

第2章 企業の採用活動の全体的状況

(1) 採用方針等

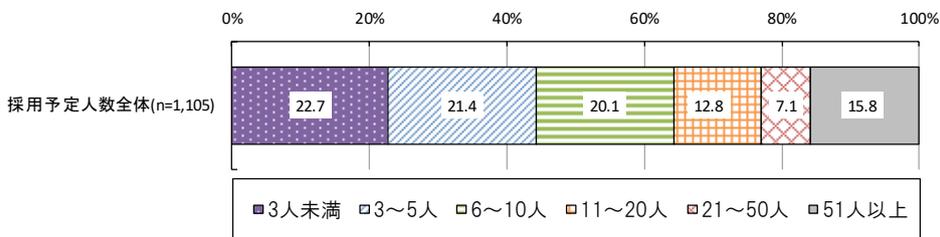
①採用予定人数

調査回答時点で実際に採用を予定している人数（採用予定人数）の平均値は44.2人、中央値では7人であった。回答分布をみると、約6割の企業は採用予定人数10人以下であり、「3人未満」の企業も約2割となっている。

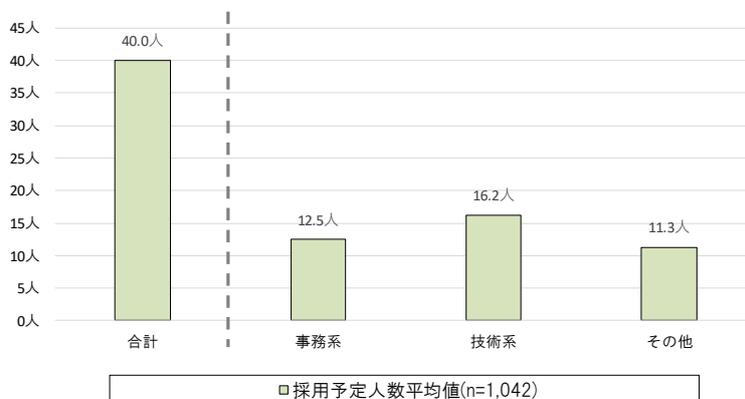
職種別の採用予定人数の平均値は、「事務系」が12.5人、「技術系」が16.2人、「その他」が11.3人となっており、全体としては、「技術系」の採用予定人数が多くなっている¹。（中央値では、「事務系」が1人、「技術系」が2人、「その他」が0人。）

職種別の採用予定人数のバランスについて把握をすると、「事務系に比べ技術系が1人以上多い」に該当する企業は約5割となっている²。

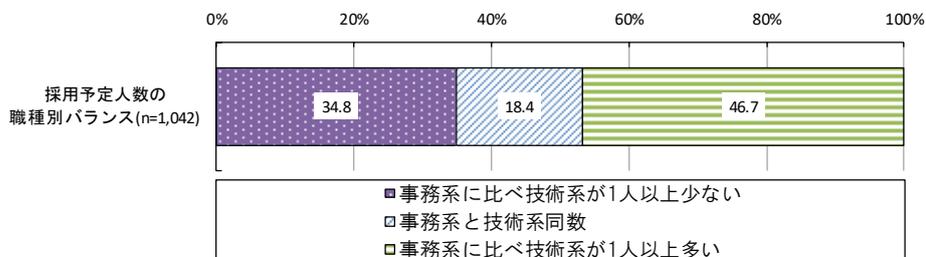
図表 2-1-1 採用予定人数（全体）



図表 2-1-2 採用予定人数（職種別、平均値）



図表 2-1-3 採用予定人数の職種別バランス



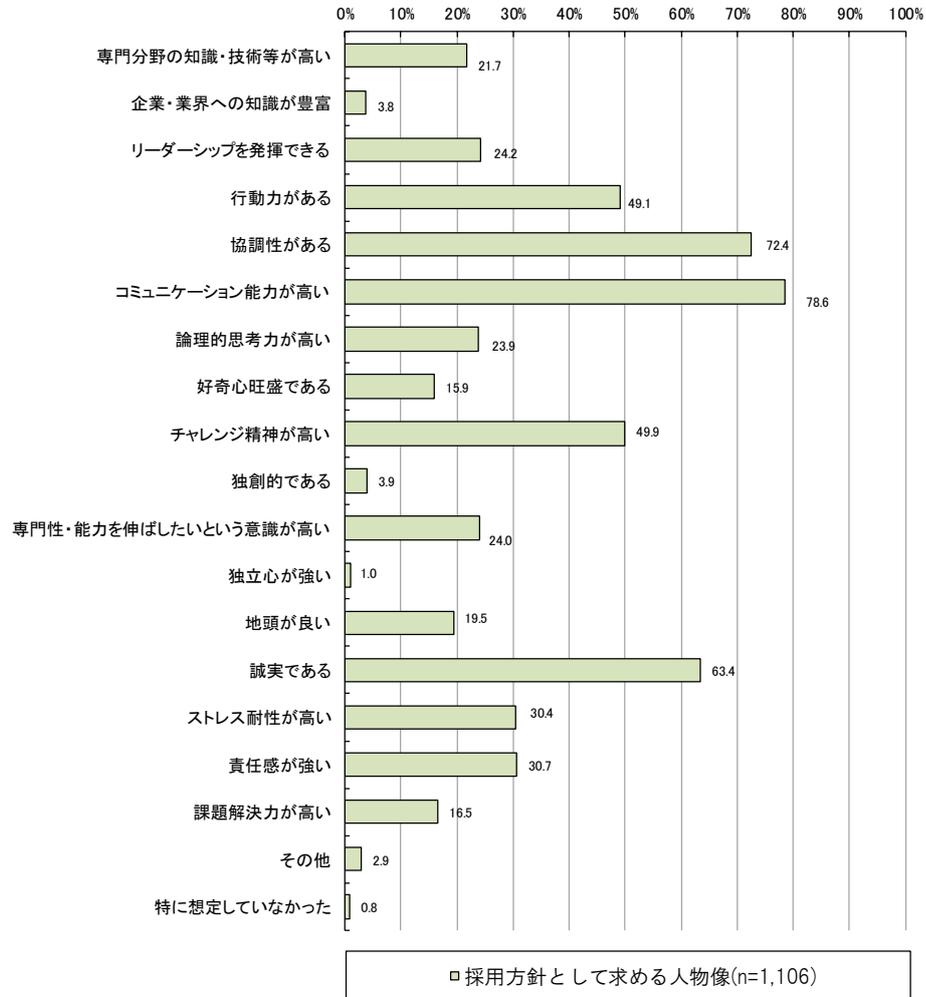
¹ ここでは、職種別の採用予定人数について回答があった企業のみを集計対象としている。そのため、「合計」（全体）の人数が44.2人ではなく、40.0人となっている。

² 事務系の採用予定人数と技術系の採用予定人数とを対比したものであり、「その他」の人数を踏まえたものでない点には留意が必要である。また、全体としての採用予定人数が多い企業の場合などでは、多少の人数が異なってもバランスとしてはほぼ同数であると考えられるが、ここでは、1人以上多いか少ないかという基準で判別を行った。

②採用方針として求める人物像

採用方針としてどのような特徴の人物像を求めたかについて、「コミュニケーション能力が高い」の回答割合が約8割で最も高くなっている。次いで、「協調性がある」が約7割、「誠実である」が約6割、「チャレンジ精神が高い」と「行動力がある」がそれぞれ約5割となっている。

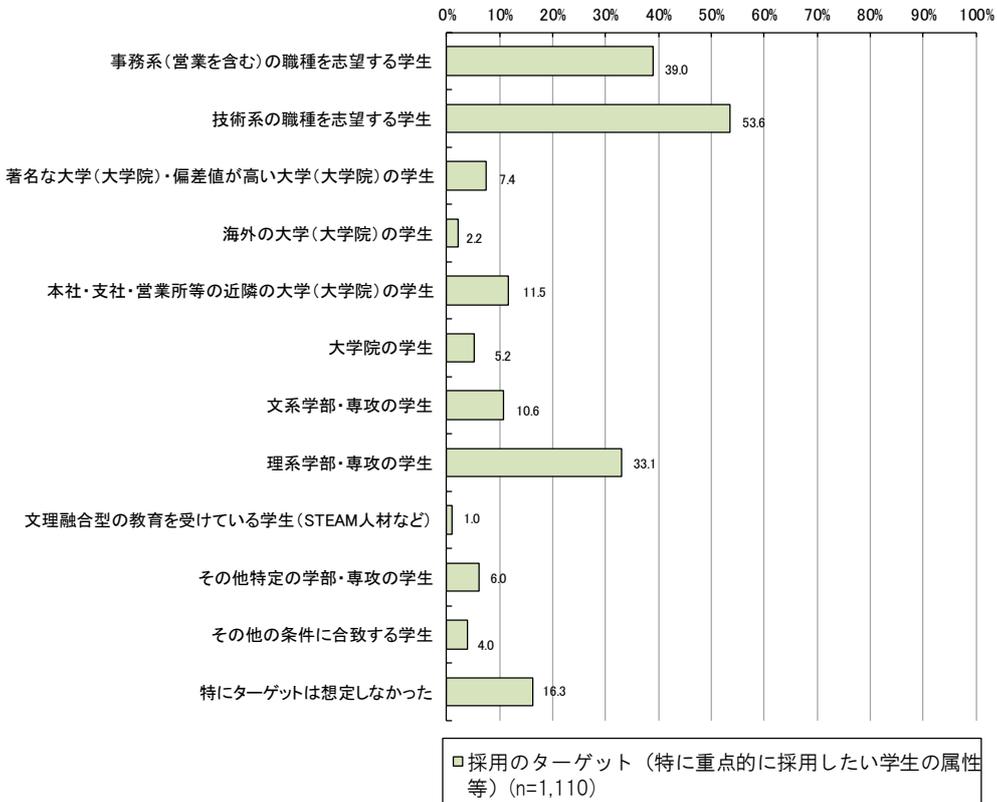
図表 2-1-4 採用方針として求める人物像（最大8つまで回答）



③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）があったかについて、「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。

図表 2-1-5 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）（複数回答）



(2) インターンシップの実施状況

① インターンシップ実施の有無

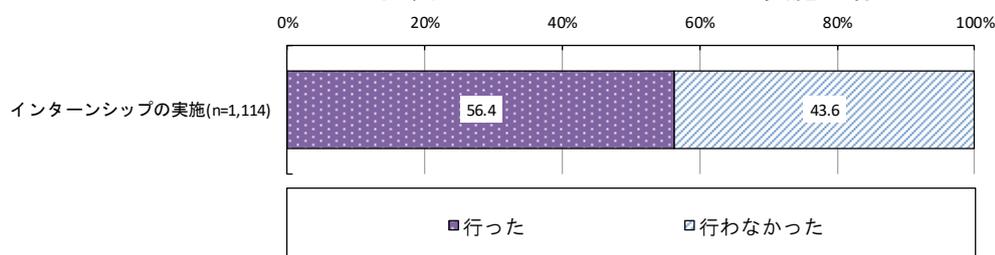
2020年3月卒業・修了予定者を対象としたインターンシップについて、「行った」と回答した企業は約6割であった。

また、インターンシップ実施の有無について、従業員数別にみると、従業員数が少ない企業ほど「行った」との回答割合が低い傾向がみられる。

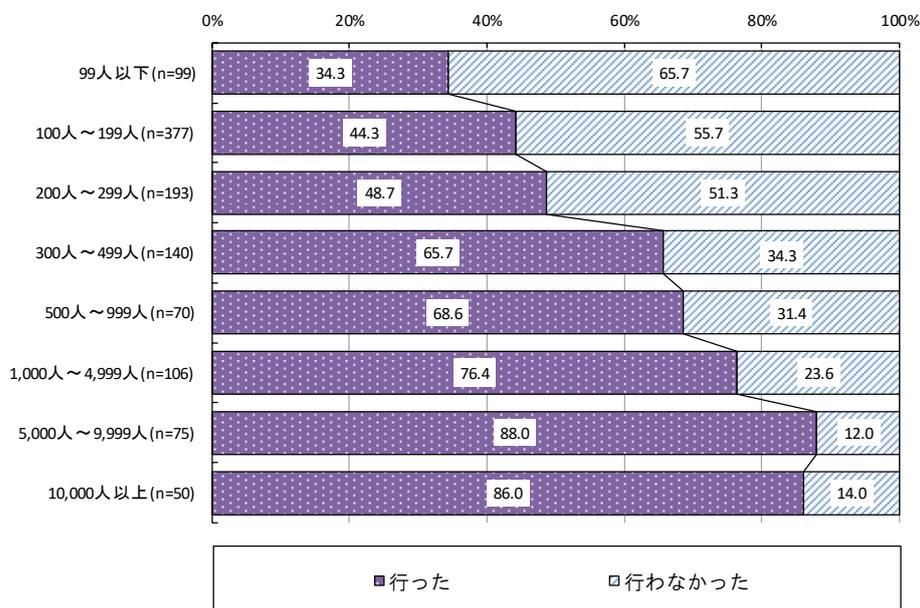
同様に、採用予定人数別でも、採用予定人数が少ない企業ほど「行った」との回答割合が低い傾向がみられる。

また、事務系に比べ技術系の採用予定人数が多い企業の方が、「行った」との回答割合は高くなっている。

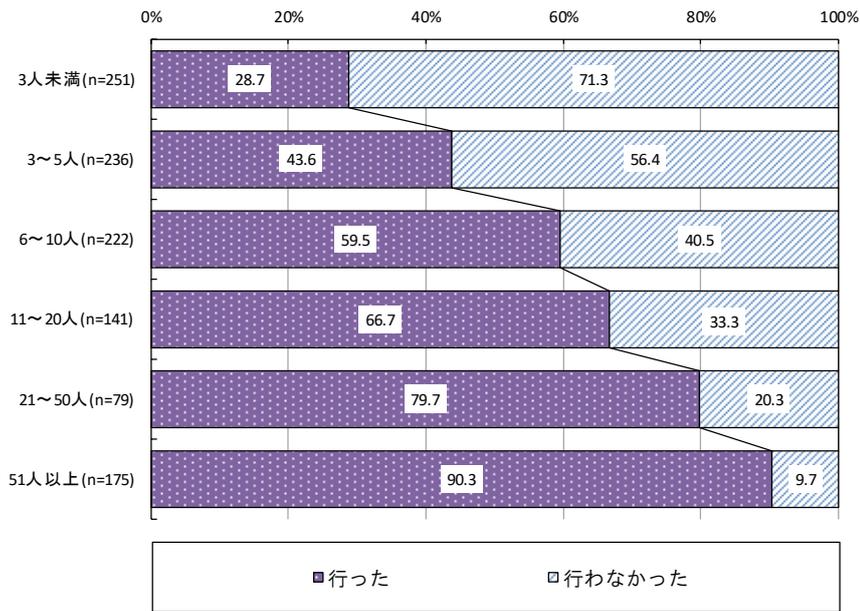
図表 2-2-1 インターンシップ実施の有無



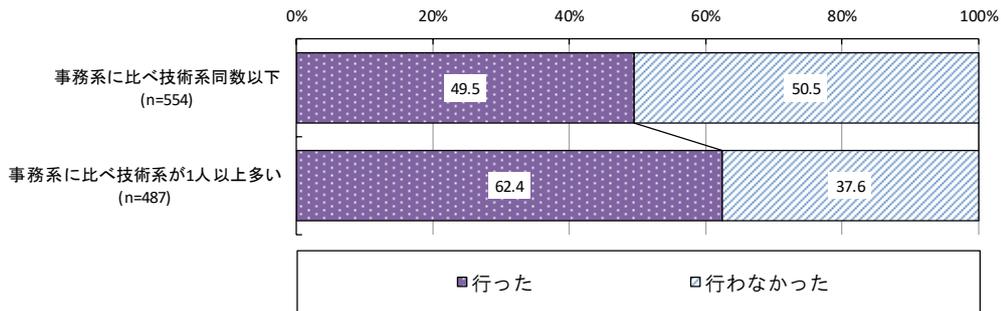
図表 2-2-2 従業員数別、インターンシップ実施の有無



図表 2-2-3 採用予定人数、インターンシップ実施の有無



図表 2-2-4 採用予定人数の職種別バランス、インターンシップ実施の有無

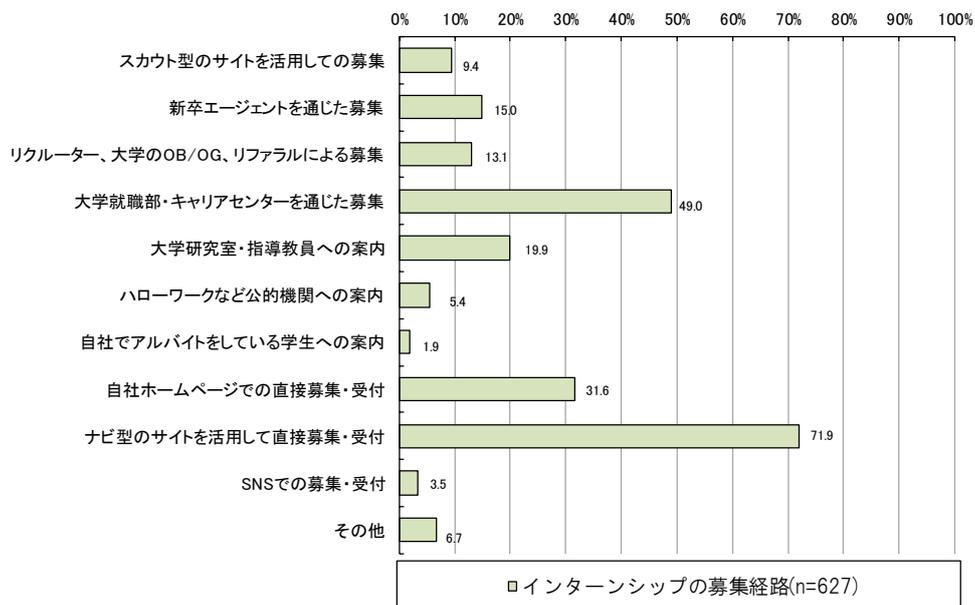


②インターンシップの募集経路

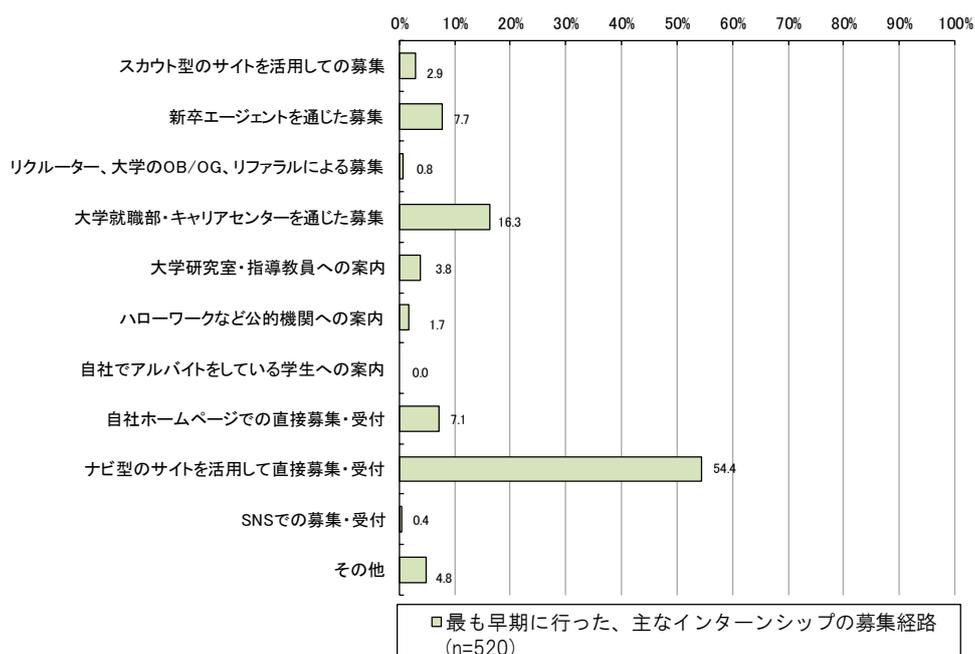
インターンシップを行った場合に、どのような経路で募集を行ったかをみると、「ナビ型のサイトを活用して直接募集・受付」の回答割合が約7割で最も高くなっている。次いで、「大学就職部・キャリアセンターを通じた募集」が約5割、「自社ホームページでの直接募集・受付」が約3割となっている。

また、これらのうち、「最も早期に行った主な経路」については、「ナビ型のサイトを活用して直接募集・受付」の回答割合が約5割で最も高く、次いで、「大学就職部・キャリアセンターを通じた募集」が約2割となっている。

図表 2-2-5 インターンシップの募集経路（複数回答）



図表 2-2-6 最も早期に行ったインターンシップの募集経路



③インターンシップの募集開始時期

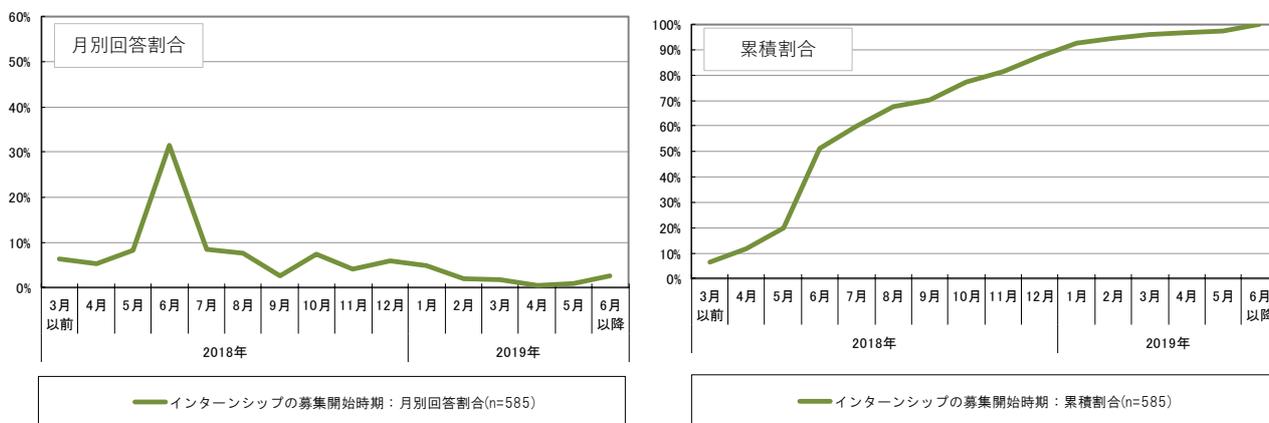
最も早期に募集を行った経路でのインターンシップ募集開始時期をみると、「2018年6月」の回答割合が約3割で最も高くなっている。

募集の経路別に集計すると³、「大学就職部・キャリアセンターを通じた募集」については、「2018年5月以前」の回答割合が約5割となっており、他の経路に比べて早い傾向となっている。

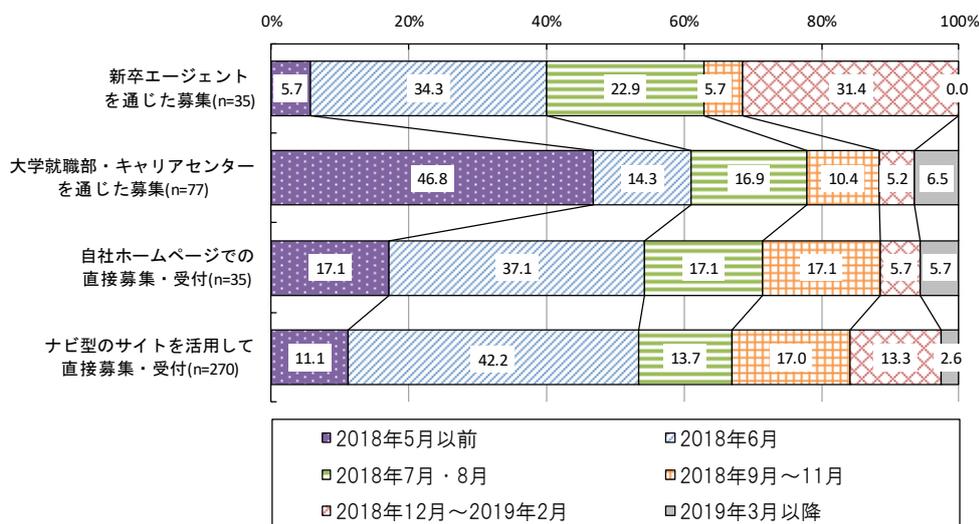
「自社ホームページでの直接募集・受付」と「ナビ型サイトを活用して直接募集・受付」に関しては、「2018年6月」の回答割合が約4割となっている。

「新卒エージェントを通じた募集」についても、「2018年6月」の回答割合が最も高いが、「2018年12月～2019年2月」の回答割合も比較的高くなっている。

図表 2-2-7 インターンシップの募集開始時期



図表 2-2-8 インターンシップの募集経路と募集開始時期との関係



³ 集計対象の件数が 30 件以上あった、「新卒エージェントを通じた募集」、「大学就職部・キャリアセンターを通じた募集」、「自社ホームページでの直接応募・受付」、「ナビ型のサイトを活用した直接応募・受付」4つの経路に関する集計結果を掲載した。

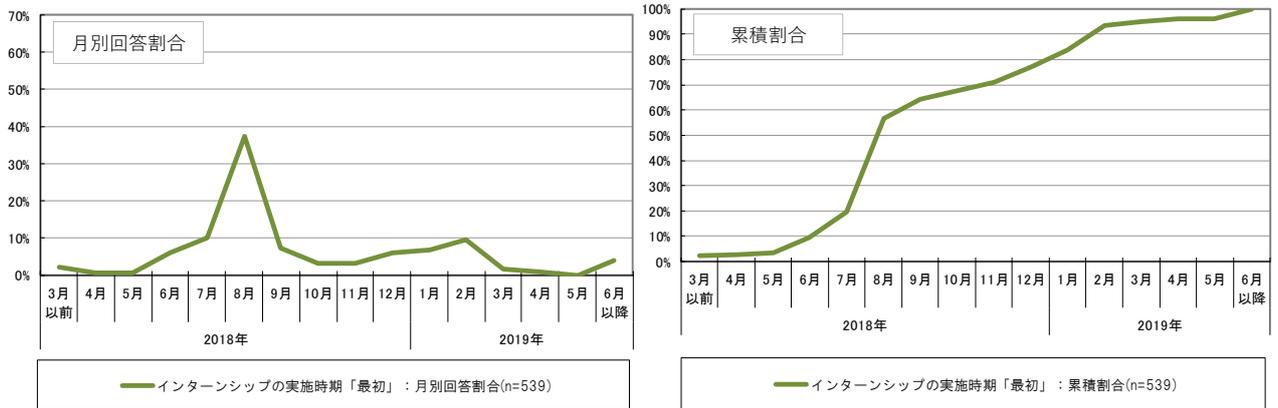
④ インターンシップの実施時期

インターンシップを実施した時期をみると4、「最初」の時期は、「2018年8月」の回答割合が約4割で最も高くなっている。累積割合から、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。

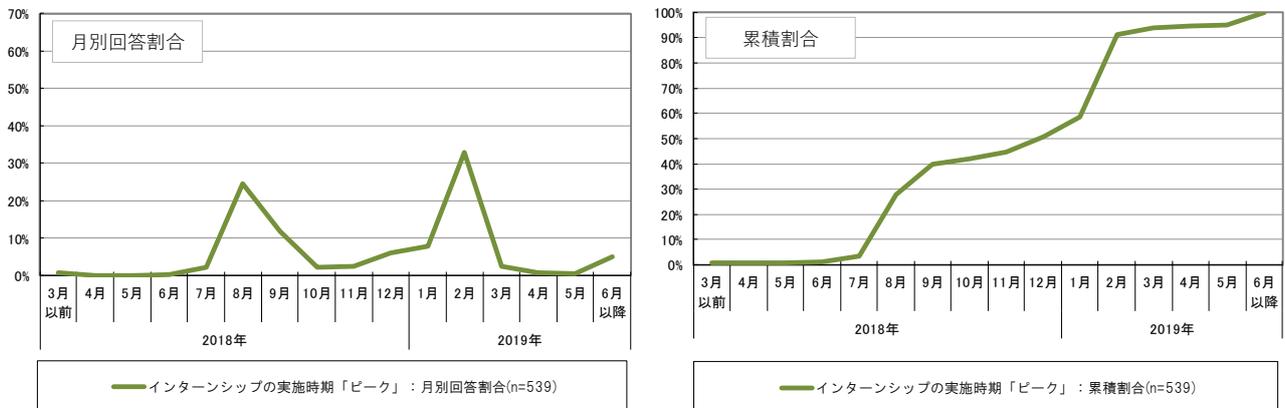
「ピーク」は、「2019年2月」の回答割合が約3割で最も高く、次いで「2018年8月」の回答割合が約2割となっている。卒業・修了の前年度の夏季（8月）と冬季（2月）に大きく2回の「ピーク」がある。

「最後」については、「2019年2月」の回答が約6割となっている。

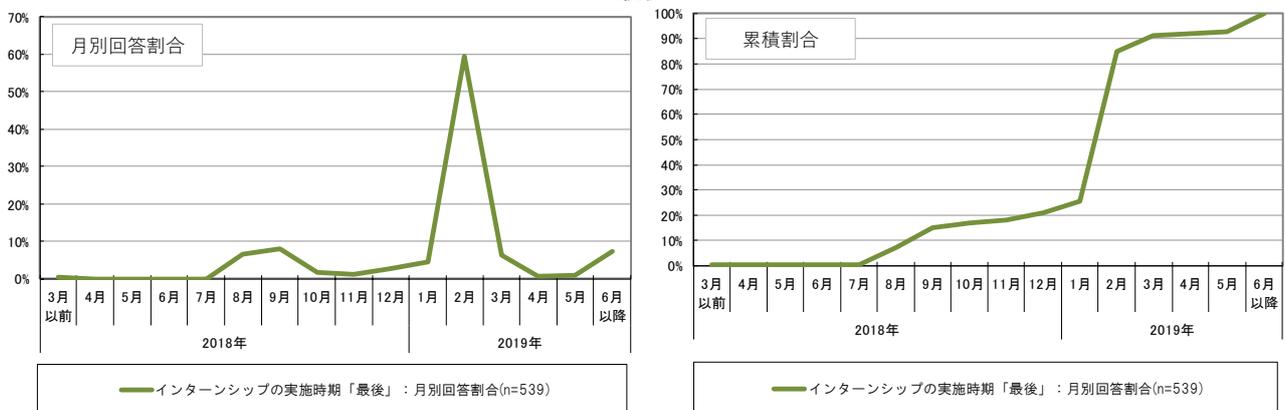
図表 2-2-9 インターンシップの実施時期
＜最初＞



＜ピーク＞



＜最後＞



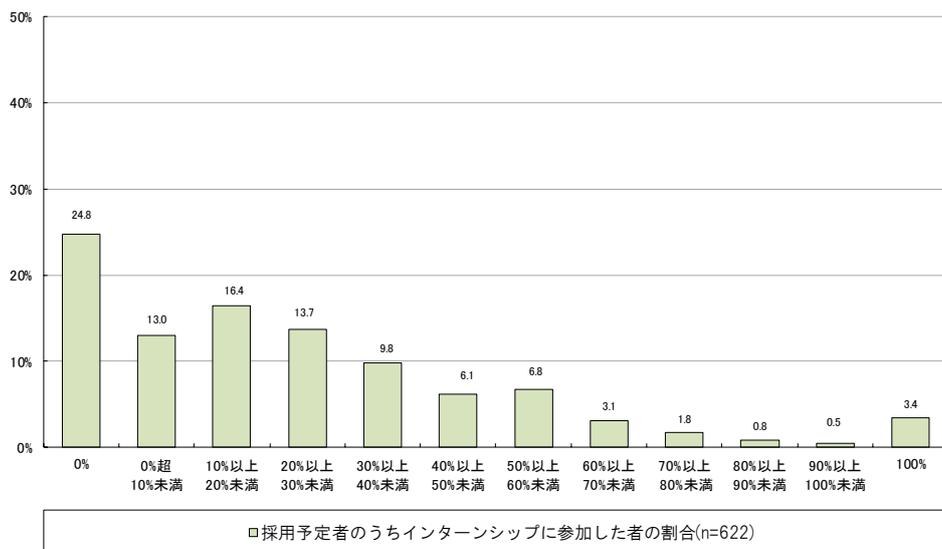
4 「最初」、「ピーク」、「最後」のいずれにも回答があったものを集計対象とした。

⑤採用予定者のうちインターンシップに参加した者の割合

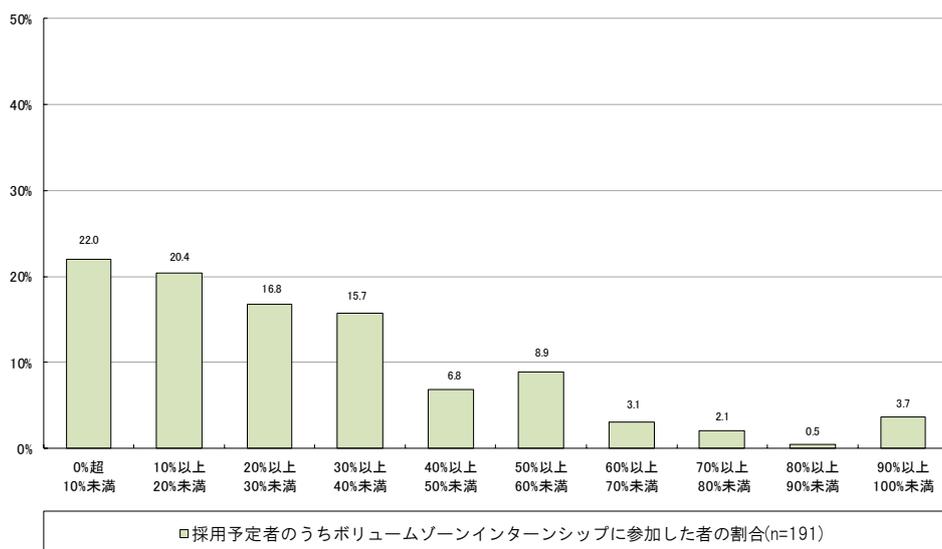
採用予定者のうち、自社のインターンシップに参加した者の割合は、「0%」の回答割合が約2割で最も高くなっている⁵。約8割が「50%未満」となっている。

なお、採用予定者が自社の複数期間のインターンシップに参加している場合には、採用予定者の最も多くが参加したインターンシップ（「ボリュームゾーンインターンシップ」という。）についても調査をしたが、全体に占めるボリュームゾーンインターンシップに参加した採用予定者の割合は、図表2-2-11のようになっている。

図表 2-2-10 採用予定者のうちインターンシップに参加した者の割合



図表 2-2-11 ボリュームゾーンインターンシップに参加した採用予定者数の割合

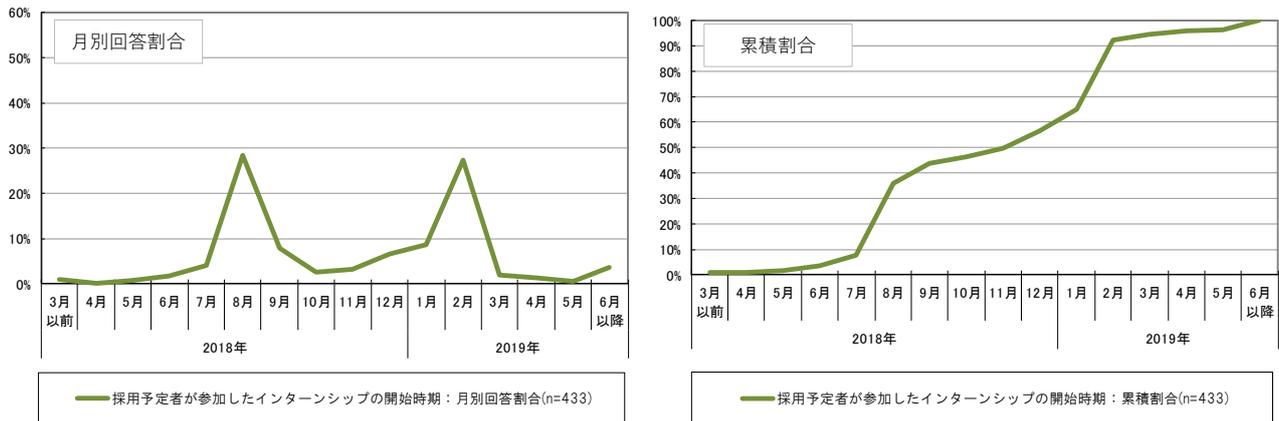


⁵ インターンシップを実施した企業に限った集計結果である。

⑥採用予定者が参加したインターンシップの開始時期

採用予定者が参加した自社のインターンシップ（複数の期間がある場合にはボリュームゾーンインターンシップ）の開始時期は、「2018年8月」と「2019年2月」の割合がそれぞれ約3割となっている。採用予定者以外も含むインターンシップ実施の「ピーク」の時期（図表2-2-9）と概ね同様の動きとなっている。

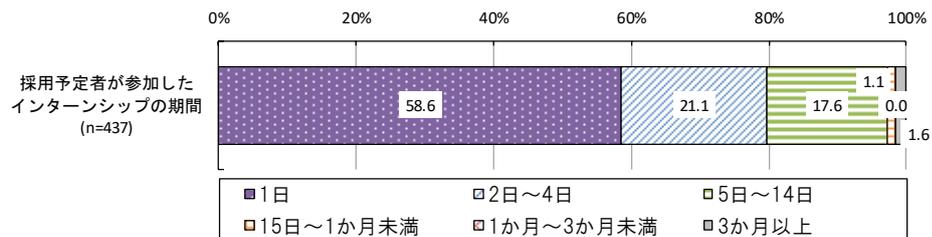
図表 2-2-12 採用予定者が参加したインターンシップの開始時期



⑦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。

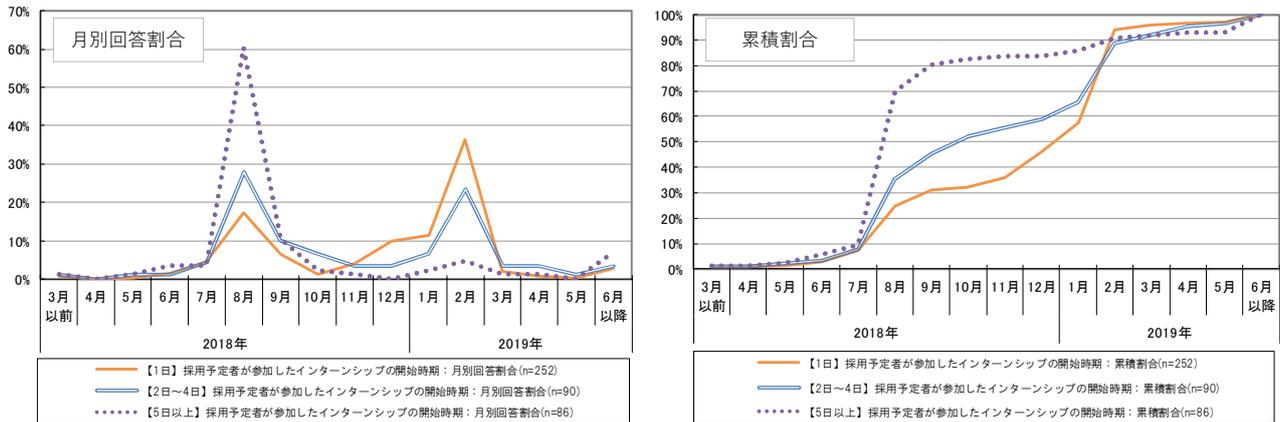
図表 2-2-13 採用予定者が参加したインターンシップの期間



⑧採用予定者が参加したインターンシップの期間と開始時期との関係

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、期間が「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。

図表 2-2-14 インターンシップの期間別、採用予定者が参加したインターンシップの開始時期



⑨ インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性

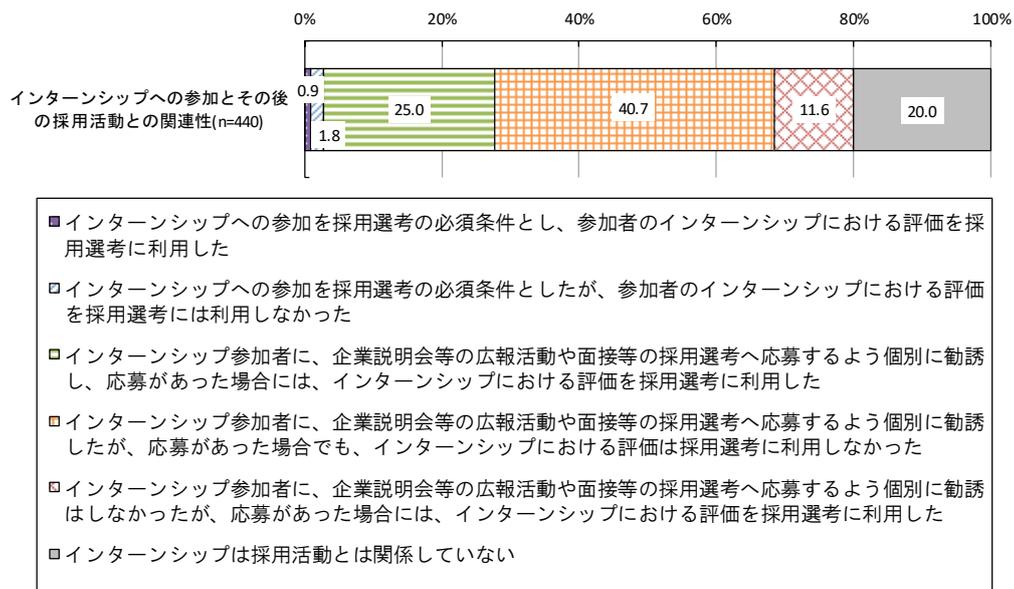
採用予定者が参加した自社のインターンシップについて、インターンシップへの参加をその後の採用活動に結びつけたかに関しては、「インターンシップ参加者に、企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう個別に勧誘したが、応募があった場合でも、インターンシップにおける評価は採用選考に利用しなかった」の回答割合が約4割と最も高くなっている。次いで、「インターンシップ参加者に、企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう個別に勧誘し、応募があった場合には、インターンシップにおける評価を採用選考に利用した」が約3割となっている。「インターンシップにおける評価を採用選考に利用した」と回答した割合は、合わせて約4割となっている。

採用予定者のうちインターンシップに参加した者の割合別に集計すると、「50%以上」の場合に、何らかの形で「評価を採用選考に利用した」とする回答割合が比較的高くなっている。

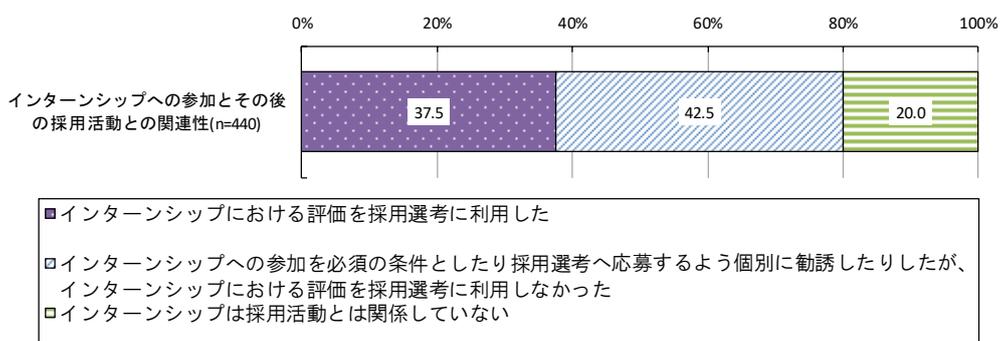
また、インターンシップの時期別に集計すると⁶、「2018年8月以前」に開始されたインターンシップの場合に、何らかの形で「評価を採用選考に利用した」とする回答割合が比較的高くなっている。

インターンシップの期間別では、「5日以上」の場合に何らかの形で「評価を採用選考に利用した」とする回答割合が高く、「1日」の場合にはその割合は低くなっている。

図表 2-2-15 インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性

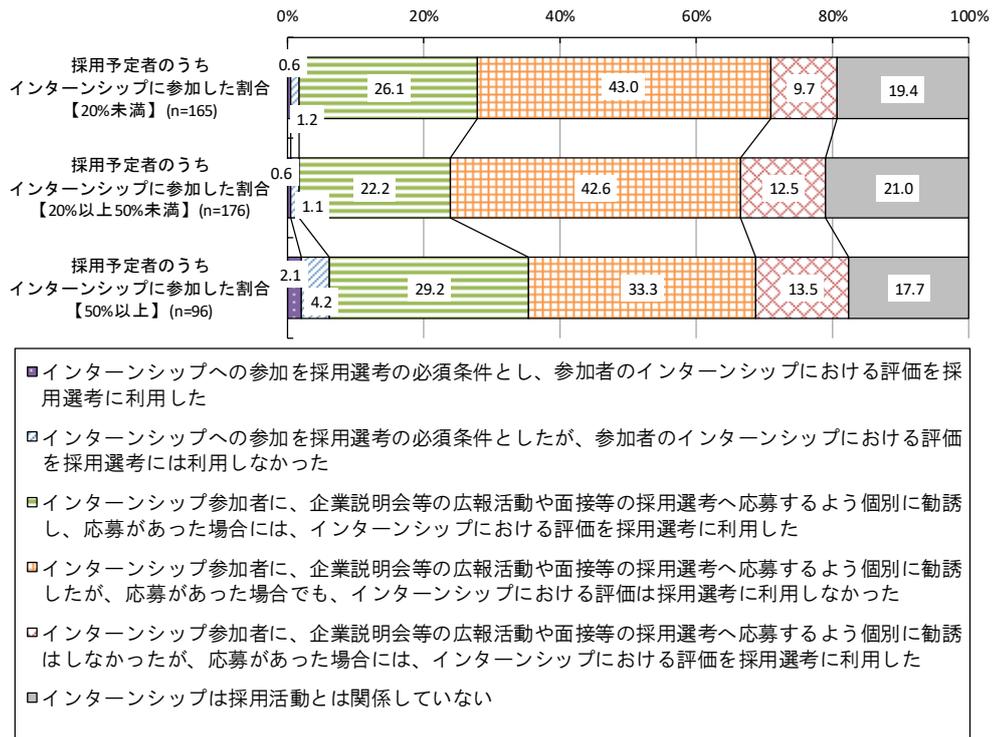


図表 2-2-16 インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性（3分類による再集計）

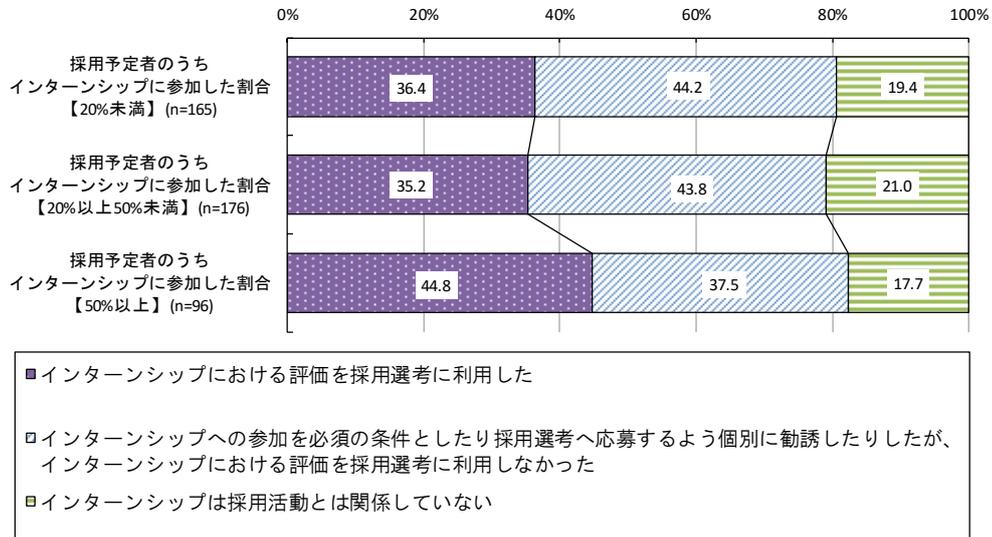


⁶ ここでは、インターンシップの開始時期が「2019年3月以降」のものは集計の対象外とした。

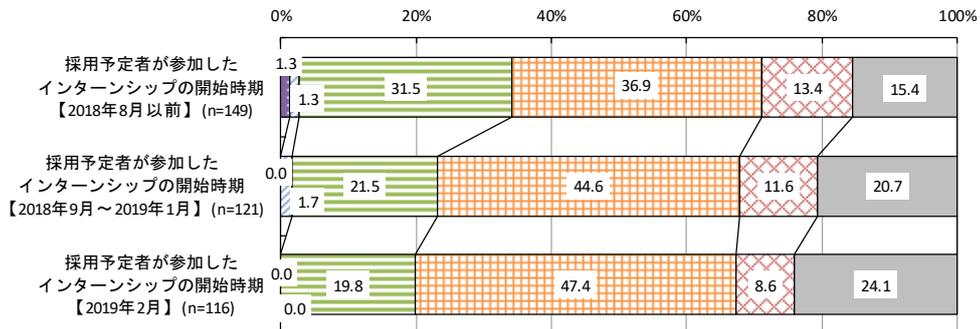
図表 2-2-17 採用予定者の割合別、インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性



図表 2-2-18 採用予定者の割合別、インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性
(3分類による再集計)

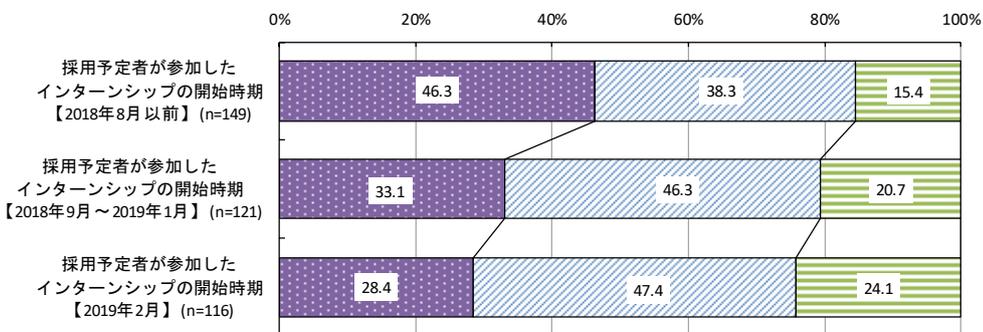


図表 2-2-19 インターンシップの時期別、インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性



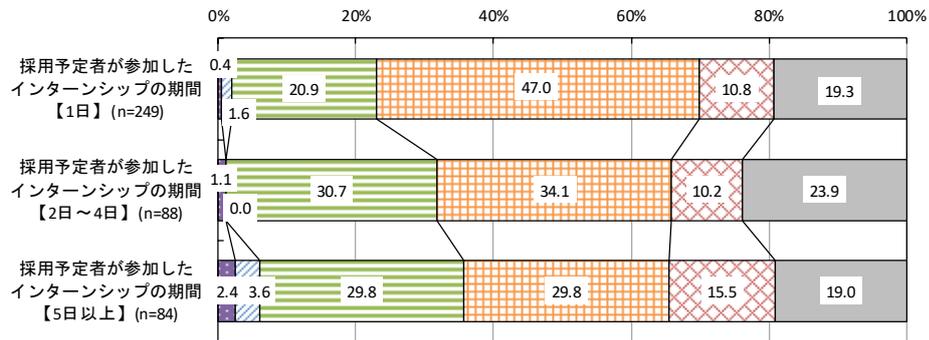
- インターンシップへの参加を採用選考の必須条件とし、参加者のインターンシップにおける評価を採用選考に利用した
- インターンシップへの参加を採用選考の必須条件としたが、参加者のインターンシップにおける評価を採用選考には利用しなかった
- ▨ インターンシップ参加者に、企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう個別に勧誘し、応募があった場合には、インターンシップにおける評価を採用選考に利用した
- ▩ インターンシップ参加者に、企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう個別に勧誘したが、応募があった場合でも、インターンシップにおける評価は採用選考に利用しなかった
- インターンシップ参加者に、企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう個別に勧誘はしなかったが、応募があった場合には、インターンシップにおける評価を採用選考に利用した
- インターンシップは採用活動とは関係していない

図表 2-2-20 インターンシップの時期別、インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性（3分類による再集計）



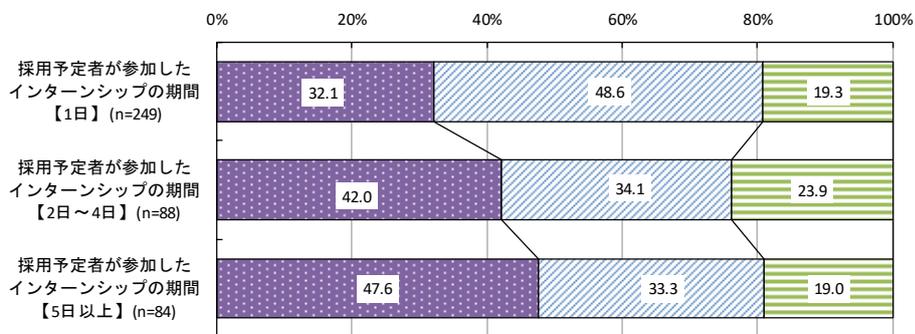
- インターンシップにおける評価を採用選考に利用した
- インターンシップへの参加を必須の条件としたり採用選考へ応募するよう個別に勧誘したりしたが、インターンシップにおける評価を採用選考に利用しなかった
- インターンシップは採用活動とは関係していない

図表 2-2-21 インターンシップの期間別、インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性



- インターンシップへの参加を採用選考の必須条件とし、参加者のインターンシップにおける評価を採用選考に利用した
- インターンシップへの参加を採用選考の必須条件としたが、参加者のインターンシップにおける評価を採用選考には利用しなかった
- インターンシップ参加者に、企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう個別に勧誘し、応募があった場合には、インターンシップにおける評価を採用選考に利用した
- インターンシップ参加者に、企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう個別に勧誘したが、応募があった場合でも、インターンシップにおける評価は採用選考に利用しなかった
- インターンシップ参加者に、企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう個別に勧誘はしなかったが、応募があった場合には、インターンシップにおける評価を採用選考に利用した
- インターンシップは採用活動とは関係していない

図表 2-2-22 インターンシップの期間別、インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性（3分類による再集計）



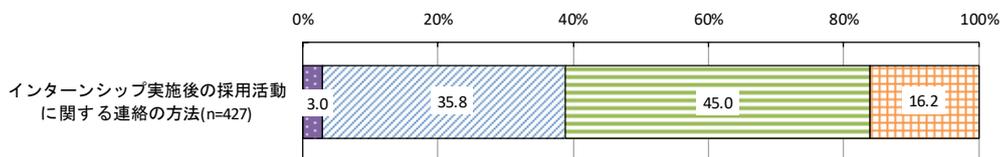
- インターンシップにおける評価を採用選考に利用した
- インターンシップへの参加を必須の条件としたり採用選考へ応募するよう個別に勧誘したりしたが、インターンシップにおける評価を採用選考に利用しなかった
- インターンシップは採用活動とは関係していない

⑩インターンシップ実施後の採用活動に関する連絡の方法

採用予定者が参加した自社のインターンシップについて、インターンシップ実施後の採用活動に関する連絡をどのように行ったかに関しては、「インターンシップ参加者に対して、当該参加者以外も応募（プレエントリー、エントリー）可能な企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう勧誘した」の回答割合が約5割で最も高くなっている。次いで、「インターンシップ参加者に対して、当該参加者に限定した企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう勧誘した」が約4割となっている。

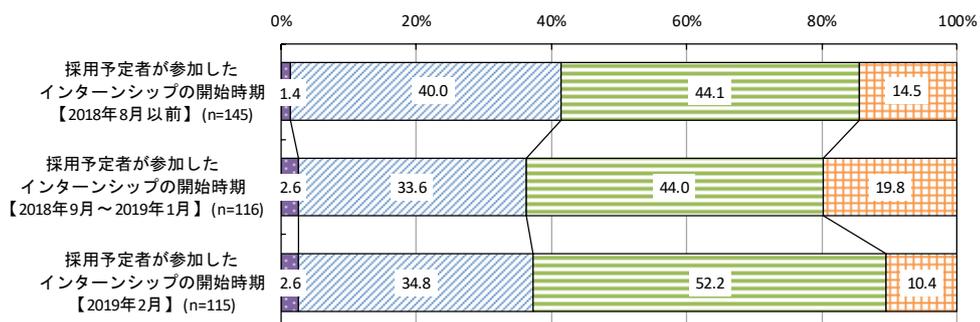
インターンシップの時期別に集計すると⁷、「2018年8月以前」に開始されたインターンシップの場合には、「インターンシップ参加者に対して、当該参加者に限定した企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう勧誘した」の割合が若干高く、「2019年2月」に開始されたインターンシップの場合には、「インターンシップ参加者に対して、当該参加者以外も応募（プレエントリー、エントリー）可能な企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう勧誘した」の割合が若干高くなっている。

図表 2-2-23 インターンシップ実施後の採用活動に関する連絡の方法



- 採用選考活動の一環としてインターンシップを実施しているため、改めて連絡はしなかった
- インターンシップ参加者に対して、当該参加者に限定した企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう勧誘した
- ▨インターンシップ参加者に対して、当該参加者以外も応募（プレエントリー、エントリー）可能な企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう勧誘した
- インターンシップ参加者に対し企業側から連絡はしていない

図表 2-2-24 インターンシップの時期別、インターンシップ実施後の採用活動に関する連絡の方法



- 採用選考活動の一環としてインターンシップを実施しているため、改めて連絡はしなかった
- インターンシップ参加者に対して、当該参加者に限定した企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう勧誘した
- ▨インターンシップ参加者に対して、当該参加者以外も応募（プレエントリー、エントリー）可能な企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう勧誘した
- インターンシップ参加者に対し企業側から連絡はしていない

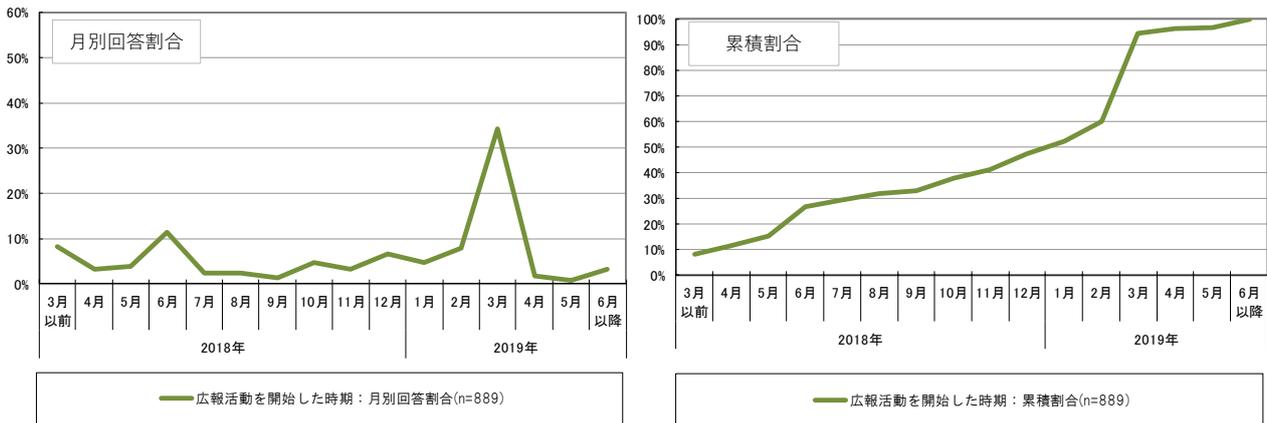
⁷ ここでは、インターンシップの開始時期が「2019年3月以降」のものは集計の対象外とした。

(3) 採用活動（広報活動・採用選考活動）の実施状況

① 広報活動の開始時期

広報活動の時期について、「通年」と回答した企業⁸を除き、活動を開始した時期を集計すると、「2019年3月」の回答割合が約3割で最も高くなっている。累積割合では、約6割の企業が2019年2月以前に広報活動を開始している。

図表 2-3-1 広報活動の開始時期



② 採用選考活動の実施時期

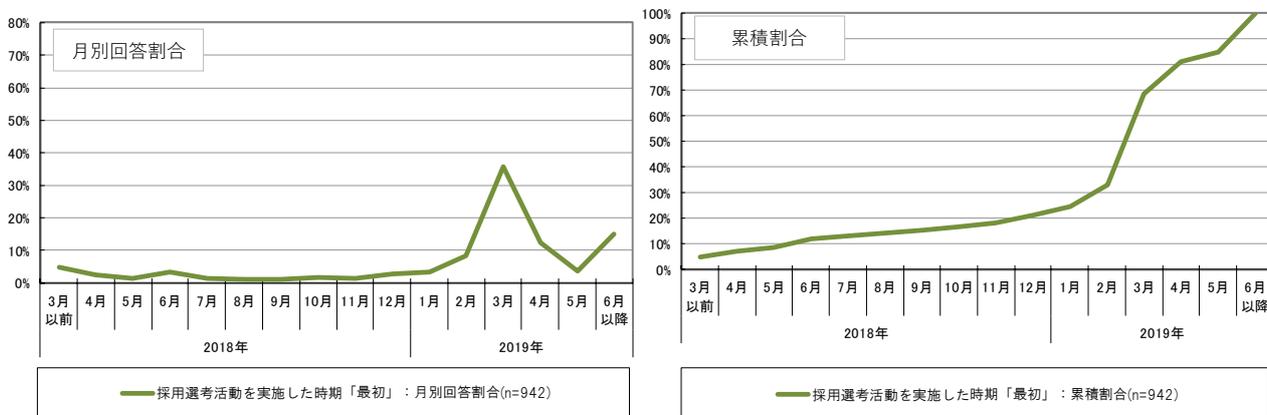
採用選考活動の時期について⁹、「最初」の時期は、「2019年3月」の割合が約4割で最も高くなっている。累積割合では、約8割の企業は2019年5月以前に採用選考活動を実施している。

「ピーク」は、「2019年4月」の割合が約3割で最も高く、次いで「2019年6月以降」、「2019年3月」、「2019年5月」の順で高くなっている。

「最後」については、「2019年6月以降」の回答が約7割となっている。

図表 2-3-2 採用選考活動の実施時期

<最初>



⁸ 「通年」と回答した企業の割合は 10.3%であった。

⁹ 「最初」、「ピーク」、「最後」のいずれにも回答があったものを集計対象とした。

図表 2-3-2 採用選考活動の実施時期（続き）

<ピーク>



<最後>



③採用選考活動の最初の募集経路

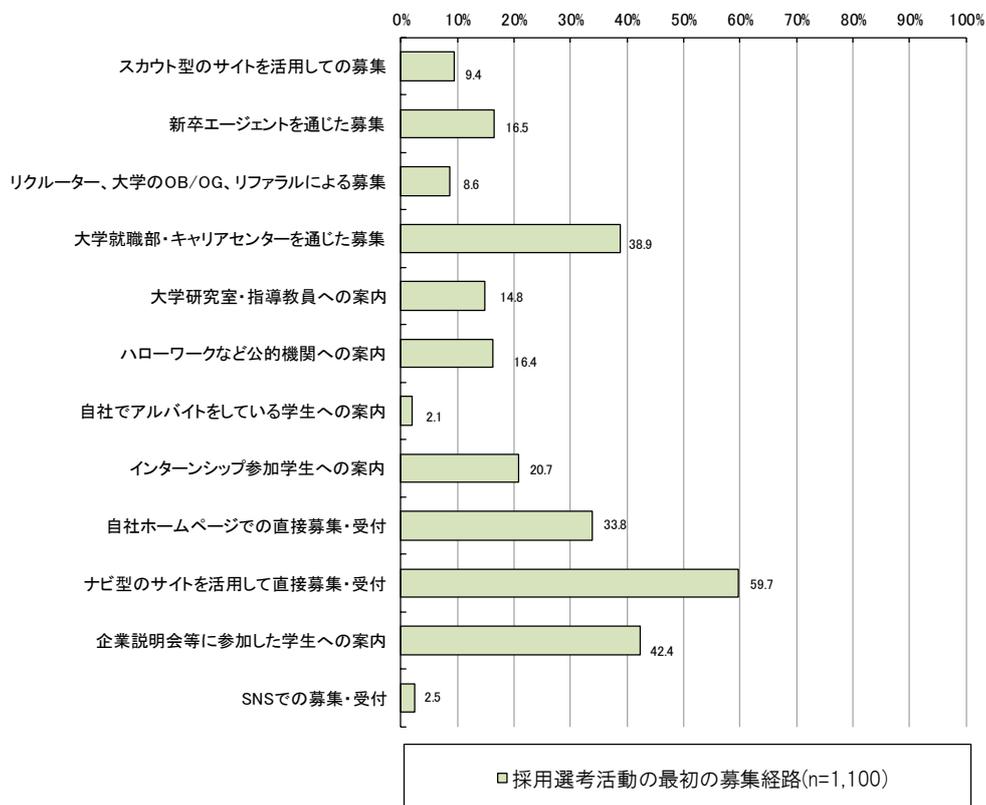
「最初」の採用選考活動の募集経路については、「ナビ型のサイトを活用して直接募集・受付」の割合が約6割で最も高くなっている。次いで、「企業説明会等に参加した学生への案内」と「大学就職部・キャリアセンターを通じた募集」が約4割、「自社ホームページでの直接募集・受付」が約3割となっている。

また、募集経路について、「最初」の採用選考活動の時期別に集計すると、活動開始が「2019年2月以前」の場合には、「スカウト型のサイトを活用しての募集」、「新卒エージェントを通じた募集」、「インターンシップ参加学生への案内」などの割合が若干高くなっている。

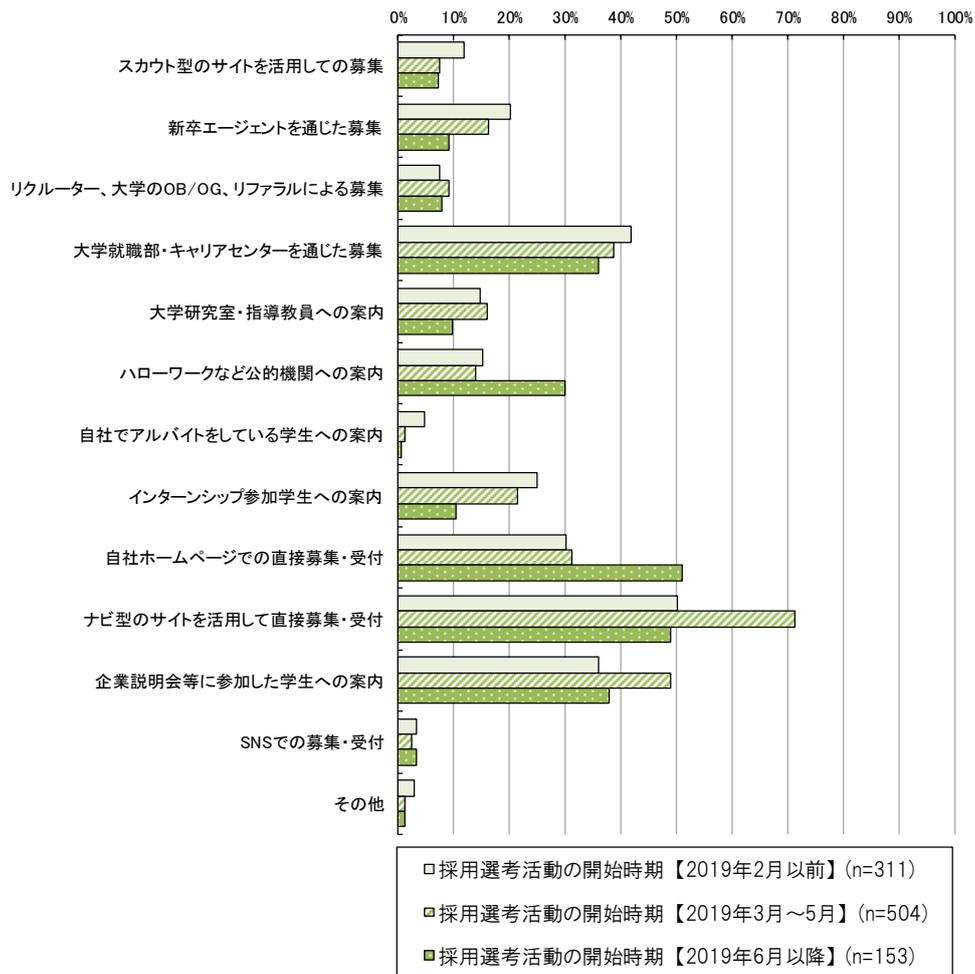
活動開始が「2019年3月～5月」の場合には、「ナビ型のサイトを活用して直接募集・受付」や「企業説明会等に参加した学生への案内」の割合が比較的高くなっている。

また、「2019年6月以降」の場合には、「ハローワークなど公的機関への案内」や「自社ホームページでの直接募集・受付」の割合が比較的高くなっている。

図表 2-3-3 採用選考活動の最初の募集経路（複数回答）



図表 2-3-4 採用選考活動の時期別、採用選考活動の最初の募集経路（複数回答）



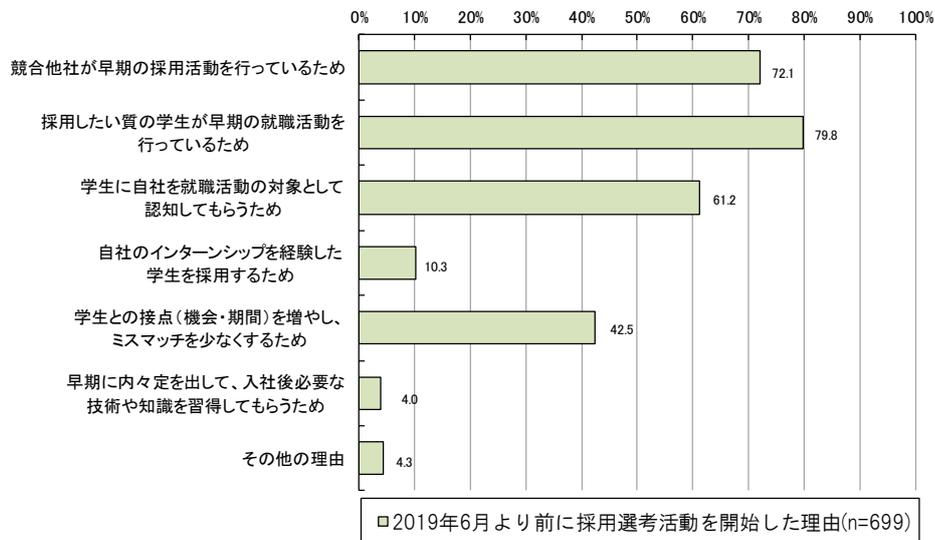
(4) 早期の採用選考活動の状況

①採用選考活動を早期に開始した理由

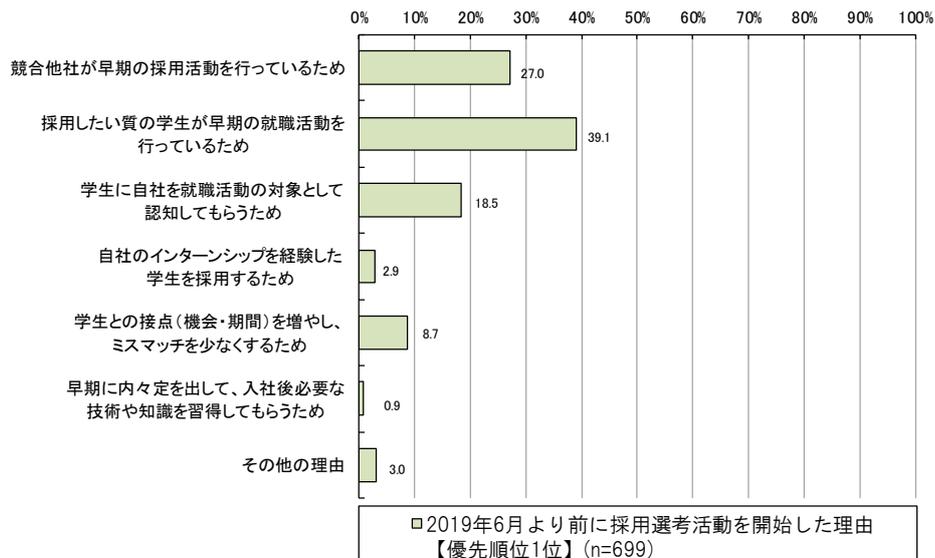
「最初」の採用選考活動を2019年6月より前の時期と回答した企業が、6月よりも前に活動を開始した理由としては、「採用したい質の学生が早期の就職活動を行っているため」が約8割と最も高く、次いで、「競合他社が早期の採用活動を行っているため」が約7割、「学生に自社を就職活動の対象として認知してもらうため」が約6割となっている¹⁰。

「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。

図表 2-4-1 採用選考活動を早期に開始した理由（最大3つまで回答）



図表 2-4-2 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）

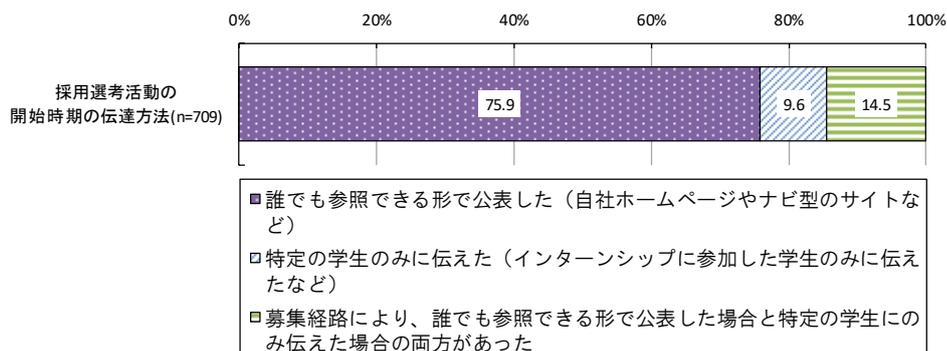


¹⁰ 優先順位をつけて第3位(3つ)まで回答可能とした設問に関し、ここでは、順位に関係ない形で、複数回答可能な設問と同様の形式での集計を行った。

②採用選考活動の開始時期の伝達方法

採用選考活動を2019年6月より前に開始することを、どのような形で学生等に伝達したかについては、「誰でも参照できる形で公表した（自社ホームページやナビ型のサイトなど）」が約8割で最も高く、「特定の学生のみ伝えた（インターンシップに参加した学生のみ伝えたなど）」と「募集経路により、誰でも参照できる形で公表した場合と特定の学生にのみ伝えた場合の両方があった」はそれぞれ約1割となっている。

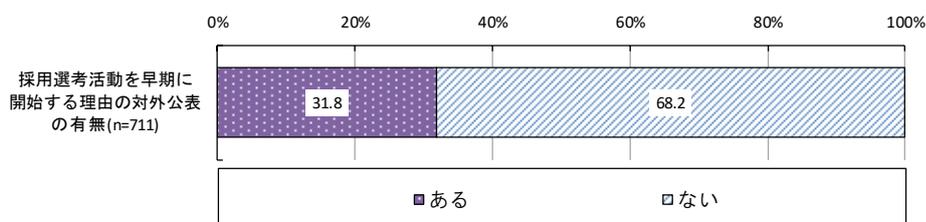
図表 2-4-3 採用選考活動の開始時期の伝達方法



③採用選考活動を早期に開始する理由の対外公表の有無

採用選考活動を2019年6月より前に行う理由を、何らかの形で対外的に明らかにしたことがあるかについては、「ある」との回答割合は、約3割となっている。

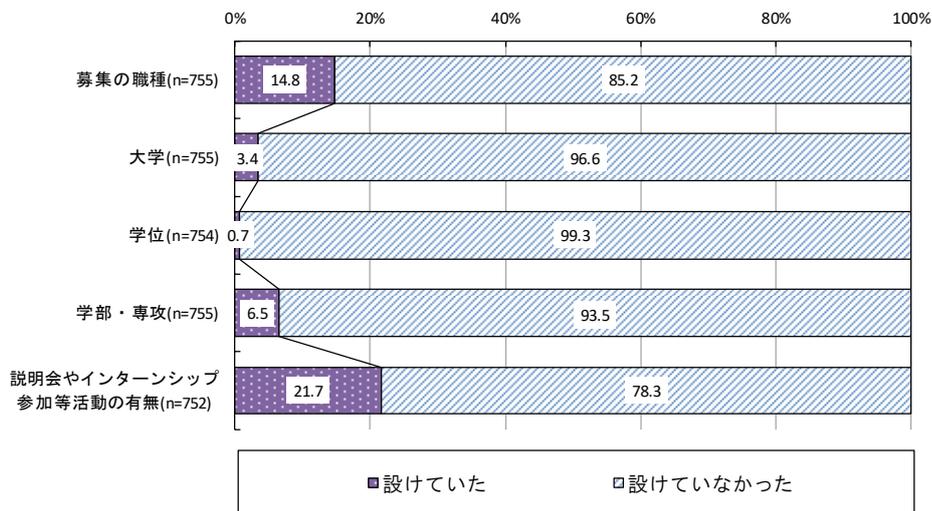
図表 2-4-4 採用選考活動を早期に開始する理由の対外公表の有無



④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、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。

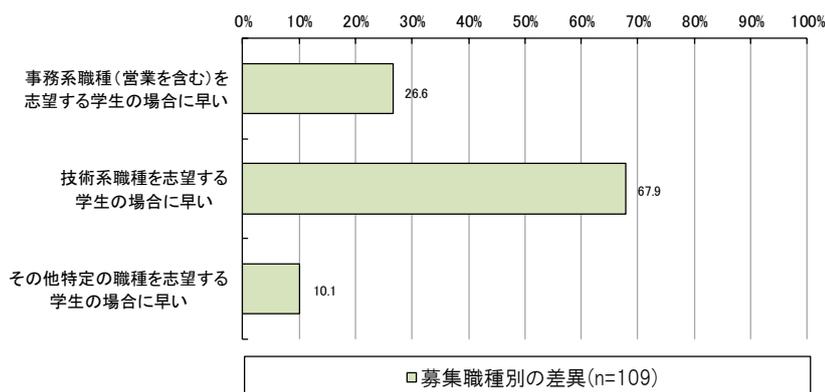
図表 2-4-5 職種、学位、属性等による採用選考活動の時期の差異



⑤募集の職種別の採用選考活動の時期の差異

募集の職種別に採用選考活動の時期について差異を設けている場合、「技術系職種を志望する学生の場合に早い」との回答割合が約7割となっている。

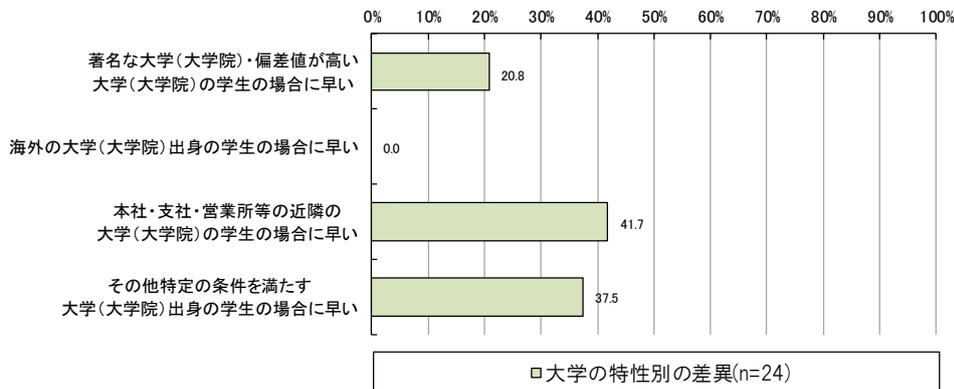
図表 2-4-6 募集の職種別の採用選考活動の時期の差異（複数回答）



⑥大学の特性別の採用選考活動の時期の差異

大学の特性別に採用選考活動の時期について差異を設けている場合、「本社・支社・営業所等の近隣の大学（大学院）の学生の場合に早い」と「その他特定の条件を満たす大学（大学院）出身の学生の場合に早い」の回答割合がそれぞれ約4割となっている。

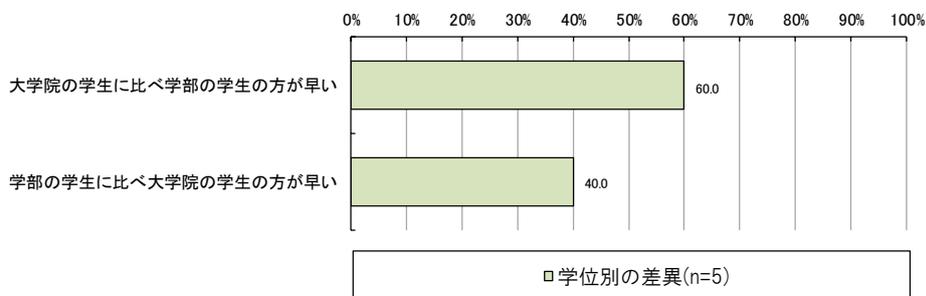
図表 2-4-7 大学の特性別の採用選考活動の時期の差異（複数回答）



⑦学位別の採用選考活動の時期の差異

学位別に採用選考活動の時期について差異を設けている場合、「大学院の学生に比べ学部の学生の方が早い」が6割、「学部の学生に比べ大学院の学生の方が早い」が4割であった¹¹。

図表 2-4-8 学位別の選考活動の時期の差異

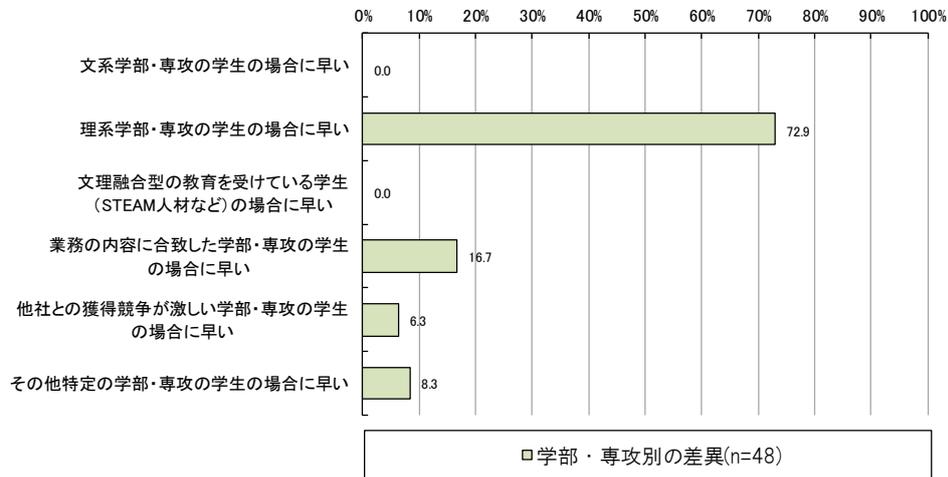


¹¹ 集計の対象件数が5件である点には留意が必要である。

⑧学部・専攻別の採用選考活動の時期の差異

学部・専攻別に採用選考活動の時期について差異を設けている場合、「理系学部・専攻の学生の場合に早い」が約7割となっている。

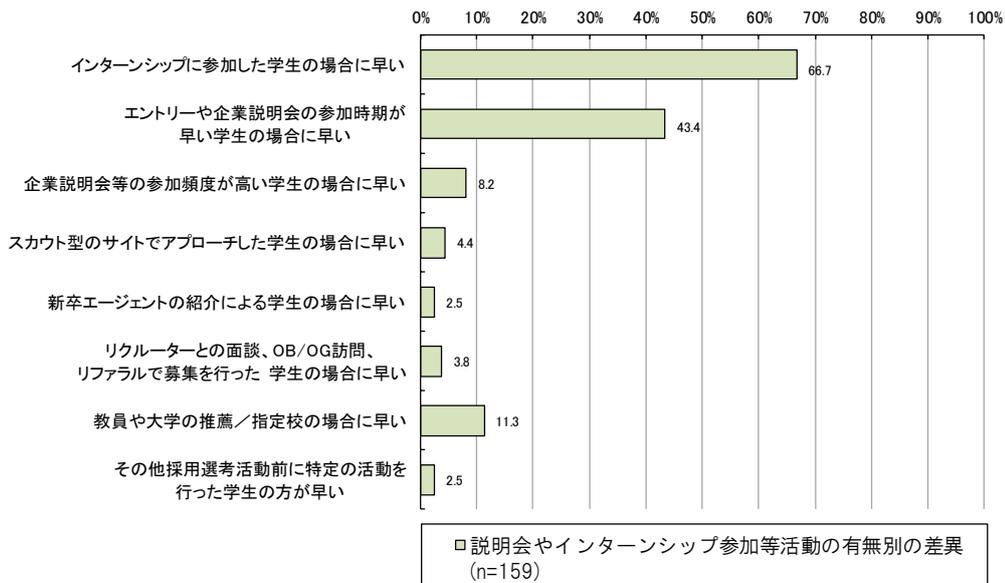
図表 2-4-9 学部・専攻別の選考活動の時期の差異（複数回答）



⑨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

説明会やインターンシップ参加等活動の有無別に採用選考活動の時期について差異を設けている場合、「インターンシップに参加した学生の場合に早い」が約7割、「エントリーや企業説明会の参加時期が早い学生の場合に早い」が約4割となっている。

図表 2-4-10 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（複数回答）



(5) 内々定の状況

①内々定を出した時期

内々定を出した時期について、内々定を出していないと回答した企業¹²を除いて集計すると¹³、「最初」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」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。

「最後」については、「2019年6月以降」が約8割となっている。

図表 2-5-1 内々定を出した時期

<最初>



<ピーク>

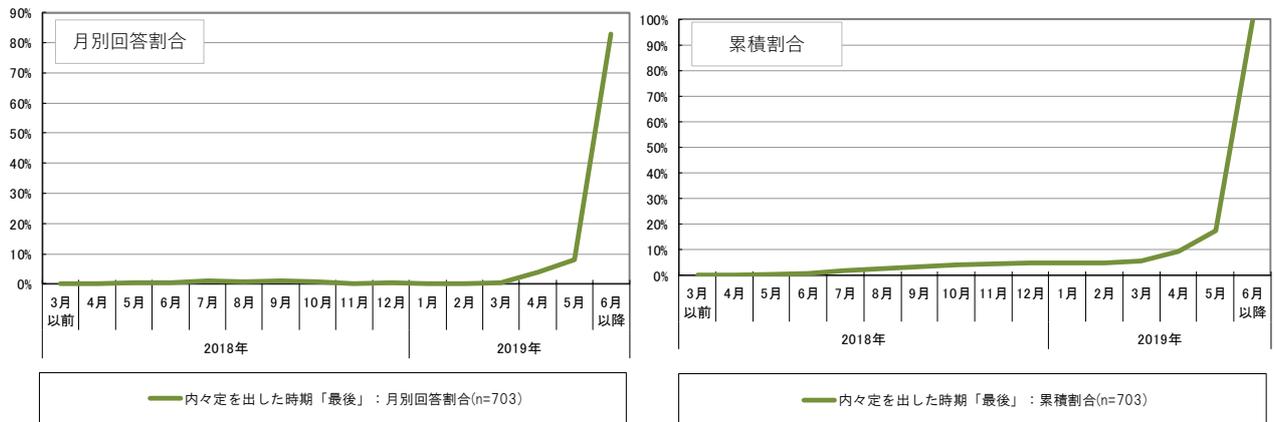


¹² 「内々定を出していない」と回答した企業の割合は7.1%であった。

¹³ 「最初」、「ピーク」、「最後」のいずれにも回答があったものを集計対象とした。

図表 2-5-1 内々定を出した時期（続き）

<最後>



②内々定を出した学生に対する内々定承諾者の割合

2019年2月28日時点、2019年5月31日時点、2019年10月1日時点のそれぞれに関し、内々定を出した学生に対する内々定承諾者の割合について把握した¹⁴。

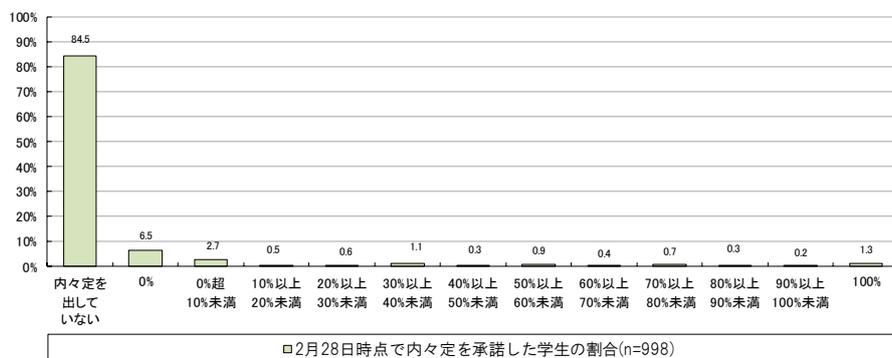
2月28日時点では、「内々定を出していない」の割合が約8割、内々定を出している場合でも、内々定承諾率は「0%」が比較的高くなっている。

5月31日時点では、「内々定を出していない」の割合は約4割、内々定を出している場合については、内々定承諾率の割合にばらつきがみられる。

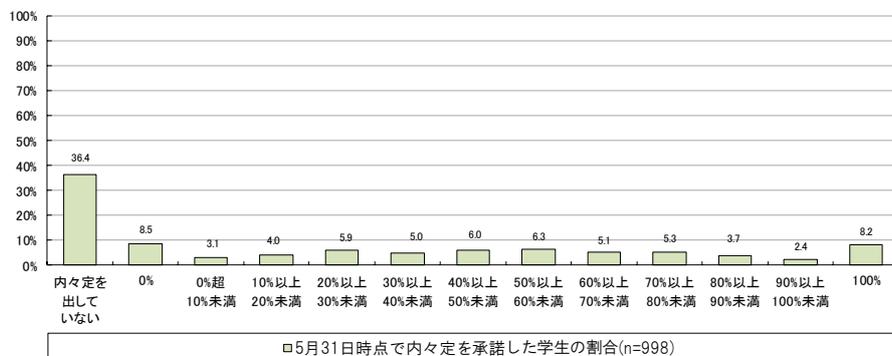
10月1日時点では、内々定を出していない企業の割合は約1割であり、内々定を出している場合には、内々定承諾率が「100%」である割合が約3割と高い。

図表 2-5-2 内々定を出した学生に対する内々定承諾者の割合

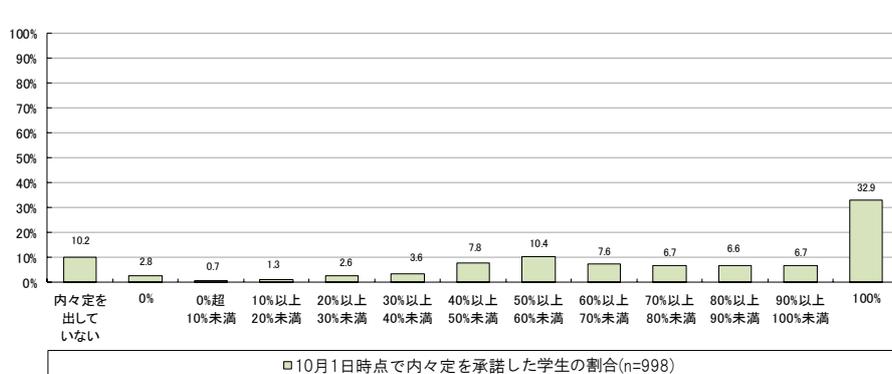
<2月28日時点>



<5月31日時点>



<10月1日時点>



¹⁴ 「2月28日時点」、「5月31日時点」、「10月1日時点」のいずれにも回答があったものを集計対象とした。

③ 募集人数に対する内々定承諾者の割合

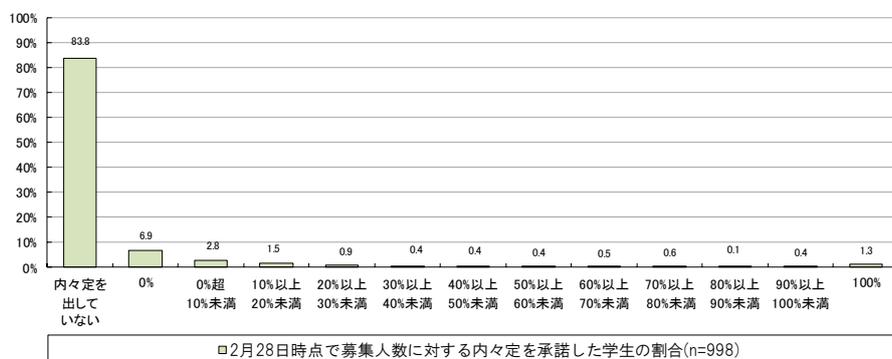
2019年2月28日時点、2019年5月31日時点、2019年10月1日時点のそれぞれに関し、募集人数に対する内々定承諾者の割合について把握した¹⁵。

2月28日時点では、「内々定を出していない」の割合が約8割、内々定を出している場合でも、募集人数に対する内々定承諾者の割合は「0%」が比較的高くなっている。

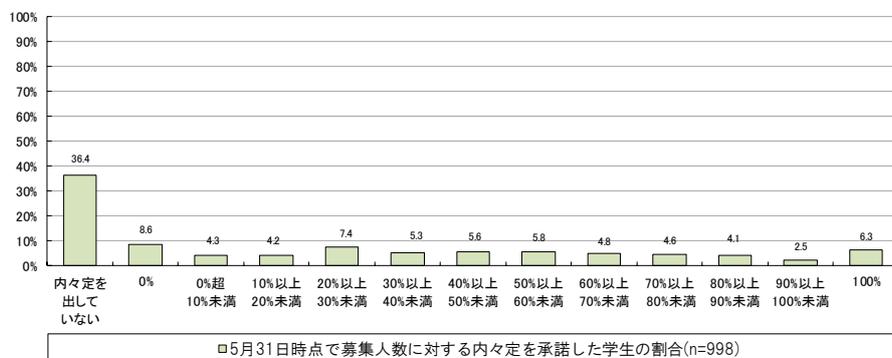
5月31日時点では、「内々定を出していない」の割合は約4割、内々定を出している場合については、募集人数に対する内々定承諾者の割合にばらつきがみられる。

10月1日時点では、内々定を出していない企業の割合は約1割であり、内々定を出している場合には、募集人数に対する内々定承諾者の割合が「100%」である割合が約3割と高い。

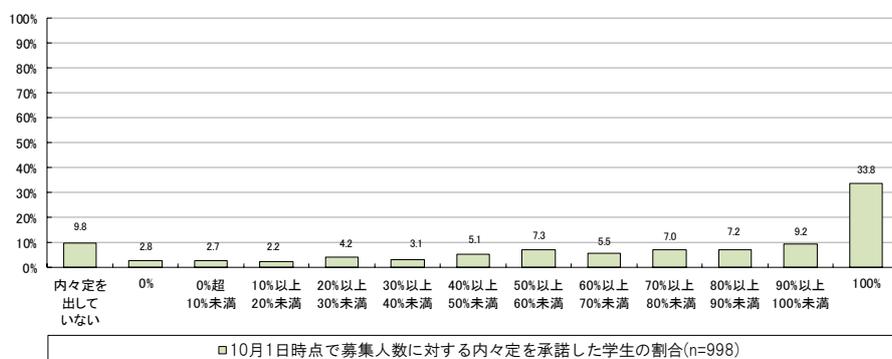
図表 2-5-3 募集人数に対する内々定承諾者の割合
 <2月28日時点>



<5月31日時点>



<10月1日時点>

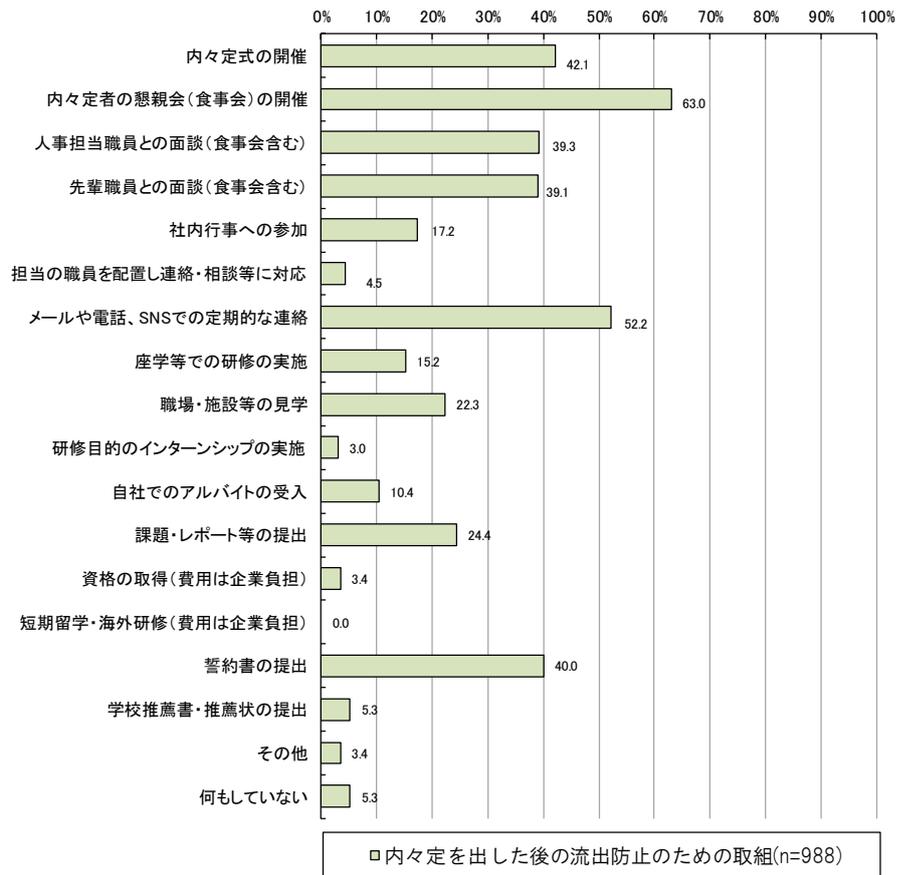


¹⁵ 「2月28日時点」、「5月31日時点」、「10月1日時点」のいずれにも回答があったものを集計対象とした。

④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 割と最も高く、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）」がそれぞれ約 4 割となっている。

図表 2-5-4 内々定を出した後の流出防止のための取組（複数回答）



(6) 採用活動の成果や課題認識等

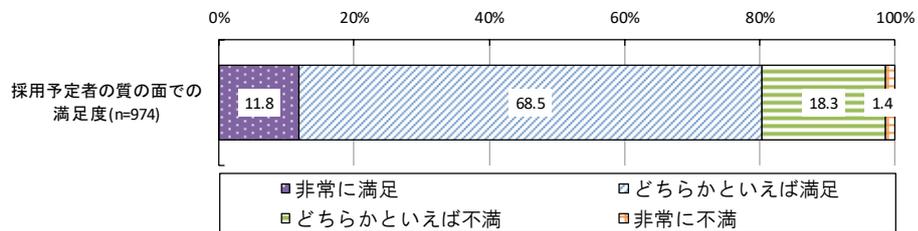
①採用予定者に関する満足度

採用予定者の質の面での満足度については、「どちらかといえば満足」が約7割で最も高く、次いで「どちらかといえば不満」が約2割となっている。「非常に満足」と「どちらかといえば満足」を合わせると、約8割の企業が質の面で満足していると回答している。

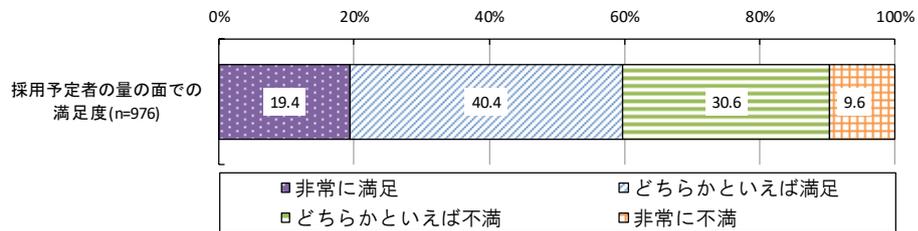
採用予定者の量の面での満足度については、「どちらかといえば満足」が約4割で最も高く、次いで「どちらかといえば不満」が約3割となっている。「非常に満足」と「どちらかといえば満足」を合わせると、約6割の企業が量の面で満足していると回答している。

また、質の面と量の面を組み合わせた満足度をみると、質・量ともに満足している企業は約5割となっている。

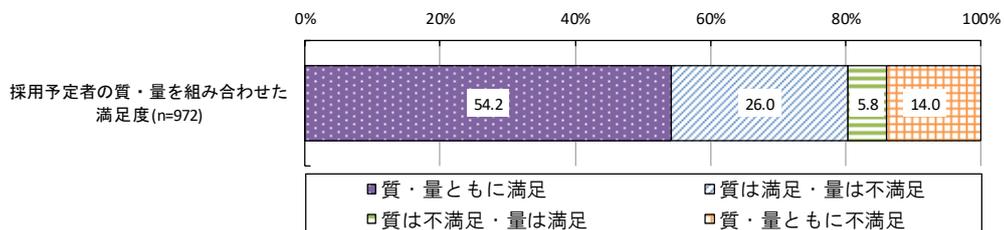
図表 2-6-1 採用予定者の質の面での満足度



図表 2-6-2 採用予定者の量の面での満足度



図表 2-6-3 採用予定者の質・量の面での満足度の組み合わせ

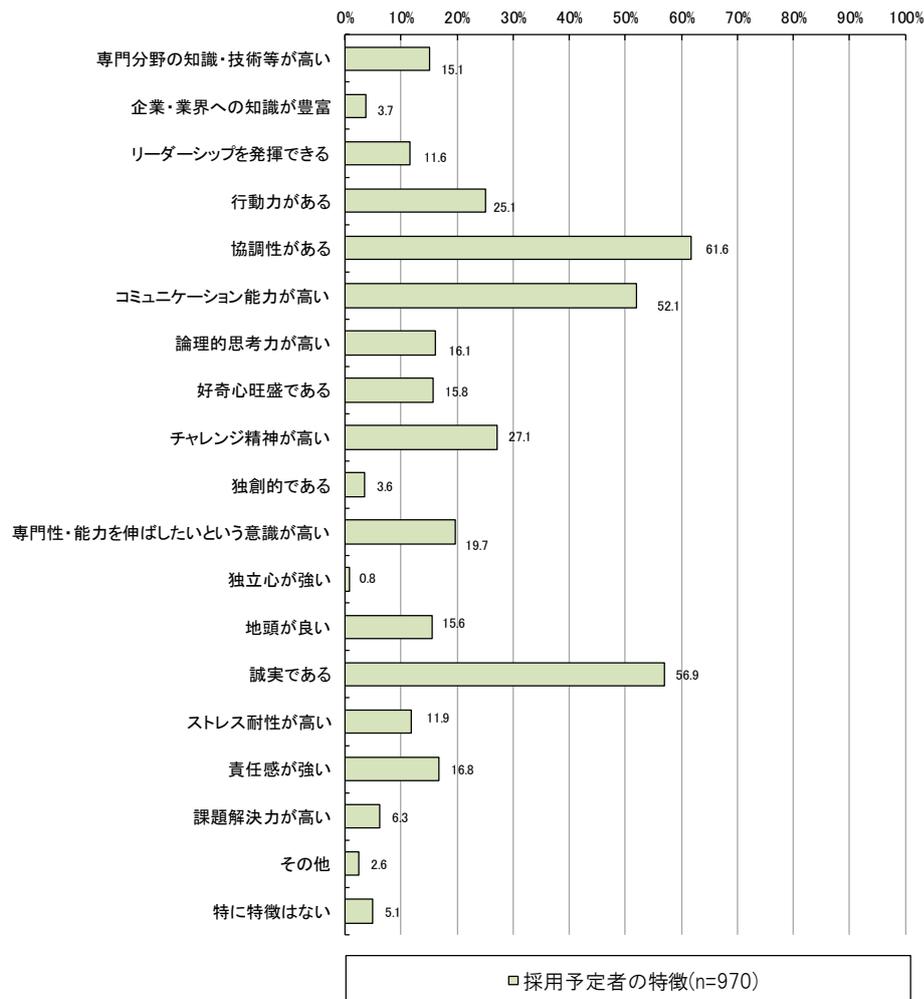


②採用予定者の特徴

採用予定者全体との特徴として該当するものとしては、「協調性がある」が約6割で最も高く、次いで、「誠実である」も約6割、「コミュニケーション能力が高い」が約5割となっている。

回答割合が高い項目と低い項目は、「採用方針として求める人物像」(図表 2-1-4)と概ね同様の傾向を示している。

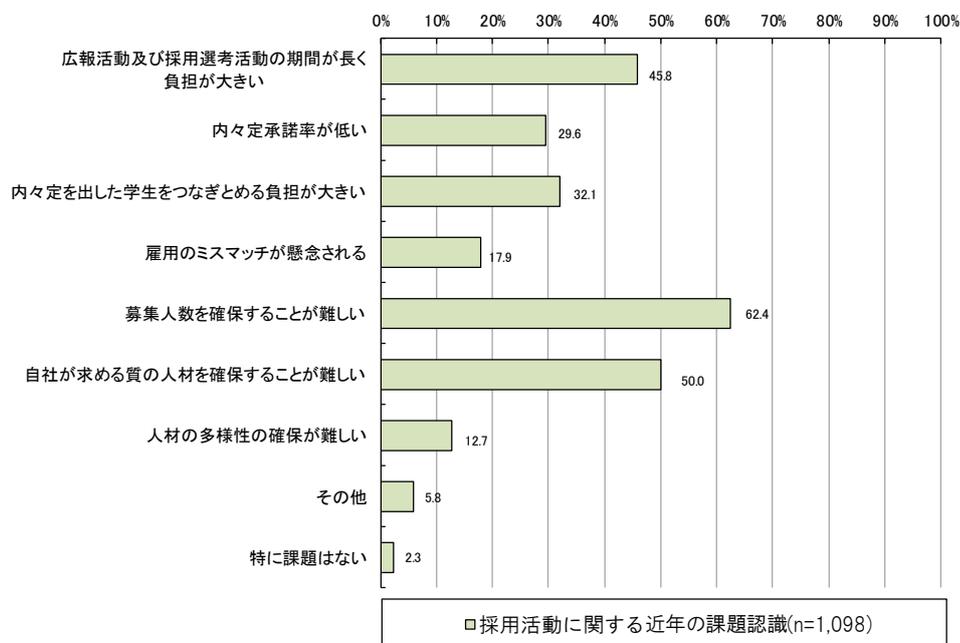
図表 2-6-4 採用予定者の特徴 (最大8つまで回答)



③採用活動に関する近年の課題認識

採用活動に関する近年の課題認識については、「募集人数を確保することが難しい」との回答が約6割で最も高くなっている。次いで、「自社が求める質の人材を確保することが難しい」、「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」がそれぞれ約5割となっている。

図表 2-6-5 採用活動に関する近年の課題認識（複数回答）

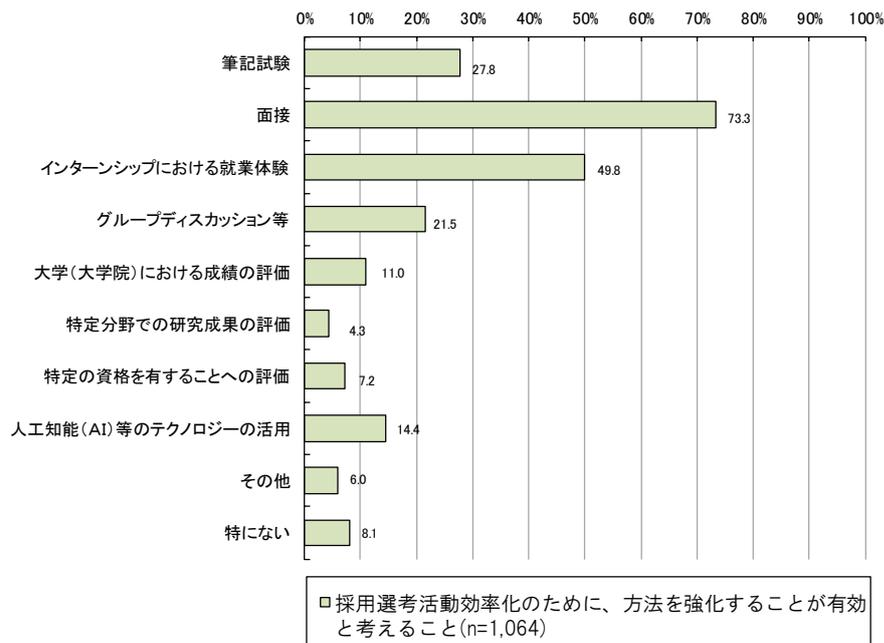


④採用選考活動効率化のために有効と考えること

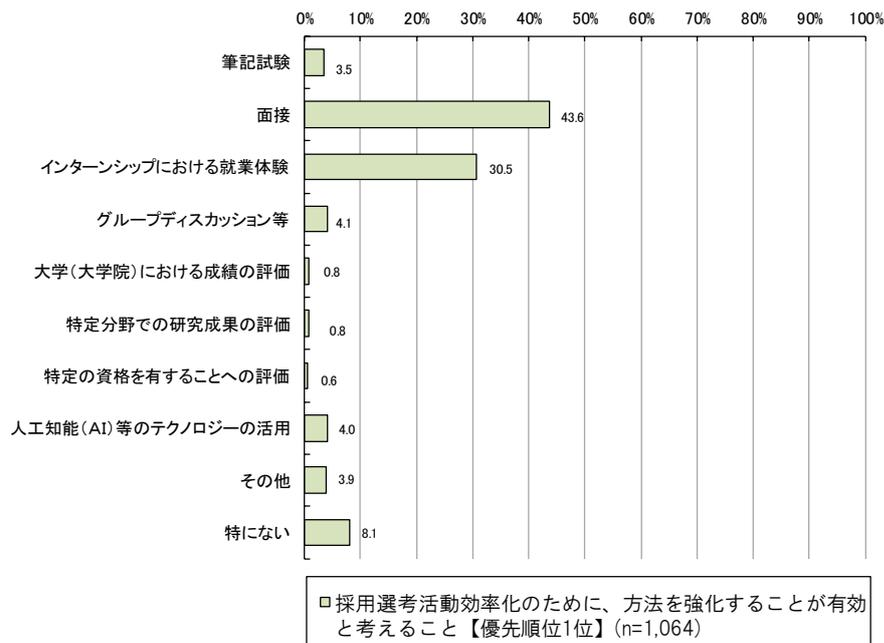
採用選考活動等を効率的に行うために、どのような方法を強化することが有効と考えるかについては、「面接」との回答割合が約7割で最も高くなっている¹⁶。次いで、「インターンシップにおける就業体験」が約5割、「筆記試験」が約3割となっている。

「優先順位1位」のものに限った集計では、「面接」との回答割合が約4割、「インターンシップにおける就業体験」が約3割となっている。

図表 2-6-6 採用選考活動効率化のために有効と考えること（最大3つまで回答）



図表 2-6-7 採用選考活動効率化のために有効と考えること（優先順位1位）



¹⁶ 優先順位をつけて第3位(3つ)まで回答可能とした設問に関し、ここでは、順位に関係ない形で、複数回答可能な設問と同様の形式での集計を行った。

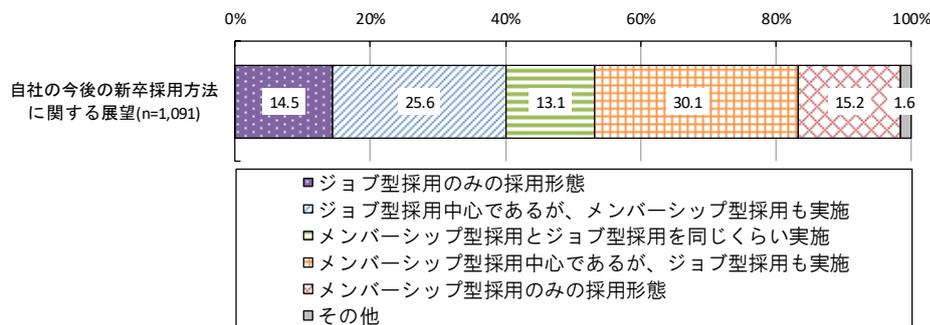
⑤自社の今後の新卒採用方法に関する展望

今後、自社の新卒の採用形態が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。

そのように考える理由として、「ジョブ型採用」に関しては、現状として専門的な業務を行う職種を募集しているということや、今後そのような人材の重要性が高まっていくことなどが挙げられている。

「メンバーシップ型採用」に関しては、入社後に適性を判断するという考えのほか、職務を限定すると募集の人数が集まらない、といった回答もみられた。

図表 2-6-8 自社の今後の新卒採用方法に関する展望



図表 2-6-9 自社の今後の新卒採用方法に関する展望に関する理由

社としての今後の新卒採用方法に関する展望	そう考える理由（回答内容例）
ジョブ型採用のみの採用形態	<ul style="list-style-type: none"> ○業務をする上で必要な資格を取得するのに、専門性があった方がよいため。 ○専門的業務を行う職種を募集しているため。 ○特定の職種のみを募集しているため。 ○部門ごと、職種ごとの採用を行っているため。 ○採用基準が明確になるため。 ○学生側にもわかりやすく、入社してからのミスマッチが少ないと考えられるため。 ○学生のやりたいことや興味関心を重視するため。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○今後専門職の重要性が上がると考えられるため。 ○専門職が不足しているため。 ○募集の職種に応じて対応する。 ○現場のニーズを優先して、柔軟に対応する。 ○将来的な人材のバランスを考慮して検討する。 ○多様な人材確保を考慮して検討する。 ○学生のキャリアニーズに合わせた多様さが必要と考えている。 ○時代の状況に合わせて検討する。 ○技能を評価する面と、人を評価する両面でマッチングをさせることを考える。 ○ジョブ型採用の方がお互い納得できると考えるが、職種や働き方を決めきれない学生もいると考えられるため。 ○基本的には専門性を持った学生の採用をしたいが、窓口を広くしないと人数の確保が難しいため。 ○学生の見極めが難しい部分もあるため。

図表 2-6-9 自社の今後の新卒採用方法に関する展望に関する理由（続き）

社としての今後の新卒採用方法に関する展望	そう考える理由（回答内容例）
メンバーシップ型採用とジョブ型採用を同じくらい実施	<ul style="list-style-type: none"> ○職務を明記して募集しているが、入社後の研修期間を踏まえて配属等を決めている。 ○専門的な面は必要だが、学生のポテンシャルが前提であると考えするため。 ○求めるスキルの人材がかならず採用できるとは限らないため、ポテンシャルも重視する。 ○募集の職種に応じて行う。 ○バランスを踏まえ検討する。 ○より多様な人材を必要とするため。 ○多面的な評価が必要であるため。 ○臨機応変に対応していきたい。 ○近年の学生の傾向として、職種指定の募集を好む傾向にあると考えするため。 ○現在はメンバーシップ型採用が中心だが早期戦力化のためにはジョブ型採用の割合を増やすことが重要と考えるため。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○入社後の本人の成長も大きいため。 ○基本的に人物重視の採用のため。 ○学生の特性や希望を重視して検討するため。 ○職務を限定せずに人材を集め、その中で専門分野に優れている人を適材適所に配属する。 ○特性を踏まえてどの職種が合っているのかを判断するが、学生のポテンシャルも重視する。 ○専門的スキルまでは求めないが、希望職務を参考とした採用形態を行う。 ○一部の職種ではジョブ型採用を行う。 ○部署によっては専門知識が必要な場合があるため。 ○キャリアプランが明確な学生が増加しているため、それらの学生にはジョブ型採用が合致する可能性がある。 ○採用の段階で適性は十分にはわからないため。 ○完全にジョブ型採用を行うほど学生の専門性が高いわけではないため。 ○学生が専門性をアピールする機会が増えつつあるため。 ○事業を拡大する際にジョブ型採用だと適さないことがあるため。 ○ニッチな業界であり専門性を持つ学生は少ないため、人数を採用するためにメンバーシップ型にならざるを得ない。 ○総合職での採用がメインであったが、働き方の多様性に目を向け、専門職採用、エリア採用等ニーズに合わせて柔軟に対応していく必要がある。 ○通年採用の導入を一部検討するため。 ○今後専門的スキルを重視した採用も必要と思われるため。
メンバーシップ型採用のみの採用形態	<ul style="list-style-type: none"> ○個人の性格やポテンシャルを重視するため。 ○技術等は入社後でも習得可能なため。 ○多種多様な考えを持った人材を採用するため。 ○意欲を重視しているため。 ○入社後に適性をみて配属を決定するため。 ○入社後の教育に力を入れているため。 ○長期就業によるキャリア形成を前提としているため。 ○総合的な能力が必要なため。 ○多様な業務を行える人材を求めているため。 ○専門職の募集をしていないため。 ○専門性のある学生が応募しているわけではないため。 ○職務を限定すると不人気の職種の人員を確保することが難しくなると考えられるため。 ○職務を限定すると学生が集まらないため。 ○方法の変更等に手間がかかるため。 ○ジョブローテーションなどの社内制度に対応しているため。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ○未定。 ○あまり区別して考えたことがない。 ○中小企業であり、一般的な採用方法では区分できない。

⑥日本における今後の新卒採用方法に関する展望

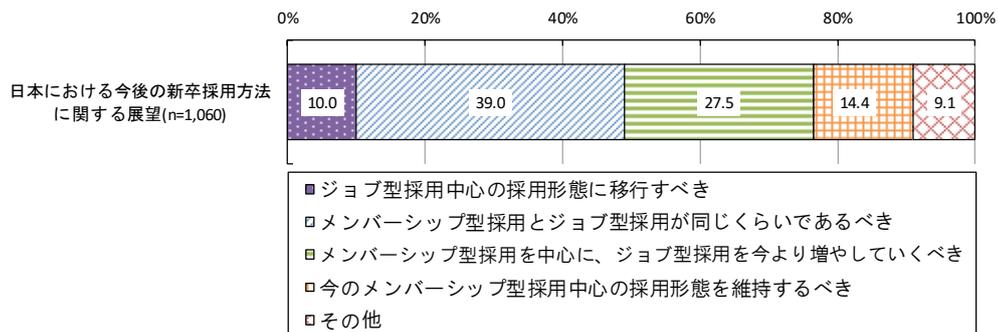
今後、日本における望ましい新卒の採用形態はどうあるべきと考えるかについては、「メンバーシップ型採用とジョブ型採用が同じくらいであるべき」との回答割合が約4割で最も高くなっている。次いで、「メンバーシップ型採用を中心に、ジョブ型採用を今より増やしていくべき」の割合が約3割となっている。

そのように考える理由として、「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」については、どちらの方法にもメリット・デメリットがあることなどから、企業により選択すればよいといった回答等が挙げられている。

「ジョブ型採用中心の採用形態に移行すべき」とする理由としては、専門性を高め競争力を高めていくということや、職務を明確にすることでミスマッチを防止することなどを挙げる企業がみられた。

他方、「メンバーシップ型採用中心の採用形態を維持するべき」とする理由としては、採用時点で学生の適性等が十分に把握できない可能性があることや、大学等の機関での育成に課題があると考えられること、中小企業では職務を限定するのが難しいことなどが挙げられている。

図表 2-6-10 日本における今後の新卒採用方法に関する展望



図表 2-6-11 日本における今後の新卒採用方法に関する展望に関する理由

日本における今後の新卒採用方法に関する展望	そう考える理由（回答内容例）
ジョブ型採用中心の採用形態に移行すべき	<ul style="list-style-type: none"> ○本来的には職務を明確にして採用すべきと考えるため。 ○ミスマッチを防止するため。 ○専門性の高い学生を適した職種に就かせ、更に専門性を上げないとグローバルでは勝てないと考えるため。 ○ジョブローテーションを行っている期間がもったいないと考えるため。 ○専門的技術者が必要であるため。 ○メンバーシップ型は、評価する側、される側双方の納得感が少ないと考えるため。 ○メンバーシップ型の採用が学生の志向に合わないと感じるため。 ○望まぬ職務に就かせる事は早期離職に繋がり兼ねないと考えるため。 ○学生の考えが多様化しており、自然と移行していくと考える。

図表 2-6-11 日本における今後の新卒採用方法に関する展望に関する理由（続き）

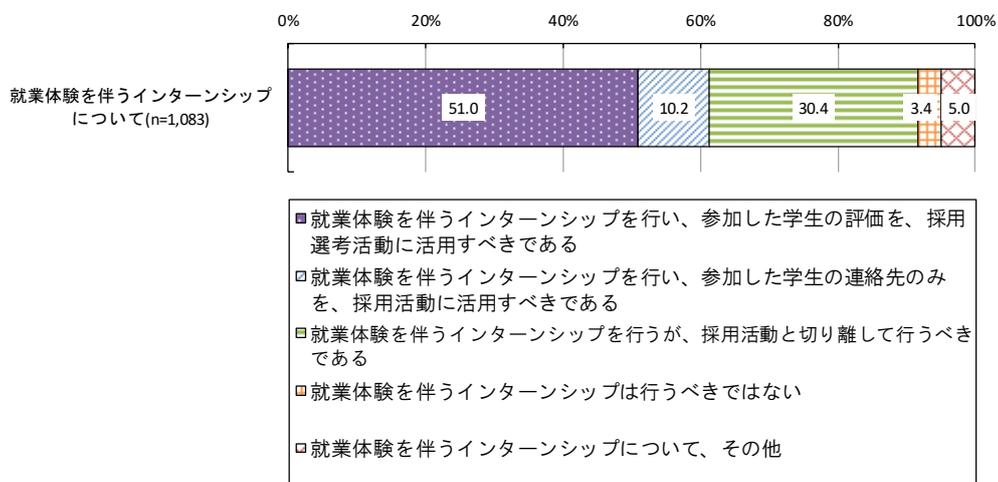
日本における 今後の新卒採用 方法に関する展望	そう考える理由（回答内容例）
メンバーシップ型採用とジョブ型採用が同じくらいであるべき	<ul style="list-style-type: none"> ○どちらが優れているとも言えないため。 ○企業により異なるものと考えるため。 ○両方の良ところを会社で選択すればよい。 ○どちらかに偏るのでなく、様々な形態があるのが望ましい。 ○業種により、可能な業種と不可能な業種があるため。 ○特化した専攻を学んだ学生が一番欲しいところだが、絶対数が減るならメンバーシップ型でも対応を考えなくてはならない。 ○専門職も必要ではあるが、新卒の今後のスキルの幅、可能性も広げる必要もある。 ○応募者の要望に対応していくことが、望ましいと考える。 ○企業側の柔軟性を高めることが必要。 ○入社後のミスマッチを減らすため、今よりもジョブ型採用は増えるべきではないかと考える。 ○技術系の学生だけであれば、ジョブ型採用への移行が求められるが、技術系以外の学生も多勢いるので、柔軟な人材配置のための、メンバーシップ型採用も必要と考える。 ○現在はジョブ型だが、他部門への経験や研修中の様子よりメンバーシップ型も必要と考えた。 ○即戦力となる専門分野出身の学生を重要視しつつ、自社に合うオールラウンダーの学生を担保する等バランスのとれた採用が大切。 ○あくまでも学生個人の能力を重視したい。型にとらわれずに判断したい。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○専門性を高め生産性を高めていく必要があると考える。 ○ジョブ型を希望する者が増えているように感じるため。 ○学生時代に得た専門的スキルを活用する為には、ジョブ型も必要と考える。 ○思っていた職種に就けないことでの離職を防ぐため。 ○日本ではまだ、ジョブ型に完全移行できるほど学生時代の就業体験が整っていないため。 ○少子高齢化が進む中で、あえてジョブ型の就業を希望する、地元指向の学生が増えてきている。 ○日本の一括採用の良さも残しつつ、ジョブ型へ移行していくことが現実的と考える。 ○ジョブ型に移行するのであれば教育の根本と新卒採用のあり方を見直す必要があると考える。 ○メンバーシップ型は、長所も短所もある。長所を生かしつつ、短所を補う必要がある。 ○従来のやり方を大きく変えるのは難しい。しかし、専門スキルや優秀人材を育成するためには採用方法を柔軟に変更すべき。 ○大学での教育が変わればより、ジョブ型採用中心にすべきと考える。 ○特定の専門性を要する職務については、ジョブ型採用の選択肢があってもよいと考えられる。 ○メンバーシップ採用を維持すべきだが、専門技術を持っている人は評価すべきと考える。
今のメンバーシップ型採用中心の採用形態を維持するべき	<ul style="list-style-type: none"> ○適性をふまえ企業の人員配置を臨機応変に行えるため。 ○採用後社内で育成していく事を前提に、減少していく若い世代の労働力を確保していく。 ○学生がどんな仕事をしたいか決めるには情報や知識が不足していると考える。 ○ジョブ型に対応する社会風土がない。 ○専門的スキルを必要とする採用は少なく、また採用対象者が十分な専門的スキルを持っているとも思えない。 ○採用の段階で適性はわからない。 ○現状で満足している。 ○試験や面接だけでは、個々の学生の能力を見きわめる事が困難なため。 ○学生のうちは専門にこだわらず、広い視野を持って欲しいため。 ○学生のやる気があれば職務や技術は入社後でも身につくと考えるため。 ○中小企業では、職務を限定するのはむずかしい。 ○ポテンシャルは、何よりも大切だと思うため。 ○専門的スキルを重視した採用にすると、本来であれば「学ぶ」ことが目的である大学（大学院）の教育が、「就職する」ことが目的となるのが懸念される。 ○専門的スキルを持った学生を学校側が育てるのも困難。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ○企業によって経営方針が異なる。 ○一長一短あると思われる。

⑦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。

図表 2-6-12 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
(就業体験を伴うインターンシップについて)



図表 2-6-13 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
(就業体験を伴わないインターンシップについて)

