



株式会社ディスコ キャリアリサーチ 〒112-8515 東京都文京区後楽 2-15-1 TEL.03-5804-5567



採用マーケットの分析

2012年度 最終総括

Versant™ English Test

Versant™とは、Pearson社によって開発された英語スピーキングテストです。

「聞いて話す」という、ビジネスシーンで本当に求められる
実践的な英語を正確に測定することのできるVersant™は、
高い実用性と信頼性で世界各国で使用されています。

Versant™が選ばれる理由

約15分で正確に英会話力を診断

約15分で「発音」、「流暢さ」、「語彙」、
「文章構文」における能力を個別に
診断し、リスニング、スピーキング能力
を測定します。

電話でいつでも受験可能

電話だけで受験ができるので、テスト
センター等へ行く必要がなく、都合に
あわせた効率的な受験が可能です。

世界で使用される信頼性と正確性

グローバルに展開する大手企業は
もちろん、各国の有名大学や政府
機関にも採用されています。

世界各国での 導入実績

企業

●楽天 ●IBM ●デル ●ボーイング ●Access Worldwide ●El Pollo Loco
●Emirates Airline ●Norwegian Cruise Line ●ヒュンダイ重工業 ●インフォシス
●LGエレクトロニクス

教育 関連

●早稲田大学 ●神戸大学 ●北京大学 ●University of Washington ●University of Connecticut
●University of Utah ●California State Univ, Hayward

政府 団体

●米国国防省 ●米国国土安全保障省 ●オランダ政府移民局 ●Border Patrol Academy
●FIFA World Cup (2002 Korea) ●Foreign Services Institute ●National Center for State Courts
●Canadian Foreign Service Institute ●韓国ソウル市教育局 ●フィリピン技術教育開発局
●World Expo 2005 (愛知万博)

●他多数

詳細・お問い合わせ ▶ <http://web.disc.co.jp/sp/versant/>



株式会社ディスコ 企画開発部 E-mail: serviceinfo@disc.co.jp TEL: 03-5804-5574

採用マーケットの分析 - 2012年度 最終総括 -

INDEX

第1章	採用マーケットの現況	4
	新卒採用市場に残る東日本大震災の影響 選考開始時期が明暗を分ける 前年水準に近づきつつある内定率 内定を持ちながら活動を続けた学生たち	
第2章	企業の採用活動	8
	企業の採用意欲は震災後も持続 幅広く回復傾向を見せる大卒採用 母集団の増加と「ターゲット採用」 震災への対応と成果 動き始めた「既卒者の新卒扱い」 中堅中小へと広がるグローバル人材の採用	
第3章	学生の就職活動	14
	学生たちが見せた「現実志向」 震災で就職活動が停滞 学生たちの意識変化が進む 内定承諾は半数以上が「即日」	
第4章	来期の見通し	18
	来期の採用計画は、5割近くが「今年度並み」 「12月広報開始」への不安 来期の採用で注力すること 選考時期は4月に集中	

参考データ 22

ディスコ調査概要

■採用活動に関する企業調査

	2010年10月調査	2011年2月調査	2011年6月調査	2011年7月調査
調査対象	全国の主要企業13,675社	14,488社	16,718社	16,868社
調査時期	10月12日～20日	2月16日～24日	6月16日～24日	7月25日～8月1日
回答社数	1,184社	943社	1,174社	1,104社
調査方法	インターネット調査法			

■日経就職ナビ 学生モニター調査

	2010年11月調査	2011年1月調査	2011年3月調査	2011年4月調査	2011年5月調査	2011年6月調査	2011年7月調査
調査対象	2012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15日～28日	1月1日～10日	3月1日～8日	4月1日～10日	5月1日～9日	6月1日～8日	7月1日～11日
回答人数	1,573人	1,325人	1,137人	1,123人	1,045人	1,072人	1,051人
調査方法	インターネット調査法						

日経就職ナビ 学生モニター：「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。

第1章 | 採用マーケットの現況

■新卒採用市場に残る東日本大震災の影響

甚大な被害をもたらした東日本大震災は、新卒採用マーケットに対しても大きな影響をおよぼした。

厚生労働省の調べによると、高校生などを含む2011年春の新卒者で、就職の内定を取り消されたのは556人(8月5日現在)。そのうち、震災を理由とする者がおよそ8割を占めている。政府や企業の支援などにより、新たな就職先を確保した者が全体で半数を超えたものの、依然、厳しい状況だ。

12年卒においても、震災の影響は今なお続く。当社が7月下旬に行った「採用活動に関する企業調査」によると、採用選考を「終了した」企業は全属性の総合で39.3%。前年同時期の47.5%を8.2ポイント下回る。さらに、採用属性別や従業員規模別に見ていっても、例外

なく全体的に遅れていることがわかる。

震災後、多くの企業が、被災地の学生に対してスケジュール変更などの対応を実施。さらに、大手有力企業の一部が、全体の選考開始を従来の4月から5月、6月に延期することを表明した。それがきっかけとなり、選考開始を後ろ倒しする企業や選考期間を延長する企業が全国的に広がっていったことから、市場の長期化につながったものと考えられる。

■選考開始時期が明暗を分ける

採用予定数に対する内定者の割合を示す「充足率」は総合で約7.6割と、こちらも前年(約7.9割)を下回っている。いずれの属性においても同様で、選考の遅れが影響していると見ていいだろう。ただ、昨年強まった、質を求めて数を追わない「厳選採用」の企業姿勢

が今期も維持されていると思われ、今後も低い充足率のまま推移することが十分に予想される。

内定辞退者については、「かなり増えた」「やや増えた」の合計が25.0%。「やや減った」「かなり減った」の合計20.0%を5ポイント上回っており、増加傾向を示している。前回、6月中旬の調査時には、「増えた」と「減った」がほぼ拮抗していたことから、震災への対応で遅れていた大手有力企業の選考が進むにつれ、先に内定出しを終えた企業で辞退者が増加していることが推測できる。

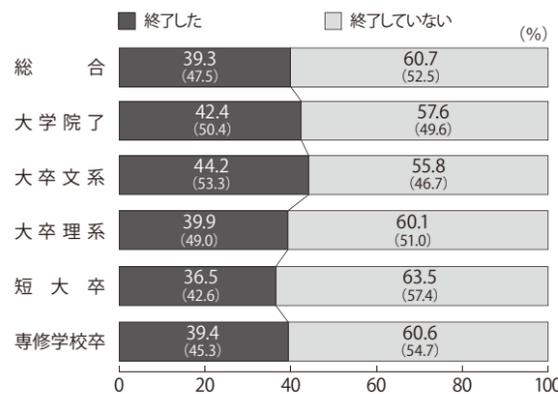
7月までの採用状況に対しては、量に対する不満を示す「質的には満足だが、量的に不満」と「質・量ともに不満」の合計が46.0%で、前年を12ポイント上回る。一方、質に対する不満(「量的には満足だが、質的に不満」と「質・量ともに不満」の合計)は0.2ポイントの微増にとど

まっており、今年は「量に対する不満」が明らかに高い。前述の厳選採用、そして内定辞退が大きく起因していることは言うまでもない。

ところが、これを従業員規模別に見ていくと、規模が小さくなるほど「量に対する不満」の割合が高くなるものの、前年からの増加幅に関しては大きな違いはない。そして「質に対する不満」については、同様に規模が小さくなるほど不満は高まるが、前年より増えているのは300~999人の中堅のみ。1000人以上の大手では前年を7ポイント以上下回っており、「質に対する満足」が前年より高くなっている。

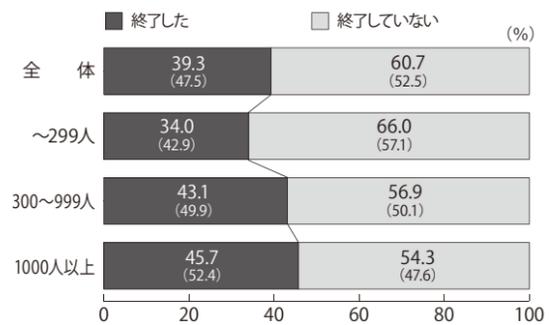
選考時期が分散したことで、大手同士はうまく質の高い人材を採り分けることができたようだが、その分中堅などがあおりを受けたかたちだ。企業規模での明暗がはっきりと分かれる結果となった。

◎採用選考の終了状況(採用属性別)



* ()内は前年同時期の数値
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年7月)

◎採用選考の終了状況(総合/従業員規模別)



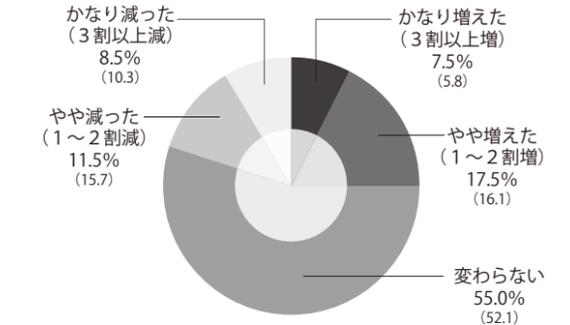
* ()内は前年同時期の数値
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年7月)

◎内定者の充足率(属性別)

	総合	大学院了	大卒文系	大卒理系	短大卒	専修学校卒
2011年	約7.6割	約7.2割	約7.6割	約6.7割	約4.6割	約5.9割
2010年	約7.9割	約7.8割	約8.1割	約7.0割	約6.5割	約6.7割
2009年	約8.0割	約8.4割	約8.1割	約7.7割	約7.1割	約7.0割

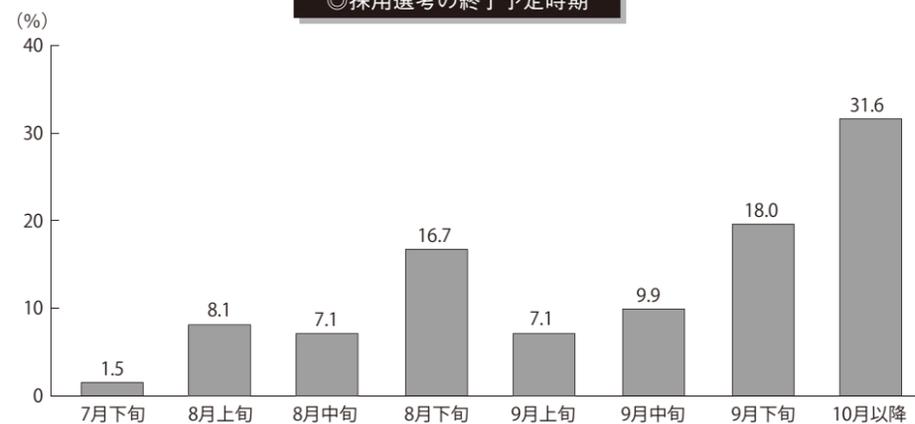
*「内定」には、「内々定」を含む。以下同
*採用予定数に対する内定者の割合
*各属性の内訳を回答していない企業などがあるため、総合の割合と各属性の割合は一致しない
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(各年7月)

◎内定辞退者の増減



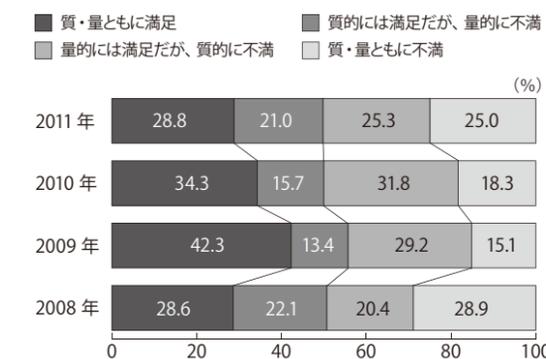
* ()内は前年同時期の数値
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年7月)

◎採用選考の終了予定時期



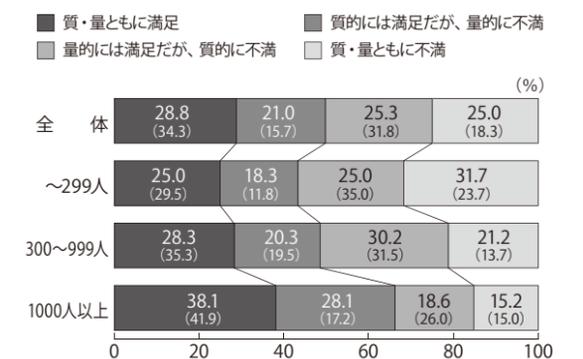
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年7月)

◎7月までの採用結果の満足度の推移



(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(各年7月)

◎7月までの採用結果の満足度(従業員規模別)



* ()内は前年同時期の数値
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年7月)

第1章 | 採用マーケットの現況

■前年水準に近づきつつある内定率

次は、学生側から現況を見てみる。「日経就職ナビ 学生モニター調査」によれば、7月1日現在の内定率は65.2%。2004年に現在の調査形式をとって以降、最低の数字だった前年の68.7%をもさらに下回る状況となっている。ただし、5月時点では12.6ポイントあった前年との差は徐々に縮まってきており、前述した企業の選考の遅れが大きく影響していたものと考えられる。

たとえば、銀行や保険など金融大手は、4月からの選考開始を5月に変更。それらの内定がおおよそ揃った6月時点で主に文系の内定率が上昇し、前年との全体

差は半分の6.3ポイントに縮まった。また、大手メーカーなどは6月開始となったが、7月1日時点では内定出しが一部にとどまったため、文系こそ前年を超えたものの、理系はまだ届いていない。それでも前年との全体差は3.5ポイントまで近づいてきている。

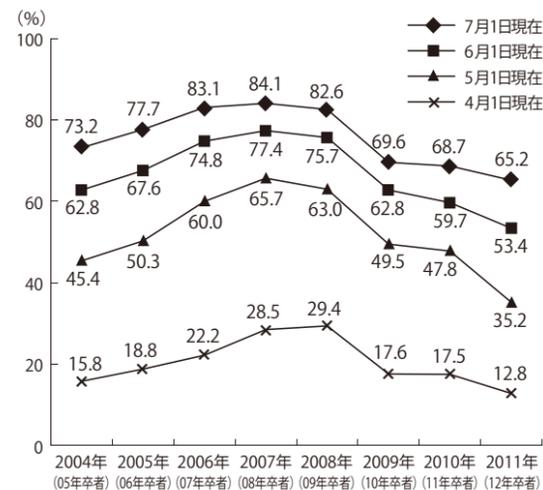
一方、国公立と私立の学生における内定率の差は、15.9ポイントある。前年に両者の差が大きく開いたのだが、私立の中でも大学による差が大きくなったため、「学校間格差」が広がったものととらえられた。内定率を上げるべく地方の私大など各校で就職指導を強化してきたものの、今年も内定差はほとんど縮まっていない。格差の解消は進んでいないと言えそうだ。

◎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		65.2 (68.7)	66.1 (65.6)	67.3 (66.8)	64.5 (71.5)	58.3 (75.5)
内定なし		34.8 (31.3)	33.9 (34.4)	32.7 (33.2)	35.5 (28.5)	41.7 (24.5)
内定社数 (平均/社)		1.8 (1.8)	2.0 (1.9)	1.7 (1.8)	1.8 (1.7)	1.5 (1.8)
内定者のうち	就職先を決定し活動終了	74.2 (85.9)	66.8 (83.0)	73.0 (82.3)	80.8 (90.8)	85.7 (89.6)
	活動は終了したが複数内定保持	7.2 (2.6)	10.2 (3.3)	5.4 (3.3)	6.2 (1.5)	3.2 (1.3)
	進学などの理由で就職活動を中止	0.7 (-)	1.2 (-)	0.5 (-)	0.5 (-)	0.0 (-)
	就職活動継続	18.0 (11.6)	21.7 (13.7)	21.1 (14.4)	12.4 (7.7)	11.1 (9.1)

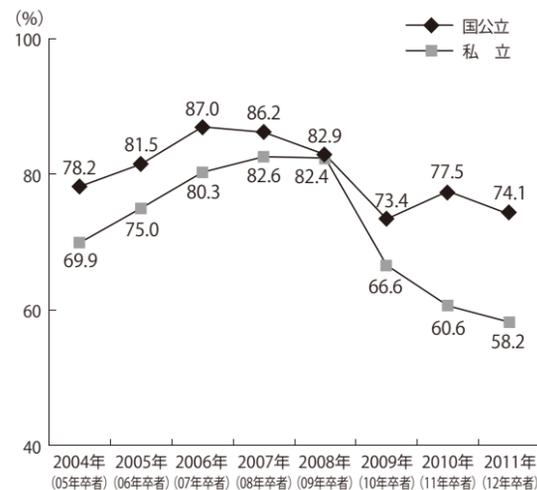
* () 内は前年同期の数値
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2011年7月)

◎内定率の推移



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(各年4、5、6、7月)

◎7月の内定率の推移 (学校区別)



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(各年7月)

■内定を持ちながら活動を続けた学生たち

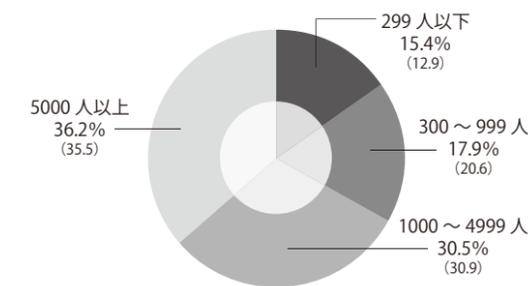
活動終了者の就職決定先を見てみると、従業員「1000～4999人」「5000人以上」の合計が66.7%で、前年の66.4%とほぼ同率だ。また、上場企業の割合についても、前年とわずか1ポイント差にとどまっている。企業の採用活動が遅れているため今後の動きはやや流動的だが、前年と比べて就職環境に大きな違いのないことがおよそ推測できる。

今期、大きな変化が見られたものをあげるとすれば、内定者の動きだろう。5月調査の時点では、内定者の58.6%が活動を継続していた。前年は24.6%だったか

ら実に倍以上の割合だ。これも有力企業の選考延期が要因となっており、4月の選考を受けながらも、5月、6月の選考企業に照準を当てている学生が多かったことを物語る。そして、企業がターゲットとしていた学生も大半がそこに含まれていたことだろう。

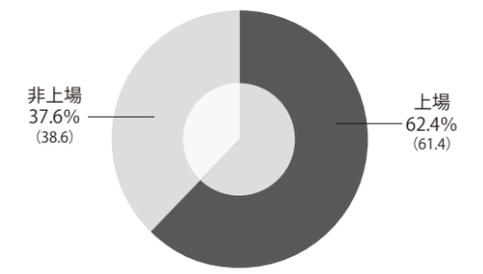
7月1日現在、内定者のうち就職活動を継続している者は18.0%。6月に開始した大手メーカーの選考が終盤へと差し掛かり、彼らの動きもようやく収束に向かい始めた。ここから先、マーケットの主演は、未内定者たちとなる。

◎就職決定企業の従業員数



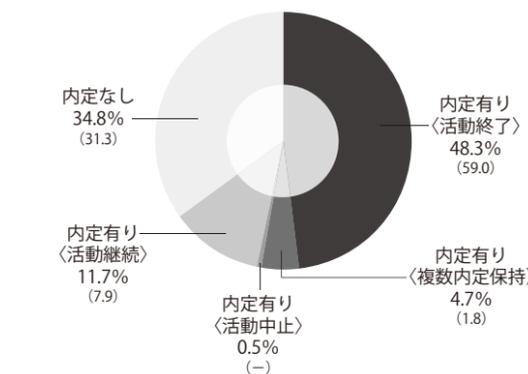
* () 内は前年同期の数値
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2011年7月)

◎就職決定企業の株式



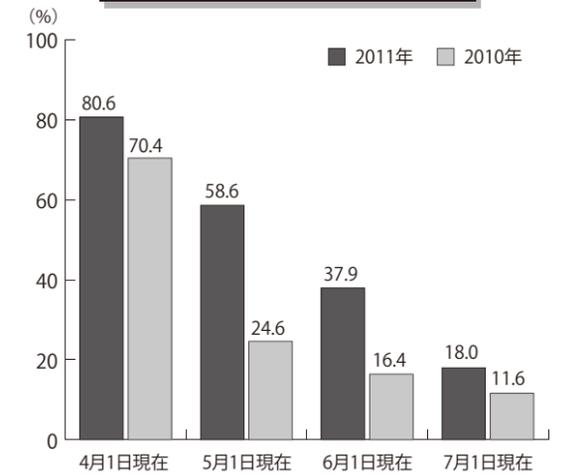
* () 内は前年同期の数値
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2011年7月)

◎学生モニターの内定の有無および活動状況



* () 内は前年同期の数値
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2011年7月)

◎内定者の活動継続状況の推移



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(各年4、5、6、7月)

第2章 | 企業の採用活動

企業の採用意欲は震災後も持続

ここからは、今期の企業の採用活動を詳しく振り返ってみたい。

当社が6月に行った企業調査では、12年度の採用見込みについて、総合では「増加」との回答が26.5%と、「減少」の16.4%を約10ポイント上回った。さらに、短大卒以外はすべての属性で「増加」が「減少」を上回っており、どの従業員規模においても「増加」の割合が高くなっている。緩やかではあるものの、幅広く増加傾向が示される結果となった。

2月の調査でも総合で「増加」19.6%、「減少」10.4%

と、すでに同様の傾向が示されてはいた。その後起きた震災の影響が懸念されていたが、被災地域や一部の業種にとどまると見られ、企業全体の採用意欲はおおむね維持されたとと言える。

幅広く回復傾向を見せる大卒採用

6月には、日本経済新聞社の「2012年度新卒採用計画調査」が、震災の影響などから従来より2カ月遅れて発表された。主に上場企業や有力企業を対象としたものだが、ここでも、高卒までを含めた総合計で3年ぶりの増加となっている。また、大卒の採用計画数が前年比13.7%増と2年連続のプラスで、理工学系

生が19.9%増と文科系の伸び(11.0%)を大きく上回った。

大卒の採用を主要業種別に見ていくと、製造業が13.4%増で、非製造業も13.9%増とほぼ同率。43業種中34業種が増加となるなど、幅広い業種で採用回復への動きが広がっていることがわかる。輸出型の製造業に偏っていた前年とは大きく異なる点だ。

さらに業種を細かく見ていくと、採用計画数がマイナスの業種では、電力以外はいずれも減少率が低く、特に目立つものはない。一方、プラスの業種では、製造業で、繊維や機械、電機、自動車・部品など、新興国需要を受けた人員の増強が目立つ。また非製造業では、建

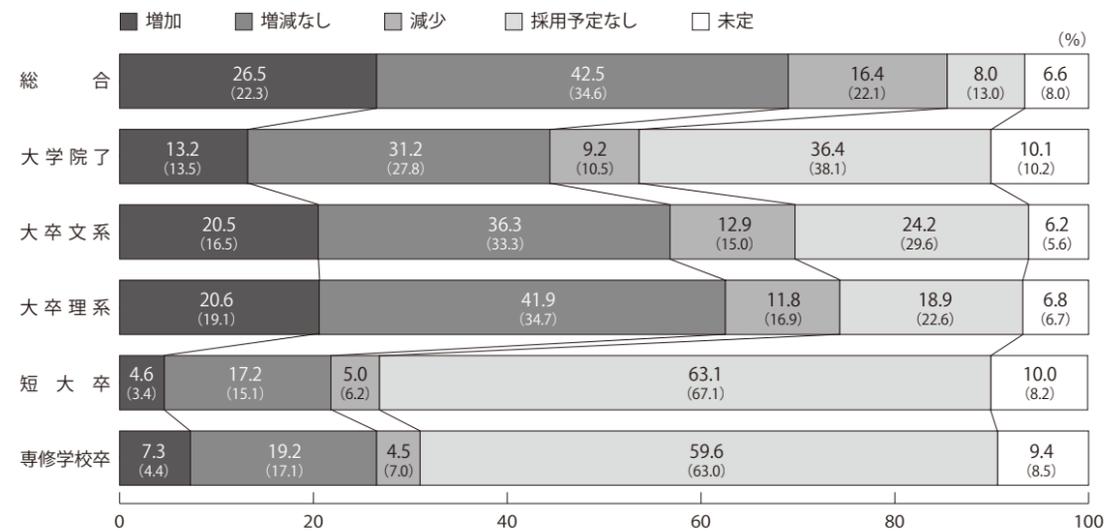
設や不動産・住宅、リースなど復興需要に向けた採用拡大、小売や外食などアジアを中心とした海外展開要員の確保など、多彩な動きがうかがえる。

2つの調査結果から見られる今期の幅広い拡大傾向は、新卒市場の安定感を生み出し、震災のダメージを最小限にとどめた要因のひとつとも考えられる。不確実な経済情勢が続くそうだが、シーズン後半も市場規模が維持されることを期待したい。

母集団の増加と「ターゲット採用」

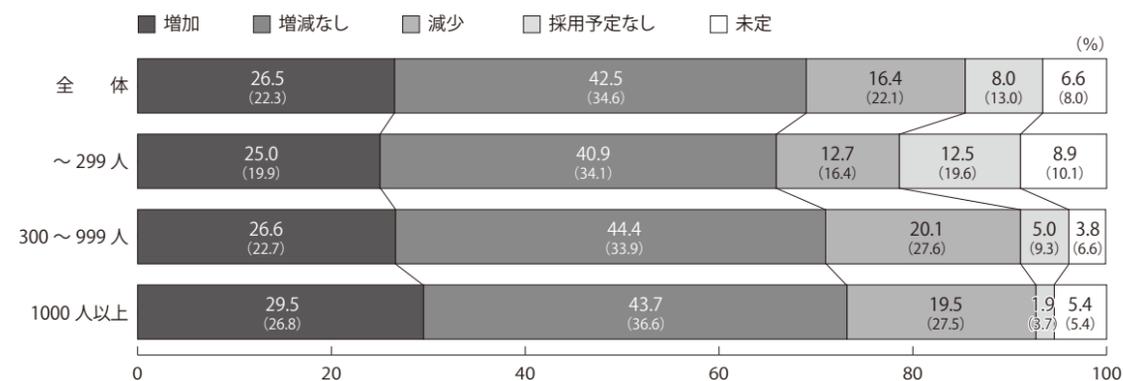
続いては、学生からの応募状況について。エントリー者数やセミナー・会社説明会の予約者数を、6月調査で

◎2012年4月の採用見込み(採用属性別)



*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
*()内は前年同期の数値

◎2012年4月の採用見込み(総合/従業員規模別)



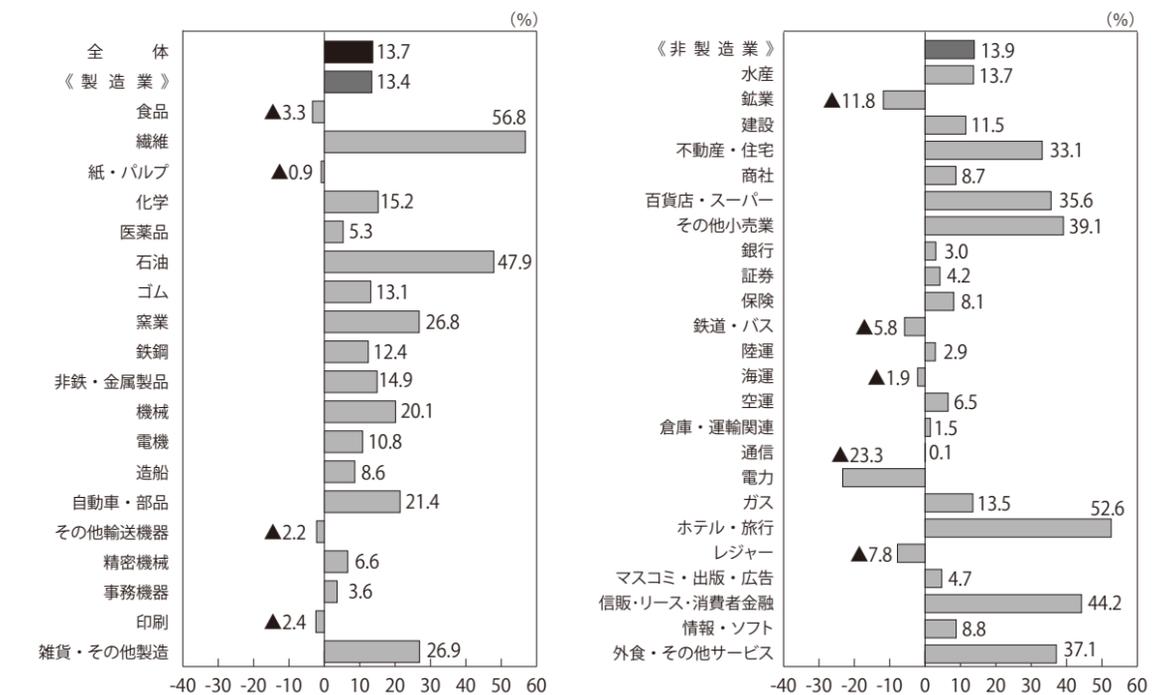
* ()内は前年同期の数値
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年6月)

◎2012年春の新卒採用計画

	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	7.2%	13.7%	11.0%	19.9%	5.2%	▲6.6%
採用確定社数	1,718社	1,712社	824社	829社	1,392社	1,655社
採用予定人数	111,695人	83,926人	11,553人	22,466人	4,746人	13,566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2011年6月20日より作成

◎2012年春の大卒・主要業種別採用計画の内訳(前年度比増減率)



(資料出所) 日経産業新聞2011年6月20日より作成

第2章 | 企業の採用活動

文理別に聞いたところ、いずれも「増えた」との回答が「減った」のおよそ2倍を占めた。採用意欲が高まってきているとは言え、依然「買い手市場」であることに変わりはなく、今期も順調に母集団を増やす企業が多かったようだ。一方で、大手などでは、「減った」とする企業も増えてきている。厳しい就職環境を前に、競争率の高い企業を避け、無理に大手を狙わない学生の動きが影響しているのだろう。

母集団の獲得に苦勞が少ない分、各企業では採用重点層へのアプローチが強化されていく。「予定人数を埋めるのではなく、欲しい層の学生をどれだけ採れるかが課題」(IT関連)となるからだ。ここ数年、厳選採用の

流れから、重点層だけを対象とする、いわゆる「ターゲットセミナー」が増加してきた。今期実施した企業は前年から2.5ポイント増。震災の影響で中止となったケースもあるようだが、中堅や中小企業での伸びが大きく、今期も着実に拡大した。アンケートでは、実施した企業の8割近くが成果に一定の満足を感じていることから、今後も広がっていく可能性は高い。

震災への対応と成果

6月の企業調査によると、震災への対応が理由で(一部地域だけではなく)全体の選考開始を1か月以上遅らせた企業は、約15%。割合だけ見れば少数ながら、採

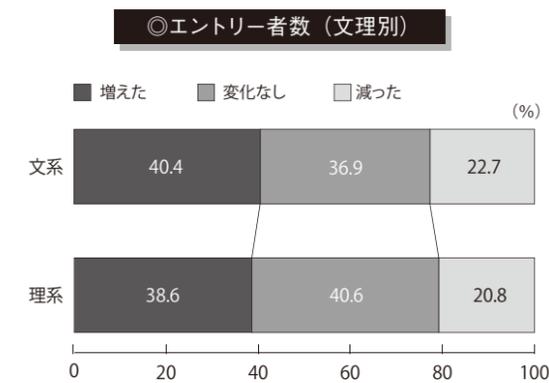
用人数が多い、あるいは全国的に知名度の高い企業が大半だったために、市場にとってのインパクトは大きかったようだ。実際、第1章で見たように、内定辞退者が増えたり、中堅や中小で予定数を採りきれないなどの影響が出ている。しかし、遅らせた企業側も決して小さな代償を払っている。

選考への応募者数を見てみると、企業全体では、文理とも「増えた」が「減った」を10ポイント以上上回っているものの、それが上記の「1か月以上遅らせた企業」に限ると、文系で「増えた」が30.1%、「減った」が29.4%と拮抗している。理系でもその差は6.4ポイントと迫っており、「1か月以上遅らせた企業」

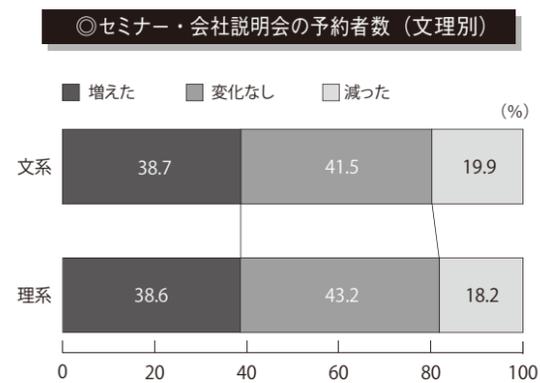
では、選考を遅らせたことで応募者が減少した可能性が高い。

次に、選考段階での辞退者数については、全体で文系が拮抗、理系は「増えた」がわずかに上回っている。そして「1か月以上遅らせた企業」となると、「増えた」とする企業が文理とも10ポイント以上上回る。書類選考まで進んで5月、6月の面接を待っていた学生が、4月の選考企業から内定をもらったことで面接に進まなかった、などのケースが多かったと見られる。

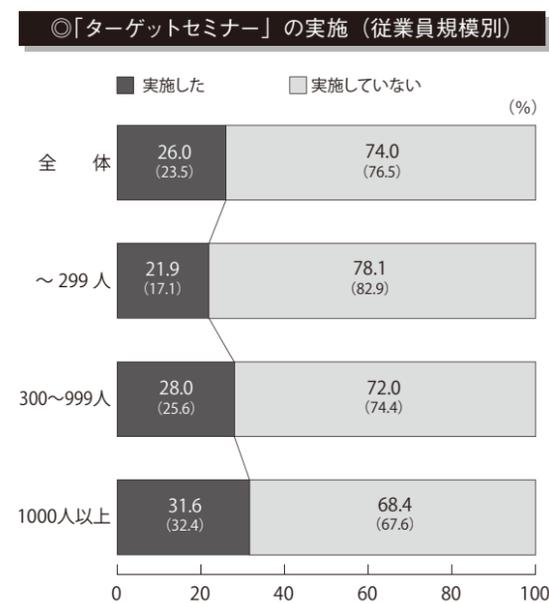
選考時期の変更は、広く痛みをともなったものの、「想定された範囲」(電機)と言う声も多い。内定者に対する満足度も高い水準を維持している。市場は大きな混



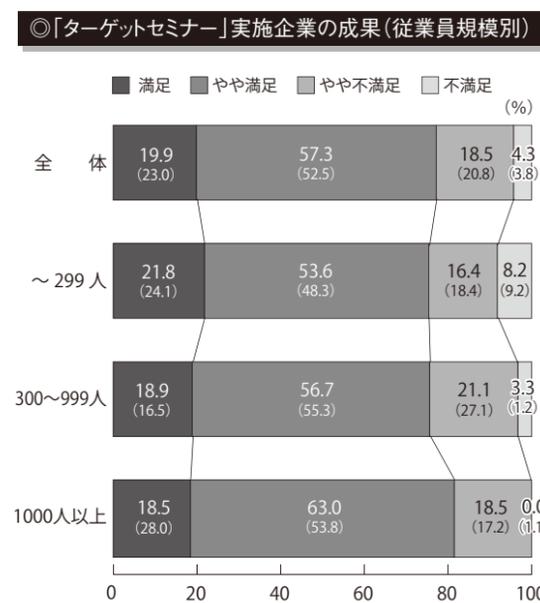
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年6月)



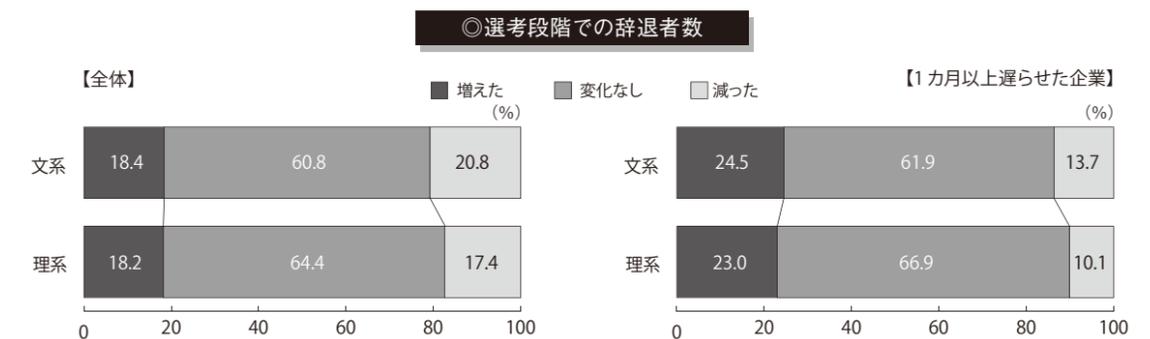
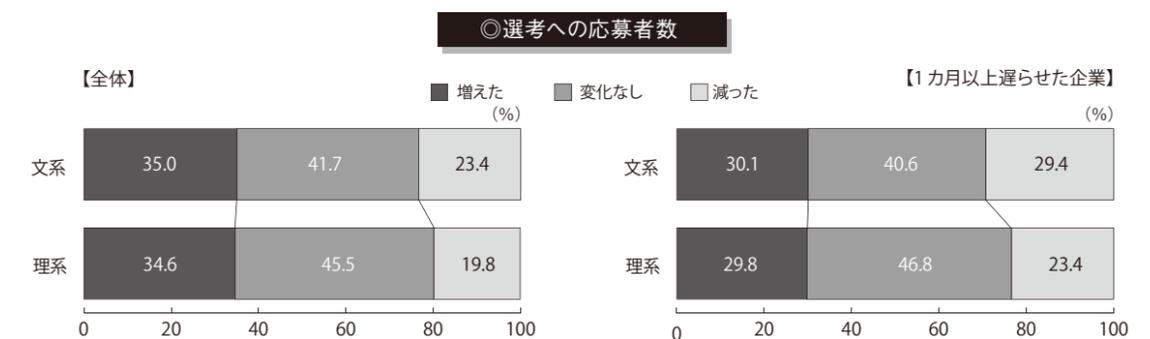
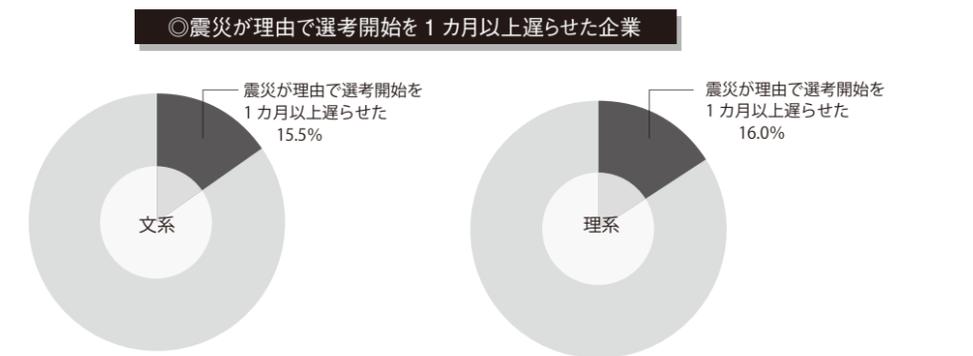
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年6月)



* ()内は前年同期の数値
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年6月)



* ()内は前年同期の数値
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年6月)



(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年6月)

第2章 | 企業の採用活動

乱なく、現在も活動は続けられており、「震災への対応」としては、十分な成果を上げられたのではないだろうか。

動き始めた「既卒者の新卒扱い」

昨秋、政府から業界団体等に「3年以内既卒者の新卒扱い」が要請された。7月の企業調査によると、「今年度から受け付けることにした」企業は全体の14.7%。要請以前から受け付けていた企業を合わせると57.2%になる。従業員規模による違いはあまりない。

しかし、これら受け付けている企業の中で内定を出した(予定を含む)という企業は13.7%にとどまる。大手で

は2割を超えるものの、中堅・中小で1割程度。限られた採用人数の中で、あえて既卒者を優先させられる企業は少ないと見るのが妥当だろう。今後は、既卒者への就職指導や技能習得支援など、彼ら自身の「競争力」を高めていくことが必要だ。

一方、内定を出した企業での入社予定時期を見ると、従業員規模によって特徴が表れる。大手では8割近くが予定通り12年度の採用(12年4月以降)となるのだが、中堅・中小ではおよそ半数が11年度の採用(12年3月以前)だ。しかも夏や秋など早期の入社が多く、「人員補充」といったニュアンスが高そうだ。既卒者採用におけるこのような実情も、既卒者は知っておく

必要があるだろう。

中堅中小へと広がるグローバル人材の採用

新興国の急成長などにもとない、新卒採用市場でも「グローバル人材」に対する注目度が高まっている。

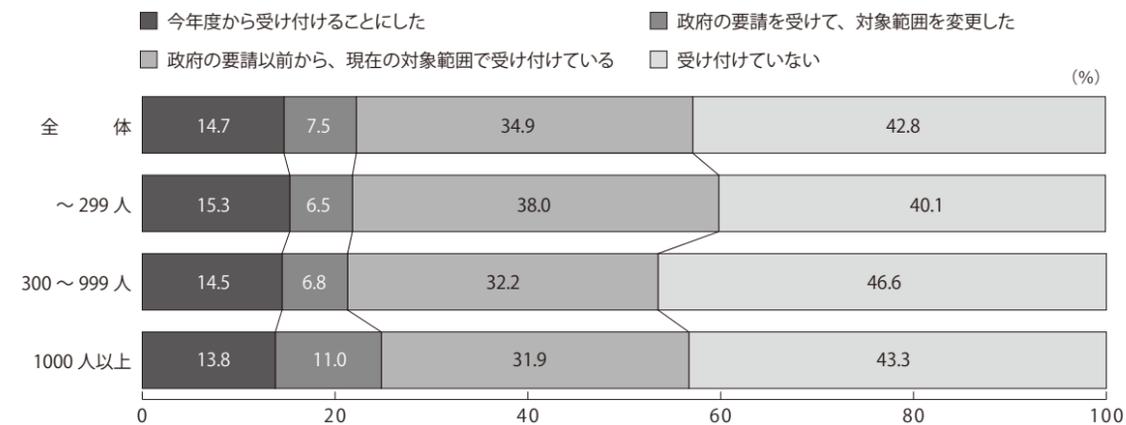
6月の企業調査によると、日本人留学生を「採用する」と回答した企業は、前年より5.3ポイント増えて23.7%。大手では36.4%に上る。加えて前年からの増加幅は中堅や中小企業のほうが大きく、今後の市場の広がりが予想される。

一方、日本の大学で学ぶ外国人留学生の採用については、前年から4.7ポイント増の20.9%。大手では7.5

ポイントも上昇して36.0%。日本人留学生と同じ水準にまで上がってきた。中小企業でも5ポイント近く伸びており、確実に裾野が広がってきていることがわかる。

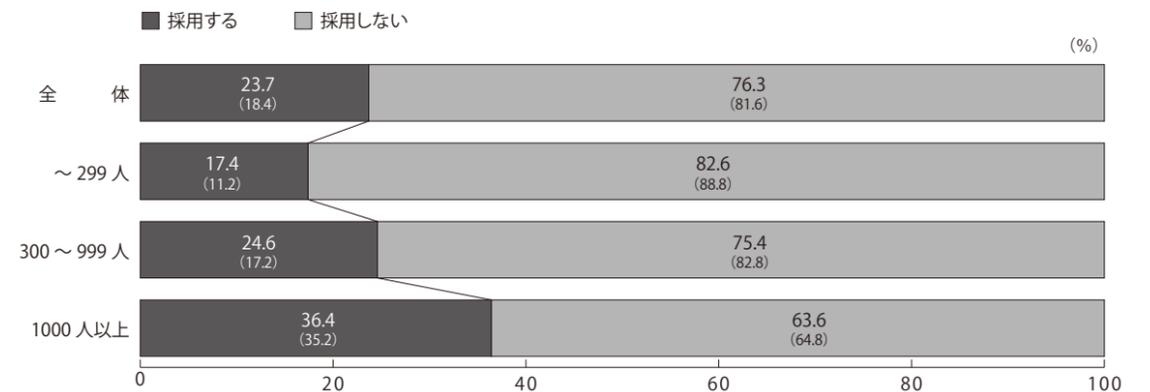
グローバル人材の育成や受け入れは、政府においても重要課題とされ、産官学での取り組みも多数協議され始めた。これまでのように需要面だけでなく、人材の供給面がともなったマーケットの拡大が、今後進んでいくと予想される。

◎既卒者からの新卒採用への応募受付状況 (従業員規模別)



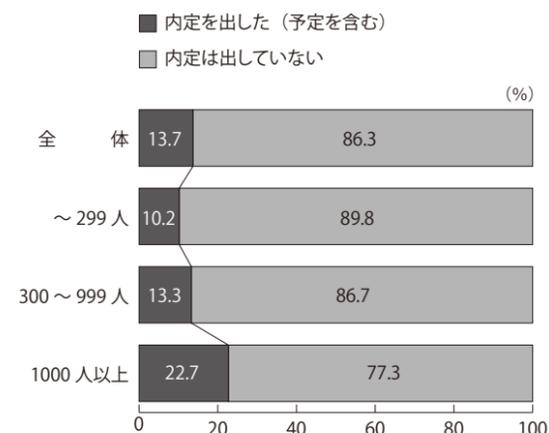
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年7月)

◎日本人留学生の採用



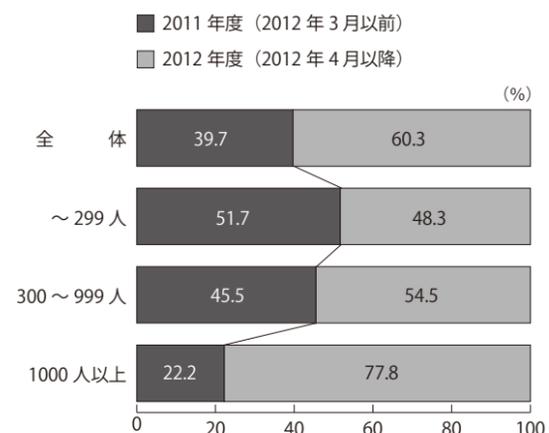
* ()内は前年同期の数値
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年6月)

◎既卒者への内定出し (従業員規模別)



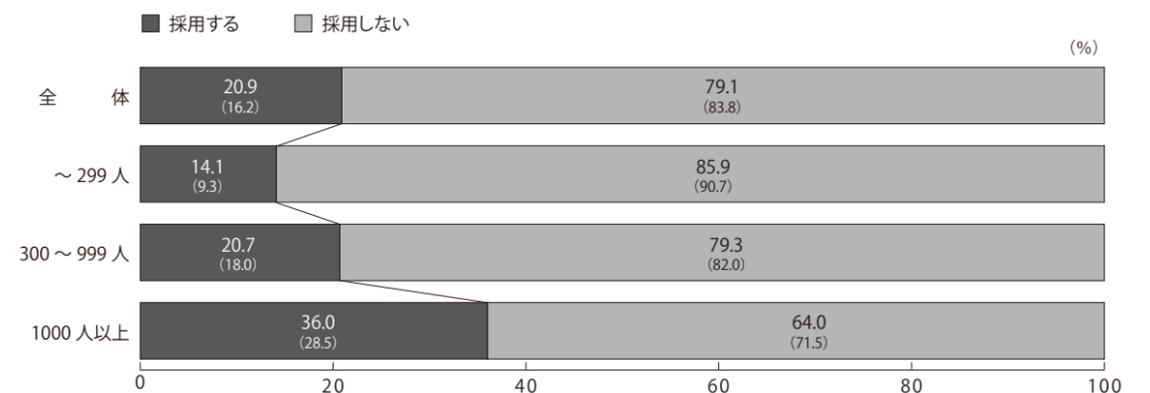
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年7月)

◎内定を出した既卒者の入社予定時期 (従業員規模別)



(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年7月)

◎外国人留学生の採用



* ()内は前年同期の数値
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年6月)

第3章 | 学生の就職活動

■ 学生たちが見せた「現実志向」

ここからは、今期の学生の就職活動や意識について振り返ってみたい。まずは3月の学生モニター調査から。低い内定率や就職率の原因のひとつとして必ず挙げられる学生たちの「大手志向」だが、最近はやや現実路線を向き始めている。就職活動の中心としている企業規模を毎年聞いており、前年は、「業界トップ」や「大手企業」を中心とする学生が10ポイント近く減った。代わって「中堅中小」中心や「規模にこだわらない」学生が増えている。そして今年も、「業界トップ」が減って「大手企業」が増加。また、「規模にこだわらない」が減り、「中堅中小」が増えるなど、さらに現実志向が強まっ

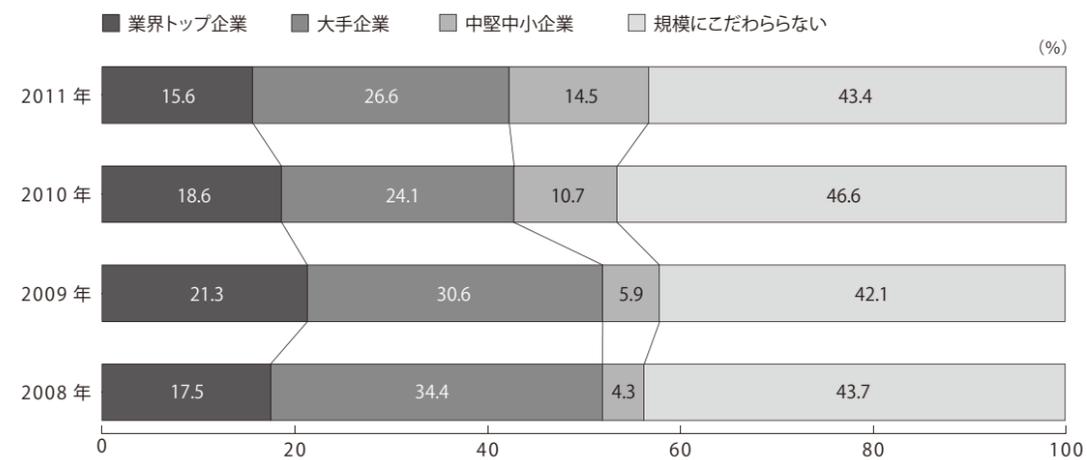
ていると言える。

文系に比べ優位と言われる、理系学生の就職活動においても、同様の傾向が進んでいる。「自由応募に比重をおく」が6割を超えるなど依然多数派を占めるものの、「推薦に比重をおく」が前年から約5ポイント増加した。修士学生に限ると、10ポイント近く増えており、この2年で実に4倍以上となっている。『就職活動に拘束されず研究に時間を割けるから』（理系男子）といった理由も少なくないが、やはり「内定への近道」（理系女子）として、推薦を選択する学生が増えていることは間違いない。

■ 震災で就職活動が停滞

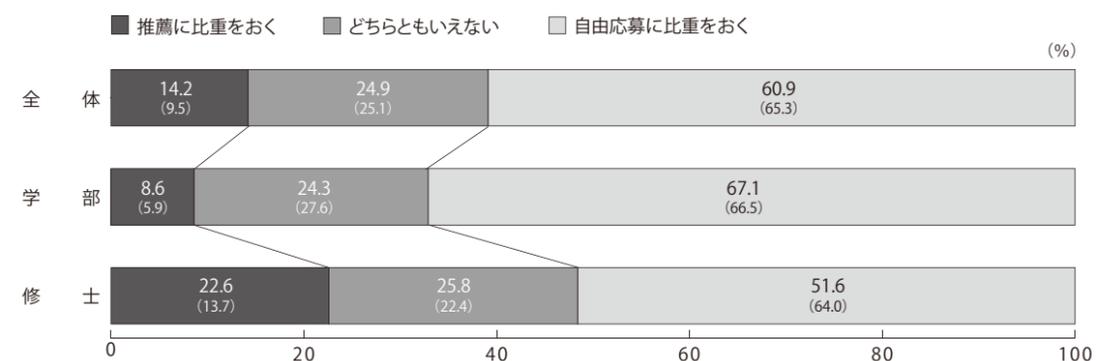
学生たちが現実路線を選び、活動の裾野を広げて

◎活動の中心としている企業規模の推移



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(各年3月)

◎理系学生の就職活動の進め方



* ()内は前年同期の数値
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2011年3月)

いったことで、今期は序盤から活発な動きが見られた。3月1日時点では、エントリー社数のほか、企業セミナーの参加社数や、エントリーシート提出社数、筆記・Web試験、面接試験の受験社数と、すべて前年同期を上回っている。

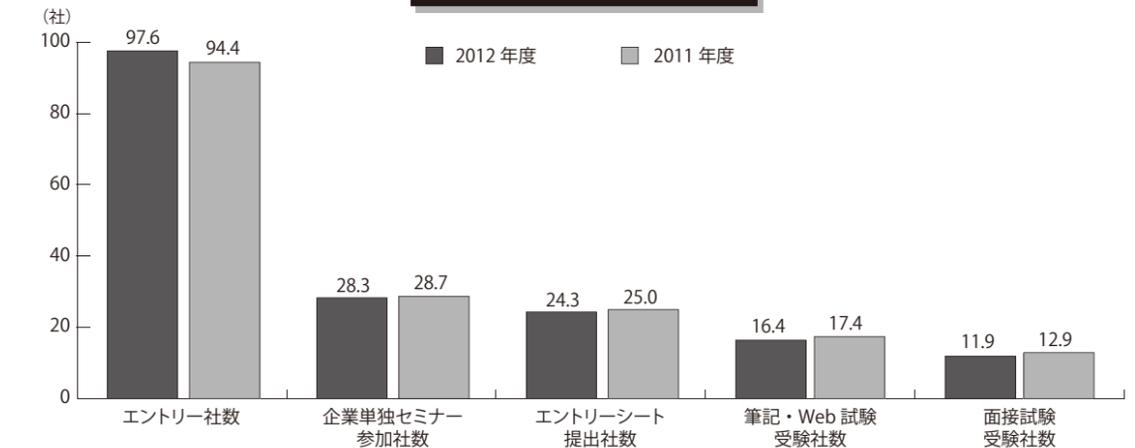
ところが、その後に東日本大震災が起り、活動量の伸びは鈍化。7月1日時点のデータを見ると、エントリー社数こそ前年を上回ったものの、その他はすべて前年の数字に届いていない。これは、東北など東日本に限らず、どの地域でもほぼ同じ現象だ。大手有力企業などの選考が後ろ倒しとなり、7月まで活動を続けている学生が多かったことを考えれば、たとえ震災の影響があったとしても、1人あたりの平均活動量は増えるものと思わ

れたが、結果は異なる。

5月のモニター調査から、興味深いデータを紹介したい。まず、震災によって活動に影響を受けたという学生が全国で8割に上り、その受けた影響の中で、およそ4割が「就職活動への意欲が低下した」と答えている。震災により、集中力やモチベーションが下がったというものだ。

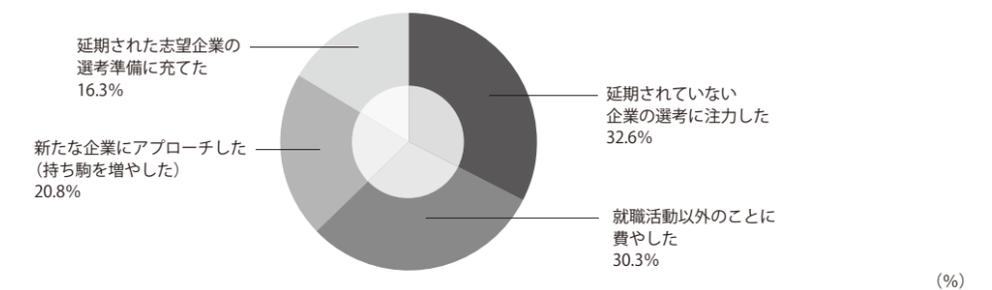
また、9割以上が「志望企業の選考が延期になった」と回答。その彼らに、選考延期によって空いた時間をどう使ったのか聞いたところ、「新たな企業にアプローチした」学生は20.8%にとどまった。一方、「就職活動以外のことに費やした」が30.3%あった。活動への意欲が失われ、新たな企業開拓に気持ちが向かない。また、気持ちが途切れて活動を停滞させてしまう—その

◎7月1日時点での活動状況



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2011年7月)

◎志望企業の選考延期によって空いた時間の使い方



	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
延期されていない企業の選考に注力した	46.7	15.0	22.7	40.7	43.6	40.4	45.9
就職活動以外のことに費やした	16.7	42.5	37.0	19.4	25.8	29.8	21.3
新たな企業にアプローチした (持ち駒を増やした)	20.0	20.0	22.9	24.1	14.7	19.1	21.3
延期された志望企業の選考準備に充てた	16.7	22.5	17.4	15.7	16.0	10.6	11.5

*東日本大震災の影響で、「志望企業の選考が延期になった」学生が回答
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2011年5月)

第3章 | 学生の就職活動

ような学生が数多く出てしまったことを、データは物語っている。

■ 学生たちの意識変化が進む

続いては、学生たちの就職意識について。6月調査で、就職先を決めている学生に、決め手となった理由を複数選んでもらったところ、1位には前年に続き「仕事内容が魅力的」が選ばれた。上位で、前年よりポイントを大きく上げたものを見てみると、「職場の雰囲気が良い」と「希望の勤務地で働ける」。逆に下げたのは、「将来性がある」「有名企業である」「世の中に影響力が大きい」「大企業である」などとなる。企業イメージにとら

われず、快適に働くことを優先する—そんな今年の学生の考え方を映し出している。

併せて、就職先決定にあたって最も影響を受けた人物を聞いたところ、1位は「人事・採用担当者」で、2位は人事やリクレーター以外の「一般社員」。前年1位だった「友人・知人」は4位に順位を下げた。これらもまた、イメージにとらわれないという意志、そして社員から得る生の情報や印象などリアルなものを重視する姿勢などをうかがわせる。

この2つの結果を総合すると、学生が「相対的」なものよりも「絶対的」なもの、つまり、数字的なものよりも社風や相性など感覚的なものを重視し始めた、そのような

新しい意識変化が、読み取れそうだ。

■ 内定承諾は半数以上が「即日」

最後は、内定承諾までの期間や企業からの拘束についてまとめておきたい。内定を得てから承諾するまでの期間は、「即日」との回答が過半数を占めた。1日～7日後も2割を超え、すべてを平均すると6.1日を要していることになる。

一方、就職先を決めた学生の44.2%が、企業から内定承諾に対する「返答期限の提示があった」としている。そして、その場合の期限は「即日」が10.0%。1日～7日後に4割近くが集中し、4週間を超える企業も15.0%

あった。平均では14.7日あり、先の学生の承諾期間の倍以上という、意外な結果となった。

また、就職決定企業から「拘束を受けた」とする学生は30.0%。ただし、時間的な拘束は少数で、大半が「他社の選考を辞退すること」など、内定の条件を提示されたというものだ。

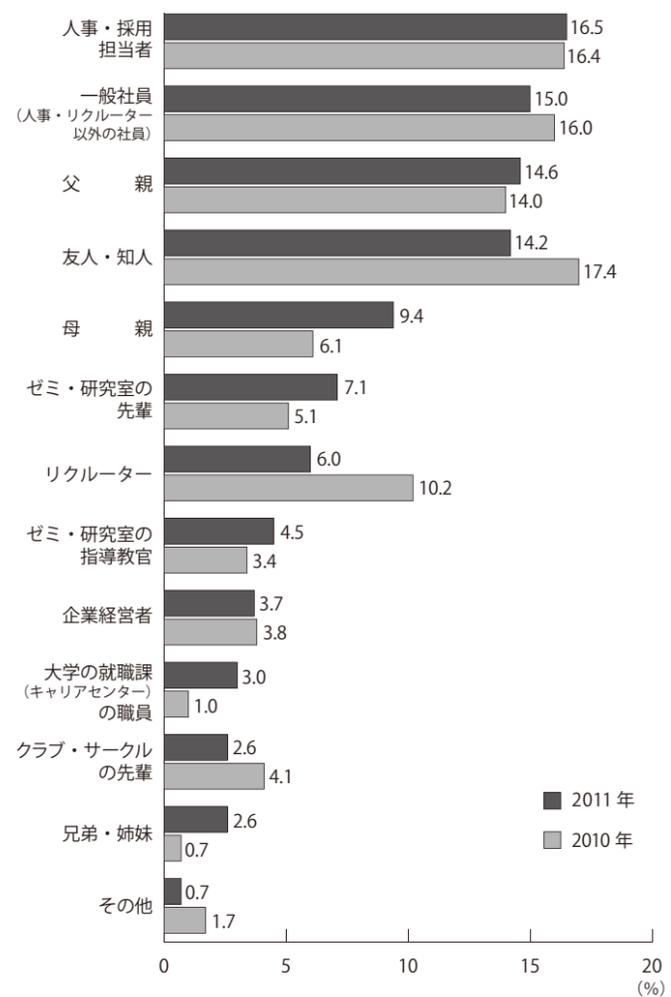
選考時期が分散したことで、学生と企業との駆け引きが激化するとの見方も多かったが、これらのデータからはうかがえない。企業優位の環境下で、交渉することも迷うことも選ばない、そんな学生が多かったのかもしれない。ただ、その先にある唯一の対抗策が「内定辞退」だとすれば、あまりにむなしくないだろうか。

◎就職決定企業に決めた理由

順位	理由	割合 (%)
1位	仕事内容が魅力的	42.3 (41.0)
2位	職場の雰囲気が良い	35.6 (30.9)
3位	社会貢献度が高い	32.5 (34.0)
4位	福利厚生が充実している	23.7 (22.2)
5位	給与・待遇が良い	19.6 (17.6)
	希望の勤務地で働ける	19.6 (15.7)
7位	高いスキルが身に付く	17.7 (18.2)
	業界順位が高い	17.7 (17.0)
9位	若手が活躍できる	17.0 (13.3)
10位	将来性がある	16.4 (23.1)
	有名企業である	16.4 (20.1)
	希望の職種に就ける	16.4 (17.0)
13位	世の中に影響力が大きい	16.1 (24.1)
	大企業である	16.1 (21.9)
15位	優秀な人材が多い	15.5 (16.7)

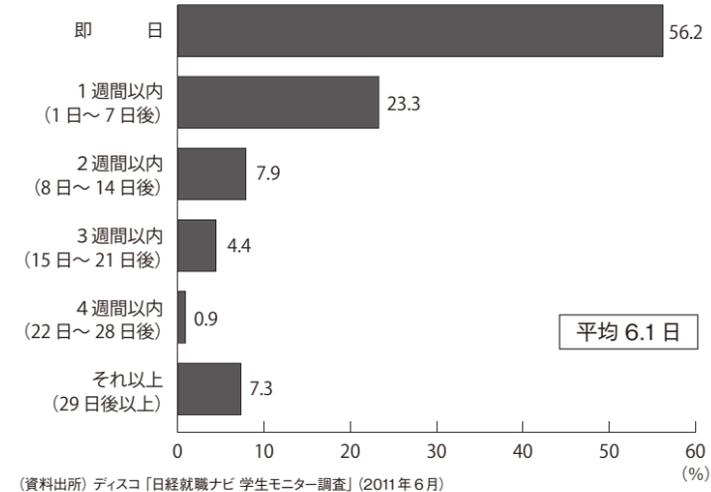
*全32項目の中から5つまで選択
*上位15位を抜粋
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2011年6月)

◎就職先決定にあたって最も影響を受けた人

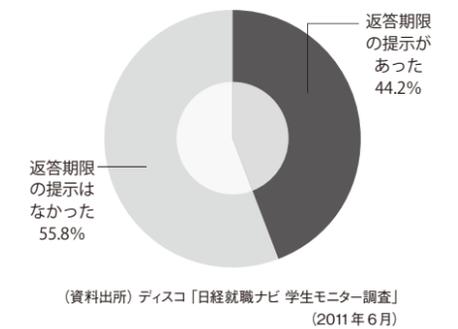


(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(各年6月)

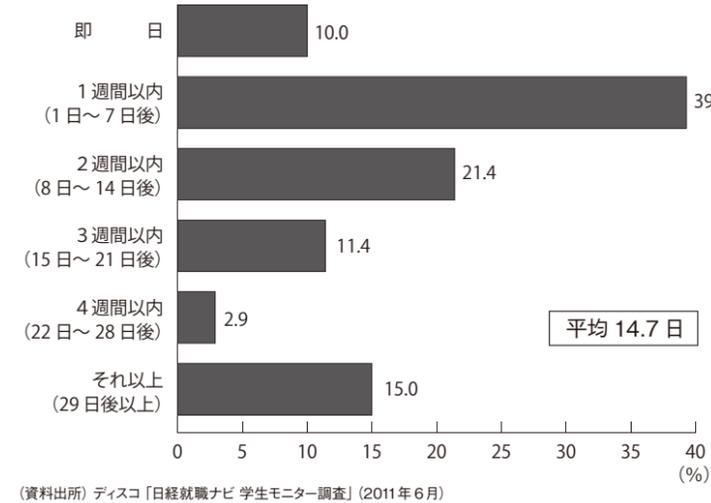
◎就職決定企業から内定を得て承諾するまでの期間



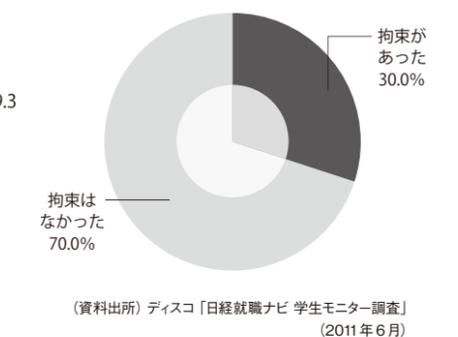
◎返答期限提示の有無



◎内定承諾の返答期限



◎就職決定企業からの拘束の有無



第4章 | 来期の見通し

■ 来期の採用計画は、5割近くが「今年度並み」

今期、東日本大震災という大惨事に遭いながらも、各企業は迅速に対応を進め、回復傾向にあった新卒採用市場を力強く牽引してきた。だが、復興の足取りは今も鈍く、米欧州の財政不安や過剰な円高、電力問題など、今後の経済を不安視させる要素が押し並ぶ。来期はどうなるのか。

7月の企業調査で、2013年度の採用人数見込みを聞いた。全体で、46.6%の企業が「今年度並み」と回答し、「未定」が39.4%。見通せない経済の先行きに、判断がつかないというのが実情だろう。それでも、「増える」8.8%に対し、「減る」が5.2%。東北地方をはじめ、すべての地域別で

「増える」が「減る」を上回っている。復興に立ち向かう日本企業の底力に期待したい。

一方、採用予算についても、「今年度並み」が5割を超え、「未定」が3割を占める。ただし、「増える」の6.4%に対して、「減る」が13.0%と2倍ある。来期も減少傾向は続きそうだ。

■ 「12月広報開始」への不安

2013年度の倫理憲章において、採用広報の開始時期が「12月1日以降」と明記された。採用の早期化解消が目的だ。これを受けて、就職情報サイトも従来の10月から12月に公開時期を変更、来期は12月スタートが大

勢となる。

来期の採用活動の見通しを聞いたところ、「厳しくなる」が44.9%に上り、「楽になる」はわずかに1.3%。採用担当者の来期への危機感は、大手を中心にとても強い。その理由の大半は、12月の開始によって広報期間が実質2カ月短くなることで、「母集団形成が難しくなる」「学生の業界・企業理解が薄まる」「学生の大手志向が強まる」など、採用環境が変わってしまうことへの不安だ。

「12月広報開始」への対策については、6月の企業調査で聞いている。まず、「採用重点層へのアプローチ」を「強める」企業が40.9%。そして「学内セミナーへの出展」を「増やす」が28.7%あった。どちらも、母集団

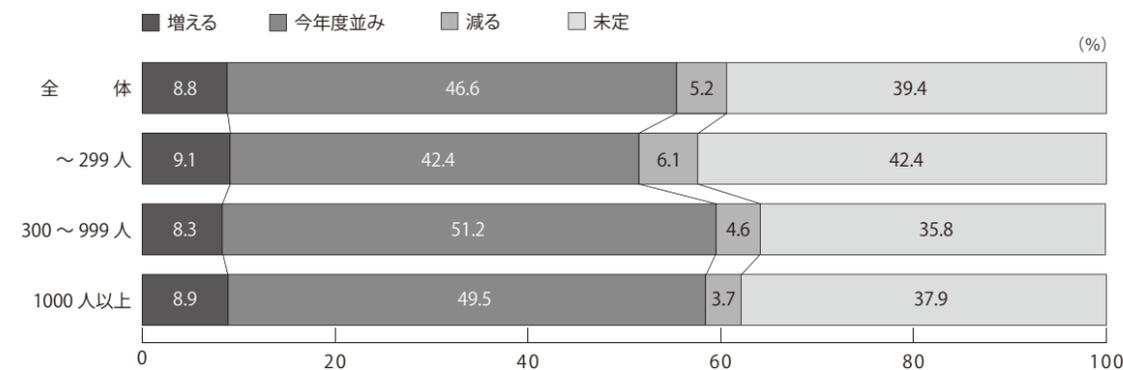
が減少することを前提に、短期間でターゲット層の取り込みに注力しようとの戦略だ。

そして自社セミナー・会社説明会の「開催数」や「動員数」を増やす企業が、それぞれ17.8%あった。広報期間の短縮で、日程的にセミナーを減らす企業が多いと見られていたが、逆に母集団形成のメインツールとして強化される方向にあるようだ。各社のセミナー日程が過密化することは避けられそうにない。

■ 来期の採用で注力すること

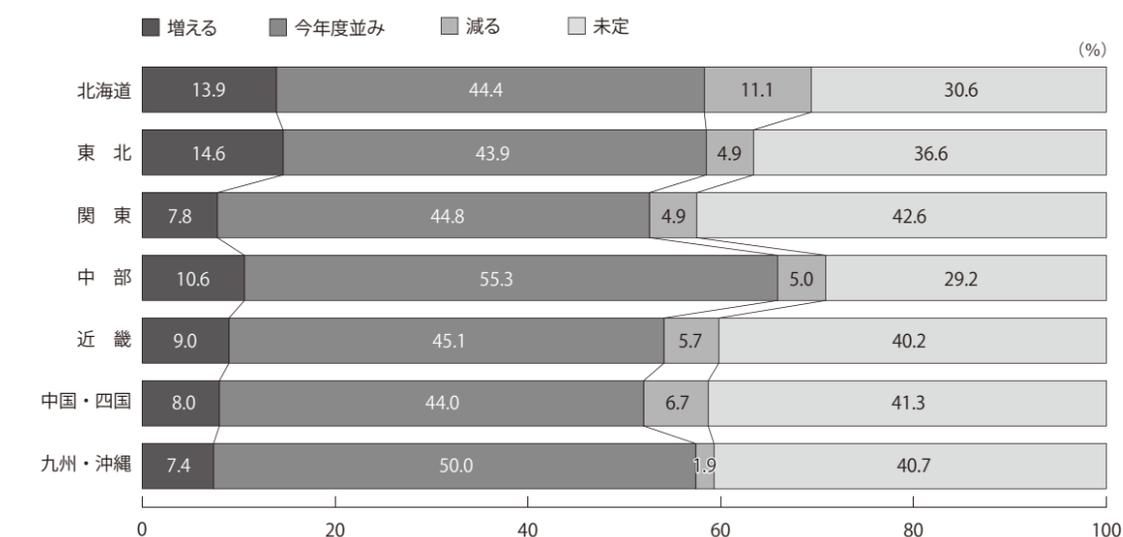
7月調査で聞いた「来期の採用で注力したいこと」で、最も多かったのは「大学との関係強化」。先述の「採用重

◎2013年度の採用人数見込み（従業員規模別）



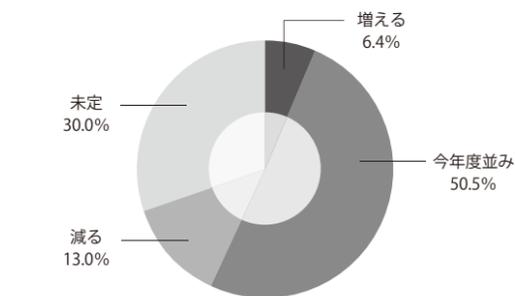
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年7月)

◎2013年度の採用人数見込み（地域別）



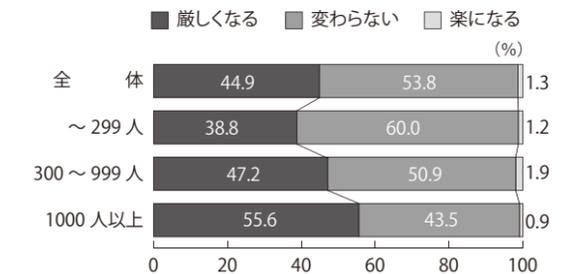
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年7月)

◎2013年度の採用予算見込み



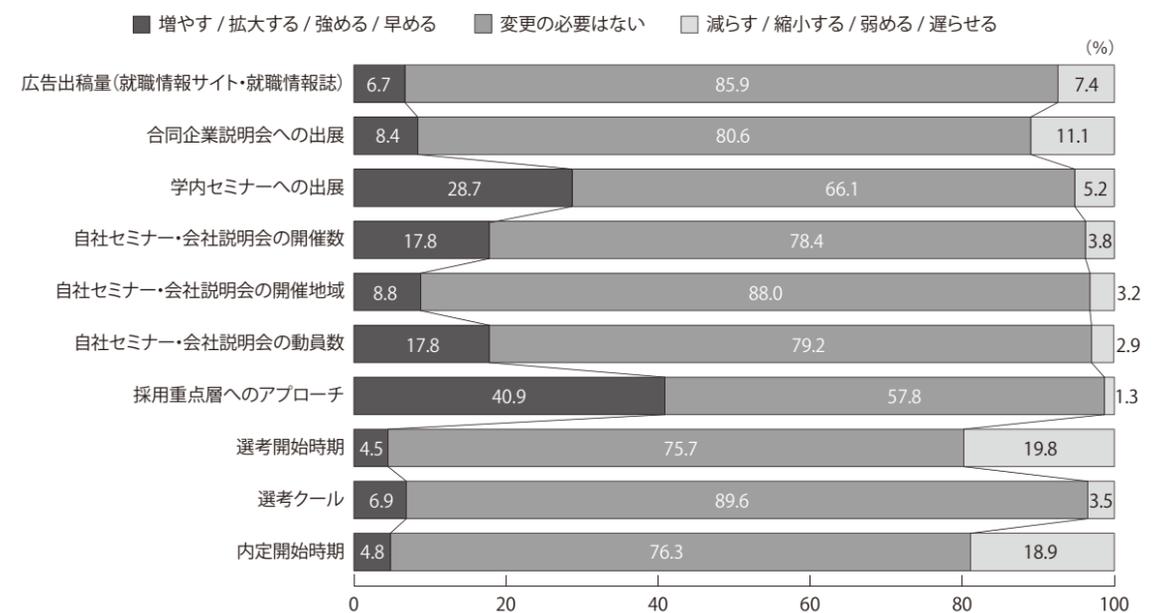
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年7月)

◎2013年度の採用活動の見通し（従業員規模別）



(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年7月)

◎「採用広報12月開始」への対策



(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年6月)

第4章 | 来期の見通し

点層へのアプローチ」「学内セミナーへの出展」といった12月対策とも重なる結果だ。続いて、2番目に多かったのが「選考日程の見直し」。前年から10ポイント近く増えた。詳しくは後述するが、広報活動開始が2カ月後ろ倒しとなることで、選考日程も大きく変わるようになる。

また、前年調査で1位だった「選考プロセスの見直し」や「選考基準の見直し」「人材要件の見直し」といった採用の根幹となる項目が、軒並みポイントを下げた。それほどに、12月広報開始のインパクトが大きいということだろう。

注力する予定のメディアについては、前年から上位項目の順位に変動がない中、まだ少数ではあるが、ソーシャルメディアを採用活動に取り入れようという企業が増えて

いるようだ。Twitterは前年の3.3%から5.0%へと増加し、今年から選択肢に加えたfacebookはその上を行く6.7%と、郵送(宅配)DMに迫る。

一方、既存のメディアに目を転じると、ほとんどがポイントを上げている中で、「オープンセミナー」の落ち込みが目立つ。『広報期間が短い分、対象者を限定したセミナーで効率よく母集団を集めるしかない』(サービス)というように、ターゲットセミナーなど小単位のセミナー運営が、来期は主流となりそうだ。

選考時期は4月に集中

最後は、来期の選考開始時期について。6月の調査で各社に聞いたものを見ると、4月が大きなヤマと

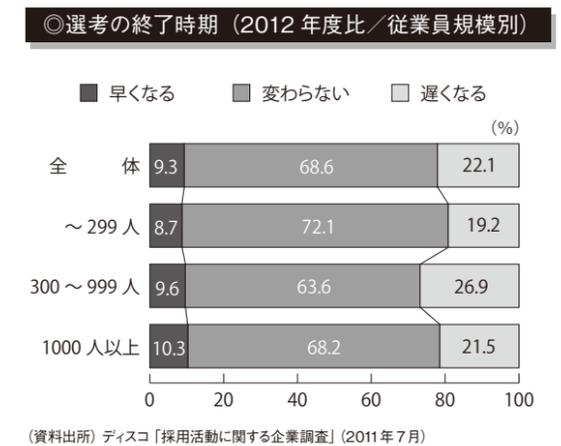
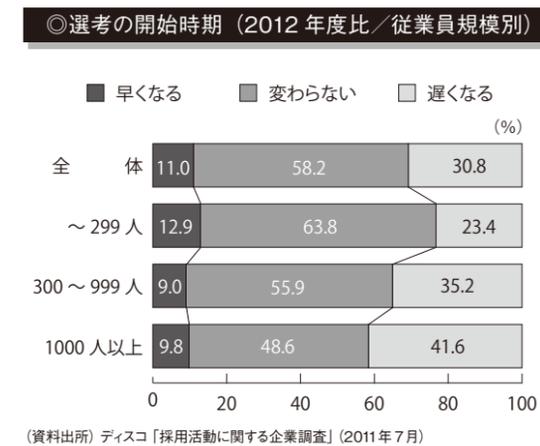
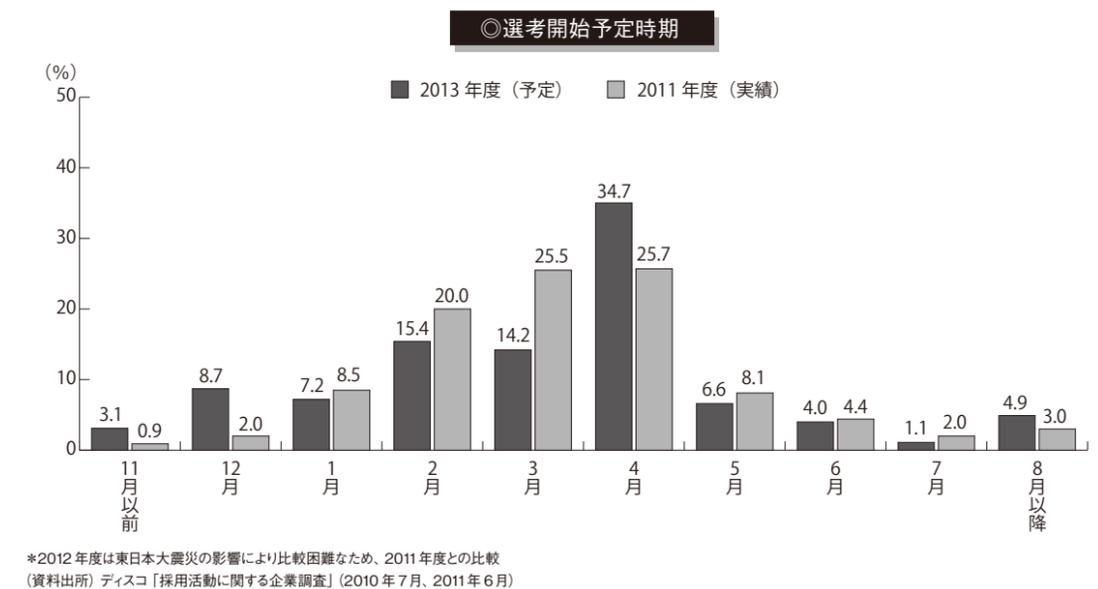
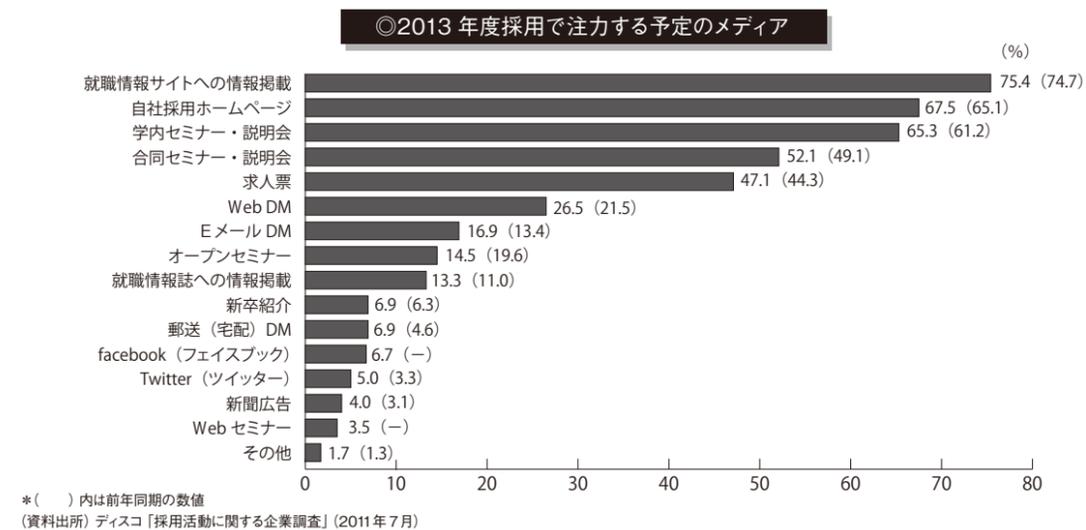
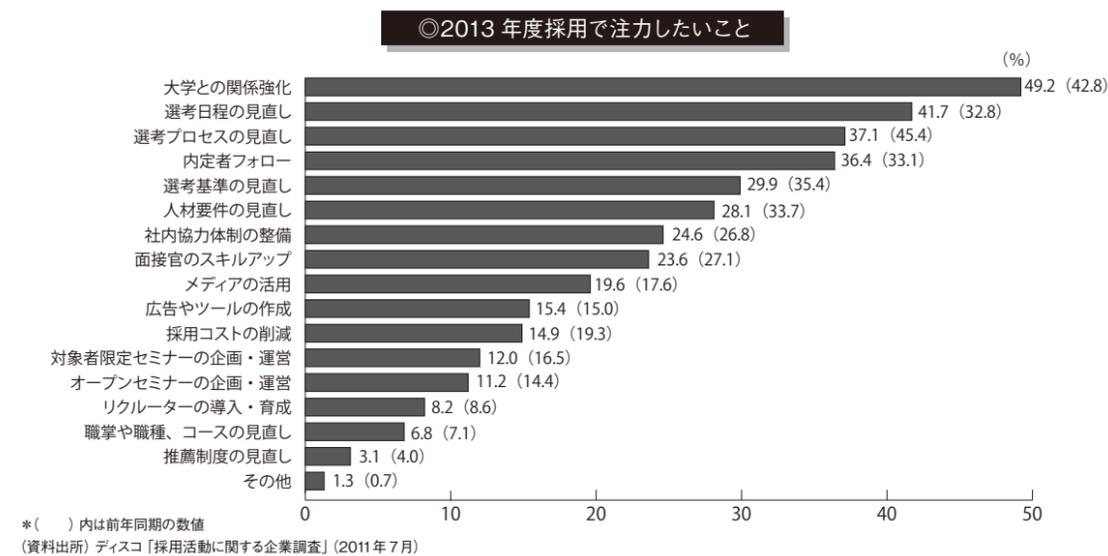
なっている。今期は震災によって変更があったため、前期2011年度実績との比較となるが、2月、3月が減り、その分4月に集中していることがわかる。広報期間が短くなることで、早期の選考開始は難しいとの判断だろう。また、今期5月や6月に選考を延期させた大手有力企業も、ほとんどが元の4月へと戻ってくる公算が大きい。

選考の開始と終了時期について、7月調査で聞いたところ、開始時期が「遅くなる」企業は30.8%、終了時期が「遅くなる」企業は22.1%だった。これを従業員規模別で見ると、終了時期にはあまり違いがないものの、開始時期については、大手になるほど「遅くなる」割合が高い。つまり大手の場合、開始を遅らせても終

了を遅らせない企業が多い、ということになる。遅らせた分、短期間で選考をしてしまおうとの戦略だろう。

先の、選考開始予定時期の月別グラフを見ると、5月以降の増加はほとんど見られない。広報開始が後ろ倒しされても、採用活動全体が後ろ倒しとはならず、「短期集中化」へと向かいそうな流れになっている。

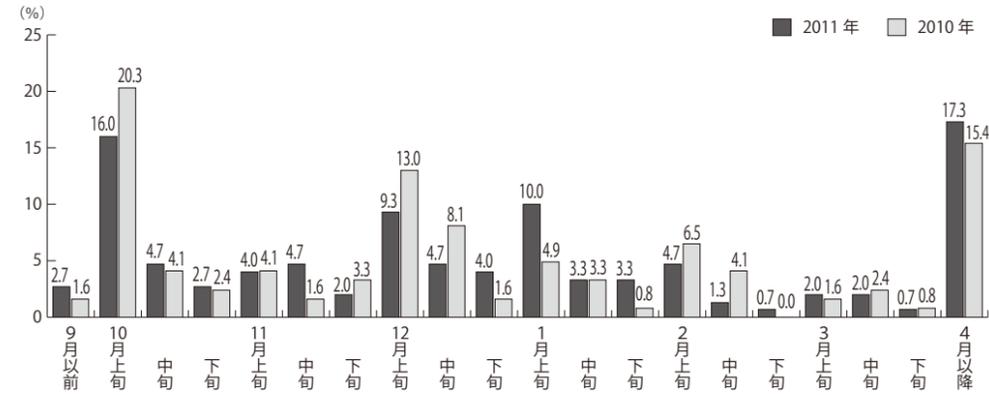
「12月広報開始」によって、採用の早期化解消をめぐる動きは、新たな一歩を踏み出した。これからも様々な議論や試みがなされていくことだろう。今期、はからずも後ろ倒しとなった採用スケジュールでも、種々の痛みをともなったが、メリットを享受できた企業や学生も少なくない。変化をおそれずに、対応していくことこそが、大切な。



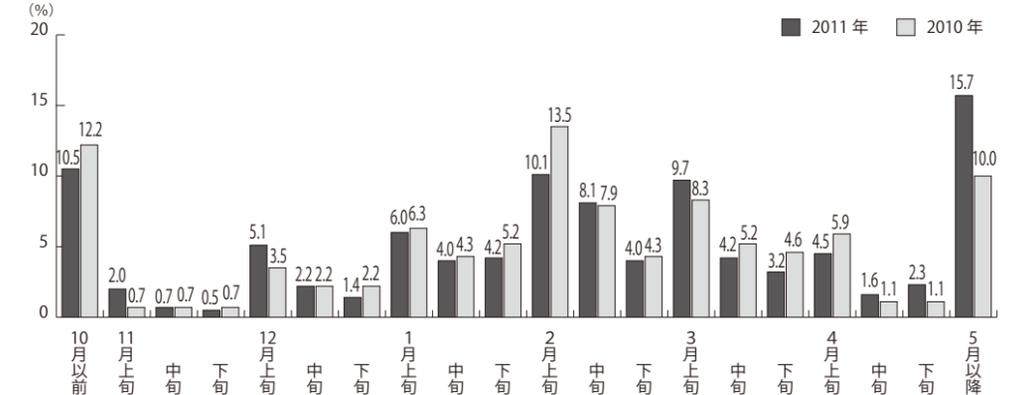
◇ 参考データ

企業編 ディスコ「採用活動に関する企業調査」

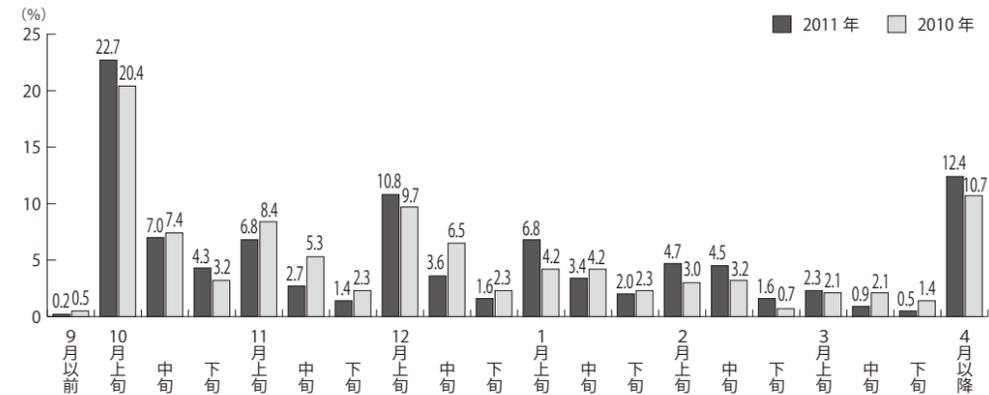
■ 郵送(宅配)DMの送付開始時期



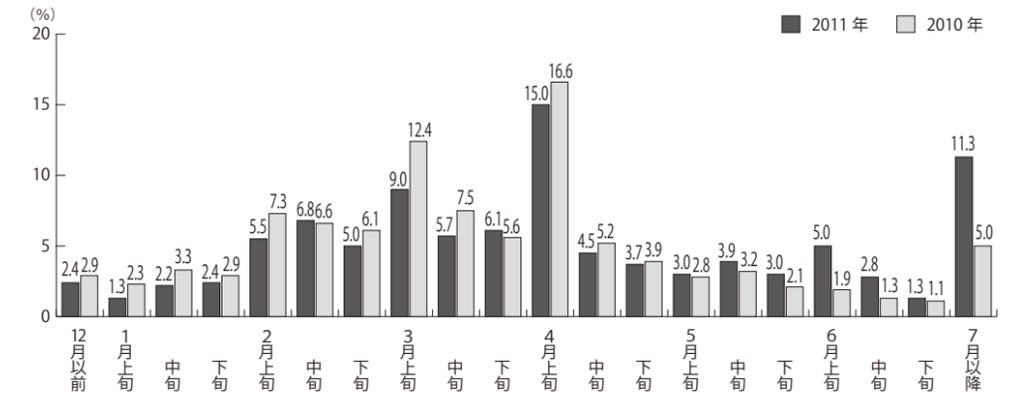
■ エントリーシートの受付開始時期



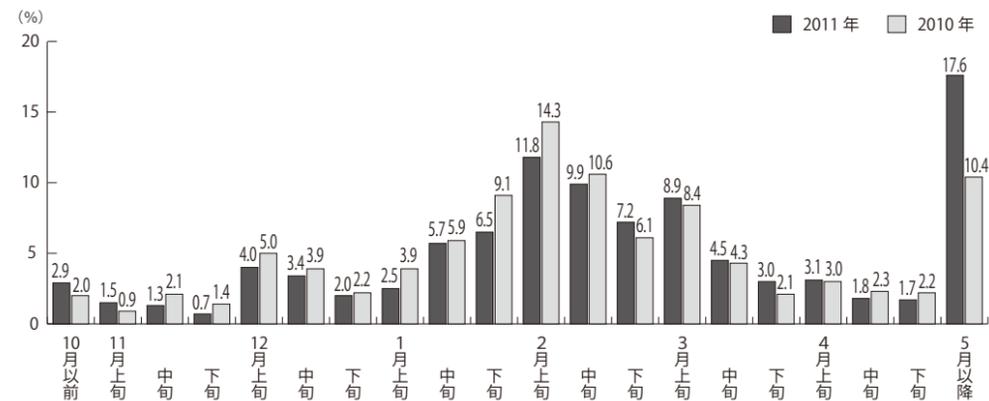
■ WebDMの送信開始時期



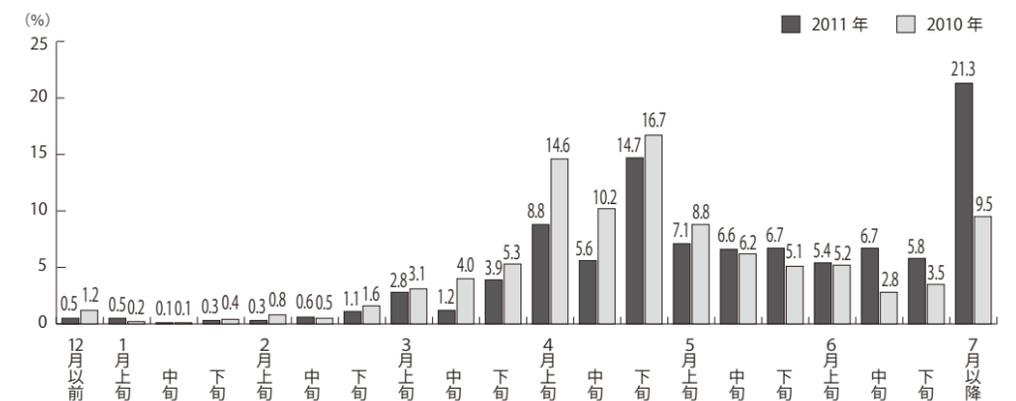
■ 選考の開始時期



■ 自社セミナー・説明会の開始時期



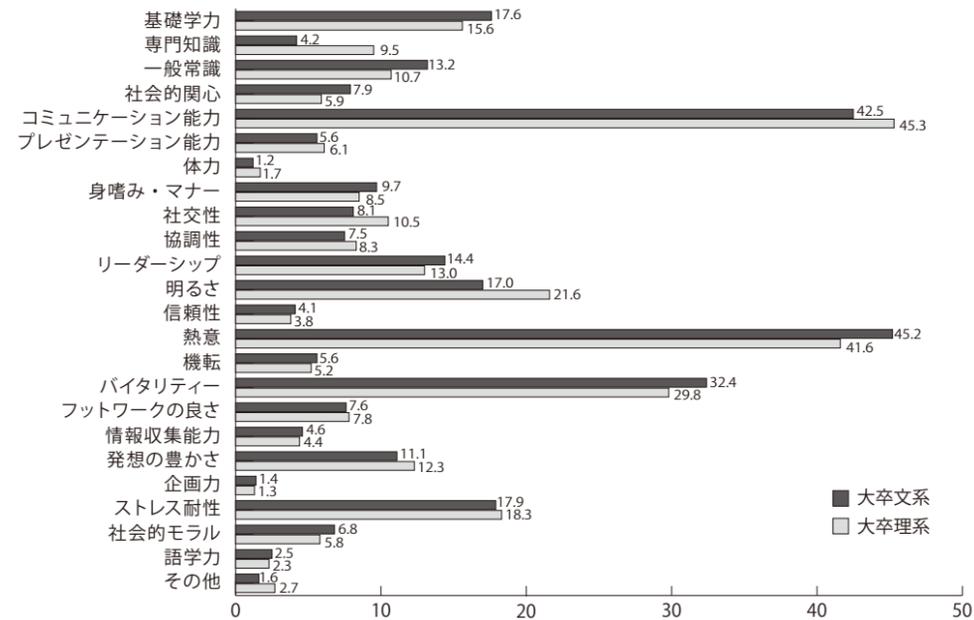
■ 内定の開始時期



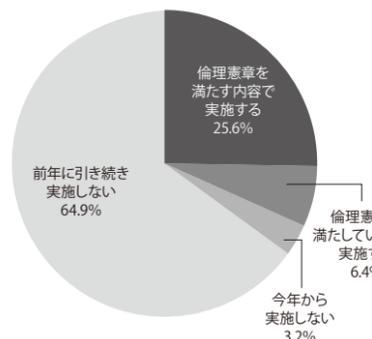
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(各年7月)

(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(各年7月)

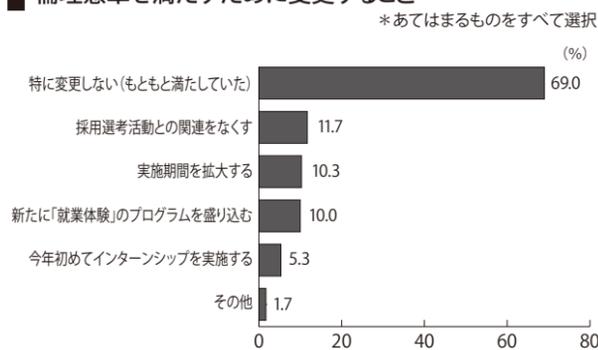
■ 学生に不足していると感じるもの *上位3つまで選択



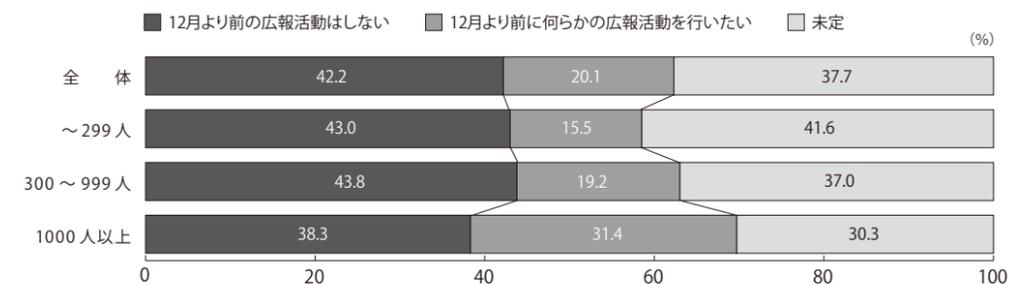
■ 今夏のインターンシップ実施方針



■ 倫理憲章を満たすために変更すること



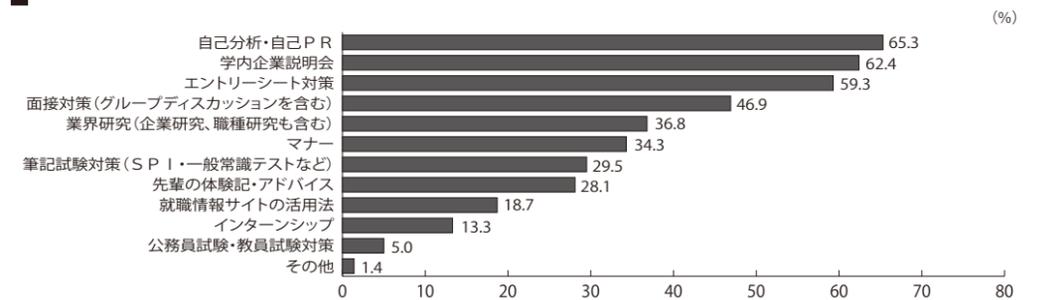
■ 12月より前の広報活動 (従業員規模別)



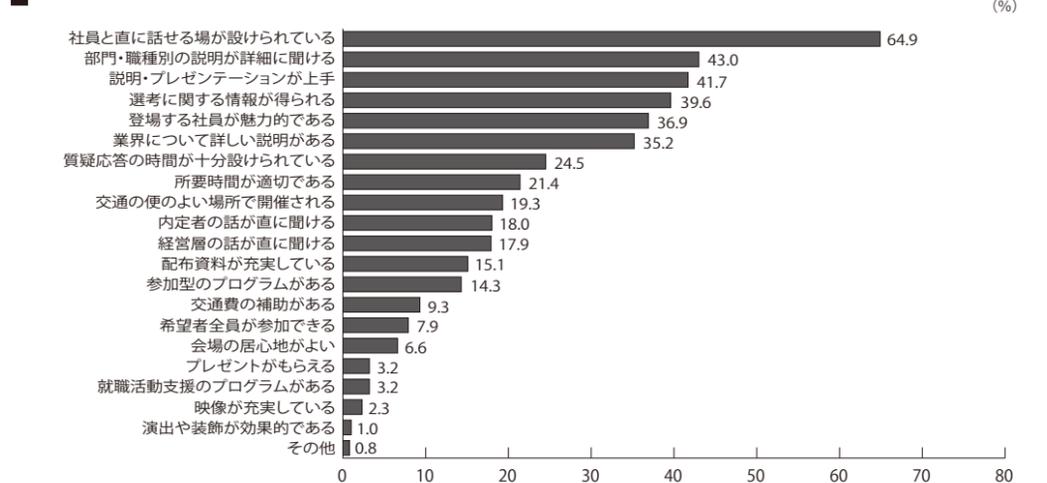
(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2011年6月)

学生編 ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」

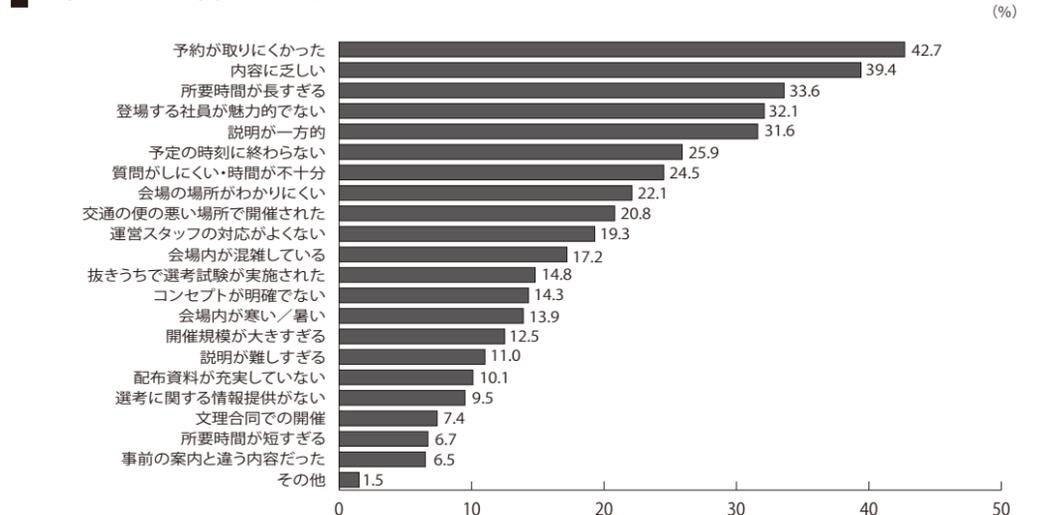
■ 参加した学内就職ガイダンスの内容 *あてはまるものをすべて選択



■ 企業セミナーで重要なこと *最大5つまで選択

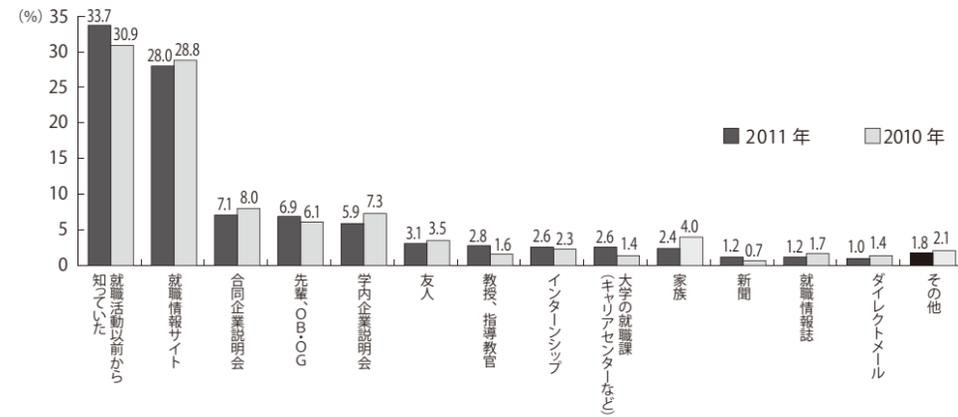


■ 企業セミナーで不快に思ったこと *あてはまるものをすべて選択



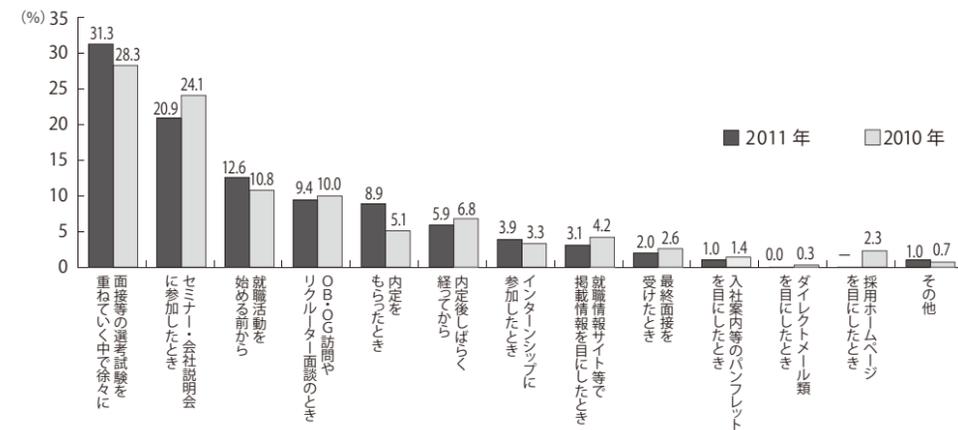
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2011年3月)

就職決定企業を知ったキッカケ



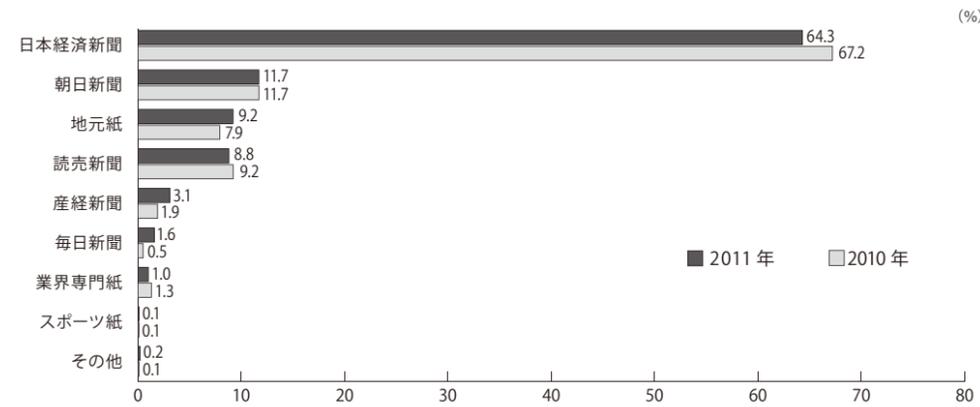
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(各年7月)

就職決定企業で働きたいと具体的に思ったタイミング



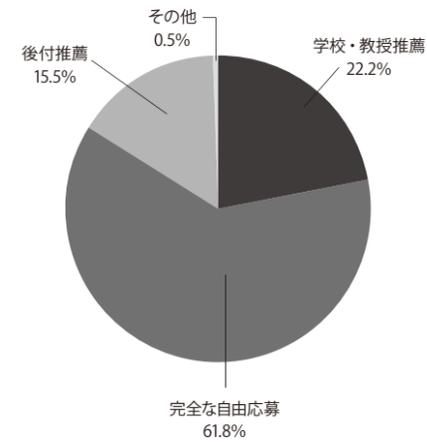
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(各年7月)

就職活動の情報源として最も役立つ新聞



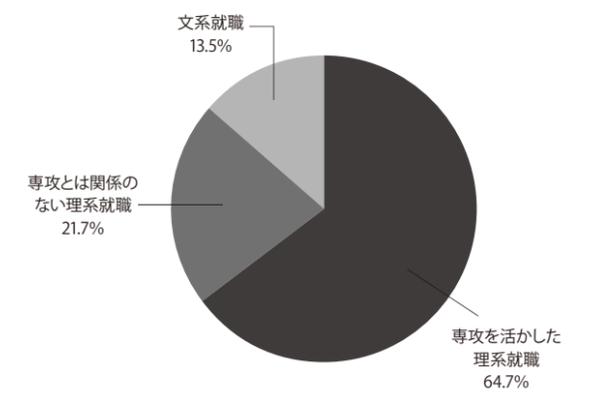
(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2011年5月、2010年6月)

理系学生の就職決定方法



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2011年7月)

専攻分野との関連



HC-Lab. で公開しています。

本誌「採用マーケットの分析 - 2012年度 最終総括 -」および、「採用活動に関する企業調査」「日経就職ナビ 学生モニター調査」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/>

HCラボ

*「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。

最新版は10月上旬発行予定です。詳細は各担当営業までお問い合わせください。