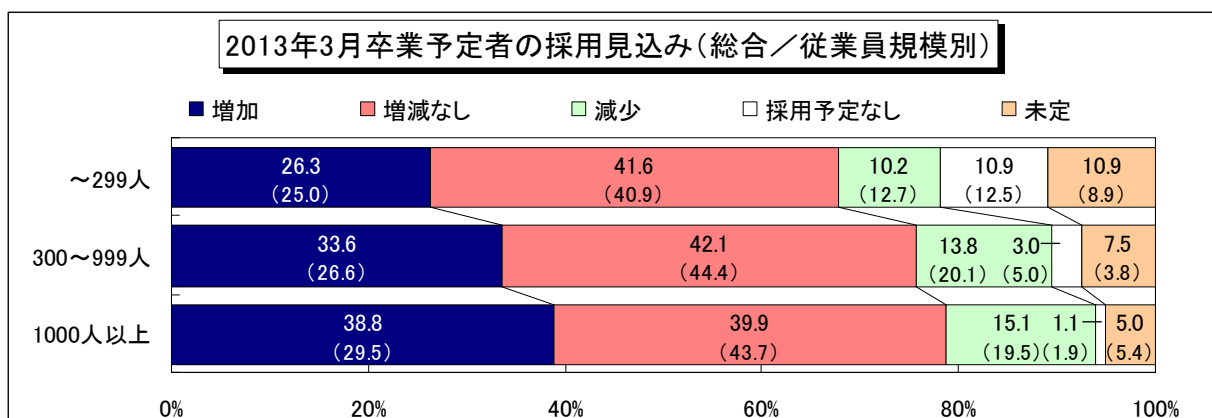
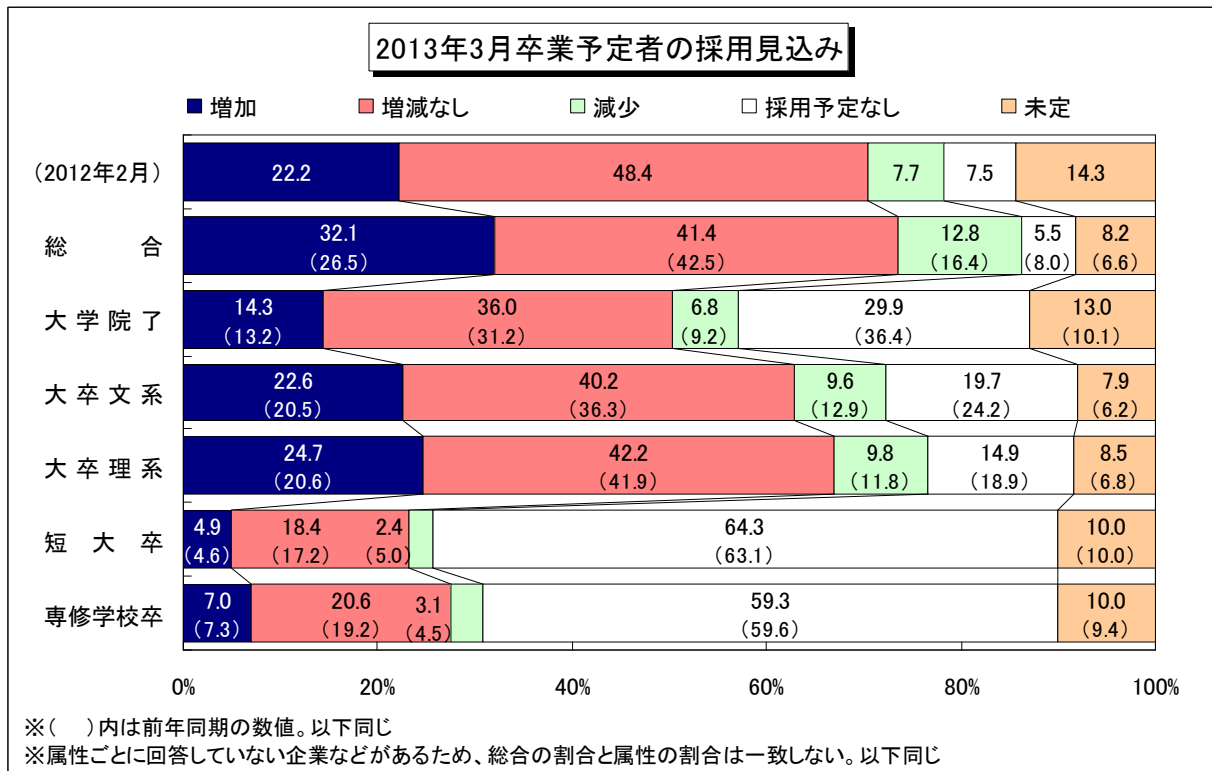


「採用活動に関する企業調査」アンケート結果

～ 2013年3月卒業予定者の採用活動に関する企業調査<2012年5月調査> ～

1. 2013年3月卒業予定者の採用見込み

2013年3月卒業予定者の採用見込みは、全属性の総合で、「増加」と回答した企業が32.1%と全体の3分の1にのぼり、「減少」の12.8%を約20ポイント上回っている。2月の前回調査時点でも、総合で「増加」が「減少」の3倍近くに上るなど、新卒採用市場は回復の兆しを見せていたが、今回調査でも回復傾向は維持された。属性ごとに見ても、すべて「増加」が「減少」を上回っている。従業員規模別で見ると、傾向はとりわけ1000人以上の大手企業で顕著で、38.8%と4割近くの企業が「増加」予定と回答した。新卒採用マーケットは大手企業に牽引される格好で回復していると言える。

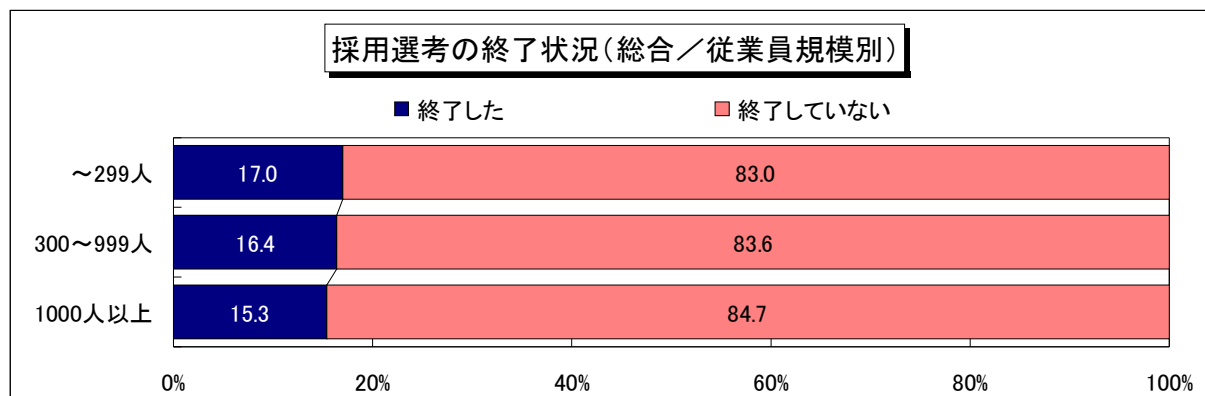
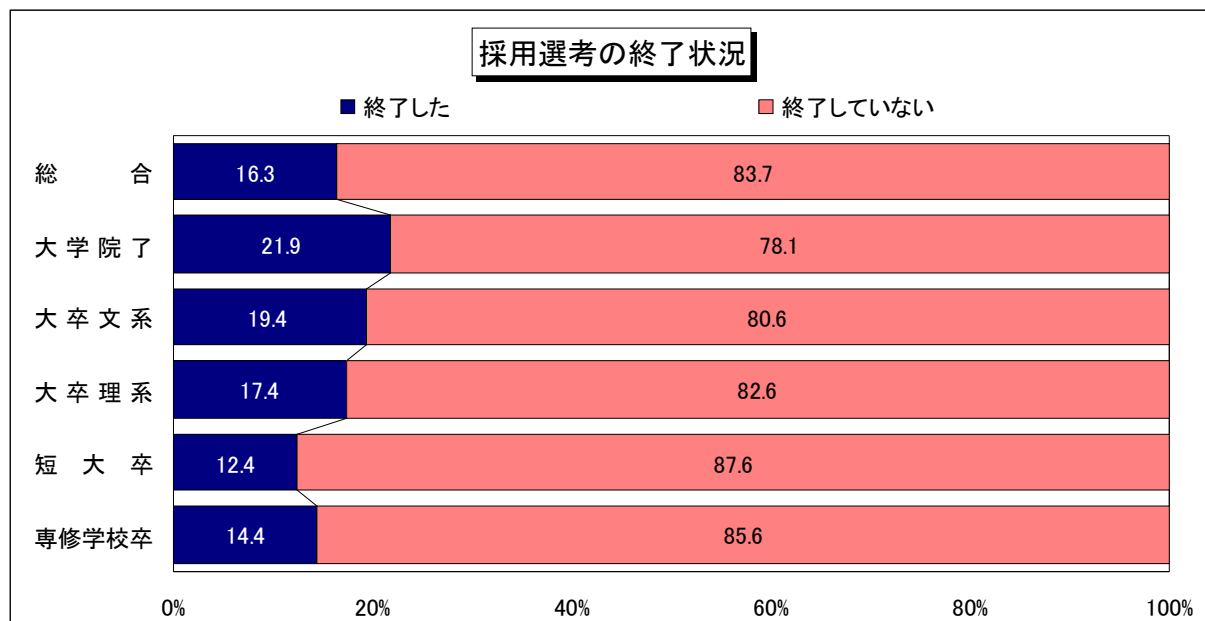


2. 採用選考の終了状況と充足率

調査時点（5月21日～29日）で、採用選考を「終了した」企業は全属性の総合で16.3%。従業員規模別での大きな差は見られず、いずれの規模も2割を下回る。8割以上が採用活動を継続中だったということだが、留学生採用や秋採用などを含んでの状況と考えられるため、実態を見るには、充足率の数値を確認する必要があるだろう。

充足率（採用予定数に対する内定者の割合）は、全体では約5.6割。従業員規模が大きくなるにつれ、充足率も上がるが、一般に中小企業のほうが採用活動時期が遅いこともリンクする。

前年は7月下旬時点の充足率は全属性の総合で約7.6割だった。今期も同様の時期に調査実施予定であるが、追いつくだろうか。

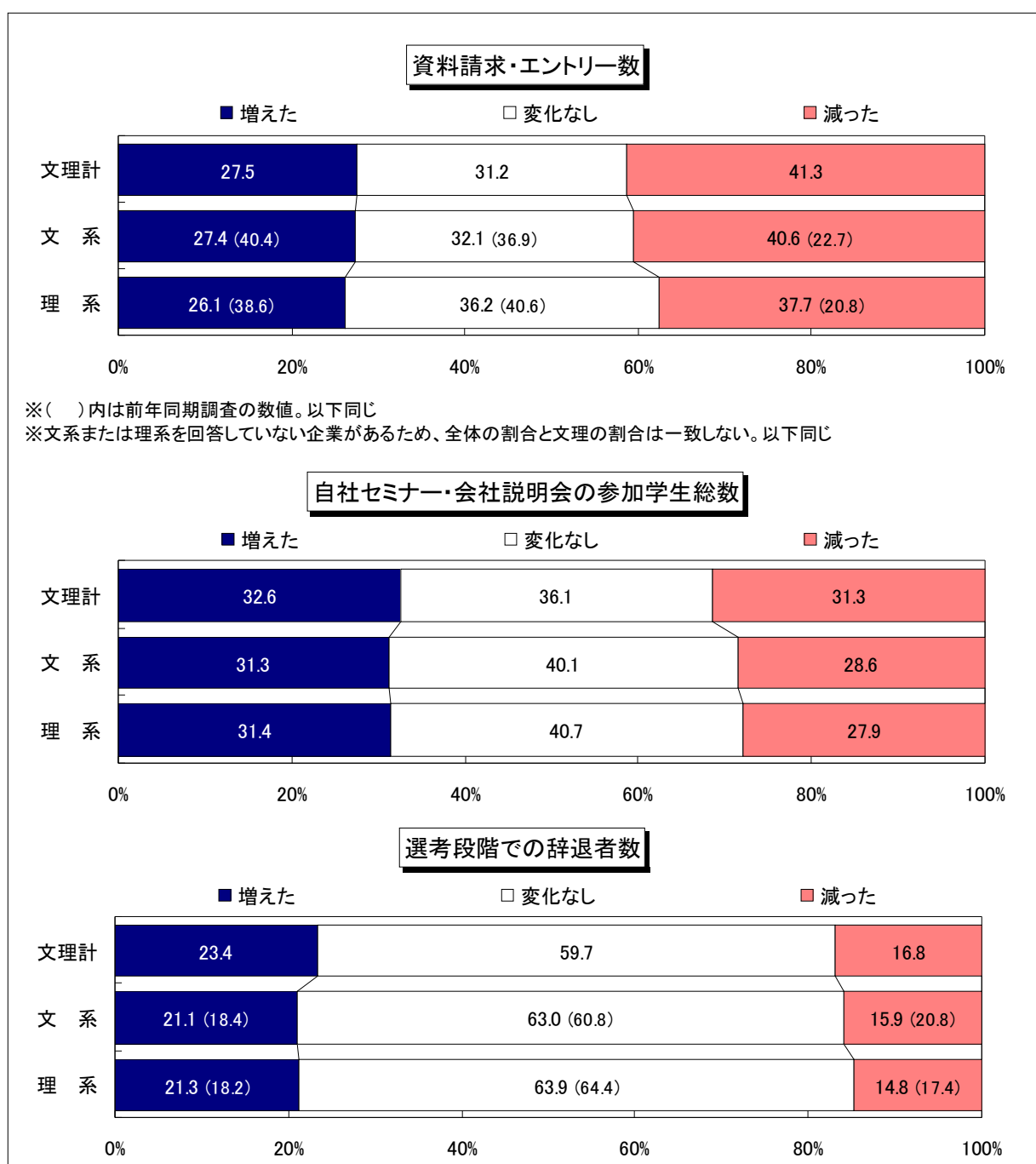


5月下旬時点での内定者の充足率（従業員規模別）

	全体	~299人	300~999人	1000人以上
総合	約5.6割	約4.6割	約5.6割	約6.9割
大学院了	約6.0割	約4.9割	約5.5割	約7.4割
大卒文系	約5.5割	約3.9割	約5.8割	約6.8割
大卒理系	約5.0割	約3.6割	約5.1割	約6.6割
短大卒	約3.4割	約1.7割	約3.5割	約5.6割
専修学校卒	約3.9割	約2.0割	約4.2割	約6.0割

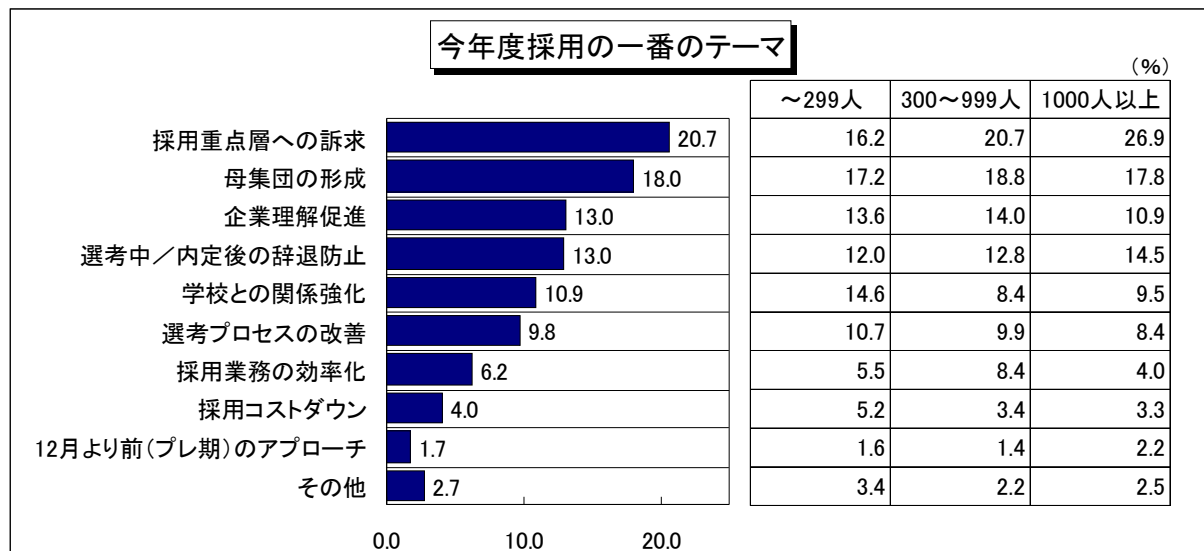
3. 学生の反応（2012年度採用との比較）

今期は2カ月遅れの採用広報開始となり、多くの企業で「母集団形成」が懸念材料に挙げられていたが、実態はどうだっただろうか。「資料請求・エントリー数」は、文理計で「減った」との回答が41.3%となり、「増えた」を10ポイント以上、上回った。多くの企業が最初の母集団形成で苦労したことがうかがえる。「セミナー・会社説明会の参加人数」は、文理計で「増えた」32.6%、「変化なし」36.1%、「減った」31.3%と拮抗し、成否が分かれている。「選考段階での辞退者数」は、文理計で59.7%と約6割が「変化なし」と回答。しかし、「増えた」が23.4%あり、「減った」の16.8%を6ポイントあまり上回る。前年比較が可能な文理別を見ても、「増えた」は文理とも前年より割合が高まった。今期は、選考解禁直後の4月上旬に選考試験が集中したことで、日程が重なり、優先順位を付けながら企業を絞らざるを得なかった学生が多かったのだと思われる。



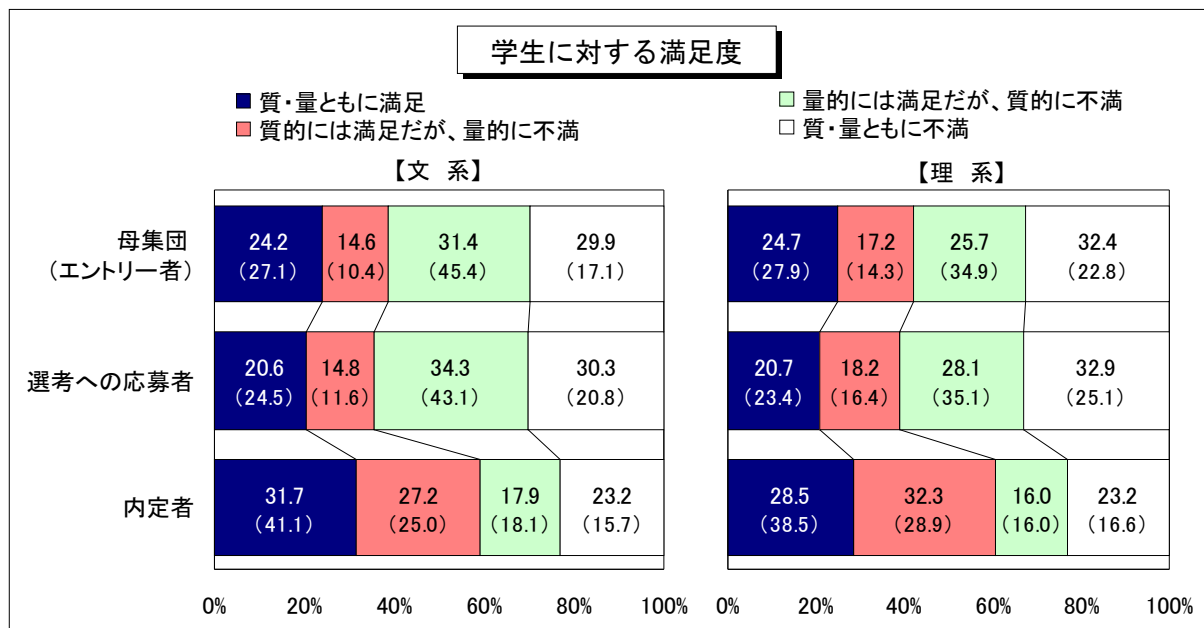
4. 2013年度採用の一番のテーマ

倫理憲章改定初年度ということもあり、大きな変化を迫られた今期の採用活動。一番のテーマは何だったのか——。最も多くの企業が選んだのが「採用重点層への訴求」で20.7%。約3ポイント差で「母集団の形成」18.0%が続く。「採用業務の効率化」や「採用コストダウン」といった項目は1割未満にとどまり、それなりの手間や時間、コストをかけて丁寧に採ろうとの考えが透けて見える。



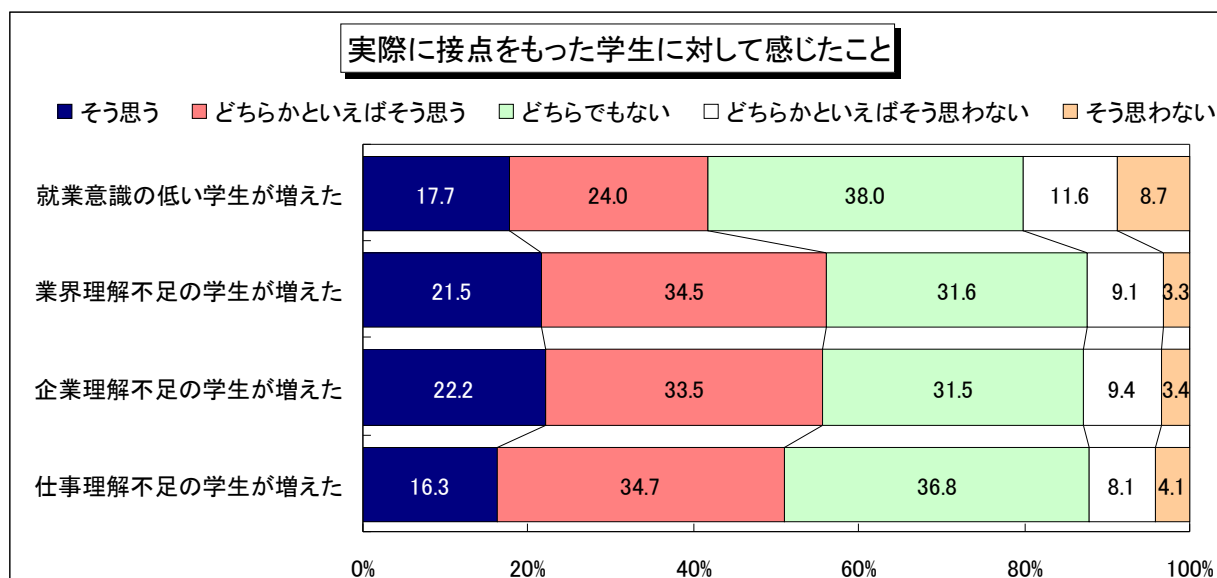
5. 学生に対する満足度

学生に対する満足度を、採用活動のフェーズごとに見てみよう。いずれのフェーズでも「質・量ともに満足」が前年より割合が減り、代わりに「質・量ともに不満」が増加しており、全体的に満足度は低下した。母集団（エントリー者）、選考への応募者に対しては、とりわけ「質」への不満がかなり高くなっている。一方、内定者については、「質・量ともに満足」が文系・理系ともに約3割あるが、いずれも前年より約10ポイント割合を下げている。「質的には満足だが、量的に不満」が増えているのは、ハードルを下げず厳選採用を維持した結果、量の確保が難しくなってしまったということだと思われる。企業にとっては、不満や課題の多い年だったと言えそうだ。



6. 学生に接して感じたこと

採用活動を通じて実際に接点をもった学生に対して、「就業意識」「業界理解」「企業理解」「仕事理解」という4つの軸で、理解不足を感じるか否かを聞いた。「業界理解」「企業理解」の2項目が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が5割を超えており、不足を感じる割合が高い。寄せられたコメントからは、2カ月間の短縮により、業界研究や企業研究を例年よりじっくり行う時間が取れなかったのでは、との指摘が目立った。



【Voice-1】——実際に接点をもった学生について

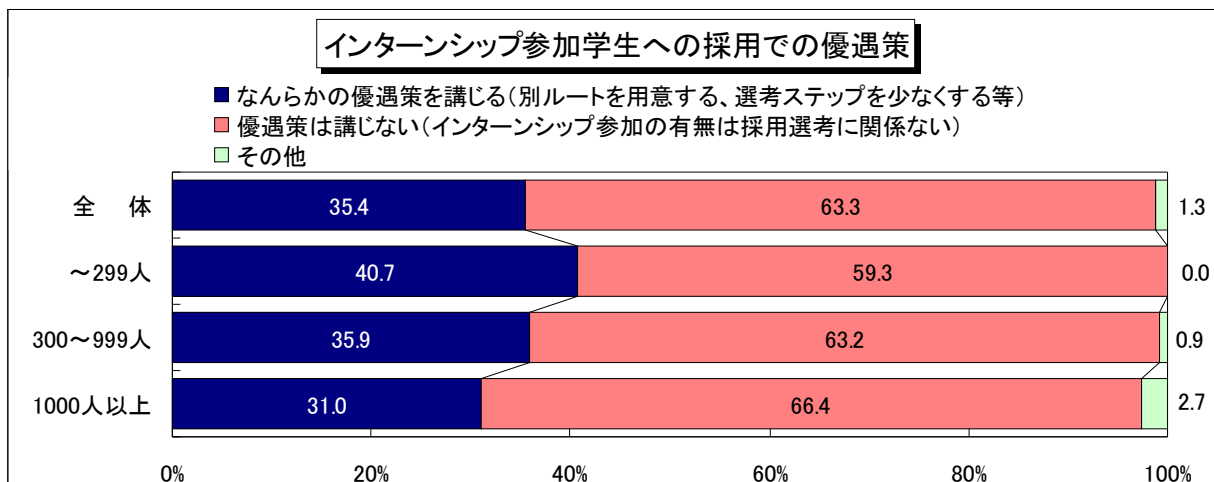
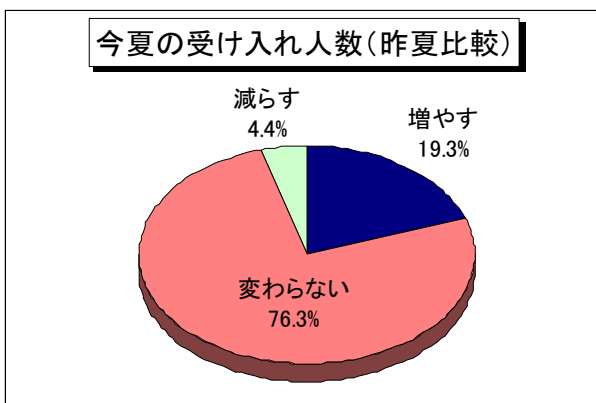
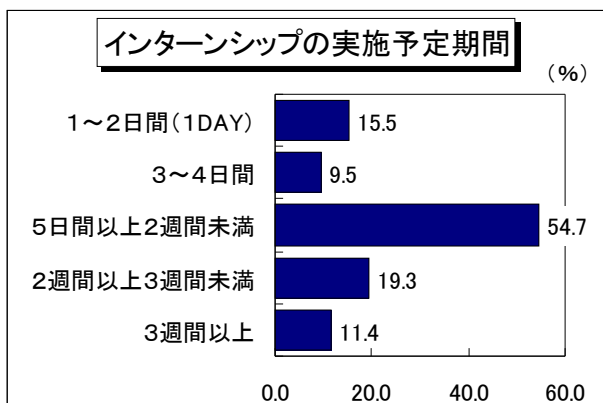
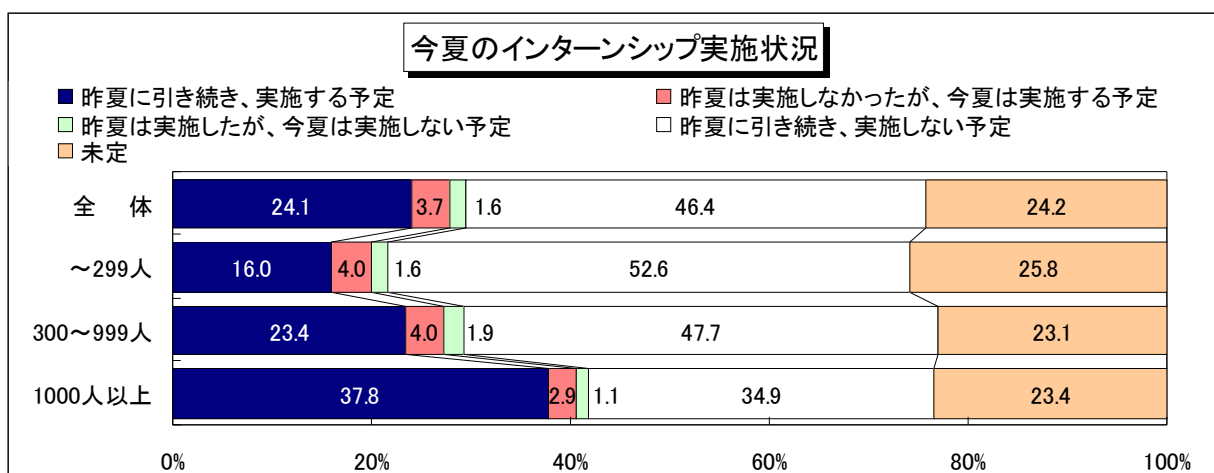
- 就職活動の期間短縮により、情報不足のまま選考に入ることになり、知識が乏しい・他人との様子見・情報不足の状態となり、従来よりも自信がない学生が多かったように思う。 <信用金庫>
- 面接時にどうしてこの業界、どうしてこの会社を選んだのか、筋を通して話ができる子が少なく感じた。 <建設・住宅・不動産>
- これが「2カ月」の影響？ 思っていたよりも影響大です。 <専門商社>
- 優秀層は例年と変わらず業界理解・企業理解はしっかりしている。活動期間が短縮する中、早期に志望業界（企業）を絞れたか否かで二極化した印象。 <情報処理・ソフトウェア>
- どうしても直近の2012卒集団と比べてしまうので、社会人と接点を持つ機会が比較的少なかった2013卒集団の本当の実力とは思っていない。 <鉄鋼・非鉄・金属製品>

【Voice-2】——ここまでの採用活動を振り返って

- 倫理憲章の変更に伴い、これまで行っていたインターンシップから続く採用活動の流れを大幅に変更せざるを得なくなった。変更初年度ということもあり、事例のない中で臨機応変に対応していくのがやや大変だったと感じる。 <専門店>
- 他企業との選考スケジュールの競合で、例年よりも選考段階での辞退が多かった。 <運輸・倉庫>
- 母集団形成は短期化したことにより大変さが増したが、選考期間は昨年と比較し、業界ごとの差がなく短期化したため多少楽になった。 <ゴム・ガラス・セメント・セラミックス>
- 募集予定が倍増している上に、質も落とさたくない。しかし全体的に質が落ちているように感じるので大変難しい状況である。 <自動車・輸送用機器>
- 同業他社が採用数を伸ばす方針のため、採用重点層への内定が重複している。倫理憲章遵守による採用期間の短縮により、学生との接触機会が減ってしまった。 <建設・住宅・不動産>

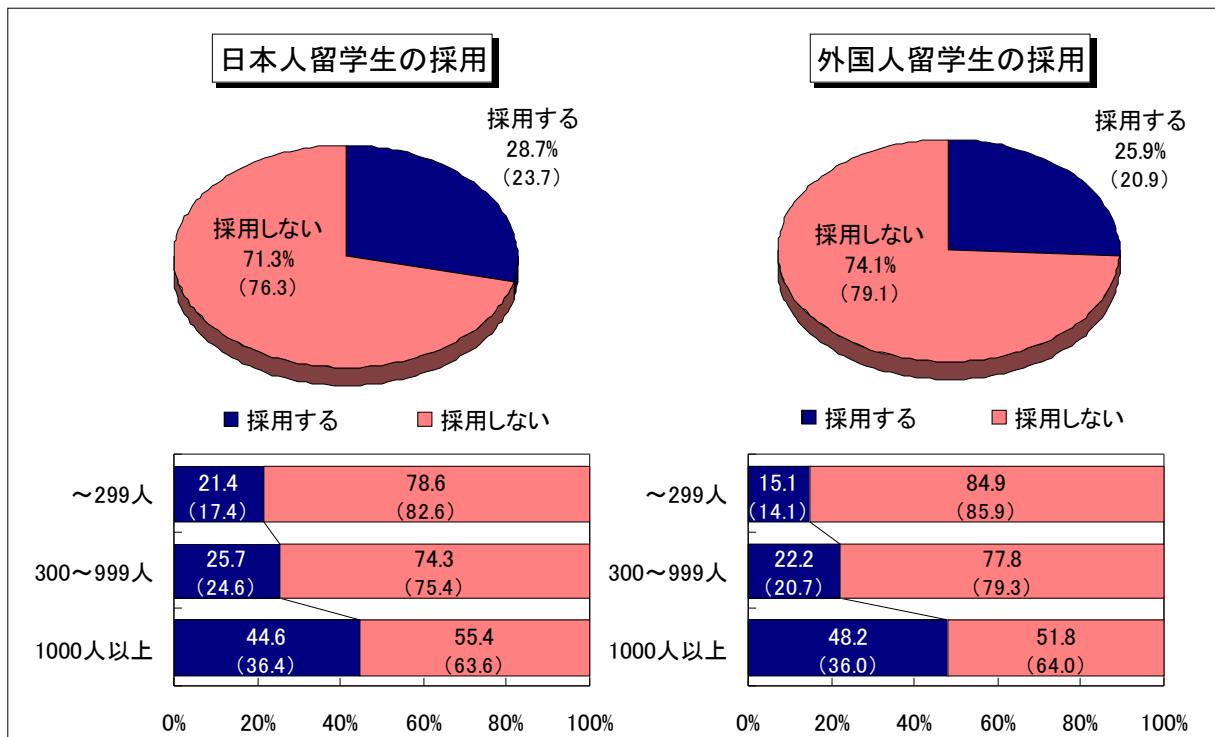
7. 今夏のインターンシップ予定

倫理憲章の見直しにより、実施のハードルが上がったインターンシップ。「昨夏に引き続き実施」24.1%、「昨夏は実施しなかったが今夏は実施」3.7%とあわせて 27.8%が、今夏実施予定と回答した。従業員規模が大きくなるにつれて実施率は上昇し、大手企業では 40.7%と 4 割を超える。実施する社数が大きく増えることはなさそうだが、1社あたりの受け入れ枠は増える傾向にあり、19.3%が「増やす」としている。気になる実施期間は、倫理憲章の要件を満たす「5日間以上」のプログラムが主となっているが、「1～2日間」15.5%、「3～4日間」9.5%と、必ずしも5日間以上にこだわらない企業も一定数見られる。今回初めて、インターンシップ参加学生をその後の採用選考で優遇するか否かを聞いたが、35.4%が「優遇する」と回答。従業員 300 人未満の中小企業では 40.7%にのぼり、インターンシップを採用活動に絡めて実施したいとの意向が強いようだ。



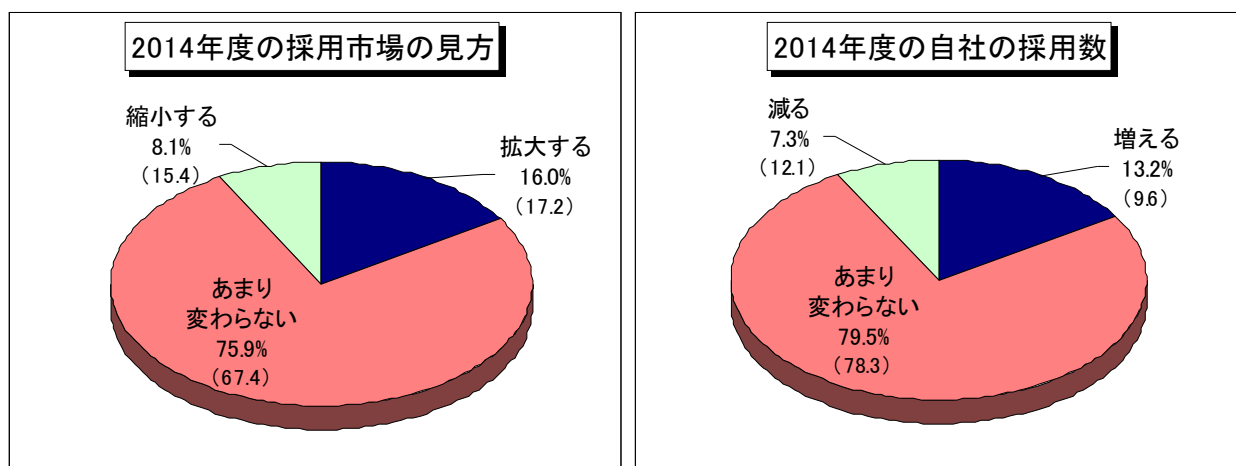
8. グローバル人材の採用

昨今注目の集まるグローバル人材の採用について聞いた。今年度（2013年度）、「日本人留学生」を採用する企業は全体の28.7%。前年より5ポイント増加した。すべての規模で前年を上回っているが、特に1000人以上の大手企業で44.6%と、採用意欲の高さが際立っている。一方、日本の大学で学んでいる「外国人留学生」を採用する企業は全体の25.9%で、同じく5ポイントの増加。大手企業は12.2ポイント増加し、48.2%と約半数に迫る。大手主体で進んできたグローバル人材採用だが、近年、中堅・中小へと確実に広がり始めており、対象となる人材も幅広くなっている。



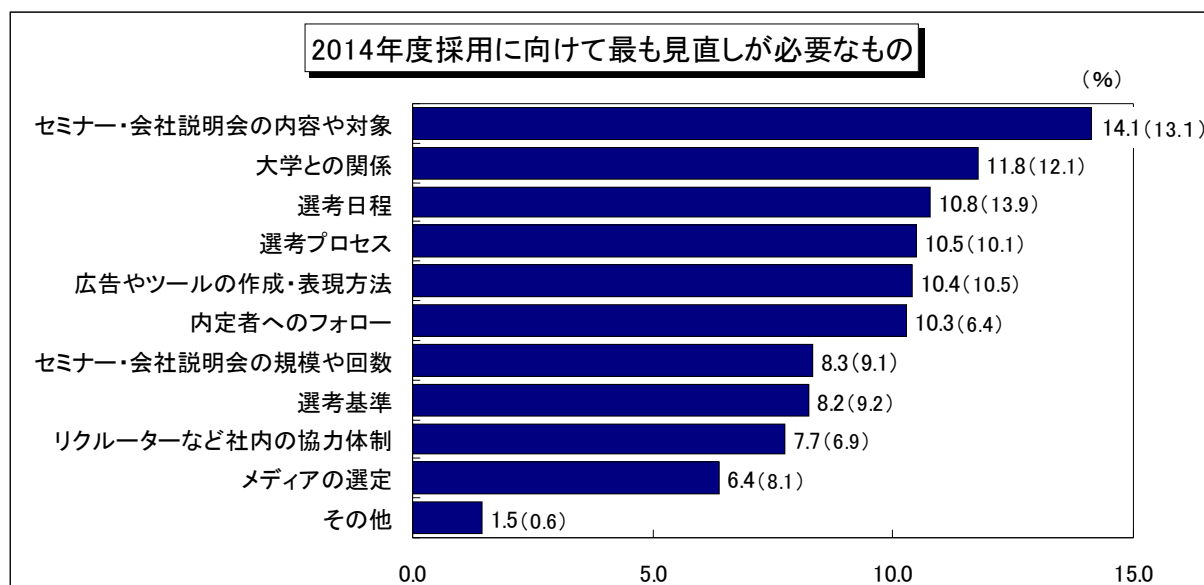
9. 2014年度の採用数

来年度（2014年度）の新卒採用市場について予想してもらった。「あまり変わらない」が75.9%と7割強を占めるが、「拡大する」16.0%、「縮小する」8.1%と、どちらかというとは拡大基調を予想する回答が多かった。一方、自社の採用数についても、「増える」13.2%、「減る」7.3%と、やはり増加傾向を示している。14年度採用も、回復基調は続くと言ってよさそうだ。



10. 2014年度採用に向けて最も見直しが必要なもの

2014年度の採用に向けて最も見直しが必要なものを聞いた。一番多いのは「セミナー・会社説明会の内容や対象」14.1%。以下、「大学との関係」11.8%、「選考日程」10.8%と続く。どれか一項目に集中するということではなく、各社各様の課題があるのだと思われる。前年と数値に大きな変化がない中、「内定者へのフォロー」が前年の6.4%から、10.3%へと増加している点が目立つ。今期の学生をみて、内定後も企業理解に努める必要性を実感している企業が多いためかもしれない。



【Voice-3】——来年度の採用について

- 重点層へよりアプローチし、選考中の辞退、内々定辞退を抑制したい。更に企業、業界への理解を深めてもらいたい。 <精密機器>
- 学生の意識をどう高めていくかがキーと考えます。 <建設・住宅・不動産>
- あらゆる方法を使って、様々な方向からたくさんの学生にお会いしたいです。普通に活動をしているだけでは会えないような、志望業界が違う学生と話してみたいと考えています。 <保険>
- 採用枠は大きく変わらない。しかし、グローバル化にむけての人材採用に向けて、採用活動も変えていく。 <電子・電機>
- 現時点では未定ですが、12月からの広報活動、4月からの選考活動においては、学生の負担と企業側の労力が増加したように感じましたので、時期・方法の見直しを慎重に行います。 <専門商社>
- 具体的には今後検討するが、優秀層の獲得を増やすため、何らか新しい取り組みをしたい。 <鉄鋼・非鉄・金属製品>
- 説明会実施以降の選考プロセスや接触方法を考える。 <総合商社>
- 多様な人を採用していく中で、一括採用だけでなく、通年採用を検討する必要があると思います。 <素材・化学>

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 8,955社
 調査時期 : 2012年5月21日～29日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 1,136社
 調査機関 : 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

◆本資料に関するお問い合わせ先 : 03-5804-5567 / 株式会社ディスコ キャリアリサーチ