

選考で最重視したのは9年連続で 「コミュニケーション能力」

経団連「今春入社の新卒採用に関するアンケート調査」結果

経団連（米倉弘昌会長）は七月三日、今春入社の新卒採用に関するアンケート調査結果をまとめた。二〇一二年春入社の新卒採用が前年より「増加」と答えた会員企業は四六・六％（前年比八・五ポイント増）。企業が選考にあたって重視した点を尋ねた設問では、九年連続で「コミュニケーション能力」がトップにあり、今回は「チャレンジ精神」が「協調性」を上回った。調査は今年五月から六月にかけて、企業会員一八五社を対象に実施。五八二社から回答が寄せられた（回答率四五・三％）。回答企業は業種別に、製造業が四四・三％、非製造業が五四・五％。従業員規模では、一〇〇〇人以上が七〇・六％、五〇〇人以上二〇〇〇人未満が一四・一％。調査は企業の新卒採用活動を総括し、次年度に向けた課題を把握するため一九九七年度から実施している。

半数近くが採用増

今春（二〇一二年四月入社対象）の新卒採用は、「有り」と回答した企業が九四・八％、「無し」が五・二％で、ほとんどの企業が新卒者を採用している。採用人数について、「採用有り」と回答した企業のうち、前年より「増加」は四六・六％、「減少」は二九・五％、「変わらないなかった」は二三・四％で、新卒採用した企業の半数近くが前年より採用を増やしていることがわかった。採用増の理由は、もっとも多いのが「業績の回復、事業拡大」（四九・四％）で、「採用基準に見合う学生が増えた」（二六・〇％）、退職者（定年も含む）

の増加（九・七％）、「内定辞退者が予想より少なかった」（六・二％）が続く。他方、採用減の理由は、「内定辞退者が予想より多かったため」（二二・一％）、「採用基準に見合う学生が少なかった」（一六・六％）、「退職者（定年も含む）の減少」（一四・一％）、「経営環境の悪化」「震災の影響による採用計画の変更」（いずれも二・三％）の順だった。

広報活動（企業情報・採用情報の公開や説明会の開催など）を開始した時期は、「二〇一〇年一月」が六六・八％ともっとも多く、次いで「二〇一〇年一月～二月」（一六・一％）が多かった。

既卒者採用にも積極的

新卒者だけでなく、既卒者採用も積極的に行われている。既卒者の採用を「実施している」は六九・八％と七割近くに達し、「実施予定はない」（一三・一％）を大きく引き離す。既卒者採用を「実施している」（六九・八％）と、「今後、実施を検討」（二二・〇％）、「二〇一三年四月入社対象の採用選考活動から実施予定」（五・二％）をあわせると八七・〇％にのぼり、既卒者採用は今後もますます積極的に行われそうな気配だ。

既卒者の採用形態は、多くの企業が「新卒採用の扱い」（八〇・四％）と回答し、「中途採用の扱い」（九・九％）は一割弱にとどまる。とはいえ、既卒者を無条件に「新卒扱い」にしているわけではない。多くの企業が応募受付条件「あり」（六八・二％）と回答しており、「なし」（二八・一％）は三割弱にと

どまる。

条件の内容については（複数回答）、「卒業後の年数」（七八・三％）、「正社員としての就業経験がないこと」（四八・四％）と回答した企業が目立つ。卒業後の年数については、「三年以内」（八三・三％）が多数を占め、既卒者が「新卒扱い」で就職するには、「三年以内」の決着が第一条件と言えそうだ。

学生の評価は従来と変わらず

今春の新卒採用についての総合的な評価をみると、採用予定数に対する充足率では、「九〇％以上」が八〇・四％と圧倒的に多く、ほかは「七〇％以上九〇％未満」（二五・四％）、「五〇％以上七〇％未満」（一・八％）などという結果となっている。

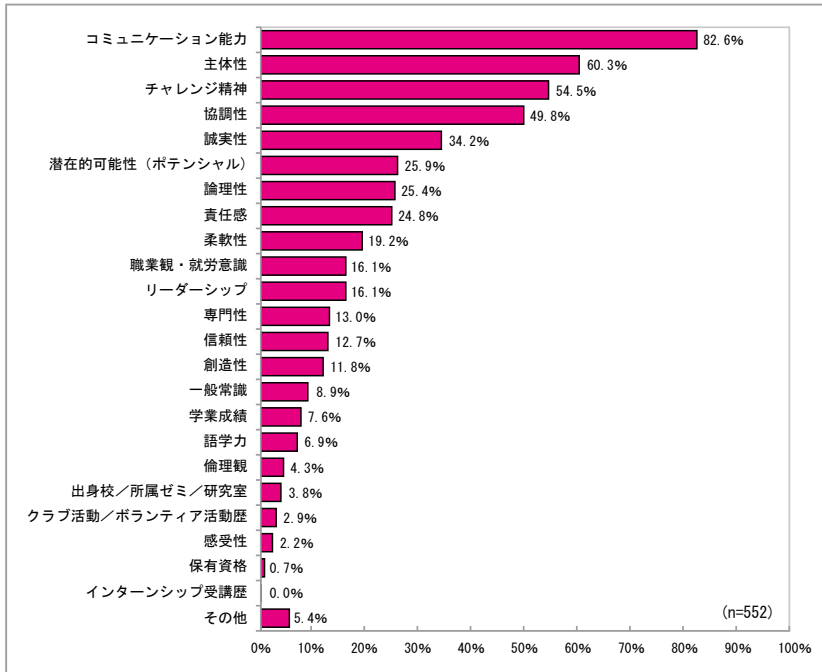
内々定を出した学生の辞退率は、「一〇％以上三〇％未満」（四一・五％）がもっとも多く、次いで「一〇％未満」（二七・五％）、「三〇％以上五〇％未満」（二三・四％）などの順。

応募学生に対する一般的な評価は、「従来と変わらなかった」（五九・四％）、「採用したいと思う学生が多かった」（二三・七％）、「採用したいと思う学生が少なかった」（一五・六％）という結果となった。

コミュニケーション能力を重視

企業が今春での選考にあたり重視する点は（複数回答）、「コミュニケーション能力」（八二・六％）と回答する企業がもっとも多く、九年連続トップを更新。以下、「主体性」（六〇・三％）、「チ

図 選考にあたって特に重視した点 (5つ選択)



「変更しなかった」が九〇・〇%、「変更した」が九・一%となり、多くの企業は震災による採用計画の見直しを行っていないことがわかった。このうち、「変更した」と回答した企業では、「増加した」(四四・〇%)と、「減少した」(四六・〇%)がほぼ拮抗した。

被災学生への配慮については、「行った」が八三・二%、「行っていない」が一五・九%。配慮の内容(複数回答)は、「被災、影響を受けた学生は個別に対応した」(二六・〇・六%)、「選考開始時期を全体的に遅らせた」(五一・四%)、「エントリーシート等提出書類の締め切りを延長した」(四一・〇%)、「夏採用・秋採用など複数回の選考機会を設定」(二五・九%)、「被災者対象の選考機会を設定」(二二・四%)の順で、少数ではあるが「震災により内定取り消しとなった人や、被災地域等の学生の応募を積極的に受け入れた」(五・七%)との回答も寄せられた。

震災の影響については、採用計画を

「変更しなかった」が九〇・〇%、「変更した」が九・一%となり、多くの企業は震災による採用計画の見直しを行っていないことがわかった。このうち、「変更した」と回答した企業では、「増加した」(四四・〇%)と、「減少した」(四六・〇%)がほぼ拮抗した。

被災学生への配慮については、「行った」が八三・二%、「行っていない」が一五・九%。配慮の内容(複数回答)は、「被災、影響を受けた学生は個別に対応した」(二六・〇・六%)、「選考開始時期を全体的に遅らせた」(五一・四%)、「エントリーシート等提出書類の締め切りを延長した」(四一・〇%)、「夏採用・秋採用など複数回の選考機会を設定」(二五・九%)、「被災者対象の選考機会を設定」(二二・四%)の順で、少数ではあるが「震災により内定取り消しとなった人や、被災地域等の学生の応募を積極的に受け入れた」(五・七%)との回答も寄せられた。

半数超が外国人留学生を採用

グローバル化が進むなか、現地法人の即戦力として期待がかかる外国人留学生。留学生の採用については、「既に採用している」(五四・三%)が半数以上を占め、「特に採用していない、採用する予定はない」(三〇・八%)を上回る。今春の新卒採用者のうち、外国人留学生が占める割合については、「五%未満」(七〇・三%)がもっとも多く、以下、「五%以上一〇%未満」(二二・三・六%)、「一〇%以上一五%未満」(三・五%)と続く。

採用形態については(複数回答)、「日本人学生と同じ春季一括採用で対応」(七一・八%)が群を抜き、「春季一括採用に加え夏季採用、秋季採用を追加して対応」(一七・二%)、「特別な採用選考機会を設けている」(二二・七%)、「通年採用により対応」(六・五%)を選択した企業は少数にとどまる。外国人留学生の採用は、日本人学生と同じ春季一括採用で対応している企業が大半を占める模様だ。

来春の採用意欲も旺盛

来春(二〇一三年四月入社対象)の新卒採用は、「有り」(九四・七%)が圧倒的多数を占め、「無し」(四・六%)は少数にとどまる。採用予定数は、今春と比べ「変わらない」(四〇・七%)がもっとも多く、以下「増やす」(三四・五%)、「減らす」(二四・五%)が一〇ポイント差で並ぶ。

採用増加率は、今春と比べ「一〇%未満」(三八社)、「一〇%以上三〇%未

満」(七六社)、「三〇%以上五〇%未満」(三五社)、「五〇%以上」(三七社)という結果となっており、前年より五割増以上と回答した企業が三七社にのぼった。一方、減少率は、「二〇%未満」(一九社)、「二〇%以上三〇%未満」(六社)、「三〇%以上五〇%未満」(二九社)、「五〇%以上」(一四社)となり、五割減以上と厳しい回答を寄せる企業は一四社にとどまった。

来春入社対象の広報活動の開始時期は、「二〇一一年一月以降」八一・四%、「二〇一二年一月以降」七・六%、「二〇一二年一月より前」四・〇%となり、九割近い企業が二〇一一年一月以降と答えた。

面接などの選考活動の開始時期が、経団連の「採用選考に関する企業の倫理憲章」のなかで四月一日以降となっていることの評価については、「評価する」が三〇・八%、「どちらかと言えば評価する」が一八・九%で、ほぼ半数から評価が得られた。

ほぼ半数がインターンシップ実施

二〇一一年度のインターンシップの実施状況を見ると、「実施した」が四八・三%、「実施していない」が四六・四%で、実施した企業の方がわずかに多かった。採用選考活動とは一切関係ないことを明確にしたかどうかを尋ねたところ、「明確にした」が九五・〇%と、ほとんどの企業が明確化していた。

(調査・解析部)