

「2014年卒マイナビ企業新卒内定状況調査」を発表

2014年の新卒採用活動、企業の充足率は前年並みで内定基準の厳格化傾向は弱まる
2016年の採用スケジュール、「自社にとってマイナスになると思う」企業は7割超

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：中川信行）は、国内企業を対象に実施した2014年卒の新卒者採用に関する「2014年卒マイナビ企業新卒内定状況調査」（2,057社回答）を発表しました。概要は以下の通りです。

【「2014年卒マイナビ企業新卒内定状況調査」調査概要】

- 調査方法／回答用紙を郵送後、WEBまたはFAXから回答受付
- 調査期間／2013年8月1日（木）発送、8月30日（金）受付締切
- アンケート送付対象／国内企業8,000社 ○回答数／2,057社
（回答内訳①『上場企業』479社、『非上場企業』1,578社、回答内訳②『製造業』686社、『非製造業』1,371社）

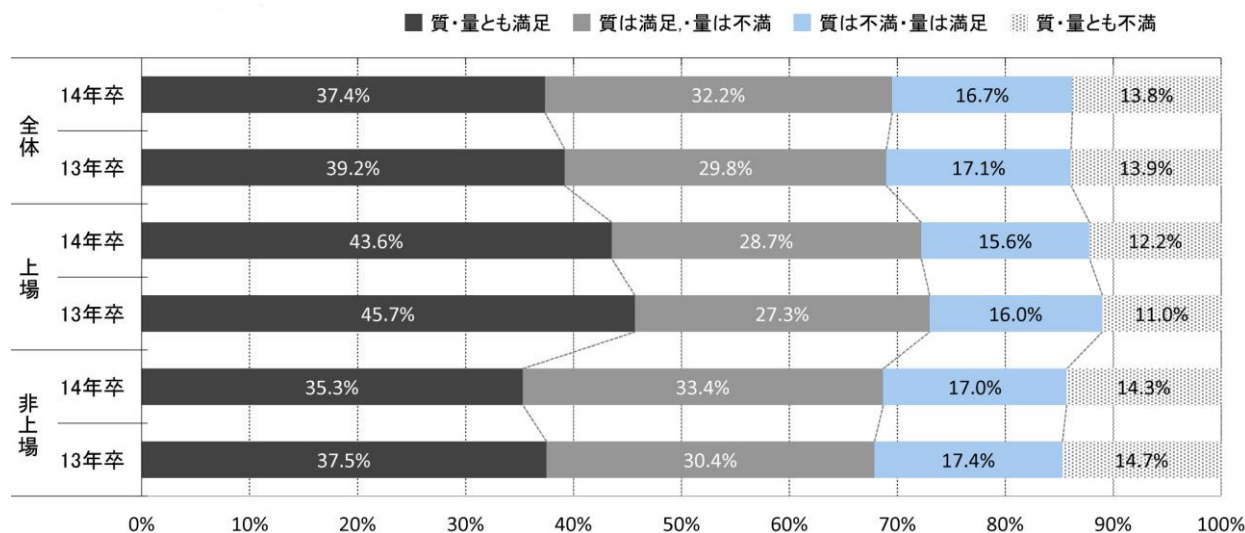
※調査結果の詳細はマイナビ採用サポネット（<http://saponet.mynavi.jp>）で公開しています

<調査結果>

■ 採用充足率は、ほぼ前年並み。すでに前年の入社実績数と同程度の内定者数を確保

調査時点での採用充足率は、新卒全体で前年比 1.2pt 増の 85.0%となり、ほぼ前年並みだった。上場企業では前年比 3.1%増の 93.4%とやや上昇し、業界別では金融（95.6%）、小売（93.9%）で高い値となった。2014年卒の「募集人数の平均」及び「調査時点の内定者数の平均」を、2013年卒の「入社実績人数平均」と比べたところ、全体で約1割（11.0%）増の採用数を目指して募集を行い、ほぼ前年入社数並（1.2%減）の内定者数を確保していることがわかった。学生にとっての就職環境はかなり改善していると言える結果となった。金融、小売業界では、すでに前年入社数を1割以上超える内定者を出している（金融：11.0%増、小売：15.2%増）。内定者への満足度では、「質・量ともに満足」の割合は総合評価では前年比 1.8pt 減の 37.4%と4年連続の減少となった。業界別では、ともに充足率が高かった金融（46.1%）と小売（24.1%）で明暗が分かれる結果となった。

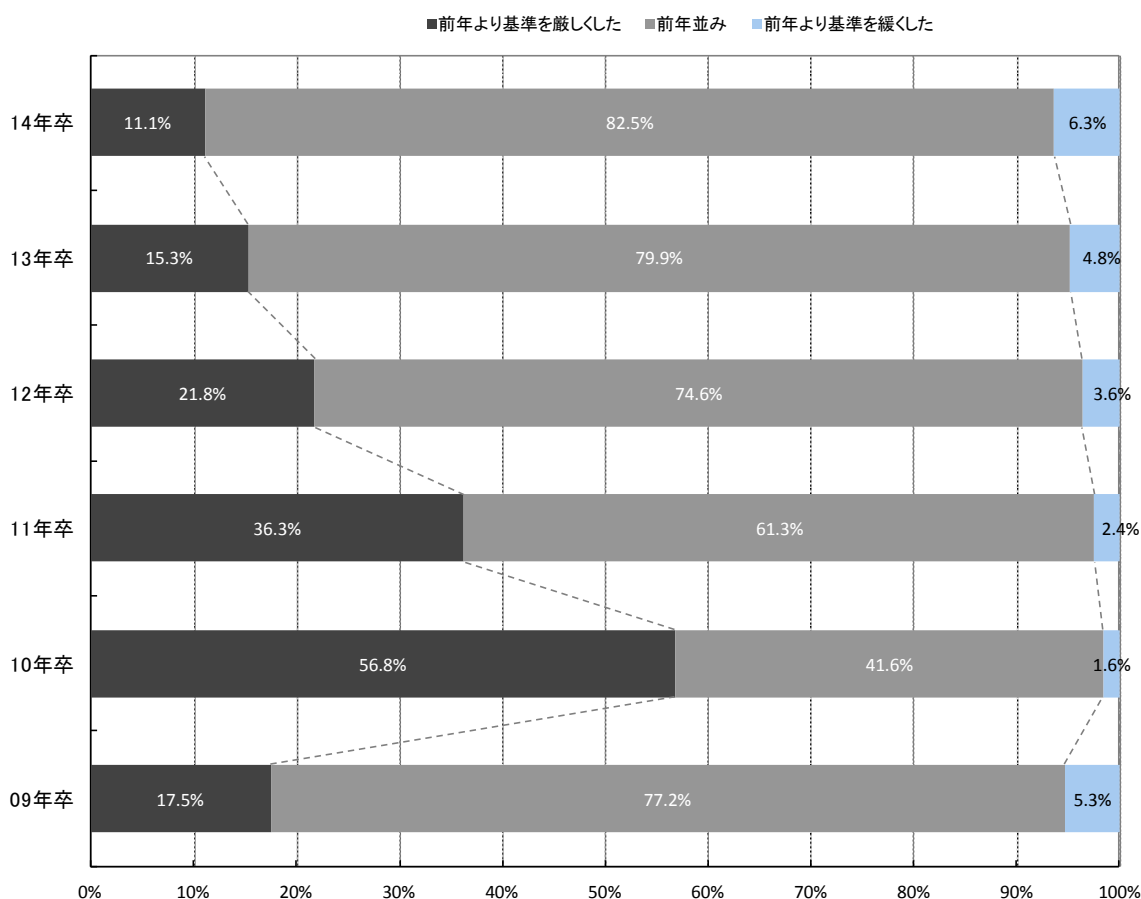
満足度前年比（総合評価）



■ 内定を出す基準を前年より厳しくする傾向は弱まりつつある

6年連続で「前年より基準を厳しくした」の割合（前年比 4.2pt 減の 11.1%）が「前年より基準を緩くした」（前年比 1.5pt 増の 6.3%）の割合を上回った。しかし「前年並み」（前年比 2.6pt 増の 82.5%）の割合が4年連続増加しており、基準を厳しくする傾向は弱まりつつあると言える。業界別で見ると、「前年より基準を厳しくした」の割合が比較的高いのは、ソフトウェア・通信（13.3%）、メーカー（13.1%）となった。

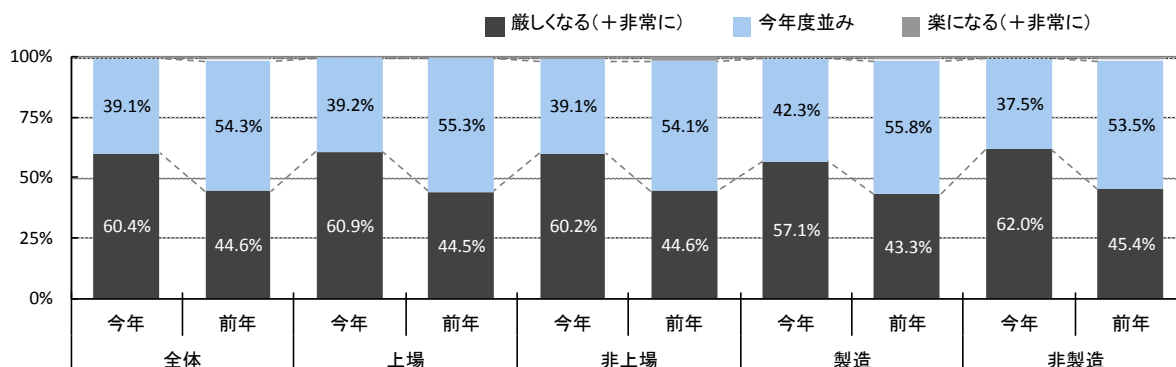
内定を出す基準は前年と比べてどんなスタンスだったか（全体－総合）



■ 次年度は「今年度より厳しくなる」という回答が6割超。重点を置く採用フェーズは「母集団の形成（エントリー）」が最多

次年度（2015年卒）の採用活動については、「（今年度より）楽になる」「非常に楽になる」と回答した企業は前年比 0.6pt 減の 0.5%とほとんどなく、「（今年度より）厳しくなる」「非常に厳しくなる」と回答した企業は前年比 15.8pt 増の 60.4%にのぼった。業界別では小売（72.5%）、商社（67.0%）で「厳しくなる」の割合が高かった。次年度の採用数では、「（大幅に+多少）増やす」が前年比 2.2pt 増の 13.3%と、「（大幅に+多少）減らす」の前年比 2.1pt 減の 9.7%を上回ったが、約8割の企業は「今年度並み」（前年同率の 77.0%）と回答した。業界別で「増やす」が「減らす」を大きく上回ったのは小売（増やす：20.8%＞減らす：7.4%）、ソフトウェア・通信（増やす：17.5%＞減らす：4.6%）だった。次年度最も重点を置く採用フェーズでは、「母集団の形成（エントリー）」が前年比 3.9pt 増の 28.9%と最多となり、特に上場企業では前年比 6.9pt 増の 30.9%と増加幅が大きかった。次年度重点を置く採用手法では、「学内セミナー」が前年比 8.8pt 増の 57.6%、「特定学校への訪問」が前年比 6.4pt 増の 41.9%、と大きく増加した。上場企業ではこの2つに加えて「リクルーターやOB・OGの活用」が前年比 6.5pt 増の 30.1%と増加したことも目立ち、ターゲット校を定めての採用に力を入れようとする意図が伺えた。

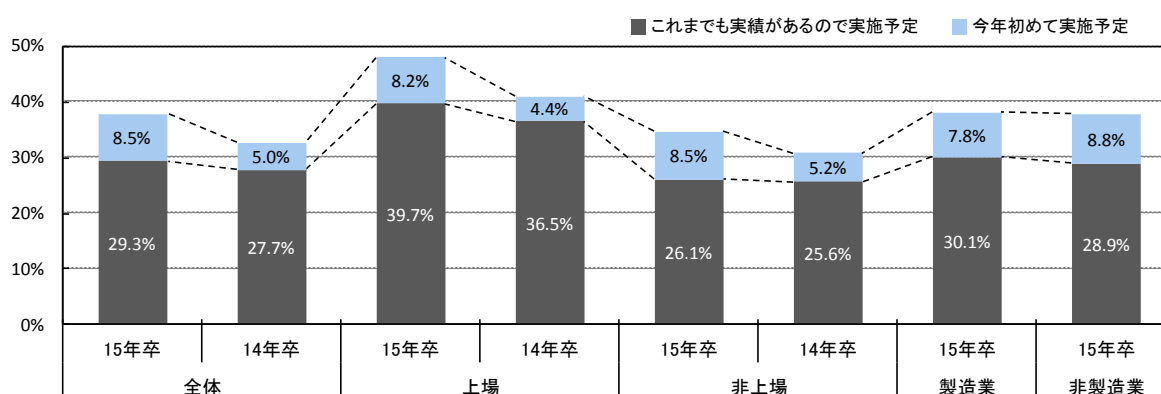
次年度（2015年卒）の採用活動について



■ 2015年卒で「インターンシップを行う」は37.8%。2016年卒は「夏休みに行く」が33.4%

この夏から秋口にかけてインターンシップを行う企業は、前年比5.1pt増の37.8%（これまでも実績があるので実施予定+今年初めて実施予定）と増加し、今年初めて実施予定の企業も前年比3.5pt増の8.5%となった。上場企業では前年比7.0pt増の47.9%と、ほぼ半数の企業がインターンシップを実施している。インターンシップ実施予定企業のうち受け入れの際に選考を行っているのは29.2%で、選考方法は主にエントリーシート（74.0%）だが、面接を行う企業も多い（35.8%）。日当を払っている企業は6.2%と少なく、日当の平均金額は3,193円だった。2016年卒では広報活動開始が12月から3月に3カ月後ろ倒しとなるが、2016年卒のインターンシップ開催予定時期は、2015年卒と同時期である「夏休み」という回答が多く、33.4%だった。ただし、「時期未定」とする回答も52.9%と半数以上となった。インターンシップを行っていない企業に、どういった条件が整えば行うか聞いたところ、「社内の協力体制が整う」（80.9%）が圧倒的多数となった。また「採用と直結できる」という回答も約4割（42.3%）となった。

この夏から秋口にかけてインターンシップを行う企業の割合



2016年卒のインターンシップはいつ行うことになりそうか

時期	n=682 (複数回答)	全体	上場	非上場	製造業	非製造業
		2014年の夏休み	33.4%	34.2%	33.1%	35.7%
2014年の秋	10.3%	10.1%	10.4%	9.4%	10.7%	
2014年12月～翌1月の冬休み	6.0%	8.5%	5.0%	6.4%	5.8%	
2015年の春休み	6.5%	4.5%	7.2%	5.1%	7.2%	
その他	1.6%	1.0%	1.9%	1.3%	1.8%	
時期未定	52.9%	56.3%	51.6%	52.8%	53.0%	

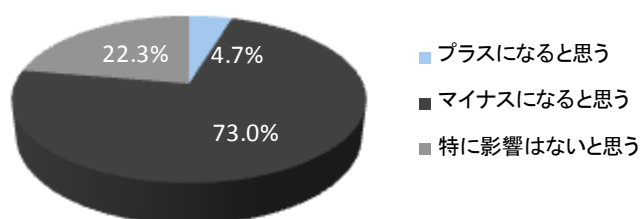
■ 2015年卒ではやや前倒しの傾向が見られるものの、大きなスケジュールの変更はなし

今年度（2014年卒）及び次年度（2015年卒）の各採用フェーズの開始月を尋ねたところ、どちらの年度でもエントリー受付は12月、会社説明会は2月、選考と内々定の開始は4月となり、やや前倒しの傾向は見られるものの、大きなスケジュールの変更は見られなかった。上場企業では内々定出しの開始が4月に集中する傾向が見られた（2014年卒：56.9%、2015年卒：57.7%）。

■ 2016年卒の採用スケジュールの変更は「自社の採用活動にとってマイナスになると思う」と回答する企業が7割を超える

広報活動開始が3月、選考開始が8月となる2016年卒の採用スケジュールについて、自社の採用活動にとって「プラスになると思う」のか「マイナスになると思う」のかを聞いたところ、「マイナスになると思う」という回答が73.0%と圧倒的に多かった。業界別では、特に小売で83.9%と高い割合となった。従業員規模別では100人未満の企業で「特に影響はないと思う」という回答が37.4%と比較的多かったが、それ以外では7割～8割の企業が「マイナスになると思う」と回答した。

2016年卒の採用スケジュール変更は貴社にとってプラス、マイナスのどちらに働くと思うか



本件に関するお問い合わせ先
 株式会社マイナビ
 就職情報事業本部 HR リサーチセンター
 石田
 TEL.03-6267-4571 FAX. 03-6267-4015
 e-mail : hrrc@mynavi.jp

当社に関するお問い合わせ先
 株式会社マイナビ
 社長室 広報部
 齋藤
 TEL.03-6267-4155 FAX.03-6267-4050
 e-mail : koho@mynavi.jp