

2004 年度版

2004 年度 就職戦線の流れ



【発行：お問合わせ先】

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 - 15 MYCOM 九段ビル

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

目次

第1章 2004年就職戦線の流れ

2004年就職戦線の流れ	4
--------------	---

第2章 2004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	26
2. 大学院への進学状況	27
3. 就職者数と就職率	28
4. 新卒採用市場【対前年比増減】	29
5. 新卒採用市場【増減の理由】	30

第3章 2004年度学生の就職意識

1. 就職希望度・就職観	32
2. 大手志向の高まり	33
3. 会社選択のポイント	34
4. 就職活動上の不安や不満	35

第4章 学生の就職活動状況

1. 月別エントリー数	37
2. 企業絞込み状況	38
3. セミナー参加状況(時系列)	39
4. OB・OG訪問・一次面接受験状況(時系列)	40
5. 内々定状況・活動終了状況(時系列)	41
6. 内々定保有状況(時系列)	42
7. 内々定保有状況(文系大学別)	43
8. 利用しているツール	44

第5章 企業の採用動向

1. 2005年卒者採用予定数の増減	46
2. 質と量に関する採用方針 他	47
3. 採用情報公開の時期	48
4. セミナー開催の時期	49
5. 導入している採用手法・制度	50

付録(添付資料)

1. グループディスカッションのテーマ	52・53
2. エントリーシートテーマと記入に苦労した設問	54
3. 「良い印象が残ったセミナー」の内容	55
4. 「悪い印象が残ったセミナー」の内容	56
5. モニター学生の声(時系列)	57～60
6. 新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章(日本経済団体連合会)	61
7. 掲載資料の調査概要	62

第1章

2004年就職戦線の流れ

1. 年内の動き

景気の回復基調を受けて薄明かりの幕開け。
新卒採用も中堅企業を含め回復基調に。しかし「厳選採用」姿勢は変わらず。
10月から採用戦線スタート。
新たな就職の枠組み、「新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章」の署名始まる。
年内の各種企業イベントも本格化。
国の若年層向け対策も進む。
WEB適性試験の利用が増加。
学生のマインドも多少楽観視傾向に。業界・企業研究が遅れ気味。

2. 年明け～3月の動き

全体に回復基調強まる。電機・金融・流通など幅広い業種で採用増のニュースが増加。
楽観視の傾向、更に強まる。エントリーも減少、絞込み傾向へ。
大手志向、男子学生中心に上昇。男女の意識の違い、絞込みにも影響？
会社選択の基準に変化、「社風」「しごとのやりがい」など精神面の充実が高まる。
2月のイベントも盛況。新たな企業発見・生の情報収集。
エントリーシート提出やOB・OG訪問・セミナー参加・一次面接など盛んに。

3. 4～5月の動き

4月1日より一気に選考へ。一部の企業に不足感。
内々定保有率も上昇し、64%の学生が内々定を保有。
文系男子の自信に揺らぎ。厳しいと感じたのは「選考基準の高さ」。
就職活動スタート時と終了時で企業選択に変化。キーワードは企業人事の印象。

4. 6月以降の動き

今後の学生の動きは？
未内定学生の今後は？

1、年内の動き

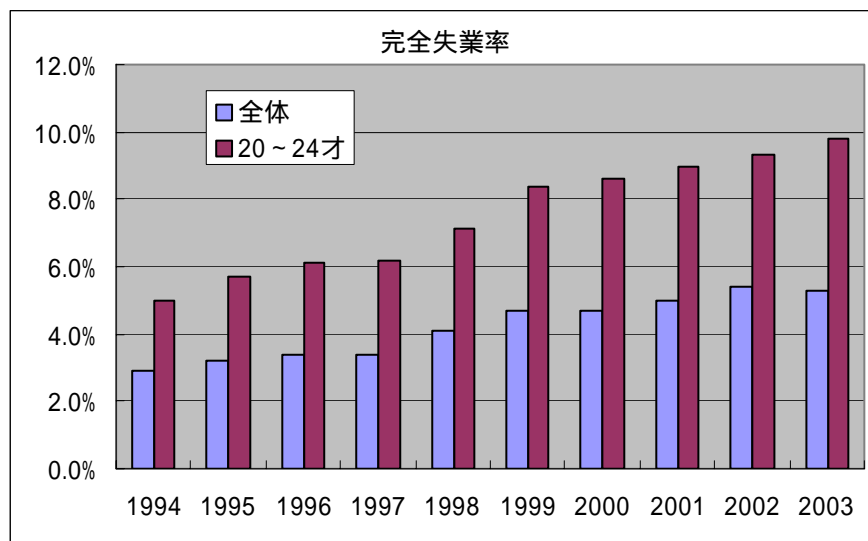
景気の回復基調を受けて薄明かりの幕開け。

日経平均株価が1万円台を回復し、企業の収益構造も上場企業を中心にリストラ型から増収型に改善されつつある中、主力事業を中心に収益を伸ばす企業・業界が増加し始めた。それを受けて「冬のボーナス2年ぶりに増加」などの景気の回復感を伝える記事が散見されるようになり、薄明かりながらも景気回復の兆しが見えるようになってきた。

このような景気動向を受け、採用計画においても企業の採用意欲に少しずつ回復基調が表れてきた。2005年の採用計画に関して、JR東海が「新卒採用前年比70人増」を発表、エア・ドゥが「初の新卒定期採用を開始」を発表するなど、明るい材料が見受けられた。

また、製薬会社各社が営業力強化の為、相次いでMR（医薬情報担当者）の大量採用を発表し、中途採用と同様に新卒採用にも積極的に取り組む姿勢が見られるなど、特定業界内の事情に応じて採用数を増やす傾向も見られた。総務省の発表した2003年の完全失業率においても過去最悪であった2002年の5.4%から若干持ち直して5.3%となり、雇用に関する情勢も改善の傾向を示している。ただし、これを年代別で見ると新卒対象年齢となる20～24歳の完全失業率は未だ改善されていない。2002年の9.3%から2003年は9.8%と失業率は増加しており、雇用意欲は高まりつつあるも実際の雇用にまで結びついていない事が見て取れる。このように、雇用に関する明るい材料が増えてくる中、それを実感できるまでの確信がないまま半信半疑での就職戦線スタートとなった。【表1】

【表1：全国の年度別完全失業率(総務省:労働力調査)】



新卒採用も中堅企業を含め回復基調に。しかし「厳選採用」姿勢は変わらず。

景気回復の兆しを受け、新卒採用数においても増加傾向が表れるようになってきた。弊社が今年2月に行った「2005年卒の採用予定及び採用活動に関するアンケート」において、大卒採用を「増やす」と回答した企業が前年より7～8%増え、「減らす」と回答した企業は2～3%減る結果となっている。(院生：採用増11.5%・昨年比+3.3%、4大文系：採用増23.4%・昨年比+8.1%、4大理系：採用増24.1%・昨年比+7.4%)【表2】また、景気回復感が高い大手企業ほど増加傾向が高かった昨年に比べ、今期は従業員数の少ない中小企業においても雇用意欲の高まりを見せる結果も出てきており、本格的な回復基調が見て取れるようになってきた。(従業員100人未満 院生：採用増9.9%・昨年比+6.4%、4大文系：採用増18.7%・昨年比+7.0%、4大理系：採用増19.0%・昨年比+6.9%)【表3】

【表3 :05卒者採用数の増減(05卒者採用予定調査:MYCOM)】

大学院生採用	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
増やす	11.5%	8.2%	18.5%	13.2%	8.4%	5.6%	16.5%	12.2%	8.8%	5.8%
昨年並	33.9%	33.4%	38.6%	40.9%	31.8%	29.6%	40.3%	38.8%	30.5%	30.3%
減らす	3.1%	5.8%	3.6%	7.8%	2.9%	4.7%	2.9%	4.4%	3.3%	6.6%
未定	24.0%	22.0%	24.4%	24.3%	23.9%	20.8%	20.3%	21.9%	26.0%	22.1%
採用予定無し	26.2%	27.5%	14.9%	11.2%	31.3%	36.0%	18.3%	19.1%	30.5%	32.5%
採用見送り(中止)	1.2%	3.1%	0.0%	2.7%	1.8%	3.3%	1.7%	3.8%	0.9%	2.7%

四大文系採用	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
増やす	23.4%	15.3%	27.0%	18.5%	21.9%	13.7%	21.7%	15.1%	24.3%	15.4%
昨年並	50.1%	46.8%	47.3%	45.7%	51.3%	47.3%	47.1%	39.5%	51.6%	50.8%
減らす	6.5%	8.7%	5.1%	8.3%	7.2%	8.9%	6.3%	6.8%	6.7%	9.8%
未定	13.3%	18.0%	18.1%	20.9%	11.1%	16.6%	14.6%	19.1%	12.6%	17.4%
採用予定無し	5.3%	7.3%	1.9%	3.0%	6.8%	9.4%	8.3%	13.9%	3.7%	3.7%
採用見送り(中止)	1.4%	3.9%	0.6%	3.6%	1.7%	4.1%	2.0%	5.6%	1.0%	3.0%

四大理系採用	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
増やす	24.1%	16.7%	26.0%	19.1%	23.3%	15.6%	25.2%	19.9%	23.6%	14.9%
昨年並	49.3%	47.4%	45.7%	45.8%	50.9%	48.2%	52.1%	46.2%	47.7%	48.2%
減らす	4.8%	7.8%	3.8%	9.4%	5.3%	7.0%	4.5%	6.1%	5.0%	8.8%
未定	16.5%	19.0%	21.6%	20.7%	14.2%	18.1%	14.6%	18.0%	17.5%	19.5%
採用予定無し	4.4%	5.6%	2.5%	1.7%	5.3%	7.5%	2.5%	5.5%	5.4%	5.6%
採用見送り(中止)	0.9%	3.5%	0.3%	3.3%	1.1%	3.5%	1.1%	4.3%	0.8%	3.0%

【表3 :05卒者採用数の増減 従業員数別 (05卒者採用予定調査:MYCOM)】

大学院生採用	100人未満		100～499人		四大文系採用		100人未満		100～499人		四大理系採用		100人未満		100～499人	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
増やす	9.9%	3.5%	8.8%	6.3%	18.7%	11.7%	22.4%	13.7%	19.0%	12.1%	25.5%	16.5%				
昨年並	25.2%	23.0%	30.9%	27.1%	48.8%	37.2%	50.7%	48.9%	52.1%	41.8%	48.3%	50.0%				
減らす	3.6%	3.5%	3.0%	3.5%	3.3%	6.4%	7.8%	8.6%	4.1%	6.6%	5.6%	6.3%				
未定	18.9%	18.4%	21.3%	22.2%	14.6%	17.0%	10.5%	14.6%	16.5%	13.2%	13.9%	17.4%				
予定なし	36.9%	43.7%	35.1%	36.8%	9.8%	16.0%	7.0%	10.5%	4.1%	14.3%	5.9%	6.3%				
見送り(中止)	5.4%	8.1%	0.8%	4.2%	4.9%	11.7%	1.6%	3.8%	4.1%	12.1%	0.8%	3.6%				

それに伴い、採用予算を上積みする企業も増えてきている。同調査において、採用予算を「大幅に増加する」と「増加する」と回答した企業の合計は昨年の14.4% 19.4%と増えており、「大幅減少する」と「減少する」と回答した企業は26.5% 19.2%へと減少している。リストラも一段落し、新たな人材確保にシフトし始めている企業の姿勢を裏付けるような結果となった。【表4】

【表4 :05卒採用予算の増減 (05卒者採用予定調査:MYCOM)】

	全体		上場・店頭公開		未公開		製造業		非製造業	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
大幅に増加する	2.6%	1.1%	2.9%	1.0%	2.5%	1.2%	2.3%	0.7%	2.8%	1.4%
増加する	16.8%	13.3%	17.2%	12.3%	16.6%	13.8%	17.8%	12.6%	16.2%	13.7%
今年度並み	61.4%	59.0%	61.8%	59.9%	61.3%	58.6%	62.0%	61.5%	61.2%	57.7%
減少する	16.9%	22.2%	16.6%	23.6%	17.0%	21.5%	16.3%	20.4%	17.1%	23.2%
大幅に減少する	2.3%	4.3%	1.6%	3.1%	2.7%	4.9%	1.7%	4.9%	2.7%	4.0%

一方で、採用に関する「質重視」の方向性に大きな変化は出ていない。採用にあたって「徹底的に質を重視する」と回答した企業が文系で48.2% 51.2%、理系46.9% 50.2%へとそれぞれ増加している。総務省の就業構造基本調査では役員を除く雇用者の内、正社員の比率は82年の83.1%から02年には68.0%まで下落している。正社員に求められる役割は益々重くなり、当然、採用する際にも慎重にならざるを得ない状況といえよう。雇用意欲は増加するものの、結果として雇用に結びつかないのは「人は欲しいが優秀な人材しか採用しない」という厳選採用の姿勢が要因の一つとなっていることに間違いはなさそうだ。【表5】

【表5:05卒採用にあたっての採用方針 (05卒者採用予定調査:MYCOM)】

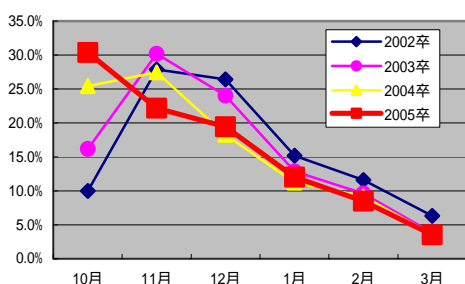
	大学院生採用		四大文系採用		四大理系採用	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
徹底して質を重視	57.5%	55.5%	51.2%	48.2%	50.2%	46.9%
徹底して量を重視	0.4%	0.9%	0.6%	1.2%	1.1%	1.5%
量よりは質を重視	35.9%	36.7%	44.7%	47.6%	43.6%	46.1%
質よりは量を重視	1.5%	0.5%	1.6%	0.9%	1.8%	1.4%
特定のスキルを重視	4.5%	5.1%	1.7%	1.5%	3.0%	3.2%
特定の大学を重視	0.2%	1.2%	0.2%	0.6%	0.4%	0.9%

10月から採用戦線スタート。

このような企業の雇用意欲の高まりにより、昨年よりも採用情報公開の時期を若干早めながら本格的な就職戦線がスタートした。その結果、早期化が続く近年の就職戦線の中でも、初めて10月スタートの企業が最多となった。【表6】情報公開が早まった理由としては以下のことが推測される。「早期に活動する学生は就職に対する意識も高く、より優秀な層の学生が多い」という企業の経験則 夏場のサマーインターンシップを導入する企業と、それに参加する学生の増加により意識形成が早まった。 昨年から各就職サイトのオープン時期が10月になっている。

また、初めて採用情報を公開するツールとしては「就職サイト」からが圧倒的で84.7%を占めている。【表7】日本経団連の採用アンケートにおいても学生の応募をインターネットだけで受けた企業が前年度比13.1ポイント増の56.7%にのぼり、郵送などの手段と併用を含めると84.4%の企業がインターネットでの受付をおこなっているという結果となっている。いまや採用活動の入口として、インターネットが完全にスタンダードとなった。

【表6:採用情報公開の時期 (05卒者採用予定調査:MYCOM)】



【表7:採用情報を最初に公開した媒体(05卒者採用予定調査:MYCOM)】

	2005卒	昨年
就職情報誌(宅配)	8.1%	14.3%
就職情報誌(市販)	3.1%	4.3%
個別DM(紙)	3.3%	5.5%
インターネットDM	7.4%	8.8%
インターネット就職サイト	84.7%	80.1%
インターネットホームページ	56.1%	59.5%
入社案内	6.7%	6.8%
新聞広告	2.6%	2.7%
その他	2.9%	4.9%

新たな就職の枠組み、「新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章」の署名始まる。

このように企業の雇用意欲が高まる中でスタートした05年卒の採用戦線であったが、その流れを変える大きな出来事があった。2003年10月21日に日本経済団体連合会の奥田会長が「2004年度新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章」【P61参照】を発表した。この倫理憲章自体は97年に廃止された「就職協定」の後を受けて毎年出されていたものだが、実効に乏しく有名無実化している面があった。今期から、より実効性をもたせるため「倫理憲章の趣旨実現を目指す共同宣言」への賛同を経団連より経営者宛てに求め、賛同書を提出した企業を日本経団連発行の経営タイムスで公開するという方式に踏み切ったのだ。特に、倫理憲章の第二項に記載されている「2.採用選考活動早期開始の自粛」として、「卒業学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」という一文は、企業の採用スケジュールに大きな影響を与えることが予想され、各企業とも他社の動向を探りながら署名にサインをするかどうかの様子見が暫く続いた。また、新たな変更点として、「3.公平・公正な採用の推進」の項目に「大学所在地による不利が生じぬよう留意する」という一文が加わり、地域格差の是正を求める文章が盛り込まれていた。結局、11月30日の賛同書提出期限を前に、学業への配慮を企業のコンプライアンスとして捉え、署名をする企業が出始めるようになった。12月に入るとJTBなどが自社のHPで「倫理憲章に則り活動します」と発表し、話題を集めた。その結果、12月半ば時点で賛同企業は630社にのぼり、一定の拘束力を持つ宣言となったのである。【表8】(3月11日時点で更に14社が加わり、644社が賛同)

【表8:「倫理憲章の趣旨実現を目指す共同宣言」に賛同した企業名(一部抜粋)(経営タイムス12月15日号)】

あいおい損害保険	キッコーマン	セブン-イレブン・ジャパン	トヨタ自動車	松下電器産業	リクルート
アコム	京セラ	全日本空輸	ニコン	マツダ	リコー
旭化成	クボタ	ソニー	日産自動車	マンパワー・ジャパン	
イトーヨーカ堂	KDDI	第一生命保険	日本アイ・ピー・エム	みずほフィナンシャルグループ	敬称略順不同
イオン	小松製作所	第二製薬	日本アムウェイ	三井住友銀行	
石川島播磨重工業	三洋電機	ダイエー	日本航空システム	三越	
伊藤忠商事	三和シャッター工業	大成建設	日本テレコム	三菱自動車工業	
エイベックス	ジェイティービー	大日本印刷	パナソニック	三菱重工業	
エヌ・ティ・ティ・ドコモ	資生堂	帝人	東日本旅客鉄道	明治製菓	
王子製紙	シマンテック	東京海上火災保険	日立製作所	ヤマト運輸	
大林組	昭和シェル石油	東京ガス	フジタ	ヤマハ	
花王	住友スリーエム	東芝	フジテレビジョン	UFJ銀行	
鹿島建設	積水ハウス	東レ	本田技研工業	雪印乳業	

これにより、企業HPの採用スケジュールの書き換え、エントリーシートの締め切りを延長・回数増、追加のオープンセミナーの開催など、新たなスケジュール作成と準備に追われる人事担当者の姿が一部で見られた。一方、日本経済団体連合会に所属していない外資系企業や中堅企業などはこの影響を受けないこともあり、国内大手企業の選考が4月に集中する今期のスケジュールをどう捉えるかによって、自社の選考スケジュールを再検討する事となった。この影響を調べる為、弊社の採用予定調査で「倫理憲章が採用スケジュールに及ぼす影響」を聞いてみた。【表9】すると、企業全体ではほとんどの企業が「ほぼ計画どおりに進行」(76.8%)と回答し、一見大きな影響がないようにも見て取れる。しかし、これを上場・店頭企業と未上場で比較してみると上場・店頭企業が「当初の予定よりも遅らせる予定」の項目で14.2%と回答したのに対し、未上場企業では5.2%と上場・店頭企業の方がスケジュールを後ろ倒しにしている事がわかる。代わりに、未上場企業では「少し前倒しで進める予定」が4.3%と上場・店頭企業の1.9%を上回る結果となっている。

【表 9:倫理憲章が採用スケジュールに及ぼす影響 (05 卒者採用予定調査:MYCOM)】

	全体	上場・店頭公開	未上場
少し前倒して進める予定	3.6%	1.9%	4.3%
ほぼ計画どおりに進行	76.8%	81.6%	74.7%
当初の予定よりも遅らせる予定	7.9%	14.2%	5.2%
倫理憲章の内容を知らない	11.7%	2.3%	15.9%

また、「倫理憲章の影響における採用の難易度」について聞いてみたところ、上場・店頭企業では「採用しづらくなる」と回答した企業が 19.6%だったのに対し、未上場企業では 8.9%と上場・店頭企業のほうが倫理憲章における影響を不安視する姿が見て取れる結果となった。【表 10】

【表 10:倫理憲章によって採用の難易度はどうなるか? (05 卒者採用予定調査:MYCOM)】

	全体	上場・店頭公開	未上場
採用しやすくなると思う	0.2%	0.6%	0.0%
変わらない	65.6%	61.2%	67.6%
採用しづらくなると思う	12.3%	19.6%	8.9%
わからない	21.9%	18.6%	23.4%

いずれにしても、このような一連の動きにより 4 月 1 日以降の選考日程が集中する事が予想され、その着地点に向けて各人事担当者の思惑が交錯する年内の採用活動となった。

年内の各種企業イベント開催も本格化。

ここ数年、年内開催が定着してきている感のある大手企業を中心とした「オープンセミナー」。今年も各企業で様々なプログラムが開催された。倫理憲章の影響が年内開催の企業は昨年の 24.3% から 22.1%と若干減少傾向にあるものの、年内スタートの割合は依然 20%を越える数字となった。

【表 11】プログラムの内容としてはここ数年問題視されている「雇用のミスマッチ解消」と「就職意識の高い学生への企業イメージアップ」「即戦力学生へのアプローチ」を目的とし、各企業とも趣向を凝らした取り組みを行っている。例えば、川崎重工業では「Kawasaki WONDER FORUM」と題し、最前線で活躍する技術系・文科系のプロジェクトリーダーが講師になり、重工業界の理解を始めとして、実際の案件をもとにビジネスと技術の最前線を講座形式で開催。また講座以外にも気軽に先輩社員と会話ができる先輩社員コーナーを設置し、実際に働くイメージを掴んでもらうようなプログラムとなっている。また、NTTコミュニケーションズは「情報通信オープンセミナー」と題してセミナー形式で事業説明を行った後、若手社員との対話やワークショップ形式で仕事内容についての説明など、通信業界の仕事内容を理解させるよう努めている。オープンセミナーの内容は多種多様だが大きく大別すると次のような企画の組み合わせによるものであり、どの企画も自社の仕事に関する理解と知識を深めて欲しいという狙いがあるようだ。

グループワーク 事業部別説明&ブース設定 職種別仕事内容紹介&ブース設定 O B・O G
とのトーク パネルディスカッション ゲーム形式で事業内容を理解 経営者のトップメッセージ
自己分析や面接講座など就活サポート

【表 11:採用に直結しないオープンセミナー開始の時期 (05 卒者採用予定調査:MYCOM)】

	全体		上場・店頭公開		未上場	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
10月	1.5%	2.0%	2.1%	3.1%	1.2%	1.1%
11月	4.9%	2.0%	8.3%	4.6%	2.9%	0.0%
12月	15.7%	20.3%	27.1%	23.1%	9.4%	18.2%
1月	14.6%	7.8%	11.5%	10.8%	16.4%	5.7%
2月	43.8%	47.1%	39.6%	40.0%	46.2%	52.3%
3月	13.1%	16.3%	10.4%	18.5%	14.6%	14.8%

国の若年層向け対策も進む。

雇用のミスマッチ（大卒で入社3年以内に3割離職）若年フリーター対策、対象年齢の完全失業率が10%まで上昇など、ここ数年何かと話題にのぼる事の多い若年層の雇用問題。厚生労働省の試算では「現在の失業者数分、労働力人口が減り、労働力の需給バランスにおいて均衡がとれるのは2015年」としている。企業側を代表する奥田日本経団連会長も、坂口厚生労働大臣・河村文部科学大臣による若年者採用拡大の要請を受け「厳しい経営環境下ではあるが、会員企業に対して新卒者採用拡大への協力を呼びかけており、これからも継続していく」と回答し、経済界として積極的にこの問題に取り組む姿勢を見せている。また、政府も様々な取り組みを実施している。3ヶ月間試験的に雇用し、能力や適性を見極めた上で本採用する「若年者トライアル雇用」、若者向けハローワークとして全国43箇所にオープン予定の「ジョブカフェ」等、次々と施策を打ち出している。そんな若年層向けの雇用支援策について一部を簡単にまとめてみた。【表12】

【表12：主な若年層向け雇用対策】

名称	管轄	内容
「紹介予定派遣」	民間各社	一定期間派遣で働いた後に、企業と労働者間で合意が得られたら正社員として採用。03年3月改正労働者派遣法により、派遣期間を6ヶ月に制限。
「若年者トライアル雇用」	職業安定局雇用政策課	公共職業安定所を通じて30歳未満の者を企業が3ヶ月試行的に雇用し、マッチすれば正規採用する制度。企業には1人につき月5万円の奨励金が出る。
「ジョブカフェ」	経済産業省・都道府県	若者向けに情報提供から職業紹介まで一貫したサービスを提供する。4月末までに全国20箇所にオープン予定。7月末までには43都道府県に開設の予定。
「ヤングジョブスポット」	雇用・能力開発機構	渋谷や横浜など全国に16箇所。職種や仕事内容の情報提供や企業セミナー・職業相談などを受け付ける。
「デュアルシステム」	厚生労働省	新卒や若年フリーター向けに企業での実習と専門学校などでの職業訓練を同時平行で進める制度。実習受け入れの企業には15万円の助成金。
「私のしごと館」	雇用・能力開発機構	ホームページで職種のカタログを提供。なりたい職業に就く方法や給与額、労働時間などがわかる。

WEB適性試験の利用が増加。

近年話題となっているWEB上の適性試験は普及が進み、学生一人あたりの受験回数・経験ともに増加してきている。（「受験した事がある合計」：昨年 81.6% 88.6%）特に、「5社以上受験した」と回答した学生が昨年の18.8%から32.9%まで増加しており、導入企業が増えてきていることがうかがえる。実際、弊社が企業対象に実施した調査においても、採用ツールとしてWEB適性試験を利用している企業は5.5% 7.5%に上昇した。インターネット採用が主流となっているこの時代に、倫理憲章でも謳われている「地方学生への機会均等」のことも考慮すると、今後も適性試験をWEB上で行う企業が増えていく傾向が強まるのではないだろうか。【表13】

【表13：これまでにWEB適性試験を受けたことがあるか？（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
1社で受けた	14.5%	11.5%	16.4%	14.8%	15.1%
2社以上受けた	41.2%	44.5%	44.3%	40.4%	36.7%
5社以上受けた	32.9%	33.0%	22.9%	37.3%	33.0%
受けていない	9.9%	8.6%	14.4%	6.8%	13.3%
わからない	1.5%	2.4%	2.0%	0.7%	1.8%

学生のマインドも多少楽観視傾向に。業界・企業研究が遅れ気味。

これらの景気動向を受けて、学生の就職に関するマインドも若干であるが楽観視する傾向が見られるようになってきた。年内のモニター学生に（03年11月時点）「満足の行く就職活動ができる自信があるか」を聞いたところ、「大いにある+少しある」と回答した学生が男子学生を中心に前年よりも5.6%増える一方で、「あまりない+まったくない」が3.3%減少した。【表14】同じく、「先輩の就職活動と比べて自分たちの活動は」という回答に関しても、「かなり+多少楽になる」と回答した学生が6.5%増加し、「かなり+多少厳しくなる」が14.5%減少するなど、同様の傾向を示している。【表15】就職サイトを見れば数千の企業情報を閲覧する事が可能な状況にあり、かつ、大型の就職イベントや企業のオープンセミナー・大学のガイダンスなどで早期から企業に接触する機会も増えているためか、選考基準の厳しさなど具体的な危機感を感じる事が少ない事が要因の一つとして挙げられる。

【表14: 満足の行く就職活動ができる自信があるか（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	昨年全体
大いにある	11.6%	16.7%	18.6%	7.2%	9.0%	9.2%
少しある	29.6%	35.3%	33.9%	27.3%	24.7%	26.4%
どちらともいえない	32.9%	26.4%	24.4%	38.3%	36.1%	35.2%
あまりない	21.8%	17.2%	19.0%	23.1%	26.2%	25.1%
まったくない	4.1%	4.3%	4.1%	4.1%	4.1%	4.1%

【表15: 先輩の就職活動と比べて自分たちの活動は（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	昨年全体
かなり楽になる	0.7%	1.4%	1.0%	0.4%	0.0%	0.3%
多少楽になる	8.1%	10.1%	9.8%	6.6%	7.9%	2.0%
変わらない	54.4%	55.2%	58.6%	53.1%	52.6%	46.4%
多少厳しくなる	28.6%	24.7%	23.4%	31.6%	31.1%	37.2%
かなり厳しくなる	8.2%	8.6%	7.1%	8.3%	8.4%	14.1%

この影響だけとはいえませんが、各業界・職種・企業研究の進捗度合いを前年と比較してみると各研究内容にばらつきがでてきている。12月のモニターアンケートを前年と比較してみると「業界研究」については74.3% 65.2%と10%近く落ち込んでいる。「仕事（職種）研究」については62.3% 60.0%とそう大きな落ち込みはないが、「企業研究」においては79.8% 71.7%と8%ほど落ち込んでいる。【表16】これは、就職先選択において職種を中心に考える割合が増え、業界を中心に絞り込む学生が減ってきていると解釈することもできる。ただし、企業研究の絞り込みも遅めである事から全体として各種研究はあまり進んでいないといえるだろう。主な要因として考えられるのは、就職を楽観視する傾向から、あまり焦らずにじっくり研究をしようとする学生の姿勢が挙げられる。また、採用活動のスタート時期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言えよう。

【表16: 12月後半の活動状況前年度比較（MYCOMモニター12月）】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
2005卒業界研究をした	65.2%	75.0%	69.2%	63.5%	54.5%
2004卒業界研究をした	74.3%	80.3%	72.5%	74.2%	69.7%
2005卒仕事研究をした	60.0%	63.1%	67.5%	55.7%	58.7%
2004卒仕事研究をした	62.3%	62.1%	65.1%	59.7%	65.8%
2005卒企業研究をした	71.7%	76.0%	78.5%	69.0%	66.9%
2004卒企業研究をした	79.8%	82.2%	76.9%	79.3%	80.9%

2、 1月～3月の動き

全体に回復基調強まる。電機・金融・流通など幅広い業種で採用増のニュースが増加。

年が明けると自動車メーカーを中心に雇用計画の増加を報じる記事が目につくようになる。マツダは技術系の採用を中心に265名と前年の2倍近い採用計画を発表。続いてホンダが850人（前年度2.5%増）の計画を、ヤフーも技術職で5倍増の100名採用を発表するなど、技術系採用を中心とした採用増の計画が増えてきた。3月に入るとデジタル家電の好調な大手電機メーカーや、新規出店を積極展開する流通、不良債権処理に目処をつけつつある銀行など、幅広い業種にわたって採用増の計画を発表し、大手企業を中心に新卒の採用市場に明るさが戻った。

各新聞社の採用調査においても採用増の傾向がはっきりと報道されている。毎日新聞の調査においては今春実績の数字より「増やす」企業は全体の34.7%で昨年の調査結果より10ポイント以上、上回った。一方、「減らす」企業は全体の6.0%で、昨年調査の12.6%の半分以下に減少した。採用増の理由としては「過去の採用抑制のため」「業績の好転が見込める」などが目立つ結果となっている。日経新聞においても大卒採用数が前年より20%増加すると報じており、実質的な内定率はまだ見えないものの、企業の前向きな採用姿勢が明らかになった。

【表17】

【表17:主な採用計画発表企業一覧（日経新聞・日経産業新聞から一部抜粋）】

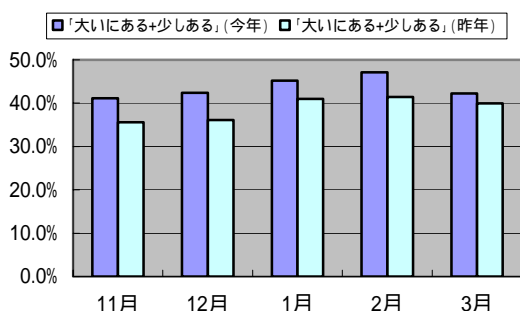
企業名	採用予定数	増減	内容	掲載日
JR西日本	710名		総合職70、高専卒50、鉄道職590	2月12日
マツダ	315名		技術職265名で2倍に。事務系50名	2月17日
ホンダ	850名		大卒理系455名、文系95名、高校短大270名	2月18日
三菱電機	530名		04卒より190名増、技術系350名、事務系130名、高卒50名	3月3日
TOTO	120名		二割増。営業要員増加と新卒採用抑制で崩れた年齢構成是正の為	3月4日
JR北海道	170名		総合職30、一般職140名	3月8日
日本旅行	60名		営業職中心の採用	3月9日
日立製作所	700名		前年50名増。理系550～600人、文系100～150名	3月10日
トヨタ自動車	2,030名		前年130名増。技術職も2倍強に増やす。	3月15日
東京三菱銀行	1,050名		04卒の3倍増。特定総合職を250人に	3月22日
みずほFG	895名		04卒の2倍強増。総合職を360人と4倍に	3月22日
UFJ銀行	900名		04卒の1.6倍増。	3月22日

一方で、厚生労働省と文部科学省が12月末時点の2004年卒大学就職内定率において過去最悪の73.5%（前年同期で-3.2ポイント）という調査結果を発表。雇用意欲が改善されたはずの2004年卒採用予定とは裏腹に、厳選採用における現実の厳しさを表わす数値となっており、日本にも「雇用回復なき景気回復」の傾向が表れているのではないかと思わせる報道もあった。

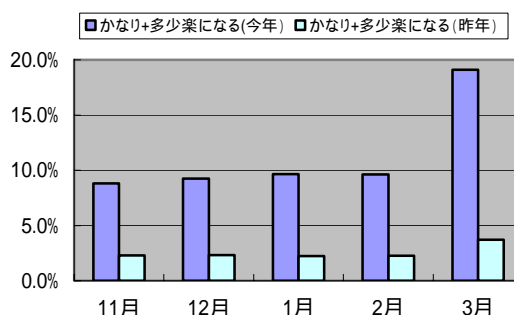
楽観視の傾向、更に強まる。エントリーも減少・絞込み傾向へ。

このようなどちらかという景気回復を伝える報道が増えた影響か、更に楽観的な見方をする学生が増えてきた。モニターアンケートの「満足の行く就職活動ができる自信があるか」という設問に対して、「大いにある+少しある」という回答をした学生の割合を時系列で見ると2月の47.2%をピークに、常に前年より6~7%づつ高い割合で推移している。【表18】同じく、「先輩の就職活動と比べて自分たちの活動は」という設問に関しても、「かなり+多少楽になる」と回答した学生が3月の19.1%をピークに大幅に前年を上回る数字で推移している。昨年は3月時点で一部の大手企業が選考に入っていたことを考えると、現実の厳しさを認識しないまま、本命受験前のウォーミングアップ段階で自信を深めていたのかもしれない。【表19】

【表18: 満足の行く就職活動ができる自信があるか(時系列)】

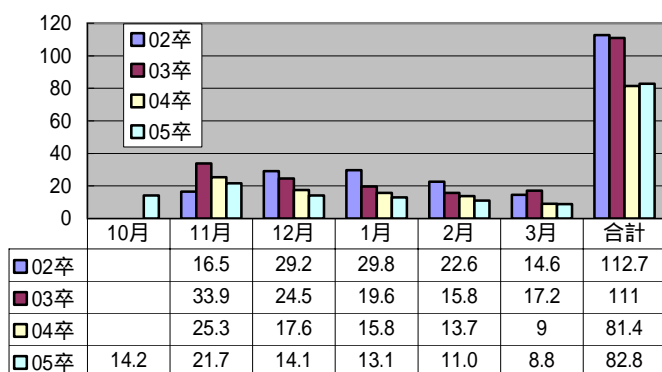


【表19: 先輩の就職活動と比べて自分たちの活動は(時系列)】

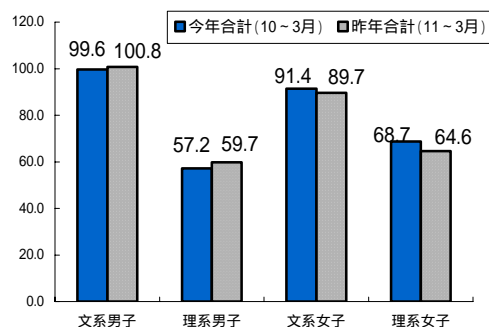


また、これに呼応するようにエントリーも年内11月の21.7件をピークに減少傾向をたどっている。今年は10月から調査を開始していることもあり、トータルの件数としては1人平均82.8件と、かろうじて前年を超える数字となっているが、昨年同様、月を追うごとにエントリーの平均件数が減少していく傾向に変わりない。この傾向はここ数年続いており、一概に楽観視する学生が増えた事だけが原因とは言い切れないが、後述の大手志向の高まりや業界・職種・企業の絞込み状況と併せて考えるとその一因となっていることは推測される。【P13.14参照】11月以降の数字だけを比較すると全ての月で前年の平均値より下回っている事から、対象を絞り込んでエントリーするという学生の姿勢に変わりはないようだ。【表20】このエントリー件数を文理男女別で見ると昨年同様、文系学生のエントリー平均は理系と比べて高い数値を示している。多少傾向として表れているのは、男子が前年に比べてエントリーの平均が落ち込んでいるのに対し、女子の平均は上がっていると言う事である。景気動向としては明るい見通しの中、先輩の苦労話などを聞かされているのか、慎重に活動する女子学生の姿を思い起こさせる結果となった。【表21】

【表20: 2001年度~2004年度: エントリー累計比較(MYCOMモニター)】



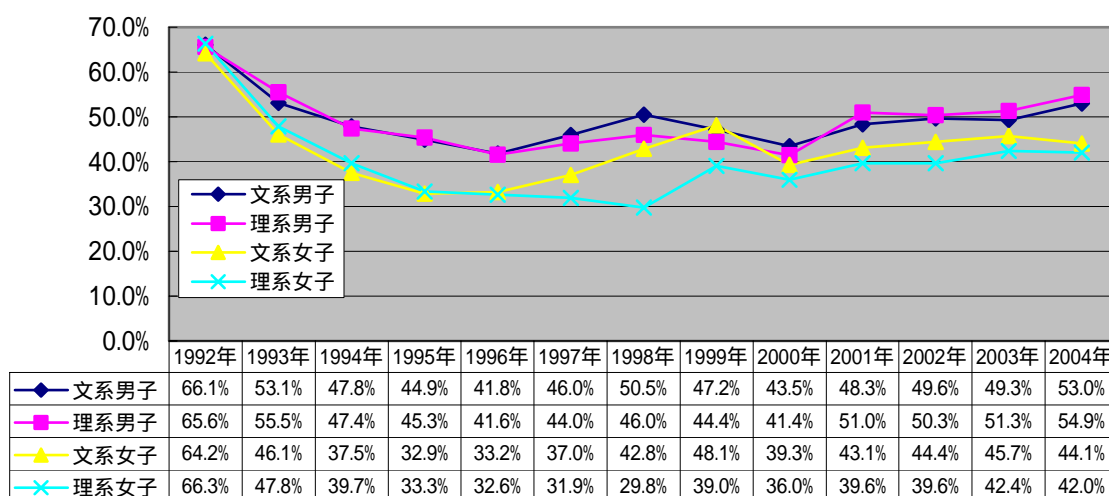
【表21: 昨年と今年のエントリー平均文理男女別(MYCOMモニター)】



大手志向、男子学生中心に上昇。男女の意識の違い、絞込みにも影響？

男子学生の中で大手志向の比率が高まってきている。弊社の「大学生の就職意識調査」において、「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「大手企業志向」の男子学生が文系で53.0%、理系で54.9%となった。この数字は、バブル崩壊の影響で大手志向が50%を割り込み始める直前の1993年と同等の水準となっている。逆に女子学生においては文系で44.1%、理系で42.0%と前年を下回っている。この結果、全体として対前年を0.5%上回る47.7%となり、大手志向の上昇が続いている。【表22】大手志向が上昇する理由として、景気の回復感ということもあるが、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や、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ことも考えられる。

【表22：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)】



この大手志向を、同じ調査内で集計した「学生の就職観」と掛け合わせて見てみると、ある傾向が浮かび上がってくる。「大手企業志向」の学生に見られる就職観としては「プライドをもてる仕事をしたい」(平均+3.3%)や「自分の夢のために働きたい」(平均+0.5%)「出世したい」(平均+0.5%)という項目が平均よりも高くなっている。一方で、「中堅企業志向」(「ヤリガイのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい」+「中堅・中小企業がよい」)では、「楽しく働きたい」(平均+2.7%)や、「人のためになる仕事をしたい」(平均+1.8%)など「大手企業志向」の学生とは対照的な項目が高くなっている。これを男女別で比較してみると男子はより大手企業志向の傾向が顕著になり、女子においては「中堅企業志向」の傾向が顕著になっている。「大手企業志向」では男子学生中心にステータスや自己実現を求める学生が多く、「中堅企業志向」では女子学生中心に協調志向やサポート的な業務を求める学生が多いという結果になった。【表23】

【表23：大手志向×就職観(大学生の就職意識調査:MYCOM)】

	平均	全体		男子		女子	
		大手企業志向 n = 3735	中堅企業志向 n = 3633	大手企業志向 n = 1648	中堅企業志向 n = 1216	大手企業志向 n = 2087	中堅企業志向 n = 2417
母数(n)							
収入さえあればよい	1.7%	1.7%	1.4%	2.4%	2.1%	1.1%	1.1%
楽しく働きたい	28.2%	26.2%	30.9%	22.5%	25.7%	29.0%	33.5%
自分の夢のために働きたい	16.0%	16.5%	15.6%	17.9%	17.0%	15.5%	14.8%
個人の生活と仕事を両立させたい	22.5%	22.9%	22.3%	19.7%	22.0%	25.3%	22.5%
プライドの持てる仕事をしたい	13.5%	16.8%	10.8%	18.5%	11.9%	15.4%	10.3%
人のためになる仕事をしたい	11.7%	9.5%	13.5%	10.4%	12.7%	8.8%	13.9%
出世したい	1.5%	2.0%	0.9%	3.0%	2.1%	1.2%	0.3%
社会に貢献したい	4.7%	4.5%	4.6%	5.5%	6.5%	3.6%	3.7%

この男子学生と女子学生の意識の違いは企業の絞り込み状況にも影響しているようだ。3月末時点の志望企業の絞り込み状況を比較してみると男子学生は文理とも約半数が「はっきりと決まっている」と回答しているのに対し、女子学生では3~4割に留まっている。また、文系においては志望業界や志望職種の絞り込み状況を比較してみても、女子の方が遅れ気味の傾向がはっきり表れている。専攻の明確な理系学生では、業界・職種の絞り込みにあまり男女の差は見られない。

企業絞り込みの段階で文理とも女子の方が低い数値となっている理由としては、ここ数年、女子にとって厳しい就職活動が続いている状況が考えられる。先輩から「厳しかった」という話を多く聞く女子学生は幅広いスタンスで就職活動に挑んでいるのに対し、男子学生の場合、景気の回復感から一部の勝ち組み企業を狙って絞り込んだ活動を進めているのではないだろうか。

【表 24・25】

【表 24 : 志望企業の絞り込み状況 3月後半 (MYCOM モニター3月)】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
はっきり決まっている	40.0%	53.4%	46.6%	31.0%	39.3%
漠然と決まっている	43.2%	35.7%	40.4%	49.1%	41.3%
迷っていて決められない	12.3%	8.4%	9.4%	14.5%	14.4%
まったく決まっていない	4.5%	2.5%	3.6%	5.5%	5.1%

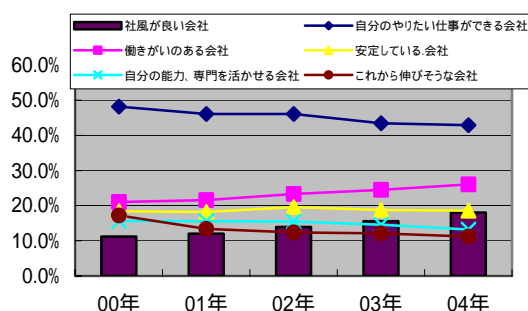
【表 25 : 志望業界・志望職種の絞り込み状況 3月後半 (MYCOM モニター3月)】

	志望業界の絞り込み状況				志望職種の絞り込み状況			
	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
はっきり決まっている	63.5%	67.7%	46.4%	61.1%	61.3%	60.1%	44.0%	57.2%
漠然と決まっている	30.7%	26.5%	40.3%	33.5%	33.2%	32.7%	47.5%	35.0%
迷っていて決められない	4.2%	4.5%	11.0%	3.9%	4.2%	5.4%	7.3%	5.8%
まったく決まっていない	1.7%	1.4%	2.2%	1.6%	1.3%	1.8%	1.2%	2.0%

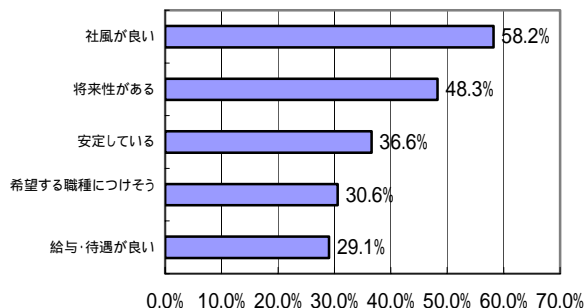
会社選択の基準に変化、「社風」「しごとのやりがい」など精神面の充実が高まる。

ここ数年で、学生の企業選択に変化が生じてきているようだ。弊社「学生の就職意識調査」の設問項目である「会社選択のポイント」(20項目から重視する項目を2つ選択)において、最も重視する選択項目は90年の調査開始以来、「自分のやりたい仕事ができる会社」(42.9%)がトップを維持している。ところが、厳しい就職環境下で希望の職に就くことが難しいという認識があるのか、早期の段階で自分がやりたい仕事具体的にイメージできていないのか、近年その数値は下降傾向を示しているのである。一方、上昇傾向にあるのが「働き甲斐のある会社」(26.1%)や「社風が良い会社」(18.1%)などで、特に「社風」についてはここ5年で6.9%上昇しており、学生の会社選択に少なからず影響を与えているようだ。今年12月のモニタアンケート調査でも、企業選択の際に重視するイメージとして「社風」(58.2%)を挙げる学生が最も多く(27項目から重視する項目を5つ選択)、先のアンケート結果を裏付ける形になっている。【表 26・27】

【表 26 : 会社選択のポイント上位回答(就職意識調査 MYCOM)】



【表 27 : 企業選択に重視するイメージ上位回答(MYCOM モニター12月)】



2月のイベントも盛況。新たな企業発見・生の情報収集。

また、2月に開催された合同企業イベントも盛況だった。通常の企業ブースだけでなく、学生のキャリアを意識したプログラムが多く見られたのも特徴的だ。「自己分析」や「グループディスカッション」「適性テスト対策」といった就活に役立つコンテンツから、OB・OGとのフリートークや人事担当者の語る業界講座、パネルディスカッション、CDA資格取得者による就職相談など、仕事に関する意識形成を行えるようにサポートすることを目的の一つとして開催されているようだ。学生がイベントに参加する目的として最も多かったのは 様々な企業を発見するため 59.8%、次いで 目的の企業ブースを訪問するため 51.4%、という順になっている。学生の合同セミナーに対するコメントと併せて見ても、新たな企業発見とともに、インターネットの情報では感じとることの出来ない生の情報を求めて、イベントに参加しているようだ。【表 28】

【表 28: 合同説明会に参加した目的や動機は何か。(MYCOMモニター2月)】

	合計	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
様々な企業を発見するため	59.8%	55.8%	53.7%	64.8%	58.5%
目的の企業ブースを訪問するため	51.4%	51.7%	53.1%	52.8%	46.8%
目的の企業講演を聴きに	49.5%	58.1%	52.5%	48.3%	41.5%
就職活動の感触を探るため	39.9%	39.7%	41.4%	39.9%	38.8%
様々な業界について研究するため	36.4%	39.1%	38.9%	36.8%	30.9%
就職活動に関する講座やアドバイスを受けるため	21.2%	19.5%	18.5%	23.4%	20.7%
特定の業界を研究するため	16.7%	22.4%	20.4%	13.7%	14.4%
特に目的はなく足を運んでみた	6.5%	6.9%	8.0%	6.8%	4.3%
その他	1.9%	1.2%	2.5%	1.3%	3.2%

【05 卒モニター学生の声：合同セミナーに関する感想 2月】

業界がある程度絞れていたのが本当にそこがいいのかという意味で行きました。自分の志望業界を再確認することが出来ました。(私立文系女子)

合同セミナーはもっと早い時期に集中したほうがいいと思います。(私立理系男子)

WEB上でエントリーするのと違って、合同セミナーで直接企業の人と会って話すことによりその会社の雰囲気をつかむことが出来ました。(私立理系女子)

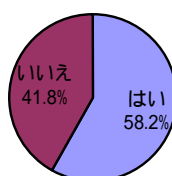
企業数が多いので、どこを訪問するか迷いましたが、「知らない企業」「知らない業界」を回ってみると、自分の知識が広がって面白かったです。(私立理系女子)

就職活動についての講演はとても役に立つと思った。マナーや面接攻略法など。(国立文系男子)

面接講座で非常にお世話になりました。自分の弱点が分かり、かなり参考になりました。(国立理系男子)

では、実際にイベントで発見した企業とのその後の接触はどうだったのでしょうか？5月のモニターアンケート調査でヒアリングしてみた所、58.1%の学生がその後も何らかの接点を持っており、そのうち内、約半数の48.3%が受験にまで至っている事がわかった。この事から学生にとって就職イベントはインターネット同様、就職活動のツールとして欠かせないものになっている事が伺える結果となった。【表 29・30】

【表 29: その後の接触はあったか(MYCOMモニター5月)】 【表 30: その企業とはどこまで接触したか(MYCOMモニター5月)】

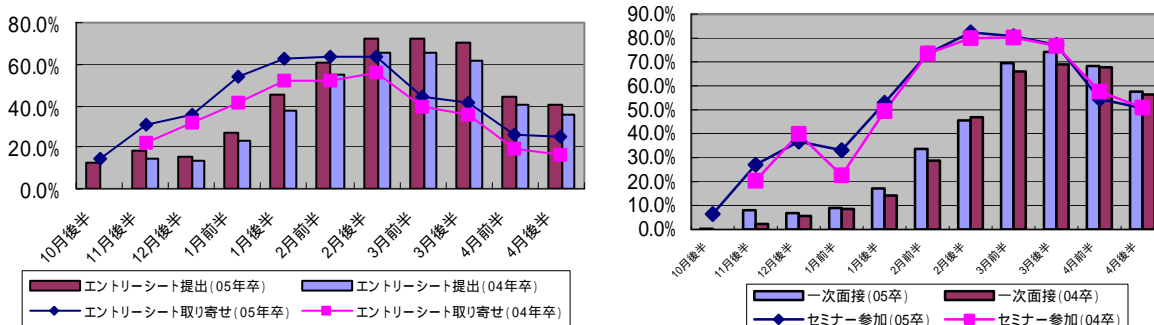


	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
エントリーした	22.8%	31.1%	26.8%	19.2%	20.6%
OB・OG訪問に行った	0.8%	2.5%	1.0%	0.3%	0.0%
個別の企業セミナーに行った	5.5%	2.5%	2.1%	8.0%	5.2%
エントリーシートを提出した	7.8%	8.4%	7.2%	7.0%	9.6%
受験をした	48.3%	40.3%	45.4%	50.7%	52.2%
内定をもらった	14.8%	15.1%	17.5%	14.9%	12.5%

エントリーシート提出やOB・OG訪問・セミナー参加・一次面接など盛んに。

2月から3月にかけて、一部の大手企業や中小企業を中心に選考が進んだ模様。日本経団連は就職・採用活動の本番を控えた会員企業に、改めて倫理憲章の遵守徹底を図る呼びかけを行った（3月11日付）。その効果もあってか、大手企業の選考は表立って進まないものの、その他の企業を中心に学生のエントリーシート提出やセミナー参加・1次面接などが積極的に行われていた。エントリーシートの提出件数を見ると、3月末まで常に前年を上回っており、トータルの提出枚数も昨年より多くなっている（4月末時点：昨年14.7件 今年18.4件）。また、セミナー参加のピークは昨年の3月前半から2月後半へとシフト、1次面接も3月末がピークとなり、全体的に前倒しのスケジュールで進んでいた。【表31.32】一方で、倫理憲章に署名を行った企業では4月に選考が集中する事を予想し、いかに自社への志望動機を高めるかに力を注いでいたようだ。具体的な対策としては 依頼のあったOB・OG訪問には出来るだけ対応 OB・OGとの接触機会を増やすイベントの開催 同じ対象の学生を複数タイプの説明会に呼び込む、などでいずれもより深くその企業を知りたい、という学生の欲求に対応する努力をしていた。東京ガスなどでは自社ホームページ上で「CA（キャリアアドバイザー）面会」と題し、OB・OG訪問の受付を行えるようにしたり、理系学生向けに施設見学会の予約を受付たりしている。いずれの場合も、4月の選考で受験企業の一社として選択肢に残る事を目的としたイベントや活動が中心となった。このような流れにより、一部の学生からは倫理憲章の影響で志望企業の日程が重なる事に戸惑いや不安を覚えるといったコメントも見られた。

【表31 :エントリーシート取り寄せ提出:時系列 (MYCOM モニター3月)】 【表32 :セミナー・1次面接:時系列 (MYCOM モニター3月)】



【05卒モニター学生の声:倫理憲章に関する感想 3月】

経団連の倫理憲章を遵守する企業が多く、4月の初めにたくさんの企業の選考が重なってしまい、非常にやりにくいと感じています。(関西私立文系男子)

経団連の倫理憲章が理由か、多くの会社が4月から採用活動を始めるが、その結果同じ日程に複数の企業の選考が重なってしまう。まだそれほど選考が進まない状態で、取捨選択するのは非常に難しい！就職活動する学生を思っただけの憲章なのだと思うが、私にとっては困難以外の何者でもない。(関西国立理系女子)

なぜ一番勉強できるこの時期に就職活動をしなければならないのか分からない。なぜ卒業してからじっくり腰を据えて就職活動することができないのか、ひじょうに不満である。(関東私立文系男子)

経団連の倫理憲章のために、4月1日~4日までびっしり面接で、筆記試験も重なりました。もっと学生のことを考えてほしい。(関東国立理系男子)

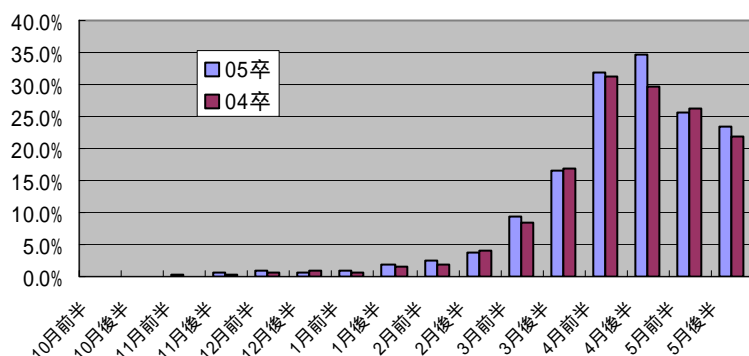
就職活動の時期など、産業界全体や政府も含め、もっと何らかの規制をするべきだ。(関東国立文系男子)

3、 4～5月の動き

4月1日より一気に選考へ。一部の企業に不足感。

4月に入って一気に選考が本格化した。例年、動きの早い金融・生損保などは、各社一斉に面接・選考をスタートして積極的にアプローチをかけている。第一週の週末には一部の地域で内々定出しが噂されるなど、早くも大詰めを思わせるような動きもあった。この週は商社が横並びで筆記試験を実施。試験を受けた学生によると、大手各社の日程重複により2日間で8社の筆記試験を受けたとの事。少し遅れてメーカー各社も選考が始まるなど、4月前半から集中して選考が行われていた。特に大手の場合、より多くの学生に受験機会を設ける為、筆記試験日程や夜間の時間帯を増やすなどの対策を講じていた。その影響か、大手を志望する学生が中堅企業を受験する機会が減り、一部の企業では学生動員に苦労するケースも見られた。この時期、これらの選考スケジュール過密化により、学生の手帳はびっしりと埋まっていたようだ。この流れを受けて、最終面接の山場は前年が4月前半だったのに対し、今期は4月後半に後ろ倒しされる結果となった。(4月後半前年 29.8% 今年 34.7%)【表 33】全体的には前倒し傾向で進んでいたものの【P 16 参照】、4月選考スタートの企業が増えた為、最終面接の山場が後半にずれ込んだのだろう。

【表 33 :最終面接:時系列 (MYCOM モニター5月)】



5月のGW明けには一部のメーカーで出遅れが見られたものの、大手企業の内々定がほぼ出揃い始め、各社とも学生への個別連絡や最終的な意思確認などに追われる姿が見られた。また、4月の段階で学生動員が芳しくなかった企業については再度、エントリー済みの学生やエントリーシートを提出している学生に対してセミナー・選考等の案内を流す企業もいたようだ。5月も後半に入ると、内々定を複数持つ優秀な学生が入社予定企業を決定し、辞退を申し出るケースが増えてきた。事実、人気業界以外では準大手クラスでも優秀層の獲得競争において一部不足感が生じているようで、企業側の採用活動も今暫く続く事が予想される事態となった。

内々定保有率も上昇し、64%の学生が内々定を保有。

5月末の内々定保有状況を見てみると、対前年と比較して4.3%の伸びを示し、景気の回復を感じさせる結果となった。(前年 59.7% 今年 64.0%) 特に、理系においては技術系の採用数増や自由応募による受験率上昇などを反映し、内々定状況が好転している。(理系男子 76.5%・理系女子 62.3%) 一方、文系においては、昨年大きく内々定獲得率を伸ばした文系男子が5月になっても苦戦を強いられており、対前年同月比で-8.2%と大きく減少している。(前年 74.6% 今年 66.4%) 文系男子については大手志向や絞込み状況において、かなり限定的な活動をしていた事が推測されており、そのことが他のカテゴリーと比較して大きく落ち込んでいる要因の一つと考えられる。文系女子は前年比+7.1%と健闘を見せ、全体の内々定率を引き上げている。(前年 51.5% 今年 58.6%)【表 34】

【表 34 :文理男女別内々定率 (MYCOM モニター5月)】

		1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	対前年比
全体	2005年卒	-	5.5%	16.2%	46.1%	64.0%	4.3%
	2004年卒	2.0%	4.1%	14.6%	43.1%	59.7%	
文系男子	2005年卒	-	4.2%	16.4%	52.9%	66.4%	-8.2%
	2004年卒	0.8%	3.1%	19.5%	60.0%	74.6%	
理系男子	2005年卒	-	11.1%	24.7%	58.3%	76.5%	13.4%
	2004年卒	3.6%	8.5%	18.4%	43.2%	63.2%	
文系女子	2005年卒	-	1.6%	9.8%	36.4%	58.6%	7.1%
	2004年卒	0.8%	1.5%	8.9%	35.5%	51.5%	
理系女子	2005年卒	-	8.8%	21.0%	51.7%	62.3%	2.5%
	2004年卒	4.3%	5.9%	18.8%	42.8%	59.8%	

文系男子の自信に揺らぎ。厳しいと感じたのは「選考基準の高さ」。

内々定の保有状況を反映しているのか、「満足行く就職活動ができる自信があるか」という問いに対し、文系男子においてのみ「大いにある」という回答が昨年の41.2%から40.5%に減少している。「就職活動を始めた時期と現在の感想」についても聞いたところ、同じく文系男子において「思ったよりも厳しい」という回答が40.1%から42.2%に増加している。就職活動前半の楽観視傾向から一転、思うようにいかない就職活動の影響からか、少々自信も揺らいでいるようである。文系男子を除いたカテゴリーでは、理系を中心とした内々定率の上昇もあり、就職活動の結果に自信を深めているようだ。(「大いにある」全体昨年 27.6% 今年 33.9%)【表 35・36】

【表 35 :満足行く就職活動ができる自信があるか (MYCOM モニター5月)】

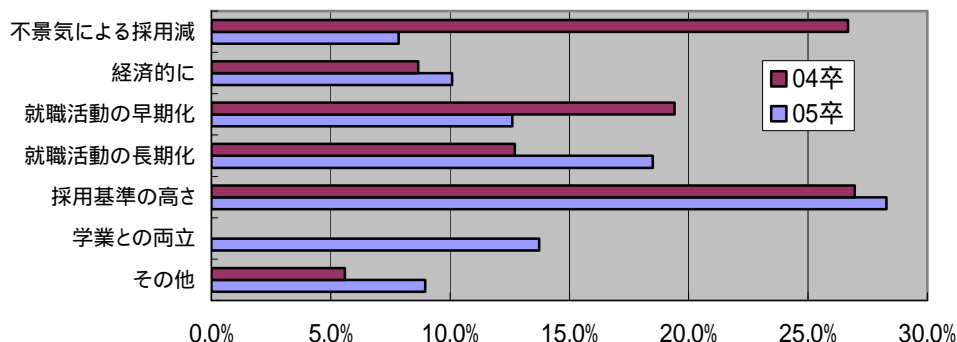
		全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
大いにある	今年	33.9%	40.5%	52.0%	26.8%	26.6%
	昨年	27.6%	41.2%	36.1%	20.3%	22.1%
少しある	今年	20.3%	19.1%	17.8%	22.0%	20.4%
	昨年	22.6%	20.3%	22.8%	22.0%	25.6%
どちらともいえない	今年	24.5%	22.4%	16.3%	27.8%	26.6%
	昨年	25.0%	23.1%	22.2%	25.3%	28.6%
あまりない	今年	13.6%	10.5%	8.4%	15.3%	17.7%
	昨年	16.1%	10.4%	12.8%	22.0%	12.1%
まったくない	今年	7.7%	7.6%	5.5%	8.2%	8.9%
	昨年	8.8%	5.0%	6.1%	10.4%	11.6%

【表 36 :就職活動を始めた時期と現在の感想 (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
思ったとおり厳しい	今年	28.7%	24.6%	28.3%	29.9%	30.1%
	昨年	25.8%	28.0%	25.8%	25.7%	24.0%
思ったよりも厳しい	今年	40.5%	42.2%	33.2%	43.5%	39.3%
	昨年	48.8%	40.1%	43.4%	55.6%	48.0%
思ったとおり楽	今年	2.8%	3.8%	2.4%	1.9%	3.9%
	昨年	2.1%	1.7%	3.3%	1.0%	3.5%
思ったより楽	今年	19.9%	20.4%	24.4%	18.3%	18.8%
	昨年	15.9%	20.9%	16.5%	13.1%	16.5%
特に何も感じない	今年	8.2%	9.0%	11.7%	6.4%	7.9%
	昨年	7.4%	9.3%	11.0%	4.7%	8.0%

また、就職活動を「厳しい」と感じた理由としては、男子学生を中心に「選考基準の高さ」(28.3%)や「採用活動の長期化」(18.5%)を挙げる学生が多かった。大手の選考が4月にずれ込んだ事で、現実的な選考基準の厳しさを認識できないまま面接本番を向かえた事や、5月に入っても未だ内定をもらえていない焦りなどがその要因と考えられる。【表 37】

【表 37 :厳しいと感じた理由 (MYCOM モニター5月)】(「学業との両立」は今期だけの設問)



【05卒モニター学生の声 - 就職活動の厳しさについて -】

こんなに躓くとは思わなかった。決まるならどこでもいいというのが本音だ。(4月：私立文系男子)
 なかなか難しいというのが現状です。最終面接に行き、二度落とされました。企業がどのような人材を欲しているのか良く分からなくなってきてしまい、再び自己分析をしているという状況です。(4月：私立文系男子)
 内定が出ず、不安感が募る。持ち駒が少なくなり、志望度が低い企業もエントリーし始めると、何がしたいのかわからなくなる。集団面接での面接官の質問が不公平な企業があり、不快感を覚えた。(4月：国立文系男子)
 4月までには就職活動が終わると思っていたのが、3月末の時点で全滅してしまい、そして、4月末でまたほぼ全滅の状態になりました。今は焦りを感じていて早く内定を貰って終了したい気持ちと、納得いくまで活動したい気持ちが半々です。(4月：私立文系男子)
 第一志望にしていた企業を一通り受けましたが、すべて良くない結果に終わってしまい、志望を変えなければならなくなりました。しかし、採用活動を行っている企業はまだたくさんあるのであきらめずがんばりたいと思っています。(4月：国立理系男子)
 志望業界の持ち駒がほぼ無くなり、新たにエントリー中です。ずっと目指していただけに落選は悲しいです。しかし自分の適性がそこに無かったことも、確認できました。最近業界を絞らず、就活を進めるのが面白いです。(4月：国立文系女子)
 内定ももらえるまでとことんやるつもりですが、出費がきびしいです!!(5月・私立文系女子)
 もう疲れました。周囲からのプレッシャーがひどく、また自分自身精神的に不安定です。なんだか自分でも危険な状態になってきています。(5月：私立理系女子)

就職活動スタート時と終了時で企業選択に変化。キーワードは企業人事の印象。

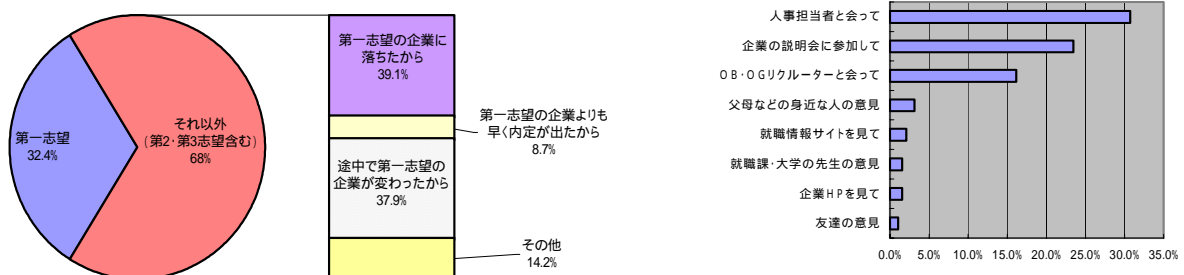
5月末時点で内々定を保有している学生に対し、入社予定企業は就職活動スタート時に第一志望であったかどうかを聞いてみた。すると、希望通り第一志望の企業へ入れた学生は全体の32.4%で、就職環境が好転したとはいえ第一志望企業に希望通り進むということはなかなか難しいようだ。これを文理別で見ると、技術系採用枠の拡大を反映して、理系学生の方が文系学生よりも多少、希望の企業へ進みやすかったようだ（理系男子40.5%、理系女子36.0%）。また、比較的厳しい結果となっている文系男子においても3割強の学生は就職活動スタート時からの志望企業に入社しており、一定の優秀層については希望通りの内々定が得られている事がわかる。【表38】

【表38：入社予定企業の、活動開始時点で志望度（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
第一志望	32.4%	33.6%	40.5%	25.3%	36.0%
第二志望	16.2%	15.1%	13.5%	19.0%	14.7%
第三志望	11.9%	8.9%	16.0%	12.8%	8.7%
それ以外	39.6%	42.5%	30.1%	42.9%	40.7%

第一志望以外の企業へ就職する主な理由としては、「第一志望の企業に落ちたから」（39.1%）が最も多かった。これは第二・第三志望の企業から内々定を得た学生も含んでいる為、当然といえば当然なのだが、注目したいのは次いで多かった「途中で第一志望の企業が変わったから」（37.9%）という理由である。就職活動を進めていく過程において企業理解を深め、次第に志望企業が変わっていくことも多々あるようだ。第一志望と答えた学生以外にその主なきっかけを聞いてみたところ、「人事担当者との接触」（30.7%）や「説明会参加」（23.4%）「OB・OGとの接触」（16.2%）など、その企業で働く人との直接的な接触によって志望が変わっている事がわかる。言い換えればこのフェーズにおいて学生に好印象を持たせることができれば自社に志望を向けさせる事が可能になるのである。このことは学生のコメントを見ても明らかで、今後の採用活動において注意すべき課題として取り組んでいく必要があるだろう。【表39・40】

【表39：第一志望以外の企業に就職する理由（MYCOMモニター5月）】【表40：途中で第一志望が変わった主なきっかけ（同モニター5月）】



【05 卒モニター学生の声 - 企業セミナー・人事の印象について - 】

- 説明してくれた人が明らかにやる気ゼロだった。企業に魅力を全く感じなかった。(12月：国立文系男子)
- 職場の雰囲気や社風などについての説明不足。(12月：国立文系男子)
- 学歴だけで人物を判断する会社があったことに失望した。第一志望の会社ただだけにショックは大きかった。(5月：私立文系男子)
- OBの方と少人数で業務内容から日常生活まで深くお話をいただきました。(2月：私立文系女子)
- 集団面接(グループディスカッション)前の説明会でしたが、人事担当者の方が非常に好意的でしたし、見せていただいたコーヒーのルーツに関するビデオも興味深かったです。(2月：国立理系女子)
- 女の人と男の人を明らかに差別した説明会だった。(2月：国立文系女子)
- 社員が終始豪快に鼻をすすっていた。不快でした。(2月：関西私立理系男子)

4、 6月以降の動き

今後の学生の動きは？

今後の学生の動きはどうなっていくのだろうか。5月末時点で内々定を保有している学生(64.0%)の今後の動きを探ってみた。内々定を保有している学生64.0%の内、今後活動をしない割合は全体で72.3%(昨年比+4.5%)となり、内々定を保有している学生の満足度は昨年より高いことがうかがえる。これを文理男女別で見ると理系男子が81.6%、理系女子についても73.0%と、共に内々定先への満足度は高い。大学の推薦枠などもおおよそ決定してきているようで、現在持っている内々定と併せて最終的な入社予定企業を決定しているようだ。また昨年より内々定保有率が大幅に減少した文系男子でも、内定を持っている学生についての満足度は昨年より大幅に高い76.7%となった。早期に決着ができた優秀層についての満足度が高い反面、全体の内々定率が下がるという構図で、二極化傾向の一端が垣間見えるような結果となっている。文系女子は5月に入って幅広い就職活動が功を奏したのか、内々定保有率を大幅に伸ばす一方で、「満足して活動終了」の比率としては最も低い64.6%に留まっている。現在獲得している内々定先に満足せず、新たな企業探しに奮闘する女子学生の姿がうかがえる。この結果、5月末時点で就職先を決めて活動を終了した学生(「内々定保有率」×「満足して活動終了」)は、全体で46.3%(昨年40.5%)となり、昨年よりも割合は多く、全学生のうち半数近くが活動を終了している。特に理系男子においては62.4%(昨年46.8%)となっており、「かなり早めの店じまい」といった印象を受ける結果となっている。【表41】

【表41 :今後の就職活動について(内々定保有者のみ) (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
内々定保有率【今年5月】	64.0%	66.4%	76.5%	58.6%	62.3%
内々定先に満足したので終了する	72.3%	76.7%	81.6%	64.6%	73.0%
内々定先に不満足なので続行する	21.5%	16.4%	11.0%	30.3%	20.4%
その他	6.2%	6.9%	7.4%	5.1%	6.6%
確定内々定率(×)	46.3%	50.9%	62.4%	37.9%	45.5%
参考:内々定保有率【昨年5月】	59.7%	74.6%	63.2%	51.5%	59.8%
参考:満足して活動を終了【昨年5月】	67.8%	62.3%	74.2%	60.6%	80.3%
参考:確定内々定率(×)【昨年5月】	40.5%	46.5%	46.8%	31.2%	48.0%

一人あたりの内々定平均社数を見てみると、昨年同時期の1.82社から若干伸びて1.89社となった。その中でも理系男子の伸び率が高く、昨年の1.76社から1.90社へと伸ばしている。また、先の内々定保有率の流れから平均保有社数においても文系男子のみ、対前年を下回る結果となっている。【表42】

【表42 :5月末時点内々定平均保有社数 (MYCOM モニター5月)】

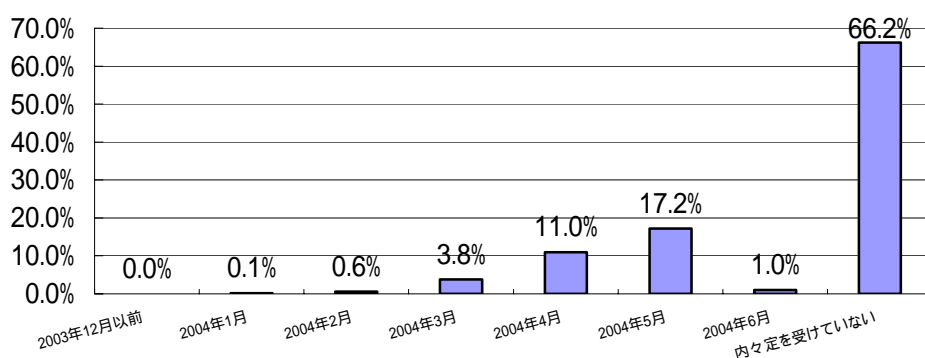
	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
内々定平均社数	1.89	2.11	1.90	1.84	1.76
昨年同時期	1.82	2.16	1.76	1.71	1.68

未内定学生の今後は？

とは言え、現実的には内々定が確定した約 50%の学生以外は未だ就職活動を継続中である。【P 21 参照】特に、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さえこのような状況なので、6 月以降も多くの学生が就職活動を継続せざるを得ない状況に変わりはないと言えるだろう。

そこで 6 月初旬時点での毎日就職ナビ利用学生に現在の就職活動状況を聞いてみると、全体で 66.2%の学生は未だ内々定を持たぬまま活動を継続している事がわかった。(専門・短大生を除く) 6 月現在で毎日就職ナビを利用している学生だけに、就職活動中の割合が高いのは当然だが、モニター学生の内々定保有率 64%と比較するとその数字は対照的である。また、内々定を保有している学生でも 4 月～5 月にかけて内々定を得ている学生が多く、未だ新たな企業を求めて活動を継続している可能性が高い。特に文系男子に関しては志望企業の絞り込みすぎや、就職に関する意識醸成の遅れから、内々定獲得に至っていない事も予想される為、今後の活動次第ではその数字を伸ばす可能性も残されている。【表 43】

【表 43 : これまでに企業から内々定を受けたか？それはいつ頃か？(毎日就職ナビプレゼントアンケート6月)】



未内定の学生に今後の活動スタイルを聞いてみたところ、最も多かった回答は「今まで通り進める」で 49.2% (昨年比 - 4.6%) であった。状況は厳しい中、現在の就職活動スタイルに固執するあまり、方向転換できない学生が未だに半数近くを占める。一方で「業界の幅を広げる」という回答が昨年より 10.2% 増加して 40.0% に達している。採用継続企業が減少していく中、職種を変えるというよりも志望業界を広げて活動していく学生が多いようだ。【表 44】

【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)	2005卒	40.0%	45.2%	28.3%	42.4%	36.0%
	2004卒	29.8%	36.2%	17.1%	35.8%	22.0%
「職種」の幅を広げる(変える)	2005卒	20.3%	17.8%	17.4%	22.9%	18.0%
	2004卒	22.3%	31.9%	17.1%	21.9%	22.0%
「企業規模」の幅を広げる(変える)	2005卒	16.0%	15.1%	15.2%	18.5%	11.2%
	2004卒	13.3%	17.0%	5.7%	13.9%	15.9%
今まで通り進める	2005卒	49.2%	49.3%	52.2%	48.8%	48.3%
	2004卒	53.8%	48.9%	62.9%	52.7%	51.2%
活動しない	2005卒	9.9%	11.0%	19.6%	6.3%	12.4%
	2004卒	8.0%	6.4%	12.9%	4.0%	14.6%

また、「就職活動はいつまで続ける予定か」という質問では「納得いくまでとことん」が文系男子で約6割(63.0%)と圧倒的に高くなっている。内々定の進捗が今ひとつ伸び悩む中、ここに来て本格的にエンジンがかかってきたのだろうか。一方で理系の学生はこの時期まで内々定がもらえないとなると、あっさり活動を終了してしまう学生も見られる。(理系男子 15.2% 理系女子 18.0%)これは、厳しければ大学院に進んで仕切りなおしという意識がうかがえる。【表 45】

【表 45 :就職活動をいつまで続ける予定か? (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
納得いくまでとことん	40.4%	63.0%	39.1%	37.6%	29.2%
8月までには終わりたい	35.6%	26.0%	34.8%	38.1%	38.2%
10月までには終わりたい	5.6%	1.4%	4.4%	6.3%	7.9%
年内には終了させたい	8.0%	2.7%	6.5%	10.7%	6.7%
もう終了する	10.4%	6.9%	15.2%	7.3%	18.0%

「万が一就職が決まらなかった場合の進路」についてはカテゴリーごとに差が出ている。理系学生では「留年や大学院への進学」など大学に残る回答が多い。また、男女別に見てみると男子学生では「就職留年」の割合が女子に比べて高く、女子学生においては「新卒派遣」という選択肢も視野に入れているようだ。【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	13.6%	17.8%	10.9%	13.7%	11.1%
進学(留年・大学院)	18.2%	19.2%	37.0%	9.3%	27.8%
就職留年	9.9%	17.8%	17.4%	7.8%	4.4%
公務員試験受験	12.4%	16.4%	8.7%	12.3%	11.1%
第2新卒を目指す	13.8%	13.7%	10.9%	15.7%	11.1%
新卒派遣	17.9%	2.7%	6.5%	27.5%	14.4%
起業	1.0%	4.1%	2.2%	0.0%	0.0%
その他	13.3%	8.2%	6.5%	13.7%	20.0%

一方、企業側においても、不安要素は残っている。大手企業各社は5月末までに内々定受諾の意思確認について締め切りを設けていた所が多く、その歩留まりの状況と採用予定数によって今後の動き方に違いが出てきそう。また、このところの早期化の影響から、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ラウンド終了後に改めてオープンエントリーを受け付ける企業が増えてくる事も予想される。ソニーなどは2年程前から新卒・第二新卒を問わない通年採用を実施。日立製作所でもここ数年実施している、「選考会&コミュニケーションスクエア」を開催する。各企業の採用スタンスによって違いはあるものの、このような様々な動きを6月以降の動きとして分類すると大きく3つに分けられるようだ。

店じまい型

いわゆる質を重視する採用で、採用予定数はあくまでも採用できる上限の数字であり、「自社で設けた一定の基準に達しない学生は採用しない」という方針。採用予定数に達していなくても採用窓口は閉めてしまい追加募集はしないタイプ。

多チャンネル型

計画的に新卒の定期採用を行った上で、さらに別チャンネルによる採用を計画している企業。例えば「秋採用」に代表される接触時期をずらして優秀な学生との出会いを求めるケースや、「地域総合職採用」「事務職限定採用」「海外人材採用」など地域・職種を限定して接触機会を増やすケース、「FA採用」「紹介予定派遣」など社員の雇用形態が異なる採用を行うケースなど様々だ。どちらかという優秀な人材とのより多くの出会いの機会を求めて開催される事が多く、量を追い求めるというタイプは少ないが一部の企業では採用の予定数に達しない場合、この別チャンネルを調整弁として活用している事もあるようだ。

24時間営業型

当然、質も重視するが量についても追いかけていくタイプ。採用予定数が多い場合や、まだ目標の人数まで内々定を出し切っていない場合、採用活動を継続して行っていく。一部の中堅企業では大手企業のおおりで採用数に達せず追加セミナーを設定したり、新たな採用母集団確保に動くケースも見られる。

いずれにしても優秀な学生を求めて採用活動を継続する企業と、新たな企業の門を叩く学生との接触はまだまだ続くことになりそうだ。

第2章 2004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62Pをご覧ください。

22歳人口及び大学等入学者数の推移

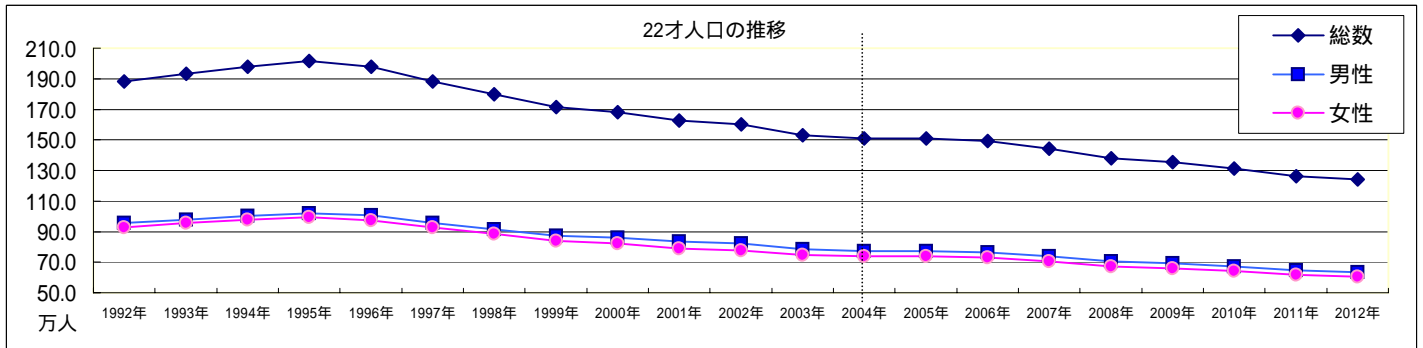
大学4年生にあたる22歳人口は、昨年よりも2万人少ない151万人と引き続き減少している。一方で、この年齢に該当する大学の入学者数は昨年より4千人程多い160.4万人と増加を続けている。22歳人口は減少しているものの、入学者数・学校数共に増えつつあり、学歴重視の社会風潮の中、進学率の高さが目につく結果となっている。【表1・2】
 大学全体の入学者数は2000年以降、増加傾向が続いていたが2003年から減少に転じている。大学院への進学率にもよるが、実際の人口減少が入学者数に影響を及ぼすのは2年後になりそうだ。短期大学入学者数は1990年以降減少し続けており、短大生の就職難に加え、短期大学そのものが4年制への移行、閉鎖などで減少していることが大きな要因と思われる。【表2～3】

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】

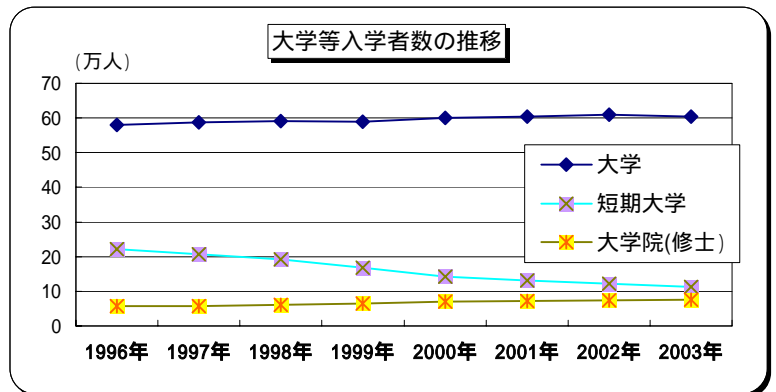


大学入学者数の推移

(単位:人)	大学	短期大学	大学院(修士)
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
2003年	604,785	113,029	75,698

【表2: 文部科学省「学校基本調査資料」より】

↑
 ↑
 【網掛け部は2005年卒業予定者】



大学の学校数推移

年代	大学				短期大学			
	計	国立	公立	私立	計	国立	公立	私立
昭和30年	228	72	34	122	264	17	43	204
35	245	72	33	140	280	27	39	214
40	317	73	35	209	369	28	40	301
45	382	75	33	274	479	22	43	414
50	420	81	34	305	513	31	48	434
55	446	93	34	319	517	35	50	432
60	460	95	34	331	543	37	51	455
平成 2	507	96	39	372	593	41	54	498
7	565	98	52	415	596	36	60	500
11	649	99	66	457	585	23	59	503
13	669	99	74	496	559	19	51	489
15	702	100	76	526	525	13	49	463

【表3: 文部科学省「学校基本調査資料」より】

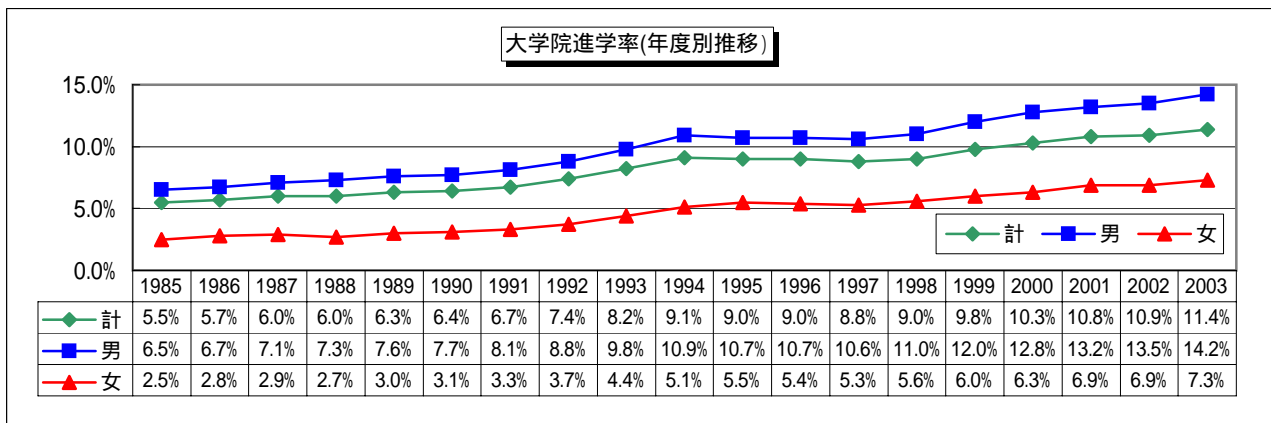
大学院への進学状況

大学院の進学率は引き続き緩やかな上昇を続け、過去最高となっている。これは不況による採用の厳しさだけでなく、「就職」を少しでも先送りにする学生の傾向があるのではないだろうか。進学者数は前年度比約2,000人増の7.6万人におよぶ。【表1・2】

専攻別に見てみると工学系が41.5%と最も多く、次いで社会科学が12.6%となっている。【表3】

また、修士課程のみならず修士卒業後に博士課程に進む学生も増えているが、修士卒業後の就職率は前年度比-2%と減少する結果となった。【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15年度学校基本調査」より】

平成15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	127,680	75,698	73,645	43,664	7,615	4,389	46,420	27,645
男	88,492	54,194	53,199	32,330	4,819	2,823	30,474	19,041
女	39,188	21,504	20,446	11,334	2,796	1,566	15,946	8,604

【表2: 文部科学省「平成15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15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	5,382	1,756	279	3,347	7.1%
社会科学	9,510	2,858	640	6,012	12.6%
理学	6,864	4,771	510	1,583	9.1%
工学	31,424	20,065	1,417	9,942	41.5%
農学	4,030	3,293	203	534	5.3%
保健	5,075	2,531	510	2,034	6.7%
商船	12	12	-	-	0.0%
家政	485	92	111	282	0.6%
教育	5,255	4,521	21	713	6.9%
芸術	1,851	556	281	1,014	2.4%
その他	5,810	3,209	417	2,184	7.7%

【表3: 文部科学省「平成15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15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	67,412	9,670	43,301	64%	66%
国立	39,211	6,665	26,679	68%	70%
公立	3,280	425	2,082	63%	64%
私立	24,921	2,580	14,540	58%	61%

【表4: 文部科学省「平成15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15年(2003年)度卒業生数は大学・短大・大学院の総数が過去最高を記録した前年より1.2万人減の731,487名となった。内訳を見てみると、大学院卒業生は増えているものの短大・大学で減少している。特に短大は前年度比1万人減となっている。【表1】

これら卒業生の就職状況を産業別に見てみると、「製造業」が短大・大学・大学院あわせて約7.1万人と最も多く受け入れている。【表2】また、就職率を時系列で見ると2003年度卒業生はどのカテゴリーにおいても前年より低下となった。【表3】完全失業率を年齢層別に見ても20~24歳の若年層が高い数値となっている。

平成15年度卒業生の人数

	短期大学	大学	院(修士)	合計
計	119,151	544,924	67,412	731,487
国立	2,160	102,639	39,211	144,010
公立	7,584	21,339	3,280	32,203
私立	109,407	420,946	24,921	555,274

【表1: 文部科学省「平成15年度学校基本調査」より】

参考: 平成14年度卒業生の人数

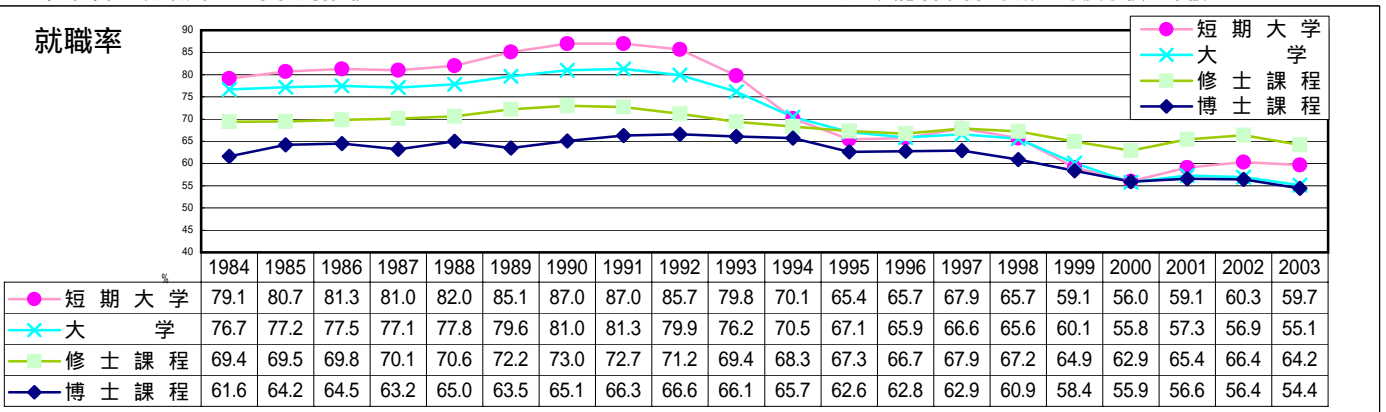
	短期大学	大学	院(修士)	合計
計	130,597	547,711	65,275	743,583
国立	2,398	103,561	38,276	144,235
公立	8,317	19,818	3,045	31,180
私立	119,882	424,332	23,954	568,168

平成15年度卒業生の産業別就職者人数

	短期大学	大学	院(修士)
計	71,146	299,962	43,464
サービス業	7,175	39,866	4,923
卸売・小売業	10,749	57,631	1,090
製造業	5,592	46,089	19,667
金融・保険業	4,361	26,670	752
建設業	1,072	13,022	1,605
公務	1,005	15,037	2,432
運輸業	1,035	7,222	502
上記以外のもの	604	5,915	966
不動産業	442	5,956	160
電気・ガス・熱供給・水道業	98	952	539
農業	190	686	102
漁業	10	98	13
鉱業	7	94	34
林業	3	73	11
情報通信業	824	26,674	4,338
飲食店・宿泊業	1,785	7,821	56
医療・福祉	26,632	23,502	1,564
教育・学習支援業	8,915	19,991	4,524
複合サービス事業	647	2,663	186

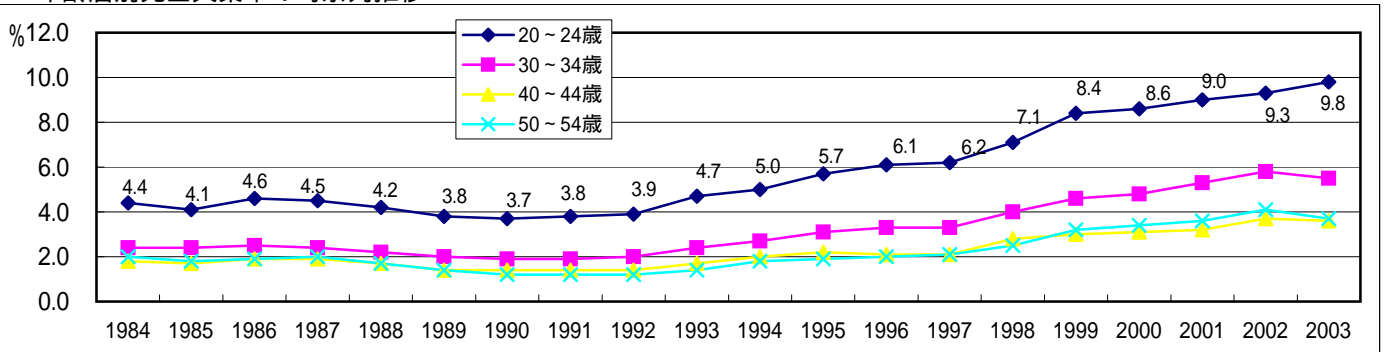
【表2: 文部科学省「平成15年度学校基本調査」より】

卒業生の就職率の時系列推移



【表3: 文部科学省「平成15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

平成16年5月厚生労働省発表の「平成16年労働経済動向調査」によると、平成16年新規学卒採用を今春実績よりも「増加」と回答した企業が文科系で14%（昨年10%）、理科系で17%（昨年12%）と昨年に引き続き増加する結果となった。逆に「減少」と回答した企業は文科系で5%（昨年10%）、理科系で3%（昨年9%）と減少しており、景気の回復傾向を受けて企業の採用意欲の高まりを感じさせる結果となった。また、産業別に見てみると文科系では「不動産業」「建設業」、理科系では「製造業」「建設業」で「増加」の回答が多かった。【表1】

「増加」の理由としては文科系では「販売・営業部門の増強」、理科系では「技術革新への対応、研究開発体制の充実」がもっとも多くあげられ、なるべく早く戦力となるような人材が欲しいという企業の「質重視」の採用姿勢がうかがえる。また、経営状態も好転し、新規事業の計画や事業拡大に向けて人材確保を必要とする企業もあるようだ。それに加え、過去数年間の採用抑制の影響や離職率の上昇などから年齢層別の人員構成を見直す企業も多く、採用市場もようやく本格的な回復に向かっている事がわかる。【次ページ・表1】

「減少」と回答した企業の理由は何の категорияにおいても「人件費率の抑制・定員管理の見直し」が多くあげられた。【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	本社等でしか回答できない
大学卒 【文科系】	調査産業計	14 (10)	22 (28)	5 (10)	31 (52)	28
	建設業	18	17	2	40	24
	製造業	13	23	4	30	30
	情報通信業	17	42	8	23	9
	運輸業	6	18	4	37	35
	卸売・小売業	17	19	6	27	32
	金融・保険業	13	24	7	26	30
	不動産業	19	28	5	33	14
	飲食店、宿泊業	15	19	1	39	25
サービス業	12	20	6	41	22	
大学卒 【理科系】	調査産業計	17 (12)	22 (27)	3 (9)	32 (52)	27
	建設業	20	33	6	34	18
	製造業	22	33	3	27	24
	情報通信業	14	45	5	26	10
	運輸業	4	12	1	43	39
	卸売・小売業	14	17	3	30	37
	金融・保険業	8	26	3	29	34
	不動産業	16	27	3	39	16
	飲食店、宿泊業	7	18	2	43	30
サービス業	14	19	5	42	20	
高専卒 ・ 短大卒	調査産業計	9 (7)	17 (20)	4 (9)	42 (64)	28
	建設業	7	18	2	48	24
	製造業	13	19	4	44	21
	情報通信業	7	26	9	44	14
	運輸業	-	10	1	49	40
	卸売・小売業	8	14	5	35	39
	金融・保険業	8	19	6	31	36
	不動産業	6	8	8	57	20
	飲食店、宿泊業	14	22	1	38	25
サービス業	5	15	4	52	24	

【表1: 厚生労働省「平成16年労働経済動向調査結果速報」より】

- (注) 1. 数値は「平成16年、17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15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)。
 4. 平成16年5月調査より選択肢に「本社等でしか回答できない」を加えた

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	24	5	2	36	24	11	12	1	7	5
	建設業	13	4	-	39	48	4	22	-	-	-
	製造業	18	5	1	37	19	12	9	1	8	8
	情報通信業	37	5	21	21	26	11	11	5	5	-
	運輸業	40	20	-	-	40	-	-	-	20	20
	卸売・小売業	26	3	-	44	23	11	9	1	5	4
	金融・保険業	11	6	-	39	39	17	6	-	6	6
	不動産業	27	13	-	47	20	13	7	-	27	-
	飲食店・宿泊業 サービス業	30 32	- -	10 -	20 38	10 20	20 7	40 24	- -	- 9	10 -
大卒 理科系	調査産業計	27	5	41	12	25	8	12	1	3	2
	建設業	14	3	17	6	46	9	26	-	9	3
	製造業	23	4	60	6	23	8	12	1	1	2
	情報通信業	50	6	38	6	25	6	6	-	-	-
	運輸業	67	33	33	-	-	-	33	-	33	-
	卸売・小売業	27	9	10	36	25	7	2	2	5	4
	金融・保険業	22	11	-	44	22	11	11	-	-	-
	不動産業	20	10	20	30	20	10	20	-	30	-
	飲食店・宿泊業 サービス業	50 39	- 4	- 21	- 7	25 20	50 6	25 21	- -	- 3	- 4
高専・ 短大卒	調査産業計	25	7	16	12	21	17	9	1	7	8
	建設業	44	11	22	-	44	22	11	-	-	-
	製造業	16	7	24	7	23	19	9	-	9	7
	情報通信業	40	-	20	-	40	-	-	-	-	-
	運輸業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	卸売・小売業	40	11	4	29	15	11	-	4	7	11
	金融・保険業	11	-	-	33	33	33	-	-	-	-
	不動産業	33	-	-	33	-	33	-	-	33	-
	飲食店・宿泊業 サービス業	10 61	10 -	10 -	10 10	10 5	20 -	40 5	- -	10 5	10 24

【表1:厚生労働省「平成16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	5	60	2	9	14	7	4	3	15	1
	建設業	-	100	-	-	-	-	-	-	-	-
	製造業	-	66	4	8	12	-	4	4	15	-
	情報通信業	11	67	-	-	11	11	-	-	22	-
	運輸業	-	67	-	-	-	33	-	33	-	-
	卸売・小売業	10	63	4	8	12	4	6	-	17	-
	金融・保険業	-	56	-	11	33	-	11	-	22	-
	不動産業	-	25	-	25	25	50	-	25	25	-
	飲食店・宿泊業 サービス業	- 10	100 29	- -	- 22	- 22	- 14	- -	- -	- 14	- 4
大卒 理科系	調査産業計	5	61	2	2	8	9	2	1	20	1
	建設業	10	50	-	-	-	10	-	10	30	-
	製造業	-	63	5	5	8	-	-	-	25	-
	情報通信業	17	67	-	-	17	-	-	-	17	-
	運輸業	-	100	-	-	-	-	-	-	-	-
	卸売・小売業	15	100	-	-	-	10	15	-	-	-
	金融・保険業	-	25	-	-	25	-	-	-	50	-
	不動産業	-	-	-	50	-	50	-	-	50	-
	飲食店・宿泊業 サービス業	- -	100 25	- -	- -	- 12	- 42	- -	- -	- 17	- 5
高専・ 短大卒	調査産業計	6	47	2	16	12	9	7	2	16	3
	建設業	33	33	-	-	-	-	-	-	33	-
	製造業	5	38	-	15	19	5	9	5	18	-
	情報通信業	-	83	-	-	-	-	-	-	33	-
	運輸業	-	100	-	-	-	100	-	-	-	-
	卸売・小売業	9	61	6	30	-	-	9	-	-	9
	金融・保険業	-	50	-	17	33	-	17	-	17	-
	不動産業	-	-	-	25	25	50	-	-	25	-
	飲食店・宿泊業 サービス業	- -	100 -	- -	- 7	- 19	- 33	- -	- -	- 33	- -

【表2:厚生労働省「平成16年労働経済動向調査結果速報」より】

第3章 2004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、「2004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。なお、同調査の概要はP62をご覧ください。



就職希望度・就職観

【就職希望度】

厳しい就職環境の中で、「なにがなんでも就職したい」という就職希望度はすべてのカテゴリーでアップし全体で83.3%と昨年比+2.6%上昇。また、「希望先でなければ就職しなくともよい」と回答した学生でも、その場合の進路として「進学・留学」「就職留年」を挙げる学生が増加傾向にあり、「まずは何とか就職先を見つけ、もしだめなら進学・留年で次のチャンスにかけろ」という流れがより明確になってきている。【表1・2】

【就職観】

昨年に引き続き、全カテゴリーにおいて「楽しく働きたい」がトップとなった。しかし、この項目はここ数年減少傾向にあり、今期は全体で1.0%の減少となった。インターネットなどによる業務内容や仕事内容の情報開示が充実するにつれて現実的な仕事の厳しさを理解し、決して楽しいことばかりではない事を認識するようになったのかもしれない。対照的に一昨年から増加傾向にある「人のためになる仕事をしたい」や、「自分の夢のために働きたい」などが今年も全カテゴリーでポイントを上げており、仕事に関する精神的な支柱を「支援」や「自己実現」といったものに置き換える学生が増えてきている。【表3】

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

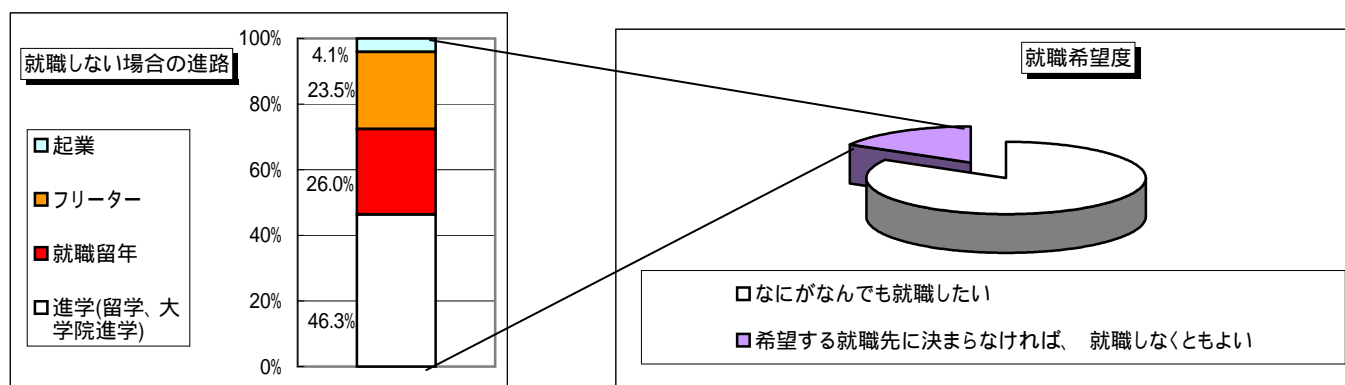
	全体		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比
なにがなんでも就職したい	83.3%	2.6%	83.8%	1.6%	82.1%	4.2%	83.7%	1.9%	82.3%	6.5%
希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい	16.7%	-2.6%	16.2%	-1.6%	17.9%	-4.2%	16.3%	-1.9%	17.7%	-6.5%

【表1: MYCOM '2004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？

	全体		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)	46.3%	0.8%	41.4%	3.9%	62.0%	-6.8%	41.0%	5.3%	57.5%	-5.9%
就職留年	26.0%	1.9%	33.8%	-0.5%	19.9%	3.7%	25.7%	1.9%	20.6%	4.3%
フリーター	23.5%	-3.3%	18.2%	-2.1%	12.0%	1.0%	30.9%	-7.8%	18.4%	-1.9%
起業	4.1%	0.6%	6.6%	-1.3%	6.0%	2.2%	2.5%	0.6%	3.6%	3.6%

【表2: MYCOM '2004年度就職意識調査」より】



就職観

	全体		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	28.2%	-1.0%	24.3%	-1.9%	23.2%	-0.8%	31.9%	-0.8%	26.8%	-2.5%
個人の生活と仕事を両立させたい	22.6%	0.0%	21.1%	-0.8%	20.2%	-1.6%	23.7%	0.7%	24.0%	0.0%
自分の夢のために働きたい	16.0%	0.5%	15.9%	1.6%	19.6%	0.9%	15.2%	0.0%	15.5%	-0.6%
プライドの持てる仕事をしたい	13.5%	-0.4%	16.1%	0.9%	14.3%	-2.2%	12.0%	-0.5%	13.7%	1.1%
人のためになる仕事をしたい	11.8%	0.9%	11.7%	1.4%	11.4%	1.4%	11.7%	0.4%	12.9%	0.6%
社会に貢献したい	4.7%	0.1%	5.6%	-0.8%	6.7%	1.5%	3.6%	-0.3%	5.6%	2.5%
収入さえあればよい	1.7%	0.0%	2.4%	-0.2%	2.4%	0.4%	1.3%	0.2%	1.1%	-1.0%
出世したい	1.5%	0.1%	3.1%	-0.2%	2.2%	0.4%	0.8%	0.4%	0.4%	-0.2%

【表3: MYCOM '2004年度就職意識調査」より】

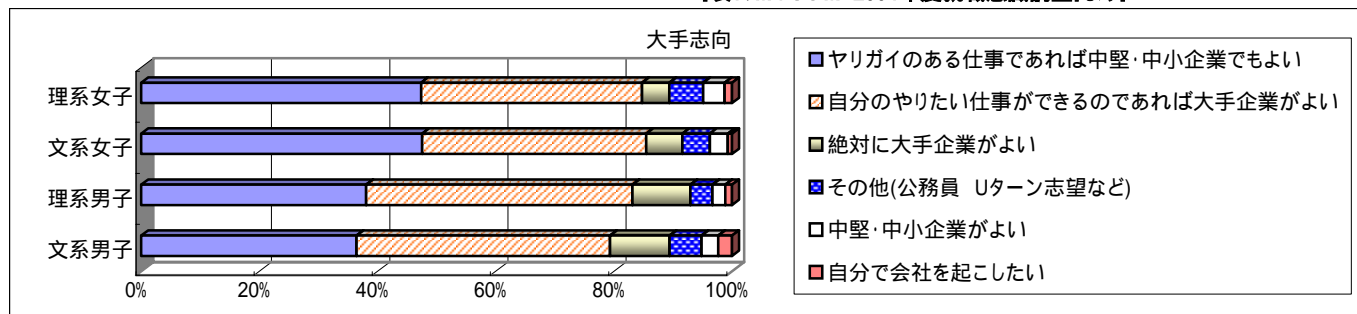
大手志向の高まり

ここ数年、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「絶対に大手企業がよい」を合わせた比率）は今年も全体で47.7%と昨年比+0.5%上昇した。しかし、カテゴリー別に見てみると男子は上昇傾向にあるが（文系男子53.0% 昨年比+3.7%・理系男子54.9% 昨年比+3.5%）、女子では下落傾向にある（文系女子44.0% 昨年比-1.7%・理系女子42.0% 昨年比-0.4%）。薄日の差した就職戦線において、就職を楽観視する傾向がある男子学生に対し、女子学生は先輩の活動状況などを考慮し、慎重に事を運んでいることがうかがえる。【表1・2】

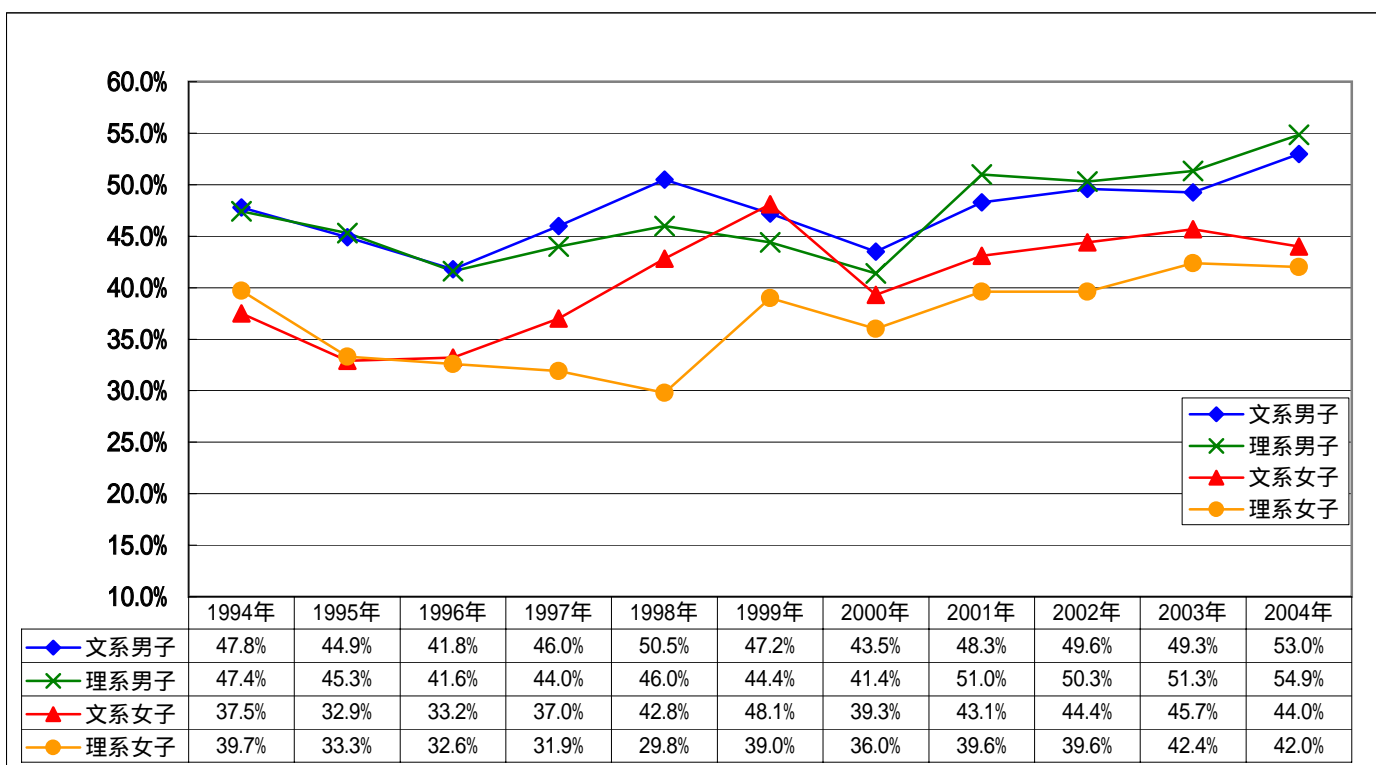
大手志向か中堅志向か？

	全体		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
やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい	43.5%	1.0%	36.5%	-1.4%	38.1%	-1.5%	47.6%	2.3%	47.4%	1.0%
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	40.2%	-0.2%	42.9%	2.5%	45.1%	2.1%	37.9%	-1.9%	37.4%	-0.1%
絶対に大手企業がよい	7.5%	0.5%	10.1%	1.2%	9.8%	1.5%	6.1%	0.3%	4.6%	-0.3%
その他(公務員 Uターン志望など)	4.8%	-1.2%	5.4%	-2.3%	3.7%	-0.9%	4.6%	-0.6%	5.7%	-1.2%
中堅・中小企業がよい	2.9%	0.0%	2.8%	0.5%	2.2%	0.0%	3.1%	-0.3%	3.6%	-0.3%
自分で会社を起こしたい	1.2%	-0.2%	2.4%	-0.5%	1.2%	-1.1%	0.7%	0.2%	1.3%	0.8%

【表1: MYCOM '2004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」+「ゼッタイに大手企業がよい」】



【表2: MYCOM '2004年度就職意識調査'より】

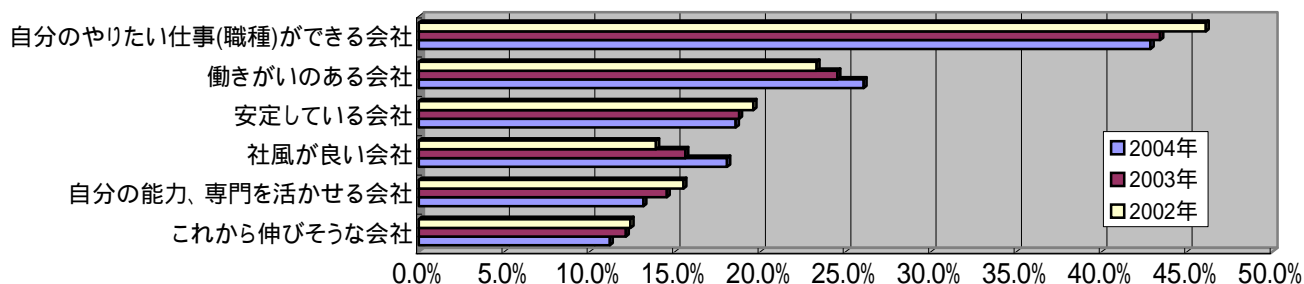
会社選択のポイント

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(全体 42.9%)。しかし、ここ数年の上位項目の推移を見てみると、「自分のやりたい仕事ができる会社」や「これから伸びそうな会社」が減少傾向にある一方で、「社風が良い会社」や「働き甲斐のある会社」などが増加傾向にある。これは企業が早期のイベントや大規模な就職イベントに参加する機会が増え、インターネットではわからない生の情報を人事担当者やOB・OGなどの「人」というフィルターを介して収集する傾向が高まっている事が要因かと推察される。その結果、学生が就職先を選択する際の基準として、「社風」や「働き甲斐」といったポイントを重視する傾向が増加したのだろう。【表1】

	全体		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	42.9%	-0.6%	39.1%	-0.5%	47.5%	3.4%	42.5%	-1.6%	46.8%	-3.9%
働きがいのある会社	26.1%	1.5%	28.1%	1.3%	24.9%	3.0%	26.2%	1.5%	22.6%	1.0%
安定している会社	18.6%	-0.2%	20.6%	1.6%	20.2%	0.2%	17.9%	-0.8%	14.7%	-1.5%
社風が良い会社	18.1%	2.5%	12.3%	0.6%	10.7%	1.3%	22.6%	2.8%	20.1%	3.5%
自分の能力、専門を活かせる会社	13.2%	-1.4%	13.1%	-1.2%	18.5%	-4.1%	10.3%	-1.2%	19.5%	3.0%
これから伸びそうな会社	11.2%	-0.9%	15.3%	0.0%	14.7%	-2.2%	8.2%	-1.0%	11.1%	1.8%
給料のよい会社	8.1%	0.4%	10.4%	0.1%	9.8%	-0.8%	7.1%	1.1%	5.7%	1.9%
海外で活躍できそうな会社	7.3%	-0.3%	7.9%	1.5%	4.3%	-2.5%	8.6%	-0.4%	4.5%	-0.9%
志望業種の会社	6.9%	0.0%	6.5%	-1.3%	8.0%	2.9%	6.9%	-0.1%	5.9%	-0.9%
勤務制度、住宅など福利厚生の良い会社	8.4%	1.6%	5.7%	0.4%	5.5%	1.0%	10.5%	2.1%	8.5%	1.9%
一生続けられる会社	6.7%	-0.1%	8.3%	-0.9%	6.8%	0.8%	5.7%	0.2%	7.7%	0.6%
大学、男女差別のない会社	5.8%	-0.3%	2.9%	0.2%	1.8%	-0.2%	7.8%	-0.8%	8.0%	-2.2%
親しみのある会社	6.1%	0.1%	4.9%	0.8%	4.9%	0.3%	7.3%	0.1%	5.2%	-2.7%
研修制度のしっかりしている会社	4.3%	-1.3%	4.6%	-1.6%	5.4%	-1.6%	3.7%	-1.0%	5.1%	-1.1%
休日、休暇の多い会社	3.0%	-0.6%	3.7%	-0.4%	3.4%	-0.2%	2.6%	-0.9%	2.6%	-0.3%
転勤のない会社	3.1%	-0.3%	3.0%	-0.6%	2.6%	-0.2%	3.4%	-0.2%	3.1%	0.4%
いろいろな職種を経験できる会社	3.5%	0.1%	4.0%	-0.2%	4.1%	0.3%	3.0%	0.4%	3.6%	-0.2%
有名な会社	3.4%	0.3%	4.5%	0.7%	3.9%	0.7%	3.1%	0.2%	2.0%	-0.1%
若手が活躍できる会社	2.4%	-0.6%	3.8%	-0.1%	2.1%	-1.5%	1.9%	-0.4%	1.8%	-1.1%
事業を多角化している会社	1.0%	-0.1%	1.2%	-0.5%	1.2%	-0.5%	0.9%	0.1%	1.3%	0.7%

【表1: MYCOM「2004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

	2002年	2003年	2004年
営業企画・営業部門	13.8%	15.7%	16.1%
総務・経理・人事などの管理部門	15.2%	15.2%	15.8%
商品企画・開発・設計部門	13.3%	14.2%	13.8%
その他	10.6%	11.5%	10.8%
研究・開発部門	13.0%	10.4%	9.8%
広報・宣伝部門	8.6%	8.7%	10.2%
調査・企画部門	7.9%	7.5%	7.5%
海外営業などの海外事業部門	5.4%	6.0%	6.5%
情報システム部門	6.0%	4.8%	4.1%
技術サービス部門	3.0%	3.2%	3.1%
製造技術・生産管理部門	3.3%	2.8%	2.7%

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「エントリーシートなど、就職活動の負担が大きい」「学業など学生生活との両立が難しい」というような具体的な活動への負担が多くあげられた。また、3月までは「本当に内定がもらえるかどうか」を不安材料としてあげる学生が増加傾向にあったり、活動が進むにつれ内々定に対し不安を抱えていく様子がうかがえる。【表1】「満足はいく就職活動が出来る自信があるか」という問いに対しても時系列でみると、「大いにある」+「少しある」の割合が3月に入り減少している。活動を進めていくうちに「思ったよりも厳しい」と感じ始めた学生が多いのだろう。【表2～5】

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	34.9%	37.2%	25.5%	8.0%
エントリーシートなど、就職活動の負担が大きい	68.2%	68.1%	54.3%	17.2%
志望企業の採用スケジュール(計画)がはっきりしない	38.0%	35.8%	37.8%	15.2%
学業など学生生活との両立が難しい	45.8%	34.1%	38.5%	21.7%
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	8.4%	9.6%	7.2%	3.4%
自己分析が進まず、進路きめられないでいる	26.7%	22.8%	19.3%	6.2%
本当に内定がもらえるかどうか	49.1%	49.7%	53.7%	28.3%

【表1:毎日コミュニケーションズ「2004年度MYCOMモニターアンケート」より】

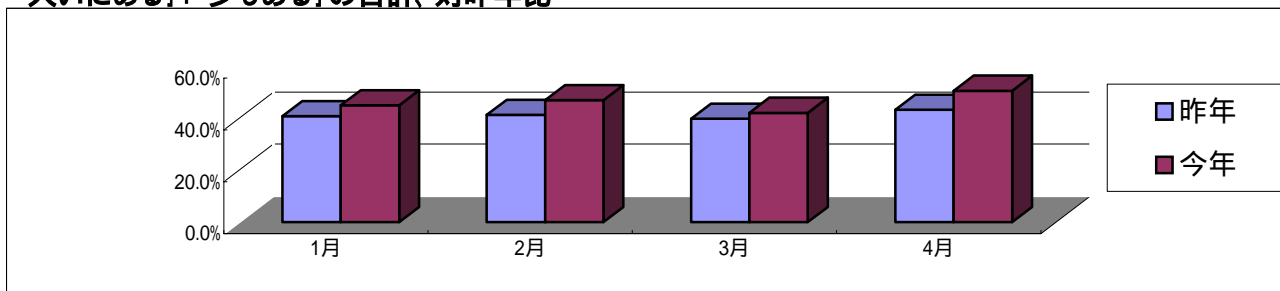
満足はいく就職活動が出来る自信があるか

	1月	2月	3月	4月
大いにある	13.3%	12.9%	15.4%	26.6%
少しある	31.9%	34.3%	26.9%	24.2%
どちらともいえない	33.1%	31.2%	31.5%	24.0%
あまりない	17.4%	15.9%	18.6%	16.5%
まったくない	4.2%	5.8%	7.7%	8.7%

昨年1月	昨年2月	昨年3月	昨年4月
10.4%	13.3%	14.9%	22.2%
30.5%	28.1%	25.1%	21.3%
32.0%	32.9%	29.2%	25.9%
20.9%	20.6%	23.0%	20.9%
6.1%	5.1%	7.8%	9.8%

【表2:毎日コミュニケーションズ「2004年度MYCOMモニターアンケート」より】

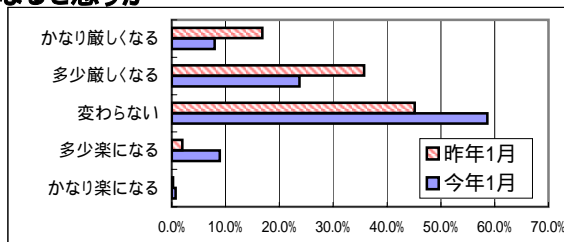
「大いにある」+「少しある」の合計、対昨年比



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	0.7%	0.3%
多少楽になる	8.9%	2.0%
変わらない	58.7%	45.2%
多少厳しくなる	23.7%	35.8%
かなり厳しくなる	8.0%	16.9%

【表3:毎日コミュニケーションズ「2004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、活動に対する感触と理由

	今年4月	昨年4月
思ったとおり厳しい	30.0%	30.1%
思ったよりも厳しい	39.8%	45.4%
思ったとおり楽	2.6%	2.0%
思ったより楽	18.0%	14.4%
特に何も感じない	9.7%	8.1%

不景気による採用減	9.8%
経済的に	10.5%
就職活動の早期化	11.2%
就職活動の長期化	16.2%
採用基準の高さ	31.5%
学業との両立	11.4%
その他	9.3%

【表4・5:毎日コミュニケーションズ「2004年度MYCOMモニターアンケート」より】

第4章 学生の就職活動状況

1. 月別エントリー数
2. 志望企業の絞込み状況(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. 内々定状況、活動終了状況(時系列)
6. 内々定保有状況(時系列)
7. 内々定保有状況【文系大学クラス別】
8. 利用しているツール

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P62をご覧ください。



月別のエントリー数

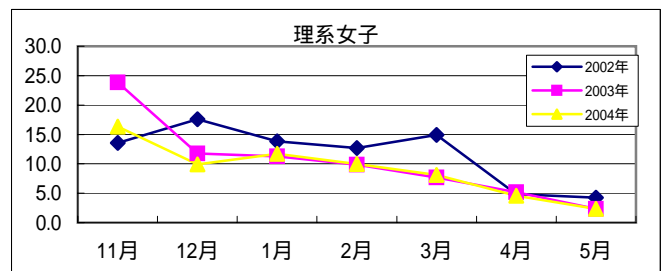
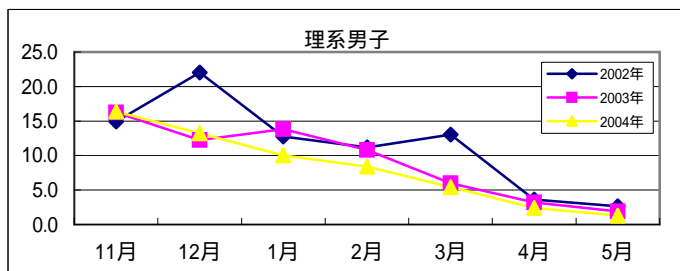
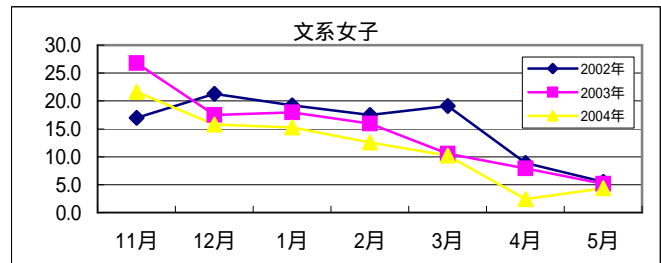
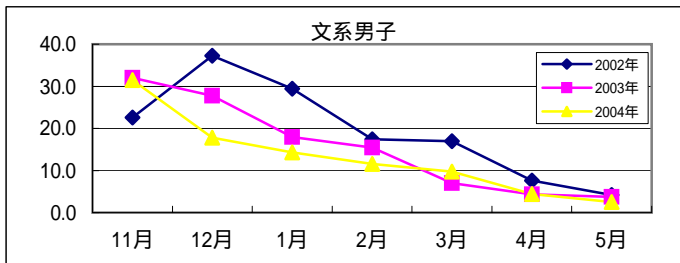
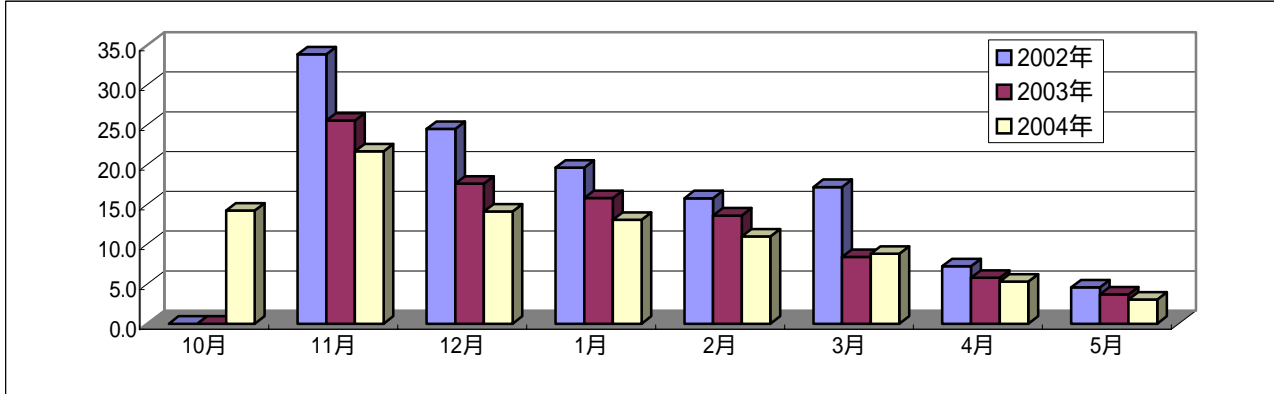
今年度の調査は10月から開始(昨年11月開始)したにも関わらず、対前年とほぼ同じ件数となった。特徴的なのは、3月のエントリー数のみ昨年を上回っていることである。倫理憲章の影響で実際の選考活動が4月に集中した為、まだエントリーをしていない他企業に対してアプローチをおこなっていた学生が少なからずいたことが推察できる。文理別では文系学生のほうがエントリーの減少傾向が顕著にでている。

また、エントリー総数のうち半数以上は年内のエントリーとなっている。主要な企業へのエントリーは年内に済ませ、年明け以降は景気の回復感による楽観視傾向やエントリー後の負担などから、エントリー済の企業研究を中心にある程度絞り込んだ活動を行っていると思われる。

月別アクセス件数平均(全ツール合計)

		10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	合計
全体	2002年	-	33.9	24.5	19.6	15.8	17.2	7.2	4.6	122.7
	2003年	-	25.5	17.6	15.8	13.6	8.4	5.8	3.7	90.4
	2004年	14.2	21.7	14.1	13.1	11.0	8.8	5.3	3.1	91.1
文系男子	2002年	-	22.6	37.3	29.4	17.4	16.9	7.6	4.2	135.4
	2003年	-	32.0	27.8	17.9	15.4	7.0	4.4	3.7	108.2
	2004年	14.8	31.5	17.8	14.3	11.5	9.7	4.4	2.5	106.5
文系女子	2002年	-	17.0	21.3	19.2	17.5	19.1	8.9	5.5	108.5
	2003年	-	26.8	17.5	18.0	15.9	10.6	7.9	5.1	101.8
	2004年	15.9	21.6	15.8	15.3	12.6	10.2	2.4	4.4	98.1
理系男子	2002年	-	14.9	22.0	12.8	11.2	13.0	3.6	2.7	80.2
	2003年	-	16.2	12.3	13.8	10.8	6.0	3.2	1.9	64.2
	2004年	8.9	16.4	13.2	10.0	8.4	5.4	2.4	1.3	66.0
理系女子	2002年	-	13.6	17.6	13.9	12.7	14.9	4.9	4.2	81.7
	2003年	-	23.9	11.8	11.3	9.9	7.7	5.2	2.3	71.9
	2004年	12.7	16.3	9.9	11.7	10.0	8.1	4.6	2.3	75.6

【表1: MYCOM '2004年度MYCOMモニターアンケート'より】



志望企業の絞り込み状況(時系列)

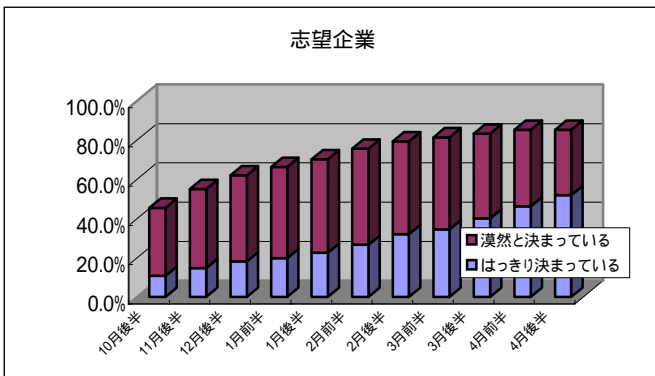
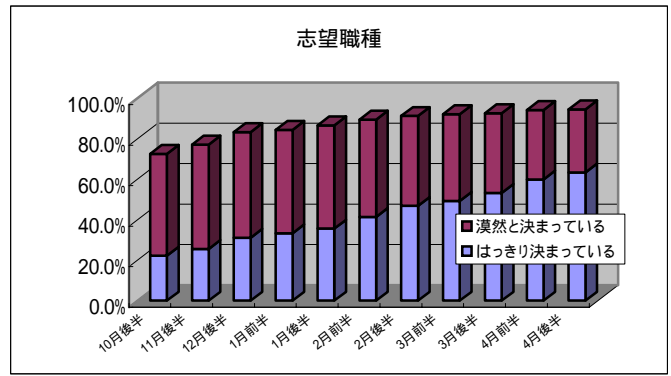
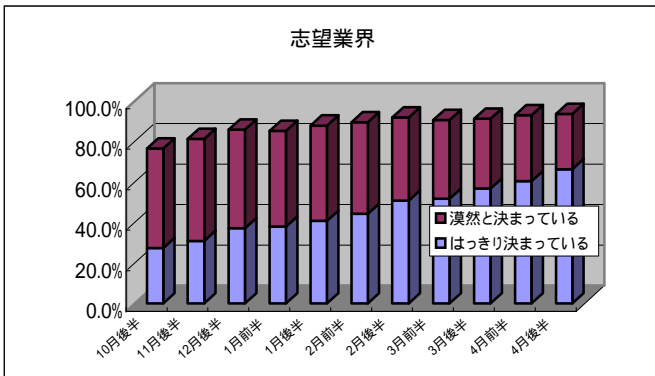
志望の絞り込み状況を時系列で見ると、年内には8割超の学生が業界・職種ともに「はっきり決まっている」または「漠然と決まっている」と回答した。これは、かなり早期から絞り込みを進めており、このような状況が前述のエントリー数の減少などにも繋がっていると考えられる。[表1]まずは業界・職種を絞り込んでから、具体的な企業のイメージを固めていく傾向が強いようだ。特に優秀層の学生ほど早い段階から志望企業を絞り込んでいくため、企業側はそのような学生からのエントリー獲得に向けて早期のアプローチが必要となる。

【志望業界について】	10月後半	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
はっきり決まっている	27.4%	30.9%	37.2%	38.0%	40.9%	44.4%	50.9%	51.8%	56.8%	60.5%	66.4%
漠然と決まっている	49.1%	50.4%	48.7%	47.2%	47.0%	45.1%	41.1%	38.8%	34.4%	32.5%	27.3%
迷っていて決められない	20.4%	15.8%	12.6%	12.3%	10.5%	9.0%	7.0%	7.5%	7.0%	4.9%	4.4%
まったく決まっていない	3.1%	2.8%	1.5%	2.5%	1.6%	1.5%	1.1%	1.9%	1.8%	2.1%	1.9%
「はっきり」+「漠然と」決まっている	76.5%	81.4%	85.9%	85.2%	87.9%	89.5%	91.9%	90.6%	91.2%	93.0%	93.7%

【志望職種について】	10月後半	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
はっきり決まっている	22.2%	25.5%	31.0%	33.3%	35.6%	41.3%	46.7%	49.2%	53.2%	59.8%	63.2%
漠然と決まっている	50.2%	51.6%	52.2%	51.1%	50.9%	48.1%	44.4%	42.9%	39.3%	34.3%	31.1%
迷っていて決められない	22.6%	18.9%	14.6%	13.8%	12.0%	8.9%	7.7%	6.3%	6.0%	3.9%	3.8%
まったく決まっていない	4.9%	4.0%	2.3%	1.9%	1.5%	1.7%	1.2%	1.7%	1.5%	2.0%	1.8%
「はっきり」+「漠然と」決まっている	72.4%	77.1%	83.1%	84.3%	86.5%	89.4%	91.2%	92.1%	92.5%	94.1%	94.4%

【志望企業について】	10月後半	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
はっきり決まっている	10.8%	14.6%	18.1%	19.7%	22.6%	26.6%	31.9%	34.5%	40.0%	46.1%	51.8%
漠然と決まっている	34.6%	40.4%	43.9%	46.5%	47.6%	49.0%	47.3%	46.8%	43.2%	39.0%	33.4%
迷っていて決められない	30.6%	29.6%	26.3%	25.0%	22.3%	19.1%	16.8%	14.1%	12.3%	10.0%	9.1%
まったく決まっていない	24.0%	15.4%	11.7%	8.7%	7.5%	5.3%	4.0%	4.6%	4.5%	4.9%	5.7%
「はっきり」+「漠然と」決まっている	45.4%	55.0%	62.0%	66.3%	70.2%	75.6%	79.2%	81.3%	83.2%	85.1%	85.2%

【表1: MYCOM「2004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)

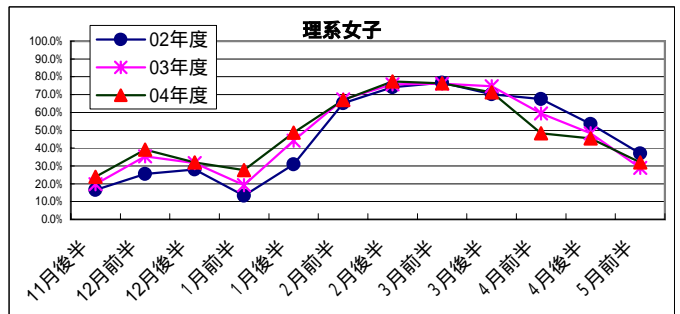
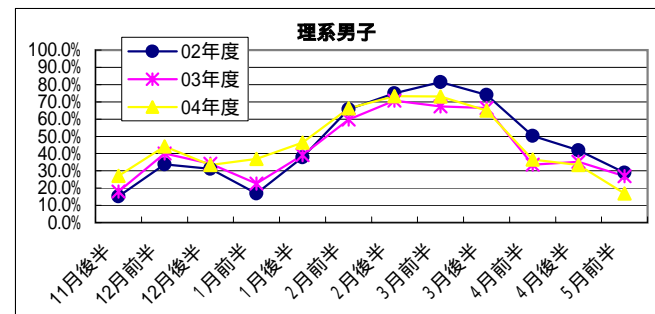
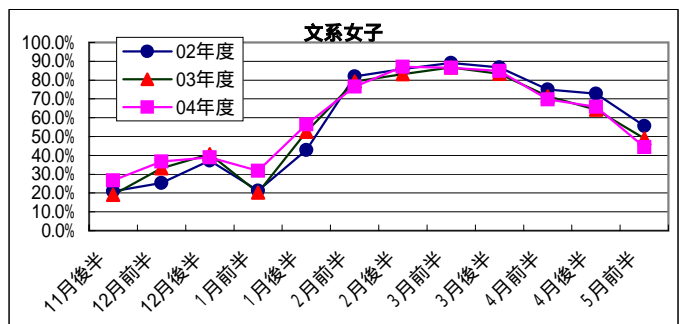
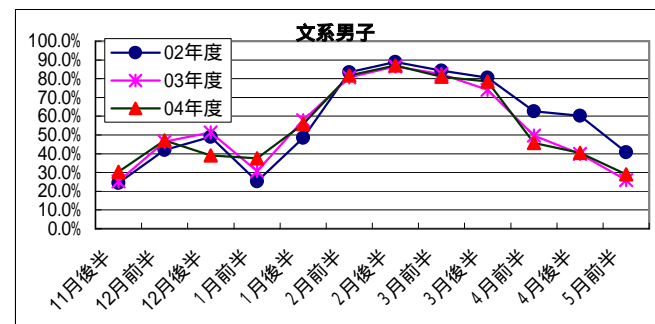
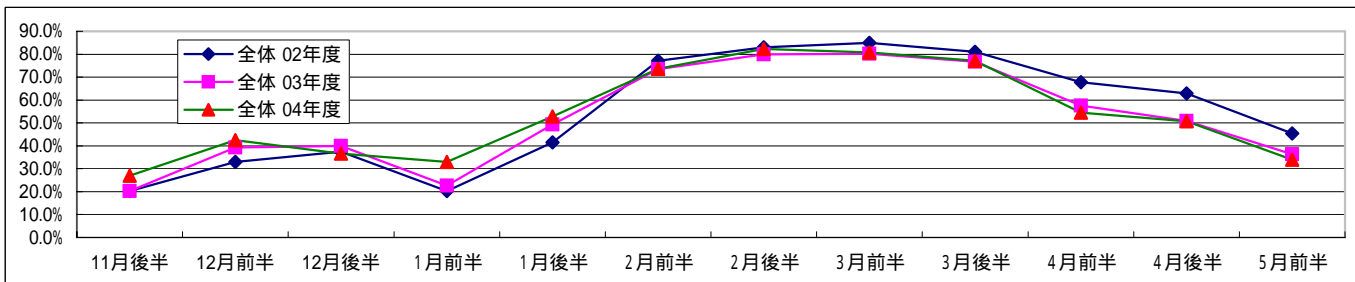
11月後半から12月前半にかけて早期セミナーに参加する学生が増加している。これは大手企業のオープンセミナー開催日が年内に移行してきていることが原因ではないかと思われる。この「採用に直結しないオープンセミナー」は、後述の弊社「2004採用予定調査」においても導入する企業が23.5%と昨年を上回る結果となっており、大手企業のみならず幅広く採用手法として用いられている事がわかる。

セミナー参加のピークが今年度は2月後半となり、前年の3月前半から早まる結果となった。企業の絞込み状況からも推察できるように、年内には業界研究・職種研究を進め、年が明けて試験が終了と同時に志望企業の採用に直結するセミナーや選考へ参加していくようだ。【表1】

企業セミナー参加状況 【表内の数字はその期間内に個別企業セミナー参加した学生の比率を示しています】

		11月後半	12月前半	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
全体	02年度	20.3%	33.0%	37.5%	20.3%	41.5%	77.2%	83.0%	85.0%	81.0%	67.7%	62.9%	45.4%
	03年度	20.3%	39.3%	39.9%	22.6%	49.4%	73.5%	80.0%	80.2%	76.7%	57.5%	50.8%	36.4%
	04年度	27.0%	42.5%	36.7%	33.1%	52.9%	73.6%	82.3%	80.8%	77.1%	54.5%	50.7%	34.0%
文系男子	02年度	24.4%	41.9%	49.0%	25.2%	48.5%	83.4%	88.9%	84.2%	80.6%	62.6%	60.2%	40.9%
	03年度	25.3%	46.5%	51.3%	30.7%	57.8%	80.7%	86.6%	82.5%	74.0%	49.7%	40.0%	26.0%
	04年度	30.5%	47.1%	39.1%	37.5%	55.8%	81.7%	87.0%	81.1%	78.6%	45.7%	40.4%	29.1%
文系女子	02年度	21.0%	25.3%	37.2%	21.3%	42.8%	81.9%	85.8%	89.1%	86.7%	75.1%	72.9%	55.6%
	03年度	19.1%	33.2%	40.7%	20.3%	52.5%	79.3%	83.2%	86.7%	83.3%	71.4%	64.3%	49.0%
	04年度	26.8%	36.7%	39.0%	31.9%	56.4%	76.5%	87.0%	86.6%	84.9%	69.7%	65.9%	44.4%
理系男子	02年度	15.2%	33.8%	31.2%	16.8%	37.8%	65.7%	75.0%	81.5%	74.0%	50.4%	42.0%	28.9%
	03年度	18.1%	40.1%	34.1%	22.7%	39.1%	59.7%	70.6%	67.4%	66.3%	33.5%	35.2%	26.8%
	04年度	27.1%	44.2%	33.3%	37.0%	46.5%	66.3%	73.3%	73.1%	65.0%	36.6%	33.3%	16.9%
理系女子	02年度	16.5%	25.5%	28.0%	13.3%	30.9%	65.1%	74.2%	76.6%	70.2%	67.4%	53.5%	36.9%
	03年度	19.8%	35.4%	31.5%	19.1%	44.1%	67.4%	75.9%	76.1%	74.7%	59.4%	48.3%	28.9%
	04年度	23.8%	39.2%	32.0%	27.6%	48.7%	67.0%	77.3%	76.3%	71.2%	48.3%	45.3%	32.0%

【表1: MYCOM「2004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】

先輩社員のリアルな声を聞くことで企業理解を深めたいと考える学生が多いようで、昨年と比較してもOB・OG訪問をする学生が増えている。倫理憲章の影響で選考を4月以降に行う企業が増えたためか、特に2月～3月において高い伸びを示している。学生が企業を判断する上で、「人」という基準は非常に重要であることは間違いないだろう。

【一次面接】

昨年同様3月後半がピークとなったが、月ごとに見てみると早期に一次面接を経験する学生の割合は増加している。ピークである3月後半には全体で昨年を+5.2%上回る結果となったが、カテゴリー別に見てみると文系男子のみ昨年の数字を下回った。

【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

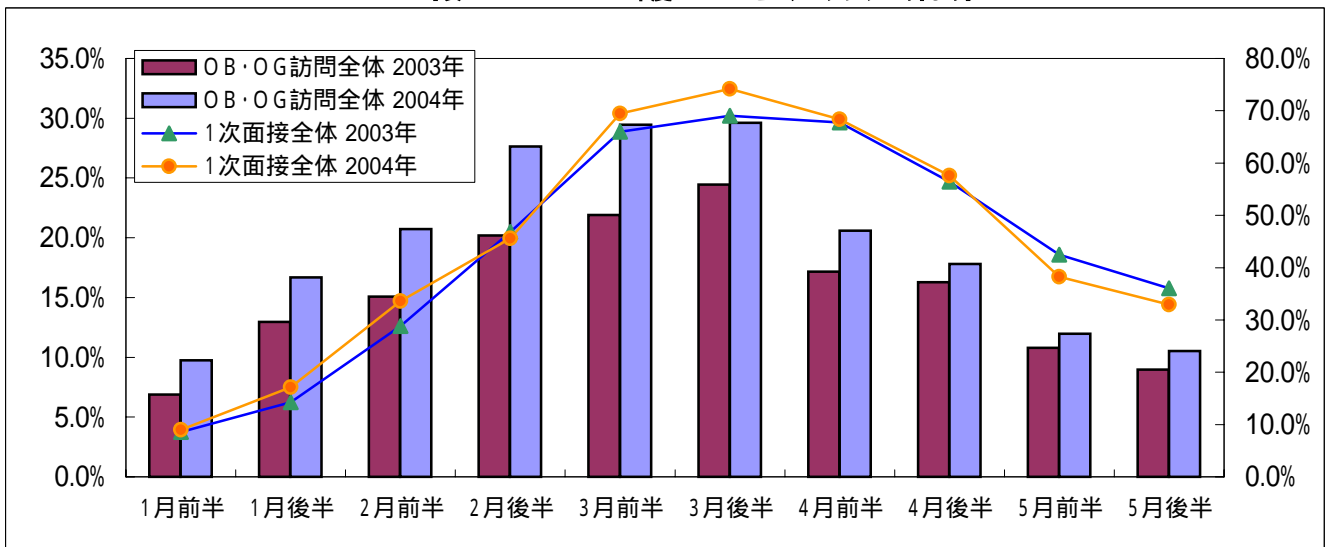
		1月前半	1月後半	2月前半	2月後半	3月前半	3月後半	4月前半	4月後半	5月前半	5月後半
OB・OG訪問全体	2003年	6.9%	13.0%	15.1%	20.2%	21.9%	24.5%	17.2%	16.3%	10.8%	9.0%
	2004年	9.8%	16.7%	20.7%	27.6%	29.5%	29.6%	20.6%	17.8%	12.0%	10.5%
文系男子	2003年	8.8%	14.3%	22.0%	29.6%	36.5%	41.0%	27.4%	24.6%	12.4%	8.7%
	2004年	14.3%	20.3%	35.1%	40.5%	43.3%	44.1%	26.5%	18.8%	11.8%	11.4%
文系女子	2003年	6.8%	12.1%	13.8%	20.3%	20.0%	22.9%	18.3%	18.0%	12.6%	13.0%
	2004年	9.5%	16.1%	16.7%	24.9%	24.9%	25.1%	19.3%	18.1%	15.1%	12.0%
理系男子	2003年	6.7%	13.8%	14.7%	15.6%	20.9%	19.4%	12.5%	14.2%	9.0%	3.2%
	2004年	10.2%	15.0%	20.6%	29.6%	33.2%	35.9%	23.6%	20.4%	10.3%	7.5%
理系女子	2003年	5.5%	12.5%	11.4%	15.3%	13.2%	16.9%	9.4%	6.7%	7.4%	6.4%
	2004年	5.5%	15.6%	14.9%	19.1%	22.2%	19.5%	14.8%	14.0%	7.0%	9.4%

【表1: MYCOM '2004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	2003年	8.6%	14.3%	28.8%	46.8%	66.0%	69.0%	67.8%	56.4%	42.5%	36.1%
	2004年	9.0%	17.2%	33.6%	45.6%	69.5%	74.2%	68.3%	57.6%	38.3%	32.9%
文系男子	2003年	9.2%	13.2%	34.1%	52.9%	78.5%	82.5%	70.3%	57.1%	32.4%	29.7%
	2004年	8.3%	14.6%	40.8%	50.4%	77.3%	78.2%	70.9%	54.7%	31.8%	29.1%
文系女子	2003年	6.4%	10.3%	25.4%	48.3%	67.1%	74.0%	79.9%	66.9%	55.8%	49.5%
	2004年	5.1%	11.9%	27.2%	46.0%	73.3%	78.8%	75.3%	67.2%	48.6%	42.6%
理系男子	2003年	12.9%	18.2%	26.5%	40.3%	56.1%	52.0%	50.0%	42.1%	32.1%	23.7%
	2004年	15.4%	22.4%	30.9%	39.1%	60.5%	63.7%	60.7%	47.2%	23.0%	18.8%
理系女子	2003年	8.6%	19.5%	32.6%	44.1%	61.0%	61.5%	57.2%	47.8%	34.3%	26.0%
	2004年	11.7%	25.0%	41.0%	45.9%	62.7%	70.8%	58.9%	50.4%	36.1%	28.7%

【表2: MYCOM '2004年度MYCOMモニターアンケート」より】



内々定状況、活動終了状況(時系列)

内々定状況を時系列で見ると昨年同様4月後半がピークとなっているが、その割合は増加している。今年度は「倫理憲章」の影響で企業側が採用スケジュールの見直しを行った結果、4月に選考が集中して行われたことや、採用数の増加により内々定率自体が上がったことによるものと推察できる。カテゴリー別に見てみるとピークとなる4月後半には全体で昨年比+3.1%のに対し、文系男子のみ昨年よりも低下している。【表1】

また、「就職活動を終了した」学生の割合も昨年と比較して4月以降、増加している。前述したようにエントリー段階でかなり企業を絞り込む傾向にあるため、内々定段階ではほぼ満足のいく結果となっているようだ。【表2】

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。

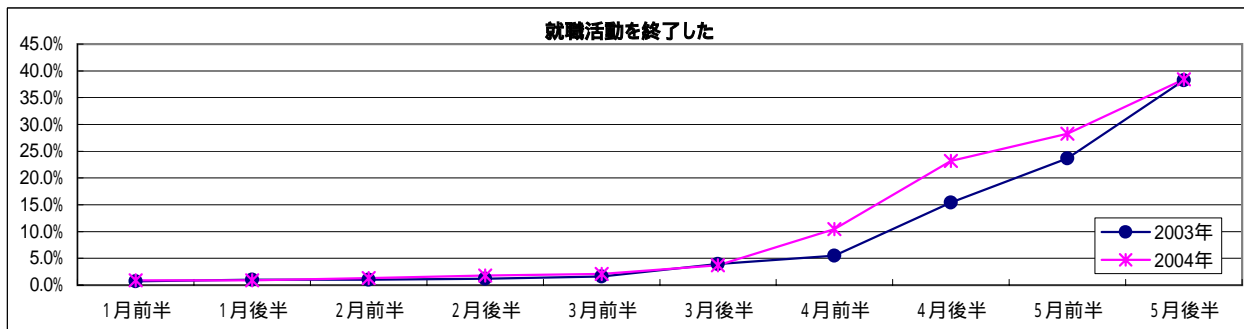
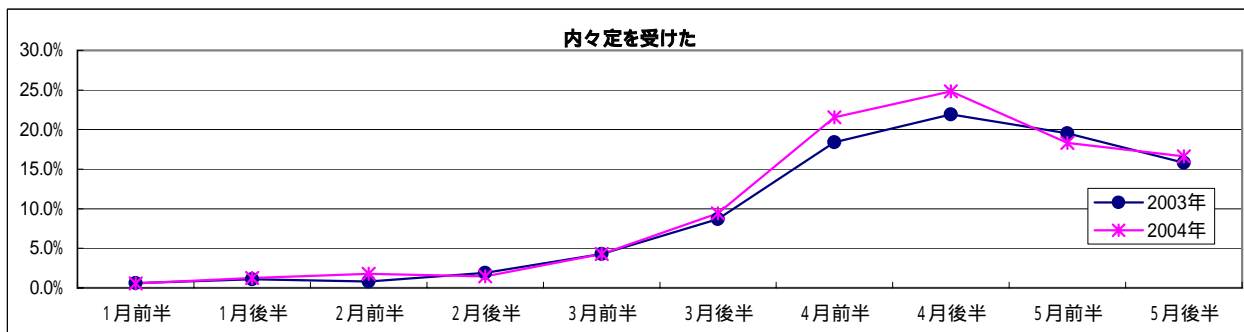
【注】選択肢として「活動を始めていない」、「就職活動を中止した」を設けているため(下表では非表示)、各期間内の合計が100%に達していない場合があります。【回答は複数回答】

就職活動状況【2003年/2004年】

内々定を受けた		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	2003年	0.6%	1.1%	0.8%	1.9%	4.3%	8.7%	18.4%	21.9%	19.5%	15.8%
	2004年	0.6%	1.3%	1.8%	1.5%	4.3%	9.4%	21.5%	24.8%	18.3%	16.6%
文系男子	2003年	0.4%	0.4%	0.0%	2.7%	5.0%	14.0%	29.1%	35.4%	23.8%	15.1%
	2004年	0.0%	0.7%	1.5%	2.3%	4.2%	12.2%	31.8%	30.0%	18.2%	10.5%
理系男子	2003年	0.0%	2.2%	1.9%	2.8%	4.6%	7.7%	14.8%	17.6%	19.5%	14.2%
	2004年	1.6%	3.9%	4.1%	2.1%	5.8%	11.2%	23.6%	28.2%	19.3%	17.4%
文系女子	2003年	0.4%	0.8%	0.4%	1.1%	3.1%	6.2%	14.6%	21.2%	18.6%	16.9%
	2004年	0.2%	0.2%	0.2%	0.8%	2.9%	7.3%	17.7%	21.6%	20.5%	19.9%
理系女子	2003年	1.6%	1.6%	1.3%	1.7%	5.6%	9.9%	19.4%	14.4%	17.7%	15.7%
	2004年	1.0%	1.6%	2.8%	1.4%	5.8%	9.3%	17.8%	23.3%	13.1%	14.8%

就職活動を終了した		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	2003年	0.7%	1.0%	1.0%	1.2%	1.6%	4.0%	5.5%	15.4%	23.7%	38.3%
	2004年	0.9%	0.9%	1.3%	1.8%	2.1%	3.7%	10.5%	23.2%	28.2%	38.4%
文系男子	2003年	0.4%	0.0%	0.0%	0.5%	1.0%	4.0%	5.7%	18.3%	28.1%	46.0%
	2004年	0.0%	0.3%	0.4%	0.4%	0.4%	2.1%	16.1%	32.3%	38.6%	40.9%
理系男子	2003年	0.9%	1.3%	2.4%	3.3%	3.1%	7.1%	10.8%	20.5%	32.8%	45.3%
	2004年	2.0%	1.6%	2.5%	3.7%	2.7%	6.7%	16.7%	32.4%	36.2%	47.9%
文系女子	2003年	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.4%	0.7%	0.5%	9.0%	15.0%	29.0%
	2004年	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	1.2%	5.4%	14.8%	18.9%	33.1%
理系女子	2003年	2.0%	3.5%	2.1%	2.1%	3.3%	8.0%	10.6%	21.1%	28.9%	43.6%
	2004年	2.3%	2.3%	3.2%	4.2%	6.6%	7.4%	9.8%	23.3%	31.2%	38.9%

【表1・表2: MYCOM「2004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月末時点の内々定保有状況は、昨年を+4.3%上回る64.0%と景気の回復を感じさせる結果となった。カテゴリー別に見てみると理系においては技術系の採用増を反映してか、内定状況はかなり好転している。文系においては女子は5月に入りかなり内々定率を引き上げ、前年を+7.1%上回る58.6%と健闘しているが、一方で男子は昨年を大幅に下回る結果となり苦戦している。これは活動初期段階での楽観視傾向や絞込みによる受験社数の減少が原因と推察できる。【表1】
また、内々定保有者の保有社数も昨年と比較すると内々定率と同じく、文系男子以外では増加している。【表2】

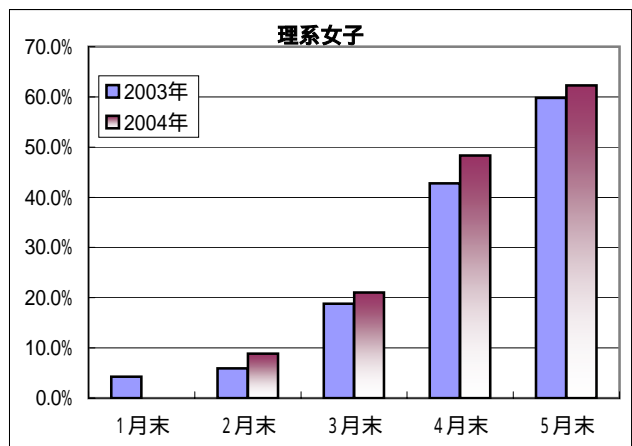
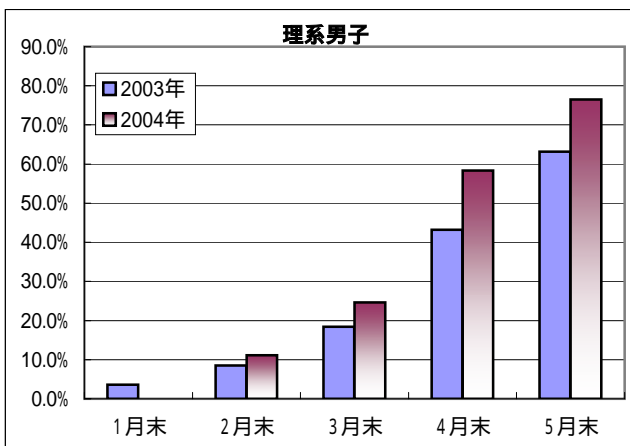
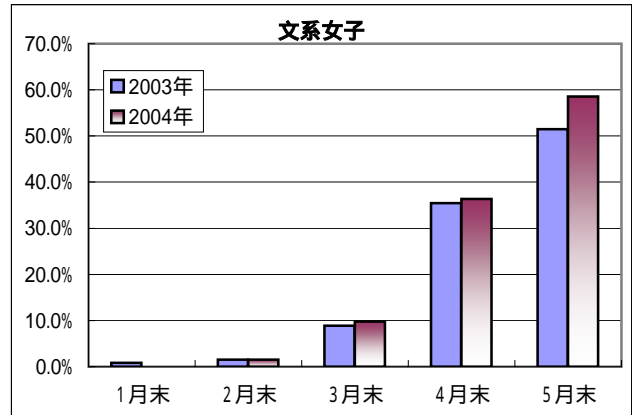
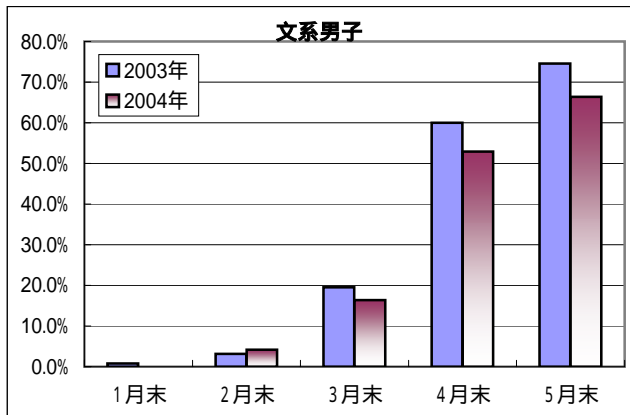
内々定保有状況【2003年/2004年】 【表内の数字は内々定保有者の比率を示しています】

		1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	対前年比
全体	2003年	2.0%	4.1%	14.6%	43.1%	59.7%	
	2004年	-	5.5%	16.2%	46.1%	64.0%	4.3%
文系男子	2003年	0.8%	3.1%	19.5%	60.0%	74.6%	
	2004年	-	4.2%	16.4%	52.9%	66.4%	-8.2%
文系女子	2003年	0.8%	1.5%	8.9%	35.5%	51.5%	
	2004年	-	1.6%	9.8%	36.4%	58.6%	7.1%
理系男子	2003年	3.6%	8.5%	18.4%	43.2%	63.2%	
	2004年	-	11.1%	24.7%	58.3%	76.5%	13.4%
理系女子	2003年	4.3%	5.9%	18.8%	42.8%	59.8%	
	2004年	-	8.8%	21.0%	48.3%	62.3%	2.5%

【表1: MYCOM「2004年度MYCOMモニターアンケート」より】

2004年1月末は未調査です。

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	1.89	2.11	1.90	1.84	1.76
昨年同時期	1.82	2.16	1.76	1.71	1.68

【表2: MYCOM「2004年度MYCOMモニターアンケート」より】

内々定保有状況【文系大学クラス別】

大学クラス別に内々定保有状況を見ても、文系男子ではどのカテゴリーにおいても前年と比較して低下している。しかし、【内定保有×内定先に満足して活動終了】で見てもと違った結果となった。5月末時点の確定内定率では文系男子どのカテゴリーにおいても昨年を上回る結果となった。内々定を保有する学生は、早期から業界研究・職種研究・企業研究などを進めて絞りこんだ企業にエントリーしているため、結果として満足のいく就職活動となっているのであろう。これは文系女子でも同じ傾向と思われる。【表1】

【確定内定率は内々定保有者のうち活動を終了する学生の割合です】

【文系男子】		2月末	3月末	4月末	5月末	5月末時点での 確定内定率
文系男子全体	2005卒	4.2%	16.4%	52.9%	66.4%	50.9%
	2004卒	3.1%	19.5%	60.0%	74.6%	46.0%
旧帝大クラス	2005卒	3.7%	23.1%	76.9%	87.5%	79.2%
	2004卒	3.9%	36.0%	76.2%	95.7%	73.9%
早慶クラス	2005卒	3.7%	19.1%	64.7%	77.3%	59.1%
	2004卒	5.8%	29.0%	67.6%	81.6%	57.9%
6大学+国公立クラス	2005卒	2.8%	18.2%	47.1%	68.3%	47.6%
	2004卒	1.5%	19.0%	69.4%	75.5%	47.2%
中堅私立大クラス	2005卒	6.2%	10.3%	36.1%	46.3%	35.8%
	2004卒	2.6%	10.1%	44.1%	63.4%	29.6%

【文系女子】		2月末	3月末	4月末	5月末	5月末時点での 確定内定率
文系女子全体	2005卒	1.6%	9.8%	36.4%	58.6%	37.9%
	2004卒	1.5%	8.9%	35.5%	51.5%	29.0%
旧帝大クラス	2005卒	0.0%	18.8%	63.2%	75.6%	57.8%
	2004卒	0.0%	15.6%	46.4%	58.1%	45.2%
早慶クラス	2005卒	1.9%	15.2%	46.0%	62.9%	48.6%
	2004卒	1.9%	9.9%	50.0%	65.1%	41.8%
6大学+国公立クラス	2005卒	2.4%	8.6%	36.6%	62.9%	40.5%
	2004卒	2.7%	12.9%	38.7%	52.0%	25.6%
中堅私立大クラス	2005卒	1.0%	6.7%	26.4%	49.8%	26.3%
	2004卒	0.6%	4.0%	20.6%	40.7%	20.0%

【表1: MYCOM「2004年度MYCOMモニターアンケート」より】

利用しているツール

業界研究・仕事研究・企業研究ともに「就職サイト」の利用率が最も高くなっている。しかし、各就職情報誌の届く11月～12月には情報誌で業界研究をする学生が過半数を超えており、インターネットと情報誌の特性や目的にあわせてツールを使い分けている学生が多いようだ。特に11月前半は「就職情報誌(宅配)」の利用率が上がっており、就職サイトのオープンする10月にインターネットで企業検索をし、興味を持った業界・仕事・企業を情報誌で研究していく学生の姿がうかがえる。また、年明けからは「企業ホームページ」の利用率が上がっていることから年内にはある程度絞込みをおこない、年明けから各企業のホームページでじっくり研究を進めていくようだ。

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。

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		10月前半	11月前半	12月前半	1月前半	2月前半	企業研究		10月前半	11月前半	12月前半	1月前半	2月前半
インターネット(就職サイト)	2003年	-	87.4%	81.9%	86.5%	78.5%	2003年	-	76.3%	75.3%	77.1%	73.0%	
	2004年	63.6%	77.6%	71.2%	74.0%	-	2004年	60.4%	73.9%	68.8%	70.9%	-	
インターネット(企業ホームページ)	2003年	-	58.5%	62.6%	69.5%	70.5%	2003年	-	79.3%	77.8%	81.7%	82.4%	
	2004年	39.6%	57.6%	56.5%	63.9%	-	2004年	46.5%	69.6%	69.0%	73.7%	-	
宅配されてきた就職情報誌	2003年	-	49.7%	64.1%	46.2%	31.1%	2003年	-	36.8%	52.3%	39.4%	25.8%	
	2004年	19.8%	55.3%	51.0%	35.1%	-	2004年	14.2%	47.7%	42.5%	29.5%	-	
市販されている就職雑誌	2003年	-	23.9%	25.0%	22.7%	23.4%	2003年	-	17.2%	19.9%	18.1%	16.4%	
	2004年	15.1%	19.5%	20.3%	20.1%	-	2004年	10.5%	16.8%	16.6%	17.7%	-	
市販されている就職本	2003年	-	23.9%	20.3%	24.2%	23.4%	2003年	-	16.6%	17.2%	17.7%	16.7%	
	2004年	19.4%	21.7%	21.6%	22.8%	-	2004年	12.1%	18.6%	18.1%	19.2%	-	
宅配されてきた企業DM	2003年	-	17.8%	25.6%	27.8%	21.0%	2003年	-	23.5%	33.8%	35.7%	28.0%	
	2004年	8.1%	21.3%	23.0%	22.3%	-	2004年	8.9%	29.2%	28.5%	28.8%	-	
宅配されてきたパンフレット	2003年	-	16.6%	24.2%	28.2%	26.6%	2003年	-	21.0%	29.8%	36.7%	39.2%	
	2004年	5.9%	21.7%	23.2%	23.6%	-	2004年	5.7%	26.8%	29.5%	30.7%	-	
その他	2003年	-	9.9%	6.5%	3.7%	5.2%	2003年	-	8.1%	6.9%	5.3%	7.6%	
	2004年	29.6%	11.8%	13.9%	11.9%	-	2004年	31.0%	12.6%	13.5%	11.8%	-	

【表1・2: 毎日コミュニケーションズ「2004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		10月前半	11月前半	12月前半	1月前半	2月前半
インターネット(就職サイト)	2003年	-	72.7%	67.2%	70.4%	67.4%
	2004年	55.9%	71.2%	64.7%	67.6%	-
インターネット(企業ホームページ)	2003年	-	61.8%	67.3%	74.3%	74.4%
	2004年	36.1%	59.3%	62.1%	66.2%	-
宅配されてきた就職情報誌	2003年	-	31.3%	42.5%	32.3%	22.6%
	2004年	12.1%	41.4%	37.2%	26.5%	-
市販されている就職雑誌	2003年	-	18.5%	18.6%	18.2%	17.5%
	2004年	10.9%	16.1%	17.2%	17.9%	-
市販されている就職本	2003年	-	20.9%	18.0%	19.3%	17.5%
	2004年	12.8%	18.8%	20.0%	18.9%	-
宅配されてきた企業DM	2003年	-	12.4%	21.7%	24.1%	21.1%
	2004年	6.2%	20.2%	19.8%	21.2%	-
宅配されてきたパンフレット	2003年	-	12.6%	21.7%	28.4%	31.7%
	2004年	4.5%	19.4%	21.8%	25.0%	-
その他	2003年	-	7.9%	8.4%	4.9%	6.8%
	2004年	35.8%	15.7%	16.7%	15.3%	-

【表3: 毎日コミュニケーションズ「2004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. 2005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、「2005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P62をご覧ください。



2005年卒者採用予定数の増減

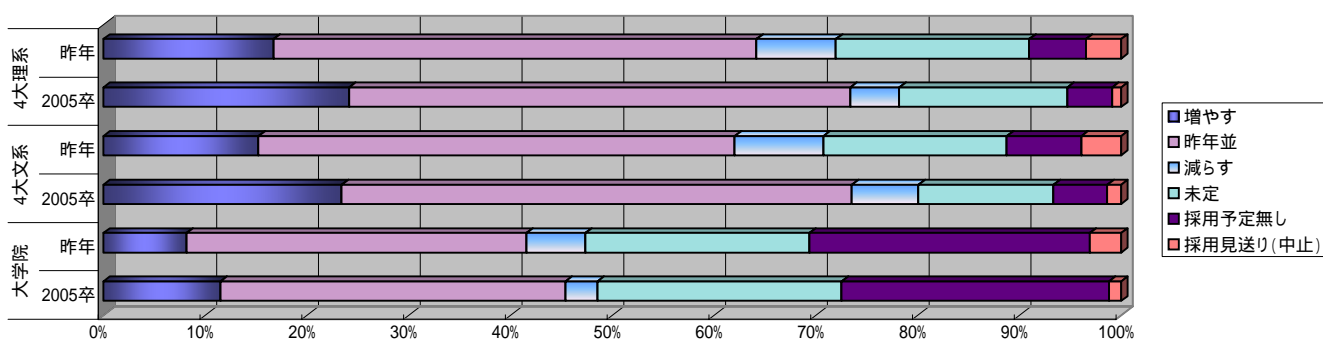
昨年と比較してみると全カテゴリーにおいて「増やす」と回答した企業が増加し、「減らす」と回答した企業が減少する結果となった。【表1】
 昨年に引き続き各企業の採用意欲にも本格的な採用増加傾向が表れるようになってきた。その結果、大卒採用においてはIT需要の高まり
 や大手の採用復活などで雇用意欲の高まった2002年卒学生の採用状況とほぼ同じ水準まで採用意欲が増加してきている。また、昨年は大
 手企業においてのみ増加傾向が強かったが、今年は中小企業においても採用意欲が高まってきているようだ。【表2～4】

採用予定数の昨年比増減【全体】

【表1: MYCOM '2005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	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
増やす	11.5%	8.2%	23.4%	15.3%	24.1%	16.7%	7.2%	5.0%	8.4%	4.7%	4.0%	2.6%
昨年並	33.9%	33.4%	50.1%	46.8%	49.3%	47.4%	25.3%	21.6%	23.9%	21.1%	17.6%	15.9%
減らす	3.1%	5.8%	6.5%	8.7%	4.8%	7.8%	3.2%	3.7%	3.3%	3.9%	3.1%	3.4%
未定	24.0%	22.0%	13.3%	18.0%	16.5%	19.0%	22.0%	25.5%	21.0%	24.0%	17.8%	20.3%
採用予定無し	26.2%	27.5%	5.3%	7.3%	4.4%	5.6%	39.9%	39.1%	41.3%	41.7%	54.8%	52.5%
採用見送り(中止)	1.2%	3.1%	1.4%	3.9%	0.9%	3.5%	2.4%	5.0%	2.1%	4.7%	2.8%	5.5%

院生・大学生の採用予定昨年比率



採用予定数の昨年比増減【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	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
増やす	11.5%	8.2%	18.5%	13.2%	8.4%	5.6%	16.5%	12.2%	8.8%	5.8%
昨年並	33.9%	33.4%	38.6%	40.9%	31.8%	29.6%	40.3%	38.8%	30.5%	30.3%
減らす	3.1%	5.8%	3.6%	7.8%	2.9%	4.7%	2.9%	4.4%	3.3%	6.6%
未定	24.0%	22.0%	24.4%	24.3%	23.9%	20.8%	20.3%	21.9%	26.0%	22.1%
採用予定無し	26.2%	27.5%	14.9%	11.2%	31.3%	36.0%	18.3%	19.1%	30.5%	32.5%
採用見送り(中止)	1.2%	3.1%	0.0%	2.7%	1.8%	3.3%	1.7%	3.8%	0.9%	2.7%

【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	23.4%	27.0%	21.9%	21.7%	24.3%	24.1%	26.0%	23.3%	25.2%	23.6%
昨年並	50.1%	47.3%	51.3%	47.1%	51.6%	49.3%	45.7%	50.9%	52.1%	47.7%
減らす	6.5%	5.1%	7.2%	6.3%	6.7%	4.8%	3.8%	5.3%	4.5%	5.0%
未定	13.3%	18.1%	11.1%	14.6%	12.6%	16.5%	21.6%	14.2%	14.6%	17.5%
採用予定無し	5.3%	1.9%	6.8%	8.3%	3.7%	4.4%	2.5%	5.3%	2.5%	5.4%
採用見送り(中止)	1.4%	0.6%	1.7%	2.0%	1.0%	0.9%	0.3%	1.1%	1.1%	0.8%

【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	6.2%	7.7%	4.2%	8.8%	7.2%	9.0%	6.0%	9.7%	6.2%	3.0%	6.5%	2.7%
昨年並	19.3%	28.1%	16.5%	29.9%	17.6%	26.7%	15.5%	28.2%	18.6%	17.1%	24.8%	13.8%
減らす	3.3%	3.1%	2.7%	3.4%	2.3%	3.7%	2.4%	3.7%	3.6%	2.8%	3.5%	2.8%
未定	22.6%	21.7%	23.1%	21.4%	22.8%	20.2%	24.4%	19.3%	21.5%	16.1%	20.4%	16.4%
採用予定無し	46.7%	36.8%	50.6%	34.4%	48.2%	38.1%	48.8%	37.4%	48.9%	57.5%	42.8%	61.2%
採用見送り(中止)	2.0%	2.7%	3.0%	2.2%	2.0%	2.2%	3.0%	1.7%	1.3%	3.4%	2.1%	3.1%

【表2～4: MYCOM '2005年採用予定調査'より】

質と量に関する採用方針 他

採用数は昨年に引き続き増加傾向に転じているものの、人材に対する「質重視」の姿勢は変化がない。もともとその傾向の高かった上場・店頭公開企業グループがほぼ昨年並みなのに対し、未上場企業グループにおいて「質重視」の採用方針が増加しており、結果として全体的に「質重視」の傾向が高まる結果となった。【表1】

学生を厳しく評価するポイントとしては「コミュニケーション能力」が最も多く、続いて「入社意欲の高さ」という結果となった。また、今期の特徴として適性検査やコンピテンシー採用を導入する企業が増えてきたため、「適性検査の結果」を評価のポイントとしてあげる企業が増えてきた。【表2・3】

採用環境の印象としては8割の企業が「厳しくなる」と回答しており、その主な理由として「学生の質の低下」を挙げる企業が多かった。「質重視」の厳選採用下で学生の質に不安を感じる企業も多いようだ。また、大手企業においては倫理憲章の影響が、スケジュールの変化により厳しくなると回答する企業も見られた。【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	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
徹底して質を重視	57.5%	55.5%	51.2%	48.2%	50.2%	46.9%	48.8%	39.4%	41.5%	36.3%
徹底して量を重視	0.4%	0.9%	0.6%	1.2%	1.1%	1.5%	0.4%	0.5%	0.2%	0.3%
量よりは質を重視	35.9%	36.7%	44.7%	47.6%	43.6%	46.1%	45.4%	53.2%	42.1%	49.2%
質よりは量を重視	1.5%	0.5%	1.6%	0.9%	1.8%	1.4%	2.4%	1.3%	2.2%	1.3%
特定のスキルを重視	4.5%	5.1%	1.7%	1.5%	3.0%	3.2%	2.6%	4.6%	13.6%	11.9%
特定の大学を重視	0.2%	1.2%	0.2%	0.6%	0.4%	0.9%	0.4%	1.0%	0.4%	1.0%

【表1: MYCOM「2005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	未上場	製造業	非製造業
厳しくする	21.5%	22.9%	20.9%	21.2%	21.7%
今年度並	78.0%	77.1%	78.4%	78.5%	77.7%
緩くする	0.5%	0.0%	0.7%	0.3%	0.6%

【表2: MYCOM「2005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	未上場	製造業	非製造業
適性検査の結果	34.4%	31.9%	35.6%	29.3%	37.0%
能力検査の結果	20.8%	18.1%	22.2%	17.3%	22.6%
自己分析・自己PRの内容	39.8%	44.4%	37.6%	37.3%	41.1%
コミュニケーション能力	72.9%	63.9%	77.2%	62.7%	78.1%
大学・学部・学科等の制限	4.5%	6.9%	3.4%	6.7%	3.4%
入社意欲(熱意)の高さ	68.8%	55.6%	75.2%	65.3%	70.6%
アルバイト経験	4.1%	1.4%	5.4%	1.3%	5.5%
大学での成績	7.7%	8.3%	7.4%	14.7%	4.1%
語学力	5.0%	4.2%	5.4%	12.0%	1.4%
資格取得	2.7%	0.0%	4.0%	5.3%	1.4%
その他	7.2%	16.7%	2.7%	14.7%	3.4%

【表3: MYCOM「2005年採用予定調査」より】

採用環境の印象

	4大文系		4大理系	
	2005年卒	昨年	2005年卒	昨年
2004年卒より採用するのが厳しくなる	18.6%	19.1%	20.0%	19.2%
2004年卒並みに採用するのが厳しくなる	59.9%	59.7%	61.1%	63.7%
2004年卒採用並みに採用しやすくなる	19.5%	16.8%	17.4%	14.3%
2004年卒より採用しやすくなる	1.9%	4.4%	1.4%	2.8%

【表4・5: MYCOM「2005年採用予定調査」より】

厳しくなる理由

	上場・店頭	未上場
活動早期化によるスケジュール変化	43.1%	37.1%
活動長期化による業務負担の増大	24.6%	21.9%
母集団形成(エントリー数不足)	25.4%	27.5%
セミナー動員数への不安	19.6%	21.9%
学生の質低下	45.8%	47.6%
内定辞退の増加	28.5%	27.5%
採用費用の削減	12.7%	14.3%
マンパワーの不足	23.9%	16.1%
その他	11.5%	6.2%

採用情報公開の時期

採用情報の公開は、全体で32.2%の企業が昨年よりも早めると回答しており、前倒し傾向が続いている。上場/未上場の区分で見ると、上場企業においてはほぼ昨年と同時期、未上場企業においては昨年より早めるといった傾向のようだ。【表1】公開の時期は各社就職サイトのオープンにあわせて10月に集中しており、年内に7割以上の企業が情報公開をする結果となった。【表2～5】具体的な選考活動は年明けのスタートとなるが、就職サイトやホームページといった採用ツールを利用して早期に情報を公開し、まだ学生が志望を絞り込む前段階で自社の認知度を上げておこうと積極的にアピールを行っているようだ。【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(2004年卒との比較)

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
2004年卒より早い	32.2%	32.1%	27.4%	32.9%	34.4%	31.7%	33.9%	27.1%	31.4%	34.7%
2004年卒と同時期	59.9%	56.0%	65.9%	59.7%	57.3%	54.2%	58.5%	59.7%	60.7%	54.1%
2004年卒より遅い	4.3%	4.7%	3.8%	3.4%	4.5%	5.3%	3.9%	4.2%	4.4%	4.9%
未定	3.6%	7.2%	2.9%	4.1%	3.9%	8.8%	3.6%	9.0%	3.6%	6.3%

【表1: MYCOM '2005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
2003年10月	30.4%	42.4%	25.0%	36.3%	27.2%
2003年11月	22.2%	24.7%	21.1%	23.0%	21.7%
2003年12月	19.4%	18.8%	19.7%	17.7%	20.3%
2004年1月	12.0%	5.9%	14.8%	9.0%	13.7%
2004年2月	8.5%	5.3%	9.9%	7.9%	8.9%
2004年3月	3.5%	2.0%	4.2%	2.6%	4.0%
2004年4月	1.9%	0.3%	2.6%	1.5%	2.2%
2004年5月	0.6%	0.0%	0.9%	0.6%	0.6%

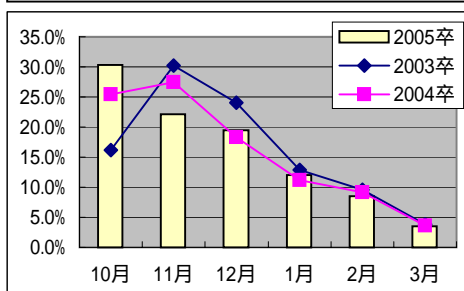
【表2】

【参考】2004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
2002年10月	25.4%	37.2%	19.4%
2002年11月	27.5%	34.0%	24.1%
2002年12月	18.3%	14.7%	20.1%
2003年1月	11.2%	5.6%	14.1%
2003年2月	9.2%	4.2%	11.8%
2003年3月	3.6%	1.8%	4.5%
2003年4月	2.6%	1.8%	3.1%
2003年5月	1.3%	0.0%	2.0%

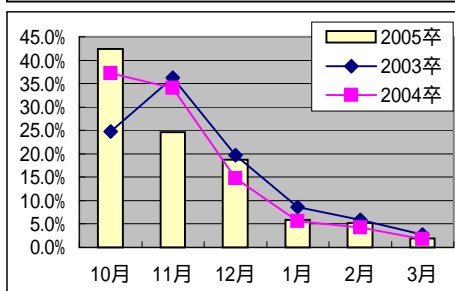
【表2～5: MYCOM '2005年採用予定調査」より】

過去3年間推移【全体】



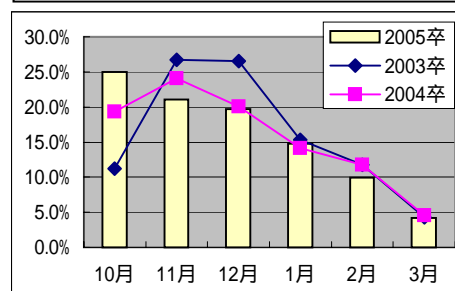
【表3】

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	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
就職情報誌(宅配)	8.1%	14.3%	10.6%	16.6%	7.0%	13.1%	8.9%	13.9%	7.7%	14.5%
就職情報誌(市販)	3.1%	4.3%	5.5%	4.5%	2.0%	4.2%	3.2%	4.1%	3.0%	4.4%
個別DM(紙)	3.3%	5.5%	2.9%	5.2%	3.4%	5.6%	4.3%	3.7%	2.7%	6.4%
インターネットDM	7.4%	8.8%	9.6%	12.8%	6.4%	6.8%	5.7%	9.2%	8.3%	8.6%
インターネット就職サイト	84.7%	80.1%	87.5%	87.5%	83.5%	76.3%	87.4%	78.3%	83.3%	81.0%
インターネットホームページ	56.1%	59.5%	60.9%	63.3%	54.0%	57.6%	54.4%	64.1%	57.0%	57.1%
入社案内	6.7%	6.8%	5.5%	6.6%	7.3%	7.0%	5.2%	6.8%	7.5%	6.9%
新聞広告	2.6%	2.7%	3.5%	2.8%	2.1%	2.6%	2.6%	2.0%	2.6%	3.0%
その他	2.9%	4.9%	0.6%	1.7%	3.9%	6.5%	2.0%	4.4%	3.3%	5.1%

【表6: MYCOM '2005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は前年より早くすると回答した企業が31.6%となり、昨年と比較してもより早まっている。上場企業で「昨年より早くする」と回答した企業が27.2% (昨年比+0.9%) だったのに対し、未上場企業では33.6% (昨年比+3.3%) となっており開催時期を早める企業が昨年に引き続き増加している。【表1】
 セミナーのピークである2月に開催する割合を見てみると、上場企業で44.5% (昨年比+3.0%)、未上場企業では41.6% (昨年比+5.4%) と未上場企業の開催が増えており、開催時期の差はほとんどなくなっているようだ。【表2～5】

セミナー開始の時期

セミナー開始(予定)の時期(2004年卒との比較)

【表1】

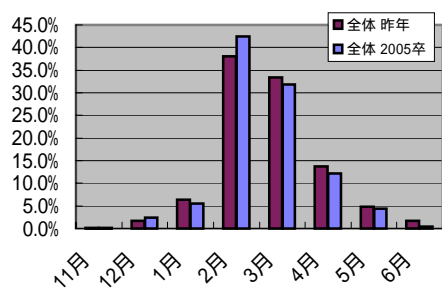
	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
2004年卒より早い	31.6%	28.9%	27.2%	26.3%	33.6%	30.3%	33.0%	24.5%	30.8%	31.3%
2004年卒と同時期	55.7%	59.6%	61.7%	64.8%	53.0%	57.0%	55.8%	64.8%	55.7%	56.9%
2004年卒より遅い	6.5%	6.3%	6.5%	5.3%	6.6%	6.8%	5.1%	5.1%	7.3%	6.9%
未定	6.2%	5.2%	4.7%	3.6%	6.9%	6.0%	6.1%	5.5%	6.2%	5.0%

セミナー開始(予定)の時期

【表2】

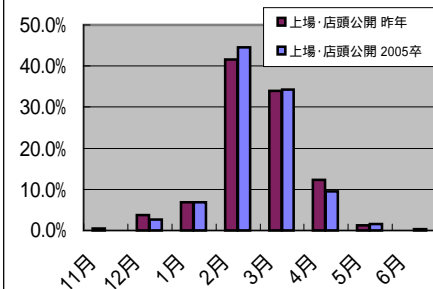
	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
11月	0.1%	0.1%	0.0%	0.4%	0.2%	0.0%	0.3%	0.4%	0.0%	0.0%
12月	2.4%	1.7%	2.7%	3.8%	2.3%	0.7%	1.4%	1.3%	3.0%	2.0%
1月	5.5%	6.3%	6.8%	6.8%	4.9%	6.1%	7.2%	7.1%	4.6%	5.9%
2月	42.5%	38.0%	44.5%	41.5%	41.6%	36.2%	38.1%	32.2%	44.8%	41.1%
3月	31.8%	33.4%	34.2%	33.9%	30.6%	33.2%	35.1%	38.1%	30.0%	31.0%
4月	12.2%	13.7%	9.5%	12.3%	13.4%	14.4%	12.4%	13.8%	12.0%	13.6%
5月	4.3%	4.8%	1.5%	1.3%	5.6%	6.6%	4.1%	5.4%	4.4%	4.4%
6月	0.5%	1.7%	0.4%	0.0%	0.5%	2.6%	0.3%	1.7%	0.6%	1.8%

昨年との比較【全体】



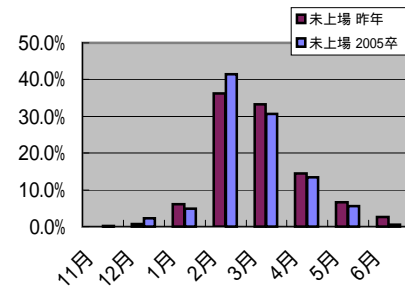
【表3】

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】

【表1～5: MYCOM「2005年採用予定調査」より】

導入している採用手法・制度

インターンシップの導入があまり進まない中、早期の動機形成を促進する「オープンセミナー」や意識の高い学生の志向にあった「職種別採用」、客観的な人物評価を加味できる「WEB適性検査」などの導入が進んでいるようだ。今期から調査対象とした「グループディスカッション」についても、幅広く導入されている。【表1】

また、半数以上の企業で導入されているエントリーシートはほとんどの企業が「自社にて直接配布・回収」という受付形式をとっており、説明会や選考試験時に記入させ、内容というよりは入社意欲を図るために利用することが多いようだ。【表2～4】

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	
	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年	2005卒	昨年
採用に直結しないオープンセミナー	23.5%	20.5%	29.3%	26.5%	21.0%	17.3%	22.3%	19.4%	24.2%	21.2%
エントリーシート	52.8%	54.6%	63.4%	69.5%	48.0%	46.7%	59.3%	59.7%	49.4%	51.9%
学校名不問	41.1%	41.9%	33.8%	33.3%	44.4%	46.5%	31.7%	29.4%	46.1%	48.5%
体験型インターンシップの受け入れ	14.8%	15.9%	18.8%	18.1%	13.0%	14.8%	12.9%	16.9%	15.8%	15.4%
採用直結型インターンシップの受け入れ	3.2%	3.4%	1.7%	3.6%	3.9%	3.2%	2.8%	2.8%	3.5%	3.6%
職種別採用	33.2%	32.4%	33.5%	28.1%	33.0%	34.7%	41.7%	33.9%	28.7%	31.6%
コピペツールに基づく採用	9.8%	9.4%	15.7%	14.5%	7.2%	6.6%	10.0%	10.1%	9.7%	9.0%
新卒・中途卒の撤廃	3.4%	3.2%	2.8%	2.0%	3.6%	3.9%	2.2%	4.8%	4.0%	2.4%
スキル等による初任給調整	1.5%	1.8%	1.4%	1.2%	1.6%	2.1%	0.0%	1.6%	2.3%	1.9%
外国人留学生採用	6.6%	8.9%	9.8%	13.3%	5.2%	6.6%	10.3%	10.1%	4.6%	8.3%
新卒派遣の受け入れ	1.8%	2.9%	1.7%	3.6%	1.9%	2.6%	2.5%	4.4%	1.5%	2.1%
Web適性検査	7.5%	5.5%	12.9%	10.0%	5.0%	3.0%	9.1%	6.1%	6.6%	5.1%
Web能力検査	2.5%	2.1%	3.1%	3.6%	2.2%	1.3%	2.2%	1.6%	2.6%	2.4%
グループディスカッション	24.1%	-	25.8%	-	23.3%	-	21.3%	-	25.5%	-
その他	1.8%	1.3%	1.1%	0.8%	2.2%	1.5%	1.9%	0.8%	1.8%	1.5%

【表1: MYCOM「2005年採用予定調査」より】

エントリーシートの利用について

エントリーシートの受付形式について(利用企業のみ回答)

【表2: MYCOM「2005年採用予定調査」より】

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
Webフォームに直接入力させて受付	29.0%	28.2%	29.5%	41.9%	19.3%
Webからフォームをダウンロード メールで返信させ受付	6.0%	0.0%	9.8%	7.0%	5.3%
Webからフォームをダウンロード 郵送で受付	4.0%	5.1%	3.3%	4.7%	3.5%
用紙を郵送の上、返送させて受付	7.0%	2.6%	9.8%	4.7%	8.8%
自社にて直接配布・回収する	48.0%	53.9%	44.3%	34.9%	57.9%
その他	6.0%	10.3%	3.3%	7.0%	5.3%

エントリーシートの位置付け(利用企業のみ回答)

【表3: MYCOM「2005年採用予定調査」より】

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
大量母集団からセグメントする為の筆記試験として	18.3%	27.8%	12.3%	27.0%	12.5%
意欲を図るために提出した実績を重視し、面接等で活用	81.7%	72.2%	87.7%	73.0%	87.5%

エントリーシートの内容以外の点で重視するポイント(利用企業のみ回答)

(複数回答)

【表4: MYCOM「2005年採用予定調査」より】

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
到着日の早さ	5.1%	6.9%	4.1%	9.1%	2.2%
締め切り日の遵守	34.6%	37.9%	32.7%	36.4%	33.3%
字の丁寧さ	50.0%	51.7%	49.0%	36.4%	60.0%
誤字・脱字の過多	50.0%	62.1%	42.9%	63.6%	40.0%
言い回しなどの過誤	43.6%	44.8%	42.9%	48.5%	40.0%
レイアウトなどの見やすさ	12.8%	13.8%	12.2%	15.2%	11.1%
その他	7.7%	6.9%	8.2%	3.0%	11.1%

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.「良い印象の残ったセミナー」の内容
- 6.「悪い印象の残ったセミナー」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テーマ(モニターアンケートより抜粋)

学生と社会人の違いについて

大学入試におけるスポーツ推薦の是非。

優先座席は必要か

インターネットを活用した新規事業を任されたチームになりきって、インターネットどのように活用すれば自分たちの製品を売り込むことができるかという戦略を皆で考える。

300年後の未来のために冷凍保存するのは誰がふさわしいか

2つの写真に共通する漢字1字を考えよ

SEに必要な能力

鶏と卵はどちらが先なのか？

ある企業の採用担当として10人の中から3人を選ぶ

社会人になったら、身の回りにあるリスクをどのように管理すべきか

これからの住宅業界はどうなっていくか。

小学校の授業を3つに絞るとすれば何が良いか。

ジェネラリストとスペシャリストのメリット・デメリットは？

なぜ働くか、なんのために就職活動をするか。

パッケージソフトの売り上げをあげるには？

新都市を作るにあたって、プロジェクトに参加するためのプレゼンをして下さい。

社会にでて成功するには何が必要か。

商品Aを市場に出して良いか、否か？

「昭和」ブランドの流行について、その原因を分析

5人でカードを使って(カードは見せ合わない)一番早く到着できる道を探してください

「食」の変化について

都心部において、戸建住宅とマンションどちらが住みやすいか

日本の総理大臣を選ぶとしたら誰が良いか

「惑星Kを救え!」という題で、その企業が取り組んでいる事業をふまえて、解決策を練るディスカッション。

外国人に日本の食べ物を一つ紹介するとしたら何か

当社CMを作成するときどんな有名人を起用すればよいか？

データを読み取り、顧客層のイメージを掴み的確なDMを考える

新卒者の離職率が高くなっているが、なぜか。またその解決策を考えよ

給与体系の変更についての会議で、問題となったことを、コンサルタントのあなたほどどのように解決していくか。

ある家族が燃費や使用目的などを考慮し、数種類の中からどの車を買えばいいか

部の輪を乱す部員が現れたテニス部の主将に対してアドバイス

漁師、牧師、警察官、独身女性、政治家、画家、が無人島で遭難しています。5人乗りの船があります。誰を乗せて帰ってきますか？

「燃焼系」の飲料水はだれをターゲットに作っていると思いますか？

本の森林を10%増やす方法は？

子供の頃の思い出が詰まっているブリキの玩具が、ネットオークションで300万円で売られていた。売るか、とっておくか？

A社が求める人材と、学生の求めているものがマッチするような、A社の採用広告を作ってください。

つり橋が落ちて2:4に別れた。全員助かるにはどうしたらよいか。

外国人観光客を増やすにはどうしたらよいか？

みんなが総理大臣で新しい祝日の日を作るとしたらいつでどんな内容の日にしますか？

営業で失敗した時にどのような対応をするか

過疎化の村に英会話教室を作るとしたら、どのような運営、経営をしますか？

本社移転するにあたり場所をどこにするか選ぶ

高橋尚子のオリンピック選考不合格について自由に討論してください。

渋谷の女子高生をターゲットに、口コミだけで(CM等を使わないで)売り上げを伸ばせる飲み物の開発

ディズニーランドを越えるテーマパークをつくるには？

新人アーティストの展示会の効果的な宣伝方法と当日の演出について

生まれ変わったら男がいいか、女がいいか。

安室奈美恵を再びトップスターにするにはどうしたらよいか？

野球チームのポジションと名前の推論ゲーム

クラブの部室選択を与えられた情報を元に最適な部室を決定。

日本企業が世界レベルで通用する条件を理由とともに3つ上げる。

時代をうつすカメラマンであるあなたは、10年後の日本を写真に残します。どんな写真をとりますか。

12人で「旅行についてプレゼンテーション」のリレー

イラク戦争での日本の自衛隊派遣についてアメリカとの関係を絡めて。

出資金1億で新規事業を立ち上げる。30分で意見をまとめ、1グループにつき10分程度の発表と質疑応答。

留学で知り合ったイタリア人の友達が東京に遊びにきます。あなたならどんなもてなしをしますか。

百貨店で集客数をのばし、かつ売上げものばす、春のイベントの企画をたててください

10代から60代までの社員のいる会社の社員旅行の企画をたてて下さい(別途詳細の記載あり)

友人に譲った宝くじが3億円当選してしまいました。取り返すにはどうすればよい方法を考えてください。

2010年、ある国の初代大統領を選ぶとしたらあなたは誰を推薦しますか。

20代の女性を呼ぶ店舗経営とは。

仕事の最短時間を求める。

初夏に新しい菓子パンを出そうと思うのだが、お客さまに満足してもらうにはどのような要素が大切か

ドラッグストアである商品のキャンペーンを行なうので、それはどの商品で、どういう目的で行なうのかなど。

少子化の時代大学が生き残るには？

ある私立大学で、カバティ同好会がカバティワールドカップインド大会かなにかに出場することになった。しかし同好会なので大学から補助金は出ない、補助金が出なければ、200万円かかるのでいけない。過去2回同じようなことがあったが、方針はかえなかった。さて、大学側はこれなでの方針を変えてまで行かせるべきか否か。

ある日クルーザーに乗って遊びにいったら嵐にあい、沈没してしまった。ヘリでの助けは一回に三人までしか運べないし、一回きりしかこれない。

レジャムに沿ってどのテナントを入れるとそのビルが儲けられるか

インターネットショッピングを利用して、どうビジネスを展開していくかについて、いくつかの選択肢に優先順位をつけていく。

オフィス全面禁煙に賛成か？

お菓子についてくるノベルティーについて討論せよ

お金は人間を幸せにするか？

グループディスカッションテーマ(モニターアンケートより抜粋)

お年寄りにやさしい国とは

「この社員たちは _____ があるからこの会社を選んだ」 _____ の部分を社内見学などを通して議論を話し合う。

ごみを有料化するべきか。

コンビニに新商品を置くとしたら、何が良いか？

ジェンダーについて。

その会社の商品がまったく売られていない、地域に新しく進出します。一人はやり手の営業が行きますが、あと二人を後述から選ぶ。選んだ理由と二人をグループでまとめて発表。選べる人:私立探偵・F1レーサー・高級料理店のシェフ・看護師・大学教授・有名コメディアン・プロゴルファー・宇宙飛行師etc.

社会人としてアナログ時計とデジタル時計どちらが良いか。

ホテルの婚礼事業における今後の戦略について

マクドナルドは今後どういった方針で展開していくべきか。

マッチ棒をメジャーに広めるためにはどうしたらよいか。

みなさんにとって理想の上司とは？

モチベーションリソースについて

モバイルが進化することによって生じるリスクにはどんなものがあるか？

ラジオの今後の活かし方

遺伝子組み換え食品と使うことに賛成か反対か

医療事故について

温暖化について

化粧品の販売展開について。

何かに挑戦する時に必要な条件を三つ順位を付けて発表してください。

会社を移動させる場合、藤沢がいいか、日本橋がいいか。

海の家を活性化するには？

海を知らない人に分かる様説明して下さいという内容 40分話し合い、その後2分間のプレゼン

海外に新たな営業所を作る際、あなたとどんな職業の人をつれていくか？

街づくりをするためには大型商業施設がいいか中小商業がいいか。

学園祭に環境問題のイベントをだしたい。しかし、この手のテーマは来客者が毎年少ない。来客者を多くするにはどうすればいいか。

学級崩壊を解決するには？

学校教育の在り方について

ITを使って医療の問題を解決するには？

学生の選挙投票率を上げるには？

学生向け和洋折衷のレストランをつくる。どのようにしたらよいかを考え、プレゼンテーションする。

環境ビジネスある商品売り込む方法

環境汚染が進んだある惑星の住民として、何を一番最初にすべきか。

関西で納豆の売上をのばすには、どうするか

企業が求めるのは即戦力型か大器晩成型か

企業が発展、成長していくために重要なこと

企業にとって必要な人物とはどんな人か。

既存の商品を改良するとしたらあなたならどこに目をつけるか

吉祥寺の井の頭公園近くにアパートを建てるとするならどんな物件が最適か。

客への業務改革ソリューションの提案

休日を作るとしたら何がいいか。

凶悪犯罪の低年齢化について

銀座に老舗の温泉旅館があるのだが、男性客にしか人気がない。女性客を増やすには、どのような対策を打てばよいか。予算は100万円以内とする。

結果と過程について どちらが重要か

現在の大阪に色をつけてください。将来の大阪にも色をつけてください。

現在の東京の色について話し合う

現代の三種の神器就職活動について

限られたヒートから、サッカー選手のポジションを推定する。

工場より付加価値が高くなるように運転のスケジュールを考えてください。

砂漠に不時着した飛行機のなかから、生き残るために必要なアイテムを持ち出すために20種類くらいのなかから3つだけ選ぶ。

最近の政治情勢をふまえて、企業のトップはカリスマ性のある一人のリーダーがいいか、複数のリーダーで話し合いながら進めていくのが良いか。

三年後に衰退していくビジネスと、その解決策

山奥にある秘湯に、議論をしているグループで行ったという設定。秘湯からの帰り、つり橋があるのだが、3人は渡れたが4人は渡れずに残されてしまった。グループの持ち物は弁当、水筒、酒、ナイフなど…。持ち物をどう使っても良い。これからどのように行動すればよいか。

自然食品の開発のため外国に行った。とある村にその村にしかない成分があるという。しかし今その村は日照り続きで4人が死にかけている。水を与えることができれば4人は救われる。現在私たちが持っている水は2人分しかない。次の4人のうち2人を選びその理由を述べなさい。1. 村人全員から尊敬されている村長(70歳) 2. 次期村長のその村長の息子(40歳) 3. 成分を抽出する方法を村で唯一知る人物(50歳) 4. 成分を抽出する際、いつも手伝っていた少年(12歳)

自分が企業のリーダーだと仮定して、役職編成を行う際に、次のうちどのような決め方をしますか？ 1: 自分自身が一人で考え決定する。 2: 部下と話し合い考えるが、最後は自分の意思で決定する。 3: 部下ととことん話し合い、調和を大切にしみんなで答えを出す。

自分が居酒屋の店長で、隣に焼肉店が1週間後オープンします。どうしますか？

赤道直下の小島に暖房器具(オイルヒーター)を売り込むにはどうすればいいか。

大学自治会の委員になって各クラブの予算について話し合う。

卓球協会の会員になって、10年後に卓球をメジャー化させるにはどうすればいいか。

地域活性化のためのソリューションを検討せよ。

地域社会でゴミの分別を浸透させるにはどうしたらよいか。

伝統ある和菓子屋の売り上げが下がってきてるのでネットショッピングを取り入れることになった。5つの案の中から1つだけ選ぶ。

東京都の交通局の予算策定を考える

当社の知名度をどのように上げたら良いか、テレビCM以外で考えてください。

記入するのに苦労したエントリーシートのテーマ(モニターアンケートより抜粋)

項目	内容			
志望動機・企業に対して	「あなたの美意識」というテーマの作文文字数制限なしの志望動機			
	「企業に対して伝えたいこと」で使わなければならないキーワードがいくつか用意されている。その企業に訴えたいことは？ 事業理念に対する感想			
自己PR	あなた自身を2文字で表すと何ですか。 自分を食べ物に例えると何か。 自分を商品に例えてテレビCMを考えてください あなたは友達や周りの人間にどう思われていると思いますか？ あなたを文房具に例えて自己アピールしてください あなたが「自律型人間」であることを証明してください。 あなたが友達を選ぶ際に、大事ことは何ですか？3つ項目を挙げて、あなたなりの理由を教えてください。 あなたに15文字でタイトルをつけてください あなたのエンターテインメント観 あなたのかっこよさを10点満点で評価して、その理由を書いてください あなた自身の強みと会社の強みを、本業務でどのように生かしていくか、具体的に書いてください。 あなたを物に例えると何ですか？ カラオケの持ち歌はなんですか？ こだわりのベストテン 今考えていることを書いてください。 私の変革を1000字で 創り出す、前に進める、解決する、のキーワードからひとつまたは複数を使ってあなたの強みをアピールしてください。またその強みをあなたは会社のどの分野で生かしたいですか。 「知」、「徳」、「体」の3つの視点から、あなたの自己PRをしてください。			
	これまでの人生・経験	あなたは子供の頃どんなタイプの人間でしたか 人に影響を及ぼしたこと。 人生の中で一番辛かったことを何かにたとえて述べなさい。 いままであなたが出会った中で最も印象に残っている人物について理由も含め記述してください。 これまでの挑戦と創造の経験について 用意されたテーマにおいてどのようなビジネスを行いたいか、あなたの専攻、興味と関連付けてお答え下さい。 学生時代の経験から仕事に生かせる能力について書いて下さい。 リーダーとして成果を上げた経験 社会貢献活動の記録 私の座標軸 あなたがこれまでにあなた独自の革新的なアイデアによってそれまでより良い結果になった経験を具体的に あなたの苦手なもの3つを挙げてください。 あなたの個性を味で表現してください。 あなたの魅力を何に生かしたいか。 クラブ、サークルなどで経験したこととそこから得たもの ここ一年間の喜怒哀楽 これまでの自分のてっぺんと思うこと 人生の中で誇れる実績や他の人が経験していないことを具体的に 対人関係での経験談(苦労したこと) 恥じかき体験を400字で 友人を選択する際に、大切にしている条件3つとその理由		
		将来のプラン・年後の自分	10年後のあなたを教えてください。 あなたの考える未来をA4一枚にまとめなさい。 将来その業界がどうなっているかと、その時あなたはどのように対応するか 人生の目標について 10年後のコンビニエンス業界について書いてください。 具体的にどのような仕事がしたいのか。 今後当社が顧客に選ばれるためにはどうすればいいか、あなたの体験を交えて述べよ。 将来的に目指す人物像を例の割合を定めることでイメージして、そこに至るまでの計画を説明して下さい。例、A(技術系マネージャー):B(研究と実用化の両面展開):C(独創的カリスマ研究者)=20:70:10 理想の仕事と理想の私生活を書きなさい。	
			その他	最近気になる時事問題を挙げてください。 ADSL・光ファイバによるブロードバンド化の波が急速に広がってきています。この動きは企業の情報システムにも大きな影響を与えるものですが、これを利用していかに企業は競争力を高められるか、あなたのお考えをお聞かせください。 日本の伝統的な価値観について1つ取り上げ、意見を述べよ あなたの仕事に対するイメージは何色ですか？理由も述べてください。 あなたの大切なものをオークションにかけてください。どのくらいの価値を、どのような人に譲りますか。 自分の子供が4月から大学に入学するようになったとき、親として何をアドバイスしてあげるか。 独自の四字熟語を作成し、その理由を述べよ。 あなたの学部の人数が百名いるとします。あなたはその中で何位ですか？(順位を決めるものさしは自分で決めて頂いてかまいません。) 出版業界活性化のために新しい賞を考えてください。 室内遊びの多い子供にオリジナルの遊びを提案してください (独断と偏見で)世界三大芸術作品を挙げよ。 世界史上存在した職業の中で一ヶ月限定でやるとしたら何か。 あなたが社長になったと想定して、社訓を3つ考えてください。 あなたと正反対の性格の友人に励ましのメールを送るつもりで答えよ。 わが国の伝統的な価値観を一つあげ、それについて自分の考えを述べよ。 今日、オリンピックやサッカーのW杯といった大きなイベントがありますが、あなたがそのような大きなイベントの企画を考える事になったら、どのような企画をしますか？ 世の中をhappyにさせる商品を考えてください。 彼・彼女とのまだあまり話をしたことがない状態で初めてデートをします。そのデートの具体的な計画を書いてください。

良い印象を受けたセミナーの内容

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	9	11	8	12
社員の話・社員とのコミュニケーション、雰囲気について	15	9	50	15
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	17	15	36	10
ビデオ・映像等について	2	1	3	4
社長、役員の話や質疑応答について	9	3	19	5
人事担当者の話、対応や人柄について	13	7	22	9
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	9	19	15
その他	2	2	3	2
合計	77	57	160	72

会社説明・業界説明の内容に関して
実際の会社説明と新商品の試食があり、学生の心をつかむのが上手いと感じた。
先輩が面接をしてくださった。面接の勉強になった。
企業のビジョンが見えて大変共感できた。
理系出身者のための商社セミナー
説明責任が明確であった。各募集職種によって丁寧に業務内容を紹介していただき、ギャップが発生しないための予防策がきちんとなされていた。
旅行業界を取り巻く状況について非常に丁寧に説明して下さいました。また、人事の方の腰が低く、学生に対してとても親切に接して下さいましたことが印象的で会社の説明だけでなく、就職活動生にアドバイスを頂いたり、その業界のこれからの動向についてを分かり易く説明して、とても良かったです。
自社の強みと弱みを同じ業界内の他社と比較して分かりやすく説明していただいた。
社員の話・社員とのコミュニケーション、雰囲気について
会社概要と職種紹介、4名の社員さんを変えたディスカッションなどがあり、非常に面白かった
OBの方と少人数で業務内容から日常生活まで深くお話をいただきました。
常に笑いが耐えないセミナーでした。社長さんの話も聞けたのですが、会社全体が和やかな雰囲気だと感じました。内容としても、グループ形式で質問に答えていくという内容だったり、始めに隣の方と自己紹介をし合ったりとセミナー全体が他社にはないような非常にいい雰囲気でした。
先輩社員と話す機会がたくさんあり人事がいないので先輩社員の方が本音で話して下さいました。1対1で30分話すことができ参考になった。
社員の方々と話す時間を多く設けていただいたので、企業の裏側など実際の姿を伺えました。社員の方々の対応も丁寧でとても好感を持ちました。
社員の方と話す機会が多く、色々な人の意見を聞け、具体的な部署ごとの雰囲気も少し分かった
女性が生き生き働いているのが、よく伝わった。質問タイムが長いのも良い。
社員の方がそれぞれ自分の仕事にプライドをもっていて、みんな活き活きとしていた。また、仕事内容も自分に合っていると思ったから。
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
ビルの一室で16人くらいで少人数の塾みたいだった。ざっばらんでよかった
会社の説明だけでなく、就職に役立つセミナーを外部の講師を招いて行ってくれた。
説明会後、すぐに筆記試験と面談をしたから。また会社に行く手間が省けて良かったです。
規模が大きくて、VTRなどこったものが多くてもすごく力を入れているのがわかったから。
全製作所や研究所が集まって、各部署がプレゼンしていた。
会社概要説明の後に4つのブースに分かれ、少人数で現役社員さんに質問する時間があって、とても有意義だった。
職種や説明内容ごとにブースを回る形式。中でも私の志望職種についてここまで簡潔、明瞭に、説明してもらったのは初めてだった。
ただの説明だけでなく、キャリアプランシートの記入や雑談タイムなどを設けてくれたり、司会の方がおもしろい方だったり、非常に楽しい雰囲気だった。
特定職を対象にしたセミナーで、あらかじめアンケートで募った質問に基づいた説明会だったので、欲しい情報が直接きけて良かった。
採用の流れなどの詳細や、さまざまなグループ会社のパンフレットが置かれ、先輩の話も聞けた。入退場は自由だった。
スライドの内容と同じ印刷物があり、メモなども取りやすくてとてもわかりやすかった。
ビデオ・映像等について
社員の生の声を自然体の形で撮影されていたVTRが印象的でした。これまでの企業は、いかにも構成して最高のVTRに仕上げている感があったため。また、人材育成に力を入れているという点がひしひしと感じられて印象に残っている。
社員の方のビデオ紹介と会社紹介がとてもよかったです。
説明やビデオ上映が交互に行われて、解りやすかった。途中にクイズ大会等が行われ、和気あいあいとした雰囲気だった。
社長、役員の話や質疑応答について
社長の想いを語っていただき、感動しました。
社長の講演:生き残っていく企業とそうでない企業の違いを熱弁していた。強い企業というのは強い人材をいかに興奮しつづけるフィールドを用意しているかに尽きると言っていた。いろんな要素、状況(給料や会社のシステム)があるとかが総じて考えれば正しい結論だと思った。その講演以来、その会社に入って自分が成長できるか、幸せになれるか、という指標で会社をみるようになった。
社長の話していた「本当に人のためになる事をしたい」という企業理念が素晴らしい。社員から仕事のやりがいについて直接聞いたのも良かった。
人事担当者の話、対応や人柄について
担当者の方の理念、仕事に対する考え方が、今後の就職活動に非常に役立つ
会社説明だけでなく、就活においてどのような企業を選ぶべきか、どのような視点から見ればよいかといった学生を応援するような内容だった。また、映像を上手く使っていたため、とても面白いセミナーだった。
とにかく、飾ることなく企業の人事の方の思いや学生の見極め方を教えていただきました。企業の人事は自社の良い面しか教えないから、しっかり自分で見極めること、仕事はどんなものでも忙しいし、厳しいことを親しみを持って話していただきました。
「社員が幸せになれるための道具として会社を使って欲しい」という言葉が印象に残っています。
学生を対等な立場として扱っている感じを受けた
働くことにどんな意味があるのか人生観を含めて話があった。
人事の方が仕事について丁寧に説明され、また、説明会に続いて行われた面接においてもこちらの質問に親切にかつ親身になって答えていただけました。
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
2人一組でお客様のニーズに応える提案を考える企画があったこと
営業プレゼンのグループワークが面白かった。実際に仕事を疑似体験出来て非常に勉強になった。
「ビジネスを楽しむ」をモットーにした、体験型ビジネスゲーム。
選考に関係ないグループワークがあり、学生参加型だったのがよかった。人事担当者の自作の案内ビデオなど、手作り感があって好感をもった。
企業色を感じられる体感型セミナー。自分たちがプロジェクトチームとなって、決められた条件からひとつの答えを導いていく。時間制限があり、早くクリアしたチームは最後に全体に発表されるので、ゲームのようで楽しかった。
MR模擬体験ゲームをしながら、MRの業務や必要な資質等の説明を行っていた。
プロジェクトリーダーの仕事を体感できるケーススタディを行った。
その他
説明会で500円の金券とボールペンをもらった。
内定者で企画を立てて「踊る大走査線」風に仕立てていたのでとても楽しかったです。
パンの会社なのですが、休憩時間にパンとコーヒーを出していただいたり、休憩時間に流した海外研修のスライドを丁寧に説明していただけました。

悪い印象を受けたセミナーの内容

【文系】

社員一人に対して学生が余りに多すぎて有意義ではなかった。
常識的に知っているだろうことまでクドクド説明し。まるで幼稚園児扱い。
企業の人事が上からものを見ている感じだった
女の人と男の人を明らかに差別した説明会だった
人事の自己満足の会話
一方的に会社概要を説明する会社。
人事担当者が十分に準備できてない。手際が悪い。
机がないのでメモ取りづらい
パワーポイントでHPに載っているようなことしか説明しないセミナー。
人事がえらそうで、学生を「採用してやる」という感じだった。
質問に対して嫌そうに答えられた
淡々と原稿のみを棒読みした説明会。どの内容もHPに掲載されており、なんの意味も無かった。
ビデオを見せておしまい。質問しようにも情報が無すぎた。
長々と、書類に書いてあるだけの内容を説明していたとき。
人事担当者にエネルギーを感じなかったこと
企業の言いたいことしか言わない説明会。
人事の代表が事業内容について説明してくれたが、自分の企業のシステムをあまり理解していないように感じた。
一方的に説明しただけで、質問の時間すら設けていなかった。
質疑応答の際に、全くデータや資料を集めておらず、学生の質問に答えられてなかった。大手企業の驕りだと感じた。
人数が多すぎて声は聞こえない、画面は見えないといったもの。
時間がすごく長く、説明の後の筆記がつかかった。始めに筆記試験をして欲しい。
人事担当者にやる気がまったく感じられない。自社のことはあまり話さず、同業他社のことばかり話している。女子学生を取る気がまったくなし。説明会に来ている先輩社員は全部男！ビデオに登場する社員も全て男！パンフレットに載っている社員も全て男！時間と交通費の無駄だったと思う。
説明会の後に面接があると告知されていなかった。企業研究をしに来たので心の準備もできず、その場で帰った。時間を無駄にしてしまいました。
同業他社の悪口を言っていた。
新卒1年目の人事担当の方が司会・説明を行ったのだが、原稿まる読みといった感じで熱意が全く感じられなかった。
雰囲気がとても暗くて、また人事の方の話もまとまっていなくて、声も小さくて聞こえなかったです。
何年前のものかわからないほど古い会社紹介のビデオを見せられた
最後に社長からの話があり、そこで女性にこの仕事は不可能だと言われた。
何時までかわからず、その後予定を入れていた私も悪いが、とても時間を気にしてしまっ。質問の時間が1時間ぐらいあり、しかも、質問に対して話がずれていき、セミナーの時に聞いた話まで聞くことになり、疲れた。質問には的確に答えてほしかった。
当たり前のことしか言わず、かなり古いビデオを流し、質疑応答の時間もなくなったものだった。
具体的な仕事の内容の説明がなく、格好つけたもの。
HPなどでわかる会社概要の説明ばかりで、実際の仕事内容、入社後の配属について不明確な説明しかされなかった。
質問したことに対して、きちんと答えられない人が必死になって答えていたので、まったく理解できなかった。
自分の企業調べの甘さで、希望している内容の職種と全く違っていたので。
とにかく人事の方のお話が長かったです。その業界についての難くて分かる人にしか分からないようなお話だったので、おもしろいとは思いませんでした。

【理系】

個別ブースでマイクがなく社員の声が小さい、元気がなかった。段取りが悪かった
質問に対して畳み込むように答えられ圧迫した印象を受けた
段取りが悪く待ち時間が多かった
ごく短い時間でのGW。形だけまねようとする低俗な考えを露呈していた。司会者の人事の会社を選んだ理由が「S Eに疲れたので気楽に事務ができる会社を探してここに着た」等、こんな人間に選考されるのかと思うとはわたが煮えくり返る思いが多々したので受験はしなかった。
狭い部屋に500人くらいぎゅうぎゅうづめ。淡々と話すだけで面白くなかった。
事業内容、仕事内容、若手社員による質疑応答。などですが、話の内容が難しかったり、一定のリズムで話しているせいか心に響くものがなかった。
セミナーの最後に社員さんへの質疑応答の時間があつたが、年配の方一人のみの参加で、世代が離れているので参考にならない選考時の体験談を聞かされ、志望動機などをはっきりと語れないのに話だけは長かった。
人事の人がガムを食べながら説明した。
会社に関係の無い話をしていて、その中に差別発言や、高齢者に対するひどい発言があつた。
興味深い話も多少含んでいたが、半分以上雑談と思われる社長の話が会社全体や事業説明より長かつた。結局事業内容は薄くてよくわからなかつた。
人事の方一人としかお会いすることが出来なかつた。受付から会社説明、質疑応答全て一人でした。
製品の説明に偏っていて、会社や仕事自体については良くわからなかつた。
人事担当者だけが盛り上がり、参加者に対して会社について伝えようとしているように感じなかつた。
約三時間ぶっとうして、一方的でした。
きちんと説明をしない会場が非常に狭くて汚い
パワーポイントで映された通りに読むだけの会社説明
人事の方の説明が棒読み。仕事内容の説明しかないまま筆記だったので、社員の様子がうかがえず、自分がその会社で働いているイメージがわからなかつた。
質疑応答の際、研究開発部長の答えが、質問の意図を無視したものばかりであつた。異常に早口の会社説明会であつた。
二時間半にわたり休憩もなく狭い椅子に座って一方的に話を聞くだけであつた。
担当者が、会場でタバコを吸い始めた。
社長の話が1時間で終わると言われたのに2時間半もかかつた。
ただ、一方的に業務説明をして修了という形のもの。学生の質問に対する回答が他の話にそれて分かりにくかつた。
企業説明全くなし。
あまり仕事内容の説明がなく、とても短かつた。
人事担当者の演説会のようになつてしまい、学生からの質問からも答えがずれてしまつていた。
一方的にビデオを見せられて、質問は？と一言きかされただけの会社。
強制的に質問や感想を言わされたり、任意と言われていた筆記試験をむりやり受験させられたりした。
人事の態度が悪すぎる。行っていることが支離滅裂
社長が、いまだきの若い人はなつてないとグチばかり言つていた。
調べればわかるような企業に関しての説明が2~3分あり、その後すぐに「はい、質問は？」といわれた。HPや情報誌等ではわからない会社の雰囲気や情報を知りたかつたが、まったく参考にならなかつた。

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。

10月の心境

文系男子	<p>目的意識を持って頑張っていきます。就職活動は辛くて苦しくなることもあると思いますが、自分を成長させる「チャンス」と捉えて、納得のいく就職活動をしていきたいと考えています。そして、それなりの結果を残せればと思います。</p> <p>自分の決める進路に関して、絶対後悔したくないと思っています。しかし社会的に名のある企業にばかり目がいってしまい本当に進みたい道が見えてきていないことにもどかしさを感じています。</p> <p>自分の希望業種は徐々に決まろうとしているのですが、就職支援の職員や担当教授との面接では、他の業種を多く勧められます。第三者の意見、特に沢山の人の意見を自分の意見なので重要視していますが、幾つかの業種に絞った方がいいのが、それとも、アドバイスされた業種についてもエントリーを考えた方がいいのが悩んでいます。</p> <p>自己分析や適性テストみたいなものをして、自分でも気付かない部分を指摘されたり発見して驚いたり、初めて行く場所で初めて出会う人達と友達になれたり、今まで自分の中を素通りしていたニュースやCMが自分にも必要なものになったりと、ほんの数ヶ月で環境も自分も変わったと思います。インターンシップに参加したりもしましたが、自分がこんなに積極的に人間だったなんて！と思うくらい就職活動が僕を変えて行きます。</p> <p>前期の授業である教授が偉くなって社会を変えるために、若いうちに努力しろのような事を言った。しかし私は就職とは自分がある社会的立場を得て、暮らしていけるだけの収入さえ得ればいいものでとぐらいにしか思わない。社会的立場を維持するために、結果的に仕事にがんばらなければならないと思う。</p>
理系男子	<p>面接が苦手なのでまともに対応できるかが非常に不安。また、内定をもらえたとしても満足のいく仕事ができるか、人間関係がうまくいくか、といったことが今から気になる。不安材料が多いので就職活動に対しては消極的。</p> <p>2月や3月頃がどのくらい就職活動が忙しくなるのか不安である。私の就職観は、自分自身が成長できる会社にはいりたいと思っています。</p> <p>10月中は研究室の予定が非常に詰まっていて、十分に企業研究等をする暇がなかった。今後もこのように研究室の予定が非常に厳しい場合の就職活動に不安を感じる。</p>
文系女子	<p>様々な業界を幅広く受けることで、自分に縁のある企業を見つけようと思います。大体は絞れますが、やはり受けてみないと分かりません。</p> <p>幼少から希望している職種があります。それが無理ならフリーターも厭わない考えです。現状ではまだまだ男女差別が厳しい世の中ですが、女としてではなく、人間として仕事をしたいと思っています。</p> <p>未だ総合職には、男性優位との話もあり、女性には一般職しかないのかという不安もあります。また、先輩の活動を見ていて、ちゃんと就職できるかという不安もあります。</p> <p>毎日いろいろな企業からのメールが届きますが、企業理念がどの会社も似通ったものです。会社選びは人生の大きな選択なのでなるべく共感できる会社を選びたいのですが、選択しようがなくて困っています。</p> <p>本当は何が何でも自分が行きたいところに就職するという道をとりたいたのですが、金銭面・親への負担を考えた時に、どこにも決まらないならば妥協するしかないとは思っています。しかし、今はまだ実感が湧かず少し夢見がちというか、理想を追い求めすぎて部分があるかもしれません。</p>
理系女子	<p>理系の学部卒では、研究開発職につくのは、難しいという話をよく聞くので、希望の職種で就職できるかすごく心配です。</p> <p>理系か文系かどっちの職場に就職しようか迷っている。理系職だと女性なので不利だし、文系職だと何のために4年間工学部の勉強したのか・・・と思う。後、大学の勉強が忙しすぎて余裕がないから就職の勉強をする時間が持てない。</p> <p>HPや雑誌を見てもなかなかピンと来ません。大学生活の半分を就職活動のために費やすのはおかしい気がします。</p> <p>理系なので、大学院に進学する友人も多いため、自分の就職活動の進捗が早いが遅いか分らず不安です。</p>

11月の心境

文系男子	<p>どんなに企業研究(雑誌、HP、説明会、OBOG訪問など)をしてもやはり入ってみたい企業が見つからないことの方が多いと思う。また、「就活」が一種のイベント化しているのには何かついていけない感じがする。</p> <p>地方は不利だと感じる。東京の友人は何度もインターンなどを応募し様々な説明会にも出席できるのに、地方開催は皆無といっていいほどに、数が少ないから、</p> <p>現在いろいろな企業のオープンセミナーに参加しているが、意識の高い学生に会うとそれだけで圧倒されてしまう。選考は行わないといっているが見ているところは見ているのではないだろうか？やはり生で聞く人事担当の話などは企業のカラーが出てとても参考になる。ネットや就職本などのデジタルな情報に感われないで足を使っている人とお会いしてお話したいです。</p>
理系男子	<p>沢山エントリーしすぎて、研究不足で面接などにのぞまないように心がけています。</p> <p>高望みをしていては、いつまでたっても就職できないと思う。この時代、ある程度妥協は必要なのかなと思う。</p> <p>進学と就職、未だに迷っている現状。研究室も未決定のうちに進路を決めなくてはならない現状にはとても不満がある。今月中には希望進路を決定したい。</p> <p>地方の人はやっぱり不利だと思う。交通費やセミナーの数が少ない。地方にもいい人材がいるけど、やはり都会には行きづらい面があると思う。そうなってくると、大企業のグループ会社は強いと思うし、またそういう戦略を組んでいる。物事の本質をわかっていいるなと思いました。</p>
文系女子	<p>就職はずっと働いていたい企業が一番と思っています。何人がOBOG訪問をしていてさらに実感しました。例えば勤務時間も「長いよ」と言いながらも「苦」として語っていない。また何かの例で職場の先輩が出てくる。同じ仕事でもその人が「良い」として働いているので辛さは変わっていくと思います。確かに企業イメージや職種でエントリーする面も多いですが、ずっと仕事していきたい企業に就職したいと言うのが望みです。</p> <p>合同企業説明会に参加して、それぞれのブースで、企業の人と一対一で話している学生や、真剣にメモを取りながら話を聞いている学生を見て、圧倒されてしまいました。自分も早くそこまで行かなくては！</p> <p>学業との両立が本当に大変です。教授にお話をしても、出席を考慮してもらえることがほとんどなく、学業と就職活動どちらを優先すべきか悩んでいます。</p> <p>公務員と一般企業とまだ迷っている所もあり、またどのような職種にしたらいいかというところも迷っていてかなりこの先が不安です。</p>
理系女子	<p>選考が進んでも、やはり性差はあるものだと感じます。しかしこれは差別とかではなく女性しか子供を産めない限りなくすことはできないと思っています。</p> <p>入った事のない企業、やったことのない職業を選ぶのにどうしても興味があるから以外の志望動機がない。</p> <p>なりたい職種が分からない、趣味に生きたいので、アフターファイブのことや、その会社員のライフスタイルを知りたいが、難しい。就活の現場に行くと、こんな自分の甘い考えでは通用しないと思うので、悩んでいる。</p> <p>就活はこれからです！悔いの残らないよう一杯頑張りたいと思います。とにかく自分らしさを受け入れてくれる企業を見つけたいと思います。</p> <p>自己分析に満足できない。自分がどの道に行きたいのか、どこに行けば充実するのか、夢と現実のどちらを取るべきなのか・・・</p>

12月の心境

文系男子	<p>11月の初旬という、まわりに比べ比較的早い段階から私は就活を意識し準備してきたせいか、今の時期になって活動への意欲が減退してきている感がある。加えて学業がテスト時期に突入するため時間的な余裕も失いつつある。授業が長期休暇に突入する一月下旬あたりから、また初心にかえり、心機一転励んでいきたいと考えている。</p> <p>1月に入ってからの授業と就職活動のバランスをどう取るのか考え中で、どれくらい大変になるのか想像がつかない。</p> <p>でしゃばりが幅を利かせるグループ面接など採用方法に強い疑問を感じる</p> <p>とにかく楽しくてしょうがない！一生就職活動してたいですね。(それはヤバイですね。)セミナーだけでは会社のことは全然解らないので実際に会社や店舗で社員さんに話を聞いたり株価を調べたり、過去の新聞のスクラップを見て総合的に判断しています。</p>
理系男子	<p>3年後5年後10年後のプランを考えると、理系の院生だけど、研究をしている姿よりもメーカーの営業などの対人の仕事をしている自分の方がより明確になってきている。でもやはりまだ迷いがあり、職種を決定できなくすごい不安である。</p> <p>いまの時点では、仕事内容はしぼらずに色々なセミナーで話を聞いています。セミナーを通じて、就活仲間を大切にしたいと思います。</p> <p>企業が主催するセミナーに参加し、就活に励む初対面の学生に第一印象を聞ける機会がありました。自覚している自分、知らなかった自分が分かって就活の良い参考にさせてもらえそうです。また先生とも改めて話す機会があり、いつもは聞けない先生から見た私を知ることができました。</p> <p>“自分”の中の“自分”だけでなく、社会に出たときに現れる“自分”をもっと知ることでも大切だと感じました。</p> <p>現在自分が志望している職種以外の職種についても浅く調べてみたところ、新たに興味のある企業がかなり見つかりました。また、就職サイトに掲載されている企業は比較的規模が大きく有名なところが多いような気がするのですが、今後の会社研究はサイトなどに掲載されていないようなあまり規模の大きくない企業を中心に調べていき、会社に対する新たな発見ができれば、と思っています。</p>
文系女子	<p>E-mailやDMなど情報が多すぎて読むべき情報を選びだすのにとても時間と労力が必要で、いくら時間があっても足りない。もっと要領よくできないもんか...</p> <p>OBOGや人事の方に質問をすると、その質問内容に関わらず、企業の求める人材像が見えてくる。自分に合う企業、合わない企業がわかってきて、キャリアのイメージもできてきた。就活楽しい!</p> <p>SPIや一般常識の試験対策がまだできていないからセミナーまでに間に合うか不安です。</p> <p>いくつかの企業セミナーに参加したことで自分に合った会社かどうか分かってきた気がする。早く動きすぎだよ、と周りから言われたが、11月位からセミナーに参加して良かったと思っている。周りが動くから自分も動くではなく、自分で決めていかなければダメなんだと思った。</p> <p>まだまだだと思っていた就職活動でしたが、気づいたらもう12月も終わろうとしています。やらなければいけないという焦りばかりで、実際には何もできていない状況です。年が明けたら、OB訪問を試みようと思います。</p>
理系女子	<p>2次面接で落ちることが続き、本当に就職できるのだろうかと不安になってきています。</p> <p>企業の合同説明会の参加で、自分の働く姿が少しづつはっきりしてきました。やはり交通費をたくさんかけてでも、外に出るべきですね。</p> <p>企業説明会に行っても、自分が求めていたような夢や希望が感じられず、非常にがっかりしてばかりな12月だった。本当に就職で自分の夢をかなえられるか甚だ不安。</p> <p>結婚や育児の事を考えると会社を選ぶ際、やりがいのある仕事にすべきか、働きやすい環境にすべきかでとても悩む。家庭と仕事の両立は果して出来るのだろうか。</p>

1月の心境

文系男子	<p>1月は試験で忙しく、るくに就職活動ができませんでした。2月はセミナー、エントリーシート提出、OB訪問と急展開で、筆記試験や自己分析は去年のうちある程度完成させておくべきだったと多少の後悔を覚えています。</p> <p>2月はテスト期間なので、行きたい企業のセミナーにいけなかったりするのでつらいです。就職活動を続けることで、自分の将来が漠然とはありますが決まってくるので楽しいです。これが選考に入ると違うのでしょうか...</p> <p>結局のところ、就職活動では何が答えなのか、答えはあるのかが分かりません。</p> <p>現在様々なセミナーに参加し、人事の方ならず正社員の方の生の声を聞いて、将来の自分像が見えてきたように思う。その業界でそれを見たいと思うことも大事だが、まず自分を知ることが大事。そしてそれはおそらく会社や業務内容を知る事で変わってくることもあるので、自己分析を終わらせるのではなく継続していくものではないだろうか。</p> <p>今は目の前の課題に対して一つ一つ対処していくべきだと思う。</p>
理系男子	<p>理系院生が煙たいの業界へ就職することはどこまで許容されるのか？やはり然るべき専攻が有利であるのか。難しいです。</p> <p>1社受験して、就職活動の雰囲気や少しづつかめたような気がします。</p> <p>あまりにも採用人数が少なく、記載していない企業もあり、不安です。自分に何が向いているか？迷いも大きいです。</p> <p>エントリーシート初めて書きました。意外と書けないものなんですね。2日くらいかかりました。セミナーなどの申込みも各企業ばらばらなので、重なってしまったり、気がついたら満員だったり大変です。今エントリーしている企業から将来就職する企業になるのかと思うと、もっと色々な企業を見た方がいいのでは、などと思ってしまいます。大学院での研究との両立も結構大変になってきました。</p> <p>お金が欲しい。就職活動にはお金がかかる。しかし、研究でバイトなんかできない。</p>
文系女子	<p>楽しい仕事を選ぶべきか、やりたいと今まで思ってきた仕事を選ぶのか、後者が苦しい仕事が多いとしたらそこにおもしろさを見出せるかどうかなど。給料よりもその事業内容をこれまで重視して会社選びをしてきましたが、自分が入社してから行う現実の仕事内容、それに合った給料・福利厚生が保障されているのかどうかも視野に入れて検討すべきだと考えが変わりました。</p> <p>1月は学校で試験があったので就職活動はほぼ停滞状態でした。やはり学業との両立は私にとっては少々困難の様です。</p> <p>1社すでに、1次選考で落ちたんですが、1社落ちると全部落ちてくるような気がして、とても心配に一時期なりました。</p> <p>あせりや不安もあるが、自分のこれからの生き方を決める大事なときであり、今しかこれほどたくさんのお仕事を知る機会はないので十分に活用したい。会社には選ばれるのではなく、自分が自分にあったところを探したい、楽ではないと思うが、また、まだ歴史の浅い大学なので、後輩の道を作っていきたい。</p> <p>いけないとわかっていても、気付くと「ただ内定を取るために」就活をしている自分がいて、時々すごく自分が嫌になります。「ただ内定をとること」が良いのではなく自分で満足のいく将来への一歩を踏み出せるよう、高い意識を持ちながら頑張りたいと思います。</p>
理系女子	<p>企業の説明会で企業側の人ばかりで人事担当の方が多い。人事の方よりむしろ入社後配属されて一緒に仕事をするところになるであろう現場の方から話を聞きたいと思う。職場環境とか、もっと内面的なことが分かった方が入社後「こんなハズではなかった」と思わずにすむと思うので。</p> <p>地元で就職しようと思ったがやりたい職種のあまり会社がなく、県外に出るにはセミナーのたびにお金がかかってしまう。こう思っている自分は本当に就職したいのかどうかすらわからなくなってきた。</p> <p>合同企業セミナーに参加しました。参加人数が多くおどろきと同時に就職が厳しいことを如実に感じました。私もがんばらなければという気持ちと大丈夫かなという気持ちが交錯して、あせってしまいます。でも、自分の希望は貫こうと思います。</p> <p>大手ばかりを考えていましたが、友人の話や先輩の助言で中堅の企業も考えるようになりました。</p> <p>面接・筆記試験等が東京や大阪近郊に集中しており、経済的・時間的負担が大きい。また、面接・筆記試験等を受けに行く場合、学校を休んで受けに行っている事を企業も考慮し、合否に関わらず必ず結果の連絡をして欲しい。</p>

2月の心境

文系男子	<p>説明会も本格的に始まり、ようやく企業の「色」が見えてきた気がします。ただ、この時期になると、大学が始まる4月にどの程度就職先に近づいているのか、不安もあります。出来れば、なるべく早く見通しがついて欲しい、というのが本音です。</p> <p>友人や就活で出会った仲間と話している、自己分析や面接などの進行具合が人によって全然異なっているのを感じる。こんなに人とコミュニケーションをする中で、やる気を刺激されたり、準備不足を感じたり、自分に気づかされたりと多くの事を得ているのは初めてです。辛いけど、就活を通して成長できると言われている意味がわかってきた気がします。</p> <p>2月にはいってさまざまな企業の説明会が毎日のように行われているが、自分にとって必ず有益な情報が得られているため、非常に楽しく感じるようになりました。</p> <p>まだ4年生にもなっていないのに学生時代のことばかりを聞いてくるのは間違っていると思う。</p>
理系男子	<p>遊ぶ時間もないほど、就職活動に時間を取られているので、正直しんどいです。が、企業について知ることはおもしろいと感じているので、風邪など引かないようがんばりたいです。</p> <p>セミナーなどで、携帯の電源を切っていないで鳴っていることがよくあります。また、居眠りをしている人もいます。これは社会人になるという意識が欠けているのではないかと思います。見た目はみんな同じスーツを着ているけれど、大事な気持ちはないのではないかと思います。</p> <p>せっかくの学生生活を、就職活動にとられてしまうのは大変もったいないと思う。しかし、今まで、これほどまで自分のことや将来のことについて考えたことがなかったのでもっていい経験になった。また、経済というものに興味を持つようになったので、いい面と悪い面があると感じた。これからが本番。悔いの残らぬようにしたいものです。</p> <p>就活をスタートする前は、業種に関しても企業に関しても大まかなイメージや思い込みもなく夢見がちな感じでしたが、会社説明会に行ったり企業の資料にじっくりと目を通したりしていくうちに、ようやく地に足をつけて就活が進められるようになりました。早め早めの情報収集と、時間をかけてでも自分に合った仕事や企業をじっくり探すということが、とても大切なことだと思います。</p>
文系女子	<p>やっと自分のやりたい事ができる業界を発見でき、積極的にエントリーするようになりました。1次選考通過の連絡もいただけるようになり、今後も納得のいく活動をしていきたいと思っています。</p> <p>有名大学の方は別の選考スケジュールが設けられている事が多く、とても焦りを感じます。また女性で営業職を志望しているのでも、色々な面で不利だと感じる事が多いです。</p> <p>本当に就職活動費用がとてきついです。何か工夫する点やアドバイスが欲しいです。</p> <p>ネットや説明会で会う人から仕入れる情報で、自分は動きが遅いのではないかと不安になる。説明会では都心で交通費はかかるが、行ったことのない場所に行き今まで接点なかった人と出会い話すことはおもしろく、視野が広がる。不安は多かれ少なかれ誰にでもあるものだから、そんなものに惑わされず着実に就活をすすめていき、自分とマッチする企業に行こうと思う。</p>
理系女子	<p>例年、9割近くが学校推薦で内定を買っているのでも、下手に自由応募で動くとも推薦状が買えなくなると大学のガイダンスで聞いた。先生もなるべく学校推薦を勧めるような感じだったので、説明会には足を運んでも、それから先の行動を起こしてよいものか、よく分からない。</p> <p>面接が始まったが、緊張してしまいしどろもどろになってしまう。もっと度胸をつけなくてはと思っています。</p> <p>1度グループ面接を受けたが、緊張してたら「さんはおとなしそうですね」と言われ、自分にはあまり興味を持たれなかった。本当の自分をわかってもらうにはどうしたらいいのか悩んでいる。</p> <p>就職をするというのは、社会貢献の第一歩であり、今後の自分の人生にも大きく関わってくるので、ブランドや報酬に振り回されず自分の理想の生き方と合っていると思える企業に就職したいです。</p>

3月の心境

文系男子	<p>本命に落ちて、へこんでいる。4月で説明会の数が減った。2ヶ月就職活動したけど決まらない。これから決まるのか。</p> <p>毎日企業を訪問したり、家ではエントリーシートを書いたりという日々を送っていますが、なかなか結果が伴わずほんとに就職できるだろうかと不安に思うことがあります。しかし、何もしないでじっとしているわけにもいかないので、がんばればいつかいい結果がでると信じてこれからの就職活動に取り組んでいきたいと思っています。</p> <p>情報量がすさまじく多いので、「あのときこうしていれば」と思うときも少なくない。今からできることだけを考えているので問題はないと思うが、チャンスは一度きりということは何度も味わう期間だと思う。</p> <p>徐々に周囲で内々定をもらう人が出てきたので、焦りが出てきた。</p> <p>就職活動はなかなか厳しいということを実感しています。春休みこれだけ動いて内定が出なかったということのダメージが大きいですね。一時期モチベーションがかなり下がりましたが、いまは4月から仕切りなおして頑張っていこうと思っています。違う業界も見て回ると意外に楽しめそうな感じもしたので幅広く見てみたいと思っています。</p>
理系男子	<p>理系の就職活動も終わりに近づいてきた。自分は、内々定をもらったものの、まだ頑張っている人がいる。結局、能力よりも面接に強い、元氣な人が勝ってしまうのに憤りを感じる。</p> <p>理系の学校推薦制度は無ても良いのではないかと思います。なぜなら、推薦に束縛されたり、また推薦が無いと受けられない企業もあり、就職活動に支障をきたしているから。</p> <p>満足のいく就職活動をする事ができた。また、これまでの自分という存在を評価されているのだなと感じた。就職観の前に人生観があるべきだと考える。就職観から入ると、入社後苦労し、失敗に終わるだろう。</p> <p>就職協定で、4月からの選考開始が多くなっていますが、それに伴い選考が被りまくっています。来年はその点でますますハードになるのではと思います。セミナーの日程や定員を増やすなどし、学生の負担を軽減して欲しいと思います。</p>
文系女子	<p>就職のことばかり考えていると窮屈なので、最近は少し活動を休んでいる。卒業して一番最初に勤める会社を決めるという点で就職は大事だけれど、少し休んでいるいるなことに目を向けてみると、それほど自分にとって深刻な問題でもないと思えてくる。内定をゴールだと思わないで、気楽に活動していけたらいいと思う。</p> <p>面接で落ちでばかりで、自分に自信をなくしている。また、志望業界に自分があっていないのではないかと不安になる。</p> <p>内々定を1社いただいたことで、気分的に少ししたるんじまった感じがある。ここからもうひとふんばりせねばならない。</p> <p>女性である以上やはりどこかでは女性であるが故にデメリットを感じる今日この頃です。また会社の方針で女性をとらないことを決定しているのにも関わらず女性を筆記等で通すのはやめていただきたいです。その後の時間と交通費の無駄になると思います。</p>
理系女子	<p>無事就職先を決めることができ、一安心しています。しかし、まだ会社内での配属先などはわからず不安な点も多くあります。実際に働き始めるまであと1年あるので、社会人としてのマナーなどを勉強して入社に備えたいと思います。</p> <p>無事、内々定をいただき、就職活動を終了したが、就職活動用の掲示板などに、自分が内々定をいただいた企業について悪評などが書かれていると、本当にここでよかったのだろうか、就職活動を続けられよかったのだろうかかと不安になった。</p> <p>就職活動はとても楽しいものだと最近実感します！！</p> <p>最近はマイナス思考になっています。うけてもうけても落ちるので…。なかなか切り替えがうまくいかず、困っています。</p> <p>なかなかうまくいかず、気づいたら就活することが嫌でたまらなくなっていました。しかし、やめるわけにもいかず逃げ出したい気持ちと戦いながらの就活で精神的にかなり追い詰められていきましたが、友達からのアドバイスで「今日はここまで頑張った！」と考え方を変えるだけで大分楽になりました。精神的に苦しくなってきたら我慢せず、人に相談することも大切だなと感じました。</p>

4月の心境

文系男子	<p>私は、第一志望の職種から内定をいただけたので、就職活動を終了します。就活は苦しかったけど、少し自分が成長できた気がします。お世話になりました。</p> <p>就活は、肩書きなどを考えなければ、熱意を論理的に伝えられた者が勝つ！後はいろんな意味での柔軟性があれば内定に近づく！</p> <p>なかなか難しいというのが現状です。最終面接に行けど、二度落とされました。企業がどのような人材を欲しているのか良く分からなくなってきました。再び自己分析をしているという状況です。</p> <p>第一志望企業を不合格になり、どこか妥協せざるを得ない現実にせまられていて辛い。</p>
理系男子	<p>儀式的な面接に意味があるとは思えない。共感を覚えない面接官一人に人生を左右されるのは解せない。これが社会が...と自身に言い聞かせずに入られません。でも全く飾らずに内定を頂けたので受け入れて下さった企業にしっかり恩返ししたいと思います。</p> <p>予想通り楽に終わったので良かったと思う。巷では最も就職から縁遠いと言われる教育の、しかも大学院にいながらもES・面接では無敗で乗り切ることができたのは単純に就職に対する意識の違いだと感じた。夏場にインターンに参加し、それからも業界・企業研究や筆記対策は続けていた。加えて、入りたい理由よりもやりたいことと出来ることをES・面接で展開したことが勝因だと言える。</p> <p>Uターン希望なのですが、学校が始まり忙しく、経済的にもあまりうまく就職活動ができていないのが現実です。最近では本当に就職できるのが不安になってきました。</p> <p>今まで勘違いしたまま活動をしてきたが、本来の目標をやっと見つける事ができた。いつのまにか、目的と手段が入れ替わっていた。</p> <p>周りで内定の人が出てきて、少しあせる部分もあったが、やりたいことを仕事にするというスタンスは変えないでこのまま続けていこうと思う。</p>
文系女子	<p>思ったより早く就活が終了し、驚いています。就職活動中の半年は、今までの2年以上に相当するくらい成長した半年だったと思います。ものすごく強くなったし、失敗を怖がらなくなったし、失敗を次に生かせるようになりました。就職活動終了直前になってから急に面接がうまく行くようになって、面接をかなり楽しめるようになりました。ずっと面接に落ちてばかりだったけれど、失敗を次に生かすことでだんだんうまくいくなるんだなあと思いました。</p> <p>内定はもらったものの、自分の一生が決まってしまうことなので、その会社に決めてよいものが迷っています。特にその会社は小さい会社なので、大手のほうがいいのかなーと思っています。</p> <p>2週間弱で一気に筆記・面接をした企業から内々定を戴いて、考える暇もなく握手してしまった。何十社も落ち続けて、これでも十分高望みなのはわかっているけど、悩んでいる。実際に働いてみないとわからない部分が多いので、企業や職種に不満があるのではないのと思う。ただ、人生の大きな節目の分かれ道が決定して、もう戻れないことが怖いのかも。</p> <p>私はもともと一般職志望で活動を行ってきたが、やっと本番になり、いよいよという感じがする。悔いの残らない就職活動にしたいと思う。</p>
理系女子	<p>自分の進みたい道がやっと見えてきた感じがしました。後半戦だとか色々教授はプレッシャーをかけてきますが、自分の納得のいく就活ができるまで諦めるつもりはありません。そんな風に強く思えるようになりました。</p> <p>こんな短期間に人生のことを決めるのはすごく大変なことだと実感しました。第一志望の企業に内定できるよう頑張りたいと思います。</p> <p>もうすぐ就職活動が終わります。忙しくも充実していましたが、最もストレスがたまったのは、「他人と自分を比べたとき・比べられたとき」でした。価値観なんてそれぞれだから、気にする必要はないのに、気にしてしまっただけは事実です。</p> <p>今、進学か就活後期戦に参戦するか迷っています。そうこうするうちに2週間も経ってまい、就活する気が失せています。ただ、何も考えず内定をもらってしまうより、こういう風に考える時期があるのは大事だと思っています。</p>

5月の心境

文系男子	<p>一昨年より昨年、昨年より今年と徐々に就職活動は楽になってきているように感じた。金融は比較的楽に決まるが、メーカーは少数精鋭主義を採用基準に掲げている所が多く内定をいただくまでの道のりはかなり大変であった。</p> <p>学生にも企業を選ぶ権利があるということを忘れずに就職活動ができました。</p> <p>企業によっては人事担当者が何をしたいのかが見えてこず、こちらは何をアピールしたらいいのかがわからなくなった。自分の甘さを感じたのは、企業に対する最低限の知識を得ることを怠ったこと。社長の名前など聞かれないだろうと経験から思っていたら、ある面接では聞かれて悪い印象を与えてしまった。今思うのは「まあ、受かるだろう」という考えの甘さによって就職活動が難航してしまったという反省。</p> <p>公務員志望者にとって民間企業との併願は非常に厳しい。通年採用の企業がこれから増えていくことに期待する。</p> <p>最近は就職難と言われる時期で、私自身厳しさを感じることもあった。企業も学歴などは関係なく、自己表現が出来、様々な経験をしてきたようなバラエティーに富んだ学生を積極採用しているように感じた。</p>
理系男子	<p>去年の12月ぐらいから、色々な業界や職種を考えてきて、ようやく内定がもらえてほっとしました。しかし、周りに流されず、自分自身が納得できた就職活動で良かったです。</p> <p>内定を貰い就職活動を終了しました。この経験は自分にとってかなり大きなものとなりました。これからどうなるかはわかりませんが、自分自身が成長できたことは間違いないと思っています。</p> <p>大学院生の就職活動はわりあい働く目的、志望業種がはっきりしているからさほど苦もなくできると思うが、働く目的、志望業種がはっきりしていない学生の就職活動というのは、精神的にも(進路のうえでの迷い)肉体的にも(様々な会社をまわらなければならない)負担がかかり過ぎて大変だと思った。</p>
文系女子	<p>就職するということがこんなに大変だとは思っていなかった。辛い時期はほんとに辛い…。もう少し頑張ります。</p> <p>就職活動と学業、どちらかを犠牲にしなければ共倒れになってしまうので秤にかけられる毎日で複雑に思っています。単に私が不器用なだけかもしれませんが、文学部に在籍していますが、面接で学業について全くといっていいほど聞かれず、あまりやったことのないアルバイトについて深く突っ込まれて戸惑いました。大学生活では学業に優先順位をつけていたので苦し紛れの答えになってしまい、後悔しました。</p> <p>4月に内定を一社頂き、一度就職活動を終了したのですが、第一志望企業をまだ受けていなかったのがどうしても心残りだったので、5月に第一志望企業を受けました。その企業が落ちたので、納得して内定先に駆けそです。第一志望企業を受けてみて良かったと思いました。</p> <p>5月中旬に就職活動を終了させました。内々定をもらった企業は、もともと第一志望ではなかったのですが、選考の過程で学生としっかり向き合う姿勢が感じられ、また社員の方の雰囲気や自分が思っているように思ったからです。就活をする中で、自分が今まで持っていた企業のイメージと実際のイメージとのギャップを、いい意味でも悪い意味でも埋めることが出来たのではないかと思います。就活は精神的に苦しいことも多かったですが、そういった面で自分自身得るものも多く、やってよかったと思います。</p>
理系女子	<p>最終面接を受けてから内定が出るまでの期間が長く、落ち着きません。</p> <p>最終的には会社との出会い以上に自分との出会い、でした。</p> <p>教職と重なり、選考を進んでいても日程が重なるとその時点で断られる。履歴書などの個人情報はその後どうなっているのが気持ち悪い。就職協定で大学との両立が厳しい</p> <p>5月も終わりに近いのに決まっていな。周りはあっさり決まった人と自分と同じように片手端から駄目な人の両極端。何が違うんだろう。</p> <p>面接などの選考試験は、結局落ち着いていつもの自分で居ることができたら、そんなにしゃべらなくても人事の方には自社に適するのかがそうでないのかが分かっているようでした。</p>

2004年度・新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章

2003年10月21日
(社)日本経済団体連合会
会長 奥田 碩

企業は、自己責任原則に基づいて自主的に行う、2004年度大学等新規学卒者の採用選考にあたり、下記の点を十分配慮して行動する。

記

1. 正常な学校教育と学習環境の確保

採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

2. 採用選考活動早期開始の自粛

在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動の早期開始は自粛する。まして卒業学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む。

3. 公平・公正な採用の推進

公平・公正で透明な採用の推進に努め、学生の自由な就職活動を妨げる行為(正式内定日前の誓約書要求など)、男女雇用機会均等法の精神に反する採用選考活動は一切行わない。また大学所在地による不利が生じぬよう留意する。

4. 情報公開の徹底

学生の就職機会の均等を期し、落ち着いて就職準備に臨めるよう、企業情報ならびに採用情報(説明会日程、採用予定数、選考スケジュール等)については、可能な限り速やかに、適切な方法により詳細に公開する。

5. 採用内定日

正式な内定日は、10月1日以降とする。

6. その他

大学院修士課程修了者の採用選考においても学習環境の確保に十分留意する。また高校卒業者については教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

以上

掲載資料一覧

調査名	調査実施機関・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,施設,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5,408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16年5月1日現在の調査結果である。(回答事業所数2,947、回答率54.5%)
労働力調査	総務省統計局	国民の就業及び不就業の状態を明らかにすることを目的とし、昭和21年9月以降毎月実施している。 全国全世帯の中から、無作為に選定した約4万世帯に居住する15歳以上の者約10万人を対象に毎月末日現在で、月末1週間における就業・不就業の状態を調査する 調査員が対象世帯に調査票を配布し、世帯がこれに記入、再び調査員が調査票を取集する。
2005年卒の企業採用予定調査	(株)毎日コミュニケーションズ	採用予定数の増減:採用活動の時期や手法:採用予算の増減などの傾向調査を目的に、毎年2月に実施。 調査票を新卒採用実績のある国内8,000社に郵送。Faxにて回収。 回答1047件【内訳 『上場・店頭公開企業』319社:『未上場企業』728社:『製造業』361社:『非製造業』686社】
就業構造基本調査	総務省	国民の就業・不就業の状態を調査し、全国及び地域別の就業構造や就業異動の実態、就業に関する希望などについての資料を得ることを目的として実施。 昭和31年の第1回調査以来ほぼ3年ごとに実施。57年以降は5年ごとに実施し今回の調査は14回目 約44万世帯の15歳以上の世帯員を対象とした。 調査員が調査世帯ごとに調査票を配布し及び取集・質問する。
2004年度大学生就職意識調査	(株)毎日コミュニケーションズ	主に4年制大学生の就職意識調査のため、毎年大学3年生の11月～翌1月にかけて実施、3月に発表。 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】
2004MYCOM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。04年版は03年10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2,879名。
2003年度・新卒者採用に関するアンケート調査	日本経済団体連合会	調査対象 ... 日本経済団体連合会および東京経営者協会法人会員企業 2095社 調査形式 ... 無記名式アンケート(業種・従業員数のみ記入) 実施時期 ... 2003年11月(正式内定日以降) 回答企業 ... 699社(回答率33.4%) * 製造業47.2%、非製造業52.8% * 従業員規模1000人以上54.7%、1000人未満47.3%
2004毎日就職ナビプレゼントアンケート	(株)毎日コミュニケーションズ	毎日就職ナビ上のアンケート。04年版は03年10月より開始。今回は5日目の集計結果 Web上にアンケートフォームを設け、毎日就職ナビ会員にメールでアンケート告知。入力されたデータを集計。 調査対象:毎日就職ナビ会員46万名 (5回目の全回答数は3,698名、内大学・大学院2,793名)