

# 大卒採用構造に関する調査レポート

—採用計画・実績、内定出しの状況を探る—

2012年4月

リクルートワークス研究所

**Works Institute**

## <目次>

### □Part I 新卒採用の活動状況について・・・P3～13

- 1 採用計画と採用実績の状況
- 2 採用基準に合う応募者の状況
- 3 採用内定出しの状況
- 4 採用内定出しの期間および開始・終了時期 ※詳細データはP21
- 5 採用実績数の月別推移

<参考>「大学キャリアセンターヒアリング調査」よりコメント①

### □Part II 「採用選考開始時期」が後ろ倒しになった場合の対応および影響について・・・P14～17

- 1 「内定を出し始める時期」の対応
- 2 「新卒採用できる人数」の影響
- 3 「内定辞退数」の影響

<参考>「大学キャリアセンターヒアリング調査」よりコメント②

#### 採用選考開始時期の「後ろ倒し」における採用の影響のシミュレーションについて

##### ○シミュレーション I

すべての企業が単純に「採用選考開始時期を4か月後ろ倒し」における採用にしたと仮定した場合

##### ○シミュレーション II

「採用選考開始時期の後ろ倒し」に関する調査結果をもとにシミュレーションした場合

本レポートは、「大卒新卒者採用の採用活動に関する調査」をもとに作成している。なお、補足として「大学キャリアセンターヒアリング調査」を活用している。

調査概要は、下記をご参照ください。

## <調査概要>

### 「大卒新卒者採用の採用活動に関する調査」

調査目的: 全国の民間企業を対象に、新卒採用の採用予定数や採用数などの採用動向を明らかにする

調査対象: 従業員規模5人以上の全国の民間企業10,014社

調査項目: 2011年3月卒業者の採用状況(予定と実績、内定出しの開始・終了時期など)、採用活動時期が後ろ倒しになった場合の対応・影響

調査期間: 2011年10月17日～11月18日

回収社数: 5,845社(回収率58.4%)

回収方法: 電話・FAXにて回収

調査協力: 株式会社電通マーケティングインサイト

### 「大学キャリアセンターヒアリング調査」

調査目的: 全国の民間企業を対象に、新卒採用の採用予定数や採用数などの採用動向を明らかにする

調査対象: 全国の18大学

調査項目: 2011年3月卒業者の採用状況(予定と実績)および採用活動時期が後ろ倒しになった場合の対応・影響

調査期間: 2011年12月～2012年2月

調査方法: 対面調査(一部書面)

調査協力: 株式会社リベルタス・コンサルティング

## ・「採用実績数」について

「学校基本調査」(文部科学省)の平成23年度(確定値)結果を使用した。

2011(平成23)年3月卒業者の就職者のうち、公務員および教員を除いた34.2万人を民間企業への就職者として算出し、民間企業の採用実績数とした。

文部科学省「学校基本調査」によると、2011年3月卒業者は62.7万人で、このうち就職者は39.4万人(卒業者に対する就職率は62.9%)である。就職者のうち、民間企業への就職者を推計すると、34.2万人となる。

この34.2万人を、2011年4月に民間企業へ入社した「企業側の入社者＝採用実績数」とおき、採用計画(予定)数を推計し、41.4万人とした。

採用計画(予定)数の推計は、「大卒新卒者採用の採用活動に関する調査」の回答結果をもとに行った。

《調査結果を見る際の注意点》

※%を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計が100%と一致しない場合がある

## 1 採用計画と採用実績の状況

## 採用計画と採用実績の状況について

2011年3月に大学および大学院(修士)を卒業した者を対象とした、企業側の採用計画と採用実績について見る。

まず、企業の採用計画数(=採用予定数)を、従業員規模別を含めて見ると(図表1)、全体では41.4万人で、1000人未満企業は32.1万人で全体の77.5%、1000人以上企業は9.3万人で22.5%であり、1000人未満企業が全体の8割近くを占めている。

次に、採用実績数(=採用数)を、従業員規模別を含めて見る。

採用実績数は、全体では34.2万人で、1000人未満企業は25.6万人で全体の74.9%、1000人以上企業は8.6万人で25.1%であり、1000人未満企業が全体の3/4を占めている。

また、採用計画数の41.4万人に対して、採用実績数は34.2万人で、実績数は計画数を7.2万人下回っていることがわかる(図表1「差(①-②)」)。

これを従業員規模別に見ると、1000人未満企業では、採用計画数は32.1万人、採用実績数は25.6万人と、計画数を6.5万人下回っており、1000人以上企業では、採用計画数は9.3万人、採用実績数は8.6万人と、0.7万人下回っている。

次に、採用計画数を100とした場合での採用実績数を見ると(図表2)、全体では、採用計画数に対して採用実績数は82.6である。

これを従業員規模別で見えていくと、1000人以上企業では92.5、1000人未満企業では79.8と、1000人未満企業の方が、計画通り採り切っていない状況がわかる。

従業員規模別を詳細に見ると、従業員規模が大きくなるにつれて、採用計画数に対する採用実績数の割合が高い傾向が見られる。言い換えれば、従業員規模が小さくなるにつれて、計画数通りに採り切れていない状況であるが、特に、従業員5~49人企業は、採用計画に対する採用実績の割合が63.2と、予定数よりも大きく下回っていることがわかる。

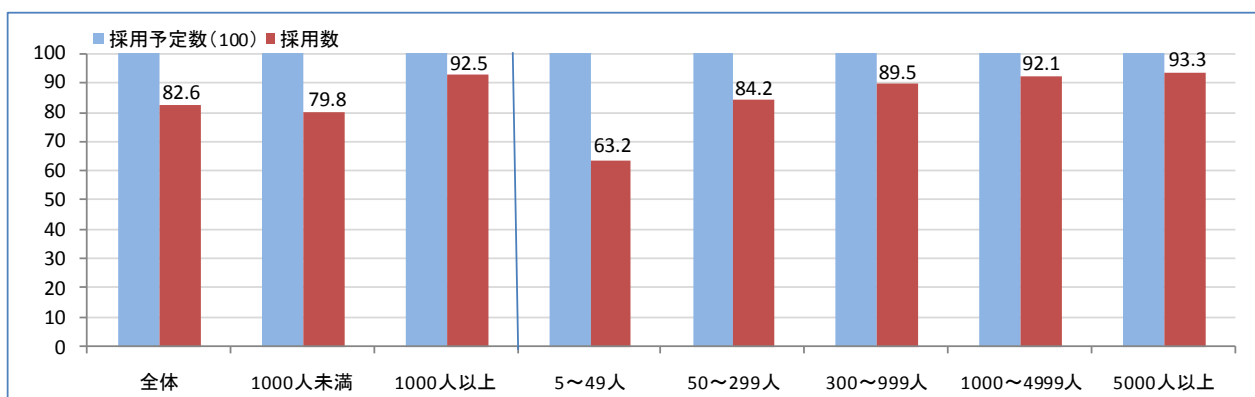
しかし、1000人以上企業においても、計画通りに採り切れていない状況がうかがえる。

## Part I 新卒採用の活動状況について

図表1 採用計画(予定)数および採用実績数

	①採用計画(予定)数		②採用実績数		差(①-②)
	人数	割合	人数	割合	
全体	414,000人	100.0%	342,000人	100.0%	72,000人
1000人未満	321,000人	77.5%	256,000人	74.9%	65,000人
1000人以上	93,000人	22.5%	86,000人	25.1%	7,000人
5~49人	87,000人	21.0%	55,000人	16.1%	32,000人
50~299人	158,000人	38.2%	133,000人	38.9%	25,000人
300~999人	76,000人	18.4%	68,000人	19.9%	8,000人
1000~4999人	63,000人	15.2%	58,000人	17.0%	5,000人
5000人以上	30,000人	7.2%	28,000人	8.2%	2,000人

図表2 採用計画(予定)数を100とした場合の採用実績数



## 2 採用基準に合う応募者の状況

### 採用基準に合う応募者の状況について

採用基準に合う応募者の状況(図表3)について、全体では、数の面でも十分に集まったと回答した企業は45.1%であるが、ほぼ同数の43.7%の企業が、採用基準に合う応募者はいたが、数は少なかったと回答している。

基準に合う応募者はいなかったと回答した企業は、11.2%である。

従業員規模別に見ると、比較的数の面でも十分に集まっているのは、1000人以上企業(66.2%)で、従業員規模が大きくなるほど、数の面でも十分に集まっている傾向が見られる。

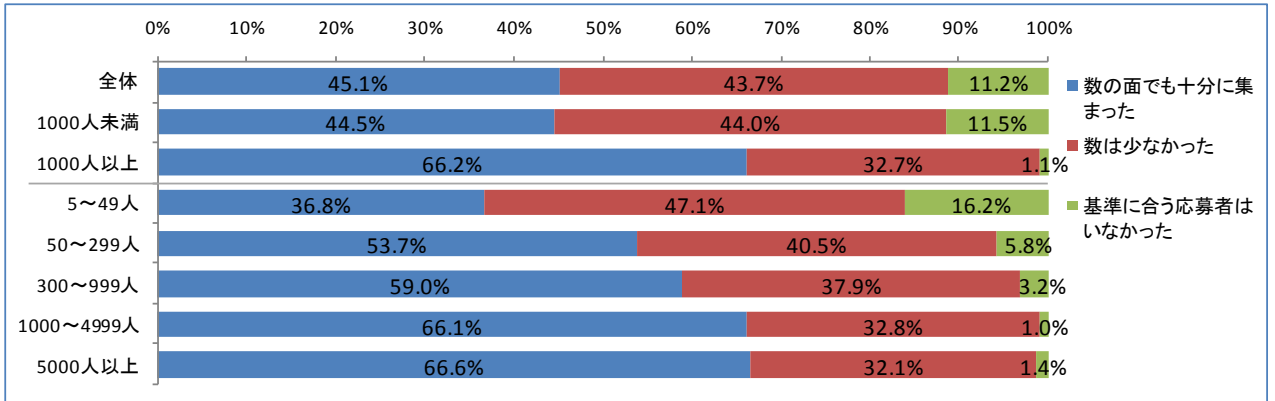
計画通り採用できた企業とできなかった企業(図表4)により、採用基準に合う応募者の状況を見ると、計画通り採用できた企業は、数の面でも十分に集まったと約6割が回答しているのに対して、計画通り採用できなかった企業は、数が少なかったと5割以上が回答している。また、基準に合う応募者はいなかったと3割近くが回答している。

計画通り採用できなかった事情(図表5)を見ると、採用の門戸は開けていたが、結果的に予定数に満たなかったと回答した企業は69.3%であり、従業員規模が大きい企業ほど、この割合が高い傾向が見られる。

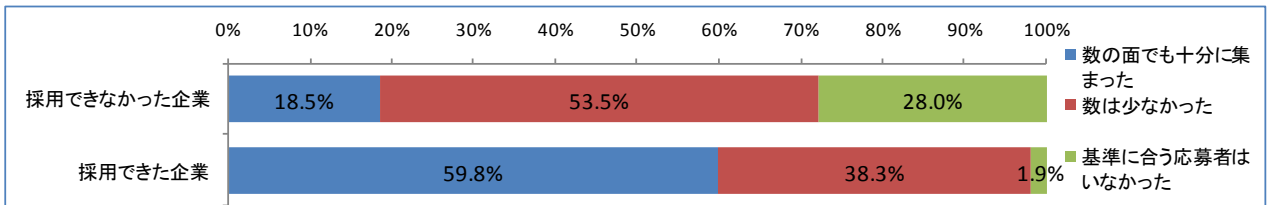
一方、採用をあきらめて途中で中止した企業は16.6%、中途採用などの他の手段で補った企業は、14.1%である。

## Part I 新卒採用の活動状況について

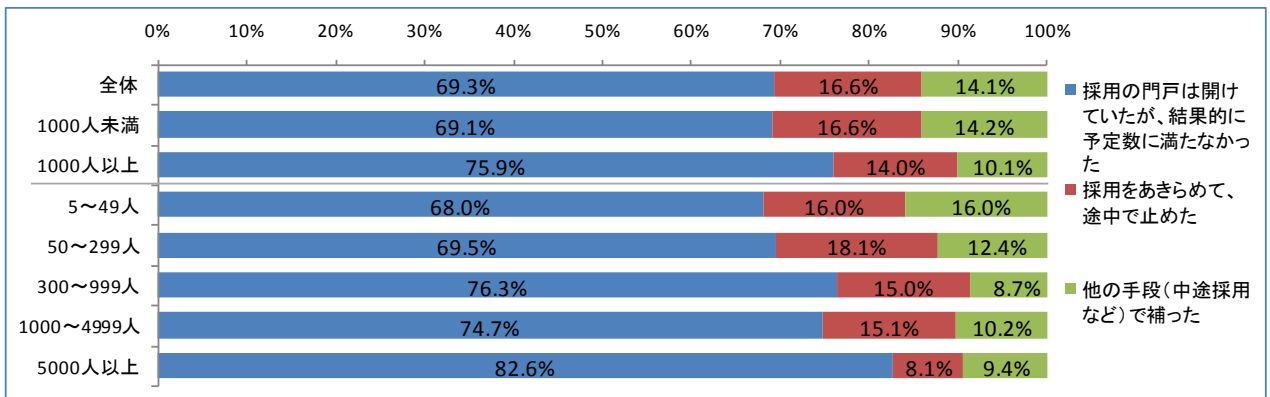
図表3 採用基準に合う応募者の状況



図表4 採用基準に合う応募者の状況\_予定通りに採用できた・できなかった企業別



図表5 採用予定通りに採用できなかった事情



## Part I 新卒採用の活動状況について

### 3 採用内定出しの状況

#### 採用内定出しの状況について

企業の内々定を含む採用内定を出した状況を見ると、全体では43.4万人で、採用計画数よりも2万人多く出している(図表6「差③-①」)。

従業員規模別に見ると、5～49人企業は、採用計画数より延べ内定総数は下回っているが、それ以外の規模では、計画数よりも多く内定を出している。

採用計画数を100とした場合で見ると(図表7)、延べの内定総数は全体では104.8で、従業員規模別で見ると、1000人以上企業は120.4と2割以上多く出しており、一方、1000人未満企業は100.3と、計画数とほぼ同じ数である。

従業員規模を詳細に見てみると、1000～4999人企業は122.2と多く出しているが、5～49人企業では78.2と、8割を下回っており、この規模の企業では、計画通りの内定を出すに足りる応募がないことが見てとれる。

#### 内定辞退の実態について

採用計画数よりも多くの内定が出されている状況が明らかとなったが、採用計画数に対して採用実績数は下回っている状況を踏まえると、内定辞退が相当数発生していることが考えられる。

内定辞退者の有無を企業に聞いたところ(図表8)、3社に1社の割合(33.2%)で、内定辞退者がいたと回答している。これを従業員規模別に見ると、1000人未満企業では31.8%であるが、1000人以上企業では79.7%で、このうち、5000人以上企業では、85.9%と、大半の企業で内定辞退者がいたことがわかる。

また、内定辞退者がいた企業のうち、採用活動が終了した後に内定辞退者がいたかどうか聞いたところ(図表9)、2社に1社の割合(46.7%)で、採用活動終了後に内定辞退者がいたことになる。

従業員規模別に見ると、5000人以上企業の72.4%を筆頭に、内定辞退者がいた約半数の企業において、採用終了後に内定辞退者がいたことが明らかとなった。

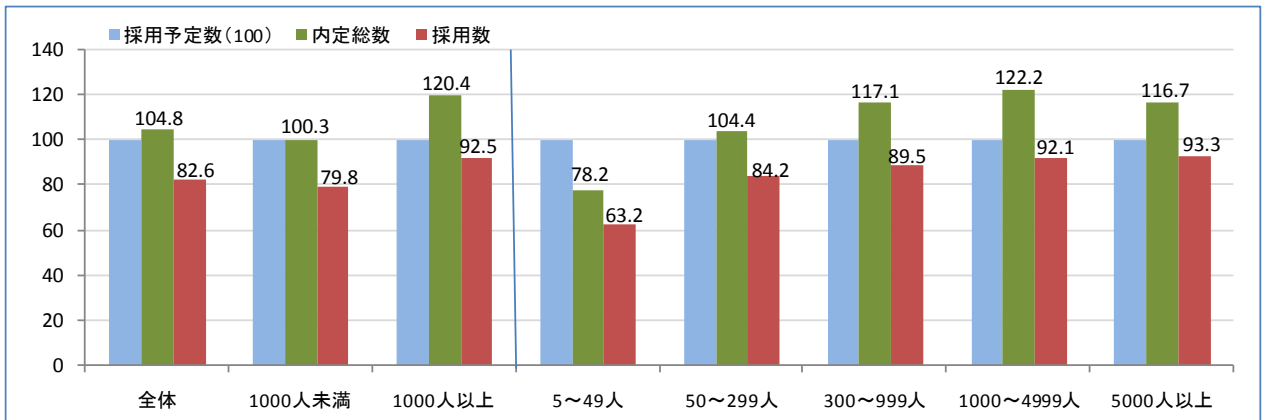
図表6 採用計画(予定)数および延べ内定総数

	①採用計画(予定)数		③延べ内定総数		差(③-①)
全体	414,000人	100.0%	434,000人	100.0%	20,000人
1000人未満	321,000人	77.5%	322,000人	74.2%	1,000人
1000人以上	93,000人	22.5%	112,000人	25.8%	19,000人
5～49人	87,000人	21.0%	68,000人	15.7%	-19,000人
50～299人	158,000人	38.2%	165,000人	38.0%	7,000人
300～999人	76,000人	18.4%	89,000人	20.5%	13,000人
1000～4999人	63,000人	15.2%	77,000人	17.7%	14,000人
5000人以上	30,000人	7.2%	35,000人	8.1%	5,000人

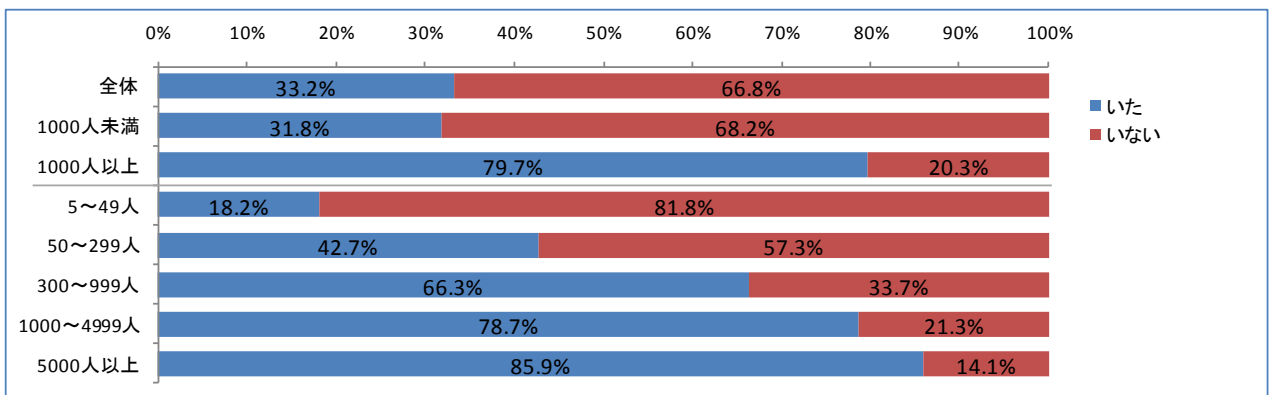


## Part I 新卒採用の活動状況について

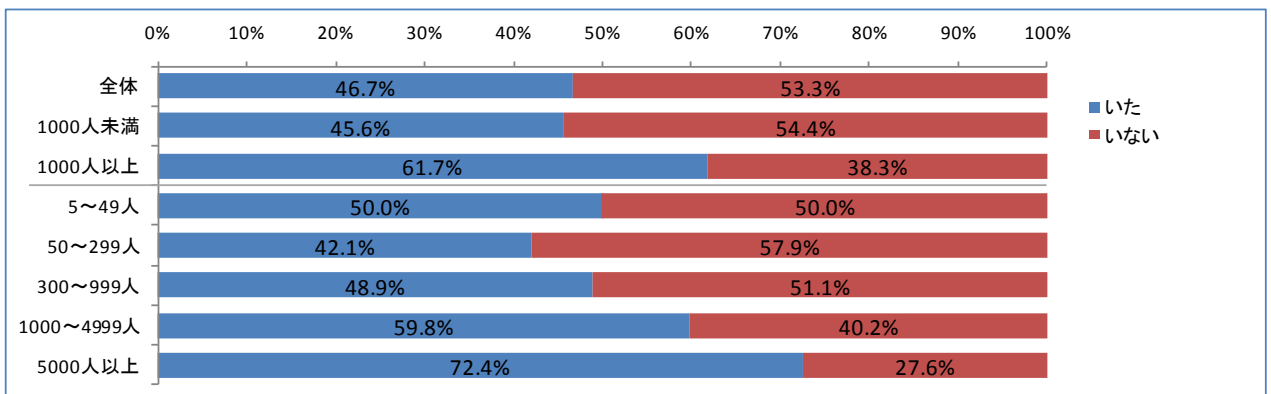
図表7 採用予定数を100とした場合の、内定総数および採用数



図表8 内定辞退者の有無



図表9 内定辞退者がいる企業のうち、採用活動終了後の辞退の有無



## 採用内定出しの期間および開始・終了時期

## 採用内定出しの期間および開始・終了時期について

内定出しの開始から終了までの期間を見ると(図表10)、全体では1か月未満が6割近くで、平均は1.47か月である。

従業員規模別に見ると、1000人未満企業のうち、5～49人企業は、1か月未満が7割強で、平均は0.72か月、50～299人企業は、1か月未満が5割弱で、平均は1.96か月、300～999人企業は、1か月未満が約3割であるが、5か月以上が2割強で、平均は2.80か月である。

一方、1000人以上企業のうち、1000～4999人企業は、5か月以上が3割近くで多く、平均は3.16か月、5000人以上企業は、5か月以上が約4割で最も多く、平均は4.05か月と他の従業員規模より長い傾向が見られる。

次に、内定を出し始める時期および終わる時期について見る。

内定を出し始める時期について、従業員規模別に見ると(図表11)、「1000～4999人」「5000人以上」の1000人以上企業は、2010年4月に集中している。一方、「50～299人」「300～999人」は、2010年4月から6月に集中しているが、「5～49人」では、2010年7月から11月の期間に内定出しが始まっている。

内定を出し終わる時期については、従業員規模別に見ると(図表13)、300人以上の企業では、5月から7月の間に終了している企業が多く、300人未満の企業では、10月から11月に終了している企業が多い。

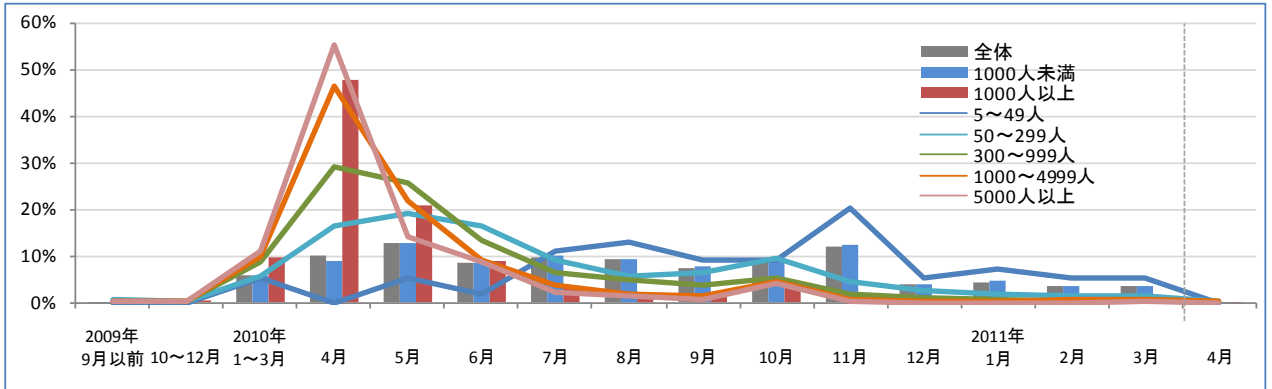
図表10 内定出しの開始から終了までの平均期間

	1か月未満	1か月	2か月	3か月	4か月	5か月以上	100.0%	平均
全体	57.9%	10.4%	8.7%	5.4%	6.3%	11.2%	100.0%	1.47か月
1000人未満	59.1%	10.4%	8.4%	5.2%	6.2%	10.7%	100.0%	1.41か月
1000人以上	17.9%	12.1%	17.2%	13.3%	10.9%	28.7%	100.0%	3.29か月
5～49人	74.0%	10.0%	6.0%	2.0%	4.0%	4.0%	100.0%	0.72か月
50～299人	46.8%	10.9%	10.7%	7.2%	8.1%	16.3%	100.0%	1.96か月
300～999人	30.8%	10.1%	11.9%	14.4%	9.8%	23.0%	100.0%	2.80か月
1000～4999人	18.7%	12.3%	17.7%	13.2%	11.1%	27.0%	100.0%	3.16か月
5000人以上	12.8%	11.1%	13.9%	13.9%	9.2%	39.1%	100.0%	4.05か月

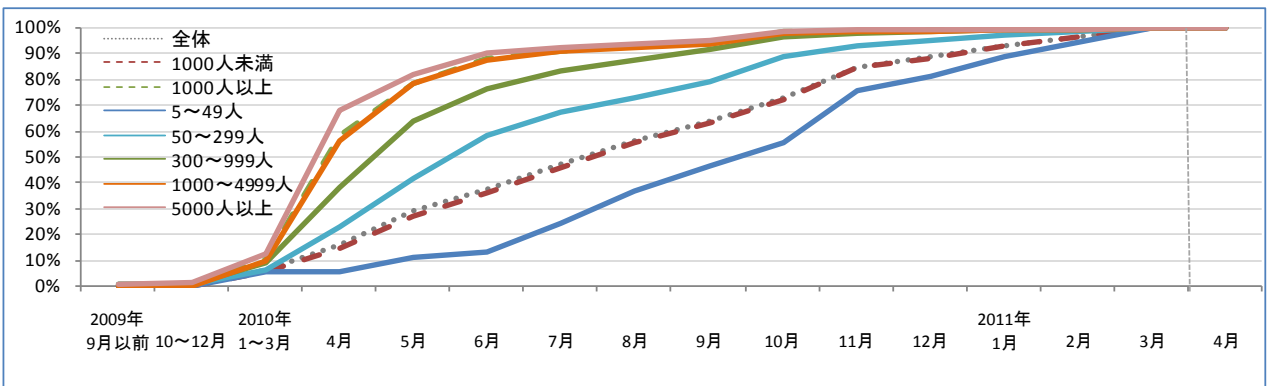
Part I 新卒採用の活動状況について

※下記の詳細データは、21ページ参照

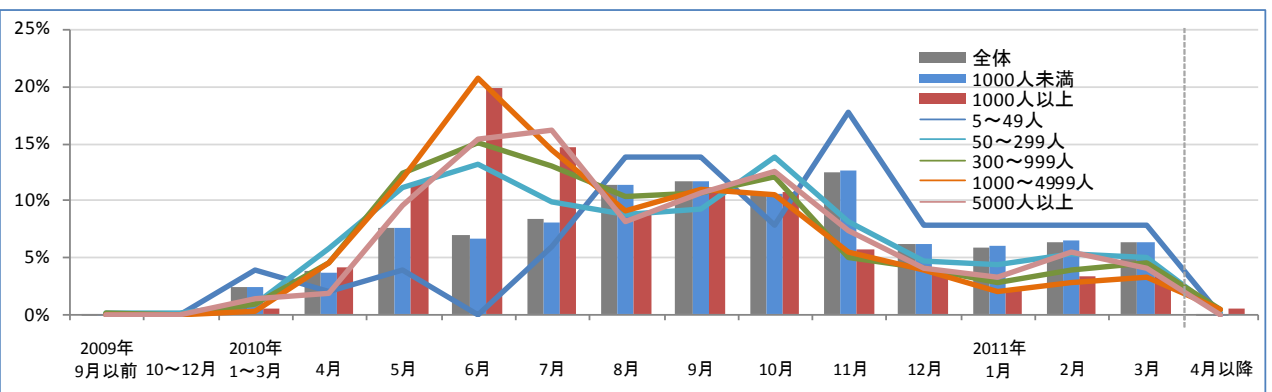
図表11 内定出しの開始時期



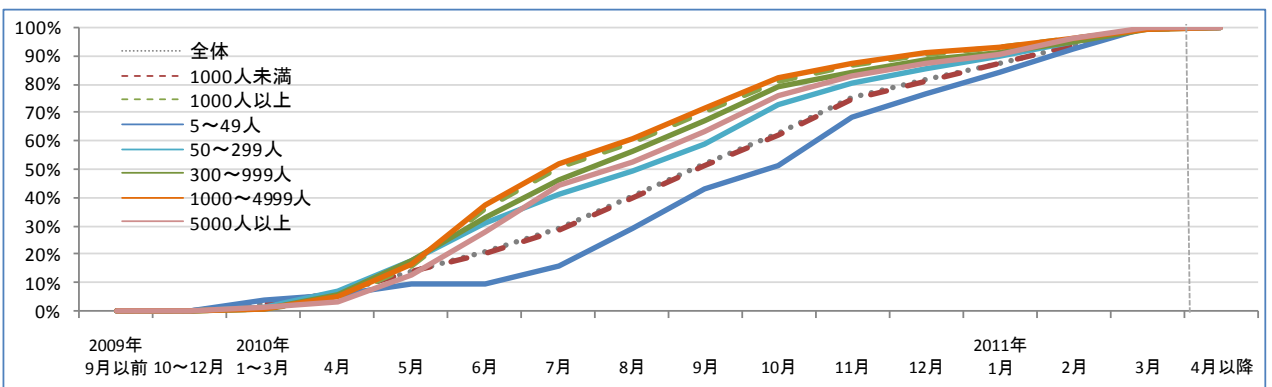
図表12 内定出しの開始時期\_累計



図表13 内定出しの終了時期



図表14 内定出しの終了時期\_累計



## 5 採用実績数の月別推移

### 採用実績数の月別推移について

採用実績数を月別に算出(\*)したところ、2010年4月から5月の期間で、採用が確定しており、次いで多いのが、2010年10月から11月の期間である。

従業員規模別に見ると、1000人以上企業では、4月から5月の期間で採用が多く確定している。

一方、1000人未満企業では、50～299人企業、300～999人企業では、4月から6月の期間で採用が多く確定しているが、5～49人企業は、2010年11月に多く出ている。

月別の累計にて見ると、従業員300人以上の企業では、2010年10月までに9割以上が出ているが、50～299人企業および5～49人企業では、9割を超えるのは12月以降となっている。

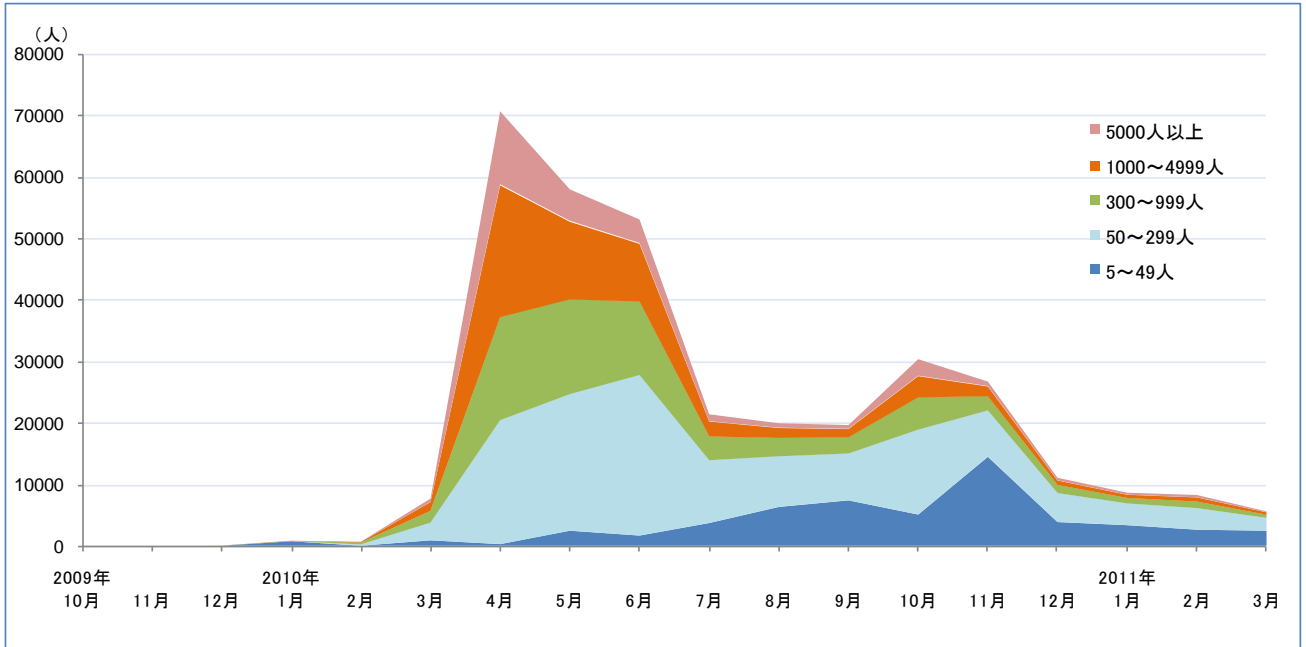
### \*採用実績数の月別推移の算出について

採用実績数の月別推移は、就職情報提供会社が調査している「内定率調査」や、文部科学省・厚生労働省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」を参考に、各社の採用実績数の採用期間内において月配分を行った。この月配分されたものを積み上げ、月別の採用実績数として算出した。

月別では、十の位で四捨五入し、100単位まで算出しているが、年間の実績数は、100の位で四捨五入し、1000単位で表記している。

Part I 新卒採用の活動状況について

図表15 採用実績数の月別推移



■ 月別の採用実績数

	2010年										2011年				計
	3月以前	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
全体	9,800	70,600	57,800	52,900	21,300	19,800	19,600	30,400	26,700	10,900	9,100	7,900	5,400	342,200	
1000人未満	7,600	37,300	40,100	39,700	17,800	17,500	17,700	24,200	24,400	9,800	7,800	7,200	5,000	256,100	
1000人以上	2,200	33,300	17,700	13,200	3,500	2,300	1,900	6,200	2,300	1,100	1,300	700	400	86,100	
5~49人	1,600	300	2,400	1,600	3,700	6,300	7,400	5,100	14,500	3,800	3,300	2,600	2,400	55,000	
50~299人	3,700	20,200	22,200	26,100	10,200	8,200	7,600	13,800	7,500	4,700	3,600	3,500	2,100	133,400	
300~999人	2,300	16,800	15,500	12,000	3,900	3,000	2,700	5,300	2,400	1,300	900	1,100	500	67,700	
1000~4999人	1,600	21,500	12,600	9,400	2,400	1,600	1,300	3,500	1,600	700	500	700	400	57,800	
5000人以上	600	11,800	5,100	3,800	1,100	700	600	2,700	700	400	800	0	0	28,300	

■ 月別の採用実績数の累計

	2010年										2011年			計
	3月以前	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
全体	9,800	80,400	138,200	191,100	212,400	232,200	251,800	282,200	308,900	319,800	328,900	336,800	342,200	342,000
1000人未満	7,600	44,900	85,000	124,700	142,500	160,000	177,700	201,900	226,300	236,100	243,900	251,100	256,100	256,000
1000人以上	2,200	35,500	53,200	66,400	69,900	72,200	74,100	80,300	82,600	83,700	85,000	85,700	86,100	86,000
5~49人	1,600	1,900	4,300	5,900	9,600	15,900	23,300	28,400	42,900	46,700	50,000	52,600	55,000	55,000
50~299人	3,700	23,900	46,100	72,200	82,400	90,600	98,200	112,000	119,500	124,200	127,800	131,300	133,400	133,000
300~999人	2,300	19,100	34,600	46,600	50,500	53,500	56,200	61,500	63,900	65,200	66,100	67,200	67,700	68,000
1000~4999人	1,600	23,100	35,700	45,100	47,500	49,100	50,400	53,900	55,500	56,200	56,700	57,400	57,800	58,000
5000人以上	600	12,400	17,500	21,300	22,400	23,100	23,700	26,400	27,100	27,500	28,300	28,300	28,300	28,000

□ 月別の採用実績数の累計\_割合

	2010年										2011年		
	3月以前	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
全体	2.9%	23.5%	40.4%	55.8%	62.1%	67.9%	73.6%	82.5%	90.3%	93.5%	96.1%	98.4%	100.0%
1000人未満	3.0%	17.5%	33.2%	48.7%	55.6%	62.5%	69.4%	78.8%	88.4%	92.2%	95.2%	98.0%	100.0%
1000人以上	2.6%	41.2%	61.8%	77.1%	81.2%	83.9%	86.1%	93.3%	95.9%	97.2%	98.7%	99.5%	100.0%
5~49人	2.9%	3.5%	7.8%	10.7%	17.5%	28.9%	42.4%	51.6%	78.0%	84.9%	90.9%	95.6%	100.0%
50~299人	2.8%	17.9%	34.6%	54.1%	61.8%	67.9%	73.6%	84.0%	89.6%	93.1%	95.8%	98.4%	100.0%
300~999人	3.4%	28.2%	51.1%	68.8%	74.6%	79.0%	83.0%	90.8%	94.4%	96.3%	97.6%	99.3%	100.0%
1000~4999人	2.8%	40.0%	61.8%	78.0%	82.2%	84.9%	87.2%	93.3%	96.0%	97.2%	98.1%	99.3%	100.0%
5000人以上	2.1%	43.8%	61.8%	75.3%	79.2%	81.6%	83.7%	93.3%	95.8%	97.2%	100.0%	100.0%	100.0%

## Part I 新卒採用の活動状況について

## ＜参考＞「大学キャリアセンターヒアリング調査」よりコメント①ー

就職活動に関する課題を大学キャリアセンターに聞いたところ、志望企業の見つけ方や、早期に就職をあきらめてしまう学生に対して、懸念することが聞かれた。

また、インターンシップを通して、就職意識を高められることを期待している声も聞かれた。

## ＜就職活動全般に関する大学キャリアセンターコメント＞

□産学連携ということからも、地元企業からのニーズがある。しかし、学生は大手や有名企業を志向する傾向があるのでなかなか目を向けられない実態があり、支援室としてどのように改善できるかが課題である。(地方国立大学)

□最近、就職を(早期に)あきらめてしまう学生が増えたように感じる。本学では、「卒業延期制度」というものがある。卒業の要件を満たしていても、最大1年間卒業を延期することができる。今年は特にこの制度を利用して就職を先延ばしにする傾向が見られた。

就職をあきらめてしまうことの要因としては、学生の「ストレス耐性」の低さがあげられる。最近の学生は怒られることや失敗することに対して免疫がない。就職試験等に落ちてしまうと大きなショックを受けてしまう。そのショックで就職をあきらめてしまうケースが見られる。(関西私立大学)

□大学生が勉強しない理由のひとつに、企業がそこを評価しないというのがある。大学での学業は評価しにくいと言えそうだが、少なくとも面接で聞くとか、エントリーシートの項目の一ついれるとかすることによって学生の動きは変わってくる。採用手法は大学生活に大きな影響を与えることを企業に考えほしいと思っている。(地方国立大学)

□「インターンシップ」と言われているものは、その実施内容は同一でも2種類に分けられる。「学生の教育を目的としたインターンシップ」、「企業の人材確保を目的としたインターンシップ」である。この2種のインターンシップが混同されているかもしれない。

海外では、「企業の人材確保を目的としたインターンシップ」がきちんと行われている。しかもこれは、企業が主導で行っている。このように企業主導で、明確に人材確保を目的として行われるのであれば、「企業の人材確保を目的としたインターンシップ」がより意味のあるものになると思う。(関西私立大学)

□内定が早期にとれるかどうか、という点については「身の丈」を認識し、入学時の希望と、卒業時(就職活動時)の自分の力とのギャップに気づいて、行動できる学生が早期に内定を決めている。(関東私立大学)

□大学の機能・役割は何かという点も含めて、日本のキャリア・システムをどうするかという“幹”の議論がなされるべきである。しかし、現状で、就職活動の解禁日をどうするかといった、どちらかといえば“枝”の議論ばかりである。

現在の日本の大学教育は、キャリア形成に役立つ実践性や実学性をより充実させる必要があるように思われる。例えば、授業の中でディベートやプレゼンテーションを行う機会を増やすなどの工夫が求められる。学生自身も、いわゆる社会人基礎力などの企業サイドの人材ニーズに合わせて、これまでの偏差値(筆記試験)重視の価値観を転換することが必要。就職がなかなか決まらない学生には、価値観の軌道修正ができていない人も含まれているように思う。(関東私立大学)

□学生が早い段階からインターンシップなどを通じて企業と接点を持つことは、良いことだと考える。学生の自分である勉学を修めることと、早期に企業との出会いを体験することは矛盾せず、両者を並行的に進めていくべき。企業現場を実体験する機会(インターンシップ)の提供も含め、仕事や就職について学生にきちんとした意識を持ってもらうよう教育することは、大学の重要な務めである。学生に、早くから、じっくり時間をかけて自身のキャリアについて考えるよう促すことが大切。(関東私立大学)

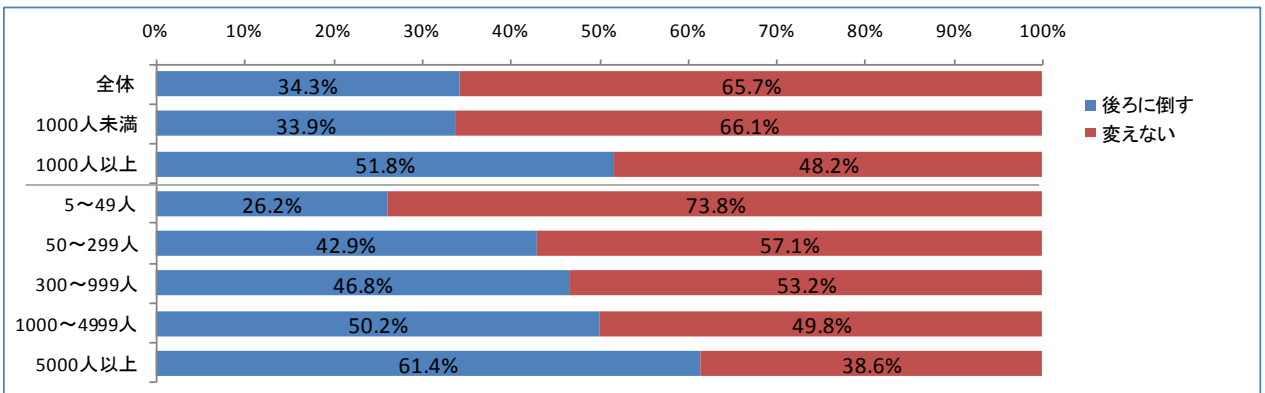
## 「内定を出し始める時期」の対応

## 「内定を出し始める時期」の対応について

「採用選考開始時期を8月に後ろ倒しにする」というガイドラインの変更が行われた場合の対応として、「時期を後ろに倒すか、現状と同じ時期に活動するか」については、34.3%の企業が時期を後ろに倒すと回答したが、65.7%の企業は、現状と同じ時期に実施すると回答した。

従業員規模別に見ると、従業員規模が大きくなるにつれ、後ろに倒すと回答した割合が高くなっている。

図表16 「内定を出し始める時期」の対応



近年の新卒採用に関しては、就職活動の長期化、学生の学業への影響などが指摘され、選考開始時期を遅らせるべきだ、との意見が各方面より出されている。

意見の一つである「採用選考開始時期を8月に後ろ倒しにする」というガイドラインの変更案に関して、仮にそうなった場合、「内定を出し始める時期」の対応や、「新卒採用できる人数」、「内定辞退数」の影響について質問した。

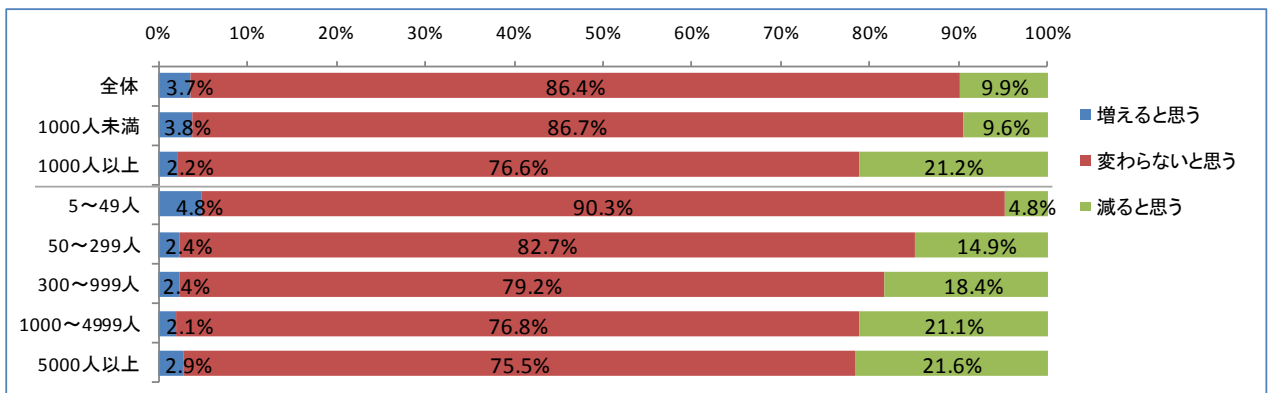
## 「新卒採用できる人数」の影響

## 「新卒採用できる人数」の影響について

「採用選考開始時期を8月に後ろ倒しにする」というガイドラインの変更が行われた場合、現状の採用実績と同様の採用数が確保できるかどうかを聞いたところ、全体では8割強が変わらないと思うと回答しているが、1割程度が減ると回答している。

従業員規模別に見ると、従業員数300人以上の企業では、採用実績数を下回ると回答する割合が2割前後であり、企業規模が大きくなるほど、採用実績数が減ると回答している。

図表17 「新卒採用できる人数」の影響



近年の新卒採用に関しては、就職活動の長期化、学生の学業への影響などが指摘され、選考開始時期を遅らせるべきだ、との意見が各方面より出されている。

意見の一つである「採用選考開始時期を8月に後ろ倒しにする」というガイドラインの変更案に関して、仮にそうなった場合、「内定を出し始める時期」の対応や、「新卒採用できる人数」、「内定辞退数」の影響について質問した。



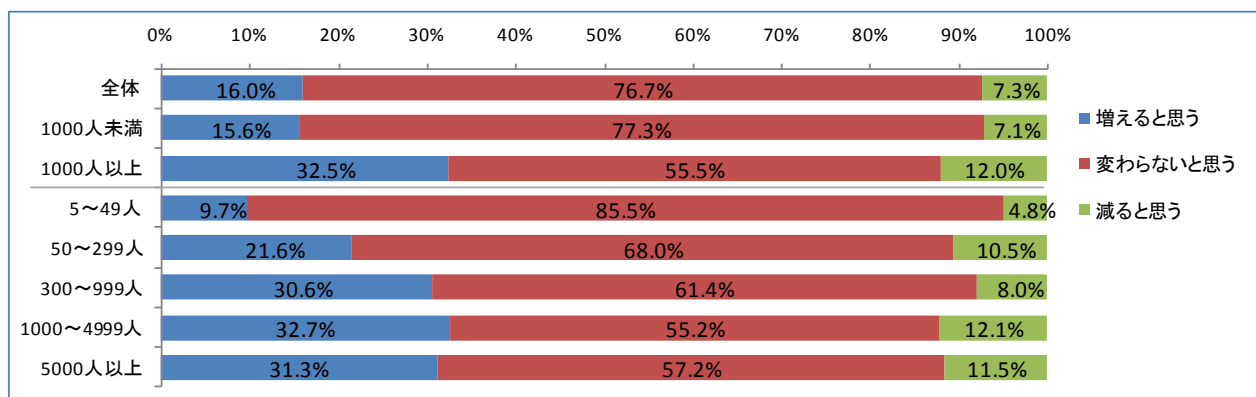
## 「内定辞退数」の影響

## 「内定辞退数」の影響について

「採用選考開始時期を8月に後ろ倒しにする」というガイドラインの変更が行われた場合、内定辞退数は変わらないと予想する企業は7割以上であるが、増えると予想する企業は16.0%で、一方、内定辞退が減ると回答した企業は、全体で7.3%である。

従業員規模別に見ると、従業員規模が大きくなるにつれ、増えると予想する企業が多い傾向が見られる。

図表18 「内定辞退数」の影響



近年の新卒採用に関しては、就職活動の長期化、学生の学業への影響などが指摘され、選考開始時期を遅らせるべきだ、との意見が各方面より出されている。

意見の一つである「採用選考開始時期を8月に後ろ倒しにする」というガイドラインの変更案に関して、仮にそうなった場合、「内定を出し始める時期」の対応や、「新卒採用できる人数」、「内定辞退数」の影響について質問した。

## Part II 「採用選考開始時期」が後ろ倒しになった場合の対応および影響について

## ＜参考＞「大学キャリアセンターヒアリング調査」よりコメント②ー

大学キャリアセンターにおいては、採用選考開始時期が8月になった場合、賛同を含めて下記の通り、多様な意見が聞かれた。主旨には賛同するものの、就職活動期間が短くなることで、卒業までに内定獲得できない学生が多く発生するのではないか、また、学業への影響について、卒業論文への影響を懸念する声も聞かれた。

## ＜採用選考開始時期が後ろ倒しになった場合の大学キャリアセンターコメント＞

- 選考開始時期が8月になることは、大学側としては望ましいことである。しかし就職活動の面では、活動が長引く学生にとって残りの期間が短くなることにより、プレッシャーがこれまで以上にかかる。そのプレッシャーに耐えられない学生は就職をあきらめてしまうケースが出るのが懸念される。結果として就職できない学生が増えると考えられる。(関西国立大学)
- 選考開始の時期が8月開始になることは望ましいことである。大学生として学業に専念してもらうことは重要である。ただし広報活動は2月ごろから開始し、春休みを就職活動に充てられることが理想である。一方、早期に決まる学生は良いが、長引く学生にとっては厳しい状況になることが想定される。そう考えると、6月ごろから開始できれば良いかもしれない。(関東私立大学)
- 採用時期が8月に後ろ倒しになることについては、詳細が見えてこない、キャリアセンターとしては対応の仕方も含めて何とも言えない。ただ、学生にとっては卒論の追い込み時期にあたってくるため、学生生活との兼ね合いでは問題。採用活動を後ろ倒しすることによって、学業をしっかりとさせる、というのであれば、8月より更に後ろに後ろ倒しする、という選択肢もあるのではないか。(地方国立大学)
- 選考開始の時期が8月開始になることによる就職への影響はとて大きいと思う。就職できない学生が増えるのが懸念される。筆記試験や面接が集中してしまうことも困る。今は、有名企業へのエントリー等なんとなく活動をはじめて、あまり上手いかわなくなってから後で気づいて、活動の仕方を見直し、内定をもらう。つまり修正する期間がある。後ろ倒しになると、その時間がなくなると同時に短期なので回れる企業数も限られてしまう。(関東私立大学)
- 選考開始の時期については、8月開始が望ましい。ちなみに、極論を言うと、卒業後に就職活動を行うのがベストではある。であれば、学生は大学生生活の4年間を充実させることができると思う。ただ、採用活動のスケジュールが遅くなると、就職活動の期間が短くなり、それを理由として就職・内定が間に合わない学生が多く発生してしまわないか懸念される。(関西私立大学)
- 都心と違って1社あたりにかかる時間は長い。よって年間通して平均的に内定者数が発生している傾向がある。活動期間が短くなることで、年度内に決まらない学生が増えると予想される。就職率も低下し、学生はあせりやミスマッチが増えるなど悪影響が大きいと思う。(地方私立大学)
- 中小企業の採用活動が秋以降も続き、学生の就職活動が年明けくらいまで長期化し、必然的に卒業論文(12月20日提出締切、1月末に口頭試問)にも影響が及ぶ。(関東私立大学)
- 採用選考時期が遅くなると、上位校は良いが、他は9月、10月でも決まらなくなる。その結果、卒論に影響が出てくるので、場合によっては卒論提出後の2月、3月まで就職先が決まらない学生が出てくるのでは。(地方国立大学)

## 採用選考開始時期の「後ろ倒し」における 採用の影響のシミュレーション

近年の新卒採用に関しては、就職活動の長期化、学生の学業への影響などが指摘され、選考開始時期を遅らせるべきだ、との意見が各方面より出されている。

意見の一つである「採用選考開始時期を8月に後ろ倒しにする」というガイドラインの変更案に関する結果、どのような状況となるかを分析した。

### 【シミュレーションⅠ】

すべての企業が単純に「採用選考開始時期を4か月後ろ倒し」にしたと仮定した場合

### 【シミュレーションⅡ】

「採用選考開始時期の後ろ倒し」に関する調査結果をもとにシミュレーションした場合

## Part II 「採用選考開始時期」が後ろ倒しになった場合の影響について

## 採用選考開始時期の「後ろ倒し」における採用の影響のシミュレーション

## シミュレーション I

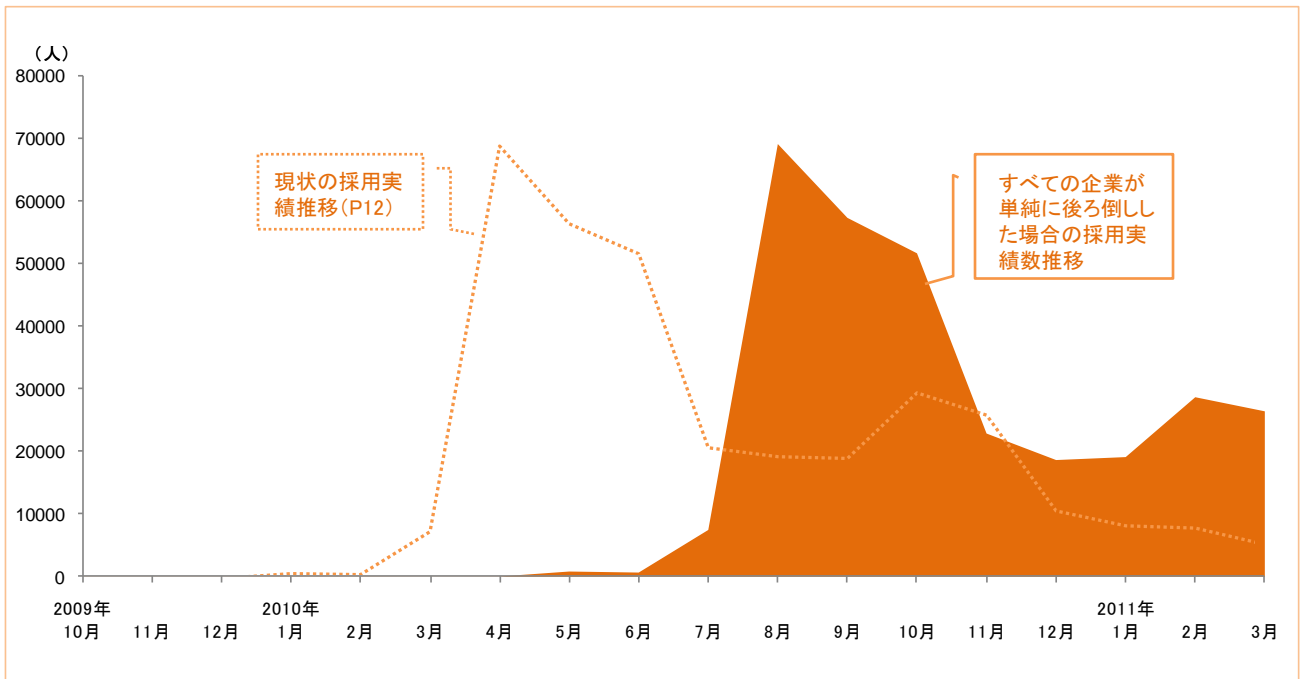
## すべての企業が単純に「採用選考開始時期を4か月後ろ倒し」にしたと仮定した場合

「採用選考開始時期を8月に後ろ倒しにする」というガイドラインの変更案に伴い、すべての企業が「採用選考開始時期を4か月後ろ倒し」にした場合、採用実績数は30.3万人と、34.2万人から最大3.9万人が減少する可能性があると推測される。

また、就職率(\*)に換算すると62.8%から6.2ポイント減少の56.6%と推測される。

\* 就職率は、2011年3月の卒業生62.7万人に対する就職者の割合

## ■すべての企業が単純に「採用選考開始時期を4か月後ろ倒し」にしたと仮定した場合の採用実績数



## Part II 「採用選考開始時期」が後ろ倒しになった場合の影響について

## 採用選考開始時期の「後ろ倒し」における採用の影響のシミュレーション

## シミュレーションII

## 「採用選考開始時期の後ろ倒し」に関する調査結果をもとにシミュレーションした場合

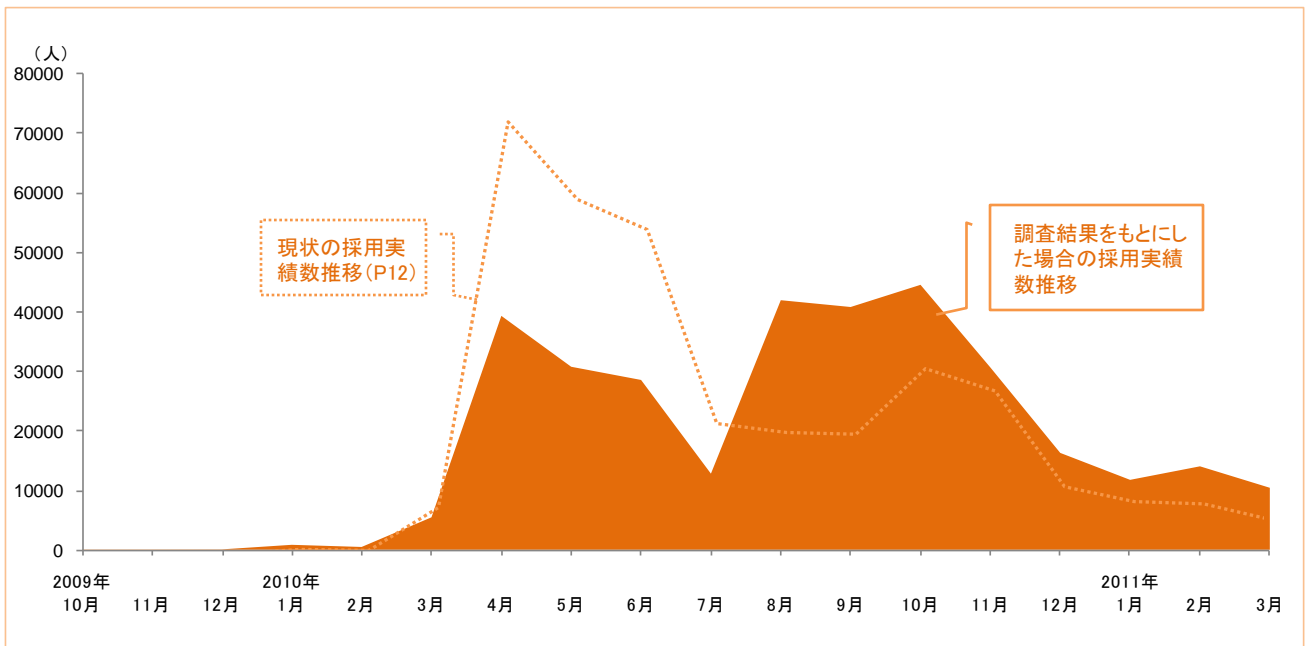
「採用選考開始時期を8月に後ろ倒しにする」というガイドラインの変更案に伴い、「時期を遅らせるか、現状と同じ時期に活動するか」を調査したところ、34.3%の企業が時期を遅らせると回答したが、65.7%の企業は現状と同じ時期に実施すると回答した(14ページ参照)。

この回答結果を踏まえて、企業の採用活動をシミュレーションすると、採用実績数は32.8万人と、34.2万人から1.4万人減少する可能性があると推測される。

また、就職率(\*)に換算すると60.6%と2.2ポイント減少すると推測される。

\*就職率は、2011年3月の卒業生62.7万人に対する就職者の割合

## ■「採用選考開始時期の後ろ倒し」に関する調査結果をもとにシミュレーションした場合の採用実績数



《10ページの詳細データ》

図表11 内定出しの開始時期

	2009年 9月以前	10~12 月	2010年 1~3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2011年 1月	2月	3月	4月
全体	0.2%	0.1%	5.9%	10.0%	12.8%	8.7%	9.7%	9.2%	7.4%	8.8%	12.1%	3.8%	4.5%	3.4%	3.3%	0.1%
1000人未満	0.2%	0.1%	5.8%	8.9%	12.6%	8.7%	9.9%	9.4%	7.6%	8.9%	12.5%	3.9%	4.6%	3.5%	3.4%	0.1%
1000人以上	0.2%	0.3%	9.8%	47.8%	20.7%	9.1%	3.3%	1.5%	1.1%	4.5%	0.5%	0.2%	0.2%	0.3%	0.4%	0.1%
5~49人	—	—	5.6%	—	5.6%	1.9%	11.1%	13.0%	9.3%	9.3%	20.4%	5.6%	7.4%	5.6%	5.6%	—
50~299人	0.4%	0.1%	5.5%	16.4%	19.2%	16.6%	9.1%	5.7%	6.3%	9.3%	4.4%	2.4%	1.8%	1.4%	1.3%	0.1%
300~999人	0.3%	0.1%	8.5%	29.0%	25.5%	13.1%	6.4%	4.8%	3.6%	5.0%	1.5%	0.9%	0.6%	0.2%	0.4%	0.2%
1000~4999人	0.1%	0.2%	9.6%	46.6%	21.8%	9.1%	3.5%	1.6%	1.1%	4.5%	0.5%	0.2%	0.2%	0.3%	0.4%	0.1%
5000人以上	0.5%	0.5%	11.1%	55.4%	14.1%	8.7%	2.2%	1.4%	0.8%	4.1%	0.5%	—	—	—	0.5%	—

図表12 内定出しの開始時期\_累計

	2009年 9月以前	10~12 月	2010年 1~3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2011年 1月	2月	3月	4月
全体	0.2%	0.2%	6.1%	16.2%	29.0%	37.7%	47.4%	56.6%	64.0%	72.8%	84.9%	88.8%	93.2%	96.6%	99.9%	100.0%
1000人未満	0.2%	0.2%	6.0%	14.9%	27.5%	36.2%	46.1%	55.5%	63.1%	72.0%	84.5%	88.4%	93.1%	96.5%	99.9%	100.0%
1000人以上	0.2%	0.4%	10.3%	58.1%	78.8%	87.9%	91.2%	92.8%	93.8%	98.3%	98.8%	99.0%	99.2%	99.5%	99.9%	100.0%
5~49人	—	—	5.6%	5.6%	11.1%	13.0%	24.1%	37.0%	46.3%	55.6%	75.9%	81.5%	88.9%	94.4%	100.0%	100.0%
50~299人	0.4%	0.5%	6.0%	22.3%	41.5%	58.1%	67.3%	73.0%	79.3%	88.6%	93.0%	95.4%	97.2%	98.6%	99.9%	100.0%
300~999人	0.3%	0.3%	8.8%	37.9%	63.4%	76.5%	82.9%	87.7%	91.3%	96.3%	97.8%	98.7%	99.3%	99.4%	99.8%	100.0%
1000~4999人	0.1%	0.3%	9.9%	56.5%	78.3%	87.5%	91.0%	92.5%	93.7%	98.2%	98.7%	98.9%	99.2%	99.5%	99.9%	100.0%
5000人以上	0.5%	1.1%	12.2%	67.7%	81.8%	90.5%	92.7%	94.0%	94.8%	98.9%	99.5%	99.5%	99.5%	99.5%	100.0%	100.0%

図表13 内定出しの終了時期

	2009年 9月以前	10~12 月	2010年 1~3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2011年 1月	2月	3月	4月以 降
全体	0.1%	0.1%	2.4%	3.7%	7.7%	7.0%	8.3%	11.3%	11.6%	10.6%	12.5%	6.1%	5.9%	6.4%	6.3%	0.1%
1000人未満	0.1%	0.1%	2.4%	3.7%	7.5%	6.6%	8.1%	11.4%	11.6%	10.6%	12.7%	6.2%	6.0%	6.5%	6.4%	0.1%
1000人以上	—	—	0.5%	4.2%	11.5%	19.9%	14.6%	8.9%	10.9%	10.8%	5.7%	3.9%	2.2%	3.3%	3.4%	0.4%
5~49人	—	—	3.9%	2.0%	3.9%	0.0%	5.9%	13.7%	13.7%	7.8%	17.6%	7.8%	7.8%	7.8%	7.8%	—
50~299人	0.1%	0.1%	0.9%	5.8%	11.0%	13.1%	9.9%	8.7%	9.2%	13.7%	8.1%	4.6%	4.4%	5.3%	5.0%	0.1%
300~999人	0.1%	—	0.9%	4.6%	12.5%	15.1%	13.1%	10.4%	10.6%	12.1%	5.1%	4.1%	2.8%	3.9%	4.5%	0.4%
1000~4999人	—	—	0.3%	4.5%	11.8%	20.6%	14.3%	9.0%	11.0%	10.4%	5.4%	3.8%	2.0%	2.9%	3.3%	0.5%
5000人以上	—	—	1.4%	1.9%	9.6%	15.3%	16.1%	8.2%	10.7%	12.6%	7.4%	4.1%	3.3%	5.5%	4.1%	—

図表14 内定出しの終了時期\_累計

	2009年 9月以前	10~12 月	2010年 1~3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2011年 1月	2月	3月	4月以 降
全体	0.1%	0.1%	2.5%	6.2%	13.9%	20.9%	29.2%	40.5%	52.1%	62.7%	75.2%	81.4%	87.2%	93.6%	99.9%	100.0%
1000人未満	0.1%	0.1%	2.5%	6.3%	13.8%	20.4%	28.5%	39.9%	51.6%	62.2%	74.9%	81.1%	87.1%	93.5%	99.9%	100.0%
1000人以上	—	—	0.5%	4.6%	16.1%	36.0%	50.5%	59.5%	70.4%	81.2%	86.9%	90.7%	92.9%	96.2%	99.6%	100.0%
5~49人	—	—	3.9%	5.9%	9.8%	9.8%	15.7%	29.4%	43.1%	51.0%	68.6%	76.5%	84.3%	92.2%	100.0%	100.0%
50~299人	0.1%	0.3%	1.2%	6.9%	18.0%	31.0%	40.9%	49.6%	58.8%	72.6%	80.6%	85.3%	89.6%	94.9%	99.9%	100.0%
300~999人	0.1%	0.1%	1.0%	5.5%	18.0%	33.1%	46.1%	56.5%	67.2%	79.3%	84.3%	88.4%	91.2%	95.1%	99.6%	100.0%
1000~4999人	—	—	0.3%	4.9%	16.7%	37.3%	51.6%	60.6%	71.6%	82.1%	87.5%	91.3%	93.3%	96.2%	99.5%	100.0%
5000人以上	—	—	1.4%	3.3%	12.8%	28.1%	44.3%	52.5%	63.1%	75.7%	83.1%	87.2%	90.4%	95.9%	100.0%	100.0%

**2012.04発行**

無断転載禁止

**リクルート ワークス研究所**

<問い合わせ先>

リクルート ワークス研究所 徳永英子

株式会社リクルート ワークス研究所

TEL 03-6835-9200

E-mail [works@r.recruit.co.jp](mailto:works@r.recruit.co.jp)

URL <http://www.works-i.com/>

〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2 グラントウキョウサウスタワー

# 大卒採用構造に関する調査レポート

—採用計画・実績、内定出しの状況を探る—

## リクルート ワークス研究所

株式会社リクルート ワークス研究所

TEL 03-6835-9200

E-mail [works@r.recruit.co.jp](mailto:works@r.recruit.co.jp)

URL <http://www.works-i.com/>

〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2 グラントウキョウサウスタワー