2008年9月

「2008年度 内定状況及び採用活動に関するアンケート」

【本調査に関するお問い合わせ先】
株式会社 毎日コミュニケーションズ
就職情報事業本部　事業推進部　事業推進課
TEL03(6267)4571/FAX03(6267)4016／E-mail:kikaku@mycom.co.jp

マイコミ
毎日コミュニケーションズ

「2008年度 内定状況及び採用活動に関するアンケート」

●ＩＮＤＥＸ●

■INDEX・調査概要 ・・・・・・・・・・ － 1P
■SUMMARY ・・・・・・・・・・ － 2P
■採用充足率 ・・・・・・・・・・ － 3P
■採用満足度 ・・・・・・・・・・ － 4P
■採用満足度の年次推移 ・・・・・・・・・・ － 5P
■採用基準 ・・・・・・・・・・ － 6P
■昨年と比較しての採用活動の厳しさ ・・・・・・・・・・ － 7P
■採用活動が厳しいと感じた理由 ・・・・・・・・・・ － 8P
・学生への訴求ポイント
■応募から内定までの対前年比 ・・・・・・・・・・ － 9P
■学生の能力についての印象 ・・・・・・・・・・ － 11P
■内定を出す際に重視する項目 ・・・・・・・・・・ － 12P
■採用活動進捗状況と今後の活動予定 ・・・・・・・・・・ － 14P
・新卒採用で充足しなかった場合の対応
■採用費 ・・・・・・・・・・ － 17P
■セミナー・選考及び内定開始時期 ・・・・・・・・・・ － 18P
■企業の選考内容 ・・・・・・・・・・ － 19P
■内定者フォロー ・・・・・・・・・・ － 21P
■採用活動における社員の積極活用 ・・・・・・・・・・ － 22P
■次年度（10卒）の採用について ・・・・・・・・・・ － 23P

●調査概要●

【調査名】 「2008年度　内定状況及び採用活動に関するアンケート」

【調査方法】 回答用紙を郵送、Faxにて返送。もしくはWebから回答

【調査期間】 2008年8月1日（金）発送、8月22日（金）受付締切り

【アンケート送付対象】 国内優良企業8,000社

【回答】 1,509件

【回答の内訳】

区分	回答数	割合
上場	372	24.7%
未上場	1137	75.3%
製造業	514	34.1%
非製造業	995	65.9%

【有効回答率】 18.86%

【備考】 ～1999年までは10月実施。2000年より採用戦線の早期化を鑑み7月・8月に変更。

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

●SUMMARY●

■採用充足率は対前年比で微増

売り手市場でスタートした今期の採用戦線だが、採用充足率は87.1%と昨年よりも微増する結果となった。グループ別に見てみると上場企業が96.6%と昨年よりも5.3ポイント増加し、他のグループよりも高い割合となっている。
また、学生に対する満足度も「質・量ともに満足」の割合が上昇する結果となっている。後述の採用費の上昇や社員の活用が進んでいること(P17・P22)などから、「積極的に採用活動に取り組んだ企業」が増加したことが満足度を向上させた要因として考えられる。併せて環境の変化により、相対的に量に対するこだわりが弱まったことなども満足度を高めた一因と推察される。

■内定基準は厳しくする傾向に

昨年は上場企業で厳しくする傾向が見られたが、今期の採用活動においては上場・未上場を問わず全てのグループで厳しくする傾向が見られる。カテゴリー別で見ると、文系(院・学卒不問)が前年比7.1ポイント、文系院生が5.6ポイント、4大文系が7.2ポイントとそれぞれ増加しており、理系よりも文系の方が内定を出す基準を厳しくする傾向にあることが分かる。
経年で見てみると、内定を出す基準は2005年卒から徐々に緩和されてきたが、2008年卒から厳しくする傾向となっている。ここ数年『売り手市場』と言われてきたが、基準を落としてまで採用しない姿勢は徐々に強まってきており、次年度もこの傾向が続くものと思われる。

■厳しかった理由は引き続き「母集団の確保」が今年もトップ

今期の採用活動の印象を聞いてみると、全体の総合評価として「昨年並みに厳しかった」が53.8%と最も多く挙げられ、昨年より11.7ポイント増加した。採用活動が厳しかったと回答した企業を対象に、何が厳しかったのかその理由を聞いたところ、今年も前年同様に「母集団の確保」が50.8%と最も多く挙げられた。昨年3番目に挙げられていた「辞退の増加」は、今期40.3%と昨年より6.3ポイント減少し順位を5番目と後退させた。10ページに内々定辞退率を載せているが、その結果で「辞退者なし」が前年より増加していることや充足率が微増している点からも、順位を後退させた理由として頷ける。最終的な囲い込み段階よりは、スケジュールの組み立てや母集団確保といった活動初期段階に課題を感じている企業が多いようだ。

■高いと感じた能力は文系「コミュニケーション能力」、理系「基礎学力」が6年連続でトップに

学生の印象に関して、高いと思う能力は文系で「コミュニケーション能力」、理系で「基礎学力」がそれぞれ6年連続でトップ項目として挙げられている。低いと思う能力では文系で「自主的行動力」、理系では「コミュニケーション能力」という結果となった。
毎年2月に実施している「採用予定調査(2009年新卒採用予定及び採用活動に関する企業アンケート)」において、本年は選考時に重視する項目を経済産業省が提唱する社会人基礎力の12項目に従って聞いてみた。すると、最も重視する項目は「主体性」との回答が8割にものぼった。企業が求めている「主体性:物事に進んで取り組む力」つまり「自主的思考力」・「自主的行動力」は、文理ともに低いと思う能力の上位に挙げられている。企業が採用活動で学生の質の低下を感じるのは、求めている力を備えていないため低いと感じているのかもしれない。

■内定者フォローは「懇親会」中心。内定承諾書は88.1%が「取っている」

実施している内定者フォローは「懇親会(飲み会)」が78.2%で最も多くなった。次いで「内定式」(60.1%)、「社内報・資料の郵送」(50.4%)、「人事から状況確認連絡(電話・メール等で)」(50.1%)となっている。
内定承諾書の有無については、承諾書を取っていると回答した企業の割合が88.1%となった。特に未上場企業で91.3%と高い割合となった。内定承諾書の返送期間は平均で17.2日となった。

■人事以外の社員を活用している割合は78.1%　前年より増加

社内の人材活用について聞いてみたところ、78.1%の企業が何らかの形で社員の協力を得ていることがわかった。昨年の74.4%から3.7ポイント増加しており、平均的な動員人数も25.3名と昨年の23.1名より増加している。各グループ別に見てみると動員数は上場企業が突出して多いものの、その他のグループでも前年と比較して平均動員数が増加しており、社内での協力体制が取れてきたことの現れではないかと推測される。

■次年度の採用が「厳しくなる」という予測が減少。採用数はほぼ「今期並み」の予測

次年度の活動予測を聞いてみると、「今期よりも採用が厳しくなる」と予測する採用担当者は大幅に減少し、「今年度並み」が増加している。また、「採用しやすくなる」という回答も増加しており、次年度の採用活動に対して見通しが立てやすいと感じているようだ。上場・未上場企業で比較してみると、未上場企業の方が「採用しやすくなる」という回答の割合が多い(上場4.9%、未上場6.1%)。
採用数については今年度並みとする回答が多い一方、「減らす(予定)」の割合が増加しており、前述の次年度の採用活動予測と合わせて考えてみると、採用数を減らすことで次年度の採用活動がやりやすくなると考えているようだ。
スケジュールについては全ての項目で「今年度と同時期(予定)」の回答が増加している。早期化傾向は一段落したと見てよさそうだ。

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

採用充足率

■採用充足率は対前年比で微増

売り手市場の下でスタートした今期の採用戦線だが、採用充足率は87.1%と昨年よりも微増する結果となった。【表1～2】

全体の充足率は87.1%だったが、グループ別に見てみると上場企業が96.6%と昨年よりも5.3ポイント増加し、他のグループよりも高い割合となっている。また製造業と非製造業では製造業の方が91.5%と高くなっている。上場企業、製造業を中心に、ほぼ予定通りに採用活動が進んだようだ。

■採用充足率

【採用充足率=回答のあった「全内定者数」／「全募集人数」;どちらか片方のみ記入のデータは原則としてカウントせず】

	2008年度充足率		2007年度充足率		2006年度充足率		2005年度充足率		2004年度充足率		2003年度充足率	
	募集人数	内定者数	募集人数	内定者数	募集人数	内定者数	募集人数	内定者数	募集人数	内定者数	募集人数	内定者数
全体	45,911	39,991	45,658	39,487	40,620	34,937	45,123	39,200	32,719	29,079	28,849	25,897
充足率		87.1%		86.5%		86.0%		86.9%		90.9%		89.8%
大学院理系	169	143	386	349	133	133	424	1,307	586	572	1,303	1,290
大学院文系	44	26	35	35	7	4	65	116	※	※	※	※
4大理系	407	345	784	523	527	391	693	1,511	1,131	1,043	1,685	1,422
4大文系	1,165	996	1,408	1,253	1,201	1,136	2,509	3,492	5,530	4,966	10,546	9,776
理系(院・学卒不問)	4,941	4,322	5,873	5,132	7,774	7,111	8,972	6,815	5,739	5,364	5,798	5,426
文系(院・学卒不問)	2,279	2,148	2,648	2,361	3,697	3,544	4,820	3,700	※	※	※	※
大卒(文理不問)	4,119	3,279	8,202	7,369	7,558	6,574	10,948	8,935	6,880	6,066	※	※
短大	234	207	431	342	451	316	551	501	660	481	578	445
専門学校	671	589	524	460	570	505	1,100	956	669	462	1,220	941
高等専門学校	597	572	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
不問	31,285	27,364	25,367	21,663	18,702	15,223	15,041	11,867	11,524	10,125	7,719	6,597

(08年有効回答1,509社、07年有効回答1,476社、06年有効回答1,296社、05年有効回答数1,263社、04年有効回答数969社、03年有効回答数898社)　【表1】

※文系の院・学卒のカテゴリー分けての集計は05年度からとなります。

上場:未上場グループ／製造業:非製造業グループ別充足率

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
全体	87.1%	86.5%	96.6%	91.3%	82.4%	82.1%	91.5%	88.7%	87.9%	85.5%
理系	84.7%	74.5%	89.8%	92.1%	82.5%	59.3%	83.8%	82.1%	85.9%	59.4%
文系	84.5%	89.3%	79.6%	99.1%	91.7%	82.5%	92.8%	80.1%	77.4%	96.3%
短大	88.5%	79.4%	95.8%	90.8%	83.5%	66.5%	95.2%	82.5%	80.9%	75.1%
専門学校	87.8%	87.8%	88.4%	98.5%	87.4%	84.1%	84.6%	88.4%	88.3%	87.6%
高等専門学校	95.8%	–	98.8%	–	82.9%	–	94.4%	–	99.4%	–
不問	87.1%	86.8%	94.1%	91.0%	81.1%	82.8%	87.7%	89.7%	86.8%	85.5%

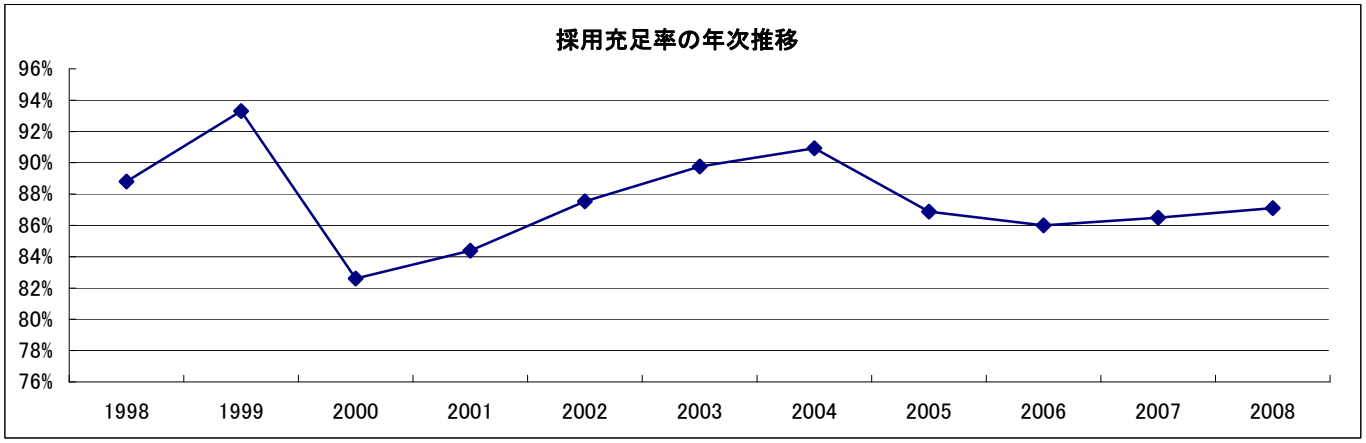
【表2】

(文系＝大学院文系＋4大文系、理系＝大学院理系＋4大理系、不問＝不問＋理系(院・学卒不問)+文系(院・学卒不問)+大卒(文理不問)で算出)

cf.採用充足率の推移(～1999年まで10月調査:2000年より7月に実施)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
全体	88.8%	93.3%	82.6%	84.4%	87.5%	89.8%	90.9%	86.9%	86.0%	86.5%	87.1%

【表3】



Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

採用満足度

■全体的に『満足』の声が増加

採用の満足度についてどのように感じているのか聞いたところ、全体総合評価で「質・量とも満足」が昨年より増加した（08卒30.5%→09卒33.2%）。特に大学院理系で51.0%と対前年比で約10ポイント増加している。また4大理系も33.2%で前年比2.6ポイント増加と、理系学生の満足度が高い。グループ別でみてみると、上場企業の総合評価で「質・量とも満足」が37.6%と未上場企業の31.7%を上回っている。【表1～5】
質に対する満足度増加の要因として、後述の採用費の上昇や社員の活用が進んでいること（P17・P22）などから、「積極的に採用活動に取り組んだ企業」が増加したことが満足度を向上させた要因として考えられる。併せて環境の変化により、相対的に量に対するこだわりが弱まったことなども満足度を高めた一因と推察される。

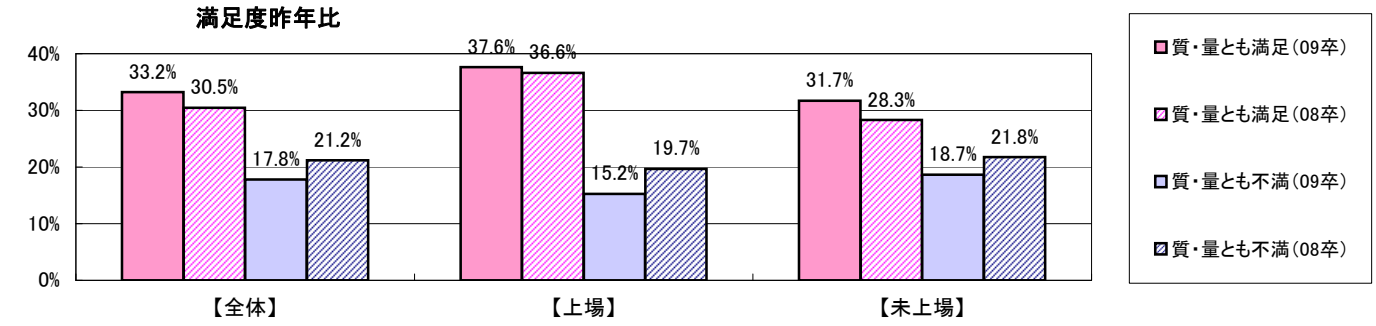
【全体】	質・量とも満足		質は満足・量は不満		質は不満・量は満足		質・量とも不満		
		昨年		昨年		昨年		昨年	
総合評価	**33.2%**	30.5%	**28.2%**	29.2%	**20.8%**	19.1%	**17.8%**	21.2%	
大学院理系	51.0%	41.4%	25.0%	30.6%	10.9%	11.6%	13.0%	16.4%	
4大理系	33.2%	30.6%	31.1%	33.6%	18.2%	15.1%	17.5%	20.7%	
大学院文系	45.4%	43.8%	20.4%	19.7%	22.2%	10.2%	12.0%	26.3%	
4大文系	37.0%	35.3%	25.5%	25.6%	22.8%	19.7%	14.7%	19.4%	【表1】

【上場】	質・量とも満足		質は満足・量は不満		質は不満・量は満足		質・量とも不満		
		昨年		昨年		昨年		昨年	
総合評価	**37.6%**	36.6%	**27.9%**	24.9%	**19.3%**	18.9%	**15.2%**	19.7%	
大学院理系	57.5%	40.2%	20.0%	31.7%	12.5%	13.4%	10.0%	14.6%	
4大理系	36.6%	31.9%	26.0%	32.6%	21.1%	17.0%	16.3%	18.5%	
大学院文系	53.5%	57.5%	23.3%	10.6%	14.0%	8.5%	9.3%	23.4%	
4大文系	41.0%	39.3%	26.3%	24.5%	20.5%	16.6%	12.2%	19.6%	【表2】

【未上場】	質・量とも満足		質は満足・量は不満		質は不満・量は満足		質・量とも不満		
		昨年		昨年		昨年		昨年	
総合評価	**31.7%**	28.3%	**28.3%**	30.7%	**21.3%**	19.2%	**18.7%**	21.8%	
大学院理系	46.4%	42.0%	28.6%	30.0%	9.8%	10.7%	15.2%	17.3%	
4大理系	32.0%	30.2%	32.9%	34.0%	17.1%	14.4%	18.0%	21.5%	
大学院文系	40.0%	36.7%	18.5%	24.4%	27.7%	11.1%	13.9%	27.8%	
4大文系	35.8%	34.0%	25.3%	26.0%	23.5%	20.7%	15.4%	19.3%	【表3】

【製造業】	質・量とも満足		質は満足・量は不満		質は不満・量は満足		質・量とも不満		
		昨年		昨年		昨年		昨年	
総合評価	**32.4%**	31.3%	**28.1%**	28.7%	**21.4%**	19.1%	**18.1%**	20.9%	
大学院理系	50.5%	44.4%	21.9%	33.0%	15.2%	10.4%	12.4%	12.2%	
4大理系	30.8%	31.4%	31.8%	32.4%	21.5%	15.9%	15.9%	20.3%	
大学院文系	51.2%	53.5%	14.0%	11.6%	25.6%	9.3%	9.3%	25.6%	
4大文系	38.3%	42.3%	23.3%	19.5%	23.3%	17.7%	15.0%	20.5%	【表4】

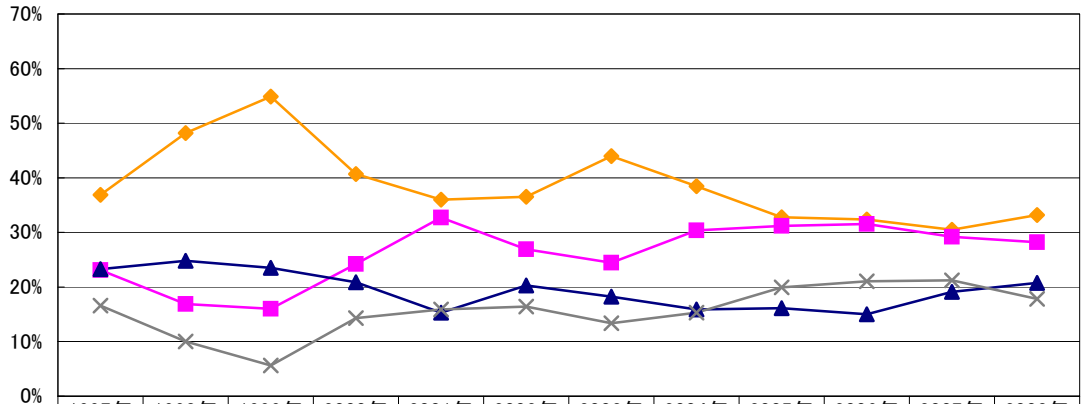
【非製造業】	質・量とも満足		質は満足・量は不満		質は不満・量は満足		質・量とも不満		
		昨年		昨年		昨年		昨年	
総合評価	**33.6%**	30.1%	**28.3%**	29.4%	**20.5%**	19.1%	**17.6%**	21.4%	
大学院理系	51.7%	38.5%	28.7%	28.2%	5.8%	12.8%	13.8%	20.5%	
4大理系	34.9%	30.1%	30.6%	34.5%	15.9%	14.5%	18.7%	21.0%	
大学院文系	41.5%	39.4%	24.6%	23.4%	20.0%	10.6%	13.9%	26.6%	
4大文系	36.5%	32.0%	26.4%	28.5%	22.6%	20.7%	14.5%	18.9%	【表5】



Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

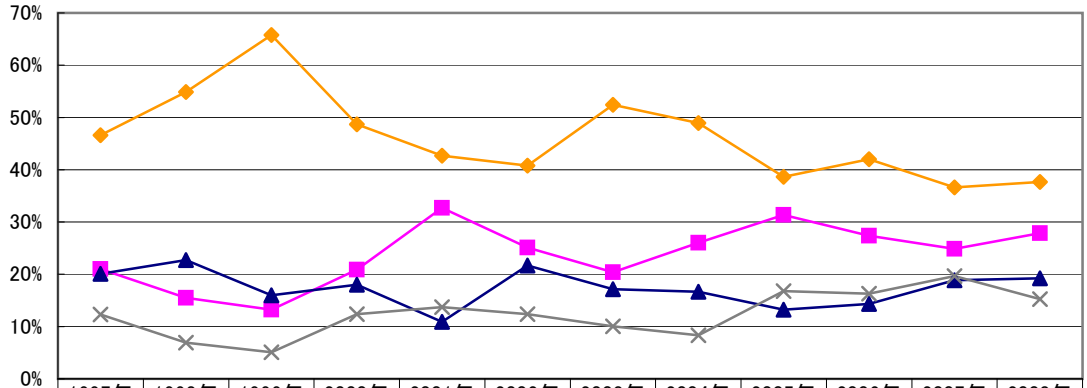
採用満足度の年次推移

総合評価：全体



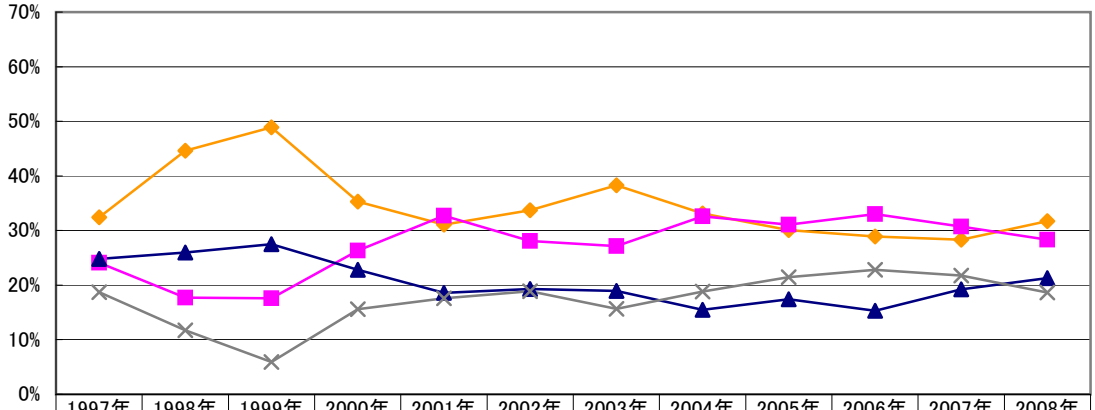
	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
質・量とも満足	36.9%	48.2%	54.9%	40.7%	36.0%	36.5%	44.0%	38.4%	32.8%	32.4%	30.5%	33.2%
質は満足・量は不満	23.1%	16.9%	16.0%	24.2%	32.7%	26.9%	24.5%	30.4%	31.2%	31.5%	29.2%	28.2%
質は不満・量は満足	23.3%	24.8%	23.5%	20.9%	15.3%	20.3%	18.2%	15.9%	16.1%	15.0%	19.1%	20.8%
質・量とも不満	16.6%	10.0%	5.6%	14.3%	15.9%	16.4%	13.4%	15.3%	20.0%	21.1%	21.2%	17.8%

総合評価：上場企業グループ



	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
質・量とも満足	46.6%	54.9%	65.8%	48.7%	42.7%	40.8%	52.4%	49.0%	38.7%	42.0%	36.6%	37.6%
質は満足・量は不満	21.0%	15.5%	13.2%	20.9%	32.7%	25.1%	20.4%	26.0%	31.4%	27.4%	24.9%	27.9%
質は不満・量は満足	20.1%	22.7%	16.0%	18.0%	10.9%	21.7%	17.2%	16.7%	13.2%	14.3%	18.9%	19.3%
質・量とも不満	12.3%	6.9%	5.1%	12.4%	13.7%	12.4%	10.0%	8.3%	16.8%	16.3%	19.7%	15.2%

総合評価：未上場企業グループ



	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
質・量とも満足	32.4%	44.6%	48.9%	35.3%	31.1%	33.7%	38.3%	33.1%	30.1%	28.9%	28.3%	31.7%
質は満足・量は不満	24.1%	17.7%	17.6%	26.3%	32.7%	28.1%	27.2%	32.6%	31.1%	33.0%	30.7%	28.3%
質は不満・量は満足	24.8%	26.0%	27.5%	22.8%	18.6%	19.3%	18.9%	15.5%	17.4%	15.3%	19.2%	21.3%
質・量とも不満	18.7%	11.7%	5.9%	15.6%	17.6%	18.9%	15.7%	18.8%	21.4%	22.8%	21.8%	18.7%

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

採用基準

■内定基準は厳しくする傾向に

昨年は上場企業で厳しくする傾向が見られたが、今期の採用活動においては上場・未上場を問わず全てのグループで厳しくする傾向が見られる。【表1】～【表7】カテゴリー別で見ると、文系（院・学卒不問）が前年比7.1ポイント、文系院生が5.6ポイント、4大文系が7.2ポイントとそれぞれ増加しており、理系よりも文系の方が内定を出す基準を厳しくする傾向にあることが分かる。
経年で見てみると、内定を出す基準は2005年卒から徐々に緩和されてきたが、2008年卒から厳しくする傾向となっている。【表8】ここ数年『売り手市場』と言われてきたが、基準を落としてまで採用しない姿勢は徐々に強まってきており、次年度もこの傾向が続くものと思われる。

■内定を出す基準（昨年比較）

【総合】	全体		上場		未上場		製造業		非製造業		
n=1387		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年	
昨年より基準を厳しくした	17.5%	10.8%	15.7%	9.1%	18.0%	11.4%	14.9%	9.9%	18.7%	11.2%	
昨年並み	77.2%	77.3%	79.4%	80.2%	76.5%	76.3%	79.7%	75.8%	75.9%	78.1%	
昨年より基準を緩くした	5.3%	11.9%	4.9%	10.7%	5.5%	12.4%	5.3%	14.3%	5.3%	10.8%	【表1】

【理系（院・学卒不問）】	全体		上場		未上場		製造業		非製造業		
n=533		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年	
昨年より基準を厳しくした	14.5%	9.9%	11.4%	8.0%	16.1%	11.0%	13.7%	10.3%	15.2%	9.7%	
昨年並み	78.4%	77.5%	81.1%	79.7%	77.0%	76.3%	79.1%	74.1%	77.8%	80.3%	
昨年より基準を緩くした	7.1%	12.6%	7.6%	12.3%	6.9%	12.7%	7.2%	15.6%	7.0%	10.0%	【表2】

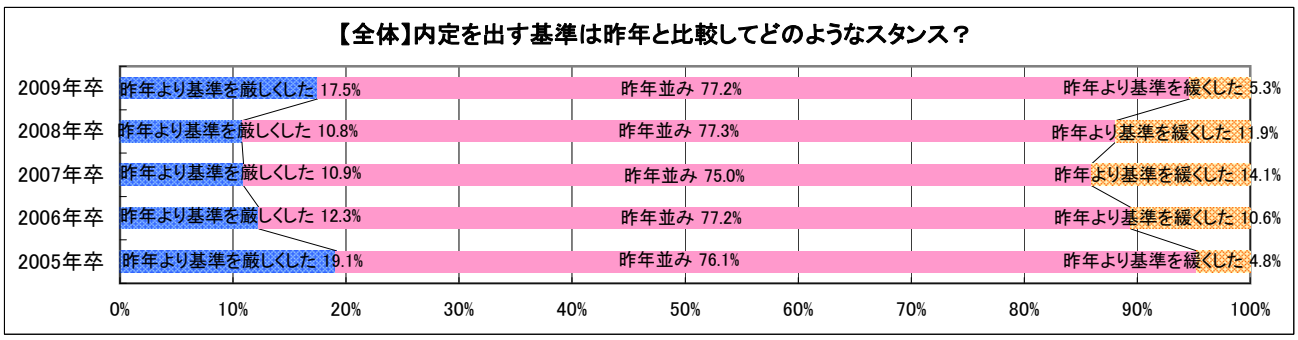
【文系（院・学卒不問）】	全体		上場		未上場		製造業		非製造業		
n=505		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年	
昨年より基準を厳しくした	17.0%	9.9%	15.5%	7.8%	17.8%	10.9%	16.0%	10.3%	17.7%	9.6%	
昨年並み	78.0%	78.0%	81.6%	82.7%	76.3%	75.6%	80.1%	75.8%	76.6%	79.3%	
昨年より基準を緩くした	5.0%	12.1%	3.0%	9.5%	5.9%	13.5%	3.9%	13.9%	5.7%	11.1%	【表3】

【理系院生】	全体		上場		未上場		製造業		非製造業		
n=293		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年	
昨年より基準を厳しくした	15.0%	9.9%	13.0%	9.0%	15.9%	10.3%	14.7%	9.4%	15.2%	10.3%	
昨年並み	77.8%	78.9%	78.3%	77.0%	77.6%	79.8%	76.7%	75.8%	78.7%	81.1%	
昨年より基準を緩くした	7.2%	11.2%	8.7%	14.0%	6.5%	9.9%	8.5%	14.8%	6.1%	8.6%	【表4】

【文系院生】	全体		上場		未上場		製造業		非製造業		
n=245		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年	
昨年より基準を厳しくした	17.1%	11.5%	16.9%	11.3%	17.2%	11.6%	9.4%	11.3%	21.3%	11.6%	
昨年並み	79.2%	75.5%	80.3%	76.3%	78.7%	75.1%	85.9%	71.3%	75.6%	77.5%	
昨年より基準を緩くした	3.7%	13.0%	2.8%	12.5%	4.0%	13.3%	4.7%	17.5%	3.1%	11.0%	【表5】

【4大理系】	全体		上場		未上場		製造業		非製造業		
n=470		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年	
昨年より基準を厳しくした	14.7%	10.6%	13.6%	8.7%	15.0%	11.3%	14.9%	10.3%	14.6%	10.9%	
昨年並み	78.3%	75.8%	78.2%	77.2%	78.3%	75.3%	78.5%	75.0%	78.2%	76.3%	
昨年より基準を緩くした	7.0%	13.6%	8.2%	14.2%	6.7%	13.4%	6.7%	14.7%	7.3%	12.9%	【表6】

【4大文系】	全体		上場		未上場		製造業		非製造業		
n=609		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年	
昨年より基準を厳しくした	18.2%	11.0%	16.7%	8.8%	18.7%	11.7%	12.8%	9.1%	20.6%	12.0%	
昨年並み	76.0%	76.0%	77.8%	78.9%	75.5%	75.1%	80.2%	76.4%	74.2%	75.8%	
昨年より基準を緩くした	5.8%	13.0%	5.6%	12.2%	5.8%	13.2%	7.0%	14.6%	5.2%	12.2%	【表7】



【表8】

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

昨年と比較しての採用活動の厳しさ

■今期活動の印象は「昨年並みに厳しかった」が増加、「昨年よりも楽だった」も増加

今期の採用活動の印象を聞いてみると、全体の総合評価として「昨年並みに厳しかった」が53.8%と最も多く挙げられ、昨年より11.7ポイント増加した。前述のように、満足度は上昇する傾向にあるものの、その裏では選考基準を落とさずに採用することが決して楽ではないということからこの結果になったのではないかと推測される。

厳しいという声が聞かれる一方、「昨年並みに厳しかった」や「昨年より楽だった」という回答が少しずつ上昇している。ここ数年の厳しい環境を鑑み、これまでの経験を活かして採用予算を増やしながら周囲への協力を仰ぐ等、前年以上の準備を徹底して活動に望んだことが、結果として「楽だった」とする回答の増加につながったのではないかと思われる。【表1】～【表5】

■昨年の採用活動と比較した印象

【全体】

	昨年より厳しかった	昨年	昨年並みに厳しかった	昨年	昨年並みに楽だった	昨年	昨年より楽だった	昨年
総合評価	31.3%	49.0%	53.8%	42.1%	4.5%	2.7%	10.4%	6.2%
大学院（理系）	32.5%	45.3%	56.1%	39.8%	3.0%	4.7%	8.5%	10.2%
大学院（文系）	26.0%	44.8%	56.3%	39.4%	6.7%	4.4%	11.0%	11.5%
4大理系	35.5%	45.9%	55.0%	43.2%	2.2%	3.4%	7.3%	7.5%
4大文系	28.7%	45.0%	51.5%	43.9%	7.5%	4.1%	12.3%	7.0%

【表1】

【上場】

	昨年より厳しかった	昨年	昨年並みに厳しかった	昨年	昨年並みに楽だった	昨年	昨年より楽だった	昨年
総合評価	24.7%	43.6%	63.9%	49.1%	3.4%	1.6%	8.0%	5.7%
大学院（理系）	29.7%	38.1%	59.3%	46.7%	3.3%	4.8%	7.7%	10.5%
大学院（文系）	28.8%	35.3%	54.6%	45.9%	3.0%	3.5%	13.6%	15.3%
4大理系	33.3%	38.9%	58.3%	50.4%	1.9%	3.1%	6.5%	7.6%
4大文系	25.4%	46.7%	58.5%	45.3%	7.0%	2.7%	9.2%	5.3%

【表2】

【未上場】

	昨年より厳しかった	昨年	昨年並みに厳しかった	昨年	昨年並みに楽だった	昨年	昨年より楽だった	昨年
総合評価	33.6%	50.9%	50.4%	39.6%	4.9%	3.1%	11.2%	6.4%
大学院（理系）	33.6%	48.5%	54.7%	36.7%	2.8%	4.6%	8.9%	10.1%
大学院（文系）	25.0%	48.6%	56.9%	36.8%	8.0%	4.7%	10.1%	9.9%
4大理系	36.1%	48.1%	54.0%	40.9%	2.3%	3.5%	7.5%	7.5%
4大文系	29.7%	44.5%	49.4%	43.5%	7.7%	4.5%	13.3%	7.6%

【表3】

【製造業】

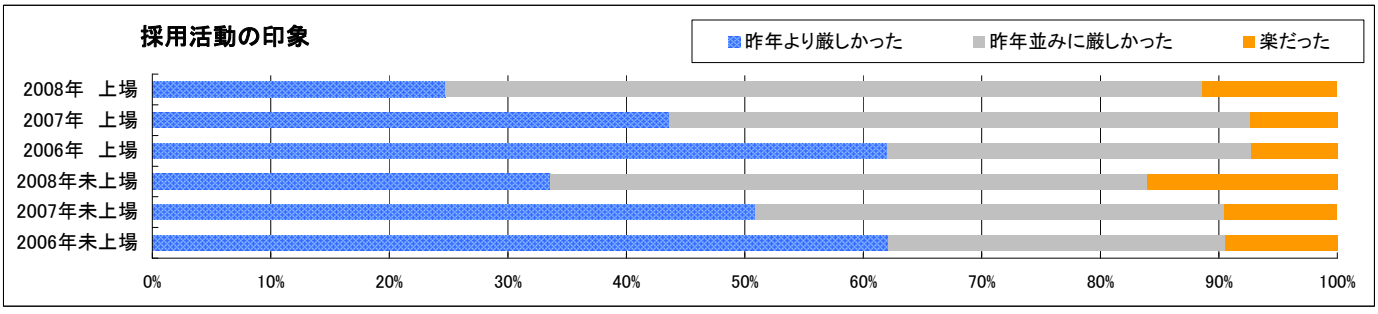
	昨年より厳しかった	昨年	昨年並みに厳しかった	昨年	昨年並みに楽だった	昨年	昨年より楽だった	昨年
総合評価	32.1%	50.4%	54.0%	42.6%	4.6%	1.3%	9.3%	5.7%
大学院（理系）	31.1%	46.1%	56.8%	40.4%	4.6%	5.0%	7.6%	8.5%
大学院（文系）	20.7%	46.8%	62.1%	38.3%	10.3%	3.2%	6.9%	11.7%
4大理系	37.0%	50.0%	54.3%	39.9%	1.9%	2.8%	6.7%	7.3%
4大文系	26.2%	46.7%	55.9%	42.5%	8.2%	5.2%	9.7%	5.7%

【表4】

【非製造業】

	昨年より厳しかった	昨年	昨年並みに厳しかった	昨年	昨年並みに楽だった	昨年	昨年より楽だった	昨年
総合評価	31.0%	48.2%	53.7%	41.9%	4.4%	3.4%	10.9%	6.5%
大学院（理系）	33.5%	44.8%	55.5%	39.3%	1.7%	4.5%	9.3%	11.4%
大学院（文系）	28.7%	43.8%	53.3%	39.9%	4.8%	4.9%	13.2%	11.3%
4大理系	34.4%	43.0%	55.4%	45.5%	2.5%	3.8%	7.7%	7.6%
4大文系	29.9%	44.2%	49.4%	44.6%	7.2%	3.5%	13.5%	7.7%

【表5】



Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

採用活動が厳しいと感じた理由・学生への訴求ポイント

■厳しかった理由は引き続き「母集団の確保」が今年もトップ

採用活動が厳しかったと回答した企業を対象に、何が厳しかったのかその理由を聞いたところ、今年も前年同様に「母集団の確保」が50.8%と最も多く挙げられた。次いで「学生の質の低下」(46.7%)、「採用活動早期化への対応」(41.3%)となった。年々増加する「採用活動早期化への対応」だが、就職に対する意識の高い学生を多く確保しようとすると、早めに動き始めることが得策であることは過去の経験から間違いない。厳しいと感じながらも、早期から対応せねばならない企業のジレンマが感じられる。また、昨年3番目に挙げられていた「辞退の増加」は、今期40.3%と昨年より6.3ポイント減少し順位を5番目と後退させた。10ページに内々定辞退率を載せているが、その結果で「辞退者なし」が前年より増加していることや充足率が増加している点からも、順位を後退させた理由として頷ける。最終的な囲い込み段階よりは、スケジュールの組み立てや母集団確保といった活動初期段階に課題を感じている企業が多いようだ。【表1】

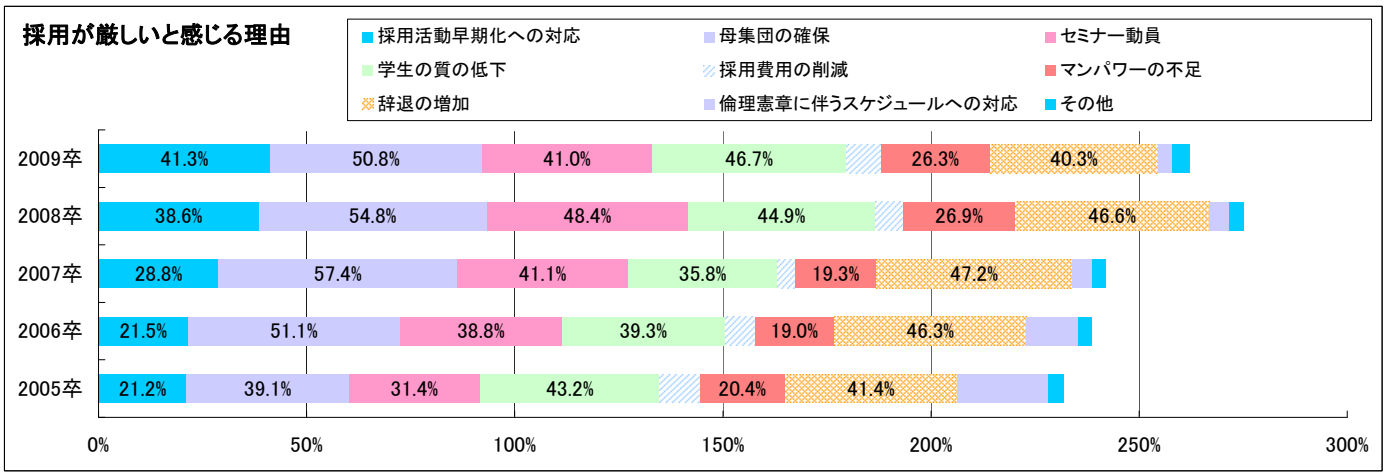
セミナーで学生に訴求するポイントとしては、昨年同様「詳しい仕事内容」(72.5%)、「社風」(57.2%)、「求める人材像」(45.5%)が多く挙げられた。また、「福利厚生」が2年連続で増加しており(07卒7.6%→08卒10.3%→09卒11.7%)、待遇を重視する学生像を意識して対応する企業の姿が数字となって表れている。【表2】

■今年度セミナーの中で学生に訴求する内容として力を入れたポイント

【前ページの設問で「昨年よりも厳しかった」「昨年並みに厳しかった」を選択した企業のみ回答】

(MA)	全体	昨年	上場	昨年	未上場	昨年	製造業	昨年	非製造業	昨年
採用活動早期化への対応	41.3%	38.6%	43.0%	42.6%	40.8%	37.1%	43.3%	41.5%	40.3%	37.1%
母集団の確保	50.8%	54.8%	48.7%	54.4%	51.5%	54.9%	53.3%	55.1%	49.5%	54.6%
セミナー動員	41.0%	48.4%	33.6%	43.2%	43.5%	50.3%	39.4%	42.9%	41.8%	51.3%
学生の質の低下	46.7%	44.9%	48.0%	49.1%	46.3%	43.3%	41.4%	44.2%	49.5%	45.2%
採用費用の削減	8.2%	6.8%	9.4%	7.7%	7.8%	6.4%	7.3%	8.3%	8.7%	6.0%
マンパワーの不足	26.3%	26.9%	39.6%	33.1%	21.8%	24.7%	29.2%	28.3%	24.7%	26.2%
辞退の増加	40.3%	46.6%	43.0%	45.9%	39.4%	46.8%	42.6%	48.6%	39.1%	45.5%
倫理憲章に伴うスケジュールへの対応	3.4%	5.0%	7.7%	11.8%	2.0%	2.5%	3.9%	5.3%	3.2%	4.8%
その他	4.2%	3.4%	5.0%	3.6%	3.9%	3.3%	3.7%	3.0%	4.5%	3.6%

【表1】



■今年度セミナーの中で学生に訴求する内容として力を入れたポイント

【選択形式4つまで】

	全体	昨年	上場	昨年	未上場	昨年	製造業	昨年	非製造業	昨年
企業理念	45.0%	47.7%	46.6%	47.2%	44.5%	47.9%	43.4%	46.1%	45.9%	48.5%
経営者の話	22.0%	23.0%	8.7%	9.1%	26.4%	27.8%	18.5%	20.9%	23.8%	24.1%
詳しい業界説明	36.7%	40.6%	44.1%	46.9%	34.2%	38.4%	35.7%	44.2%	37.2%	38.7%
社風	57.2%	55.8%	60.2%	57.1%	56.2%	55.4%	56.0%	52.3%	57.8%	57.6%
詳しい仕事内容	72.5%	71.2%	73.6%	69.2%	72.1%	71.9%	75.7%	72.7%	70.8%	70.4%
求める人材像	45.5%	50.5%	45.0%	55.2%	45.7%	48.8%	44.8%	53.7%	45.9%	48.8%
採用基準	6.8%	6.9%	4.6%	8.3%	7.6%	6.4%	8.0%	9.3%	6.2%	5.7%
教育・研修制度	30.8%	34.1%	24.5%	30.8%	32.8%	35.2%	21.7%	23.8%	35.4%	39.2%
入社後の配属	9.4%	10.0%	9.8%	9.7%	9.3%	10.2%	12.4%	11.4%	7.9%	9.4%
福利厚生	11.7%	10.3%	13.9%	10.2%	11.0%	10.4%	13.2%	10.3%	11.0%	10.3%
採用スケジュール	12.6%	14.8%	14.2%	15.0%	12.1%	14.7%	14.5%	16.7%	11.6%	13.8%
ビジネスプラン	6.8%	8.5%	7.9%	11.5%	6.5%	7.5%	5.8%	8.3%	7.4%	8.7%

【表2】

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

応募から内定までの対前年比（1）

■応募学生数、エントリーシート提出件数、セミナー参加率 「増えた」の回答増加

昨年と比較して応募学生数、エントリーシートの提出件数、セミナー参加率はどうだったのかを聞いたところ、いずれも「増えた」という回答が増加する結果となった（応募学生数：全体「やや増えた+大幅に増えた」08卒39.9%→09卒47.2%）。従業員規模別に見てみると、従業員規模の大きい企業においては「やや増えた+大幅に増えた」の回答の割合が多く、「大幅に減った」の回答が少なくなっている。当社が例年10月から毎月行っている学生のモニターアンケートの結果では、学生一人当たりの平均エントリー件数は前年比較で大幅に減少しているが、従業員規模の大きい企業においてはその影響はあまり受けていないようだ。
【表1】～【表6】

■昨年に比べ応募学生数（就職サイトやHPからのエントリー）に変化は

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
大幅に減った	8.2%	12.6%	5.8%	11.1%	9.0%	13.1%	8.4%	10.9%	8.1%	13.4%
やや減った	23.6%	26.9%	24.2%	26.2%	23.4%	27.1%	21.4%	27.7%	24.8%	26.5%
変わらない	19.3%	19.0%	19.8%	19.7%	19.1%	18.8%	20.5%	19.9%	18.6%	18.6%
やや増えた	27.5%	25.7%	30.6%	28.7%	26.5%	24.7%	29.2%	25.8%	26.7%	25.7%
大幅に増えた	19.7%	14.2%	19.0%	13.5%	19.9%	14.4%	18.7%	13.6%	20.2%	14.4%
行っていない	1.7%	1.7%	0.6%	0.8%	2.1%	2.0%	1.9%	2.1%	1.6%	1.5%

【表1】

	全体	100人未満	100～499人	500～999人	1000～2999人	3000～4999人	5000人以上
大幅に減った	8.2%	9.5%	9.7%	8.4%	6.1%	1.9%	0.0%
やや減った	23.6%	24.2%	22.5%	24.3%	26.4%	18.9%	22.7%
変わらない	19.3%	17.3%	20.2%	15.8%	20.8%	26.4%	24.0%
やや増えた	27.5%	23.5%	25.6%	32.7%	33.5%	32.1%	29.3%
大幅に増えた	19.7%	22.2%	20.0%	18.8%	13.2%	20.8%	24.0%
行っていない	1.7%	3.4%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【表2】

	食　品	建設・設備工事	電子・電気機器	流通・チェーンストア	運　輸	ソフトウエア・情報処理	アミューズメント
大幅に減った	16.0%	6.7%	12.1%	7.5%	2.8%	12.1%	9.4%
やや減った	24.0%	21.7%	29.3%	28.4%	27.8%	21.8%	40.6%
変わらない	14.0%	18.3%	15.5%	28.4%	27.8%	15.2%	18.8%
やや増えた	20.0%	20.0%	27.6%	25.4%	16.7%	27.9%	18.8%
大幅に増えた	24.0%	26.7%	15.5%	10.5%	25.0%	21.2%	9.4%
行っていない	2.0%	6.7%	－	－	－	1.8%	3.1%

【表3】

■昨年と比べ、エントリーシートの提出枚数は？

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
大幅に減った	4.2%	6.6%	3.5%	5.9%	4.5%	6.9%	4.3%	7.2%	4.2%	6.4%
やや減った	16.8%	20.0%	15.9%	15.3%	17.1%	21.7%	17.2%	18.7%	16.6%	20.7%
変わらない	22.7%	21.0%	22.5%	25.0%	22.7%	19.6%	19.6%	19.3%	24.3%	21.8%
やや増えた	21.2%	17.0%	21.9%	18.6%	20.9%	16.4%	23.3%	17.6%	20.1%	16.6%
大幅に増えた	10.0%	6.6%	8.9%	6.2%	10.3%	6.8%	9.1%	7.4%	10.4%	6.3%
行っていない	25.2%	28.8%	27.4%	29.0%	24.4%	28.7%	26.5%	29.7%	24.5%	28.3%

【表4】

	全体	100人未満	100～499人	500～999人	1000～2999人	3000～4999人	5000人以上
大幅に減った	4.2%	6.0%	4.6%	3.2%	3.2%	2.0%	0.0%
やや減った	16.8%	18.6%	15.2%	17.7%	18.4%	10.0%	16.4%
変わらない	22.7%	20.8%	22.1%	22.5%	28.4%	26.0%	19.2%
やや増えた	21.2%	18.9%	21.9%	25.7%	15.3%	26.0%	28.8%
大幅に増えた	10.0%	11.8%	10.0%	7.0%	6.8%	12.0%	15.1%
行っていない	25.2%	24.0%	26.3%	24.1%	27.9%	24.0%	20.6%

【表5】

	食　品	建設・設備工事	電子・電気機器	流通・チェーンストア	運　輸	ソフトウエア・情報処理	アミューズメント
大幅に減った	8.3%	5.7%	5.6%	3.1%	2.9%	5.9%	3.6%
やや減った	14.6%	15.1%	16.7%	18.5%	17.7%	10.5%	28.6%
変わらない	22.9%	15.1%	20.4%	23.1%	32.4%	21.7%	28.6%
やや増えた	14.6%	15.1%	25.9%	20.0%	26.5%	21.7%	－
大幅に増えた	16.7%	20.8%	7.4%	4.6%	14.7%	11.2%	10.7%
行っていない	22.9%	28.3%	24.1%	30.8%	5.9%	29.0%	28.6%

【表6】

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

応募から内定までの対前年比(2)

■応募学生数、エントリーシート提出件数、セミナー参加率 「増えた」の回答増加

セミナーの参加率を従業員規模別で見てみると、「5000人以上」のカテゴリーで「大幅に増えた」が15.3%と、他のカテゴリーよりも多くなっている。「やや上がった+大幅に上がった」をあわせると50.0%となり、半数の企業が増えたと回答している。【表2】また、業種別に見てみると、セミナー参加率に差があることがわかる。73業界のうち象徴的な業界を7つピックアップしてみた。学生に人気のある「電子・電機機器」、「運輸」、「流通・チェーンストア」などは「やや上がった+大幅に上がった」の割合が「下がった」よりも強く出ている。一方で下がった割合が多い業界もあり、業界によって明暗が分かれる結果となっている。【表3】
辞退率も昨年より低い傾向にあり、先の充足率・満足度と合わせて考えても頷ける結果だ。【表4】

■昨年に比べ、セミナー参加率は ？

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
大幅に下がった	6.0%	9.8%	2.5%	7.4%	7.1%	10.7%	5.4%	10.2%	6.3%	9.6%
やや下がった	23.7%	29.6%	22.8%	26.0%	24.0%	30.8%	23.9%	27.5%	23.6%	30.6%
変わらない	29.7%	31.4%	33.7%	37.7%	28.3%	29.2%	28.5%	31.6%	30.3%	31.3%
やや上がった	27.3%	22.2%	30.9%	23.5%	26.1%	21.8%	28.3%	23.0%	26.8%	21.8%
大幅に上がった	11.6%	7.1%	9.5%	5.5%	12.3%	7.6%	12.6%	7.7%	11.1%	6.7%
行っていない	1.8%	–	0.6%	–	2.2%	–	1.4%	–	1.9%	–

【表1】

	全体	100人未満	100～499人	500～999人	1000～2999人	3000～4999人	5000人以上
大幅に下がった	6.0%	7.0%	7.0%	6.9%	3.1%	3.8%	0.0%
やや下がった	23.7%	26.0%	23.0%	21.8%	28.4%	20.8%	11.1%
変わらない	29.7%	24.7%	28.7%	29.2%	38.6%	34.0%	37.5%
やや上がった	27.3%	24.0%	26.9%	34.2%	24.9%	28.3%	34.7%
大幅に上がった	11.6%	15.0%	12.3%	7.9%	5.1%	13.2%	15.3%
行っていない	1.8%	3.4%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%

【表2】

	食 品	建設・設備工事	電子・電気機器	流通・チェーンストア	運 輸	ソフトウエア・情報処理	アミューズメント
大幅に下がった	8.5%	6.7%	8.6%	7.5%	–	9.1%	9.4%
やや下がった	31.9%	31.7%	25.9%	25.4%	16.7%	23.0%	37.5%
変わらない	19.2%	26.7%	25.9%	32.8%	38.9%	29.7%	28.1%
やや上がった	27.7%	16.7%	34.5%	28.4%	30.6%	25.5%	15.6%
大幅に上がった	10.6%	13.3%	3.5%	6.0%	11.1%	11.5%	9.4%
行っていない	2.1%	5.0%	1.7%	–	2.8%	1.2%	–

【表3】

■現時点(8月上旬)での内々定辞退率は何割程度ですか？

	全体	上場	未上場	製造業	非製造業		全体	上場	未上場	製造業	非製造業
辞退者なし	18.9%	12.4%	21.1%	19.6%	18.6%	6割	6.4%	6.5%	6.3%	5.8%	6.7%
1割	15.0%	18.1%	14.0%	15.5%	14.8%	7割	2.9%	0.9%	3.5%	2.3%	3.2%
2割	11.7%	11.6%	11.7%	12.0%	11.6%	8割	1.3%	0.3%	1.6%	1.0%	1.4%
3割	16.0%	18.4%	15.2%	15.7%	16.1%	9割	0.4%	0.0%	0.6%	0.6%	0.3%
4割	12.5%	18.4%	10.5%	13.2%	12.1%	10割	0.7%	0.3%	0.8%	1.2%	0.4%
5割	14.3%	13.3%	14.6%	13.2%	14.9%						

(参考:08卒)	全体	上場	未上場	製造業	非製造業		全体	上場	未上場	製造業	非製造業
辞退者なし	16.0%	11.4%	17.5%	17.9%	15.1%	6割	5.4%	4.4%	5.8%	3.4%	6.5%
1割	15.4%	16.4%	15.0%	13.0%	16.5%	7割	2.7%	1.4%	3.1%	2.3%	2.8%
2割	13.5%	12.2%	13.9%	16.0%	12.2%	8割	1.2%	0.6%	1.4%	1.7%	0.9%
3割	15.8%	19.4%	14.5%	15.3%	16.0%	9割	0.2%	0.0%	0.3%	0.2%	0.2%
4割	14.5%	18.9%	13.1%	14.5%	14.5%	10割	0.7%	0.3%	0.8%	1.5%	0.3%
5割	14.7%	15.0%	14.6%	14.3%	14.9%						

【表4】

■現時点(8月上旬)での充足率は何割程度ですか？

	全体	上場	未上場	製造業	非製造業		全体	上場	未上場	製造業	非製造業
1割未満	3.6%	0.6%	4.6%	4.3%	3.3%	6割	6.0%	5.9%	6.0%	4.7%	6.6%
1割	1.0%	0.6%	1.1%	1.0%	1.0%	7割	9.4%	8.7%	9.7%	9.2%	9.6%
2割	3.1%	1.4%	3.7%	2.9%	3.3%	8割	11.6%	11.0%	11.8%	13.5%	10.6%
3割	4.5%	2.3%	5.3%	2.7%	5.5%	9割	14.0%	22.8%	11.2%	15.7%	13.1%
4割	4.3%	2.5%	4.9%	4.7%	4.1%	10割	34.6%	39.3%	33.1%	33.9%	35.0%
5割	7.8%	5.1%	8.8%	7.6%	8.0%						

【表5】

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

学生の能力についての印象

■高いと感じた能力は文系「コミュニケーション能力」、理系「基礎学力」が6年連続でトップに

学生の印象に関して、高いと思う能力は文系で「コミュニケーション能力」、理系で「基礎学力」がそれぞれ6年連続でトップ項目として挙げられている。低いと思う能力では文系で「自主的行動力」、理系では「コミュニケーション能力」という結果となった。【表1】～【表2】
毎年2月に実施している「採用予定調査（2009年新卒採用予定及び採用活動に関する企業アンケート）」において、本年は選考時に重視する項目を経済産業省が提唱する社会人基礎力の12項目に従って聞いてみた。すると、最も重視する項目は「主体性」との回答が8割にものぼった。企業が求めている「主体性：物事に進んで取り組む力」つまり「自主的思考力」・「自主的行動力」は、文理ともに低いと思う能力の上位に挙げられている。企業が採用活動で学生の質の低下を感じるのは、求めている力を備えていないため低いと感じているのかもしれない。

■学生の印象で高いと思う能力、低いと思う能力

【文系学生の印象（全体）】
（上位2つを選択）

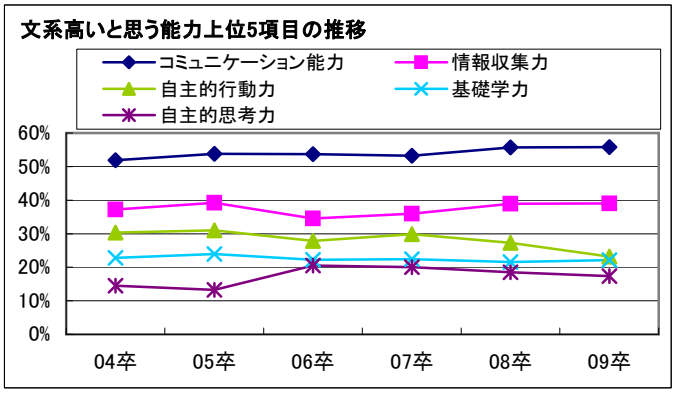
	高いと思う能力			低いと思う能力		
		昨年	順位		昨年	順位
コミュニケーション能力	55.8%	55.7%	1	20.5%	22.9%	5
自主的思考力	17.4%	18.6%	5	32.5%	29.8%	2
自主的行動力	23.2%	27.3%	3	35.7%	31.8%	1
基礎知識	13.9%	12.5%	7	23.0%	24.1%	4
基礎学力	22.1%	21.5%	4	25.3%	22.7%	3
情報収集力	39.0%	38.9%	2	11.2%	9.6%	9
情報整理・分析力	8.9%	6.4%	8	18.7%	20.7%	6
情報応用力	2.1%	2.1%	9	16.8%	21.6%	7
プレゼンテーション力	15.2%	14.5%	6	14.2%	15.6%	8

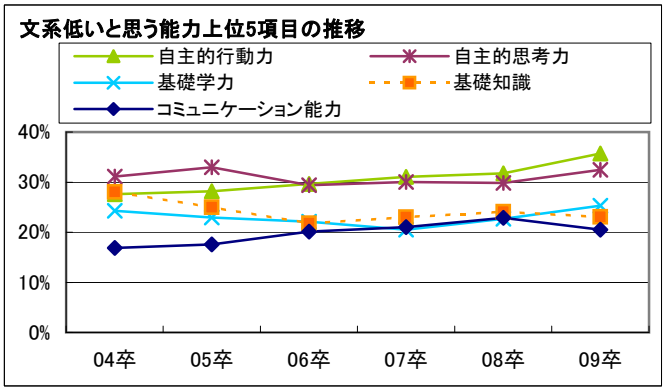
【表1】

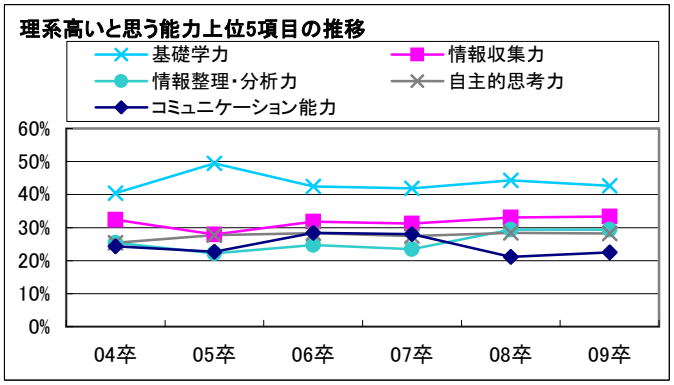
【理系学生の印象（全体）】
（上位2つを選択）

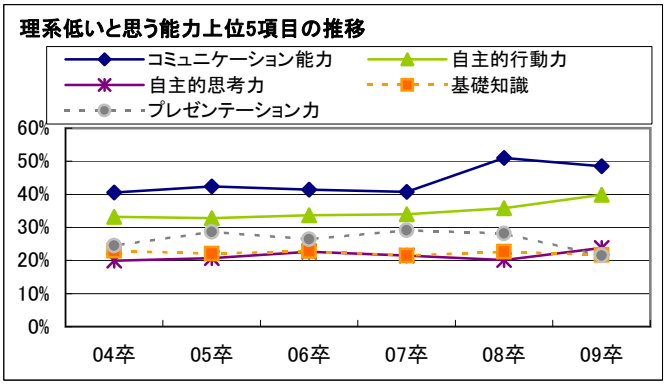
	高いと思う能力			低いと思う能力		
		昨年	順位		昨年	順位
コミュニケーション能力	22.5%	21.2%	5	48.5%	51.0%	1
自主的思考力	28.2%	28.4%	4	23.8%	20.1%	3
自主的行動力	14.8%	19.1%	6	39.9%	35.9%	2
基礎知識	11.6%	8.5%	7	21.6%	22.7%	4
基礎学力	42.7%	44.3%	1	14.2%	11.0%	6
情報収集力	33.3%	33.1%	2	8.5%	8.0%	8
情報整理・分析力	29.4%	29.4%	3	7.2%	7.9%	9
情報応用力	6.0%	6.6%	9	12.2%	13.1%	7
プレゼンテーション力	9.3%	7.5%	8	21.4%	28.2%	5

【表2】







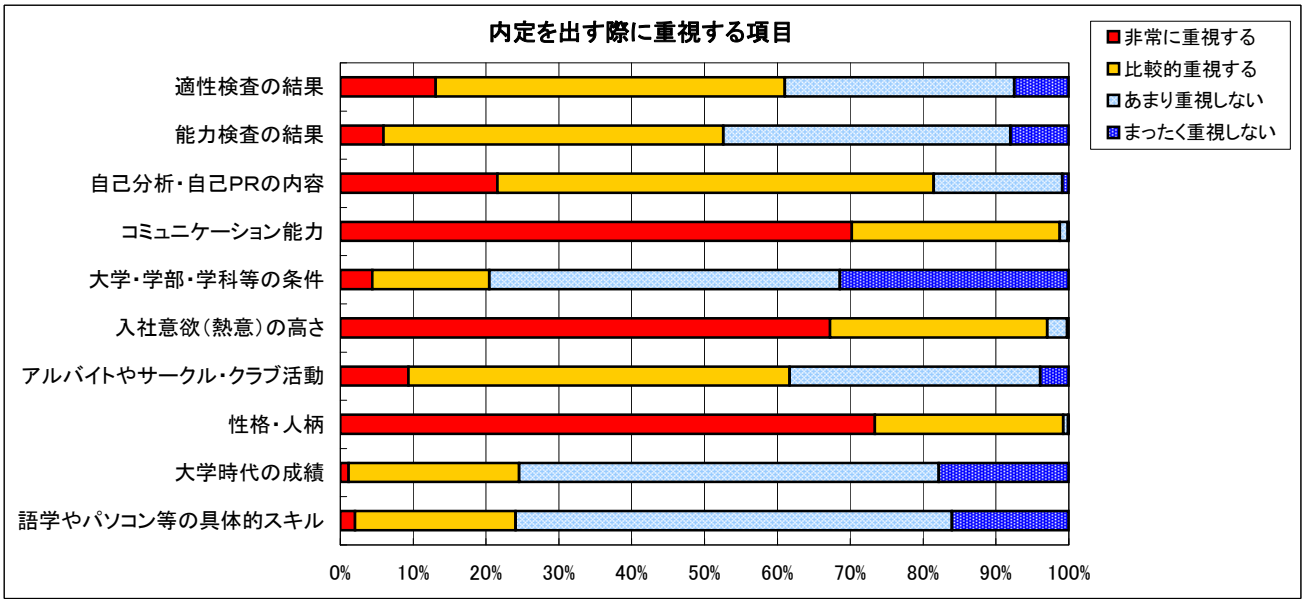


Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

内定を出す際に重視する項目（1）

【全体】

（MA）	非常に重視する	昨年	比較的重視する	昨年	あまり重視しない	昨年	まったく重視しない	昨年
適性検査の結果	13.1%	12.2%	47.9%	49.3%	31.5%	30.3%	7.5%	8.2%
能力検査の結果	5.9%	6.8%	46.7%	46.6%	39.4%	38.0%	8.0%	8.6%
自己分析・自己PRの内容	21.6%	21.6%	59.9%	58.5%	17.7%	18.5%	0.9%	1.4%
コミュニケーション能力	70.2%	68.6%	28.5%	30.2%	1.1%	1.1%	0.1%	0.1%
大学・学部・学科等の条件	4.4%	4.1%	16.1%	16.7%	48.1%	44.4%	31.4%	34.8%
入社意欲（熱意）の高さ	67.2%	68.4%	29.8%	28.5%	2.8%	2.9%	0.2%	0.2%
アルバイトやサークル・クラブ活動	9.4%	8.0%	52.3%	54.3%	34.4%	33.8%	3.9%	4.0%
性格・人柄	73.4%	72.0%	25.9%	27.2%	0.7%	0.9%	0.1%	0.0%
大学時代の成績	1.2%	1.3%	23.4%	21.9%	57.6%	58.6%	17.9%	18.2%
語学やパソコン等の具体的スキル	2.0%	2.4%	22.0%	21.8%	59.9%	59.0%	16.0%	16.8%



【上場】

（MA）	非常に重視する	昨年	比較的重視する	昨年	あまり重視しない	昨年	まったく重視しない	昨年
適性検査の結果	10.2%	9.2%	47.9%	50.4%	34.9%	31.7%	6.9%	8.7%
能力検査の結果	4.4%	5.6%	46.1%	50.0%	40.1%	35.1%	9.4%	9.3%
自己分析・自己PRの内容	28.0%	24.4%	56.1%	62.1%	14.5%	13.2%	1.5%	0.3%
コミュニケーション能力	73.3%	70.8%	26.1%	28.6%	0.6%	0.3%	0.0%	0.3%
大学・学部・学科等の条件	5.2%	5.3%	24.6%	23.6%	46.2%	43.6%	24.0%	27.5%
入社意欲（熱意）の高さ	65.6%	72.1%	31.0%	23.0%	3.1%	4.9%	0.3%	0.0%
アルバイトやサークル・クラブ活動	9.0%	7.8%	52.8%	55.3%	35.9%	33.8%	2.3%	3.1%
性格・人柄	73.6%	74.5%	25.8%	25.3%	0.6%	0.3%	0.0%	0.0%
大学時代の成績	1.5%	1.9%	26.5%	25.1%	58.3%	57.2%	13.7%	15.8%
語学やパソコン等の具体的スキル	2.4%	1.1%	22.4%	21.8%	61.7%	61.2%	13.6%	15.9%

【未上場】

（MA）	非常に重視する	昨年	比較的重視する	昨年	あまり重視しない	昨年	まったく重視しない	昨年
適性検査の結果	14.0%	13.2%	47.9%	48.9%	30.4%	29.8%	7.7%	8.1%
能力検査の結果	6.4%	7.2%	46.9%	45.4%	39.2%	38.9%	7.5%	8.4%
自己分析・自己PRの内容	19.4%	20.7%	61.2%	57.3%	18.7%	20.3%	0.7%	1.8%
コミュニケーション能力	69.2%	67.8%	29.3%	30.8%	1.3%	1.3%	0.2%	0.1%
大学・学部・学科等の条件	4.1%	3.7%	13.3%	14.3%	48.7%	44.7%	33.9%	37.4%
入社意欲（熱意）の高さ	67.7%	67.1%	29.4%	30.3%	2.6%	2.3%	0.2%	0.3%
アルバイトやサークル・クラブ活動	9.5%	8.0%	52.2%	54.0%	33.9%	33.8%	4.4%	4.3%
性格・人柄	73.3%	71.1%	25.9%	27.8%	0.7%	1.1%	0.1%	0.0%
大学時代の成績	1.1%	1.1%	22.4%	20.8%	57.4%	59.1%	19.2%	19.0%
語学やパソコン等の具体的スキル	1.9%	2.8%	21.9%	21.8%	59.3%	58.3%	16.8%	17.1%

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

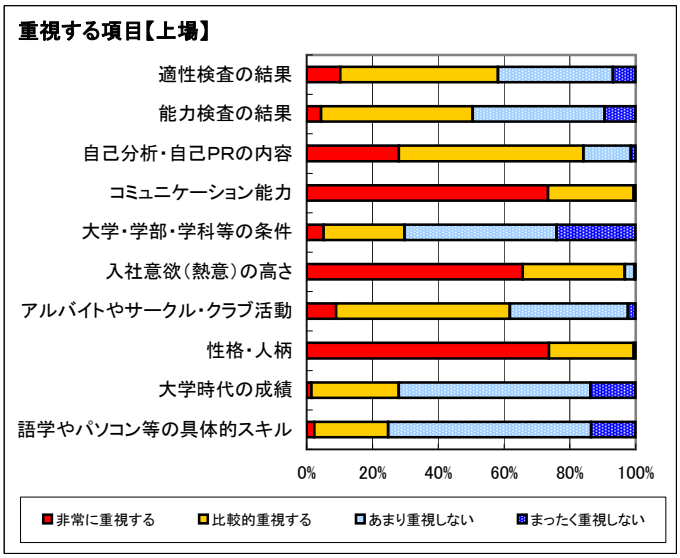
内定を出す際に重視する項目(2)

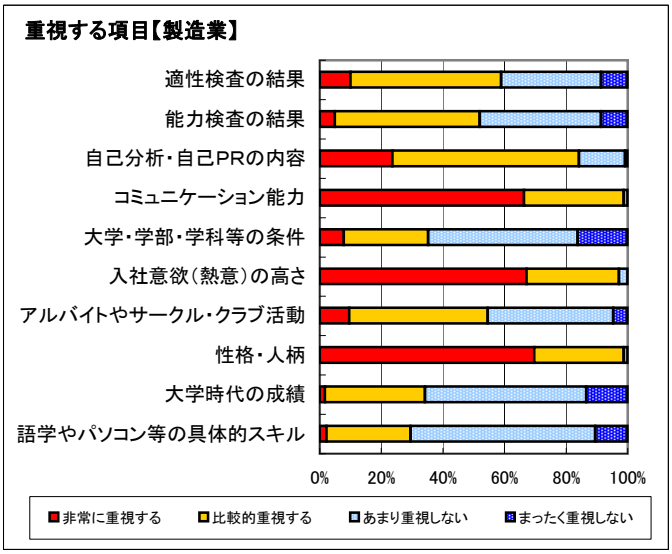
【製造業】

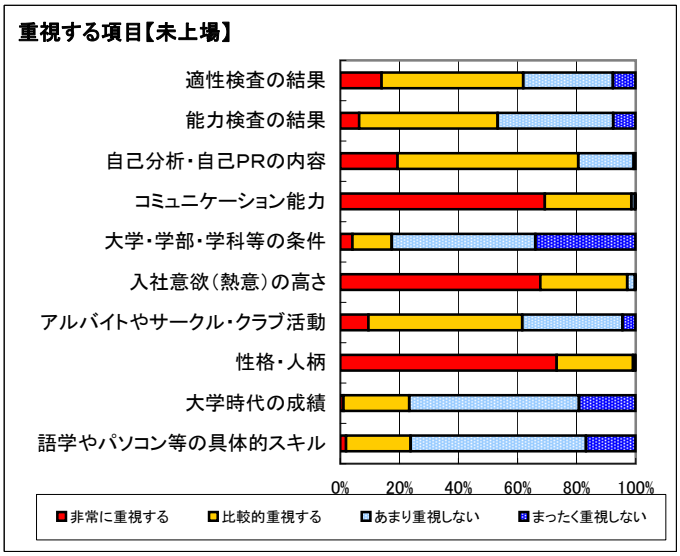
(MA)	非常に重視する	昨年	比較的重視する	昨年	あまり重視しない	昨年	まったく重視しない	昨年
適性検査の結果	10.0%	9.3%	49.0%	50.2%	32.4%	31.8%	8.7%	8.6%
能力検査の結果	4.9%	6.0%	47.1%	46.4%	39.4%	40.4%	8.6%	7.2%
自己分析・自己PRの内容	23.6%	24.6%	60.6%	56.8%	15.0%	17.5%	0.8%	1.1%
コミュニケーション能力	66.3%	61.3%	32.5%	37.1%	1.2%	1.5%	0.0%	0.2%
大学・学部・学科等の条件	7.8%	8.2%	27.5%	29.2%	48.5%	46.7%	16.2%	16.0%
入社意欲(熱意)の高さ	67.1%	71.0%	30.0%	26.1%	2.8%	2.9%	0.0%	0.0%
アルバイトやサークル・クラブ活動	9.6%	7.2%	45.0%	50.4%	40.8%	38.9%	4.7%	3.5%
性格・人柄	69.6%	71.8%	29.2%	27.1%	1.2%	1.0%	0.0%	0.0%
大学時代の成績	1.7%	2.4%	32.6%	28.3%	52.3%	57.4%	13.5%	12.0%
語学やパソコン等の具体的スキル	2.1%	2.4%	27.4%	27.7%	60.0%	59.0%	10.5%	10.9%

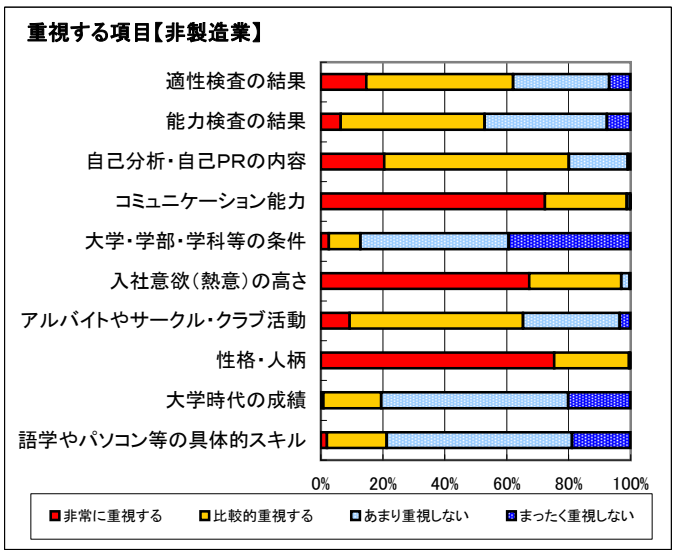
【非製造業】

(MA)	非常に重視する	昨年	比較的重視する	昨年	あまり重視しない	昨年	まったく重視しない	昨年
適性検査の結果	14.7%	13.6%	47.4%	48.9%	31.1%	29.5%	6.9%	8.0%
能力検査の結果	6.4%	7.2%	46.5%	46.7%	39.4%	36.7%	7.7%	9.4%
自己分析・自己PRの内容	20.5%	20.2%	59.5%	59.4%	19.1%	18.9%	0.9%	1.5%
コミュニケーション能力	72.3%	72.2%	26.5%	26.9%	1.0%	0.8%	0.2%	0.1%
大学・学部・学科等の条件	2.6%	2.0%	10.2%	10.5%	47.9%	43.3%	39.3%	44.2%
入社意欲(熱意)の高さ	67.3%	67.1%	29.7%	29.7%	2.7%	2.9%	0.3%	0.3%
アルバイトやサークル・クラブ活動	9.3%	8.4%	56.1%	56.2%	31.2%	31.3%	3.5%	4.2%
性格・人柄	75.3%	72.0%	24.2%	27.2%	0.4%	0.8%	0.1%	0.0%
大学時代の成績	0.9%	0.8%	18.6%	18.7%	60.4%	59.3%	20.2%	21.3%
語学やパソコン等の具体的スキル	2.0%	2.4%	19.3%	18.9%	59.8%	59.0%	18.9%	19.7%









Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

採用活動進捗状況と今後の活動予定(1)

■「採用終了」企業が微増

4大理系においては「採用継続」が増加しているが(08卒41.5%→09卒42.9%)、それ以外のカテゴリーでは「採用終了・ほぼ終了」が増加している。特に文系の回答の増加幅が大きく、文系(院・学卒不問)で4.5ポイント増、4大文系で5.3ポイント増加している(「理系(院・学卒不問)」:08卒48.3%→09卒50.9%、「文系(院・学卒不問)」:08卒51.3%→09卒55.8%、「4大文系」:08卒50.9%→09卒56.2%)。

充足していないが採用終了と回答した企業に、充足していないのに終了する理由を聞いたところ、「学生の質が求めるレベルに達していないから」(36.1%)、「計画(採用予定数)に変更が生じたから」(26.6%)が高く出る結果となった。択一回答ではあるが、どちらの要素も今期の採用活動に影響しているのではないかと思われる。売り手市場で採用予定数が右肩上がりに増えていたが、質も量も求めてきていた企業側の姿勢が、まずは質という考え方にシフトしてきたようだ。

充足率や満足度も高くなっており(※P3～P4参照)、今期の採用活動は概ね順調に推移してきたようだ。【表1～4】

■今後の採用活動について

【理系(院・学卒不問)】

回答:869社	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
採用終了・ほぼ終了	50.9%	48.3%	59.8%	60.3%	46.6%	43.1%	55.6%	53.5%	47.7%	45.4%
採用継続	39.1%	43.0%	32.4%	33.1%	42.4%	47.4%	32.9%	38.9%	43.3%	45.4%
充足していないが採用終了	10.0%	8.7%	7.8%	6.6%	11.1%	9.6%	11.5%	7.6%	9.0%	9.3%

【表1】

【文系(院・学卒不問)】

回答:841社	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
採用終了・ほぼ終了	55.8%	51.3%	66.3%	61.7%	51.2%	46.9%	66.1%	58.7%	50.6%	47.8%
採用継続	36.5%	41.2%	26.7%	31.2%	40.8%	45.4%	26.1%	34.6%	41.7%	44.3%
充足していないが採用終了	7.7%	7.5%	7.1%	7.1%	8.0%	7.7%	7.9%	6.6%	7.7%	7.9%

【表2】

【4大理系】

回答:629社	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
採用終了・ほぼ終了	46.3%	47.2%	55.6%	58.7%	43.7%	43.9%	48.2%	50.2%	45.3%	45.6%
採用継続	42.9%	41.5%	34.8%	32.0%	45.1%	44.1%	39.5%	39.6%	44.8%	42.4%
充足していないが採用終了	10.8%	11.4%	9.6%	9.3%	11.1%	11.9%	12.4%	10.2%	10.0%	12.0%

【表3】

【4大文系】

回答:793社	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
採用終了・ほぼ終了	56.2%	50.9%	62.6%	59.1%	54.4%	48.6%	60.8%	54.9%	54.4%	49.2%
採用継続	35.9%	39.6%	30.5%	31.3%	37.5%	42.0%	30.6%	36.9%	38.2%	40.7%
充足していないが採用終了	7.8%	9.5%	6.9%	9.7%	8.1%	9.5%	8.6%	8.2%	7.5%	10.1%

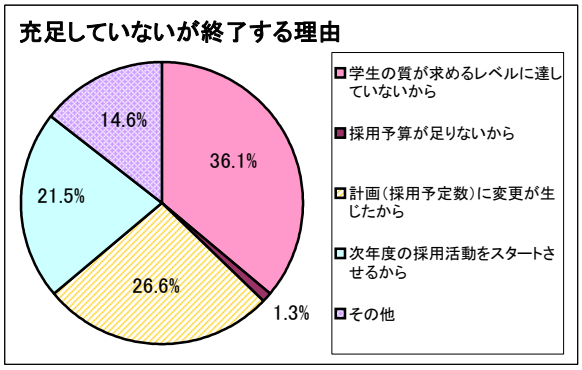
【表4】

■充足していないが採用を終了する理由は何ですか？

【上の設問で「充足していないが採用終了」を選択した企業のみ】

	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
学生の質が求めるレベルに達していないから	36.1%	36.4%	36.0%	43.2%	29.8%
採用予算が足りないから	1.3%	0.0%	1.6%	1.4%	1.2%
計画(採用予定数)に変更が生じたから	26.6%	33.3%	24.8%	20.3%	32.1%
次年度の採用活動をスタートさせるから	21.5%	15.2%	23.2%	18.9%	23.8%
その他	14.6%	15.2%	14.4%	16.2%	13.1%

【表5】



【表6】

≪その他の理由≫

高卒予定者を採用する(九州地区、未上場)
昨年度多く採用したから(関西地区、未上場)
採用数確保が目的でないから(関東地区、未上場)
当初の採用スケジュールに沿う(中国・四国地区、未上場)
特定大学からの紹介があると思われるので(関東地区、上場)
今年は本当に欲しい人材のみを採用することにしたから
(東海地区、上場)

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

採用活動進捗状況と今後の活動予定(2)

■今後、採用活動をいつまで継続しますか？

【前ページの設問(採用進捗状況)で「採用継続中」を選択した企業のみ回答】

【理系院生】

回答:144社	全体	昨年	上場	昨年	未上場	昨年	製造業	昨年	非製造業	昨年
8－9月末まで	29.2%	18.0%	33.3%	19.4%	28.1%	17.7%	27.5%	17.0%	29.8%	18.4%
10－11月末まで	18.1%	23.0%	23.3%	19.4%	16.7%	23.9%	20.0%	29.8%	17.3%	20.2%
年内一杯	29.9%	28.6%	16.7%	32.3%	33.3%	27.7%	30.0%	23.4%	29.8%	30.7%
1－3月末まで	22.9%	30.4%	26.7%	29.0%	21.9%	30.8%	22.5%	29.8%	23.1%	30.7%

【表1】

【文系院生】

回答:122社	全体	昨年	上場	昨年	未上場	昨年	製造業	昨年	非製造業	昨年
8－9月末まで	28.7%	18.9%	36.0%	8.3%	26.8%	21.0%	28.0%	17.9%	28.9%	19.1%
10－11月末まで	19.7%	23.1%	20.0%	29.2%	19.6%	21.9%	28.0%	32.1%	17.5%	20.9%
年内一杯	32.0%	28.0%	28.0%	29.2%	33.0%	27.7%	24.0%	17.9%	34.0%	30.4%
1－3月末まで	19.7%	30.1%	16.0%	33.3%	20.6%	29.4%	20.0%	32.1%	19.6%	29.6%

【表2】

【4大理系】

回答:257社	全体	昨年	上場	昨年	未上場	昨年	製造業	昨年	非製造業	昨年
8－9月末まで	29.6%	21.7%	35.6%	26.1%	28.3%	20.8%	29.6%	17.8%	29.6%	23.6%
10－11月末まで	21.8%	24.6%	26.7%	26.1%	20.8%	24.3%	23.5%	27.8%	21.0%	23.1%
年内一杯	32.7%	29.8%	20.0%	30.4%	35.4%	29.7%	34.6%	31.1%	31.8%	29.1%
1－3月末まで	16.0%	23.9%	17.8%	17.4%	15.6%	25.2%	12.4%	23.3%	17.6%	24.2%

【表3】

【4大文系】

回答:278社	全体	昨年	上場	昨年	未上場	昨年	製造業	昨年	非製造業	昨年
8－9月末まで	32.0%	25.3%	39.6%	30.2%	30.2%	24.3%	33.3%	22.9%	31.6%	26.2%
10－11月末まで	27.0%	26.6%	32.1%	26.4%	25.8%	26.7%	31.9%	32.5%	25.4%	24.4%
年内一杯	28.4%	26.0%	20.8%	24.5%	30.2%	26.3%	27.5%	24.1%	28.7%	26.7%
1－3月末まで	12.6%	22.1%	7.6%	18.9%	13.8%	22.8%	7.3%	20.5%	14.4%	22.7%

【表4】

■新卒採用で予定数が充足しなかった場合、どのように対応しますか？

【前ページの設問(採用進捗状況)で「採用継続中」を選択した企業のみ回答】

【大学院(理系):回答138社】

(MA)	全体	昨年	上場	昨年	未上場	昨年	製造業	昨年	非製造業	昨年
中途などの即戦力で補充	42.8%	51.3%	36.7%	41.9%	44.4%	53.5%	36.6%	47.8%	45.4%	52.6%
新卒派遣で補充	1.5%	0.6%	0.0%	0.0%	1.9%	0.8%	2.4%	2.2%	1.0%	0.0%
派遣社員で補充	1.5%	1.9%	0.0%	0.0%	1.9%	2.3%	0.0%	6.5%	2.1%	0.0%
中途・派遣での補充は特に考えない	41.3%	35.6%	33.3%	48.4%	43.5%	32.6%	36.6%	37.0%	43.3%	35.1%
次年度の新卒募集を増やして対応	21.7%	21.9%	33.3%	29.0%	18.5%	20.2%	36.6%	26.1%	15.5%	20.2%

【表5】

【大学院(文系):回答114社】

(MA)	全体	昨年	上場	昨年	未上場	昨年	製造業	昨年	非製造業	昨年
中途などの即戦力で補充	41.2%	48.6%	39.1%	34.8%	41.8%	51.3%	25.0%	48.2%	45.6%	48.7%
新卒派遣で補充	0.9%	1.5%	0.0%	4.4%	1.1%	0.9%	0.0%	3.7%	1.1%	0.9%
派遣社員で補充	0.9%	1.5%	4.4%	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	7.4%	1.1%	0.0%
中途・派遣での補充は特に考えない	46.5%	38.4%	34.8%	47.8%	49.5%	36.5%	54.2%	44.4%	44.4%	36.9%
次年度の新卒募集を増やして対応	20.2%	21.7%	26.1%	34.8%	18.7%	19.1%	37.5%	25.9%	15.6%	20.7%

【表6】

【4大理系:回答253社】

(MA)	全体	昨年	上場	昨年	未上場	昨年	製造業	昨年	非製造業	昨年
中途などの即戦力で補充	42.3%	46.3%	41.3%	40.4%	42.5%	47.5%	42.0%	44.4%	42.4%	47.2%
新卒派遣で補充	0.8%	1.1%	0.0%	2.1%	1.0%	0.9%	1.2%	1.1%	0.6%	1.1%
派遣社員で補充	1.6%	2.2%	0.0%	2.1%	1.9%	2.3%	0.0%	4.4%	2.3%	1.1%
中途・派遣での補充は特に考えない	41.5%	33.6%	37.0%	42.6%	42.5%	31.7%	34.6%	32.2%	44.8%	34.3%
次年度の新卒募集を増やして対応	22.1%	28.4%	26.1%	29.8%	21.3%	28.1%	33.3%	32.2%	16.9%	26.4%

【表7】

【4大文系:回答263社】

(MA)	全体	昨年	上場	昨年	未上場	昨年	製造業	昨年	非製造業	昨年
中途などの即戦力で補充	39.9%	44.7%	35.3%	36.5%	41.0%	46.4%	31.3%	34.2%	42.9%	48.6%
新卒派遣で補充	0.4%	2.3%	0.0%	7.7%	0.5%	1.2%	0.0%	1.2%	0.5%	2.7%
派遣社員で補充	1.5%	2.7%	2.0%	1.9%	1.4%	2.8%	0.0%	4.9%	2.0%	1.8%
中途・派遣での補充は特に考えない	41.8%	34.1%	37.3%	40.4%	42.9%	32.8%	43.3%	37.8%	41.3%	32.7%
次年度の新卒募集を増やして対応	23.2%	31.1%	31.4%	30.8%	21.2%	31.2%	32.8%	41.5%	19.9%	27.3%

【表8】

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

採用活動進捗状況と今後の活動予定(3)

■継続企業においても質を重視しつつ早めの終了

まだ活動を続けると回答した企業を対象にいつまで続けるか聞くと、「8－9月末まで」が全カテゴリーで増加している(理系院生:08卒18.0%→09卒29.2%、文系院生:08卒18.9%→09卒28.7%、4大理系:08卒21.7%→09卒29.6%、4大文系:08卒25.3%→09卒32.0%)。グループ別に見ると、上場企業の方が「8－9月末まで」の増加幅が大きい。採用活動の終了が前倒しになってきていることが分かる。前ページ【表1】～【表4】
充足しなかった場合の対応は、「中途・派遣での補充は特に考えない」が全体で増加している。前ページ【表5】～【表8】

継続して活動する場合、質と量に対してどのような方針で進めていくのか聞くと、「徹底して質を重視」「量よりは質を重視」が多くのカテゴリーで増加している。ここまでも質に重きを置く企業の姿勢を述べてきたが、これからの活動においても質に重きを置く姿勢は変えないで進めていくようだ。【表1】～【表5】

採用活動終了が早まり、且つ質重視の傾向が強くなってきている今、まだ活動を継続している学生にとっては狭き門となるだろう。

■継続して採用する場合:採用の「量」と「質」に対する方針

【全体】

	徹底して質を重視	昨年	量よりは質を重視	昨年	質よりは量を重視	昨年	徹底して量を重視	昨年	特定のスキルを重視	昨年	特定の学校を重視	昨年
大学院(理系)	24.6%	22.0%	60.9%	56.6%	7.3%	12.0%	2.9%	3.8%	4.4%	4.4%	0.0%	1.3%
大学院(文系)	29.1%	19.7%	63.3%	65.0%	6.8%	11.0%	0.9%	2.9%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%
4大理系	21.3%	20.0%	64.2%	57.4%	10.2%	15.6%	1.6%	3.7%	2.4%	2.6%	0.4%	0.7%
4大文系	23.7%	17.8%	64.6%	64.5%	9.1%	13.2%	1.1%	2.6%	1.1%	1.0%	0.4%	1.0%

【表1】

【上場】

	徹底して質を重視	昨年	量よりは質を重視	昨年	質よりは量を重視	昨年	徹底して量を重視	昨年	特定のスキルを重視	昨年	特定の学校を重視	昨年
大学院(理系)	27.6%	16.7%	62.1%	46.7%	3.5%	20.0%	6.9%	6.7%	0.0%	3.3%	0.0%	6.7%
大学院(文系)	25.0%	17.8%	70.8%	51.1%	4.2%	15.6%	0.0%	8.9%	0.0%	4.4%	0.0%	2.2%
4大理系	23.4%	27.3%	63.8%	54.6%	8.5%	13.6%	4.3%	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
4大文系	26.4%	20.8%	60.4%	60.4%	11.3%	11.3%	1.9%	5.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%

【表2】

【未上場】

	徹底して質を重視	昨年	量よりは質を重視	昨年	質よりは量を重視	昨年	徹底して量を重視	昨年	特定のスキルを重視	昨年	特定の学校を重視	昨年
大学院(理系)	23.9%	23.3%	60.6%	58.9%	8.3%	10.1%	1.8%	3.1%	5.5%	4.7%	0.0%	0.0%
大学院(文系)	30.1%	20.4%	61.3%	58.7%	7.5%	15.6%	1.1%	2.7%	0.0%	2.2%	0.0%	0.4%
4大理系	20.8%	18.3%	64.3%	67.0%	10.6%	10.4%	1.0%	2.6%	2.9%	1.7%	0.5%	0.0%
4大文系	23.1%	17.1%	65.6%	65.3%	8.6%	13.6%	0.9%	2.0%	1.4%	1.2%	0.5%	0.8%

【表3】

【製造業】

	徹底して質を重視	昨年	量よりは質を重視	昨年	質よりは量を重視	昨年	徹底して量を重視	昨年	特定のスキルを重視	昨年	特定の学校を重視	昨年
大学院(理系)	15.4%	35.6%	71.8%	44.4%	10.3%	11.1%	2.6%	4.4%	0.0%	2.2%	0.0%	2.2%
大学院(文系)	21.7%	29.6%	69.6%	63.0%	8.7%	3.7%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
4大理系	18.8%	22.5%	68.8%	53.9%	10.0%	15.7%	1.3%	4.5%	1.3%	2.3%	0.0%	1.1%
4大文系	17.7%	24.7%	73.5%	58.0%	7.4%	12.4%	0.0%	1.2%	0.0%	1.2%	1.5%	2.5%

【表4】

【非製造業】

	徹底して質を重視	昨年	量よりは質を重視	昨年	質よりは量を重視	昨年	徹底して量を重視	昨年	特定のスキルを重視	昨年	特定の学校を重視	昨年
大学院(理系)	28.3%	16.7%	56.6%	61.4%	6.1%	12.3%	3.0%	3.5%	6.1%	5.3%	0.0%	0.9%
大学院(文系)	30.9%	17.3%	61.7%	65.5%	6.4%	12.7%	1.1%	2.7%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%
4大理系	22.4%	18.8%	62.1%	59.1%	10.3%	15.5%	1.7%	3.3%	2.9%	2.8%	0.6%	0.6%
4大文系	25.7%	15.3%	61.7%	66.8%	9.7%	13.5%	1.5%	3.1%	1.5%	0.9%	0.0%	0.5%

【表5】

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

採用費

■採用費の平均総額は902.91万円

採用費の平均総額は、今期902.91万円と増加した。
昨年予算を削減した結果厳しい活動を強いられた反動か、今期の採用費は上積まれたようだ。【表1】各グループ別に見ても全てのグループで増加している。上場未上場で比較してみると、上場企業は各年度によって大きく増減しているが、未上場企業はじわじわと増加していることが分かる。【表5】
内定後にかける金額を聞いたところ、平均で124万円という結果となった。【表3】

■採用費・・・広告費の他、入社案内やホームページ・ダイレクトメールなどのツール作成費、DM発送費、セミナー運営費
アウトソーシング費（データ処理・電話オペレーターなど）、資料発送費など、「採用経費」に含まれる費用総額
■広告費・・・就職情報誌や就職情報サイト、新聞など、一般に公開される採用情報を掲載・出稿するための費用総額

【採用広告費平均総額】

<採用費平均総額の推移>

（単位・万円）

	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08
全体	873.3	908.6	978.6	843.9	1,060.7	1,008.2	890.4	920.4	720.8	805.1	962.3	821.08	902.91
上場	1,513.3	1,760.7	1,901.8	1,641.7	1,589.2	1,598.4	1,690.0	1,430.9	1,213.4	1,487.8	2,191.7	1592.2	1695.95
未上場	597.0	682.2	700.0	601.1	834.3	701.9	567.7	675.5	558.7	582.6	596.7	633.48	690.93
製造業	854.8	983.5	946.5	834.7	1,054.3	995.7	1,002.7	831.0	785.9	751.0	1,010.6	768.27	819.17
非製造業	887.2	865.7	997.3	848.4	1,064.5	1,015.8	837.6	964.4	691.0	831.4	945.1	848.49	945.94

【表1】

<採用費中の広告費平均総額の推移>

（単位・万円）

	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08
全体	456.0	724.6	551.0	489.9	487.4	404.5	375.6	491.6	460.4	455.71
上場	758.7	1,161.1	807.3	754.8	651.8	645.4	534.5	983.9	838.4	712.72
未上場	353.4	536.5	403.6	365.8	398.4	313.5	319.7	339.2	363.5	384.08
製造業	421.1	585.3	546.3	533.1	457.3	457.5	369.4	477.9	365.9	360.76
非製造業	476.1	804.6	553.9	468.2	502.3	378.0	378.8	496.3	508.9	505.68

【表2】

<採用費中の内定後にかける平均総額> ※2007年度からのデータ

（単位・万円）

	'07	'08
全体	240.86	124.57
上場	210.11	242.59
未上場	248.42	93.36
製造業	73.09	90.64
非製造業	322.21	141.33

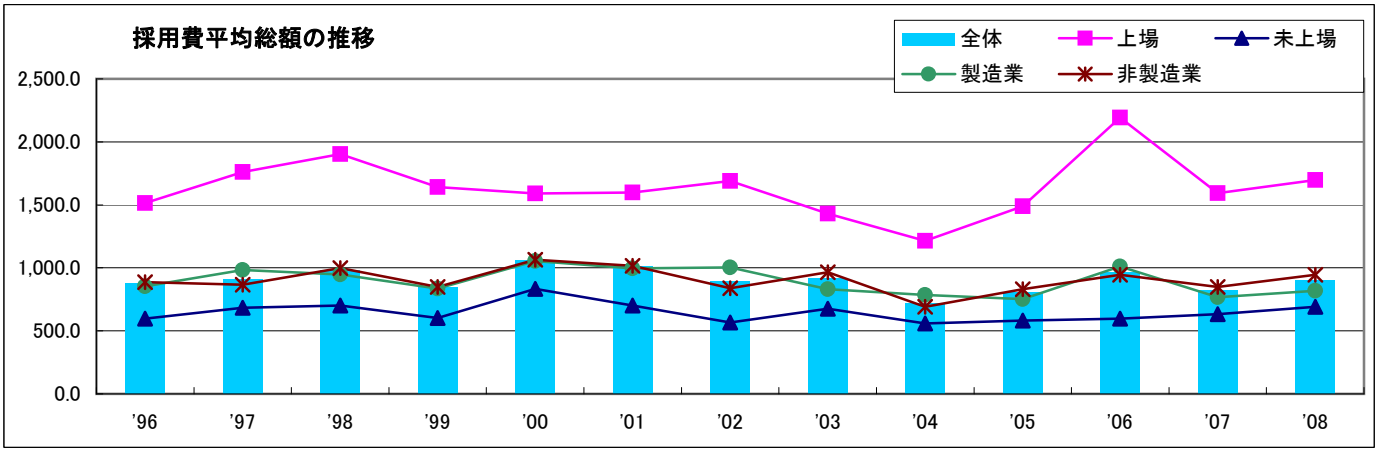
【表3】

【採用費平均総額】

（単位・万円）

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
採用費平均総額	902.91	821.08	1695.95	1592.2	690.93	633.48	819.17	768.27	945.94	848.49
採用費中の広告費総額	455.71	460.44	712.72	838.41	384.08	363.47	360.76	365.85	505.68	508.93
採用費中の内定後にかける平均総額	124.57	240.86	242.59	210.11	93.36	248.42	90.64	73.09	141.33	322.21

【表4】



【表5】

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

セミナー・選考及び内々定開始時期

■説明会開始「2月」、選考開始「3月」ピークは変わらずも前倒し傾向に

説明会の開始時期については2月をピークに、選考開始時期においては2月～4月の間で回答の割合が多くなっている。説明会においては、10月～12月といった年内開催の割合が増加している。
全ての項目でピークより1～2ヶ月前が対前年で割合を伸ばしており、全体的にスケジュールを前倒ししながら短期集中で進めていたようだ。【表1～3】

■最初に説明会を開始した時期

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
2007年6月	0.3%	0.5%	0.0%	0.3%	0.4%	0.6%	0.2%	0.6%	0.3%	0.4%
2007年7月	0.1%	0.1%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
2007年8月	0.2%	0.1%	0.6%	0.3%	0.1%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	0.1%
2007年9月	0.4%	0.2%	1.1%	0.8%	0.2%	0.0%	0.6%	0.0%	0.3%	0.3%
2007年10月	2.9%	1.6%	5.3%	3.8%	2.1%	0.8%	3.0%	2.1%	2.8%	1.4%
2007年11月	4.6%	2.8%	7.5%	3.2%	3.7%	2.6%	4.9%	3.8%	4.5%	2.3%
2007年12月	11.0%	8.5%	11.1%	10.5%	11.0%	7.8%	9.9%	7.1%	11.6%	9.1%
2008年1月	17.6%	14.3%	20.2%	14.2%	16.8%	14.3%	18.6%	14.7%	17.1%	14.1%
2008年2月	40.9%	44.0%	40.1%	47.2%	41.2%	42.8%	39.9%	44.7%	41.4%	43.6%
2008年3月	13.0%	18.3%	10.2%	15.3%	13.9%	19.4%	13.6%	18.5%	12.7%	18.2%
2008年4月	5.1%	6.4%	2.2%	2.7%	6.0%	7.7%	4.3%	5.5%	5.5%	6.8%
2008年5月	3.0%	2.8%	1.4%	1.3%	3.6%	3.3%	3.4%	2.5%	2.8%	2.9%
2008年6月	0.6%	0.5%	0.3%	0.3%	0.7%	0.6%	0.8%	0.6%	0.5%	0.4%
2008年7月	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.4%	0.1%	0.4%	0.0%	0.2%	0.1%
2008年8月	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%

【表1】

■最初に選考を開始した時期

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
2007年6月	0.4%	0.5%	0.0%	0.3%	0.5%	0.6%	0.6%	0.4%	0.3%	0.5%
2007年7月	0.1%	0.3%	0.0%	0.0%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%	0.1%	0.2%
2007年8月	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2007年9月	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2007年10月	0.2%	0.0%	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.4%	0.0%	0.1%	0.0%
2007年11月	0.6%	0.4%	1.1%	0.5%	0.5%	0.4%	1.0%	0.6%	0.4%	0.3%
2007年12月	1.9%	1.0%	2.2%	1.6%	1.8%	0.8%	2.4%	1.3%	1.6%	0.9%
2008年1月	7.8%	6.2%	7.7%	6.7%	7.9%	6.1%	7.5%	7.1%	8.0%	5.8%
2008年2月	27.7%	24.5%	30.4%	28.3%	26.9%	23.1%	24.5%	22.6%	29.3%	25.4%
2008年3月	30.4%	30.5%	26.0%	26.9%	31.8%	31.7%	30.8%	31.6%	30.2%	30.0%
2008年4月	22.1%	27.0%	29.0%	31.7%	19.9%	25.3%	24.1%	27.8%	21.1%	26.5%
2008年5月	5.3%	6.6%	1.4%	3.2%	6.6%	7.8%	4.3%	5.9%	5.9%	6.9%
2008年6月	2.3%	2.3%	1.7%	0.5%	2.5%	2.9%	2.8%	1.7%	2.1%	2.6%
2008年7月	0.9%	0.6%	0.3%	0.3%	1.1%	0.8%	1.0%	0.6%	0.8%	0.6%
2008年8月	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.2%	0.0%	0.1%	0.2%

【表2】

■最初に内々定を出した時期

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
2007年6月	0.3%	0.4%	0.3%	0.3%	0.4%	0.5%	0.6%	0.4%	0.2%	0.4%
2007年7月	0.6%	0.8%	0.0%	0.5%	0.7%	0.9%	0.6%	0.8%	0.5%	0.7%
2007年8月	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%	0.3%	0.0%	0.2%	0.1%	0.2%
2007年9月	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2007年10月	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2007年11月	0.1%	0.1%	0.6%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%
2007年12月	0.3%	0.1%	0.6%	0.0%	0.3%	0.1%	0.6%	0.0%	0.2%	0.1%
2008年1月	0.9%	0.6%	0.6%	0.8%	1.0%	0.6%	0.8%	1.1%	0.9%	0.4%
2008年2月	5.1%	3.1%	4.7%	3.0%	5.2%	3.2%	6.1%	3.4%	4.6%	3.0%
2008年3月	18.2%	16.9%	16.9%	18.8%	18.6%	16.2%	17.1%	13.8%	18.8%	18.4%
2008年4月	43.8%	41.7%	56.9%	54.2%	39.5%	37.4%	46.0%	44.4%	42.7%	40.4%
2008年5月	19.4%	23.8%	14.1%	17.4%	21.1%	26.1%	17.9%	26.2%	20.1%	22.7%
2008年6月	7.4%	9.0%	3.9%	4.3%	8.6%	10.6%	5.9%	7.5%	8.2%	9.7%
2008年7月	3.0%	2.6%	1.4%	0.5%	3.6%	3.3%	3.3%	1.5%	2.9%	3.1%
2008年8月	0.7%	0.6%	0.3%	0.3%	0.8%	0.8%	0.8%	0.6%	0.6%	0.6%

【表3】

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

企業の選考内容(1)

■選考は平均3.3回。1次では筆記試験、2次・最終と個人面接が定番。

内々定を出すまでに一人あたり何回程度選考を行っているか聞いたところ、平均で3.3回という結果になった。昨年と比較してみると、全てのグループで増加していることから、選考回数を増やす企業が増えたと考えられる。上場・未上場で比較してみると、上場企業の方が平均回数3.5回と、未上場企業(3.2回)より若干多かった。【表1】

選考回数の最頻値が3回であることから、3回と回答した企業で、1次、2次、最終とどのような選考を行っているかを聞いてみた。1次では筆記試験を行い、2次・最終と個人面接を行うところが多いようだ。【表3】
1次選考では「筆記試験(適性・一般常識等)」(61.9%)、「集団面接」(25.0%)に次いで「書類審査・作文」(23.5%)となっているのが特徴的だ。多くの応募学生の中から自社に適した人材を見抜くための方法が取り入れられている。2次選考・3次選考では「個人面接」がトップとなっており、直接対面し個人と会って合否を決める方法を採用していることが分かる。

また、一次試験から内々定までの平均所要日数を聞いてみると、全体で34.1日となった。グループ別に見ると上場企業の方が未上場企業より若干多く35.8日間となった。選考回数も未上場企業より多いことから、日数も長く要するようだ。

次ページでは各選考段階で、面接試験を実施する場合に担当する面接官の役職とその割合がどれくらいかを集計してみた。

■内々定を出すまでに選考は1人あたり何回行ったか

回答社数:1477社

	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
選考回数の平均	3.3	3.5	3.2	3.1	3.4
08卒調査時の平均	3.2	3.4	3.1	3.0	3.3

【表1】

■一次試験から内々定までの平均日数

	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
平均日数	34.1	35.8	33.6	32.1	35.1

【表2】

■選考回数3回の企業の選考方法 (複数回答)

<1次選考>

回答社数:588社 (MA)	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
個人面接	22.1%	21.8%	22.2%	25.0%	20.6%
集団面接	25.0%	25.2%	24.9%	29.4%	22.7%
グループディスカッション・ワーク	9.5%	10.2%	9.3%	6.9%	10.9%
エントリーシート	17.0%	19.7%	16.1%	16.7%	17.2%
webテスト(適性・一般常識等)	6.3%	7.5%	5.9%	4.9%	7.0%
筆記試験(適性・一般常識等)	61.9%	65.3%	60.8%	54.4%	65.9%
書類審査・作文	23.5%	20.4%	24.5%	25.5%	22.4%
その他	2.7%	3.4%	2.5%	2.9%	2.6%

<2次選考>

回答社数:588社 (MA)	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
個人面接	66.3%	72.8%	64.2%	64.2%	67.5%
集団面接	25.3%	24.5%	25.6%	26.0%	25.0%
グループディスカッション・ワーク	7.7%	5.4%	8.4%	8.8%	7.0%
エントリーシート	1.9%	1.4%	2.0%	2.5%	1.6%
webテスト(適性・一般常識等)	4.1%	2.0%	4.8%	4.4%	3.9%
筆記試験(適性・一般常識等)	25.3%	27.9%	24.5%	28.4%	23.7%
書類審査・作文	8.0%	9.5%	7.5%	8.3%	7.8%
その他	2.4%	4.1%	1.8%	3.4%	1.8%

<3次選考(最終)>

回答社数:586社 (MA)	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
個人面接	84.8%	83.6%	85.2%	86.8%	83.7%
集団面接	16.2%	19.9%	15.0%	14.6%	17.1%
グループディスカッション・ワーク	1.0%	1.4%	0.9%	1.0%	1.1%
エントリーシート	0.7%	0.0%	0.9%	1.0%	0.5%
webテスト(適性・一般常識等)	0.5%	0.7%	0.5%	0.5%	0.5%
筆記試験(適性・一般常識等)	4.6%	4.8%	4.6%	4.9%	4.5%
書類審査・作文	4.6%	4.8%	4.6%	5.4%	4.2%
その他	1.5%	1.4%	1.6%	1.5%	1.6%

【表3】

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

企業の選考内容(2)

■最終面接は役員・社長・管理職中心

1次選考で面接を担当するのは人事担当者が82.8%と圧倒的に多くなった。組み合わせを見てみても、人事担当者のみが51.9%、人事担当者と管理職、人事担当者と一般社員など組み合わせで臨むケースと合わせても9割近くが人事担当者をベースに選考を行っているという結果となった。
選考回数が進むにつれ、人事担当者だけではなく管理職の割合が増えてくる。最終選考になると、役員が72.2%、社長が52.0%となった。
選考回数と担当する面接担当者の関係性だけでなく、それぞれの選考段階における面接担当者の組み合わせも参考にしていただけるのではないだろうか。

■選考段階別面接担当者

(MA)

＜1次選考＞

	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
一般社員	18.1%	16.1%	18.7%	17.6%	18.4%
人事担当者	82.8%	87.2%	81.5%	80.8%	83.9%
管理職	27.0%	26.1%	27.3%	32.6%	24.0%
役員	8.9%	3.2%	10.6%	8.9%	8.9%
社長	4.3%	0.4%	5.4%	4.7%	4.0%
その他	1.4%	2.4%	1.1%	1.3%	1.4%

＜1次選考の組み合わせベスト5＞

順位	組み合わせ	割合
1	人事担当者	51.9%
2	人事担当者＆管理職	13.6%
3	一般社員＆人事担当者	7.7%
4	管理職	5.3%
5	一般社員	5.1%

＜2次選考＞

	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
一般社員	14.4%	13.9%	14.6%	12.8%	15.2%
人事担当者	67.0%	71.8%	65.1%	66.0%	67.4%
管理職	50.5%	53.3%	49.5%	56.5%	47.7%
役員	18.4%	10.1%	21.5%	20.4%	17.4%
社長	5.1%	0.0%	7.1%	6.1%	4.7%
その他	1.6%	1.4%	1.7%	1.8%	1.6%

＜2次選考の組み合わせベスト5＞

順位	組み合わせ	割合
1	人事担当者	26.8%
2	人事担当者＆管理職	21.5%
3	管理職	16.7%
4	一般社員＆人事担当者	5.1%
5	役員	4.5%

＜3次選考＞

	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
一般社員	10.3%	7.8%	11.4%	7.9%	11.2%
人事担当者	53.7%	56.5%	52.5%	55.4%	53.1%
管理職	56.5%	59.1%	55.4%	57.6%	56.2%
役員	24.4%	17.5%	27.4%	23.0%	24.9%
社長	6.4%	1.3%	8.8%	7.9%	5.9%
その他	1.6%	2.0%	1.5%	1.4%	1.7%

＜3次選考の組み合わせベスト5＞

順位	組み合わせ	割合
1	管理職	23.5%
2	人事担当者	20.7%
3	人事担当者＆管理職	18.3%
4	役員	7.6%
5	管理職＆役員	4.8%

＜4次選考＞

	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
一般社員	12.9%	14.0%	12.4%	5.7%	15.2%
人事担当者	46.4%	34.9%	51.6%	45.7%	46.7%
管理職	45.0%	53.5%	41.2%	48.6%	43.8%
役員	29.3%	25.6%	30.9%	31.4%	28.6%
社長	7.9%	0.0%	11.3%	8.6%	7.6%
その他	0.7%	2.3%	0.0%	0.0%	1.0%

＜4次選考の組み合わせベスト5＞

順位	組み合わせ	割合
1	管理職	21.4%
2	人事担当者	17.9%
3	人事担当者＆管理職	14.3%
4	役員	13.6%
5	一般社員	7.1%

＜最終選考＞

	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
一般社員	1.9%	0.0%	2.5%	0.8%	2.5%
人事担当者	26.7%	24.6%	27.4%	30.3%	24.8%
管理職	26.6%	31.5%	25.0%	28.3%	25.7%
役員	72.2%	80.2%	69.6%	75.8%	70.3%
社長	52.0%	31.8%	58.6%	49.9%	53.1%
その他	1.1%	1.4%	1.0%	1.0%	1.2%

＜最終選考の組み合わせベスト10＞

順位	組み合わせ	割合
1	役員	20.8%
2	役員＆社長	19.8%
3	社長	13.1%
4	管理職＆役員	7.2%
5	人事担当者＆役員	6.6%
6	人事担当者＆役員＆社長	6.5%
7	管理職＆役員＆社長	4.8%
8	管理職	3.9%
9	人事担当者＆管理職＆役員	3.8%
10	人事担当者＆社長	2.4%

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

内定者フォロー

■内定者フォローは「懇親会」中心。内定承諾書は88.1%が「取っている」

実施している内定者フォローは「懇親会（飲み会）」が78.2%で最も多くなった。次いで「内定式」（60.1%）、「社内報・資料の郵送」（50.4%）、「人事から状況確認連絡（電話・メール等で）」（50.1%）となっている。【表3】学生が受けたいフォロー内容として「先輩社員との懇親会」、「食事会」に次いで「勉強会 」が上位に挙げられていることも参考に、入社までのフォロープログラムをご検討いただきたい。【表5】
内定承諾書の有無については、承諾書を取っていると回答した企業の割合が88.1%となった。特に未上場企業で91.3%と高い割合となった。内定承諾書の返送期間は平均で17.2日となった。【表1～2】

■内定承諾書の有無

	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
取っている	88.1%	78.3%	91.3%	85.9%	89.2%
取っていない	11.9%	21.7%	8.7%	14.1%	10.8%

【表1】

■返送期間

（単位：日）

	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
平均値	17.2	17.8	17.1	16.0	17.8
回答社数（n）	1178	247	931	393	785

【表2】

■今年度実施している内定者フォロー

（MA）	全体	上場	未上場	製造業	非製造業
懇親会（飲み会）	78.2%	84.0%	76.2%	76.2%	79.2%
先輩との面談・OBOG訪問	32.8%	41.6%	29.9%	31.3%	33.6%
人事との面談	32.3%	34.0%	31.8%	27.9%	34.6%
社内・工場見学	33.1%	39.4%	31.0%	41.5%	28.8%
社内外で有識者の講演を聴く	2.0%	3.0%	1.6%	1.4%	2.3%
旅行・合宿	7.8%	8.2%	7.7%	5.4%	9.1%
通信教育を受講させる（郵送形式）	25.3%	31.8%	23.1%	27.9%	24.0%
社内報・資料の郵送	50.4%	62.8%	46.3%	56.7%	47.2%
ｸﾞﾙｰﾌﾟﾜｰｸ・ｸﾞﾙｰﾌﾟﾃﾞｨｽｶｯｼｮﾝ（宿泊を伴わない集合研修）	16.9%	20.7%	15.7%	12.2%	19.4%
e-learning	9.9%	15.5%	8.0%	7.4%	11.1%
人事から状況確認連絡（電話・メール等で）	50.1%	52.2%	49.4%	47.5%	51.4%
内定者向けweb掲示板やSNSを用意	18.4%	31.3%	14.2%	16.4%	19.5%
アルバイト・インターン	12.7%	12.0%	12.9%	7.4%	15.4%
専門学校に通わせる・資格取得支援	2.0%	2.2%	2.0%	1.2%	2.5%
内定式	60.1%	72.3%	56.1%	56.7%	61.9%
保護者向けフォロー等	5.7%	6.0%	5.5%	3.8%	6.6%
その他	6.9%	3.8%	8.0%	5.0%	7.9%

【表3】

■内定者との接触の頻度

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
毎月2回以上	2.7%	3.6%	1.6%	2.7%	3.1%	3.8%	1.4%	2.4%	3.4%	4.2%
毎月1回程度	23.9%	26.3%	27.1%	24.3%	22.8%	27.0%	17.0%	20.1%	27.3%	29.4%
2ヶ月に1回程度	27.9%	27.0%	27.7%	25.7%	28.0%	27.5%	25.3%	20.9%	29.3%	30.0%
3ヶ月に1回程度	17.4%	16.8%	17.3%	17.5%	17.4%	16.6%	17.6%	18.8%	17.3%	15.9%
入社までに1～2回程度	26.4%	25.2%	25.2%	28.7%	26.8%	24.0%	36.5%	35.9%	21.3%	19.9%
全く予定していない(会わない)	1.7%	1.1%	1.1%	1.1%	1.9%	1.1%	2.2%	1.9%	1.4%	0.6%

【表4】

【参考】：学生側から見た内定者フォロー　【弊社モニターアンケートより】

【今後どのような内定者フォローを受けたいか？：6月モニターアンケート】

	09卒					08卒				
	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
食事会	43.7%	43.2%	40.0%	47.5%	42.1%	43.4%	41.7%	46.6%	46.7%	36.5%
先輩社員との懇親会	48.9%	43.8%	46.5%	51.2%	51.9%	46.4%	39.1%	50.3%	50.0%	43.5%
旅行（宿泊無）	7.6%	10.8%	8.4%	6.2%	6.4%	11.0%	9.9%	12.3%	10.7%	11.2%
旅行（宿泊有）	17.9%	22.2%	21.9%	17.7%	11.1%	21.2%	25.8%	23.9%	20.0%	16.5%
勉強会	33.2%	33.5%	32.1%	37.0%	28.9%	32.2%	41.1%	32.5%	31.9%	24.7%
通信教育（郵送形式）	21.6%	28.1%	20.0%	20.8%	19.1%	22.3%	19.9%	22.1%	21.9%	25.3%
内定者専用Webサイトで情報交換	29.3%	29.2%	27.4%	29.8%	30.2%	30.8%	25.8%	31.3%	31.9%	32.9%
e-learning形式の通信教育	20.3%	25.9%	14.9%	20.2%	20.9%	20.4%	18.5%	21.5%	19.6%	22.4%
社内報などの資料の郵送	26.3%	21.1%	27.0%	27.6%	28.1%	－	－	－	－	－
人事との個人面談	18.0%	21.1%	18.6%	21.4%	10.2%	－	－	－	－	－
研究室、工場など施設（社内）見学	22.3%	13.0%	30.7%	15.8%	30.6%	－	－	－	－	－
その他	1.3%	2.2%	0.5%	0.9%	1.7%	1.3%	0.0%	2.5%	1.1%	1.8%
特にない	11.3%	13.5%	14.9%	8.7%	9.8%	10.5%	13.3%	8.6%	10.0%	10.6%

【表5】

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

採用活動における社員の積極活用

■人事以外の社員を活用している割合は78.1%　前年より増加

社内の人材活用について聞いてみたところ、78.1%の企業が何らかの形で社員の協力を得ていることがわかった。昨年の74.4%から3.7ポイント増加しており、平均的な動員人数も25.3名と昨年の23.1名より増加している。各グループ別に見てみると動員数は上場企業が突出して多いものの、その他のグループでも前年と比較して平均動員数が増加しており、社内での協力体制が取れてきたことの現れではないかと推測される。【表1～2】
実際どのような業務を行っているのかに関しては、「学内セミナーや就職イベントでの仕事紹介」（64.0%）に次いで「内々定フォロー」（48.9%）、「実質的な選考」（35.7%）と続く。学生も昨年以上に企業を選ぶ際に人事担当や社員の印象を重んじる傾向が高まってきていることから、全社的な協力体制と人選が今後の採用の成否を握っているといえるだろう。【表3】

■採用活動で人事以外の社員を活用しているか

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
はい	78.1%	74.4%	84.2%	79.0%	76.2%	72.8%	79.1%	78.3%	77.6%	72.5%
いいえ	21.9%	25.6%	15.8%	21.0%	23.8%	27.2%	20.9%	21.8%	22.4%	27.5%

【表1】

■平均動員数

（単位：人）

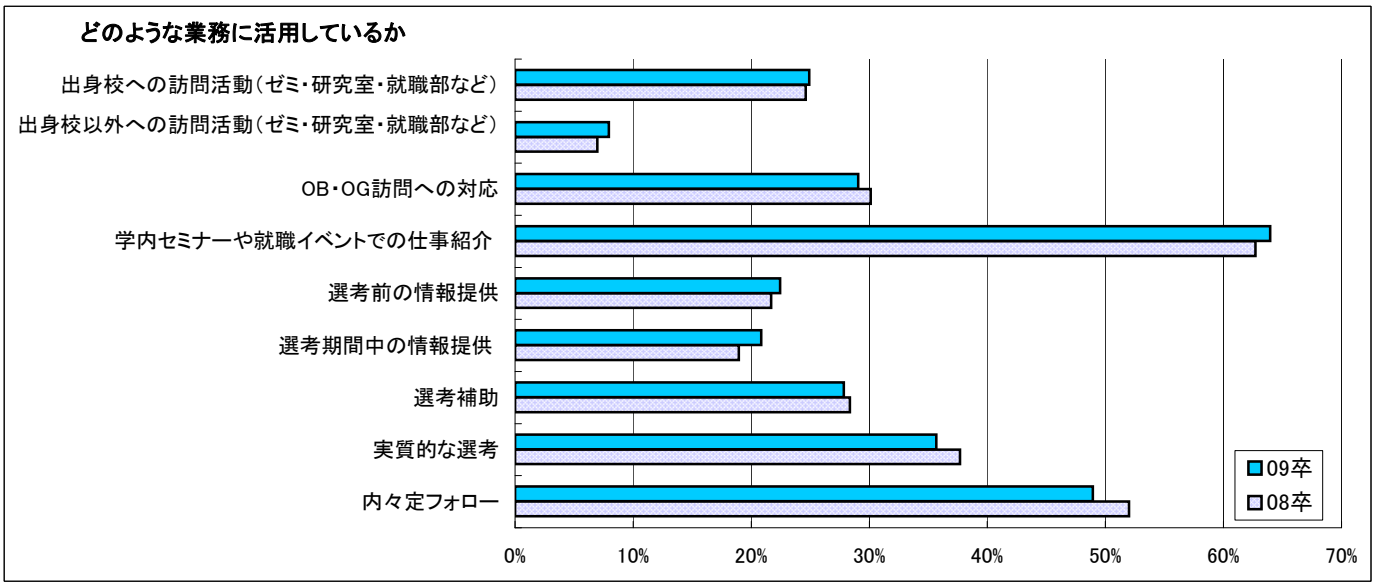
	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
平均動員数	25.3	23.1	49.2	45.2	17.1	15.3	30.3	22.5	22.7	23.4
回答社数（n）	1107	982	283	256	824	726	381	340	726	642

【表2】

■どのような業務に活用しているか

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
出身校への訪問活動（ゼミ・研究室・就職部など）	24.9%	24.6%	36.3%	36.8%	21.0%	20.1%	37.4%	39.5%	18.3%	16.4%
出身校以外への訪問活動（ゼミ・研究室・就職部など）	8.0%	7.0%	11.0%	10.1%	6.9%	5.8%	12.0%	12.2%	5.8%	4.1%
OB・OG訪問への対応	29.1%	30.1%	40.1%	40.8%	25.2%	26.2%	27.0%	29.8%	30.2%	30.3%
学内セミナーや就職イベントでの仕事紹介	64.0%	62.7%	70.2%	69.3%	61.8%	60.2%	66.4%	67.7%	62.7%	60.0%
選考前の情報提供	22.4%	21.7%	24.3%	24.6%	21.8%	20.6%	21.4%	20.2%	23.0%	22.5%
選考期間中の情報提供	20.9%	18.9%	26.4%	23.5%	18.9%	17.3%	18.1%	16.9%	22.3%	20.1%
選考補助	27.8%	28.4%	23.6%	22.0%	29.3%	30.7%	24.9%	24.0%	29.4%	30.8%
実質的な選考	35.7%	37.7%	36.0%	36.8%	35.6%	38.0%	32.6%	35.1%	37.4%	39.1%
内々定フォロー	48.9%	52.0%	51.4%	56.7%	48.1%	50.3%	40.5%	45.6%	53.5%	55.6%

【表3】



【表4】

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.

次年度（10年卒）の採用について

■次年度の採用が「厳しくなる」という予測が減少。採用数はほぼ「今期並み」の予測

次年度の活動予測を聞いてみると、「今期よりも採用が厳しくなる」と予測する採用担当者は大幅に減少し、「今年度並み」が増加している。また、「採用しやすくなる」という回答も増加しており、次年度の採用活動に対して見通しが立てやすいと感じているようだ。
（厳しくなる08卒66.2%→09卒33.9%、今年度並み08卒33.1%→09卒60.3%、採用しやすくなる08卒0.7%→09卒5.8%）【表1】
上場・未上場企業で比較してみると、未上場企業の方が「採用しやすくなる」という回答の割合が多い（上場4.9%、未上場6.1%）。

採用数については今年度並みとする回答が多い一方、「減らす（予定）」の割合が増加しており、前述の次年度の採用活動予測と合わせて考えてみると、採用数を減らすことで次年度の採用活動がやりやすくなると考えているようだ。
スケジュールについては全ての項目で「今年度と同時期（予定）」の回答が増加している。早期化傾向は一段落したと見てよさそうだ。【表3】

■次年度の採用活動について

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
厳しくなる	33.9%	66.2%	29.0%	67.1%	35.6%	65.9%	30.0%	68.8%	36.0%	65.0%
今年度並み	60.3%	33.1%	66.1%	32.3%	58.4%	33.3%	62.6%	30.4%	59.1%	34.4%
採用しやすくなる	5.8%	0.7%	4.9%	0.5%	6.1%	0.8%	7.4%	0.9%	4.9%	0.6%

【表1】

■次年度の採用数について

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
増やす(予定)	7.3%	11.5%	6.4%	9.6%	7.6%	12.1%	5.5%	10.5%	8.3%	12.0%
今年度並み(予定)	78.3%	81.0%	83.8%	84.5%	76.4%	79.8%	79.0%	82.8%	77.9%	80.1%
減らす(予定)	14.4%	7.5%	9.8%	5.9%	16.0%	8.0%	15.6%	6.7%	13.9%	7.9%

【表2】

■次年度の採用スケジュールについて

採用情報の公開

	全体		上場	未上場	製造業	非製造業
		昨年				
今年より前倒し(予定)	29.3%	36.0%	26.6%	30.2%	30.1%	28.9%
今年度と同時期(予定)	68.6%	63.2%	71.4%	67.6%	67.8%	69.0%
今年度より遅らせる(予定)	2.1%	0.8%	2.0%	2.1%	2.1%	2.1%

エントリー受付

	全体		上場	未上場	製造業	非製造業
		昨年				
今年より前倒し(予定)	25.5%	30.9%	22.0%	26.7%	26.3%	25.1%
今年度と同時期(予定)	72.8%	68.1%	76.0%	71.7%	72.4%	73.0%
今年度より遅らせる(予定)	1.7%	1.0%	2.0%	1.6%	1.3%	1.9%

会社説明会開催

	全体		上場	未上場	製造業	非製造業
		昨年				
今年より前倒し(予定)	29.9%	34.6%	28.7%	30.3%	30.8%	29.5%
今年度と同時期(予定)	66.5%	62.3%	66.5%	66.4%	65.2%	67.1%
今年度より遅らせる(予定)	3.6%	3.1%	4.8%	3.2%	4.0%	3.4%

選考開始

	全体		上場	未上場	製造業	非製造業
		昨年				
今年より前倒し(予定)	23.9%	29.1%	18.1%	25.9%	22.9%	24.4%
今年度と同時期(予定)	72.2%	67.7%	77.7%	70.4%	72.4%	72.1%
今年度より遅らせる(予定)	3.9%	3.3%	4.3%	3.8%	4.7%	3.5%

内々定出し

	全体		上場	未上場	製造業	非製造業
		昨年				
今年より前倒し(予定)	22.4%	26.1%	18.5%	23.7%	22.1%	22.5%
今年度と同時期(予定)	73.9%	70.9%	77.0%	72.8%	73.6%	74.0%
今年度より遅らせる(予定)	3.8%	3.0%	4.6%	3.5%	4.3%	3.5%

【表3】

Copyright (C) 2008 Mainichi Communications Inc.