

2019年卒 採用活動の感触等に関する 緊急企業調査

2018年4月

株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

DISCO

はたらくを、もっと豊かに。

調査概要

<調査趣旨>

人手不足を背景に企業の採用意欲は高く、学生に優位な売り手市場が続いています。

短期決戦とも言われる現行の採用日程ルールも3年目を迎え、企業がどのように採用活動を展開していくのか注目が集まっています。

そこで、株式会社ディスコでは、採用広報開始から約1カ月時点の、採用活動の現状や感触を緊急調査しました。

<調査概要>

- 調査対象 : 全国の主要企業 17,871社
- 調査時期 : 2018年3月26日～29日
- 調査方法 : インターネット調査法
- 回答社数 : 2019年度の新卒採用を予定している企業 648社

<<従業員数>>

300人未満	300～999人	1000人以上
252社	225社	171社

<<業界>>

メーカー	商社・流通	金融	IT	サービス、その他
221社	141社	30社	100社	156社

<<株式>>

上場	非上場
145社	503社

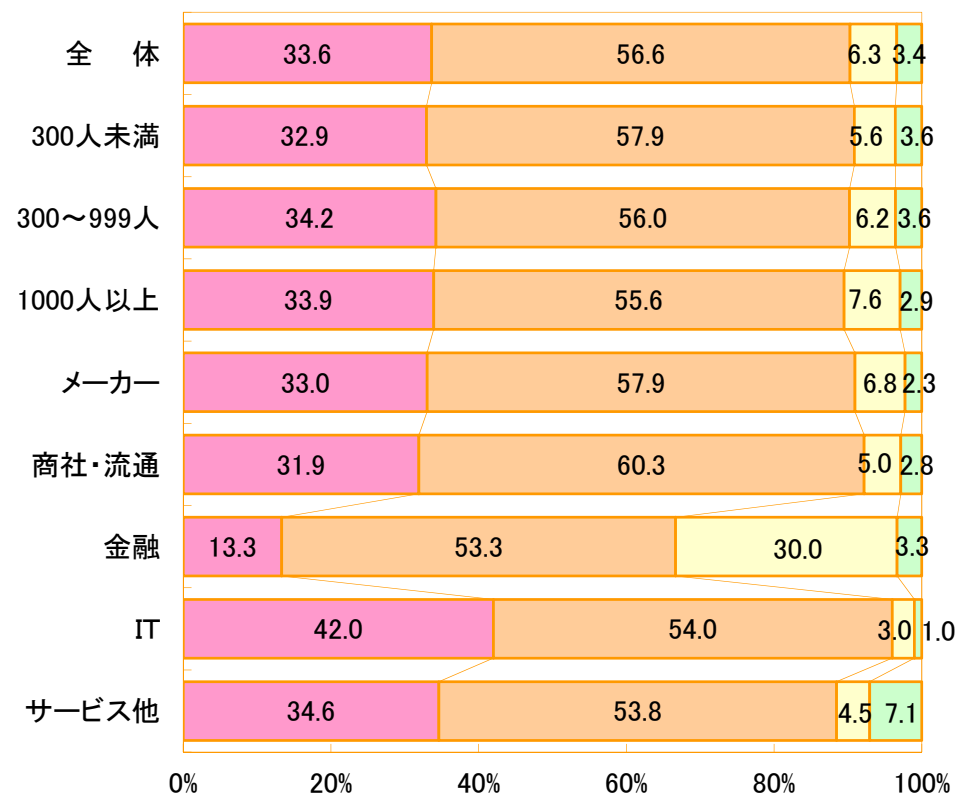
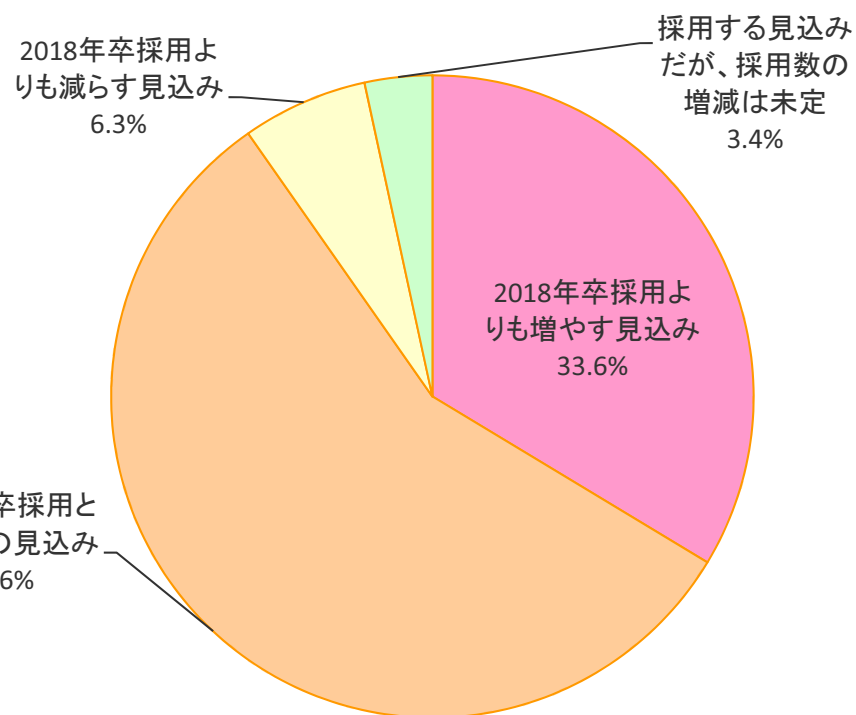
<目次>

1 2019年卒採用見込み	P 3
2 現時点での採用活動の感触	P 4
3 現時点での学生の反応(前年との比較)	P 5
4 母集団形成状況(想定との比較)	P 7
5 インターンシップの採用母集団形成への効果	P 8
6 選考(面接)開始時期	P 9
7 採用活動への危機感	P11
8 追加母集団形成の予定	P12
【VOICE】	P14
【参考】	
プレ期施策の実施状況(19年卒向け)／検討状況(20年卒向け)	P15
2021年卒採用以降の日程ルールについて	P16

2019年卒採用見込み

- 2018年卒採用よりも「増やす」33.6%、「減らす」6.3%で、増加傾向が鮮明。
- 従業員規模別での差は見られない。
- 業界による差が顕著で、「金融」は「減らす」(30.0%)が「増やす」(13.3%)を大きく上回る。

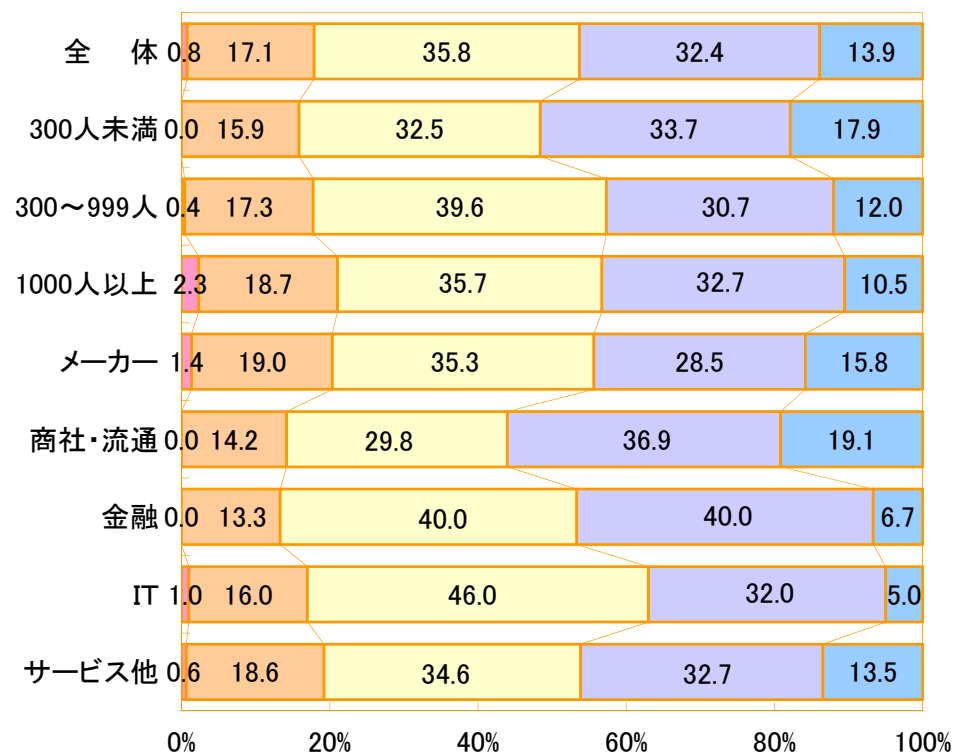
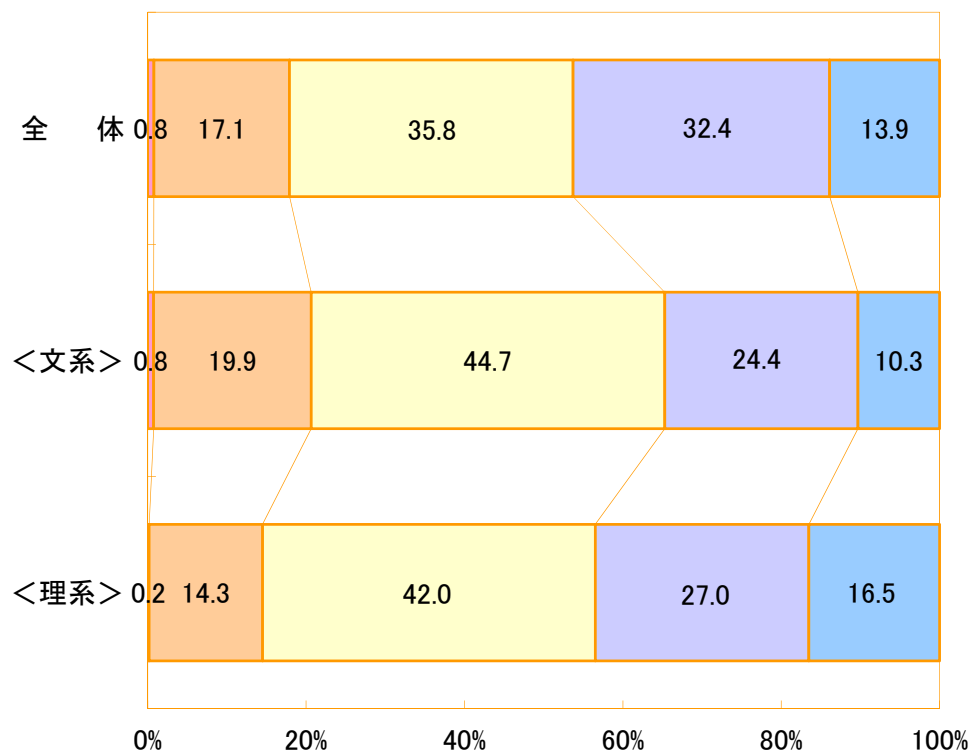
■前年より増やす ■前年と同程度 ■前年より減らす ■増減は未定



現時点での採用活動の感触

- 現時点での採用活動の感触は「順調」2割未満(計17.9%)に対し、「苦戦」が半数近い(計46.3%)。
- 文理別では、理系採用の方が「苦戦」傾向が強い(計43.5%)。
- 最も「苦戦」が多いのは、従業員規模別では「300人未満」(計51.6%)、業界別では「商社・流通」(計56.0%)。

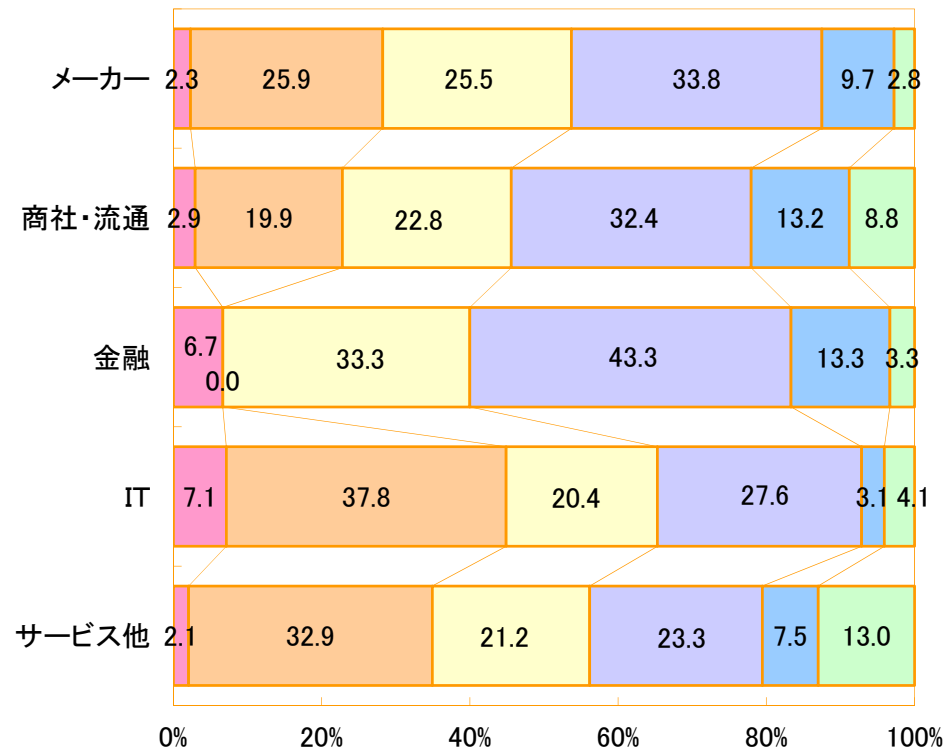
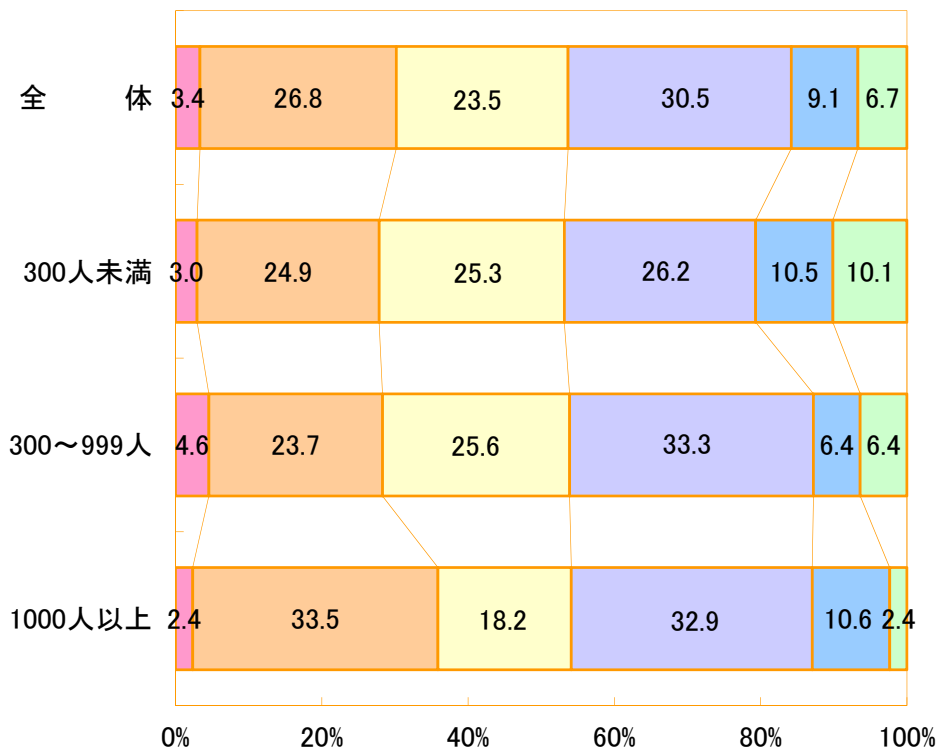
■ 大変順調である
 ■ 順調である
 ■ どちらでもない
 ■ 苦戦している
 ■ 大変苦戦している



現時点での学生の反応(前年との比較) <プレエントリー数>

- プレエントリー数が、前年より「減った」は約4割(計39.6%)で、「増えた」(計30.2%)を上回る(9.4ポイント差)。
- 業界により差があり、「増えた」が最も多いのは「IT」で4割を超える(計44.9%)。一方で「金融」は過半数が「減った」と回答(計56.6%)。

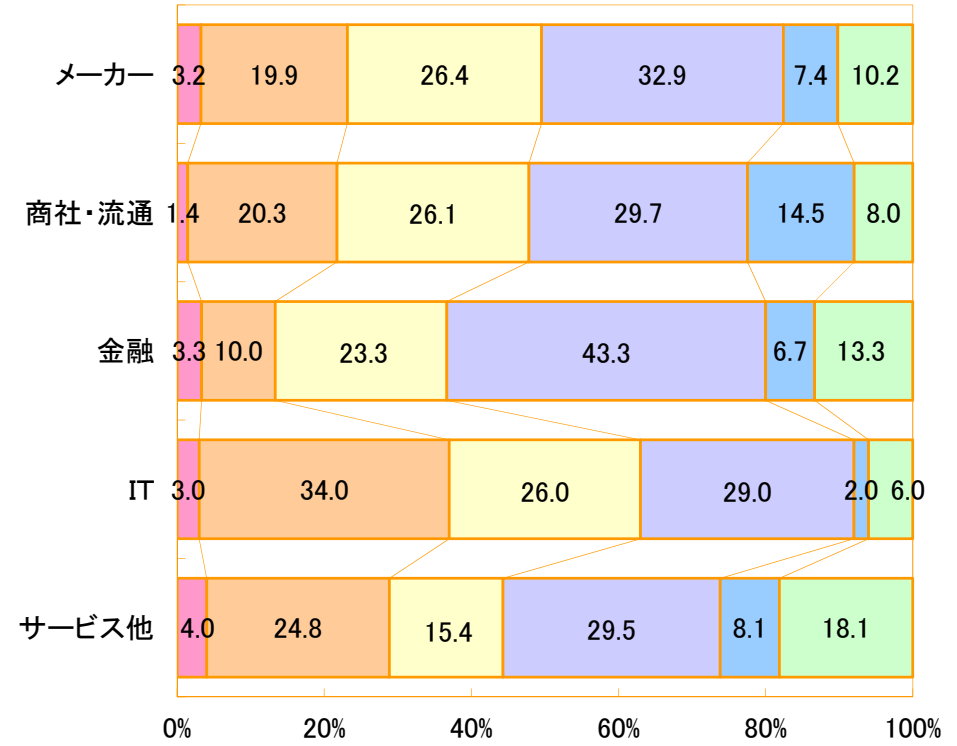
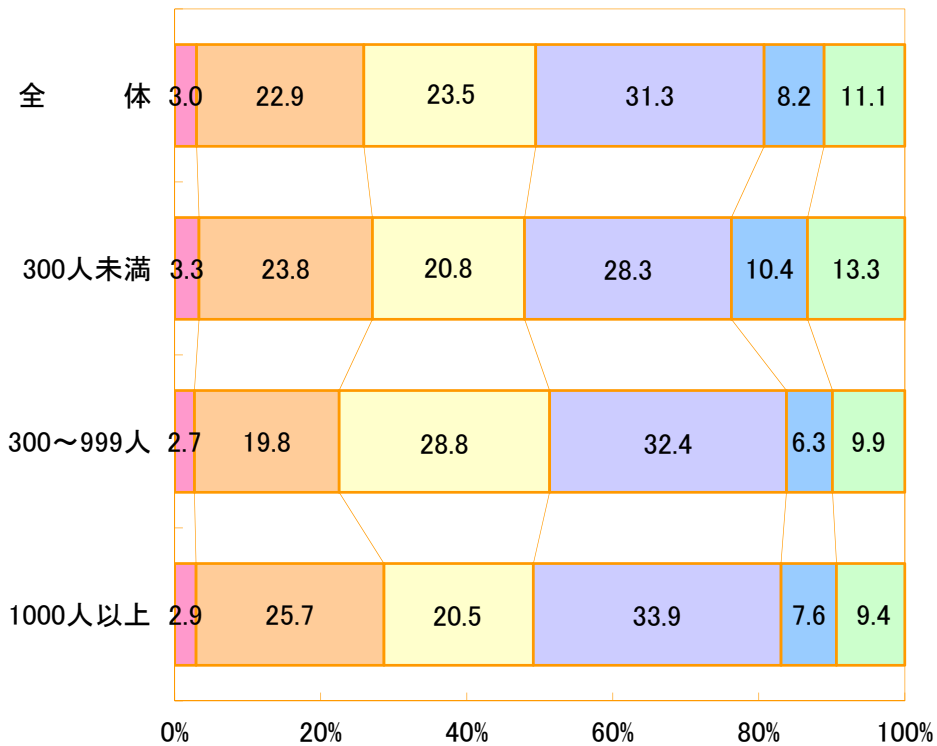
■ 大幅に増えた
 ■ 増えた
 ■ 変化なし
 ■ 減った
 ■ 大幅に減った
 ■ まだ実施していない/わからない



現時点での学生の反応(前年との比較) < 自社セミナー参加者数 >

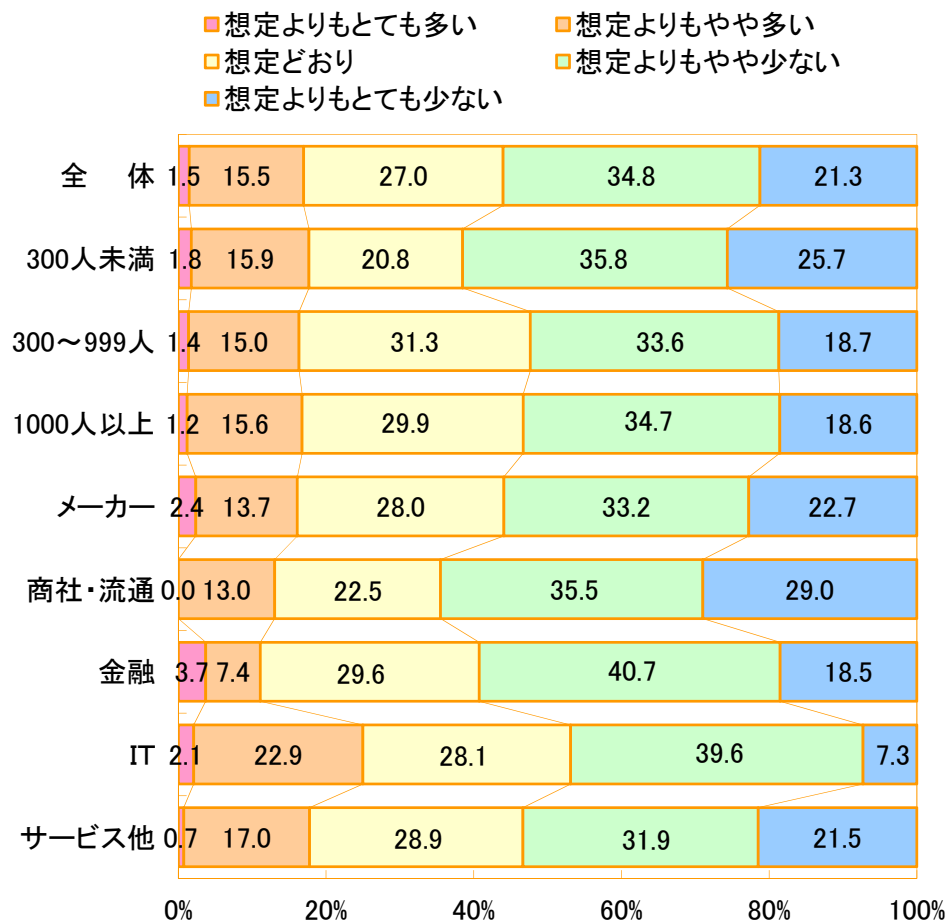
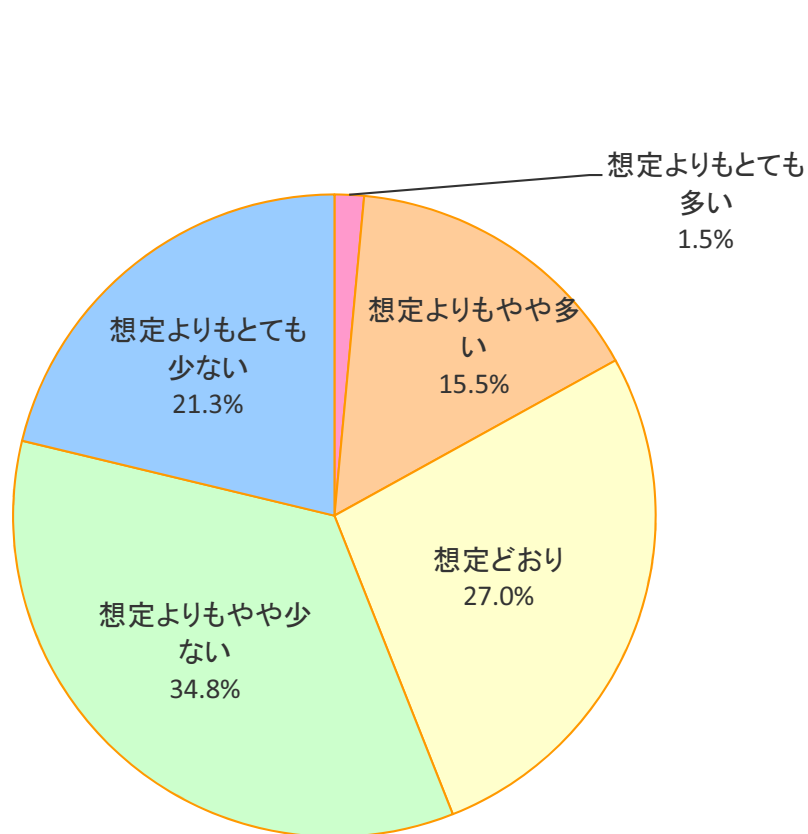
- 自社セミナーへの参加者数は、「増えた」25.9%に対し、「減った」は約4割に上る(計39.5%)。
- 従業員規模別による、大きな差は見られない。
- 業界により差があり、「増えた」が多いのは「IT」(計37.0%)、「減った」が多いのは「金融」(計50.0%)。

■ 大幅に増えた
 ■ 増えた
 ■ 変化なし
 ■ 減った
 ■ 大幅に減った
 ■ まだ実施していない/わからない



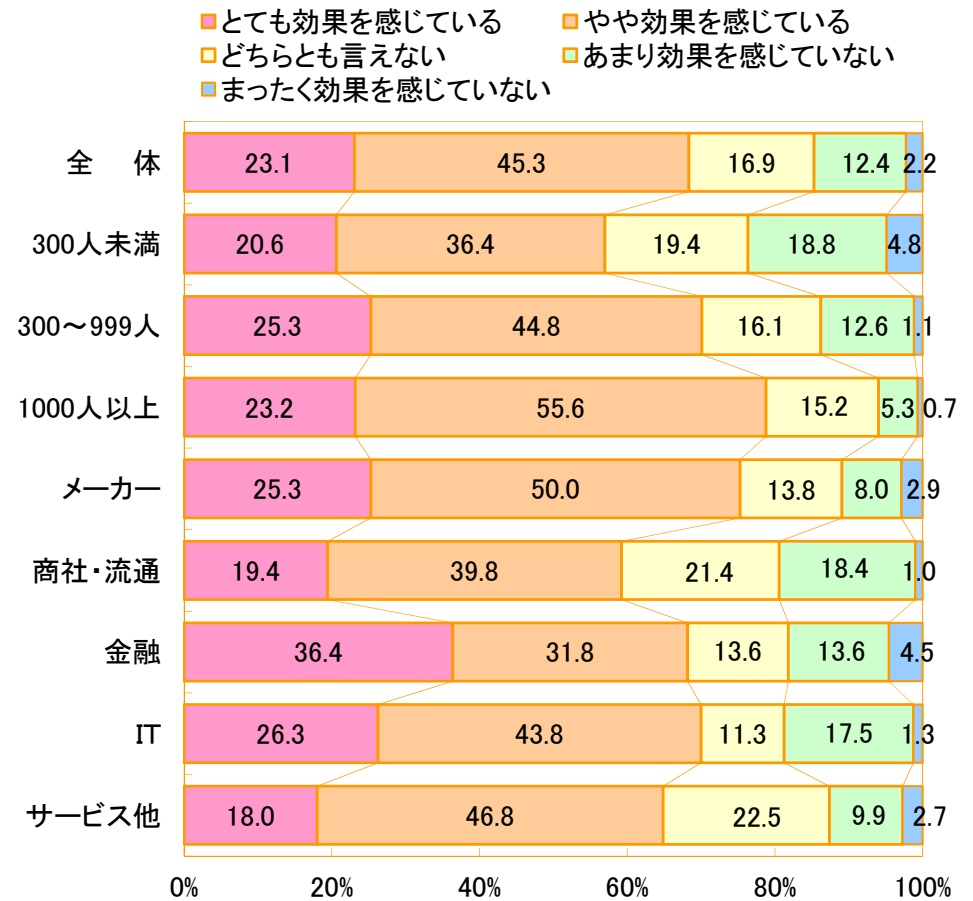
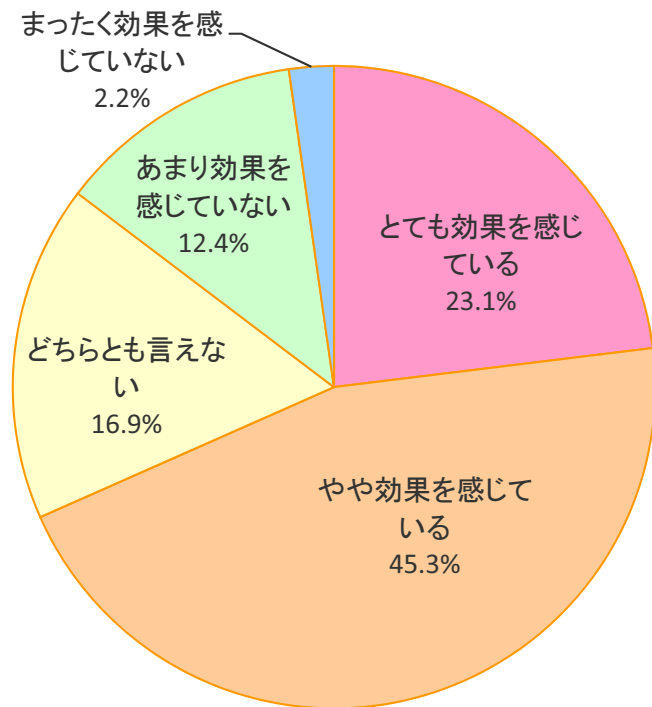
母集団形成状況(想定との比較)

- 現状の母集団は「想定よりも少ない」が過半数(計56.1%)。
- 「想定よりも多い」は「IT」が最多(計25.0%)、「想定よりも少ない」は「商社・流通」が最多(計64.5%)。



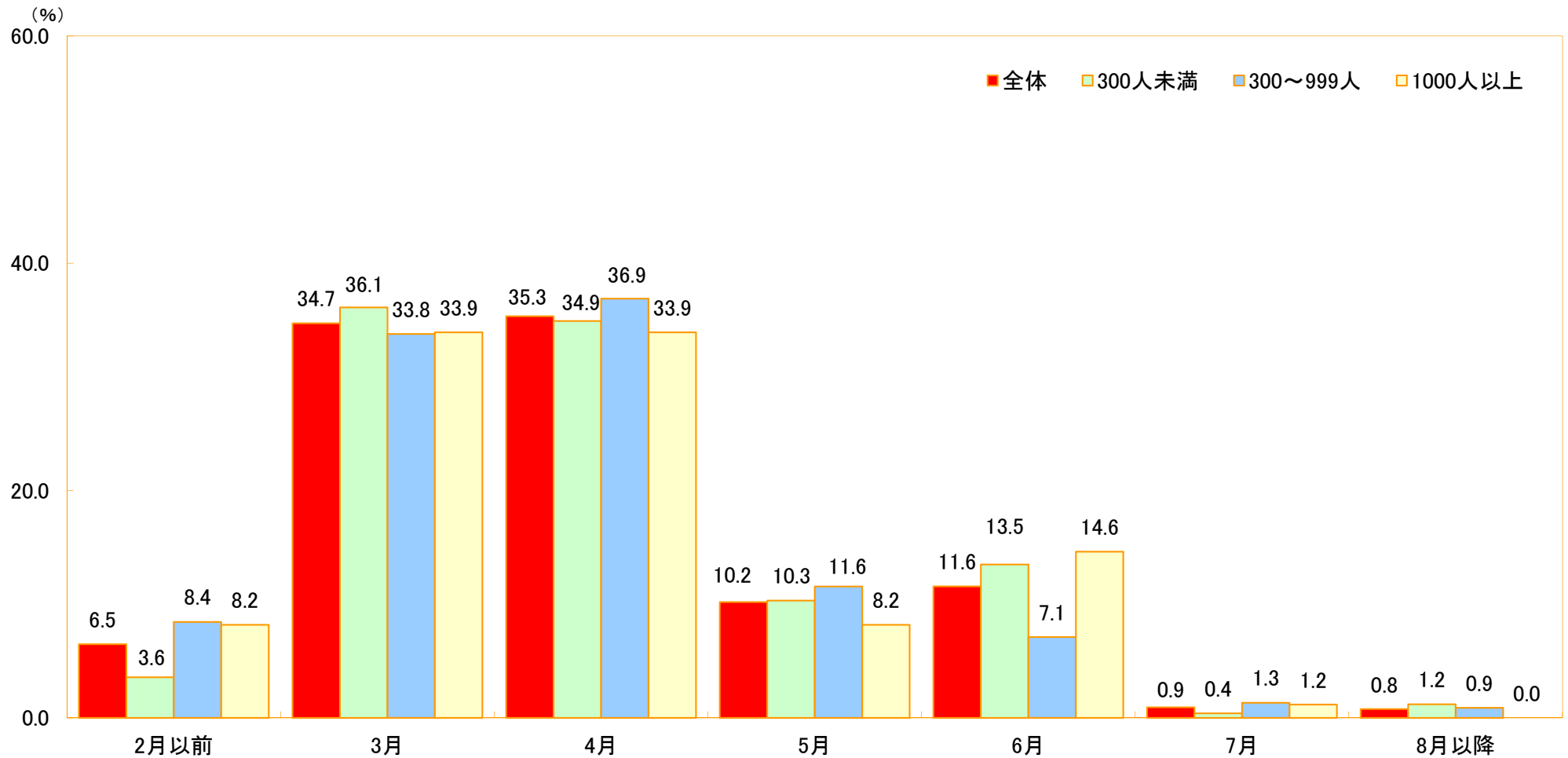
インターンシップの採用母集団形成への効果

- インターンシップを実施したことで採用母集団形成への効果を感じている企業は、約7割(計68.4%)。
- 従業員規模が大きいほど効果を感じており、「1000人以上」では約8割に上る(計78.8%)。
- 業界別では「メーカー」が最多(計75.3%)。



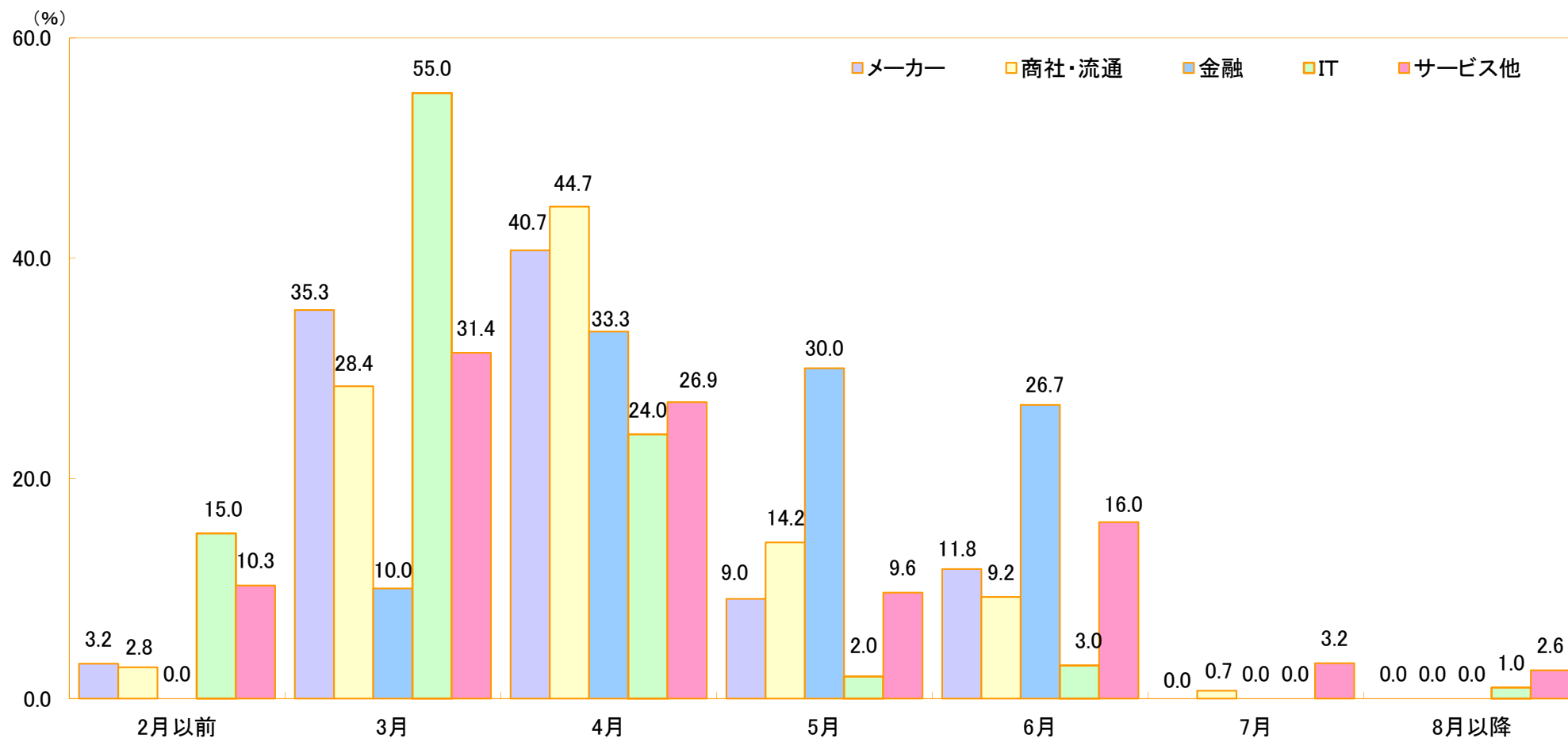
選考(面接)開始時期<全体・規模別>

- 面接の開始時期は、4月(35.3%)が最多だが、3月も同程度(34.7%)。規模別での大きな差は見られない。
- 6月以降の面接開始は合計1割程度(計13.3%)にとどまる。



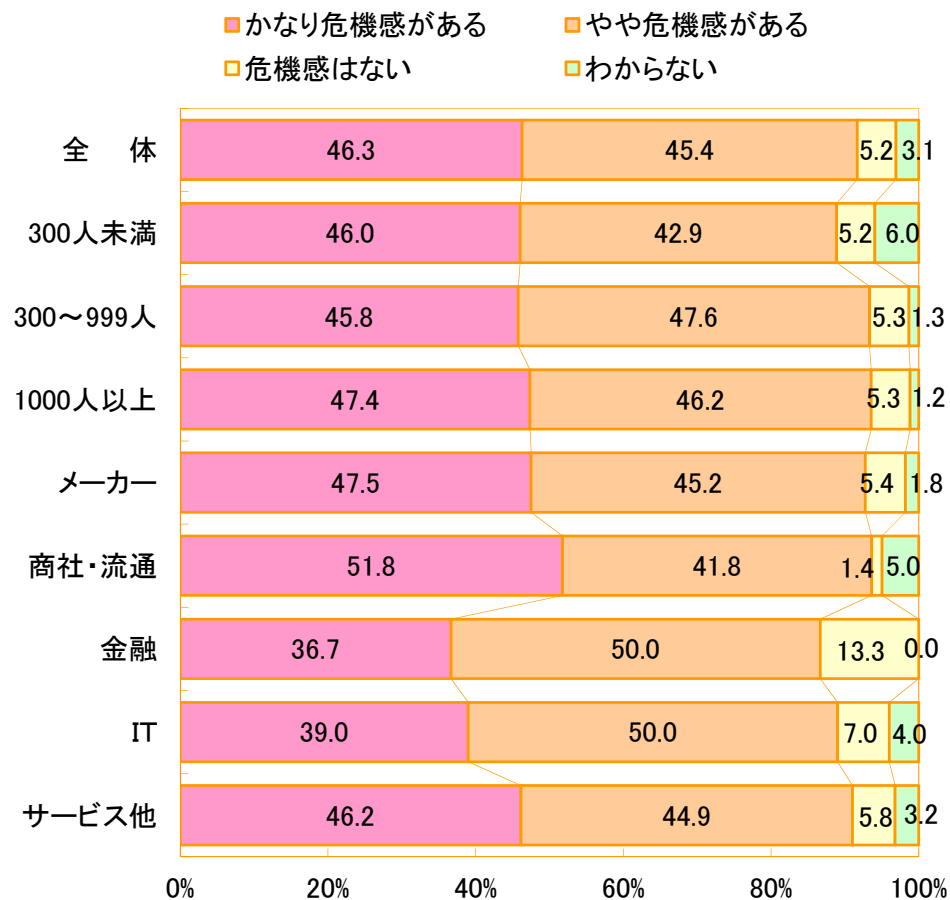
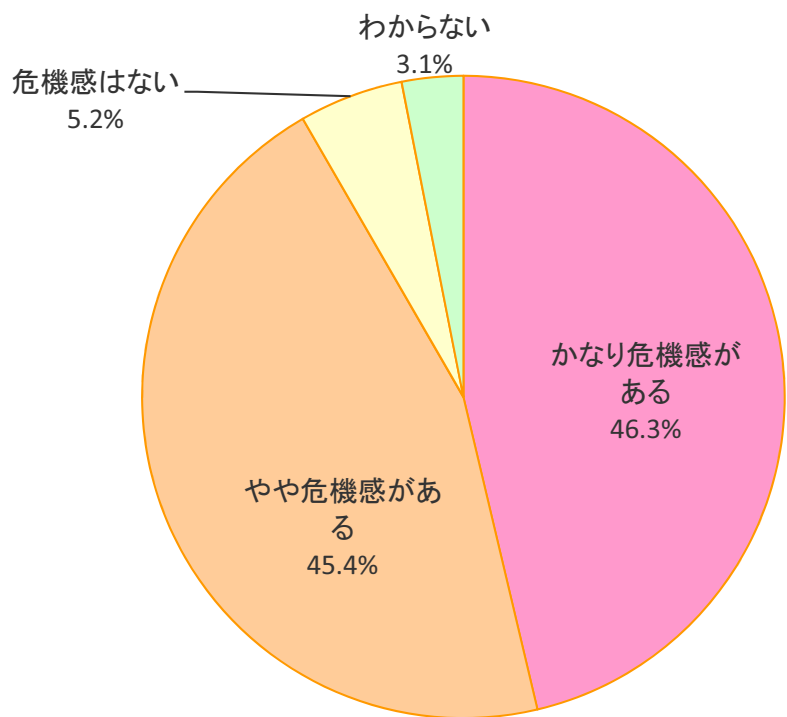
選考(面接)開始時期<業界別>

- 「IT」は3月に集中(55.0%)。「メーカー」は3月(35.3%)と4月(40.7%)に分かれ、「商社・流通」は4月に集中(44.7%)。
- 「金融」は4月が最も多いが(33.3%)、5~6月も他業界と比較して多い。



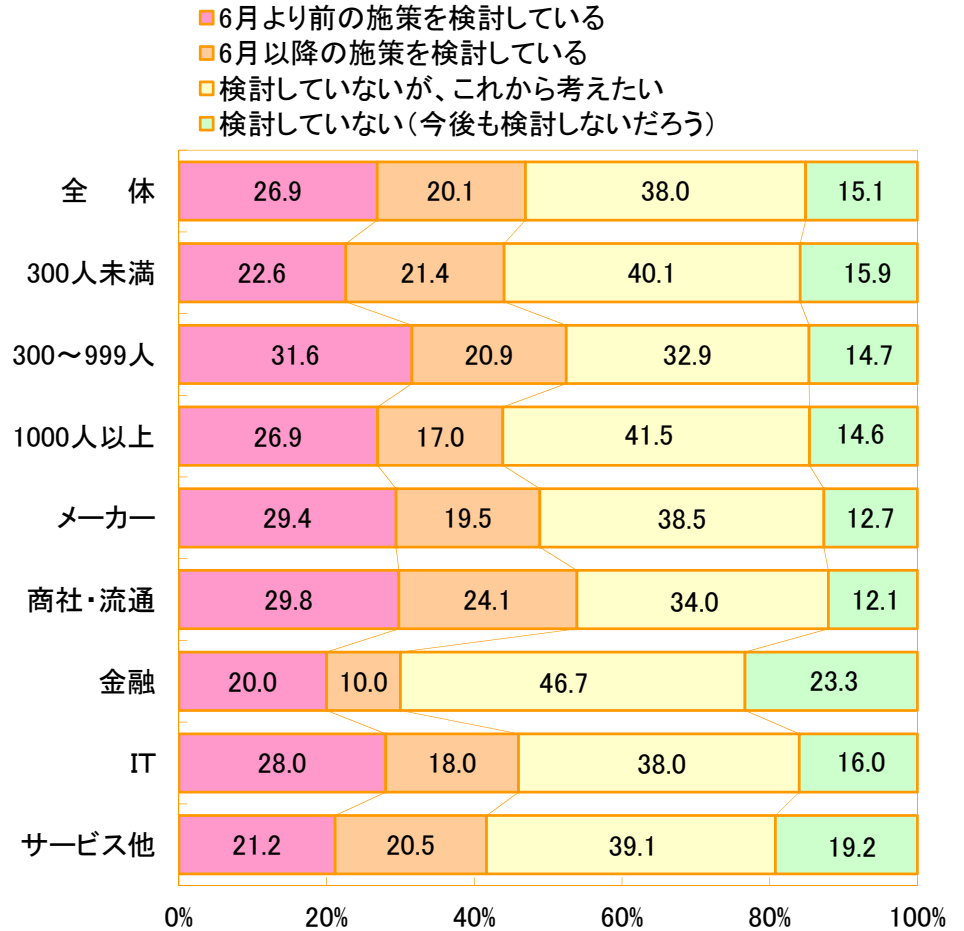
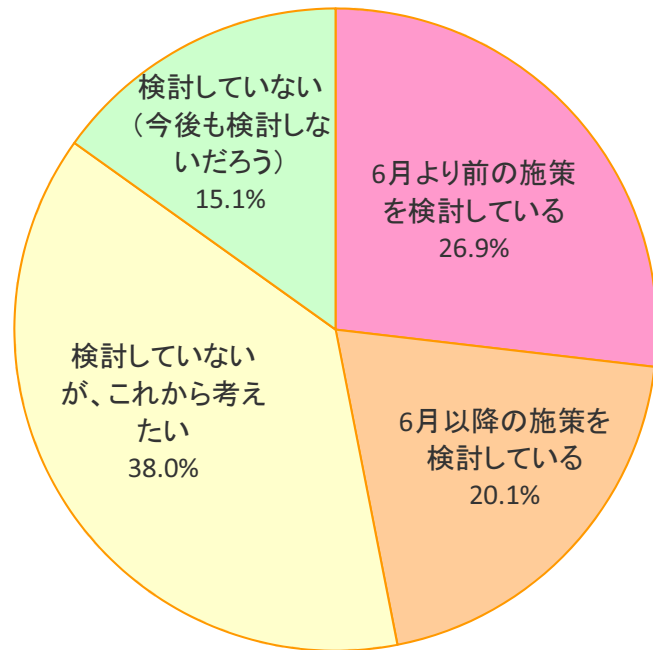
採用活動への危機感

- 現状を踏まえ、自社の採用活動に危機感を持つ企業が9割超(計91.7%)。
- 「かなり危機感がある」は「商社・流通」が最多(51.8%)、最少は「金融」(36.7%)。



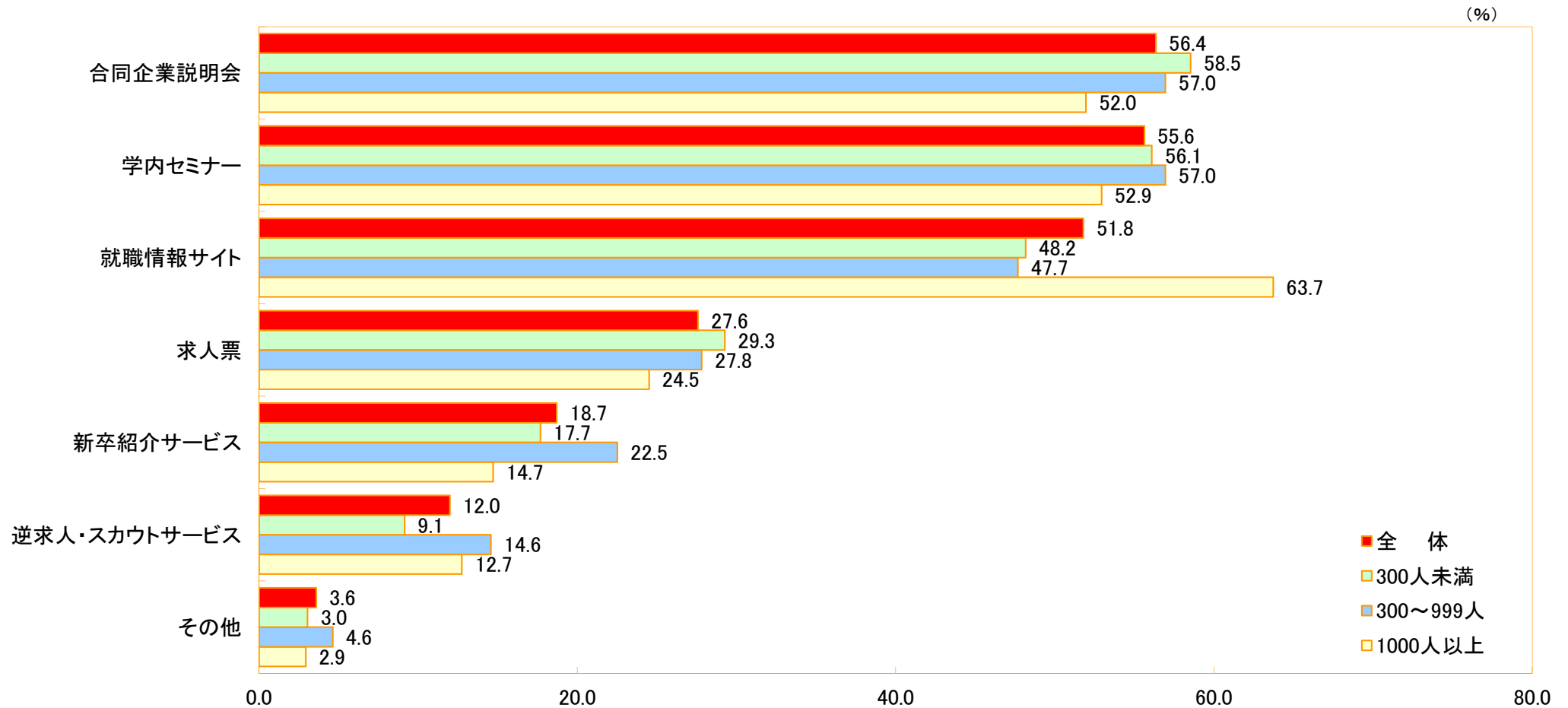
追加母集団形成の予定

- 半数近く(47.0%)が早くも追加の母集団形成を検討中。
- 追加施策を検討している企業が多いのは、従業員「300～999人」(計52.5%)、「商社・流通」(計53.9%)。



追加母集団形成の施策

- 「合同企業説明会」(56.4%)、「学内セミナー」(55.6%)、「就職情報サイト」(51.8%)が5割超。
- 従業員「1000人以上」では、「就職情報サイト」での施策が6割超と目立つ(63.7%)。



現時点で、貴社の採用活動の感触はいかがですか。

■「大変順調」「順調」と回答

- ・エントリー数 受験者数ともに、前年並みだが、インターンシップ参加者が増加したため質が上がっている。 <300人未満／流通>
- ・例年学生の選考申し込みは3月中旬から活発になっていたが、今回は学生からのアクションが早く、既に昨年一年間のプレエントリー数を大幅に超える。 <300人未満／IT>
- ・早期からの学生との接触で、求める人材に出会えている。 <300～999人／メーカー>
- ・合同企業説明会に多く出向いているため。 <300～999人／商社>
- ・インターンシップでの早期接触や学内合説への積極参加により、プレエントリー数は前年度に比べ増えている。 <300～999人／メーカー>
- ・理系学生や美術系の開発系人材はインターン期からの接点で採用まで結びついているから。 <1000～4999人／IT>
- ・選考に必須となっている説明会の動員数が、昨年比120%で推移しているから。 <1000～4999人／メーカー>

■「どちらでもない」と回答

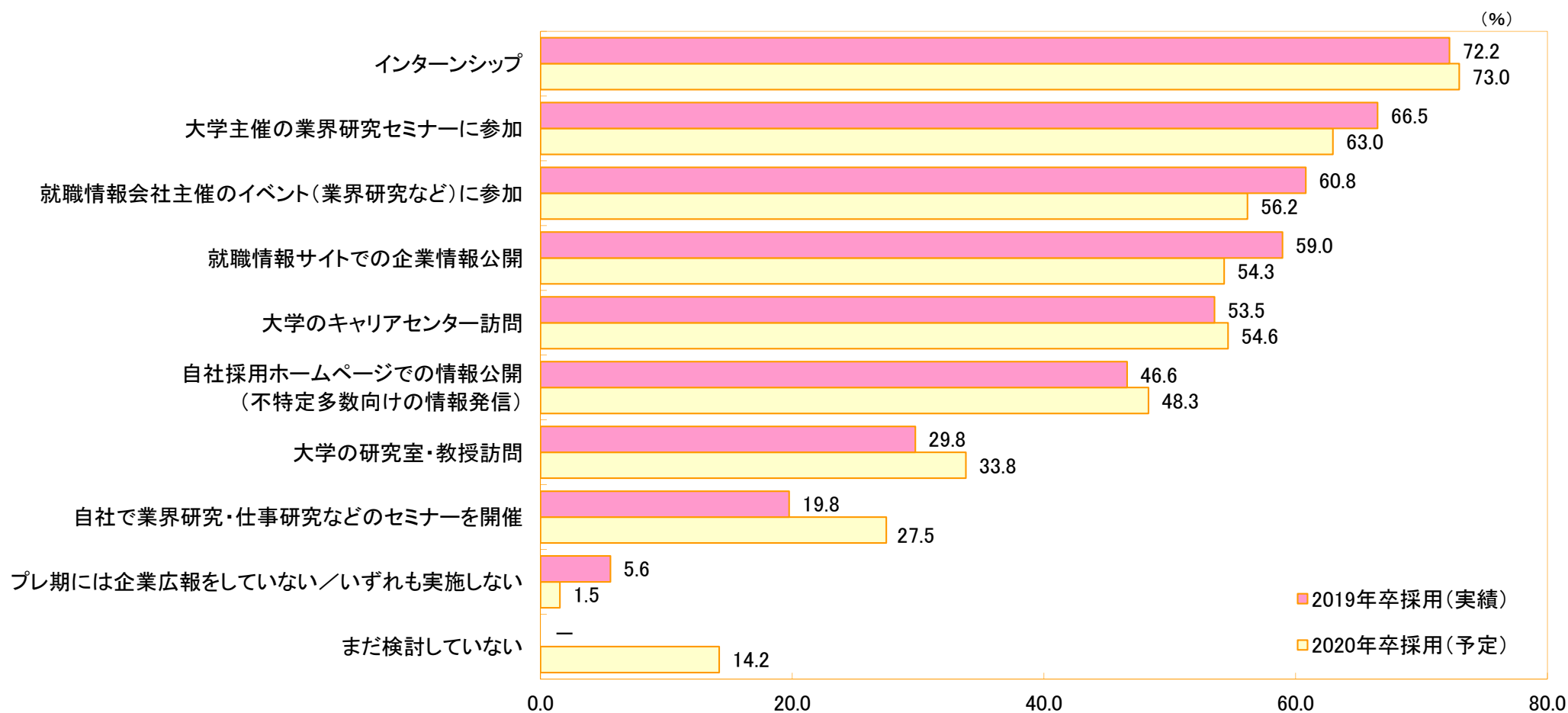
- ・エントリー数はやや減少しているが、個社説明会の動員は昨年と大差がない。 <300人未満／商社>
- ・前半の母集団形成は好調だったものの、3月中盤から苦戦している。但し質的には高い感触を得ているため。 <300人未満／サービス>
- ・母数は減ったものの、質としては問題なく、マッチングを慎重に取り計らえば必要数確保できると考えている。 <300～999人／メーカー>
- ・苦戦とまではいかないが、理系に関しては他社の動きが昨年よりも早く、母集団が少ない気がする。 <1000～4999人／メーカー>
- ・昨年より早期にスタートしたため、順調にも感じるが、学生の動きが鈍化するのも早くなるので、まったく安心できません。 <5000人以上／サービス>

■「大変苦戦」「苦戦」と回答

- ・業界の特性上、とにかく動きが早い。学生の志向が読み取れず、どのような打ち手が最善かわからない。 <300人未満／メーカー>
- ・内定を出しても、辞退されてしまう。第一志望の企業にならない。 <300人未満／IT>
- ・3月に参加した学内説明会で、学生の参加が例年に比べ少なかった。 <300～999人／メーカー>
- ・興味ある企業以外は受けない傾向が、去年より高まっていると感じているため。 <300～999人／サービス>
- ・昨年の同時期よりエントリー数が減少し、理系の学生は大手企業に向けて就活をしていると感じるため。 <300～999人／IT>
- ・業界を幅広く見ており、第一志望業界ではない学生が多いため。 <1000～4999人／流通>
- ・電機・機械系が集まらない。 <1000～4999人／メーカー>
- ・営業職志望の文系学生のエントリーが大きく減少している。 <1000～4999人／メーカー>
- ・インターンシップや合同説明会、大学訪問など昨年よりもアクションを増やしたにもかかわらず、自社説明会や面接予約人数が昨年実績に届かないため。 <1000～4999人／サービス>
- ・メガバンクのリストラ報道の影響で、金融業界全体を志向する学生の分母が減少しているため。 <5000人以上／金融>

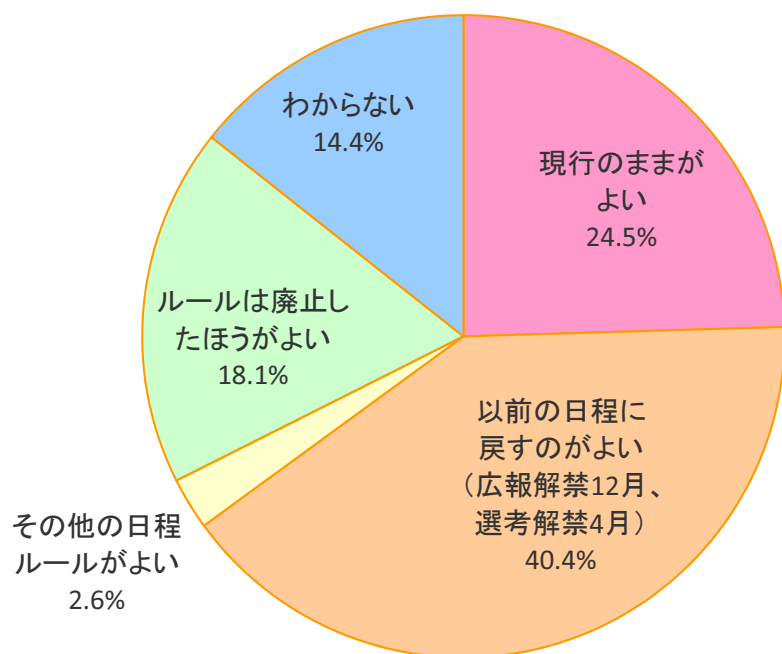
プレ期施策の実施状況(19年卒向け)／検討状況(20年卒向け)

- 19年卒向けには、9割以上がプレ期に何らかの施策を実施した(94.4%)。
- 最も多いのは「インターンシップ」(72.2%)。20年卒向けではさらに増加見込み(73.0%)
- 20年卒向けには、すでに8割以上が具体的な施策を検討(84.3%)。



2021年卒採用以降の日程ルールについて

- 採用日程ルールは「以前の日程に戻すのがよい(広報解禁12月、選考解禁4月)」が4割超で最多(40.4%)。
- 「現行のままがよい(広報解禁3月、選考解禁6月)」は4社に1社(24.5%)。



■「現行のままがよい」

- ・やっと広報解禁3月・選考解禁6月に慣れてきたので、時期を変えて欲しくない。学生の動向も読みにくくなるので。 <300人未満/メーカー>
- ・早すぎるのは学生生活により悪影響を与える。 <300~999人/流通>
- ・数年単位で変更されると対応が大変である。 <1000~4999人/メーカー>

■「以前の日程に戻すのがよい」

- ・広報期間が短すぎ、学生の企業研究にかける時間が不十分であり、特定の企業や業界に志望が偏りがちであるため。 <300人未満/商社>
- ・実質的に以前の日程で進行しているため。 <300~999人/金融>
- ・現状のルールでは、学生、企業側ともに非常に短い期間での活動を強いられているため。 <300~999人/メーカー>
- ・3月解禁だと4月の新入社員受け入れと時期がオーバーラップし、身動きが取りにくい。 <1000~4999人/メーカー>

■「その他の日程ルールがよい」

- ・もっと遅く、卒業の見通しが立ってからでよい。 <300人未満/商社>
- ・12月広報解禁、3月選考開始。卒論の準備開始時期の前に、一次選考時期が終了することが、学生にとって学業に集中しやすいと思われる。 <300~999人/メーカー>

■「ルールは廃止したほうがよい」

- ・学生のためにはルールはあるべきだが、現状のようにほとんどの企業が守らないルールであれば廃止すべき。 <300~999人/サービス>
- ・法的な縛りもなく、現状ではルールを無視したほうが良い結果につながるため。 <1000~4999人/サービス>