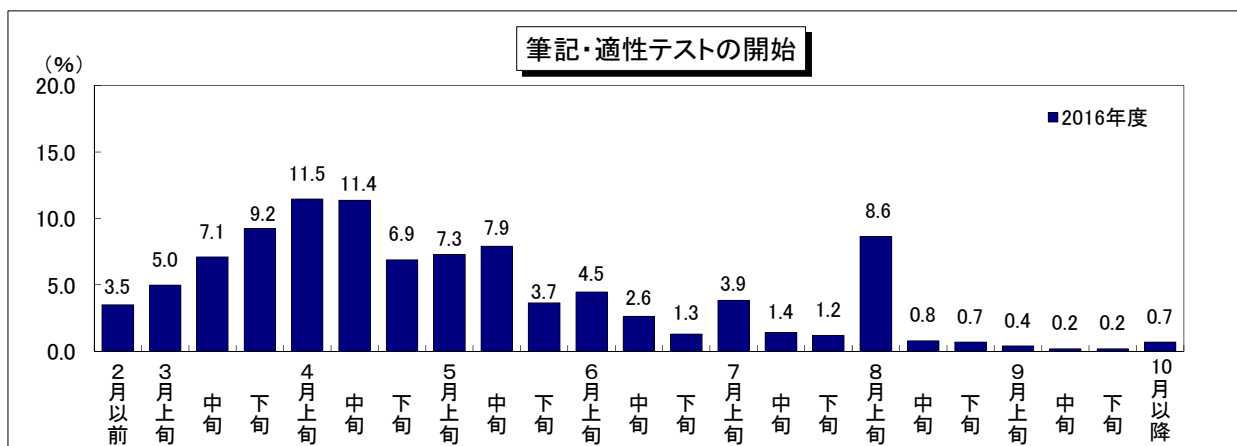
4. 選考開始と内定出しの予定時期

次に選考開始と内定出しの時期を見てみよう。

「筆記・適性テスト開始」は、4月上旬（11.5%）、4月中旬（11.4%）が高いものの、3月以降の開始時期はばらつきが見られる。WEB上で筆記・適性テストを行う企業が多いことも関係あるだろう。

「面接開始」は、選考解禁直後の8月上旬（14.9%）が最も高いが、企業規模により差が見られ、従業員1000人以上の大手企業でこの時期により集中している（21.7%）。選考解禁前（7月以前）に面接を開始する企業を合計すると79.5%となり、約8割にのぼる。

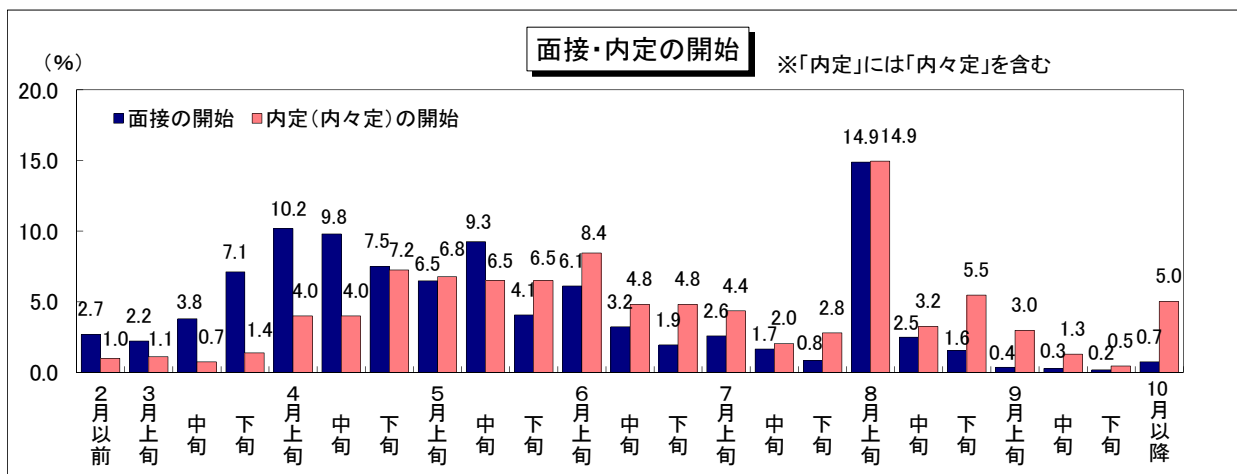
内定出しの時期は、8月上旬が14.9%で最も多い。なお、7割弱（66.4%）の企業が8月より前に内定を出す予定だ。



《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月上旬	9月中旬	9月下旬	10月以降
～299人	1.1	5.5	8.8	9.4	10.8	9.9	6.1	6.6	6.9	2.8	5.5	2.5	0.6	5.0	2.8	1.9	9.9	0.8	0.8	0.6	0.3	0.6	0.8
300～999人	4.1	4.4	5.9	9.0	11.0	11.8	7.9	7.2	9.5	4.9	3.8	3.3	1.0	3.3	0.3	0.8	8.7	0.8	1.0	0.3	0.0	0.0	1.0
1000人以上	6.0	5.2	6.4	9.4	13.3	12.9	6.4	8.6	6.9	3.0	3.9	1.7	3.0	3.0	1.3	0.9	6.4	0.9	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0



《面接の開始・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月上旬	9月中旬	9月下旬	10月以降
～299人	1.0	1.9	4.4	7.7	11.6	7.7	8.2	6.8	8.2	3.4	5.8	3.1	1.9	3.6	2.2	1.5	12.3	2.9	2.9	0.7	0.7	0.2	1.0
300～999人	3.3	3.1	2.6	6.6	9.2	10.6	7.3	5.9	11.1	5.7	6.1	3.8	2.1	1.9	1.7	0.5	13.4	2.8	0.9	0.2	0.0	0.2	0.9
1000人以上	4.5	1.2	4.9	7.0	9.4	11.9	6.6	7.0	7.8	2.5	6.6	2.5	1.6	2.0	0.8	0.4	21.7	1.2	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0

《内定(内々定)の開始・従業員規模別》

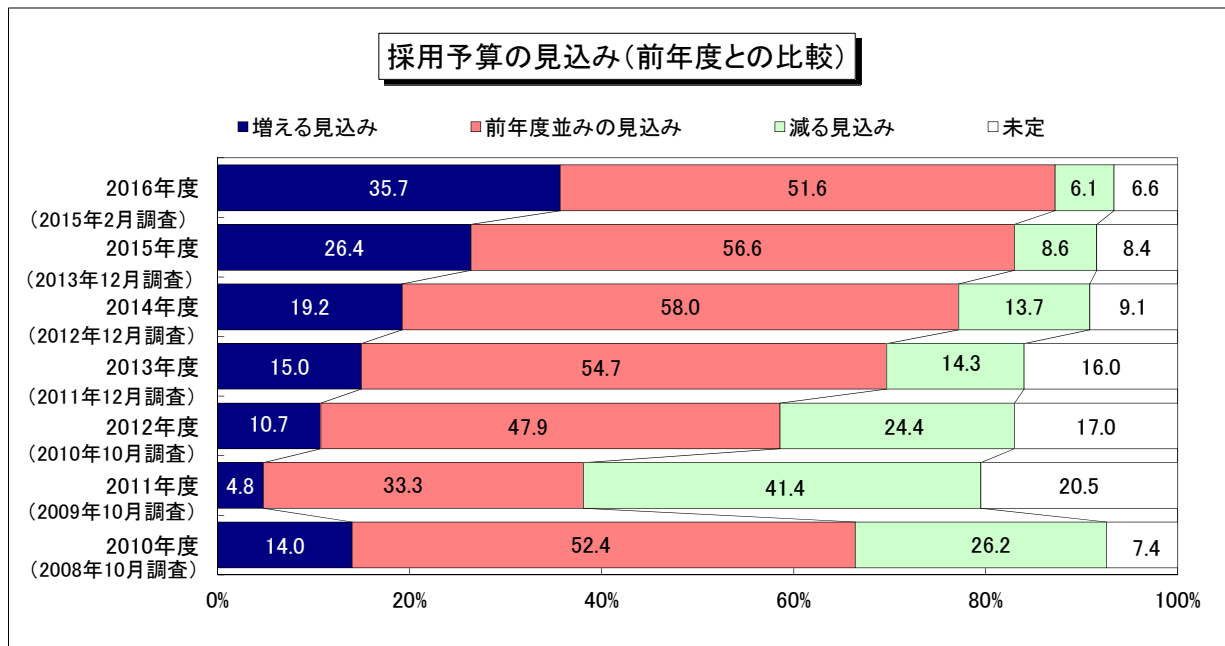
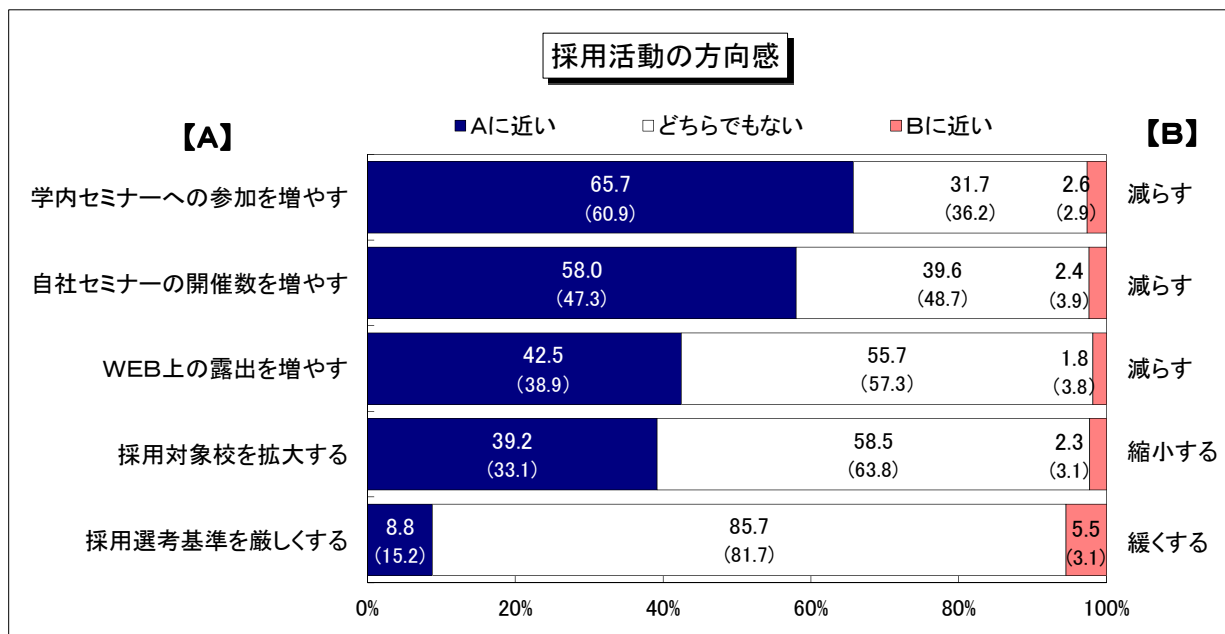
(%)

	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月上旬	9月中旬	9月下旬	10月以降
～299人	0.7	0.2	0.5	1.0	4.4	4.4	6.3	8.8	5.4	8.3	7.3	4.6	5.6	5.6	1.5	2.9	10.7	3.7	4.9	3.7	1.5	0.7	7.3
300～999人	1.4	1.7	0.7	1.9	3.6	3.8	6.4	5.7	7.6	5.9	10.4	5.7	5.5	4.0	2.4	3.3	12.6	1.9	7.3	2.6	1.4	0.2	4.0
1000人以上	0.8	1.6	1.2	1.2	4.1	3.7	10.2	5.3	6.5	4.5	6.9	3.7	2.4	2.9	2.4	1.6	26.1	4.9	3.3	2.4	0.8	0.4	2.9

5. 2016 年度採用の方向感と採用予算

採用意欲がますます高まる中、採用活動の方向感には、引き続き拡大の傾向が見られる。「学内セミナー」「自社セミナー」とともに、「増やす」が前年調査よりさらに増え、母集団獲得に向け積極的な姿勢がうかがえる。「WEB上の露出」も同様に「増やす」が「減らす」を大きく上回る。一方、「採用選考基準」については、「厳しくする」(8.8%)が前年調査(15.2%)を6.4ポイント下回り、「緩くする」は5.5%で、前年調査(3.1%)に比べ2.4ポイント増えた。全体的に人数確保に向かう傾向が見られる。

採用数増加に伴い、採用予算を増やす動きも5年連続で拡大している。2015年度に比べ2016年度の予算が「増える」と回答した企業は35.7%、前年調査(26.4%)を9.3ポイント上回った。また、「減る」(6.1%)の5倍以上にのぼる。

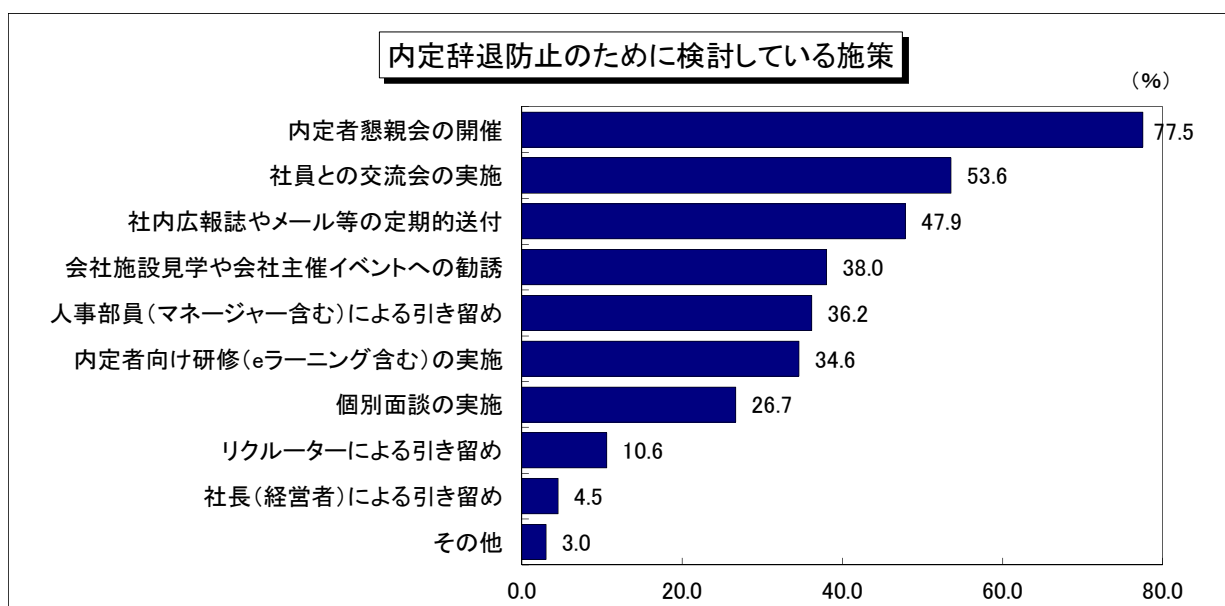
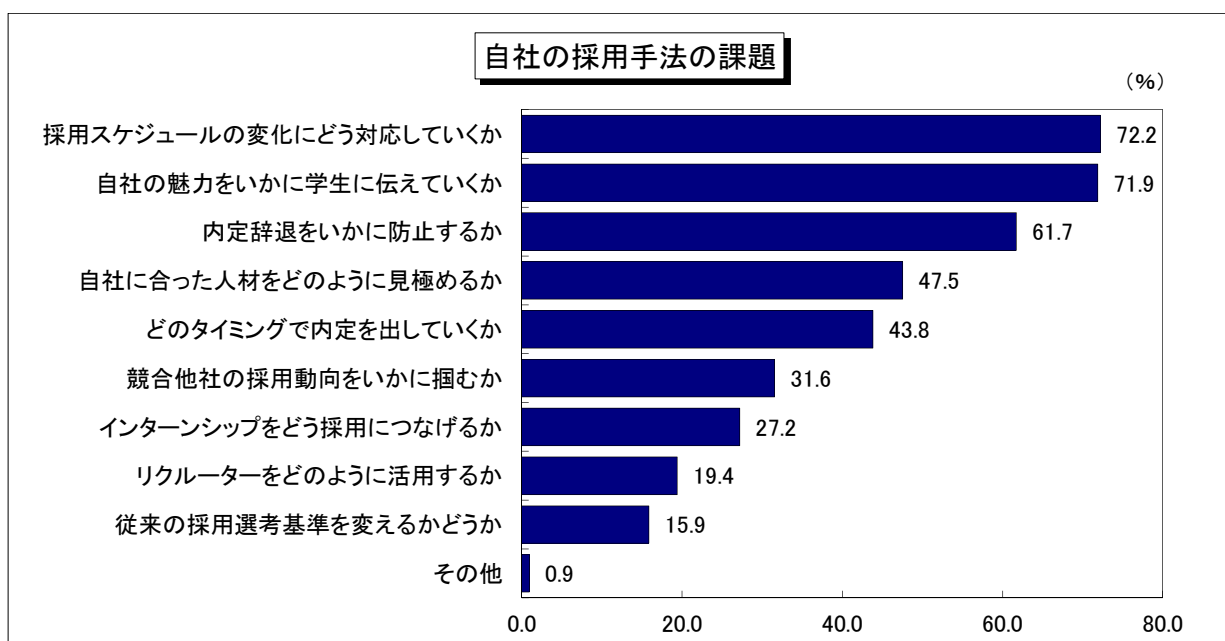


6. 自社の採用手法の課題

企業が抱える課題について採用手法という観点から尋ねた。

自社の採用手法に関する課題は、「採用スケジュールの変化にどう対応していくか」が 72.2%で最も高く、僅差で「自社の魅力をいかに学生に伝えていくか」(71.9%)が続いた。スケジュール変更でこれまでの経験則が通用しない中、選考までの期間にいかに学生を惹きつけ、自社への理解を深めていくかを課題と捉えているようだ。約 10 ポイント離れて 3 番目にあがったのは「内定辞退をいかに防止するか」(61.7%)。

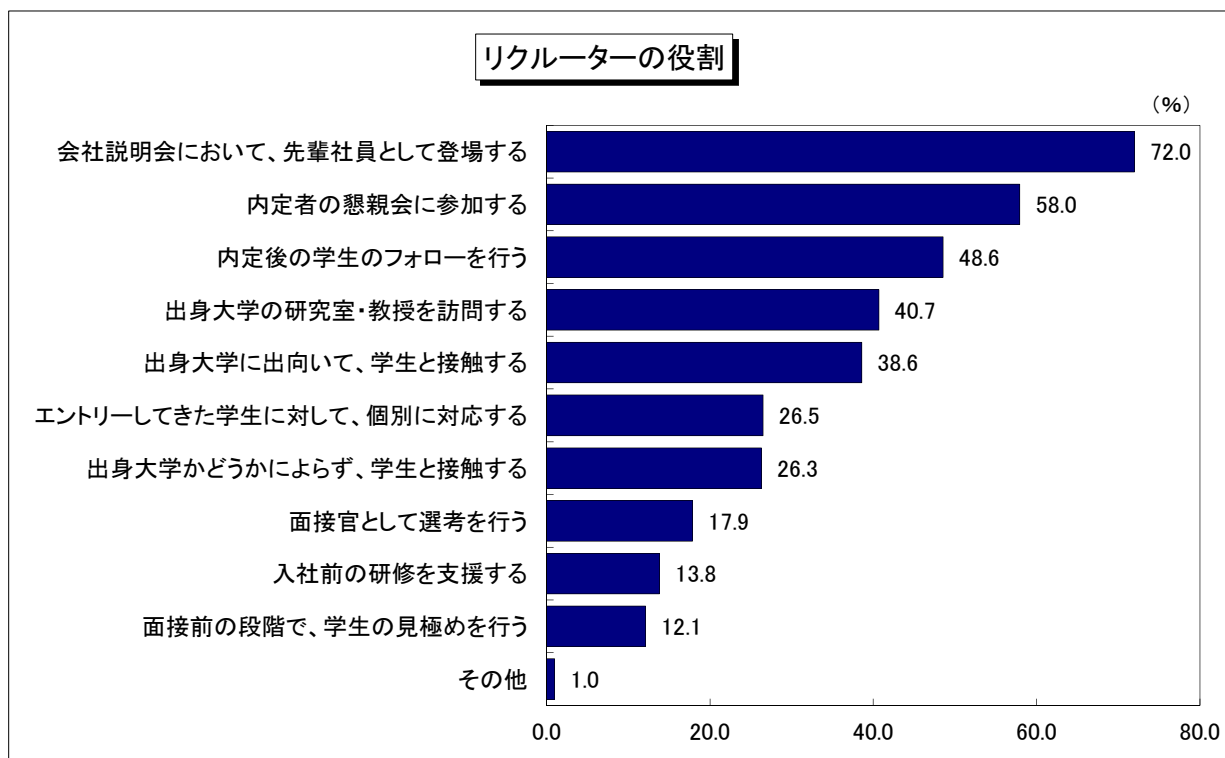
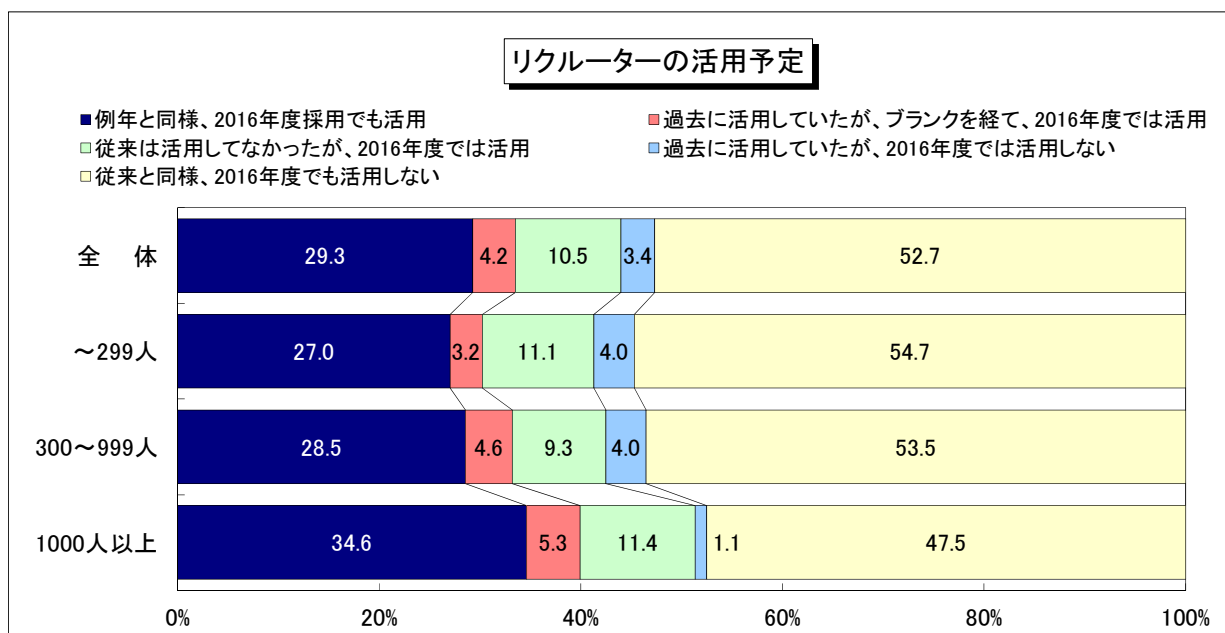
「内定辞退防止」の施策として多いのは、「内定者懇親会の開催」で 77.5%と 8 割近い企業で実施を検討している。次いで「社員との交流会の実施」(53.6%)、「社内広報誌やメール等の定期的送付」(47.9%)と続く。スケジュールが大きく変わったからと言って、特別な内定辞退防止策をとるわけではなさそうだ。



7. リクルーターの活用

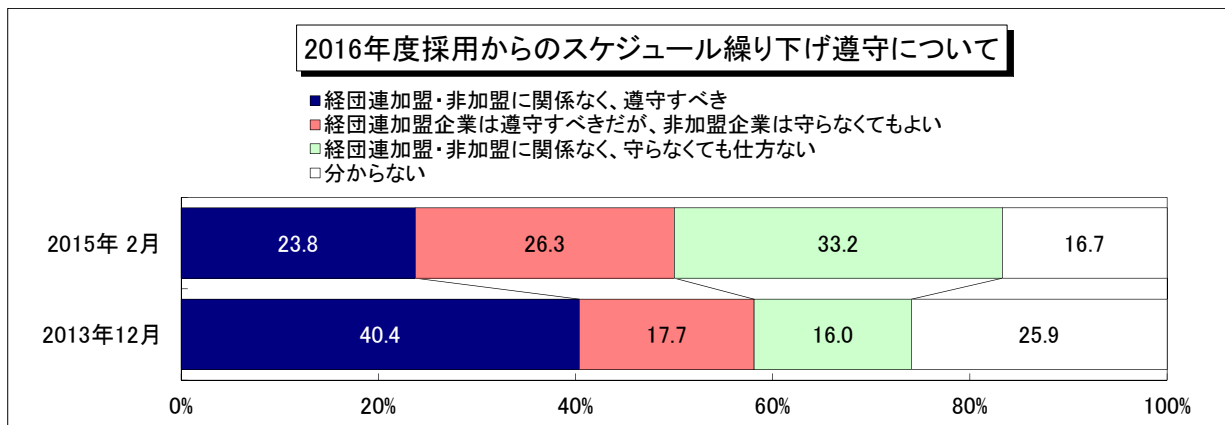
リクルーターを活用する予定だという企業は、全体の 44.0%。内訳を見ると、「例年同様活用する」企業は 29.3%、「従来は活用していなかったが活用する」は 10.5%、「ブランクを経て活用する」が 4.2%。リクルーターを復活、または、新たに活用する企業が 14.7%にのぼる。企業規模が大きくなるにつれリクルーターを活用する割合は高くなり、とりわけ大手企業が積極的で、51.3%と半数以上が活用を予定している。

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」(72.0%) が最も多く、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ようだ。



8. スケジュール繰り下げへの考え

スケジュールの繰り下げについて見解を尋ね、前年調査（2013 年 12 月実施）と比較した。「経団連加盟・非加盟に関係なく、遵守すべき」は 23.8%で、前年調査（40.4%）より 16.6 ポイントと大幅に減少した。「経団連加盟企業は遵守すべきだが、非加盟企業は守らなくてもよい」17.7%から 26.3%へと 8.6 ポイント増え、「加盟・非加盟に関係なく、守らなくても仕方ない」は 16.0%から 33.2%へと倍増した。「わからない」と回答した企業は 16.7%で、前年調査（25.9%）より 9.2 ポイント減り、遵守すべきかどうかの考えを保留していた企業が大きく減少した。2016 年度採用活動の開始を間近に控え、企業の意識が 1 年前とは変化していることが表れている。



【Voice1】—採用活動の方向感

- 2015 年採用が思わしくなかったため 2016 年に採用予定数を拡大したい。 <運輸・倉庫>
- WEB上での露出度を高めた場合、どれくらいの反響があるか確認の意味も含めて、今年は就職情報サイトの強化をしたいと考えている。 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト>
- プレ活動（エントリー前の学内説明会、社内説明会など）を強化することによって母集団形成を図るとともに、企業研究を早い段階で進めてもらうよう学生に働きかける。 <医薬品・医療関連・化粧品>
- 2016 年度の採用に関しては、学生の動きも企業の動きもつかみにくいため、保険をかける意味でもWEBでの露出やセミナーの参加・開催を増やす予定。採用に関しては従来より短期間で内定までつなげられるよう、効率的な進め方を模索している。 <商社（総合）>
- 会社HP内に採用専用ページを新設。採用パンフレットも新たに作成。 <自動車・輸送用機器>
- 「待ち」のままでは採用応募者のすそ野は広がらないと思われるため、2016 卒から説明会等に参加することにしたが、スタッフのマンパワーから考慮すると全方位的に対応するのも困難。できることから毎回少しずつ活動範囲を広げていきたい。 <マスコミ>
- ある程度的人数は確保したいので多少基準を緩和するのはやむを得ないと思う。 <信用金庫・信用組合>

【Voice2】—内定者フォローの施策について

- 内定者にメンターをつけ、入社後に必要となる技術レベル向上を目指したフォローを実施している。月1回のレポート提出。 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト>
- SNS サイト立ち上げ、当番制でグループ日記の掲載。 <電子・電機>
- 親向けに社内報や機関誌を送付。内定者へ、定期的な連絡を実施している（2か月に1回ほど）。 <商社（専門）>
- どこまで教育すればよいのか、学業との兼ね合いが難しい。 <機械・プラントエンジニアリング>
- 今年からモチベーションアップや業務理解を促進させる課題を増やし、4月1日に向け就業に対する意識を高めるよう考えている。 <ホテル・旅行>

9. 2015 年 3 月卒業予定者の選考終了状況

最後に、2015 年 3 月卒者（現 4 年生）の採用選考状況を確認したい。調査時点で、採用活動を「終了した」と回答した企業は、全体の 82.1%。前年 2 月の調査では 84.1%だったので、終了率は 2.0 ポイント低下した。大手企業で前年との差が目立つ。

採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」の平均は 87.3%。前回調査（2014 年 9 月上旬調査、73.8%）から 4 カ月間の伸びは 13.5 ポイントだった。

充足率を従業員規模別に見てみると、大手企業では平均 92.0%と 9 割を超えているのに対し、中小企業で 83.6%と、1 割弱の差がついている。業界別では「金融」が 95.1%と最も高く、最も低いのは「サービス業など」の 86.1%。

