『採用・就職活動の実態』と
『2013年卒予定者の就職環境・今後の傾向』をレポート

就職白書2012

PART 1 2012年卒予定者の採用・就職活動を振り返る …… 2

PART 2 東日本大震災の影響 …… 6
【RERORT 1】アイリスオーヤマ株式会社 …… 6
【RERORT 2】株式会社クロスカンパニー …… 7
【RERORT 3】東北学院大学 …… 8
【RERORT 4】福島大学 …… 9

PART 3 2013年卒予定者の就職環境・今後の傾向を大予測！ …… 10
【RERORT 5】プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社 …… 12
【RERORT 6】株式会社ワークスアプリケーションズ …… 13
【RERORT 7】慶應義塾大学 湘南藤沢キャンパス（SFC） …… 15

［調査概要］

企業調査
＜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　3000社に郵送にてアンケートを実施。
＜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
＜調査対象＞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2464名。
＜調査期間＞2012年1月4日～2012年1月10日
＜集計対象＞874人（回収率35.5%）

※調査データは、%表示をする際に小数点第2位で四捨五入しているため、
合計が100%と一致しない場合があります。

RECRUIT

PART 1

2012年卒予定者の採用・就職活動を振り返る

未曾有の大災害、東日本大震災の影響で「2012年卒の採用活動は鈍化する」との見方もあった。2012年卒採用を行った企業と就職活動を行った学生に実施したアンケート調査から、採用や就職活動の全体像を振り返り、その傾向や変化の動向などを明らかにする。

企業

2012年卒の入社予定者への満足度

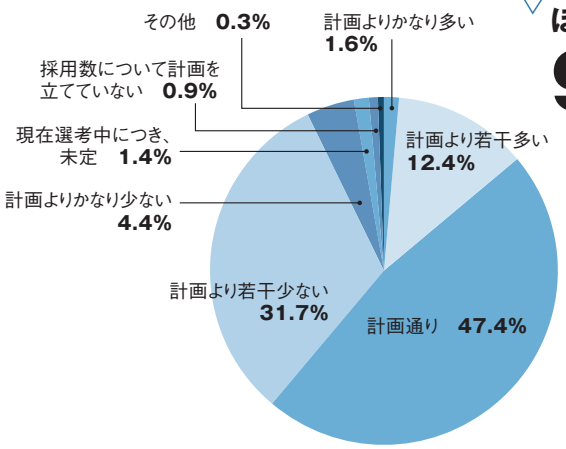
満足

70.2%

「どちらかというと不満」「非常に不満」と回答した企業は10.8%。従業員数5000人以上の企業では5.6%と、不満度はさらに低かった。

企業

採用計画に対する充足状況



ほぼ計画通り

91.5%

「計画よりかなり少ない」と回答した企業は、全体でわずか4.4%のみ。採用鈍化の傾向は見られなかった。

学生

入社予定企業への満足度

満足

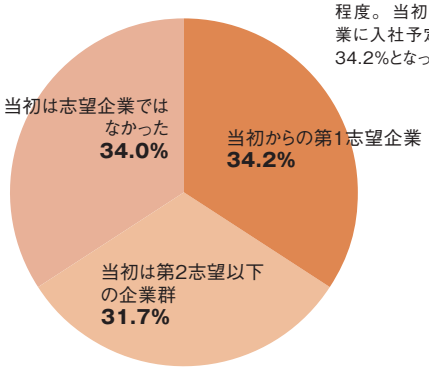
80.2%

「非常に不満」「どちらかというと不満」は、大学生で5.1%、大学院生で2.3%と極めて低く、活動当初の第1志望企業でない場合でも最終的な満足度は高い。

学生

入社予定企業は当初からの第1志望だったか

学生の回答はそれぞれ3分の1程度。当初からの第1志望企業に入社予定の学生は全体の34.2%となった。



採用鈍化の傾向は見られず、「ほぼ計画通り」の結果に

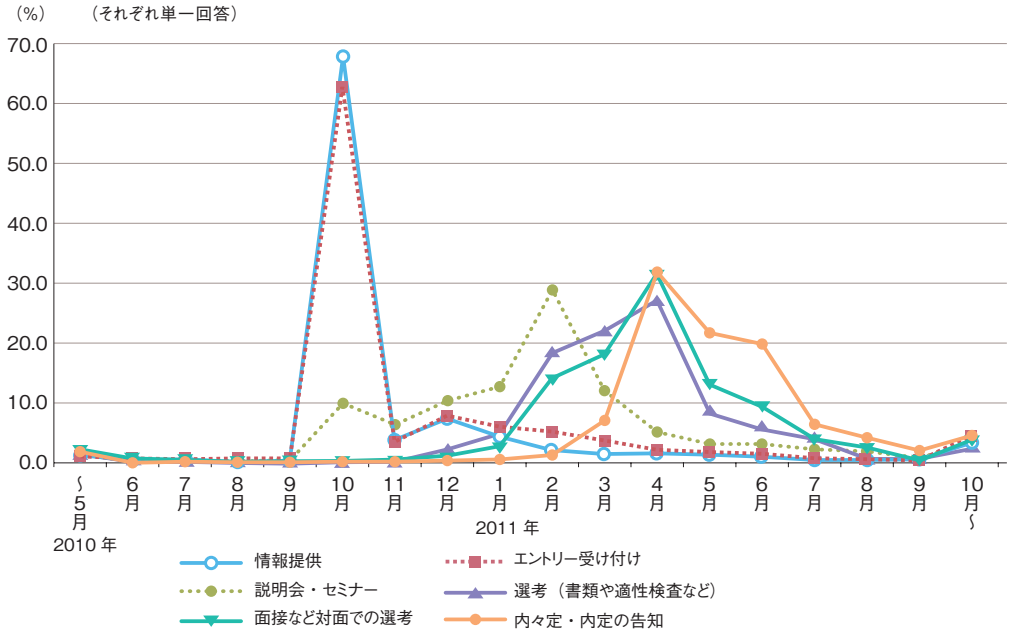
2012年卒採用では、「震災の影響で企業活動が停滞し、採用計画を縮小するのでは」との見方もあった。しかし、企業の「採用計画に対する充足状況」は、半数近くの47・4%が「計画通り」で、全体で91・5%の企業が「ほぼ計画通り」という結果に。また、従業員数300人未満の企業は89・1%が、5000人以上の企業は87・1%が「ほぼ計画通り」。企業の規模においても大きな差はなかった。また、「入社予定者への満足度」を聞いたところ、「非常に満足」が18・2%だったものの、「どちらかというと満足」は52・0%。全体の70・2%の企業が「満足」の傾向にあることがわかった。

一方、学生の「入社予定企業への満足度」は、大学生が77・8%、大学院生は88・5%が「非常に満足」「どちらかというと満足」と回答している。しかし、「活動当初からの第1志望企業に入社予定」の学生は34・2%にとどまった。特に関東圏の文系学生は27・7%と低い。逆に、近畿圏の理系学生は半数近くの43・5%が第1志望企業に入社予定で、文理のみでなく、地域差もあるという見方もできる。ちなみに「当初は志望していなかった企業に入社予定」の割合が高いのは、「民間企業に就職予定の文系大学生」40・1%、「文系の女子大学生」41・4%で、約4割。全体では約3分の1の学生が、当初は志望企業ではなかった企業に入社を決めているが、入社企業への満足度で「非常に不満」「どちらかというと不満」と回答したのは、大学生で5・1%、大学院生で2・3%と低い結果だった。

企業

採用活動プロセスごとの開始時期

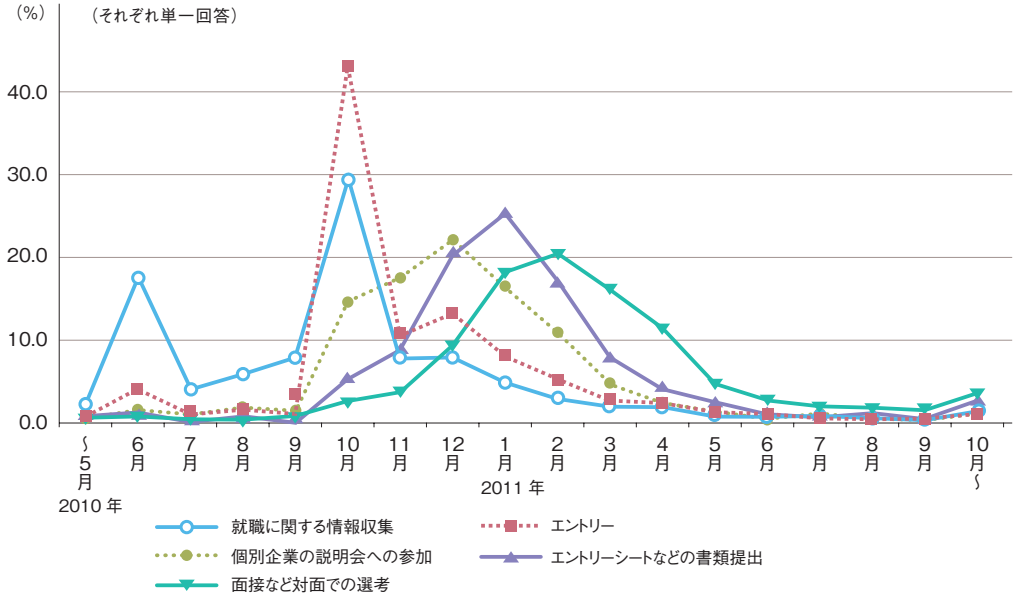
情報提供、エントリー受け付け開始は2010年10月が最多で、ともに6割以上。また、約3割の企業が2011年4月に内々定出しを開始。



学生

就職活動プロセスごとの開始時期の割合

説明会への参加開始時期は2010年12月が最多で2割程度。また、面接など対面での選考は、2011年2月までに半数以上の学生が経験している。

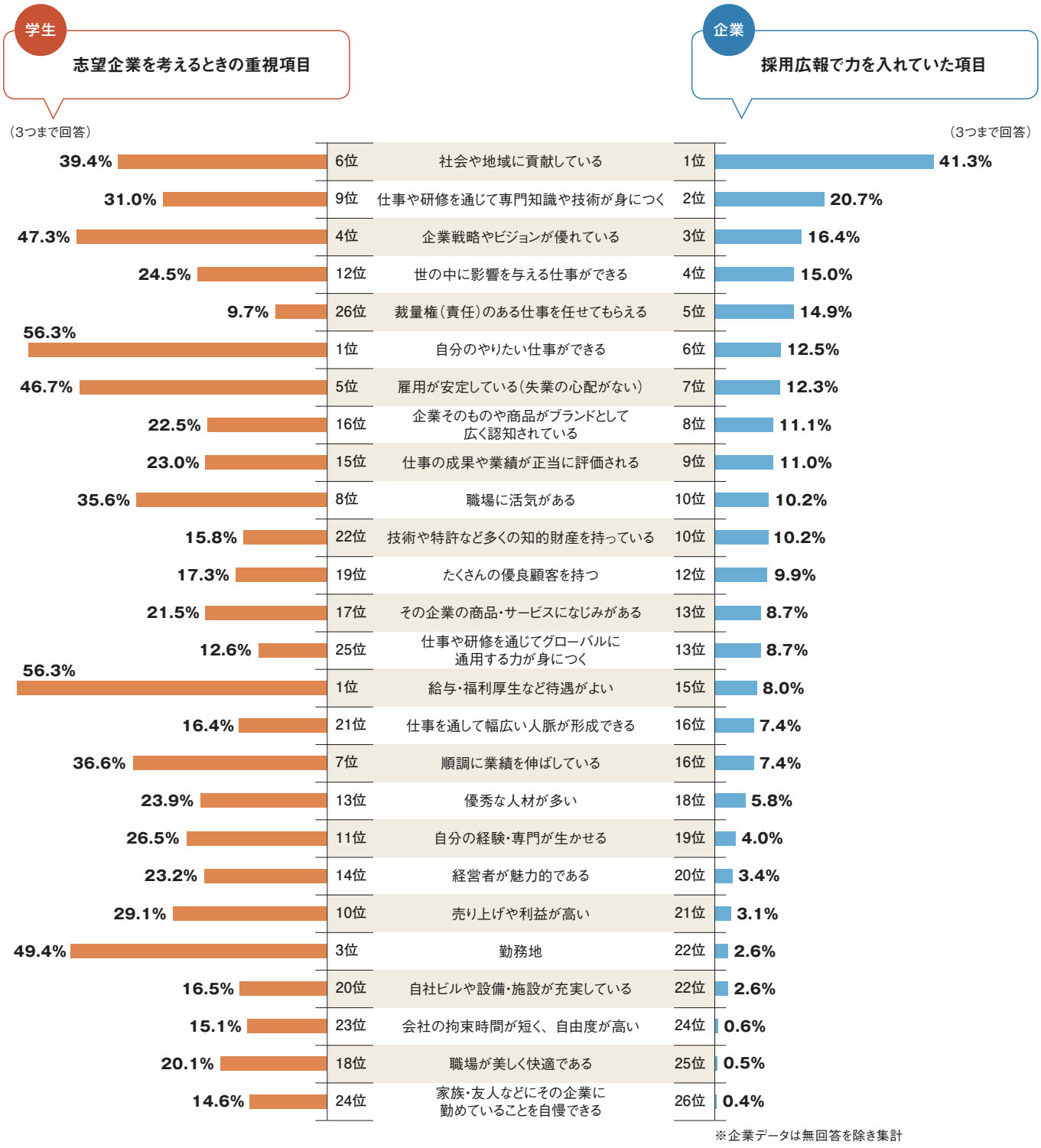


学生の約3割は、9月までに情報収集を開始

企業の採用スケジュールの時期は、「前年と同じ」が69・5％。「遅い」と回答したのは24・0％で、その背景には震災の影響があり、活動スケジュールが前年に比べ長期化した企業は48・7％にのぼっている。一方で、少数ながら「より優秀な人材を確保したい」と考えて早期化した企業もあり、「前年より早い」との回答も6・5％あった。選考プロセスについては、企業の規模による大きな違いはなく、エントリー受け付けから説明会、書類選考、筆記試験、面接、内々定・内定出しなどは、ほとんどの企業が実施。うち、書類選考の実施率が最も低いが、それでも89・9％で、従業員5000人以上の企業では、100％という結果となっている。

企業の採用活動プロセスごとの開始時期を見ると、「情報提供」においては2010年10月の開始が最も多く、学生の「情報収集」開始時期も同様。しかし10年10月までに、情報提供を開始した企業は70・6％で、情報収集を開始した学生は65・0％だか、学生の37・2％は10年9月までに情報収集を開始している。10年9月までに情報提供を開始した企業が、わずか2・8％ということを考えると、一部の学生の就職活動に関する意識の高さがうかがえる。

OB・OG訪問を行った学生は、26・8％で、実施した学生は平均4・2人を訪問していることがわかった。また昨今話題となっているWebを使用したオンラインの個別説明会・セミナーは、36・6％の学生に利用経験があった。実施した学生は平均で3・5社のオンライン説明会・セミナーを利用した。



※企業データは無回答を除き集計

企業の考え方と学生の価値観にズレがある

企業が採用広報で力を入れていた項目の1位は「社会や地域への貢献」。半数近い41・3％の企業が重視している。次いで「専門知識や技術が身につく」「優れた企業戦略やビジョン」という結果が出た。しかし、学生が志望企業を考えるときに重視する項目は、「やりたい仕事ができる」「給与・福利厚生など待遇がよい」が56・3％で同率で1位。次いで、「勤務地」の49・4％となっている。また、「雇用の安定」についても46・7％が重視すると回答している。企業が重視している社会貢献や企業戦略についても、4割前後の学生が重視してはいるが、企業全体のことよりも、自分自身に直接関係することを優先する傾向が見られる結果となり、企業の考え方と学生の間にはズレがあると言えるだろう。逆に、重視している学生が少なかったのは「裁量権のある仕事を任せてもらえる」で、9・7％。また、「仕事を通じてグローバルな力が身につく」という項目も12・6％で、職場の美観や会社の施設の充実などへの回答よりも低い数字となっている。

また、企業が採用基準として重視する点と、学生がアピールした内容にも大きなズレがあった。学生の回答では「アルバイト経験」が最も多く、47・1％だが、企業の回答では23・9％にとどまり、それほど重視していないことがうかがえる。所属クラブやサークルの活動、海外経験、ボランティア経験なども同様に重視されていない。企業の回答では圧倒的に「人柄」が多く、90・1％が重視していることがわかった。多くの学生が自分の経験をアピールしてい

学生
アピールした項目

企業
採用で重視する項目

（複数回答）　（複数回答）

学生			企業	
37.0%	2位	人柄	1位	90.1%
29.7%	3位	その企業への熱意	2位	72.0%
11.7%	10位	今後の可能性	3位	70.7%
1.8%	20位	性格適性検査の結果	4位	40.4%
2.2%	19位	能力適性検査の結果	5位	38.9%
27.2%	5位	大学で身につけた専門性	6位	24.4%
47.1%	1位	アルバイト経験	7位	23.9%
11.2%	11位	学部・学科	8位	23.0%
13.0%	9位	大学での成績	9位	18.5%
6.3%	17位	語学力	10位	17.8%
8.0%	14位	大学名	11位	12.5%
8.5%	13位	大学入学以前の経験や活動	12位	11.6%
29.5%	4位	所属クラブ・サークル	13位	10.9%
1.6%	22位	知識試験の結果	14位	10.5%
15.0%	8位	取得資格	15位	8.9%
17.6%	7位	所属ゼミ・研究室	16位	6.8%
10.2%	12位	ボランティア経験	17位	6.3%
7.9%	15位	海外経験	18位	5.7%
23.7%	6位	趣味・特技	19位	5.0%
2.3%	18位	その他	20位	4.3%
7.6%	16位	パソコン経験	21位	2.7%
1.8%	20位	OB・OG・紹介者とのつながり	22位	1.3%

学生
2社以上に内定した学生の入社企業の決定条件TOP3

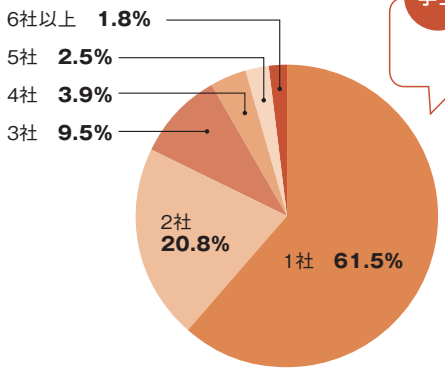
業種 **21.1%**

職種 **14.8%**

一緒に働きたいと思える人がいるかどうか **13.4%**

「業種」「職種」という、自分の仕事内容に関係するものが上位で、全体の3割以上を占める結果に。

学生
内定取得した企業の総数



内定取得率

69.9%

2社以上の内定を得た学生は内定取得者の38.5%。内定を2社以上保持していた理由のトップは、「同時期に複数の内定が出たから」だった。

るが、経験そのものよりも、その経験における工ピソードを通じ、自分の人柄を伝えることができなければ、企業にアピールすることはできないのだ。

学生が価値観を見出すのは「自分のやりたい仕事」

2011年12月の調査時点で69・9%の学生が内定を取得。属性別では、大学生66・2%、大学院生88・0%が内定を取得している。また、内定取得者の平均内定社数は1・8社だった。内定取得者の61・5%が1社のみの内定で、2社の内定を得ている学生は20・8%、3社では9・5%と、内定社数が増えるにつれ、割合は低くなるが、6社以上の内定を得ている学生も1・8%いる。

2社以上の内定を得ている学生は、12月の時点で94・0%が内定を辞退しており、入社予定企業と内定を辞退した企業を比較する際に、最も重視している条件のトップ3は、「業種」（21・1%）、「職種」（14・8%）、「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」（13・4%）だった。先に述べた学生全体の志望企業の重視項目における調査でも、自分のやりたい仕事ができるかどうかを最も重視しているという結果が出ているため、学生にとって業種や職種などが決定条件の上位となっていることはうなずける。また、2社以上に内定した学生の決定条件の4位は「勤務地」（11・0%）、5位は「給与水準」（9・6%）となっており、先に紹介した、学生全体の志望企業の重視項目とは異なる結果となった。

全体としては、学生の価値観は「自分のやりたい仕事とマッチするかどうか」を重視する傾向にあると言えるだろう。

東日本大震災の影響

2012年卒の就職・採用活動を振り返る上で、はずすことができないのが、2011年3月11日に起こった東日本大震災の影響。震災は、企業・学生に実際にどのような影響を与えたのか？
また、被災地の企業や大学、被災地向けの選考活動を実施した企業の取り組みなども紹介する。

企業

新卒採用活動への震災の影響

影響があった

60.2%

最も影響があったのは、関東エリアの74.5%。中国・四国・九州エリアを除いたすべての地域で、約半数以上から70%程度の企業が「影響があった」としている。

半数以上に「影響はあった」。地域ごとの格差も見られた

東日本大震災の採用活動に対する影響は大きく、半数を大きく上回る60・2%の企業が「影響があった」と回答している。また、地域による差も大きく、関東エリアでは74・5%、北海道・東北エリアでは70・8%の企業の採用活動に影響があった。全国で最も影響が少なかった地域は、中国・四国・九州エリア（25・2%）、次いで中部エリア（44・9%）となっている。津波や原発による直接的な被害を受けた、岩手・宮城・福島の地域に限定すると、回答した企業数そのものが少ないが、87・0%もの企業が「影響があった」と回答している。現地の交通機関の麻痺などがあり、採用活動も停止せざるを得なかったという状況があったと考えられる。また、自動車関連やメーカーなどの工場が多い地域でもあったため、ほかのエリアに本社を置く企業にも、少なからぬ影響があったとみられる。学生の声にも、「自動車関係の企業に絞った結果、震災の影響もあり、選考に遅れが出ている」（金沢工業大学）、「製造業への就職を考えているが、震災の影響で1カ月ほど選考時期が遅れているように感じる」（東海大学）などが。また関東エリアでも、震災後の混乱や計画停電などの間接的な影響があった。学生からは「新卒採用を見直す企業や中止にした企業が多く、選択肢が狭められた」（文京学院大学）、「第1志望群の企業が採用を中止した」（慶應義塾大学）などの声が。地域間の格差を感じる学生もいたようで、「震災後も西日本では通常通りに選考が行われていたが、東日本はだいぶ長く選考が止まっていて不安」（中央大学）と答える学生も。ちなみに、直接的な被害のなかった近畿エリアでも、半数以上の企業が「影響があった」と回答。学生からは「震災で選考が延期になったところも少なくはない」（大阪国際大学）という声がある一方、「今回の震災が就職活動に影響を与えることはほとんどなかった」（近畿大学）との回答もあった。

採用選考プロセスでは、「説明会・セミナー」「面接」に影響

採用活動の期間も長引く傾向にあり、2011年卒との比較では、全体の半数近い48・7%の企業が「長い」との回答に。時期が変化した理由としては、やはり「震災の影響」を挙げる企業が多く、73・4%にのぼった。また、「短

REPORT 1

震災の影響にかかわらず、採用数拡大へ。常に変化に挑戦し、次の成長を目指す

アイリスオーヤマ株式会社
人事部
マネージャー
倉茂基一さん

今回の震災では、当社の仙台本社や近郊にある主力工場が被災した上、電力の供給停止による影響も受け、一時的に操業がストップしました。しかし、早期に通常操業に戻れると予想できましたし、何より、東北の一企業として、被災地である地元はもちろん、日本全体に元気を与えたいという思いがあったので、いかに早く採用活動を再開し、通常サイクルに戻すかを考えていました。

とはいえ、震災直後には電気などの生活インフラや交通機関が止まってしまったため、地元の学生が動くことはままならず、一方で当社の人事担当が東京や大阪に行くこともできない状況に。約1カ月半は採用活動を停止せざるを得ず、再開できたのは4月下旬のことでした。震災の影響のためか、例年よりも学生の離脱率は高く、エントリー者の総数も、例年より300名程度減少しましたが、選考を受ける学生たちの意欲は非常に高く、熱意ある人材を採用することができたと感じています。

学生の中には、被災地の企業に対して将来の不安を感じる人もいるかもしれません。しかし、当社は、現在、国内トップクラスのシェアを誇るLED照明事業や、家電・飲料など幅広い生活用品を手がける新事業など、続々と新たな事業展開をし、業績も急成長しています。今後、さらなる事業の拡大に伴い、2013年卒の採用活動ではこれまでにない大幅な増員を予定しています。当社には「常に変化に対応し、チャレンジしていく企業体質」がもともとあったので、被災の影響は事業計画や今後の展開において、まったく関係のないものと考えています。

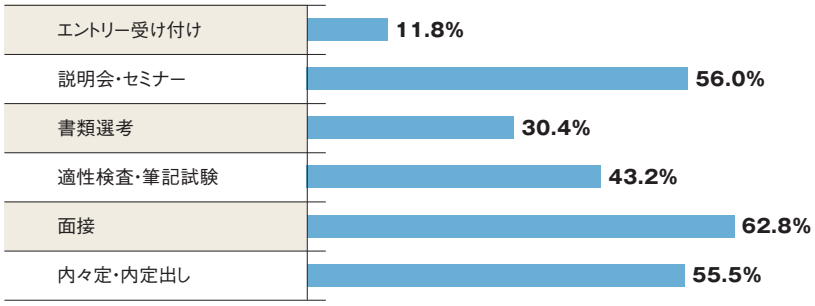
当社社長の大山は「変化をいち早く察知し、変化の先頭を走る」という考えを持っています。今後も新しい事業にチャレンジし、イノベーションを続ける会社でありたい。そして、この考えを共有して一緒に突き進んでいける人材を集めていきたいと考えています。

企業

影響があった採用活動プロセス

最も影響を受けなかったのは「エントリー受け付け」で11.8%。震災前に開始していた企業が多かったようだ

（複数回答、無回答を除き集計）



い」と回答した企業も1割近くあったが、その理由のトップも、同じく「震災の影響」であった。震災の影響があった採用活動のプロセスとしては、1位が面接（62・8％）、2位が「説明会・セミナー」（56・0％）、3位が「内々定・内定出し」（55・5％）となっている。通常サイクルでは3月中旬ごろから5月下旬ごろまでに行われている説明会や面接が、そのままズレ込んでいったとみられる。学生からは、「説明会などの日程が震災により延期になったが、振り替え日が1日しかなく、参加したくても都合がつけられなかった」（敬愛大学）、「震災や計画停電などの影響で、説明会や選考会がすべてキャンセルになってしまった」（専修大学）などの切実な声も。一方、2011年卒と比較した採用期間を「同じ」と回答した企業も41・5％あるため、選考を実施する時期のバラつきに学生が苦しむケースもあったようだ。「震災の影響で選考のタイミングがバラバラになって困る。遅れるなら遅れるで足並みをそろえてほしい」（成蹊大学）などの不満だけでなく、「震災による影響で、採用を止める企業と進める企業が出てきたため、自分の行く先が大きく変わった」（慶應義塾大学）という学生も。「地震の対応によって真の企業姿勢が見えた。地震当日に対応のメールを送信した企業もあり、危機管理能力が非常に優れていると感じた」（筑波大学）との声もあり、企業のさまざまな対応から企業姿勢を感じる学生もいたようだ。そこで、被災地に本社を置きながら採用数を拡大したアイリスオーヤマと、被災地支援の採用などを積極的に行ったクロスカンパニー（本社・岡山県）に、その考えを聞いた。

REPORT 2

物的支援のみならず、企業として被災地特別採用枠で復興を支援

株式会社クロスカンパニー
管理本部　人事部　採用チーム
課長　二宮朋子さん

当社は、震災の直後から、被災地への衣料提供や義援金募金箱の設置など、迅速に支援活動を進め、当社社長の石川自らも被災地に向かい、被災した社員の自宅に支援物資を届けに行きました。石川は現地の実情を知り、物的支援は一時的なものに過ぎないと考え、長期支援として被災地枠の雇用を行う決断を下しました。

4月中旬の時点で、東北地区特別採用枠として100名の中途採用を決定。当社で社宅を完備し、引っ越しなども負担、希望者には1年後にUターン就職も可能にするなど、できる限りの支援体制を整え、石川自らが面接選考に臨みました。また、新卒採用枠においても、2012年卒は予定通りに400名とし、東北地区特別採用枠として30名の採用増員も決定していきました。

震災後の不安定な状況の中、当社自体も全国の半数以上の店舗が被災し、新規出店計画もストップ。採用数の大幅増員にはリスクもありましたが、復興のメドが立たない状況の中、企業が動くことをやめれば、経済の復興も遅れてしまうと考えての決断でした。当社は以前から砂漠の緑化など、社会貢献に取り組んできましたので、できる範囲で支援を行うことは自然の流れであり、企業の使命の一環だと考えています。

被災地の採用活動においては、中途採用、新卒採用ともに、志望者の「働きたい」という高い意欲が見られました。一方、被災地外では、「アパレルの仕事で人の役に立つことができますか？」という質問が多くあり、仕事を通じて社会貢献がしたいと考える学生が増えたと感じます。しかし、大切なのは「人の役に立ちたい」という思いを、普段の仕事を通じてどう生かしていくかということです。接客や商品を通じ、誰かの生活や心を豊かにすることでも、人の役に立つことはできる。学生には、自分自身の意思を持って働ける場を探してほしいと考えています。

学生

自分の就活に影響があった

影響があった

60.9%

被災地の直接的な影響、計画停電などによる影響などで、企業の採用活動が延期や中止になるケースも多く見られた。

採用活動の遅れだけでなく、震災による精神的な影響も

学生たちの就職活動においても、震災の影響は大きかった。「影響があった」「やや影響があった」との回答が全体で60・9％となり、半数を上回っている。学生の現住所のエリア別に見ると、北海道・東北エリアが70・3％と、最も影響を受けている。被災地が含まれる地域のため、学生本人が被災したケースもあれば、志望企業の被災状況や交通の麻痺などが影響するケースもあったようだ。「震災の影響で、志望度の高い企業のエントリーシートが出せなかった」（宮城大学）、「選考がストップしている企業が多く、東北の学生は選考が遅れている」（東北学院大学）、「青森在住で東京の企業志望だが、東北新幹線が運行していないため、移動に時間がかかる」（北里大学）などの声とともに、「地震により、自分の中の時間が止まってしまった」（東北福祉大学）など、精神的なダメージから活動停止する被災地の学生もいた。関東エリアは2番目に多く、68・7％の学生が影響を受けたと感じているが、多くは選考スケジュールの延期やバラつきにあるようだ。「地震で面接が延期となり、意欲が低下。活動が長期化する中、いつまで続けようか悩んでいる」（成城大学）という学生が。また、「ボランティアに行きたい思いはあっても、採用活動延期や中止によってかなわないことがつらい」（法政大学）という葛藤を抱える学生もいた。また、直接的な被災のない中部や関西、中国・四国・九州エリアの学生も、50％以上が影響を受けていると答えた。「直接被災した地域ではないが、阪神大震災のことなどを思い出して気分が暗くなり、そのような状態で選考を受けても通らないのではと不安に」（大阪教育大学）、「自分は被災していないが、地震の与えた影響が大きく、就職活動の意欲が失われた」（奈良大学）など、混乱する社会の状況に不安感を増す学生も多くいたようだ。

選考時期の変化と長期化で不安や納得のいかない思いが

震災の具体的な影響としては、「企業の採用スケジュールの変更」と回答する学生が最も多く、83・3％に。「自分のスケジュールとのズレに不安を感じた」（千葉大学）、「就職活動の終わりがさらに見えなくなり、どうしていいかわからない」（文京学院大学）などの精神面の影響だけでなく、「エントリー期間

REPORT 3

失われたものの大きさを知り、学生の「就業観」が前向きに変化した

東北学院大学
就職部　就職課　課長
桔梗元子さん
ききょう・もとこ

今回の震災では、本学の多くの学生が被災しました。津波で自宅を流された学生、ご家族を亡くした学生、就職活動で出かけた東京で被災し、帰宅困難となった学生もいました。大学側は、学生の安否確認を取る努力を続け、全学生の状況を把握した後、被災学生に向けた授業料の減免措置や緊急奨学金制度、就職活動の交通費補助などの救済支援策に着手しました。

就職活動では、学生の被災状況により、大きな差が生まれました。被災していない学生は3月中も活動を続けることができましたが、津波で自宅を流された学生は携帯電話もパソコンもスーツも失い、避難所などに仮住まいしていたこともあり、とても活動できる状況ではなかった。大学側でもなんとかサポートしたいと考え、施設の開放や、生活や就職などのさまざまな相談対応を行い、有志の方が提供してくださったスーツや靴を希望者に手渡すなどもしました。また、東北地区28大学が加盟する「東北地区私立大学就職問題協議会」では、8月に全国200社の企業を集め、大学職員手づくりの合同説明会を開催しました。

最終的な2012年卒の内定率は調査中ですが、例年より微増していると感じます。2011年卒は内定取り消しもありましたが、企業自体が津波被害を受けたなど、やむにやまれぬ背景がありました。今回の震災で、東北の学生たちの就業観は大きく変化したと感じます。大手志向ではなく、中小企業にも目を向け、「生きていくために、とにかく働きたい」という前向きな意欲を持つようになりました。また、一方で、人の役に立てる仕事がしたいと考える学生も増えました。失われたものの大きさを知り、周囲と助け合う経験をしたことで、仕事に対する意識や考え方も変化したのではないでしょうか。悲しみを乗り越え、多くの出来事に向き合った結果、「働くことへの前向きなモチベーション」が生まれたと感じています。

学生

被災地学生の心理

（複数回答）

就職活動に関する情報が、不足なく 入手できているのかどうか不安 **61.1%**

ほかの地域の学生と比べ、不利になるのではと思う **47.6%**

心理的な理由で、就職活動を続けるのが困難 **21.4%**

住まいを失った、交通手段がないなど物理的な理由で就職活動を続けることが困難な学生も、20.6%にのぼった。

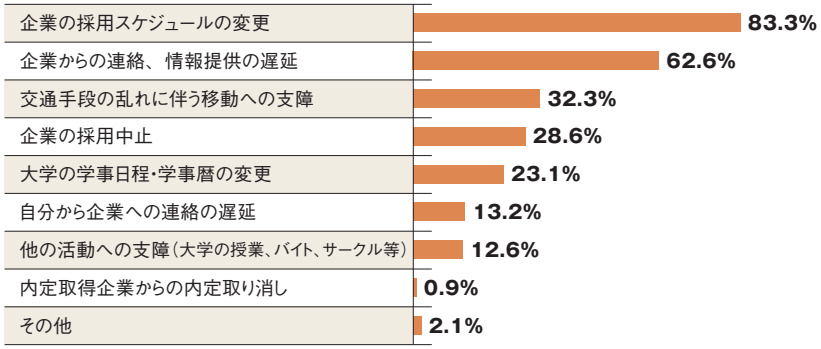
※2011年4月22日～5月3日にリクナビ2012の会員に実施した「就職活動に関するアンケート調査」より引用。被災地（青森県、岩手県、宮城県、福島県、栃木県、茨城県、千葉県）に現住所がある大学生:N=126。

学生

具体的な影響

採用活動のスケジュール変更で、活動を中止せざるを得ず、意欲をなくす学生や不安感を増す学生も少なくはなかった。

（複数回答）



も選考も延び、卒論にも影響をきたしている」（関西大学）など、学業にまで影響が及んだ学生もいた。また、「同じ業界でも選考開始時期がバラバラに。複数から内々定をもらっても満足のいく活動にならないと思う」（東京理科大学）と考える学生も多く、選考期間が長期化することにより、選考の遅い企業をあきらめるべきか悩む状況も。

2番目に多かった震災の影響は、「企業からの連絡、採用情報の遅延」。62・6%の学生が影響を受けたと感じている。「選考の長期化は仕方がないが、企業も早くスケジュールを明確にすべきだと思う」（高知大学）との声が。

また、「交通手段の乱れに伴う移動への支障」の影響を32・3%の学生が受けている。被災地だけでなく、首都圏の計画停電なども影響したと考えられる。また、被災地の学生は、「実家が地震で全壊し、経済的に厳しい」など、金銭的にも苦しむケースが。しかし、こうした状況の中でも前向きに考える学生はいる。「選考が遅れ、時間が空くことで準備をする期間を確保できた」（北海道大学）、「選考期間にムラができたことで、多くの企業を受けられた」（早稲田大学）という学生も。また、「被災者や日本の将来について考え、選考時期の変更や延期など、不安を乗り越えなくてはと、頑張る気持ちが強くなった」（立命館アジア太平洋大学）など、考え方の変化もあった。ちなみに、就職活動に関する相談相手は、「友人」「家族」「大学の先生やキャリアセンター・就職部」がトップ3。こうした学生たちの就職活動を支える大学側の取り組みは実際にどうだったのだろうか？　東北学院大学（宮城県仙台市）と福島大学に話を聞いた。

REPORT 4

学生の「偏った地元志向」が変化。震災が視野を広げるきっかけになった

福島大学　総合教育研究センター
キャリア開発教育研究部門
職業心理学　教授
五十嵐　敦（あつし）さん

本学の学生は、全体の4割程度が地元の出身で、例年、そのうちの7割が地元に残ります。特に地元志向が強い学生は「教員」「公務員」「地元の金融機関」のみに目を向ける傾向がありました。しかし、今回の震災の影響で、避難地域の役場が移転をしたり、県内の教員採用が一部見送られたり、また、地元金融機関が被災するなどもあり、自分が想定していた仕事とは違う道に進まざるを得ない状況になりました。

これらの状況が学生の視野を広げるきっかけになったとも言えます。近県の中小企業や首都圏での教員採用なども視野に入れる学生も増えました。偏った職業イメージや地元志向を持つ学生にとっては、就職活動の幅を広げる結果になったと考えます。

また、本学にも被災した学生がいましたが、積極的に活動を続け、震災で感じた思いを面接の強みにできたというケースも。一方で、震災の影響を活動停止の言い訳にする学生もいたようです。どのような状況にあっても、障害を乗り越えて適応していくかどうかは、本人の考え方と工夫次第といった面もあります。学生には、マスコミ報道に惑わされず、冷静な目を持って活動してほしいですね。

日本全体の新規学卒採用活動についても、「震災」がクローズアップされているだけで、直接的な影響は少ないのではないかと考えます。そもそもリーマン・ショック以来、厳しい状況が続いてきましたし、円高や企業のグローバリゼーションによる影響も考えられます。被災地の雇用については、少子高齢化に伴う若年雇用の減少や企業誘致に頼る現状など、これまで抱えていた問題が、震災によって一層、表面化したとも言えます。

今後は、地域で経済基盤を整え、雇用のあり方を見直すと同時に、大学側でも学生たちの視野を広げ、グローバルにほかの地域でも活躍できるようなキャリア教育をしていくことが重要だと考えています。

2013年卒予定者の就職環境・今後の傾向を大予測！

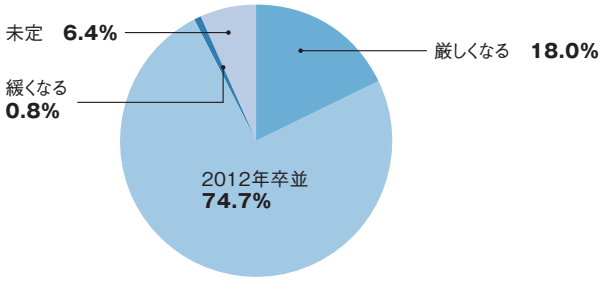
2013年卒の採用広報・就職活動は2カ月遅れてのスタートとなったが、実際にはどう変化するだろうか。
震災後の現状や、日本経団連による「採用選考に関する企業の倫理憲章」の改定による影響は？
企業、学生、大学…さまざまな角度の意見から、今後の傾向を予測する。

企業

2012年卒と比較した採用基準

厳しくなる
18.0%

従業員総数の規模別でも、300人未満の企業で17.3%、5000人以上では17.6%が「厳しくなる」と回答している。



企業

2013年卒も新卒採用を実施予定

実施予定
92.9%

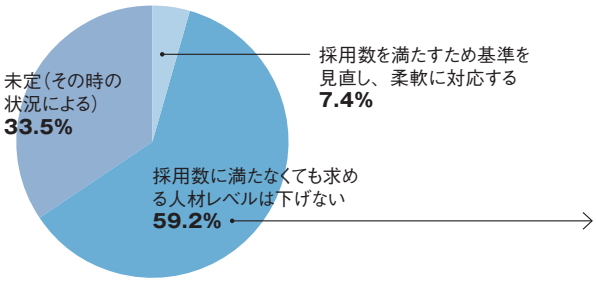
全体の9割以上の企業が新卒採用を実施予定。経団連の倫理憲章改定を背景に、採用スケジュールの開始時期は遅くなり、短期化する傾向が強くなる。

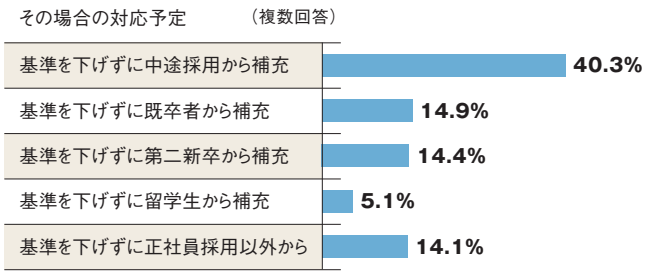
企業

採用数に満たなかった場合の対応

求める人材レベルは下げない
59.2%

従業員総数300人未満の企業の62.8%が「求める人材レベルは下げない」と回答。5000人以上の企業は53.1%と若干の差が。





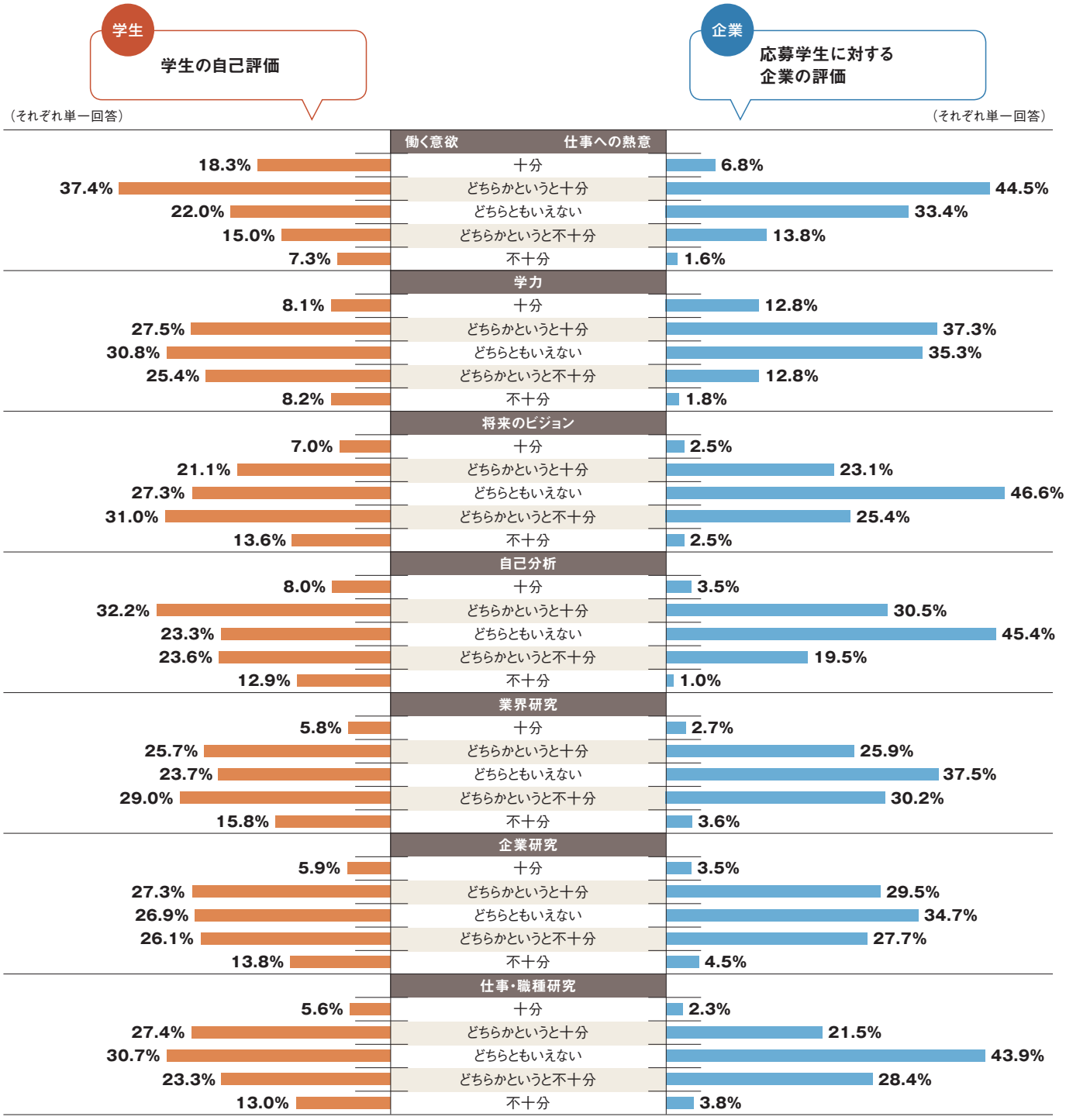
採用予定数に満たなくても求める人材レベルは下げない

2013年卒も約9割の企業が新卒採用を実施する予定だが、2012年卒と比較して採用基準はどう変わるのか。企業の回答では、「2012年卒並み」が74・7%で最も多かった。しかし、回答の2割近く、18・0%は「厳しくなる」としており、「緩くなる」という企業は全体のわずか0・8%となった。

ちなみにこの採用基準について、従業員の規模別に見ると、5000人以上の企業で「2012年卒並」が68・6%、「厳しくなる」が17・6%、300人未満の企業で「2012年卒並」が76・5%、「厳しくなる」が17・3%となる。採用基準における傾向は従業員の規模別では、大差はなかった。

採用数に満たなかった場合については、全体の59・2%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」としている。こちらについては、従業員数300人未満の企業で62・8%、5000人以上の企業で53・1%と、若干の差が見られた。「採用数を満たすために基準を見直し、柔軟に対応する」という企業は、全体で7・4%にとどまり、厳選採用の傾向が見られた。

では「採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない」と回答した企業は、実際に採用数に満たなかった場合にはどのように対応する予定なのだろうか？　最も多かったのが「基準を下げずに中途採用から補充」で40・3%にのぼった。ほかには「既卒者から補充」が14・9%、「第二新卒から補充」が14・4%で続いた。また「基準を下げずに正社員採用以外から」という回答も14・1%あった。



熱意、学力への評価は高いが業界研究や企業研究が不十分

では、実際に厳選採用を実施する企業は、学生をどう評価しているのか？　上のグラフは、2012年卒の採用における企業の学生への評価ポイントと、学生の自己評価ポイントである。両者の相違を確認したい。まずは応募学生に対し、企業の評価が高い項目を見ていく。トップは「仕事への熱意」で、「十分」「どちらかというと十分」で51・3％。次いで「学力」が僅差の50・1％となっている。学生の学力に対する企業評価は、実は悪くないのだ。しかし、「業界研究」「企業研究」「仕事・職種研究」については、いずれも「不十分」「どちらかというと不十分」の計が3割を超えている。学生には企業の活動や、仕事への理解をより深める努力とともに、自分の将来的なキャリア形成についても考えていく必要があると言えるだろう。学生の自己評価においても、企業と同様に「働く意欲」の項目が最も高く、「十分」「どちらかというと十分」合わせて55・7％。企業が評価している「学力」については、「十分」「どちらかというと十分」が35・6％で、「不十分」「どちらかというと不十分」を2ポイント上回る程度となっている。企業評価の低かった「業界研究」「企業研究」「仕事・職種研究」については、、学生も約4割前後が「不十分」「どちらかというと不十分」と回答。企業の採用活動が短期化する中、業界・企業研究に使える時間も限られるため、2012年卒の学生よりも2013年卒の学生の状況は厳しい。学生は「その企業で働く意義と将来のビジョン」をしっかりと掘り下げることが課題となるだろう。

企業

2011年度にインターンシップを実施した企業

実施した

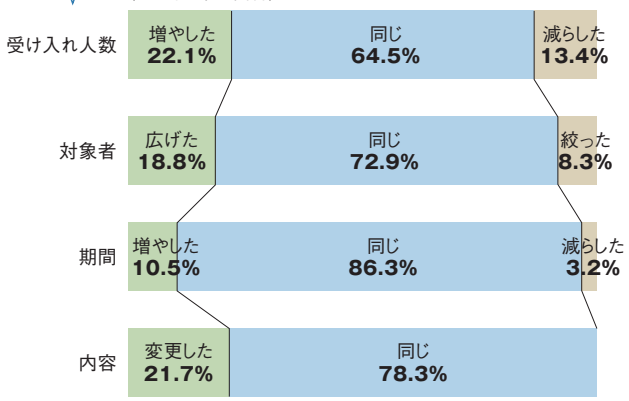
39.0%

4割近くの企業が実施。実施理由の中には、「採用を意識し、学生を見極める」「企業のイメージアップ」と回答する企業も2割程度あった

企業

2010年度と比較した2011年度のインターンシップの変更状況

（それぞれ単一回答）



2011年度の実施期間は「1週間以上2週間未満」が最も多く、45.5%。2010年度と比較すると、「1日」が4.6ポイント減少し、「3日以上、1週間未満」が4.4ポイント増加している。

インターンシップ実施に意義を感じる企業が増加傾向

インターンシップと呼ばれる就業体験は、学生が働くことや業界を理解するきっかけに有効と言われ、2011年度は39・0%の企業が実施。学生の参加率は22・5%で、約5人に1人が参加。そして参加学生の10人に1人以上が参加企業に入社予定という。経団連の倫理憲章の改定は企業のインターンシップにも言及し、「学生に就業体験の機会を提供するために実施する」「採用選考活動と一切関係ないことを明確にして行う」という姿勢を促すが、企業全体の考え方とは一致するのか。

2011年度の企業の実施目的では「就業体験の機会提供による社会貢献」と回答する企業が7割以上でトップ。「業界・仕事の理解促進」と回答した企業も7割近く、倫理憲章の考え方と一致の方向だ。2年連続で実施した企業のうち、2010年度と比較すると、受け入れ人数を増やしたり、対象を広げたりした企業は約2割。そして内容を変更した企業も2割程度でインターンシップに意義を感じ継続して実施していると考えられる。

学生の参加目的も企業の考えとマッチしており、1位の「仕事理解」が64・0%、2位の「業界理解」も54・8%で過半数に。同様に、参加して良かった点も「仕事内容」「業界」を具体的に知ることができたという回答がトップ2。また、全体の半数近くが「職場の具体的な雰囲気を知ることができて良かった」とし、約4分の1の学生は「自分のスキルを見極められた」と回答している。

では具体的にインターンシップを行う企業の意義とは何か？　P&Gジャパンとワークスアプリケーションズに話を聞いた。

REPORT 5

学生と企業がお互いを理解し合える、適材適所に不可欠なプロセス

プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社
ヒューマンリソーシズ
人材採用・開発グループ
シニアマネージャー
ラトゥール・ゴッシュさん

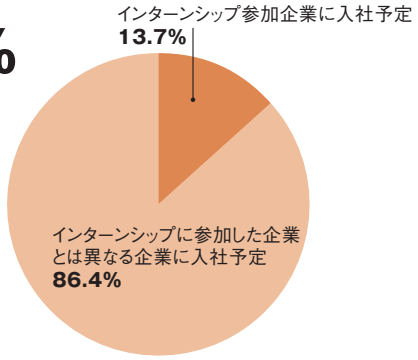
私たちの会社は、150の国籍を持つさまざまな人々が年齢や性別の差別なく、平等に働くダイバーシティ（多様性）を推進しています。世界各地で採用を行っているので、各国の事情によってインターンシップ制度の在り方も異なりますが、学生に実社会を体験してもらう「素晴らしい機会を与える」という目的は同じ。また日本だけでなく多くの国で、インターンシップ制度のバイオニア的な役割を果たしてきました。制度を利用した学生は、数日間～一週間かけて社内で社員と働きながら課題に取り組むことで、事業内容を知り入社後の自分の仕事の具体的なイメージを持つことができます。また採用する私たちも、学生の資質に加えて現場での対応を考慮に入れた人事、適材適所の配置ができるので、双方に大きなメリットが生まれます。その効果は、社員全員が入社後にギャップを感じず一日目から力を最大限に発揮することに確実につながっていると実感しています。

日本の学生は、学問や知識のレベルはものすごく高いのにビジネス社会での実践力を磨く機会が少ないのだなと感じることがあります。大学での勉強の一環に、もっと実践的な企画を通すプレゼンテーション力などを身につける機会があるといいですね。例えば、私の母国、インドでは、多くの学生が学士課程修了後に修士課程でビジネスを勉強し、自分がいかに有益な人材であるかをアピールします。これに対し、日本の学生は、自分に何ができるかより、何をやらせてくれるかということを重視する傾向があります。仕事への忠誠心は強いですし、学生がビジネスに染まっていない分、斬新な発想が生まれるという利点もありますから、バランスが大切です。変革には社会全体の取り組みと長い月日が必要になりますが、インターンシップ制度の利用は、学生にとって実際の企業の空気に触れる貴重な機会になるはずです。P&Gをはじめ、できるだけ多くの機会を利用しながら、自分が企業や社会にどう貢献できるかを見極めていってほしいと思っています。

学生

インターンシップ参加企業に入社する学生

13.7%



学生

2012年卒の学生のインターンシップ参加率

参加した
22.5%

「大学3年生」を実施対象とするものが8割以上で、次に多かったのが「大学院1年生」で3割程度。大学1年生向けは16.2%、大学2年生向けは27.2%の企業が実施。

学生

インターンシップの参加目的ベスト5

「仕事理解」「業界理解」がトップ2。インターンシップに参加する学生は、仕事や業界の研究を視野に入れている。また、2割弱の学生が「自分のスキルの見極め」も意識。

（複数回答）

仕事理解	1位	64.0%
業界理解	2位	54.8%
企業・職場の雰囲気を知る	3位	42.1%
企業の事業内容理解	4位	36.5%
自分のスキルの見極め	5位	19.8%

学生

参加して良かった点ベスト5

この結果から、企業の7割が実施目的に挙げる「業界・仕事への理解促進」に効果があることがわかる。

（複数回答）

仕事内容を具体的に知ることができた	1位	65.5%
業界について具体的に知ることができた	2位	57.9%
企業・職場の雰囲気を知ることができた	3位	47.2%
企業の事業内容を具体的に知ることができた	4位	38.1%
自分のスキルを見極めることができた	5位	25.4%

REPORT 6

未来の日本を支える人材を世界に通用するレベルへと高めたい

株式会社ワークスアプリケーションズ
代表取締役
最高経営責任者（CEO）
牧野正幸さん

現在の世界と日本を比べると、「人材」において大きな差が出ていると感じます。日本にも優秀層の学生はいますが、マニュアル型の教育を受け、ステレオタイプに大手志向の就職活動を続けていることに問題があります。一方、大手企業も高度経済成長期のころと同様に、マニュアルにもとづく組織型の育成を続けています。

こうした背景があるため、現在の日本は「組織の中で活躍できるマニュアル型の優秀層」はいても、「個人として世界に通用する能力を持っている優秀人材」が非常に少ないという状況に陥っているのです。今の日本は、めまぐるしく変化する世界情勢に対応しきれず、国際競争力も低下しています。これからの時代、企業には「個人の能力に頼らない組織」をつくるより、「個人の高い能力を集結」することが求められると考えます。

当社のインターンシップの意義は、学生に「自分の仕事におけるポテンシャル」に対する気づきを与え、意識を高めてもらうことにあります。プログラムでは、ひとつの課題に対し、問題解決の種の発見から、解決に向かうアイデアの発想、実際に具現化する実務能力まで、個人の能力のすべてが問われます。プログラムを通じてマニュアルのない世界に向き合い、自分の中に眠る問題解決を遂行する能力を発見・発掘してもらいたいと考えています。当社としても学生の能力を見極めることができ、非常に効率のいい選考と言えます。

また、当社では、インターンシップを通して認められた学生に入社パスを発行していますが、拘束力はなく、本人の入社意思に任せています。当社だけでなく、日本の経済全体のため、学生に気づきを与え、若い人材の能力を底上げすることに意義があると考えます。このインターンシップで認められた学生が、自分の発想力や実行力をもって社会に何らかの影響を与え、世界に通用する人材となる。そんな未来を目指していきます。

企業

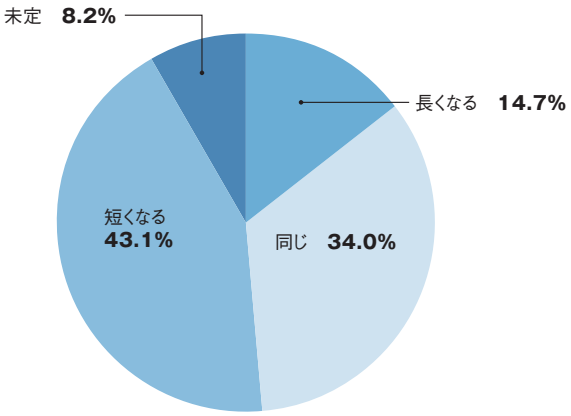
2013年卒の採用スケジュールの見通し

期間

短くなる

43.1%

採用開始が「遅くなる」と回答した会社が多かったためか、43.1%の会社が、期間が「短くなる」と答えた。また、「同じ」と答えた会社が34.0%であることを併せ考えると、期間は短期化の傾向にありそうだ。

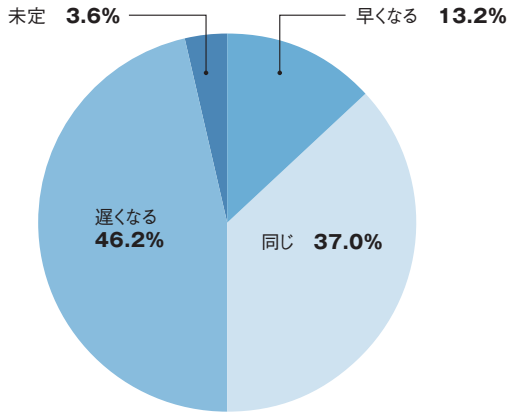


時期

遅くなる

46.2%

経団連発表「倫理憲章」では、新卒採用の広報活動開始時期が12月1日以降と定められた。そのため、「遅くなる」と回答した会社は46.2%。倫理憲章に強制力はないが、全体的には採用活動が遅くなる傾向があると思われる。



2013年卒の採用活動は短期化の傾向

採用スケジュールについては、2012年度に比べて46・2%の企業が「遅くなる」と回答。うち93・4%の企業がその理由を「倫理憲章の改定の影響」としている。また、期間についても「短くなる」と回答した企業が43・1%。うち74・1%は同様に「倫理憲章の改定の影響」を理由の1位に挙げていた。

そもそも「倫理憲章の改定」とは、学生の本分である「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の自粛を促したもの。就職活動の「長期化」や「早期化」に歯止めをかける目的で改定されたものだが、実質的な強制力はない。事実、採用時期が「早くなる」と答えた企業の51・6%が「より優秀な人材の確保」のためと回答。採用期間が「長くなる」と答えた企業の51・0%が「倫理憲章の改定の影響」と回答している。総じて企業ごとに採用時期や期間にバラツキが出た結果となった。

さまざまな変更要因があるものの、採用時期、期間ともに2012年度と「同じ」と答えた企業が各々35%前後あったため、全体的には昨年度並みの採用スケジュール、もしくは多少「短く」「遅く」なる傾向があるようだ。

しかし、この傾向は、あくまで調査時のもの。定性的には、「採用活動の長期化を覚悟している」という企業の声もある。たとえ早期に内々定を出したとしても、その後他社から内々定を得た学生から辞退されるケースも考えられる。「内々定・内定出し」した人数と「実際の採用数」が大きく異なってくるケースも増えるかもしれない。

グローバル採用は増加傾向。学生同士の競争が激化

次にグローバル化が叫ばれる昨今、避けては通れない話題が「グローバル採用」である。2013年卒を対象に、「日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用を実施する予定がある企業」は33・0%。また「海外の大学・大学院を卒業する外国人学生の採用を実施する予定の企業」は15・8%。これらは予定企業数であり、単純な比較はできないが、2012年卒での採用予定実績では、「海外の大学・大学院を卒業する外国人学生に内定を出した企業」は2・4%にとどまっている。

また2012年1月には、東京大学が入学時期を春から秋への全面移行を検討していると発表し、衆目を集めた。その大きな理由の一つが、「グローバルでの競争力を鑑みた結果」だと言われている。では、実際に20年以上前から秋入学枠を設けている慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス(SFC)は、秋入学の成果をどう捉えているのだろうか？次のページで紹介する。いずれにしても、採用活動の「短期化」「グローバル化」を考えたとき、学生には「就職活動への集中力」と「外国人学生にも負けない意欲」、加えて「低学年からのプレビジネスパーソンとしての自己醸成」が求められる。

特に、採用人数に満たなかった場合の対応として、「採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない」と回答した企業が59・2%(10ページ参照)もあることを鑑みると、「いかに学生時代を有意義・有益に過ごし、人として成熟したか」をアピールすることが就職活動成功のカギと言えるだろう。

企業

2012年卒での採用予定実績

日本の大学・大学院を卒業する
外国人留学生を採用

24.4%

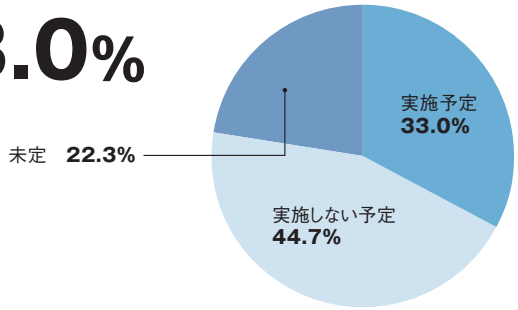
企業

2013年卒での
グローバル採用の実施予定

外国人学生の採用を予定している企業の割合は、左の採用予定実績に比べ、かなり多い。特に、海外の大学・大学院を卒業した外国人学生の割合が伸びており、言語など職場のコミュニケーションの課題も出てきそうだ。

日本の大学・大学院を卒業する
外国人留学生の採用を実施予定

33.0%



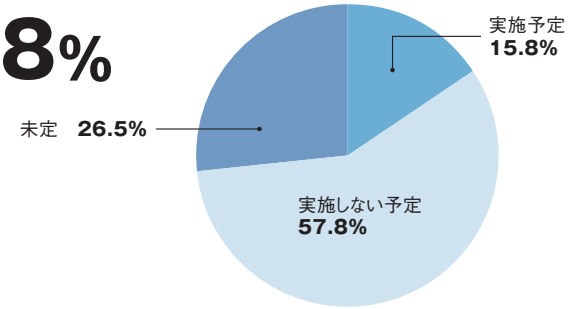
海外の大学・大学院を卒業する
外国人学生を採用

2.4%

実際に、2012年卒向けの新卒採用を行った結果、外国人学生に内定を出している企業の割合。外国人留学生の採用は増加傾向に。採用にもグローバル化の波が押し寄せているようだ。

海外の大学・大学院を卒業する
外国人学生の採用を実施予定

15.8%



REPORT 7

1990年より9月入学枠を設立。多様性の確保に寄与している

慶應義塾大学
総合政策学部長
國領二郎さん

慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス（SFC）は多様性のある人材が切磋琢磨する環境を大事にしています。その一環としてグローバル化を主目的に、SFC創設時（1990年）より総合政策学部と環境情報学部で9月入学枠を設けています。

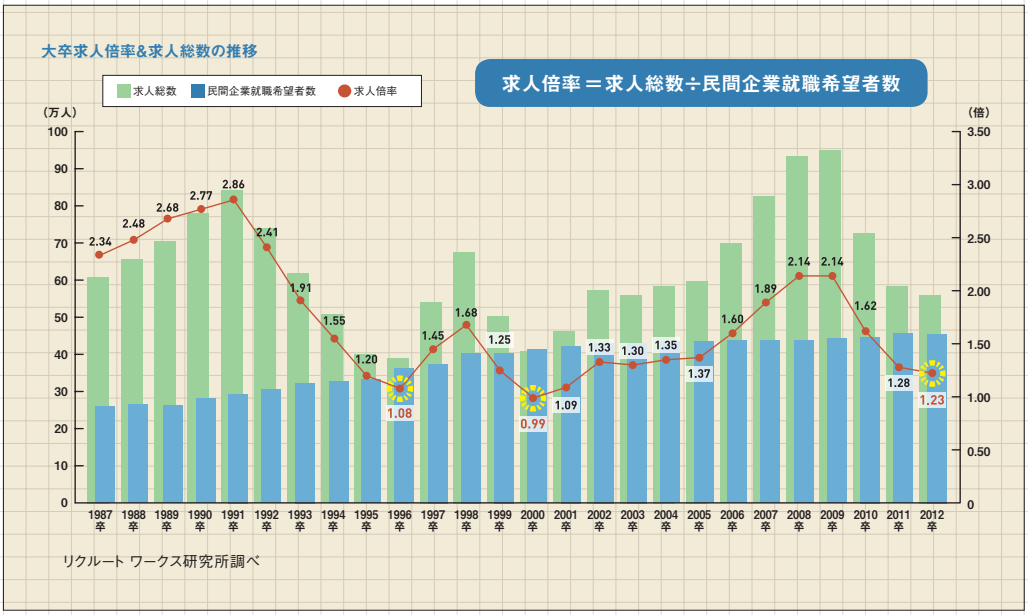
創設22年を経た今、グローバル化が完全に達成されたとは言えませんが、帰国生、留学生など海外高校出身者の受け入れは増加傾向にあります。また、一般に『若者が海外に行かなくなった』という話も聞きますが、SFCでは両学部から毎年約30名が海外留学をしています。

背景にはセメスター制導入などさまざまな取り組みがあり、一施策のみの効果を評価するのは困難ですが、9月入学制度が海外出身者の受け入れや日本人留学生の送り出しを円滑にする大きな要素のひとつであることは間違いありません。

9月入学生が国内で就職活動をする場合は、1学年下の4月生と同時期に就職活動を行うのが一般的です。9月入学生が就職で不利になったという話は聞きません。卒業から就職まで半年間のギャップタームが生じますが、海外留学やボランティア活動など有意義に活用しているようです。希望する場合は在学期間を半年延長する制度もありますが、学費の負担が生じます。また、相当の努力が必要ですが、3?5年卒業の制度もあります。

大学の運営面では4月入学と9月入学の併存と卒業時期の柔軟化により事務処理が煩雑になり、コスト面の負荷が大きいのが課題。ただ、コストに見合う価値はあると現状では判断しています。留学生との交流のみならず、多様なキャリアを歩む友人と刺激し合い、力強さを身につけることが真の意味での国際競争力を育むと考えるからです。

東京大学が「秋入学」に向けて大きく動き、日本の大学の国際競争力強化をめぐる議論に一石を投じました。慶應義塾大学での検討はこれからですが、SFCの経験が秋入学についての大学界全体での建設的な議論に役立てばと思います。



リーマン・ショックの影響で、ここ数年落ち込んでいる大卒の求人倍率。しかし、2012年卒向けの調査では、「超氷河期」と言われる2000年のように1倍未満になることはなかった。この調査は東日本大震災の前後に実施された。発表当時はまだわからなかった、採用・就職活動への具体的な影響は？　本誌では、2012年卒の学生や企業の声も交えて紹介している。

2012年3月発行

発行人・編集人●リクナビ編集長　岡崎仁美
編集スタッフ●上野真理子、泉彩子、釣田美加、堀家由紀子
杉村希世子、青木麻衣、三輪麻衣
撮影●刑部友康、笹木淳、鈴木慶子
校正●長谷部喜久子
デザイン●Kuwa Design
印刷●大日本印刷株式会社

非売品　Printed in Japan
本誌記事・写真の無断転載・複製を禁じます
©株式会社リクルート