

就職ジャーナル版 『就職白書 2002』

『2004年3月卒業予定者の採用に関するアンケート』【企業回答】
『2003年3月卒業予定者の就職活動に関するアンケート』【学生回答】から見る
就職・採用活動状況のまとめ

株式会社リクルート
就職ジャーナル編集長 冨塚 優

【はじめに】

この度、就職ジャーナル編集部では、就職・採用活動について、学生と企業に向けて調査を行いました。企業については、2003年3月卒業予定者の採用実施状況および、2004年3月卒業予定者の採用予定や採用手法等について調査。同時に、学生についても、2003年3月卒業予定者に活動状況調査を実施。その調査結果がまとまりましたので、ここにご報告申し上げます。

調査結果の概要

新卒採用基準は厳しさを増す【企業回答】

- ・採用人数見通しを「増加」と回答した企業(文系・理系ともに7.4%)は、「減少」と回答した企業(文系:4.8%、理系:5.1%)を若干上回っている。
- ・採用基準が「厳しくなる」「今年度並み」と回答した企業は、7割を超えている(文科系:73.2%、理科系:74.4%)。
- ・新卒採用において採用数が満たなかった場合、「求める人材レベルは下げない」と回答した企業も約7割(文科系:67.5%、理科系:65.8%)。少数厳選採用が定着してきている。
(詳細はP.3、P.4)

企業側が採用アピール上重視する項目と、学生が就職先選びの際に重視する項目との間には大きなギャップ【企業・学生回答】

企業が2002年度の採用活動の際にアピールした項目と、学生の選社項目の比較をみると、「責任のある仕事をまかせてもらえる」(企業:65.4% > 学生:28.0%)、「社会や地域に貢献している」(企業:47.8% > 学生:35.7%)、「自分がやりたい仕事ができる」(企業:35.6% < 学生:74.0%)と、ギャップが見られる。
(詳細はP.6)

就職・採用活動の早期化の現状と弊害【企業・学生回答】

- ・03卒新卒採用と比較して04卒新卒採用が「早まる」と回答した企業は30.2%と、「遅くなる」の1.4%を大きく上回る。
- ・一方で企業(71.6%)が、選考開始時期が早まることに対して「問題あり」と認識。
- ・具体的には、学生の57.4%が「内定辞退」を経験しており、企業の採用活動に支障をきたしている。
(詳細はP.11)

INDEX

INDEX・調査概要

企業側の来年度の新卒採用数増減の見通しと採用基準 [企業回答]

採用人数は若干増だが、検討中も多い。採用基準は「今年度並み」「厳しくなる」という回答が依然7割を超える。 P.3

企業側の来年度採用数に満たなかった場合の対処と新卒および中途の採用予定 [企業回答]

採用数満たない場合、「求める人材レベルは下げない」という回答約7割。
2003年度の採用予定において「新卒も中途も採用」という回答約5割。 P.4

企業側の新卒採用手法の多様化 [企業回答]

今年度「職種別採用」を実施した企業は、52.8%。「コンピテンシー採用」は11.0%。 P.5

企業と学生のギャップ

a) 企業側の採用アピールでの重視項目と学生の就職先選びでの重視項目 [企業回答] [学生回答]

【各上位5項目】
企業：「責任のある仕事をまかせてもらえる」「社会や地域に貢献している」「仕事の成果や業績が正当に評価される」
「職場に活気がある」「企業戦略やビジョンがすぐれている」
学生：「自分がやりたい仕事ができる」「給与・福利厚生など待遇がよい」「仕事を通じて専門的知識や技術が身につく」 P.6

b) 学生の就職活動の準備状況とそれに対する企業の評価 [企業回答] [学生回答]

「自己分析」「業界研究」「仕事研究」「企業研究」の4項目全てにおいて、学生の自己評価と企業の評価では格差が見られる。 P.7

c) 学生の就職活動中における、知りたかった企業情報項目 [学生回答]

【強く知りたいと思っていた企業情報上位5項目】
「具体的な仕事内容」「採用選考の基準」「配属予定職種」「配属予定勤務地」
「企業が求めている具体的な能力・人物像」 P.8

d) 企業側の採用基準での重視項目と学生の面接等でのアピールポイント [企業回答] [学生回答]

【各上位5項目】
企業：「人柄」「今後の可能性」「その会社への熱意」「能力適性検査の結果」「性格適性検査の結果」
学生：「アルバイト経験」「人柄」「その会社への熱意」「所属クラブ・サークル」「趣味・特技」 P.9

WEB選考の実施状況 [企業回答] [学生回答]

今年度就職活動を行った学生の半数以上がWEB選考を体験。 P.10

就職・採用活動の早期化の現状と弊害 [企業回答] [学生回答]

2004年度の採用活動が「早まる」という回答約3割。それに伴う弊害も顕在化。 P.11

採用計画時における、求める人物像の策定状況 [企業回答]

「求める人物像」を極めて具体的な言語で策定した企業は14%弱。 P.12

調査概要

【企業回答】
『2004年3月卒業予定者の採用に関するアンケート』
調査対象：全国の主要企業3,000社
調査方法：郵送法
集計社数：746社
調査期間：2002年9月10日～10月4日

【昨年企業回答】
『2003年3月卒業予定者の採用に関するアンケート』
調査対象：全国の主要企業3,000社
調査方法：郵送法
集計社数：960社
調査期間：2001年9月8日～10月5日

【学生回答】
『2003年3月卒業予定者の就職活動に関するアンケート』
調査対象：2003年3月卒業予定の全国4年制大学生
男女3,000名(無作為抽出)
調査方法：郵送法
集計人数：1250名
調査期間：2002年9月10日～10月4日

【昨年学生回答】
『2002年3月卒業予定者の就職活動に関するアンケート』
調査対象：2002年3月卒業予定の全国4年制大学生
男女3,000名(無作為抽出)
調査方法：郵送法
集計人数：1250名
調査期間：2001年9月8日～10月5日

参考：業種別の回答企業シェア

全体合計	746	100.0%
メーカー	258	34.6%
商社	93	12.5%
百貨店・スーパー・専門店	60	8.0%
金融	48	6.4%
建設・不動産	54	7.2%
出版・報道・広告	14	1.9%
情報・通信	98	13.1%
サービス	121	16.2%
無回答	0	0.0%

参考：従業員規模別の回答企業シェア

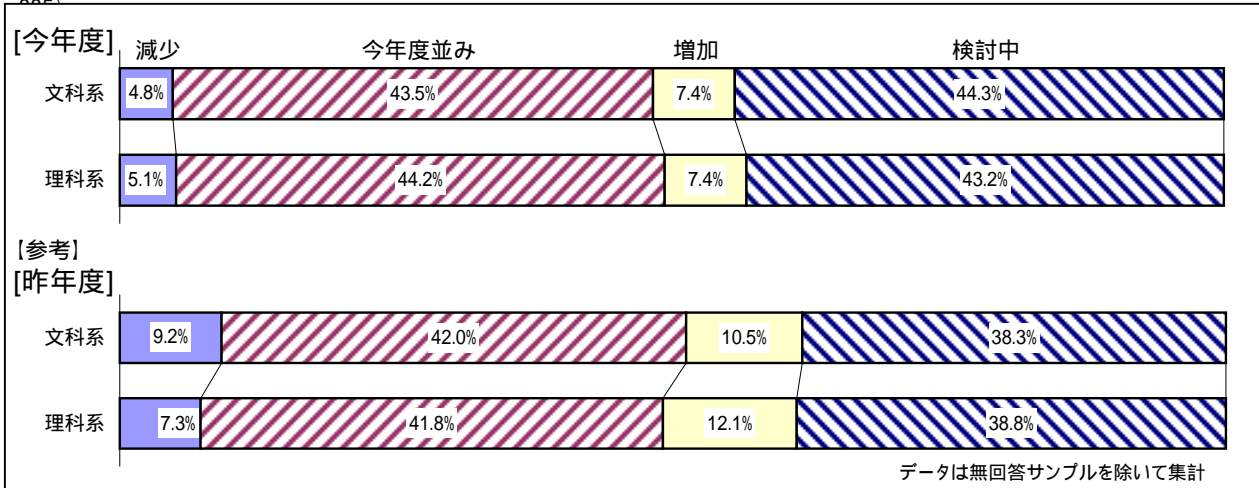
全体合計	746	100.0%
100人未満	29	3.9%
100～299人	138	18.5%
300～999人	239	32.0%
1000～4999人	266	35.7%
5000人以上	63	8.4%
無回答	11	1.5%

企業側の来年度の新卒採用数増減の見通しと採用基準【企業回答】

(2004年3月卒業予定者の採用を2003年3月卒業予定者の採用と比較)

文科系、理科系ともに、2004年3月卒業予定者の採用人数見通しを「増加」と回答した企業（文科系 / 7.4%、理科系 / 7.4%）は、「減少」と回答した企業（文科系 / 4.8%、理科系 / 5.1%）を若干上回っている。また、昨年度と比較した場合、文科系と理科系の採用見通しに差異がなくなっている。

採用予定人数の見通し(単一回答 今年度 文科系: N = 687, 理科系: N = 685 昨年度 文科系: N = 916, 理科系: N = 885)

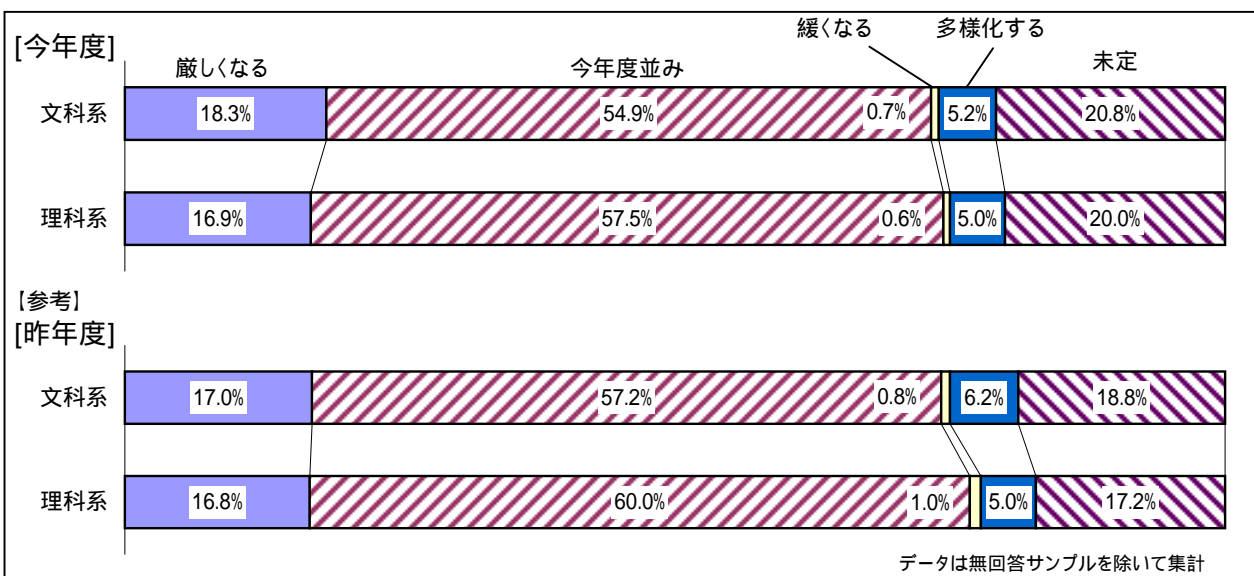


【参考】業種別に見た、採用予定人数の見通し

	減少		今年並み		増加		検討中(未定)	
	文科系	理科系	文科系	理科系	文科系	理科系	文科系	理科系
メーカー計	3.9%	6.2%	45.5%	44.0%	6.1%	6.2%	44.6%	43.6%
商社計	3.3%	1.2%	44.4%	45.8%	6.7%	6.0%	45.6%	47.0%
百貨店・スーパー・専門店計	1.8%	1.9%	30.9%	30.8%	14.5%	11.5%	52.7%	55.8%
金融計	2.1%	2.2%	29.2%	28.9%	2.1%	2.2%	66.7%	66.7%
建設・不動産計	6.1%	6.3%	44.9%	52.1%	10.2%	6.3%	38.8%	35.4%
出版・報道・広告計	8.3%	8.3%	33.3%	25.0%	0.0%	8.3%	58.3%	58.3%
情報・通信計	6.7%	5.3%	59.6%	61.1%	3.4%	5.3%	30.3%	28.4%
サービス計	8.0%	7.3%	38.9%	40.4%	12.4%	13.8%	40.7%	38.5%

採用基準が「今年度並み」「厳しくなる」と回答した企業は、昨年同様7割を超えており（文科系 / 73.2%、理科系 / 74.4%）、より優秀な人材確保を目指した採用姿勢が伺える。

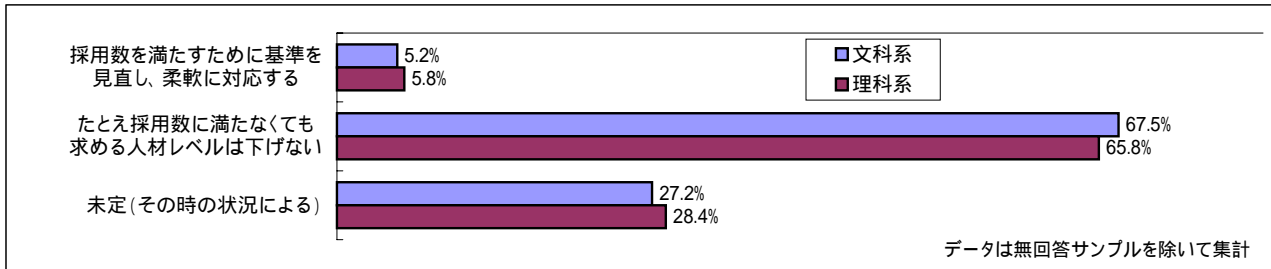
採用基準(単一回答 今年度 文科系: N = 687, 理科系: N = 685 昨年度 文科系: N = 893, 理科系: N = 868)



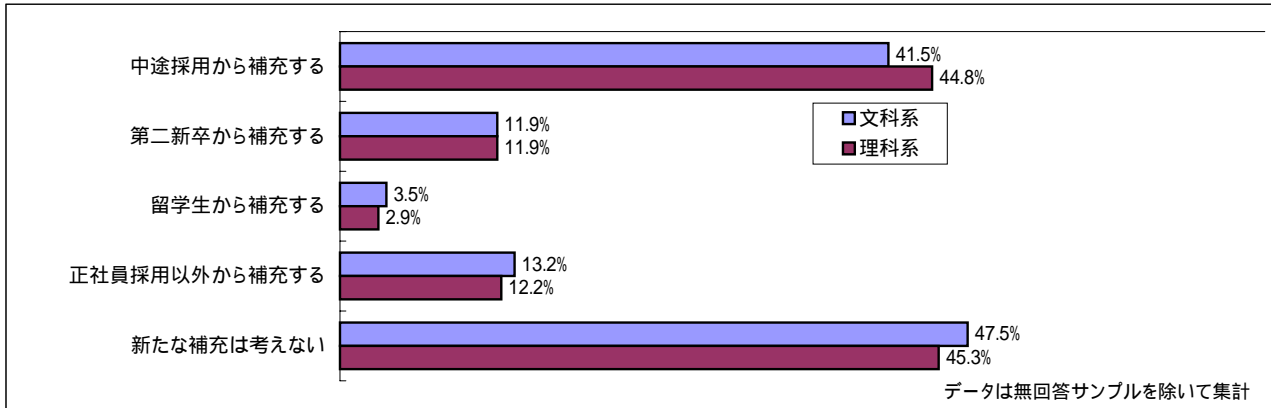
企業側の来年度採用数に満たなかった場合の対処と新卒および中途の採用予定【企業回答】

約7割の企業（文科系／67.5%、理科系／65.8%）が、「求める人材レベルは下げない」と回答しており、質的充足を重視する傾向は根強いものがある。

2003年度の新卒採用数が満たされない場合の対応（単一回答 文科系：N = 687、理科系：N = 687）



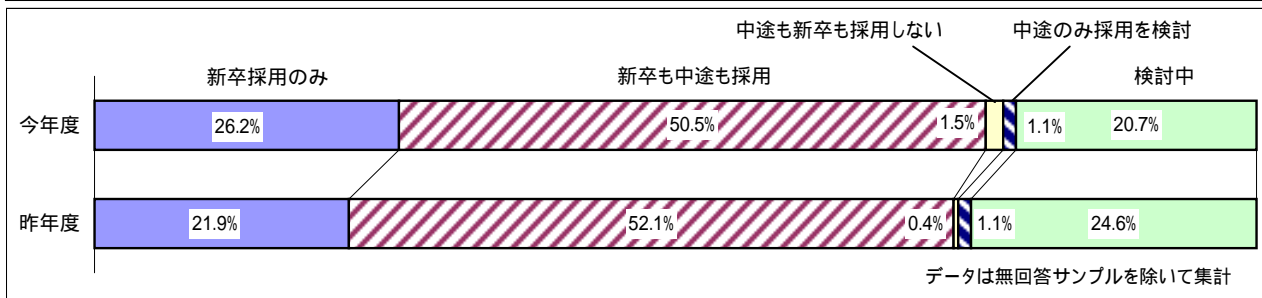
2003年度の新卒採用数が満たされない場合の不足分の補充方法（複数回答 文科系：N = 453、理科系：N = 444）



【文科系】	採用数を満たすために基準を見直し、柔軟に対応する	たとえ採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない	未定(その時の状況による)	中途採用から補充する	第二新卒から補充する	留学生から補充する	正社員採用以外から補充する	新たな補充は考えない
メーカー	6.0%	67.2%	26.8%	38.8%	9.9%	4.6%	4.6%	53.3%
商社	6.6%	57.1%	36.3%	29.4%	3.9%	2.0%	17.6%	62.7%
百貨店・スーパー・専門店	3.8%	76.9%	19.2%	46.2%	20.5%	2.6%	35.9%	30.8%
金融	4.2%	60.4%	35.4%	37.9%	10.3%	0.0%	24.1%	37.9%
建設・不動産	8.2%	67.3%	24.5%	42.4%	6.1%	0.0%	9.1%	51.5%
出版・報道・広告	8.3%	58.3%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%	16.7%	50.0%
情報・通信	4.4%	73.3%	22.2%	37.5%	15.6%	4.7%	9.4%	53.1%
サービス	2.7%	71.8%	25.5%	55.7%	17.7%	5.1%	16.5%	31.6%
【理科系】								
メーカー	6.5%	65.2%	28.3%	45.3%	9.4%	3.1%	5.7%	48.4%
商社	7.4%	55.6%	37.0%	25.6%	2.3%	0.0%	11.6%	67.4%
百貨店・スーパー・専門店	6.0%	68.0%	26.0%	47.1%	23.5%	2.9%	38.2%	26.5%
金融	9.1%	54.5%	36.4%	37.5%	12.5%	0.0%	16.7%	50.0%
建設・不動産	4.2%	68.8%	27.1%	39.4%	6.1%	0.0%	9.1%	54.5%
出版・報道・広告	10.0%	60.0%	30.0%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%
情報・通信	5.2%	73.2%	21.6%	43.5%	15.9%	4.3%	8.7%	46.4%
サービス	2.7%	70.9%	26.4%	59.0%	16.7%	5.1%	16.7%	29.5%

2003年度の新卒および中途の採用予定（単一回答 今年度：N = 738、昨年度：N = 949）

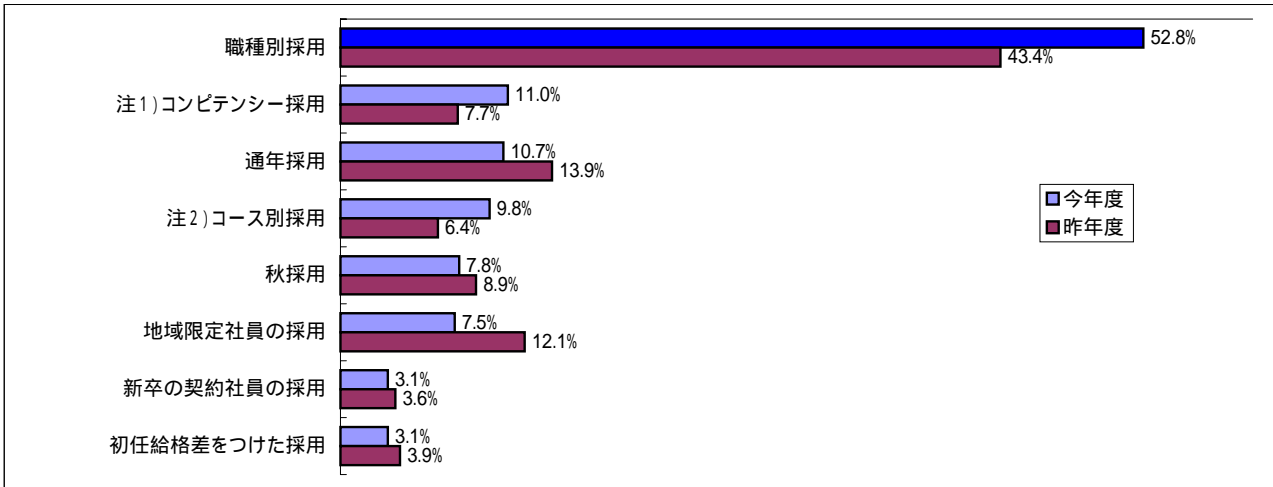
新卒・中途採用を併用し、求める人材をタイムリーに、必要な数、採用していこうとする採用戦略が定着してきている。



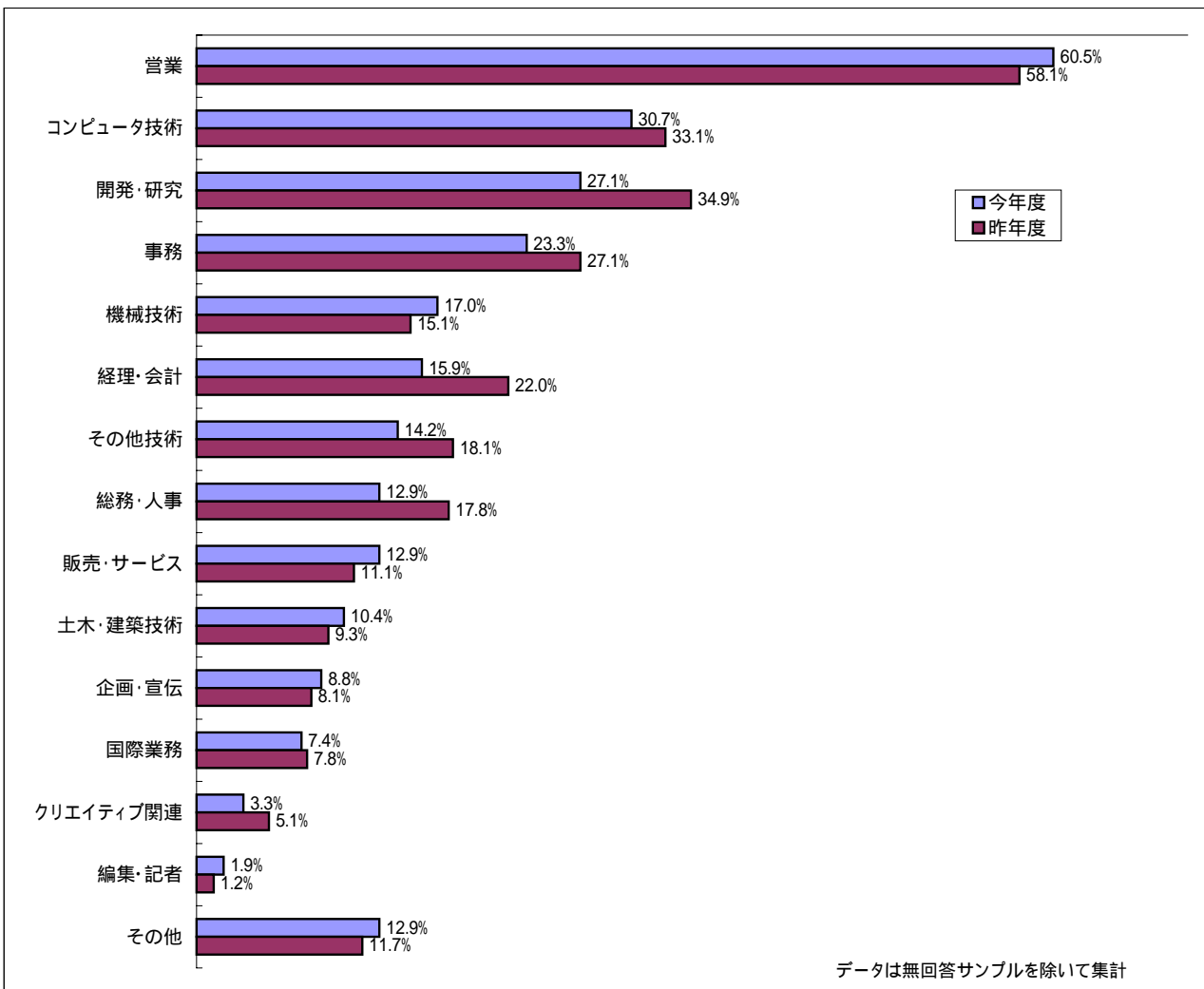
企業側の新卒採用手法の多様化[企業回答]

「職種別採用」は、半数以上の企業に取り入れられている。他の採用手法に関しては、コンピテンシー採用、コース別採用が昨年度を上回っている。職種別採用を実施している職種トップ3は昨年同様だが、営業以外の職種では、「コンピュータ技術(33.1 30.7%)」、「開発・研究(34.9 27.1%)」、「経理・会計(22.0 15.9%)」となっており、昨年度よりもポイントが下がっている職種が多い。

採用方法(複数回答 今年度:N = 702, 昨年度:N = 953)



「職種別採用」を実施している職種名(複数回答 今年度:N = 365, 昨年度:N = 332)



注1) コンピテンシー採用:ある特定の職務を遂行する際に求められる適性や能力を分析し、応募者にそれが備わっているかをチェックする選考方法。各企業で高い業績をあげている社員の行動特性を分析し、独自の選考基準を設けている。

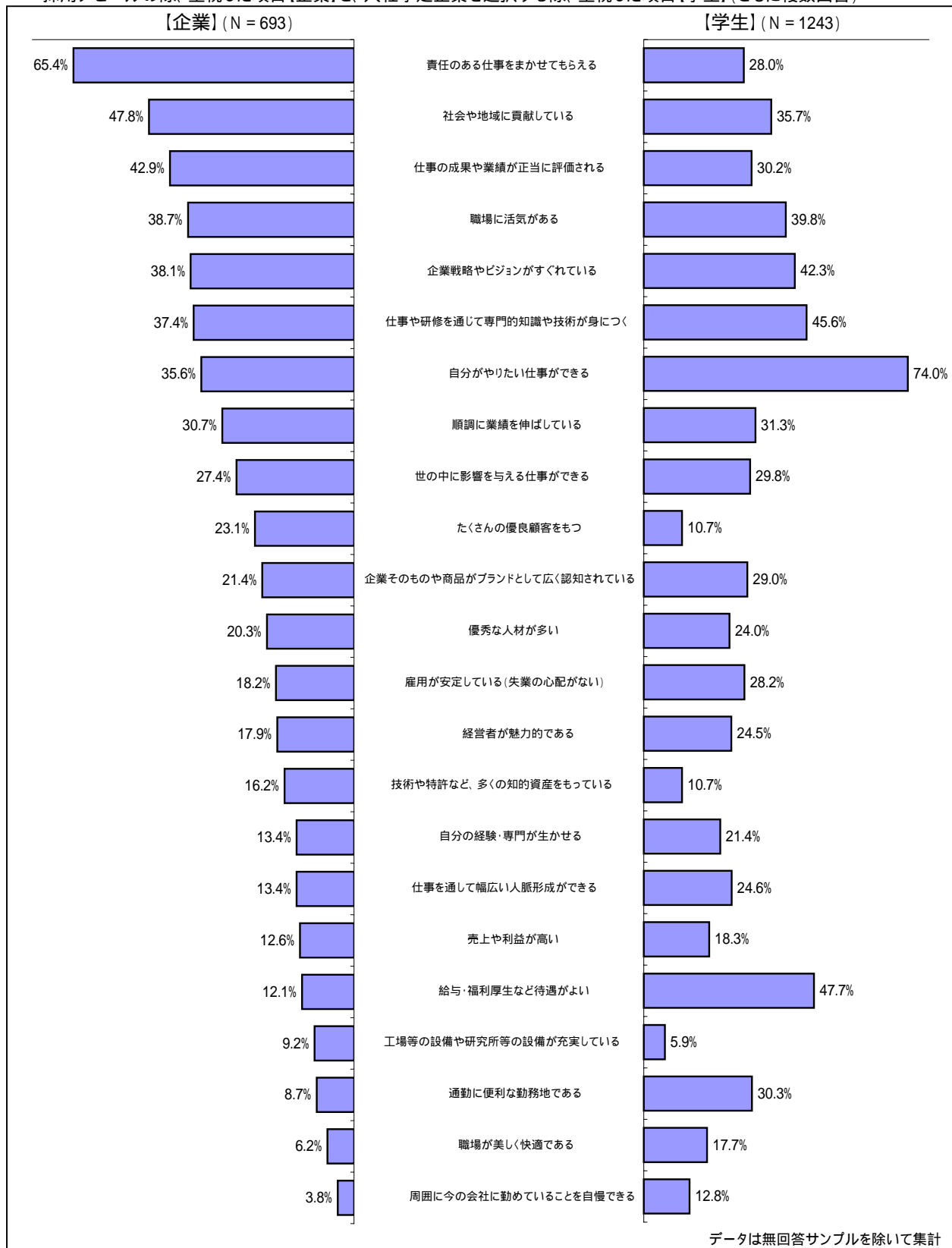
注2) コース別採用:「一般職・総合職」「文・理不問」「ソリューションビジネス」コース等のように、企業によって様々なコース設定が行われている。

企業と学生のギャップ

a) 企業側の採用アピールでの重視項目と学生の就職先選びでの重視項目【企業・学生回答】

企業が2002年度の採用活動の際にアピールした項目は、上から「責任のある仕事をまかせてもらえる」「社会や地域に貢献している」「仕事の成果や業績が正当に評価される」となっている。一方、学生が選択基準としてあげた項目は「自分がやりたい仕事ができる」「給与・福利厚生など待遇がよい」「仕事や研修を通じて専門的知識や技術が身につく」の順となっており、企業がアピールしたい項目と学生が求めている項目にはギャップが見られる。

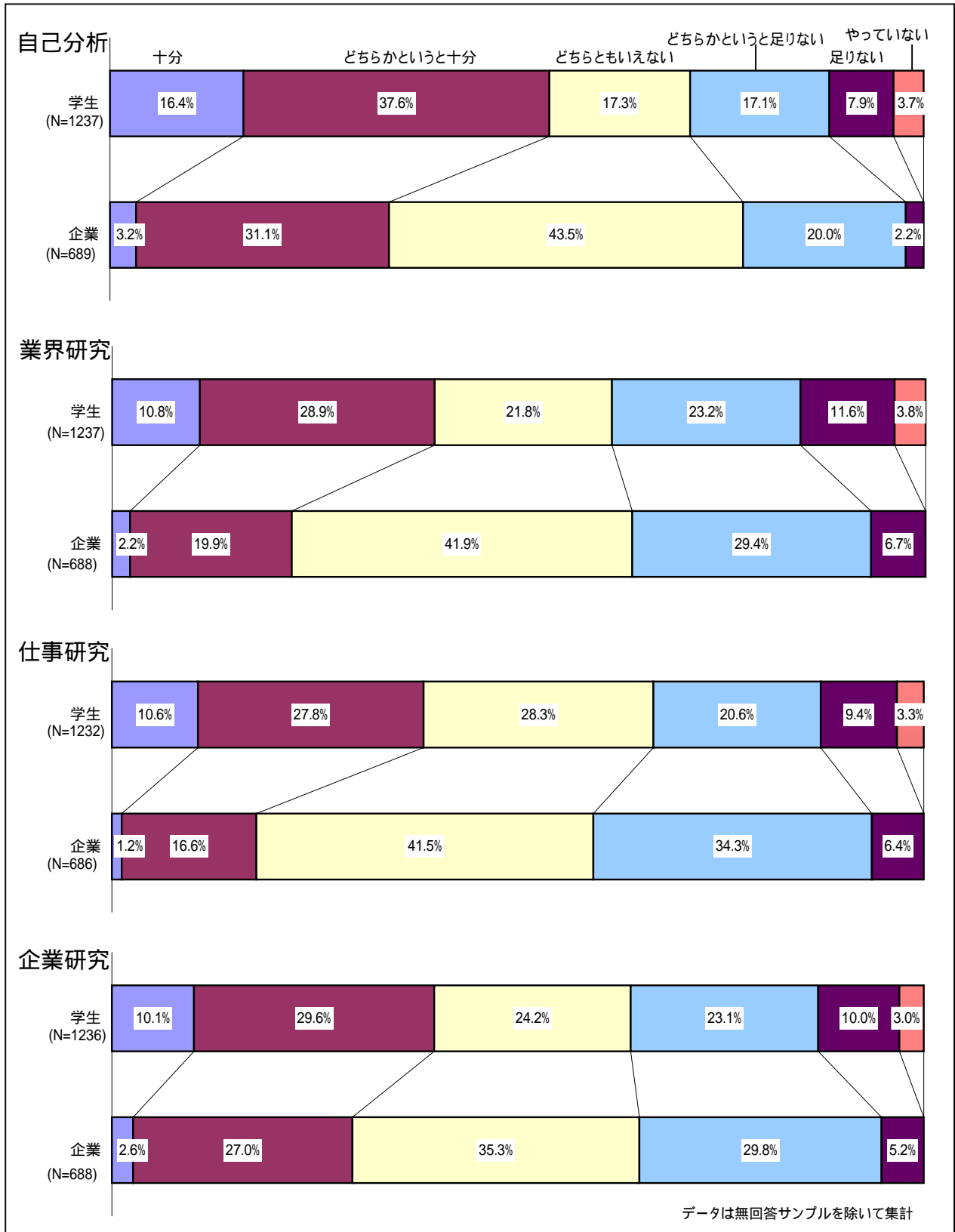
採用アピールの際、重視した項目【企業】と、入社予定企業を選択する際、重視した項目【学生】(ともに複数回答)



b) 学生の就職活動の準備状況と、それに対する企業の評価【企業・学生回答】

「自己分析」「業界研究」「仕事研究」「企業研究」、これら全てにおいて、学生の自己評価と企業側の評価にはギャップがある。特に「仕事研究」において、そのギャップが大きくなっている。

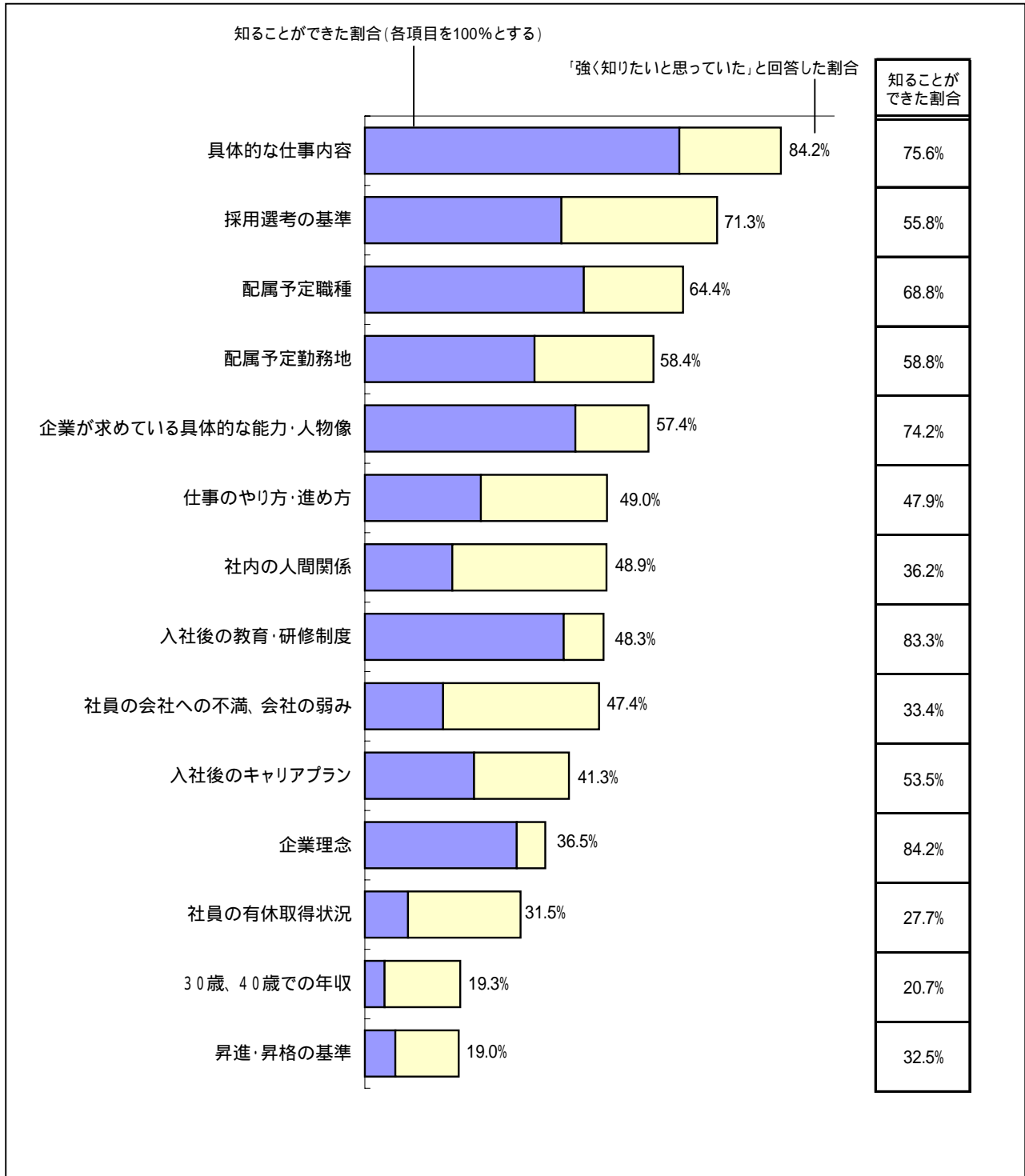
学生の自己評価と企業の学生評価(単一回答)



c) 学生の就職活動中における、知りたかった企業情報項目【学生回答】

学生が強く知りたと思っていた上位5項目は、「具体的な仕事内容」「採用選考の基準」「配属予定職種」「配属予定勤務地」「企業が求めている具体的な能力・人物像」となっており、それぞれの回答者のうち、「知ることができた」と回答した割合が、順に75.6%、55.8%、68.8%、58.8%、74.2%となっている。知ることができた割合が7割を超えているのは、「企業理念」「入社後の教育・研修制度」「具体的な仕事内容」「企業が求めている具体的な能力・人物像」の4項目にとどまっており、必ずしも学生の満足できる結果とはなっていない。

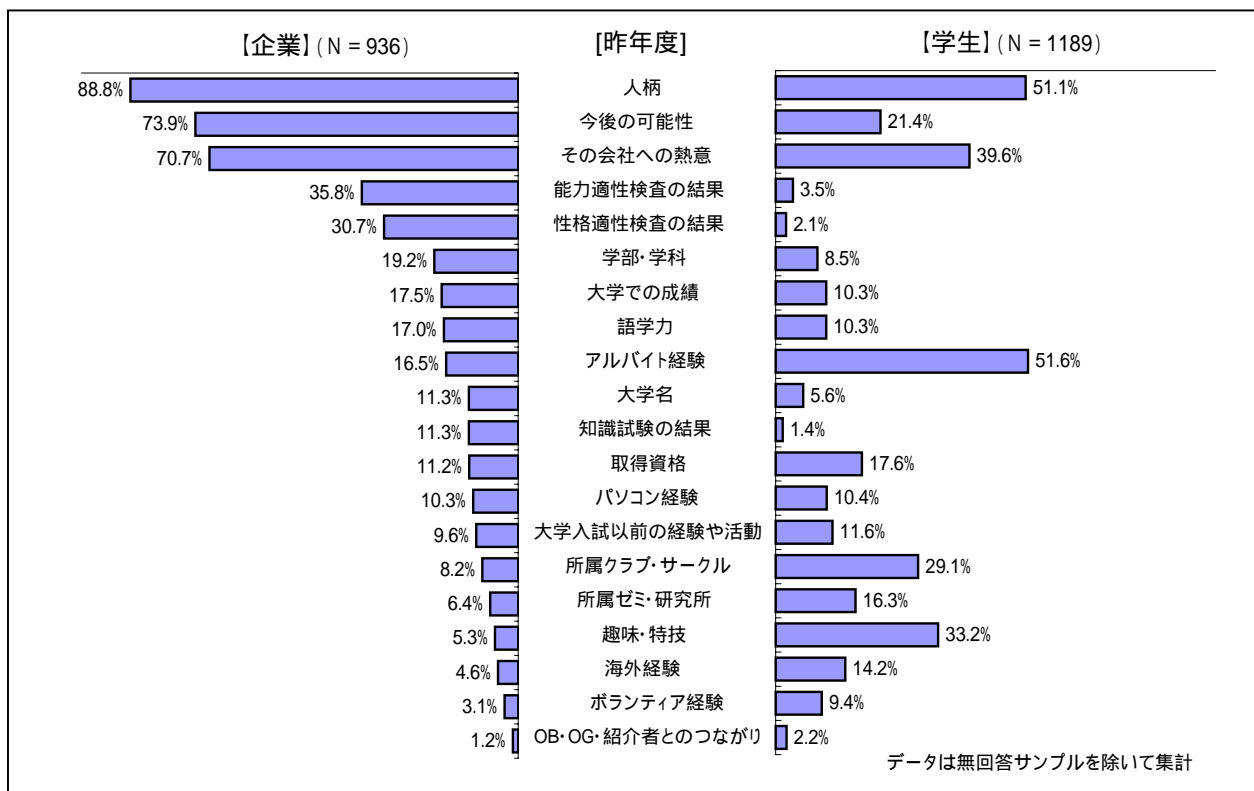
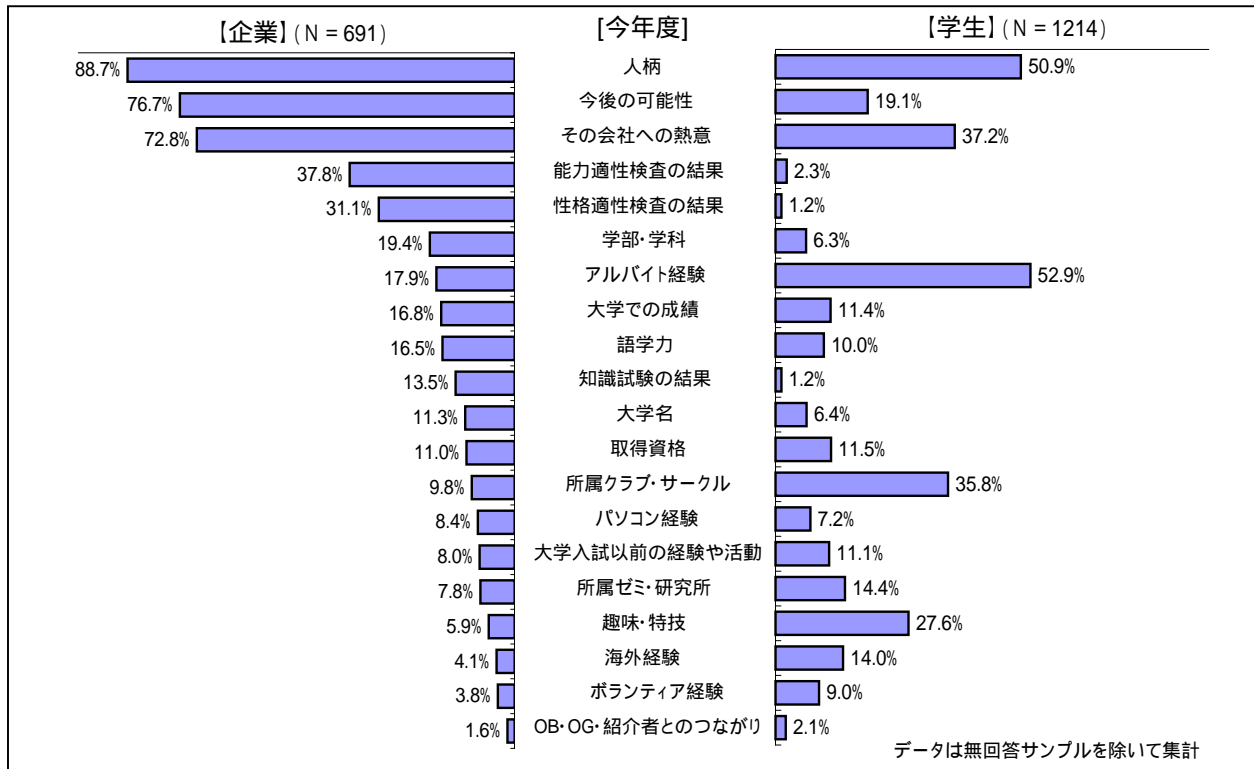
強く知りたと思っていた項目と知ることができた割合 (N = 1250)



d) 企業側の採用基準での重視項目と学生の面接等でのアピールポイント【企業・学生回答】

企業が採用基準として重視した項目は、上から「人柄」「今後の可能性」「その会社への熱意」「能力適性検査の結果」「性格適性検査の結果」の順で、昨年度と変わらない。企業が見ようとしているのは、あくまで学生時代を通じて培われた経験や能力であり、その会社でその経験・能力が活かせる人物かどうかを見極めたいという姿勢が伺える。学生側も昨年度と大きな変化は見られず、相変わらず企業側とのギャップは大きい。

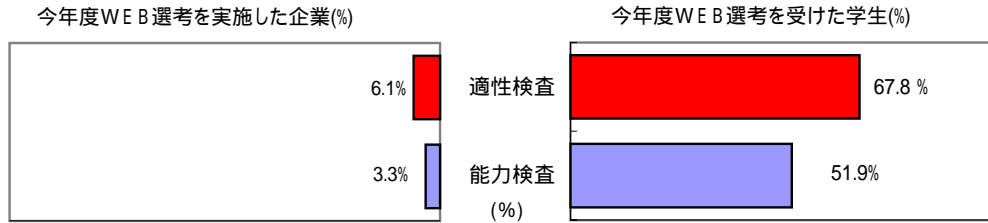
採用基準で重視する項目【企業】と重視されたい項目【学生】(ともに複数回答)



WEB選考の実施状況【企業・学生回答】

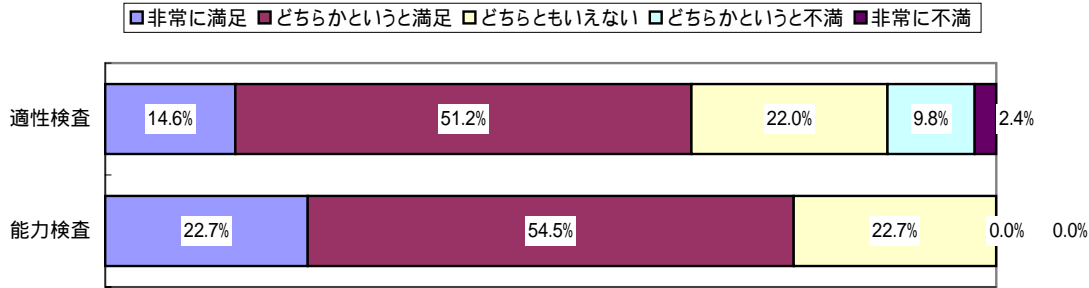
今年度就職活動を行った学生の半数以上がWEB選考を体験（適性検査：67.8%、能力検査：51.9%）。これに対し、今年度「適性検査（WEB選考）」を実施した企業は6.1%、「能力検査（WEB選考）」を実施した企業は3.3%と少なく、まだ緒についたところにあるといえる。「適性検査」における学生の抵抗感は低く、実施企業の満足度が高いなか、学生の抵抗感の主要因である「インターネット環境の整備・本人認証」の問題がクリアされてゆけば、今後より促進されるものと考えられる。

WEB選考実施状況（企業 N = 702 学生 N = 1250）



WEB選考実施企業の満足度

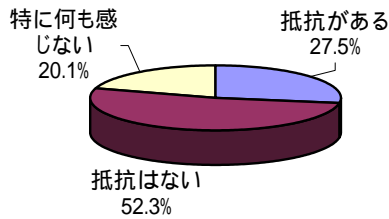
【実施企業満足度】



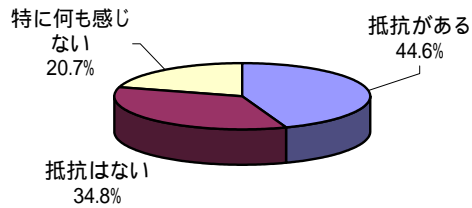
データは無回答サンプルを除いて集計

WEB選考に対する学生の抵抗感

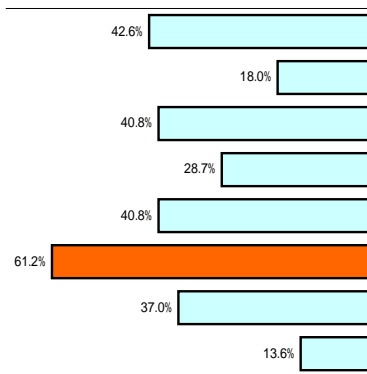
【WEB選考による適性検査についての感想】
N=1231



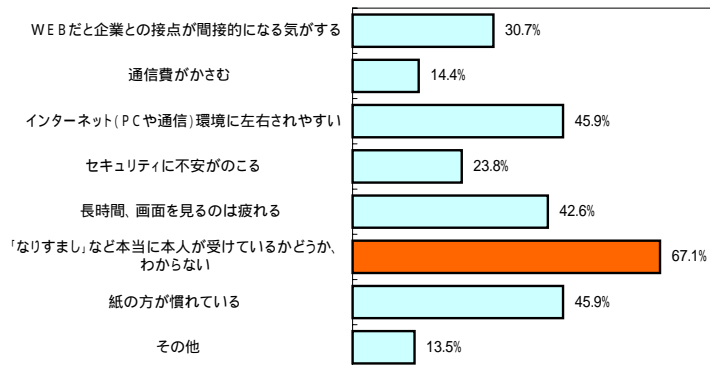
【WEB選考による能力検査についての感想】
N=1230



「適性検査(WEB選考)」に抵抗があると答えた理由
N=338



「能力検査(WEB選考)」に抵抗があると答えた理由
N=547



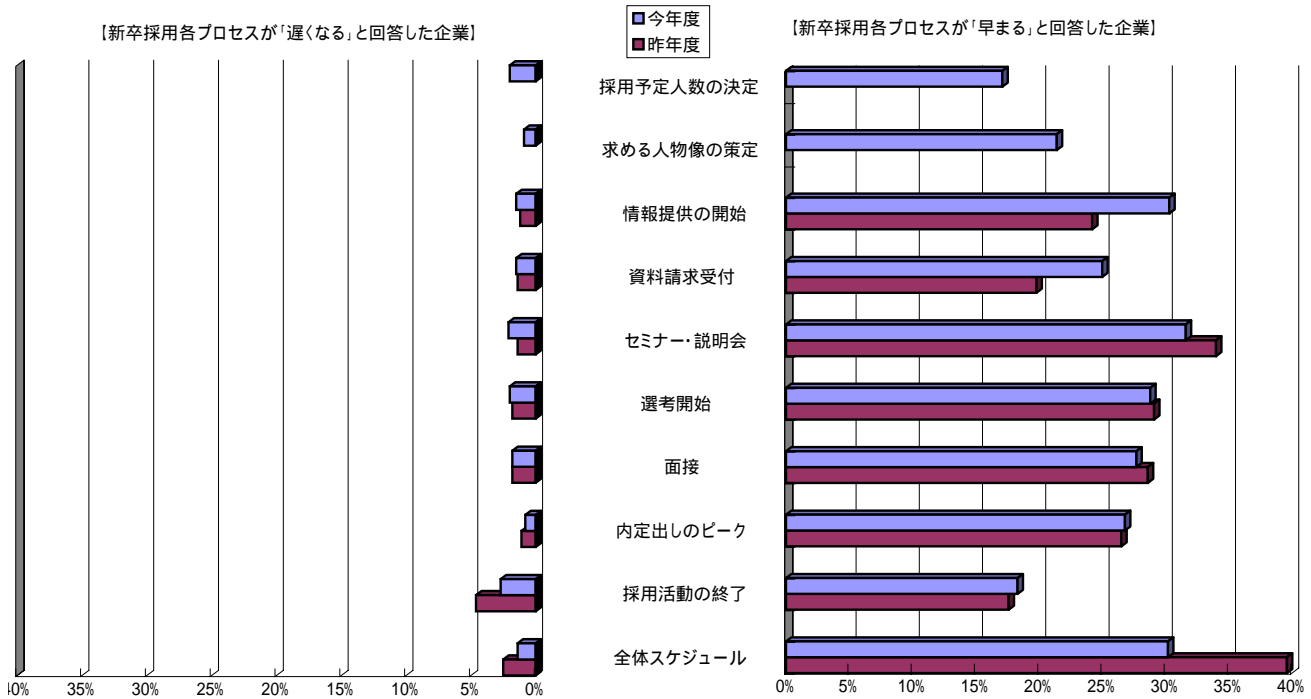
データは無回答サンプルを除いて集計

就職・採用活動の早期化の現状と弊害【企業・学生回答】

03卒採用と比較して、04卒採用は「早まる」と回答した企業は30.2%に及び、「遅くなる」と回答した企業の1.4%を大きく上回る結果となった。昨年度に引き続き、採用活動が「早期化」している現実が確認できる。このようななか、選考開始時期が早まることに対し、多くの企業(71.6%)が顕在化してきた問題・課題があると認識している。特に企業の頭を悩ませているのが「内定辞退者の増加」。学生データで見ると、今年度の内定辞退経験者は57.4%に及び、さらに16.8%の学生が誓約書を提出してもなお内定辞退している。採用選考の早期化に伴い、内定出し後入社までの期間が長期化するなか、内定者フォローの必要性が強まってきていると言えよう。

一方早期化に伴い、多様な経験を積んだ学生が減ってきているのも事実。
もはや「行き過ぎた早期化」は、個社事情を超えて社会的な問題となりつつあると言えよう。

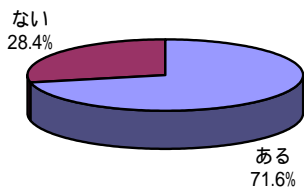
年々進む、採用活動の早期化の現状(各データとも複数回答、無回答除く)



選考: エントリー後に企業が行なう選考

【企業】新卒採用が早期化することによる弊害

早期化が進む中で(特に選考開始時期が早まることで)、顕在化してきた問題・課題はあるか?(N=687)



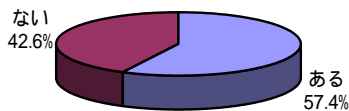
【代表的な問題・課題】(自由回答より)

- 内定辞退者の増加
- 学生の知識面・精神面それぞれの準備不足(質の低下)
- 採用活動の長期化と、それに伴う業務負担の増大

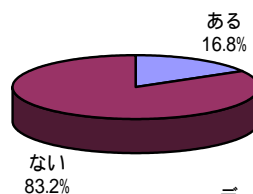
データは無回答サンプルを除いて集計

【学生】特に顕著な内定辞退

【内定辞退した企業の有無】(N=1050)



【誓約書を提出した企業で内定辞退した企業の有無】(N=707)

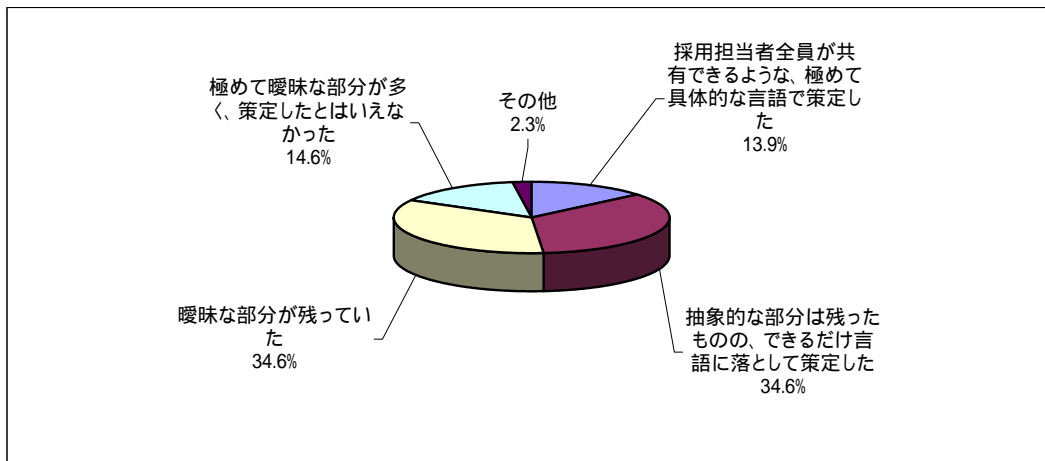


データは無回答サンプルを除いて集計

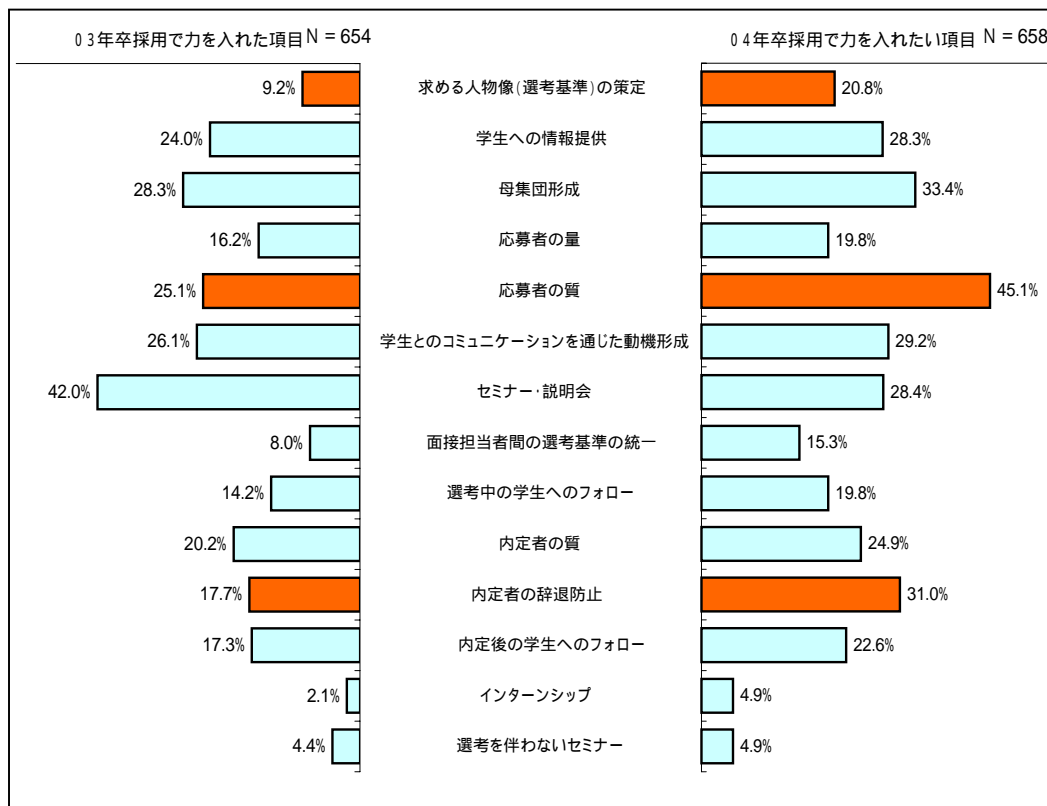
採用計画時における、求める人物像の策定状況【企業回答】

03新卒採用計画時において、「求める人物像」を明確に言語化した企業は半数以下（48.5%）、極めて具体的な言語で策定した企業に至っては13.9%しかなかった。
 一方で「03年卒採用で力を入れた項目」と「04年卒採用で力を入れたい項目」を比較した場合、大きくポイントが増えているのは「求める人物像の策定」「応募者の質」「内定者の辞退防止」。それぞれの関連性は高く、「求める人物像」が明確にされないなか採用活動を行なった結果、応募者・内定者両面での影響が出たものと想定される。

採用計画時における、求める人物像の明確化度合い(単一回答、無回答除く)



03年卒採用で力を入れた項目と04年卒採用で力を入れたい項目(複数回答、無回答除く)



「早期化」により、顕在化してきた問題・課題の具体的内容(企業アンケートの自由回答より)

内定辞退者数の増加

- ・内定辞退者が増加した
- ・内定出しピーク時の辞退者数の増加
- ・入社意思をはっきりさせない学生が多い
- ・内定後のフォロー期間が長くなり、内定者フォローに力を要する
- ・あまりにも早い段階でいくつも内定を持っている学生があり、気持ちが固まるまで全く読めない
- ・内定保持者が長期にわたり就職活動を続行する為、学生の自社への真意が見極め難いこと
- ・早期に内定が出た学生ほど辞退率が高い
- ・辞退の理由が「就職活動を再開したい」が目立つようになった
- ・重複内定による、内定辞退の増加
- ・最終的に何名の内定者が入社するか分からない
- ・入社までの期間が長くなるため、その間の心境の変化による内定辞退の増加
- ・内定辞退の時期もバラバラで、どのタイミングで採用活動を終わらせるかが難しかった
- ・内定者に対するフォローの強化の為の時間/予算がさらに必要となってきた
- ・早期に決まっても、各社とも通年で募集をかけており、動機付けの効果が緩むと辞退につながりやすい
- ・最初の内定出しから、最後の内定出しまでの期間の長期化と、それによる内定者懇親会実施の間延び

学生の知識・精神それぞれの準備不足(質の低下)

- ・学生の就職観が固まっていない
- ・選考段階でも何がしたいのか決まっていない学生がいる
- ・学生が自分のキャリアについて考える時間が短くなったため、あいまいなまま活動へ突入している
- ・学生各人が、自身が「働くこと」をイメージしながら就職活動ができているのか疑問
- ・学生が自己分析や仕事について考える時間が不十分なまま企業の知名度や規模でとりあえず受験してしまう
- ・学生の自己分析不足
- ・職業や就職先を考える時間がなくなってきており、職業・就職先の分析・理解・納得が不足している
- ・業界や会社に対する理解が低いまま、選考が進んでしまう
- ・学生の学習時間の減少、専門性確立がない状態で就職活動に入る
- ・卒業研究のテーマも決まっていない学生を選考しなくてはならない
- ・内定期間が長く、学生の意識がたりないと採用時の良さを失った別人で入社してしまうことになる

採用活動の長期化と、それに伴う業務負担の増大

- ・面接期間の長期化及び労力の増大、内定出し時期の設定が難しくなった
- ・採用人数の質の面での確保が難しくなるため、採用活動が長期化する
- ・採用活動開始は早まっても終了時期は変わらないため長期化している
- ・エントリーからセミナー、セミナーから選考までの期間が長く、つなぎ止めが難しい
- ・入社手続き等の時期と次年度採用活動のピークが重なり、負担が重い
- ・新入社員研修・年末調整といった他業務と、新卒採用活動時期が重なり、超多忙になる
- ・学生に対して何年度入社の募集なのか、混同しかねない状況になりつつある
- ・採用マンパワー/コストの増大
- ・人事スタッフの人員が充分であればよいが、今季の状況から間接部門の増員は極めて困難となっている
- ・内定フォローにかかるコスト・手間、定例業務への影響、期末(3月)での業務の繁雑化
- ・採用活動へ投入する経営資源が増加する一方である
- ・他業務の繁忙期との重複
- ・経済状況や当社の活動状況が読めない中で、1年半先に入社してくる人材について考慮するのは難しい
- ・実質、入社日の1年前に内々定出し(採用数の確定)をしなければならず、社の人員計画に狂いが生じやすい
- ・内定後のフォローも含め長期化するため、非常にパワーが必要となってくる
- ・振り返りができないままに次の採用活動に入らざるを得ない
- ・選考スケジュールの前倒しにより、予算策定が難しくなった