

## 2005年度 就職戦線総括



**【発行:お問合せ先】**

株式会社毎日コミュニケーションズ 就職情報事業本部 企画推進課  
〒100-0003 東京都千代田区一ツ橋 1-1-1 パレスサイドビル6F  
TEL:03(6267)4571 E-mail:kikaku@mycom.co.jp

# 目次

<b>第1章 2005年度就職戦線の流れ</b>	
2005年度就職戦線の流れ	3
<b>第2章 2005年度採用マーケットの特徴</b>	
1. 22歳人口及び大学等入学者数の推移	30
2. 卒業者数と卒業後の進路及び大学院進学率	31
3. 卒業後の進路(産業別)及び就職率・完全失業率	32
4. 新卒採用市場【対前年比増減】	33
5. 新卒採用市場【増減の理由】	34
<b>第3章 2005年度学生の就職意識</b>	
1. 就職希望度・就職観	36
2. 大手志向の高まり	37
3. 会社選択のポイント	38
4. 就職活動上の不安や不満	39
<b>第4章 学生の就職活動状況</b>	
1. 月別エントリー数	41
2. 企業絞込み状況	42
3. セミナー参加状況(時系列)	43
4. OB・OG訪問・1次面接受験状況(時系列)	44
5. 内々定状況・活動終了状況(時系列)	45
6. 内々定保有状況	46
7. 内々定保有状況(大学カテゴリ-別)	47
8. 利用しているツール	48
<b>第5章 企業の採用動向</b>	
1. 2006年卒者採用予定数の増減	50
2. 質と量に関する採用方針 他	51
3. 採用情報公開の時期	52
4. セミナー開催の時期	53
5. 選考会開催・内々定出しの時期	54
6. 導入している採用手法・制度	55
7. 理工人材ニーズの高い「学科系統」と「採用形態」	56
8. 採用する技術者に求める資質	57
<b>付録(添付資料)</b>	
1. グループディスカッションのテーマ	59・60
2. 記入に苦労したエントリーシートのテーマ	61
3. 「良い印象を受けたセミナー」の内容	62
4. 「悪い印象を受けたセミナー」の内容	63
5. モニター学生の声(時系列)	64～67
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)	68
7. 掲載資料の調査概要	69

# 第 1 章

## 2005 年度就職戦線の流れ

### CONTENTS

#### 1. 年内の動き

前年の回復基調を受け、採用市場は活況を呈する兆し。  
採用は完全に増加傾向を示す。景気回復に加え、団塊世代の大量定年や少子化なども影響。  
採用戦線は昨年同様 10 月から。倫理憲章の署名は 793 社に増えてスタート。  
学生に向けて様々な企業 PR 方法を展開。  
オープンセミナーも本格化。キーワードは「少人数制」「各地域への対応」「学生の満足感」。  
学生も積極的にセミナーに参加。環境が学生有利になっていると認識。

#### 2. 1 月～3 月の動き

新聞各紙が採用増のニュースを報道。本格的な雇用回復へ。  
企業の採用基準に変化？「厳選採用」姿勢も、その意識に変化の兆し。  
各社イベントの内容充実。企業ブランドの構築に様々な手法を取り入れる。  
個人情報保護法をめぐる動き。  
エントリーは減少傾向、業界・職種研究の遅れが心配の種。セミナー参加は増加。  
「社風」を基準にした企業選択が増える傾向に。キーワードは「社員の間関係の良さ」。  
今後の企業側と学生側の接点はどこに落ち着くのか。

#### 3. 4・5 月の動き

4 月 1 日より一気に選考へ。倫理憲章に準じて柔軟な対応も目立つ。  
モニターの内々定保有率、前年より微増の 65.7%。  
女子学生の採用動向にも明るい兆し。

#### 4. 6 月以降の動き

今後の学生の動きは？  
今後の未内定学生や活動継続中の学生の動向はどうなるのか？

# 1, 年内の動き

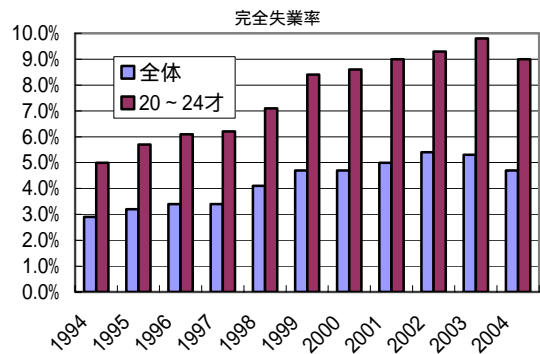
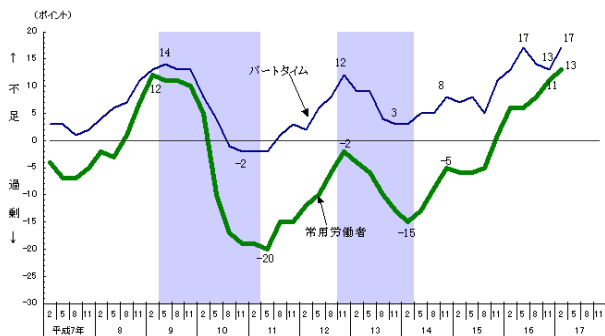
## 前年の回復基調を受け、採用市場は活況を呈する兆し。

国内の景気も順調に回復し、各方面で明るい兆しが見える中、採用市場においても新卒・中途・派遣・紹介と様々なフィールドで雇用回復のニュースが流れる幕開けとなった。

特に新卒市場では年明けにダイエーホークスを買収したソフトバンクグループの中核企業であるソフトバンクBBが05卒で3千人採用すると発表し、後半の採用市場を賑わせた。同じく新球団設立で話題を集めた楽天グループが、前年の20名から70名(05卒)に採用を増やすなどネット系ベンチャー企業を中心に明るい話題が多かった。

厚生労働省が11月に発表した労働経済動向調査においても、正社員などの常用労働者の過不足を判断する「常用労働者過不足判断指数(D.I.)」がプラス11と、前回の8月調査から3ポイント、前々回の5月調査からすると5ポイント上昇し、1997年以来の高水準に達している。(2月発表では更に2ポイント増え、プラス13となっている。)また、不足している常用雇用者の雇用面での対応策を過去1年と今後1年で見てみると、「中途採用拡大」という回答は8%のまま推移しているのに対し、「新卒採用拡大」は3%から5%に増えており、新卒市場における雇用意欲の高まりを裏付ける数字となっている。完全失業率においても前年の5.3%から改善されて4.7%にまで下がってきており、先の回復基調と同様の動きを見せている。(20~24歳の年代別でも9.8%から9.0%まで改善。)更に、弊社調査による「05卒内定状況調査」においても「質・量ともに満足」が減少する一方で、「質は満足・量は不満」と回答する企業が増えたことから、採用に関する量的不満感を抱えたまま06卒の採用計画を立てていることが予想される。これら採用が増加する要素がそろった状態で、06卒採用戦線のスタートを切ることとなった。【表1・2】

【表1 雇用形態別労働者過不足判断指数D.I.の推移(厚生労働省:労働経済動向調査)】 【表2 全国の年度別完全失業率(総務省:労働力調査)】



**採用は完全に増加傾向を示す。景気回復に加え、団塊世代の大量定年や少子化なども影響。**

このような雇用回復の兆しを受け、新卒採用においても増加傾向がはっきりと表れるようになった。弊社が今年2月に行った「2006年卒の採用予定及び採用活動に関するアンケート」においても、大卒採用を「増やす」という回答が3年連続で上昇している。四大文系で「増やす」と回答した企業は28.8%、四大理系においては32.0%と、院生文系（今年初めて文理別に調査）を除く全てのカテゴリーで前年よりも「増やす」と回答した企業の割合が増加している。【表3】

【表3 :06卒者採用数の増減(06卒採用予定調査:MYCOM)】

	大学院文系		大学院理系		大学院 昨年	四大文系		四大理系	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年		2006卒	昨年	2006卒	昨年
増やす	10.0%	16.9%	11.5%	28.8%	23.4%	32.0%	24.1%		
昨年並	29.3%	36.8%	33.9%	54.4%	50.1%	50.6%	49.3%		
減らす	2.5%	2.2%	3.1%	3.5%	6.5%	3.5%	4.8%		
未定	20.9%	19.4%	24.0%	8.2%	13.3%	9.2%	16.5%		
採用予定無し	37.0%	24.8%	26.2%	5.0%	5.3%	4.7%	4.4%		
採用見送り(中止)	0.3%	0.0%	1.2%	0.2%	1.4%	0.0%	0.9%		

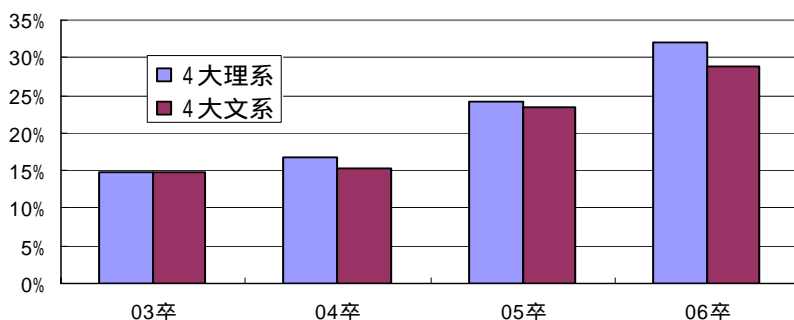
  

	短大		専門学校		高等学校	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
増やす	9.5%	7.2%	9.9%	8.4%	6.8%	4.0%
昨年並	26.4%	25.3%	25.1%	23.9%	19.5%	17.6%
減らす	2.7%	3.2%	3.0%	3.3%	3.3%	3.1%
未定	19.0%	22.0%	18.4%	21.0%	14.6%	17.8%
採用予定無し	39.6%	39.9%	40.8%	41.3%	52.4%	54.8%
採用見送り(中止)	2.8%	2.4%	2.8%	2.1%	3.3%	2.8%

今年から、「大学院」というカテゴリーを「文系・理系別」に集計。昨年データは「大学院」として集計した数字。

特に今回は理系における採用増加が顕著に表れている。四大文系では+5.4%だったのに対し、四大理系は+7.9%と高い伸びを示している。カテゴリー別で見ると上場・店頭公開企業や非製造業の上昇率が目立っており、回復感の強い大手電機メーカーやソフトウェア・情報処理系の企業が積極的に理工系学生を獲得しようとして動き出していることが予測される。弊社が今年特別調査として行った理工系人材ニーズ調査でも「電気・電子系」「機械系」「情報系」を中心に高いニーズがあり、前年以上に競争が激しくなりそうな様相を呈している。【表4・5】

【表4 :採用予定数が「増える」と回答した割合の4年間の推移(06卒採用予定調査:MYCOM)】



【表5 :各カテゴリー別「増やす」と回答した割合 前年からの伸び率 (06卒採用予定調査:MYCOM)】

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
4大文系「増やす」割合	28.8%	31.7%	27.5%	24.0%	31.3%
前年からの伸び率	5.4%	4.7%	5.6%	2.3%	7.0%
四大理系「増やす」割合	32.0%	36.0%	30.2%	30.5%	32.9%
前年からの伸び率	7.9%	10.0%	6.9%	5.2%	9.3%

これらの採用増の背景として次の3つの要因が挙げられる。

### 景気回復による雇用意欲上昇

輸出や設備投資を背景に、前年10-12月期の国内総生産（GDP）の実質成長率は、前期比で年率6.4%増とバブル期以来の高成長を記録するなど、企業の景況感はかなりよい数字を示している。リストラや合理化の影響で人手不足を感じる現場の声に後押しされ、雇用に結びついているのではないかと推察される。

### 団塊世代の大量定年による人材不足

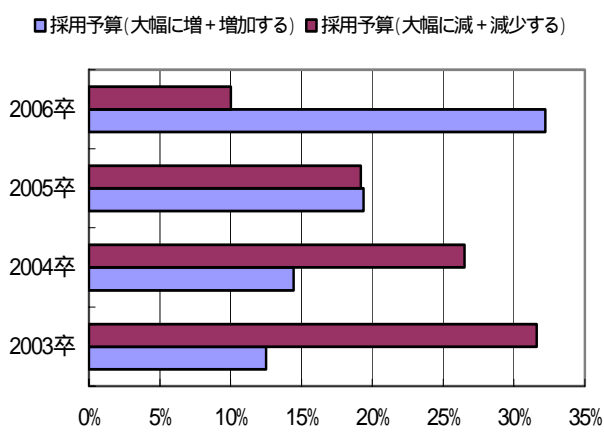
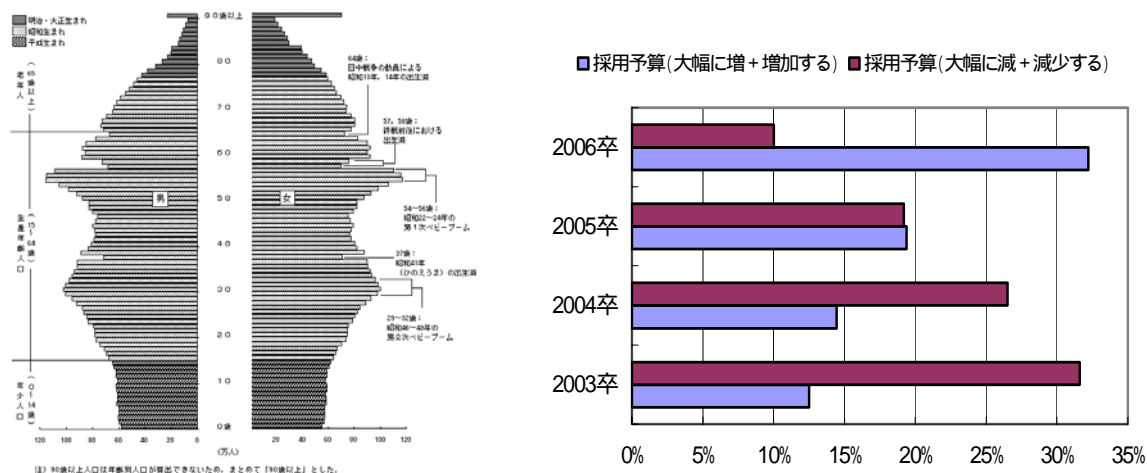
団塊世代の人材が一斉に定年を迎える事により、一説では07~09年にかけて105万人の雇用が生まれるといわれている、いわゆる2007年問題。モノづくり大国を支える技術分野において「技術職における技術伝承がうまくいかないのでは」と懸念する報道などもあり、新卒における理工系学生のニーズが高まりを見せるなど既に一部影響がみられる。

### 少子化問題における若年層の早期確保

日本の20歳人口は1993年の201万人台をピークに減少し続けている。2005年の20歳人口は144万人（H.12年国勢調査）となっており、今後もこの数字は減少していく。就業・就学・いずれの職業訓練も受けていない若年層非労働者NEETなどの問題もあり、今後の若年労働力は一握りの優秀層をめぐる熾烈な獲得競争が起こりえる環境となってきた。景況感に加え、人口構成的な問題も含んでいることから、今後は学生の売り手市場となる可能性も十分予測される。【表6】

また、このような雇用環境に伴い、採用予算を上積みする企業も大幅に増加している。前述の採用予定調査において、採用予算を「大幅に増加する」と「増加する」と回答した企業は前年の19.4%から32.2%と大幅に増えており積極的な採用姿勢が伺える。特に予算を増やす分野は「広告費（インターネット）」27.2%、次いで「セミナー費」23.2%となっており、母集団形成のためのインターネット広告と、企業理解の為のセミナーに手厚く予算を充てていることが分かる。【表7・8】

【表6：日本の人口構成(平成15年10月時点:総務省統計局)】【表7：採用予算の増減(06卒採用予定調査:MYCOM)】



【表8：採用予算を増やす項目(06卒採用予定調査:MYCOM)】

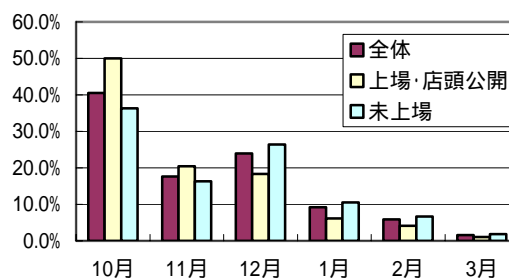
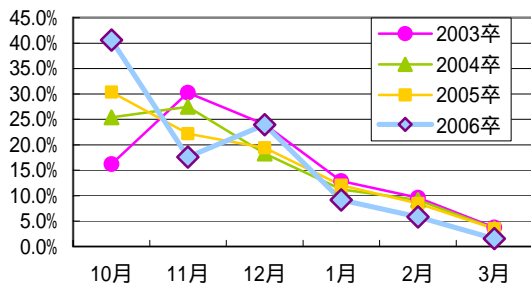
増やす項目	割合	増やす項目	割合
広告費(インターネット)	27.2%	アウトソーシング費	6.8%
セミナー費	23.2%	DM(郵送)	4.1%
入社案内作成	13.4%	広告費(紙)	4.1%
ホームページ作成	12.4%	資料郵送費	3.3%
DM(インターネット)	8.6%	その他	1.4%

**採用戦線は前年同様 10 月から。倫理憲章の署名は 793 社に増えてスタート。**

採用情報公開の開始時期は前年同様 10 月をピークとして本格的な就職戦線がスタートした。可能な限り速やかに採用の情報公開を徹底するとして倫理憲章などの影響や、早期の段階から活動する優秀な人材に自社を認知してもらいたいという思惑もあるのか、上場企業の 2 社に 1 社は 10 月に情報公開を開始している。未上場企業においても旺盛な採用意欲を背景に 25.0% から 36.3% に上昇しており、結果、全体で見ると 10 月から情報を公開した企業は 40.6% にのびた。はじめに採用情報を公開する媒体として「インターネット(就職サイト)」90.0%、「インターネット(自社ホームページ)」53.9% など、インターネットを介しての情報公開が定着している。【表 9・10】

【表 9:採用情報公開の時期(06 卒採用予定調査:MYCOM)】

【表 10:公開の時期 上場・未上場比較(06 卒採用予定調査:MYCOM)】



また、今年 2 年目を迎える『「企業の倫理憲章」趣旨実現をめざす共同宣言』が、先に公表された「2005 年度新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章」【P-68 参照】を受け、11 月 18 日付で発表された。この共同宣言は前年より 1 ヶ月早く発表され、賛同企業数も前年の 644 社から 793 社に増えている。これにより日本経済団体連合会の会員企業 1,323 社中、6 割の企業が賛同する宣言となった。共同宣言冒頭の文章において「一部秩序を乱す動きがあった」という表現で早期の活動を牽制する文面も在り、より一層の周知徹底を行う姿勢が伺える。【表 11】

【表 11:「倫理憲章の趣旨実現を目指す共同宣言」に新たに賛同した企業名(一部抜粋) (経営タイムス 11 月 18 日号)】

アイシン・エイ・ダブリュ	カブコン	住友生命保険	飛鳥建設	ニューオータニ	ミサワホームホールディングス
アサヒビール	カルビー	住友不動産	トヨタ輸送	阪急電鉄	三菱総合研究所
アメリカンファミリー生命	キヤノン電子	総合警備保障	名古屋鉄道	久光製薬	森永製菓
伊藤忠テクノサイエンス	キヤノン販売	太陽生命保険	ナムコ	日立造船	ヤクルト本社
インターネットイニシアティブ	キュービー	大正製薬	ニチイ学館	日立マクセル	ヤマハ発動機
ウエラジャパン	紀伊國屋書店	大同生命保険	日清オイリオグループ	富士重工業	横浜銀行
エース損害保険	近畿日本ツーリスト	高砂熱学工業	日清製粉グループ本社	ブラザー工業	リンナイ
NECエレクトロニクス	コーエー	帝国データバンク	日本原子力発電	ブリヂストン	
太田胃散	佐川急便	TDK	日本航空電子工業	プリマハム	
オーエムシーカード	サントリー	電通	日本製紙	北海道電力	
沖電気工業	シャープ	東映	日本ビクター	北海道旅客鉄道	敬称略順不同
沖縄電力	新日鉄ソリューションズ	東ソー	日本ペイント	マイクロソフト	
オリンパス	スクウェア・エニックス	東洋ゴム工業	日本ユニシス	三井生命保険	

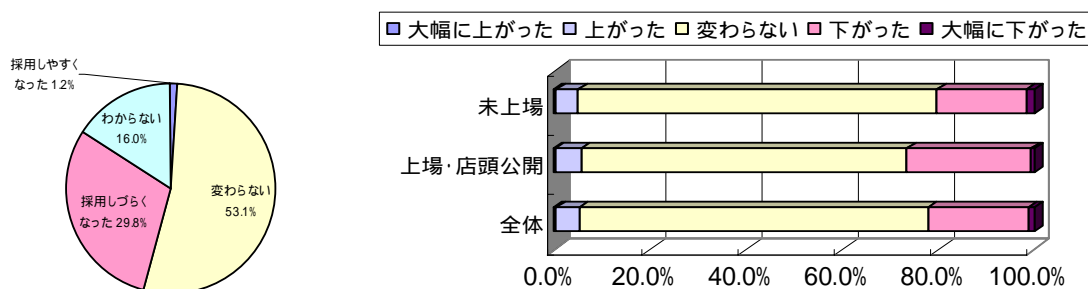
実際の効果も具体的な数字として残っている。日本経済団体連合会の「2004 年度・新卒者採用に関するアンケート調査」において、採用活動の開始時期を「4 月上旬に開始」したとする企業が 33.8% と、前年度(15.0%) に比べ 18.8 ポイントと大幅に増加している。これは弊社「2005 卒の内定状況調査」においても同様の結果が出ている。採用活動の開始時期ではないが「最初に内々定を出した時期」の回答が前年に比べて 4 月に集中しており(前年 4 月 36.4% 今年 39.5%)、その傾向は上場企業において顕著に表れている。上場・店頭公開企業では半数以上(52.5%) が 4 月から内々定出しをスタートするとの結果が出ており、倫理憲章における効果ははっきりと表れるとともに、選考スケジュールの集中化も浮き彫りになる結果となった。【表 12】

【表 12:「最初に内々定を出した時期」(05 卒内定状況調査:MYCOM)】

	全体		上場・店頭公開		未上場	
	05卒	04卒	05卒	04卒	05卒	04卒
12月	0.1%	0.8%	0.0%	1.6%	0.2%	0.4%
1月	0.2%	0.4%	0.3%	0.6%	0.2%	0.2%
2月	1.6%	2.0%	2.7%	2.2%	1.1%	1.9%
3月	10.2%	11.2%	12.1%	13.4%	9.3%	9.8%
4月	39.5%	36.4%	52.5%	46.0%	33.3%	30.5%
5月	28.4%	30.3%	22.9%	25.2%	30.9%	33.4%
6月	14.3%	14.0%	6.4%	9.9%	18.0%	16.5%
7月	5.4%	5.0%	3.0%	1.2%	6.5%	7.3%

同調査において「倫理憲章によって採用の難易度は変わったか」という設問に関しては 29.8%の企業が「採用しづらくなった」と回答している(上場・店頭公開 37.3%、未上場 26.5%)。とりわけ優秀な人材の獲得競争において他社より早く内々定を出したいという思いから、4月に選考スケジュールが過密化した為、一部の企業では受験率が下がるなどの影響も出たようだ。いずれにしても共同宣言 2 年目の今期採用は賛同企業数も増えたことから、より一層 4 月選考の集中化が予想される。そのスケジュール調整や会場・人員の確保とともに、内定辞退の増加・母集団確保などの諸問題を抱え、人事担当者の悩みは当分尽きることはなさそうだ。【表 13・14】

【表 13:「倫理憲章による採用難易度の変化」(05 卒内定状況調査)】 【表 14:「倫理憲章による受験率の変化」(05 卒内定状況調査)】



### 学生に向けて様々な企業 P R 方法を展開。

毎年モニター学生から収集している年内の各種郵送物を見てみると、かなり目を引くダイレクトメール(以下 DM)やパンフレットが増えてきている。前年は富士通が大判のパンフレットを早期段階で多数配布したことが話題になったが、今年の DM ではトランプの形状をした東芝や、三菱電機の星座表をモチーフにしたもの、東京三菱・UFJ 銀行の通帳形式のものなど、そのデザインや形状に凝った DM が数多く登場している。そこでモニター学生に「印象に残った DM」を聞いてみたところ、今年は日立製作所の DM を挙げる学生が最も多かった。独特の形状や登場しているタレントのインパクトもさることながら、そのメッセージ性の強さが学生の支持を得ることにつながったようだ。次点では例年好評を博している商品のパッケージを模したミツカングループや、三角 DM でお馴染みのキーエンスの名前が挙がっている。これらの共通項としてはその形状や仕掛けなどに趣向を凝らしているところだろう。このように早期の DM は、その企業イメージを認知させる上で大変効果のあるツールに為り得る。弊社のモニターアンケートで「今まで知らなかった企業から DM が届く事でその企業に興味を持ったことがあるか」という問いに対して 47%の学生が「はい」と回答しており、その効果を裏付けている。実際の DM 到着状況を聞いてみると上位学生には年内だけで 100 件以上の DM が届く。まずは学生に発見・開封してもらうためにサイズ・デザイン等の工夫がないとすぐに埋もれてしまう可能性が高いのも事実だ。とは



いえ、インパクトを重視しすぎるあまり伝えたい内容がきちんと理解されていないケースもあるようだ。実際、とある企業のDMを見た感想の内、2~3名の学生は「何を言いたいのかわからない」といったコメントや同業他社のDMと勘違いして認識するケースもあった。今後は企業イメージを改善していくツールの一つとして、インパクトと伝えたい内容・質のバランスを踏まえながら、より記憶に残るDM制作に力を注ぐことが重要になってくるだろう。

【06 卒モニター学生の声：ダイレクトメールに関する感想：印象に残った理由】

DMの形が独特だったから。開いてみると、はなわがプリントされていたのも印象に残った。(日立製作所)  
ビデオや大きなブックレットを送ってきて、自社を紹介しようという意気込みが感じられたから。(野村證券)  
写真付の製品の説明がトランプになっていて、斬新だと思ったから。(東芝)  
通帳がカバーまでついて送られてきた。それが通帳ではなくて会社の宣伝だったからびっくりした。  
(東京三菱・UFJ銀行)  
マウスパッドが付いてきたから。(メイテック)  
車の形をした紙が透明の袋に入っていて、目立っていた為です。(デンソー)  
おむすび山のパッケージの中に資料が入っていて見た目にインパクトがあったから。(ミツカングループ)  
キャタピラーのペーパークラフトがついていた。(新キャタピラー三菱)

**オープンセミナーも本格化。キーワードは「少人数制」「各地域への対応」「学生の満足感」。**

個別のセミナーでは松下電器が「松下電塾」と称し、要望があれば企業から学生のもとに直接説明しに向いていくという企画をスタートしている。これはゼミ生や学生グループ単位で「松下電器での仕事を詳しく知りたい!」という要望を、HP上のエントリーフォームを通じて提出すると、人事が応募のあったグループから内容を吟味・選択の上、直接学生の所まで向いて説明するという試み。学生自身の持つ松下電器のイメージに対して、少人数で接することにより、より深い企業理解と新たな松下電器の一面を発見してもらいたいという思いから始めているとの事。地域によっては中々、企業説明会を開催できない所もあるので、要望の強い地域には積極的に説明に行っていたようだ。

三井住友海上火災は優秀な人材を求めて、全国各地で三次面接まで行った。今までは東京、大阪、札幌、福岡などの政令指定都市クラスでしか開催していなかったが、倫理憲章における「大学所在地による不利が生じぬよう留意する」という一文に込められた地域間格差の是正と、全国各地にいるであろう優秀な人材への積極的なアプローチを目的として、新たに青森、福島、新潟、長野、広島各地区で面接を行うと発表した。

また、三井物産も「マイクを使わないキャリアガイダンス」と題して、年内に少人数制のキャリアガイダンスを各地で開催。人事担当と学生が近い距離で顔をあわせ、真摯な姿勢で語り合いたいという意識から積極的に開催していたようだ。

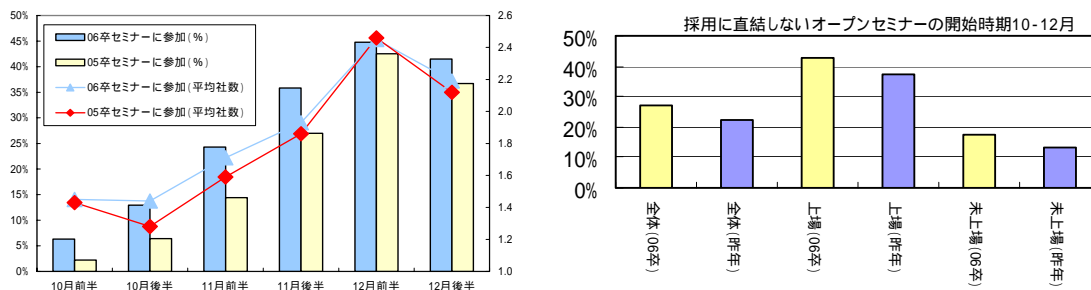
製薬会社のバイエル薬品はMRという仕事を理解する為のグループワークを実施。学生がMRに関する共通認識を持たせるところで現職のMR社員が登場し、実際の仕事内容をありのままに語るというプログラム。MRという業務の中身をよく理解してもらうことと、バイエル薬品の持つ伸びやかな社風を理解してもらうことが狙いだ。

このような様々な企業の取り組みを見るに、今年の年内イベントのキーワードは「少人数制」「各地域への対応」「参加学生の満足感」といった事になるかもしれない。

**学生も積極的にセミナーに参加。環境が学生有利になっていると認識。**

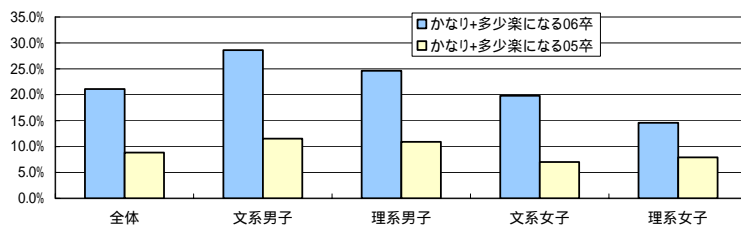
では年内の学生の活動状況はどのように推移しているのだろうか。弊社のモニターアンケートから数字を拾い上げてみたい。まず気になるエントリー件数だが、年内10～12月の一人当たりのエントリー件数を比較すると、前年とさほど大きな開きはない。(前年49.96件 今年51.90件)但し、10月にスタートダッシュと言わんばかりのエントリーを行った後は、前年同様減少傾向をたどっていることから、その後のエントリーの伸びはあまり期待できない状況となった。年内で特に目立った行動としては、企業セミナーに参加する学生の割合・平均参加社数がともに増加していることである。企業側も上場企業を中心に、選考を伴わないオープンセミナーを年内から開催する割合が増えていることから、早期段階での接触を積極的に行っていると予測される。これは一昨年から徐々に伸びてきている傾向だが、学生の選社基準として「社風」をキーにして企業を選択する割合が増えている。【P-18参照】インターネットによる就職活動が成熟してくる中で、それぞれのミスマッチを防ぐべく、企業の雰囲気やそこで働く人々の生の声を求めて積極的に交流し、少しでも情報を求めたいとする学生の思いが感じられる。【表15・16】

【表15:企業セミナーに参加の割合と平均社数(MYCOMモニター)】 【表16:オープンセミナーの開始時期10-12月合計(06卒採用予定調査)】



このような活動の中、学生の就職に関するマインドにおいて多少余裕のある意見も表れ始めた。年内のモニター学生は(04年11月時点)「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、「かなり+多少楽になる」と回答した学生が前年比12.3%増加し(前年8.8% 今年21.1%)、「かなり+多少厳しくなる」が21.5%減少するなど、今年の就職戦線に関して自分達に有利な環境になってきていると認識しているようだ。「満足のいく就職活動ができる自信があるか」という問いに対しては「大いにある+少しある」の合計が40.6%と肯定的に捉える学生は多い。(前年41.2%)特に文系男子においては52.6%と平均よりも10%以上高い回答となっており、就職活動に対する自信をのぞかせつつ活動する年内の動きとなった。【表17・18】

【表17: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)】



【表18:満足のい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	10.2%	19.9%	9.5%	7.6%	8.4%	11.6%
少しある	30.4%	32.7%	34.6%	29.7%	26.6%	29.6%
どちらともいえない	28.9%	25.9%	26.4%	30.1%	30.4%	32.9%
あまりない	24.7%	17.7%	24.7%	26.2%	27.6%	21.8%
まったくない	5.8%	3.8%	4.8%	6.4%	7.0%	4.1%

## 2, 1月～3月の動き

### 新聞各紙が採用増のニュースを報道。本格的な雇用回復へ。

年が明けてからも、雇用に関してはよい材料が並べられる状況が続いた。文部科学省と厚生労働省が2月末時点の2005年卒大学就職内定率を82.6%（前年同時期+0.5ポイント）と発表。前年よりも若干ではあるが改善が見られた。完全失業率についても2月末時点で4.7%（対前月-0.2ポイント）と5%を下回る状態が続いている。【表19】

各種報道では流通やメーカーを中心に雇用計画の増加を報じる記事が相次いで掲載された。流通ではイオングループが来春、新卒や中途を含め3,300人の採用を発表（イオン本体で新卒採用予定750名）。同じくトヨタ自動車も3,000人を超す採用計画（内、大卒800名予定）を発表するなど、一部の大手勝ち組はバブル期を彷彿させる記事で紙面を賑わせた。各業界でもそれぞれ上位企業の採用数増加が目立つ。電力各社では電力の自由化に伴う競争に備え、東京電力が新卒採用を今期より300人多い800名、関西電力も100名多い260名の採用計画を発表した。厳しい風が吹いていた生保業界でも新卒採用で第一生命保険が130名（前年比30%増）、住友生命保険が約100名（同53%増）と回復の兆しが見えてきている。前年から好調な電機大手各社は富士通が前年より120名増の500人、日立製作所は50名増の750人、松下電器産業は前年と変わらず750名だが海外での採用を拡大すると発表するなど積極的だ。その後も引き続き、JR東海、キヤノン、野村證券、みずほフィナンシャルグループなど採用増の報道が数多く見られた。

各新聞社の採用調査においても採用を増やす企業が前年より伸びている。毎日新聞の主要100社調査においては「増やす」企業が40社、「減らす」企業は2社だけで「新卒採用に明るさが増した」と報道。朝日新聞の主要100社調査においても「増やす」企業が44社、「減らす」企業は6社と、ほぼ同様の結果になっている。日本経済新聞では大卒採用数が前年より23.9%増加すると報じており、企業の前向きな採用姿勢は鮮明だ。

弊社が運営する毎日就職ナビの掲載社数においても、前年3月末までの掲載社数が3,344社だったのに対し、今期は4,162社と前年を大きく上回る企業が募集掲載を行っており、状況的には学生の売り手市場と言えるような数字が並んでいる。（エントリー受付企業前年2,077社 3,056社）

### 【表20】

採用スケジュールは、倫理憲章の影響で前年同様、4月から選考を始める大手企業が多い。年が明けてからの企業側の動向と、楽観視傾向のある学生の動きをそれぞれ追いかけてみたい。

【表19:平成16年度大学等卒業予定者の就職内定状況(2月1日現在)】

【表20:毎日就職ナビ各掲載社数 (MYCOM)】

区分	就職希望率	就職内定率	前年度 (2/1時点)
大学	69.5%	82.6%	82.1%
短期大学	78.7%	66.0%	68.5%

(文部科学省・厚生労働省発表)

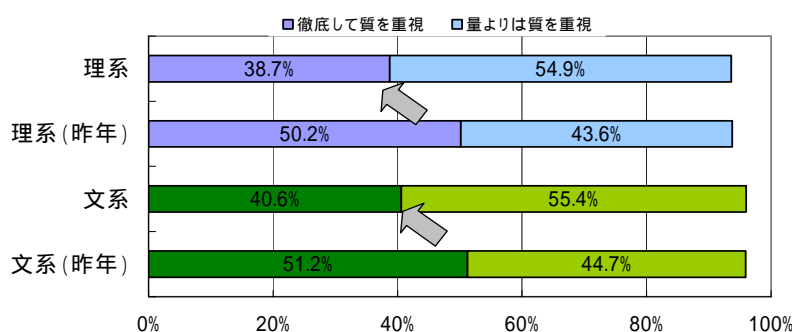
### 毎日就職ナビ昨年との比較(4月1日時点)

	06卒	05卒
総掲載社数	4,162	3,344
エントリー受付社数	3,056	2,077
セミナー情報掲載社数	2,095	1,433
セミナー予約可能社数	1,245	871

### 企業の採用基準に変化？「厳選採用」姿勢も、その意識に変化の兆し。

ここ数年、常に言われ続けてきた厳選採用。企業は採用予定数を設定するものの、その人数にこだわるといっても、ある一定の基準以上の学生しか採用しないという「質」を基準にした採用が続いている。弊社の採用予定調査においても、採用に関する「質重視」の方向性に変わりはない。採用選考に関して「徹底的に質を重視する」と「量よりは質を重視する」という回答の合計は四大文系で95.9% 96.0%、四大理系で93.8% 93.6%と依然、厳選採用のスタンスを維持している。しかし、その内訳を見てみると前年は「徹底して質を重視」が文理ともに50%を超えていたのに対し、今期は文系38.7%、理系40.6%とそれぞれ10ポイントほど下がってきている。その分、「量よりは質を重視する」に割合が移行しており、同じ「質重視」の姿勢でもその意識に変化の兆しがみられる。雇用環境が好転していることや、前年の企業の量的不満感から若干ではあるが質に関するハードルをやや下げて採用してみようという企業も現れてきているようだ。採用基準においても、前年と比較して「厳しくする」という項目が21.5%から13.1%へと8.4ポイント下がっており、この傾向を裏付けている。【表21】

【表21:「徹底して質+量よりは質」の対昨年比較 (06卒採用予定調査:MYCOM)】



同調査の06卒採用環境予測においても「05卒の採用より厳しくなる」と予測する企業が大幅に上昇している。(文系18.6% 34.2%、理系20.0% 43.1%) 厳しくなるという予想の根拠として多く挙げられたのが「母集団形成」「セミナー動員数への不安」など、エントリー数の減少を懸念する項目だ。実際、モニター学生の年明けのエントリー数に伸びはなく、3月末時点では前年を下回る数字になっている。更に、4月のスケジュール重複や競争の激化を心配してか、「内定辞退の増加」をあげる企業も増えている。採用予定調査を行った時期(2月)は既にエントリーの受付を開始している企業がほとんどであり、そのエントリー状況などを見ながら不安感を募らせているのだろう。このような環境であれば採用のハードルを少し下げて選考に挑む企業がでてくる可能性も十分にありえる。【表22】

【表22:「2005卒より」または「2005卒並みに」厳しくなると思う理由 (06卒採用予定調査:MYCOM)】

	4大文系		4大理系	
	06卒	05卒	06卒	05卒
活動早期化によるスケジュール変化	29.9%	39.1%	29.4%	39.2%
活動長期化による業務負担の増大	21.0%	22.8%	21.4%	22.0%
母集団形成(エントリー数不足)	40.0%	26.8%	45.0%	28.6%
セミナー動員数への不安	34.0%	21.1%	34.8%	21.2%
学生の質低下	36.1%	47.0%	32.9%	42.6%
内定辞退の増加	43.5%	27.8%	42.2%	26.0%
採用費用の削減	5.6%	13.8%	5.2%	13.7%
マンパワーの不足	13.6%	18.8%	13.0%	18.8%
その他	7.0%	8.0%	7.4%	8.4%

### 各社イベントの内容充実。企業ブランドの構築に様々な手法を取り入れる。

企業の積極的なアプローチは年明けも続く。2・3月に弊社の主催する「毎日就職EXPO」などの合同企業イベントも各地で開催され、どこも大盛況だった。各会場では少しでも学生に興味を持ってもらえるよう、工夫を凝らした企業ブースが大小様々に立ち並んでいた。

大和ハウス工業のブースでは大掛かりな免震装置を会場に持ち込み、学生への詳細な企業説明の後、実際の体験コーナーとしてその装置に試乗してもらい、技術を体感してもらうという試みを行っていた。鈴鹿サーキットランド・ツインリンクもてぎの共同採用ブースには、本物のF-1マシンを展示し、レースクイーンによるPR活動など、さながらモーターショーのような華やかなイメージを与えることに成功していた。いずれの場合も一見場違いに見えるかもしれないが、その根底には「出来るだけ多くの学生に自社のことを知ってもらいたい、エントリーをしてもらいたい」という思いがある。合同企業イベントに足を運ぶ学生も、来場の主たる目的として「様々な企業を発見するため」(59.9%)という理由を最も多く挙げている。新たな企業発見の場としてだけでなく、企業の「社風」を知る上でも学生と企業のマッチングの場としてこのような就職イベントは今後も増えていくと予想される。余談ではあるが、こういった大規模イベントで学生に人気のあったコーナーとして「自己分析」や「模擬面接講座」「グループディスカッション講座」といった就活に役立つコンテンツも多く挙げられている。このような合同企業イベントから就活をスタートする学生にしてみると、就職活動をどのように始めたらよいのか理解できる場としても利用されているようだ。

#### 【06 卒モニター学生の声：合同セミナーに関する感想 2月】

「もう何もしたくない」と思ったとき、合同企業説明会に行ってみた。その結果、興味のある企業に出会うことが出来たし、自分のやりたいことがわかった。困った時は、まず行動だと思う。(私立文系男子)

合同説明会に顔を出すことで就活が始まった、頑張らなければ！という気になってきました。後悔しないように全力でやるぞー！(国立理系女子)

合同企業セミナーを通して企業カラーも見え、就活に対するモチベーションが上がった。(私立理系女子)

現在セミナーや合同説明会に多く参加しているが本当に自分が就職出来るのか不安である。(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。グループディスカッションは初めての体験でしたので、やっておいてよかったと思いました。(私立文系男子)

色々な企業の担当者に会えてよかった。その会社の雰囲気がなんとなく掴めた感じがした。(私立文系男子)

エントリー者に対する情報提供も様々な手法が展開されている。例えばカゴメは応募者に対して、自社商品を特別なパッケージに梱包し発送している。自社の商品を直接届けることで、企業研究に役立ててもらおうとともに、企業のイメージアップを図っている。このような応募者に対する自社製品の発送はキリンビールも行っている。キリンビールの場合、一定期間までの応募者全員(未成年除く)に対し、新発売の発泡酒を2缶送っている。このように、様々な手法で学生にアプローチすることで、その企業に対する認知度アップ・イメージアップを図ることも十分可能になる。

『みんなの就職活動日記』など学生同士のNetコミュニティを通じて形成される企業イメージは、その企業の採用の成否を左右しかねない。今後はこのような企業イメージ戦略も採用において必要な要素になっていくことが予想される。

## 個人情報保護法をめぐる動き。

採用に関するトピックスとして今期話題に上っているのが、2005年4月1日から施行された「個人情報保護法」をめぐる動きである。この法律は個人情報の適正な取り扱いを求める事を目的として、**5,000件以上の個人情報を保有する全ての事業者（一部例外あり）を対象**とした法律となっている。各企業において、漏洩事件を起こした場合の社会的信用や企業イメージの失墜、もしくはコーポレートガバナンスの観点などから、体制整備を急ぐ声が広がっていった。当然、学生の応募データやエントリーシート、セミナー参加者リストなど採用に関する業務のほぼ全てがその対象となるため、どのような対応が必要かといった事が人事担当者の中で話題に上ることも多かったようだ。弊社も2003年にプライバシーマークを取得している事から、採用における個人情報の取り扱いに関する問い合わせがいくつか寄せられた。今回はその中から特に多かった質問や、注意しておかねばならない項目について個人情報保護法に準拠した内容でいくつか記載しておく。

### 【個人情報に関して注意すべき項目】

#### 利用目的の明示

学生から個人情報を収集する際、その利用目的と収集する情報の範囲・個人情報の問い合わせ先等を、情報の収集時、若しくはHPのわかりやすい場所など容易に参照できる場所に掲示しておく必要がある。

#### 目的外利用の禁止

収集した個人情報は利用目的以外に使用できない。例えば自社採用の目的で収集した個人情報を学生本人に承諾を得ず、勝手に関連会社の採用情報として利用したり、自社商品の販促DMとして利用するのは違法。

#### 情報の管理について

収集した学生データは最低限、経済産業省のガイドラインにある安全管理措置（法第20条関連）で「講じなければならない事項」を行っておく必要がある。更に、エントリー情報は機微な内容も含まれるので「講じることが望まれる事項」まで対応しておくことが望ましい。

#### 情報の開示請求について

保護法の中に“個人情報の開示を求められた場合、その要求に対応しなければならない”旨の記載があるため、落選の理由までも回答しなければならないのかといった質問がいくつか寄せられた。同上のガイドラインに「個人情報取り扱い業者の権利又は利益が侵害されるおそれがある場合」に開示の義務はないと記載してあることや、弁護士の見解でも人事情報は開示の必要がないとしている。落選理由についても同じ立場から開示する必要がないと考えられる。

参考：

[経済産業省の個人情報保護に関するガイドライン] <http://www.meti.go.jp/feedback/downloadfiles/i40615hj.pdf>

[実践!個人情報保護 弁護士による核心的Q&A]（毎日コミュニケーションズ発行）

この対応は大学の就職課においても例外ではない。東京のとある私大では3月に、個人情報に関する勉強会が開かれ、各学部の就職担当教官が熱心に意見交換を行っていた。その大学では自校のホームページに個人情報の取り扱い及び、窓口の記載をすると共に、就職課におけるOB名簿の管理方法やデータベースへのアクセス制限、プリント機能の制限など、積極的に対応している。個人情報に対する学生の意識も年々上がってきており、不必要な情報を記載することへの抵抗感も高い。今後はエントリーの際のアンケートも含め、あまり採用や選考に関係のない情報収集は控えた方が賢明なようだ。

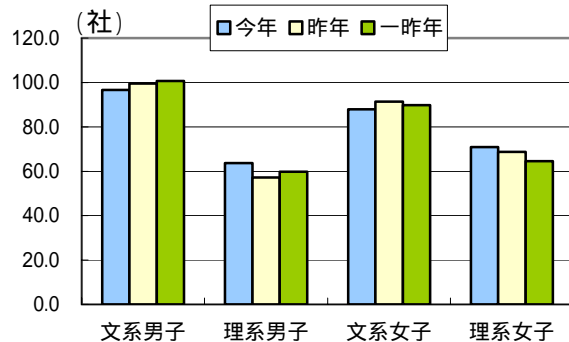
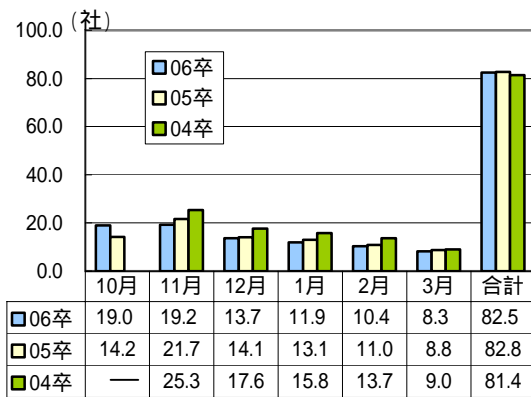
**エントリーは減少傾向、業界・職種研究の遅れが心配の種。セミナー参加は増加。**

景気回復を伝える報道や、採用増加のニュースを見聞きするようになった学生たちの年明けの動きはどうだったのだろうか。年内はかろうじて前年を上回っていたエントリー件数は3月末の段階で1人平均82.8件(回答数全体を母数とした集計)と、前年を下回る数字となっている。これはエントリーした学生のみを母数とした集計でも、前年の118.3件から115.7件と落ち込んでおり、母集団形成やセミナー動員数に不安を感じていた人事担当者の予測が的中する形となった。

【表23】このエントリー件数を文理男女別で見ると文系学生のエントリー数が減少しているのが気になる。前年の傾向では、男子のエントリー数平均が落ち込み、女子の平均が上がっていたのだが、今年は文系が男女とも前年を下回る一方、理系学生が前年を上回る数字となっている。ソニーの推薦枠廃止のニュースに象徴されるように、理系の自由応募が一般化する中、積極的に企業にアプローチする姿勢を思わせる結果となった。【表24】

【表23:04~06卒:エントリー累計比較(MYCOMモニター)】

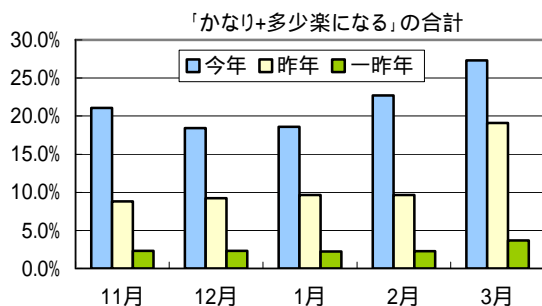
【表24:04~06卒:エントリー平均文理男女別(MYCOMモニター)】



では学生のマインドはどうなっているだろうか。「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、「かなり+多少楽になる」と回答した学生は3月の27.3%をピークに大幅に前年を上回る数字で推移している。過去2年の数字と比較するとその伸び率はより顕著に表れる。そこで、このように考える根拠は何であるのかを学生に聞いてみたところ、トップは「景気が回復しているから」56.0%、次いで「採用増・失業率低下などの報道を見て」52.7%と続く。学生のマインドも各種報道などから得られる情報で左右されていることが見て取れる。同じく年内は前年を下回る数字で推移していた「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も、3月に入ってはじめて前年を上回る数字(前年3月42.3% 今年3月45.5%)となっており、全体的に就職活動に対して楽観的に考える学生が増えているようだ。【表25・26】

【表25:先輩の就職活動と比べて自分たちの活動は(時系列)】

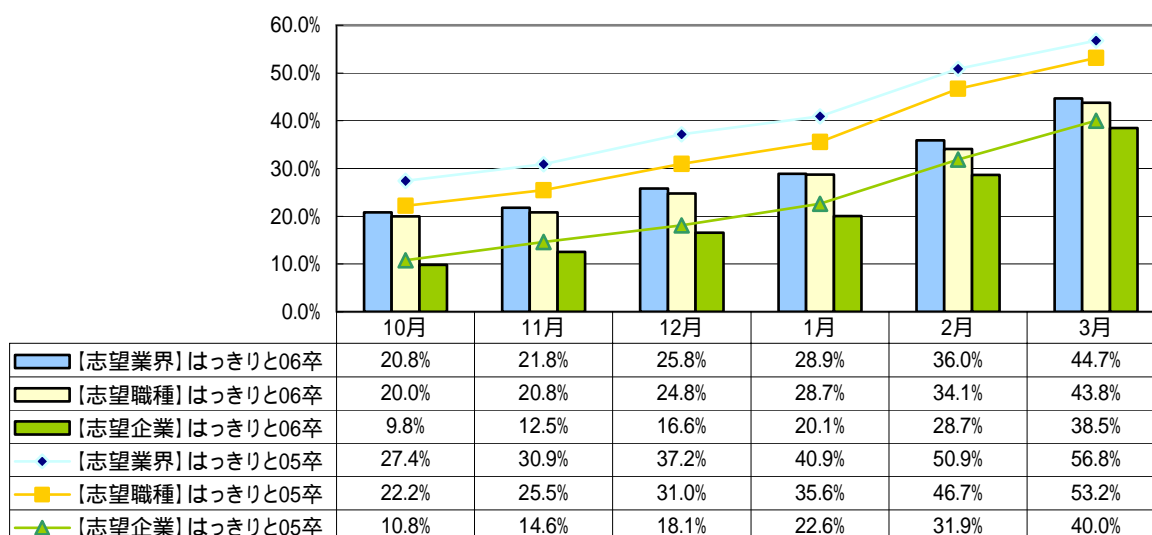
【表26:「かなり+多少楽になる」と思う理由(MYCOMモニター)】



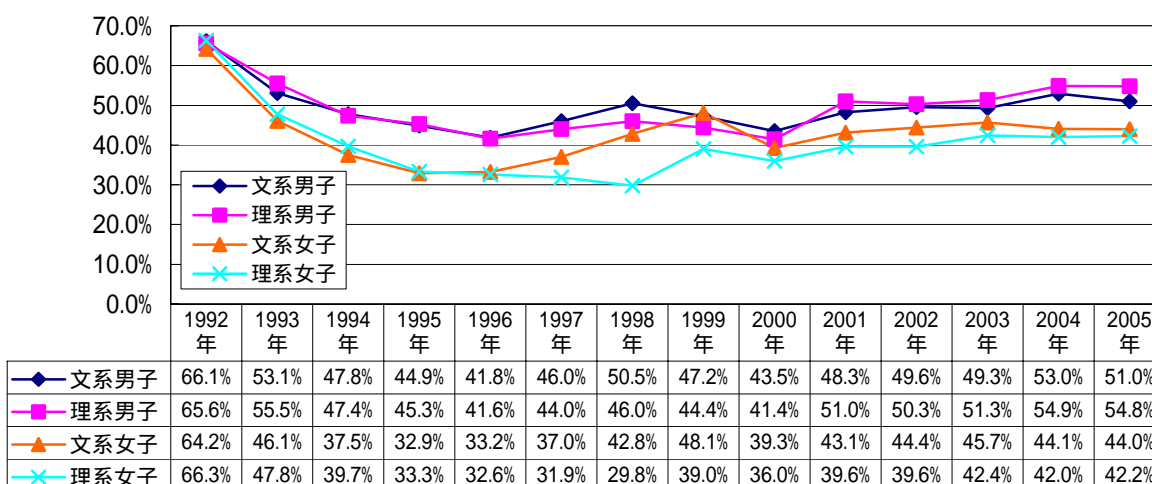
景気が回復しているから	56.0%
「採用増」、「失業率低下」などの報道を見て	52.7%
「少子化」や「団塊世代の大量定年」などの報道を見て	29.5%
リストラの話あまり聞かなくなったから	4.6%
先輩の活動が楽そうだったから	2.9%
両親や就職担当指導教官の話を聞いて	14.5%
企業の採用情報が数多く豊富にあるので	10.4%
企業の担当者と接してみて	16.2%

この楽観的な傾向は企業の絞り込み状況にも影響している。年内から同様の傾向が続いていたが、その流れがそのまま3月まで継続する形となった。3月末時点の志望業種・志望職種の絞り込み状況を比較してみると、前年は半数以上の学生が「はっきりと決まっている」(志望業界 56.8%、志望職種 53.2%)と回答しているのに対し、今年は4割程度に留まっており(志望業界 44.7%、志望職種 43.8%)それぞれ10%ほど絞り込みが遅れている。それに比べて志望企業は、ほぼ前年同様の数値で推移しており(志望企業前年 40.0% 今年 38.5%)業界や職種についての研究はあまり進まないまま、志望企業だけが絞り込まれていることがわかる。また、大手企業への志向も前年と比較すると若干減少はしたものの、依然、高い数値を維持している。エントリー数の減少傾向と合わせて推察すると、年内にエントリーした企業から順次接触していく中、憧れの企業への志望度だけが高まり、具体的な志望理由や選社理由を明確に回答できない学生が増えているのかもしれない。企業の選考は軟化する兆しを見せているとはいえ、質重視の採用に変わりはない。面接段階で志望業界や職種に関する質問に及んだ際、明確な志望理由が答えられないと中々次のステップには進めない。学生があまり企業規模やイメージ優先の企業選択にこだわった活動をしているとすれば、その割合や状況によっては4月以降に再度企業へアプローチしなければならない学生が増えることも予測される。【表27・28】

【表27:志望業界・職種・企業の絞り込み状況「はっきりと決まっている」の割合(MYCOMモニター)】



【表28 :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)】

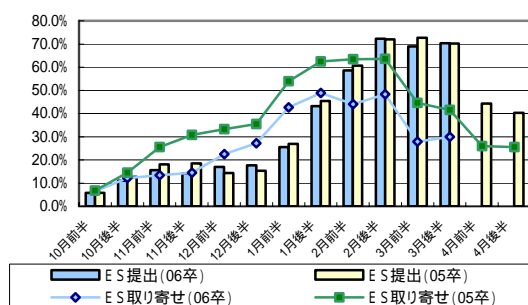




この時期のモニターの動向を追ってみると、1月から3月にかけては各企業のセミナーへの参加、エントリーシートの提出、一次選考等などでかなり忙しい毎日をおすごしていた模様。大手企業に関しては倫理憲章を遵守する動きもあり、面接などの選考を行うところは少なかったようだが、その分、エントリーシートやWebの適性検査・能力検査などを先行して行う企業が多かった様子。弊社の採用予定調査においてもエントリーシートの導入、Web適性検査・Web能力検査などを実施する企業が増えている。【表29】ただ、学生のエントリーシート取り寄せ・提出については当月の行動及び、一人当たりの提出枚数いずれも前年と比較して落ち込んでいる。(前年4月末時点18.4件 今年3月末時点11.5件)。ここでもエントリー同様、事前に企業を絞り込んでから取り寄せ提出という流れがあるようで、企業によっては締切りを延長したり、再度エントリーを受け付けるなどの対応をせまられる場合もあったようだ。【表30】

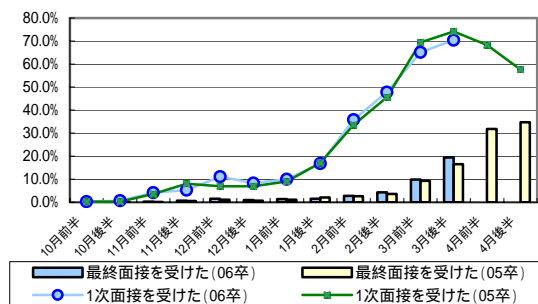
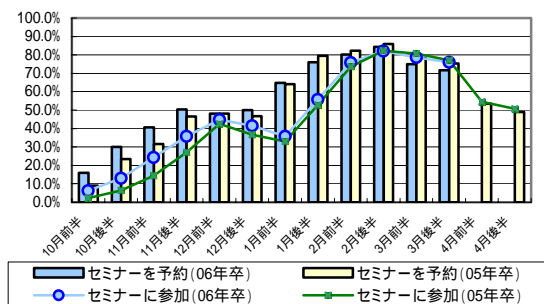
【表29：導入している採用手法・形態について(06卒採用予定調査)】 【表30：エントリーシート取り寄せ提出:時系列(MYCOMモニター)】

	2006卒	昨年
エントリーシート	54.7%	52.8%
学校名不問	41.0%	41.1%
職種別採用	34.6%	33.2%
グループディスカッション	30.6%	24.1%
採用に直結しないオープンセミナー	24.9%	23.5%
OB・OG訪問	22.4%	-
体験型インターンシップの受け入れ	20.3%	14.8%
Web適性検査	12.0%	7.5%
Web能力検査	4.2%	2.5%
外国人留学生採用	10.5%	6.6%
コピテスターに基づく採用	10.3%	9.8%
グローバル採用(国籍不問)	6.3%	-
採用直結型インターンシップの受け入れ	5.2%	3.2%



セミナーに参加した人の割合については常に前年より高い数字で推移しており、そのピークは前年同様2月後半となっている。一人当たりの平均参加社数(10-3月)を比較すると、年内は前年を凌ぐ勢いで推移するも年明け2月以降に前年を下回り始め、結果、前年よりも0.7件少ない37.0件と若干前年を割り込む数字となった。1次面接については未上場企業や外資系企業を中心に前年より少し速いペースで進行していた様子。雇用回復感も手伝って最終面接も前倒しで進める企業が増えている。これらの動きを見ていると、倫理憲章を遵守する大手企業がいる一方で、少しでも早目によい人材と接触して選考に進めてしまいたい企業も多数存在し、全体として多少前倒しのスケジュールで進んでいたことが伺える。一方で、倫理憲章に署名をした企業では4月に選考が集中する事を予想し、如何に自社選考に進んでもらう学生の割合を高めるかに力を注いでいたようだ。企業によっては水面下でOB・OGとの接触機会を設けたり、エントリーシートやWeb適性検査を利用して事前の選考をすませたりするなど、4月1日から一気に面接に入る準備をしておくという対応を取る企業も見られた。【表31・32】

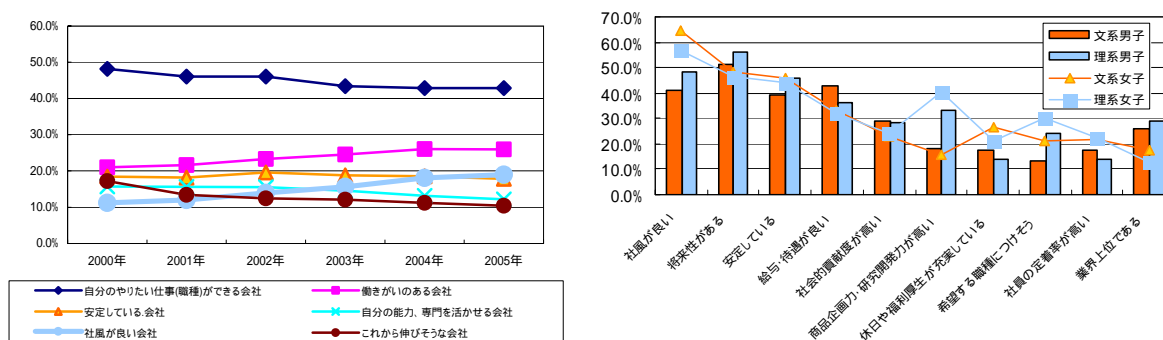
【表31：セミナーの予約・参加:時系列(MYCOMモニター)】 【表32：1次面接・最終面接:時系列(MYCOMモニター)】



**「社風」を基準にした企業選択が増える傾向に。キーワードは「社員の人間関係の良さ」。**

このところ様々な採用シーンでキーワードとして聞かれる「社風」。その「社風」をキーにして企業を選ぶ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、会社選択のポイント（20 設問中 2 つ選択）を聞いたところ「社風がよい会社」が 5 年連続で上昇し、3 番目にまで上がってきている。（今年 18.9%：+0.9%）。これは弊社のモニターアンケートでも同様の結果が出ている。「企業を選ぶ際、重視する企業イメージ」を 27 項目から上位 5 つを選択させたところ、文理男女を合計で見るとトップになったのが「社風がよい」56.5%という回答だった。これを文理男女別に見てみるとその傾向が分かれていることに気がつく。実は女子で「社風がよい」が最も多く選ばれているのに対し、男子では「社風がよい」よりも「将来性がある」が上位に挙げられているのだ。男子は女子に比べて「将来性」や「給与・待遇」「業界上位」など企業ステータスに帰属する項目を重視する傾向にあり、女子は男子に比べて「社風」や「休日・福利厚生」などそこで働く人や環境を重視する傾向にあるようだ。【表 33・34】

【表 33：会社選択のポイント(大学生の就職意識調査:MYCOM)】 【表 34:企業を選ぶ際、重視する企業イメージ(MYCOMモニター)】



では一口に「社風」というが、その実態は何を指しているのだろうか。そこで学生に「社風がよい会社」とはどのような会社が聞いてみたところ、最も多かった答えが「社員の人間関係がよい」（74.3%）と「社風＝良好な人間関係」を挙げる学生が7割を占めた。次いで「企業理念・経営理念に共感できる」「成長できそうな環境がある」「人事担当者の印象がよい」と続く。【表 35】

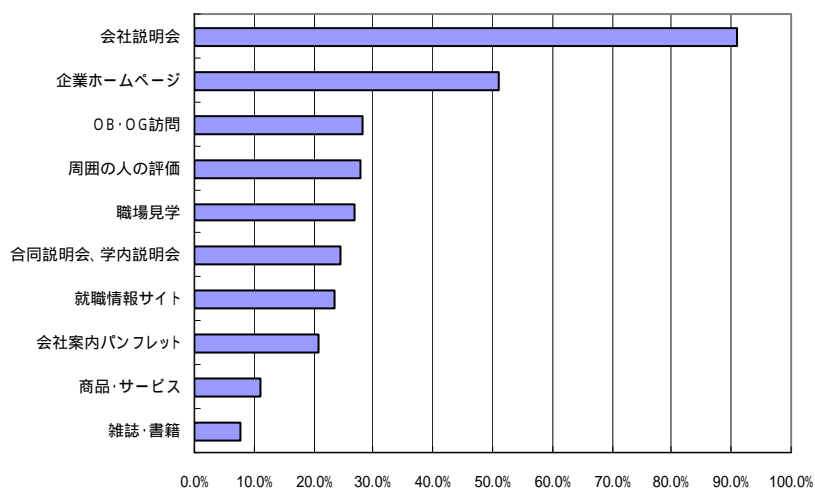
【表 35：社風がよい会社とはどのような会社か？(MYCOMモニター3月)】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
社員の人間関係がよい	74.3%	68.4%	68.9%	76.8%	77.9%
企業理念・経営理念に共感できる	58.3%	58.1%	58.2%	55.6%	65.3%
成長できそうな環境がある	49.0%	46.0%	53.7%	44.4%	58.2%
人事担当者の印象がよい	41.1%	28.2%	32.8%	47.2%	44.1%
経営者が魅力的	19.9%	25.3%	13.6%	23.0%	13.6%
給与・待遇がよい	15.9%	17.8%	22.6%	13.1%	15.5%
社員がかっこいい	12.9%	22.4%	9.6%	13.1%	7.5%
オフィスがきれい	9.7%	9.8%	14.1%	9.9%	5.6%
若い年齢層の社員が多い	4.7%	6.9%	2.8%	4.8%	4.2%
企業広告のイメージがよい	4.3%	8.1%	5.7%	3.2%	2.8%
世間体がよい	4.0%	4.6%	6.2%	4.4%	0.9%
社会的によく取り上げられる	3.1%	2.3%	7.3%	2.6%	1.4%
その他	2.6%	2.3%	4.5%	2.0%	2.8%

またこれらの社風をどこで感じているかについて聞いてみたところ、得票率が高かったのが「会社説明会」90.8%、「企業ホームページ」51.0%の両項目。続いて「OB・OG訪問」「周囲の人の評価」などが挙げられている。【表 36】この回の設問で「志望していた会社で社風を理由に試験を受けなかったことがあるか」を聞いたところ、実に41.1%の学生が「ある」と回答している。このことから会社説明会の印象や説明会に協力してもらう社員の選択、引いては人事担当者のイメージひとつで学生の受験率に及ぼす影響は非常に大きくなってきていることが判る。

実際、学生のセミナーに対するコメントでも辛辣なものもいくつか見受けられた。なかなかセミナー動員からの受験率が上がらないとお悩みの人事担当者の方がいれば、今後の採用戦略を検討する際に、今一度自社の説明会やホームページでの見せ方、学生へのアピール方法など再検討する必要があるかもしれない。

【表 36 : 何から社風を感じ取っているか? (MYCOMモニター3月)】



**【06 卒モニター学生の声：企業セミナーに関する悪い感想】**

企業セミナーは、あたりはずれの差が大きいと思います。自社だけアピールする企業から学生を支援してくれる企業まで。基本的に30人規模までのセミナーは、ほとんどあたりでした。これからは双方向型の少人数セミナーに、積極的に参加していこうと思っています。(関東私立文系男子)

説明会中に携帯電話をいじる人事がいました。某東証一部上場の会社です。しかも最初から最後まで、充電しながらいじっていました。大きな手帳で隠しているつもりでしょうが、私の座る位置からは丸見えでした。学生を馬鹿にしているんじゃないかと思えませんでした。(関西国立文系女子)

セミナーで話している人事担当者が部下に馬鹿にされている。こんな会社になんか、死んでも入りたくないと思った。(関東私立文系男子)

**【06 卒モニター学生の声：企業セミナーに関する良い感想】**

最初は説明会に参加するのが辛く、面倒くさかったけど、慣れると社長の話など普段は聞けない話をたくさん聞いて楽しめるようになった。(関西国立理系男子)

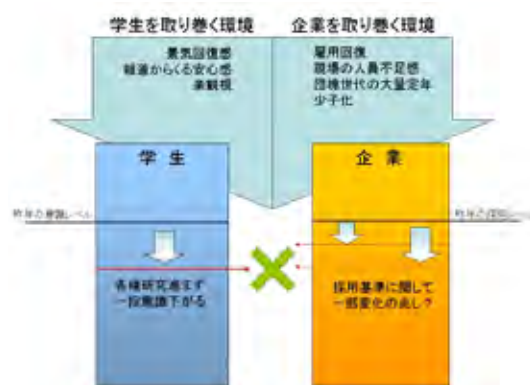
ケーススタディを使った各職種の紹介は、仕事を具体的にイメージしやすかったので、大変ためになった。(関東私立文系男子)

あまり志望度が高くなかった会社でも、セミナーで熱い想いを聞かせて頂くと、その会社に入社したくなってきました。(関東私立文系女子)

### 今後の企業側と学生側の接点はどこに落ち着くのか。

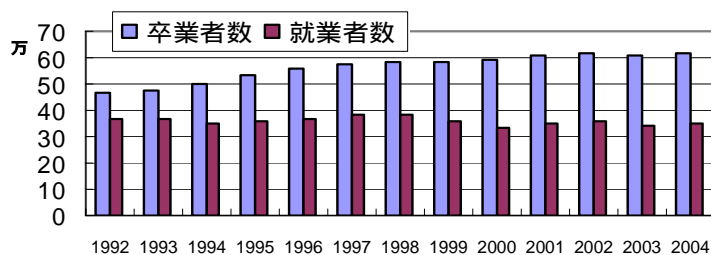
これまでの企業側と学生側双方の立場で年明け3月までの動向を見てみると、それぞれを取り巻く環境から、一段ずつハードルを下げているように感じられる。市場の動きを察知して「先輩よりは楽になる」と感じている学生側は、各種研究があまり進まないまま、意識醸成が前年よりも一段低い状態で選考本番を迎えることになりそうだ。一方の企業側も質重視の採用方針は変えないものの、一部の企業では柔軟に対応する姿勢を見せているところもあり、採用基準を見直す兆しも表れている。では本当にこの採用基準に関するハードルが下がったといえるのだろうか。一部の業界では採用難と感ずることから、1次面接の選考基準を下げざるを得ないという声も聞えてくる。しかし、いわゆる人気の大手企業においては、むしろ今まで以上に優秀な人材をより多く集めるため、積極的な広報活動を行っている観がある。このような環境下で学生だけが勘違いをし、一部の大手企業だけを受験するといった状況に陥っているとすれば、4月以降の動きに影響する可能性を残した面接・選考本番直前の動向となった。【表37】

【表37 : 今期の概況イメージ図】



選考本番を直前に控える中、文部科学省による学校基本調査の数字に気になるものがある。大学生の卒業人数は年々上昇しており、院の卒業生を併せると既に60万人(617,977人)を超えている。大学院への進学率も上昇していることから(1992年7.4% 2003年11.4%)卒業生の数が増加するのは当然なのだが、この数字だけを見ているとまさに大学全入時代への転換を思わせる。対照的に、就業者数はなかなか伸びず(35.1万人)バブル崩壊後の92年以降、大学生の就業人数は常に30-40万人の枠内で推移し、就業率は2004年で60%を切っているのが現状だ(55.8%)。厳選採用の影響だけとはいえないが現在の大学生の人数や、高卒・専門・短大卒の採用を大卒採用で吸収していると仮定すると、若年層の就職環境はより厳しさを増しているといえる。景気の回復感や採用計画も上向く一方で、採用基準の行方と併せて「雇用なき景気回復」の可能性あることを示唆した数字となっている。4月以降の選考結果を注目して見守ってきたい。【表38】

【表38 : 大学生(修士含む)の卒業生数と就業者数の推移(学校基本調査:文部科学省)】

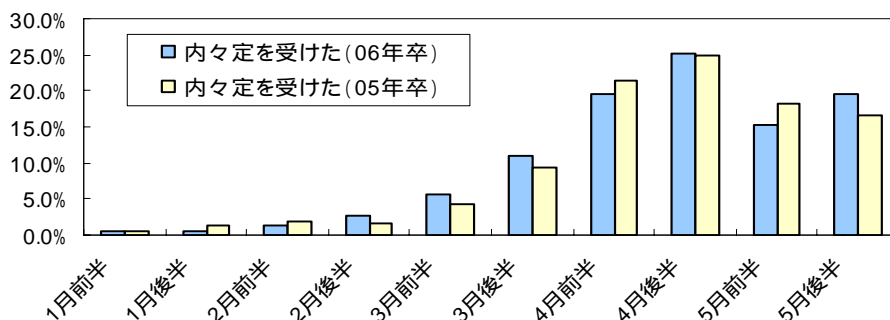


### 3, 4・5月の動き

#### 4月1日より一気に選考へ。倫理憲章に準じて柔軟な対応も目立つ。

4月に入ると同時に各社一斉に本格的な選考をスタートした。毎年先頭を切って選考を開始する金融・生損保は、今年も早い動きを見せ、面接・選考を積極的に行っていた模様。早くも第一週の週末には地方で内々定出しを行うなど、他の業界に先行する形で進んでいたようだ。またこの時期から商社が一斉に筆記試験を実施。メーカー各社も選考が始まるなど、4月前半から各社積極的に選考を行っていた様子。全体的に採用が厳しくなるという予測もあり、各社とも学生のスケジュール調整には最大限の配慮を行っている。一部の大手企業などでは当日キャンセルでもその後の選考を断ることなく、再度日程調整をしたうえで受付を行っている。その結果、選考日程や時間が重なって希望の企業を受けられなかったとする学生の声はかなり減ってきている。あるメーカーの試験を受けた学生によると、「4月の頭から大体1日平均3~4社の選考や面接をこなし、複数の企業から内々定を得た。就職環境がよくなるとは思っていたし、4月の選考日程が厳しくなることも予想していたので、ほぼ想定内の活動が出来た」とのこと。4週目から商社の内々定も出始め、4月の最終週には各社内々定第一弾の最終的な意思確認に精力的に動いていたようだ。また、倫理憲章2年目ということで共同宣言に署名した企業数も増加し、期日を守って活動した企業も増えたことから、内々定出しがGW明けにずれ込む企業もいくつか出てきていた。各メーカーや金融の地域職採用などはGW前後から選考を開始、内々定出しが5月後半というケースもあり、前年の反省に立って予め第2クールの選考スケジュールをきっちり設定している企業も目立つ。その結果、内々定出しの山場は前年同様4月後半となったが、今年は5月の後半にも山場があったことがはっきりとみてとれる結果となった。【表39】

【表39 :当該月に内々定を受けた割合の時系列 (MYCOMモニター)】



特に今年の印象として、各人事担当者の口から漏れてくるのは、「意思確認に時間が掛かる」「何割の学生が来てくれるか見えない」といった意見が多い。おそらく一部の優秀な学生に内々定が集中し、最終的な結論を導き出せない状態が続いているのだろう。また、今年の学生は正直に「他の内々定先と迷っている」や、「他の企業の選考が残っている」などを人事担当者に明言するようになってきているようだ。逆に人事としてもそこまでオープンにされると体面上待たざるをえないといった声も聞かれた。このような話が聞こえてくる中、4月に内々定を出した学生の意志確認状況などを受けて、5月末時点の内々定保有率や最終的に終了する学生の割合はどのようになっているだろうか。

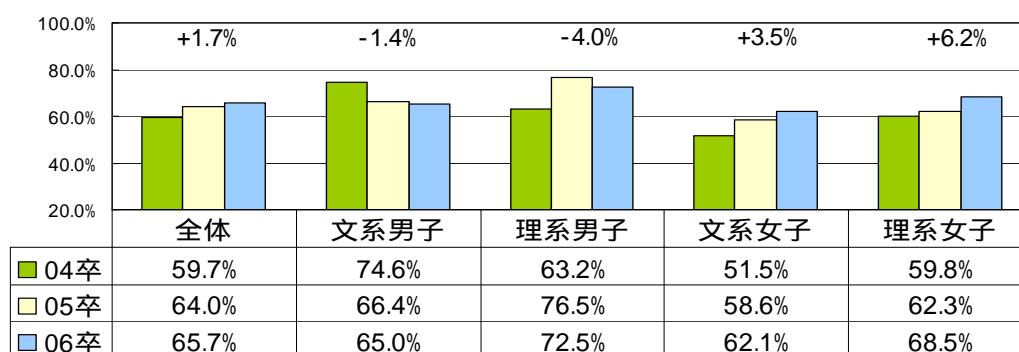
### モニターの内々定保有率、前年より微増の65.7%。

5月末時点でのモニター学生の内々定保有状況を見てみると対前年比+1.7%の伸びに留まっており、4月に引き続き景気の回復感や求人数の増加の割には微増という結果となった。(前年64.0%

今年65.7%) 結局、企業側の動向として大手企業などは、多少厳しい採用戦線になると予測して広く門戸を開いてはいたものの、選考基準を下げたまで採用数を追いかけるという所までは到っていない。中堅企業に関しても前年よりも多少甘めに選考を通過させたとしても、それ以下まで基準を下げるということではなかったのだろう。この結果「楽観視傾向が強かった学生」に対して、「採用基準を下げない企業」との間に埋まりきれないギャップが存在しているようだ。

この内々定保有率を文理男女別に見てみると、女子学生の躍進が目立つ。男子学生の保有率が減少する一方で、女子学生は文理共々2年連続で増加し、一番厳しいとされる文系女子が60%台に乗る保有率となっている。弊社のモニター学生は比較的早期から活動している学生が中心なので全学生の動向をそのまま表しているわけではないが、少なくともこの結果を見る限り早期から活動している学生の内々定保有率において文理間での開きはあるものの、男女間での格差はほぼ無くなってきたのではないかと感じさせるような結果となった。【表40】

【表40 :文理男女別内々定率3年の推移 (MYCOM モニター5月時点)】



同じく内々定を受けた学生の平均保有社数を5月末時点で見ても、女子学生は2年連続で増加しており、優秀な女子学生においてはより幅広い選択肢をもてるようになってきている。文系男子においては2年連続で内々定の保有率が落ち込む一方、一人当たりの平均保有社数は2.25社と伸びていることから、ごく一部の学生に集中して内々定が集中する傾向が強まっていることがわかる。全体で見ると保有率・平均保有社数共に微増ではあるが伸びをみせており、採用意欲の高まりから一定基準以上の学生に対する競争の激化を思い起こさせる数字となっている。【表41】

【表41 :内々定平均保有社数3年の推移 (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
2004卒	1.82	2.16	1.76	1.71	1.68
2005卒	1.89	2.11	1.9	1.84	1.76
2006卒	1.93	2.25	1.88	1.88	1.82

[5月末時点で「内々定あり」と答えた学生の1人当り平均社数]

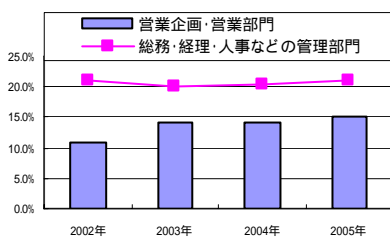
## 女子学生の採用動向にも明るい兆し。

先述の通り、このところ女子学生の内々定率が少しずつ上昇してきている（文系女子 3.5%増・理系女子 6.2%増）。人事担当者の話の中で「採用選考時における女子の評価は高い」という声は多い。即戦力を求める企業にとって、質重視の選考を行った結果、最終的に女子が残るということはある程度自然な流れなのだろう。それに加え、終身雇用の崩壊により男女問わず早期退職の可能性があることや、男女雇用機会均等法の改正、女性の平均勤続年数の上昇、女性による業績向上実績がある企業による再評価など様々な理由により、女性を採用することに対する抵抗感が薄らいでいることも内々定保有率を押し上げていると推測される。加えて、2002年4月に発表された「ポジティブアクションのための提言」も影響していると考えられる。

東京海上日動では『女性が「社会」で働くということを考えるセミナー』と題して、総合職を希望する女子学生を対象に、社員とのざっくばらんな意見交換の場を11月に開催。就職活動全般の疑問や悩みに対し、アドバイスを行うことを目的としたイベントで少しでも多くの興味を持ってもらえるよう努力している。外資系の投資信託系企業などでも女性限定の個別セミナーを開催。女子学生に対して一人ひとり個別に丁寧な対応を行っていった結果、優秀な女子学生の採用が2割台から4割台に増えたという例もあるようだ。また、金融業界を中心に徐々に増えている「特定総合職」や「地域限定型社員」による採用などで優秀な女子学生の確保に力を入れている企業も増えてきている。TOTO（東陶機器）は新卒採用を男女同数採用すると発表。中途市場においても積水ハウス・住友不動産販売などが積極的に女性の中途社員募集に取り組んでいるといった報道など話題に事欠かない。

女子学生側にも変化が見られる。文系女子において相変わらず事務管理系の職種を希望する学生は多いものの、現実的に募集人員が多く内々定を獲得しやすい営業職を希望する学生が増えてきていることも保有率上昇の一因と考えられる。弊社就職意識調査において文系女子の営業企画・営業部門を希望する割合が03卒の11.0%から06卒15.3%と上昇している。文部科学省の「学校基本調査」においても大学（学部）卒就職者の職業別構成比で女子の事務職に就く割合が減少する一方で、販売職に就く割合が増加しておりこの流れを裏付けている。【表42・43】

【表42:文系女子の希望部門（大学生の就職意識調査）】 【表43:大学(学部)卒業者の就職先職業別構成比（学校基本調査:文部科学省）】



	専門的・技術的職業従事者【女】	事務従事者【女】	販売従事者【女】	左記以外【女】
1994年	30.2%	50.2%	13.6%	5.9%
1999年	29.8%	45.4%	16.7%	8.2%
2004年	32.9%	40.6%	17.9%	8.6%

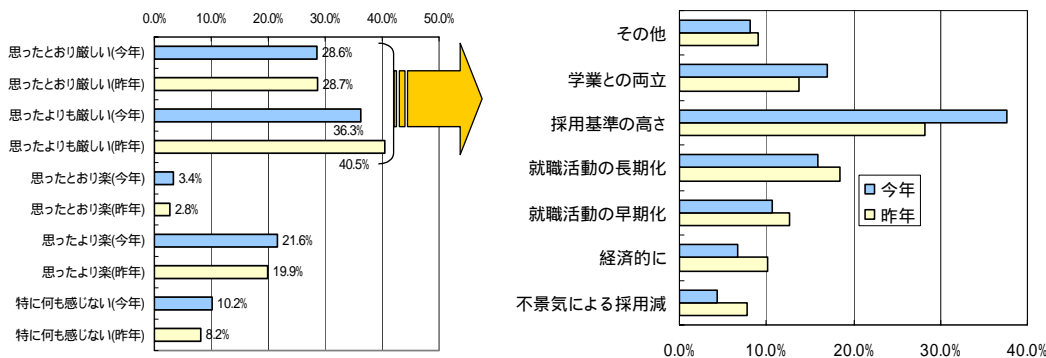
いずれのケースも企業のニーズとしては厳選採用の流れを汲んで「優秀な人材」を確保するという目的がある。いずれはパート・派遣社員と正社員（マネジメント層）の二極化が進むと言われている中、一昔前の「腰掛け就職」のイメージでは中々正社員としての需要はないが、より専門的な能力や知識を有していたり、コミュニケーション能力やバイタリティを持った女子学生であれば人事担当者も黙ってはいないだろう。国の政策も男女共働きを後押しする動きがみられる状況下で、今後の採用はあまり性別などにとらわれず、より優秀な人材の確保を優先した採用が浸透していくことが予想される。現実はまだまだ厳しい側面もあるが、仕事やキャリアをしっかりと見据える女子学生にしてみると就職環境に多少明るい兆しが見えてきているようだ。

## 4, 6月以降の動き

### 今後の学生の動きは？

「就職活動を始めた時期と現在の感想」を聞いたところ、「思ったよりも厳しい」が36.3%で最も多かったものの、前年と比較すると多少下がってきている（前年40.5%）。モニター学生の65.7%は何らかの内定を保有していることから全体的に安堵感はあるものの、まだ内定を持っていない学生や内々定先に満足していない学生にしてみると、選考結果の出るこの時期に「思ったよりも厳しい」と感じる人が多いようだ。その厳しいと感じた主な理由として「採用基準の高さ」が37.6%と最も高い。前年と比較しても10%近く上昇していることから、大幅に選考基準を落とすことの無かった企業に対して、十分準備のできていなかった学生がそのハードルの高さを痛感する割合が増えたと推察できる。【表44・45】

【表44：就職活動を始めた時期と現在の感想（MYCOMモニター5月）】 【表45：厳しいと感じた理由（MYCOMモニター5月）】



それでは6月以降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て今後活動をしない学生は全体で71.3%と、前年比で1.0%減となった。前年同様、内々定を保有しているモニターの7割以上が内々定先に満足して活動を終了すると回答する一方で「その他」が前年の6.2%から9.6%に上昇している。平均内々定保有社数の増加や企業の継続的な内々定出しの状況などとあわせて考えると、最終的な意思決定を後倒しにする学生も少なからずいるようだ。個別に見ていくと、理系学生の終了する割合は前年とほぼ同様かそれ以上の数字を示しており、満足度・終了する割合ともに高い。（男子81.6% 81.5%、女子73.0% 76.7%）文系では男子の満足度が低下し（前年76.7% 今年71.7%）継続して活動する学生が増えている。女子は満足度についてさほど変わらないものの（前年64.6% 今年64.0%）内定保有率・平均保有社数が増加していることもあり、態度を決めかねている学生が若干増えているようだ。（その他：前年5.1% 今年10.3%）特に今年は内々定をもらってからじっくりと行き先を決めるといふ学生が増えているようで「社内見学をさせて欲しい」という要望が多いという話を聞く。ミスマッチをなくす上では大変有意義なことで歓迎すべき傾向だが、それを受け入れる人事担当者は読みきれない入社承諾率に今しばらく気を揉むことになりそうだ。【表46】

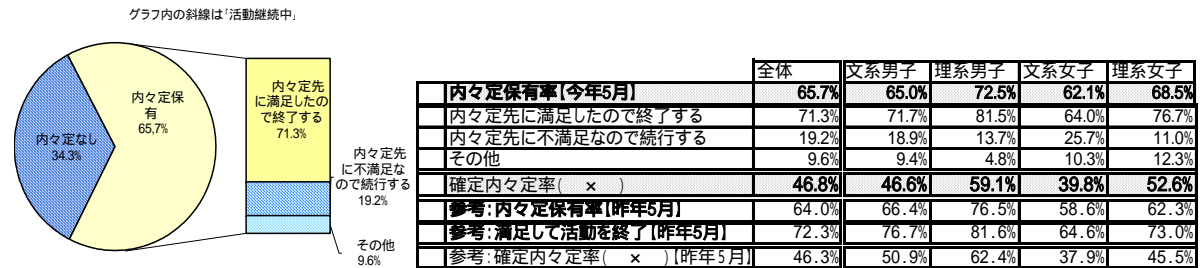
【表46：今後の就職活動について(内々定保有者のみ)（MYCOMモニター5月）】

		全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
内々定先に満足したので終了する	今年	71.3%	71.7%	81.5%	64.0%	76.7%
	昨年	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	今年	19.2%	18.9%	13.7%	25.7%	11.0%
	昨年	21.5%	16.4%	11.0%	30.3%	20.4%
その他	今年	9.6%	9.4%	4.8%	10.3%	12.3%
	昨年	6.2%	6.9%	7.4%	5.1%	6.6%



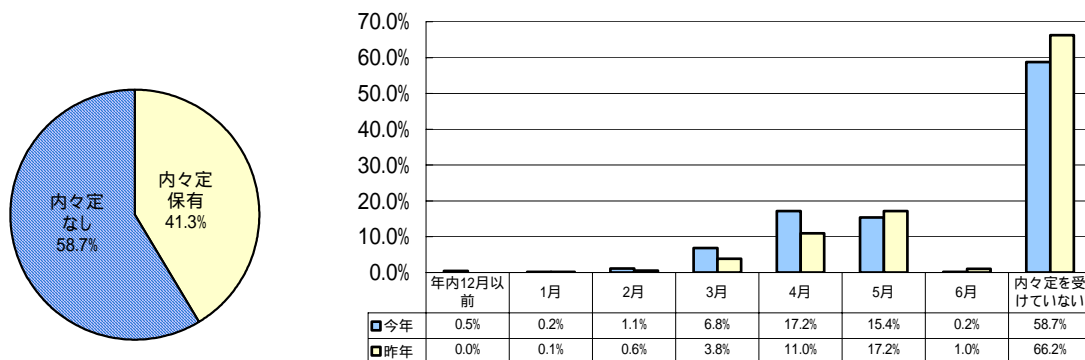
この結果、5月末時点で内々定先に満足して就職活動を終了した学生（「内々定保有率」×「満足して活動終了」）の割合は、ほぼ前年同様の46.8%（前年46.3%）となり、モニター学生のうち半数近くが就職先を決めて活動終了となった。しかし、今年の求人数増加や求人倍率の数字と比べてみるとそれに呼応する伸びは感じられず、厳しい選考基準に学生の満足度はなかなか上がらないようだ。文理男女別では女子の活動終了の割合が前年より微増する一方、男子については前年を下回る結果となっているのがここまでの活動を象徴している。【表47】

【表47：全回答者の内、満足して就職活動を終了する割合（MYCOMモニター5月）】



モニター学生において活動を終了するとした46.8%の学生以外は未だ就職活動を継続中である。特に10月から活動しているモニター学生の多くは一般の学生よりも就職意識が高い傾向にあることを加味すると、まだまだ活動を継続中の学生が大勢いることが予想される。そこで6月初旬時点で毎日就職ナビ利用学生（5月24日～6月7日調査：専門・短大生を除く1,306名）に現在の就職活動状況を調査してみた。その結果、全体で58.7%の学生は未内定でいまだ活動継続中だが前年同時期（66.2%）と比較してみると、未内定学生の割合が7.5%減少して状況が好転していることがわかった。「内々定を受け始めた時期」についてもモニター学生と同様に前年より早めに推移しており、4月をピークに5月も継続的に高い割合で内々定を受けていたことがわかる。とはいえ、いまだ約6割の学生が未内定で活動中という事実は変わらず、モニター学生との内々定保有率の比較では対照的な結果となっている。【表48】

【表48：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）】



今後この未内定学生や不本意内定の学生たちが活動を継続するとともに、新たに就職活動を開始する学生も存在する。05卒毎日就職ナビの会員数を6月以降で何名登録してきているか確認したところ、6～8月の3ヶ月で17,000名前後の新規登録があることから、まだまだこの時期からでも活動を始める学生が多くいることがわかる。ではこれらの学生たちが今後どのような活動を行っていくのだろうか。

### 今後の未内定学生や活動継続中の学生の動向はどうなるのか？

まずはモニターの未内定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「業界の幅を広げる（変える）」で 45.5%となっている。前年までの学生の傾向として、それまで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多かったのだが、今年は「業界」や「職種」を広げて考える学生の回答が増えていることから、固定化した業界・職種などに偏らず様々な企業に再度エントリーを行う可能性が出てきている。また「活動しない」という回答が男子中心に減少していることから、今年の景況感を見てまだまだチャンスがあると考えているのではないかと推察される。いずれにせよこの段階であきらめて活動を終えてしまうより、様々な企業へチャレンジしてもらう方が内々定獲得の可能性が広がることは間違いないだろう。【表 49】

【表 49 : 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)	2006卒	45.5%	52.8%	34.1%	49.1%	37.5%
	2005卒	40.0%	45.2%	28.3%	42.4%	36.0%
「職種」の幅を広げる(変える)	2006卒	26.4%	32.1%	22.7%	24.3%	29.7%
	2005卒	20.3%	17.8%	17.4%	22.9%	18.0%
「企業規模」の幅を広げる(変える)	2006卒	17.9%	24.5%	18.2%	15.4%	18.8%
	2005卒	16.0%	15.1%	15.2%	18.5%	11.2%
今まで通り進める	2006卒	43.0%	45.3%	47.7%	41.4%	42.2%
	2005卒	49.2%	49.3%	52.2%	48.8%	48.3%
活動しない	2006卒	8.2%	7.6%	9.1%	5.9%	14.1%
	2005卒	9.9%	11.0%	19.6%	6.3%	12.4%

これに伴い、「就職活動はいつまで続ける予定か」という質問では前年最も多かった「納得いくまでとことん」が若干減少し(40.4% 38.4%)、その分「8月までには」(35.6% 36.9%)「年内には終了させたい」(8.0% 13.3%)がそれぞれ伸びている。しかし男子は文理それぞれ「納得いくまでとことん」の回答で40%をキープしており、諦めずに活動する意思がみられる。【表 50】

【表 50 : 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	前年全体
納得いくまでとことん	38.4%	47.2%	40.9%	36.7%	33.9%	40.4%
8月までには終わりたい	36.9%	35.9%	34.1%	39.6%	32.3%	35.6%
10月までには終わりたい	4.2%	0.0%	4.6%	5.9%	3.1%	5.6%
年内には終了させたい	13.3%	11.3%	11.4%	11.2%	21.5%	8.0%
もう終了する	7.3%	5.7%	9.1%	6.5%	9.2%	10.4%

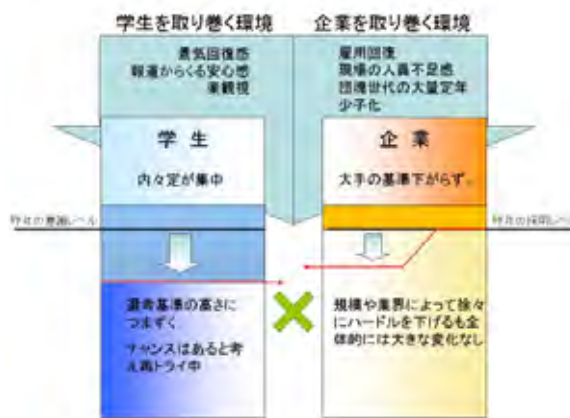
上記の数字はモニター未内定学生の回答なので、これとほぼ同じ質問を活動継続中の割合が高い毎日就職ナビのアンケートでも集計したところ、モニター同様に「納得いくまでとことん」が減少し(36.1% 30.8%)、その分「8月までには」(32.4% 38.9%)が伸びる回答となった。この結果から推察するに「幅を広げて再活動するものの、あまり遅くまで引っ張りたくない。早いうちに納得できる企業を見つけて活動を終わりたい」という学生の本音が透けて見える。今年の学生は、「チャンスはまだある」と考えるもそう気長に活動を継続する気はなさそうだ。【表 51】

【表 51 : 就職活動をいつまで続ける予定か?(毎日就職ナビプレゼントアンケート6月)】

	今年	前年
納得いくまでとことん	30.8%	36.1%
8月までには終わりたい	38.9%	32.4%
10月までには終わりたい	5.2%	6.0%
年内には終了させたい	8.3%	11.0%
内定が出たのですでに終了している	16.2%	13.7%
内定は出ていないが終了している	0.5%	0.8%

企業側の動向においても、前述のように優秀な学生の重複内々定によるバッティングの増加や、不透明な入社承諾率、選考途中での辞退率増加など不確定要素は多い。とある住宅メーカーでは「母集団形成は前年並みで苦労は無かったものの、セミナー動員率がガクンと落ちてしまい、目標より若干ショートしたまま終了」とした企業もあったと聞く。業界によっては「バブル期並みに採用で苦労している」という悲鳴が聞こえるほど厳しい状況におかれているところもあり、決して企業有利といえるような状況でもない。特に採用数と選考基準のバランスをどう捉えるかという問題で、ある程度数を優先する企業では選考基準の再構築を余儀なくされているところもあるようだ。ここで今年の学生と企業の動きを振り返ってまとめてみると、楽観視の強かった学生の就職活動において、一部の「しっかり準備が出来ていた意識の高い学生」と「準備が不十分な学生」との差が開いてくる傾向が出てきている。企業側に関しては、大手各社は採用数を増やすも倫理憲章によるスケジュール対策や早期から自社への興味を喚起させる取り組みなどを行ってきたことで、基準を下げることなくほぼ予定通りの採用を完了。中堅企業では一部の業界などで選考基準を下げて採用する動きも見られたが、バブル期の頃のような基準までハードルを落とすことはあり得ないため、全体として大きな変化と感ずるまではいかなかったようだ。結果、意識の高い学生に対して内々定が集中する傾向に拍車が掛かるのと同時に、優秀な女子学生の獲得にも少しずつ熱を帯び始めているといった特徴が見えてきている。一方、準備不足の学生は現実の選考基準の高さに厳しさを感じるも、まだチャンスがあると考え再トライを行っているというのがここまでの現状であろう。【表 52】

【表 52 : 今期 6 月までの概要図】



【表 53: ソニー「FLEX ENTRY」について(ソニーHPから一部内容を抜粋)】

1. 採用シーズンのフレックス化  
年 4 回に分けて採用スケジュールを設定し期間を公開。エントリーする時期を選んで選考に望める。最後の回は 7 月 25 日エントリー締め切りで 8 月上旬結果発表。
2. 入社する時期のフレックス化  
入社時期を選択可能にする。自らのレベルアップに関する明確な計画がある場合、最大 2 年間入社権利を持つことが可能。
3. 個人の意志をさまたげる慣習の廃止  
自由応募による活動の意思を尊重して「学校推薦制」を廃止。
4. 意志を持って選んでもらうために必要な情報の公開(1)  
企業情報の公開レベルを高める。
5. 意志を持って選んでもらうために必要な情報の公開(2)  
配属予定を採用予定通知と同時に伝える。

今後の各企業の動向についても昨年以上に活発になりそうな様相を呈している。ソニー・東芝・日立製作所・富士通・松下電器など、総合電機メーカー各社は当初の計画通り、6 月以降の選考スケジュールを自社ホームページで随時公開している。特にソニーなどは今期から「FLEX ENTRY」というコンセプトを導入。時期を複数回に分け後半の選考機会を設けたり、内々定の権利を最大二年間保持することが可能な制度など新たな取り組みを行っている。【表 53】その他、東京海上日動・ヤマハなどは詳細未定ながらも秋採用の予告を行っている。このところ増えてきているのが P & G・旭化成グループ・インターネットイニシアティブ(IIJ)などが応募を受け付けている留学生採用。国内の人材だけではなく、海外に赴いている優秀な人材もターゲットにしたいという要望も増えていくと予想される。

いずれのケースも「よりよい人材採用」を目的としているもので、決して選考基準を下げる訳では無く、学生にしてみれば楽に越えられるハードルではない。しかし、このような選考の機会を継続的に用意し続けること自体に社会的意義があるとも考えられる。倫理憲章の影響により選考時期が集中する傾向を避けられない状況で、一部の学生は4~5月に内々定をもらえないと「就職活動は終了」という印象を持つものも少なくない。そのような学生たちを安易に進学や就職留年に方向転換させてしまうのではなく、後半にもまだまだ就職の機会があることを理解させられれば必ず活動を継続・再開する割合は増えていく。後は少し背中を押してあげるキッカケさえあれば、意識醸成の段階を経て十分準備が整った学生と出会える確率も上がるのである。弊社としてもそのキッカケ作りの一助と為り得るよう、今期6月から新たに東京・大阪で大規模な就職イベントを開催したり、毎日就職ナビ上で各種コンテンツを展開し、この時期に必要な情報や採用を継続している企業の情報をわかりやすく伝える工夫を意識的に展開したりしている。

大学においても四年生に対する就職ガイダンスを新規に開催するなど、対策を講じ始めるところも出てきている。しかし、周囲の友人が内々定を獲得し始める時期になると就職に挫折したと思い込む学生はガイダンスから足が遠のいてしまい、動員に苦労するといったケースもあるようだ。このような学生への対策として、とある大学では個別面談シートに仲の良い友人の名前を記載する欄を設け、足の遠のいてしまった学生には友人の力を借りて相談にのれる体制を築くといった取り組みを行っているという報道もあった。今後はこのような事例を踏まえ、学生に対する継続的なサポートが重要な課題になってくるだろう。

企業側においても基準に満たないまま内々定を出した学生について、入社までに引っ張りあげていく仕組みを模索する必要があるだろう。例えば、いくつかの企業において入社前研修や内定者サイト・e-learningを利用した教育を積極的に行っているところがある。当然、その目的は内定者の即戦力化だが、それ以外の目論みとして入社までの期間を利用し、他の学生やOBとの接触・内定者サイトでの情報交換などを通じて意識醸成を助長させるという試みも可能なのではないだろうか。弊社の各種調査においても学生の意識が変化する要因はやはり「そこで働く人」であることが圧倒的に多い。選考段階では今ひとつだった学生も様々な出会いや情報交換を通して成長することも十分ありえる。当然そのような場合、人事がチューター役として学生を導いていく手間が掛かることも事実である。しかしそこは「身内を育てる」という日本企業の良い慣習として理解してもらい、今一度教育・研修について検討・再構築する価値は十分にあるのではないだろうか。

様々なメディアを通じNEETやフリーターなどの問題提起がなされる昨今、このまま若年の雇用が回復していかないと今後の日本を支える人材が育たなくなる可能性は高い。日本経済が好調な今、高齢者の再雇用と併せ若年人材の雇用及びその育成に力を入れていくひとつの転換期にきているのではないだろうか。その意味では後半戦を含めた年間を通じての雇用機会の創出が大きな鍵を握るといっても過言ではない。今後の学生の奮起と企業の継続的な雇用機会創出の行方を見守っていきたい。

## 第2章 2005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. 卒業者数と卒業後の進路及び大学院進学率
3. 卒業後の進路(産業別)及び就職率・完全失業率
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P-69をご覧ください。

# 22歳人口及び大学等入学者数の推移

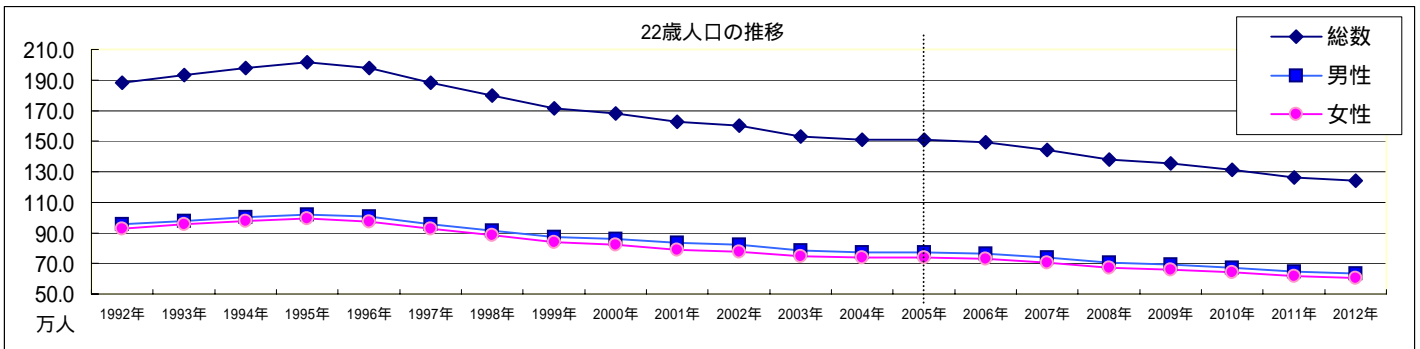
1996年より減少を続けていた22歳(現大学4年生)人口は、今年は前年同様の数字となっている。しかし、一方でこの年齢に該当する入学者数は前年を上回る60.9万人と増加を続けており、進学率の上昇がうかがえる。【表1・2】  
大学の学校数も増加している。前年は日本初の株式会社による大学が設立されるなど、新設校は専門能力を高めて即戦力となり得るスペシャリスト人材を育てるといった専門性の高いものが多いようだ。【表3】

## 22歳人口の推移

(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】

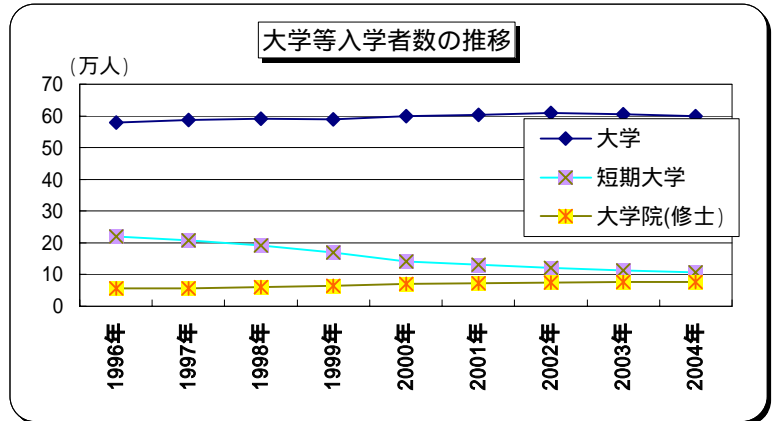


## 大学入学者数の推移

(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
2004年	598,331	106,204	76,749

【表2: 文部科学省「平成16年度学校基本調査資料」より】

↑  
【網掛け部は2006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
12	649	99	72	478	572	20	55	497
14	686	99	75	512	541	16	50	475
16	709	87	80	542	508	12	45	451

【表3: 文部科学省「平成16年度学校基本調査資料」より】

## 卒業生数と卒業後の進路及び大学院進学率

卒業生数を時系列で見ると、大学・大学院で増加、短大で減少となった。〔表1〕大学生の卒業後の進路は昨年減少した「就職」が約6千人増加しており、採用状況の好転がうかがえる。〔表2〕また、大学院への進学率も引き続き上昇しており、男女ともに過去最高の数値となっている。〔表3〕進学率の上昇により学部卒では希望する職に就けないと考えたり、将来の選択を少しでも先送りにしたいという学生の傾向が感じられる。

### 卒業生の推移

	1991年	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
大学	428,079	437,878	445,774	461,898	493,277	512,814	524,512	529,606	532,436	538,683	545,512	547,711	544,894	548,897
大学院(修士)	26,815	29,193	32,847	36,581	41,681	47,747	50,430	53,153	52,850	56,038	60,635	65,275	67,412	69,073
大学院(博士)	6,201	6,484	6,765	7,366	8,019	8,968	9,860	10,974	12,192	12,375	13,179	13,642	14,512	15,160
短大	216,267	226,432	240,916	246,596	246,474	236,557	220,934	207,528	193,190	177,909	156,837	130,597	119,151	112,006

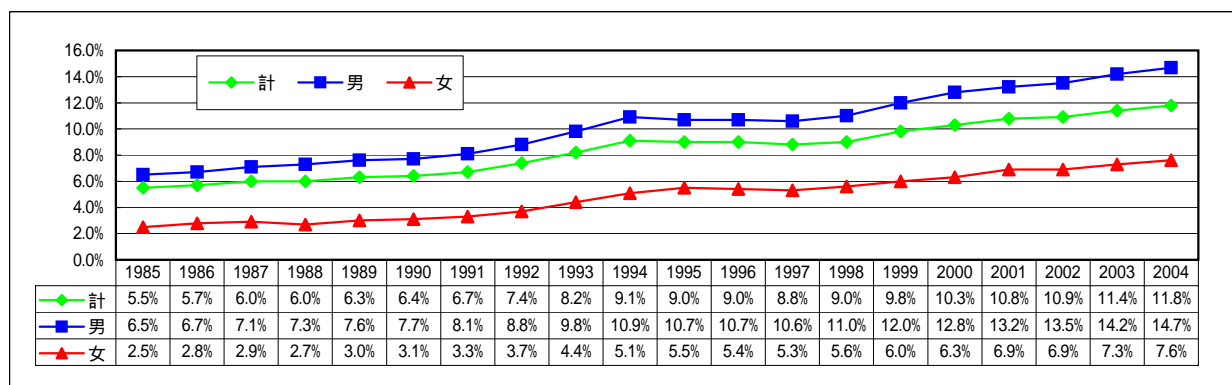
【表1: 文部科学省「平成17年度文部科学統計要覧」より】

### 卒業後の進路

	大学				大学院(修士)				短大			
	2001年	2002年	2003年	2004年	2001年	2002年	2003年	2004年	2001年	2002年	2003年	2004年
就職者	312,450	311,471	299,925	306,338	39,496	43,137	43,301	45,217	92,661	78,756	71,130	69,022
大学院等への進学者	58,662	59,676	62,251	64,610	9,201	9,226	9,670	9,912	15,999	13,335	13,238	12,502
臨床研修医	6,628	6,979	8,184	8,049	-	-	-	-	-	-	-	-
専修学校・外国の学校等入学者	-	-	-	12,412	-	-	-	427	-	-	-	2,886
一時的な仕事に就いた者	21,514	23,205	25,255	24,754	-	-	-	873	12,605	11,138	9,968	8,521
上記以外の者	116,396	118,892	122,674	110,035	9,283	9,979	11,370	9,616	32,772	25,422	23,085	17,709
死亡・不詳の者	29,862	27,488	26,605	22,699	2,655	2,933	3,071	3,028	2,800	1,946	1,730	1,366
合計	545,512	547,711	544,894	548,897	60,635	65,275	67,412	69,073	156,837	130,597	119,151	112,006

【表2: 文部科学省「平成16年度学校基本調査資料」より】

### 大学院への進学率・入学者数



【表3: 文部科学省「学校基本調査」より】

#### 平成16年度大学院・入学志願者と入学者数

	計		国立		公立		私立	
	志願者	入学者	志願者	入学者	志願者	入学者	志願者	入学者
合計	128,025	76,749	73,317	44,099	7,394	4,314	47,314	28,336
男	87,687	54,318	52,658	32,341	4,590	2,710	30,439	19,267
女	40,338	22,431	20,659	11,758	2,804	1,604	16,875	9,069

【表4: 文部科学省「平成16年度学校基本調査」より】

#### 平成16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	5,674	1,887	222	3,565	7.4%
社会科学	8,686	2,415	600	5,671	11.3%
理学	6,791	4,740	491	1,560	8.8%
工学	32,054	20,341	1,419	10,294	41.8%
農学	4,086	3,363	192	531	5.3%
保健	5,353	2,700	562	2,091	7.0%
商船	16	16	0	0	0.0%
家政	522	133	115	274	0.7%
教育	5,277	4,547	38	692	6.9%
芸術	1,938	521	282	1,135	2.5%
その他	6,352	3,436	393	2,523	8.3%

【表5: 文部科学省「平成16年度学校基本調査」より】

# 卒業後の進路(産業別)及び就職率・完全失業率

平成16年度の卒業生数は昨年の731,457名から729,976名と若干の減少となった。【表1】  
 卒業生の就職者数を産業別で見ると、最も多く受け入れているのが「製造業」の7.5万人で次いで「卸売・小売業」の7.1万人となっている。【表2】また、2003年にすべてのカテゴリーにおいて減少した就職率は2004年は増加に転じている。【表3】  
 完全失業率においても20歳～24歳においては昨年の9.8%から9.0%に減少した。【表4】

平成16年度卒業生の人数

	短期大学	大学	院(修士)	合計
計	112,006	548,897	69,073	729,976
国立	1,753	101,291	40,171	143,215
公立	7,596	22,148	3,580	33,324
私立	102,657	425,458	25,322	553,437

【表1: 文部科学省「平成16年度学校基本調査」より】

参考: 平成15年度卒業生の人数

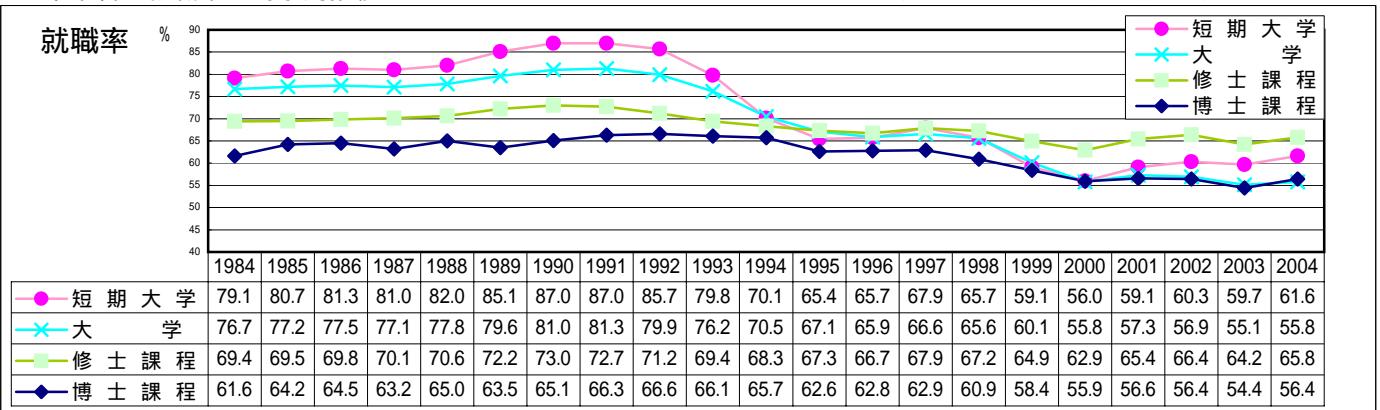
	短期大学	大学	院(修士)	合計
計	119,151	544,894	67,412	731,457
国立	2,160	102,639	39,211	144,010
公立	7,584	21,309	3,280	32,203
私立	109,407	420,946	24,921	555,274

平成16年度卒業生の産業別就職者人数

	短期大学	大学	院(修士)	合計
計	69,029	306,414	45,426	420,869
昨年	71,146	299,962	43,464	414,572
農業	186	812	93	1,091
林業	7	57	11	75
漁業	9	93	16	118
鉱業	9	71	30	110
建設業	914	13,255	1,774	15,943
製造業	5,571	49,145	20,679	75,395
電気・ガス・熱供給・水道業	106	922	602	1,630
情報通信業	829	23,719	4,305	28,853
運輸業	927	7,794	492	9,213
卸売・小売業	9,936	60,375	1,217	71,528
金融・保険業	3,380	23,890	726	27,996
不動産業	394	6,426	185	7,005
飲食店、宿泊業	1,591	7,282	70	8,943
医療、福祉	27,765	26,530	1,816	56,111
教育、学習支援業	8,780	21,299	4,835	34,914
複合サービス事業	616	3,052	210	3,878
サービス業(他に分類されないもの)	6,640	40,529	4,763	51,932
公務(他に分類されないもの)	886	14,959	2,538	18,383
上記以外のもの	483	6,204	1,064	7,751

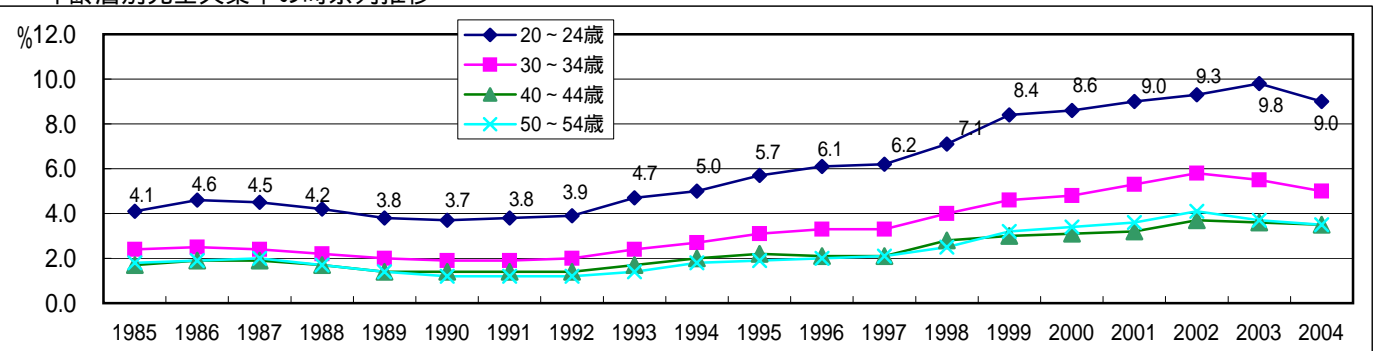
【表2: 文部科学省「平成16年度学校基本調査」より】

卒業生の就職率の時系列推移



【表3: 文部科学省「平成16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17年5月厚生労働省発表の「平成17年労働経済動向調査」によると、平成18年新規学卒者の採用予定者数を平成17年の採用者数と比較すると、すべての学歴で増加の割合が前年を上回っている。【表1】  
また、「増加」とする理由(複数回答)を学歴別にみると、大学卒(文科系)、高専・短大卒で「年齢等人員構成の適正化」、大学卒(理科系)で「技術革新への対応・研究開発体制の充実」の割合が最も高くなっている【次ページ・表1】。2007年問題の影響により、雇用の必要性を感じている企業では採用意欲が上がってきていることがうかがえる。

**学歴、産業、平成18年新規学卒採用予定者数の対前年増減区別事業所割合**

位：%

学歴	産業	増加		ほぼ同じ		減少		未定		本社等では回答できない	
		昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年	昨年	今年
大学卒 【文科系】	調査産業計	15	14	21	22	4	5	31	31	28	28
	建設業	15	18	18	17	5	2	39	40	24	24
	製造業	14	13	22	23	5	4	30	30	29	30
	情報通信業	30	17	43	42	6	8	12	23	8	9
	運輸業	10	6	12	18	1	4	38	37	39	35
	卸売・小売業	15	17	17	19	4	6	30	27	33	32
	金融・保険業	24	13	23	24	4	7	23	26	26	30
	不動産業	16	19	30	28	5	5	30	33	18	14
	飲食店、宿泊業 サービス業	14 13	15 12	23 21	19 20	6 1	1 6	34 43	39 41	22 22	25 22
大学卒 【理科系】	調査産業計	18	17	22	22	3	3	30	32	27	27
	建設業	22	20	21	22	4	6	35	34	19	18
	製造業	21	22	25	22	3	3	26	27	24	24
	情報通信業	28	14	49	45	5	5	12	26	7	10
	運輸業	8	4	7	12	2	1	40	43	43	39
	卸売・小売業	13	14	14	17	2	3	33	30	37	37
	金融・保険業	18	8	23	26	1	3	30	29	28	34
	不動産業	16	16	24	27	3	3	36	39	21	16
	飲食店、宿泊業 サービス業	13 13	7 14	20 21	18 19	4 3	2 5	39 42	43 42	25 21	30 20
高専卒 ・ 短大卒	調査産業計	12	9	19	17	3	4	39	42	26	28
	建設業	9	7	17	18	3	2	48	48	23	24
	製造業	15	13	24	19	3	4	39	44	19	21
	情報通信業	15	7	36	26	4	9	34	44	11	14
	運輸業	5	-	5	10	3	1	41	49	46	40
	卸売・小売業	10	8	14	14	3	5	35	35	39	39
	金融・保険業	13	8	21	19	6	6	29	31	32	36
	不動産業	3	6	15	8	3	8	55	57	23	20
	飲食店、宿泊業 サービス業	14 7	14 5	27 16	22 15	5 2	1 4	34 52	38 52	20 23	25 24

【表1：厚生労働省「平成17年労働経済動向調査結果速報」より】

(注) 1. 数値は「平成17年、18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. 大学卒(文科系及び理科系)には大学院卒の者を含む(以下同じ)。

# 新卒採用市場

## 学歴、産業、新規学卒採用予定者増加の理由別事業所割合

複数回答(%)

学歴	産業	経営状態の好転・既存事業の拡大	新規事業への進出	技術革新への対応・研究開発体制の充実	販売・営業部門の増強	年齢等人員構成の適正化	退職者の増加	前年は新卒者の確保ができなかった	労働時間短縮への対応	その他	無回答
大卒 文科系	調査産業計	30	5	5	30	32	11	15	3	5	1
	建設業	26	-	4	30	48	13	26	-	13	-
	製造業	25	8	7	26	29	8	12	5	3	2
	情報通信業	45	3	7	7	34	21	21	-	3	-
	運輸業	-	-	14	14	29	14	14	29	-	-
	卸売・小売業	41	-	3	40	36	8	15	-	4	1
	金融・保険業	26	7	-	48	30	22	4	-	15	-
	不動産業	15	8	-	54	8	15	23	-	8	-
	飲食店・宿泊業 サービス業	22 34	11 5	- -	33 34	11 35	22 5	33 13	- 5	- 5	11 -
大卒 理科系	調査産業計	27	5	37	15	22	7	15	3	4	1
	建設業	26	10	12	19	50	14	12	-	7	2
	製造業	21	6	56	9	10	5	15	4	2	1
	情報通信業	55	7	21	3	21	10	24	-	3	-
	運輸業	-	-	40	-	40	20	-	20	-	-
	卸売・小売業	35	-	11	33	44	6	17	-	4	-
	金融・保険業	29	6	6	41	18	18	6	-	12	-
	不動産業	27	-	-	27	9	18	27	9	-	9
	飲食店・宿泊業 サービス業	29 28	14 5	- 24	29 19	14 32	- 5	43 12	- 5	- 10	- -
高専・ 短大卒	調査産業計	25	3	13	16	27	16	15	2	7	5
	建設業	23	15	8	8	38	8	23	-	-	8
	製造業	23	2	19	6	24	15	13	3	9	5
	情報通信業	63	-	13	-	-	13	25	-	13	-
	運輸業	-	-	-	-	-	67	-	33	-	-
	卸売・小売業	30	-	4	41	35	7	18	-	4	4
	金融・保険業	18	-	-	55	27	36	-	-	9	-
	不動産業	-	-	-	50	-	-	-	-	50	-
	飲食店・宿泊業 サービス業	22 27	22 4	- 19	22 15	22 51	22 15	44 8	- -	- -	- 15

【表1:厚生労働省「平成17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	6	26	2	12	11	7	1	1	36	5
	建設業	-	14	-	-	-	-	-	14	86	14
	製造業	3	23	5	13	12	-	-	-	39	6
	情報通信業	50	33	-	-	-	33	-	-	-	-
	運輸業	-	100	-	-	-	-	-	-	-	-
	卸売・小売業	-	22	-	17	17	8	-	-	45	5
	金融・保険業	-	25	-	25	-	25	-	-	25	-
	不動産業	-	25	-	25	25	25	-	-	25	-
	飲食店・宿泊業 サービス業	- 50	50 25	- -	- -	25 -	25 -	25 -	- 25	- -	- 25
大卒 理科系	調査産業計	12	28	3	8	9	7	2	-	34	5
	建設業	14	14	-	-	-	14	-	-	57	14
	製造業	11	19	7	12	10	3	-	-	35	3
	情報通信業	40	-	-	-	20	40	-	-	-	-
	運輸業	-	100	-	-	-	-	-	-	-	-
	卸売・小売業	-	32	-	12	12	-	-	-	51	12
	金融・保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	100	-
	不動産業	-	50	-	50	-	50	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業 サービス業	- 18	100 67	- -	- -	- 9	- -	50 -	- -	- -	- 24
高専・ 短大卒	調査産業計	3	31	-	11	12	-	4	-	26	17
	建設業	-	-	-	-	25	-	-	-	50	25
	製造業	-	41	-	17	-	-	-	-	23	19
	情報通信業	-	50	-	-	-	-	-	-	50	-
	運輸業	-	50	-	-	-	-	-	-	-	50
	卸売・小売業	-	10	-	10	45	-	-	-	25	10
	金融・保険業	-	-	-	20	-	-	20	-	40	20
	不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-	50	50
	飲食店・宿泊業 サービス業	- 39	33 61	- -	- -	33 -	- -	33 -	- -	33 13	- -

【表2:厚生労働省「平成17年労働経済動向調査結果速報」より】

## 第3章 2005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、「2005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P-69をご覧ください。



# 就職希望度・就職観

## 【就職希望度】

採用状況にも好転が見られる中、学生の就職希望度も全カテゴリーにおいて引き続きアップしている。(文系男子85.2%昨年比+1.9%、理系男子83.3%昨年比+1.2%、文系女子86.2%昨年比+2.6%、理系女子83.5%昨年比+1.2%)また、「希望する就職先でなければ就職しなくともよい」と回答した学生の中でもその場合の進路として「フリーター」をあげる学生は前年に引き続き減少している。「NEET(ニート)」と呼ばれる若年層の未就労者の増加が社会的に取りざたされる中、学生の危機感も上昇していることがうかがえる。【表1~3】

## 【就職観】

ここ数年、トップを維持してはいたものの減少傾向にあった「楽しく働きたい」が今年度は全カテゴリーにおいて上昇した。(昨年比 文系男子+6.6%、理系男子+7.0%、文系女子+9.3%、理系女子+12.1%)「採用増」「失業率低下」「景気回復」などの報道によって学生は採用状況の好転を感じているためか、仕事に「楽しさ」という精神的満足感を求めており、対照的に前年は増加傾向にあった「自分の夢のために働きたい」(全体13.4% 昨年比-2.7%)といった仕事に「自己実現」を求めるような傾向や、「個人の生活と仕事を両立させたい」といった仕事の厳しさとプライベートを割り切った考え方は薄れている。【表4・5】

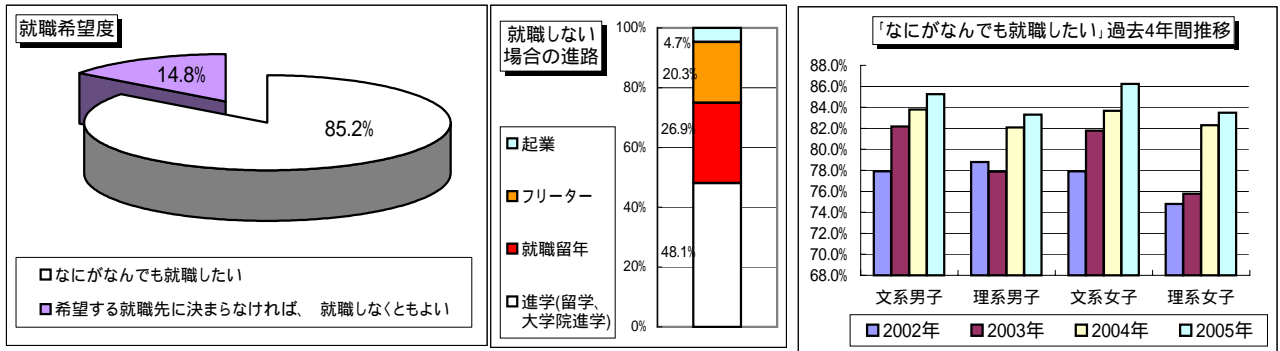
就職希望度	全体		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比		昨年比
なにがなんでも就職したい	85.2%	1.9%	85.3%	1.5%	83.3%	1.2%	86.2%	2.6%	83.5%	1.2%
希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい	14.8%	-1.9%	14.7%	-1.5%	16.7%	-1.2%	13.8%	-2.6%	16.5%	-1.2%

【表1: MYCOM '2005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)	48.1%	1.8%	40.8%	-0.6%	63.9%	1.9%	43.2%	2.2%	58.2%	0.8%
就職留年	26.9%	0.9%	32.8%	-1.0%	21.1%	1.2%	27.9%	2.2%	19.2%	-1.3%
フリーター	20.3%	-3.2%	16.0%	-2.2%	10.7%	-1.3%	25.9%	-5.0%	22.5%	4.1%
起業	4.7%	0.6%	10.3%	3.7%	4.3%	-1.7%	3.0%	0.5%	0.0%	-3.6%

【表2: MYCOM '2005年度就職意識調査」より】



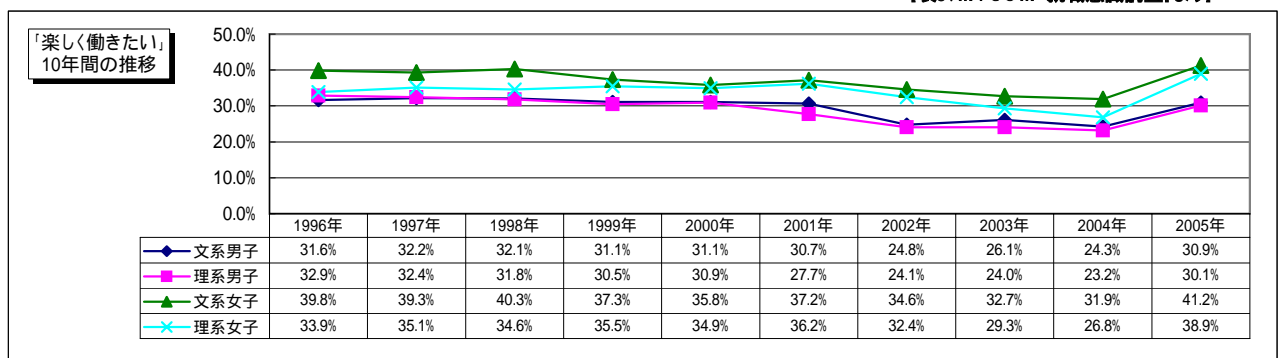
【表3】

## 就職観

【表4: MYCOM '2005年度就職意識調査」より】

	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	36.8%	8.5%	30.9%	6.6%	30.1%	7.0%	41.2%	9.3%	38.9%	12.1%
個人の生活と仕事を両立させたい	19.5%	-3.0%	18.6%	-2.5%	17.7%	-2.5%	20.8%	-2.9%	18.3%	-5.7%
自分の夢のために働きたい	13.4%	-2.7%	14.8%	-1.0%	16.4%	-3.2%	11.7%	-3.5%	13.4%	-2.1%
プライドの持てる仕事をしたい	11.5%	-1.9%	13.4%	-2.7%	13.4%	-0.9%	10.0%	-2.0%	11.8%	-1.9%
人のためになる仕事をしたい	11.5%	-0.3%	12.8%	1.1%	11.5%	0.1%	10.6%	-1.0%	12.2%	-0.6%
社会に貢献したい	4.5%	-0.2%	5.0%	-0.6%	5.7%	-1.0%	4.1%	0.5%	4.0%	-1.6%
収入さえあればよい	1.5%	-0.2%	2.0%	-0.4%	2.4%	0.0%	1.1%	-0.1%	1.1%	0.0%
出世したい	1.3%	-0.2%	2.4%	-0.6%	2.9%	0.6%	0.5%	-0.4%	0.3%	-0.1%

【表5: MYCOM '就職意識調査」より】



# 大手志向の高まり

ここ数年増加傾向のあった「大手企業志向」（「ゼットイ大手企業がよい」+「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」）は全体で-0.5%減の47.2%。【表1】昨年は上昇傾向にあった男子において減少してはいるものの、バブル崩壊後2000年まで低下傾向にあった「大手企業志向」はこの5年ほどで回復し、崩壊直後とほぼ同水準を維持している。

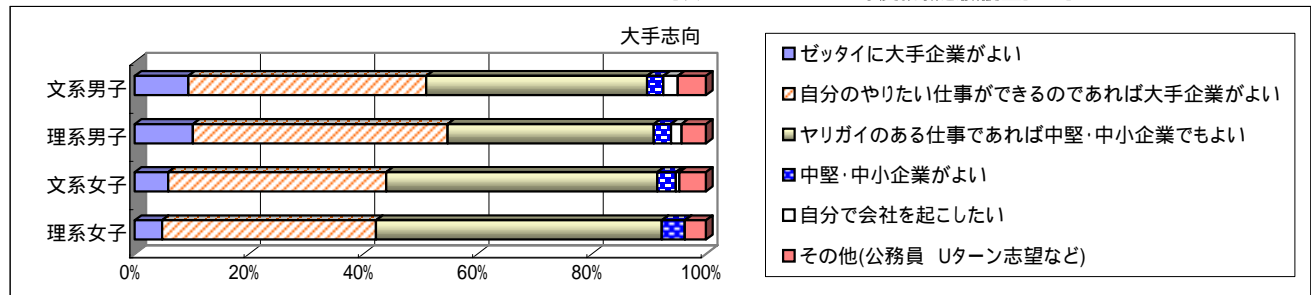
（参考：1993年 文系男子53.1%、理系男子55.5%、文系女子46.1%、理系女子47.8%）【表2】

また、男女別に見てみると、男子学生においては「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」が最も多かったが（文系男子41.6% 理系男子44.6%）、女子学生においては「ヤリガイのある仕事であれば中堅・中小企業でよい」がトップとなり（文系女子47.4%、理系女子50.0%）、男女間の志向の差の出る結果となった。

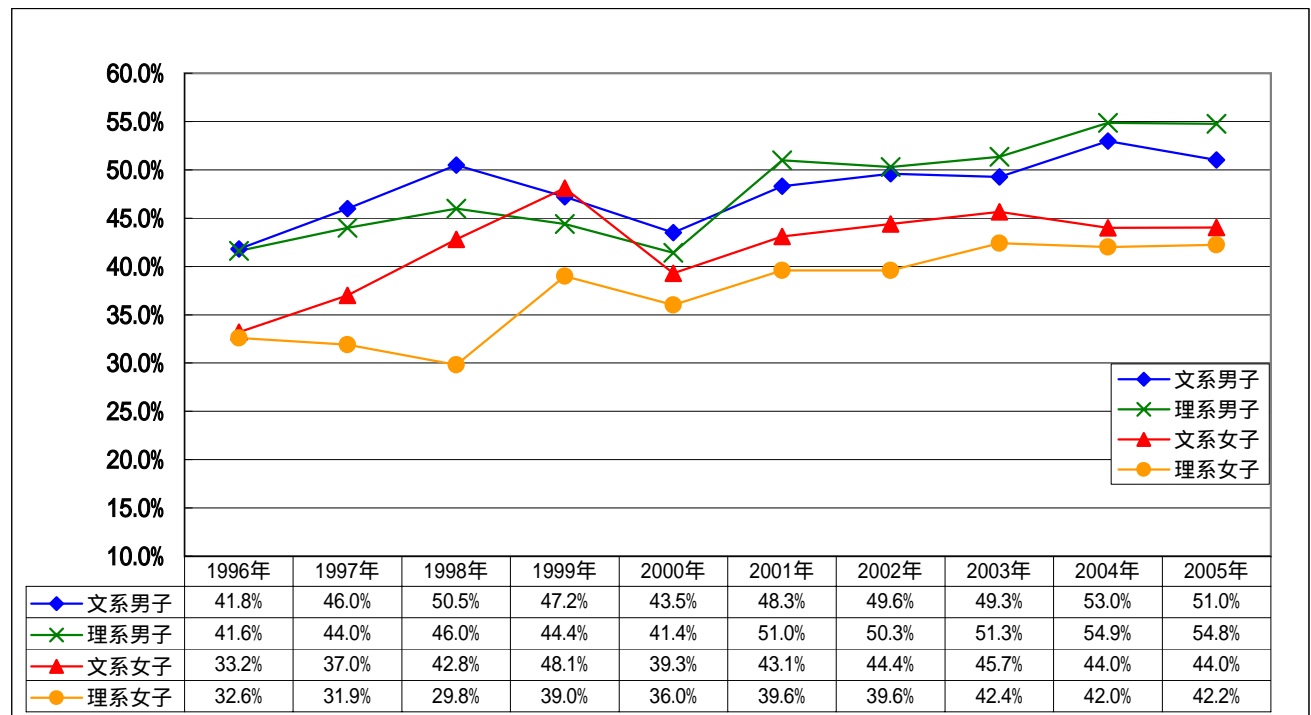
## 大手志向か中堅志向か？

	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
ゼットイに大手企業がよい	7.3%	-0.2%	9.4%	-0.7%	10.2%	0.4%	5.9%	-0.2%	4.8%	0.2%
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	39.9%	-0.2%	41.6%	-1.3%	44.6%	-0.5%	38.1%	0.2%	37.4%	0.0%
ヤリガイのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい	43.8%	0.4%	38.7%	2.2%	36.1%	-2.0%	47.4%	-0.1%	50.0%	2.7%
中堅・中小企業がよい	3.2%	0.3%	2.8%	0.1%	3.0%	0.8%	3.2%	0.2%	4.0%	0.4%
自分で会社を起こしたい	1.2%	0.0%	2.5%	0.2%	1.8%	0.7%	0.6%	-0.1%	0.0%	-1.3%
その他(公務員 Uターン志望など)	4.6%	-0.2%	4.9%	-0.5%	4.3%	0.6%	4.6%	0.0%	3.7%	-2.0%

【表1: MYCOM '2005年度就職意識調査」より】



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



【表2: MYCOM '2005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では調査開始以来、「自分のやりたい仕事ができる会社」が一貫してトップに(全体42.9%)。【表1】ここ数年の上位5項目を比較してみると、ほとんどが横ばいもしくは下降している中、「社風が良い会社」が上昇を続けている。ここでも就職観同様、仕事することで得られる精神的満足感を求めていることが見てとれる。【表2】

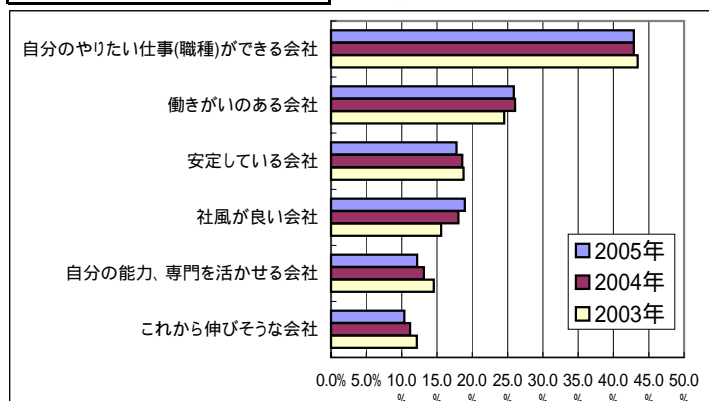
一方「行きたくない会社」の上位3項目は前年同様の結果となった。(「暗い雰囲気」40.1%昨年比0.0%、「仕事内容がおもしろくない」32.6%昨年比+0.47%、「ノルマがきつそう」27.3%昨年比-0.8%)【表3】  
 その他では「転勤の多い会社」が全カテゴリーで上昇しており、男女ともに転勤に対する抵抗感は強まっているようだ。

	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%	0.0%	39.7%	0.6%	45.5%	-1.9%	42.3%	-0.2%	48.5%	1.7%
働きがいのある会社	25.9%	-0.2%	27.8%	-0.3%	26.8%	1.9%	25.3%	-0.8%	23.1%	0.5%
社風が良い会社	18.9%	0.9%	13.7%	1.4%	10.9%	0.2%	23.9%	1.3%	19.6%	-0.5%
安定している会社	17.8%	-0.8%	19.8%	-0.9%	18.7%	-1.6%	16.7%	-1.1%	16.9%	2.2%
自分の能力、専門を活かせる会社	12.2%	-1.0%	11.8%	-1.3%	15.2%	-3.3%	9.9%	-0.3%	18.7%	-0.8%
これから伸びそうな会社	10.4%	-0.8%	14.2%	-1.1%	14.3%	-0.4%	7.6%	-0.7%	9.3%	-1.8%
勤務制度、住宅など福利厚生の良い会社	8.5%	0.1%	6.4%	0.7%	5.4%	-0.1%	10.5%	0.0%	8.5%	0.0%
給料のよい会社	7.6%	-0.5%	9.1%	-1.3%	11.4%	1.7%	6.3%	-0.8%	4.9%	-0.9%
海外で活躍できそうな会社	7.5%	0.1%	7.5%	-0.4%	5.2%	0.9%	8.8%	0.3%	4.7%	0.2%
志望業種の会社	7.0%	0.1%	7.6%	1.1%	8.4%	0.5%	6.5%	-0.4%	5.6%	-0.3%
一生続けられる会社	6.8%	0.1%	9.0%	0.8%	6.4%	-0.4%	5.7%	0.0%	7.6%	-0.1%
親しみのある会社	6.2%	0.1%	5.2%	0.3%	4.2%	-0.7%	7.6%	0.3%	5.4%	0.1%
大学、男女差別のない会社	5.7%	-0.1%	2.4%	-0.5%	1.5%	-0.3%	8.4%	0.6%	6.4%	-1.6%
研修制度のしっかりしている会社	4.5%	0.2%	4.9%	0.3%	6.0%	0.6%	3.5%	-0.3%	6.4%	1.2%
有名な会社	3.9%	0.5%	4.7%	0.2%	4.6%	0.7%	3.5%	0.4%	3.1%	1.1%
転勤のない会社	3.6%	0.5%	3.0%	0.0%	3.6%	1.0%	4.1%	0.8%	3.0%	-0.1%
いろいろな職種を経験できる会社	3.5%	0.1%	4.3%	0.3%	4.7%	0.6%	2.9%	-0.1%	3.2%	-0.4%
休日、休暇の多い会社	3.2%	0.2%	3.3%	-0.3%	3.0%	-0.4%	3.3%	0.7%	2.4%	-0.2%
若手が活躍できる会社	2.8%	0.4%	4.2%	0.4%	3.0%	0.9%	2.2%	0.3%	2.2%	0.4%
事業を多角化している会社	1.0%	-0.1%	1.5%	0.3%	1.0%	-0.2%	0.8%	-0.1%	0.5%	-0.8%

【表1: MYCOM「2005年度就職意識調査」より】

上位項目の3年間の推移

【表2】

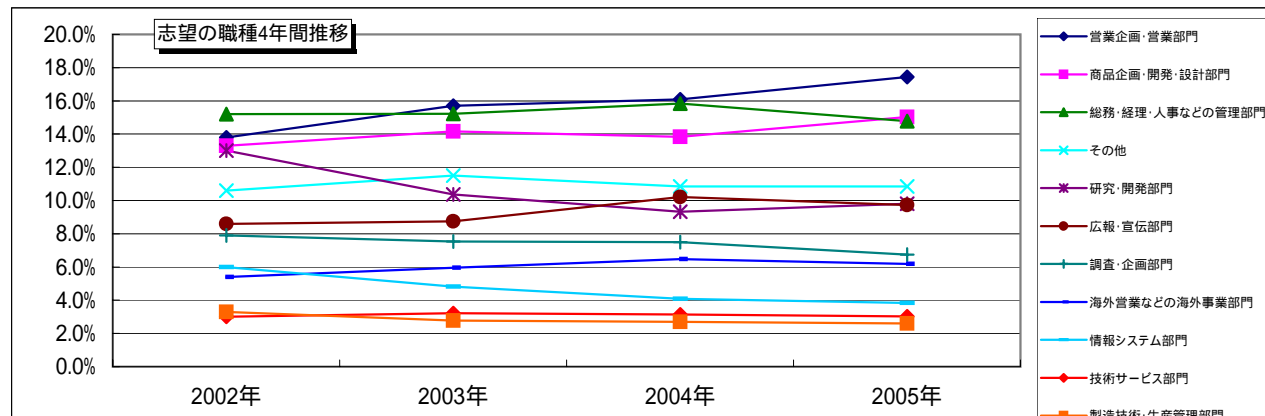


「行きたくない」会社

【表3】

	全体	昨年比
暗い雰囲気の会社	40.1%	0.0%
仕事の内容が面白くない会社	32.6%	0.4%
ノルマのきつそうな会社	27.3%	-0.8%
転勤の多い会社	17.3%	1.4%
大学、男女差別のありそうな会社	17.1%	0.1%
体質が古い会社	16.5%	-1.2%
財務内容の悪い会社	15.3%	0.3%
休日・休暇がとれない(少ない)会社	14.9%	-0.5%
給料の安い会社	9.0%	-0.3%
残業が多い会社	5.0%	0.5%
歯車になりそうな会社	4.6%	-0.2%

志望の職種4年間推移



## 就職活動上の心境・不安や不満

学生の感じる就職活動上の不安要因は、「エントリーシート」など提出書類に対する実務的な負担と、「本当に就職できるか」という精神的な不安が高かった。【表1】

しかし、「先輩と比較して厳しくなると思うか」という問いに対しては時系列でみると、「かなり楽になる」+「多少楽になる」の割合が常に前年より高い数字で推移していることがわかる。各種報道などを見てメンタル面では多少楽観視する学生が多かったのだろう。

しかし、現実には企業の採用スタンスに変化はなく、選考期に入り「思ったよりも厳しい」と感じた学生が多かったようだ。その理由として、37.6%の学生が「採用基準の高さ」を上げている。【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	33.5%	31.6%	23.2%	17.9%
エントリーシートなど、就職活動の負担が大きい	67.8%	70.4%	52.6%	36.7%
志望企業の採用スケジュール(計画)がはっきりしない	37.9%	36.0%	38.0%	33.1%
学業など学生生活との両立が難しい	43.0%	34.3%	39.8%	42.5%
合併など産業界の動きが激しく、志望企業や業種を絞りにくい	8.8%	10.5%	6.4%	6.3%
自己分析が進まず、進路きめられない	28.7%	23.0%	17.8%	15.2%
本当に就職できるかどうか	51.1%	51.3%	46.8%	39.0%

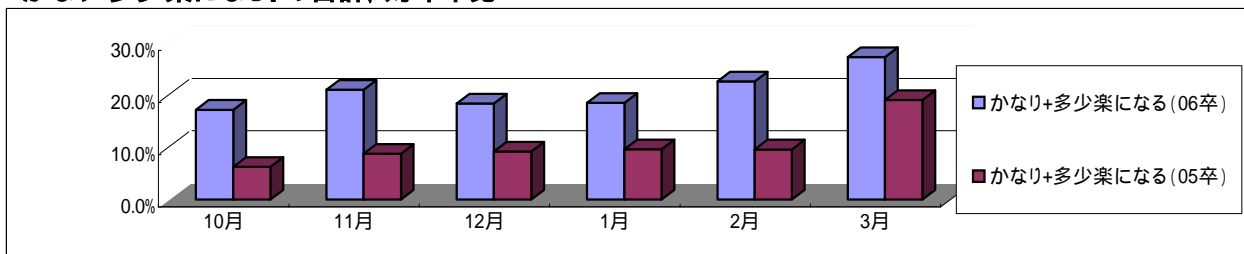
【表1】

### 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

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
かなり+多少楽になる(06卒)	17.2%	21.1%	18.4%	18.6%	22.7%	27.3%
かなり+多少楽になる(05卒)	6.3%	8.8%	9.2%	9.6%	9.6%	19.1%
多少+かなり厳しくなる(06卒)	13.7%	15.3%	12.6%	10.6%	11.1%	8.9%
多少+かなり厳しくなる(05卒)	34.7%	36.8%	30.9%	31.7%	28.7%	22.1%

【表2】

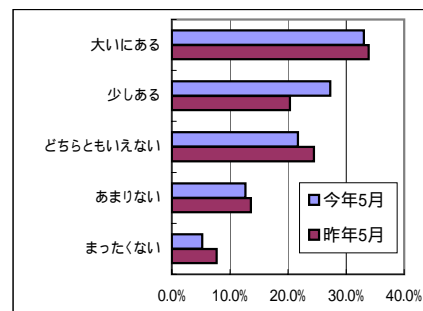
### 「かなり+多少楽になる」の合計、対昨年比



### 満足のいく就職活動ができる自信があるか

	今年5月	昨年5月
大いにある	33.1%	33.9%
少しある	27.3%	20.3%
どちらともいえない	21.7%	24.5%
あまりない	12.7%	13.6%
まったくない	5.3%	7.7%

【表3】



### 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5月	昨年5月
思ったとおり厳しい	28.6%	28.7%
思ったよりも厳しい	36.3%	40.5%
思ったとおり楽	3.4%	2.8%
思ったよりも楽	21.6%	19.9%
特に何も感じない	10.2%	8.2%
不景気による採用減	4.3%	7.8%
経済的に	6.7%	10.1%
就職活動の早期化	10.6%	12.6%
就職活動の長期化	15.9%	18.5%
採用基準の高さ	37.6%	28.3%
学業との両立	17.0%	13.7%
その他	8.1%	9.0%

【表4】

【表5】

【表1～5:毎日コミュニケーションズ「2005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
7. 内々定保有状況(大学カテゴリー別)
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P-69をご覧ください。





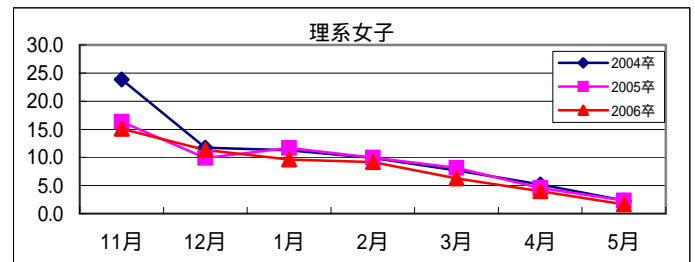
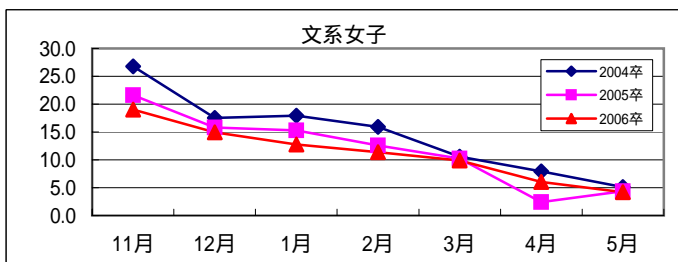
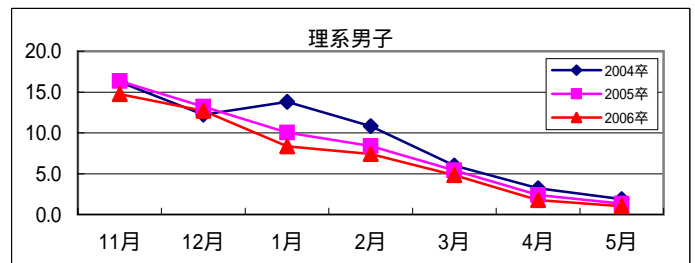
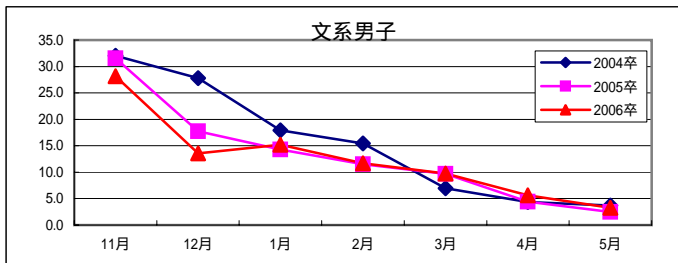
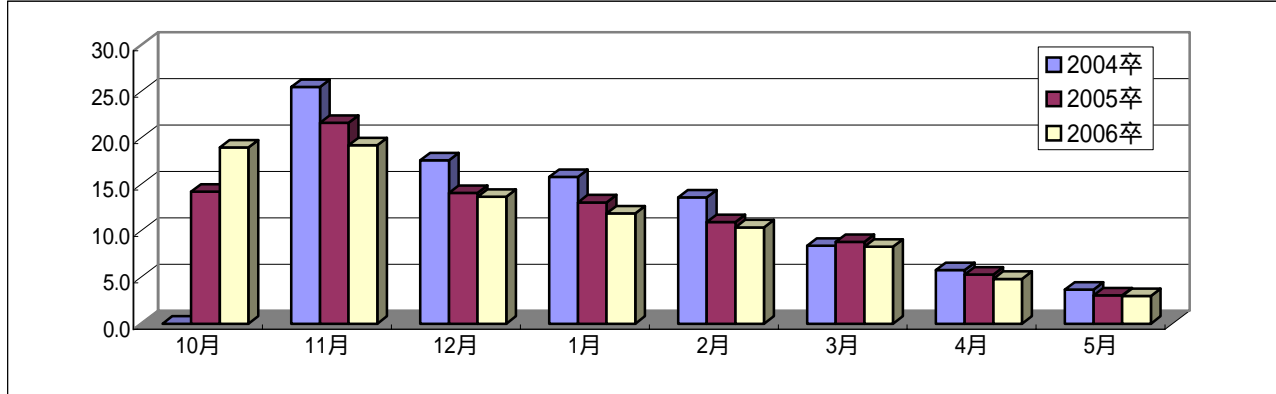
# 月別のエントリー数

今年度もエントリー数の減少傾向に歯止めはかからず、10月こそ前年を上回ったものの、それ以降は前年を下回る結果となった。採用増・景気回復などの報道が相次ぐ状況下において、採用状況の好転を感じる学生が多く、楽観視傾向があったものと思われる。前年、倫理憲章の影響と思われた3月のエントリー数の伸びも今年は見られず、かなり絞り込んだ学生の活動がうかがえる。文理男女別に見てみると、文系男子が社数では105.6件と最も多いものの、前年と比較すると0.9件減少している。また、前年同様、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おり、学生の絞り込んでエントリーを行い年明けは自己分析や各種研究などに費やすという活動傾向を感じさせる結果となった。【表1】

月別エントリー件数平均(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	2004卒	-	25.5	17.6	15.8	13.6	8.4	5.8	3.7	90.4
	2005卒	14.2	21.7	14.1	13.1	11.0	8.8	5.3	3.1	91.1
	2006卒	19.0	19.2	13.7	11.9	10.4	8.3	4.8	3.0	90.3
文系男子	2004卒	-	32.0	27.8	17.9	15.4	7.0	4.4	3.7	108.2
	2005卒	14.8	31.5	17.8	14.3	11.5	9.7	4.4	2.5	106.5
	2006卒	18.3	28.2	13.6	15.2	11.7	9.8	5.6	3.3	105.6
理系男子	2004卒	-	16.2	12.3	13.8	10.8	6.0	3.2	1.9	64.2
	2005卒	8.9	16.4	13.2	10.0	8.4	5.4	2.4	1.3	66.0
	2006卒	15.6	14.7	12.7	8.4	7.4	4.8	1.8	1.0	66.4
文系女子	2004卒	-	26.8	17.5	18.0	15.9	10.6	7.9	5.1	101.8
	2005卒	15.9	21.6	15.8	15.3	12.6	10.2	2.4	4.4	98.1
	2006卒	19.9	19.0	15.0	12.7	11.4	9.9	6.1	4.2	98.2
理系女子	2004卒	-	23.9	11.8	11.3	9.9	7.7	5.2	2.3	71.9
	2005卒	12.7	16.3	9.9	11.7	10.0	8.1	4.6	2.3	75.6
	2006卒	19.5	15.1	11.3	9.6	9.2	6.3	4.0	1.6	76.6

【表1: MYCOM '2005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)

自己分析の進捗状況を時系列で見ると、1月から3月にかけて大きく進展していることがわかる。年内はエントリーをおこない、4月からスタートする選考に向けて準備を進める学生の動向がうかがえる。業界・職種においては年内には8割以上の学生が「はっきり」あるいは「漠然と」決まっておき、こういった早期の絞り込み状況がエントリー数が減少する一因であると思われる。【表1】

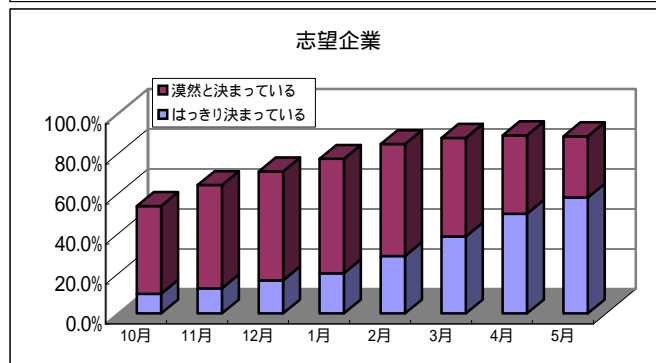
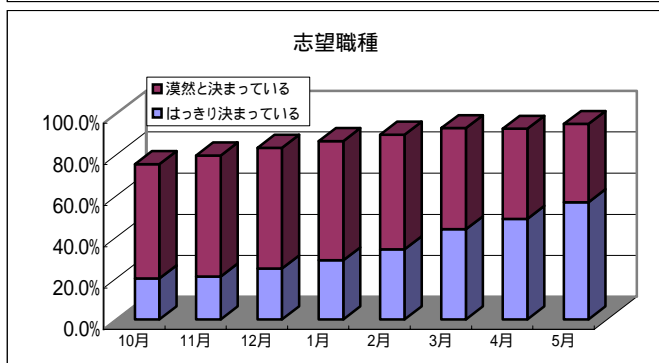
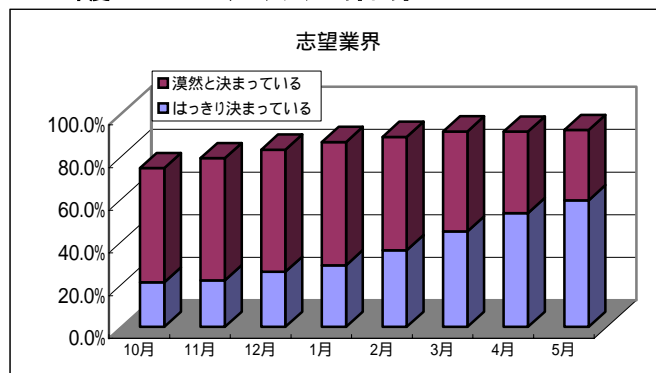
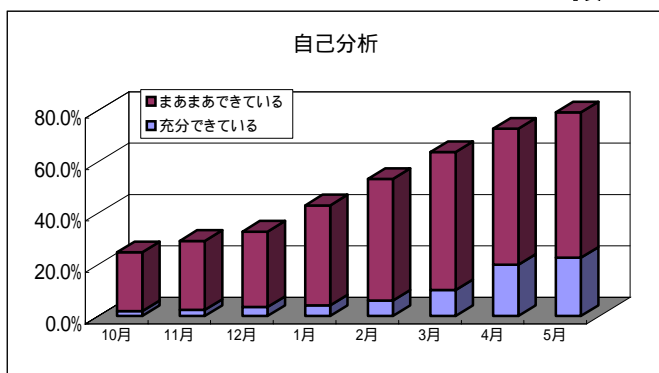
【自己分析について】	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
充分できている	1.8%	2.3%	3.5%	4.0%	5.9%	10.1%	19.8%	22.6%
まあまあできている	23.0%	26.8%	29.3%	39.0%	47.4%	53.6%	53.0%	56.5%
どちらかという足りない	29.8%	32.8%	35.2%	29.8%	29.4%	24.4%	19.3%	14.1%
足りない	31.2%	29.0%	27.1%	24.2%	15.5%	11.3%	6.8%	6.0%
まだやっていない	14.2%	9.1%	5.0%	3.0%	1.8%	0.6%	1.1%	0.8%
「充分」+「まあまあ」できている	24.8%	29.2%	32.8%	43.0%	53.3%	63.7%	72.8%	79.2%

【志望業界について】	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
はっきり決まっている	20.8%	21.8%	25.8%	28.9%	36.0%	44.7%	53.3%	59.3%
漠然と決まっている	53.5%	57.2%	57.2%	57.7%	53.0%	46.9%	38.2%	32.9%
迷っていて決められない	21.9%	17.9%	14.7%	11.3%	9.7%	6.7%	6.0%	5.9%
まったく決まっていない	3.7%	3.1%	2.3%	2.1%	1.3%	1.7%	2.5%	1.9%
「はっきり」+「漠然と」決まっている	74.4%	79.0%	83.0%	86.6%	89.0%	91.5%	91.5%	92.2%

【志望職種について】	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
はっきり決まっている	20.0%	20.8%	24.8%	28.7%	34.1%	43.8%	48.9%	56.9%
漠然と決まっている	55.5%	58.8%	58.6%	57.9%	55.6%	49.1%	43.7%	38.0%
迷っていて決められない	19.9%	16.9%	14.0%	11.7%	9.0%	5.6%	5.7%	4.4%
まったく決まっていない	4.7%	3.5%	2.7%	1.8%	1.3%	1.5%	1.8%	0.7%
「はっきり」+「漠然と」決まっている	75.4%	79.6%	83.4%	86.6%	89.7%	92.9%	92.6%	94.9%

【志望企業について】	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
はっきり決まっている	9.8%	12.5%	16.6%	20.1%	28.7%	38.5%	49.9%	57.9%
漠然と決まっている	43.9%	51.7%	54.4%	57.2%	56.0%	49.3%	39.2%	30.7%
迷っていて決められない	30.8%	26.9%	22.9%	18.5%	12.6%	9.1%	8.2%	8.2%
まったく決まっていない	15.5%	8.9%	6.1%	4.3%	2.8%	3.1%	2.7%	3.2%
「はっきり」+「漠然と」決まっている	53.7%	64.2%	70.9%	77.3%	84.7%	87.8%	89.1%	88.6%

【表1: MYCOM '2005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)

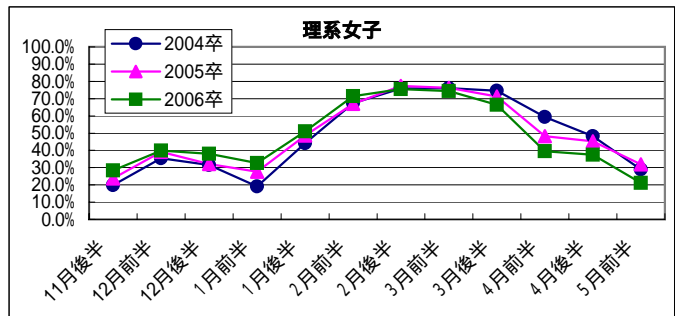
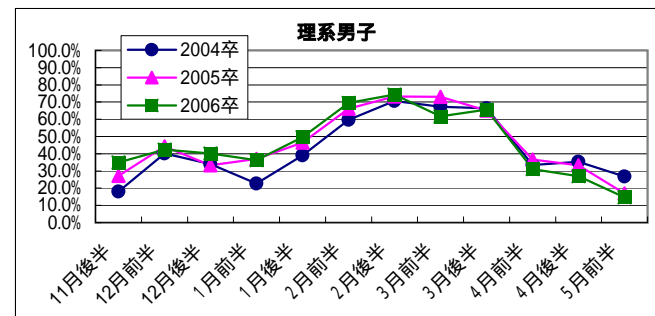
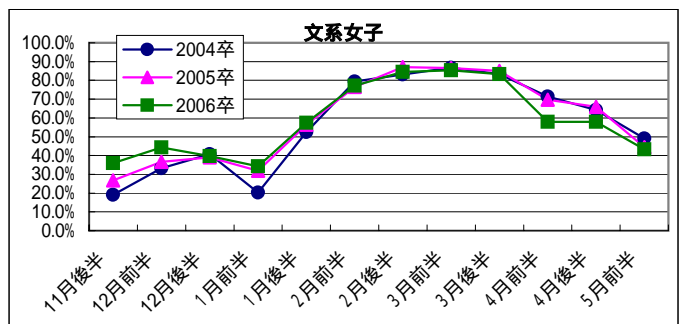
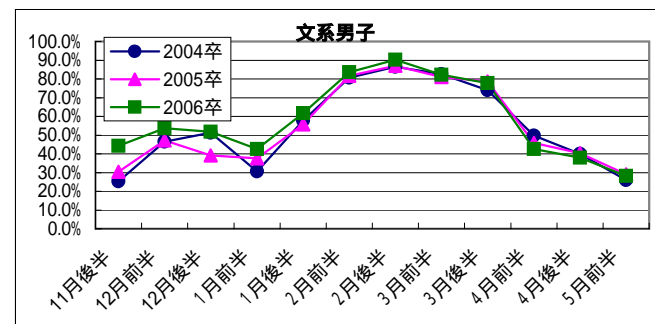
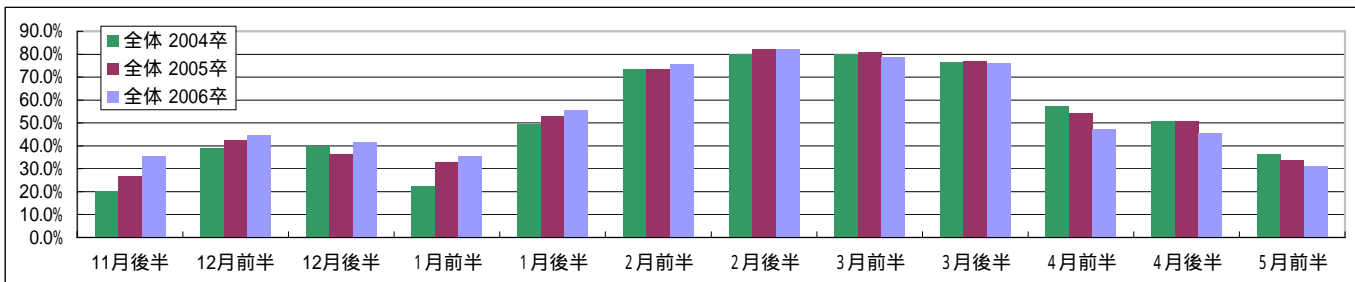
10月～2月前半においては、セミナーに参加する学生が増加しており、これは倫理憲章の影響で4月以降の選考を余儀なくされている企業に加え、中小企業においても年内のオープンセミナーの開催が増加しているものと思われる。年内に大半のエントリーを済ませてしまう学生にとって、企業セミナーの与えるイメージは今後の志望度に大きな影響を与えるため、企業側にはセミナー内容の充実が求められる。

時系列で見てみると前年同様、セミナー参加時期のピークは2月後半となっているが、2月後半以降はセミナーに参加した学生の割合は前年と比較すると減少している。インターンシップや年内のオープンセミナー参加などの早期の企業との接触により、企業をある程度絞込んでしまっただけの他の企業のセミナーへの足が遠のいてしまっているように感じられる。【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	2004卒	20.3%	39.3%	39.9%	22.6%	49.4%	73.5%	80.0%	80.2%	76.7%	57.5%	50.8%	36.4%
	2005卒	27.0%	42.5%	36.7%	33.1%	52.9%	73.6%	82.3%	80.8%	77.1%	54.5%	50.7%	34.0%
	2006卒	35.8%	44.8%	41.5%	35.8%	55.7%	75.9%	82.2%	78.7%	76.1%	47.2%	45.4%	31.4%
文系男子	2004卒	25.3%	46.5%	51.3%	30.7%	57.8%	80.7%	86.6%	82.5%	74.0%	49.7%	40.0%	26.0%
	2005卒	30.5%	47.1%	39.1%	37.5%	55.8%	81.7%	87.0%	81.1%	78.6%	45.7%	40.4%	29.1%
	2006卒	44.2%	53.7%	51.7%	42.6%	61.7%	83.6%	90.3%	82.2%	77.8%	42.6%	37.9%	28.2%
理系男子	2004卒	18.1%	40.1%	34.1%	22.7%	39.1%	59.7%	70.6%	67.4%	66.3%	33.5%	35.2%	26.8%
	2005卒	27.1%	44.2%	33.3%	37.0%	46.5%	66.3%	73.3%	73.1%	65.0%	36.6%	33.3%	16.9%
	2006卒	34.9%	42.4%	40.2%	36.2%	49.5%	69.5%	74.4%	61.7%	65.6%	31.0%	27.0%	14.6%
文系女子	2004卒	19.1%	33.2%	40.7%	20.3%	52.5%	79.3%	83.2%	86.7%	83.3%	71.4%	64.3%	49.0%
	2005卒	26.8%	36.7%	39.0%	31.9%	56.4%	76.5%	87.0%	86.6%	84.9%	69.7%	65.9%	44.4%
	2006卒	35.9%	44.3%	39.7%	34.2%	57.4%	77.1%	84.5%	85.3%	83.3%	57.9%	57.9%	43.2%
理系女子	2004卒	19.8%	35.4%	31.5%	19.1%	44.1%	67.4%	75.9%	76.1%	74.7%	59.4%	48.3%	28.9%
	2005卒	23.8%	39.2%	32.0%	27.6%	48.7%	67.0%	77.3%	76.3%	71.2%	48.3%	45.3%	32.0%
	2006卒	28.4%	39.8%	38.0%	32.6%	51.1%	71.5%	75.6%	74.4%	66.4%	39.5%	37.5%	21.1%

【表1: MYCOM '2005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】

オープンセミナーなどによって、先輩社員と話せる機会が増えたためか、OB・OG訪問をする学生の割合は前年と比較すると減少している。企業選択のポイントとして「人」を重視する学生が多いにもかかわらず、OB・OG訪問に結びつかないのは、採用状況の回復による楽観傾向も手伝って、自分から積極的にアプローチする学生が減っていると思われる。【表1】

## 【一次面接】

1次面接は3月の後半がピークという点では前年と同様だが、受けた学生の割合は前年よりも減少しており、その分2月や4月が増加している。これは倫理憲章を遵守した企業が増加した影響ともいえるが、中堅・中小企業における選考時期の前倒しも影響していると推測される。【表2】

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

### OB・OG訪問状況

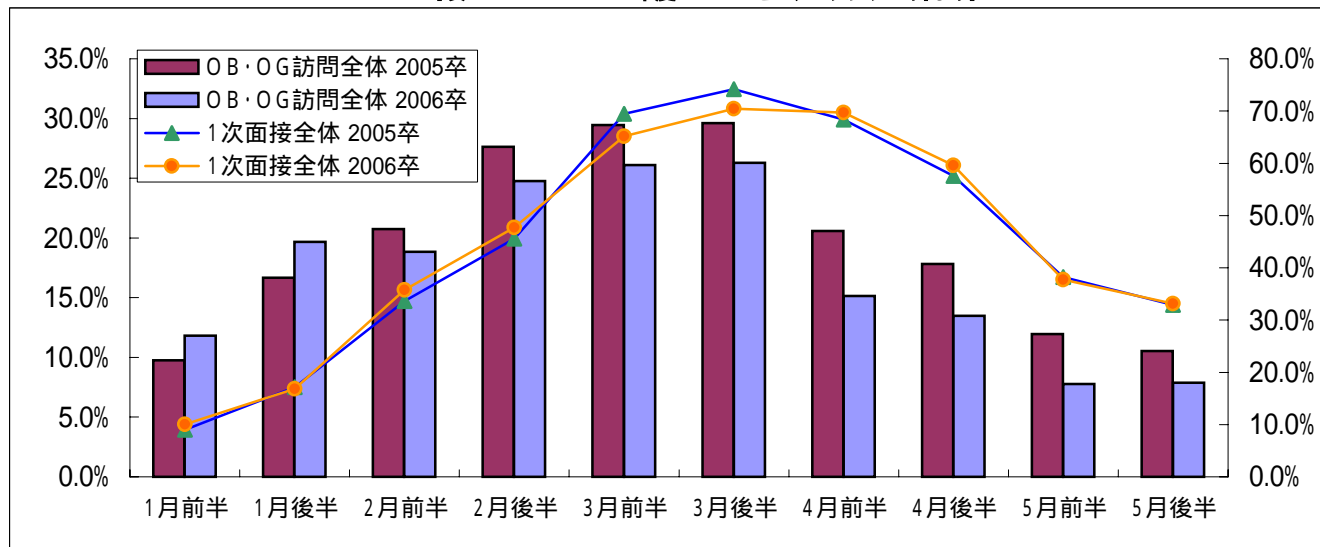
		1月前半	1月後半	2月前半	2月後半	3月前半	3月後半	4月前半	4月後半	5月前半	5月後半
OB・OG訪問全体	2005卒	9.8%	16.7%	20.7%	27.6%	29.5%	29.6%	20.6%	17.8%	12.0%	10.5%
	2006卒	11.8%	19.7%	18.9%	24.8%	26.1%	26.3%	15.2%	13.5%	7.8%	7.9%
文系男子	2005卒	14.3%	20.3%	35.1%	40.5%	43.3%	44.1%	26.5%	18.8%	11.8%	11.4%
	2006卒	13.9%	25.2%	32.9%	36.2%	39.4%	41.1%	17.8%	18.9%	9.8%	10.4%
理系男子	2005卒	10.2%	15.0%	20.6%	29.6%	33.2%	35.9%	23.6%	20.4%	10.3%	7.5%
	2006卒	13.8%	19.3%	19.2%	29.1%	31.7%	30.0%	19.0%	14.9%	5.9%	6.4%
文系女子	2005卒	9.5%	16.1%	16.7%	24.9%	24.9%	25.1%	19.3%	18.1%	15.1%	12.0%
	2006卒	10.9%	17.8%	15.9%	20.8%	21.5%	23.8%	13.5%	11.3%	7.9%	8.9%
理系女子	2005卒	5.5%	15.6%	14.9%	19.1%	22.2%	19.5%	14.8%	14.0%	7.0%	9.4%
	2006卒	10.5%	19.7%	13.1%	20.4%	21.5%	17.0%	13.5%	13.0%	7.5%	4.7%

【表1: MYCOM '2005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	2005卒	9.0%	17.2%	33.6%	45.6%	69.5%	74.2%	68.3%	57.6%	38.3%	32.9%
	2006卒	10.1%	16.8%	35.8%	47.7%	65.2%	70.4%	69.7%	59.6%	37.8%	33.1%
文系男子	2005卒	8.3%	14.6%	40.8%	50.4%	77.3%	78.2%	70.9%	54.7%	31.8%	29.1%
	2006卒	10.4%	21.7%	37.7%	49.3%	78.9%	81.7%	74.6%	59.8%	32.5%	29.5%
理系男子	2005卒	15.4%	22.4%	30.9%	39.1%	60.5%	63.7%	60.7%	47.2%	23.0%	18.8%
	2006卒	17.9%	22.9%	33.0%	44.8%	57.2%	60.0%	62.1%	51.2%	26.9%	21.1%
文系女子	2005卒	5.1%	11.9%	27.2%	46.0%	73.3%	78.8%	75.3%	67.2%	48.6%	42.6%
	2006卒	5.6%	10.6%	33.5%	46.3%	65.9%	73.8%	76.0%	67.9%	49.4%	43.6%
理系女子	2005卒	11.7%	25.0%	41.0%	45.9%	62.7%	70.8%	58.9%	50.4%	36.1%	28.7%
	2006卒	14.2%	23.0%	42.5%	52.5%	58.7%	61.9%	57.0%	47.0%	24.9%	22.5%

【表2: MYCOM '2005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、3月は前年を上回る数値となったが、4月前半は前年を下回った。[表1]これは2月前半の一次面接を受けた割合が増加していることとあわせて考えると、倫理憲章の影響を受ける企業とそうでない企業とで選考スケジュールが4月初旬を境に2分されたものと推測される。また今期は5月後半にも選考の山が見られることから、選考時期が複雑化していることがわかる。

就職活動終了状況では5月の後半で40.7%と、昨年を+2.3%上回る結果となった。エントリー社数、セミナー参加社数を絞り込んで活動している分、内々定が出た際の満足度は高いのであろう。[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。

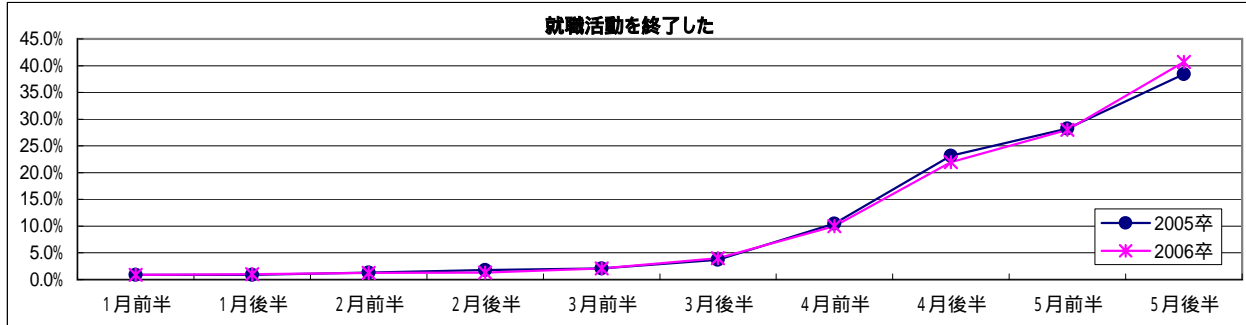
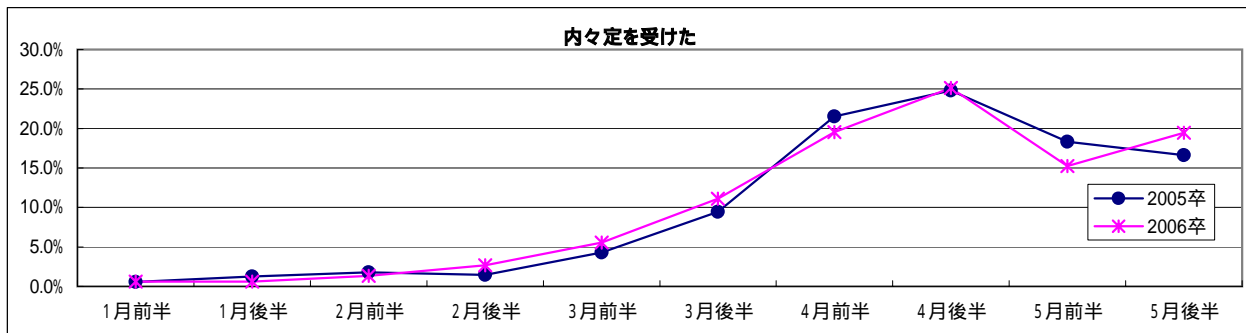
## 就職活動状況 [2004年/2005年]

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	2005卒	0.6%	1.3%	1.8%	1.5%	4.3%	9.4%	21.5%	24.8%	18.3%	16.6%
	2006卒	0.6%	0.6%	1.3%	2.7%	5.6%	11.1%	19.6%	25.1%	15.2%	19.5%
文系男子	2005卒	0.0%	0.7%	1.5%	2.3%	4.2%	12.2%	31.8%	30.0%	18.2%	10.5%
	2006卒	0.4%	1.3%	1.5%	3.4%	10.6%	9.4%	30.2%	27.2%	14.1%	20.3%
理系男子	2005卒	1.6%	3.9%	4.1%	2.1%	5.8%	11.2%	23.6%	28.2%	19.3%	17.4%
	2006卒	2.3%	0.5%	2.0%	3.9%	6.1%	13.3%	19.0%	25.3%	14.0%	17.0%
文系女子	2005卒	0.2%	0.2%	0.2%	0.8%	2.9%	7.3%	17.7%	21.6%	20.5%	19.9%
	2006卒	0.2%	0.2%	0.5%	1.2%	2.9%	10.3%	14.6%	26.3%	16.8%	22.3%
理系女子	2005卒	1.0%	1.6%	2.8%	1.4%	5.8%	9.3%	17.8%	23.3%	13.1%	14.8%
	2006卒	0.4%	1.3%	2.7%	4.5%	7.2%	12.6%	23.0%	20.5%	13.6%	14.6%

【表1: MYCOM「2005年度MYCOMモニターアンケート」より】

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	2005卒	0.9%	0.9%	1.3%	1.8%	2.1%	3.7%	10.5%	23.2%	28.2%	38.4%
	2006卒	0.9%	1.0%	1.3%	1.3%	2.1%	4.0%	10.0%	22.0%	28.0%	40.7%
文系男子	2005卒	0.0%	0.3%	0.4%	0.4%	0.4%	2.1%	16.1%	32.3%	38.6%	40.9%
	2006卒	0.9%	0.9%	0.0%	0.0%	1.1%	1.7%	7.1%	22.5%	25.8%	38.0%
理系男子	2005卒	2.0%	1.6%	2.5%	3.7%	2.7%	6.7%	16.7%	32.4%	36.2%	47.9%
	2006卒	1.4%	1.4%	3.5%	3.9%	3.3%	4.4%	19.0%	29.9%	36.8%	52.1%
文系女子	2005卒	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	1.2%	5.4%	14.8%	18.9%	33.1%
	2006卒	0.0%	0.2%	0.2%	0.2%	0.8%	1.9%	4.2%	16.3%	22.1%	35.1%
理系女子	2005卒	2.3%	2.3%	3.2%	4.2%	6.6%	7.4%	9.8%	23.3%	31.2%	38.9%
	2006卒	2.9%	2.9%	3.2%	3.2%	4.9%	10.3%	18.5%	28.5%	35.7%	46.0%

【表2: MYCOM「2005年度MYCOMモニターアンケート」より】



# 内々定保有状況

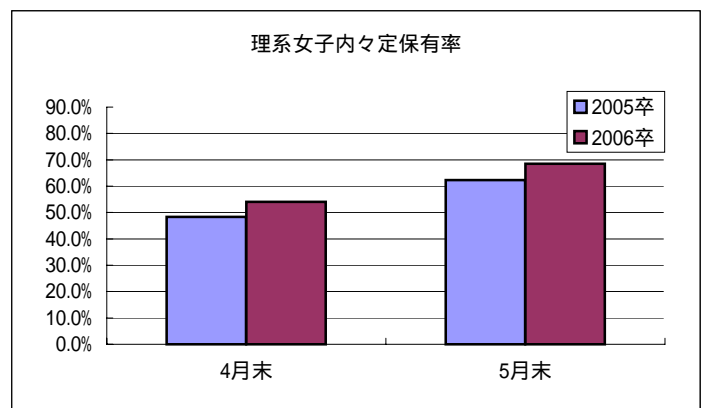
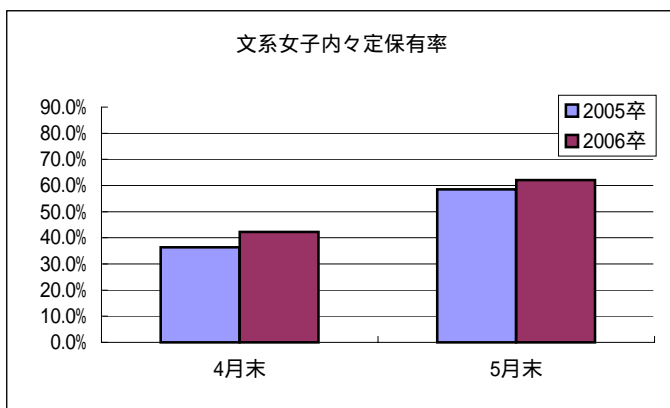
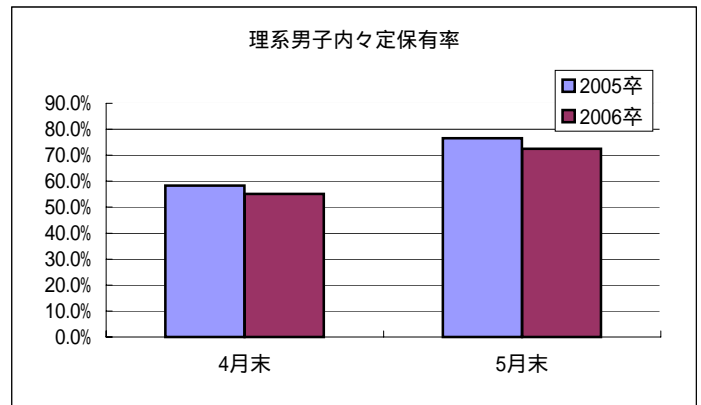
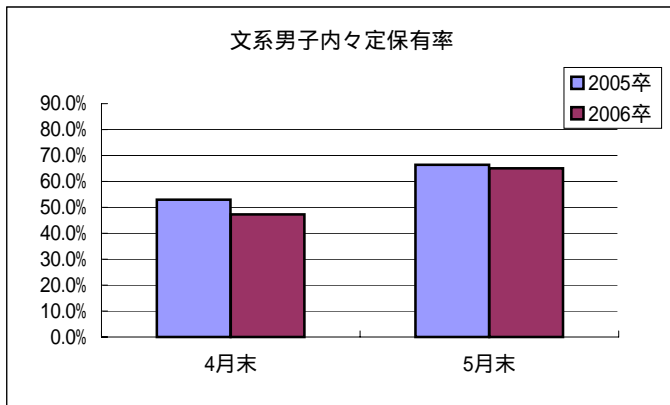
景気の回復感が取り上げられる中、内々定率は微増という結果に留まった。カテゴリー別に見てみると、女子は前年を上回っているものの、男子は文理ともに前年を下回る結果となった。【表1】採用数増加などの報道を耳にすることで、就職活動に楽観的になる学生に対して、企業側は4・5月時点ではあくまでも「質重視」の傾向に大きな変化はなく、結果として学生と企業との間にギャップが生まれ内々定に結びついていないようだ。

**内々定保有状況【2004年/2005年】** 【表内の数字は内々定保有者の比率を示しています】

		4月末		5月末	
		内々定保有率	対前年比	内々定保有率	対前年比
全体	2005卒	46.1%		64.0%	
	2006卒	47.6%	1.5%	65.7%	1.6%
文系男子	2005卒	52.9%		66.4%	
	2006卒	47.3%	-5.6%	65.0%	-1.3%
理系男子	2005卒	58.3%		76.5%	
	2006卒	55.2%	-3.2%	72.5%	-4.0%
文系女子	2005卒	36.4%		58.6%	
	2006卒	42.3%	5.9%	62.1%	3.6%
理系女子	2005卒	48.3%		62.3%	
	2006卒	54.0%	5.7%	68.5%	6.2%

【表1: MYCOM「2005年度MYCOMモニターアンケート」より】

## 文理男女別状況



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

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
5月末時点で1人当たりが受けた内々定平均社数	1.93	2.25	1.88	1.88	1.82
昨年同時期	1.89	2.11	1.90	1.84	1.76

【表2: MYCOM「2005年度MYCOMモニターアンケート」より】

## 内々定保有状況(大学カテゴリー別)

大学クラス別に内々定保有状況を見てみると、文系男子では上位校において内々定率が低下している。採用状況に対する楽観視によって絞り込みすぎた結果、内々定を得ることができなかった学生もいると思われる。理工系学生の採用ニーズが高いにもかかわらず、理系男子においては土木・建築系以外のすべてのカテゴリーにおいて低下している。一方、理系女子はどのカテゴリーにおいても上昇するといった結果となった。企業側の採用方針として「質」を重視した結果、女性の採用に抵抗がなくなってきたとも考えられる。【表1】

### 5月末時点での内々定保有状況

#### 【文系男子】

	文系男子 全体	旧帝大クラス	早慶クラス	6大学+国公立 クラス	中堅私大 クラス
2004卒	74.6%	95.7%	81.6%	75.5%	63.4%
2005卒	66.4%	87.5%	77.3%	68.3%	46.3%
2006卒	65.0%	80.0%	61.2%	70.2%	59.6%
昨年比	-1.3%	-7.5%	-16.1%	+1.9%	+13.3%

#### 【理系男子】

	理系男子 全体	機電情報系	土木・建築系	化学系	その他理系
2004卒	63.2%	57.6%	45.5%	73.9%	63.5%
2005卒	76.5%	75.0%	66.7%	76.5%	80.9%
2006卒	72.5%	67.7%	80.0%	76.3%	74.0%
昨年比	-4.0%	-7.3%	+13.3%	-0.2%	-6.9%

#### 【文系女子】

	文系女子 全体	旧帝大クラス	早慶クラス	6大学+国公立 クラス	中堅私大 クラス
2004卒	51.5%	58.1%	65.1%	52.0%	40.7%
2005卒	58.6%	75.6%	62.9%	62.9%	49.8%
2006卒	62.1%	73.3%	69.6%	71.1%	51.6%
昨年比	+3.6%	-2.2%	+6.7%	+8.2%	+1.9%

#### 【理系女子】

	理系男子 全体	機電情報系	土木・建築系	化学系	その他理系
2004卒	59.8%	68.8%	33.3%	72.1%	53.1%
2005卒	62.3%	63.4%	47.1%	71.8%	58.3%
2006卒	68.5%	76.7%	53.3%	82.1%	59.4%
昨年比	+6.2%	+13.3%	+6.3%	+10.3%	+1.2%

【表1: MYCOM「2005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・企業研究・仕事研究ともに、最もよく利用されているツールは「就職サイト」というのはもはや定着しているが、11月においては「就職情報誌」を利用する学生も半数おり、目的に合わせてツールを使い分けていることがうかがえる。検索性が高く、企業発見がしやすい「就職サイト」で発見し、より興味を持った企業をホームページや就職情報誌で詳しく調べるといように多くの学生はツールの特性を理解し使いこなしていると思われる。  
また、今年度から調査を開始した「個別企業セミナー」と「合同企業説明会や就職イベント」も12月前半には30%を超えるなど、実際の社員と触れ合えるリアルな場が学生の研究に役立っているようだ。【表1～3】

## 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
インターネット(就職サイト)	2005卒	63.6%	77.6%	71.2%	74.0%
	2006卒	64.7%	78.9%	74.6%	73.6%
インターネット(企業ホームページ)	2005卒	39.6%	57.6%	56.5%	63.9%
	2006卒	37.2%	57.3%	56.4%	63.8%
宅配されてきた就職情報誌	2005卒	19.8%	55.3%	51.0%	35.1%
	2006卒	14.2%	50.0%	43.9%	36.5%
市販されている就職雑誌	2005卒	15.1%	19.5%	20.3%	20.1%
	2006卒	11.8%	17.0%	18.4%	17.3%
市販されている就職本	2005卒	19.4%	21.7%	21.6%	22.8%
	2006卒	17.0%	17.7%	18.9%	18.9%
宅配されてきた企業DM	2005卒	8.1%	21.3%	23.0%	22.3%
	2006卒	5.8%	23.9%	22.7%	22.0%
宅配されてきたパンフレット	2005卒	5.9%	21.7%	23.2%	23.6%
	2006卒	5.3%	22.6%	22.4%	23.5%
個別企業セミナー	2005卒	-	-	-	-
	2006卒	3.3%	17.9%	35.4%	29.2%
合同企業説明会や就職イベント	2005卒	-	-	-	-
	2006卒	10.8%	18.5%	32.1%	13.4%
その他	2005卒	29.6%	11.8%	13.9%	11.9%
	2006卒	23.5%	8.5%	8.9%	7.0%

【表1】

企業研究		10月前半	11月前半	12月前半	1月前半
2005卒	2005卒	60.4%	73.9%	68.8%	70.9%
	2006卒	60.5%	74.3%	70.8%	70.0%
2006卒	2005卒	46.5%	69.6%	69.0%	73.7%
	2006卒	46.3%	65.8%	63.8%	70.5%
2005卒	2005卒	14.2%	47.7%	42.5%	29.5%
	2006卒	10.8%	44.2%	37.1%	29.2%
2006卒	2005卒	10.5%	16.8%	16.6%	17.7%
	2006卒	8.3%	13.2%	14.7%	14.6%
2005卒	2005卒	12.1%	18.6%	18.1%	19.2%
	2006卒	10.6%	14.7%	15.3%	16.3%
2006卒	2005卒	8.9%	29.2%	28.5%	28.8%
	2006卒	8.9%	27.2%	25.8%	25.5%
2005卒	2005卒	5.7%	26.8%	29.5%	30.7%
	2006卒	7.0%	26.0%	25.9%	28.7%
2006卒	2005卒	-	-	-	-
	2006卒	3.8%	20.6%	39.9%	33.3%
2005卒	2005卒	-	-	-	-
	2006卒	8.7%	17.9%	32.8%	12.6%
2006卒	2005卒	31.0%	12.6%	13.5%	11.8%
	2006卒	24.3%	7.6%	8.4%	6.6%

【表2】

## 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
インターネット(就職サイト)	2005卒	55.9%	71.2%	64.7%	67.6%
	2006卒	60.2%	71.4%	67.8%	68.3%
インターネット(企業ホームページ)	2005卒	36.1%	59.3%	62.1%	66.2%
	2006卒	35.6%	55.7%	55.5%	63.9%
宅配されてきた就職情報誌	2005卒	12.1%	41.4%	37.2%	26.5%
	2006卒	10.2%	40.9%	34.3%	27.2%
市販されている就職雑誌	2005卒	10.9%	16.1%	17.2%	17.9%
	2006卒	9.3%	14.2%	15.1%	14.4%
市販されている就職本	2005卒	12.8%	18.8%	20.0%	18.9%
	2006卒	12.7%	14.9%	15.9%	17.8%
宅配されてきた企業DM	2005卒	6.2%	20.2%	19.8%	21.2%
	2006卒	4.8%	18.8%	19.5%	20.2%
宅配されてきたパンフレット	2005卒	4.5%	19.4%	21.8%	25.0%
	2006卒	4.5%	18.9%	18.9%	23.1%
個別企業セミナー	2005卒	-	-	-	-
	2006卒	2.2%	15.3%	31.3%	29.4%
合同企業説明会や就職イベント	2005卒	-	-	-	-
	2006卒	8.4%	14.1%	26.7%	11.5%
その他	2005卒	35.8%	15.7%	16.7%	15.3%
	2006卒	27.6%	10.6%	10.2%	8.6%

【表3】

【表1～3:毎日コミュニケーションズ「2005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. 2006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. 選考会開催・内々定出しの時期
6. 導入している採用手法・制度
7. 理工人材ニーズの高い「学科系統」と「採用形態」
8. 採用する技術者に求める資質

第5章で掲出しているデータは、「2006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)」及び「新卒における理工系人材ニーズ調査アンケート」[(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P-69をご覧ください。



# 2006年卒者採用予定数の増減

採用予定数を前年と比較した調査では今年から文系に付けた大学院文系を除き、「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・4】特に4大の文系理系においてはそれぞれ3年連続で増加傾向を示している。【表2・3】若年労働力の先細りや団塊の世代が大量定年を迎える2007年問題への対策意識も採用意欲の向上に一定の拍車をかけているものと思われる。経済は緩やかではあるが堅調に推移しており、新卒採用の増加傾向が、景気の回復を上回るスピードで加速しているようだ。

## 採用予定数の昨年比増減【全体】

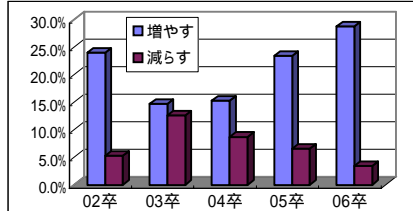
【表1】

	大学院		4大文系		4大理系	
	06卒文系	06卒理系	2006卒	昨年	2006卒	昨年
増やす	10.0%	16.9%	28.8%	23.4%	32.0%	24.1%
昨年並	29.3%	36.8%	54.4%	50.1%	50.6%	49.3%
減らす	2.5%	2.2%	3.5%	6.5%	3.5%	4.8%
未定	20.9%	19.4%	8.2%	13.3%	9.2%	16.5%
採用予定無し	37.0%	24.8%	5.0%	5.3%	4.7%	4.4%
採用見送り(中止)	0.3%	0.0%	0.2%	1.4%	0.0%	0.9%

昨年までは「大学院」として集計

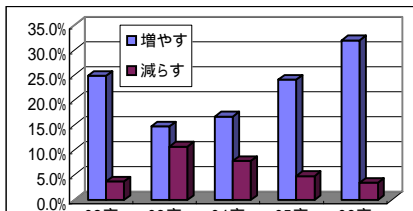
	短大		専門学校		高等学校	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
増やす	9.5%	7.2%	9.9%	8.4%	6.8%	4.0%
昨年並	26.4%	25.3%	25.1%	23.9%	19.5%	17.6%
減らす	2.7%	3.2%	3.0%	3.3%	3.3%	3.1%
未定	19.0%	22.0%	18.4%	21.0%	14.6%	17.8%
採用予定無し	39.6%	39.9%	40.8%	41.3%	52.4%	54.8%
採用見送り(中止)	2.8%	2.4%	2.8%	2.1%	3.3%	2.8%

## 【4大文系】過去5年の増減推移



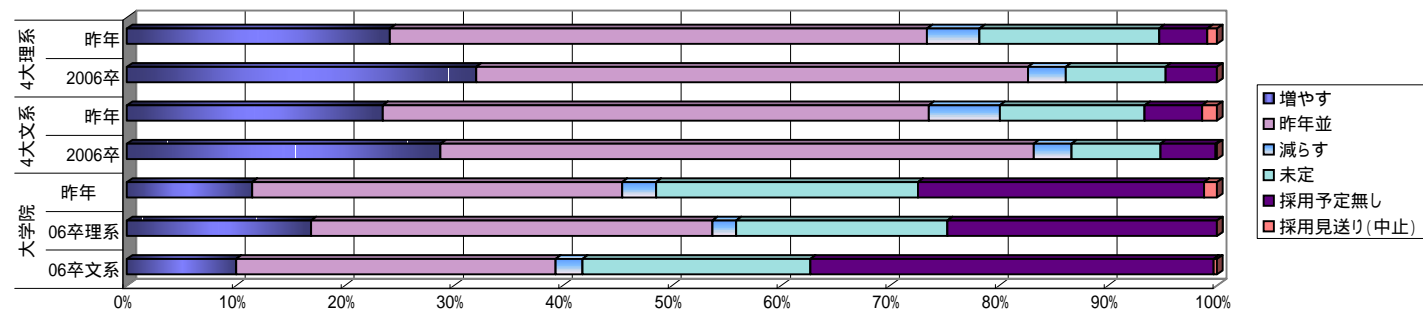
【表2】

## 【4大理系】過去5年の増減推移



【表3】

## 院生・大学生の採用予定昨年比率



【表4】 昨年までは「大学院」として集計

## 採用予定数の昨年比増減【カテゴリー別・企業区分別】

【表5: 大学院】

昨年までは「大学院」として集計

	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	10.0%	11.8%	9.3%	4.8%	12.9%	16.9%	23.3%	13.9%	18.5%	16.0%
昨年並	29.3%	35.8%	26.3%	25.8%	31.1%	36.8%	43.4%	33.7%	42.7%	33.6%
減らす	2.5%	2.7%	2.4%	2.4%	2.6%	2.2%	2.1%	2.2%	1.9%	2.3%
未定	20.9%	20.9%	20.9%	18.2%	22.4%	19.4%	18.0%	20.1%	17.5%	20.4%
採用予定無し	37.0%	28.9%	40.6%	47.9%	31.1%	24.8%	13.2%	30.1%	19.4%	27.7%
採用見送り(中止)	0.3%	0.0%	0.5%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【表6: 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	28.8%	31.7%	27.5%	24.0%	31.3%	32.0%	36.0%	30.2%	30.5%	32.9%
昨年並	54.4%	54.8%	54.2%	50.7%	56.4%	50.6%	49.8%	51.0%	53.2%	49.3%
減らす	3.5%	4.0%	3.2%	4.5%	2.9%	3.5%	3.1%	3.7%	4.6%	2.9%
未定	8.2%	9.6%	7.6%	12.7%	5.8%	9.2%	10.2%	8.7%	10.5%	8.5%
採用予定無し	5.0%	0.0%	7.3%	7.7%	3.6%	4.7%	1.0%	6.4%	1.4%	6.5%
採用見送り(中止)	0.2%	0.0%	0.2%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【表1~6: MYCOM '2006年採用予定調査'より】

# 質と量に関する採用方針 他

採用選考に関して「徹底的に質を重視する」と「量よりは質を重視する」という回答の合計は四大文系で95.9% 96.0%、四大理系で93.8% 93.6%と依然、厳選採用のスタンスを維持しているが、その内訳に若干変化の兆しが見え始めた。今年「徹底して質を重視」の割合が減少する一方で、「量よりは質を重視」がその分だけ増加した形となった。【表1】

採用基準も前年と比較して「厳しくする」という項目が昨年21.5% 13.1%(-8.4%)と同様に下がった。【表2】企業が実感している採用環境を、「05卒よりも採用するのが厳しくなる」とした企業が「4大文系」で+15.6%「四大理系」で+23.1%と増加している。【表3】その理由として「内定辞退の増加」と「エントリー数不足」という、この2項目が文理とも採用における不安要素として増えてきている。【表4】採用数拡大のニュースソースを眼にする機会も増え、企業の人事採用担当者が厳しい採用戦線になると感じているようだ。【表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	
	06卒文系	06卒理系	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
徹底して質を重視	47.5%	46.6%	57.5%	40.6%	51.2%	38.7%	50.2%	39.3%	48.8%
徹底して量を重視	0.3%	0.2%	0.4%	0.3%	0.6%	0.5%	1.1%	0.3%	0.4%
量よりは質を重視	49.4%	46.6%	35.9%	55.4%	44.7%	54.9%	43.6%	51.7%	45.4%
質よりは量を重視	1.7%	2.3%	1.5%	2.5%	1.6%	3.4%	1.8%	2.8%	2.4%
特定のスキルを重視	0.8%	3.5%	4.5%	0.5%	1.7%	1.7%	3.0%	5.3%	2.6%
特定の大学を重視	0.3%	0.7%	0.2%	0.7%	0.2%	0.8%	0.4%	0.6%	0.4%

【表1: MYCOM '2006年採用予定調査」より】 昨年までは「大学院」として集計

### 採用基準【カテゴリー別・企業区分別】

2005年卒との比較	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
2005年卒より厳しくする	13.1%	21.5%	10.1%	22.9%	14.4%	20.9%	13.5%	21.2%	12.8%	21.7%
2005年卒並み	85.1%	78.0%	88.4%	77.1%	83.6%	78.4%	86.1%	78.5%	84.6%	77.7%
2005年卒より緩くする	1.8%	0.5%	1.5%	0.0%	2.0%	0.7%	0.4%	0.3%	2.6%	0.6%

【表2: MYCOM '2006年採用予定調査」より】

### 採用環境の印象

#### 4大文系学生採用

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
2005年卒より採用するのが厳しくなる	34.2%	18.6%	34.9%	20.9%	33.9%	17.6%	28.4%	18.8%	37.2%	18.5%
2005年卒並みに採用するのが厳しくなる	53.7%	59.9%	54.2%	65.2%	53.5%	57.5%	57.7%	60.0%	51.7%	59.9%
2005年卒採用並みに採用しやすくなる	11.1%	19.5%	10.4%	12.7%	11.4%	22.6%	12.4%	20.3%	10.4%	19.2%
2005年卒より採用しやすくなる	1.0%	1.9%	0.5%	1.3%	1.2%	2.2%	1.5%	0.9%	0.8%	2.4%

【表3: MYCOM '2006年採用予定調査」より】

#### 4大理系学生採用

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
2005年卒より採用するのが厳しくなる	43.1%	20.0%	45.7%	21.9%	41.9%	19.1%	46.6%	20.1%	41.1%	20.0%
2005年卒並みに採用するのが厳しくなる	48.7%	61.1%	46.8%	65.4%	49.5%	59.2%	46.2%	61.6%	50.1%	60.9%
2005年卒採用並みに採用しやすくなる	8.1%	17.4%	7.5%	11.8%	8.3%	20.0%	7.2%	18.0%	8.5%	17.1%
2005年卒より採用しやすくなる	0.2%	1.4%	0.0%	1.0%	0.3%	1.7%	0.0%	0.3%	0.3%	2.1%

【表4: MYCOM '2006年採用予定調査」より】

### 厳しくなると思う理由

	文系		理系	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年
活動早期化によるスケジュール変化	29.9%	39.1%	29.4%	39.2%
活動長期化による業務負担の増大	21.0%	22.8%	21.4%	22.0%
母集団形成(エントリー数不足)	40.0%	26.8%	45.0%	28.6%
セミナー動員数への不安	34.0%	21.1%	34.8%	21.2%
学生の質低下	36.1%	47.0%	32.9%	42.6%
内定辞退の増加	43.5%	27.8%	42.2%	26.0%
採用費用の削減	5.6%	13.8%	5.2%	13.7%
マンパワーの不足	13.6%	18.8%	13.0%	18.8%
その他	7.0%	8.0%	7.4%	8.4%

【表5: MYCOM '2006年採用予定調査」より】

# 採用情報公開の時期

年内に採用情報を公開する企業が全体でも昨年72.0% 82.1%(+10.1%)まで増加したのに対し、年明けの1月～3月までに公開する企業が昨年24.0% 16.7%(-7.3%)と大きく減少し、情報公開の前倒しが一層進んだ格好となった。

上場/未上場の区分で見ると、上場企業においては10月に50%(未上場:36.3%)の企業が採用情報を公開するなど採用意欲の高まりを示す結果となった。【表1～5】

実際の選考活動は年明け以降となるが、就職サイト(90.0%)やホームページ(53.9%)といったメディアを利用し学生が「志望業界や企業」を絞り込む前段階で如何に自社に興味を向けさせるかがポイントになっているようだ。【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(2005年卒との比較)

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
2005年卒より早い	30.0%	32.2%	25.8%	27.4%	31.9%	34.4%	32.0%	33.9%	28.9%	31.4%
2005年卒と同時期	65.2%	59.9%	71.2%	65.9%	62.6%	57.3%	64.5%	58.5%	65.7%	60.7%
2005年卒より遅い	3.4%	4.3%	3.0%	3.8%	3.5%	4.5%	2.6%	3.9%	3.8%	4.4%
未定	1.4%	3.6%	0.0%	2.9%	2.0%	3.9%	0.9%	3.6%	1.7%	3.6%

【表1】

### 採用情報公開(予定)の時期

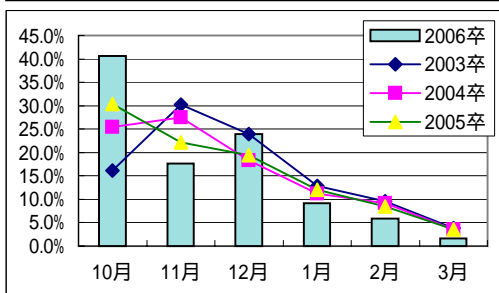
	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
2004年10月	40.6%	50.0%	36.3%	42.5%	39.6%
2004年11月	17.6%	20.4%	16.3%	17.4%	17.7%
2004年12月	23.9%	18.4%	26.4%	23.7%	24.0%
2005年1月	9.2%	6.1%	10.6%	8.7%	9.5%
2005年2月	5.9%	4.1%	6.7%	5.5%	6.1%
2005年3月	1.6%	1.0%	1.8%	1.4%	1.7%
2005年4月	0.3%	0.0%	0.5%	0.5%	0.2%
2005年5月	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%

【表2】

【参考】2005年卒採用活動における情報公開時期

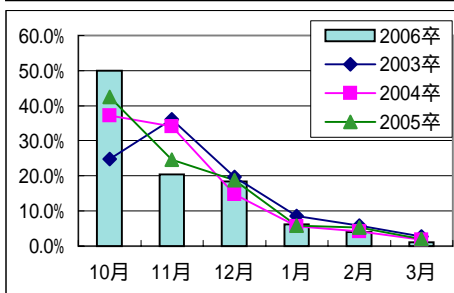
	全体	上場・店頭公開	未上場
2003年10月	30.4%	42.4%	25.0%
2003年11月	22.2%	24.7%	21.1%
2003年12月	19.4%	18.8%	19.7%
2004年1月	12.0%	5.9%	14.8%
2004年2月	8.5%	5.3%	9.9%
2004年3月	3.5%	2.0%	4.2%
2004年4月	1.9%	0.3%	2.6%
2004年5月	0.6%	0.0%	0.9%

### 過去3年間推移【全体】



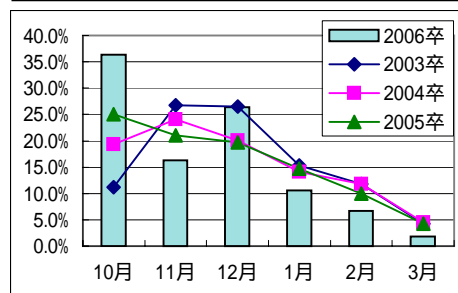
【表3】

### 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(複数回答)

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
就職情報誌(宅配)	6.6%	8.1%	8.5%	10.6%	5.8%	7.0%	7.5%	8.9%	6.2%	7.7%
就職情報誌(市販)	2.6%	3.1%	5.5%	5.5%	1.3%	2.0%	2.6%	3.2%	2.6%	3.0%
郵送のDM(紙)	3.2%	3.3%	4.5%	2.9%	2.7%	3.4%	4.8%	4.3%	2.4%	2.7%
インターネットDM(E-mail DMなど)	4.0%	7.4%	7.0%	9.6%	2.7%	6.4%	4.8%	5.7%	3.6%	8.3%
インターネット(就職サイト)	90.0%	84.7%	93.0%	87.5%	88.7%	83.5%	93.4%	87.4%	88.2%	83.3%
インターネット(自社ホームページ)	53.9%	56.1%	58.0%	60.9%	52.1%	54.0%	57.5%	54.4%	52.0%	57.0%
その他	0.5%	2.9%	0.5%	0.6%	0.44%	3.9%	0.9%	2.0%	0.2%	3.3%
求人票	12.9%		11.5%		13.53%		15.4%		11.6%	
インターンシップ	1.2%		1.0%		1.33%		0.9%		1.4%	
学内セミナー	11.5%		13.5%		10.64%		11.8%		11.4%	
就職イベント(合同就職セミナー)	15.7%		16.0%		15.52%		14.0%		16.6%	

印は今年新たに追加した項目です

【表6】

【表1～6: MYCOM '2005年採用予定調査'より】

# セミナー開催の時期

採用選考と直結しないオープンセミナーの開催時期のピークは、後期試験明けの2月と前年同様さほど変わりはない。しかしながら11月に開催している企業が[全体]で昨年4.9% 10.7%(+5.8%)。特に[上場・店頭公開]で8.3% 19.1%(+10.8%)と大幅に増加しており、早期に動機形成を促進する場を設け、困り込みを始める企業の積極性を強く示している。

一方、セミナー開始の時期は「前年より早くする」と回答した企業が減少し、「前年と同時期」と「前年よりも遅い」が増加し、セミナー開始時期のピークは2月～3月にかけての時期となった。

その中で、[上場・店頭公開]は12月に昨年2.7% 4.8%(+2.1%) [未上場]は1月に昨年4.9% 8.9%(+4.0%)それぞれ小幅ながら増加している。年内の説明会に呼び込む企業や後期試験中にも関わらず競合の少ない11月中に開催する企業があったりと、企業ごとに日程を調整し自社セミナーに呼び込む工夫をしているようだ。[表1～3]

## オープンセミナー（選考と直結しないイベント）開始の時期

### 採用に直結しないオープンセミナー開始(予定)の時期

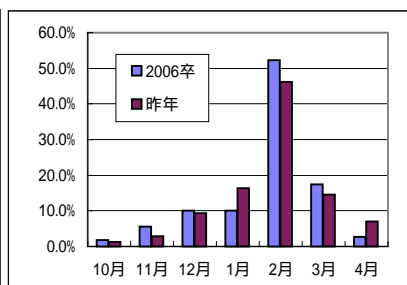
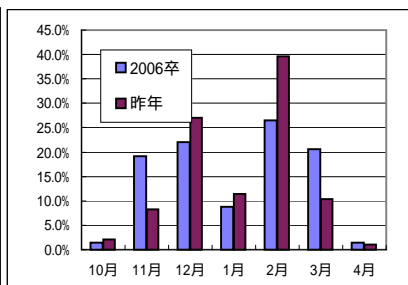
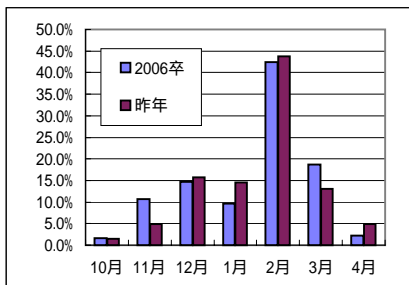
[表1～3: MYCOM '2005年採用予定調査]より

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
10月	1.7%	1.5%	1.5%	2.1%	1.8%	1.2%	2.9%	2.3%	0.9%	1.1%
11月	10.7%	4.9%	19.1%	8.3%	5.5%	2.9%	8.8%	7.9%	11.9%	3.4%
12月	14.7%	15.7%	22.1%	27.1%	10.1%	9.4%	7.4%	14.6%	19.3%	16.3%
1月	9.6%	14.6%	8.8%	11.5%	10.1%	16.4%	4.4%	12.4%	12.8%	15.7%
2月	42.4%	43.8%	26.5%	39.6%	52.3%	46.2%	54.4%	43.8%	34.9%	43.8%
3月	18.6%	13.1%	20.6%	10.4%	17.4%	14.6%	20.6%	14.6%	17.4%	12.4%
4月	2.3%	4.9%	1.5%	1.0%	2.8%	7.0%	1.5%	3.4%	2.8%	5.6%

昨年との比較 [全体]

昨年との比較 [上場・店頭公開]

昨年との比較 [未上場]



## セミナー開始の時期

### セミナー開始(予定)の時期(2005年卒との比較)

[表2]

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
2005年卒より早い	27.7%	31.6%	21.0%	27.2%	30.6%	33.6%	29.5%	33.0%	26.7%	30.8%
2005年卒と同時期	57.9%	55.7%	60.2%	61.7%	56.9%	53.0%	58.5%	55.8%	57.6%	55.7%
2005年卒より遅い	8.2%	6.5%	10.5%	6.5%	7.2%	6.6%	5.8%	5.1%	9.5%	7.3%
昨年は実施なし	6.2%	6.2%	8.3%	4.7%	5.3%	6.9%	6.3%	6.1%	6.2%	6.2%

### セミナー開始(予定)の時期

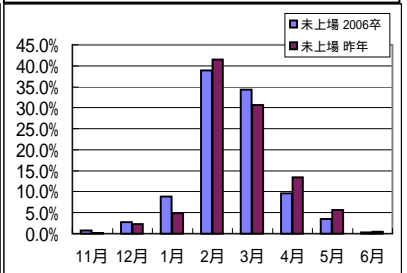
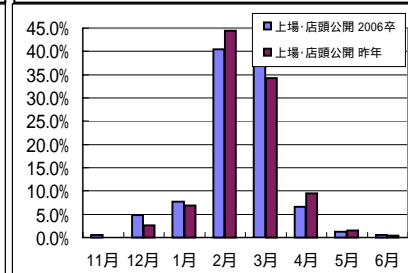
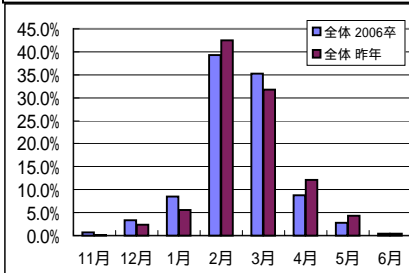
[表3]

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
11月	0.7%	0.1%	0.6%	0.0%	0.8%	0.2%	0.5%	0.3%	0.8%	0.0%
12月	3.4%	2.4%	4.8%	2.7%	2.8%	2.3%	0.5%	1.4%	4.9%	3.0%
1月	8.5%	5.5%	7.7%	6.8%	8.9%	4.9%	6.8%	7.2%	9.5%	4.6%
2月	39.3%	42.5%	40.5%	44.5%	38.8%	41.6%	38.0%	38.1%	40.0%	44.8%
3月	35.2%	31.8%	37.5%	34.2%	34.3%	30.6%	41.7%	35.1%	31.9%	30.0%
4月	8.7%	12.2%	6.6%	9.5%	9.6%	13.4%	8.3%	12.4%	8.9%	12.0%
5月	2.9%	4.3%	1.2%	1.5%	3.6%	5.6%	2.6%	4.1%	3.0%	4.4%
6月	0.4%	0.5%	0.6%	0.4%	0.3%	0.5%	0.5%	0.3%	0.3%	0.6%

昨年との比較 [全体]

昨年との比較 [上場・店頭公開]

昨年との比較 [未上場]



# 選考会開催・内々定出しの時期

倫理憲章の影響もあってか、選考会の開始予定時期は「未上場」では3月、「上場・店頭公開」では4月が最も高くなった。【表1】一方、内々定出しの予定時期は「上場・店頭公開」が4月に51.6%と最も高く、1ヶ月間という短期間で駆け抜ける予定のようだ。【表4】「未上場」では3月～6月に比較的分散しており、過密する選考スケジュールを考慮してか、それぞれ企業独自のスケジュールになる事が予想される。

## 選考会開催の時期

### 選考会開催(予定)の時期(2005年卒との比較)

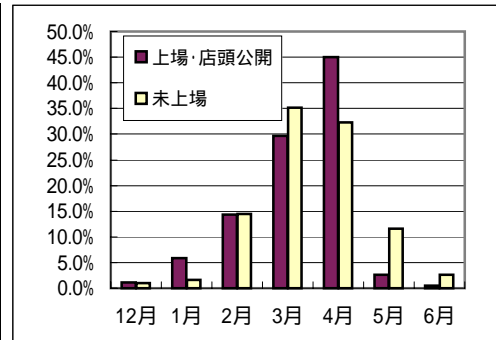
【表1】

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
2005年卒より早い	24.6%	17.7%	27.7%	25.9%	23.9%
2005年卒と同時期	64.5%	70.3%	62.0%	63.4%	65.1%
2005年卒より遅い	8.6%	10.4%	7.8%	9.3%	8.3%
昨年は実施なし	2.2%	1.6%	2.5%	1.4%	2.7%

### 面接・筆記試験などの選考会開催(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
10月	0.2%	0.5%	0.0%	0.5%	0.0%
11月	0.3%	0.0%	0.5%	0.5%	0.3%
12月	1.0%	1.1%	1.0%	0.0%	1.5%
1月	3.0%	5.8%	1.7%	1.4%	3.8%
2月	14.4%	14.3%	14.5%	11.0%	16.3%
3月	33.4%	29.6%	35.2%	35.7%	32.3%
4月	36.2%	45.0%	32.3%	39.1%	34.8%
5月	8.9%	2.7%	11.6%	9.1%	8.8%
6月	2.0%	0.5%	2.6%	2.4%	1.8%



### 内々定出しの開始(予定)の時期(2005年卒との比較)

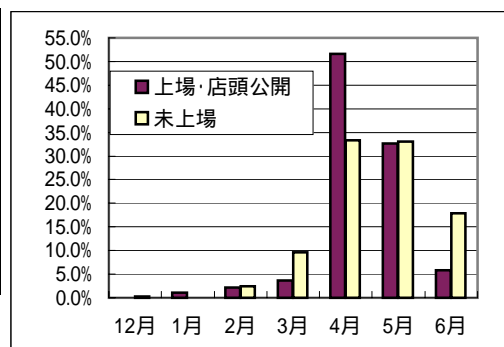
【表3】

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
2005年卒より早い	24.5%	14.6%	28.9%	24.4%	24.5%
2005年卒と同時期	65.0%	73.4%	61.2%	65.9%	64.5%
2005年卒より遅い	8.6%	10.9%	7.6%	8.8%	8.6%
未定	1.9%	1.0%	2.3%	0.9%	2.5%

### 内々定出しの開始(予定)の時期

【表4】

	全体	上場・店頭公開	未上場	製造業	非製造業
11月	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.3%
12月	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.3%
1月	0.3%	1.1%	0.0%	0.0%	0.5%
2月	2.3%	2.1%	2.4%	2.4%	2.3%
3月	7.8%	3.7%	9.7%	4.7%	9.4%
4月	39.1%	51.6%	33.3%	41.5%	37.8%
5月	33.0%	32.6%	33.1%	34.4%	32.1%
6月	14.1%	5.8%	17.9%	13.7%	14.3%



【表1～4: MYCOM「2005年採用予定調査」より】

# 導入している採用手法・制度

導入している採用手法・制度においては、前年に引き続き「エントリーシート」「学校名不問」が上位を占めた。「グループディスカッション」や「インターンシップ」も前年よりも割合が高くなり、さらに今年から選択肢に加えた「OB・OG訪問」も22.4%と予想より高い結果となった。企業にとって採用環境が厳しくなると予想される中で、積極的に対面重視の傾向が強まっているようだ。【表1】

また、採用予算については採用意欲の上昇に伴い、「増やす」企業が増加傾向にある。「前年よりも増加する(大幅に増加+増加)」と回答した企業が32.2%と昨年比+12.8%上昇しており、「前年よりも減少する(大幅に減少+減少)」割合は10.0%と前年よりも-9.2%も減少している。前年も、同様の傾向を示していたが、今年は増加する企業が減少する企業を大きく上回る結果となった。【表2】

また、予算の増加する項目として一番多かったのは「広告費(インターネット)」で27.2%(対前年比+10.8%)、次いで対面重視の傾向から「セミナー費」が23.2%(対前年比+9.0%)という結果となった。【表3】

## 導入している採用手法・制度

### 導入している採用手法・制度

【表1】

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
採用に直結しないオープンセミナー	24.9%	23.5%	32.6%	29.3%	21.5%	21.0%	26.8%	22.3%	23.9%	24.2%
エントリーシート	54.7%	52.8%	63.6%	63.4%	50.7%	48.0%	56.9%	59.3%	53.4%	49.4%
学校名不問	41.0%	41.1%	35.3%	33.8%	43.5%	44.4%	35.4%	31.7%	44.0%	46.1%
体験型インターンシップの受け入れ	20.3%	14.8%	18.5%	18.8%	21.1%	13.0%	24.4%	12.9%	18.1%	15.8%
採用直結型インターンシップの受け入れ	5.2%	3.2%	2.7%	1.7%	6.2%	3.9%	8.1%	2.8%	3.6%	3.5%
職種別採用	34.6%	33.2%	38.0%	33.5%	33.0%	33.0%	41.2%	41.7%	31.0%	28.7%
コピペシソーに基づく採用	10.3%	9.8%	12.5%	15.7%	9.3%	7.2%	9.6%	10.0%	10.7%	9.7%
新卒・中途卒の撤廃	3.5%	3.4%	2.2%	2.8%	4.1%	3.6%	2.4%	2.2%	4.1%	4.0%
スキル等による初任給調整	2.0%	1.5%	1.6%	1.4%	2.2%	1.6%	1.9%	0.0%	2.0%	2.3%
外国人留学生採用	10.5%	6.6%	11.4%	9.8%	10.1%	5.2%	14.8%	10.3%	8.1%	4.6%
新卒派遣の受け入れ	3.3%	1.8%	5.4%	1.7%	2.4%	1.9%	3.8%	2.5%	3.1%	1.5%
Web適性検査	12.0%	7.5%	18.5%	12.9%	9.1%	5.0%	16.3%	9.1%	9.7%	6.6%
Web能力検査	4.2%	2.5%	5.4%	3.1%	3.6%	2.2%	4.3%	2.2%	4.1%	2.6%
グループディスカッション	30.6%	24.1%	29.9%	25.8%	30.9%	23.3%	22.5%	21.3%	34.9%	25.5%
OB・OG訪問	22.4%		27.2%		20.3%		16.8%		25.5%	
有期契約採用	3.3%		4.9%		2.6%		4.3%		2.8%	
年俸制契約採用	2.0%		2.2%		1.9%		2.4%		1.8%	
グローバル採用(国籍不問)	6.3%		8.2%		5.5%		6.2%		6.4%	
その他	0.7%	1.8%	1.6%	1.1%	0.2%	2.2%	0.0%	1.9%	1.0%	1.8%

印の項目は今年から選択肢に追加しました。

## 採用予算について

### 2006年卒採用の採用予算(総枠)

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
大幅に増加する	4.0%	2.6%	3.1%	2.9%	4.4%	2.5%	4.4%	2.3%	3.8%	2.8%
増加する	28.2%	16.8%	27.6%	17.2%	28.5%	16.6%	30.5%	17.8%	27.0%	16.2%
今年度並み	57.8%	61.4%	59.7%	61.8%	57.0%	61.3%	55.8%	62.0%	58.9%	61.2%
減少する	8.5%	16.9%	8.7%	16.6%	8.4%	17.0%	8.4%	16.3%	8.5%	17.1%
大幅に減少する	1.5%	2.3%	1.0%	1.6%	1.8%	2.7%	0.9%	1.7%	1.9%	2.7%

増減について(02卒～06卒)	2002卒	2003卒	2004卒	2005卒	2006卒
大幅に増+増加する	18.9%	12.5%	14.5%	19.4%	32.2%
大幅に減+減少する	22.2%	31.6%	26.5%	19.2%	10.0%

### 採用予算が増加する項目

(複数回答)

	全体		上場・店頭公開		未上場		製造業		非製造業	
	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年	2006卒	昨年
広告費(紙)	4.1%	2.0%	4.0%	2.2%	4.1%	1.9%	3.9%	2.2%	4.2%	1.9%
広告費(インターネット)	27.2%	16.4%	29.4%	16.9%	26.2%	16.2%	30.4%	15.8%	25.4%	16.8%
入社案内作成	13.4%	9.5%	10.4%	7.5%	14.6%	10.3%	10.0%	7.8%	15.2%	10.3%
ホームページ作成	12.4%	7.1%	14.4%	7.5%	11.6%	6.9%	11.3%	8.9%	13.1%	6.1%
DM(郵送)	4.1%	1.5%	5.0%	1.9%	3.7%	1.4%	4.3%	1.4%	4.0%	1.6%
DM(インターネット)	8.6%	5.7%	9.5%	7.2%	8.3%	5.1%	7.0%	7.5%	9.6%	4.8%
セミナー費	23.2%	14.2%	20.4%	14.7%	24.5%	14.0%	22.6%	15.8%	23.5%	13.4%
アウトソーシング費	6.8%	3.4%	6.5%	5.0%	7.0%	2.7%	5.2%	3.3%	7.7%	3.5%
資料郵送費	3.3%	2.4%	3.5%	2.5%	3.3%	2.3%	3.9%	2.8%	3.0%	2.2%
その他	1.4%	2.0%	2.0%	2.5%	1.1%	1.8%	1.7%	1.1%	1.2%	2.5%

【該当項目に回答があった数/アンケート回答企業数】で計算している為、合計が100%になりません。

# 理工人材ニーズの高い「学科系統」と「採用形態」

今後理系人材としてニーズの高い「学科系統」は、「電気・電子系」が750ポイント、「機械系」が685ポイントと採用予定数同様に高いニーズを集めた。この系統は特に製造業から高い支持を集めている。次いでニーズが高かった系統は「情報工学系」。この系統についても「ソフトウェア・情報処理」といった業界から高い需要が続いているが、近年特にインターネットの普及による技術革新などが、より一層拍車を掛けているようだ。【表1】

また、採用形態を見てみると学部卒を採用する際、自由応募中心での採用活動が70.2%にのぼっており、企業の採用活動は完全に学校推薦から自由応募へとシフトしていることが分かる。(修士66.2%、博士72.4%)。【表2】昨年11月にソニーが06卒の採用から「学校推薦制」の全廃を報じたニュースが流れたように、企業側も優秀な人材獲得のために形骸化したシステムを利用して出会う学生よりも、より積極的にアプローチしてくる学生から採用するというケースは出始めている。今後、理系学生へのニーズが高騰し採用が難しくなることも予想されるため、学校推薦に頼る企業も増えてくるかもしれないが、今暫くは自由応募を中心とした流れに大きな変化は無さそうだ。【表3】

## 今後理系人材としてニーズの高い「学科系統」

上位5つ選択(1を5ポイント、2を4ポイント、3を3ポイント、4を2ポイント、5を1ポイントで計算し、その数値を合算集計)

【表1】

ポイント数合計	全体	上場(131社)	未上場(270社)	製造(195社)	非製造(206社)
電気・電子系	750	274	476	447	303
機械系	685	282	403	482	203
情報工学系	548	143	405	180	368
土木・建築系	273	118	155	163	110
経営・管理系	256	61	195	90	166
化学系	234	88	146	187	47
数学・情報科学系	216	39	177	46	170
材料系	180	90	90	134	46
農学系	141	45	96	99	42
薬学系	117	43	74	60	57
物理系	80	32	48	45	35
生物系	72	24	48	56	16
その他理系	67	12	55	23	44
航空宇宙・船舶海洋系	56	16	40	28	28
獣医・畜産系	45	10	35	24	21
医療・保険・看護系	37	9	28	8	29
資源系	22	3	19	6	16
医学・歯学系	16	3	13	4	12
地学系	12	1	11	6	6

## 推薦と自由応募の割合

【表2】

(採用予定なしの回答を除いて集計)

学部卒 (n=381)	全体	上場	未上場	製造	非製造
学校推薦のみで採用	1.1%	1.6%	0.8%	1.6%	0.5%
学校推薦と自由応募の併用	28.8%	40.0%	23.2%	41.1%	16.0%
自由応募だが推薦状の提出が必要	7.1%	8.0%	6.7%	8.9%	5.3%
自由応募のみで採用	63.1%	50.4%	69.3%	48.4%	78.1%

院卒(修士) (n=292)	全体	上場	未上場	製造	非製造
学校推薦のみで採用	1.4%	2.7%	0.6%	1.9%	0.7%
学校推薦と自由応募の併用	32.5%	44.1%	25.4%	47.4%	15.9%
自由応募だが推薦状の提出が必要	8.2%	9.9%	7.2%	10.4%	5.8%
自由応募のみで採用	57.9%	43.2%	66.9%	40.3%	77.5%

院卒(博士) (n=206)	全体	上場	未上場	製造	非製造
学校推薦のみで採用	1.9%	3.8%	0.8%	2.9%	1.0%
学校推薦と自由応募の併用	25.7%	34.6%	20.3%	40.0%	10.9%
自由応募だが推薦状の提出が必要	7.8%	10.3%	6.3%	10.5%	5.0%
自由応募のみで採用	64.6%	51.3%	72.7%	46.7%	83.2%

## 学校推薦の廃止を検討しているか？

(上記設問で「学校推薦」を実施している企業のみ)

【表3】

検討している	4.9%
検討していない	95.1%

【表1～3「新卒における理工系人材ニーズ調査アンケート結果」より】



# 採用する技術者に求める資質

技術系学生を採用する際に求める資質について聞いてみたところ、トップはどのカテゴリーにおいても「コミュニケーション能力」が挙げられた。これは弊社の「2006年卒の採用予定調査」においても、厳しく評価するポイントとして「コミュニケーション能力」が文理に関係なく高い数値となっている。他人と確実なコミュニケーションが取れることをビジネスパーソンの最低条件とする現在の採用基準において、理系だけを特別視することは無いようだ。次いで各項目で多かったのが「チャレンジ精神」、「行動力・実行力」と続いた。【表1】

## 採用する大卒・大学院卒の技術者に求める資質（5つ選択・上位10項目を表示）

【表1】

学部卒	全体	上場	未上場	製造	非製造
コミュニケーション能力	76.2%	77.8%	75.4%	74.1%	78.4%
チャレンジ精神	57.4%	67.5%	52.2%	64.4%	50.3%
行動力・実行力	49.9%	45.3%	52.2%	49.4%	50.3%
問題発見・解決能力	44.6%	43.6%	45.2%	42.5%	46.8%
学位に応じた基礎知識	38.3%	36.8%	39.0%	40.2%	36.3%
発想の豊かさと視野の広さ	37.1%	40.2%	35.5%	39.7%	34.5%
自己の技術と異分野の技術を柔軟に結びつけることの出来る柔軟性と企画力	27.0%	25.6%	27.6%	31.6%	22.2%
今後担うべき担当業務に必要な技術と知識	26.4%	29.1%	25.0%	27.0%	25.7%
リーダーシップ	24.3%	19.7%	26.8%	16.7%	32.2%
顧客や市場に対する探究心	21.2%	21.4%	21.1%	20.1%	22.2%

院卒(修士)	全体	上場	未上場	製造	非製造
コミュニケーション能力	73.8%	78.2%	70.6%	70.4%	77.7%
チャレンジ精神	50.6%	57.3%	45.8%	54.2%	46.3%
問題発見・解決能力	44.1%	44.5%	43.8%	39.4%	49.6%
行動力・実行力	42.6%	39.1%	45.1%	41.5%	43.8%
発想の豊かさと視野の広さ	38.4%	40.9%	36.6%	40.8%	35.5%
学位に応じた基礎知識	35.7%	36.4%	35.3%	38.7%	32.2%
自己の技術と異分野の技術を柔軟に結びつけることの出来る柔軟性と企画力	34.2%	33.6%	34.6%	41.5%	25.6%
今後担うべき担当業務に必要な技術と知識	30.4%	35.5%	26.8%	32.4%	28.1%
リーダーシップ	22.4%	18.2%	25.5%	16.2%	29.8%
先端技術に対する興味・関心	22.1%	25.5%	19.6%	24.6%	19.0%

院卒(博士)	全体	上場	未上場	製造	非製造
コミュニケーション能力	73.8%	77.5%	71.4%	70.8%	77.0%
チャレンジ精神	53.0%	64.8%	45.5%	56.3%	49.4%
行動力・実行力	45.9%	40.8%	49.1%	41.7%	50.6%
問題発見・解決能力	44.8%	38.0%	49.1%	39.6%	50.6%
発想の豊かさと視野の広さ	37.7%	40.8%	35.7%	41.7%	33.3%
学位に応じた基礎知識	32.8%	32.4%	33.0%	36.5%	28.7%
今後担うべき担当業務に必要な技術と知識	30.6%	38.0%	25.9%	33.3%	27.6%
自己の技術と異分野の技術を柔軟に結びつけることの出来る柔軟性と企画力	30.6%	26.8%	33.0%	34.4%	26.4%
先端技術に対する興味・関心	21.9%	26.8%	18.8%	25.0%	18.4%
リーダーシップ	21.3%	12.7%	26.8%	15.6%	27.6%

【表1「新卒における理工系人材ニーズ調査アンケート結果」より】

## 付録(添付資料)

1. グループディスカッションのテーマ
2. 記入するのに苦労したエントリーシートのテーマ
3. 「良い印象の残ったセミナー」の内容
4. 「悪い印象の残ったセミナー」の内容
5. モニター学生の声(時系列)
6. 2005年度・新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章
7. 掲載資料の調査概要



<b>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)</b>
「あなたがいると助かるよ!と言われる存在になる」ためには何が重要か?
「フリーターは是か非か」「東京への通勤時間を半分にするにはどうしたらいいか」
宇宙で遭難した際に必要なものの順番を決める
「負け犬」について
100万円でできる大学内でのビジネス
1億円あったら何に使うか
20代前半の転職についてどう思うか
30台前後のお金に余裕のある社会人に販売する車を考えよ
7人グループの学生の卒業旅行プランを考える。
80キロまでしかでない自動車の戦略的な販売方法
TDLを国内で移すとしたらどこに?
UFOの存在について
アイドルタイムの活用法
あなたが研修担当だったら
あなたが人事担当なら学生にどんな質問をしますか?
あなたが無人島に行くとしたら何を持っていくか。
あなたたちの中から海外駐在員を1人選出して報告してください。
あなたは飲食店の店長です。お店を運営するうえで一番大事なものは何ですか?
あるべき面接のかたち
ある会社の新入社員で、会社に海外から訪問してくる人の旅行プランを考える
ある企業の新店舗について
ある国の国家予算配分について
ある雑誌をより多くの人にとってもらうにはどうしたらよいか
ある仕事に対してどのように対処したらよいかを話し合う。
ある人に関するストーリーがあって、その人にA、B、Cどの資産運用を提案したらよいか?
ある製品の売り上げ目標を達成するためのマーケティング戦略を立てる
いまどきの大学生について
オークションに思い出の品を出品すべきかどうか
オフィスを快適にするにはどうすればいいか
お客様に親しみやすい店舗作りをするためにはどうしたらよいか
キャッチコピーを考える
このメンバーでホームパーティーを開く。どんなパーティーにするか。事前にどのような準備が必要か。
この会社をよくするにはどんな商品があればいいか
ゴムボールと風船を使った遊びを考える
これからの企業に求めるもの
これからの地域金融機関における営業スタイルについて
これからの百貨店のあり方について
これからは本当に転職の時代なのか?
コンサルティングについて
こんな保険があるといい保険
コンビニエンスストアに出す新商品について
コンビニで売れる商品を考える。自社で作れるもの。
コンビニであれば便利な機能
サッカーのポジション決めゲーム
システムの提案、ゲームを考える、病院の待ち時間を減らすにはどうすればよいか
スローライフと企業活動について
その会社がテーマパークを作るとしたら、どんなものがよいか。
その企業で働く要件を漢字1文字で表せ。
その企業を色で表すと?
チームワークと個人のスキルの重要性について
テレビゲームの是非について
とある場所の都市開発について
どうすれば当社が就職人気ランキングNo.1になれるか。
ドキュメンタリー映画の企画、野球のポジション当て推理ゲーム等
どこの地域にどの商品を売り込むか(証券会社)
どこの土地に新しい店を出すか
どんな家に住みたいか
ネットに対して社会進出を促すためにはどう彼らを説得すべきか
のび太の代役
パチンコのおもしろい要素とおもしろくない要素
ビールの開発・販売戦略
ブランドとは何か?
ブロードバンドを生かした事業に参入する際に提供すべきサービスはどのようなものか
プロに必要な要素を2つ挙げる。
プロ野球の人気回復策
プロ野球やサッカー選手の海外流出は賛成か反対か
ベンチャーと大手の違い
ホームレスを減らす対策について
マンションの建設計画
もしあなたが恋愛コンサルタントなら
やって欲しい選考内容を考える
やる気のない部下がいたら、どうするか?
ゆとり教育について
よい習慣とは
よい人材を見つけるにはどうしたらいいか
ライバル店が近くにできたらどうするか?

## 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)

わが国の初代大統領を誰にするか。  
わが社に必要なスキルを3つ挙げよ  
異国の会社員の日本滞在プログラム  
一戸建てとマンションはどちらがいいか  
一緒に働く仲間に求める条件  
一人50万円の資金でベンチャー企業をつくる。  
宇宙で遭難した際に必要なものの優先順位を決めること。  
華について自由に考え発表  
会社の強みは何か、自分の夢を実現させるために会社をどう利用するか  
海を見たことない人に説明するにはどうすればいいか  
外国の客を日本に増やすには？  
外国人に日本食を紹介するなら何か？  
外国人労働者の受け入れに賛成？反対？  
学生と社会人の違いについて  
学生にとっての3種の神器とは？  
学歴は必要か否か  
楽しいオフィスの提案  
関西と関東の食文化の違いについて  
韓国における新規参入製品の決定  
企業の倫理感の維持について  
既存製品の代替案を討議する  
禁煙か分煙か  
緊急な仕事が重なったときの優先順位は？  
銀座に学生をターゲットとした店を出すにはどうすればよいか  
原子力発電所建設の是非  
個人商店、量販店、行政それぞれの立場から商店街の繁栄について考える  
好きな物は先に食べるか、後に食べるか  
今までに無い修学旅行の企画について  
仕事とプライベートは分けるべきか？  
子どもに喜ばれるファミリーレストランについて  
次に日本国内にテーマパークをつくるとしたら  
次の国民栄誉賞を誰にあげたいか  
自社でやりたいこと、やれること  
自社の説明会にきてもらえるようにするための戦略  
自然災害のためのITソリューションを提案せよ。  
自転車での日本縦断の旅にもっていく物を5つ選びなさい  
自分が社長だったらどう行動するか  
自分が提案した企画をどう進めていくか  
質で日本一の生命保険会社になるためには  
社員とアルバイトの違いについて  
社内バスケットボールチームのファンクラブ会員を増やすためにどうするべきか。  
車内広告を作ってください  
就職するなら会社で選ぶか仕事で選ぶか  
就職する企業に重視するもの・店長にするならこの中で誰か？  
住民基本情報システムの導入について  
出生率を上げるために自分たちが今日からできること  
勝ち残るために何をするか  
商品のマーケティング戦略について  
小学校に英語教育が導入されることについて  
少子化による、大学の人数割りをどうしたらいいか。  
少年犯罪を減らすには？  
条件を元に地図を作成し、課題を解決する。  
新しいことを始めるのと、既存のものを維持・発展していくことのどちらが難しいと思うか。  
新しいサークルの設立について  
新しいブランドメッセージを創る  
新しい研究所を設立するにあたり候補地とそこを選んだ理由について  
新しい大学を日本で作ってください  
新入社員の想像力の強化について  
人にモノを教える時にひとつようなモノを3つ挙げてください。  
人間の顔にもう一つパーツを増やすとしたら何か。  
人生で無駄なものは何か  
人生において、自分の中で「友人、お金、両親、恋人、仕事、趣味」の順位をつけるとしたら  
成長する企業の三つの条件について  
生まれ変わったら、男と女、どっちがいいか。  
接客と販売の違いについて  
地方の村の青年会の役員になったつもりで若者の流出を防ぐ方法を考えて下さい  
遅刻、欠席が多い社員の今後の対応について  
日本の米の需要を上げるためには？  
日本を代表するスポーツ選手を挙げる  
日本企業トップに外国人を置く是非  
波が浜にうち上げられる時の波の動きについて、仮説を立てて証明せよ。  
廃部寸前の部を盛り上げるには  
売れる歯ブラシを作る  
表参道で老人向けのイベントを企画してください。  
不法投棄の自転車はどうすればなくなるか

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
これまでの人生経験	あなたがこれまでに"WOW"と思った経験を述べよ
	あなたが今までの人生で逆境にたたされたのはどんなときか？
	あなたが自律的に物事を進めた経験について記述してください。
	あなたのこれまでの人生・経験をふまえて「本当」というキーワードを用いて記述してください。
	あなたの変革を教えてください
	あなたはおもしろいと言われたことがありますか？またそれは誰に言われましたか
	あなたが最近感動したことはなんですか
	これまでの人生の中で、誰かを感動させたという体験を教えてください
	これまで出会った人の中で、最も印象的な人について(600文字)
	チーム内でどのような役割を果たしたか
	学生生活を円グラフの分割で表現するとどうなるか
	今までに不安を解消をしたという経験を具体的に書いてください。
	私の 歴
	私のサービス体験
	自分がチーム内で最も発揮したこと
	自分が変わって良かったと思う点を述べよ。(2000字)
	自分の実力以上の事を成し遂げた経験
	人生における最も重要な決断について。またその時にどのように考え、行動したか。
	人生における挑戦と創造の歴史
	人生を報告してください(白紙の用紙に)
人生最大の	
日常生活において、あなた自身が、お客様として、最も感動した出来事を教えてください。	
自己PR	自分らしさを写真や絵を使って表現してください
	あなたについてお年寄りから子供にまでわかるように説明してください
	あなたのキャッチフレーズ
	あなたのモットーは何ですか
	あなたの人生の中で一番輝いている写真を添付しなさい
	あなたの人生を表現してください。
	あなたはレールをひく人ですか？走る人ですか？具体的な事例を挙げ説明してください。
	あなたをかたちづくる要素を5つあげろ
	あなたをコンビニの商品に例えろ
	あなたを漢字1文字で表すと何か
	あなた自身の取り扱い説明書を書いてください。
	あなた自身を表すエピソードを教えてください
	以下のスペースを自由に使い、あなたを表現してください。
	指定された言葉を使っての自己PR作成
	自分の格好良さを10点満点で何点ですか？その理由もお書きください。
自分の感性をビジネスにどのように活かせるかグラフやチャートを使って表現してください。	
自分の考える自分像と他人から言われる自分像	
自分の性格を最もあらわす実際にあったエピソードを記事にしてください。	
自分はグループの中でどういう役割か。	
将来のプラン	年後の自分
	40歳までの人生計画
	あなたのキャリアプランについて
	あなたの将来のキャリアビジョンを書きなさい。
	これからのあなたの人生設計をフローチャートで教えてください
	生きる目的は何ですか？
	当社における10年後のあなたの姿は？
入社1年後、3年後、5年後それぞれについてあなたの夢やビジョンを書いてください。	
ビジネス・企業	1年後に利益を出すためにどのように経営すればいいか
	これからのコミュニケーション文化をどう考えるか
	これからの業界がどうなっていくか
	こんなサービスがあったらいいなどと思うことを書いてください。
	その企業が競争力を高めるにはどうしたらいいか
	その企業で新しく行うべきサービスを提案してください。
	その業界の勝ち組はどこか。理由も述べよ。
将来の会社がどうなるべきか	
当社のキャッチフレーズを考えてください	
当社を四字熟語で示してください	
その他	「充実した孤独」を送っている10年後のあなたにメッセージを送るとすれば？
	あなたが考える新しいコミュニケーション分野とは何か、書きなさい。
	あなたの大事なものをオークションに出すなら、何を、どんな価値をつけて出すか。
	あなたは世界の中心で何を叫びたいですか
	あなたは世界ベスト 賞グランプリを受賞しました。状況とコメントを書いてください。
	オリジナルの四字熟語
	もし、お金と時間が無制限にあったらあなたはどうしますか？
	研究者と研究職の違いについて
	最近、微笑んだ経験を教えてください
	最近気になるニュースから自分なりの意見を書く
	社会で活躍するにあたって必要なことはなにか？
	世の中で一番改善すべきことは何ですか、
	生まれ変わったら何になりたいか
	大切にしている人生の指針
	宝くじが当たったら行きたい場所は？
放任主義と監視主義とどちらに賛成か	
北海道をテーマに自由に書きなさい	
未来の目標の為に今努力していること	

## 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
社員の話・社員とのコミュニケーション、雰囲気について	10	8	53	14
利用等)について	5	9	39	15
人事担当者の話、対応や人柄について	6	8	30	16
参加型・体感型セミナー(GD、グループワーク、仕事体験)に関して	13	5	24	16
社長、役員の話や質疑応答について	13	5	20	7
会社説明・業界説明の内容に関して	10	5	13	6
ビデオ・映像等について	1	4	4	2
その他	1	2	5	2
合計	59	46	188	78

### 社員の話・社員とのコミュニケーション、雰囲気について

実体験に基づいた話がメインで、自分も泣きそうなくらい良い話だった。と同時に普通の仕事の辛さなども隠さず話してくれた。(文系男子)

社員のパネルディスカッションで、入社2年から10年まで幅広い方が出てきて、非常に勉強になった。若手は若手なりの、ベテランはベテランの想いが聞けた。他社は1~2年の若手ばかり登場させ、ほとんど時間の無駄であった。(文系男子)

仕事の嫌なところや辛いことも説明してくれて親近感が沸いた。(文系男子)

理系出身者の商社での働きについて説明してくれた。(理系男子)

学生3人対行員2人でのセミナーに出席しました。個人部門の業務について非常に興味深い話を聞くことができました。(理系男子)

集団で30人近いOB・OGに対し、インタビューできた。(理系男子)

いろいろな人が出てきて話がとても面白かったし、実際仕事の体験談がたぐささん聞けたため。(文系女子)

100名の社員がきている。ブースを回る。新しい製品や技術を見られるコーナーもある。(文系女子)

各ブースに分かれて先輩社員から話を聞くという内容。それぞれ、非常にわかりやすく中身の濃いプレゼンをしていただいた。(文系女子)

社員の方の雰囲気が素敵だった。もともと第1,2志望だったが、憧れの気持ちが強くなった。(文系女子)

少人数規模の企業にもかかわらず、社員の半数が参加しての企業説明会だったので、新卒社員への期待の大きさを感じた。(文系女子)

とにかく「楽しませよう」という意気込みが伝わってきた。(理系女子)

色々な年齢の社員の人と話ができた。(理系女子)

社員の方二人と学生三人で雑談形式で質問ができました。(理系女子)

先輩のコメントを沢山聞くことが出来た。就職活動だけでなく、これからの人生について考えさせられた。(理系女子)

### セミナーの方法(職場・工業見学等)、会場の形式、環境(少人数・ブース利用等)について

長丁場でもパワーポイントを駆使したりして飽きさせなかった。また会社の強みの紹介などに工夫が見られた。(文系男子)

普段は入らないようなVIP席で、スライドをターフビジョンに映してのものだったのでスケールが大きかった。(理系男子)

研究職向けのセミナーで、各研究所の担当者が概要説明をしっかりとってくれた。その後の研究所見学も実際の雰囲気を見る上で役に立った。(理系男子)

自分の大学卒の社員の方のみで、懇談会。学生は30人前後、社員の方は5~6人で自由に懇談と言う形式。(文系女子)

内容は、一般的な企業全体の説明に加え、職種別の説明と質問会。大人数過ぎず、話も聞きやすく、雰囲気もよかった。(文系女子)

全体でのセミナーに加え、人事や商品開発、若手など個別的に小部屋に分かれてお話をうかがうことができた。(文系女子)

社長や各部署の社員の方から事業内容や職務内容について一通りの説明を受けた後、社内と工場内を実際に見学させてくれた。(文系女子)

カードが配られて、カードの写真の社員に話し掛けたら社内案内のパンフレットがもらえるという内容。(文系女子)

様々な部屋が用意されていて自分が聞きたいと思った部屋へ行ってお話を聞いたり、内定者さんとお話が出来た。(文系女子)

惹きつけ方にすごいものを感じました。音楽などを巧みに使っていてすごいインパクトでした。経営本心にも感銘いたしました。(文系女子)

説明会だったが、企業から一方的な説明はほとんどなく、20人前後の学生と数人の社員によるディスカッション形式で学生からの質問から企業が答えるという内容だった。学生からの質問や積極的な姿勢がなければ成り立たない説明会だった。(文系女子)

エントリーシートを提出した人だけの説明会だった。社内を回り、社員との懇談会も出来、イメージがよくなった。(理系女子)

製品の展示があったので事業内容がわかりやすかった。(理系女子)

大人数の社員が動員され、きっちりと組織化されて動いていたこと。(理系女子)

舞台仕掛けで司会者のリズムが良く面白かった。(理系女子)

### 人事担当者の話、対応や人柄について

人事から就職活動全般に関する親身なアドバイスがあった。(文系男子)

人事の方の話し方がうまく、集中して聴くことができた。おかげで事業内容などがよくわかり、大変参考になるセミナーだった。(文系男子)

会社のいいところだけではなく、悪いところもすべて話してくれたから。(理系男子)

面接など選考も兼ねていたが、時間が長くなったこともあり昼食が出た。そのときに意見交換できたりする環境を提供したりと学生のことをよく考えていてくれたのがよかった

説明参加後日、人事担当者からお礼のハガキが手書きで来た。(文系女子)

模造紙を使った説明で人事の方の人の良さもとても伝わってきました。(文系女子)

大雪の日だったので、学生への配慮としてタオルやお茶等が用意されていた。(文系女子)

人事の方の話し方に求心力があり、企業の魅力を強く感じられました。(理系女子)

個人の名前を覚えてくれたため。(理系女子)

とてもアットホームな社風がとてもよく伝わってきた。人事の方も会社の人間関係などで悩んだ話などをざっばらんにして下さった。表裏無く会社の事を説明して下さったところ

人数は多かったが、対応が丁寧で社員の教育がよくされていると感じた。参加している社員の数が多く、新卒採用に積極的な姿勢がうかがえた。(理系女子)

人事担当者に質問する際、学生に大学名を名乗らせないので、質問しやすく、またそのように学生の立場に立って考えてくれるので、会社の雰囲気も良いものなのだろうと想像

### 参加型・体感型セミナー(GD、グループワーク、仕事体験)に関して

適性検査フィードバックセミナー(文系男子)

最終面接官による模擬面接(文系男子)

セミナー内のビジネス体感ゲームというものですが、非常に手間がかかっている、社の採用活動に対する意気込みを感じました。(文系男子)

リピーター制度のセミナーで行くたびに会社の理解度が深まった。セミナー内容も興味深く、またグループワークを行うため、積極的に参加できた。(文系男子)

福利厚生の内容をクイズ形式で説明(理系男子)

商社仕事体感セミナーは非常に内容の濃いもので、グループが一体となって白熱した。非常に面白かった。(理系男子)

模擬面接をしてもらった。5分と短い時間だったが、フィードバックまでしてくれてとても役に立った。(文系女子)

グループ同士で見積もりの完成度を競い、最優秀のチームには商品が出た。(文系女子)

自分がどんな印象なのか、どんな職が向いているのかロールプレイ形式で自己分析できた。(理系女子)

### 社長、役員の話や質疑応答について

代表取締役社長が直接来てくれて、会社のアピールではなく、就職や人生について熱く話してくれた。(文系男子)

社長自らが良い会社の見分け方について講演した。おかげで今後の就職活動の指針になった。(文系男子)

説明会の段階で社長から既存事業の限界、現在の課題、これからの経営方針を熱く話して下さいました。是非この社長と一緒に働きたいと感じました。(理系男子)

CEOと社員が講演していました。帰りにCEOが学生全員に名刺をくださりました。(文系女子)

社長がパネルを交えて楽しく休日や仕事の説明してくれた点が印象に残りました。(文系女子)

社長がとてもユーモアがある方で、みんな笑っていた。会社の顔である社長があれだけ親しみがある、安心する。(理系女子)

### ビデオ・映像等について

映像と音を組み合わせた動画を見せられて、心が打ち震えた。(理系男子)

感動的なVTRをセミナーの最後に流していた。そこに音楽がマッチしていた。感動した。(理系男子)

## 悪い印象を受けたセミナーの内容

### 【文系】

金融の説明会場までの地図がなく、会場も息苦しい空気だった。  
社員とお話をさせていただく機会が設けられていたのですが、答えが中身の無いものであった。  
一方的な企業説明で、かつ時間がオーバーして退屈だった。  
人事が二時間、ずっと話してた。社員の生の声が聞けなかった  
「何でも質問してください」と言っておきながら、学生の質問に対する人事の方の受け答えが乱暴だったし、「それには答えられない」ということもあった。  
とにかく進行が悪い。セミナー開始前、受付の前に大量の受付待ちの学生がで、狭い階段で待たされている学生もいる。説明内容もくたくたで、眠気を抑えられないようなセミナーだった。  
最初から専門用語ばかり。しかも説明が早すぎて聞き取れなかった。  
セミナー中に担当者の携帯が鳴った  
説明会の内容は、社長の話なども聞くことができ、楽しかったのですが、受付に非常に時間がかかり、セミナー開始までかなり待たされた。受付の人数を増やすなど、もう少し効率よくやってほしかったです。  
質疑応答でまったく的を得ていない回答をされた上、心配り、思いやりが大事といいながら全く感じられない雰囲気の方がおられた。  
セミナーなのに面接で、こちらの事ばかり聞かれた。大勢の前で話さなければならなかった。人の話を聞いている時間があったくない。  
資料を自分たちで取って席に座するという形式で、出席はアンケートからだけだとするということもなかった。手際が悪かった。

文系なので余計に退屈だったのかもしれないが、医療機器の専門的な説明ばかりで何を言ってるかわからなかった。社員の話もやたら長い割に中身がなかった。内容が退屈だった

総合職向けのセミナー。はっきりと女の子はあまり取らないといていたため。

適当な印象を受けた。

あまりにも淡々と話すぎていて伝わってくるものがなかった。

会社の説明にも関わらず、役員の挨拶があり、無駄な時間があった。

15秒で自己PR(抜き打ち。これが一次選考)、会社案内、人事部長の話(早口すぎて何を言ってるのかよくわからなかった)

会社説明会なのに社員のプライベートばかり話して、内輪受けしてて腹が立った。

3月下旬に行われたセミナーで、一時間も業界に関する説明をされました。既に勉強済みであったので、今更ながらの説明は飽きてしまいました。おまけに、会社に関する説明や質疑応答は無く、「詳しくはHPで」との言葉にはびっくりしました。詳しい話を聞きにやってきたのに…  
段取りが悪く、ただならぬ説明会で本當につまらなかった。ブース形式で先輩に話を聞くところもあったが、ろくに話さないで質問を求めると、最低。さらに、選考には関係ないはずなのに一生懸命質問者の名前を書き込んでいて、態度に腹が立った。

午前中に会社説明会、午後一時面接がありました。説明会と面接の間に4時間ほど空きがあった事、説明会も大人数すぎて、モニターが最前列の人しか見えていない状態でした。

セミナー自体は悪くないが、社内の人が挨拶もなにもしないのがいやだった。セミナーでは会社の雰囲気も大切にしたいと思う。

特定職向けのセミナーで、業務内容説明はそれほど詳しいものではないように感じた。どちらかと言うと、会社に入ることの特典(海外旅行にたくさん行ける)がどの社員の方からも話されて、少し における仕事のやりがいも伝わってこなかった。

エントリーシート提出後に会社説明会を行う目的がわかりません

入場の際の社員さんの手際が非常に悪く、会場に入るだけでとても時間がかかった。また、セミナーの内容も一方的すぎて、全く魅力を感じないどころ選考を受けたくないと思えた。

会社の自慢話と要領の得ないセミナー展開にげんなりしていた参加者も多かった。終了時間も30分以上オーバーし、今後選考に通っていても進みたいと思わなかった。

明らかに上の立場から物を言っていて、いい気はしなかった

配られたレジュメの棒読みのような感じだった。あの説明ならばはっきり言って聴かなくてもレジュメを読めば分かると思った。

時間にかなりルーズだったところ、セミナー中も音楽を流しっぱなしで聴き取りにくかったところが、印象悪かったです。

社員のパネルディスカッションが最低でした。社会人として当たり前の、最低限の言葉遣いが出ておらず、聞いていてとても苛立ちを感じました。

豪華ではあったが、入社した際に担当する営業職についての仕事内容が全くわからなかった。ホームページとパンフレットの内容も同じだし、教育業界について語られただけでは業務内容がわからないし不安。

### 【理系】

若手社員の話が何も役に立たないような内容だった。こんな人でもこの会社に入れるのかと感じた。

大きいホールに200名程度集めて、ブースを分けて説明会や先輩社員さんのお話をしていたが、席が少なく、ずっと立ちっぱなしでブースは狭いし、つまらなかった。

会社の雰囲気がかく暗かった。選考が進んでいるがあの会社で働きたいとは思わない。

人事が疲れており、空元気だったから。また回りの学生のレベルも低かったようだから。

女性に対する態度が明らかに悪かった。

説明をしている人事の人が、とにかく話し下手。聞いているのが苦痛だった。更に選考を兼ねたもので、有無を言わず筆記を受けさせられた。

実際にシミュレーションを見せてくれたが、大学で既に取り組んでいる内容だったので、あまりそこを誇張して説明されても…。

商品のプレゼンにかかりの時間を割いていた。

淡々と進められ、エントリーシートの記入をする時間がほとんど与えられなかった。

会社説明が大雑把だった。質問を受けた社員の方の返答が的を得ていなかった。

仕事内容の話はそこそこ終わり、あとは就職活動中の学生のモチベーションを上げるような、説明会だった。

人事の人が思いついたことばかり話してて内容にまとまりがなくわかりにくかった。

人数が多すぎてあまり発言する機会などがなかった

人事が自分の就職活動観をひたすら話しているだけだった。採用に一切結びつかないにも関わらず出席しないと次に進めない。

説明会予約をしたにも関わらず、また開始15分前に開場に到着したにも関わらず、私を含め5人ほど席も資料も用意されていなかった。そのことに関して全くの断りもなかったことに対して、唖然として準備の足りなさや優しさも感じられなかったから。

会社の自慢話ばかりで、休憩時間にトイレに行くときまで監視されていた。

人事の方が気さくということで数年前から大変評判の良い企業ではあるが、私には、ただ甘いと感じなかった。実際、女性の受付の方の態度は、緊張感がなく、だらだらしていた感じだった。人柄が良い企業も、行き過ぎると、そういった悪い方向へ行ってしまうんだなと思った。

大まかな会社概要と社員の話。会場が狭いのに人数が多く、質疑応答などしにくい雰囲気だった。

会社の概要、採用に関することは良かったけれど、社長の話が30分以上あり、さらに話にまとまりがなく、よく分からなかった。

席がかなり後ろで、マイクの音調も悪くて聞き取ることができなかった。

大した説明もせず、HP見れば分かったと思います。みたいなことを繰り返していた。

2時間一方的に話をされ、正直疲れた。

配布物がなく、人事とついてきた社員とのやり取りがやらせっぽくて嫌だった

1次選考の日程がはじめから決められているのであれば、先に教えて欲しかった。

予定時間に終わらない上に、事業内容が聞けなかった。聞くには予定していた時間より長くはなくてはず、次に行くところに間に合わなかった。

プレゼンの文字が小さく見づらかった

# モニター学生の声(時系列)

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>インターンシップに参加したい!と思い、就職サイトへの登録は7月くらいには行っていた。けれど具体的に業界研究などをしてきたわけではないので、だんだんあせてきたというのが今の心境です。インターンシップでできた友達と話してみると大学の友達よりも何段階も早く進んでいて、何もしていない自分に対してよりいっそう不安が募ってきました。</p> <p>学業(大学の講義、課題)との両立も考えなければならず、最近就職活動のための時間が足りないと感じるようになりました。就職サイト様、企業様から郵便や電子メールなどで送っていただくもの、またインターネット上のウェブサイトには多くの有益な情報が載せられているのですが、十分に活用できていないのが現状です。また、「客観的な自分」が見えてきておらず、業界・仕事研究以前の自己分析が思うようにはかどらず、あせりを感じています。</p> <p>インターネットを通じてエントリーや資料の請求ができるようになったことは非常に便利だと思いますが、情報量が多すぎて整理するのが大変だと思います。本当に自分にとって必要な情報を的確に判断できる人が就職活動で勝利するのだと実感しています。</p>
理系男子	<p>やりたいこと、好きなこと、打ち込めることを「仕事」にしたいが、自分にとってそれが何なのか分からない。また、好きなことが収入につながるとも限らない。理想と現実のギャップ、重要視するバランスが難しい。しかし、こうして考えることで少しずつでも確実に満足する就職ができるかと考えている。</p> <p>春から就職活動を意識していたので、希望業界・職種が夏頃に決まり、効率よく準備しています。学業との両立は大変ですが絶対に悔いの残る就活はしたくないので、頑張るしかないと思っています。</p>
文系女子	<p>周囲の人たちを見渡すとほとんどの人が就職について深く考えておらず、私もその雰囲気になれそうになることがあるので、時間があるときは積極的に就職サイトや就職情報誌を見たり、セミナーに参加したりして、自分の気持ちを就職に向けさせるようにし、人に流れないよう気を付けています。</p> <p>一度社会で正社員として働き、視野を広げたい。ただ、自分のスキルとして何か身につけたいので、研修制度の整っているところに就職したいと考えている。同じ会社に長く勤めるということあまり重視していません。</p> <p>エントリーシートを書くことで、自己分析をしただけでは曖昧だった自分自身が少しははっきりしてきた気がする。このようなことをこれからの活動で繰り返していくことでさらにはっきりし、自身も成長することが出来るのかなと思った。それが就職するためだけではない、就職活動の意義ではないだろうか。不安でいっぱいだった就活が少し楽しめる気がしてきた。</p> <p>国立大学は私立大学と比べて就職のサポートがあまりないので、その点でなんとなくスタートから差がついているように思われる。就職活動を早く始めようとしても、何をすればよいのか情報がほとんどないことが困った。</p> <p>私は、地方の大学に通っていることもあり、首都圏の学生と競争するのが不安です。地元の企業は採用の波が首都圏より遅いと聞きました。地元で就職したいが、地元には有名な大企業が多々あり、それらは採用が早く首都圏の学生と競争することを考えると心配です。最近では、地元の中小企業の研究をしています。これから、東京、大阪、名古屋で企業説明会などがあるので、参加する予定です。(大学のガイダンスで首都圏の学生の動きをみて刺激を受けると地元の就職で有利と聞きました。)</p>
理系女子	<p>現在多くの企業がメッセージが送られてきているがすべてを見ている時間が無い。企業のホームページに業績、売り上げなどが明記されているところはそう多くない。業績、売り上げ、業界の動向を見て経営不振にならなそう企業に就職したいのでそういう情報を載せてほしい。授業の課題が多く就職活動に多くの時間を割けないのがつらい。</p> <p>三年の夏に参加したインターンシップで、「働く」ということへのモチベーションがとても上がりました。セミナーやワンデーインターンシップなどの就職活動と呼ばれるものでは、その時々で新たな発見があり、またモチベーションの高い友人も作ることで大変楽しいです。</p> <p>10月に入って、自宅PCのメールボックスに毎日沢山の就活メールが入ってくるようになった。いよいよ就活が始まるのだと改めて実感した。ところが大学では実験が多く、何時に終わるのかわからない日ばかりだ。ほとんどの就職イベントは平日で、参加できる可能性は低い。ましてや予約が必要なものは諦めるしかない。本格的に就活をはじめたいと思っているのだが、こんな所で遅れを取っているような気がしてならない。……不安だ。</p>

## 11月の心境

文系男子	<p>企業の説明会があちこちで開催されるようになり、一応行くべきかどうか、時間・金銭面で行くべきかどうか悩むことが多い時期です。ただ自分の知らない企業の情報・活動を知るようになり、仕事をすることが楽しみになってきました。</p> <p>そろそろ就職活動が始まり、既に数社を受けてみましたが、自分が今まで何をやってきたか、自分が今後何をやりたいのか、しっかりと伝えることが難しく、自分自身と向き合う時間の必要性を強く感じました。漠然と将来やってみたい仕事が見えてきて、それを如何に伝えていこうか、ということを考えていきたいと思っています。</p> <p>周りの友人が企業セミナーなどに参加したり、就職活動が動き出してきて気持ちだけが焦ってきています。しかし、周りが出ていることが本当に今の自分に必要なことなのだろうか、就職活動に決まった形はなく、就職するために自分がしなければならぬことを考え、社会に出る前に自分に足りないものを補う行動を実行することが大事な気がします。こういう考えとは裏腹に、やはり焦ってしまいますね。</p> <p>ニュースにも書かれていたが、就職活動は採用人数の面などで多少楽にはなると思う。しかし、自分の就職活動は楽になるかは疑問である。とにかくなるべく早く全てにおいて用意したいと考えつつも、他のことで忙しくて用意できないのが現状である。</p>
理系男子	<p>今月は合同企業説明会に2つ参加し、企業の人事担当の方と直接お話しする機会があり、疑問に思っていたことも少し解消されました。</p> <p>まだはじめたばかりでよく分かりませんが、沢山面接を受けて少しでも多くの内定を得たいと思っています。後はその中から自分にあった会社を探していくというような形でできればなあと思っています。</p> <p>現在もまだ希望職種など迷っている所が多く、就職活動らしい事をあまりしていない気がします…。就職活動に対してモチベーションが下がりがちなのでセミナー等に参加して意識を高めようと思っています。</p> <p>現在は誰でも知っているような大企業しか調べてないのでもう少し名は知れてないけど自分のやりたい仕事ができそうなところを探さなくてはいけないと思う。</p>
文系女子	<p>最近、情報を持っている人と持っていない人の差が激しくなっているような気がします。その中で、自分がどれだけ必要な情報を手に入れられるかというのが非常に重要になってきています。</p> <p>合同企業説明会に出席して、実際に働いている社会人の方のお話を聞きました。色々なブースを回った結果、コレだ!という業界や仕事は見つかりませんでした。これは私には合わない、違うな、と感じる業界は分かりました。それがはっきりしただけでも、とても良かったと思っています。これから開催される合同企業説明会を十分に利用して、就職活動を進めていきたいです。</p> <p>合同企業説明会は大変なので、授業を休んで行くべきなのかが迷います。学生としては授業を一番に考えたいですが、セミナーは就職活動において貴重なチャンスなので、判断が難しいです。休みの日に行くと一番いいのと思います。</p> <p>自分の行きたい企業に入れるかどうか本当に不安。もし、そこに落ちたときに自分は何をすればいいの。。。。。まだ、名前や知名度で企業を選んでいる自分がいる。でも、どうしてもそれは捨て切れそうにない。よい企業 = 大企業・有名企業でないことは頭の中ではわかっているが、やはり大手に目が言ってしまふ。もう少し、幅広い心と視野を持ちたいと思う。</p>
理系女子	<p>就職活動以外のことに追われていて、自己分析などのじっくり時間をかけてやりたいことができない状況です。交通費や就職関連の本などの出費もかさむためアルバイトはどうしても減らせないので、セミナーなどは増えていくばかりで金銭面がかなり厳しいです。</p> <p>希望の進路と適性が合っていない、悩んでいます。やりたいことは漠然とあるのですが、決められず、だんだんあせてきました。能動的に行動し、自分の進路について早く決定したいと思っています。</p> <p>今は志望業界や志望職種を絞らず、幅広く興味を持って様々な道に挑戦したいと思っています。今一つに絞ると、その業界・職種に就けない場合に困るのはもちろん、狭い視野からしか世の中を見ることができないからだと思います。そうならないために、この冬の間一人一業界研究や職種研究を進めたいと思います。</p> <p>就職希望だったけれど、研究室配属を目前に控え、自分の将来について考えだしたら、進学という選択肢に惹かれ始めている自分がいる。自分がどの道に進みたいのか、もっと掘り下げて考える必要があるかもしれないと思う。</p> <p>少しでも興味のある会社にエントリーするように先輩から言われているが、志望動機、自己PRがまとまらないのでなかなかエントリーできなくてあせっている。</p>



## 12月の心境

文系男子	<p>「即戦力」という言葉にもあらわれているように、企業が求める人材の要求水準が高まっている現在において、就職できるだけの能力が現在の自分あるかどうか不安を感じています。</p> <p>自分の納得できる活動をしたいが、情報ややるべきことが多くて大変です。しかし、自分の人生にとっても大切な時間になると思うし、自分のことをこれだけ考える機会もなかなかないと思うので、安易に妥協せずに自分を突き詰めていこうと思います。</p> <p>一人でやらなければならないことはわかっているにもかかわらず、誰かと一緒にやろうとしてしまう自分がいます。早く決めてほしいと思うけれど、ずっと決まらなかったらとすごく不安に思います。</p> <p>OB訪問を通じ、自分の姿勢の甘さに気づかされた。よって年明けに就職活動が本格化する前に、万全の準備をしなきゃならない。とりあえずは会社研究と自己分析を重点的に行うつもりです。</p>
理系男子	<p>まだ進学するか就職するかははっきり決めかねていて、どっちつかずな感じがする。</p> <p>とりあえず3月の大学内の希望調査の状況を見極めたいことには本格的に動けない。今は情報収集と興味の出た企業のエントリーを行うだけ。業界研究や職種研究をするにつれて本当にこの職種でいいのか？と思うようになってきた。また、志望する企業も数社ピックアップしたがインターネット上では詳しい仕事内容や社風がわからないので、これから実際に会社見学などをして自分の満足できる企業を探していきたい。</p> <p>エントリーした後連絡のない企業ってちょっと不誠実だと思う。落ちたなら落ちたと早く連絡してほしい。</p>
文系女子	<p>1月からたくさんの企業のセミナーがあるようだが、大学の試験・レポートの時期とかぶって厳しいスケジュールとなりそう。両立させるのがかなり大変。就職活動に重きを置かず、大学に重きを置くか悩む。</p> <p>早くに就活をはじめたため、疲れてしまい、12月は悩んだり立ち止まったりすることが多かった。今は悩むよりもまず進んでみようと思っている。不安は多いが自分に合った相思相愛の会社といつかめぐり合うはずだと思っている。</p> <p>平日の昼間など、授業がある時間帯にセミナーや説明会がある事が多く、授業との兼ね合いを考えると参加できない。企業は就職するための大学生活と思っているのだからと考えてしまう。自分の意欲以前のところで、大学と就活の両立に対して不安になってしまう。</p> <p>次第に具体的なことが見えてきたので楽になった部分もあれば、本当に自分に合った企業を見つけられるのか不安にもなる。周りの友人はあまり動き出していないようなので、そちらも気になっている。</p> <p>自己分析が不十分で、選考が徐々に始まっていることを考えると不安です。</p>
理系女子	<p>就職活動に加えて、今期の授業の課題、卒業研究に向けての準備などが重なって、窮屈な生活を送っています。つい就職活動関係のことが後回しになってしまうので、出遅れているのでは、と思うと不安になります。</p> <p>だんだんエントリーだけではなく、エントリーシートまで出さなくては行けなくなってきたので、慌ててしまっています。企業のホームページはこまめに見ておかなければいけなかったなと思いました。</p> <p>早く就職先が決まって欲しい。長引くと、どこでもいいから就職したいという気持ちになりそうで怖い。</p> <p>内定をいただき、なんとか就職活動を終了することができました。入社したいという気持ちをうまく伝えることができ、結果も伴い、本当に充実した就職活動でした。</p>

## 1月の心境

文系男子	<p>現在はOB訪問中心に就職活動をしていますが、仕事を楽しく語ってくれる人がいる会社に入りたいと思います。</p> <p>経団連の倫理憲章では、卒業年度に達していない学生の面接等を実施してはならないとしているが、私自身、面接を受けた企業もある。よい人材が欲しいという企業側の言い分も理解できるが、学業に差し障りができるので、企業側には自粛して欲しい。</p> <p>エントリーシートを出し始める時期になり、就職活動の現実感、厳しさを感じてきている。あくまでも自分を信じて楽しむスタンスを変えずにがんばっていこうと思う。</p> <p>だんだんと説明会や選考が近づくにつれて不安な気持ちが大きくなっています。そんなときにまわりの友達と情報交換をしたりして自信を失わないようにしています。ただ、志望企業ではなかったのに適正検査で落とされたときは自分の力不足を痛感し、かなり暗い気持ちになりました。</p> <p>自分のやりたいことが本当に何なのかが再び見えなくなってきている。だが、仕事を通じて成長したいという思いは変わらない。</p>
理系男子	<p>これから本格化する就職戦線について、本当に自分は希望する企業に行けるのか就職先が見つからず、いわゆるNEETと呼ばれる存在になってしまうのか、そんな心配が拭いきれませんが、自分なりに最善は尽くすつもりです。結果がどうであろうと。</p> <p>セミナーや合同説明会に参加して、理系はまだまだ多くの企業が学校推薦を重視しているように感じられた。表面上と内心が違っているように感じられ、企業をあまり信じられなくなった。しかし結局は自分自身が頑張らないといけないと思っている。</p> <p>地方の学生は時間面でも金銭面でも気軽にセミナーに参加できないからとってとても不利だ。これをどうにか解決する方法はないかと考える。</p> <p>徐々にエントリーシートも締め切りが多くなってきて、自己分析をつめていかなければならないと感じている。セミナーにも参加する機会が増えたが、ただ参加するだけでなく何か目的を持って参加することが必要だと感じた。</p> <p>企業のセミナーが東京・大阪中心のために、受けた企業でも「どうせ、駄目だろう」と金銭的に諦めてしまうことが多い。</p>
文系女子	<p>興味のない企業も受けるべきか迷っています。興味のある企業に受ければそれで万々歳なのですが、保険はかけておきたいし、けれどその保険で消耗するもの馬鹿らしいので…。</p> <p>志望業界が漠然とはありますが、少しずつ定まってきました。これから個別の会社説明会に参加しますが、志望業界の会社のものばかりに参加していいのかわ、他の業種の説明会にも参加した方がいいのか、悩んでいます。合同企業説明会に多く参加して様々な業界の話の聞いたつもりですが、やはりそれだけでは不十分な気がします。</p> <p>就職活動自体は、学生のときにしかできない経験もあり楽しんでやっています。しかし、説明会やセミナーに行って、ある程度の社風などは感じられるものの、どこまでが本当の姿なのだろうか疑問に感じてしまいます。それを見分けられるように目を肥やしていきたいです。</p> <p>倫理憲章がどうのこうの言っているけど、結局は4月の負担が大きくなるだけだし、2月3月は精神的負担だけが大きい。迷惑なまじりだと思った。</p> <p>地元で働きたいので、地域限定の総合職か一般職を志望している。しかし、一つのことごとこつ取り組むのが好きなので、一般職をメインに活動する予定。合同企業説明会などに参加して様々な業種の話の聞いてみても、「ふーん」で終わってしまい、業種を絞りこめずに困っている。</p>
理系女子	<p>面接やGDがうまくいかず大変不安になっています。何がいけないのかしっかり考えて今後につなげていきたいです。</p> <p>就職活動が本格化するほど、倫理憲章がとて気になる。このせいで4月がどれだけ学校に行けず理系としては単位とかが気になる。せめて2月とかであれば、3月思いっきり就職活動に専念できるのに。</p> <p>エントリーシートは通過しても、筆記試験でうまく実力が発揮できない。今は、問題集を繰り返し解こうと思うが、他の人はどうしているか気になる。</p> <p>学部卒で研究職を希望しているので、研究職に就職できるのか心配です。大学院に進学すべきか少し迷っています。</p> <p>ほとんど進学するつもりですが、就職活動を経験するのも必要かなと思っています。今試験前なので、試験後からエントリーなどするつもりですが、周りとは比べて明らかに活動が遅いので不安です。</p>

## 2月の心境

文系男子	<p>ある一定の期間にエントリーシート提出期限が集中するため、じっくりと企業選びや企業研究ができていない気がします。</p> <p>エントリーした企業が多く、試験やエントリーシートに追われ、時間の使い方が難しい。また、説明会は予約制なので、パソコンから目を離すことができず、毎日拘束されている感じがする。</p> <p>現在は無難に就職活動をしているが、あと1ヶ月もすれば大学も始まるので、4月以降の就職活動のためにもはっきりとした就職観が必要だと思ふ。そしてその就職観はだんだん固まりつつある状況です。</p> <p>行きたいと思っていた企業のセミナーに行ってみると、そこまで良い企業ではなく、行く気を無くしてしまうことがある。他に志望企業も無いので、持ち駒が減ったように感じ、少々落ち込む。</p>
理系男子	<p>企業による説明会が本格化し、人事の人とお話をする機会も増えた最近、就職活動とは、大学入試のように筆記試験の順位で否否で決めるものでなく、会社と自分との縁も関係しているのではないかと感じるようになってきました。</p> <p>今ほど充実した就職活動を行うことが出来ていると思いますが大学の方のパソコンルームがこの時期にシステムメンテナンスを行っておりプリンターを持たない私や大学のパソコンを利用している友人たちにとってとても迷惑です。生徒の就活を全面的にバックアップするのが大学の義務だと思うのですがそのせいで不安を覚えたり使わなくていい気を使わなければならないということであらうしております。</p> <p>就職活動を始める前の準備の時は、物凄く不安だったが、実際に活動が始まって解消された。現在、最終選考まで進んでいる企業も出てきているので自分に自信が持てる様になっています。</p> <p>進学と就職、どちらにするか迷っている。興味のないと考えていた業種も、数多く説明会などに行くことによって自己分析、社会研究として、非常に自分の力になった、成長したと思ふ。</p> <p>内々定を得ても、あくまでも内々定なので安心しきれない。また、企業の合併などが激しいのであと1年の間に志望企業がなくなるには限らないという不安がある。</p>
文系女子	<p>私は2月に入って志望業界を変更したので、焦っています。ただ、それまでに志望していた業界をどうして志望していたのかが実ははっきりしておらず、思い込みで絞っていたことに気づけたのは良かったと思っています。会社説明会は東京、大阪で開かれることが多く、交通費がかかる、ということ最近になって実感しています。</p> <p>この時期にこんなことで悩んでいるのは遅いということはわかっていますが、まだ就職が進学かで迷っています。そのせいで就職活動にも学業にも力が入りきらなくて、「自分はいったい何をやっているんだろう」と毎日自問しています。</p> <p>この時期は多数のエントリーシートの提出と企業説明会が重なり、大変です。企業によってはエントリーシートの提出の猶予が一週間しかなかったりと、忙しい毎日を送っており、正直就職活動がそろそろ負担になってきました。</p> <p>考えるたびに志望する業界が変わっているような気がして、就活をすすめるほど自分が何をすればいいのかわからなくなってきています。一度冷静になって、よくよく考えようと思ふ。</p>
理系女子	<p>掲示板を見たり、集団面接などで知り合った学生と話していると、既に最終面接に進んだり内定を持っている学生がいて、本当に焦る。自分は筆記試験で落とされたりすることもあるので、就職できるか不安。</p> <p>少しずつ自己分析が進んできたものの逆に志望業種や志望職種を迷って決められなくなってきたため、現在非常に困っています。実際に働き出してから、自分に合う職種、業種が決められるような企業内の制度、社会的状況がもっと充実していたらいいのにと感じます。</p> <p>大手がひと段落し、今は第二段が始まった。私は、大手と言われる企業にはご縁がなかったが、就職は名前ではないと、だんだん分かる気がしてきた。やはり、本当にやりたい事をやりやすい職場でやった方が将来幸せに感じるのではないかと。就職はご縁と言うのがその言葉が身にしみる今日この頃だ。</p> <p>様々な企業の説明会に出席しているうちに世の中のことを知ることができていく気がする。ただ、多くの企業が仕事内容について明確に教えてくれないことは不思議に思ふ。</p>

## 3月の心境

文系男子	<p>いままさらながら、志望業界の選択を間違っていたことに気づきました。自己分析や業界研究、企業研究が足りなかったのかもしれません。一から違う業界を探そうか、それとも多少なりとも研究した今の業界で活動を続けていこうか、悩むところです。</p> <p>内々定を1社もらったが、4月下旬までに返事がほしいといわれ、大手企業の結果が出る前に返事ができるか少し不安である。</p> <p>エントリーシートやwebテストの結果が発表されだし、選考に残っている企業が絞られ始めた。正直焦りはあるが、慌てずにできることをすべてやっつけていこうと思ふ。</p> <p>志望していた企業の面接に、ことごとく落ちてしまったために、次に何をしたいのかわからない。フリーターになり、夢である海外に行って何かしたいという気持ちもあるが、行って何ができるのかもわからない。中途採用もあるからと少し楽観視しているが、これでいいのかわからない。本当に行きたい企業がない場合は、どうしたらいいのだろうか？</p>
理系男子	<p>内定を辞退することが、大変なことだと最近気づきました。就職活動を始めた当初は内定をいっぱいってやろうと思っていましたが、最近行きたい会社1社から内定をいただければいいと思っています。</p> <p>先日内々定をいただいたものの、返事に困っています。なぜかという、それ以上に志望度の高い企業の選考がまだ始まったばかりだからです。誓約書や教授推薦書を提出しなければならないため、自分自身の中での決心がつかせません。</p> <p>自らが選んだ道ではあっても地方大学は地理的(セミナー会場までの距離が遠い)にも、選考段階(知名度の低さや偏見)でも不利な状況にあると思ふ。</p> <p>今は就職先の企業を決める基準は転職のことを考えてスキルを磨けるかどうかで決めている</p>
文系女子	<p>フェアでない選考を行っている企業が多すぎると分かってきた。また、倫理憲章は学生にとっては不利になるのではないかと。結局就職活動の期間がのび、4月に選考が集中するだけなので。</p> <p>就職活動は、辛く苦しいことばかりだと思っていたが色々な人と知り合え、知らない駅に降りてみたりと、自分の世界が広がりに楽しいこともあると分かった。また選考にも慣れてきたせいか、無駄に緊張することがなくなり、自分主体の就活ができていくと感じる。</p> <p>最近、練りに練った志望動機を胸に面接に望むことよりも、疲れた～などと思ひながら面接に望むことが増えてきた。自分なりに反省。しかし、採用活動も1極集中状態なので就活生側としてはきつい。</p> <p>内定をすでもらっている友達の話聞いて焦ります。自分は自分だと言い聞かせて本命の企業は大企業が多いので4月に集中しているのだからと踏ん張って頑張りたと思います。</p>
理系女子	<p>十分考え納得した上で、内定承諾書を提出いたしましたが、一年後にも今の意志が変わらないか、少し不安です。</p> <p>周りが最終面接に進んでいる話を聞くと、全く進んでいない私は大変あせり、自分は社会に認められない人間だと思ってしまう。</p> <p>早く応募したほうが有利ということを実感した。初めて面接に通って、その後も何故か好調。しかし、仕事内容に完全に満足できず、正直とまどっている。学業がまったく進まず、長く就職活動を続けなければいけない現状がとても嫌になりつつある。</p> <p>本当に就職できるか心配になってきたのでとりあえず合格しそうな会社を受け内定をもらってしまった。そうしたら希望の職種がある会社も合格できるような気がしてきたので、とってつけた会社には悪いがまだ就職活動するつもり。</p> <p>希望職種や勤務地によって選考の進み具合が違うのはわかっているのですが、内々定をもらったと言ふような話を聞くとやはり焦ります。</p>

#### 4月の心境

文系男子	<p>一難去ってまた一難。「本当に自分はこの企業、職業でいいのか」、という問いに対して真剣に悩む日々だ。</p> <p>約6ヶ月の就職活動も佳境に入ってきて、いまだ満足のいく企業から内定が出ないことに対する焦りを感じるとともに、活動を行った事による自分の成長を実感しています。社会にでることにより成長ができるのだと思えて、前向きになれます。</p> <p>今は、民間企業を回らず、公務員試験を目指して勉強している。やはり、公務員試験と民間の両立はともしんどい。</p> <p>就職活動をすることで、以前より人間として大きく成長できたと思います。他の学生とのグループディスカッションや、セミナーで社員の方と話をすることで、いろいろなことを考えるようになりました。</p>
理系男子	<p>内定をいただくまでは「どこの企業に就職できるのか？」不安でした。内定をいただいた後は「この企業で本当にやっていけるのか？」不安です。人生の岐路に立つ今、進路が決まろうが決まるまいが、不安なのは変わらないということがよくわかりました。</p> <p>周りの友達で徐々に週活を終る人が出てきました。やりたい仕事ははっきりしているから焦らずに進めていきたいと思うんですが、1つも内定が出ない自分に焦りを感じる今日この頃です。</p> <p>高収入や安定した企業も魅力的だが、やはり自分がしたい事ができる、楽しめる仕事に就くことが大事。どんなに就職活動が長引いても、妥協はしないでいこうと考えています。</p> <p>自分がこれまでに生きてきた年月よりもはるかに長い年月のあいだ勤める企業を数ヶ月で決めるのは難しい。</p> <p>第一志望の会社の採用活動が、2月にあって、自分にとって最初の選考でしたが、内々定をもらったので、想像より遙かに楽しかった。</p>
文系女子	<p>内定を受けることにした会社に内定をもらってから、結局1ヶ月近く就活をしていました。ほかに気になる会社があったのは事実ですが、それよりも「就活を力いっぱいやった」という満足感がほしかったのだと気付きました。</p> <p>早めに始めたこと、数をかなり絞って受験したことが功を奏し、意外とスムーズに就職活動をすることができた。やりたいことが明確に決まっていたことが強みになったし、それが最も大切なことだということがよく分かった。</p> <p>自分は比較的多く企業を受けることなく第一志望から内定をもらいました。3年の6月くらいから筆記の準備や自己分析を始めたのと、有名な大企業ではなく、「知名度は高くないがその筋では一番」という企業、または中小企業にしぼっていたのがよかったのかと思う。</p> <p>就職活動を通じて、「待たされる辛さ」を感じました。特に、合否に関わらず連絡をするはずの企業から期限がきても音沙汰がないときは生き地獄です。</p>
理系女子	<p>研究室の指導教官に5月には結論を出してくれといわれました。このまま進学するにしても目的がないと今までと同じ道を歩んでしまいそうで不安です。学校の授業も始まり、あせっていますが、こういうときこそ落ち着いて活動をしようと思います。</p> <p>内定をかなりもらった。就職活動を始めた当初第一志望だった業界には全くご縁がなく、あまり考えていなかった業界で内定をもらうのは正直複雑な気分。実際その企業(業界)に興味を持ち、行きたくて選考を受け、幸いにもご縁があったわけだが、後になってこれでよかったのかと考えないだろうか。</p> <p>今年の就職活動は、昨年よりも楽、ということ聞いていたが、朝日新聞などで必ずしもそうではないと報じられていた。周りの友達も、まだまだ毎日説明会に足を運んでいるようだし、内定をもらっても、みんなの前で喜ぶことはできないようだ。</p> <p>自分のしたいことがわからない。学校で勉強してきたことにはとても興味があるが、どうしてもしたくないことがある。全然勉強してきたことと関係ないけど得意なこと、どっちにしたいかわからない。</p>

#### 5月の心境

文系男子	<p>今年は、採用人数を増やす企業が多かったようですが、だからと言って、就職活動が楽になったと言う実感はありませんでした。その上、文学部卒、文系院生に対する企業側の偏見は、噂どおり凄まじいものでした。</p> <p>就職活動がうまくいかず、内定がもらえるかどうか非常に不安です。私自身のパーソナリティーや過去の取組みは変わるものではないため、この先就職活動を続けても、うまくいかないのではないかと疑問を感じています。</p> <p>内定先企業の同期と関わる機会が増えてきたが、やはりこの会社を選択してよかったと思える刺激的な仲間と巡り合うことができた。これからも入社までに刺激し合いながら成長していきたい。</p> <p>就職活動というこれからの人生を大きく左右する選択を、全員がほぼ同じ時期に始め、同じ時期に終わっていくことがすごく不気味に感じる。就職活動の過程がほぼ決まっていて、その過程にのっとり活動を終わってしまわないといけないのはゆさがあった。もっと採用の時期が長いとより充実した活動ができると思う。</p> <p>憧れていた企業でも、採用過程で、不満に思う点が多く、見損なった企業も多々ありました。合格、不合格に関わらず、誠意ある態度でお返事してもらうのは当然です。不合格者に何も返事をしないという企業は、おかしい。4月以降でない面接をしてはいけないという制度には反対。そこまで、余裕はない。学生をなめている。</p>
理系男子	<p>もっと早くから情報収集をしていれば良かったと思います。そのため、私は今は後輩のためにインターン情報などを提供しています。就職活動で得たことは沢山ありますので、後輩は伝えることにはやりがいも感じています。</p> <p>大学院に進学することにしたので就職活動は一旦打ち切っているのですが、色々な企業を知ることができて満足しています。これからは再び訪れる就職活動に向け、自分に必要な情報を整理していこうと思います。</p> <p>第一希望の結果が遅いとそれまでの企業に推薦状など出せず、第一希望がダメだった場合の手のうちようがなく厳しい。もっと企業が提携して就職しやすい制度ができればいいと思う。</p>
文系女子	<p>自己分析の甘さにもっと早く気付くべきでした。第一志望を落ちてから痛感したので、もっと先を見据える活動をすべきだったと反省し、今は自分と向き合って格闘しています。志望動機や業界研究など、どんなことも自己分析から自然とできることなので、就職活動はいかに自分と向き合えるかにかかっていると思います。</p> <p>内定を買えたら気持ちも楽になって、それから自信も持てて、それが功を奏して複数内定につながったと思う。視野も広がったし、就活辛かったけどやって損はないと思える。</p> <p>内々定をもらっているが、その企業には申し訳ないが納得がいっていないので、続けている。しかし希望の企業の選考は遅くて、内々定先は一週間ごとに連絡しろと言われ、負担が出た。そしてその希望の企業から内定をもらえる確証はないので、さらに不安。</p> <p>始めた当初は「夢」を大切にしていたが、社会人となる日が近づき、内定を1つ獲得してしまうと、我に返ってしまった。その後は安定や勤務地に目が行くようになり、なかなか当初のモチベーションを維持していくこと、働くことを現実のものとして捉えることは難しいと感じています。</p>
理系女子	<p>第一希望の企業より内々定を頂き、満足して就職活動を終えることができました。活動を終えて、いかに自己分析を深くするかが一番大切だったと感じています。一度活動を休止し、毎日自分について深く考えたことが、結果につながったと思います。</p> <p>最近になってやっと面接のコツがなんとなく分かってきた。そして、企業研究の不十分さも実感した。五月は持ち駒がなくなり、周り内定先が決まり、精神的に辛く、就職活動を休止していた。しかし、このままでは何も変わらないと感じ、また再開している。</p> <p>もっと早いうちからさまざまな業界を見ていればよかった。自分の持つイメージから全く見もしなかった業界があったが今では第一志望の業界になっている。早いうちから絞り込みすぎずにいろいろな研究するべきだった。</p> <p>内定をいただいてから、振り返って本当に行きたかった企業が少なかったこと、第一志望を落ちたあとにももらった内定のところに決めたこと、自分の就職活動がフラフラしていたことに気づき、就職活動中より不安を感じています。</p>

## 2005年度・新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章

2004年10月19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、2005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・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、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. 情報の公開

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

## 掲載資料の調査概要

調査名	調査実施機関・団体	調査概要
労働力調査	総務省統計局	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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収集する。</li> </ul>
労働経済動向調査	厚生労働省 大臣官房統計情報部	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産、販売活動及びそれに伴う雇用、労働時間などの現状と今後の短期的見通しなどを把握する目的</li> <li>・日本標準産業分類(平成14年3月改訂)に属する事業所規模30人以上の全国の民営事業所5,408事業所を対象として、年4回実施(通信調査方式)</li> </ul>
就業構造基本調査	総務省	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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</li> <li>・約44万世帯の15歳以上の世帯員を対象とした。</li> <li>・調査員が調査世帯ごとに調査票を配布し及び収集・質問する。</li> </ul>
国勢調査	総務庁	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・5年ごとに実施し、2000年(平成12年)に行われた調査が17回目</li> </ul>
学校基本調査	文部科学省	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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が目的</li> <li>・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</li> <li>・調査対象/学校教育法に規定する学校、市町村教育委員会</li> <li>・調査実施時期/毎年5月1日現在</li> <li>・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</li> </ul>
2004年度・新卒者採用に関するアンケート	日本経済団体連合会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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 2087社</li> <li>・調査形式 ... 無記名式アンケート(業種・従業員数のみ記入)</li> <li>・実施時期 ... 2004年11月(正式内定日以降)</li> <li>・回答企業 ... 775社(回答率37.1%)</li> <li>  * 製造業47.1%、非製造業52.9%</li> <li>  * 従業員規模1000人以上56.2%、1000人未満43.8%</li> </ul>
2005年卒の内定状況調査	(株)毎日コミュニケーションズ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用充足度、採用満足感、活動の時期や手法、内定を出す際に重視する項目などの調査を目的に、毎年7月に実施。</li> <li>・調査票を新卒採用実績のある国内5,668社に郵送。Faxにて回収。</li> <li>・回答969件</li> </ul>
2006年卒者の企業採用予定調査	(株)毎日コミュニケーションズ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用予定数の増減、採用活動の時期や手法、用予算の増減などの傾向調査を目的に、毎年2月に実施。</li> <li>・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。</li> <li>・回答659件</li> </ul>
2006年卒新卒における理工系人材ニーズアンケート	(株)毎日コミュニケーションズ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理工系採用予定数の増減、採用方針、推薦と自由応募の割合などの理工系採用の傾向調査を目的として、2月に実施。</li> <li>・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。</li> <li>・回答401件</li> </ul>
2005年度大学生の就職意識調査	(株)毎日コミュニケーションズ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・回答9,220件</li> </ul>
2005MYCOMモニターアンケート	(株)毎日コミュニケーションズ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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04年10月より実施。</li> <li>・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。</li> <li>・調査対象:全国各大学より応募のあったモニター会員2,807名。(平均回答率44.2%)</li> </ul>