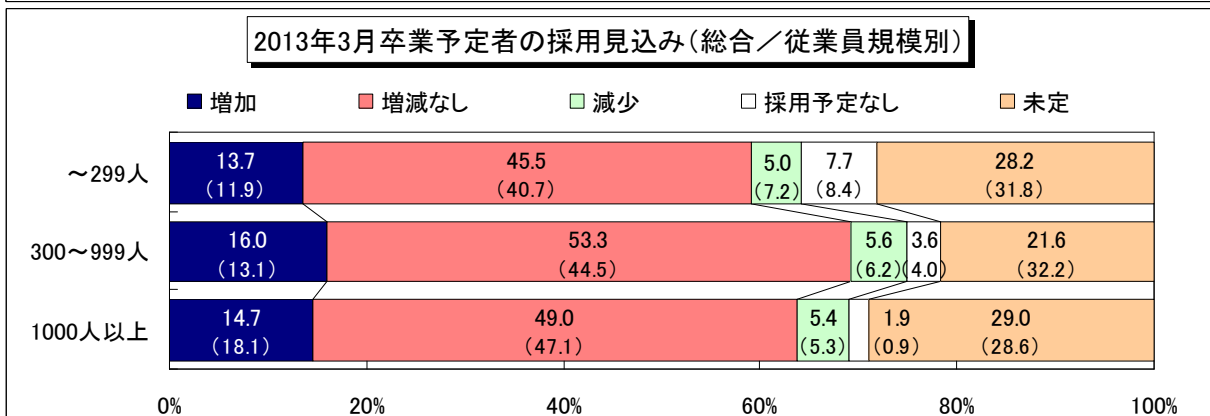
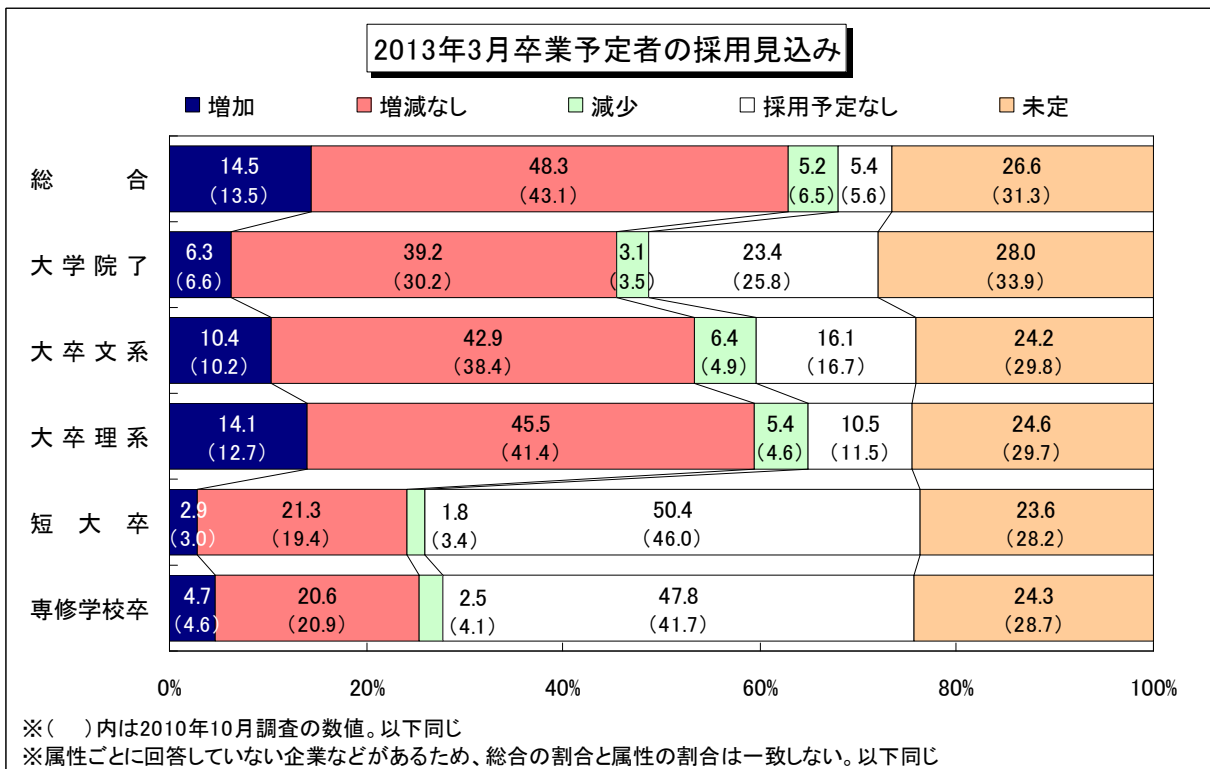


「採用活動に関する企業調査」アンケート結果

～ 2013年3月卒業予定者および2012年3月卒業予定者の
採用活動に関する企業調査<12月調査> ～

1. 2013年3月卒業予定者の採用見込み

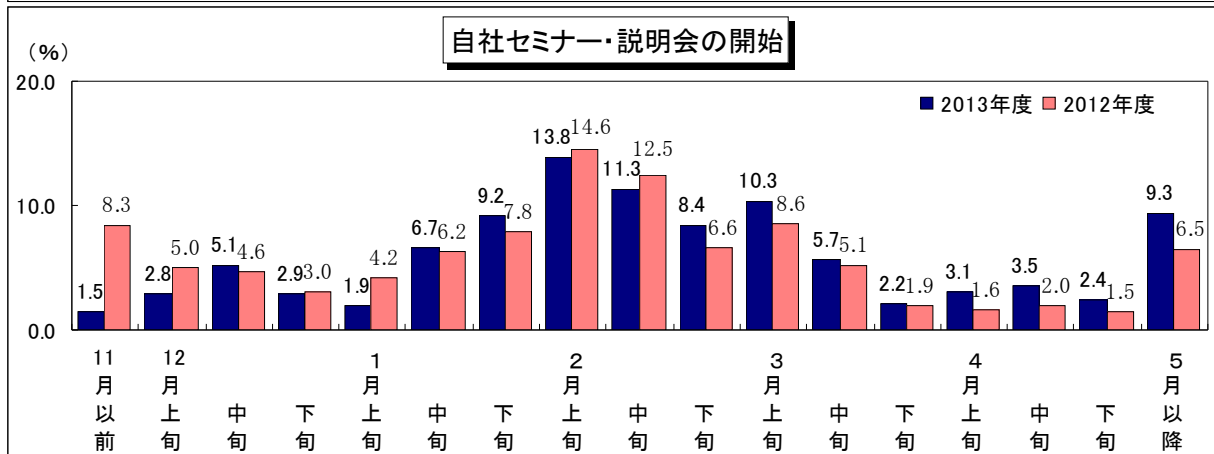
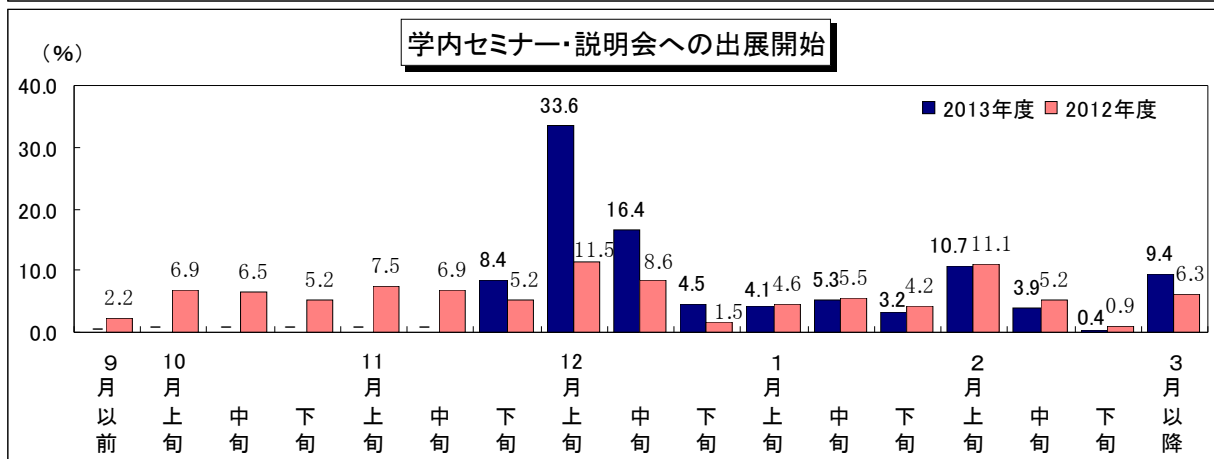
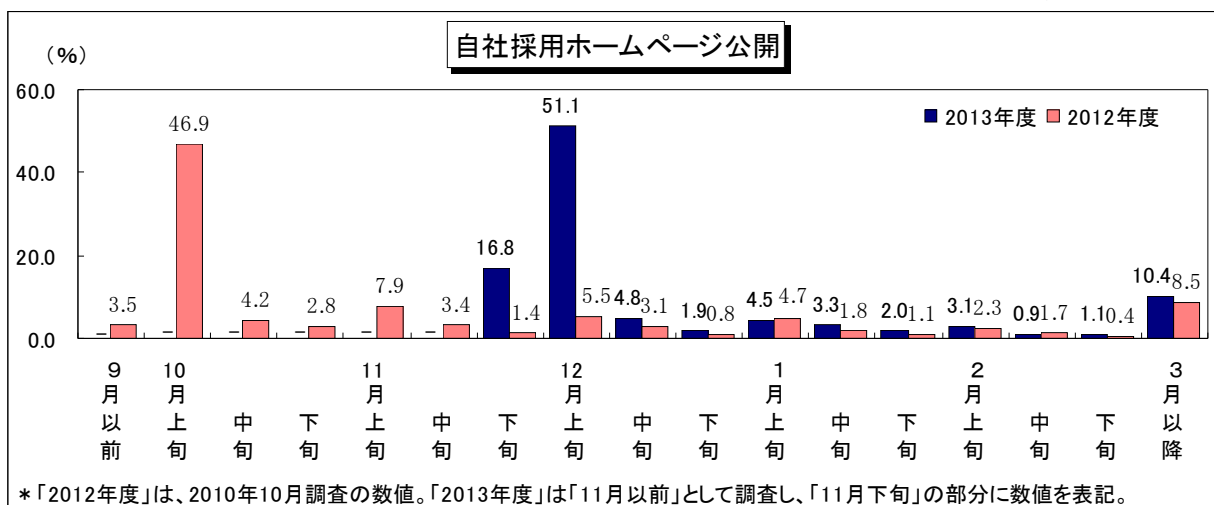
2013年3月卒業予定者の採用見込みは、全属性の総合で、「増減なし」が48.3%と約半数を占める。一方で「増加」と回答した企業は14.5%で、「減少」の5.2%を10ポイント近く上回っている。属性ごとに見ても、すべての属性で「増加」が「減少」を上回る。また、従業員規模別でも、規模の大小を問わず「増加」が「減少」を大きく上回っており、とりわけ中堅・中小企業で前年調査よりも「増加」の割合が高くなるなど、新卒市場の回復は裾野を広げている。円高や東日本大震災により企業の採用意欲は再び低下するのでは、との見方もあったが、今回の調査結果を見る限り、回復基調は引き続き維持されていると言える。



2. 採用活動の開始時期

2013年度採用の一番の特徴は、なんと言っても『倫理憲章』見直しを受け、企業の採用広報開始が12月1日へと変更になったことだろう。活動スケジュールにも変化がはっきりと表れている。

自社採用ホームページの公開は、前年は10月上旬が最多だったが、今期は12月上旬が51.1%と突出している。一方、12月を待たずに公開した企業は16.8%。前年は9月以前の公開が3.5%に留まっていたことを考えると、今期は就職情報サイトオープン前の情報公開に積極的だったと言える（個人情報を取得しなければHPでの情報発信は倫理憲章上問題ない）。学内セミナーについては、12月以降の開催が主になったため、12月上旬が出展開始のピーク。多くの大学で日程が重なり、かなりタイトなスケジュールで開催されているようだ。なお、自社セミナーの開始のタイミングは大きな変化はなく、2月開始が依然多い。

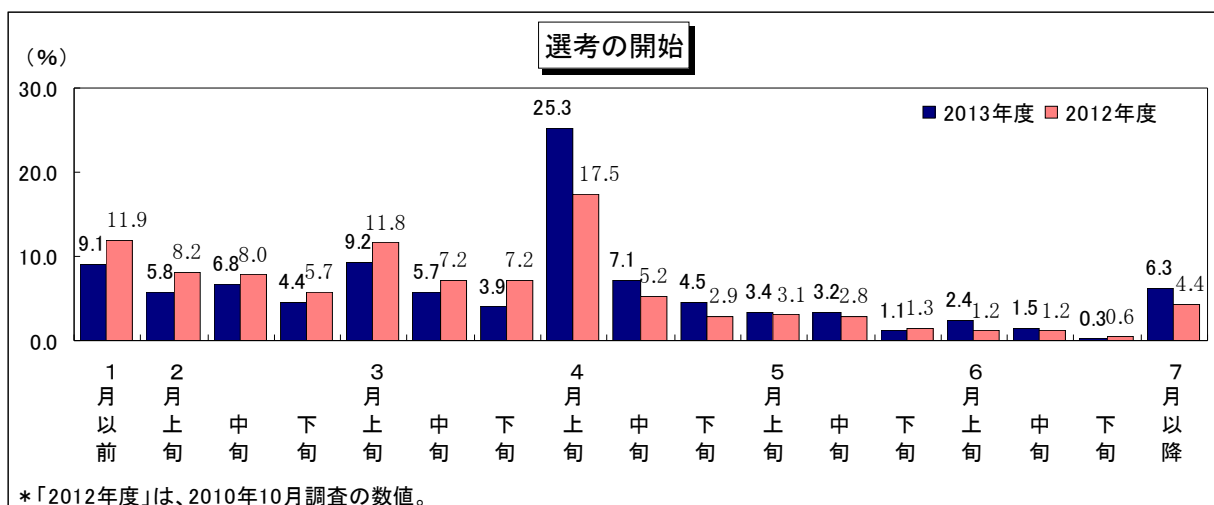


3. 選考開始と内定出しの予定時期

次に選考開始と内定出しの時期を見てみよう。2012年度採用は震災により日程に大きな変更が生じたため、震災前に予定していた当初スケジュールと比較することで、これまでの「例年」と比較したい。

選考の開始は4月上旬がピークである点は例年どおりだが、前年調査で17.5%だったのが、25.3%へと増え、4社に1社に上っている。選考解禁日の4月1日に照準を合わせる企業が一層増える見込みだ。従業員1000人以上の大手企業に限ると46.1%と半数近くになり、日程集中による競争激化は間違いない。思うように受験者を集められない企業も出てくると予想される。

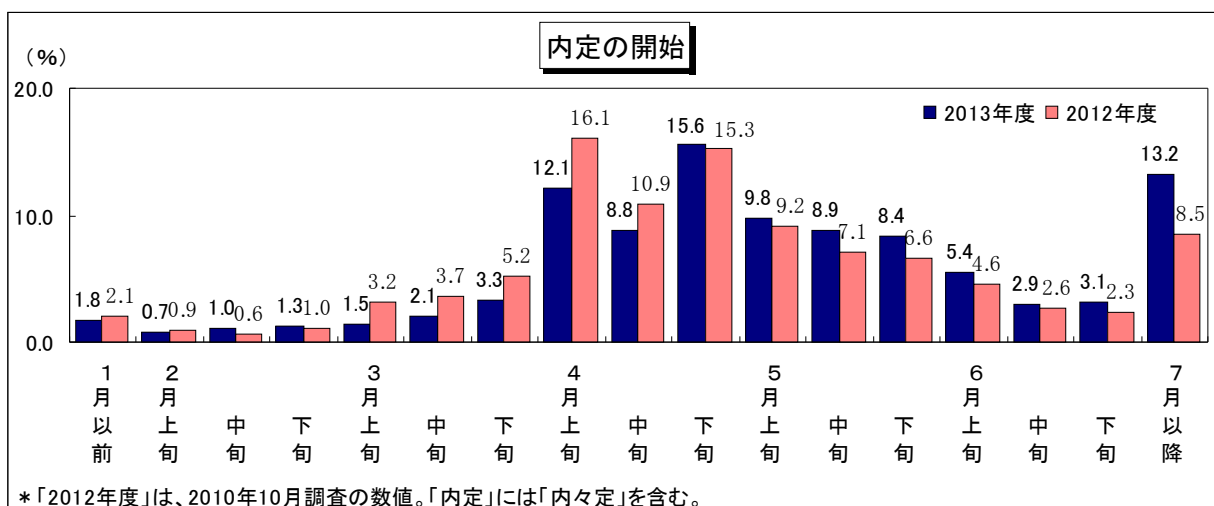
内定の開始は、4月下旬が15.6%で最も多く、4月が内定出しのピークになる点は例年と変わらないが、中小企業を中心に7月以降の内定出しという企業が増える見込みだ。



《従業員規模別》

(%)

	1月以前	2月上旬	中旬	下旬	3月上旬	中旬	下旬	4月上旬	中旬	下旬	5月上旬	中旬	下旬	6月上旬	中旬	下旬	7月以降
～299人	10.5	5.4	5.2	3.1	6.9	5.2	4.4	16.9	8.4	5.2	5.2	4.8	2.1	3.3	1.7	0.6	10.9
300～999人	8.2	5.0	8.9	6.4	13.2	7.5	3.6	22.4	7.5	6.0	2.5	2.1	0.4	2.1	1.8	0.0	2.5
1000人以上	7.3	7.3	7.3	4.7	9.1	4.3	3.4	46.1	3.9	1.3	0.9	1.3	0.0	0.9	0.9	0.0	1.3



《従業員規模別》

(%)

	1月以前	2月上旬	中旬	下旬	3月上旬	中旬	下旬	4月上旬	中旬	下旬	5月上旬	中旬	下旬	6月上旬	中旬	下旬	7月以降
～299人	2.6	0.4	1.5	1.5	1.7	3.1	3.3	7.6	5.7	10.7	10.3	8.1	9.0	7.2	3.1	4.1	20.1
300～999人	0.7	1.8	0.4	1.1	1.1	1.1	3.3	16.8	9.5	18.2	8.0	10.6	8.8	5.1	3.6	2.2	7.7
1000人以上	1.3	0.0	0.9	0.9	1.3	1.3	3.6	15.6	14.3	22.3	11.2	8.5	6.7	2.2	1.8	2.2	5.8

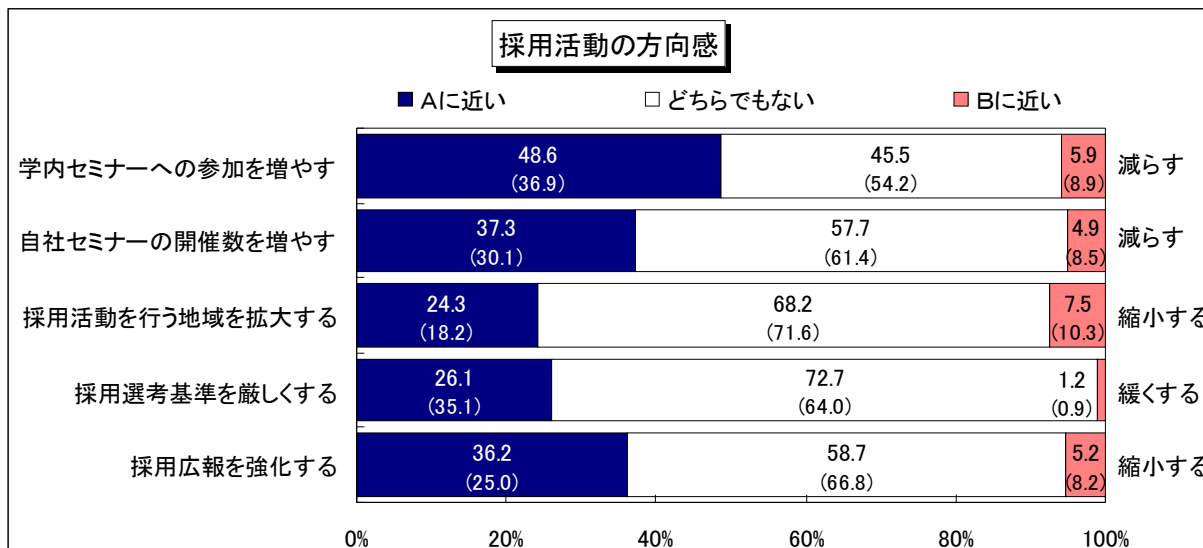
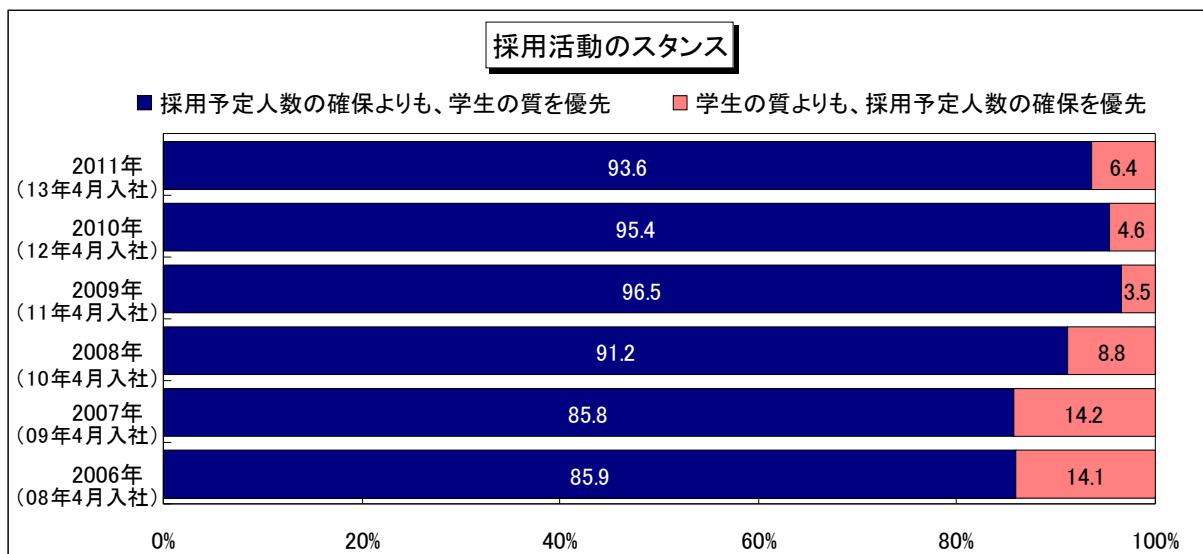
4. 採用活動のスタンスと方向感

2013年度採用のスタンスを尋ねたところ、「採用予定人数の確保よりも、学生の質を優先させる」企業が93.6%と大勢を占めるものの、2年連続で割合を下げた。売り手市場になるとこの数字は下がる傾向があり、脱・氷河期と言われた2006～2007年には85%台まで落ち込んだ経緯がある。こうしたデータからも、採用回復の気配を感じ取ることができる。

採用数増加とスケジュール変更があいまって、採用活動の方向感にも変化が表れている。

「学内セミナー」「自社セミナー」とともに、「増やす」が前年より大きく増え、採用広報活動期間の短縮を、開催を増やすことで補おうとの姿勢が読み取れる。「採用活動を行う地域」でも、「拡大」が「縮小」を大きく上回り、24.3%と、割合も前年より6ポイント余り増えている。一方、「採用選考基準」を「厳しくする」企業は26.1%で、前年の35.1%から9ポイント少ない。先に採用のスタンスでも確認したが、質重視傾向にやや変化が見て取れる。但し、「緩くする」は1.2%とごく少数であり、厳選採用を継続しつつ必要数の確保にあたる企業が大半と見られ、採用活動の難しさをうかがわせる。

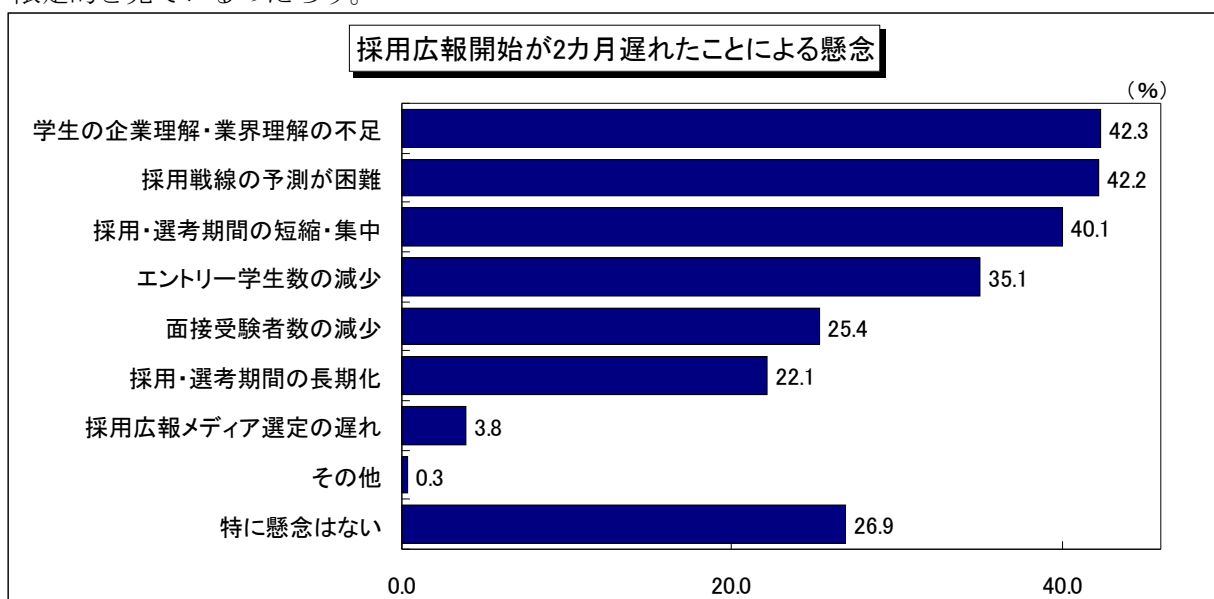
「採用広報」を「強化」するが36.2%と、前年より11ポイント強増えているが、広報期間が例年より2カ月短い中でどう強化していくか、各社各様の工夫が求められる。



5. 採用広報開始2カ月後ろ倒しの影響

採用広報開始が例年より2カ月遅れたことにより懸念する点を聞いたところ、「学生の企業理解・業界理解の不足」が42.3%で最も多かった。採用広報の期間が6カ月から4カ月へと短縮されたことで、選考開始までに学生の理解が進まず自社の魅力を伝え切れないといった懸念、理解不足のまま内定を出しミスマッチにつながるのではといった懸念などが考えられる。僅差で「採用戦線の予測が困難」が続く。経験則が通じない可能性は十分あり、臨機応変な対応を迫られる場面も増えるだろう。

従業員規模別で見ると、影響を強く感じているのは大手企業だということに気付く。「学生の企業理解・業界理解の不足」「エントリー学生数の減少」でとりわけ数値が高い。逆に「特に懸念はない」との回答が、大手が9.4%なのに対し、中小企業では39.5%に上る。中小企業の多くは、もともと大手に遅れて採用活動を開始するケースが多く、12月開始の影響は少なくとも現時点では限定的と見ているのだろう。



《従業員規模別》

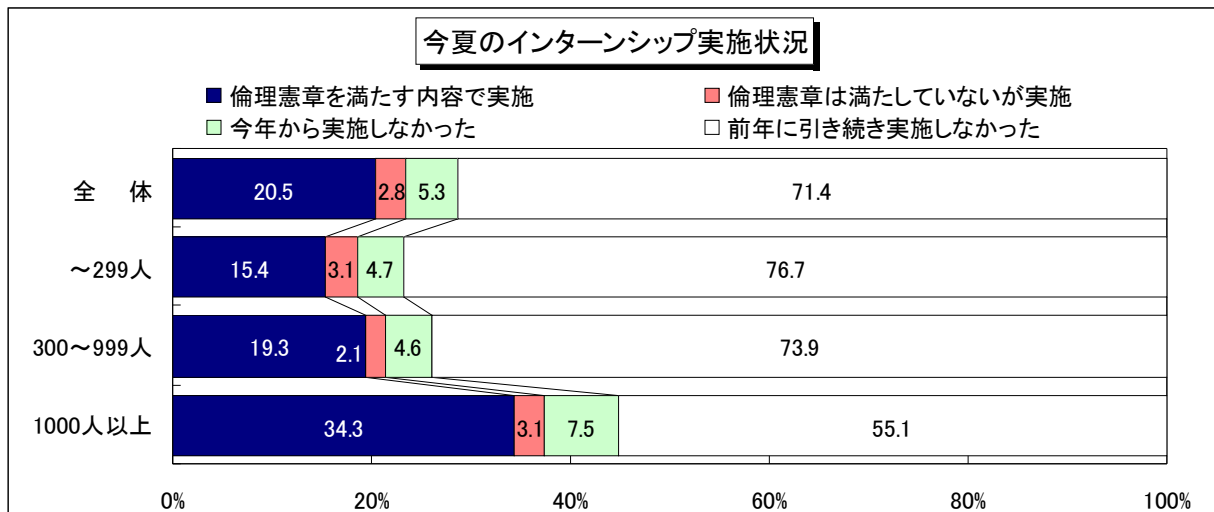
	(%)			
	全 体	～299人	300～999人	1000人以上
学生の企業理解・業界理解の不足	42.3	28.0	50.6	66.5
採用戦線の予測が困難	42.2	33.8	51.2	50.8
採用・選考期間の短縮・集中	40.1	30.7	50.9	48.8
エントリー学生数の減少	35.1	22.0	43.3	56.3
面接受験者数の減少	25.4	17.9	31.9	35.0
採用・選考期間の長期化	22.1	16.7	27.9	27.6
採用広報メディア選定の遅れ	3.8	3.6	4.3	3.9
その他	0.3	0.3	0.6	0.0
特に懸念はない	26.9	39.5	16.9	9.4

【Voice】——採用活動の方向感について

- 採用情報公開が遅くなったことで学生が中小企業に目が行くのが遅くなることを懸念して、合同セミナーの参加を増やした。セミナー参加で会社名だけでも目に留まる機会を作りたい。<機械・プラントエンジニアリング>
- 学生と社員・人事部員の対面での接触時間を多くして、企業理解を促進させる。 <情報処理>
- いろいろ対策するのだが、どこの会社もそれは一緒。B to B企業ならではの知名度の低さはいかんともしがたい。隠れた安定企業であることを地道に説明することが肝要と考えている。 <運輸・倉庫>
- 採用基準はより厳しくしていきたいと考えます。幅広く学生を集めたいので、各地で活動を行いたいと思っています。 <保険>

6. 今夏のインターンシップ実施状況

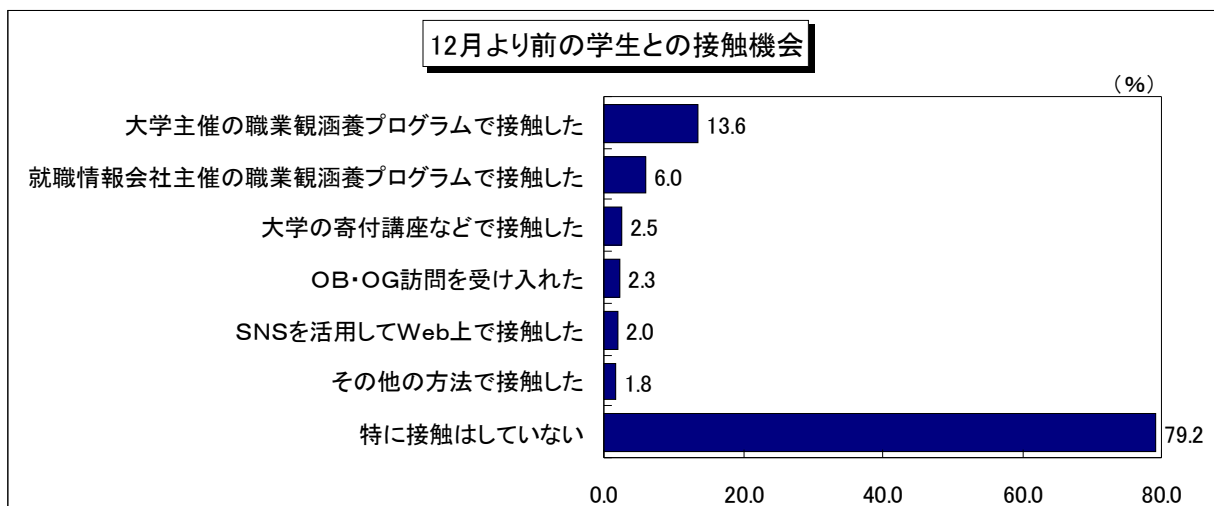
倫理憲章の見直しにより、5日間以上の職業観涵養プログラムに限るなど、インターンシップ実施のハードルが上げられた。実施企業の激減も懸念されたが、この夏インターン学生を受け入れた企業は「倫理憲章を満たす内容で実施」20.5%、「倫理憲章を満たしていないが実施」2.8%と、あわせて23.3%。「今年から実施しなかった」は5.3%にとどまった。企業規模が大きくなるほど「満たす内容で…」の割合は増え、大手企業では34.3%に上った。



7. 12月より前の学生との接触

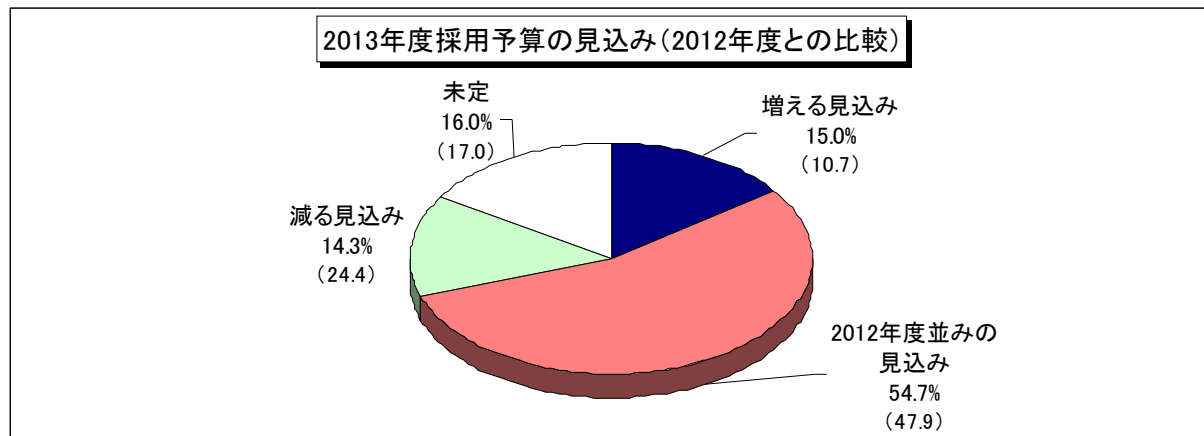
12月より前に不特定多数向けの情報発信以外の広報活動をすることを制限された中、インターンシップ以外で学生と接触した企業はどのくらいあったのか。今回の調査では、「特に接触はしていない」が79.2%と約8割に上り、大半の企業が何の接点も持たないまま12月を迎えたことが分かった。先に見たように、インターンシップ実施企業の多くは倫理憲章の条件を満たしていたことから、大きな受け皿だった1-day インターンは今夏ほとんど開催されず、インターンシップ参加学生は減っていると見られる。かつ、他の方法でも企業との接点は限られていた——。企業が今期接するのは、例年の学生に比べ企業との接触経験の少ない学生だという点も、認識しておかねばならないだろう。

さて、昨今注目を集めているSNSについては、「SNSを活用してWeb上で接触した」が全体で2.0%、大手企業に限ると4.7%という結果だった。実施企業でも多くは手探りの段階であると見られ、今後採用活動にツイッターやフェイスブックなどのSNSをどう活用していくか、試行錯誤が必要だろう。



8. 2013年度採用予算

採用予算の見込みについては、「増える」が15.0%に対し、「減る」が14.3%と拮抗している。前年調査では「減る」が「増える」の2倍以上だったので、数年来の予算減少傾向は落ち着きを見せた格好だ。しかしながら、採用数は増加傾向にある中で予算は変わらず、多くの企業にとって苦しい台所事情に変わりはないだろう。



9. 学生に求めるもの

企業が学生に求めるものとして、1位に選ばれたのは、文系・理系ともに今年も「コミュニケーション能力」で、2000年代に入ってから不動だ。2位・3位も文系・理系で違いは見られず、「熱意」「基礎学力」が選ばれ、文系では「バイタリティー」も同率で3位に入った。学生に求めるものは近年大きな変化は見られず、一定している。

学生に求めるもの

順位	大卒文系	%	順位	大卒理系	%
1位	コミュニケーション能力 ①	72.6	1位	コミュニケーション能力 ①	67.4
2位	熱意 ③	28.0	2位	熱意 ③	28.5
3位	バイタリティー ②	24.2	3位	基礎学力 ②	25.9
	基礎学力 ④	24.2	4位	専門知識 ④	25.5
5位	協調性 ⑤	22.1	5位	協調性 ⑤	22.5
6位	明るさ ⑥	18.3	6位	バイタリティー ⑥	19.2
7位	ストレス耐性 ⑦	17.7	7位	ストレス耐性 ⑦	18.0
8位	一般常識 ⑧	14.1	8位	明るさ ⑧	14.1
9位	リーダーシップ ⑨	12.3	9位	発想の豊かさ ⑨	12.6
10位	フットワークの良さ ⑩	9.2	10位	一般常識 ⑩	10.0
11位	社交性 ⑪	8.8	11位	リーダーシップ ⑪	9.0
12位	信頼性 ⑫	8.0	12位	社交性 ⑫	6.8
13位	発想の豊かさ ⑬	7.2	13位	信頼性 ⑬	6.1
14位	身嗜み・マナー ⑭	6.7	14位	フットワークの良さ ⑬	5.8
15位	社会的モラル ⑮	4.3	15位	身嗜み・マナー ⑮	5.1
16位	語学力 ⑯	3.8	16位	社会的モラル ⑯	3.5
17位	社会的関心	2.7	16位	企画力 ⑰	3.5
19位	体力 ⑰	2.6	18位	プレゼンテーション能力 ⑱	2.8
20位	専門知識 ⑲	2.5	19位	情報収集能力	2.6
21位	機転 ⑲	1.5	20位	体力 ⑰	2.2
	企画力	1.5	21位	社会的関心	1.9
	情報収集能力	1.5	22位	語学力	1.7
	その他	1.4	23位	機転 ⑲	1.2
				その他	1.9

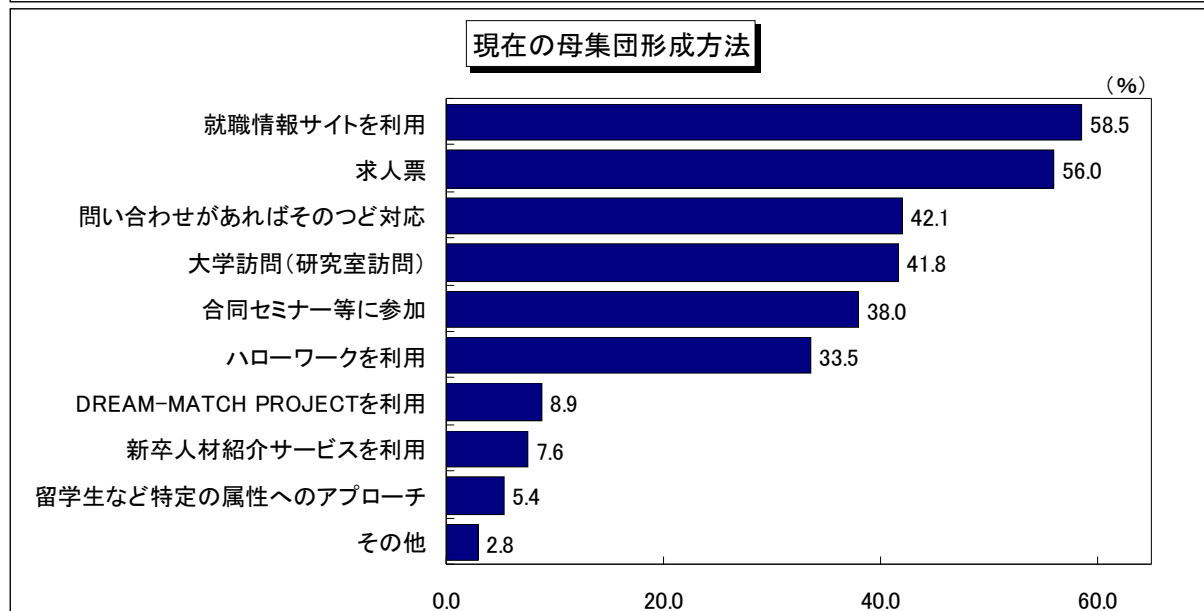
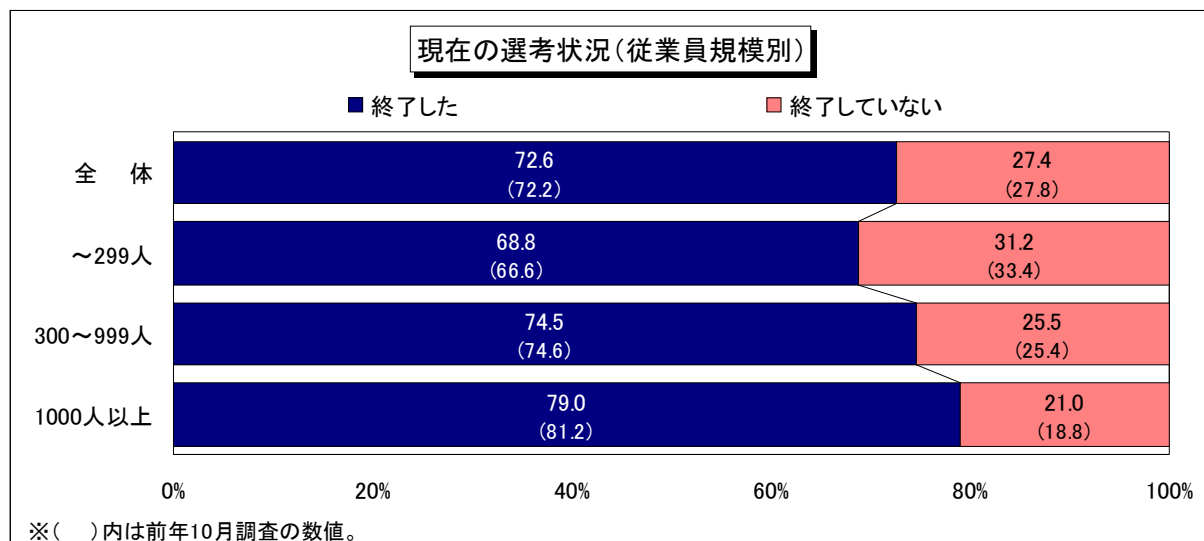
※選択肢から3つまで選択

※○の中の数字は前年同調査の順位

10. 2012年3月卒業予定者の選考状況

最後に2012年3月卒者の選考状況を確認したい。調査時点で、採用活動を「終了した」と回答した企業は、全体の72.6%。前年10月に行った調査で72.2%だったので、約2カ月遅れて進行していることになる。東日本大震災の影響で選考開始を遅らせた企業があり、採用活動の終了時期も遅れ、長期化している様子がうかがえる。

採用継続企業での現在の母集団形成方法は、「就職情報サイトを利用」が58.5%と最多で、後半戦もメインツールとなっている。ちなみに中小企業を対象とした「DREAM-MATCH PROJECT」利用企業は中小企業の14.9%で、一定の成果を上げていると言える。



《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 15,065社
 調査時期 : 2011年11月28日～12月6日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 1,263社 (従業員300人未満 666社、300~999人 338社、1000人以上 259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