

2011年3月29日
株式会社リクルート

新卒採用活動実態調査2011

株式会社リクルート(本社:東京都千代田区 代表取締役社長兼CEO 柏木 齊)では、企業の新卒採用活動の実態を明らかにするため、企業の人事・採用担当者を対象に、調査を実施いたしました。このたび調査結果がまとまりましたので、一部を抜粋してご報告申し上げます。

【2011年卒新卒採用活動の実績】 (P.3-4)

採用活動を振り返ると、「成功したと思う」が56.7%。

「計画通りの人数が確保できた」は69.1%、「質が確保できた」は57.8%。

採用活動の計画を立てるにあたり、考慮した点は、「自社の事業戦略」「自社の『求める人材』の要件」、「業績の見通し」。

【企業の取り組み】 (P.5)

インターンシップは、4割強の企業が実施。

グローバル人材の採用は、1割強の企業が実施。

【本件に関するお問い合わせ先】

https://www.recruit.jp/support/inquiry_press.html

■ 目次

■ I : 2011年卒新卒採用活動の実績 -----P.3-4

- 採用活動の計画を立てる際、考慮した点
 - 採用活動の満足度
 - (参考)辞退率
 - 採用成功企業／不成功企業で比較した、活動を振り返っての評価
-

■ II : 企業の取り組み -----P.5

- インターンシップの実施率
 - グローバル人材採用の実施率
-

■ 調査概要

- 主体: 株式会社リクルート HRカンパニー
- 目的: 企業の新卒採用活動の実態を把握し、関係各位の参考に供する
- 時期: 2010年11月26日～12月15日
- 方法: 郵送調査
 - 調査協力:株式会社電通リサーチ
- 対象: 従業員規模300人以上の企業 4,500社
- 集計対象数: 272社(回収率:6.0%)
 - 新卒採用を実施している企業のみを集計対象とした

■ I： 2011年卒新卒採用活動の実績(2010年12月時点)

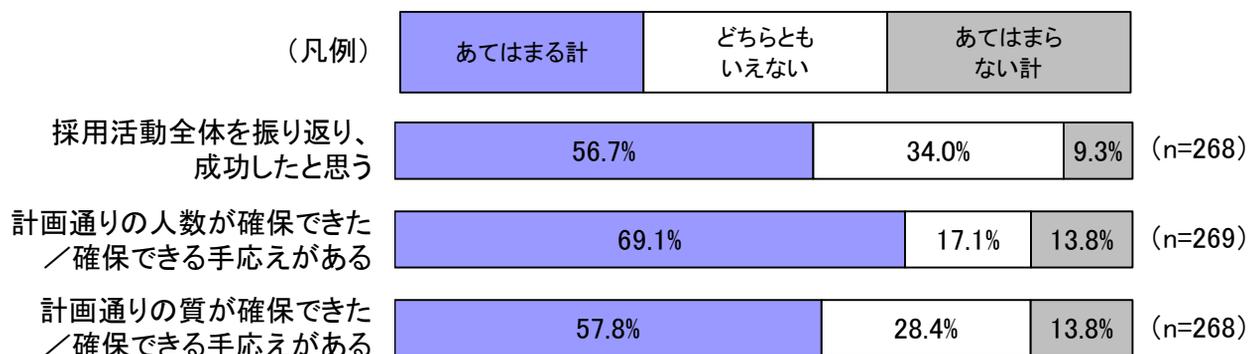
採用活動を振り返ると、「計画通りの人数が確保できた」は69.1%、「質が確保できた」は57.8%。

- 採用活動の計画を立てるにあたり、考慮した点は「自社の事業戦略」「自社の『求める人材』の要件」、「業績の見通し」。(n=272)

	1	2	3	4	5	平均値
1 景気動向						3.7
2 自社の事業戦略						4.1
3 業績の見通し						3.8
4 採用予算						3.4
5 労働市場の状況						3.4
6 前年度の自社の採用活動内容						3.6
7 採用競合の採用活動内容						2.9
8 自社の「求める人材」の要件						3.9
9 若手の活躍状況						3.3
10 採用実務に動員できる社内人員						2.9
11 従業員の年齢構成						3.3
12 従業員の雇用形態の構成						2.7

各項目について、「あてはまらない」1点、「あまりあてはまらない」2点、「どちらともいえない」3点、「ややあてはまる」4点、「あてはまる」5点で得点化し、無回答を除いて平均値を算出。平均値が高い順に、3項目に網がけ。

- 採用活動が「成功したと思う」は56.7%。人数への満足が69.1%、質への満足は57.8%。

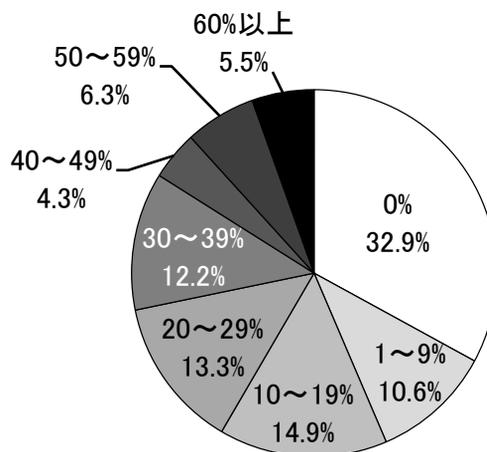


各項目について、「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらともいえない」「ややあてはまる」「かなりあてはまる」を選択し、選択率を算出。「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」の合計を「あてはまらない」計とし、「ややあてはまる」「かなりあてはまる」の合計を「あてはまる」計とした。

- (参考)2010年10月1日時点での内定辞退率を聞いた。(n=255)

0%の企業が32.9%と、最も多い一方で、30%以上の企業が28.2%であった。

全企業の平均は18.7%。

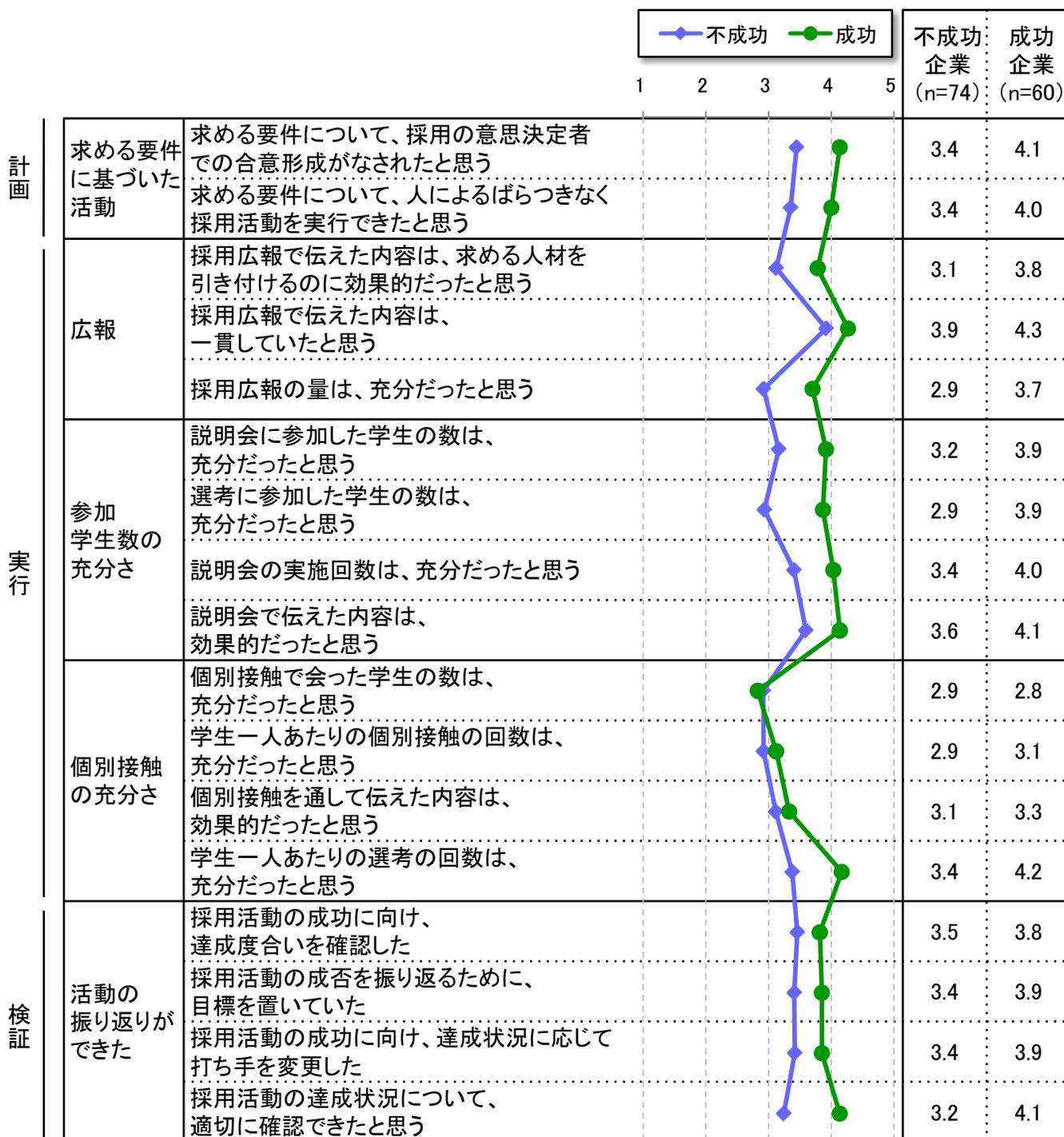


■ I： 2011年卒新卒採用活動の実績(2010年12月時点)

採用活動の一連のプロセスを振り返ると、採用成功企業は、総じて不成功企業より評価が高い。

- 採用活動の振り返り評価について、以下の方法で「成功／不成功」企業を算出、比較した。
 - 「採用活動全体を振り返り、成功したと思う」「計画通りの人数が確保できた／確保できる手応えがある」「計画通りの質が確保できた／確保できる手応えがある」3項目の平均値が4より大きい企業を「成功企業」、3以下の企業を「不成功企業」とおいた。

成功企業は、採用活動の各プロセスにおいて、ほぼすべての項目で不成功企業より得点が高く、自己評価が高い。



各項目について、「あてはまらない」1点、「あまりあてはまらない」2点、「どちらともいえない」3点、「ややあてはまる」4点、「あてはまる」5点で得点化し、無回答を除いて平均値を算出。

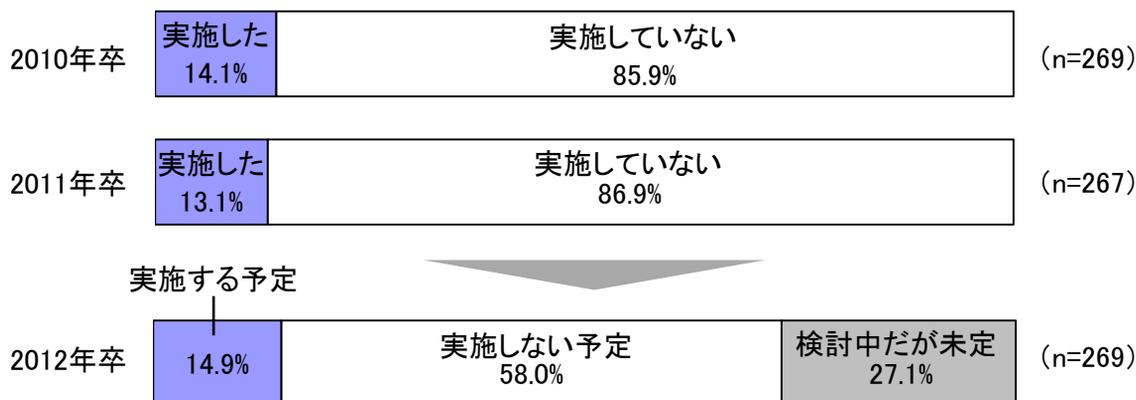
■ II： 企業の取り組み

4割強の企業がインターンシップを実施。また1割強の企業が、グローバル人材の採用を実施。

- 今年度(2010年度)、43.1%の企業がインターンシップを実施(実施中／実施予定も含む)。(n=269)



- 2012年卒の採用においては、14.9%の企業が、グローバル人材の採用(*)を実施する予定。
*外国籍の人材の採用と定義。



- (参考)2012年卒の新卒採用において、グローバル人材の採用を「実施する予定」と回答した企業に、主な理由を聞くと、国籍に関わらない優秀な人材の確保と、事業の海外展開の割合が高かった。

(凡例)

全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	かなりあてはまる
-----------	------------	-----------	---------	----------

理由	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	かなりあてはまる	サンプル数
1 国籍を問わず、優秀な人材を確保するため	5.0%	2.5%	2.5%	40.0%	50.0%	(n=40)
2 事業の海外展開を視野に入れているため	5.0%	12.5%	32.5%	50.0%		(n=40)
3 多様性をつくるため	7.5%	12.5%	17.5%	40.0%	22.5%	(n=40)
4 採用コストを抑えるため			72.5%	17.5%	10.0%	(n=40)
5 人件費コストを抑えるため			75.0%	15.0%	10.0%	(n=40)
6 経営陣の強い意向があるため	10.0%	10.0%	35.0%	35.0%	10.0%	(n=40)