

# 採用・就職活動の振り返り①活動スケジュール

2016年卒採用における、企業と学生の活動スケジュールの実態は？

## 企業の4割近くが 4月以前に面接を開始

実際のところ、企業と学生は、いつ、どのような活動を行ったのだろうか。採用活動および就職活動のプロセスごとの開始時期という観点から見てみたい。

まず、企業の採用活動プロセスごとの開始時期を見てみよう(グラフ①)。採用情報の提供は2015年3月に開始した企業が最も多く、74.7%を占めた。対面での自社説明会・セミナーも同様に3月に開始した企業が最も多く、47.7%。次に4月開始が27.0%と続き、3～5月に開始した企業が84.3%を占めた。

面接は、3月から増加傾向が見え、4月と8月がピーク。4月以前に開始した企業が35.5%、7月以前となると70.7%に上り、8月以降に開始した企業(29.2%)を大きく上回った。また、最初の内定・内々定出しも3月から増え始めている。7月以前に内定・内々定出しを行った企業は61.4%で、8月以降が38.7%。8月に行った企業が25.9%だった。

## 学生の9割近くが 7月以前に面接に参加

次に、学生の就職活動プロセスごとの開始時期を見てみよう(グラフ②)。まず、情報収集は、69.2%が2月以前に開始している。個別企業の説明会(対面)への参加は、12月以降、開始する学生が徐々に増え、3月がピークに(48.6%)。面接への参加開始時期は、4月がピークで24.4%。7月以前に参加を開始した学生は88.4%に上った。

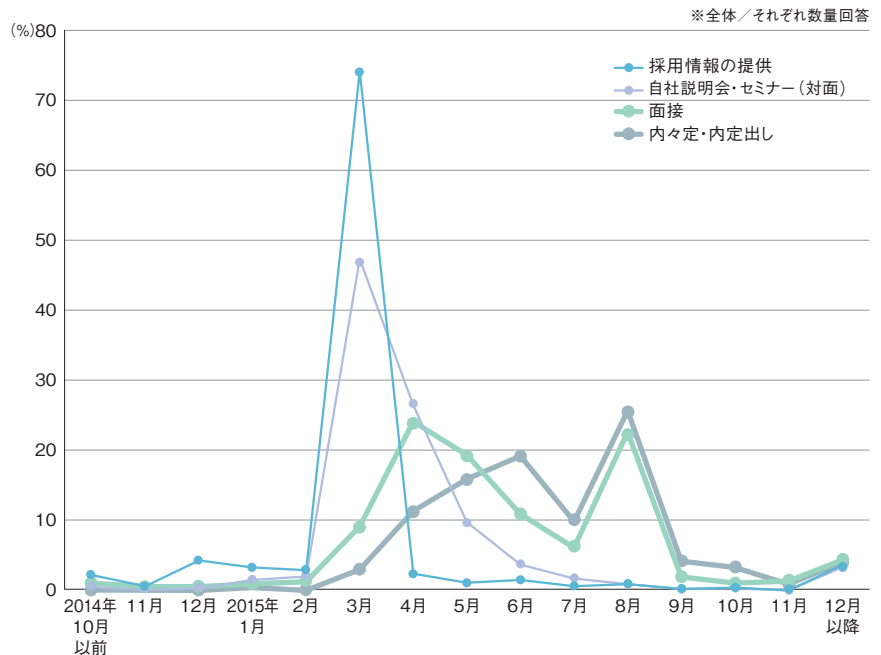
内定を取得した学生が増えてくるのは4月ごろから。53.2%が7月以前に内定を得ていた。

次ページから、企業と学生の活動例を紹介する。企業・学生の活動スケジュールや取り組みの実態例として参照していただきたい。

### 企業

広報、説明会の開始は3月が、面接開始は4月と8月がピーク

#### ① 採用活動プロセスごとの開始時期

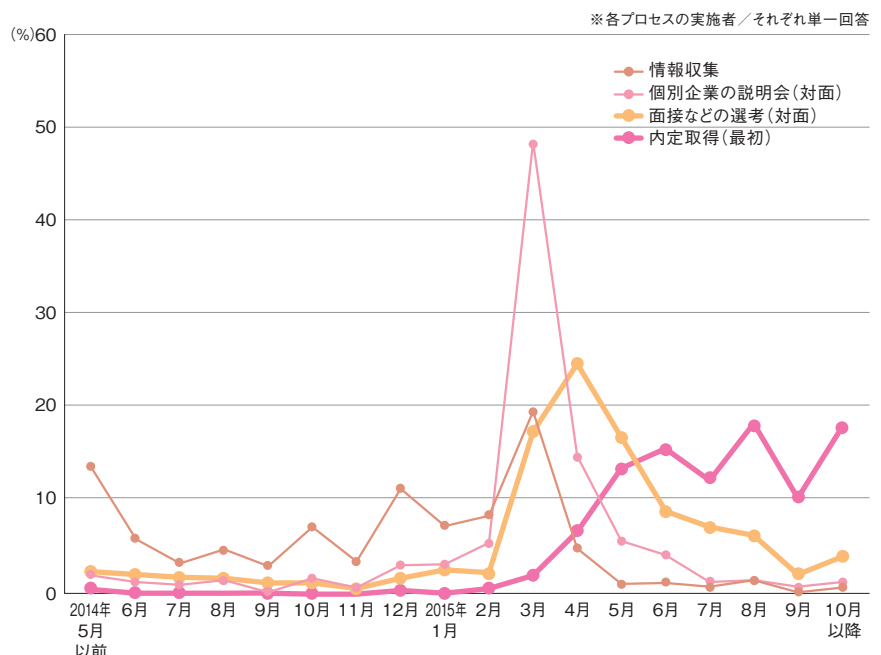


採用情報の提供、自社説明会・セミナーの開始のピークは3月。面接開始のピークは4月と8月に分かれ、70.7%の企業が7月以前に面接を開始していた。

### 学生

情報収集、説明会参加、面接開始のピークが3～4月に集中

#### ② 就職活動プロセスごとの開始時期



2月以前から情報収集を開始している学生が69.2%を占めた。内定取得が4月ごろから増え始め、53.2%が7月以前に内定を取得済み。



## 企業

CASE1  
商社  
選考開始：8月



## 指針どおり 8月以降に選考を実施

### COMPANY DATA

- 本社所在地：東京都
- 従業員規模：1000人以上
- 2016年卒実績 ※総合職  
採用目標数：約140名  
内定出し：非公表  
入社予定数：142名  
(辞退率非公表)

### 主な採用プロセス ※総合職

- 2015年3月 エントリー受付開始、会社説明会(大規模)
- 4月 会社説明会(座談会形式)
- 5月 会社説明会(少人数、~6月)
- 7月 エントリーシート締め切り、筆記試験
- 8月初旬 1次選考(グループ面接) 2次選考(グループディスカッション、グループ面接、作文) 最終選考(個人面接)
- 8月中旬 内々定出し

### 説明会の種類を増やし、 広報期間中の引きつけを強化

当社は指針を順守する方針でしたので、「他社が早期に学生と接触する中いかにして当社への引きつけを継続的に行うか」「広報活動期間が1カ月延びる中、いかにして学生に企業理解を深めてもらうか」が課題でした。

そのための施策として、自社説明会を3種類準備し、例年よりも長い4カ月間かけて実施しました。まず数百名規模の説明会で当社の強みや社風をつかんでもらい、次に社員との座談会形式で各部門への理解を深め、最後に学生2名と社員1名の少人数で組み合わせを変えながら複数の社員と話す形式でOB・OG訪問感覚で理解を深めてもらう、という流れを作ったのです。

また、学生には積極的にOB・OG訪問を行うように勧めていました。「人材」が最も重要な資産である商社では、実際に働く社員の考えを知ることが、相互理解においてとても重要だからです。

結果、質・量ともに例年と大きく変わらず採用できた上、内定辞退率が前年から約10ポイント改善しました。

一方で、採用結果への影響は少なかったと思いますが、プレエントリー数が約1割、筆記試験の受験者が約3割減り、各地で行った説明会で定員割れの回があり、学生が早い段階から企業を絞り込んでいることを強く感じました。それが、結果として志望度の高い学生の応募につながったように思います。

### 17卒では、PR手法を多様化。 より多くの学生にアプローチ

17年卒採用では、広報期間の短縮による学生の企業理解不足、就業観の形成不足を予想しています。そこで、Web説明会を新たに導入するなどして、より多くの学生にアプローチすることと、可能な限りface to faceの接点を持つことに取り組みます。また、インターンシップを復活させて5日間ほどのプログラムを実施し、学生の就業観形成をサポートします。

## 学生

CASE1  
不動産会社内定  
法学部



## 5月から一部企業との面談が始まり 8月に第1志望の面接が始まった

### 就活スケジュール

- 2014年8月  
就活前に業界や企業について知るため、8月と12月に1社ずつインターンシップに参加。
- 2015年3月  
合同企業説明会などで業種を絞らず話を聞き、4月から興味を持った企業の個別説明会へ。
- 2015年5月  
エントリーシート提出開始。先輩社員との面談も始まった。うち1社に6月に内々定。
- 2015年7月~8月  
7月が面接のピーク。8月第1週には第1志望の不動産業界各社の面接が集中した。

### 面談のたびに「質問は？」。 その後連絡が途絶えた企業も

興味があったのはデベロッパーの仕事でしたが、知らない業界や企業も多かったので、合同企業説明会と個別説明会では幅広い業種の話聞いて回りました。

結果、第1志望はやはり不動産業界に。ただ、短期間で出した結論だったので、考えが変わるかもしれないとエントリーシートも幅広い企業に出しました。

5月から6月にかけては、エントリーシートの締め切りだけでなく先輩社員との面談の予定も入り、スケジュールがぎっしりと埋まり

ました。あるメーカーでは繰り返し呼び出されて、毎回「何か質問はありますか？」と聞かれました。回を重ねるごとに聞くこともなくなります。だからといって志望度が低いわけではないのですが、意欲がないと判断されたのか、連絡が途絶えてしまった企業もありました。正直、納得いかなかったですね。一方で、あるプラントエンジニアリング会社からは7回の面談ののち、6月に内々定の連絡を受けました。

面接のピークは7月。その後、8月1週目に不動産会社5社の面接が連日続き、第1志望から内々定が出て就活を終えました。

# 採用・就職活動の振り返り②企業

企業の採用計画に対する充足状況や入社予定者への満足度は？

## 採用数充足企業は48.3%。 調査開始以来初の半数未満

2015年12月時点での16年卒の採用数は、「計画通り」が32.3%で、「計画より若干多い」(14.1%)、「計画よりかなり多い」(1.9%)を合わせた採用数充足企業の割合は48.3%と、12年の調査開始以来、初めて半数を下回った(グラフ①)。一方、「計画より若干少ない」(36.3%)、「計画よりかなり少ない」(12.5%)、「現在選考中につき、未定」(1.9%)を合わせた採用数未充足企業の割合は50.7%で、前年より8.1ポイント増加した。

従業員規模別に見ると、すべての規模において前年に比べて充足企業の割合が低下した(表③)。中小・中堅企業が

ら大手企業まで、従業員規模にかかわらず十分に苦労したことがうかがえる。

地域別に見ると、充足企業の割合が低かったのは北海道・東北地方で、29.0%。また、業種別に見ると、充足企業の割合が低かったのが建設業で、35.6%。未充足企業は62.4%に上った。逆に好調だったのが金融業で、60.6%が充足し、未充足企業は39.4%に留まった。

入社予定者への満足度は、64.7%が「非常に満足」「どちらかという満足」と回答(データ②)。一方で、「どちらかという不満」「非常に不満」と回答した企業が15.5%に上り、15年卒と比較すると満足している企業が減少し、不満に感じている企業が増加した。

また、従業員規模別に見ると、満足し

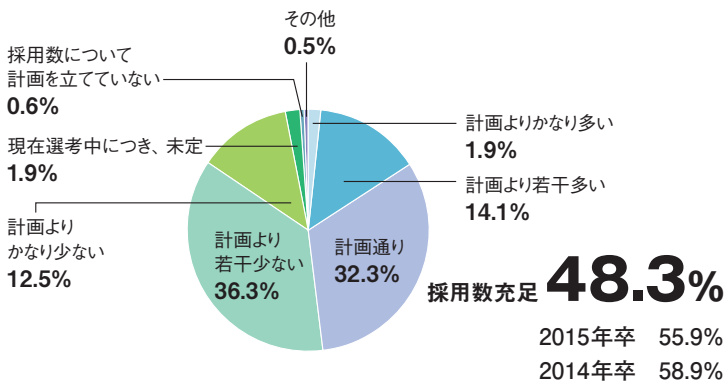
ている企業は300人未満で56.9%、300～999人で66.3%、1000人～4999人で67.4%、5000人以上で70.5%と、従業員規模が大きくなるにつれて満足度が高くなる傾向が見られた。一方で、どの規模においても前年より満足している企業が減少し、不満に感じている企業が増加した。とくに、300人未満企業では満足している企業が前年よりも6.2ポイント減と、他の規模よりも減少幅が大きかった(他は1.0～3.9ポイント減少)。また、5000人以上企業では、満足している企業の減少(-3.9ポイント)よりも不満のある企業の増加(7.0ポイント)の方が大きかった。

充足状況、満足度とも、厳しい結果となった企業が多いことがうかがえる。

### 企業

採用目標数を充足できた企業は半数以下

#### ① 採用計画に対する充足状況 ※全体/単一回答



「計画どおり」「若干多い」「かなり多い」を合わせた充足企業は48.3%。「若干少ない」「かなり少ない」「現在選考中につき、未定」を合わせた未充足企業は50.7%。

### 企業

入社予定者に満足している企業は、減少傾向に

#### ② 入社予定者への満足度 ※全体/単一回答

満足 **64.7%**

2015年卒 68.0%  
2014年卒 67.4%

64.7%が入社予定者に対して「非常に満足」「どちらかという満足」と回答。「どちらかという不満」「非常に不満」の合計は15.5%。15年卒の10.8%、14年卒の12.4%に比べて増加している。

### 企業

規模にかかわらず充足企業は減少

#### ③ 採用計画に対する充足状況(従業員規模・地域別)

※全体/単一回答  
※( )内の数値は2015年卒との差  
※「計画通り」「計画より若干多い」「計画よりかなり多い」の合計を「充足」、「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」の合計を「未充足」とする

	充足		未充足	
全体	48.3%	(-7.6)	50.7%	(8.1)

従業員規模別	充足		未充足	
300人未満	48.7%	(-4.9)	48.7%	(5.8)
300～999人	45.4%	(-8.4)	53.5%	(9.0)
1000～4999人	50.8%	(-8.0)	49.2%	(8.2)
5000人以上	51.0%	(-8.2)	49.0%	(9.0)

地域別	充足		未充足	
北海道・東北	29.0%	(-13.5)	69.9%	(15.1)
関東	47.7%	(-7.7)	52.0%	(8.7)
中部・東海	51.3%	(-5.4)	46.6%	(4.8)
関西	53.5%	(-11.2)	46.0%	(11.8)
中国・四国	48.7%	(-5.7)	48.7%	(4.3)
九州	53.1%	(4.0)	45.3%	(-2.0)

1000人以上/未満で充足企業が半数に達したかどうか分かれた一方、どの規模でも充足企業の割合は低下している。また、地域によって結果にばらつきが見られた。



## 企業

CASE2  
サービス  
選考開始：2月



## 独自に2月から選考を開始。 充足するまで採用活動を継続

### COMPANY DATA

- 本社所在地：首都圏
- 従業員規模：1000人以上
- 2016年卒実績  
採用目標数：約300名  
内定出し：約700名  
入社予定数：約300名  
(辞退率約57%)

### 主な採用プロセス

- 2015年11月 インターンシップ(～2月)  
1月～ 会社説明会(～12月)  
1月～ 適性検査  
2月～ 1次面接(グループ面接)  
2次面接(個人面接)  
最終面接  
3月下旬～ 内々定出し(～12月)

### 採用目標数増を受けて 内定者フォローを強化

当社は経団連に加盟していませんし、例年、目標数が充足するまで1年近くかけて採用活動を行っているため、例年と変わらないスケジュールで動きました。

課題として取り組んだのは、学生との距離を縮め、しっかりと当社に引きつけること。15年卒採用の結果が芳しくなかった上、人材戦略の変更により採用目標数が15年入社の新卒社員よりも100人以上増えた約300名になったためです。

具体的には、説明会や会社案内、採用ホームページで打ち出すメッセージの統一、面接の所要時間増、内定者フォローの強化などを行いました。とりわけ力を入れたのは、内定者フォローです。現場訪問、社員との懇親会、内定後説明会など、複数の内容を企画し、月に一度は会う機会を作りました。ちなみに、15年卒採用では個別面談を1度行っただけでした。

結果、当社が必要とする達成意欲の高

い人材を、採用目標数採用することができました。16年入社の採用目標数は社内でもかなり難易度の高い目標と認識されていたので、上出来の結果です。

### 少人数の説明会を実施し 学生の理解を促す

内定者フォローとしてとくに効果を感じたのは、内定後説明会です。これは内定者に1～5人規模で集まってもらって、2時間程度会社説明会では話さない情報を伝え、質問を受けるというもの。実施後、8～9月に他社から内々定が出ても当社の内定を承諾してくれた学生もいて、企業理解の促進や親近感を高めるのに一役買っていることを実感しました。

また、16年卒採用で初めてインターンシップを実施し、参加者には会社説明会の案内を優先的に行いました。結果、参加者の約5%が内定まで至りました。

17年卒採用では、内定者フォローを改善し、さらに強化します。また、インターンシップの回数も増やす計画です。

## 学生

CASE2  
コンサルティング会社内定  
理工学系大学院



## ベンチャー志望で1月から選考に参加。 4月に入社企業を決定

### 就活スケジュール

- 2014年6月  
夏のインターンシップに3社応募したが、すべて選考で落ちてしまった。
- 2014年10月  
学外で開催されている就活セミナーに10回ほど参加。先輩訪問も行い、部活の先輩や父親の友人など20人と会った。
- 2015年1月  
2社のインターンシップに参加。ベンチャー企業の選考開始。
- 2015年3月  
2社に内々定。どちらも行きたいと思える会社だったためすぐに結論が出ず、1カ月間悩んだ末、入社企業を決定。

### インターンシップや先輩訪問を通じて 自分の志望を見定めた

先が見えている状態で働きたくなかったので、ベンチャー企業を志望。大学院1年の6月から就活を意識して活動しました。ただ、夏のインターンシップはすべて選考に落ちてしまったので、活動を再開したのは秋。ほかの就活生の様子や企業の人事がどんな人たちなのか知っておきたいと、就活に必要な知識やスキルを学ぶセミナーに10回ほど参加しました。また、実際に働いている人たちの考えを知り、社会人とのコミュニケーション力を鍛えるため、先輩訪問も

しました。

志望が明確になったのは、冬に参加したIT系企業のインターンシップ。参加してみても興味を持っていないことを実感し、それよりも何かしら教育に携わりたい、他社の課題を解決するコンサルタントのような働き方をしたいと決めました。

そして、1月からベンチャー企業の選考が始まったので、ベンチャー企業の選考情報が掲載されている就職情報サイトを見て、少しでも面白そうと思ったら説明会に参加。結果、20社に応募し、3月末に志望度が高かった2社に内々定することができました。



# 採用・就職活動の振り返り③学生

## 学生の就職率や内定状況は？

### 就職希望者のうち 86.8%が就職先を確定

民間企業を対象に就職活動を行った学生のうち、2015年12月時点で民間・民間以外を問わず就職先が確定している学生は86.8%。15年卒の84.5%（14年12月時点）より2.3ポイント、14年卒の77.9%より8.9ポイント増加し、過去3年で最も高い結果となった。また、進路が確定していない学生は8.0%。15年卒の10.1%よりも2.1ポイント減少した。

就職先が確定している学生のうち、当初からの第1志望に就職予定の学生は40.4%（グラフ①）。15年卒の37.4%より3.0ポイント増加し、過去3年間で最も高い割合となった。

入社予定企業への満足度を尋ねたところ、81.7%が「非常に満足」「どちらかというと満足」と回答（データ②）。志望状況別に「非常に満足」「どちらかというと満足」の合計を見ると、当初からの第1志望企業に入社予定の学生は92.7%、当初は第2志望以下の志望群だった企業に入社予定の学生は82.5%、当初は志望していなかった企業に入社予定の学生は62.3%で、当初の志望状況に応じて満足度に差が出る結果となった。

内定取得者の平均取得社数も増加傾向にある（グラフ③）。平均は2.17社で、複数の企業から内定を取得した学生は54.2%と半数を超えた。

学部系統別に見ると、複数内定を取得した学生が6割を超えたのは、文系で

は経営学・経済学（65.9%）、商学（61.2%）、法学（61.0%）、理系では電気・電子（60.6%）、情報（62.1%）だった。

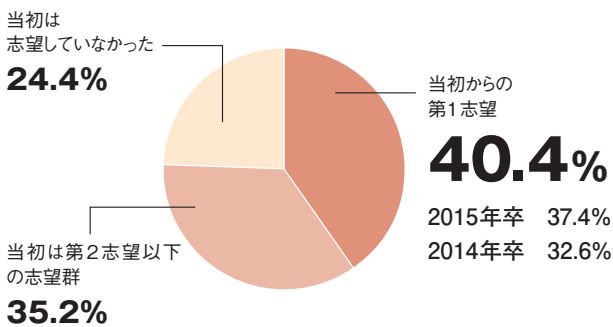
内定取得後に入社予定企業との接触があった学生は82.3%。内容は「内定者懇親会」（67.1%）、「内定式」（66.6%）、「メール・電話による定期連絡」（43.9%）、「社内報・内定者報の送付」（23.7%）、「集合研修」（22.4%）など（複数回答）。そのうち、より入社意欲が高まったものとして最も多くの学生が挙げたのは、「内定者懇親会」（データ④）。次に「内定式」、「集合研修」、「メール・電話による定期連絡」が続いたが、地域別に見ると、北海道・東北、中国・四国、九州では、「集合研修」よりも「メール・電話による定期連絡」と回答した学生が多かった。

#### 学生

約4割が、当初からの第1志望に就職予定

#### ① 入社予定企業の就職活動開始当初の志望状況

※就職先確定者／単一回答



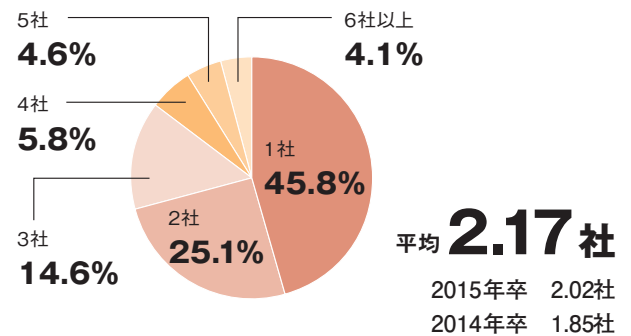
「当初からの第1志望」が増加傾向にある一方で、「当初は志望していなかった」は、14年卒が37.1%、15年卒が29.9%と減少傾向にある。

#### 学生

半数以上が複数の企業から内定を取得

#### ③ 内定を取得した企業数

※2015年12月時点で内定を取得している学生／単一回答



複数の企業から内定を取得した学生は54.2%。15年卒は50.0%、14年卒は44.7%で、平均取得社数とともに増加傾向にある。

#### 学生

8割を超える学生が、入社予定企業に「満足」

#### ② 入社予定企業への満足度

※就職先確定者／単一回答



81.7%は「非常に満足」「どちらかというと満足」の合計。一方、「どちらかというと不満」「非常に不満」の合計は3.3%で、15年卒（5.5%）、14年卒（5.6%）に比べても低い。

#### 学生

4割超が内定者懇親会で入社意欲が高まった

#### ④ 入社予定企業との接触のうち、より入社意欲が高まったもの

※内定取得後、入社予定企業との接触があった学生／複数回答

1位 **内定者懇親会 42.8%**

2位 内定式 39.1%  
3位 集合研修 11.9%

4位は「メール・電話による定期連絡」で、10.4%。3位と4位が逆転している地域もあった。



学生

CASE3  
メーカー内定  
外国語学部



志望業種は7・8月に選考開始。  
結果が出ず、9月の追加募集で内々定

就活スケジュール

- 2014年6月  
学内セミナーに参加。11月に先輩訪問を始め、12～1月はSPI対策に取り組んだ。
- 2015年3～5月  
3月に学内説明会で幅広い企業の話聞き、4～5月に志望業種の個社説明会に参加。
- 2015年5～7月  
5～6月に海運、倉庫業界、7月に商社一般職と、約45社にエントリーシートを提出。
- 2015年8月  
面接のピーク。満足いく結果を得られず、追加募集に応募し、9月半ばにメーカーに内々定。

もっと早くに本命企業の  
面接を受けたかった

15年9月に教育実習に行かなければならなかったのですが、8月中には入社企業を決めたいと考えていました。一方で、志望していた海運、商社一般職、倉庫の面接は、一部が7月からで、多くは8月から。志望度の低い会社を受けても仕方ないので、予定されているスケジュールの中で最善を尽くすつもりでした。ただ、6月にも2週間、教育実習があり、その間に面接に呼んでくださった企業は断らざるを得ませんでしたね。

8月上旬に海運大手に軒並み落ちたあと、8月中旬に2社に内々定しましたが、どちらも納得して入社できる会社ではありませんでした。そこで、あらためてやりがいを持って頑張れそうな仕事は何か考え、ちょうど

始まっていたメーカーの追加募集に応募することに。意外と募集している企業があり、その中から今の入社予定企業に内々定することができました。内々定したのは教育実習開始日の前日。なんとか間に合いました。

振り返ると、就活は長丁場だったというのが実感です。3年生の6月から準備を始め、4年生の9月まで続けたので…。もっと早く本命企業の面接を受けられて、早く進路を決めて安心できるとよかったです。

また、企業研究が足りなかったのが反省点です。5～7月で約45社にエントリーシートを提出したので、一社一社について詳しく調べる時間を十分にとれず、各社の強みと自分のやりたいことをすり合わせてその会社に必要な人材だと論理的に伝えるための準備が足りませんでした。

学生

CASE4  
外資系金融内定  
総合政策学部



1年次からインターンシップに参加。  
視野が広がり、就活にも活きた

就活スケジュール

- 2012年7月～  
国内外の複数のインターンシップに参加。就活中に参加を続けたプログラムもあった。
- 2014年7月  
先輩訪問を開始。新入社員から役員まで幅広い年代の社会人24人を訪問。
- 2015年2月  
志望業界を外資系金融と航空に絞り、業界・企業研究を進める。
- 2015年3月  
エントリーシート提出開始。4月には筆記試験や面接も始まり、4月中旬に第1志望の外資系金融に内々定。就活を終えた。

仕事に対する固定観念がなくなり  
業界や企業規模に固執せずに就活

世界で通用するグローバルな人材になりたい。この自分の将来像を実現するためには、世界を知ることと、さまざまな業務を体験して知見を増やすことが重要だと考えました。そこで、大学1年次から国内外のインターンシップに参加。国内ではITベンチャーや大手の小売業者、海外では国連の難民救済事業に携わるベンチャー企業や最先端のバイオテクノロジーを扱うメーカーなど、さまざまな企業に行きました。

そうして学んだのは、会社は顧客があってこそ成り立つことと、どんな会社においても成長できること。当初は「就職するなら外資系で、世界中を動き回れる会社じゃないと」考えていましたが、「優秀な人材＝グロ

ーバル」といった固定観念がなくなりました。そして就活も、業界や規模に固執することなく「心から好きになれる会社を見つけて、そこに採用してもらえれば」という気持ちで臨むように。

実際に動き始めたのは、大学3年の7月ごろ。ゼミやアルバイト先の先輩のつてをたどって、先輩訪問を始めました。幅広い世代の社会人と話すうちに会社選びの基準も明確になってきて、「年功序列より、能力主義の文化を持つ」「ダイバーシティに富んでいる」「尊敬できる先輩がいる」などを重視するようになりました。

その後、志望業界を外資系金融と航空に絞り、3月ごろから3社にエントリーシートを提出。4月中旬に第1志望の外資系金融に内々定し、就活を終えました。