

就職白書2013 ～採用活動・就職活動編～

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：水谷 智之）のよりよい就職・採用の在り方を追究するための研究機関『就職みらい研究所』は、企業の新卒採用活動および学生の就職活動の実態を明らかにするため、2013年卒の新卒採用を行った企業と、就職活動を行った2013年卒の大学4年生・大学院2年生を対象に、調査を実施いたしました。

このたび調査結果がまとまりましたので、一部を抜粋してご報告申し上げます。

【2013年卒の新卒採用活動の総括】 <企業>

- 12月時点での2013年卒の採用数は「計画通り」が47.1%で、「計画より若干多い」の14.4%、「計画よりかなり多い」の0.8%と合わせて、62.3%の企業が計画していた採用数を充足しており、前年とほぼ同様の傾向である。未充足だった企業は36.1%で、前年より1.4ポイント減少した。
- 入社予定者に対する満足度は、「非常に満足」「どちらかという満足」の合計が69.2%を占め、「どちらかという不満」「非常に不満」の合計は11.5%であり、前年とほぼ同様の傾向である。

【2013年卒予定者の就職活動の総括】 <学生>

- 民間企業を対象に就職活動を行った学生のうち、12月時点で「民間企業」および「民間企業以外」に就職が確定している学生は、大学生が73.4%、大学院生が83.1%である。前年に比べ、大学生は7.8ポイント上がり、大学院生は5.8ポイント下がった。
- 就職先確定者の入社予定企業への満足度は、「非常に満足」「どちらかという満足」の合計が大学生は77.2%、大学院生は83.5%。

【2014年卒の新卒採用活動の展望】 <企業>

- 2013年卒と比較した2014年卒の採用基準は、「2013年卒並み」が76.1%でもっとも多く、次いで「厳しくなる」が17.0%。「緩くなる」が1.2%である。55.9%の企業が「採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない」と回答した。
- 2013年卒と比較した2014年卒の全体的な活動スケジュールの見通しは、時期については「同じ」(72.1%)がもっとも多く、前年より35.1ポイント増加した。期間についても「同じ」(62.3%)がもっとも多く、前年より28.3ポイント増加した。

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社リクルートキャリア コーポレートコミュニケーション室 社外広報宛

Mail: kouho@waku-2.com

【目次】

調査概要	2
I. 2013年卒の新卒採用活動の総括 <企業>	3~8
1) 採用活動の結果	3
2) 採用活動プロセス毎の実施状況	4
3) 採用活動スケジュール	5・6
4) 内定辞退の状況	7
5) 応募学生に対する企業の評価	7
6) 採用対象の多様化	8
II. 2013年卒の就職活動の総括 <学生>	9~14
1) 進路確定および就職活動の状況/入社予定企業への満足度	9
2) 就職活動プロセス毎の実施状況/就職活動中の情報収集	10
3) 就職活動プロセス毎の開始時期	11
4) 企業を選ぶときにもっとも重視した条件	12
5) 学生の自己評価	12
6) 就職活動に関する相談相手	13
7) 内定の取得および辞退の状況	14
III. 2014年卒の新卒採用活動の展望 <企業>	15
1) 採用基準の見通し	15
2) 全体的な活動スケジュールの見通し	15

【調査概要】

～今回調査：就職白書2013～

【企業調査】2013年卒（大学生・大学院生）の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握し、関係各位の参考に供する

調査方法：郵送法

調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業4,340社

調査期間：2012年12月3日～2013年1月21日

回収社数：1,082社（回収率24.9%）

【学生調査】2013年卒（大学生・大学院生）の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握し、関係各位の参考に供する

調査方法：WEBアンケート

—調査協力：株式会社クロス・マーケティング

調査対象：クロス・マーケティング社のモニターにスクリーニング調査を行い、民間企業を対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院2年生の男女2,433名を対象にした

調査期間：2013年1月8日～2013年1月15日

集計対象：1,645人[*]（回収率67.6%）

～前回調査：就職白書2012～

【企業調査】2012年卒（大学生・大学院生）の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握し、関係各位の参考に供する

調査方法：郵送法

調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業3,000社

調査期間：2011年12月14日～2012年1月31日

回収社数：776社（回収率25.9%）

【学生調査】2012年卒（大学生・大学院生）の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握し、関係各位の参考に供する

調査方法：WEBアンケート

—調査協力：株式会社クロス・マーケティング

調査対象：クロス・マーケティング社のモニターにスクリーニング調査を行い、民間企業を対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院2年生の男女2,464名を対象にした

調査期間：2012年1月4日～2012年1月10日

集計対象：1,441人[*]（回収率58.5%）

※大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体の構成比が実際の母集団に近づくよう、文部科学省「平成23年度学校基本調査」の数値を参照し、ウェイトバック集計を行った。大学生と大学院生を合わせた学生全体については、大学生と大学院生の構成比に関して、同様のウェイトバック集計を行ったため、大学生と大学院生の合計値が、学生全体の値と一致しない。また、今回調査との比較のため、前回調査も同一方法で再集計を行い、その結果を用いた。

《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
- 図表の一部で、今回調査と前回調査のポイント差をカッコ内に記載した 例：14.2%（▲6.7）の場合、前回調査より6.7ポイント減少
- 数表内で、全体値とクロス値、前回調査と今回調査の比較のため、下記の加工を行った

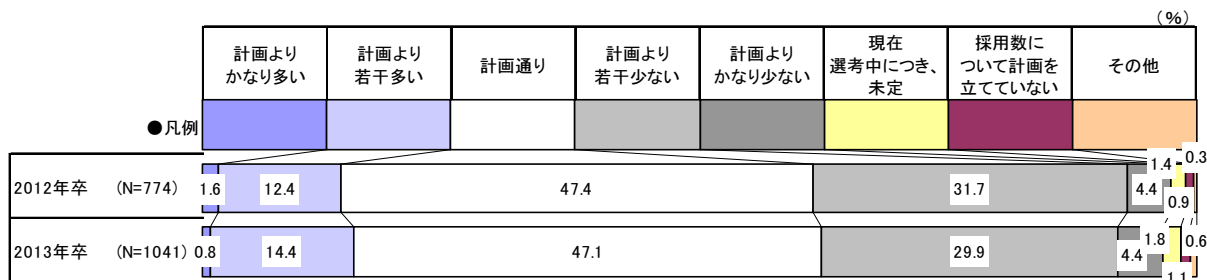
+5	: 全体値+5ポイント以上高い数値に白抜き青色網掛け
-5	: 全体値-5ポイント以上低い数値に桃色網掛け
±5	: 前回調査と比較して±5ポイント以上差がある数値は、太斜体文字

1) 採用活動の結果

12月時点での2013年卒の採用数は「計画通り」が47.1%で、「計画より若干多い」の14.4%、「計画よりかなり多い」の0.8%と合わせて、62.3%の企業が計画していた採用数を充足しており、前年とほぼ同様の傾向である。未充足だった企業は36.1%で、前年より1.4ポイント減少した。

採用数を充足した企業の割合を、従業員規模別に前年と比較すると、1000~4999人企業では6.9ポイント増加し、5000人以上企業では5.7ポイント減少した。

■2013年卒の採用数の計画に対する充足状況[12月時点] (全体/単一回答)



□従業員規模別にみた、2013年卒の採用数の計画に対する充足状況[12月時点]

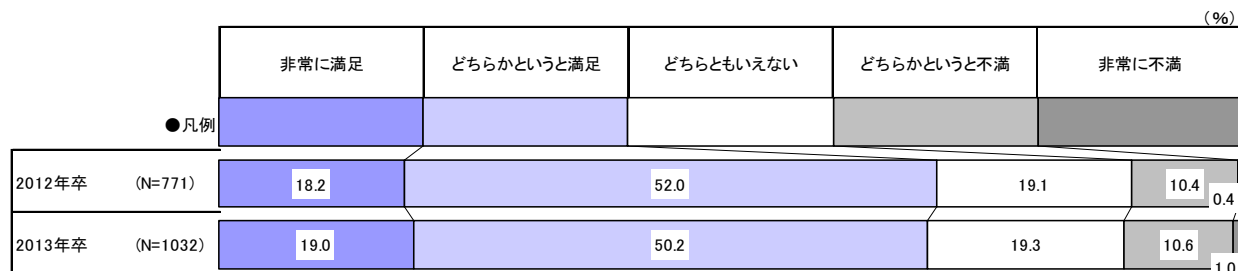
従業員規模別	総数 (N=今回調査/前回調査)	採用数充足・計			採用数未充足・計			現在選考中につき未定	採用数について計画を立てていない		その他
		採用数充足・計	計画よりかなり多い	計画より若干多い	計画通り	採用数未充足・計	計画より若干少ない		計画よりかなり少ない	採用数について計画を立てていない	
全体	(N=1041 / 774)	62.3 (0.9)	0.8 (▲0.8)	14.4 (2.0)	47.1 (▲0.3)	36.1 (▲1.4)	29.9 (▲1.8)	4.4 (0.0)	1.8 (0.4)	1.1 (0.2)	0.6 (0.3)
300人未満	(N=228 / 119)	64.9 (1.9)	0.4 (▲0.4)	15.8 (4.9)	48.7 (▲2.6)	30.3 (▲2.5)	25.0 (▲1.9)	3.1 (0.5)	2.2 (▲1.2)	2.6 (▲0.7)	2.2 (1.4)
300~999人	(N=380 / 310)	57.4 (▲1.7)	0.8 (▲1.5)	15.5 (3.6)	41.1 (▲3.8)	41.8 (1.8)	33.9 (▲0.2)	5.8 (0.6)	2.1 (1.5)	0.5 (▲0.4)	0.3 (0.3)
1000~4999人	(N=277 / 233)	65.7 (6.9)	1.1 (0.7)	14.1 (2.9)	50.5 (3.3)	34.3 (▲6.5)	28.9 (▲6.7)	4.3 (0.0)	1.1 (0.2)	— (0.0)	— (▲0.4)
5000人以上	(N=68 / 54)	64.7 (▲5.7)	— (▲3.7)	7.4 (▲1.9)	57.4 (▲0.1)	35.3 (5.7)	27.9 (7.6)	4.4 (0.7)	2.9 (▲2.6)	— (0.0)	— (0.0)

※データは無回答サンプルを除いて集計
 ※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

2013年卒の入社予定者への満足度は、「非常に満足」「どちらかという満足」の合計が69.2%となり、「どちらかという不満」「非常に不満」の合計は11.5%であり、前年とほぼ同様の傾向である。

従業員規模別では、5000人以上企業で「非常に満足」「どちらかという満足」の合計が79.1%で、全体より9.9ポイント高い。前年に比べ、5000人以上企業と300人未満企業で「非常に満足」が増加し、「どちらかという満足」が減少した。

■2013年卒の入社予定者への満足度(全体/単一回答)



□従業員規模別にみた、2013年卒の入社予定者への満足度

従業員規模別	総数 (N=今回調査/前回調査)	非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	満足・計	不満・計
		非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	満足・計	不満・計
全体	(N=1032 / 771)	19.0 (0.8)	50.2 (▲1.8)	19.3 (0.2)	10.6 (0.2)	1.0 (0.6)	69.2 (▲1.0)	11.5 (0.7)
300人未満	(N=224 / 118)	19.6 (8.6)	45.1 (▲10.0)	24.6 (1.7)	9.4 (▲0.8)	1.3 (0.5)	64.7 (▲1.4)	10.7 (▲0.3)
300~999人	(N=377 / 310)	18.3 (0.2)	52.5 (0.3)	16.7 (▲1.4)	11.4 (0.1)	1.1 (0.7)	70.8 (0.5)	12.5 (0.9)
1000~4999人	(N=277 / 231)	17.0 (▲1.6)	53.4 (2.8)	18.8 (▲0.3)	10.5 (▲0.8)	0.4 (▲0.1)	70.4 (1.1)	10.8 (▲0.9)
5000人以上	(N=67 / 54)	31.3 (5.4)	47.8 (▲5.9)	10.4 (▲4.4)	9.0 (3.4)	1.5 (1.5)	79.1 (▲0.5)	10.4 (4.9)

※データは無回答サンプルを除いて集計
 ※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

2) 採用活動プロセス毎の実施状況

採用活動プロセス毎の実施率をみると、「エントリー受け付け」95.3%、「説明会・セミナー」98.2%、「書類選考」89.0%、「適性検査・筆記試験」97.1%、「面接」99.9%、「内々定・内定出し」99.3%である。いずれのプロセスも、ほとんどの企業が実施している。

「適性検査・筆記試験」の実施率のみ前年を上回り、従業員規模が大きいほどその傾向が強い。

■採用活動プロセス毎の実施率(全体/それぞれ単一回答)

採用活動プロセス	実施率 (%)		従業員規模			
	全体 (N=1041)		300人未満 (N=227)	300~999人 (N=380)	1000~4999人 (N=278)	5000人以上 (N=68)
エントリー(採用情報・資料の請求)受け付け	95.3 (▲3.4)	88.5 (▲5.6)	95.3 (▲4.1)	99.3 (▲0.7)	100.0 (0.0)	
説明会・セミナー	98.2 (▲0.3)	94.7 (▲1.9)	98.7 (0.3)	100.0 (0.4)	100.0 (3.7)	
書類選考(エントリーシート、履歴書、作文等)	89.0 (▲0.9)	90.3 (2.1)	91.3 (1.6)	84.5 (▲4.3)	95.6 (▲4.4)	
適性検査・筆記試験	97.1 (2.8)	93.8 (0.6)	97.1 (2.6)	98.9 (3.2)	98.5 (7.8)	
面接	99.9 (▲0.1)	100.0 (0.0)	99.7 (▲0.3)	100.0 (0.0)	100.0 (0.0)	
内々定・内定出し	99.3 (▲0.5)	97.4 (▲2.6)	99.7 (▲0.3)	100.0 (0.0)	100.0 (1.9)	

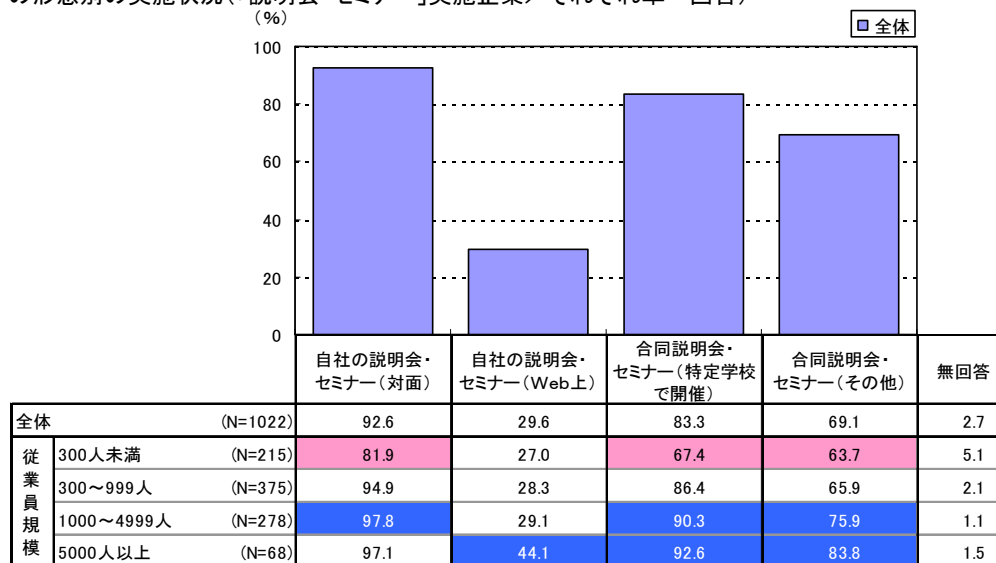
※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

説明会・セミナーの形態別の実施状況をみると、「自社の説明会・セミナー(対面)」(92.6%)、「合同説明会・セミナー(特定学校で開催)」(83.3%)は8割以上の企業が実施している。

説明会・セミナーの形態別に開催回数を前年と比較すると、いずれの形態も「同じ」という回答が多かった。従業員規模別では、5000人以上企業は、他の規模に比べ、「同じ」と回答した企業が少なく、「自社の説明会・セミナー(Web上)」「合同説明会(特定学校で開催、その他)」を増やし、「自社の説明会・セミナー(対面)」を減らした企業が多い。

■説明会・セミナーの形態別の実施状況(「説明会・セミナー」実施企業/それぞれ単一回答)



■説明会・セミナーの形態別の開催回数の増減 ~2012年卒と比較した2013年卒の状況~

(各「説明会・セミナー」形態別実施企業/それぞれ単一回答)

従業員規模	N	自社の説明会・セミナー(対面)			自社の説明会・セミナー(Web上)			合同説明会・セミナー(特定学校で開催)			合同説明会・セミナー(その他)		
		増やした	同じ	減らした	増やした	同じ	減らした	増やした	同じ	減らした	増やした	同じ	減らした
全体	(N=941)	41.0	47.6	11.4	21.2	75.2	3.6	36.6	54.6	8.8	25.2	61.5	13.2
300人未満	(N=175)	39.4	50.3	10.3	19.3	75.4	5.3	31.7	57.9	10.3	27.7	62.8	9.5
300~999人	(N=356)	38.5	50.0	11.5	16.0	79.2	4.7	35.1	55.9	9.0	23.7	64.9	11.4
1000~4999人	(N=269)	43.5	45.4	11.2	22.2	75.3	2.5	39.6	52.8	7.6	23.4	59.3	17.2
5000人以上	(N=66)	43.9	37.9	18.2	50.0	50.0	—	44.4	47.6	7.9	35.1	49.1	15.8

※データは無回答サンプルを除いて集計

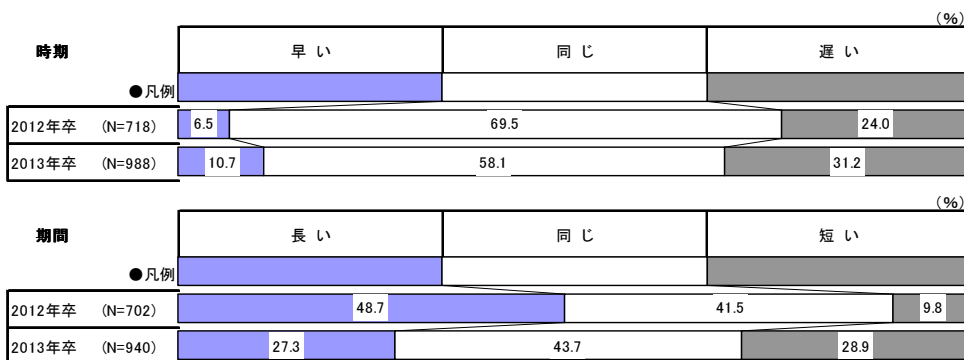
※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

3) 採用活動スケジュール ～全体～

2013年卒の活動スケジュールを2012年卒と比べると、時期も期間も「同じ」がもっとも多い(それぞれ58.1%、43.7%)。前年の同スコアと比べると、時期は「同じ」が11.4ポイント減少し、「早い」(10.7%)が4.2ポイント、「遅い」(31.2%)が7.2ポイント増加した。期間は「長い」(27.3%)が21.4ポイント減少し、「短い」(28.9%)が19.1ポイント増加した。

2013年卒の全体的な採用活動のスケジュールが変化した背景として、時期が「遅い」とした企業の75.0%、期間が「短い」とした企業の58.7%が「倫理憲章改定の影響」と回答した。

■活動スケジュールの『時期』および『期間』の前年との比較(全体/それぞれ単一回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計

□従業員規模別にみた、活動スケジュールの『時期』の前年との比較

総数 (N=今回調査 / 前回調査)		早い	同じ	遅い
全体	(N=988 / 718)	10.7 (4.2)	58.1 (▲ 11.4)	31.2 (7.2)
従業員規模別	300人未満 (N=211 / 107)	11.4 (4.8)	64.9 (▲ 7.0)	23.7 (2.2)
	300～999人 (N=364 / 287)	9.9 (2.2)	61.0 (▲ 8.7)	29.1 (6.5)
	1000～4999人 (N=265 / 220)	10.9 (5.0)	51.7 (▲ 18.8)	37.4 (13.7)
	5000人以上 (N=63 / 51)	11.1 (5.2)	44.4 (▲ 14.4)	44.4 (9.2)

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

□従業員規模別にみた、活動スケジュールの『期間』の前年との比較

総数 (N=今回調査 / 前回調査)		長い	同じ	短い
全体	(N=940 / 702)	27.3 (▲ 21.4)	43.7 (2.2)	28.9 (19.1)
従業員規模別	300人未満 (N=195 / 101)	28.2 (▲ 9.4)	54.9 (1.4)	16.9 (8.0)
	300～999人 (N=348 / 282)	28.4 (▲ 17.3)	41.7 (▲ 2.7)	29.9 (20.0)
	1000～4999人 (N=256 / 220)	30.9 (▲ 28.0)	37.9 (3.3)	31.3 (22.6)
	5000人以上 (N=65 / 50)	15.4 (▲ 36.6)	35.4 (▲ 0.6)	49.2 (37.2)

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

■2013年卒の全体的な活動スケジュールが2012年卒から変化した背景

(時期、期間が変化したと回答した企業/それぞれ複数回答)

順位	時期が変化する見通しの背景		期間が変化する見通しの背景	
	早い(N=102)	遅い(N=304)	長い(N=256)	短い(N=269)
1位	より優秀な人材の確保 48.0	倫理憲章改定の影響 75.0	より優秀な人材の確保 48.0	倫理憲章改定の影響 58.7
2位	2012年卒の反省 39.2	情報提供・選考プロセスの変化 6.3	採用人数の増加 32.8	より優秀な人材の確保 16.7
3位	倫理憲章改定の影響 31.4	より優秀な人材の確保 5.9	倫理憲章改定の影響 22.3	2012年卒の反省 12.6

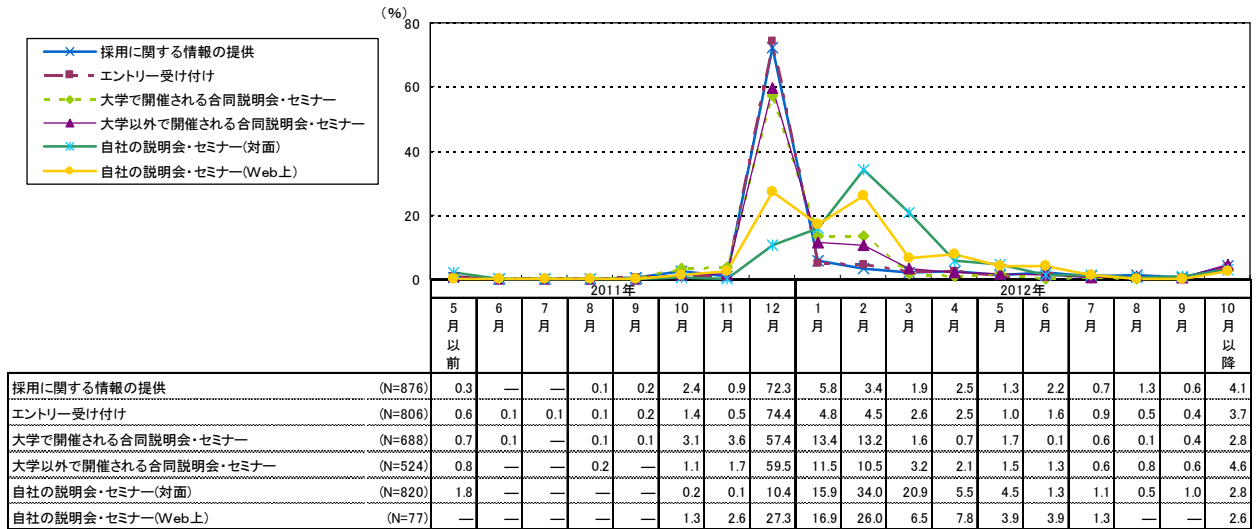
※データは無回答サンプルを除いて集計

※時期、期間不明・無回答企業があるため、時期別、期間別の計と全体は一致しない

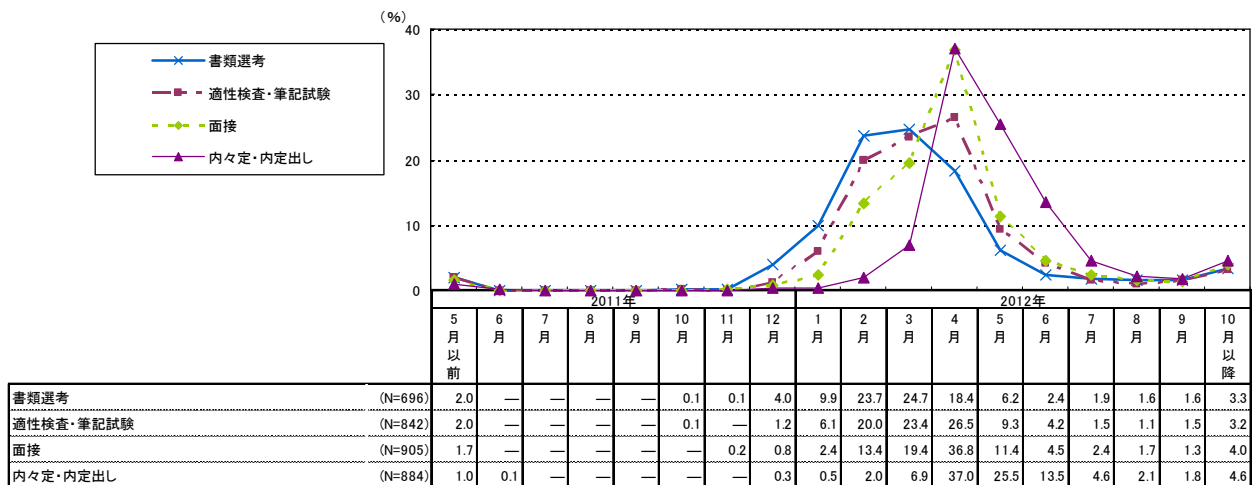
3) 採用活動スケジュール ～プロセス毎の開始時期～

採用活動プロセス毎の開始時期をみると、開始した企業がもっとも多い時期は、「採用に関する情報の提供」は「2011年12月」（72.3%）、「エントリー受け付け」は「2011年12月」（74.4%）、「大学で開催される合同説明会・セミナー」は「2011年12月」（57.4%）、「大学以外で開催される合同説明会・セミナー」は「2011年12月」（59.5%）、「自社の説明会・セミナー（対面）」は「2012年2月」（34.0%）、「自社の説明会・セミナー（Web上）」は「2011年12月」（27.3%）、「書類選考」は「2012年3月」（24.7%）、「適性検査・筆記試験」は「2012年4月」（26.5%）、「面接」は「2012年4月」（36.8%）、「内々定・内定出し」は「2012年4月」（37.0%）である。

■採用活動プロセス毎の開始時期(実績) ～採用広報～(全体/それぞれ単一回答)



■採用活動プロセス毎の開始時期(実績) ～採用選考～(全体/それぞれ単一回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計

4) 内定辞退の状況

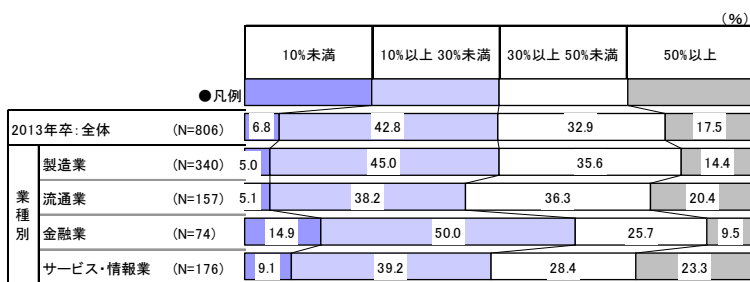
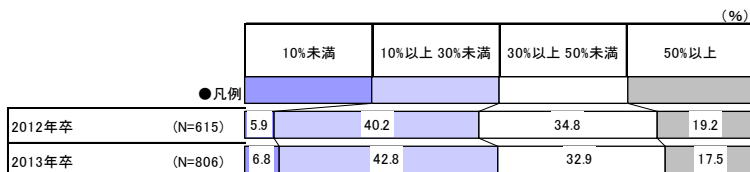
内定辞退者がいた企業は、全体の83.8%である。企業が内定を出した総数に占める内定辞退者の割合は、「10%未満」の企業が6.8%である一方、「50%以上」の企業が17.5%であり、前年と同様の傾向である。

業種別にみると、金融業では内定辞退者がいた企業の比率が全体に比べて高い一方、内定を出した総数に占める内定辞退者の割合は、他の業種に比べ低い。サービス・情報業と流通業は、内定を出した総数に占める内定辞退者の割合が半数以上の企業が2割を超える。

■内定辞退者の有無(全体/単一回答)

		総数 (N=今回調査 / 前回調査) *は参考値		割合 (%)	
		いた	いない	いた	いない
全体	(N=962 / 717)	83.8 (▲ 2.0)	16.2 (2.0)		
従業員規模別	300人未満 (N=211 / 110)	67.8 (3.2)	32.2 (▲ 3.2)		
	300~999人 (N=367 / 301)	85.6 (▲ 1.8)	14.4 (1.8)		
	1000~4999人 (N=256 / 214)	94.9 (2.9)	5.1 (▲ 2.9)		
	5000人以上 (N=52 / *40)	94.2 (1.7)	5.8 (▲ 1.7)		
業種別	製造業 (N=401 / 306)	84.8 (▲ 0.2)	15.2 (0.2)		
	流通業 (N=186 / 145)	84.4 (▲ 0.4)	15.6 (0.4)		
	金融業 (N=83 / 56)	89.2 (▲ 3.7)	10.8 (3.7)		
	サービス・情報業 (N=217 / 164)	81.1 (▲ 5.5)	18.9 (5.5)		

■企業が内定を出した総数に占める内定辞退者の割合
(内定辞退者がいた企業/単一回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模、業種不明・無回答企業があるため、規模別、業種別の計と全体は一致しない

5) 応募学生に対する企業の評価

応募学生に対する企業の評価が高い項目(「十分・計」)は「働く意欲」(62.3%)、「学力」(49.2%)である。低い項目(「不十分・計」)は「業界研究」(35.5%)、「企業研究」(33.9%)、「仕事・職種研究」(31.9%)である。

■応募学生に対する企業の評価(全体/それぞれ単一回答)

項目	N	割合 (%)				「十分」「どちらか」と十分計	「不十分」「どちらか」と不十分計
		十分	どちらかという十分	どちらともいえない	どちらかという不十分		
働く意欲	1031	13.3	49.0	28.2	9.0	62.3	9.5
学力	1033	10.2	39.0	37.9	12.2	49.2	12.9
将来のビジョン	1029	1.6	21.7	51.8	22.4	23.2	25.0
自己分析	1027	3.6	34.6	45.0	16.2	38.2	16.8
業界研究	1030	2.8	19.7	41.9	31.0	22.5	35.5
仕事・職種研究	1032	1.7	20.2	46.2	28.2	21.9	31.9
企業研究	1031	3.0	27.4	35.7	29.6	30.5	33.9

※データは無回答サンプルを除いて集計

6) 採用対象の多様化

対象別の新卒採用の実施状況は、「日本の大学（院）を卒業する外国人留学生」19.2%、「海外の大学（院）を卒業する外国人学生」5.4%、「海外の大学（院）を卒業する日本人留学生」10.7%である。「既卒者」は27.6%が実施している。従業員規模別にみると、いずれの対象でも、全体に比べて5000人以上企業の実施率が高い。前年と比べると、外国人・留学生関連の採用の実施率は低下傾向である。「既卒者」については、1000~4999人企業を除くすべての企業で実施率が上がっており、5000人以上企業では実施率が55.9%で半数を超えた。

■対象別の新卒採用の実施状況(全体/それぞれ単一回答)

総数 (N=今回調査 / 前回調査)		日本の大学(院)卒の 外国人留学生採用	海外の大学(院)卒の 外国人学生採用	海外の大学(院)卒の 日本人留学生採用	既卒者の採用
全体	(N=1043 / 774)	19.2 (▲ 1.7)	5.4 (▲ 0.8)	10.7 (▲ 0.5)	27.6 (1.1)
従業員 規模別	1000人未満 (N=609 / 429)	12.3 (▲ 0.7)	2.3 (0.0)	6.7 (0.9)	23.3 (3.0)
	300人未満 (N=229 / 119)	7.0 (▲ 2.3)	3.1 (2.2)	4.8 (2.3)	23.0 (6.8)
	300~999人 (N=380 / 310)	15.5 (1.0)	1.8 (▲ 1.1)	7.9 (0.8)	23.2 (1.5)
	1000人以上 (N=346 / 287)	30.3 (▲ 2.8)	10.1 (▲ 1.7)	17.1 (▲ 2.8)	35.0 (▲ 0.2)
	1000~4999人 (N=278 / 233)	27.7 (▲ 3.2)	7.6 (▲ 1.5)	12.6 (▲ 2.4)	29.9 (▲ 3.2)
	5000人以上 (N=68 / 54)	41.2 (▲ 1.4)	20.6 (▲ 3.5)	35.3 (▲ 5.4)	55.9 (11.4)

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

対象別の採用人数の枠を設けた企業の割合は、「日本の大学（院）を卒業する外国人留学生」15.5%、「海外の大学（院）を卒業する外国人学生」8.9%、「海外の大学（院）を卒業する日本人留学生」8.0%、「既卒者」5.9%である。前年に比べ、「日本の大学（院）を卒業する外国人留学生」は7.5ポイント増加した。

■対象別の新卒採用を実施した企業のうち、採用人数の枠を設けた企業の割合
(各採用を実施した企業/それぞれ単一回答)

総数 (N=今回調査 / 前回調査) *は参考値		日本の大学(院)卒の 外国人留学生	海外の大学(院)卒の 外国人学生	海外の大学(院)卒の 日本人留学生	既卒者
全体	(N=200 / 162)	15.5 (7.5)	(N=56 / *48) 8.9 (▲ 3.6)	(N=112 / 87) 8.0 (2.3)	(N=288 / 205) 5.9 (▲ 0.9)
従業員 規模別	1000人未満 (N=75 / 56)	14.7 (5.8)	(N=*14 / *10) 7.1 (▲ 12.9)	(N=*41 / *25) 12.2 (8.2)	(N=142 / 87) 7.7 (▲ 0.3)
	1000人以上 (N=105 / 95)	16.2 (7.8)	(N=*35 / *34) 11.4 (▲ 0.4)	(N=59 / 57) 6.8 (▲ 0.2)	(N=121 / 101) 3.3 (▲ 2.6)

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

実際に各対象に内定を出した企業の割合は、全体では「日本の大学（院）を卒業する外国人留学生」24.7%、「海外の大学（院）を卒業する外国人学生」2.9%、「海外の大学（院）を卒業する日本人留学生」5.1%で、前年とほぼ同様の傾向である。従業員規模別にみると、いずれの対象でも、1000人以上企業の方が、各対象に内定を出した企業の割合が多い。

■各対象に内定を出した企業の割合(全体/それぞれ単一回答)

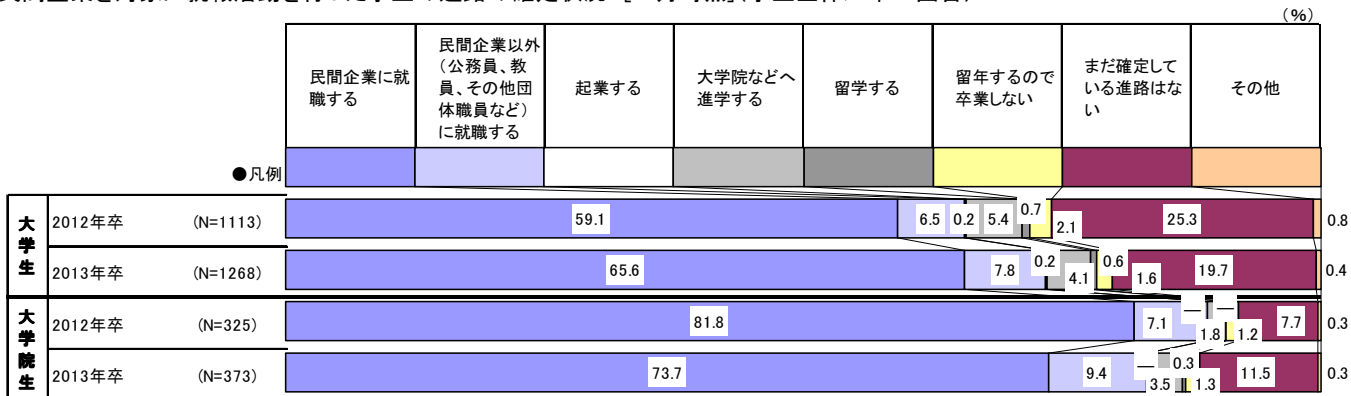
総数 (N=今回調査 / 前回調査)		日本の大学(院)卒の 外国人留学生	海外の大学(院)卒の 外国人学生	海外の大学(院)卒の 日本人留学生
全体	(N=1009 / 755)	24.7 (0.3)	(N=976 / 713) 2.9 (0.5)	(N=975 / 716) 5.1 (▲ 0.8)
従業員 規模別	1000人未満 (N=591 / 420)	19.0 (0.4)	(N=571 / 398) 0.7 (▲ 0.1)	(N=571 / 398) 2.8 (0.0)
	1000人以上 (N=335 / 282)	32.8 (0.6)	(N=328 / 265) 6.7 (1.8)	(N=326 / 268) 8.9 (▲ 1.9)

※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

1) 進路確定および就職活動の状況 / 入社予定企業への満足度

民間企業を対象に就職活動を行った学生のうち、12月時点で「民間企業」および「民間企業以外」に就職が確定しているのは、大学生が73.4%、大学院生が83.1%である。進路がまだ確定していない割合は、大学生が19.7%、大学院生が11.5%である。前年に比べ、大学生は就職確定者が7.8ポイント増加し、進路未確定者が5.6ポイント減少した。大学院生は就職確定者が5.8ポイント減少し、進路未確定者が3.8ポイント増加した。

■ 民間企業を対象に就職活動を行った学生の進路の確定状況 [12月時点](学生全体/単一回答)

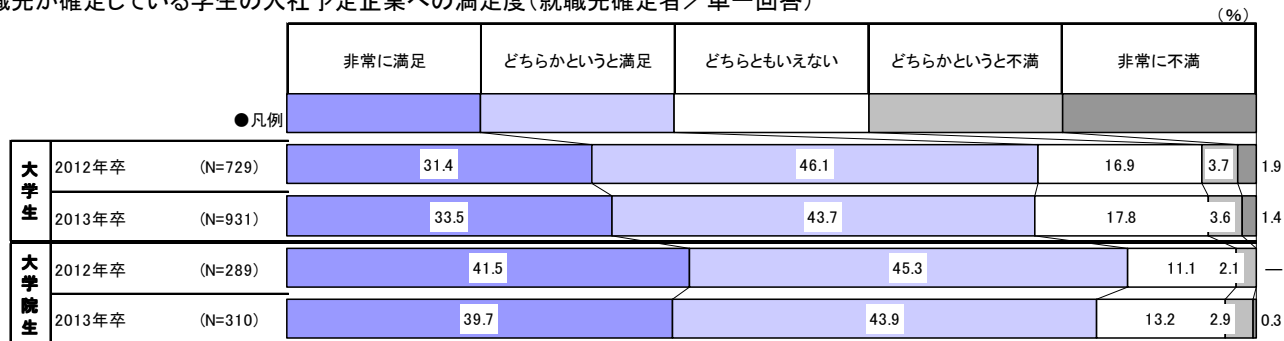


□ 学校種および文理別にみた進路の確定状況 [12月時点]

学生層	学校種	就職・計 (N=今回調査 / 前回調査) *は参考値	民間企業に就職する		民間企業以外(公務員、教員、その他団体職員など)に就職する		起業する		大学院などへ進学する		留学する		留年するので卒業しない		まだ確定している進路はない		その他	
			今年	前年	今年	前年	今年	前年	今年	前年	今年	前年	今年	前年	今年	前年	今年	前年
大学生	全体	1268 / 1113	73.4	65.6	7.8	6.5	0.2	5.4	0.7	2.1	25.3	19.7	11.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
	文系	856 / 751	72.8	64.0	8.8	5.2	0.2	4.1	0.6	1.6	22.3	14.2	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
	理系	412 / 362	74.9	89.1	5.8	9.3	0.4	8.7	0.1	1.3	1.3	14.2	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
大学院生	全体	373 / 325	83.1	73.7	9.4	8.1	—	3.5	0.3	1.3	1.3	11.5	3.8	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
	文系	70 / *40	55.7	41.4	14.3	8.0	—	4.3	—	2.9	35.7	1.4	1.1	1.4	1.1	1.4	1.1	1.4
	理系	303 / 285	89.5	81.2	8.3	5.1	—	3.3	0.3	1.0	5.9	—	—	—	—	—	—	—

就職が確定している学生の上社予定企業への満足度を学校種別にみると、「非常に満足」「どちらかという満足」の合計(満足・計)は大学生が77.2%で前年並み、大学院生が83.5%で、前年より3.4ポイント減少した。理系大学生は、前年に比べ、「どちらかという満足」が9.0ポイント減少し、「非常に満足」が4.8ポイント、「どちらともいえない」が6.2ポイント増加した。

■ 就職先が確定している学生の上社予定企業への満足度(就職先確定者/単一回答)



□ 学校種および文理別の上社予定企業への満足度

学生層	学校種	就職先確定者 (N=今回調査 / 前回調査) *は参考値	非常に満足		どちらかという満足		どちらともいえない		どちらかという不満		非常に不満		満足・計		不満・計	
			今年	前年	今年	前年	今年	前年	今年	前年	今年	前年	今年	前年	今年	前年
大学生	全体	931 / 729	33.5	31.4	43.7	46.1	17.8	16.9	3.6	3.7	1.4	1.4	77.2	77.2	5.1	5.1
	文系	623 / 498	32.3	32.3	44.2	44.2	17.5	17.5	4.3	4.3	1.7	1.7	76.5	76.5	6.0	6.0
	理系	308 / 231	35.9	35.9	42.8	42.8	18.4	18.4	2.2	2.2	0.9	0.9	78.5	78.5	3.1	3.1
大学院生	全体	310 / 289	39.7	41.5	43.9	45.3	13.2	11.1	2.9	2.1	0.3	0.3	83.5	83.5	3.2	3.2
	文系	*39 / *24	28.2	28.2	46.2	46.2	17.9	17.9	5.1	5.1	2.6	2.6	74.4	74.4	7.7	7.7
	理系	271 / 265	41.3	41.3	43.5	43.5	12.5	12.5	2.6	2.6	—	—	84.9	84.9	2.6	2.6

2) 就職活動プロセス毎の実施状況 / 就職活動中の情報収集

就職活動プロセス毎の実施率は、「就職に関する情報収集」「エントリー」「エントリーシートなどの書類提出」「適性検査・筆記試験」「面接など対面の選考」「内々定・内定の取得」は、7割を超えている。一方で、「OB・OGなど社会人の先輩訪問」「リクレーターと接触する」は25%強の実施率にとどまる。前年と比べると、「個別企業の説明会（Web）」と「内々定・内定の取得」を除くすべてのプロセスの実施率が低下した。

各プロセスの平均実施数は、前年と同様であるが、「個別企業の説明会（Web）」は3.48社から4.84社に増加した。

■就職活動プロセス毎の実施状況(実施率:学生全体/それぞれ単一回答、平均数の対象:各プロセスを実施した学生)

(N=今回調査 / 前回調査)	実施率 (%)		平均数(実施者ベース)	
	(N=1645 / 1441)		2013年卒	2012年卒
就職に関する情報を収集する	88.7	(▲ 4.0)		
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する	26.2	(▲ 0.9)	(N=430) 2.88 社 3.69 人	(N=390) 2.87 社 4.31 人
リクレーターと接触する	25.5	※1	(N=418) 4.05 社 5.87 人	
エントリー(採用情報・資料の請求、企業への個人情報提供)をする	74.5	(▲ 0.4)	(N=1224) 59.97 社	(N=1166) 58.56 社
大学で開催される合同説明会・セミナーに参加する	68.3	(▲ 0.4)	(N=1123) 5.70 回	(N=1076) 5.64 回
大学以外で開催される合同説明会・セミナーに参加する	65.2	(▲ 0.4)	(N=1072) 6.30 回	(N=1061) 7.02 回
個別企業の説明会・セミナーのうち、対面(社内、会場など)で開催されるものに参加する	62.6	(▲ 11.4)	(N=1030) 21.27 社	(N=1066) 20.88 社
個別企業の説明会・セミナーのうち、Web上で開催されるものに参加する	39.5	(3.5)	(N=648) 4.84 社	(N=518) 3.48 社
エントリーシートなどの書類を提出する	75.6	(▲ 7.8)	(N=1244) 22.13 社	(N=1201) 22.66 社
適性検査・筆記試験を受ける	75.0	※1	(N=1233) 15.26 社	
面接など対面での選考を受ける	77.5	(▲ 5.3)	(N=1274) 12.01 社	(N=1193) 12.27 社
内々定・内定を取得する	75.5	(0.8)	(N=1242) 2.00 社	(N=990) 1.75 社

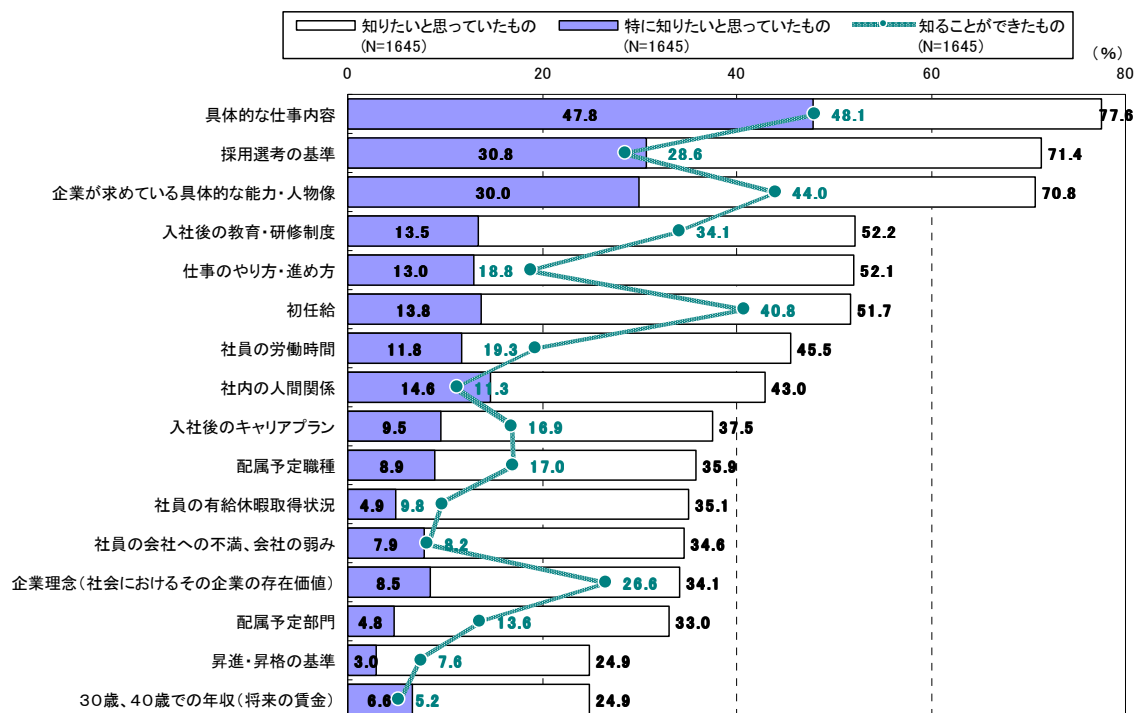
※1:「2012年卒」項目なし

就職活動中の情報収集で知りたいと思っていたものの上位3項目は、「具体的な仕事内容」(77.6%)、「採用選考の基準」(71.4%)、「企業が求めている具体的な能力・人物像」(70.8%)である。

知りたい項目として上位に挙げられているが、知ることができた項目としてスコアも順位も下がるのは「採用選考の基準」(28.6%)「仕事のやり方・進め方」(18.8%)などである。

■就職活動中の情報収集(学生全体/

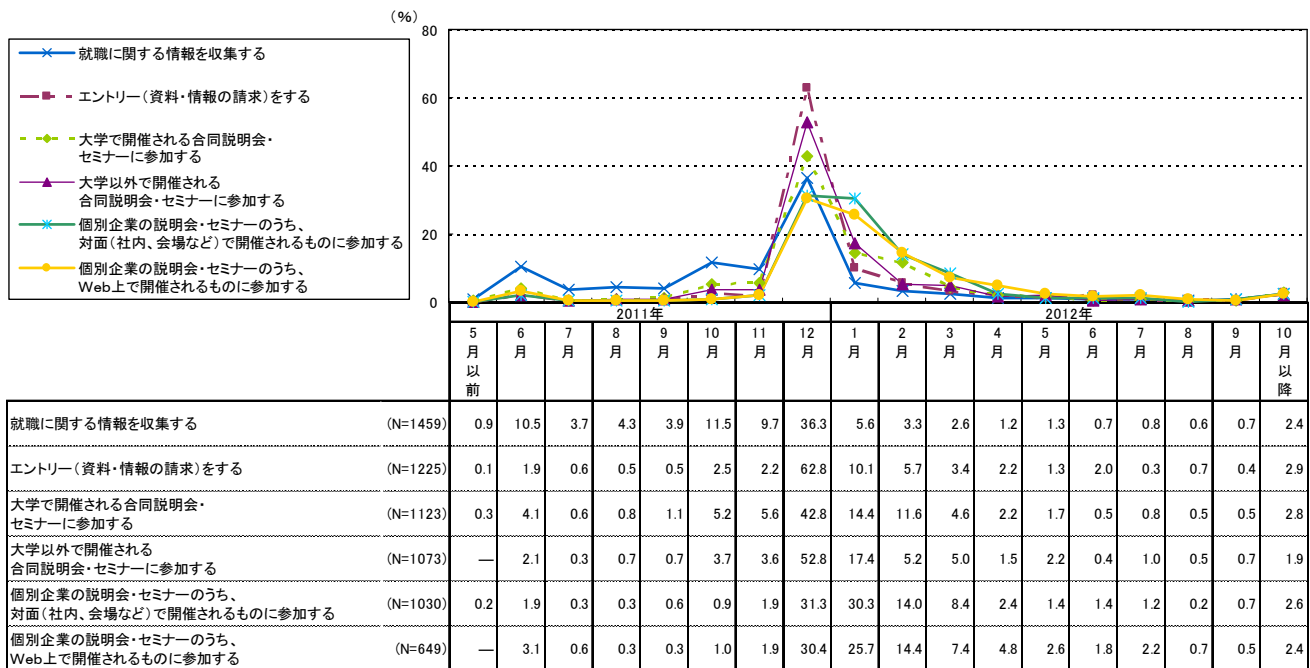
「知りたいと思っていたもの」:複数回答、「特に知りたいと思っていたもの」:3つまでの複数回答、「知ることができたもの」:複数回答)



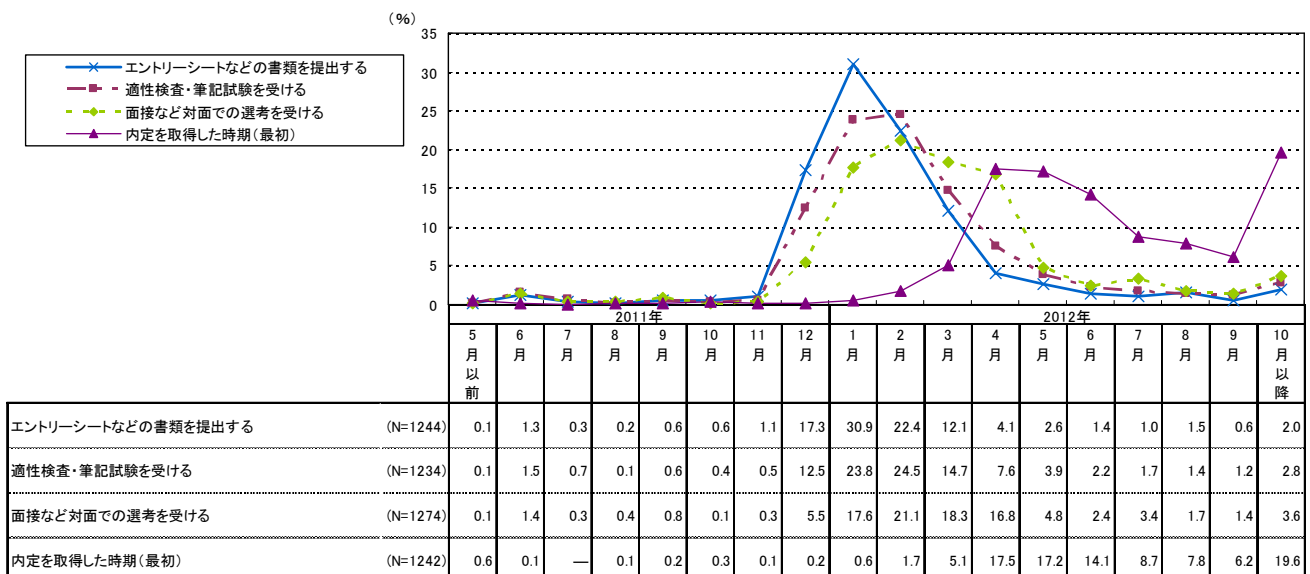
3) 就職活動プロセス毎の開始時期

就職活動プロセス毎の開始時期をみると、開始した学生がもっとも多い時期は、「就職に関する情報収集」は「2011年12月」（36.3%）、「エントリー」は「2011年12月」（62.8%）、「合同説明会・セミナー（大学で開催）」は「2011年12月」（42.8%）、「合同説明会・セミナー（大学以外で開催）」は「2011年12月」（52.8%）、「個別企業の説明会・セミナーへの参加[対面]」は「2011年12月」（31.3%）、「個別企業の説明会・セミナーへの参加[Web]」は「2011年12月」（30.4%）、「エントリーシートなどの書類提出」は「2012年1月」（30.9%）、「適性検査・筆記試験」は「2012年2月」（24.5%）「面接など対面での選考」は「2012年2月」（21.1%）、「内定の取得（最初）」は「2012年4月」（17.5%）である。

■就職活動プロセスの開始時期の割合 ～選考前～（各プロセスの実施者／それぞれ単一回答）



■就職活動プロセスの開始時期の割合 ～選考以降～（各プロセスの実施者／それぞれ単一回答）

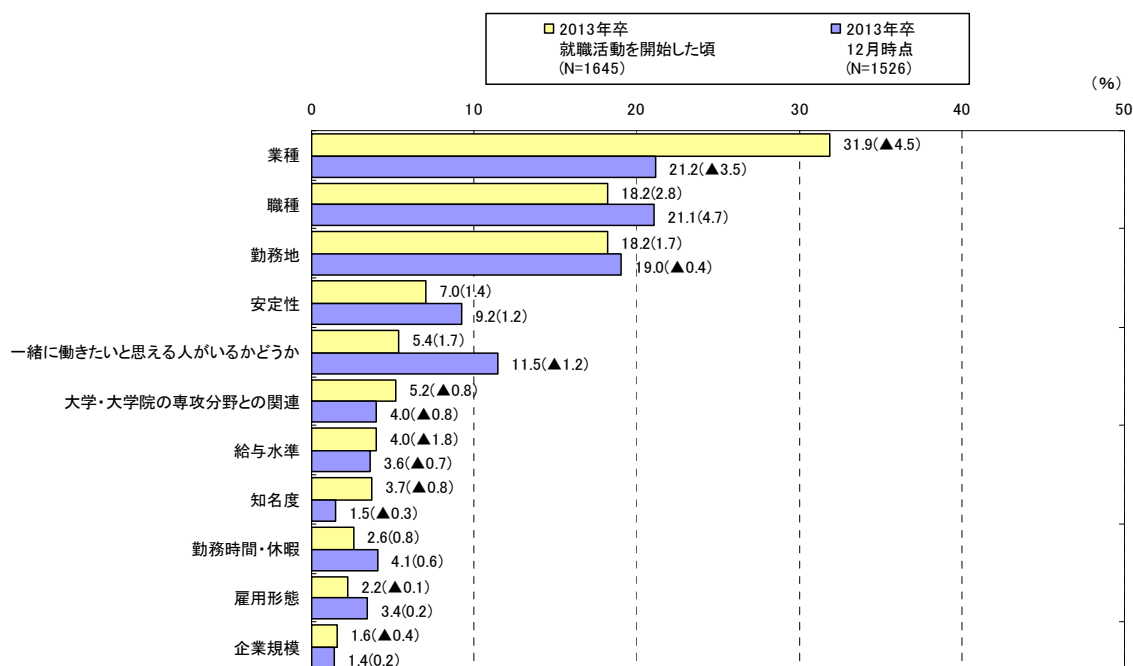


4) 企業を選ぶときにもっとも重視した条件

企業を選ぶときにもっとも重視した条件をみると、就職活動を開始した頃の上位4条件は「業種」(31.9%)、「職種」(18.2%)、「勤務地」(18.2%)、「安定性」(7.0%)である。

12月時点の上位4条件は、「業種」(21.2%)、「職種」(21.1%)、「勤務地」(19.0%)、「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」(11.5%)である。

■企業を選ぶときにもっとも重視した条件(①就職活動を開始した頃:学生全体/単一回答、②12月時点:就職先決定者および就職活動継続中の学生/単一回答)



5) 学生の自己評価

学生の自己評価が高い項目(「十分・計」)は、「働く意欲」(51.7%)である。低い項目(「不十分・計」)は、「業界研究」(44.9%)、「将来ビジョンの明確さ」(43.8%)である。

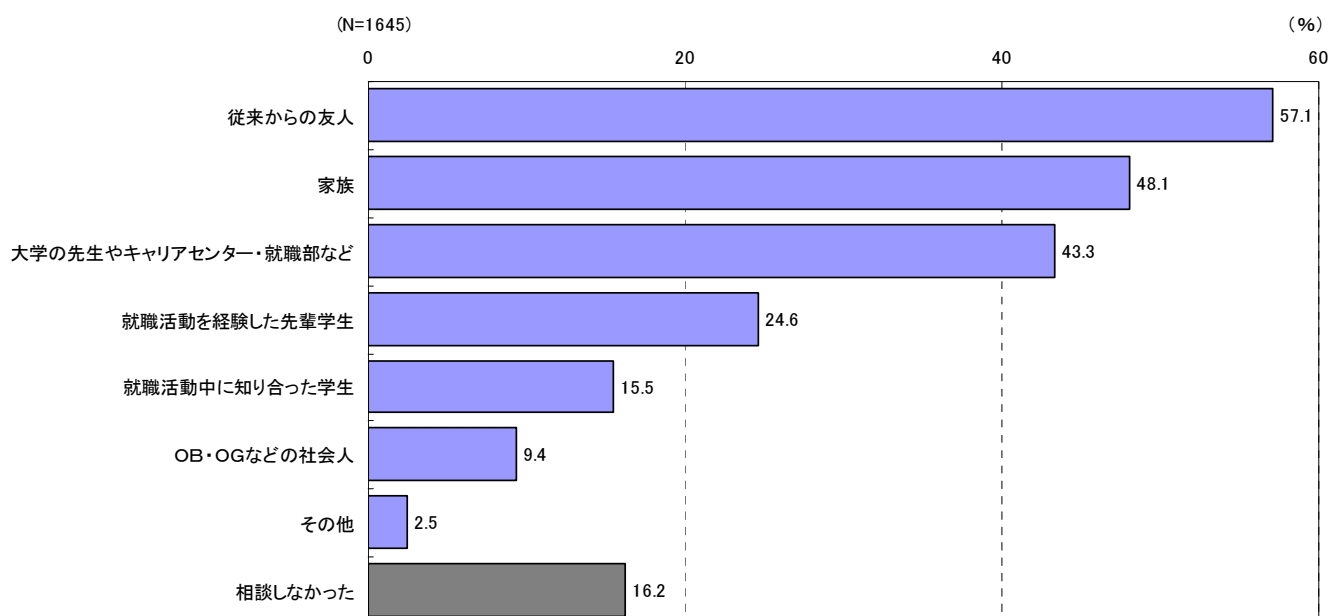
■学生の自己評価(「働く意欲」「学力」「将来のビジョン」:学生全体/それぞれ単一回答、「自己分析」「業界研究」「企業研究」「仕事・職種研究」:実施した学生/それぞれ単一回答)

項目	N	自己評価 (%)					「十分」「どちらかというと十分」計	「不十分」「どちらかというと不十分」計
		十分	どちらかというと十分	どちらともいえない	どちらかというと不十分	不十分		
●凡例								
働く意欲	(N=1645)	17.3	34.5	24.9	15.8	7.6	51.7	23.4
大学・大学院生としての学力	(N=1645)	8.2	25.8	28.3	27.6	10.0	34.0	37.6
将来ビジョンの明確さ	(N=1645)	7.1	23.6	25.5	29.1	14.7	30.7	43.8
自己分析	(N=1540)	8.9	29.3	26.5	21.2	14.1	38.2	35.3
業界研究	(N=1509)	6.2	20.5	28.3	28.6	16.3	26.7	44.9
仕事・職種研究	(N=1535)	5.2	26.1	32.7	23.6	12.5	31.3	36.1
企業研究	(N=1536)	6.4	23.0	30.8	26.7	13.1	29.4	39.8

6) 就職活動に関する相談相手

就職活動に関する相談相手は、「従来からの友人」が57.1%でもっとも多く、次いで「家族」が48.1%、「大学の先生やキャリアセンター・就職部など（以下、大学）」が43.3%である。一方、周囲の人に「相談しなかった」学生は、16.2%である。属性別にみると、男女別では、男性は「相談しなかった」が大学生21.2%、大学院生21.7%で、いずれも女性の2倍以上であり、女性に比べ「従来からの友人」「家族」「大学」など身近な相手に相談した割合も低い。学校種別では、大学院生は、文系・理系ともに、大学生に比べ、「OB・OGなどの社会人」に相談した割合が高い。

■就職活動の相談相手（学生全体／複数回答）



□学校種および文理、男女別の就職活動の相談相手

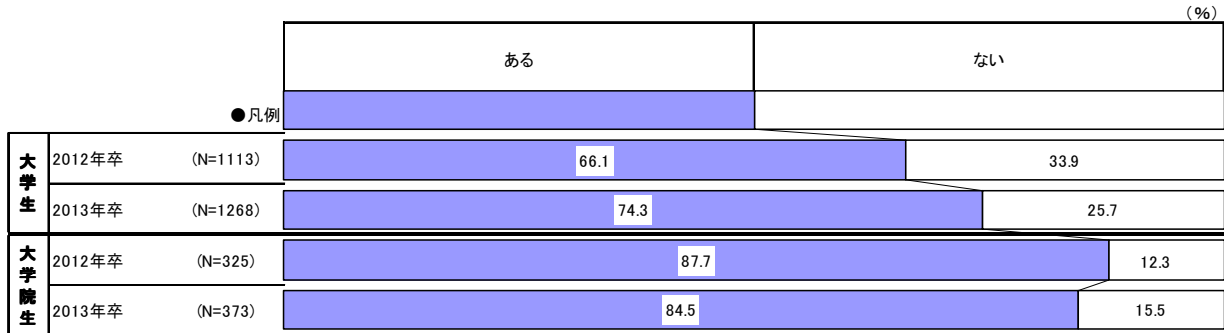
		従来からの友人	家族	大学の先生や キャリアセンター・ 就職部など	就職活動を 経験した先輩学生	就職活動中に 知り合った学生	OB・OGなどの 社会人	その他	相談しなかった
大学生	(N=1268)	56.4	49.3	44.2	22.1	15.7	8.5	2.5	16.1
文系	(N=856)	59.0	49.3	44.1	22.3	17.8	8.5	2.9	14.4
理系	(N=412)	51.0	49.2	44.5	21.6	11.1	8.4	1.8	19.6
男性	(N=717)	50.8	42.4	37.2	18.8	14.1	8.7	2.4	21.2
女性	(N=551)	63.6	58.3	53.4	26.4	17.7	8.1	2.7	9.4
大学院生	(N=373)	62.2	39.4	36.5	42.9	14.5	16.4	2.4	17.4
文系	(N=70)	58.6	34.3	30.0	18.6	18.6	14.3	4.3	20.0
理系	(N=303)	63.0	40.6	38.0	48.5	13.5	16.8	2.0	16.8
男性	(N=254)	59.4	30.7	33.1	40.6	15.4	15.4	2.0	21.7
女性	(N=119)	68.1	58.0	43.7	47.9	12.6	18.5	3.4	8.4

7) 内定の取得および辞退の状況

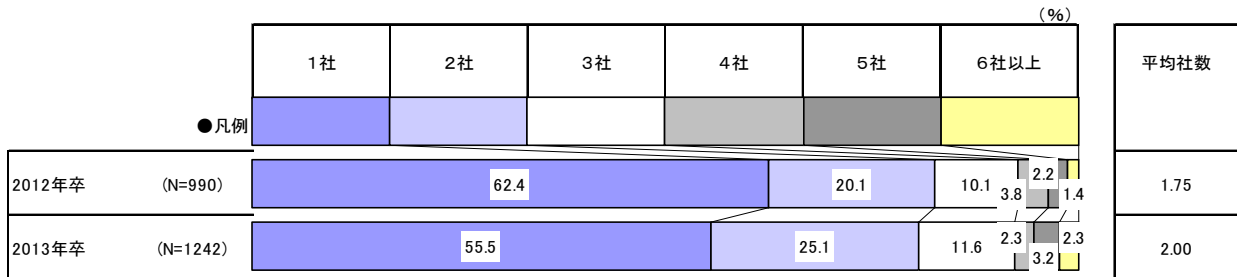
12月時点で内定を取得している割合は、大学生が74.3%、大学院生が84.5%である。前年と比べ、大学生は8.2ポイント上がり、大学院生は3.2ポイント下がった。

また、12月時点の内定取得者のうち、44.5%は2社以上の内定を取得している。

■12月時点の内定を取得した企業の有無(学生全体/単一回答)

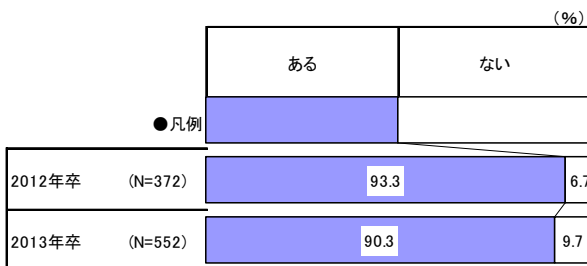


■内定を取得した企業の総数 [12月時点](12月時点で内定を取得している学生/単一回答)

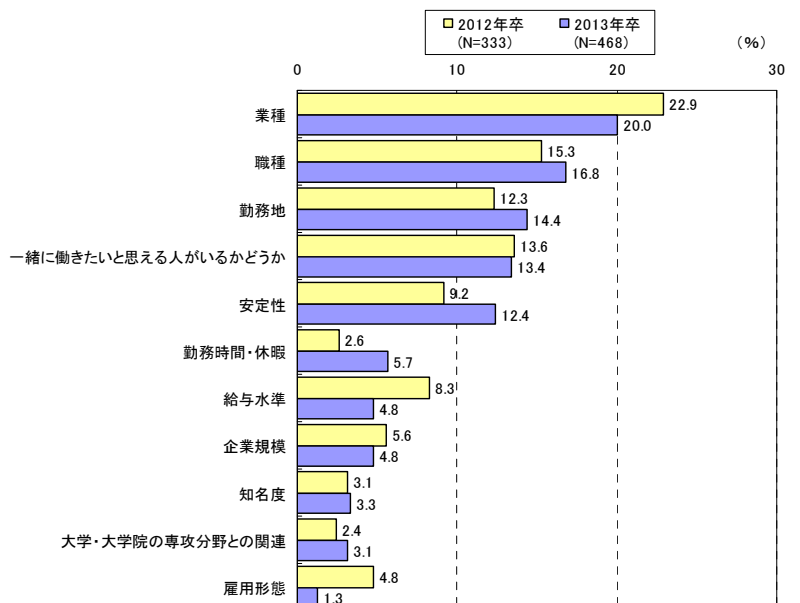


内定を2社以上取得した学生のうち、12月時点で90.3%は辞退していたが、9.7%はまだ辞退していない。
 内定を辞退して入社予定企業を確定した学生が、内定を取得した複数の企業を比較するときに、もっとも重視した条件のトップ3は、「業種」(20.0%)、「職種」(16.8%)、「勤務地」(14.4%)である。前年に比べると、「安定性」が3.2ポイント、「勤務時間・休暇」が3.1ポイント上がり、「給与水準」「雇用形態」がいずれも3.5ポイント下がった。

■内定を辞退した企業の有無
(内定を2社以上取得した学生/単一回答)



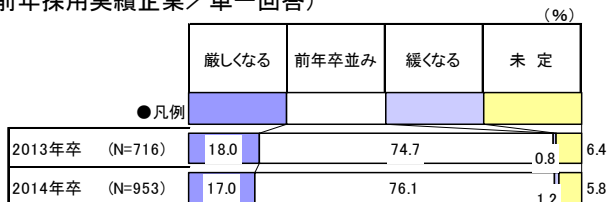
■入社予定企業と内定を辞退した企業を比較するときにもっとも重視した条件
(内定を2社以上取得後に辞退して入社予定企業を決定した学生/単一回答)



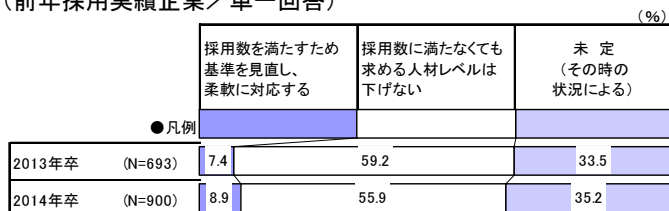
1) 採用基準の見通し

2013年卒と比較した2014年卒の採用基準は、「2013年卒並み」が76.1%でもっとも多く、次いで「厳しくなる」が17.0%。「緩くなる」が1.2%である。55.9%の企業が「採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない」と回答した。

■2014年卒の採用基準の見通し
(前年採用実績企業/単一回答)



■2014年卒の採用数が満たなかった場合の対応予定
(前年採用実績企業/単一回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計

※データは無回答サンプルを除いて集計

□従業員規模別に見た、2014年卒の採用基準の見通し

総数 (N=今回調査/前回調査)	厳しくなる	前年卒並み	緩くなる	未定
全体 (N=953/716)	17.0 (▲1.0)	76.1 (1.4)	1.2 (0.4)	5.8 (▲0.6)
従業員規模別				
300人未満 (N=190/98)	20.0 (2.7)	75.8 (▲0.7)	1.1 (▲1.0)	3.2 (▲0.9)
300~999人 (N=353/293)	14.4 (▲5.3)	78.2 (4.1)	1.7 (0.7)	5.7 (0.5)
1000~4999人 (N=270/223)	18.1 (2.0)	75.2 (0.3)	1.1 (0.7)	5.6 (▲3.0)
5000人以上 (N=66/51)	16.7 (▲1.0)	72.7 (4.1)	— (0.0)	10.6 (▲3.1)

※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

□従業員規模別に見た、2014年卒の採用数が満たなかった場合の対応予定

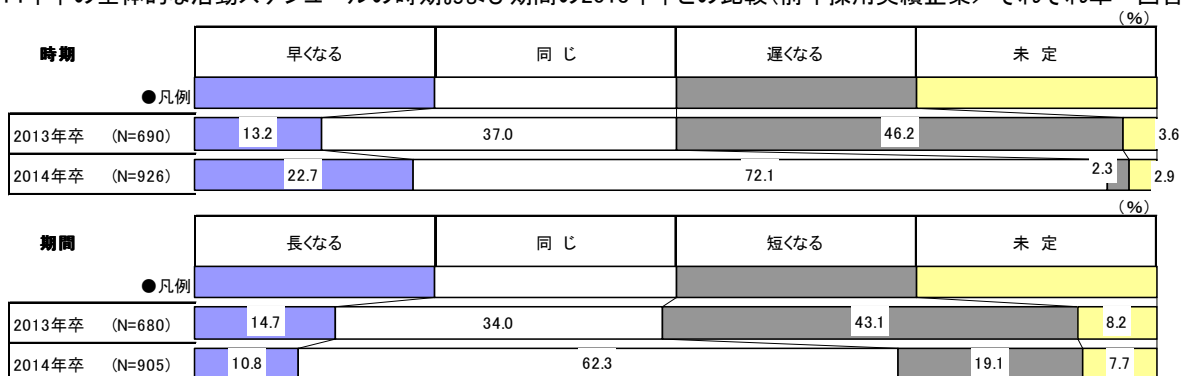
総数 (N=今回調査/前回調査) *は参考値	採用数を満たすため基準を見直し、柔軟に対応する	採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない	未定(その時の状況による)
全体 (N=900/693)	8.9 (1.5)	55.9 (▲3.3)	35.2 (1.7)
従業員規模別			
300人未満 (N=178/94)	9.6 (4.2)	57.3 (▲5.5)	33.1 (1.2)
300~999人 (N=331/281)	10.9 (0.2)	54.7 (▲3.7)	34.4 (3.5)
1000~4999人 (N=257/220)	8.6 (3.1)	56.8 (▲1.8)	34.6 (▲1.3)
5000人以上 (N=66/*49)	— (▲4.1)	54.5 (1.5)	45.5 (2.6)

※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

2) 全体的な活動スケジュールの見通し

2013年卒と比較した2014年卒の全体的な活動スケジュールの見通しは、時期については「同じ」(72.1%)がもっとも多く、前年より35.1ポイント増加した。期間についても「同じ」(62.3%)がもっとも多く、前年より28.3ポイント増加した。変化の背景については、時期が「早くなる」とした企業の63.8%、期間が「長くなる」とした企業の64.9%が「より優秀な人材の確保」と回答、期間が「短くなる」とした企業の65.7%が「2013年卒の反省」と回答した。

■2014年卒の全体的な活動スケジュールの時期および期間の2013年卒との比較(前年採用実績企業/それぞれ単一回答)



■2014年卒の採用スケジュールが変化する見通しの背景(時期、期間が変化する企業/それぞれ複数回答)

順位	時期が変化する見通しの背景		期間が変化する見通しの背景	
	早くなる(N=207)	遅くなる*(N=21)	長くなる(N=97)	短くなる(N=172)
1位	より優秀な人材の確保 63.8	2013年卒の反省 42.9	より優秀な人材の確保 64.9	2013年卒の反省 65.7
2位	2013年卒の反省 61.4	より優秀な人材の確保 28.6	2013年卒の反省 28.9	より優秀な人材の確保 25.6
3位	情報提供・選考プロセスの変化 19.3	倫理憲章の改定の影響 23.8	採用人数の増加 17.5	情報提供・選考プロセスの変化 21.5