

2016 年度 新卒採用に関するアンケート調査結果の概要

2016 年 11 月 15 日

一般社団法人 日本経済団体連合会

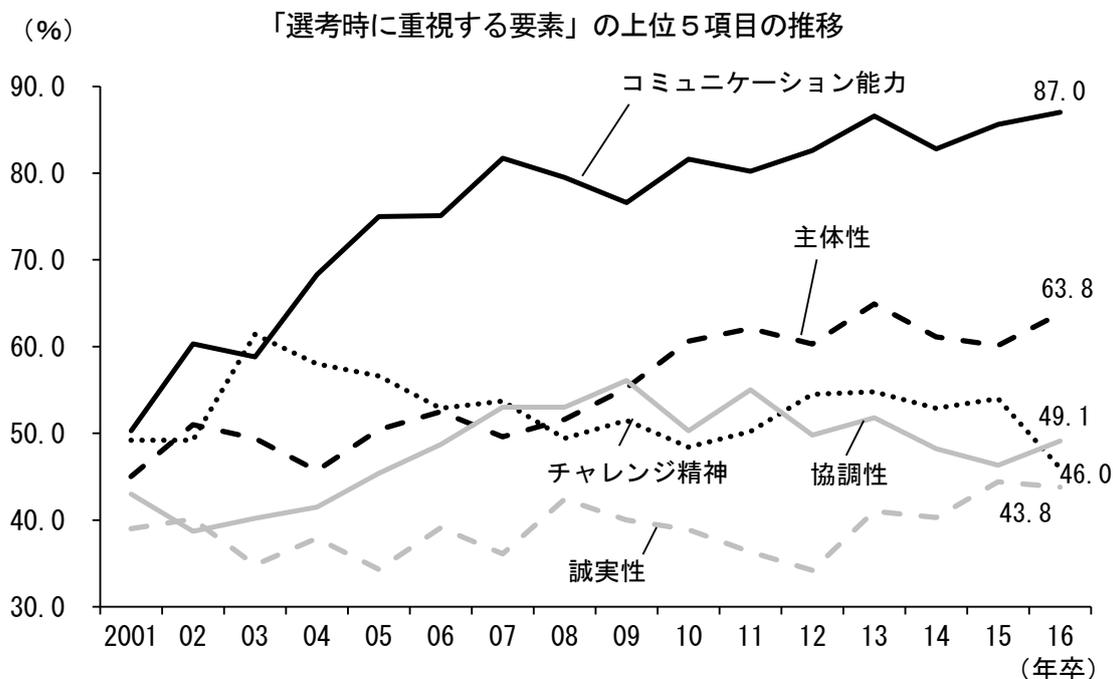
【調査実施要領】

- (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：経団連企業会員 1,339 社
- (3) 実施時期：2016 年 7 月 5 日～8 月 22 日
- (4) 回答社数：709 社（回答率 52.9%）
 - * 製造業 41.7%、非製造業 57.1%、不明 1.1%
 - * 従業員数 1,000 人以上 74.2%、500 人以上～1,000 人未満 12.7%
500 人未満 12.0%、不明 1.1%

1. 2016 年 4 月入社対象の採用選考活動について

(1) 選考にあたって特に重視した点

「コミュニケーション能力」が 13 年連続で第 1 位、「主体性」が 7 年連続で第 2 位となり、昨年第 3 位だった「チャレンジ精神」と、同じく第 4 位だった「協調性」の順位が逆転した。



(2) 選考にあたっての学業成績の重視状況

「やや重視した」(51.8%)が最も多く、前回調査より10.7ポイント増加した。一方、「どちらともいえない」は11.5ポイント減少した。

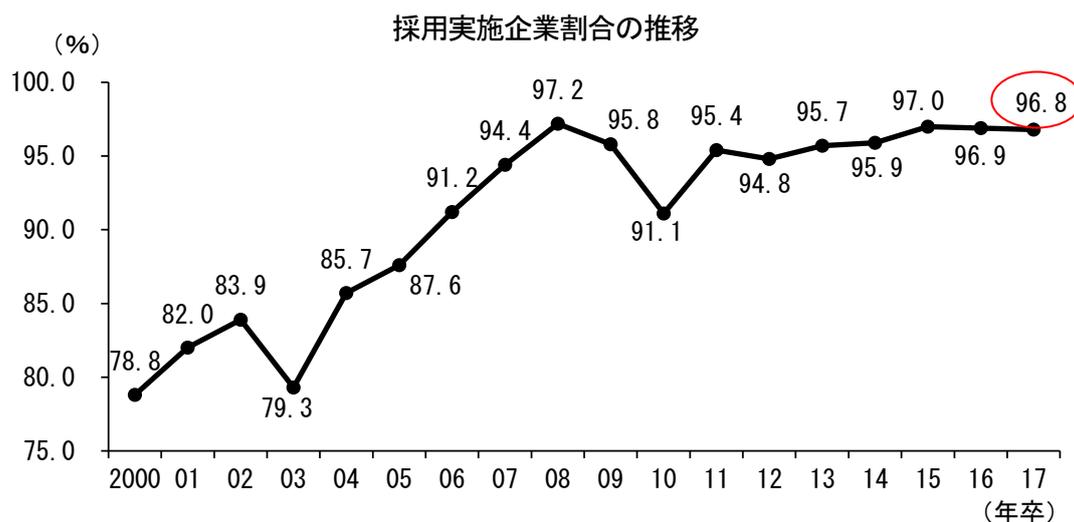
選考にあたっての学業成績の重視状況

回答	2016年入社	2015年入社
かなり重視した	3.5%	3.5%
やや重視した	51.8%	41.1%
どちらとも言えない	16.4%	27.9%
あまり重視しなかった	21.8%	20.1%
重視しなかった	6.3%	6.5%
無記入	0.1%	0.8%

2. 2017年4月入社対象の採用選考活動について

(1) 採用選考活動の実施割合

採用選考活動を実施した企業(実施予定も含む)の割合は96.8%だった。前回調査より0.1ポイント減少したものの、高水準で推移している。



注：2016年までは採用選考活動の実施の有無のみの回答。2017年は実施予定を含む。

(2) 新卒採用市場の評価

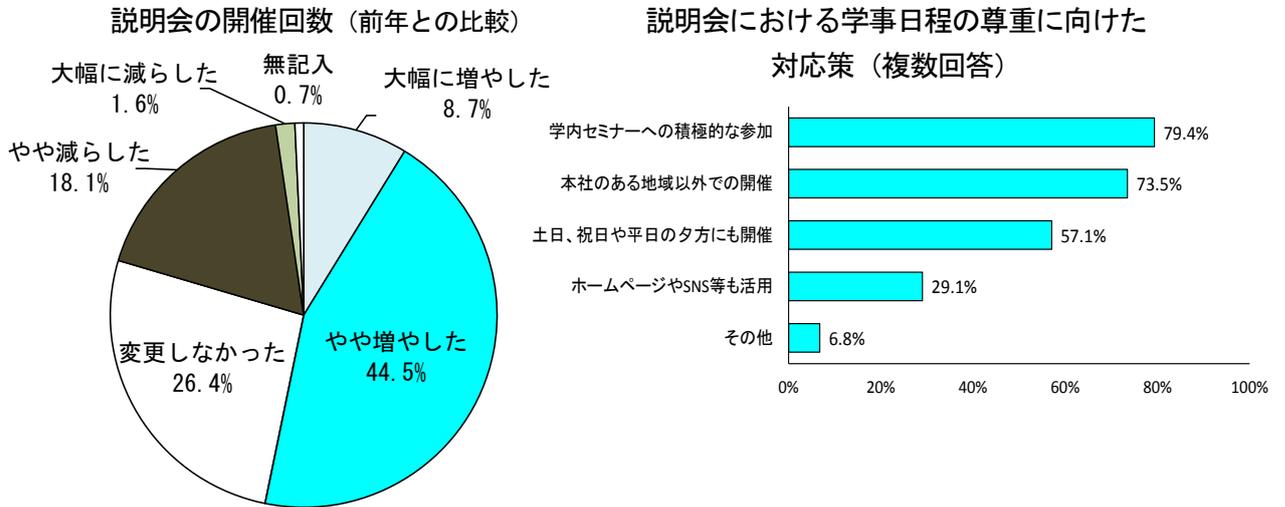
「前年と比べて売り手市場であった」との回答は71.3%だった。「前年と変わらなかった」が大きく増えているが、2016年入社においても9割弱が「前年よりも売り手市場であった」と回答しており、売手市場の状況が続いているといえる。

新卒採用市場に関する評価

回答	2017年入社	2016年入社
前年と比べて売り手市場であった	71.3%	88.1%
前年と変わらなかった	26.2%	10.9%
前年と比べて買い手市場であった	1.5%	0.9%
無記入	1.0%	0.1%

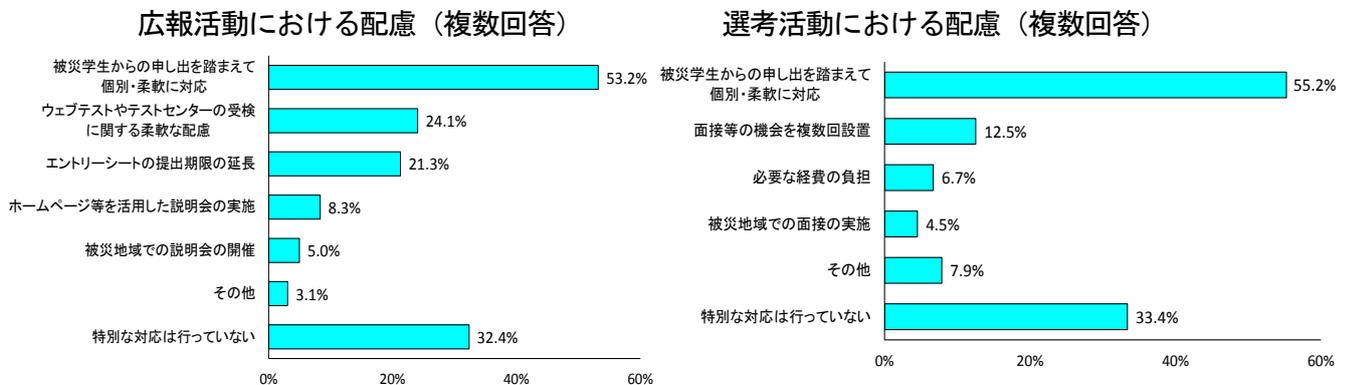
(3) 企業説明会の実施状況

前年と比べて開催回数を「大幅に増やした」、「やや増やした」との回答合計が53.2%となった。実施にあたっての学事日程への配慮としては、「学内セミナーへの積極的参加」(79.4%)、「本社のある地域以外での開催」(73.5%)や「土日、祝日や平日の夕方にも開催」(57.1%)が多かった。



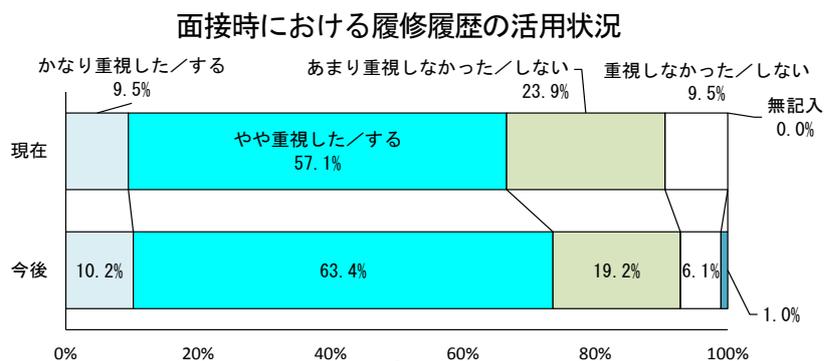
(4) 熊本地震の被災学生に対する配慮

広報活動、選考活動ともに、「被災学生からの申し出を踏まえて個別・柔軟に対応」がそれぞれ53.2%、55.2%と最も多かった。



(5) 面接時における履修履歴（成績証明書等）の活用状況

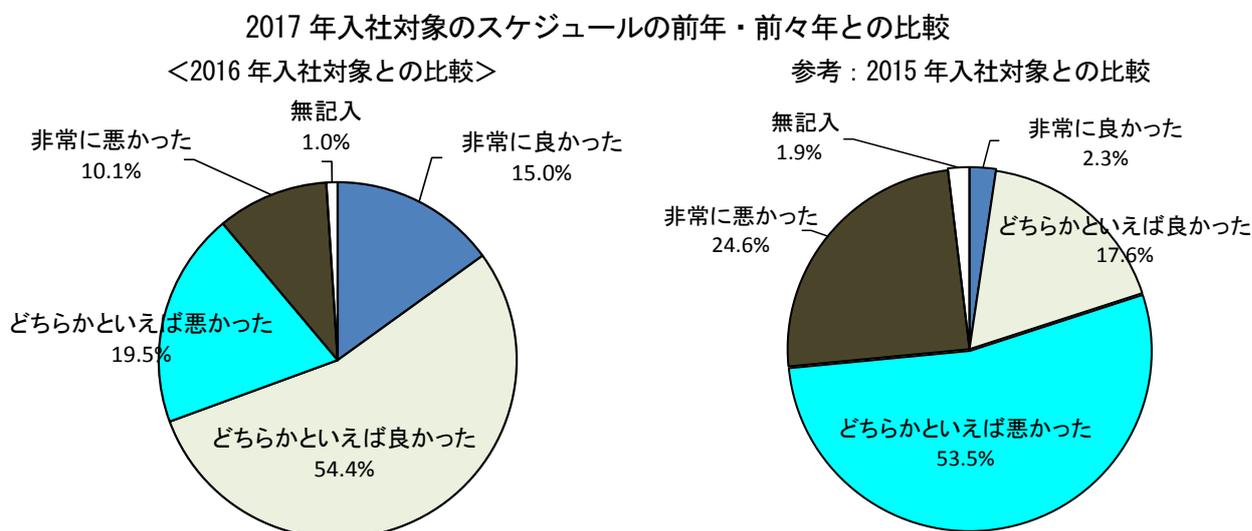
「かなり重視した/する」、「やや重視した/する」との回答は合計で66.6%だった。今後については「かなり重視した/する」、「やや重視した/する」との回答合計が73.6%で、現在よりも7ポイント高まっている。



3. 2017年入社対象の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) 2016年入社対象との比較

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）について、2016年入社対象（同3月1日、8月1日）との比較では「非常に良かった」、「どちらかといえば良かった」との回答合計が69.4%にのぼった。



(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」で最も多かった回答は、「就職活動の長期化の是正」(37.9%)だった。一方、「悪い影響」で最も多かったのは「学生の業界・企業研究の促進」(70.7%)だった。

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

「良い影響があった」とする回答で最も多かったのは、「採用選考活動の長期化の是正」(32.7%) だった。一方、「悪い影響があった」とする回答としては、「学生の自社に対する理解・研究」(66.2%) や「学生の業界・企業研究」(65.7%) が多かった。

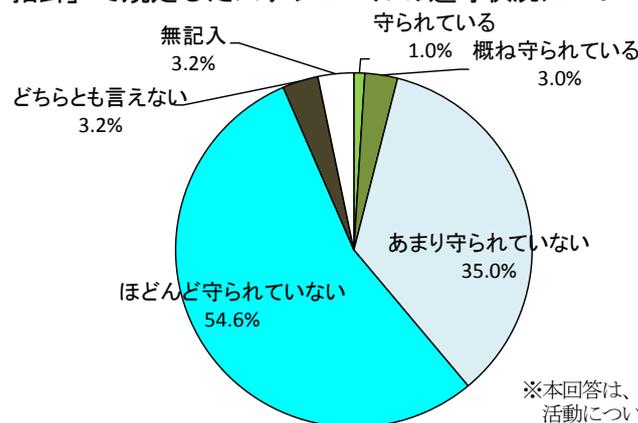
自社の採用選考活動に及ぼした影響

	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

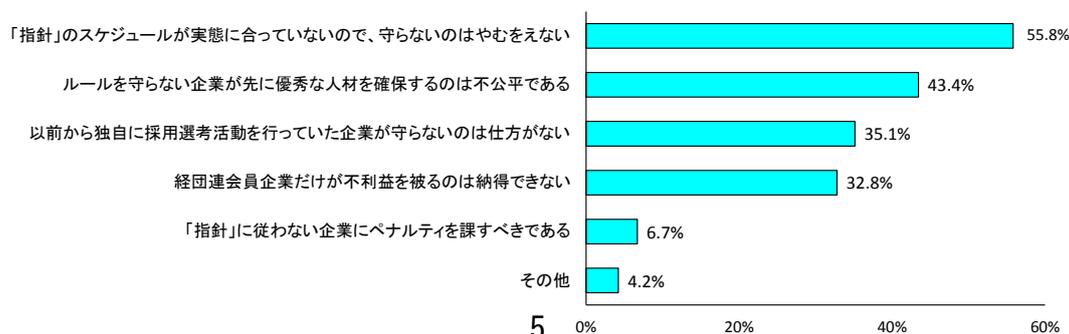
「あまり守られていない」、「ほとんど守られていない」との回答の合計は 89.6% にのぼった。「指針」のスケジュールにとらわれずに活動を行う企業への受けとめとしては、「指針のスケジュールが実態に合っていないので、守らないのはやむをえない」(55.8%)、「ルールを守らない企業が先に優秀な人材を確保するのは不公平である」(43.4%) との回答が多かった。

「指針」で規定したスケジュールの遵守状況についての認識



※本回答は、経団連会員以外も含めた企業全体の活動についての認識である

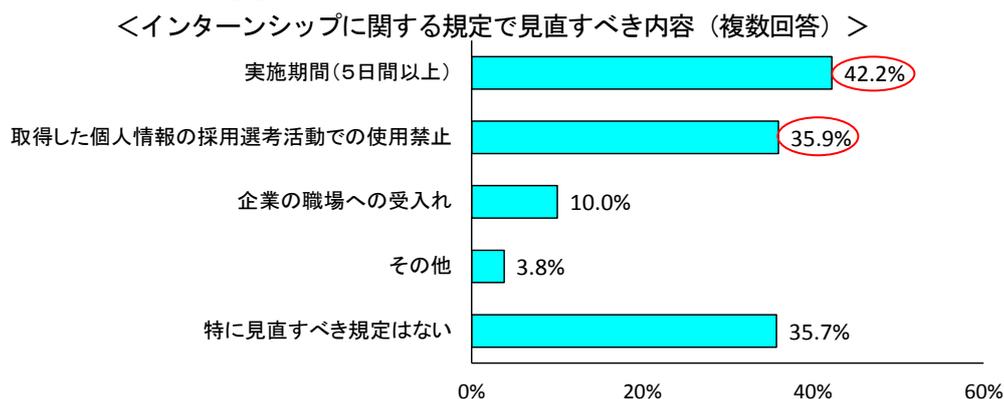
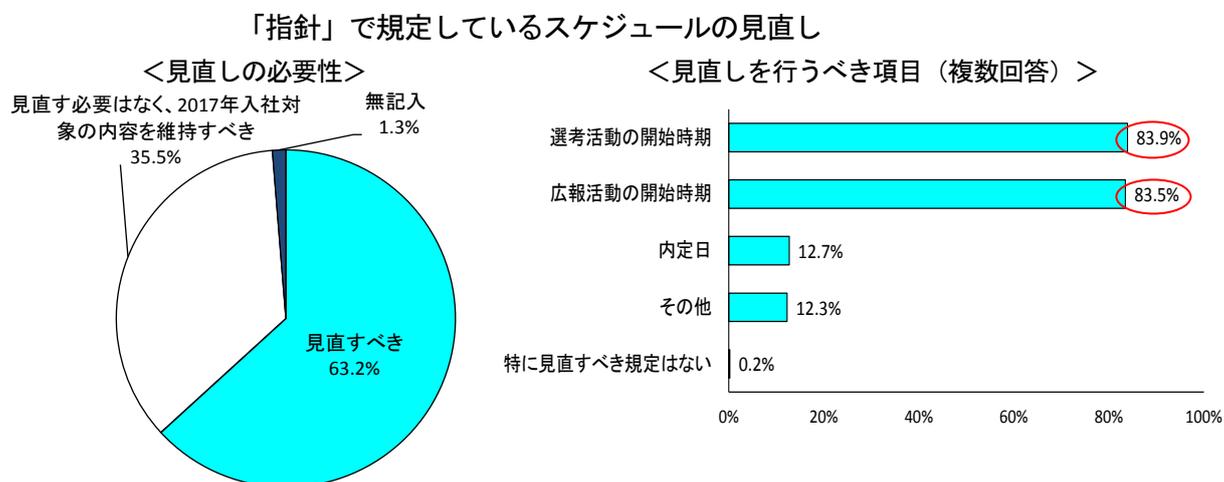
「指針」のスケジュールにとらわれずに活動を行う企業への受けとめ (複数回答)



(5) 2018年4月入社対象の「指針」のあり方

「指針」で規定しているスケジュールについて、63.2%の企業が「見直すべき」と回答した。見直しが必要な項目としては、「選考活動の開始時期」（83.9%）、「広報活動の開始時期」（83.5%）が多かった。

インターンシップで見直すべき内容は、「実施期間（5日間以上）」（42.2%）、「取得した個人情報の採用選考活動での使用禁止」（35.9%）が多くなっている。



(6) 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%）との回答が最も多く、「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」が22.4%と続いている。「指針そのものを廃止し、自由な採用活動を認めるべき」は10.2%にとどまった。

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%

4. 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

現在の考え方は、「春季一括採用のみ実施」(45.8%)、「春季一括採用を基軸としつつ、多様な選考機会を設けている」(41.0%)との回答が多かった。今後については、「春季一括採用を基軸としつつ、多様な選考機会を設ける」(53.6%)が最も多く、「春季一括採用のみ実施」は27.6%にとどまる。

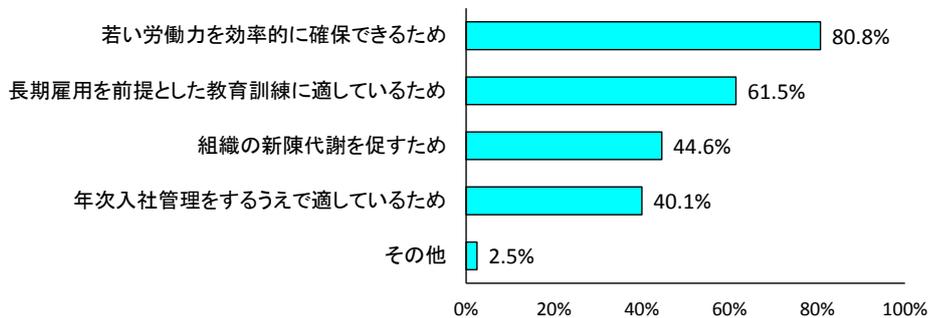
新卒一括採用についての現在と今後の基本方針

	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%

(2) 春季一括採用を実施する理由

「若い労働力を効率的に確保できるため」(80.8%)との回答が最も多く、「長期雇用を前提とした教育訓練に適しているため」(61.5%)が続いている。

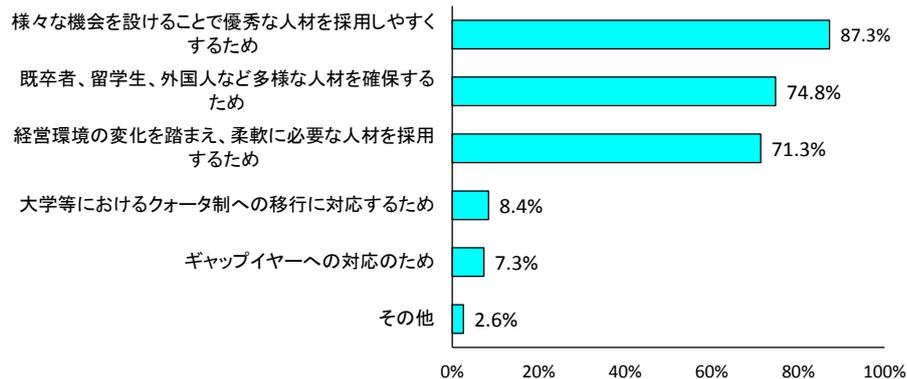
春季一括採用を実施する理由（複数回答）



(3) 多様な選考機会を提供する理由

「様々な機会を設けることで優秀な人材を確保しやすくするため」(87.3%)との回答が最も多いものの、「既卒者、留学生、外国人など多様な人材を確保するため」(74.8%)、「経営環境の変化を踏まえ、柔軟に必要な人材を採用するため」(71.3%)との回答も多くなっている。

多様な選考機会を提供する理由（複数回答）



以上