

## 上場企業の大学新卒採用活動の調査結果

2011年8月4日

NPO 法人 株主オンブズマン

### I 調査結果を踏まえての株主オンブズマンの提言

本会は、大学生の就職難が深刻化しているなかで、2011年4月～6月に、上場企業の採用活動の現状を把握するために、日経300銘柄の企業を対象にアンケート調査を実施した。

1990年代の後半から「就職氷河時代」という言葉が使われてきたが、最近では「超氷河時代」とも形容され、2011年3月新卒者の就職状況は「過去最悪」とさえ言われている。この調査で、2011年4月入社採用実績と、2012年度4月入社採用予定を尋ねた結果を見ても、就職環境が好転する兆しはない。総合職の門が狭く、一般職の採用が厳しく抑えられているなかで、女子学生は男子学生以上に深刻な状態におかれている。調査結果では3月11日に発生した大震災と原発事故により採用を減らすと答えた企業はほとんどないが、被災地域の学生が就職活動で困難に直面していることはいままでのない。また、最近では企業の採用活動が早期化・長期化し、その大学教育への影響が問題になり、この調査結果にも、過半の企業が、それを望ましくないと考えていることが示されている。

以上の状況と以下に述べる調査結果を踏まえて、本会は取り急ぎ下記のような提言を行うものである。

#### 上場企業に対して

1. 現在の大学生の就職難を改善するために、雇用の確保は企業の社会的責任であるとともに、持続的経営の人的基盤であることを自覚し、長期的視点から新卒採用枠の拡大に努める。

2. 男女雇用機会均等法の趣旨に沿って、総合職は主に男性、一般職は主に女性というコース別雇用管理を改め、総合職への女性採用を大幅に増やす。

3. 内定を得られずに卒業する学生が増え、若年者の非正規労働者比率や失業率が高まっているなかで、数年以内の既卒者を新卒として採用する措置を導入し、すでに既卒採用枠を設けている企業はその枠を拡大する。

4. 東日本大震災の影響による新規採用の抑制と雇用の削減を極力回避し、とりわけ就職活動について困難を抱えた被災地域の学生には、採用選考上の特別の配慮を行う。

5. 早期化し長期化してきた採用・就職活動が大学教育に種々の困難をもたらしてきたことを重視し、採用活動は、可能な限り大学教育の妨げにならない時期に実施するように改める。そのために、とりあえずは、上場企業が足並みを揃えて、「4年生の4月に広報開始、8月に選考開始」に踏み切る。

6. 上記の改定を確かなものにするために、受付や面接の開始時期などに関して、大学側（全国的大学団体）と企業側（全国的経済団体）の自主的な協定を、できれば文科省および厚労省も入って、締結する。

#### 政府（文部科学省と厚生労働省）に対して

1. 上場企業に対する上記の提言に示した諸課題の実行および促進を迫るために、経済界と個別企業への支援・奨励および監督・指導を強める。

2. わけても、採用・就職活動の早期化・長期化が大学教育にもたらしている様々な弊害を解消するために、就職協定の締結などに向けて要請と指導を強める。

## II 調査の概要

大学生の就職難がかつてなく深刻化している。文部科学省と厚生労働省が調査した 2011 年 3 月卒業大学生の就職率は、昨年 10 月 1 日、12 月 1 日、および今年の 2 月 1 日、4 月 1 日のいずれの調査でも過去最低となった。3 月 11 日に発生した大震災と原発事故の影響で、2012 年 3 月の新卒者にとっての就職情勢は、いっそう悪化するのでないかと心配されている。他方、近年は、企業の採用活動が早まるにつれて、学生の就職活動の早期化と長期化が問題になり、業界団体や経済団体のなかには、エントリーシートの受付開始時期や選考開始時期を遅らせようという動きもある。また、大学関係者のあいだでは、企業の採用活動の開始時期に関して、就職協定の復活を求める声も上がっている。

そこで本会は、企業の社会的責任と情報開示に強い関心を抱く市民株主団体として、これらの問題についての上場企業の認識と取り組みを把握し、今後の議論と取り組みに役立てるために、企業の新卒採用活動に関するアンケート調査を実施した。

## II. 調査対象と回答状況

調査は、日経 300 銘柄の企業（東京証券取引所第 1 部上場銘柄から選定された 300 社）を対象に、アンケートを送付し、60 社から回答を得た。回答率は 20%であった。300 社のうち 2 社から「当社は持ち株会社であるために、採用活動は行っていない」という連絡があった。産業別では、回答企業の 58%を占める 35 社は製造業である。なかでも電機の 10 社、機械の 6 社、化学の 3 社、鉄鋼の 3 社が目につく。ほかに製造業では、造船、繊維、非鉄金属がそれぞれ 2 社ある。製造業以外では建設の 5 社が比較的多い。商社が 3 社含まれているが、学生の就職志望者が多い銀行などの金融機関からは 1 社も回答がなかった。パート・アルバイトなどの非正規労働者への依存率の高い小売・サービスが合わせて 6 社（サービス業 4 社、小売業 2 社）にとどまる。

## III. 調査内容

- (1) 従業員規模と正社員・非正社員の内訳について
- (2) 大学新卒正社員の採用実績数および予定数について
- (3) 非正社員の増減の見込みについて
- (4) 大卒初任給（学部卒）について
- (5) 2012 年度の選考活動開始時期について
- (6) 2013 年度以降の採用活動の開始時期について。
- (7) 3 年以内既卒者の新卒扱いについて。
- (8) 3 年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金の利用について
- (9) 大学生のインターンシップの受入状況について
- (10) 学生の就職活動の早期化と長期化について
- (11) 就職協定の必要性の有無について
- (12) 採用活動について重視している事項について

## IV. 調査期間と調査方法

2011 年 4 月 15 日～6 月 10 日の調査期間中に上記調査対象企業にアンケート用紙を郵送して調査を実施し、郵便と一部 F A X で回答を回収した。

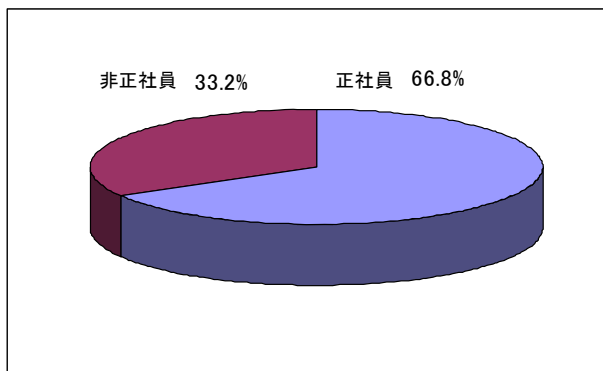
## V. 調査結果

### 1 正社員総数と非正規比率

回答企業 60 社の正社員総数は、2011 年 3 月末日現在で 45 万 9627 人である。1 社当たりの正社員数は 7660 人になる。正社員・非正社員の両方に回答した 52 社にかぎれば、従業員総数は 49 万 8453 人を数える。内訳は、正社員が 33 万 2927 人（66.8%）、非正社員が 16 万 5526 人（33.2%）である。この非正規比率は、総務省「労働力調査詳細集計」の 2011 年 1～3 月期の非正規比率 35.5%よりわずかに低い。

なお、小売業の回答企業は 2 社しかないが、その 2 社を合計すれば、正社員 5 万 6565 人、非正社員は 11 万 6353 人で、非正規比率は 67.3%に達する。

図 1 正社員と非正社員の割合



### 2 2011 年度（2011 年 4 月入社）の採用実績数

#### A 採用実績とコース別・性別割合

2011 年度の大学新卒者の採用総数は回答企業 60 社の合計で 7582 人であった。採用を見送った企業（採用実績に 0 と記入）が 3 社あった。コース別の内訳では、総合職が回答企業 55 社の合計で 6735 名、一般職は 26 社の合計で 685 名であった。総合職採用者の男女別の人数を記入しているのは 60 社のうちの 49 社である。それらの企業の総合職採用者 5230 人を性別に見ると、男性 4225 名（80.8%）、女性 1005 名（19.2%）であった。

総合職と一般職の人数をどちらも記入しているのは 60 社中、21 社であった。それらの企業の採用者 2264 人の内訳を見ると、総合職 1581 人（69.8%）、一般職 683（30.2%）であった（図 2）。総合職の 8 割は男性で女性は 2 割にすぎない（図 3）。これらことは就職難が女性においてとりわけ深刻であることを示している。

図 2 コース別採用の割合

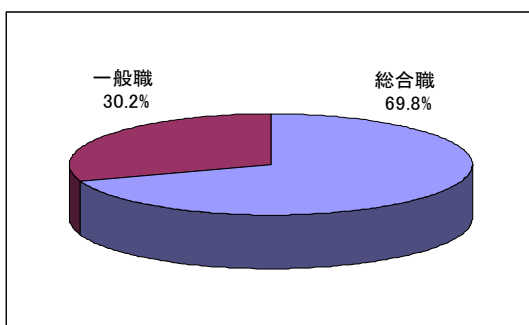
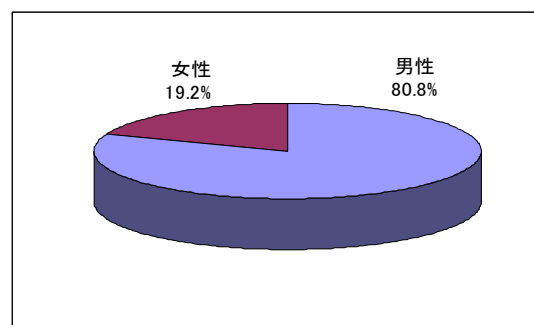


図 3 総合職の性別割合

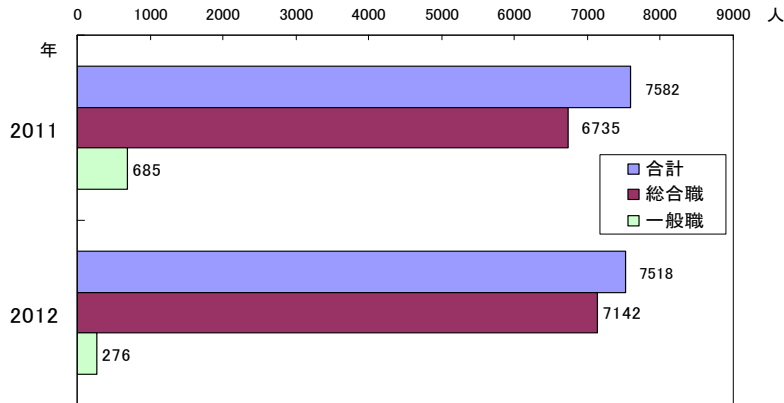


## B 2012年度の大学新卒採用の予定数

ここでは2012年度（2012年4月入社）の大学新卒採用の予定数を尋ねた。その回答を2011年実績と比較して示したのが図4である。

総合職と一般職の合計で見ると、11年度の採用実績7582人、12年度の採用予定数は7518人である。12年度の予定は11年度の実績より、60名余り減少している。しかし、総合職で見ると、11年度実績は6753人、12年度予定は7142人で、12年度予定のほうが、400人余り増加している。他方、一般職は、回答時点で大半の企業が未定または未記入になっており、企業の側に総合職優先、一般職抑制の採用姿勢があり、それが強まってことが窺える。

図4 2011年度の採用実績と2012年度の採用予定



## C 東日本大震災の影響による採用予定数の見込み

ここでは東日本大震災の影響による採用予定数の変動の見込みについて尋ねた。調査は震災発生から1か月以上経過した時点で行われたが、大多数の企業は「変わらない」と答え、採用を「減らす可能性がある」と回答した企業は1社だけであった。ほかに分からないと答えた企業が1社あった（図5）。

図5 採用予定数の増減の見込み

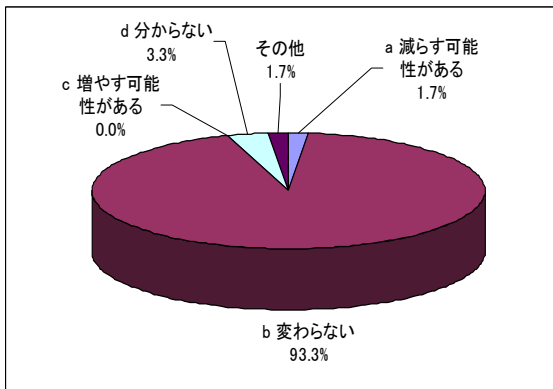
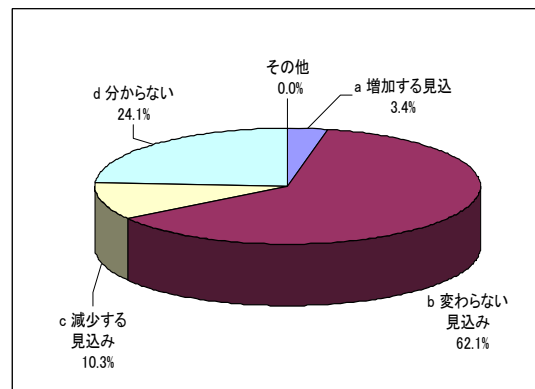


図6 非正社員の増減の見込み



## 3 2012年度の非正社員の増減の見込み

ここでは2012年度の非正社員の増減の見込みについて尋ねた。回答は、増加する見込み（3.4%）より、減少する見込み（10.3%）のほうがやや多いが、全体としては、変わらないと答えた企業が36社（62.1%）で最も多かった（図6）

## 4 大卒初任給（学部卒）

学部卒の2011年4月入社の初任給は、回答企業57社の総合職の平均は21万0855円

であった。最高は25万6000円、最低は20万円で、23万円以上は4社（7%）しかない。他方、一般職の平均は18万1963円であった。両者の間には3万円に近い2万8892円の給与格差がある。3社に1社は格差が3万円を超えている。合わせて2012年度の大卒総合職の初任給についても尋ねた。この質問には21社が未定と答えたが、両年度とも金額を記入した36社の12年度の平均は11年度比で179円の増加に留まっている。

## 5 2012年度（2012年4月入社）の採用活動開始時期

### A エントリーシート受付開始時期

総合職では、早いところでは3年の7月に受付を開始している企業があるが、本格化するのは3年10月であり、集中するのは年を越して1月から3月にかけてである。一般職は回答企業数が総合職に比べてかなり少ないという制約はあるものの、表1と表2を比較すると、全体に総合職より遅く本格化し、長く続く傾向が窺える。

表1 総合職受付

3年 7月	1社
3年 10月	7社
3年 11月	1社
3年 12月	1社
3年 1月	9社
3年 2月	18社
3年 3月	16社
4年 4月	2社

表2 一般職受付

3年 7月	1社
3年 10月	2社
3年 1月	1社
3年 3月	4社
4年 4月	5社
4年 5月	1社
4年 6月	1社

### B 選考活動（面接など）の開始時期

3年生の1月～3月に選考を開始する企業もあるが、2012年度採用の総合職では、57社のうち35社は4年生の4月に選考活動を開始する。5月～6月に開始している企業が16社（28%）ある。

一般職では、総合職のような時期的集中は顕著ではなく、4月から7月に散らばり、期間も長くなっている。

表3 総合職選考

3年 1月	1社
3年 2月	2社
3年 3月	2社
4年 4月	35社
4年 5月	4社
4年 6月	12社

表4 一般職選考

3年 9月	1社
3年 1月	1社
3年 2月	2社
3年 3月	2社
4年 4月	4社
4年 5月	3社
4年 6月	6社
4年 7月	1社

### C 2011年度と比べた2012年度の受付開始時期

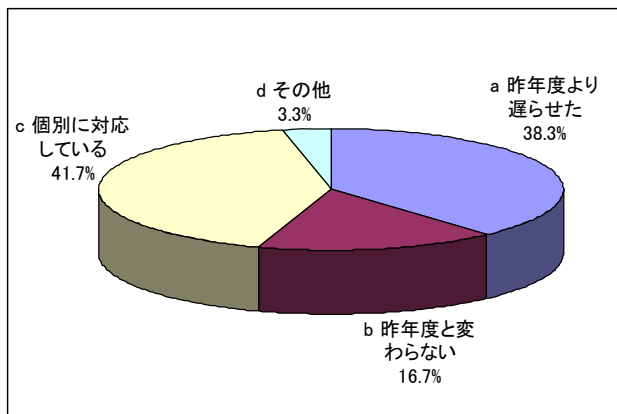
11年度と比べた12年度の受付開始時期を尋ねたところ、50社が「変わらない」と答えた。「早くなった」と答えた企業は3社にとどまった「遅くなった」と答えた企業は1社もなかった。

### D 選考開始時期への震災の影響

3月11日に発生した大震災の影響で、4割近く（38.3%）の企業が選考開始時期を「昨年度より遅らせた」と答えている。また、「事情によって個別に対応している」と答えている企業が4割強

(41.7%) がある。「昨年度と変わらない」と答えた企業は2割弱(16.7%)にとどまり、企業の採用活動への大震災の影響の大きさを物語っている(図7)。延期した日数の質問では、昨年度より遅らせた22社のうち約6割の13社が、60日と答えている。ほかには概ね30日から45日の延期である。

図7 選考開始時期への大震災の影響の有無

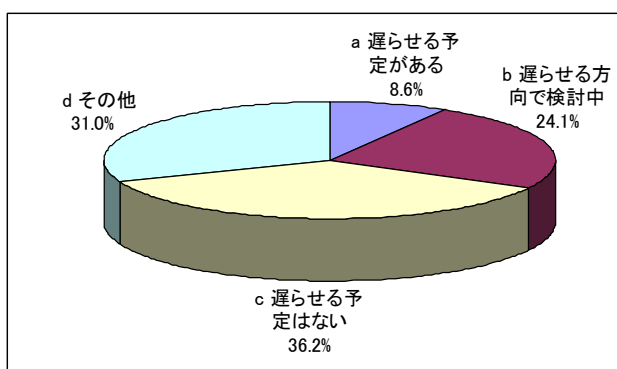


### 6 2013年度以降の採用活動の開始時期

学生の就職活動の早期化と長期化が問題になり、経済団体からも見直しの動きが出ている折から、ここでは、12年度採用に比して13年度の開始時期を遅らせる予定の有無について尋ねた。その回答結果は「遅らせる予定がある」が5社(8.6%)、「遅らせる方向で検討中」が14社(24.1%)、「遅らせる予定はない」21社(36.2%)、「その他」18社(31.0%)となっている(図8)。検討中を含めると3社に1社が遅らせる方向に傾いているといえよう。

「遅らせる予定がある」または「遅らせる方向で検討中」と答えた19社に変更後の時期について答えていただいたところ、受付開始は、3年12月が7社、1月が2社、3月が3社、4年4月が3社であった。3年11月以前はなかった。また選考開始は、3年の3月までではなく、4年4月が13社、4年6月が3社であった。

図8 採用活動の開始時期を遅らせる予定の有無

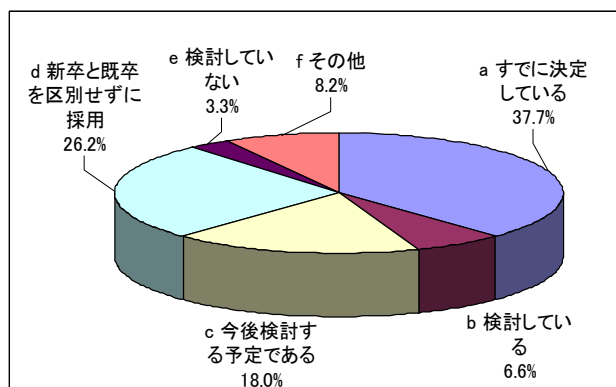


### 7 3年以内の既卒者の新卒扱い

学生の就職難が深刻化し、定職に就けずに卒業する者が増えているなかで、3年以内の既卒者を採用において新卒扱いするように求める声が大学や学術機関から上がっている。この状況を踏まえて、3年以内の既卒者の新卒扱いについて尋ねた。回答結果は、「すでに決定している」が23社(37.7%)、「検討している」が4社(6.6%)、「今後検討する予定である」11社(18.0%)、「新卒と既卒

を区別せずに採用している」16社(26.2%)となっていて、大半の企業が3年以内の既卒者の新卒扱いを実施しているか実施する方向にある(図9)。

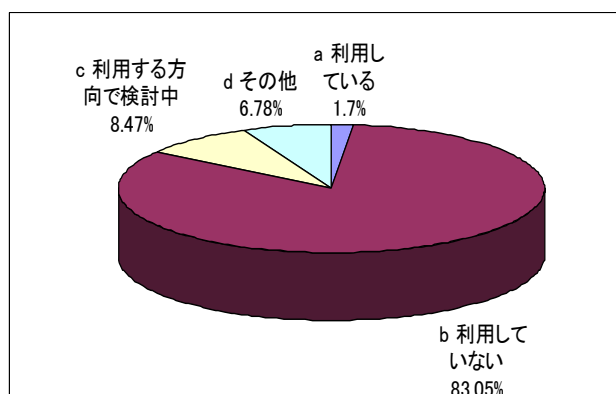
図9 3年以内既卒者の新卒扱い



### 8 3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金の利用

卒業後3年以内の大卒者等を正規雇用として雇い入れた事業主に奨励金を支給する制度が2011年度までの時限措置と設けられていることに関連して、同制度の利用状況について尋ねた。59社中、49社(83.1)は「利用していない」と答えた。「利用している」1社と「利用する方向で検討する」の5社を合わせても1割(10.2%)にとどまる(図10)。

図10 既卒者の新卒扱い採用拡大奨励金の利用状況



### 9 大学生のインターンシップの受入状況

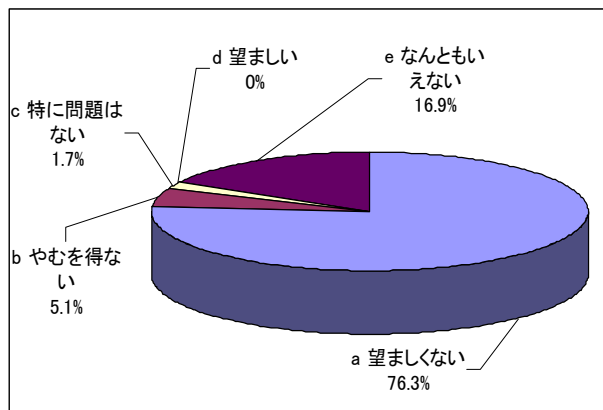
インターンシップ2011年度は受け入れていないと答えた企業が有効回答50社中12社あった。受入人数の最大は230人、最小は1であった(0を除く)。6社が100人以上受入れている。1社当たりの平均受入人数は35人である(「若干名」と答えた1社を除く)。時期はほとんどの企業が7~9月に集中している。期間は、最短で3日、最長で4週間である。1週間が10社、2週間が16社となっており、1~2週、2~3週、2~4週、3週間という回答もあって、期間にはかなりばらつきが見られる。インターンシップ実習と採用との関係の有無については、有効回答45社のうち38社(84.4%)が「無関係である」と答えているが、3社(6.7%)は「無関係ではない」としている。残る4社(8.9%)は「どちらともいえない」と、含みのある回答をしている。

## 10 学生の就職活動の早期化と長期化の認識

### A 大学教育に及ぼす影響

学生の就職活動の早期化と長期化が各方面で問題になっているなかで、その大学教育への影響を企業がどのように考えているか尋ねた。その回答は、59社のなかで、「望ましくない」45社(76.3%)、「やむを得ない」3社(6.7%)、「特に問題があるとは考えていない」1社(1.7%)、「望ましい」0社、「なんともいえない」10社(16.9%)である(図11)。ここから大半の企業は学生の就職活動が早期化し長期化してきた現状を望ましくないと考えていることが窺える。

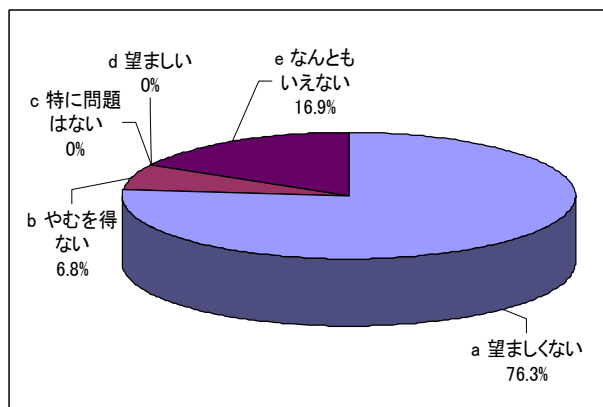
図11 現状の就職活動の大学教育への影響



### B 学生の就職活動の負担への影響

ここでは同じ問題を学生への負担の観点から尋ねた。回答は、「望ましくない」45社(76.3%)、「やむを得ない」4社(5.1%)、「特に問題があるとは考えていない」0社、「望ましい」0社、「なんともいえない」10社(16.9%)であった(図12)。この結果は、企業の多くは、学生の就職活動負担を軽減する必要性を認めていることを示唆しているものと考えられる。

図12 学生の就職活動の負担への影響



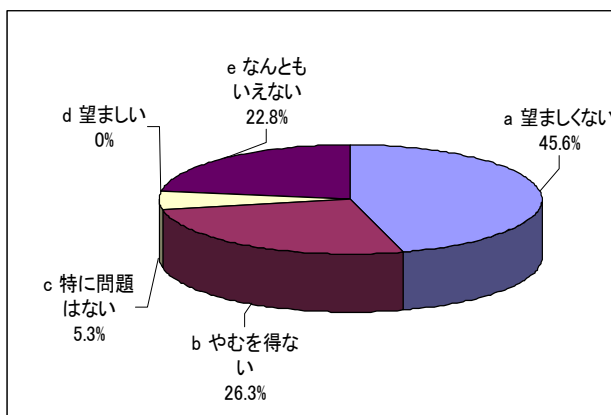
### C 企業の採用人事への影響について

ここでは、学生の就職活動の早期化・長期化の影響を企業の採用人事の観点から尋ねた。有効回答57社のうち、「望ましくない」26社(45.6%)、「やむを得ない」15社(26.3%)、「特に問題があるとは考えていない」3社(5.3%)、「望ましい」0社、「なんともいえない」13社(22.8%)で



あった（図 13）。この結果から、企業サイドも半数近くは、早期化し長期化する企業の採用活動と学生の就職活動について問題視していることが見て取れる。

図 13 現状の就職活動の採用人事への影響



## 1 1 就職協定

### A 就職協定の必要性和望ましい就職協定のかたち

大学生の採用活動については、かつて大学と経済界のあいだに、選考や内定の開始時期に関する就職協定があった。ここではそれを念頭に、就職協定の必要性の有無についての企業の認識を尋ねた。その結果は、「必要がある」と答えた企業が 33 社 (55.0%) と半数を超え、「必要がない」は 5 社 (8.3%)、「どちらとも言えない」は 22 社 (36.7%) であった (図 14)。

また、上の質問で「必要がある」と答えた企業に就職協定の望ましいかたちについて尋ねたところ、22 社 (61.1%) が「大学側 (全国的大学団体) と企業側 (全国的経済団体) の自主的な協定」、10 社 (27.8%) が「文科省および厚労省も入った協定」、4 社 (11.1%) が「その他のかたちの協定」と答えた (図 15)。なお、複数回答があるため、合計数は「必要がある」と答えた企業より 3 社多い。

先の質問で「必要がない」と答えた企業に、そう考える理由を質問したところ、選択肢の「協定があっても守られない」、「採用活動の時期については企業の自主性に委ねるべきである」、「学生の就職活動にあらたな困難を生むおそれがある」、「その他」に各 1 社の回答があったにとどまった。

図 14 就職協定の必要性の有無

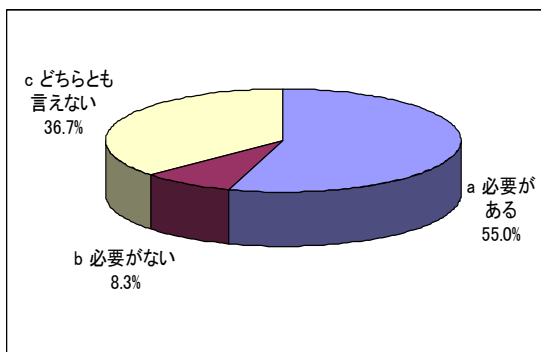
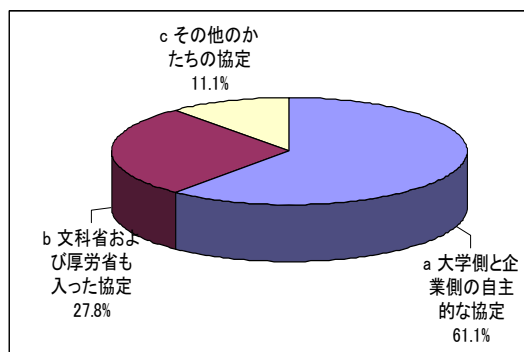


図 15 望ましい就職協定のかたち



## 1.2 採用活動に関する重視事項（自由記述）

最後の質問では採用活動に関して特別に重視ないし配慮していることについて自由に記述していただいた。

全体を通して、学生の就職活動の早期化と長期化を是正する必要性を強調している記述が目についた。ある会社は、「現状の新卒採用時期の早期化・長期化については、早急に是正すべき問題だと捉えています。是正に今後も積極的に取り組む予定です」と書いている。また会社は異なるが、「採用活動は学業の妨げにならない時期に実施すべきものとする。（春休みに広報開始、夏休みに選考開始等）但、混乱を避けるため全産業ベースの取り組みが前提」という意見もある。

震災被災地域の学生に対して採用選考日程に特別措置を講じていることを強調している企業があった。「技術系採用においては、大学からの推薦を重視している」と書いている企業もあった。また、持ち株会社であるために、従業員の採用は子会社（各中核事業会社）で実施しているという会社もあった。