

2005年9月14日

「2005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 企画広報部 企画推進課
TEL03(6267)4571/FAX03(6267)4013 / E-mail:kikaku@mycom.co.jp

MYCOM
毎日コミュニケーションズ

「2005年度 内定状況及び採用活動に関するアンケート」

I N D E X

調査概要	- 2 P
採用充足率	- 3 P
採用満足度	- 4 P
採用満足度の年次推移	- 5 P
学生の能力についての印象	- 6 P
採用基準	- 7 P
昨年と比較しての厳しさ	- 8 P
採用活動が厳しいと感じた理由	- 9 P
大卒者に内定を出す際に重視する項目	- 10 P
進捗状況と今後の活動予定	- 11 P
新卒採用で充足しなかった場合の対応	- 12 P
内定辞退の前年比増減	- 13 P
企業の倫理憲章の影響	- 14 P
採用費	- 15 P
セミナー・内々定開始時期	- 16 P
導入している採用手法・形態	- 17 P
内定者フォロー	- 18 P
次年度の採用について	- 19 P

調査概要

調査名 / 「2006年卒者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

調査期間 / 2005年7月23日(土)発送、8月10日(水)受付締切り

アンケート送付対象 / 国内優良企業9,000社

回答 / 1,281件 【回答の内訳 『上場企業』391社:『未上場企業』890社】
【回答の内訳 『製造業』420社:『非製造業』861社】

有効回答率 / 14.23%

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月に変更。

採用充足率

全カテゴリーにおいて採用充足率は昨年を下回る。

採用数を増加する企業が増え、雇用回復傾向がうかがえるなか、4年連続で上昇していた採用充足率は全体で-4.0%の低下に転じた。【表1】

グループ別に見ても、「上場」「未上場」「製造業」「非製造業」のすべてのグループにおいて採用充足率は低下しており、採用において苦戦していることがわかる。その中において「上場」グループが-1.9%の低下であるのに対し、「未上場」グループでは-5.7%となり、充足率にも13.6%の開きがでているように「未上場」企業の苦戦が特徴的だ。

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】

	2005年度充足率		2004年度充足率		2003年度充足率		2002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
全体	45,123	39,200	32,719	29,079	28,849	25,897	29,603	25,914
充足率		86.9%		90.9%		89.8%		87.5%
大学院理系	424	1,307	586	572	1,303	1,290	1,577	1,505
大学院文系	65	116						
4大理系	693	1,511	1,131	1,043	1,685	1,422	4,110	3,307
4大文系	2,509	3,492	5,530	4,966	10,546	9,776	13,918	12,594
理系(院・学卒不問)	8,972	6,815	5,739	5,364	5,798	5,426	5,137	4,163
文系(院・学卒不問)	4,820	3,700						
大卒(文理不問)	10,948	8,935	6,880	6,066				
短大	551	501	660	481	578	445	1,499	1,148
専門学校	1,100	956	669	462	1,220	941	1,326	1,010
不問	15,041	11,867	11,524	10,125	7,719	6,597	2,036	2,187

文系の院・学卒のカテゴリー分けての集計は今年度からとなります。

(05年有効回答1,263社、04年有効回答数969社、03年有効回答数898社、02年有効回答数906社)

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	
	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年
全体	86.9%	90.9%	93.3%	95.2%	79.7%	85.4%	93.7%	97.4%	83.3%	87.3%
理系	90.6%	96.0%	96.6%	98.7%	79.8%	87.9%	100.8%	99.0%	70.7%	91.4%
文系	93.1%	94.8%	100.1%	110.5%	85.4%	80.8%	107.5%	104.7%	80.3%	73.8%
短大	82.4%	91.1%	87.3%	85.6%	78.6%	93.1%	101.6%	89.3%	74.3%	97.6%
専門学校	74.0%	77.4%	87.5%	71.4%	70.4%	79.7%	93.6%	89.0%	71.0%	73.8%
不問	83.9%	90.6%	90.0%	93.1%	78.5%	87.2%	74.9%	98.9%	85.9%	88.6%

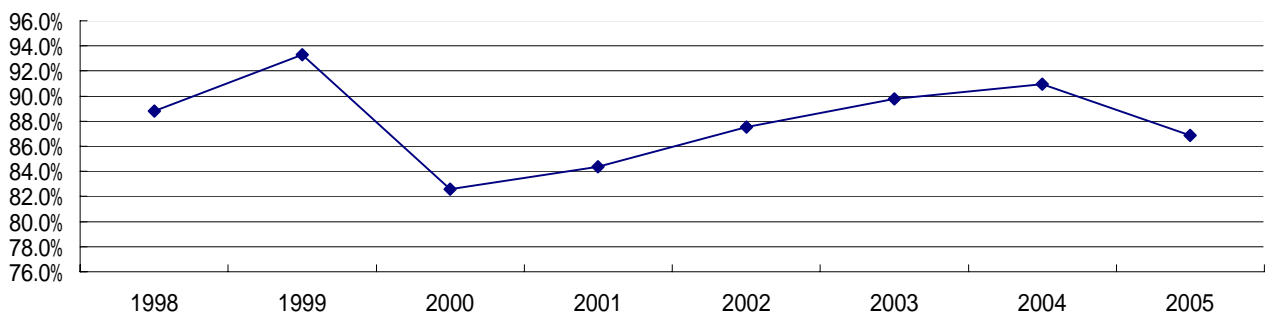
(文系 = 大学院文系 + 4大文系、理系 = 大学院理系 + 4大理系、不問 = 不問 + 理系(院・学卒不問) + 文系(院・学卒不問)で算出)

cf.採用充足率の推移(～1999年まで10月調査：2000年より8月に実施)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
全体	88.8%	93.3%	82.6%	84.4%	87.5%	89.8%	90.9%	86.9%

【表3】

採用充足率の年次推移



採用満足度

「質・量とも満足」が大幅に減少。「質・量とも不満」が増加。

今年度は採用数を増加させる企業が増え、一部の学生層では売り手市場の様相を呈していた事もあり、各社の採用満足度は下がっている。「質・量とも満足」という回答は32.8%（昨年38.4%）と昨年比-5.6%となった。【表1】

グループ別に見てみると、「質・量とも満足」はすべてのグループにおいて低下しているが、特に「上場」グループにおいては昨年比-10.3%、「製造業」においては昨年比-14.8%と前年満足度の高かったグループほど低下している。【表2～5】
一方、「質・量とも不満」と回答する企業も全グループで増加しており、企業側にとっては厳しい採用活動であったことがうかがえる結果となった。

【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	32.8%	38.4%	31.2%	30.4%	16.1%	15.9%	20.0%	15.3%
大学院理系	63.1%	64.3%	16.2%	15.8%	12.6%	10.7%	8.1%	9.3%
4大理系	36.4%	44.1%	26.1%	26.4%	12.9%	14.9%	24.6%	14.6%
大学院文系	54.6%		18.2%		6.8%		20.5%	
4大文系	34.9%	39.3%	28.5%	26.6%	18.2%	19.8%	18.4%	14.3%

【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	38.7%	49.0%	31.4%	26.0%	13.2%	16.7%	16.8%	8.3%
大学院理系	62.5%	71.0%	14.3%	12.3%	16.1%	9.0%	7.1%	7.7%
4大理系	34.5%	49.7%	31.0%	24.3%	11.9%	16.0%	22.6%	9.9%
大学院文系	70.0%		5.0%		0.0%		25.0%	
4大文系	36.8%	46.2%	31.6%	23.1%	14.0%	19.8%	17.5%	10.9%

【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	30.1%	33.1%	31.1%	32.6%	17.4%	15.5%	21.4%	18.8%
大学院理系	63.6%	56.6%	18.2%	19.9%	9.1%	12.5%	9.1%	11.0%
4大理系	37.2%	40.3%	24.0%	27.8%	13.3%	14.1%	25.5%	17.9%
大学院文系	41.7%		29.2%		12.5%		16.7%	
4大文系	34.1%	35.1%	27.3%	28.7%	19.8%	19.8%	18.8%	16.4%

【表3】

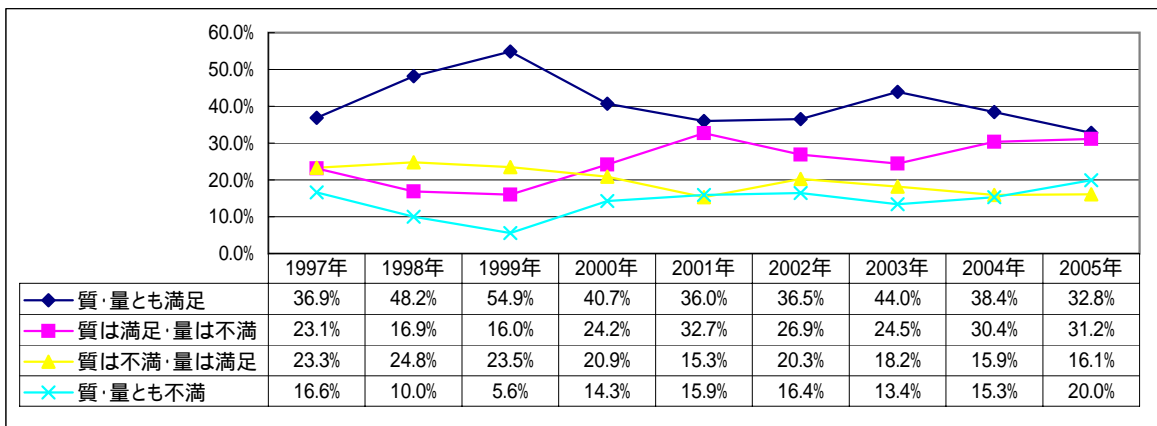
【製造業】	質・量とも満足		質は満足・量は不満		質は不満・量は満足		質・量とも不満	
		昨年		昨年		昨年		昨年
総合評価	34.9%	49.7%	32.8%	25.3%	15.8%	13.4%	16.5%	11.6%
大学院理系	64.7%	67.3%	14.7%	14.0%	17.7%	8.8%	2.9%	9.9%
4大理系	39.8%	47.9%	25.4%	23.5%	17.0%	16.0%	17.8%	12.7%
大学院文系	64.3%		14.3%		7.1%		14.3%	
4大文系	39.1%	47.8%	28.6%	22.7%	15.8%	16.3%	16.5%	13.3%

【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	31.8%	32.6%	30.4%	33.0%	16.3%	17.2%	21.6%	17.2%
大学院理系	60.5%	60.0%	18.6%	18.3%	4.7%	13.3%	16.3%	8.3%
4大理系	34.0%	40.7%	26.5%	29.0%	9.9%	13.9%	29.6%	16.5%
大学院文系	50.0%		20.0%		6.7%		23.3%	
4大文系	32.9%	34.5%	28.5%	28.9%	19.3%	21.9%	19.3%	14.9%

【表5】

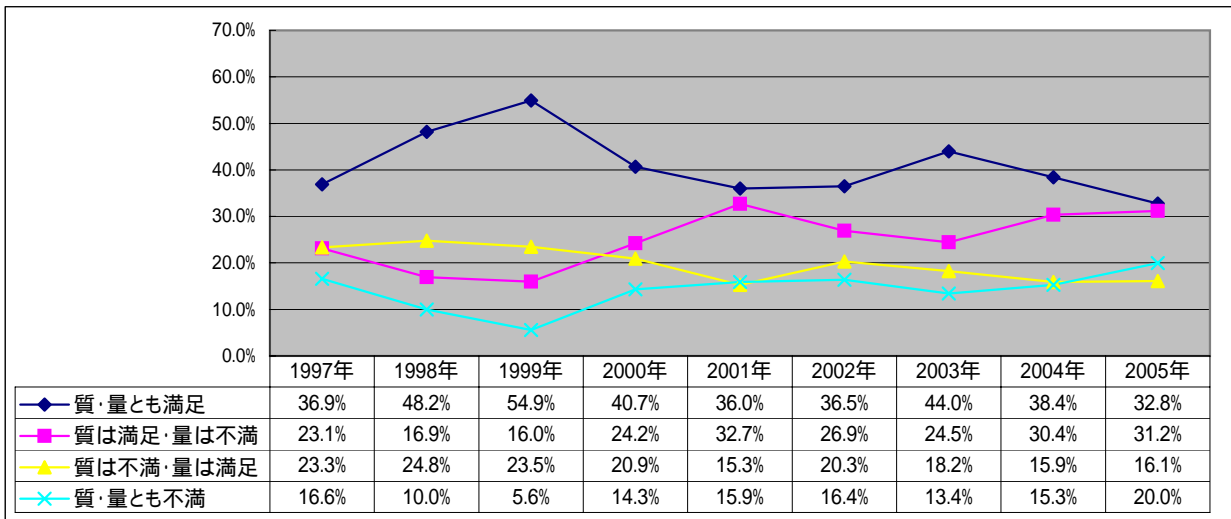
文系大学院は今年度からの集計となります。



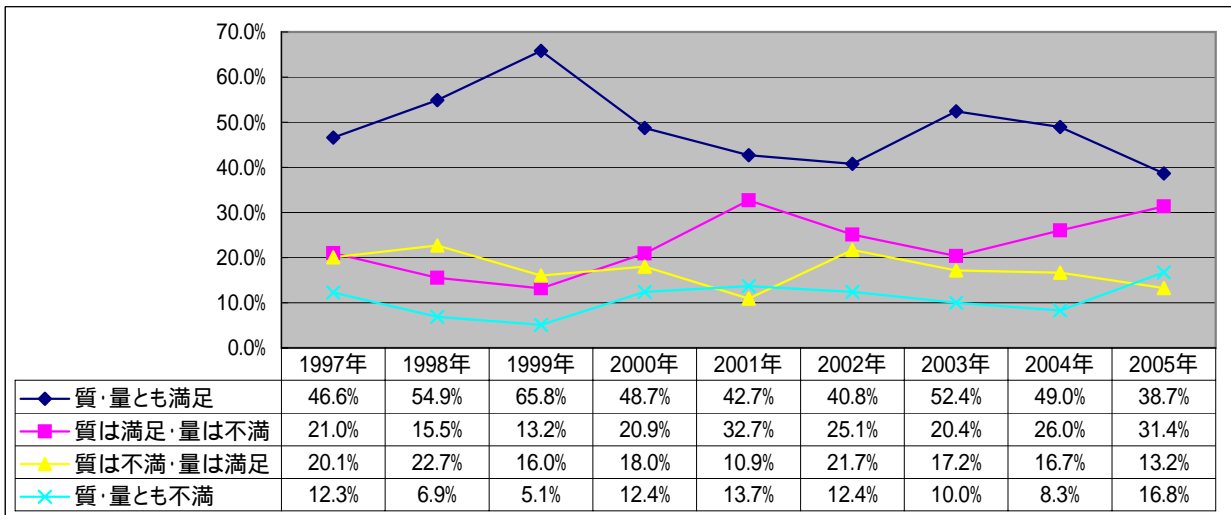
【グラフ1】

採用満足度の年次推移

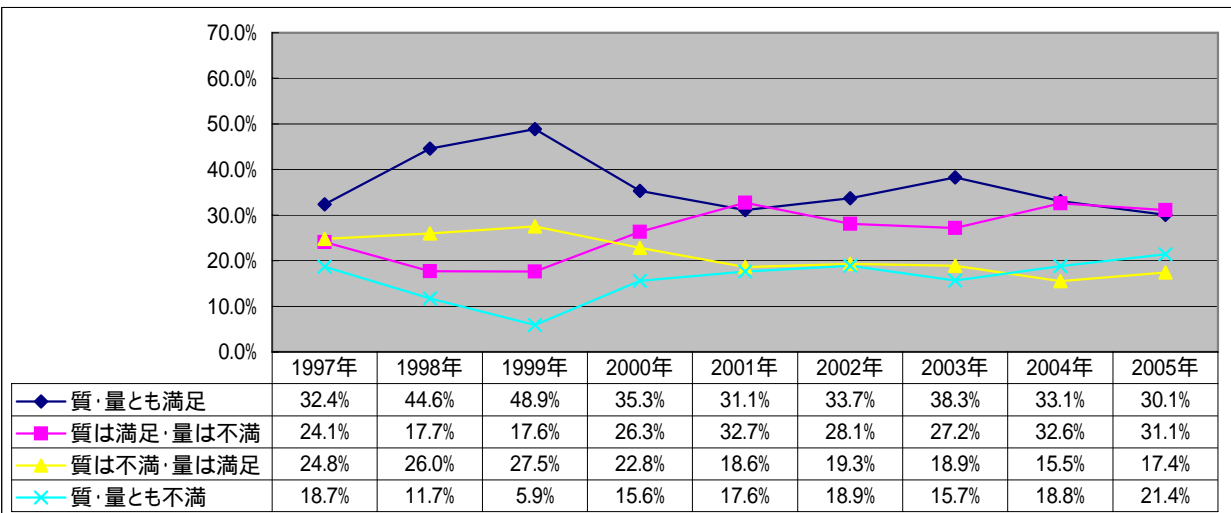
総合評価:全体



総合評価:上場企業グループ



総合評価:未上場企業グループ



学生の能力についての印象

学生の印象で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」が今年もトップ

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」がトップ。低いと思う能力では文系で「自主的行動力」、理系で「コミュニケーション能力」と例年同様の結果となった。文系学生では「コミュニケーション能力」や「情報収集力」が上位に挙げられる一方で、低いと思う能力として「自主的行動力」や「自主的思考力」などが多く挙げられている。「自分で考え行動する」といった自立型の人材を求める企業において、そのような学生を採用したいという強い願望の裏返しともとれる結果となっている。

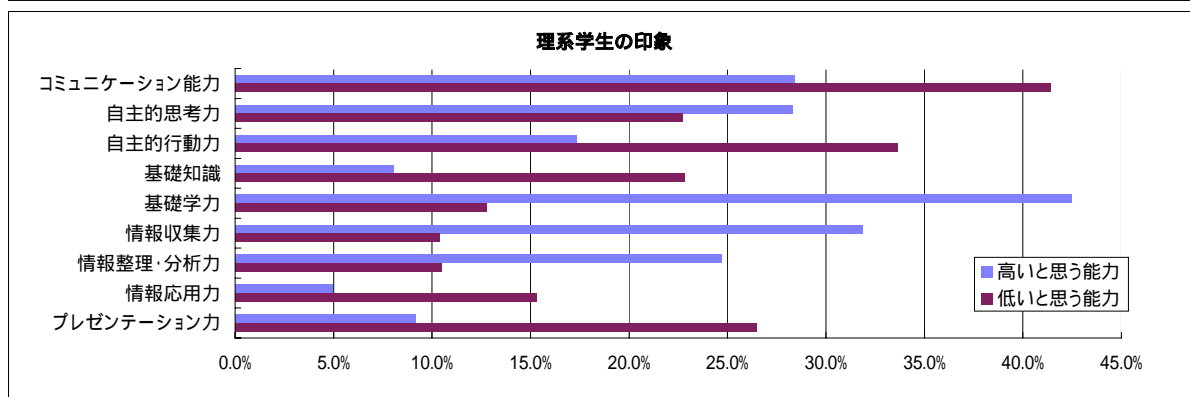
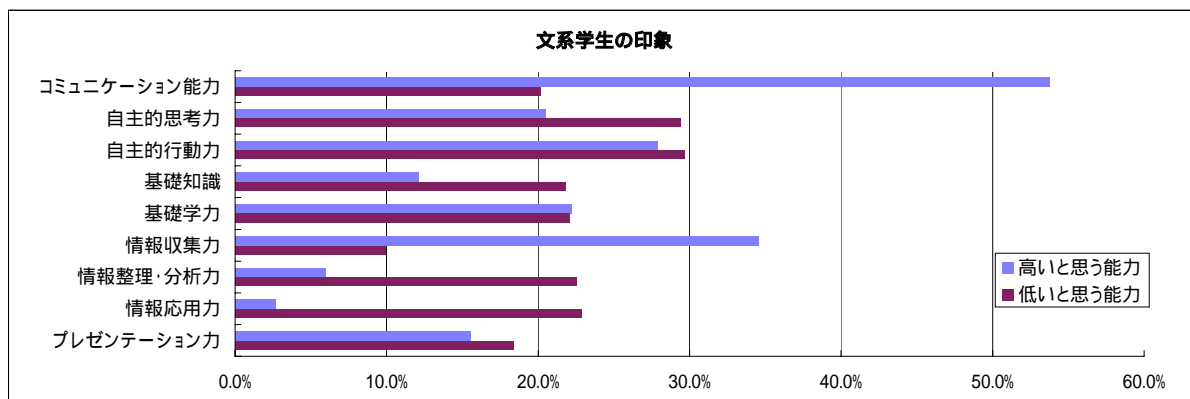
理系学生においては「基礎学力」や「情報収集力」は高いと評価されているものの、「コミュニケーション能力」や「自主的行動力」の評価は低い。企業側としては理系学生にも専門知識だけでなく「コミュニケーション能力」を求める傾向が強まっているものの、実際の学生の資質との間にはまだまだギャップがあるようだ。

【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		昨年
コミュニケーション能力	53.8%	55.0%	20.1%	17.0%
自主的思考力	20.5%	17.1%	29.4%	32.0%
自主的行動力	27.9%	28.7%	29.7%	27.3%
基礎知識	12.1%	10.7%	21.8%	20.5%
基礎学力	22.2%	23.4%	22.1%	20.3%
情報収集力	34.6%	37.1%	9.9%	10.3%
情報整理・分析力	5.9%	8.4%	22.5%	20.3%
情報応用力	2.7%	2.3%	22.8%	27.5%
プレゼンテーション力	15.5%	12.7%	18.3%	20.4%

【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		昨年
コミュニケーション能力	28.4%	29.2%	41.4%	38.0%
自主的思考力	28.3%	30.0%	22.7%	19.8%
自主的行動力	17.3%	18.6%	33.6%	32.7%
基礎知識	8.0%	8.5%	22.8%	21.1%
基礎学力	42.5%	40.7%	12.8%	11.9%
情報収集力	31.8%	30.1%	10.4%	10.2%
情報整理・分析力	24.7%	25.3%	10.5%	10.2%
情報応用力	4.9%	4.9%	15.3%	19.1%
プレゼンテーション力	9.2%	8.8%	26.5%	32.1%

【表2】



採用基準

採用基準はやや緩和傾向に。

内定を出す際の学生評価基準について調査したところ、「昨年より基準を厳しくした」企業は昨年の19.1%から12.3%と-6.8%減少しており、「昨年より基準を緩くした」企業は昨年の4.8%から10.6%と+5.8%増加している。【表1】
企業の厳選採用傾向は依然として変化はないが、実際の採用活動での量に対する不満感から、採用基準をやや下げるという企業も出てきているようだ。その傾向は文理問わず、大卒におけるすべてのカテゴリーにおいて見ることができ、長らく続いている厳選採用の傾向にも一段軟化の兆しが表れてきている。【表2～6】

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	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
昨年より基準を厳しくした	12.3%	19.1%	7.5%	15.8%	14.5%	20.7%	8.8%	18.1%	13.9%	19.6%
昨年並み	77.2%	76.1%	84.7%	82.1%	73.6%	73.1%	82.7%	78.9%	74.6%	74.7%
昨年より基準を緩くした	10.6%	4.8%	7.8%	2.1%	11.9%	6.2%	8.5%	3.0%	11.5%	5.8%

【表1】

【理系(院・学卒不問)】	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
昨年より基準を厳しくした	8.5%	-	8.8%	-	8.3%	-	8.4%	-	8.7%	-
昨年並み	80.0%	-	83.4%	-	77.3%	-	81.8%	-	78.3%	-
昨年より基準を緩くした	11.5%	-	7.7%	-	14.4%	-	9.9%	-	13.0%	-

【表2】

【文系(院・学卒不問)】	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
昨年より基準を厳しくした	11.2%	-	10.7%	-	11.6%	-	9.6%	-	12.3%	-
昨年並み	76.1%	-	79.2%	-	73.8%	-	78.3%	-	74.5%	-
昨年より基準を緩くした	12.7%	-	10.1%	-	14.7%	-	12.1%	-	13.2%	-

【表3】

【理系院生】	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
昨年より基準を厳しくした	12.5%	18.9%	9.6%	14.6%	15.4%	22.8%	8.9%	17.3%	16.7%	20.8%
昨年並み	80.8%	78.4%	86.5%	84.2%	75.0%	73.3%	89.3%	79.9%	70.8%	76.7%
昨年より基準を緩くした	6.7%	2.7%	3.9%	1.3%	9.6%	3.9%	1.8%	2.8%	12.5%	2.5%

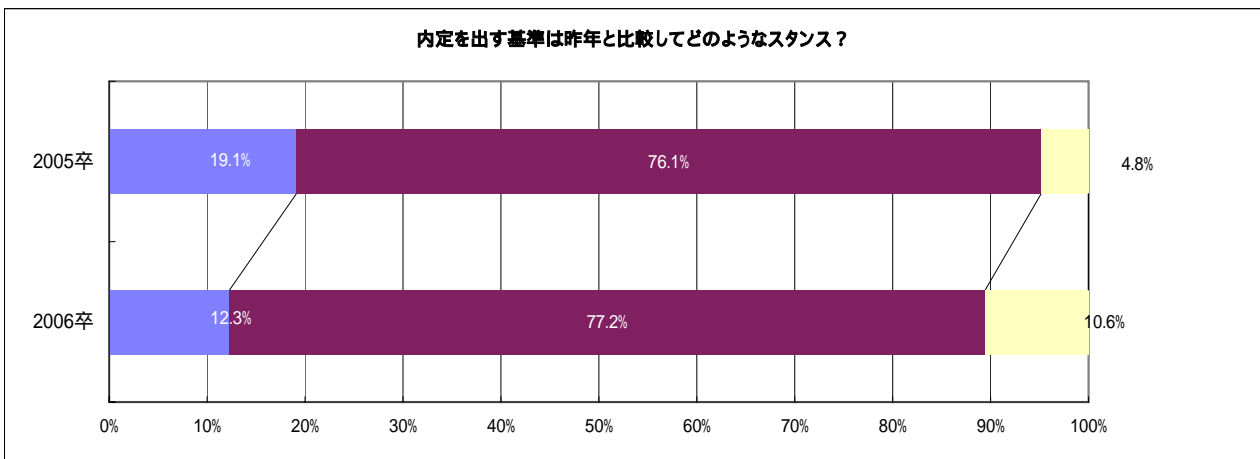
【表4】

【4大理工系】	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
昨年より基準を厳しくした	11.3%	20.7%	5.3%	15.9%	13.7%	23.6%	5.7%	19.8%	15.2%	21.4%
昨年並み	74.3%	74.1%	82.7%	80.2%	70.9%	70.2%	82.1%	74.3%	68.9%	73.8%
昨年より基準を緩くした	14.4%	5.3%	12.0%	3.9%	15.4%	6.2%	12.3%	5.9%	15.9%	4.8%

【表5】

【4大文系】	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
昨年より基準を厳しくした	14.6%	19.5%	6.7%	15.0%	17.8%	22.1%	6.0%	21.6%	18.6%	18.2%
昨年並み	72.7%	75.9%	83.8%	82.6%	68.2%	71.8%	82.8%	75.5%	68.0%	76.1%
昨年より基準を緩くした	12.7%	4.7%	9.5%	2.4%	14.0%	6.0%	11.2%	2.9%	13.4%	5.8%

【表6】



昨年と比較しての採用活動の厳しさ

採用活動は依然として「厳しい」と回答した企業は89%。

今年度の採用活動が「昨年より厳しかった」と回答する企業が半数を超える51.6%と昨年比 + 9.4%増加した。「昨年並みに厳しかった」と合わせると89.0% (昨年比 + 2.2%) にのぼる。【表1】
 グループ別に見てみると、「上場」グループにおいて「厳しかった」と回答する企業が増えており、学生の大手企業志向は引き続き見られるものの、厳選採用の姿勢を崩さず採用数を増加する企業にとっては厳しい状況となっているようだ。【表2】

昨年の採用活動と比較した印象

大学院(文系)は今年度からの集計となります。

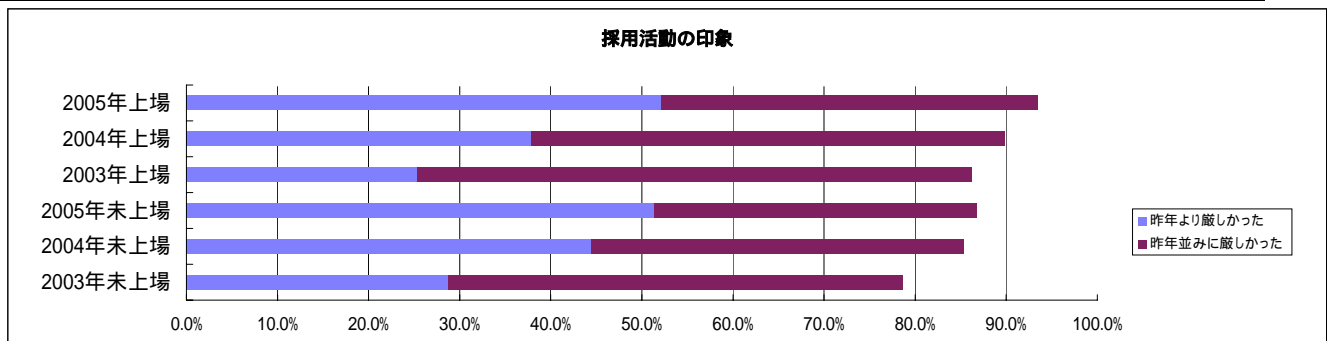
	昨年より厳しかった		昨年並みに厳しかった		昨年並みに楽だった		昨年より楽だった	
	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年
総合評価	42.2%	51.6%	44.6%	37.4%	5.1%	4.2%	8.1%	6.8%
大学院(理系)	31.4%	51.0%	51.0%	38.3%	8.8%	4.7%	8.8%	6.0%
大学院(文系)		44.3%		41.4%		7.1%		7.1%
4大(理系)	40.7%	53.0%	44.8%	37.2%	7.5%	3.2%	7.1%	6.6%
4大(文系)	40.1%	50.4%	44.4%	35.5%	7.3%	6.4%	8.1%	7.8%

	昨年より厳しかった		昨年並みに厳しかった		昨年並みに楽だった		昨年より楽だった	
	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年
総合評価	37.9%	52.1%	52.0%	41.3%	5.1%	3.6%	5.1%	3.0%
大学院(理系)	25.2%	45.9%	58.3%	44.0%	9.2%	4.8%	7.4%	5.3%
大学院(文系)		33.6%		53.9%		7.0%		5.5%
4大(理系)	35.6%	47.4%	51.0%	45.3%	8.3%	2.4%	5.2%	4.9%
4大(文系)	35.5%	44.6%	53.2%	41.4%	6.8%	6.5%	4.6%	7.6%

	昨年より厳しかった		昨年並みに厳しかった		昨年並みに楽だった		昨年より楽だった	
	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年
総合評価	44.4%	51.4%	40.9%	35.4%	5.1%	4.5%	9.6%	8.8%
大学院(理系)	37.1%	55.1%	44.4%	33.6%	8.4%	4.7%	10.1%	6.6%
大学院(文系)		51.9%		32.6%		7.2%		8.3%
4大(理系)	43.8%	56.2%	41.0%	32.5%	7.0%	3.7%	8.3%	7.7%
4大(文系)	42.8%	53.6%	39.4%	32.2%	7.6%	6.3%	10.2%	7.9%

	昨年より厳しかった		昨年並みに厳しかった		昨年並みに楽だった		昨年より楽だった	
	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年
総合評価	39.5%	53.4%	46.5%	39.0%	5.5%	2.7%	8.6%	4.8%
大学院(理系)	31.3%	51.9%	50.3%	38.1%	10.6%	5.0%	7.8%	5.0%
大学院(文系)		41.1%		47.7%		5.6%		5.6%
4大(理系)	38.6%	49.7%	46.6%	40.8%	8.9%	3.1%	5.9%	6.5%
4大(文系)	38.0%	48.1%	47.7%	37.9%	7.9%	7.4%	6.5%	6.7%

	昨年より厳しかった		昨年並みに厳しかった		昨年並みに楽だった		昨年より楽だった	
	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年
総合評価	43.6%	50.8%	43.6%	36.6%	4.9%	4.9%	7.8%	7.7%
大学院(理系)	31.5%	50.0%	51.9%	38.5%	6.8%	4.4%	9.9%	7.1%
大学院(文系)		46.0%		38.1%		7.9%		7.9%
4大(理系)	42.5%	55.5%	43.2%	34.4%	6.2%	3.4%	8.1%	6.8%
4大(文系)	41.3%	51.7%	42.6%	34.1%	7.0%	5.8%	9.0%	8.4%



採用活動が厳しいと感じた理由

厳しかった理由は「母集団の確保」がトップ。

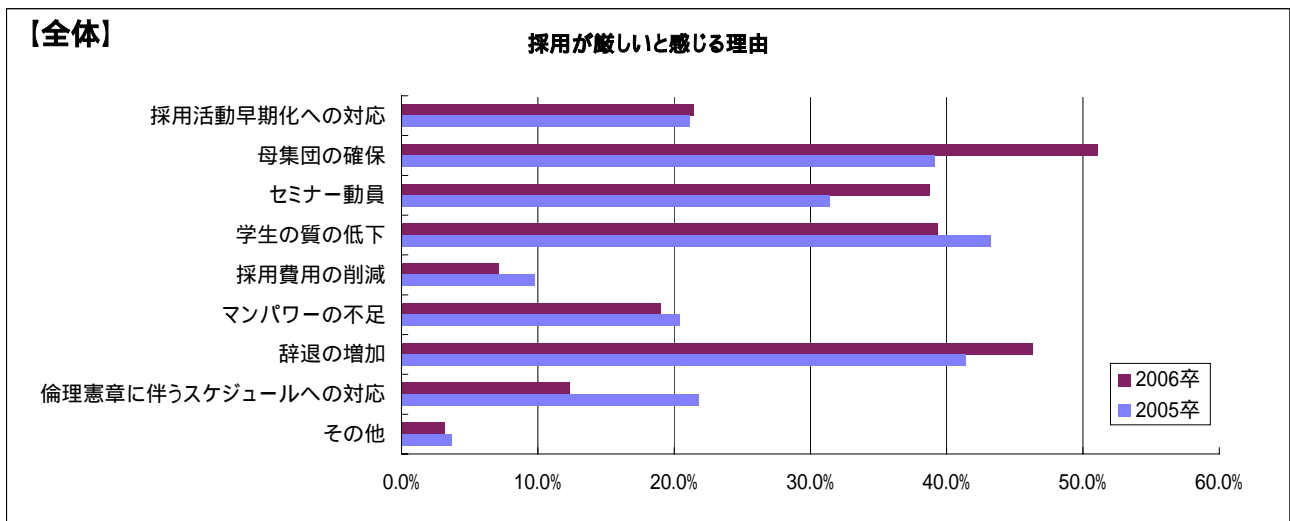
採用活動が厳しかった理由では「母集団の確保」が51.1%でトップ、次いで「辞退の増加」の46.3%となっており、昨年までトップだった「学生の質の低下」は減少した。【表1】

グループ別に見ても「母集団の確保」「辞退の増加」「セミナー動員」が増加しており、学生のエントリー社数の減少や受験社数の減少が影響しているものと思われる。年々減少傾向にある学生一人当たりのエントリー社数は、学生の大手企業志向や早期の絞込みと相まって企業には厳しい状況となっているようだ。

【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】

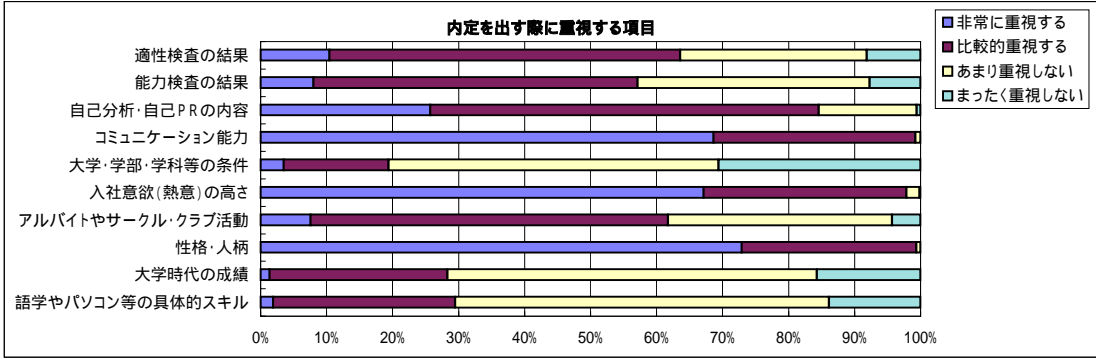
(複数回答)	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
採用活動早期化への対応	21.5%	21.2%	21.2%	18.3%	21.6%	22.6%	23.3%	21.4%	20.5%	21.1%
母集団の確保	51.1%	39.1%	51.0%	38.1%	51.1%	39.6%	51.4%	42.0%	50.9%	37.6%
セミナー動員	38.8%	31.4%	36.3%	30.7%	39.9%	31.7%	34.8%	31.5%	40.7%	31.4%
学生の質の低下	39.3%	43.2%	38.1%	37.4%	39.9%	46.1%	39.0%	44.6%	39.5%	42.5%
採用費用の削減	7.2%	9.7%	7.4%	8.6%	7.0%	10.3%	6.7%	7.9%	7.4%	10.7%
マンパワーの不足	19.0%	20.4%	26.8%	25.3%	15.3%	18.0%	24.7%	24.7%	16.1%	18.1%
辞退の増加	46.3%	41.4%	49.6%	45.5%	44.8%	39.4%	48.0%	40.5%	45.4%	41.9%
倫理憲章に伴うスケジュールへの対応	12.3%	21.8%	19.8%	33.1%	8.8%	16.3%	15.7%	26.6%	10.6%	19.3%
その他	3.2%	3.7%	3.8%	3.5%	2.9%	3.8%	3.4%	3.8%	3.1%	3.7%

【表1】



大卒者に内定を出す際に重視する項目

【全体】	(MA)	非常に重視する		比較的重視する		あまり重視しない		まったく重視しない	
		昨年		昨年		昨年		昨年	
適性検査の結果		10.4%	14.1%	53.2%	53.3%	28.3%	25.7%	8.1%	7.0%
能力検査の結果		8.0%	9.2%	49.2%	50.2%	35.1%	32.7%	7.7%	7.9%
自己分析・自己PRの内容		25.7%	29.7%	58.9%	57.8%	14.9%	11.7%	0.6%	0.8%
コミュニケーション能力		68.6%	70.4%	30.6%	28.3%	0.8%	1.2%	0.0%	0.1%
大学・学部・学科等の条件		3.5%	2.7%	15.9%	19.3%	50.0%	49.5%	30.6%	28.5%
入社意欲(熱意)の高さ		67.1%	70.8%	30.7%	26.7%	2.0%	2.4%	0.2%	0.1%
アルバイトやサークル・クラブ活動		7.6%	8.1%	54.2%	51.9%	33.9%	36.1%	4.3%	3.9%
性格・人柄		72.9%	71.4%	26.5%	27.8%	0.6%	0.9%	0.0%	0.0%
大学時代の成績		1.4%	0.8%	26.9%	31.4%	56.0%	54.9%	15.7%	13.0%
語学やパソコン等の具体的スキル		1.9%	3.8%	27.6%	28.5%	56.6%	57.0%	13.9%	10.7%



【上場】	(MA)	非常に重視する		比較的重視する		あまり重視しない		まったく重視しない	
		昨年		昨年		昨年		昨年	
適性検査の結果		5.9%	10.7%	57.7%	58.8%	28.7%	24.3%	7.7%	6.3%
能力検査の結果		7.4%	7.2%	54.7%	53.8%	30.9%	31.4%	7.1%	7.6%
自己分析・自己PRの内容		30.0%	35.6%	58.1%	53.6%	11.4%	10.0%	0.5%	0.7%
コミュニケーション能力		73.5%	79.3%	26.5%	20.1%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%
大学・学部・学科等の条件		4.7%	2.1%	20.5%	25.8%	52.0%	49.8%	22.8%	22.3%
入社意欲(熱意)の高さ		66.2%	70.7%	31.0%	28.3%	2.3%	1.0%	0.5%	0.0%
アルバイトやサークル・クラブ活動		8.7%	10.4%	57.9%	54.2%	31.0%	33.3%	2.4%	2.1%
性格・人柄		77.0%	75.6%	22.5%	23.4%	0.5%	1.0%	0.0%	0.0%
大学時代の成績		2.4%	1.4%	31.5%	33.9%	54.1%	52.3%	12.1%	12.5%
語学やパソコン等の具体的スキル		1.1%	2.8%	26.2%	32.8%	58.7%	56.2%	14.0%	8.3%

【未上場】	(MA)	非常に重視する		比較的重視する		あまり重視しない		まったく重視しない	
		昨年		昨年		昨年		昨年	
適性検査の結果		12.5%	15.7%	51.0%	50.8%	28.1%	26.3%	8.3%	7.3%
能力検査の結果		8.3%	10.1%	46.7%	48.6%	37.1%	33.3%	8.0%	8.0%
自己分析・自己PRの内容		23.8%	27.0%	59.3%	59.8%	16.4%	12.4%	0.6%	0.8%
コミュニケーション能力		66.5%	66.4%	32.4%	32.1%	1.2%	1.4%	0.0%	0.2%
大学・学部・学科等の条件		3.0%	3.0%	13.8%	16.4%	49.1%	49.3%	34.1%	31.3%
入社意欲(熱意)の高さ		67.6%	70.9%	30.6%	25.9%	1.8%	3.1%	0.0%	0.2%
アルバイトやサークル・クラブ活動		7.1%	7.1%	52.5%	50.9%	35.3%	37.3%	5.2%	4.7%
性格・人柄		71.1%	69.4%	28.2%	29.8%	0.7%	0.8%	0.0%	0.0%
大学時代の成績		0.9%	0.5%	24.9%	30.2%	56.8%	56.0%	17.4%	13.3%
語学やパソコン等の具体的スキル		2.2%	4.2%	28.3%	26.5%	55.7%	57.4%	13.8%	11.9%

【製造業】	(MA)	非常に重視する		比較的重視する		あまり重視しない		まったく重視しない	
		昨年		昨年		昨年		昨年	
適性検査の結果		7.7%	10.9%	55.5%	53.1%	29.7%	29.0%	7.2%	6.9%
能力検査の結果		9.4%	10.3%	51.5%	50.0%	33.2%	32.3%	5.9%	7.5%
自己分析・自己PRの内容		28.6%	32.5%	58.9%	53.1%	12.1%	13.8%	0.5%	0.6%
コミュニケーション能力		66.4%	66.9%	32.6%	31.9%	1.0%	1.3%	0.0%	0.0%
大学・学部・学科等の条件		8.2%	5.1%	26.6%	35.8%	54.1%	47.2%	11.2%	12.0%
入社意欲(熱意)の高さ		66.8%	69.1%	30.3%	28.4%	2.4%	2.5%	0.5%	0.0%
アルバイトやサークル・クラブ活動		7.5%	6.4%	48.0%	49.4%	40.8%	39.2%	3.7%	5.1%
性格・人柄		73.5%	73.6%	25.2%	25.5%	1.2%	0.9%	0.0%	0.0%
大学時代の成績		2.7%	1.3%	35.4%	42.2%	52.8%	47.9%	9.1%	8.6%
語学やパソコン等の具体的スキル		2.2%	4.8%	31.9%	35.4%	56.1%	52.9%	9.9%	7.0%

【非製造業】	(MA)	非常に重視する		比較的重視する		あまり重視しない		まったく重視しない	
		昨年		昨年		昨年		昨年	
適性検査の結果		11.8%	15.8%	52.0%	53.3%	27.6%	23.9%	8.6%	7.0%
能力検査の結果		7.3%	8.6%	48.1%	50.3%	36.1%	33.0%	8.6%	8.1%
自己分析・自己PRの内容		24.3%	28.3%	58.9%	60.3%	16.2%	10.5%	0.6%	0.8%
コミュニケーション能力		69.7%	72.2%	29.6%	26.5%	0.7%	1.1%	0.0%	0.2%
大学・学部・学科等の条件		1.2%	1.5%	10.7%	10.8%	48.0%	50.7%	40.1%	37.1%
入社意欲(熱意)の高さ		67.3%	71.7%	30.9%	25.8%	1.8%	2.4%	0.0%	0.2%
アルバイトやサークル・クラブ活動		7.6%	9.0%	57.2%	53.2%	30.6%	34.5%	4.6%	3.3%
性格・人柄		72.6%	70.2%	27.1%	29.0%	0.4%	0.8%	0.0%	0.0%
大学時代の成績		0.7%	0.5%	22.8%	25.8%	57.5%	58.4%	19.0%	15.3%
語学やパソコン等の具体的スキル		1.7%	3.3%	25.5%	24.9%	56.9%	59.2%	15.9%	12.7%

採用活動進捗状況と今後の活動予定

「採用継続」している企業が増加。企業の苦戦がうかがえる結果に。

文理ともに採用を継続している企業が4割を超える結果となった。【表1～4】
4大文系では「採用継続」企業が昨年の34.0%から40.2%と6.2%増加、4大理系では昨年の32.9%から40.4%と7.5%増加となっている。【表3・4】

採用活動をいつまで継続するかという問いに対してはかなりばらつきがあるものの、比較的「8 - 9月」で採用活動を終了するという回答が多いようである。【表5～7】

	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	50.7%	-	59.8%	-	45.4%	-	57.9%	-	46.4%	-
採用継続	40.8%	-	34.6%	-	44.4%	-	30.8%	-	46.8%	-
充足していないが採用終了	8.5%	-	5.6%	-	10.1%	-	11.3%	-	6.8%	-

【表1】

	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	51.6%	-	59.9%	-	49.7%	-	59.4%	-	47.8%	-
採用継続	40.5%	-	34.1%	-	44.0%	-	30.5%	-	45.2%	-
充足していないが採用終了	8.0%	-	6.1%	-	9.1%	-	10.0%	-	7.0%	-

【表2】

	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	50.0%	63.2%	51.7%	72.7%	49.4%	58.6%	58.1%	72.0%	46.8%	59.3%
採用継続	40.2%	34.0%	38.3%	25.9%	40.9%	38.0%	32.3%	23.3%	43.4%	38.9%
充足していないが採用終了	9.8%	2.8%	10.1%	1.4%	9.7%	3.5%	9.7%	4.8%	9.9%	1.9%

【表3】

	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	48.7%	64.3%	55.6%	74.8%	46.2%	58.7%	59.0%	72.8%	43.5%	59.0%
採用継続	40.4%	32.9%	33.3%	24.1%	43.1%	37.6%	30.6%	23.8%	45.4%	38.5%
充足していないが採用終了	10.9%	2.8%	11.1%	1.1%	10.8%	3.7%	10.5%	3.4%	11.1%	2.5%

【表4】

今後、採用活動をいつまで継続しますか？

【上の設問で「採用継続」を選択した企業のみ回答】

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
8 - 9月末まで	29.2%	34.5%	43.5%	31.1%	21.4%	36.2%	35.7%	45.7%	27.5%	29.0%
10 - 11月末まで	16.9%	28.8%	26.1%	40.0%	11.9%	23.4%	7.1%	23.9%	19.6%	31.2%
年内一杯	26.2%	23.7%	13.0%	15.6%	33.3%	27.7%	28.6%	21.7%	25.5%	24.7%
1 - 3月末まで	27.7%	13.0%	17.4%	13.3%	33.3%	12.8%	28.6%	8.7%	27.5%	15.1%

【表5】

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
8 - 9月末まで	38.7%	43.4%	38.2%	41.8%	38.8%	43.9%	43.8%	61.4%	37.1%	38.2%
10 - 11月末まで	25.1%	28.5%	40.0%	37.3%	19.7%	25.4%	27.1%	28.1%	24.5%	28.6%
年内一杯	19.3%	19.1%	12.7%	11.9%	21.7%	21.7%	16.7%	5.3%	20.1%	23.1%
1 - 3月末まで	16.9%	9.0%	9.1%	9.0%	19.7%	9.0%	12.5%	5.3%	18.2%	10.1%

【表6】

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
8 - 9月末まで	37.9%	38.8%	41.2%	39.0%	36.9%	38.8%	56.8%	50.8%	31.5%	34.2%
10 - 11月末まで	22.1%	24.6%	38.2%	28.8%	17.1%	23.0%	18.9%	15.9%	23.2%	28.0%
年内一杯	20.0%	23.7%	8.8%	18.6%	23.4%	25.5%	13.5%	20.6%	22.2%	24.8%
1 - 3月末まで	20.0%	13.0%	11.8%	13.6%	22.5%	12.7%	10.8%	12.7%	23.2%	13.0%

【表7】

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152社】

(複数回答)	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	
中途などの即戦力で補充	55.0%	44.5%	50.0%	53.5%	57.9%	40.4%	30.8%	42.2%	61.7%	45.7%
新卒派遣で補充	0.0%	1.5%	0.0%	2.3%	0.0%	1.1%	0.0%	2.2%	0.0%	1.1%
派遣社員で補充	5.0%	2.9%	0.0%	2.3%	7.9%	3.2%	7.7%	2.2%	4.3%	3.3%
中途・派遣での補充は特に考えない	26.7%	41.6%	22.7%	34.9%	29.0%	44.7%	38.5%	40.0%	23.4%	42.4%
次年度の新卒募集を増やして対応	23.3%	17.5%	36.4%	16.3%	15.8%	18.1%	30.8%	20.0%	21.3%	16.3%

【4大文系:回答274社】

(複数回答)	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	
中途などの即戦力で補充	50.3%	44.4%	56.6%	48.5%	48.0%	43.0%	41.3%	26.8%	52.9%	49.3%
新卒派遣で補充	1.5%	1.5%	1.9%	0.0%	1.4%	2.1%	2.2%	0.0%	1.3%	2.0%
派遣社員で補充	3.0%	2.7%	1.9%	1.5%	3.4%	3.1%	6.5%	1.8%	1.9%	2.9%
中途・派遣での補充は特に考えない	28.4%	38.3%	24.5%	36.8%	29.7%	38.9%	30.4%	44.6%	27.7%	36.6%
次年度の新卒募集を増やして対応	24.9%	23.0%	24.5%	22.1%	25.0%	23.3%	26.1%	37.5%	24.5%	19.0%

【4大理系:回答236社】

(複数回答)	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	
中途などの即戦力で補充	49.3%	44.7%	50.0%	46.6%	49.1%	44.1%	32.4%	35.9%	54.7%	48.2%
新卒派遣で補充	0.7%	2.2%	0.0%	5.2%	0.9%	1.2%	0.0%	3.1%	0.9%	1.9%
派遣社員で補充	2.9%	2.7%	3.1%	3.5%	2.8%	2.4%	0.0%	3.1%	3.8%	2.5%
中途・派遣での補充は特に考えない	27.9%	38.9%	25.0%	39.7%	28.7%	38.7%	29.4%	40.6%	27.4%	38.3%
次年度の新卒募集を増やして対応	27.1%	20.8%	31.3%	19.0%	25.9%	21.4%	41.2%	29.7%	22.6%	17.3%

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		徹底して量を重視		量よりは質を重視		質よりは量を重視		特定のスキルを重視		特定の学校を重視	
	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	
大学院(理系)	25.0%	32.4%	1.6%	0.0%	48.4%	52.8%	20.3%	11.3%	4.7%	2.8%	0.0%	0.7%
4大文系	25.4%	29.0%	0.5%	1.2%	54.2%	57.5%	16.1%	9.3%	3.9%	2.3%	0.0%	0.8%
4大理系	24.8%	28.1%	0.7%	2.2%	53.9%	54.0%	14.9%	11.4%	5.0%	3.5%	0.7%	0.9%

【上場】	徹底して質を重視		徹底して量を重視		量よりは質を重視		質よりは量を重視		特定のスキルを重視		特定の学校を重視	
	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	
大学院(理系)	27.3%	51.1%	4.6%	0.0%	31.8%	35.6%	31.8%	8.9%	4.6%	2.2%	0.0%	2.2%
4大文系	27.8%	41.4%	0.0%	0.0%	50.0%	48.6%	22.2%	5.7%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%
4大理系	36.4%	41.7%	0.0%	1.7%	39.4%	41.7%	21.2%	10.0%	3.0%	3.3%	0.0%	1.7%

【未上場】	徹底して質を重視		徹底して量を重視		量よりは質を重視		質よりは量を重視		特定のスキルを重視		特定の学校を重視	
	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	
大学院(理系)	23.8%	23.7%	0.0%	0.0%	57.1%	60.8%	14.3%	12.4%	4.8%	3.1%	0.0%	0.0%
4大文系	24.5%	24.3%	0.7%	1.6%	55.6%	60.9%	13.9%	10.6%	5.3%	1.6%	0.0%	1.1%
4大理系	21.3%	23.2%	0.9%	2.4%	58.3%	58.3%	13.0%	11.9%	5.6%	3.6%	0.9%	0.6%

【製造業】	徹底して質を重視		徹底して量を重視		量よりは質を重視		質よりは量を重視		特定のスキルを重視		特定の学校を重視	
	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	
大学院(理系)	26.7%	44.7%	6.7%	0.0%	33.3%	36.2%	13.3%	8.5%	20.0%	8.5%	0.0%	2.1%
4大文系	25.5%	35.1%	0.0%	0.0%	57.5%	52.6%	10.6%	5.3%	6.4%	7.0%	0.0%	0.0%
4大理系	36.1%	32.8%	0.0%	1.6%	47.2%	45.3%	5.6%	10.9%	11.1%	7.8%	0.0%	1.6%

【非製造業】	徹底して質を重視		徹底して量を重視		量よりは質を重視		質よりは量を重視		特定のスキルを重視		特定の学校を重視	
	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	昨年	
大学院(理系)	24.5%	26.3%	0.0%	0.0%	53.1%	61.1%	22.5%	12.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
4大文系	25.3%	27.2%	0.6%	1.5%	53.2%	58.9%	17.7%	10.4%	3.2%	1.0%	0.0%	1.0%
4大理系	21.0%	26.2%	1.0%	2.4%	56.2%	57.3%	18.1%	11.6%	2.9%	1.8%	1.0%	0.6%

内定辞退の前年比増減

内定辞退が「昨年より減少」もしくは「昨年より増加」した企業がそれぞれ増加。

昨年は「内定辞退減少」とする企業が大きく低下したが、今年度は「大幅に減少した」+「やや減少した」と回答した企業は全体の24.9%（昨年比4.5%増）と増加した。【表1】しかし、「大幅に増加した」+「やや増加した」と回答した企業も35.3%（昨年比0.6%増）と「減少した」企業を上回っており、企業は学生の内定辞退に悩まされているようだ。内定を出して早仕舞いできる企業となかなか辞退を止められず終われない企業に二分されてきている。

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
昨年より大幅に減	7.8%	6.0%	8.6%	6.0%	8.7%
昨年よりやや減	17.1%	20.5%	15.6%	17.2%	17.1%
変わらない	39.8%	35.8%	41.6%	40.1%	39.6%
昨年よりやや増	25.7%	28.3%	24.6%	26.9%	25.2%
昨年より大幅に増	9.6%	9.4%	9.7%	10.0%	9.4%

【表1】

【全体】	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
昨年より大幅に減	16.0%	8.1%	6.8%	9.5%	9.8%	6.9%	7.8%
昨年よりやや減	27.1%	16.5%	17.5%	19.7%	20.9%	13.5%	17.1%
変わらない	42.0%	50.3%	48.4%	50.2%	48.1%	44.9%	39.8%
昨年よりやや増	12.4%	20.8%	22.6%	16.0%	18.1%	25.3%	25.7%
昨年より大幅に増	2.6%	4.3%	4.7%	4.5%	3.2%	9.4%	9.6%

【表2】

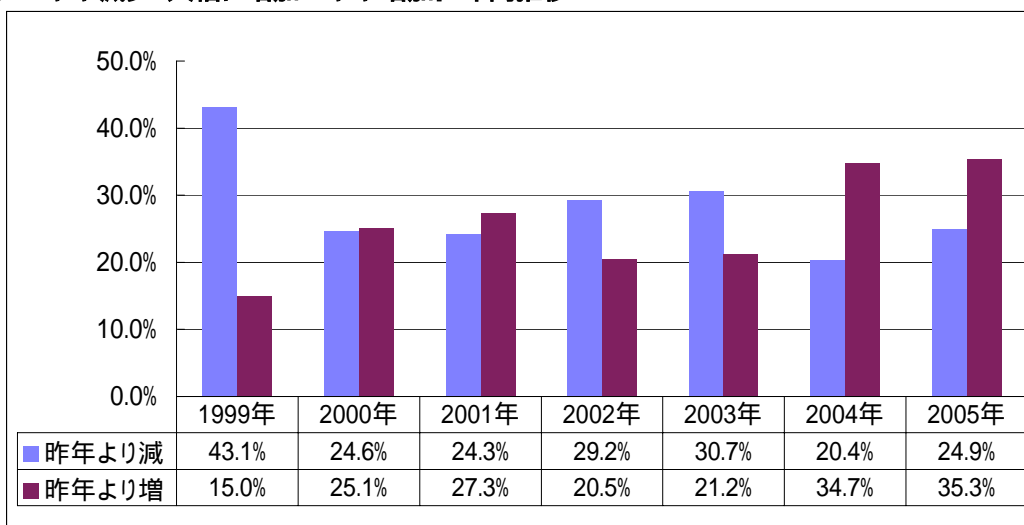
【上場】	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
昨年より大幅に減	11.9%	8.5%	5.4%	8.7%	9.7%	5.1%	6.0%
昨年よりやや減	26.9%	18.4%	20.6%	19.9%	21.6%	16.6%	20.5%
変わらない	46.5%	48.4%	49.5%	46.0%	44.5%	42.6%	35.8%
昨年よりやや増	13.1%	20.1%	20.9%	18.8%	21.0%	24.7%	28.3%
昨年より大幅に増	1.6%	4.5%	3.6%	6.6%	3.2%	11.2%	9.4%

【表3】

【未上場】	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
昨年より大幅に減	17.9%	7.9%	7.7%	10.0%	9.8%	7.8%	8.6%
昨年よりやや減	27.1%	15.4%	15.4%	19.6%	20.4%	12.0%	15.6%
変わらない	39.9%	51.3%	47.6%	52.5%	50.3%	46.0%	41.6%
昨年よりやや増	12.0%	21.2%	23.8%	14.5%	16.3%	25.6%	24.6%
昨年より大幅に増	3.1%	4.2%	5.4%	3.4%	3.1%	8.6%	9.7%

「大幅に減少+やや減少」:「大幅に増加+やや増加」5年間推移

【表4】



【グラフ1】

企業の倫理憲章(共同宣言)の影響

「上場・店頭公開」グループで38%が「採用しづらくなった」と回答

昨年よりスタートした日本経済団体連合会の「倫理憲章の趣旨実現を目指す共同宣言」の影響により、「上場」グループにおいて38.2%の企業が「採用しづらくなった」と回答している。しかし、2年目ということで各社がしっかりと対策を行ったことにより、受験率への影響は比較的少ないようで、「上場」グループにおいても73.6%が「変わらない」と回答している。大手企業を中心に4月に選考が集中するものの、各社選考の日程を増やしたり学生への配慮をし、受験率に影響が出ないようにしていると思われる。

企業の倫理憲章(共同宣言)の影響

倫理憲章によって採用の難易度は変わりましたか？

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
採用しやすくなった	0.4%	1.2%	0.5%	1.7%	0.4%	0.9%	0.7%	1.9%	0.2%	0.8%
変わらない	55.8%	53.1%	50.4%	51.0%	58.2%	54.0%	50.9%	51.5%	58.1%	53.8%
採用しづらくなった	28.7%	29.8%	38.2%	37.3%	24.3%	26.5%	35.7%	29.6%	25.3%	29.9%
わからない	15.2%	16.0%	10.9%	10.1%	17.1%	18.7%	12.7%	17.0%	16.4%	15.5%

倫理憲章によって貴社の受験率に変化がありましたか？

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
大幅に上がった	0.3%	0.5%	0.0%	0.3%	0.4%	0.6%	0.0%	0.6%	0.4%	0.5%
上がった	1.8%	4.8%	2.4%	5.4%	1.6%	4.6%	1.8%	5.7%	1.8%	4.4%
変わらない	77.7%	72.4%	73.6%	67.7%	79.6%	74.7%	74.5%	71.1%	79.3%	73.1%
下がった	18.6%	20.9%	22.7%	25.9%	16.7%	18.6%	22.5%	21.6%	16.7%	20.5%
大幅に下がった	1.6%	1.3%	1.3%	0.7%	1.8%	1.6%	1.3%	1.0%	1.8%	1.5%

採用費

採用費の平均総額は720.8万円から805.1万円に増加。

採用費の平均総額は昨年の720.8万円から805.1万円と84.3万円増となった。
しかし、採用費総額が増加しているにもかかわらず広告費は減少している。大手企業においては情報の公開ではなくその後のフォローやセミナーの内容などに採用費を使っている様子がうかがえる。「会社説明会」の印象がその後の志望度を決めるという学生も多く、企業は優秀な学生に興味を持ってもらうために他社とは違う独自性を出すのに力を入れているようだ。

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)

	'93	'94	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05
全体	1242.2	869.5	915.2	873.3	908.6	978.6	843.9	1060.7	1008.2	890.4	920.4	720.8	805.1
上場・店頭公開	2013.8	1467.3	1379.0	1513.3	1760.7	1901.8	1641.7	1589.2	1598.4	1690.0	1430.9	1213.4	1487.8
未上場	1023.7	703.4	634.7	597.0	682.2	700.0	601.1	834.3	701.9	567.7	675.5	558.7	582.6
製造業	1310.8	877.4	964.9	854.8	983.5	946.5	834.7	1054.3	995.7	1002.7	831.0	785.9	751.0
非製造業	1193.4	864.1	871.6	887.2	865.7	997.3	848.4	1064.5	1015.8	837.6	964.4	691.0	831.4

【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
全体	456.0	724.6	551.0	489.9	487.4	404.5	375.6
上場・店頭公開	758.7	1161.1	807.3	754.8	651.8	645.4	534.5
未上場	353.4	536.5	403.6	365.8	398.4	313.5	319.7
製造業	421.1	585.3	546.3	533.1	457.3	457.5	369.4
非製造業	476.1	804.6	553.9	468.2	502.3	378.0	378.8

【表2】

【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	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年
採用費平均総額	720.8	805.1	1213.4	1487.8	558.7	582.6	785.9	751.0	691.0	831.4
採用費中の広告費総額	404.5	375.6	645.4	534.5	313.5	319.7	457.5	369.4	378.0	378.8

【表3】

参考:各接触段階での交通費支給

	全体	昨年	上場	未上場	製造業	非製造業
採用に直結しないセミナー	0.6%	0.2%	0.3%	0.8%	0.5%	0.7%
採用に直結するセミナー	2.7%	2.6%	1.0%	3.4%	3.4%	2.4%
OB・OG訪問	0.8%	0.9%	0.3%	1.0%	0.7%	0.8%
会社訪問・工場見学	5.4%	4.4%	6.2%	5.0%	11.1%	2.6%
一次面接	13.5%	16.5%	17.1%	11.9%	24.2%	8.3%
二次面接～最終面接より前	20.3%	21.7%	24.1%	18.6%	29.1%	16.0%
最終面接	33.5%	32.6%	43.3%	29.1%	46.0%	27.4%
内定後	42.0%	38.1%	43.8%	41.1%	32.7%	46.5%
全く支払わない	16.3%	16.0%	8.8%	19.5%	8.2%	20.2%

【注】実費支給、一律支給、に関わらず、その段階で交通費を支給したかどうかを尋ねています。

【注】その段階までに掛かった費用を全て精算しているかどうかは不明です。

セミナー及び内々定開始時期

内々定出しのタイミングは4月がピーク。セミナーでは「仕事内容」を訴求。

選考開始時期において未上場企業では2月～4月で比較的ばらつきが大きい。上場企業では倫理憲章の影響で4月がピークとなっている。【表1】しかし、内々定出しの時期も「上場」グループでは過半数の53.7%が4月と回答しており、短期集中型の選考がうかがえる。未上場企業においても4月が34.1%でピークとなっているが、大手企業の内々定出し後の5月も29.2%と高い数値となっている。【表2】

学生にアピールする項目としては「詳しい仕事内容」が73.5%でトップ。「求める人物像」54.5%、「社風」51.0%、「企業理念」47.0%と続く。

最初に選考を開始した時期

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
2004年10月	1.4%	1.8%	1.3%	1.7%	1.3%
2004年11月	1.7%	1.8%	1.6%	2.9%	1.1%
2004年12月	1.8%	1.6%	2.0%	2.0%	1.8%
2005年1月	5.5%	4.7%	5.9%	4.4%	6.1%
2005年2月	23.9%	22.4%	24.6%	15.4%	28.0%
2005年3月	25.3%	23.4%	26.1%	26.5%	24.7%
2005年4月	30.8%	40.9%	26.3%	38.5%	27.1%
2005年5月	6.0%	2.6%	7.5%	5.9%	6.1%
2005年6月	2.7%	0.8%	3.6%	1.7%	3.2%
2005年7月	0.6%	0.0%	0.9%	1.0%	0.5%
2005年8月	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%

【表1】

最初に内々定を出した時期

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年
2004年12月	0.2%	0.1%	0.3%	0.0%	0.1%	0.2%	0.3%	0.3%	0.1%	0.0%
2005年1月	0.2%	0.2%	0.0%	0.3%	0.2%	0.2%	0.5%	0.6%	0.0%	0.0%
2005年2月	1.9%	1.6%	3.1%	2.7%	1.3%	1.1%	2.2%	1.6%	1.7%	1.7%
2005年3月	9.5%	10.2%	9.6%	12.1%	9.5%	9.3%	7.7%	10.3%	10.4%	10.1%
2005年4月	40.2%	39.5%	53.7%	52.5%	34.1%	33.3%	40.0%	40.5%	40.3%	39.0%
2005年5月	27.5%	28.4%	23.7%	22.9%	29.2%	30.9%	28.4%	29.3%	27.0%	27.9%
2005年6月	13.8%	14.3%	6.8%	6.4%	17.0%	18.0%	15.6%	11.8%	13.0%	15.6%
2005年7月	6.3%	5.4%	2.6%	3.0%	7.9%	6.5%	5.2%	5.3%	6.8%	5.5%
2005年8月	0.3%	0.3%	0.3%	0.0%	0.4%	0.5%	0.3%	0.3%	0.4%	0.3%
2005年9月	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%

【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

【選択形式4つまで】

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年
企業理念	47.0%	53.1%	45.9%	53.2%	47.5%	53.0%	46.9%	53.2%	47.0%	53.0%
経営者の話	20.6%	19.0%	10.8%	11.3%	24.9%	22.6%	14.7%	14.6%	23.5%	21.3%
詳しい業界説明	39.7%	41.9%	42.0%	47.1%	38.6%	39.6%	38.7%	45.9%	40.2%	39.9%
社風	51.0%	49.2%	49.0%	48.8%	52.0%	49.4%	50.7%	53.5%	51.2%	47.0%
詳しい仕事内容	73.5%	73.3%	78.1%	77.8%	71.5%	71.2%	78.5%	76.3%	71.1%	71.7%
求める人材像	54.5%	58.7%	54.4%	61.8%	54.6%	57.3%	53.9%	58.9%	54.9%	58.6%
採用基準	10.1%	12.4%	8.5%	10.2%	10.8%	13.4%	9.2%	13.0%	10.6%	12.1%
教育・研修制度	30.5%	30.3%	28.6%	24.9%	31.3%	32.7%	21.0%	19.6%	35.1%	35.7%
入社後の配属	10.9%	9.1%	11.9%	9.2%	10.5%	9.0%	12.6%	10.1%	10.1%	8.6%
福利厚生	5.2%	4.3%	3.4%	3.4%	6.0%	4.7%	5.3%	3.5%	5.1%	4.7%
採用スケジュール	13.6%	14.7%	16.2%	16.4%	12.4%	13.9%	16.2%	17.7%	12.3%	13.1%
ビジネスプラン	11.5%	12.7%	15.7%	13.3%	9.5%	12.5%	10.4%	11.4%	12.0%	13.4%

【表3】

導入している採用手法・形態

直接接触の機会を導入する企業が今年も増加傾向に

依然として「エントリーシート」は「上場」グループで63.8%、「未上場」グループでも49.0%の企業が導入している。しかし、全体では昨年と比較すると-1.0%減少しており、母集団の確保・受験率の維持のためにエントリーシートを廃止する企業も出てきているものと思われる。【表1】

採用に利用したツールは「インターネット就職サイト」が9割を超えてトップ。「上場」グループでは「学内セミナー」や「就職イベント（合同説明会）」の割合が増加している。【表2】なるべく多くの学生に積極的に直接会っていきこうとする姿勢がうかがえる。企業選択の際に、社風や社員の印象を重視する学生に対して、企業側もそれに合わせたアピール方法を考えているようだ。また、WEB適性試験の導入が進んできており(昨年9.2% 今年11.8%)、特に上場企業において21.8%と5社に1社が導入しているという結果となっている。

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年
採用に直結しないオープンセミナー	23.3%	25.7%	31.9%	38.1%	19.3%	19.8%	18.9%	25.1%	25.4%	26.0%
エントリーシート	53.6%	54.6%	63.8%	66.7%	49.0%	48.8%	61.1%	61.0%	50.0%	51.3%
学校名不問	37.7%	34.8%	32.5%	30.8%	40.0%	36.7%	32.7%	26.8%	40.1%	38.9%
職種別採用	32.0%	31.2%	30.2%	32.2%	32.8%	30.8%	16.8%	41.5%	14.8%	26.0%
体験型インターンシップの受け入れ	15.5%	15.6%	17.5%	19.8%	14.5%	13.6%	3.2%	18.8%	3.3%	14.0%
コンピテンシーに基づく採用	10.7%	10.5%	13.3%	13.9%	9.5%	8.9%	40.0%	12.5%	28.0%	9.5%
外国人留学生採用	8.9%	8.1%	13.8%	12.8%	6.6%	5.8%	10.5%	11.5%	10.7%	6.3%
新卒・中途枠の撤廃	1.9%	1.8%	1.7%	0.7%	1.9%	2.3%	1.4%	1.4%	2.1%	2.0%
採用直結型インターンシップ	3.3%	1.5%	2.8%	0.7%	3.5%	1.9%	0.3%	1.7%	0.9%	1.4%
スキル等による初任給調整	0.7%	1.3%	0.3%	1.1%	0.9%	1.4%	13.8%	1.1%	6.5%	1.4%
新卒派遣の受け入れ	1.3%	1.4%	1.4%	2.6%	1.3%	0.9%	1.4%	1.4%	1.3%	1.4%
Web適性検査	11.8%	9.2%	21.8%	13.2%	7.3%	7.3%	15.4%	13.2%	10.1%	7.2%
Web能力検査	3.2%	3.9%	5.1%	6.2%	2.3%	2.8%	3.2%	5.2%	3.2%	3.2%
グループディスカッション	30.1%	29.5%	32.8%	31.1%	28.9%	28.7%	26.5%	22.7%	31.9%	33.0%
その他	2.6%	3.3%	2.5%	3.7%	2.6%	3.2%	2.2%	3.8%	2.8%	3.1%

【表1】

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年
就職情報誌(宅配)	17.2%	25.2%	26.2%	37.9%	13.2%	19.3%	18.5%	29.6%	16.6%	22.9%
就職情報誌(市販)	7.1%	10.1%	13.1%	18.3%	4.5%	6.3%	8.2%	11.7%	6.6%	9.2%
個別DM(紙)	13.3%	16.8%	17.2%	20.6%	11.5%	15.0%	12.3%	15.1%	13.8%	17.7%
インターネットDM	48.0%	50.4%	58.0%	63.1%	43.6%	44.5%	52.2%	56.5%	46.0%	47.2%
インターネット就職サイト	94.2%	94.1%	95.6%	95.7%	93.6%	93.4%	94.2%	95.1%	94.2%	93.6%
インターネットホームページ	75.5%	79.3%	86.7%	92.7%	70.5%	73.2%	76.4%	78.1%	75.0%	80.0%
入社案内	44.3%	42.7%	54.4%	50.5%	39.8%	39.1%	40.1%	42.9%	46.3%	42.6%
新聞広告	9.1%	9.8%	14.9%	14.0%	6.5%	7.8%	8.2%	9.3%	9.5%	10.0%
学内セミナー	54.5%	54.9%	72.3%	69.8%	46.6%	48.0%	59.1%	55.3%	52.3%	54.7%
就職イベント(合同説明会)	62.8%	61.0%	67.2%	59.5%	60.8%	61.7%	59.6%	56.8%	64.3%	63.1%
その他	2.1%	1.5%	1.8%	0.7%	2.3%	1.8%	2.4%	1.5%	2.0%	1.4%

【表2】

参考: インターネット就職サイトで利用した機能は何ですか?【複数回答可】

	全体		上場		未上場		製造業		非製造業	
	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年
エントリー受付	86.4%	-	86.4%	-	86.4%	-	86.8%	-	86.2%	-
セミナー参加受付	71.4%	68.2%	68.6%	64.7%	72.6%	69.8%	68.8%	64.1%	72.6%	70.3%
ホームページリンク	71.8%	73.0%	77.9%	79.5%	69.1%	70.0%	74.2%	74.1%	70.7%	72.4%
会社説明会情報掲載	74.5%	76.5%	71.5%	71.0%	75.9%	79.0%	67.3%	70.9%	78.0%	79.4%
インターネットDM	47.0%	51.3%	55.3%	63.3%	43.3%	45.7%	49.5%	57.8%	45.8%	47.9%
パネル広告	6.3%	6.3%	10.0%	10.8%	4.6%	4.2%	5.1%	3.8%	6.9%	7.6%
メール広告	5.0%	5.7%	6.2%	4.7%	4.5%	6.2%	3.2%	4.4%	5.9%	6.5%
その他	1.0%	1.6%	1.3%	2.4%	0.9%	1.2%	0.5%	1.9%	1.3%	1.5%
利用していない	1.3%	1.8%	0.8%	1.0%	1.5%	2.2%	1.2%	1.3%	1.3%	2.1%

【表3】

内定者フォロー

今年度実施している内定者フォロー

(複数回答)	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
定期的な懇親会を開催	58.8%	57.5%	56.8%	54.4%	59.7%	58.9%	47.2%	48.4%	64.4%	62.2%
人事より定期的に連絡(電話)	22.1%	21.6%	20.8%	19.3%	22.7%	22.8%	15.9%	18.4%	25.2%	23.3%
人事より定期的に連絡(E-mail)	49.0%	56.7%	50.5%	59.8%	48.4%	55.3%	51.4%	61.4%	47.9%	54.3%
OB・OGを活用してフォロー	10.7%	11.3%	13.3%	15.2%	9.5%	9.5%	8.4%	11.7%	11.8%	11.1%
内定者向けのWeb掲示板を用意	15.9%	15.6%	24.5%	28.0%	12.0%	9.8%	20.1%	21.8%	13.8%	12.4%
グループワークなどの課題を設定	7.7%	8.7%	9.1%	8.8%	7.1%	8.7%	6.5%	7.3%	8.3%	9.5%
通信教育を受講させる	26.1%	30.7%	34.9%	39.5%	22.1%	26.5%	31.8%	35.4%	23.4%	28.2%
専門学校等に通わせる	0.4%	0.1%	0.8%	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.6%	0.2%
e-learning	7.0%	6.4%	10.4%	10.1%	5.4%	4.6%	7.4%	6.7%	6.7%	6.2%
人事より定期的に資料送付	42.5%	0.0%	46.6%	0.0%	40.7%	0.0%	44.9%	0.0%	41.4%	0.0%
その他	8.6%	14.6%	7.6%	14.2%	9.1%	14.9%	7.4%	11.4%	9.2%	16.3%

【表1】

内定者との面会の頻度(内定式・研修・面談・懇親会等、全て含む)

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
毎月2回以上	1.3%	0.5%	1.6%	0.0%	1.9%
毎月1回程度	10.3%	8.3%	11.2%	3.4%	13.6%
2ヶ月に1回程度	25.0%	21.7%	26.4%	14.9%	29.9%
3ヶ月に1回程度	20.2%	20.2%	20.2%	20.5%	20.0%
入社までに1~2回程度	40.8%	46.8%	38.1%	56.8%	32.9%
全く予定していない(会わない)	2.6%	2.6%	2.5%	4.4%	1.7%

【表2】

【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】

【今度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】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
食事会	38.8%	34.8%	34.7%	40.7%	41.7%
先輩社員との懇親会	48.3%	42.6%	46.5%	49.5%	52.0%
旅行(宿泊無)	7.5%	12.2%	3.2%	8.3%	5.5%
旅行(宿泊有)	19.5%	31.3%	17.3%	19.6%	11.0%
勉強会	32.8%	40.9%	32.3%	31.2%	29.9%
通信教育(郵送形式)	25.3%	26.1%	27.6%	24.8%	23.6%
内定者専用Webサイトで情報交換	34.1%	26.1%	32.3%	33.6%	44.1%
e-learning形式(Web上)の通信教育	23.3%	23.5%	27.6%	20.2%	26.8%
その他	1.4%	1.7%	0.8%	1.8%	0.8%
特になし	11.2%	11.3%	10.2%	10.1%	15.0%

【内定者の集まり(懇親会等)はどのくらいの頻度での開催が望ましいか？：6月モニターアンケート】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
毎月1回程度	20.3%	31.6%	17.8%	19.9%	14.1%
2ヶ月に1回程度	29.1%	31.6%	27.1%	31.5%	22.7%
3ヶ月に1回程度	33.1%	13.2%	40.3%	33.3%	43.0%
出来るだけ多い方が良い	8.7%	18.4%	8.5%	5.8%	7.8%
あまり集まりたくない	8.7%	5.3%	6.2%	9.5%	12.5%

【表3】

次年度の採用について

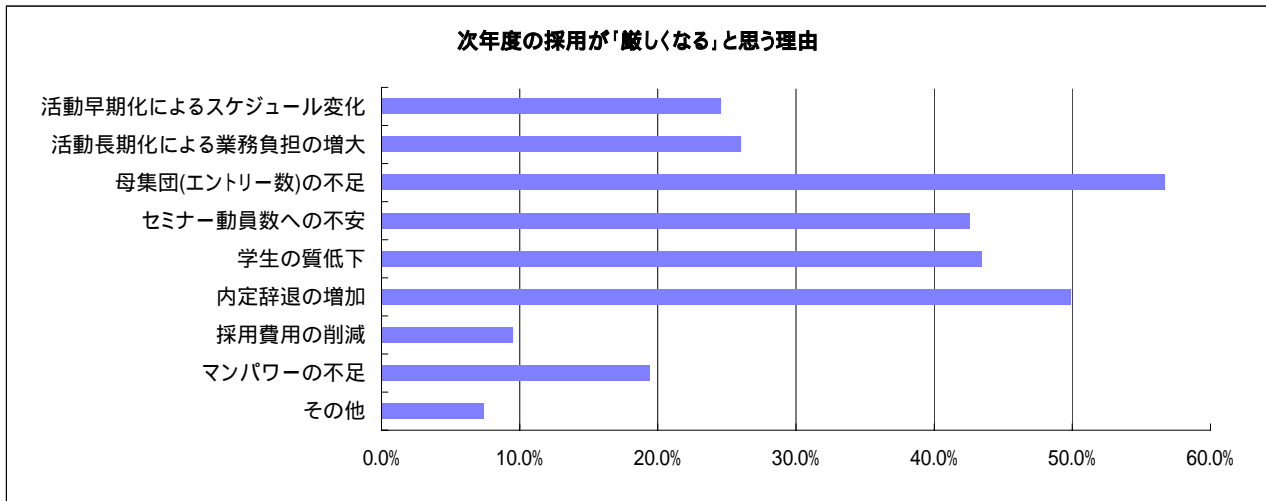
次年度の採用活動について

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
厳しくなる	67.7%	69.4%	66.9%	66.9%	68.1%
今年度並み	31.1%	30.6%	31.4%	32.6%	30.4%
採用しやすくなる	1.2%	0.0%	1.7%	0.5%	1.5%

「厳しくなる」理由

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
活動早期化によるスケジュール変化	24.6%	26.5%	23.7%	28.7%	22.7%
活動長期化による業務負担の増大	26.0%	32.5%	23.0%	28.7%	24.7%
母集団(エントリー数)の不足	56.7%	53.0%	58.4%	52.6%	58.7%
セミナー動員数への不安	42.6%	39.2%	44.2%	37.5%	45.0%
学生の質低下	43.4%	47.8%	41.4%	39.7%	45.2%
内定辞退の増加	49.9%	51.1%	49.3%	48.9%	50.4%
採用費用の削減	9.5%	9.3%	9.6%	8.1%	10.2%
マンパワーの不足	19.4%	25.8%	16.5%	23.5%	17.5%
その他	7.4%	10.1%	6.2%	9.9%	6.2%

次年度の採用が「厳しくなる」と思う理由



次年度の採用数について

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
増やす(予定)	12.5%	10.6%	13.4%	7.5%	15.0%
今年度並み(予定)	81.6%	86.1%	79.6%	88.7%	78.1%
減らす(予定)	5.9%	3.3%	7.0%	3.8%	6.9%

次年度の採用スケジュールについて

	採用情報の公開	エントリー受付	会社説明会開催	選考開始	内々定出し
今年より前倒し(予定)	30.3%	25.6%	26.6%	22.4%	22.3%
今年度と同時期(予定)	69.1%	73.3%	71.6%	75.4%	75.2%
今年度より遅らせる(予定)	0.7%	1.1%	1.8%	2.2%	2.5%

次年度の採用予算

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
大幅に増やす(予定)	1.1%	0.8%	1.2%	1.0%	1.1%
増やす(予定)	15.2%	14.9%	15.3%	13.9%	15.8%
今年度並み(予定)	74.5%	77.8%	73.0%	75.9%	73.8%
減らす(予定)	8.5%	6.5%	9.3%	9.0%	8.2%
大幅に減らす(予定)	0.8%	0.0%	1.2%	0.3%	1.1%