

平成 16 年雇用管理調査結果にみる新規大学卒・大学院卒の採用

「雇用管理調査」は厚生労働省が毎年 1 回企業の雇用管理について調査しているものであり、採用管理、採用後の諸管理、退職管理を 3 年ローテーションで中心的に取り上げている。

平成 16 年調査は、企業における採用管理に関する事項を中心に実施している。

平成 16 年 1 月 1 日現在の状況について調査。有効回答数 4,266 企業(有効回答率 74.3%)

新規大学卒・大学院卒の採用活動開始時期

新規大学卒・大学院卒を採用内定した企業について採用活動開始時期をみると、平成 15 年 2 月以前とする企業割合が最も多く 18.4%となっており、次いで 3 月、4 月がそれぞれ 15.7%となっている。

(単位:%)

企業規模	新規大学卒・大学院卒を採用内定した企業		平成 15 年 2 月以前	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月以降	その他	無回答
	[ ]	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
企業規模計	[19.6]	100.0	18.4	15.7	15.7	12.0	10.6	5.7	5.7	10.9	4.7	0.6
5,000 人以上	[94.1]	100.0	28.7	29.9	37.7	1.9	0.9	0.3	-	-	-	0.6
1,000 ~ 4,999 人	[81.2]	100.0	36.8	31.4	15.8	6.3	4.4	1.9	-	2.0	0.9	0.6
300 ~ 999 人	[64.3]	100.0	29.3	22.0	14.1	12.1	7.7	4.2	1.4	7.3	1.2	0.7
100 ~ 299 人	[33.8]	100.0	17.0	15.3	18.0	9.7	14.2	7.9	5.0	10.5	1.7	0.6
30 ~ 99 人	[ 9.0]	100.0	7.3	7.1	13.2	16.5	10.6	5.5	11.1	16.4	11.7	0.6

注: [ ]内の数字は、新規大学卒・大学院卒を採用内定した企業の割合である。

新規大学卒・大学院卒の採用内定開始時期

新規大学卒・大学院卒の採用内定(内々定を含む。)を最も多く出した時期は、6 月とする企業割合が最も多く 21.2%、次いで 5 月が 18.1%となっている。

(単位:%)

企業規模	新規大学卒・大学院卒を採用内定した企業		平成 15 年 4 月以前	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月以降	無回答
	[ ]	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
企業規模計	[19.6]	100.0	5.3	18.1	21.2	12.7	9.5	10.5	9.0	12.9	0.8
5,000 人以上	[94.1]	100.0	20.9	53.9	13.4	6.2	1.9	0.3	1.2	-	2.2
1,000 ~ 4,999 人	[81.2]	100.0	16.7	39.7	22.4	8.0	4.9	2.6	2.8	2.0	0.8
300 ~ 999 人	[64.3]	100.0	6.3	27.6	25.1	14.9	6.5	6.4	6.2	5.7	1.2
100 ~ 299 人	[33.8]	100.0	3.6	17.3	21.2	12.4	9.9	14.7	10.9	8.7	1.2
30 ~ 99 人	[ 9.0]	100.0	3.0	5.4	18.6	12.8	12.6	11.1	10.7	26.0	-

注: [ ]内の数字は、新規大学卒・大学院卒を採用内定した企業の割合である。

### 新規大学卒・新規大学院卒の選考方法

新規大学卒・大学院卒を採用する際の選考方法について実施状況を見ると、「個人面接」を行っている企業割合が最も多く90.8%となっており、次いで、「一般常識・基礎学力」に関する筆記試験を行っている企業割合が58.7%となっている。「エントリーシート」を利用した企業割合は22.5%、「プレゼンテーション」を行っている企業割合は4.7%、「グループワーク(共同作業)」を行っている企業割合は3.1%となっている。

複数回答(単位:%)

企業規模	新規大学卒・大学院卒を採用内定した企業		エントリーシート	筆記試験				面接試験		プレゼンテーション	グループワーク(共同作業)	その他	無回答
				一般常識・基礎学力	専門分野の学科・技能	適性	作文・小論文	個人面接	集団面接				
企業規模計	[19.6]	100.0	22.5	58.7	12.4	50.0	42.0	90.8	27.4	4.7	3.1	3.3	0.1
5,000人以上	[94.1]	100.0	58.9	75.1	14.3	75.4	29.9	94.7	58.9	15.0	19.6	3.1	0.3
1,000～4,999人	[81.2]	100.0	43.5	68.4	12.0	75.1	37.9	91.1	44.3	7.3	10.3	1.5	0.3
300～999人	[64.3]	100.0	32.8	70.0	12.9	63.8	40.0	88.3	33.0	3.1	5.1	2.6	0.3
100～299人	[33.8]	100.0	18.7	57.7	11.6	46.9	43.3	90.7	26.4	2.9	1.7	2.2	-
30～99人	[9.0]	100.0	12.6	48.8	12.8	36.7	43.4	92.2	19.0	6.7	0.7	5.3	-

注： [ ]内の数字は、新規大学卒・大学院卒を採用内定した企業の割合である。

### 新規大学卒・新規大学院卒の採用方法

新規大学卒・大学院卒の採用方法について実施状況を見ると、「職種別採用」及び「学校名不問採用」を実施する企業割合が最も多く43.2%、次いで「勤務地を限定した採用」10.3%、「通年採用制」8.9%、「企業グループで採用」8.3%、「紹介予定派遣」1.1%となっている。こうした採用方法を実施していない企業割合は19.7%となっている。

(単位:%)

企業規模	新規大学卒・大学院卒を採用内定した企業		右記の採用方法を実施している	実施している採用方法(複数回答)						左記の採用方法を実施していない	無回答
				職種別採用	企業グループで採用	勤務地を限定した採用	学校名不問採用	通年採用制	紹介予定派遣		
企業規模計	[19.6]	100.0	78.8	43.2	8.3	10.3	43.2	8.9	1.1	19.7	1.5
5,000人以上	[94.1]	100.0	79.8	34.6	10.3	15.0	57.0	16.2	2.2	20.2	-
1,000～4,999人	[81.2]	100.0	77.7	32.8	9.4	9.7	50.3	7.2	2.0	20.8	1.5
300～999人	[64.3]	100.0	78.0	43.4	7.0	11.3	47.1	9.8	1.5	20.4	1.5
100～299人	[33.8]	100.0	78.6	45.6	6.8	13.5	46.5	6.1	0.7	19.7	1.8
30～99人	[9.0]	100.0	79.9	43.3	10.4	6.0	34.4	11.5	1.1	19.0	1.2

注： [ ]内の数字は、新規大学卒・大学院卒を採用内定した企業の割合である。

新規大学卒・大学院卒の採用の際の重視項目別企業数割合

新規大学卒・大学院卒の採用の際の重視項目をみると、「熱意・意欲」とする企業割合が最も多く64.0%となっており、いずれの企業規模でも6割を超えている。次いで「コミュニケーション能力」が35.1%、「一般常識・教養」が32.1%となっている。

複数回答3つまで(単位:%)

企業規模	新規大学卒・大学院卒を採用内定した企業	専門的知識・技能	一般常識・教養	学業成績	創造性・企画力	語学力・国際感覚	理解力・判断力	行動力・実行力	熱意・意欲	コミュニケーション能力	協調性・バランス感覚	健康・体力	その他	無回答	
企業規模計	[19.6]	100.0	20.5	32.1	9.2	12.2	3.2	25.9	31.0	64.0	35.1	30.9	15.8	3.7	0.5
5,000人以上	[94.1]	100.0	19.9	14.0	1.6	16.5	3.7	24.9	51.7	62.0	62.0	26.8	5.6	1.9	0.6
1,000～4,999人	[81.2]	100.0	18.5	21.6	5.5	13.3	3.5	25.1	39.3	62.7	54.7	34.0	10.2	2.2	0.9
300～999人	[64.3]	100.0	20.2	31.0	10.5	9.4	5.0	24.7	32.0	63.2	44.0	32.5	15.5	1.2	0.9
100～299人	[33.8]	100.0	18.6	33.7	13.1	12.7	3.2	24.8	28.2	67.8	30.8	29.6	17.4	3.6	0.5
30～99人	[9.0]	100.0	23.4	34.5	5.3	13.3	1.8	28.1	30.5	60.5	27.6	30.7	16.2	6.1	0.2

注： [ ]内の数字は、新規大学卒・大学院卒を採用内定した企業の割合である。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/index.html>