

大卒採用に関する企業調査

(ご協力のお願い)

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ている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
事務・営業系	→	1	2	→	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
その他	→	1	2	→	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

→ いずれか一つに○

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

→ いずれか一つに○

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Personnel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わかりましたか（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. エネルギーで行動力のある人
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	はとど いいう うらと とか	いとど いいう うらと とか	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
採用活動に費用がわかり過ぎる。	→	1	2	3	4
採用活動に時間と手間がわかり過ぎる。	→	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	はとど いいう うらと とか	いとど いいう うらと とか	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よい。	→	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よい。	→	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よい。	→	1	2	3	4
採用に関する取り決めはなくした方がよい。	→	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よい。	→	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よい。	→	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	はいとどちらうらとか	いいとどちらうらとか	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 多	2 やや多	3 他社並み	4 やや少な	5 少な
若年社員の仕事の裁量度	1 大きい	2 やや大きい	3 他社並み	4 やや小	5 小さい
若年社員から意見を聞く機会	1 多	2 やや多	3 他社並み	4 やや少な	5 少な
若年社員が希望する教育・研修等の機会	1 多	2 やや多	3 他社並み	4 やや少な	5 少な
仕事や将来についての本人の意向	1 尊重する	2 やや尊重	3 他社並み	4 あまり尊重しない	5 尊重しない
権限委譲	1 進んでいる	2 やや進んでいる	3 他社並み	4 やや遅れている	5 遅れている
社内公募の機会	1 多	2 やや多	3 他社並み	4 やや少な	5 少な
年功による処遇	1 強い	2 やや強い	3 他社並み	4 やや弱い	5 弱い
各人の専門性が高まる機会	1 多	2 やや多	3 他社並み	4 やや少な	5 少な
仕事上の人脈が広がる機会	1 多	2 やや多	3 他社並み	4 やや少な	5 少な
給与レベル	1 高い	2 やや高い	3 他社並み	4 やや低い	5 低い
労働時間の長さ（残業を含む）	1 短い	2 やや短い	3 他社並み	4 やや長い	5 長い
仕事と生活の両立支援（育児、介護等）	1 進んでいる	2 やや進んでいる	3 他社並み	4 やや遅れている	5 遅れている
職場の人間関係	1 良い	2 やや良い	3 他社並み	4 やや悪い	5 悪い
物理的職場環境	1 良い	2 やや良い	3 他社並み	4 やや悪い	5 悪い
臨時・派遣・契約社員などの割合	1 多	2 やや多	3 他社並み	4 やや少な	5 少な
アウトソーシング・仕事の外注	1 多	2 やや多	3 他社並み	4 やや少な	5 少な

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	増・減・ほぼ同じ・なし	人
事務・営業系	→	人	人	増・減・ほぼ同じ・なし	人
技術・専門系	→	人	人	増・減・ほぼ同じ・なし	人
その他	→	人	人	増・減・ほぼ同じ・なし	人
短大卒	→	人	人	増・減・ほぼ同じ・なし	人
専門学校卒	→	人	人	増・減・ほぼ同じ・なし	人
高校卒	→	人	人	増・減・ほぼ同じ・なし	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。