

# 【2016年卒】学生・企業の内定状況調査

株式会社 求人おきなわ

雇用推進事業部

## はじめに

---

2016年卒の学生と、採用企業の動向を把握することを目的に、弊社が運営する新卒就活サイト会員と掲載企業を対象に内定状況調査を実施しました。  
ここに調査結果がまとめられましたので、ご報告いたします。

## 目次

---

調査結果の概要(総括)	P2
調査結果の概要(学生の概要)	P3
調査結果の概要(企業の概要)	P4
【2016年卒】学生の内定状況調査／概要	P6
【学生データ】●就活初期について	P7
【学生データ】●採用試験の受験について	P9
【学生データ】●現在までの内定状況	P10
【学生データ】●[内定取得者]内定後の状況	P12
【学生データ】●就職活動を振り返って	P13
【2016年卒】企業の内定状況調査／概要	P14
【企業データ】●採用活動時期について	P15
【企業データ】●採用活動状況について	P16
【企業データ】●応募・面接・内定・採用数について	P18
【企業データ】●2016年卒の充足度について	P20
【企業データ】●入社予定者に対する満足度	P22
【企業データ】●2016年卒の採用活動で工夫した点や新たに取組んだ事	P23
【企業データ】●新卒採用の課題について	P24

本調査に関するお問い合わせは、下記へお願い申し上げます。

株式会社求人おきなわ 雇用推進事業部

TEL／098-864-5680

FAX／098-862-2657

## 調査結果の概要

### 【総括】

#### ～受験数「6～10社」、内定保有学生が8割～

2016年卒学生の就職活動は、採用広報解禁月の「3月」をピークに2～4月に就活開始時期が集中した。興味のある企業へは83.5%がプレエントリー(※1)を行い、プレエントリー数は「1～5社」(29.3%)が最も多かった。採用試験の受験数では「6～10社」が多く、受験の時期は、選考活動解禁の8月以降となる「2015年8～11月」に「44.1%」が集中した。

内定保有学生(83%)は8割を超え、内定取得数は「1社」(60.3%)が最も多かった。

内定を取得した業界の上位は、「卸売・小売・流通関連」(21%)、「金融・証券・保険関連」(16.3%)、「情報通信関連」(14.6%)など。

内定を取得した時期も、選考活動解禁の8月以降となる「2015年8～11月」(73.7%)に集中、また内定保有者が入社予定先企業を決定した時期は、「10月」(32.2%)が多い。

入社予定先企業は「第1希望」(67.8%)が最も多く、就職先に決めた理由の上位は、1位「職種・仕事内容」、2位「社会や地域への貢献度」、3位「社風・コーポレートカラー」「学んだ能力や技術、専門性を活かせる会社」など。

内定保有学生のうち、調査時点で「就活を終了した」(92.1%)が9割を超えるが、1割弱が「まだ就活を継続している」(7.9%)。就活を終了した理由では、「内定先に満足しているので終了」(96.7%)が多く、就活を継続している理由では「内定先に不満はないが他の企業も見たいので継続する」(75%)が多い。

就職活動を振り返って大変だったことの1位は「面接」と「自己分析」。

就職活動でPRLしたことでは「バイト経験」が1位であった。

#### ～採用充足度は、採用数を確保できなかった企業が上回る～

2016年卒を対象とした企業の採用活動においても、企業の倫理憲章の見直し(採用選考活動早期開始の自粛)により3月からのスタートとなった。

やはり広報開始時期は「3月」(50.7%)に集中した。

選考開始では、選考活動解禁の「8月」(33.3%)が多く、内定を出した時期では、「10月」(30.4%)がピークとなった。採用活動の終了については「12月」と「継続中」が同率(31.9%)トップとなった。調査時点で31.9%が採用を継続していることから、採用活動の長期化が窺える。

採用活動の計画では、「計画通りに進んだ」企業が30.4%を占める一方で、「計画通りに進まなかった、どちらともいえない」企業が68.1%を占め、採用活動に苦戦した傾向が見られる。

採用活動の結果についても「満足した」企業は31.8%、一方「計画通りに進まなかった、どちらともいえない」企業は66.7%を占めた。具体的な理由として「応募数や採用数の減少」、「辞退増加」を挙げる声が多く聞かれた。

2016年卒の応募数では「21～30人」(17.6%)が最も多く、面接数では「11～20人」(23.5%)、内定数では「1～10人」(52.9%)、採用数も「1～10人」(68.1%)が多かった。

内定理由の上位は1位「コミュニケーション能力」で9割を超え、最も重視された。

前年と比較した応募状況では、「応募減少」が「応募増加」を11.6ポイント上回った。内定辞退状況でも「辞退増加」(30.4%)が辞退減少(18.2%)を12.2ポイント上回った。

応募減少、内定辞退増加を踏まえた結果、2016年卒の採用充足度では、予定していた採用数が確保できなかった企業(53.6%)が多く、確保できた企業を10.2ポイントも上回った。

※1 プレエントリーとは、就活初期に企業に対して「興味がある」との意思表示。就活サイトや会社ホームページ等から個人情報を登録すると、採用情報が提供される。

## 【学生の概要】

### ～16年卒の就職活動状況～

就活開始時期は、大学生・専門専修学生共に採用広報解禁月の「3月」(大学生:32.4%、専門専修学生:28%)をピークに2～4月(大学生:57.1%、専門専修学生:56%)に集中している。

興味のある企業へは83.5%(大学生:86.1%、専門専修学生:60%)がプレエントリーを行い、プレエントリー数は「1～5社」(29.3%)が最も多かった。(プレエントリー数について:大学生では「6～10社」(28.5%)、専門専修学生では「1～5社」(40%)が多かった)

就活初期の情報収集として8割以上がプレエントリーを行っているものの、「10社以上」は27.7%に留まっている。プレエントリーした時期は、大学生ではやはり3～4月(3月:32.8%、4月:24.2%)の就活開始時期に集中している。

採用試験は、「6～10社」(28.7%)を受験した学生が最も多く、次いで「5社」(14.4%)、「3社」(13.3%)の順。

受験の時期については、選考活動解禁の8月以降となる「2015年8～11月」に「44.1%」が集中し、次いで解禁前だが「2015年4～7月」(41.8%)も4割を超えている。

### ～現在までの内定状況～

学生の内定取得状況は、「内定を取得した」(83%)が8割を超えた。

内定取得数は「1社」(60.3%)が最も多く6割を占めた。次いで「2社」(23.2%)、「3社」(12.6%)の順。内定未保有の学生「0社」が17%いる一方で「2社以上」取得した学生が39.7%を占めており、内定が集中する傾向が窺える。

内定を取得した時期も、選考活動解禁の8月以降となる「2015年8～11月」(73.7%)が7割強を占めた。ただ選考解禁前の「2015年4～7月」に16.1%、早い学生では広報解禁前の3月以前(1.3%)に内定を取得している。

内定を取得した業界の上位は、「卸売・小売・流通関連」(21%)、「金融・証券・保険関連」(16.3%)、「情報通信関連」(14.6%)など。

内定取得者が入社予定先企業を決定した時期は、「10月」(32.2%)が多く、次いで「11月」(20.3%)、「12月」(17.5%)「9月」(11.2%)。9～12月に8割が集中している。

入社予定先企業は「第1希望」が最も多く67.8%、「第2希望」は18.1%で、希望上位企業(第1～2希望)への入社が85.9%を占めた。

就職先に決めた理由の上位は、1位「職種・仕事内容」(19.7%)、2位「社会や地域への貢献度」(8.8%)、3位「社風・コーポレートカラー」「学んだ能力や技術、専門性を活かせる会社」(7.5%)など。

就職先を決めた上位回答では、待遇面(雇用の安定性や給与水準等)よりも、働く内容(仕事内容や自分の能力・技術を活かせる)や働く環境(社風・コーポレートカラー)が挙げられ、就職先決定理由からも就活を経た(企業研究～受験～内定取得)変化が窺える。

就活初期段階で行った調査結果(※2)では、学生の就職先企業を選ぶ重視条件トップ5は、1位「職種・仕事内容」2位「勤務時間・休暇」3位「勤務地」4位「給与水準」5位「雇用の安定性」で、勤務時間や休暇、給与水準など待遇面を重視する傾向が強い。

入社予定先企業を決定後の就活状況は「就活を終了した」が92.1%占めた。

就活を終了した理由では、希望上位企業(第1～2希望)への入社が8割強を占めたことから窺えるように「内定先に満足しているので終了」が96.7%であった。

「まだ就活を継続している」(7.9%)理由では「内定先に不満はないが他の企業も見たいので継続する」(75%)が多い。一方僅かながら8.3%が「内定先に不満なので継続する」と回答した。

就活を終了した学生へ終了した時期を尋ねると「10月」(23%)が多く、次いで「9月」(18.9%)、「11月」(18%)、「12月」(15.6%)の順。やはり入社予定先企業の決定後9～12月に集中している。

### ～就職活動を振り返って～

就職活動を振り返って大変だったことは「面接」と「自己分析」が同率(25.4%)で1位だった。3位「エントリーシートなど応募書類の記入」(20.8%)、4位「筆記試験」(8.7%)。

就職活動でPRしたことでは1位「バイト経験」(36.9%)、2位「サークル活動」(11.4%)、3位「所属ゼミ／研究内容」(10.8%)であった。

1位「バイト経験」(36.9%)は2位「サークル活動」に25.5ポイントの大差をつけて多くの学生がPRで活用した。

PRの具体例では、「アルバイト、サークル等の課外活動での経験をPR経験に挙げていたが、PR出来るほどめざましい経験が少なかったため、アピールポイントを学業・研究に絞って自己PRを練ってエントリーシート、面接に臨むように変えてみたところ、内定が2社とれた。」などの声も挙げられた。

※2 「学生の就職活動白書2015」2016年卒学生を対象に就活初期(2015年3～7月)に調査

## 【企業の概要】

### ～採用活動時期について～

広報開始時期では「3月」が最も多く50.7%を占めた。次いで「1月」(11.6%)、「2月」(8.7%)で広報解禁前後に71%が集中した。

選考開始では、選考活動解禁の「8月」(33.3%)が最も多いが、「3月」(11.6%)、「6月」「7月」「9月」が10.1%で同率となっており、3月～9月にかけて広く分散した。

内定を出した時期は、「10月」(30.4%)がピークで、次いで「9月」(21.7%)、「8月」(15.9%)の順。8月から10月にかけて徐々にポイントが上昇、集中した。

採用活動の終了については「12月」と「継続中」が同率(31.9%)トップ。次いで「10月」(15.9%)、「11月」(7.2%)の順。終了した企業(68.1%)に対して31.9%が調査時点で採用を継続しており、採用活動の長期化が窺える。

### ～採用活動状況について～

採用活動で力を入れたことでは1位「個別会社説明会」(47.8%)、2位「会社訪問」(34.8%)、3位「学校訪問」と「インターンシップ」が同率(26.1%)、5位「学内セミナーの参加」(24.6%)だった。

採用活動の計画では「当初の予定通りには進まなかった」(40.6%)企業が多かった。次いで「当初の予定通り進んだ」(30.4%)、「どちらともいえない」(27.5%)の順。

計画通りに進んだ企業が30.4%を占める一方で、「計画通りに進まなかった、どちらともいえない」が68.1%を占めており、約7割が採用活動に苦戦した様子が窺える。

採用活動の結果についても、最も多かったのは「当初の予定通りには進まなかった」(40.6%)。「どちらかという満足」(27.5%)「非常に満足」(4.3%)を合わせた満足した企業は31.8%、一方、「計画通りに進まなかった、どちらともいえない」企業は66.7%を占めており、採用結果でも苦戦が窺える。

活動結果の理由を聞いたところ、「当初の予定通りには進まなかった・どちらともいえない」回答では「応募数や採用数の減少」、「辞退増加」を挙げる声が多く聞かれた。(具体例: 募集人数が例年より少なかったことに加え、選考途中で学生の辞退が相次いだため)

「どちらかという満足・非常に満足」回答では「採用数確保」「質の良い学生を採用出来た」などの声が多かった。(具体例: 前年比約20名増加の採用計画を達成できたため。内定者の質についても概ね良好。)

### ～応募・面接・内定・採用数について～

2016年卒の応募数では「21～30人」(17.6%)が最も多かった。ただ応募数が1～30人の範囲で45.5%、51～200人で30.9%を占めており、応募数も企業によって分散した。

面接数では「11～20人」(23.5%)、「21～30人」(20.6%)が「51～100人」(16.2%)の順。面接数も11～30人で44.1%、31～100人で30.9%を占め、11～100人の範囲で広く分散した。

内定数では「1～10人」(52.9%)に5割が集中した。次いで「11～20人」(22.1%)、「21～30人」(8.8%)の順。

採用数も「1～10人」(68.1%)に7割弱が集中し、「11～20人」(13%)、「21～30人」(7.2%)の順。

内定理由の上位は1位「コミュニケーション能力」で9割を超え、最も重視された。2位「協調性」(40.6%)、3位「チャレンジ精神」(33.3%)、4位「誠実性」(29%)が挙げられた。

### ～前年と比較した会社説明会・応募・内定辞退状況について～

前年と比較した個別会社説明会の参加状況では「若干増えた」(18.8%)、「かなり減った」(17.4%)、「変わらない」(15.9%)の順。「若干・かなり増えた」を合わせた参加増(33.3%)、「若干・かなり減った」を合わせた参加減(33.3%)が同率だった。

一方、応募状況では「若干・かなり減った」の参加減が46.4%、「若干・かなり増えた」の参加増が34.8%となった。応募が減少した企業が増加した企業を11.6ポイント上回った。

内定辞退状況については「変わらない」(34.8%)が最も多かったが、「若干・かなり増えた」の辞退増(30.4%)が「若干・かなり減った」の辞退減(18.2%)を12.2ポイント上回った。

### ～採用充足度について～

2016年卒の採用充足度では、「計画通り」(33.3%)、「計画より多くなった」(10.1%)を合わせた予定通り採用数が確保できた企業は43.4%だった。

一方で、予定していた採用数が確保できなかった企業「計画より少なくなった」(53.6%)が確保できた企業を10.2ポイント上回った。充足度についての具体的な理由では「計画より少なかった」では「辞退増加」や「応募数の減少」を挙げる声が多く聞かれた。(具体例: 応募数が少なく採用予定数に達しなかった為、一旦不採用通知を出した学生に声を掛けて採用しなおした。)

「計画通り」では「採用数や質の確保」が、「計画より多くなった」では「質の良い学生を採用出来た」「辞退対策で増やした」との声が多かった。(具体例: 内定辞退を想定して多めに採用した)

---

### ～入社予定者に対する満足度～

2016年入社予定者に対する満足度は、「非常に満足」と「どちらかというと満足」を合わせた「満足」が55%を占めたものの、「どちらともいえない」(34.8%)と「不満」(10.1%)を合わせた、入社予定者に満足していない企業が44.9%を占めた。

満足した理由では、「ターゲット通りの学生を採用できた」(34%)が最も多く、次いで「目的意識がはっきりしている学生が多かった」(31.9%)、「厳選した学生を採用できた」(29.8%)となった。

### ～2016年卒の採用活動で工夫した点や新たに取組んだ事～

スケジュール変更に伴い2016年卒の採用活動で工夫、新たに取組んだ事では、社内的な取組みとして「個別説明会・会社訪問」や「インターンシップ」開催に関する声が多く聞かれた。(具体例:会社訪問や学内企業説明会の数を昨年度より多くし学生さんとの交流を増やした、1DAYインターンシップを行い実際の業務内容に触れてもらった。)

また社外的な取組みとして「合同企業説明会」、「学内セミナー」への参加など。

「応募・選考方法(時期・回数・期間)の見直し」に関する声も多く聞かれた。(具体例:受験者の中からより良い人材を見抜くために、グループディスカッションを導入する等選考方法を見直した)

母集団形成や辞退対策として「学生とのコミュニケーション」に関する声も挙げられた。(具体例:内定者の保護者向けの説明会を初めて開催。とても反応が良く、現時点での辞退者が出ていない点に影響しているのかと感じる。)

### ～新卒採用の課題について～

2016年卒採用活動を経た「新卒採用の課題」では、「応募者対策(母集団形成)」に関する声が最も多かった。次いで多かったのは「応募・選考方法(時期・回数・期間)の見直し」に関する声で、各学校の予定や他企業の試験日と被らないように選考時期の調整、2～3年度を見据えた長期的な採用計画など。

また「個別説明会・会社訪問の集客対策」や「学校訪問(情報提供や情報収集)強化」など企業認知に関わる課題や「辞退者対策」の声も多く聞かれた。

# 【2016年卒】学生の内定状況調査

## 調査概要

---

- 調査目的 学生の就職内定の動向を把握する
- 調査対象 2016年3月卒業予定の新規学卒者、既卒者
- 調査期間 2015年12月～2016年2月
- 調査方法 ・「沖縄で就活！学生の就職情報サイト ジョーナビ新卒2016」会員に対するWEBアンケート
- 有効回答数 188件

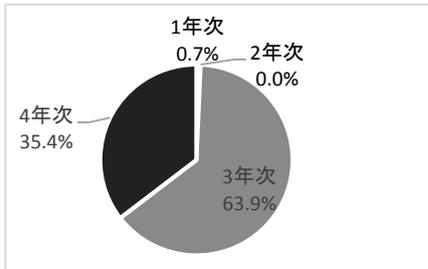
学校種別	男性	女性	総計
大学	71	73	144
大学院	1	0	1
短期大学	0	7	7
高等専門学校	0	1	1
専門・専修学校	17	8	25
その他(職業能力開発大)	4	6	10
<b>総計</b>	<b>93</b>	<b>95</b>	<b>188</b>

## ●就活初期について

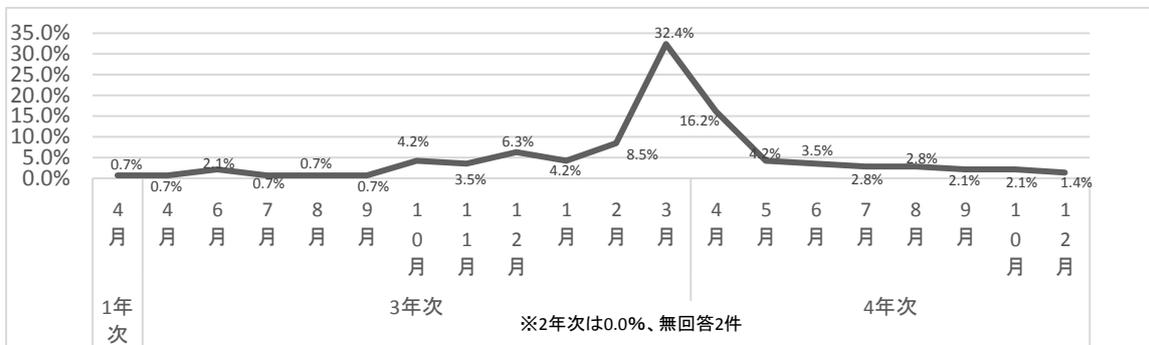
就活を始めた時期は、「大学生」では「3年次」が63.9%を占める。特に「3年次3月」(32.4%)が最も多く、次いで「4月」(16.2%)、「2月」(8.5%)となった。

一方「専門・専修学生」では「2年次」から開始が56%を占めるが、月別で見ると「1年次3月」(28%)が多く、次いで「2年次4月」(16%)となった。

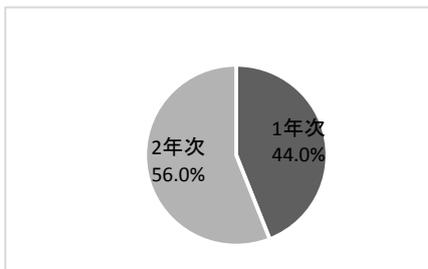
### ■就職活動をはじめた学年【大学生編】



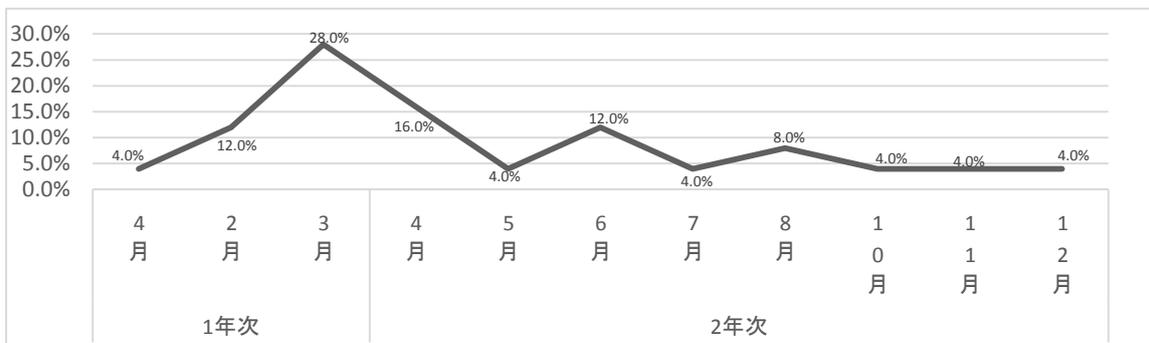
### ■就職活動をはじめた時期【大学生編】



### ■就職活動をはじめた学年【専門・専修学生編】



### ■就職活動をはじめた時期【専門・専修学生編】



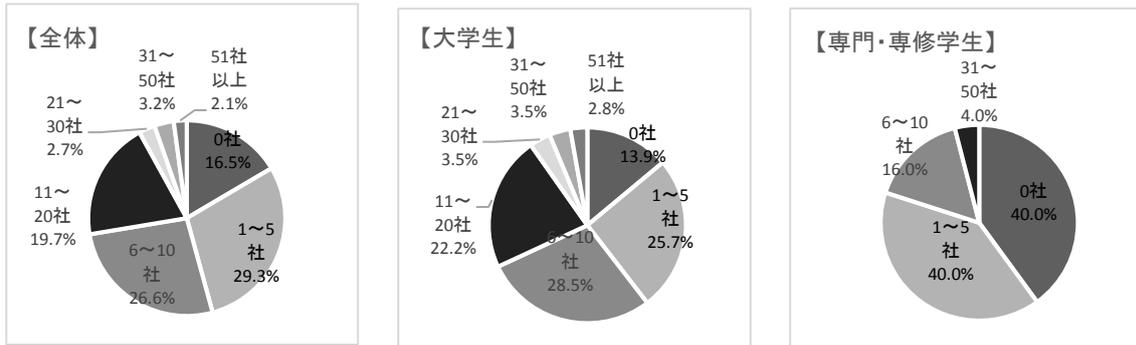
※「大学院・短大・高専・職業能力大」については集計から除く。 ※設問ごとに有効回答のみで集計

プレントリー数で多かったのは「全体」では「1～5社」（29.3%）次いで「6～10社」（26.6%）。「大学生」では「6～10社」（28.5%）、「1～5社」（25.7%）。「専門・専修学生」では「0社」と「1～5社」が同率（40%）だった。

プレントリーした時期は、「大学生」では「3年次の3月」（32.8%）が最も多く、次いで「4年次の4月」（24.2%）。「専門・専修学生」では「1年次の2月」と「2年次の6月」が同率（17.6%）だった。

※プレントリーとは、就活初期に企業に対して「興味がある」との意思表示。就活サイトや会社ホームページ等から個人情報を登録すると、採用情報が提供される。

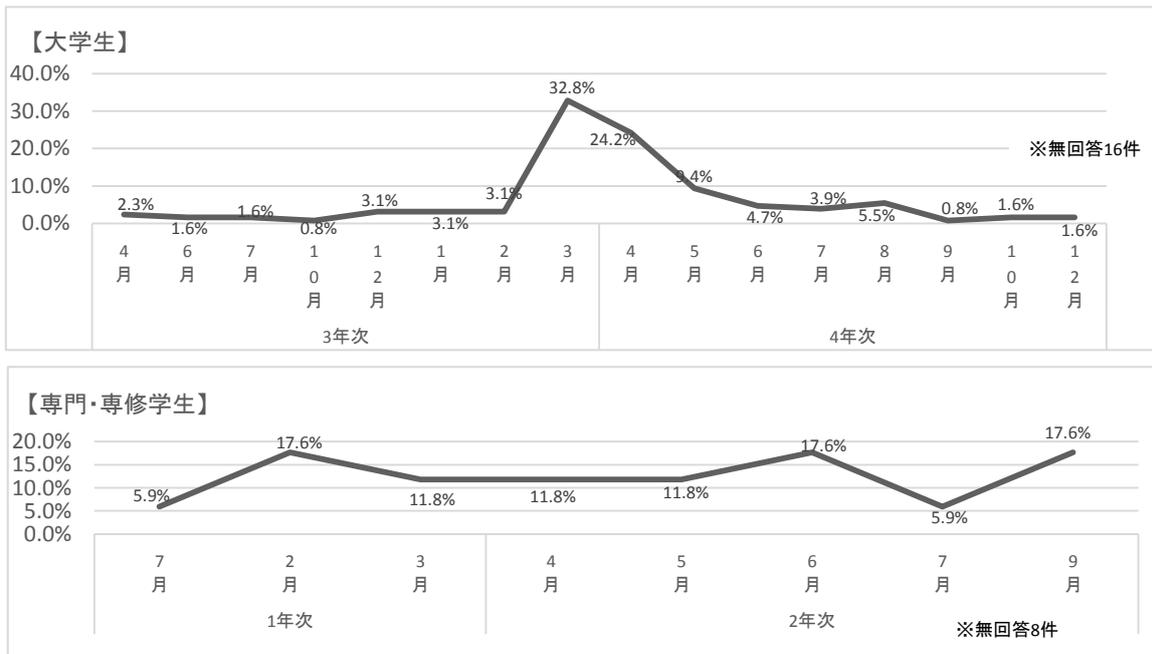
### ■プレントリーした企業数



### ■プレントリーした学年



### ■プレントリーした時期



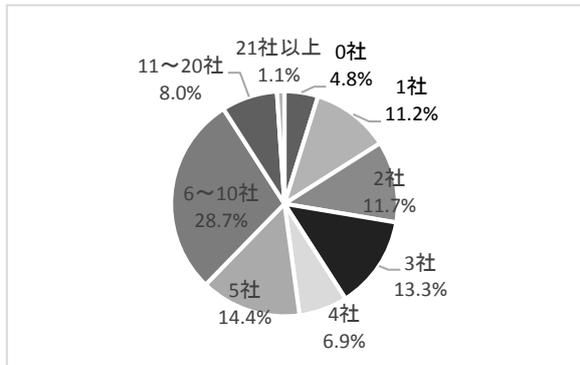
※設問ごとに有効回答のみで集計

## ●採用試験の受験について

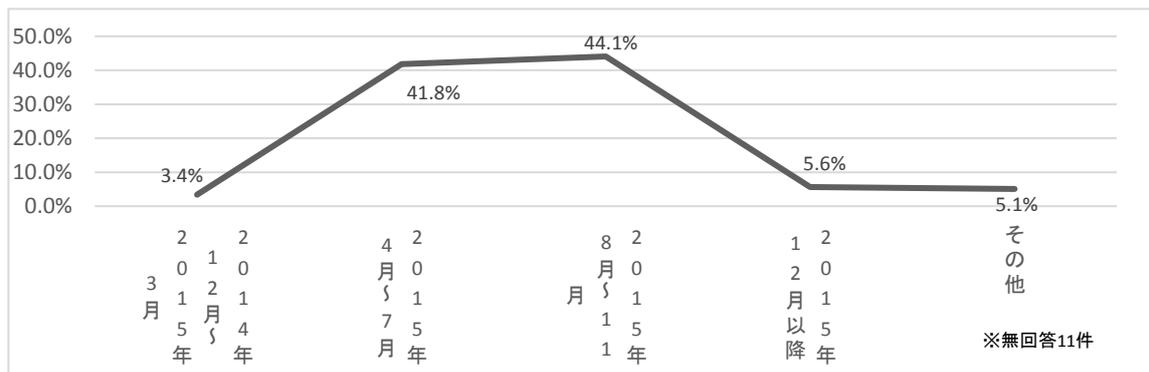
企業への受験社数では「6～10社」（28.7%）が最も多く、次いで「5社」（14.4%）、「3社」（13.3%）の順となった。

受験の時期については、「2015年8～11月」に「44.1%」が集中し、次いで「2015年4～7月」（41.8%）となっている。

### ■受験社数



### ■受験時期

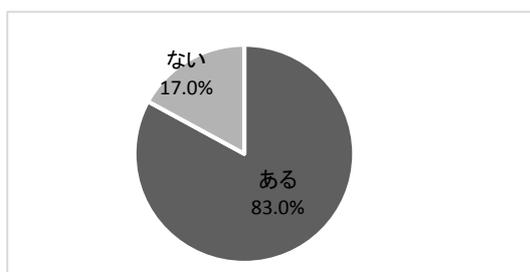


※設問ごとに有効回答のみで集計

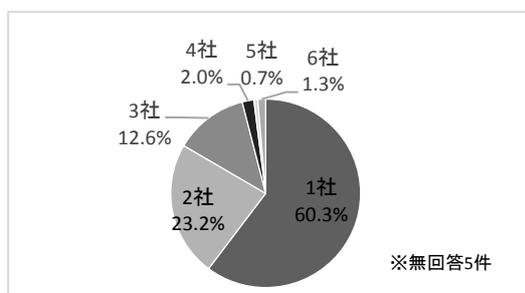
## ●現在までの内定状況

学生の内定取得状況は、内定取得が「ある」83%を占めた。  
 内定取得数は「1社」が60.3%で最も多く、次いで「2社」（23.2%）、「3社」（12.6%）となった。  
 内定を取得した時期は、「2015年8～11月」が73.7%で最も多かった。  
 内定を取得した業界は、「卸売・小売・流通関連」（21%）が最も多く、次いで「金融・証券・保険関連」（16.3%）、「情報通信関連」（14.6%）の順となった。

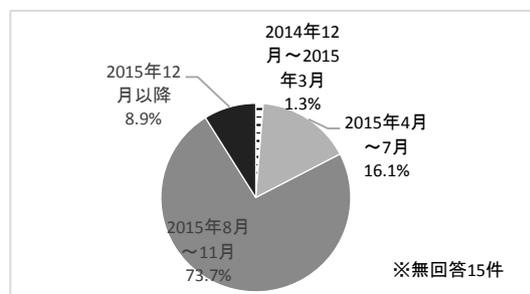
### ■今現在、内定を取得している企業はありますか？



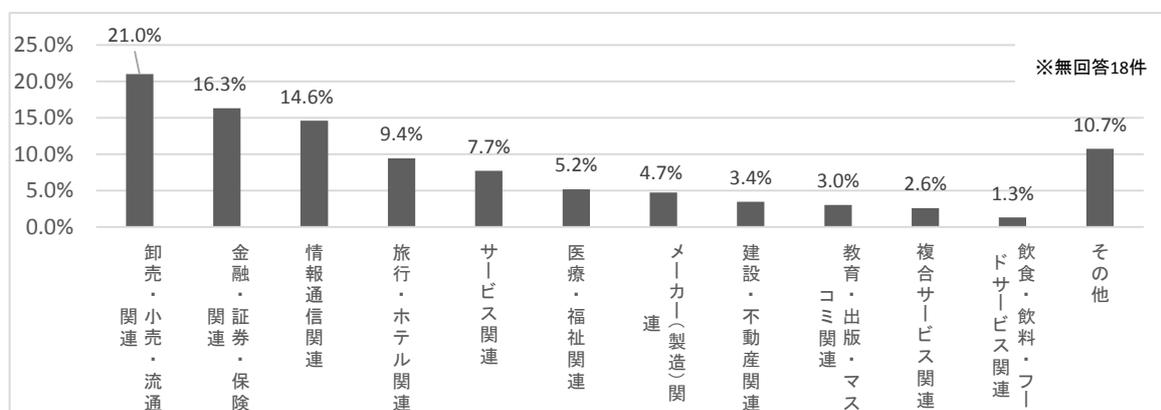
### ■【内定取得者のみ回答】内定を取得した企業数



### ■【内定取得者のみ回答】内定を取得した時期 ※1名最大3社まで回答



### ■【内定取得者のみ回答】内定を取得した業界 ※1名最大3社まで回答

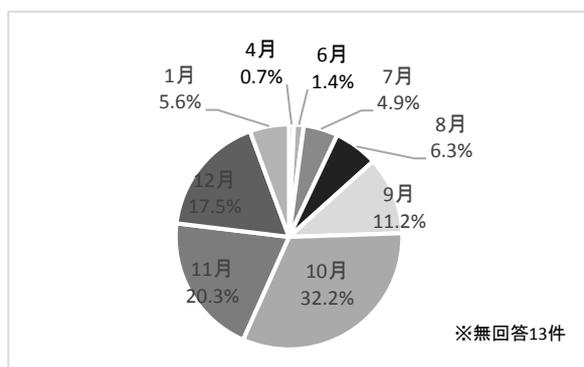


※設問ごとに有効回答のみで集計

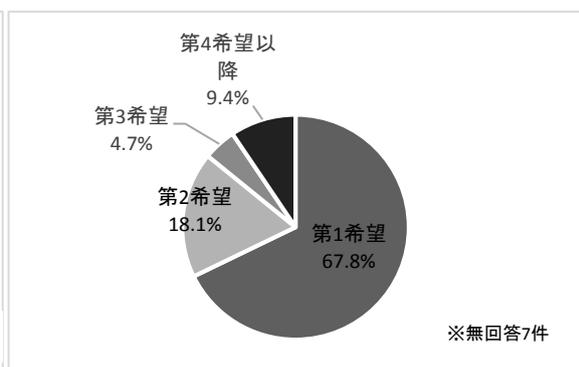
内定取得者へ入社を承諾した時期で最も多かったのは「10月」(32.2%)、次いで「11月」(20.3%)、「12月」(17.5%)。

入社承諾の企業は「第1希望」が67.8%を占め、「第2希望」18.1%となった。就職先に決めた理由では「職種・仕事内容」が最も多く19.7%、「社会や地域への貢献度」(8.8%)など。

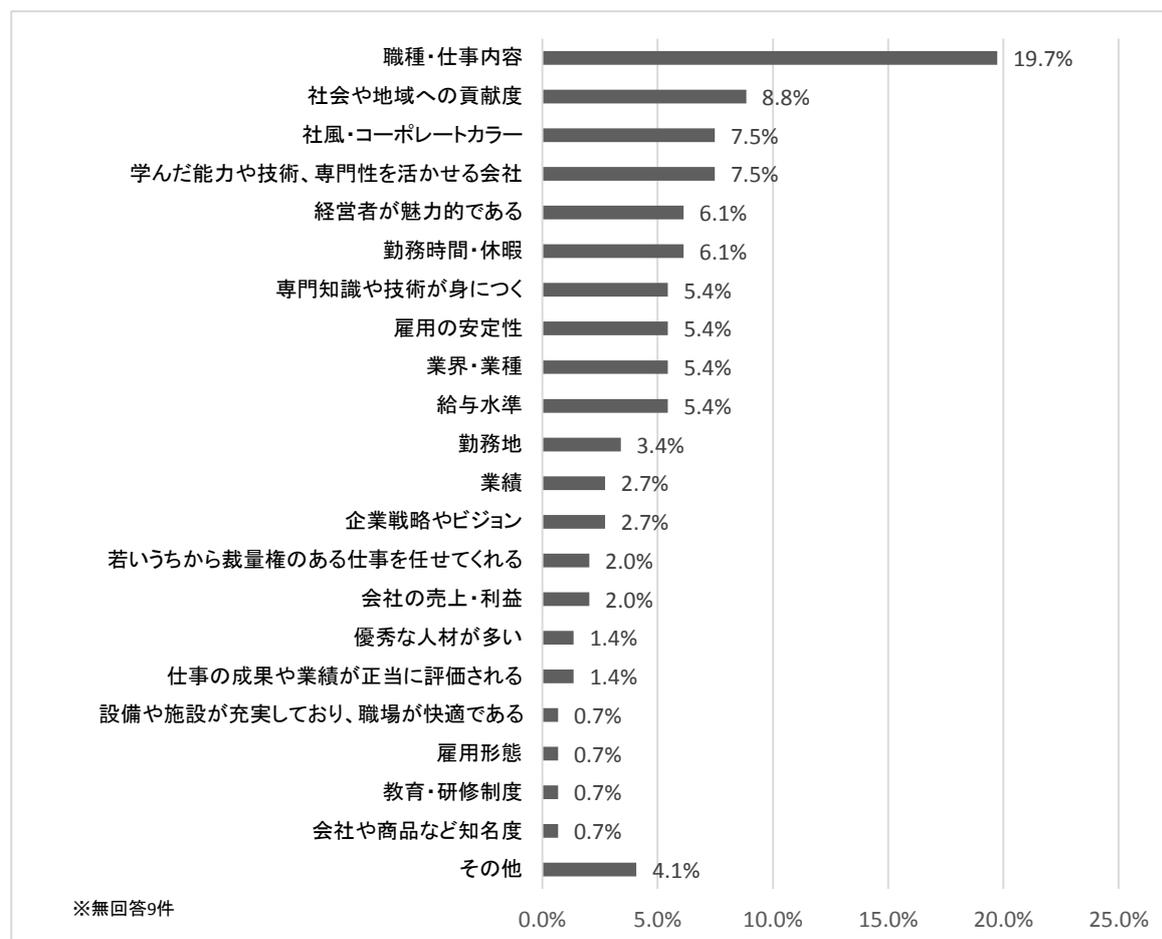
■【内定取得者のみ回答】入社を承諾した時期



■【内定取得者のみ回答】入社を承諾した企業は、第何希望の企業でしたか？



■【内定取得者のみ回答】就職先に決めた理由（単一回答）

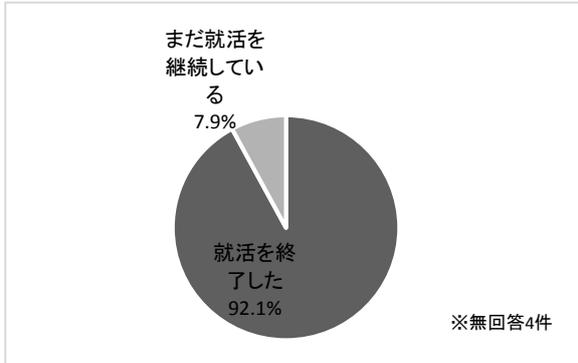


※設問ごとに有効回答のみで集計

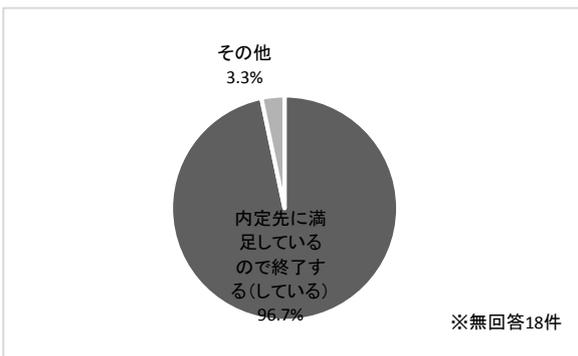
## ●【内定取得者】内定後の状況

入社承諾書を提出後の就活状況は「就活を終了した」が92.1%占めた。  
 就活を終了した理由では「内定先に満足しているので終了」が96.7%、継続している理由では「内定先に不満はないが他の企業も見たいので継続する」が75%が多かった。  
 就活を終了した時期は「10月」（23%）、「9月」（18.9%）、「11月」（18%）の順。

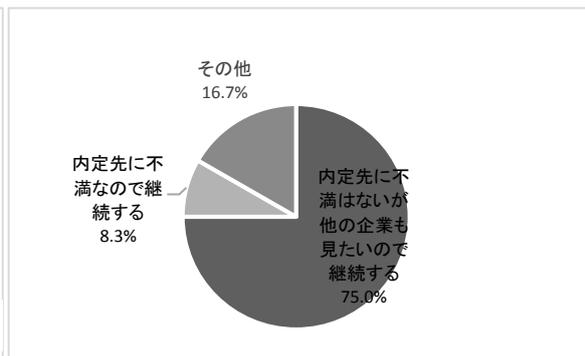
### ■【内定取得者のみ回答】入社承諾書を提出後の就活状況



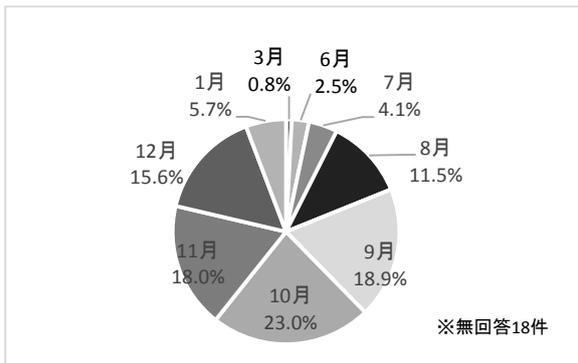
### ■【内定取得者のみ回答】就活を終了した理由



### ■【内定取得者のみ回答】就活を継続している理由



### ■【内定取得者で就活終了者のみ回答】就活終了時期は？



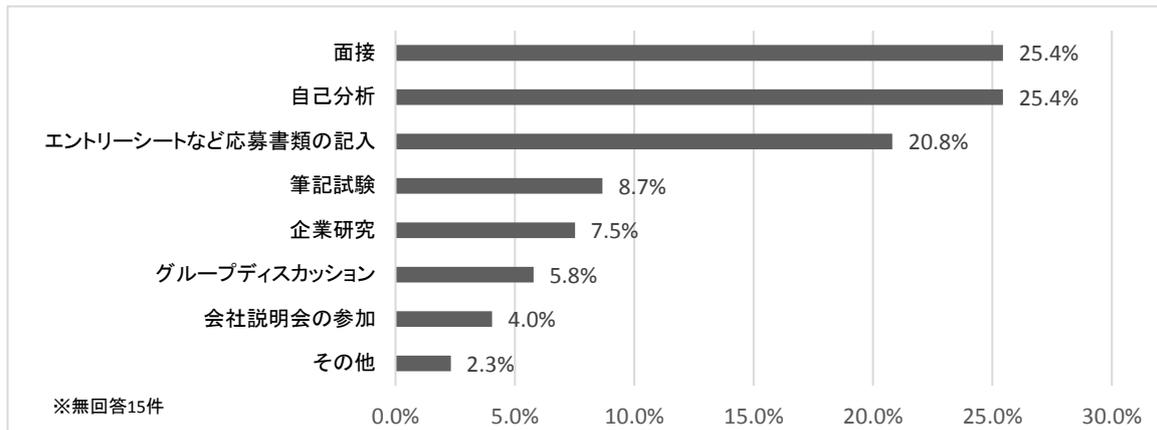
※設問ごとに有効回答のみで集計

## ●就職活動を振り返って

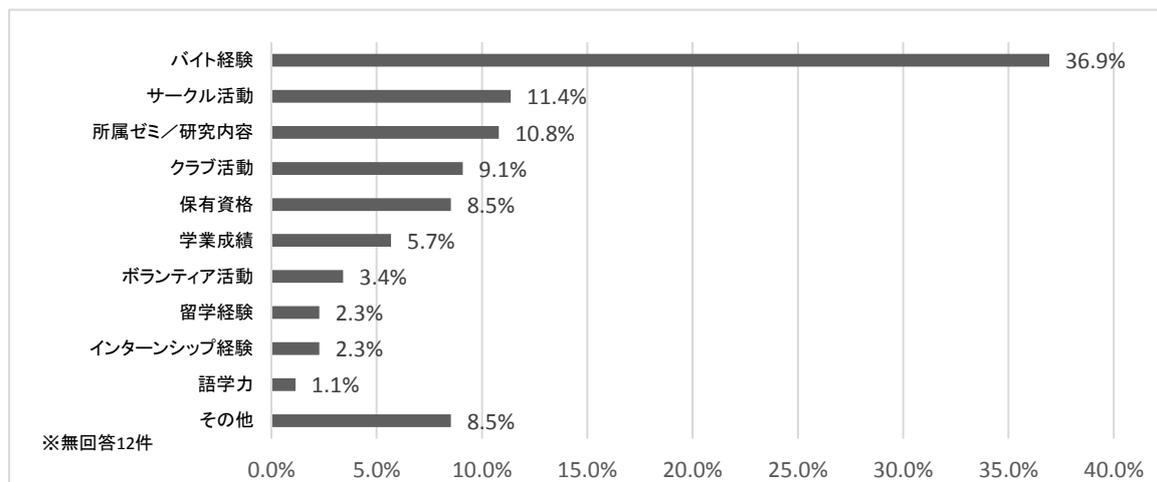
就職活動を振り返って大変だったことは「面接」と「自己分析」が同率（25.4%）1番だった。次いで「エントリーシートなど応募書類の記入」（20.8%）。

就活でPRしたことでは「バイト経験」が最も多く36.9%だった。次いで「サークル活動」（11.4%）、「所属ゼミ／研究内容」（10.8%）であった。

### ■就職活動で大変だったこと



### ■就職活動でPRしたこと



※設問ごとに有効回答のみで集計

### ■就職活動でPRした上位回答（バイト経験・サークル活動・所属ゼミ／研究内容）の具体例。

#### 「バイト経験」例

・バイト先で気をつけていること、意識したことをアピールした。接客業のアルバイトだったので、お客様にどのような接客をすると喜ばれるのか、という点を話した。

#### 「サークル活動」例

・サークルでの実績ではなく、自分はどのように活動しその中で学んだことや感じたことを中心に書いた。そしてこの経験をもとに就職しても常に成長し続けたいという思いをPRした。

#### 「所属ゼミ／研究内容」例

・高校から大学にかけて共通の分野を専攻し専門的に勉強してきたので、一つの事を長く続ける継続性と地道に努力が出来るという点をメインにアピールした。アピールポイントを学業・研究に絞って自己PRを練ってエントリーシート、面接に臨むように変えてみたところ、内定が2社とれた。どちらの企業も「継続性」を高く評価し私に内定を出して頂いたため、学業メインでアピールすることも一つの手だと思った。

# 【2016年卒】企業の内定状況調査

## 調査概要

---

- 調査目的 企業の採用内定の動向を把握する
- 調査対象 2016年新卒採用活動企業
- 調査期間 2015年12月～2016年2月
- 調査方法 ・「沖縄で就活！学生の就職情報サイト ジョーナビ新卒2016」掲載企業に対するWEBアンケート
- 有効回答数 69社

業種別	件数
IT・情報通信	17
卸売・小売・流通	10
ホテル・旅行	8
金融・証券・保険関連	8
サービス	4
複合サービス(多角事業)	4
医療・福祉	3
教育・出版・マスコミ	3
建設・不動産	3
航空・運輸・物流	3
メーカー(製造販売)	2
飲食・飲料・フードサービス	2
電気・ガス・エネルギー	1
その他	1
<b>総計</b>	<b>69</b>

## ●採用活動時期について

2016年卒を対象とした採用活動も企業の倫理憲章の見直し（採用選考活動早期開始の自粛）により3月からのスタートとなった。広報開始時期でも「3月」が最も多く50.7%を占めた。次いで「1月」（11.6%）、「2月」（8.7%）となった。

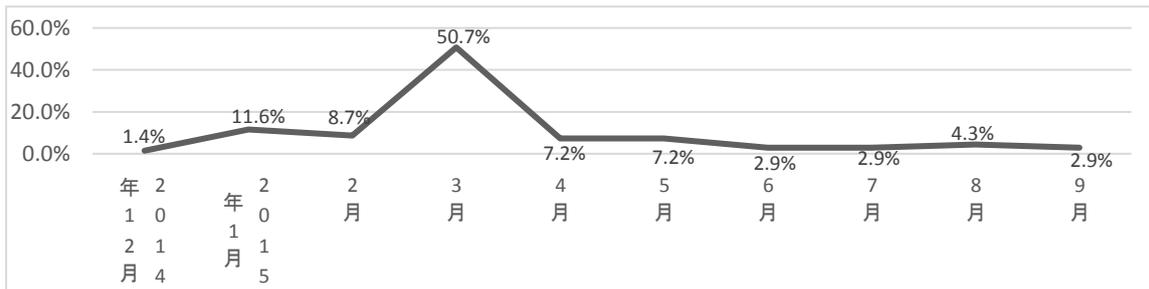
選考開始では「8月」（33.3%）、「3月」（11.6%）の順で、「6月」「7月」「9月」が10.1%で同率となった。

内定を出した時期は「10月」（30.4%）、「9月」（21.7%）、「8月」（15.9%）に集中した。

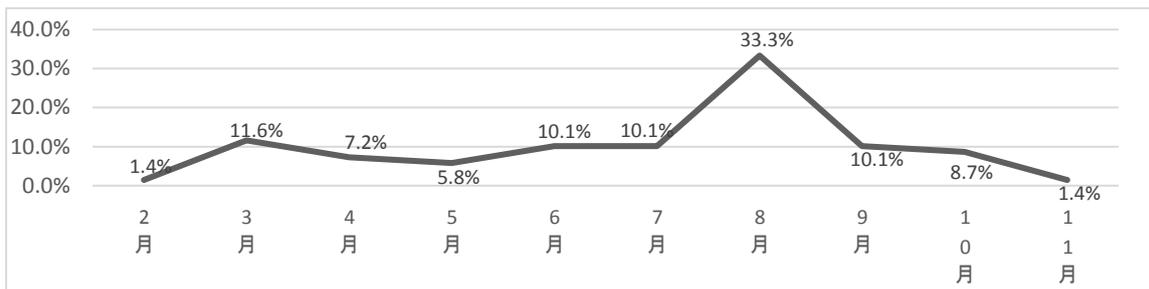
採用活動の終了については「12月」と「継続中」が同率（31.9%）トップ。次いで「10月」（15.9%）、「11月」（7.2%）の順。

※2016年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を3年生の3月、面接等の選考活動は4年生の8月とした

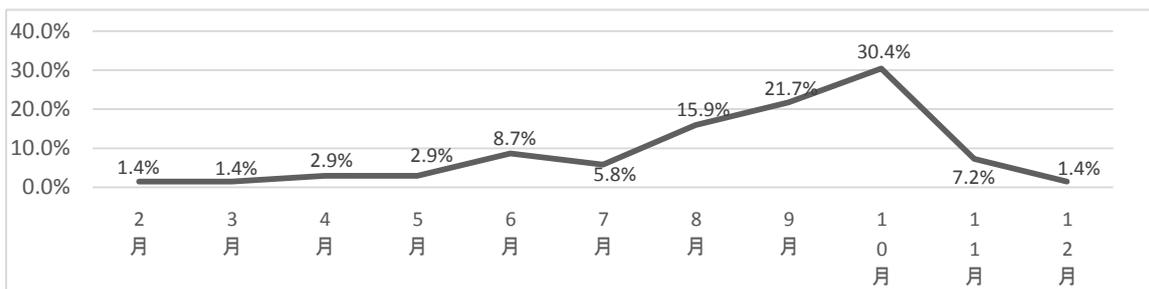
### ■広報を開始した月



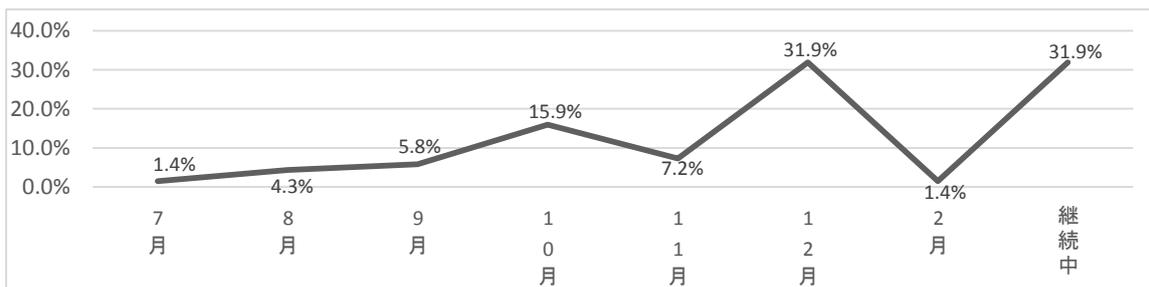
### ■選考を開始した月



### ■内定を出した月



### ■採用活動を終了した月



## ●採用活動状況について

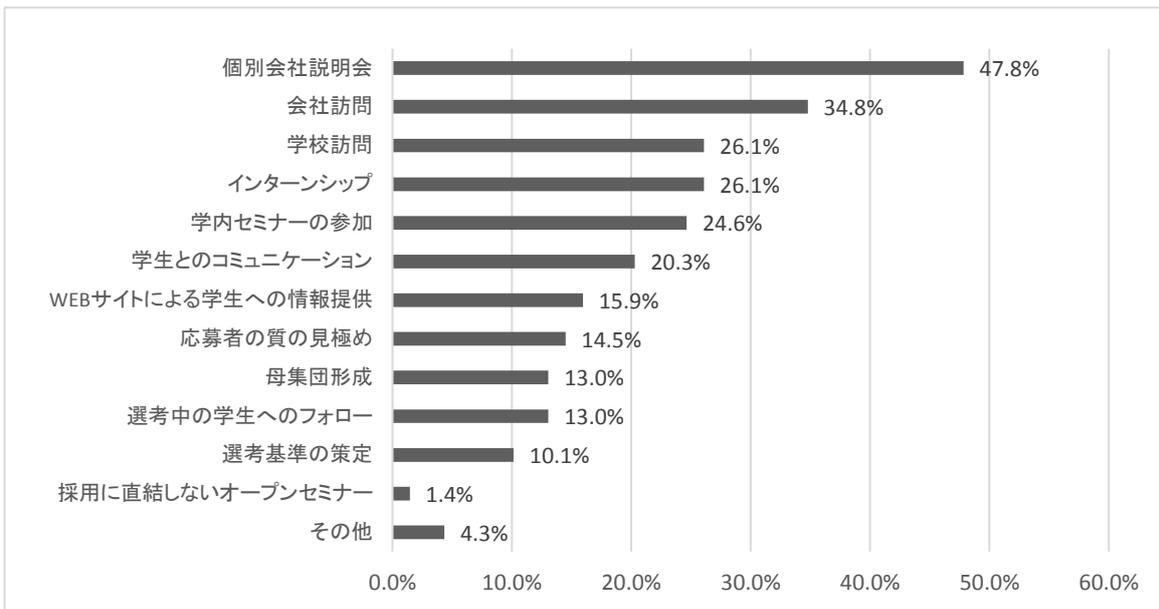
採用活動で力を入れたことは「個別会社説明会」が最も多く47.8%を占め、次いで「会社訪問」(34.8%)、「学校訪問」と「インターンシップ」が同率(26.1%)だった。

採用活動の計画では「当初の予定通りには進まなかった」(40.6%)、「当初の予定通り進んだ」(30.4%)、「どちらともいえない」(27.5%)の順。

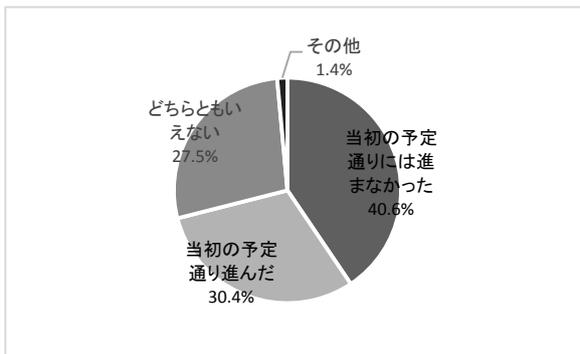
採用活動の結果については、「当初の予定通りには進まなかった」(40.6%)が多く、次いで「どちらかというと満足」(27.5%)、「どちらともいえない」(26.1%)、「非常に満足」(4.3%)の順。

活動結果の具体的な理由を聞いたところ、「当初の予定通りには進まなかった・どちらともいえない」回答では「応募数や採用数の減少」、「辞退増加」を挙げる声が多く聞かれた。「どちらかというと満足・非常に満足」回答では「採用数確保」「質の良い学生を採用出来た」などの声が聞かれた。

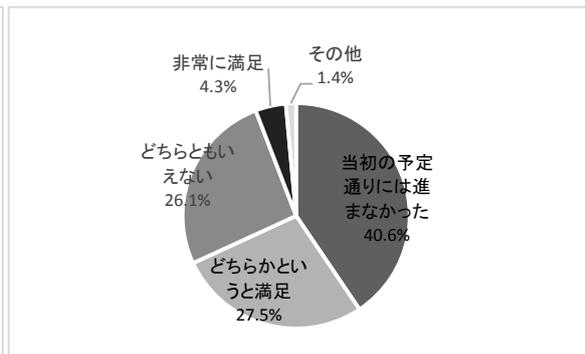
### ■採用活動で力を入れたこと



### ■採用活動の計画について



### ■採用活動の結果について



### ■採用活動結果の具体的な理由（自由回答）

#### 「当初の予定通りには進まなかった」「どちらともいえない」との回答理由

##### ■「応募数の減少(母集団減少)」などの声

- ・募集期間までに応募が少なく、期間を延長した。また選考試験および面接時に応募者の辞退が相次いだ。
- ・募集人数が例年より少なかったことに加え、選考途中で学生の辞退が相次いだため。
- ・応募者数が予想以上に少なかった。

#### ■「採用数の減少(未充足)」などの声

- ・例年であれば12月まで延びる事はあまりなかったが今回は長く感じた。また採用予定数に達しなかった為、一旦不採用通知を出した学生に声を掛けて採用しなおした。

#### ■「辞退増加」などの声

- ・一次で内定は出したものの、辞退が相次ぎ、当初良い人材を確保したと安心していましたが、後半苦戦した。
- ・今年から採用人数を大幅に増やしたが、内定辞退率を例年通りと予測していた為、辞退者数が予想以上に多く、採用計画に、追加採用を行ったため、採用選考期間が長期化した。

#### 「非常に満足」「どちらかというと満足」との回答理由

##### ■「採用数確保(増加)」などの声

- ・前年比約20名増加の採用計画を達成できたため。内定者の質についても概ね良好。
- ・選考時期の変更など厳しい環境の中、なんとか計画に近い結果の人数を採用できたから

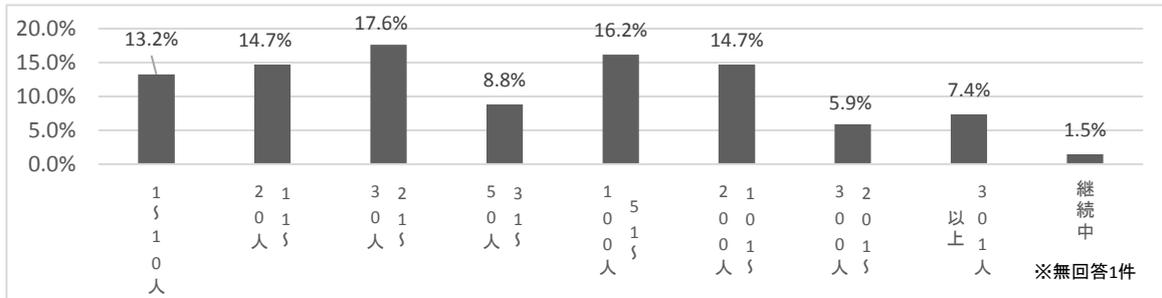
##### ■「質の良い学生を採用出来た」などの声

- ・当初の計画通り採用活動を終え、結果として求める人材の採用に繋がった。
- ・日程変更などイレギュラーもあったが、素晴らしい人材の確保、さらに採用活動を通して社内活性化に繋がったため。

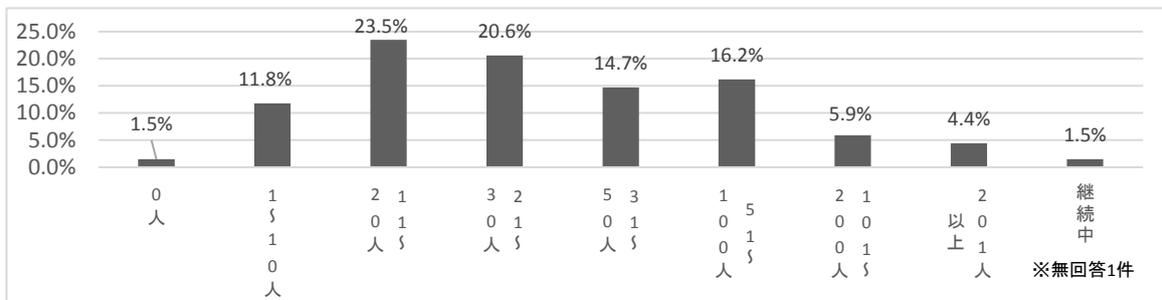
## ●応募・面接・内定・採用数について

2016年卒の応募数では「21～30人」(17.6%)が多く、次いで「51～100人」(16.2%)であった。  
 面接数では「11～20人」(23.5%)、「21～30人」(20.6%)、「51～100人」(16.2%)の順。  
 内定数では「1～10人」(52.9%)、「11～20人」(22.1%)、「21～30人」(8.8%)の順。  
 採用数も「1～10人」(68.1%)、「11～20人」(13%)、「21～30人」(7.2%)の順。

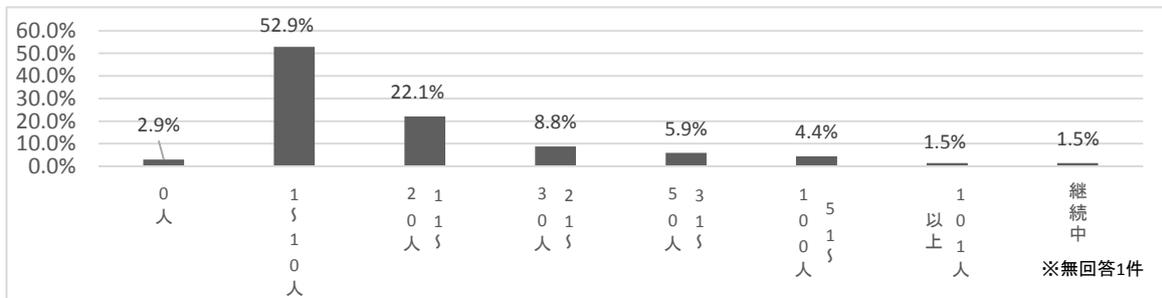
### ■応募数



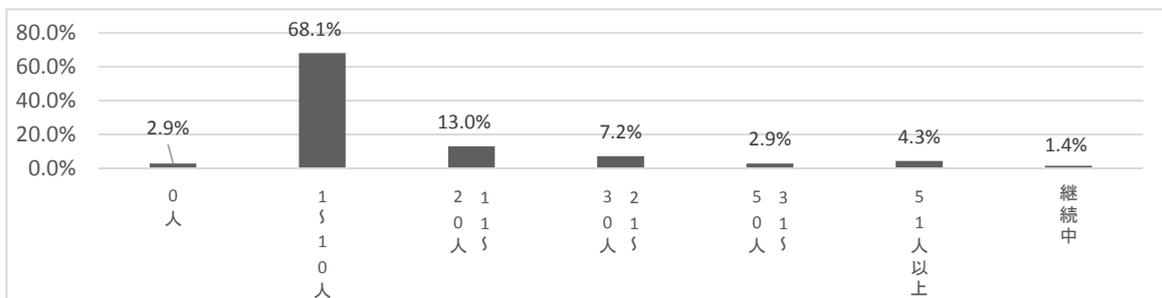
### ■面接数



### ■内定数



### ■採用数



※設問ごとに有効回答のみで集計

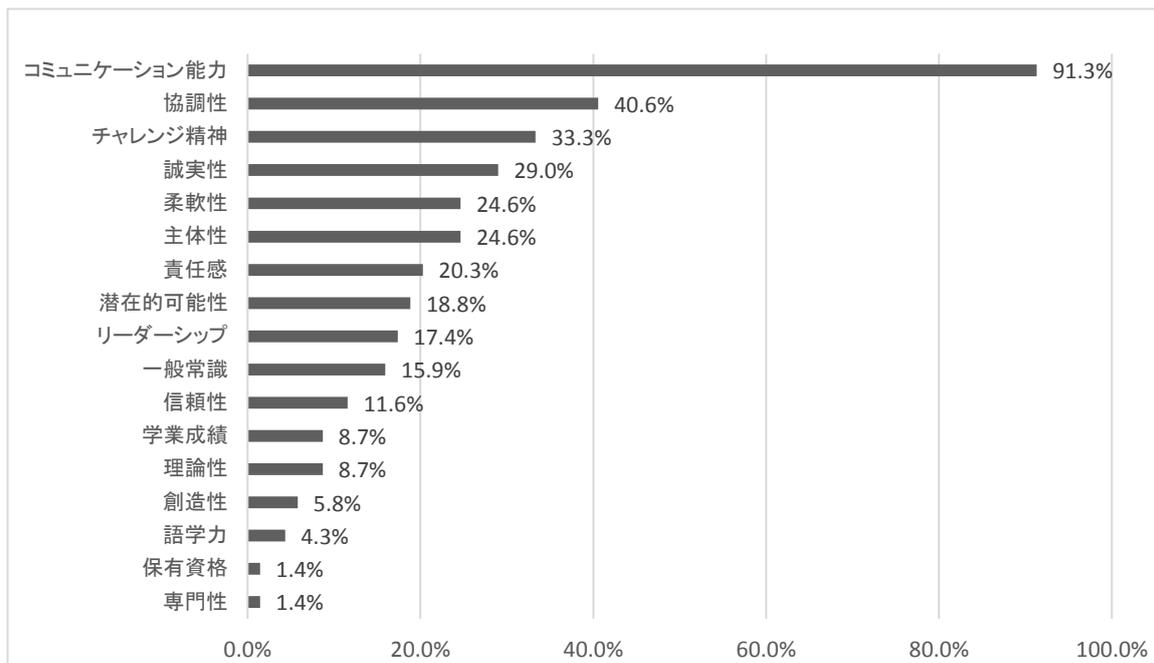
内定者の内定理由では「コミュニケーション能力」が最も多く、次いで「協調性」(40.6%)、「チャレンジ精神」(33.3%)、「誠実性」(29%)が上位となった。

前年と比較した個別会社説明会の参加状況では「若干増えた」(18.8%)、「かなり減った」(17.4%)、「変わらない」(15.9%)の順。

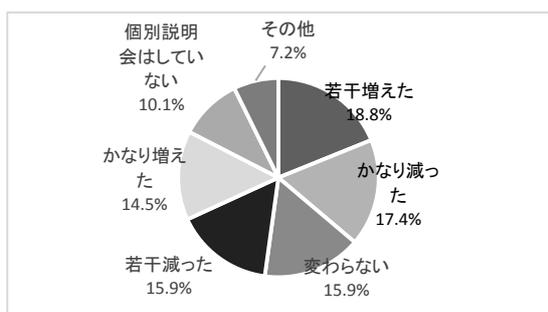
応募状況では「若干増えた」「若干減った」「かなり減った」が同率(23.2%)だった。

内定辞退状況については「変わらない」(34.8%)が最も多かったが、「若干増えた」(15.9%)、「かなり増えた」(14.5%)となった。

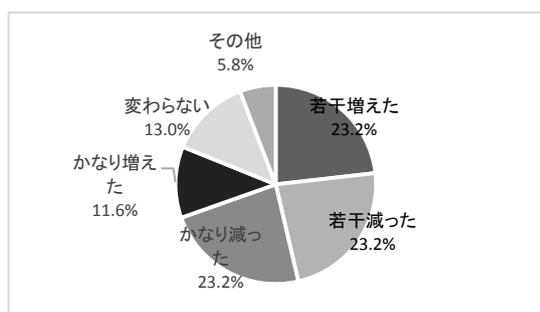
■ 内定理由 (複数回答)



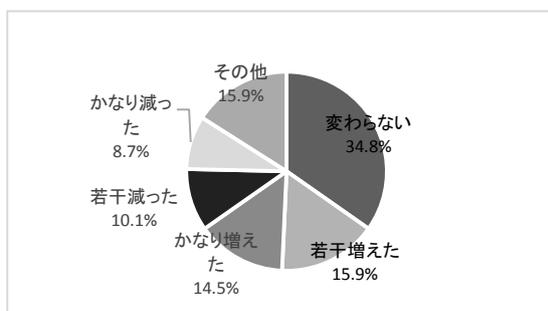
■ 【前年と比較】個別会社説明会の参加状況



■ 【前年と比較】応募状況



■ 【前年と比較】内定辞退状況

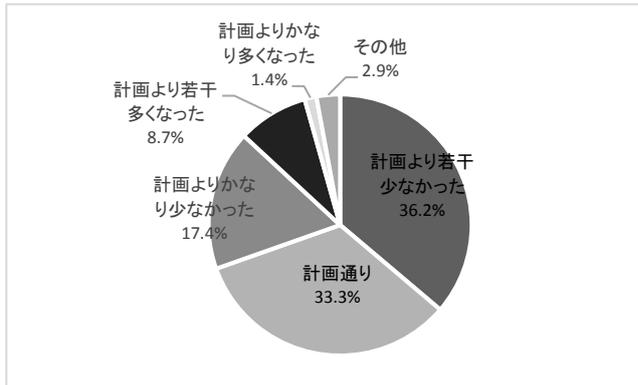


## ●2016年卒の充足度について

2016年卒の採用充足度では、「計画より若干少なかった」（36.2%）、「計画通り」（33.3%）、「計画よりかなり少なかった」（17.4%）の順。

充足度についての具体的な理由を聞いたところ、「計画より少なかった」回答では「辞退増加」や「応募数の減少」を挙げる声が多く聞かれた。「計画通り」回答では「採用数や質の確保」が挙げられた。一方「計画より多くなった」回答では「質の良い学生を採用出来た」「辞退対策で増やした」との声が聞かれた。

### ■2016年卒の充足度について



### ■充足度についての具体的な理由。（自由回答）

#### 「計画より若干少なかった」との回答理由

- ・選考中の辞退者があり、内定辞退者も増えた
- ・やはり辞退が多く採用したい人材がなかなか困り込みできなかった。
- ・応募者が少なく、採用に至らなかった。
- ・応募者の中で良い人材が少なかった。
- ・応募数が少なく採用予定数に達しなかった為、一旦不採用通知を出した学生に声を掛けて採用しなおした。
- ・学生優位の中で、当社のような企業は受け入れにくく、親の了解が得られず内定辞退が多数あった。
- ・合同企業説明会参加等により内定数を増やすことができたが、採用数は昨年とほぼ同数。とても厳しい結果になったと感じる。
- ・社内で退職者や出店が重なり採用目標人数が増えたため
- ・前年と比較して、選考途中の辞退者が増えた。
- ・内定辞退者や昨年ほど優秀な学生の獲得に繋がらなかった。
- ・内定出し承諾を得るも辞退者が発生。元々の採用試験受験者も少なかった（試験日5名エントリーして5名とも来なかったことがある）
- ・優秀な学生と会う機会が少なかった。

#### 「計画通り」との回答理由

- ・内定辞退率が予定通りに推移し、採用充足度は計画通りとなった。
- ・おおむね順調であった。
- ・過去実績の予定人員が確保できた
- ・昨年とほぼ同レベルの優秀な学生を獲得できたため。また辞退の理由が弊社が提供できないものを求めているという納得できるものであったため。
- ・昨年より辞退者数が増えたが、追加採用を行ったことで、計画の人数程度は確保できた。
- ・当社の要望する水準に一定程度達する学生がいたので計画どおり。
- ・内定辞退を加味して内定人数を決定しました。もっと応募があればよりいい人材を選抜していけるのかなと感じた。

**「計画よりかなり少なかった」との回答理由**

- ・1クール目（3月開始の説明会）での母集団が少なかった為に、内定出し、承諾数が減ったため。
- ・移行率が低く、結果、充足には至らなかった為。
- ・県内の母集団の形成が上手くいかなかった
- ・採用活動が遅れた。内定辞退があった。
- ・思いのほか大学生が取れなかった。
- ・前年より募集人数を増やしたが、応募数は前年通りだったため。
- ・全体の募集人数が少なかったため
- ・欲しい学生から多くの内定辞退があり、計画とは違う学生を採用したため

**「計画より若干多くなった」との回答理由**

- ・急な欠員がでた。新規事業の展開で人材が必要になった。
- ・今後、事業拡大のために優秀な人材を増やした。
- ・退職者の補充
- ・役員判断により、採用数を増やした。
- ・良い人材がいたため、採用数を増やした

**「計画よりかなり多くなった」との回答理由**

- ・内定辞退を想定して多めに採用

**「その他」の回答理由**

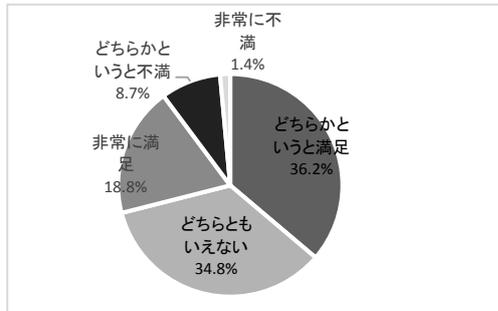
- ・2月まで実施する予定の為
- ・採用に至っていない

## ●入社予定者に対する満足度

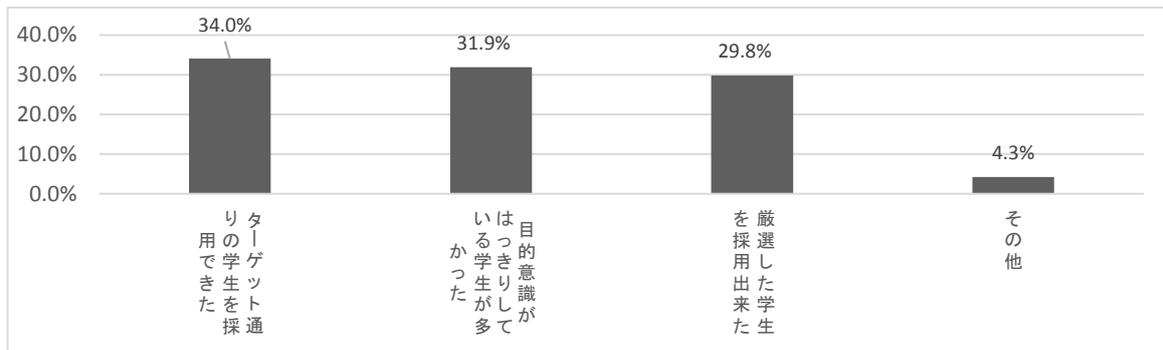
2016年入社予定者に対する満足度は、「どちらかという満足」(36.2%)が最も多く、次いで「どちらともいえない」(34.8%)、「非常に満足」(18.8%)と続いた。

満足した理由では、「ターゲット通りの学生を採用できた」(34%)が最も多く、次いで「目的意識がはっきりしている学生が多かった」(31.9%)、「厳選した学生を採用できた」(29.8%)となった。

### ■入社予定者に対する満足度



### ■満足した理由 (複数回答)



## ●2016年卒の採用活動で工夫した点や新たに取り組んだ事

スケジュール変更に伴い2016年卒の採用活動で工夫、新たに取り組んだ事では、社内的な取組みとして「個別説明会・会社訪問」や「インターンシップ」開催に関する声が多く聞かれた。また社外的な取組みとして「合同企業説明会」、「学内セミナー」への参加など。

「応募・選考方法（時期・回数・期間）の見直し」に関する声も多く聞かれた。母集団形成や辞退対策として「学生とのコミュニケーション」に関する声も挙げられた。

### ■スケジュール変更に伴い2016年卒の採用活動で工夫した点や新たに取り組んだ事（自由回答）

#### ■「個別説明会・会社訪問開催」など社内的な取組みに関する声

- ・会社訪問や学内企業説明会の数を昨年度より多くし学生さんとの交流を多くしました。
- ・毎週金曜日を、会社訪問&採用試験日とした。自社採用告知も、懸垂幕作成し、店頭で掲示を行った。Cメールなども活かして、コミュニケーションをしっかりとった。

#### ■「インターンシップ開催」など社内的な取組みに関する声

- ・【工夫した点】選考の時期を早めた。社内説明会/座談会を通年より回数を増やし、社内雰囲気を感じてもらう機会を増やした。  
【新たな取組】1DAYインターンシップを行い、実際の業務内容に触れてもらった。
- ・インターンシップ開催。合説では会社説明に間に合わなかった方を座談会へ参加させ、少しでも多くの学生さんとの接点を持った。
- ・職場見学の毎月定例実施。個別対応。

#### ■「合同企業説明会参加」など社外的な取組みに関する声

- ・2016年卒の採用活動は以下の内容を新規で行いました。  
○WEB媒体での採用活動 ○企業合同説明会の参加（有料活動）  
○説明会自社ブースに使用する装飾物の購入 ○会社資料の見直し
- ・合同企業説明会を中心に企業アピールとセットで毎回会社見学会の案内も行っていました。
- ・合同企業説明会の後は必ず会社見学会を企画し、会社内を見てもらうことで学生にとって入社後のイメージが膨らみやすいよう工夫した。

#### ■「学内セミナー参加」など社外的な取組みに関する声

- ・学校訪問を増加させた。個別会社説明会を導入した。
- ・合同企業説明会参加回数の増加、学内説明会の実施

#### ■「応募・選考方法(時期・回数・期間)の見直し」に関する声

- ・受験者の中からより良い人材を見抜くために選考方法を見直した（グループディスカッションの導入等）
  - ・学生に仕事のイメージを掴んでもらうため、映像等を用いて採用活動をおこなった
  - ・会社訪問等に来る学生に対し、組織全体で真摯に向き合う体制作り
- ・母集団形成を目的にOPEN ESを導入し、且つテストセンター形式の適性検査を実施した。
- ・学校行事と重ならないよう、選考日を調整しながら活動した。
- ・大手企業と試験日がかぶらないようにした

#### ■「学生とのコミュニケーション」に関する声

- ・早期の接触頻度の向上（母集団形成）
- ・自社セミナーを開催し、社員との交流をもつ機会を設けたこと
- ・内定者間の口コミを大事にした。学生一人ひとりと向き合い、選考以外のアドバイスや情報を提供した。
- ・スケジュール変更との関連はないかと思いますが、内定者の保護者向けの説明会を初めて開催しました。とても反応が良く、現時点での辞退者が出ていない点に影響しているのかと感じます。

## ●新卒採用の課題について

2016年卒採用活動を経た「新卒採用の課題」では、「応募者対策（母集団形成）」に関する声が最も多かった。次いで多かったのは「応募・選考方法（時期・回数・期間）の見直し」に関する声で、各学校の予定や他企業の試験日と被らないように選考時期の調整、2～3年度を見据えた長期的な採用計画など。

また「個別説明会・会社訪問の集客対策」や「学校訪問（情報提供や情報収集）強化」など企業認知に関わる課題や「辞退者対策」の声も多く聞かれた。

### ■2016年卒の採用活動を経て「新卒採用の課題」とは？（自由回答）

#### ■「応募者対策（母集団形成）」に関する声

- ・母集団形成の質の問題が最後まで足を引っ張った。リスト単価は前年比より若干上がり、すべてのフェイズで移行率が低く、苦戦をした。母集団の質と気持ちを握りに行くこととを両軸からやらないといけない。
- ・どう母集団形成をしていくか。また次年度採用時期が変わるのでどう対応していくか。
- ・引き続き母集団形成が課題。
- ・①企業PRの重要性 ②母集団形成の手法

#### ■「応募・選考方法（時期・回数・期間）の見直し」に関する声

- ・2017年度の選考試験時期を見直す予定です。
- ・採用試験の日程について、各学校の予定行事や各企業の試験日と重ならないよう、更なる調整が必要と感じました。
- ・Web上の応募数より、実際の応募者や受験者が少なく、また当日まで辞退者も多くあり、採用スケジュールや合否通知のタイミングに問題がないか、改善する必要がある
- ・①まずは、少しでも多くの学生に私どものホテルを認知してもらう。②大学生、専卒生等の都合に合わせて試験日を設定する。③説明会等、学生と触れる機会を増やす。
- ・業務内容への理解が薄かった点。また単年度で完結するのではなく、2～3年度を見据えた長期的な新卒採用計画の作成。
- ・選考試験日程の複数化。

#### ■「個別説明会・会社訪問の集客対策」に関する声

- ・業務内容が不透明なせいか、説明会やインターンシップを開催しても、学生の参加率が非常に悪いです。学生への知名度を上げると共に、業務内容を理解してもらうことが大きな課題です。
- ・採用活動を早める。会社説明を工夫する。
- ・施設見学やインターンシップを含めた体験実習を積極的に実施していきたい
- ・①社名をもっと早くから周知すること。 ②学生との接点を増やすこと。  
③会社説明会の際に時期にあった話題を盛り込むこと（毎回同じ説明だと学生も飽きてくる）
- ・①同業種との差別化及び会社の若年層に向けての認知度向上 ②個別の会社説明会開催と集客

#### ■「学校訪問（情報提供や情報収集）強化」に関する声

- ・採用母集団形成の強化、各学校とのパイプづくり、当社のイメージ度UP等
- ・積極的に学校訪問も行い、学生とのコミュニケーションが必要

#### ■「辞退者対策」に関する声

- ・内定辞退をどうするか。ターゲット人材を応募まで取り込むには。
- ・①業界全体の不人気・認知度（特に女子） ②内定承諾後も辞退する学生の気質
- ・①求める人物像の再設計 ②内定辞退防止を目的とするプレゼン見直し ③自社ホームページの見直し
- ・①生産技能職の母数確保。 ②選考途中での辞退者防止。