

新規学卒者(2007年3月予定)の採用活動の実態

- ◆内定(内内定)の開始時期は4月が4割、5月が3割
- ◆日本経団連の倫理憲章は6割が遵守
- ◆採用で重視するのは、積極性・行動力・コミュニケーション力・基礎学力など
- ◆昨年との比較で5割が採用人数を増やす
- ◆内定者フォローは、ほとんどの企業(96.9%)で実施
- ◆1人当たりの採用経費は38万5,111円

民間のシンクタンクである産労総合研究所(東京都千代田区、代表取締役 高橋邦明)では、企業の採用活動の実態を調べるため、2007年3月卒業予定者を対象にした「新規学卒者の採用活動の実態調査」を実施し、その調査結果がまとまりましたのでご報告いたします。

【調査要領】

調査対象：当社、登録会員企業から任意に抽出した2,444社
 調査期間：2006年7月上旬から中旬
 調査方法：郵送によるアンケート方式
 集計対象：集計締切日までに回答のあった265社(回収率10.8%)

【集計企業の内訳】

[単位：%、()社数]

規模・産業	合計	製造業	非製造業
調査計	100.0(265)	36.2(96)	63.8(169)
1,000人以上	100.0(108)	46.3(50)	53.7(58)
300~999人	100.0(93)	30.1(28)	69.9(65)
299人以下	100.0(64)	28.1(18)	71.9(46)

◆CONTENTS◆

- 採用形態・採用活動の開始と終了時期
- 採用情報の提供方法・重視する人材要件
- 採用選考の方法、筆記試験・面接での重視項目
- 内定者フォロー・採用スタッフ・アウトソーシング
- 採用(予定)人数
- 1人当たりの採用経費

株式会社 産労総合研究所
(Sanro Reserch Institute, Inc)

〒102-8616 東京都千代田区平河町2-4-7 清瀬会館
 TEL03-3237-1615 FAX03-3237-7048
 担当：野沢、岡、伊関
 URL <http://e-sanro.net>

採用形態・採用活動の開始と終了時期

～約8割が春期採用のみ、5割以上が11月中までに活動開始～

最近の採用活動の特徴の1つとして、採用時期の多様化が指摘されていますが、調査結果をみますと、「春期採用のみ」が76.5%（複数回答）で最も多く、次いで「通年採用（随時）」15.2%、「春期と秋期の2回採用」9.1%の順となっており、依然として「春期採用のみ」が主流になっています（図1）。

「春期採用」の場合の採用活動の開始時期（プレエントリー受付やDMの送付・発信を開始した時期）をみますと、05年の「10月下旬」までに開始している企業は40.8%で、「11月下旬」までには52.8%となり、半数以上の企業が「11月下旬」までには、採用活動を開始しています。

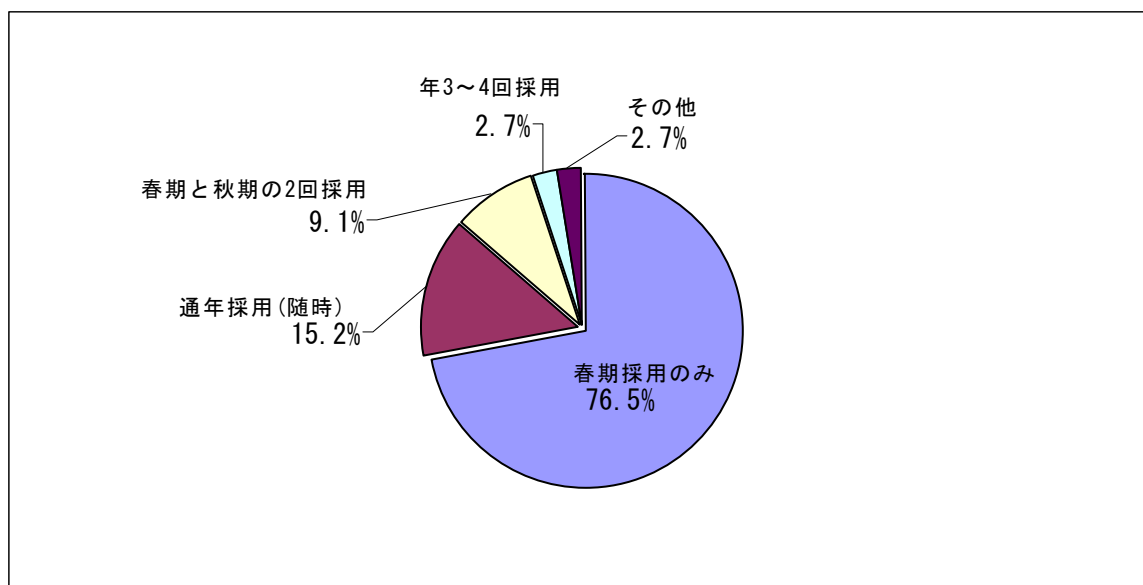
また、採用活動の終了時期（最後の内定通知をした、あるいはする予定の時期）をみますと、06年の「6月下旬」までに終了している企業は49.2%、「7月下旬」までですと73.7%で、約7割の企業が「7月下旬」までには採用活動を終了しています。

次に最初の内定（内内定）を出した（出す予定）時期みると、06年の「4月上旬」16.3%、「4月中旬」10.2%、「4月下旬」17.3%となり、4月中に43.8%の企業が最初の内定を出しています。これに5月中の27.5%を加えると、7割以上の企業が4月ないし5月に最初の内定者を出していることとなります。

仮に「4月上旬」に内定を出す企業では、内定期間が翌年3月の入社まで1年間もの長期にわたることになりますが、このことが、採用内定者への何らかのフォローが必要となる大きな要因になっています。

ところで、新規学卒者の採用活動の早期化への歯止め策として、日本経団連の「企業の倫理憲章」があります。その内容は、「卒業学年に達していない学生に対する面接などの実質的な選考活動は慎む」、「正式内定日は10月1日以降とする」などですが、調査結果をみますと、「意味があると思い遵守した」が46.0%で最も多く、次いで「意味があるとは思えないが遵守した」14.8%、「特に意識しなかった」32.4%となり、遵守派が約6割を占めています。

図1 時期別の採用形態（複数回答）



採用情報の提供方法・重視する人材要件

～積極的でコミュニケーション力がある人材を求める～

採用活動は、まず学生に自社の採用情報を知らせることから始まりますが、実際の方法をみますと、「就職情報会社のサイトに求人情報を掲載」が83.0%(複数回答)で最も多く、次いで「自社の採用ホームページの開設」80.4%、「企業セミナー・会社説明会の開催」77.4%、「合同セミナー・合同会社説明会への参加」64.9%、「冊子の入社案内作成・配付」57.0%の順となっています(図2)。Webとセミナーを活用した方法の割合が高いのが特徴と言えます。

ちなみに、「就職情報会社のサイトに求人情報を掲載」している企業のサイト名をみますと、「リクナビ」76.3%(複数回答)、「毎日就職ナビ」44.6%、「日経ナビ」29.0%の3つが多く、特に「リクナビ」の割合が高いのが目立ちます。

ところで、採用するにあたっては当然、自社の求める人材要件が明確でなければなりません。そこで、採用にあたって重視する人材要件をみますと、まず「性格」面では、「積極性がある」が78.8%(複数回答)で最も多く、次いで「行動力がある」70.3%、「協調性がある」68.3%、「明るい」66.4%、「責任感が強い」46.3%となり、明るく協調性のあるアクティブな人材を求めているようです(図3)。

今度は「能力」面からみると、「コミュニケーション力」が90.9%(複数回答)で最も多く、次いで「基礎学力」66.4%、「チャレンジ力」49.8%、「問題解決力」37.5%、「リーダーシップ」34.4%となっており、コミュニケーションができて基礎学力が高い人材を求めているようです(図4)。

図2 採用情報の提供方法(複数回答)

[単位：%]

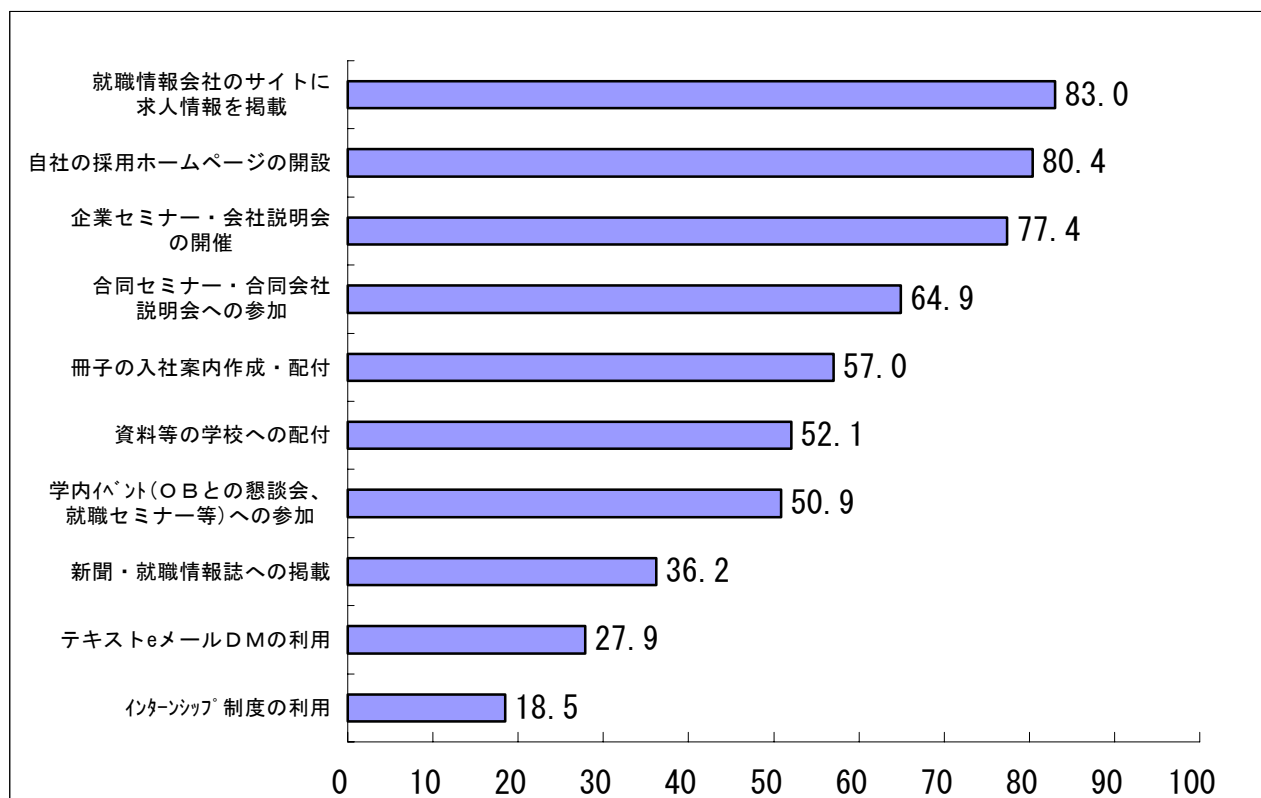


図3 採用にあたって重視する人材要件【性格】（複数回答）

[単位：%]

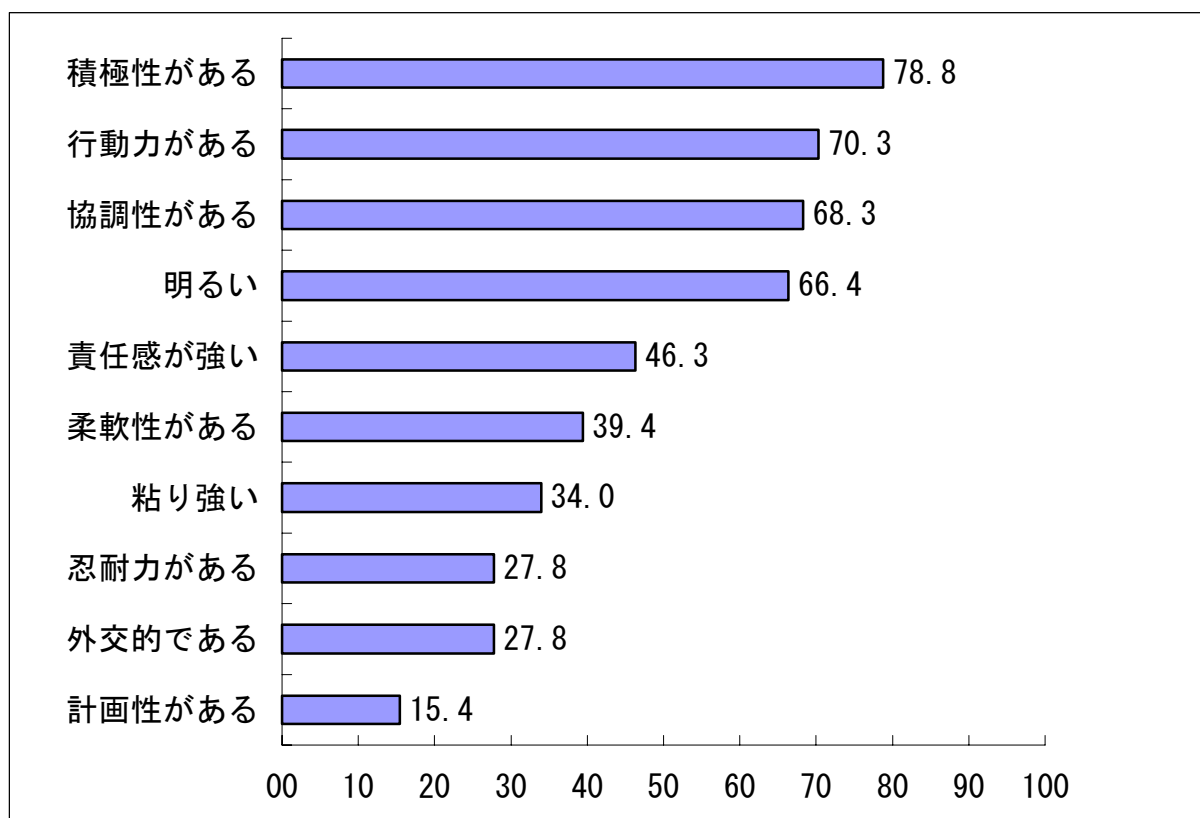
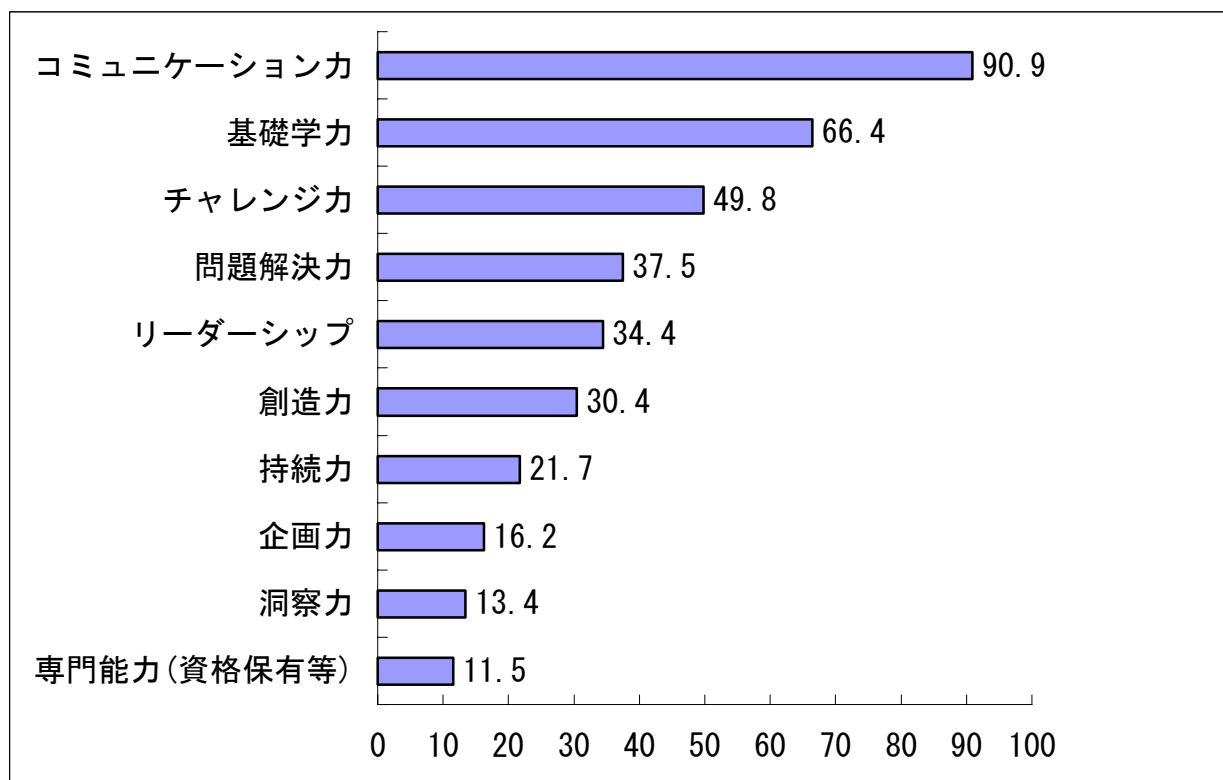


図4 採用にあたって重視する人材要件【能力】（複数回答）

[単位：%]



採用選考の方法、筆記試験・面接での重視項目

～面接・筆記試験などで、基礎学力やコミュニケーション力などをみる～

採用にあたっては、さまざまな選考方法がありますが、実際の方法をみますと、「個人面接」が92.5%(複数回答)で最も多く、次いで「筆記試験」79.2%、「適性検査」67.2%、「グループ面接」・「エントリーシートの利用」が共に54.3%となり、面接と筆記試験や適性検査で選考するのが一般的なようです(図5)。

なお「小論文」は24.5%とやや少ないのですが、そのテーマとしては次のようなものがありました。

- ①あなたの就職観
- ②あなたを採用する当社のメリット
- ③もしも社長になったなら
- ④学生時代に最も熱中したこと
- ⑤昨今の企業不祥事を見て感じたこと
- ⑥挫折体験について
- ⑦私が入社してやりたいこと
- ⑧おしゃれと身だしなみの違い
- ⑨私のセールスポイント
- ⑩学生時代に思い出に残ったこと

また、「グループディスカッション」も20.8%とやや少ないのですが、そのテーマとしては次のようなものがありました。

- ①よい会社とは
- ②人は見た目が大事か
- ③コンビニの役割
- ④大学内でできる100万円ビジネス案
- ⑤温泉の湧いた島での町おこし案

次に、こうした選考方法によって得られた結果のどこを重視して選考するのかをみますと、「面接の結果」が97.7%(複数回答)で最も多く、次いで「入社意思」70.3%、「適性検査の結果」39.9%、「筆記試験の結果」30.4%の順となっています。

採用選考の方法と同じように、「面接」、「筆記試験」、「適性検査」を重視しているのが分かります。特に「面接」重視の姿勢が色濃いのが特徴です。大学の就職活動講座で、面接への対応に力を入れるのがうなずける結果だと言えます。

さらに「面接」について、どういう点を重視して評価するのかをみますと、まず「個人面接」では、「志望動機・入社意思」が82.1%(複数回答)で最も多く、次いで「コミュニケーション力」73.3%、「面接態度」57.9%、「自己PR・自己理解度」55.8%、「積極性」54.6%の順となっていますが、「表情・目の印象」も46.7%で比較的多くなっています(図6)。

「グループ面接」では、「コミュニケーション力」が75.2%(複数回答)で最も多く、次いで「積極性」59.6%、「面接態度」58.9%、「協調性」55.3%、「表情・目の印象」45.4%となっています。「コミュニケーション力」や「面接態度」のように、「個人面接」と同様に高い割合になっている項目もありますが、その一方で、「志望動機・入社意思」(41.8%)のように「個人面接」に比べて、割合が半減している項目もあり、面接形態により重視する項目に違いがあるのが分かります。

ちなみに面接試験の回数をみると、平均は2.7回ですが、中には「7回」という企業も3社みられました。

図5 採用選考の方法(複数回答)

[単位：%]

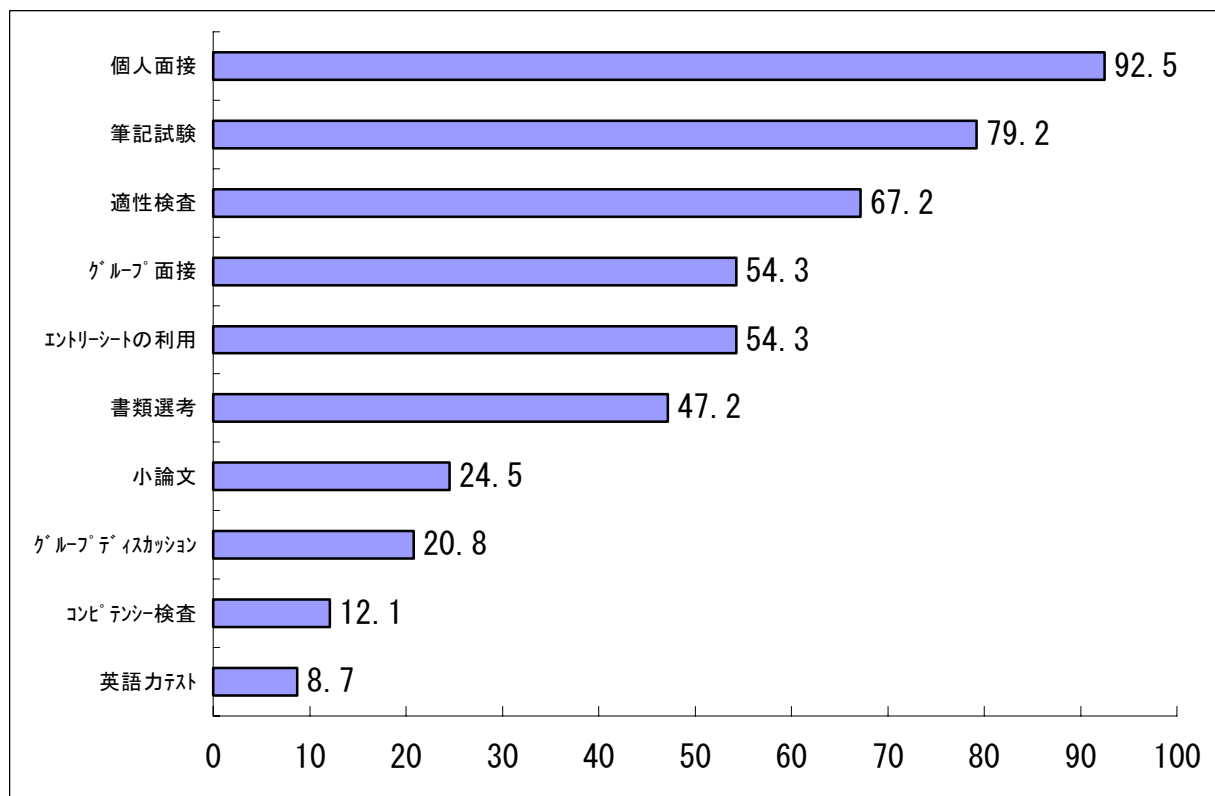
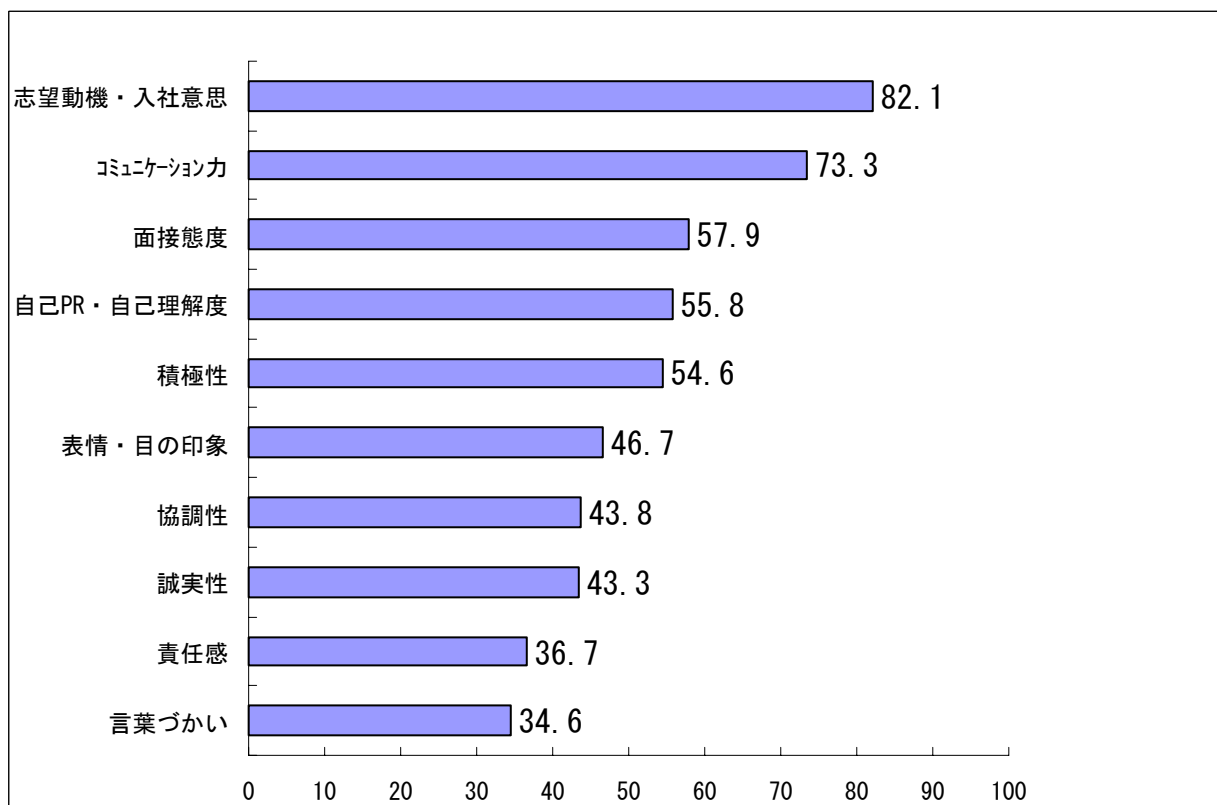


図6 面接で重視する項目【個人面接】(複数回答)

[単位：%]



内定者フォロー・採用スタッフ・アウトソーシング

～内定者フォローは9割以上が実施、スタッフは平均 3.8 人～

採用内定(内内定)を出した後、1年間もの長い内定期間が普通になってきていますが、その期間に内定を辞退する学生も出てきますので、内定者へのフォローが重要になっています。

調査結果をみますと、「内定者フォローを実施する」が 96.9%で、ほとんどの企業が実施しています。その内容は、「懇談会・食事会の開催」が 83.8%(複数回答)で最も多く、次いで「社内報・企業情報の送付」70.4%、「通信教育・eラーニング」49.0%、「内定者集合研修」39.5%、「内定者の近況報告」33.6%、「内定者サイトの活用」31.2%の順となっています。中には「家庭訪問」や「商品発送」といったユニークなもののみられました(図7)。

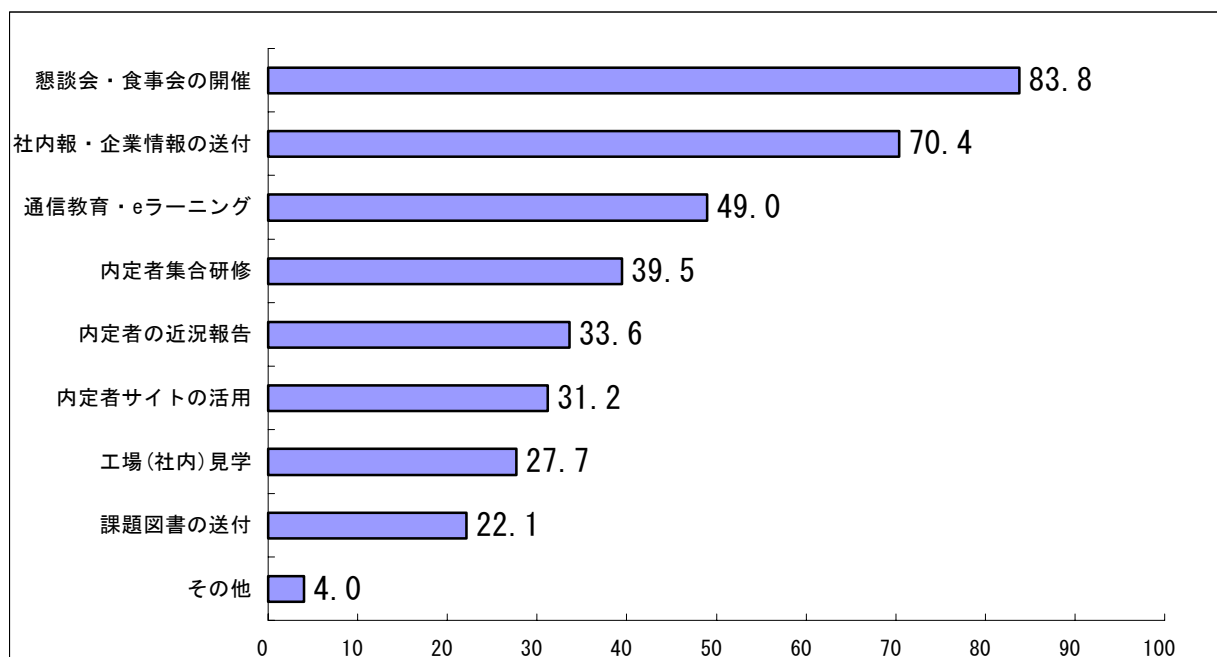
ところで、このような採用活動を担う採用担当スタッフの人数をみますと、平均 3.8 人で、その内訳は専任 1.4 人、兼任 2.4 人となり、兼任のほうが多くなっています。一部に「10 人以上」(4.5%)の企業もありましたが、7割が「2～4 人」となっています。採用活動は人海戦術的な面がありますので、兼任を含めて約 4 人というのは、体制としては厳しいのではないのでしょうか。

規模別にみますと、大企業(従業員 1,000 人以上)4.7 人、中企業(同 300～999 人)3.2 人、小企業(同 299 人以下)2.9 人となり、いずれも兼任のほうが多くなっています。

このように、採用担当スタッフの人数に限られていますと、採用活動をアウトソーシングすることになりますが、調査結果をみますと、「採用ホームページの作成・管理」が 57.1%(複数回答)で最も多く、次いで「入社案内の企画・作成」50.5%、「筆記試験の作成・採点」43.4%、「エントリーシートの作成・管理」、「セミナーの企画・運営」が共に 12.6%となっています。自社ではノウハウがない専門性の高いものがアウトソーシングされているようです。

図7 採用内定者フォローの内容(「実施する」企業=100、複数回答)

[単位: %]



採用（予定）人数

～平均 56.9 人、昨年に比べ増加した企業は約 5 割～

景気回復を背景にして、このところ企業の採用意欲が高まっていると言われていいます。そこで、07 年 3 月卒業予定者の採用人数(予定人数も含む)をみますと、平均 56.9 人となります。中には「200 人以上」(7.2%)の企業もありますが、約 6 割は「29 人以下」になっています。

規模別にみると、大企業 114.8 人、中企業 24.1 人、小企業 10.2 人となり、大企業は小企業の約 11 倍になっています。

次に、これらの中から学歴別に回答のあった企業について採用人数の平均をみますと、「大学・大学院卒」は 44.8 人で、そのうち「総合職」40.0 人、「一般職」4.8 人となり、ほとんどが総合職です。「短大・高専・専門学校卒」は 4.0 人で、そのうち「総合職」0.7 人、「一般職」3.2 人(四捨五入の関係で合計は一致しません)となり、ほとんどが一般職です。なお「高校卒」は 8.3 人です。ただし、高校卒の採用の解禁は 9 月中旬ですので、調査時点では予定人数であったり、未定の企業もありますので、この人数は実際には変わることが考えられます(図 8)。

なお、昨年との比較で採用人数の増減状況をみますと、「増加した」45.9%、「増減なし」37.2%、「減少した」16.9%となり、約 5 割の企業が「増加した」としており、採用意欲の高まりを裏付けている結果になっています。

図 8 2007 年 3 月卒業予定者の学歴別の平均採用人数(採用予定人数も含む)

〔()内は社数〕

規模・産業	大学・大学院卒			短大・高専・専門学校卒			高校卒
	全体平均 (人)	総合職 平均 (人)	一般職 平均 (人)	全体平均 (人)	総合職 平均 (人)	一般職 平均 (人)	平均 (人)
調査計	44.8 (182)	40.0	4.8	4.0 (182)	0.7	3.2	8.3 (182)
1,000 人以上	83.4 (78)	75.3	8.1	7.3 (78)	0.6	6.7	15.6 (78)
300～999 人	20.1 (64)	17.1	3.0	1.9 (64)	1.1	0.8	4.0 (64)
299 人以上	8.9 (40)	7.6	1.3	0.7 (40)	0.2	0.5	0.9 (40)
製造業	58.3 (69)	55.0	3.3	4.9 (69)	0.9	4.0	18.1 (69)
非製造業	36.5 (113)	30.8	5.7	3.4 (113)	0.6	2.8	2.3 (113)

1人当たりの採用経費

～平均は38万5,111円、インターネット関連が約4割を占める～

企業にとっては、採用コストが大きな問題となりますが、最後に1人当たりの採用経費をみます。今回の調査では、①入社案内作成、②DM、情報誌掲載、③企業セミナー(会社説明会)、④面接(会場費等)、⑤学校訪問、⑥インターネット関連、⑦内定者フォロー、⑧OBとの懇談会、⑨その他の9項目の総経費を採用者数で割った額で算出しました。したがって、採用担当スタッフの人件費等は含まれません。

調査結果では、平均は38万5,111円となり、分布をみますと、一部に「150万円以上」(1.4%)の企業もありますが、約5割は「20万円台以下」の企業です。この金額が高いとみるか否かは、評価が分かれるところでしょうが、要は優秀な人材をこの経費で採用できたとみられるか否かではないでしょうか。

規模別にみますと、大企業39万7,851円、中企業36万7,997円、小企業39万7,707円となります。

規模格差があまりありませんが、このことは、採用人数が多い大企業は、多額の経費をかけても人数の多さでカバーできるスケールメリットを受けることを意味し、「就職ブランド力」の低い中・小企業は、この面でも不利な立場に置かれていると言えるでしょう。

次に、これらの中から費目別に回答のあった企業について費目別の額と構成比(%)をみますと、ここでの集計(費目別に回答のあった企業を集計)の合計37万1,819円のうち、最も高額な費用は「インターネット関連」の15万7,595円(42.4%)で、次いで「DM、情報誌掲載」4万7,551円(12.8%)、「面接(会場費等)」4万406円(10.9%)となり、この3つで約7割を占めています。特に「インターネット関連」の突出ぶりが目立っています。これをいかに圧縮するかが採用経費の削減の課題になっています(図9)。

図9 1人当たりの採用経費の費目別金額と構成比
(総額37万1,819円=100%)

[単位:円、()内は構成比]

