

2011年10月13日

報道関係者 各位

ライフネット生命保険株式会社

～ライフネット生命、「新卒採用」に関する調査～

卒業後3年以内の未就業者は新卒枠で受け入れ4割半

Facebook “ソー活” 肯定派 27.4%、従業員1,000人以上では 35.1%

外国人の新卒採用、狙いは「能力の高い人材の確保」52.4%

採用関係者「優秀な新卒の確保には他社よりも採用時期が早い方が有利」48.3%

採用関係者「手書き履歴書を評価」5割強、「面接時のクールビズはNG」2割半

採用関係者の半数「内定辞退は恐怖」

大きな組織ほど“内定承諾期間の延長”と“選考・内定通知の早期化”難しい

インターネットを活用して新しい生命保険サービスを提供する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 出口治明）は2011年7月29日～8月5日の8日間、新卒採用を実施する組織の採用関係者を対象に、「新卒採用」に関する調査をモバイルリサーチ（携帯電話によるインターネットリサーチ）で実施、1,000名の有効回答を集計しました。

アンケート総括

■ 卒業後3年以内の未就業者は新卒枠で受け入れ4割半

大学卒業者の就職内定率が過去最低水準に落ち込んでいる昨今、青少年雇用機会確保指針の改正や3年以内既卒者トライアル雇用奨励金などにより、未就業者の採用が支援されていますが、実際に卒業後3年以内の未就業者の応募は受け入れられているのでしょうか。

新卒採用を実施する組織の採用関係者である全回答者(1,000名)に対し、卒業後3年以内の未就業者を新卒採用枠で受け入れる予定はあるか質問したところ、「新卒枠で受け入れている」が24.3%、「事情によっては新卒枠で受け入れている」が20.8%、それらを合計した『新卒枠で受け入れ(計)』は45.1%となりました。また、「新卒枠での受け入れを検討している」7.1%をあわせると52.2%となり、半数以上の組織が卒業後3年以内の未就業者を新卒枠で採用することに前向きな姿勢であることがわかりました。また、「新卒に準ずる形(第二新卒など)で受け入れている」は10.8%、「新卒に準ずる形(第二新卒など)での受け入れを検討している」は11.9%となりました。

従業員規模別に比較すると、規模が大きいほど卒業後3年以内の未就業者を新卒枠で受け入れている傾向があり、従業員数1,000人以上の組織では「新卒枠で受け入れている」が31.9%、「事情によっては新卒枠で受け入れている」が19.4%となり、『新卒枠で受け入れ(計)』が51.3%と半数を超えました。また、業種別に比較すると、金融業では「新卒枠で受け入れている」が39.3%、医薬・医療では29.4%となり、メーカー・製造業(16.1%)や小売業(13.0%)よりも高くなりました。

ライフネット生命保険株式会社

Copyright© LIFENET INSURANCE COMPANY All rights reserved.

- **新卒採用での情報開示「有給休暇の消化率」15.0%、「不採用の理由」6.1%**
- **オンライン説明会の実施肯定派 37.5%**
- **社員ブログ“ソー活”実施肯定派 3割強**
- **Facebook“ソー活”肯定派 27.4%、従業員 1,000 人以上では 35.1%**
- **外国人の新卒採用、狙いは「能力の高い人材の確保」52.4%**

全回答者(1,000名)に対し、新卒採用活動で応募者に情報公開していることを複数回答形式にて質問したところ、「募集職種」92.6%と「採用人数」67.1%は半数以上の組織が情報公開しており、次いで「平均年齢」が 36.7%、「昇進・昇給評価の方法」が 32.4%となりました。

それでは、応募者が企業に公開して欲しいと感じている情報は、実際にどの程度開示されているのでしょうか。2010年2月から3月にかけて行った『2011年新卒者の就職活動に関する調査※』では、応募者が【採用活動について、企業に情報公開して欲しいこと】として、「採用人数」や「募集職種」、「有給休暇の消化率」が上位回答に挙がり、【採用活動について、企業に望むこと】の1位に「不採用の理由を教えて欲しい」に挙がりましたが、今回の調査では、「採用人数」や「募集職種」は半数以上の組織が公開していたものの、「有給休暇の消化率」を公開している組織は15.0%、「不採用の理由」の通知は6.1%でした。応募者が公開や通知して欲しいと感じている情報を実際に提供できている組織は少数派であることがわかりました。

※引用元：2010年3月発表『2011年新卒者の就職活動に関する調査』ライフネット生命調べ
(対象者：2011年4月に新卒社会人として働き始める予定の男女)

URL：<http://www.lifenet-seimei.co.jp/newsrelease/2010/2464.html>

次に、全回答者(1,000名)に対し、新卒採用でソーシャルメディアを活用した採用活動、“ソー活”を実施しているかを項目ごとに質問したところ、インターネット上の動画やチャットなどを利用して説明会に参加できる【オンライン説明会】では「実施している」が9.3%、「実施に向けて準備中」が6.2%、「実施を検討中」が22.0%となり、それらを合計した『実施肯定派』は37.5%となりました。現在オンライン説明会を実施している組織は1割未満であるものの、検討中まで含めると4割弱が実施に前向きで、今後、新卒採用での利用が広まりそうです。

その他、【社員ブログ】では『実施肯定派』が31.8%と3割強、【社長ブログ】では28.4%と3割弱となりました。SNSサイト利用の『実施肯定派』は【Facebook】で27.4%、【Twitter】で25.2%となりました。

また、従業員規模別に比較すると、【オンライン説明会】や【Facebook】、【Twitter】では規模が大きいほど『実施肯定派』の値が高い傾向があり、従業員1,000人以上の組織では【オンライン説明会】が46.8%、【Facebook】35.1%、【Twitter】が30.3%となりました。規模が大きな組織ほどインターネットを利用した会社説明会の開催やSNSを利用した採用活動に前向きな様子が窺えました。また、【社員ブログ】では従業員1,000人以上の組織で『実施肯定派』が33.2%、従業員100人未満の組織で32.4%となりました。社員目線で仕事内容などを紹介することができる社員ブログは規模が小さい組織も導入に前向きなようです。

次に、外国人の新卒採用を検討している組織の採用関係者(466名)に対し、新卒外国人を採用しようとする狙いを複数回答形式にて質問したところ、「能力の高い人材を確保するため」が52.4%と最も高く、次いで「海外展開に向けた人材を確保するため」が36.1%、「社

員の多様化を計るため」が33.0%となりました。海外で活躍できる人材の補充や社員の多様化のためといった一過性の採用目的よりも、能力の高い人材であれば国籍に関わらずに採用しようとする意向が窺えました。

- **採用関係者「優秀な新卒の確保には他社よりも採用時期が早い方が有利」48.3%**
- **採用関係者「手書き履歴書を評価」5割強、「面接時のクールビズはNG」2割半**
- **面接や筆記試験以外では「説明会での発言」と「電話対応」を評価**

全回答者(1,000名)に対し、新卒採用の“選考”に関する項目についてどの程度あてはまるか質問したところ、【告知している募集期間を過ぎても熱心な応募者がいれば選考する】では『あてはまる』が55.1%(「非常にあてはまる」と「ややあてはまる」の合計、以下同様)、『あてはまらない』が26.5%(「全くあてはまらない」と「あまりあてはまらない」の合計、以下同様)となりました。従業員100人未満の組織では『あてはまる』が72.2%となり、募集期間を過ぎた後の応募者への対応は小規模の組織ほど柔軟であることがわかりました。

その他の項目では【パソコンで作成した履歴書よりも手書きの履歴書を評価する】では『あてはまる』が51.1%、『あてはまらない』が18.9%となり、手書きの履歴書が評価されている傾向がわかりました。また、【応募者がクールビズで面接を受けても選考には影響しない】では『あてはまる』が43.0%、『あてはまらない』26.0%となりました。面接時に応募者がクールビズを着用することについては2割半が否定的なものの、選考に影響しない組織が多数派であるようです。

それでは、大学教育への影響が問題視されている新卒採用活動の早期化について、採用関係者はどのような意識を持っているのでしょうか。【就職活動が学業に与える影響を考慮している】では『あてはまる』が53.5%、『あてはまらない』が15.8%となり、学業に与える影響を考慮している関係者が多数派となりました。一方で、【優秀な新卒の確保には他社よりも採用時期が早い方が有利だと思う】では『あてはまる』が48.3%、『あてはまらない』が16.2%となり、学業への影響を理解しながらも、採用活動の早期実施は有利だと感じている様子がありました。

次に、全回答者(1,000人)に対し、従来の選考過程(面接や筆記試験)以外で応募者の評価に加味したことがあるものを複数回答形式にて質問したところ、「説明会での発言」が最も高く36.8%、僅差で「電話対応方法」が34.4%となりました。次いで、「控え室での態度」が28.8%と3割弱、「連絡に対するレスポンスの速さ」が24.9%と2割半で続きました。従来の選考過程以外では、積極的に質問する姿勢や電話、控え室などでのマナーが評価に加味されることもあるようです。

業種別に比較すると、メーカー・製造業では「連絡に対するレスポンスの速さ」の29.6%、金融業では「応募者同士の交流」の24.6%や「お礼状・お礼メール」の19.7%、飲食・サービス業では「電話対応方法」の41.5%や「控え室での態度」の35.6%、小売業では「質問メール」の19.6%などがそれぞれ他の業種よりも多く、業種ごとに特徴が見られました。

- **採用関係者の半数「内定辞退は恐怖」**
- **「内定取り消しは場合・状況によっては仕方がない」6割弱**
- **大きな組織ほど“内定承諾期間の延長”と“選考・内定通知の早期化”難しい**

全回答者(1,000名)に対し、新卒採用の“内定”に関する項目についてどの程度あてはま

るかを質問したところ、【応募者の内定獲得状況は気になる】では『あてはまる』が 56.3%（「非常にあてはまる」と「ややあてはまる」の合計、以下同様）、『あてはまらない』が 20.1%（「全くあてはまらない」と「あまりあてはまらない」の合計、以下同様）となり、【内定辞退は恐怖である】では『あてはまる』が 49.5%、『あてはまらない』 24.1%となりました。採用関係者は応募者の内定辞退を恐れ、他社の内定獲得状況を気にしている様子が窺えました。また、【内定取り消しは場合・状況によっては仕方が無いと思う】の項目では、『あてはまる』が 58.4%、『あてはまらない』が 16.0%となりました。合理的な理由のない限り無効とされる内定取り消しですが、「場合・状況によっては仕方がない」と考えている採用関係者が多数派となりました。

内定辞退に関連して、複数社の選考を受けている応募者が内定を受理するか迷ったときに申し出ることのある“内定承諾期間の延長”や“選考・内定通知の早期化”に対して、採用関係者はどのような対応をとっているのか質問しました。【内定者からの要望があった場合、内定承諾期間の延長に応じる】では『あてはまる』が 32.0%、『あてはまらない』が 31.5%、【応募者からの要望があった場合、選考日程や内定通知の早期化に応じる】では『あてはまる』が 34.0%、『あてはまらない』が 36.1%となり、どちらも肯定と否定に大きな差は見られませんでした。

そこで、従業員規模別に加重平均値（交渉への応じやすさ）を比較したところ、規模が大きな組織ほど平均値が低くなり、“内定承諾期限の延長”や“選考・内定通知の早期化”といった交渉に応じにくい傾向がわかりました。

■■調査概要■■

- 調査タイトル：新卒採用に関する調査
- 調査対象：ネットエイジアリサーチのモバイルモニター会員を母集団とする
新卒採用を実施する組織の採用関係者
- 調査期間：2011年7月29日～8月5日
- 調査方法：モバイルリサーチ
- 調査地域：全国
- 有効回答数：1,000サンプル（有効回答母数から1,000サンプルを抽出）
- 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 出口 治明
- 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/>

本件に関する報道関係者のお問い合わせ先

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 担当：安高

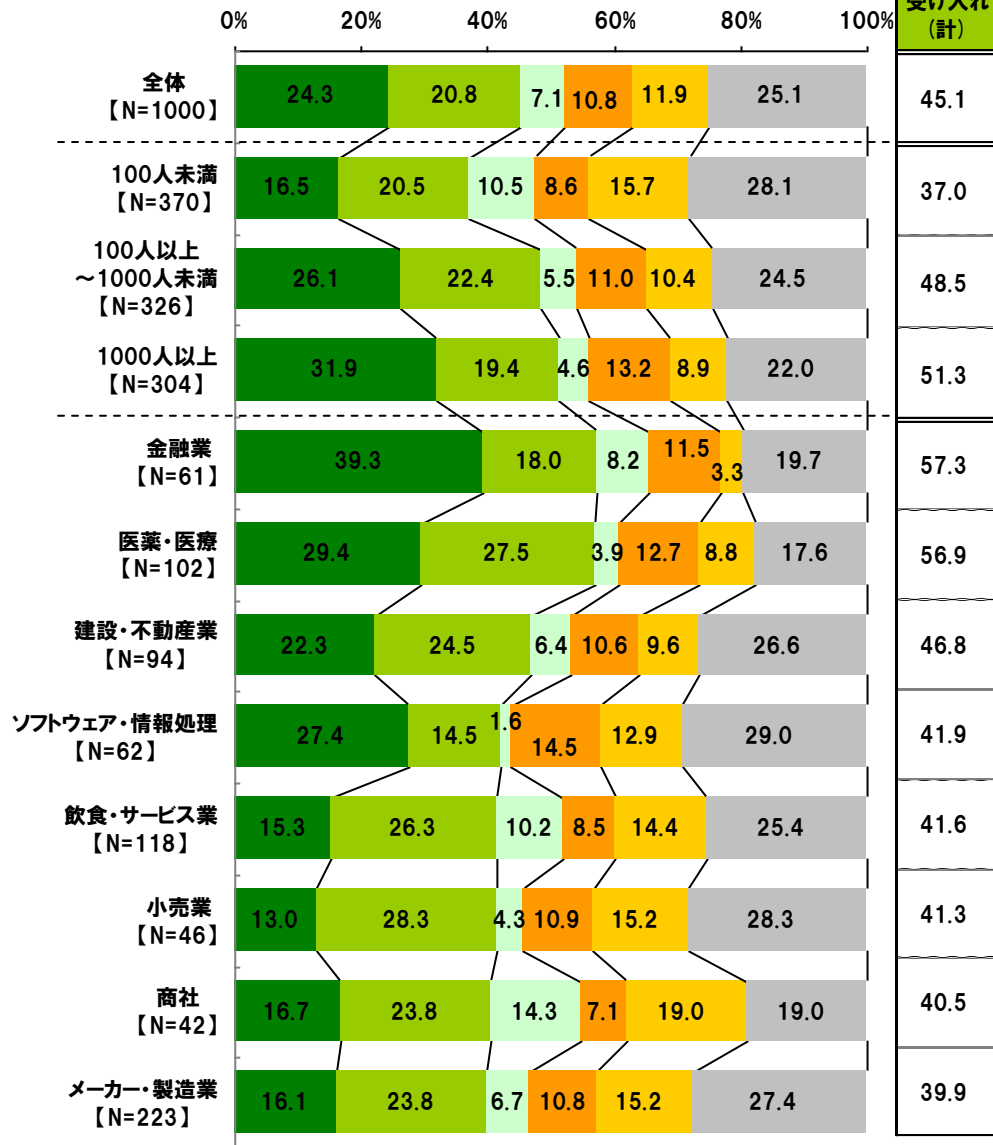
◆ ライフネット生命について URL: <http://www.lifenet-seimei.co.jp/>

ライフネット生命は、保険の原点に戻り「どこよりも正直な経営を行い、どこよりもわかりやすく、シンプルで便利で安い商品・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。相互扶助という「保険の原点」に立ち返りつつ、最新のテクノロジーを最大限活用して、生活者にとって便利でわかりやすく、かつ高品質な生命保険商品・サービスを提供することを目指しています。また、インターネットの活用により販売・事務コストを徹底的に削減し、価格競争力に加えて、24時間いつでも可能な納得の保険選びと迅速な申し込み手続きを実現し、「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。

ライフネット生命保険株式会社

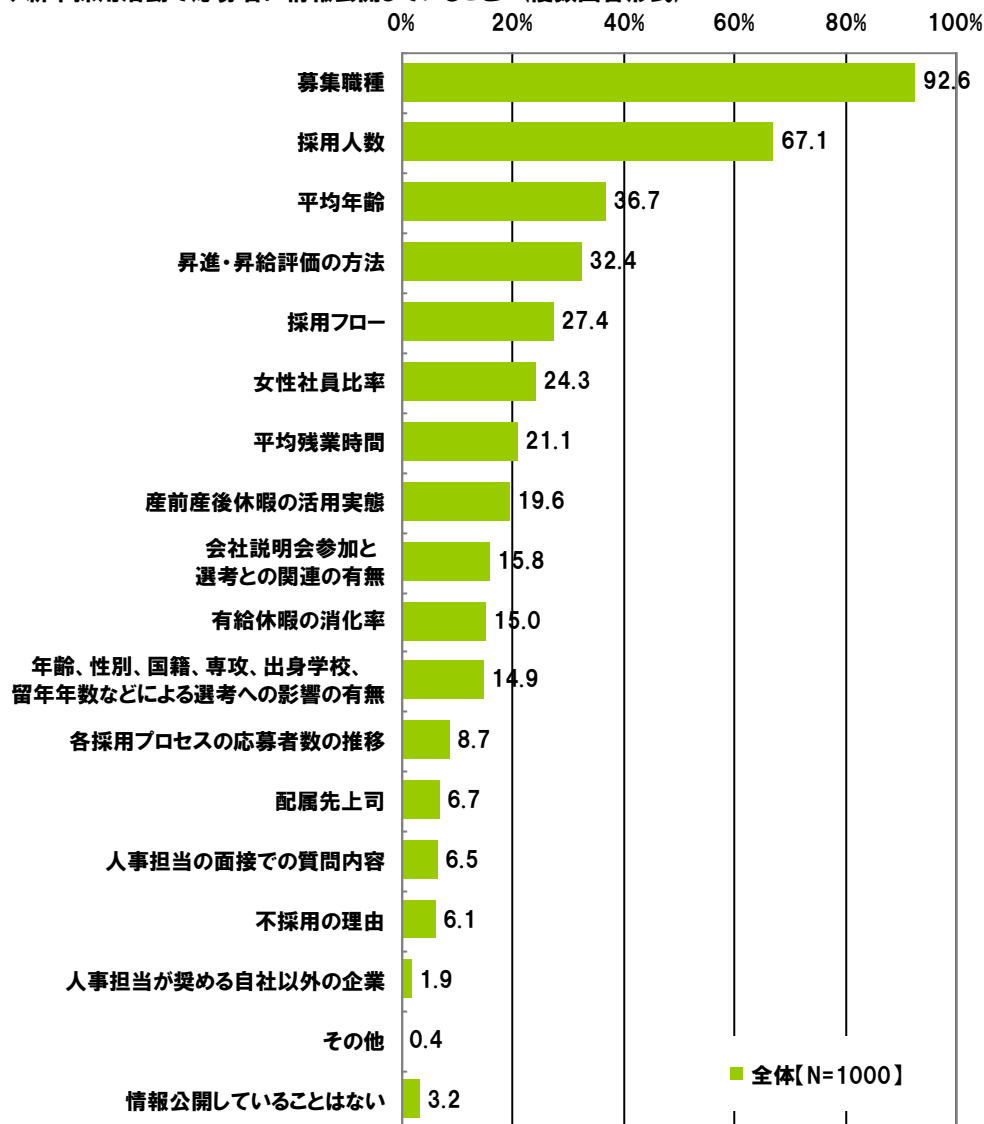
Copyright© LIFENET INSURANCE COMPANY All rights reserved.

◆卒業後3年以内の既卒者(未就業者)を新卒採用枠で受け入れる予定
 (単一回答形式) 従業員規模別・業種別



- 新卒枠で受け入れている
- 事情によっては新卒枠で受け入れている
- 現在、新卒枠での受け入れを検討している
- 新卒に準ずる形(第二新卒など)で受け入れている
- 現在、新卒に準ずる形(第二新卒など)での受け入れを検討している
- 新卒枠や新卒に準ずる形で受け入れる予定はない

◆新卒採用活動で応募者に情報公開していること (複数回答形式)

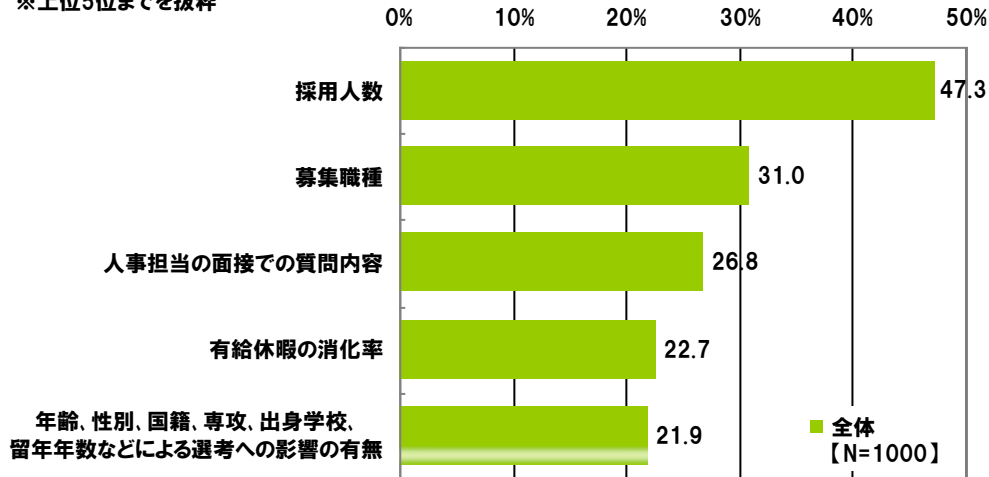


【比較データ】2010年3月発表「2011年新卒の就職活動に関する調査」(ライフネット生命調べ)より・

◆採用活動について、企業に情報公開して欲しいこと (3項目までの制限回答形式)

※対象者:2011年4月に新卒社会人として働き始める予定の男女

※上位5位までを抜粋

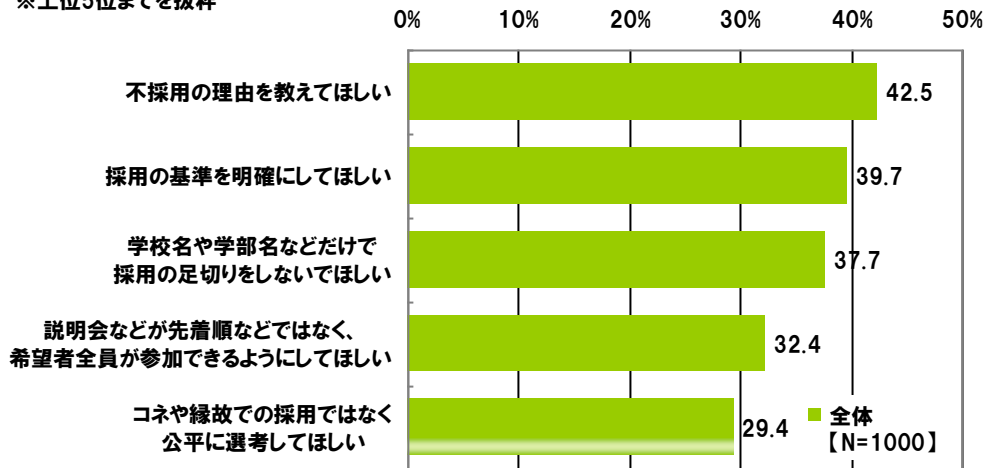


【比較データ】2010年3月発表「2011年新卒の就職活動に関する調査」(ライフネット生命調べ)より・

◆採用活動について、企業に望むこと (3項目までの制限回答形式)

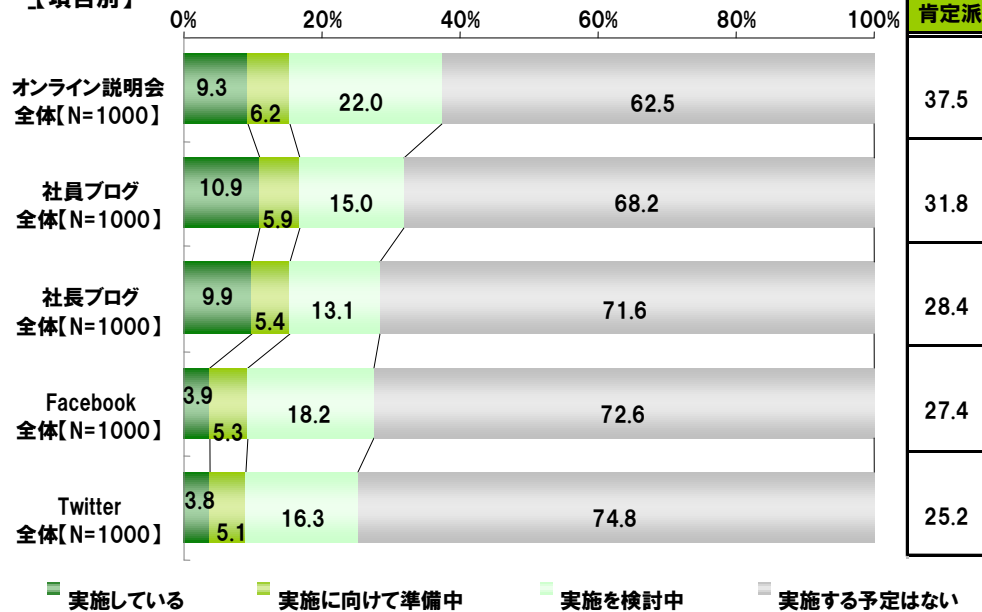
※対象者:2011年4月に新卒社会人として働き始める予定の男女

※上位5位までを抜粋



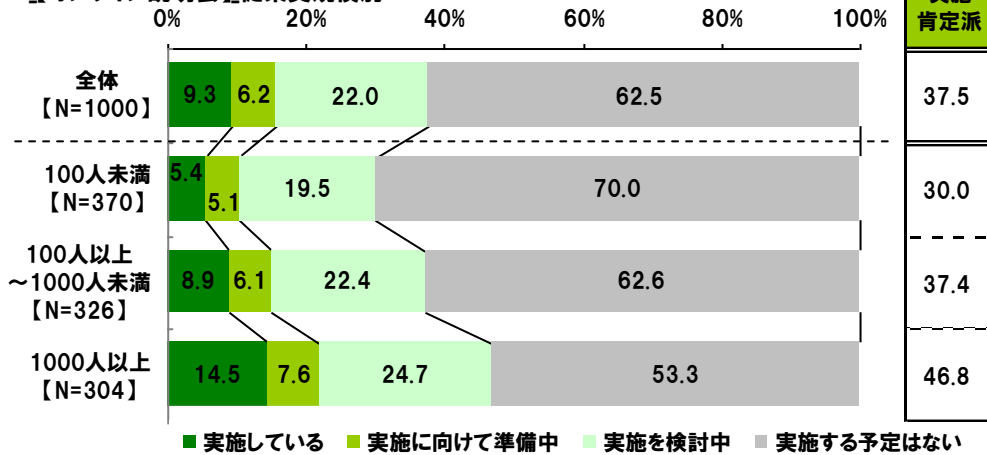
◆新卒採用で“ソー活”を実施していますか (単一回答形式)

【項目別】



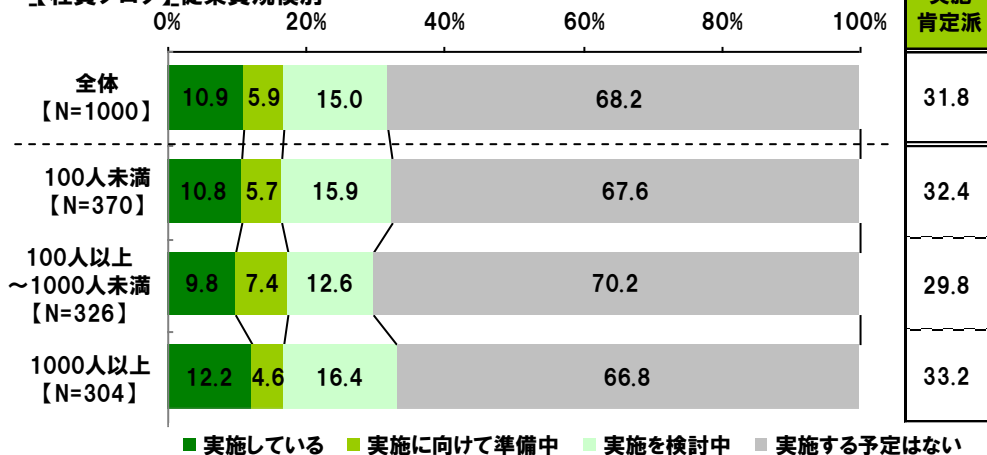
◆新卒採用で“ソー活”を実施していますか (単一回答形式)

【オンライン説明会】従業員規模別



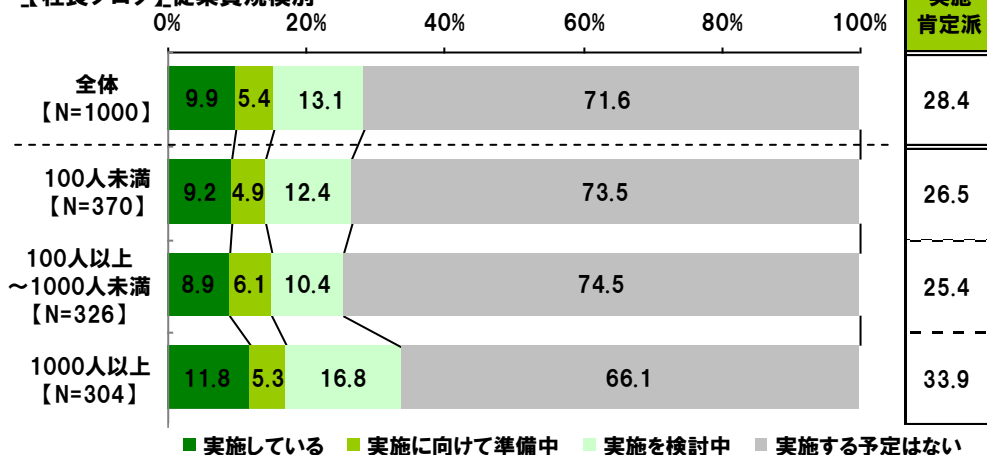
◆新卒採用で“ソー活”を実施していますか (単一回答形式)

【社員ブログ】従業員規模別



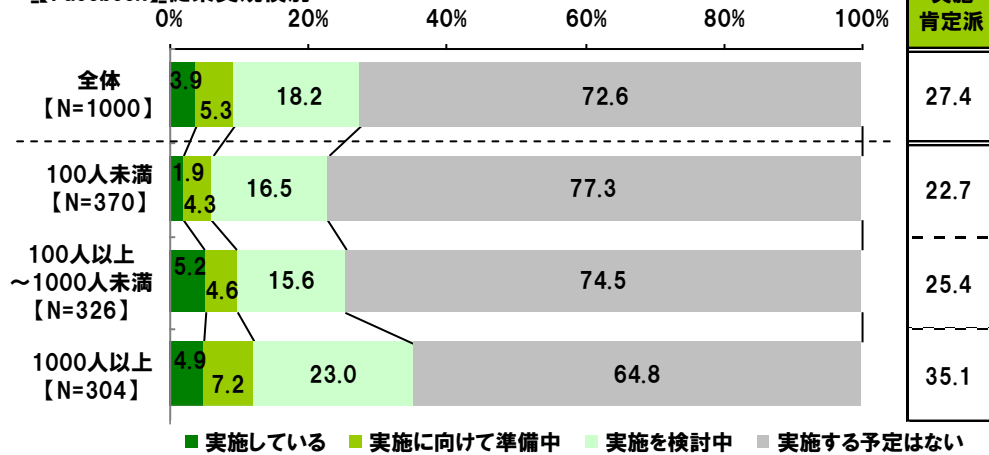
◆新卒採用で“ソー活”を実施していますか (単一回答形式)

【社長ブログ】従業員規模別



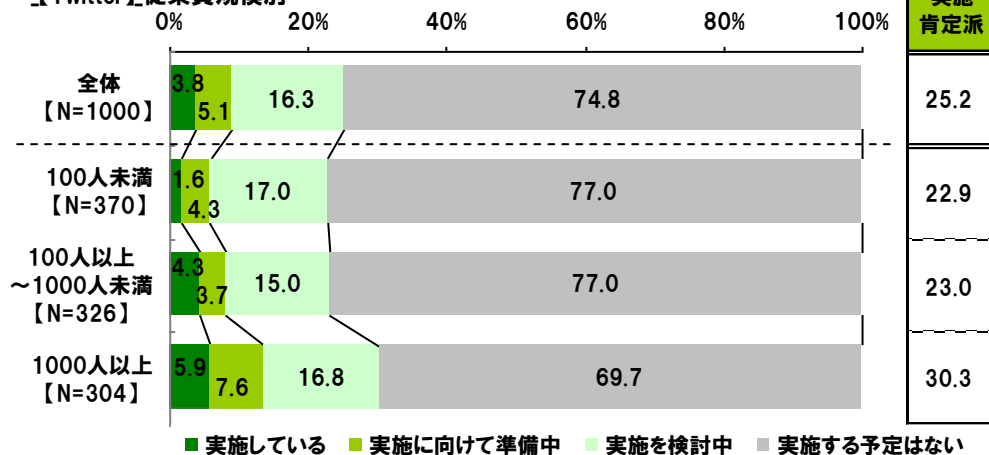
◆新卒採用で“ソー活”を実施していますか (単一回答形式)

【Facebook】従業員規模別



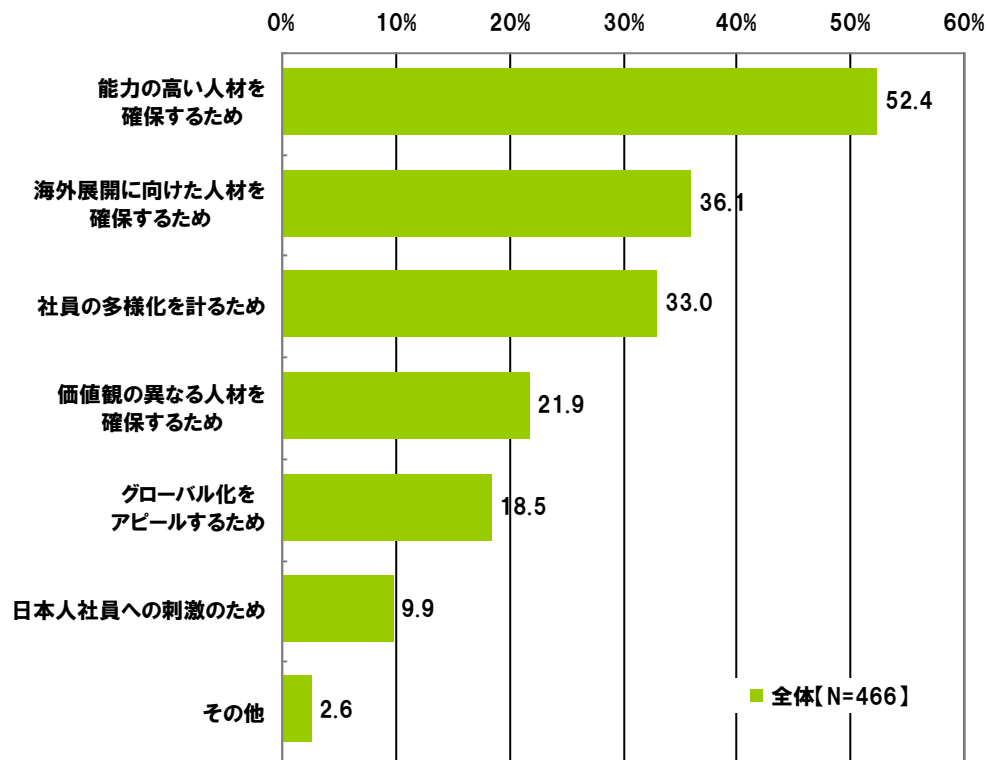
◆新卒採用で“ソー活”を実施していますか (単一回答形式)

【Twitter】従業員規模別

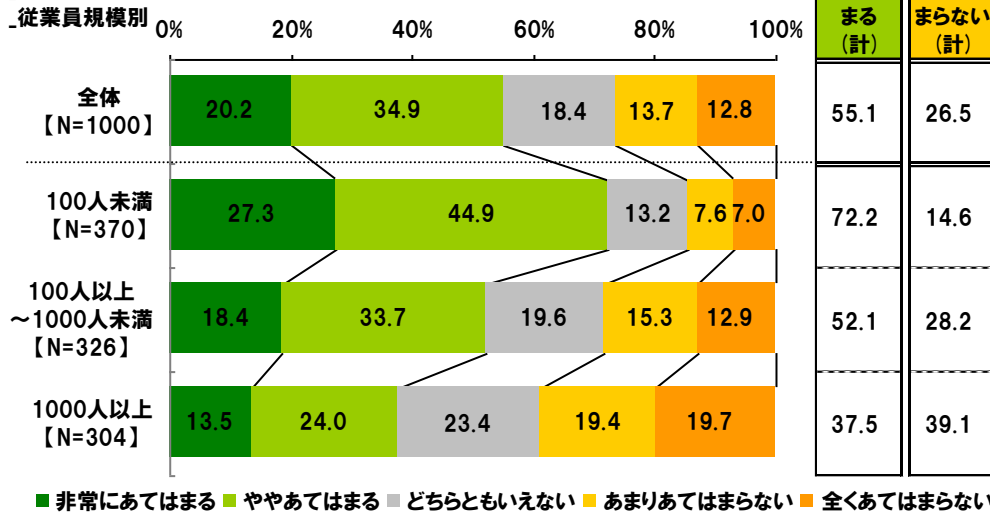


◆新卒外国人を採用しようとする狙い (複数回答形式)

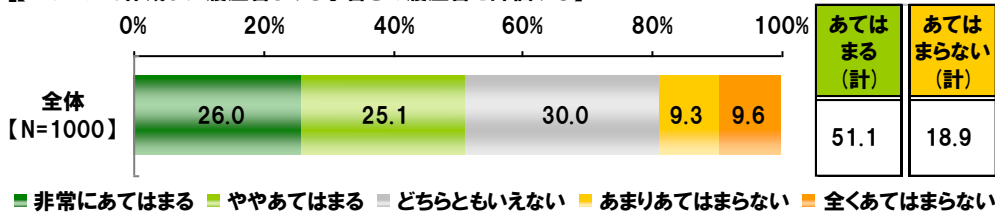
※対象者:外国人の新卒採用を検討している組織の採用関係者



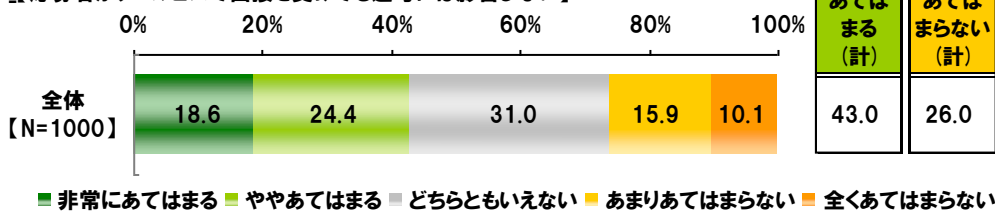
◆新卒採用の"選考"に関する項目について、どの程度あてはまるか (単一回答形式)
 【告知している募集期間を過ぎても熱心な応募者がいれば選考する】



◆新卒採用の"選考"に関する項目について、どの程度あてはまるか (単一回答形式)
 【パソコンで作成した履歴書よりも手書きの履歴書を評価する】

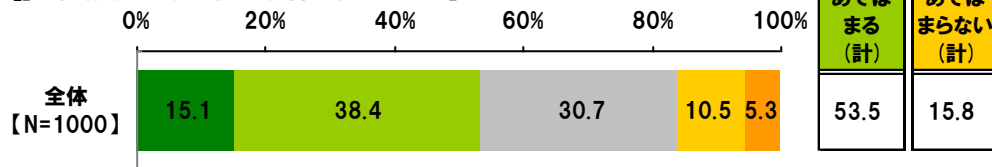


◆新卒採用の"選考"に関する項目について、どの程度あてはまるか (単一回答形式)
 【応募者がクールビズで面接を受けても選考には影響しない】

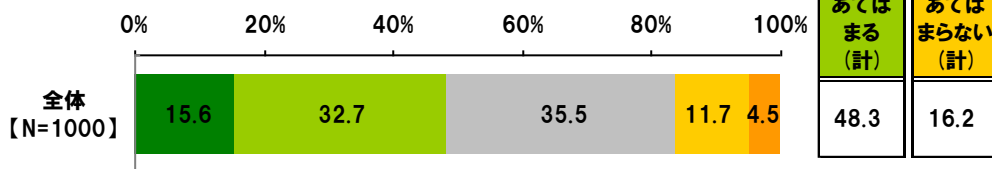


◆新卒採用の“選考”に関する項目について、どの程度あてはまるか (単一回答形式)

【就職活動が学業に与える影響を考慮している】

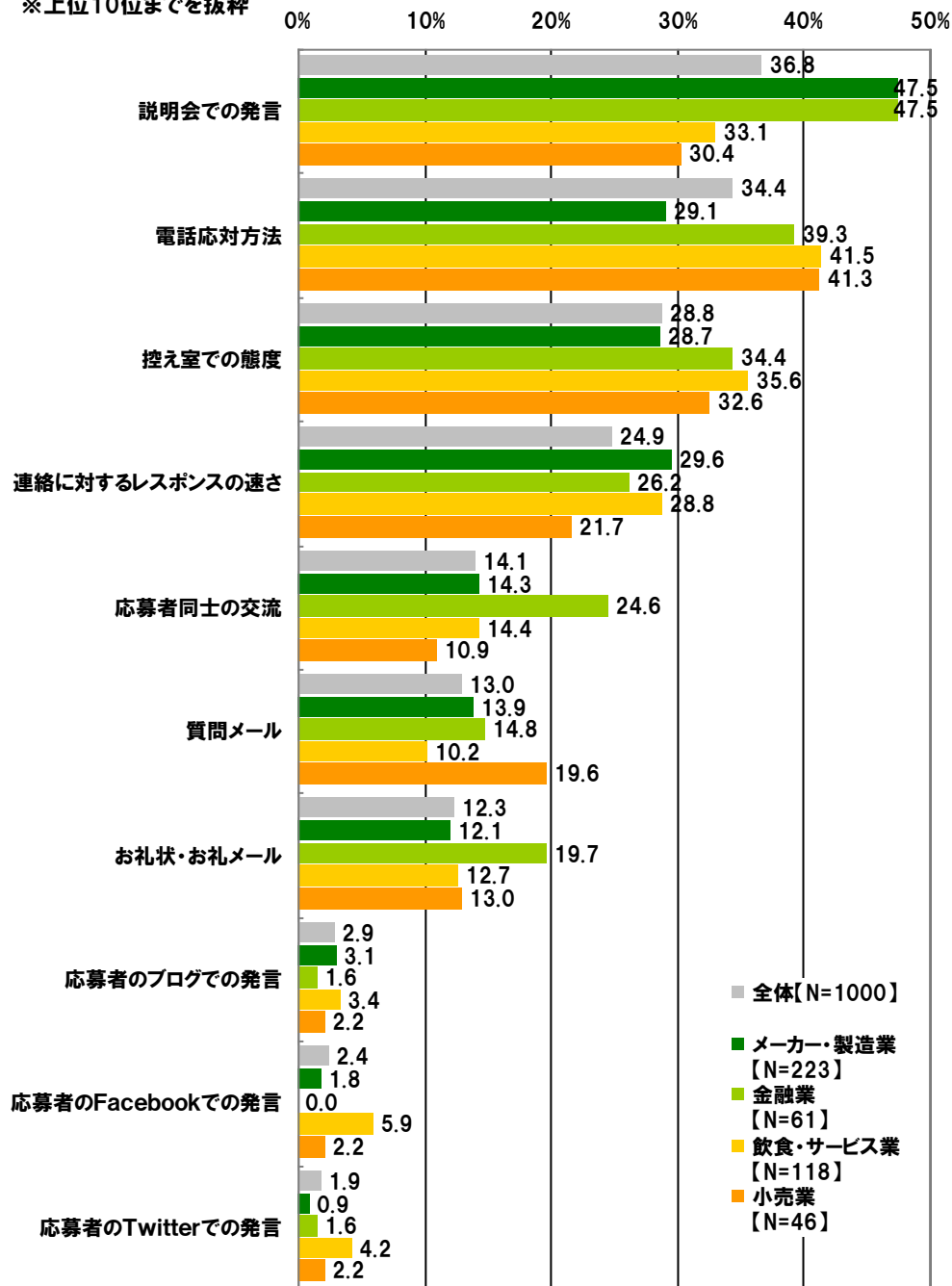


【優秀な新卒の確保には他社より採用時期が早いほうが有利だと思う】



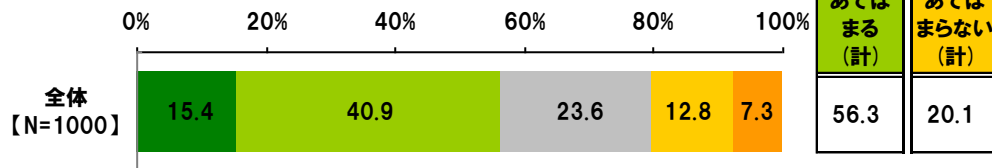
■ 非常にあてはまる ■ ややあてはまる ■ どちらともいえない ■ あまりあてはまらない ■ 全くあてはまらない

◆従来の選考過程以外で応募者の評価に加味したことがあるもの
 (複数回答形式) 業種別
 ※上位10位までを抜粋

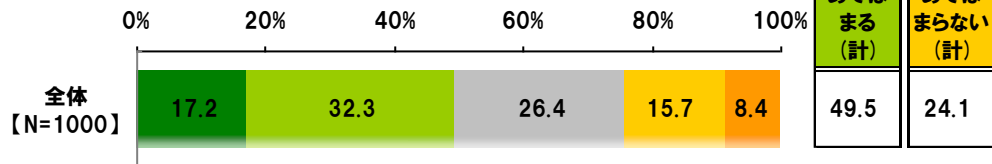


◆新卒採用の"内定"に関する項目について、どの程度あてはまるか (単一回答形式)

【応募者の内定獲得状況は気になる】



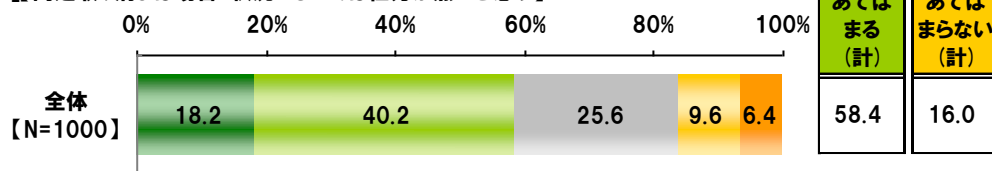
【内定辞退は恐怖である】



■ 非常にあてはまる ■ ややあてはまる ■ どちらともいえない ■ あまりあてはまらない ■ 全くあてはまらない

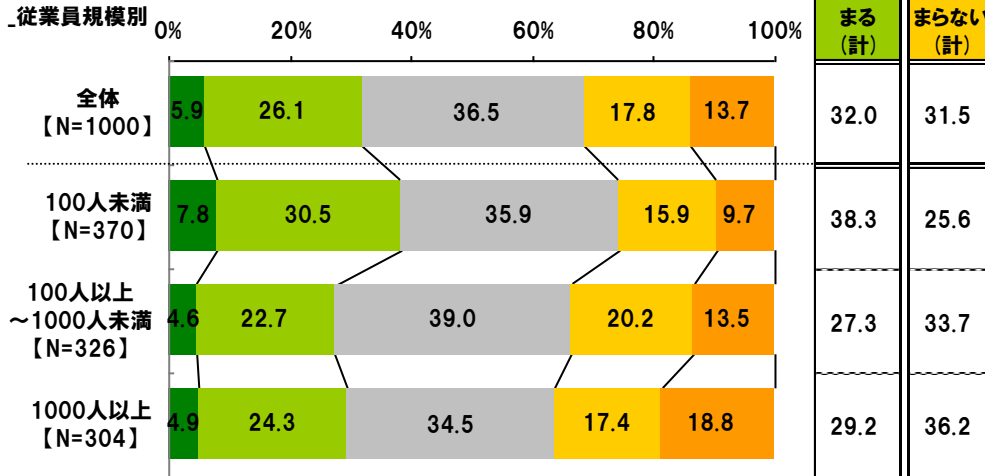
◆新卒採用の"内定"に関する項目について、どの程度あてはまるか (単一回答形式)

【内定取り消しは場合・状況によっては仕方が無いと思う】

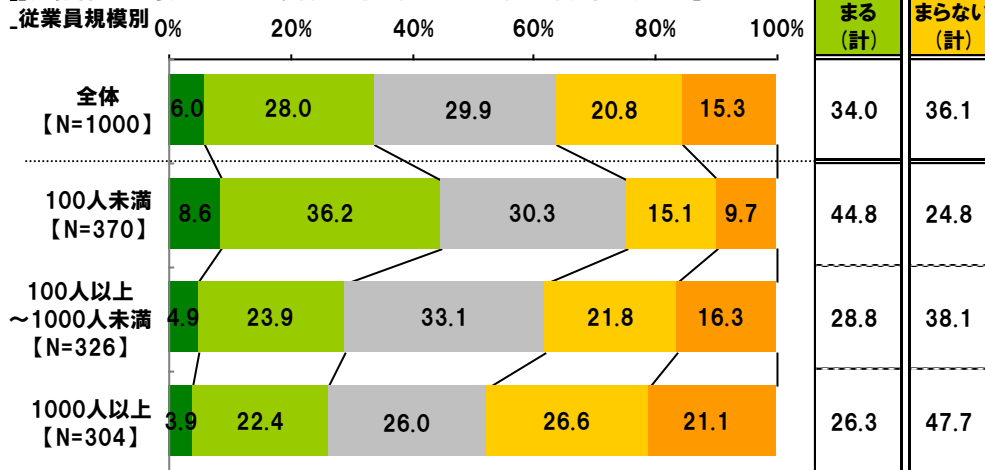


■ 非常にあてはまる ■ ややあてはまる ■ どちらともいえない ■ あまりあてはまらない ■ 全くあてはまらない

◆新卒採用の“内定”に関する項目について、どの程度あてはまるか (単一回答形式)
 【内定者からの要望があった場合、内定承諾期限の延長に応じる】



【応募者からの要望があった場合、選考日程や内定通知の早期化に応じる】



■ 非常にあてはまる ■ ややあてはまる ■ どちらともいえない ■ あまりあてはまらない ■ 全くあてはまらない

◆新卒採用の“内定”に関する項目について、どの程度あてはまるか（単一回答形式）
 従業員規模別

※非常にあてはまる(2点)、ややあてはまる(1点)、どちらともいえない(0点)、
 あまりあてはまらない(-1点)、全くあてはまらない(-2点)として加重平均を算出

