

内閣府令和元年度委託調査事業

## 企業の採用活動に関する実態調査

調査結果報告書（概要版）

2020年3月25日

株式会社浜銀総合研究所

# 調査の概要

## (1) 調査の目的

本調査は、採用活動を行った企業にアンケート調査を実施することにより、企業における 2019 年度卒業・修了予定者を中心とした採用活動の実態を把握し、2020 年度以降の就職・採用活動の円滑な実施に資することを目的として実施した。

## (2) 調査の実施方法

対象：無作為に抽出した全国の企業 3,000 社

方法：郵送配布・郵送回収の方法によるアンケート調査。

期間：2020 年 1 月 31 日～2020 年 2 月 21 日

## (3) 有効回答件数、有効回答率

1,206 件、40.2%

# 本調査の主な結果

## ①企業の採用方針等

### ＜採用活動に関する方針＞

- ・約7割の企業は募集人数の確保よりも質の面を重視している。
- ・採用方法として「メンバーシップ型採用」に近いと回答した企業が約6割であった。

### ＜採用のターゲット（特に重点的に採用したい学生の属性等）＞

- ・「技術系の職種を志望する学生」の回答割合が約5割で最も高く、次いで、「事務系（営業を含む）の職種を志望する学生」が約4割、「理系学部・専攻の学生」が約3割となっている。

## ②インターンシップの実施状況

### ＜インターンシップ実施の有無＞

- ・2020年3月卒業・修了予定者を対象としたインターンシップについて、「行った」と回答した企業は約6割であった。

### ＜インターンシップの募集開始時期＞

- ・最も早期に募集を行った経路でのインターンシップ募集開始時期について、卒業・修了の前年度にあたる「2018年6月」の回答割合が約3割で最も高くなっている。

### ＜インターンシップの実施時期＞

- ・インターンシップを実施した「最初」の時期は、「2018年8月」の回答割合が約4割で最も高い。
- ・「ピーク」は、「2019年2月」の回答が約3割で最も高く、次いで「2018年8月」の回答が約2割となっている。

### ＜採用予定者が参加したインターンシップの期間＞

- ・採用予定者が参加したインターンシップの期間は、「1日」の回答割合が約6割と最も高く、「2日～4日」と「5日～14日」がそれぞれ約2割となっている。
- ・採用予定者が参加したインターンシップの期間別の開始時期について、インターンシップの期間が「1日」の場合は、「2019年2月」の割合が約4割と比較的高く、「5日以上」の場合は、「2018年8月」の割合が約6割と高くなっている。

## ③採用活動（広報活動・採用選考活動）の実施状況

### ＜広報活動の開始時期＞

- ・広報活動を開始した時期は、「2019年3月」の回答割合が約3割で最も高くなっている。

### ＜採用選考活動の実施時期＞

- ・採用選考活動の「最初」の時期は、「2019年3月」の割合が約4割で最も高くなっている。累積割合では、約8割の企業が2019年5月以前に採用選考活動を実施している。

## ④早期における採用選考活動の状況

### ＜採用選考活動を早期に開始した理由＞

- ・2019年6月よりも前に活動を開始した理由として、「採用したい質の学生が早期の就職活動を行っているため」が約8割と最も高く、次いで、「競合他社が早期の採用活動を行っているため」が約7割、「学生に自社を就職活動の対象として認知してもらうため」が約6割となっている。

### ＜職種、学位等による採用選考活動の時期の差異＞

- ・採用選考活動の時期について、職種、学位等により差異を設けていたかについては、「設けていた」の割合が、「説明会やインターンシップ参加等活動の有無」で約2割、「募集の職種」と「学部・専攻」では約1割となっている。

## ⑤内々定の状況

### ＜内々定を出した時期＞

- ・内々定を出した「最初」の時期について、内々定を出していないと回答した企業を除いて集計すると、「2019年6月以降」が約4割となっている。「ピーク」については、「2019年6月以降」が約5割であった。

### ＜内々定を出した後の流出防止のための取組＞

- ・内々定を出した後入社までの間に、学生に対してどのような流出防止のための取組を行ってきたかについては、「内々定者の懇親会（食事会）の開催」が約6割で最も高く、次いで、「メールや電話、SNSでの定期的な連絡」が約5割、「内々定式の開催」、「誓約書の提出」、「人事担当職員との面談（食事会含む）」、「先輩職員との面談（食事会含む）」がそれぞれ約4割となっている。

## ⑥早期に採用活動等を行う企業の特徴

### ＜採用選考活動時期別の企業の特徴＞

- ・従業員数別では、「99人以下」や「1,000人以上」の企業で、開始時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高くなっている。
- ・また、インターンシップを実施した企業で、開始時期が早い傾向がみられる。

## ⑦早期の採用活動の成果

### ＜採用予定者の質の面での満足度＞

- ・インターンシップを実施している企業では、「どちらかといえば不満」や「非常に不満」の回答割合が比較的低く、満足度が高い傾向がみられる。

### ＜採用予定者の量の面での満足度＞

- ・インターンシップを実施している企業では、量の面での満足度が高い傾向がみられる。

## ⑧早期の採用活動に伴う課題

### ＜課題認識＞

- ・採用活動に関する近年の課題認識については、「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」や「内々定承諾率が低い」、「内々定を出した学生をつなぎとめる負担が大きい」などの点で、インターンシップを「行った」企業や採用選考活動を早期に行う企業において、回答割合が高い傾向がみられる。

## ⑨今後の展望

### ＜新卒採用方法に関する展望＞

- ・今後の自社の新卒の採用形態の展望について、「メンバーシップ型採用中心であるが、ジョブ型採用も実施」の回答割合が約3割で最も高くなっている。次いで、「ジョブ型採用中心であるが、メンバーシップ型採用も実施」も約3割となっている。
- ・日本における望ましい新卒の採用形態の展望としては、「メンバーシップ型採用とジョブ型採用が同じくらいであるべき」との回答割合が約4割で最も高くなっている。次いで、「メンバーシップ型採用を中心に、ジョブ型採用を今より増やしていくべき」の割合が約3割となっている。

### ＜インターンシップと採用活動の関係に関する展望＞

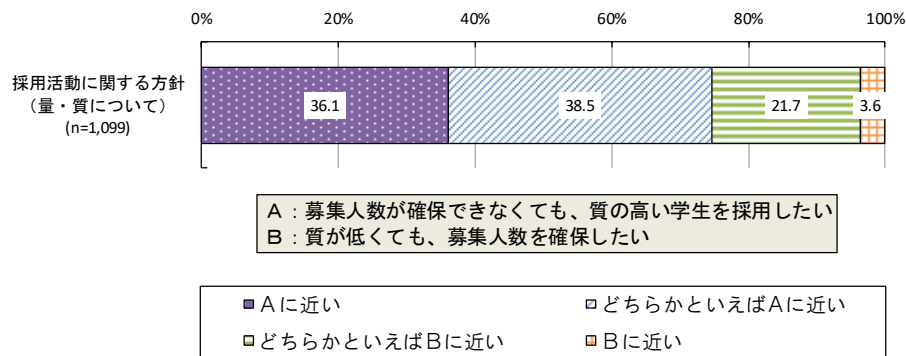
- ・インターンシップと採用活動の関係についての展望として、「就業体験を伴うインターンシップ」に関しては、「インターンシップを行い、参加した学生の評価を、採用選考活動に活用すべきである」との回答割合が、約5割で最も高くなっている。
- ・「就業体験を伴わないインターンシップ」に関しては、「行うべきではない」又は「採用活動とは切り離して行うべきである」との回答が過半数となっている。

## 採用活動の方針

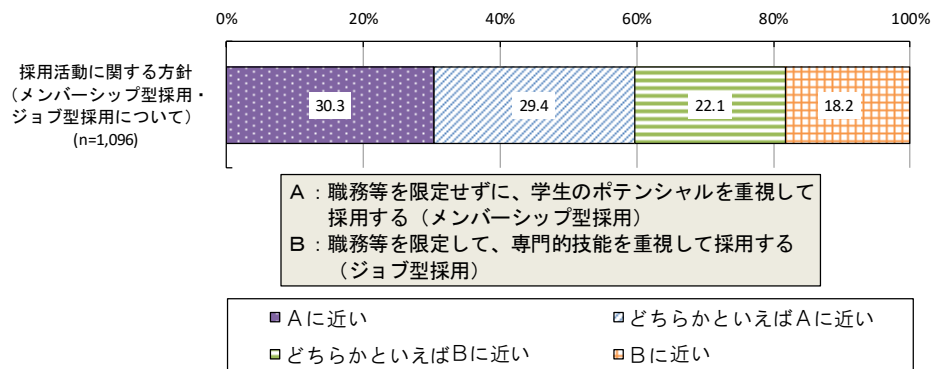
採用活動の方針については、約7割の企業が、募集人数の確保よりも質を重視するとの結果であった。

メンバーシップ型採用・ジョブ型採用について、どちらの考えに近いかは、「メンバーシップ型採用」に近いと回答した企業が約6割との結果であった。

### 採用活動の方針（量・質について）

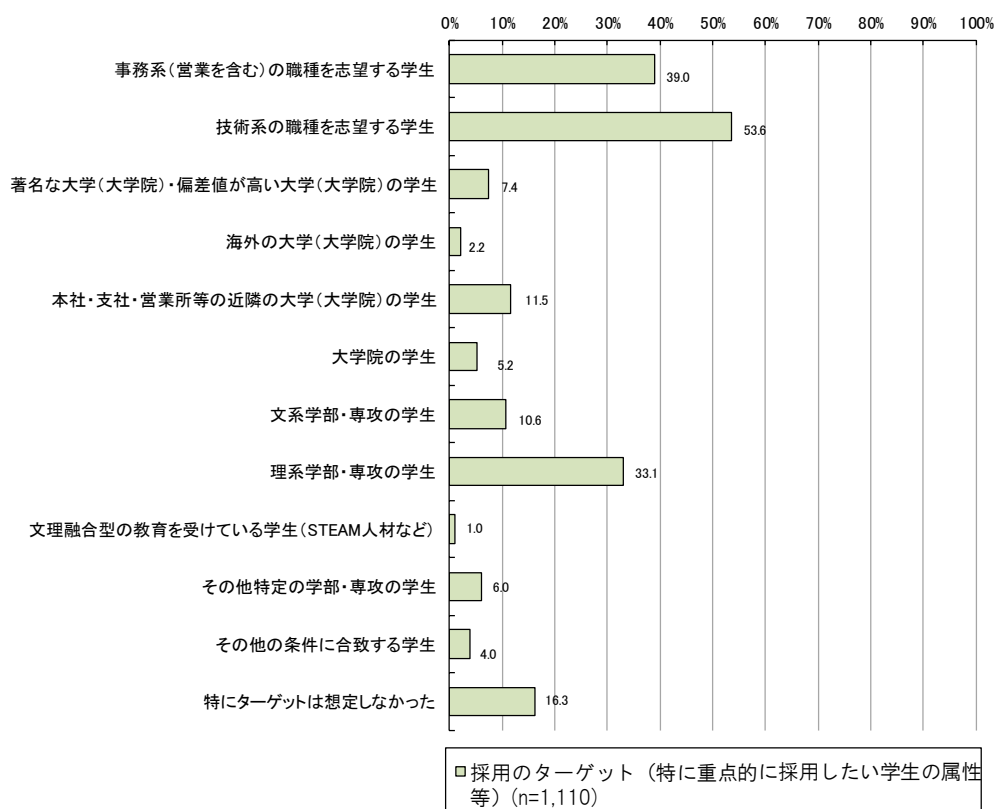


### 採用活動の方針（メンバーシップ型採用・ジョブ型採用について）



## 採用のターゲット（特に重点的に採用したい学生の属性等）

「採用のターゲット（特に重点的に採用したい学生の属性等）」については、「技術系の職種を志望する学生」の回答割合が約5割で最も高くなっている。次いで、「事務系（営業を含む）の職種を志望する学生」が約4割、「理系学部・専攻の学生」が約3割となっている。

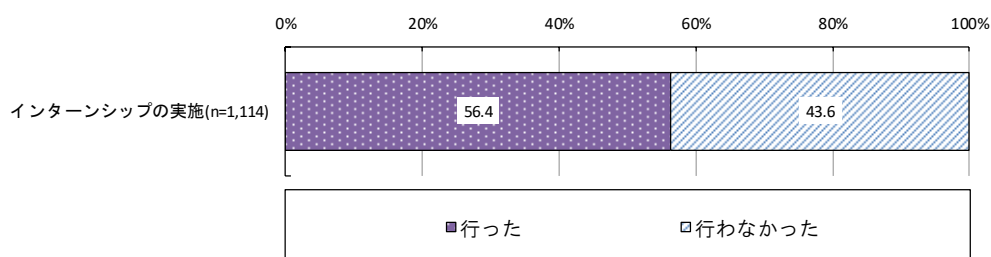


## インターンシップ実施の有無・募集開始の時期

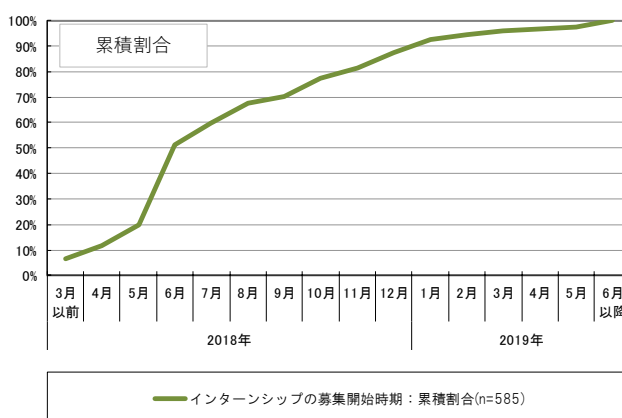
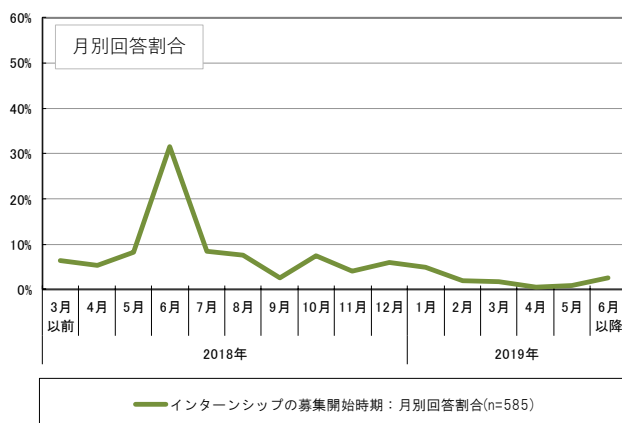
2020年3月卒業・修了予定者を対象としたインターンシップについて、「行った」と回答した企業は約6割であった。

最も早期に募集を行った経路でのインターンシップ募集開始時期については、「2018年6月」との回答割合が約3割で最も高くなっている。

### インターンシップ実施の有無



### インターンシップの募集開始時期



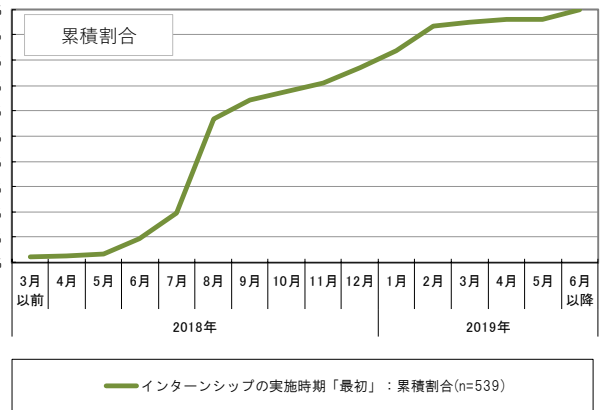
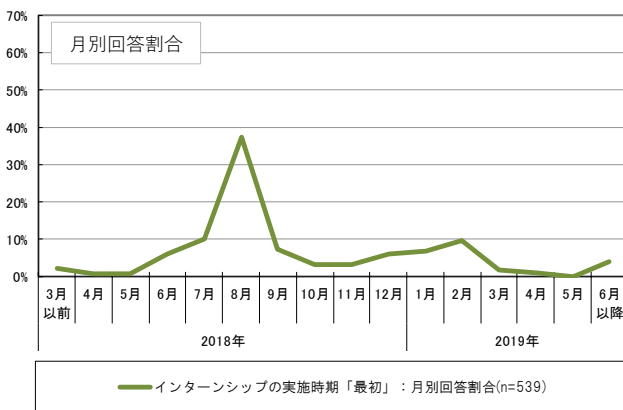
# インターンシップの実施時期

インターンシップを実施した時期について、「最初」の時期は、「2018年8月」との回答割合が、約4割で最も高くなっている。インターンシップを実施している企業の約6割が2018年8月以前に最初のインターンシップを実施している。

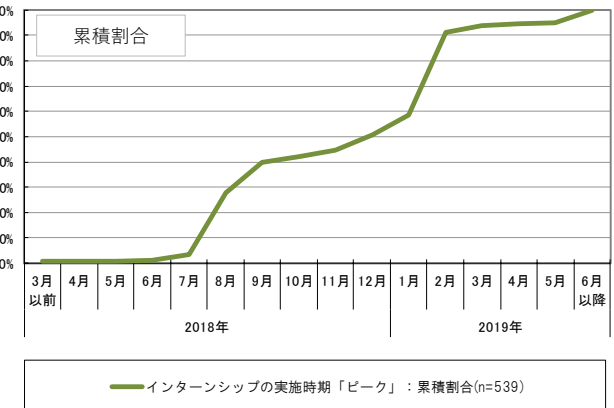
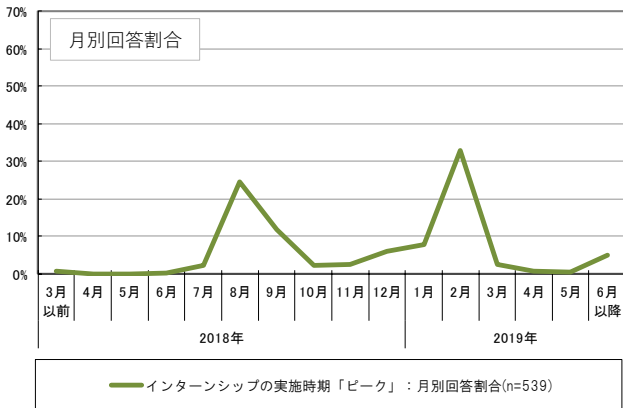
「ピーク」は、「2019年2月」の回答が約3割で最も高く、次いで「2018年8月」の回答が約2割となっている。卒業・修了の前年度の夏季（8月）と冬季（2月）に大きく2回の「ピーク」がみられる。

「最後」については、「2019年2月」との回答が、約6割となっている。

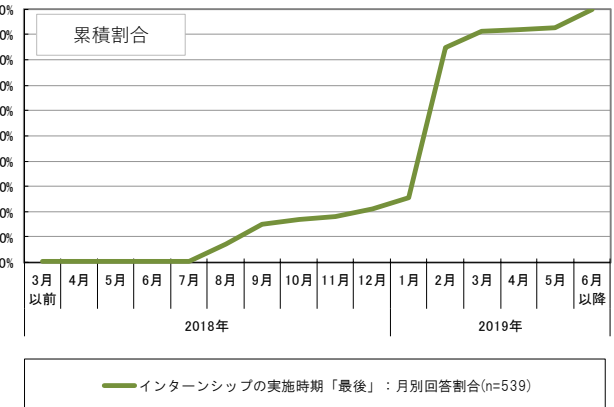
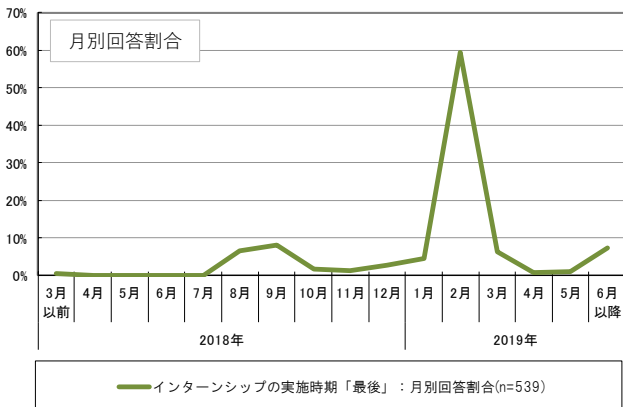
## <最初>



## <ピーク>



## <最後>



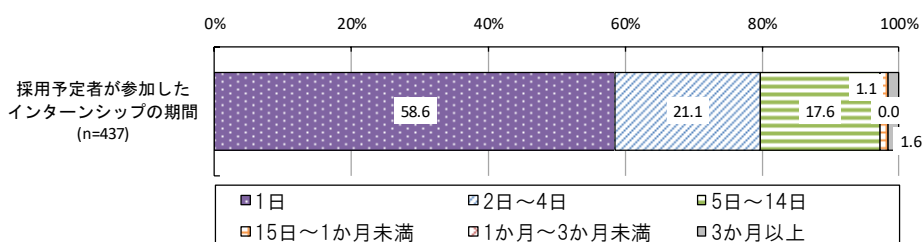


## 採用予定者が参加したインターンシップの期間

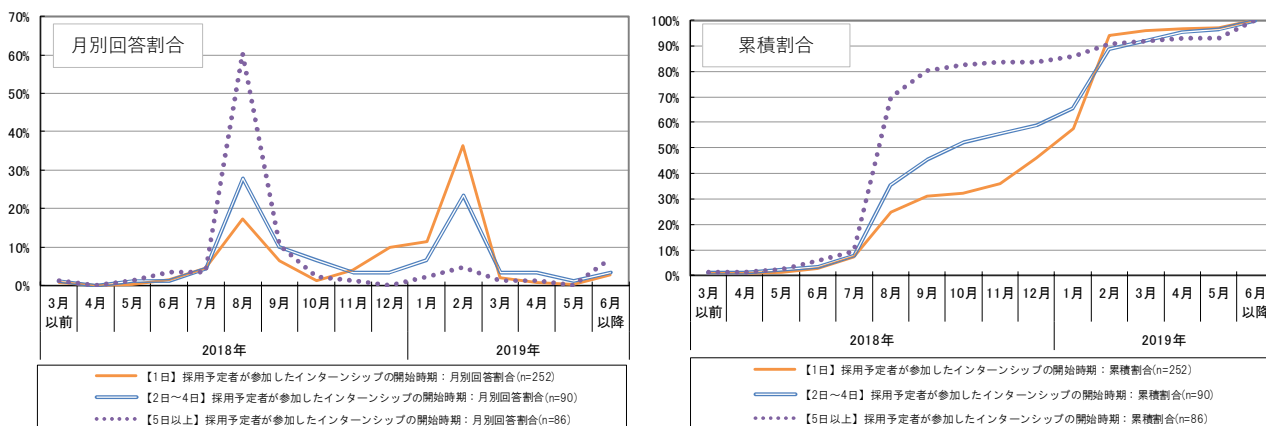
採用予定者が参加した自社のインターンシップの期間については、「1日」の回答割合が約6割と最も高く、「2日～4日」と「5日～14日」がそれぞれ約2割となっている。

採用予定者が参加した自社のインターンシップの期間別に、開始時期を集計すると、インターンシップの期間が「1日」の場合は、「2019年2月」の割合が約4割と比較的高く、「5日以上」の場合は、「2018年8月」の割合が約6割と高くなっている。

### 採用予定者が参加したインターンシップの期間



### 期間別、採用予定者が参加したインターンシップの開始時期



(注) 複数の期間のインターンシップがある場合には、「採用予定者の最も多くが参加したインターンシップ」の時期・期間について回答を得たものである。

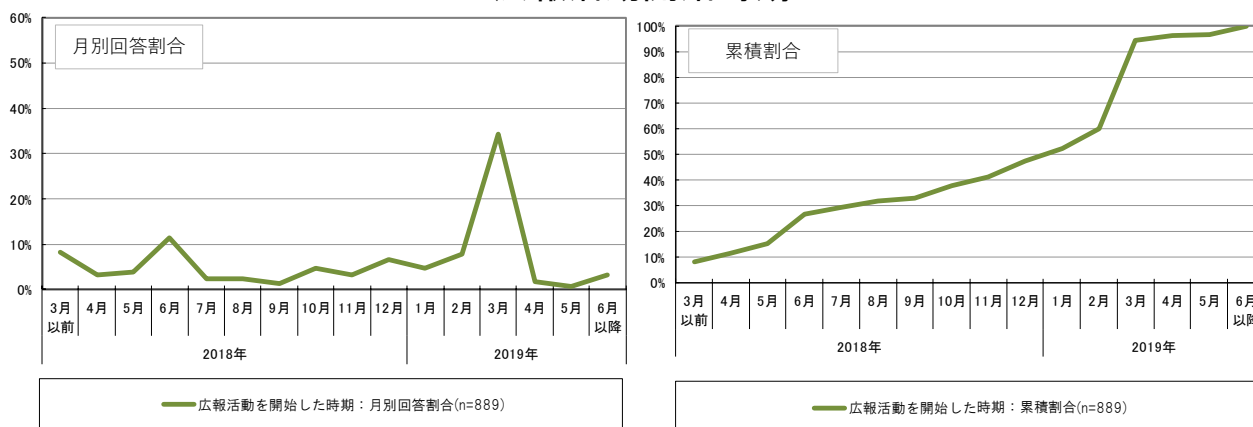
## 採用活動（広報活動・採用選考活動）の実施時期

広報活動の開始時期については、「2019年3月」の回答割合が約3割で最も高くなっている。

採用選考活動の「最初」の時期は、「2019年3月」の割合が約4割で最も高くなっている。累積割合では、約8割の企業は2019年5月以前に採用選考活動を実施している。

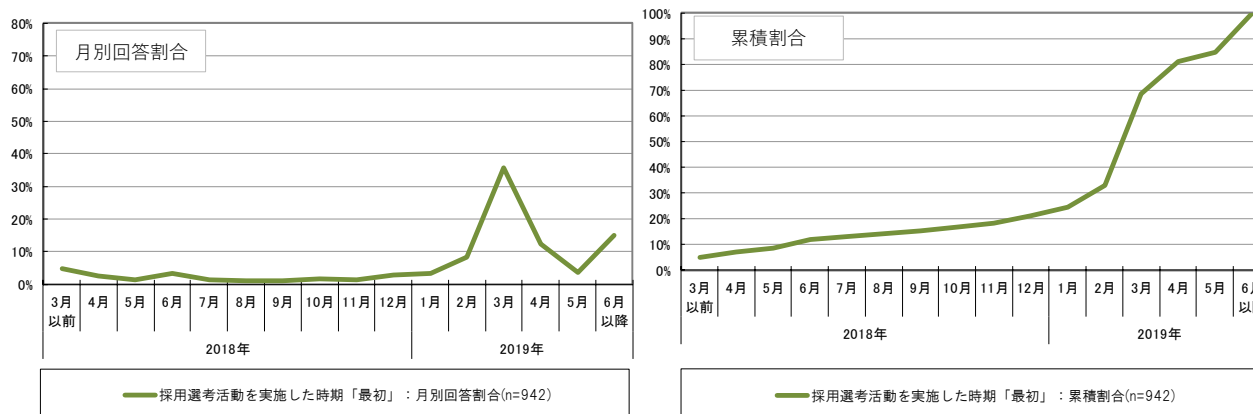
「ピーク」の時期は、「2019年4月」の割合が約3割で最も高い。

### 広報活動開始時期

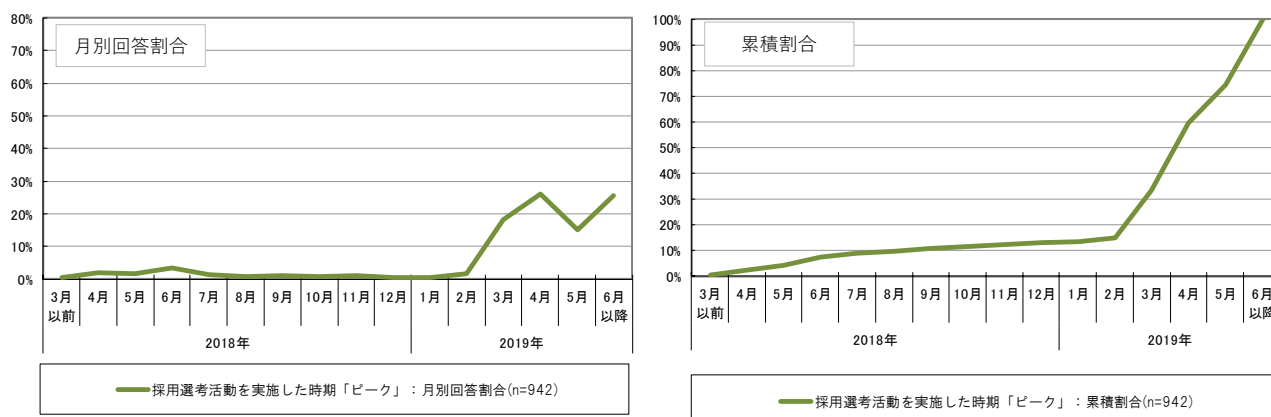


### 採用選考活動の最初・ピークの時期

#### <最初>



#### <ピーク>

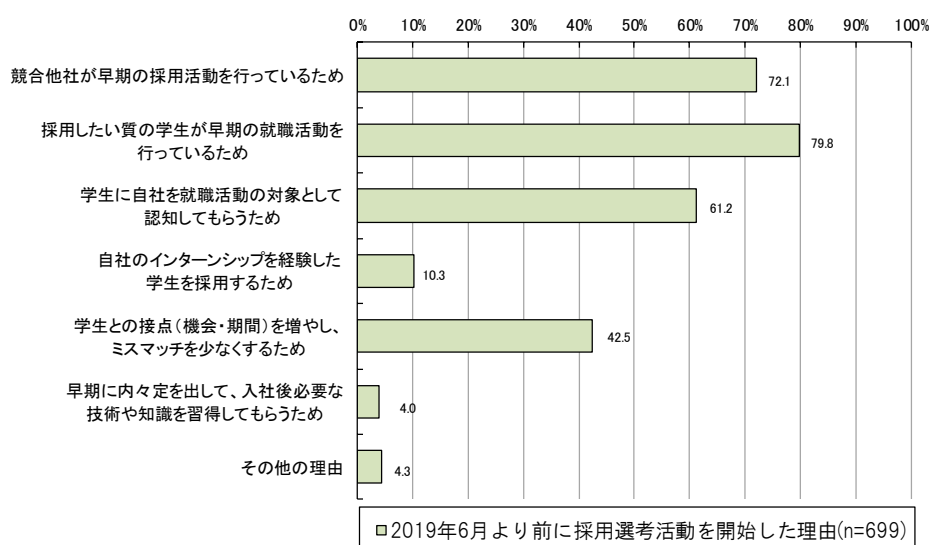


## 採用選考活動を早期に開始した理由

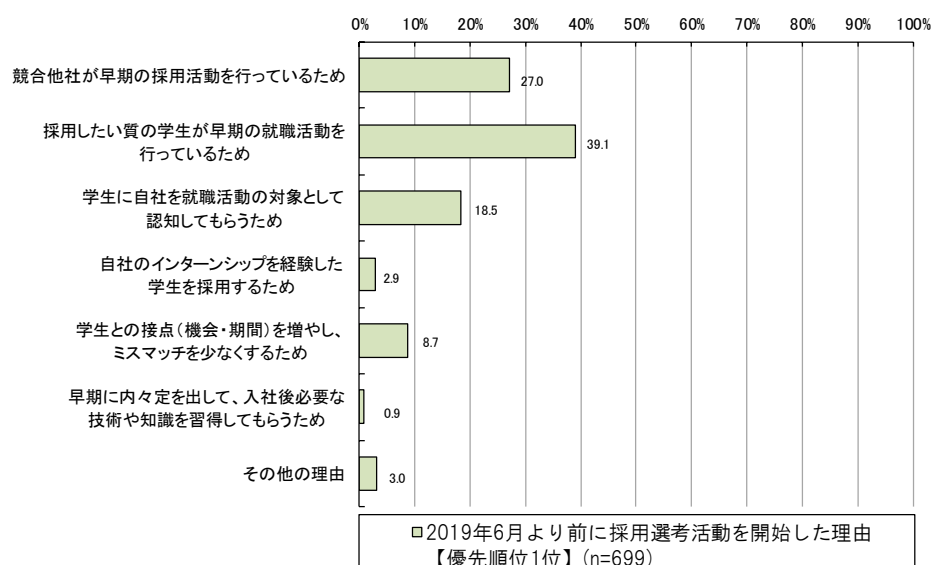
「最初」の採用選考活動を2019年6月より前の時期と回答した企業が、6月よりも前に活動を開始した理由としては、「採用したい質の学生が早期の就職活動を行っているため」が約8割と最も高く、次いで、「競合他社が早期の採用活動を行っているため」が約7割、「学生に自社を就職活動の対象として認知してもらうため」が約6割となっている。

「優先順位1位」の回答に限った集計でも回答割合が高い順は同様であり、「採用したい質の学生が早期の就職活動を行っているため」の割合が約4割となっている。

### 採用選考活動を早期に開始した理由（最大3つまで回答）



### 採用選考活動を早期に開始した理由（優先順位1位の回答）

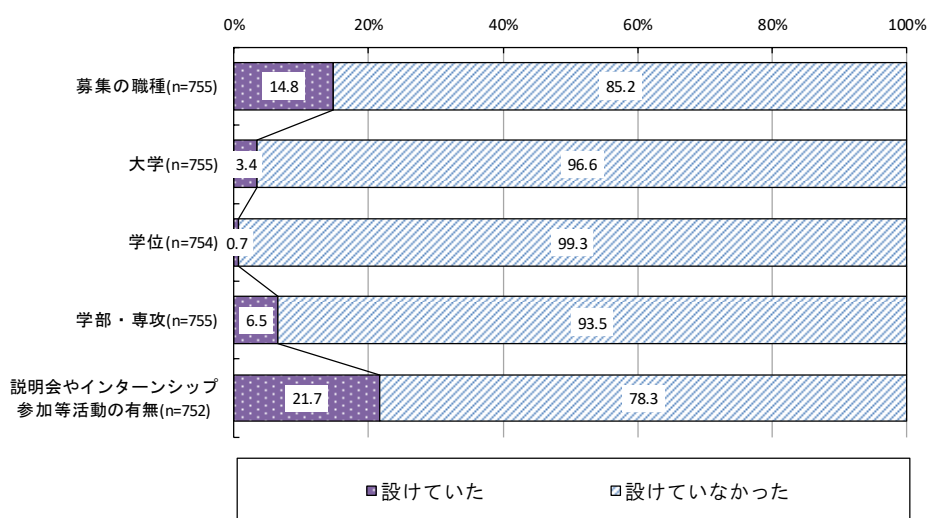


## 職種、学位等による採用選考活動の時期の差異

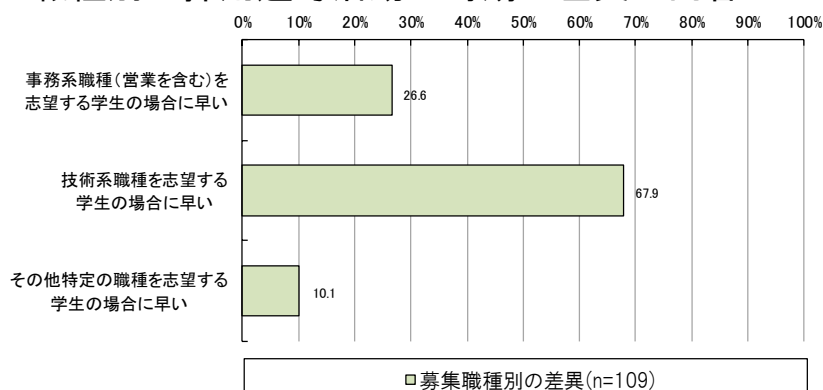
採用選考活動の時期について、職種、学位等により差異を設けていたかについては、「設けていた」とする割合が、「説明会やインターンシップ参加等活動の有無」では約2割、「募集の職種」と「学部・専攻」では約1割となっている。

具体的には、「募集の職種」では「技術系職種を志望する学生の場合に早い」、「学部・専攻」では「理系学部・専攻の学生の場合に早い」の割合が比較的高く、また、「企業説明会やインターンシップ等の活動の有無」別では、「インターンシップに参加した学生の場合に早い」の割合が比較的高くなっている。

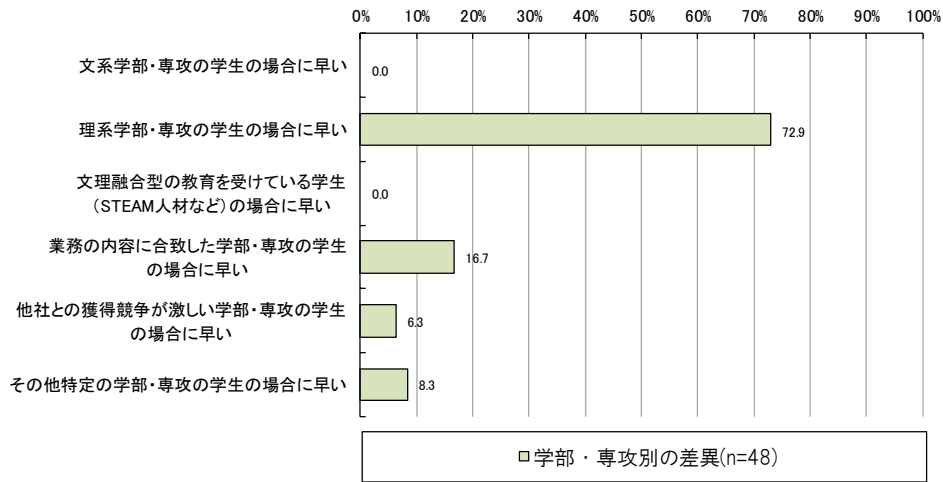
### 職種、学位等による採用選考活動の時期の差異の有無



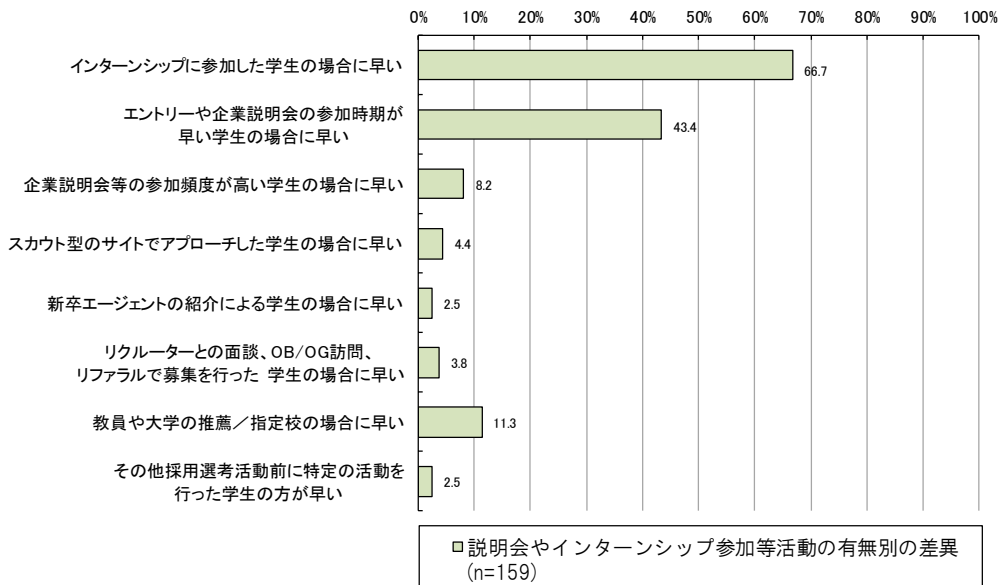
### 募集の職種別の採用選考活動の時期の差異の内容



## 学部・専攻別の選考活動の時期の差異の内容



## 説明会やインターンシップ参加等活動の有無別の時期の差異の内容

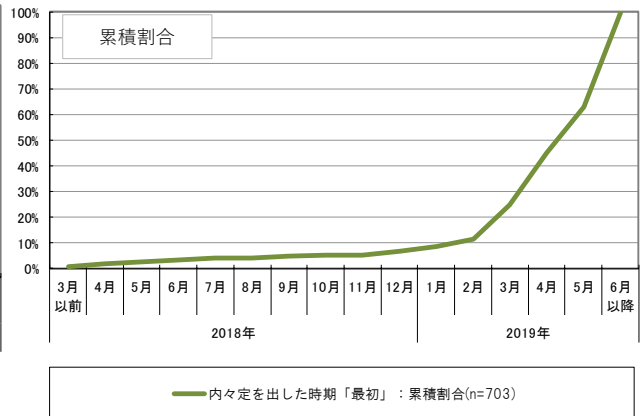
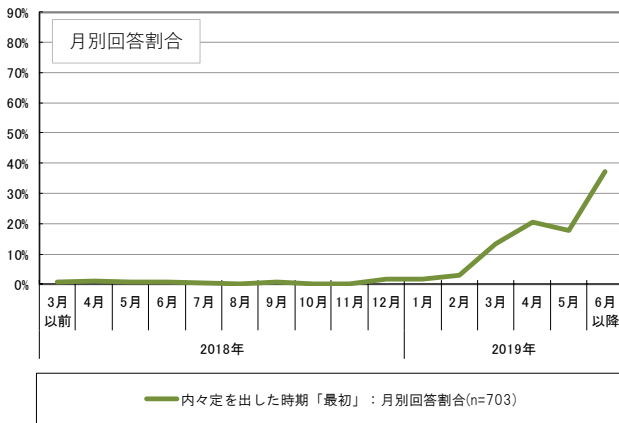


## 内々定を出した時期

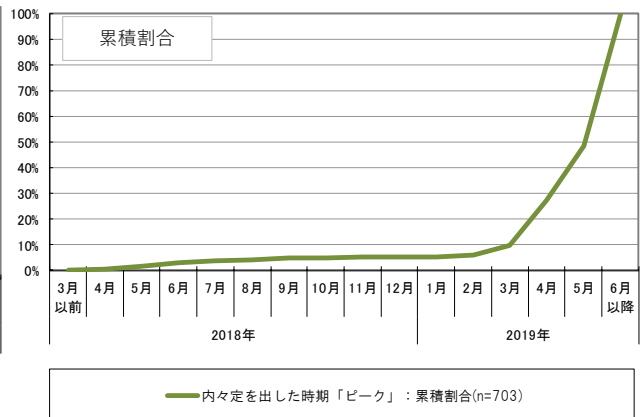
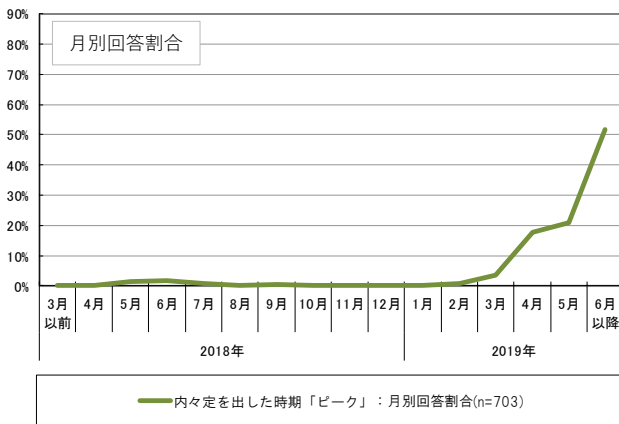
内々定を出した時期については、「最初」の時期は、「2019年6月以降」が約4割と最も高く、次いで、「2019年4月」、「2019年5月」が約2割となっている。

「ピーク」の時期は、「2019年6月以降」が約5割、次いで、「2019年5月」、「2019年4月」が約2割となっている。

### ＜最初＞

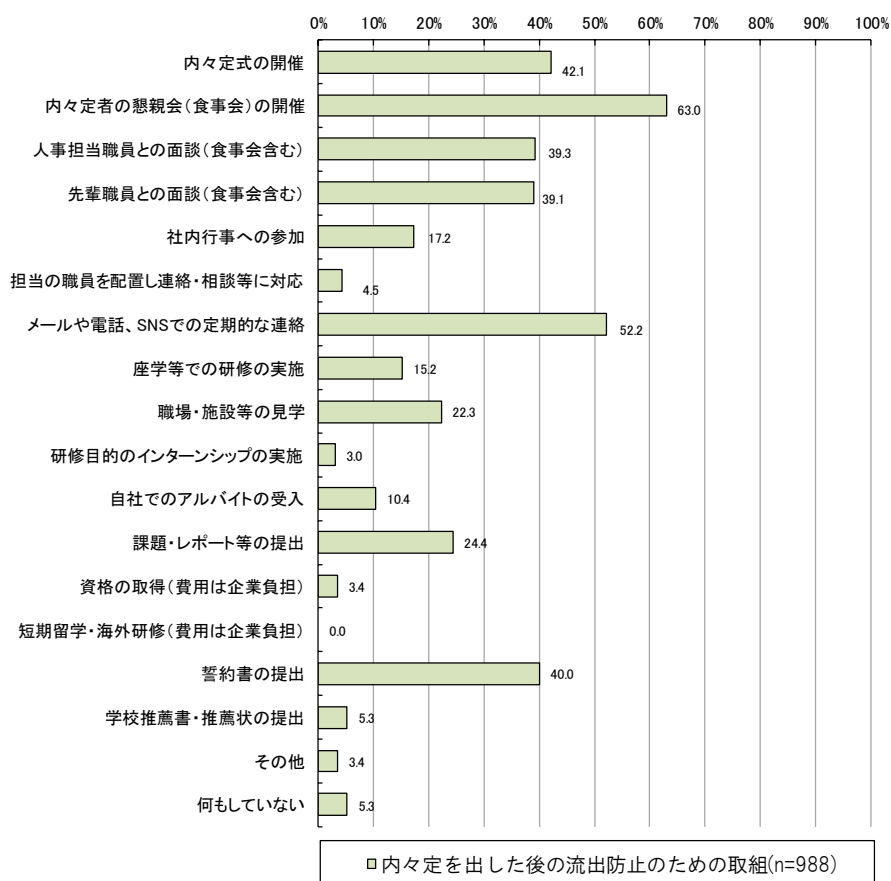


### ＜ピーク＞



## 内々定を出した後の流出防止のための取組

内々定を出した後入社までの間に、学生に対してどのような流出防止のための取組を行ってきたかについては、「内々定者の懇親会（食事会）の開催」が約6割で最も高く、次いで、「メールや電話、SNSでの定期的な連絡」が約5割、「内々定式の開催」、「誓約書の提出」、「人事担当職員との面談（食事会含む）」、「先輩職員との面談（食事会含む）」がそれぞれ約4割となっている。

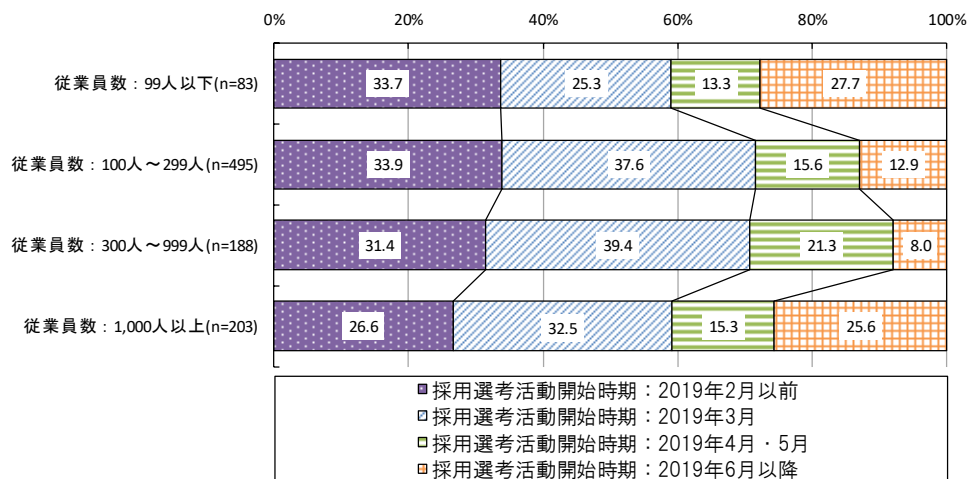


## 早期に採用活動等を行う企業の特徴

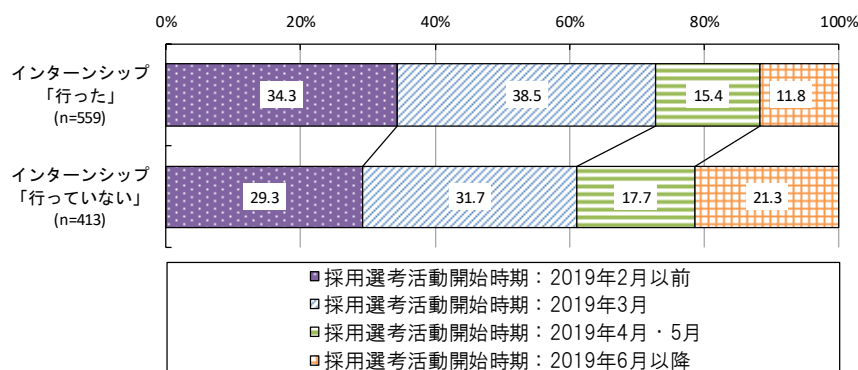
採用選考活動開始時期については、従業員数別では、「99人以下」や「1,000人以上」の企業で、「2019年6月以降」の割合が比較的高くなっている。

また、インターンシップを「行った」企業で、開始時期が早い傾向がみられる。

### 従業員数と採用選考活動開始時期との関係



### インターンシップ実施の有無と採用選考活動開始時期との関係

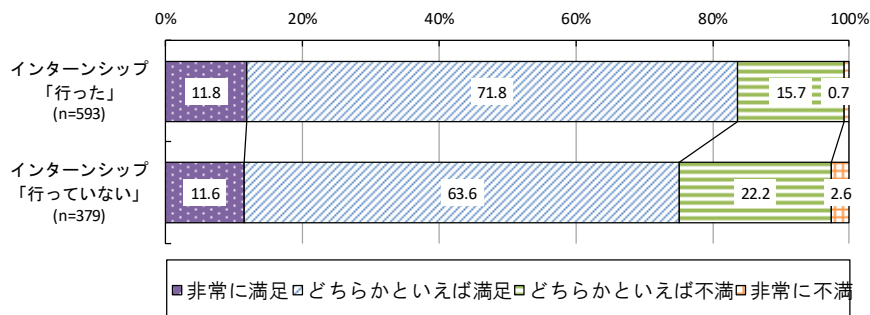




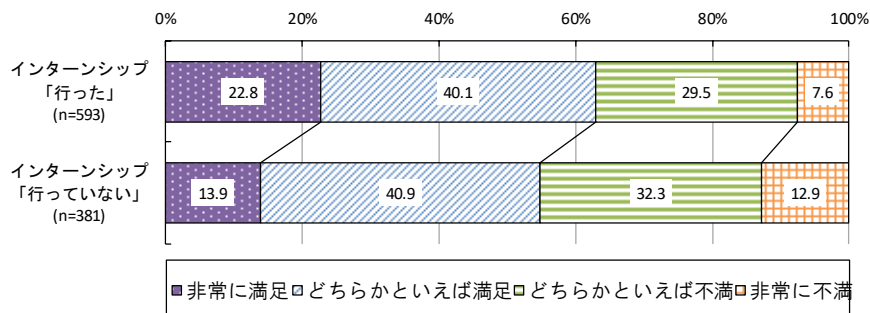
## 早期の採用活動の成果

採用予定者の質の面での満足度については、インターンシップを実施している企業では、「どちらかといえば不満」や「非常に不満」の回答割合が比較的 low、満足度が高い傾向がみられる。また、インターンシップを実施している企業では、量の面での満足度も高い傾向がみられる。

### インターンシップ実施の有無と採用予定者の質の面での満足度との関係



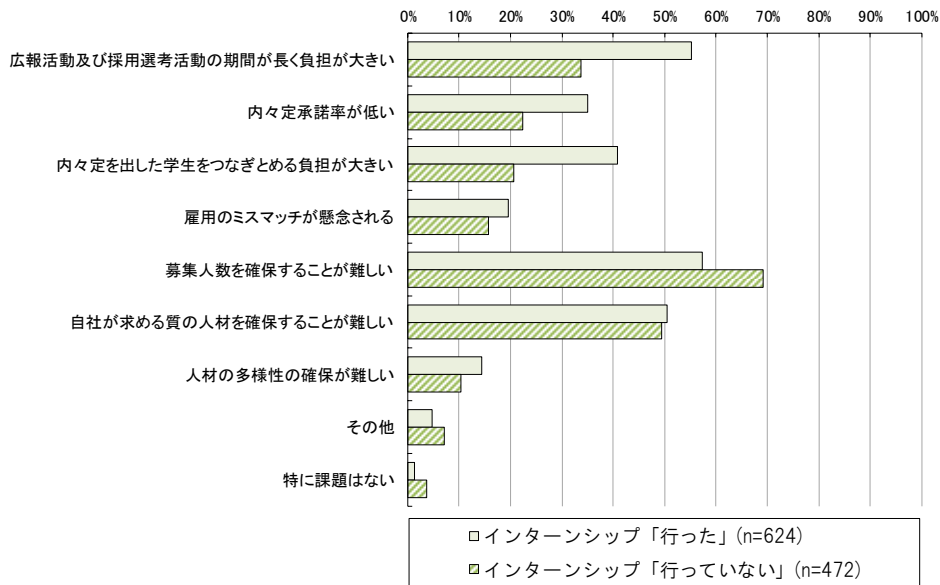
### インターンシップ実施の有無と採用予定者の量の面での満足度との関係



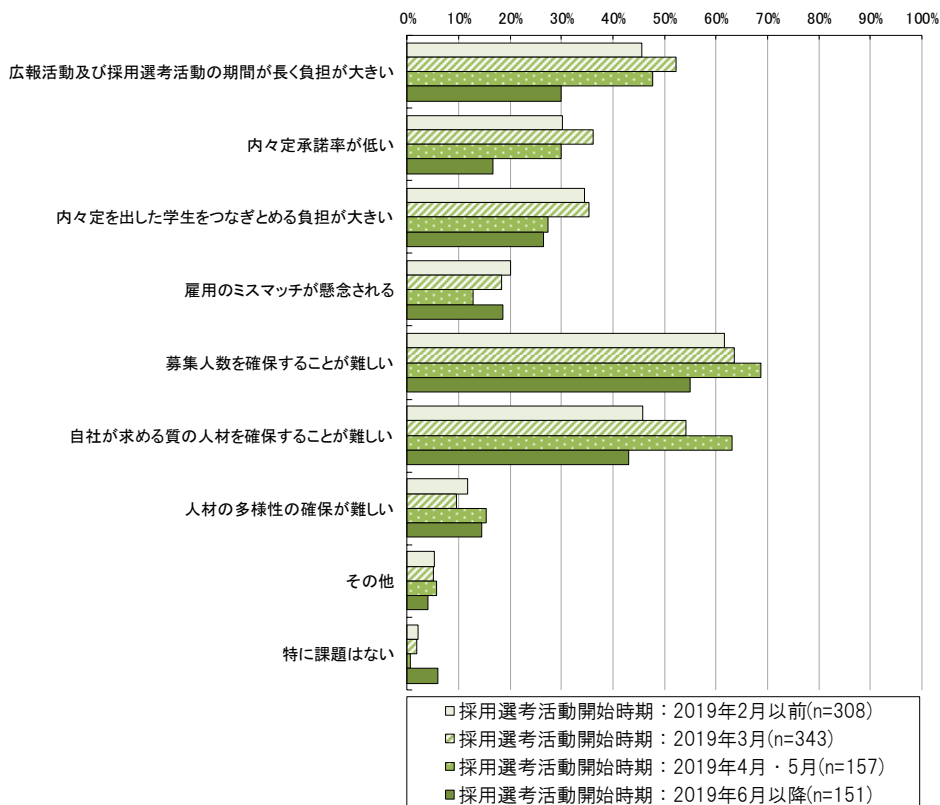
## 早期の採用活動等に伴う課題

採用活動に関する近年の課題認識について、インターンシップの実施の有無や採用活動時期別にみると、インターンシップを「行った」企業や採用選考活動を早期に行った企業において、「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」や「内々定承諾率が低い」、「内々定を出した学生をつなぎとめる負担が大きい」などで、回答割合が高い傾向がみられた。

### インターンシップ実施の有無と課題認識との関係



### 採用選考活動開始時期と課題認識との関係

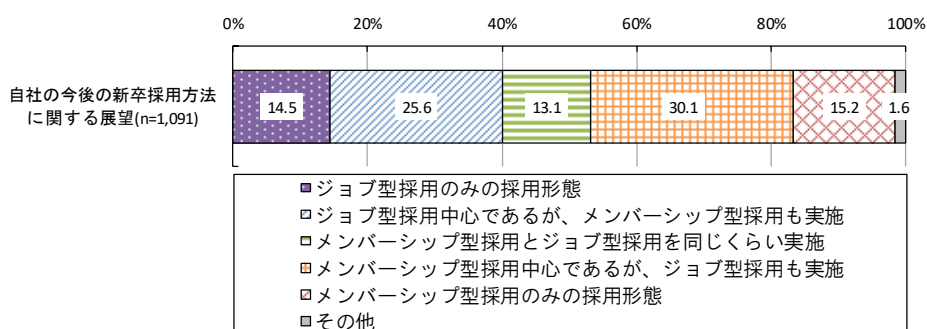


## 今後の新卒採用方法に関する展望

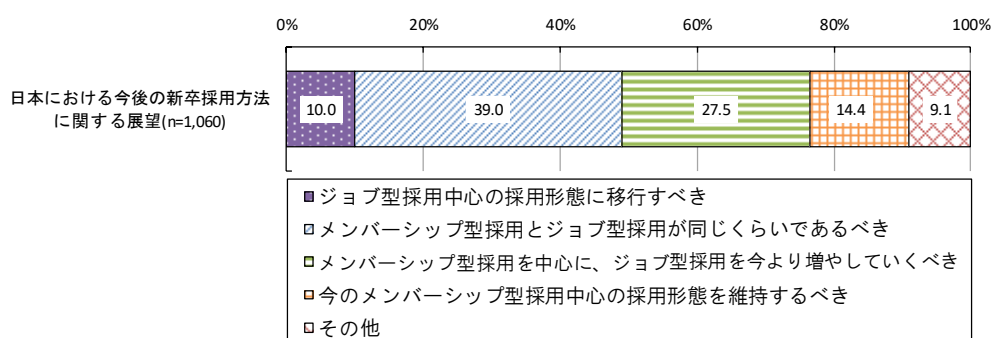
今後、自社の新卒の採用形態はどのようになると考えるかについては、「メンバーシップ型採用中心であるが、ジョブ型採用も実施」の回答割合が約3割で最も高くなっている。次いで、「ジョブ型採用中心であるが、メンバーシップ型採用も実施」も約3割となっている。

また、日本における望ましい新卒の採用形態はどうあるべきと考えるかについては、「メンバーシップ型採用とジョブ型採用が同じくらいであるべき」との回答割合が約4割で最も高くなっている。次いで、「メンバーシップ型採用を中心に、ジョブ型採用を今より増やしていくべき」の割合が約3割となっている。

### 自社の今後の新卒採用方法に関する展望



### 日本における今後の新卒採用方法に関する展望

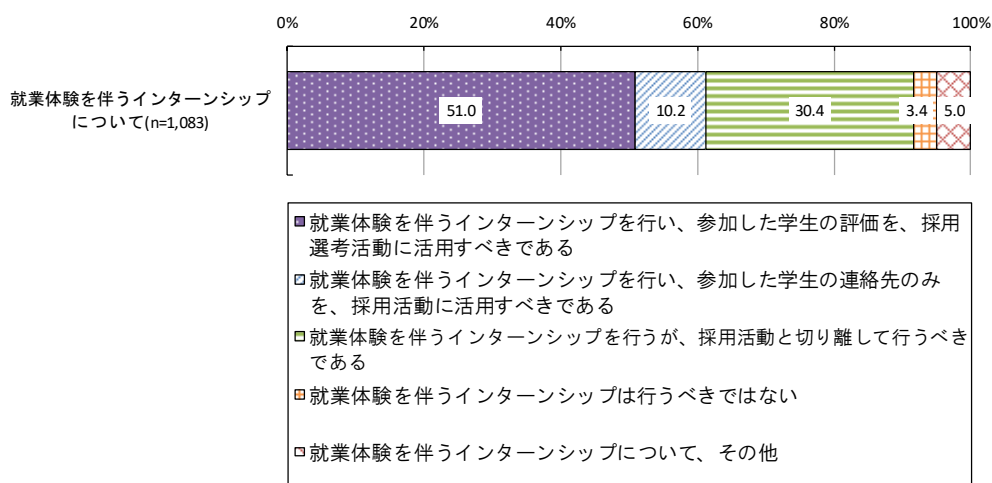


## 今後のインターンシップと採用活動の関係に関する展望

今後日本におけるインターンシップと採用活動の関係についてどうあるべきと考えるかについて、「就業体験を伴うインターンシップ」に関しては、「インターンシップを行い、参加した学生の評価を、採用選考活動に活用すべきである」との回答割合が、約5割で最も高くなっている。

「就業体験を伴わないインターンシップ」に関しては、「就業体験を伴わないインターンシップを行うが、採用活動と切り離して行うべきである」と「就業体験を伴わないインターンシップは行うべきではない」との回答割合が同率で約3割となっており、「行うべきではない」又は「採用活動とは切り離して行うべきである」との回答が過半数となっている。

### 就業体験を伴うインターンシップについて



### 就業体験を伴わないインターンシップについて

