

2015 年度 新卒採用に関するアンケート調査結果の概要

2016 年 2 月 16 日
一般社団法人 日本経済団体連合会

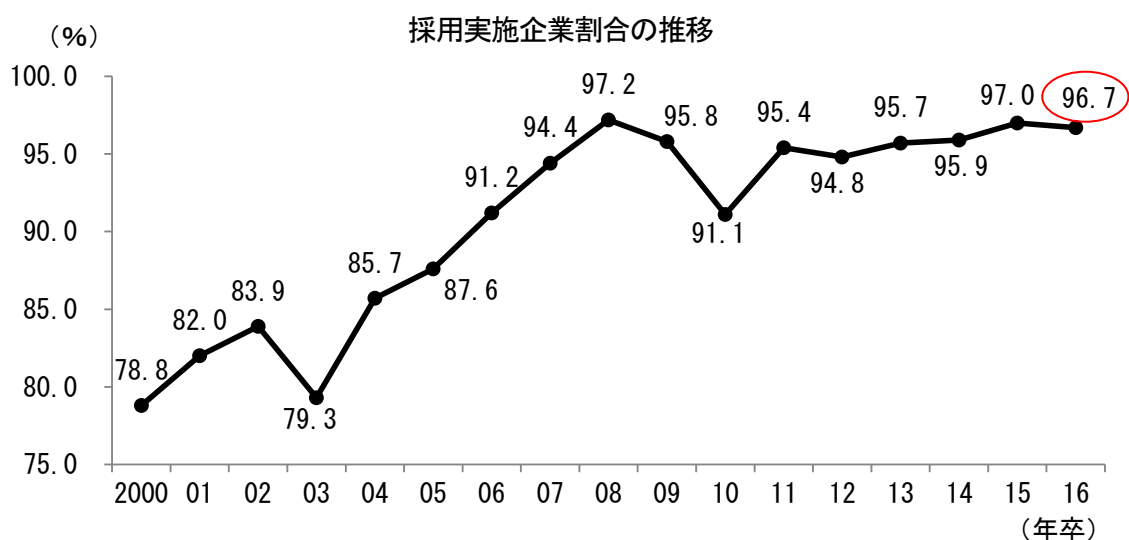
【調査要領】

- (1) 調査目的：企業の大卒等新卒者の採用選考活動を総括することを目的に、1997 年度より実施
- (2) 調査対象：(一社) 日本経済団体連合会企業会員のうち 1,331 社を対象
- (3) 実施時期：2015 年 9 月 24 日～10 月 16 日
- (4) 回答状況：790 社 (回答率 59.4%)
 - * 製造業 44.6%、非製造業 53.4%、不明 2.0%
 - * 従業員数 1,000 人以上 72.4%、500 人以上～1,000 人未満 12.7%
500 人未満 13.5%、不明 1.4%

1. 2016 年 4 月入社対象の採用選考活動について

(1) 企業の採用意欲が高い水準で推移

2016 年 4 月入社対象の採用選考活動を実施した企業の割合 (実施予定も含む) は 96.7%となっており、高水準が続いている。



(2) 9割以上が「売り手市場 (学生側が有利) であった」と回答

就職採用市場に関する評価では、「前年と比べて売り手市場であった」との回答が 91.1%を占め、2015 年入社と比べて 24.4 ポイントの大幅増となった。

就職採用市場に関する評価

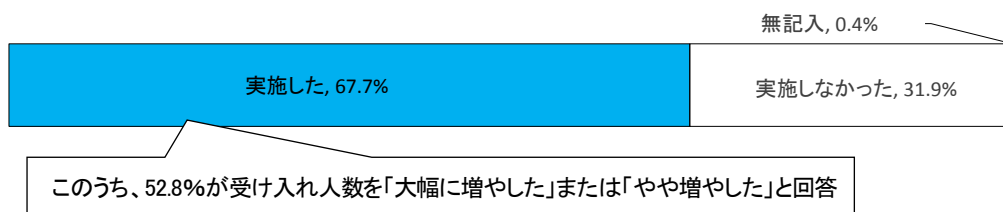
回 答	2015年入社	2016年入社
前年と比べて売り手市場であった	66.7%	91.1%
前年と変わらなかった	30.2%	7.7%
前年と比べて買い手市場であった	2.0%	0.4%
無記入	1.2%	0.8%

(3) 約7割がインターンシップを実施し、受け入れ人数も増加傾向

67.7%の企業がインターンシップを「実施した」と回答し、そのうち前年と比べて受け入れ人数を「大幅に増やした」または「やや増やした」と回答した企業は52.8%と過半数を占めた。

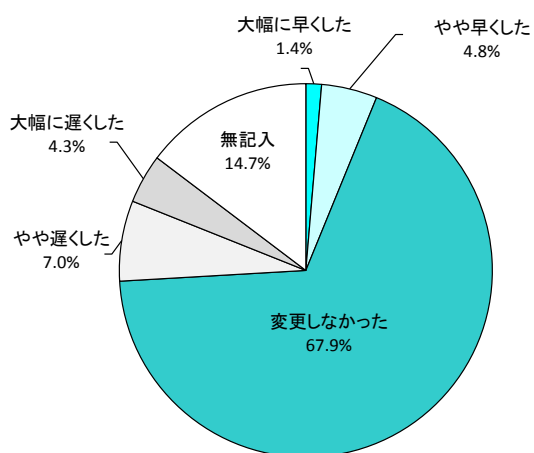
実施時期については、67.9%の企業が前年と同じ時期に行っており、具体的には、学部3年・修士1年次の8～9月（69.2%）が最も多く、次いで1～2月（51.3%）に実施した企業が多かった。

インターンシップの実施状況（主な対象は2016年4月入社）

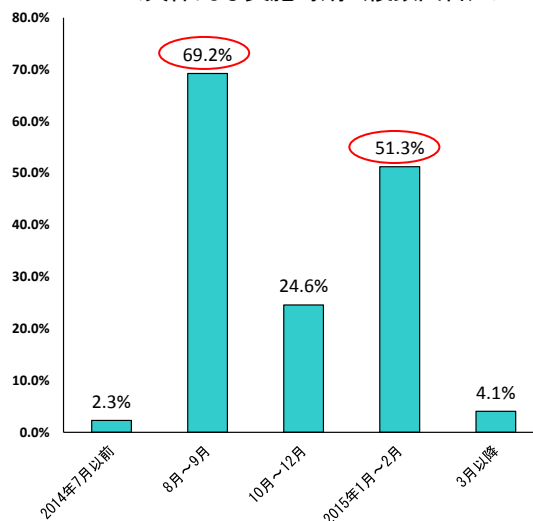


インターンシップの実施時期

<前年からの時期変更の有無>



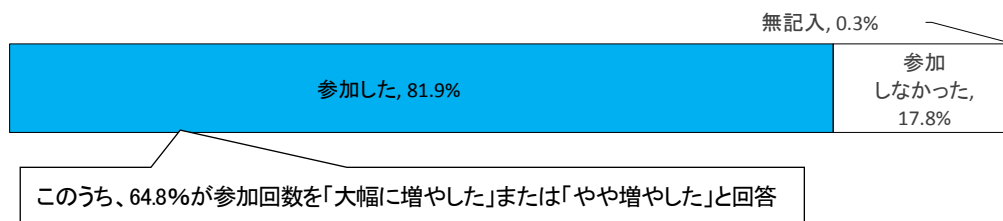
<具体的な実施時期（複数回答）>



(4) 8割以上が学内セミナーに参加し、回数も増加傾向

学内セミナーへの参加企業の割合は81.9%となり、そのうち64.8%が前年と比べて参加回数を「大幅に増やした」または「やや増やした」と回答した。

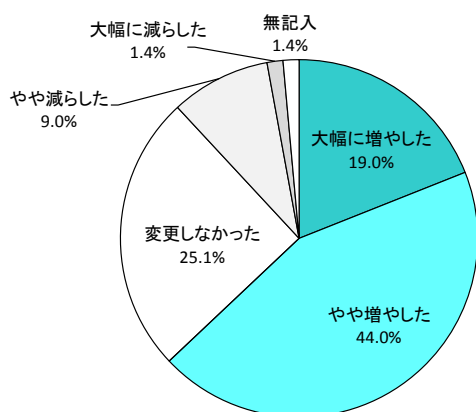
学内セミナーへの参加状況（主な対象は2016年4月入社）



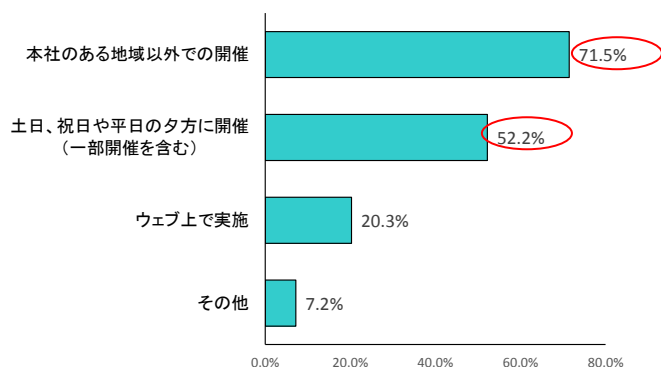
(5) 6割以上が説明会の実施回数を増加

説明会の実施回数について、前年と比べて「大幅に増やした」または「やや増やした」と回答した企業の割合は63.0%となった。実施にあたっては、学事日程への配慮から「本社のある地域以外での開催」(71.5%)や「土日、祝日や平日の夕方に開催」(52.2%)などの対応がとられた。

説明会の実施回数（前年との比較）



説明会における学事日程の尊重への対応策（複数回答）



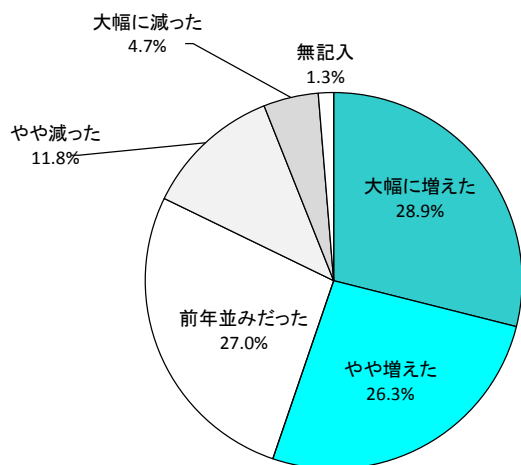
(6) 説明会への参加学生数は「減った」が「増えた」を上回る

説明会への参加学生数については、前年と比べて「大幅に増えた」または「やや増えた」と回答した企業の割合が32.2%であった一方、「大幅に減った」または「やや減った」は37.3%となるなど、参加学生の確保に苦慮した企業が多くみられた。

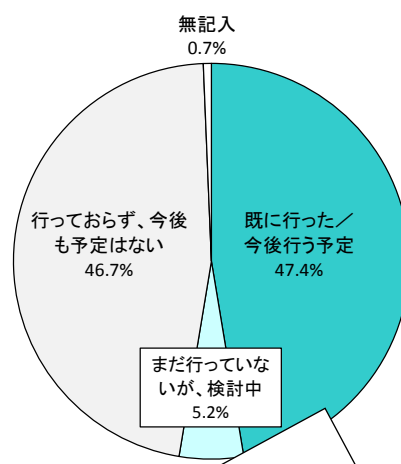
(7) 5割以上が「内定辞退者数が増えた」と回答

内定（内々定含む）辞退者数をみると、前年と比べて「大幅に増えた」または「やや増えた」と回答した企業の割合が55.2%と過半数に達した。追加募集についても、「既に行った／今後行う予定」と回答した企業が47.4%と5割近くに上った。

内定辞退者数の変動（前年との比較）



追加募集の実施状況



理由	割合
「内定者数が採用予定数に達しなかったため」	51.0%
「内定者数が採用予定数に達したが、その後の辞退により採用予定数を割り込んだため」	38.8%
「その他」または「無記入」	10.2%

(8) 8割以上が、留学経験者を他の学生と同じスケジュールで対応

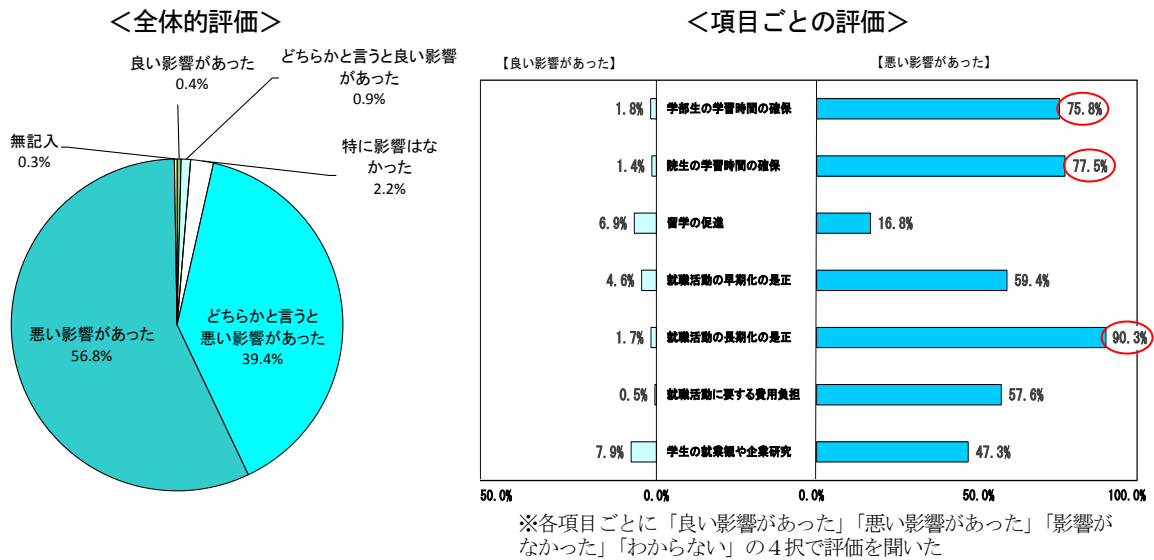
留学経験者（短期留学を含む）の採用選考機会の設定について、選考活動の開始時期が8月以降に変わったことで、「他の学生と同じスケジュールで対応した」と回答した企業の割合は84.3%と高くなった。

2. 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

(1) 95%以上が「学生への悪い影響があった」と回答

学生の学業と就職活動について、「悪い影響があった」または「どちらかと言うと悪い影響があった」と回答した企業の割合が96.2%に上った。「就職活動の長期化の是正」や「学部生・院生の学習時間の確保」など設問項目のすべてについて、「悪い影響があった」とする回答が「良い影響があった」とする回答を大きく上回り、スケジュール変更の目的とは異なる結果になった。

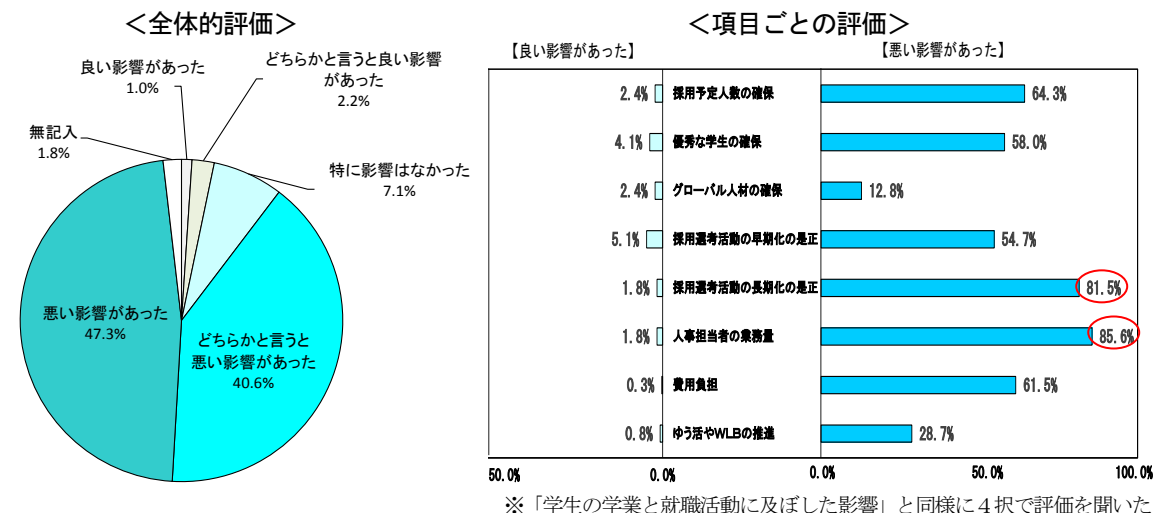
学生の学業と就職活動に及ぼした影響



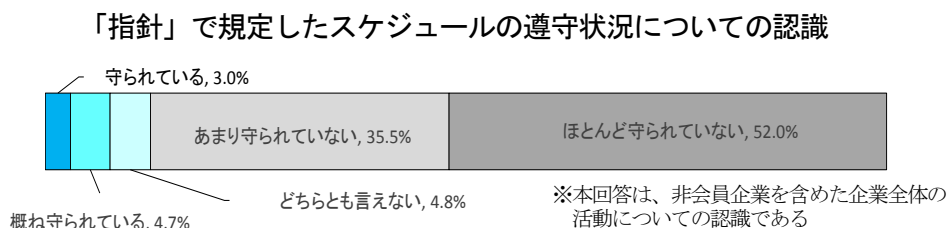
(2) 約9割が「自社の採用選考活動に悪い影響があった」と回答

自社の採用選考活動についても同様に、「悪い影響があった」または「どちらかと言うと悪い影響があった」と回答した企業の割合は87.9%に上った。「人事担当者の業務量」や「採用選考活動の長期化の是正」など設問項目すべてについても「悪い影響があった」とする回答が「良い影響があった」とする回答を大きく上回り、大半の企業にとって負担が増える結果となった。

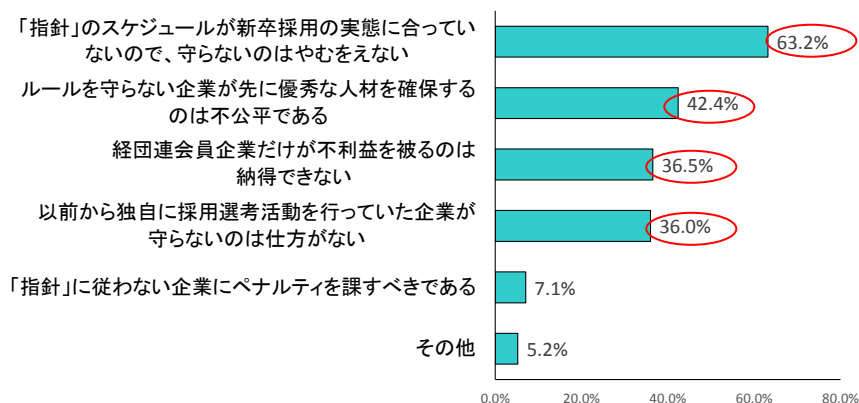
自社の採用選考活動に及ぼした影響



(3) 約9割が「企業全体として、指針のスケジュールは遵守されていない」と回答
 経団連非会員企業を含めた企業全体の遵守状況についての認識は、「あまり守られていない」または「ほとんど守られていない」と回答した企業の割合が87.5%となった。「指針」のスケジュールにとらわれずに新卒採用活動を行う企業への受けとめとして、「指針のスケジュールが実態に合っていないので、守らないのはやむをえない」(63.2%)や「ルールを守らない企業が先に優秀な人材を確保するのは不公平である」(42.4%)などの回答が多かった。

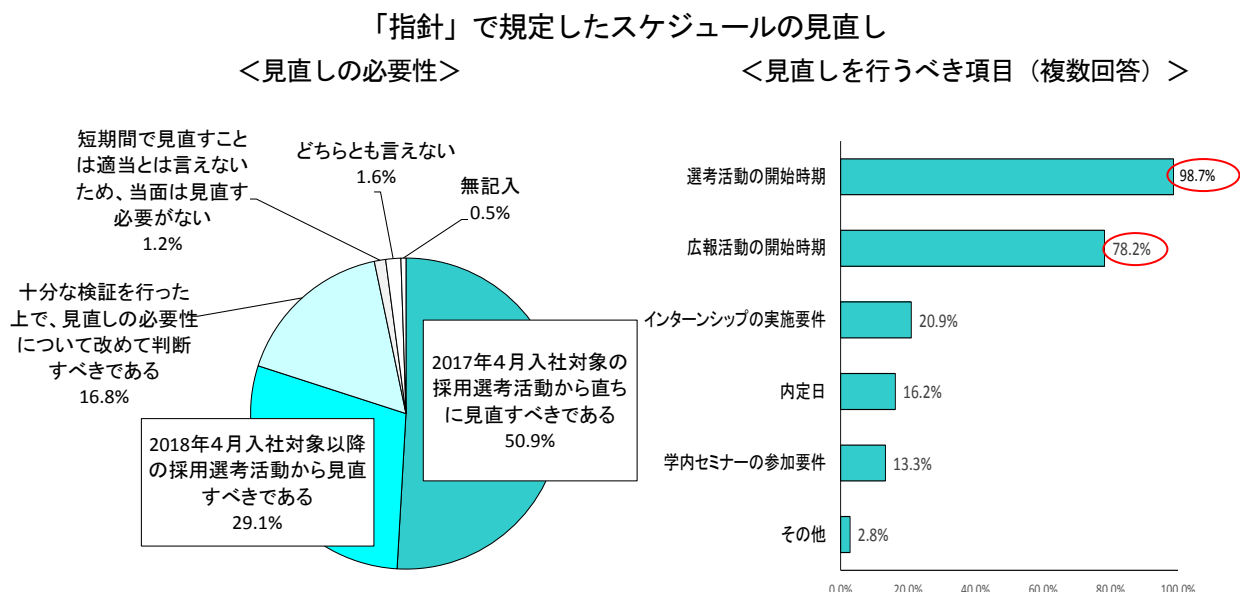


「指針」のスケジュールにとらわれずに新卒採用活動を行う企業への受けとめ（複数回答）



(4) 8割が「指針で規定したスケジュールを見直すべきである」と回答

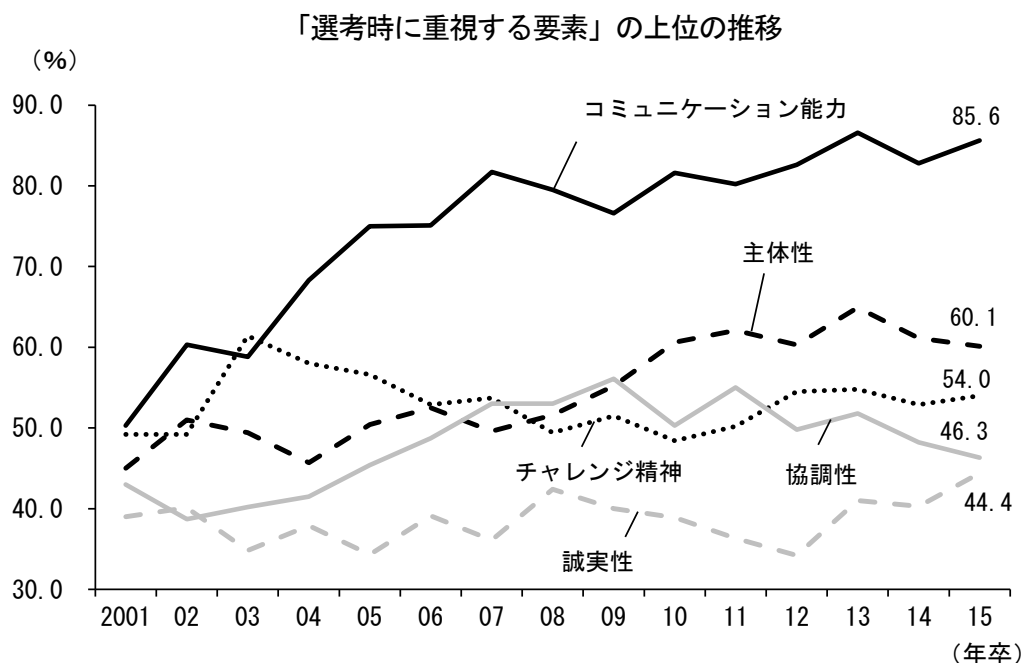
「指針」で規定したスケジュールについて、80.0%の企業が「2017年入社」または「2018年入社以降」から「見直すべきである」と回答した。見直しが必要な項目として、「選考活動の開始時期」は98.7%、「広報活動の開始時期」についても78.2%の企業が検討を行うべきと回答した。



3. 2015年4月入社対象の採用選考活動について

(1) 選考時に重視する要素は12年連続で「コミュニケーション能力」が第1位

企業が選考にあたって重視した点を25項目から5つ回答する設問では、「コミュニケーション能力」が12年連続で第1位となった。「主体性」、「チャレンジ精神」、「協調性」、「誠実性」を含めた、上位5項目に順位の変動はなかった。



(2) 選考にあたって「学業成績を重視した」企業の割合が減少

学業成績について、「かなり重視した」または「やや重視した」と回答した企業の割合は44.6%となり、2014年入社の場合と比べて7.1ポイント減少した一方、「どちらとも言えない」が7.8ポイント増加(27.9%)となった。

選考時における学業成績の重視度合い

回 答	2014年入社	2015年入社
かなり重視した	3.2%	3.5%
やや重視した	48.5%	41.1%
どちらとも言えない	20.1%	27.9%
あまり重視しなかった	22.6%	20.1%
重視しなかった	4.7%	6.5%
無記入	0.9%	0.8%

以 上