

2003 年度版

**2003 年度 就職戦線総括**



【発行:お問合せ先】

株式会社毎日コミュニケーションズ 就職情報事業本部 企画推進課

〒102-0073 東京都千代田区九段北 1-15-14 KUDAN BHAVAN

TEL:03(3222)7882 E-mail:[kikaku@mycom.co.jp](mailto:kikaku@mycom.co.jp)

# 目次

## 第1章 2003年就職戦線の流れ

2003年就職戦線の流れ	3
--------------	---

## 第2章 2003年度採用マーケットの特徴

1. 22歳人口及び大学等入学者数の推移	27
2. 大学院への進学状況	28
3. 就職者数と就職率	29
4. 新卒採用市場【対前年比増減】	30
5. 新卒採用市場【増減の理由】	31

## 第3章 2003年度学生の就職意識

1. 就職希望度・就職観	33
2. 大手志向の高まり	34
3. 会社選択のポイント	35
4. 就職活動上の不安や不満	36

## 第4章 学生の就職活動状況

1. 就職活動状況・全体(時系列)	38
2. 就職活動状況・文理男女別(時系列)	39
3. セミナー参加状況(時系列)	40
4. OB・OG訪問・一次面接受験状況(時系列)	41
5. 内々定保有状況(時系列)	42
6. 利用しているツール	43
7. 月別エントリー数	44
8. 就職活動終了状況【文系大学クラス別】	45

## 第5章 企業の採用動向

1. 2004年卒者採用予定数の増減	47
2. 質と量に関する採用方針 他	48
3. 採用情報公開の時期	49
4. セミナー開催の時期	50
5. 導入している採用手法・制度	51

## 付録(添付資料)

1. グループディスカッションのテーマ【10人以下】	53
2. グループディスカッションのテーマ【11人～】	54
3. エントリーシートとのテーマと記入に苦労した設問	55
4. セミナーの内容について	56
5. 「良い印象が残ったセミナー」の内容	57
6. 「悪い印象が残ったセミナー」の内容	58
7. モニター学生の声(時系列)	59～62
8. 早期化是正を求める提案書(日本私立大学連合会)	63
9. 掲載資料の調査概要	64

# 第1章

## 2003年就職戦線の流れ

### 1. 年内の動き

景気回復一向に進まず、雇用不安増大の中スタート  
新卒採用は増加するも、「厳選採用」姿勢はいっそう鮮明に  
採用情報公開は昨年より早いスタート  
分化が進む学生の就職意識・行動  
企業の動きに合わせ、就職活動は今年も早期化  
- モニター学生の声:心境 -  
インターンシップの現状  
オープンセミナー年内スタートも定着

### 2. 年明け～3月の動き

大手企業寄りの就職活動が続く  
学生の自信は回復傾向  
企業へのエントリー、減少傾向続く  
採用活動における企業の不安要因は「学生の質の低下」  
マス学生との直接接もさらに早期化  
- モニター学生の声:セミナーの集中について -  
インターンシップの現状  
増える体感・対話型セミナー  
Web 試験の現状  
春休み、生・損保、金融から個別接触スタート

### 3. 4月以降の動き

4月からGW前まで一気に活動本格化、内々定保有率は昨年より高まる  
内定先への満足度の低下と今後の内定者フォロー  
今後の学生の動きは？  
企業側にも新しい動き

## 1.年内の動き

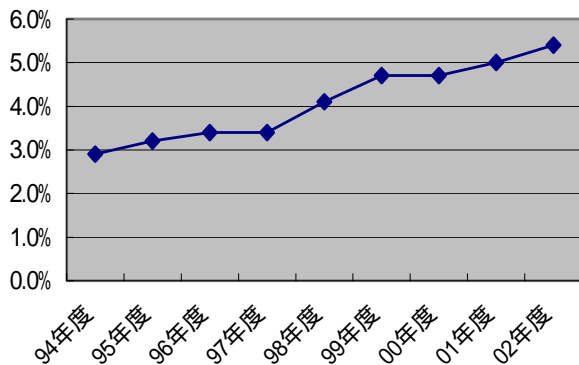
### 景気回復一向に進まず、雇用不安増大の中スタート

厚生労働省が2002年12月13日に発表した「雇用動向調査」によると、02年は上半期(1月～6月)で、調査開始後初めて離職者(384万人)が就職者(363万人)を上回った。新卒一括採用という日本の雇用慣例から、「上半期は新卒者の大量就職で就職者が離職者を上回る」という認識がこれまで一般的にあった。しかしここに来て、2001年7月以来5.0%を超え続ける完全失業率に加え、年々厳しさを増す新卒採用状況が影響して、その定説が一気に崩れた格好となった。【表2】

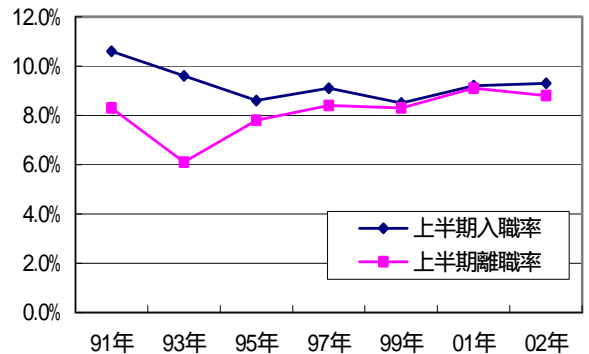
下半期に入っても相変わらず完全失業率は改善せず、10月には過去最悪に並ぶ5.5%を記録、年間平均でも過去最悪の5.4%となった。【表1】またデフレの進行による各企業の売上高・利益額の減少にも歯止めがかからず、人件費を含めたコスト削減を余儀なくされる状況はますます強まった。

このような雇用不安が広がる中、2004年卒の就職戦線はスタートを切った。

【表1：全国の年度別完全失業率(総務省：労働力調査)】



【表2：上半期の入職・離職状況(厚生労働省：雇用動向調査)】



また、中高年離職の大きな要因である企業のリストラ計画も夏場以降相次いで発表された。2001年度に大手7社だけでも11万人超の大規模な人員削減を行なった電機業界は、全体としてはリストラ計画の規模は縮小傾向にある。しかし「V字回復」を掲げて企業再編を一段落した一部の企業以外では、追加で人員削減計画を発表するなど依然厳しい状況に置かれた。また、大手商社の統合やガス・電力業界のリストラ計画、金融各社への経営健全化への動きなども相次いで発表された。【表3】

【表3：2002年内に発表された主な企業の人員削減計画(新聞記事より抜粋)】

企業名	削減規模	実施時期等
ケンウッド	3,000人	2002年内
NEC	5,000人	2002年7月末まで受付
いすゞ自動車	3,700人	2002年内
関西電力	3,000人	2004年度末まで
NTT東日本	5,000人	子会社へ移管 / 2003年春
沖電気工業	1,500人	2002年度中
松下電器産業	1,000人	子会社へ転籍導入2003年1月1日付
東京ガス	1,700人	2003年以降5ヵ年計画
富士通	3,900人	2002年内追加削減 / 2002年度合計9,000人
大手銀行グループ	20,000人	リストラ計画前倒し / 2004年3月末まで
近畿日本ツーリスト	1,000人	2005年まで
そごう	1,000人	2003年2月期中
西武百貨店	2,000人	2003年2月末まで
日商岩井・ニチメン統合	4,000人	2004年度中
九州電力	1,700人	2006年まで

## 新卒採用枠は増加するも、「厳選採用」姿勢はいっそう鮮明に

そのような中、新卒採用市場に関しては若干の薄明かりが灯った。2003年2月に実施した弊社の「2004年卒者採用予定調査」では、4大文系・理系ともに採用数を昨年より「増やす」と回答した企業が全体で昨年より若干増加(文系:14.7% 15.3%、理系 14.7% 16.7%)、「減らす」企業は減少(文系:12.6% 8.7%、理系:10.7% 7.8%)した。【表4】

この採用増加傾向は、特に従業員規模の大きい大手企業や製造業で顕著に表れている。【表5】  
新卒採用数が持ち直してきた理由としては、採用抑制を続けた結果、相対的に採用枠が増えた成長分野への戦略的投資、出店計画の必要上、積極的に増員、雇用バランスの維持などが挙げられる。

毎日新聞が実施したアンケートでは、を理由として採用枠を拡大した企業に、神戸製鋼所・日本ハム・東洋紡・積水化学工業・オムロン・TOTO・住友ゴム工業・日本マクドナルドなどが挙げられている。また、には「IP事業、ブロードバンド事業を担う人材を確保する」ために4年ぶりに新卒採用に踏み切ったNTT東日本・西日本、「デジタルメディアなど、成長が見込める分野でのコア人材確保」を目的に昨年的大幅減から回復した東芝や船井電機、「液晶分野への設備投資を集中」するシャープ、ゲノム創薬への対応や外資の攻勢に対応する製薬各社、「ハイブリッドカーなど、環境技術に対応する」ための増員を決めたトヨタ自動車やホンダ、などが挙げられる。

では、ユニクロを展開するファーストリテイリングが今春実績の倍となる200人の新卒採用を計画しているのを始め、ドラッグストア展開のため薬学生を中心に100名程度(昨年実績39名)を採用するイオン、その他、ローソンも採用増、セブン-イレブン・ジャパンも340名と昨年並みの採用計画となっている。

では、「5~10年レンジで見た場合、中堅・若手社員が減少していく」(資生堂)、「将来像をにらむと、必要最低限の人材確保は必須」(JFEホールディングス:旧川崎製鉄・NKK)といったコメントに代表されるように、多くの企業がそのニーズを感じている。同じ毎日新聞のアンケートでは「近年、希望退職や早期退職などを募った」59社のうち、44社が「バランス上、新卒採用を継続することが重要」として採用枠を維持する方針。

一方で、重点分野への人材の絞り込みを続ける日立製作所やNEC、中途採用を強化する富士通、合理化を進める金融各社(みずほフィナンシャルグループ、東京三菱銀行、りそなグループ等)、経営統合を控えるコニカ、サッポロビールなどは新卒採用を減らす方針(サッポロビールは見送り)。業績や経営戦略で対応が分かれている。

【表4 :04卒者採用数の増減(04卒者採用予定調査:MYCOM)】

【4大文系採用】	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
増やす	15.3%	14.7%	18.5%	15.4%	13.7%	14.3%	15.1%	10.3%	15.4%	17.1%
昨年並	46.8%	47.7%	45.7%	48.2%	47.3%	47.4%	39.5%	41.1%	50.8%	51.4%
減らす	8.7%	12.6%	8.3%	11.5%	8.9%	13.2%	6.8%	12.3%	9.8%	12.8%
未定	18.0%	16.6%	20.9%	18.4%	16.6%	15.6%	19.1%	22.9%	17.4%	13.1%
採用予定無し	7.3%	5.1%	3.0%	2.6%	9.4%	6.4%	13.9%	7.6%	3.7%	3.6%
採用見送り(中止)	3.9%	3.4%	3.6%	3.9%	4.1%	3.1%	5.6%	6.0%	3.0%	2.0%

【4大理系採用】	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
増やす	16.7%	14.7%	19.1%	14.5%	15.6%	14.8%	19.9%	9.3%	14.9%	17.7%
昨年並	47.4%	46.0%	45.8%	48.0%	48.2%	44.8%	46.2%	45.4%	48.2%	46.3%
減らす	7.8%	10.7%	9.4%	10.9%	7.0%	10.6%	6.1%	14.2%	8.8%	8.7%
未定	19.0%	18.6%	20.7%	20.7%	18.1%	17.4%	18.0%	23.2%	19.5%	16.1%
採用予定無し	5.6%	7.0%	1.7%	2.6%	7.5%	9.4%	5.5%	3.3%	5.6%	9.0%
採用見送り(中止)	3.5%	3.1%	3.3%	3.3%	3.5%	3.0%	4.3%	4.6%	3.0%	2.2%

【表5 :04卒者採用数の増減/従業員規模別(04卒者採用予定調査:MYCOM)】

【4大文系】	100人未満		100～499人		500～999人		1000～2999人		3000～4999人		5000人以上	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
増やす	11.7%	17.7%	13.7%	16.8%	14.6%	14.4%	18.3%	15.0%	17.4%	10.9%	20.6%	8.2%
昨年並	37.2%	45.6%	48.9%	47.2%	49.4%	49.3%	46.9%	42.5%	60.9%	52.2%	36.5%	46.9%
減らす	6.4%	5.9%	8.6%	13.5%	10.1%	14.4%	9.7%	13.2%	2.2%	6.5%	3.2%	12.2%
未定	17.0%	10.3%	14.6%	12.5%	19.0%	14.4%	19.4%	24.0%	15.2%	28.3%	33.3%	28.6%
予定なし	16.0%	16.2%	10.5%	5.9%	5.1%	2.7%	1.7%	1.8%	2.2%	2.2%	4.8%	4.1%
見送り(中止)	11.7%	4.4%	3.8%	4.0%	1.9%	4.8%	4.0%	3.6%	2.2%	0.0%	1.6%	0.0%

【4大理系】	100人未満		100～499人		500～999人		1000～2999人		3000～4999人		5000人以上	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
増やす	12.1%	16.4%	16.5%	17.5%	16.7%	14.4%	19.0%	13.7%	15.2%	13.0%	14.8%	6.3%
昨年並	41.8%	52.2%	50.0%	45.5%	47.4%	44.5%	47.1%	45.8%	63.0%	47.8%	42.6%	43.8%
減らす	6.6%	1.5%	6.3%	12.5%	10.3%	9.6%	10.3%	11.3%	4.4%	4.4%	3.3%	16.7%
未定	13.2%	14.9%	17.4%	12.5%	20.5%	21.2%	19.0%	22.0%	15.2%	34.8%	36.1%	31.3%
予定なし	14.3%	10.5%	6.3%	8.4%	3.9%	6.9%	1.7%	3.6%	2.2%	0.0%	1.6%	2.1%
見送り(中止)	12.1%	4.5%	3.6%	3.7%	1.3%	3.4%	2.9%	3.6%	0.0%	0.0%	1.6%	-

また経済環境が厳しいなか、採用する人材に対する「質重視」の姿勢は、大手企業を中心に鮮明となった。採用にあたって「徹底的に質を重視する」と回答した企業が上場・店頭公開企業の文系採用で昨年 45.3% 53.3%に、理系採用で 47.1%から 52.7%に大きく増加。また、文系採用・理系採用に関わらず、上場・店頭公開企業で「徹底して+量よりは質を重視」の割合は96%を超え、未上場企業でも90%超となっている。【表6】就職協定の廃止から6年、「早期化」・「長期化」・「複線化」といった採用スケジュールの変化と同時に「厳選採用」の傾向も近年一層強まった。新卒採用において、「本当に採用したい学生だけを採る」、「即戦力と成り得る学生から採る」という企業側の確固たる姿勢は定着してきているようだ。

【表6:2004卒採用にあたっての採用方針 (04卒者採用予定調査:MYCOM)】

	4大文系採用				4大理系採用			
	上場・店頭公開		未上場		上場・店頭公開		未上場	
		昨年		昨年		昨年		昨年
徹底して質を重視	53.3%	45.3%	45.5%	44.2%	52.7%	47.1%	43.7%	43.5%
徹底して量を重視	2.2%	0.7%	0.6%	1.0%	1.8%	0.0%	1.4%	0.9%
量よりは質を重視	43.1%	48.9%	50.0%	48.0%	43.7%	47.4%	47.5%	47.7%
質よりは量を重視	0.4%	2.5%	1.2%	4.6%	0.7%	1.5%	1.8%	4.2%
特定のスキルを重視	0.7%	2.5%	2.0%	1.9%	0.7%	3.7%	4.5%	3.3%
特定の大学を重視	0.4%	0.0%	0.8%	0.2%	0.4%	0.4%	1.2%	0.4%

### 採用情報公開は昨年より早いスタート

そうした「厳選採用」姿勢のなか、各就職情報サイトが10月にオープンしたこともあり、企業の採用情報公開時期は昨年よりさらに早まった。情報公開を開始した時期については、全体で30%超の企業が「昨年より早い」と答えている。この回答はここ3年間、年々3割増しとなっており、全体的なスケジュールが毎年早まってきていることがわかる。【表7】

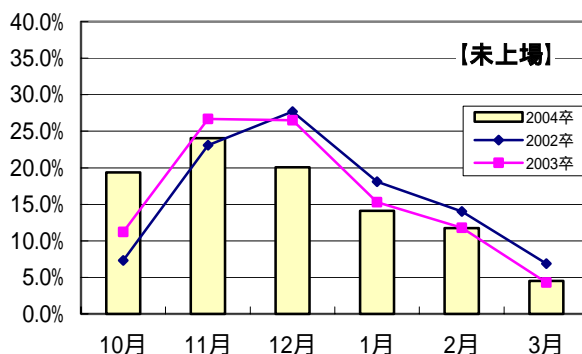
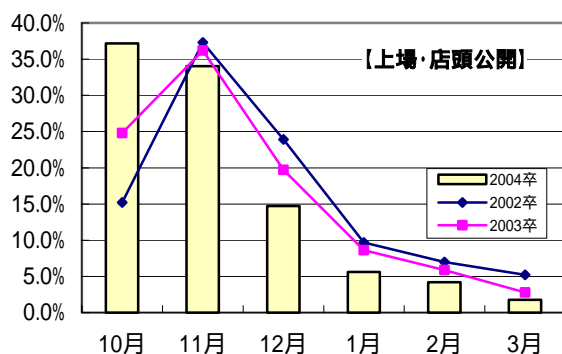
10月・11月のうちに情報公開を始めた企業は、上場・店頭公開企業で昨年比9.8%増の71.2%、未上場企業でも昨年比5.5%増の43.7%にのびた。この背景には、早期から活動準備を始める学生は就職意識の高い学生が比較的多い、との企業側の認識がある。厳しい人材獲得競争のなか、それらの学生の選抜肢として最初に認知されるためには、他社に出遅れないタイミングで早期から情報公開をスタートせざるを得ないといった状況もあるようだ。【表8】

情報公開時期にも見られる採用活動の早期化傾向については、大学側などから是正を求める声が強まっている。大学・短大・高等専門学校で組織する「就職問題懇話会」で実施したアンケートでは、「活動の早期化が出席状況や卒業指導などに影響を与えた」との回答が70%を超えた。また、日本私立大学団体連合会(私大連)では「就職・採用活動の早期化の是正を求めて - 就職・採用環境の改善に向けて - 」と題したレポートを2003年3月、文部科学大臣、日本経済団体連合会に対して提出し、是正を呼びかけている。【巻末:付録(添付資料)】

【表7:採用情報公開の時期 (04卒者採用予定調査:MYCOM)】

	全体		上場・店頭公開		未上場	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
2003年卒より早い	32.1%	28.2%	32.9%	33.6%	31.7%	25.1%
2003年卒と同時期	56.0%	64.0%	59.7%	57.9%	54.2%	67.5%
2003年卒より遅い	4.7%	3.1%	3.4%	4.0%	5.3%	2.6%

【表8:月別採用情報公開の時期 (04卒者採用予定調査:MYCOM)】



## 分化が進む学生の就職意識・行動

文部科学省が2003年2月に発表した「学校基本調査」によると、02年3月大学(学部)卒業生547,711人の就職率は前年比0.4%減の56.9%。過去最低だった2000年に次ぐ低い数字となった。逆に「学卒未就職者」、「フリーター」の割合は、共に前年を上回っている。【表9】また、「学卒未就職者」は118,892人にのぼり、大卒者の5人に1人が「無業」という深刻な状況となっている。

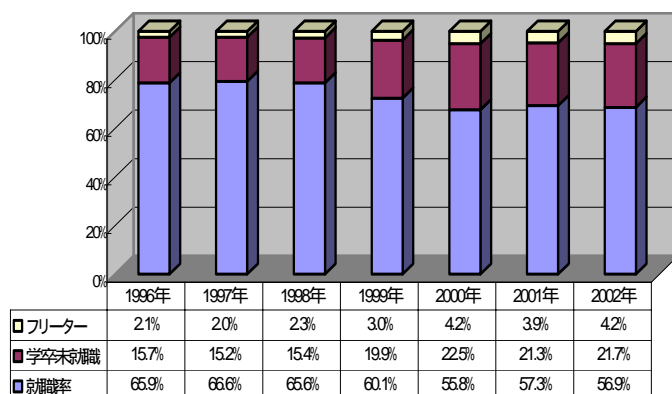
大学院等への進学率が過去最高の10.9%(前年比+0.1%)に達したとは言え、厳選採用のなか、「就職する/できる学生」と「就職しない/できない学生」の格差はますます開いている。

その一方、学生の「就職志向」にはここ数年、少しずつ意識の変化が起きているように見える。弊社が毎年12月～1月に実施している就職意識調査では、「何が何でも就職したい」という学生が年ごとに微増し、「フリーターでもいい」という学生は減少傾向を見せている。【表10】

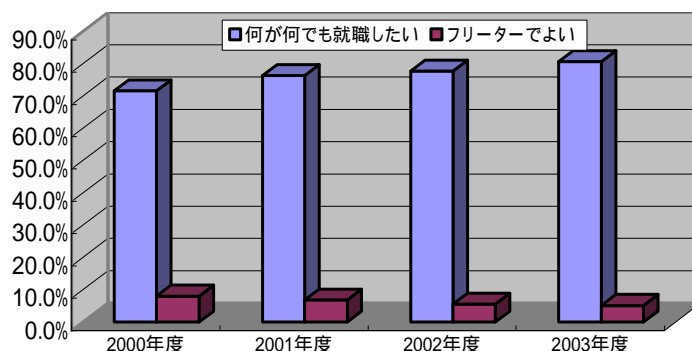
一見矛盾するこれらのデータから、ここ数年言われている「学生の二極化」の実態が浮かび上がる。学校基本調査からは、厳しい環境下で就職ができない、もしくは最初から就職という選択肢を考えない学生の増加が見てとれる。その一方、弊社調査では、厳しい環境だからこそ「就職」というステップを踏みたい、と考える意識の学生が増えているようにも見られる。

しかしこのことは言い換えると、「本気で就職したいのにできない」学生も増えている、ということに他ならない。

【表9：大学生の進路状況(文部科学省・学校基本調査)】



【表10：大学生の就職意識調査(毎日コミュニケーションズ)】



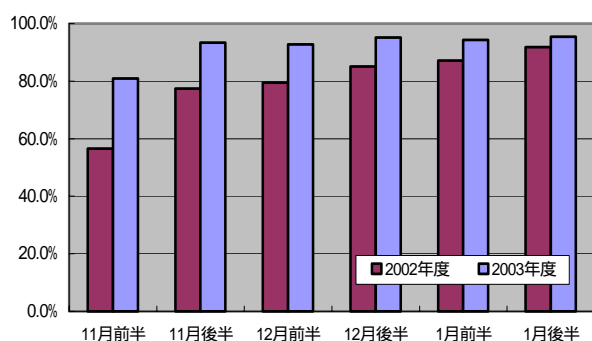
## 企業の動きに合わせて、就職活動は今年も早期化

「就職したい」のにできない学生の増加にはいくつかの要因が考えられる。採用数自体の抑制基調、厳選採用姿勢に現れる企業の新卒採用に関するスタンスの変化。また、採用活動の第1ラウンド終了が早期化している影響で、十分な就職意識や志望動機などをきちんと形成する前に実際の活動に入らざるを得ない学生が増えていることも要因の一つとして挙げられる。実際に04卒学生の活動状況を見ると、11月に「就職活動中」と答えた学生が昨年に比べて、大きく伸びていることが分かる。【表11】また、実際にセミナーに参加した学生も12月に入って昨年を上回り、学生の活動自体も企業の動きに合わせて早期化している実態がうかがえる。【表12】

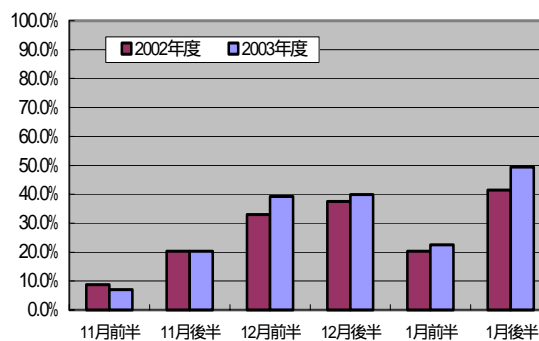
早期から動く学生のなかには、「とにかく大手から」といった意識だけが強い学生も多く(P11-12参照)、厳選採用の現実のなかで苦戦するケースも増えているようだ。



【表11 :「就職活動中」学生の比率(MYCOMモニター)】



【表12 :「セミナーに参加した」学生の比率(MYCOMモニター)】



【モニター学生の声 - 心境 - 】

まだ「何となくやっている」という感じが抜けない。もっと真面目に考えないと...とは思っているが。周りに流されていて不安を感じている。(11月：国立文系男子)

必ずしも大学卒業してすぐに就職する必要は無いと思う。もちろんやりがいがある仕事なら別だが。時間は十分あるのだから少しくらい遠回りすることを悪いとは思わない。(11月：私立文系男子)

周りの人が就活を始めていたり、セミナーに参加してるのを見てかなり焦りを感じています。自己分析もどうやっていいかわからず、さらに自分がつきたい業種とかもはっきりせず悩んでいます。(11月：国立文系男子)

就職すると社会保険などで手取りが減るので、あまり収入の少ないところには行きたくない。むしろ、フリーターのほうが収入が多い時もあるので今の所は、すぐ就職したいという気持ちにはならない。(11月：私立文系男子)

大企業でも倒産することがある時代だが、様々なことを考えると、仕事のなかみとか以前にやはり大手企業志向にならざるを得ない(12月：国立理系男子)

大学に入学したのだからできればその4年間でムダではなかった事を「就職」という形で表したいとは思いますが、行きたくもないような会社に就職しなければならないのであればフリーターという形であっても自分の希望する職種につきたいなど、思うときがある。(11月：私立文系女子)

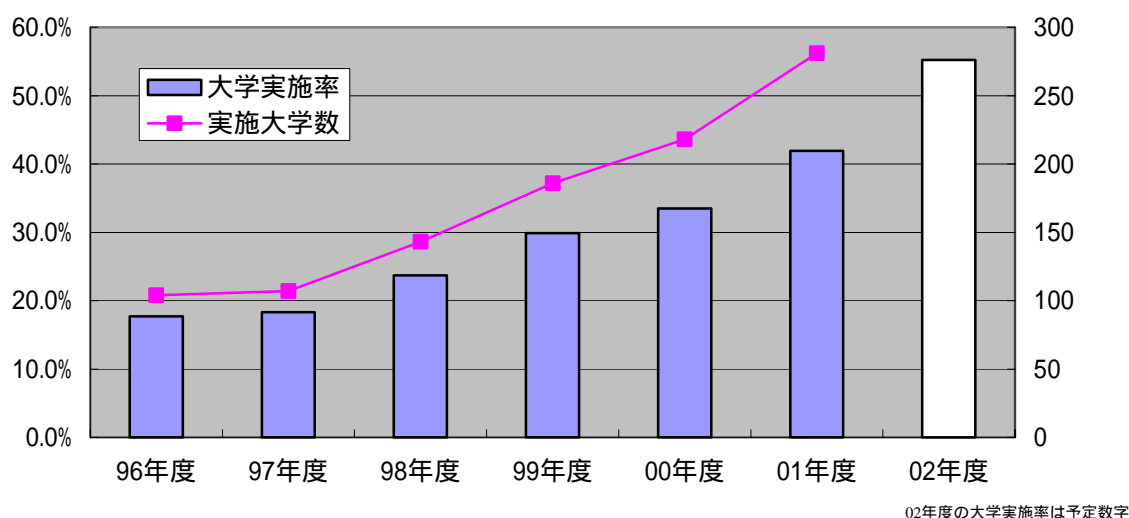
なかなか自分のやりたい職種や業種が定まらないので不安になってきました。派遣も視野に入れて考えるようになってきました。(12月：私立文系女子)

後の40年間の人生を決めるには、この半年間は凄く短いかもしれない。色々な業界のセミナーに出てみて焦点が定まらない事や自分のやりたい事がまだまだ分からず、不安ではあるがとりあえず後半年間全力で突っ走るしかないであろう！(12月：私立文系男子)

インターンシップの現状

そうした学生の職業意識の育成や採用のミスマッチを解消するために、インターンシップは近年、各方面で拡がりを見せている。文部科学省が2002年11月に発表した調査によると、授業の一環として企業や官公庁でのインターンシップを取り入れた大学は41.9%(281校)と、初めて4割を超えた。また、14年度以降の実施予定校は55.2%と大幅に増加。学生の主体的な職業選択の能力や高い職業意識の育成を目指し、産学連携型のインターンシップに参加を表明する大学が着実に増えている。【表13】

【表13 :大学等におけるインターンシップ実施状況調査(文部科学省)】



では、インターンシップに対する学生の意識はどうか。04卒学生のインターンシップへの参加経験は、11月末時点で昨年同時期より3.8%増の15.3%。また、「今後参加予定がある」または「興味がある」と答えた学生は86.6%にのぼり、多くの学生が前向きな姿勢を見せている。また、実際にインターンシップに参加した理由としては「仕事の現場を体験するため」(68.8%)、「インターンシップで体験できる業務内容の知見を深めるため」(56.3%)などが大多数を占めており、企業内で「就業体験」をすることが大きな魅力となっているようだ。【表14・15】学生が活動の早期化などから就業意識の固まらないまま就職活動を始めざるを得ない昨今、インターンシップを通じて現実を見据える目を養うことが、ミスマッチを解消する第一歩となることは言うまでもない。一方、弊社アンケートによると、企業側におけるインターンシップの実施状況は「体験型インターンシップ」を導入している企業が15.9%、「採用直結型インターンシップ」導入が3.4%。徐々にではあるが増加の傾向にある。【表16】また2001年に松下電器産業が導入、話題になった「採用直結型」については、新しい動きも出てきた。外国人学生を本社に受入れ、採用する新ルートを設けた三洋電機、技術系学生をネットで公募、少人数個別指導で採用の判断材料にしているシャープ、職種別のインターンシップ体験者のみ採用するWOWOWなど。通常の採用活動では出会えない学生と接触できる機会として、また即戦力人材の確保としてインターンシップを活用する企業が増えている。

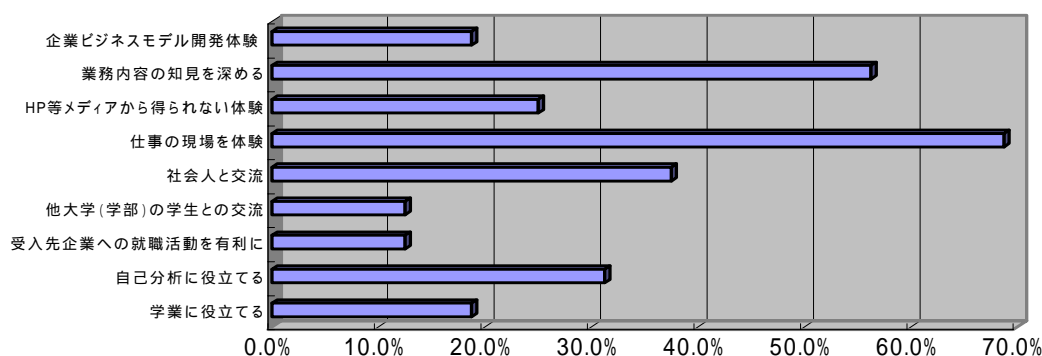
以上見てきたように、大学・学生・企業とも、インターンシップへの関心・活動は高まってきている。しかし、1997年の就職協定廃止以降、「あくまで職業観の養成が目的」としてインターンシップの推進を後押しする行政側、就職活動と学業との兼ね合いを懸念する大学側、そして、この不況下で社会貢献的な意味合いのみでは制度の運営が厳しい企業側と、3者ともが満足できる方策にまで至っていない現状もある。

【表14 :企業主催のインターンシップについて(MYCOMモニター11月)】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
参加した	15.3%	17.0%	14.8%	15.6%	13.5%
昨年同時期	11.5%	12.8%	13.3%	10.5%	11.2%

	全体	昨年同時期
参加申込をした、又は参加することが決定している	6.0%	4.7%
参加する予定はないが、参加してみたい	80.6%	83.4%
参加する予定もないし、参加したくない	13.5%	11.9%

【表15 : インターンシップに参加した目的(MYCOMモニター3月)】



【表16 : インターンシップの受入状況(04卒者採用予定調査:MYCOM)】

	全体			上場・店頭公開			未上場		
	2004卒	昨年	一昨年	2004卒	昨年	一昨年	2004卒	昨年	一昨年
体験型インターンシップの受け入れ	15.9%	14.3%	13.7%	18.1%	15.6%	15.7%	14.8%	13.5%	12.2%
採用直結型インターンシップの受け入れ	3.4%	2.6%	2.1%	3.6%	2.9%	0.9%	3.2%	2.4%	3.1%

【03 卒モニター学生の声(昨年7月) - インターンシップに参加して良かった点 - 】

企業に直に接触できる初めての機会であり、企業イメージが具体化するいいきっかけになったと思う。  
 (7月:私立文系男子)  
 モチベーションアップとそれまでより明確なキャリアビジョン策定ができた。(7月:国立文系男子)  
 SEという一見分かりにくい職種を実際に経験することで、多くの発見があった。(7月:私立文系男子)  
 本当に尊敬できる人事の人や多くの友人と出見え、人脈が広がった(7月:私立文系男子)  
 実際の業務を理解できたこと、自分の適正を知ることができたこと。(7月:私立理系男子)  
 説明会だけでは見えない所を見ることができた。(7月:私立理系男子)  
 かけがえのない仲間を得ることができた。自分に自信がついた。協調性を学んだ。就職活動に大いに役に立った。  
 (7月:国立文系女子)  
 いわゆるOLが体験できた、そして向いてないことが分かった。(7月:私立文系女子)  
 自分の希望する仕事を生で見て、話が聞け、技術が身についたから。(7月:国立理系女子)  
 就職する目的ができた。未来に対する像が描けるようになった。(7月:私立文系女子)

オープンセミナーの年内スタートも定着

「就職意識が高く」、「採用したい資質」を持った学生が多く集まることを期待して、業界・企業理解を深めることを目的にここ数年、早い時期からのオープンセミナー開催が定着してきている。今年度も年内から大手企業を中心に開催。電機業界ではNECが11月から「NEC ビジネスキャンパス」と銘打ち、「ビジネスプランニングコース」と「ソリューションビジネスコース」の内容に分けて開催した。約一ヶ月間、4回に渡って毎週100名の学生を会社に集め、ゼミ形式の講義や、グループワークなどを行なった。また、4年ぶりに採用を再開したNTT東日本は、12月から「NTT EAST COMPANY FORUM」を開催。映像やグループワークを通じて情報通信業界の将来像や入社後のキャリアアップの可能性を学生に伝えた。【表17】  
 このようなオープンセミナーは、上場・店頭公開企業の約30%が10~12月に開始(弊社調査)。年内スタ

ートを皮切りに、2月をピークとして多くの学生に直接、採用PRが繰り広げられた。【表18】  
 こうした個別企業のオープンセミナー以外に、多業種から業界上位クラスの大手企業が一同に会しての異業種合同セミナーが年内から各地で開催され、話題を呼んだ。これらは、各社のビジネスプレゼンテーションやブースなどで学生との懇談を行なう、といった形式が主な内容。Web中心の採用では出会えない層の学生と直接コミュニケーションを取れる、他業界志望の学生にもナマの魅力を伝える機会を持てる、などのメリットから参加する大手企業も多かったようだ。学生側も、業界にこだわらず、各業界のトップクラス企業だけを受験するような動き方も一部に増えてきているとも言われている。  
 いずれにせよ今年度の採用戦線も、激化する優秀な人材の争奪戦に向けて、各社が様々なアプローチで年内から動き始めた。

【表17：オープンセミナー開催企業一例】

企業名	時期	開催都市	内容
NEC	11月～3月	東京、大阪、他4都市	講義&グループワーク 講義&若手社員への質問
NTTコミュニケーションズ	12月～2月	東京、大阪	講義&事業部別ブース設置
NTT東日本	12月～2月	東京	講義&グループワーク
東京海上火災	12月	東京	セルフワーク&擬似OB訪問
マイクロソフト	12月	東京	テーマ別ゾーン設置
住友商事	1月～2月	東京、大阪	講義
川崎重工業	1月～2月	東京、大阪、他	講義&グループワーク
日産自動車	2月～3月	仙台、大阪、横浜など	講演&職種別ブースなど(予約・入退場自由)
松下電器産業	2月～3月	東京、大阪	講義&グループワーク
NTT西日本	2月～3月	東京、大阪	講義&グループワーク
みずほフィナンシャルグループ	2月～3月	東京	フリースペース(予約・入退場自由)
NTTドコモ	2月	東京	テーマ別ブース設置(予約・入退場自由)
富士ゼロックス	1月～3月	東京、大阪	トークセッション 対話型セミナー

【表18：採用に直結しないオープンセミナーの開催時期(04卒者採用予定調査:MYCOM)】

	全体		上場・店頭公開		未上場	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
10月	2.0%	1.5%	3.1%	2.5%	1.1%	0.9%
11月	2.0%	3.1%	4.6%	3.7%	0.0%	2.6%
12月	20.3%	15.9%	23.1%	23.5%	18.2%	10.5%
1月	7.8%	7.2%	10.8%	9.9%	5.7%	5.3%
2月	47.1%	46.2%	40.0%	39.5%	52.3%	50.9%
3月	16.3%	18.0%	18.5%	19.8%	14.8%	16.7%
4月	2.6%	4.1%	0.0%	0.0%	4.6%	7.0%

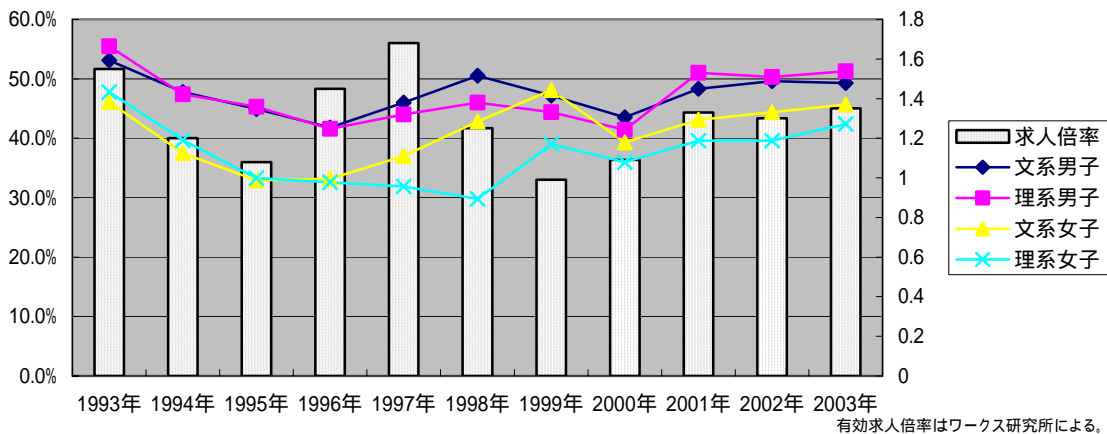
## 2.年明け～3月までの動き

### 大手企業寄りの就職活動が続く

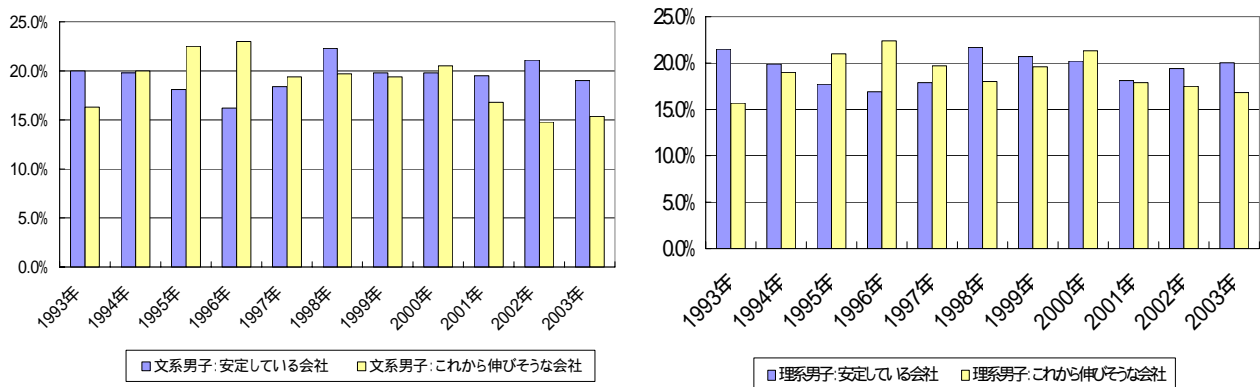
下の【表19】は、弊社「大学生の就職意識調査」(1979年～)で「絶対に大手企業がよい」「やりたい仕事ができるのなら大手企業がよい」と回答した学生比率の推移を示している。  
 有効求人倍率が過去最低の0.99倍となった翌年にポイントが大きく落ち込んでいるように、従来は就職環境が厳しいと、総じて大手志向は弱まる傾向が強かった。(有効求人倍率の高低に1年遅れて大手志向の強弱が表れるのは、先輩等の活動状況が学生意識に大きく影響しているためと思われる) その

点からは、2000年以降の求人倍率の回復を受けて大手志向が高まっているようにも見える。しかし、厳選採用志向が鮮明になる中、見た目の有効求人倍率以上に就職が厳しくなっているのが近年の実情である。その中で特に男子学生では、2001年以降、半数近くが大手企業を志向している。インターネットの普及で誰もが早期から大手企業の採用情報を入手できることに加え、年内からの大掛かりなオープンセミナー開催などの影響により、早期段階で学生の関心が大手企業に寄っていく傾向が強まっているようだ。また全体的な活動の早期化の中で、十分に企業研究・仕事研究をする間もなく、「とりあえず大手から」という学生も増加していると見られる。

【表19：大手志向(絶対大手+できれば大手)の推移(大学生の就職意識調査:MYCOM)】



【表20：会社選択のポイント/一部項目抜粋(大学生の就職意識調査:MYCOM)】

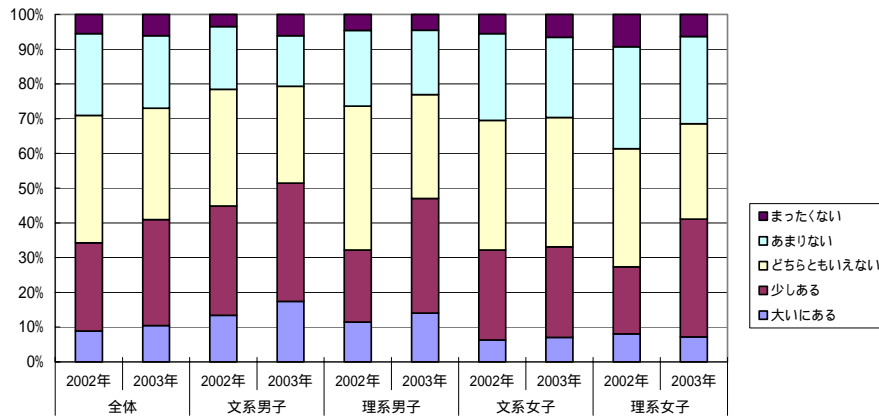


## 学生の自信は回復傾向

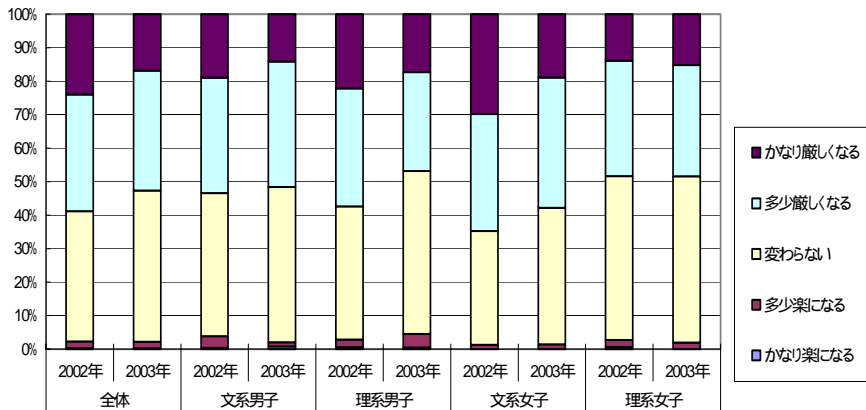
また、同時多発テロやIT不況などの暗いニュースが吹き荒れる中活動を始めた昨年度の学生に比べ、自分の活動にある程度の自信を持つ学生が増えてきた。1月末時点で、満足の行く活動ができる自信がおおいにある、「少しある」と答えた学生は、昨年同時期の34.3%から40.5%に上昇した。【表21】この傾向は、理系学生に特に強く見られる。前項にもあるようなオープンセミナーへの参加や、早期に活動する企業との接触が、学生の自信に繋がっているのかもしれない。ただ、先輩と比べて「かなり厳しくなる」と考える学生は昨年より減少しているものの、「かなり楽になる」「多少楽になる」と考える学生は昨年同様、2.3%に留まっている。【表22】

就職環境自体の厳しさは昨年と大きく変わらないものの、自分に関しては何とかなるだろう、と見ている学生がこの時期増えたようだ。

【表21：「満足の行く就職活動ができる自信は？」：MYCOMモニター1月】



【表22：「先輩と比べて就職活動は？」：同上】

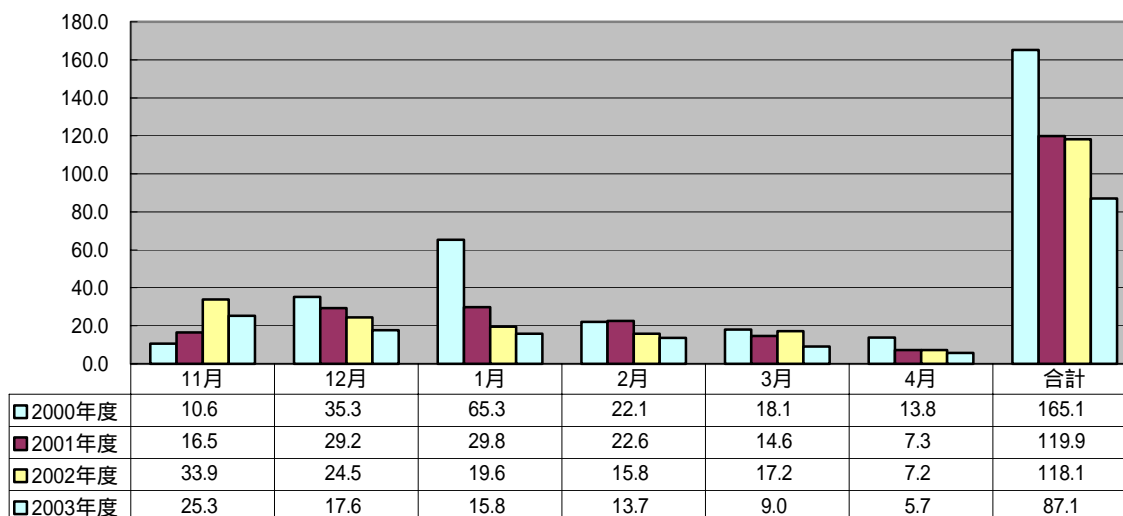


## 企業へのエントリー、減少傾向が続く

インターネットが完全に就職活動の主流になった2000年の就職活動では、ハガキに比べて手軽に行える特性を活かし、企業へのエントリー総数は大きく伸びた。しかし2年前からこの傾向は一転し、エントリー総数は年々減少傾向にある。【表23】

この理由としては インターネット環境の成熟:自宅ユースの学生が増え、じっくり企業研究しながらエントリーというスタイルに変化。一括エントリーから個別エントリー主流へ 早期化,短期化への対応:エントリーシートの負担等を考え、エントリー数を調整 大手志向・安定志向:大手企業を中心とした早期化を背景に、学生の志向が大手企業寄りに。などが考えられる。大まかに言うと「興味があるからとりあえずエントリー」という姿勢より、「志望する企業のみエントリー」の傾向が強くなっているといえよう。また前述した就職活動に対する楽観傾向の影響もあるかもしれない。一部大手企業や有名企業にはこの減少傾向がさほどみられないのも、こうした学生の志向と無関係ではなからう。

【表23 :2000年度～2003年度:エントリー累計比較:MYCOMモニター】



**採用活動における企業の不安要因は「学生の質の低下」**

企業の採用環境について、弊社アンケートに「前年よりも+前年並みに厳しくなる」と回答した企業は、全体の採用数の増加＝「採用競争が厳しくなる」にも関わらず、4大文系採用・理系採用とも昨年を下回った。【表24】採用数を抑え優秀な人材にしか内定を出せない、といった状況の昨年に比べると、採用枠を広げた分、多少内定出しのやり繰りがしやすくなるということだろうか？全体の採用人数が増えるのに比例して各社の採用が厳しくなっていた時代とは、採用のあり方も大きく変わってきている感が強い。

ただし、「前年よりも+前年並みに厳しくなる」と感じている企業は依然として全体の約80%を占めており、その要因としては「学生の質の低下」が最も多く挙げられている。多くの人事担当者が二極化する学生に対して不安を抱いている様子が浮き彫りになっている。【表25】

各企業の厳選採用志向から、「就職意識の高い」「採用したい」学生は特定され、内定が集中してしまう。結果、採用数に関わらず人材の確保に苦しむ、という構図となっているようだ。「学生の質の低下」への不安から、意識の高い学生を早期から取り込むために情報公開を早めたり、年内からオープンセミナーを開催したりするなどの早期化傾向が強まっている側面もあるようだ。また後述するように、体感型・対話型のセミナーなどを通じ、企業理解と企業への共感をベースとして持った応募者層の育成・拡大に力を入れる傾向も強まっている。

【表24 :2004卒採用の環境について (04卒者採用予定調査:MYCOM)】

【4大文系採用】	全体		上場・店頭公開		未上場	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
2003年卒より採用するのが厳しくなる	19.1%	27.0%	17.4%	28.9%	20.0%	26.0%
2003年卒並みに採用するのが厳しくなる	59.7%	57.0%	56.3%	57.7%	61.4%	56.6%
2003年卒採用並みに採用しやすくなる	16.8%	13.2%	18.8%	10.0%	15.8%	15.0%
2003年卒より採用しやすくなる	4.4%	2.7%	7.5%	3.4%	2.8%	2.3%

【4大理系採用】	全体		上場・店頭公開		未上場	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
2003年卒より採用するのが厳しくなる	19.2%	28.7%	19.1%	30.3%	19.3%	27.8%
2003年卒並みに採用するのが厳しくなる	63.7%	59.5%	69.4%	59.9%	60.7%	59.3%
2003年卒採用並みに採用しやすくなる	14.3%	10.2%	9.7%	7.7%	16.8%	11.7%
2003年卒より採用しやすくなる	2.8%	1.6%	1.7%	2.1%	3.3%	1.3%

【表 25 : 「厳しくなる」理由 (04 卒者採用予定調査:MYCOM)】

	4大文系採用		4大理系採用	
	上場・店頭	未上場	上場・店頭	未上場
活動早期化によるスケジュール変化	39.2%	33.5%	36.9%	31.1%
活動長期化による業務負担の増大	25.3%	23.4%	23.9%	21.5%
母集団形成(エントリー数不足)	30.8%	30.1%	32.0%	32.5%
セミナー動員数への不安	21.5%	25.8%	19.8%	25.3%
学生の質低下	52.7%	53.6%	48.2%	47.3%
内定辞退の増加	29.5%	22.7%	27.5%	25.0%
採用費用の削減	10.6%	15.8%	9.5%	16.2%

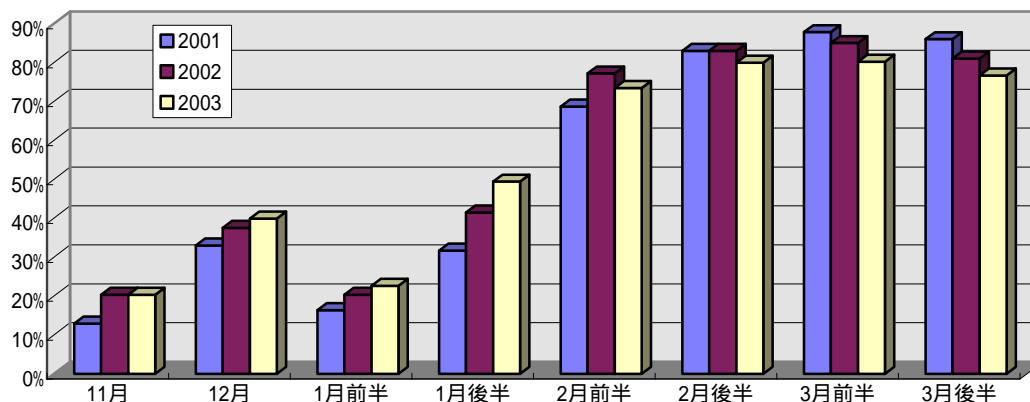
### マス学生との直接接もさらに早まる

後期試験が終了した2月頃から各社のセミナー開催が佳境を迎えた。採用情報公開時期に続き、学生との直接接となるセミナーの開始時期も大手企業を中心に昨年より早まった。弊社アンケートによると、「2月からスタート」と回答した企業は上場・店頭公開企業グループで41.5%、未上場企業グループで36.2%にのぼる。いずれも昨年までもっとも多かった3月スタートを上回り、2月からのセミナー開始が主流となってきている。【表 26】 また、学生のアンケートでも同様にセミナー参加の時期は年々早くなっている。2月後半から3月前半をピークに8割の学生が参加。【表 27】 年内のインターンシップやオープンセミナーなど「就職意識が高い」コア層との接触を早期から始める一方で、その他の母集団(マス学生)からも志望度の高い優秀な学生を取り込むために各社凌ぎを削っているようだ。しかし、年々早期化する採用スケジュールが負担と感じる企業も出てきている。学生全体における就職活動の習熟度合いを鑑みても、これ以上の早期化は望ましくない、もはや限界にきているのでは、という見方もあるようだ。

【表 26 : セミナー開始の時期 (04 卒者採用予定調査:MYCOM)】

	全体		上場・店頭公開		未上場	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
11月	0.1%	0.3%	0.4%	0.0%	0.0%	0.5%
12月	1.7%	0.9%	3.8%	1.3%	0.7%	0.7%
1月	6.3%	4.8%	6.8%	3.0%	6.1%	5.9%
2月	38.0%	36.2%	41.5%	38.9%	36.2%	34.6%
3月	33.4%	38.8%	33.9%	42.7%	33.2%	36.6%
4月	13.7%	15.7%	12.3%	12.8%	14.4%	17.3%
5月	4.8%	2.8%	1.3%	1.3%	6.6%	3.7%
6月	1.7%	0.5%	0.0%	0.0%	2.6%	0.7%

【表 27 : 月別セミナー参加状況 (MYCOMモニター)】





### 【モニター学生の声 - セミナーの集中について - 】

たくさんの企業が一齐にセミナー、選考を始めるので、予定が重なってしまう。また、いつ企業から電話がくるか分からなくて、携帯電話をいつも気にしてしまう。(2月：国立文系女子)

今までしたいと思っていた職種のセミナーへ行っても何か違う・・・と思ったりして、自分に合う職業が分からない。絶対コレだ！とあっていただけに次何をすべきか分からなくなるなど困っている。(2月：私立文系男)

面接日を指定されると、前に申し込んでいたセミナーと重なることがあります。志望度の低い企業の面接ならば日を変えてもらっていますが、印象がよくないのではないかと心配です。(2月：私立文系男子)

現在は週に3~5社の説明会やセミナーに参加している。2社の筆記試験を通過し、いい感じで就職活動を進めていると思う。(2月：国立文系男子)

セミナーに行き過ぎて就職活動がだんだんしんどくなってきました。でもこれから面接の機会も増えてくると思うので頑張っていこうと思っています。(2月：私立文系女子)

毎日がセミナーや面接で、体調管理が難しい。できるだけ、時間があるときにエントリーシートなどのやれることはすぐに済ませるようにしている。(2月：私立理系女子)

あまり興味のない業界でもセミナーに行ってみたら興味が湧いてくることもあると先輩に聞いたので、業界を絞りすぎずにいろいろまわってみようと思いました。(2月：私立文系男子)

見てみたい企業のセミナーを目一杯詰め込むと、非常にスケジュール管理が大変な事。スケジュール管理できちっと休みの日を作らないと体力的に精神的に問題があることを知った。都内に住んでいるにも関わらず、交通費が尋常じゃない。(2月：私立文系男子)

### 増える体感・対話型セミナー

「コア人材」・「即戦力」・「ミスマッチの回避」といった観点から、厳選採用姿勢の中で「インターンシップ」、「職種別採用」、「コンピテンシー採用」といった様々な手法が、新卒採用の場面に取り入れられてきている。いずれの場合もキャリア採用とは異なり、高度な専門性を求めるというよりは、そのベースとなるポテンシャルや意欲を問うケースが多い。弊社アンケートでも「学生を厳しく評価するポイント」として、コミュニケーション能力 入社意欲の高さ の2点を挙げた企業がそれぞれ全体の70%を超えている。【表 28】

コミュニケーション能力を評価する手法としては、グループディスカッションを採用する企業が増える傾向にある。3月末のモニターアンケートでは「グループディスカッションを経験した」学生が全体の約60%、文系男子ではほぼ70%に及び、一昨年からの比較でも年々増加の傾向にある。【表 29】

また、「入社意欲」の形成に不可欠な、企業理解、仕事理解、企業への共感といった要素を学生に提供する場として、グループワークなどの参加型セミナー、少人数グループで社員と懇談する対話型セミナーなどが大手企業を中心に定着してきた。

参加型セミナー、対話型セミナーの例としては、NTTドコモ：幹部講演コーナー、社員とのフリートークコーナー、グループワークコーナー、展示コーナー、Q&Aコーナー等を設置し、学生が興味のあるブースを自由にまわるワークショップ形式 三井不動産：業界説明 6人一組でビジネスと人材に関するグループワーク 求める人材・会社説明 社員3人のパネルディスカッション ソニー生命：筆記試験通過者を対象に「オプションセミナー」として詳しい会社説明や選考に関与しないグループディスカッションを実施 などが挙げられる。

またセミナー形式ではないが、東京海上は学生が5人一組で応募してくれば、若手社員を1名派遣するといった試みを1月から2月にかけて実施した。

各企業とも、対象学生の企業理解を徹底させるとともに、コミュニケーションを強化して入社意欲を高めていく。また、それらのプロセスを通してコミュニケーション能力の高い学生を見出していくといった点に心を砕いているようだ。

こうした流れを受け、ここ数年主流だった大規模セミナーは、学生とのコミュニケーションを考慮して、1回あたりの人数を少なくする傾向も出てきているようだ。【表 30】

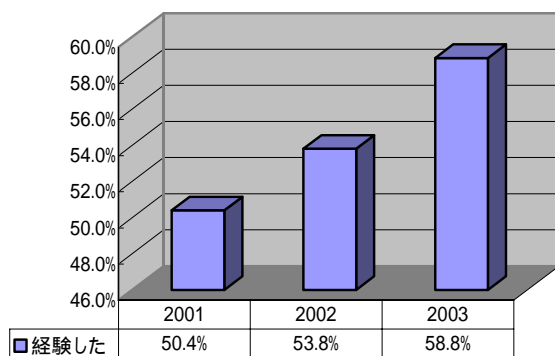
インターネットの普及が主な要因としてここ数年、採用のオープン化が進んできたが、多数の母集団からターゲット層の選別<スクリーニング>にかかる労力とコストが増大し、採用担当者を悩ませた。また Web 中心の就職活動から、イメージや表面的な情報だけで応募してくる学生も増加している。そうした問題を解消するために、志望度の高い学生と低い学生を選別した上で、意欲の高い学生には平等に手厚く、コミュニケーションを密に取りながら選考を重ねていく。厳しい経済環境・雇用環境のなか、大手企業を中心とした活動は、単に「優秀な学生」の採用ではなく、「企業理解に基づいて入社意欲を高めた」学生をいかに「ミスマッチ」なく採用するか、といったプロセスに進化してきているようにも見える。

【巻末に参考資料として 経験したグループディスカッションのテーマ 良い印象を受けたセミナー 悪い印象を受けたセミナー（いずれもMYCOMモニターより）を添付】

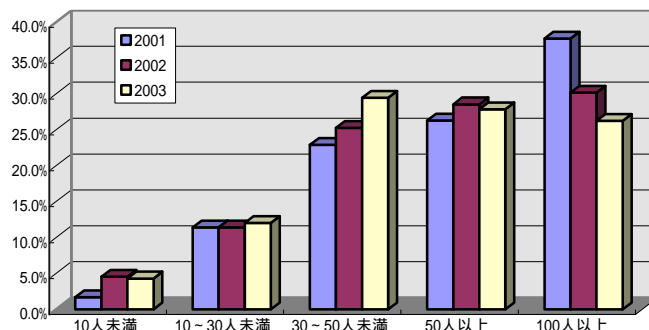
【表 28 :厳しくする評価のポイント(04 卒者採用予定調査:MYCOM)】

	全体	上場・店頭	未上場
適性検査の結果	28.6%	21.5%	31.3%
能力検査の結果	22.0%	23.1%	21.6%
自己分析・自己PRの内容	40.7%	52.3%	36.4%
コミュニケーション能力	76.8%	72.3%	78.4%
大学・学部・学科等の制限	3.7%	4.6%	3.4%
入社意欲(熱意)の高さ	71.4%	63.1%	74.4%
アルバイト経験	4.6%	4.6%	4.6%
大学での成績	10.8%	12.3%	10.2%
語学力	7.9%	15.4%	5.1%
資格取得	5.0%	3.1%	5.7%
その他	4.2%	10.8%	1.7%

【表 29 :グループディスカッションの経験 (MYCOMモニター3月)】



【表 30 :参加したセミナーの規模 (MYCOMモニター3月)】



## Web 試験の現状

学生のスクリーニングの一つとして近年話題となっている Web 上の筆記試験。4 月末時点で実際に受験した学生は 81.6% (4月:モニター報告) にのぼる。受験した感想としては、「自分の好きな時間に受けられる」「緊張せずに受けられる」といったポジティブ派が全体の 50% 弱、「とまどった」「ちゃんと結果が出るか不安」などのネガティブ派が 50% 強といった回答が寄せられた。【表 31】「その他」の回答では「替え玉受験が可能で公正さに欠けるのでは？」という意見が最も目立った。また、「周りの環境が悪く集中できない」「画面が見づらい」「接続料金が気になる」「メモ書きできず計算などやりづらい」「Web 上で判断されるのに納得がいかない」等、「その他」に関しては概ね否定的な意見が多かった。一方、企業側の導入状況は「適性検査」で上場・店頭公開企業の 10%、未上場企業の 3.0%、「能力検査」ではそれぞれ 3.6%と 1.3%の導入状況となっている。【表 32】

Web 上での試験は、・遠方の地方学生などに受験機会が広がる・時間帯を選ばないことから、より多くの母集団のスクリーニングが可能となる。また、採点コストや会場費、運営の労力などの大幅な削減にも繋がる。このメリットを活かし、ここ数年で IT 系企業や学生に人気の大手企業を中心に導入が目立ってきた。学生が感じている不安感などをいかに解消し、効果的な運用をして行けるかによって、学生の今後の受け取り方も変化してくると思われる。

【表 31 :Web 試験を受けた感想 (MYCOMモニター4月)】

	合計	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
自分の好きな時間に受けられたので良い	34.5%	35.6%	40.7%	30.4%	37.6%
あまり緊張せずに受けられたので良い	12.4%	11.1%	14.2%	12.8%	11.1%
初めての経験なのでとまどった	20.3%	21.5%	23.0%	19.6%	18.0%
ちゃんと結果がでるのか不安になった	20.0%	17.8%	19.5%	22.0%	18.0%
その他	12.9%	14.1%	2.7%	15.2%	15.4%

【表 32 :導入している採用手法・形態 / 一部項目抜粋 (04 卒者採用予定調査:MYCOM)】

	全体	上場・店頭公開	未上場
Web適性検査	5.5%	10.0%	3.0%
Web能力検査	2.1%	3.6%	1.3%

### 春休み、生・損保、金融から個別接触スタート

2 月下旬～3 月初旬にかけ、生・損保、銀行など金融各社がゼミなどの少人数単位で接触を開始した。3 月中に個別呼び出し・面接が盛んに行なわれ、3 月下旬には旧帝大クラスの学生に内々定の声も聞こえ始めた。大手商社は 3 月上旬から集団 OB・OG 訪問などをスタート。また、各社セミナーも 2 月に引き続き開催され、春休み期間中に、採用活動は大きく展開していった。

3 月末の内々定保有状況は全体で 14.6%、文系女子以外のカテゴリーでは 20% 近い学生が「これまでに内々定を受けた」と回答している。【表 33】しかし、採用スケジュールの前倒し傾向に比べ、この時期に内々定出しのタイミングが大幅に早まるということはない。

【表 33 :3 月末内々定保有率 (MYCOMモニター)】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
2004年卒	14.6%	19.5%	18.4%	8.9%	18.8%
2003年卒	11.2%	15.5%	16.9%	6.8%	13.5%
2002卒	8.9%	9.4%	17.4%	4.6%	14.4%

### 3. 4月以降の動き

#### 4月からGW前まで一気に活動本格化、内々定率保有率は昨年より高まる

3月から個別呼び出しを開始していた都銀など金融各社も、4月上旬には一気に大詰め、一足早く終息を迎えた。大手総合商社各社は4月第1週目～2週目の筆記試験を皮切りに一斉に選考をスタート、4月第4週目からGW前後にかけて内々定出しが行なわれた。また、自動車、電機、食品など学生に人気のメーカー各社も4月中旬～下旬にかけて選考を進め、GW前にはピークを迎えた。

採用情報公開の時期、セミナーのスタートは今年も前倒しになったものの、結論出しに関しては昨年とほぼ同様のスケジュールで推移したようだ。

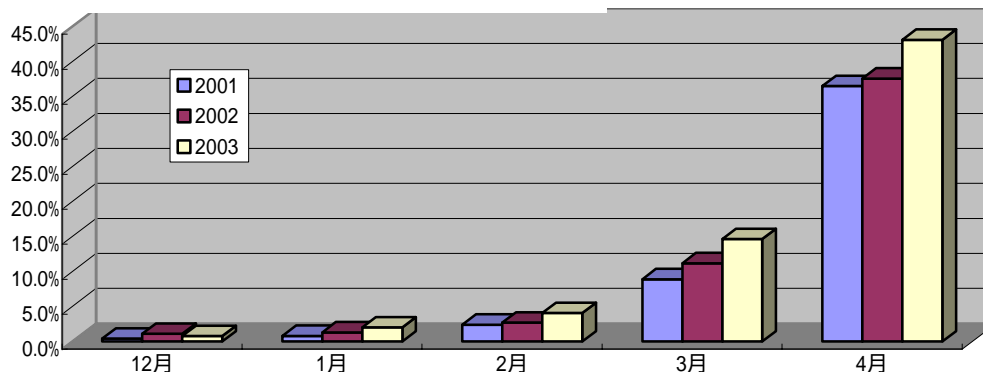
採用数の回復に加え、4月中に大方の結論を出した企業が一気に増えたのを受け、4月末時点の内々定保有状況は全体で43.1%、文系男子では60%に達した。昨年同時期と比較すると、全体では7.5%増、文系男子では14.1%の大幅増となった。【表34】

これまで接触を重ねてきた、「意欲の高い、採用したい層」を確保するために、企業にとってこの時期は今年も大きなヤマ場となったようだ。

【表34 : 4月末内々定保有率 (MYCOMモニター4月)】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
2004年卒	43.1%	60.0%	43.2%	35.5%	42.8%
2003年卒	37.6%	45.9%	41.5%	33.7%	35.3%
2002年卒	36.5%	46.5%	44.2%	28.8%	39.7%

【表35 : 月別内々定保有率 / 3年間の推移 (MYCOMモニター)】



4月以降もリストラや合併、賃金制度の見直しなど、雇用をめぐる厳しい状況が新聞などを賑わしている。大手銀7グループの合計採用数が昨年比で20%減の見通し、電機メーカーでも企業戦略として従来の新卒枠を中途に振り替えるケース、なども次々に公表された。

その一方で、人的資源の集中と効率化、優秀な人材の獲得という命題は新卒採用市場に次々と新しい動きをもたらしている。

例えば、大手銀各グループにしても、収益力向上のために設けた専門営業職では、逆に採用を増やす動きも出ている。また、これまで専門性を重視した採用手法と捉えられていた職種別採用において、文系でも興味と素養があれば理系職種として応募できる(その逆も可)、とした日産自動車、新卒のすべてを試用的に最長3年間の契約社員として採用し、その後の正社員化を図るベスト電器、など、いずれも新卒者の能力を最大限に活用して企業の活性化を図ろうとしている。

採用戦線の早期化・短期収束するなか、「優秀な人材であれば応募の時期は問わない」とする、トヨタ自動車などの新卒採用の通年化も、今後ますます増えてくるだろう。

## 内定先への満足度の低下と今後の内定者フォロー

5月末時点で内々定を受けた学生のうち、今後活動をしない「確定内々定率」が全体で40.5%、昨年比3.6%増となった。とくに文系男子では、74.6%と昨年比14.4%の大幅な伸びとなった。大手企業を中心に採用数が回復していることから、最終的な意思決定も早まっているようだ。しかし、理系や営業職を中心とした採用が増加している影響か、文系女子は昨年比0.2%減の31.2%に留まっており、厳しい活動となっている様子が伺える。【表36】

【表36】内々定者限定/今後も活動をするか(MYCOMモニター5月)

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
内定保有率	59.7%	74.6%	63.2%	51.5%	59.8%
はい	32.2%	37.7%	25.8%	39.4%	19.7%
いいえ	67.8%	62.3%	74.2%	60.6%	80.3%
確定内々定率【内定を受けた×今後受験しない】	40.5%	46.5%	46.8%	31.2%	48.0%

【昨年同時期】	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
内定保有率	57.6%	60.2%	62.9%	56.0%	52.7%
はい	36.0%	35.7%	27.6%	43.8%	20.6%
いいえ	64.0%	64.3%	72.4%	56.2%	79.4%
確定内々定率【内定を受けた×今後受験しない】	36.9%	38.7%	45.5%	31.4%	41.8%

ただ文系女子以外でも、採用数の復活、内定率の好転とは裏腹に、「就職活動が厳しい」という意識を持つ学生は昨年同様、高い数字となっている。5月末時点で就職活動が「思ったとおり厳しい」「思ったよりも厳しい」と回答した学生は74.6%にのぼり、昨年同時期とほぼ同じ数字となった。そのポイントとしては「採用基準の高さ」が最も多く、27%で次に「不景気による採用減」が続き、26.7%となった。【表37・38】

実際に企業の選考活動を経験し、身をもって現実の厳しさに直面した学生の意識が垣間見える。

【表37】就職活動を始めたことと比べ、活動に対する感想は？(MYCOMモニター5月)

	全体	昨年同時期	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
思ったとおり厳しい	25.8%	29.0%	28.0%	25.8%	25.7%	24.0%
思ったよりも厳しい	48.8%	43.3%	40.1%	43.4%	55.6%	48.0%
思ったとおり楽	2.1%	1.8%	1.7%	3.3%	1.0%	3.5%
思ったよりも楽	15.9%	17.9%	20.9%	16.5%	13.1%	16.5%
特に何も感じない	7.4%	8.0%	9.3%	11.0%	4.7%	8.0%

【表38】厳しいと感じたポイントは何か？(MYCOMモニター5月)

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
不景気による採用減	26.7%	20.5%	29.6%	26.4%	30.1%
経済的に	8.7%	10.7%	9.6%	7.7%	8.4%
就職活動の早期化	19.4%	17.2%	28.8%	16.6%	19.6%
就職活動の長期化	12.7%	10.7%	8.0%	14.7%	14.0%
採用基準の高さ	27.0%	36.1%	21.6%	27.6%	22.4%
その他	5.6%	4.9%	2.4%	7.1%	5.6%

厳しさと早期化を反映してか、内定を持っている学生でも、内定先の企業に対する満足度は全体的に下がっているようだ。「(内定先に)十分満足している」と答えた学生は理系男子を除き減少。特に、厳しい活動を余儀なくされる文系女子では昨年比-10.8%、確定内定率は大きく伸びた文系男子でも昨年比-7.6%、と大きく落ち込んだ【表39】

【表 39 : 内々定者限定 / 活動をやめた現在の心境で近いものは? (MYCOMモニター5月)】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
内々定先に十分満足している	62.8%	67.4%	70.5%	57.8%	58.2%
内々定先にある程度満足している	33.3%	29.1%	27.3%	39.8%	33.7%
内々定先にあまり満足行かないが、妥協した	2.3%	2.3%	2.3%	0.8%	4.1%
内々定先に満足でないが、気力が尽きた	1.8%	1.2%	0.0%	1.6%	4.1%

昨年同時期	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
内々定先に十分満足している	67.5%	73.6%	63.2%	68.6%	63.0%
内々定先にある程度満足している	29.2%	23.6%	31.6%	27.9%	37.0%
内々定先にあまり満足行かないが、妥協した	1.8%	2.8%	2.6%	1.4%	0.0%
内々定先に満足でないが、気力が尽きた	1.5%	0.0%	2.6%	2.1%	0.0%

「ある程度満足」しているという消極的な肯定派は増えているものの、今後、内定者をいかにつなぎ止めていくか、フォローの質が問われることになりそうだ。

参考までに昨年度のモニター学生アンケートでは、「今後受たい内定者フォロー」の質問で「食事会」「勉強会」「内定者専用 Web サイトで情報交換」が上位に来ていた。【表 40】

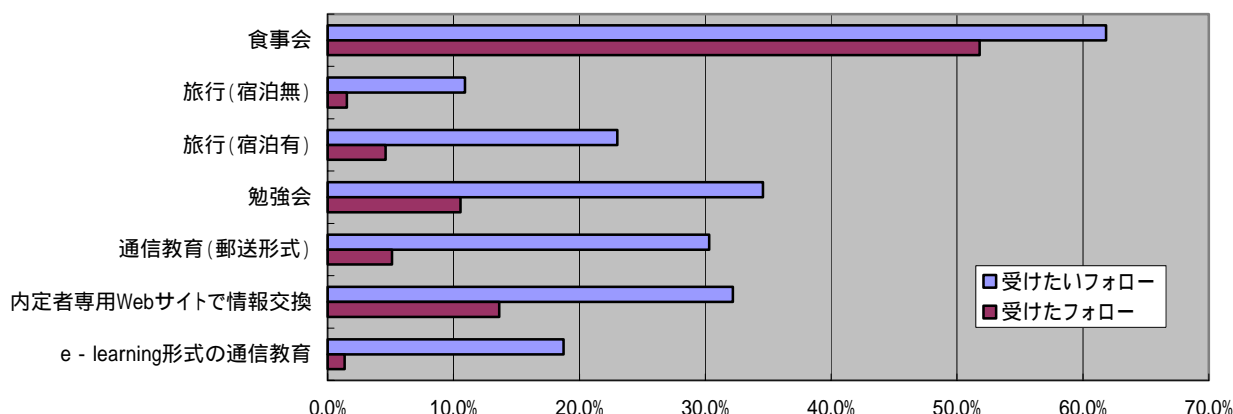
内定者同士のコミュニケーションを深めるとともに、社会に出てからの実践的な知識を学生のうちに身につけたいという学生が多いようだ。

「受たいフォロー」と「実際に受けたフォロー」の差では「通信教育」が 25.2%、「勉強会」が 24.0%と、「もっと学びたい」という意識が強く感じられる結果となっている。【表 41】

【表 40 : 内々定者限定 / 今後どのような内々定フォローを受たいですか? (MYCOMモニター2002年7月)】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
食事会	61.8%	67.5%	53.6%	65.3%	53.9%
旅行(宿泊無)	10.9%	11.4%	7.3%	12.8%	9.0%
旅行(宿泊有)	23.0%	29.8%	28.2%	22.3%	10.1%
勉強会	34.6%	37.7%	36.4%	30.7%	40.5%
通信教育(郵送形式)	30.3%	33.3%	25.5%	27.7%	40.5%
内定者専用Webサイトで情報交換	32.2%	21.9%	29.1%	32.5%	48.3%
e-learning形式(Web上)の通信教育	18.7%	21.1%	18.2%	17.9%	19.1%
その他	3.1%	0.9%	3.6%	3.7%	3.4%

【表 41 : 今後受たい内々定フォローとこれまでに受けたフォロー (MYCOMモニター2002年7月)】



勉強会や通信教育などに対する要望が強いのは、学生の不安感と関連があるようだ。これも昨年のモニター学生からの回答だが、「社会人になるにあたっての不安」を聞いたところ、トップの「職場での人間関係」に次いで、「仕事をうまく進められるか」に不安を感じている学生が半数近くとなっている。【表 42】  
内定者フォローにあたっては、具体的な社員像や仕事像の提示、それに向けての準備の明確化、などが不安感を軽減し、入社意欲を高める要因となるのかもしれない。

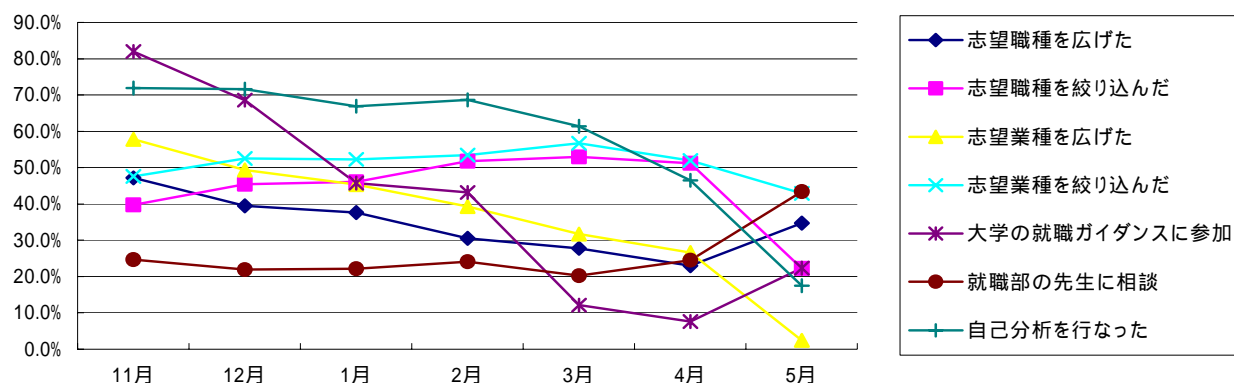
【表 42 :社会人になるにあたり、不安に思うことは？(MYCOMモニター2002年7月)】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
職場での人間関係	72.2%	68.5%	60.1%	76.1%	79.0%
会社のルールや組織・風土になじめるか	38.2%	37.1%	29.0%	39.4%	46.5%
希望する勤務地に配属されるか	28.6%	28.0%	26.1%	30.3%	27.2%
希望の部署に配属されるか	24.0%	25.2%	26.8%	23.1%	21.9%
入社後の健康管理	18.2%	16.8%	18.1%	17.2%	22.8%
仕事をうまく進められるか	48.5%	41.3%	46.4%	48.9%	58.8%
社会人としての常識	20.0%	17.5%	21.7%	19.2%	23.7%
社員との就業時間後の付き合い	22.3%	23.8%	21.7%	21.1%	24.6%
自由時間が十分にとれるか	44.2%	49.7%	37.0%	45.8%	41.2%
OA機器を使いこなせるか	6.9%	7.0%	4.4%	7.8%	7.0%
専門知識を十分に習得できるか	29.3%	26.6%	38.4%	24.7%	36.0%
朝きちんと起きられるか	24.5%	21.7%	28.3%	22.5%	29.8%
その他	1.2%	1.4%	1.5%	1.1%	0.9%

## 学生の今後の動きは

昨年より好転したとは言え、一般よりも就職意識が高い傾向にあり、比較的早期から活動を展開しているモニター学生でも、かなり厳しい活動を余儀なくされている。全体的な大手志向の強さ、エントリー数の減少といった状況を考えると、6月以降にも多くの学生が就職活動を展開せざるを得ない状況と言えるだろう。実際、5月に入ってから「志望職種を広げた」や「大学のガイダンスに参加」「就職部に相談」などの活動内容が増加しており、就職活動の第2クールがスタートしている様子が表れている。【表 43】

【表 43】 就職活動の内容(MYCOMモニター5月)



弊社が運営している就職情報サイト・毎日就職ナビでも、5月1日～6月20日のデータでは、総PV数で昨年比135.2%、総エントリー数で昨年比160.5%となり、後半戦に入っても積極的に活動している学生が多数にのぼることを裏付けている。特に6月に入ってからデータでは総PV数で147.5%、総エントリー数で178.9%となっている。

ただ未内定モニターに、「今後の活動スタイルについて」質問したところ、「今まで通り進める」との回答が

昨年比 6.9%増の 53.8%と、現在の就職活動スタイルに固執する学生が昨年より増えている。【表 44】就職情報サイトを利用して採用を継続している企業は、掲載情報も登録業種や募集職種の見直し、伝言板機能などを利用した情報の追加などが検索される際のキーとなってきそうだ。

【表 44】：今後の活動スタイルについて(MYCOM モニター5月)

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
「業界」の幅を広げる(変える)	29.8%	36.2%	17.1%	35.8%	22.0%
「職種」の幅を広げる(変える)	22.3%	31.9%	17.1%	21.9%	22.0%
「企業規模」の幅を広げる(変える)	13.3%	17.0%	5.7%	13.9%	15.9%
今まで通り進める	53.8%	48.9%	62.9%	52.7%	51.2%
活動しない	8.0%	6.4%	12.9%	4.0%	14.6%

昨年同時期	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
「業界」の幅を広げる(変える)	32.3%	41.7%	15.7%	36.9%	23.5%
「職種」の幅を広げる(変える)	25.2%	23.3%	27.5%	22.5%	33.3%
「企業規模」の幅を広げる(変える)	12.7%	18.3%	7.8%	13.1%	9.8%
今まで通り進める	46.9%	38.3%	56.9%	47.5%	45.1%
活動しない	11.2%	15.0%	7.8%	8.8%	17.7%

また、「就職活動はいつまで続ける予定か」という質問では「8月までには終わりたい」が男子で約3割、女子で約4割にのぼる。【表 45】夏休みを控えて焦りを感じている学生も多い中、セミナー情報のこまめな更新などが重要になってくるだろう。

【表 45】：就職活動をいつまで続ける予定か？(MYCOM モニター5月)

【活動を続ける予定は？】	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
納得いくまでとことん	39.5%	46.8%	45.7%	38.8%	31.7%
8月までには終わりたい	36.8%	29.8%	30.0%	40.3%	37.8%
10月までには終わりたい	7.0%	6.4%	7.1%	7.0%	7.3%
年内には終了させたい	9.3%	10.6%	4.3%	9.5%	12.2%

「万が一、就職が決まらなかった場合の進路は？」という問いに対して文系男子で「就職留年」、文系女子「新卒派遣」、理系男女では「進学(留学・大学院)」がそれぞれ多く挙げられた。

「新卒派遣」について、文系女子では過去3年間25%前後の数字となっており、進路選択肢の1つとして着実に認知されているようだ。

また、一昨年は最も多かった「フリーター」は全カテゴリで減少を見せている。【表 46】

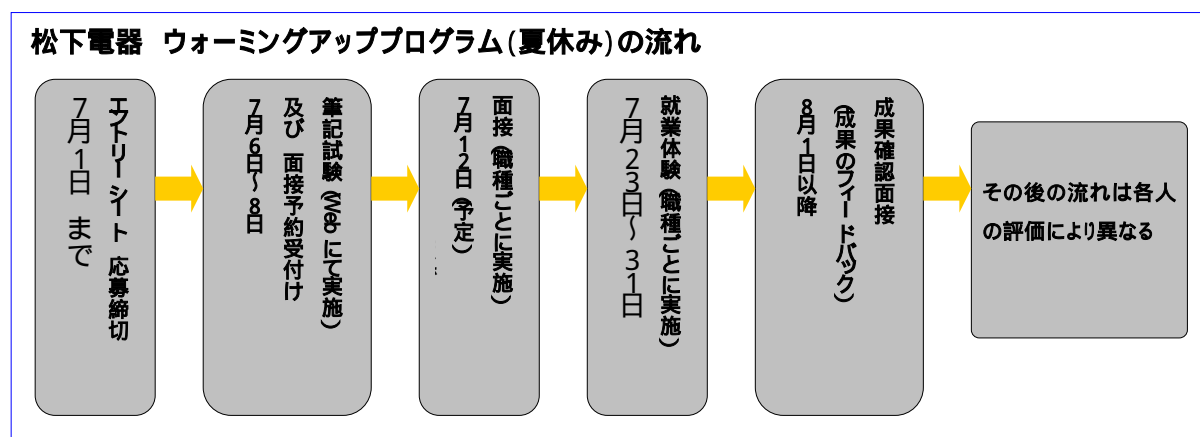
【表 46】：万が一、就職が決まらなかった場合の進路は？(MYCOM モニター5月)

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
フリーター	16.3%	14.9%	7.1%	19.4%	17.1%
進学(留学・大学院)	19.5%	8.5%	34.3%	13.4%	28.1%
就職留年	10.5%	27.7%	8.6%	9.5%	4.9%
公務員受験	20.3%	21.3%	24.3%	17.9%	22.0%
第2新卒を目指す	14.5%	14.9%	17.1%	14.4%	12.2%
新卒派遣	17.0%	6.4%	4.3%	24.9%	14.6%
起業	2.0%	6.4%	4.3%	0.5%	1.2%



## 企業側にも新しい動き

2年前に採用直結型インターンシップの大規模な導入で話題を読んだ松下電器産業が、この採用戦略をさらに強化してきた。従来、春休みに行っていた「ウォーミングアッププログラム」を、今年は特定分野に限り、夏休みにも実施すると自社ホームページで発表。「資材購買系」「知的財産権系」「マネジメント系」の仕事に興味を持つ学生からのエントリーシートをもとにインターンシップ受け入れ者の選考を進める。ホームページに発表されたスケジュールは以下のように予定されており、既に受付を開始している。



日立製作所では昨年に引き続き秋採用として、「選考会&コミュニケーションスクエア」を全国9会場で開催する。7月1日からエントリー受け付けを開始し、8月末に選考会を行う予定だ。日本 IBM も7月上旬に東京・大阪で筆記試験 Part2を実施予定、またキヤノンでは海外留学や資格試験受験などによりこれまで就職活動を行えなかった学生を対象に9月の選考会を予定している。

従来の秋採用は、キヤノンのように留学経験者や教員・公務員試験などからの転向組みを対象にするケースが多かった。しかし早期化の影響から、学生の就業意識の未発達や企業研究の不十分さを実感している企業も多い。これらを回避するため、第1ラウンドが終了してから改めてオープンエントリーを受け付ける企業も今後、ますます増えてくることが予想される。

ここ数年、厳選採用が続くなかで意識・能力の高い学生と早期から接触し、様々な情報提供とコミュニケーションを通じて就職志望層として育てていく、という流れが大手企業を中心に定着してきた。それに加え、就職意識が醸成された学生を対象とした後半戦での採用活動、という新たな流れが今後の各社の採用活動にも大きく影響してきそうだ。

## 第2章 2003年度採用マーケットの特徴

1. 22歳人口及び大学等入学者数の推移
2. 大学院への進学状況
3. 就職者数と就職率
4. 新卒採用市場【対前年比増減】
5. 新卒採用市場【増減の理由】

第2章で掲出しているデータは、「労働力調査」「国勢調査」【総務庁】・「学校教育基本調査」【文部科学省】・「労働経済動向調査」【厚生労働省】に拠っています。  
なお、各調査の概要は63Pをご覧ください。

# 22歳人口及び大学等入学者数の推移

大学4年生にあたる22歳人口は、151万人と昨年よりも2万人少ない数字となった。これに対し、この年齢層の大学入学人口は約60万人と、増加傾向が続く。学歴重視の社会風潮の中で大学数が私立を中心に増加していることが、進学率の増加に拍車をかけている。

【表1～3】

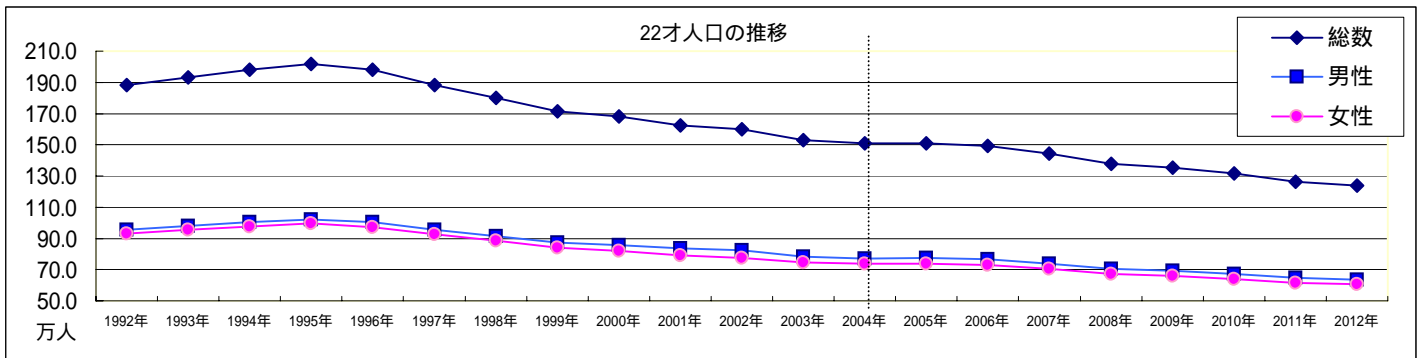
また、大学院への進学数も上昇し、昨年より千人多い17.3万人となった。〔大学院進学についての詳細は次ページ〕一方、短期大学への入学数は減少傾向に歯止めがかからず昨年比約9千人減の12.1万人。短大生の就職難に加え、短期大学そのものが4年制への以降などで減少していることが大きく影響しているようだ。【表2】

## 人口の推移

(単位:万人)

	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
総数	188.4	193.3	198.0	201.7	197.9	188.1	180.0	171.5	168.1	162.5	160.0	153.1	151.0	151.0	149.4	144.3	137.8	135.3	131.4	126.2	124.0
男性	95.5	97.9	100.4	102.1	100.5	95.6	91.6	87.4	85.9	83.5	82.4	78.4	77.3	77.3	76.6	73.9	70.7	69.2	67.4	64.6	63.4
女性	92.9	95.4	97.6	99.6	97.4	92.5	88.4	84.1	82.2	79.1	77.7	74.7	73.8	73.7	72.8	70.4	67.1	66.0	64.1	61.6	60.5

【表1:総務庁「国勢調査2000年」より】

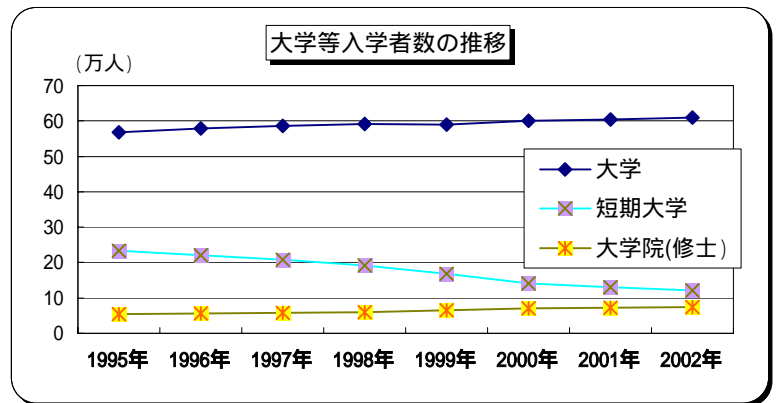


## 大学入学者数の推移

(単位:人)	大学	短期大学	大学院(修士)
1995年	568,576	232,741	53,842
1996年	579,148	220,875	56,567
1997年	586,688	207,546	57,065
1998年	590,743	191,430	60,241
1999年	589,559	168,974	65,382
2000年	599,655	141,491	70,336
2001年	603,978	130,246	72,561
2002年	609,337	121,441	73,636

【表2:文部科学省「学校基本調査資料」より】

↑  
↑  
【網掛け部は2004年卒業予定者】



## 大学の学校数推移

年代	計	国立	公立	私立
昭和30年	228	72	34	122
35	245	72	33	140
40	317	73	35	209
45	382	75	33	274
50	420	81	34	305
55	446	93	34	319
60	460	95	34	331
平成 2	507	96	39	372
7	565	98	52	415
12	649	99	72	478
14	686	99	75	512

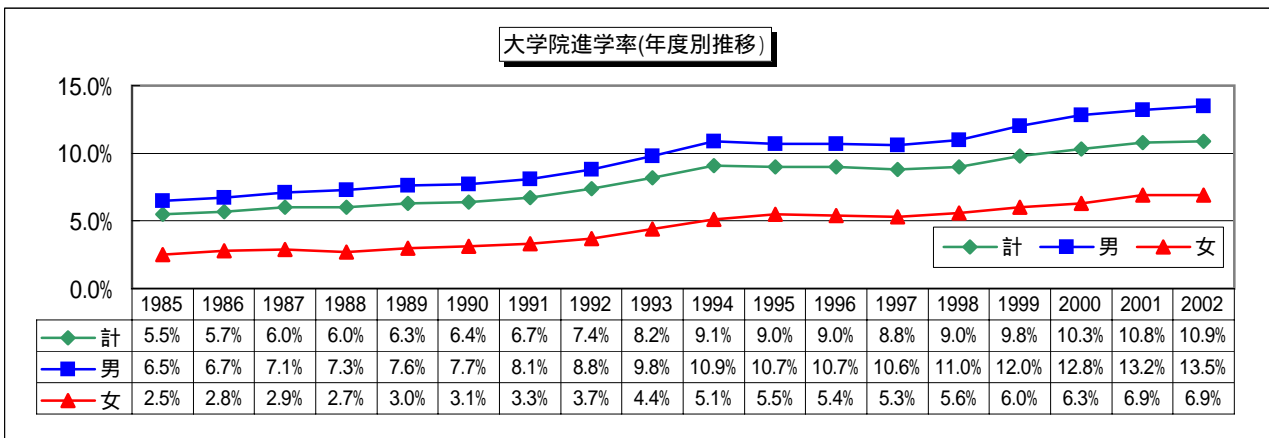
【表3:文部科学省「学校基本調査資料」より】

# 大学院への進学状況

ここ数年の就職難を受け、大学院への進学率も年々緩やかに上昇してきている。2002年度では昨年度より0.1%増の10.9%と、過去最高となった。進学者数では前年比1,000人増の7.4万人にのぼる。不本意な就職をするよりも、院への進学・海外への留学で自分のキャリアを磨くという傾向が強まっているようだ。その一方で、修士や博士の学位を取得しても学内のポスト不足で常勤の研究職に就けないオーバーマスターやオーバードクターといわれる状況の人が増えているのも問題視されてきている。【表1・2】

進学系統の内訳としては工学系が進学者全体の41.2%を占め、次いで社会科学が13.2%となっている。【表3】  
また、院終了後の就職率は全体で66%となり昨年よりも1%上昇し、就職希望者は約4.3万人となっている。【表4】

## 大学院への進学率・入学者数・終了後の進路等



【表1: 文部科学省「平成14年度学校基本調査」より】

### 平成14年度大学院・入学志願者と入学者数

	計		国立		公立		私立	
	入学志願者	入学者	入学志願者	入学者	入学志願者	入学者	入学志願者	入学者
合計	126,564	73,636	73,609	42,725	6,797	3,940	46,158	26,971
男	88,460	53,173	53,601	31,919	4,335	2,566	30,524	18,688
女	38,104	20,463	20,008	10,806	2,462	1,374	15,634	8,283

【表2: 文部科学省「平成14年度学校基本調査」(大学院の選考分野別入学状況)より】

### 平成14年度大学院専攻別入学者数

	合計	国立	公立	私立	入学比率
人文科学	5,320	1,780	231	3,309	7.2%
社会科学	9,726	2,990	492	6,244	13.2%
理学	6,675	4,664	484	1,527	9.1%
工学	30,352	19,483	1,283	9,586	41.2%
農学	3,980	3,279	202	499	5.4%
保健	4,566	2,199	513	1,854	6.2%
商船	18	18	-	-	0.0%
家政	477	94	117	266	0.6%
教育	5,395	4,606	15	774	7.3%
芸術	1,669	460	261	948	2.3%
その他	5,458	3,152	342	1,964	7.4%

【表3: 文部科学省「平成14年度学校基本調査」(大学院の選考分野別入学状況)より】

### 平成14年度大学院(修士)卒業者の進路

	合計	進学	就職	就職率	【参考】昨年の就職率
計	65,275	9,226	43,137	66%	65%
国立	38,276	6,381	26,623	70%	68%
公立	3,045	491	1,934	64%	65%
私立	23,954	2,354	14,580	61%	60%

【表4: 文部科学省「平成14年度学校基本調査」(専攻別・進路別卒業生数)より】

# 就職者数と就職率

平成14年(2002年)の大学・短大・院生(修士)卒業者の総数は743,583名。大学と院生の卒業人数は過去最高だが短大は入学数に比例して減少傾向にある。[表1]これら卒業者の就職先を産業別に比較してみると、最も多くの就業者を受け入れているのは「サービス業」。次いで「製造業」「卸売・小売、飲食業」となる。工学系の卒業者が多い院生の就職先は「製造業」が最も多く、文系比率の高い短大・大学生は「サービス業」への就職が多数を占めている。[表2]短大・大学生の就職率は91年近辺をピークに下降線をたどっている。[表3]また、その動きに呼応して若年層の完全失業率が上昇していることが分かる。[表4]

平成14年度卒業者の人数

	短期大学	大学	院(修士)
計	130,597	547,711	65,275
国立	2,398	103,561	38,276
公立	8,317	19,818	3,045
私立	119,882	424,332	23,954

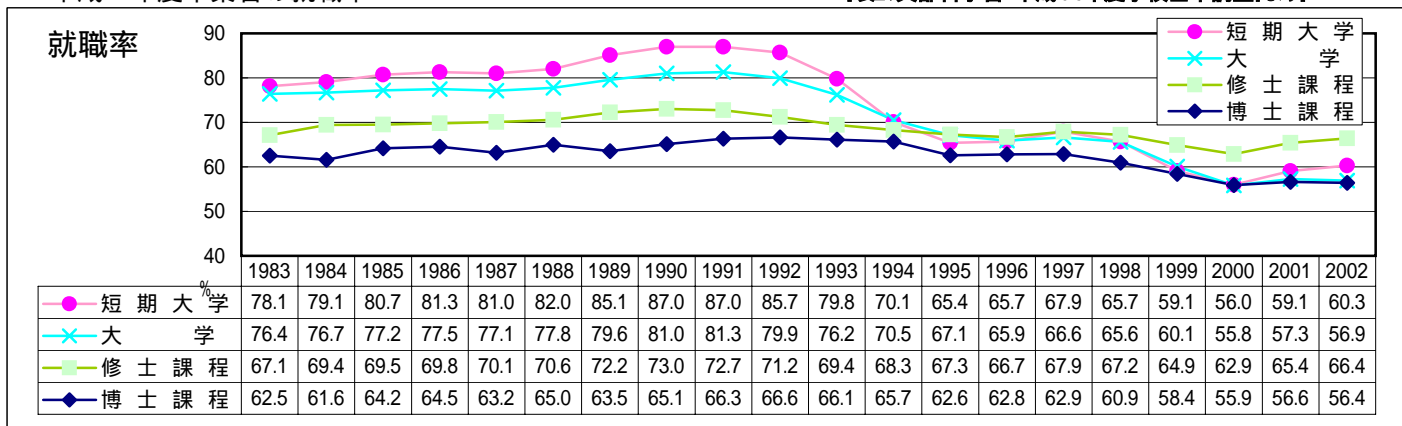
【表1:文部科学省「平成14年度学校基本調査」より】

平成14年度卒業者の産業別就職者人数

	短期大学	大学	院(修士)
計	78,779	311,495	43,312
サービス業	45,791	109,847	13,213
卸売・小売業、飲食店	13,488	63,303	957
製造業	6,722	53,570	20,963
金融・保険業	6,792	29,700	781
建設業	1,341	15,235	1,775
公務	1,327	15,002	2,455
運輸・通信業	1,662	11,517	1,285
上記以外のもの	823	6,233	1,022
不動産業	492	5,224	164
電気・ガス・熱供給・水道業	134	958	528
農業	178	691	89
漁業	14	101	16
鉱業	9	61	50
林業	6	53	14

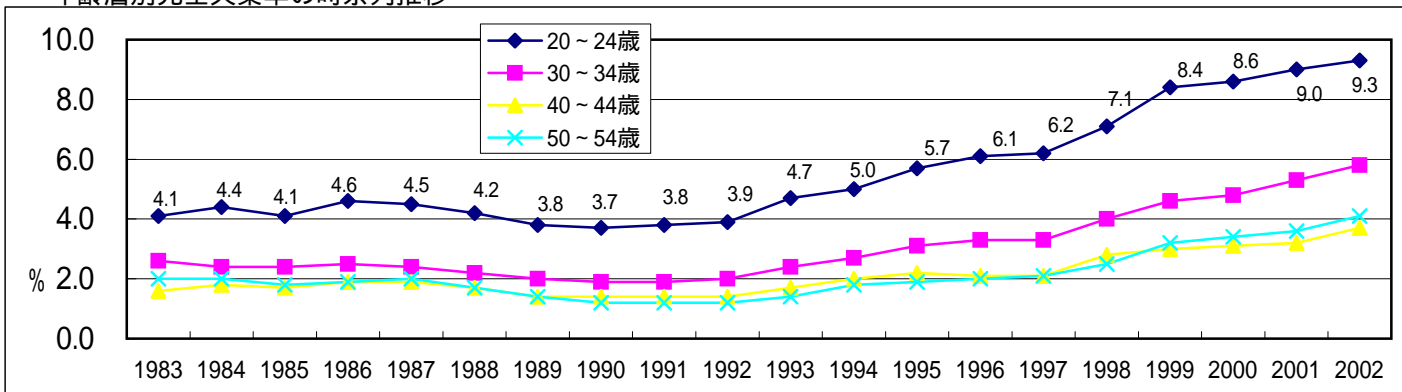
【表2:文部科学省「平成14年度学校基本調査」より】

平成14年度卒業者の就職率



【表3:文部科学省「平成14年度学校基本調査」より】

年齢層別完全失業率の時系列推移



【表4:総務省統計局「労働力調査」より】

## 新卒採用市場

今年5月、厚生労働省がまとめた「平成15年新規学卒者採用計画」によると、採用予定者数を今春実績より「増やす」企業は、文科系で10%（昨年10%）・理科系で12%（昨年10%）と、マイナスに転じた昨年と比べ理系において若干ではあるがプラスに転じてきている。

一方、「減らす」と回答した企業は、文科系で10%（昨年13%）、理科系で9%（昨年13%）と減少し、雇用状況の改善が見られる結果となった。【表1】

この結果は弊社調査（2003年採用動向調査：46P参照）の結果とも合致し、新規採用ニーズの若干の増加傾向を裏付けている。

「増やす」理由としては、文系採用では「年齢等人員構成の適正化」が37%でトップとなり、「販売・営業部門の増強」の割合を超えた。特に建設業で53%と高く、長い新卒採用抑制で年齢構成に支障をきたしはじめていることが伺える。理系採用では昨年同様「技術革新への対応・研究開発体制の充実」の割合が42%でトップとなっているが、こちらも昨年の55%からは13%下がっておりその他の理由として「年齢等人員構成の適正化」が22%から27%と伸びてきている。次ページ【表1】

バブル崩壊後10年以上が経ち、新卒採用を抑制してきた企業などは年齢構成のバランスが崩れ始める時期となっているようだ。

「減らす」理由としては、昨年同様「人件費率の抑制・定員管理の見直し」が、文理とも最も高く50%と、景気後退による雇用意欲抑制の様子が見られる。次ページ【表2】

### 学歴、産業、平成16年新規学卒採用予定者数の対前年増減区分別事業所割合

（単位：％）

学歴	産業	増加	ほぼ同じ	減少	未定
大学卒 【文科系】	調査産業計	10 (10)	28 (28)	10 (13)	52 (49)
	5産業計	10 (10)	28 (27)	10 (14)	52 (49)
	建設業	12 (6)	17 (19)	11 (21)	60 (55)
	製造業	10 (8)	32 (27)	9 (16)	49 (50)
	運輸・通信業	5 (4)	18 (24)	6 (8)	71 (64)
	卸売・小売業，飲食店	13 (14)	29 (31)	9 (11)	49 (44)
	金融・保険業	6 (8)	33 (38)	13 (9)	48 (45)
	不動産業	14 (14)	34 (25)	16 (18)	35 (42)
	サービス業	11 (13)	25 (31)	13 (12)	52 (44)
大学卒 【理科系】	調査産業計	12 (10)	27 (28)	9 (13)	52 (49)
	5産業計	12 (10)	27 (28)	9 (13)	52 (49)
	建設業	14 (11)	21 (22)	12 (19)	52 (48)
	製造業	14 (10)	33 (30)	10 (16)	43 (44)
	運輸・通信業	5 (3)	15 (20)	5 (5)	75 (72)
	卸売・小売業，飲食店	10 (10)	25 (27)	6 (7)	59 (55)
	金融・保険業	4 (4)	29 (32)	8 (7)	59 (57)
	不動産業	11 (8)	36 (30)	10 (11)	43 (51)
	サービス業	12 (13)	23 (32)	11 (11)	54 (44)
高専卒 ・ 短大卒	調査産業計	7 (6)	20 (23)	9 (11)	64 (60)
	5産業計	7 (6)	20 (23)	8 (12)	64 (60)
	建設業	5 (3)	13 (16)	11 (17)	71 (64)
	製造業	10 (5)	22 (20)	9 (15)	60 (60)
	運輸・通信業	1 (3)	14 (23)	4 (2)	81 (72)
	卸売・小売業，飲食店	7 (6)	21 (31)	9 (7)	63 (55)
	金融・保険業	3 (6)	24 (27)	13 (9)	60 (58)
	不動産業	8 (4)	21 (21)	5 (8)	66 (68)
	サービス業	5 (8)	22 (26)	8 (11)	65 (55)

【表1：厚生労働省「平成15年労働経済動向調査結果速報」より】

- (注) 1. 数値は「平成15年、16年ともに採用しない」事業所を除いた集計事業所に対する割合である。  
 2. ( )内の数値は、昨年同時期(平成14年5月調査)の数値である。  
 3. 大学卒(文科系及び理科系)には大学院卒の者を含む(以下同じ)。

# 新卒採用市場

## 学歴、産業、新規学卒採用予定者増加の理由別事業所割合

複数回答(%)

学歴	産業	経営状態の好転・既存事業の拡大	新規事業への進出	技術革新への対応・研究開発体制の充実	販売・営業部門の増強	年齢等人員構成の適正化	退職者の増加	前年は新卒者の確保ができなかった	労働時間短縮への対応	その他	無回答
大卒 文科系	調査産業計	15	5	4	34	37	11	13	-	9	3
	5産業計	15	5	5	33	38	12	13	-	10	3
	建設業	21	5	-	11	53	-	26	-	5	-
	製造業	9	2	9	24	37	13	11	-	15	2
	運輸・通信業	14	14	14	29	43	14	14	-	14	-
	卸売・小売業, 飲食店	23	8	-	45	35	15	13	-	5	3
	金融・保険業	13	-	-	63	25	-	-	-	-	-
	不動産業	46	8	-	54	23	8	-	-	-	8
サービス業	11	7	4	43	36	7	14	-	7	7	
大卒 理科系	調査産業計	15	14	42	9	27	7	11	0	6	2
	5産業計	15	14	43	7	27	8	11	-	6	2
	建設業	19	4	19	-	73	12	15	-	-	-
	製造業	12	12	57	4	20	5	9	-	7	1
	運輸・通信業	29	14	29	14	29	14	14	-	14	-
	卸売・小売業, 飲食店	23	19	27	19	23	4	12	-	8	4
	金融・保険業	-	-	-	100	-	-	-	-	-	-
	不動産業	56	-	-	56	11	-	11	11	-	-
サービス業	13	23	26	6	26	16	13	-	6	6	
高専・短大卒	調査産業計	15	3	17	8	30	14	10	1	15	3
	5産業計	15	3	17	7	30	14	11	1	14	3
	建設業	-	14	29	-	57	-	14	-	-	14
	製造業	5	3	23	3	35	18	15	3	13	-
	運輸・通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	100	-
	卸売・小売業, 飲食店	39	-	6	11	17	17	-	-	17	6
	金融・保険業	-	-	-	33	33	-	-	-	33	-
	不動産業	60	-	-	40	40	-	-	-	-	-
サービス業	27	9	9	27	18	-	9	-	18	9	

【表1: 厚生労働省「平成15年労働経済動向調査結果速報」より】

## 学歴、産業、新規学卒採用予定者減少の理由別事業所割合

複数回答(%)

学歴	産業	経営状態の悪化・事業の縮小	人件費率の抑制・定員管理の見直し	技術革新等による省力化	退職者の減少	前年は新規学卒者の採用が多すぎた	中途採用の実施・拡大	臨時・パートタイム・派遣労働者で代替	配置転換や出向者の受入れ	その他	無回答
大卒 文科系	調査産業計	14	50	2	6	12	9	7	1	13	8
	5産業計	15	49	2	4	13	9	6	1	12	8
	建設業	29	65	-	-	-	-	-	6	18	12
	製造業	12	52	5	-	14	12	2	2	12	7
	運輸・通信業	22	22	-	-	-	11	11	-	11	33
	卸売・小売業, 飲食店	14	52	-	10	21	3	14	-	10	3
	金融・保険業	-	56	-	25	-	-	19	-	19	6
	不動産業	13	20	-	20	-	13	-	7	40	-
サービス業	15	42	-	9	12	15	3	-	12	6	
大卒 理科系	調査産業計	17	50	2	5	10	6	4	2	15	8
	5産業計	18	50	3	4	10	7	3	2	15	7
	建設業	35	70	-	4	-	-	-	-	9	13
	製造業	13	48	4	4	9	13	-	2	20	4
	運輸・通信業	-	33	17	-	-	-	-	17	-	50
	卸売・小売業, 飲食店	25	50	-	-	19	-	19	-	6	13
	金融・保険業	-	44	-	22	-	-	22	-	22	11
	不動産業	-	25	-	13	-	13	-	-	38	13
サービス業	25	46	-	11	18	-	-	-	14	-	
高専・短大卒	調査産業計	9	38	3	11	11	4	7	2	17	13
	5産業計	10	38	4	11	12	5	5	2	17	13
	建設業	13	56	-	19	6	-	-	6	6	13
	製造業	8	42	8	3	8	8	-	-	25	11
	運輸・通信業	20	20	-	20	-	-	-	-	-	60
	卸売・小売業, 飲食店	9	32	-	18	23	-	18	5	9	5
	金融・保険業	-	38	-	15	-	-	31	-	23	15
	不動産業	-	-	-	33	-	-	-	-	33	33
サービス業	13	31	-	13	13	6	-	-	19	19	

【表2: 厚生労働省「平成15年労働経済動向調査結果速報」より】

## 第3章 2003年度 学生の就職意識

1. 就職希望度・就職観
2. 大手志向の高まり
3. 会社選択のポイント
4. 就職活動上の不安や不満

第3章に掲出しているデータは、「2003年度大学生の就職意識調査」「MYCOMモニタアンケート」【毎日コミュニケーションズ】に拠っています。



# 就職希望度・就職観

## 【就職希望度】

「なにがなんでも就職したい」の回答が昨年に引き続き増加し、8割に達した。この傾向は特に文系学生に強く表れている。また文系女子を除き、フリーター志向も減少傾向にある。しかし厳しい就職環境の中で、大学生の就職率は年々悪化し、フリーターも増え続けているのが実情。理想としては就職したいのに、満足の行く就職ができない学生が増えている状況も伺える。

## 【就職観】

例年どおり全カテゴリーで「楽しく働きたい」がトップ(全体29.2%、文系男子26.1%、理系男子24.0%、文系女子32.7%、理系女子29.3%)。1990年に同項目の調査開始以来、理系男女で13年、文系女子で12年、文系男子で9年連続となった。しかし、ここ数年の厳しい就職環境を反映してか、昨年より全体では0.2ポイント減少している(文系男子+1.3%、理系男子-0.1%、文系女子-1.9%、理系女子-3.1%)。

## 就職希望度・就職しなかった場合の進路・就職観

### 就職希望度

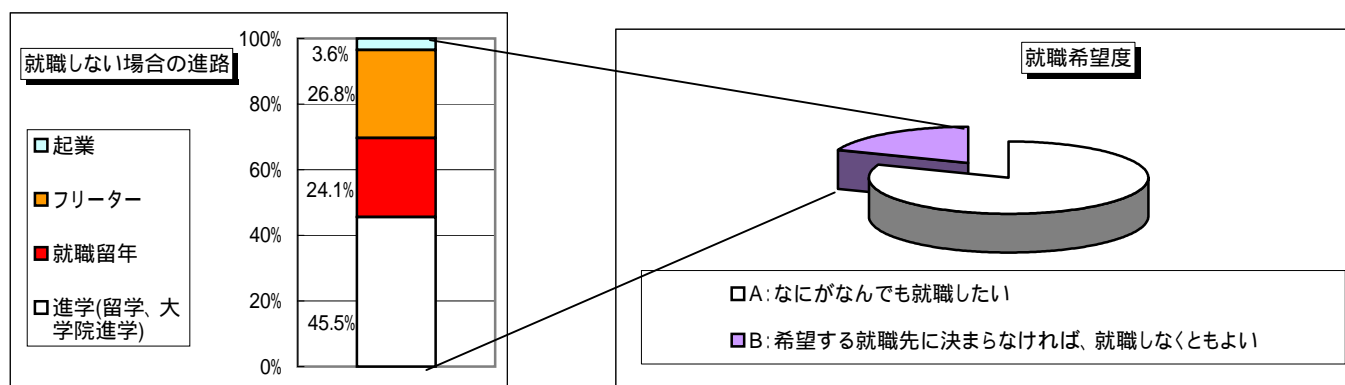
	合計		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比
A: なにがなんでも就職したい	80.7%	2.9%	82.2%	4.3%	77.9%	-0.9%	81.8%	3.9%	75.8%	1.0%
B: 希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい	19.3%	-2.9%	17.8%	-4.3%	22.1%	0.9%	18.2%	-3.9%	24.2%	-1.0%

【表1: 毎日コミュニケーションズ「2003年度就職意識調査」より】

### 「希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい」と答えた場合の進路は？

	合計		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比
進学(留学、大学院進学)	45.5%	0.1%	37.5%	1.1%	68.9%	3.8%	35.6%	-4.7%	63.4%	9.3%
就職留年	24.1%	-2.2%	34.3%	-2.7%	16.3%	-1.8%	23.8%	-0.6%	16.3%	-2.3%
フリーター	26.8%	1.5%	20.3%	-1.1%	11.1%	-2.3%	38.7%	4.9%	20.4%	-4.7%
起業	3.6%	0.5%	7.9%	2.8%	3.8%	0.4%	1.9%	0.3%	0.0%	-2.3%

【表2: 毎日コミュニケーションズ「2003年度就職意識調査」より】



### 就職観

	合計		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比
楽しく働きたい	29.2%	-0.2%	26.1%	1.3%	24.0%	-0.1%	32.7%	-1.9%	29.3%	-3.1%
個人の生活と仕事を両立させたい	22.6%	0.5%	21.9%	-1.2%	21.7%	0.5%	23.0%	1.1%	23.9%	1.9%
自分の夢のために働きたい	15.6%	-0.7%	14.3%	-2.0%	18.7%	0.1%	15.2%	-0.6%	16.1%	2.5%
プライドの持てる仕事をしたい	13.9%	-0.1%	15.2%	0.9%	16.5%	2.1%	12.4%	-0.6%	12.7%	-3.6%
人のためになる仕事をしたい	10.9%	1.1%	10.3%	0.3%	10.0%	-0.4%	11.3%	1.9%	12.3%	2.6%
社会に貢献したい	4.7%	-0.4%	6.4%	-0.1%	5.3%	-1.8%	3.8%	0.6%	3.1%	-1.6%
収入さえあればよい	1.7%	-0.1%	2.5%	0.5%	2.0%	-0.6%	1.1%	-0.4%	2.1%	1.1%
出世したい	1.5%	-0.1%	3.3%	0.1%	1.8%	-0.1%	0.5%	-0.1%	0.6%	0.2%

【表3: 毎日コミュニケーションズ「2003年度就職意識調査」より】

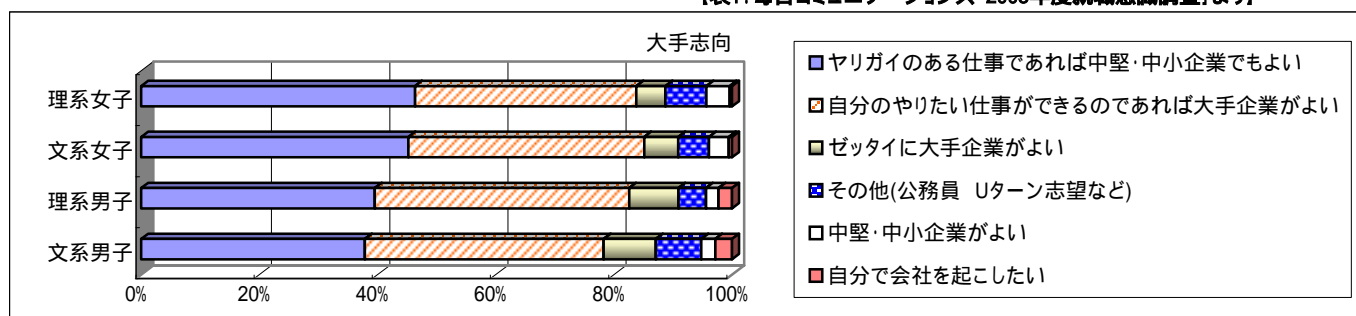
# 大手志向の高まり

厳しい就職環境下にもかかわらず「大手企業志向」は定着してきており、特にここ3年、その傾向が高まっている。「大手企業志向」（「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」と「ゼットイに大手企業がよい」を合わせた比率）は、全体で47.3%と0.6%の上昇。従来は就職環境が厳しいと大手企業志向が低下する傾向もあったが、文系男子で若干の下落（49.3%で昨年比-0.3%）となるも、全体に高い大手志向を示している。

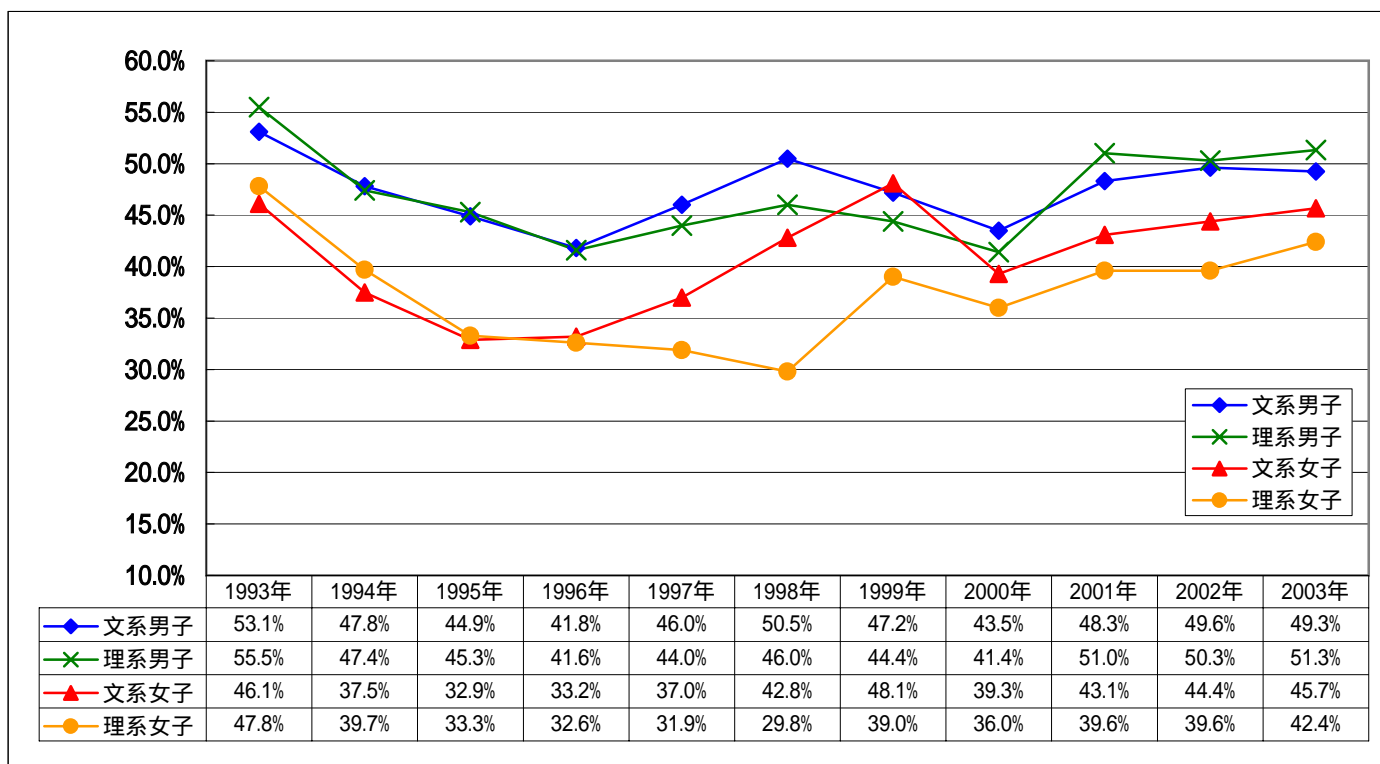
## 大手志向か中堅志向か？

	合計		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比
ヤリガイのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい	42.4%	-0.1%	37.9%	0.3%	39.6%	0.1%	45.2%	0.3%	46.3%	0.3%
自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい	40.3%	0.2%	40.4%	-1.3%	43.0%	0.2%	39.9%	1.1%	37.5%	2.4%
<b>ゼットイに大手企業がよい</b>	<b>7.0%</b>	<b>0.3%</b>	<b>8.9%</b>	<b>1.0%</b>	<b>8.3%</b>	<b>3.1%</b>	<b>5.8%</b>	<b>-1.1%</b>	<b>4.9%</b>	<b>-0.5%</b>
その他(公務員 Uターン志望など)	5.9%	-0.7%	7.7%	-0.2%	4.7%	-2.8%	5.2%	-0.4%	6.9%	2.4%
中堅・中小企業がよい	2.9%	0.2%	2.3%	-0.2%	2.1%	-1.0%	3.4%	0.7%	3.9%	1.3%
自分で会社を起こしたい	1.5%	0.0%	2.9%	0.4%	2.3%	0.4%	0.6%	0.0%	0.4%	-0.2%

【表1:毎日コミュニケーションズ「2003年度就職意識調査」より】



## 過去10年間の大手志向推移【「自分のやりたい仕事ができるのであれば」+「ゼットイに大手企業がよい」】



【表2:毎日コミュニケーションズ「2003年度就職意識調査」より】

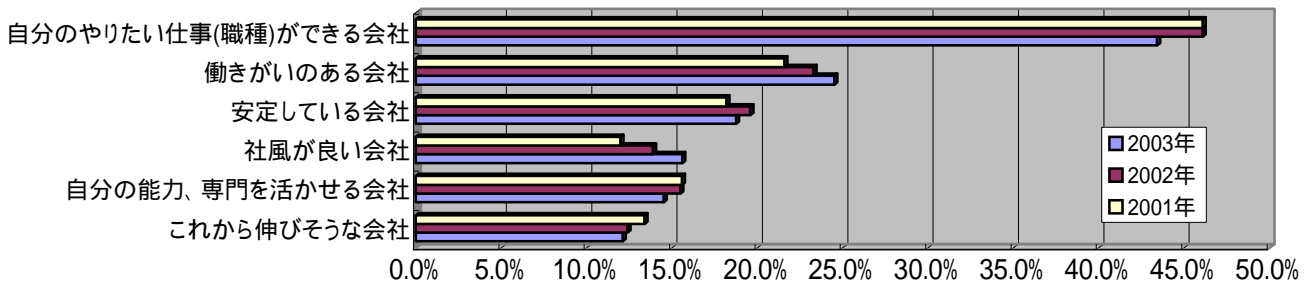
# 会社選択のポイント

会社選択のポイントとしては調査開始以来、一貫して「自分のやりたい仕事ができる会社」がトップに(全体43.4%)。しかし、先の見えない不況トンネルを進む日本経済を背景に、学生の選択基準もまた、これといったポイントが絞り込めない状況にあると推定される。「自分のやりたい仕事ができる会社」が対前年-2.7%とポイントを下として、「働き甲斐のある会社」や「社風の良い会社」などが2年連続で伸びている。自分の将来を託すべき企業像が具体的な形で見えづらくなってきているのだろう。また、就職の厳しさを反映してか志望職種部門では募集の多い「営業企画・営業」がトップとなった。

	合計		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比
自分のやりたい仕事(職種)ができる会社	43.4%	-2.7%	39.6%	-2.4%	44.1%	-1.1%	44.0%	-4.4%	50.7%	-0.9%
働きがいのある会社	24.5%	1.2%	26.8%	0.4%	21.9%	-1.0%	24.7%	2.7%	21.6%	2.1%
安定している会社	18.8%	-0.8%	19.0%	-2.1%	20.0%	0.6%	18.7%	-0.8%	16.2%	0.2%
社風が良い会社	15.6%	1.7%	11.7%	2.1%	9.4%	2.4%	19.8%	0.0%	16.6%	0.2%
自分の能力、専門を活かせる会社	14.5%	-1.0%	14.3%	0.2%	22.5%	1.3%	11.5%	-1.0%	16.5%	-4.3%
これから伸びそうな会社	12.1%	-0.3%	15.4%	0.6%	16.8%	-0.7%	9.2%	0.7%	9.3%	-1.6%
給料のよい会社	7.7%	-0.3%	10.3%	-0.1%	10.6%	0.3%	6.0%	0.1%	3.8%	-1.2%
海外で活躍できそうな会社	7.6%	0.4%	6.5%	0.1%	6.8%	0.3%	9.0%	0.3%	5.4%	-0.9%
志望業種の会社	6.9%	0.2%	7.8%	0.1%	5.0%	-1.1%	7.0%	0.5%	6.8%	0.8%
勤務制度、住宅など福利厚生の良い会社	6.8%	-0.3%	5.3%	-0.1%	4.5%	-1.0%	8.5%	-0.2%	6.6%	-1.9%
一生続けられる会社	6.8%	0.8%	9.1%	2.2%	6.0%	0.1%	5.6%	0.0%	7.2%	1.8%
大学、男女差別のない会社	6.1%	0.6%	2.7%	0.1%	2.0%	-0.4%	8.7%	0.6%	10.1%	0.1%
親しみのある会社	6.0%	0.4%	4.1%	-0.7%	4.6%	0.3%	7.2%	0.4%	7.9%	2.6%
研修制度のしっかりしている会社	5.6%	-0.2%	6.2%	0.0%	7.0%	-0.8%	4.7%	0.7%	6.2%	-1.1%
休日、休暇の多い会社	3.6%	-0.5%	4.1%	-0.2%	3.6%	-1.4%	3.5%	-0.5%	3.0%	1.1%
転勤のない会社	3.4%	-0.3%	3.6%	-0.3%	2.8%	-0.5%	3.6%	-0.1%	2.7%	-1.4%
いろいろな職種を経験できる会社	3.3%	1.2%	4.3%	0.2%	3.7%	0.9%	2.6%	-0.1%	3.8%	2.0%
有名な会社	3.1%	0.3%	3.8%	0.1%	3.2%	0.5%	2.8%	0.3%	2.1%	0.3%
若手が活躍できる会社	3.0%	0.3%	3.9%	-0.1%	3.6%	0.5%	2.3%	0.7%	2.8%	0.6%
事業を多角化している会社	1.1%	0.2%	1.7%	0.4%	1.7%	0.7%	0.7%	-0.1%	0.6%	0.2%

【表1:毎日コミュニケーションズ「2003年度就職意識調査」より】

## 上位項目の3年間の推移



## 【参考】志望の職種3年間推移

	2001年	2002年	2003年
営業企画・営業部門	12.4%	13.8%	15.7%
総務・経理・人事などの管理部門	16.2%	15.2%	15.2%
商品企画・開発・設計部門	14.4%	13.3%	14.2%
その他	11.0%	10.6%	11.5%
研究・開発部門	12.3%	13.0%	10.4%
広報・宣伝部門	8.6%	8.6%	8.7%
調査・企画部門	7.9%	7.9%	7.5%
海外営業などの海外事業部門	6.0%	5.4%	6.0%
情報システム部門	5.3%	6.0%	4.8%
技術サービス部門	2.6%	3.0%	3.2%
製造技術・生産管理部門	3.4%	3.3%	2.8%

# 就職活動上の心境・不安や不満

就職活動上の不安や不満ではここ数年同様、「エントリーシートなど、就職活動の負担が大きい」という回答が最も多かった。4月から回答項目に設定した「本当に内定がもらえるかどうか」を不安材料としてあげた学生は早期決着の要素もあるのか、26.3%と前年よりも3.7ポイント減少した。【表1】また、年明けから採用増のニュースが出始めた影響が「満足のいく就職活動が出来る自信があるか」のポイントが昨年と比較して高くなっている。それを裏付けるように先輩との活動比較において「厳しくなる」と感じる学生より「変わらない」と感じる学生の率が上がっている。【表2・3】しかし、選考本番を迎えた4月の回答では先輩同様、企業の「選考基準の高さ」に苦戦しているようだ。【表4・5】

## 現時点でもっとも不安や不満に思っていること

	1月	2月	3月	4月
採用活動が早く十分な準備が出来ない	19.5%	23.0%	22.1%	10.9%
エントリーシートなど、就職活動の負担が大きい	26.7%	33.4%	25.3%	12.3%
志望企業の採用スケジュール(計画)がはっきりしない	15.1%	13.6%	17.6%	12.8%
学業など学生生活との両立が難しい	23.1%	16.8%	22.1%	27.3%
合併など産業界の動きが激しく、志望企業や業種を絞りきれない	3.5%	2.6%	2.6%	3.1%
自己分析が進まず、進路きめられない	12.2%	10.7%	10.2%	7.2%
本当に内定がもらえるかどうか	-	-	-	26.3%

## (参考)

	昨年1月	昨年2月	昨年3月	昨年4月
採用活動が早く十分な準備が出来ない	19.0%	20.6%	19.5%	11.8%
エントリーシートなど、就職活動の負担が大きい	28.1%	36.5%	26.8%	12.9%
志望企業の採用スケジュール(計画)がはっきりしない	16.2%	16.7%	19.1%	12.3%
学業など学生生活との両立が難しい	15.7%	13.9%	17.8%	22.2%
合併など産業界の動きが激しく、志望企業や業種を絞りきれない	4.2%	2.5%	4.7%	2.9%
自己分析が進まず、進路きめられない	16.9%	9.8%	12.1%	8.0%
本当に内定がもらえるかどうか	-	-	-	30.0%

【表1:毎日コミュニケーションズ「2003年度/2002年度MYCOMモニターアンケート」より】

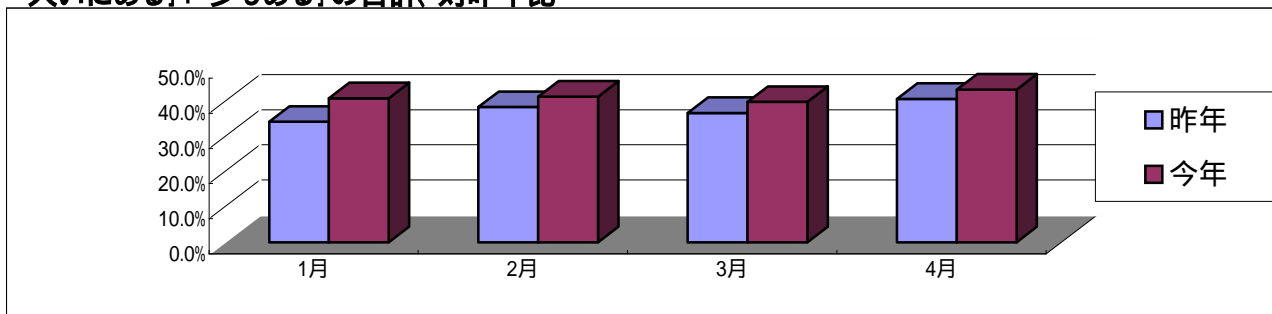
## 満足のいく就職活動が出来る自信があるか

	1月	2月	3月	4月
大いにある	10.4%	13.3%	14.9%	22.2%
少しある	30.5%	28.1%	25.1%	21.3%
どちらともいえない	32.0%	32.9%	29.2%	25.9%
あまりない	20.9%	20.6%	23.0%	20.9%
まったくない	6.1%	5.1%	7.8%	9.8%

	昨年1月	昨年2月	昨年3月	昨年4月
大いにある	8.9%	11.4%	12.1%	18.7%
少しある	25.4%	27.1%	24.7%	22.1%
どちらともいえない	36.7%	33.6%	32.7%	30.4%
あまりない	23.6%	22.8%	22.8%	18.7%
まったくない	5.5%	5.3%	7.7%	10.1%

【表2:毎日コミュニケーションズ「2003年度MYCOMモニターアンケート」より】

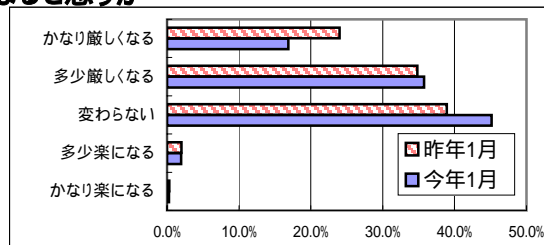
## 「大いにある」+「少しある」の合計、対昨年比



## 今年の就職戦線は先輩の経験した活動と比較して厳しくなると思うか

	今年1月	昨年1月
かなり楽になる	0.3%	0.3%
多少楽になる	2.0%	2.0%
変わらない	45.2%	38.9%
多少厳しくなる	35.8%	34.8%
かなり厳しくなる	16.9%	24.0%

【表3:毎日コミュニケーションズ「2003年度MYCOMモニターアンケート」より】



## 就職活動を始めた時点と現在で、活動に対する感觸と理由

	4月	昨年4月
思ったとおり厳しい	30.1%	30.8%
思ったよりも厳しい	45.4%	45.4%
思ったとおり楽	2.0%	2.2%
思ったよりも楽	14.4%	14.4%
特に何も感じない	8.1%	7.2%

【表4・5:毎日コミュニケーションズ「2003年度MYCOMモニターアンケート」より】

不景気による採用減	21.6%
経済的に	10.4%
就職活動の早期化	18.8%
就職活動の長期化	12.0%
採用基準の高さ	29.8%
その他	7.4%

## 第4章 学生の就職活動状況

1. 就職活動状況・全体(時系列)
2. 就職活動状況・文理男女別(時系列)
3. セミナー参加状況(時系列)
4. OB・OG訪問、1次面接受験状況(時系列)
5. 内々定保有状況(時系列)
6. 利用しているツール
7. 月別エントリー数
8. 就職活動終了状況【文系大学クラス別】

第4章に掲出しているデータは、「MYCOMモニタアンケート」【毎日コミュニケーションズ】に拠っています。  
なお、同調査の概要はP63をご覧ください。



# 就職活動状況・全体(時系列)

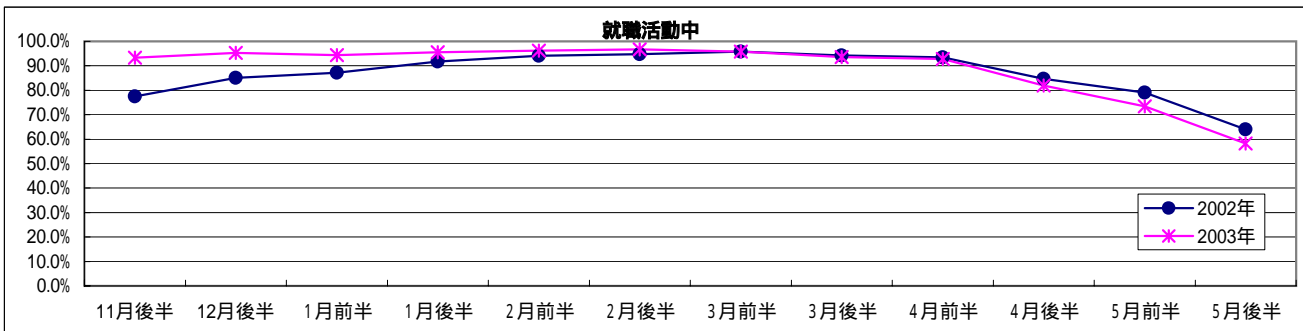
年々早期化する採用活動を象徴するように、活動状況の山が前半に移行してきていることが見て取れる。特に年内の11月後半から活動中と回答する学生が93%を越えており、昨年以上に早いスタートとなっている。【表1】  
 このような状況の中、企業の内定出しも少しずつ早まっているよう2月の後半以降から昨年より速いペースで内々定を受ける学生の比率が高まっている。【表2】この状況を文理男女別に比較してみると、後半の内々定を受け始める段階にはっきりと違いが出てきている。特に文系男子において、4月中に内々定を受けた比率が昨年を大きく上回っており採用意欲の旺盛な企業が文系男子を中心に早めに囲い込みをはじめた様子が伺える。(次ページ参照)  
 このような環境の中、5月末までに就職活動を終了した学生は昨年より5.5%上回っており、学生が早目に就業先を決定して活動を終了するケースが増えている。

下の表の各パーセンテージは累計ではなく、限定された期間内で「内々定を受けた」、「就職活動中」であることを示しています。ただし、「就職活動を終了した」状態は限定された期間に留まらないため、結果として累計に近い値となります。  
 【注】選択肢として「活動を始めていない」、「就職活動を中止した」を設けているため(下表では非表示)、各期間内の合計が100%に達していない場合があります。【回答は複数回答】

## 就職活動状況【2002年/2003年】

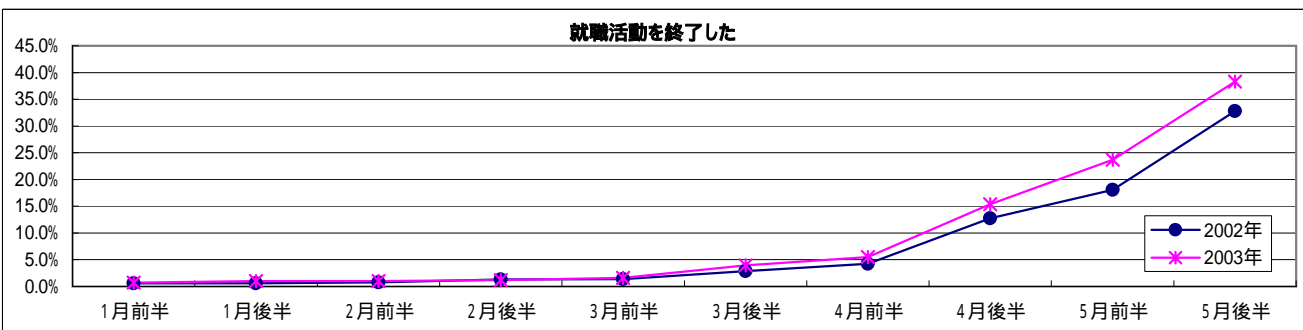
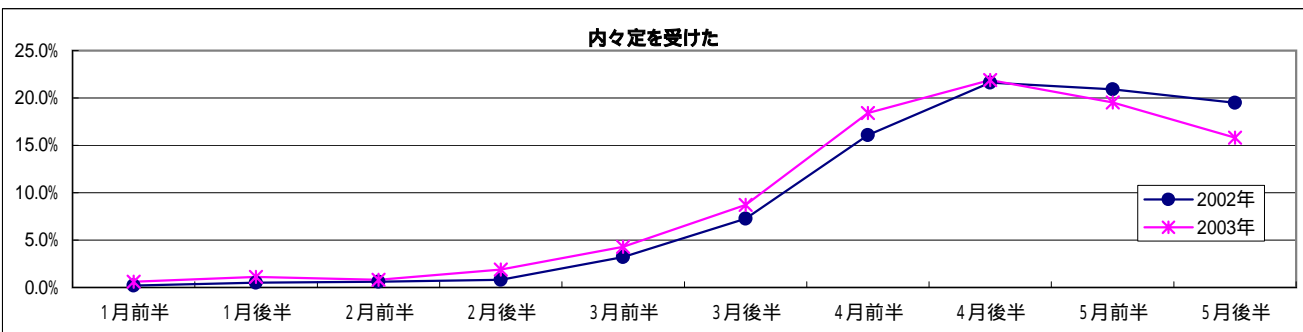
【全体】		11月後半	12月後半	1月前半	1月後半	2月前半	2月後半	3月前半	3月後半	4月前半	4月後半	5月前半	5月後半
就職活動中	2002年	77.5%	85.1%	87.2%	91.8%	94.1%	94.7%	95.8%	94.3%	93.4%	84.7%	79.0%	64.0%
	2003年	93.4%	95.3%	94.4%	95.5%	96.2%	96.7%	95.9%	93.6%	92.7%	82.0%	73.4%	58.3%

【表1:毎日コミュニケーションズ「2003年度MYCOMモニターアンケート」より】



【全体】		1月前半	1月後半	2月前半	2月後半	3月前半	3月後半	4月前半	4月後半	5月前半	5月後半
内々定を受けた	2002年	0.2%	0.5%	0.6%	0.8%	3.2%	7.3%	16.1%	21.6%	20.9%	19.5%
	2003年	0.6%	1.1%	0.8%	1.9%	4.3%	8.7%	18.4%	21.9%	19.5%	15.8%
就職活動を終了した	2002年	0.6%	0.6%	0.8%	1.3%	1.4%	2.9%	4.2%	12.8%	18.1%	32.8%
	2003年	0.7%	1.0%	1.0%	1.2%	1.6%	4.0%	5.5%	15.4%	23.7%	38.3%

【表2:毎日コミュニケーションズ「2003年度MYCOMモニターアンケート」より】



# 就職活動状況・文理男女別(時系列)

下の表の各パーセンテージは累計ではなく、限定された期間内で「内々定を受けた」、「就職活動中」であることを示しています。ただし、「就職活動を終了した」状態は限定された期間に留まらないため、結果として累計に近い値となります。

【注】選択肢として「活動を始めていない」、「就職活動を中止した」を設けているため(下表では非表示)、各期間内の合計が100%に達していない場合があります。【回答は複数回答】

【文系男子】		1月前半	1月後半	2月前半	2月後半	3月前半	3月後半	4月前半	4月後半	5月前半	5月後半
就職活動中	2002年	89.5%	92.0%	97.0%	98.2%	98.5%	97.5%	95.1%	86.0%	79.6%	63.2%
	2003年	94.4%	97.6%	98.2%	98.7%	98.5%	95.5%	93.1%	80.6%	70.3%	52.4%
内々定を受けた	2002年	0.0%	0.0%	0.9%	1.3%	5.1%	12.8%	19.9%	26.0%	24.0%	20.2%
	2003年	0.4%	0.4%	0.0%	2.7%	5.0%	14.0%	29.1%	35.4%	23.8%	15.1%
就職活動を終了した	2002年	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	3.9%	11.2%	16.7%	33.0%
	2003年	0.4%	0.0%	0.0%	0.5%	1.0%	4.0%	5.7%	18.3%	28.1%	46.0%

【表1:毎日コミュニケーションズ'2003年度MYCOMモニターアンケート」より】

【文系女子】		1月前半	1月後半	2月前半	2月後半	3月前半	3月後半	4月前半	4月後半	5月前半	5月後半
就職活動中	2002年	88.7%	94.3%	96.6%	95.8%	96.5%	96.3%	96.9%	88.7%	82.7%	70.3%
	2003年	96.2%	97.2%	98.5%	99.1%	97.6%	97.6%	98.9%	89.7%	83.8%	69.1%
内々定を受けた	2002年	0.0%	0.2%	0.2%	0.2%	1.6%	5.3%	14.3%	20.9%	21.8%	20.6%
	2003年	0.4%	0.8%	0.4%	1.1%	3.1%	6.2%	14.6%	21.2%	18.6%	16.9%
就職活動を終了した	2002年	0.2%	0.0%	0.2%	0.4%	0.7%	0.9%	1.6%	10.0%	15.7%	28.4%
	2003年	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.4%	0.7%	0.5%	9.0%	15.0%	29.0%

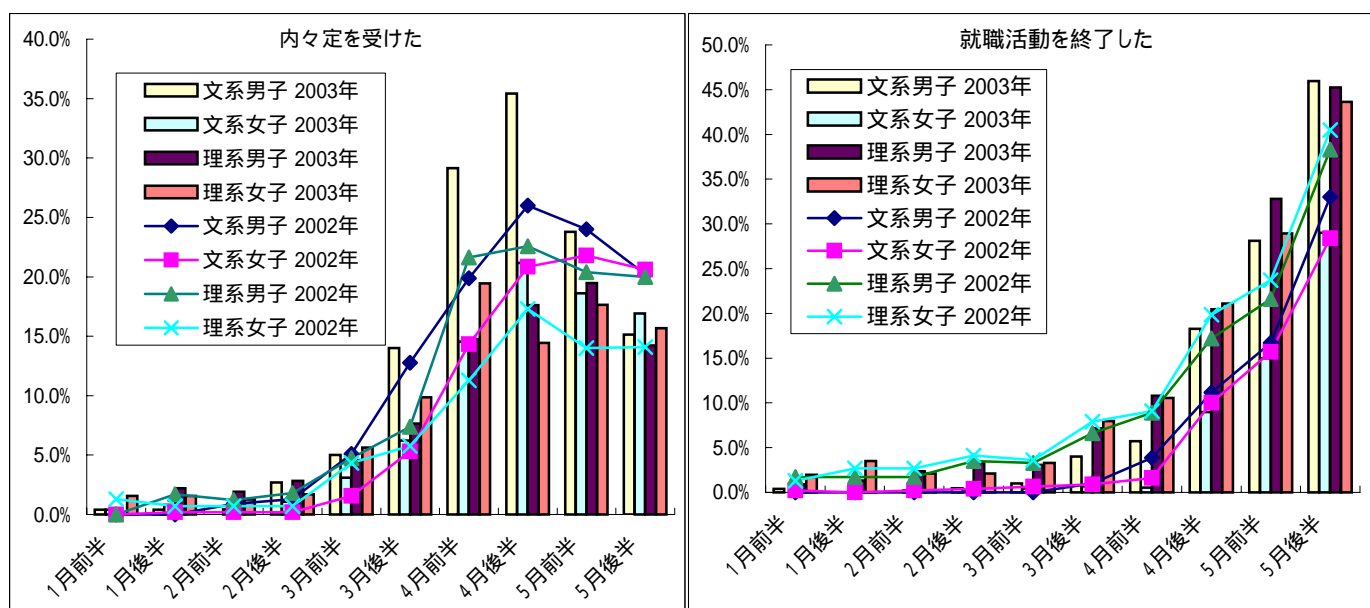
【表2:毎日コミュニケーションズ'2003年度MYCOMモニターアンケート」より】

【理系男子】		1月前半	1月後半	2月前半	2月後半	3月前半	3月後半	4月前半	4月後半	5月前半	5月後半
就職活動中	2002年	83.3%	89.3%	88.5%	93.1%	95.4%	91.4%	88.2%	77.6%	74.3%	55.7%
	2003年	90.7%	92.4%	92.4%	92.9%	93.4%	88.3%	85.8%	75.6%	61.9%	49.5%
内々定を受けた	2002年	0.0%	1.7%	1.2%	1.8%	4.7%	7.4%	21.6%	22.6%	20.4%	20.0%
	2003年	0.0%	2.2%	1.9%	2.8%	4.6%	7.7%	14.8%	17.6%	19.5%	14.2%
就職活動を終了した	2002年	1.7%	1.7%	1.7%	3.5%	3.3%	6.6%	8.9%	17.2%	21.6%	38.3%
	2003年	0.9%	1.3%	2.4%	3.3%	3.1%	7.1%	10.8%	20.5%	32.8%	45.3%

【表3:毎日コミュニケーションズ'2003年度MYCOMモニターアンケート」より】

【理系女子】		1月前半	1月後半	2月前半	2月後半	3月前半	3月後半	4月前半	4月後半	5月前半	5月後半
就職活動中	2002年	83.0%	85.4%	87.8%	87.2%	89.9%	86.3%	87.9%	76.3%	71.8%	54.2%
	2003年	94.1%	92.6%	93.2%	93.6%	92.0%	88.3%	86.1%	73.9%	65.7%	50.0%
内々定を受けた	2002年	1.3%	0.7%	0.7%	0.7%	4.4%	5.8%	11.3%	17.3%	14.0%	14.1%
	2003年	1.6%	1.6%	1.3%	1.7%	5.6%	9.9%	19.4%	14.4%	17.7%	15.7%
就職活動を終了した	2002年	1.3%	2.7%	2.7%	4.1%	3.6%	7.9%	9.1%	19.9%	23.7%	40.5%
	2003年	2.0%	3.5%	2.1%	2.1%	3.3%	8.0%	10.6%	21.1%	28.9%	43.6%

【表4:毎日コミュニケーションズ'2003年度MYCOMモニターアンケート」より】



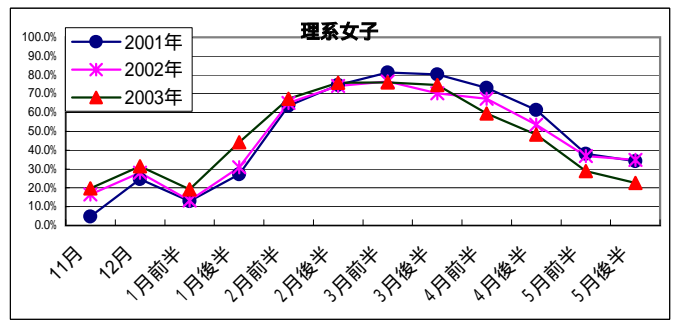
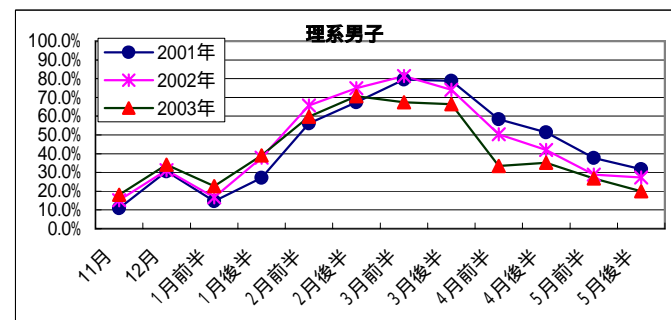
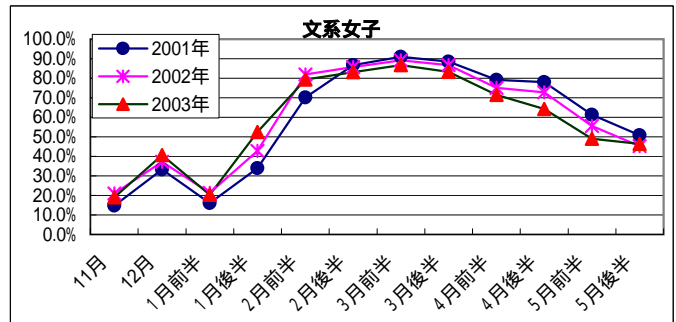
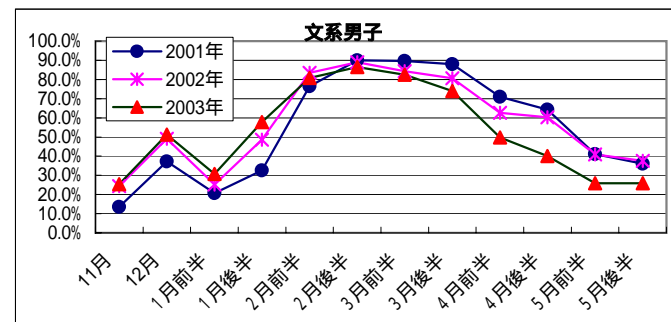
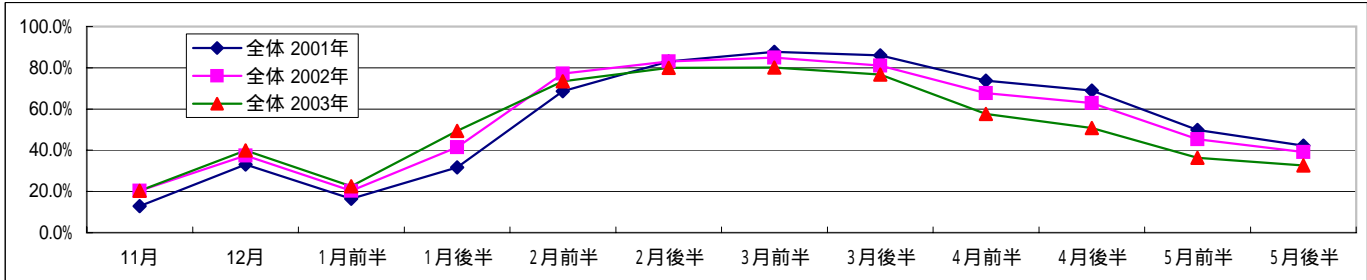
# セミナー参加状況(時系列)

セミナーの参加状況を過去2年の時系列と比較すると、年々参加時期が早まっている姿が見取れる。特に1月後半の参加率は50%に達する勢いで昨年同様大きく伸び、その後は前年と比較すると緩やかに減少している。  
 1月は企業側も後期テストに配慮し、週末中心にセミナーを開催していたようが意識の高い学生などはテストの合間を縫って積極的に参加していたようだ。  
 2月以降のセミナー参加率減少の原因としては、年内から大手企業などの積極的な学内セミナー参加やオープンセミナー開催など、企業説明の場をより多く設けていたこともあり、既に企業の話聞いて志望を高め、絞込みを終えていた学生も多いようだ。また、一時間接の進行状況を見てみると2月後半で一次面接を経験した学生の率は46.8%と対前年と比べて9.2%伸びており、選考段階への早期移行が浮き彫りになっている。【次ページ一次面接参照】その結果、セミナーへの参加数も減少する一要因となっていることが予測される。

セミナー参加状況 [表内の数字はその期間内にセミナー参加した学生の比率を示しています]

		11月	12月	1月前半	1月後半	2月前半	2月後半	3月前半	3月後半	4月前半	4月後半	5月前半	5月後半
全体	2001年	12.9%	33.0%	16.4%	31.7%	68.7%	83.0%	87.8%	86.0%	73.7%	68.9%	49.9%	42.3%
	2002年	20.3%	37.5%	20.3%	41.5%	77.2%	83.0%	85.0%	81.0%	67.7%	62.9%	45.4%	39.1%
	2003年	20.3%	39.9%	22.6%	49.4%	73.5%	80.0%	80.2%	76.7%	57.5%	50.8%	36.4%	32.6%
文系男子	2001年	13.5%	37.2%	20.7%	32.5%	76.4%	89.9%	89.6%	88.0%	70.9%	64.3%	41.1%	36.0%
	2002年	24.4%	49.0%	25.2%	48.5%	83.4%	88.9%	84.2%	80.6%	62.6%	60.2%	40.9%	37.5%
	2003年	25.3%	51.3%	30.7%	57.8%	80.7%	86.6%	82.5%	74.0%	49.7%	40.0%	26.0%	26.0%
文系女子	2001年	14.8%	33.3%	16.0%	33.9%	70.2%	86.7%	91.0%	88.6%	79.2%	78.1%	61.3%	50.8%
	2002年	21.0%	37.2%	21.3%	42.8%	81.9%	85.8%	89.1%	86.7%	75.1%	72.9%	55.6%	45.3%
	2003年	19.1%	40.7%	20.3%	52.5%	79.3%	83.2%	86.7%	83.3%	71.4%	64.3%	49.0%	46.4%
理系男子	2001年	11.0%	30.6%	14.7%	27.2%	56.1%	67.4%	79.5%	78.8%	58.3%	51.3%	37.7%	31.7%
	2002年	15.2%	31.2%	16.8%	37.8%	65.7%	75.0%	81.5%	74.0%	50.4%	42.0%	28.9%	27.3%
	2003年	18.1%	34.1%	22.7%	39.1%	59.7%	70.6%	67.4%	66.3%	33.5%	35.2%	26.8%	20.0%
理系女子	2001年	4.7%	24.7%	13.0%	27.2%	63.6%	74.6%	81.3%	80.2%	73.1%	61.4%	38.1%	34.1%
	2002年	16.5%	28.0%	13.3%	30.9%	65.1%	74.2%	76.6%	70.2%	67.4%	53.5%	36.9%	34.9%
	2003年	19.8%	31.5%	19.1%	44.1%	67.4%	75.9%	76.1%	74.7%	59.4%	48.3%	28.9%	22.6%

[表1:毎日コミュニケーションズ'2003年度MYCOMモニターアンケート'より]





# OB・OG訪問状況、1次面接受験状況(時系列)

## 【OB・OG訪問】

インターネットによる就職活動が定着する中で、企業の中で働く人々の声を直に聞いてみたいという学生の希望が増えてきている。ミスマッチ防止のためOB・OG訪問を積極的に奨励する大学就職部や就職サイトの影響もあると思われる。特に文系男子や理系女子が前年と比較して積極的に活動しているようだ。しかし、受け入れる企業側の負担も大きいことからそう多くのOBと接触できている状況ではないようだ。今後の動向を見ていきたい。【表1】

## 【1次面接】

セミナー参加の早期化を受けて、昨年よりも早い時期に1次面接を受けている学生が増えている。ピークは昨年の4月前半から3月後半へと移行してきており、早期化の流れがはっきりと表れてきている。とくに2月の受験状況が対前年より10%前後伸びてきており、後期テスト終了後、一気に選考に進む企業が増えてきているようだ。内々定の保有状況と併せて考えるとこのまま終息に向かう一つの傾向といえるかもしれない。【表2】

【表内の数字はその期間内にOB・OG訪問/1次面接受験をした学生の比率を示しています】

### OB・OG訪問状況

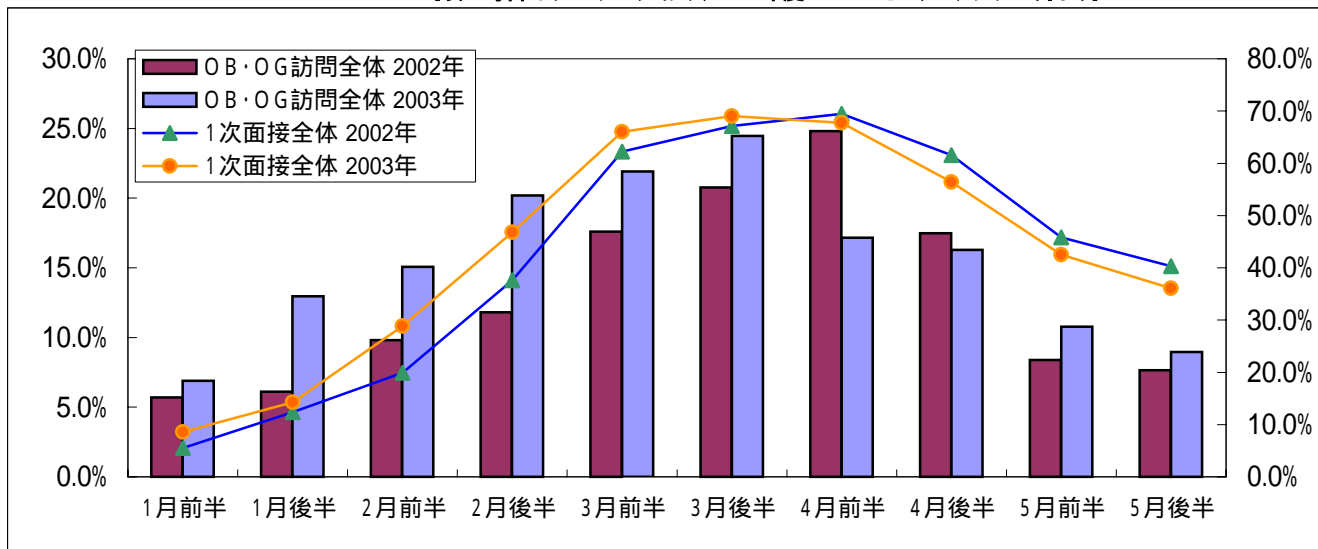
		1月前半	1月後半	2月前半	2月後半	3月前半	3月後半	4月前半	4月後半	5月前半	5月後半
OB・OG訪問全体	2002年	5.7%	6.1%	9.8%	11.8%	17.6%	20.8%	24.8%	17.5%	8.4%	7.6%
	2003年	6.9%	13.0%	15.1%	20.2%	21.9%	24.5%	17.2%	16.3%	10.8%	9.0%
文系男子	2002年	5.8%	9.6%	13.5%	20.7%	36.4%	40.4%	22.6%	15.3%	9.5%	9.4%
	2003年	8.8%	14.3%	22.0%	29.6%	36.5%	41.0%	27.4%	24.6%	12.4%	8.7%
文系女子	2002年	7.5%	10.9%	12.8%	18.8%	18.2%	22.4%	15.9%	10.0%	7.2%	7.7%
	2003年	6.8%	12.1%	13.8%	20.3%	20.0%	22.9%	18.3%	18.0%	12.6%	13.0%
理系男子	2002年	4.0%	10.1%	11.1%	17.5%	20.0%	23.5%	23.5%	17.9%	9.8%	8.5%
	2003年	6.7%	13.8%	14.7%	15.6%	20.9%	19.4%	12.5%	14.2%	9.0%	3.2%
理系女子	2002年	4.0%	5.4%	6.8%	8.9%	7.8%	12.1%	9.9%	9.9%	9.2%	3.9%
	2003年	5.5%	12.5%	11.4%	15.3%	13.2%	16.9%	9.4%	6.7%	7.4%	6.4%

【表1:毎日コミュニケーションズ'2003年度MYCOMモニターアンケート'より】

### 1次面接受験状況

		1月前半	1月後半	2月前半	2月後半	3月前半	3月後半	4月前半	4月後半	5月前半	5月後半
1次面接全体	2002年	5.5%	12.4%	19.9%	37.6%	62.2%	67.2%	69.5%	61.6%	45.8%	40.3%
	2003年	8.6%	14.3%	28.8%	46.8%	66.0%	69.0%	67.8%	56.4%	42.5%	36.1%
文系男子	2002年	4.0%	12.7%	27.8%	44.4%	73.1%	75.5%	72.5%	66.9%	48.3%	39.6%
	2003年	9.2%	13.2%	34.1%	52.9%	78.5%	82.5%	70.3%	57.1%	32.4%	29.7%
文系女子	2002年	3.7%	10.8%	17.0%	37.0%	62.9%	69.5%	72.8%	65.8%	53.9%	46.4%
	2003年	6.4%	10.3%	25.4%	48.3%	67.1%	74.0%	79.9%	66.9%	55.8%	49.5%
理系男子	2002年	6.9%	17.4%	20.7%	30.4%	55.1%	60.4%	58.2%	48.9%	31.3%	28.8%
	2003年	12.9%	18.2%	26.5%	40.3%	56.1%	52.0%	50.0%	42.1%	32.1%	23.7%
理系女子	2002年	11.9%	11.3%	16.9%	37.6%	51.8%	55.0%	65.4%	53.1%	32.6%	34.7%
	2003年	8.6%	19.5%	32.6%	44.1%	61.0%	61.5%	57.2%	47.8%	34.3%	26.0%

【表2:毎日コミュニケーションズ'2003年度MYCOMモニターアンケート'より】



# 内々定保有状況(時系列)

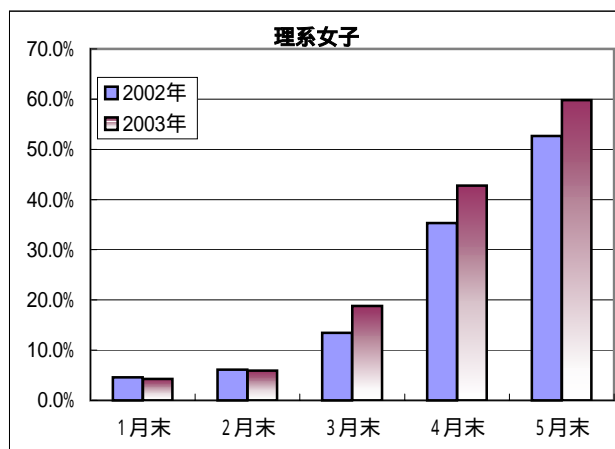
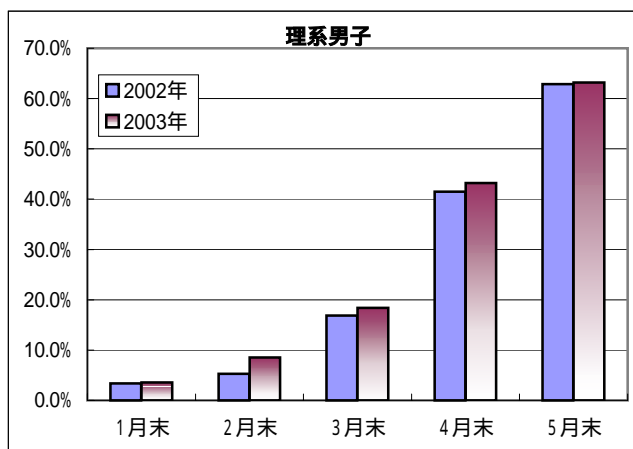
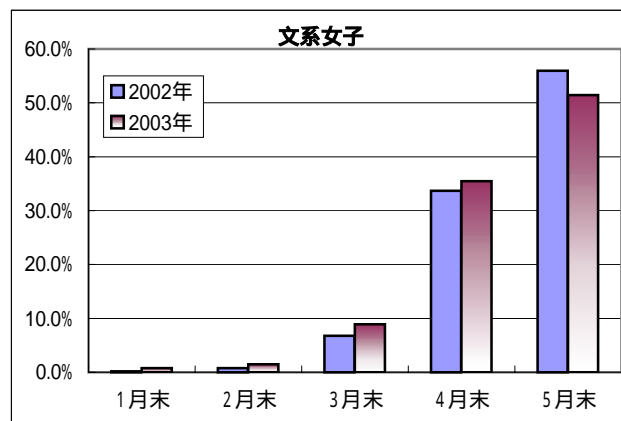
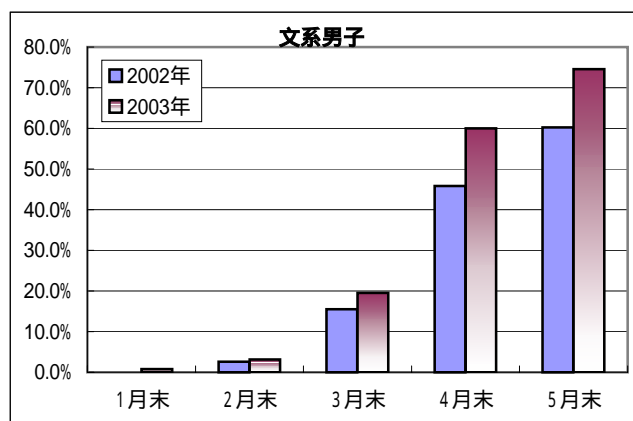
5月末時点での内々定保有状況を見ると、文系女子を除く全カテゴリーで昨年を上回る内定獲得率となっており、薄日の差した就職戦線という印象を受ける。時系列で見ると、早期化の影響もあるのか1月末時点から昨年を上回るペースで推移してきている。特に、文系男子の伸び率が高く、5月末時点で対前年と比較して+14.4%と健闘しており、昨年比較的高い数値をマークしていた文系女子が今年は一転して苦労している姿が見える。しかし、内々定の保有平均数を見ると対前年と比較して若干ではあるが低い数値となっている。これは企業側の早期接触・早期決着による囲い込みの構造が垣間見えると共に、学生も早期の内々定で企業選取を終えてしまうという傾向が出始めている。

内々定保有状況【2002年/2003年】 【表内の数字は内々定保有者の比率を示しています】

		1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	対前年比
全体	2002年	1.3%	2.7%	11.2%	37.6%	57.6%	
	2003年	2.0%	4.1%	14.6%	43.1%	59.7%	2.1%
文系男子	2002年	0.0%	2.6%	15.5%	45.9%	60.2%	
	2003年	0.8%	3.1%	19.5%	60.0%	74.6%	14.4%
文系女子	2002年	0.2%	0.8%	6.8%	33.7%	56.0%	
	2003年	0.8%	1.5%	8.9%	35.5%	51.5%	-4.5%
理系男子	2002年	3.4%	5.3%	16.9%	41.5%	62.9%	
	2003年	3.6%	8.5%	18.4%	43.2%	63.2%	0.3%
理系女子	2002年	4.6%	6.1%	13.5%	35.3%	52.7%	
	2003年	4.3%	5.9%	18.8%	42.8%	59.8%	7.1%

【表1:毎日コミュニケーションズ「2003年度MYCOMモニターアンケート」より】

## 文理男女別状況



内々定保有社数 【5月末時点で「内々定あり」と答えた学生の1人当たり平均社数】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
5月末時点で1人当たりが受けた内々定平均社数	1.82	2.16	1.76	1.71	1.68
昨年同時期	1.88	2.13	1.99	1.79	1.62

【表2:毎日コミュニケーションズ「2003年度MYCOMモニターアンケート」より】

# 利用しているツール

年内では就職情報サイトと宅配された就職情報誌の兼用率の高さが目立つ。各就職情報誌のほとんどが年内に届く事と、就職サイトがスタートする時期も年内であることから、学生としてはこれらの情報を基に活動をスタートさせるという流れが定着している。最近の傾向として、学生にとって早期に届く情報誌は就職活動のノウハウ本としても活用されているようだ。継続的に最も高い数値で推移するのは就職サイトと企業のホームページで、特に就職サイトへの依存度が高まり、「業界研究」・「企業研究」ともに昨年を上回っている。また、今期から調査を開始した「仕事研究」(職種研究)においても年内で宅配の就職情報誌が検討するも基本的には就職サイトと企業ホームページで高い数値を上げている。「仕事研究」(職種研究)で特徴的なのは年内と年明けで利用度が変わってくることである。年内は志望の職種に関する全体像の把握として就職サイトを利用し、年明けからは具体的な志望動機形成のために各企業のホームページを参考にしている姿が浮かび上がってくる。

弊社モニターアンケートはすべてWeb回答形式です。その為、一般学生よりインターネット環境が整い、利用度合いも高い学生であることが予想されます。「仕事研究」に関しては今期から調査項目に加えている為、昨年のデータはありません。

## 業界研究/企業研究に利用しているツール(複数回答)

業界研究		11月	12月	1月	2月	3月	企業研究		11月	12月	1月	2月	3月
インターネット(就職サイト)	2002年	75.9%	74.0%	77.8%	73.8%	74.1%	2002年	71.9%	66.9%	70.9%	66.9%	68.9%	
	2003年	84.8%	81.4%	83.5%	80.1%	79.3%	2003年	77.3%	74.6%	77.9%	65.3%	71.7%	
インターネット(企業ホームページ)	2002年	49.2%	47.2%	55.3%	57.7%	58.9%	2002年	74.2%	69.4%	72.5%	75.4%	75.9%	
	2003年	60.8%	64.1%	70.6%	71.0%	72.6%	2003年	81.3%	78.9%	83.7%	77.1%	83.9%	
宅配されてきた就職情報誌	2002年	52.2%	63.8%	58.7%	42.4%	27.3%	2002年	43.8%	54.5%	50.3%	36.9%	22.6%	
	2003年	56.9%	60.9%	43.7%	30.3%	22.5%	2003年	43.8%	50.5%	37.5%	22.8%	16.3%	
市販されている就職雑誌	2002年	28.1%	27.2%	24.9%	25.7%	21.9%	2002年	19.5%	21.9%	19.3%	18.0%	14.7%	
	2003年	24.3%	24.9%	24.4%	24.5%	22.2%	2003年	17.2%	21.2%	19.0%	17.5%	15.9%	
市販されている就職本	2002年	23.8%	20.7%	19.9%	21.0%	19.2%	2002年	16.0%	16.0%	15.5%	16.3%	14.0%	
	2003年	25.0%	22.9%	26.7%	24.7%	25.1%	2003年	16.8%	19.2%	19.5%	17.8%	17.8%	
宅配されてきた企業DM	2002年	17.1%	24.7%	26.8%	23.6%	16.2%	2002年	26.0%	37.6%	38.2%	32.6%	20.5%	
	2003年	20.4%	26.5%	25.6%	21.3%	13.8%	2003年	28.8%	35.8%	34.8%	20.5%	19.1%	
宅配されてきたパンフレット	2002年	13.2%	22.3%	25.7%	24.6%	16.7%	2002年	20.4%	34.4%	36.7%	37.0%	28.8%	
	2003年	17.6%	23.9%	28.1%	27.9%	19.7%	2003年	24.3%	32.8%	39.0%	33.5%	32.4%	
その他	2002年	7.1%	4.3%	3.3%	4.7%	5.1%	2002年	6.0%	3.7%	3.4%	6.3%	6.0%	
	2003年	11.5%	7.3%	4.9%	4.6%	4.9%	2003年	9.5%	7.3%	5.7%	7.9%	7.2%	

【表1・2: 毎日コミュニケーションズ「2003年度MYCOMモニターアンケート」より】

## 仕事研究に利用しているツール(複数回答)

仕事研究		1月前半	2月前半	3月前半	4月前半	4月後半
インターネット(就職サイト)	2002年	-	-	-	-	-
	2003年	72.0%	67.7%	71.4%	65.3%	68.0%
インターネット(企業ホームページ)	2002年	-	-	-	-	-
	2003年	65.9%	69.8%	76.0%	77.1%	78.3%
宅配されてきた就職情報誌	2002年	-	-	-	-	-
	2003年	38.8%	44.1%	32.5%	22.8%	15.5%
市販されている就職雑誌	2002年	-	-	-	-	-
	2003年	18.6%	19.3%	18.8%	17.5%	15.7%
市販されている就職本	2002年	-	-	-	-	-
	2003年	20.0%	19.6%	19.5%	17.8%	17.9%
宅配されてきた企業DM	2002年	-	-	-	-	-
	2003年	18.4%	23.4%	26.4%	20.5%	15.7%
宅配されてきたパンフレット	2002年	-	-	-	-	-
	2003年	17.5%	25.2%	33.7%	33.5%	23.8%
その他	2002年	-	-	-	-	-
	2003年	9.4%	7.9%	5.8%	7.9%	7.0%

【表3: 毎日コミュニケーションズ「2003年度MYCOMモニターアンケート」より】

# 月別のエントリー数

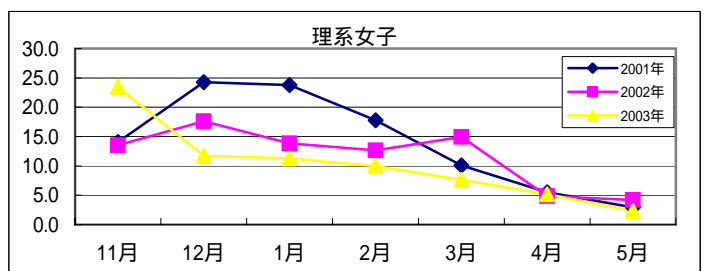
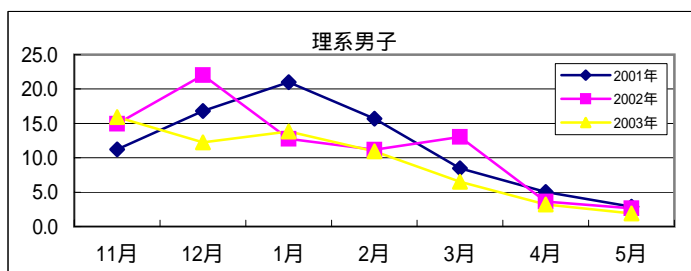
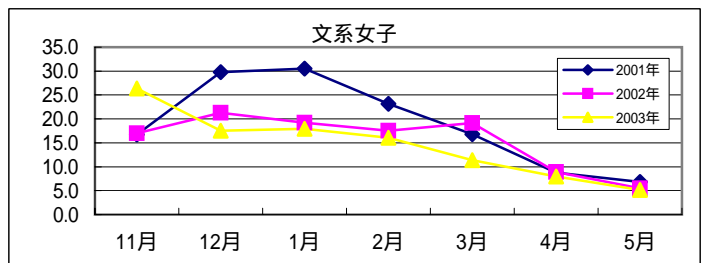
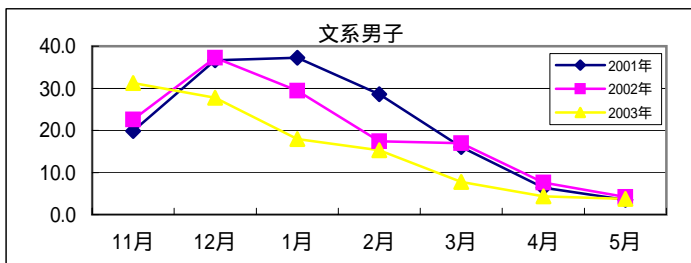
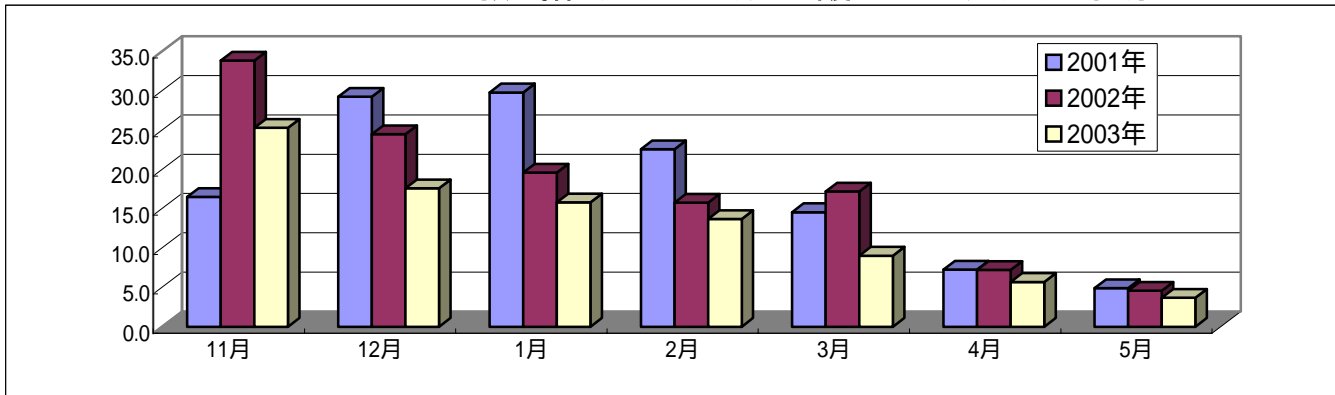
過去3年間の月別エントリー数を比較してみた。【表1】

12月から1月にかけてがピークであった一昨年の状況から一変して11月の就職サイトのスタート時期を山に減少傾向の一途をたどった昨年との違いが見て取れる。今年はその傾向を受け継ぎながら全体のエントリー数を更に絞り込んで活動していることが分かる。11月から5月までの総エントリー数を比較しても対前年の74%となり、エントリー数にして32通ほど減少している。特に男子学生からのエントリーが減少傾向にあり(対前年比:文系男子27.3通 理系男子15.7通)就職に対して楽観視していた様子が想像できる。原因として考えられることは採用の早期化に伴い、年内から大手企業との接触の機会が増え、志望が高まっていく中で他の企業への興味が薄らぐ傾向があることや、年明けからの採用増の報道に反応したとも考えられる。また、一部の学生では真剣に企業研究を行うとすれば、必然的にエントリーする企業を絞らざるえないとの声もある。

## 月別アクセス件数平均(全ツール合計)

		11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	合計
全体	2001年	16.5	29.2	29.8	22.6	14.6	7.3	4.9	124.8
	2002年	33.9	24.5	19.6	15.8	17.2	7.2	4.6	122.7
	2003年	25.3	17.6	15.8	13.7	9.0	5.7	3.7	90.8
文系男子	2001年	19.8	36.7	37.3	28.6	16.0	6.4	3.5	148.3
	2002年	22.6	37.3	29.4	17.4	16.9	7.6	4.2	135.4
	2003年	31.3	27.8	17.9	15.3	7.7	4.4	3.7	108.1
文系女子	2001年	16.7	29.8	30.5	23.2	16.8	8.8	6.8	132.5
	2002年	17.0	21.3	19.2	17.5	19.1	8.9	5.5	108.5
	2003年	26.3	17.5	18.0	16.1	11.4	7.9	5.1	102.3
理系男子	2001年	11.2	16.8	21.0	15.7	8.5	5.1	2.9	81.2
	2002年	14.9	22.0	12.8	11.2	13.0	3.6	2.7	80.2
	2003年	15.9	12.3	13.8	10.9	6.5	3.2	1.9	64.5
理系女子	2001年	14.1	24.3	23.8	17.8	10.1	5.5	2.9	98.5
	2002年	13.6	17.6	13.9	12.7	14.9	4.9	4.2	81.7
	2003年	23.4	11.8	11.3	10.0	7.7	5.2	2.3	71.6

【表1:毎日コミュニケーションズ「2003年度MYCOMモニターアンケート」より】



## 就職活動終了状況 [文系大学クラス別]

大学クラス別の活動進捗状況を見ると、内定保有率 [就職活動中 (内定あり) + 活動終了した] において前年との違いがはっきりと出てきている。旧帝大・早慶クラスなど偏差値上位校に対する内定保有の比率は高くなっている事が見て取れる。特に文系男子の旧帝大クラスでは95.7%の学生が内定を持っており、活動している学生も2割程度しか残っていない状況となっている。[表1] 今年特徴的なのは男女間の内定保有率の開きが大きくなったことである。昨年は男子と女子の内定保有率に差がつかなくなった事を一つの特徴としていたが、一昨年の状況に戻ってしまったようだ。文系女子の苦戦の理由としては一般職採用枠廃止の加速化などが原因として考えられるがこの時期で上位校の学生が5割以上活動を継続するなど厳しい状況が続いている。

		【文系男子】				今年5月末までの内定保有率	昨年5月末での内定保有率	一昨年5月末までの内定保有率
		4月後半	5月前半	5月後半	昨年5月後半			
旧帝大クラス	就職活動中 (内定無し)	19.1%	17.4%	8.7%	28.6%	95.7%	71.4%	87.6%
	就職活動中 (内定あり)	33.3%	30.4%	13.0%	14.3%			
	就職活動を終了した	47.6%	52.2%	78.3%	57.1%			
早慶クラス	就職活動中 (内定無し)	35.1%	31.6%	26.3%	23.7%	81.6%	72.5%	70.7%
	就職活動中 (内定あり)	46.0%	44.7%	15.8%	21.1%			
	就職活動を終了した	18.9%	23.7%	57.9%	55.3%			
6大学 + 国公立クラス	就職活動中 (内定無し)	30.6%	28.3%	22.6%	35.4%	75.5%	61.7%	61.7%
	就職活動中 (内定あり)	46.9%	32.1%	26.4%	25.0%			
	就職活動を終了した	22.5%	39.6%	50.9%	33.3%			
中堅私立大クラス	就職活動中 (内定無し)	54.4%	50.7%	39.4%	49.4%	63.4%	51.8%	41.3%
	就職活動中 (内定あり)	36.8%	31.0%	31.0%	27.1%			
	就職活動を終了した	8.8%	18.3%	29.6%	18.8%			

【表1: 毎日コミュニケーションズ「2003年度MYCOMモニターアンケート」より】

		【文系女子】				5月末までの内定保有率	昨年5月末での内定保有率	一昨年5月末までの内定保有率
		4月後半	5月前半	5月後半	昨年5月後半			
旧帝大クラス	就職活動中 (内定無し)	53.6%	48.4%	41.9%	18.8%	58.1%	78.1%	71.4%
	就職活動中 (内定あり)	28.6%	22.6%	9.7%	18.8%			
	就職活動を終了した	17.9%	29.0%	48.4%	62.5%			
早慶クラス	就職活動中 (内定無し)	52.2%	54.4%	35.0%	37.1%	65.1%	61.4%	61.2%
	就職活動中 (内定あり)	32.2%	20.4%	23.3%	27.8%			
	就職活動を終了した	15.6%	25.2%	41.8%	32.0%			
6大学 + 国公立クラス	就職活動中 (内定無し)	62.1%	60.8%	48.8%	37.7%	52.0%	62.9%	52.9%
	就職活動中 (内定あり)	26.6%	25.6%	23.2%	27.5%			
	就職活動を終了した	11.3%	13.6%	28.0%	34.1%			
中堅私立大クラス	就職活動中 (内定無し)	79.4%	69.7%	60.0%	59.9%	40.7%	43.6%	39.7%
	就職活動中 (内定あり)	16.2%	20.7%	17.4%	23.2%			
	就職活動を終了した	4.4%	9.7%	22.6%	15.8%			

【表2: 毎日コミュニケーションズ「2003年度MYCOMモニターアンケート」より】

## 第5章 企業の採用動向

- 1.2004年卒者採用予定数の増減
- 2.質と量に関する採用方針 他
- 3.採用情報公開の時期
- 4.セミナー開催の時期
- 5.導入している採用手法・制度

第5章で掲出しているデータは、「2004年採用予定及び採用活動におけるアンケート(採用予定調査)」「(株)毎日コミュニケーションズ」に拠っています。  
なお、同調査の概要はP63をご覧ください。



# 2004年卒者採用予定数の増減

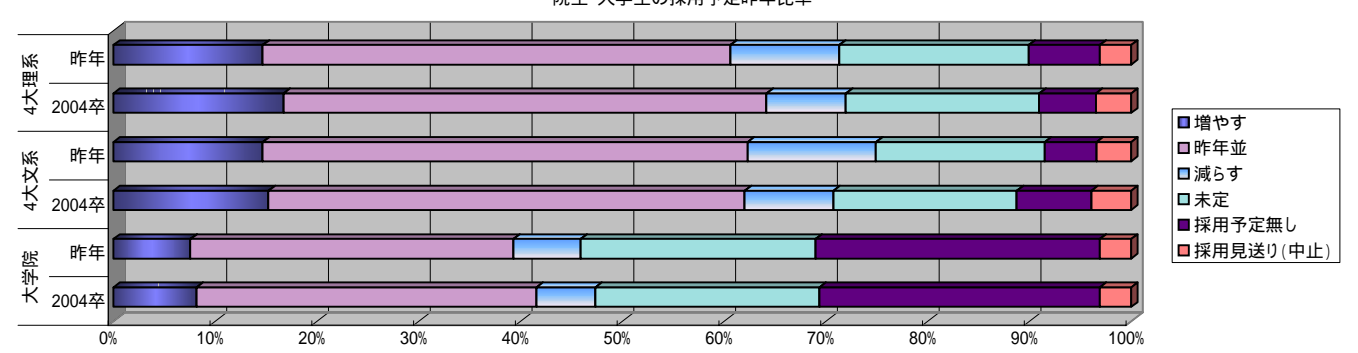
全カテゴリーで採用予定数を「減らす」企業が増加した昨年の状況から、院生と四大大生のカテゴリーで採用予定数を昨年より「増やす」企業が増加し、学生の就職活動に薄日が差す状況となった。【表1】  
 採用の増減を上場/未上場別に比較すると、「増やす」と回答した企業が上場企業で増加している。またこの表には掲載していないが従業員数が多い大手企業ほど、この傾向が鮮明になっている。【表2・3】  
 また、短大生採用は44%、専門学校生採用は46%、高校生採用は58%の企業が「予定無し」または「採用見送り」と回答しており、依然として厳しい状況が続いている。【表4】

## 採用予定数の昨同比増減【全体】

【表1：毎日コミュニケーションズ「2004年採用予定調査」より】

	大学院		4大文系		4大理系		短大		専門学校		高等学校	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
増やす	8.2%	7.6%	15.3%	14.7%	16.7%	14.7%	5.0%	6.8%	4.7%	5.8%	2.6%	1.6%
昨年並	33.4%	31.7%	46.8%	47.7%	47.4%	46.0%	21.6%	22.6%	21.1%	21.3%	15.9%	13.7%
減らす	5.8%	6.6%	8.7%	12.6%	7.8%	10.7%	3.7%	5.2%	3.9%	4.5%	3.4%	3.2%
未定	22.0%	23.1%	18.0%	16.6%	19.0%	18.6%	25.5%	25.1%	24.0%	22.5%	20.3%	21.8%
採用予定無し	27.5%	27.9%	7.3%	5.1%	5.6%	7.0%	39.1%	35.3%	41.7%	40.3%	52.5%	54.5%
採用見送り(中止)	3.1%	3.1%	3.9%	3.4%	3.5%	3.1%	5.0%	5.1%	4.7%	5.6%	5.5%	5.2%

院生・大学生の採用予定昨比率



## 採用予定数の昨同比増減【カテゴリー別・企業区分別】

【表2：大学院】

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
増やす	8.2%	7.6%	13.2%	9.4%	5.6%	6.6%	12.2%	6.8%	5.8%	8.1%
昨年並	33.4%	31.7%	40.9%	39.9%	29.6%	27.0%	38.8%	35.8%	30.3%	29.4%
減らす	5.8%	6.6%	7.8%	9.1%	4.7%	5.2%	4.4%	9.5%	6.6%	5.0%
未定	22.0%	23.1%	24.3%	25.2%	20.8%	22.0%	21.9%	28.0%	22.1%	20.4%
採用予定無し	27.5%	27.9%	11.2%	12.8%	36.0%	36.6%	19.1%	14.5%	32.5%	35.5%
採用見送り(中止)	3.1%	3.1%	2.7%	3.7%	3.3%	2.7%	3.8%	5.4%	2.7%	1.7%

【表3：4大文系・理系】

	文系					理系				
	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
増やす	15.3%	18.5%	13.7%	15.1%	15.4%	16.7%	19.1%	15.6%	19.9%	14.9%
昨年並	46.8%	45.7%	47.3%	39.5%	50.8%	47.4%	45.8%	48.2%	46.2%	48.2%
減らす	8.7%	8.3%	8.9%	6.8%	9.8%	7.8%	9.4%	7.0%	6.1%	8.8%
未定	18.0%	20.9%	16.6%	19.1%	17.4%	19.0%	20.7%	18.1%	18.0%	19.5%
採用予定無し	7.3%	3.0%	9.4%	13.9%	3.7%	5.6%	1.7%	7.5%	5.5%	5.6%
採用見送り(中止)	3.9%	3.6%	4.1%	5.6%	3.0%	3.5%	3.3%	3.5%	4.3%	3.0%

【表4：短大・専門学校・高校】

	短期大学				専門学校				高等学校			
	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
増やす	2.7%	6.2%	1.9%	6.8%	3.4%	5.3%	3.4%	5.3%	2.8%	2.5%	2.8%	2.5%
昨年並	15.1%	24.9%	13.6%	26.2%	16.2%	23.5%	16.2%	23.5%	14.8%	16.4%	14.8%	16.4%
減らす	4.1%	3.4%	1.0%	5.2%	2.4%	4.6%	2.4%	4.6%	1.7%	4.2%	1.7%	4.2%
未定	27.1%	24.7%	28.5%	23.8%	24.7%	23.7%	24.7%	23.7%	26.1%	17.3%	26.1%	17.3%
採用予定無し	45.6%	35.9%	48.7%	33.7%	48.8%	38.1%	48.8%	38.1%	48.8%	54.4%	48.8%	54.4%
採用見送り(中止)	5.5%	4.8%	6.3%	4.3%	4.5%	4.8%	4.5%	4.8%	5.8%	5.2%	5.8%	5.2%

【表2～4：毎日コミュニケーションズ「2004年採用予定調査」より】

# 質と量に関する採用方針 他

2004年卒採用に臨む方針を聞いたところ、すべてのカテゴリーで昨年以上に「質重視」という回答が大勢を占めた。「徹底して質を重視する」企業と「量よりは質を重視する」企業の合計が専門学校を除く全てのカテゴリーで90%以上に達している。特に院生・四大生のカテゴリーでは「量よりは質を重視する」企業が若干減少し、その分「徹底して質を重視する」企業の割合が増え、より一層の厳選採用の様相を呈している。【表1・2】この厳しい質重視の厳選採用において学生の何を重視するか聞いたところ「コミュニケーション能力」76.8%、「入社意欲(熱意)の高さ」71.4%を上げる企業が共に7割を超える結果となった。【表3】また、前年の採用活動と比較しての印象では「前年よりも厳しくなる」との回答は各項目で減少に転じた。「厳しくなる理由」としては「学生の質の低下」を挙げる企業が最も多く、次いで、「活動早期化によるスケジュール変化」、「母集団形成(エントリー数不足)」が続いた。【表4・5】

## 採用方針・採用環境の印象・採用基準等

### 採用方針【全体】

	大学院		4大文系		4大理系		短大		専門学校	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
徹底して質を重視	55.5%	51.7%	48.2%	44.6%	46.9%	44.8%	39.4%	36.6%	36.3%	35.6%
徹底して量を重視	0.9%	0.6%	1.2%	0.9%	1.5%	0.6%	0.5%	1.2%	0.3%	0.8%
量よりは質を重視	36.7%	39.0%	47.6%	48.3%	46.1%	47.6%	53.2%	52.9%	49.2%	45.3%
質よりは量を重視	0.5%	2.6%	0.9%	3.9%	1.4%	3.2%	1.3%	4.1%	1.3%	4.5%
特定のスキルを重視	5.1%	5.8%	1.5%	2.1%	3.2%	3.4%	4.6%	4.6%	11.9%	12.8%
特定の大学を重視	1.2%	0.4%	0.6%	0.1%	0.9%	0.4%	1.0%	0.5%	1.0%	1.0%

【表1:毎日コミュニケーションズ「2004年採用予定調査」より】

### 採用基準【カテゴリー別・企業区分別】

	全体	上場・店頭公開		製造業	非製造業
		上場	店頭公開		
厳しくする	27.3%	22.5%	29.7%	25.6%	28.3%
今年度並	72.4%	77.1%	70.1%	74.4%	71.4%
緩くする	0.2%	0.3%	0.2%	0.0%	0.3%

【表2:毎日コミュニケーションズ「2004年採用予定調査」より】

### 厳しくする評価ポイント

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
適性検査の結果	28.6%	21.5%	31.3%	29.5%	28.2%
能力検査の結果	22.0%	23.1%	21.6%	23.1%	21.5%
自己分析・自己PRの内容	40.7%	52.3%	36.4%	44.9%	38.7%
コミュニケーション能力	76.8%	72.3%	78.4%	70.5%	79.8%
大学・学部・学科等の制限	3.7%	4.6%	3.4%	2.6%	4.3%
入社意欲(熱意)の高さ	71.4%	63.1%	74.4%	68.0%	73.0%
アルバイト経験	4.6%	4.6%	4.6%	5.1%	4.3%
大学での成績	10.8%	12.3%	10.2%	18.0%	7.4%
語学力	7.9%	15.4%	5.1%	12.8%	5.5%
資格取得	5.0%	3.1%	5.7%	1.3%	6.8%
その他	4.2%	10.8%	1.7%	2.6%	4.9%

【表3:毎日コミュニケーションズ「2004年採用予定調査」より】

### 採用環境の印象

	4大文系		4大理系	
	2004年	昨年	2004年	昨年
2003年卒より採用するのが厳しくなる	19.1%	27.0%	19.2%	28.7%
2003年卒並みに採用するのが厳しくなる	59.7%	57.0%	63.7%	59.5%
2003年卒採用並みに採用しやすくなる	16.8%	13.2%	14.3%	10.2%
2003年卒より採用しやすくなる	4.4%	2.7%	2.8%	1.6%

【表4・5:毎日コミュニケーションズ「2004年採用予定調査」より】

### 厳しくなる理由

	文系	理系
学生の質低下	53.3%	33.3%
活動早期化によるスケジュール変化	35.6%	22.4%
母集団形成(エントリー数不足)	30.4%	32.3%
内定辞退の増加	25.2%	23.2%
セミナー動員数への不安	24.3%	47.7%
活動長期化による業務負担の増大	24.1%	25.9%
マンパワーの不足	19.5%	13.7%
採用費用の削減	13.9%	18.7%
その他	4.3%	4.5%



# 採用情報公開の時期

今年は今就職サイトの公開が10月にスタートを切ったこともあり、全体的に前倒し傾向が強まってきている。年内の情報公開率は約7割と対前年とさほど変わりはないが、11月までに半数以上の企業が採用情報の公開を済ませる事態となった。上場/未上場の区分で年内の情報公開率を比較してみると、上場企業85.9%、未上場企業63.6%と昨年以上に差が開いていることが見て取れる。大手・上場企業ほどコストやマンパワーをかけられるということもあるが、早期に公開し優秀な人材層の取り込みには熱心になっているようだ。【表1～5】  
採用情報を最初に公開する媒体として一番多かったのが「インターネットの就職サイト」で80.1%。ついで「自社のホームページ」59.5%・「宅配の就職情報誌」14.3%となった。【表6】

## 採用情報公開の時期・情報を公開した媒体

### 採用情報公開(予定)の時期(2003年卒との比較)

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
2003年卒より早い	32.1%	28.2%	32.9%	33.6%	31.7%	25.1%	27.1%	27.0%	34.7%	28.8%
2003年卒と同時期	56.0%	64.0%	59.7%	57.9%	54.2%	67.5%	59.7%	61.8%	54.1%	65.2%
2003年卒より遅い	4.7%	3.1%	3.4%	4.0%	5.3%	2.6%	4.2%	3.4%	4.9%	2.9%
未定	7.2%	4.8%	4.1%	4.6%	8.8%	4.8%	9.0%	7.8%	6.3%	3.1%

【表1:毎日コミュニケーションズ「2004年採用予定調査」より】

### 採用情報公開(予定)の時期

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
2002年10月	25.4%	37.2%	19.4%	25.4%	25.5%
2002年11月	27.5%	34.0%	24.1%	26.0%	28.2%
2002年12月	18.3%	14.7%	20.1%	19.8%	17.5%
2003年1月	11.2%	5.6%	14.1%	8.7%	12.6%
2003年2月	9.2%	4.2%	11.8%	11.1%	8.2%
2003年3月	3.6%	1.8%	4.5%	2.8%	4.0%
2003年4月	2.6%	1.8%	3.1%	3.1%	2.4%
2003年5月	1.3%	0.0%	2.0%	1.7%	1.1%

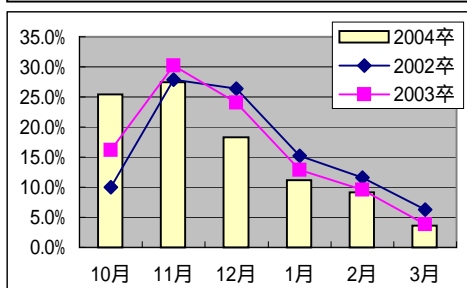
【表2】

【参考】2003年卒採用活動における情報公開時期

	全体	上場・店頭公開	未上場
2001年10月	16.2%	24.8%	11.2%
2001年11月	30.2%	36.2%	26.7%
2001年12月	24.0%	19.7%	26.5%
2002年1月	12.9%	8.6%	15.3%
2002年2月	9.6%	5.9%	11.8%
2002年3月	3.8%	2.8%	4.3%
2002年4月	2.1%	1.4%	2.6%
2002年5月	0.6%	0.3%	0.8%

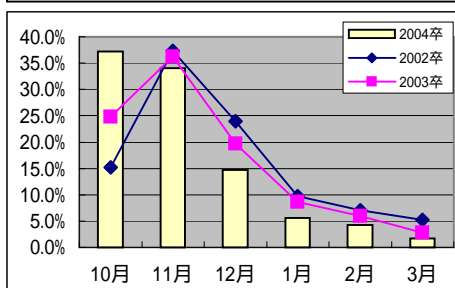
【表2～5:毎日コミュニケーションズ「2004年採用予定調査」より】

過去3年間推移【全体】



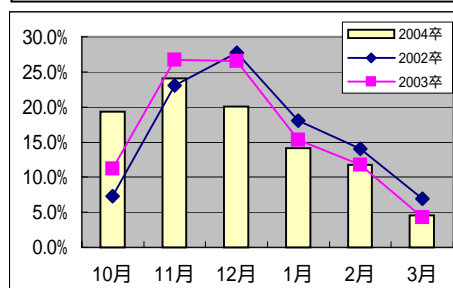
【表3】

過去3年間推移【上場・店頭公開】



【表4】

過去3年間推移【未上場】



【表5】

### 採用情報を最初に公開した(する予定)の媒体(MA)

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
就職情報誌(宅配)	14.3%	21.6%	16.6%	23.2%	13.1%	20.8%	13.9%	20.1%	14.5%	22.4%
就職情報誌(市販)	4.3%	5.0%	4.5%	4.8%	4.2%	5.1%	4.1%	4.6%	4.4%	5.2%
個別DM(紙)	5.5%	7.1%	5.2%	6.1%	5.6%	7.6%	3.7%	4.6%	6.4%	8.4%
インターネットDM	8.8%	8.4%	12.8%	10.2%	6.8%	7.4%	9.2%	6.7%	8.6%	9.4%
インターネット就職サイト	80.1%	78.5%	87.5%	84.6%	76.3%	75.1%	78.3%	80.6%	81.0%	77.4%
インターネットホームページ	59.5%	55.3%	63.3%	55.3%	57.6%	55.2%	64.1%	53.4%	57.1%	56.3%
入社案内	6.8%	6.2%	6.6%	3.8%	7.0%	7.6%	6.8%	5.7%	6.9%	6.5%
新聞広告	2.7%	2.0%	2.8%	2.1%	2.6%	1.9%	2.0%	1.4%	3.0%	2.2%
その他	4.9%	3.7%	1.7%	0.3%	6.5%	5.5%	4.4%	3.2%	5.1%	3.9%

【表6:毎日コミュニケーションズ「2004年採用予定調査」より】

# セミナー開催の時期

セミナー開催の時期では、前年より早くすると回答した企業が28.9%となり、セミナーの開催がより早まる傾向となった。上場/未上場区分で比較してみると上場区分で26.3%(-8.8%)の企業が前年より早くすると回答したのに対し、未上場区分の企業では30.3%(+2.2%)と前年以上に早期の開催を計画している。全体の開催時期で見ても昨年のピークであった3月から、2月にピークが移行している。大手企業の動きに引っ張られるように、セミナーの前倒しが進んでいるようだ。一部の大手企業では期末試験の時期である1月をはさむような形でセミナー開催を行うところも徐々に増えてきており、学生の学業への影響を心配する声もある。【表1～5】

## セミナー開始の時期

セミナー開始(予定)の時期(2003年卒との比較)

【表1】

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
2003年卒より早い	28.9%	30.6%	26.3%	35.1%	30.3%	28.1%	24.5%	26.5%	31.3%	25.1%
2003年卒と同時期	59.6%	60.4%	64.8%	54.4%	57.0%	63.7%	64.8%	63.7%	56.9%	67.5%
2003年卒より遅い	6.3%	4.5%	5.3%	5.2%	6.8%	4.1%	5.1%	4.3%	6.9%	2.6%
未定	5.2%	4.5%	3.6%	5.2%	6.0%	4.1%	5.5%	5.6%	5.0%	4.8%

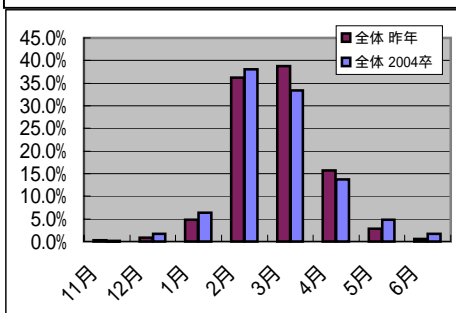
セミナー開始(予定)の時期

【表1.2:毎日コミュニケーションズ「2004年採用予定調査」より】

【表2】

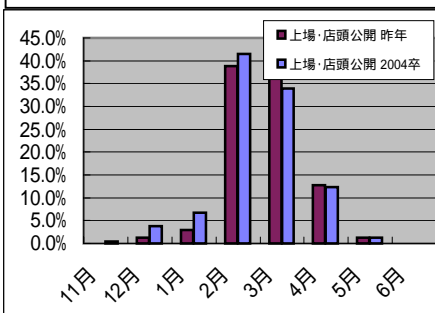
	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
11月	0.1%	0.3%	0.4%	0.0%		0.5%	0.4%	0.0%	0.0%	0.5%
12月	1.7%	0.9%	3.8%	1.3%	0.7%	0.7%	1.3%	1.4%	2.0%	0.7%
1月	6.3%	4.8%	6.8%	3.0%	6.1%	5.9%	7.1%	1.9%	5.9%	6.3%
2月	38.0%	36.2%	41.5%	38.9%	36.2%	34.6%	32.2%	29.3%	41.1%	39.6%
3月	33.4%	38.8%	33.9%	42.7%	33.2%	36.6%	38.1%	49.8%	31.0%	33.3%
4月	13.7%	15.7%	12.3%	12.8%	14.4%	17.3%	13.8%	14.0%	13.6%	16.6%
5月	4.8%	2.8%	1.3%	1.3%	6.6%	3.7%	5.4%	2.8%	4.4%	2.8%
6月	1.7%	0.5%		0.0%	2.6%	0.7%	1.7%	0.9%	1.8%	0.2%

昨年との比較【全体】



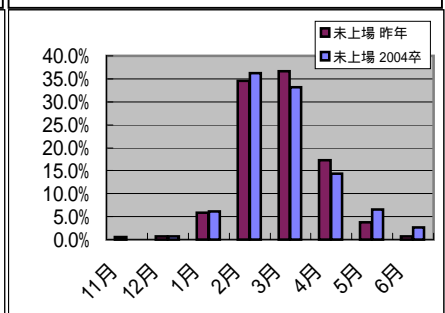
【表3】

昨年との比較【上場・店頭公開】



【表4】

昨年との比較【未上場】



【表5】

## 導入している採用手法・制度

新卒採用に関わる考え方や手法が大手企業を中心に徐々に変わり始めている。04年卒の採用に「採用直結型インターンシップ」を取り入れた企業は、上場・店頭公開企業群で前年の2.9%から3.4%に増加した。また、「体験型インターンシップの受け入れ」も15.6%から18.1%、「採用に直結しないオープンセミナー」についても25.9%から26.5%と、それぞれ増加しており、企業との直接接点のあるリアルな手法が伸びてきているようだ。また、今期から項目に追加された「Web適性検査」や「Web能力検査」についても上場企業を中心に利用が増えてきている。

### 導入している採用手法・制度

#### 導入している採用手法・制度

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
採用に直結しないオープンセミナー	20.5%	20.1%	26.5%	25.9%	17.3%	16.7%	19.4%	19.7%	21.2%	20.3%
エントリーシート	54.6%	51.8%	69.5%	58.9%	46.7%	47.6%	59.7%	57.0%	51.9%	49.0%
学校名不問	41.9%	43.5%	33.3%	41.6%	46.5%	44.7%	29.4%	29.8%	48.5%	50.8%
体験型インターンシップの受け入れ	15.9%	14.3%	18.1%	15.6%	14.8%	13.5%	16.9%	14.9%	15.4%	14.0%
採用直結型インターンシップの受け入れ	3.4%	2.6%	3.6%	2.9%	3.2%	2.4%	2.8%	3.1%	3.6%	2.3%
職種別採用	32.4%	34.6%	28.1%	32.1%	34.7%	36.0%	33.9%	39.5%	31.6%	31.9%
コンピテンシーに基づく採用	9.4%	10.7%	14.5%	16.1%	6.6%	7.5%	10.1%	11.0%	9.0%	10.5%
新卒・中途卒の撤廃	3.2%	2.9%	2.0%	0.8%	3.9%	4.1%	4.8%	0.9%	2.4%	4.0%
スキル等による初任給調整	1.8%	1.7%	1.2%	2.9%	2.1%	1.0%	1.6%	1.3%	1.9%	1.9%
外国人留学生採用	8.9%	9.3%	13.3%	13.2%	6.6%	7.0%	10.1%	11.4%	8.3%	8.2%
新卒派遣の受け入れ	2.9%	3.2%	3.6%	5.4%	2.6%	1.9%	4.4%	3.5%	2.1%	3.0%
Web適性検査	5.5%	-	10.0%	-	3.0%	-	6.1%	-	5.1%	-
Web能力検査	2.1%	-	3.6%	-	1.3%	-	1.6%	-	2.4%	-
その他	1.3%	1.4%	0.8%	0.8%	1.5%	1.7%	0.8%	1.8%	1.5%	1.2%

[表1: 毎日コミュニケーションズ「2004年採用予定調査」より]

### 今期のインターンシップ・オープンセミナーの時期

#### 採用に直結しないオープンセミナー開始(予定)の時期

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年	2004卒	昨年
10月	2.0%	1.5%	3.1%	2.5%	1.1%	0.9%	2.1%	3.8%	1.9%	0.7%
11月	2.0%	3.1%	4.6%	3.7%	0.0%	2.6%	4.2%	1.9%	1.0%	3.5%
12月	20.3%	15.9%	23.1%	23.5%	18.2%	10.5%	18.8%	17.0%	21.0%	15.5%
1月	7.8%	7.2%	10.8%	9.9%	5.7%	5.3%	8.3%	5.7%	7.6%	7.8%
2月	47.1%	46.2%	40.0%	39.5%	52.3%	50.9%	43.8%	50.9%	48.6%	44.4%
3月	16.3%	18.0%	18.5%	19.8%	14.8%	16.7%	18.8%	15.1%	15.2%	19.0%
4月	2.6%	4.1%	0.0%	0.0%	4.6%	7.0%	0.0%	0.0%	3.8%	5.6%

[表2: 毎日コミュニケーションズ「2004年採用予定調査」より]

#### インターンシップを受け入れる時期について

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
2002年10月～12月	2.0%	2.3%	1.9%	1.2%	2.5%
2003年1月～3月	3.5%	3.6%	3.5%	4.2%	3.1%
2003年4月～6月	1.1%	0.3%	1.4%	0.6%	1.3%
2003年7月～9月	8.2%	9.5%	7.6%	10.3%	7.1%
2003年10月～12月	1.6%	0.7%	2.1%	0.3%	2.3%

\*パーセンテージは回答全社中、該当期間内にインターンシップを受け入れる企業比率を示す。

[表3: 毎日コミュニケーションズ「2004年採用予定調査」より]

## 付録(添付資料)

- 1.グループディスカッションのテーマ [10人以下]
- 2.グループディスカッションのテーマ [11人~]
- 3.エントリーシートのテーマと記入に苦労した設問
- 4.セミナーの内容について
- 5.「良い印象が残ったセミナー」の内容
- 6.「悪い印象が残ったセミナー」の内容
- 7.モニター学生の声(時系列)
- 8.早期化是正を求める提案書(日本私立大学連合会)
- 9.掲載資料の調査概要



## グループディスカッションのテーマ (第5回モニターアンケートより抜粋)

人数	テーマ
10人以下	高齢者へのホテルサービス
	国内有名スポーツ選手の海外進出について。
	三つの新規事業の中からこれからやっていくべきものを決める。
	市町村合併について。賛成と反対に分かれて討論しました。
	自分の身内が介護が必要になったとき、施設介護を選ぶか在宅介護を選ぶか。
	女性専用列車について
	男の女の友情。モチベーションリソース。私にとって大事なもの。など
	中国にコストで勝つために工場の改善するところ
	東京都にいるカラスの数を減らす。首都の移転先について。ルイヴィトンの売り上げを上げるにはどうする。
	二枚の写真に共通する漢字一文字をきめる。
	爆発が1時間後に迫るスペースシャトルの乗客救出。10人中たすけられる7人を資料から選ぶ。
	夫婦別姓問題、日本の大学が抱えている問題、失業率の低下の防止策など
	プロとして働いていくために必要なものは？
	今後の商品開発と売り込み戦略について。三種の商品から、二つ以下を選び、販売戦略を考えろというもの。
	首都機能移転の是非について
	(その企業の名前)の営業の強みは何だと思うか。中国に新規ビジネスを立ち上げるので斬新なテーマを考えて、どの職業の人10人中3人を連れて行くか答える。
	「無人島でやっとの思いでツチノコを発見。このまま持って帰ればノーベル賞確実。しかし、島には猛獣がいる。次の船が来るのは1月後。残る？帰る？」トリンブがワコールを追い越す為にはどうすればよいか」
	「Kストアに目玉として置くワイン」「この会社がPRすべきこと」
	「フリーターの増加の是非」「インターンシップの是非」
	「よいホームページとは」「採用したいと思う人」「モチベーションリソース」
	「学生と社会人の違いについて」「私達の世代を一言で表すと」
	「学生に人気のあるレストランの条件」について
	「新商品として発売するのは、発泡酒か高級ビール。どちらがいいか」「芸能人から首相を選ぶとしたら誰か」「会社選びの基準」
	「日本の大学に足りないもの3つ」「高齢化社会における不動産会社の果たすべき役割」
	「満員電車を快適に過ごすにはどのようなサービスをすればよいか。」
	「遊園地の経営を立て直せ！」討論の前提条件を聞けば聞くほど、いままで潰れていなかったのが不思議なくらい経営能力のないオーナーにかわり新たな企画を立ち上げろという内容。
	「和と洋の融合」をコンセプトとしたレストランのプロデュース。医療ミスを起こした病院を再建する為、貴方は何をしますか？
	5年、10年後の自分新しいサービスや商品についてわくわくするような取り組み就職において一番重視すること
	カードゲーム「社会人と学生の違い」についてフリーディスカッション、百貨店、テーマパーク、ファミレスの再建築
	経営不振のお店をたて直すためにどうすべきか自社の経営理念についてホテルのバリアフリーについてオープン価格についてコピキタス社会に対して新しいサービス商品を提案
	交通渋滞をなくすにはどうすればよいか企業選びのポイント学生と社会人の違い
	社長に求められる資質交渉に必要な要素新聞社の技術者とは
	3人だけがタイムカプセルに入って300年後まで残ることができるという企画があり、そこへ10人の応募者がきた。それぞれのプロフィールから、誰をタイムカプセルに入れるべきかを討論するというもの。
	8人「就職先は仕事内容で選ぶか、それとも人か」6人「社会人にとって必要、大切なことを3つあげるとしたらそれは何か？」6人「リクルートスーツは必要か？」8人「金と名誉大切なのはどちらか？」
	ある架空の国の航空システムを作るのに、4人のSEから、ふさわしいと思える人に順番をつける。
	あるチューリップの独占販売権を得るためのプレゼンテーションについて
	ある外国人顧客の接待方法(いかに日本のよさを伝えるか)
	インターンシップの有効活用法について
	オフィス禁煙について社員15人の営業部で11人は煙草を吸いません。吸うのは部長など役員3名と平社員1名で、役員のうち煙草を吸わないのは課長のみです。また部長は普段から煙草が唯一のストレス解消法だといっており、気の短いところもあります。オフィス禁煙を実施したいのですが、あなたならどうしますか。
	コンビニエンスストアの新サービスについて焼き鳥屋の新サービスについて仕事を選ぶ上でのポイントについて
	テーマは自分で考えてください。学生と社会人の違いについて
	とある予備校の営業マンが当社の予備校を通してもらう為に高校に特定の時間内に複数の人で全てまわる事になりました。営業マンの特徴に上手く合わせてまわせる為には最もいいのはどれですか？
	パチンコの玉100トンを無料で手に入れたとしたらどういう風にビジネスに有効利用するか
	ビール会社が新商品2種を開発し、既存商品1種とあわせて、3種のうち2種しか発売できないという前提で、その販売戦略を考えた
	レストランの新規事業の立ち上げについて。方法や採算など
	以前の工作经验を示され、そこからその会社の強みを見つけ出すこと。
	医療ミスで信頼をなくした地域の中核病院の信頼を回復させるにはどのようなことをすればよいか。
	一人一人に情報が書かれた紙を渡されて、その内容と他の人の内容を合わせて、提案書を作成する。
	宇宙人をどのように捕まえるかについて
	海外進出の際に同行者として誰を選ぶか初めてクレジットカードをもつ人に何を売り込むか
	各人がカードを1枚もち、そのカードに書かれている情報を他人に見せないで情報を整理し、まとめる。
	環境が劣悪な100年後の地球を想定して、まず取り組むべき課題とその方法。
	企業を選ぶ時のポイント、企業人と学生との違い、あるまちで東京ドーム1個分の土地を購入した場合に何をつくるか。
	義務教育における週休二日制についての賛否
	業績が低迷ぎみのスーパーマーケットの売上を伸ばすためには、どうすればよいか。
	現在業界3位の商品がある。これを業界トップにするために、示された実験データを用いてCMを企画せよ。
	現存していない新商品を考えて、ネーミングまでしてください。
現代の三種の神器は何だと思いますか？	
公共の場における携帯電話のマナーについて。	
紙に1~15コのサービス(年会費無料とかポイント2倍得点など)が書かれてあり、それを見て必要だと思う順に並べ、各自の1位と15位について意見を述べ合う。	
自分が巨人の松井だったら、メジャーを目指しますか。それとも日本に残りますか。	
自分の将来が幸せなものになるために、お金自由健康愛情やりがいのある仕事の事柄の優先順位をつける。	
都会のアパート暮らしが良いか、郊外の一戸建てか	
日本人の英語能力は高いか、低い。それに対する対策はあるか。	
任意の街の特徴について、最終的にレポートを提出	
百貨店の新規事業としてあがった3つの案を検討。1つの案を選びまとめる。	
部屋の中を見て、何か気づく事はあるか。この会社の良い点、悪い点は何か。	
物作りに大切だと思うポイントを3つあげよ。	
遊園地祝日宝くじ映画オリンピックの中で、最も偉大な発明は？？	
幼児向けオンライン教材をいかに効率よく販売するか	

グループディスカッションのテーマ(第5回モニターアンケートより抜粋)

人数	テーマ
11～15人	イラク戦争のイギリス・アメリカ参戦について
	お金が無限にあるとしたら宇宙旅行と世界一周旅行のどっちがいいか。
	これからの食品業界の新入社員に求められる資質について
	どうすればゴミ問題は解決するか。
	やりがいのある会社とは？
	会社におけるよい人間関係について
	会社の選び方について
	海外で活躍する日本人について、その魅力を考えてください。
	学校の週休2日制について
	学生と社会人の違いについて
	銀行のATM土曜日の手数料有料化について
	最近の教育について思うこと
	子供に初めてさせるスポーツは集団スポーツか、個人スポーツか。
	自分の子供(仮定)に初めてさせるなら、個人競技、団体競技のどちらか。
	車に何人乗せられるか。
船が沈没しボートにメンバーが残りましたが生き残るために必要な物資の優先順位	
16～15人	旅行代理店の営業になったつもりでロールプレイングするというもの。
	日本におけるカジノ経営について・重要な来賓をもてなす方法・学校教育について・首都機能移動について など
	お客様第一主義は儲かるのか。

## エントリーシートのテーマと記入に苦労した設問(第5回モニターアンケートより抜粋)

回答578件を大まかな項目に分類してみたところ、「自己PR・自己分析」(32.7%)や「これまでの人生や経験で特定のテーマについて問うもの」(19.6%)が合わせて52.2%と半数を超えた。  
 次いで「志望動機・志望理由」に関するものが26.3%。その他、「将来のプラン・ 年後の自分」7.6%、「将来の夢」2.9%、「研究・学業」2.4%、「時事・社会問題」2.2%、「就職活動に関して」2.1% 等であった。最も目立ったのは例年挙がっている『形式自由で、フリースペースに自己PRをして下さい』という設問に困った、というもの。また、「志望度合いの薄い会社の志望動機」や「挫折や失敗の経験」、「学生時代に打ち込んだこと」といった回答も多かった。

### 記入するのに苦労したエントリーシートの設問例

自己PR	『あなたの考えるソフトウェア業界の魅力とは？』
	あなたは当社にどのような感動・感激をもたらしてくれますか？
	当社のイメージを一言で表現してください。
	当社の商品の中で一番好きなものをあげ、その商品について400字で述べなさい。
	入社動機を、自分がどのように会社に息吹を吹き込むことができるのかを具体的に盛り込んで書いてください。
	企業の事業に対するあなたのイメージを教えてください。
	市場を活性化する新商品を開発し、その販売方法について述べてください
	『あなたのウーケポイントを教えてください』
	『あなたの最も言いたいことを書いてください。』
	『あなたの得意な分野について年俵をつけて説明しなさい』
	『あなたを採用することで、当社にはどのようなメリットがありますか？』
	『貴方の今後の自己育成プランを自由に記述しなさい』
	『自分のカッコよさを表現せよ』
	『自分をテレビ出演者にたとえると誰ですか？』その理由と自己PRも含めて答えなさい。
	『自分自身をどんな形でもよいので表現して、教えてください』
	あなたが「これだけは他人に負けないくらい優れている」と思うものを教えてください。
あなたの喜怒哀楽について、それぞれのエピソードと、それを選んだ理由。	
一番力を入れたことと、一番力が発揮されたことの違い。	
あなたがすごく好きだった人にふられた。そのときあなたははどうする？	
私が入社するとこんな‘おまけ’がついてきます。	
自分の伝記をつくるとしたらそのタイトルは	
自分を四字熟語で表すとしたらどんな言葉が当てはまるか。	
社会人になって壁にぶち当たると思いますが、あなたはどのように克服しますか？	
当社でしたい仕事と、そのために活かせる自分の能力をエピソードとともに書いてください	
これまでの人生・経験	『これまでの人生で困難に直面したことは何ですか、またそれをどうやって克服しましたか？』
	『これまでの中で思い出に残る食事について』というテーマ。
	あなたのこだわりベスト10・あなたが打ちのめされた一言
	あなたの人格形成に影響を与えた出来事について(400字)
将来のプラン・ 年後の自分	これまでに力を入れたことについてフローチャート形式で書く
	10年後のビジョンについて。
	10年後の何をしていますか。20年後に何をしていますか。
	3年後、当社でどのような分野のプロフェッショナルとして活躍していますか？具体的なイメージを教えてください。
	3年後の業界と、自分の姿を書きなさい。
	5年後のあなたはこうなっていたいのですか？
その他	A3の空白の用紙に、自分が社会に出たからどう成長していけるかを自由にプレゼンテーションする。
	就職する理由を3つも書かされたこと。
	他に受けている企業とその進み具合
	面接の際に是非書いてほしいことは？
	『生涯を通してやっていきたいこと、実現してみたいこと』というテーマ。
	これだけは成し遂げなければ死ねないというあなたの夢』
	4つの写真を見てキャプションをつけよ(800字以内)
	オリジナルの四字熟語を作ってその理由と意味を教えてください。
	降水確率が何パーセントのときに傘を持っていきますか。またその理由。
	著作権について小学生が理解しやすいように説明してください
朝起きたら芋虫になっていました。どうしますか。	

## セミナーの内容について(モニターアンケート第4回・第5回より抜粋)

### セミナーで聞きたい内容は？(MA)

【下記項目から1位～4位を選択；下表の％は1位～4位の中に回答として含まれていた割合を示す】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	参考昨年全体
詳しい仕事内容	72.8%	68.1%	73.1%	74.1%	74.0%	71.2%
社風	51.6%	51.5%	44.7%	55.6%	49.9%	44.1%
求める人材像	36.6%	33.8%	35.1%	40.2%	33.0%	35.0%
若手社員の話	34.6%	32.4%	26.4%	37.6%	38.0%	30.5%
採用基準	29.4%	26.2%	33.5%	26.8%	33.9%	31.4%
企業理念	27.3%	34.8%	32.5%	23.5%	23.3%	25.9%
今後の採用スケジュール	23.6%	27.2%	22.9%	25.0%	17.9%	28.8%
入社後の配属	22.4%	14.3%	22.9%	23.9%	26.6%	23.1%
詳しい業界説明会	21.3%	21.9%	18.3%	24.4%	17.4%	22.0%
教育・研修制度	20.0%	17.7%	24.9%	15.7%	26.6%	21.4%
入社後のキャリアアップ	19.5%	18.6%	22.4%	17.4%	22.0%	23.8%
今後のビジネスプラン	16.3%	22.9%	16.3%	13.2%	16.5%	17.1%
経営者の話	16.3%	23.8%	15.7%	15.7%	11.0%	14.8%
福利厚生	8.3%	6.7%	11.2%	6.9%	10.1%	10.2%

【表1】

### 「聞きたい内容1位」で選ばれた項目の割合

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	参考昨年全体
詳しい仕事内容	42.1%	36.2%	47.2%	42.2%	42.9%	38.8%
社風	16.2%	15.7%	14.2%	16.5%	17.8%	13.2%
企業理念	9.1%	11.9%	10.2%	7.4%	9.1%	9.1%
詳しい業界説明会	6.1%	7.1%	3.6%	7.6%	4.1%	5.4%
若手社員の話	5.9%	6.2%	4.1%	5.8%	7.3%	3.8%
求める人材像	4.9%	5.7%	5.6%	4.5%	4.6%	6.7%
採用基準	3.7%	3.8%	5.1%	3.8%	2.3%	6.8%
経営者の話	3.0%	3.8%	3.6%	3.1%	1.4%	3.4%
今後の採用スケジュール	2.4%	2.4%	1.5%	2.9%	2.3%	3.2%
入社後の配属	1.9%	1.4%	1.5%	2.2%	1.8%	1.9%
教育・研修制度	1.5%	0.5%	0.5%	1.6%	3.2%	2.0%
入社後のキャリアアップ	1.4%	1.9%	2.0%	1.1%	0.9%	2.1%
今後のビジネスプラン	1.2%	2.4%	1.0%	0.9%	0.9%	2.4%
福利厚生	0.7%	1.0%	-	0.5%	1.4%	1.2%

【表2】

### 「とりあえず申し込んだ」セミナーに対する参加意識は？

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	参考昨年全体
申し込んだ以上は100%行くつもり	29.6%	27.8%	32.8%	29.5%	29.2%	28.2%
もっと行きたいセミナーがあればキャンセル	68.7%	70.9%	62.1%	69.6%	69.6%	68.9%
正直、あまり行くつもりは無い	1.7%	1.3%	5.2%	0.9%	1.2%	2.9%

【表3】

### セミナーに申し込んだ企業への参加希望度合いは？

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	参考昨年全体
ほとんどがどうしても行きたい企業	23.9%	24.6%	34.4%	20.1%	21.9%	22.8%
とりあえず申し込んだ企業が多い	27.1%	32.9%	17.2%	29.1%	25.7%	24.1%
「どうしても」と「とりあえず」が半々程度	49.0%	42.5%	48.3%	50.8%	52.4%	53.1%

【表4】



## 「良い印象の残ったセミナー」の内容

「良い印象の残ったセミナーがあった」と回答した学生にその内容を質問したところ、421名から回答を得ました。その内容によって大まかに分類した集計と、回答の抜粋を記載しますのでご参考ください。

セミナーの内容	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
会社説明・業界説明の内容に関して	11	9	11	8
社員の話・社員とのコミュニケーション、雰囲気について	10	20	59	19
セミナーの方法(職場・工場見学等)、会場の形式、環境(少人数・ブース利用等)について	18	12	38	18
ビデオ・映像等について	2	1	15	2
社長、役員の話や質疑応答について	6	5	17	11
人事担当者の話、対応や人柄について	5	9	26	18
参加型・体感型セミナー(グループディスカッション、グループワーク、仕事体験)に関して	10	8	29	18
その他	2	1	2	1
合計	64	65	197	95

### 回答抜粋

内定者アンケートや入社後のチェックシートなど持ち出し禁止の資料を用意して今後の流れを具体的に説明。
十人ずつ位で輪になって座り、そこに社員の方が一人座り、話を聞く。社員が皆ジーンズなどカジュアルな服装で、とてもリラックス。
製菓業界、そしてMRという職種に対する理解をより深めるためのセミナー。形態もグループで所要所に話し合う時間が与えられていた。
会社が製造しているお菓子を頂きながら、社長自らの話を聞く。
資料がドリルだったり、人事担当者の話が聞きやすかったりと、楽しい時間が過ごせた。
ドラマ仕立ての映像を織り込んだセミナーで、仕事のライン、企業のモットーなど理解ができた。おみやげにキャラクターのぬいぐるみ
会社説明ビデオに加えて、実際に現場で働いている人の話を聞く事が出来た。
間に学生にちょっとしたクイズを挟んだり、休憩中は自社製品のCMを流したりと、小さなところに工夫がなされていた。
SE体験型のセミナーで、グループディスカッション形式で、みんなと話し合うことができたから。
技術者と話げたこと
会場にはテーマソングが流れ、クルマも展示してあり社員の方も楽しんでいる印象を受けた。
面接が独特で、インタビューと呼んでいた。面接官の方が自分の話をちゃんと聞いていてくれるのがわかった。
心理テストのような非常にユニークな方法でのセミナーで、就職活動する上でもためになるセミナーでした。
工場見学後にビールを飲みながらの社員との懇親会を行い、高級ビールを飲みながらいろいろなお話を聞く事ができました。
ソリューションビジネスという職種についてのビデオが分かり易かった
パワーポイントもビデオもなしで人事部の方が話されるだけ、逆に会社の雰囲気なんか伝わってきた
人事の方の話に熱があった
ディスカッション形式で企業の強み弱みや今後の展望について話し合う
食を通じて広範囲で事業を行っていることに興味を抱いた。
新入社員が英語でスピーチしていたから
すごく誠実に話をしてくれ、飾らずに喋って頂いたからです。
受付の方が丁寧だった
実際に仕事現場を見せていただき、営業の大変さが伝わってきたと同時に、やりがいを感じました。
募集中の全ての職種に対して個別ブースが設けられており、自分の興味のあるブースに自由に移動して話を聞くことができ、良かった。
ブース形式だったが、自分の志望している職種の仕事内容が具体的にわかったから。(詳細に説明してくれたため)
ビデオから伝わる社員さんの雰囲気が同業他社と違って、明るかった。
人事の人がユニークで説明が面白かった上、配布される資料・先輩社員の話など他の企業と比べてかなり充実していたように思える。
グループワークでゼロサムゲームを行ったのが、画期的であった。審査員がとても能力のある人だと、感じる事ができた。
仕事の考え方であるリスクについてのグループワーク
インターンの予選会のようなもので、事前に課題が出され、当日も課題が出されグループワークなど、参考になりました。
業界をゲームを使ってわかりやすく理解するものや、内定者や社員の方々とお話できるもの。
若手社員1人と学生7、8人で懇談した。会社の雰囲気みたいなものを肌で感じる事が出来た。
規模の大きさに驚いた
最初の説明会の段階で研究所見学があった。
新聞に取り上げられた過去の記事を冊子にして配布。客観的にみた自社を紹介し、質問会では的確な答えが返ってきたこと。
事業内容の理解の一助として、取引ゲーム。調整力、技術力、サポート力のポイントを「投資」によって得、営業を行って利益を競う仕組み。
マーケティングの仮データを用いて、どういふ新商品を打ち出すべきか、ということを考えさせることを通じて会社の特徴を伝えてきた。

## 「悪い印象の残ったセミナー」の内容

「悪い印象の残ったセミナーがあった」と回答した学生にその内容に対する回答の抜粋を記載しますのでご参考ください。

### 文系学生

1時間会社説明をして、その後一人1分間だけの面接だった。これで何を評価できるのか疑問で印象が悪かった。
インターネットで調べればわかるような情報しか提供してくれない。担当者が一人しかおらず、会社の雰囲気を感じようがない。
ただDVDを流して、それから質疑応答をして終了、というセミナーには唖然としました。
一方的に社員が話すだけ。しかも話す内容はレジュメに書いてあることだけ。
規模が大きすぎて、会社の雰囲気を感じ取ることが全くなかった。また、時間が不足し質疑応答の時間が全くなかったことも不満だった。
狭い会場に大人数を押し込められる。いきなり面接を行う。質疑応答で大学名を言わせる。学生に対し高圧的。
社長のトークのみ。会社説明会ではなく、社長の自伝みたいな感じだった。
人事の方の説明に熱意を感じられず、その企業の勢いが伝わってこなかった。
前で話している方の声が小さく聞きとりにくかった。集中しづらかったです。
段取りが悪く、社員の方が話された会社の志望動機がとても適当。
いきなり説教が始まった。
セミナーの内容というより、人事の方の雰囲気です。「この会社の雰囲気もこんな感じかな」というふうに思ってしまう。その企業では最近やっと年功序列を止める体制が整ったと言っていたが、セミナーの雰囲気も堅苦しいものだった。
とにかく長すぎる！！予定時間を大幅に越えていたり、内容があまりにも単調すぎるものもあった。会社の良い所を放してくれるのはいいいがあまりにも押し付けがましい感じのところも多かった。他の会社の悪口を言ったりするところもあった。
業界、会社の話でもなく、延々経済の話をして非常につまらなかった上、会社案内のビデオが編集もされていない、ただのテレビ番組の自社の特集だった。
社長が会社説明会真っ最中に一番前の席にもかかわらず、携帯電話でずっとメールをしていた。まったく学生の様子を見る気配もなかった。いざれお付き合いすることになるかもしれない人がいるのに…。トップの人材に対する考え方が分かったような気がした。
社員の態度が悪かった。傲慢ばかり。質問に対する答えがあやふや。狭い会場に詰め込みすぎ。
手順が悪かった。説明会始まりと同時に、筆記試験が行われた。先に説明会を始めて、その後選考に参加したいという意思のある人だけが、試験に進むような流れのほうが効率がいいと思う。
出席者数の把握がきちんとできておらず、立ち見が出た。
女性は必要としていないというのを遠回しに言われたこと。
家族構成、両親の職場を書かされた。

### 理系学生

企業説明はインターネットにあるからやらないとあって、適正試験と面接しか行わなかった。
うちが一番というのは、いいんですが、傲慢に聞こえて、他社は批判ばかりでその会社のワンマンぶりが浮き彫りになった。
スクリーンが低く、前に座っている人たちが見えない。マイクのハウリング。
すごい広い会場なのに、資料もない、power pointなどの映像もなく、わかりにくかった
研究職のセミナーで、研究に関してあまり詳しくない人が行っており、詳しい話が聞けなかった。
最終面接でも研究所の見学がなく、自分がどんなところで働くのかわからないまま選考が進んでいった。
人数が多すぎて、机の無い人もなくて、人事の話も簡単すぎ、質問の時間も少なかった。
人事の説明が下手、理系の職種についての詳しい説明がない。
目線が学生と合っていない。段取りが悪かった。
話のキレの悪い人が話をする。パワーポイント等による表示もなく、ただひたすら話すだけ。眠くなる。
時間になっても部屋に入室させてもらえず、また、入室したなら席が決まっていた。しかも、学校・学科によりきめられてあったようです。
うわべだけしか語ってくれなかったり、大会場でのセミナーで、全くもって会社の人の顔が見えてこなかった
歯切れが悪く、若手社員の話と言いつつ若手じゃなかったのが悪い印象を受けました。また事前に書かされたアンケートを回収しないなど、しっかりしていない印象でした。
グループワークをやったのは良い経験になったが、それが中心になってしまい、会社の雰囲気・仕事内容は全く伝わらなかった。会社としての魅力は全く感じる事がなかった。
ずっと学生に対するぐちばかりだった。
その企業の特許の話も永遠と。居眠りしている学生多数。司会進行役の人事が紙を棒読み。質疑応答の時間なし。
とても横柄な態度で、質問の意図を汲み取れず、まったく違う答えを話していた。顧客対応に疑問が残った
ビデオでの説明が多く、人が話して説明してくれる内容は事業内容より組織の話のほうが多かった。質問を受け付けてくれなかった。
学生を見下したような対応を取る。自分の会社じゃこんなことできないよと希望をかき消された。
三週間前の説明会申し込み時に、技術職志望であることを明記したにも関わらず、説明会当日、全体の説明が終わって職種別説明に入るときになって「弊社は女性の技術職採用はしてないので、事務が営業の説明を聞いてくださいと言われました。
選考に関係ないと言いながら、質問対応のリクルーターが「特に採用したい学生」をチェックしていた。

# モニター学生の声

学生の回答は「MYCOMモニターアンケート」の中からの抜粋です。

## 第1回(11月の状況)

企業・業界研究をはじめながら、これからの就職活動や自分の就職観を固めていこうという意識が見える。今年是自己分析という言葉が目立つ。まだ、暗中模索というところだろうか。一方で、大学の授業との兼ね合いや、社会状況、実際の面接対策など様々な不安要素も多い。

### 文理男女声(心境)

文系男子	とりあえず今現在不安な気持ちがいっぱいです。特に、先日、インターンシップに参加し、自分の実力のなさを実感し、より頑張らなければならないと実感した。
文系男子	まだ実際に就職活動について何したらいいのが基本的な流れがわからないので、今は、流れの確認をしたいです。あとニュースやOBに不景気で募集人数が少ないので厳しいとい事を聞いているのでかなりの不安があります。
文系男子	就職は自分の人生の方向性を決める重要な時期であると思います。あせらずじっくりと考えていきたいと考えています。当面は業界・企業研究と自己分析に時間を費やすつもりです。
文系男子	11月になりついに就職活動が始まったという実感がわいてきたので、しっかりがんばろう！これまで自分が学び、得てきたものをすべて出して、社会人として通用するか試す第一段階として就活に向かっていきたい。
理系男子	大学院で学んだ専門技術を活かせる企業に就職したい。職種にこだわって就職活動をしたい。
理系男子	まだまだ大学の授業(レポートや課題など)で精一杯なので、就職活動に移れない。
理系男子	自己分析が思うように出来ていないので、まずは自分の考えをまとめたい。私は理系であるが、文系の会社に就職しようと考えている。今まで専攻してきたスキルが就職に対して武器にならないことに対する不安が大きい。
文系女子	就職活動に関する情報交換できる友達がいません。就職のことになるとあんまりしゃべらなくなるんです。やっぱり皆ライバルだから仕方ないですけど、一人暮らしなので就職が厳しいといろんな人に言われました。でも、母子家庭で生活が苦しいので、絶対どこかに就職しないと！
文系女子	何から手をつけていいのかわからないだけに気持ちばかりが焦ってしまいます。パソコンの前にすわっているだけで就職活動した気になってしまったり…。もう少し真剣に取り組まないとはいけません。
文系女子	今私は海外留学をしており、1月1日に日本に帰るのですが、日本にいないためもっぱら就職活動はInternetに頼りきりです。11月、12月の会社説明会などに行けず、周りの方がどのような活動を今してられるかわからないので、非常に不安になっています。
理系女子	自分は大学の専門とちがう仕事をしたいが、求人にあてはまるものが少ないし、OBなどもいないと思われるのでとても不安がある。自分がやっていて楽しい仕事につけたらいいと思う。
理系女子	自己分析や企業研究で忙しいです。自分の向いている仕事がかままだよくつかめません。出来るだけ多くの企業にアクセスし、満足の行く企業・仕事を見つけたいです。今は手探り状態ですが、自分を信じて頑張ります。
理系女子	既に就職活動を終えた先輩から、どのように就職活動を切り抜けていったのかを聞いてみたい。自分は受験などを含め、今まで一度も面接を受けた事がないので、どのような受け答えをすれば良いのかわからず、かなり不安がある。

## 第2回(12月の状況)

実際に企業との接点が増えていく中で、情報だけでは得られない手応えを感じる声と活動を進めるための現実的な問題(交通費など)への不安の声が出てきている。既にエントリーシート記入などにも着手しているようで早期化の傾向がうかがえる。また、試験時期が来ていることや、首都圏と地方の進度の差などの不安も多く聞かれる。

### 文理男女声(心境)

文系男子	費用がどのくらいかかるのか心配です。インターネットの掲示板を見ていると交通費をくれる企業もあるけど、大多数の企業は出してもらえないみたいなので地方の学生にとっては負担が大きくなりそうです。
文系男子	エントリーシートと面接の対策をしなければいけないと思う。すでに面接が始まっているところもあり、興味があるところは早くエントリーしておかなければいけないと思う。
文系男子	様々な業界のセミナーに参加することで新しい発見や、その業界に対する興味の有無が分かった。自己分析がなかなか進まず、自己分析をするのが嫌になる時がある。実際に面接などで話をうまく言えるのが心配。
文系男子	だんだんと就職に対する心構えができてきた。自分のしたいことやできることが分かってきた。ただ、静岡在住という点から東京、名古屋でのセミナーが多くなるのが考えられ、スケジュール管理や運賃、体力など様々な不安がある。
理系男子	"気になったらとにかくエントリーを"という記事を良く目にしますが、僕はやはり、大切にこれだ、という会社にエントリーしようと思いました。そうでないと、慣れでやってしまったり、気持ちがこもらないためやはり自分を伝えることはできないと考えるからです。
理系男子	いくつかの会社はセミナーなどを既に開催しているが、果たしてどの程度参加したらいいものやら。友達とのネットワークを使って、いろいろ情報を収集しないと、周りの状況がわかんないですね。
理系男子	エントリーシートを既に何回も書いて練習していて、エントリーシートなどで自分の言いたいことがうまく表現できるようになってきた。就職活動は「早めに」「慣れる」がポイントだと思う。
理系男子	自分の人生において、これほどまで考えることはなかったと思う。今後の自分の一生を左右することなのでとても神経質になる。精神的に強くなる必要があると思った。
文系女子	エントリーするためにいろいろ企業のホームページや情報を見ていると、あまりにもたくさんありすぎて疲れてきてしまいました…。この先うまく会社を見つけ、順調に就職活動を続けていく自信がなくなってきています…。
文系女子	スーツも買ったし、やっと就職活動が始まってきたって感じですが、まだまだ不安でいっぱい。内定をできるだけ早くもらって、気分をらしくしたいのですが、内定をもらうには何をしたらいいのかわかりません。なにが有利で不利なのかわからなくて不安です。
文系女子	とにかく周りに流されているような感じがしている。周りはドンドンエントリーをしたり、セミナーに参加したりしているのに、まだ何もしていない自分にあせりもある。でも、何をやりたいのかがはっきりしない。
文系女子	マスコミ志望だった為、去年の春頃から意識して、就職活動を始めて来たせいか、まだ始まったばかりなのに、精神的にも体力的にも疲れてしまった部分がある。年々、活動の早期化に焦り、早めの対策をしてきたが、それが必ずしも良いものではないと実感した。年末は気を休め
理系女子	まだ企業セミナーも学内のものしか受けていないのでなんとも言えないが、学校にくる求人のほとんどが私の希望した職種ではないので、かなり不安である。あと、高望みしすぎか？というかんじ。
理系女子	まだ進学にするか、就職するか迷っていて、活動に本腰をい入れられない。はやくどっちにするか決めないと中途半端になってしまいそうだ
理系女子	現在大手の会社ばかりを受けていて、今後も大きな会社ばかり受けてしまいそうです。いろいろな規模の会社を見に行こうと思うのですが、やはり名前の聞いたことのある、商品を使ったことのある会社を受けてしまいます。そのうち、持ちゴマがなくなりそうで心配です。
理系女子	本格的にセミナー等に参加するようになり、多少不安が増してきた。遠距離で活動しているので、「すこしだけ興味がある」会社の説明会には経済的に行くことができず、可能性を縮めてしまっている気がする。
理系女子	予想以上にお金がかかります。経済的な面も心配になり節約しています。

### 第3回(1月の状況)

スケジュールが厳しくなることで、学業との両立が難しいとの声が多くなっている。地元以外での就職を希望する学生や、情報の少ない職種を希望する学生の不安も高まっているようだ。

#### 文理男女 声(心境)

文系男子	予定のやりくりが大変になってきて、正直つらいかもしれない。
文系男子	説明会を開く前から企業がエントリーの際、アピール文を要求してくる所が少し不満。順序が逆だと思う。
文系男子	採用時期が早まるのは仕方ないが、せめてセミナーぐらい開いてから、エントリーの締め切り時期などを設定してほしい。
文系男子	就職活動を始めてから早くも自分が成長してきていることが感じられます。今年はどっぷり就職活動につかって自分を成長させていきたいと思ってます。
文系男子	合同会社説明会に行き、会社のやる気だけでなく周りにいる人のやる気が身にしみるほど判り、やる気を出さねばと思う反面、上手いいくのかという考えも持ちました。
理系男子	研究室がそろそろ始まるので、それと就職活動とを両立していくのに不安を感じている。また、現在住んでいるのが青森県のため、どれ位企業訪問できるか不安。
理系男子	正直言って厳しい。書類選考もかなり厳しく面接までなかなかいけない。
理系男子	やはり地方にすんでいるとお金がかかってしかたがない。どうしても受ける企業を絞ってしまうので都市部に住んでいる人と比べたら不利になる気がする。
文系女子	就活の大変さが身にしみてわかる。自分が今何をすべきか、など、マニュアルがあるわけでもなく、あったとしてもその通りに出来るわけもなく、大変な努力をつかい、すでに嫌気がさしている。
文系女子	OB OGを捜すのが難しい。東京での面接に行くのが大変
文系女子	どうして学生に学生としての本分をまっとうさせてくれないのかと思う。しかしそういう時代なのだから割り切って強く行くしかないのだから、と開き直りのような気持ちも強まった。とにかく自分のため、と思って頑張ろうと思う。
文系女子	やはり女子学生の就職は更に厳しいと思いました。ブースに行って企業の説明を聞くとうると、今年は女子を探るつもりはないなどと言われる事が何度もあり、依然として差別があるのではないかと感じます。
文系女子	レコード業界に関する情報が少なく困っています。
文系女子	今、公務員と民間に狭間で揺れ動いています。自分の人生の選択の時なので、すごく慎重に、また後悔しないようにと思っています。
理系女子	今はまだ自分に合う企業を探している途中です。そろそろエントリーシートを書かなければ…
理系女子	セミナー後は、劣等感を感じている事が多々ある。本当に就職できるのか不安になってきた。
理系女子	就職活動をすることで、いろいろな会社の事を知ることができ、社会勉強になっていると思う。
理系女子	勉強、病院実習との両立はかなり厳しく、毎日をこなすので精一杯で、不安がある。

### 第4回(2月の状況)

活動がピークを迎え、なかなかスムーズに活動出来ない状況が焦りに繋がっている様子が見れる。なれない面接に苦勞する姿や、現実とのギャップに悩む学生も多いようだ。

#### 文理男女 声(心境)

文系男子	就職活動は厳しいとは思いますが、今後このような体験はできないので、できる限り楽しみたいと思っており、そのうえで自分が納得のいく会社に入れるように妥協をせずに頑張りたいと思います。
文系男子	学歴(大学名)の差を説明会でひしひしと感じます。しかしそんなことはいままさら言っても仕方がないことだし、高校生のころ頑張らなかつた自分が悪かったので、その分を今取り戻そうとしています！！
文系男子	自己分析を進めなければ、自己PRや志望動機もはっきりならないことが分かった。自分の行動原理を確認し、今までやってきたことに自信を持つためには、自己分析が絶対必要。今からでも間に合う！
文系男子	この先どうなるのか非常に不安。既に何社か受験して、筆記で落とされたところが数社、書類や筆記で通っても1次面接で落とされたところも数社あり、本当に内定が取れるのかどうか…
理系男子	会社説明会には行きたいけど、交通費と時間がかかるのが悩みです。
理系男子	教授ごとの就職観の差異で悩んでおります。学生が一流企業に就職しても科研費が増えるわけでもないし、学生を就職浪人させてでも結果を出させた方が自分の研究のためになるのはよく理解できますが…
理系男子	卒論テーマさえ決めていないうちから就職活動といわれても困る。自分が大学で学んだ内容の集大成が卒論なのだから、せめて研究がある程度進んだ所で採用活動をして欲しい。
文系女子	内定がでるのか不安だけど、出会いがあって今はまだ楽しい。
文系女子	自分の本当にやりたいことが見えない。人に尋ねられて答えられない。また、エントリーシートは通るようになったが、面接でとっさの判断が出来ず落ちる。
文系女子	最近、自分のやりたい事とできる事では違うという事を考え始めた。なので業界、業種にこだわらず就職活動をしている。しかし、ただ内定をもらうための就職活動になって、納得のいく企業に就職できないのでは、と不安に思うことがある。
文系女子	たくさん落とされたり、逆に受かったりして何を根拠に会社が自分を判断しているのかが訳がわからなくなってきた。これがOBや人事の人がいう「縁」というものかと感じてきた。捨てる神あれば拾う神ありだと思って、楽しんで就活しています。
文系女子	書類選考で落ちると、「何がいけなかったのか…」と会社側に詰め寄りたくなる。
文系女子	会社の説明会に行くようになって、これまで興味のなかった業界に興味をもったり、やっぱりこの業界は私には向かないと思ったりしました。やはり、企業にいる人に会うということは大切だと感じました。
文系女子	セミナーに行き過ぎて就職活動がだんだんしんどくなってきました。でもこれから面接の機会も増えてくると思うので頑張っていこうと思っています。
文系女子	いろいろ回っているうちに、大人の社会がわかってきたような気がする。。テストが全然出来なくても受かったり、性格テストだけで落ちたり…本当はどういうシステムなのか知りたいです。
理系女子	面接で落ちて気分が沈んだ(泣いた)けど、少しずつ度胸がついた気がする。諦めないで頑張りたい。
理系女子	早すぎて卒業研究で何をやるかわからないのに企業のエントリーシートで書かなければいけないのはつらい。
理系女子	ほぼ毎日説明会に参加しているが、その分、面接や筆記試験、エントリーシート対策を十分やっていないので不安である。
理系女子	大変だなあと感じます。自分の理想と現実とのギャップが大きい。
理系女子	だいぶ慣れてはきましたが、面接で思うようにしゃべれず悪戦苦闘しています。
理系女子	筆記や面接で落ちると、人間性を否定されたような気がして正直辛いです。ずっと自分が評価され続けるのも辛いです。
理系女子	早すぎて卒業研究で何をやるかわからないのに企業のエントリーシートで書かなければいけないのはつらい。
理系女子	研究室など学業が毎日忙しく、時間が限られてくるので大変。でも大学生生活を締め括る最後の一年なので、就職活動との両立が出来る様に頑張りたい。

## 第5回(3月の状況)

活動の最終段階に差しかかる学生も多いため、さらにスケジュールの組み立てに苦労している状態が続いている。自分の周囲から内定の声が聞こえ始め、焦りと不安を感じているようだ。また、選考基準の不透明感に対する不信の声もあがっているようだ。

### 文理男女 声(心境)

文系男子	まわりは内定が出だして、私は内定がもらえるのかどうか不安です
文系男子	結果として入社できるのは1社だけなので、沢山内定をもらうのではなく、自分に合った、自分を認めてくれる企業を探しています。辛いけれどとても楽しい。
文系男子	面接も始まり、ようやく自分の就職活動が軌道に乗ってきたところだが、周りでは内定が出たということも聞き、多少の焦りも感じる。
文系男子	とにかくどこか一つでも内定をもらいたい、というのが本音です。一つもらうだけで心理状態が全く変わりもっと落ち着いた就職活動ができそうです。
文系男子	就職活動を始めの時期が早く、それはそれで良い事だと思いますが、少しだれてきてしまっているように感じます。こちらで気持ちを新たに頑張らなければいけないと考えています。
文系男子	いつになったら内定をとって就職活動が終わるかわからない
文系男子	人物重視といっている企業は多いが、本当に人物をみているのか、疑問に思う
文系男子	ただ会社に行く時代は終わって、自分で考えて、スキルアップしていかないと無意味な人生に終わらそうだと思います。選ばれるか選ばれないかの二極化が進むシビアな時代がきていると感じました。
理系男子	企業の求める人物像でなければ雇ってくれないのかと不安だ
理系男子	地方の大学にとって、東京、大阪で行われる初期の頃の選考会はお金に負担が大きい。
理系男子	中々思うようにいかない。成長する機会として前向きに捉える心がある一方、だんだんしんどくなってきたことも事実。満足いくまで頑張るつもり。
文系女子	自分の希望はもちろんあるけれど、こういうのは縁のものだなあと最近思います。
文系女子	持ち駒がどんどん減っていってます。友達では2月の最後に就職活動を終えた子もいて、かなり焦ってます。
文系女子	マニュアルに囚われたくないと思って、やる気満々だったけど、今は就活休憩中。焦りもあるけど、自分にぴったりの仕事や企業は、必ず見つかる気がする
文系女子	やはり就職活動って難しいとひしひしと感じています。これから1、2ヶ月後に自分はどうなっているのかとても気になります。
文系女子	どこか自分にあうところに決まるとは思う。しかし、それまでの道のりが見えず、それがとても不安である。
文系女子	2月~3月上旬はエントリーシートも通過せず、うまくいかなかったが、3月頃にじっくりと自分のエントリーシートについて友達と話合ったりするなどして心を入れ直してからはやっと軌道に乗り始めた。ここから本番だと思って頑張りたい。
文系女子	エントリーシートの書き方も以前から比べると慣れてきました。しかし、縁がないと企業に言われると、次のエントリーシートをどう書いて良いのか悩みます
文系女子	興味のある会社はいくつかあるけど、その中でここ！と本命を決められない。
文系女子	1社でも内定が出ればもう就職活動は終わりにすると決めていたのに、いざ出てみると、まだ諦めきれないことに気づいた。まだがんばります。
文系女子	ほんとうに自分にはなにに向いているのか...と葛藤の日々を続けています。
文系女子	一般職(事務職)は正社員として必要とする企業が少ないため、派遣・契約社員の道も考えるようになりました。
文系女子	最近は総合職だけでなく、一般職も探し始めました。周りの友達でも、同様な動きが見られます。
文系女子	今だにやりたい事が見つからず、周りを見ていると不安になる事があります。でも、様々な企業を見る事ができて就職活動自体は楽しんで行っています。
理系女子	実際に面接が始まり、行きたい企業に行けるかどうかちょっと不安になってきた。あせらずがんばろうと思う。
理系女子	面接が全く通らず本当に就職できるのか不安。選考に落ちて、落ちた理由が具体的にわからないので直しようがない。
理系女子	女性の採用を増やして欲しい。
理系女子	学会の発表準備におわれて、就職活動がほとんどできません。学生の就活に非協力的な研究室なので、つらいです。色々な業界、業種を見てみたかったけれど、そももいかなそうで残念です。
理系女子	受けた企業すべて落ちたので、入れてくれるならどの会社でもよくなってきた。

## 第6回(4月の状況)

実際の選考に際して現実の厳しさを身にしみて認識している様子。自分自身の興味や価値観が絞りきれず苦労している学生も多い。学生によっては志望の転換や視野を広げるような行動が出始めている。

### 文理男女 声(心境)

文系男子	個人面接に全く合格できず、悩んでいる。思い切って、志望業種を広げてみようと思う。
文系男子	活動を続けているうちに、本当に自分がやりたいことが何なのかわからなくなる時がある。
文系男子	多くの説明会に参加し、面接を進むにつれ、また新たな魅力が見えてきてしまい、この時期になってまた企業選びに悩み始めてきてしまった。
文系男子	何を基準に面接を判定しているのかを少し位公開してほしい(最終面接で、どうでも良い質問ばかりしてなぜ落ちるのかなど不透明さが多々ある)
文系男子	面接が重なりすぎて大変です。優先順位を付けると言われても、無理なものはしょうがないでしょ。もう助けてください。
理系男子	長期化を予想はしていたが、実際、予想以上につらいものがある。しかし、結果がすべてであるため、引き続き前向きに取り組む。
理系男子	ホンマに出遅れました。説明会を締め切った会社が多く、厳しいです。
理系男子	東京に住んでいた方が就職活動しやすかった。
理系男子	自分のやりたいことが、今だにはっきりと定まりません。就職が決まる自信が全くなく、やる気が起こってきません。
文系女子	大変ですが説明会などに行きたくいと思うところもあるので、そこにしほりつつがんばりたいです。
文系女子	焦って自分を安売りしてしまおうです。
文系女子	もはや持ち駒も少なくなり、採用活動を終えた企業も多々ある。希望の企業にいくことだけでなく、内定を得ることでずる難しいのかと不安である。
文系女子	「等身大の自分」がやはり大切なのだと感じている。いかに自分の視点をだすか...そういう勝負だと思う今日この頃だ。
文系女子	エントリーシートや、OB訪問の負担が大きい。また、金銭的な問題は本当に大きい。
文系女子	女子の就職活動が予想以上にとても厳しいのに、自分も周りも悲鳴をあげ、日本ってまだこんな国だったのだ!ということを実感しています。
文系女子	筆記試験をWEB受験にする企業があり、地方からの就職活動が楽になり、大変助かっています。
文系女子	いろんな人と話すことで自分の価値観とか、もっと考えてなかったことが見えてくると思う。面接で企業のイメージが変わったりして、実際に働いている人に話を聞いてみるのが大切だと思った。
理系女子	悩んで、潰れそうになつたけど聞き直った。「就職はお見合いのようなものだ」と思い、あまり考え過ぎないようにしている。
理系女子	ある企業のセミナーで人事の方が言っていたことですが、内定はもらえる人は何個ももらえるけれど、もらえない人にはもらえない傾向にあるといった。その通りだと感じました。
理系女子	なんとなかなかなと思う一方で、すごく焦る部分もあり、今、なにをしたらいいのかわからなくてどうしようもない心境です。この会社じゃなきゃダメなんだというポイントがなかなかつかめず、本当に苦しいです。どこでもいいというのが今の本音だけに、そこをつかれるととても戸惑ってしまいます。
理系女子	友人も内定が始めて、だんだん就活にも慣れてきて、遊びたいんだけど、精神的に不安で思う存分遊べなくて辛いです。
理系女子	先が見えずかなり不安で仕方がない。就活が長引くと、交通費などよけいなお金がかかってしまってもったいなく思い焦る。
理系女子	研究室がとても忙しくなり、時間が無くなった。こういう時、駅のホームとかでスーツ姿の人を見るととてもあせってくる。また、最終面接の会社で散々言われ、内定がもらえなさそうなので、自分を失いそうです。

## 第7回(5月の状況)

結果の出た学生からは就職活動を通じてより自らを高めて行く意識の芽生えを感じているという声が目立つ。引き続き活動中の学生もさらに絞った活動をしていく上での問題点をより明確に感じとっているようだ。一部の学生では諦めのようなものを感じ始め、就職に対して肯定的に考えられなくなっている学生も見受けられる。

### 文理男女 声(心境)

文系男子	6月に教育実習に行くのでその準備のために5月はほとんど就職活動に時間を割けなかった。6月もほとんど動けないので、今後この2ヶ月がターニングポイントになるような気がする(いい意味でも、悪い意味でも)。
文系男子	今現在持ち駒が無くなってしまい、やる気がだんだんと無くなっています。どうしようか現在悩んでいるところです。
文系男子	就職活動では、結局、これまでの生き方がある程度は照射されると思います。あまりに意外な就職結果の友人は事実あまりいません。普段から計画的に頑張ってる友人は、やはり目標通りに内定をもらったりしています。就職活動から頑張るのではなく、普段の学生生活で自分の良さを見つける事が大事であり、それは就職してからも、一生続くものだと思います。
理系男子	面接になかなか慣れず、緊張してなかなか思うように口がまわりません。
理系男子	大学の研究が忙しくなってきたのでなるべく早く内定がほしいです。
理系男子	企業に能力を見抜く力があるのなら、卒業後採用とかにこだわることなく、もっと活動期間を自由に選択できるようにしてほしい。
理系男子	今内々定が出ずに苦しんでいる友達が多い時期ですが、自分にあった職業を決める大切なころなので、それでも粘って決めた会社で精一杯働けられればとおもいます。
理系男子	思ったよりも厳しかったが、得るものもたくさんあり良かった。
文系女子	圧迫面接を行っている企業がよくあるが、人格を疑ってしまい、その会社に最終にして魅力を感じなくなってしまうことがよくある。
文系女子	やはり、就職活動は「縁」「相性」だと思う。しっかりと自己分析と、労を惜しまない情報収集が鍵となると思う。
文系女子	おもいきり自分らしくやるのが将来の自分にとって一番理想的なマッチングとなるのはわかるけれど、業種を幅広く受けている為に、実際内定をもらっても、やりたいことを1つに絞れない現状です。
文系女子	フリーターは絶対いや、とかいうような固定観念が崩れてきた。というより、捨てなければ自分にとって最良の人生は開けないなどこの頃感じる。転職の可能性も考えつつ就活するようになった。
文系女子	何ヶ月か前に比べて、セミナーなどを開催する企業が少なくなってきたので、今後、本当に採用があるのか不安になってます。
文系女子	活動を終えて自分を見てくれる企業はちゃんとあるんだなと思いました。良い会社に巡り合えて本当に幸せであったと思います。
文系女子	就職活動は、自分自身とても強くなれた。面接などをこなしていくうちに、自分のやりたい業種、職種が分かってきた。今では自分を落としてくれた企業に感謝もしている。
文系女子	無事に内定を頂き、満足感を味わえたのも、貴社の就職サイトがあったからだと思っています。本当にありがとうございました！
理系女子	「就職したいけど自分の好きな職業に就けないのなら無理に就職する事もないかな」と思い始めた。
理系女子	自由応募、男女平等というけれど実際はそうではないと思う。就職担当の教官に永久就職(結婚)した方がいいのではないかといわれショックだった。
理系女子	就職活動はどんなに自分の思いが強くて、努力しても高校や大学受験とちがって叶うものではないと解った。
理系女子	数日前、某企業のジョブマッチングが成立した！！就職活動を始める前は、自分には雲の上の存在だと思っていた企業だ。だめもとで挑戦したので、本当に驚いた。入社することよりも、入社後の方が大変だろうが、頑張りたい。
理系女子	学業と同時に就職活動はなかなか思う通りに進みませんが、自分のペースでいこうと思います。

平成15年3月

就職・採用活動早期化の是正を求めて  
-就職・採用環境の改善に向けて-

日本私立大学団体連合会  
会長 奥島 孝康

本連合会は、就職・採用活動の早期化とそれを要因とする長期化が、わが国の将来を担う若者の育成に大きな影響を与えることを憂慮し、このことについて広く社会の理解を求め、社会全体で人材育成を行うために、特に就職・採用活動の早期化の是正に向けて、大学と社会が共に取り組むことを提案するものである。

学生には、等しく4年間の大学生活があり、その時間のなかで学ぶ権利もまた等しく保障されなければならない。本来、学生の総合的な能力は、4年間の大学生活(正課内教育・正課外教育・課外活動等)によって醸成されるものであるが、就職活動の早期化とそれを要因とする長期化により、学生は、能力・資質を高める貴重な時間を失い、未成熟な状態で社会に巣立っている。

優れた人材を育成し社会に送り出す社会的使命を帯びている教育機関として、また大学生の約80%の育成を担う私立大学として、その社会的使命に応えるためにも、就職・採用活動の早期化を速やかに是正する必要があると考える。

現在、学生の民間企業等への就職活動は、その多くが最終学年を待たずに始まっていることは周知の通りである。将来的な人材の育成という視点から見ると、就職・採用活動の早期化は、わが国にとって国際競争力の低下をはじめとした、国家レベルにおける多大な損失をもたらすであろう。わが国の将来を担う若者の育成のためには、大学・社会双方の現状に対する認識・自省とともに、産・官・学をはじめとする社会全体が連携していくことが重要である。

また、人材の育成を担う大学に対する社会の理解と支援も不可欠である。

以上のことから、大学と社会は、教育環境の確保に努め、学生が学習成果を十分にあげうる環境を整備する必要があると考えられる。

以 上

## 掲載資料一覧

調査名	調査実施団体	調査概要
国勢調査	総務庁	日本国内の人口、世帯、産業構造などの現在の状況を明らかにし、国や地方公共団体における各種の行政施策を立案するための基礎資料を得ることを目的とする国のもっとも基本的な統計調査。 5年ごとに実施し、2000年(平成12年)に行われる調査が17回目 10月1日現在、日本国内に普段住んでいるすべての人を対象とするため国籍に関係なく、調査対象となる。
学校基本調査	文部科学省	学校教育行政に必要な学校に関する基本的事項を明らかにすることを目的とする調査事項/学校数,在学者数,教職員数,学校施設,学校経費,卒業後の進路状況等 調査対象/学校教育法に規定する学校,市町村教育委員会 調査実施時期/毎年5月1日現在 調査結果発表の時期/毎年8月に速報を発表 12月に本報告を発表
雇用動向調査	厚生労働省	主要産業の事業所における入職者,離職者等についての属性,入職及び離職に関する事情等並びに事業所における求人状況等について調査し,労働力の移動や求人状況等の実態を明らかにする
労働経済動向調査	厚生労働省	生産、販売活動及びそれに伴う雇用、労働時間など現状と今後の短期的見通しなどを把握するため、全国の建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業及びサービス業に属する常用労働者30人以上を雇用する民営事業所5,358事業所を対象に年4回実施(通信調査方式) 掲載資料は平成14年5月1日現在の調査結果である。(回答事業者数3,018社・回答率56%)
2003年度 大学生の就職意識調査	(株)毎日コミュニケーションズ	調査対象/2004年3月卒業見込みの全国大学3年生、大学院1年生 調査期間/2002年11月15日～2003年1月31日 調査方法/毎日コミュニケーションズ発行の就職情報誌にアンケートを同封し、郵送にて回収及びインターネット上のアンケートフォームより回収 有効回答数/合計:7,912名[文系5,893名:理系2,019名]
2004年採用予定及び採用活動におけるアンケート(採用予定調査)	(株)毎日コミュニケーションズ	調査方法/回答用紙を郵送、Faxにて返送 調査期間/2003年2月6日(木)発送、2月25日(火)FAX受付締切り アンケート送付対象/国内優良企業 6,000社 回答/939件【内訳 『上場・店頭公開企業』307社:『未上場企業』632社 『製造業』330社:『非製造業』609社】 有効回答率/ 15.7%
2003MYCOMモニターアンケート	(株)毎日コミュニケーションズ	・大学生の就職活動状況を月別に定点観測することを目的に実施。03年版は02年11月より開始。 ・Web上にアンケートフォームを設け、モニター会員にメールでURLを告知。入力されたデータを集計。 ・調査対象:全国各大学より応募のあったモニター会員2,512名。 ・第1回～第6回の平均回答率:49.5%
大学等における平成13年度インターンシップ実施状況調査	文部科学省	・大学等におけるインターンシップへの取組状況を把握するため、平成8年度から全国公私立の大学・短期大学・高等専門学校を対象に例年4月に実施。 ・回答率:100%