

2012年3月5日  
株式会社リクルート

## 就職白書2012

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および学生の就職活動の実態を明らかにするため、2012年卒の新卒採用を行った企業と、就職活動を行った2012年卒の大学4年生・大学院2年生を対象に、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。

### 【2012年卒の新卒採用活動の総括】 <企業>

- 12月時点での2012年卒の採用数は「計画通り」が47.4%で、「計画より若干多い」の12.4%、「計画より若干少ない」の31.7%と合わせて91.5%の企業が、ほぼ計画通りの採用数となっている。
- 入社予定者に対する満足度は、「非常に満足」「どちらかという満足」の合計が70.2%を占め、「どちらかという不満」「非常に不満」の合計は10.8%である。(詳細は3ページ)
- 2012年卒採用活動への東日本大震災の影響が「あった」と回答した企業は60.2%である。(詳細は4ページ)

### 【2012年卒予定者(大学4年生・大学院2年生)の就職活動の総括】 <学生>

- 民間企業を対象に就職活動を行った学生のうち、12月時点で「民間企業」および「民間企業以外」に就職が決定している学生は、大学生が65.6%、大学院生が87.3%である。
- 就職先決定者の入社予定企業への満足度は、「非常に満足」「どちらかという満足」の合計が大学生は77.8%、大学院生は88.5%。(詳細は8ページ)
- 自分自身の就職活動への東日本大震災の影響が「あった」「ややあった」と回答した学生は60.9%である。(詳細は9ページ)

### 【2013年卒の新卒採用活動の展望】 <企業>

- 2012年卒と比較した2013年卒の採用基準は、「2012年卒並み」が74.7%でもっとも多く、次いで「厳しくなる」が18.0%。「緩くなる」が0.8%である。
- 59.2%の企業が「採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない」と回答している。
- 2012年卒と比較した2013年卒の全体的な活動スケジュールの見通しは、時期については「遅くなる」が46.2%、期間については「短くなる」が43.1%でもっとも多い。(詳細は13ページ)

### 【2011年度のインターンシップの実施状況】 <企業>

- 2011年度にインターンシップを実施した企業は39.0%。
- 実施期間は「1週間以上2週間未満」が45.5%でもっとも多い。(詳細は14ページ)

【本件に関するお問い合わせ先】

[https://www.recruit.jp/form/inquiry\\_press.php](https://www.recruit.jp/form/inquiry_press.php)

## 【目次】

調査概要	2
I. 2012年卒の新卒採用活動の総括 <企業>	3~7
1) 採用活動の結果	3
2) 全体的な活動スケジュールおよび東日本大震災の影響	4
3) 採用活動プロセス毎の実施状況と開始時期	5
4) 内定辞退の状況	6
5) 応募学生に対する企業の評価	6
6) 採用対象の多様化	7
II. 2012年卒予定者の就職活動の総括 <学生>	8~12
1) 進路決定および就職活動の状況/入社予定企業への満足度	8
2) 東日本大震災の影響	9
3) 就職活動に関する相談相手	9
4) 就職活動プロセス毎の実施状況と開始時期	10
5) 企業を選ぶときにもっとも重視した条件	11
6) 学生の自己評価	11
7) 内定の取得および辞退の状況	12
III. 2013年卒の新卒採用活動の展望 <企業>	13
1) 採用基準の見通し	13
2) 全体的な活動スケジュールの見通し	13
IV. 2011年度のインターンシップの実施状況 <企業>	14

## 【調査概要】

【企業調査】2012年卒および2013年卒（大学生・大学院生）の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態について把握し、関係各位の参考に供する

調査方法：郵送法

調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業 3,000社

調査期間：2011年12月14日～2012年1月31日

回収社数：776社（回収率25.9%）

【学生調査】2012年卒生（大学4年生・大学院2年生）の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態について把握し、関係各位の参考に供する

調査方法：WEBアンケート 調査協力：株式会社クロス・マーケティング

調査対象：クロス・マーケティング社のモニターにスクリーニング調査を行い、  
民間企業を対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院2年生の男女2,464名を対象にした

調査期間：2012年1月4日～2012年1月10日

集計対象：874人（回収率35.5%）

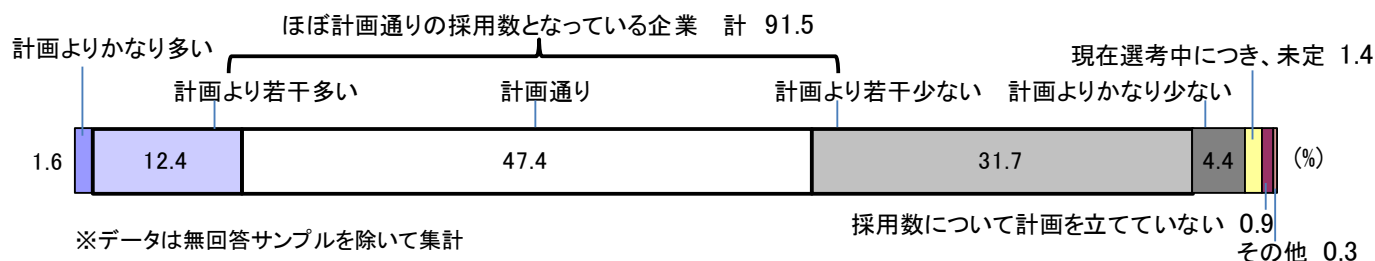
≪調査結果を見る際の注意点≫

※%を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計が100%と一致しない場合がある

## 1) 採用活動の結果

12月時点での2012年卒の採用数は「計画通り」が47.4%で、「計画より若干多い」の12.4%、「計画より若干少ない」の31.7%と合わせて91.5%の企業が、ほぼ計画通りの採用数となっている。

## ■2012年卒の採用数の計画に対する調査時点での充足状況(N=774、単一回答)



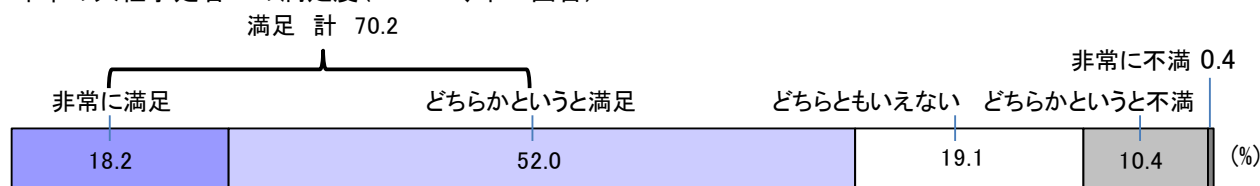
## □従業員規模別にみた、2012年卒の採用数の計画に対する充足状況 (%)

従業員規模	調査対象数 (N)	計画よりかなり多い	計画より若干多い	計画通り	計画より若干少ない	計画よりかなり少ない	現在選考中につき、未定	採用数について計画を立てていない	その他
全体	774	1.6	12.4	47.4	31.7	4.4	1.4	0.9	0.3
300人未満	119	0.8	10.9	51.3	26.9	2.5	3.4	3.4	0.8
300~999人	310	2.3	11.9	44.8	34.2	5.2	0.6	1.0	0.0
1000~1999人	136	0.7	12.5	44.1	36.0	5.9	0.7	0.0	0.0
2000~4999人	97	0.0	9.3	51.5	35.1	2.1	1.0	0.0	1.0
5000人以上	54	3.7	9.3	57.4	20.4	3.7	5.6	0.0	0.0

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

2012年卒の入社予定者への満足度は、「非常に満足」「どちらかという満足」の合計が70.2%となり、「どちらかという不満」「非常に不満」の合計は10.8%である。

## ■2012年卒の入社予定者への満足度(N=771、単一回答)



## □従業員規模別にみた、2012年卒の入社予定者への満足度 (%)

従業員規模	調査対象数 (N)	非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	満足計	不満計
全体	771	18.2	52.0	19.1	10.4	0.4	70.2	10.8
300人未満	118	11.0	55.1	22.9	10.2	0.8	66.1	11.0
300~999人	310	18.1	52.3	18.1	11.3	0.3	70.3	11.6
1000~1999人	135	17.8	52.6	16.3	13.3	0.0	70.4	13.3
2000~4999人	96	19.8	47.9	22.9	8.3	1.0	67.7	9.4
5000人以上	54	25.9	53.7	14.8	5.6	0.0	79.6	5.6

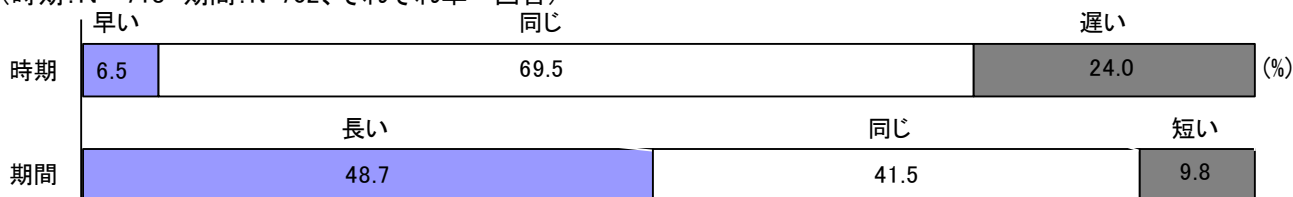
※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

## 2) 全体的な活動スケジュールおよび東日本大震災の影響

2012年卒の全体的な活動スケジュールの時期を2011年卒と比較すると、「同じ」(69.5%)がもっとも多い。  
2012年卒の全体的な活動スケジュールの期間を2011年卒と比較すると「長い」(48.7%)がもっとも多く、その背景は、73.4%の企業が「東日本大震災の影響」と回答している。

## ■ 2012年卒の全体的な活動スケジュールの時期および期間の2011年卒との比較

(時期:N=718 期間:N=702、それぞれ単一回答)



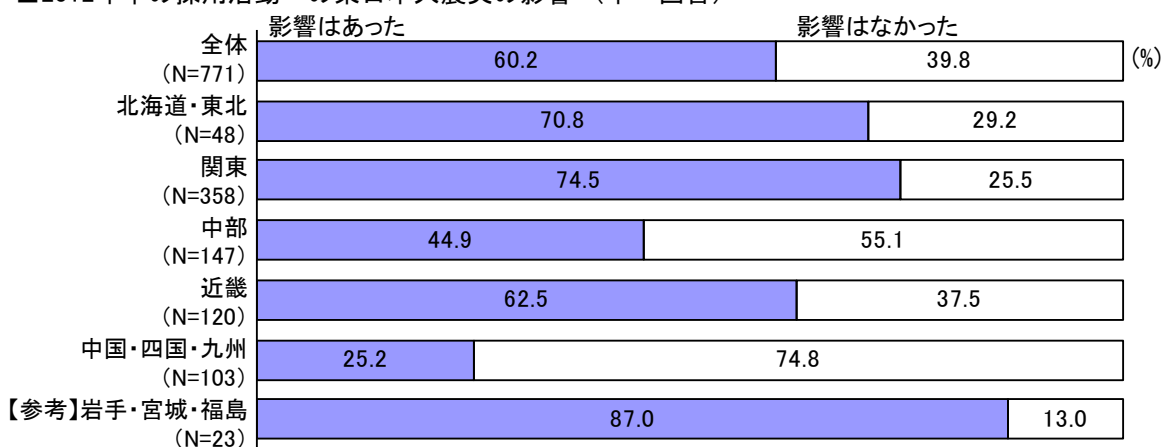
※データは無回答サンプルを除いて集計

## ■ 2012年卒の全体的な活動スケジュールが2011年卒から変化した背景 (それぞれ複数回答) (%)

順位	時期が変化した背景				期間が変化した背景			
	早い(N=47)		遅い(N=172)		長い(N=342)		短い(N=69)	
1位	より優秀な人材の確保	74.5	東日本大震災の影響	73.8	東日本大震災の影響	73.4	東日本大震災の影響	42.0
2位	2011年卒の反省	36.2	より優秀な人材の確保	8.7	より優秀な人材の確保	31.3	より優秀な人材の確保	21.7
			情報提供・ 選考プロセスの変化					
3位	情報提供・ 選考プロセスの変化	19.1	-	-	採用人数の増加	13.2	情報提供・ 選考プロセスの変化	14.5
						採用人数の減少		

2012年卒の採用活動への東日本大震災の影響について、全体では60.2%が「あった」と回答している。本社所在地の地域別にみると、「関東」は74.5%、「北海道・東北」は70.8%、特に「岩手・宮城・福島」は87.0%で他の地域よりも高い。東日本大震災の影響があった採用活動のプロセスのトップ3は、1位「面接」(62.8%)、2位「説明会・セミナー」(56.0%)、3位「内々定・内定出し」(55.5%)である。

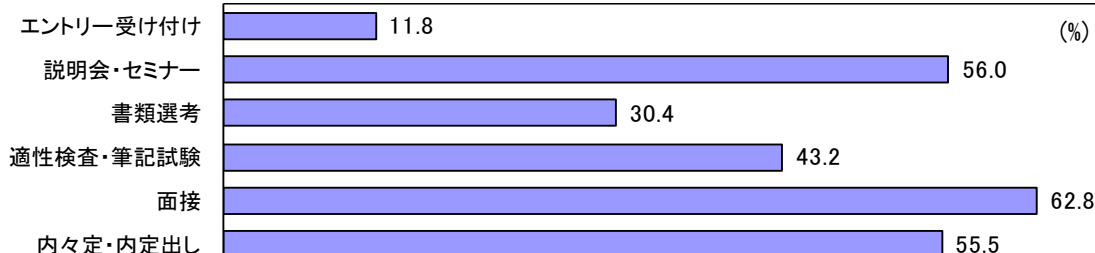
## ■ 2012年卒の採用活動への東日本大震災の影響 (単一回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

## ■ 東日本大震災の影響があった採用活動のプロセス (対象:「東日本大震災の影響があった」と回答した企業 N=382、複数回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計

## 3) 採用活動プロセス毎の実施状況と開始時期

採用活動プロセス毎の実施率をみると、「エントリー受け付け」（98.7%）、「説明会・セミナー」（98.4%）、「書類選考」（89.9%）、「適性検査・筆記試験」（94.3%）、「面接」（100.0%）、「内々定・内定出し」（99.9%）である。いずれのプロセスも、ほとんどの企業が実施している。

## ■採用活動プロセス毎の実施率(N=774、それぞれ単一回答)

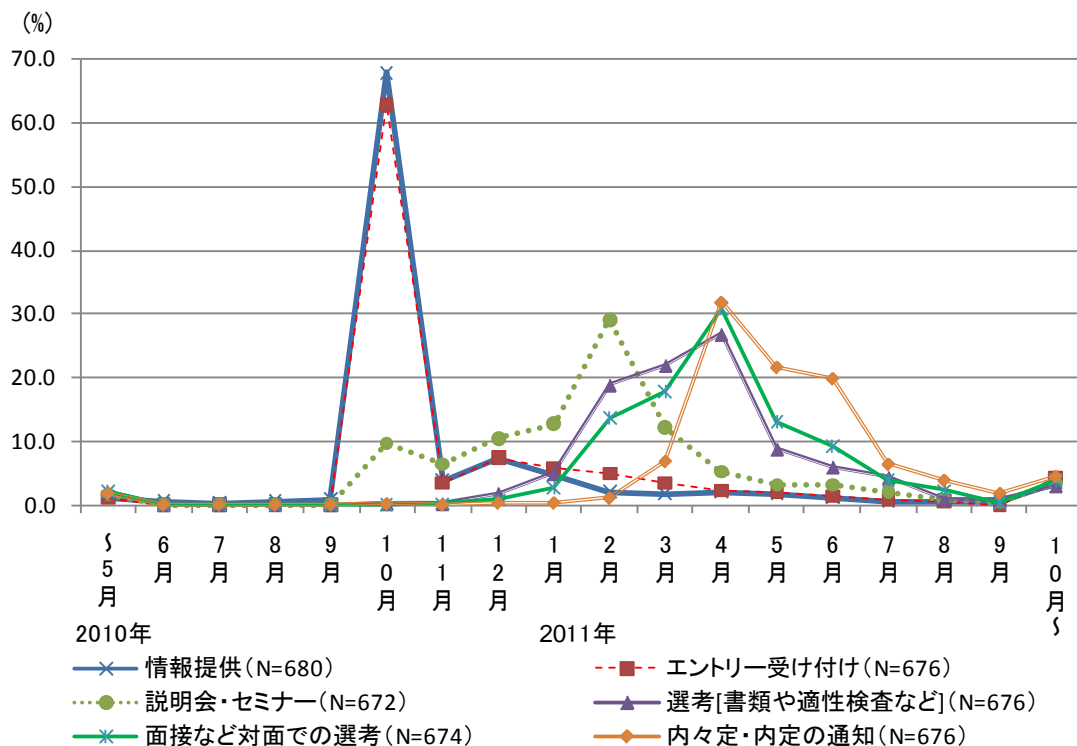
採用活動プロセス	実施率 (%)	従業員規模				
		全体 (N=774)	300人未満 (N=119)	300~999人 (N=310)	1000~1999人 (N=136)	2000~4999人 (N=97)
エントリー(採用情報・資料の請求)受け付け	98.7	94.1	99.4	100.0	100.0	100.0
説明会・セミナー	98.4	96.6	98.4	100.0	99.0	96.3
書類選考(エントリーシート、履歴書、作文等)	89.9	88.2	89.7	86.8	91.8	100.0
適性検査・筆記試験	94.3	93.3	94.5	94.9	96.9	90.7
面接	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
内々定・内定出し	99.9	100.0	100.0	100.0	100.0	98.1

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

採用活動プロセス毎の開始時期をみると、開始した企業がもっとも多い時期は、「情報提供」は「2010年10月」（67.8%）、「エントリー受け付け」は「2010年10月」（62.7%）、「説明会・セミナー」は「2011年2月」（29.0%）、「選考[書類や適性検査など]」は「2011年4月」（26.8%）、「面接など対面での選考」は「2011年4月」（30.7%）、「内々定・内定の通知」は「2011年4月」（31.8%）である。

## ■採用活動プロセス毎の開始時期(それぞれ単一回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計

## 4) 内定辞退の状況

内定辞退者がいた企業は、全体の85.8%である。従業員規模が1000人以上の企業は、いずれも9割を超えている。企業が内定を出した総数に占める内定辞退者の割合は、「10%未満」の企業が5.9%である一方、「50%以上」の企業が19.2%である。

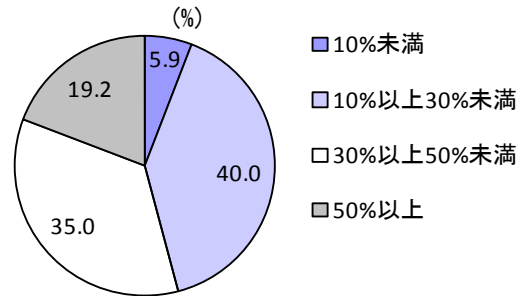
■内定辞退者の有無 (N=717、単一回答)  
(%)

		いた	いない
全体	N=717	85.8	14.2
300人未満	N=110	64.5	35.5
300~999人	N=301	87.4	12.6
1000~1999人	N=129	92.2	7.8
2000~4999人	N=85	91.8	8.2
5000人以上	N=40	92.5	7.5

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

■企業が内定を出した総数に占める内定辞退者の割合  
(対象:内定辞退者がいた企業 N=615)

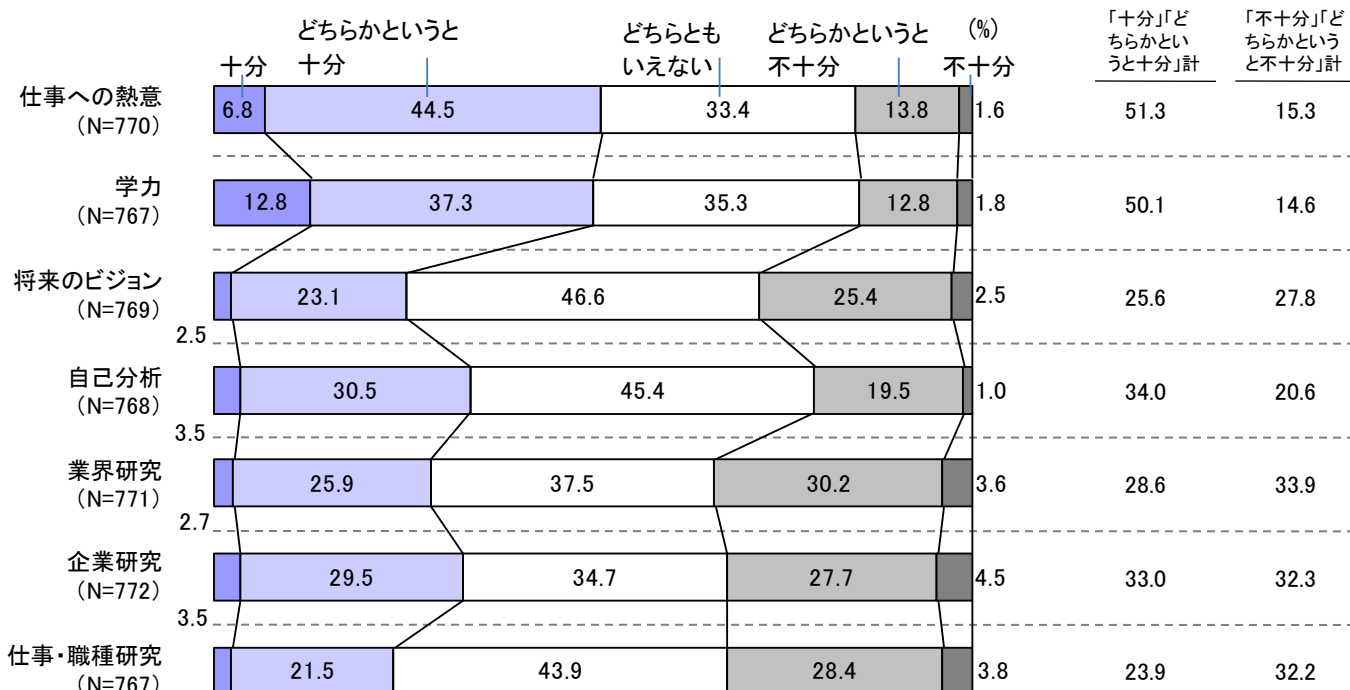


※内定辞退者の人数が、各企業の内定を出した総数に占める割合を算出

## 5) 応募学生に対する企業の評価

応募学生に対する企業の評価が高い項目(「十分計」)は、「仕事への熱意」(51.3%)、「学力」(50.1%)である。低い項目(「不十分計」)は、「業界研究」(33.9%)、「企業研究」(32.3%)、「仕事・職種研究」(32.2%)である。

■応募学生に対する企業の評価(それぞれ単一回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計。「十分」「どちらかという十分」の合計を「十分計」、「不十分」「どちらかという不十分」の合計を「不十分計」と記載



## 6) 採用対象の多様化

新卒採用における対象別の実施状況は、「日本の大学（院）を卒業する外国人留学生」20.9%、「海外の大学（院）を卒業する外国人学生」6.2%、「海外の大学（院）を卒業する日本人留学生」11.2%である。「既卒者」は26.5%が実施している。

## ■新卒採用における対象別の実施状況（N=774、それぞれ単一回答）

（%）

		日本の大学(院)卒の 外国人留学生	海外の大学(院)卒の 外国人学生	海外の大学(院)卒の 日本人留学生	既卒者
<b>全体</b>	<b>N=774</b>	20.9	6.2	11.2	26.5
<b>1000人未満</b>	<b>N=429</b>	13.1	2.3	5.8	20.3
300人未満	N=119	9.2	0.8	2.5	16.8
300~999人	N=310	14.5	2.9	7.1	21.6
<b>1000人以上</b>	<b>N=287</b>	33.1	11.8	19.9	35.2
1000~1999人	N=136	29.4	10.3	16.2	33.1
2000~2999人	N=97	33.0	7.2	13.4	33.0
5000人以上	N=54	42.6	24.1	40.7	44.4

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

対象別の採用人数の枠を設けた企業の比率は、「日本の大学（院）を卒業する外国人留学生」8.0%、「海外の大学（院）を卒業する外国人学生」12.5%、「海外の大学（院）を卒業する日本人留学生」5.7%、「既卒者」6.8%である。

## ■対象別の新卒採用を実施した企業のうち、採用人数の枠を設けた企業の割合（対象 各採用を実施した企業、それぞれ単一回答）

（%）

		日本の大学(院)卒の 外国人留学生	海外の大学(院)卒の 外国人学生	海外の大学(院)卒の 日本人留学生	既卒者
<b>全体</b>	<b>N=162</b>	8.0	<b>N=48</b> 12.5	<b>N=87</b> 5.7	<b>N=205</b> 6.8
1000人未満	N=56	8.9	【参考】N=10 20.0	【参考】N=25 4.0	N=87 8.0
1000人以上	N=95	8.4	【参考】N=34 11.8	N=57 7.0	N=101 5.9

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

実際に各対象に内定を出した企業の割合は、全体では「日本の大学（院）を卒業する外国人留学生」24.4%、「海外の大学（院）を卒業する外国人学生」2.4%、「海外の大学（院）を卒業する日本人留学生」5.9%である。

## ■各対象に内定を出した企業の割合

（%）

		日本の大学(院)卒の 外国人留学生	海外の大学(院)卒の 外国人学生	海外の大学(院)卒の 日本人留学生
<b>全体</b>	<b>N=755</b>	24.4	<b>N=713</b> 2.4	<b>N=716</b> 5.9
1000人未満	N=420	18.6	N=398 0.8	N=398 2.8
1000人以上	N=282	32.3	N=265 4.9	N=268 10.8

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

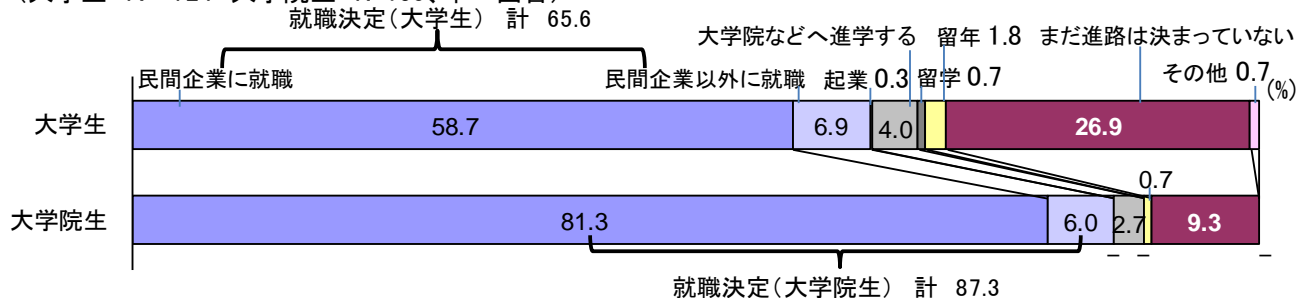
## 1) 進路決定および就職活動の状況/入社予定企業への満足度

民間企業を対象に就職活動を行った学生のうち、12月時点で「民間企業」および「民間企業以外」に就職が決定している学生は、大学生が65.6%、大学院生が87.3%である。

進路がまだ決まっていない学生の割合は、大学生が26.9%、大学院生が9.3%で、そのうち大学生の95.4%、大学院生の92.9%が就職活動を継続中である。

## ■ 民間企業を対象に就職活動を行った学生の進路の決定状況 [12月時点]

(大学生 N=724 大学院生 N=150、単一回答)

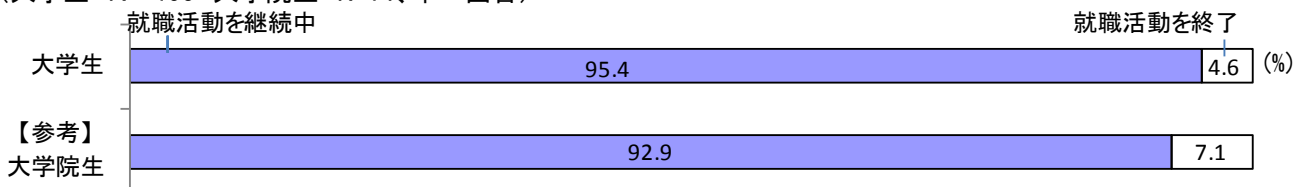


## □ 学校種および文理別にみた進路の決定状況 [12月時点](N=874、単一回答)

		民間企業に就職	民間企業以外に就職	就職計	起業	大学院などへ進学	留学	留年	まだ進路は決まっていない	その他
N=724	大学生	58.7	6.9	65.6	0.3	4.0	0.7	1.8	26.9	0.7
	N=545 文系	58.2	7.7	65.9	0.4	2.2	0.7	2.4	27.7	0.7
	N=179 理系	60.3	3.9	64.2	-	9.5	0.6	-	24.6	1.1
N=150	大学院生	81.3	6.0	87.3	-	2.7	-	0.7	9.3	-
	【参考】N=21 文系	52.4	-	52.4	-	9.5	-	-	38.1	-
	N=129 理系	86.0	7.0	93.0	-	1.6	-	0.8	4.7	-

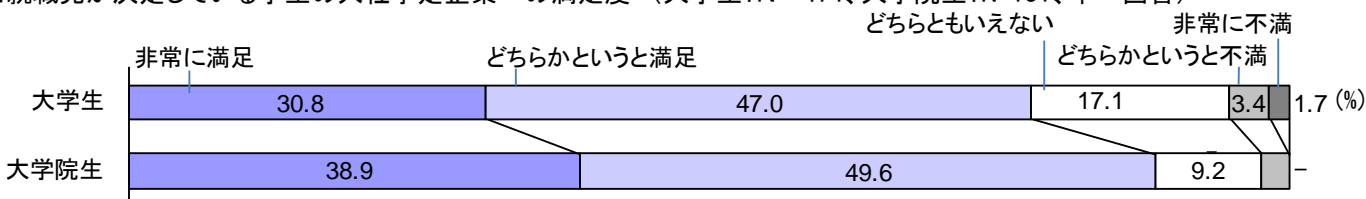
## ■ 民間企業を対象に就職活動を行った学生のうち、12月時点で進路が決まっていない学生の就職活動の継続状況

(大学生 N=195 大学院生 N=14、単一回答)



就職先が決定している学生の入社予定企業への満足度を学校種別にみると、「非常に満足」「どちらかという満足」の合計は大学生が77.8%、大学院生が88.5%である。

## ■ 就職先が決定している学生の入社予定企業への満足度 (大学生:N=474、大学院生:N=131、単一回答)



## □ 学校種および文理別に入社予定企業への満足度 (N=605、単一回答)

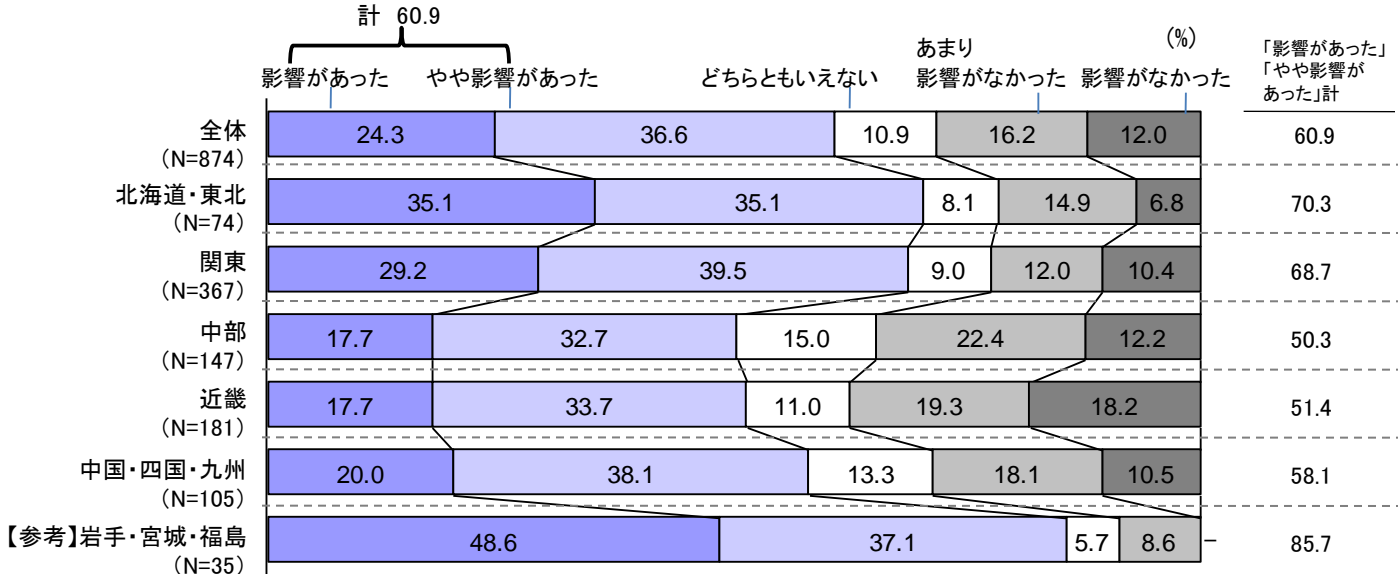
		非常に満足	どちらかという満足	どちらかという不満	非常に不満	満足計	不満計
N=474	大学生	30.8	47.0	17.1	3.4	77.8	5.1
	N=359 文系	32.6	44.0	18.7	3.3	76.6	4.7
	N=115 理系	25.2	56.5	12.2	3.5	81.7	6.1
N=131	大学院生	38.9	49.6	9.2	2.3	88.5	2.3
	【参考】N=11 文系	36.4	36.4	27.3	-	72.7	-
	N=120 理系	39.2	50.8	7.5	2.5	90.0	2.5



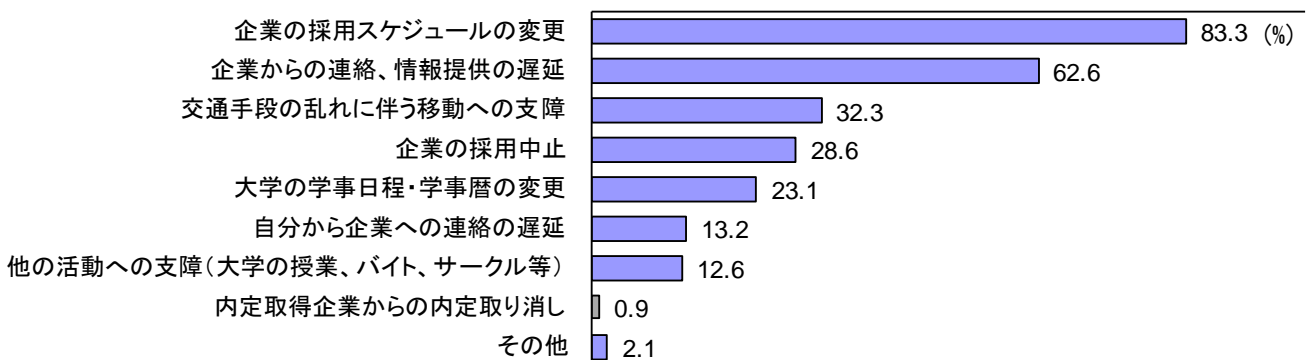
## 2) 東日本大震災の影響

東日本大震災の影響は、全体では60.9%の学生が「影響があった」「やや影響があった」と回答。現住所の地域別にみると、「北海道・東北」が70.3%、特に「岩手・宮城・福島」の3県に絞ると85.7%で、他の地域の結果よりも高い。震災の具体的な影響のトップ2は、「企業の採用スケジュールの変更」(83.3%)、「企業からの連絡、情報提供の遅延」(62.6%)である。

## ■ 自分自身の就職活動への東日本大震災の影響の程度 (N=874、単一回答)



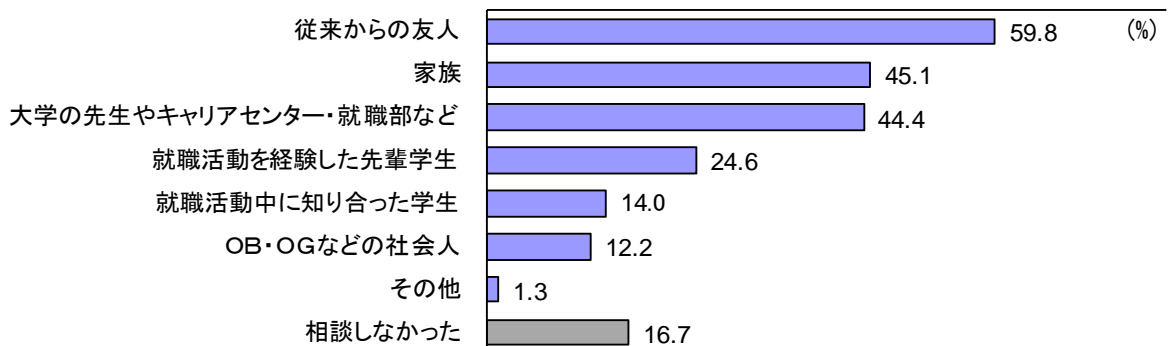
## ■ 東日本大震災の具体的な影響 (対象: 東日本大震災の影響があったと回答した学生 N=532、複数回答)



## 3) 就職活動に関する相談相手

就職活動に関する相談相手は、「従来からの友人」が59.8%でもっとも多く、次いで「家族」が45.1%、「大学の先生やキャリアセンター・就職部など」が44.4%である。一方、周囲の人に「相談しなかった」学生は、16.7%である。

## ■ 就職活動の相談相手 (N=874、複数回答)



## 4) 就職活動プロセス毎の実施状況と開始時期

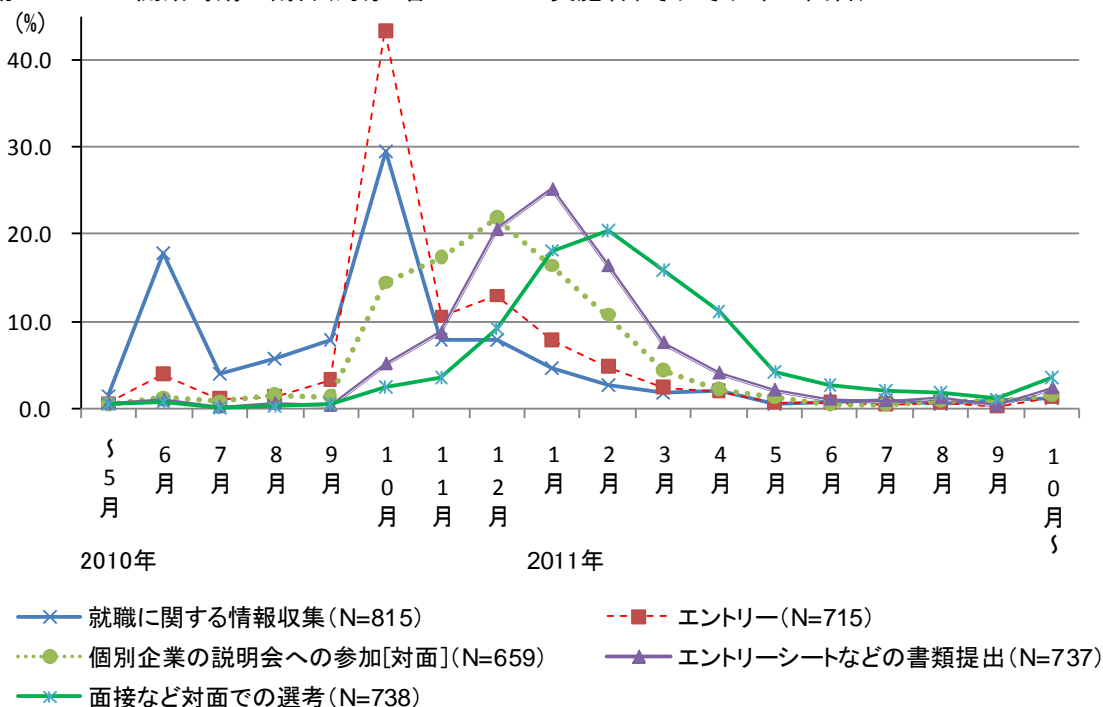
就職活動プロセス毎の実施状況を見ると、「就職に関する情報収集」「エントリー」「合同説明会（大学で開催）」「合同説明会（大学以外で開催）」「個別企業の説明会（対面）」「エントリーシートなどの書類提出」「面接など対面の選考」は、実施した学生が7割を超えている。一方で、「OB・OGなど社会人の先輩訪問」を実施した学生は26.8%である。「内定」は12月時点で69.9%の学生が取得しており、平均取得社数は1.8社である。

■就職活動プロセス毎の実施状況（実施率の対象：N=874、平均数の対象：各プロセスを実施した学生）

就職活動プロセス		実施率(%)	平均数(実施者ベース)	
就職に関する情報収集		93.2	-	
OB・OGなど社会人の先輩訪問		26.8	N=234	4.2 人
エントリー(採用情報・資料の請求)		81.8	N=715	58.3 社
説明会・セミナーへの参加	合同説明会[大学で開催]	73.9	N=646	5.8 回
	合同説明会[大学以外で開催]	73.8	N=645	7.1 回
	個別説明会[社内・会場など対面]	75.4	N=659	20.5 社
	個別説明会[Webで開催]	36.6	N=320	3.5 社
エントリーシートなどの書類提出		84.3	N=737	22.4 社
面接など対面の選考		84.4	N=738	12.2 社
内々定・内定の取得		69.9	N=611	1.8 社

就職活動プロセス毎の開始時期をみると、開始した学生がもっとも多い時期は、「就職に関する情報収集」は「2010年10月」(29.6%)、「エントリー」は「2010年10月」(43.4%)、「個別企業の説明会への参加[対面]」は「2010年12月」(22.0%)、「エントリーシートなどの書類提出」は「2011年1月」(25.3%)、「面接など対面での選考」は「2011年2月」(20.5%)である。

■就職活動プロセスの開始時期の割合(対象：各プロセスの実施者、それぞれ単一回答)

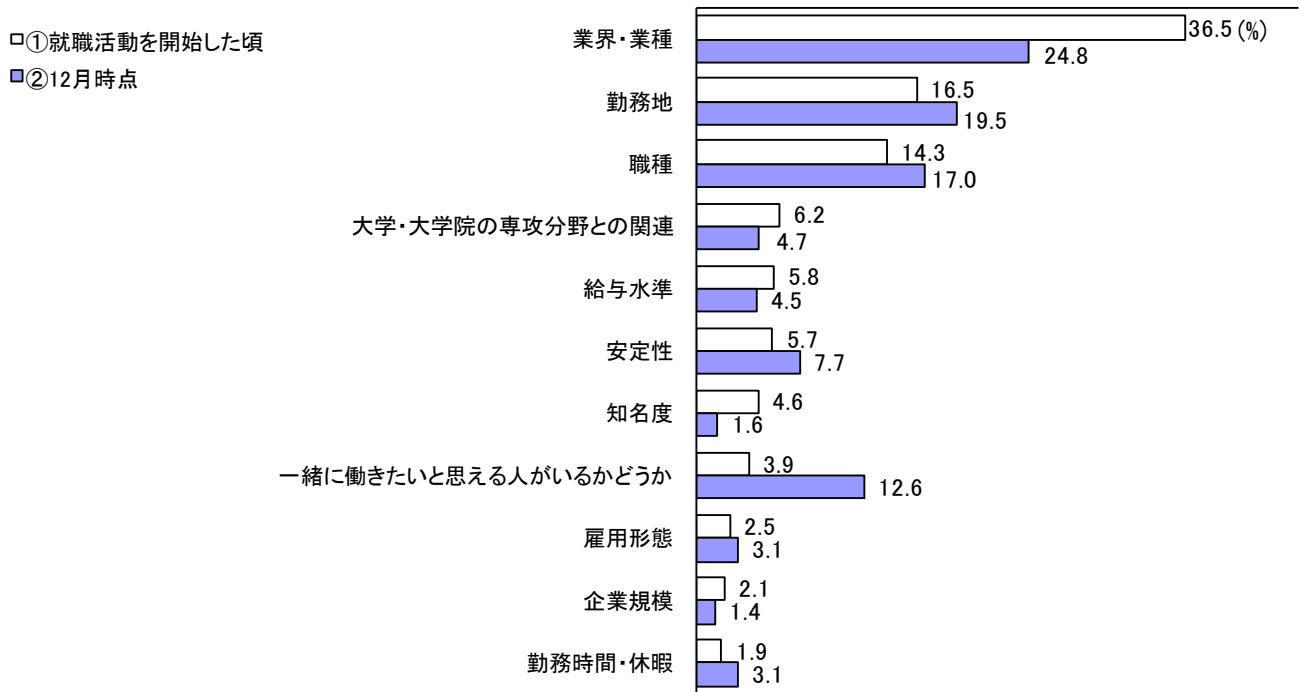


## 5) 企業を選ぶときにもっとも重視した条件

企業を選ぶときにもっとも重視した条件をみると、就職活動を開始した頃の上位4条件は「業界・業種」(36.5%)、「勤務地」(16.5%)、「職種」(14.3%)、「大学・大学院の専攻分野との関連」(6.2%)である。

12月時点の上位4条件は、「業界・業種」(24.8%)、「勤務地」(19.5%)、「職種」(17.0%)、「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」(12.6%)である。

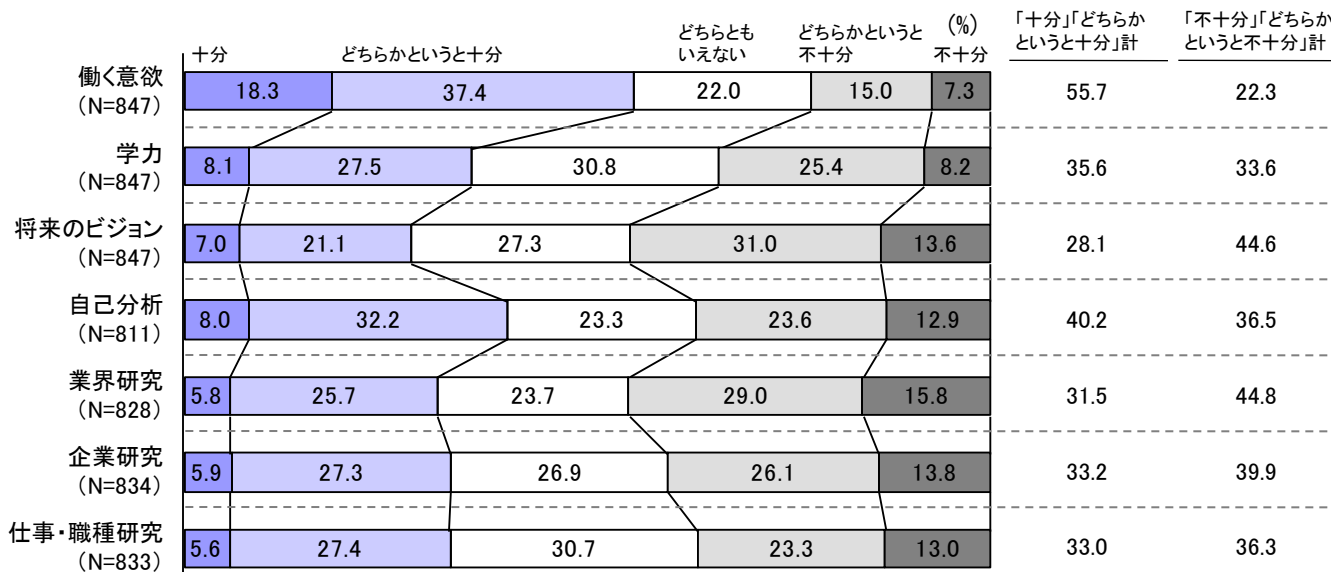
■企業を選ぶときにもっとも重視した条件 (対象:①就職活動を開始した頃…全員 N=874、②12月時点…就職先決定者および就職活動継続中の学生 N=804、それぞれ単一回答)



## 6) 学生の自己評価

学生の自己評価が高い項目(「十分計」)は、「働く意欲」(55.7%)である。低い項目(「不十分計」)は、「将来のビジョン」(44.6%)、「業界研究」(44.8%)である。

■学生の自己評価(対象:全員「働く意欲」「学力」「将来のビジョン」実施した学生「自己分析」「業界研究」「企業研究」「仕事・職種研究」、それぞれ単一回答)

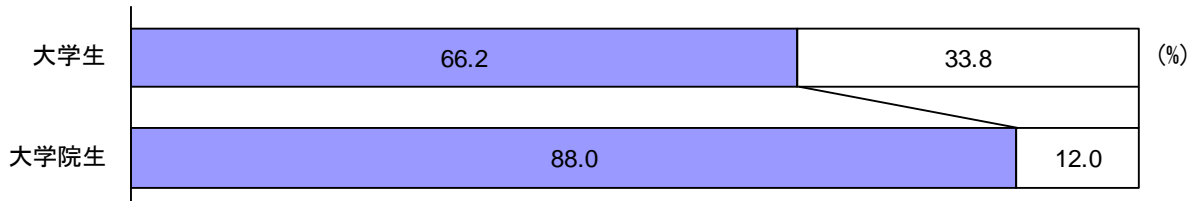


## 7) 内定の取得および辞退の状況

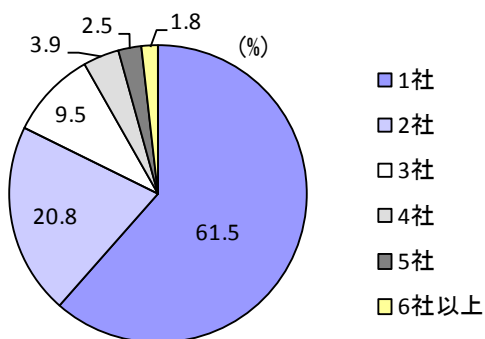
12月時点で内定を取得している割合は、大学生が66.2%、大学院生が88.0%である。

内定取得者のうち、38.5%は2社以上取得している。その理由のトップ2は、「同時期に複数の内定が出た」が57.0%、「より志望度の高い就職先の選考が終わっていなかった」が54.0%である。

■12月時点の内定取得の有無（対象：大学生 N=724、大学院生 N=150、単一回答）



■内定を取得した企業の総数 [12月時点]  
(対象：12月時点で内定を取得している学生  
N=611、単一回答)



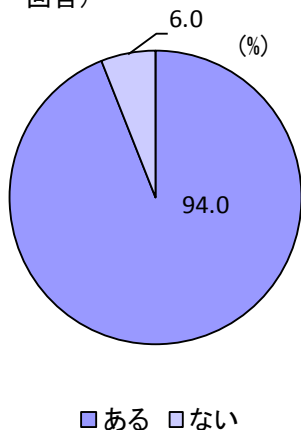
■内定を2社以上保有していた理由  
(対象：内定を2社以上取得した学生 N=235、複数回答)

順位	内々定・内定を2社以上保有していた理由	割合 (%)
1位	同時期に複数の内定が出たから	57.0
2位	より志望度の高い就職先の選考が終わっていなかったから	54.0
3位	内定を取得した企業に入社するべきか、 自分自身が決断できなかったから	28.9
4位	内定を取得した企業に入社することについて、 周囲の人の賛同を得られなかったから	6.4
5位	より志望度の高い就職以外の進路が決まっていなかったから	6.0
6位	その他	0.4

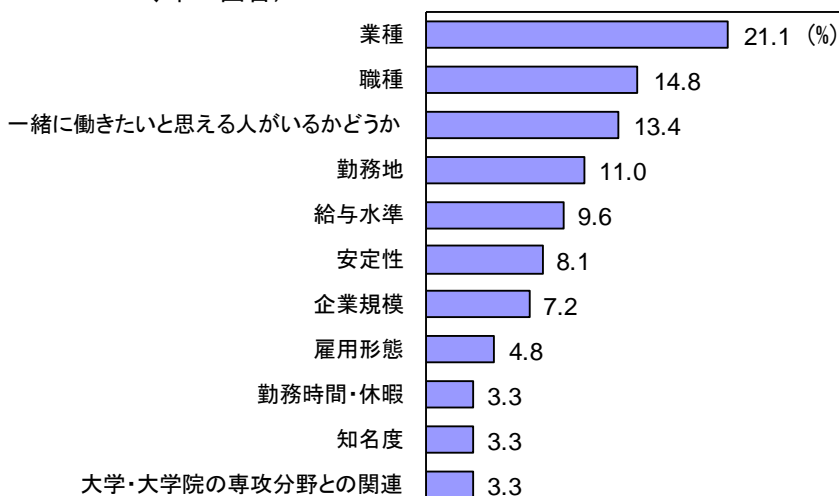
内定を2社以上取得した学生のうち、12月時点で94.0%は辞退していたが、6.0%はまだ辞退していない。

内定を辞退して入社予定企業を決定した学生が、内定を取得した複数の企業を比較するときに、もっとも重視した条件のトップ3は、「業種」(21.1%)、「職種」(14.8%)、「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」(13.4%)である。

■内定を辞退した企業の有無  
(対象：内定を2社以上取得した学生  
N=235、単一回答)



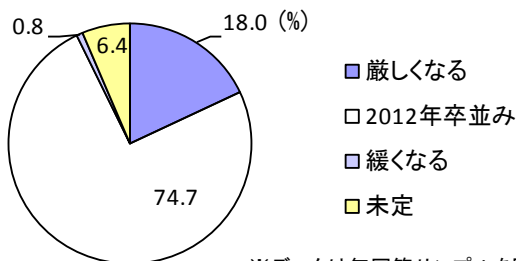
■入社予定企業と内定を辞退した企業を比較するときにもっとも重視した条件  
(対象：内定を2社以上取得後に辞退して入社予定企業を決定した学生、  
N=209、単一回答)



## 1) 採用基準の見通し

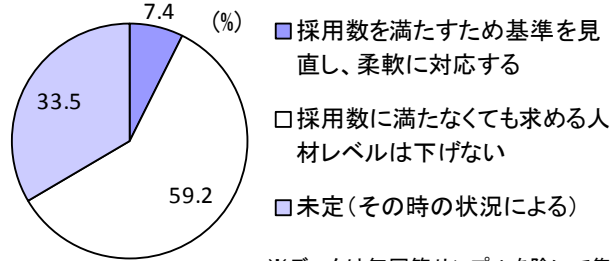
2012年卒と比較した2013年卒の採用基準は、「2012年卒並み」が74.7%でもっとも多く、次いで「厳しくなる」が18.0%。「緩くなる」が0.8%である。59.2%の企業が「採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない」と回答している。

■ 2013年卒の採用基準の見通し  
(N=716、単一回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計

■ 2013年卒の採用数に満たなかった場合の対応予定  
(N=693、単一回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計

□ 従業員規模別にみた、2013年卒の採用基準の見通し (%)

		厳しくなる	2012年卒並み	緩くなる	未定
<b>全体</b>	<b>N=716</b>	18.0	74.7	0.8	6.4
300人未満	N=98	17.3	76.5	2.0	4.1
300~999人	N=293	19.8	74.1	1.0	5.1
1000~1999人	N=130	16.9	73.8	0.0	9.2
2000~4999人	N=93	15.1	76.3	1.1	7.5
5000人以上	N=51	17.6	68.6	0.0	13.7

※データは無回答サンプルを除いて集計  
※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

□ 従業員規模別にみた、2013年卒の採用数に満たなかった場合の対応予定 (%)

		採用数を満たすため基準を見直し、柔軟に対応する	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)
<b>全体</b>	<b>N=693</b>	7.4	59.2	33.5
300人未満	N=94	5.3	62.8	31.9
300~999人	N=281	10.7	58.4	31.0
1000~1999人	N=127	5.5	57.5	37.0
2000~4999人	N=93	5.4	60.2	34.4
5000人以上	N=49	4.1	53.1	42.9

※データは無回答サンプルを除いて集計  
※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

## 2) 全体的な活動スケジュールの見通し

2013年卒の全体的な活動スケジュールを2012年卒と比較した見通しは、時期については、「遅くなる」(46.2%)がもっとも多く、その背景は93.4%の企業が「倫理憲章の改定の影響」と回答している。期間については、「短くなる」(43.1%)がもっとも多く、その背景は、74.1%の企業が「倫理憲章の改定の影響」と回答している。

■ 2013年卒の全体的な活動スケジュールの時期および期間の2012年卒との比較  
(時期: N=690 期間: N=680、それぞれ単一回答)

時期	早くなる	同じ	遅くなる	未定
	13.2	37.0	46.2	3.6
期間	長くなる	同じ	短くなる	未定
	14.7	34.0	43.1	8.2

※データは無回答サンプルを除いて集計

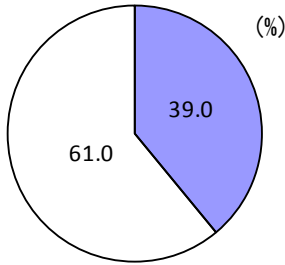
■ 2013年卒の採用スケジュールが変化する見通しの背景 (それぞれ複数回答) (%)

順位	時期が変化する見通しの背景				期間が変化する見通しの背景			
	早くなる (N=91)		遅くなる (N=319)		長くなる (N=100)		短くなる (N=293)	
1位	より優秀な人材の確保	51.6	倫理憲章の改定の影響	93.4	倫理憲章の改定の影響	51.0	倫理憲章の改定の影響	74.1
2位	2012年卒の反省	42.9	情報提供・選考プロセスの変化	9.1	より優秀な人材の確保	48.0	2012年卒の反省	16.4
							東日本大震災の影響	
3位	倫理憲章の改定の影響	35.2	より優秀な人材の確保	6.0	情報提供・選考プロセスの変化	21.0	-	-

2011年度にインターンシップを実施した企業は39.0%である。

実施の目的のトップ2は、「就業体験の機会提供による社会貢献」(75.8%)、「業界・仕事の理解促進」(69.5%)である。

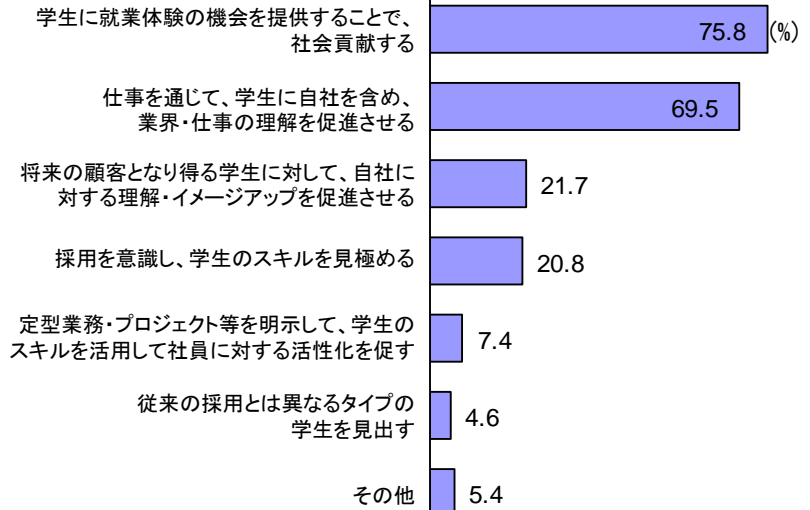
#### ■ 2011年度のインターンシップの実施状況 (N=776、単一回答)



■ 実施した □ 実施していない

※「2010年度は実施したが2011年度は未実施」と回答した企業および無回答の企業を「実施していない」として集計

#### ■ インターンシップの実施目的 (対象 2010年度、2011年度、2012年度に実施または実施予定の企業: N=351、複数回答)

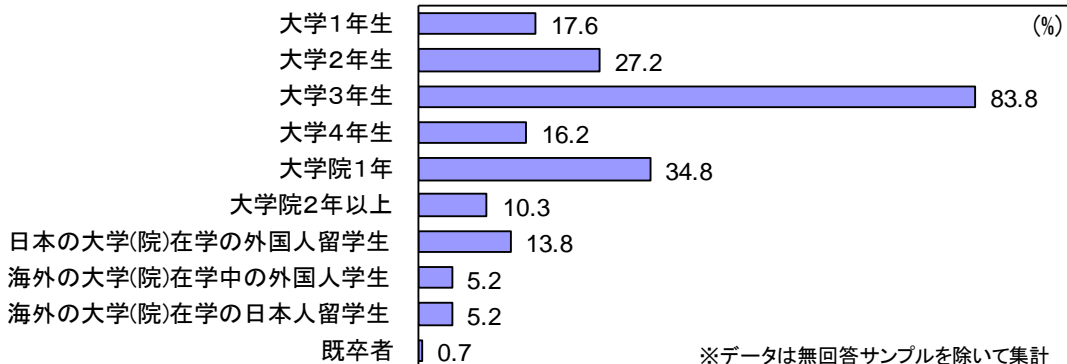


※データは無回答サンプルを除いて集計

2011年度のインターンシップの実施対象は、「大学3年生」が83.8%でもっとも多い。

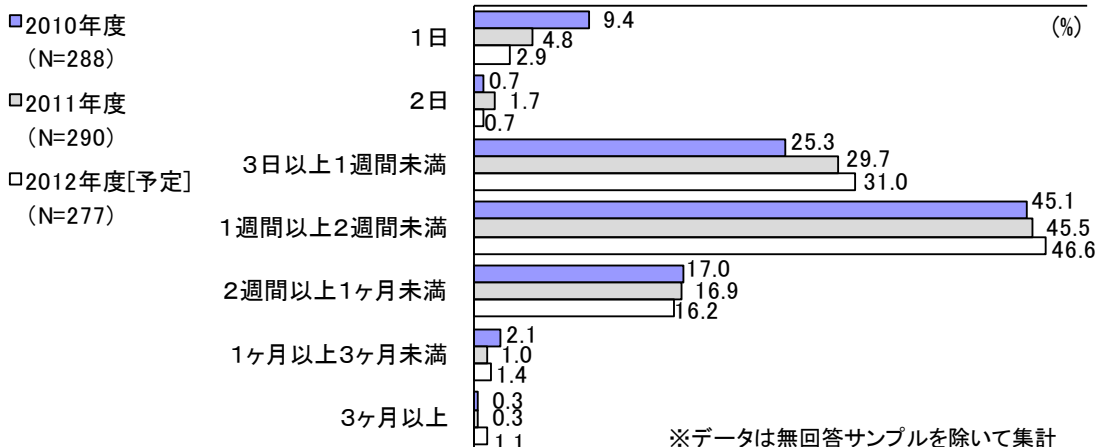
実施期間は、いずれの年度も「1週間以上2週間未満」がもっとも多く、2011年度は45.5%である。2010年度と2011年度を比較すると、「1日」が4.6ポイント減少し、「3日以上1週間未満」が4.4ポイント増加している。

#### ■ 2011年度のインターンシップの実施対象 (対象: 2011年度実施企業 N=290、複数回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計

#### ■ 2010年度、2011年度、2012年度(予定)のインターンシップの実施期間 (対象: 2010年度、2011年度、2012年度に実施または実施予定の企業、複数回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計