

就職ジャーナル版 『就職白書 2004』

『2006年3月卒業予定者の採用に関するアンケート』【企業回答】
『2005年3月卒業予定者の就職活動に関するアンケート』【学生回答】から見る
就職・採用活動状況のまとめ

株式会社リクルート
就職ジャーナル編集長 渡邊 貴代

この度、就職ジャーナル編集部では、就職・採用活動について、学生と企業に向けて調査を行いました。企業については、2005年3月卒業予定者の採用実施状況および、2006年3月卒業予定者の採用予定や採用手法等について調査。同時に、学生についても、2005年3月卒業予定者に活動状況調査を実施。その調査結果がまとまりましたので、ここにご報告申し上げます。

調査結果の概要

■06卒採用人数は増加の見通し【企業回答】

・06卒の採用人数見通しについて、「増加」企業(文科系:9.9%、理科系:11.7%)が、「減少」企業(文科系:3.1%、理科系:1.5%)を上回っている。昨年度も同じように「増加」(文科系:7.9%、理科系:9.3%)が「減少」(文科系:5.8%、理科系:3.7%)を上回っていたが、本年度はより「増加」の割合が大きい。

・採用基準が「厳しくなる」「今年度並み」の企業は、8割弱(文科系:76.2%、理科系:77.2%)と、採用基準はゆるがない見通し。
(詳細はP.3、P.4)

■05卒採用は、倫理憲章などの影響により長期化【企業回答】

・05卒採用を振り返って、全体スケジュールが「長期化した」と回答した企業は37.7%に及び、「短期化した」と回答した企業の8.3%を大きく上回った。

・05卒採用において、「秋採用を実施した」と回答した企業は16.5%で、昨年度回答(7.8%)と比較して倍増。
(詳細はP.6、P.7)

■企業と学生の間には大きなギャップが存在【企業・学生回答】

企業が採用活動の際にアピールした項目のトップと、学生の選社項目のトップを比較してみると、「責任のある仕事をまかせてもらえる」(企業:69.0%>学生:37.1%)、「自分がやりたい仕事ができる」(企業:36.7%<学生:73.6%)と、大きなギャップが見られる。
(詳細はP.8)

■内定辞退の現状【企業・学生回答】

・学生の平均内定社数は2.02社(内定取得者ベース)。また、内定取得者のうち過半数(56.0%)の学生は、内定辞退を経験している。

・一方で、「内定辞退者の増加」は、企業側の採用長期化の主な要因(44.7%)となっており、企業にとって悩める課題の一つとなっている。
(詳細はP.12)

【本件に関するお問い合わせ先】

INDEX

INDEX・調査概要

I 06卒新卒採用に関する見通し

a) 新卒採用数増加の見通しと採用基準 【企業回答】

P.3

b) 採用数に満たなかった場合の対処と新卒および中途の採用予定 【企業回答】

P.4

c) 採用の早期化傾向は鈍化の見込み 【企業回答】

P.5

II 05卒新卒採用と倫理憲章の影響

a) 採用の長期化 【企業回答】

P.6

b) 秋採用の実施について 【企業回答】

P.7

III 05卒新卒採用における企業と学生のギャップ

a) 企業側の採用アピールと学生の就職先選択の基準 【企業回答】【学生回答】

P.8

b) 就職活動に関する学生の自己評価と企業の学生評価 【企業回答】【学生回答】

P.9

c) 学生が知りたかった企業情報と実際に知ることができた割合 【学生回答】

P.10

d) 企業側の採用基準と学生のアピールポイント 【企業回答】【学生回答】

P.11

IV 内定辞退の現状

【企業回答】【学生回答】

P.12

【付録】参考データ

P.13

調査概要

【企業回答】

『2006年3月卒業予定者の採用に関するアンケート』

調査対象：全国の主要企業4,500社

調査方法：郵送法

集計社数：1050社

調査期間：2004年9月17日～10月8日

◆参考：業種別の回答企業シェア

	1050	100.0%
全体合計	1050	100.0%
メーカー計	402	38.3%
商社計	102	9.7%
百貨店・スーパー・専門店計	129	12.3%
金融計	76	7.2%
建設・不動産計	79	7.5%
出版・報道・広告計	26	2.5%
情報・通信計	84	8.0%
サービス計	152	14.5%

◆参考：従業員規模別の回答企業シェア

	1050	100.0%
全体合計	1050	100.0%
100人未満	55	5.2%
100～299人	168	16.0%
300～999人	387	36.9%
1000～4999人	346	33.0%
5000人以上	94	9.0%

【昨年企業回答】

『2005年3月卒業予定者の採用に関するアンケート』

調査対象：全国の主要企業4,000社

調査方法：郵送法

集計社数：940社

調査期間：2003年9月12日～10月3日

【学生回答】

『2005年3月卒業予定者の就職活動に関するアンケート』

調査対象：2005年3月卒業予定の全国4年制大学生

男女15,073名

(リクナビ会員より無作為抽出)

調査方法：インターネット調査

集計人数：1546名

調査期間：2004年9月17日～10月6日

【昨年学生回答】

『2004年3月卒業予定者の就職活動に関するアンケート』

調査対象：2004年3月卒業予定の全国4年制大学生

男女14,473名

(リクナビ会員より無作為抽出)

調査方法：インターネット調査

集計人数：1420名

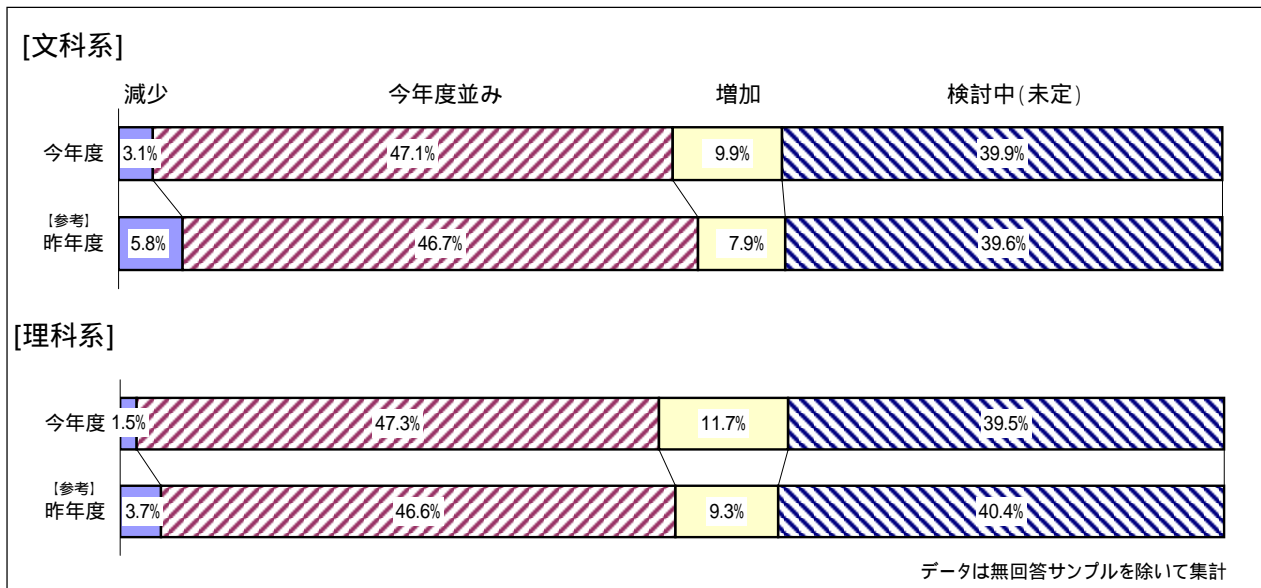
調査期間：2003年9月12日～10月3日

06卒新卒採用に関する見通し

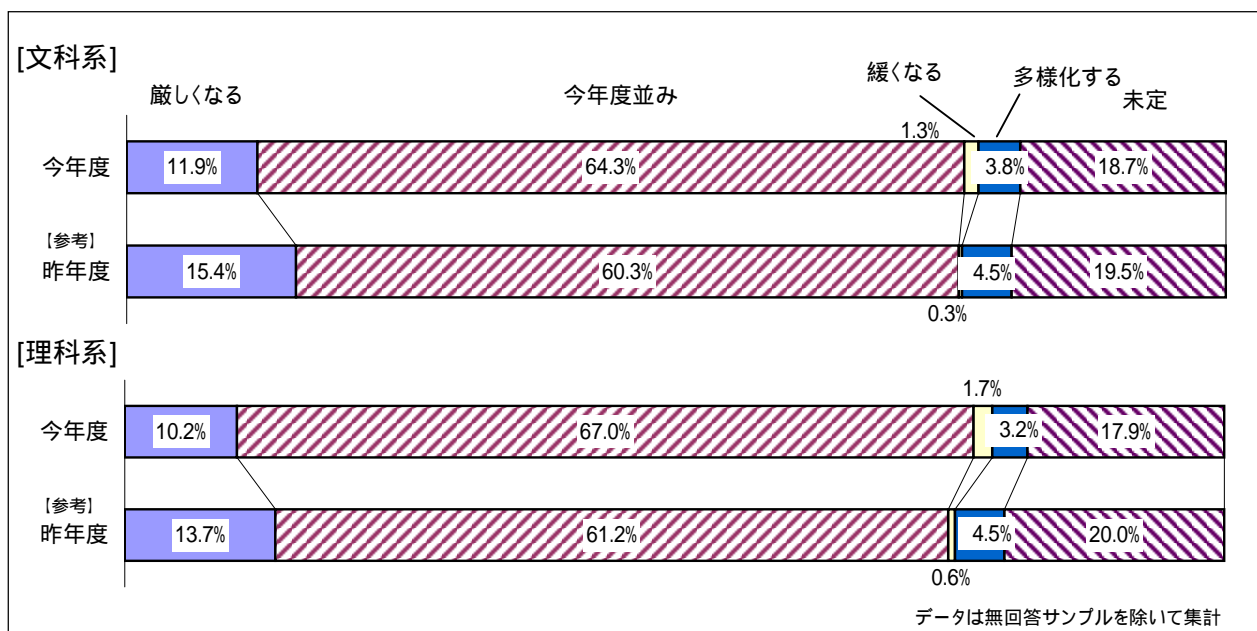
a) 新卒採用数増減の見通しと採用基準【企業回答】

新卒採用人数の見通しについて、「増加」企業（文科系 / 9.9%、理科系 / 11.7%）が、「減少」企業（文科系 / 3.1%、理科系 / 1.5%）を上回っている。昨年度も同じように「増加」が「減少」を上回っていたが、本年度はより「増加」の割合が大きい。
 一方で、採用基準が「今年度並み」「厳しくなる」と回答した企業を合わせると、8割弱（文科系 / 76.2%、理科系 / 77.2%）となっており、「採用予定人数は増加しても、採用基準は下げない」という、企業側の姿勢が窺える。

06卒採用予定人数の見通し 昨年度は05卒に関して回答
 (単一回答 文科系 今年度: N = 961、昨年度: N = 891 理科系 今年度: N = 934 昨年度: N = 827)



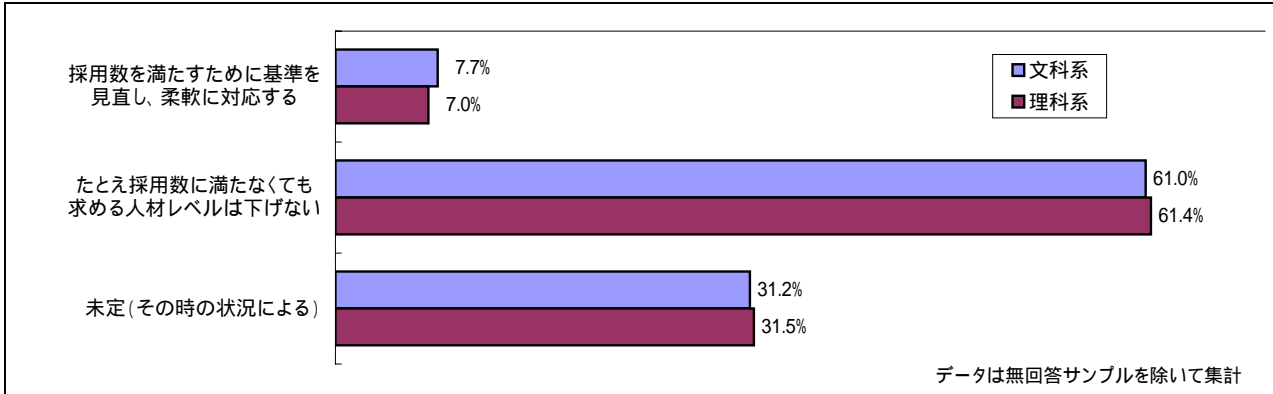
06卒採用基準 昨年度は05卒に関して回答
 (単一回答 文科系 今年度: N = 958、昨年度: N = 871 理科系 今年度: N = 932、昨年度: N = 817)



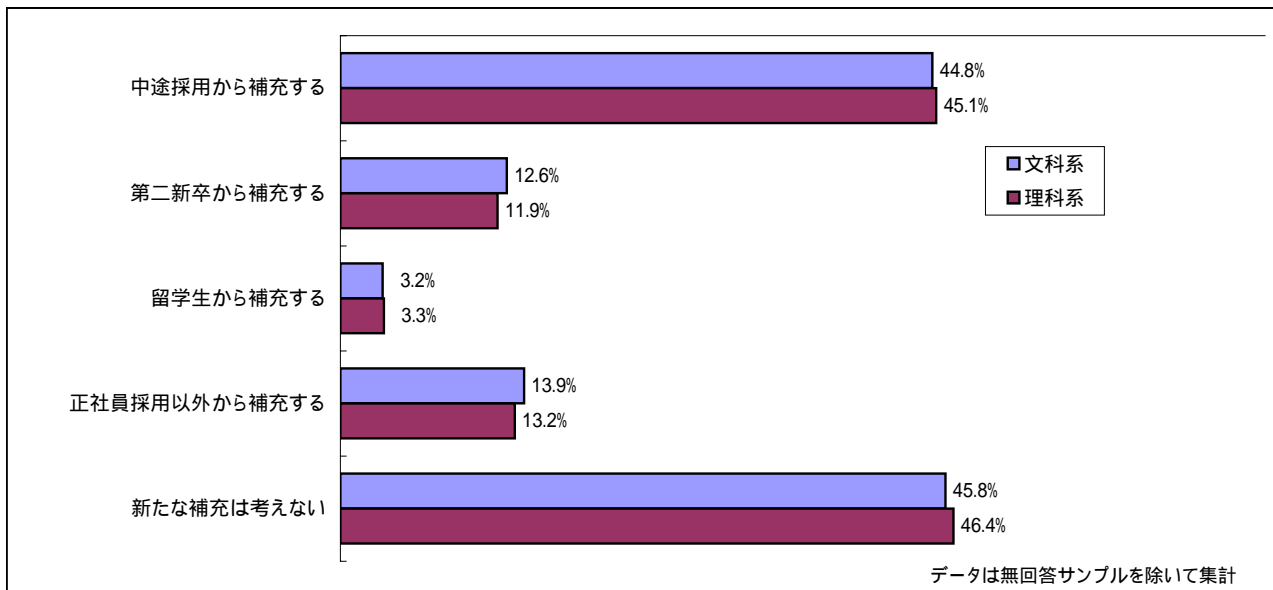
b) 採用数に満たなかった場合の対処と新卒および中途の採用予定【企業回答】

06卒採用に関して、約6割の企業（文科系 / 61.0%、理科系 / 61.4%）が、「採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない」と回答しており、質的充足を重視する傾向は根強いものがある。一方で、人材調達的手段として新卒・中途採用を併用し、求める人材をタイムリーに、必要な数を採用しているとする採用戦略が定着してきている。

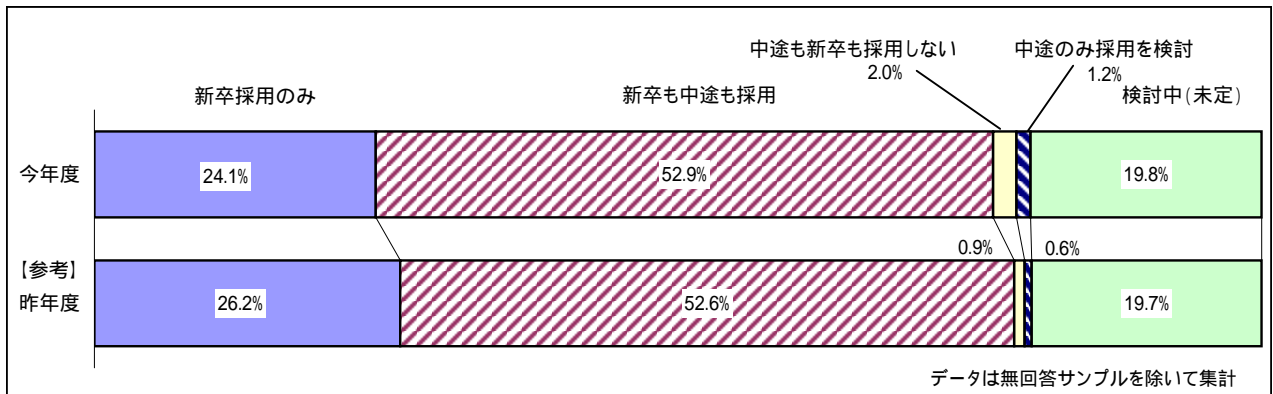
06卒の新卒採用数が満たされない場合の対応（単一回答 文科系：N = 878、理科系：N = 869）



06卒の新卒採用数が満たされない場合の不足分の補充方法 上記で、「求める人材レベルは下げない」と回答した企業のみ（複数回答 文科系：N = 524、理科系：N = 521）



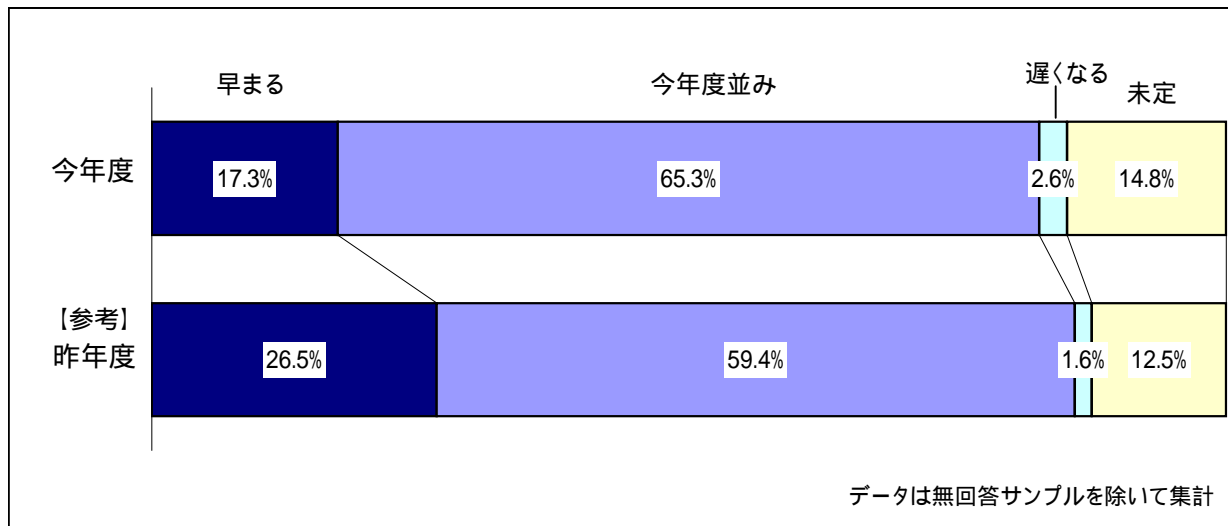
06卒新卒および中途の採用予定 昨年度は05卒に関して回答（単一回答 今年度：N = 1030、昨年度：N = 939）



c)採用の早期化傾向は鈍化の見込み【企業回答】

06卒の採用スケジュールについて、スケジュールが「早まる」企業は17.3%で、昨年度回答（26.5%）と比較して減少。ここ数年早期化傾向にあったが、倫理憲章の影響からか、その傾向は鈍化する見込み。

06卒の新卒採用スケジュールの見通し 昨年度は05卒に関して回答
 (単一回答 今年度N = 1007、昨年度N = 926)

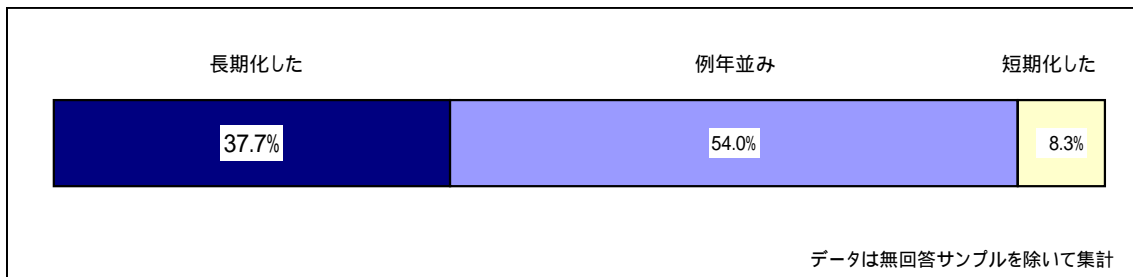


05卒新卒採用と倫理憲章の影響

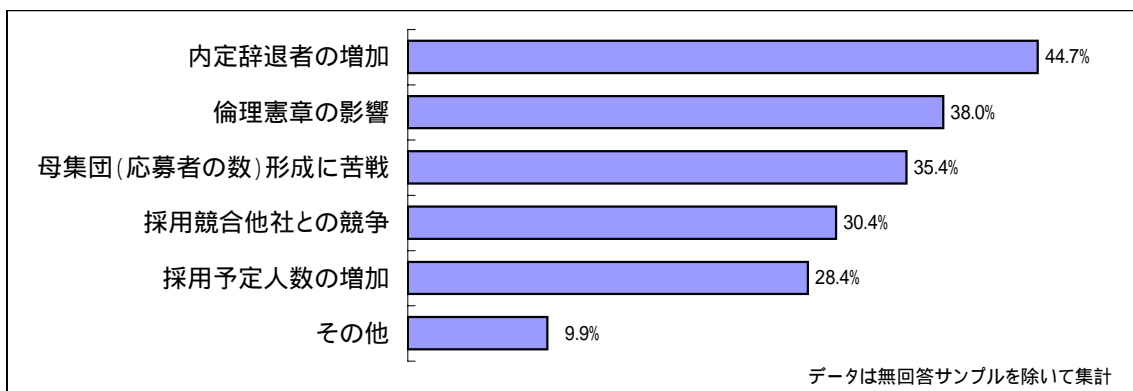
a) 採用の長期化【企業回答】

05卒採用において、「内定辞退者の増加」「倫理憲章の影響」「母集団（応募者の数）形成に苦戦」等の要因から、全体スケジュールが「長期化した」企業は37.7%に及び、「短期化した」企業の8.3%を大きく上回った。採用の長期化の結果、「他業務の繁忙期との重複」や「動機形成や内定者フォロー等のコミュニケーションに費やす時間やパワーの増加」など、人事担当者の負担は重くなった。上記長期化要因の1つである、「倫理憲章」であるが、当初の目的である「学生を学業に専念させること」にも一定の成果が見られたようで、その結果、06卒採用での実施も早々に決定し、賛同企業は05卒の644社から06卒の793社へと増加している。

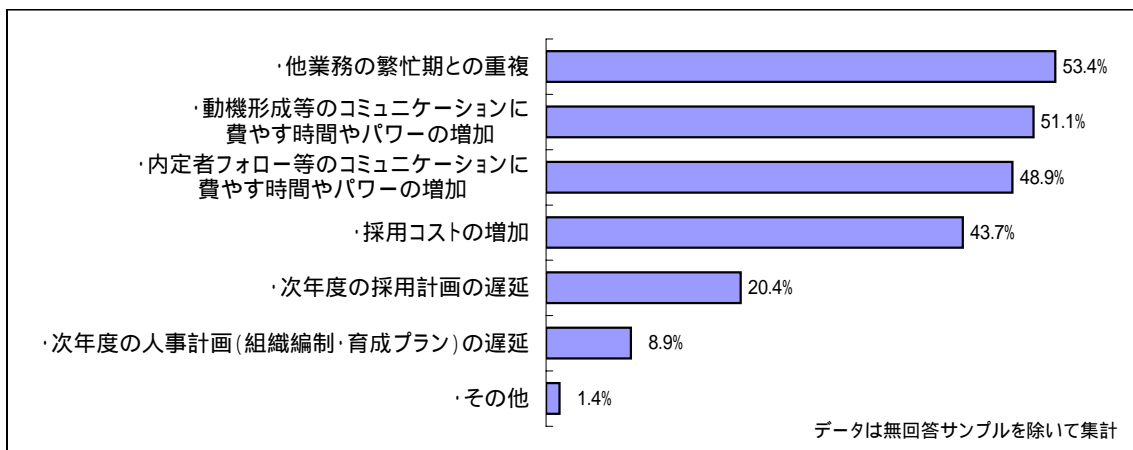
05卒採用の全体スケジュールを振り返って 05卒採用を実施した企業のみ
(単一回答 N = 941)



05卒採用が長期化した理由 上記で、「長期化した」と回答した企業のみ
(複数回答 N = 342)



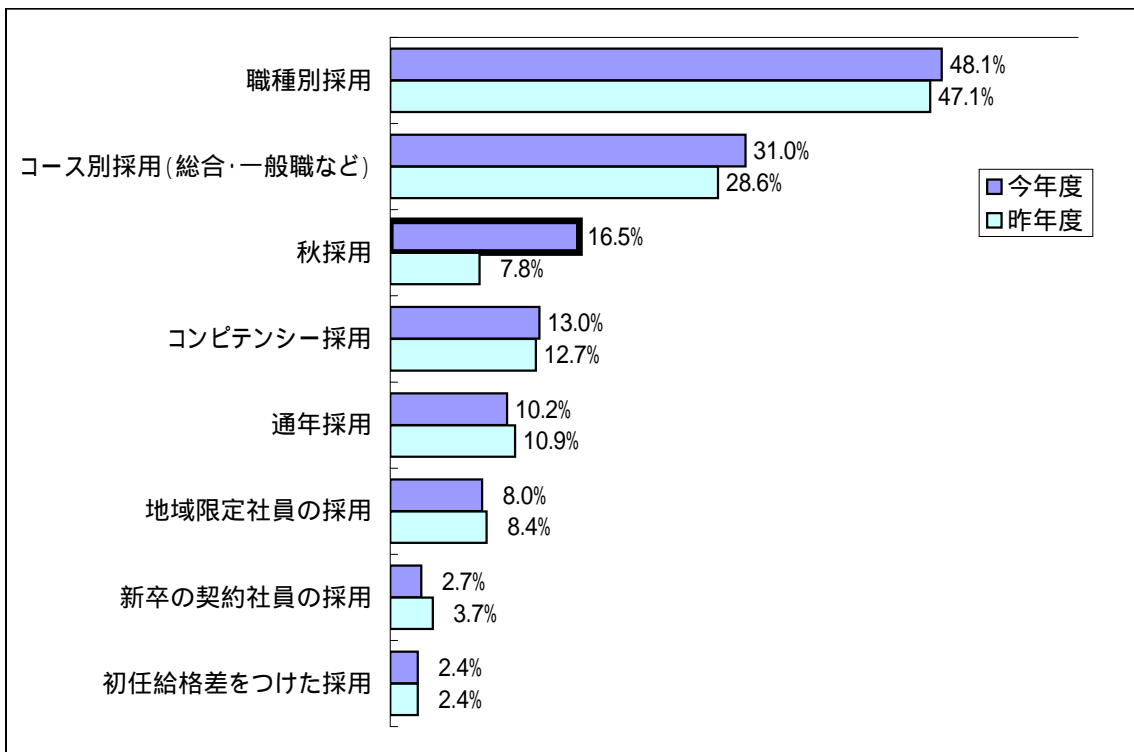
05卒採用長期化で顕在化してきた問題・課題 上記で、「長期化した」と回答した企業のみ
(複数回答 N = 348)



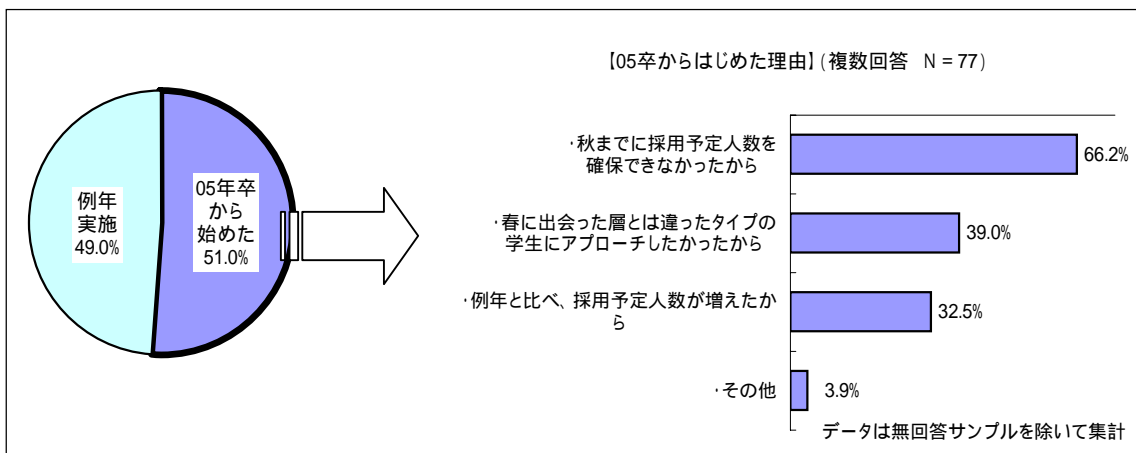
b) 秋採用の実施について【企業回答】

05卒採用において、「秋採用を実施した」企業は16.5%で、昨年度の回答（7.8%）と比較して倍増。
 「05卒採用から初めて秋採用を実施した」企業は51.0%と過半数。その理由として、「秋までに採用予定人数を確保できなかったから」がトップとなっており、05卒採用の長期化傾向が秋採用の増加という現象からもみてとれる。

05卒採用で実施した採用方法 05卒採用を実施した企業のみ 昨年度は04卒に関して回答
 (複数回答 今年度: N = 969, 昨年度: N = 893)



05卒採用の秋採用について 秋採用を実施した企業のみ
 (単一回答 N = 155)

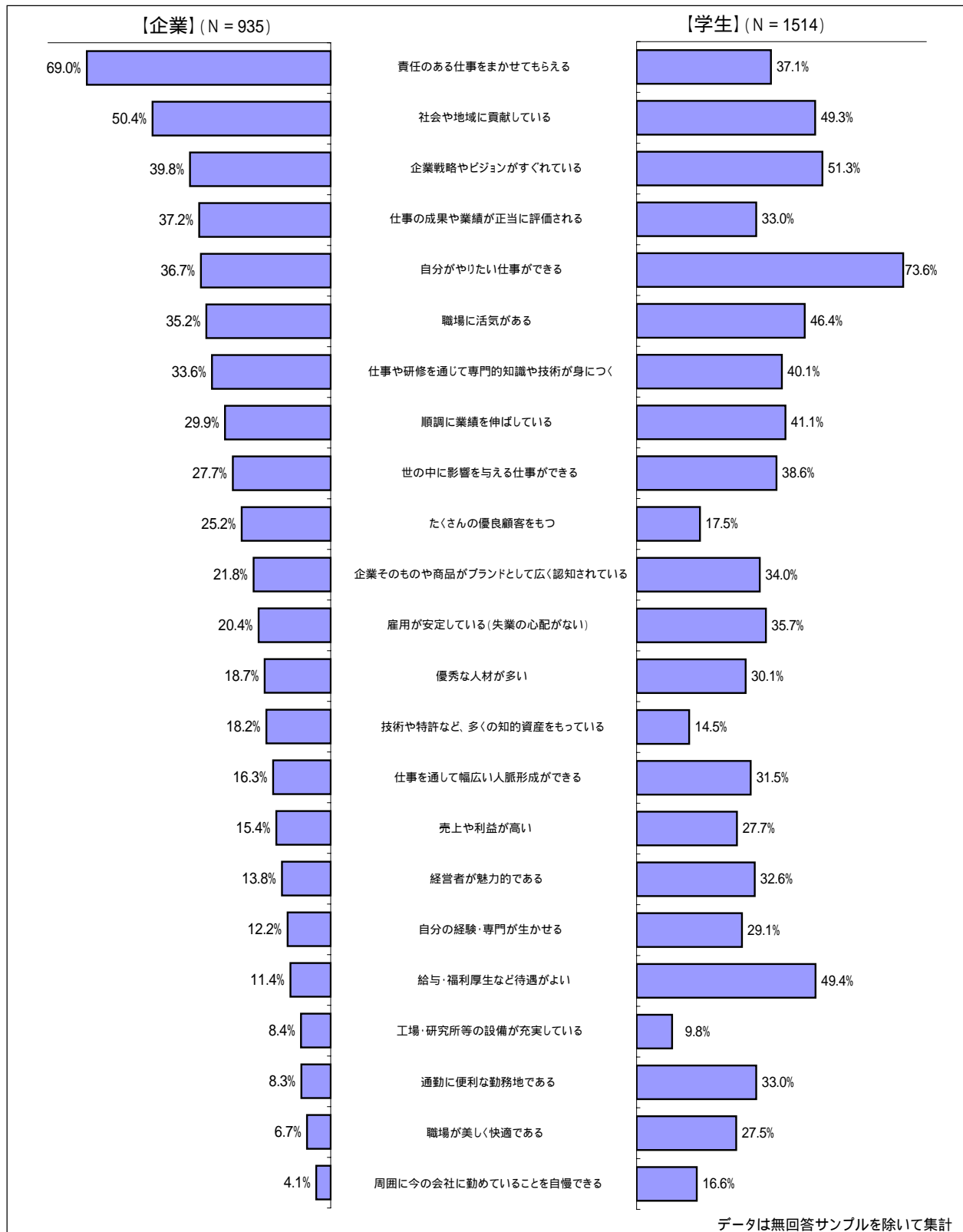


05卒新卒採用における企業と学生のギャップ

a) 企業側の採用アピールと学生の就職先選択の基準【企業・学生回答】

企業が採用の際にアピールした項目は、割合の多い順に「責任のある仕事をまかせてもらえる」「社会や地域に貢献している」「企業戦略やビジョンがすぐれている」となっている。一方、学生が選択基準としてあげた項目は「自分がやりたい仕事ができる」「企業戦略やビジョンがすぐれている」「給与・福利厚生など待遇がよい」の順。両者を見ると、企業がアピールしたい項目と学生が求めている項目にはギャップが見られる。

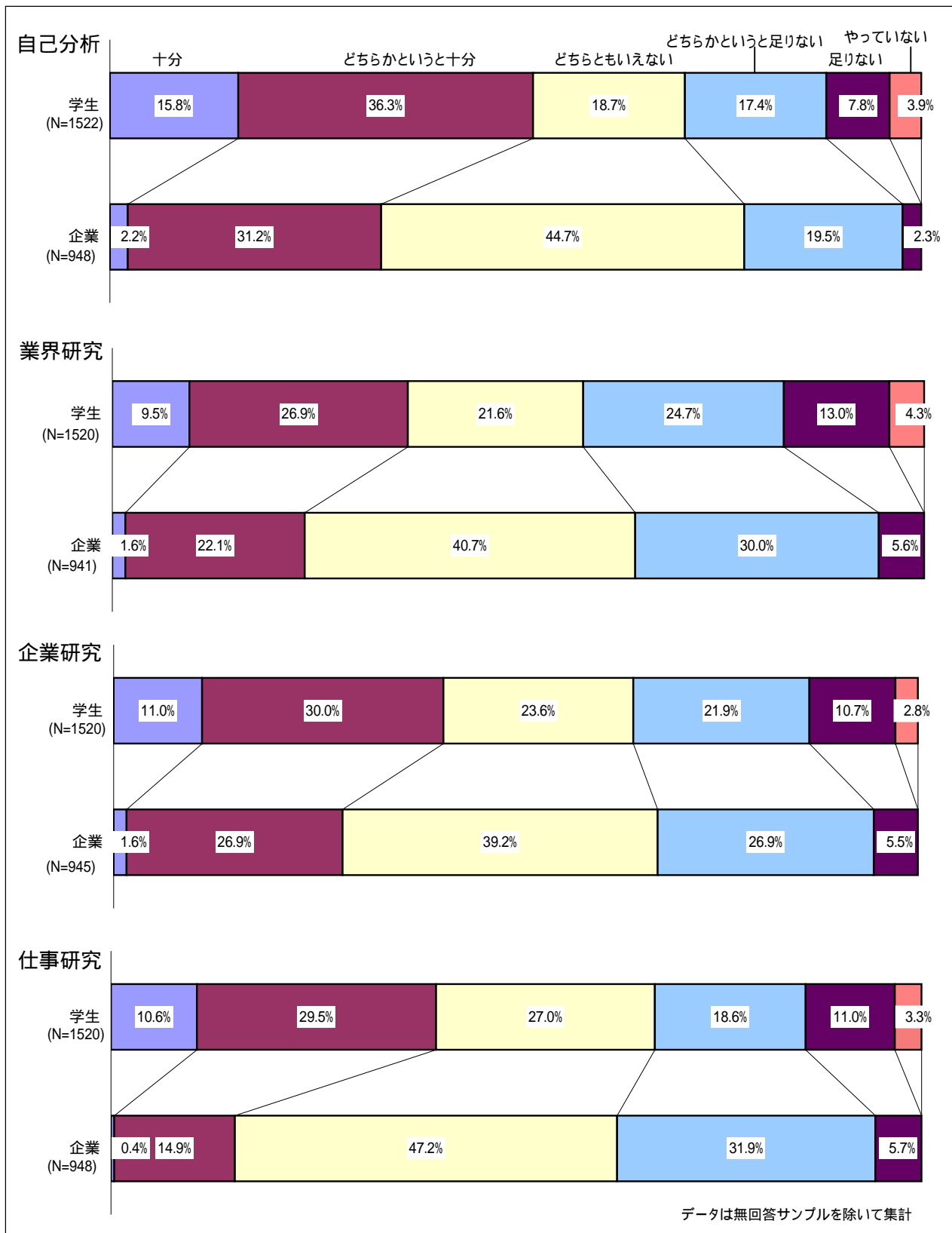
採用アピールの際、重視した項目【企業】と、入社予定企業を選択する際、重視した項目【学生】（ともに複数回答）



b) 就職活動に関する学生の自己評価と企業の学生評価【企業・学生回答】

「自己分析」「業界研究」「企業研究」「仕事研究」のこれら全てにおいて、学生の自己評価と企業側の評価にはギャップがある。特に「仕事研究」において、そのギャップが大きい。

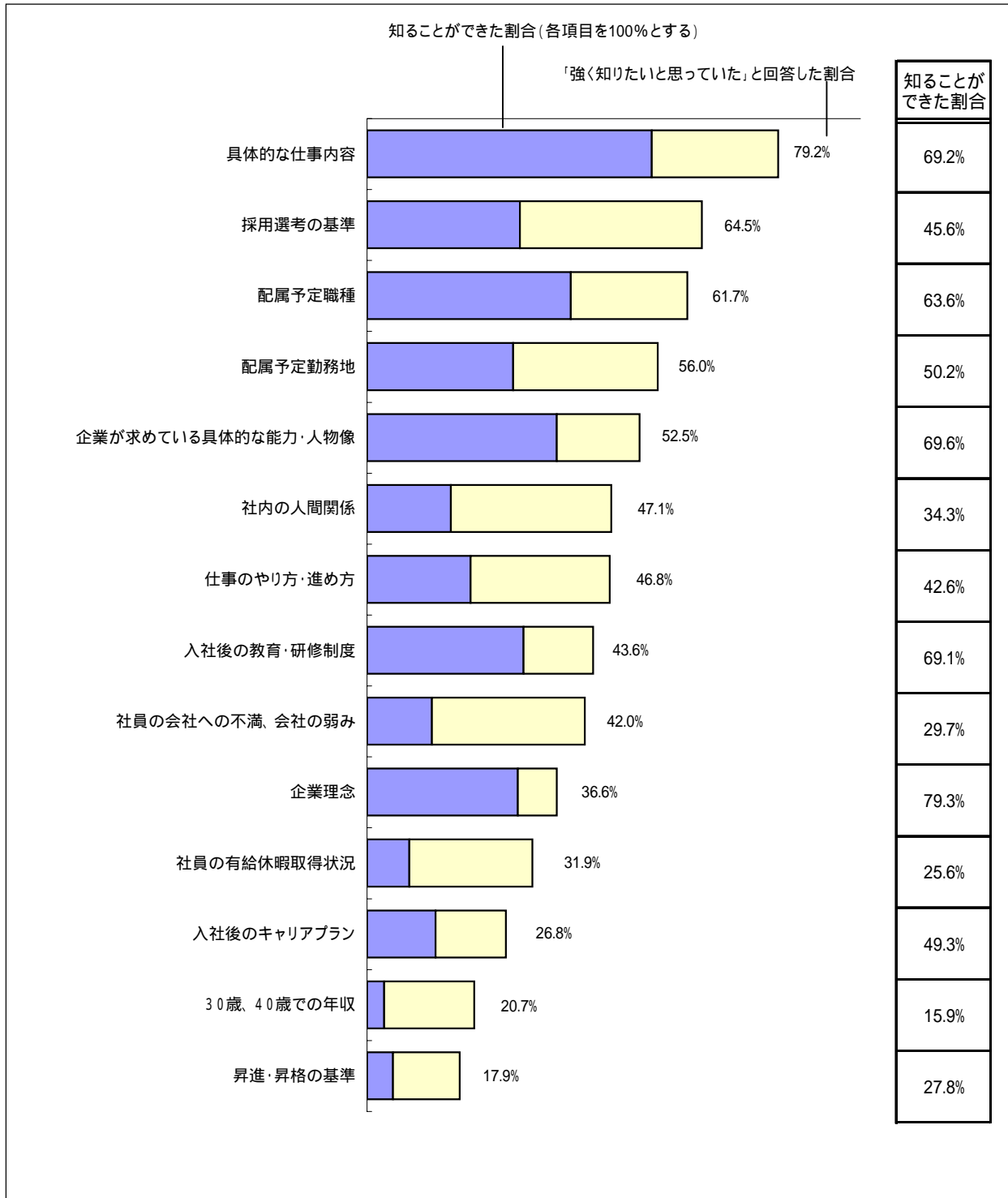
学生の自己評価と企業の学生評価（単一回答）



c) 学生が知りたかった企業情報と実際に知ることができた割合【学生回答】

学生が強く知りたいたいと思っていた上位5項目は、「具体的な仕事内容」「採用選考の基準」「配属予定職種」「配属予定勤務地」「企業が求めている具体的な能力・人物像」の順。これらのうち、知ることができた割合が6割を超えているのは、「具体的な仕事内容」「配属予定職種」「企業が求めている具体的な能力・人物像」の3項目である。

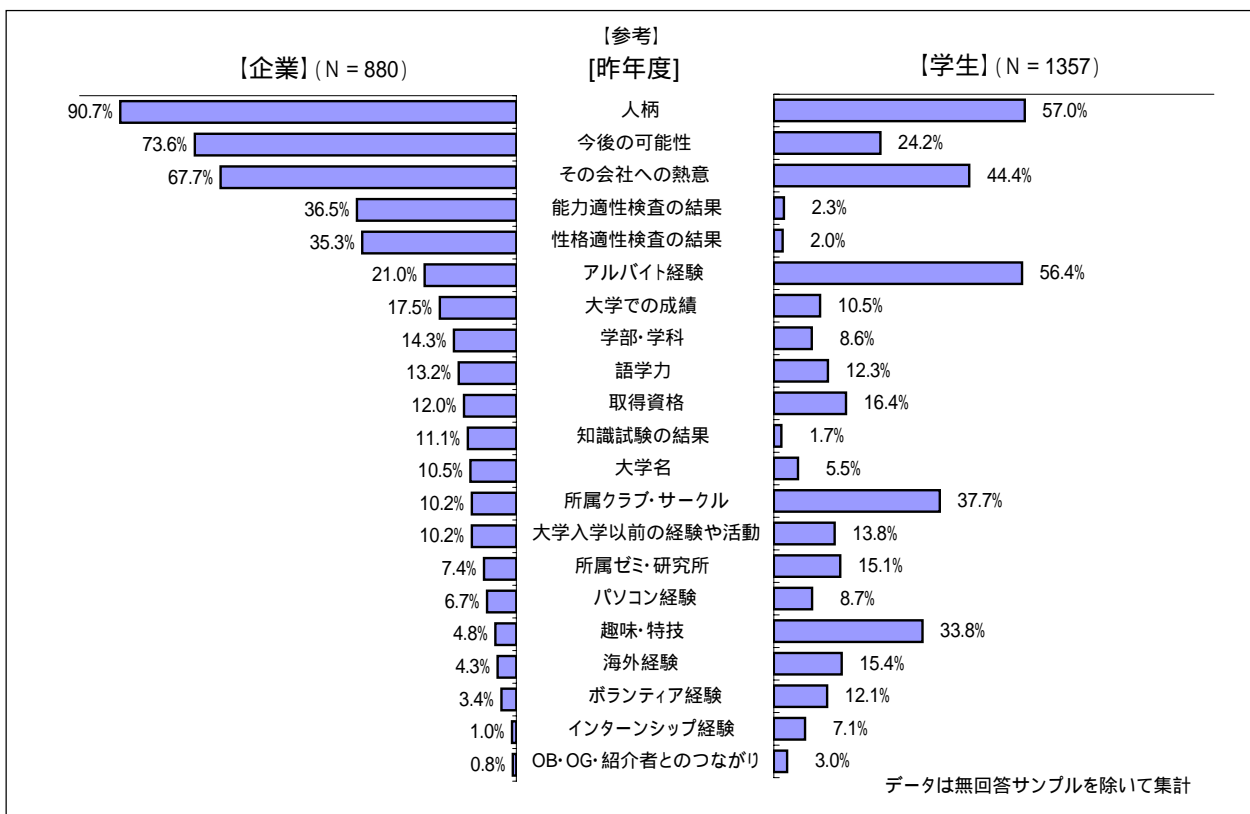
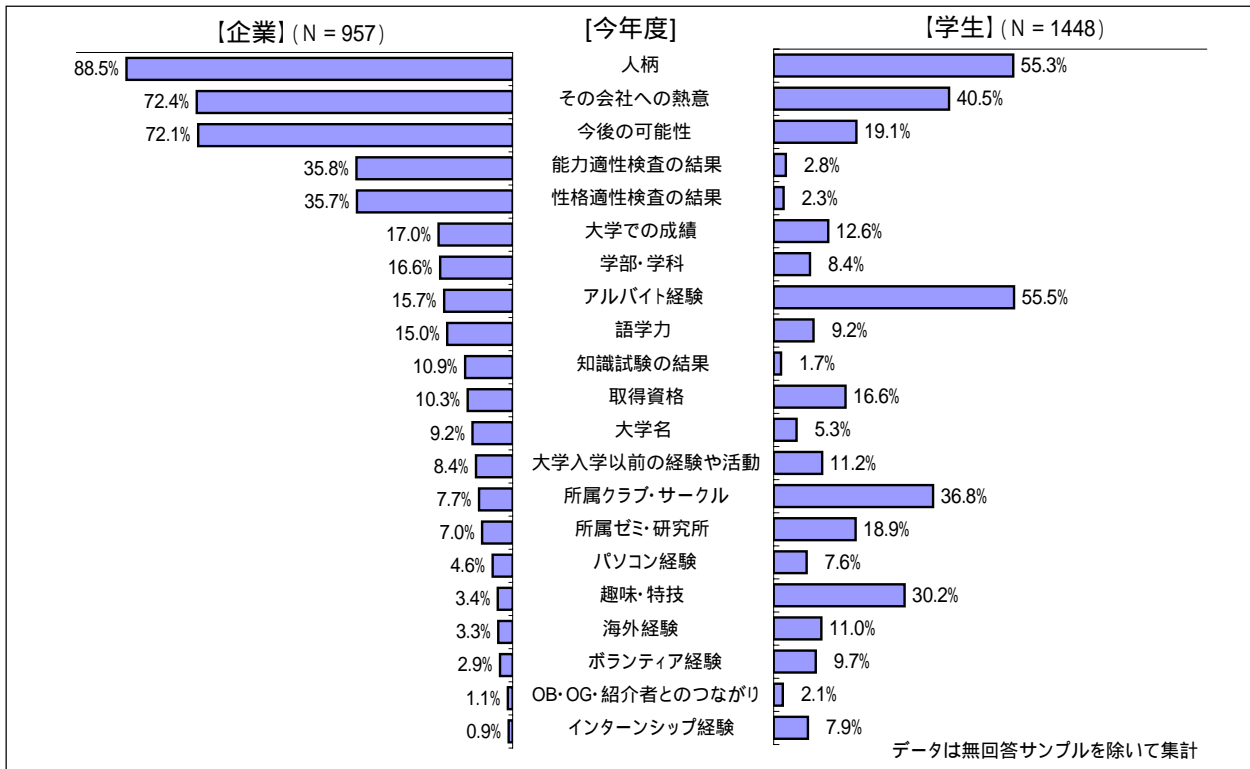
強く知りたいたいと思っていた項目と知ることができた割合 (N = 1546)



d) 企業側の採用基準と学生のアピールポイント【企業・学生回答】

企業が採用基準として重視した項目は、割合の多い順に「人柄」「その会社への熱意」「今後の可能性」「能力適性検査の結果」「性格適性検査の結果」となっている。企業が見ようとしているのは、あくまで学生時代を通じて培われた経験や能力であり、その会社でその経験・能力が活かせる人物かどうかを見極めたいという姿勢が窺える。学生側も昨年度と大きな変化は見られず、相変わらず企業側とのギャップは大きい。

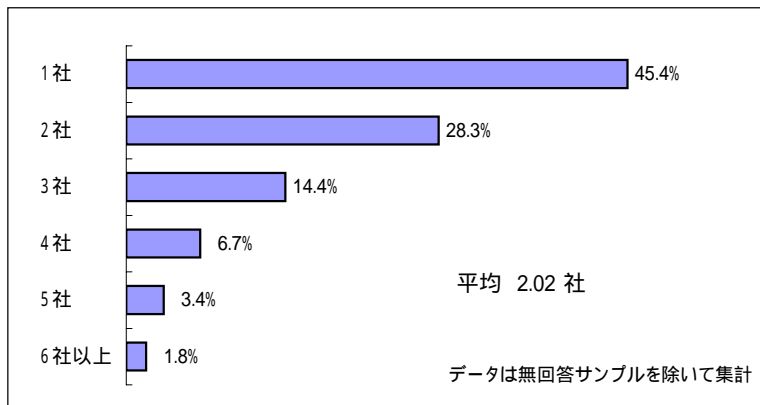
採用基準で重視する項目【企業】と重視されたい項目【学生】（ともに複数回答）



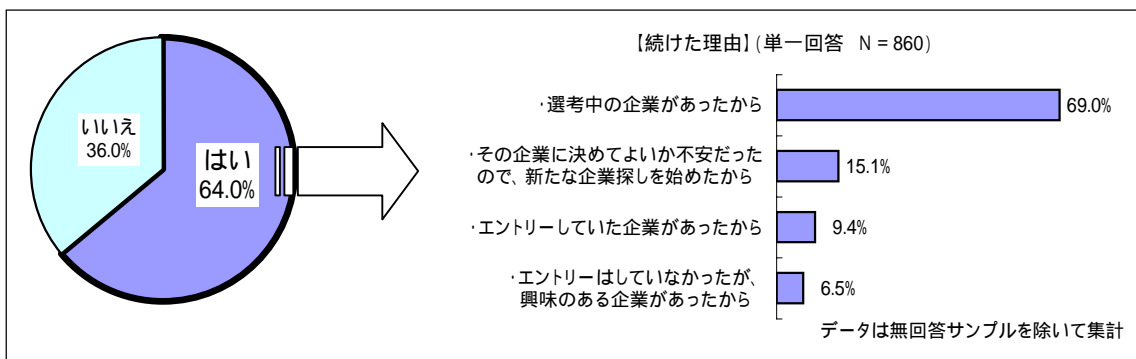
内定辞退の現状【学生回答】

内定を取得している学生の平均内定社数は2.02社。
 また、内定取得者のうち過半数（56.0%）の学生は、内定辞退を経験。
 一方で、「内定辞退者の増加」は、企業側の採用長期化の主要因（44.7%）となっており、企業にとって悩める課題の一つとなっている（P.6 05卒採用が長期化した理由 参照）。
 「選考中の学生に対する動機形成」と「内定者フォロー」の重要性が、今後さらに増してくると思われる。

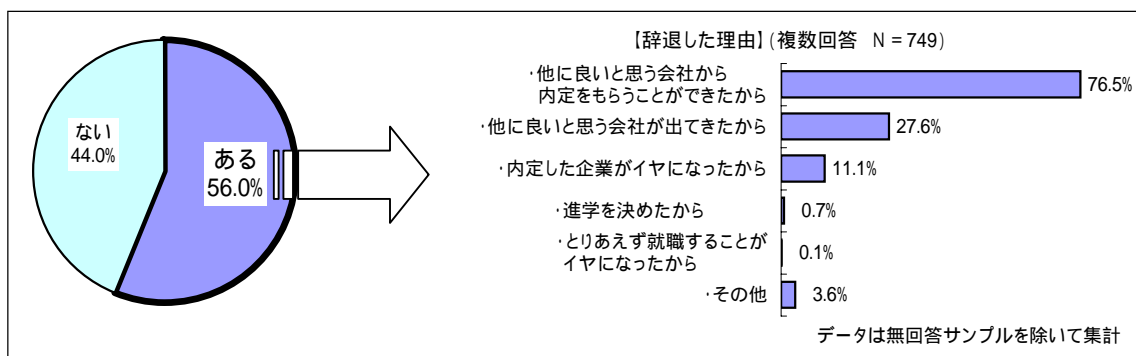
内定社数 内定を取得した学生のみ
 (単一回答 N = 1345)



1つめの内定取得後も就職活動を続けたか 内定を取得した学生のみ
 (単一回答 N = 1346)



内定辞退した企業はあるか 内定を取得した学生のみ
 (単一回答 N = 1341)



【参考データ】

【業種別】06卒採用予定人数の見通し

	減少			今年並み			増加			検討中(未定)		
	全体	文科系	理科系	全体	文科系	理科系	全体	文科系	理科系	全体	文科系	理科系
メーカー	3.1%	4.1%	1.3%	50.9%	44.8%	50.5%	12.9%	9.5%	12.0%	33.1%	41.6%	36.1%
商社	1.0%	3.1%	1.1%	53.1%	52.6%	43.3%	18.4%	9.3%	16.7%	27.6%	35.1%	38.9%
百貨店・スーパー・専門店	7.4%	4.3%	4.7%	55.7%	51.3%	52.8%	16.4%	11.1%	3.8%	20.5%	33.3%	38.7%
金融	1.4%	0.0%	0.0%	42.5%	45.3%	33.9%	9.6%	8.0%	6.8%	46.6%	46.7%	59.3%
建設・不動産	0.0%	0.0%	1.5%	47.1%	40.9%	40.9%	15.7%	12.1%	13.6%	37.1%	47.0%	43.9%
出版・報道・広告	0.0%	0.0%	0.0%	38.5%	33.3%	26.1%	7.7%	0.0%	4.3%	53.8%	66.7%	69.6%
情報・通信	2.4%	6.5%	0.0%	57.1%	57.1%	57.8%	17.9%	9.1%	16.9%	22.6%	27.3%	25.3%
サービス	4.2%	1.5%	1.6%	45.1%	46.7%	42.4%	18.1%	12.4%	12.8%	32.6%	39.4%	43.2%

【業種別】06卒新卒および中途の採用予定

	採用数を満たすために基準を見直し、柔軟に対応する	たとえ採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない	未定 (その時の状況による)	中途採用から補充する	第二新卒から補充する	留学生から補充する	正社員採用以外から補充する	新たな補充は考えない
【文科系】								
メーカー	6.3%	63.3%	30.4%	46.5%	9.8%	4.2%	10.7%	45.6%
商社	4.6%	63.2%	32.2%	38.9%	16.7%	3.7%	16.7%	48.1%
百貨店・スーパー・専門店	4.7%	62.3%	33.0%	58.5%	12.3%	1.5%	26.2%	29.2%
金融	10.6%	45.5%	43.9%	50.0%	16.7%	6.7%	20.0%	36.7%
建設・不動産	15.0%	48.3%	36.7%	35.7%	14.3%	0.0%	7.1%	57.1%
出版・報道・広告	5.0%	50.0%	45.0%	30.0%	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%
情報・通信	9.2%	70.8%	20.0%	22.2%	8.9%	2.2%	8.9%	66.7%
サービス	11.2%	63.2%	25.6%	49.4%	16.9%	2.6%	15.6%	44.2%
【理科系】								
メーカー	4.9%	65.9%	29.2%	46.8%	11.0%	3.8%	11.0%	46.0%
商社	6.3%	60.0%	33.8%	37.8%	15.6%	4.4%	17.8%	46.7%
百貨店・スーパー・専門店	6.3%	58.3%	35.4%	61.1%	9.3%	0.0%	20.4%	33.3%
金融	5.8%	44.2%	50.0%	43.5%	17.4%	8.7%	17.4%	47.8%
建設・不動産	9.8%	52.5%	37.7%	35.5%	12.9%	0.0%	9.7%	58.1%
出版・報道・広告	5.0%	50.0%	45.0%	30.0%	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%
情報・通信	9.3%	66.7%	24.0%	36.0%	10.0%	4.0%	8.0%	56.0%
サービス	12.7%	61.9%	25.4%	45.1%	12.7%	2.8%	18.3%	43.7%