

2015年5月8日

報道関係者 各位

ライフネット生命保険株式会社

～2016年度新卒採用関係者の意識調査～

■採用関係者に聞きました。新卒採用選考の“後ろ倒し”、8月解禁の影響は？

- ◆ 「採用選考に関する指針を遵守する」7割半
- ◆ 「辞退を見越して昨年度より多めに内定付与」4割
- ◆ 「2017年度新卒採用と準備が重なって、負荷が大きい」4割半

■昨今の新卒採用、企業側の取り組みは？

- ◆ 「リアルな会社説明会」実施企業6割。「オンライン説明会」実施はわずか1割半
- ◆ ソー活ブームはどこへ？ 企業側の「Facebook活用」わずか1割
- ◆ 大企業は「新卒向けスマホサイト開設」に積極的

■就活の“都市伝説”、ウソ？ ホント？

- ◆ 採用関係者の3割が「就職留年は不利」と回答
- ◆ 「6ヶ月以上の海外留学経験は好評価」4割、「自社インターン経験者は有利」5割弱
- ◆ 「グループディスカッションでリーダーシップは好評価」6割半

■採用関係者のホンネ。日本の新卒採用はこうあるべき！

- ◆ 実態と考えにギャップあり？ 「通年採用に移行すべき」8割
- ◆ 「学校の授業がある時間帯の会社説明会開催は控えるべき」8割
- ◆ 選考基準 「大学などの成績を含めるべき」7割半、「外国語能力を含めるべき」6割半

■新入社員として入社してきたら、育ててみたいと思う著名人

- ◆ ここでも共演。男性1位に「福士蒼汰さん」女性1位に「有村架純さん」

本リリース内容の転載に際しては、「ライフネット生命調べ」とご記載ください。

グラフデータは、ライフネット生命ウェブサイトよりご利用いただけます。

<http://www.lifenet-seimei.co.jp/newsrelease/>

本件に関するお問い合わせ先

ライフネット生命保険株式会社 マーケティング部：関谷
TEL:03-5216-7900

ライフネット生命保険株式会社

アンケート総括

ライフネット生命保険株式会社(本社:東京都千代田区、代表取締役社長兼 COO 岩瀬大輔)は2015年4月9日~10日の2日間、2016年度新卒採用を実施する(または実施を検討している)企業に勤め、採用活動に関与している25~59歳の男女を対象に、「2016年度新卒採用関係者の意識調査」をインターネットリサーチで実施、500名の有効回答を集計しました。

■採用関係者に聞きました。新卒採用選考の“後ろ倒し”、8月解禁の影響は？

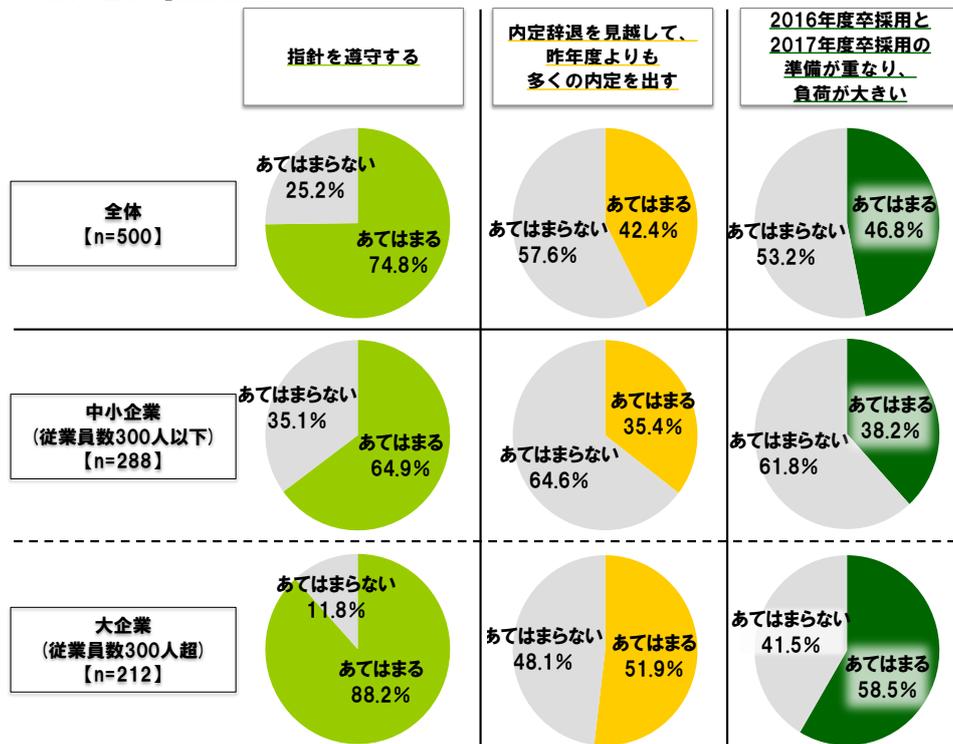
- ◆ 「採用選考に関する指針を遵守する」7割半
- ◆ 「辞退を見越して昨年度より多めに内定付与」4割
- ◆ 「2017年度新卒採用と準備が重なって、負荷が大きい」4割半

日本経団連が「採用選考に関する指針」を発表し、新卒採用選考を8月1日以前に開始することを慎むよう企業に求めました。それにより、企業の新卒採用選考開始時期が、大きく後ろ倒しとなりました。そこで、2016年度新卒採用を実施する(または実施を検討している)企業に勤め、採用活動に関与している25~59歳の男女500名に対し、勤務先の2016年度新卒採用における、選考開始時期後ろ倒しへの対応状況について聞きました。

《指針を遵守する》について「あてはまる」は7割半(74.8%)、「あてはまらない」は2割半(25.2%)となりました。大企業の採用関係者でも、1割(11.8%)は「あてはまらない」と回答しており、各方面に影響があると思われる大企業の動向が気になるところです。

そのほか、《内定辞退を見越して、昨年度よりも多くの内定を出す》については、「あてはまる」が4割(42.4%)、《2016年度卒採用と2017年度卒採用の準備が重なり、負荷が大きい》については、「あてはまる」が4割半(46.8%)となりました。

◆2016年度新卒採用の選考開始時期後ろ倒しへの対応状況
(各単一回答) _ 企業規模別



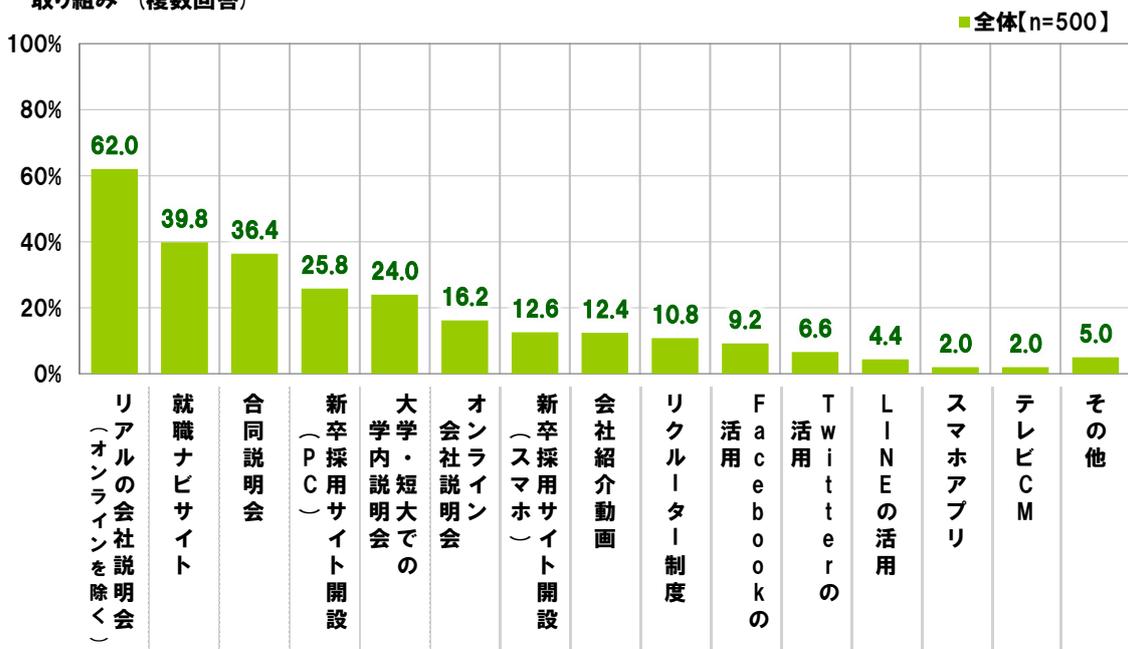
■昨今の新卒採用、企業側の取り組みは？

- ◆ 「リアルな会社説明会」実施企業 6 割。「オンライン説明会」実施はわずか 1 割半
- ◆ ソー活ブームはどこへ？ 企業側の「Facebook 活用」わずか 1 割
- ◆ 大企業は「新卒向けスマホサイト開設」に積極的

続いて、勤務先が 2016 年度新卒採用活動で行っている（あるいは行う予定がある）取り組みについて聞いたところ、最多回答となった「リアルな会社説明会（オンラインを除く）」は 6 割（62.0%）を超えた一方、場所や時間を問わず、企業・学生双方にとって機動的な「オンライン会社説明会」は 1 割半（16.2%）にとどまりました。「リアルな会社説明会」が平日に開催されると、講義を欠席して説明会に参加する学生もいるため、学業への影響が懸念されます。

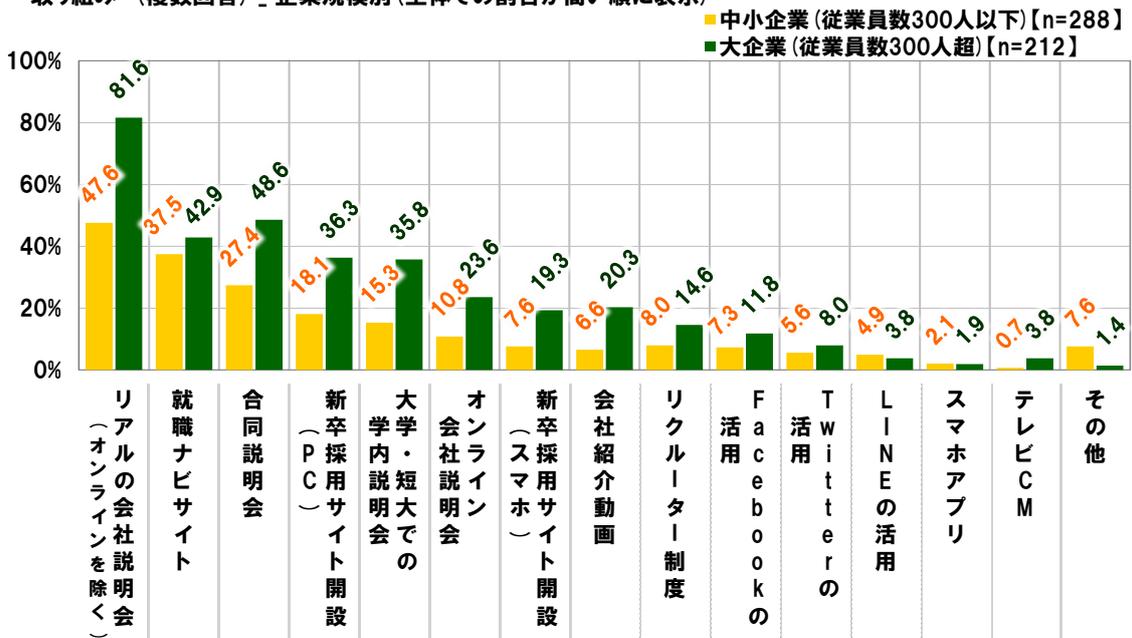
そのほか、「就職ナビサイト」（39.8%）、「合同説明会」（36.4%）が 3 割台で上位回答となり、多くの学生と接触しやすい取り組みが主流であることがうかがえました。近年、学生側の就職活動として SNS を使った“ソー活”が話題となりましたが、採用の取り組みに SNS を取り入れる企業は多くないようで、「Facebook の活用」は 1 割（9.2%）にとどまりました。

◆勤務先が2016年度新卒採用活動で行っている（あるいは行う予定がある） 取り組み（複数回答）



企業規模別にみると、大量の学生と接触を図れる取り組みは、大企業(従業員数 300 人超)ほど割合が高くなりました。また、「新卒採用サイト開設(スマホ)」は、中小企業(従業員数 300 人以下)が 1 割に満たない(7.6%)のに対し、大企業は 19.3%で、中小企業の 2 倍以上の割合となりました。就活生の必携ツールになりつつあるスマホへの対応は、大企業のほうが進んでいるようです。

◆勤務先が2016年度新卒採用活動で行っている(あるいは行う予定がある)
 取り組み (複数回答) _ 企業規模別 (全体での割合が高い順に表示)



■就活の“都市伝説”、ウソ？ ホント？

- ◆ 採用関係者の3割が「就職留年は不利」と回答
- ◆ 「6ヶ月以上の海外留学経験は好評価」4割、「自社インターン経験者は有利」5割弱
- ◆ 「グループディスカッションでリーダーシップは好評価」6割半

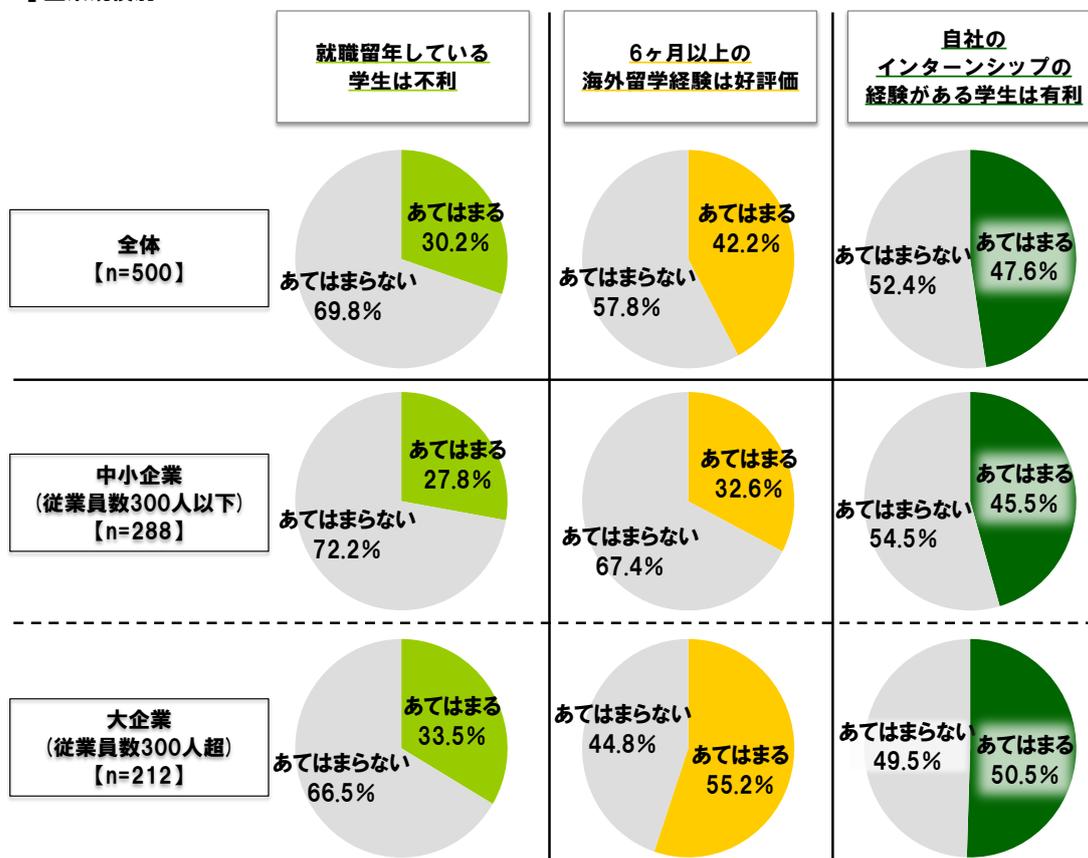
新卒採用では、“このような学生は有利だ、不利だ”と、まことしやかにささやかれる都市伝説があります。そこで、全回答者(500名)に、勤務先の新卒採用活動における評価基準について、そうした噂を提示し、真偽を探りました。

日本における学生の採用は“新卒”のブランドが強く、新卒として就職活動をするためにあえて留年する“就職留年”という選択をする学生もいます。そこで、《就職留年している学生は不利》について聞いたところ、「あてはまる」が3割(30.2%)と回答しました。形式上は新卒であっても、就職留年はマイナス評価につながる、というケースは少なくはないようです。

“海外留学をすればハクがつく”という風潮も日本ならではの、《6ヶ月以上の海外留学経験は好評価》に「あてはまる」は4割(42.2%)で、決して低くない割合となりました。こうした評価が一般的になると、就職活動のために海外留学をする、という学生も増えるかもしれません。

学生に就業体験の機会を提供する目的で行われるインターンシップについては、《自社のインターンシップの経験がある学生は有利》は「あてはまる」が5割弱(47.6%)となりました。もともとインターンシップは採用選考の一環ではないものですが、実態として、約半数の企業は、選考に影響するものとして扱っているようです。

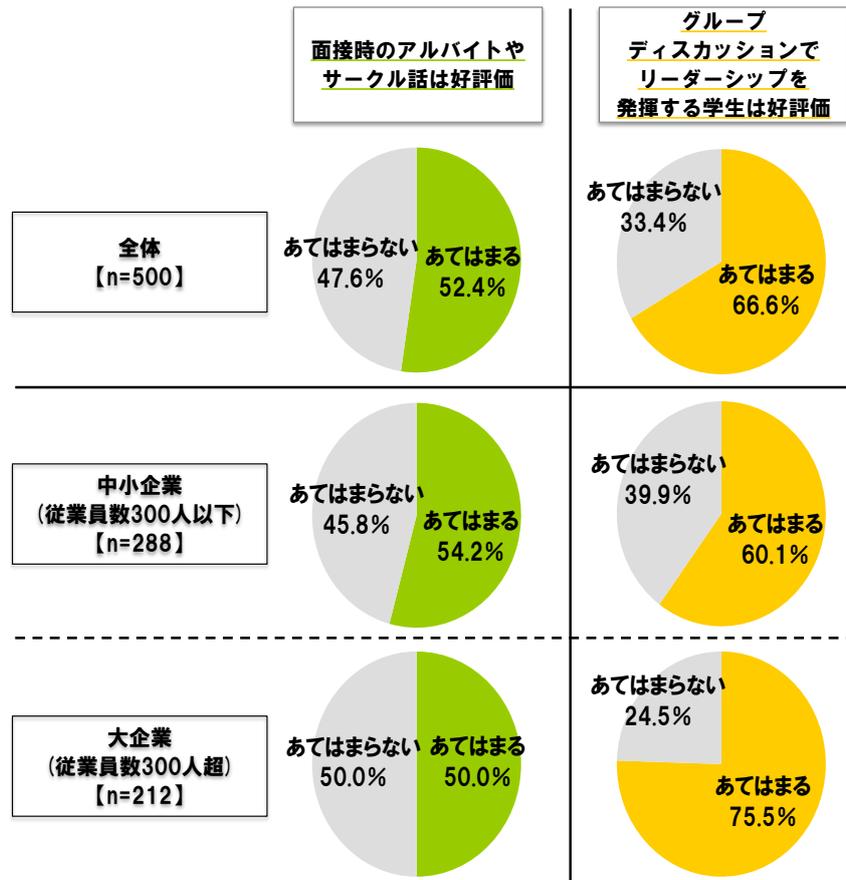
◆勤務先の新卒採用活動における評価基準について (各単一回答) _ 企業規模別



また、採用試験に関して頻出する都市伝説では、「面接時のアルバイトやサークル話は好評価」について「あてはまる」は 5 割(52.4%)で、アルバイトやサークルといった学生の本業ではない部分でも評価するとした採用関係者が半数を超えました。

「グループディスカッションでリーダーシップを発揮する学生は好評価」について「あてはまる」は 6 割半(66.6%)となりました。企業規模別にみると、中小企業よりも大企業のほうが「あてはまる」の割合が高くなり(中小企業 60.1%、大企業 75.5%)、大企業の採用関係者の 4 人に 3 人が、グループディスカッションでリーダーシップを発揮する学生を評価すると回答しました。

◆勤務先の新卒採用活動における評価基準について (各単一回答)
 企業規模別



■採用関係者のホンネ。日本の新卒採用はこうあるべき！

- ◆ **実態と考えにギャップあり？「通年採用に移行すべき」8割**
- ◆ **「学校の授業がある時間帯の会社説明会開催は控えるべき」8割**
- ◆ **選考基準「大学などの成績を含めるべき」7割半、「外国語能力を含めるべき」6割半**

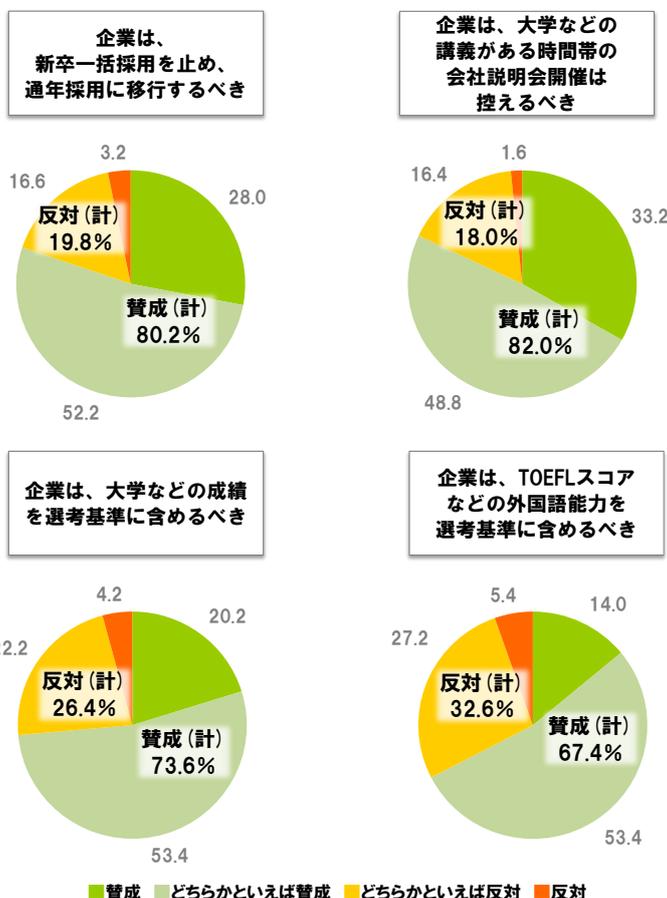
全回答者(500名)に、現在の日本の新卒採用に関するいくつかの意見を提示し、賛成か反対かを聞きました。

「企業は、新卒一括採用を止め、通年採用に移行すべき」について、「賛成」は8割(80.2%)となりました。実際の2016年度新卒採用の取り組みは、新卒の一括・大量採用につながるものが上位回答となっていました。そのスタイルに納得していない採用関係者は多いようで、採用活動の実態と、現場関係者の心境とのギャップが垣間見える結果と言えそうです。

また、「企業は、大学などの講義がある時間帯の会社説明会開催は控えるべき」についても、賛成は8割(82.0%)で、大多数の採用関係者が、学生の本業を妨げかねない時間帯の説明会開催に否定的であることがわかりました。

選考基準に関する意見では、「企業は、大学などの成績を選考基準に含めるべき」について、賛成は7割半(73.6%)、「企業は、TOEFLスコアなどの外国語能力を選考基準に含めるべき」について賛成は6割半(67.4%)で、学問や外国語スキルに関する基準を設けるべきだと考える採用関係者が多数派となりました。

◆現在の日本の新卒採用に関する下記の意見について、賛成か反対か
 (各単一回答) 全体[n=500]



ライフネット生命保険株式会社

■新入社員として入社してきたら、育ててみたいと思う著名人

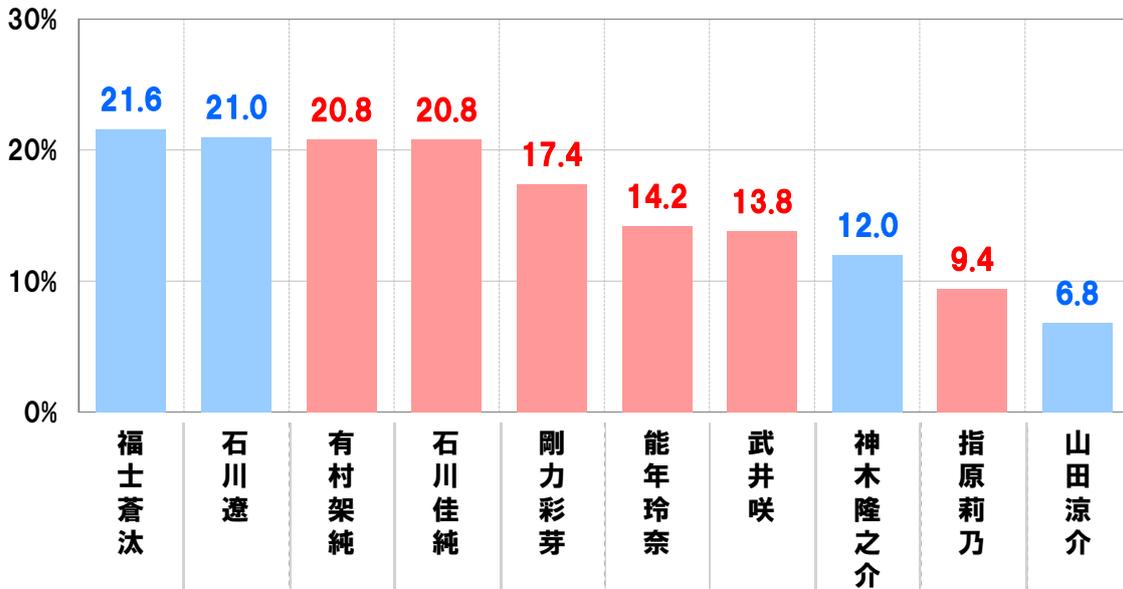
◆ ここでも共演。男性1位に「福士蒼汰さん」 女性1位に「有村架純さん」

全回答者(500名)に、現在*21~23歳の著名人(2016年度新卒の大学生・大学院生とおおよそ同年齢)を何名か挙げ、もし、自分の会社に新入社員として入社してきたら、“育ててみたい”と思うのは誰かを聞きました。

男性の1位となったのは「福士蒼汰さん」(21.6%)、女性の1位となったのは「有村架純さん」、「石川佳純さん」(ともに20.8%)でした。福士蒼汰さんと有村架純さんは、2015年3月に公開された映画でW主演を務めています。有村架純さんは5月にも主演映画が公開されるなど、いま最も注目を集めている若手女優のひとりです。勢いのあるこの二人が新入社員として入社してきたら、どんどん成長してくれて、育てがいのある新人になりそうだ、とされているのかもしれませんが。

*調査開始時点(2015年4月9日)

◆もし、自分の会社に新入社員として入社してきたら、“育ててみたい”と思うのは誰か (複数回答、上位10位まで抜粋)



■■調査概要■■

- 調査タイトル: 2016年度新卒採用関係者の意識調査
- 調査対象: ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする
2016年度新卒採用を実施する(または実施を検討している)企業に勤め、
採用活動に関与している25~59歳の男女
- 調査期間: 2015年4月9日~4月10日
- 調査方法: インターネットリサーチ
- 調査地域: 全国
- 有効回答数: 500サンプル(有効回答から500サンプルを抽出)
(内訳)男性: 431名、女性: 69名 / 20代: 27名、30代: 123名、40代: 193名、50代: 157名
- 実施機関: ネットエイジア株式会社

■■報道関係者様へのお願い■■

本リリース内容の転載にあたりましては、「ライフネット生命調べ」という表記をお使い頂けますよう、お願い申し上げます。

- 会社名 : ライフネット生命保険株式会社
- 代表者名 : 代表取締役社長兼 COO 岩瀬 大輔
- 設立 : 2006年10月
- 所在地 : 東京都千代田区麹町二丁目14番地2 麹町NKビル
- 業務内容 : インターネットを利用した生命保険の販売
- ホームページ : <http://www.lifenet-seimei.co.jp/>

本件に関するお問い合わせ先

ライフネット生命保険株式会社 マーケティング部: 関谷

TEL: 03-5216-7900

調査協力会社: ネットエイジア株式会社

◆ ライフネット生命について URL: <http://www.lifenet-seimei.co.jp/>

ライフネット生命保険は、相互扶助という生命保険の原点に戻り、「正直に経営し、わかりやすく、安くて便利な商品・サービスの提供を追求する」という理念のもとに設立された、インターネットを主な販売チャネルとする新しいスタイルの生命保険会社です。インターネットの活用により、高い価格競争力と24時間いつでも申し込み可能な利便性を両立しました。徹底した情報開示やメール・電話・対面での保険相談などを通じて、お客さまに「比較し、理解し、納得して」ご契約いただく透明性の高い生命保険の選び方を推奨し、「生命(いのち)のきずな=ライフネット」を世の中に広げていきたいと考えています。