

## 2015年度 新規学卒者の採用活動・管理の実態調査

重視する人材要件は、積極性、協調性、コミュニケーション力。  
採用者1人あたりの採用活動費は平均39.1万円

人事労務分野の情報機関である産労総合研究所（代表・平盛之）は、このたび「2015年度 新規学卒者の採用活動・管理の実態調査」を実施しました。前回は2006年度に調査を実施しており、約10年ぶりとなります。

調査は、2016年4月に入社した新規学卒者に対する採用活動について、企業の採用担当者に聞いたもの。回答企業の96.3%が採用活動を行っており、採用人数が増えた企業は40.1%。経団連「指針」を「基本的には遵守」が44.7%。

採用にあたり重視する人材要件としては、性格面については「積極性」、「協調性」が、能力面では「コミュニケーション力」がトップに。また、回答企業における採用者1人あたりの採用活動費は、調査計で39.1万円（前回38.5万円）となった。

### 主なポイント

#### 1. 【採用活動の状況と採用人数の動向】

- ・回答企業の96.3%が採用活動を行っており、学歴別に採用者の有無をみると、大学院卒49.1%、大学卒91.9%、短大・高専・専門学校卒41.8%、高校卒47.7%。
- ・前年度に対し採用人数が増えた企業は40.1%、「ほぼ同じ」とした企業が35.6%、「減った」企業は24.3%だった。

#### 2. 【経団連「採用選考に関する指針」に対する対応】

- ・「基本的には指針を遵守」44.7%、「遵守の方針だったが途中で変更」18.8%、「最初から意識せず活動」33.0%。

#### 3. 【採用にあたりとくに重視する人材要件】

- ・重視する人材要件を従業員の平均年齢別にみると、性格面については、40歳未満の企業では「積極性」が、40歳以上の企業では「協調性」が5割超となった。能力面については、いずれも「コミュニケーション力」が8割前後で断然トップ。

#### 4. 【内定者フォローの実施状況】

- ・各社の内定者フォローの実施状況をみると、「実施した」は全体の93.5%。1,000人以上企業99.0%、300～999人企業95.1%に対し、299人以下企業は81.5%とやや低い。具体策としては、「懇談会・食事会の開催」77.5%が最多。

#### 5. 【採用活動に要した費用】

- ・採用活動にかかった費用の総額は平均1,146.7万円。採用者1人あたりでみると平均39.1万円（前回38.5万円）。

#### 6. 【採用担当者の実態】

- ・採用担当者の平均人数を聞いたところ、調査計で4.9人（うち専任者1.6人）となった。前回調査時に比べ人数は増えているが兼務者も多く、「マンパワー不足」を課題としてあげる企業も少なくない。

#### 調査要領

本調査は、2016年1～3月に、上場企業および当社会員企業から任意に抽出した約3,000社を対象として郵送によるアンケート方式で実施し、296社の回答を得た。

#### 本件に関する 問い合わせ先

『企業と人材』編集部 担当：石田、片上

〒112-0011 東京都文京区千石 4-17-10 産労文京ビル

■電話 03(5319)3605 ■e-mail:edt-e@sanro.co.jp ■http://www.e-sanro.net/jinji/\_jresearch/

## 1 採用活動の状況と採用人数の動向

### (1) 採用活動の実施状況

まず、今回の回答企業の採用状況をみると、全体の96.3%とほとんどの企業が採用活動を行っていた。学歴別にみると、大学院卒を採用した企業49.1%、大学卒を採用した企業91.9%、短大・高専・専門学校卒を採用した企業41.8%、高校卒を採用した企業47.7%となっている。業種別にみると、大学院卒と高校卒の採用で、製造業が非製造業を大きく上回っている(図表1)。

### (2) 採用人数の増減状況

前年度に対し採用人数が増えた企業は 40.1%、「ほぼ同じ」とした企業が 35.6%、「減った」企業は 24.3%だった。1,000人以上企業では、過半数が「増えた」としている(図表2)。

図表1 新規学卒者に対する採用活動の有無および学歴別にみた採用の有無

(単位:%)

規模・業種	合計 (社)	採用活動 を行った	今期は採 用活動を 行ってい ない	学歴別の採用の有無(採用活動あり=100、複数回答)				
				大学院卒を 採用	大学卒を 採用	短大・高専・ 専門学校卒 を採用	高校卒を 採用	無回答
調査計	100.0(296)	96.3	3.7	49.1	91.9	41.8	47.7	1.4
1,000人以上	100.0(105)	100.0	-	66.7	98.1	52.4	56.2	1.0
300~999人	100.0(122)	99.2	0.8	47.1	94.2	40.5	43.0	0.8
299人以下	100.0( 69)	85.5	14.5	22.0	76.3	25.4	42.4	3.4
製造業	100.0(104)	96.2	3.8	71.0	91.0	37.0	68.0	1.0
非製造業	100.0(192)	96.4	3.6	37.3	92.4	44.3	36.8	1.6

図表2 採用人数の増減状況

(単位:%)

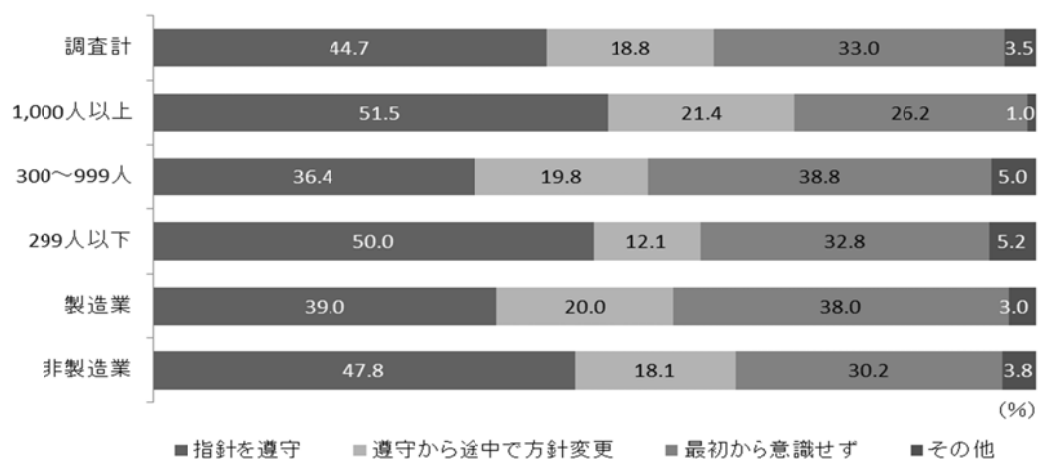
規模・業種	合計 (社)	前年度より増えた	前年度とほぼ同じ	前年度より減った
調査計	100.0(284)	40.1	35.6	24.3
1,000人以上	100.0(105)	52.4	25.7	21.9
300~999人	100.0(121)	33.9	43.0	23.1
299人以下	100.0(58)	31.0	37.9	31.0
製造業	100.0(100)	40.0	39.0	21.0
非製造業	100.0(184)	40.2	33.7	26.1

## 2 経団連の「指針」に対する対応

経団連の「採用選考に関する指針」に対する対応については、「基本的には指針を遵守」44.7%、「遵守の方針だったが途中で対応を変更」18.8%、「最初から指針を意識せず活動」33.0%となった。1,000人以上企業では「遵守」が過半数だが、「途中で変更」も2割あった(図表3)。

299人以下企業でも「遵守」派が5割と、依然として指針には一定の拘束力があるといえる。

図表3 経団連の「採用選考に関する指針」に対する対応



(注)「その他」の内訳:「最終選考・内々定通知は8月以降に実施したが、それまでの選考を8月以前に実施」、「内定出し時期のみ遵守」、「広報開始日は遵守し、選考開始は遵守しなかった」、「高卒のみだったので無関係」など。

### 3 採用にあたってとくに重視する人材要件

採用にあたって「とくに重視する人材要件」について、「性格面」および「能力面」に分けて、それぞれ2つまでの複数回答で答えてもらった。

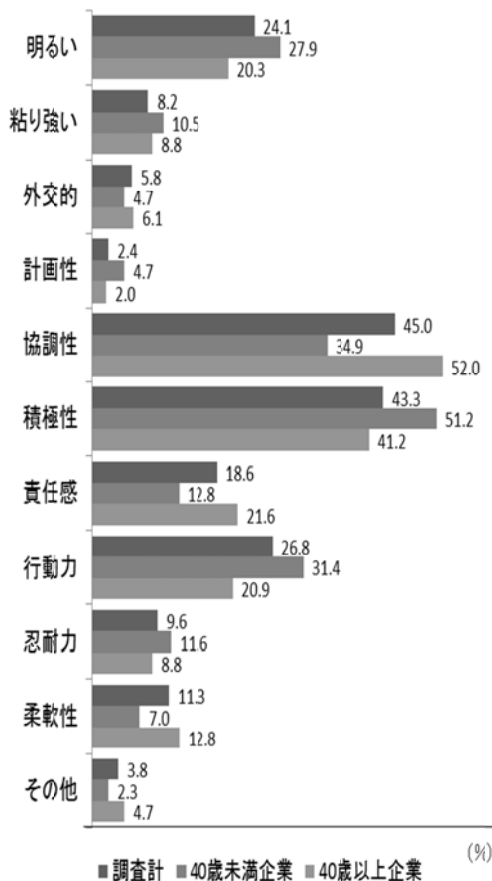
まず性格面については、「協調性」45.0%、「積極性」43.3%がともに4割台でトップ。次いで、「行動力」26.8%、「明るい」24.1%、「責任感」18.6%と続く(図表4①)。各要素の割合は、規模別、業種別にみてもあまり違いはみられない。

これを従業員の平均年齢別にみると、平均年齢40歳未満の企業では「積極性」が、40歳以上の企業では「協調性」が、それぞれ過半数となっている。そのほかにも、40歳未満企業は「明るい」や「行動力」を重視し、40歳以上企業は「責任感」、「柔軟性」を重視しているなど、興味深い結果となっている。

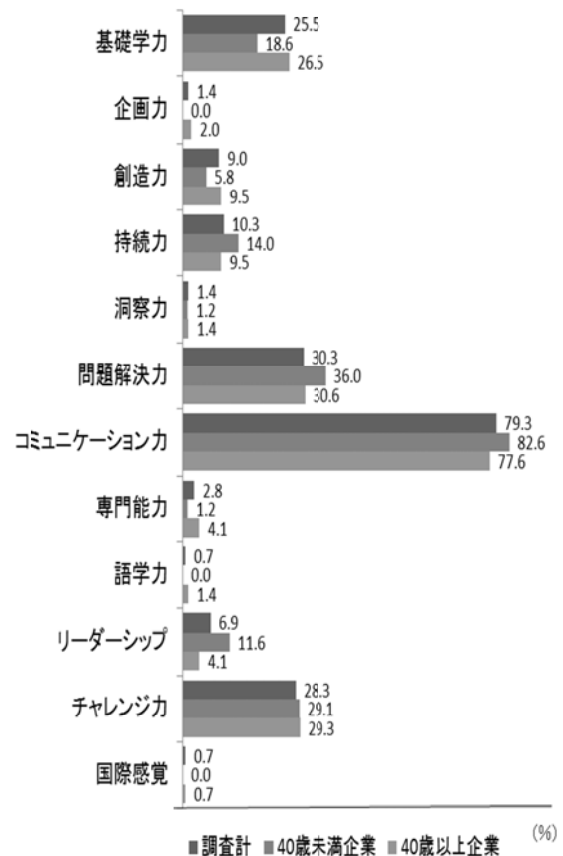
能力面については、断然トップは「コミュニケーション力」79.3%で、2番目の「問題解決力」30.3%の2倍以上となった。3番目は「チャレンジ力」28.3%である(図表4②)。こちらも、規模別、業種別に大きく異なる点はみられない。また、従業員の平均年齢別でみても、大きな違いはみられなかった。

図表4 従業員の平均年齢別にみた「採用にあたってとくに重視する人材要件」

①性格面で重視する要素



②能力面で重視する要素



## 4 内定者フォローの実施状況

2016卒採用では、後ろ倒しスケジュールの影響から内定辞退が大きな問題となった。本調査でも、「採用活動・管理業務全般に関する課題」を自由記述式であげてもらったところ、「内定辞退の防止」をあげる企業が多かった。

各社の内定者フォローの実施状況をみると、「実施した」は全体の93.5%。規模別にみると、1,000人以上企業99.0%、300～999人企業95.1%に対し、299人以下企業は81.5%とやや低い。

フォロー施策の具体的内容(複数回答)としては「懇談会・食事会の開催」77.5%が最も高く、次いで「社内報・企業情報の送付」53.5%、「通信教育・eラーニング」48.3%などとなっている。1,000人以上企業では「内定者交流サイト・SNSの活用」が47.6%と高くなっている(図表5)。

図表5 内定者フォローの有無および実施内容(複数回答)

(単位:%)

規模・業種	合計 (社)	内定者フォローを実施	実施していない	内定者フォローの実施内容(内定者フォローを実施している=100、複数回答)								
				社内報・企業情報の送付	通信教育・eラーニング	課題図書 の送付	工場(社内)見学	内定者研修 (入社日直前)	内定者研修 (それ以外)	懇談会・食事会の開催	近況報告	内定者交流サイト・SNSの活用
調査計	100.0(291)	93.5	6.5	53.5	48.3	20.3	20.3	30.6	38.0	77.5	19.9	27.7
[2006年度調査]	100.0(261)	96.9	3.1	70.4	49.0	22.1	27.7	39.5	83.8	33.6	31.2	
1,000人以上	100.0(104)	99.0	1.0	61.2	46.6	24.3	25.2	26.2	36.9	76.7	15.5	47.6
300～999人	100.0(122)	95.1	4.9	57.4	53.0	14.8	16.5	35.7	40.9	77.4	21.7	21.7
299人以下	100.0(65)	81.5	18.5	30.2	41.5	24.5	18.9	28.3	34.0	79.2	24.5	1.9
製造業	100.0(102)	93.1	6.9	66.0	55.3	22.3	25.5	23.4	22.3	72.3	20.2	29.8
非製造業	100.0(189)	93.7	6.3	46.9	44.6	19.2	17.5	34.5	46.3	80.2	19.8	26.6

(注) 1. 2006年度調査では「内定者集合研修」は1項目であり、また「内定者交流サイト・SNSの活用」は「内定者サイトの活用」として聞いている。  
2. 「内定者フォローの実施内容」については、「無回答」および「その他」は省略した。

## 5 採用活動に要した費用

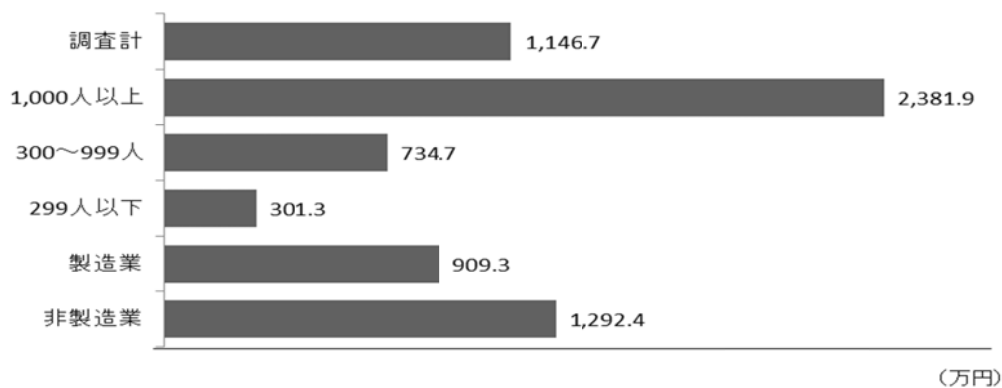
### (1) 採用活動に要した費用の総額

採用活動にかかった費用の総額についてみると、調査計では1,146.7万円、企業規模別にみると1,000人以上企業2,381.9万円、300～999人企業734.7万円、299人以下企業301.3万円となった。費用総額は、企業規模に比例して大きくなっており、今回の調査では、1,000人以上企業の総額は300～999人企業の約3.2倍、299人以下企業の約7.9倍であった(図表6)。

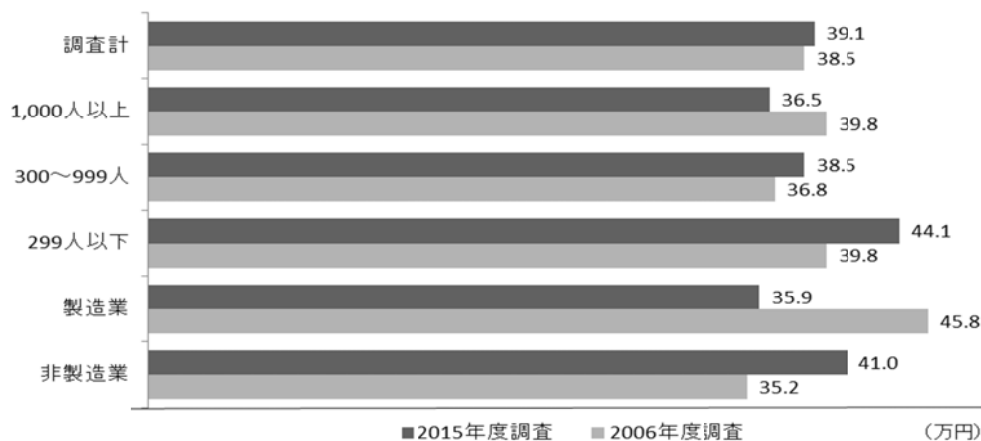
### (2) 採用者1人あたりの採用活動費

次に費用総額を採用者の合計人数で除した採用者1人あたりの採用活動費についてみると、調査計で39.1万円、企業規模別にみると1,000人以上企業36.5万円、300～999人企業38.5万円、299人以下企業44.1万円となった(図表7)。前回2006年調査と比較すると、調査計では0.6万円増。業種別でみると、製造業が9.9万円の大増となる一方、非製造業が5.8万円増加した。

図表6 採用活動に要した費用総額の分布



図表7 採用者1人あたりの採用活動費の分布

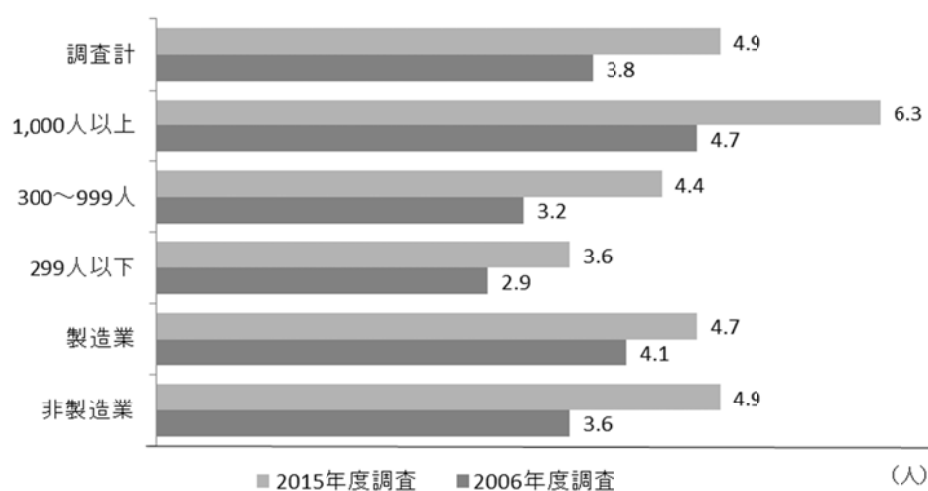


## 6 規模別にみた採用担当者の人数

役職者を含めた採用担当者全員の平均人数を聞いたところ、調査計で4.9人となった。全体としては、採用担当者の人数は10年前よりも増えているといえる(図表8)。

ただし専任者は調査計で1.6人と兼務者が多く、課題として「母集団形成」や「内定辞退防止」とともに、「マンパワー不足」をあげる企業も少なくない(自由記述式)。

図表8 規模別にみた採用担当者の平均人数(兼任含む)



### 調査要領

調査名	2015年度 新規学卒者の採用活動・管理の実態調査				
調査機関	産労総合研究所	調査時期	2016年1~3月		
調査対象	上場企業および当社会員企業から任意に抽出した約3,000社	●集計企業の内訳(別表)			
		(単位:%, ( )内は社数)			
		規 模	合 計	製 造 業	非製造業
		合 計	100.0 (296)	35.1 (104)	64.9 (192)
		1,000人以上	100.0 (105)	34.3 (36)	65.7 (69)
300~999人	100.0 (122)	35.2 (43)	64.8 (79)		
299人以下	100.0 ( 69)	36.2 (25)	63.8 (44)		
調査方法	郵送によるアンケート調査方式				
回答状況	締切日までに回答のあった296社について集計。集計企業の内訳は別表を参照				
留意点	調査項目ごとに無回答があるため、それを除いて集計した。そのため、各表で集計者数は異なっていることに留意されたい。				