



株式会社ディスコ HC-Lab. 編集部 〒112-8515 東京都文京区後楽 2-15-1 TEL.03-5804-5505



採用マーケットの分析

2011年度 最終総括

INDEX

調査概要	3
第 1 章 採用マーケットの現況	
(1) 学生の内定状況 最低水準の内定率が映し出す、市場の変化	4
(2) 企業の選考状況 様相が変わり始めた後半戦	6
第 2 章 企業の採用活動	
(1) 2011 年度の新卒採用計画 「現状維持」で推移する採用規模	8
(2) 採用予算と対策 低予算が生み出した、新しい採用	10
(3) 学生の応募状況と満足度 採用担当者の満足度を下げたもの	12
第 3 章 学生の就職活動	
(1) 活動スタンスと志望業界 現実的な選択、という戦略	14
(2) 活動状況と取り組み 「豊富な活動量」が目指したもの	16
(3) 就職先決定のプロセス 内定後から始まる、本当の企業理解	18
第 4 章 今後の見通し	
(1) 2012 年度の展望 買い手市場の継続と、新しい動き	20
(2) 最後に 「ターゲット」を考える	22
参考データ	23

ディスコ調査概要

■採用活動に関する調査

	2009年10月調査	2010年2月調査	2010年5月調査	2010年7月調査
調査対象	全国の主要企業12,203社	13,298社	12,594社	14,803社
調査時期	10月13日～21日	2月16日～24日	5月10日～17日	7月7日～15日
回答社数	1,468社	1,075社	1,298社	1,156社
調査方法	インターネット調査法			

■日経就職ナビ 就職活動モニター調査

	2009年11月調査	2010年1月調査	2010年3月調査	2010年4月調査	2010年5月調査	2010年6月調査	2010年7月調査
調査対象	2011年3月卒業予定の全国の大学4年生(理系は大学院修士課程2年生を含む)2,000人						
調査時期	11月10日～18日	1月1日～12日	3月1日～8日	4月1日～11日	5月1日～10日	6月1日～8日	7月1日～11日
回答人数	1,254人	1,063人	959人	907人	969人	939人	970人
調査方法	インターネット調査法						

日経就職ナビ 就職活動モニター:「日経就職ナビ」では、毎年全国 2,000 人のモニター学生を対象に、就職活動の動向を定点調査している。就職活動を行う大学生を代表する指標となるよう、文部科学省「学校基本調査」をベースに全国の大学生(理系は修士含む)の専攻分野および地域の分布、男女比等を割り出し、その枠内でモニターを選出。インターネット調査法を用い、月 1 回のペースで調査を実施している。

HC-Lab. で公開しています。

本誌「採用マーケットの分析 - 2011年度 最終総括」および、「採用活動に関する調査」「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」の毎回の調査レポートを、情報サイト HC-Lab. の「調査資料」にて公開しております。過去の調査結果も公開しておりますので、ぜひご利用ください。



<http://hclab.jp/>

*「調査資料」等の一部コンテンツは会員様専用となっております。

会員登録いただけるのは、「日経就職ナビ」「日経進学Navi」「UniCareer」をご契約・ご利用いただくお客様のみとなっておりますのでご了承ください。

採用関連データ集

「企業の採用環境・採用動向」「大学卒業生の離職率」「学生の進路状況」「卒業生数の推移と見通し」「外国人留学生数の推移と状況」「労働時間・賃金の状況」など、人材採用に関するデータを網羅した一冊。 ※掲載内容は予告無く変更となる場合があります。あらかじめご了承ください。

2011年度版は10月1日発行予定です。詳細は各担当営業までお問い合わせください。

第1章 採用マーケットの現況 (1) 学生の内定状況

最低水準の内定率が映し出す、市場の変化

2期続けての「買い手市場」となった2011年度の新卒採用マーケットは、シーズンピークを過ぎ、終盤戦へと向かい始めている。

「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」によると、7月1日現在の内定率は68.7%。2004年に現在の形式での調査開始以降、この時期の最低数値となった前年の69.6%を、さらに下回る。厳しい就職環境は、依然続いている。

それでも、内定状況を詳細に見ていくと、いくつかの市場変化に気づく。まず属性別では、文系の苦戦が目立つ。特に女子は前年に比べて3.7ポイント低下している。一方理系は、男子こそわずかに下がったものの、女

子を含めた理系全体では前年を1.4ポイント上回っている。実は大手企業の内定が中心をなしていた5月時点では、この文理の差が10ポイント以上開いていた。文理での就職環境の違いは、7月現在の数字以上に大きいと思われる。

さらに注目したいのが、学校区分における違いだ。国公立が77.5%なのに対して私立は60.6%と、およそ17ポイントもの差がついている。過去6年間ずっと1桁の差にとどまっておき、今年一気に拡大した格好だ。文理別と同様、5月時点の差はこれよりも大きく、20ポイント以上あった。学校区分に限らず、大学間の格差が広がっていると見ていい状況だ。

就職決定企業にも変化が見られる。「上場」「非上場」の割合に前年との違いはないが、従業員数を見ると、「5000人以上」の企業で前年よりも6.2ポイント減少している。一方、「1000～4999人」がほぼ横ばいで、1000人未満の企業が増加。少ない数ではあるが、大手から中堅・中小へとスライドしている。第3章で詳しく述べるが、今年度の学生は内定を取るために“大手志向”を緩めている。それによって現在の内定率があるのだとすれば、就職環境は前年よりもさらに厳しくなっている、との見方ができる。

まだ内定を得ていない学生たちの多くは、それでも活

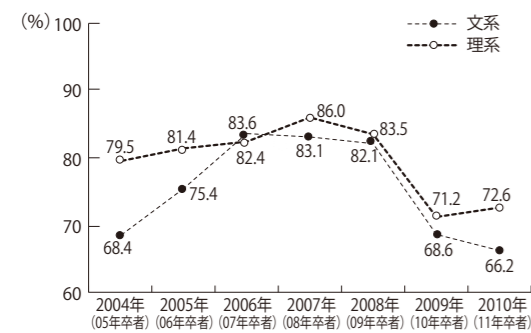
動を懸命に続けている。今後の見通しについて「内定に近い打診があり近々もらえる見通しだ」との回答は前年と同じ4.6%。「選考中の企業はあるが内定をもらえるかどうかはわからない」が前年に比べ7.7ポイント高いことから、7月以降も選考を受け続けている学生が多いことがわかる。また「就職以外の道（進学、留年など）を考えている」は、前年から4.2ポイント減らした。留年あるいは卒業してからも就職活動を続ける先輩たちの苦戦ぶりを見て、7月以降もあきらめず活動を続けようとの判断をしたとしても、不思議はない。

◎7月1日現在の内定状況

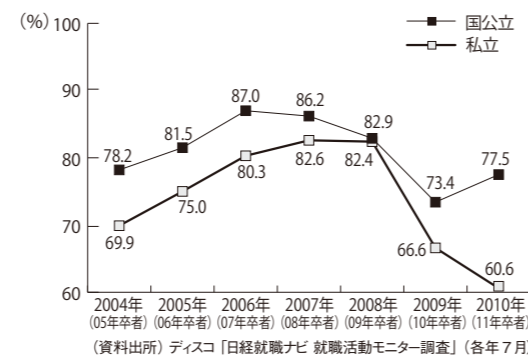
		(%)				
		全体	文系男子	文系女子	理系男子	理系女子
内定あり		68.7 (69.6)	65.6 (67.1)	66.8 (70.5)	71.5 (71.9)	75.5 (69.2)
内定なし		31.3 (30.4)	34.4 (32.9)	33.2 (29.5)	28.5 (28.1)	24.5 (30.8)
内定社数(平均/社)		1.8 (1.8)	1.9 (1.8)	1.8 (1.7)	1.7 (1.8)	1.8 (1.9)
内定者のうち	就職先を決定し活動終了	85.9 (82.9)	83.0 (82.6)	82.3 (79.9)	90.8 (86.4)	89.6 (81.1)
	活動は終了したが複数内定保持	2.6 (2.6)	3.3 (2.8)	3.3 (1.0)	1.5 (3.5)	1.3 (2.7)
	就職活動継続	11.6 (14.5)	13.7 (14.6)	14.4 (19.1)	7.7 (10.1)	9.1 (16.2)

*「内定」には、内々定を含む
(資料出所) デイコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(2010年7月) *()内は前年同期の数値

◎7月の内定率の推移(文理別)

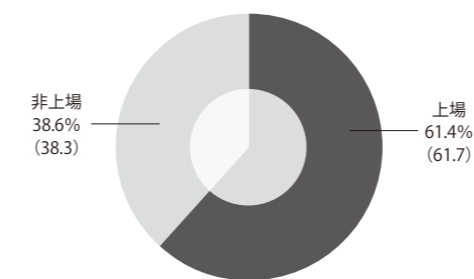


◎7月の内定率の推移(学校区分別)

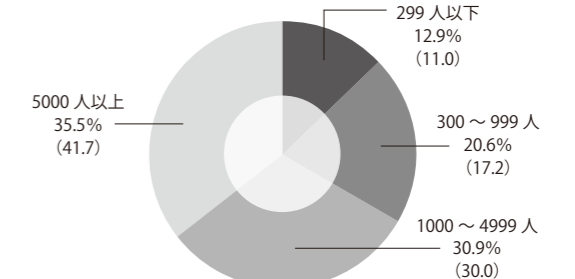


(資料出所) デイコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(各年7月)

◎就職決定企業の株式

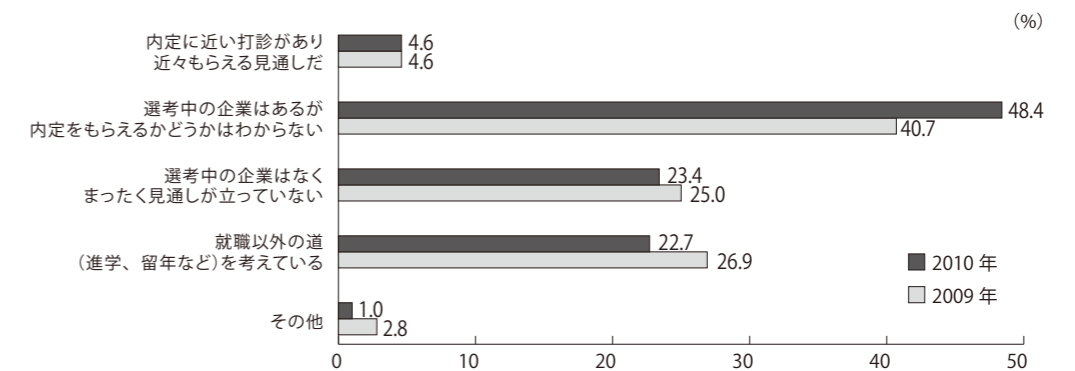


◎就職決定企業の従業員数



(資料出所) デイコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(2010年7月) *()内は前年同期の数値

◎内定を得る見通し



(資料出所) デイコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(各年7月)

第1章 | 採用マーケットの現況 (2) 企業の選考状況

様相が変わり始めた後半戦

昨年のような変化や混乱もなく、今期は予想された市場動向のもとで、多くの企業がほぼ計画通りの前半戦を過ごせたことだろう。当社が5月に行った主要企業への「採用活動に関する調査」でも、前年より早いペースで活動が終了しており、採用担当者の満足度も総じて高かった。昨年から続く買い手市場は、採用規模こそ変わらないまでも、「企業優位」を一層強めているとさえ感じられた。

ところが、6月の折り返しを過ぎて以降、少し様相が変わり始めている。7月の調査では、採用活動を終了している企業が49.7%と、前年同期の59.4%に比べ10ポイント近くも下がっていることがわかった。まだ売り手

市場と言われていた前々年(2008年)の48.5%に近い数字だが、当然ながら採用市場が回復しているわけではない。

主な原因と考えられるのが、「内定辞退」だ。5月調査では、内定辞退者が前年より「増えた」との回答は1割に過ぎず、「減った」企業の半分もなかった。ところが7月調査では、「かなり増えた」「やや増えた」の合計が21.9%となり、「かなり減った」「やや減った」の26.0%に迫る勢いだ。さらに、大手になるほど割合が高い。まだ減った企業のほうが多く「今期は内定辞退者が多い」とまでは言えないが、今期の歩留まりを高く見込んでいた企業も多いと思われるだけに、この時期

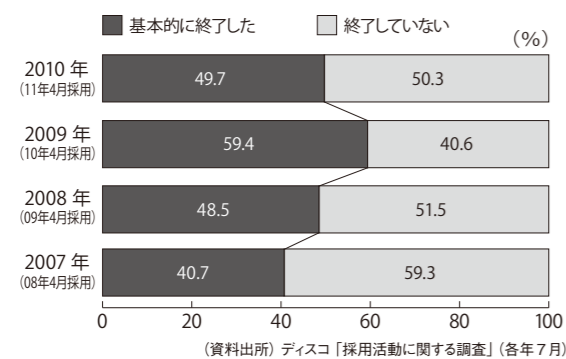
になっての内定辞退増加は脅威だろう。今期は高まると予想された充足率も低迷しており、内定辞退の影響は意外に大きそうだ。

採用活動を継続している企業に7月以降の予定を聞いたところ、「現在の母集団に対して引き続き行う」「秋採用・通年採用等として新たに募集する」の割合が前年よりも多く、積極的に獲りにいく動きが感じられる。思わぬ欠員が出たために、採用活動を終了できない企業が多分に含まれているのだろう。学生だけでなく、企業も長期戦となってしまった。

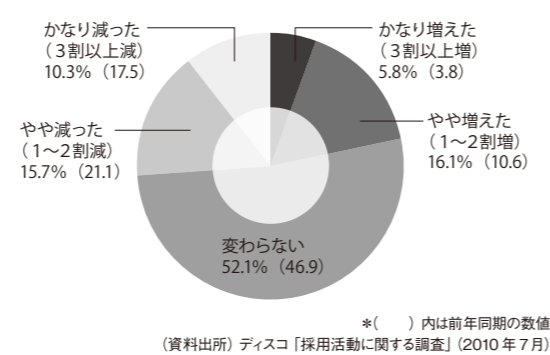
今期動向が注目されていた既卒者、いわゆる「就職

浪人生」の採用状況にも触れておきたい。彼らを「前から受け付けている」企業は約4割。「今年度はじめて受け付けた」企業は3.8%あるが、逆に「今年度は受け付けを取りやめた」が3.4%。政府や教育機関の呼びかけも空しく、受け皿の拡大には至っていない。そして、今期就職浪人生を受け付けた企業で「内定を出した」のは16.8%。意外にも従業員1000人以上の企業では27.1%に上る。今回初めて調査したため増減のほどはわからないが、受け付けていない企業も含めた全体数を母数にすると7.6%に過ぎず、やはり厳しい環境であることは間違いない。

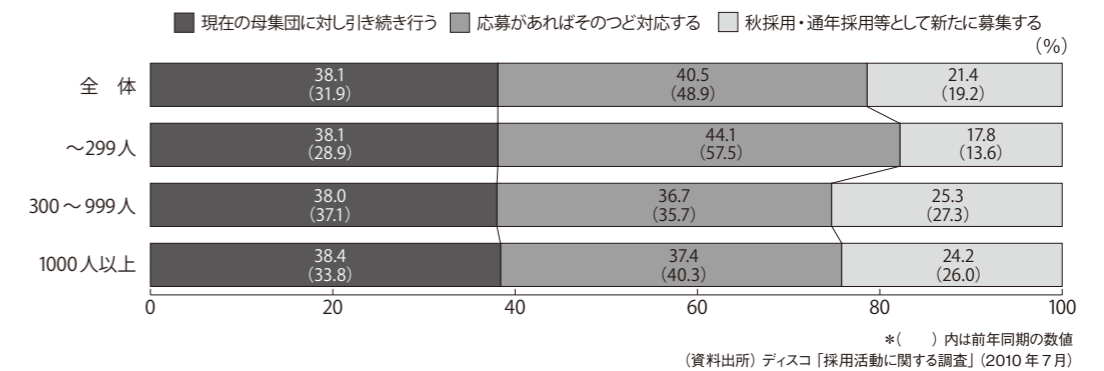
◎採用活動の終了状況の推移



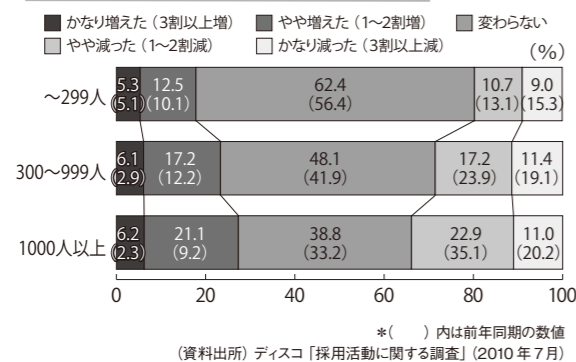
◎内定辞退者の増減



◎採用活動継続企業の7月以降の予定



◎内定辞退者の増減 (従業員規模別)

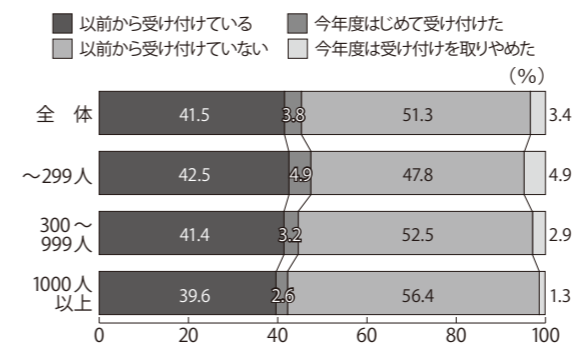


◎内定者の充足率 (属性別)

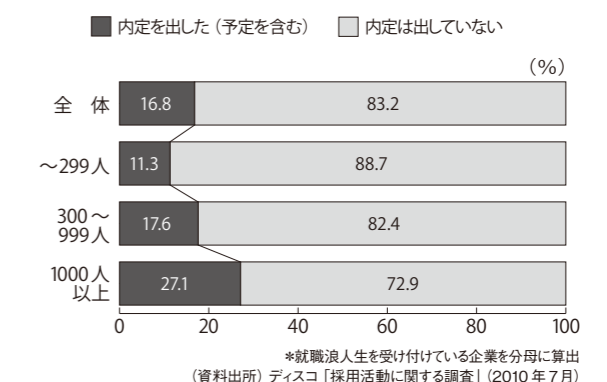
	大学院了	大卒文系	大卒理系	短大卒	専修学校卒
2010年	約7.8割	約8.1割	約7.0割	約6.5割	約6.7割
2009年	約8.4割	約8.1割	約7.7割	約7.1割	約7.0割

*採用予定数に対する内定者の割合
*各属性の内訳を回答していない企業などがあるため、総合の割合と各属性の割合は一致しない
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する調査」(各年7月)

◎就職浪人生からの応募受付状況



◎就職浪人生への内定出しの有無



第2章 企業の採用活動 (1) 2011年度の新卒採用計画

「現状維持」で推移する採用規模

ここからは、企業の採用活動について振り返ってみたい。採用規模が縮小を続けた2010年度に比べて、2011年度の変化は緩やかだ。

日本経済新聞社が4月21日に発表した「2011年度新卒採用計画調査」によると、大卒の採用計画数は前年度比2.3%増で、わずかではあるが2年ぶりのプラスとなった。ただし、短大・専門学校・高専卒では8.9%減、高卒では7.1%減であり、新卒採用の総合計は、1.0%減となっている。同調査は上場企業や有力企業など大手を対象としているものだが、中堅・中小も含む当社の調査(5月)においてもほぼ似たよう

な結果となっている。

11年度の新卒全体の採用見込みについて、前年度より「増加」と回答した企業は22.3%で、「減少」の22.1%とほぼ同数。大卒文系、大卒理系で見ても、「増加」が「減少」をほんの少し上回っているに過ぎない。2月の調査では総合で「減少」が「増加」を6.6ポイント上回っていただけに、緩やかな回復と言いたいところだが、「採用予定なし」の企業の割合が5月になって増えている。採用市場は、今年に入り底を打ったと言えるものの、回復への力強さはなく、ほぼ10年度の採用規模を維持したまま後半戦へと

移っていった。

採用の全体数こそ変わらないものの、業種ごとに目をこらせば、それぞれの変化が見えてくる。日本経済新聞社調査の業種別内訳を見てみよう。まず製造業に増加する業種が多く、全体でも8.5%の増。新興国需要や政府の景気対策によって業績が拡大しているところが目立つ。繊維、電機、精密機械などは前年大きく減らした反動からかなりの揺り戻しを見せている。10年度で最も減少の激しかった自動車・部品はほぼ前年の規模を維持。本格回復までにはもう少しばらくの時間がかかるようだ。

一方、非製造業は1.3%のマイナス。人気業種である銀行や保険は2年続けての減少だ。また、国内のデフレに苦しむ百貨店・スーパーやホテル・旅行、さらに空運など、文系女子の大きな受け皿となってきた業種が軒並みダウンしている。一方、前年大幅な減少となった不動産・住宅と証券は息を吹き返し、電力やガスなどはほぼ変わらず安定している。

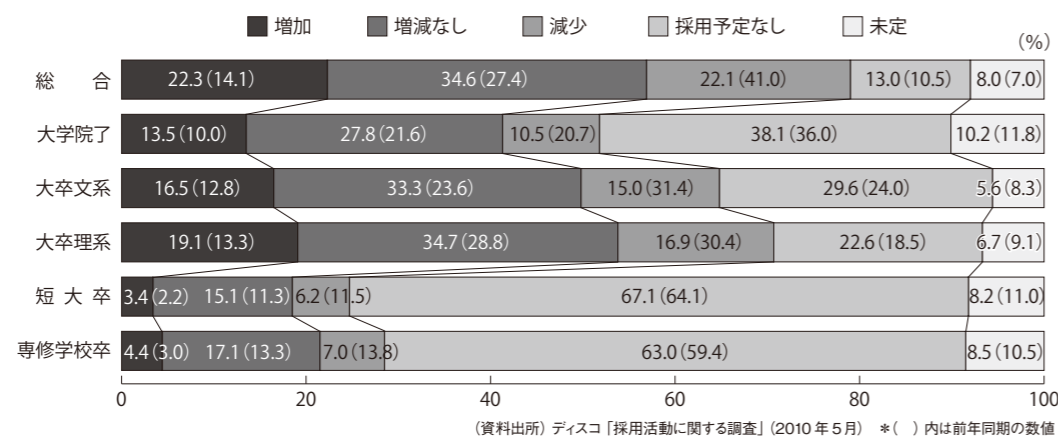
10年度ではおよそ全業種にわたって採用規模が縮小したが、11年度は増減が大きく分かれた。ただ、回復しつつある業種でも、全体を牽引していく力には乏しい。「現状維持」からの出口が見えてこない。

◎2011年春の新卒採用計画／最終集計

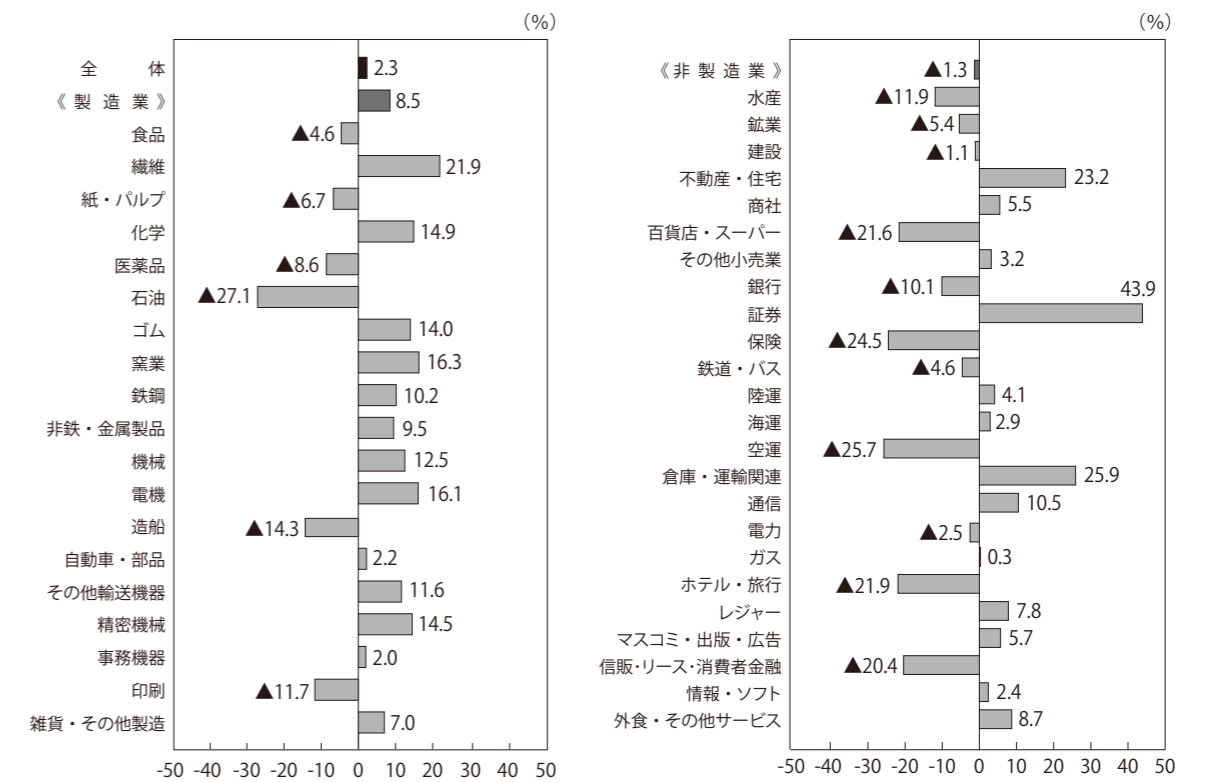
	総合計	大卒計	〈文科系〉	〈理工系〉	短大・ 専門学校・ 高専卒計	高卒計
前年度比 増減率	▲1.0%	2.3%	2.5%	4.5%	▲8.9%	▲7.1%
採用確定社数	1,810社	1,815社	901社	898社	1,473社	1,755社
採用予定人数	101,492人	76,462人	9,893人	19,245人	4,600人	13,262人

*企業により採用分類が異なるので採用合計数は一致しない
*文科・理工系の内訳を回答していない企業などがあるため、全体の増減率と文科・理工系の増減率は一致しない
(資料出所) 日経産業新聞 2010年4月22日より作成

◎2011年4月の採用見込み



◎2011年春の大卒・主要業種別採用計画の内訳 (前年度比増減率)／最終集計



第2章 企業の採用活動 (2) 採用予算と対策

低予算が生み出した、新しい採用

今期は、早くから多くの企業が買い手市場の継続を前提に、活動計画を練っていた。そしてそこに加わった条件が、採用予算の縮小。7月の企業調査では、「かなり減った」「やや減った」という企業が4割を超えている。前年もほぼ同様の傾向だったため、この2年で多くの企業が予算の削減を余儀なくされているはずだ。いかにコストをかけず、前年よりも高い成果を上げるか。今期は、多くの採用担当者がこの難題を突きつけられた。

そして企業はどのように動いたのか。まずは「採用広報に利用したメディア」から見ていきたい。この部分の予算が多く削減されたことは周知の事実だが、下のグラフで見る限りそれぞれの利用度が大きく変化したわ

けではなさそうだ。ほとんどが前年より数字を少し下げている中で、「学内セミナー・説明会」の増加が目を引く。コストメリットもあるだろうが、特定の大学へのアプローチを強化しようという動きが、端的に表れている。また今期は、母集団形成やセミナー動員に苦勞する企業は少なくなりWebDMやEメールDMが大きく減ると思われたが、意外にそうでもない。これもまた、重点層などへのアピールに重用されたことが大きい。

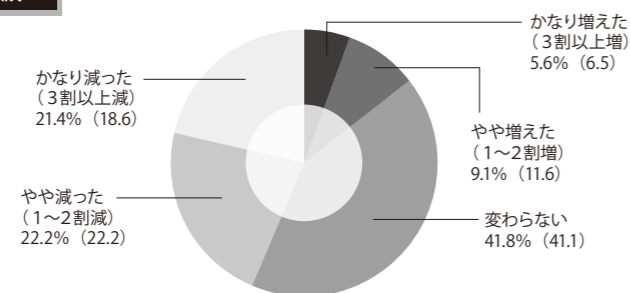
次に、「学生との接触機会」については、すべての項目で「増加」傾向であるところに、企業がいかに重要視しているかがわかる。まず「セミナー・会社説明会の回数」は、減らした企業、増やした企業どちらも割合が高

い。コスト削減のために大規模なものを取りやめた企業がある一方で、ターゲットを絞るなど小単位セミナーを導入して開催数を増やした企業も少なくないことが、グラフからうかがえる。また、「内定までの選考ステップ」の増加は、「厳選採用」を強める目的もあるが、応募者の増加にやむなく対応している面が強い。そしてそれによって、「一回あたりの面接の所要時間」を増やしてもいるようだ。

最後に、「実施している選考方法」。先述したように、応募者が増加したことで選考ステップを増やす企業は多かったと思われる。ほとんどの項目で前年より数値が増えているのはそのためだ。中でも増加幅が大きいのは、「書類選考」と「集団討論」。どちらも大量の応募者を効率よく絞り込める手段として、取り入れられたのだろう。ただし、マンパワーは必要となる。一方、「適性検査」や「一般常識試験」「語学試験」などは費用がかかるものの、有効な選考手段として根強く支持されているためだろう、わずかだが増加している。

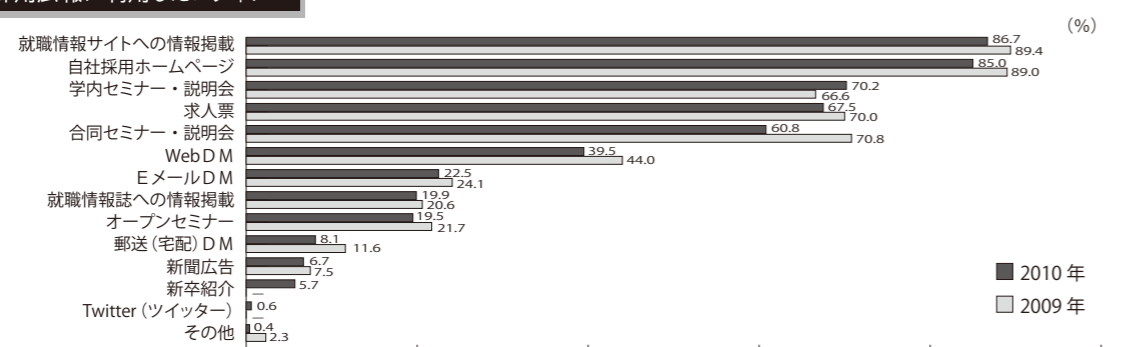
こうして見ると、低予算化が進んだとはいえ、企業の採用活動が縮小した印象はない。マンパワーの活用が進んだことで、大学とのパイプが築かれ、学生との触れ合いが広がっていくのであれば、それは望ましい方向だと言える。

◎2011年度採用予算の増減



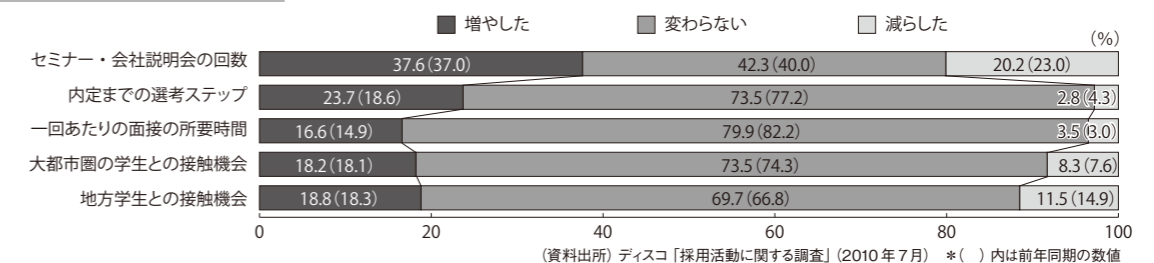
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する調査」(2010年7月) * ()内は前年同期の数値

◎採用広報に利用したメディア



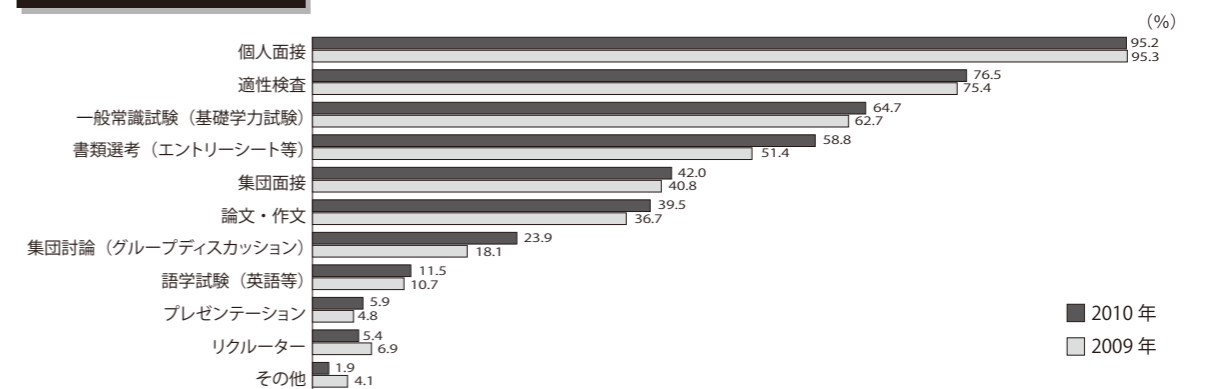
*あてはまるものをすべて選択
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する調査」(各年7月)

◎学生との接触機会の変化



(資料出所) ディスコ「採用活動に関する調査」(2010年7月) * ()内は前年同期の数値

◎実施している選考方法



*あてはまるものをすべて選択
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する調査」(各年7月)

第2章 | 企業の採用活動 (3) 学生の応募状況と満足度

採用担当者の満足度を下げたもの

今期の採用マーケットを見る上で、学生たちの旺盛な活動量は重要なポイントだ。5月の企業調査結果を見ると、「エントリー者数」「セミナー・会社説明会の予約者数」が前年より増えた企業は、文理ともに7割を超えている。セミナーにいたっては、「来てほしい学生、志望意欲の高い学生が参加できない」(サービス)ほどの予約殺到で、追加開催を行う企業が続出した。

さらに従来であれば、これら母集団をどのように選考へとつないでいくかが課題となるが、今期においてはほとんど心配なかったようだ。ただ、人数面では問題なくとも、質の面で懸念はある。また、買い手市場を背景にこ

れまで採れなかった層を獲得しようとの意気込みも強く、大手企業を中心に、自社のターゲットに向けた様々な取り組みがなされていったのも、今期の大きな特徴だ。にもかかわらず、母集団あるいは選考への応募者に対する満足度を見る限り、質への満足度は上がっていない。特に理系では、質に対する満足度が明らかに下がっている。

大量の母集団は、そのまま大量の応募者となった。企業は、そこから“厳選”するために、選考ステップを増やし、合格ラインを引き上げていったことだろう。しかしその結果、各社が限られた学生層を奪い合うだけの

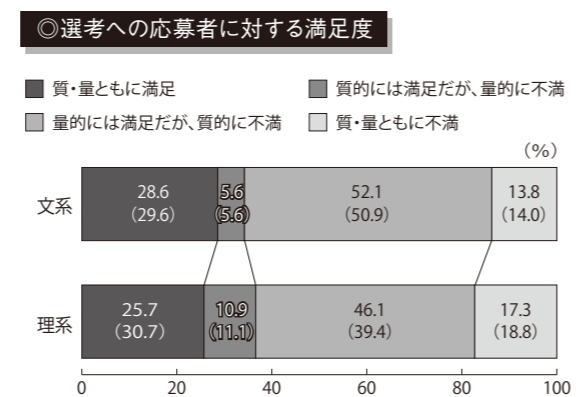
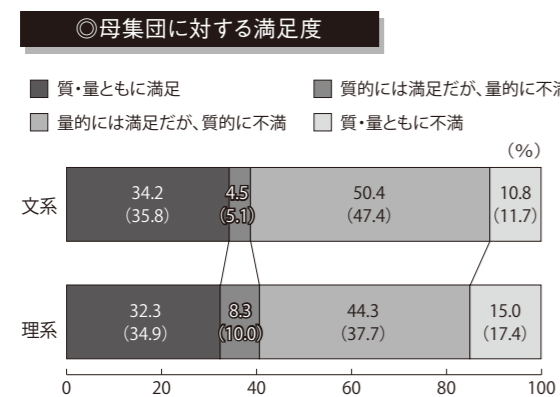
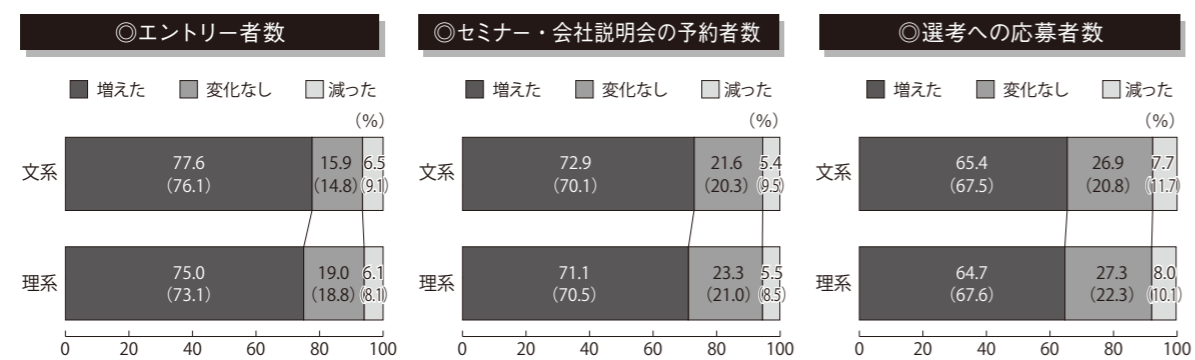
“小さな市場”が生まれ、第1章で述べたような内定率の大学間格差まで引き起こしてしまったと考える。

規模の変化はほとんどなかったはずなのに、7月までの採用結果に対する企業の満足度は、前年に比べ目に見えて下がっている。特に従業員1000人以上の企業では質よりも「量」に対する満足度の低下が大きい。「質の高い学生ほど、内定受諾後に辞退してくる」(メーカー)「4月に活動を終了していたが、6月に辞退者が続出したため再募集中」(IT関連)等、やはり内定辞退者の増加が原因のようだ。小さくなった市場の中で、

今も激しい獲得競争が繰り返されている。

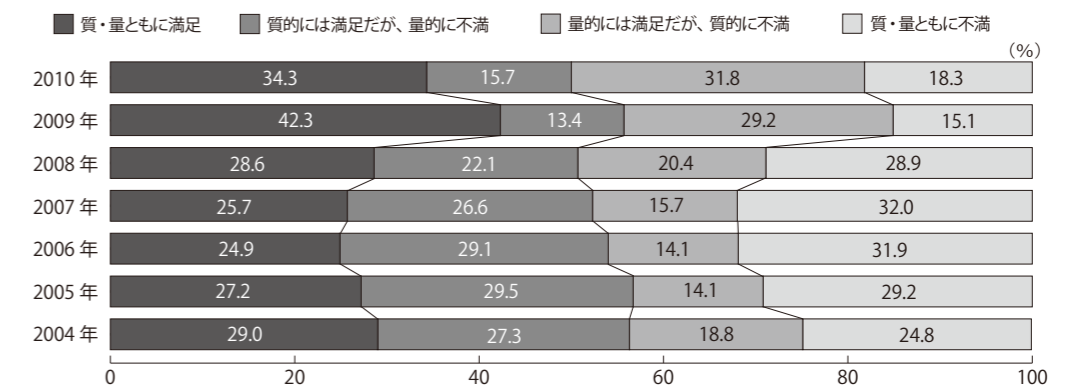
一方、「質」的な満足度も前年から低下し、特に従業員300人未満の企業で低下幅が大きい。資金、マンパワーを持たずターゲット層へのアプローチがままならない企業は、“小さな市場”に加わることもなく、従来とあまり変わらない領域で採用活動を続けている。

安定していたはずの「買い手市場」は、小さな波をいくつも起こし、企業側を困惑させている。これらの波の原因がどこにあるのか、次章で、もう一方の主役である学生の動きから探してみたい。



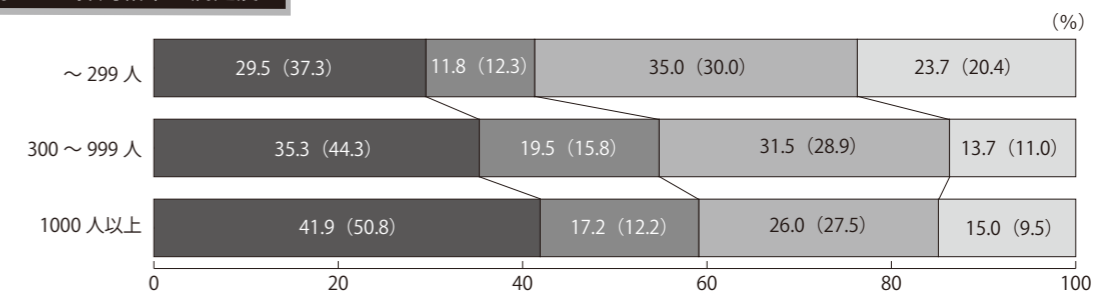
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する調査」(2010年5月) * () 内は前年同期の数値

◎7月までの採用結果の満足度の推移



(資料出所) ディスコ「採用活動に関する調査」(各年7月)

◎7月までの採用結果の満足度



(資料出所) ディスコ「採用活動に関する調査」(2010年7月) * () 内は前年同期の数値

第3章 | 学生の就職活動 (1) 活動スタンスと志望業界

現実的な選択、という戦略

買い手市場が継続することを前提に準備を進めていたのは、学生たちも同様だろう。3年次の6月に各地で行われたインターンシップイベントに大勢が押し寄せるなど、彼らは早い時期から準備に取り組んできた。同じ買い手市場でも、突然の不況にとまどい環境変化に翻弄された前年度の学生たちとは、また異なる就職活動が展開された。

今年3月に行ったモニター調査では、活動の中心としている企業規模について、「業界トップ企業」と「大手企業」の合計が6年ぶりに減少した。就職率低下の大きな要因とされている、学生たちの「大手志向」によりやく歯止めがかかったかただ。数字にすればわずかに1割足らずの変化に

過ぎないが、内定を取るために現実的な企業選択をしようとの意識は、確実に広がっているだろう。16ページで紹介する彼らの旺盛な活動量は、この意識の変化がなければあり得なかった。

同様の意識の変化を読み取れる指標が、もうひとつある。理系学生が学校推薦に戻り始めたことだ。推薦にまつわる制約や慣習を嫌い自由応募で活動する学生は例年多いのだが、今回の調査では「推薦に比重をおく」との回答が前年の4.1%から9.5%に増加している。企業側で推薦枠を増やす動きがあったわけではなく、厳しい環境を前に、より確実な手段を選ぼうとの意識が強まったものと思われる。

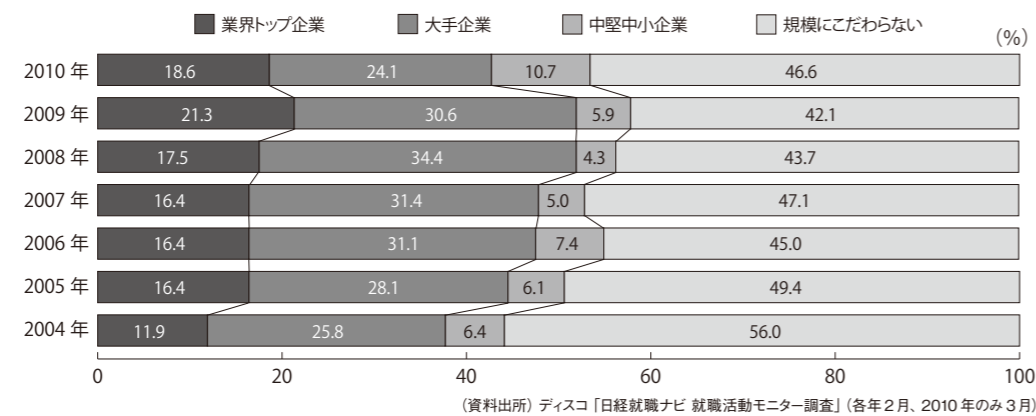
「内定を1つ取ってからが、本当のスタート」(理系女子)。この一言が、まさに今年度の就職活動を象徴している。「本命受験の前に、第2・第3志望群で内定を確保しておく」(文系男子)。選考シーズンを前に、このような青写真を描いた学生は少なくなっただろう。彼らは内定を取るための会社と、入社したい会社を切り離して考えているのだ。今年度のモニターたちの志望業界(4月時点)からも、彼らのそのようなスタンスが透けて見える。

文系の上位には、「銀行」「商社(総合)」「マスコミ」「保険」。どこかの人気ランキングをそのまま持ってきたような「本命」たちが並んでいる。そしてこの15位の中には、従来

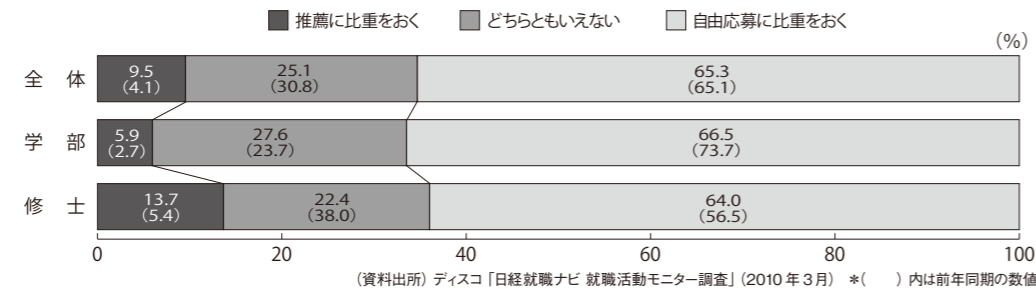
の「人気業界」とは別に、採用規模が大きい、あるいは全国に企業が数多くあるなどの理由から、志望者を増やしている業界もある。それらの一部が「第2・第3志望群」として人気が高まっているものと考えられる。一方、専攻と業界の関連が強い理系では変化こそ少ないが、「電子・電機」が2年ぶりに首位に返り咲き、前年首位だった「素材・化学」とともに数字を増やしている。これらもまさしく「本命」だろう。そしてここにも、次の企業群が確実に存在している。

安定性や業績で企業を選んでいた前年とは違い、彼らはまるで「難易度」をモノサシにしているかのように映る。彼らの本気の「志望度」が見えてこない。

◎活動の中心としている企業規模の推移



◎理系学生の就職活動の進め方



◎志望業界 上位15位 (文系)

順位	2010年	%	順位	2009年	%
1位	銀行	36.5	1位	銀行	39.8
2位	商社(総合)	19.8	2位	保険	18.1
3位	マスコミ	17.7	3位	マスコミ	14.0
4位	保険	16.4		官公庁・団体	
5位	運輸・倉庫	15.3	5位	商社(総合)	13.5
6位	情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト	14.8	6位	証券・投信・投資顧問	13.3
7位	信用金庫・労働金庫・信用組合	13.8	7位	運輸・倉庫	12.5
8位	商社(専門)	13.0		信用金庫・労働金庫・信用組合	
9位	情報・インターネットサービス	11.6	9位	情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト	11.0
10位	水産・食品	11.4		電子・電機	
11位	医薬品・医療関連・化粧品	10.8	11位	水産・食品	9.9
12位	ホテル・旅行	10.6	12位	建設・住宅・不動産	9.2
13位	エネルギー	9.8		情報・インターネットサービス	
	電子・電機		14位	エネルギー	8.7
15位	調査・コンサルタント	9.3	15位	医薬品・医療関連・化粧品	8.4

◎志望業界 上位15位 (理系)

順位	2010年	%	順位	2009年	%
1位	電子・電機	24.1	1位	素材・化学	19.4
2位	素材・化学	22.7	2位	医薬品・医療関連・化粧品	18.8
3位	情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト	22.0		情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト	
4位	水産・食品	19.5	3位	水産・食品	18.1
5位	情報・インターネットサービス	18.8		電子・電機	
6位	医薬品・医療関連・化粧品	14.5	6位	情報・インターネットサービス	16.8
7位	機械・プラントエンジニアリング	13.5	7位	自動車・輸送用機器	12.3
8位	建設・住宅・不動産	13.1	8位	建設・住宅・不動産	11.0
	精密機器・医療用機器			精密機器・医療用機器	
10位	エネルギー	12.8	10位	機械・プラントエンジニアリング	10.4
11位	通信関連	11.7	11位	通信関連	10.0
12位	自動車・輸送用機器	11.3	12位	運輸・倉庫	9.4
13位	鉄鋼・非鉄・金属製品	9.2	13位	エネルギー	8.1
	官公庁・団体		14位	官公庁・団体	7.8
15位	運輸・倉庫	8.9	15位	調査・コンサルタント	7.4

*全40業界の中から最大5つまで選択
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(各年4月)

第3章 | 学生の就職活動 (2) 活動状況と取り組み

「豊富な活動量」が目指したものの

序盤から活発な就職活動を続けてきた、今期の学生たち。7月1日現在の活動状況を見ると、まず活動量の多さに驚く。

例えば1人あたりのエントリー社数は94.4社で、前年の81.4社より13社も多い。しかも、今後のエントリー予定社数は前年より2.5社多い9.8社。文系男子にいたっては15.8社に上る。予約することさえ難しいと言われた説明会の参加社数が前年を超え、個人情報の規制で年々難しくなるOB・OG訪問でも数を増やした。大学の試験などと時期が重なり負担の大きいエントリーシートの提出でも3社増え、筆記・WEB試験の受験は5社も増えている。

彼らがそこまで活動量を増やすのは、「1社でも多くの面接を受けたい」（理系女子）という理由が大きい。ただそれでも、面接にたどり着ける割合は決して高くなく、平均12.9社。唯一、前年の数字を下回っている。

彼らが面接の社数にこだわる理由は、二つあるようだ。一つは、当然チャンスを増やしたいから。そしてもう一つは、「経験」を積みたいということ。数をこなせば力がつくという考えからだ。学生たちに「内定を得るために必要なこと」を聞いたところ、1位は「自己分析」で、「コミュニケーション能力」「企業研究」「熱意」などが上位に挙がった。いずれも面接を意識したものがらうが、面白いの

は、コミュニケーション能力の数字が前年よりも増えて、「熱意」が減少している点だ。面接経験を重ねることで培えるものとそうでないものが、選り分けられているように思える。

彼らの旺盛な活動とは裏腹に、企業からは「企業研究が足りない」と指摘する声が多い。しかし、送られてくるDMや入社案内に対して「全てのものに目を通した」学生は前年よりずっと増えているし、先ほどのデータで「企業研究」が3位に入っているように、企業研究への意識が低いわけではない。数をこなすために1社1社に対す

る取り組みが浅くなっているのだ。ただ、そのようなリスクをわかっていながらも、彼らは面接の数を優先してきた。たどり着けるかさえわからないから「面接が決まってから企業のことをじっくり調べる」（文系女子）。彼らなりの、懸命の対策なのだろう。

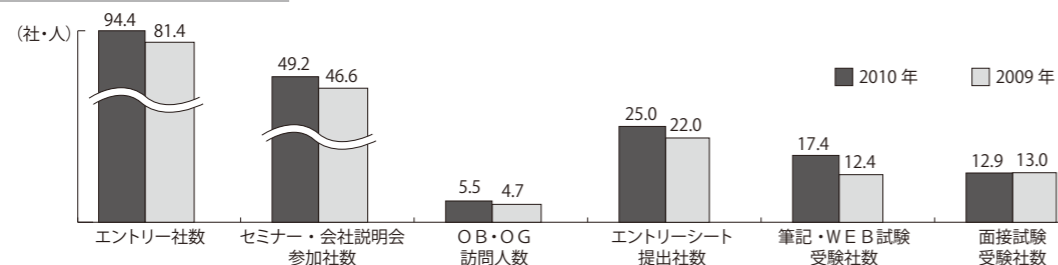
学生たちが動けば動くほど、かえってセミナーに参加できないケースは増える。事前にエントリーシートを課す企業も増えて、面接のチャンスはさらに遠ざかる。そして彼らはまた、受験先を増やそうと走り出す……。この負の連鎖を、後輩たちに引き継いではいけぬ。

◎7月1日現在の就職活動の状況／平均

	全体	前年全体	文系男子	文系女子	理系男子	理系女子
エントリー社数 (社)	94.4	81.4	103.5	115.5	65.9	86.0
今後のエントリー予定社数* (社)	9.8	7.3	15.8	7.6	5.4	4.0
セミナー・会社説明会参加社数 (社)	49.2	46.6	58.4	54.5	38.4	35.2
企業単独開催のもの (社)	28.7	28.0	32.9	32.8	22.2	21.9
合同開催のもの (社)	11.1	10.4	13.3	11.8	9.1	7.9
学内開催のもの (社)	9.4	8.2	12.3	9.8	7.1	5.4
OB・OG訪問人数 (人)	5.5	4.7	7.7	4.7	4.6	3.6
エントリーシート提出社数 (社)	25.0	22.0	27.8	27.5	19.8	23.3
筆記・WEB試験受験社数 (社)	17.4	12.4	20.0	19.3	13.5	14.7
面接試験受験社数 (社)	12.9	13.0	15.2	14.2	9.9	9.7
集団討論受験社数 (社)	4.9	4.2	5.6	5.5	3.8	3.5
工場見学社数 (社)	2.9	2.5	-	-	3.1	2.3
研究所見学社数 (社)	2.2	1.9	-	-	2.2	2.3

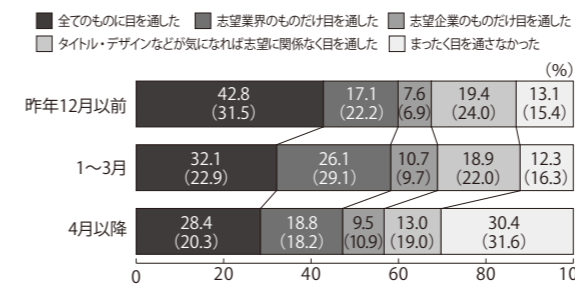
*「今後のエントリー予定社数」は、就職活動継続者のみ回答
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(2010年7月)

◎7月1日現在の就職活動の状況



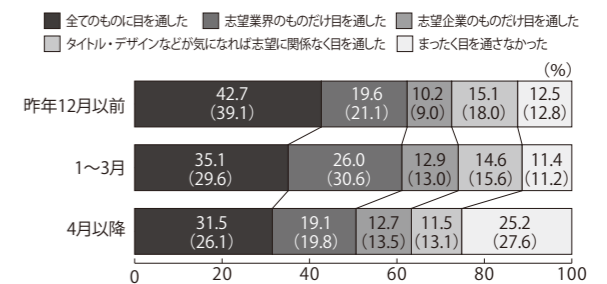
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(各年7月)

◎郵送(宅配)DMの利用状況

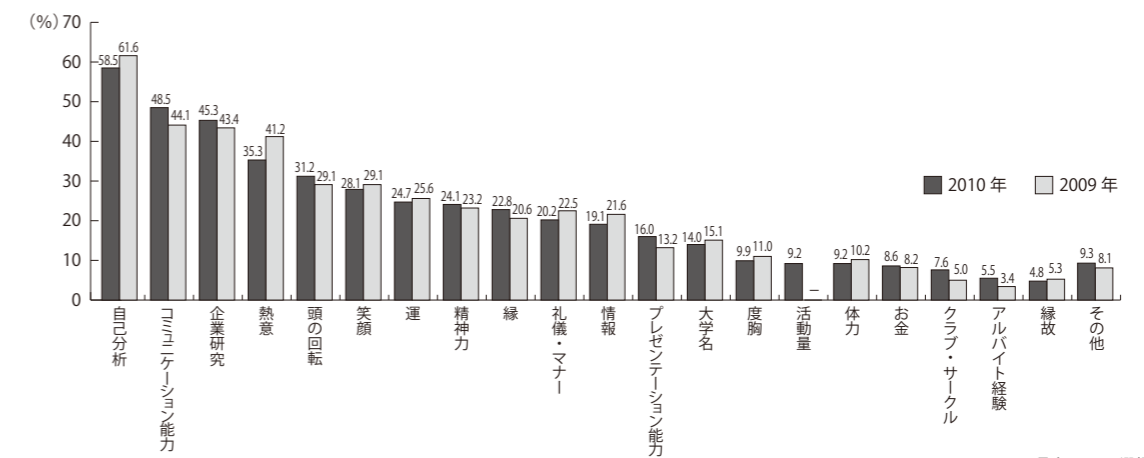


(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(2010年7月) * ()内は前年同期の数値

◎入社案内の利用状況



◎内定を得るために必要なこと



*最大5つまで選択
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(各年7月)

第3章 | 学生の就職活動 (3) 就職先決定のプロセス

内定後から始まる、本当の企業理解

就職決定企業で働きたいと思ったタイミングをモニターに聞いたところ、「面接等の選考試験を重ねていく中で徐々に」が28.3%で最も多かった(7月調査/27ページ参照)。OB・OG訪問が難しくなり、説明会への参加もままならなくなった今、面接で初めて社員に触れるということも珍しくないのだから、当然とも言える。

また、就職先を決めた理由についても聞いている。大手企業の内定ピーク直後にあたる5月時点のものなので「社会貢献度が高い」「世の中に影響力が大きい」なども目立つが、その中で「職場の雰囲気が良い」「仕事内容が魅力的」が上位に挙げられていること

に注目したい。これこそ社員と触れ合わなければなかなか感じ取れないもので、大きな決定要因だと言えるだろう。特に複数の内定を持って迷っている学生などには、重要なポイントとなり得る。

そして、就職先を決める際に影響を受けた相手について聞いたところ、最も多かったのが「人事・採用担当者」だった。前年も1位だったが、今回は半数の50%にまで数値を伸ばしている。そして「友人・知人」や「親(父親・母親)」にはかなわないが、その後に続くのが「一般社員」「リクレーター」。こちらもやはり割合を増やしており、社員から受ける影響が強まっていることを感じさせる。

◎就職決定企業に決めた理由(上位15項目)

順位	文系	%	順位	理系	%
1位	仕事内容が魅力的	42.5	1位	社会貢献度が高い	40.7
2位	職場の雰囲気が良い	36.8	2位	仕事内容が魅力的	39.3
3位	社会貢献度が高い	28.2	3位	大企業である	26.7
4位	将来性がある	24.1	4位	世の中に影響力が大きい	24.0
	世の中に影響力が大きい				
6位	福利厚生が充実している	23.6		希望の職種に就ける	
7位	有名企業である	19.5	7位	将来性がある	22.0
8位	給与・待遇が良い	18.4	8位	有名企業である	20.7
9位	大企業である	17.8		福利厚生が充実している	
	業界順位が高い				
	高いスキルが身に付く				
12位	優秀な人材が多い	17.2	10位	高いスキルが身に付く	18.7
13位	希望の勤務地で働ける	16.7	11位	給与・待遇が良い	16.7
14位	企業理念に共感できる	14.9	12位	業界順位が高い	16.0
	若手が活躍できる		12位	優秀な人材が多い	
			14位	希望の勤務地で働ける	14.7
			15位	企業理念に共感できる	14.0

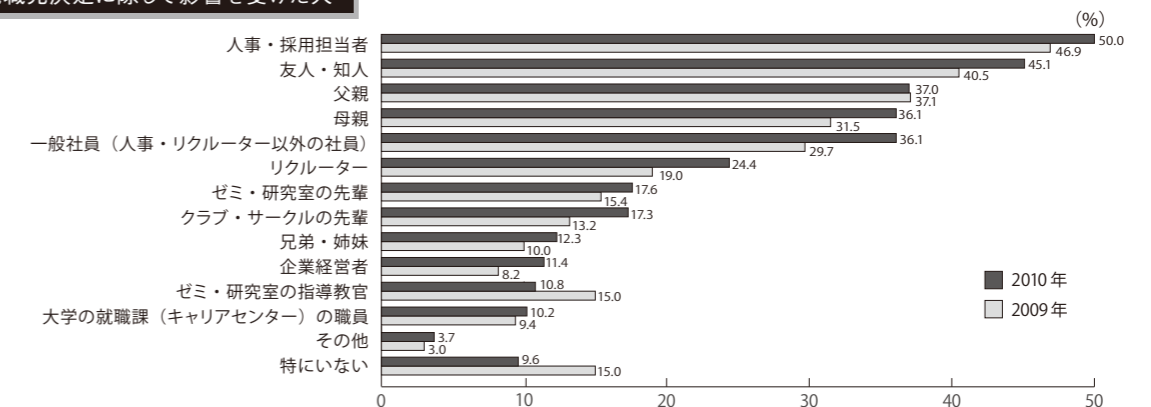
*全32項目の中から最大5つまで選択

(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(2010年5月)

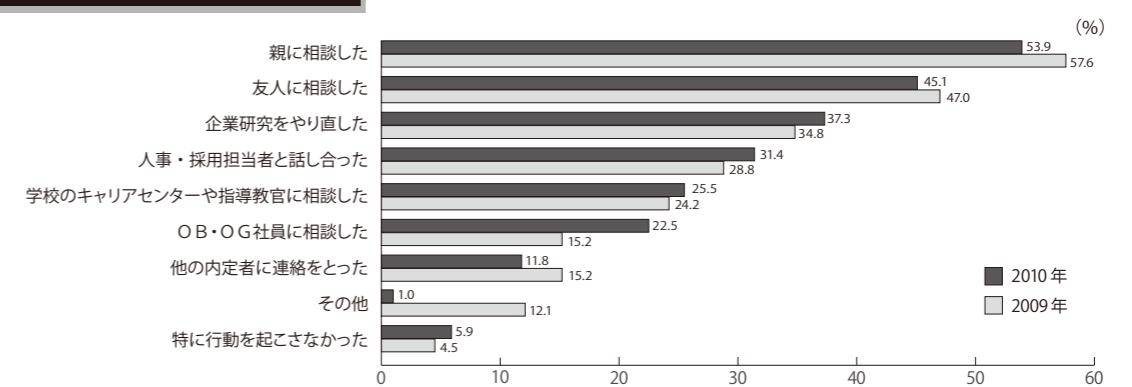
重複内定者に、就職先決定に迷った時の行動について聞いてみた。前年と変わらず1位は「親に相談した」で、2位は「友人に相談した」だが、今回は数を減らしている。一方、「企業研究をやり直した」「人事・採用担当者と話し合った」「OB・OG社員に相談した」など、企業に対するアクションはいずれも割合を増やしている。これを見る限り、内定者の中で、企業をもっと知りたい、理解したいという気持ちが高まっていることは明らかだ。

選考への応募者が増えれば増えるほど、企業は選考プロセスを増やそうとする。そしてそれはエントリーシートや筆記試験など、学生と直接触れることのないものが多い。17ページで述べたように、学生たちの1社1社に対する取り組みが浅くなっている一方で、企業の学生1人1人に対する取り組みも浅くなってはいまいか。内定辞退を防ぐ意味でも、内定前に企業を理解させることは重要だ。面接を重視したコミュニケーション豊かな選考が増えることを期待したい。

◎就職先決定に際して影響を受けた人



◎就職先決定に迷った時にとった行動



*あてはまるものをすべて選択

*重複内定者が回答

(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(各年5月)

第4章 | 今後の見通し (1) 2012年度の展望

買い手市場の継続と、新しい動き

日本経済は、新興国需要の拡大などで自動車、電機を中心に大手製造業が急回復を見せているが、非製造業の多くはまだデフレによる停滞から抜け出せない状態が続いている。今期、規模的には大きな変化を見せなかった新卒採用市場だが、今後どのように展開していくのだろうか。

7月に行った企業調査では、2012年度の自社の採用人数が「増える」との回答は8.1%。「減る」との回答4.5%をわずかに上回ったものの、ほぼ半数の48.8%が「今年度並み」としている。そしてまだ4割近い企業が「未定」としており、景気の先行きを見守っている状況だ。これを従業員

規模別や地域別で見ても、「今年度並み」との回答が多数を占めているのは変わらない。今後緩やかに上向きそうではあるが、企業優位の採用市場がもう1期続く可能性は高いと思われる。

一方、来期の採用予算については、「減る」が16.4%で「増える」が7.5%。こちらも半数近い企業が「今年度並み」としているものの、従業員規模が大きくなるほど減少傾向は強まっている。学内セミナーへの出展や求人票など、大学を媒介にした採用活動がさらに拡大しそうだ。

そして、来期の採用で何に注力したいかを聞いた。最も多かったのが「選考プロセスの見直し」だ。これは、「選

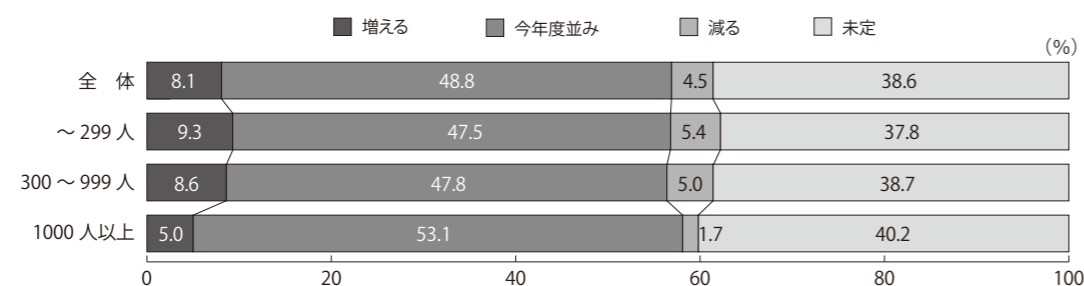
考基準の見直し」や「人材要件の見直し」などとセットで捉えている企業も多い。ここ数年の学生の変化や採用環境の変化などに対応するため、抜本的に選考方法を見直しそうというのだが、母集団形成に始まる採用プロセス全体の見直しへと発展する可能性がある。

2番目に多かったのは「大学との関係強化」。キャリアセンターの拡充などを受けて、理系だけではなく文系学生に対しても、地方や近隣、また特色のある大学とのパイプを築きたいと考える企業が急速に増えてきたようだ。今後の採用市場での、大きな流れになろうとしている。

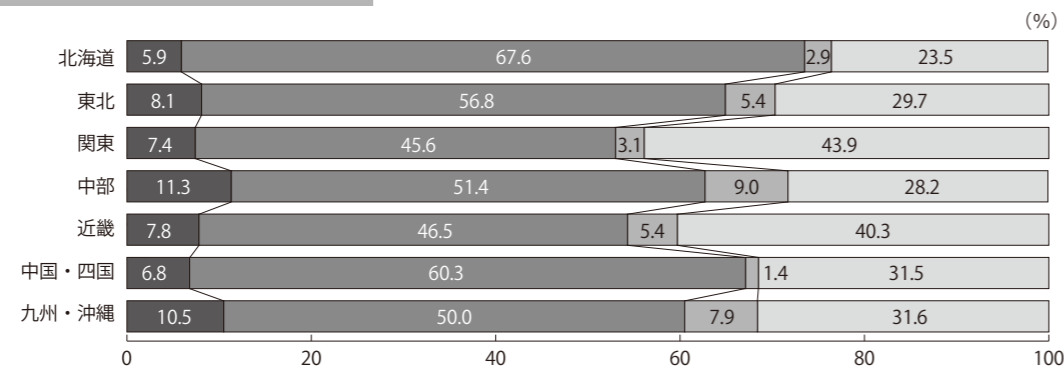
さらに、「内定者フォロー」が5番目に挙がっていることにも注目しておきたい。この2年、買い手市場への油断から手をかけてこなかった企業も多く、内定辞退者の増加を深刻に受け止める企業にとっては大きな課題となる。内定者をめぐる争奪戦は、さらに熾烈となりそうだ。

国内の新卒採用はまだまだ回復が進まないが、日本人留学生や外国人留学生など「グローバル人材」の採用は、早や熱を帯びている。秋採用や通年採用が復活すれば、選考の短期集中も緩和される可能性が高い。2012年の採用マーケットは、もう動き出している。

◎2012年度の採用人数見込み

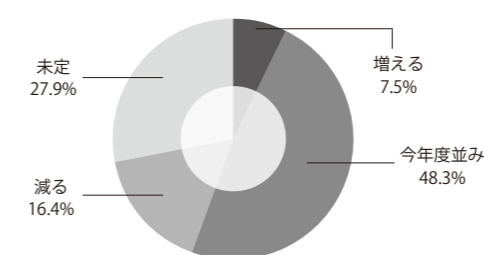


◎2012年度の採用人数見込み (地域別)

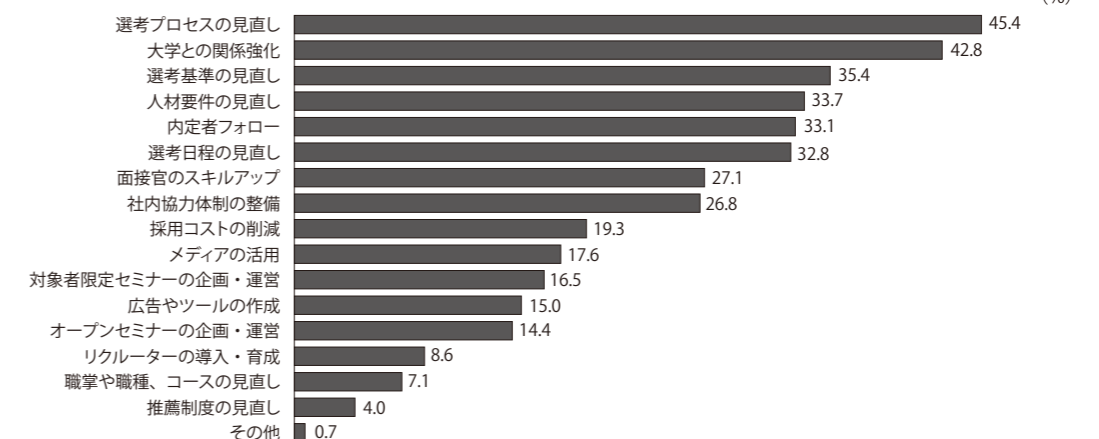


(資料出所) ディスコ「採用活動に関する調査」(2010年7月)

◎2012年度の採用予算見込み



◎2012年度採用で注力したいこと



*あてはまるものをすべて選択
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する調査」(2010年7月)

第4章 | 今後の見通し (2) 最後に 「ターゲット」を考える

採用現場で、「ターゲット」という言葉が頻繁に聞かれるようになった。一般に、強く採用したいと考えている学生たちを指す言葉で、今年度の採用市場を振り返る上でも、欠かせないポイントだと思われる。

買い手市場を背景に、今年度は欲しい人材をピンポイントで獲りに行こうと、主に中堅や準大手の企業がこのターゲットへの働きかけを強めた。ところが誤算は、どの企業もターゲットにした学生が似通っていたことだ。大半がいわゆる「上位校」の学生にアプローチをかけていたに過ぎなかった。

ターゲットになった少数の学生たちは、必ずしも大手企業に固執しないとの考えもあってか、当初はセミナーそして選考にも積極的に参加して、採用担当者を喜ばせていた。しかし、選考シーズンに入り大手と日程が重なり出すと次第にフェードアウトしていく。早々に内定を出した企業もあったが、「本命」に内定が決まると、辞退していく者が続出したようだ。「面接の練習台になっただけ」「滑り止めにされた」。そう落胆する担当者が少なくなかった。

大学層を絞ってアプローチする採用活動は決して間違いではないだろう。しかし、選考基準同様、それがどこも画一的だったために、「小さな市場」を生み出し、そ

の中での激しい競争となってしまった。また、ターゲットとなった学生たちに内定が集中し、他の大多数の学生との「格差」が広がるという事態にもつながった。

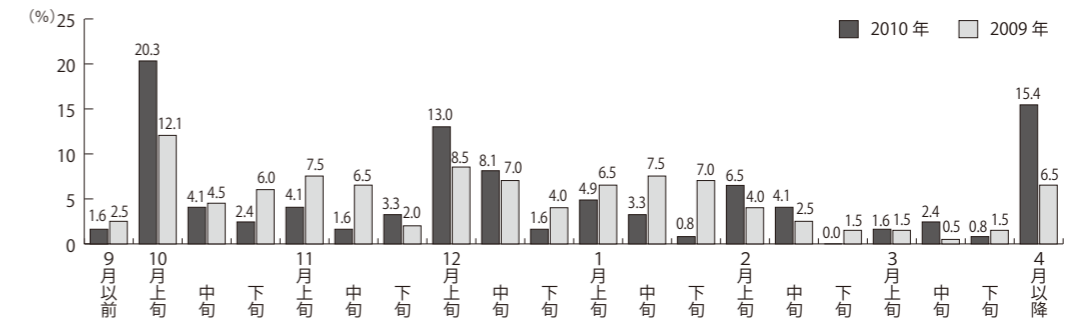
企業が一様に上位校の学生を求めた理由もわからないわけではない。少子化の流れに逆行するように大学が増え進学率が高まったために、大学生の学力は下がる一方だ。企業がかつての「大卒水準」を求めれば、このような線引きになってしまうのかもしれない。しかし本当に求める人材は、それだけなのだろうか。

次年度に向けて、多くの企業が人材要件や選考基準、選考プロセスを見直そうとしている。おそらく今回の反省も踏まえてのことだろう。今後新たに設定されるターゲットや選考基準が、これまでにない柔軟で、多様であることが望まれる。そして、コミュニケーション豊かな選考方法が増えることも。

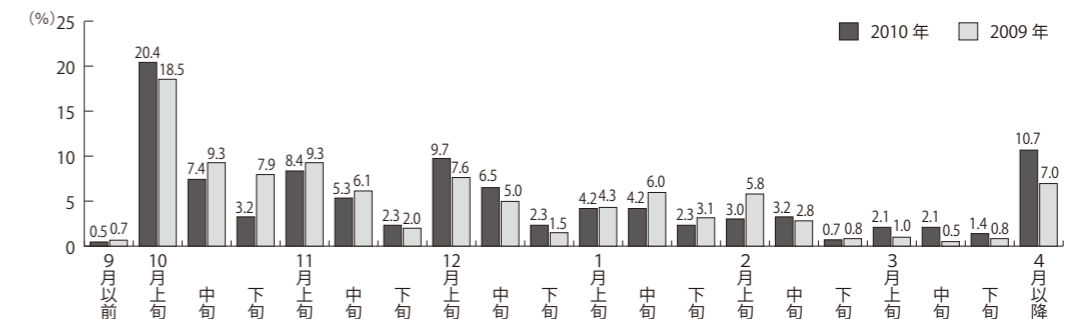
これまで通常の母集団とは別にターゲット層を集めるケースが多かったが、次年度は、ターゲットを主体にした採用活動が増えそうだ。増え続ける母集団を抑え採用活動をもっとスリムにすべきだとの考えが、そこにはある。そしてこのような動きによって、数に依存しがちな学生の活動にも歯止めがかかることを期待したい。

企業編 ディスコ「採用活動に関する調査」

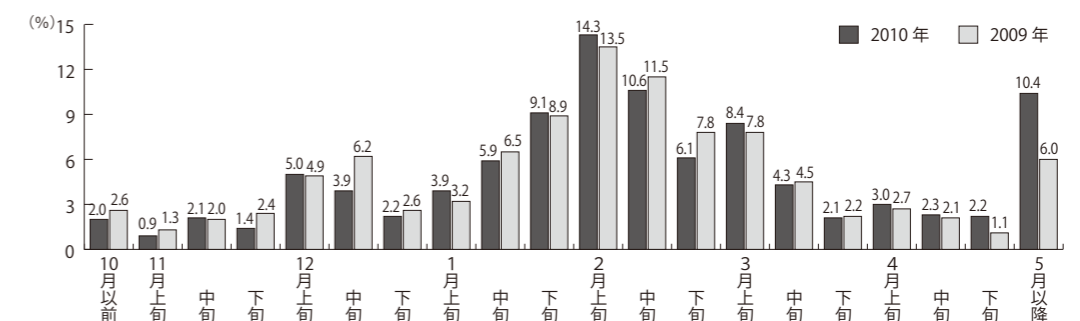
郵送(宅配)DMの送付開始時期



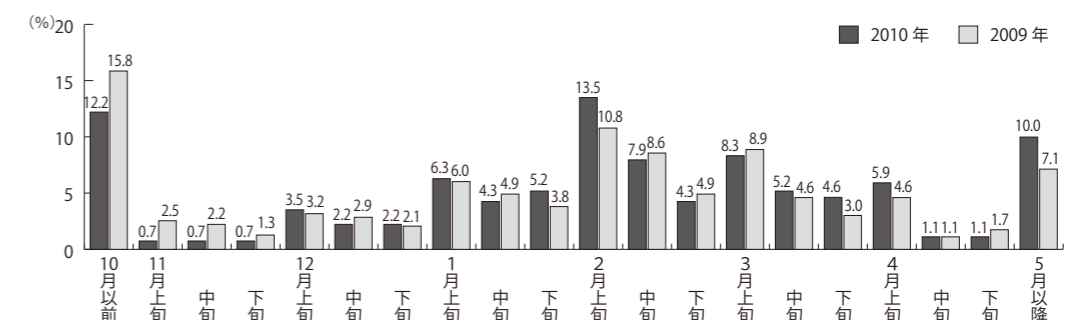
WebDMの送信開始時期



自社セミナー・説明会の開始時期

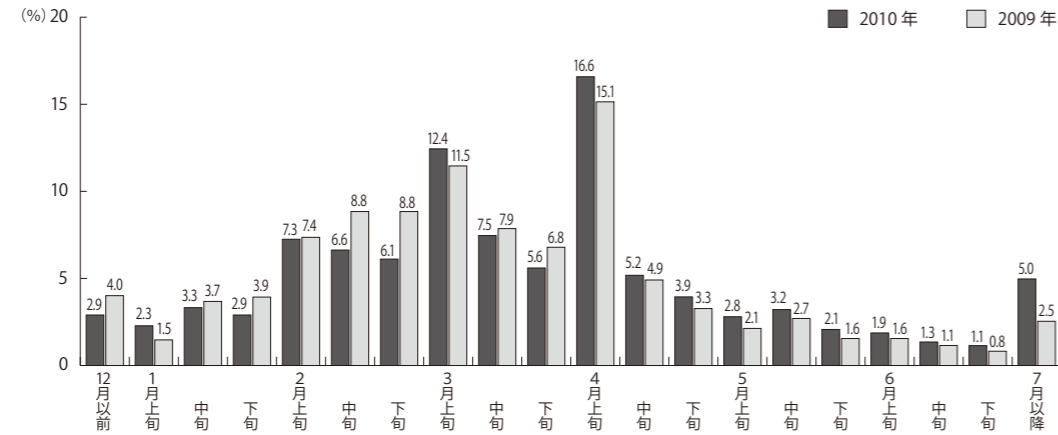


エントリーシートの受付開始時期

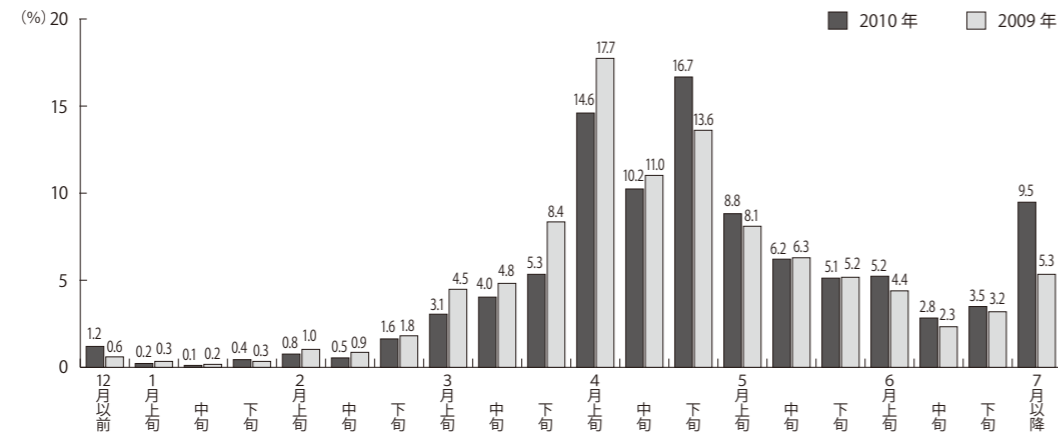


◇参考データ

■ 選考の開始時期

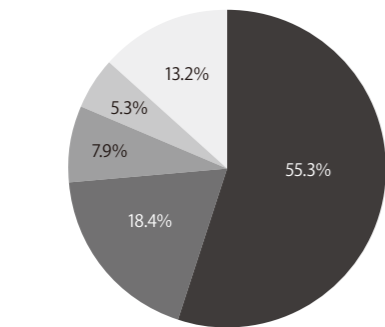


■ 内定の開始時期



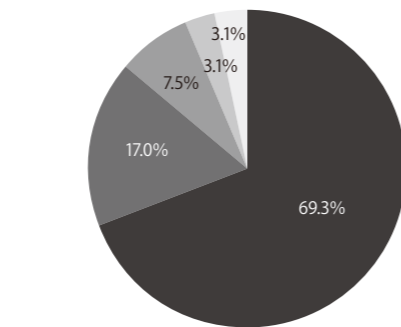
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する調査」(各年7月)

■ 就職浪人生を今年度はじめて受け付けた理由



- 採用基準を満たす者がいる可能性があるため
- 新卒者採用で充足できない数補完のため
- 大学からの依頼があったため
- 経営層から就職浪人生採用の指示があったため
- その他

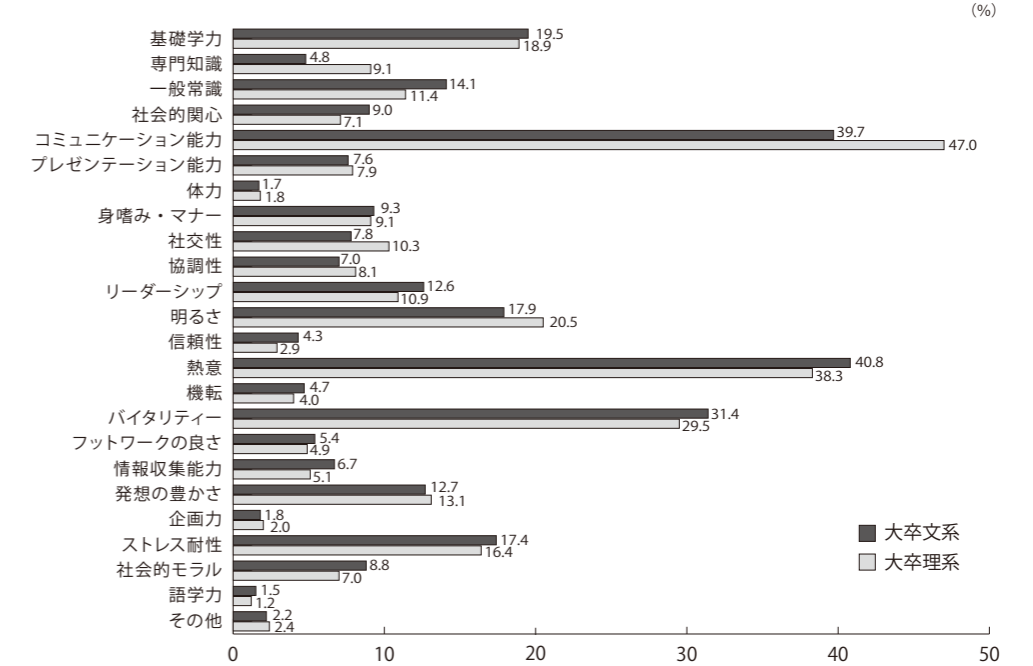
■ 就職浪人生を受け付けていない(取りやめた)理由



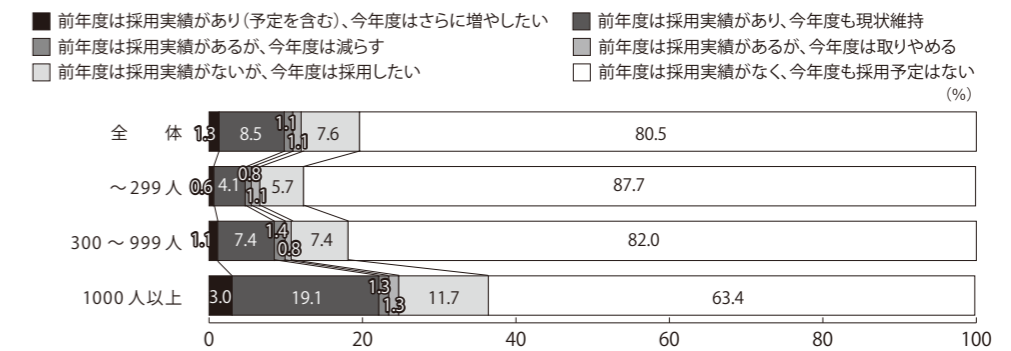
- 新卒者採用で充足できるため
- 採用基準を満たす者が少ないため
- 給与体系や人事制度の見直しが必要のため
- 経営層の理解が得られないため
- その他

(資料出所) ディスコ「採用活動に関する調査」(2010年7月)

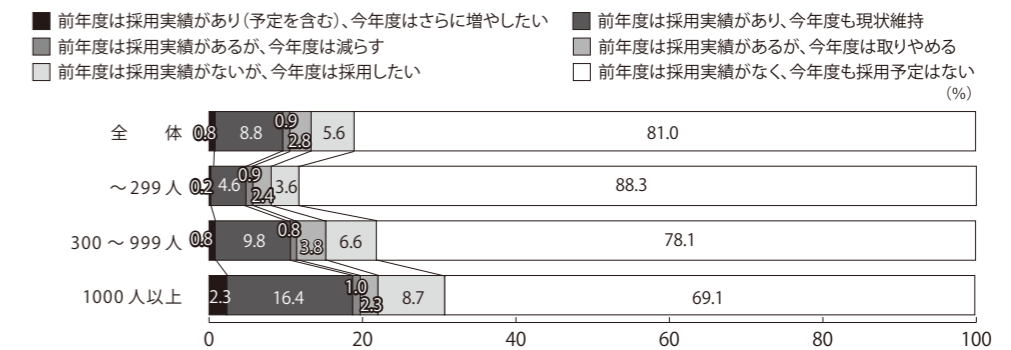
■ 学生に不足していると感じるもの *上位3つまで選択



■ 日本人留学生の採用



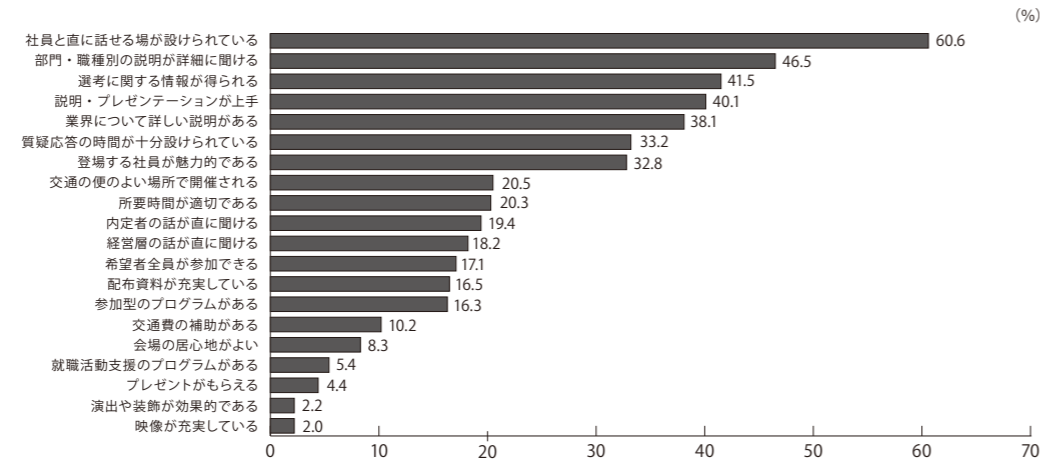
■ 外国人留学生の採用



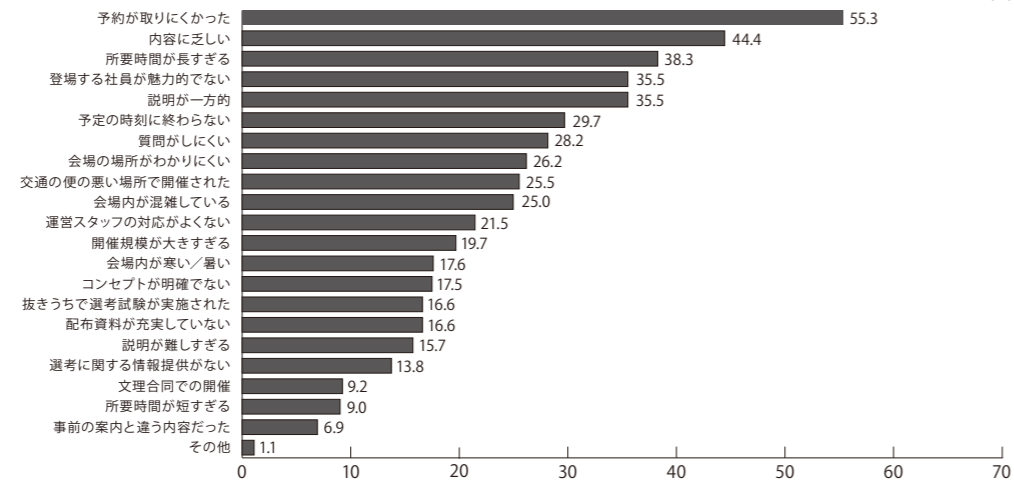
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する調査」(2010年5月)

学生編 ディスコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」

セミナー・会社説明会で重要だと思うこと *最大5つまで選択

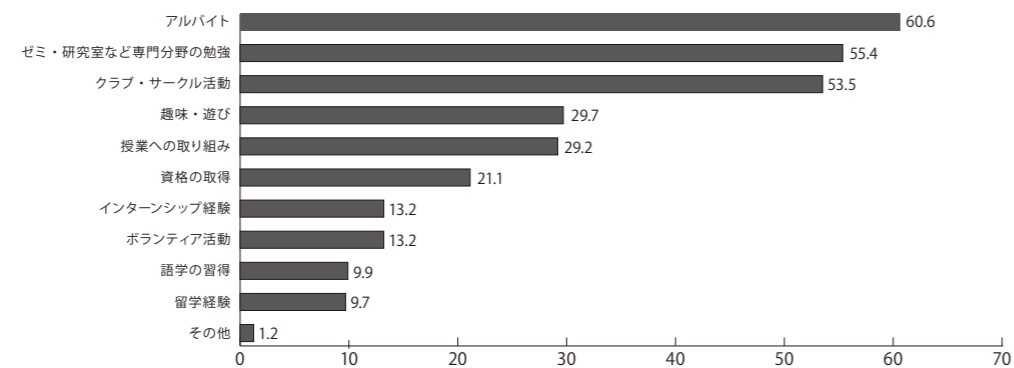


セミナー・会社説明会で不快に思ったこと *あてはまるものをすべて選択



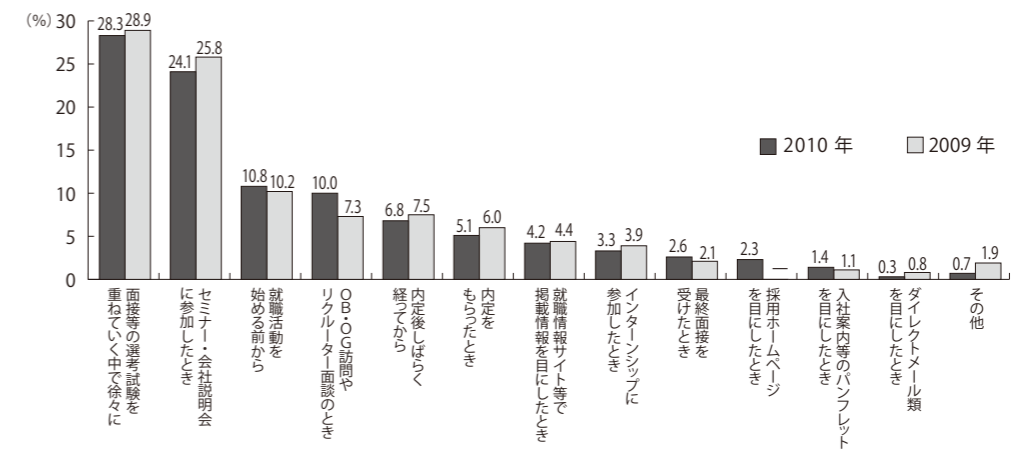
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(2010年3月)

就職活動でアピールしたもの *あてはまるものをすべて選択



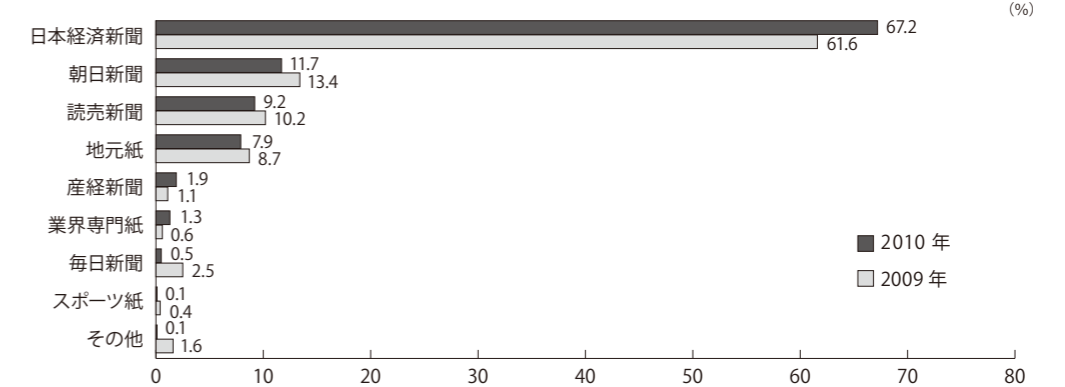
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(2010年7月)

就職決定企業で働きたいと具体的に思ったタイミング



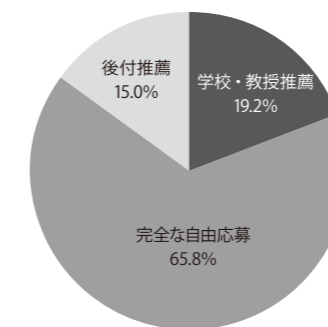
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(各年7月)

就職活動の情報源として最も役立つ新聞

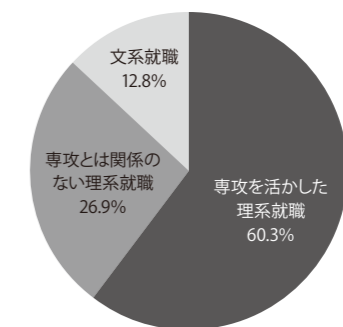


(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(各年6月)

理系学生の就職決定方法



理系就職か文系就職か



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(2010年7月)