



『就職白書2019』

－データ集－

採用活動・就職活動編

インターンシップ編

－ 『データ集』 について－

この『データ集』は、前年発表致しました『就職白書2018』のプレスリリース資料をベースにまとめております。

別途、『就職白書2019』のプレスリリース資料を発表しておりますが、一部重複して掲載しているものもございます。

【目次】

調査概要	4
ー採用活動・就職活動編ー	
I. 2019年卒の新卒採用活動の総括〈企業〉	
1) 採用計画の結果／入社予定者への満足度	6
2) 入社予定者への量的満足度と質的満足度	7
3) 採用活動プロセス毎の実施状況	8
4) 採用活動スケジュール ープロセス毎の開始時期ー	9
5) 面接から内定までの状況	10
6) 2019年卒新卒採用における課題	13
7) 新卒採用における「ジョブ型採用」の実施状況、担当予定職務の明示時期	14
II. 2019年卒の就職活動の総括〈学生〉	
1) 進路確定の状況／入社予定企業への満足度	15
2) 就職活動プロセス毎の実施状況	17
3) 就職活動プロセス毎の開始時期	18
4) 就職活動中の情報収集	19
5) 企業を選ぶときに最も重視した条件	21
6) 内定取得社数、辞退状況、内定取得後の活動継続状況	21
7) 内定取得後の活動継続理由、内定辞退理由	22
8) 採用活動の方法・形態	23
III. 企業と学生とのギャップ〈企業・学生〉	
1) 企業の応募学生に対する評価、学生の自己評価	24
2) 企業が採用基準で重視する項目、学生が面接等でアピールする項目	25
IV. 2020年卒以降の新卒採用活動の展望〈企業〉	
1) 2020年卒の採用活動の見通し	26
2) 採用活動スケジュールの2019年卒～2020年卒の比較	27
3) 採用基準の見通し／採用数が満たなかった場合の対応予定	29
4) 2020年卒採用の方法・形態	30
5) 外国人留学生等の採用実施の見通し	31
6) 新卒採用活動におけるAI（人工知能）導入の実態と展望	32
ーインターンシップ編ー	
I. インターンシップの実施状況〈企業〉	
1) 実施状況	34
2) 実施期間	34
3) 前年度と比較した際の変更および変更予定状況	35
4) 実施目的と成果	36
5) 実施における苦労や懸念点	37
6) 実施対象	37
7) 受け入れ部門／プログラム内容／指導担当者	38
8) 参加者への評価等のフィードバック状況	38
9) インターンシップ選考と採用選考基準の相違／選考方法	39
II. 2019年卒の学生のインターンシップへの参加状況〈学生〉	
1) 参加状況／参加社数	41
2) 参加期間／プログラム内容	42
3) 参加目的／インターンシップ先を選ぶ際に重視したこと	43
4) 参加してよかったと思う点／参加しなかった理由	44
5) インターンシップでの報酬等の支給状況	45
6) インターンシップ参加企業へのプレエントリー状況	46
III. 内定者のインターンシップ参加状況〈企業・学生〉	
1) 内定者のインターンシップ参加状況、インターンシップと採用の連動	47
2) インターンシップ参加企業への入社予定状況、インターンシップと採用選考の関係	48
参考. インターンシップの参加期間による特徴〈学生〉	
1) 参加期間毎に見るインターンシップ参加時期／参加目的（大学生）	49
2) 参加期間毎に見るインターンシップ内容／参加してよかったと思う点（大学生）	50

【調査概要】

今回調査：就職白書2019

【企業調査】

2019年卒（大学生・大学院生）の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握する

調査方法：郵送調査

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4,522社

調査期間：2018年12月19日～2019年1月28日

回収社数：1,307社（回収率28.9%）

【学生調査】

2019年卒（大学生・大学院生）の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握する

調査方法：インターネット調査

—調査協力：株式会社クロス・マーケティング

調査対象：クロス・マーケティング社のモニターにスクリーニング調査を行い、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年生の男女を対象

調査期間：2018年12月28日～2019年1月21日

集計対象：2,030人

前回調査：就職白書2018

【企業調査】

2018年卒（大学生・大学院生）の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握する

調査方法：郵送調査

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4,319社

調査期間：2017年12月18日～2018年1月22日

回収社数：1,192社（回収率27.6%）

【学生調査】

2018年卒（大学生・大学院生）の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握する

調査方法：インターネット調査

—調査協力：株式会社クロス・マーケティング

調査対象：クロス・マーケティング社のモニターにスクリーニング調査を行い、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年生の男女を対象

調査期間：2017年12月15日～2018年1月15日

集計対象：1,825人

《集計方法について》

■学生調査

大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体の構成比が実際の母集団に近づくよう、文部科学省「学校基本調査」の数値を参照し、ウェイトバック集計を行った。大学生と大学院生を合わせた学生全体については、大学生と大学院生の構成比に関して、同様のウェイトバック集計を行ったため、大学生と大学院生の合計値が、学生全体の値と一致しない。

《調査結果を見る際の注意点》

- %を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある。
- 図表の一部で、今回調査と前回調査のポイント差をカッコ内に記載した。
例：14.2%（-6.7）の場合、前回調査より6.7ポイント減少。

《その他》

- 2019年卒業や2018年卒業を「2019年卒」「2018年卒」と表記。
- 企業が実施するインターンシップについて、卒年を問わず実施することがあるため、『卒年』ではなく『年度』で表記。

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社リクルートキャリア
就職みらい研究所サイト内 お問い合わせフォーム
<https://rec.fofa.jp/rcasmk/a.p/115>

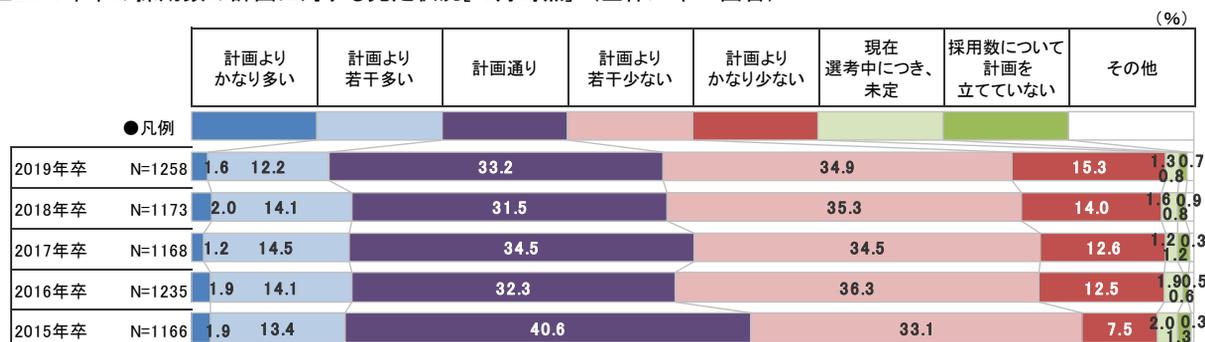
採用活動・就職活動編

1) 採用計画の結果/入社予定者への満足度

2018年12月時点での2019年卒の採用数は「計画通り」が33.2%で、「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」を合わせた「採用数充足・計」は47.0%と、2018年卒より-0.5ポイントで同水準。

一方、未充足企業は、「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」を合わせて51.5%となり、2018年卒より+0.6ポイントと、こちらも同水準。

■2019年卒の採用数の計画に対する充足状況[12月時点] (全体/単一回答)

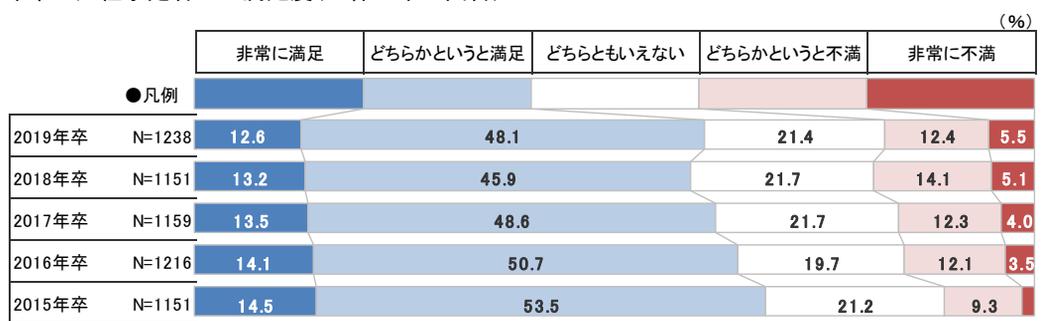


□従業員規模・業種別 2019年卒の採用数の計画に対する充足状況[2018年12月時点] ※「その他」は割愛

	全体 (N=今回/前回)	採用数充足・計	採用数充足・計			採用数未充足・計	採用数未充足・計			採用数について計画を立てていない	
			計画よりかなり多い	計画より若干多い	計画通り		計画より若干少ない	計画よりかなり少ない	現在選考中につき、未定		
全体	N=1258 / 1173	47.0 (-0.5)	1.6 (-0.4)	12.2 (-1.9)	33.2 (1.8)	51.5 (0.6)	34.9 (-0.4)	15.3 (1.4)	1.3 (-0.3)	0.8 (0.0)	
従業員規模	300人未満	N=351 / 333	44.4 (4.2)	1.1 (-1.3)	11.1 (-0.6)	32.2 (6.1)	51.6 (-4.6)	32.2 (-2.6)	17.4 (-0.9)	2.0 (-1.0)	1.4 (0.2)
	300~999人	N=438 / 429	44.3 (-4.0)	2.3 (-0.3)	11.0 (-2.8)	31.1 (-0.9)	54.6 (4.2)	38.4 (2.0)	15.1 (2.0)	1.1 (0.2)	1.1 (0.2)
	1000~4999人	N=350 / 315	51.1 (-0.9)	1.7 (0.8)	15.4 (-0.8)	34.0 (-0.9)	48.9 (1.2)	34.9 (-1.3)	12.9 (2.4)	1.1 (0.2)	- (-0.3)
	5000人以上	N=119 / 96	52.1 (-2.1)	- (-1.0)	10.1 (-6.6)	42.0 (5.6)	47.9 (2.1)	30.3 (1.1)	17.6 (3.1)	- (-2.1)	- (-)
業種	建設業	N=101 / 101	36.6 (-1.0)	3.0 (-1.0)	16.8 (7.9)	16.8 (-7.9)	62.4 (2.0)	36.6 (2.0)	24.8 (1.0)	1.0 (-1.0)	- (-)
	製造業	N=407 / 364	48.9 (-3.9)	2.5 (1.1)	11.8 (-5.5)	34.6 (0.6)	48.9 (3.3)	36.4 (4.2)	12.3 (-0.6)	0.2 (-0.3)	1.0 (0.2)
	流通業	N=268 / 248	45.9 (3.6)	0.7 (-0.5)	12.7 (-1.0)	32.5 (5.0)	53.0 (-3.9)	36.2 (-1.7)	15.3 (-0.8)	1.5 (-1.3)	0.7 (-0.1)
	金融業	N=123 / 131	49.6 (-3.8)	0.8 (0.8)	12.2 (0.7)	36.6 (-5.4)	49.6 (3.0)	40.7 (2.5)	8.9 (0.5)	- (-)	- (-)
サービス・情報業	N=358 / 328	47.5 (1.4)	1.1 (-2.2)	10.9 (-2.5)	35.5 (6.2)	51.1 (-0.1)	29.9 (-6.1)	18.4 (5.6)	2.8 (0.4)	1.1 (-0.1)	

2019年卒の入社予定者への満足度は、「非常に満足」「どちらかという満足」の「満足・計」が60.7%と2018年卒より1.7ポイント増加した。一方、「どちらかという不満」「非常に不満」の「不満・計」は17.9%で、2018年卒より1.3ポイント減少した。

■2019年卒の入社予定者への満足度(全体/単一回答)



□従業員規模別 2019年卒の入社予定者への満足度

	全体 (N=今回/前回)	非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	満足・計		不満・計		
							満足・計	不満・計			
全体	N=1238 / 1151	12.6 (-0.6)	48.1 (2.3)	21.4 (-0.3)	12.4 (-1.7)	5.5 (0.4)	60.7 (1.7)	17.9 (-1.3)			
従業員規模	300人未満	N=343 / 324	11.4 (-0.0)	46.1 (5.9)	19.2 (-2.4)	13.7 (-3.6)	9.6 (0.1)	57.4 (5.9)	23.3 (-3.5)		
	300~999人	N=431 / 423	11.6 (-1.6)	47.6 (1.9)	23.9 (0.5)	12.8 (-1.0)	4.2 (0.2)	59.2 (0.3)	16.9 (-0.8)		
	1000~4999人	N=348 / 310	14.1 (0.2)	50.0 (-4.5)	20.1 (0.8)	12.6 (3.0)	3.2 (0.6)	64.1 (-4.3)	15.8 (3.5)		
	5000人以上	N=116 / 94	15.5 (-1.5)	50.9 (12.6)	22.4 (0.1)	6.0 (-13.1)	5.2 (2.0)	66.4 (11.1)	11.2 (-11.1)		

※カッコ内の数値は前回調査との差

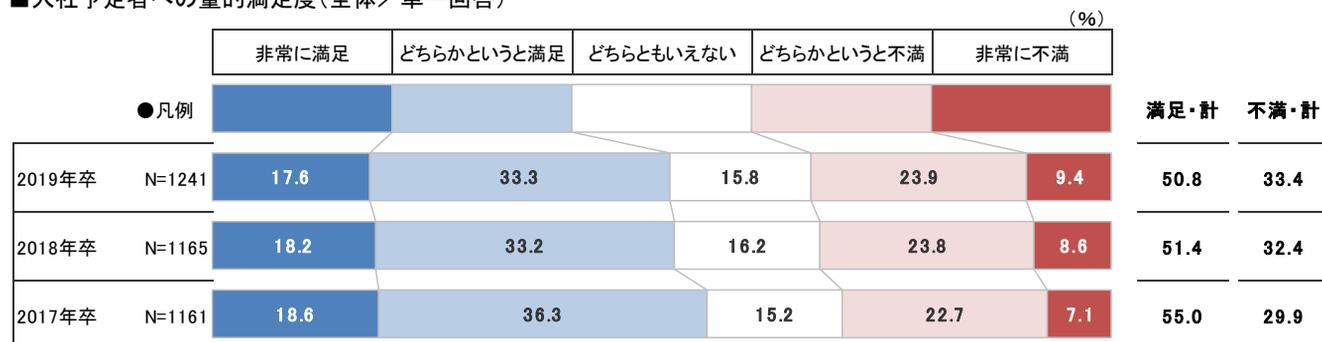
※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模、業種の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

2) 入社予定者への量的満足度と質的満足度

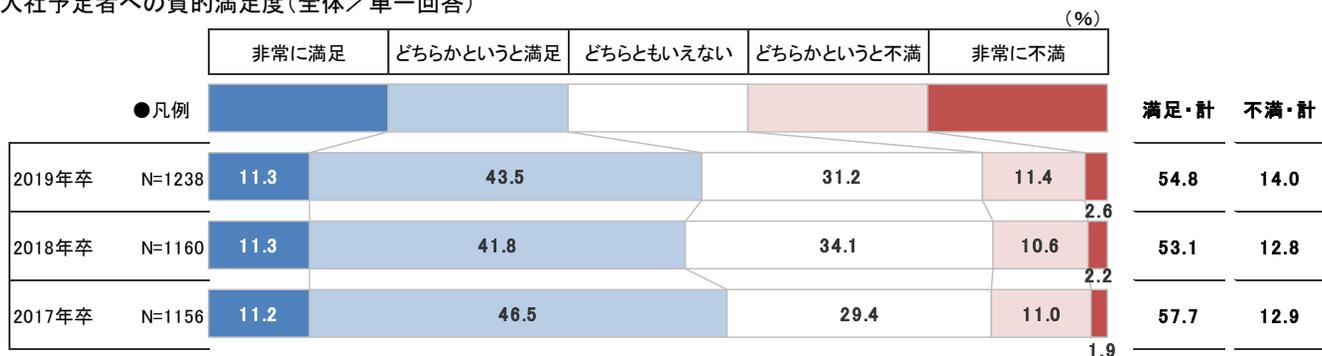
2019年卒の入社予定者に対する量的満足度を見ると、「非常に満足」の17.6%と「どちらかという満足」の33.3%を合わせた「満足・計」は50.8%と、2018年卒と同水準。一方、「どちらかという不満」の23.9%と「非常に不満」の9.4%を合わせた「不満・計」は33.4%で、こちらも2018年卒と同水準。

■入社予定者への量的満足度(全体/単一回答)



2019年卒の入社予定者に対する質的満足度を見ると、「非常に満足」の11.3%と「どちらかという満足」の43.5%を合わせた「満足・計」は54.8%と、2018年卒の53.1%から1.7ポイント増加した。一方、「どちらかという不満」の11.4%と「非常に不満」の2.6%を合わせた「不満・計」は14.0%で、2018年卒の12.8%から1.2ポイント増加した。

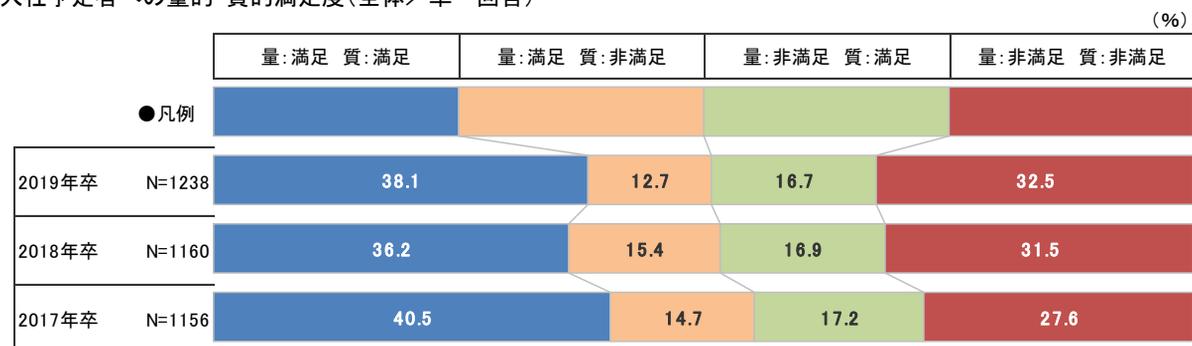
■入社予定者への質的満足度(全体/単一回答)



入社予定者への量的満足度と質的満足度について、「非常に満足」「どちらかという満足」を合わせて『満足』、「どちらともいえない」「どちらかという不満」「非常に不満」を合わせて『非満足』とし、量的『満足』『非満足』と質的『満足』『非満足』を掛け合わせた。

量、質ともに『満足』の企業の割合は、2019年卒では38.1%と、2017年卒の水準に戻りつつあるが、量、質ともに『非満足』の企業の割合は、2019年卒では32.5%と、年々増加している。

■入社予定者への量的・質的満足度(全体/単一回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計

1. 2019年卒の新卒採用活動の総括 <企業>

3) 採用活動プロセス毎の実施状況

採用活動プロセス毎の実施率を見ると、「プレエントリー受付」以外は2018年卒を下回る。一方で、2018年度のインターンシップ実施率は95.9%となり、2017年度よりも11.3ポイント増加し、従業員規模別では、特に300人未満で大幅に増加した。

■採用活動プロセス毎の実施率(全体/それぞれ単一回答)

(%)

	実施率		従業員規模別							
	全体		300人未満	300~999人	1000~4999人	5000人以上				
	(N=今回/前回)	1250 / 1180	345 / 335	436 / 431	350 / 317	119 / 97				
採用に関する情報の提供	89.6	(-2.1)	84.1	(-1.6)	92.0	(-2.2)	91.7	(-2.6)	90.8	(-2.0)
OB・OG訪問の受け入れ	29.1	(-4.3)	20.6	(-3.9)	31.0	(-1.5)	36.3	(-7.2)	26.1	(-9.0)
リクレーターによる接触	38.6	(-0.2)	31.6	(-1.8)	33.7	(0.3)	46.3	(-2.0)	53.8	(4.3)
プレエントリー(採用情報・資料の請求)受け付け	82.7	(3.7)	64.9	(0.4)	88.5	(7.3)	90.3	(2.9)	90.8	(-2.0)
説明会・セミナー	96.2	(-1.0)	89.9	(-2.7)	98.2	(-0.2)	99.1	(-0.2)	98.3	(-1.7)
書類選考(エントリーシート、履歴書、作文等)	86.7	(-1.7)	87.2	(-1.7)	87.6	(-1.0)	84.0	(-4.0)	89.9	(3.3)
適性検査・筆記試験	91.8	(-2.1)	82.9	(-3.4)	94.5	(-2.5)	96.0	(-1.5)	95.8	(-0.1)
面接	99.0	(-0.5)	97.7	(-0.5)	99.5	(-0.5)	99.7	(-0.3)	99.2	(-0.8)
内々定・内定出し	98.1	(-0.5)	94.2	(-1.0)	99.3	(-0.5)	100.0	(-)	99.2	(-0.8)
参考)インターンシップ(2018年度予定含む)	95.9	(11.3)	88.6	(19.0)	96.8	(10.6)	98.7	(9.4)	99.1	(4.4)

※「採用に関する情報の提供」は今回調査からの新規項目。

OB・OG訪問を企業として積極的に受け入れていると回答した企業は24.0%で、2018年卒と比べ2.3ポイント増加した。また、300人未満企業、300~999人企業では、2018年卒と比べて4.6~4.7ポイントの増加。

■OB・OG訪問に対する方針(全体/単一回答)

(%)

	(N=今回/前回)	会社として										
		広く積極的に 受けている	限定された 対象に対しては 受けてる	社員の自主的な 活動に任せた	OB・OG訪問は 受けなかった	その他						
全体	1188 / 1129	24.0	(2.3)	13.2	(0.5)	25.1	(-2.8)	33.2	(0.0)	4.5	(0.0)	
従業員規模	300人未満	321 / 315	24.6	(4.6)	7.5	(-0.5)	22.4	(-2.0)	43.0	(0.1)	2.5	(-2.3)
	300~999人	421 / 415	26.6	(4.7)	15.2	(1.5)	23.3	(-4.2)	29.5	(-3.8)	5.5	(1.8)
	1000~4999人	332 / 305	20.8	(-3.5)	16.0	(-1.7)	25.9	(-1.3)	31.9	(6.7)	5.4	(-0.2)
	5000人以上	114 / 94	21.9	(3.8)	14.0	(5.5)	36.8	(-6.8)	22.8	(-2.7)	4.4	(0.1)
業種	建設業	98 / 96	33.7	(10.8)	12.2	(0.8)	27.6	(-0.6)	24.5	(-8.8)	2.0	(-2.1)
	製造業	386 / 347	17.4	(2.4)	15.0	(0.0)	25.1	(-5.4)	38.3	(3.5)	4.1	(-0.5)
	流通業	253 / 243	26.5	(3.4)	15.4	(0.2)	26.1	(3.0)	28.1	(-4.4)	4.0	(-2.2)
	金融業	122 / 129	27.9	(-7.0)	9.0	(3.6)	28.7	(-4.6)	27.0	(3.8)	7.4	(4.3)
	サービス・情報業	328 / 313	25.3	(3.3)	11.3	(-0.5)	22.3	(-4.3)	36.0	(0.2)	5.2	(1.3)

書類選考を実施している企業のうち、エントリーシートを導入している企業は69.0%。従業員規模別で見ると、5000人以上企業を除き、規模が大きくなるにつれて導入している割合が高く、1000人以上企業では8割前後となった。

■エントリーシートの導入状況(「書類選考」実施企業/単一回答)

(%)

	(N=今回/前回)	導入している		
全体	1014 / 982	69.0	(4.1)	
従業員規模	300人未満	275 / 275	51.6	(3.6)
	300~999人	361 / 359	71.2	(6.8)
	1000~4999人	281 / 270	80.4	(2.3)
	5000人以上	97 / 78	77.3	(-4.7)
業種	建設業	81 / 79	60.5	(11.1)
	製造業	349 / 330	76.2	(6.2)
	流通業	205 / 201	64.4	(2.7)
	金融業	102 / 111	73.5	(-0.3)
	サービス・情報業	276 / 260	64.1	(2.2)

※カッコ内の数値は前回調査との差

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模、業種の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

4) 採用活動スケジュール —プロセス毎の開始時期—

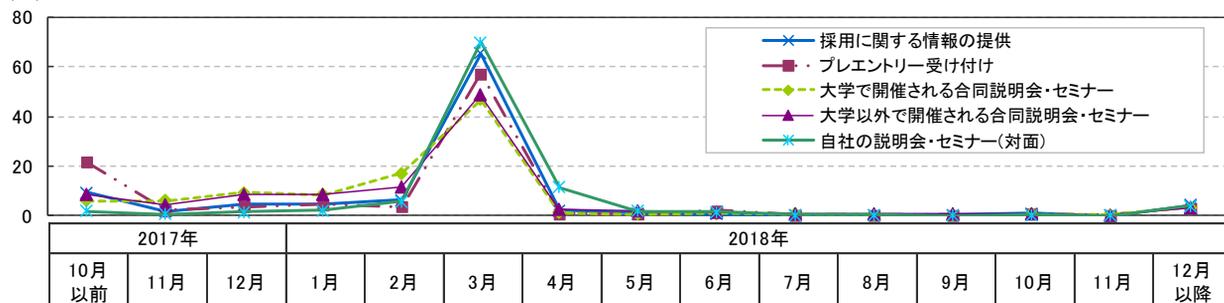
採用活動プロセス毎の開始時期で、開始した企業の割合が最も高い月を見る。

「採用に関する情報の提供」「プレエントリー受け付け」「大学で開催される合同説明会・セミナー」「大学以外で開催される合同説明会・セミナー」「自社の説明会・セミナー（対面）」の全てで「2018年3月」と、いわゆる「採用広報開始月」に集中した。

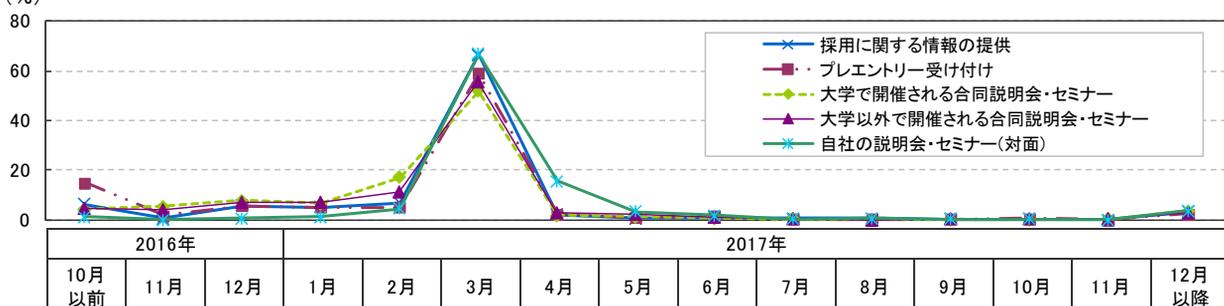
また、「書類選考」「適性検査・筆記試験」も「2018年3月」、「面接」は「2018年4月」、「内々定・内定出し」は「2018年6月」が最も高かった。

■採用活動プロセス毎の開始時期(実績) ① (全体/それぞれ数量回答)

□2019年卒 (%)

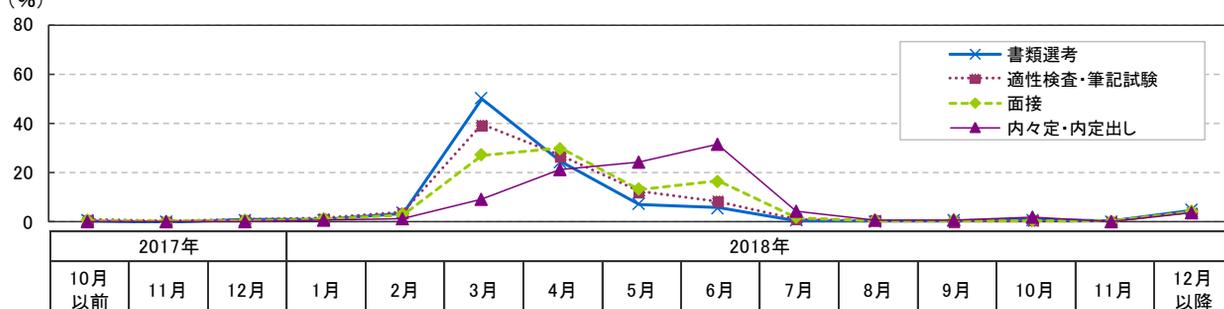


□2018年卒 (%)

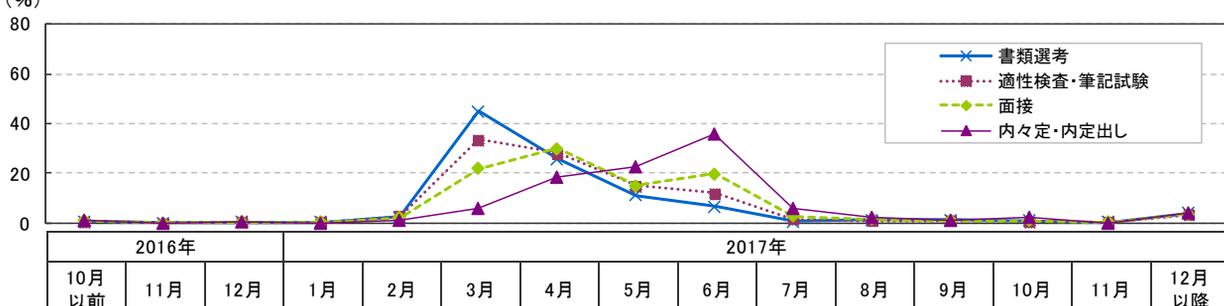


■採用活動プロセス毎の開始時期(実績) ② (全体/それぞれ数量回答)

□2019年卒 (%)



□2018年卒 (%)



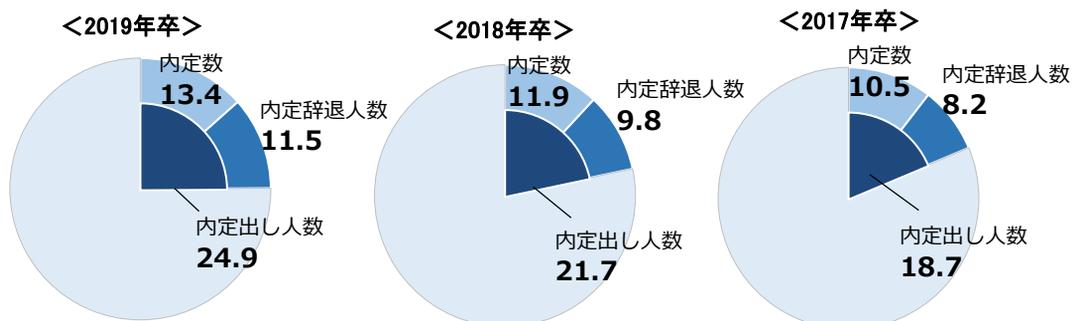
※データは無回答サンプルを除いて集計

5) 面接から内定までの状況

面接から内定までについて、『面接人数を100』とした場合で見ると、「内定出し人数」は24.9、「内定数」は13.4となった。2018年卒と比較すると、「内定出し人数」で3.2、「内定数」で1.5高くなっている。

従業員規模別に見ると、「内定出し人数」はどの規模でも高くなっているが、特に5000人以上は33.3と、他の規模よりも高くなっている。

■「面接人数を100」とした場合の内定出し人数および内定数の割合(面接から内定まで全回答企業/実数回答)

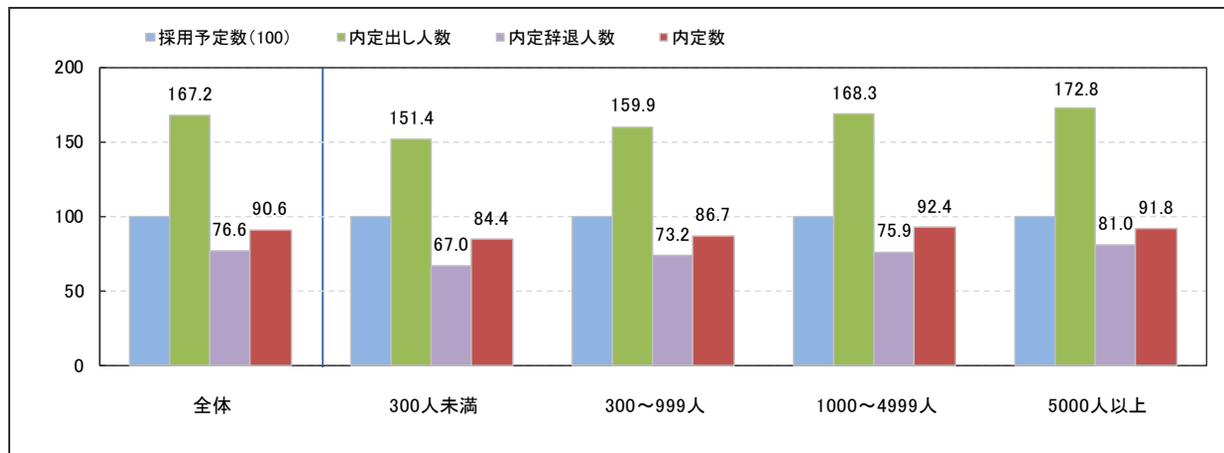


	面接人数	2019年卒			2018年卒			2017年卒			
		内定出し人数	内定辞退人数	内定数	内定出し人数	内定辞退人数	内定数	内定出し人数	内定辞退人数	内定数	
全体	100	24.9	11.5	13.4	21.7	9.8	11.9	18.7	8.2	10.5	
従業員規模	300人未満	100	23.7	10.4	13.3	21.0	9.0	12.0	14.7	5.2	9.5
	300~999人	100	21.5	10.0	11.5	17.4	7.8	9.6	15.5	6.4	9.1
	1000~4999人	100	22.1	10.0	12.1	20.3	9.1	11.2	18.3	8.2	10.1
	5000人以上	100	33.3	15.7	17.6	32.0	14.7	17.3	23.5	10.7	12.8
業種	建設業	100	36.7	17.0	19.6	28.3	11.9	16.4	25.6	9.1	16.4
	製造業	100	20.4	8.4	12.0	17.5	7.3	10.2	15.8	6.1	9.8
	流通業	100	30.3	15.4	14.9	22.5	11.1	11.3	20.9	9.9	11.0
	金融業	100	19.8	9.6	10.2	18.9	8.6	10.4	17.3	7.7	9.6
	サービス・情報業	100	25.2	11.6	13.6	25.8	11.6	14.2	20.2	9.6	10.6

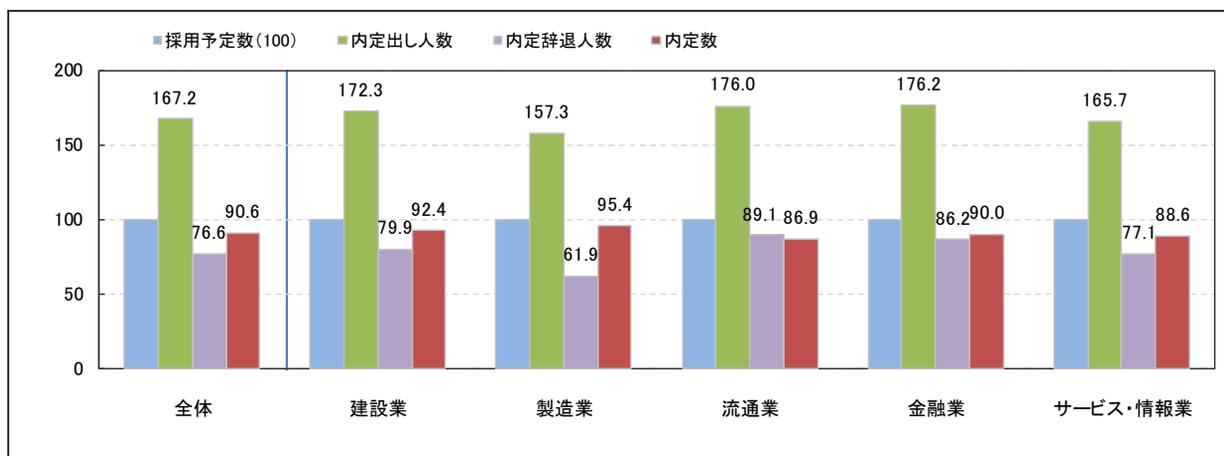
参考) 採用予定数から内定までの状況①

■「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および内定数の割合(面接から内定まで全回答企業/実数回答)

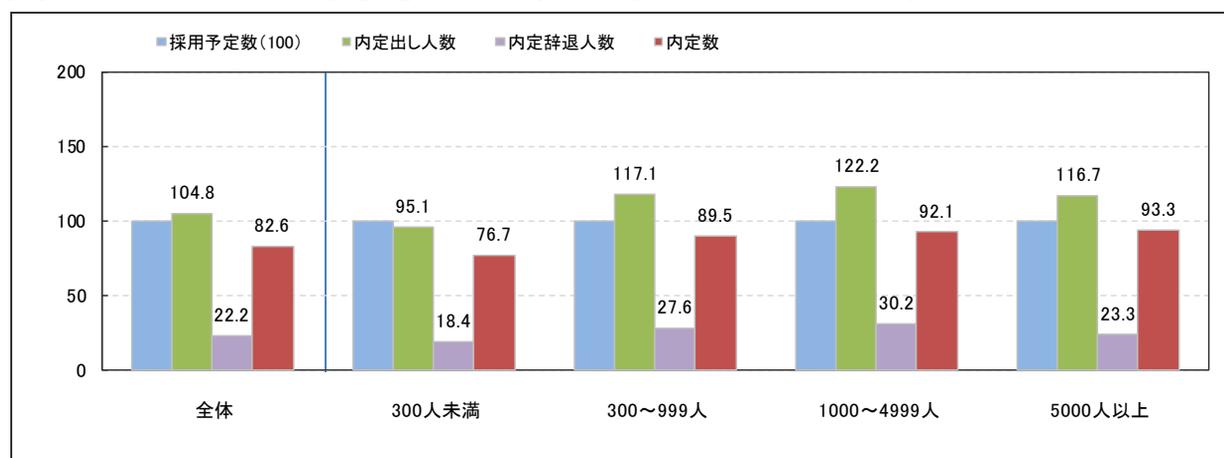
□従業員規模別



□業種別



参考) 2011年卒において、「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および採用数の割合

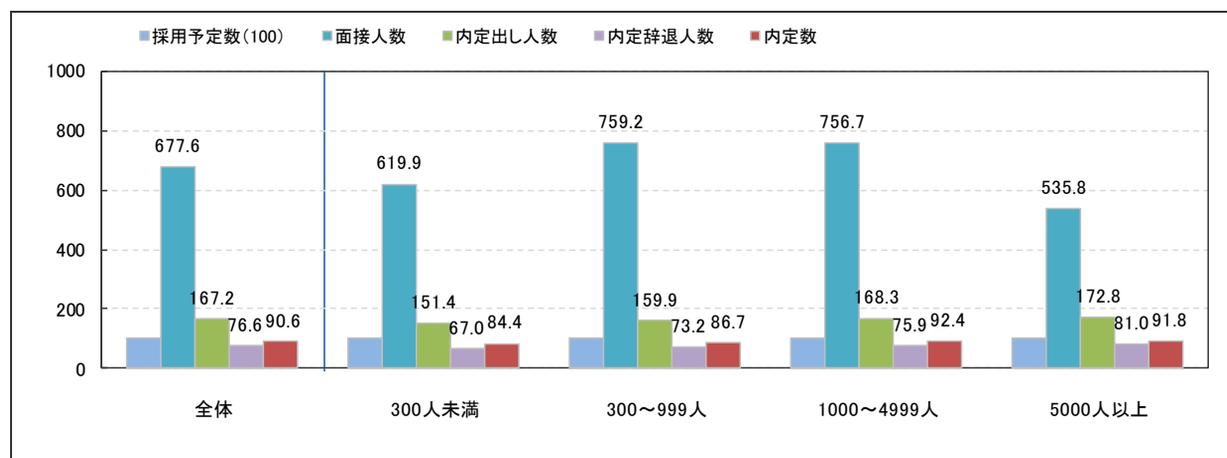


※「内定辞退人数」は、「内定出し人数－採用数」で算出
 (株)リクルートホールディングス リクルートワークス研究所『大卒採用構造に関する調査レポート』(2012年4月発行)より加工

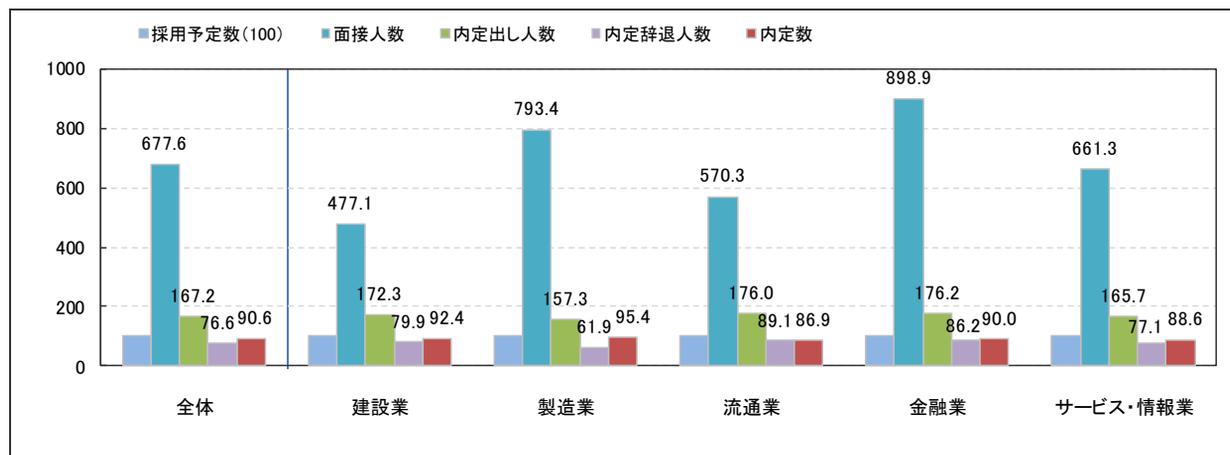
参考) 採用予定数から内定までの状況② 「面接人数」含む

■「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および内定数の割合(面接から内定まで全回答企業/実数回答)

□従業員規模別



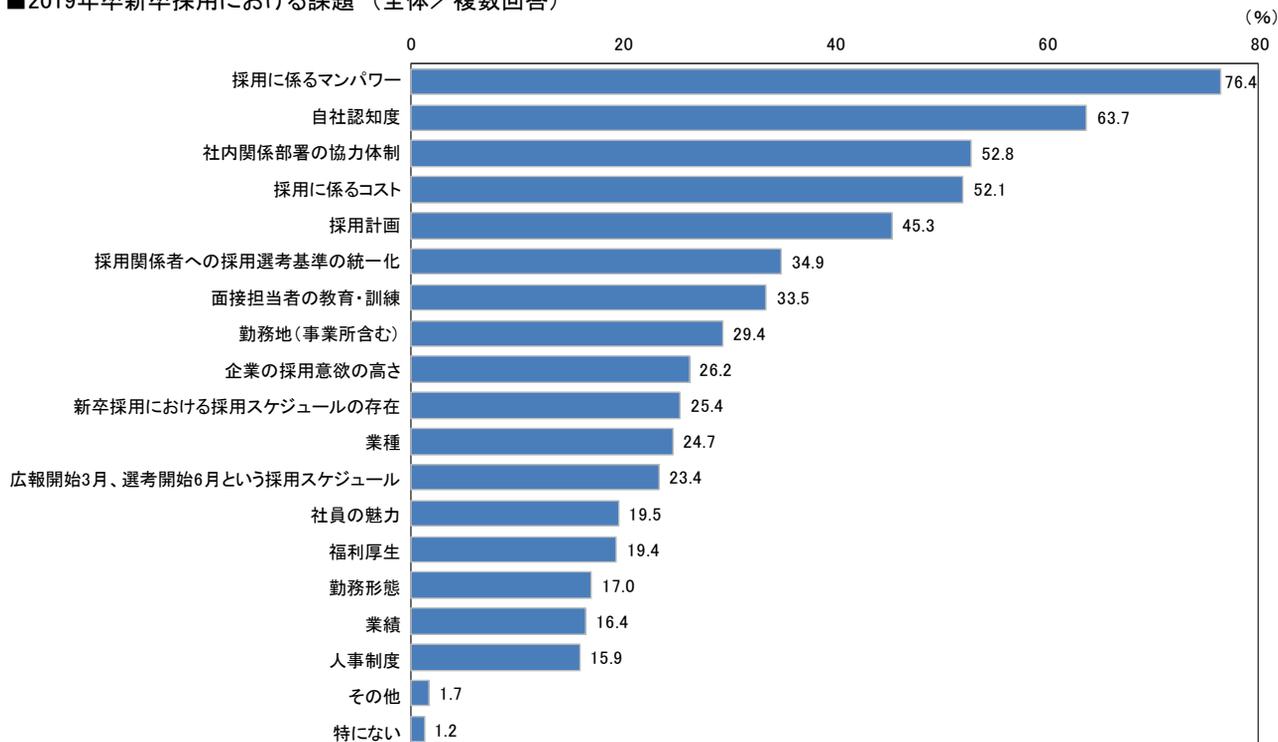
□業種別



6) 2019年卒新卒採用における課題

2019年卒の新卒採用における課題は、「採用に係るマンパワー」が76.4%と最も高く、次いで「自社認知度」「社内関係部署の協力体制」の順であった。
業種別に見ると、建設業では、19項目のうち6項目が他の業種より高く、特に「採用に係るマンパワー」は81.4%であった。
従業員規模別に見ると、5000人以上企業では、19項目のうち10項目が他の従業員規模より高かった。

■2019年卒新卒採用における課題（全体／複数回答）



(%)

	全体	従業員規模				業種				
		300人未満	300~999人	1000~4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
		N								
採用に係るマンパワー	76.4	67.2	79.4	79.8	82.6	81.4	81.1	75.4	77.5	69.9
自社認知度	63.7	61.0	69.1	64.0	50.4	72.2	77.1	56.4	51.7	55.4
社内関係部署の協力体制	52.8	39.3	55.5	59.9	61.7	60.8	57.5	56.8	34.2	48.4
採用に係るコスト	52.1	44.6	53.6	54.1	62.6	53.6	54.5	51.1	55.0	48.4
採用計画	45.3	34.6	45.5	54.4	49.6	46.4	48.3	43.9	46.7	42.0
採用関係者への採用選考基準の統一化	34.9	23.8	30.9	49.1	40.9	36.1	39.3	36.7	29.2	29.9
面接担当者の教育・訓練	33.5	25.8	31.6	39.5	46.1	41.2	34.1	34.5	26.7	32.2
勤務地(事業所含む)	29.4	17.9	29.2	37.4	40.0	35.1	37.3	26.1	16.7	25.5
企業の採用意欲の高さ	26.2	20.8	29.0	27.8	27.0	21.6	29.6	31.4	16.7	22.6
新卒採用における採用スケジュールの存在	25.4	21.7	25.8	28.4	26.1	23.7	26.6	26.9	24.2	23.5
業種	24.7	26.1	23.2	22.5	32.2	35.1	16.7	25.8	34.2	27.0
広報開始3月、選考開始6月という採用スケジュール	23.4	19.4	24.4	25.7	24.3	25.8	23.1	24.2	25.0	21.7
社員の魅力	19.5	18.8	19.3	19.6	22.6	21.6	19.9	20.8	16.7	18.6
福利厚生	19.4	17.3	17.9	22.2	22.6	14.4	20.6	22.7	10.8	19.7
勤務形態	17.0	14.7	16.2	17.0	27.0	21.6	10.7	21.2	5.0	23.8
業績	16.4	12.9	16.9	17.8	20.9	12.4	21.6	18.2	11.7	11.9
人事制度	15.9	15.5	18.3	12.9	16.5	13.4	16.7	15.2	10.8	17.7
その他	1.7	1.5	1.4	2.3	1.7	-	1.2	1.9	4.2	1.7
特にない	1.2	3.2	0.2	0.3	1.7	1.0	-	1.5	1.7	2.3

※従業員規模別、業種別それぞれで最も値の高いものに網掛けをしている

7) 新卒採用における「ジョブ型採用」の実施状況、担当予定職務の明示時期

「新卒採用において、いわゆるジョブ型採用（※）を実施しているか」と尋ねたところ、「実施している」は4.4%であった。従業員規模別に見ると、300人未満企業では実施率が5.8%と、他の規模よりも高めであった。

業種別に見ると、サービス・情報業が6.7%で最も高かった。

学生に担当予定の職務内容を明示している主な時期について尋ねたところ、「入社後」が最も高く、次いで「募集時」の順であった。

※職務を限定した雇用契約で、雇用形態は問わない。

■新卒採用における「ジョブ型採用」実施有無（全体／単一回答）



(%)

		N	している	していない
全体		1080	4.4	95.6
従業員規模	300人未満	295	5.8	94.2
	300～999人	372	4.0	96.0
	1000～4999人	308	4.5	95.5
	5000人以上	105	1.9	98.1
業種	建設業	84	4.8	95.2
	製造業	348	3.4	96.6
	流通業	230	3.9	96.1
	金融業	102	2.0	98.0
	サービス・情報業	315	6.7	93.3

■担当する予定の職務内容の明示時期（全体／複数回答）

(%)

		N	募集時	選考時	内々定・内定の告知時	内々定・内定の告知後～入社前	入社後
全体		1212	63.9	45.0	31.1	41.5	65.2
従業員規模	300人未満	340	68.8	44.4	25.9	32.9	56.5
	300～999人	426	64.3	42.5	29.3	37.8	62.2
	1000～4999人	335	57.0	46.3	33.4	47.8	75.8
	5000人以上	111	67.6	53.2	46.8	63.1	71.2
業種	建設業	93	77.4	66.7	38.7	48.4	59.1
	製造業	393	51.1	37.7	27.2	35.4	73.3
	流通業	265	72.1	48.7	31.7	44.5	60.4
	金融業	118	73.7	45.8	33.9	46.6	64.4
	サービス・情報業	342	64.9	44.7	32.2	42.7	61.4

■担当する予定の職務内容の主な明示時期（全体／単一回答）

(%)

		N	募集時	選考時	内々定・内定の告知時	内々定・内定の告知後～入社前	入社後
全体		1125	38.7	8.3	3.0	9.9	40.2
従業員規模	300人未満	302	43.7	10.6	3.3	10.3	32.1
	300～999人	403	38.7	6.7	3.0	10.4	41.2
	1000～4999人	312	33.3	7.4	2.6	7.7	49.0
	5000人以上	108	39.8	10.2	3.7	13.0	33.3
業種	建設業	83	43.4	9.6	4.8	12.0	30.1
	製造業	365	25.5	7.4	3.6	8.2	55.3
	流通業	242	50.8	7.0	2.1	10.7	29.3
	金融業	111	45.0	9.9	1.8	9.0	34.2
	サービス・情報業	323	40.9	9.3	3.1	10.8	35.9

1) 進路確定の状況/入社予定企業への満足度

民間企業を対象に就職活動を行った学生のうち、2018年12月時点で「民間企業に就職する」、「民間企業以外に就職する」を合わせた「就職・計」は87.8%で、2018年卒の88.4%より0.6ポイント減少し、2017年卒の87.7%と同水準。一方、「まだ確定している進路はない」は4.1%で過去5年間の中で最も低く、調査開始の2012年卒以降最も低くなった。

■ 民間企業を対象に就職活動を行った学生の進路の確定状況 [12月時点](学生全体/単一回答)

		民間企業に就職する	民間企業以外(公務員、教員、その他団体職員などに就職する)	起業する	大学院などへ進学する	留学する	留年するので卒業しない	まだ確定している進路はない	その他	就職・計	
●凡例											
全体	2019年卒 N=2030				80.3			7.5	0.1	0.6	87.8
	2018年卒 N=1825				79.7			8.7	0.4	0.7	88.4
	2017年卒 N=2295				80.3			7.4	0.2	0.2	87.7
	2016年卒 N=2146				78.1			8.7	0.2	0.3	86.8
	2015年卒 N=2539				77.1			7.4	0.1	0.1	84.5

□ 学校種および文理別に見た進路の確定状況 [12月時点] ※「その他」は割愛

		就職・計	民間企業に就職する	民間企業以外(公務員、教員、その他団体職員などに就職する)	起業する	大学院などへ進学する	留学する	留年するので卒業しない	まだ確定している進路はない
N=今回/前回 *参考値									
大学生	文系 1202 / 1063	90.5 (0.8)	83.8 (2.1)	6.7 (-1.3)	0.1 (-0.3)	1.7 (0.9)	0.9 (-)	1.5 (0.3)	4.9 (-1.4)
	理系 594 / 529	81.2 (-3.2)	72.1 (-1.8)	9.1 (-1.4)	- (-0.3)	14.0 (3.6)	0.1 (-0.2)	2.3 (1.7)	2.5 (-1.3)
大学院生	文系 *31 / *31	67.8 (-6.3)	48.4 (-16.1)	19.4 (9.8)	- (-3.2)	6.5 (6.5)	- (-)	- (-)	22.6 (3.2)
	理系 203 / 202	94.6 (0.5)	88.7 (1.6)	5.9 (-1.1)	- (-)	3.4 (0.4)	- (-0.5)	- (-)	1.5 (-1.0)

就職先が確定している学生が入社予定企業は、「非常に満足」「どちらかという満足」の「満足・計」が83.0%となり、2018年卒の83.4%と同水準。

■ 就職先が確定している学生が入社予定企業への満足度(就職先確定者/単一回答)

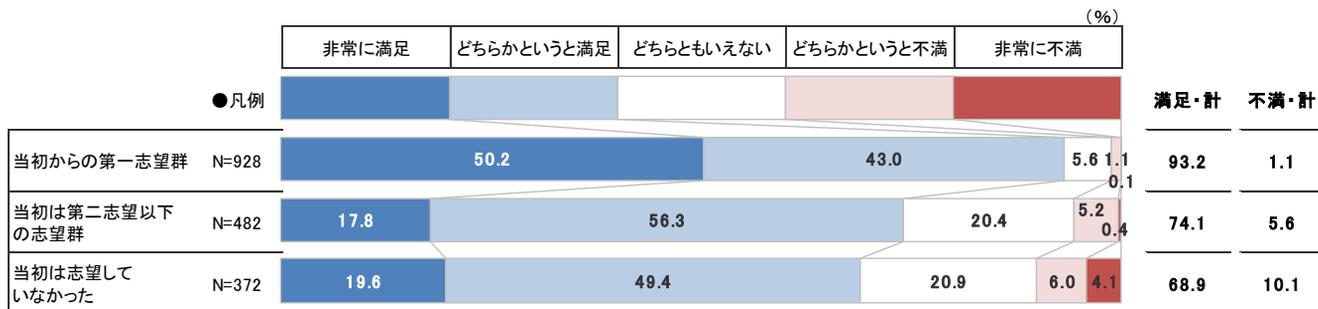
		非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	満足・計	不満・計
●凡例								
全体	2019年卒 N=1782	35.1		47.9	12.8	3.2	83.0	4.2
	2018年卒 N=1613	34.9		48.5	12.9	2.6	83.4	3.7
	2017年卒 N=2012	34.7		46.1	15.4	3.0	80.8	3.8
	2016年卒 N=1863	34.1		47.7	15.0	2.6	81.7	3.3
	2015年卒 N=2144	32.3		47.6	14.7	4.2	79.9	5.5

□ 学校種および文理別の入社予定企業への満足度(就職先確定者/単一回答)

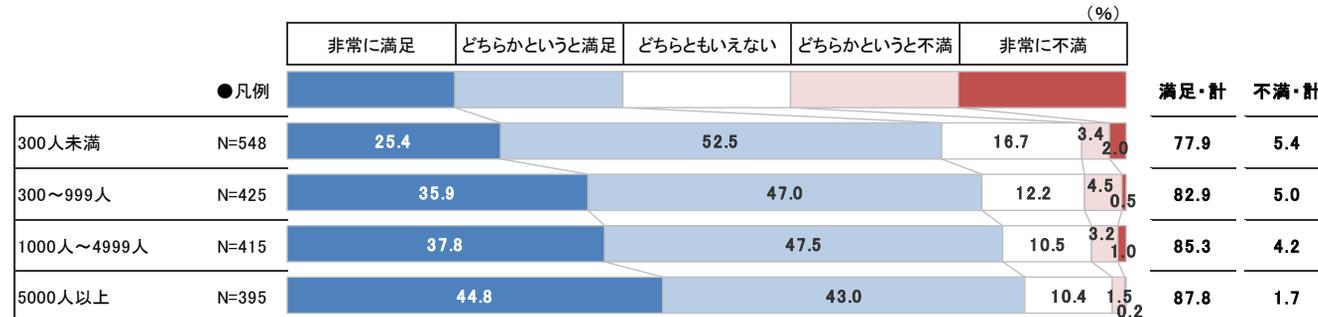
		非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	満足・計	不満・計
N=今回/前回 *参考値								
大学生	文系 1088 / 954	34.0 (3.5)	47.2 (-3.4)	14.7 (1.0)	3.1 (-0.7)	1.0 (-0.4)	81.2 (0.1)	4.1 (-1.1)
	理系 481 / 447	34.6 (-3.2)	50.7 (3.6)	9.2 (-4.2)	4.0 (3.1)	1.5 (0.7)	85.3 (0.4)	5.5 (3.8)
大学院生	文系 *21 / *23	19.0 (-11.4)	42.9 (-18.0)	33.3 (24.6)	4.8 (4.8)	- (-)	61.9 (-29.4)	4.8 (4.8)
	理系 192 / 190	44.3 (-8.9)	45.3 (6.9)	8.9 (1.5)	1.6 (0.5)	- (-)	89.6 (-2.0)	1.6 (0.5)

参考) 入社予定企業への満足度

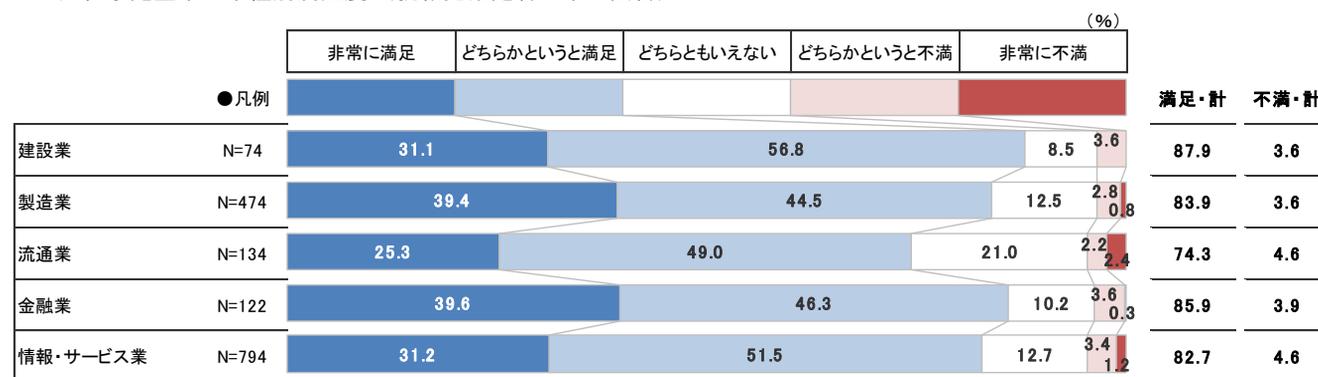
■入社予定企業に対する就職活動開始当初の志望状況別満足度 (就職先確定者/単一回答)



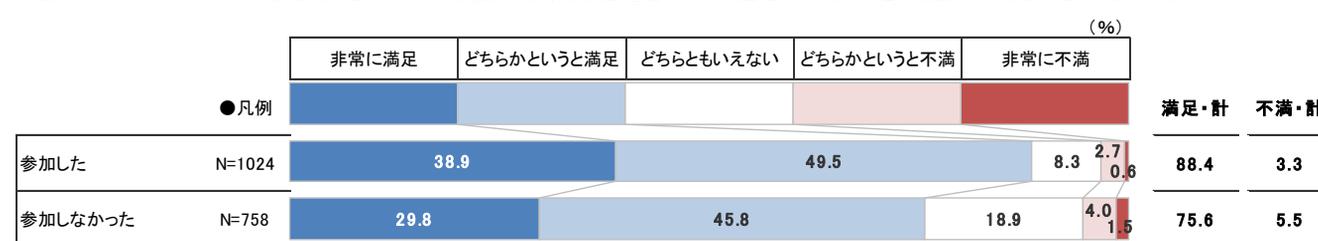
■入社予定企業の企業規模別満足度 (就職先確定者/単一回答)



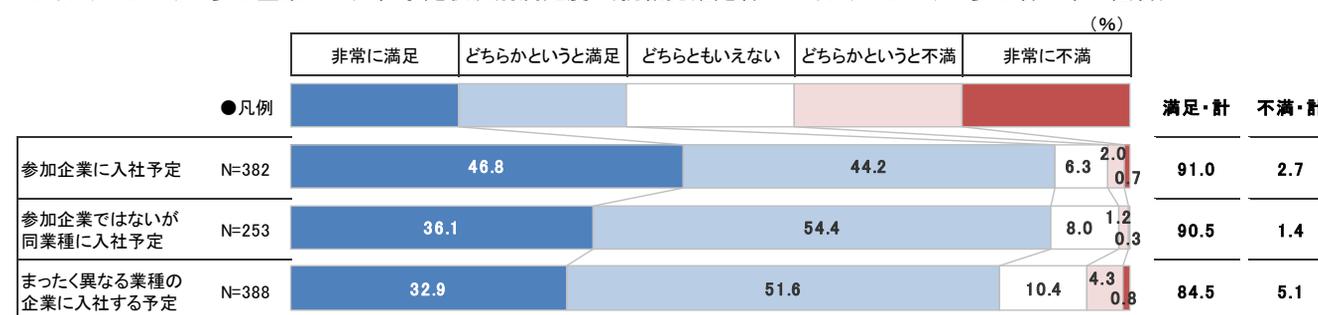
■入社予定企業の業種別満足度 (就職先確定者/単一回答)



■インターンシップへの参加状況(※)別満足度 (就職先確定者/単一回答) (※)入社予定企業への参加かどうかは問わない



■インターンシップ参加企業への入社予定状況別満足度 (就職先確定者かつインターンシップ参加者/単一回答)



2) 就職活動プロセス毎の実施状況

就職活動プロセス毎の実施率を見ると、「OB・OGなど社会人の先輩を訪問する」「リクレーターと接触する」は、2018年卒と同水準であったが、その他のプロセスは2018年卒と比べて減少しており、特に「プレエントリー」は7.0ポイントの減少。各活動実施者ごとの平均実施数を見ると、2018年卒と比べて「プレエントリー」が8.46社減少している。

■就職活動プロセス毎の実施状況(実施率:学生全体/それぞれ単一回答、平均数の対象:各プロセスを実施した学生/実数回答)

	実施率(%)		平均数(実施者ベース)			
	N=今回/前回	2030 / 1825	2019年卒		2018年卒	
就職に関する情報を収集する		77.2 (-4.8)				
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する		22.1 (0.6)	N=449	2.44 社 3.74 人	N=392	2.86 社 4.65 人
リクレーターと接触する		26.5 (0.6)	N=539	3.63 社 5.36 人	N=472	3.16 社 5.03 人
プレエントリー(採用情報・資料の請求、企業への個人情報提供)をする		43.5 (-7.0)	N=883	27.38 社	N=921	35.84 社
大学で開催される合同説明会・セミナーに参加する		44.0 (-4.8)	N=893	4.15 回	N=891	4.58 回
大学以外で開催される合同説明会・セミナーに参加する		39.6 (-6.5)	N=803	5.02 回	N=841	5.01 回
個別企業の説明会・セミナー	対面(社内、会場など)で開催されるものに参加する	35.5 (-6.8)	N=721	12.83 社	N=773	14.29 社
	Web上で開催されるものに参加する	20.6 (-3.3)	N=419	4.47 社	N=435	4.80 社
エントリーシートなどの書類を提出する		54.5 (-6.2)	N=1107	13.46 社	N=1108	15.82 社
適性検査・筆記試験を受ける		53.1 (-6.6)	N=1078	8.93 社	N=1090	10.76 社
面接など対面での選考を受ける		53.3 (-4.5)	N=1082	8.19 社	N=1055	9.26 社
内々定・内定を取得する		83.8 (-0.7)	N=1701	2.36 社	N=1542	2.54 社
参考)インターンシップへの参加		55.9 (0.7)	N=1134	4.69 社	N=1007	3.30 社

※カッコ内の数値は前回調査との差

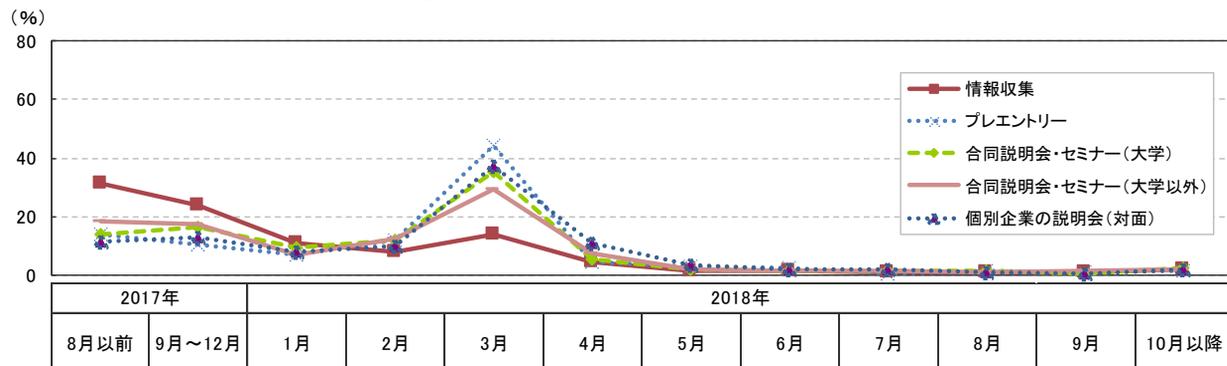
3) 就職活動プロセス毎の開始時期

就職活動プロセス毎の開始時期で、開始した学生が最も多い月を見る。

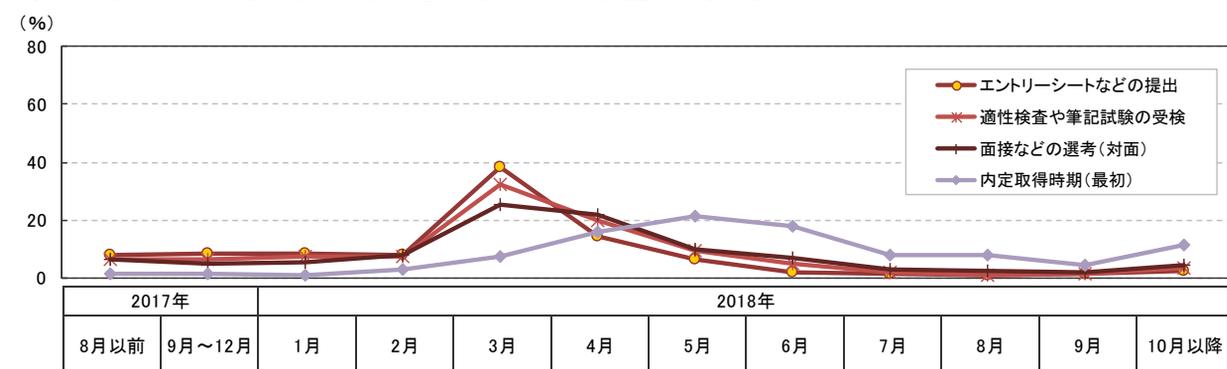
「情報収集」は「2017年8月以前」、「プレエントリー」「合同説明会・セミナー（大学）」「合同説明会・セミナー（大学以外）」「個別企業の説明会（対面）」についてはいずれも「2018年3月」が最も高かった。

「エントリーシートなどの提出」「適性検査や筆記試験の受検」「面接などの選考（対面）」は「2018年3月」が、「内定取得時期（最初）」は「2018年5月」が最も高かった。

■就職活動プロセスの開始時期の割合 ①（各プロセスの実施者／それぞれ単一回答）



■就職活動プロセスの開始時期の割合 ②（各プロセスの実施者／それぞれ単一回答）



	N	2017年 8月 以前	2017年 9月～12月	2018年 1月	2018年 2月	2018年 3月	2018年 4月	2018年 5月	2018年 6月	2018年 7月	2018年 8月	2018年 9月	2018年 10月 以降
情報収集	1566	31.5	23.9	10.7	8.0	13.8	4.3	1.6	1.3	1.1	0.8	0.9	2.1
プレエントリー	883	13.9	10.1	6.8	11.6	44.1	4.6	2.7	2.3	0.4	1.3	0.7	1.6
合同説明会・ セミナー（大学）	893	14.0	16.3	9.1	11.6	35.1	5.3	1.9	1.4	1.2	1.5	0.3	2.3
合同説明会・ セミナー（大学以外）	803	18.5	17.1	6.8	12.2	29.1	7.3	1.9	1.3	1.4	0.9	1.3	2.1
個別企業の 説明会（対面）	721	11.2	12.8	7.7	9.9	37.2	10.7	3.6	1.8	2.0	1.1	0.3	1.7
個別企業の 説明会（Web）	419	8.8	12.3	6.3	10.8	37.0	10.8	4.4	3.4	1.5	1.6	1.0	2.0
エントリーシート などの提出	1107	7.8	8.3	8.2	8.0	38.5	14.4	6.5	2.1	1.2	1.1	1.2	2.5
適性検査や 筆記試験の受検	1078	6.4	6.1	7.1	7.1	32.2	19.6	9.2	5.0	1.7	1.0	1.4	3.2
面接などの 選考（対面）	1082	6.3	4.7	5.5	8.0	25.4	21.8	10.0	7.0	3.0	2.2	1.8	4.3
内定取得時期 （最初）	1701	1.3	1.6	0.8	2.9	7.3	15.9	21.3	17.8	7.6	8.0	4.2	11.2

4) 就職活動中の情報収集

就職活動中の学生が最も『知りたいと思っていた』ものは、「1）経営方針・事業戦略」（51.2%）であった。また、『知ることができた』より『知りたいと思っていた』の方が値が高い項目の中で、この差が最も大きかったものは、「5）有給休暇の取得日数・取得率」（-15.2ポイント）で、次いで「17）社内の人間関係」（-12.0ポイント）であった。

■就職活動中の情報収集（学生全体／「知りたいと思っていたもの」：複数回答、「知ることができたもの」：複数回答）

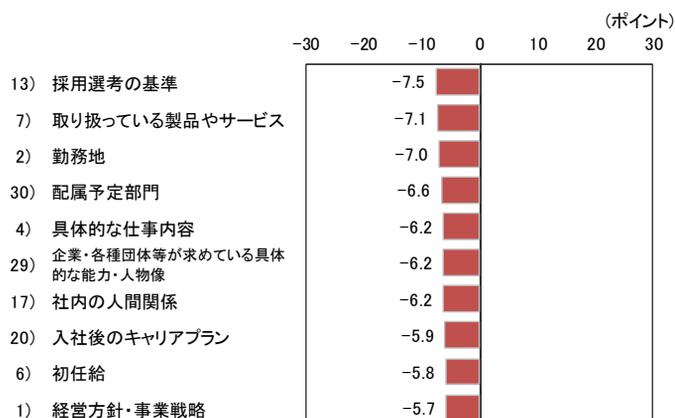


4) 就職活動中の情報収集 2019年卒と2018年卒の比較

就職活動中の情報収集において2018年卒との増減を見る。『知りたいと思っていた』ものは多くの項目で2019年卒が2018年卒よりも減少。減少幅が大きかったのは「13) 採用選考の基準」(-7.5ポイント)、次いで「7) 取り扱っている製品やサービス」(-7.1ポイント)であった。『知ることができた』ものでも減少した項目が多く、なかでも減少幅が大きかったのは「8) 企業・各種団体等の理念」(-7.5ポイント)であった。

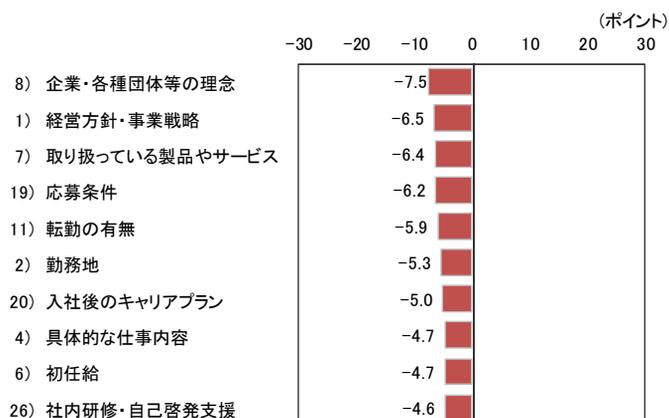
■「知りたいと思っていたもの」(複数回答)

(2019年卒と2018年卒の増減が大きい上位10項目をピックアップ)



■「知ることができたもの」(複数回答)

(2019年卒と2018年卒の増減が大きい上位10項目をピックアップ)



5) 企業を選ぶときに最も重視した条件

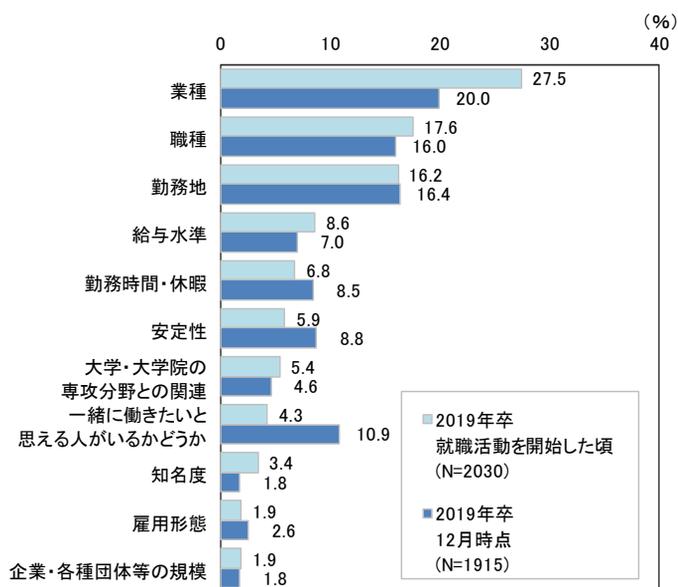
企業を選ぶときに最も重視した条件について、就職活動を開始した頃と12月時点で見ると、

就職活動を開始した頃と12月時点ともに、重視した条件は「業種」「職種」「勤務地」の順で高かった。

開始した頃と12月時点との差を見ると、最も増加したのは「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」で(+6.6ポイント)、最も減少したのは「業種」(-7.5ポイント)であった。

■ 企業を選ぶときに最も重視した条件(学生全体および就職活動継続中の学生/単一回答)

(%)



	①就職活動を開始した頃	②12月時点	②-①の差
N	2030	1915	
業種	27.5	20.0	-7.5
職種	17.6	16.0	-1.6
勤務地	16.2	16.4	0.2
給与水準	8.6	7.0	-1.6
勤務時間・休暇	6.8	8.5	1.7
安定性	5.9	8.8	2.9
大学・大学院の専攻分野との関連	5.4	4.6	-0.8
一緒に働きたいと思える人がいるかどうか	4.3	10.9	6.6
知名度	3.4	1.8	-1.6
雇用形態	1.9	2.6	0.7
企業・各種団体等の規模	1.9	1.8	-0.1

6) 内定取得社数、辞退状況、内定取得後の活動継続状況

内定取得者の平均取得社数は2014年卒から毎年増加していたが、2019年卒では2.36社と2018年卒よりも微減となった。「内定を取得した企業の総数」で2社以上内定を取得した割合は60.1%で、2018年卒(59.5%)と同水準。

■ 内定を取得した企業の総数 [12月時点](12月時点で内定を取得している学生/単一回答)

※有効回答のみ集計

(%)

		N	1社	2社	3社	4社	5社	6社以上	平均社数
全体	2019年卒	1701	40.0	26.0	18.0	6.4	4.6	5.1	2.36社
	2018年卒	1542	40.4	24.1	19.3	7.1	3.8	5.2	2.54社
	2017年卒	1886	45.0	25.2	14.2	5.9	5.5	4.1	2.22社
	2016年卒	1750	45.8	25.1	14.6	5.8	4.6	4.1	2.17社
	2015年卒	1998	50.0	25.6	12.9	5.2	4.2	2.1	2.02社

■ 内定を辞退した企業の有無(内定を2社以上取得した学生/単一回答)

(%)

		N	ある	ない
全体	2019年卒	1020	98.2	1.8
	2018年卒	918	98.2	1.8
	2017年卒	1037	97.4	2.6
	2016年卒	948	97.6	2.4
	2015年卒	999	98.2	1.8
	2014年卒	575	96.5	3.5

■ 最初の内定取得後の就職活動継続状況(内定取得者/単一回答)

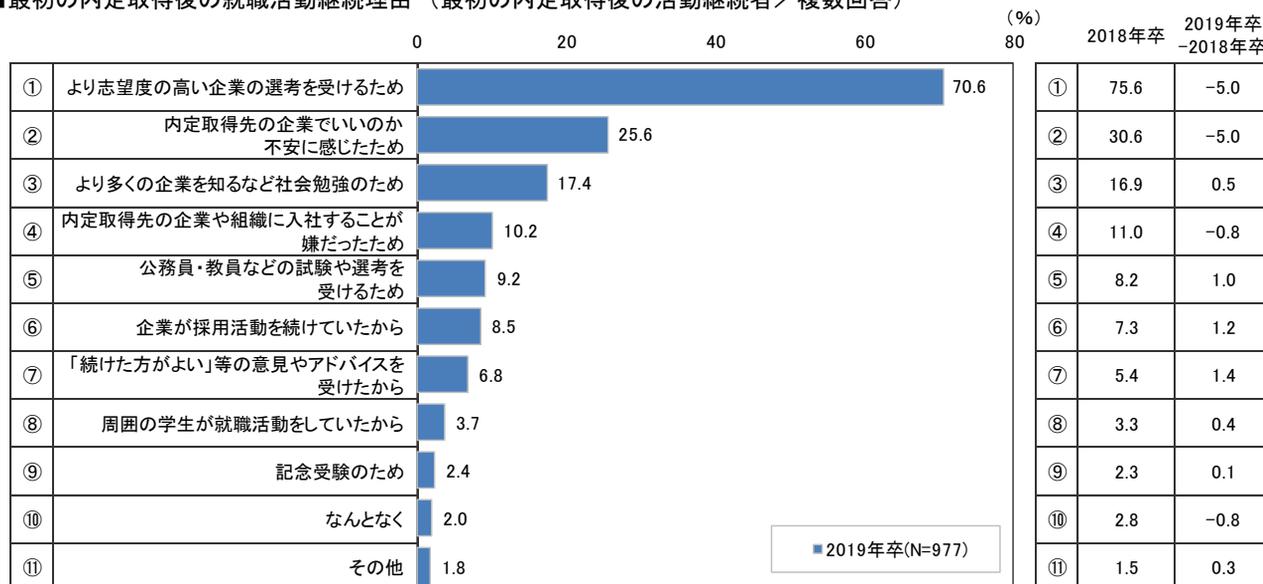
(%)

		N	続けた	続かなかった
全体	2019年卒	1701	57.5	42.5
	2018年卒	1542	57.2	42.8

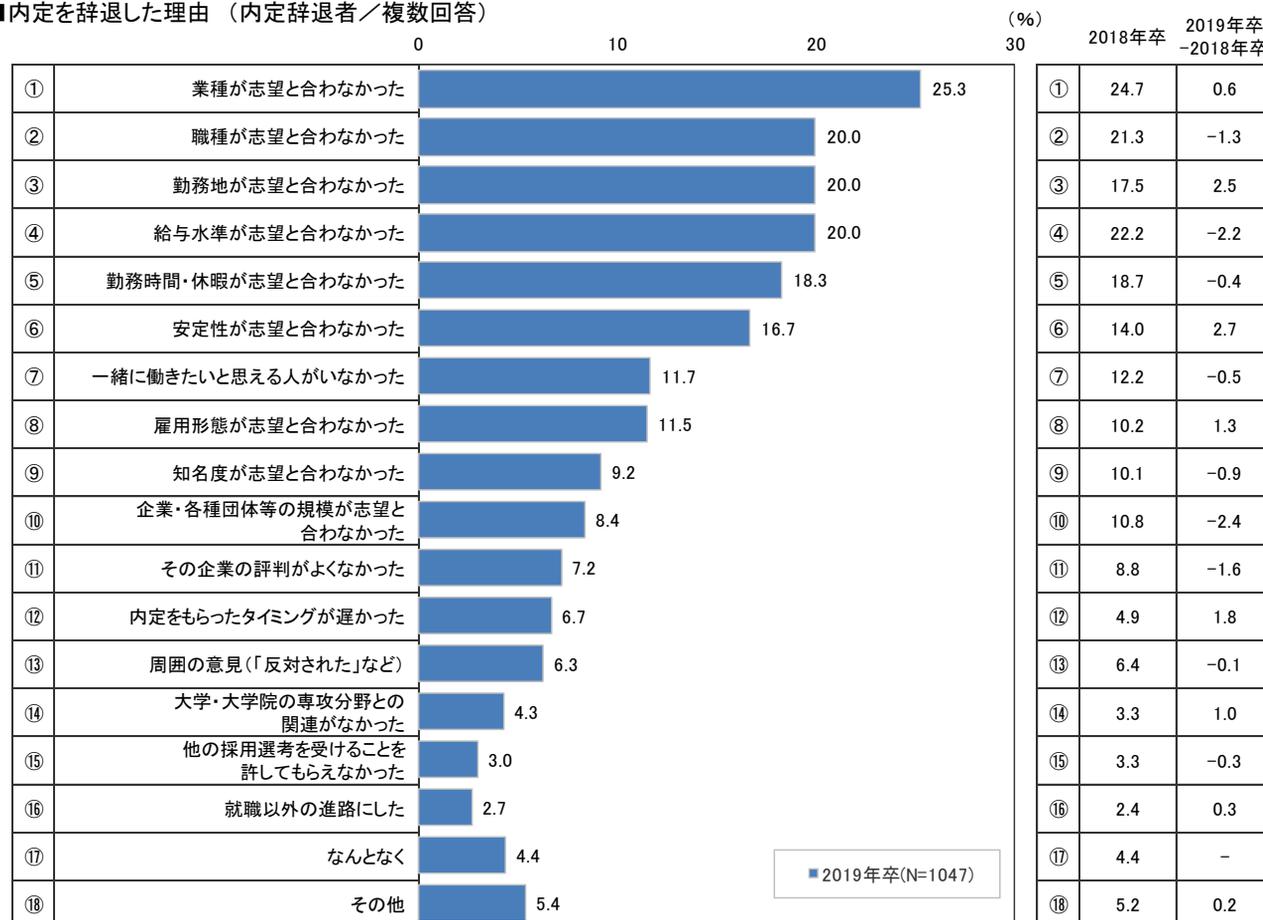
7) 内定取得後の活動継続理由、内定辞退理由

最初の内定取得後も就職活動を継続した学生の活動継続理由は「より志望度の高い企業の選考を受けるため」（70.6%）、「内定取得先の企業でいいの不安に感じたため」（25.6%）の順であった。2018年卒と比べると上位2項目は5.0ポイント減少した。それ以外の項目は全て2018年卒と同水準となっている。内定辞退者の辞退理由は、「業種が志望と合わなかった」（25.3%）、「職種が志望と合わなかった」、「勤務地が志望と合わなかった」、「給与水準が志望と合わなかった」（各20.0%）の順であった。

■最初の内定取得後の就職活動継続理由（最初の内定取得後の活動継続者／複数回答）



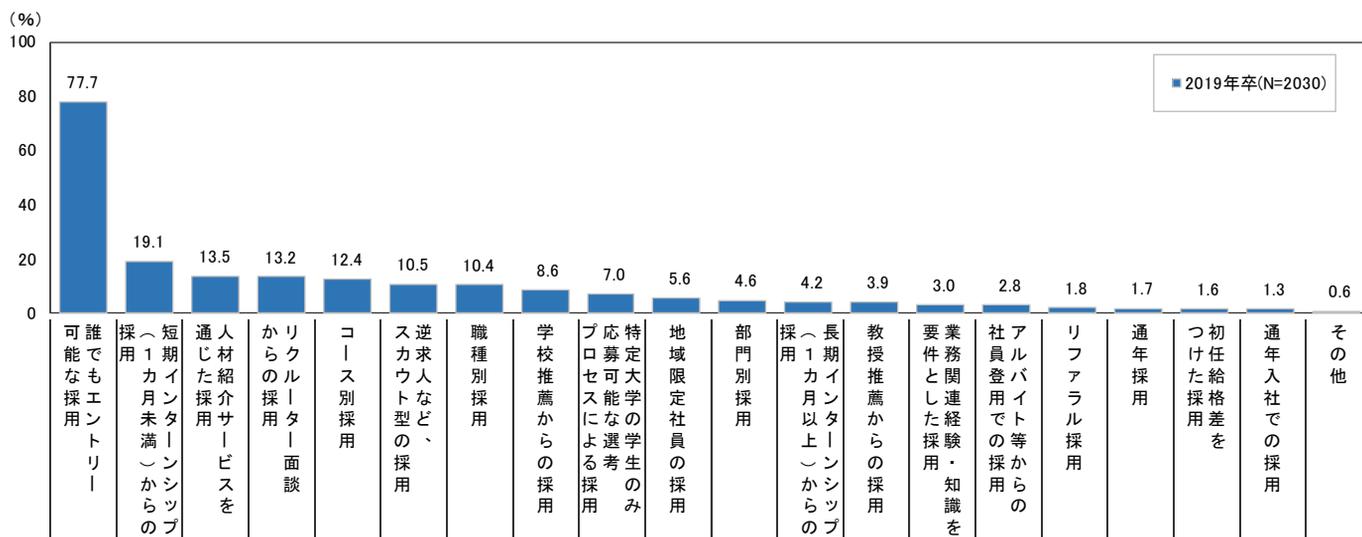
■内定を辞退した理由（内定辞退者／複数回答）



8) 採用活動の方法・形態

学生が応募した（応募する予定の）企業の採用活動の方法・形態で最も多かったのは、「誰でもエントリー可能な採用」で77.7%であった。
 次いで多かったものは、「短期インターンシップ（1カ月未満）からの採用」（19.1%）、「人材紹介サービスを通じた採用」（13.5%）、「リクルーター面談からの採用」（13.2%）、「コース別採用」（12.4%）の順であった。

■学生が応募した（応募する予定の）企業の採用活動の方法・形態（学生全体／複数回答）



□学校種および文理別に見た企業の採用活動の方法・形態

採用活動の方式・形態	大学生		大学院生	
	文系	理系	文系	理系
N	1202	594	*31	203
誰でもエントリー可能な採用	79.6	76.5	58.1	72.9
短期インターンシップ(1カ月未満)からの採用	17.6	20.4	9.7	26.1
人材紹介サービスを通じた採用	15.7	10.5	9.7	9.4
リクルーター面談からの採用	12.9	9.9	16.1	25.1
コース別採用（総合職コース、一般職コースなど、コース別に募集される採用）	14.5	8.8	16.1	9.9
逆求人など、スカウト型の採用	11.5	8.0	19.4	10.3
職種別採用(営業職や研究開発職など、職種別に募集される採用)	8.8	11.3	19.4	16.3
学校推薦からの採用	4.9	11.7	12.9	21.2
特定大学の学生のみ応募可能な選考プロセスによる採用	5.8	7.8	12.9	11.3
地域限定社員の採用	7.5	3.2	6.5	1.5
部門別採用(研究本部、国際業務本部、投資銀行本部、システム部門など、部や部門別に募集される採用)	3.7	4.6	19.4	8.4
長期インターンシップ(1カ月以上)からの採用	4.0	4.4	3.2	4.9
教授推薦(教授の個人的なパイプなどの側面が強い選考ルート)からの採用	2.3	6.1	3.2	6.4
ジョブマッチングなど業務関連経験・知識を要件とした、あるいは試験や割合をおこなった採用	2.1	3.1	9.7	7.4
アルバイト等からの社員登用での採用	3.8	1.7	3.2	0.5
リファラル(社員などからの紹介)採用	2.0	1.7	-	1.0
通年採用(企業が必要とするタイミングで採用)	1.9	1.2	3.2	1.5
初任給格差をつけた採用	1.5	1.5	-	2.5
通年入社(1年を通して随時入社する形態)での採用	1.6	0.8	-	1.5
その他	0.6	0.7	-	1.0

*参考値

1) 企業の応募学生に対する評価、学生の自己評価

企業の応募学生に対する評価と、学生の自己評価について見る。

企業側について、2019年卒の評価を見ると、「仕事・職種研究」において2018年卒より2.9ポイント増加している。一方、「働く意欲」では2018年卒よりも6.2ポイント減少した。

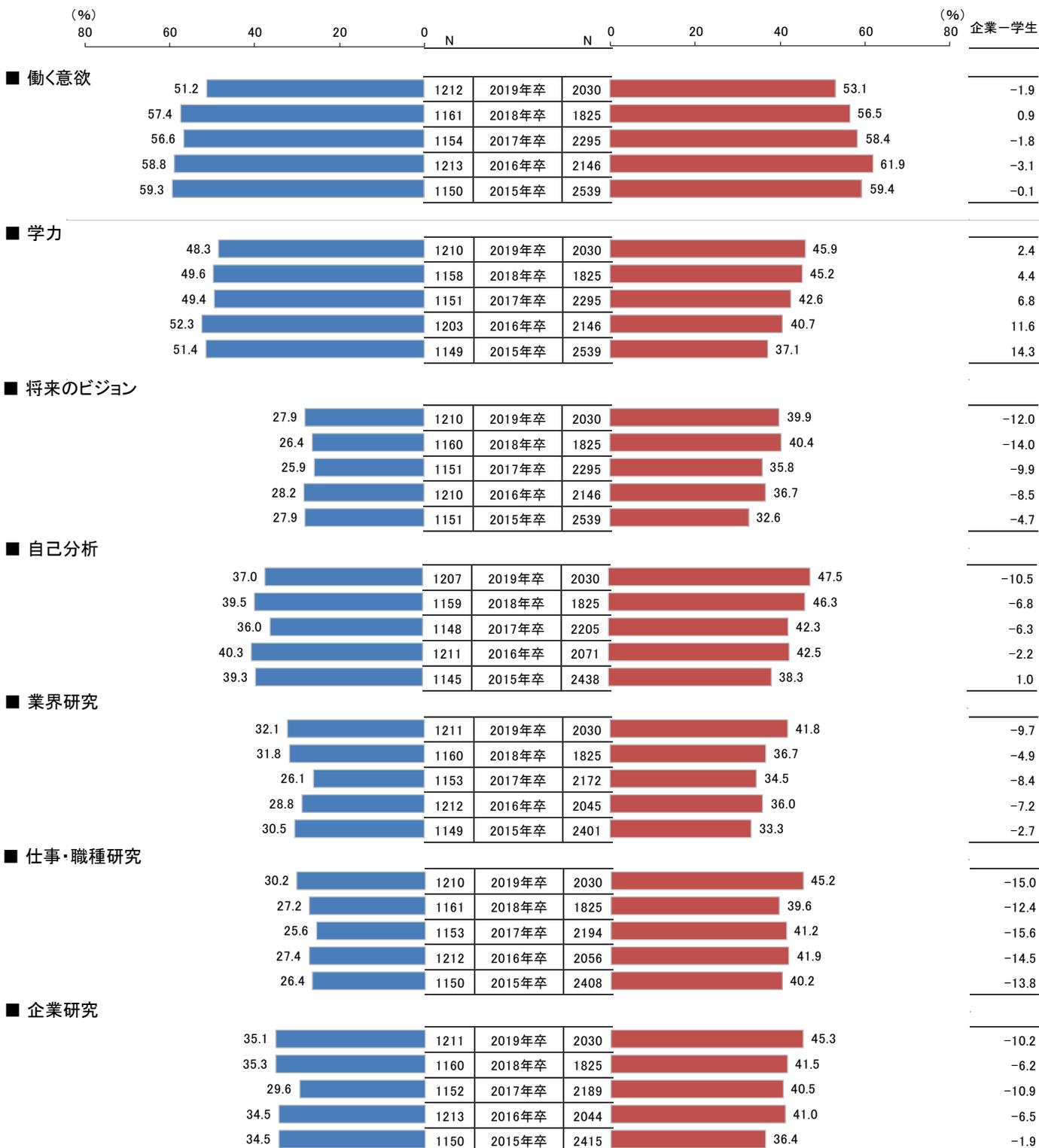
企業と学生を比較すると、「十分・計」において企業と学生の差が特に大きいのは、「将来のビジョン」（12.0ポイント差）と「仕事・職種研究」（15.0ポイント差）で、両方とも企業の方が学生より下回った。

■ 応募学生に対する企業の評価

(全体/十分・どちらかという十分 と回答した企業計を「十分・計」として集計)

■ 学生の自己評価

(学生全体/十分・どちらかという十分 と回答した学生計を「十分・計」として集計)

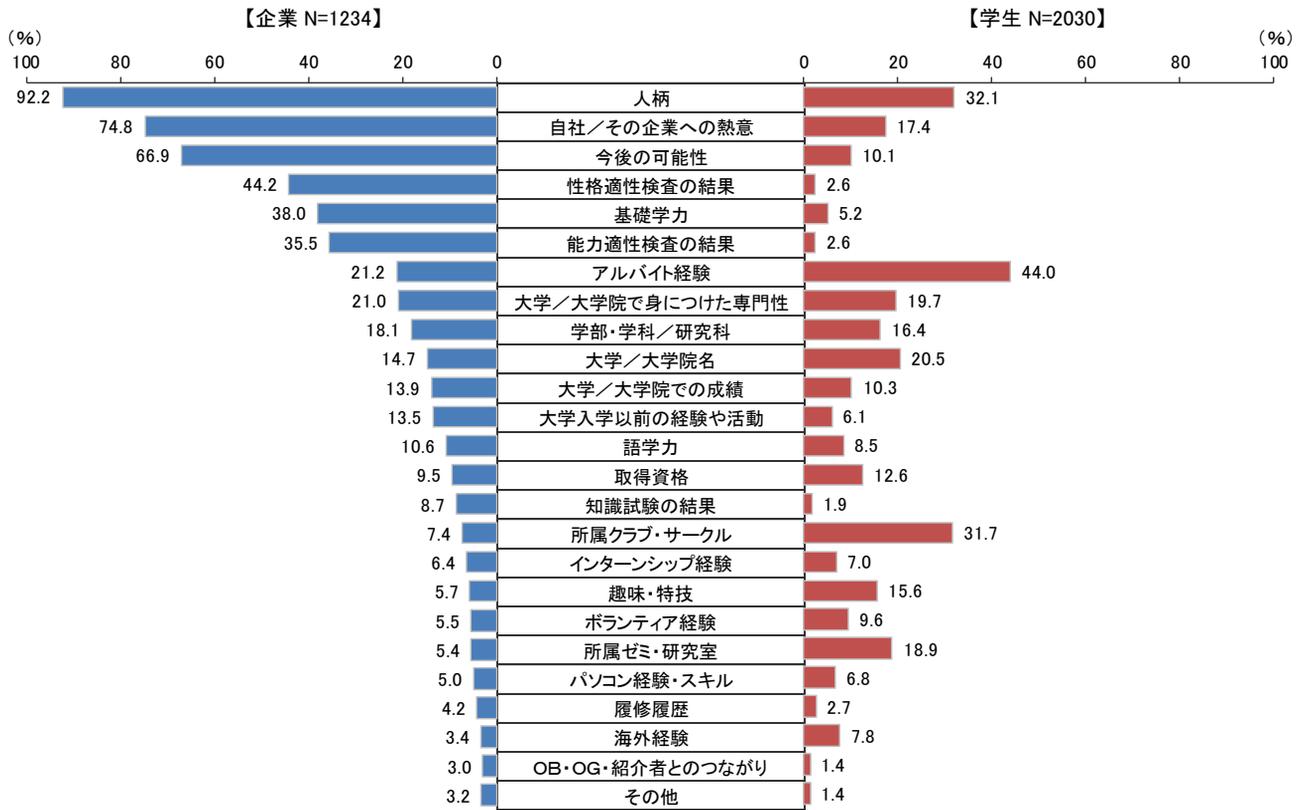


※企業データは無回答サンプルを除いて集計

2) 企業が採用基準で重視する項目、学生が面接等でアピールする項目

企業が採用基準で重視する項目と、学生が面接等でアピールする項目を比較して見る。
 企業が重視している項目は「人柄」(92.2%)、「自社への熱意」(74.8%)、「今後の可能性」(66.9%)の順に高かった。一方、学生がアピールしている項目は、「アルバイト経験」「人柄」「所属クラブ・サークル」の順となった。

■企業が採用基準で重視する項目と学生が面接等でアピールする項目(複数回答)



□従業員規模・業種別 企業が採用基準で重視する項目(複数回答)

	全体	従業員規模				業種				
		300人未満	300~999人	1000~4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
N	1234	340	430	346	118	95	404	264	124	346
人柄	92.2	91.2	92.6	92.5	93.2	92.6	90.8	93.2	92.7	93.1
自社へ/その企業への熱意	74.8	73.2	77.0	74.0	73.7	73.7	74.0	74.2	79.0	75.1
今後の可能性	66.9	62.1	65.8	72.3	69.5	51.6	65.6	73.9	66.1	67.9
性格適性検査の結果	44.2	35.0	48.1	48.6	43.2	46.3	48.0	47.3	41.9	37.6
基礎学力	38.0	30.9	40.9	43.1	33.1	35.8	44.3	37.5	36.3	32.4
能力適性検査の結果	35.5	29.1	37.9	38.4	36.4	28.4	41.6	34.8	39.5	29.5
アルバイト経験	21.2	19.1	19.8	25.4	20.3	17.9	12.9	34.5	16.9	23.4
大学/大学院で身につけた専門性	21.0	13.2	21.9	26.6	23.7	14.7	39.1	11.0	5.6	14.7
学部・学科/研究科	18.1	14.7	19.1	21.4	14.4	38.9	31.9	6.8	2.4	10.4
大学/大学院名	14.7	11.2	15.6	17.9	12.7	16.8	21.5	11.7	12.1	9.5
大学/大学院での成績	13.9	13.2	14.9	15.3	7.6	9.5	24.8	6.8	12.9	8.1
大学入学以前の経験や活動	13.5	11.5	15.1	13.9	12.7	8.4	13.9	14.4	16.1	13.0
語学力	10.6	7.9	10.9	15.0	4.2	2.1	20.0	8.3	-	7.5
取得資格	9.5	11.2	9.3	8.4	8.5	12.6	8.7	6.4	9.7	11.8
知識試験の結果	8.7	10.6	8.4	7.8	6.8	8.4	6.7	9.5	12.1	9.2
所属クラブ・サークル	7.4	6.8	6.7	9.2	5.9	6.3	6.9	12.5	5.6	4.9
インターンシップ経験	6.4	4.4	6.3	9.0	5.1	8.4	6.7	7.6	8.1	4.0
趣味・特技	5.7	5.9	6.7	4.3	5.1	-	5.0	9.5	6.5	4.9
ボランティア経験	5.5	4.1	5.8	5.8	7.6	3.2	4.2	7.6	5.6	6.1
所属ゼミ・研究室	5.4	2.6	6.5	8.4	0.8	6.3	10.4	3.4	0.8	2.6
パソコン経験・スキル	5.0	9.1	4.4	2.3	3.4	3.2	4.7	3.4	4.0	7.5
履修履歴	4.2	3.8	5.1	4.3	1.7	2.1	6.2	3.0	4.0	3.5
海外経験	3.4	2.1	4.0	4.3	2.5	-	6.7	3.8	0.8	1.2
OB・OG・紹介者とのつながり	3.0	3.2	2.1	4.0	2.5	7.4	2.2	3.0	4.8	2.0
その他	3.2	2.6	3.0	3.8	4.2	2.1	1.2	4.2	4.0	4.6

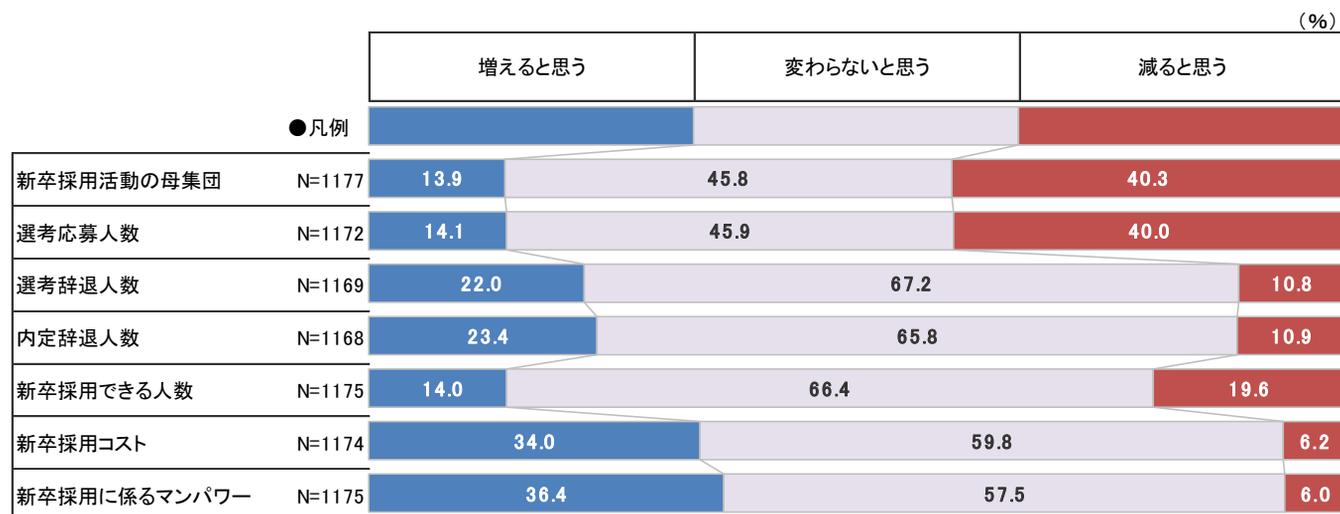
※企業データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模や業種不明・無回答企業があるため、規模別、業種別の計と全体は一致しない

1) 2020年卒の採用活動の見通し

2020年卒の採用の見通しについて尋ねると、全ての項目において「変わらないと思う」が最も高かった。「増えると思う」が他の項目と比較して高かったのは『新卒採用に係るマンパワー』（36.4%）で、次いで『新卒採用コスト』（34.0%）であった。「減ると思う」が最も高かったのは『新卒採用活動の母集団』（40.3%）であり、次いで『選考応募人数』（40.0%）であった。

■2020年卒の採用活動の見通し(前年採用実績企業/それぞれ単一回答)



□従業員規模・業種別 2020年卒の採用活動の見通し

(%)

	全体	300人未満	300～999人	1000～4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
新卒採用活動の母集団	N 1177	316	417	335	109	95	376	256	120	329
増えると思う	13.9	13.0	12.7	14.0	21.1	11.6	15.2	12.9	6.7	16.7
変わらないと思う	45.8	53.2	45.6	39.7	44.0	44.2	49.5	43.0	35.8	48.0
減ると思う	40.3	33.9	41.7	46.3	34.9	44.2	35.4	44.1	57.5	35.3
選考応募人数	N 1172	318	416	329	109	95	372	255	119	330
増えると思う	14.1	11.0	13.0	14.9	24.8	6.3	14.5	12.2	7.6	19.7
変わらないと思う	45.9	52.2	47.4	39.5	41.3	54.7	48.9	44.3	32.8	45.8
減ると思う	40.0	36.8	39.7	45.6	33.9	38.9	36.6	43.5	59.7	34.5
選考辞退人数	N 1169	315	414	330	110	93	374	256	118	327
増えると思う	22.0	17.1	25.4	22.4	21.8	23.7	24.1	21.1	21.2	20.2
変わらないと思う	67.2	73.0	65.2	66.7	60.0	66.7	66.0	69.1	69.5	66.4
減ると思う	10.8	9.8	9.4	10.9	18.2	9.7	9.9	9.8	9.3	13.5
内定辞退人数	N 1168	314	414	330	110	93	375	254	118	327
増えると思う	23.4	17.8	26.8	22.1	30.0	21.5	23.2	27.2	22.0	21.7
変わらないと思う	65.8	73.2	63.0	66.1	53.6	71.0	66.7	62.2	67.8	65.1
減ると思う	10.9	8.9	10.1	11.8	16.4	7.5	10.1	10.6	10.2	13.1
新卒採用できる人数	N 1175	317	417	330	111	95	376	258	119	326
増えると思う	14.0	8.8	15.8	14.2	21.6	13.7	14.6	14.0	5.0	16.9
変わらないと思う	66.4	70.0	63.5	67.0	64.9	57.9	67.8	65.9	67.2	67.2
減ると思う	19.6	21.1	20.6	18.8	13.5	28.4	17.6	20.2	27.7	16.0
新卒採用コスト	N 1174	317	416	332	109	94	376	258	119	326
増えると思う	34.0	29.3	34.6	37.3	34.9	44.7	35.1	34.5	20.2	34.4
変わらないと思う	59.8	67.5	58.2	56.3	54.1	47.9	59.6	58.5	73.9	59.2
減ると思う	6.2	3.2	7.2	6.3	11.0	7.4	5.3	7.0	5.9	6.4
新卒採用に係るマンパワー	N 1175	317	415	333	110	94	376	258	119	327
増えると思う	36.4	30.0	41.0	37.8	33.6	47.9	36.4	38.4	24.4	35.8
変わらないと思う	57.5	65.9	53.7	53.8	59.1	44.7	56.1	57.0	70.6	58.7
減ると思う	6.0	4.1	5.3	8.4	7.3	7.4	7.4	4.7	5.0	5.5

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模、業種の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

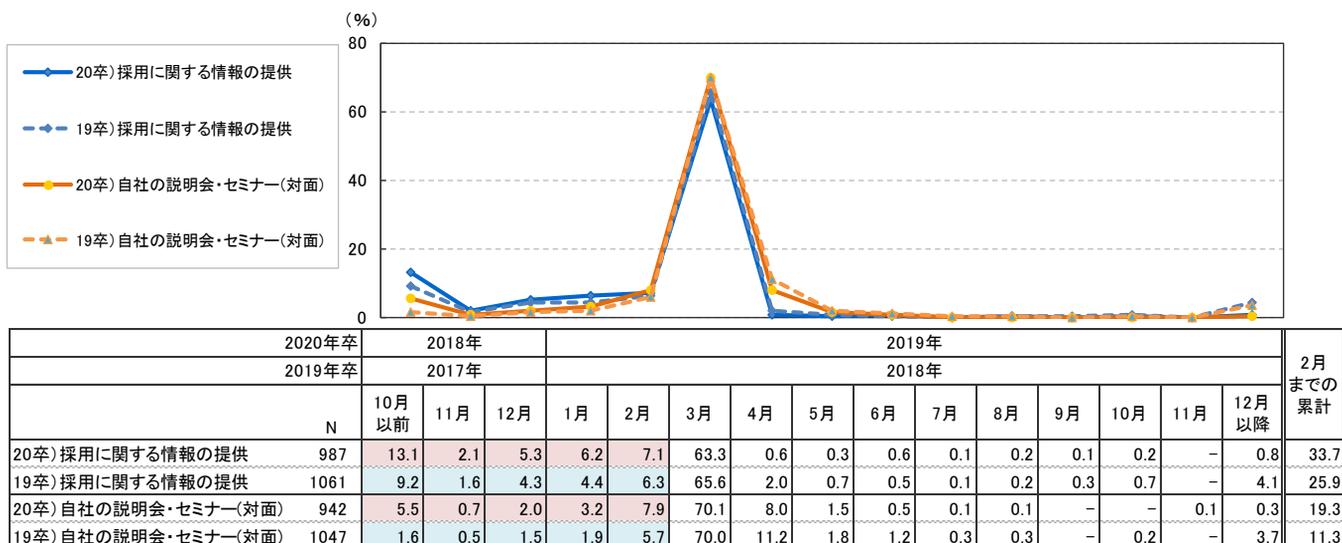
2) 採用活動スケジュールの2019年卒～2020年卒の比較 –プロセス毎の開始時期①–

2020年卒の採用活動スケジュールの見通しを、2019年卒のものと比較して見る。

「採用に関する情報の提供」の開始月は、63.3%の企業が「2019年3月」としており、2019年卒の「2018年3月」と同水準である。「自社の説明会・セミナー（対面）」は、70.1%の企業が「2019年3月」に開始するとしており、2019年卒の「2018年3月」とこちらも同水準。

参考として掲載しているが、最も多く実施する時期を尋ねたところ、「自社の説明会・セミナー（対面）」では「未定」が37.0%ではあるが、「2019年3月」が43.6%で最も高い。

■採用活動プロセス毎の開始時期 2020年卒（予定）、2019年卒（実績）①（全体／それぞれ数量回答）※「未定」を除く



□採用活動プロセス毎の開始時期 2020年卒（予定）、2019年卒（実績）、2018年卒（実績）① ※2020年卒は「未定」含む

	2020年卒 2019年卒 2018年卒	2019年 2018年 2017年												2月 （広報 開始月） までの 累計	未定			
		10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月			10月	11月	12月 以降
採用に関する情報の提供	1122	11.5	1.9	4.6	5.4	6.2	55.7	0.5	0.3	0.5	0.1	0.2	0.1	0.2	-	0.7	29.7	12.0
自社の説明会・セミナー（対面）	1117	4.7	0.6	1.7	2.7	6.6	59.1	6.7	1.3	0.4	0.1	0.1	-	-	0.1	0.3	16.3	15.7

【参考】採用活動プロセス毎の最も多く実施する時期 2020年卒（予定）、2019年卒（実績）、2018年卒（実績）① ※2020年卒は「未定」含む

	2020年卒 2019年卒 2018年卒	2019年 2018年 2017年												2月 （広報 開始月） までの 累計	未定			
		10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月			10月	11月	12月 以降
自社の説明会・セミナー（対面）	964	1.3	-	0.1	0.4	1.2	43.6	12.4	2.3	0.7	0.3	0.1	0.1	-	-	0.3	3.1	37.0

※「採用に関する情報の提供」については聴取していない

※データは無回答サンプルを除いて集計

2) 採用活動スケジュールの2019年卒～2020年卒の比較 –プロセス毎の開始時期②–

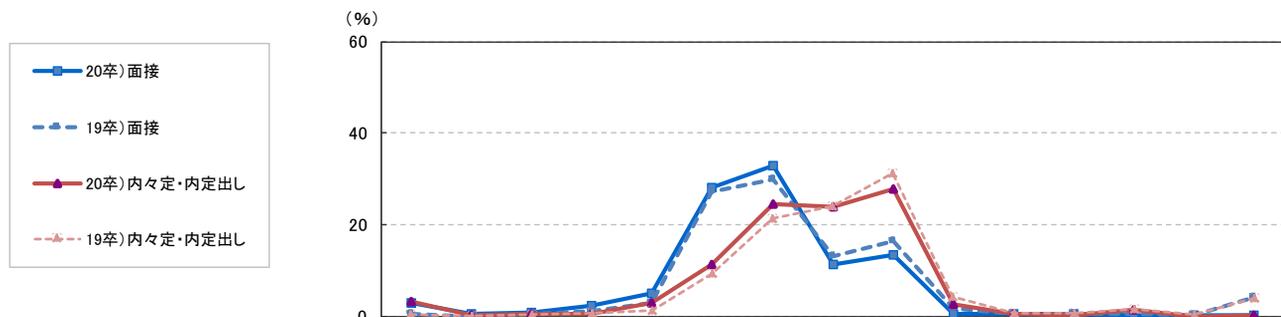
2020年卒の採用活動スケジュールの見通しを、2019年卒と比較して見る。

「面接」の開始月は33.1%の企業が「2019年4月」としており、2019年卒の「2018年4月」と比べて+3.2ポイント増加。「内々定・内定出し」の開始月は27.8%の企業が「2019年6月」としており、2019年卒の「2018年6月」の31.3%より3.5ポイント減少している。

調査時点において「未定」と回答した企業の割合は、「面接」で21.5%、「内々定・内定出し」で23.3%となっている。

参考として掲載しているが、最も多く実施する時期について尋ねたところ、「面接」「内々定・内定出し」とも、「未定」がそれぞれ4割強ではあるが、「面接」は「2019年4月」が25.0%、「内々定・内定出し」は「2019年5月」と「2019年6月」が2割前後と高い。

■採用活動プロセス毎の開始時期 2020年卒(予定)、2019年卒(実績) ② (全体/それぞれ数量回答) ※「未定」を除く



	2020年卒	2018年			2019年												5月 までの 累計
	2019年卒	2017年	10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	
20卒) 面接	907	2.9	0.6	0.9	2.2	5.1	28.2	33.1	11.4	13.6	0.6	0.6	0.6	0.1	0.1	0.3	84.2
19卒) 面接	1,099	0.6	0.1	0.5	1.1	3.0	27.2	29.9	13.2	16.6	1.6	0.5	0.6	0.6	0.3	4.0	75.7
20卒) 内々定・内定出し	884	3.2	0.1	0.7	0.6	2.8	11.3	24.4	24.0	27.8	2.7	0.5	0.2	1.4	-	0.3	67.1
19卒) 内々定・内定出し	1,091	0.3	-	0.3	0.8	1.4	9.3	21.3	24.2	31.3	4.2	0.8	0.5	1.6	0.3	3.8	57.5

□採用活動プロセス毎の開始時期 2020年卒(予定)、2019年卒(実績)、2018年卒(実績) ② ※2020年卒は「未定」含む

	2020年卒	2018年			2019年												5月 (選考 開始月) までの 累計	未定
	2019年卒	2017年	10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月		
面接	1155	2.3	0.4	0.7	1.7	4.0	22.2	26.0	8.9	10.6	0.4	0.4	0.4	0.1	0.1	0.3	66.1	21.5
2020年卒	1099	0.6	0.1	0.5	1.1	3.0	27.2	29.9	13.2	16.6	1.6	0.5	0.6	0.6	0.3	4.0	75.7	
2019年卒	1056	0.3	0.1	0.5	1.1	1.7	22.3	30.6	13.8	18.7	2.1	0.7	0.8	0.3	0.1	7.1	70.4	
内々定・内定出し	1152	2.4	0.1	0.5	0.4	2.2	8.7	18.8	18.4	21.4	2.1	0.3	0.2	1.0	-	0.3	51.5	23.3
2020年卒	1091	0.3	-	0.3	0.8	1.4	9.3	21.3	24.2	31.3	4.2	0.8	0.5	1.6	0.3	3.8	57.5	
2019年卒	1057	0.3	-	0.2	0.7	0.8	6.3	18.1	22.8	34.2	6.1	1.1	0.6	1.7	-	7.3	49.1	
2018年卒																		

【参考】採用活動プロセス毎の最も多く実施する時期 2020年卒(予定)、2019年卒(実績)、2018年卒(実績) ② ※2020年卒は「未定」含む

	2020年卒	2018年			2019年												5月 (選考 開始月) までの 累計	未定
	2019年卒	2017年	10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月		
面接	991	1.1	-	0.1	0.1	0.1	7.9	25.0	12.9	10.1	0.9	0.2	0.4	0.1	-	0.2	47.2	40.9
2020年卒	943	0.2	-	0.1	-	0.3	7.6	37.3	24.9	19.7	2.4	1.6	1.1	0.7	0.3	3.6	70.5	
2019年卒	932	0.1	-	-	0.1	0.2	6.2	30.4	23.3	21.5	4.5	1.7	1.5	0.4	0.6	9.4	60.3	
内々定・内定出し	990	1.1	-	-	0.1	-	1.3	11.5	19.6	20.2	2.2	0.3	0.4	0.9	-	0.2	33.6	42.1
2020年卒	938	0.1	-	0.1	0.1	-	1.7	12.9	30.1	39.1	6.7	2.2	1.0	1.9	0.3	3.7	45.0	
2019年卒	929	0.1	-	-	0.1	-	1.1	9.4	24.1	40.8	7.8	3.2	1.6	1.5	0.4	9.9	34.8	
2018年卒																		

※データは無回答サンプルを除いて集計

3) 採用基準の見通し/採用数が満たなかった場合の対応予定

2020年卒の採用基準の見通しは、「前年卒並み」が77.1%と最も高く、「厳しくなる」は8.3%であった。2016年卒からの経年で見ると、2017年卒までは、「厳しくなる」の減少傾向が見られたが、2018年卒からは増加傾向。従業員規模別に見ると、300~999人企業、1000~4999人では「厳しくなる」が増加した。

■2020年卒の採用基準の見通し(前年採用実績企業/単一回答)

		(%)			
		厳しくなる	前年卒並み	緩くなる	未定
●凡例					
2020年卒	N=1247	8.3	77.1	5.2	9.3
2019年卒	N=1177	6.8	79.3	4.8	9.1
2018年卒	N=1177	6.5	78.5	3.4	11.6
2017年卒	N=1227	6.4	79.9	4.0	9.8
2016年卒	N=1157	8.3	73.8	6.6	11.3

□従業員規模別に見た2020年卒の採用基準の見通し

		(%)				
		N=今回/前回	厳しくなる	前年卒並み	緩くなる	未定
全体		1247/1177	8.3 (1.5)	77.1 (-2.1)	5.2 (0.4)	9.3 (0.2)
従業員規模	300人未満	345/334	5.8 (-3.2)	80.0 (6.6)	4.3 (-1.0)	9.9 (-2.4)
	300~999人	434/432	8.3 (3.2)	76.7 (-3.8)	6.2 (0.9)	8.8 (-0.3)
	1000~4999人	349/315	11.7 (5.7)	76.5 (-7.6)	3.7 (0.6)	8.0 (1.4)
	5000人以上	119/96	5.9 (-3.5)	72.3 (-5.9)	8.4 (2.2)	13.4 (7.2)

採用数が満たなかった場合の対応については、2020年卒では「求める人材レベルは下げない」が50.3%で、2019年卒と同水準、「基準を見直し、柔軟に対応する」は16.0%と、2019年卒より2.1ポイント増加。従業員規模別に見ると、「基準を見直し、柔軟に対応する」は2019年卒に比べ高くなったのは、300人未満企業で3.1ポイントの増加。1000~4999人企業は3.2ポイントの増加であった。

■2020年卒の採用数が満たなかった場合の対応予定(前年採用実績企業/単一回答)

		(%)		
		採用数を満たすために基準を見直し、柔軟に対応する	採用数が満たなくても求める人材レベルは下げない	未定(その時の状況による)
●凡例				
2020年卒	N=1198	16.0	50.3	33.6
2019年卒	N=1146	14.0	51.5	34.6
2018年卒	N=1145	13.2	49.0	37.8
2017年卒	N=1192	12.4	51.2	36.4
2016年卒	N=1126	13.1	49.5	37.4

□従業員規模別に見た、2020年卒の採用数が満たなかった場合の対応予定(%)

		(%)			
		N=今回/前回	採用数を満たすために基準を見直し、柔軟に対応する	採用数が満たなくても求める人材レベルは下げない	未定(その時の状況による)
全体		1198/1146	16.0 (2.1)	50.3 (-1.1)	33.6 (-0.9)
従業員規模	300人未満	327/321	17.1 (3.1)	47.4 (-0.9)	35.5 (-2.2)
	300~999人	423/423	16.5 (1.4)	50.4 (-1.7)	33.1 (0.2)
	1000~4999人	337/308	14.5 (3.2)	54.6 (3.3)	30.9 (-6.5)
	5000人以上	111/94	15.3 (-1.7)	45.9 (-14.7)	38.7 (16.4)

※カッコ内の数値は前回調査との差 ※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模の不明・無回答企業があるため、従業員規模別の計と全体は一致しない

4) 2020年卒採用の方法・形態

2020年卒の採用の方法・形態の実施予定について、「職種別採用」(55.9%)が最も高く、次いで「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」(40.5%)、「日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用」(30.8%)の順となった。2019年卒からの増加幅の大きいものは、「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」(2019年卒差+14.3ポイント)「海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用」(+10.2ポイント)「採用直結と明示したインターンシップからの採用」(+9.3ポイント)の順となった。

従業員規模別に見ると、300人未満企業は、「職種別採用」「通年採用」「部門別採用」など、全19項目のうち6項目で他と比べて高い。5000人以上企業は、「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」「日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用」「地域限定社員の採用」「海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用」「リファラル採用」など、全19項目のうち10項目で他と比べて高い。

■2020年卒採用の方法・形態 (全体/それぞれ単一回答)

※2020年卒については、各採用方法・形態について「実施する予定/実施しない予定/未定」を単一回答で聴取し、ここでは「実施する予定」のみ掲載

※2019年卒については、全項目を複数回答にて聴取したもの

	上段: 2020年卒実施予定 下段: (2020年卒実施予定-2019年卒実施) (%)									
	全体	従業員規模				業種				
		300人未満	300~999人	1000~4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
職種別採用	55.9 (-10.4)	59.7 (-12.0)	56.8 (-10.5)	54.5 (-9.4)	45.0 (-9.9)	79.6 (-4.4)	61.8 (-15.5)	50.7 (-8.7)	22.8 (-5.7)	55.5 (-9.4)
部門別採用	20.3 (4.6)	23.2 (7.0)	20.1 (4.4)	19.8 (3.2)	15.4 (3.9)	39.7 (11.7)	23.7 (5.1)	17.6 (4.8)	3.7 (-0.4)	17.8 (3.7)
コース別採用	25.6 (3.9)	18.1 (4.8)	28.7 (5.6)	28.0 (2.3)	25.8 (-2.5)	27.9 (5.9)	23.6 (5.4)	23.0 (3.5)	38.4 (-4.5)	23.9 (2.9)
地域限定社員の採用	21.3 (-5.6)	11.7 (-9.8)	19.5 (-4.9)	25.3 (-5.4)	36.6 (-3.3)	21.2 (-2.8)	14.3 (-7.0)	30.9 (-3.5)	18.4 (-10.2)	23.5 (-4.7)
新卒の契約社員の採用	1.9 (-0.3)	2.6 (0.3)	0.8 (-1.0)	3.0 (0.1)	1.2 (-1.5)	- (-3.0)	1.2 (-0.4)	1.8 (-0.3)	1.3 (0.2)	4.0 (0.5)
新卒の紹介予定派遣採用	0.5 (-0.5)	1.1 (-0.2)	0.4 (-0.9)	0.4 (-0.2)	- (-0.9)	3.0 (-0.0)	0.4 (-0.4)	0.6 (0.2)	- (-)	- (-1.6)
新卒の人材紹介会社を介しての採用	14.9 (0.7)	15.2 (2.6)	11.7 (1.1)	17.1 (-1.1)	17.4 (-2.1)	10.6 (2.6)	15.1 (-1.4)	11.9 (0.7)	6.1 (-0.0)	21.5 (3.3)
リファラル採用	23.1 (6.0)	19.2 (7.8)	19.3 (3.3)	26.4 (5.1)	34.0 (10.1)	30.6 (3.6)	14.9 (1.9)	24.5 (9.1)	14.3 (-)	32.6 (11.9)
初任給格差をつけた採用	17.9 (4.2)	14.9 (4.8)	17.5 (4.8)	20.2 (2.9)	19.8 (3.0)	18.2 (6.2)	20.1 (4.3)	11.9 (3.2)	12.9 (-1.3)	22.1 (6.7)
通年採用	21.7 (7.0)	34.1 (12.3)	19.4 (6.2)	14.9 (3.9)	16.9 (5.3)	27.5 (8.5)	15.9 (5.5)	21.9 (5.3)	10.8 (3.7)	30.8 (11.4)
夏採用	24.1 (2.5)	23.3 (7.0)	22.5 (1.7)	25.7 (0.3)	26.0 (-2.3)	21.5 (2.5)	16.4 (0.4)	29.9 (1.3)	22.7 (1.3)	29.6 (5.8)
秋採用	18.0 (0.3)	20.9 (5.6)	15.1 (-2.2)	17.8 (-0.7)	20.8 (-3.1)	16.4 (-0.6)	12.2 (0.2)	21.1 (1.1)	9.3 (-8.0)	26.1 (2.9)
採用直結と明示したインターンシップからの採用	16.1 (9.3)	15.5 (10.6)	14.2 (7.1)	17.2 (9.4)	20.5 (11.6)	19.4 (11.4)	12.5 (8.2)	19.4 (9.5)	3.7 (1.7)	21.8 (13.0)
アルバイト等からの社員登用による採用	13.3 (3.3)	8.5 (2.7)	9.0 (0.6)	14.8 (3.8)	33.0 (9.1)	3.1 (0.1)	3.8 (0.1)	23.2 (7.0)	1.3 (-2.8)	24.3 (7.7)
日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	30.8 (8.4)	10.1 (3.6)	25.5 (10.0)	42.7 (5.7)	54.9 (6.2)	28.2 (14.2)	40.1 (10.8)	22.6 (4.0)	11.9 (1.7)	32.5 (9.3)
海外の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	13.0 (4.9)	3.6 (0.4)	9.5 (3.5)	18.4 (7.1)	28.3 (8.8)	6.2 (1.2)	17.6 (6.4)	10.2 (5.2)	4.9 (1.9)	14.5 (5.1)
海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	18.3 (10.2)	4.7 (2.7)	14.4 (9.4)	26.1 (14.2)	36.6 (11.8)	11.1 (6.1)	19.2 (11.5)	15.3 (7.8)	8.3 (2.2)	25.1 (14.8)
大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	40.5 (14.3)	33.5 (19.2)	34.2 (11.6)	47.1 (14.2)	56.6 (4.4)	52.7 (23.7)	31.2 (10.1)	42.2 (14.4)	34.4 (5.8)	49.2 (19.7)
通年入社での採用	10.2 (4.5)	16.7 (9.5)	9.6 (4.3)	7.1 (1.8)	4.9 (1.3)	17.1 (6.1)	5.9 (2.4)	7.4 (3.2)	3.8 (1.8)	17.5 (8.8)

※従業員規模別、業種別それぞれで最も値の高いものに網掛けをしている

※リファラル採用: 社員などからの紹介を通じた採用

※「その他」は割愛

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模、業種の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

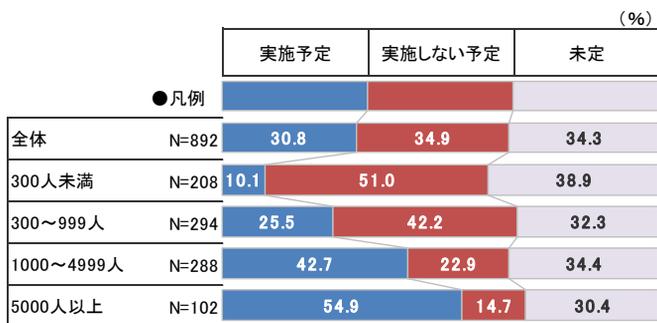
5) 外国人留学生等の採用実施の見通し

2020年卒に対する採用対象毎の実施の見通しについて、「日本の大学(院)卒の外国人留学生採用」「海外の大学(院)卒の外国人学生採用」「海外の大学(院)卒の日本人留学生採用」「既卒者(大学・大学院卒業後3年以内)の採用」について見る。

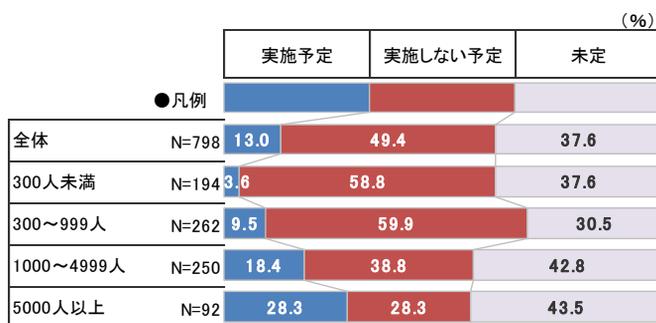
4つの採用形態において、最も「実施予定」が高いのは『既卒者』で40.5%、次いで『日本の大学(院)卒の外国人留学生』で30.8%となった。

■2020年卒採用における外国人留学生等の採用実施の見通し(それぞれ単一回答)

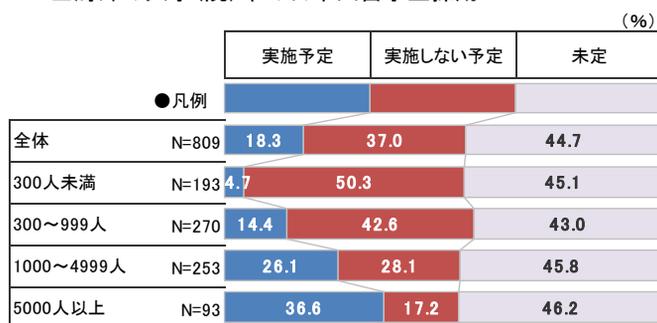
□日本の大学(院)卒の外国人留学生採用



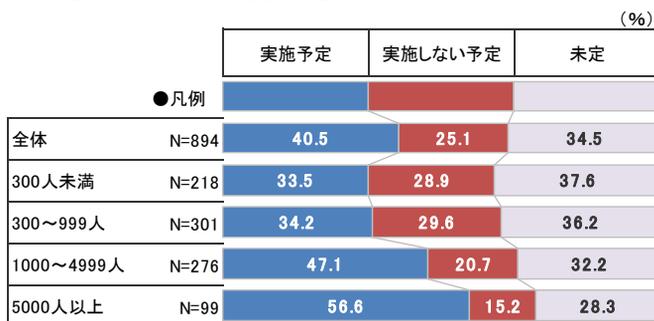
□海外の大学(院)卒の外国人学生採用



□海外の大学(院)卒の日本人留学生採用



□既卒者(大学・大学院卒業後3年以内)の採用



■2019年卒採用における外国人留学生等の採用実施状況(それぞれ単一回答)

						(%)	
		N=今回/前回	日本の大学(院)卒の 外国人留学生採用	海外の大学(院)卒の 外国人学生採用	海外の大学(院)卒の 日本人留学生採用	既卒者の採用	
全体		1134/1078	22.4 (4.4)	8.1 (1.9)	8.1 (0.5)	26.2 (2.2)	
従業員規模	300人未満	308/308	6.5 (0.6)	3.2 (1.3)	1.9 (0.6)	14.3 (-3.2)	
	300~999人	394/386	15.5 (1.5)	6.1 (2.5)	5.1 (0.2)	22.6 (4.2)	
	1000~4999人	319/291	37.0 (12.2)	11.3 (3.0)	11.9 (0.2)	32.9 (4.4)	
	5000人以上	113/93	48.7 (-5.1)	19.5 (-5.3)	24.8 (-2.1)	52.2 (-2.6)	

※カッコ内の数値は前回調査との差

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模の不明・無回答企業があるため、従業員規模別の計と全体は一致しない

6) 新卒採用活動におけるAI（人工知能）導入の実態と展望

新卒採用活動におけるAI（人工知能）の導入について、「導入している」は2.3%であった。

一方で、今後、導入の検討有無については、「検討している」が11.7%、「検討していない」が43.7%、「わからない」が44.6%であった。

従業員規模別に見ると、5000人以上企業では「検討している」が25.7%であった。

新卒採用活動にAI（人工知能）を導入することで期待できる成果を尋ねたところ、「マンパワーの削減」が76.0%で最も高く、次いで「合否基準の統一」（46.9%）、「採用可能性の高い人材の抽出」（39.6%）、「自社に適した人材の発掘」（38.2%）であった。

■ 新卒採用活動における、AI(人工知能)導入の有無(全体/単一回答)

(%)

	N	している	していない
全体	1233	2.3	97.7

■ 今後の新卒採用活動における、AI(人工知能)の導入検討有無(全体/単一回答)

(%)

	N	検討している	検討していない	わからない	
全体	1094	11.7	43.7	44.6	
従業員規模	300人未満	285	4.9	49.1	46.0
	300~999人	383	7.6	47.8	44.6
	1000~4999人	317	18.0	39.4	42.6
	5000人以上	109	25.7	27.5	46.8
業種	建設業	83	6.0	49.4	44.6
	製造業	358	12.8	42.7	44.4
	流通業	233	8.2	42.9	48.9
	金融業	112	4.5	49.1	46.4
	サービス・情報業	308	17.2	41.9	40.9

■ 新卒採用活動にAI(人工知能)を導入することで、期待できる成果(全体/複数回答)

(%)

	N	マンパワーの削減	コストの削減	合否の基準の統一	自社に適した人材の発掘	採用可能性の高い人材の抽出	学生とのコミュニケーションの最適化	その他	
全体	1000	76.0	25.8	46.9	38.2	39.6	17.8	2.1	
従業員規模	300人未満	243	62.1	21.0	43.2	32.5	35.4	16.0	4.1
	300~999人	352	73.6	24.7	43.8	37.8	36.6	16.8	1.7
	1000~4999人	304	86.2	29.6	52.3	40.5	47.4	21.7	1.6
	5000人以上	101	87.1	29.7	50.5	46.5	36.6	13.9	-
業種	建設業	75	82.7	26.7	45.3	28.0	38.7	16.0	4.0
	製造業	328	81.4	23.5	45.7	41.5	40.5	15.5	1.5
	流通業	215	76.3	27.9	51.2	39.1	39.5	21.9	1.4
	金融業	104	76.0	21.2	50.0	37.5	42.3	20.2	1.9
	サービス・情報業	278	67.6	28.4	44.2	36.7	37.8	16.9	2.9

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模、業種の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

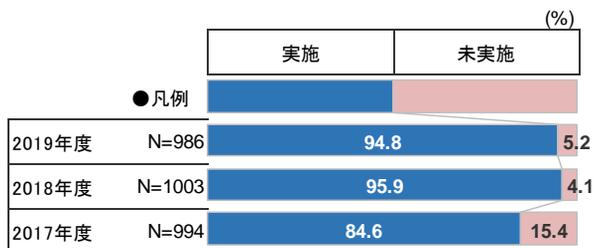
インターンシップ編

企業が実施するインターンシップは、卒年を問わず実施することがあるため、『卒年』ではなく『年度』で表記。

1) 実施状況

新卒採用を実施している企業のうち、2018年度にインターンシップを実施した（予定含む）企業は95.9%と、2017年度の84.6%より11.3ポイント増加した。また、2019年度に実施予定の企業は94.8%と、2018年度よりも1.1ポイントの微減。

■ インターンシップの実施（予定）状況（全体／単一回答）



※今回調査の、2017年度実績、2018年度実績および予定、2019年度予定に関する回答結果を集計

※2018年度および2019年度は、調査時点以降の予定を含めた回答

□ 従業員規模および業種、地域別インターンシップの実施（予定）状況

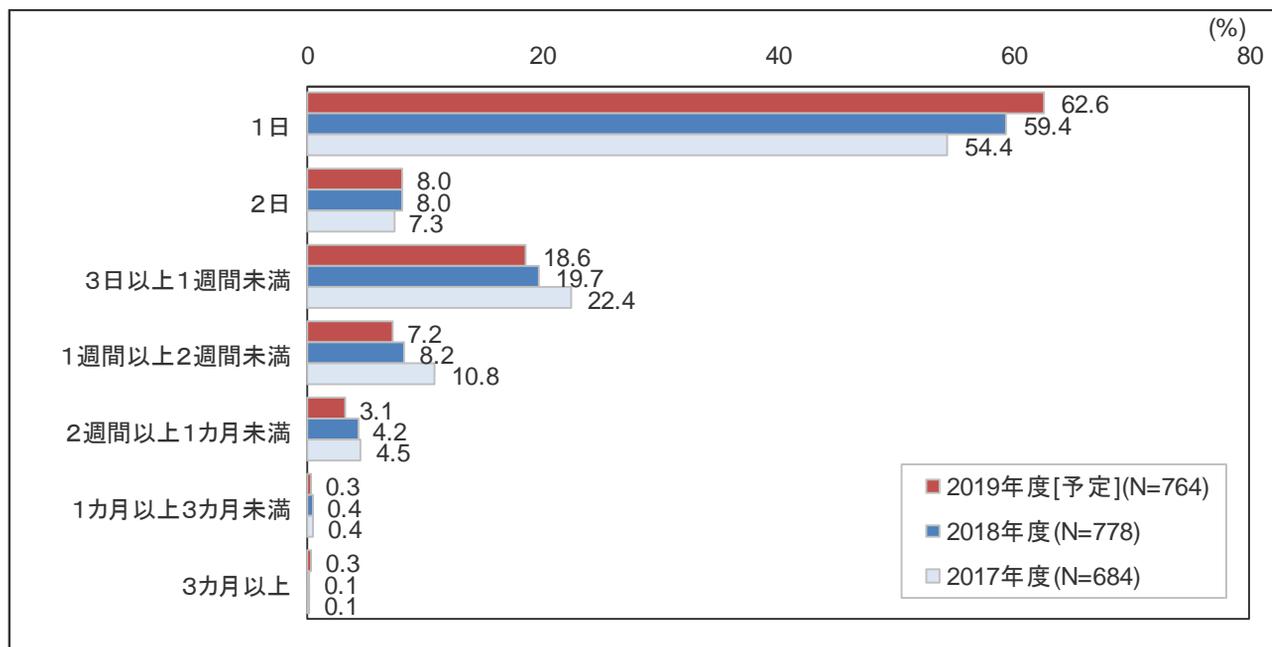
	2017年度		2018年度		2019年度		
	N	実施率 (%)	N	実施率 (%)	N	実施率 (%)	
全体	994	84.6	1003	95.9	986	94.8	
従業員規模	300人未満	214	69.6	220	88.6	214	88.3
	300～999人	348	86.2	349	96.8	346	94.8
	1000～4999人	318	89.3	319	98.7	315	98.1
	5000人以上	114	94.7	115	99.1	111	98.2
業種	建設業	89	88.8	89	98.9	88	97.7
	製造業	335	82.4	338	95.0	336	95.2
	流通業	204	88.2	207	96.1	206	94.7
	金融業	96	90.6	96	97.9	96	95.8
	サービス・情報業	269	81.0	272	95.2	259	93.1
地域	関東	453	85.0	456	96.5	449	94.9
	中部	194	84.0	195	95.9	192	96.4
	近畿	150	81.3	151	94.7	146	92.5
	その他地域・計	197	86.8	201	95.5	199	95.0

2) 実施期間

【2017～2019年度いずれかの年度で実施/実施予定】

2017～2019年度いずれかで、インターンシップを実施もしくは実施予定の企業に、実施期間（主要なもの）を尋ねたところ、いずれの年度においても「1日」が最も高く、2018年度、2019年度（予定）では6割前後となっている。

■ インターンシップの主要な実施期間（各年度のインターンシップ実施企業[実施予定を含む] / 各年度単一回答）



※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模、業種、地域の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別、地域別の計と全体は一致しない

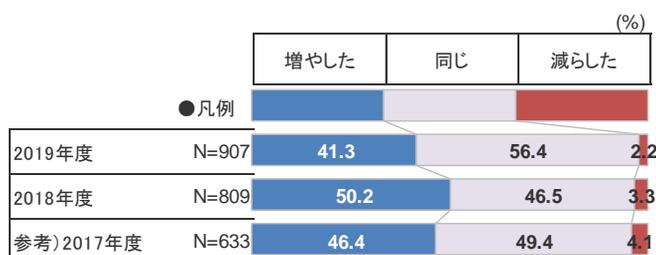
3) 前年度と比較した際の変更および変更予定状況 【2017~2019年度いずれかの年度で実施/実施予定】

2017~2019年度にインターンシップを実施または実施予定の企業において、前年度と比べた変更状況について見る。まず、2018年度は、2017年度と比べ、「受け入れ人数」において「増やした」が3.7ポイント増加している。また、「回数」でも7.0ポイント増加している。それ以外の項目では「同じ」が高く、特に「対象者」「時期」は7割前後が「同じ」と回答している。

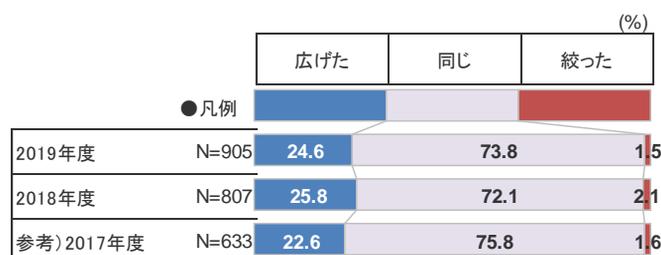
次に2019年度について見ると、「受け入れ人数」は41.3%、「回数」は41.8%が「増やす予定」と回答、「時期」は27.7%が「変更する予定」と回答。いずれの項目も2018年度と比べるとスコアが減少している。

■2018年度と前年(2017年)度を比べた変更状況、および、2019年度と前年(2018年)度を比べた変更予定状況
(インターンシップ実施企業[実施予定含む]/それぞれ単一回答)

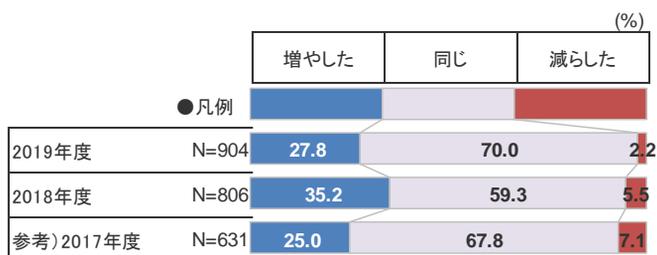
【受け入れ人数】(増やした/増やす予定)



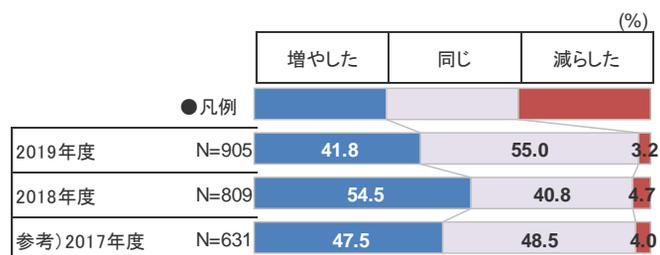
【対象者】(広げた/広げる予定)



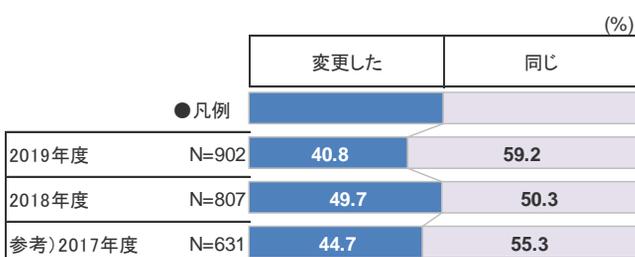
【期間】(増やした/増やす予定)



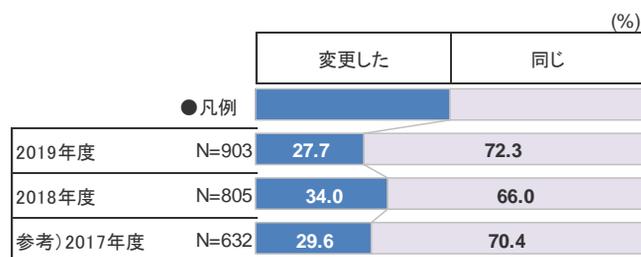
【回数】(増やした/増やす予定)



【内容】(変更した/変更する予定)



【時期】(変更した/変更する予定)



※データは無回答サンプルを除いて集計

I. インターンシップの実施状況 <企業>

4) 実施目的と成果

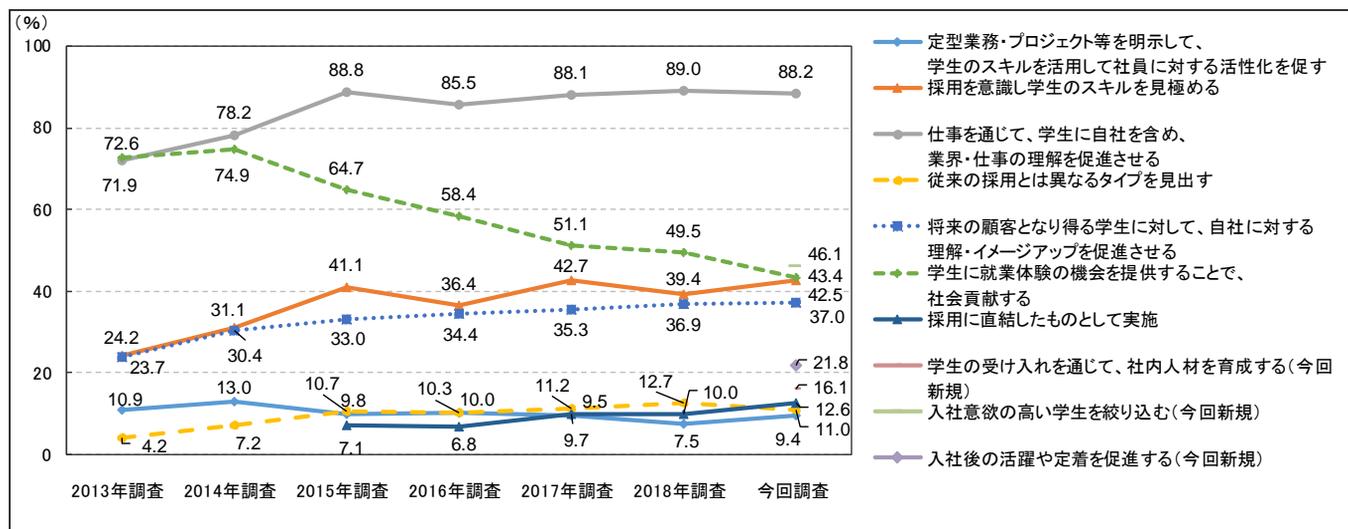
【当該年度のいずれかの年度で実施】

2017年度～2019年度のいずれかにインターンシップを実施（予定も含む）した企業に、実施目的を尋ねると、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」（88.2%）が最も高く、次いで「入社意欲の高い学生を絞り込む」（46.1%）であった。

目的に対するの成果を見ると、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」（79.0%）が最も高く、次いで「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」（30.1%）であった。

実施目的について2013年調査より経年で見ると、「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」が「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」と2014年調査で逆転し、その割合は年々減少している。

■ インターンシップの実施目的（インターンシップ実施企業[実施予定を含む] / 複数回答）



*「その他」「特に目的を設定していない」は、グラフでは割愛。下記の表組を参照。

□ インターンシップの実施目的（インターンシップ実施企業[実施予定を含む] / 複数回答）

	N	定型業務・プロジェクト等を明示して、学生のスキルを活用して社員に対する活性化を促す	採用を意識し学生のスキルを見極める	仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる	従来の採用とは異なるタイプを見出す	将来の顧客となり得る学生に対して、自社に対する理解・イメージアップを促進させる	学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する	採用に直結したもとして実施	学生の受け入れを通じて、社内人材を育成する	入社意欲の高い学生を絞り込む	入社後の活躍や定着を促進する	その他	特に目的を設定していない
今回調査	951	9.4	42.5	88.2	11.0	37.0	43.4	12.6	16.1	46.1	21.8	2.9	0.9
2018年調査	837	7.5	39.4	89.0	12.7	36.9	49.5	10.0				3.2	0.7
2017年調査	759	9.5	42.7	88.1	11.2	35.3	51.1	9.7				2.6	0.3
2016年調査	717	10.0	36.4	85.5	10.3	34.4	58.4	6.8				3.5	0.7
2015年調査	645	9.8	41.1	88.8	10.7	33.0	64.7	7.1				2.8	0.3
2014年調査	569	13.0	31.1	78.2	7.2	30.4	74.9					3.9	1.1

*「特に目的を設定していない」は、2014年調査より追加。

*「採用に直結したもとして実施」は、2015年調査より追加。

■ インターンシップの実施目的に対する成果（インターンシップ実施企業[実施予定を含む] / 複数回答）

	N	定型業務・プロジェクト等を明示して、学生のスキルを活用して社員に対する活性化を促す	採用を意識し学生のスキルを見極める	仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる	従来の採用とは異なるタイプを見出す	将来の顧客となり得る学生に対して、自社に対する理解・イメージアップを促進させる	学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する	採用に直結したもとして実施	学生の受け入れを通じて、社内人材を育成する	入社意欲の高い学生を絞り込む	入社後の活躍や定着を促進する	その他
今回調査	863	4.9	26.4	79.0	5.1	26.9	30.1	9.6	10.4	28.2	9.0	2.1
2018年調査	721	6.5	29.1	83.4	6.8	30.0	42.2	6.4				2.8
2017年調査	652	7.1	31.7	81.0	6.0	27.6	42.9	7.1				2.6
2016年調査	622	8.7	29.3	81.5	7.1	28.6	51.0	4.5				3.2
2015年調査	552	8.3	30.1	84.8	6.2	27.4	60.0	3.4				2.5

*「採用に直結したもとして実施」は、2015年調査より追加。

※データは無回答サンプルを除いて集計

5) 実施における苦労や懸念点

【当該年度実施】

2018年度にインターンシップを実施（予定も含む）した企業にその苦労や懸念点を尋ねると、「プログラムの企画・設計」（84.2%）、「社内協力者の巻き込み」（74.6%）、「参加者の募集・選考」（56.6%）の順に高かった。さらに、最も苦労・懸念した点を尋ねると、「プログラムの企画・設計」（37.9%）、「社内協力者の巻き込み」（24.3%）の順に高かった。

■インターンシップを実施する際の苦労や懸念点（インターンシップ実施企業[実施予定を含む] / 複数回答）

（%）

	N	プログラムの企画・設計	社内協力者の巻き込み	参加者の募集・選考	プログラム終了後のフォロー	プログラムの実施	運営上の事前手配	事務手続き	その他	特になし
2018年度	955	84.2	74.6	56.6	48.4	43.4	40.7	19.0	0.5	1.7
2017年度	844	82.7	73.5	56.9	43.7	44.2	37.1	17.5	0.9	2.0
2016年度	763	80.5	73.7	47.6	36.7	40.2	38.4	17.6	0.7	4.1

■インターンシップを実施する際の最も苦労・懸念した点（インターンシップ実施企業[実施予定を含む] / 単一回答）

（%）

	N	プログラムの企画・設計	社内協力者の巻き込み	参加者の募集・選考	プログラム終了後のフォロー	プログラムの実施	運営上の事前手配	事務手続き	その他
2018年度	902	37.9	24.3	20.5	11.4	2.8	2.1	0.8	0.2
2017年度	771	35.9	25.3	17.6	10.9	5.4	2.3	1.4	1.0
2016年度	688	37.4	29.8	15.8	7.7	3.9	2.8	1.9	0.7

6) 実施対象

【当該年度実施】

2018年度のインターンシップ実施対象は、前年度と同様に「大学3年生」が95.6%と突出して高く、次いで「大学院1年生」の54.7%であった。

■インターンシップの実施対象（インターンシップ実施企業[実施予定を含む] / 複数回答）

（%）

	N	大学1年生	大学2年生	大学3年生	大学4年生	大学院1年生	大学院2年生以上	日本の大学(院)在学中の外国人留学生	海外の大学(院)在学中の外国人学生	海外の大学(院)在学中の日本人留学生	既卒者
2018年度	947	31.6	37.6	95.6	35.1	54.7	27.2	27.2	10.9	11.4	8.9
2017年度	749	29.8	36.2	95.6	30.7	54.6	24.7	23.2	9.9	10.8	7.9
2016年度	696	29.6	36.6	94.0	31.9	52.0	24.9	24.6	11.5	11.8	7.0

※データは無回答サンプルを除いて集計

I. インターンシップの実施状況 <企業>

7) 受け入れ部門／プログラム内容／指導担当者

【当該年度実施】

2018年度にインターンシップを実施した（予定含む）企業に、インターンシップの受け入れ部門を尋ねると、「人事部門」（65.9%）が最も高く、次いで「技術・設計部門」（30.0%）、「営業・販売部門」（26.5%）の順であった。インターンシップのプログラム内容について見ると、「通常業務でなく別の課題やプロジェクト」（55.4%）が最も高く、次いで「職場や工場の見学」（51.9%）、「社員に同席あるいは同行」（31.7%）の順であった。インターンシップ受け入れ学生を直接指導する担当者を見ると、「一般社員クラス」（76.6%）が最も高く、次いで「係長・主任・リーダークラス」（59.6%）、「課長・課長と同等クラス」（44.5%）の順であった。

■ インターンシップ受け入れ部門（インターンシップ実施企業[実施予定を含む]／複数回答）
(%)

N	人事部門	人事部門 以外の スタッフ系 部門	技術・ 設計部門	営業・ 販売部門	製造部門	研究・ 開発部門	その他	
	2018年度	941	65.9	10.4	30.0	26.5	12.2	17.6
2017年度	747	62.5	9.0	26.9	29.7	11.1	15.9	7.1
2016年度	693	58.6	9.2	27.7	27.0	13.0	16.7	8.5

■ インターンシッププログラム内容（インターンシップ実施企業[実施予定を含む]／複数回答）
(%)

N	社員に同席 あるいは 同行	社員の 基幹的な 業務の一部	社員の 補助的な 業務の一部	通常業務 でなく別の 課題や プロジェクト	職場や 工場の見学	アルバイトや パートタイマーが 行う業務の 一部	会社・仕事・ 業界に 関する 説明のみ	その他	
	2018年度	946	31.7	25.1	27.5	55.4	51.9	4.4	24.9
2017年度	752	30.5	24.5	27.5	54.5	47.5	6.5	20.3	4.9
2016年度	695	32.7	17.7	32.1	51.7	48.3	5.9	20.1	4.2

*「会社・仕事・業界に関する説明のみ」は、2016年度より追加。

■ インターンシップ受け入れ学生を直接指導する担当者（インターンシップ実施企業[実施予定を含む]／複数回答）
(%)

N	一般社員 クラス	係長・主任・ リーダー クラス	課長・課長と 同等クラス	部長・部長と 同等クラス	役員・役員と 同等クラス 以上	その他	
	2018年度	942	76.6	59.6	44.5	18.0	4.5
2017年度	752	74.5	63.2	45.3	18.0	3.9	1.1
2016年度	694	75.6	62.5	42.4	18.6	5.9	0.9

8) 参加者への評価等のフィードバック状況

【当該年度実施】

2018年度のインターンシップ参加者に対しての、評価等のフィードバック状況は、「学生にのみ直接している」（50.6%）が最も高く、前年度の41.4%より9.2ポイント増加した。

■ インターンシップ参加者への評価等のフィードバック状況（インターンシップ実施企業[実施予定を含む]／単一回答）
(%)

凡例	学生にのみ 直接している	学生にはしてないが 大学へしている	学生および大学の 両方へしている	特にしてない
	2018年度 N=933	50.6	7.8	15.3
2017年度 N=741	41.4	10.3	17.4	30.9
2016年度 N=684	37.9	15.5	17.5	29.1

N	全体	従業員規模				業種				
		300人 未満	300～ 999人	1000～ 4999人	5000人 以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・ 情報業
		933	185	329	307	112	86	312	193	93
学生にのみ直接している	50.6	41.1	49.2	53.1	63.4	32.6	50.0	55.4	38.7	58.1
学生にはしてないが 大学へしている	7.8	13.0	8.2	5.9	3.6	14.0	6.7	10.4	7.5	5.2
学生および大学の 両方へしている	15.3	21.1	17.0	13.4	6.3	24.4	15.4	11.4	17.2	14.5
特にしてない	26.3	24.9	25.5	27.7	26.8	29.1	27.9	22.8	36.6	22.2

※データは無回答サンプル
を除いて集計

9) インターンシップ選考と採用選考基準の相違／選考方法

【当該年度実施】

2018年度のインターンシップ参加者の選定基準と採用選考基準との相違を見ると、「全く同じ」であるのは33.8%で、「多少異なる」31.9%と「全く異なる」34.3%を合わせると、66.2%が「異なっている」と回答している。また、選考基準が異なっている場合、どちらが厳しいかを聞いたところ、「採用の方が厳しい」が70.5%で、「どちらかというと採用の方が厳しい」の20.4%を合わせると90.8%であり、ほとんどが採用選考の基準の方が「厳しい」と回答している。

■インターンシップ参加者の選定基準と採用選考基準との相違(インターンシップ実施企業[実施予定を含む]／単一回答)

		(%)			
		全く同じ	多少異なる	全く異なる	
●凡例					異なる・計
2018年度	N=860	33.8	31.9	34.3	66.2
2017年度	N=682	32.7	33.0	34.3	67.3
2016年度	N=620	29.2	35.6	35.2	70.8

		(%)									
		全体 N	従業員規模				業種				
			300人未満	300～999人	1000～4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
全く同じ		860	177	297	286	100	77	293	174	87	228
全く同じ		33.8	40.1	32.0	32.9	31.0	40.3	31.1	37.9	21.8	36.8
多少異なる		31.9	24.9	31.0	33.9	41.0	26.0	37.2	27.6	33.3	29.8
多少異なる		31.9	24.9	31.0	33.9	41.0	26.0	37.2	27.6	33.3	29.8
全く異なる		34.3	35.0	37.0	33.2	28.0	33.8	31.7	34.5	44.8	33.3
全く異なる		34.3	35.0	37.0	33.2	28.0	33.8	31.7	34.5	44.8	33.3

■インターンシップ参加者の選定基準と採用選考基準との比較(選考基準が異なる企業／単一回答)

		(%)					
		インターンシップの方が厳しい	どちらかという とインターン シップの方が 厳しい	ほぼ同じ基準	どちらかという と採用の方が 厳しい	採用の方が 厳しい	
●凡例							採用の方が 厳しい・計
2018年度	N=555	1.4	5.9	20.4	70.5		90.8
2017年度	N=448	2.0	4.7	19.0	71.9		90.8
2016年度	N=432	1.4	4.9	19.7	73.6		93.3

		(%)									
		全体 N	従業員規模				業種				
			300人未満	300～999人	1000～4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
インターンシップの方が厳しい		555	102	200	189	64	46	196	104	67	141
インターンシップの方が厳しい		1.4	—	1.5	2.1	1.6	—	1.5	2.9	1.5	0.7
どちらかという とインターン シップの方が 厳しい		1.8	1.0	1.5	3.2	—	2.2	2.0	1.0	3.0	1.4
どちらかという とインターン シップの方が 厳しい		1.8	1.0	1.5	3.2	—	2.2	2.0	1.0	3.0	1.4
ほぼ同じ基準		5.9	5.9	5.0	5.8	9.4	4.3	8.7	6.7	—	5.0
ほぼ同じ基準		5.9	5.9	5.0	5.8	9.4	4.3	8.7	6.7	—	5.0
どちらかという と採用の方が 厳しい		20.4	21.6	18.5	16.4	35.9	8.7	22.4	20.2	19.4	22.0
どちらかという と採用の方が 厳しい		20.4	21.6	18.5	16.4	35.9	8.7	22.4	20.2	19.4	22.0
採用の方が 厳しい		70.5	71.6	73.5	72.5	53.1	84.8	65.3	69.2	76.1	70.9
採用の方が 厳しい		70.5	71.6	73.5	72.5	53.1	84.8	65.3	69.2	76.1	70.9

※データは無回答サンプルを除いて集計
※サンプル数が50未満の数値は、参考値としてご参照ください。

9) インターンシップ選考と採用選考基準の相違／選考方法

【当該年度実施】

2018年度のインターンシップ参加者の選考方法は、「先着順や抽選」が40.6%で最も高く、次いで「書類」が38.4%、「選考はしていない」が29.4%となっている。
従業員規模別に見ると、規模が小さくなるにつれて、「選考はしていない」が高くなり、300人未満企業では39.0%となっている。5000人以上企業では、「書類」が51.4%で最も高い。次いで「面接」が36.7%であった。

■インターンシップ参加者の選考方法(インターンシップ実施企業[実施予定を含む]／複数回答)

		(%)						
N		書類	適性試験	筆記試験	面接	先着順や 抽選	選考は していない	その他
2018年度	930	38.4	12.3	4.7	16.6	40.6	29.4	5.5
300人未満	187	28.9	5.9	4.3	11.2	31.6	39.0	7.5
300～999人	327	37.0	9.2	5.2	12.8	42.5	31.5	5.8
1000～4999人	307	41.0	14.7	4.6	16.6	46.6	25.4	4.2
5000人以上	109	51.4	25.7	4.6	36.7	33.9	17.4	4.6
2017年度	742	39.9	10.2	3.5	16.8	35.8	32.2	6.7
300人未満	146	29.5	5.5	2.7	10.3	25.3	44.5	7.5
300～999人	274	39.4	6.9	3.6	12.8	38.7	33.6	6.6
1000～4999人	235	46.0	13.6	3.0	17.0	36.6	28.1	5.5
5000人以上	87	42.5	19.5	5.7	40.2	42.5	18.4	9.2
2016年度	687	41.8	7.1	2.3	16.4	28.8	35.2	5.8
300人未満	109	32.1	8.3	2.8	18.3	23.9	49.5	4.6
300～999人	253	43.9	3.6	2.0	11.9	27.3	38.3	4.3
1000～4999人	232	43.5	7.8	3.0	16.8	31.0	30.2	6.0
5000人以上	93	43.0	14.0	1.1	25.8	33.3	22.6	10.8

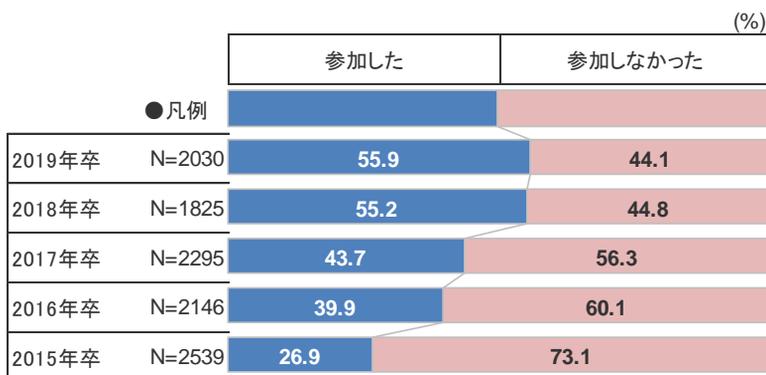
※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模、業種、地域の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別、地域別の計と全体は一致しない

1) 参加状況/参加社数

2019年卒学生のうち、インターンシップ参加者は55.9%と、2018年卒と同水準となっている。大学院生の参加率は59.0%と、2018年卒の68.7%より9.7ポイント減少している。大学生は55.5%と、2018年卒より微増。インターンシップの平均参加社数は4.69社で年々増加している。また2社以上のインターンシップに参加した学生は、2018年卒の66.5%より6.8ポイント増加し、73.3%となっている。

■インターンシップへの参加状況(学生全体/単一回答)



■学校種および文理、地域別のインターンシップへの参加状況

		2016年卒		2017年卒		2018年卒		2019年卒	
		N	参加率	N	参加率	N	参加率	N	参加率
大学生	全体	1822	39.4	2002	42.9	1592	53.5	1796	55.5
	文系	1216	40.5	1350	41.7	1063	53.8	1202	53.3
	理系	606	37.0	652	45.3	529	52.8	594	59.9
	関東	817	42.8	882	45.7	704	55.1	739	59.3
	中部	252	36.7	265	42.1	229	48.6	261	49.1
	近畿	358	36.6	412	40.6	355	53.1	433	55.8
	その他地域・計	394	36.4	443	39.9	304	53.7	363	52.0
大学院生	全体	324	44.1	293	50.2	233	68.7	234	59.0
	文系	48	25.0	46	26.1	31	58.1	31	29.0
	理系	276	47.5	247	54.7	202	70.3	203	63.5
	関東	124	42.7	108	45.4	85	65.9	91	57.1
	中部	59	45.8	46	60.9	28	64.3	34	61.8
	近畿	59	50.8	62	56.5	49	79.6	53	64.2
	その他地域・計	82	40.2	77	45.5	71	66.2	56	55.4

■インターンシップの参加社数の内訳(インターンシップ参加者/単一回答)

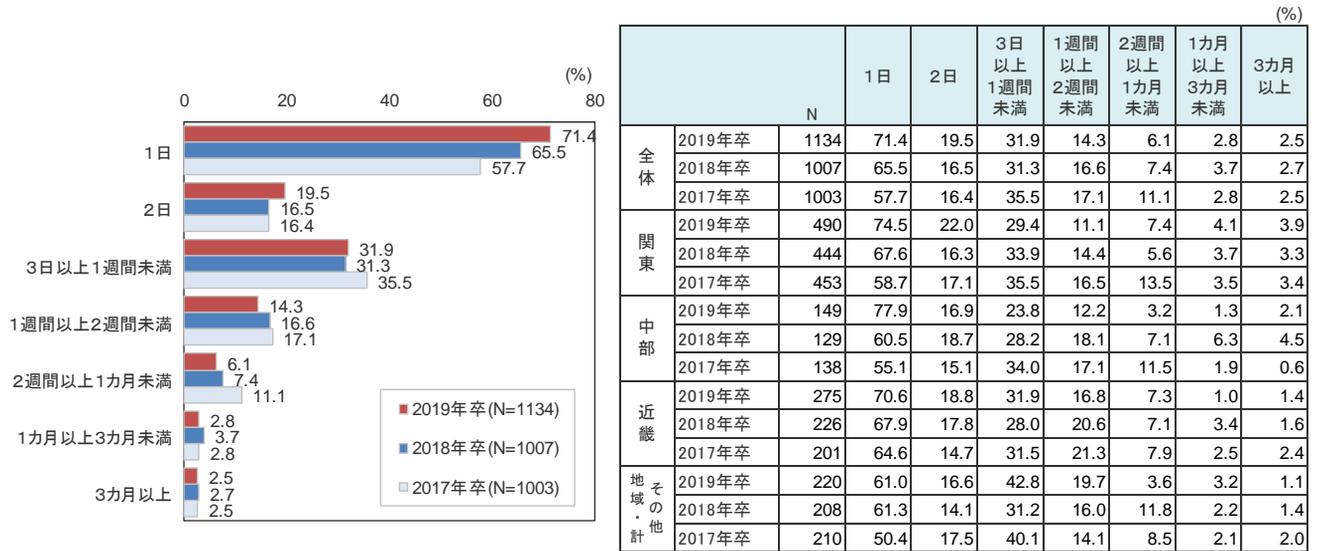
		N	参加社数 (%)						平均社数
			1社	2社	3社	4社	5社	6社以上	
全体	2019年卒	1134	26.7	16.1	14.7	6.6	14.0	21.9	4.69社
	2018年卒	1007	33.5	21.6	18.2	6.5	9.3	10.9	3.30社
	2017年卒	1003	37.6	24.7	15.5	4.4	7.5	10.3	3.07社
関東	2019年卒	490	22.9	15.1	13.4	8.1	15.4	25.0	5.31社
	2018年卒	444	26.8	22.5	19.6	6.7	10.9	13.5	3.63社
	2017年卒	453	34.0	24.3	16.2	4.9	8.5	12.1	3.26社
中部	2019年卒	149	30.5	16.1	15.4	7.7	12.5	17.7	3.94社
	2018年卒	129	36.7	26.4	18.6	4.9	5.1	8.2	2.80社
	2017年卒	138	47.3	25.4	10.1	1.6	6.5	9.1	2.57社
近畿	2019年卒	275	25.9	14.6	13.9	4.9	13.6	27.1	5.13社
	2018年卒	226	37.2	18.9	13.9	8.4	9.0	12.5	3.35社
	2017年卒	201	33.6	21.4	20.3	4.2	10.3	10.1	3.36社
その他地域・計	2019年卒	220	33.5	20.2	17.8	4.7	12.2	11.6	3.26社
	2018年卒	208	41.8	19.8	19.6	4.8	8.6	5.4	2.85社
	2017年卒	210	42.7	28.0	13.0	5.4	3.4	7.5	2.72社

※サンプル数が50未満の数値は、参考値としてご参照ください。

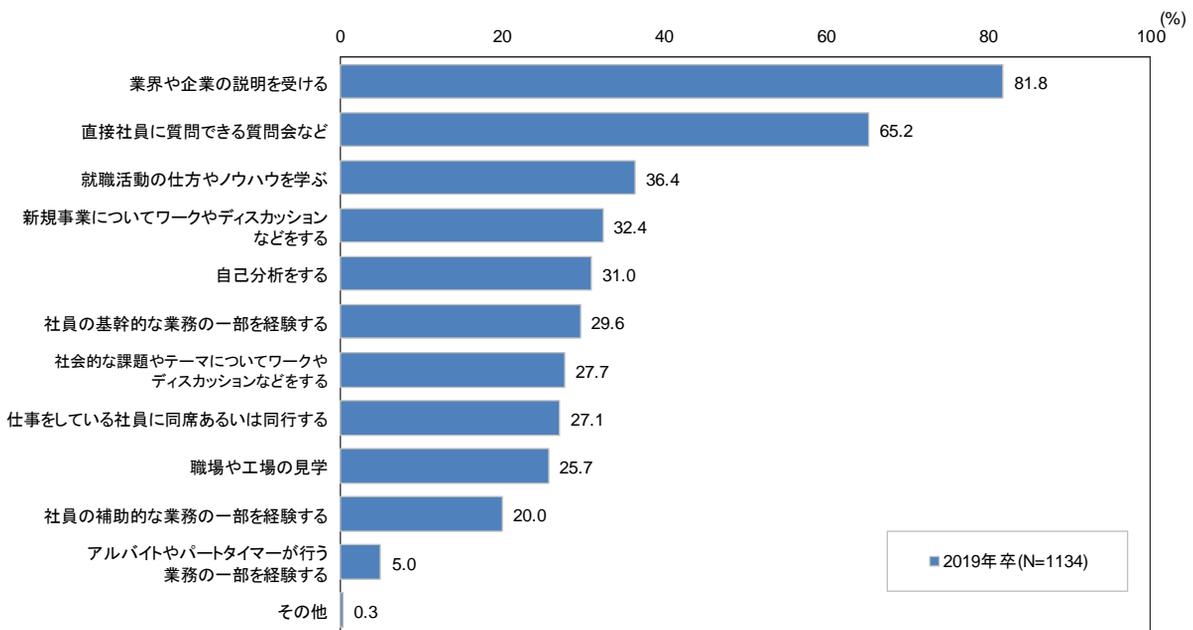
2) 参加期間／プログラム内容

インターンシップ参加期間は、「1日」(71.4%)が最も高く、2018年卒の65.5%より、5.9ポイント増加した。参加したインターンシップのプログラム内容を見ると、「業界や企業の説明を受ける」(81.8%)が最も高く、次いで「直接社員に質問できる質問会など」(65.2%)が高かった。

■インターンシップの参加期間 (インターンシップ参加者/複数回答)



■参加したインターンシップのプログラム内容 (インターンシップ参加者/複数回答)

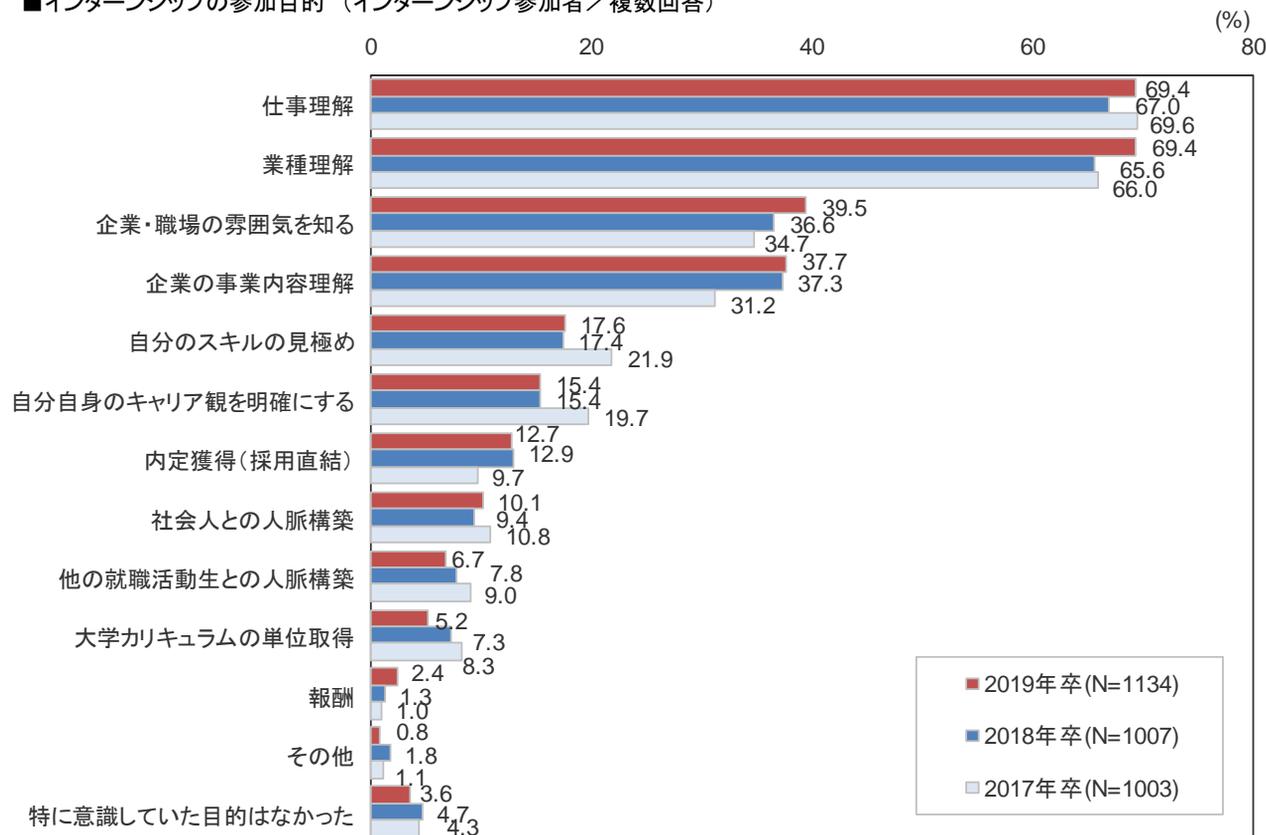


地域	N	2019年卒 (N=1134)											
		業界や企業の説明を受ける	直接社員に質問できる質問会など	就職活動の仕方やノウハウを学ぶ	新規事業についてワークやディスカッションなどをする	自己分析をする	社員の基幹的な業務の一部を経験する	社会的な課題やテーマについてワークやディスカッションなどをする	仕事をしている社員に同席あるいは同行する	職場や工場の見学	社員の補助的な業務の一部を経験する	アルバイトやパートタイマーが行う業務の一部を経験する	その他
全体	1134	81.8	65.2	36.4	32.4	31.0	29.6	27.7	27.1	25.7	20.0	5.0	0.3
関東	490	80.8	63.7	35.6	36.2	31.7	27.2	29.6	23.1	19.3	17.1	4.2	0.1
中部	149	87.7	65.7	40.2	24.4	31.9	33.6	25.8	21.3	32.7	17.6	5.7	0.6
近畿	275	79.1	63.6	39.7	32.5	36.1	32.0	26.2	31.8	26.8	21.5	4.5	0.2
その他地域・計	220	83.4	70.1	31.4	29.1	22.7	29.1	26.4	34.1	34.1	26.0	6.8	0.4

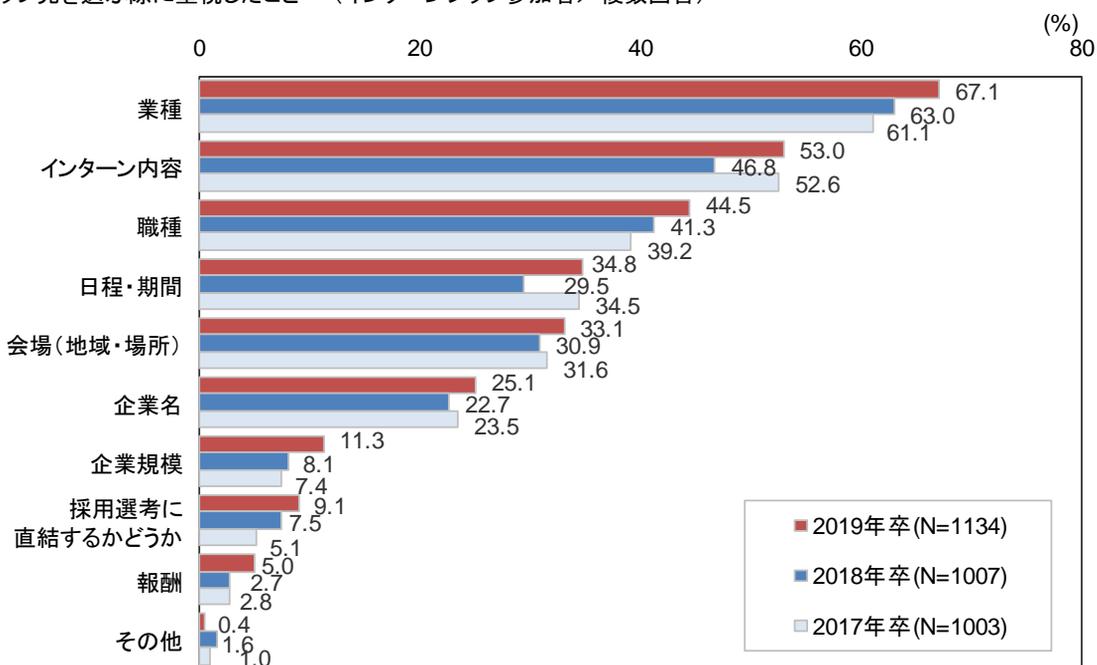
3) 参加目的/インターンシップ先を選ぶ際に重視したこと

インターンシップの参加目的を見ると、「仕事理解」「業種理解」（各69.4%）、「企業・職場の雰囲気を知る」（39.5%）、「企業の事業内容理解」（37.7%）の順で高かった。インターンシップを選ぶ際に重視した項目を見ると、「業種」（67.1%）、「インターン内容」（53.0%）、「職種」（44.5%）の順で高かった。

■インターンシップの参加目的（インターンシップ参加者/複数回答）



■インターンシップ先を選ぶ際に重視したこと（インターンシップ参加者/複数回答）

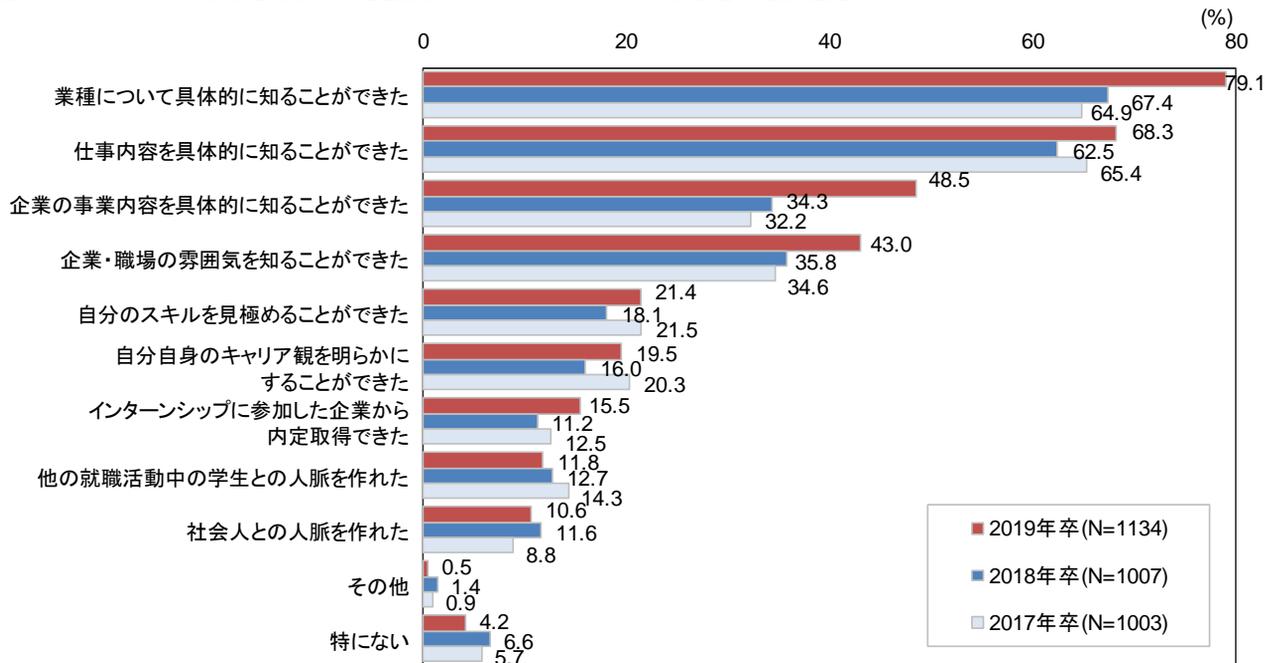


*「インターン内容」は、2018年卒調査以前では「プログラム内容」として聴取。

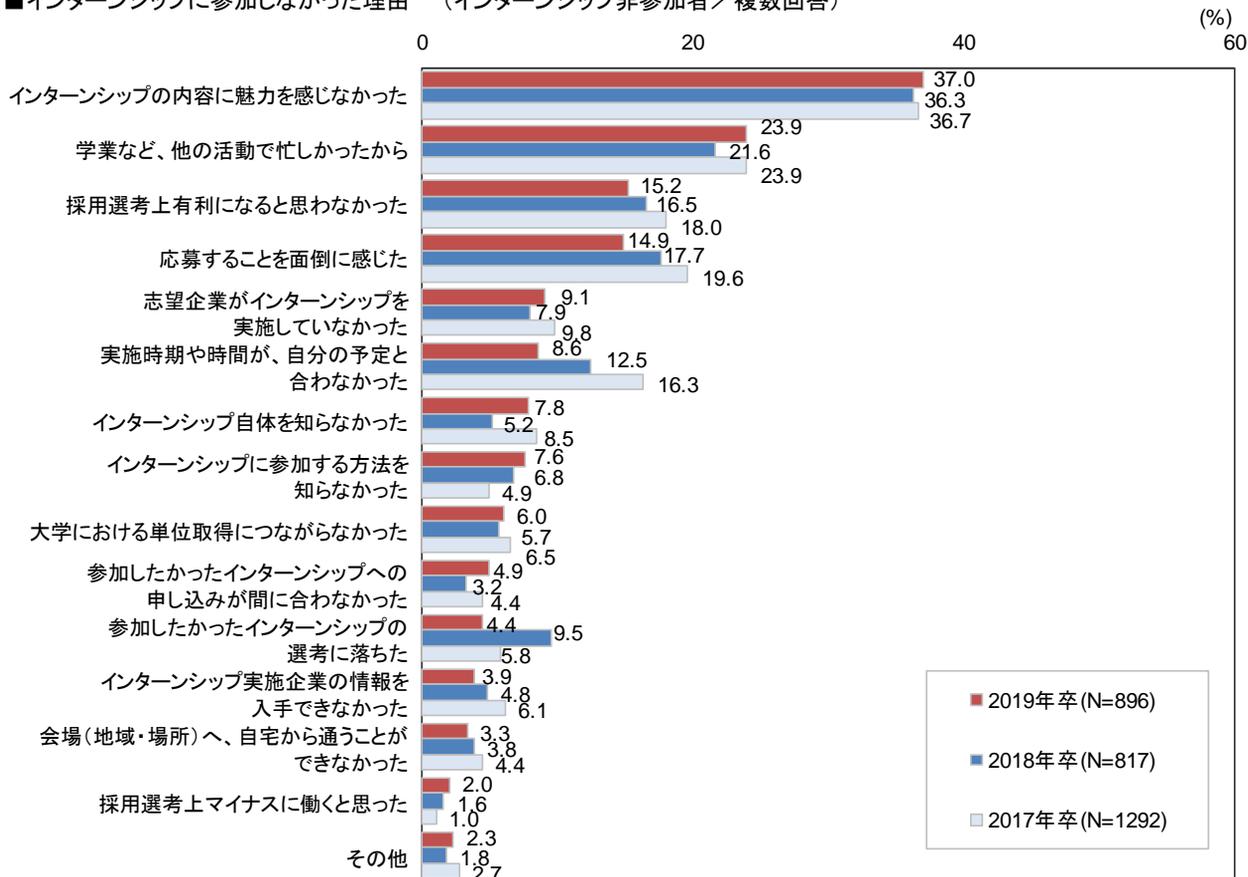
4) 参加してよかったと思う点/参加しなかった理由

インターンシップに参加してよかったと思う点は、「業種について具体的に知ることができた」(79.1%)が最も高く、「仕事内容を具体的に知ることができた」(68.3%)、「企業の事業内容を具体的に知ることができた」(48.5%)の順で高かった。
 インターンシップに参加しなかった学生の理由を見ると、「インターンシップの内容に魅力を感じなかった」(37.0%)が最も高く、次いで「学業など、他の活動で忙しかったから」(23.9%)。

■インターンシップに参加してよかったと思う点 (インターンシップ参加者/複数回答)



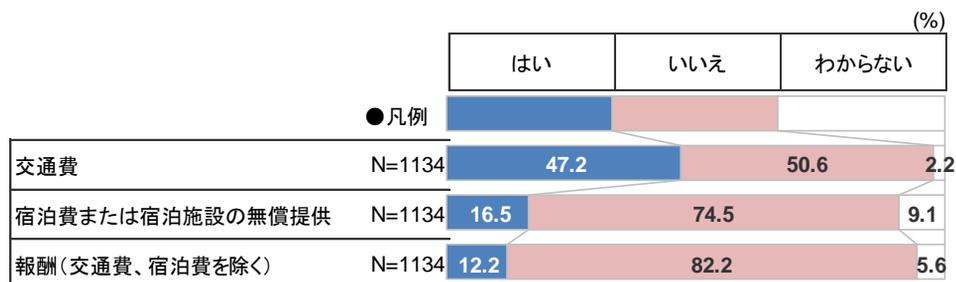
■インターンシップに参加しなかった理由 (インターンシップ非参加者/複数回答)



5) インターンシップでの報酬等の支給状況

参加したインターンシップでの、交通費などの支給状況を見ると、「交通費」を支給されたのは47.2%で、「宿泊費または宿泊施設の無償提供」は16.5%、「報酬（交通費、宿泊費を除く）」は12.2%であった。交通費の支給状況を地域別に見ると、2018年卒と比べ「中部」は13.5ポイントの増加、「その他地域・計」は5.2ポイント増加している。

■ インターンシップでの報酬等の支給状況（インターンシップ参加者／それぞれ単一回答）



□ 地域別のインターンシップでの報酬等の支給状況

(%)

		交通費					
		2017年卒		2018年卒		2019年卒	
		N	支給率	N	支給率	N	支給率
全体		1003	38.9	1007	44.1	1134	47.2
地域	関東	453	43.5	444	45.1	490	46.2
	中部	138	38.3	129	32.9	149	46.4
	近畿	201	32.8	226	44.6	275	44.3
	その他地域・計	210	35.3	208	48.4	220	53.6

(%)

		宿泊費または宿泊施設の無償提供					
		2017年卒		2018年卒		2019年卒	
		N	支給率	N	支給率	N	支給率
全体		1003	16.1	1007	16.8	1134	16.5
地域	関東	453	16.5	444	14.4	490	14.4
	中部	138	17.5	129	14.3	149	17.8
	近畿	201	10.6	226	19.8	275	15.9
	その他地域・計	210	19.7	208	20.4	220	20.9

(%)

		報酬（交通費、宿泊費を除く）					
		2017年卒		2018年卒		2019年卒	
		N	支給率	N	支給率	N	支給率
全体		1003	12.6	1007	11.1	1134	12.2
地域	関東	453	16.7	444	10.2	490	13.3
	中部	138	11.9	129	9.9	149	14.6
	近畿	201	7.4	226	12.6	275	9.7
	その他地域・計	210	9.0	208	11.8	220	11.5

6) インターンシップ参加企業へのプレエントリー状況

2019年卒のインターンシップ参加企業へのプレエントリー状況について、「プレエントリーした」学生は64.4%と2018年卒と比べ2.6ポイント増加している。

インターンシップ参加社数別で見ると、インターンシップ参加社数が「1社」の学生で「プレエントリーしなかった」割合は55.9%であり、インターンシップ参加社数が「6社以上」で見ると16.6%であった。

■インターンシップ参加企業へのプレエントリー状況(インターンシップ参加者/単一回答)

		プレエントリーした		プレエントリーしなかった	
		N			
2019年卒	N=1134	64.4	35.6		
2018年卒	N=1007	61.8	38.2		
2017年卒	N=1003	62.2	37.8		

		N		プレエントリーした		プレエントリーしなかった	
全体	2019年卒	1134	64.4	35.6			
	2018年卒	1007	61.8	38.2			
	2017年卒	1003	62.2	37.8			

		N		プレエントリーした		プレエントリーしなかった	
関東	2019年卒	490	67.6	32.4			
	2018年卒	444	61.6	38.4			
	2017年卒	453	63.8	36.2			
中部	2019年卒	149	71.4	28.6			
	2018年卒	129	58.6	41.4			
	2017年卒	138	63.2	36.8			
近畿	2019年卒	275	60.1	39.9			
	2018年卒	226	66.6	33.4			
	2017年卒	201	61.0	39.0			
地域・計	2019年卒	220	57.7	42.3			
	2018年卒	208	58.9	41.1			
	2017年卒	210	59.4	40.6			

■インターンシップ参加企業へのプレエントリー社数(インターンシップ参加社数別/実数回答)

		インターンシップ参加社数のうち、プレエントリーした社数							平均値	
		N	プレエントリーしなかった	プレエントリーした						
				1社	2社	3社	4社	5社		6社以上
インターンシップ参加社数	1社	303	55.9	44.1	—	—	—	—	—	0.44社
	2社	183	41.4	18.3	40.3	—	—	—	—	0.99社
	3社	166	32.3	10.6	24.4	32.6	—	—	—	1.57社
	4社	75	29.2	10.9	17.3	14.8	27.8	—	—	2.01社
	5社	158	26.6	8.9	15.4	12.6	9.2	27.4	—	2.51社
	6社以上	249	16.6	1.4	7.5	6.8	5.2	13.6	48.8	6.84社

1) 内定者のインターンシップ参加状況、インターンシップと採用の連動

企業の2019年卒の内定者の中に、インターンシップ参加者がいたのは75.4%で、2018年卒よりも1.8ポイント増加した。また、そもそも採用目的として実施している企業は26.0%で、2018年卒よりも0.4ポイント増加と、同水準だった。

■企業)内定者のインターンシップ参加状況(インターンシップ実施企業/単一回答)

		内定者の中に自社のインターンシップ参加者がいた			内定者の中には、 インターンシップ 参加者がいなかった	参加者が いた・計
		採用を目的として 実施している	採用目的とは していないが、結果的に 内定者の中に インターンシップ 参加者がいた	不明		
●凡例						
2019年卒	N=928	26.0	48.9	0.5	24.6	75.4
2018年卒	N=743	25.6	47.5	0.5	26.4	73.6
2017年卒	N=676	23.2	49.1	0.1	27.5	72.5

□企業)内定者のインターンシップ参加状況 (インターンシップ実施企業/単一回答)

※内定者の中に自社のインターンシップ参加者が「いた」と回答した割合を掲載

(%)

		全体	従業員規模				業種					地域			
			300人 未満	300~ 999人	1000~ 4999人	5000人 以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・ 情報業	関東	中部	近畿	その他 地域・計
2019年卒	N	928	182	326	308	112	86	308	195	94	244	421	183	139	185
	いた	75.4	45.1	74.8	88.6	90.2	69.8	77.3	79.0	87.2	67.6	78.4	76.0	77.7	66.5
2018年卒	N	743	144	276	236	87	71	225	164	90	192	321	151	113	158
	いた	73.6	52.1	71.0	86.0	83.9	60.6	72.4	76.2	87.8	70.8	76.0	72.2	81.4	64.6
2017年卒	N	676	107	248	230	91	49	213	137	88	188	306	146	80	144
	いた	72.5	44.9	67.3	83.9	90.1	75.5	69.0	75.2	78.4	70.7	77.1	70.5	77.5	61.8

□企業)インターンシップと採用の連動 (インターンシップ実施企業/単一回答)

※「インターンシップはそもそも採用目的として実施している」と回答した割合を掲載

(%)

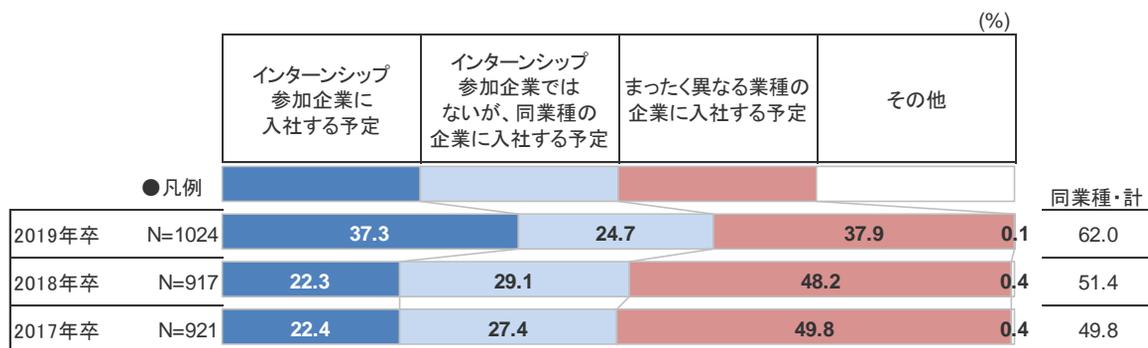
		全体	従業員規模				業種					地域			
			300人 未満	300~ 999人	1000~ 4999人	5000人 以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・ 情報業	関東	中部	近畿	その他 地域・計
2019年卒	N	928	182	326	308	112	86	308	195	94	244	421	183	139	185
	採用目的	26.0	17.0	26.1	29.9	29.5	25.6	27.6	31.8	11.7	25.0	28.5	23.0	28.1	21.6
2018年卒	N	743	144	276	236	87	71	225	164	90	192	321	151	113	158
	採用目的	25.6	20.1	27.2	25.0	31.0	22.5	25.8	31.7	12.2	27.1	27.1	21.9	28.3	24.1
2017年卒	N	676	107	248	230	91	49	213	137	88	188	306	146	80	144
	採用目的	23.2	16.8	18.1	27.8	33.0	20.4	25.4	25.5	12.5	24.5	29.4	21.2	22.5	12.5

※サンプル数が50未満の数値は、参考値としてご参照ください。

2) インターンシップ参加企業への入社予定状況、インターンシップと採用選考の関係

インターンシップに参加した学生に、インターンシップ参加企業への入社予定について尋ねたところ、「インターンシップ参加企業に入社予定である」学生は37.3%。また「参加企業ではないが、同業種の企業に入社予定」の学生は24.7%で、合わせて62.0%の学生がインターンシップに参加した業種へ入社予定となった。

■学生) インターンシップ参加企業への入社予定状況(インターンシップ参加者・就職先確定者/単一回答)

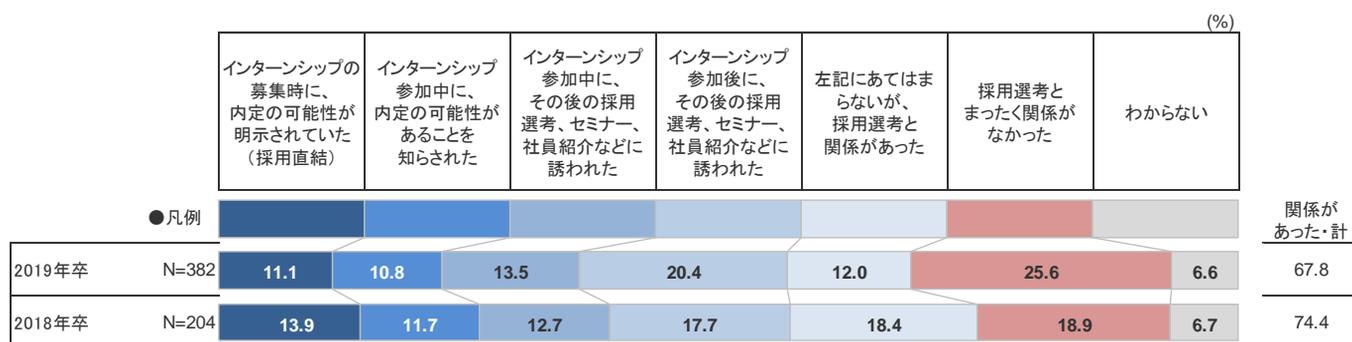


□学生) インターンシップ参加企業への入社予定状況(インターンシップ参加者・就職先確定者/単一回答)

		N	インターンシップ参加企業に入社する予定 (%)	インターンシップ参加企業ではないが、同業種の企業に入社する予定 (%)	まったく異なる業種の企業に入社する予定 (%)	その他 (%)
全体	2019年卒	1024	37.3	24.7	37.9	0.1
	2018年卒	917	22.3	29.1	48.2	0.4
	2017年卒	921	22.4	27.4	49.8	0.4
関東	2019年卒	439	38.5	25.5	36.0	-
	2018年卒	406	24.2	26.2	48.7	0.9
	2017年卒	408	23.5	28.2	47.9	0.5
中部	2019年卒	130	37.7	23.1	39.2	-
	2018年卒	109	19.6	29.9	50.5	-
	2017年卒	128	22.1	36.6	41.3	-
近畿	2019年卒	261	34.8	25.6	39.6	-
	2018年卒	205	21.4	31.8	46.8	-
	2017年卒	190	20.8	20.8	57.9	0.5
地域・計	2019年卒	194	37.7	22.7	39.1	0.5
	2018年卒	196	20.6	32.0	47.4	-
	2017年卒	196	21.7	26.3	51.5	0.4

インターンシップ参加企業へ入社予定の学生に、インターンシップと採用選考の関係について聞いた。何らかの形で「関係があった」と回答した割合は67.8%だった。一方で、「採用選考とまったく関係がない」と回答した割合は25.6%であった。

■ インターンシップと採用選考の関係(インターンシップ参加者のみ、入社予定企業のインターンシップについて回答/単一回答)



1) 参加期間毎に見るインターンシップの参加時期/参加目的 (大学生)

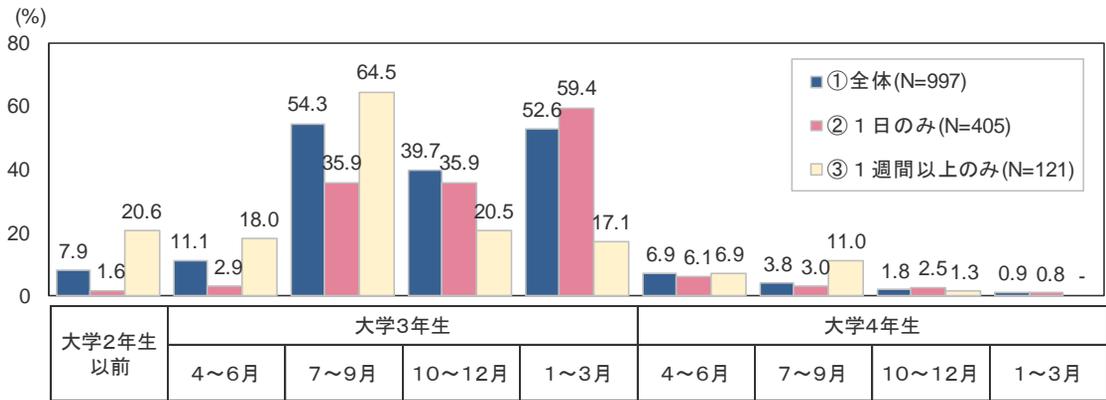
大学生のインターンシップ参加期間による特徴を見るために「参加期間」「参加目的」「プログラム内容」「参加してよかったと思う点」をそれぞれ①、②、③で比較した。

インターンシップに参加した大学生(= ①全体 N=997)



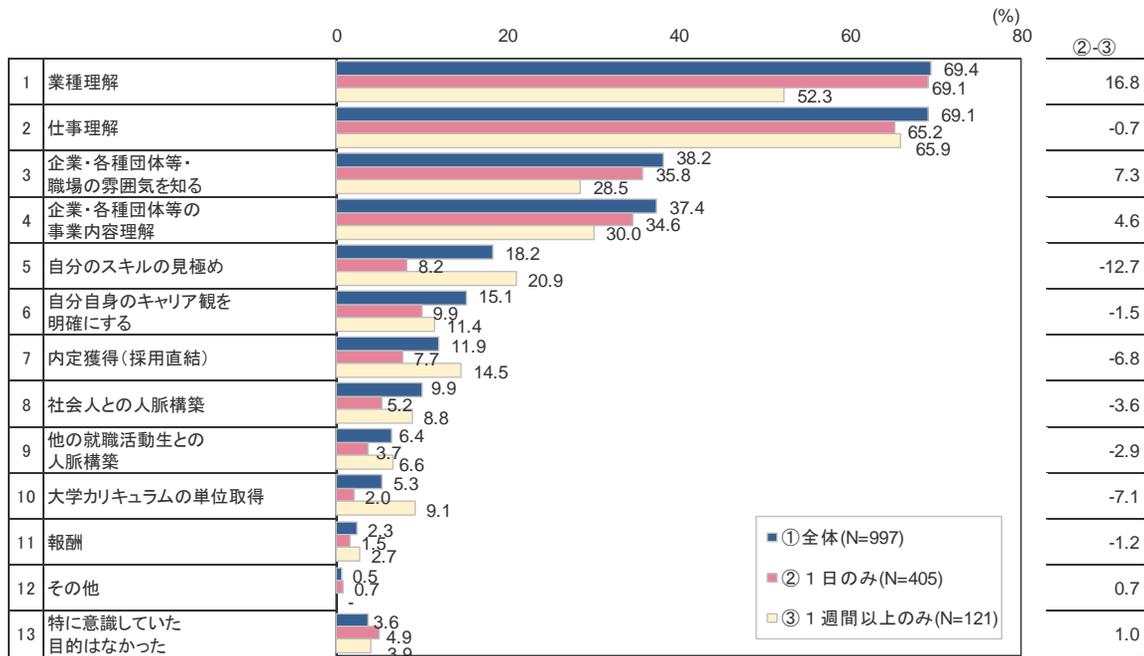
インターンシップの参加時期を見ると、『①全体』では「大学3年生7～9月」「大学3年生1～3月」「大学3年生10～12月」の順で高い。『②1日のみ』では「大学3年生1～3月」が最も高く、『①全体』と比べて6.8ポイント、『③1週間以上のみ』と比べて42.3ポイント高い。『③1週間以上のみ』では、最も参加が多い時期は「大学3年生7～9月」で、『②1日のみ』と比べると、28.6ポイント高くなっている。

■ インターンシップ参加時期 (大学生のみ・インターンシップ参加者/複数回答)



インターンシップの参加目的を見る。『②1日のみ』と『③1週間以上のみ』を比較すると、『②1日のみ』が高く差が最も大きいのは「業種理解」(16.8ポイント)だが、『③1週間以上のみ』の方が高く差が最も大きいものは、「自分のスキルの見極め」(12.7ポイント)であった。

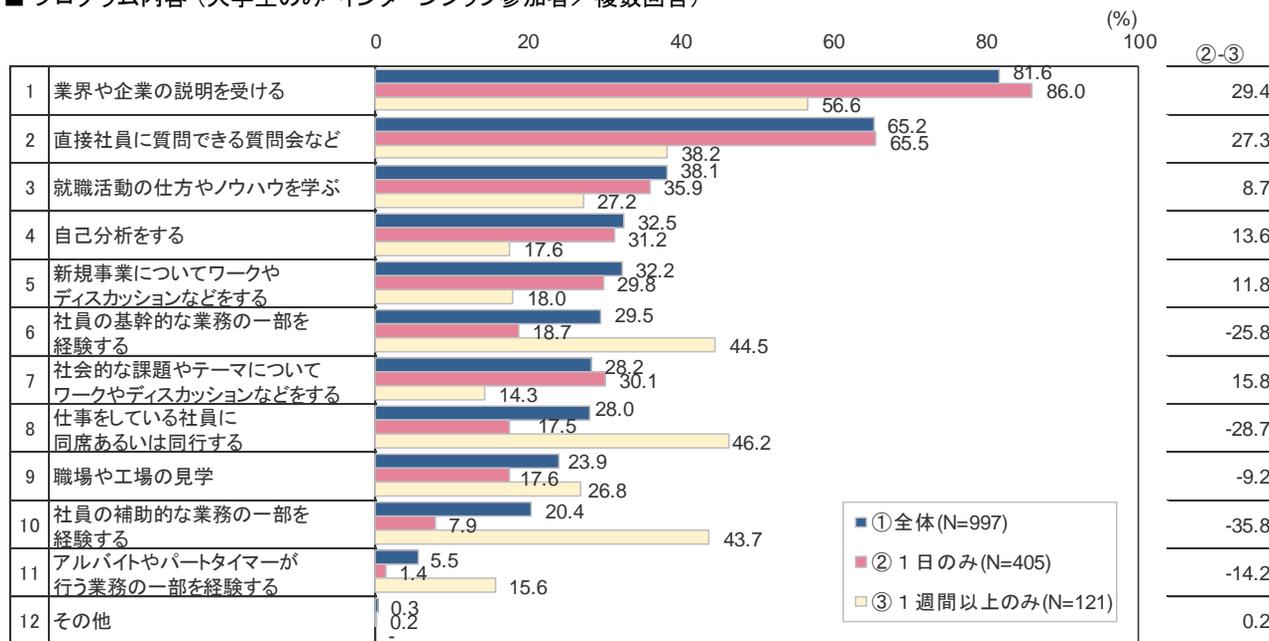
■ インターンシップ参加目的 (大学生のみ・インターンシップ参加者/複数回答)



2) 参加期間毎に見るインターンシップのプログラム内容/参加してよかったと思う点 (大学生)

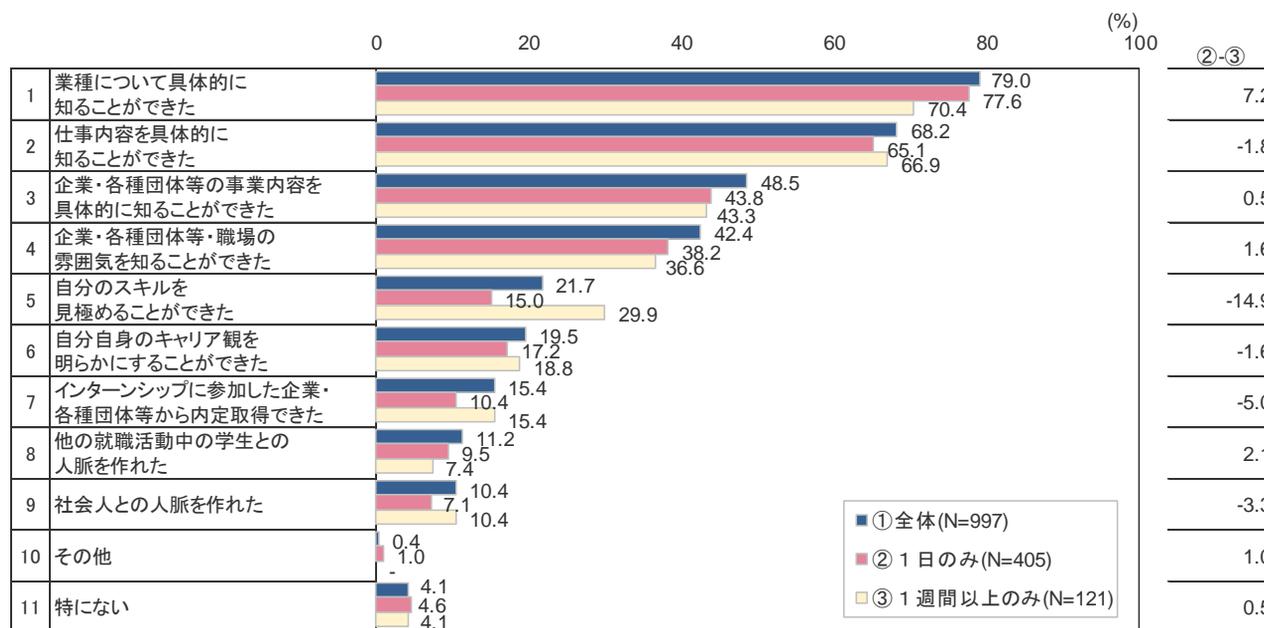
プログラム内容を見てみると、『① 全体』では「業界や企業の説明を受ける」「直接社員に質問できる質問会など」の順で高かった。『② 1日のみ』で最も高いのは「業界や企業の説明を受ける」(86.0%)で、『③ 1週間以上のみ』と比べると29.4ポイント高い。『③ 1週間以上のみ』で最も高いのも「業界や企業の説明を受ける」(56.6%)であった。また「② 1日のみ」より「③ 1週間以上のみ」が高く、差が最も大きいものは「社員の補助的な業務の一部を経験する」で、その差は35.8ポイントであった。

■ プログラム内容 (大学生のみ・インターンシップ参加者/複数回答)



インターンシップに参加してよかったと思う点を見ると、『① 全体』では「業種について具体的に知ることができた」「仕事内容を具体的に知ることができた」「企業・各種団体等・職場の雰囲気を知ることができた」の順で高かった。『② 1日のみ』で最も高いものは、「業種について具体的に知ることができた」で、『③ 1週間以上のみ』より7.2ポイント高い。『③ 1週間以上のみ』が『② 1日のみ』より高いもので差が大きいのは「自分のスキルを見極めることができた」(14.9ポイント)、次に「インターンシップに参加した企業・各種団体等から内定取得できた」(5.0ポイント)であった。

■ インターンシップに参加してよかったと思う点 (大学生のみ・インターンシップ参加者/複数回答)



『就職白書2019』データ集

2019年2月

株式会社リクルートキャリア

就職みらい研究所

<http://data.recruitcareer.co.jp/>

【データ引用・転載等の連絡先】

就職みらい研究所サイト内 問い合わせフォーム

<https://rec.fofa.jp/rcasmk/a.p/115>

『就職白書2019』 -データ集-
2019年2月発行
株式会社リクルートキャリア
就職みらい研究所
<http://data.recruitcareer.co.jp/>

