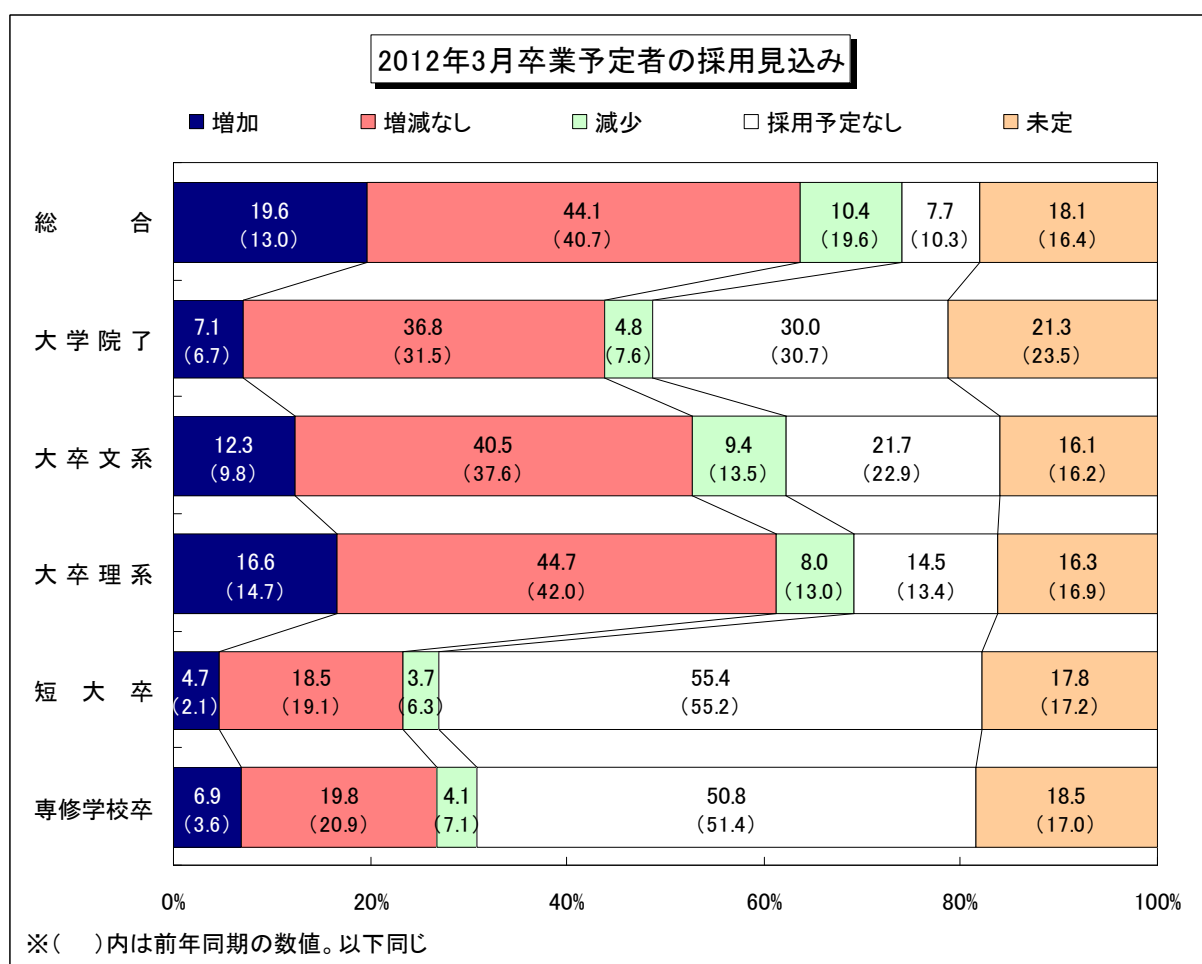


「採用活動に関する企業調査」アンケート結果

～ 2012年3月および2011年3月卒業予定者の
採用活動に関する企業調査<2月調査> ～

1. 2012年3月卒業予定者の採用見込み

前回調査（2010年10月）の時点で、わずかながら回復の兆しが表れていた2012年度の新卒採用市場。2月調査の結果においても、増加傾向が見て取れる。全属性の総合では、11年度の採用予定数に比べ「増減なし」が44.1%で半数近くを占めるものの、「増加」が19.6%と、「減少」の10.4%の2倍近くに上っている。また採用属性別でも、5つの属性すべてで「増加」が「減少」を上回っている。「採用予定なし」と回答する企業は前年並みの状況だが、新興国需要など製造業を中心とした業績の回復とともに、新卒採用市場にもようやく薄日が差してきたようだ。

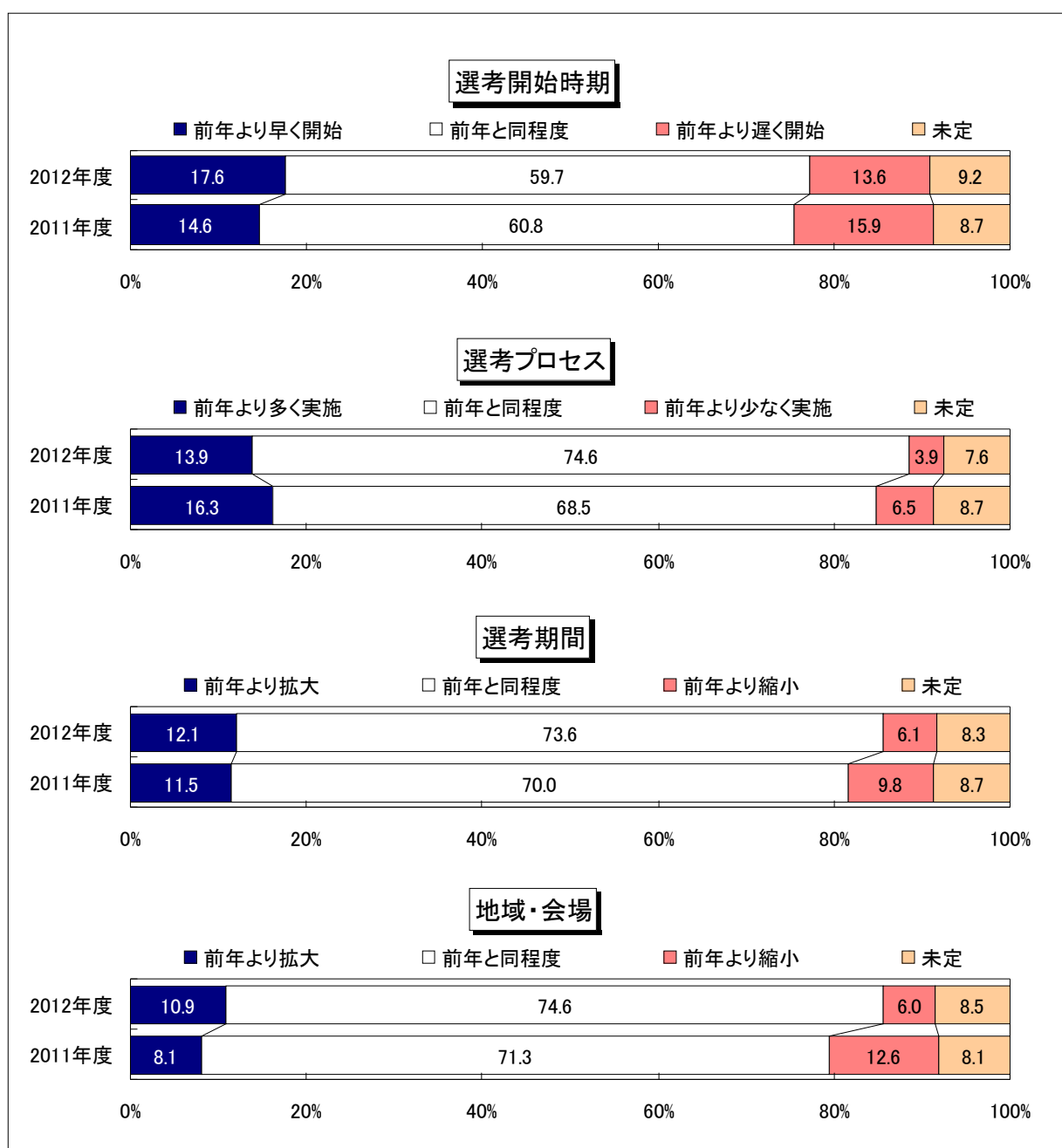


2. 2012年3月卒業予定者の選考予定

2012年度の選考予定について聞いてみたところ、まず選考開始時期を「前年より早く開始」と答えた企業は17.6%。「前年より遅く開始」の13.6%を4ポイント上回っている。主に中堅・中小企業で早める傾向が見られ、例年、大手が収束する5月以降に選考を開始していた企業が、「質・量共に満足できなかったため、今年は早めに選考を開始する」（機械）などと回答している。

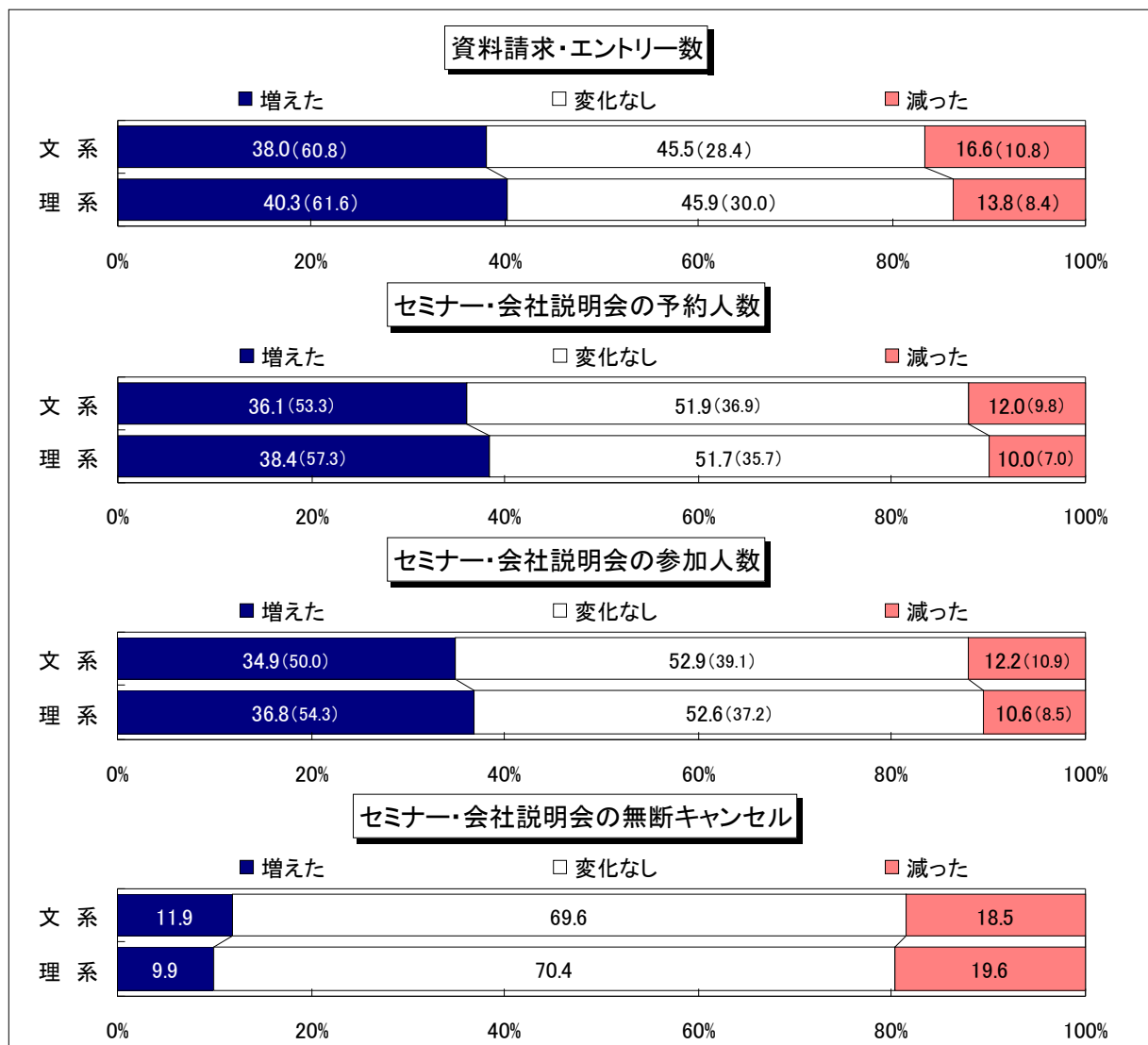
一方、選考プロセスは前年に引き続いて増加傾向にあり、選考期間も拡大傾向が強まっている。応募者が前年よりさらに増えるとの見方が多いようだ。

地域・会場については、前年は縮小傾向にあったが、今年は一転して拡大傾向となった。「大都市圏に偏っていた母集団を地方大学まで拡大する」（エネルギー）など、これまでアプローチしてこなかったエリアや地方の有力大学へとターゲットを広げる動きが背景にありそうだ。



3. 2012年3月卒業予定者の採用活動状況

採用活動状況を尋ねた設問では、「資料請求・エントリー数」、「セミナー・会社説明会の予約人数」、「セミナー・会社説明会の参加人数」の3項目で、いずれも「増えた」との回答が「減った」を上回り、4割前後を占めた。前年に比べれば、やや割合が減ったものの、依然学生の動きは活発と言える。今回、新たに聞いた「セミナー・会社説明会の無断キャンセル」については、「減った」との回答が「増えた」を上回る結果となっている。

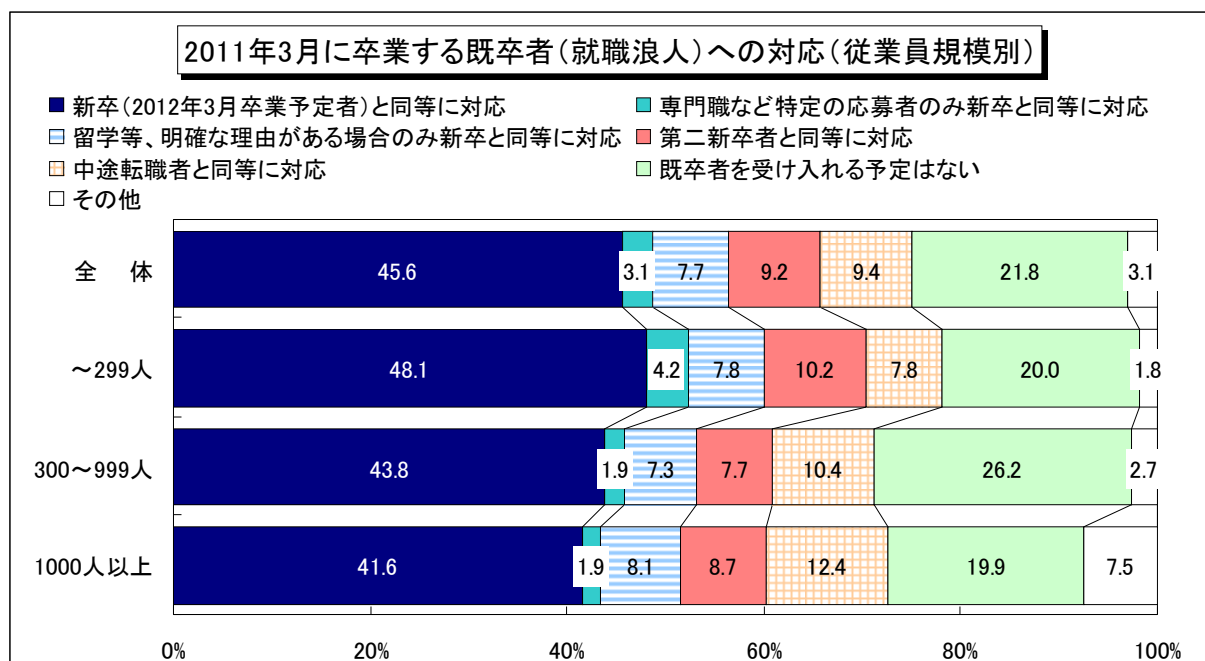


【Voice-1】——2012年度の就活生の印象

- 間雲なエントリーが大幅に減少し、冷静に選択を進めているように思われる。 <鉄鋼・非鉄・金属製品>
- 質的には昨年と変わらないが、セミナーの出席状況を見ていると、就活を真剣に捉えている。 <自動車・輸送用機器>
- のんびりした雰囲気を感じる。政府が示した“3年以内既卒者の新卒扱い”等の措置を甘く考えているのでは？ <情報処理・ソフトウェア>
- 積極的に就職活動に臨んでいる学生と、そうでない学生との温度差は例年以上。 <調査・コンサルタント>
- 学校の支援が手厚いのか、ある程度のマナーができています。 <印刷・パッケージ>

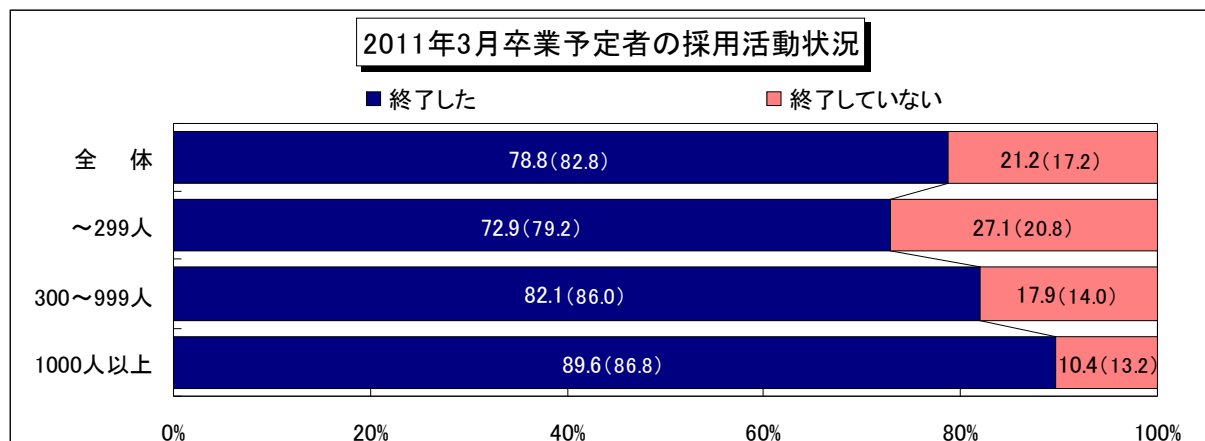
4. 2011年3月に卒業する既卒者（就職浪人）への対応

昨年11月に政府から業界団体等に「3年以内既卒者の新卒扱い」が要請され、日本経団連が倫理憲章の見直し方針を発表するなど、各企業でも検討が進んでいる。今年3月に卒業する既卒者への対応方針を聞いたところ、全体で45.6%の企業が「新卒（2012年3月卒業予定者）と同等に対応」と回答している。「専門職など特定の応募者のみ新卒と同等に対応」、「留学等、明確な理由がある場合のみ新卒と同等に対応」といった条件付きの企業も足し合わせると56.4%となり、過半数の企業が新卒として受け付ける。一方、第二新卒や中途としてでも「既卒者を受け入れる予定はない」とする企業が2割を占めており、今後の動向が注目される。



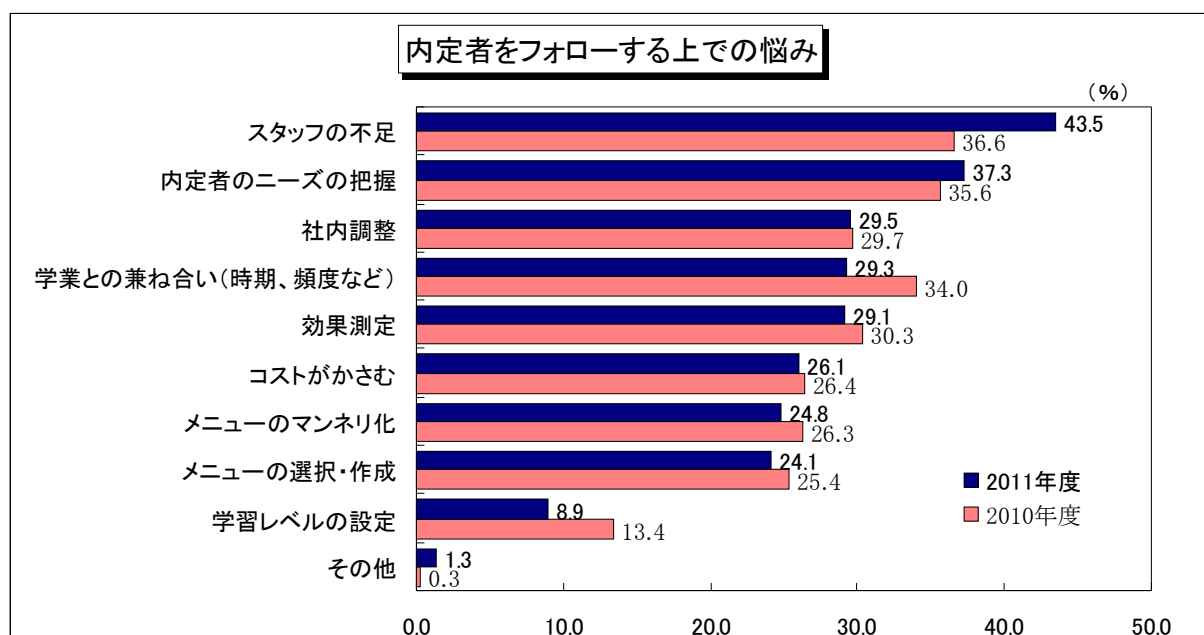
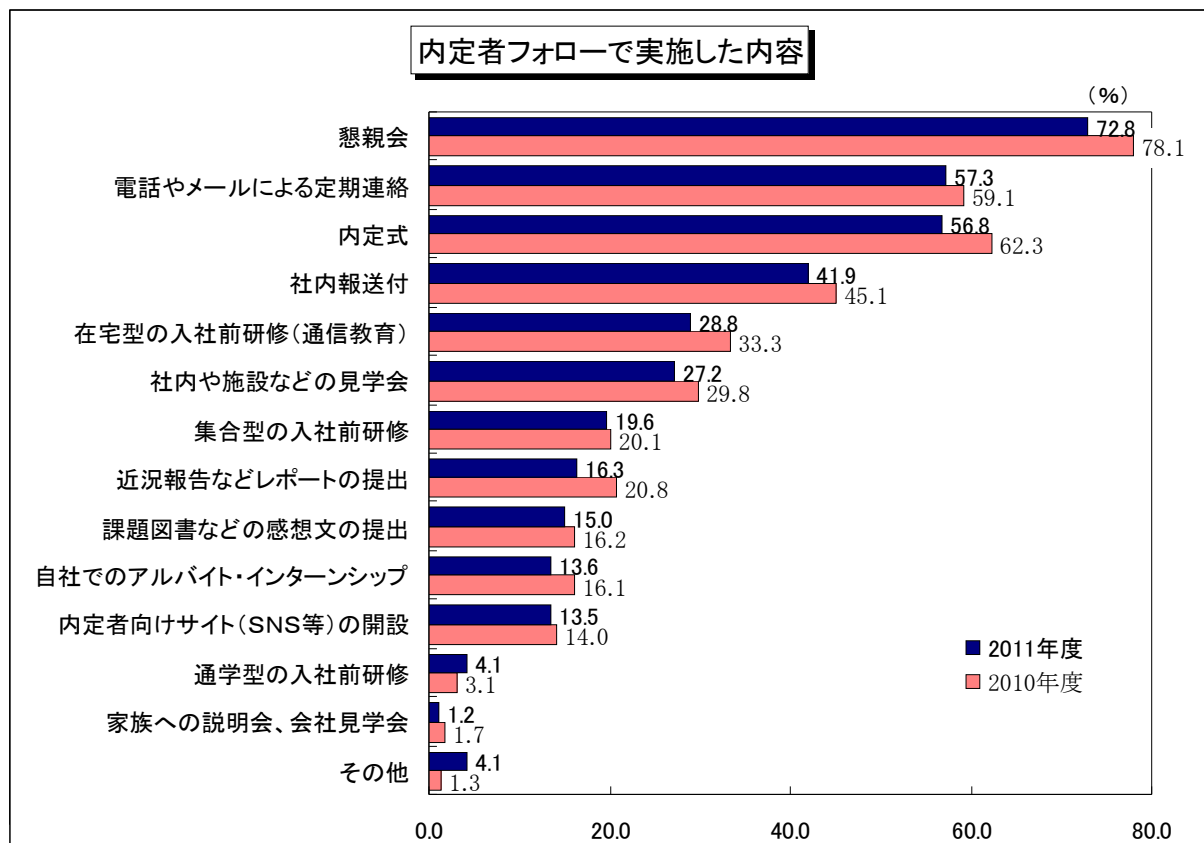
5. 2011年3月卒業予定者の採用活動状況

2月後半時点で、今春卒業予定者の採用活動を「終了した」と回答した企業は全体の78.8%。過去最低の就職率も懸念される一方で、まだ2割超の企業が採用活動を終了していないことになる。従業員規模別では、1000人以上の大手企業で1割、300人未満の企業においては3割近くがまだ採用活動を継続している。



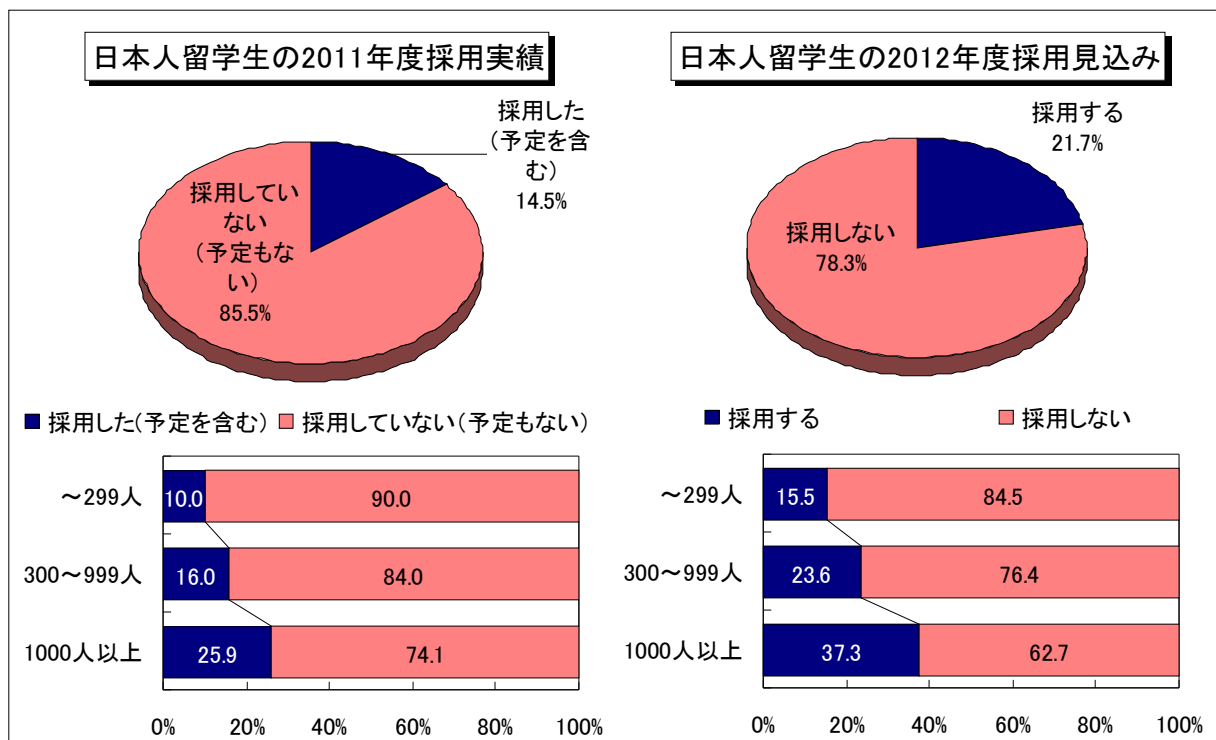
6. 内定者フォローの実施状況

今春の入社予定者に対して内定後にフォローを実施している企業は全体で94.9%。大半の企業で何らかの施策が実施されている。最も多く実施されているのは「懇親会」で72.8%。以下、「電話やメールによる定期連絡」57.3%、「内定式」56.8%、「社内報の送付」41.9%となった。前年から順位に大きな変動は見られないが、今年はほぼすべてにおいて実施率が低下している。コスト面の理由もあるだろうが、「内定者をフォローする上で悩みがある」と回答した企業のうち43.5%と半数近くが、「スタッフの不足」を挙げており、複数の施策を実施する余力がない、というのが実情のようだ。



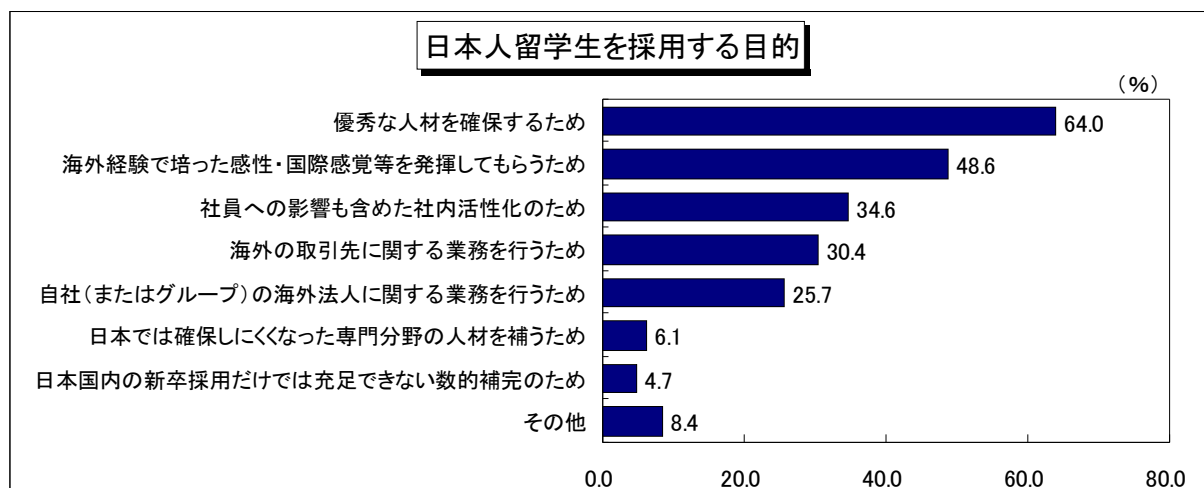
7. 日本人留学生の採用状況

2011年度（2011年4月～2012年3月入社）に日本人留学生（正規留学のみ。以下同）を「採用した」企業は、予定を含め全体の14.5%。7社に1社程度の割合だが、2012年度（2012年4月～2013年3月入社）の見込みについては、「採用する」企業が21.7%と1.5倍に増加する。従業員規模別にみると、1000人以上の大手企業では、その割合が37.3%と4割近くにまで達している。外国人学生の採用がクローズアップされる中、“グローバル人材”としての日本人留学生にも注目が集まっている。



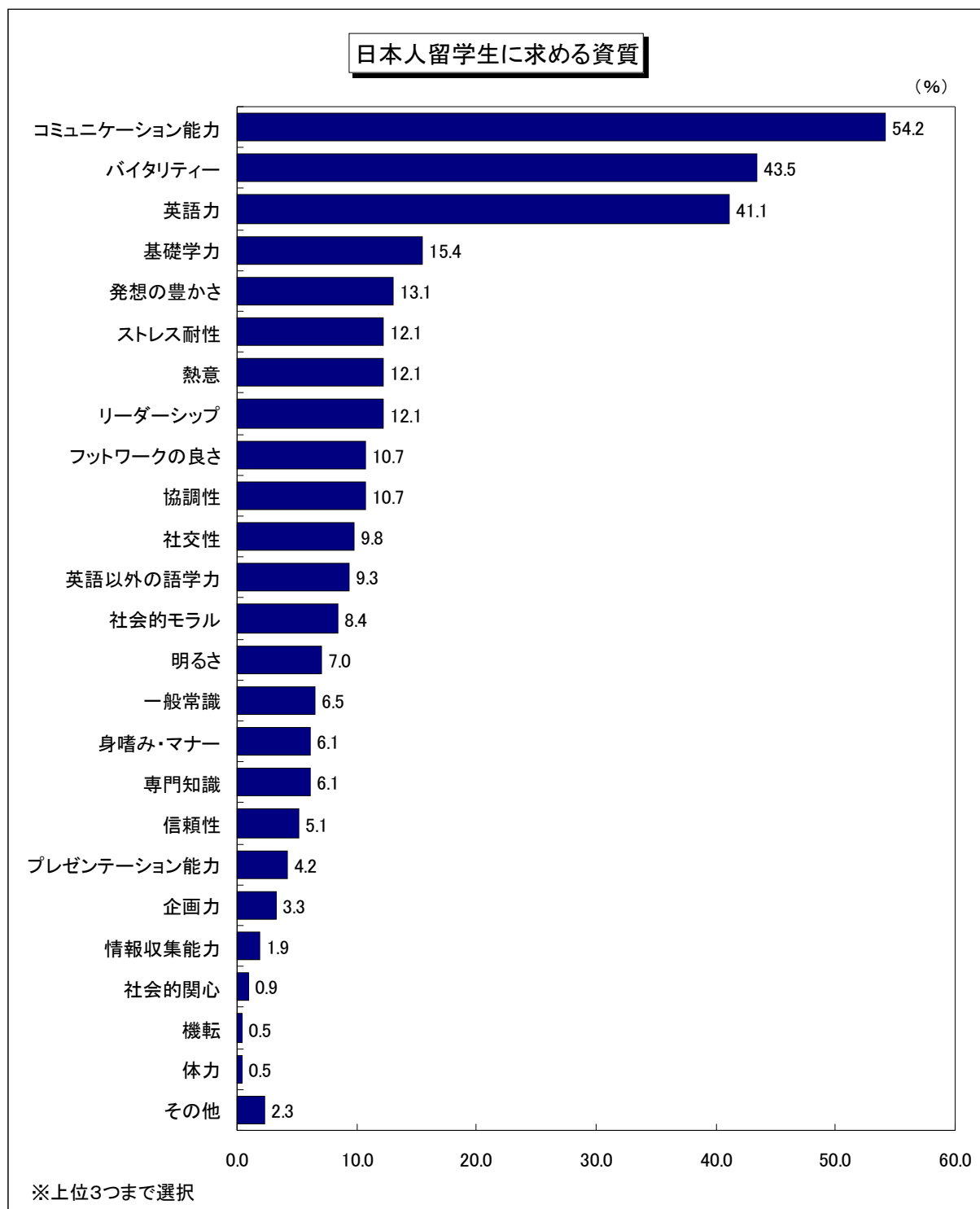
8. 日本人留学生を採用する目的

日本人留学生を採用する目的として、最も多く挙げられたのは「優秀な人材を確保するため」(64.0%)。しかし、その次に「海外経験で培った感性・国際感覚等を発揮してもらうため」(48.6%)、「社員への影響も含めた社内活性化のため」(34.6%)「海外の取引先に関する業務を行うため」(30.4%)、「自社(またはグループ)の海外法人に関する業務を行うため」(25.7%)が続くなど、留学生としての経験や語学力を期待する企業も多い。



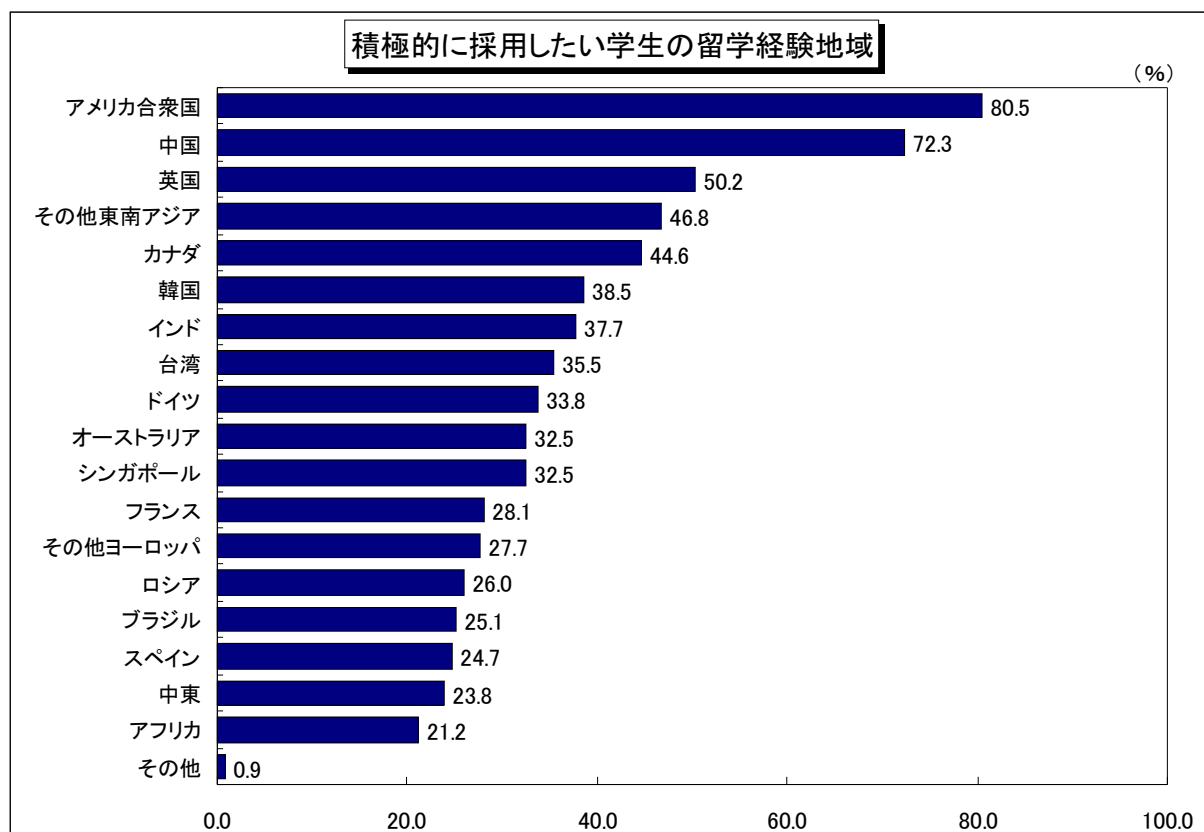
9. 日本人留学生に求める資質

日本人留学生に求める資質を、25項目の選択肢の中から上位3つまで選んでもらったところ、54.2%と過半数が「コミュニケーション能力」を挙げる結果となった。「バイタリティー」、「英語力」も4割以上が挙げており、上位3つが他を大きく引き離している。「コミュニケーション能力」と「バイタリティー」は国内学生の採用に関する調査でも常に上位に挙げられており、企業が求める資質として普遍的なものようだ。



10. 積極的に採用したい日本人学生の留学経験地域

どの国・地域に留学経験のある（交換留学を含む）日本人学生を積極的に採用したいか。1位はアメリカ合衆国で80.5%、2位には中国が72.3%と肉迫している。3位は英国（50.2%）で、4位にシンガポール以外の、その他東南アジア（46.8%）、5位カナダ（44.6%）という順位になった。米英の大学で高度な教育を受けてきた人材を求める企業が依然として多い一方、中国や東南アジアなど、新興国への進出やビジネス展開を視野に入れた企業の人材事情が反映されている。



【Voice-2】——日本人留学生の減少傾向について

- 経済情勢を考えると、いまは海外に出て行ける家庭環境ではないと思う。 <コンビニエンスストア>
- 大学全入の弊害かと思う。入学できる学校へ進学することに満足しているような学生に、海外を目指す気概は期待できないのではないか。 <情報処理・ソフトウェア>
- 留学によるブランクを許さない採用活動の構造に問題があると感じる。 <鉄鋼・非鉄・金属製品>
- 海外への留学に対する国・自治体レベルの支援がまだまだ不足している。学生に「留学したい」と思わせる、金銭面を含めた環境の整備がもっと必要ではないかと思われる。 <電子・電機>
- 面接をしても、海外どころか地元からも離れたくないという学生が多い。「未知のものを体験する」面白さより恐怖心や面倒臭さの方が先にあるのでは。 <情報処理・ソフトウェア>

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 14,488社
 調査時期 : 2011年2月16日～24日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 943社
 調査機関 : 株式会社ディスコ 調査広報室

◆本資料に関するお問い合わせ先 : 03-5804-5505 / 株式会社ディスコ 調査広報室