

<2018年新卒採用担当者意識調査>
攻めの採用には、就職媒体に依存しない早期接触が鍵
売り手市場が続く中、企業の採用はより戦略的にシフト

新卒採用支援と就職コミュニティサイト「Jobweb」を運営する株式会社ジョブウェブ(本社：東京都港区、代表取締役社長：新治 嘉章、以下 Jobweb)と、人事 BPR・BPO(採用・人事・労務・システム)のレジェンダ・コーポレーション株式会社(本社：東京都新宿区、代表取締役社長：藤波 達雄、以下レジェンダ)は共同で、新卒採用を実施する企業の採用担当(以下 企業)を対象として、2018年新卒採用活動について意識/実態調査を行い 107 社の回答を得ました。〔調査期間 2017年2月15日(水)～2月28日(火)〕

■調査サマリー

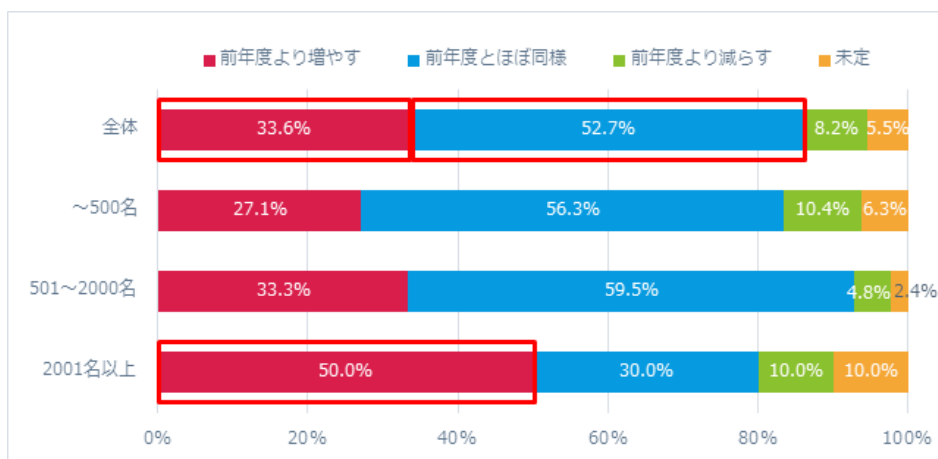
2018年新卒採用活動(18新卒採用)の目標人数について、「前年度とほぼ同様」52.7%、「前年度より増やす」33.6%となりました。採用基準の変化については、「前年度とほぼ同様」79.1%、「前年度より上げる」16.4%でした。採用目標とする学生の量と質について、前年レベルもしくはそれ以上と考えている企業が多いことがわかります。18新卒採用においても、企業の採用意欲は堅調に推移しており、優秀な人材の確保をめぐる競争が激化していくと予測します。

また、18新卒採用の計画段階での採用担当者の悩みを尋ねると、「学生との接触時期」39.1%、「有効な母集団形成策がわからない」38.2%が上位に上がり、母集団をいつ・どのように集めるかという母集団形成策が課題となっていることがわかりました。

さらに、18新卒採用の施策として「攻めの採用」のために取り組んでいることは、「大学・研究室訪問」39.1%、「インターンシップ」36.4%、「採用広報」31.8%、「リクルーター」31.8%と、母集団形成施策が上位となり、就職媒体に依存しない早期接触の手法が取り入れられています。課題意識の強い母集団形成について施策を投じることで、エントリーを待つのではなく、主体的に学生に会いに行く「攻めの採用」に転じようとする企業の様子が伺える結果となりました。

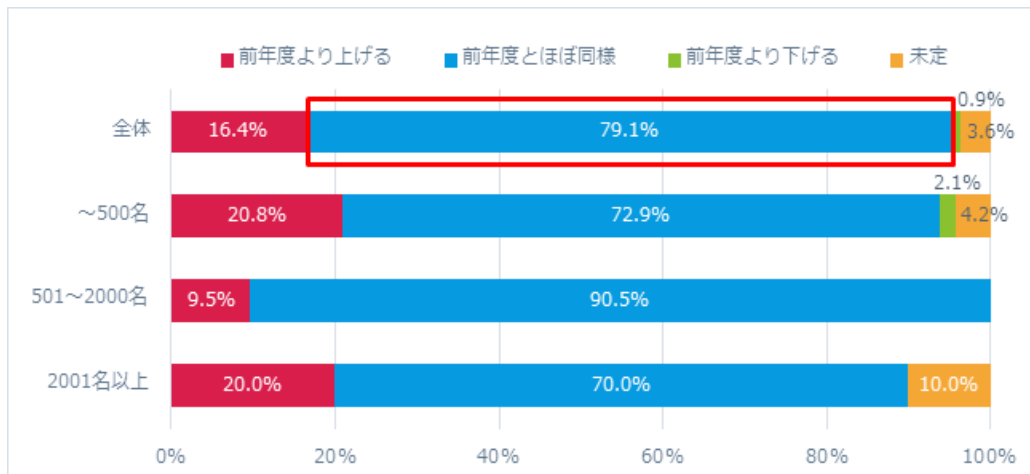
1) 採用目標数

「前年度とほぼ同様」52.7%、「前年度より増やす」33.6%となり、「前年度より減らす」8.2%を大きく上回る結果となりました。従業員規模別で見ると、2,001名以上の企業では「前年度より増やす」が5割となり、規模が大きい企業ほど採用目標数を増やしていることがわかります。



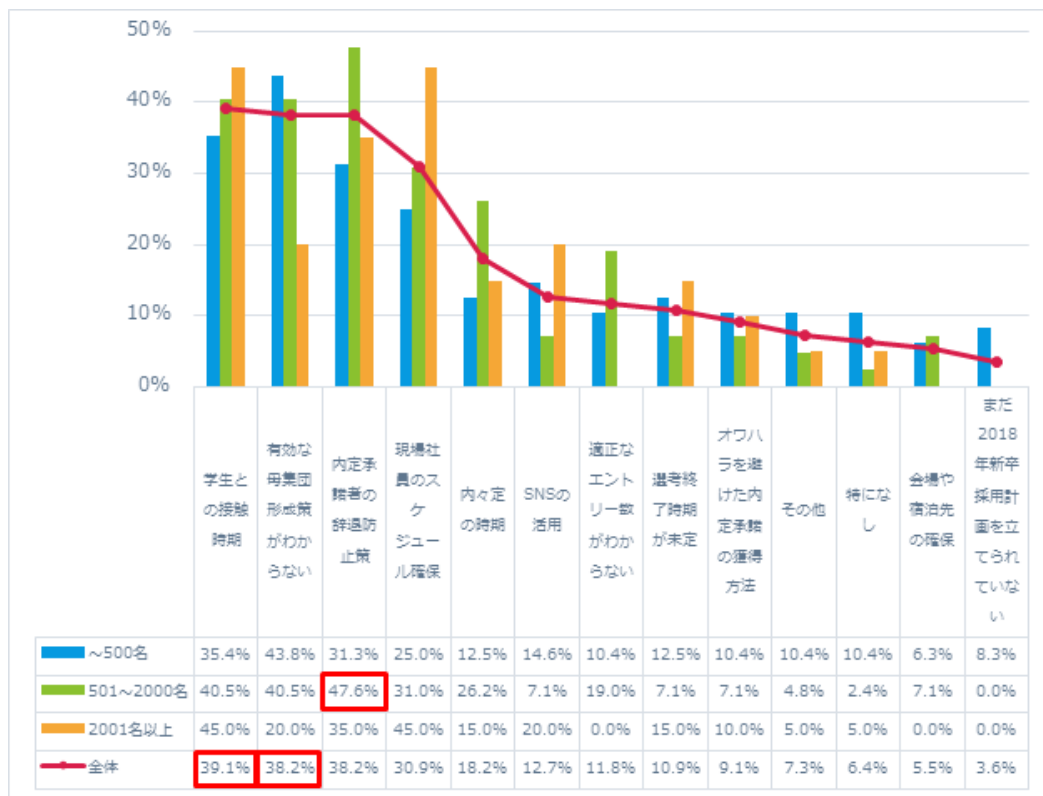
2) 採用基準の変化

採用基準の変化については「前年度とほぼ同様」79.1%、「前年度より上げる」が16.4%となりました。「前年度より下げる」と回答した企業は従業員規模500名以下の2.1%のみで、採りたい学生の質についても前年レベルもしくはそれ以上で推移していくことが見込まれます。



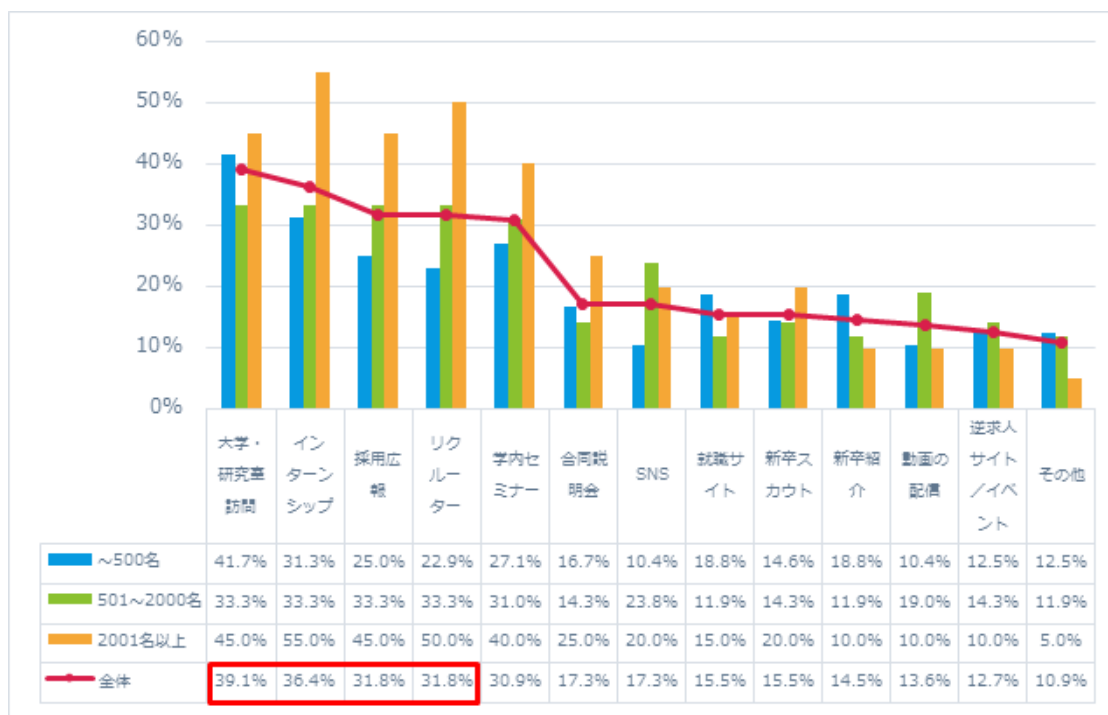
3) 18 新卒計画時の悩みは母集団形成と内定フォロー

18 新卒採用の計画段階の悩みを尋ねると「学生との接触時期」39.1%、「有効な母集団形成策がわからない」38.2%が上位にあがり、母集団をいつ・どのように集めるか、という母集団形成策が課題となっていることがわかりました。規模別で見ると、501~2,000名規模の「内定承諾者の辞退防止策」47.6%が他の規模と比べて高く、内定を出した学生が大手企業に流れてしまうことを心配している背景が伺えます。



4) 「攻めの採用」を実現するために取り入れていることは

18 新卒採用の施策として「攻めの採用」のために取り組んでいることは、「大学・研究室訪問」39.1%、「インターンシップ」36.4%、「採用広報」31.8%、「リクレーター」31.8%と、母集団形成施策が上位となり、就職媒体に依存しない早期接触の手法が取り入れられています。



■レジェンダの見解

本調査の結果から、18 新卒採用において、課題意識の強い母集団形成について施策を投じることで、エントリーを待つのでなく、主体的に学生に会いに行く「攻めの採用」に転じようとする企業の様子が伺える結果となりました。

早期から母集団形成を行うためには、ターゲティングの明確化、採用のメッセージング、競合との差別化などマーケティングに近い戦略的なアプローチが求められます。3月より前から戦略的に施策を進めてきた企業と、そうでない企業とでは、3月の就職媒体オープン時点でのエントリーの量と質に差が開いていると推測します。

3月時点でエントリーの状況が芳しくない企業は、次のステップとなる説明会への動員が挽回のチャンスです。学生の動きや他社動向をふまえ、タイミングを見極めた動員促進が必要と考えます。

【アンケート概要】

※本資料内のグラフは、四捨五入により合計が100%にならないものがあります。

<2018年新卒採用担当者意識調査>

調査対象 : 2018年新卒採用を行う企業の採用担当者

有効回答数 : 107社 (500名以下 : 48社、501~2,000名 : 39社、2,001名以上 : 20社)

調査方法 : インターネットによる調査 (レジェンダのアンケートWebサイトより回答)

調査期間 : 2017年2月15日(水)~2月28日(火)

【株式会社ジョブウェブについて】

代表者 : 新治 嘉章(代表取締役社長)
所在地 : 東京都港区六本木 2-2-6 福吉町ビル 2F
連絡先 : 03-5114-1271(代表)
設立 : 1999年10月
URL : <http://company.jobweb.jp/>

事業内容 :

ダイレクトリクルーティング支援・新卒採用コンサルティング事業

1. 就職コミュニティサイト「Jobweb」の運営
2. 海外インターンシップ、海外就職支援サイト「AJITORA」の運営
3. 人材採用に関するマーケティング調査
4. 人材採用・育成プログラムの開発

【レジェンダ・コーポレーション株式会社について】

代表者 : 藤波 達雄(代表取締役社長)
所在地 : 東京都新宿区北新宿 2 丁目 21 番 1 号 新宿フロントタワー 30 階
連絡先 : 03-6894-7310(代表)
創業 : 1996年10月
URL : <https://www.leggenda.co.jp/>

事業内容 :

人と組織の変革をサポートする BPR・BPO 事業

1. 採用サービス事業(採用コンサルティング、採用アウトソーシング)
2. 人事サービス事業(人事コンサルティング、人事アウトソーシング)
3. 労務サービス事業(労務コンサルティング、労務アウトソーシング)
4. システム事業(クラウド型人事システム [人事管理、就業、給与、申請、考課、サーベイ、採用])

さらに詳しい【調査レポート】にご興味のある方は下記よりお問い合わせください。

※【調査レポート】に関する同業他社様からのお問い合わせ、及び資料請求はご遠慮いただいておりますので、ご了承ください。

【本件に関するお問い合わせ先】

ジョブウェブ

担当 : 新治・中山

TEL : 03-5114-1271(代表) E-MAIL : press@jobweb.co.jp

レジェンダ・コーポレーション

担当 : 中津川(なかつがわ)

TEL : 03-6894-7340 E-MAIL : marketing@leggenda.co.jp