

2013年1月15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、新卒採用関係者の意識調査～

■新卒採用を行う全ての企業に遵守を求める？倫理憲章■

倫理憲章で推進の『既卒者の新卒扱い採用』実施は僅か 52.2%、昨年比では 7.1 ポイント増
一方で、「倫理憲章を知らない」採用関係者が 1 割半も

■参加条件は学校欠席？会社説明会■

学校を欠席せざるを得ない要因に！？「選考フローで会社説明会参加は必須」4 割
「オンライン説明会」の実施率は 2 割弱

■意外と知らない企業情報。採用する側の情報公開■

採用する側は、応募者に情報公開をできているのか！？
「入社後の仕事内容」7 割が公開も、「過去の採用実績」「採用フロー」公開は半数以下
「平均残業時間」や「有給休暇の取得率」公開は 3 割

■昨今の新たな動きの実施状況は！？■

初任給から給与面での差が生じ始めている！？「初任給の差別化」3 割
「外国人の新卒採用」は 2 割、「ソーシャルリクルーティング」1 割半

■採用関係者の悩み■

6 割半が「ミスマッチに悩んでいる」、「自社の採用方法が合理的でない」4 割弱
「学生の時間を拘束しすぎている」という意識は僅か 2 割強に留まる

■新卒採用市場の都市伝説！？■

「秋卒業より春卒業が有利」42.7%、「履歴書は PC より手書きが有利」28.7%、
「内定持ちより内定なしが有利」24.6%、「第二新卒より既卒者が有利」38.3%
キラキラネームは新卒採用で不利？「キラキラネームより古風な名前が有利」は 14.5%

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。

PDF版・グラフデータは、ライフネット生命ウェブサイトよりダウンロードいただけます。

<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

Copyright© LIFENET INSURANCE COMPANY All rights reserved.

アンケート総括

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2012年10月26日~11月2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、「新卒採用関係者の意識調査」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。

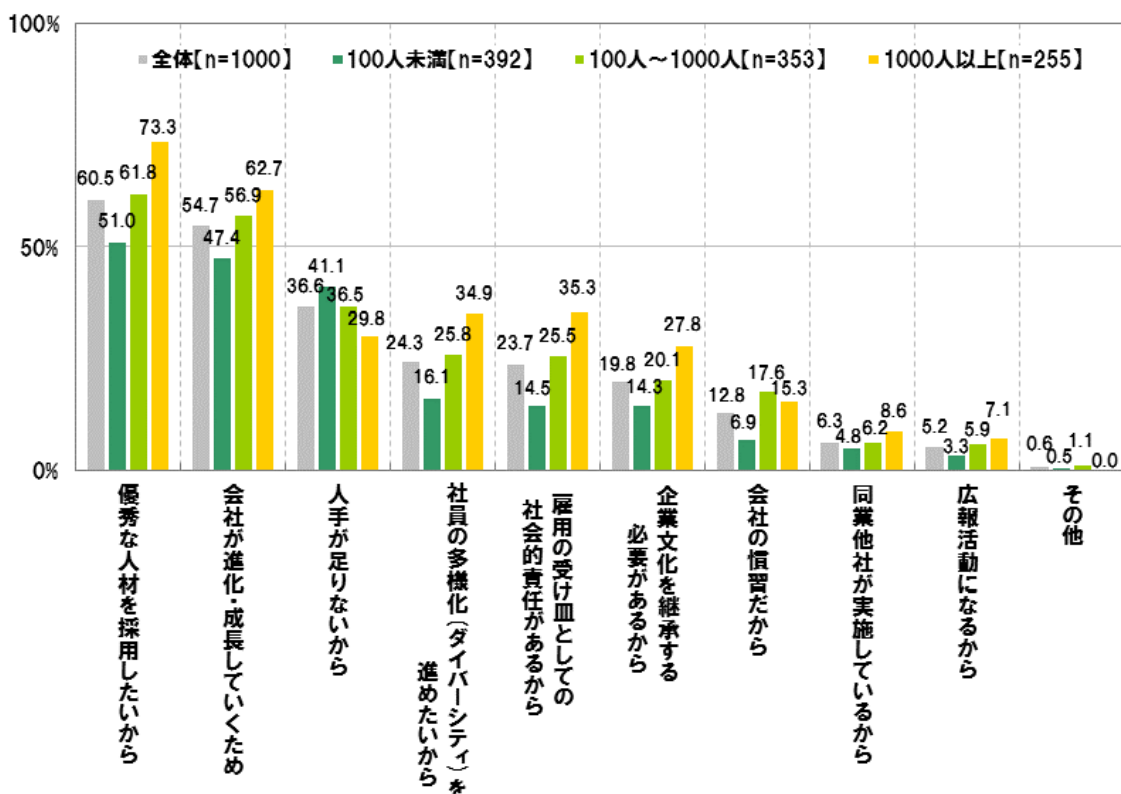
■ 新卒採用の実施理由 1位「優秀な人材確保」、2位「会社の成長」、3位「人手不足」

一方、「社員の多様化(ダイバーシティ)」2割半、「会社の慣習だから」も1割存在

新卒採用を実施する組織の採用関係者(1,000名)に対し、新卒採用を実施する理由を聞いたところ、最も多かったのは「優秀な人材を採用したいから」で60.5%、次いで、「会社が進化・成長していくため」が54.7%、「人手が足りないから」が36.6%で続きました。会社の成長のために優秀な人材を確保することが、新卒採用の主な狙いようです。従業員規模が小さい組織ほど、「人手が足りないから」の割合が高く、100人未満の組織では41.1%になりました。

一方、「社員の多様化(ダイバーシティ)を進めたいから」は24.3%、「会社の慣習だから」が12.8%、といった意見が採用関係者から挙がっている点も見逃ごせません。

◆新卒採用を実施する理由(複数回答形式)

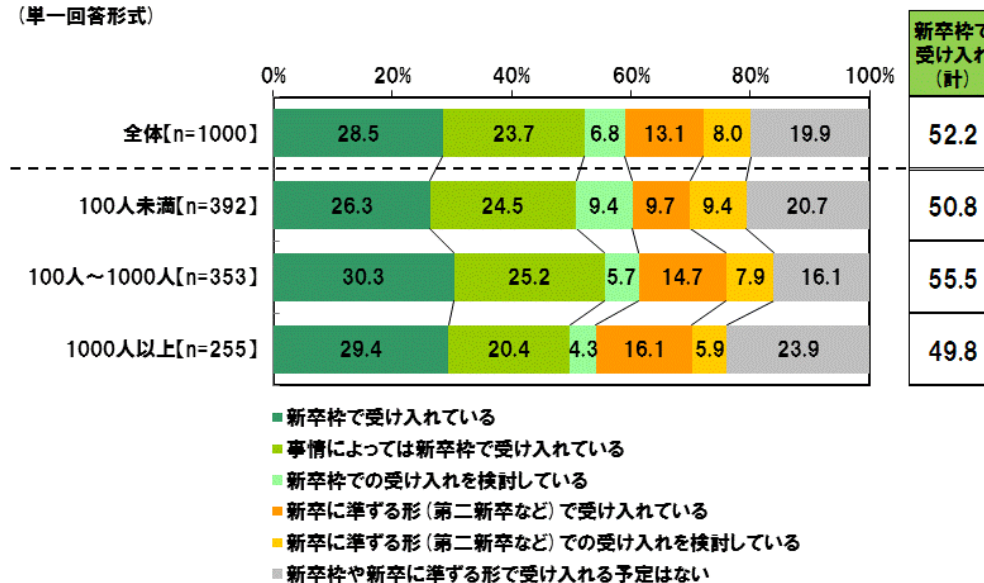


■ 倫理憲章でも推進『既卒者の新卒扱い採用』実施は 52.2%、昨年比 7.1 ポイント増 従業員規模の小さい組織ほど受け入れが柔軟に

既卒者(大学卒業後3年以内の未就業者)の新卒応募は、昨年と比べてどの程度受け入れられるようになったのでしょうか。既卒者の受け入れ状況を聞いたところ、「新卒枠で受け入れている」は 28.5%、「事情によっては新卒枠で受け入れている」は 23.7%となり、合わせて 52.2%が『新卒枠で受け入れ(計)』をしていると回答しています。昨年との比較では、『新卒枠で受け入れ(計)』の割合は 7.1 ポイント上昇(2011 年 45.1%→2012 年 52.2%)しており、既卒者を新卒扱いで採用する取り組みが徐々に浸透している状況が窺えました。

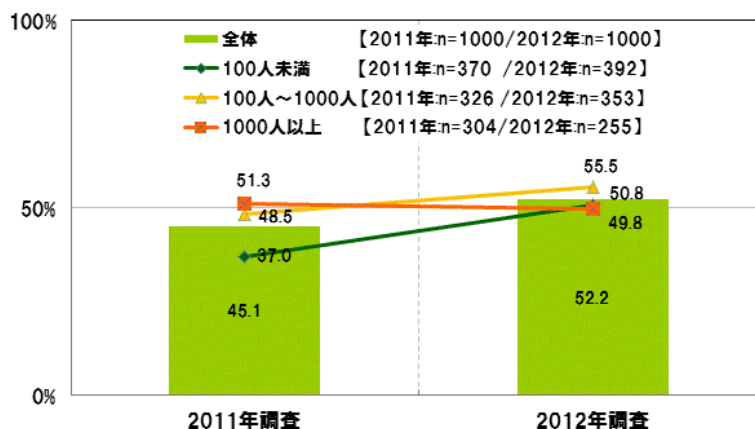
特に、従業員数 100 人未満の組織では、『新卒枠で受け入れ(計)』の上昇幅が大きく、10 ポイント以上の上昇(2011 年 37.0%→2012 年 50.8%)となりました。従業員規模が小さい組織は、新卒採用の門戸を広げることで人手不足を解消したい、といった狙いがあるのかもしれませんが。

◆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か
(単一回答形式)



※『新卒枠で受け入れ(計)』・・・『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』

◆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』割合
(単一回答形式より、『新卒枠で受け入れ(計)』の値をグラフ化)

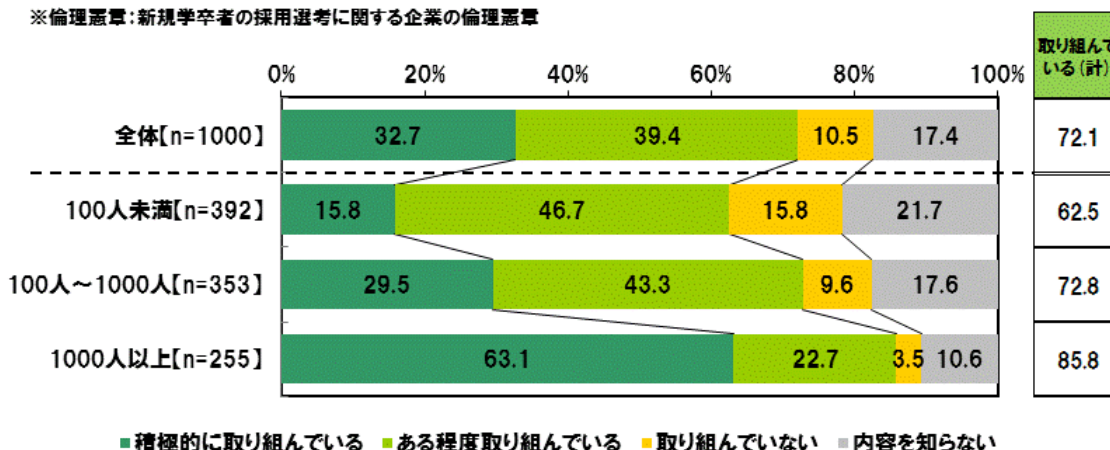


■ 7割が倫理憲章の遵守に取り組む一方で、「倫理憲章を知らない」採用関係者が1割半

経団連の倫理憲章では、2013年新卒者の採用から採用広報(プレエントリーの受付や就職イベントなど)の開始時期を2ヶ月遅くし、12月1日からの開始と決めました。これは、就職活動が長期化・早期化していることを受けた変更ですが、採用関係者がこの取り決めの遵守に取り組んでいるのかを聞いたところ、「積極的に取り組んでいる」は32.7%、「ある程度取り組んでいる」は39.4%と、合わせて72.1%が『取り組んでいる』と回答しました。また、「内容を知らない」採用関係者も1割半(17.4%)見受けられました。

◆倫理憲章を遵守するように取り組んでいるか(単一回答形式)

※倫理憲章:新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章



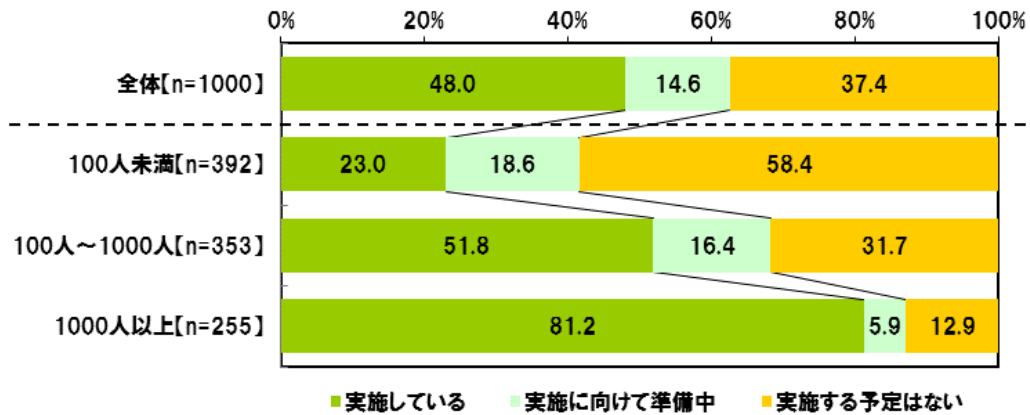
■ 学校を欠席せざるを得ない要因か? 「選考フローでリアルな会社説明会参加は必須」4割

■ 「オンライン説明会」の実施率は2割弱

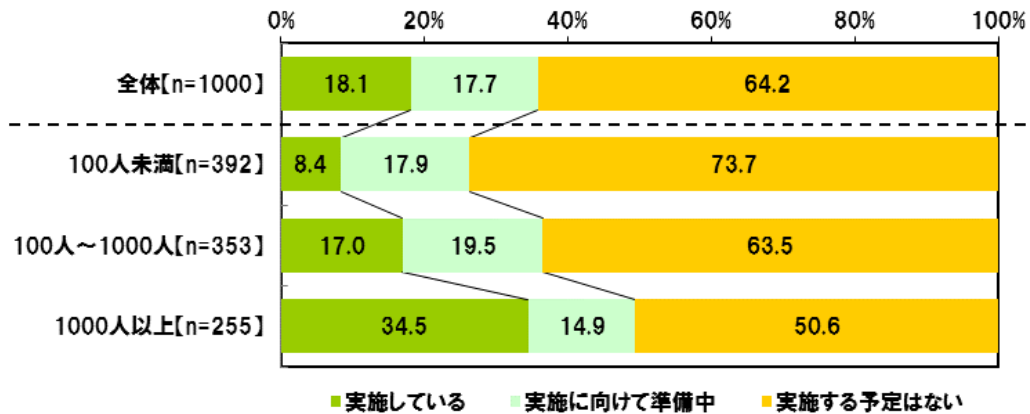
リアルな会社説明会(オンラインではなく、従来型の会場で行う会社説明会)とオンラインで行われる会社説明会の実施状況を聞いたところ、「リアルな会社説明会」を「実施している」は48.0%、「オンライン説明会」では18.1%となりました。

続いて、リアルな会社説明会を「実施している」と回答した採用関係者(480名)に、リアルな会社説明会への参加は選考の必須条件になるのか聞いたところ、「必須」が42.9%、「必須ではない」が57.1%となりました。現状は、会社説明会参加が必須条件となる組織が4割ほどあり、こういった状況が「就職活動のために学校の授業を欠席しなければならない就活生」を生み出している要因なのかもしれません。

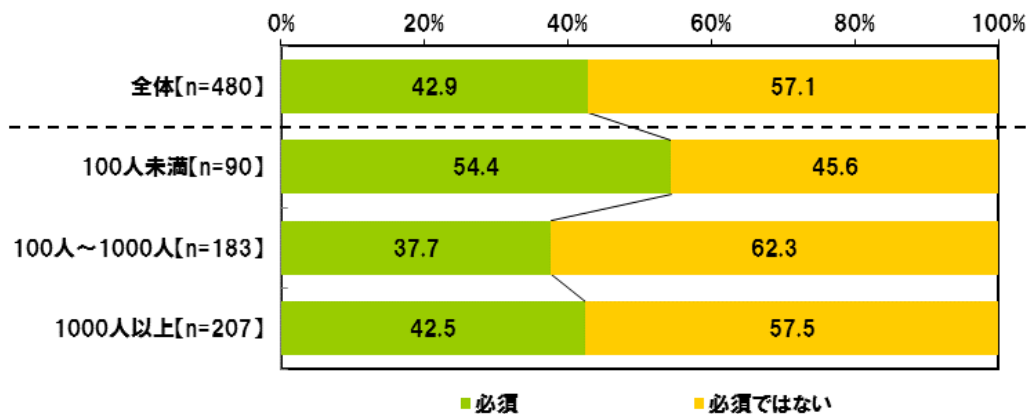
◆リアルな会社説明会（オンラインでなく、従来型の会場で行う会社説明会）を実施しているか
 （単一回答形式）



◆オンライン説明会を実施しているか
 （単一回答形式）



◆選考フローにおいて、リアルな会社説明会への参加は必須条件か（単一回答形式）
 ※対象：リアルな会社説明会を実施する組織の採用関係者

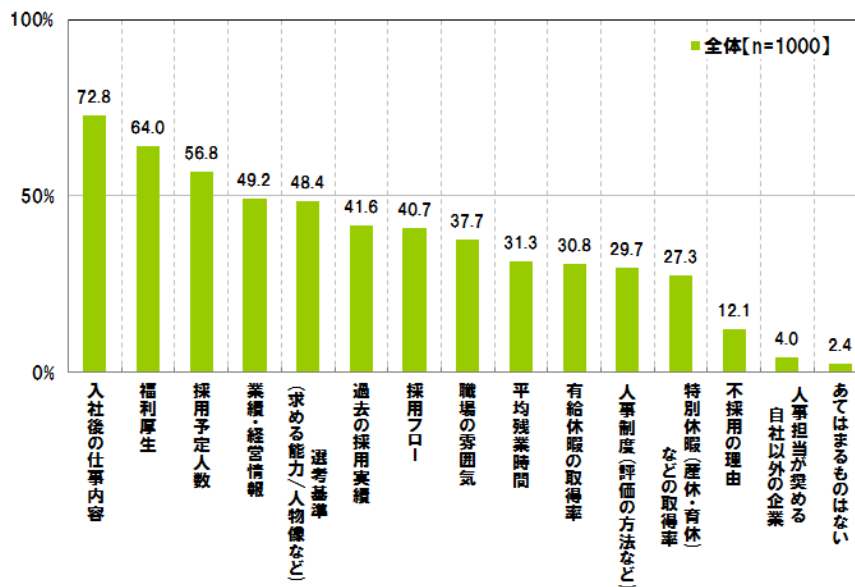


■ 採用する側は、応募者にどれだけ情報公開をできているのか？

「入社後の仕事内容」7割が公開も、「過去の採用実績」「採用フロー」公開は半数以下

組織が応募者に公開している情報を聞いたところ、「入社後の仕事内容」(72.8%)や「福利厚生」(64.0%)、「採用予定人数」(56.8%)は公開している組織が過半数となりましたが、「過去の採用実績」(41.6%)や「採用フロー」(40.7%)は公開している組織が半数以下となっています。また、「平均残業時間」(31.3%)や「有給休暇の取得率」(30.8%)、「特別休暇(産休・育休)の取得率」(27.3%)などの、ワーク・ライフ・バランスに関する情報の公開割合は比較的低くなりました。

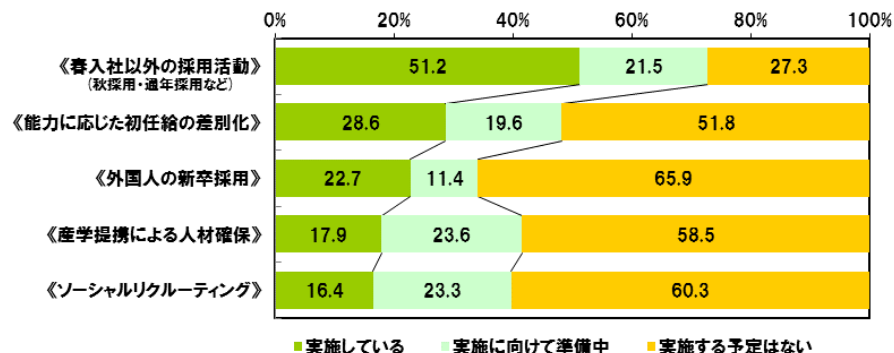
◆応募者に対して公開している情報 (複数回答形式)



■ 初任給の差別化 3割、外国人の新卒採用 2割、ソーシャルリクルーティング 1割半

次に、昨今の新たな動きとして注目され始めている活動についても聞いてみました。《春入社以外の採用活動》を「実施している」は 51.2%、《能力に応じた初任給の差別化》は 28.6%、《外国人の新卒採用》は 22.7%となりました。実施している割合が 1割台だった《産学提携による人材確保》(17.9%)や《ソーシャルリクルーティング》(16.4%)は「実施に向けて準備中」の割合が他の項目よりも高く(それぞれ 23.6%、23.3%)となりました。既存の一括採用以外の採用方法を模索している様子が窺えました。

◆新卒採用で実施している活動 (項目ごとに単一回答形式) 全体[n=1000]



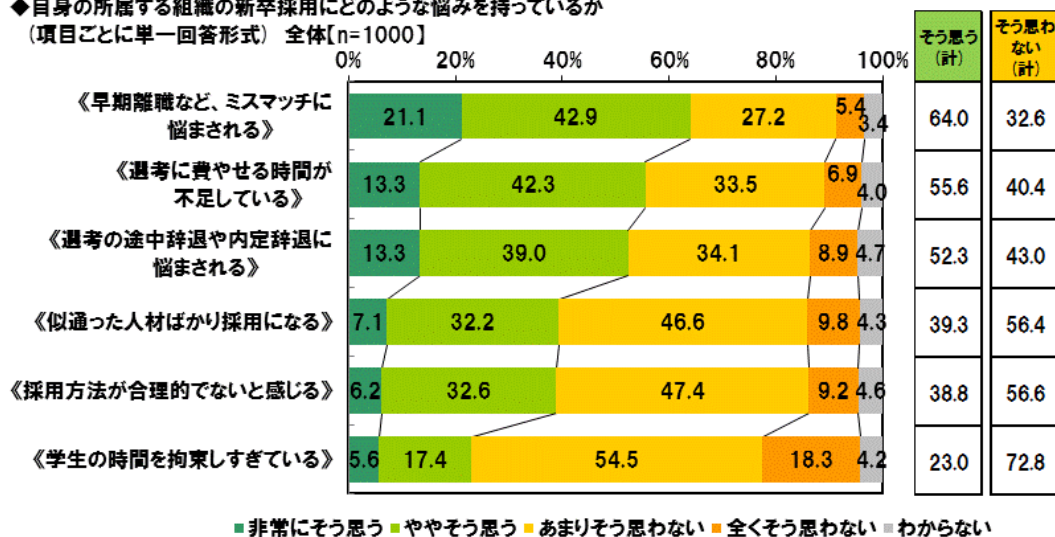
■ 採用関係者の6割半が「ミスマッチに悩んでいる」

■ 「自社の採用方法が合理的でない」38.8%、「学生の時間を拘束しすぎ」23.0%

続いて、自身の所属する組織の新卒採用にどのような悩みを持っているのか聞いたところ、《早期退職など、ミスマッチに悩まされる》では『そう思う(計)』と回答した割合が64.0%で最も高く、次いで《選考に費やせる時間が不足している》は55.6%、《選考の途中辞退や内定辞退に悩まされる》は52.3%と、5割台の同意率で続きました。採用関係者の半数以上が選考した学生の辞退やミスマッチに悩まされているようです。

また、《採用方法が合理的でないと感じる》は38.8%、《学生の時間を拘束しすぎている》は23.0%と、自身の所属する組織の採用方式に対して問題意識を持っている様子も窺えました。

◆自身の所属する組織の新卒採用にどのような悩みを持っているか
 (項目ごとに単一回答形式) 全体[n=1000]



■ 新卒採用市場の都市伝説！？

キラキラネームは新卒採用で不利？「キラキラネームより古風な名前が有利」は14.5%

「秋卒業より春卒業が有利」42.7%、「履歴書はPCより手書きが有利」28.7%、

「内定持ちより内定なしが有利」24.6%、「第二新卒より既卒者が有利」38.3%

就職活動では体育会系が有利、手書きの履歴書が有利、といった通説や噂を耳にしたことはないでしょうか。こういった通説や噂について、実態はどうかの質問してみました。

1) 男性と女性

『男性が有利(計)』が37.0%、「両者に全く差はない」52.7%、『女性が有利(計)』が10.3%となりました。雇用機会均等法により、男女のいずれかを優先的に採用することは禁じられていますが、実態としては、男性を有利に扱っている組織が4割近くとなりました。

2) 体育会系と文化会系

『体育会系が有利(計)』が19.2%と、体育会系を有利に扱う組織が2割見られました。『文化会系が有利(計)』は1割未満(4.7%)となり、相対的には体育会系が有利な状況と言えそうです。

3) 都市部の学生と地方部の学生

『都市部の学生が有利(計)』との回答(13.5%)が『地方部の学生が有利(計)』(5.9%)よりも多くなりました。ただし、一概に都市部の学生が有利というわけではなく、地方に所在する組織では、『地方部の学生が有利(計)』との回答(11.7%)が『都市部の学生が有利(計)』(9.3%)を上回りました。

4) キラキラネーム(初見で読めないような奇抜な名前や漢字の当て字)と古風な名前

「両者に全く差はない」が8割超(82.2%)となりましたが、『キラキラネームが有利(計)』は3.3%と僅かで、『古風な名前が有利(計)』(14.5%)との意見が相対的に多くなりました。

5) 3月に卒業予定と9月に卒業予定

大学が秋入学に移行する動きが話題となりましたが、現状では『3月に卒業予定が有利(計)』が42.7%と4割を超え、新卒採用市場の実態としては、秋入学・秋卒業の学生を受け入れる態勢が整っているとは言えない現状が浮き彫りになりました。

6) 会社説明会に参加と不参加

選考の必須条件とする組織も多かった会社説明会ですが、やはり『会社説明会に参加が有利(計)』の割合が高く、43.1%となりました。

7) インターン経験のある学生とインターン経験のない学生

就業体験のためのインターンシップですが、『インターン経験のある学生が有利(計)』は33.1%と、インターンシップを経験している学生を有利に扱う組織が3割を超えました。

8) 手書きで作成した履歴書での応募とパソコンで作成した履歴書での応募

履歴書の作成方法については、『手書きで作成した履歴書での応募が有利(計)』が28.7%、『パソコンで作成した履歴書での応募が有利(計)』が3.0%となりました。「両者に全く差はない」68.3%とする意見が最多意見ながらも、手書きの履歴書での応募を有利に扱う組織が多いようです。

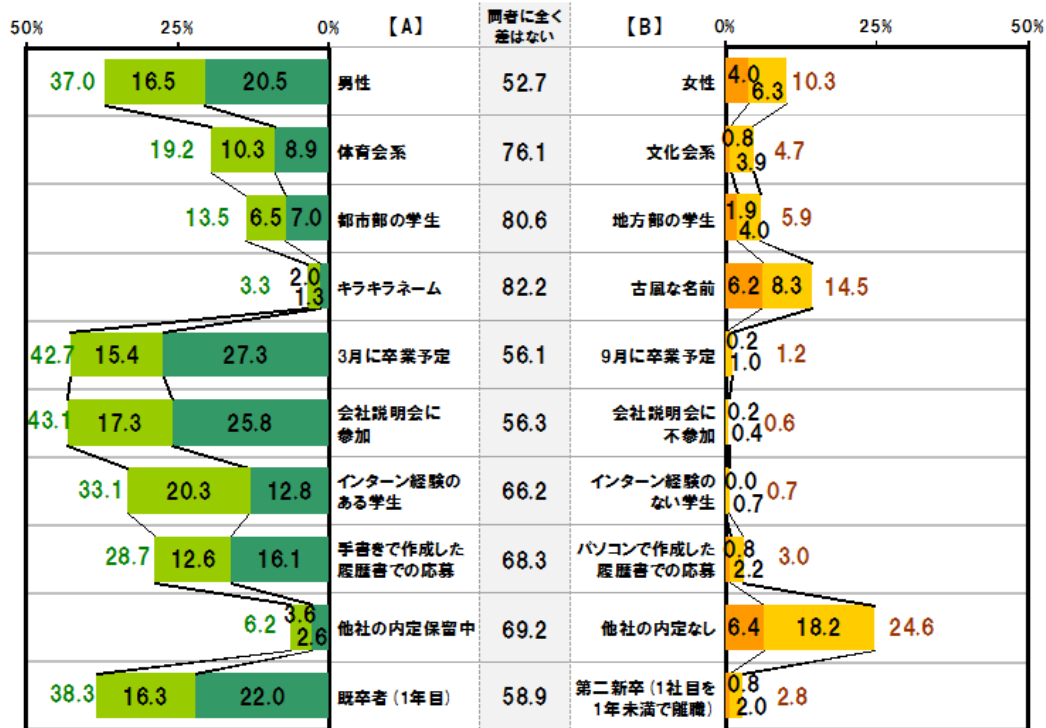
9) 他社の内定保留中と他社の内定が出ていない

学生の内定獲得状況によって、有利・不利はあるのでしょうか。『他社の内定保留中が有利(計)』は6.2%、『他社の内定なしが有利(計)』は24.6%と、他社で内定を得ていない学生が有利に扱われる傾向が見受けられました。

10) 既卒者(1年目)と第二新卒(1社目を1年未満で退職)

新卒枠での応募受け入れが浸透しつつある既卒者と、短いながらも業務を経験したことのある第二新卒では、どちらが有利に扱われるのでしょうか。『既卒者(1年目)が有利(計)』は38.3%であったのに対し、『第二新卒(1社目を1年未満で退職)が有利(計)』は2.8%となりました。短いながら業務経験を積んでいる方よりも、離職経験がない方を有利に扱う組織が多いようです。

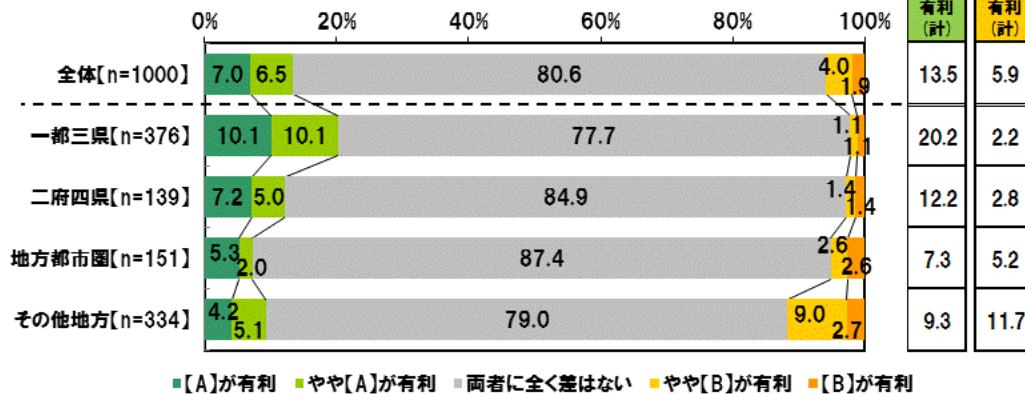
◆あなたの組織の新卒採用では、どちらの応募者が有利に扱われているか(項目ごとに単一回答形式)
 全体[n=1000]



【A】が有利(計)
 やや【A】が有利 【A】が有利

【B】が有利(計)
 ■【B】が有利 ■やや【B】が有利

◆新卒採用で、どちらの応募者が有利に扱われているか(単一回答形式)
 【A】都市部の学生/【B】地方部の学生



■【A】が有利 ■やや【A】が有利 ■両者に全く差はない ■やや【B】が有利 ■【B】が有利

■■調査概要■■

- 調査タイトル: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:2012年10月26日～11月2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。

ライフネット生命保険株式会社

Copyright© LIFENET INSURANCE COMPANY All rights reserved.