

企業調査結果

1. 調査の背景と目的

1997年度に就職協定が廃止となり、企業の大卒採用の仕方が激しく変化した。この1997年、1998年にも当機構の前身において、大卒採用に関する企業調査を行っているが（日本労働研究機構2000『変革期の大卒採用と人的資源管理—就職協定廃止と大卒の採用・雇用管理の変化—』）、本調査はそれから6、7年が経過し、その後、どのように変化したか捉えようとするものである。当時言われていた変化の方向は、「早期化」、「長期化」、「多様化」であり、インターネットの利用も急速に拡大、定着していた。このような変化はその後どのようなようになっているのであろうか。

また、経済の低迷により就職活動は「氷河期」、「超氷河期」と言われ、企業が大卒採用に極端に消極的であった時代から、製造業等一部業界では景気の回復がみられ、それにともない大卒採用も活発化している。しかしながら、企業は厳選採用等と言われるように、大卒採用に関して厳しい態度であり、限られた優秀な人材の獲得が厳しさを増しており、企業側に負担となっているとされる。企業側の厳しい採用に対する考え方は就職活動を行う大卒者にとっても負担となっており、一部の学生は最初から就職をあきらめたり、就職活動を途中で止めてしまう者も見られ、若年失業増加の一因ともされる。本調査ではこのような企業と学生、双方に負担となっているともされる、最近の大卒採用の現状をも明らかにすることとした。

社会は常に変化しており、変化の断片は日常的にも見聞きするが、その変化がどの程度のものかは本調査のような大規模調査によってはじめて数値として明確化される。また、大卒採用では大都市の大企業を対象とした調査が多く、このような結果が企業の大卒採用をイメージとして規定している面がある。本調査では中小企業や地方企業まで含めた調査を行っており、全国規模の一つの基準となる調査を意図して行った。

2. 調査対象の抽出と調査方法

調査対象企業は帝国データバンクの企業データベースから抽出した。企業規模別に大（従業員1000人以上）、中（300人以上1000人未満）、小（100名以上300人未満）と分け、それぞれ2,109社、3,300社、4,700社を無作為に抽出した。規模が小さいほど大卒採用を実施していないことがあると考えられたため、規模が小さいほど多く抽出している。抽出された企業に対し、調査依頼を電話で逐次行った（2005年1月17日～1月26日）。当該年度大卒採用活動を行っており、調査への協力が得られ、大卒採用の担当者が特定された企業が、目標数に達するまでこの電話での依頼を行った。調査の承諾が得られた企業数は大、中、小の順に1,489社、1,650社、1,650社、計4,789社であった。大に分類される企業数が少ないが、一般的に大企業ほど調査票の回収率が良いことから、このような数で良いこととした。

この4,789社に対し2005年2月1日、調査票を発送した。調査票の記述としては2月16日までに返送することとした。

回収の途中で企業規模3,000人以上の回収数が少ないことがわかったため、3月1日から3月4日にかけて、企業規模3,000人以上でそれまでに返信がなかった企業に対して電話での督促を行った(297社)。大半の調査票は2月25日までに到着していたが、この電話での督促を行った結果、3月16日までに回答があったものを回収票とした。

回収票は1,433であったが、そのうち71票は無効票とした。71票の内訳は、大卒採用なし61通、記入が極端に少ない8通、宛先不明での返信2通であった。この無効票を除くと有効回収数は1,362であった。

発送数に対する有効回収票により回答率を求めると28.4%となる。

調査方法の概略

調査方法： 郵送調査

実施時期： 2005年2月1日～2月25日（一部調査票は3月16日までに到着のもの）

回収票数： 1,362票（回収率28.4%）

3. 調査回答企業の基本属性

調査回答企業の規模別業種別の分布をみたものが図表1である。職種別の分布はほぼ全国の業種別企業数に一致しており、1997年、1998年の前回調査と同じような分布となっている（日本労働研究機構2000）。規模別の分布は、規模299名以下が4割近くになっており、前回調査の約2割に較べると多い。規模3000人以上は前回は約12%であったのに対し、今回は約9%と少なくなっている。

図表1 企業規模別業種の分布(%、括弧内は会社数)

	業 種											合計
	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸・小売・飲食業	金融・保険業	不動産業	情報関連サービス業	その他のサービス業	その他	無回答	
3000人以上	6.8	50.8	4.2	5.1	11.9	4.2	0.0	4.2	5.9	3.4	3.4	8.7 (118)
1000～2999人	6.8	32.3	1.2	8.8	17.5	10.8	0.8	6.8	8.0	4.0	3.2	18.4 (251)
500～999人	6.1	33.5	0.0	5.6	20.8	5.1	1.5	6.6	14.2	5.1	1.5	14.5 (197)
300～499人	4.2	33.7	0.0	6.3	18.9	10.5	0.5	5.3	11.6	8.4	0.5	14.0 (190)
299人以下	7.2	29.5	0.4	3.9	24.5	6.7	0.6	7.8	11.5	6.5	1.5	39.6 (539)
無回答	6.0	22.4	0.0	3.0	19.4	9.0	0.0	7.5	11.9	9.0	11.9	4.9 (67)
合計	6.5 (88)	32.7 (445)	0.7 (10)	5.4 (74)	20.6 (280)	7.6 (104)	0.7 (9)	6.8 (92)	10.8 (147)	5.9 (81)	2.3 (32)	100.0 (1362)

小規模企業の回収率が一般的には低いことから小規模企業に対して多目に調査票を配布した結果が現れている。以下、前回調査との比較に関しても述べるが、回答調査票の段階で小規模企業が今回はやや多く、大規模企業がやや少ないことに注意を要する。

図表2は規模別所在地別にみたものである。首都圏、近畿圏、その他の分布はほぼ前回調査と同様の割合となっている。

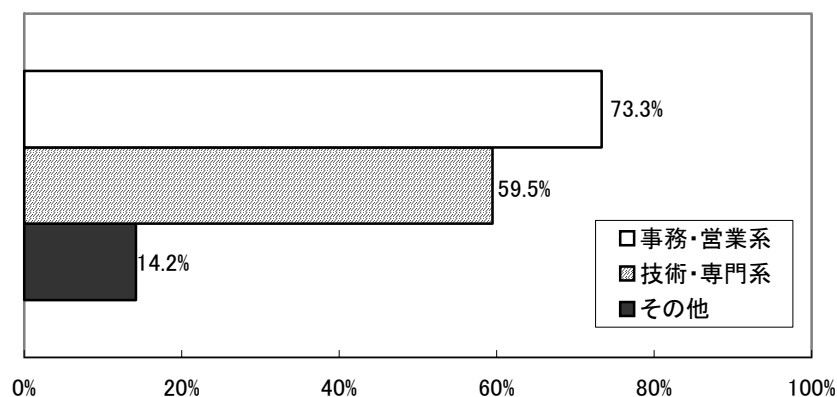
図表2 企業規模別所在地の分布(%、括弧内は会社数)

	所在地				合計
	東京、千葉、 神奈川、埼玉	大阪、京都、 兵庫、愛知	その他	無回答	
3000人以上	67.8	16.9	15.3	0	8.7 (118)
1000～2999人	47.8	28.7	23.5	0	18.4 (251)
500～999人	37.1	22.3	40.6	0	14.5 (197)
300～499人	25.8	21.0	53.2	0	14.0 (190)
299人以下	26.5	23.2	50.3	0	39.6 (539)
無回答	41.8	16.4	32.8	9.0	4.9 (67)
合計	36.2 (493)	22.9 (312)	40.5 (551)	0.4 (6)	100.0 (1362)

4. 大卒募集職種（事務・営業職、技術・専門職、その他）

以下の結果分析に用いるため、まず、今年度募集活動を行った職種を図表3に示した。事務・営業系と技術・専門系等、両方とも採用活動を行っている会社もあるため複数回答となっており、合計は100%を超える。1997年、1998年の調査では事務・営業系は事務系総合職、技術・専門系等は技術・研究職としていた。「その他」が14.2%あるが、の中には事務・営業系と技術・専門系等の双方に該当する職種、薬剤師、栄養士、教師等の専門職、一般事務、販売、土木や製造での現業職、また、本来は事務・営業系か技術・専門系に含まれ

図表3 大卒募集職種（複数回答）



と思われるもの等様々なものが含まれていた。1997年、1998年の調査では事務系一般職という職種を用意していたが、これも今回は「その他」に含まれる。

5. 採用活動の時期（資料請求、会社説明会、面接、内々定）

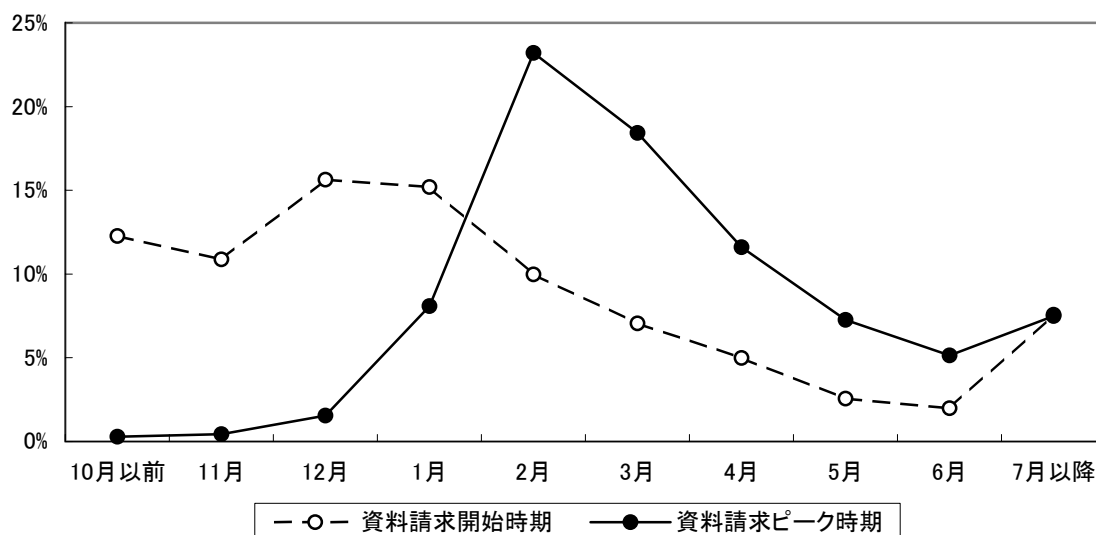
(1) 資料請求の時期

図表4は学生からの資料請求等（Web経由も含む）の開始時期とピークの時期である。資料請求は10月以前から始まり、12月、1月が多くなっている。またピークは2月である。

97年、98年の前回調査でも開始時期は12月と1月が多かったがピークは3月であった。ピークが一ヶ月早まっている。

企業を対象として2001年に行われた他の調査では（日経リサーチ 2001）、資料請求のピーク時期は3月前半であり、本調査の前回調査と今回調査の間になり、資料請求が徐々に早まっていたと考えると符合する結果である。しかしながら、学生を対象とした2003年に行われた調査では（本調査の1年前の調査となる）、資料請求の開始は10月上旬から11月下旬となっており、本調査の結果よりも一ヶ月早いという調査結果もある（ディスコ 2004）。この結果の食い違いは調査対象が採用する側の企業か応募する側の学生かが影響していることも考えられる。

図表4 資料請求の開始とピークの時期

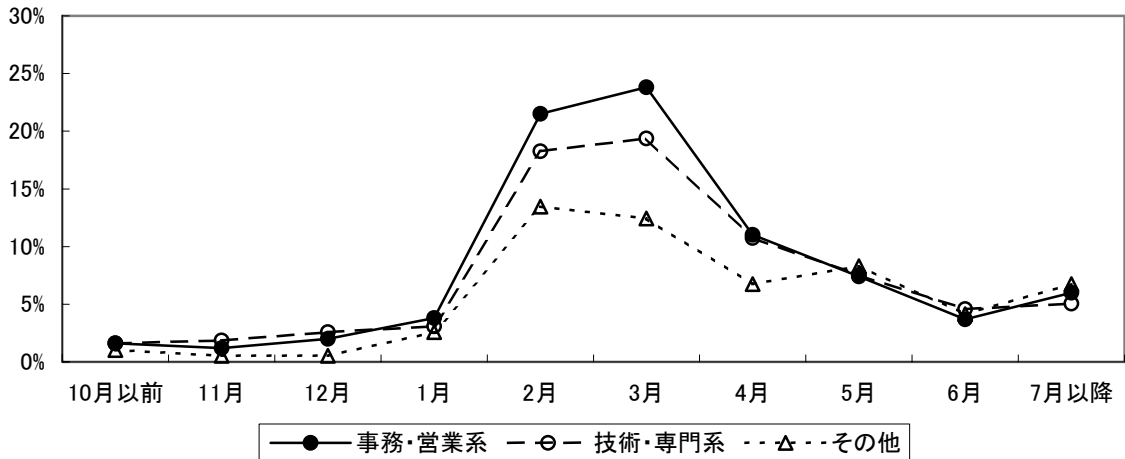


(2) セミナーや会社説明会の時期

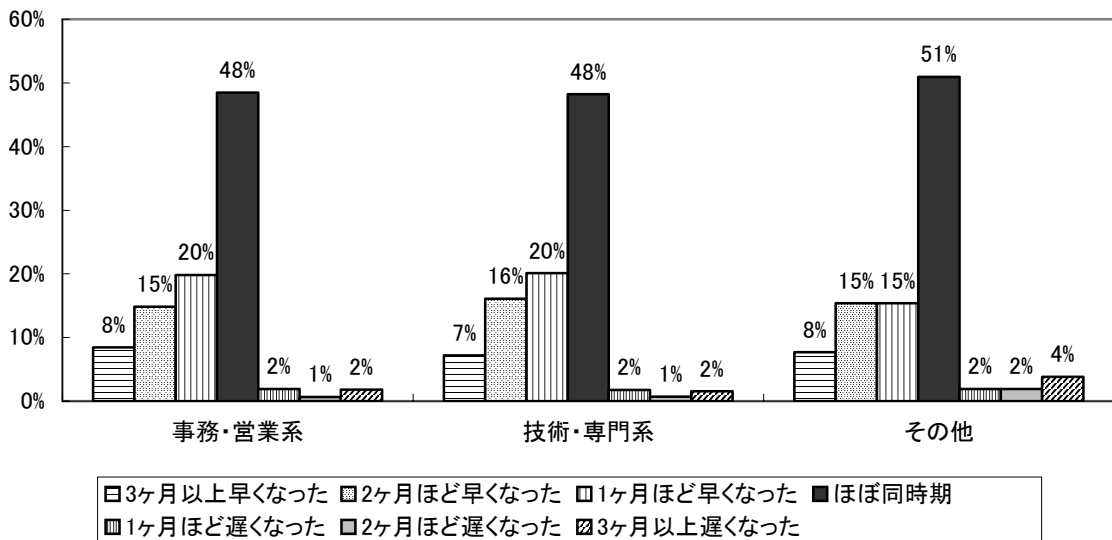
図表5はセミナーや会社説明会の時期である。2月、3月が多い。5年前に較べて時期がどうなったかを聞いたものが図表6である。いずれの職種も「ほぼ同時期」が約半数であるが、「1ヶ月ほど早まった」、「2ヶ月ほど早まった」、「3ヶ月ほど早まった」も見られる。セ

ミナー開始時期を聞いている他の調査では（毎日コミュニケーションズ 2004a）、開始時期は2月が一番多くなっており、本調査の結果と一致している。この調査においては、前年度との比較も聞いており、「同時期」が55.7%、「早い」が31.6%、「遅い」が6.5%であった。

図表5 セミナーや会社説明会の時期



図表6 5年前と比較したセミナーや会社説明会の時期

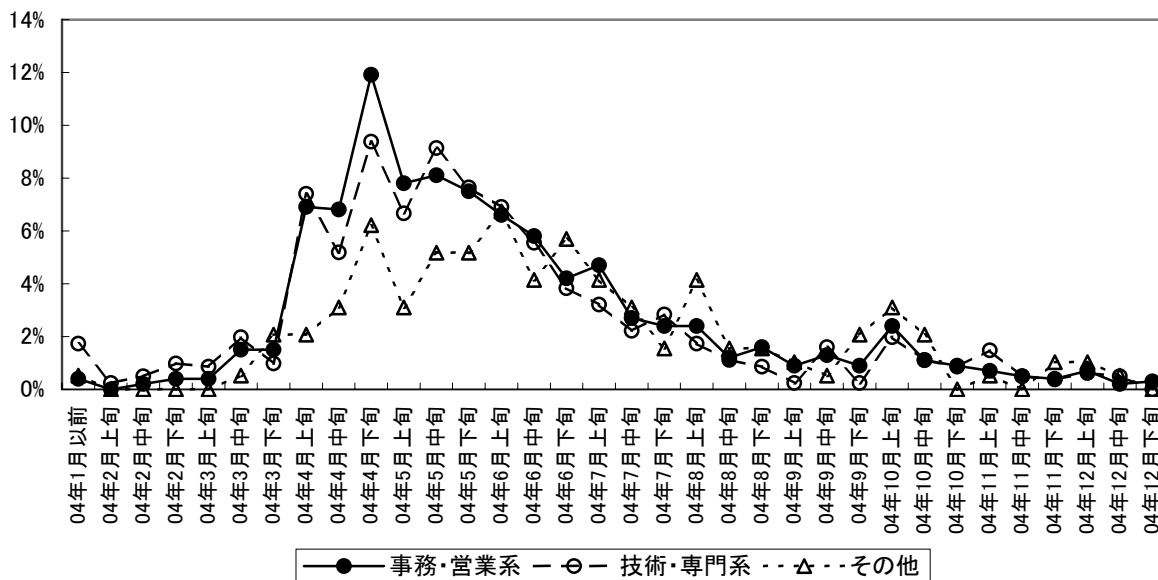


(3) 採用決定（内々定など）の伝達時期

図表7は最初に内々定などの採用決定を伝えた時期である。事務・営業職も技術・専門職も4月下旬にピークがあり、技術・専門職では5月中旬も多い。前回調査では今回の事務・営業職にあたる事務系総合職の内々定等の伝達開始時期は1997年が7月上旬、1998年が6月下旬であり、6年が経過して、2ヶ月早まっている（6月下旬から4月下旬へ）。同じく前回調査での技術・研究職は1997年も1998年も6月下旬であり、やはり2ヶ月早まっている。

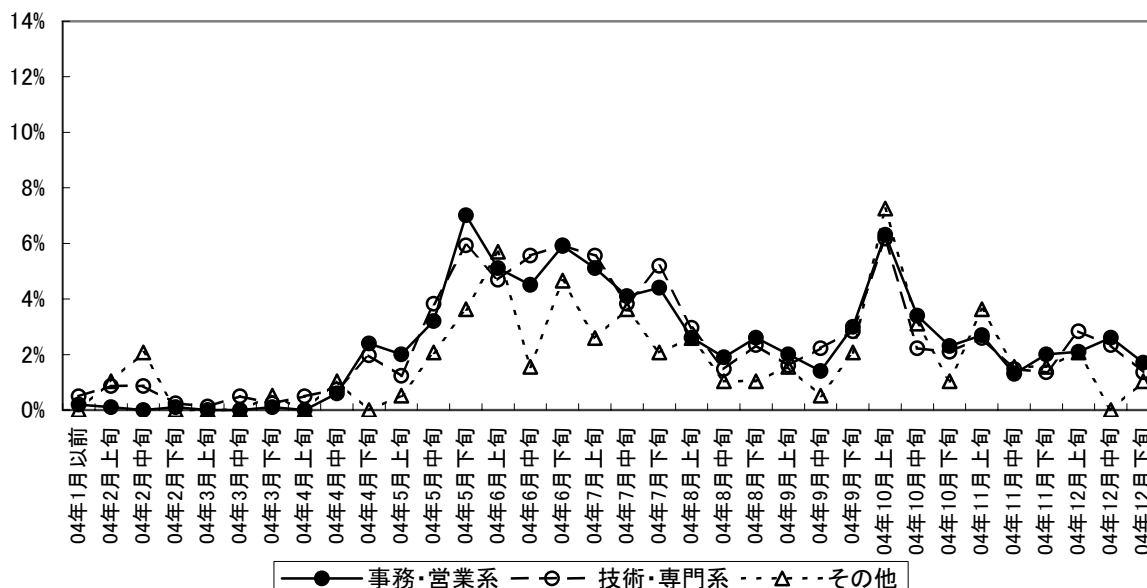
企業を対象とした他の調査においても（毎日コミュニケーションズ 2004a）、採用決定（内々の）を伝え始めたのは4月が多く（職種は問わず）、本調査の結果と一致している。

図表7 最初に採用決定（内々定など）を伝えた時期



図表8は内々定伝達の終了時期である。内々定の伝達を始めた時期と異なりかなり分散しているのが特徴である。しいて言うとな事務・営業職では5月下旬がピークになっており、4月下旬に開始し5月下旬に終了と、1ヶ月程度で内々定伝達が終わっている企業が多いことになる。内々定伝達終了時期に関しては10月も多くなっている。10月は正式な内定伝達の

図表8 最後に採用決定（内々定など）を伝えた時期



時期であり、この正式な内定伝達の時期を伝達終了時期と回答した企業があるのか、実際に10月まで内々定伝達を続けていたのか、今回の調査では分離できていない。

企業を対象とした他の調査の結果においても（日本経済団体連合会 2004、2005）、終了時期が6月となっており、本調査の結果とほぼ一致している。

6. 採用活動の方法（情報伝達、絞り込み、面接等）

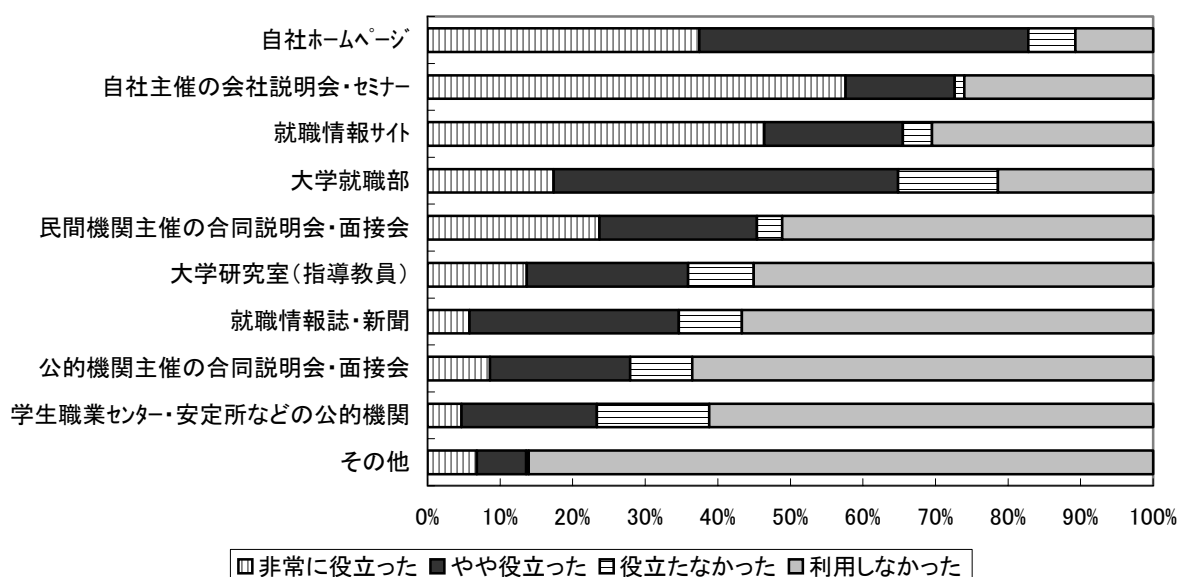
(1) 情報伝達

図表9は大卒採用に関する学生への情報伝達の手段を聞いたものである。自社のホームページや就職情報サイトが高く評価されている。

この情報伝達の評価は企業規模によって異なった傾向が見られる（図表10）。「自社ホームページ」「自社主催の会社説明会・セミナー」「就職情報サイト」「大学就職部」「民間機関主催の合同説明会・面接会」「大学研究室（指導教員）」「就職情報誌・新聞」までは企業規模が大きくなるほど評価が高まるのに対し、「公的機関主催の合同説明会・面接会」「学生職業センター・安定所などの公的機関」は企業規模が小さい会社で評価されている。小規模企業は公的機関や職業安定所等を通じての情報伝達を評価している。

「その他」の情報伝達手段として記入されたもののなかには、ダイレクトメール、eメールによるダイレクトメール、業者による電話コール、スポットテレビCM、管内有線放送、自主放送枠による告知、各支店等への提示及び所属長への徹底、各事業所掲示、アルバイト従業員への発信、大学主催の説明会、学内合同企業説明会、広報誌、自社情報誌、新聞折込チラシ、OB、関係者からの紹介、等があった。

図表9 大卒採用に関する情報伝達の手段



図表 10 大卒採用に関する情報伝達的手段（企業規模別）

	従業員数					無回答	規模計
	～299人	300～499人	500～999人	1000～2999人	3000人～		
自社ホームページ	68.5	78.9	89.3	91.6	95.8	74.6	79.9 (1088)
自社主催の会社説明会・セミナー	54.0	66.3	77.2	84.9	91.5	71.6	68.9 (938)
就職情報サイト	42.7	60.0	70.6	85.3	95.8	61.2	62.5 (851)
大学就職部	54.7	57.4	67.5	70.5	78.8	58.2	62.1 (846)
民間機関主催の合同説明会・面接会	31.9	44.7	46.7	51.0	70.3	35.8	42.9 (584)
大学研究室（指導教員）	20.8	34.7	38.6	41.8	64.4	40.3	33.9 (462)
就職情報誌・新聞	20.8	31.6	29.9	43.8	66.1	29.9	32.2 (439)
公的機関主催の合同説明会・面接会	30.2	28.9	27.4	21.5	16.1	22.4	26.4 (360)
学生職業センター・安定所などの公的機関	26.2	28.4	24.4	12.7	11.0	17.9	22.0 (300)
その他	2.6	4.2	2.0	4.8	0.0	0.0	2.8 (38)
合計	39.6 (539)	14.0 (190)	14.5 (197)	18.4 (251)	8.7 (118)	4.9 (67)	100.0 (1362)

注) 「非常に役立った」と「やや役立った」を合計したパーセント。

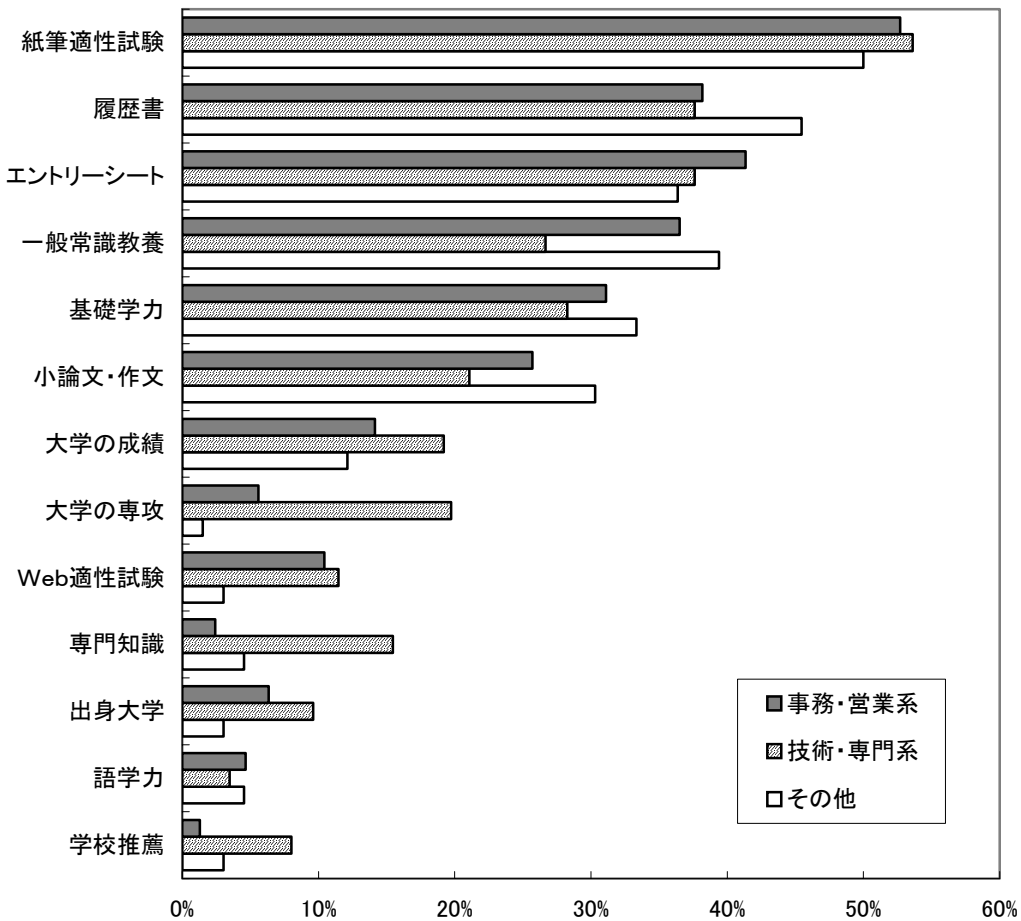
媒体がどの程度役に立ったか企業に聞いた他の調査では（明治大学就職・採用行動研究会 2002）、「自社のホームページ」が 79.1%、「大学の就職部」が 52.6%、「企業ガイドブック」が 41.3%、「ダイレクトメール」が 32.2%、「新聞・雑誌の広告」が 14.8%、「公的機関、学生職業センター等」が 6.4%の順で役立ったとしており（複数回答）、本調査とほぼ一致した結果である。

(2) 面接を行う前の絞り込み

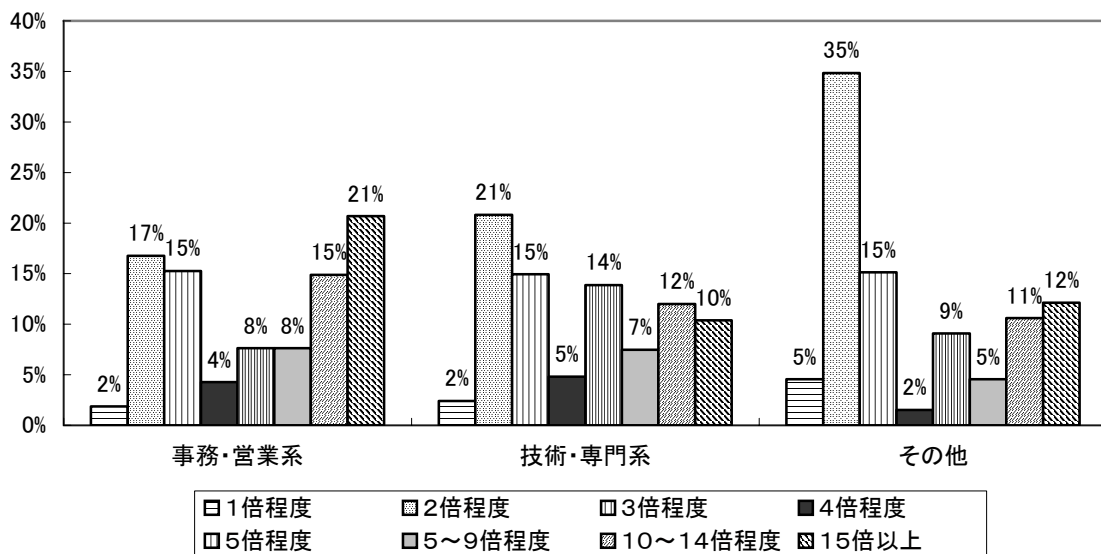
図表 11 は面接以前の応募者の絞り込みとして重視したものである。「紙筆適性試験」、「履歴書」、「エントリーシート」等が重視されている。最近、話題になる「Web 適性試験」を重視してというものは少なく、未だに「紙」が主流となっている。他の企業調査においても（明治大学就職・採用行動研究会 2002）、面接以外で実施した選考方法として、「適性試験」が 78.6%、「筆記試験・小論文」が 69.8%、「エントリーシート審査」が 36.0%、「書類（エントリーシート以外）審査」が 23.8%とされている（複数回答）。

図表 12 はこの絞り込みによって、採用予定数の何倍程度まで絞り込むかを聞いたものである。2 倍程度とかなり絞り込む会社もある反面、10 倍以上と、あまり絞り込まないとする回答もあり、かなりまちまちの結果となっている。

図表 11 採用面接に先立つ応募者の絞り込みで重視するもの（複数回答）



図表 12 採用面接に先立って採用予定数の何倍程度まで絞り込むか

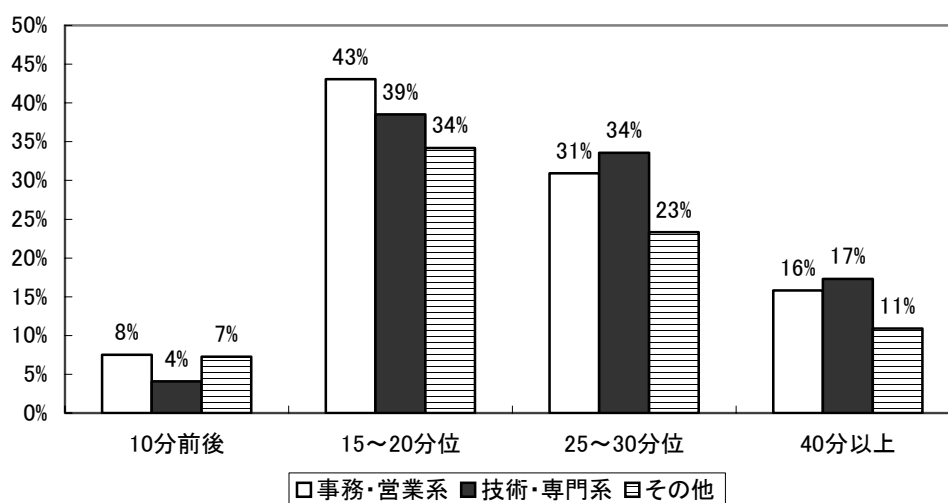


(3) 採用面接

図表 13 は一回あたりの採用面接の時間である。15～20 分位と 25～30 分位が多く、40 分以上は少ない。図表 14 は面接の回数である。2 回、3 回が多く、4 回以上は少ない。面接回数に関する他の主要企業を対象とした調査では（リクルート 2004a）、3 回が 42.8%、2 回が 30.0%、平均すると「2.89 回」となっており、本調査よりもやや多い。

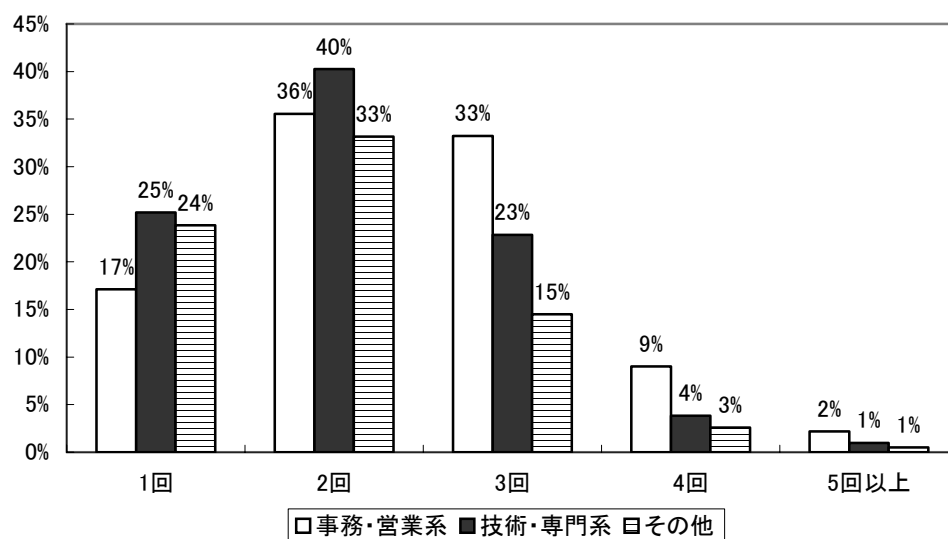
5 年前と面接の総時間の比較を尋ねると、「変わらない」が多いが、次に「やや増加」が多くなっている（図表 15）。

図表 13 一回あたりの採用面接時間

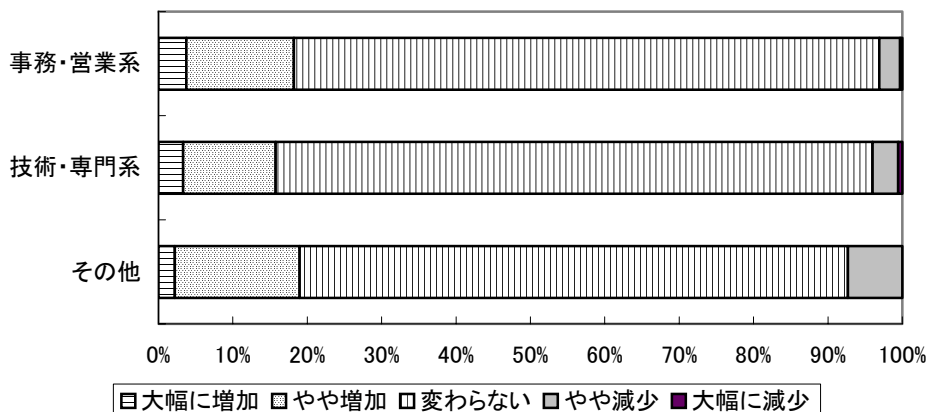


注) 11～14 分、21～24 分、31～39 分等については回答がなかったため表示していない。

図表 14 採用面接の回数



図表 15 5年前と較べた総採用面接時間



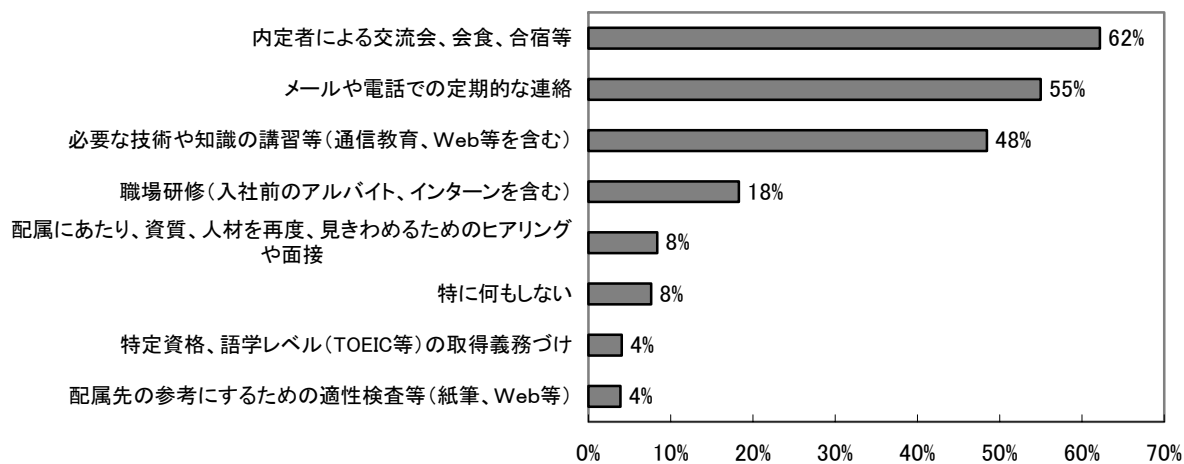
7. 4月の入社までのフォローや学生への要求

図表 16 は内定や内々定を出した後のフォローや学生に要求したことを聞いたものである。「内定者による交流会、会食、合宿等」「メールや電話での定期的な連絡」「必要な技術や知識の講習等（通信教育、Web等を含む）」が多く、半数近くの企業で行われている。

他の内定者フォローに関する企業調査では（毎日コミュニケーションズ 2004b）、「定期的な懇親会を開催」が 57.5%、「人事より定期的に連絡（E-mail）」が 56.7%、「通信教育を受講させる」が 30.7%、「人事より定期的に連絡（電話）」が 21.6%、「内定者向けの Web 掲示板を用意」が 15.6%となっている（複数回答）。

学生側に対してどのような内定者のフォローがあったかを聞いた別の調査では（毎日コミュニケーションズ 2004c）、「食事会」が 57.3%、「内定者専用 Web サイトで情報交換」が 24.6%、「勉強会」が 10.8%とされている（複数回答）。また、この調査で、どのような内定

図表 16 4月の入社までのフォローや学生に要求したこと（複数回答）

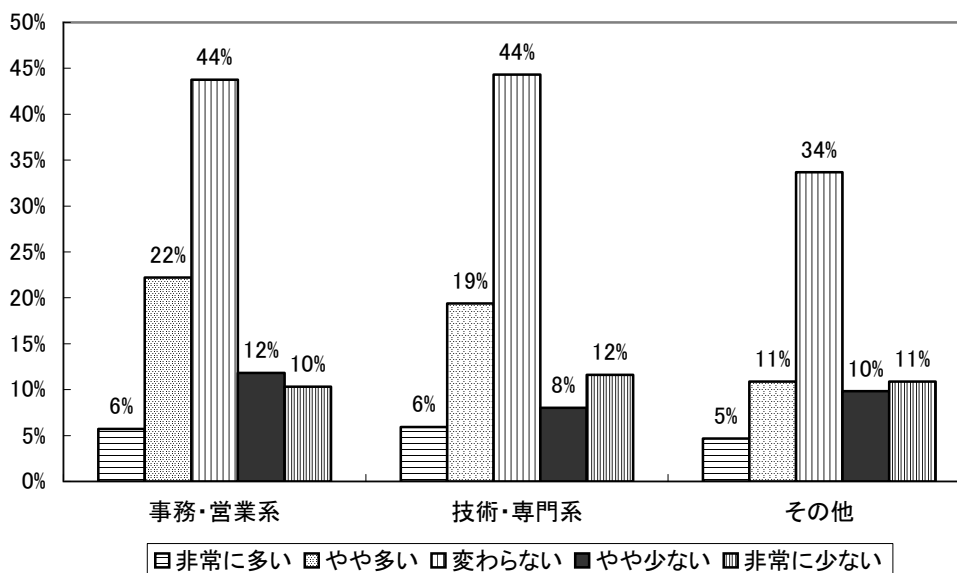


者フォローを「受けたいか」を聞いたところ、「食事会」が 48.0%、「勉強会」が 36.2%、「内定者専用 Web サイトで情報交換」が 33.6%、「e-learning 形式の通信教育」が 27.1%、「旅行（宿泊有）」が 27.0%という結果であったとされる（複数回答）。

図表 17 は 5 年前と比較した内定辞退者の数を聞いたものである。「変わらない」が多いが、次に「やや多い」となっている。

内定辞退者の前年比増減を聞いた他の調査では（毎日コミュニケーションズ 2004b）、「変わらない」が 44.9%、「やや増」が 25.3%、「やや減」が 13.5%とされており、本調査と一致した結果である。

図表 17 5 年前と比べた内定辞退者の数



8. 採用担当の体制、採用経費

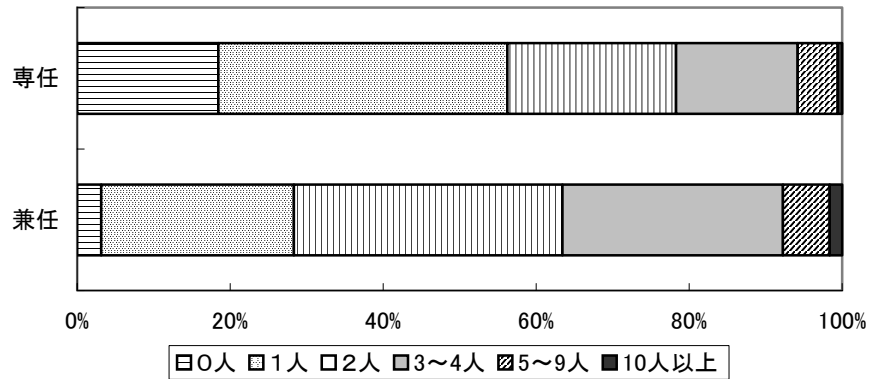
(1) 採用担当者数と仕事量の変化

図表 18 は採用担当者数の数を聞いたものである。専任は 1 名、2 名、兼任は 2 名、3～4 名が多くなっている。図表 19 で企業規模別に平均人数を見ると、従業員 299 名までの小規模企業では専任 1 名、兼任 2 名、3000 名以上の大規模企業では、それぞれ 3～4 名となっている。いずれにしてもかなり限られた数で採用活動が行われていることがわかる。採用スタッフ数に関する他の調査では（ディスコ 2004b）、回答のうち 1～3 名の割合が 65.1%を占め、平均では「2.2 人」という結果であり、本調査の結果と一致している。

図表 20 は 5 年前と比較した採用担当者数の変化を聞いたものである。「変わらない」が多いが、次に「減った」が多くなっている。前年と比較した他の調査では（ディスコ 2004b）、「変わらない」が 77.1%、「増えた」が 12.9%、「減った」が 10.0%とされる。

図表 21 は 5 年前と比較した採用担当者の仕事量を聞いたものである。「やや増えた」が 36%、「非常に増えた」が 22%、合計すると 58%が増えたと回答していることになる。

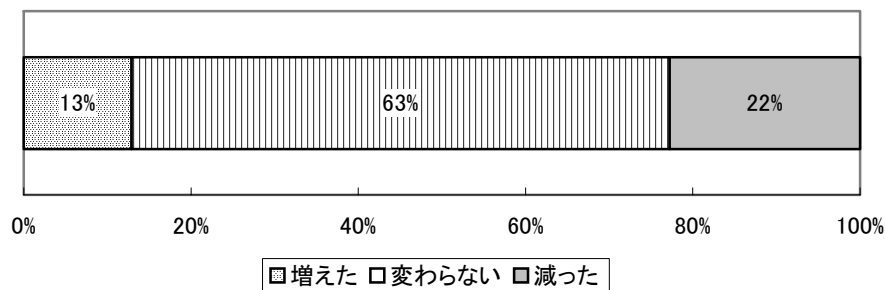
図表 18 専任、兼任の採用担当者数



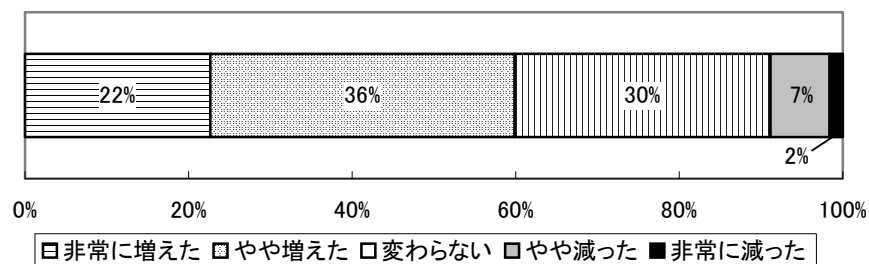
図表 19 専任、兼任の規模別採用担当者数平均

	従業員数					合計
	~299人	300~499人	500~999人	1000~2999人	3000人~	
専任	1.2	1.5	1.4	2.0	3.4	1.7 (861)
兼任	2.2	2.3	2.5	2.8	3.7	2.9 (1151)

図表 20 5年前と比較した採用担当者数の変化



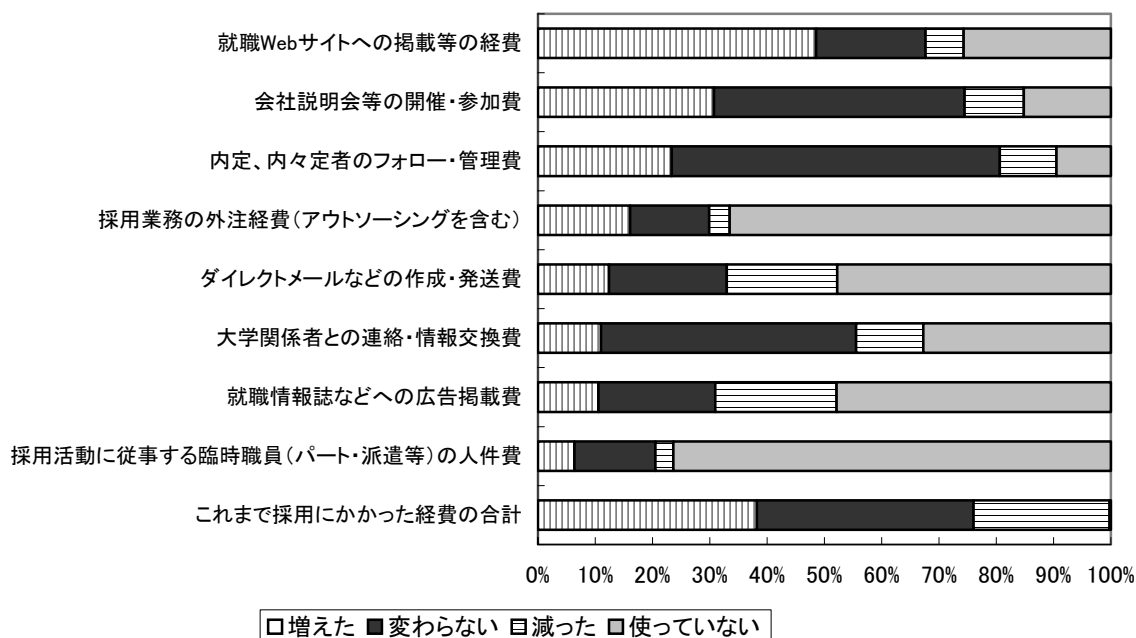
図表 21 5年前と比較した採用担当の仕事量



(2) 採用にかかった経費

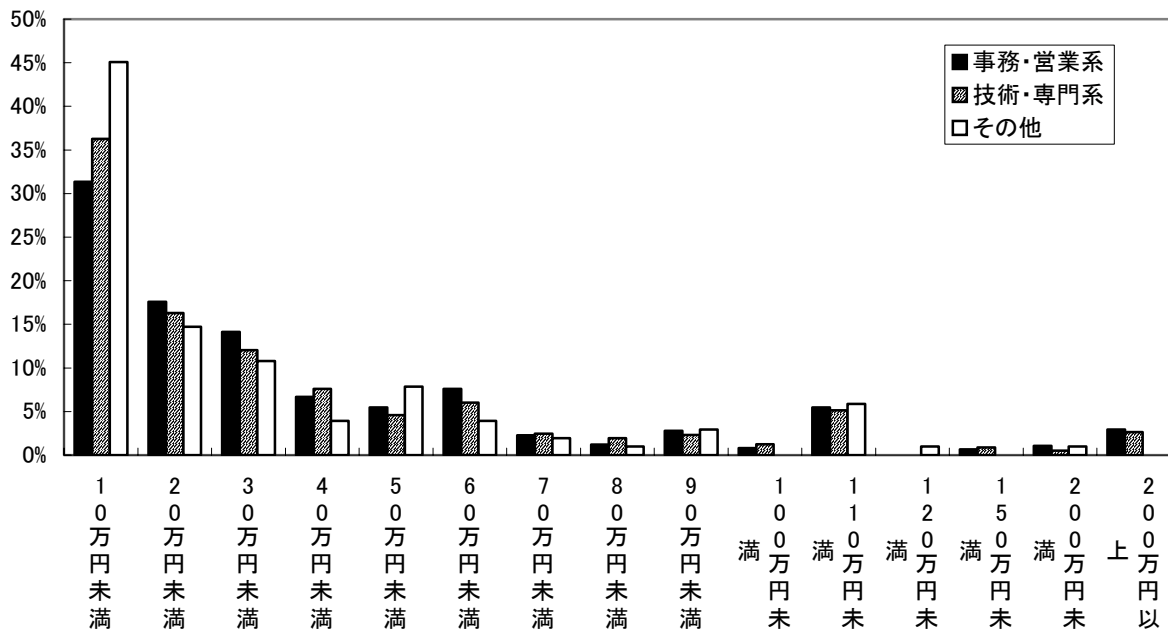
図表 22 は 5 年前と比較した採用経費の変化を項目別に見たものである。「就職 Web サイトへの掲載等の経費」が増えている。減ったという回答が多いものは「就職情報誌などへの広告掲載費」、「ダイレクトメールなどの作成・発送費」であり、情報伝達が紙媒体からネットへと変わっていることを反映している。経費の合計としては、増えた、変わらないがほぼ同数であり、減ったが少ない。同様の、全体的な採用経費の前年比増減を調べた他の調査では（ディスコ 2004b）、「変わらない」50.3%、「やや増えた」23.3%、「やや減った」12.4%、「かなり増えた」8.7%、「かなり減った」5.0%の順になっており、同様の傾向と言える。この調査は前年との比較であり、本調査は 5 年前との比較を聞いているため、本調査の方が変わらないが少ない。

図表 22 5 年前と比較した採用経費の変化



図表 23 は今年度内定者一人あたりにかかった経費である。いずれの職種でも 10 万円未満が多く、額が多くなると割合は減っていくが、100 万円以上 110 万円未満のところに小さな山がある。採用予算の概算に関する他の調査では（ディスコ 2004b）、平均すると「26.6 万円」という結果もあるが、分布をみると平均値を求めるのが適切でないことがわかる。

図表 23 今年度の内定者一人あたりの経費



9. 大卒採用の方針や課題・問題点

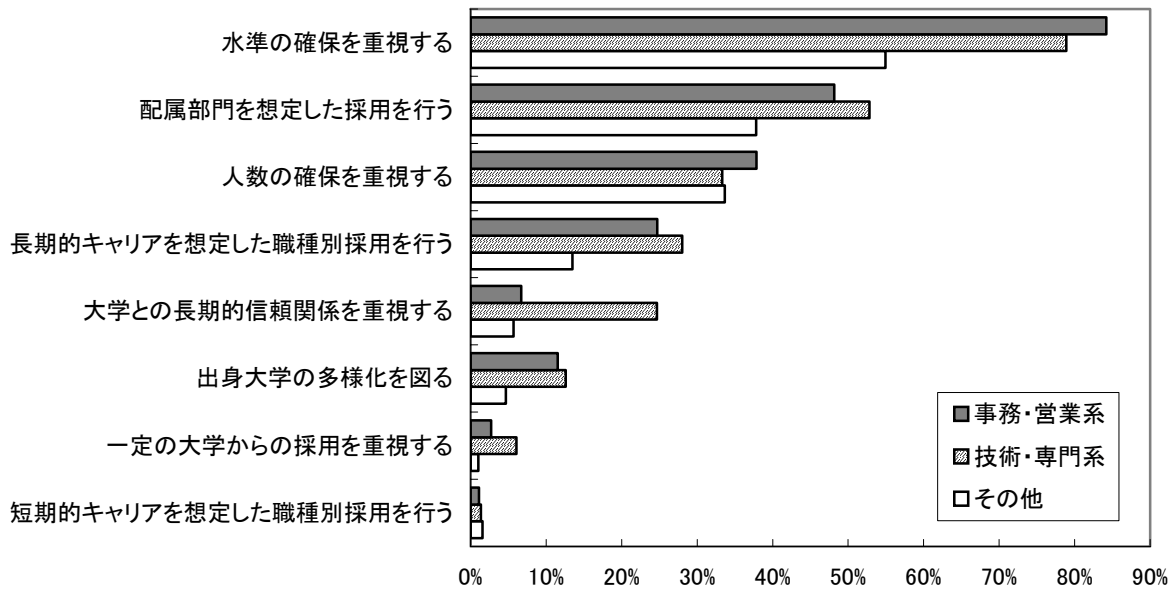
(1) 大卒採用の方針、考え方、求める人材

図表 24 は大卒採用の方針を聞いたものである。「水準の確保を重視する」が 9 割近くに達し、「人数の確保を重視する」の二倍程度になっている。また、「短期的キャリアを想定した職種別採用を行う」は非常に少ない。他の採用の方針に関する調査においても（毎日コミュニケーションズ 2004a）、「量より質を重視」の回答が 95.9%を占め、「質より量を重視」の回答は 2.2%となっている。

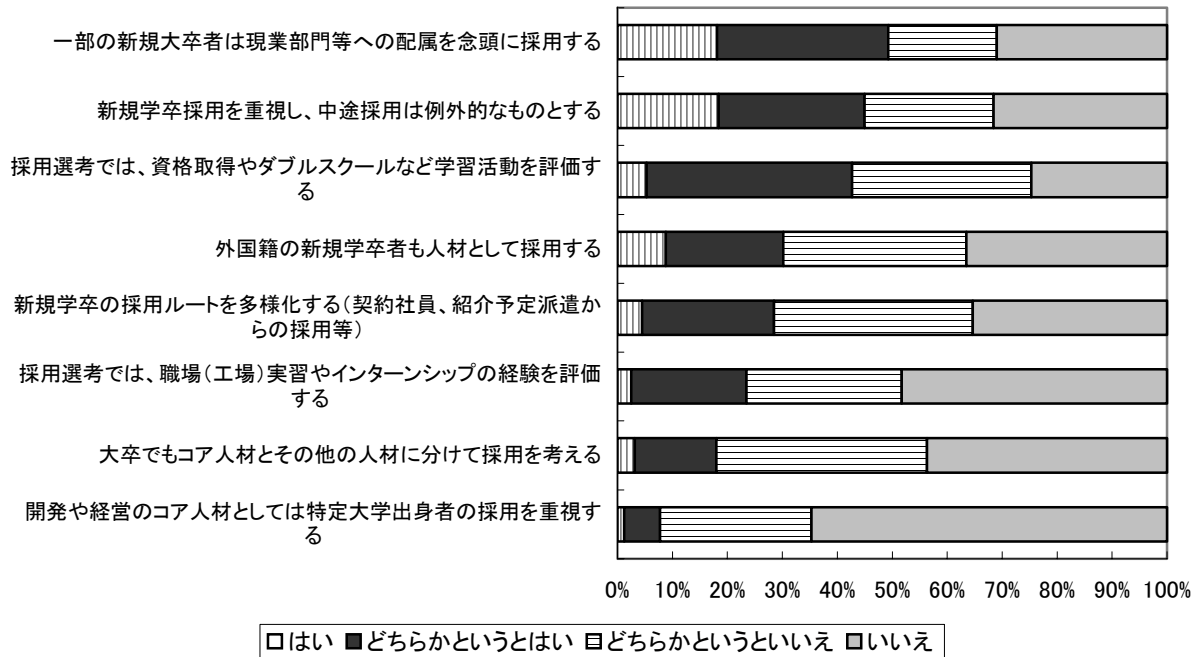
図表 25 も大卒採用について聞いたものであるが、図表 24 との違いは主流となる考え方ではないが、最近話題となる大卒採用に対する考え方を聞いたものである。「どちらかというとはい」までを含めてみても、多いもので 40%程度であるが、この中では「一部の新規大卒者は現業部門等への配属を念頭に採用する」が最も多くなっている。

図表 26 は新規大卒者として求める人材を聞いたものである。「エネルギーで行動力のある人」「協調性・バランス感覚がある人」が多く、「起業家の資質がある人」は極端に少ない。1997 年の前回調査においても、「エネルギーで行動力のある人」は 63.7%で第一位、「協調性・バランス感覚がある人」は 49.6%で第 2 位、「起業家の資質がある人」は同様に少なく 4.7%の最下位であった。

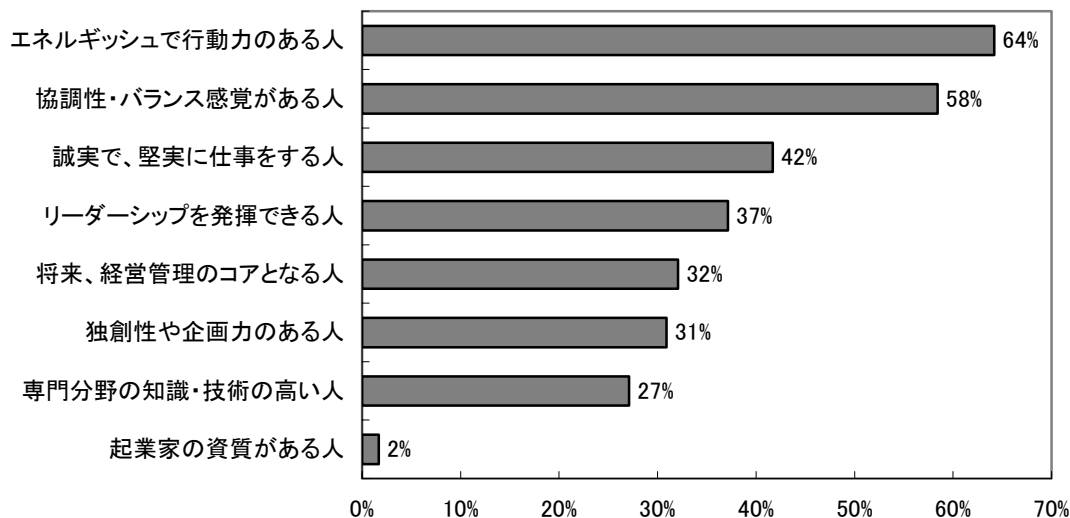
図表 24 大卒採用に関する方針（複数回答）



図表 25 大卒採用に関する考え方



図表 26 新規大卒として求める人材（1位、2位、3位の合計）



注) 設問では1位、2位、3位を聞いているが、このいずれかに回答されたものを併せて割合を求めており、合計は100%を超える。

(2) 大卒採用の問題点と希望・要望等

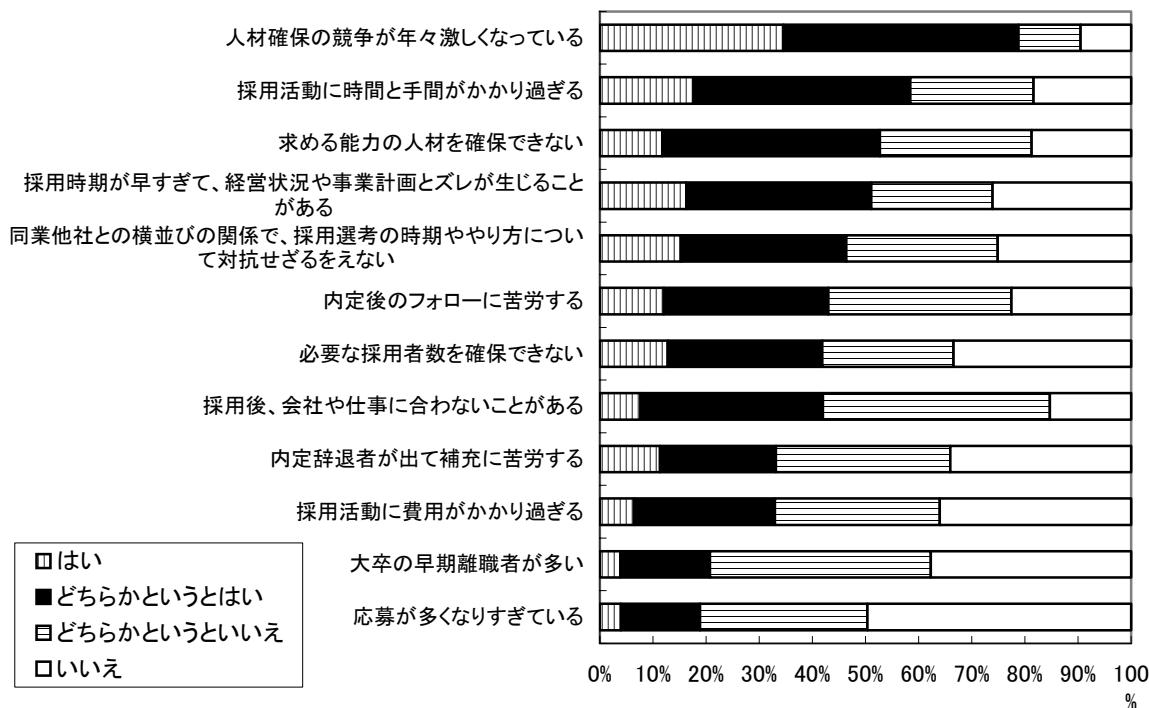
図表 27 は大卒採用の問題点を聞いたものである。「はい」と「どちらかというとはい」を合計した割合で多いものから並べると、「人材確保の競争が年々激しくなっている」「採用活動に時間と手間がかかり過ぎる」「求める能力の人材を確保できない」「採用時期が早すぎて、経営状況や事業計画とズレが生じることがある」「同業他社との横並びの関係で、採用選考の時期ややり方について対抗せざるをえない」等が上位にきており、最近の大卒採用が企業側にも負担になっていることがわかる。図表 28 でこの問題点を企業規模別にみると特徴的な傾向がわかる。上位に位置する問題点のなかでも「人材確保の競争が年々激しくなっている」「採用活動に時間と手間がかかり過ぎる」「採用時期が早すぎて、経営状況や事業計画とズレが生じることがある」「同業他社との横並びの関係で、採用選考の時期ややり方について対抗せざるをえない」は企業規模が大きくなるほど多くなっており、「求める能力の人材を確保できない」は企業規模が小さいほど回答が多い。大企業は年々厳しくなる人材確保が問題であり、小企業は人材確保が問題になっている。

採用活動の課題に関する他の調査では(ディスコ 2004b)、「応募者の質の向上」が 67.8%、「母集団の形成」 55.6%、「会社説明会への動員」 50.3%となっている(複数回答)。また、この調査で、採用活動が厳しいと感じた理由として、「学生の質の低下」が 43.2%、「辞退の増加」が 41.4%、「母集団の確保」が 39.1%となっている(複数回答)。

図表 29 は大卒採用に関する希望・要望である。「廉価な就職情報サイト、エントリーサイトがあると良い」「大学によるキャリア教育、就職支援の充実が必要である」「各社が一斉に行動するなら採用活動の開始はもっと遅い方が良い」「地方の企業、中小企業を大学生に紹介するサイトがあると良い」「現状では、採用活動は早いほど優秀な人材が採れる」「各社が一

齊に行動するなら採用活動期間はもっと短い方が良い」等が上位に並んでいる。

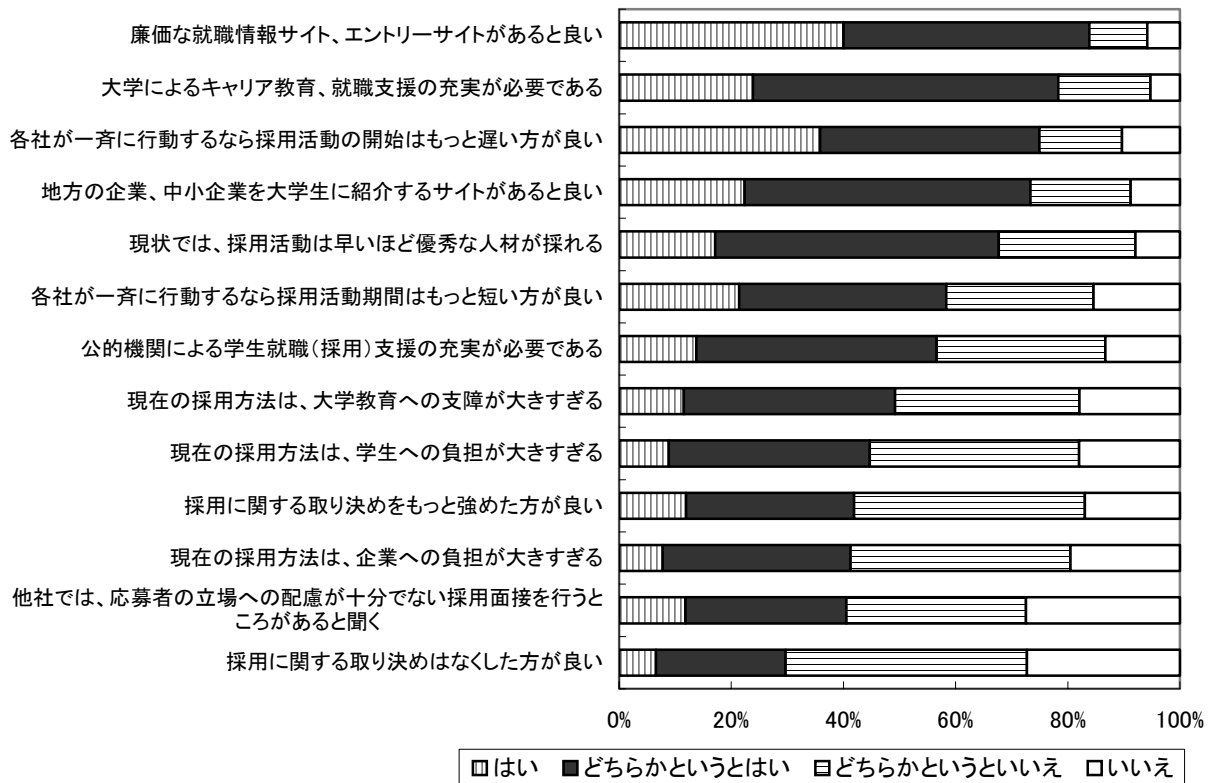
図表 27 大卒採用の問題点



図表 28 大卒採用の問題点（企業規模別、はいとどちらかというとはいを合計した割合）

問題点	従業員数					無回答
	～299人	300～499人	500～999人	1000～2999人	3000人～	
人材確保の競争が年々激しくなっている	67.9	75.8	81.2	88.8	89.8	76.1
採用活動に時間と手間がかかり過ぎる	48.2	56.3	64.0	66.9	67.8	59.7
求める能力の人材を確保できない	60.1	52.6	50.3	47.4	28.8	47.8
採用時期が早すぎて、経営状況や事業計画とズレが生じることがある	47.3	48.4	50.3	53.4	53.4	58.2
同業他社との横並びの関係で、採用選考の時期ややり方について対抗せざるをえない	34.5	44.7	51.3	57.4	61.9	44.8
内定後のフォローに苦労する	34.7	40.0	47.7	50.2	44.1	56.7
必要な採用者数を確保できない	43.8	39.5	50.8	36.3	24.6	43.3
採用後、会社や仕事に合わないことがある	43.6	47.9	43.1	35.9	28.0	38.8
内定辞退者が出て補充に苦労する	29.1	38.4	34.0	35.9	26.3	35.8
採用活動に費用がかかり過ぎる	24.9	28.4	38.6	41.4	39.8	35.8
大卒の早期離職者が多い	21.9	20.0	22.8	19.9	8.5	22.4
応募が多くなりすぎている	17.3	20.0	13.7	25.1	20.3	10.4
合計	39.6 (539)	14.0 (190)	14.5 (197)	18.4 (251)	8.7 (118)	4.9 (67)

図表 29 大卒採用に関する希望・要望等



図表 30 は希望・要望を企業規模別にみたものである。先にみた問題点とは異なり、大企業の希望・要望、小企業の希望・要望という形でまとめることは難しいが、「公的機関による学生就職（採用）支援の充実が必要である」「地方の企業、中小企業を大学生に紹介するサイトがあると良い」は小規模企業に多い意見といえることができる。小規模企業の支持が多いと思われた「廉価な就職情報サイト、エントリーサイトがあると良い」は全般的に支持される意見であり、300～499人、500人～999人の中規模企業が要望としては比較的強い。

図表 30 大卒採用に関する希望、要望等（規模別、はいとどちらかというとはいを合計した割合）

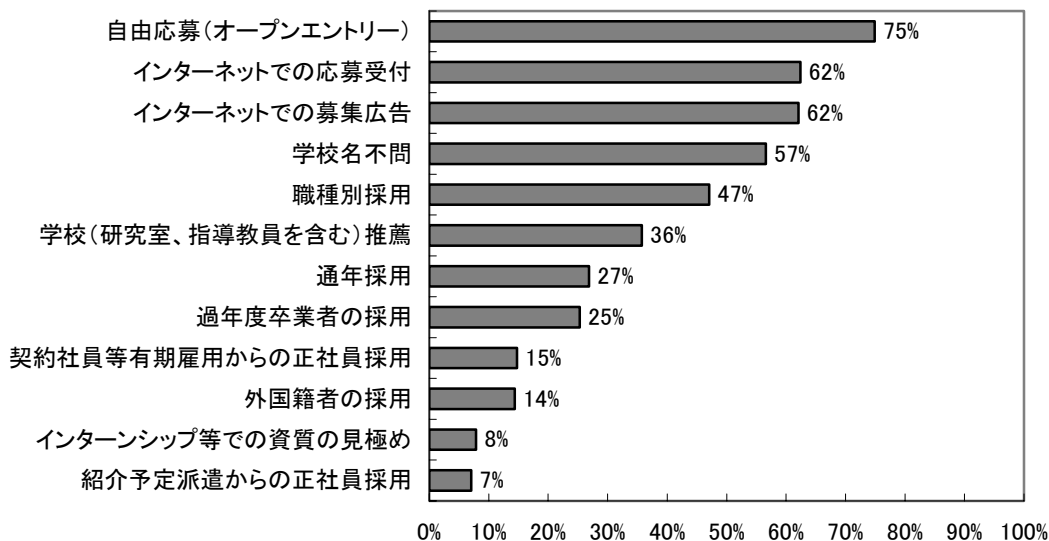
	従業員数					
	～299 人	300～ 499 人	500～ 999 人	1000～ 2999 人	3000 人～	無回答
廉価な就職情報サイト、エントリーサイトがあると良い	79.6	86.3	85.3	83.3	78.0	76.1
大学によるキャリア教育、就職支援の充実が必要である	75.3	76.3	81.2	78.9	76.3	65.7
各社が一斉に行動するなら採用活動の開始はもっと遅い方が 良い	73.7	73.2	76.1	72.5	72.9	71.6
地方の企業、中小企業を大学生に紹介するサイトがあると良い	76.6	74.7	76.1	62.2	50.8	73.1
現状では、採用活動は早いほど優秀な人材が採れる	64.0	69.5	60.4	72.9	68.6	67.2
各社が一斉に行動するなら採用活動期間はもっと短い方が 良い	57.3	56.3	57.4	61.0	50.0	52.2
公的機関による学生就職（採用）支援の充実が必要である	59.2	62.1	58.4	47.8	40.7	49.3
現在の採用方法は、大学教育への障壁が大きすぎる	43.0	43.7	56.9	52.2	55.9	47.8
現在の採用方法は、学生への負担が大きすぎる	38.2	40.0	45.2	53.0	55.9	40.3
採用に関する取り決めをもっと強めた方が良い	42.3	40.0	49.2	39.0	30.5	34.3
現在の採用方法は、企業への負担が大きすぎる	34.5	31.6	47.2	46.2	55.1	43.3
他社では、応募者の立場への配慮が十分でない採用面接を行う ところがあると聞く	30.2	36.3	40.6	51.4	61.0	28.4
採用に関する取り決めはなくした方が良い	26.5	32.6	19.3	36.3	32.2	31.3
合計	39.6 (539)	14.0 (190)	14.5 (197)	18.4 (251)	8.7 (118)	4.9 (67)

10. 今後の大卒採用、来年度の採用予定増減

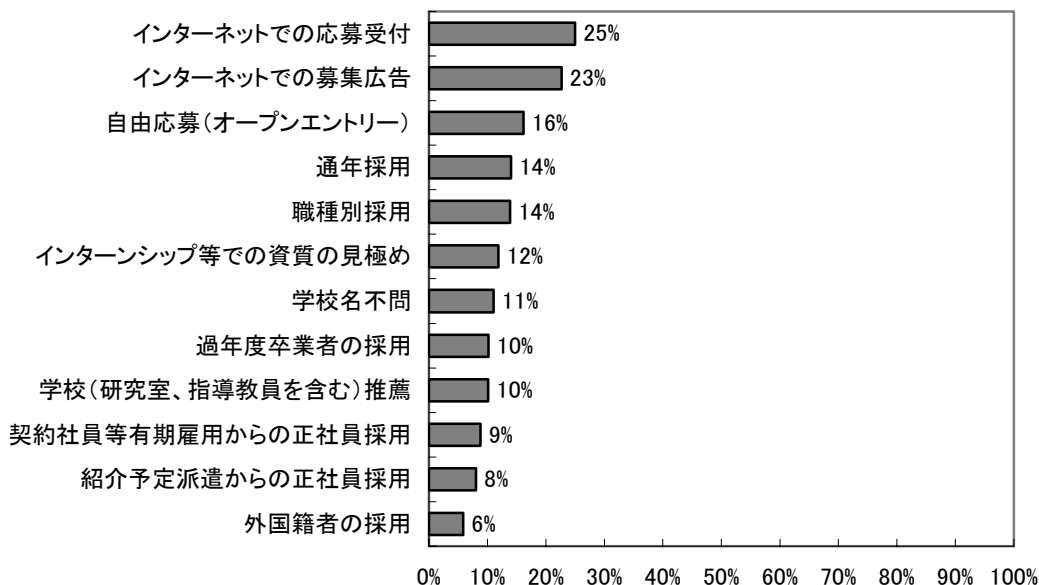
(1) 大卒採用方法の現状と今後

図表 31 と図表 32 は大卒採用の具体的な方法の現状と将来を聞いたものである。「インターネットでの応募受付」「インターネットでの募集広告」は現在も 6 割以上が実施しているが、今後、実施あるいは今後拡大するものとしても最上位にきている。採用方法に関する他の調査では（日本経済団体連合会 2004）、「オープンエントリー」を実施した企業は 70.9%で、そのうち 88.3%が「効果があった」と回答し、「インターネットでの受付」を実施した企業は 84.4%で、そのうち 90.9%が「効果があった」と回答している。また別の調査では（リクルート 2004b）、「職種別採用」を実施したのは 48.1%、「通年採用」を実施したのは 10.2%、という結果であった。

図表 31 現在の大卒採用の方法（複数回答）



図表 32 今後、実施あるいは拡大する大卒採用の方法（複数回答）

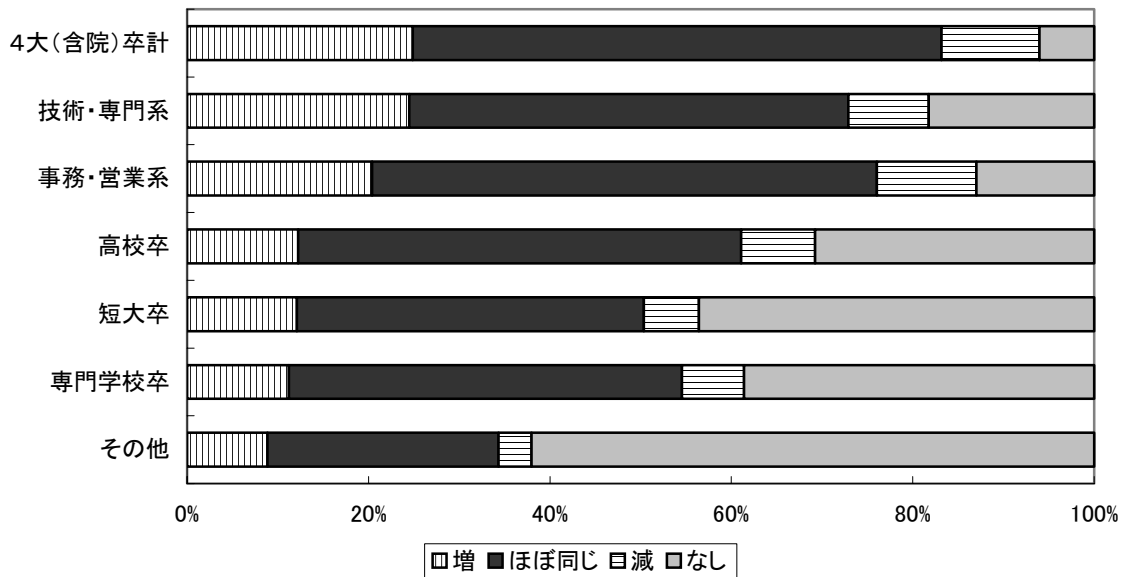


(2) 来年度採用の増減

図表 33 は来年度の採用増減（2006 年 4 月入社）を聞いたものである。「ほぼ同じ」が多いが、大卒を中心に減よりも増の方が多くなっており、来年度の企業の大卒採用はさらに活発化するものと思われる。

2004 年 10 月に実施された 2006 年 4 月入社採用に関する他の調査では（ディスコ 2004b）、大卒文系では「並見込み」が 54.7%、「増加見込み」が 13.2%、「減少見込み」が 5.0%であり、大卒理系では「並見込み」が 53.5%、「増加見込み」が 16.4%、「減少見込み」が 2.6%となっており、本調査同様、ほぼ同じが多いが、減少よりも増加が多くなっている。

図表 33 来年度採用（2006年4月入社）の増減



文 献

ディスコ（2004a）『大学生の就職活動・意識に関する調査』

http://www.hr-plaza.com/database/data_20040116/

ディスコ（2004b）『企業の新卒採用調査』

http://www.hr-plaza.com/database/data_20041125/recruit_2004_11.pdf

日経リサーチ（2001）『日経ナビ・就活モニター調査』

http://www.hr-plaza.com/database/data_katsudou_3y/graph_015.html

日本経済団体連合会（2004）『2003年度 新卒者採用に関するアンケート調査集計結果』

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/001.html>

日本経済団体連合会（2005）『2004年度 新卒者採用に関するアンケート調査集計結果』

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/004.html>

日本労働研究機構（2000）『変革期の大学採用と人的資源管理—就職協定廃止と大学の採用・雇用管理の変化—』

<http://db.jil.go.jp/cgi-bin/jsk012?smode=dtldsp&detail=E2000040005&displayflg=1>

毎日コミュニケーションズ（2004a）『2005 年卒者採用予定及び採用活動に関する企業アンケート結果』 <http://navi.mycom.co.jp/saponet/release/saiyou/2004/index.html>

毎日コミュニケーションズ（2004b）『2004 年度内定状況及び採用活動に関するアンケート』
<http://navi.mycom.co.jp/saponet/release/naitei/2004/index.html>

毎日コミュニケーションズ（2004c）『内々定保有状況別活動状況』
http://navi.mycom.co.jp/saponet/enq/2004/vol_10/index.html

明治大学就職・採用行動研究会（2002）『新規大卒者の採用活動に関する調査』
<http://www.kisc.meiji.ac.jp/~naganosm/sensei/research2.PDF>

リクルート（2004a）『2005 年新卒入社者の採用に関するアンケート』

リクルート（2004b）『2005 年 3 月卒業予定者の採用に関するアンケート』
http://www.recruit.co.jp/corporate/report/2004pdf/041210_syusyoku_hakusyo.pdf

調查票

大卒採用に関する企業調査

(ご協力をお願い)

この調査は、新規大卒者等の採用活動(正社員)の状況について把握するために、厚生労働省所管の(独立行政法人)労働政策研究・研修機構が厚生労働省の要請を受けて行うものです。なお、調査の実施にあたっては、株式会社インテージに調査票送付回収の委託をしております。本調査は、統計以外の目的に使用することではなく、情報の保管に関しては最大限の注意をいたしております。

ご多忙のことと存じますが、下記の点にご留意のうえ、調査にご協力くださいますようお願い申し上げます。

2005年2月

調査実施主体 労働政策研究・研修機構
調査委託機関 株式会社インテージ
社会開発部 0424-76-5186
(担当: 濱野、片桐)

(ご記入上のお願い)

1. 格別の記載のない限り、**2005年4月採用予定**の4年制大学(大学院も含む)卒業予定者についてお答えください。
2. 該当する項目の番号に○をつけるか、または該当する数字をご記入ください。
3. 回答内容は、**2005年2月1日現在**の状況についてご記入ください。
4. 同封の返信用封筒(切手不要)で**2005年2月16日(水)**までにご返送ください。
5. 調査について不明の点がありましたら、上記までお問い合わせください。

○貴社の概要についてご記入ください。

貴社名						
所在地	都 道 府 県					
設立年	西暦					年
業種 (主なものを一つだけ)	1.建設業 2.製造業 3.電気・ガス・熱供給・水道業 4.運輸・通信業 5.卸・小売、飲食業		6.金融・保険業 7.不動産業 8.情報関連サービス業 9.その他のサービス業 10.その他()			
正規従業員数・平均年齢	人 (平均年齢 歳)					
ご記入者	所属部署		ご氏名 tel			
メールアドレス	(@) ←ご記入いただくと、調査結果の速報ができたときに、それを見られるHPアドレスをご連絡いたします。					

《今年度の採用活動（2005年4月採用予定）についてうかがいます。》

問1 資料請求（ネットでの資料請求を含む）についてうかがいます。今年度の採用活動において、資料請求はいつ頃からありましたか。 20 年 月頃から

問2 今年度の採用活動において、資料請求のピークはいつ頃でしたか。 20 年 月頃

問3 今年度、貴社では、採用についての様々な情報を学生に伝えるうえで、以下のような媒体や経路はどの程度役に立ったと評価していますか。（それぞれ○は一つずつ）

		非常に役立った	やや役立った	役立たなかった	利用しなかった
就職情報誌、新聞	→	1	2	3	4
大学就職部	→	1	2	3	4
大学研究室（指導教員）	→	1	2	3	4
学生職業センター・安定所などの公的機関	→	1	2	3	4
公的機関主催の合同説明会・面接会	→	1	2	3	4
自社主催の会社説明会・セミナー	→	1	2	3	4
民間機関主催の合同説明会・面接会	→	1	2	3	4
自社ホームページ	→	1	2	3	4
就職情報サイト	→	1	2	3	4
その他（ ）	→	1	2	3	4

問4 次の職種のうち、今年度、貴社で正社員として募集した職種をお答えください。（あてはまるすべてに○）

1. 事務・営業系	2. 技術・専門系	3. その他	具体的に下にお書きください。 ()
-----------	-----------	--------	-----------------------

*「1. 事務・営業系」とは、基幹的業務要員であり、事務、営業、将来はマネジメント業務が期待される者です。「2. 技術・専門系」とは、技術や知識を生かし、開発や専門業務に従事する者です。「3. その他」には、定型的な一般事務・販売・現業等を行う者も含まれます。

ここから先は、「事務・営業系」「技術・専門系」「その他」に分けてお聞きしています。貴社の募集している職種についてのみお答えください。「事務・営業系」「技術・専門系」の区別がない場合は、「事務・営業系」の欄に記入してください。

《セミナーや会社説明会（合同説明会への参加を含む、以下「実施・参加」と表記）についてうかがいます。》

問5 今年度、会社説明会やセミナーを実施しましたか。実施した場合は、最初は何月ごろですか。また、それは約5年前と比べて、早くなりましたか、遅くなりましたか。早くなったりした場合はどの程度変化しましたか。

	今年度		約5年前と比べて				
事務・営業系	→	1. 実施・参加 しなかった	2. 実施した 20 年 月頃	1. 早まった ()月程度	2.ほぼ 同時期	3. 遅くなった ()月程度	4. 採用 なし
技術・専門系	→	1. 実施・参加 しなかった	2. 実施した 20 年 月頃	1. 早まった ()月程度	2.ほぼ 同時期	3. 遅くなった ()月程度	4. 採用 なし
その他	→	1. 実施・参加 しなかった	2. 実施した 20 年 月頃	1. 早まった ()月程度	2.ほぼ 同時期	3. 遅くなった ()月程度	4. 採用 なし

《応募・選考の経過と時期についてうかがいます。》

問6 今年度の応募者数（応募書類等を提出した学生の数、Web経由も含む）はどのくらいですか。また、約5年前と比べるとその数はどうですか。

		今年度	約5年前と比べて（○は一つずつ）				
			大幅に増加	やや増加	変わらない	やや減少	大幅に減少
事務・営業系	→	約 人	1	2	3	4	5
技術・専門系	→	約 人	1	2	3	4	5
その他	→	約 人	1	2	3	4	5

問7 今年度、貴社では面接試験を実施する前に応募者の絞り込みを行いましたか。絞り込みを行った場合は採用予定数の約何倍程度まで絞りこみましたか。

		行わなかった	行った	絞り込みの程度	
		1	2	採用予定数の（ ）倍程度	採用予定数の（ ）倍程度
事務・営業系	→	1	2	採用予定数の（ ）倍程度	採用予定数の（ ）倍程度
技術・専門系	→	1	2	採用予定数の（ ）倍程度	採用予定数の（ ）倍程度
その他	→	1	2	採用予定数の（ ）倍程度	採用予定数の（ ）倍程度

問8 （面接を行う前に応募者の絞り込みを行った企業にお聞きします。行っていない場合は、問9 にお進みください。）絞り込みにあたってどのような点を重視しましたか。（それぞれあてはまるすべてに○）

		履歴書	エントリーシート	Web適性試験	紙筆適性試験	出身大学	大学の成績	大学の専攻	一般常識教養	基礎学力	専門知識	小論文・作文	語学力	学校推薦
事務・営業系	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
技術・専門系	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
その他	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

問9 （全員の方にかかいます。）貴社では、採否を決めるまで、内定者一人あたり、面接を一回平均何分くらい、何回位行いましたか。また、約5年前と比べると総時間数は増減していますか。

		一回の時間		面接回数		面接の総時間数は約5年前と比べて（○は一つずつ）				
						大幅に増加	やや増加	変わらない	やや減少	大幅に減少
事務・営業系	→	平均	分位	平均	回位	1	2	3	4	5
技術・専門系	→	平均	分位	平均	回位	1	2	3	4	5
その他	→	平均	分位	平均	回位	1	2	3	4	5

《内定や内々定についてうかがいます。》

問10 今年度の内定者について、最初に採用決定(内々定など)を学生に伝えたのはいつ頃ですか。時期をお答えください。

		今年度				
事務・営業系	→	20	年	月	上・中・下旬	
技術・専門系	→	20	年	月	上・中・下旬	
その他	→	20	年	月	上・中・下旬	

→ いずれか一つ○

問11 今年度の内定者について、最後に採用決定(内々定など)を学生に伝えたのはいつ頃ですか。

		今年度				
事務・営業系	→	20	年	月	上・中・下旬	
技術・専門系	→	20	年	月	上・中・下旬	
その他	→	20	年	月	上・中・下旬	

→ いずれか一つ○

問12 今年度の内定者について、確保できた人数と人材の水準についての満足度はどうですか。

		人数面での満足度 (○は一つずつ)					水準面での満足度 (○は一つずつ)				
		非常に満足	やや満足	普通	やや不満	非常に不満	非常に満足	やや満足	普通	やや不満	非常に不満
事務・営業系	→	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
技術・専門系	→	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
その他	→	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

《内定や内々定の辞退状況についてうかがいます。》

問13 現在までのところ、約5年前と比べて内定や内々定辞退者の数はどうですか。(それぞれ○は一つずつ)

		約5年前と比べて				
		非常に多い	やや多い	変わらない	やや少ない	非常に少ない
事務・営業系	→	1	2	3	4	5
技術・専門系	→	1	2	3	4	5
その他	→	1	2	3	4	5

問14 内定や内々定を出した後、4月の入社までの間にどのようなことをフォローとしてされますか。あてはまるすべてに○をつけてください。また、内定者一人あたりどの程度かご記入ください。

- | |
|--|
| 1. 必要な技術や知識の講習等（通信教育、Web等を含む）と課題、レポート等提出 → () 回程度 |
| 2. 職場研修（入社前のアルバイト、インターン等を含む） → のべ () 日程度 |
| 3. 特定資格、語学レベル（TOEIC等）等の取得義務づけ |
| 4. 配属先の参考にするための適性検査等（紙筆、Web等） |
| 5. 配属にあたり、資質、人材を再度、見きわめるためのヒアリングや面接 → () 回程度 |
| 6. 内定者による交流会、会食、合宿等 → () 回程度 |
| 7. メールや電話での定期的な連絡 |
| 8. 特に何もしない |

《貴社の採用体制についてうかがいます。》

問15 採用担当スタッフは何人ですか。 専任 _____ 人 兼任 _____ 人

問16 社内の採用スタッフの人数は、約5年前と比べてどうですか。（○は一つ）

- | | | |
|--------|----------|--------|
| 1. 増えた | 2. 変わらない | 3. 減った |
|--------|----------|--------|

問17 採用担当部門全体の仕事量は、約5年前と比べてどうなりましたか。（○は一つ）

- | | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| 1. 非常に増えた | 2. やや増えた | 3. 変わらない | 4. やや減った | 5. 非常に減った |
|-----------|----------|----------|----------|-----------|

《採用にかかった経費についてうかがいます。》

問18 以下の採用活動に関する経費は、約5年前と比べてどうですか。（それぞれ○は一つずつ）

		増えた	変わらない	減った	使っていない
ダイレクトメールなどの作成・発送費	→	1	2	3	4
就職Webサイトへの掲載等の経費	→	1	2	3	4
就職情報誌などへの広告掲載費	→	1	2	3	4
大学関係者との連絡・情報交換費	→	1	2	3	4
会社説明会等の開催・参加費	→	1	2	3	4
内定、内々定者のフォロー・管理費	→	1	2	3	4
採用業務の外注経費（アウトソーシングを含む）	→	1	2	3	4
採用活動に従事する臨時職員（パート・派遣等）の的人件費	→	1	2	3	4
これまで採用にかかった経費の合計	→	1	2	3	

問19 今年度は、内定者一人あたり、どのくらいの経費がかかりましたか（採用担当者の人件費等を除く直接的な経費）。

事務・営業系	→	約	万円
技術・専門系	→	約	万円
その他	→	約	万円

《新規大卒者の採用全般についてうかがいます。》

問20 新規大卒者を採用するにあたって、どのような方針をとっていますか。（それぞれあてはまるすべてに○）

	人数の確保を重視する	水準の確保を重視する	出身大学の多様化を図る	大学との長期的信頼関係を重視する	一定の大学からの採用を重視する	長期的キャリアを想定した職種別採用を行う	短期的キャリアを想定した職種別採用を行う	配属部門を想定した採用を行う
事務・営業系	→ 1	2	3	4	5	6	7	8
技術・専門系	→ 1	2	3	4	5	6	7	8
その他	→ 1	2	3	4	5	6	7	8

問21 貴社では、新規大卒者としてどのような人材を、採用したいと考えていますか。次の中から採用したいと思う順に3つを選んで回答記入欄に記入して下さい。

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. 専門分野の知識・技術の高い人 | 5. 独創性や企画力のある人 |
| 2. 将来、経営管理のコアとなる人 | 6. エネルギッシュで行動力のある人 |
| 3. 起業家の資質がある人 | 7. 誠実で、堅実に仕事をする人 |
| 4. リーダーシップを発揮できる人 | 8. 協調性・バランス感覚がある人 |

回答記入欄	1位	2位	3位

問22 新規大卒者を採用するにあたり、現在、貴社では以下のような方法を実施していますか。また今後、拡大（実施）する予定のものはどれですか。（それぞれ縦に、あてはまるすべてに○）

	現在実施している	今後拡大（実施）する
職種別採用	→ 1	1
自由応募（オープンエントリー）	→ 2	2
学校名不問	→ 3	3
学校（研究室、指導教員を含む）推薦	→ 4	4
紹介予定派遣からの正社員採用	→ 5	5
契約社員等有期雇用からの正社員採用	→ 6	6
インターンシップ等での資質の見極め	→ 7	7
通年採用	→ 8	8
過年度卒業生の採用	→ 9	9
外国籍者の採用	→ 10	10
インターネットでの募集広告	→ 11	11
インターネットでの応募受付	→ 12	12

問23 貴社では新規大卒者の採用について、以下のような問題点がありますか。(それぞれ○は一つずつ)

	はい	はいとどちらかと	どちらかというところ	いいえ
必要な採用者数を確保できない。	→ 1	2	3	4
求める能力の人材を確保できない。	→ 1	2	3	4
応募が多くなりすぎている。	→ 1	2	3	4
採用活動に費用がゆかり過ぎる。	→ 1	2	3	4
採用活動に時間と手間がゆかり過ぎる。	→ 1	2	3	4
採用時期が早すぎて、経営状況や事業計画とズレが生じることがある。	→ 1	2	3	4
人材確保の競争が年々激しくなっている。	→ 1	2	3	4
同業他社との横並びの関係で、採用選考の時期ややり方について対抗せざるをえない。	→ 1	2	3	4
内定後のフォローに苦労する。	→ 1	2	3	4
内定辞退者が出て補充に苦労する。	→ 1	2	3	4
採用後、会社や仕事に合わないことがある。	→ 1	2	3	4
大卒の早期離職者が多い。	→ 1	2	3	4

他に、問題点があれば、具体的に→ ()

問24 大卒採用に関して、以下の点についてはどのように考えられますか。(それぞれ○は一つずつ)

	はい	はいとどちらかと	どちらかというところ	いいえ
各社が一斉に行動するなら採用活動の開始はもっと遅い方が良い。	→ 1	2	3	4
各社が一斉に行動するなら採用活動期間はもっと短い方が良い。	→ 1	2	3	4
現状では、採用活動は早いほど優秀な人材が採れる。	→ 1	2	3	4
他社では、応募者の立場への配慮が十分でない採用面接を行うところがあると聞く。	→ 1	2	3	4
現在の採用方法は、企業への負担が大きすぎる。	→ 1	2	3	4
現在の採用方法は、学生への負担が大きすぎる。	→ 1	2	3	4
現在の採用方法は、大学教育への支障が大きすぎる。	→ 1	2	3	4
採用に関する取り決めをもっと強めた方が良い。	→ 1	2	3	4
採用に関する取り決めはなくした方が良い。	→ 1	2	3	4
大学によるキャリア教育、就職支援の充実が必要である。	→ 1	2	3	4
公的機関による学生就職(採用)支援の充実が必要である。	→ 1	2	3	4
地方の企業、中小企業を大学生に紹介するサイトがあると良い。	→ 1	2	3	4
廉価な就職情報サイト、エントリーサイトがあると良い。	→ 1	2	3	4

問25 大卒社員の募集・採用管理等についてお尋ねします。当てはまる番号にそれぞれ1つずつ○をつけて下さい。(それぞれ○は1つ)

	はい	はい という と	どちら うら と	い いう と	どちら うら と	いい え
1. 採用選考では、職場（工場）実習やインターンシップの経験を評価する。	→ 1	2	3	4		
2. 採用選考では、資格取得やダブルスクールなど学習活動を評価する。	→ 1	2	3	4		
3. 大卒でもコア人材とその他の人材に分けて採用を考える。	→ 1	2	3	4		
4. 一部の新規大卒者は現業部門等への配属を念頭に採用する。	→ 1	2	3	4		
5. 開発や経営のコア人材としては特定大学出身者の採用を重視する。	→ 1	2	3	4		
6. 新規学卒採用を重視し、中途採用は例外的なものとする。	→ 1	2	3	4		
7. 新規学卒の採用ルートを多様化する（契約社員、紹介予定派遣からの採用等）	→ 1	2	3	4		
8. 外国籍の新規学卒者も人材として採用する。	→ 1	2	3	4		

付問 上記1～8のなかで、経営層が特に重視しているものを2つまでお書きください。（ ）（ ）

《貴社の大卒若手社員の意識や傾向》

問26 貴社の大卒若手社員（入社後約5年程度まで）を人事担当者としてどのように評価されますか。（それぞれ○は1つ）

	強い	やや強い	どちらとも いえない	やや弱い	弱い
自社に長く勤めたいという意識	→ 1	2	3	4	5
昇進意欲	→ 1	2	3	4	5
専門性を生かし伸ばしたいという意識	→ 1	2	3	4	5
仕事の能力を伸ばしたいという意識	→ 1	2	3	4	5
上司、同僚との人間関係を重視する意識	→ 1	2	3	4	5
会社以外の人間関係を重視する意識	→ 1	2	3	4	5
自分の給与、年収に対する関心	→ 1	2	3	4	5
自分の雇用保障に対する関心	→ 1	2	3	4	5
	高い	やや高い	どちらとも いえない	やや低い	低い
仕事の上での独創性、独自性	→ 1	2	3	4	5
仕事における各人の専門性	→ 1	2	3	4	5
仕事の水準・仕事のでき	→ 1	2	3	4	5
チームワークよく働けること	→ 1	2	3	4	5
リーダーシップをとれる能力	→ 1	2	3	4	5
自分の仕事に対する熱中、没頭の程度	→ 1	2	3	4	5
仕事以外の時間や生活を重視する傾向	→ 1	2	3	4	5

《最後に貴社の経営戦略、職場や仕事の状況、等についてうかがいます。》

問27 貴社の経営戦略、経営方針として、重視されているものを3つまで○をつけてください。

1. 新商品や新サービスによる新たな市場の創造	6. 市場のシェアを拡大すること
2. 革新的な製品やサービスを提供すること	7. 従業員の能力、技術を高めること
3. 取引先等との信頼関係を優先すること	8. 従業員各人が生き生きと働けること
4. 会社の社会的責任を優先すること	9. 雇用の確保と安定性
5. ライバル会社との競争に勝つこと	10. 可能な限り社内の人材を活用すること

問28 他社全般と比べた場合、貴社自身をどのように評価されますか。（○は1つずつ）

若年者が希望する仕事や業務	1	2	3	4	5
	多い	やや多い	他社並み	やや少ない	少ない
若年社員の仕事の裁量度	1	2	3	4	5
	大きい	やや大きい	他社並み	やや小さい	小さい
若年社員から意見を聞く機会	1	2	3	4	5
	多い	やや多い	他社並み	やや少ない	少ない
若年社員が希望する教育・研修等の機会	1	2	3	4	5
	多い	やや多い	他社並み	やや少ない	少ない
仕事や将来についての本人の意向	1	2	3	4	5
	尊重する	やや尊重	他社並み	あまり尊重しない	尊重しない
権限委譲	1	2	3	4	5
	進んでいる	やや進んでいる	他社並み	やや遅れている	遅れている
社内公募の機会	1	2	3	4	5
	多い	やや多い	他社並み	やや少ない	少ない
年功による処遇	1	2	3	4	5
	強い	やや強い	他社並み	やや弱い	弱い
各人の専門性が高まる機会	1	2	3	4	5
	多い	やや多い	他社並み	やや少ない	少ない
仕事上の人脈が広がる機会	1	2	3	4	5
	多い	やや多い	他社並み	やや少ない	少ない
給与レベル	1	2	3	4	5
	高い	やや高い	他社並み	やや低い	低い
労働時間の長さ（残業を含む）	1	2	3	4	5
	短い	やや短い	他社並み	やや長い	長い
仕事と生活の両立支援（育児、介護等）	1	2	3	4	5
	進んでいる	やや進んでいる	他社並み	やや遅れている	遅れている
職場の人間関係	1	2	3	4	5
	良い	やや良い	他社並み	やや悪い	悪い
物理的職場環境	1	2	3	4	5
	良い	やや良い	他社並み	やや悪い	悪い
臨時・派遣・契約社員などの割合	1	2	3	4	5
	多い	やや多い	他社並み	やや少ない	少ない
アウトソーシング・仕事の外注	1	2	3	4	5
	多い	やや多い	他社並み	やや少ない	少ない

自己都合による離職者	1	2	3	4	5
	多い	やや多い	他社並み	やや少ない	少ない
出向、転籍	1	2	3	4	5
	多い	やや多い	他社並み	やや少ない	少ない
会社の技術力や開発する力	1	2	3	4	5
	高い	やや高い	他社並み	やや低い	低い
売り上げの伸び率	1	2	3	4	5
	高い	やや高い	他社並み	やや低い	低い
利益率	1	2	3	4	5
	高い	やや高い	他社並み	やや低い	低い
会社や製品等のイメージ	1	2	3	4	5
	良い	やや良い	他社並み	やや悪い	悪い

問29 今年度の貴社における募集・採用人数をうかがいます。枠の中に数字を記入してください。採用を行っていない場合は、「0」と記入してください。また、来年度の採用予定数の増減、今年度の中途採用実績をお答えください。

	今年度 (2005年4月入社予定)		来年度採用予定数	今年度 中途採用実績
	新卒募集人数	新卒内定者数		
4大 (含院) 卒計	→	人	人	人
事務・営業系	→	人	人	人
技術・専門系	→	人	人	人
その他	→	人	人	人
短大卒	→	人	人	人
専門学校卒	→	人	人	人
高校卒	→	人	人	人

問30 貴社において新規大卒者の採否の判断で最も重視するポイントは何ですか。また、そのことを確認するために行う具体的な質問等があれば、お差支えのない範囲でその右側にご記入下さい。

(重視するポイント)	(そのための質問)
------------	-----------

◇最後に、大卒採用等に関して、ご意見や行政への要望がございましたら以下にご記入ください。

ご協力どうもありがとうございました。