

第3章 早期の採用活動の理由・成果等に関する分析

(1) 早期に採用活動等を行う企業の特徴

第3章では、採用活動やインターンシップを実施した時期に関する回答をもとに企業を分類し、クロス集計により、早期に活動を行う理由・成果等に関する分析を行った¹⁷。

本節では、下記の枠組みで、業種等の企業属性等に関する項目と、活動時期に関する項目のクロス集計を行い、「早期に採用活動等を行う企業の特徴」について把握を試みた。

<「早期に採用活動等を行う企業の特徴」についての集計・分析の枠組み>

<ul style="list-style-type: none"> ■ インターンシップ実施の有無(調査項目問 10) 【図表 3-1-1～図表 3-1-3】 ■ インターンシップの実施時期(調査項目問 13) 【図表 3-1-4】 ■ 広報活動開始時期(調査項目問 18) 【図表 3-1-5～図表 3-1-7】 ■ 採用選考活動開始時期(調査項目問 19) 【図表 3-1-8～図表 3-1-13】 ■ 採用選考活動のピークの時期(調査項目問 19) 【図表 3-1-14～図表 3-1-15】 ■ 内々定を出した最初の時期(調査項目問 25) 【図表 3-1-16～図表 3-1-20】 ■ 内々定を出したピークの時期(調査項目問 25) 【図表 3-1-21～図表 3-1-24】 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業種(調査項目問 1) ■ 正社員の従業員数(調査項目問 2) ■ 本社の所在地(調査項目問 3) × ■ 採用予定人数、職種別のバランス(調査項目問 6) ■ 採用方針(調査項目問 7、問 9) ■ 採用のターゲット(調査項目問 8) ■ インターンシップ実施の有無(調査項目問 10)¹⁸
--	---

<集計・分析に当たっての分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
インターンシップ実施の有無 【図表 3-1-1～図表 3-1-3】	「行った」か「行わなかった」かの、2分類。
インターンシップの実施時期 【図表 3-1-4】	インターンシップを実施した「ピーク」の時期について、「2018年8月以前」、「2018年9月～2019年1月」、「2019年2月」とした、3分類。 (「2019年3月以降」のものは集計の対象外とする。採用予定者が参加したインターンシップに限定せず、実施したインターンシップ全体の「ピーク」の時期の回答を基に分類。)
広報活動開始時期 【図表 3-1-5～図表 3-1-7】	「2018年6月以前」、「2018年7月～2019年2月」、「2019年3月以降」とした、3分類。 (広報活動時期について「通年」と回答したものは集計の対象外とする。)
採用選考活動開始時期 【図表 3-1-8～図表 3-1-13】	採用選考活動の「最初」の時期について、「2019年2月以前」、「2019年3月」、「2019年4月・5月」、「2019年6月以降」とした、4分類。
採用選考活動のピークの時期 【図表 3-1-14～図表 3-1-15】	採用選考活動の「ピーク」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類。

¹⁷ クロス集計でカイ 2乗検定を行い、5%水準で有意な差異があると考えられた結果に着目した。

¹⁸ インターンシップの実施の有無については、どのような企業が実施をしている傾向にあるのかについて集計・分析したうえで、インターンシップを実施している企業の方が他の活動時期についても早いのか否かについて集計・分析を行った。

<集計・分析に当たっての分類方法（続き）>

項目	集計・分析を行う上での分類
内々定を出した最初の時期 【図表 3-1-16～図表 3-1-20】	内々定を出した「最初」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類。 (内々定を「出していない」と回答したものは集計の対象外とする。)
内々定を出したピークの時期 【図表 3-1-21～図表 3-1-24】	内々定を出した「ピーク」の時期について、「2019年4月以前」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、3分類。 (内々定を「出していない」と回答したものは集計の対象外とする。)
業種	回答件数が一定数以上あった、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融、保険業」、「サービス業（他に分類されないもの）」の7分類と、それ以外を全て「その他」として分類した、8分類。
正社員の従業員数	8つの選択肢で回答を得たものを、「99人以下」、「100人～299人」、「300人～999人」、「1,000人以上」とした、4分類。
本社の所在地	「東京都」、「東京都以外の東京圏・大阪圏（埼玉県・千葉県・神奈川県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県）」、「それ以外の都道府県」とした、3分類。
採用予定人数	人数で回答を得たものを、「3人未満」、「3～5人」、「6～20人」、「21人以上」とした、4分類。
採用予定人数の職種別バランス	事務系職種と技術系職種の人数を比べて、「事務系に比べ技術系同数以下」か「事務系に比べ技術系が1人以上多い」かの、2分類。
採用方針① (求めた人物像)	どのような特徴の人物像を求めたかについて、最大8つまで選択の複数回答で把握した18の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類。
採用方針② (量・質についての考え)	量か質かの考え方について、A「募集人数が確保できなくても、質の高い学生を採用したい」とB「質が低くても、募集人数を確保したい」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらかというAに近い」、「どちらかといえばBに近い、又は、Bに近い」とした、3分類。
採用方針③ (メンバーシップ型/ジョブ型採用)	メンバーシップ型採用かジョブ型採用かについて、A「職務等を限定せずに、学生のポテンシャルを重視して採用する」(メンバーシップ型採用)と、B「職務等を限定して、専門的スキルを重視して採用する(ジョブ型採用)」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらかというAに近い」、「どちらかといえばBに近い」、「Bに近い」とした、4分類。
採用のターゲット	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、複数回答で把握した12の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類。

①インターンシップを実施している企業の特徴

インターンシップを実施した企業であるか否かについて、第2章の図表2-2-2、図表2-2-3、図表2-2-4に示したように、従業員数や採用予定人数が多い企業の方が、インターンシップを実施している割合は高く、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、その割合が高くなっている。

このほか、「業種」に関して有意な差異がみられ、また、採用方針として特定の人物像を想定していたかという点や、採用のターゲットとして特に重点的に採用したい学生の属性等があったかという点で、インターンシップの実施状況に差異がある。

<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
インターンシップ実施の有無	「行った」か「行わなかった」かの、2分類。

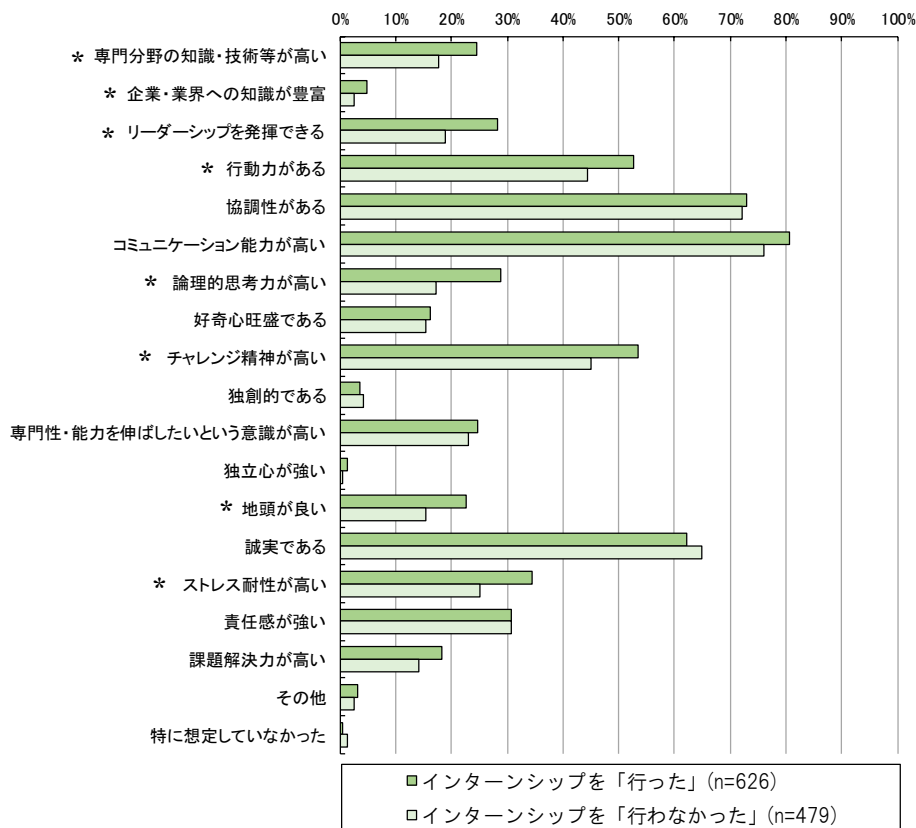
図表 3-1-1 インターンシップを実施している企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
業種 (「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融、保険業」、「サービス業(他に分類されないもの)」の7分類と、それ以外を全て「その他」として分類した、8分類)	有意な差異あり。インターンシップを「行った」割合は、「金融業、保険業」や、「建設業」で比較的高い。「卸売業、小売業」では比較的低い。
正社員の従業員数 (「99人以下」、「100人～299人」、「300人～999人」、「1,000人以上」とした、4分類)	有意な差異あり。インターンシップを「行った」割合は、従業員数が多い企業の方が高い。(図表2-2-2)
本社の所在地 (「東京都」、「東京都以外の東京圏・大阪圏(埼玉県・千葉県・神奈川県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県)」、「それ以外の都道府県」とした、3分類)	有意な差異なし。
採用予定人数 (「3人未満」、「3～5人」、「6～20人」、「21人以上」とした、4分類)	有意な差異あり。インターンシップを「行った」割合は、採用予定人数が多い企業の方が高い。(図表2-2-3)
採用予定人数の職種別バランス (事務系職種と技術系職種の人数を比べて、「事務系に比べ技術系同数以下」か「事務系に比べ技術系が1人以上多い」かの、2分類)	有意な差異あり。インターンシップを「行った」割合は、事務系に比べ技術系の採用予定人数が多い企業の方が高い。(図表2-2-4)
採用方針①(求めた人物像) (どのような特徴の人物像を求めたかについて、最大8つまで選択の複数回答で把握した18の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類)	18項目中8項目で有意な差異あり。求める人物像に関して、「専門分野の知識・技術等が高い」、「企業・業界への知識が豊富」、「リーダーシップを発揮できる」、「行動力がある」、「論理的思考力が高い」、「チャレンジ精神が高い」、「地頭が良い」、「ストレス耐性が高い」の各項目に回答している企業の方が、インターンシップを「行った」とする回答割合が高い傾向がみられる。(図表3-1-2)
採用方針②(量・質についての考え) (量が質かの考え方について、A「募集人数が確保できなくても、質の高い学生を採用したい」とB「質が低くても、募集人数を確保したい」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらか」というとAに近い、「どちらか」といえばBに近い、又は、Bに近い」とした、3分類)	有意な差異なし。

図表 3-1-1 インターンシップを実施している企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要
(続き)

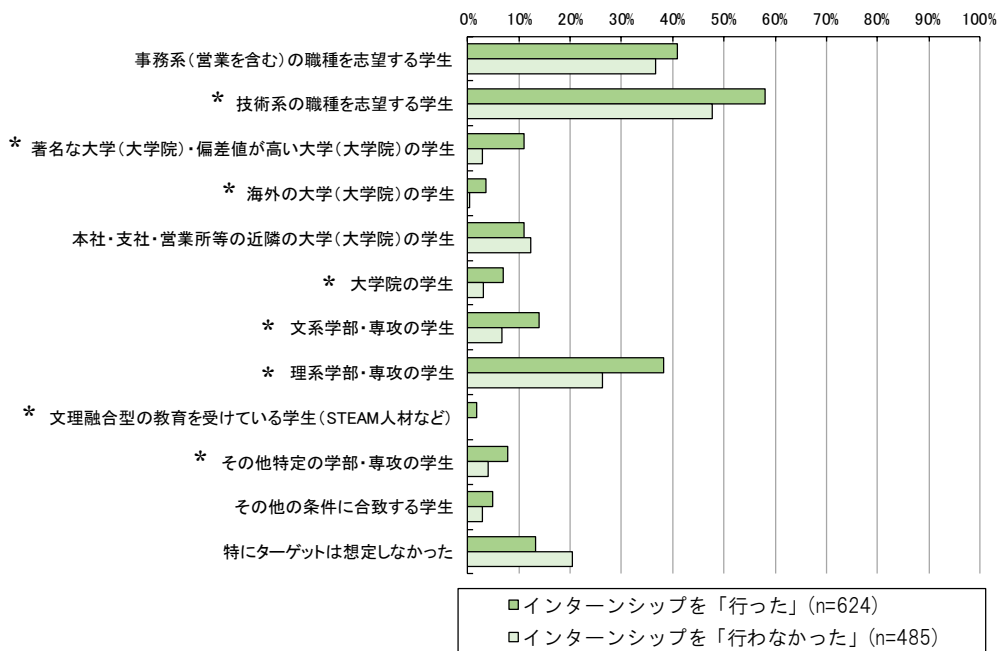
項目	集計・分析、検定結果の概要
<p>採用方針③ (メンバーシップ型採用/ジョブ型採用)</p> <p>(メンバーシップ型採用かジョブ型採用かについて、A「職務等を限定せずに、学生のポテンシャルを重視して採用する」(メンバーシップ型採用)と、B「職務等を限定して、専門的技術を重視して採用する(ジョブ型採用)」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらか」といふとAに近い、「どちらかといふとBに近い」、「Bに近い」とした、4分類)</p>	<p>有意な差異なし。</p>
<p>採用のターゲット</p> <p>(採用のターゲット(特に重点的に採用したい学生の属性等)について、複数回答で把握した12の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類)</p>	<p>12項目中8項目で有意な差異あり。採用のターゲットとして、「技術系の職種を志望する学生」、「著名な大学(大学院)・偏差値が高い大学(大学院)の学生」、「海外の大学(大学院)の学生」、「大学院の学生」、「文系学部・専攻の学生」、「理系学部・専攻の学生」、「文理融合型の教育を受けている学生(STEAM人材など)」、「その他特定の学部・専攻の学生」の各項目に回答している企業の方が、インターンシップを「行った」とする回答割合が高い傾向がみられる。(図表 3-1-3)</p>

図表 3-1-2 採用方針として求めた人物像とインターンシップの実施状況との関係



※5%水準で統計的に有意な差異がみられた項目には、項目の左側に「*」印を付した

図表 3-1-3 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）と
インターンシップの実施状況との関係



※5%水準で統計的に有意な差異がみられた項目には、項目の左側に「*」印を付した

②インターンシップの実施時期（「ピーク」の時期）別の企業の特徴

インターンシップの実施時期（「ピーク」の時期）が、より早期の時期であるか否かについて、「業種」別に有意な差異がみられるほか、「求めた人物像」や「採用のターゲット」の一部について、有意な差異がみられた。

<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
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「ピーク」の時期について、「2018年8月以前」、「2018年9月～2019年1月」、「2019年2月」とした、3分類。 （「2019年3月以降」のものは集計の対象外とする。採用予定者が参加したインターンシップに限定せず、実施したインターンシップ全体の「ピーク」の時期の回答を基に分類。）

図表 3-1-4 インターンシップの実施時期（「ピーク」の時期）別の企業の特徴に関する
集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
業種 （「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融、保険業」、「サービス業（他に分類されないもの）」の7分類と、それ以外を全て「その他」として分類した、8分類）	有意な差異あり。「サービス業」や「建設業」では実施時期が早く、「製造業」では遅い傾向がみられる。
正社員の従業員数 （「99人以下」、「100人～299人」、「300人～999人」、「1,000人以上」とした、4分類）	有意な差異なし。
本社の所在地 （「東京都」、「東京都以外の東京圏・大阪圏（埼玉県・千葉県・神奈川県・京都市・大阪府・兵庫県・奈良県）」、「それ以外の都道府県」とした、3分類）	有意な差異なし。
採用予定人数 （「3人未満」、「3～5人」、「6～20人」、「21人以上」とした、4分類）	有意な差異なし。
採用予定人数の職種別バランス （事務系職種と技術系職種の人数を比べて、「事務系に比べ技術系同数以下」か「事務系に比べ技術系が1人以上多い」かの、2分類）	有意な差異なし。
採用方針①（求めた人物像） （どのような特徴の人物像を求めたかについて、最大8つまで選択の複数回答で把握した18の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類）	18項目中1項目で有意な差異あり。「専門分野の知識・技術等が高い」を選択している方が実施時期が早い。
採用方針②（量・質についての考え） （量か質かの考え方について、A「募集人数が確保できなくても、質の高い学生を採用したい」とB「質が低くても、募集人数を確保したい」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらか」というとAに近い、「どちらかといえばBに近い、又は、Bに近い」とした、3分類）	有意な差異なし。

図表 3-1-4 インターンシップの実施時期（「ピーク」の時期）別の企業の特徴に関する
集計・分析、検定結果の概要（続き）

項目	集計・分析、検定結果の概要
<p>採用方針③（メンバーシップ型採用／ジョブ型採用）</p> <p>（メンバーシップ型採用かジョブ型採用かについて、A「職務等を限定せずに、学生のポテンシャルを重視して採用する」（メンバーシップ型採用）と、B「職務等を限定して、専門的技術を重視して採用する（ジョブ型採用）」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらかといえばAに近い」、「どちらかといえばBに近い」、「Bに近い」とした、4分類）</p>	<p>有意な差異なし。</p>
<p>採用のターゲット</p> <p>（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、複数回答で把握した12の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類）</p>	<p>12項目中2項目で有意な差異あり。「事務系（営業を含む）の職種を志望する学生」を選択している場合、実施時期について「2018年9月以降2019年1月以前」の割合が高い。「その他特定の学部・専攻の学生」を選択している場合、実施時期について「2018年8月以前」の割合が高い。</p>

③広報活動の実施時期別の企業の特徴

広報活動の開始時期がより早期であるか否かについて、いくつかの点で有意な差異がみられ、例えば、「採用のターゲット」に関しては、「理系学部・専攻の学生」を選択している企業の方が、時期が早い傾向がみられた。また、インターンシップの実施の有無によって、差異がみられた。

<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
広報活動開始時期	「2018年6月以前」、「2018年7月～2019年2月」、「2019年3月以降」とした、3分類。 (広報活動時期について「通年」と回答したものは集計の対象外とする。)

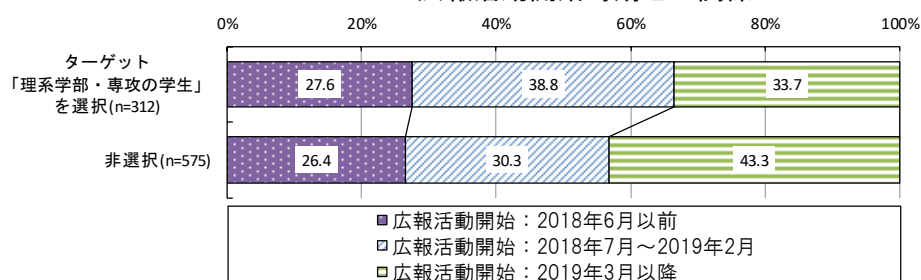
図表 3-1-5 広報活動の実施時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
業種 (「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融、保険業」、「サービス業(他に分類されないもの)」の7分類と、それ以外を全て「その他」として分類した、8分類)	有意な差異なし。
正社員の従業員数 (「99人以下」、「100人～299人」、「300人～999人」、「1,000人以上」とした、4分類)	有意な差異あり。従業員数が「1,000人以上」の企業では、広報活動開始時期について「2018年6月以前」の割合が若干高い一方で、「2019年3月以降」の割合も高い。
本社の所在地 (「東京都」、「東京都以外の東京圏・大阪圏(埼玉県・千葉県・神奈川県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県)」、「それ以外の都道府県」とした、3分類)	有意な差異なし。
採用予定人数 (「3人未満」、「3～5人」、「6～20人」、「21人以上」とした、4分類)	有意な差異あり。ただし、明瞭な傾向性は把握が難しい。
採用予定人数の職種別バランス (事務系職種と技術系職種の人数を比べて、「事務系に比べ技術系同数以下」か「事務系に比べ技術系が1人以上多い」かの、2分類)	有意な差異なし。
採用方針①(求めた人物像) (どのような特徴の人物像を求めたかについて、最大8つまで選択の複数回答で把握した18の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類)	18項目中1項目で有意な差異あり。「専門性・能力を伸ばしたいという意識が高い」の項目だが、明瞭な傾向性は把握が難しい。
採用方針②(量・質についての考え) (量か質かの考え方について、A「募集人数が確保できなくても、質の高い学生を採用したい」とB「質が低くても、募集人数を確保したい」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらか」というとAに近い、「どちらかといえばBに近い」、又は、「Bに近い」とした、3分類)	有意な差異なし。
採用方針③(メンバーシップ型採用/ジョブ型採用) (メンバーシップ型採用かジョブ型採用かについて、A「職務等を限定せずに、学生のポテンシャルを重視して採用する」(メンバーシップ型採用)と、B「職務等を限定して、専門的技術を重視して採用する(ジョブ型採用)」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらか」というとAに近い、「どちらかといえばBに近い」、「Bに近い」とした、4分類)	有意な差異なし。

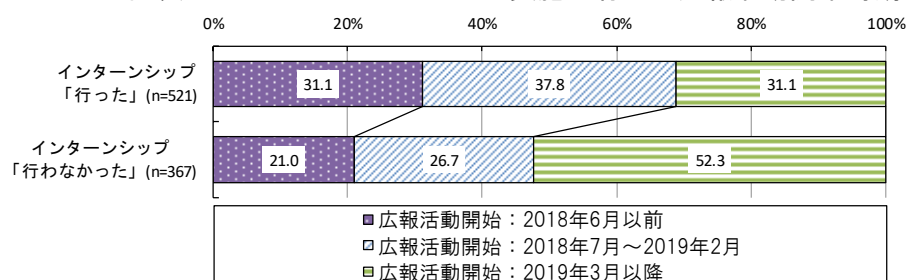
図表 3-1-5 広報活動の実施時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要（続き）

項目	集計・分析、検定結果の概要
採用のターゲット (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、複数回答で把握した12の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類)	12項目中1項目で有意な差異あり。「理系学部・専攻の学生」を選択している場合、広報活動開始時期が早い傾向がみられる。(図表 3-1-6)
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行わなかった」かの、2分類)	有意な差異あり。インターンシップを実施している企業の方が、広報活動開始時期が早い傾向がみられる。(図表 3-1-7)

図表 3-1-6 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）と広報活動開始時期との関係



図表 3-1-7 インターンシップ実施の有無と広報活動開始時期との関係



④採用選考活動の開始時期別の企業の特徴

採用選考活動の開始時期がより早期であるか否かについて、いくつかの観点で有意な差異がみられ、例えば、従業員数別では、人数が「99人以下」や「1,000人以上」の企業では、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。なお、採用予定人数別の結果に関しても同様の傾向がみられる。

採用予定人数の職種別バランスに関しては、事務系に比べ技術系の採用予定人数が多い企業の方が採用選考活動の開始時期が比較的早くなっている。また、採用のターゲットに関して、「理系学部・専攻の学生」を選択している場合、「2019年6月以降」の回答割合が比較的低くなっている。

このほか、インターンシップを実施した企業の方が、採用選考活動の開始時期が早い傾向がみられている。

<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
採用選考活動開始時期	採用選考活動の「最初」の時期について、「2019年2月以前」、「2019年3月」、「2019年4月・5月」、「2019年6月以降」とした、4分類。

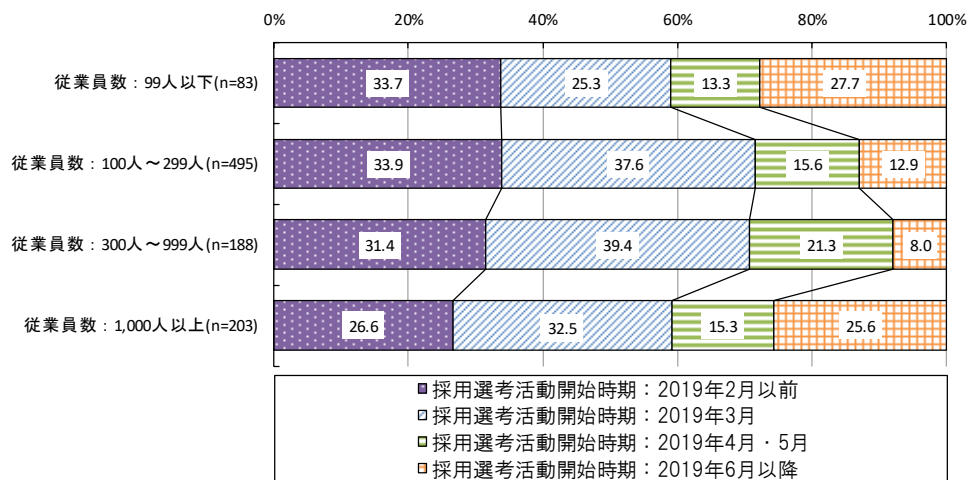
図表 3-1-8 採用選考活動の開始時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
業種 (「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融、保険業」、「サービス業(他に分類されないもの)」の7分類と、それ以外を全て「その他」として分類した、8分類)	有意な差異あり。「金融業、保険業」や「運輸業、郵便業」では、採用選考活動の開始時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高い。
正社員の従業員数 (「99人以下」、「100人～299人」、「300人～999人」、「1,000人以上」とした、4分類)	有意な差異あり。従業員数が「99人以下」や「1,000人以上」の企業では、採用選考活動の開始時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高い。(図表 3-1-9)
本社の所在地 (「東京都」、「東京都以外の東京圏・大阪圏(埼玉県・千葉県・神奈川県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県)」、「それ以外の都道府県」とした、3分類)	有意な差異なし。
採用予定人数 (「3人未満」、「3～5人」、「6～20人」、「21人以上」とした、4分類)	有意な差異あり。採用予定人数が「3人未満」や「21人以上」の企業では、採用選考活動の開始時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高い。(図表 3-1-10)
採用予定人数の職種別バランス (事務系職種と技術系職種の人数を比べて、「事務系に比べ技術系同数以下」か「事務系に比べ技術系が1人以上多い」かの、2分類)	有意な差異あり。事務系に比べ技術系の採用予定人数が多い企業の方が採用選考活動の開始時期が「2019年6月以降」の割合が比較的低い。(図表 3-1-11)
採用方針①(求めた人物像) (どのような特徴の人物像を求めたかについて、最大8つまで選択の複数回答で把握した18の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類)	18項目中4項目で有意な差異あり。「行動力がある」と「コミュニケーション能力が高い」を選択している方が、採用選考活動の開始時期が「2019年6月以降」の割合が比較的低い。「論理的思考力が高い」と「課題解決力が高い」を選択している方が、採用選考活動の開始時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高い。

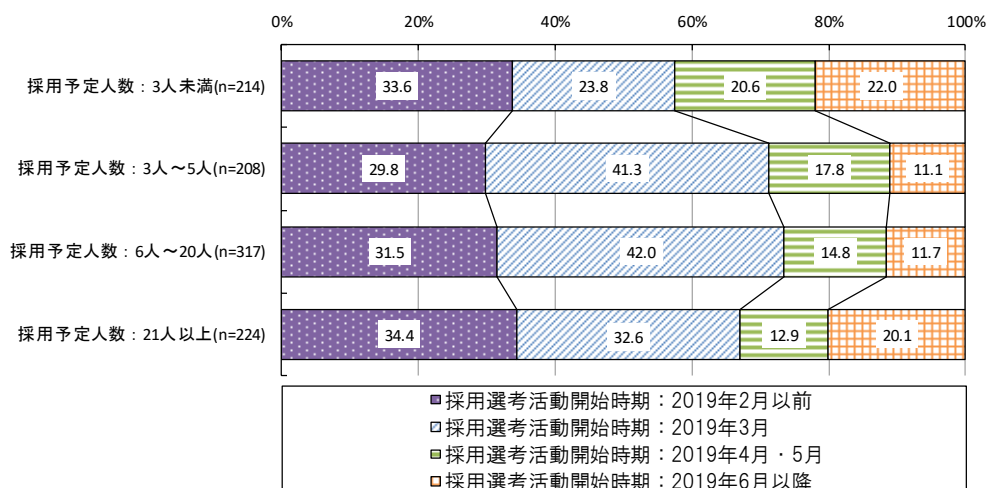
図表 3-1-8 採用選考活動の開始時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要（続き）

項目	集計・分析、検定結果の概要
採用方針②（量・質についての考え） （量か質かの考え方について、A「募集人数が確保できなくても、質の高い学生を採用したい」とB「質が低くても、募集人数を確保したい」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらかという」とAに近い、「どちらかといえばBに近い」、又は、「Bに近い」とした、3分類）	有意な差異なし。
採用方針③（メンバーシップ型採用／ジョブ型採用） （メンバーシップ型採用かジョブ型採用かについて、A「職務等を限定せずに、学生のポテンシャルを重視して採用する」（メンバーシップ型採用）と、B「職務等を限定して、専門的技術を重視して採用する（ジョブ型採用）」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらかという」とAに近い、「どちらかといえばBに近い」、「Bに近い」とした、4分類）	有意な差異なし。
採用のターゲット （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、複数回答で把握した12の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類）	12項目中1項目で有意な差異あり。「理系学部・専攻の学生」を選択している場合、採用選考活動の開始時期が「2019年6月以降」の割合が比較的低い。 （図表 3-1-12）
インターンシップ実施の有無 （「行った」か「行わなかった」かの、2分類）	有意な差異あり。インターンシップを実施している企業の方が、採用選考活動開始時期が早い傾向がみられる。（図表 3-1-13）

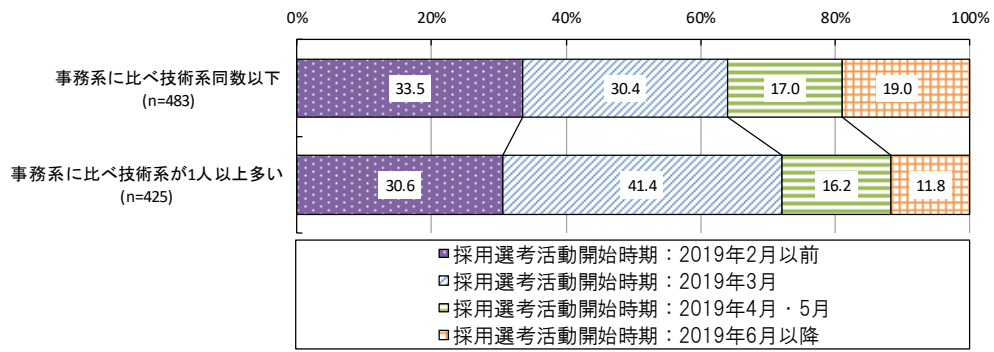
図表 3-1-9 従業員数と採用選考活動開始時期との関係



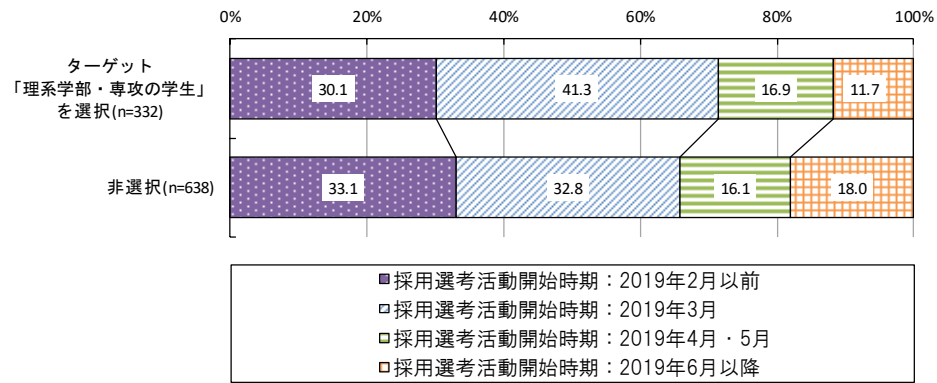
図表 3-1-10 採用予定人数と従業員数と採用選考活動開始時期との関係



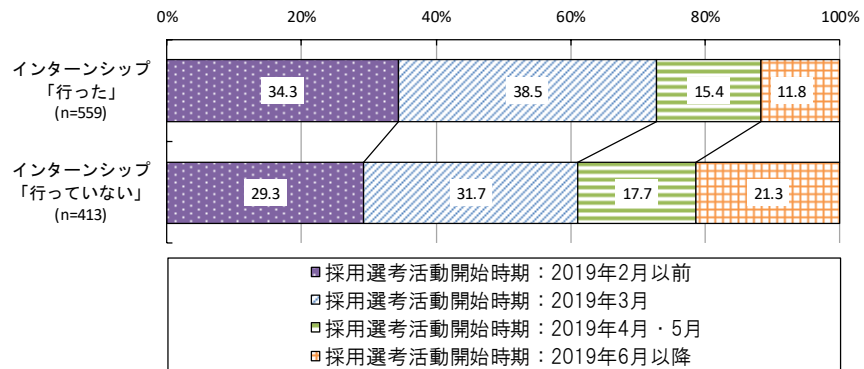
図表 3-1-11 採用予定人数のバランスと採用選考活動開始時期との関係



図表 3-1-12 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）と採用選考開始時期との関係



図表 3-1-13 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



⑤採用選考活動時期別（「ピーク」の時期別）の企業の特徴

採用選考活動時期（「ピーク」の時期）に関しても、「開始時期」と同様に、業種や従業員数の別に有意な差異がみられた。

「採用のターゲット」に関しては、「技術系の職種を志望する学生」、「理系学部・専攻の学生」を選択している場合に、採用選考活動のピークの時期が比較的早い傾向がみられる。

また、インターンシップを実施した企業の方が、採用選考活動のピークの時期も早く、インターンシップを実施している企業の場合には、ピークの時期について「2019年3月以前」の回答割合が約4割で最も高くなっている。

<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
採用選考活動のピークの時期	採用選考活動の「ピーク」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類。

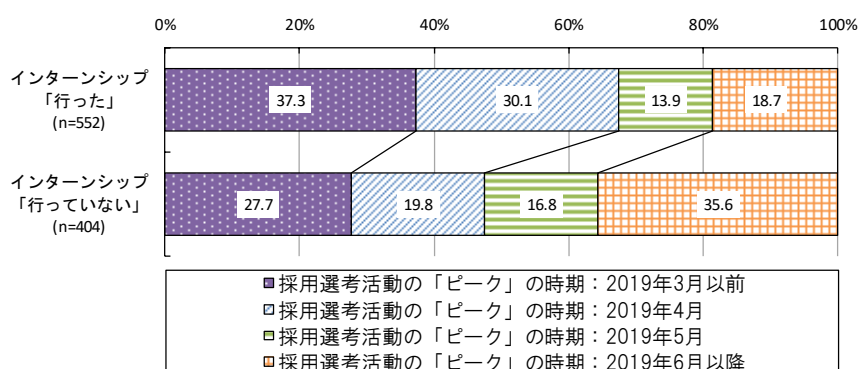
図表 3-1-14 採用選考活動実施時期別（「ピーク」の時期別）の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
業種 (「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融、保険業」、「サービス業(他に分類されないもの)」の7分類と、それ以外を全て「その他」として分類した、8分類)	有意な差異あり。「金融業、保険業」や「運輸業、郵便業」では、採用選考活動のピークの時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高い。
正社員の従業員数 (「99人以下」、「100人～299人」、「300人～999人」、「1,000人以上」とした、4分類)	有意な差異あり。従業員数が「99人以下」や「1,000人以上」の企業では、採用選考活動のピークの時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高い。
本社の所在地 (「東京都」、「東京都以外の東京圏・大阪圏(埼玉県・千葉県・神奈川県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県)」、「それ以外の都道府県」とした、3分類)	有意な差異あり。所在地が「東京都」の企業で、採用選考活動のピークの時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高い。
採用予定人数 (「3人未満」、「3～5人」、「6～20人」、「21人以上」とした、4分類)	有意な差異なし。
採用予定人数の職種別バランス (事務系職種と技術系職種の人数を比べて、「事務系に比べ技術系同数以下」か「事務系に比べ技術系が1人以上多い」かの、2分類)	有意な差異なし。
採用方針①(求めた人物像) (どのような特徴の人物像を求めたかについて、最大8つまで選択の複数回答で把握した18の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類)	18項目中1項目で有意な差異あり。「地頭がよい」を選択している方が、採用選考活動のピークの時期が「2019年6月以降」の割合が比較的低い。
採用方針②(量・質についての考え) (量か質かの考え方について、A「募集人数が確保できなくても、質の高い学生を採用したい」とB「質が低くても、募集人数を確保したい」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらか」というとAに近い、「どちらか」といえばBに近い、又は、Bに近い」とした、3分類)	有意な差異なし。

図表 3-1-14 採用選考活動実施時期別（「ピーク」の時期別）の企業の特徴に関する
集計・分析、検定結果の概要（続き）

項目	集計・分析、検定結果の概要
採用方針③（メンバーシップ型採用／ジョブ型採用） <small>（メンバーシップ型採用かジョブ型採用かについて、A「職務等を限定せずに、学生のポテンシャルを重視して採用する」（メンバーシップ型採用）と、B「職務等を限定して、専門的技術を重視して採用する（ジョブ型採用）」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらかといえばBに近い」、「Bに近い」とした、4分類）</small>	有意な差異なし。
採用のターゲット <small>（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、複数回答で把握した12の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類）</small>	12項目中2項目で有意な差異あり。「技術系の職種を志望する学生」、「理系学部・専攻の学生」を選択している場合、採用選考活動のピークの時期が比較的早い。
インターンシップ実施の有無 <small>（「行った」か「行わなかった」かの、2分類）</small>	有意な差異あり。インターンシップを実施している企業の方が、採用選考活動開始時期が比較的早い。（図表 3-1-15）

図表 3-1-15 インターンシップ実施の有無と採用選考活動実施時期（「ピーク」の時期との関係）



⑥内々定を出した最初の時期別の企業の特徴

内々定を出した最初の時期に関しても、多くの点で有意な差異がみられる。

特に「採用予定人数」に関しては、採用予定人数が多い企業の方が、顕著に内々定を出した最初の時期が早い傾向がみられている。

また、他の活動時期に関する集計・分析の結果と同様、技術系の人材をより求めている企業や、インターンシップを実施している企業の方が、内々定を出した最初の時期が早い傾向がみられる。

<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
内々定を出した最初の時期	内々定を出した「最初」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類。 (内々定を「出していない」と回答したものは集計の対象外とする。)

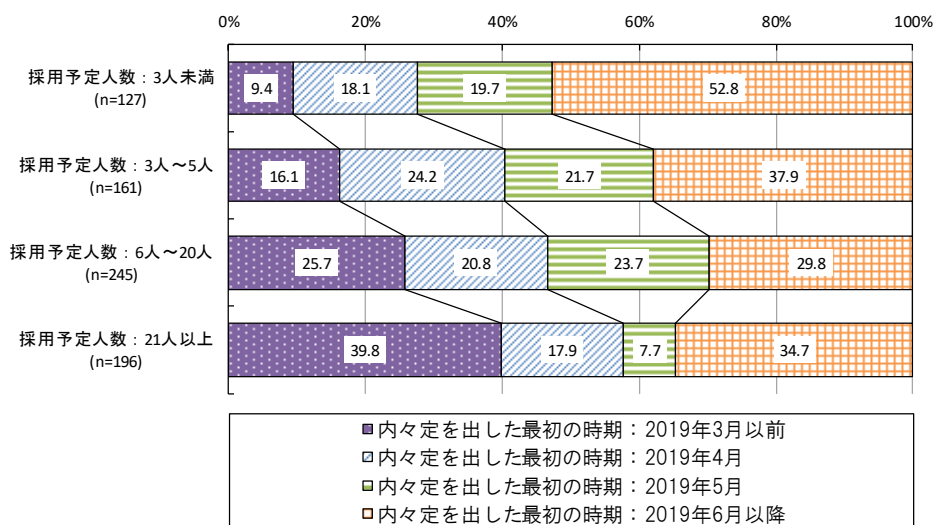
図表 3-1-16 内々定を出した最初の時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
業種 (「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融、保険業」、「サービス業(他に分類されないもの)」の7分類と、それ以外を全て「その他」として分類した、8分類)	有意な差異あり。「金融業、保険業」や「運輸業、郵便業」では、内々定を出した最初の時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高い。
正社員の従業員数 (「99人以下」、「100人~299人」、「300人~999人」、「1,000人以上」とした、4分類)	有意な差異あり。従業員数が「99人以下」や「1,000人以上」の企業では、内々定を出した最初の時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高い。他方、従業員数が「1,000人以上」の企業では、内々定を出した最初の時期が「2019年3月以前」の回答割合も比較的高い。
本社の所在地 (「東京都」、「東京都以外の東京圏・大阪圏(埼玉県・千葉県・神奈川県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県)」、「それ以外の都道府県」とした、3分類)	有意な差異あり。所在地が「東京都」の企業で、内々定を出した最初の時期が「2019年3月以前」の回答割合が比較的高い。
採用予定人数 (「3人未満」、「3~5人」、「6~20人」、「21人以上」とした、4分類)	有意な差異あり。採用予定人数が多い場合に、内々定を出した最初の時期が「2019年3月以前」の回答割合が比較的高い。(図表 3-1-17)
採用予定人数の職種別バランス (事務系職種と技術系職種の人数を比べて、「事務系に比べ技術系同数以下」か「事務系に比べ技術系が1人以上多い」かの、2分類)	有意な差異あり。事務系に比べ技術系の採用予定人数が多い企業の方が、内々定を出した最初の時期が「2019年3月以前」の回答割合が比較的高い。(図表 3-1-18)
採用方針①(求めた人物像) (どのような特徴の人物像を求めたかについて、最大8つまで選択の複数回答で把握した18の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類)	18項目中2項有意な差異あり。「独創的である」を選択している方が、内々定を出した最初の時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高い。「地頭が良い」を選択した方が、内々定を出した最初の時期が「2019年3月以前」の回答割合が比較的高い。
採用方針②(量・質についての考え) (量か質かの考え方について、A「募集人数が確保できなくても、質の高い学生を採用したい」とB「質が低くても、募集人数を確保したい」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらかという」とAに近い、「どちらかといえばBに近い、又は、Bに近い」とした、3分類)	有意な差異なし。

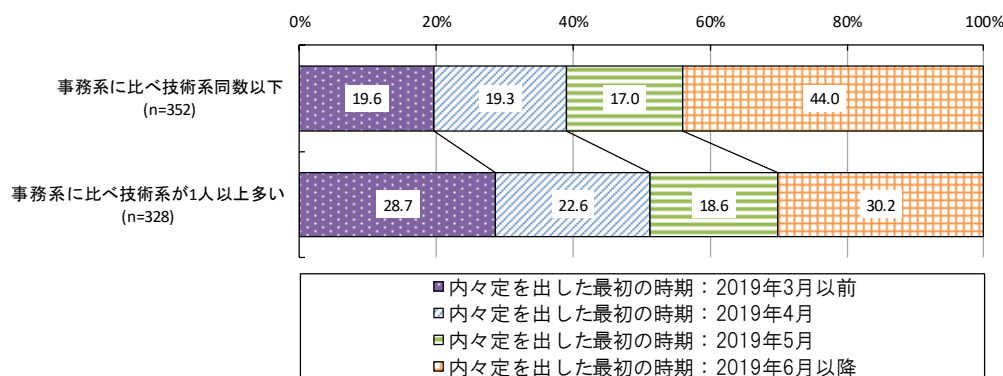
図表 3-1-16 内々定を出した最初の時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要
(続き)

項目	集計・分析、検定結果の概要
採用方針③ (メンバーシップ型採用/ジョブ型採用) (メンバーシップ型採用かジョブ型採用かについて、A「職務等を限定せずに、学生のポテンシャルを重視して採用する」(メンバーシップ型採用)と、B「職務等を限定して、専門的技術を重視して採用する(ジョブ型採用)」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらか」といふとAに近い、「どちらかといふればBに近い」、「Bに近い」とした、4分類)	有意な差異なし。
採用のターゲット (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、複数回答で把握した12の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類)	12項目中3項目で有意な差異あり。「技術系の職種を志望する学生」、「著名な大学(大学院)・偏差値が高い大学(大学院)の学生」を選択している場合、内々定を出した最初の時期が比較的早い。「文系学部・専攻の学生」を選択している場合、内々定を出した最初の時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高い。(図表 3-1-19)
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行わなかった」かの、2分類)	有意な差異あり。インターンシップを実施している企業の方が、内々定を出した最初の時期が早い傾向がみられる。(図表 3-1-20)

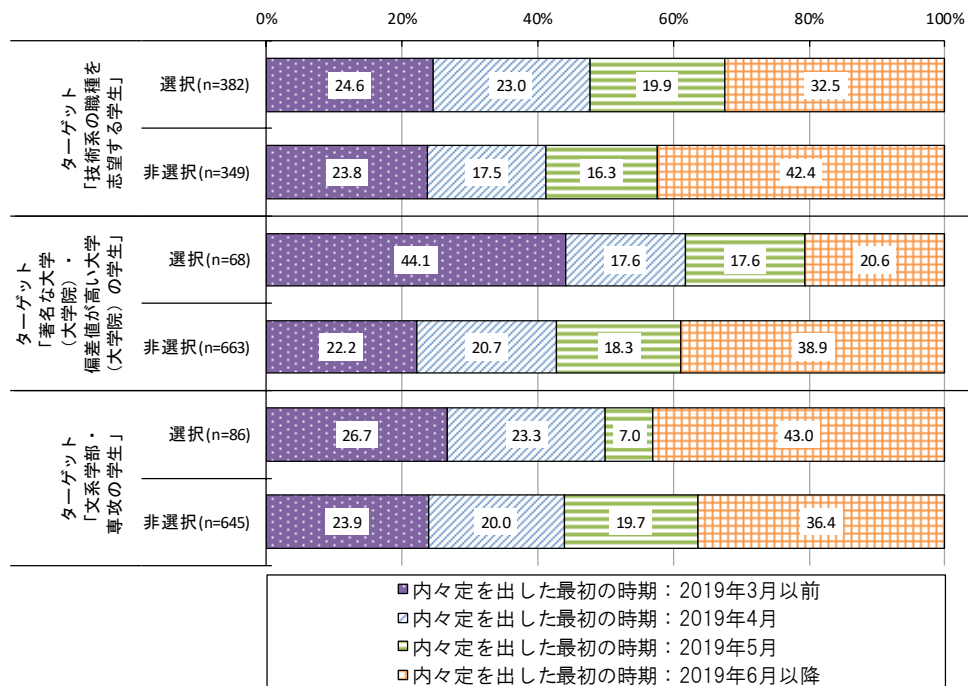
図表 3-1-17 採用予定人数と内々定を出した最初の時期との関係



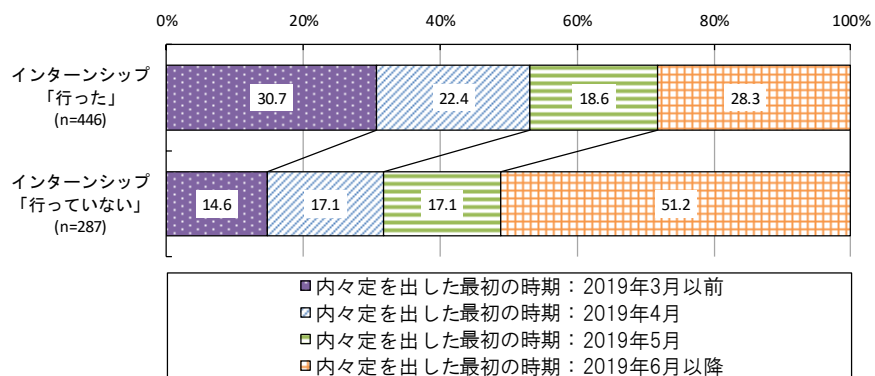
図表 3-1-18 採用予定人数のバランスと内々定を出した最初の時期との関係



図表 3-1-19 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）と内々定を出した最初の時期との関係



図表 3-1-20 インターンシップ実施の有無と内々定を出した最初の時期との関係



⑦内々定を出したピークの時期別の企業の特徴

内々定を出したピークの時期に関しても、技術系の人材をより求めている企業や、インターンシップを実施している企業の方が、内々定を出した最初の時期が早い傾向がみられる。

<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
内々定を出したピークの時期	内々定を出した「ピーク」の時期について、「2019年4月以前」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、3分類。 (内々定を「出していない」と回答したものは集計の対象外とする。)

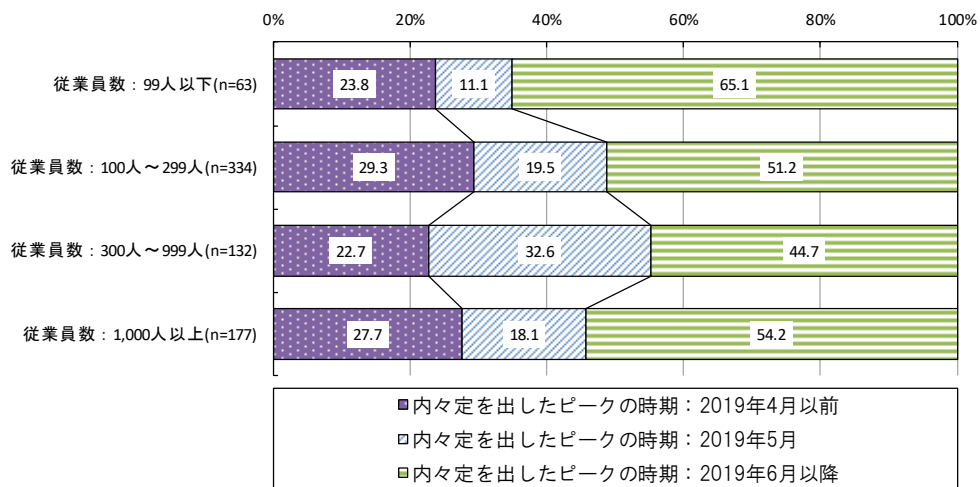
図表 3-1-21 内々定を出したピークの時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
業種 (「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融、保険業」、「サービス業(他に分類されないもの)」の7分類と、それ以外を全て「その他」として分類した、8分類)	有意な差異あり。「金融業、保険業」や「運輸業、郵便業」では、内々定を出したピークの時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高い。
正社員の従業員数 (「99人以下」、「100人～299人」、「300人～999人」、「1,000人以上」とした、4分類)	有意な差異あり。従業員数が「99人以下」の企業では、内々定を出したピークの時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高い。(図表 3-1-22)
本社の所在地 (「東京都」、「東京都以外の東京圏・大阪圏(埼玉県・千葉県・神奈川県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県)」、「それ以外の都道府県」とした、3分類)	有意な差異なし。
採用予定人数 (「3人未満」、「3～5人」、「6～20人」、「21人以上」とした、4分類)	有意な差異なし。
採用予定人数の職種別バランス (事務系職種と技術系職種の人数を比べて、「事務系に比べ技術系同数以下」か「事務系に比べ技術系が1人以上多い」かの、2分類)	有意な差異あり。事務系に比べ技術系の採用予定人数が多い企業の方が、内々定を出したピークの時期が「2019年6月以降」の回答割合が比較的低い。
採用方針①(求めた人物像) (どのような特徴の人物像を求めたかについて、最大8つまで選択の複数回答で把握した18の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類)	18項目中、1項目で有意な差異あり。「地頭が良い」を選択した方が、内々定を出したピークの時期が「2019年4月以前」の回答割合が比較的高い。(図表 3-1-23)
採用方針②(量・質についての考え) (量が質かの考え方について、A「募集人数が確保できなくても、質の高い学生を採用したい」とB「質が低くても、募集人数を確保したい」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらかというともAに近い」、「どちらかといえばBに近い」、又は、「Bに近い」とした、3分類)	有意な差異なし。
採用方針③(メンバーシップ型採用/ジョブ型採用) (メンバーシップ型採用かジョブ型採用かについて、A「職務等を限定せずに、学生のポテンシャルを重視して採用する」(メンバーシップ型採用)と、B「職務等を限定して、専門的技術を重視して採用する(ジョブ型採用)」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらかというともAに近い」、「どちらかといえばBに近い」、「Bに近い」とした、4分類)	有意な差異なし。

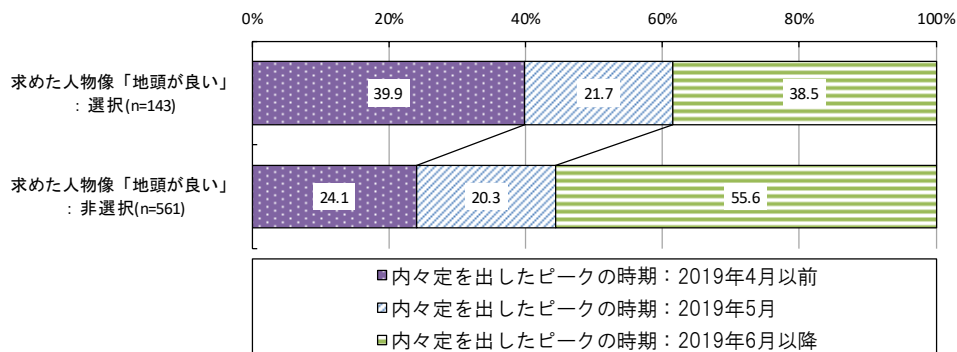
図表 3-1-21 内々定を出したピークの時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要
(続き)

項目	集計・分析、検定結果の概要
採用のターゲット (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、複数回答で把握した12の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類)	12項目中、3項目で有意な差異あり。「技術系の職種を志望する学生」、「著名な大学(大学院)・偏差値が高い大学(大学院)の学生」、「その他特定の学部・専攻の学生」を選択している場合、内々定を出したピークの時期が比較的早い。
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行かなかった」かの、2分類)	有意な差異あり。インターンシップを実施している企業の方が、内々定を出したピークの時期が比較的早い。(図表 3-1-24)

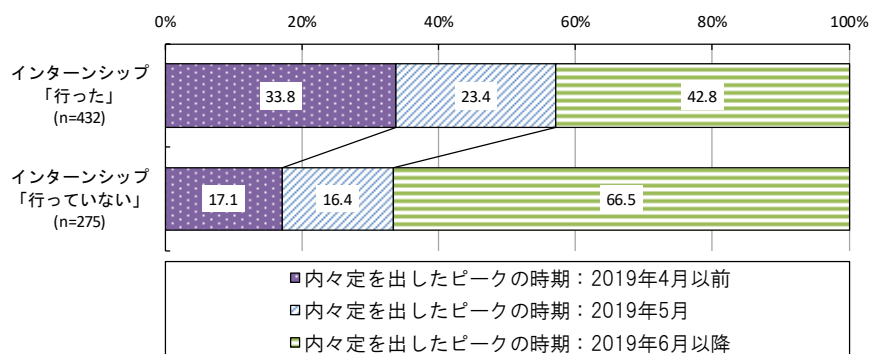
図表 3-1-22 従業員数と内々定を出したピークの時期との関係



図表 3-1-23 採用方針(求めた人物像)と内々定を出したピークの時期との関係



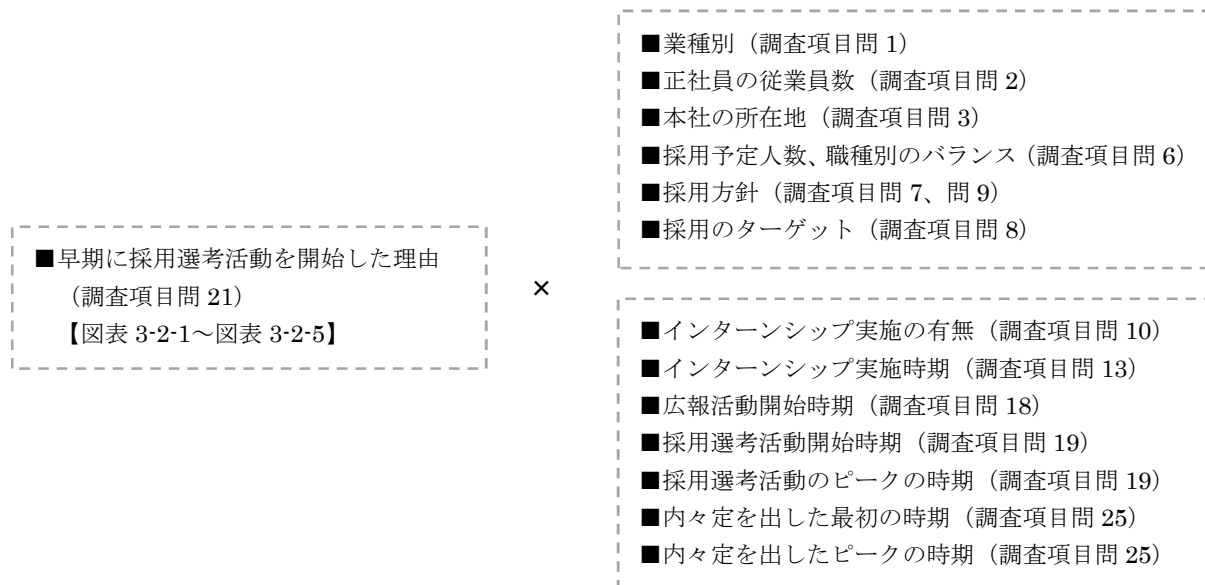
図表 3-1-24 インターンシップの実施と内々定を出したピークの時期との関係



(2) 早期に採用選考活動を開始した理由

本節では、下記のような枠組みでクロス集計を行い、「早期に採用選考活動を開始した理由」について把握を試みた。

< 「早期に採用選考活動を開始した理由」 についての集計・分析の枠組み >



< 集計・分析に当たっての分類方法 >

項目	集計・分析を行う上での分類
早期に採用選考活動を開始した理由 【図表 3-2-1～図表 3-2-5】	「優先順位 1 位」の回答について集計・分析を行う。 (なお、問 21 は、採用選考活動の「最初」の時期が、2019 年 6 月よりも前の時期の回答企業のみが調査対象)

①企業属性や採用方針等の違いによる差異

早期に採用選考活動を開始した理由に関し企業属性等の別では、例えば、従業員数が比較的少ない企業では「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」や「学生との接点（機会・期間）を増やし、ミスマッチを少なくするため」の割合が比較的高く、従業員数が比較的多い企業では「競合他社が早期の採用活動を行っているため」や「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」の割合が比較的高くなっている¹⁹。

また、採用方針（量・質についての考え）の別では、量の面をより重視している企業では、「競合他社が早期の採用活動を行っているため」の回答割合が比較的高く、質の面をより重視している企業では、「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」の割合が比較的高くなっている。

<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
早期に採用選考活動を開始した理由	「優先順位 1 位」の回答について集計・分析を行う。 (なお、問 21 は、採用選考活動の「最初」の時期が、2019 年 6 月よりも前の時期の回答企業のみが調査対象)

図表 3-2-1 企業属性や採用方針等と早期に採用活動を開始した理由に関する集計・分析、検定結果の概要

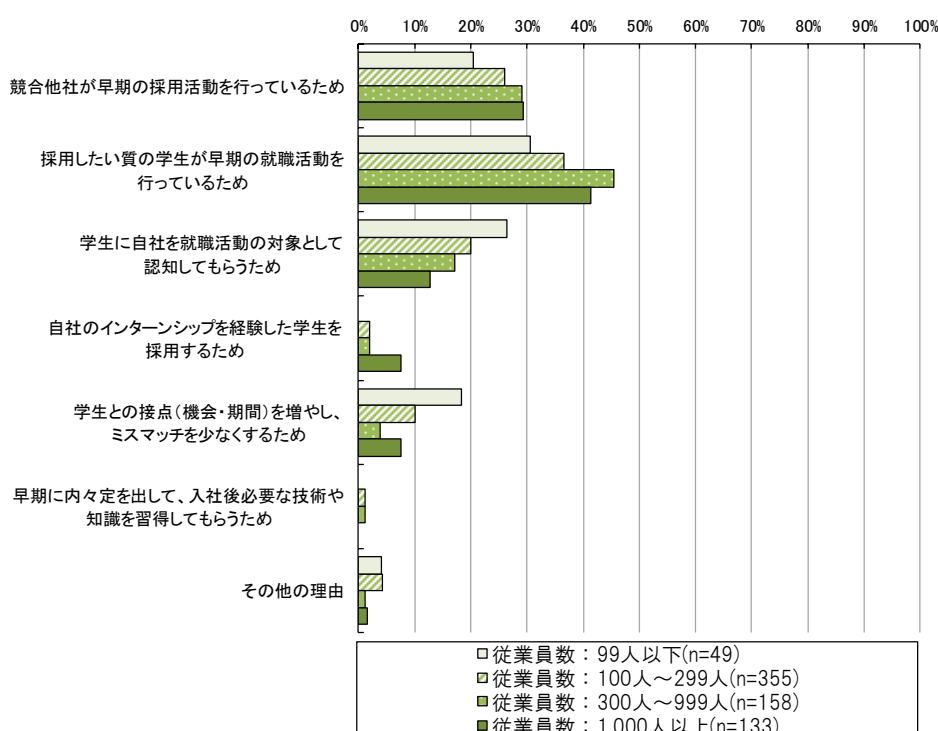
項目	集計・分析、検定結果の概要
業種 (「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融、保険業」、「サービス業(他に分類されないもの)」の 7 分類と、それ以外を全て「その他」として分類した、8 分類)	有意な差異なし。
正社員の従業員数 (「99 人以下」、「100 人～299 人」、「300 人～999 人」、「1,000 人以上」とした、4 分類)	有意な差異あり。従業員数が比較的少ない企業では「学生に自社を就職活動の対象として認知してもらうため」などの割合が比較的高く、比較的多い企業では「競合他社が早期の採用活動を行っているため」などの割合が比較的高い。(図表 3-2-2)
本社の所在地 (「東京都」、「東京都以外の東京圏・大阪圏(埼玉県・千葉県・神奈川県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県)」、「それ以外の都道府県」とした、3 分類)	有意な差異あり。「東京都」の企業では「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」の回答割合が比較的高い。
採用予定人数 (「3 人未満」、「3～5 人」、「6～20 人」、「21 人以上」とした、4 分類)	有意な差異なし。
採用予定人数の職種別バランス (事務系職種と技術系職種の人数を比べて、「事務系に比べ技術系同数以下」か「事務系に比べ技術系が 1 人以上多い」かの、2 分類)	有意な差異なし。
採用方針①(求めた人物像) (どのような特徴の人物像を求めたかについて、最大 8 つまで選択の複数回答で把握した 18 の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2 分類)	18 項目中 2 項有意な差異あり。「独立心が強い」と「責任感が強い」の項目だが、明瞭な傾向性は把握が難しい。

¹⁹ 選択肢が 7 つあるうちの、「優先順位 1 位」の回答（選択肢より一つを回答するもの）に関する集計である。分類別に回答傾向に差異があると考えられるが、どのような理由に関し差異があるのかということは厳密には判別できない。

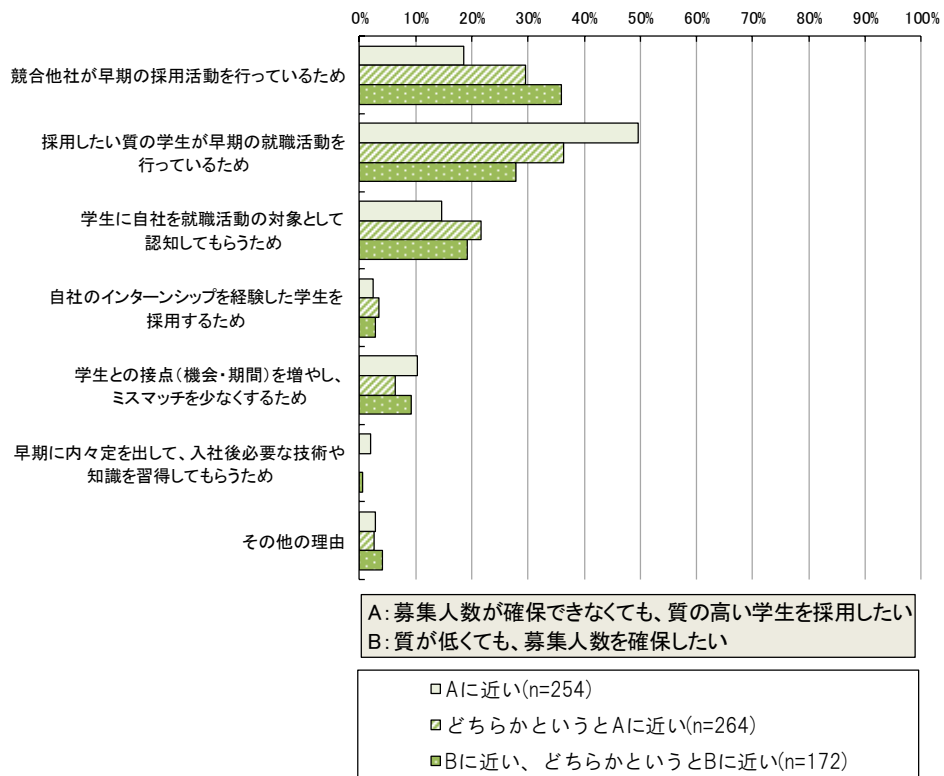
図表 3-2-1 企業属性や採用方針等と早期に採用活動を開始した理由に関する
集計・分析、検定結果の概要（続き）

項目	集計・分析、検定結果の概要
採用方針②（量・質についての 考え） <small>（量が質かの考え方について、A「募集人数が確保できなくても、質の高い学生を採用したい」とB「質が低くても、募集人数を確保したい」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらかというともAに近い」、「どちらかといえばBに近い」、又は、「Bに近い」とした、3分類）</small>	有意な差異あり。「Bに近い（量を重視）」企業の場合、「競合他社が早期の採用活動を行っているため」の割合が比較的高く、「Aに近い（質を重視）」企業の場合、「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」の割合が比較的高い。（図表 3-2-3）
採用方針③（メンバーシップ型 採用／ジョブ型採用） <small>（メンバーシップ型採用かジョブ型採用かについて、A「職務等を限定せずに、学生のポテンシャルを重視して採用する」（メンバーシップ型採用）と、B「職務等を限定して、専門的スキルを重視して採用する（ジョブ型採用）」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらかというともAに近い」、「どちらかといえばBに近い」、「Bに近い」とした、4分類）</small>	有意な差異なし。
採用のターゲット <small>（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、複数回答で把握した12の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類）</small>	有意な差異なし。

図表 3-2-2 従業員数と早期に採用活動を開始した理由との関係



図表 3-2-3 採用方針（量・質についての考え）と早期に採用活動を開始した理由との関係



②インターンシップの実施の有無や採用活動時期別の差異

早期に採用選考活動を開始した理由に関し、インターンシップの実施の有無や採用活動時期別では、インターンシップ実施の有無別に有意な差異がみられた。

インターンシップを実施している企業では、「自社のインターンシップを経験した学生を採用するため」の割合が若干高くなっている²⁰。

<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
早期に採用選考活動を開始した理由	「優先順位 1 位」の回答について集計・分析を行う。 (なお、問 21 は、採用選考活動の「最初」の時期が、2019 年 6 月よりも前の時期の回答企業のみが調査対象)

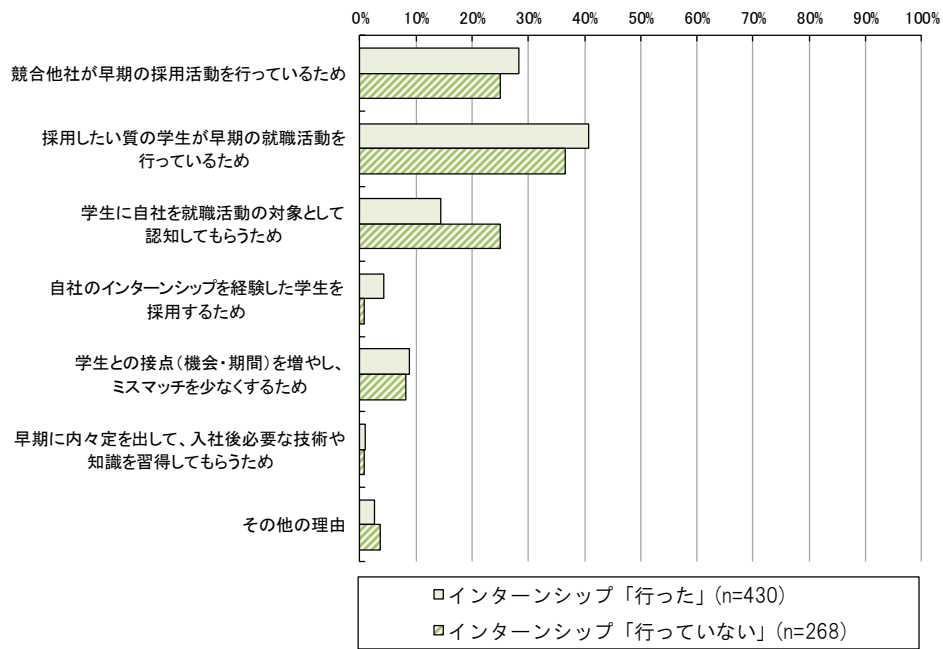
図表 3-2-4 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と早期に採用活動を開始した理由に関する集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行わなかった」かの、2 分類)	有意な差異あり。インターンシップを実施している企業では、「自社のインターンシップを経験した学生を採用するため」の割合が若干高く、「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」の割合は低い。(図表 3-2-5)
インターンシップ実施時期 (インターンシップを実施した「ピーク」の時期について、「2018 年 8 月以前」、「2018 年 9 月～2019 年 1 月」、「2019 年 2 月」とした、3 分類)	有意な差異なし。
広報活動開始時期 (「2018 年 6 月以前」、「2018 年 7 月～2019 年 2 月」、「2019 年 3 月以降」とした、3 分類)	有意な差異なし。
採用選考活動開始時期 (採用選考活動の「最初」の時期について、「2019 年 2 月以前」、「2019 年 3 月」、「2019 年 4 月・5 月」の 3 分類) ²¹	有意な差異なし。
採用選考活動のピークの時期 (採用選考活動の「ピーク」の時期について、「2019 年 3 月以前」、「2019 年 4 月」、「2019 年 5 月」、「2019 年 6 月以降」とした、4 分類)	有意な差異なし。
内々定を出した最初の時期 (内々定を出した「最初」の時期について、「2019 年 3 月以前」、「2019 年 4 月」、「2019 年 5 月」、「2019 年 6 月以降」とした、4 分類)	有意な差異なし。
内々定を出したピークの時期 (内々定を出した「ピーク」の時期について、「2019 年 4 月以前」、「2019 年 5 月」、「2019 年 6 月以降」とした、3 分類)	有意な差異なし。

²⁰ 早期に採用活動を開始した理由について、「優先順位 1 位」の回答についての集計・分析である点にはあらためて留意が必要である。

²¹ 採用選考活動の「最初」の時期が 2019 年 6 月以降の場合は、早期に採用選考活動を開始した理由に関する設問の対象外である。

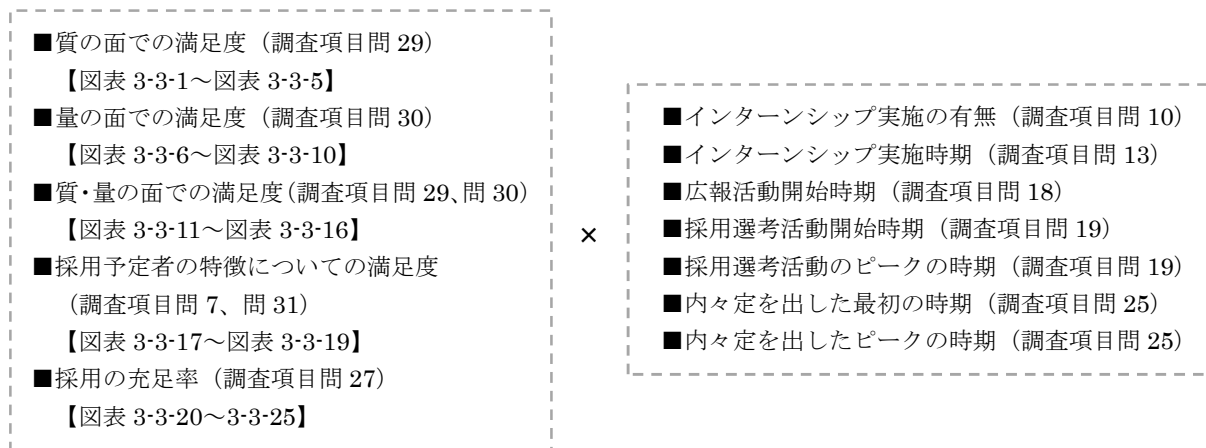
図表 3-2-5 インターンシップ実施の有無と早期に採用活動を開始した理由との関係



(3) 早期の採用活動の成果

本節では、下記のような枠組みでクロス集計を行い、「早期の採用活動の成果」について把握を試みた。

<「早期の採用活動の成果」についての集計・分析の枠組み>



<集計・分析に当たっての分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
質の面での満足度 【図表 3-3-1~図表 3-3-5】	採用予定者の質の面での満足度について、「非常に満足」、「どちらかといえば満足」、「どちらかといえば不満」、「非常に不満」、の 4 分類。
量の面での満足度 【図表 3-3-6~図表 3-3-10】	採用予定者の量の面での満足度について、「非常に満足」、「どちらかといえば満足」、「どちらかといえば不満」、「非常に不満」、の 4 分類。
質・量の面での満足度 【図表 3-3-11~図表 3-3-16】	質の面での満足度と量の面での満足度の組み合わせによる、「質・量ともに満足」に該当するか否か、の 2 分類。
採用予定者の特徴についての満足度 【図表 3-3-17~図表 3-3-19】	採用方針として求めた人物像として回答があった内容別に、実際に採用を予定している者（採用予定者）の特徴として該当すると回答しているか否か、の 2 分類。
採用の充足率 【図表 3-3-20~3-3-25】	2019 年 10 月 1 日時点の募集人数に対する内々定承諾者の割合について、「60%未満」、「60%以上 80%未満」、「80%以上 100%未満」、「100%」、とした 4 分類。

①採用予定者の質の面での満足度

採用予定者の質の面での満足度に関し、インターンシップの実施の有無や採用活動時期別では、インターンシップ実施の有無別に有意な差異がみられた。

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。

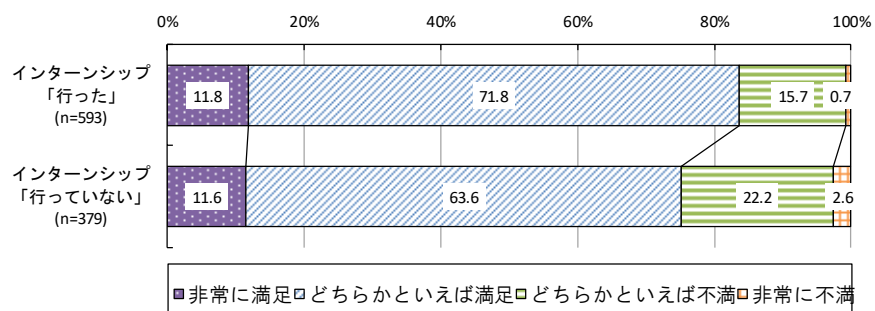
<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
質の面での満足度	採用予定者の質の面での満足度について、「非常に満足」、「どちらかといえば満足」、「どちらかといえば不満」、「非常に不満」、の4分類。

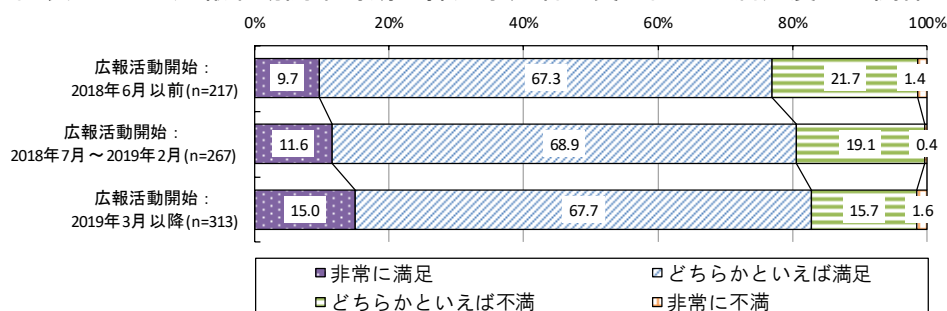
図表 3-3-1 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と採用予定者の質の面での満足度に関する集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行わなかった」かの、2分類)	有意な差異あり。インターンシップを実施している企業の方が「どちらかといえば不満」や「非常に不満」の回答割合が低い。(図表 3-3-2)
インターンシップ実施時期 (インターンシップを実施した「ピーク」の時期について、「2018年8月以前」、「2018年9月～2019年1月」、「2019年2月」とした、3分類)	有意な差異なし。
広報活動開始時期 (「2018年6月以前」、「2018年7月～2019年2月」、「2019年3月以降」とした、3分類)	有意な差異なし。(参考掲載、図表 3-3-3)
採用選考活動開始時期 (採用選考活動の「最初」の時期について、「2019年2月以前」、「2019年3月」、「2019年4月・5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異なし。(参考掲載、図表 3-3-4)
採用選考活動のピークの時期 (採用選考活動の「ピーク」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異なし。(参考掲載、図表 3-3-5)
内々定を出した最初の時期 (内々定を出した「最初」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異なし。
内々定を出したピークの時期 (内々定を出した「ピーク」の時期について、「2019年4月以前」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、3分類)	有意な差異なし。

図表 3-3-2 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

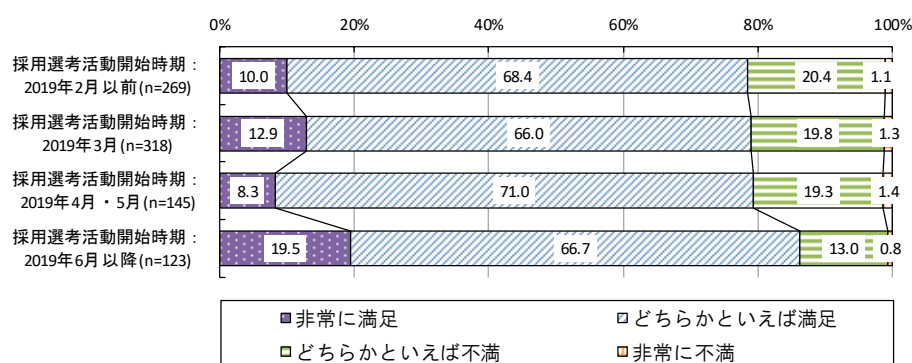


図表 3-3-3 広報活動開始時期と採用予定者の質の面での満足度との関係



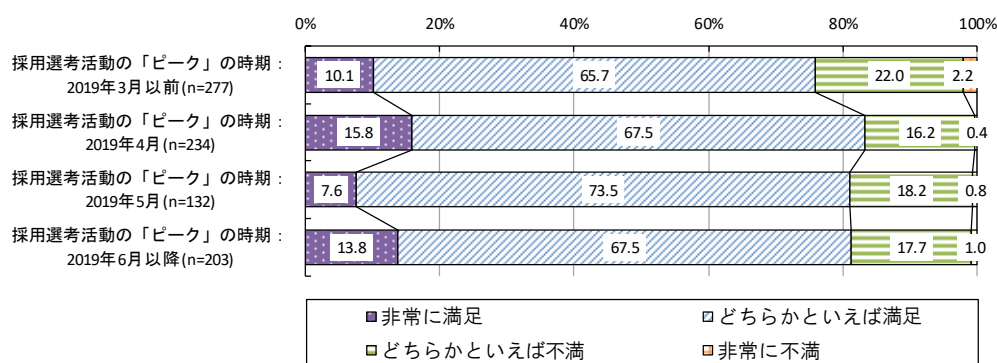
※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

図表 3-3-4 採用選考活動開始時期と採用予定者の質の面での満足度との関係



※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

図表 3-3-5 採用選考活動のピークの時期と採用予定者の質の面での満足度との関係



※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

②採用予定者の量の面での満足度

採用予定者の量の面での満足度に関し、インターンシップ実施の有無別と、採用選考活動開始時期別に有意な差異がみられた。

インターンシップを実施している企業では、量の面での満足度が高い傾向がみられる。また、採用選考活動開始時期が「2019年6月以降」の企業でも、満足度が比較的高くなっている。

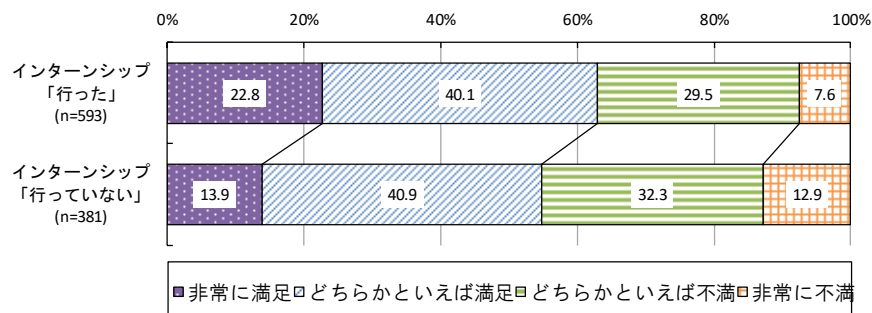
＜集計・分析で着目した項目、分類方法＞

項目	集計・分析を行う上での分類
量の面での満足度	採用予定者の量の面での満足度について、「非常に満足」、「どちらかといえば満足」、「どちらかといえば不満」、「非常に不満」、の4分類。

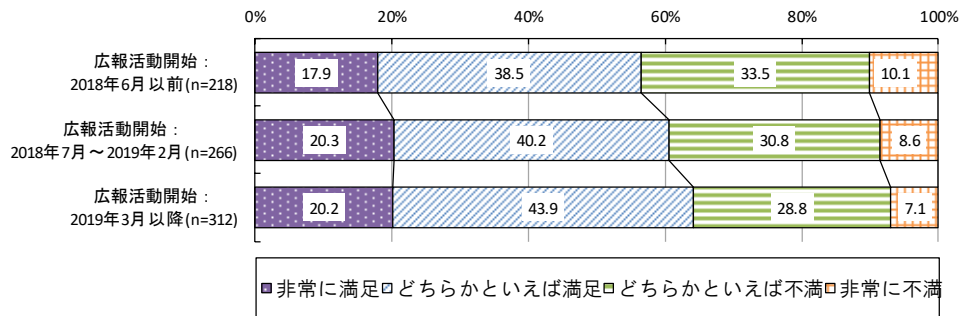
図表 3-3-6 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と採用予定者の量の面での満足度に関する集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行かなかった」かの、2分類)	有意な差異あり。インターンシップを実施している企業の方が「非常に満足」の回答割合が高い。(図表 3-3-7)
インターンシップ実施時期 (インターンシップを実施した「ピーク」の時期について、「2018年8月以前」、「2018年9月～2019年1月」、「2019年2月」とした、3分類)	有意な差異なし。
広報活動開始時期 (「2018年6月以前」、「2018年7月～2019年2月」、「2019年3月以降」とした、3分類)	有意な差異なし。(参考掲載、図表 3-3-8)
採用選考活動開始時期 (採用選考活動の「最初」の時期について、「2019年2月以前」、「2019年3月」、「2019年4月・5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異あり。開始時期が「2019年6月以降」の企業の方が「非常に満足」の回答割合が高い。(図表 3-3-9)
採用選考活動のピークの時期 (採用選考活動の「ピーク」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異なし。(参考掲載、図表 3-3-10)
内々定を出した最初の時期 (内々定を出した「最初」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異なし。
内々定を出したピークの時期 (内々定を出した「ピーク」の時期について、「2019年4月以前」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、3分類)	有意な差異なし。

図表 3-3-7 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

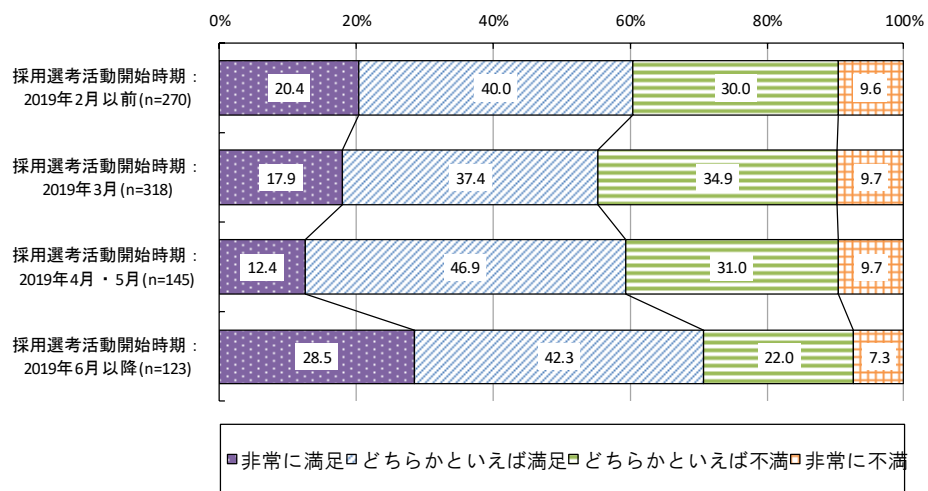


図表 3-3-8 広報活動開始時期と採用予定者の量の面での満足度との関係

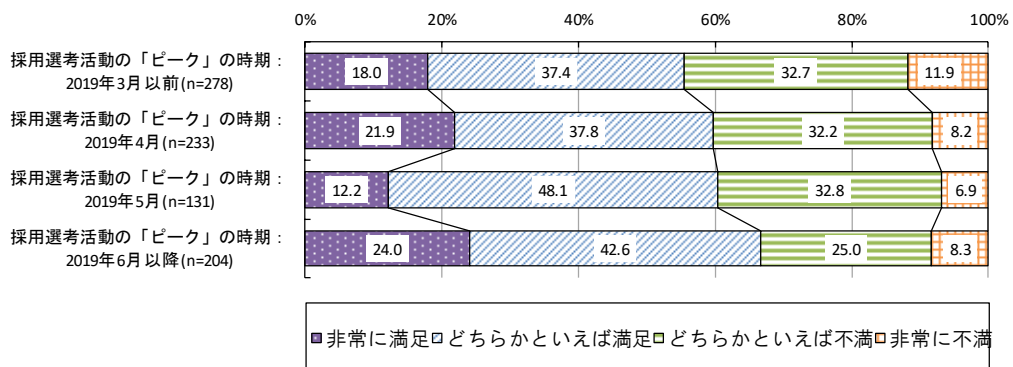


※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

図表 3-3-9 採用選考活動開始時期と採用予定者の量の面での満足度との関係



図表 3-3-10 採用選考活動のピークの時期と採用予定者の量の面での満足度との関係



※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

③採用予定者の質・量の両面での満足度

採用予定者の質・量の両面での満足度に関し、インターンシップの実施の有無や採用活動時期別では、インターンシップ実施の有無別と、採用選考活動開始時期別、内々定を出した最初の時期別に有意な差異がみられた。

インターンシップを実施している企業では、質・量の両面での満足度が高い傾向がみられる。また、採用選考活動開始時期が「2019年6月以降」の企業でも、満足度が比較的高くなっている。

内々定を出した最初の時期別では、「2019年3月以前」と、「2019年6月以降」の企業で、満足度が高いという結果であった。

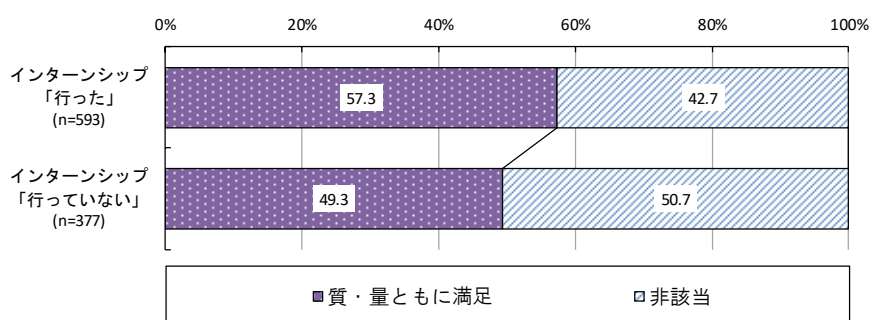
<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
質・量の面での満足度	質の面での満足度と量の面での満足度の組み合わせによる、「質・量ともに満足」に該当するか否か、の2分類。

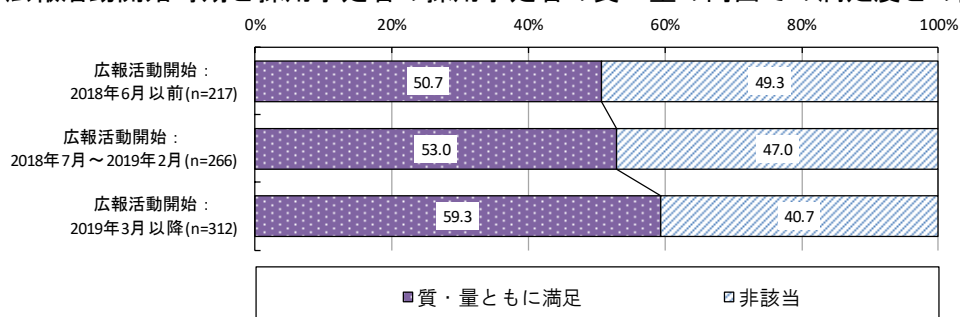
図表 3-3-11 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と採用予定者の質・量の両面での満足度に関する集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行わなかった」かの、2分類)	有意な差異あり。インターンシップを実施している企業の方が「質・量ともに満足」に該当する割合が高い。(図表 3-3-12)
インターンシップ実施時期 (インターンシップを実施した「ピーク」の時期について、「2018年8月以前」、「2018年9月～2019年1月」、「2019年2月」とした、3分類)	有意な差異なし。
広報活動開始時期 (「2018年6月以前」、「2018年7月～2019年2月」、「2019年3月以降」とした、3分類)	有意な差異なし。(参考掲載、図表 3-3-13)
採用選考活動開始時期 (採用選考活動の「最初」の時期について、「2019年2月以前」、「2019年3月」、「2019年4月・5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異あり。開始時期が「2019年6月以降」の企業の方が「質・量ともに満足」に該当する割合が高い。(図表 3-3-14)
採用選考活動のピークの時期 (採用選考活動の「ピーク」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異なし。(参考掲載、図表 3-3-15)
内々定を出した最初の時期 (内々定を出した「最初」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異あり。内々定を出した最初の時期が「2019年3月以前」と「2019年6月以降」の企業で「質・量ともに満足」に該当する割合が高い。(図表 3-3-16)
内々定を出したピークの時期 (内々定を出した「ピーク」の時期について、「2019年4月以前」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、3分類)	有意な差異なし。

図表 3-3-12 インターンシップ実施の有無と採用予定者の質・量の両面での満足度との関係

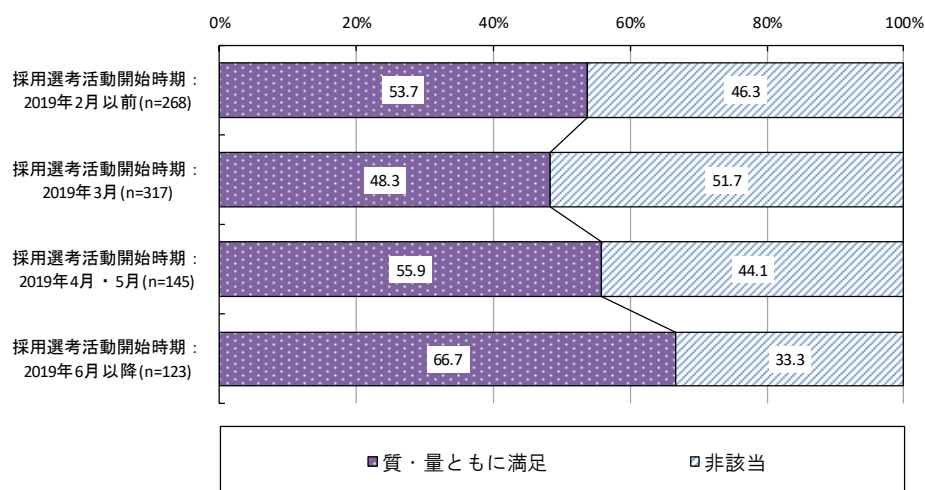


図表 3-3-13 広報活動開始時期と採用予定者の採用予定者の質・量の両面での満足度との関係

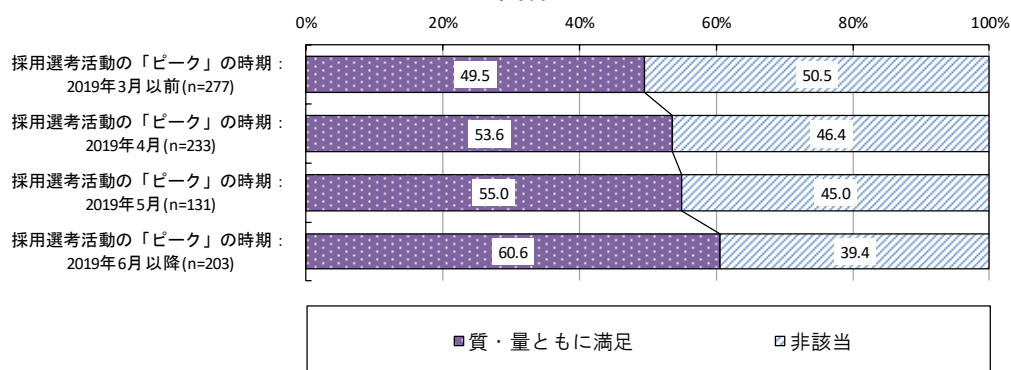


※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

図表 3-3-14 採用選考活動開始時期と採用予定者の質・量の両面での満足度との関係

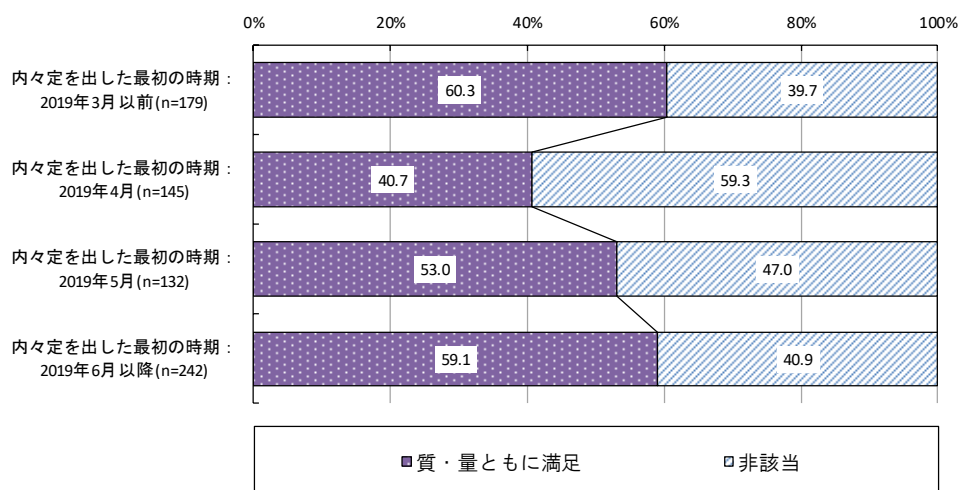


図表 3-3-15 採用選考活動のピークの時期と採用予定者の採用予定者の質・量の両面での満足度との関係



※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

図表 3-3-16 内々定を出した最初の時期と採用予定者の質・量の両面での満足度との関係



④採用予定者の特徴の面での満足度

採用方針として求めた人物像として回答があった内容別に、実際に採用を予定している者（採用予定者）の特徴として該当すると回答した割合について、インターンシップの実施の有無や採用活動時期別に集計・分析を行った。

インターンシップ実施の有無別では、18項目中4項目で有意な差異があり、いずれもインターンシップを実施した企業の方が採用予定者の特徴として回答する割合が高くなっている。

採用選考開始時期別では18項目中5項目で有意な差異があり、いずれも採用選考開始時期が「2019年6月以降」の企業の方が回答割合が高かった。

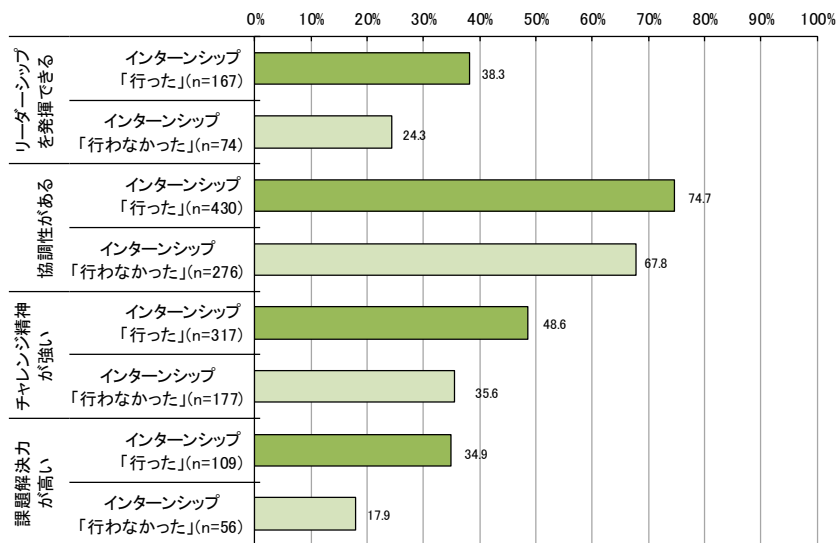
<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
採用予定者の特徴についての満足度	採用方針として求めた人物像として回答があった内容別に、実際に採用を予定している者（採用予定者）の特徴として該当すると回答しているか否か、の2分類。

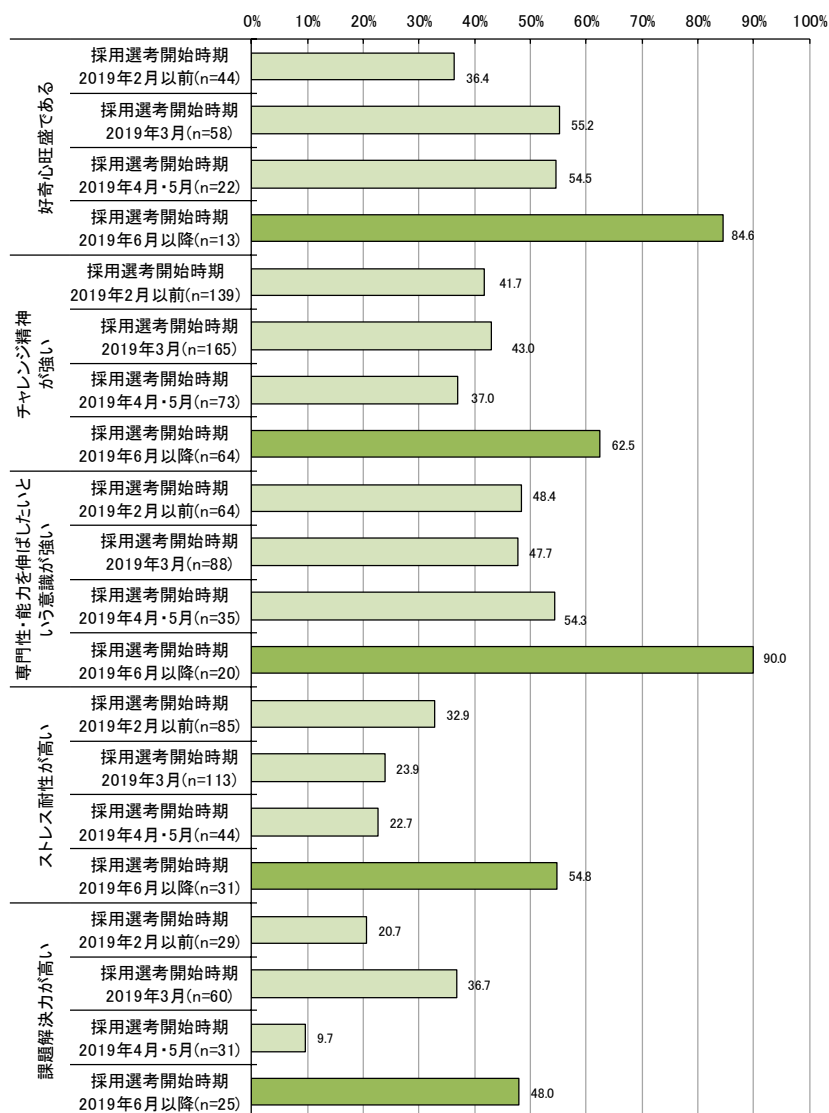
図表 3-3-17 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と採用予定者の特徴の満足度に関する集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行わなかった」かの、2分類)	18項目中、「リーダーシップを発揮できる」、「協調性がある」、「チャレンジ精神が高い」、「課題解決力が高い」の4項目で有意な差異あり。いずれもインターンシップを実施している企業の方が、採用予定者の特徴として回答する割合が高い。(図表 3-3-18)
インターンシップ実施時期 (インターンシップを実施した「ピーク」の時期について、「2018年8月以前」、「2018年9月～2019年1月」、「2019年2月」とした、3分類)	18項目中、「協調性がある」と「地頭が良い」の2項目で有意な差異あり。「協調性がある」については、インターンシップ時期のピークが「2018年8月以前」の場合に比較的低い。「地頭が良い」については、ピークの時期が「2018年9月以降2019年1月以前」の場合に比較的低い。
広報活動開始時期 (「2018年6月以前」、「2018年7月～2019年2月」、「2019年3月以降」とした、3分類)	有意な差異なし。
採用選考活動開始時期 (採用選考活動の「最初」の時期について、「2019年2月以前」、「2019年3月」、「2019年4月・5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	18項目中、「好奇心旺盛である」、「チャレンジ精神が高い」、「専門性・能力を伸ばしたいという意識が強い」、「ストレス耐性が高い」、「課題解決力が高い」5項目で有意な差異あり。いずれも採用選考活動開始時期が「2019年6月以降」の企業において採用予定者の特徴として回答する割合が高い。(図表 3-3-19)
採用選考活動のピークの時期 (採用選考活動の「ピーク」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	18項目中、「協調性がある」で有意な差異あり。採用時期のピークが「2019年3月以前」の場合に比較的低い。
内々定を出した最初の時期 (内々定を出した「最初」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	18項目中、「行動力がある」、「課題解決力が高い」の2項目で有意な差異あり。いずれも、内々定を出した最初の時期が「2019年6月以降」の企業において採用予定者の特徴として回答する割合が高い。
内々定を出したピークの時期 (内々定を出した「ピーク」の時期について、「2019年4月以前」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、3分類)	18項目中、「行動力がある」で有意な差異あり。内々定を出したピークの時期が「2019年5月」の場合に比較的低い。

図表 3-3-18 インターンシップの実施と採用予定者の特徴別の満足度との関係



図表 3-3-19 採用選考活動開始時期と採用予定者の特徴別の満足度との関係



⑤採用充足率（募集人数に対する内々定承諾者の割合）

2019年10月1日時点の採用充足率（募集人数に対する内々定承諾者の割合）に関しては、内々定を出した最初の時期別に有意な差異がみられた。

内々定を出した最初の時期が「2019年6月以降」の方が採用充足率「100%」の割合が高くなっている。ただし、内々定を出した最初の時期が「2019年3月以前」の場合でも、採用充足率は比較的高くなっている。

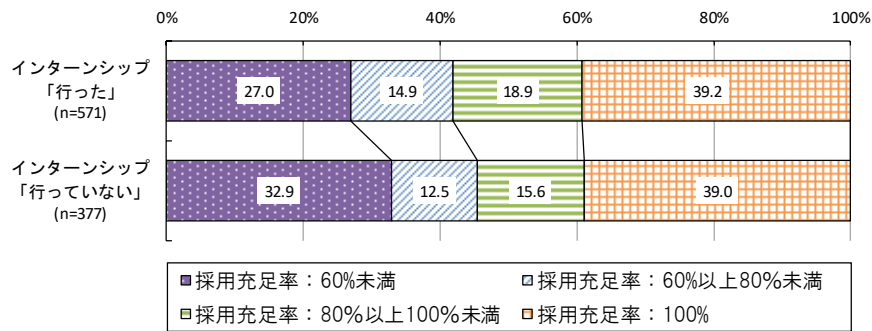
<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
採用の充足率	2019年10月1日時点の募集人数に対する内々定承諾者の割合について、「60%未満」、「60%以上80%未満」、「80%以上100%未満」、「100%」、とした4分類。

図表 3-3-20 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と採用充足率（募集人数に対する内々定承諾者の割合）に関する集計・分析、検定結果の概要

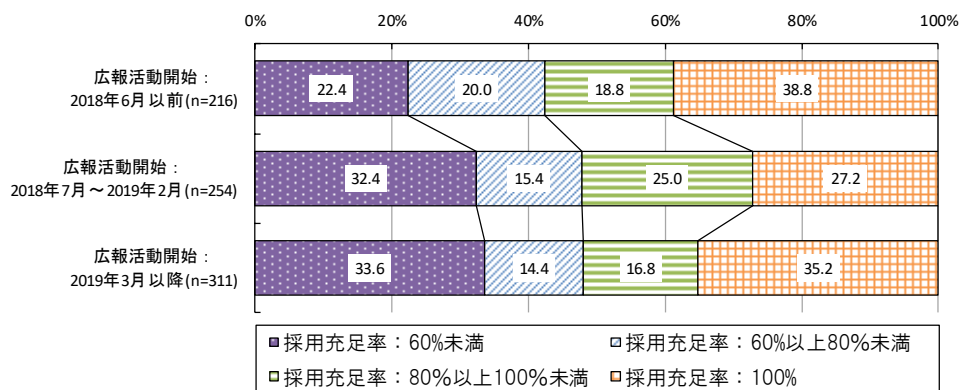
項目	集計・分析、検定結果の概要
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行わなかった」かの、2分類)	有意な差異なし。(参考掲載、図表 3-3-21)
インターンシップ実施時期 (インターンシップを実施した「ピーク」の時期について、「2018年8月以前」、「2018年9月～2019年1月」、「2019年2月」とした、3分類)	有意な差異なし。
広報活動開始時期 (「2018年6月以前」、「2018年7月～2019年2月」、「2019年3月以降」とした、3分類)	有意な差異なし。(参考掲載、図表 3-3-22)
採用選考活動開始時期 (採用選考活動の「最初」の時期について、「2019年2月以前」、「2019年3月」、「2019年4月・5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異なし。(参考掲載、図表 3-3-23)
採用選考活動のピークの時期 (採用選考活動の「ピーク」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異なし。(参考掲載、図表 3-3-24)
内々定を出した最初の時期 (内々定を出した「最初」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異あり。内々定を出した最初の時期が「2019年6月以降」の企業の方が採用充足率「100%」の割合が高い。(図表 3-3-25)
内々定を出したピークの時期 (内々定を出した「ピーク」の時期について、「2019年4月以前」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、3分類)	有意な差異なし。

図表 3-3-21 インターンシップの実施の有無と採用充足率（募集人数に対する内々定承諾者の割合）との関係



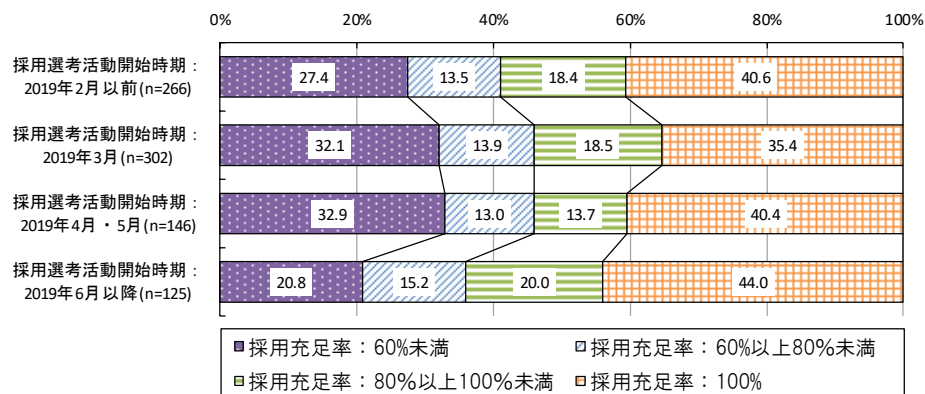
※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

図表 3-3-22 広報活動開始時期と採用充足率（募集人数に対する内々定承諾者の割合）との関係



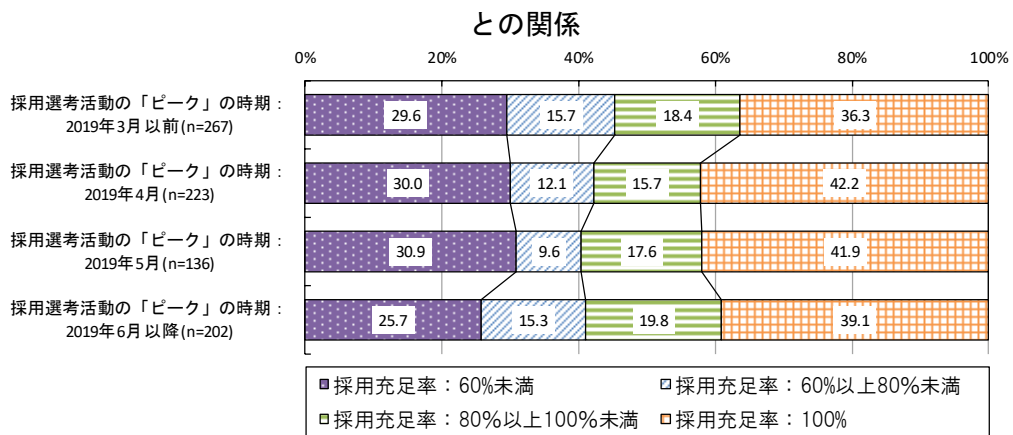
※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

図表 3-3-23 採用選考活動開始時期と採用充足率（募集人数に対する内々定承諾者の割合）との関係



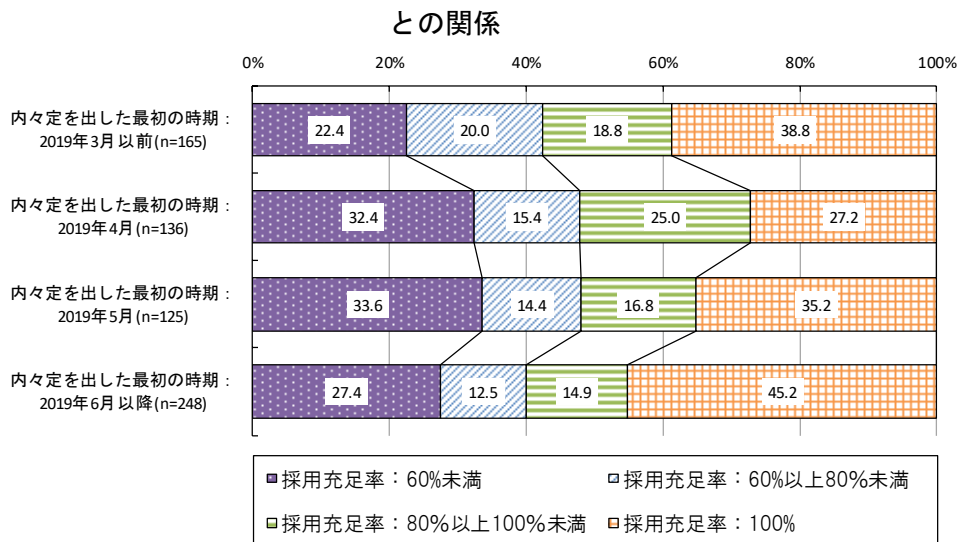
※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

図表 3-3-24 採用選考活動のピークの時期と採用充足率（募集人数に対する内々定承諾者の割合）



※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

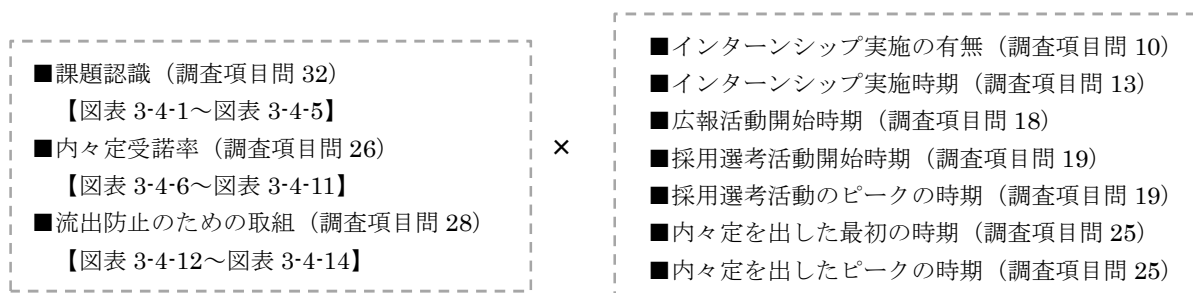
図表 3-3-25 内々定を出した最初の時期と採用充足率（募集人数に対する内々定承諾者の割合）



(4) 早期の採用活動に伴う課題

本節では、下記のような枠組みでクロス集計を行い、「早期の採用活動に伴う課題」について把握を試みた。

<「早期の採用活動に伴う課題」についての集計・分析の枠組み>



<集計・分析に当たっての分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
課題認識 【図表 3-4-1～図表 3-4-5】	採用活動に関する近年の課題について、複数回答で把握した、8 の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2 分類。
内々定受諾率 【図表 3-4-6～図表 3-4-11】	2019 年 10 月 1 日時点の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、「60%未満」、「60%以上 80%未満」、「80%以上 100%未満」、「100%」、とした 4 分類。
流出防止のための取組 【図表 3-4-12～図表 3-4-14】	内々定を出した後、入社までの間に学生に対して行った流出防止のための取組について、複数回答で把握した、17 の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2 分類。

①課題認識

採用活動に関する近年の課題認識に関し、インターンシップの実施の有無や採用活動時期別では、「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」などの点に関し、各活動の開始や実施時期が早い企業等の場合に、回答割合が高い傾向がみられた。

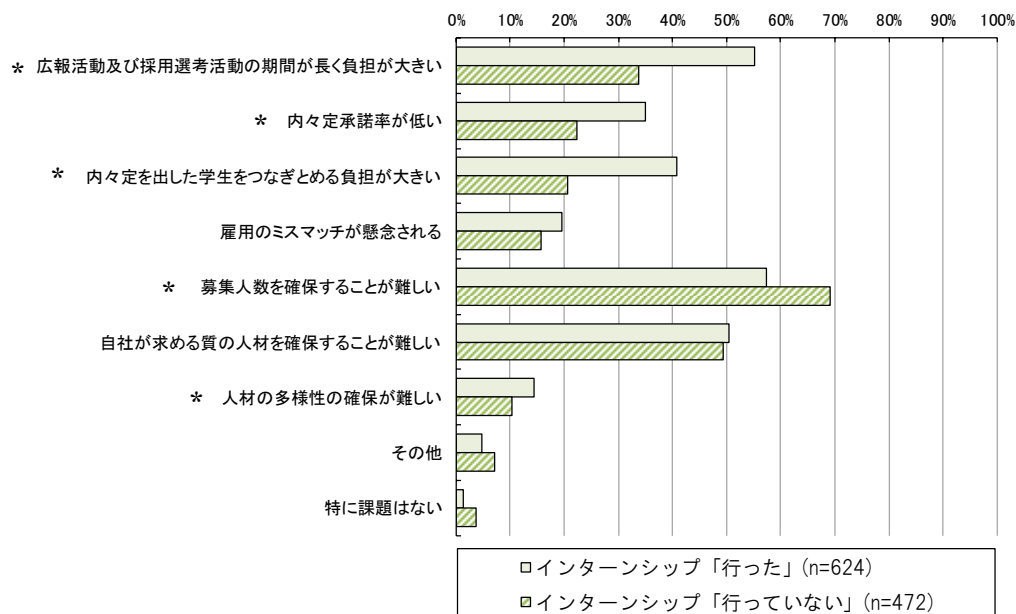
<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
課題認識	採用活動に関する近年の課題について、複数回答で把握した、8の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類。

図表 3-4-1 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と課題認識に関する集計・分析、検定結果の概要

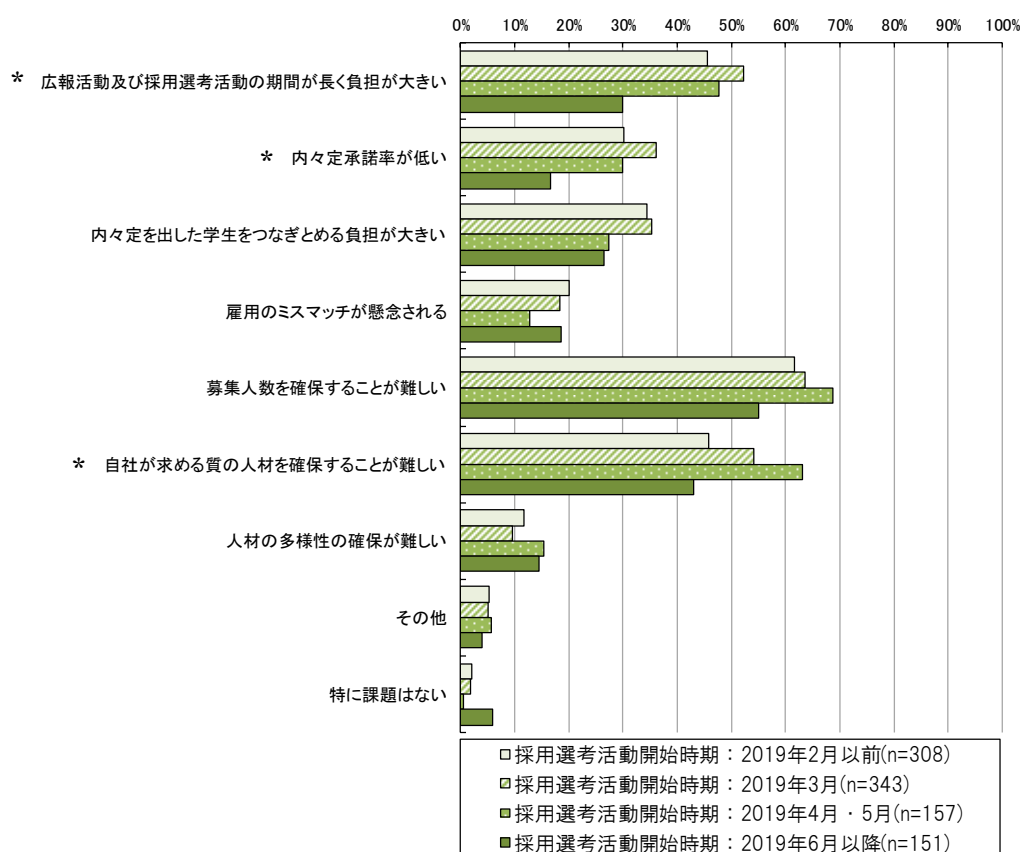
項目	集計・分析、検定結果の概要
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行わなかった」かの、2分類)	8項目中、5項目で有意な差異あり。インターンシップを実施している企業の方が、「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」、「内々定承諾率が低い」、「内々定を出した学生をつなぎとめる負担が大きい」、「人材の多様性の確保が難しい」について割合が高く、「募集人数を確保することが難しい」の割合は低い。(図表 3-4-2)
インターンシップ実施時期 (インターンシップを実施した「ピーク」の時期について、「2018年8月以前」、「2018年9月～2019年1月」、「2019年2月」とした、3分類)	有意な差異なし。
広報活動開始時期 (「2018年6月以前」、「2018年7月～2019年2月」、「2019年3月以降」とした、3分類)	8項目中、「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」について有意な差異あり。広報活動開始時期が早い企業の方が回答割合が高い。
採用選考活動開始時期 (採用選考活動の「最初」の時期について、「2019年2月以前」、「2019年3月」、「2019年4月・5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	8項目中、3項目で有意な差異あり。採用選考活動開始時期が「2019年6月以降」の企業では、「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」、「内々定承諾率が低い」、「自社が求める質の人材を確保することが難しい」について回答割合が低い。(図表 3-4-3)
採用選考活動のピークの時期 (採用選考活動の「ピーク」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	8項目中、2項目で有意な差異あり。採用活動のピークの時期が「2019年6月以降」の企業では、「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」、「内々定承諾率が低い」について回答割合が低い。
内々定を出した最初の時期 (内々定を出した「最初」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	8項目中、3項目で有意な差異あり。内々定を出した最初の時期が「2019年6月以降」の企業では、「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」、「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」について回答割合が比較的低い。(図表 3-4-4)
内々定を出したピークの時期 (内々定を出した「ピーク」の時期について、「2019年4月以前」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、3分類)	8項目中、3項目で有意な差異あり。内々定を出したピークの時期が「2019年6月以降」の企業では、「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」、「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」について回答割合が比較的低い。(図表 3-4-5)

図表 3-4-2 インターンシップ実施の有無と課題認識との関係



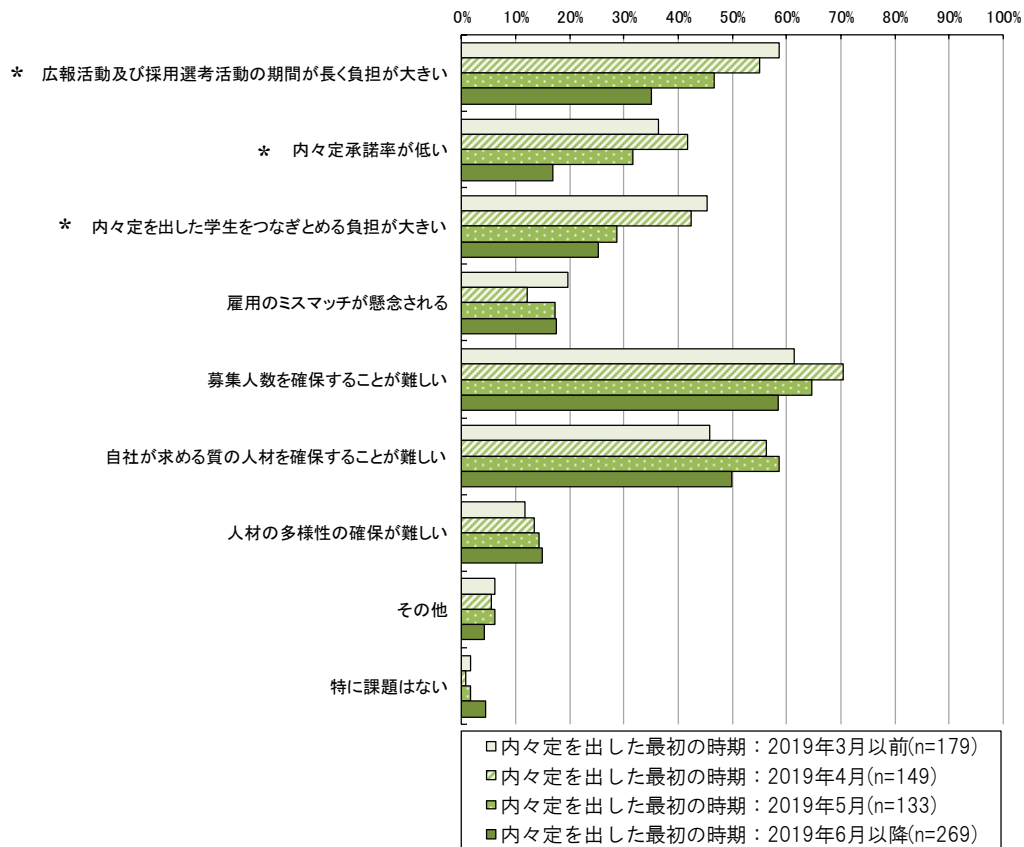
※5%水準で統計的に有意な差異がみられた項目には、項目の左側に「*」印を付した

図表 3-4-3 採用選考活動開始時期と課題認識との関係



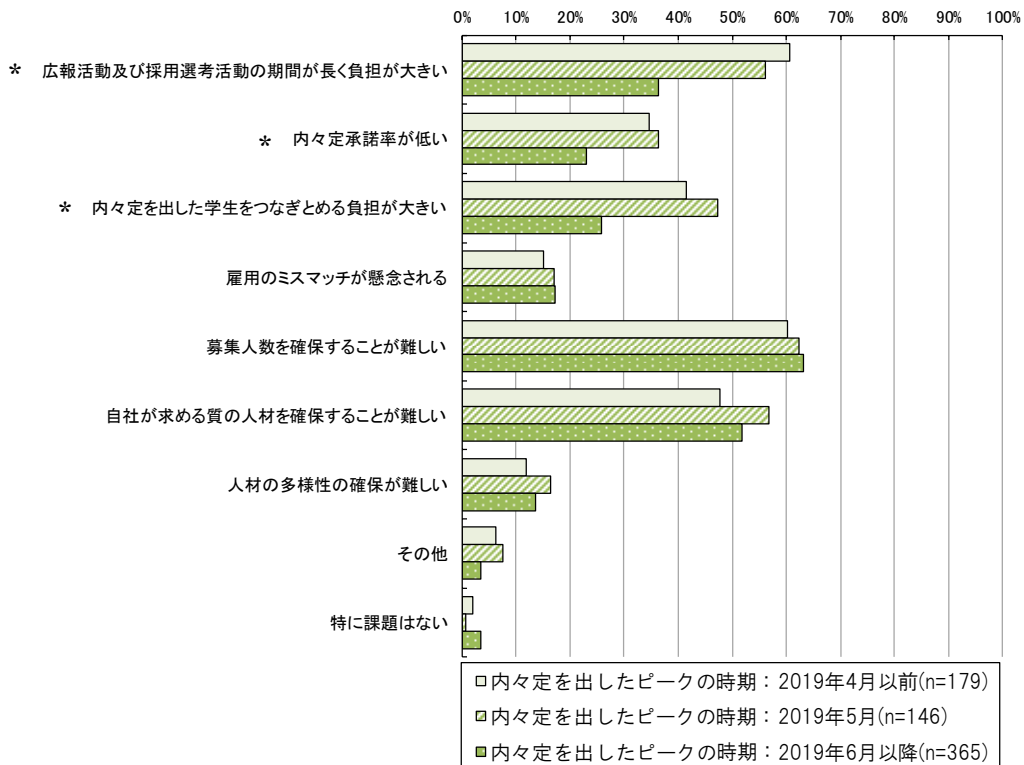
※5%水準で統計的に有意な差異がみられた項目には、項目の左側に「*」印を付した

図表 3-4-4 内々定を出した最初の時期と課題認識との関係



※5%水準で統計的に有意な差異がみられた項目には、項目の左側に「*」印を付した

図表 3-4-5 内々定を出したピークの時期と課題認識との関係



※5%水準で統計的に有意な差異がみられた項目には、項目の左側に「*」印を付した

②内々定受諾率（内々定を出した学生のうち内々定を承諾した割合）

2019年10月1日時点の内々定受諾率（内々定を出した学生のうち内々定を承諾した割合）に関しては、インターンシップの実施の有無や採用選考活動時期、内々定を出した時期によって有意な差異がみられた。

いずれも、活動の開始や実施時期が早い企業の方が、内々定受諾率が低い傾向となっている。

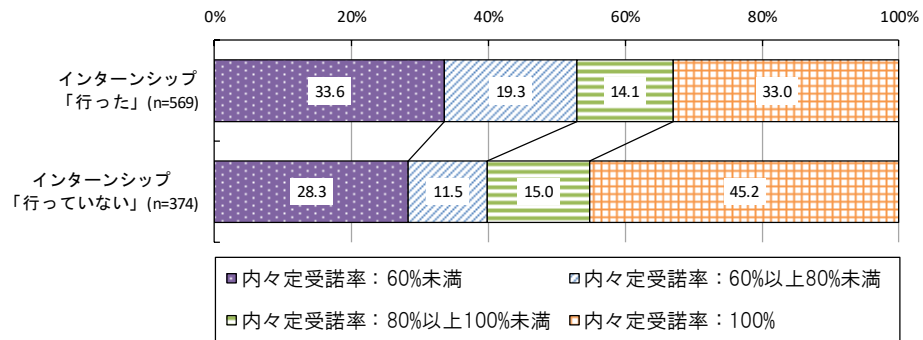
＜集計・分析で着目した項目、分類方法＞

項目	集計・分析を行う上での分類
内々定受諾率	2019年10月1日時点の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、「60%未満」、「60%以上 80%未満」、「80%以上 100%未満」、「100%」、とした4分類。

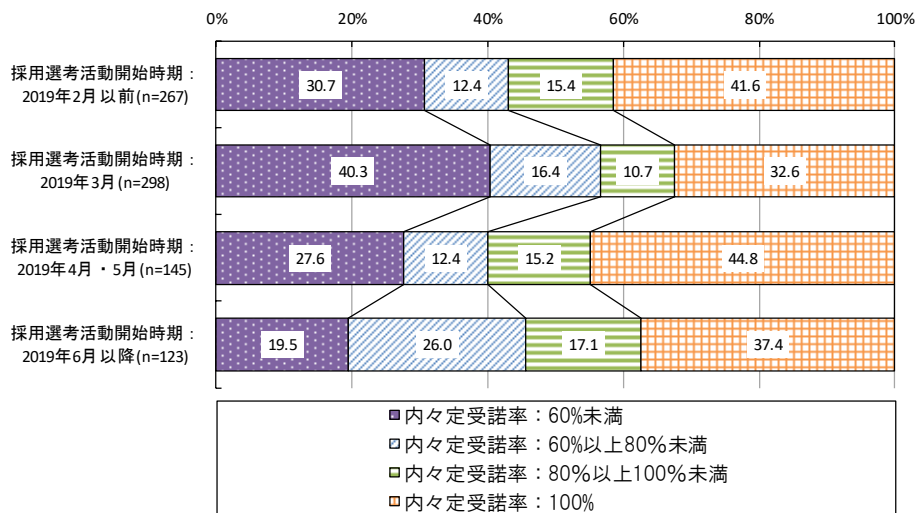
図表 3-4-6 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と内々定受諾率（内々定を出した学生のうち内々定を承諾した割合）に関する集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行わなかった」かの、2分類)	有意な差異あり。インターンシップを「行った」企業の方が、内々定受諾率は低い。(図表 3-4-7)
インターンシップ実施時期 (インターンシップを実施した「ピーク」の時期について、「2018年8月以前」、「2018年9月～2019年1月」、「2019年2月」とした、3分類)	有意な差異なし。
広報活動開始時期 (「2018年6月以前」、「2018年7月～2019年2月」、「2019年3月以降」とした、3分類)	有意な差異なし。
採用選考活動開始時期 (採用選考活動の「最初」の時期について、「2019年2月以前」、「2019年3月」、「2019年4月・5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異あり。採用選考活動開始時期が早い企業の方が内々定受諾率が低い傾向がみられる。(図表 3-4-8)
採用選考活動のピークの時期 (採用選考活動の「ピーク」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異あり。採用選考活動のピークの時期が早い企業の方が内々定受諾率が低い傾向がみられる。(図表 3-4-9)
内々定を出した最初の時期 (内々定を出した「最初」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	有意な差異あり。内々定を出した最初の時期が「2019年6月以降」の企業では、内々定受諾率が高い。(図表 3-4-10)
内々定を出したピークの時期 (内々定を出した「ピーク」の時期について、「2019年4月以前」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、3分類)	有意な差異あり。内々定を出したピークの時期が「2019年6月以降」の企業では、内々定受諾率が高い。(図表 3-4-11)

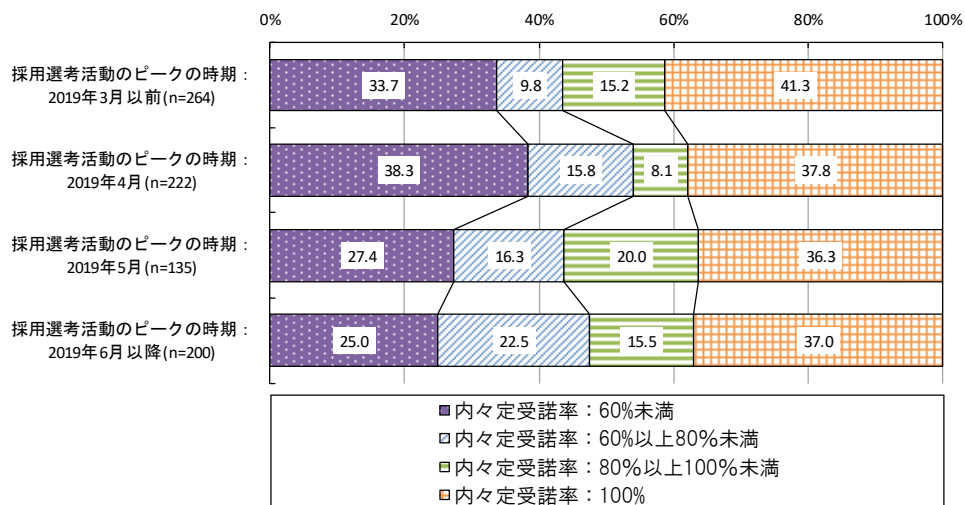
図表 3-4-7 インターンシップ実施の有無と内々定受諾率（内々定を出した学生のうち内々定を承諾した割合）との関係



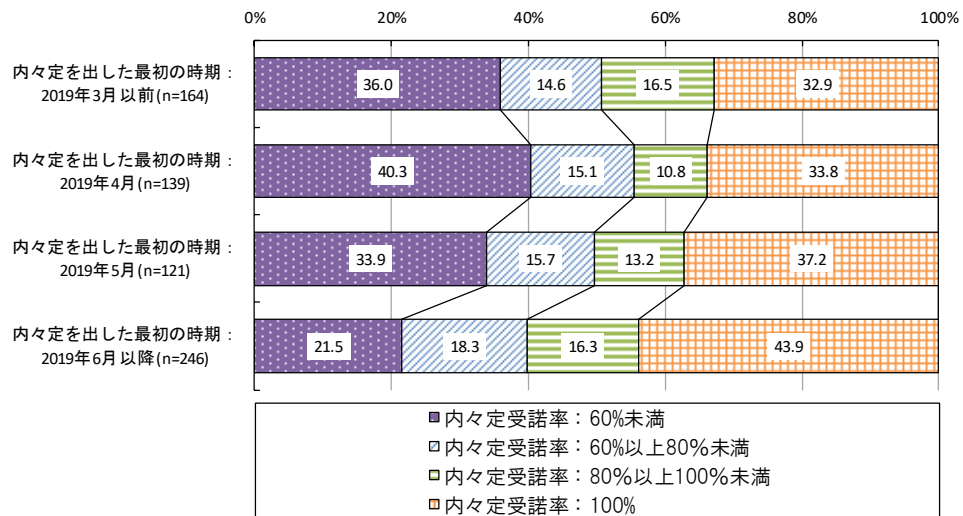
図表 3-4-8 採用選考活動開始時期と内々定受諾率（内々定を出した学生のうち内々定を承諾した割合）との関係



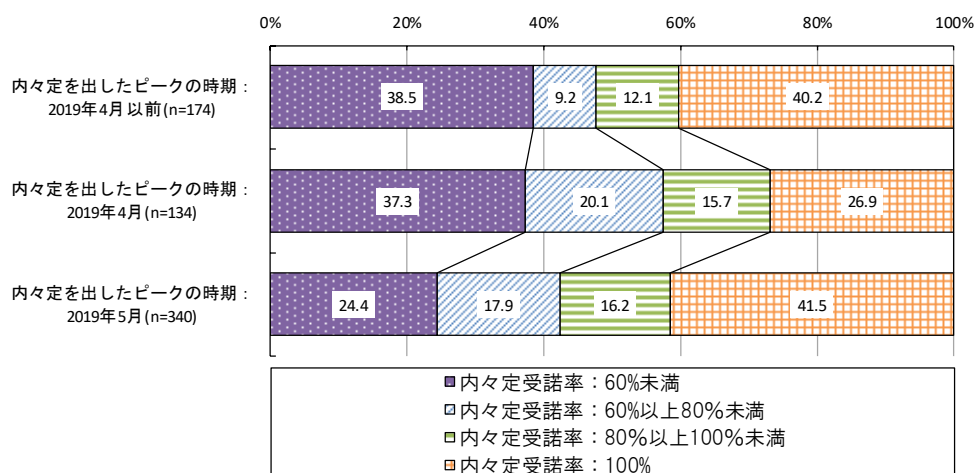
図表 3-4-9 採用選考活動のピークの時期と内々定受諾率（内々定を出した学生のうち内々定を承諾した割合）との関係



図表 3-4-10 内々定を出した最初の時期と内々定受諾率（内々定を出した学生のうち内々定を承諾した割合）との関係



図表 3-4-11 内々定を出したピークの時期と内々定受諾率（内々定を出した学生のうち内々定を承諾した割合）との関係



③流出防止のための取組

内々定を出した後の入社までの間に学生に対して行った流出防止のための取組について、インターンシップの実施の有無や採用活動時期別にそれぞれ有意な差異がみられている。

インターンシップの実施の有無別では、17項目中12項目で有意な差異があり、いずれの項目に関しても、インターンシップを「行った」企業の方が回答割合が高くなっている。

内々定を出した最初の時期別では、8項目について有意な差異があり、内々定を最初に出した時期が早い企業の方が、流出防止のための取組について実施している割合が高い傾向がみられる。

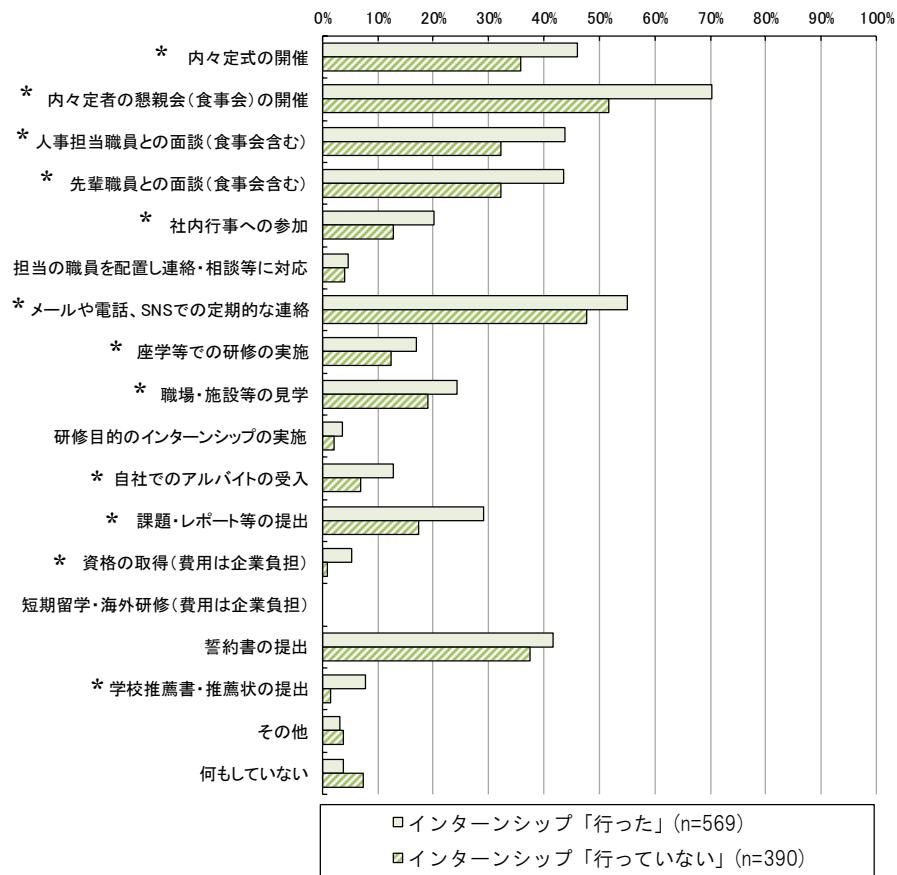
<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
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行った流出防止のための取組について、複数回答で把握した、17の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2分類。

図表 3-4-12 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と流出防止のための取組に関する集計・分析、検定結果の概要

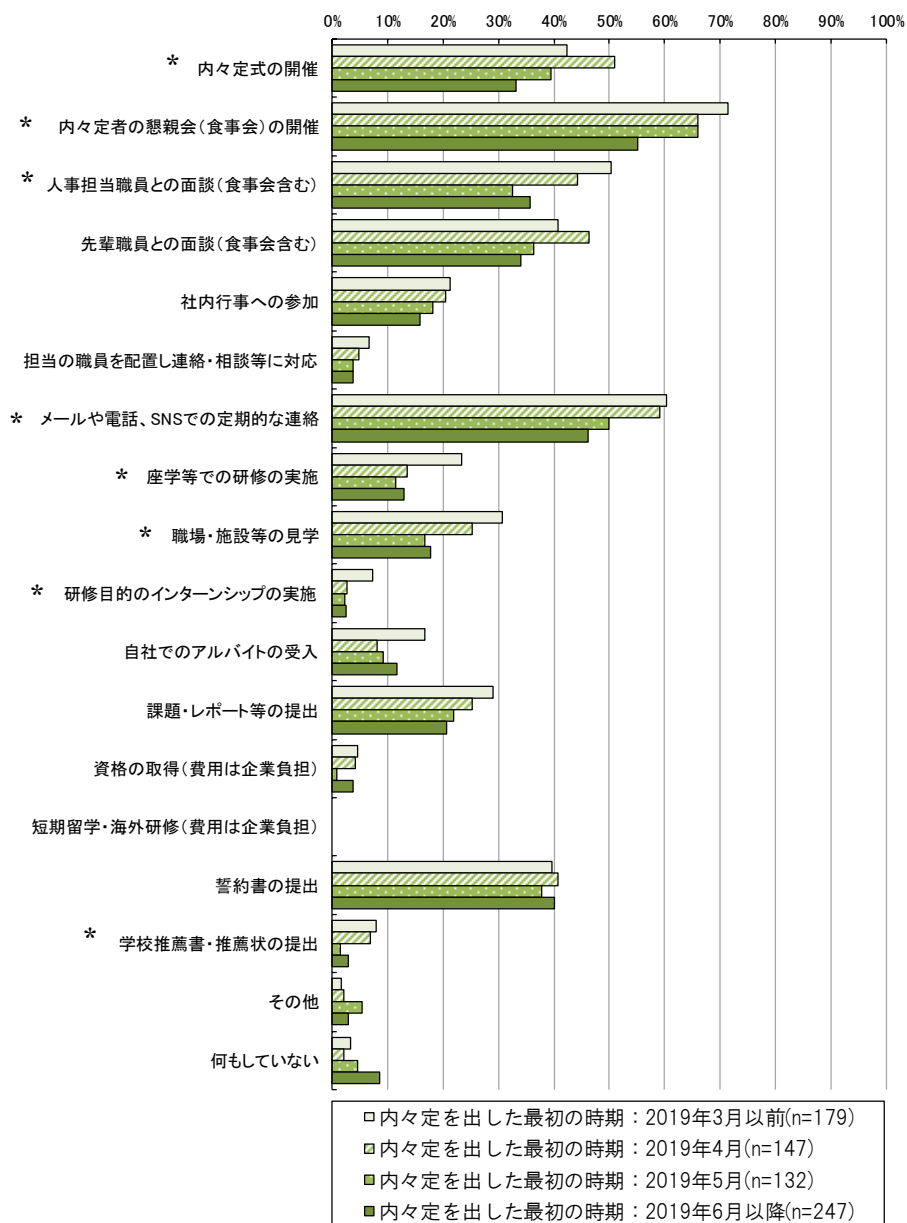
項目	集計・分析、検定結果の概要
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行わなかった」かの、2分類)	17項目中、12項目で有意な差異あり。いずれの項目に関しても、インターンシップを「行った」企業の方が回答割合が高い。(図表 3-4-13)
インターンシップ実施時期 (インターンシップを実施した「ピーク」の時期について、「2018年8月以前」、「2018年9月～2019年1月」、「2019年2月」とした、3分類)	17項目中、4項目で有意な差異あり。「先輩社員との面談(食事会含む)」と「課題・レポート等の提出」は、インターンシップ実施のピーク時期が「2019年2月」の方が実施している割合が高い。「担当の職員を配置し連絡・相談等に対応」、「自社でのアルバイトの受入」は、ピーク時期が「2018年8月以前」の方が実施している割合が高い。
広報活動開始時期 (「2018年6月以前」、「2018年7月～2019年2月」、「2019年3月以降」とした、3分類)	17項目中、3項目で有意な差異あり。「社内行事への参加」、「課題・レポートの提出」、「学校推薦書・推薦状の提出」について、広報活動開始時期が「2019年3月以降」では実施している割合が低い。
採用選考活動開始時期 (採用選考活動の「最初」の時期について、「2019年2月以前」、「2019年3月」、「2019年4月・5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	17項目中、4項目で有意な差異あり。「内々定式の開催」、「内々定者の懇親会(食事会)の開催」、「先輩社員との面談(食事会含む)」、「メールや電話、SNSでの定期的な連絡」について、採用選考開始時期が「2019年3月以降」では実施している割合が低い。
採用選考活動のピークの時期 (採用選考活動の「ピーク」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	17項目中、2項目で有意な差異あり。「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)」について、採用選考活動のピークの時期が「2019年3月以降」では実施している割合が低い。
内々定を出した最初の時期 (内々定を出した「最初」の時期について、「2019年3月以前」、「2019年4月」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、4分類)	17項目中、8項目で有意な差異あり。それぞれ、内々定を最初に出した時期が早い企業の方が、実施している割合が高い傾向がみられる。(図表 3-4-14)
内々定を出したピークの時期 (内々定を出した「ピーク」の時期について、「2019年4月以前」、「2019年5月」、「2019年6月以降」とした、3分類)	17項目中、2項目で有意な差異あり。「内々定者の懇親会(食事会)の開催」と「学校推薦書・推薦状の提出」について、内々定を出したピークの時期が「2019年6月以降」の企業では実施している割合が低い。

図表 3-4-13 インターンシップ実施の有無と流出防止のための取組との関係



※5%水準で統計的に有意な差異がみられた項目には、項目の左側に「*」印を付した

図表 3-4-14 内々定を出した最初の時期と流出防止のための取組との関係



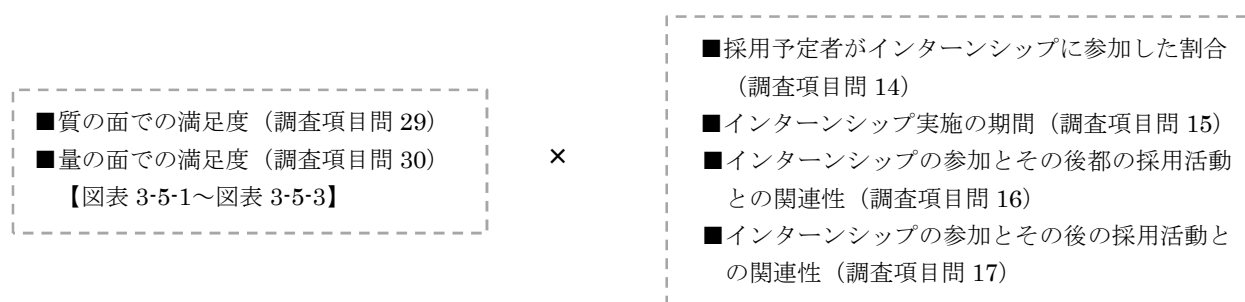
※5%水準で統計的に有意な差異がみられた項目には、項目の左側に「*」印を付した

(5) インターンシップの実施方法と採用予定者に関する満足度との関係

インターンシップの実施は、採用活動期間が長くなり負担が大きい、内々定受諾率が低い、流出防止策が必要、などの点で課題が大きくなる一方で、実施している企業では、採用予定者に関し、質の面・量の面共に満足度が比較的高いという結果がみられた。

では、インターンシップの実施形態の違いにより、採用予定者の質・量の面での満足度に違いはみられるのであろうか。本節では、採用予定者が自社のインターンシップに参加した割合、採用予定者が参加したインターンシップの期間、インターンシップの参加とその後の採用活動との関連性、インターンシップ実施後の採用活動に関する連絡の方法の4点と、採用予定者の質の面での満足度、量の面での満足度との関係性について集計・分析を行った。

<「インターンシップの実施方法と採用予定者に関する満足度との関係」についての集計・分析の枠組み>



<集計・分析に当たっての分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
採用予定者が自社のインターンシップに参加した割合	採用予定者が自社のインターンシップに参加した割合について、「20%未満」、「20%以上 50%未満」、「50%以上」とした、3分類。
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について、「1日」、「2日～4日」、「5日以上」の3分類。
インターンシップの参加とその後の採用活動との関連性	6つの選択肢で回答を得たものを、「評価を採用選考に利用した」、「評価は採用選考に利用しなかったが、案内等を行った」、「採用活動とは関係していない」の3つの観点から再分類した、3分類。
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	インターンシップの実施後の採用活動に関する連絡の方法について、「採用活動の一環として実施していた、又は参加者に限定して連絡した」、「参加者以外も応募可能なものに案内した」、「連絡はしていない」とした、3分類。

インターンシップの実施方法と、採用予定者の質の面での満足度、量の面での満足度との関係性については、質の面について有意な差異がみられた。

採用予定者のうち自社のインターンシップに参加した割合が高い企業では、採用予定者の質の面に関して「非常に満足」との回答割合が比較的高くなっている。また、採用予定者が参加したインターンシップの期間が「2日～4日」や「5日以上」の方が、「1日」の場合に比べて、採用予定者の質の面に関して満足度が高い傾向がみられる。

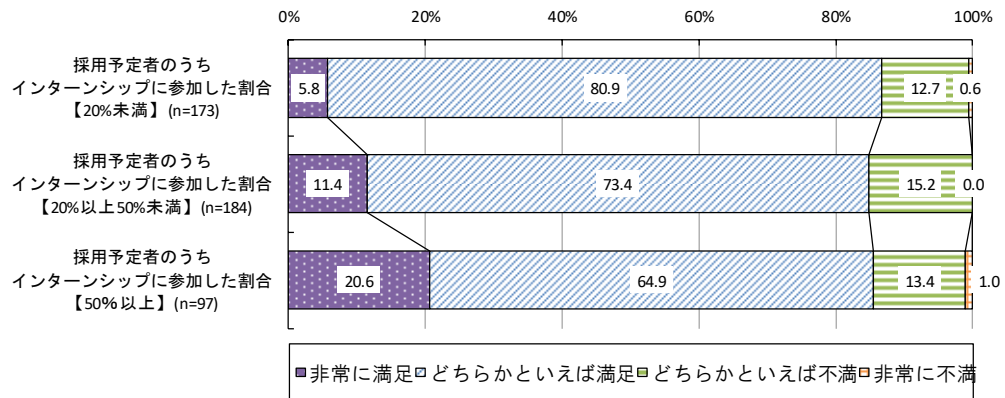
<集計・分析で着目した項目、分類方法>

項目	集計・分析を行う上での分類
質の面での満足度	採用予定者の質の面での満足度について、「非常に満足」、「どちらかといえば満足」、「どちらかといえば不満」、「非常に不満」、の4分類。
量の面での満足度	採用予定者の量の面での満足度について、「非常に満足」、「どちらかといえば満足」、「どちらかといえば不満」、「非常に不満」、の4分類。

図表 3-5-1 インターンシップの実施形態と採用予定者に関する満足度との関係
に関する集計・分析、検定結果の概要

項目	集計・分析、検定結果の概要
採用予定者が自社のインターンシップに参加した割合 <small>(採用予定者がインターンシップに参加した割合について、「20%未満」、「20%以上 50%未満」、「50%以上」とした3分類)</small>	採用予定者の「質」について有意な差異あり。採用予定者がインターンシップに参加した割合が高い企業の方が、採用予定者の質の面に関して「非常に満足」との回答割合が比較的高くなっている。(図表 3-5-2)。 採用予定者の「量」については有意な差異なし。
採用予定者が参加したインターンシップの期間 <small>(採用予定者が参加したインターンシップの期間について、「1日」、「2日～4日」、「5日以上」の3分類)</small>	採用予定者の「質」について有意な差異あり。採用予定者が参加したインターンシップの期間が「2日～4日」や「5日以上」の方が、「1日」の場合に比べて、採用予定者の質の面に関して満足度が高い傾向がみられる。(図表 3-5-3) 採用予定者の「量」については有意な差異なし。
インターンシップの参加とその後採用活動との関連性 <small>(「評価を採用選考に利用した」、「評価は採用選考に利用しなかったが、案内等は行った」、「採用活動とは関係していない」の3つの観点から再分類した、3分類)</small>	採用予定者の質・量ともに有意な差異なし。
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 <small>(「採用活動の一環として実施していた、又は参加者に限定して連絡した」、「参加者以外も応募可能なものに案内した」、「連絡はしていない」とした、3分類)</small>	採用予定者の質・量ともに有意な差異なし。

図表 3-5-2 採用予定者が自社のインターンシップに参加した割合と採用予定者の質の面での満足度に関する集計・分析、検定結果の概要



図表 3-5-3 採用予定者が参加したインターンシップの期間と採用予定者の質の面での満足度に関する集計・分析、検定結果の概要

