

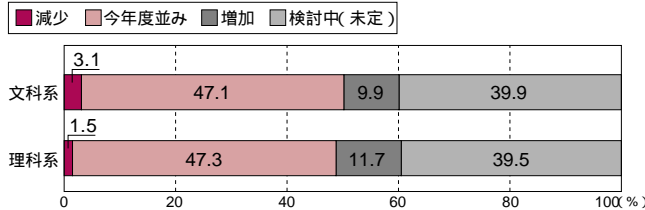
新卒採用(大学・短大卒編)

大卒採用人数は増える見込みだが、厳選採用の方向に変わりはない。求人動向にかかわらず、早くから将来の仕事を意識して学生生活を過ごすことが大切だ。

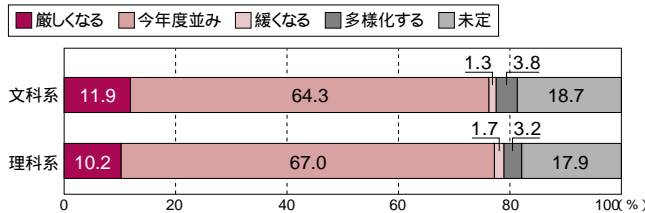
#01 大学新卒者の採用動向

依然として厳選採用

06年卒採用予定人数の見通し



06年卒採用基準



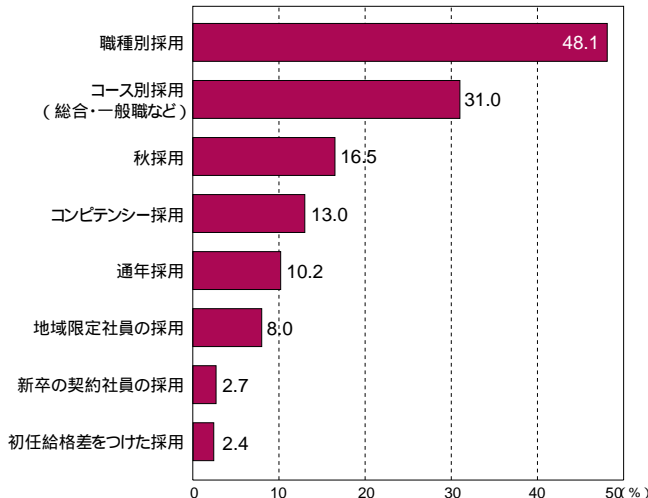
景気回復により、06年大卒者の採用予定人数は「増やす」企業が「減らす」企業数を上回る。しかし、採用基準が「緩くなる」は文系・理系ともわずかに1%余りにとどまる。採用数は増やしても、基準を下げて枠を広げるというわけではなさそうだ。今後も厳選採用は変わらないと思われる。

就職ジャーナル版『就職白書2004』
データは無回答サンプルを除いて集計

#02 企業の採用方法

約半数が「職種別採用」を実施

05年卒採用で実施した採用方法

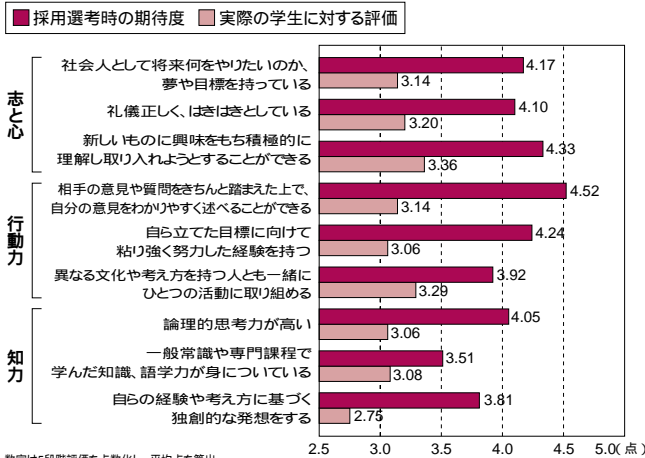


営業、販売、SEなど職種別の採用を、04年度は半数近い企業が実施した。これは専門性を求めるというよりも、仕事内容に対する理解や意欲をみようというもので、ここ数年で定着してきた。企業名だけで選ぶのではなく、そこで何がやりたいかを明確にして応募する必要がある。

就職ジャーナル版『就職白書2004』

#03 企業の求める人材像 事務系

コミュニケーション能力を最重要視



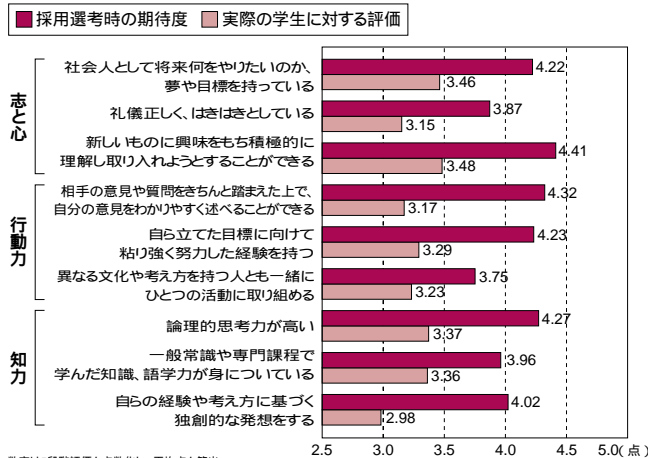
数字は5段階評価を点数化し、平均点を算出
 期待度：非常に重視する(5点) 重視する(4) 最低限の水準が満たされればよい(3) あまり考慮にいけない(2) まったく考慮しない(1)
 評価：そう思う(5点) ややそう思う(4) どちらともいえない(3) あまりそう思わない(2) そう思わない(1)

日本経団連は企業が求める人材の要素を3分類し、それに沿った9つの項目について、採用時の状況を企業にアンケート調査した。事務系人材の採用では「知力」に比べ「志と心」「行動力」の要素をより重視。なかでも「相手の意見や質問をきちんと踏まえた上で、自分の意見をわかりやすく述べる」というコミュニケーション能力の重視度が高い。

日本経団連教育問題委員会「企業の求める人材像」についてのアンケート結果 2004年

#04 企業の求める人材像 技術系

好奇心や探究心、バランスのよさを要求



数字は5段階評価を点数化し、平均点を算出
 期待度：非常に重視する(5点) 重視する(4) 最低限の水準が満たされればよい(3) あまり考慮にいけない(2) まったく考慮しない(1)
 評価：そう思う(5点) ややそう思う(4) どちらともいえない(3) あまりそう思わない(2) そう思わない(1)

同じ調査の技術系人材を採用する場合には、企業が最も重視しているのは「新しいものに興味をもち積極的に理解し取り入れようとする」ということ。また、「知力」に関する項目の重視度も全体的に、事務系に比べ高めだ。好奇心や探究心、論理的思考力や知識なども備えた、バランスのとれた人材を求めていることがわかる。

日本経団連教育問題委員会「企業の求める人材像」についてのアンケート結果 2004年