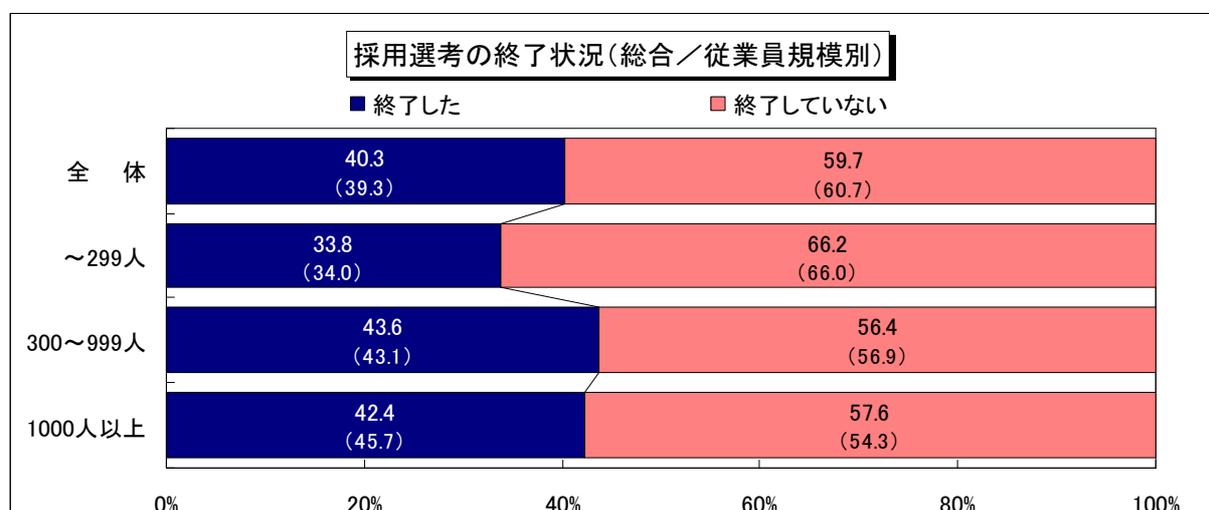
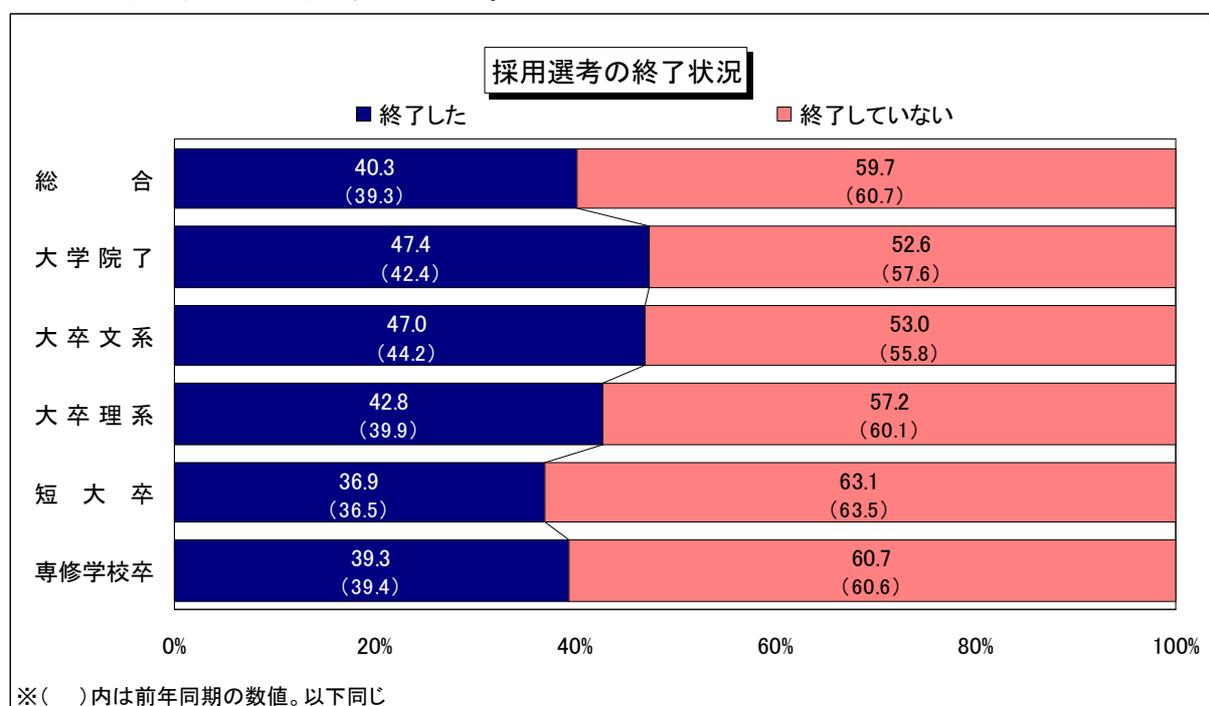


「採用活動に関する企業調査」アンケート結果

～ 2013年3月卒業予定者の採用活動に関する企業調査<2012年7月調査> ～

1. 採用選考の終了状況

7月下旬の調査時点で、2013年3月卒業予定者の採用選考を「終了した」企業は全属性の総合で40.3%。5月の前回調査（5月21日～29日）の16.3%から24ポイント増加しており、この2カ月余りで、ずいぶんと採用活動が進んだことがわかる。しかしながら、東日本大震災の影響で選考を遅らせた企業が目立った前年同期の数値（39.3%）とほぼ同率であることを考えると、この終了率は決して高いとは言えない。ちなみに、2年前の2010年7月調査では47.5%と、半数弱が採用活動を終了したと回答していた。



2. 2013年3月卒業予定者の充足率

採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」は、全属性の総合で79%と8割に迫っている。5月調査では56%だったので、6月以降精力的に選考、内定出しが行われた様子がうかがえる。従業員規模別に見てみると、従業員1000人以上の大手企業では平均84%に対し、300人未満の中小企業では74%と1割ほど低いが、差はそれほど大きくない。むしろ業界による差が目立ち、最も高い「金融」が89%と約9割にのぼるのに対し、「サービス業など」は68%にとどまり、大きく開いている。

7月時点での内定者の充足率(従業員規模別、業界別)

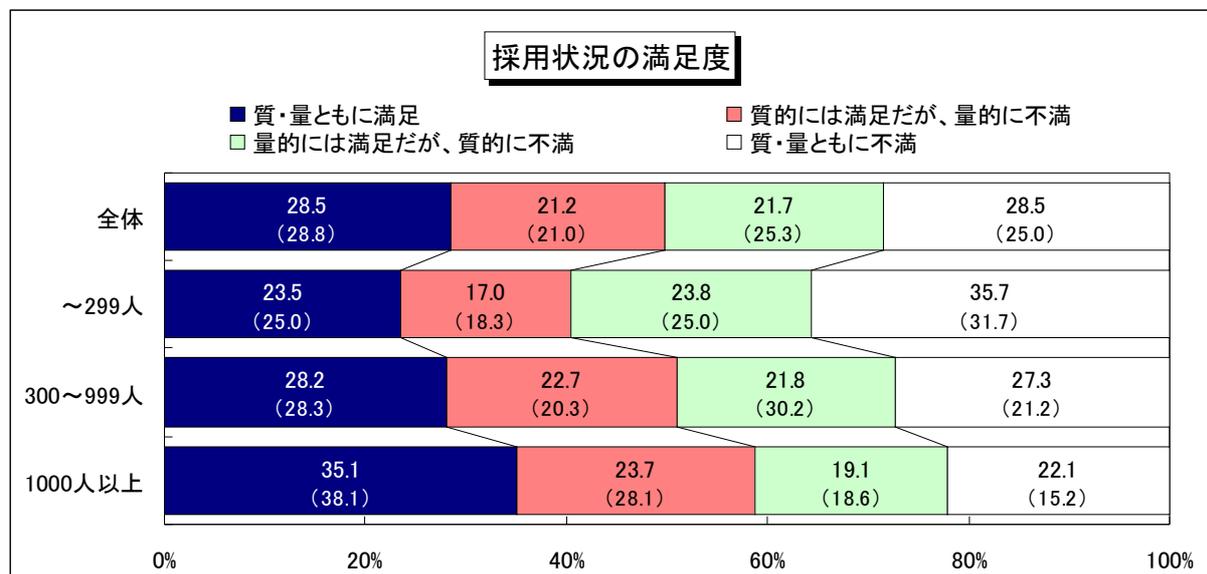
	全 体	前年全体	～299人	300～999人	1000人以上
総 合	79%	76%	74%	79%	84%
大 学 院 了	78%	72%	65%	78%	86%
大 卒 文 系	79%	76%	77%	78%	83%
大 卒 理 系	73%	67%	64%	73%	80%
短 大 卒	59%	46%	46%	59%	72%
専 修 学 校 卒	65%	59%	58%	63%	73%
	製 造	金 融	商 社 ・ 流 通	I T	サ ー ビ ス 業 等
総 合	84%	89%	79%	77%	68%

* 「内定」には、内々定を含む

3. 採用状況の満足度

ここまでの採用状況の満足度については、「質・量ともに満足」と「質・量ともに不満」がともに28.5%を示し、企業によって状況が分かれている。全体的には量に対する不満がやや増しており、内定者の質を維持するために選考のハードルを下げない（厳選採用維持）企業で採用予定数を確保できておらず、量への不満が高まっていると推察できる。

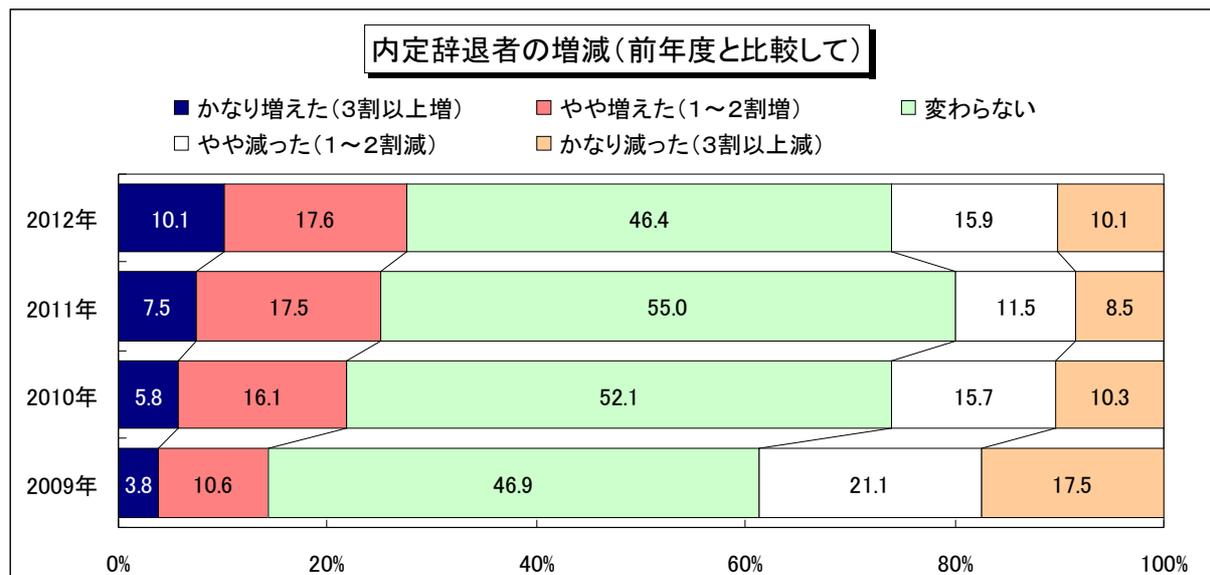
従業員規模別では、規模が大きくなるほど「質・量ともに満足」の割合が増え、大手企業が比較的優位に採用を進めていることが分かる。



4. 内定辞退者の増減

前年度と比較して内定辞退者が「増えた」企業はここ数年増加しており、そのぶん「減った」が年々少なくなっていた。ところが今年は、「増えた」の合計が27.7%と、前年より2.7ポイント増えた一方で、「減った」の合計も増え、26.0%と、「増えた」に拮抗する数値となった。

しかし、これを二極化と捉えるのは性急だ。寄せられたコメントを読むと、確かに内定辞退は減ったものの、選考途中での辞退が増えたとの意見も目立つ。辞退のタイミングが早まっただけで、状況が改善されたケースばかりでは、というのが実態のようだ。



内定辞退者の増減(従業員規模別)

	全 体	~299人	300~999人	1000人以上
かなり増えた(3割以上増)	10.1	10.3	11.4	7.6
やや増えた(1~2割増)	17.6	10.0	18.6	24.8
変わらない	46.4	61.1	44.3	32.4
やや減った(1~2割減)	15.9	10.3	14.5	24.8
かなり減った(3割以上減)	10.1	8.4	11.1	10.3

(%)

【Voice1】——内定辞退者の増減について

■内定辞退者が増えた

- 活動期間短縮に伴い、学生側の見定めが内定時点でも定まっていない(結果的に保険として安易に内定承諾を受ける)。 <人材紹介・人材派遣>
- 採用市場の回復により大手企業の採用数の増加、採用サイト2カ月間後ろ倒しの影響のため。 <水産・食品>
- 日程を1カ月後ろにずらしたため、他社の合格が先でした。 <商社(専門)>
- 地元志向のため、地元企業に内定するとそちらを選んでいく。 <ホテル・旅行>

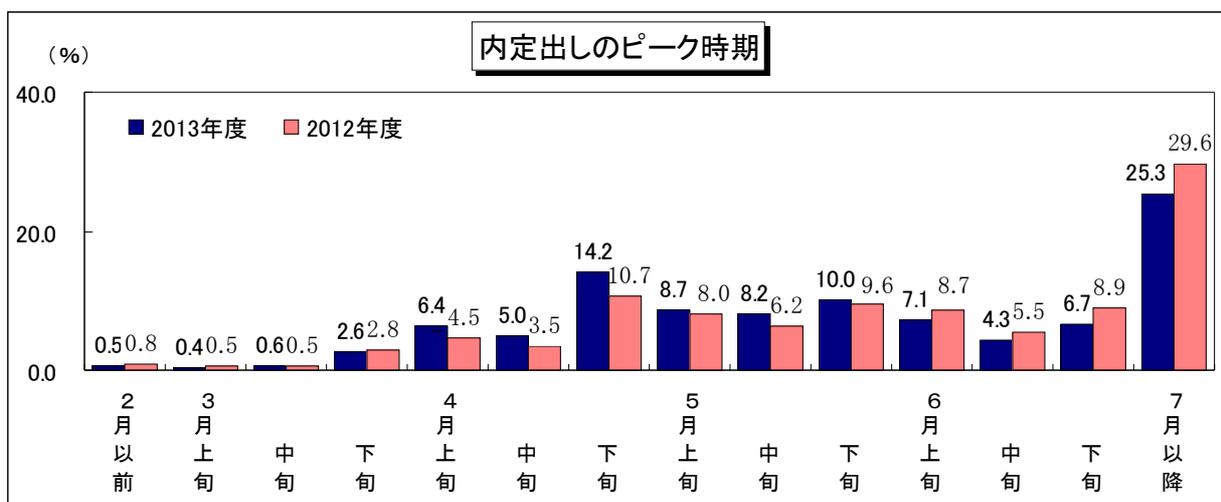
■内定辞退者が減った

- 昨年は震災の影響で五月雨式に内定が出ていたため内定承諾後の6~7月の内定辞退が多かったが、今年は他社の内定出しの時期もある程度集中しており、選考途中で辞退する学生もいたため。 <運輸・倉庫>
- 最終選考に進めるまでに志望確認をしっかりと行い、当社への気持ちが固まった時点で最終面接へ進めるようにしたため。また内定後のフォローも昨年以上に時間をかけたため。 <機械・プラントエンジニアリング>
- 最終選考までのステップの途中で辞退者が増えたため、最終選考後の辞退は減った。 <自動車・輸送用機器>

5. 内定出しのピーク時期と、採用終了予定時期

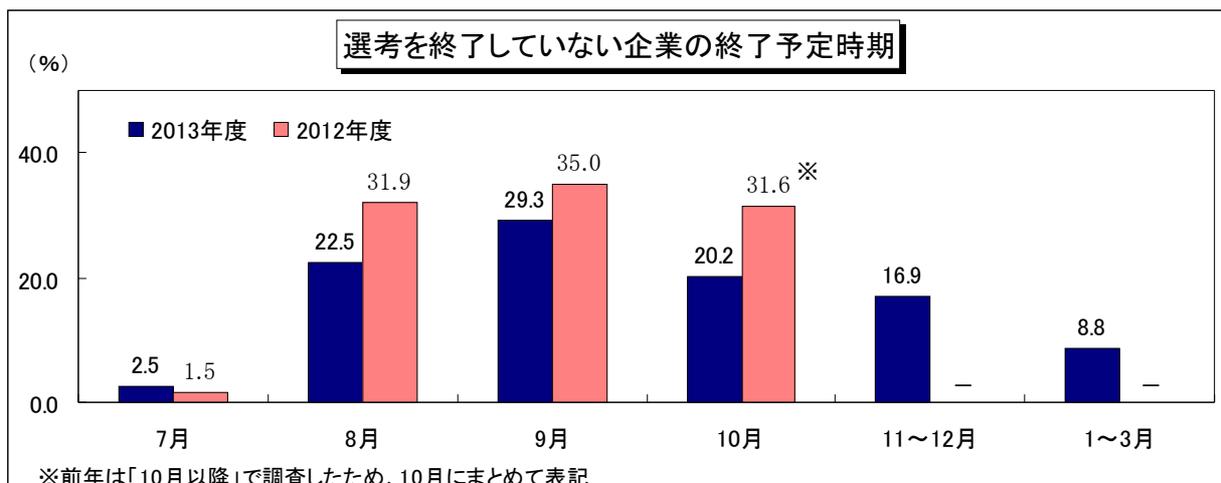
採用広報開始が2カ月遅くなったことで、企業の内定出しの時期はどう変化したのか。最も多くの内定を出した時期を前年と比較すると、5月までは前年よりも数値が高く、全体的に早くなっている。ただ、前年は震災後の対応で時期を遅らせた企業があったため、単純に早期化したとは言えず、中小企業の41.8%が「7月以降」と回答しているように、これからピークを迎える企業も少なくない。引き続き採用活動の長期化が予想される。

採用選考を終了していない企業の「終了予定時期」として最も多いのは、「9月」で29.3%。次いで「8月」が22.5%となっており、倫理憲章に謳われている「正式内定日」の10月1日を目安にとり、という企業が過半数に達している。ただし、10月以降を合わせると45.9%と半数弱になり、採用予定数に達するまで継続したい、ということだろう。とりわけ中小企業では、10月以降の回答が多い。



《従業員規模別》

	(%)													
	2月以前	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	1.0	0.3	0.6	1.6	4.2	3.5	9.0	6.1	5.5	8.4	5.8	4.8	7.4	41.8
300～999人	0.5	0.5	0.7	3.2	6.6	4.8	13.2	10.2	9.3	10.2	9.1	4.3	6.6	20.9
1000人以上	0.0	0.4	0.4	2.7	8.8	7.3	22.1	9.2	9.5	11.5	5.3	3.8	6.1	13.0

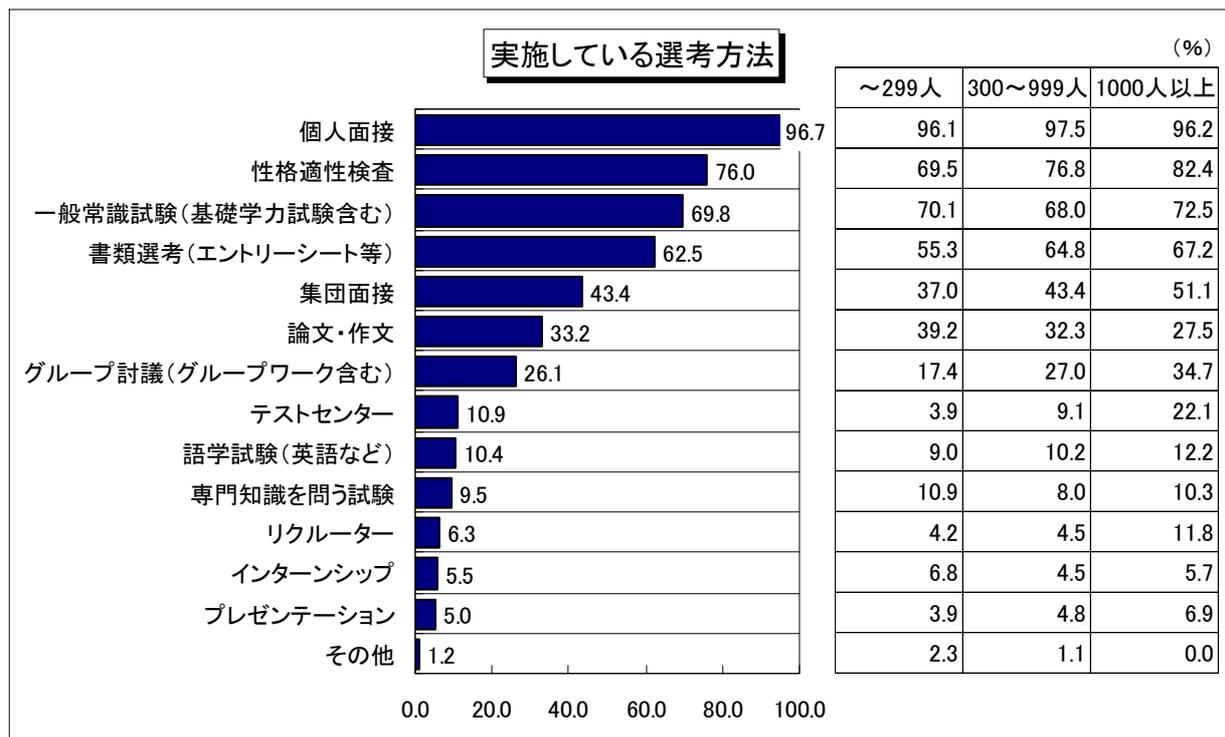


《従業員規模別》

	(%)					
	7月	8月	9月	10月	11～12月	1～3月
～299人	3.9	19.9	23.8	25.2	18.9	8.3
300～999人	1.6	21.0	30.6	19.4	17.3	10.1
1000人以上	2.0	28.5	34.4	14.6	13.2	7.3

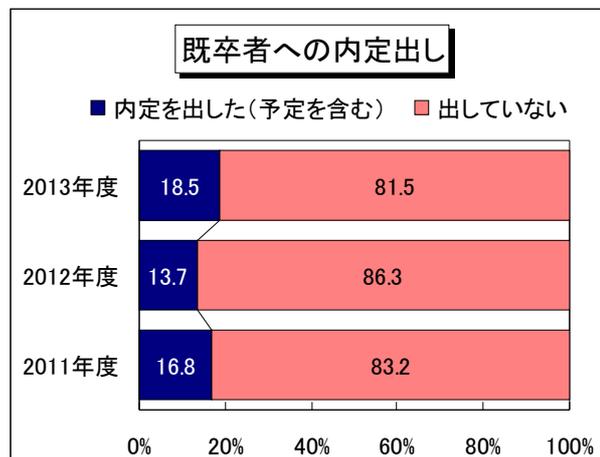
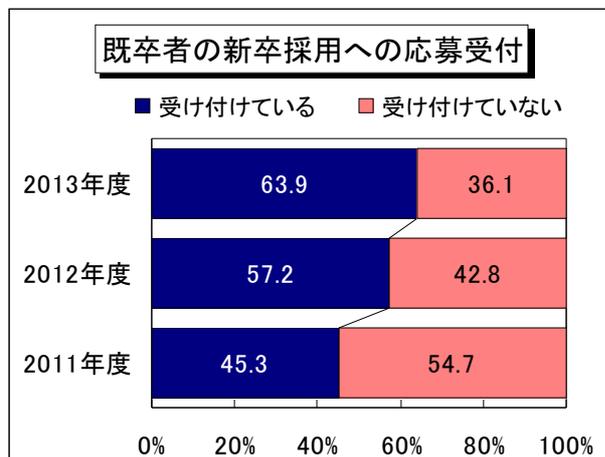
6. 2013年度採用で実施している選考方法

選考方法について聞いた。最も実施率が高いのは「個人面接」で、9割以上の企業が実施している。以下、「性格適性検査」76.0%、「一般常識試験」69.8%、「書類選考」62.5%の上位4項目までが、すべての規模で過半数に達しており、従業員規模にかかわらず定番の方法となっている。一方で、従業員規模による差が目立つのは「グループ討議」「テストセンター」などで、大手の実施率が高く、規模が小さくなるにつれ実施率が下がる。逆に、「論文・作文」は、中小企業での実施が多い。エントリーシートの代わりに論文・作文を活用しているケースもあると見られる。



7. 卒業後3年以内既卒者の採用

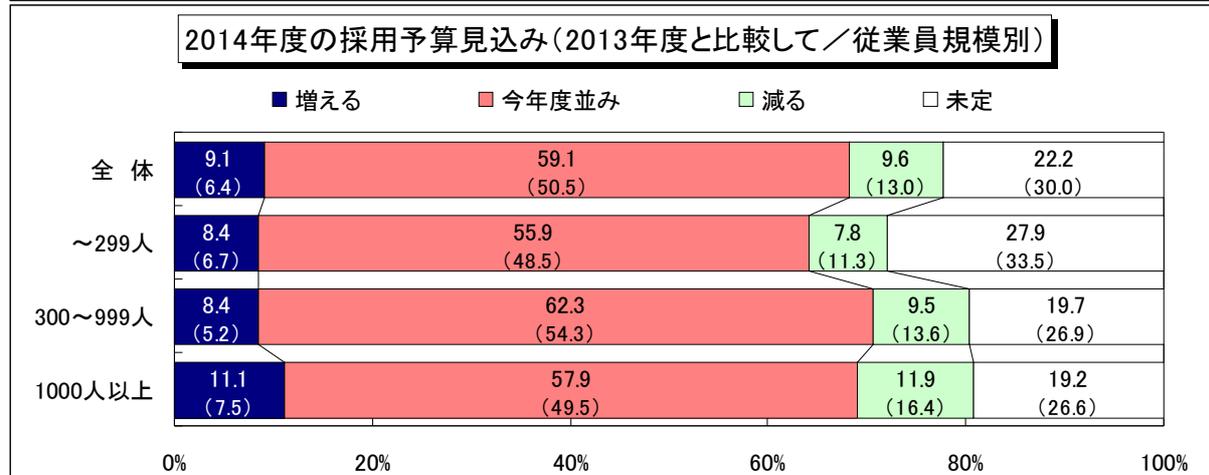
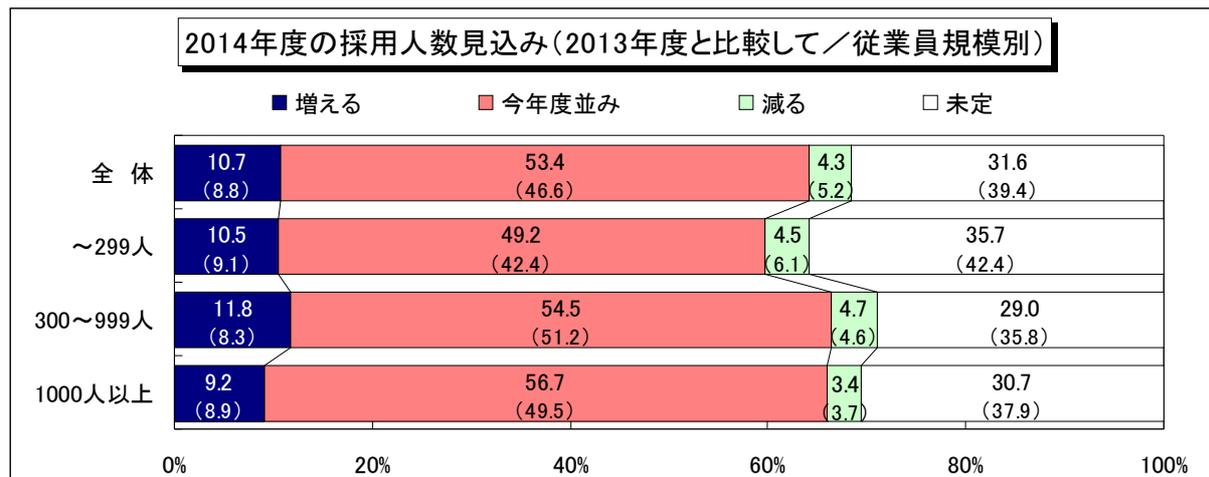
既卒者の新卒枠での応募を受け付けている企業は全体の63.9%。2010年秋に、政府から業界団体等に「3年以内既卒者の新卒扱い」が要請されたことで、その割合は確実に伸びている。しかしながら、既卒者を受け付けている企業のなかで、実際に内定を出した（予定を含む）企業は18.5%。前年の13.7%より約5ポイント増えたものの、まだ2割に満たず、既卒者にとってそのハードルは依然高い。（※ここでいう既卒者は、学校を卒業してもなお就職を志している者を指す）



8. 2014年3月卒業予定者の採用数と、採用予算の見込み

2014年度の採用見込みについて聞いたところ、全体の53.4%の企業が「今年度並み」と回答したが、「増える」が10.7%で、「減る」の4.3%を6.4ポイント上回った。「未定」とする企業も前年調査では39.4%と4割あったが、今回は31.6%へと減り、採用計画を早めに策定する企業が増えた。新卒マーケットは回復基調にあるが、来期もこのまま拡大傾向が維持される可能性が高い。

採用回復に伴い、予算についても潮目が変わりつつある。ここ数年、「減る」が「増える」を大きく上回ってきたが、今回調査では「増える」9.1%、「減る」9.6%と拮抗している。



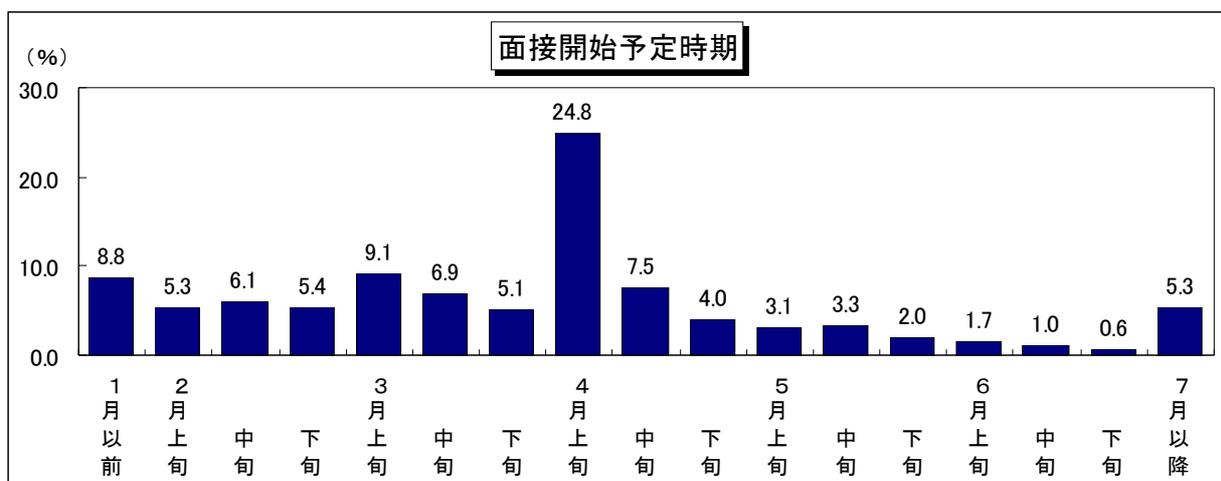
【Voice2】——2014年度の採用活動について

- 新卒採用の求人倍率が上向きになるうえ、学生の大手志向がまだまだ続くと思われる。その中で優秀な学生の採用となると、さらに厳しくなると感じる。 <医薬品・医療関連・化粧品>
- 2013年度は12月解禁スタートで、どの企業も様子見の状態だったが、2014年度は各企業とも攻めの姿勢を取りやすくなるはず。その中で勝ち抜いていかなければいけない。 <サービス業>
- 「二極化」「身の丈」など学生の就職活動が多様化していく中で、企業も適切に対応していかないとマッチングに苦労すると思われる。 <証券・投信・投資顧問>
- 学生の志向が大きく変わることもないと思う。大手・首都圏志向が少しずつ減っているのが、地方の企業としては追い風になる。 <鉄鋼・非鉄・金属製品>
- 広報開始、選考実施の時期に先手を打つことができれば特に問題はないかと考えています。 <商社(総合)>
- 人材要件の見直し次第では厳しくなるかもしれません。いずれにしても、より手をかけなければいけないという意識はあります。 <情報処理・ソフトウェア>

9. 2014年3月卒業予定者の面接開始と内定出しの予定時期

次に面接開始と内定出しの予定時期を見てみよう。面接の開始は4月上旬が最も多く、24.8%と4社に1社にのぼる。倫理憲章の選考解禁日である4月1日に照準を合わせる企業が目立つ。従業員1000人以上の大手企業に限ると43.2%と4割を超え、日程集中による受験者獲得競争の激化が懸念される。一方で、全体の46.7%は4月を待たずに面接を開始すると回答。とりわけ従業員300人以上1000人未満の中堅企業では52.4%と過半数に達しており、早くから面接することで優秀な人材の確保に繋がりたいとの意向がうかがえる。

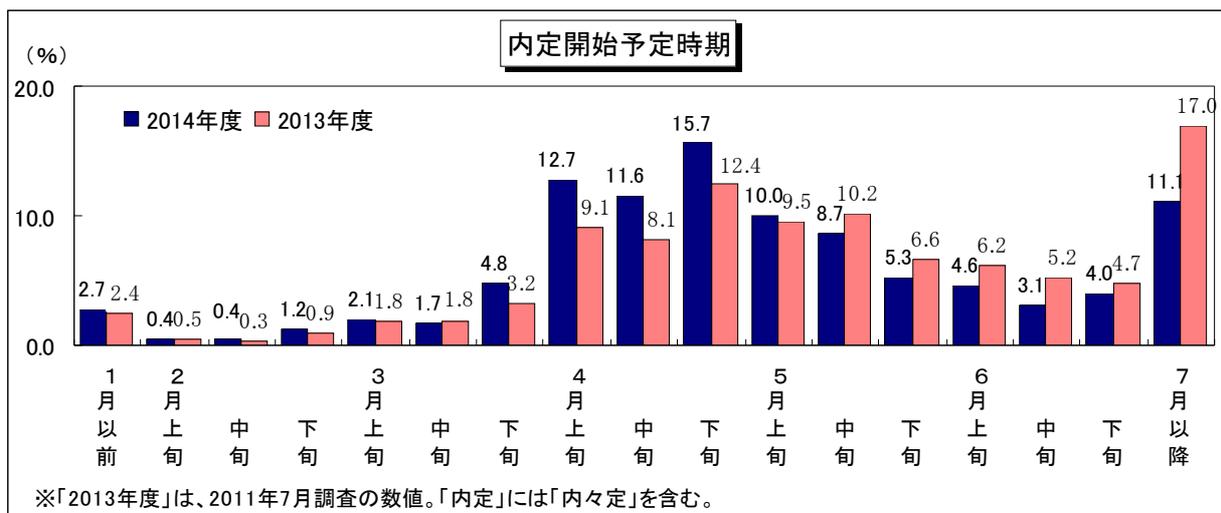
内定の開始は、4月下旬が15.7%で最も多い。前年は4月下旬～5月中旬がボリュームゾーンだったのが、今回調査では4月上旬～下旬へと約半月早まっており、面接開始から内定出しまでの期間を短縮するという動きが強まる可能性が高い。



《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	9.7	4.3	6.4	4.7	7.0	3.7	6.7	15.1	8.7	4.7	6.0	5.4	3.3	2.0	2.0	1.0	9.4
300～999人	9.3	6.2	5.0	6.5	10.0	11.0	4.3	20.8	8.6	4.8	2.4	2.6	1.4	1.7	0.5	0.7	4.1
1000人以上	6.8	4.8	7.6	4.4	10.0	4.0	4.4	43.2	4.4	2.0	0.8	2.0	1.2	1.2	0.8	0.0	2.4



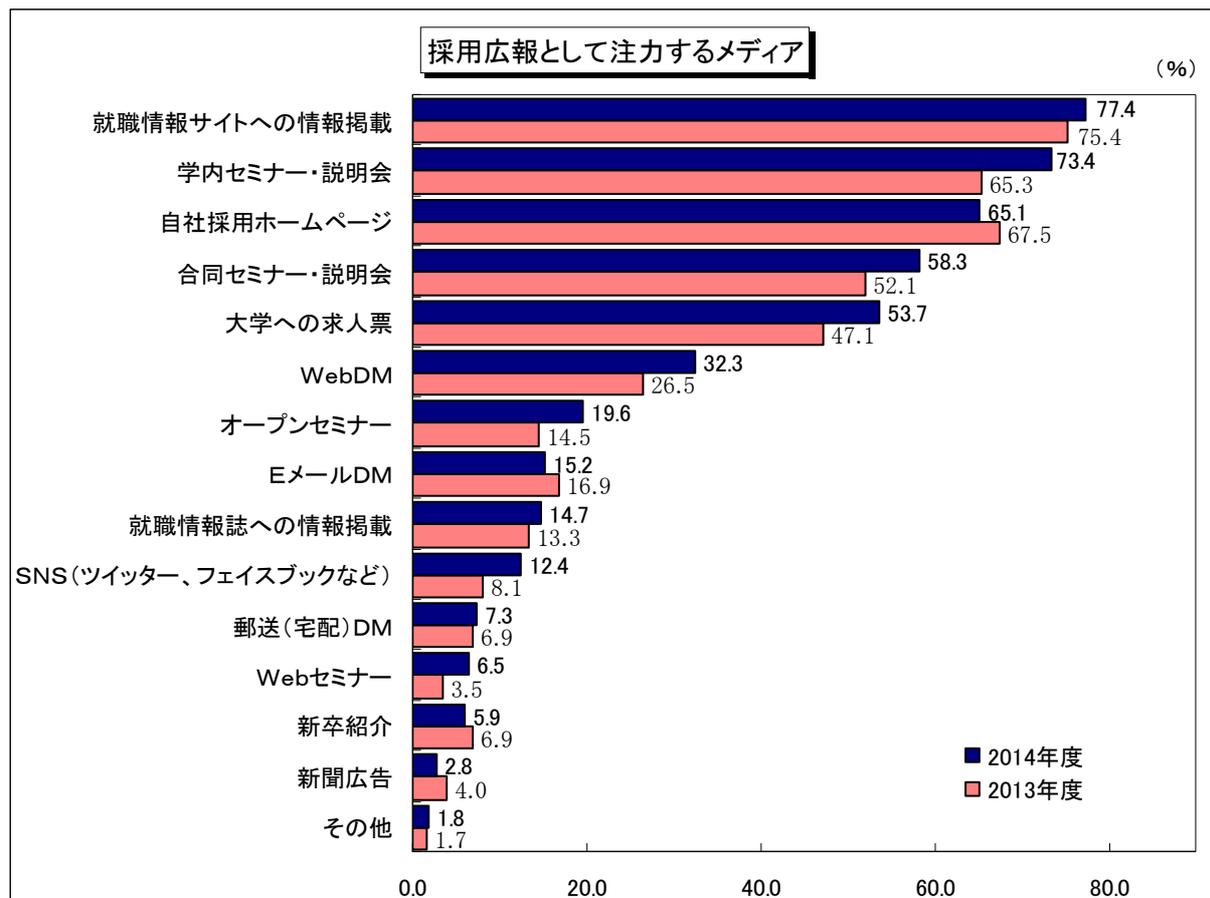
《従業員規模別》

(%)

	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	4.7	0.7	0.7	1.3	2.3	2.7	3.0	7.7	5.4	12.0	10.4	8.0	5.7	4.3	7.0	5.7	18.4
300～999人	2.4	0.2	0.5	1.2	2.2	1.9	6.0	12.7	10.3	16.3	10.5	10.8	6.0	5.3	1.4	3.3	9.1
1000人以上	0.8	0.4	0.0	1.2	1.6	0.0	4.8	18.7	21.1	19.1	8.8	6.0	3.6	4.0	1.2	3.2	5.6

10. 2014年度採用での注力予定のメディア

2014年度の採用広報で注力したいメディアを聞き、前年の調査結果と比較してみた。「就職情報サイトへの情報掲載」が77.4%で、前年と同じく最も多かった。2番目は「学内セミナー・説明会」で、73.4%と前年より8.1ポイント増と大きく増えた。対大学の項目では、ほかに「大学への求人票」もポイントを伸ばしているが(47.1%→53.7%)、できるだけ費用をかけずに広報したいというだけでなく、採用重点層に効率よくアプローチしたいとの意向も、もちろんあるのだろう。就職情報サイトという「マス」と、対重点層という「セグメント」をうまく使い分けながら採用広報を行いたいとの意図がうかがえる。



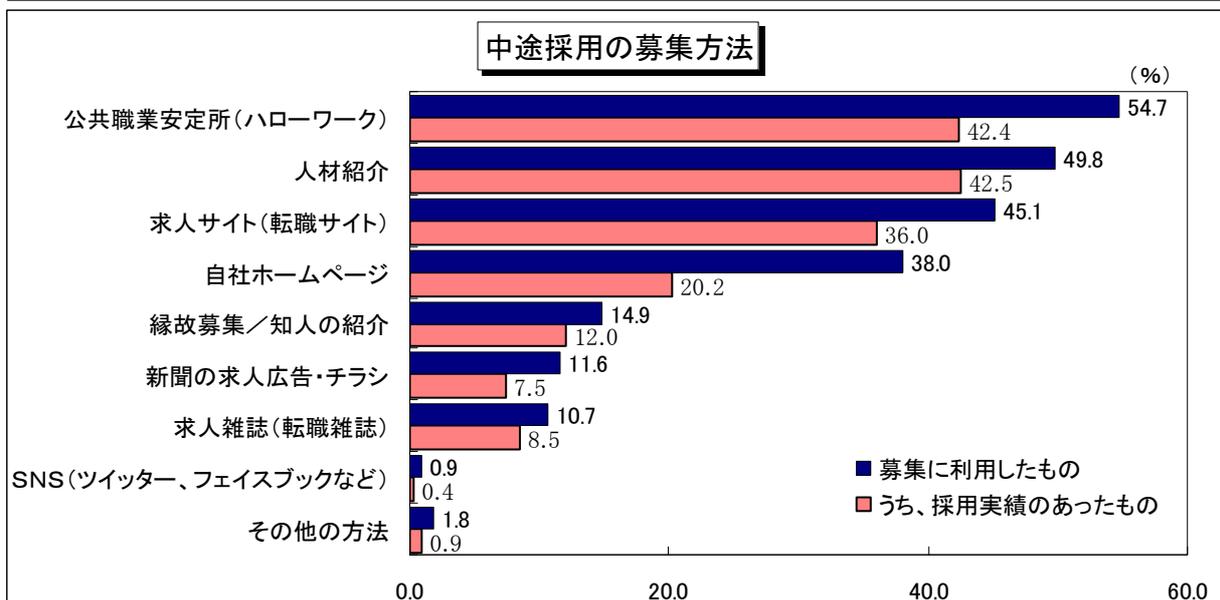
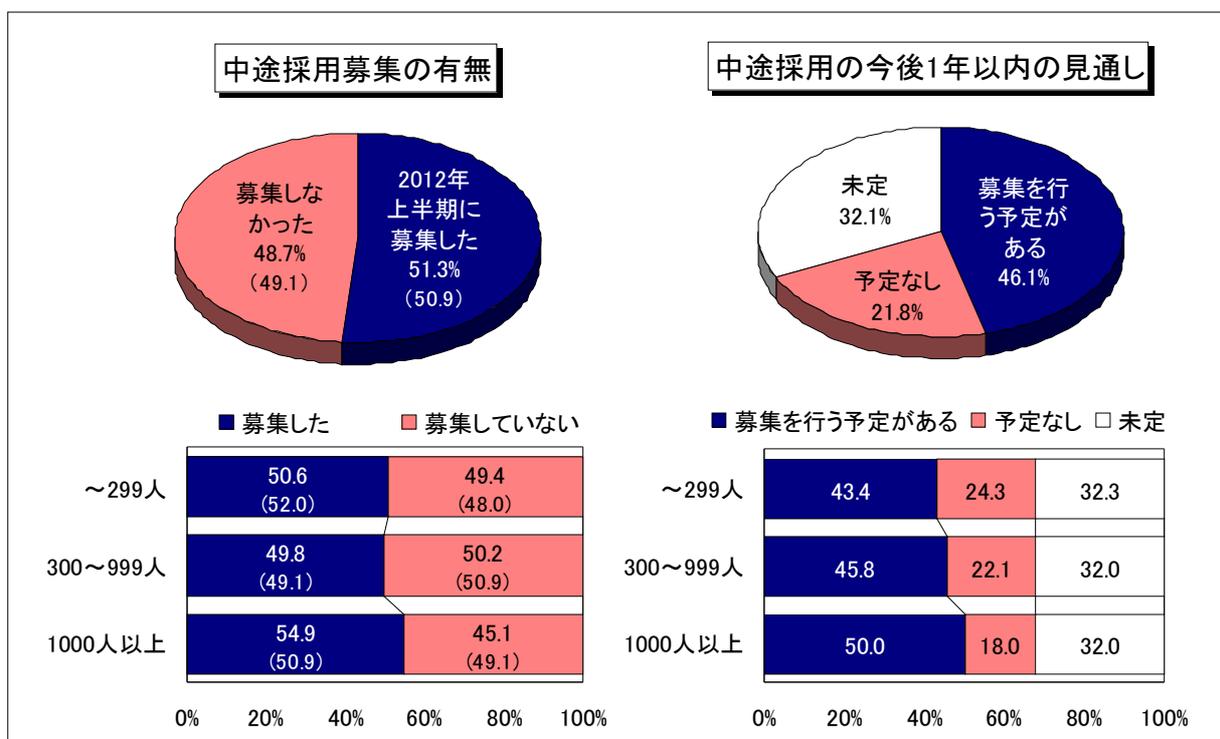
【Voice-3】——2014年度採用で注力したいこと

- 経団連の倫理憲章に基づき、12月前のプレ期は一般的な広報活動となるので、大学との関係強化のため、若手社員を派遣してコミュニケーションを図りたい。 <鉄鋼・非鉄・金属製品>
- 序盤をメインに合同企業説明会に積極的に出展し、母集団形成と動機形成に力を入れたい。 <銀行>
- 即戦力重視から社内育成型への人材像の転換を図りたい。 <百貨店>
- 学生への伝達ツールとして動画を最大限に活用したい。 <サービス業>
- 内定辞退の防止など、応募者に対する動機付け強化に最も注力したい。 <情報処理・ソフトウェア>
- リクルーター制度を強化し、早期での採用計画数確保を目指す。 <建設・住宅・不動産>
- 選考がマンネリ化しつつあり、採用学生も似たり寄ったりという状況のため、現状打破のため選考基準・プロセスを見直す予定である。 <素材・化学>
- 面接時と実際のギャップをいかに事前に確認できるか。そのために客観的な指標を取り入れていきたい(適性検査・性格検査等)。 <商社(専門)>
- 内定出しを見誤ったため、選考スパンをより短縮して早期決着を図る。 <機械・プラントエンジニアリング>

11. 中途採用について

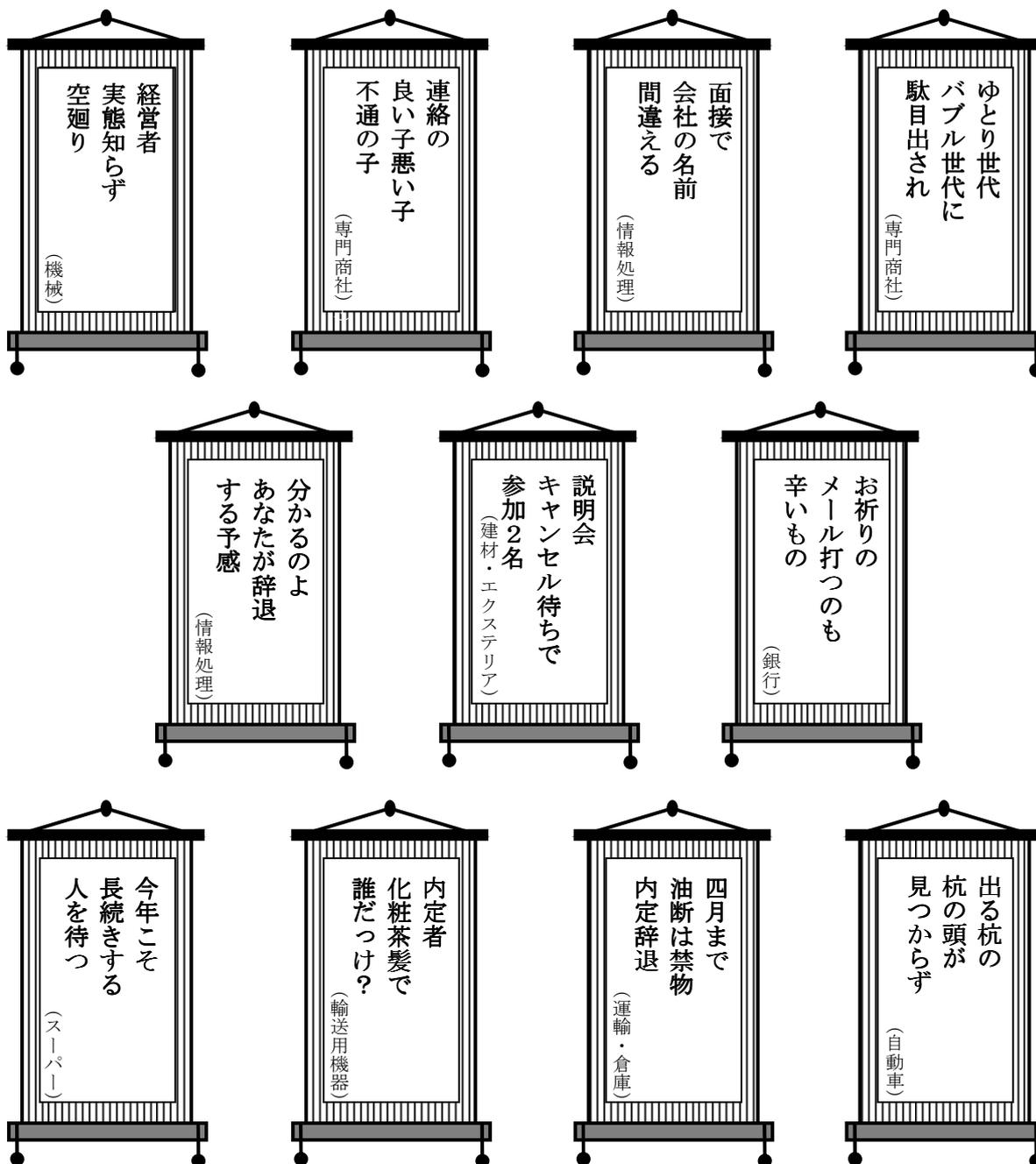
2012年1-6月期中途採用の募集を行った企業は51.3%と半数強。前年同期調査でも50.9%と過半数が「募集した」と回答しており、ニーズは安定している。従業員規模別での大きな差は見られない。一方、今後1年以内の見通しは、募集を行う予定がある企業が46.1%と4割を超えており、大手では50.0%と2社に1社にのぼる。新卒採用のみならず、中途採用についても採用意欲は高い。

募集方法は「公共職業安定所（ハローワーク）」が最も多く、54.7%。「人材紹介」49.8%、「求人サイト（転職サイト）」45.1%と続く。複数の方法で募集をするケースが多く、回答企業のうち6割以上が複数の方法を選択している。利用した募集方法のうち、採用実績のあったものを選んでもらったところ、「人材紹介」が42.5%で最も多く、利用企業の85.4%が採用に繋がったと回答した。



12. 人事担当者川柳

採用業務を通して感じていることを、川柳に詠んでいただいた。学生の質の低さ（マナーや態度など）を嘆くものや、内定辞退をお題に選んだ句が目立ち、日ごろの苦勞がしのばれる作品が多数を占めた。



《調査概要》	
調査対象	: 全国の主要企業 9,064社
調査時期	: 2012年7月25日～8月1日
調査方法	: インターネット調査法
調査会社	: 1,072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