

就職ジャーナル版 『就職白書 2003』

『2005年3月卒業予定者の採用に関するアンケート』【企業回答】
『2004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 富塚 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、2004年3月卒業予定者の採用実施状況および、2005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、2004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

新卒採用において厳選採用が定着【企業回答】

- ・採用人数見通しを「増加」と回答した企業(文系7.9%、理系9.3%)は、「減少」と回答した企業(文系:5.8%、理系:3.7%)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:75.7%、理科系:74.9%)。
- ・新卒採用において採用数が満たなかった場合でも、「求める人材レベルは下げない」と回答した企業が約7割(文科系:66.5%、理科系:67.2%)。厳選採用が定着してきている。
(詳細はP.3、P.4)

企業側が学生にアピールする項目と、学生が就職先選びの際に重視する項目との間には、引き続き大きなギャップ【企業・学生回答】

企業が2003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:67.7% > 学生:38.0%)、「自分がやりたい仕事ができる」(企業:37.6% < 学生:77.0%)と、ギャップが見られる。
(詳細はP.6)

就職・採用活動の早期化による弊害が顕在化【企業・学生回答】

- ・04卒新卒採用と比較して05卒新卒採用が「早まる」と回答した企業は26.5%と、「遅くなる」の1.6%を大きく上回る。
- ・一方で企業の83.9%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、68.4%の企業が内定者フォローの長期化を挙げており、企業の採用活動に支障をきたしている。
- ・就職活動の早期化により、少なからず学生も早期からの就職活動を強いられている。
(詳細はP.11)

企業の期待よりも早く一人前になりたい学生【企業・学生回答】

- ・企業が学生に求める「即戦力になるまでの期間」で、半年未満の合計値が11%。
- ・一方、学生の「一人前になりたい期間」では、半年未満の合計値が18.9%。
- ・双方のギャップは7.9%になる。企業の期待よりも早く一人前になりたいという学生の姿がうかがえる。
(詳細はP.13)

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】

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】

P.4

企業側の新卒採用手法の多様化 【企業回答】

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】

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】

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】

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】

P.9

WEB選考の実施状況 【企業回答】【学生回答】

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】

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】

P.12

企業が学生に求める即戦力までの期間と、学生の一人前になりたい期間 【企業回答】【学生回答】

P.13

調査概要

【企業回答】

『2005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4,000社
 調査方法：郵送法
 集計社数：940社
 調査期間：2003年9月12日～10月3日

【昨年企業回答】

『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

【学生回答】

『2004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：2004年3月卒業予定の全国4年制大学生
 男女約14,000名(無作為抽出)
 調査方法：インターネット調査
 集計人数：1420名
 調査期間：2003年9月12日～10月3日

【昨年学生回答】

『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

参考：業種別の回答企業シェア

	940	100.0%
全体合計	940	100.0%
メーカー	317	33.7%
商社	105	11.2%
百貨店・スーパー・専門店	108	11.5%
金融	76	8.1%
建設・不動産	73	7.8%
出版・報道・広告	19	2.0%
情報・通信	103	11.0%
サービス	139	14.8%
無回答	0	0.0%

参考：従業員規模別の回答企業シェア

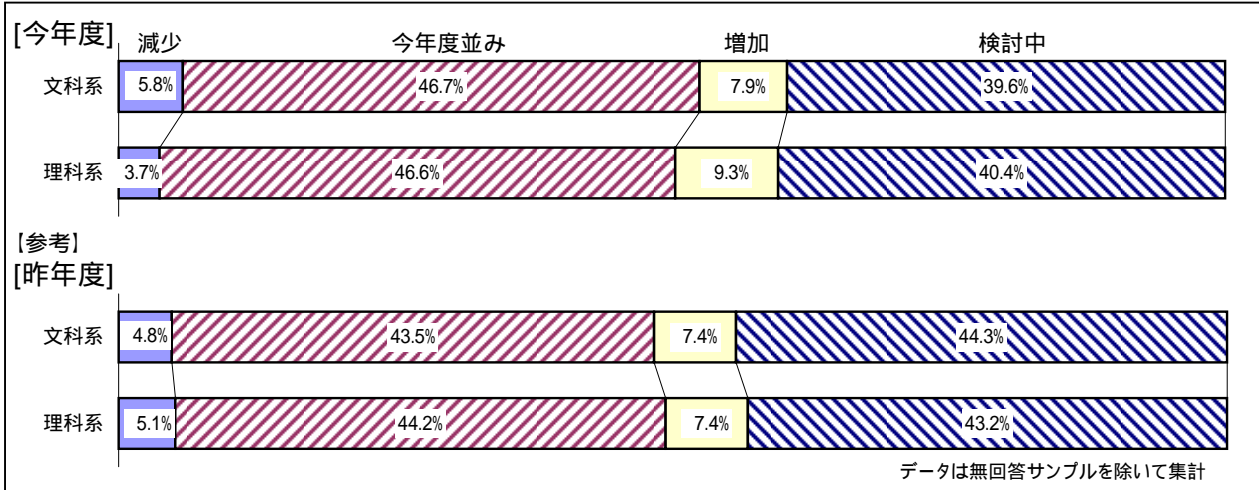
	940	100.0%
全体合計	940	100.0%
100人未満	33	3.5%
100～299人	133	14.1%
300～999人	311	33.1%
1000～4999人	354	37.7%
5000人以上	71	7.6%
無回答	38	4.0%

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】

(2005年3月卒業予定者の採用を2004年3月卒業予定者の採用と比較)

文科系、理科系ともに、2005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 / 7.9%、理科系 / 9.3%）は、「減少」と回答した企業（文科系 / 5.8%、理科系 / 3.7%）を若干上回っている。

採用予定人数の見通し(単一回答 今年度 文科系: N = 891、理科系: N = 827 昨年度 文科系: N = 687、理科系: N = 685)

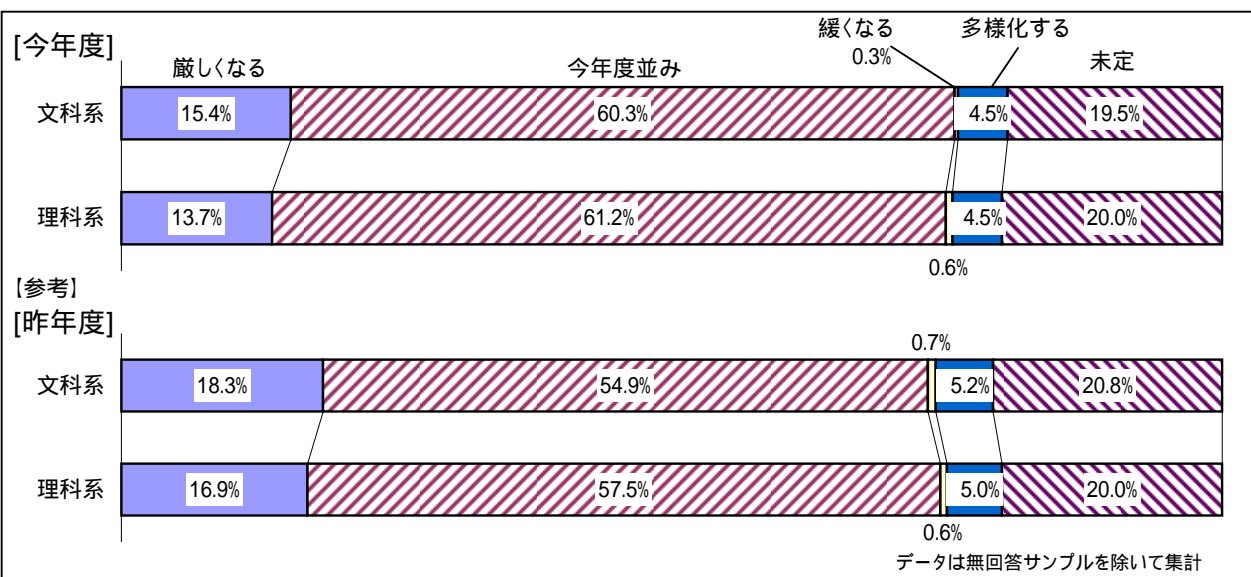


【参考】業種別に見た、採用予定人数の見通し

	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	6.3%	3.9%	44.9%	47.4%	6.0%	8.2%	42.9%	40.5%
商社	4.9%	3.5%	42.7%	40.7%	8.7%	5.8%	43.7%	50.0%
百貨店・スーパー・専門店	2.9%	2.5%	52.4%	45.7%	8.7%	11.1%	35.9%	40.7%
金融	1.3%	1.7%	38.2%	28.8%	13.2%	8.5%	47.4%	61.0%
建設・不動産	9.0%	4.4%	53.7%	52.9%	4.5%	5.9%	32.8%	36.8%
出版・報道・広告	0.0%	0.0%	47.4%	36.8%	0.0%	10.5%	52.6%	52.6%
情報・通信	11.1%	5.9%	51.1%	56.4%	6.7%	11.9%	31.1%	25.7%
サービス	6.1%	3.7%	47.7%	47.7%	11.4%	13.8%	34.8%	34.9%

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 / 75.7%、理科系 / 74.9%）、より優秀な人材確保を目指した採用姿勢が伺える。

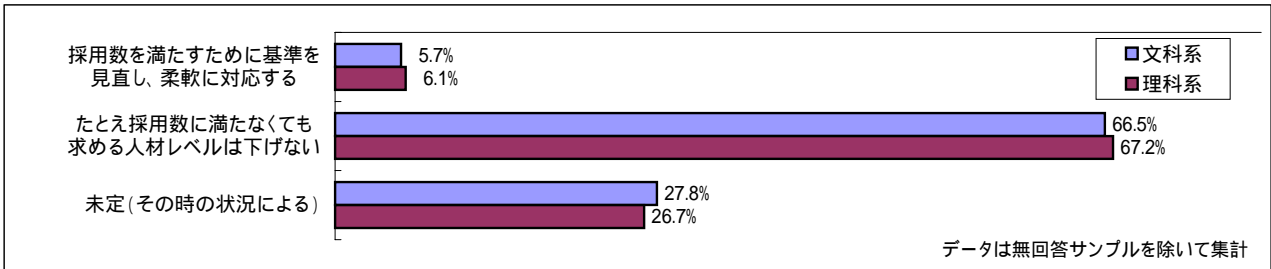
採用基準(単一回答 今年度 文科系: N = 871、理科系: N = 817 昨年度 文科系: N = 687、理科系: N = 685)



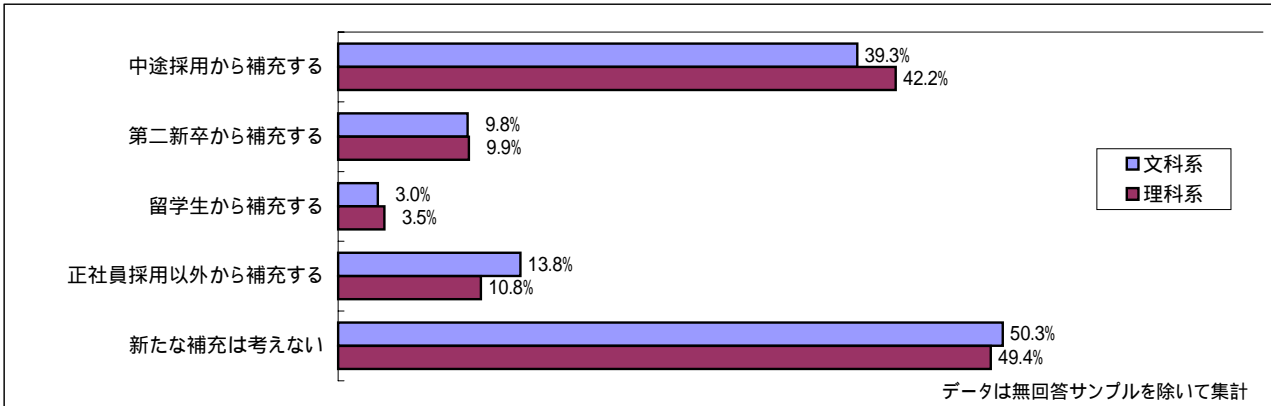
企業側の来年度採用数に満たなかった場合の対処と新卒および中途の採用予定【企業回答】

約7割の企業（文科系/66.5%、理科系/67.2%）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。

2004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 = 874、理科系：N = 820）



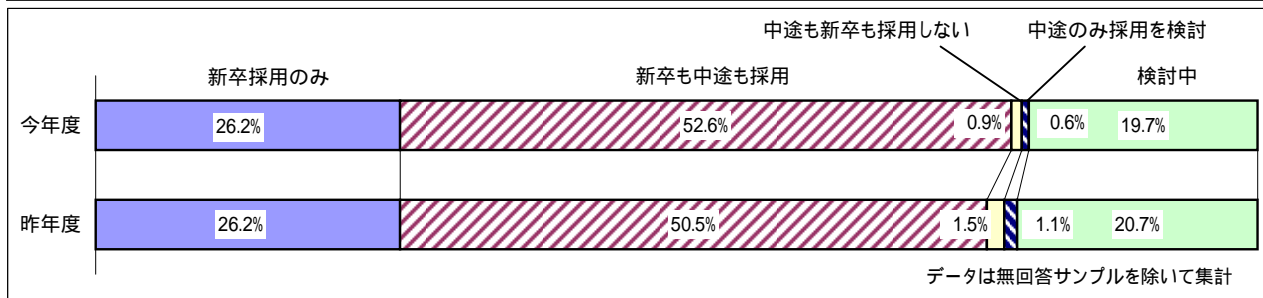
2004年度の新卒採用数が満たされない場合の不足分の補充方法（複数回答 文科系：N = 572、理科系：N = 538）



【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	5.1%	67.8%	27.1%	38.1%	9.1%	4.1%	8.1%	53.8%
商社	7.8%	67.6%	24.5%	26.5%	10.3%	4.4%	13.2%	61.8%
百貨店・スーパー・専門店	3.8%	67.6%	28.6%	57.1%	20.0%	0.0%	22.9%	32.9%
金融	5.5%	49.3%	45.2%	40.0%	2.9%	2.9%	28.6%	42.9%
建設・不動産	7.7%	67.7%	24.6%	25.0%	9.1%	0.0%	11.4%	63.6%
出版・報道・広告	0.0%	89.5%	10.5%	52.9%	11.8%	5.9%	0.0%	35.3%
情報・通信	2.4%	71.8%	25.9%	26.7%	5.0%	0.0%	15.0%	61.7%
サービス	9.2%	63.8%	26.9%	51.9%	8.6%	4.9%	17.3%	38.3%
【理科系】								
メーカー	5.2%	68.0%	26.8%	43.1%	7.8%	3.9%	6.4%	52.0%
商社	7.2%	66.3%	26.5%	26.4%	9.4%	5.7%	9.4%	60.4%
百貨店・スーパー・専門店	4.8%	65.1%	30.1%	53.8%	21.2%	0.0%	19.2%	32.7%
金融	3.6%	49.1%	47.3%	32.0%	4.0%	4.0%	28.0%	52.0%
建設・不動産	6.1%	69.7%	24.2%	31.1%	11.1%	0.0%	8.9%	60.0%
出版・報道・広告	0.0%	88.9%	11.1%	43.8%	12.5%	6.3%	0.0%	43.8%
情報・通信	5.0%	76.0%	19.0%	42.1%	9.2%	2.6%	13.2%	48.7%
サービス	11.9%	63.3%	24.8%	53.7%	9.0%	6.0%	13.4%	40.3%

2004年度の新卒および中途の採用予定（単一回答 今年度：N = 939、昨年度：N = 738）

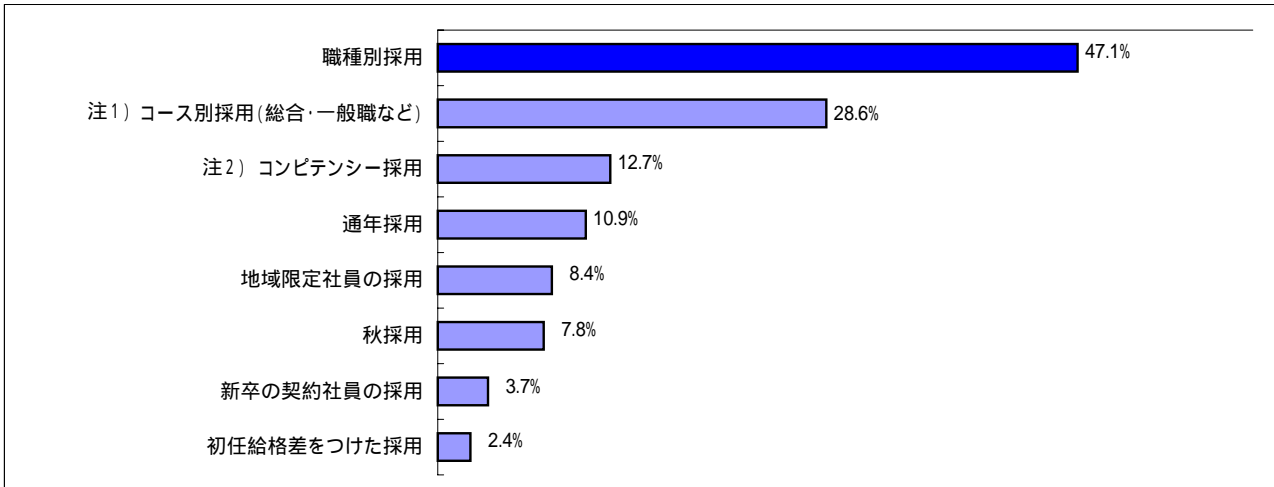
新卒・中途採用を併用し、求める人材をタイムリーに、必要な数を採用していこうとする採用戦略が定着してきている。



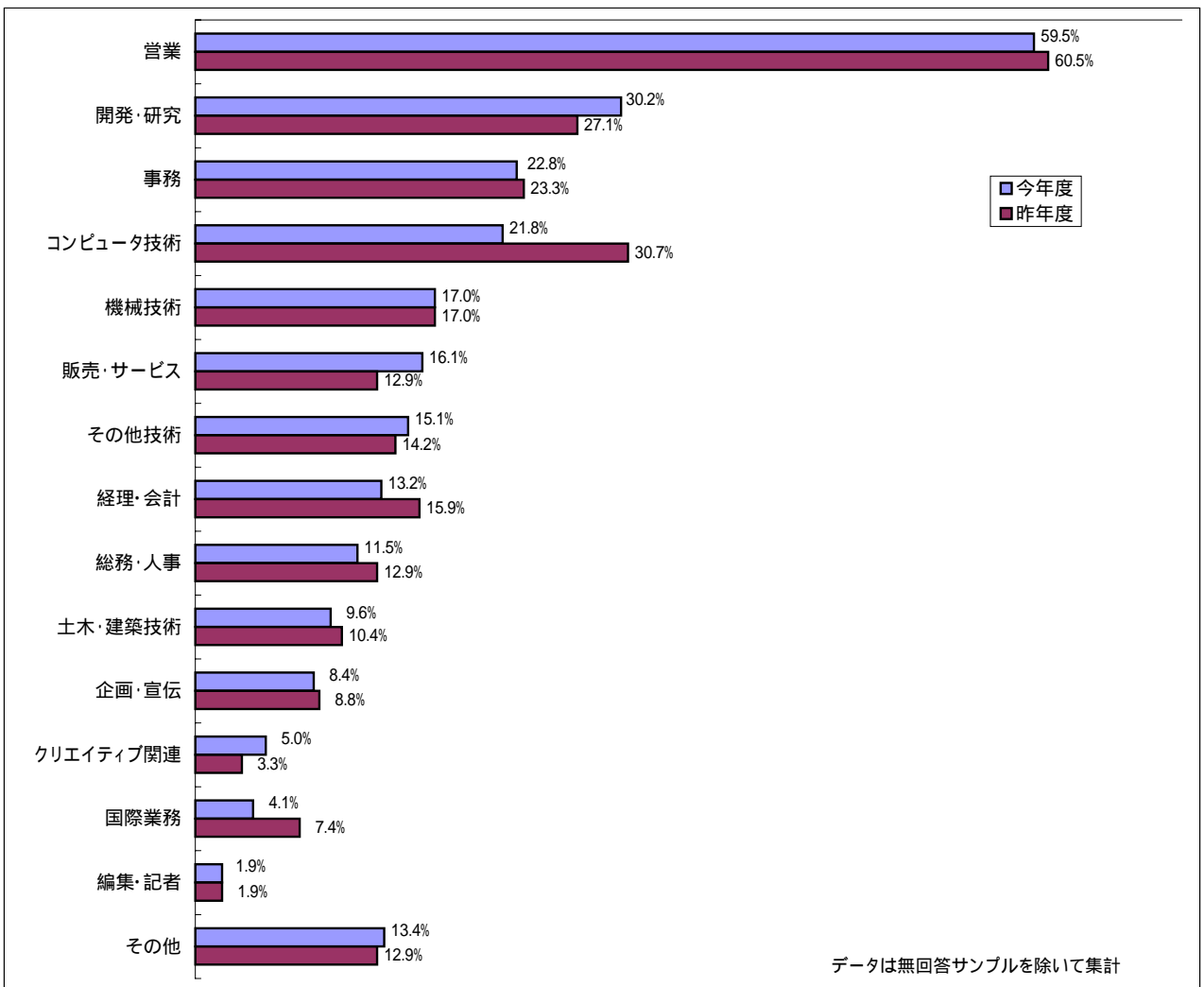
企業側の新卒採用手法の多様化【企業回答】

「職種別採用」は、約半数の企業に取り入れられている。「営業」以外の職種では、「コンピュータ技術（30.7 21.8%）」が昨年度よりポイントが大幅に下がっており、「開発・研究（27.1 30.2%）」、「販売・サービス（12.9 16.1%）」等が昨年度よりポイントが上がっている。

採用方法（複数回答 今年度：N = 893）



「職種別採用」を実施している職種名（複数回答 今年度：N = 417、昨年度：N = 365）



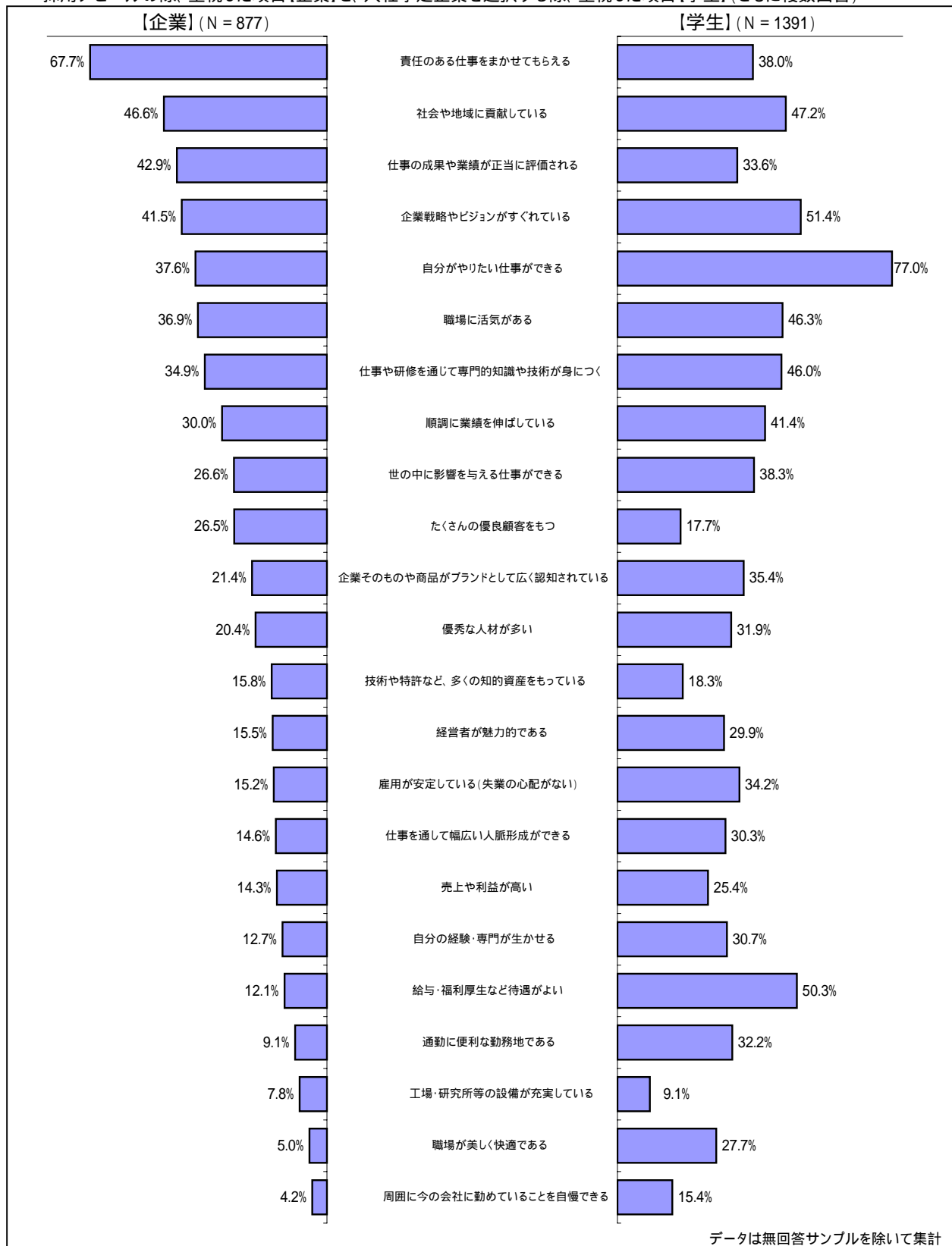
注1) コース別採用：「一般職・総合職」「文・理不問」「ソリューションビジネス」コース等のように、企業によって様々なコース設定が行われている。
 注2) コンピテンシー採用：ある特定の職務を遂行する際に求められる適性や能力を分析し、応募者にそれが備わっているかをチェックする選考方法。各企業で高い業績をあげている社員の行動特性を分析し、独自の選考基準を設けている。

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2003年度の採用活動の際にアピールした項目は、昨年同様上から順に「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」「企業戦略やビジョンがすぐれている」「給与・福利厚生など待遇がよい」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。

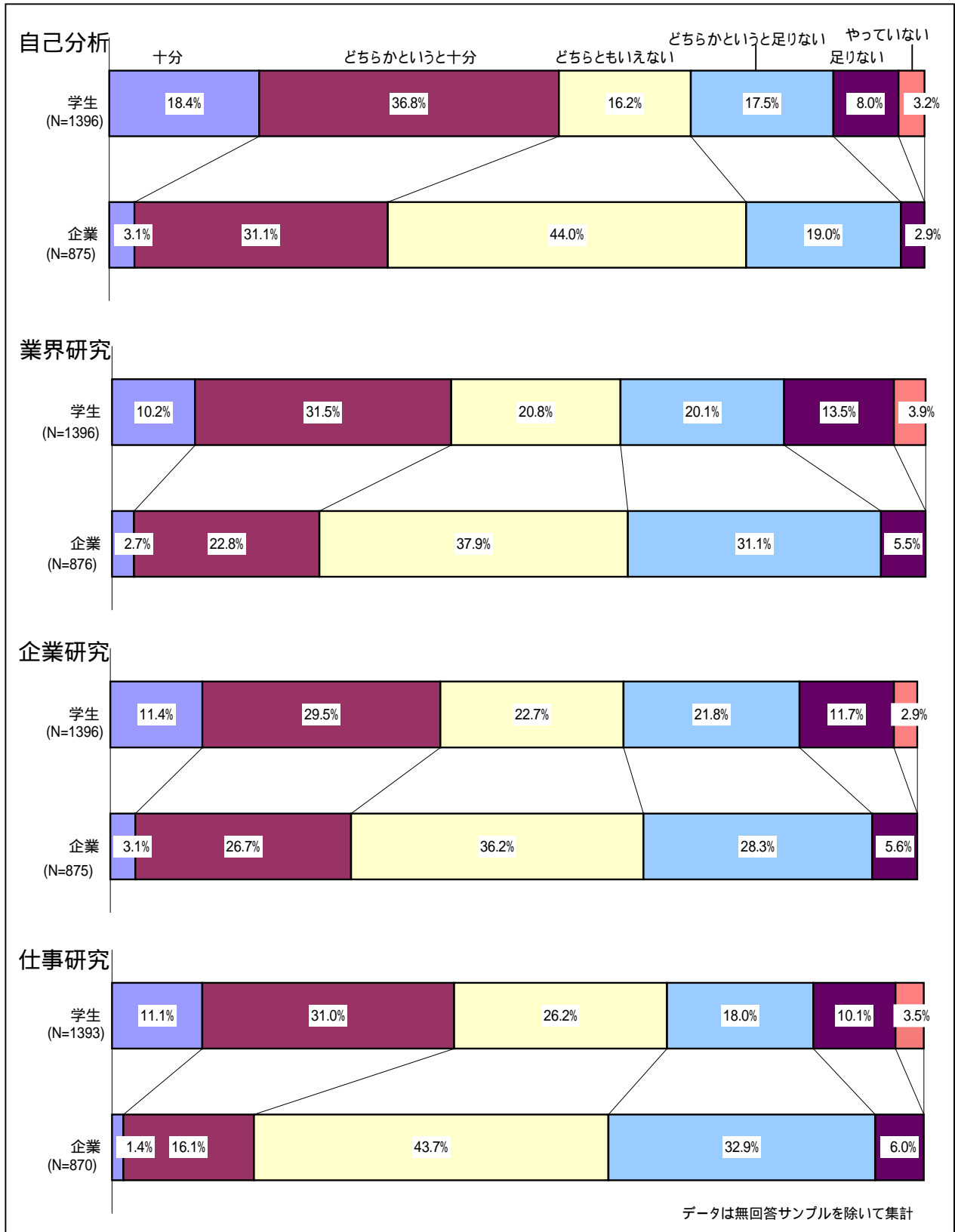
採用アピールの際、重視した項目【企業】と、入社予定企業を選択する際、重視した項目【学生】(ともに複数回答)



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」「企業研究」「仕事研究」、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。

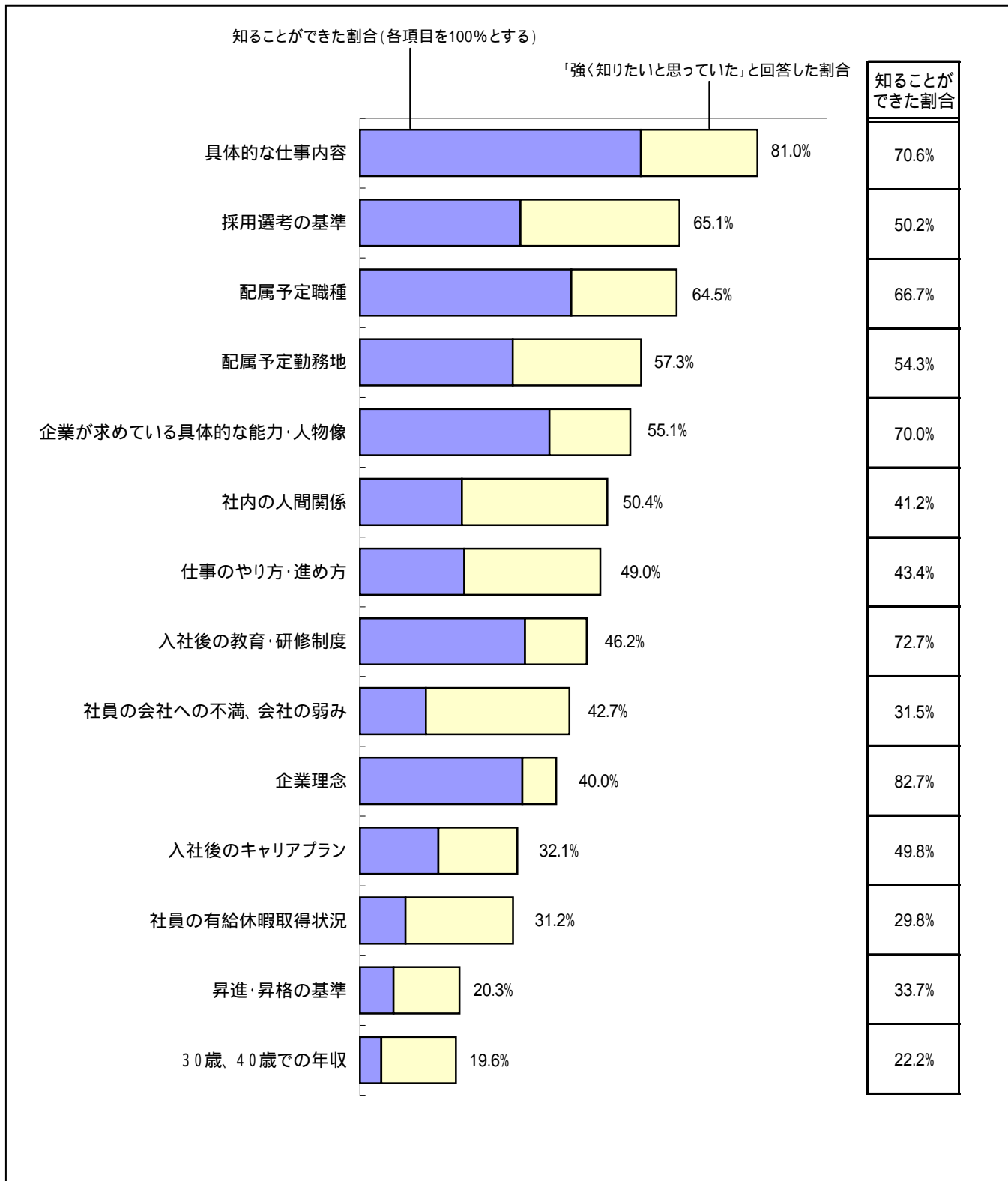
学生の自己評価と企業の学生評価(単一回答)



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】

学生が強く知りたいと思っていた上位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」の順。これらのうち、知ることができた割合が7割を超えているのは、「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」のみにとどまっており、必ずしも学生の満足できる結果とはなっていない。

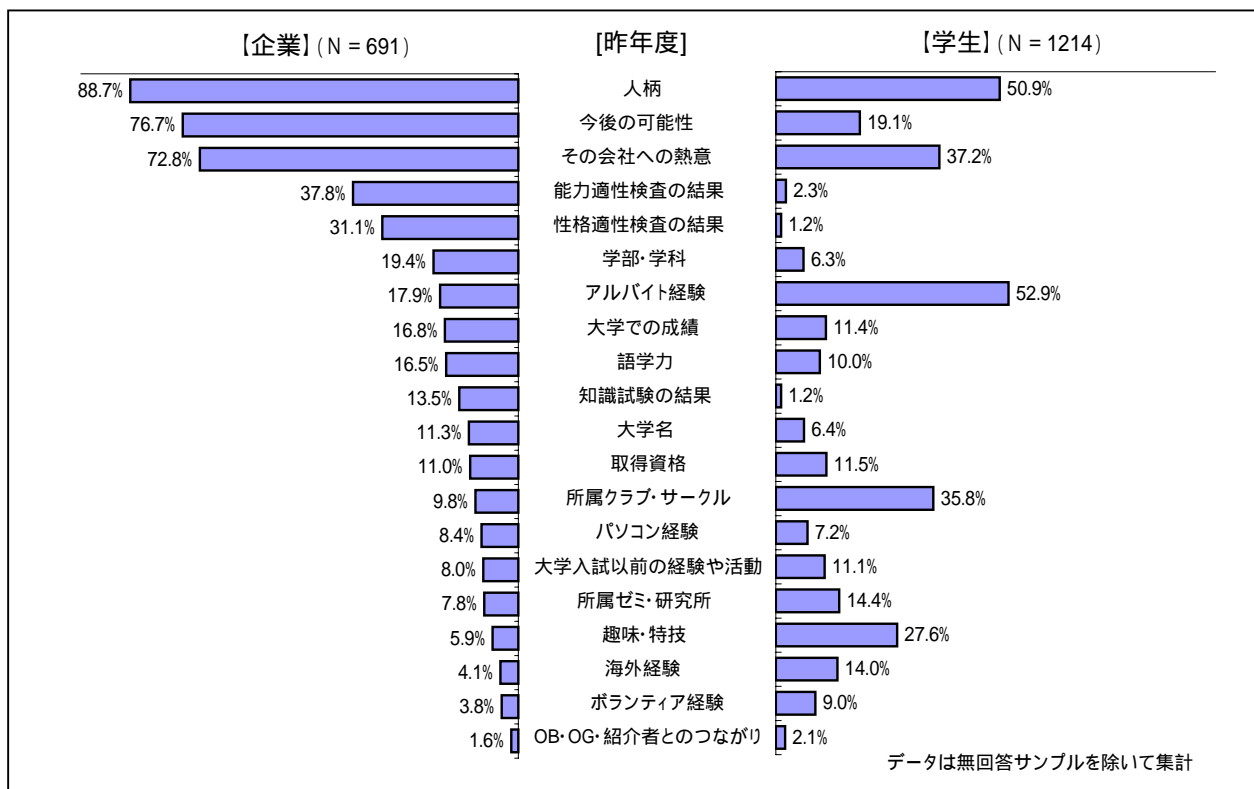
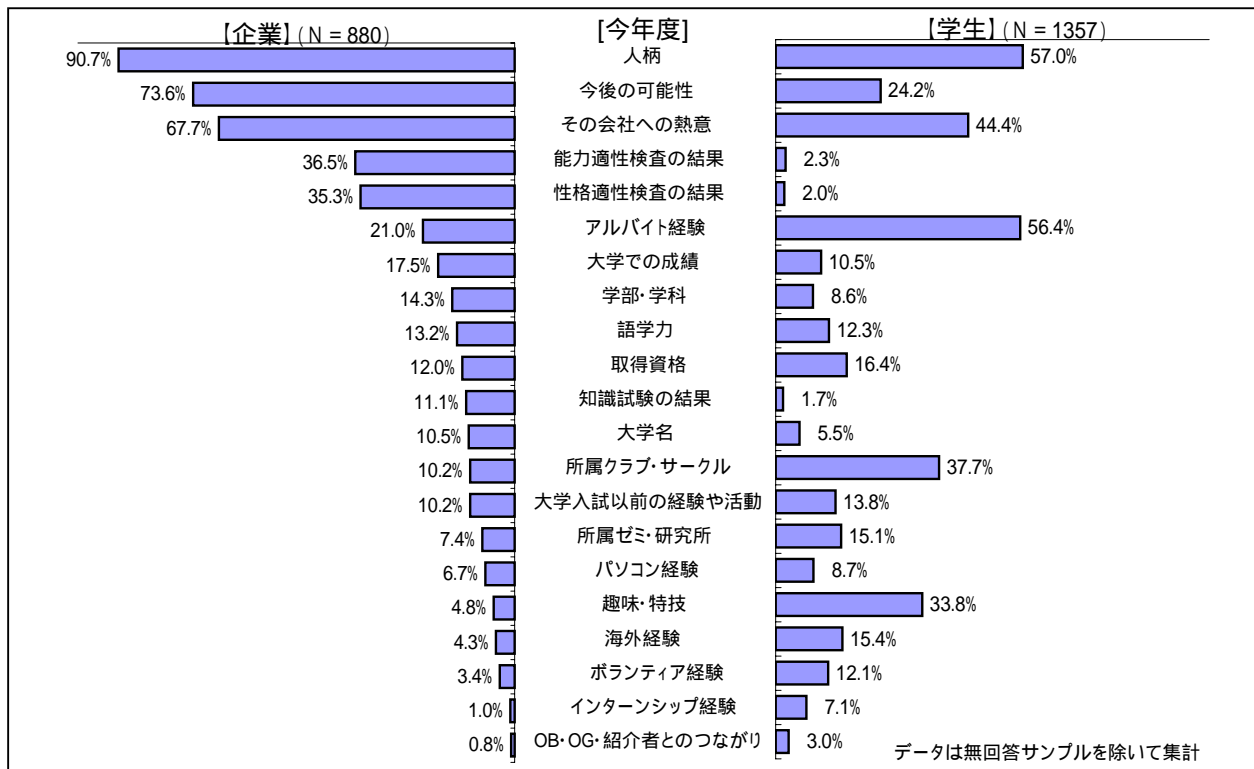
強く知りたいと思っていた項目と知ることができた割合 (N = 1420)



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・能力を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。

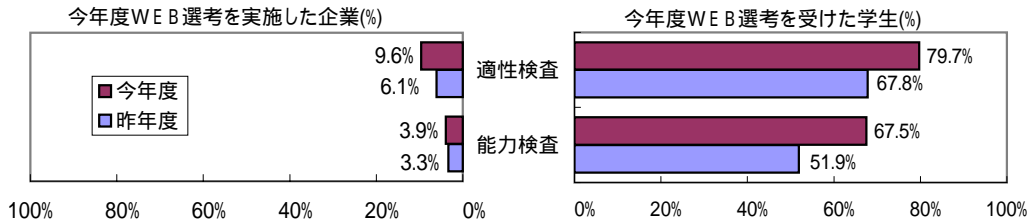
採用基準で重視する項目【企業】と重視されたい項目【学生】(ともに複数回答)



WEB選考の実施状況【企業・学生回答】

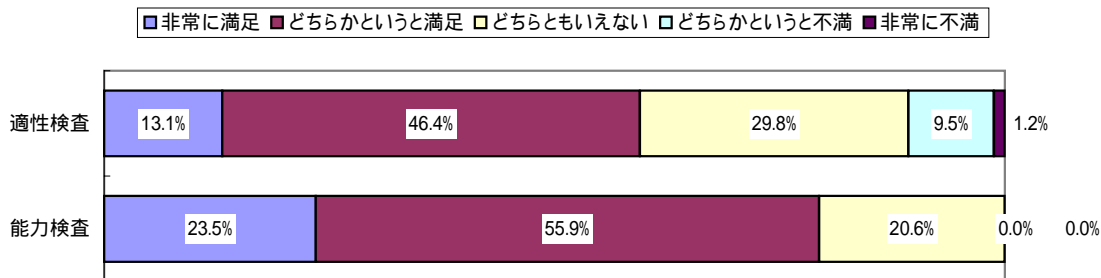
今年度就職活動を行った学生の約7割がWEB選考を体験(適性検査:79.7%、能力検査:67.5%)。企業の動きをみると、今年度「適性検査(WEB選考)」を実施した企業が9.6%と、少しずつではあるが大手企業を中心に浸透しはじめている。一方「能力検査(WEB選考)」を実施した企業は3.9%と少なく、昨年度と比較してもわずかな伸びにとどまっている。
 「WEB能力検査」における学生の抵抗感は依然高く、学生の抵抗感の主要因である「インターネット環境の整備・本人認証」の問題をクリアにしてゆくことが求められる。

WEB選考実施状況(単一回答 今年度:企業 N=893 学生 N=1420、昨年度:企業 N=702 学生 N=1250)



WEB選考実施企業の満足度(単一回答)

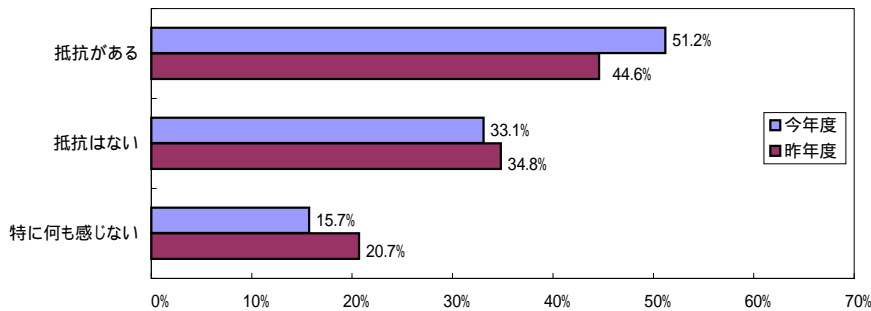
【実施企業満足度】



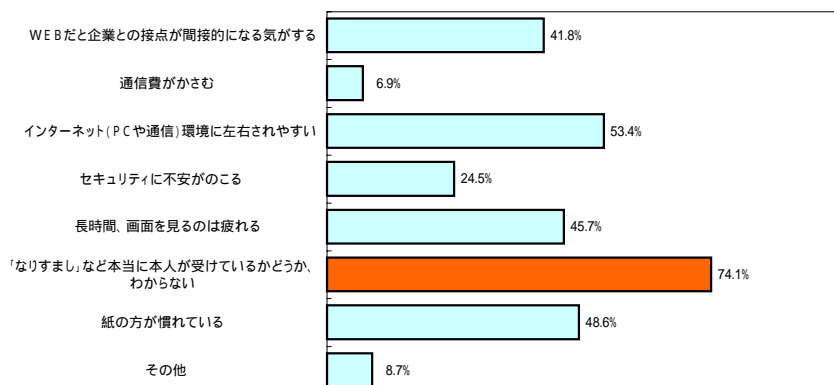
データは無回答サンプルを除いて集計

WEB選考に対する学生の抵抗感

【WEB選考による能力検査についての感想】
 (単一回答 今年度: N=1366、昨年度: N=1230)



「能力検査(WEB選考)」に抵抗があると答えた理由
 (複数回答 N=698)



データは無回答サンプルを除いて集計

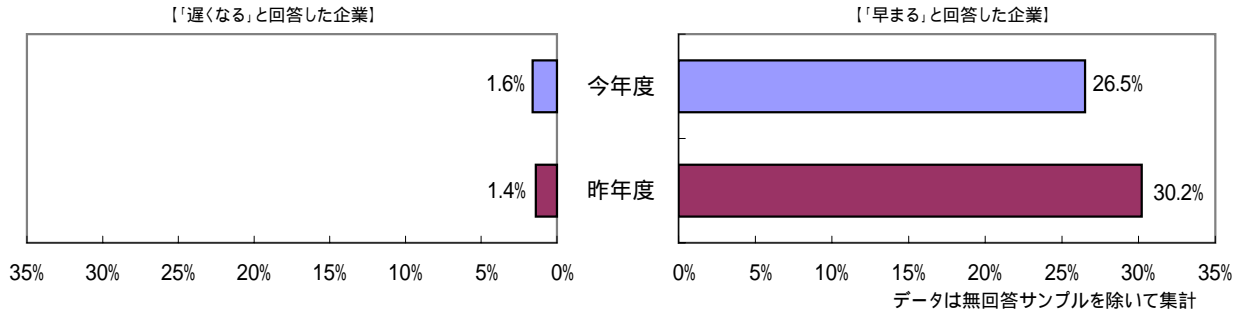
就職・採用活動の早期化の現状と弊害【企業・学生回答】

04卒採用と比較して、05卒採用は「早まる」と回答した企業は26.5%に及び、「遅くなる」と回答した企業の1.6%を大きく上回る結果となった。採用活動が「早期化」している状況は変わらないようだ。このようななか、新卒採用が早期化することに対し、多くの企業(83.9%)が顕在化してきた問題・課題があると認識している。

一方企業の採用活動早期化に伴い、学生も早期からの就職活動を余儀なくされている。結果として学業や余暇、アルバイトなど、学生時代にしか経験できないことに影響を与えている。早期化により顕在化してきた問題・課題として企業が挙げている「未成熟な学生の増加」の原因のひとつとしても挙げられるであろう。これらを受け、経済団体主導で早期化を自粛する動きも出始めており、今後の動向が注目される所だ。

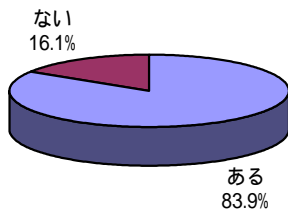
年々進む、採用活動の早期化の現状 (単一回答 N=926)

(新卒採用全体スケジュールについて)

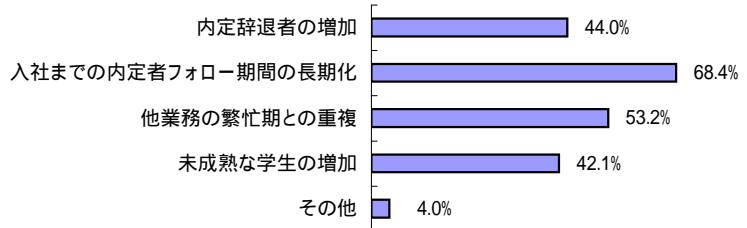


【企業】新卒採用が早期化することによる弊害

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?(単一回答 N=919)

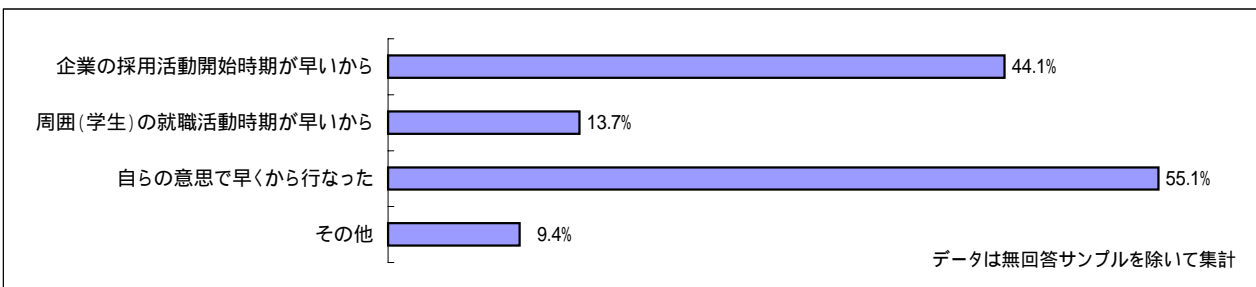


早期化により顕在化してきた問題・課題(複数回答 N=769)

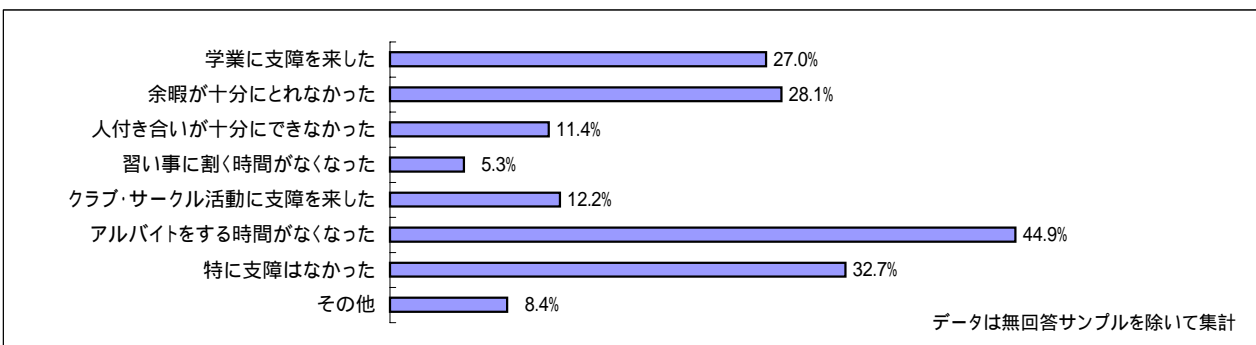


データは無回答サンプルを除いて集計

【学生】早くから就職活動した理由 (複数回答 N = 256)



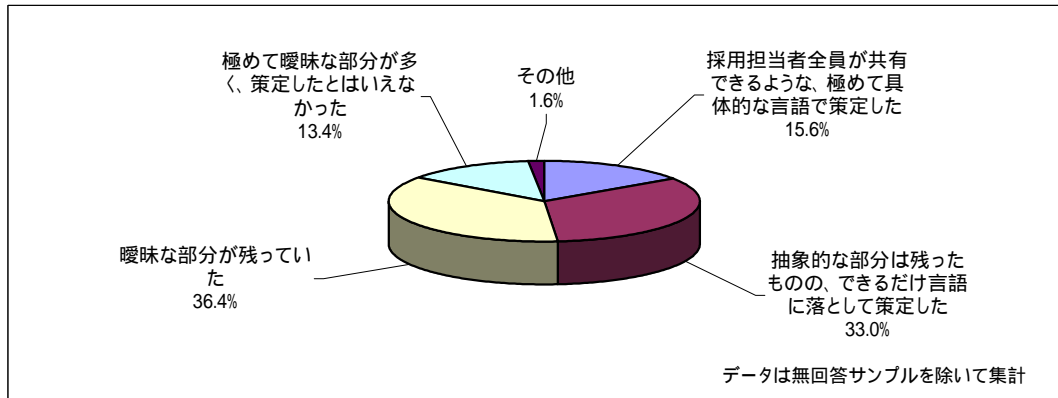
【学生】新卒採用が早期化することによる弊害 (複数回答 N = 263)



採用計画時における、求める人物像の策定状況【企業回答】

04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（48.6%）、極めて具体的な言語で策定した企業に至っては15.6%しかなかった。
 一方で「04年卒採用で力を入れた項目」と「05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。

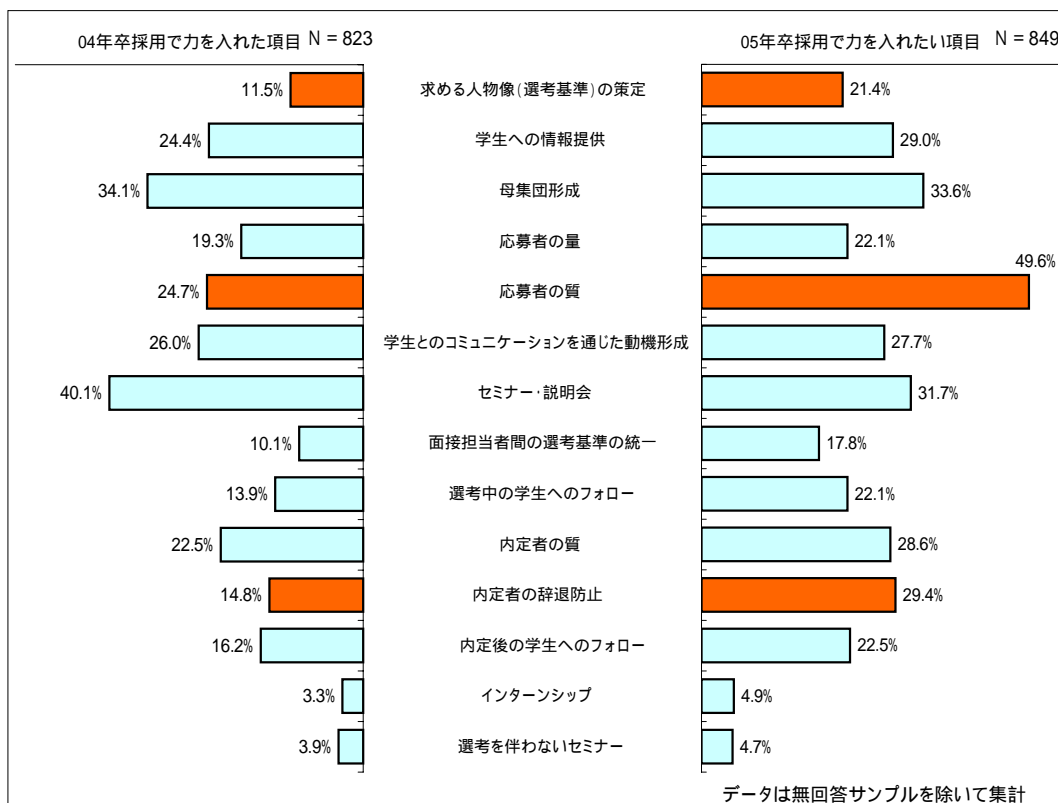
採用計画時における、求める人物像の明確化度合い(単一回答 N = 871)



求める人物像の明確化度合いと、面接での課題との相関 (N=893)

	面接担当者の選出	面接担当者のスケジュール調整	面接担当者間の選考基準あわせ	面接結果の採用データベースへの入力	面接結果の学生へのフィードバック	その他
合計	11.6%	36.1%	42.1%	6.0%	8.6%	2.8%
採用担当者全員が共有できるような、極めて具体的な言語で策定した	8.1%	37.5%	26.5%	7.4%	9.6%	2.9%
抽象的な部分は残ったものの、できるだけ言語に落として策定した	13.9%	39.0%	41.1%	6.6%	9.4%	1.7%
曖昧な部分が残っていた	9.5%	36.0%	47.6%	5.7%	8.2%	3.5%
極めて曖昧な部分が多く、策定したとはいえなかった	17.9%	31.6%	55.6%	6.0%	8.5%	1.7%
その他	14.3%	21.4%	28.6%	0.0%	7.1%	21.4%

04年卒採用で力を入れた項目と05年卒採用で力を入れたい項目(複数回答、無回答除く)



企業が学生に求める即戦力までの期間と、学生の一人前になりたい期間【企業・学生回答】

企業が学生に求める「即戦力になるまでの期間」と比較して、学生の「一人前になりたい期間」の方が多少短い傾向にあることが読み取れる。
 (企業が学生に求める「即戦力になるまでの期間」では、半年未満の合計値が11%なのに対して、学生の「一人前になりたい期間」では、半年未満の合計値が18.9%と、双方のギャップは7.9%)
 学生が「一人前」を「やりたい仕事ができる」と解釈し、企業は「即戦力」を「責任ある仕事を任せられる」と定義しているところにギャップが生じていることも要因であろう。

【学生】一人前になりたい期間 (単一回答 N=1225)
 【企業】学生に求める即戦力までの期間 (単一回答 N=858)

