

『採用状況に関する中間調査レポート』

—2014年5月実施調査—

2014年8月

株式会社リクルートキャリア

就職みらい研究所

【目次】

| | |
|--|----|
| 調査概要 | 2 |
| I. 2015年卒の新卒採用活動の実施状況 | |
| 1) 採用計画の結果／活動スケジュールの比較等 | 3 |
| 2) 2015年卒新卒採用活動で実施した説明会・セミナーの形態／開催回数の増減等 | 4 |
| 3) 2015年卒の応募学生について | 5 |
| 4) 2015年卒の採用活動スケジューループロセス毎の開始時期ー | 6 |
| II. 2016年卒の新卒採用活動の実施予定 | |
| 1) 2016年卒の新卒採用見込み／採用基準／見通し | 7 |
| 2) 2016年卒採用の見直し検討／面接の方針予定 | 8 |
| 3) 2016年卒の内定式実施予定／実施時期 | 8 |
| III. インターンシップについて | |
| 1) インターンシップの実施（予定）について／重要度 | 9 |
| IV. その他 | |
| 1) 最近の学生から増えたと感じる質問 | 10 |

【調査概要】

『採用状況中間調査2014』 2015年卒（大学生・大学院生）の採用活動実施調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を明らかにする

調査方法：郵送法

調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業4,303社

調査期間：2014年5月26日～2014年6月16日

回収社数：1,396社（回収率34.2%）

《調査結果を見る際の注意点》

- 集計対象は、特に明記していない場合は、「2015年卒新卒採用実施（予定含む）企業」
- %を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある

《その他》

- 2015年卒業や2016年卒業を「2015年卒」「2016年卒」と表記
- 年度は、4月から翌年3月までとしている

《区分の内訳》

■業種

建設業＝建設

製造業＝食品、繊維・化学・紙・石油、鉄鋼・非鉄・金属製品、機械・エンジニアリング、電気機器・精密機器、自動車・輸送用機器、その他製造業

流通業＝総合商社、専門商社（卸売業を含む）、百貨店・スーパー・コンビニ、専門店・小売業

金融業＝銀行、保険（生命保険・損害保険）、証券、その他金融

情報・サービス業

＝不動産、運輸・倉庫、電力・ガス、出版・報道・広告、通信、ソフトウェア・情報処理、コンサルティング・シンクタンク、サービス（ホテル・レジャー）、サービス（外食・レストラン）、その他サービス

■地域

関東＝茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

中部＝新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県

近畿＝三重県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

その他地域・計＝「関東」「中部」「近畿」以外

I. 2015年卒の新卒採用活動の実施状況

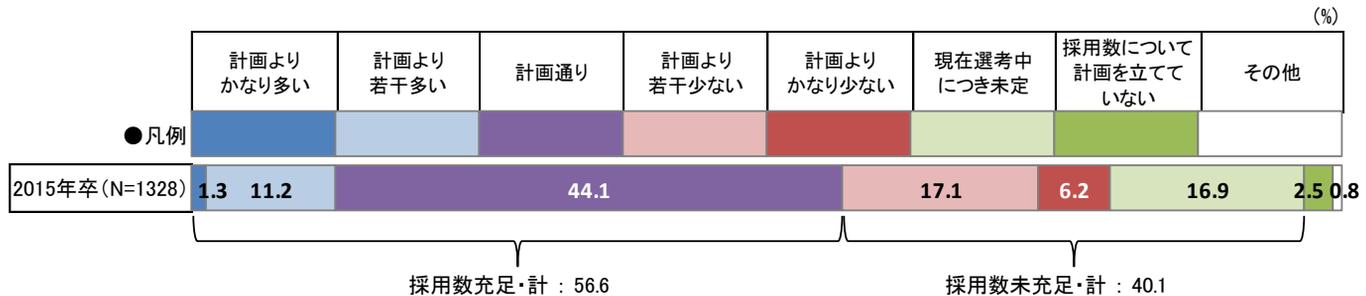
1) 採用計画の結果／活動スケジュールの比較等

6月時点における2015年卒の採用数の計画に対する充足状況は、「計画通り」が44.1%で「計画より若干多い」「計画よりかなり多い」を合わせた（充足）企業は56.6%と、半数以上となっている。一方、「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」を合わせた（未充足）企業は23.3%である。

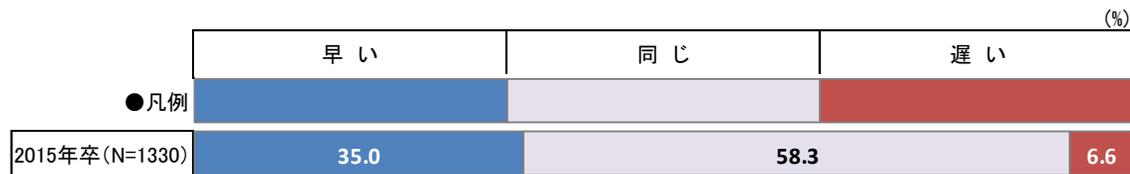
2014年卒と比較した、2015年卒の全体的な活動スケジュールは、「同じ」が58.3%であるものの、「早い」35.0%である。早めた背景を見ると、「より優秀な人材の確保」「2014年卒の反省」「採用人数の増加」が上位3項目である。

採用プロセス毎の2014年卒からの人数の増減を見ると、採用プロセスの中で[エントリー受け付け]は、「2014年卒並み」は31.2%であるが、「増加」31.0%で「減少」は37.8%と、減少が増加を上回っている。[内々定・内定出し]は、「2014年卒並み」は43.2%であるが、「増加」35.1%で「減少」は21.7%と、増加が減少を上回っている。

■2015年卒の採用数の計画に対する充足状況[6月時点]（単一回答）



■2014年卒と比較した、2015年卒の全体的な活動スケジュール（単一回答）



■2014年卒よりも「時期」を早めた背景（スケジュールを早めた企業／複数回答）

(%)

| | N | より優秀な人材の確保 | 採用人数の減少 | 採用人数の増加 | 採用方法の多様化 | 情報提供・選考プロセスの変化 | 2014年卒の反省 | 2013年卒からの倫理憲章の改定による影響 | その他 |
|----|-----|------------|---------|---------|----------|----------------|-----------|-----------------------|-----|
| 全体 | 463 | 71.9 | 1.1 | 25.3 | 6.0 | 19.0 | 54.2 | 4.8 | 3.9 |

■採用プロセス毎の、2014年卒からの人数の増減（それぞれ単一回答）

(%)

| | N | 減少 | 2014年卒並み | 増加 |
|--------------|------|------|----------|------|
| OB・OG訪問の受け入れ | 405 | 10.6 | 71.6 | 17.8 |
| リクレーターによる接触 | 371 | 8.1 | 65.0 | 27.0 |
| エントリー受け付け | 1221 | 37.8 | 31.2 | 31.0 |
| 説明会・セミナー | 1240 | 30.3 | 36.9 | 32.8 |
| 書類選考 | 1038 | 33.8 | 39.8 | 26.4 |
| 適性検査・筆記試験 | 1188 | 29.7 | 46.3 | 24.0 |
| 面接 | 1230 | 25.9 | 46.9 | 27.2 |
| 内々定・内定出し | 1168 | 21.7 | 43.2 | 35.1 |

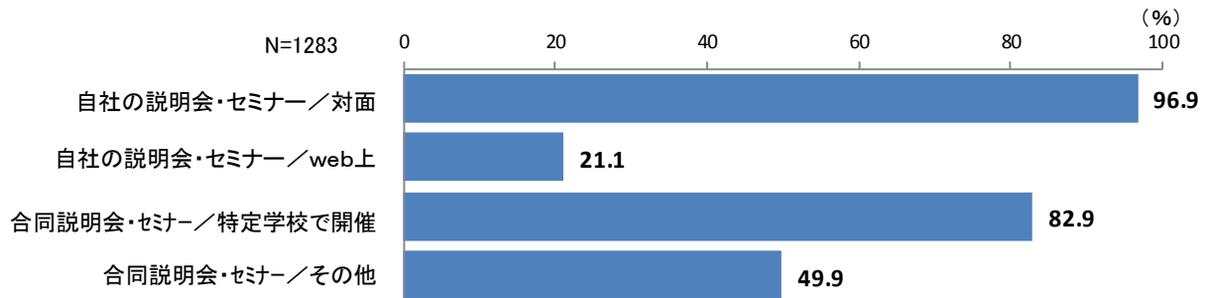
※データは無回答サンプルを除いて集計

I. 2015年卒の新卒採用活動の実施状況

2) 2015年卒新卒採用活動で実施した説明会・セミナーの形態／開催回数の増減等

2015年卒の新卒採用活動で実施した、説明会・セミナーの形態は、[自社の説明会・セミナー／対面]が96.9%と、ほとんどの企業において実施されているが、[自社の説明会・セミナー／Web上]は21.1%である。また、2014年卒からの開催回数の増減を見ると、[対面]は前年と「同じ」が49.3%と約半数であるが、「増やす(した)」は42.1%である。[Web上]は、前年と「同じ」が61.4%であるが、「増やす(した)」が34.5%である。面接について見ると、2014年卒より時間、回数、担当される人数は「同じ」が7割以上である。

■2015年卒の新卒採用活動で実施した説明会・セミナーの形態（[説明会・セミナー]実施企業／複数回答）



■実施した形態毎の2014年卒からの開催回数の増減（「説明会・セミナー」実施企業／それぞれ単一回答）

| | N | 増やす(した) | 同じ | 減らす(した) |
|------------------|------|---------|------|---------|
| 〔自社の説明会・セミナー〕 | | | | |
| a. 対面 | 1225 | 42.1 | 49.3 | 8.6 |
| b. web上 | 264 | 34.5 | 61.4 | 4.2 |
| 〔合同説明会・セミナー〕 | | | | |
| c. 特定の学校で開催されるもの | 1052 | 43.2 | 48.9 | 8.0 |
| d. その他 | 633 | 36.5 | 55.9 | 7.6 |

■2014年卒までの面接と比較した、2015年卒の面接の方針（[面接]実施企業／それぞれ単一回答）

| | N | 増やす(した) | 同じ | 減らす(した) |
|---------|------|---------|------|---------|
| 時間 | 1260 | 11.4 | 86.4 | 2.1 |
| 回数 | 1258 | 17.8 | 76.8 | 5.4 |
| 担当される人数 | 1254 | 21.3 | 73.4 | 5.3 |

※データは無回答サンプルを除いて集計

I. 2015年卒の新卒採用活動の実施状況

3) 2015年卒の応募学生について

応募学生について、2014年卒と2015年卒を比較した場合、[地元志向度]以外、「どちらともいえない」が半数以上である。[地元志向度]は、前年よりも「高い・計」が45.4%と、他の項目と比べて多くなっている。

2015年卒の応募学生について感じることに付いて聞いたところ、良い印象を持っている半面、面接時での積極性や、質問に対する画一的な回答に対して物足りなさを感じている傾向が見られる。

■2014年卒と比較した、2015年卒の応募学生について（それぞれ単一回答）

| | N | 高い | どちらかという高い | どちらともいえない | どちらかという低い | 低い | 高い・計 | 低い・計 |
|----------------|------|-----|-----------|-----------|-----------|-----|------|------|
| 業界・企業研究度 | 1273 | 1.0 | 18.9 | 59.9 | 17.8 | 2.4 | 19.9 | 20.3 |
| 自社への理解度 | 1275 | 1.0 | 21.4 | 59.5 | 15.9 | 2.1 | 22.4 | 18.0 |
| 自社への志望度 | 1274 | 2.2 | 22.8 | 55.3 | 17.8 | 2.0 | 25.0 | 19.8 |
| 面接時などでの自己アピール度 | 1270 | 1.3 | 19.0 | 60.9 | 17.4 | 1.3 | 20.3 | 18.7 |
| リーダーシップ度 | 1266 | 0.5 | 9.2 | 70.5 | 17.6 | 2.1 | 9.7 | 19.7 |
| 出世意欲度 | 1268 | 0.5 | 5.4 | 71.9 | 18.5 | 3.7 | 5.9 | 22.2 |
| 地元志向度 | 1272 | 8.6 | 36.8 | 44.6 | 8.2 | 1.8 | 45.4 | 10.0 |
| グローバル志向度 | 1267 | 3.0 | 20.8 | 55.2 | 15.3 | 5.7 | 23.8 | 21.0 |

■2015年卒の応募学生について感じていること(自由回答)

※[]は、従業員規模、業種

- 積極的な方が増えた。[300人未満, 建設業]
- いい意味でも悪い意味でも真面目な学生が多い。また、留学経験者も増え、TOEICスコアも上がっている。
[5000人以上, 製造業]
- 大学での就職指導が行き届いているのか、説明会、面接等での訪問時に印象の良い学生が増えている一方、業界、企業研究の不足を感じることも多い。
[1000~4999人, サービス・情報業]
- 面接で嘘でも第一志望と答える学生が少なく、正直に「第三志望です」などと言ってしまう（逆に正直で良いが）。グローバル志向に関してはとても低い感じがする。
[300~999人, 製造業]
- 書類送付の仕方、キャンセルの連絡等、調べると分かるような事を出来ない学生が多い。
[300人未満, サービス・情報業]
- 自由質問の時間で、質問して来なかったり、年々、積極性が下がっているように感じる。[5000人以上, 製造業]
- 自己PRや学生時代の経験談が画一的（ボランティア、サークルの副部長、アルバイトリーダー）。
[1000~4999人, 金融業]
- 売り手市場なので学生に焦りがなく、動きがスロー。
[300~999人, サービス・情報業]
- 売り手市場と報道される中で、学生の質が低下していると感じる。[5000人以上, サービス・情報業]
- 極端に良い（優秀）又は悪い（魅力がない）学生が少ないため、選考が難しい。[1000~4999人, 流通業]
- エントリーシートや面接対策としての準備を進めている学生が多く、学生の本質を見極めることが難しくなっていると感じる。[1000~4999人, 金融業]

- 面接の無断欠席者が多く感じた。
[1000~4999人, 製造業]
- 元気、覇気がなく、受験したいのか、したくないのか、他社の滑り止めで応募しているのでは、といった様によく分からない学生が多くなってきたように感じる。
[300人未満, サービス・情報業]
- 欲しい人材（グローバル志向、積極的、自身のキャリアプランを持っている等）は、非常に少ない。地元志向で、何となく「就活」をしている学生が多く感じられる（特に西日本）。[300~999人, 製造業]
- 採用選考の早期化、短縮化により、企業研究が不足している学生が多いと感じた。
[5000人以上, サービス・情報業]
- 内定をもらいやすくなっているため、仕事内容、やりがいよりも規模や給与、福利厚生など条件面を重視しているように感じる。[1000~4999人, サービス・情報業]
- 複数社受験している者が、選考最終段階になっても、自身がどの企業が第一志望か理解していない（決めていない）。内々定が出たら、そこから決めるという受け身である。
[300~999人, 建設業]
- 内定が出るとすぐに辞退をして就活をやめてしまう。他の企業も多く受けて、その中で絞る事をもっと欲しいと思う。[1000~4999人, 製造業]
- 自分がやりたいことしかやりたくないと思っている学生が多く、組織意識が低い。[300~999人, 流通業]
- 自身の進路決定に際し、親の意向を尊重する学生が増えている。内定受諾後親と相談した結果、辞退するケースが増えている。[1000~4999人, 製造業]
- サークルやバイト先でリーダー的な役割を担っている割には、リーダーシップが感じられない学生が多い。合意形成を重視して反発を招かないよう心掛けている感じ。
[300人未満, 製造業]

※データは無回答サンプルを除いて集計

I. 2015年卒の新卒採用活動の実施状況

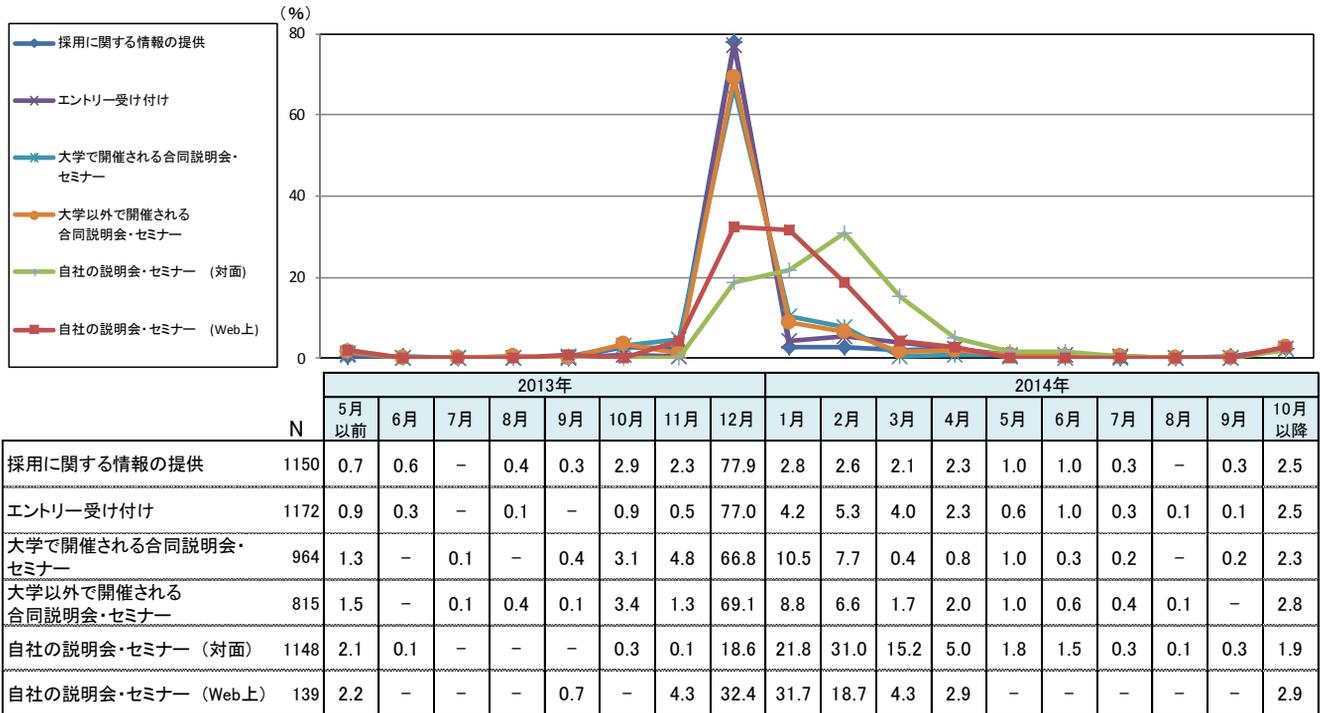
4) 2015年卒の採用活動スケジューループロセス毎の開始時期ー

2015年卒の採用活動プロセス毎の開始時期で、開始した企業がもっとも多い月を見る。

まず『採用広報』について、[採用に関する情報提供] [エントリー受け付け] [大学で開催される合同説明会・セミナー] [大学以外で開催される合同説明会・セミナー] [自社の説明会・セミナー Web上] は「2013年12月」、[自社の説明会・セミナー 対面] は「2014年2月」であった。

次に、『採用選考』について見ると、[書類選考] は「2014年3月」、[適性検査・筆記試験] [面接] [内々定・内定出し] は「2014年4月」であった

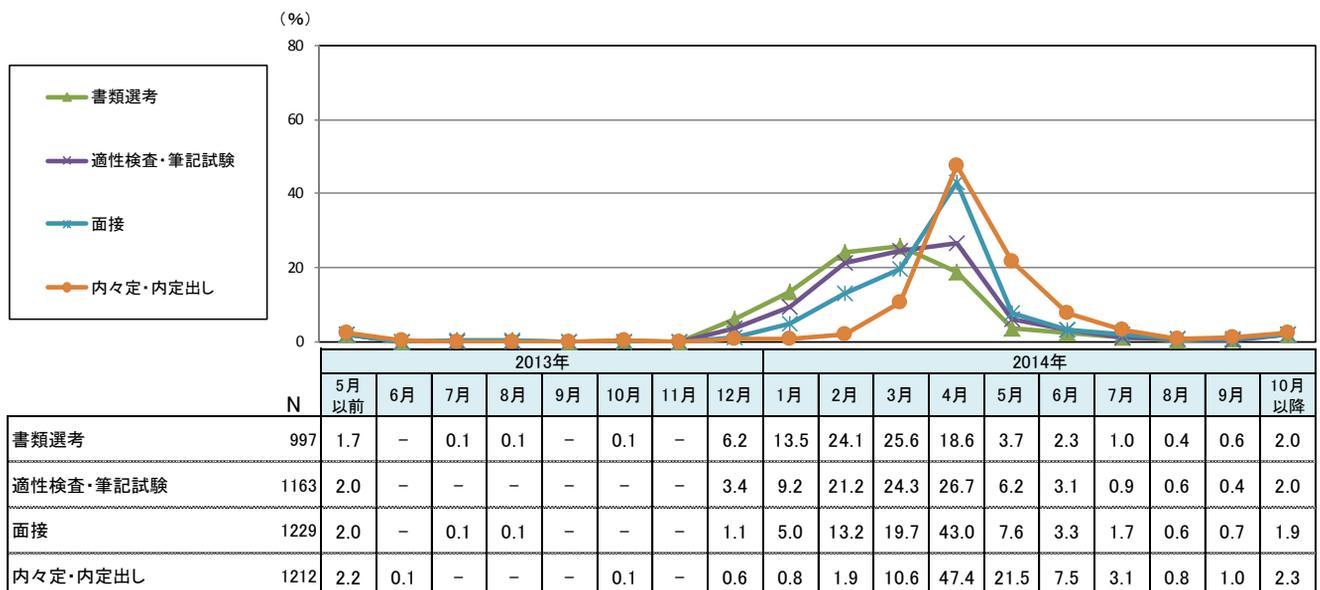
■2015年卒の採用活動プロセス毎の開始時期 <採用広報> (それぞれ年月回答)



※以下、グラフ割愛

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-----|-----|-----|---|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|---|-----|---|-----|
| OB・OG訪問の受け入れ | 224 | 2.2 | 0.4 | - | 0.9 | 0.4 | 3.1 | 2.2 | 54.9 | 8.9 | 5.4 | 6.7 | 7.6 | 2.2 | 2.7 | - | 0.9 | - | 1.3 |
| リクレーターによる接触 | 231 | 1.3 | - | - | 0.4 | 0.4 | 2.6 | 3.9 | 52.8 | 18.2 | 7.8 | 3.9 | 1.7 | 0.4 | 3.0 | - | - | - | 3.5 |

■2015年卒の採用活動プロセス毎の開始時期 <採用選考> (それぞれ年月回答)



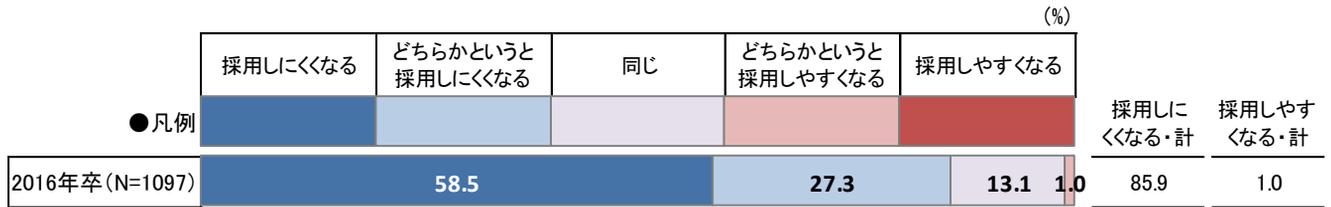
※データは無回答サンプルを除いて集計

II. 2016年卒の新卒採用活動の実施予定

1) 2016年卒の新卒採用見込み／採用基準／見通し

2015年卒と比較した2016年卒の新卒採用の見込みについて、「同じ」は27.3%であるが、「採用しにくくなる・計」は、85.9%であった。
2015年卒と比較した2016年卒の採用基準については、「未定」が17.1%ではあるものの、「2015年並み」が73.6%で、「厳しくなる」4.2%、「緩くなる」5.1%であった。

■2015年卒と比較した、2016年卒の新卒採用見込み（2016年卒新卒採用実施予定企業／単一回答）



■2015年卒と比較した、2016年卒の採用基準（2016年卒新卒採用実施予定企業／単一回答）



2015年卒と比較した2016年卒の見通しについて見る。

「新卒採用予定数」は「変わらない」が86.2%であった。

「新卒採用活動の母集団」〔選考応募者数〕は、「変わらないと思う」が3割以上であるが、「減ると思う」が半数以上であった。

「内定辞退者数」は、「変わらないと思う」が約半数であるが、「増えると思う」が4割以上と多かった。

「新卒採用できる人数」は、「変わらないと思う」が半数以上であるが、「減ると思う」も4割と多かった。

■2015年卒と比べた、2016年卒の見通し（2016年卒新卒採用実施予定企業／それぞれ単一回答）

(%)

| | N | 増やす | 変わらない | 減らす |
|--------------|------|------------|--------------|-----------|
| 「新卒採用予定数」 | 1076 | 9.9 | 86.2 | 3.8 |
| | N | 増える と思う | 変わらない と思う | 減る と思う |
| 「新卒採用活動の母集団」 | 1083 | 7.8 | 36.8 | 55.3 |
| 「選考応募者数」 | 1084 | 5.0 | 32.6 | 62.5 |
| 「内定辞退者数」 | 1080 | 41.5 | 49.4 | 9.2 |
| 「新卒採用できる人数」 | 1080 | 3.1 | 56.5 | 40.5 |

※データは無回答サンプルを除いて集計

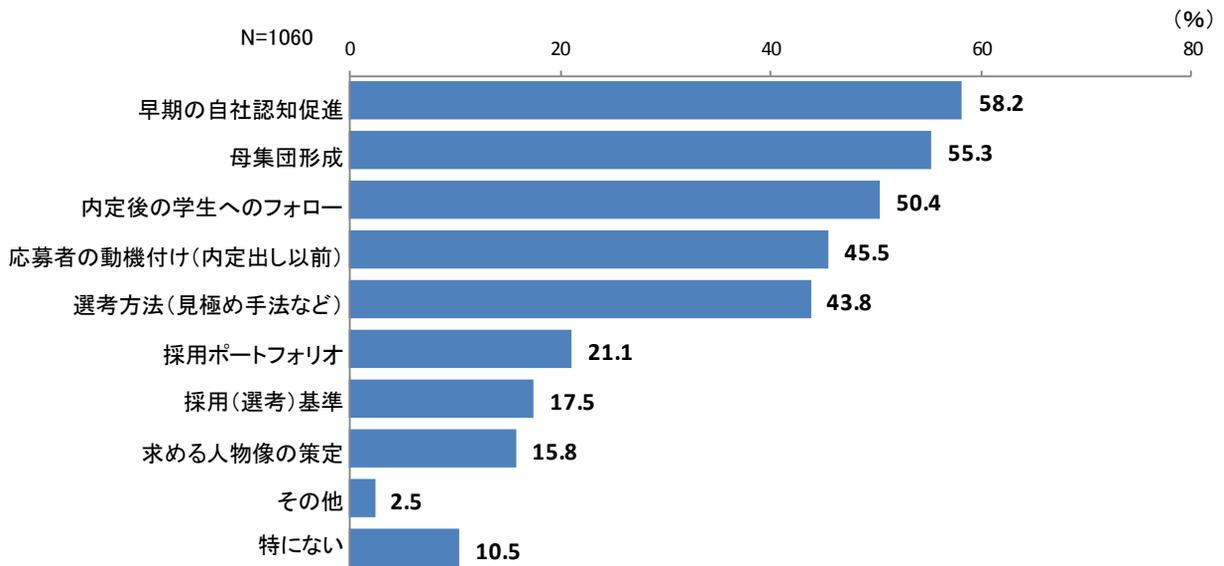
II. 2016年卒の新卒採用活動の実施予定

2) 2016年卒採用の見直し検討／面接の方針予定

2016年卒採用で、見直しを検討しているものについて見ると、「早期の自社認知促進」が58.2%と最も多く、「母集団形成」55.3%、「内定後の学生へのフォロー」50.4%と続く。

2015年卒と比較した2016年卒の面接の方針予定を見ると、[時間] [回数] [担当される人数(延べ)] とともに、「同じ」が85~90%台ではあったが、[回数] および [担当される人数(延べ)] は、「増やす」が1割以上であった。

■2016年卒採用で、見直しを検討しているもの (2016年卒新卒採用実施予定企業／複数回答)



■2015年卒と比較した、2016年卒の面接の方針予定 (2016年卒[面接]実施予定企業／それぞれ単一回答)

| | N | 増やす (%) | 同じ (%) | 減らす (%) |
|-------------|------|---------|--------|---------|
| 時間 | 1042 | 8.3 | 90.4 | 1.3 |
| 回数 | 1042 | 11.9 | 85.6 | 2.5 |
| 担当される人数(延べ) | 1039 | 11.2 | 87.6 | 1.3 |

3) 2016年卒の内定式実施予定／実施時期

2016年卒における内定式実施の予定を見ると、「検討中・未定」が3割以上であるが、「実施予定」が半数以上であった。

実施予定企業における内定式の実施時期は、「2015年10月」が8割以上であった。

■2016年卒の内定式実施予定 (2016年卒[内定式]実施予定企業／単一回答)



■内定式実施時期 (2016年卒[内定式]実施予定企業／主な年月回答)

| | 社数 | 2015年 9月以前 (%) | 2015年 10月 (%) | 2015年 11月以降 (%) |
|----|-----|-------------------|------------------|--------------------|
| 全体 | 338 | 10.1 | 84.3 | 5.6 |

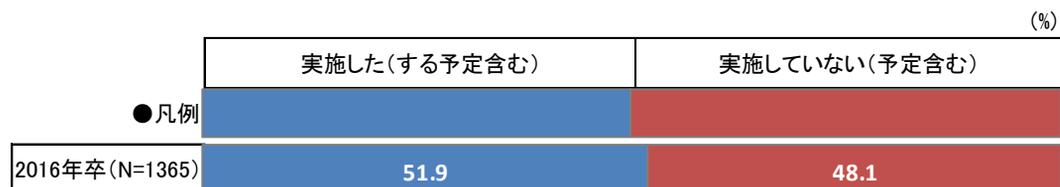
※データは無回答サンプルを除いて集計

Ⅲ. インターンシップについて

1) インターンシップの実施（予定）について／重要度

2014年度のインターンシップ実施（予定を含む）状況は、51.9%であった。
 実施（予定を含む）時期については、夏（6月～9月）が9割以上であった。
 2016年卒採用を見据えた、2014年度のインターンシップ重要度について、「変わらない」が3割強であったが、6割以上が「高くなった」との回答であった。

■2014年度のインターンシップの実施（予定）について（インターンシップ実施企業（予定含む）／単一回答）



■2014年度のインターンシップ実施（予定含む）時期（2014年度インターンシップ実施企業（予定含む）／主な年月回答）

(%)

| | 社数 | 夏 (6月～9月) | 秋 (10月～11月) | 冬・春 (12月～3月) |
|----|-----|--------------|----------------|-----------------|
| 全体 | 629 | 93.0 | 2.9 | 3.5 |

■2016年卒採用を見据えた、2014年度のインターンシップの重要度（インターンシップ実施企業（予定含む）／単一回答）



※データは無回答サンプルを除いて集計

IV. その他

1) 最近の学生から増えたと感じる質問

最近の学生から増えたと感じる質問について聞いたところ、「配属先・勤務先、転勤、異動関連」の質問が増えたと感じている回答が最も多く見られる。次いで多いのは、「労働時間・残業、休日、有休取得状況関連」や「研修、教育関連」などである。また、面接者に対して、入社動機や入社後の経験についての質問や、学生本人に対してのアドバイスを求めるような質問も散見される。一方、質問してこないケースもあるようだ。

■「最近の学生から増えたと感じる質問(自由回答)」が多い項目

- 「配属・勤務先、転勤、異動」関連(海外赴任等含む)
- 「労働時間・残業、休日、有休取得状況」関連
- 「研修、教育」関連
- 「キャリアパス、キャリアアップ関連」関連
- 「面接者自身への質問」関連
- 「学生自身へのアドバイス、入社前の準備」関連
- 「自社自体(社風、職場の雰囲気等含む)」関連
- 「女性の働き方、ワークライフバランス」関連

■最近の学生から増えたと感じる質問_上記項目から抜粋(自由回答) ※[]は、従業員規模、業種

【配属・勤務先、転勤、異動関連(海外赴任等含む)】

○将来的に、採用された者は全員海外に行くのか、転勤の頻度など。[1000~4999人, 製造業]

○海外赴任時の家族帯同について。
[1000~4999人, 製造業]

○入社後の職種転換や異動について。
[5000人以上, サービス・情報業]

○最初の配属先や転勤の頻度について。
[5000人以上, 建設業]

○転勤はあるかどうか。配属先の部門は希望をとっているかどうか。[1000~4999人, サービス・情報業]

○若いうちから海外で仕事ができるか。
[1000~4999人, 製造業]

【労働時間・残業、休日、有休取得状況関連】

○育休は男性でも取れるか。産前産後の休業取得はしやすいか。[300人未満, サービス・情報業]

○休日はしっかり取れるのか。有給休暇は取れるのかなど。
[5000人以上, 製造業]

○残業時間や休日出勤。[300~999人, 金融業]

○給与、手当(特に多い)、残業代の算出方法や運営状況。
[300~999人, 製造業]

【研修、教育関連】

○研修、教育制度について(自分をどのように育ててくれるのか)。[300人未満, 製造業]

○研修や指導に関する質問。
[1000~4999人, 流通業]

【キャリアパス、キャリアアップ等】

○キャリアアップのイメージについて。
[1000~4999人, 製造業]

○キャリアステップ、仕事で成績が悪かったらどうなるのか。
[300人未満, 建設業]

○当社で活躍している社員の人物像。
[300~999人, 流通業]

【面接者自身への質問関連】

○面接官に対して、仕事のやり甲斐や自社に入社した理由を聞くこと。[300~999人, 製造業]

○面接官の今後の夢、やりがいなど(どちらが面接官か分からない)[300~999人, 製造業]

○採用担当者に対する質問。たとえば、やりがいを感じるのはどんな時か。なぜ入社したのか。
[1000~4999人, 流通業]

○仕事をしていく上で辛く感じたこと(経験を聞いてくる学生が増えたような気がする)。
[1000~4999人, 金融業]

【学生自身へのアドバイス、入社前の準備関連】

○合格した理由を教えてくださいと質問する学生が増えた。フィードバックを求める学生が増えたと感じる。
[300~999人, 製造業]

○「今日の面接での自分の印象を教えてください」というようなアドバイスを求めるような質問が多い。
[300~999人, サービス・情報業]

○エントリーシートの記事内容についてコメント、アドバイスを求める学生が増えたように感じる。
[1000~4999人, 製造業]

○「自信を持って周囲に説明できるようになるにはどうすればいいか、何かアドバイスください」。
[300~999人, 製造業]

○社会人になるまでに身につけておくべき知識、習慣について。
[300~999人, 製造業]

○内定をもらってから就職するまでに取得しておいた方がよい資格はあるか。[300人未満, 金融業]

○「内定後、入社までにやっておくべきことは？」選考段階での質問。[300~999人, 流通業]

【その他】

○「安定して働ける会社ですか？」という質問が増えたと思う。[300人未満, 流通業]

○圧倒的に社風、人間関係に関するもの。
[1000~4999人, 製造業]

○競合他社との差別点。
[1000~4999人, サービス・情報業]

『採用状況中間調査2014』

2014年8月

株式会社リクルートキャリア

就職みらい研究所

<http://data.recruitcareer.co.jp>

【本件に関する問い合わせ先】

株式会社リクルートキャリア 就職みらい研究所

徳永/小川 Tel:03-6835-0230

【転載等の連絡先】

株式会社リクルートキャリア 広報担当 までご一報ください

Mail : kouho@waku-2.com

『採用状況中間調査2014』

2014年8月

株式会社リクルートキャリア

就職みらい研究所

<http://data.recruitcareer.co.jp>



就職みらい研究所