

2016年度 新卒採用に関するアンケート調査結果

2016年11月15日

一般社団法人 日本経済団体連合会

調査対象	経団連企業会員1,339社
調査時期	2016年7月5日～8月22日
回答状況	709社 (回答率: 52.9%)

回答状況 (業種・企業規模)

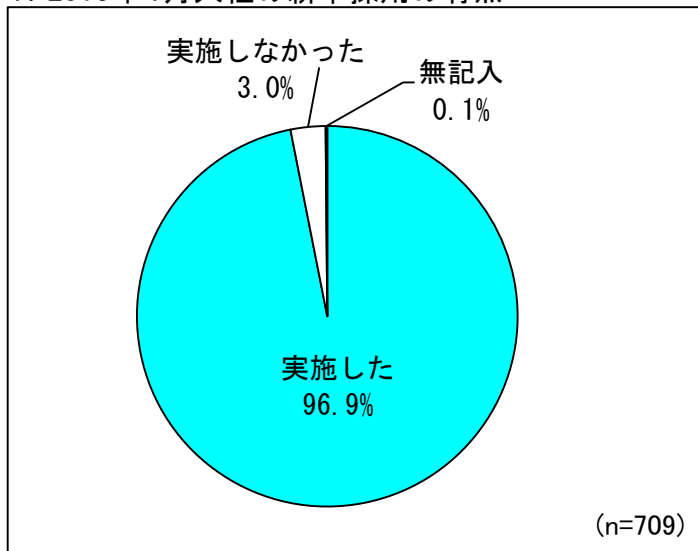
	総計	99人以下	100～ 299人	300～ 499人	500～ 999人	1000～ 2999人	3000～ 4999人	5000人 以上	無記入
規模計	709	14	39	32	90	242	113	171	8
製造業	296	2	10	13	31	110	47	83	0
非製造業	405	12	29	19	59	132	66	88	0
鋳業	5	1	1	0	1	1	1	0	0
建設業	59	0	2	4	7	26	8	12	0
電気・ガス・水道業	21	1	0	1	2	5	2	10	0
運輸・通信業	39	0	1	0	1	15	7	15	0
卸・小売・飲食業	72	2	6	6	11	15	20	12	0
金融・保険業	80	1	3	1	5	39	11	20	0
不動産業	18	1	4	1	6	4	2	0	0
サービス業	61	3	6	3	14	16	7	12	0
情報関連業	33	0	3	2	7	9	6	6	0
その他	17	3	3	1	5	2	2	1	0
無記入	8	0	0	0	0	0	0	0	8

【目次】

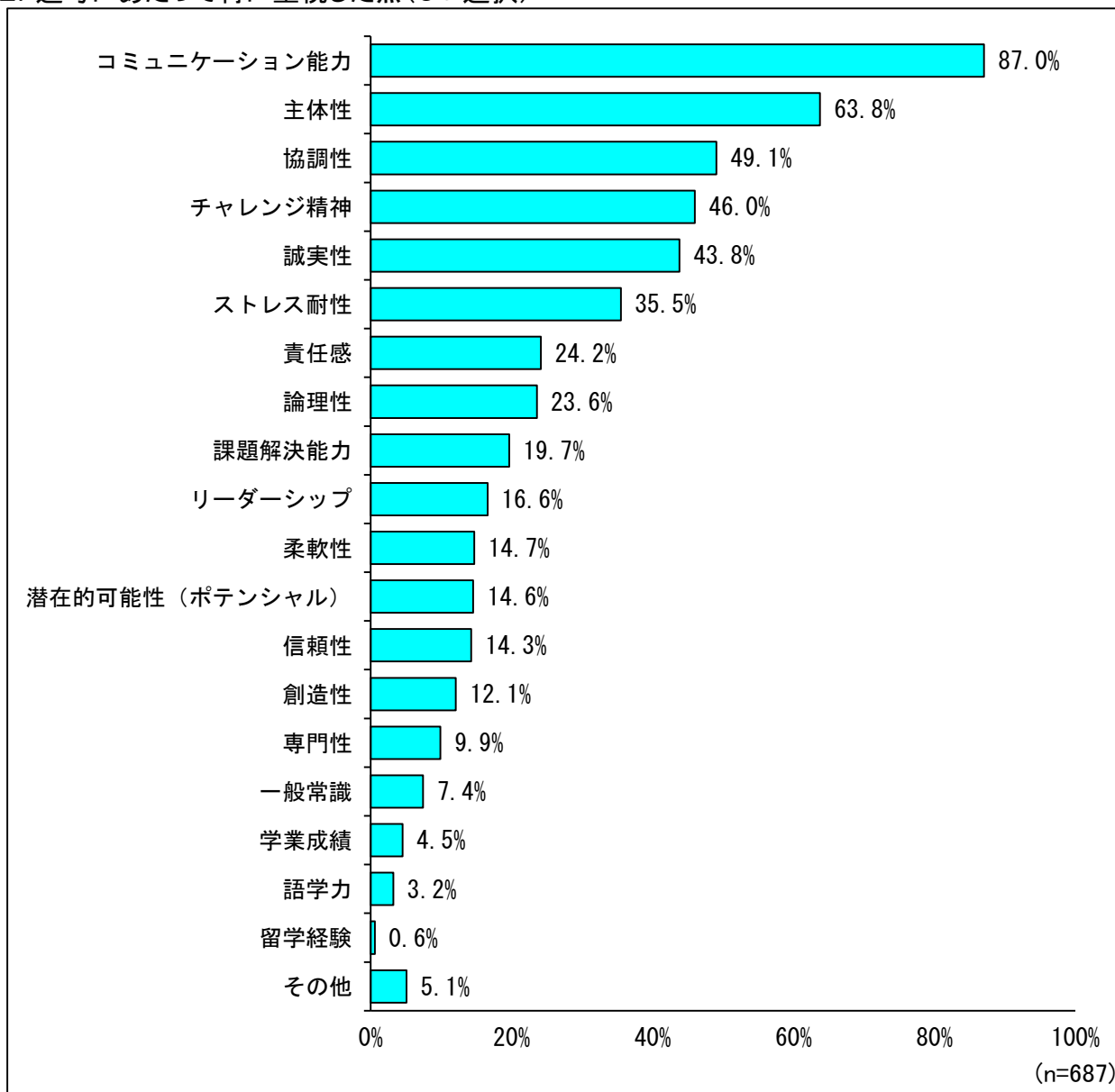
- I 2016年4月入社対象の新卒採用選考活動について・・・・・・・・・・ 2～3頁
- II 2017年4月入社対象の新卒採用選考活動について・・・・・・・・・・ 4～7頁
- III 採用選考スケジュールの変更に伴う影響や評価について・・・・・・・・ 8～12頁
- IV 新卒採用の基本的な考え方について・・・・・・・・・・・・・・・・ 13頁

I. 2016年4月入社対象の新卒採用選考活動について

1. 2016年4月入社の新卒採用の有無



2. 選考にあたって特に重視した点(5つ選択)



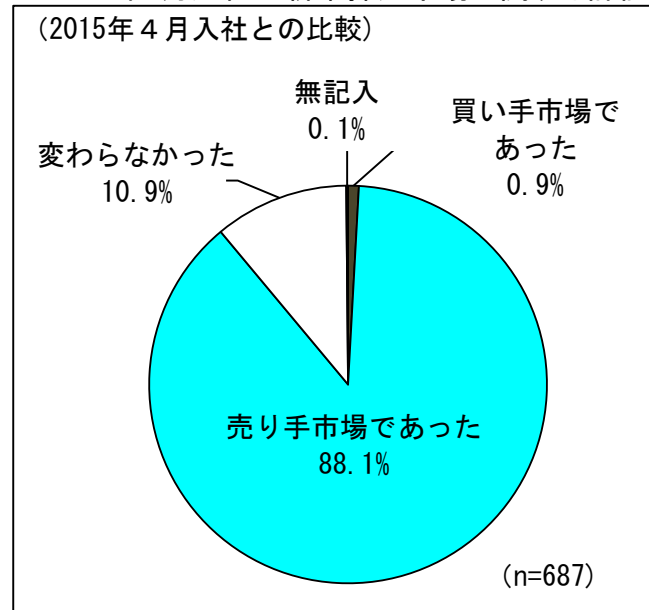
《2015年4月入社との比較》

			今回調査	前回調査	増減
1	(1)	コミュニケーション能力	87.0%	85.6%	1.4
2	(2)	主体性	63.8%	60.1%	3.7
3	(4)	協調性	49.1%	46.3%	2.7
4	(3)	チャレンジ精神	46.0%	54.0%	▲8.0
5	(5)	誠実性	43.8%	44.4%	▲0.6
6		ストレス耐性	35.5%	—	—
7	(6)	責任感	24.2%	27.4%	▲3.3
8	(7)	論理性	23.6%	27.2%	▲3.6
9		課題解決能力	19.7%	—	—
10	(9)	リーダーシップ	16.6%	20.5%	▲3.9
11	(10)	柔軟性	14.7%	16.8%	▲2.1
12	(8)	潜在的可能性（ポテンシャル）	14.6%	20.8%	▲6.2
13	(13)	信頼性	14.3%	12.5%	1.7
14	(11)	創造性	12.1%	14.2%	▲2.1
15	(14)	専門性	9.9%	10.7%	▲0.8
16	(15)	一般常識	7.4%	8.0%	▲0.5
17	(17)	学業成績	4.5%	4.8%	▲0.3
18	(16)	語学力	3.2%	5.4%	▲2.2
19	(24)	留学経験	0.6%	0.4%	0.2
20	(12)	職業観・就労意識	—	14.1%	—
	(18)	出身校	—	3.0%	—
	(19)	倫理観	—	3.0%	—
	(20)	感受性	—	2.3%	—
	(21)	クラブ活動／ボランティア活動歴	—	1.8%	—
	(22)	所属ゼミ／研究室	—	0.5%	—
	(23)	保有資格	—	0.4%	—
	(25)	インターンシップ受講歴	—	0.3%	—
		その他	5.1%	2.5%	2.6

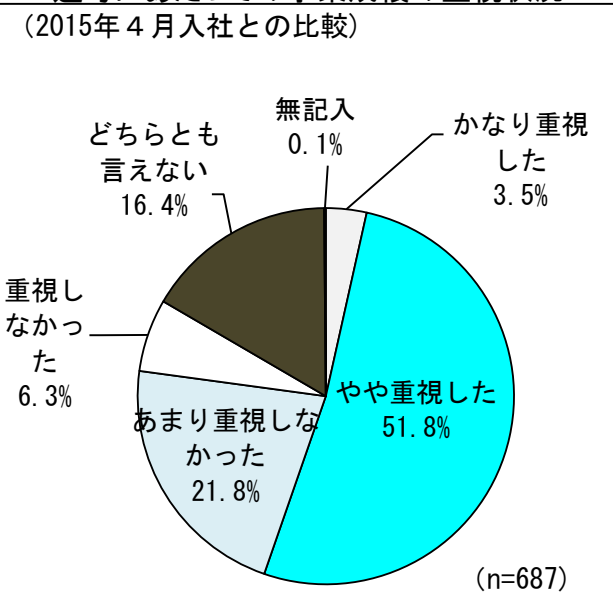
()内は2015年4月入社の場合の順位

ストレス耐性、課題解決能力は本年調査からの新規追加項目

3. 2016年4月入社の新卒採用市場に関する評価

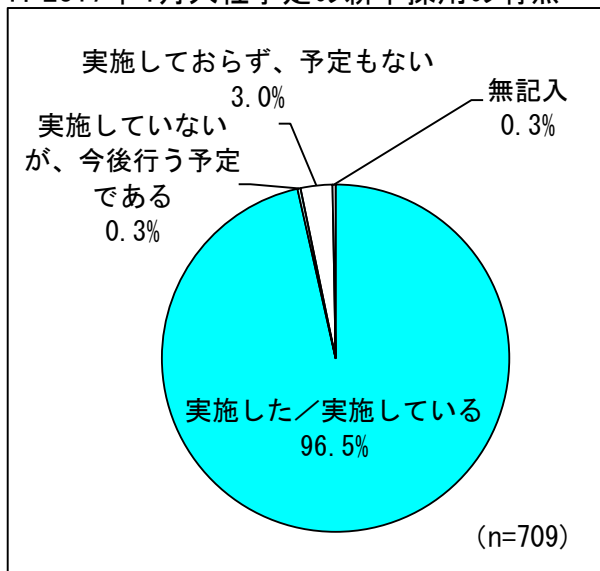


4. 選考にあたっての学業成績の重視状況

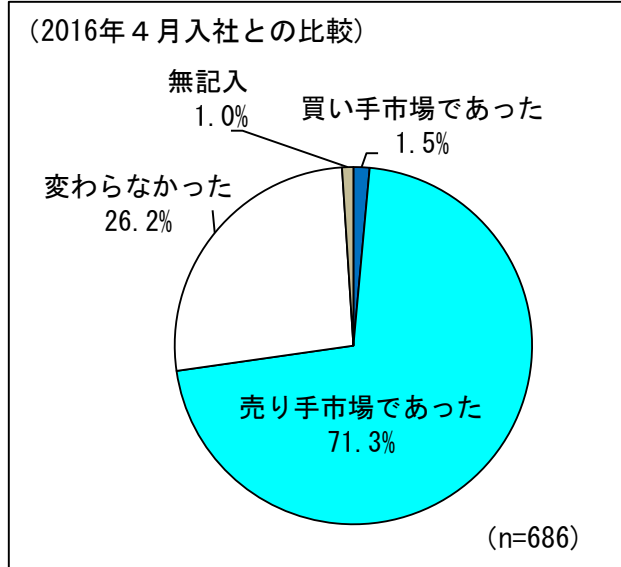


Ⅱ. 2017年4月入社対象の新卒採用選考活動について

1. 2017年4月入社予定の新卒採用の有無

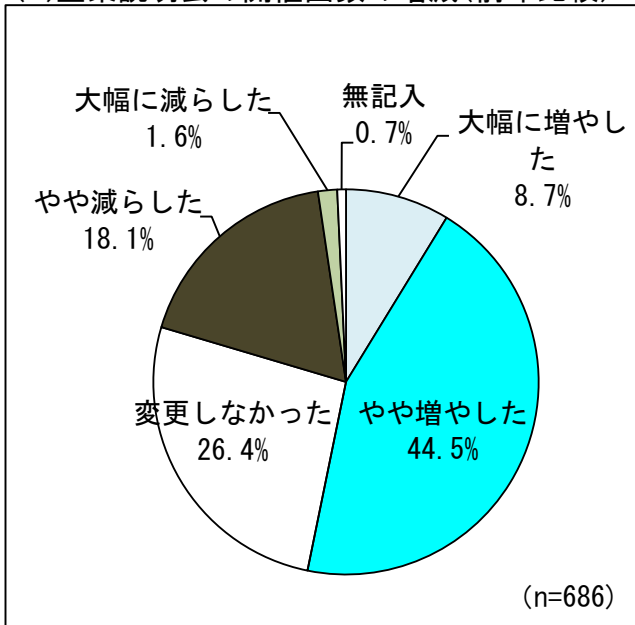


2. 新卒採用市場に関する評価

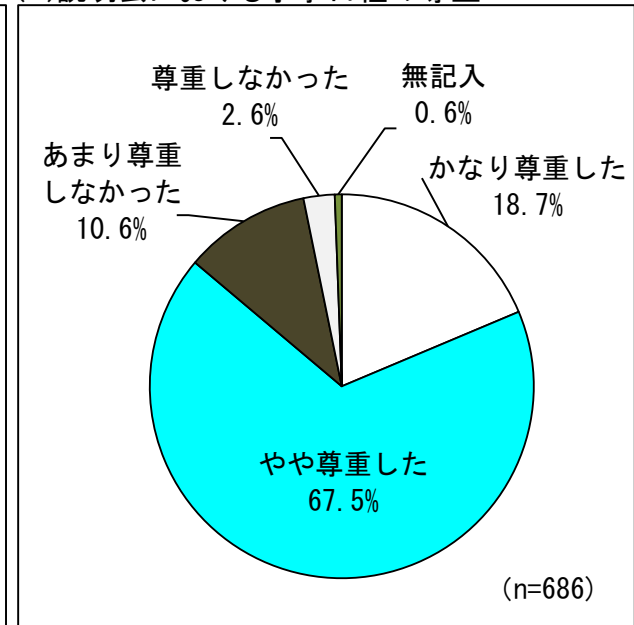


3. 広報活動

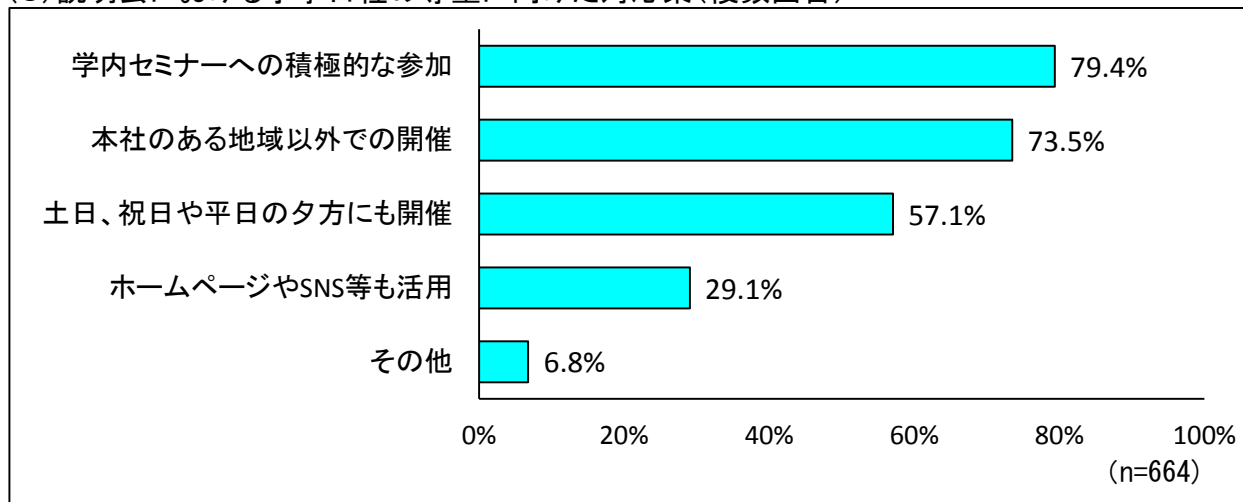
(1) 企業説明会の開催回数の増減(前年比較)



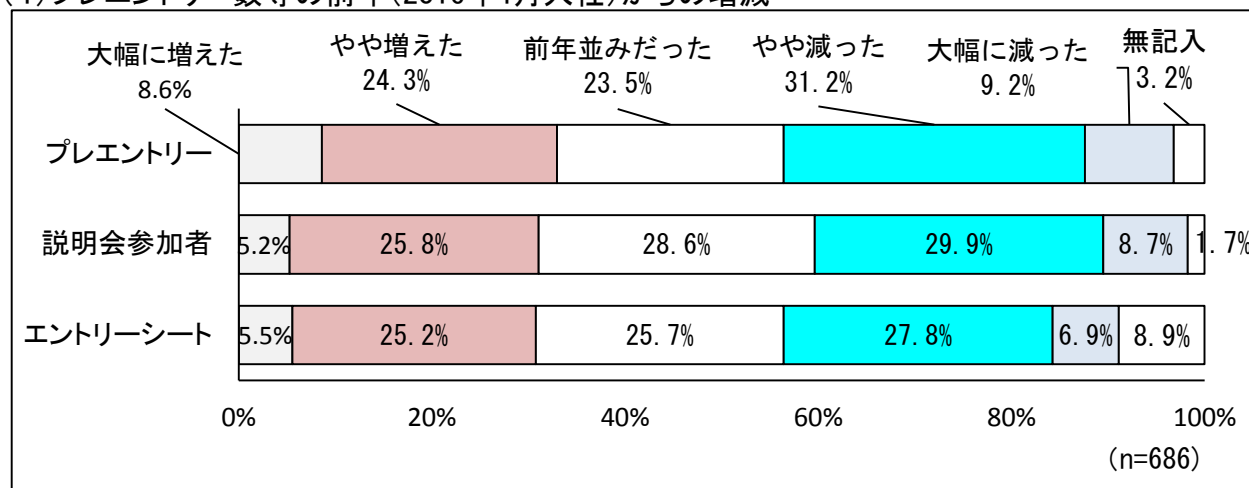
(2) 説明会における学事日程の尊重



(3) 説明会における学事日程の尊重に向けた対応策(複数回答)

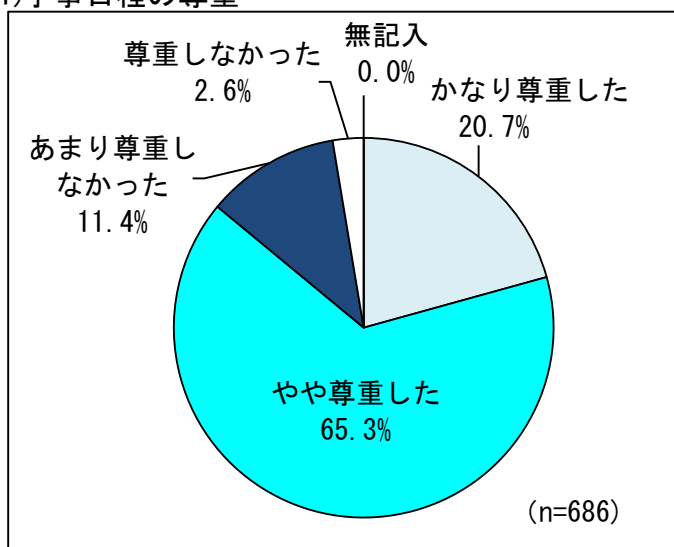


(4) プレエントリー数等の前年(2016年4月入社)からの増減

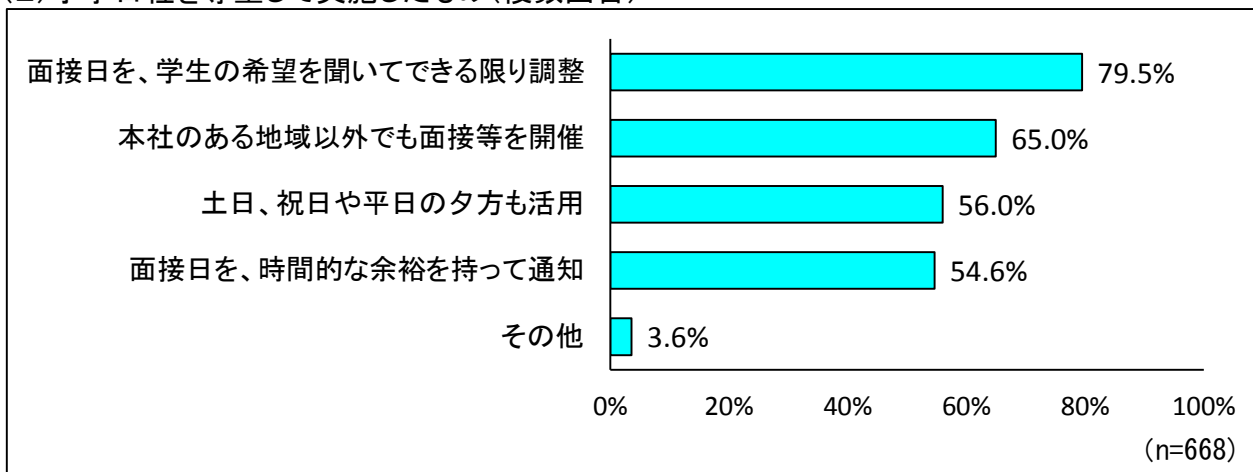


4. 選考活動

(1) 学事日程の尊重

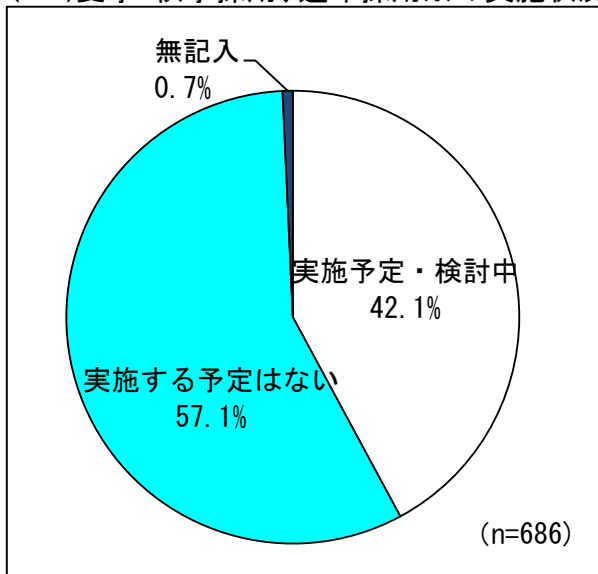


(2) 学事日程を尊重して実施したもの(複数回答)

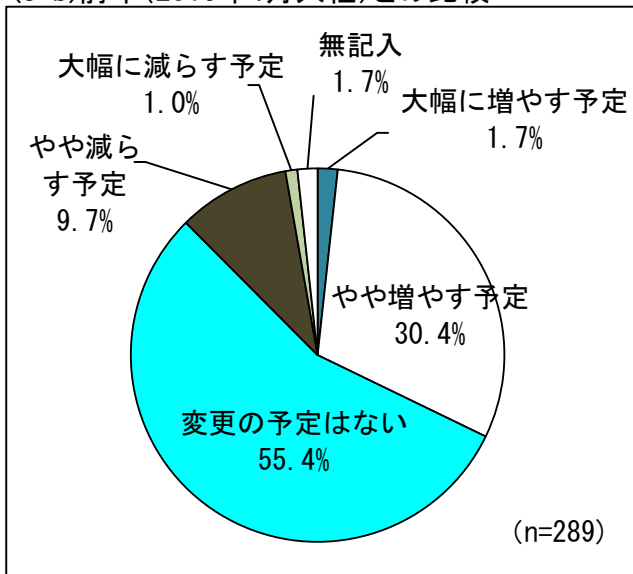


(3) 多様な採用選考機会の提供

(3-a) 夏季・秋季採用、通年採用※の実施状況



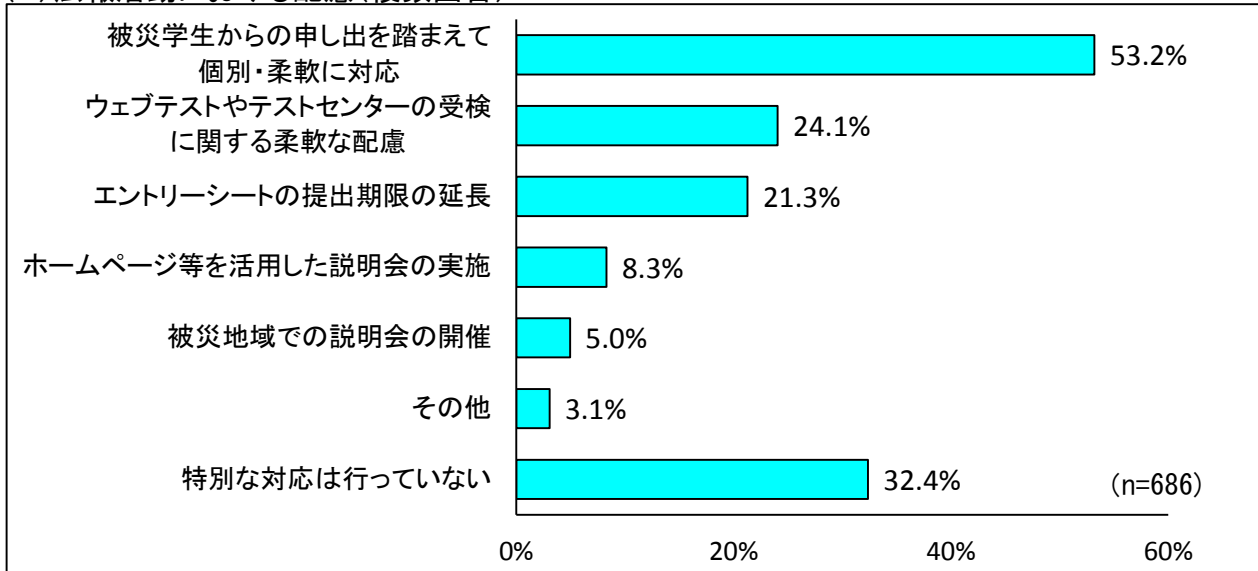
(3-b) 前年(2016年4月入社)との比較



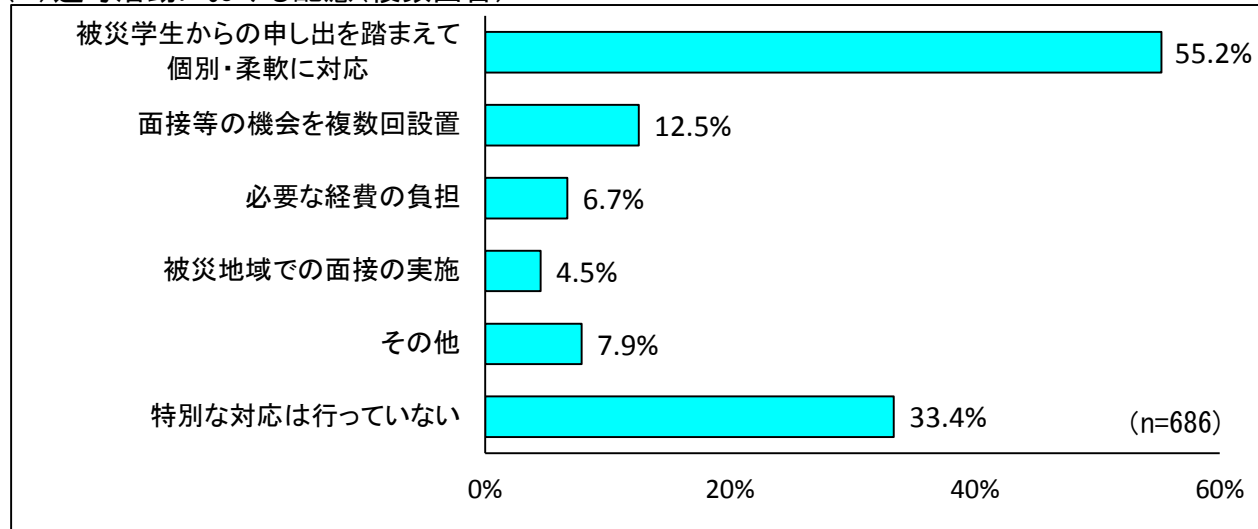
※本調査における通年採用とは、6月以降に選考を開始し、それ以後弾力的に活動を行うものを指す。

5. 熊本地震の被災学生に対する配慮

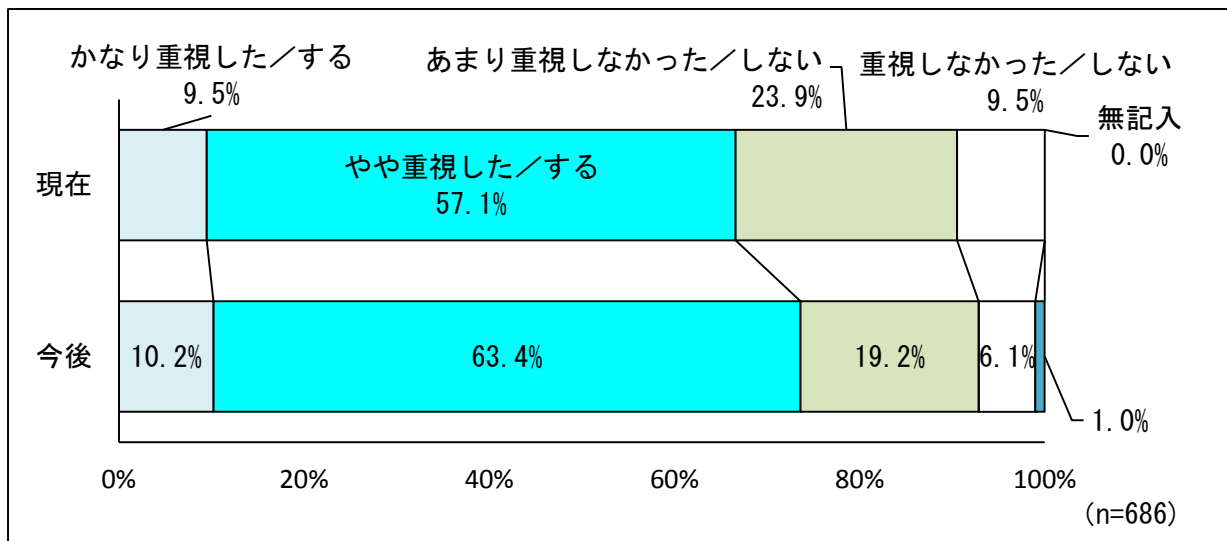
(1) 広報活動における配慮(複数回答)



(2) 選考活動における配慮(複数回答)



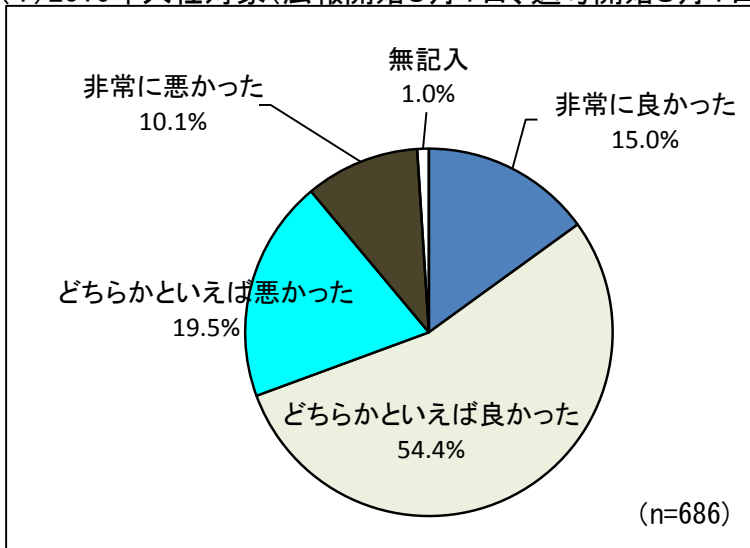
6. 面接時における履修履歴(成績証明書等)の活用状況



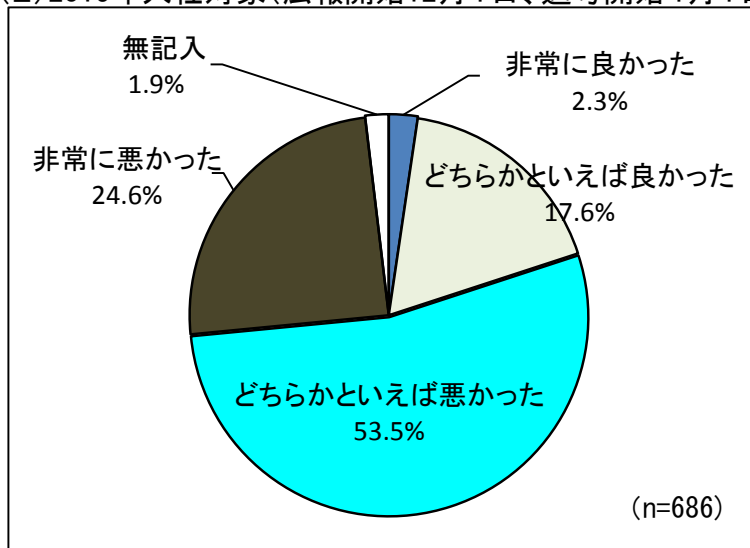
Ⅲ. 採用選考スケジュールの変更に伴う評価や影響について

1. 2017年入社対象の採用選考スケジュール(広報開始3月1日、選考開始6月1日)

(1) 2016年入社対象(広報開始3月1日、選考開始8月1日)との比較



(2) 2015年入社対象(広報開始12月1日、選考開始4月1日)との比較



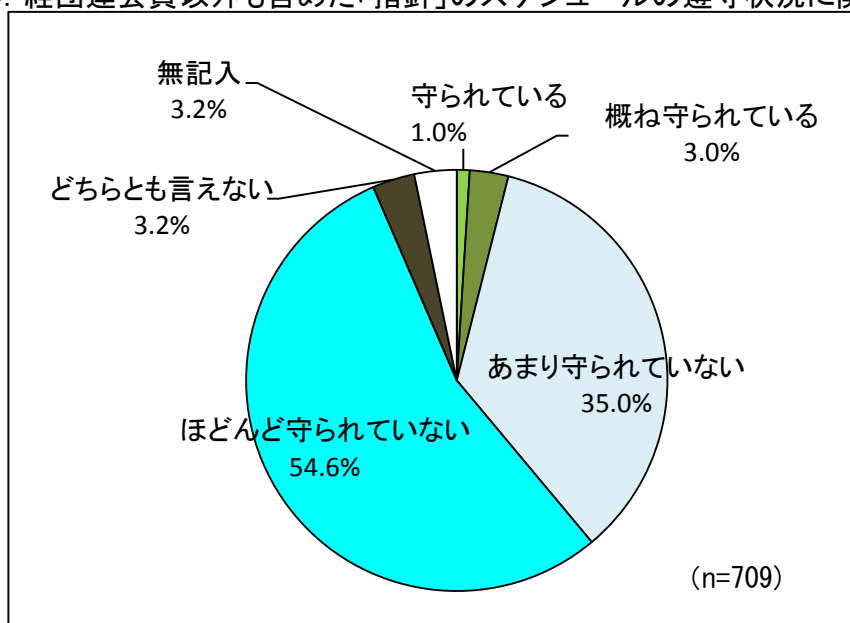
2. 選考活動開始時期の2カ月前倒しによる学生の学業や就職活動への影響

	良い影響	影響ない	悪い影響	わからない	無回答	合計
学部生の学修時間の確保	26.2%	22.4%	21.7%	28.3%	1.3%	100.0%
院生の学修時間の確保	29.2%	17.9%	22.4%	29.4%	1.0%	100.0%
留学の促進	5.5%	15.0%	25.8%	52.5%	1.2%	100.0%
学生の業界・企業研究の促進	4.4%	16.0%	70.7%	7.9%	1.0%	100.0%
就職活動の早期化の是正	9.9%	38.2%	30.8%	20.1%	1.0%	100.0%
就職活動の長期化の是正	37.9%	22.3%	22.7%	16.3%	0.7%	100.0%
就職活動に要する費用負担	11.5%	38.5%	12.1%	36.4%	1.5%	100.0%

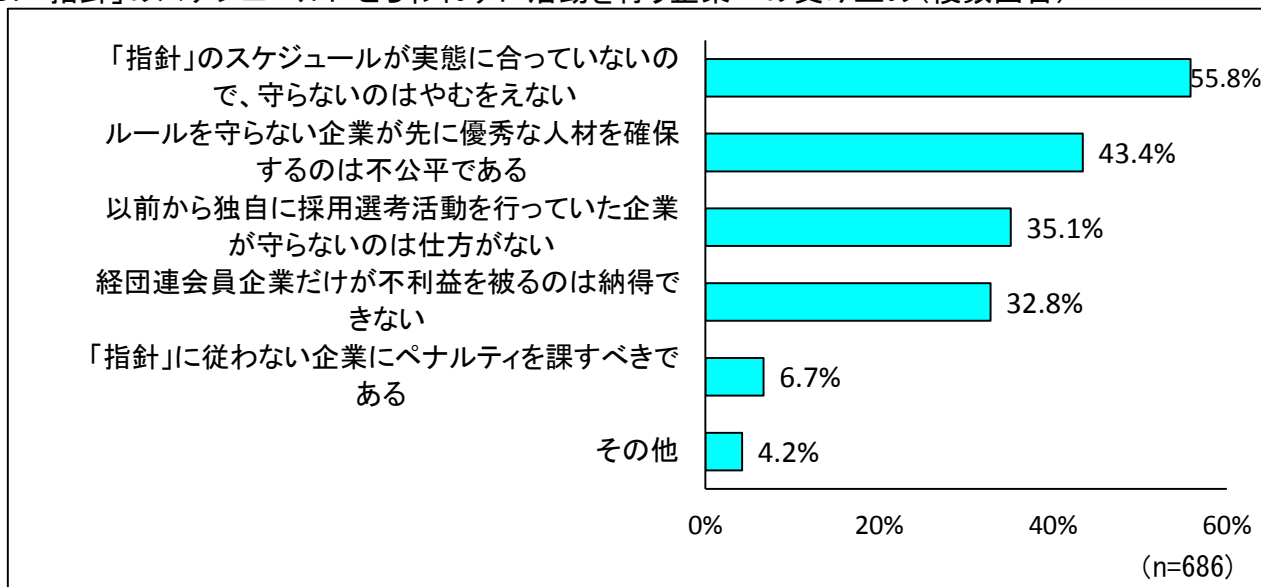
3. 選考活動開始時期の2カ月前倒しによる自社の採用選考活動への影響

	良い影響	影響ない	悪い影響	わからない	無回答	合計
学生の業界・企業研究	3.4%	22.9%	65.7%	6.6%	1.5%	100.0%
学生の自社に対する理解・研究	3.6%	23.2%	66.2%	5.7%	1.3%	100.0%
母集団形成	5.2%	37.0%	48.8%	7.3%	1.6%	100.0%
採用予定人数の確保	11.7%	45.3%	30.2%	11.8%	1.0%	100.0%
優秀な学生の確保	8.3%	41.7%	31.0%	17.6%	1.3%	100.0%
グローバル人材の確保	1.6%	48.4%	13.0%	35.7%	1.3%	100.0%
採用選考活動の早期化の是正	9.6%	42.4%	28.1%	18.7%	1.2%	100.0%
採用選考活動の長期化の是正	32.7%	27.7%	23.5%	15.0%	1.2%	100.0%
人事担当者の業務量	15.2%	30.2%	49.0%	4.7%	1.0%	100.0%
費用負担	7.6%	56.4%	18.5%	16.2%	1.3%	100.0%
社員のWLBの推進	6.0%	34.8%	27.8%	29.2%	2.2%	100.0%

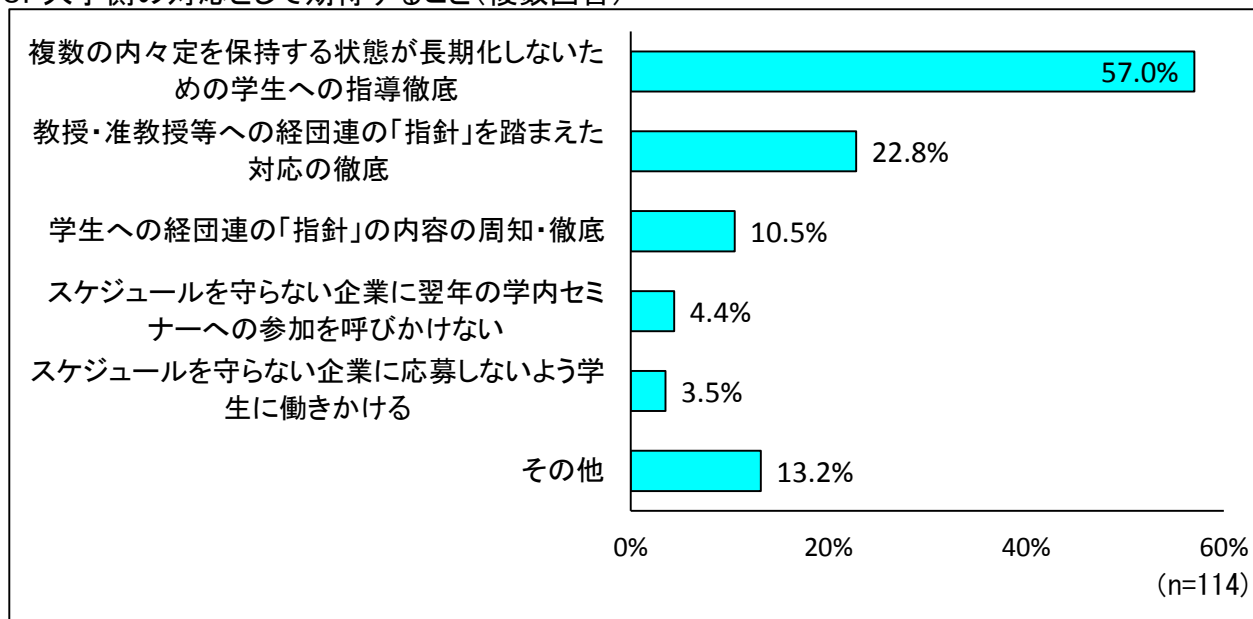
4. 経団連会員以外も含めた「指針」のスケジュールの遵守状況に関する認識



5. 「指針」のスケジュールにとらわれずに活動を行う企業への受け止め(複数回答)

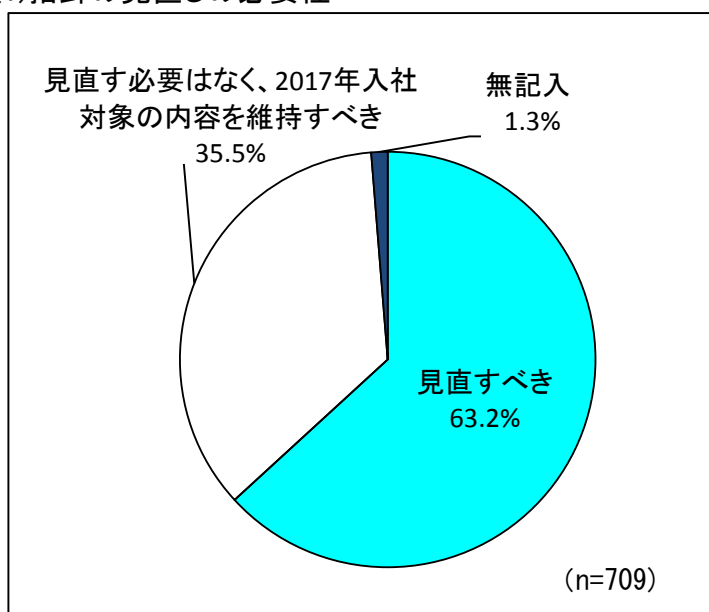


6. 大学側の対応として期待すること(複数回答)

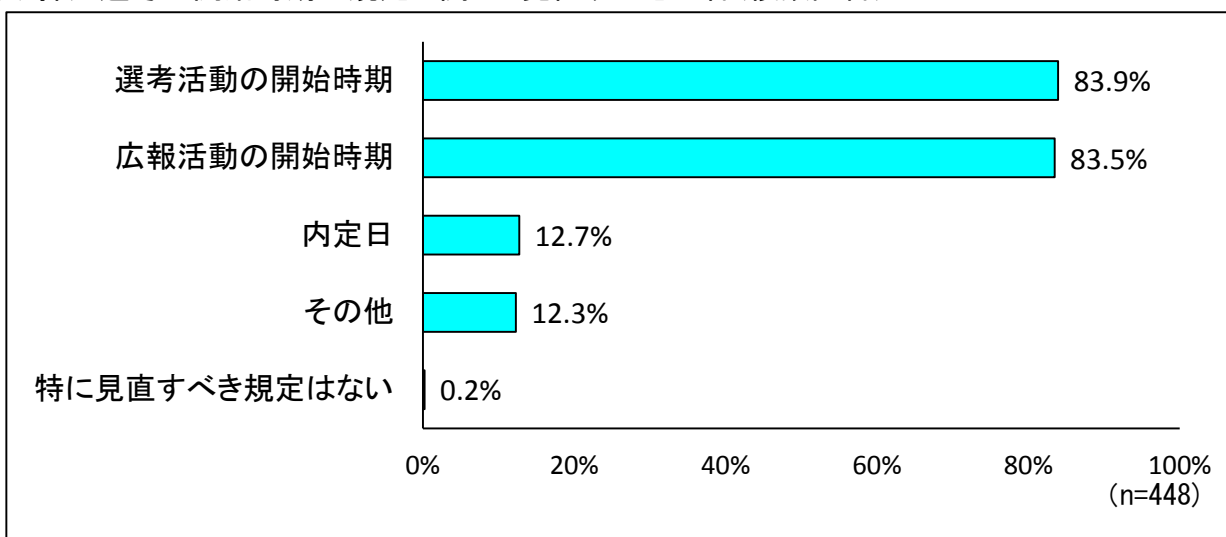


7. 2018年4月入社対象の「指針」のあり方

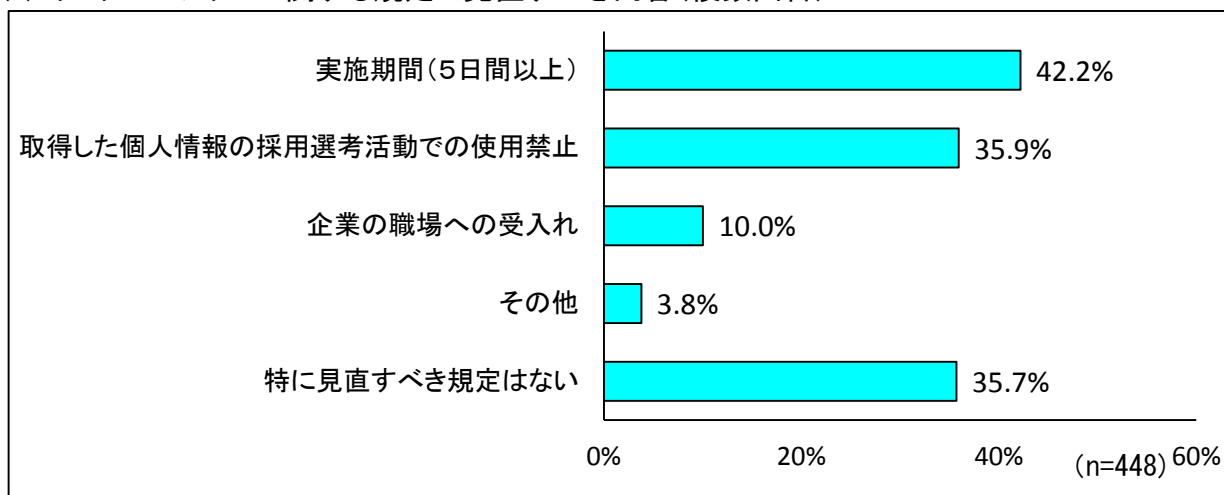
(1) 指針の見直しの必要性



(2) 採用選考の開始時期の規定に関して見直すべき内容(複数回答)

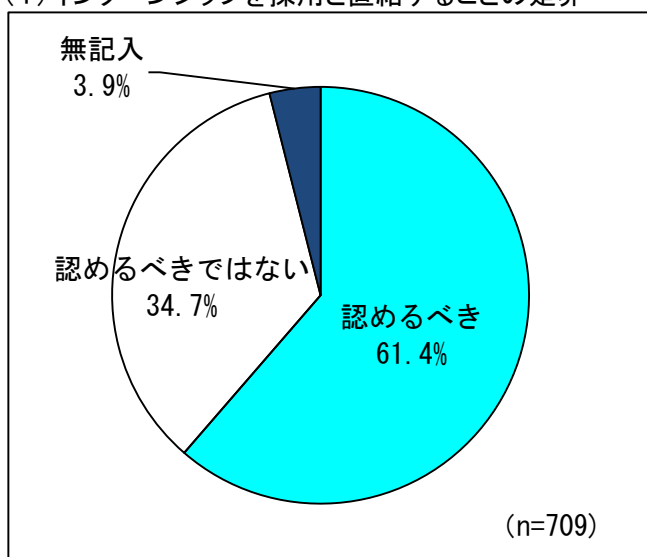


(3) インターンシップに関する規定で見直すべき内容(複数回答)



8. 将来的な指針のあり方

(1) インターンシップを採用と直結することの是非



(2) 中長期的な指針のあり方

選考開始時期等を含めた現行の指針の内容を維持していくべき	27.4%
指針自体は残すが、広報・選考活動の開始時期の規定は削除すべき	22.4%
指針自体は残すが、インターンシップの規定は削除すべき	12.1%
指針自体は残すが、企業行動を具体的に制約する規定はすべて削除すべき	15.5%
「指針」そのものを廃止し、自由な採用活動を認めるべき	10.2%
その他	7.8%
無記入	4.7%
合計	100.0%

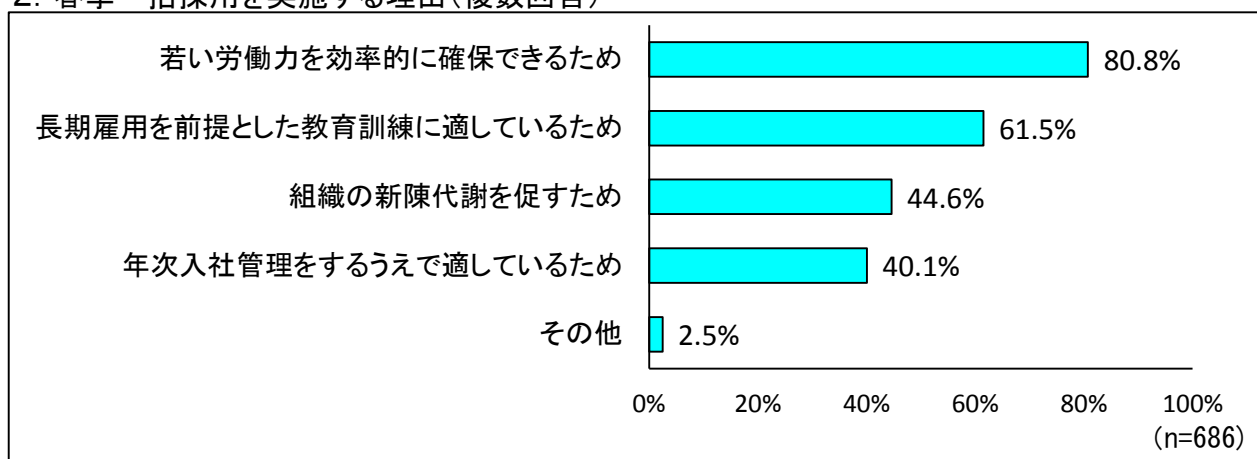
IV. 新卒採用の基本的な考え方について

1. 新卒一括採用についての基本的な考え方

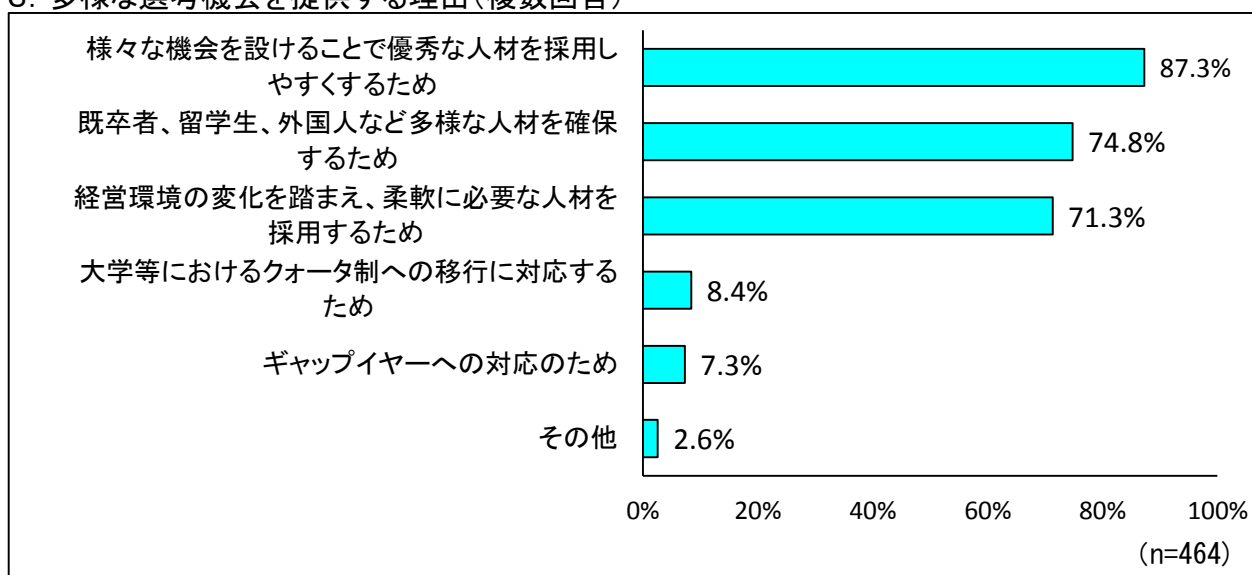
	現在	今後
春季一括採用のみ実施	45.8%	27.6%
春季一括採用を基軸としつつ、多様な選考機会※を設ける	41.0%	53.6%
春季一括採用も行うが、多様な選考機会を基軸とする	5.5%	9.7%
春季一括採用は実施しておらず、多様な選考機会を通じて採用	0.3%	0.1%
春季一括採用も行うが、中途採用を基軸とする	2.7%	3.1%
中途採用のみ実施	2.4%	2.1%
無記入	2.3%	3.7%
合計	100.0%	100.0%

※本調査における多様な選考機会とは、夏季・秋季採用や通年採用を想定している

2. 春季一括採用を実施する理由(複数回答)



3. 多様な選考機会を提供する理由(複数回答)



以上