採用

回答者数　871

人員構成		
タイプ1	295	33.9%
タイプ2	71	8.2%
タイプ3	186	21.4%
タイプ4	173	19.9%
タイプ5	146	16.8%
	871	100.0%

質問1		
1～10名	345	39.6%
11～50名	186	21.4%
101名以上	62	7.1%
51～100名	51	5.9%
採用予定なし	178	20.4%
未定・わからない	49	5.6%
	871	100.0%

質問2-1		
増やす	223	32.7%
横ばい	352	51.5%
減らす	37	5.4%
未定・わからない	71	10.4%
	683	100.0%

質問2-2		
中長期的な人員計画	383	56.2%
人員の過不足	93	13.6%
事業規模の拡大・縮小	81	11.9%
組織の年齢バランス	38	5.6%
経営トップの意向	38	5.6%
業績	38	5.6%
採用手法の変化・ローコスト化	3	0.4%
その他	8	1.2%
	682	100.0%

質問3		
回答	/223	
自社説明会の開催	160	71.7%
採用HP・パンフレットの作成	133	59.6%
就職サイトへの掲載	131	58.7%
合同企業説明会への出展	124	55.6%
学内セミナーへの出展	118	52.9%
大学就職部・キャリアセンターへのアプローチ	115	51.6%
インターンシップの実施	113	50.7%
選考プロセスの見直し	85	38.1%
リクルーターの配置	71	31.8%
SNS（Facebook・Twitter等）の活用	59	26.5%
大学研究室・教授等へのアプローチ	57	25.6%
通年採用の実施	54	24.2%
OB・OG訪問の対応	53	23.8%
人事部採用担当者の配置	52	23.3%

選考判断基準の見直し	49	22.0%
地方採用の実施	49	22.0%
面接官のトレーニング	42	18.8%
留学生・海外大生採用の実施	36	16.1%
新卒紹介（人材斡旋）サービスの利用	31	13.9%
サークルや学生団体へのアプローチ	20	9.0%
その他	3	1.3%

質問4

回答	/693	
面接内容	445	64.2%
人柄	369	53.2%
ポテンシャル（潜在的可能性）	299	43.1%
組織・職務との相性	258	37.2%
入社意欲	191	27.6%
適性検査の結果	124	17.9%
大学での専門分野	53	7.6%
一般常識	35	5.1%
語学力	28	4.0%
エントリーシートの内容	27	3.9%
出身校	20	2.9%
資格	17	2.5%
アルバイト経験	13	1.9%
学業成績	13	1.9%
学外での活動（サークルや学生団体・ボランティア等）	12	1.7%
インターンシップ経験	4	0.6%
留学等の海外経験	4	0.6%
縁故・コネクション	3	0.4%
その他	15	2.2%

質問5-1

回答	/693	
コミュニケーション能力の高い人材	505	72.9%
自発的な行動ができる人材	395	57.0%
精神的にタフな人材	267	38.5%
入社への熱意・意欲の高い人材	231	33.3%
働くことの意識や就業観の定まった人材	152	21.9%
多様な価値観を受け入れられる人材	104	15.0%
基本的マナーが身に付いた人材	102	14.7%
一般常識・基礎学力を備えた人材	77	11.1%
専門的な知識・能力を持つ人材	65	9.4%
語学力の高い人材	16	2.3%
留学などグローバル経験がある人材	11	1.6%
広くネットワークを形成している人材	6	0.9%
その他	8	1.2%
未定・わからない	6	0.9%

質問5-2

回答	/693	
自社説明会の開催	446	64.4%
学内セミナーへの出展	274	39.5%
就職サイトへの掲載	269	38.8%
合同企業説明会への出展	261	37.7%
インターンシップの実施	253	36.5%
採用HP・パンフレットの作成	251	36.2%
大学就職部・キャリアセンターへのアプローチ	217	31.3%
選考プロセスの見直し	209	30.2%
選考判断基準の見直し	180	26.0%
リクルーターの配置	130	18.8%

大学研究室・教授等へのアプローチ	126	18.2%
OB・OG訪問の対応	125	18.0%
面接官のトレーニング	123	17.7%
通年採用の実施	107	15.4%
人事部採用担当者の配置	93	13.4%
SNS（Facebook・Twitter等）の活用	78	11.3%
地方採用の実施	71	10.2%
新卒紹介（人材斡旋）サービスの利用	70	10.1%
留学生・海外大生採用の実施	68	9.8%
サークルや学生団体へのアプローチ	24	3.5%
その他	11	1.6%

質問6

2014年9月以前	20	3.0%
2014年10月	17	2.5%
2014年11月	9	1.3%
2014年12月	51	7.6%
2015年1月	26	3.9%
2015年2月	22	3.3%
2015年3月	331	49.3%
2015年4月	55	8.2%
2015年5月	17	2.5%
2015年6月	10	1.5%
2015年7月	9	1.3%
2015年8月	7	1.0%
2015年9月以降	9	1.3%
未定・わからない	89	13.2%
	672	100.0%

質問7

2014年12月以前	19	2.8%
2015年1月	16	2.4%
2015年2月	7	1.0%
2015年3月	92	13.6%
2015年4月	134	19.9%
2015年5月	63	9.3%
2015年6月	42	6.2%
2015年7月	26	3.9%
2015年8月	131	19.4%
2015年9月	13	1.9%
2015年10月	13	1.9%
2015年11月	3	0.4%
2015年12月	1	0.1%
2016年1月以降	5	0.7%
未定・わからない	109	16.2%
	674	100.0%

質問8_人員

増加	109	16.0%
変わらない	546	80.3%
減少	25	3.7%
	680	100.0%

質問8_予算

増加	168	24.9%
変わらない	480	71.1%
減少	27	4.0%
	675	100.0%

質問8_業務時間

増加	301	44.4%
変わらない	363	53.5%
減少	14	2.1%
	678	100.0%

質問9

回答	/693	
インターンシップの実施	235	33.9%
接点を持たなかった	194	28.0%
自社HPからの情報発信	150	21.6%
募集告知	140	20.2%
業界研究会などの開催	111	16.0%
OB・OGなどと学生が接点をもつことを推奨	75	10.8%
選考	63	9.1%
学生イベントやサークル・学生団体への協賛	57	8.2%
SNSを通じた情報発信	45	6.5%
人材紹介会社が提供するサービスの利用	45	6.5%
その他	19	2.7%

質問10-1_人数

増加	114	49.8%
変わらない	111	48.5%
減少	4	1.7%
	229	100.0%

質問10-1_期間

長期化	71	22.4%
変わらない	225	71.0%
短期化	21	6.6%
	317	100.0%

質問10-1_時期

早めた	78	24.7%
変わらない	223	70.6%
遅らせた	15	4.7%
	316	100.0%

質問10-2

参加者からのみ採用を行う	4	1.7%
参加者を優遇して採用する	54	23.3%
他の応募者との区別はない	164	70.7%
その他	10	4.3%
	232	100.0%

質問11

インターンシップの業務内容（主体的に業務を担っていたかどうか等）	143	27.4%
インターンシップ先の業種・事業内容	60	11.5%
インターンシップをしていた期間	17	3.3%
インターンシップ先の企業規模	11	2.1%
インターンシップをしていた学年・時期	5	1.0%
他社のインターンシップは採用の評価に加えない	275	52.7%
その他	11	2.1%
	522	100.0%

質問12-1

1～5校	110	16.3%
6～10校	113	16.8%

11～15校	54	8.0%
16校以上	23	3.4%
特に校数は決めていない	156	23.2%
設定しない	217	32.2%
	673	100.0%

質問12-2

専門学部の存在	108	24.9%
偏差値	103	23.7%
OB・OGのネットワーク	75	17.3%
大学キャリアセンターとの関係性	64	14.7%
立地・地縁	31	7.1%
ブランドイメージ	26	6.0%
有名教授の存在	2	0.5%
その他	25	5.8%
	434	100.0%

質問13

回答	/693	
社員との懇親会の開催	441	63.6%
人事部とのコミュニケーション	428	61.8%
内定者同士の懇親会の開催	393	56.7%
社内イベントへの参加	218	31.5%
社内報やメールの送付	216	31.2%
内定者インターン・アルバイトの実施	151	21.8%
研修・合宿・eラーニングの実施	146	21.1%
経営者とのコミュニケーション	142	20.5%
リクルーターとのコミュニケーション	126	18.2%
内定者向けSNS	109	15.7%
保護者への連絡	55	7.9%
その他	10	1.4%

質問14

回答	/693	
交通費を支給	375	54.1%
人事が現地に出向き会社説明会を行う	271	39.1%
人事が現地に出向き面接などの選考を行う	193	27.8%
特に施策はない	171	24.7%
宿泊費を支給	120	17.3%
現地の大学のキャリアセンター等との関係強化	100	14.4%
現地・周辺地域の採用担当者が会社説明会を行う	61	8.8%
現地・周辺地域の採用担当者が面接などの選考を行う	56	8.1%
面接にビデオ通話（Skype等）を使用	38	5.5%
その他	8	1.2%

質問15

回答	/693	
日本の学校を卒業した外国籍人材	232	33.5%
海外の学校を卒業した外国籍人材（日本への留学や在留経験あり）	119	17.2%
海外の学校を卒業した外国籍人材（日本への留学や在留経験なし）	50	7.2%
未定・わからない	404	58.3%

質問16

回答	/693	
語学力（英語）	350	50.5%
コミュニケーション力・自己主張	272	39.2%
異文化への適応力	233	33.6%

本人の海外志向	128	18.5%
語学力（英語以外）	96	13.9%
プレゼンテーション力	62	8.9%
海外での生活経験	55	7.9%
大学での専門領域	50	7.2%
教養	47	6.8%
海外での留学経験	38	5.5%
その他	51	7.4%

質問17

回答	/693	
就職サイトおよびその運営会社	548	79.1%
Web・インターネット	423	61.0%
テレビ・新聞などのマスメディア	303	43.7%
人材サービス会社	291	42.0%
大学のキャリアセンター	281	40.5%
人事同士のネットワーク	234	33.8%
雑誌・書籍	228	32.9%
勉強会やセミナー	200	28.9%
SNS（Facebook・Twitter等）	115	16.6%
若手社員	104	15.0%
大学生	100	14.4%
その他	4	0.6%

質問18

回答	/693	
従業員と気軽に話せる機会の設定	343	49.5%
会社見学会の開催	244	35.2%
有給消化率・残業・離職率などの開示	176	25.4%
コンプライアンスの開示	133	19.2%
面接官・リクルーターのトレーニング	131	18.9%
トップからの会社説明	129	18.6%
SNS等での評判を確認	57	8.2%
その他	8	1.2%
特に対策は行っていない	145	20.9%

質問19

採用なし（採用活動自体なし）	114	13.1%
採用なし（採用活動を行ったが採用者なし）	20	2.3%
1～5名	313	35.9%
6～10名	145	16.6%
11～15名	63	7.2%
16～20名	46	5.3%
21名以上	170	19.5%
	871	100.0%

質問21

回答	/737	
退職による欠員補充	467	63.4%
既存業務の拡大	359	48.7%
慢性的な人材不足	224	30.4%
自社にない経験・スキル・文化の導入	199	27.0%
新規組織の開設	161	21.8%
人事異動による欠員補充	147	19.9%
休職（産休・育休・留学など）による欠員補充	100	13.6%
社内の年齢構成のバランス調整	96	13.0%
新卒社員の採用数の不足	40	5.4%
その他	9	1.2%

質問23

回答	/737	
即戦力になる経験者	628	85.2%
業界未経験の人材	249	33.8%
職種未経験の人材	177	24.0%
第二新卒	135	18.3%
過去に自社に在籍していた人材	82	11.1%
正社員未経験の人材	73	9.9%
60歳以上のシニア	41	5.6%
その他	18	2.4%

質問24

回答	/737	
経営者・役員	30	4.1%
部長クラス	130	17.6%
課長クラス	200	27.1%
係長・主任クラス	304	41.2%
一般社員	615	83.4%

質問25

回答	/737	
社内規定に基づく	593	80.5%
前職での年収を考慮する	391	53.1%
応募者の希望・自己申告	139	18.9%
採用責任者との面談で話し合う	129	17.5%
内定を出している他社の提示年収を考慮する	34	4.6%
その他	10	1.4%

質問26

回答	/737	
専門的な知識・能力	373	50.6%
自社にはない能力・経験	284	38.5%
高いモチベーション	200	27.1%
組織・他メンバーとの協調性	157	21.3%
営業力・売上に直結する能力	131	17.8%
潜在的可能性（ポテンシャル）	127	17.2%
安定的・長期的な勤務	112	15.2%
マネジメント力	102	13.8%
変革推進・イノベーション	77	10.4%
ストレス耐性	72	9.8%
リーダーシップ	61	8.3%
事務処理能力	51	6.9%
語学力・グローバル対応力	49	6.6%
資格	42	5.7%
業界内や他社とのネットワーク	21	2.8%
人脈	15	2.0%
教養	2	0.3%
その他	4	0.5%

質問27_数

増加	242	34.7%
変わらない	345	49.5%
減少	110	15.8%
	697	100.0%

質問27_質

上がった	127	18.2%
変わらない	454	65.0%
下がった	117	16.8%

	698	100.0%

質問27_辞退

増加	120	17.2%
変わらない	514	73.9%
減少	62	8.9%
	696	100.0%

質問28

回答	/737	
人材紹介会社の利用	443	60.1%
求人広告の強化	330	44.8%
ダイレクトリクルーティングなど新規採用方法の実施	139	18.9%
採用条件の緩和	132	17.9%
選考活動期間の短縮	116	15.7%
賃金など採用条件の向上	101	13.7%
中途採用担当者の増員	75	10.2%
特になし	74	10.0%
内定後の手厚いフォロー	57	7.7%
その他	9	1.2%

質問29

回答	/737	
人材紹介	439	59.6%
自社採用HP	427	57.9%
転職サイト	411	55.8%
ハローワーク	324	44.0%
知人紹介（リファーラル）	188	25.5%
求人雑誌	88	11.9%
合同企業説明会	83	11.3%
折込み広告	68	9.2%
SNS（Facebook・LinkedInなど）	47	6.4%
新聞広告	38	5.2%
その他	8	1.1%