

学生向け就職情報サイト『[en]学生の就職情報』 2013年度新卒採用 就職・採用活動 11月度調査報告

エン・ジャパン株式会社(本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二)が運営する、学生向け就職情報サイト『[en]学生の就職情報』(<http://gakusei.enjapan.com/>)は、2013年3月卒業予定の学生と求人企業を対象に、『2013年度新卒採用 就職・採用活動アンケート』を実施いたしましたので、以下、概要をご報告いたします。

**中小・ベンチャー企業に対するイメージは、
「若い時から責任ある仕事を任せてもらえる」
一方で、「採用に関する情報が少ない」というマイナスイメージも**

【注目動向①>>現在の就職・採用活動の状況】

● 学生の悩みの上位は、前月同様「何から手をつけていいかわからない(20.1%)」(図1) (コメント1)

⇒先月と同様、学生の現在の悩みは、企業と直接接点を持っていないことから、「何から手をつけていいかわからない(20.1%)」が依然としてトップ、次いで「漠然とした不安や焦り(18.5%)」となりました。全体的に大きな変化はありませんが、「やりたい仕事が見つからない(11.1%)」は前月からやや低下しました。

● 企業の現在の悩みは、「母集団形成(33.2%)」(図2) (コメント2)

⇒企業の現在の悩みは、「母集団形成(33.2%)」がトップとなりました。次いで「採用計画・準備(24.0%)」となり、前月比では大きく減少しましたが、前年より約5ポイント高く、今期の採用計画が遅れていることがうかがえます。

【注目動向②>>グローバル採用に関して】

● 企業はグローバル採用に対して「受け入れ体制の整備」を課題視(図3) (図4) (図5) (図6) (図7)

⇒「海外に留学する日本人学生の採用」及び「日本に留学している外国人学生の採用」を予定している企業はそれぞれ約3割であったのに対し、「海外の大学に通う外国人学生の採用」を予定している企業は約1割でした。グローバル採用の課題としては「受け入れ体制の整備(28.0%)」、「応募者の質の向上(21.1%)」が上位となりました。

【注目動向③>>職業観・人財観】

● 学生の中小・ベンチャー企業に対する印象「責任ある仕事を任せてもらえる」(図8) (図9) (図10)

⇒企業規模別の関心度について、「大手・有名企業中心に採用活動を進める」学生は、「男性(37.9%)」、「女性(28.1%)」、「中小企業・ベンチャー企業中心に採用活動を進める」学生は、「男性(25.5%)」、「女性(32.6%)」となりました。

中小・ベンチャー企業に対する印象については、プラスイメージとして、「若い時から責任ある仕事を任せてもらえる」「仕事を通じた知識・スキルの習得、人間的成長ができる」などがある一方、マイナスイメージとして、「売上や利益が安定的ではない」や「福利厚生など待遇が良くない」「採用に関する情報が少ない」などが挙げられました。

● 300名未満の企業の約7割が、社長や経営陣を積極的に巻き込んだ採用活動を展開(図11) (コメント3)

⇒「新卒採用に社長や経営陣を積極的に巻き込み、協働している」もしくは「どちらかというと協働している」と回答した企業は、「300名未満(73.4%)」が最も高い結果となりました。「学生に選んでもらうには、経営陣からの口説きが必要」などの意見もあり、優秀な学生を採用するために魅力付けをすることが重要だと感じているようです。

● 採用活動時点で、入社後の活躍度を高める取り組みを行っている企業は40.9%(図12) (図13) (コメント4)

⇒「入社後の活躍を高めるための採用活動段階での取り組み」が「ある」と回答した企業は全体で40.9%でした。具体的には、「採用ターゲットの精査」や「学生とのコミュニケーションにおける工夫」などを採用活動時に行っているようです。

■ 本ニュースリリースに関する問合せ先

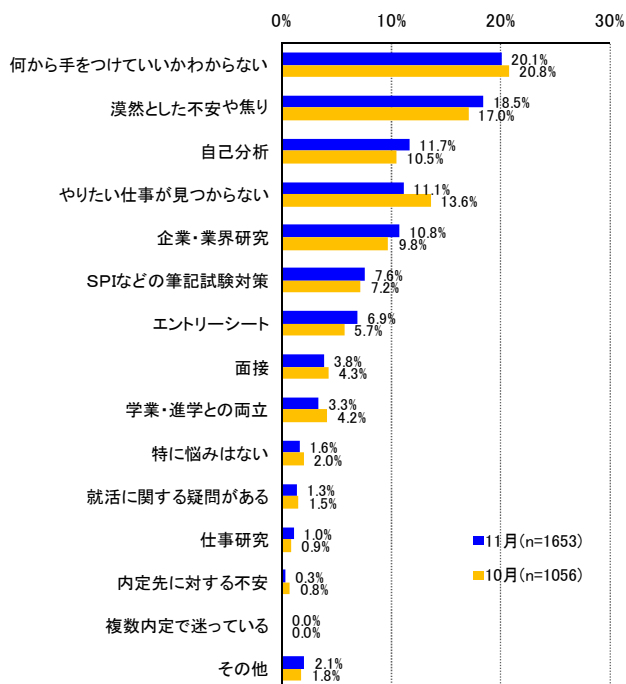
エン・ジャパン株式会社 広報担当: 矢元・大原

〒163-1324 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL 03-3342-4506 FAX 03-3342-4507 MAIL en-press@en-japan.com

アンケート結果(抜粋)

【図1: 現在の悩み(前月比) <学生調査>】



【コメント1: 現在の悩み(理由) <学生調査>】

<何から手をつけていいかわからない>

●自己分析、業界研究、企業研究、OB訪問と、やるべきことが多すぎて何から手をつけていいかわかりません。また、このやり方でいいののかも不安です。相談できる先輩が身近にいないので、なかなか悩みを解消できずにいます。(文系/女性)

●就職活動の時期が今年から遅れてしまい、先輩たちの話があまり参考にならないこと。(理系/男性)

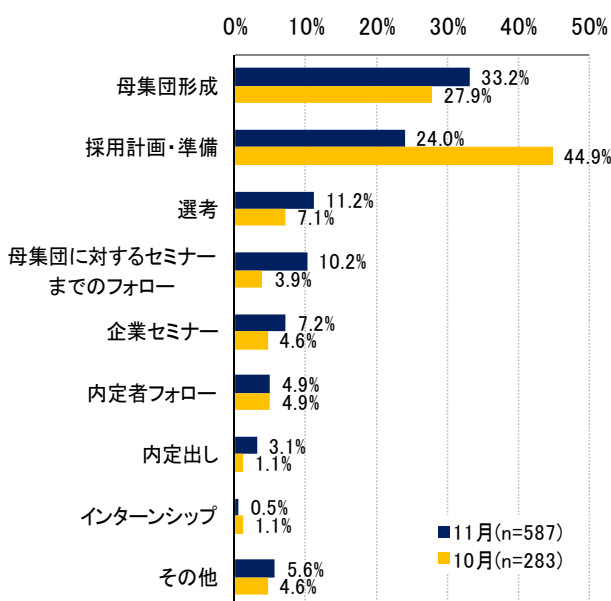
●自己分析、仕事分析、業界分析、エントリーシートの書き方、面接の練習など、すべき事がたくさんありすぎて何から手をつけていくべきなのかわからなくなりそうです。(理系/男性)

<漠然とした不安や焦り>

●「13卒は氷河期」という見出しをよく見かけたり、震災でスタートが遅れているが、既に始めている人もいるので遅れているのではないかという不安がある。(文系/男性)

●企業の採用情報が12月からだが、学生側の就職活動は10月から始まっており、情報がいないため空回っている気がする。(文系/女性)

【図2: 現在の悩み(前月比) <企業調査>】



【コメント2: 現在の悩み(理由) <企業調査>】

<母集団形成>

●12月から採用活動を一齐スタートし、学生が焦って有名企業を片っ端からまわろうとするなかで、知名度の低い中小企業の弊社が、大手企業もほしがらるような優秀層を呼び込むことができるのかどうか非常に不安です。(その他/300名未満/近畿)

<選考>

●当社の採用したい人物像があいまいなため、採用基準が明確でないまま、今まで選考をせざるを得ない。(メーカー/300名未満/九州・沖縄)

●辞退者にアリングで、採用のテーマに惹かれてエントリーしたが、選考が進むにつれてそれが感じられなくなったと言う意見が複数聞かれたため。(情報・通信/300~1000名/東海)

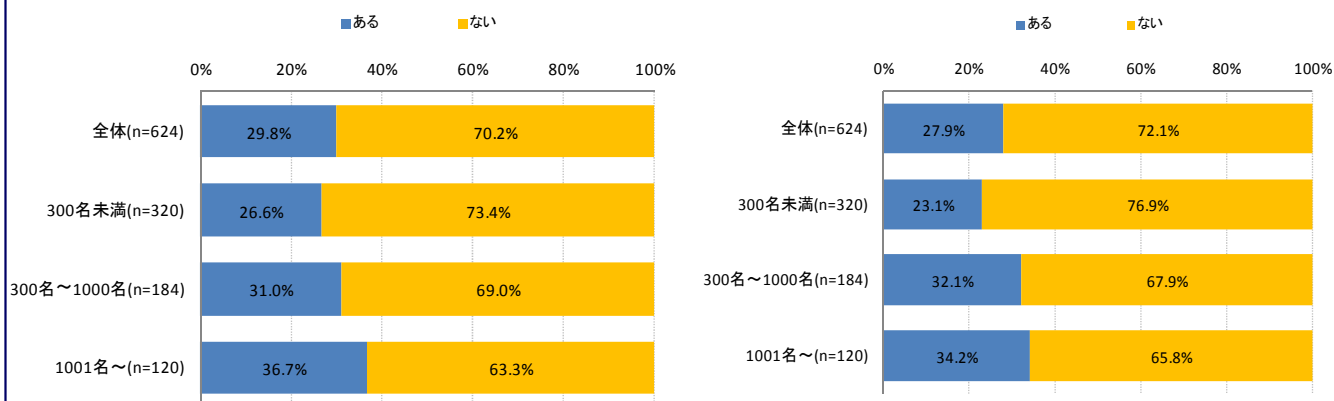
<母集団に対するセミナーまでのフォロー>

●12月1日エントリー開始から、セミナー実施までの時間が例年より短いため、学生にどうアピールしてセミナー参加へ導くかが課題。(メーカー/1001~3000名/関東)

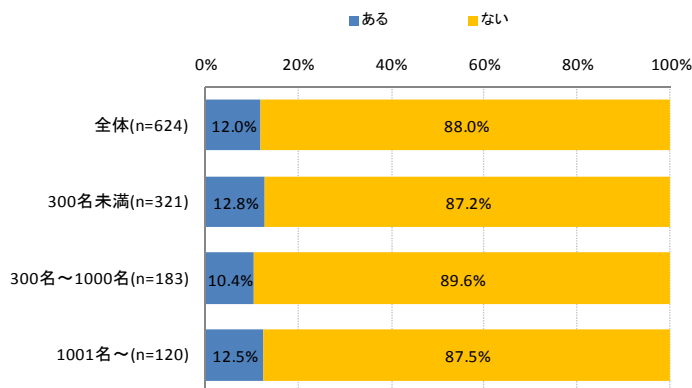
●今期からセミナーへ呼ぶ学生さんを絞っていけるようにしたいため(前年まではセミナー参加の段階では希望学生は全員受け入れていた)。(サービス/300~1000名/東海)

アンケート結果(抜粋)

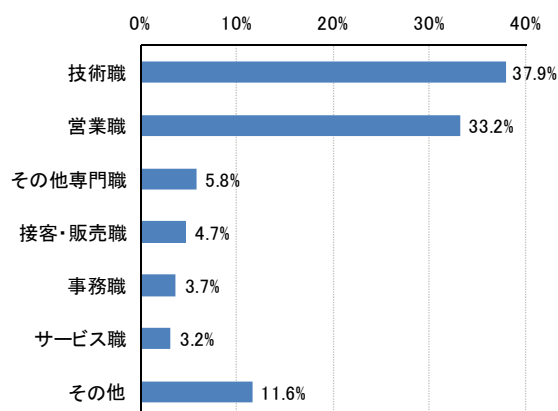
【図3: 海外に留学する日本人学生の採用有無<企業調査>】 【図4: 日本に留学する外国人学生の採用有無<企業調査>】



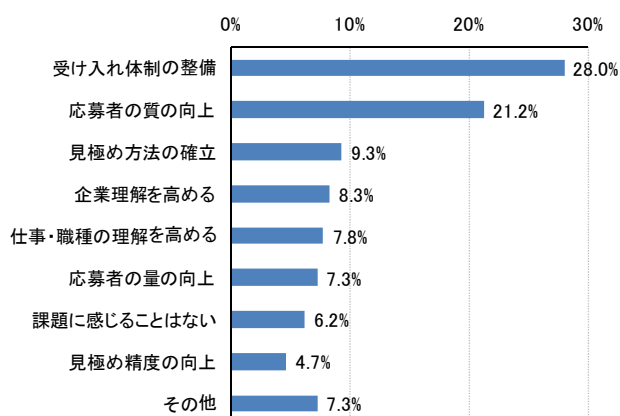
【図5: 海外の大学に通う外国人学生の採用有無<企業調査>】



【図6: グローバル採用の主な対象職種<企業調査>】



【図7: グローバル採用における課題<企業調査>】



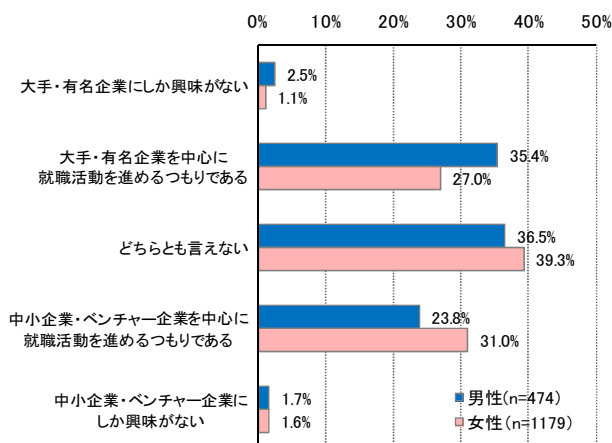
【報道関係者各位のお問合せ先】

エン・ジャパン株式会社 広報担当: 矢元・大原

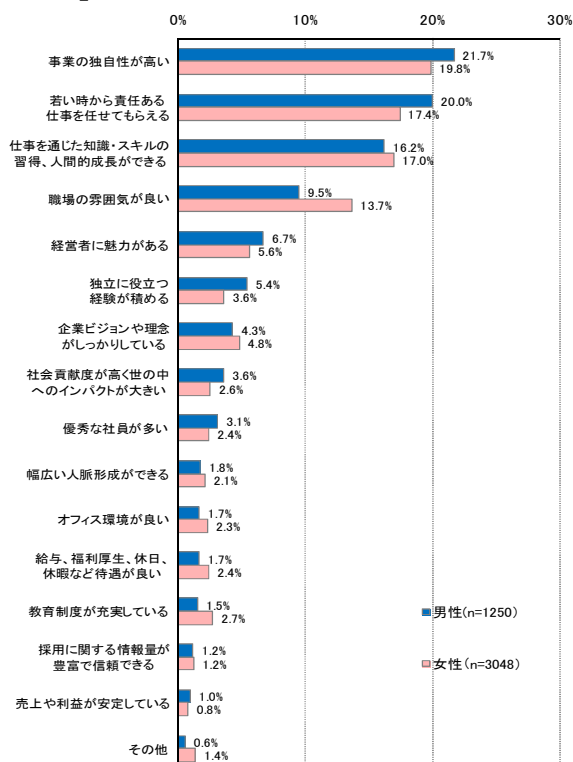
TEL: 03-3342-4506 FAX: 03-3342-4507 MAIL: en-press@en-japan.com

アンケート結果(抜粋)

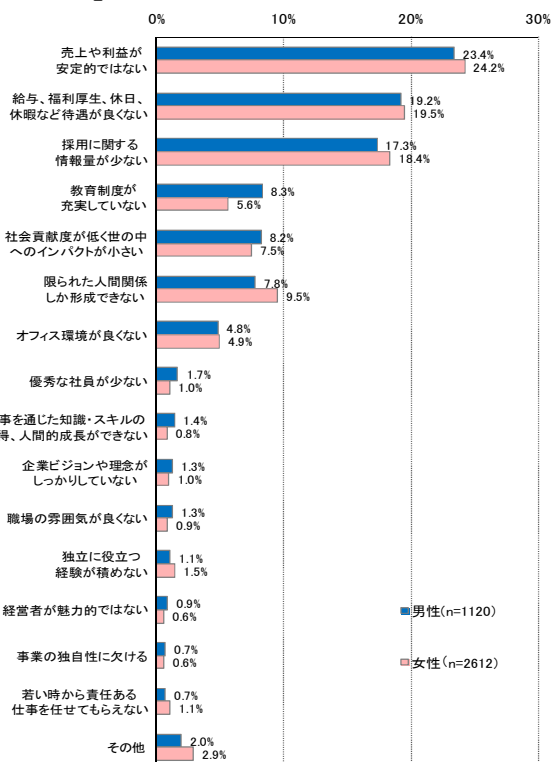
【図8： 企業規模別の関心度<学生調査>】



【図9： 中小・ベンチャー企業へのプラスイメージ<学生調査>】



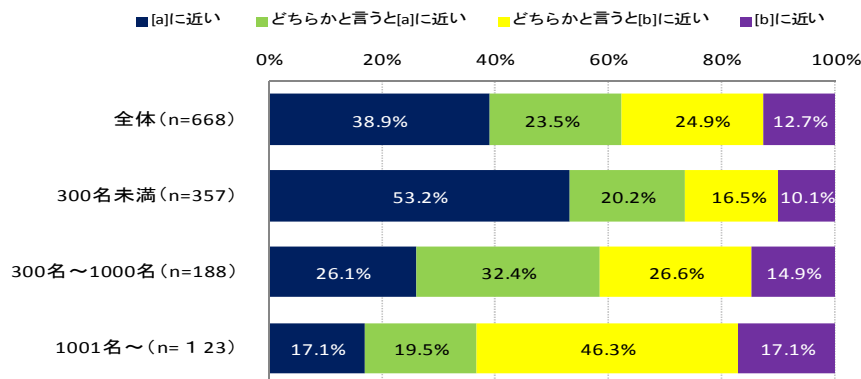
【図10： 中小・ベンチャー企業へのマイナスイメージ<学生調査>】



アンケート結果(抜粋)

【図11: 社長や経営陣の採用活動への関与<企業調査>】

[a]社長や経営陣を新卒採用に積極的に巻き込み、協働している
[b]社長や経営陣の新卒採用への関与度は低く、人事部門主体で行っている



【コメント3:社長や経営陣の採用活動への関与<企業調査>】

<[a]の選択理由>

●非上場としている企業として、人材の質を重視した採用活動に取り組む上で、人事担当として経営陣の積極対応は不可欠と考え、またその旨の理解を得ている。(メーカー/300～1000名/東海)

●採用したい人材を採るためには、経営陣の関与が必須であるため。
(メーカー/300名未満/関東)

●こちら側が選ばれるのを待つのではなく、選んでもらうために攻めの採用をしているため、動機形成には経営陣からの言葉・口説きが必要だと、各々認識しているから。(サービス/300名未満/東海)

<[b]の選択理由>

●採用活動は全体的にスケジュールがタイトで密度も濃いので、社長や経営陣のスケジュール調整ができないので社長や経営陣を巻き込んだ採用活動することは難しい現状のため。(サービス/1001～3000名/関東)

●経営陣は、会社事業の利益計画を最優先。新卒採用のツールやトレンドについては人事部門に任せるスタンスとなっている。
(メーカー/300～1000名/東海)

<具体的な取り組み内容>

●採用方針に関するミーティング、ターゲット層の決定、定期的な状況報告、面接への参加依頼(情報・通信/300名未満/関東)

●①採用活動のキックオフで、採用活動に参加する管理職～若手社員に対し、社長から動機付けを行っている。②最終選考には役員を必ず入れている。③内定者フォローに社長・幹部から動機付けしている。
(情報・通信/300～1000名/関東)

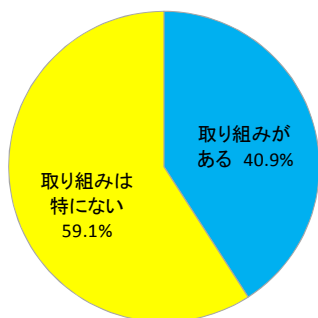
【報道関係者各位のお問合せ先】

エン・ジャパン株式会社 広報担当: 矢元・大原

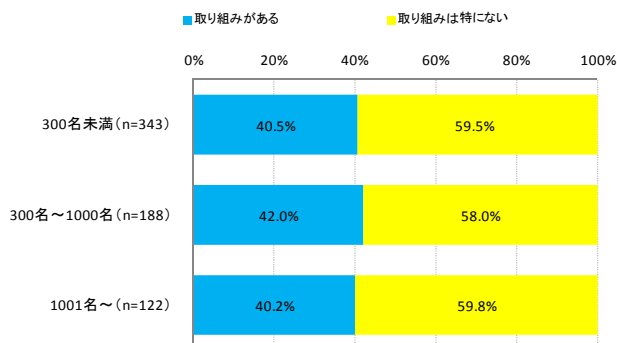
TEL: 03-3342-4506 FAX: 03-3342-4507 MAIL: en-press@en-japan.com

アンケート結果(抜粋)

【図12: 入社後の活躍度を高めるための、採用活動段階の取り組みの有無<企業調査>】



【図13: 入社後の活躍度を高めるための採用段階での取り組み(企業規模別)<企業調査>】



【コメント4: 入社後の活躍度を高めるための採用段階での取り組み(企業規模別)<企業調査>】

<具体的な取り組み内容>

- 当社内の若手ハイパフォーマーの特性分析を行い、選考に利用している。(その他/300～1000名/関東)
- 説明会で自分の夢について考える機会を提供している。一次面接で、1時間かけて、個別でカウンセリングを行い、働く理由や、目的を共有している。(サービス/300名未満/関東)
- どうしてこの会社で働きたいのか?と、学生に対して迎合ではなく、考えて選考に進むようにメッセージしている。入社したメンバーは4月からの厳しい研修にもチームワークを発揮しながら乗り越えている。(情報・通信/300～1000名/関東)
- ターゲット学生とは、面接で来社の都度、人事担当が「何故あなたが当社に必要なのか」「今のあなたが更に伸ばすべき長所」「今のあなたに欠けている点と、その鍛え方」について共有しつつ、当社への入社を選択した場合のキャリア形成のイメージを掴んでもらう。(サービス/300名未満/関東)
- 第1次選考で、グループワークを実施し、仕事の1コマを行っている。また、選考の過程で、極力を職場を見る機会を多く取り入れ、入社後の自分の将来設計を選考過程でもらっている。(流通・小売/300～1000名/関東)

【その他の調査項目】※下記の結果に興味のある方は、広報までお問合せください。

<学生・企業共通>

- ・動画配信コンテンツを利用した就職、採用活動
- ・現在の活動内容

<学生のみ>

- ・現在の志望業界

調査概要

<学生調査>

対象: 「[en]学生の就職情報2013」に登録するモニター学生
期間: 2011年11月4日～11月13日
方法: E-mailによるWEB投票画面の配信
有効回答数: 1,653名

<企業調査>

対象: 「[en]学生の就職情報パートナーズNEWS」登録企業
期間: 2011年11月4日～11月14日
方法: E-mailによるWEB投票画面の配信
有効回答数: 715件

【[en]学生の就職情報について】 <http://gakusei.enjapan.com/>

大学生・大学院生・短大生・専門学生を対象とした、力のある中堅・中小・ベンチャー企業に特化した求人情報を掲載している学生向け就職情報サイト。イメージ先行の就職活動を行いがちな学生に対し、規模や知名度では計り知れない企業の「力」を5つの「力」の項目で紹介し、仕事理解を深めます。

【エン・ジャパン株式会社】 <http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパンは、前身である株式会社日本ブレインセンターとして、1995年にインターネットを利用した総合転職情報サイトの運営を開始しました。転職情報サイト「[en]社会人の転職情報」を展開しながら、転職者には「転職は慎重に。」と訴え、安易な転職を勧めず、求人企業に対しても慎重な採用を求めるなど、「独自性」「社会正義性」という考え方のもと、サイト運営を行っています。転職情報サイトの他、派遣会社の集合サイト「[en]派遣のお仕事情報」など、正社員・派遣社員・新卒・アルバイトの各種求人情報サイトを展開し、求職者と求人企業のベストマッチングを実現しています。また、「『人』、そして『企業』の縁を考える。」という事業理念に基づき、2009年12月にオープンした結婚式情報サイト「エン・ウエディング」をはじめとした新規事業を積極的に展開しています。

【報道関係者各位のお問合せ先】

エン・ジャパン株式会社 広報担当: 矢元・大原

TEL: 03-3342-4506 FAX: 03-3342-4507 MAIL: en-press@en-japan.com