

2015年4月17日  
株式会社ジョブウェブ  
レジェンダ・コーポレーション株式会社

**2016年新卒採用 学生・採用担当者 意識／実態調査**  
**就活生の約8割 内々定獲得社数を『2社以上』と予想**  
～既に内々定を得ている学生『内々定企業へ入社意思なし』41.3% 企業は内々定辞退数増加へ対策を～

人材採用コンサルティング会社の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2016年4月入社の新卒採用で就職活動をする大学生および大学院生（以下、学生）を対象に、就職活動の意識／実態調査を行い、4,259名から回答を得ました。[調査期間 2015年3月16日（月）～3月26日（木）]  
また、2016年4月入社の新卒採用活動を実施する企業の採用担当者（以下、企業）を対象に、採用活動の意識／実態調査を行い、82社の回答を得ました。[調査期間 2015年2月16日（月）～2月27日（金）]

#### 調査サマリー

学生に何社ぐらい内々定を獲得できると思うか尋ねたところ、約8割（75.1%）の学生は、2社以上の企業から内々定を獲得できると考えていることがわかりました。また、既に内々定を得ているかについては、3.4%が「はい」（内々定を得ている）と回答しました。加えて、内々定を得ている学生に、内々定企業への入社意思を尋ねたところ、41.3%が「入社的心思はない」と回答しました。

一方、企業に2016年新卒の採用目標人数を尋ねたところ、42.4%が「前年を上回る」（「前年を上回る」及び「前年を少し上回る」）と回答し、前年の調査より4.2ポイント増加しました。活動方針については、「採用人数の達成を優先する」（「採用基準を多少下回っても、人数達成は譲らない」及び「採用人数の達成を最優先とする」）と回答した企業は15.3%あり、前年より1.7ポイント増加しました。

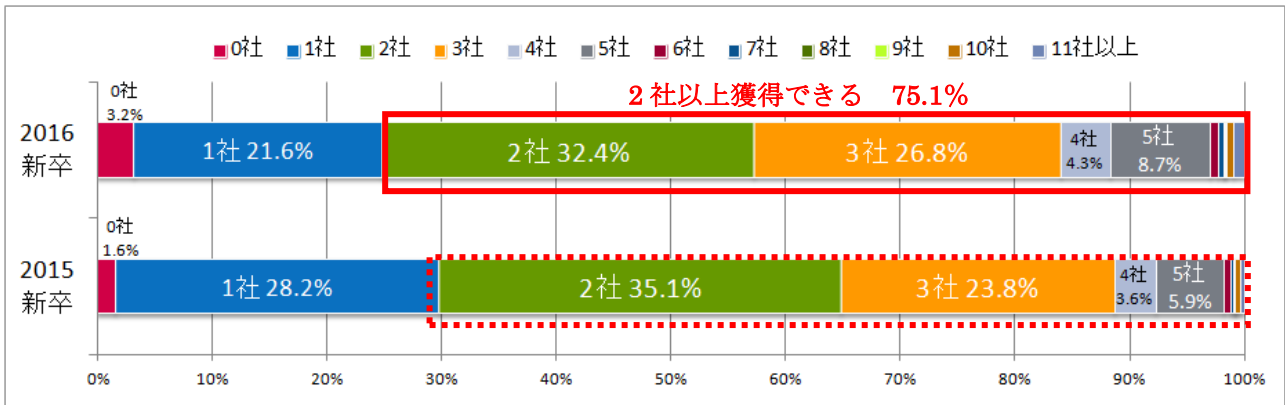
本調査から、人材不足を背景として、企業は採用目標人数を増やし、質よりも人数達成を優先する状況が増えていることがわかり、一方学生も、景況感や企業動向から、2社以上の企業から内々定を獲得できると予想していることがわかりました。2016年新卒採用は、売り手市場になることが予測されます。そのため、内々定辞退数の増加に対しどのような対策を講じるかによって、企業の今後の採用活動の成否が決まると考えられます。

#### 調査詳細

**[1. 約8割の学生が2社以上から内々定を獲得できると回答。内々定獲得社数の予想は平均2.5社。]**

学生に何社ぐらい内々定を獲得できると思うか尋ねたところ、2社以上と回答した割合は、合計で全体の約8割（75.1%）となりました。また、内々定獲得社数については、平均2.5社（前年比0.2ポイント増）となりました。

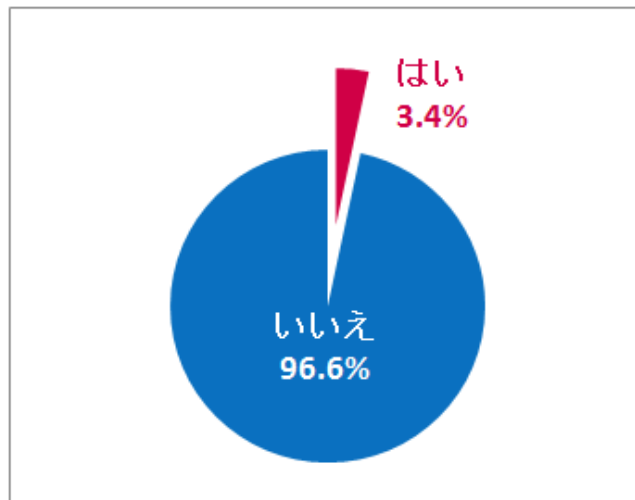
【何社ぐらい内々定を獲得できると思いますか？】



〔2. 現時点で内々定を得ている 3.4%〕

学生に現時点（調査期間：2015年3月16日～3月26日）で内々定を得ているか尋ねたところ、3.4%が「はい」（内々定を得ている）と回答しました。

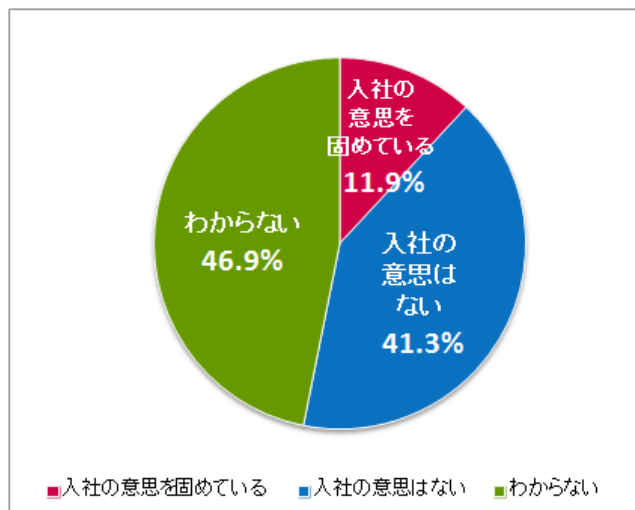
【現時点で内々定をもらっていますか？】



〔3. 内々定を得た企業へ入社する意思はない 41.3%〕

既に内々定を得ている学生に、内々定企業へ入社する意思があるか尋ねたところ、41.3%の学生が「入社する意思はない」と回答しました。一方、「入社する意思を固めている」と回答した学生はわずか11.9%に留まり、大半の学生は、引き続き就職活動をする予定であることがわかりました。

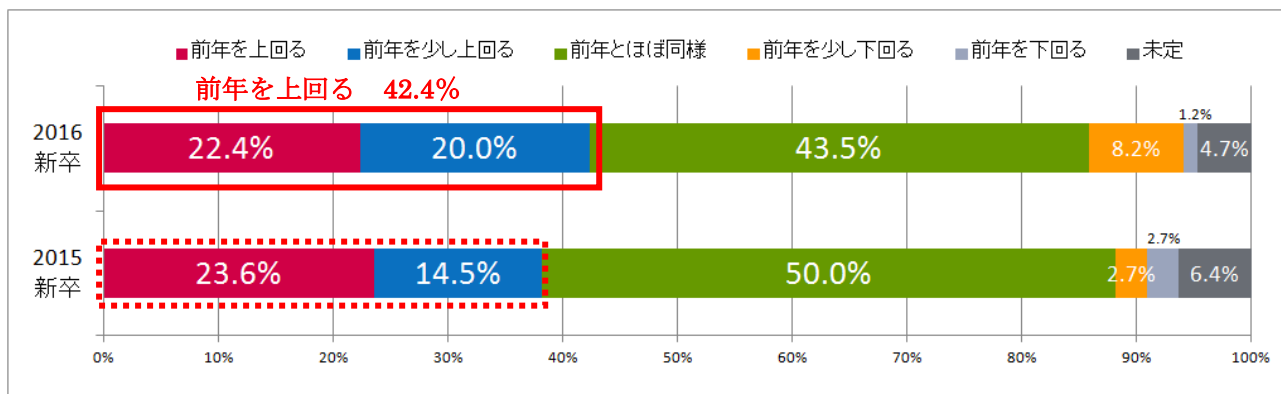
【内々定をもらった企業へ入社する意思はありますか？】



#### 〔4. 採用目標人数「前年を上回る」が42.4%。前年の調査よりも4.2ポイント増加〕

企業に2016年新卒採用の採用目標人数について尋ねたところ、42.4%の企業が「前年を上回る」（「前年を上回る」及び「前年を少し上回る」と回答しました。

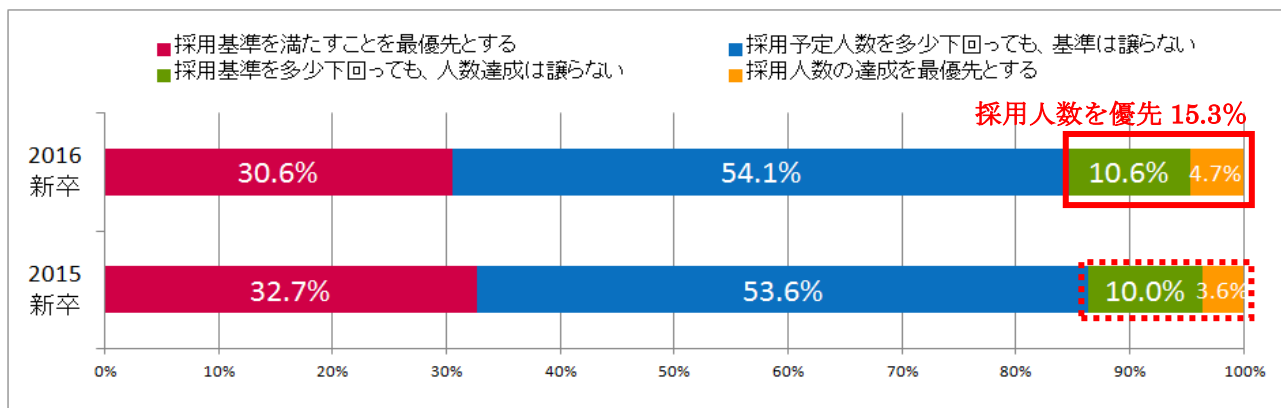
【採用目標人数について】



#### 〔5. 活動方針「採用人数を優先する」15.3%。前年の調査より1.7ポイント増加〕

企業に採用活動方針について尋ねたところ、「採用人数を優先する」（「採用基準を多少下回っても、人数達成は譲らない」及び「採用人数の達成を最優先とする」と回答した企業は15.3%となり、前年より1.7ポイント増加しました。この結果から、一部の企業では質より量を優先することで人材不足感を解消したいという切実な状況であることが伺えます。

【目標人数と基準に関する方針は、どれに当てはまりますか？】



#### レジェンダ・コーポレーションの見解

2016年新卒採用活動において、学生の約8割は、2社以上の企業から内々定を獲得できると考えていることがわかりました。一方企業の側は、4割の企業が採用目標人数は「前年を上回る」と回答しました。また、活動方針については、「採用人数の達成を最優先する」と回答した企業が増加しました。このことから、2016年新卒採用活動は、前年以上に売り手市場になることが予測されます。

売り手市場化が進むことにより、人材獲得競争が激化し、目標人数を確保できるか危機感があるためか、一部の企業では『採用選考に関する指針』に基づくスケジュールと関係なく、既に選考を開始して内々定を出し始めています。しかしながら、既に内々定を得ている学生のうち、内々定企業へ「入社的心思はない」と回答した学生は4割を超え、「入社的心思を固めた」と回答する学生は、わずか1割程度に留まっています。1社からでも内々定を得られた学生は、まだまだ多くの企業から、そして第一志望の企業からも内々定を獲得できるのではないかと期待が膨らんでおり、強気の姿勢でいるものと推測されます。

近年、内々定を得られる学生と、そうでない学生との二極化が進んでいると言われてはいますが、採用

目標人数を増やしている企業動向を鑑みますと、内々定を得られる学生は、例年以上に多くの企業から内々定を獲得できる可能性があります。反面、企業の側からすれば、内々定辞退数も例年以上に多くなることは想像に難くありません。このため、当初計画していた活動だけでは、結果的に目標人数を確保できない企業も出てくるでしょう。よって、2016年新卒採用活動では、内々定者の引きとめ施策に加え、計画通りにいかない場合の対策を準備しておくことが、成否のポイントになると考えます。学生の今後の動向に加え、他社の動向も逐一確認し、自社の採用活動において目標達成が難しい見込みとなった際に、リカバリー対策をすぐ繰り出せるよう、何ができるか予め検討しておくことをお勧めします。

レジェンダ・コーポレーション 依田 賢治

### 【本件に関するお問い合わせ先】

ジョブウェブ／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／坂蓋・依田、TEL:03-6894-7340、E-MAIL:marketing@leggenda.co.jp

### 【アンケート概要】

企業調査	2016年度新卒採用	2015年度新卒採用
調査対象	2016年度新卒採用で就職活動をする学生 2016年度新卒採用を行う企業の採用担当者	2015年度新卒採用で就職活動をする学生 2015年度新卒採用を行う企業の採用担当者
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)	
有効回答数	【学生】4,259名 【企業】82社	【学生】6,921名 【企業】110社
調査期間	【学生】2015年3月16日(月)～3月26日(木) 【企業】2015年2月16日(月)～2月27日(金)	【学生】2013年12月16日(月)～12月26日(木) 【企業】2013年11月22日(金)～12月5日(木)

※本リリース内のグラフは、小数点第二位を四捨五入して表記しており、合計が100%にならないものがあります。

### 【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: <http://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])