

「2015年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」を発表 ～ 景況感の改善から、企業の採用予定数が増加。採用増の勢いはさらに加速。 “採用ターゲットとしている学校群がある企業”は前年比増で半数超え ～

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、「2015年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」の調査結果を発表しました。

本調査は、企業の新卒採用に対する意識や採用活動全体の動向を把握することを目的に、2001年（2002年新卒採用予定調査）以来、毎年実施しているものです。調査結果の概要および全体傾向の総括は以下の通りです。

「2015年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」概要

【調査名】 「2015年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」

【調査方法】 1) 新卒採用人事担当者のための採用支援サイト「マイナビ採用サポネット」掲載のWEBフォームへ入力
2) 回答用紙をFAXにて返送

【調査期間】 2014年2月4日（火）～ 2014年3月6日（木）

【対象】 新卒採用実績のある国内企業 8,000社

【有効回答数】 1,808社

回答の内訳 『上場企業』391社、『非上場企業』1,417社

『製造業』599社、『非製造業』1,209社

従業員数： 100人未満 331社 / 100人～300人未満 518社 / 300人～500人未満 262社 /

500人～1,000人未満 271社 / 1,000人～3,000人未満 253社 /

3,000人～5,000人未満 73社 / 5,000人以上 100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

【調査概要】

**採用予定数は「増やす」割合が上昇。全体平均では15.1%の増加で、採用増の勢いがさらに加速
(参照：参考グラフ)**

2015年卒の採用予定数は、景況感の改善から「大学（文系）」「大学（理系）」「大学院（理系）」のいずれにおいても「増やす」という回答が「減らす」を上回った。「増やす」と回答した割合は、「大学（文系）」が23.4%、「大学（理系）」が29.0%、「大学院（理系）」が17.9%で、いずれも前年度の割合を上回った。特に「大学（理系）」は「増やす」が対前年度比5.2pt増と大きく増加した上、「減らす」も減少し、「増やす」と「減らす」の差が大きく開く結果（25.2pt）となった。大学卒（院卒含む）の2015年卒採用予定数を2014年卒入社予定数と比較すると、前年度の入社予定数を上回る回答が多く、全体平均で15.1%の増加、上場企業では12.3%の増加となった。

Press Release

非上場で「徹底して質」が減少し「量よりは質」が増加。一部で「量の確保」も考慮する動き (参照：参考グラフ・)

採用基準については「前年度並み」が85.8%と大多数を占め、「前年度より厳しくする」は11.3%となった。質・量の優先度では、大学（文系）、大学（理系）、大学院（理系）のいずれにおいても、質を優先する（「徹底して質」+「量よりは質」）という回答が合わせて9割を超えた。ただし、非上場企業では「徹底して質」が「大学（文系）」「大学（理系）」「大学院（理系）」のいずれにおいても9pt前後減少し、その分「量よりは質」が増加した。採用において「質」だけでなく「量」の確保も大事だという方向にやや軌道修正した企業が、全体の1割弱存在していると考えられる。この傾向は文系の採用よりも理系の採用において、より強く表われている。

採用環境の見通しが「厳しくなる」は前年度より大きく増加。採用予算も上昇傾向 (参照：参考グラフ)

採用環境の見通しについては、厳しくなる（「非常に厳しくなる」+「厳しくなる」）という回答が文系で54.6%*1（対前年度比16.2pt増）、理系で62.2%*2（対前年度比20.9pt増）と、ともに前年度より大きく増加した。半数を超える企業がより厳しい採用戦線を想定している。採用予算については、前年度より「増加（大幅+やや）」という回答が増え、「減少（大幅+やや）」という回答が減った。

*1 「非常に厳しくなる」10.1%+「厳しくなる」44.5%

*2 「非常に厳しくなる」16.9%+「厳しくなる」45.3%

採用スケジュールはすべてのフェーズで前年度より前倒し傾向が強まる

個々の採用フェーズの開始時期を聞いたところ、「早める/早めた」と回答した割合が、「エントリー」から「内々定出し」までのすべてフェーズで前年度の割合を上回った。「採用に直結する会社説明会・セミナー」「適性検査・筆記試験」「面接」「内々定出し」については、それぞれほぼ3割の企業が「早める/早めた」と回答した。「採用に直結する会社説明会・セミナー」および「エントリーシート」については12月から開催する企業が増加したが、ピークは前年度と同じ2月だった。面接開始時期のピークは前年度と変わらず3月から4月にかけてで、上場企業が4月、特に上旬に集中する傾向も変わらなかった。内々定出しは、5月以降に開始という回答が減少し、面接から内々定出しまでを4月に集中する傾向が強まった。採用活動期間については「同期間」が63.4%を占めたが前年度より6.2pt減少し、「長期化する」が対前年度比8.2pt増の20.8%となり、前年度より前倒しで進むものの、より長く厳しい採用活動になると予想する企業が増えているようだ。

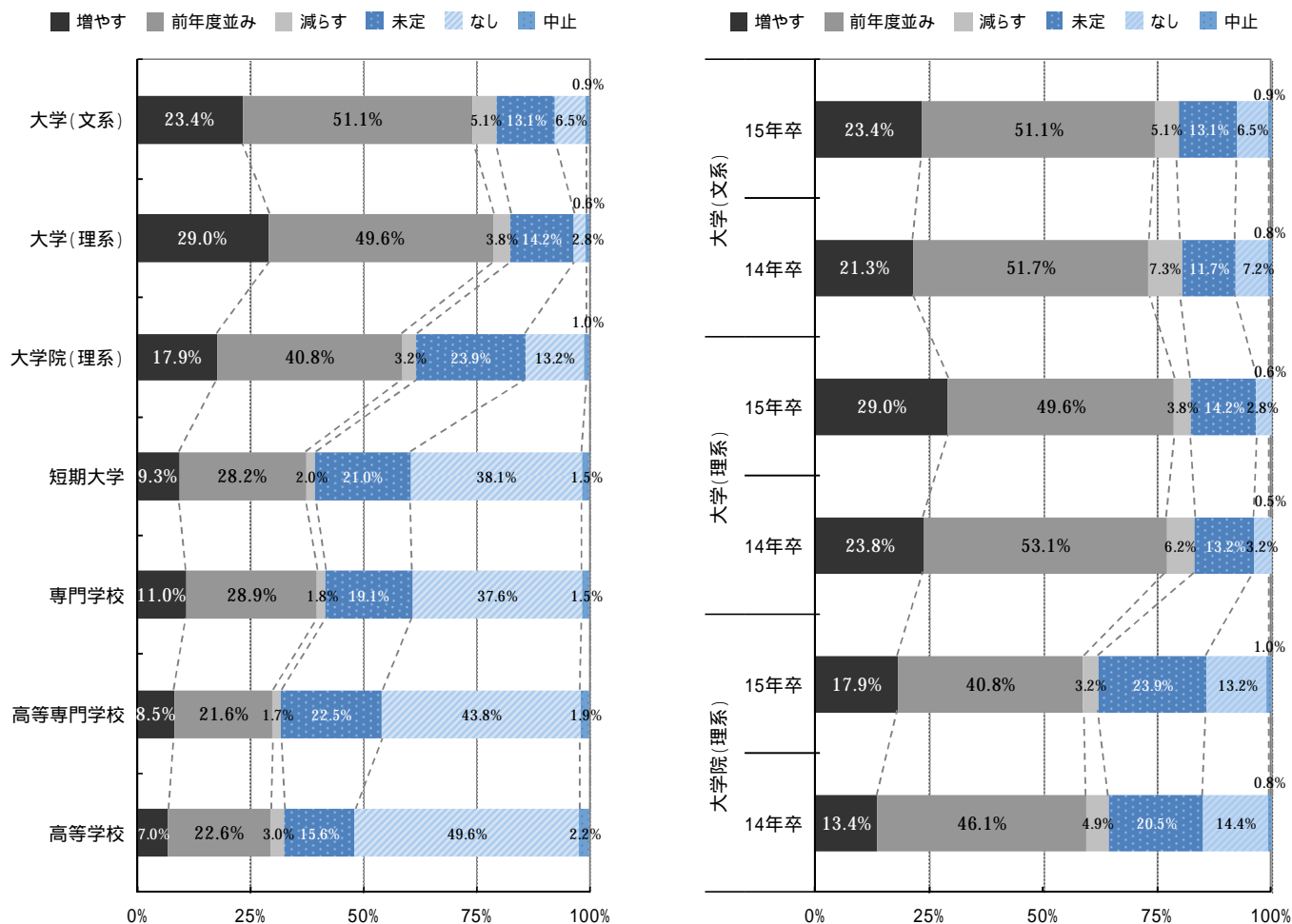
採用ターゲットとしている学校群が「ある」企業は、前年度比4.2pt増の52.3%と半数超え

採用ターゲットとしている学校群がある企業は52.3%（対前年度比4.2pt増）で半数を超えた。特に製造業で増加した（67.2%、対前年度比8.7pt増）。「理系の学生をターゲットとしているか」では製造業の56.2%が「理系の採用枠を設定している」と回答した。学科系統別では「機電系」をターゲットとしている企業が54.5%と半数を超え、業界を問わず広くニーズがあることがわかった。他の学科は業界によってニーズが異なっている。「学科は問わない」という回答は16.6%と少数派だった。院生（修士や博士）については、ターゲットとしている企業の割合はそれほど高くなく、「院卒・学部卒は問わない」という回答が82.6%と高い割合を占めた。博士については「採用しない」とした企業の割合も23.1%と高かった。

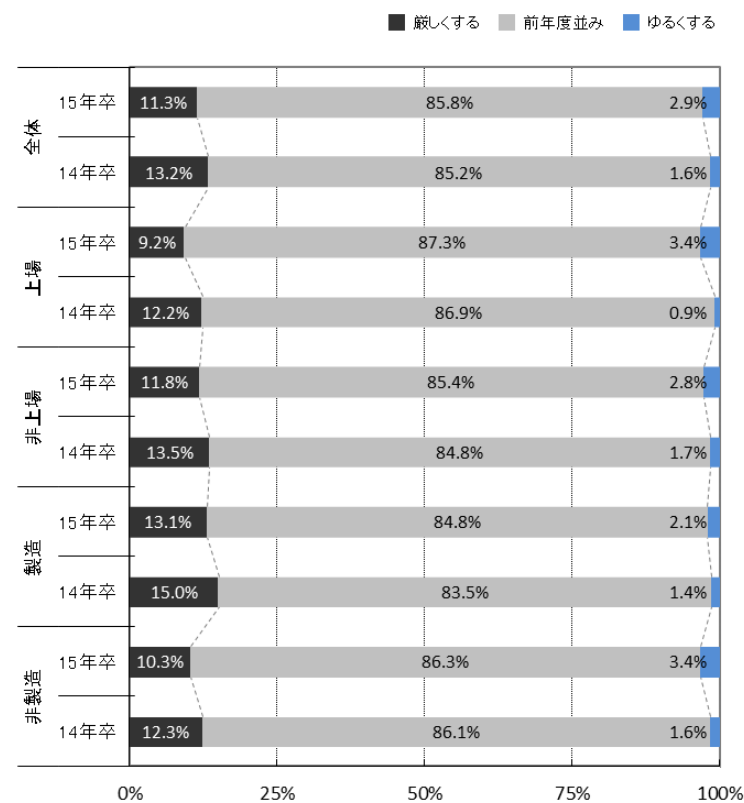
面接で不合格になったことを「できるだけ通知している」企業は約9割、「理由も通知」は約1割
面接で不合格になったことを通知しているか聞いたところ、90.9%が「できるだけ通知している」と回答した。不合格の理由については「できるだけ通知している」は10.1%で、約6割（59.1%）は「通知すべきではないと思う」と回答した。

【参考グラフ】

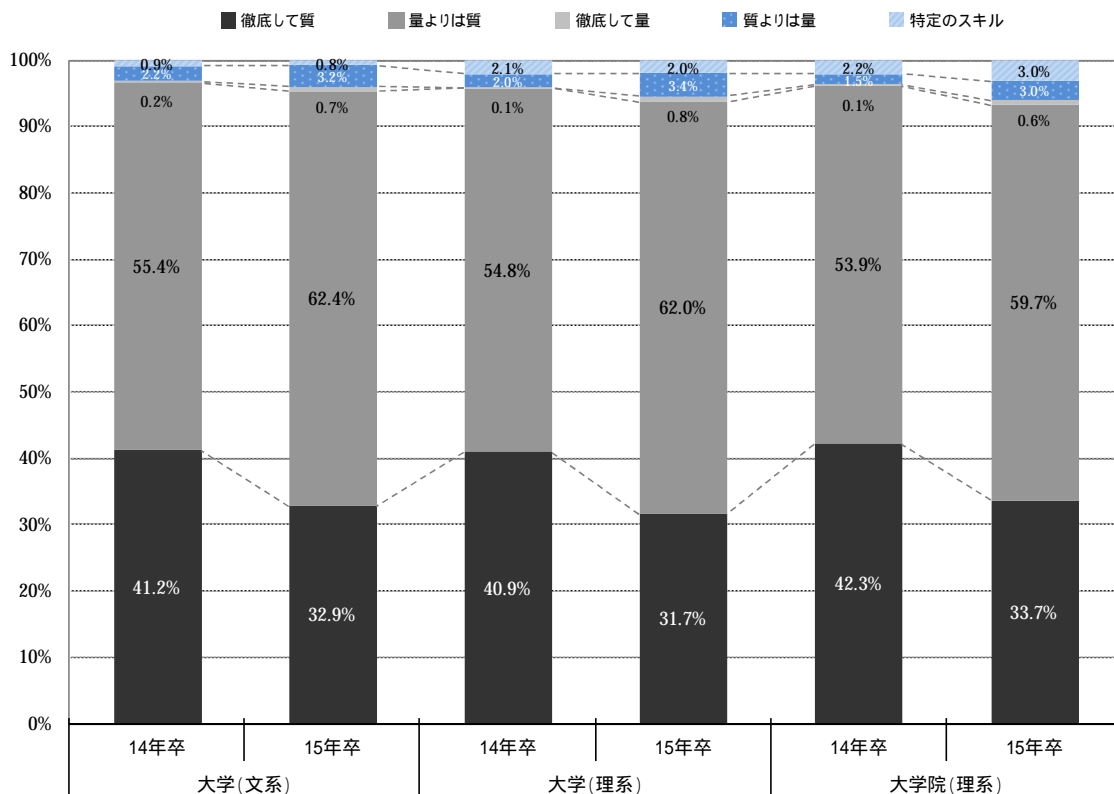
左図：新卒採用予定数（採用対象別） 右図：新卒採用予定数（前年度との比較）



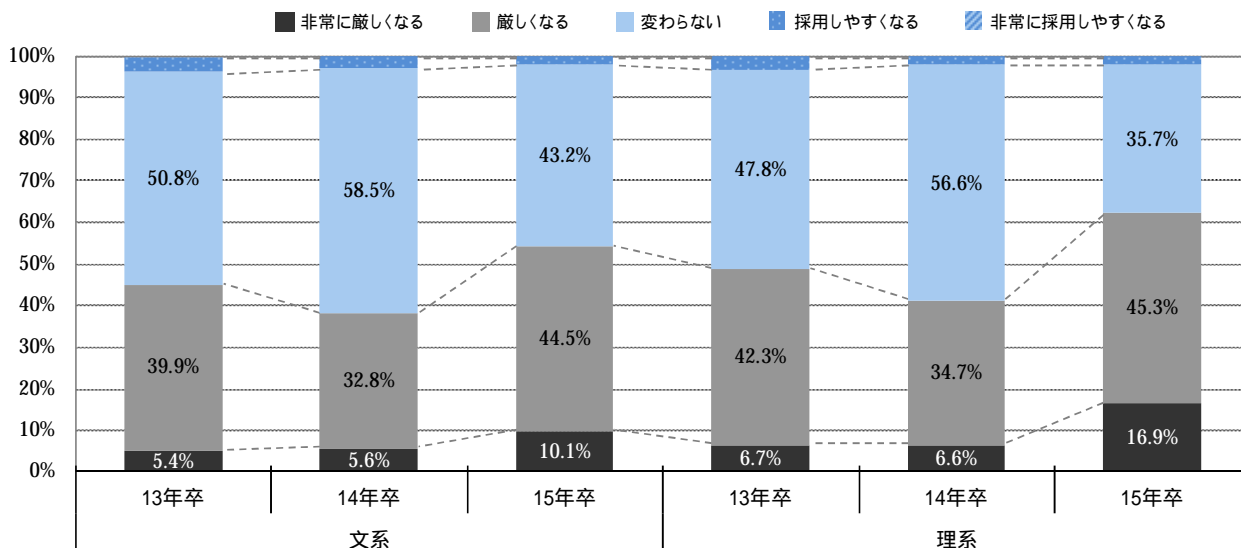
採用基準



量・質の優先度



採用環境の見通し



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