

新卒採用（2012年4月入社対象）に関するアンケート調査結果の概要

2012年7月30日
（一社）日本経済団体連合会

1. 調査要領

- (1) 調査目的：企業の大卒等新卒者の採用選考活動を総括し、次年度に向けた動向を把握することを目的に1997年度より実施。
- (2) 調査対象：（一社）日本経済団体連合会企業会員のうち1,285社を対象
- (3) 調査形式：無記名式アンケート（業種・企業規模のみ記入）
- (4) 実施時期：2012年5～6月
- (5) 回答状況：582社（回答率45.3%）

*製造業44.3%、非製造業54.5%、無回答1.2%

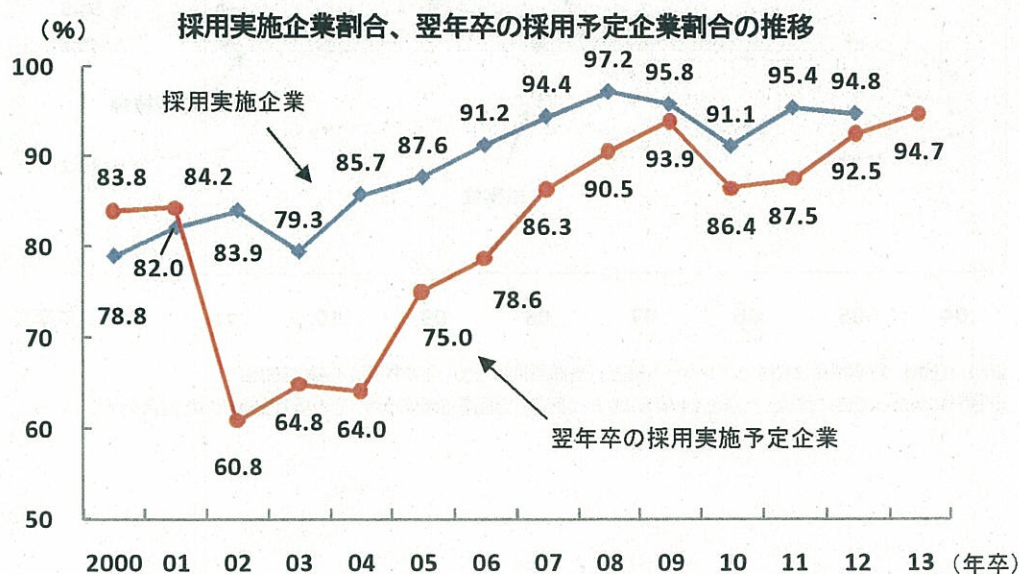
*従業員数1000人以上70.6%、500人以上～1000人未満14.1%
500人未満14.1%、無回答1.2%

2. 調査結果の概要

(1) 採用実施企業割合は若干減少したものの、採用人数を「増加させた」企業は増加
2012年4月入社の採用選考活動を実施した企業割合は94.8%と前回調査（2011年4月入社）より0.6ポイント減少した。

前年（2011年4月入社）の採用人数に対し、「増加した」とする回答は46.6%となり、前回調査と比べ8.5ポイント増加したのに対し、「減少した」は29.5%と6.8ポイントの減となった。

また、2013年4月入社の採用予定について、「有り」と回答した企業は94.7%となり、そのうち2012年4月入社と比べた採用予定人数について「増やす」と回答した企業は34.5%であった。



資料：経団連「新卒採用に関するアンケート調査」（1999年度（2000年卒採用）調査からの推移）

(2) 2012年4月入社の新卒採用活動への東日本大震災の影響

2012年4月入社の新卒採用活動について、東日本大震災の発生によって当初の採用計画を「変更しなかった」企業は90.0%、「変更した」企業は9.1%であった。

また、被災学生等へ何らかの対応を行った企業は83.2%であり、具体的な内容としては、「被災、影響を受けた学生については個別に対応した」が60.6%で最も多く、「選考開始時期を全体的に遅らせた」が51.4%、「エントリーシート等提出書類の締め切りを延長した」が41.0%だった。

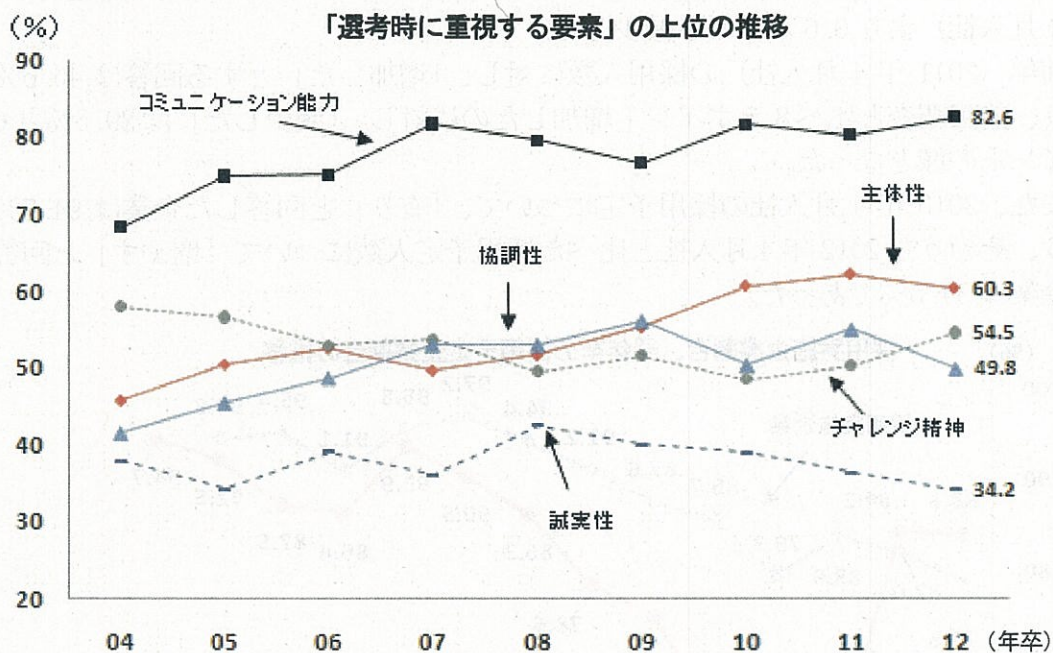
(3) 学事日程の尊重への対応策

新卒採用活動における「学事日程の尊重」への対応策として、「学生の申し出による採用選考日程の調整や変更」と回答した企業が72.3%と最も多かった。

(4) 採用選考時に重視する要素の第1位は9年連続で「コミュニケーション能力」

企業が選考にあたって重視した点を24項目から5つ回答する設問では、「コミュニケーション能力」が9年連続で第1位となった。「チャレンジ精神」が対前年4.3ポイント増の3位となり、「協調性」と順位が入れ替わったものの、上位5つの項目自体には変化はなかった。

また、「柔軟性」が対前年5.9ポイント増と最大の上げ幅で9位となった一方、「専門性」は8.7ポイント減の12位と順位を落とした。

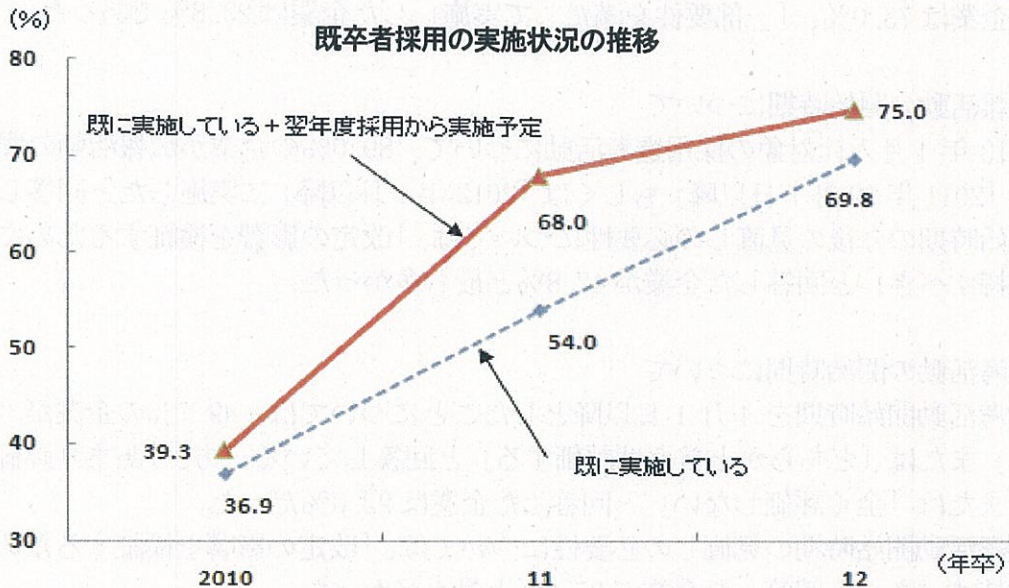


資料：経団連「新卒採用に関するアンケート調査」（当該設問は2001年卒採用から調査開始）

※選考にあたって特に重視した点を24項目より5つ回答。全回答企業のうち、その項目を選択した割合を示している。

(5) 既卒者の受け付け状況は増加傾向

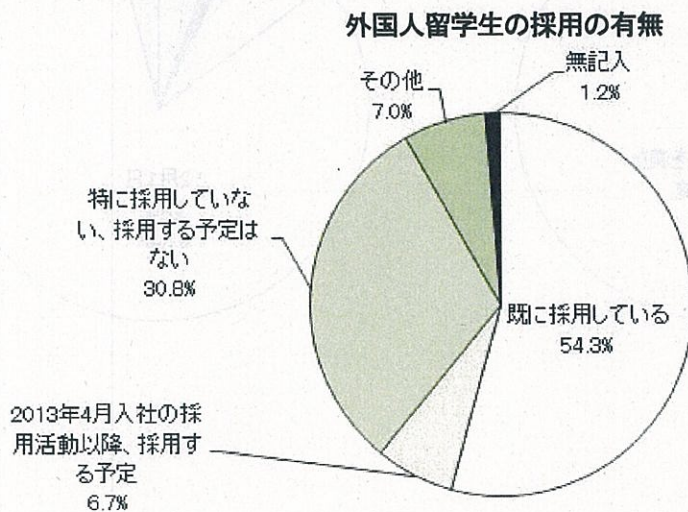
既卒者の応募受け付けについて、「実施している」または「2013年4月入社対象の採用選考活動から実施予定」と回答した企業は75.0%となった。これに「今後実施を検討する」と回答した企業を合わせると87.0%となり、そのうち80.4%が新卒採用と同様の扱いで受け付けており、その68.2%が応募の条件を設けている。応募の条件としては「卒業後の年数」が78.3%と最も多く、そのうち83.3%が「3年以内」と回答した。



(6) 留学生の採用

国内大学在学中の海外留学経験者の採用について、「既に実施している」または「2013年4月入社の採用活動以降実施予定」と回答した企業は30.8%となった。そのうち45.3%が「春季一括採用に加え夏季採用、秋季採用を追加して対応」と回答した。

また、外国人留学生の採用については、「既に採用している」または「2013年4月入社の採用活動以降採用予定」と回答した企業は61.0%となり、そのうち71.8%が「日本人学生と同じ春季一括採用で対応」と回答した。



(7) 倫理憲章改定の影響や評価

① インターンシップについて

インターンシップを「実施した」企業は48.3%あり、そのうち95.0%の企業が「採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行った」と回答した。

インターンシップ実施要件に「①5日間以上、②職場への受け入れ」と規定したことについて、「どちらかと言えば評価する」または「評価する」と回答した企業は50.2%であった。なお、実際にインターンシップ実施要件を「全て満たして実施」した企業は73.0%、「一部要件を満たして実施」した企業は23.8%であった。

② 広報活動の開始時期について

2013年4月入社対象の採用選考活動について、89.0%の企業が広報活動の開始時期を「2011年12月1日以降」もしくは「2012年1月以降」に実施したと回答した。

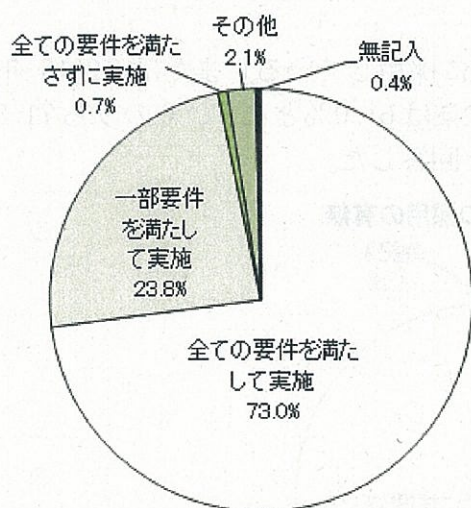
開始時期の今後の見直しの必要性については、「改定の影響を検証するために当面は維持すべき」と回答した企業が42.8%と最も多かった。

③ 選考活動の開始時期について

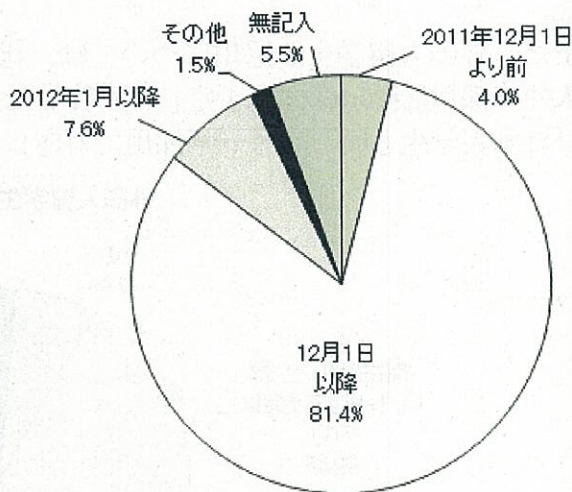
選考活動開始時期を4月1日以降としたことについては、49.7%の企業が「評価する」または「どちらかと言えば評価する」と回答している一方、「あまり評価しない」または「全く評価しない」と回答した企業は22.0%だった。

選考活動開始時期の見直しの必要性については、「改定の影響を検証するため当面は維持すべき」と回答した企業が35.6%と最も多かった。

倫理憲章で定めた要件に沿ったインターンシップ
の実施状況



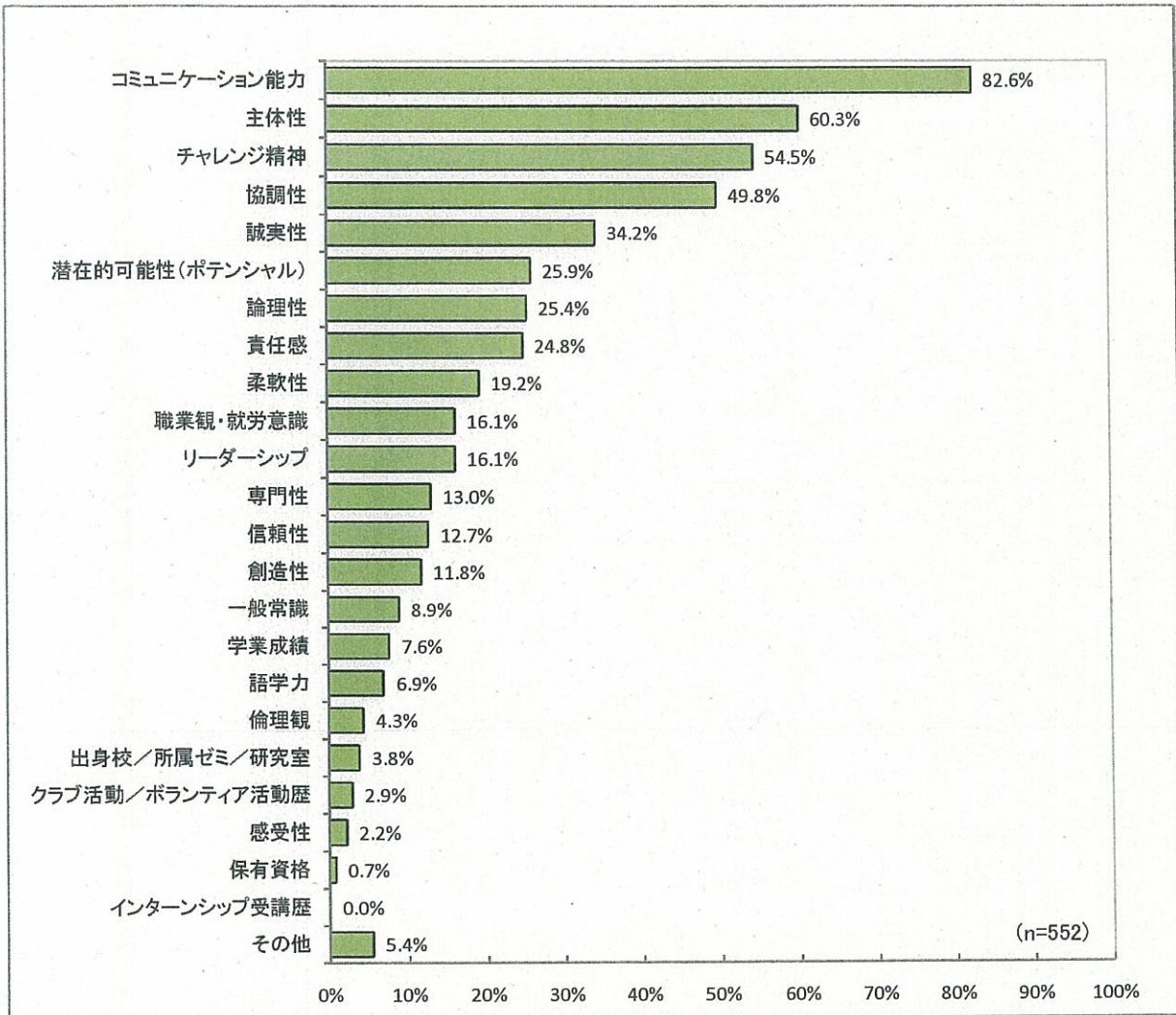
広報活動の開始時期



以上

[付]

5. 選考にあたって特に重視した点 (5つ選択)



《2011年4月入社採用との比較》		今回調査	前回調査	増減
1	(1) コミュニケーション能力	82.6%	80.2%	2.4
2	(2) 主体性	60.3%	62.1%	▲1.8
3	(4) チャレンジ精神	54.5%	50.2%	4.3
4	(3) 協調性	49.8%	55.0%	▲5.2
5	(5) 誠実性	34.2%	36.3%	▲2.1
6	(8) 潜在的可能性(ポテンシャル)	25.9%	23.8%	2.1
7	(7) 論理性	25.4%	25.6%	▲0.2
8	(6) 責任感	24.8%	26.9%	▲2.1
9	(13) 柔軟性	19.2%	13.3%	5.9
10	(10) 職業観・就労意識	16.1%	16.3%	▲0.2
11	(11) リーダーシップ	16.1%	14.6%	1.5
12	(9) 専門性	13.0%	21.7%	▲8.7
13	(14) 信頼性	12.7%	11.9%	0.8
14	(12) 創造性	11.8%	14.0%	▲2.2
15	(15) 一般常識	8.9%	7.9%	1.0
16	(17) 学業成績	7.6%	5.4%	2.2
17	(16) 語学力	6.9%	6.0%	0.9
18	(19) 倫理観	4.3%	4.0%	0.3
19	(18) 出身校/所属ゼミ/研究室	3.8%	4.7%	▲0.9
20	(20) クラブ活動/ボランティア活動歴	2.9%	1.5%	1.4
21	(22) 感受性	2.2%	1.3%	0.9
22	(21) 保有資格	0.7%	1.3%	▲0.6
23	(23) インターンシップ受講歴	0.0%	0.0%	0.0
—	— その他	5.4%	3.7%	1.7

()内は2011年4月入社の場合の順位
 *2012年調査より、出身校と所属ゼミ/研究室を合算した

