

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

2020 年 3 月 25 日

株式会社浜銀総合研究所

<目次>

調査結果報告書要旨	3
（１）調査の概要	3
（２）本調査のまとめ	4
（３）本調査の主な結果	6
第１章 調査の概要、報告書構成、回答企業の情報等	15
（１）調査の概要	15
（２）報告書の構成・留意事項	16
（３）回答企業の情報	17
第２章 企業の採用活動の全体的状況	20
（１）採用方針等	20
（２）インターンシップの実施状況	24
（３）採用活動（広報活動・採用選考活動）の実施状況	37
（４）早期の採用選考活動の状況	41
（５）内々定の状況	46
（６）採用活動の成果や課題認識等	51
第３章 早期の採用活動の理由・成果等に関する分析	60
（１）早期に採用活動等を行う企業の特徴	60
（２）早期に採用選考活動を開始した理由	79
（３）早期の採用活動の成果	85
（４）早期の採用活動に伴う課題	98
（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	108
参考資料	113
（１）調査項目	113
（２）集計表	128

調査結果報告書要旨

調査結果報告書要旨

(1) 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

無作為に抽出した全国の企業 3,000 社を対象として、郵送配布・郵送回収の方法によるアンケート調査を実施した。

調査票等の発送は 2020 年 1 月 31 日に実施し、回答期限は 2020 年 2 月 21 日までとした。なお、回答期限後も、2020 年 3 月 5 日返送分までは集計の対象とした。

③回答状況

回答件数、有効回答件数及び有効回答率は次の通りである。

<回答件数・回答率>

対象数	回答件数	有効回答件数	有効回答率
3,000	1,207	1,206	40.2%

※白紙での回答 1 件は無効回答とした。

(2) 本調査のまとめ

①企業の採用方針について

採用する学生の量・質に関する考え方について、約 7 割の企業はどちらかといえば量の面より質の面を重視した採用方針となっている。また、メンバーシップ型採用・ジョブ型採用のどちらに近いかについては、約 6 割がどちらかといえばメンバーシップ型採用に近いと回答した。

求める人物像として「専門分野の知識・技術等が高い」などよりも、「コミュニケーション能力が高い」や「協調性がある」、「誠実である」といった回答割合が高く、特定の知識やスキルよりも人柄等を重視・評価する企業が多い状況にあることがうかがえる。

ただし、事務系職種に比べて技術系職種の採用予定人数が多い企業が約 5 割となっており、採用のターゲットとしても、約 5 割の企業が「技術系の職種を志望する学生」を挙げている。また、「理系学部・専攻の学生」を採用のターゲットとして挙げる企業も約 3 割いる。

②採用活動の時期について

広報活動の開始時期は、学生の卒業・修了前年度の 3 月の回答割合が約 3 割と最も高い。

採用選考活動の開始時期も卒業・修了前年度の 3 月の回答割合が最も高く、約 8 割の企業が 5 月以前に採用選考活動を開始している。開始時期が卒業・修了年度の 6 月以降との回答は約 2 割にとどまる。

内々定を出した時期についても、約 6 割の企業で最初の内々定が卒業・修了年度の 5 月以前に出されており、内々定が出されるピークの時期も、5 月以前であった企業の割合が約 5 割となっている。

なお、約 6 割の企業はインターンシップを実施しており、その時期としては、卒業・修了の前年度の夏季（8 月）と冬季（2 月）を中心に実施されている。インターンシップの参加が採用選考の必須条件となっている企業は少ないが、約 4 割はインターンシップでの評価を採用選考に利用したとしている。また、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、採用選考活動開始・ピークの時期、内々定を出す最初・ピークの時期のいずれもより早期な傾向にある。

③早期に採用活動を行う理由について

採用選考活動を卒業・修了年度の 6 月よりも前に実施している理由としては、「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」や「競合他社が早期の採用活動を行っているため」といった回答割合が比較的高い。

従業員数が比較的少ない企業では、「学生に自社を採用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」の回答割合が比較的高い。従業員数の規模によって採用選考開始時期が異なっており、今回の分類では「99 人以下」の企業と「1,000 人以上」の企業で、採用活動開始時期が卒業・修了年度の 6 月以降の割合が比較的高いという結果であった。

また、採用のターゲットとして、「理系学部・専攻の学生」と回答した企業の方が、採用選考活動開始時期が早くなっている。このほか、企業間の比較による差異だけでなく、企業内でも、技術系を志望する学生や理系学部・専攻の学生の場合に、採用選考活動時期が早く設定される傾向もみられた。

④早期の採用活動の成果について

早期に採用活動を行うことによる成果としては、採用予定者の質・量の面において、必ずしも早期に採用活動を開始・実施した企業の方が、満足度が高いわけではなく、採用選考活動の開始時期が卒業・修了年度の6月以降であった企業の方が、満足度が高い傾向がみられた。

ただし、インターンシップを実施した企業は、採用予定者の質の面・量の面ともに、満足度が高い傾向もみられた。

⑤早期の採用活動に伴う課題について

採用活動に関する近年の課題認識として、「募集人数を確保することが難しい」や、「自社が求める質の人材を確保することが難しい」という回答の割合が高くなっている。

このように、全体的な課題認識として量の面・質の面ともに確保に課題があるなかで、早期に採用活動を開始・実施している企業では、「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」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」といった点を課題として認識する傾向がみられた。

(3) 本調査の主な結果

①企業の採用方針等

＜採用予定人数＞

- ・本調査の対象企業について、約 6 割の企業は採用予定人数 10 人以下であり、「3 人未満」に該当する企業も約 2 割となっている。
- ・採用予定人数について事務系の職種と技術系の職種別では、「事務系に比べ技術系が 1 人以上多い」に該当する企業が約 5 割となっている。

＜採用方針として求める人物像＞

- ・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 割で最も高い。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。

＜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。

＜採用活動の方針（量・質について）＞

- ・約 7 割の企業は募集人数の確保よりも質の面を重視し、約 3 割の企業は質の面よりも募集人数の確保を重視するという結果となっている。

＜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）＞

- ・「メンバーシップ型採用」に近いと回答した企業が約 6 割、「ジョブ型採用」に近いと回答した企業が約 4 割という結果となっている。

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経路＞

- ・インターンシップをどのような経路で募集を行ったかについて、「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、「大学研究室・指導教員への案内」と「新卒エージェントを通じた募集」が約 2 割となっている。

＜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 割で最も高くなっている。
- ・「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」がある状況となっている。

＜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＞

- ・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は、「0%」の回答割合が約 2 割で最も高く、約 8 割が「50%未満」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に、開始時期について集計すると、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。

＜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 割で最も高くなっている。
- ・他方、何らかの形で「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。

＜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＞

- ・インターンシップ実施後の採用活動に関する連絡について、「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。

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 割の企業は 2019 年 5 月以前に採用選考活動を実施している。

＜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。
- ・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。

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。

＜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割で最も高くなっている。

＜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、「ある」との回答割合が約3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」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。
- ・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、説明会やインターンシップ参加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。

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。

＜内々定を出した学生に対する内々定承諾者の割合＞

- ・10月1日時点の内々定承諾率（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、内々定を出していない企業の割合が約1割、内々定を出している場合では、内々定承諾率が「100%」である割合が約3割となっている。

＜募集人数に対する内々定承諾者の割合＞

- ・10月1日時点の募集人数に対する内々定承諾者の割合は、「100%」である割合が約3割となっている。

＜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採用活動の成果や課題認識等

＜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。
- ・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。

＜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」についても約 6 割、「コミュニケーション能力が高い」が約 5 割、「チャレンジ精神が高い」と「行動力がある」がそれぞれ約 3 割となっている。

＜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、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。

＜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、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。

＜今後の新卒採用方法に関する展望＞

- ・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。
- ・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」の回答割合が約 4 割で最も高くなっている。

＜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。

⑦早期に採用活動等を行う企業の特徴

＜インターンシップを実施している企業の特徴＞

- ・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。
- ・採用方針として特定の人物像を想定していたかどうかという点や、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により、インターンシップの実施の状況に差異がみられる。

＜広報活動の実施時期別の企業の特徴＞

- ・「採用のターゲット」として「理系学部・専攻の学生」を選択している企業や、インターンシップを実施している企業などで、広報活動の実施時期に早い傾向がみられる。

＜採用選考活動の開始時期別の企業の特徴＞

- ・従業員数が「99人以下」や「1,000人以上」の企業で、採用選考活動の開始時期が「2019年6月以降」の割合が比較的高くなっている。
- ・事務系に比べ技術系の採用予定人数が多い企業、採用のターゲットに関して「理系学部・専攻の学生」と回答している企業、インターンシップを実施した企業等で、採用選考活動の開始時期が早い傾向がみられる。

＜内々定を出した時期別の企業の特徴＞

- ・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早い傾向がみられる。また、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などで、内々定を出した最初の時期が早い傾向がみられる。

⑧早期に採用選考活動を開始した理由

＜企業属性や採用方針等の違いによる差異＞

- ・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なっている。
- ・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。

＜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＞

- ・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。

⑨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。
- ・特に、採用予定者のうち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。

＜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。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。

＜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をみると、インターンシップを実施している企業や、採用選考開始時期が「2019年6月以降」の企業において、回答割合が高い傾向がみられた。

＜採用充足率（募集人数に対する内々定承諾者の割合）＞

- ・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」も、採用充足率は比較的高くなっている。

⑩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などを早期に行った企業において、回答割合が高い傾向がみられる。

＜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）＞

- ・インターンシップを実施している企業や、採用選考活動等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がみられる。

＜流出防止のための取組＞

- ・インターンシップを実施している企業や、採用選考活動等の開始や実施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。

調査結果報告書本文

第1章 調査の概要、報告書構成、回答企業の情報等

(1) 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

無作為に抽出した全国の企業3,000社を対象として、郵送配布・郵送回収の方法によるアンケート調査を実施した。

調査票等の発送は2020年1月31日に実施し、回答期限は2020年2月21日とした。なお、回答期限後も、2020年3月5日返送分までは集計の対象とした。

③回答状況

回答件数、有効回答件数及び有効回答率は図表1-1の通りである。

図表1-1 回答件数・回答率

対象数	回答件数	有効回答件数	有効回答率
3,000	1,207	1,206	40.2%

※白紙での回答1件は無効回答とした。

④調査実施体制

内閣府（政策統括官（経済財政運営担当）付参事官（企画担当））からの委託により、株式会社浜銀総合研究所が企画、株式会社サーベイリサーチセンターが発送・回収の業務を行った。集計・分析は、株式会社浜銀総合研究所が実施した。

(2) 報告書の構成・留意事項

本報告書の構成は次のとおりである。

- 第1章：調査の概要、報告書構成、回答企業の情報等
- 第2章：企業の採用活動の全体的状況
- 第3章：早期の採用活動の理由・成果等に関する分析

第1章では、本調査回答企業の業種、正社員の従業員数、本社の所在地等の情報を掲載している。

第2章では、本調査項目の単純集計結果を中心に、2020年3月卒業・修了予定者を対象にした企業の採用活動の実態について、全般的な状況を把握している。

第2章は、(1)採用方針等、(2)インターンシップの実施状況、(3)採用活動（広報活動・採用選考活動）の実施状況、(4)早期における採用選考活動の状況、(5)内々定の状況、(6)採用活動の成果や課題認識等に節を分けて結果を掲載している。

第3章では、早期に採用活動を行っている企業とそれ以外の企業に分類した上で、調査項目のクロス集計を行うことで、企業が早期に採用活動を行う理由・成果等について把握することを試みた。

第3章は、(1)早期に採用活動を行う企業の特徴、(2)早期に採用選考活動を開始した理由、(3)早期の採用活動の成果、(4)早期の採用活動に伴う課題、(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に節を分け、主に統計的な分析・検定の結果、有意な差異がみられた内容について結果を掲載している。

なお、巻末に参考資料として、本調査の調査票と設問ごとの集計表を掲載している。

本報告書に掲載した集計結果等に関しては、次の点に留意されたい。

- 集計結果の割合(%)は、小数点第2位を四捨五入した上で表示しているため、内訳の計が100%にならない場合がある。
- 設問には、選択肢から一つを回答するものと、複数を回答するものがあり、複数回答の場合には、選択肢別に集計した割合の合計が100%を超える場合がある。
- また、一部自由記述方式で回答する設問があり、当該設問に関しては、回答内容をいくつかの観点から分類・整理し、分類別に回答内容の一部、または要約した内容を掲載している。
- 各設問について、いずれの選択肢も回答されていないなど、回答がなかったものは「無回答」とした。
また、一つのみ回答の項目を選択する設問で複数の項目を回答している場合や、採用活動の実施時期等の回答で設問間に矛盾があった場合などは「無効回答」とした。
- 第2章では、単純集計結果をもとにした状況把握を行っており、各調査項目に無回答・無効回答であったものは除いて集計を行った。第3章では、クロス集計により、分類別の差異に着目した分析を行ったっており、こちらも、各調査項目に無回答・無効回答であったものは除いて集計を行っている。
- 調査は、調査票に「本調査の対象とする学生」と、「用語の定義・説明」を冒頭に記載したうえで実施した。また、その他調査票内で用いている用語についても、適宜説明・注釈を付した上で調査を実施した（詳細は巻末の参考資料として掲載した調査票を参照）。

(3) 回答企業の情報

本調査への回答が得られた企業について、①採用活動実施の有無、②業種、③正社員の従業員数、④本社の所在地、⑤外資系企業に該当するか否かに関し、次の図表 1-2～図表 1-6 のようになっている。

なお、図表 1-3～図表 1-6 は、2020 年 3 月卒業・修了予定者に対する採用活動を「行った」と回答した企業のみを対象に集計を行ったものである。

図表 1-2 2020 年 3 月卒業・修了予定者に対する採用活動の実施の有無

	回答件数	回答の内訳
行った	1,116	92.5%
行わなかった	90	7.5%
無回答・無効回答	0	0.0%
合計	1,206	100.0%

図表 1-3 業種

	回答件数	回答の内訳
農業、林業、漁業	7	0.6%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%
建設業	136	12.2%
製造業	363	32.5%
電気、ガス、熱供給、水道業	13	1.2%
情報通信業	96	8.6%
運輸業、郵便業	37	3.3%
卸売業、小売業	215	19.3%
金融業、保険業	31	2.8%
不動産業、物品賃貸業	20	1.8%
学術研究、専門・技術サービス業	25	2.2%
宿泊業、飲食サービス業	14	1.3%
生活関連サービス業、娯楽業	10	0.9%
教育、学習支援業	7	0.6%
医療・福祉	29	2.6%
複合サービス業	5	0.4%
サービス業（他に分類されないもの）	54	4.8%
その他	41	3.7%
無回答・無効回答	13	0.1%
合計	1,116	100.0%

図表 1-4 正社員の従業員数

	回答件数	回答の内訳
99 人以下	99	8.9%
100 人～199 人	378	33.9%
200 人～299 人	194	17.4%
300 人～499 人	140	12.5%
500 人～999 人	70	6.3%
1,000 人～4,999 人	106	9.5%
5,000 人～9,999 人	75	6.7%
10,000 人以上	50	4.5%
無回答・無効回答	4	0.4%
合計	1,116	100.0%

図表 1-5 本社の所在地

都道府県	回答件数	回答の内訳
北海道	44	3.9%
青森県	10	0.9%
岩手県	8	0.7%
宮城県	25	2.2%
秋田県	9	0.8%
山形県	4	0.4%
福島県	5	0.4%
茨城県	6	0.5%
栃木県	14	1.3%
群馬県	9	0.8%
埼玉県	25	2.2%
千葉県	30	2.7%
東京都	337	30.2%
神奈川県	43	3.9%
新潟県	15	1.3%
富山県	2	0.2%
石川県	44	3.9%
福井県	8	0.7%
山梨県	4	0.4%
長野県	25	2.2%
岐阜県	11	1.0%
静岡県	39	3.5%
愛知県	46	4.1%
三重県	10	0.9%
滋賀県	5	0.4%

回答数	回答数	回答数
京都府	43	3.9%
大阪府	95	8.5%
兵庫県	36	3.2%
奈良県	9	0.8%
和歌山県	0	0.0%
鳥取県	2	0.2%
島根県	6	0.5%
岡山県	26	2.3%
広島県	29	2.6%
山口県	3	0.3%
徳島県	3	0.3%
香川県	4	0.4%
愛媛県	10	0.9%
高知県	3	0.3%
福岡県	38	3.4%
佐賀県	5	0.4%
長崎県	6	0.5%
熊本県	3	0.3%
大分県	2	0.5%
宮崎県	0	0.0%
鹿児島県	6	0.5%
沖縄県	1	0.1%
無回答・無効回答	4	0.4%
合計	1,116	100.0%

図表 1-6 外資系企業に該当するか否か

	回答件数	回答の内訳
外資系企業に該当する	8	0.7%
外資系企業に該当しない	1,102	98.7%
わからない	5	0.4%
無回答・無効回答	1	0.1%
合計	1,116	100.0%

第2章 企業の採用活動の全体的状況

(1) 採用方針等

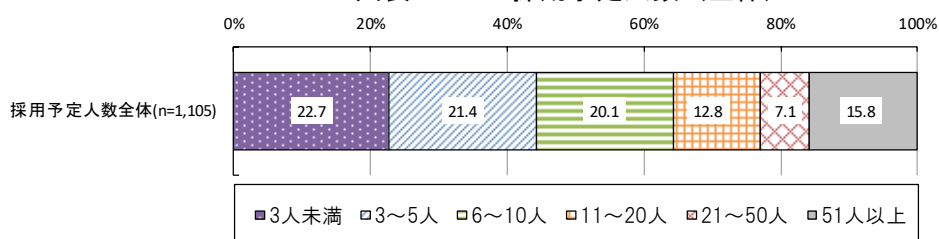
①採用予定人数

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。

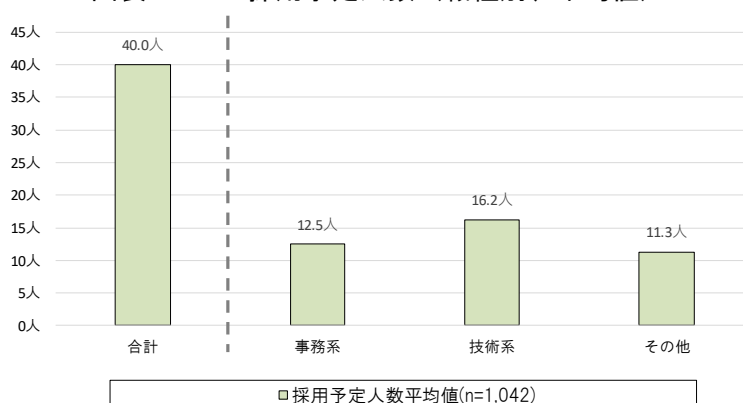
職種別の採用予定人数の平均値は、「事務系」が 12.5 人、「技術系」が 16.2 人、「その他」が 11.3 人となっており、全体としては、「技術系」の採用予定人数が多くなっている¹。（中央値では、「事務系」が 1 人、「技術系」が 2 人、「その他」が 0 人。）

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。

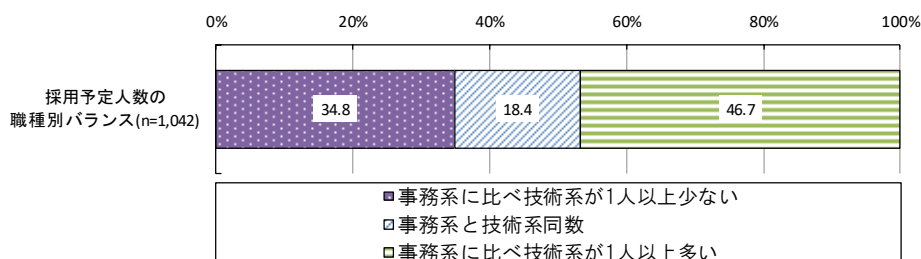
図表 2-1-1 採用予定人数（全体）



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



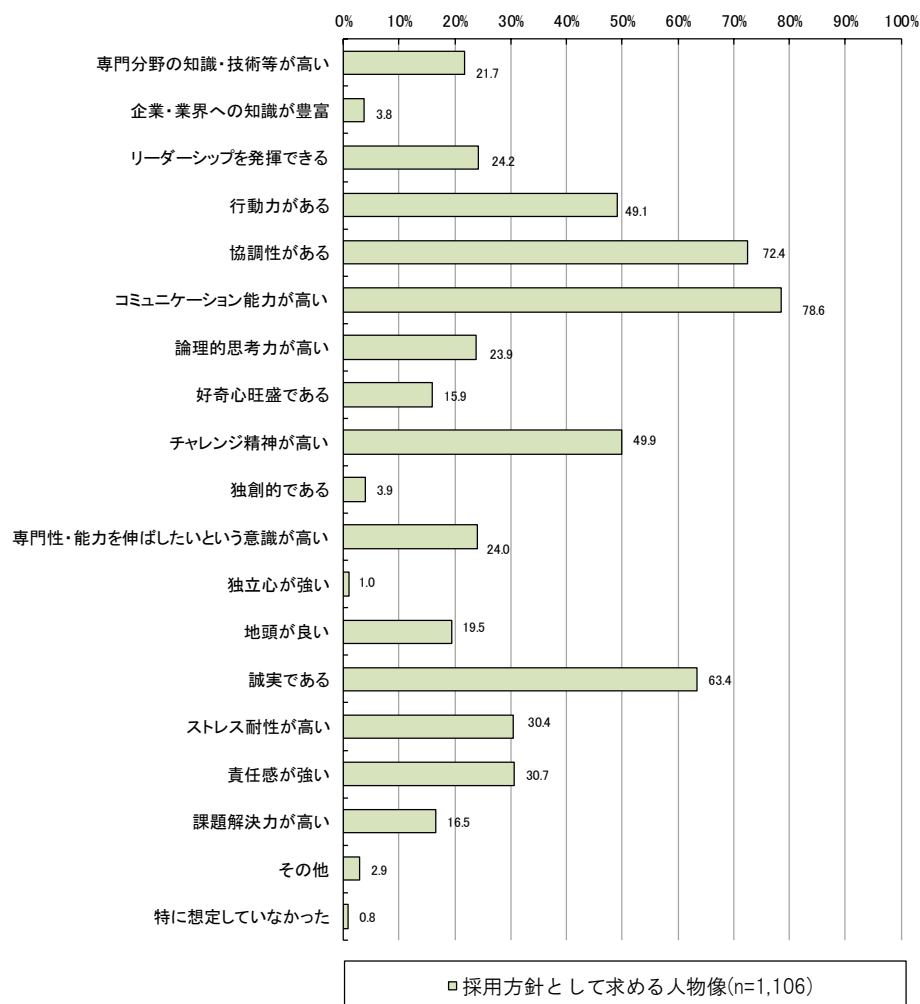
¹ ここでは、職種別の採用予定人数について回答があった企業のみを集計対象としている。そのため、「合計」（全体）の人数が 44.2 人ではなく、40.0 人となっている。

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。

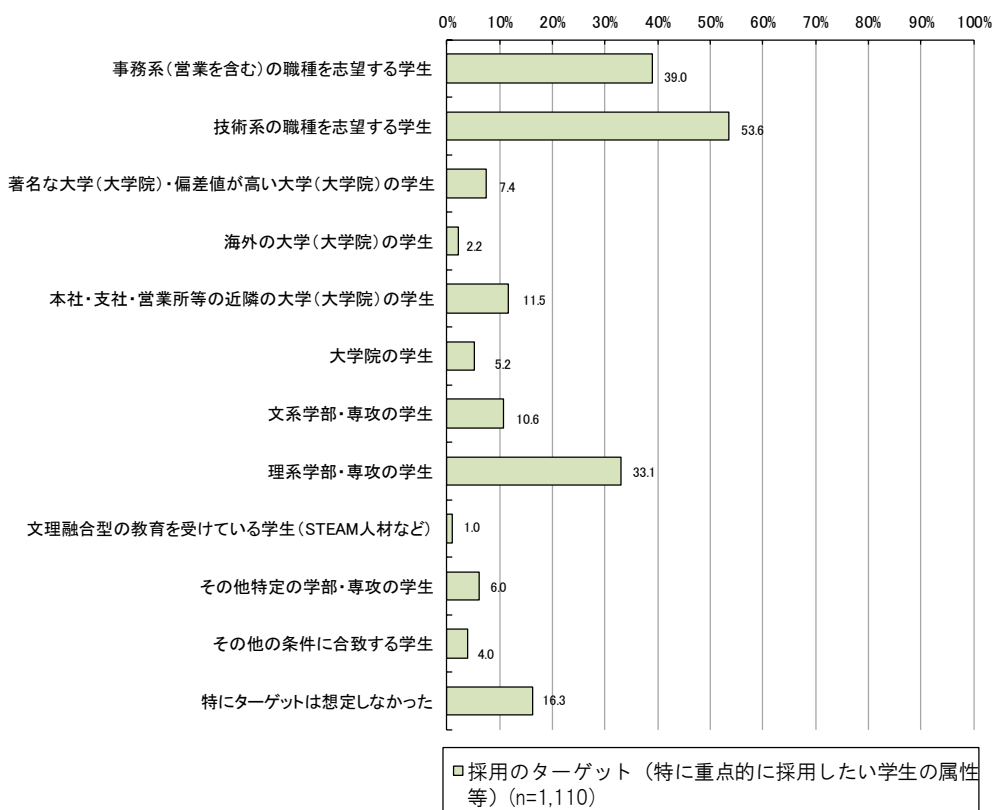
図表 2-1-4 採用方針として求める人物像（最大 8 つまで回答）



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）

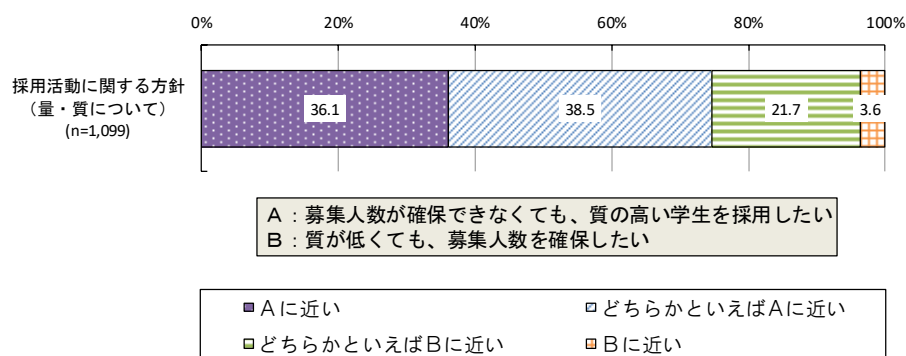


④採用活動の方針（量・質について）

採用活動の方針において、採用する学生の量・質について 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は、「どちらかといえば A に近い」の回答割合が約 4 割で最も高く、次いで「A に近い」についても約 4 割となっている。

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。

図表 2-1-6 採用活動の方針（量・質について）

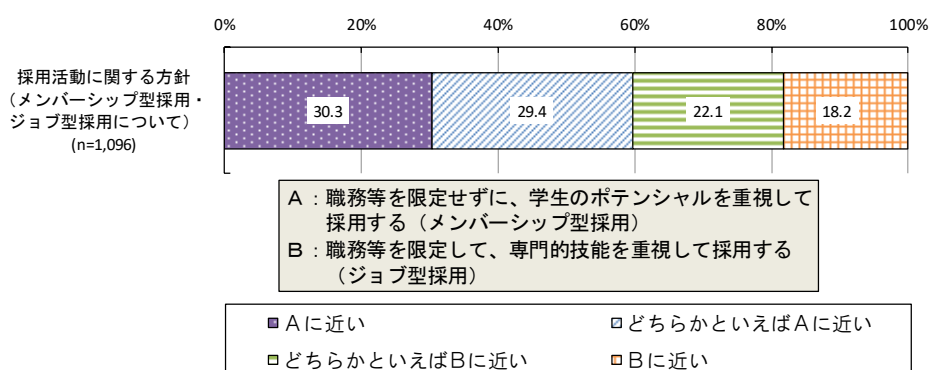


⑤採用活動の方針（メンバーシップ型採用・ジョブ型採用について）

採用活動の方針において、メンバーシップ型採用・ジョブ型採用について A「職務等を限定せず、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は、「A に近い」の回答割合が約 3 割で最も高く、次いで「どちらかといえば A に近い」についても約 3 割となっている。

「メンバーシップ型採用」に近いと回答した企業が約 6 割、「ジョブ型採用」に近いと回答した企業が約 4 割との結果であった。

図表 2-1-7 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）



(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

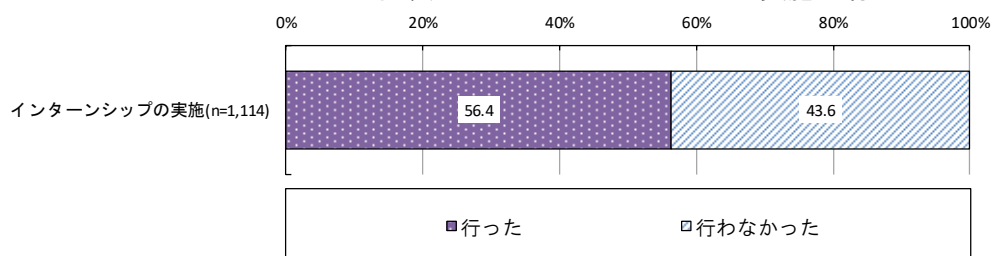
2020年3月卒業・修了予定者を対象としたインターンシップについて、「行った」と回答した企業は約6割であった。

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。

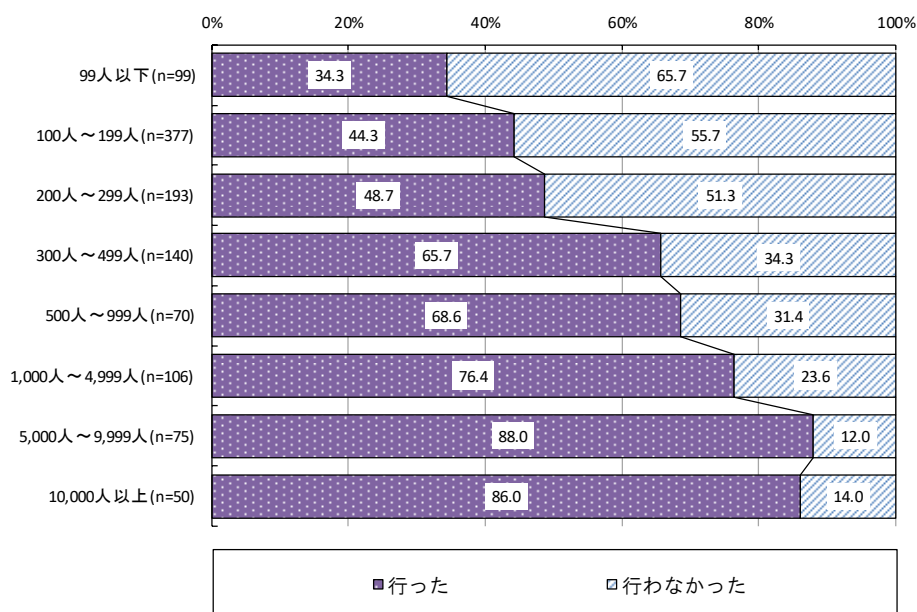
同様に、採用予定人数別でも、採用予定人数が少ない企業ほど「行った」との回答割合が低い傾向がみられる。

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。

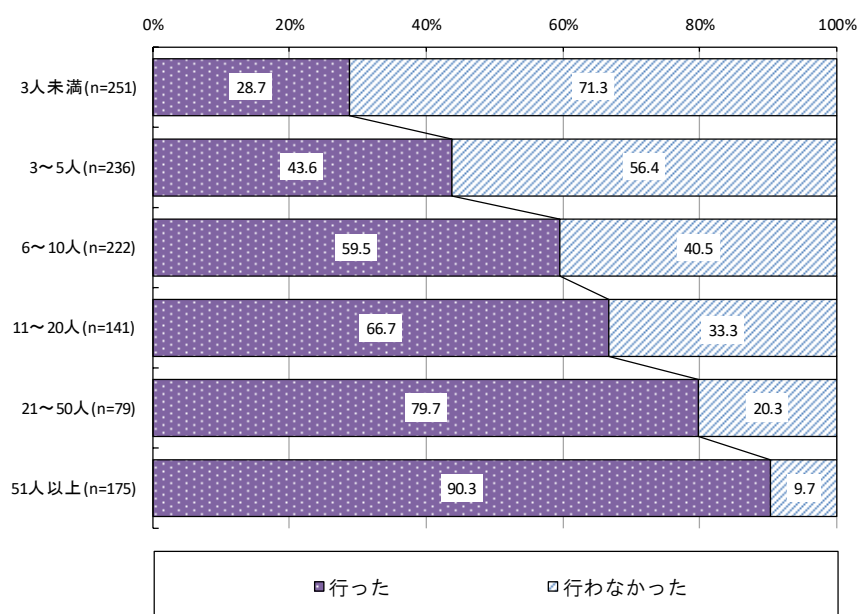
図表 2-2-1 インターンシップ実施の有無



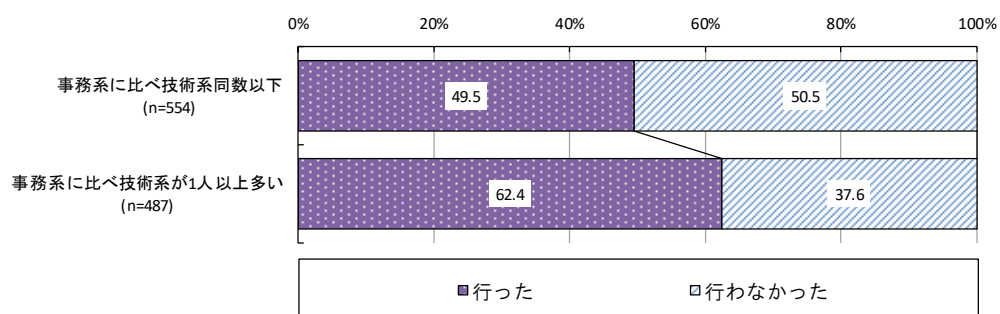
図表 2-2-2 従業員数別、インターンシップ実施の有無



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

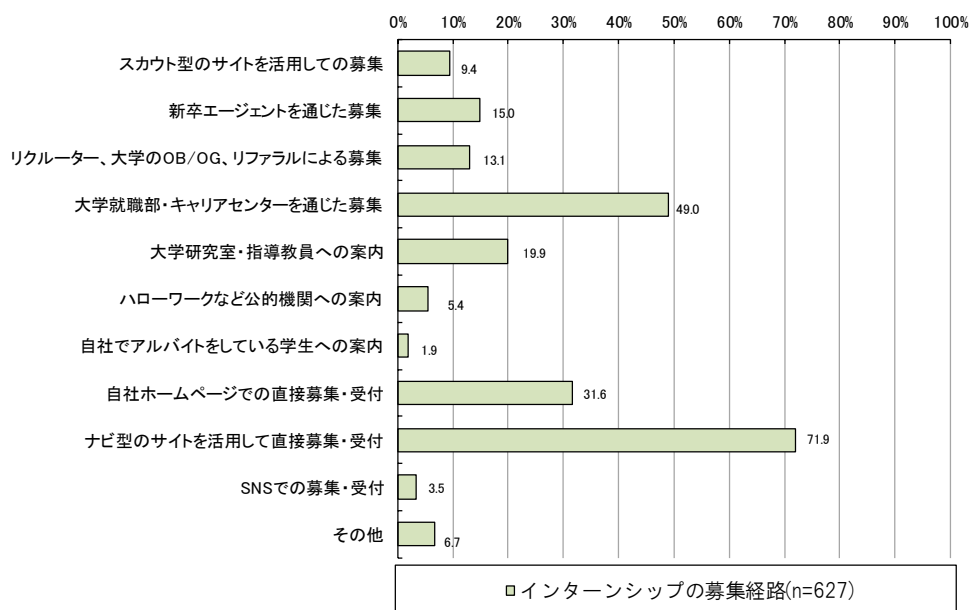


②インターンシップの募集経路

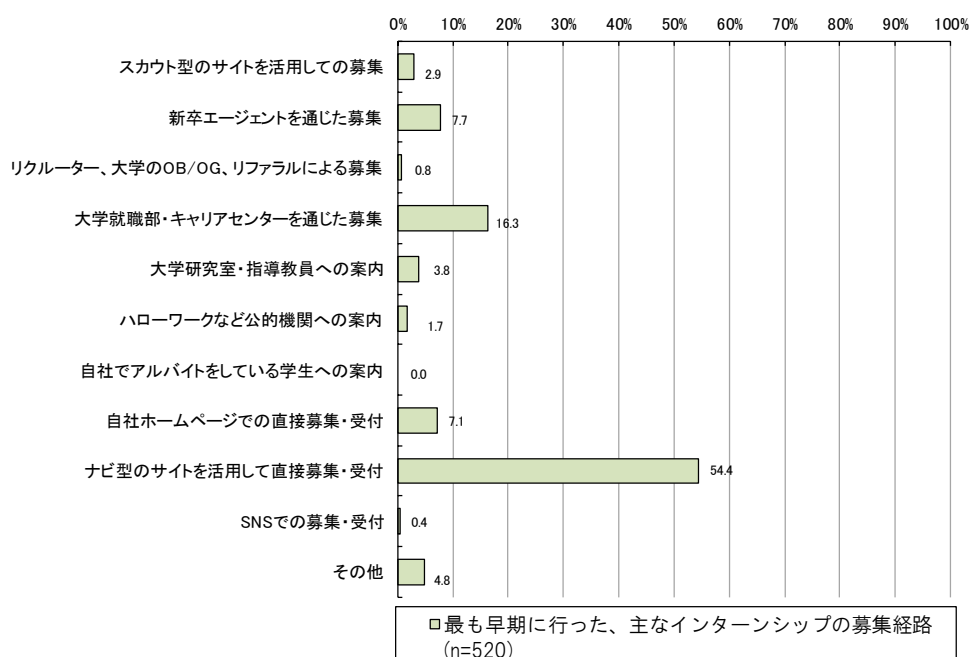
インターンシップを行った場合に、どのような経路で募集を行ったかをみると、「ナビ型のサイトを活用して直接募集・受付」の回答割合が約 7 割で最も高くなっている。次いで、「大学就職部・キャリアセンターを通じた募集」が約 5 割、「自社ホームページでの直接募集・受付」が約 3 割となっている。

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

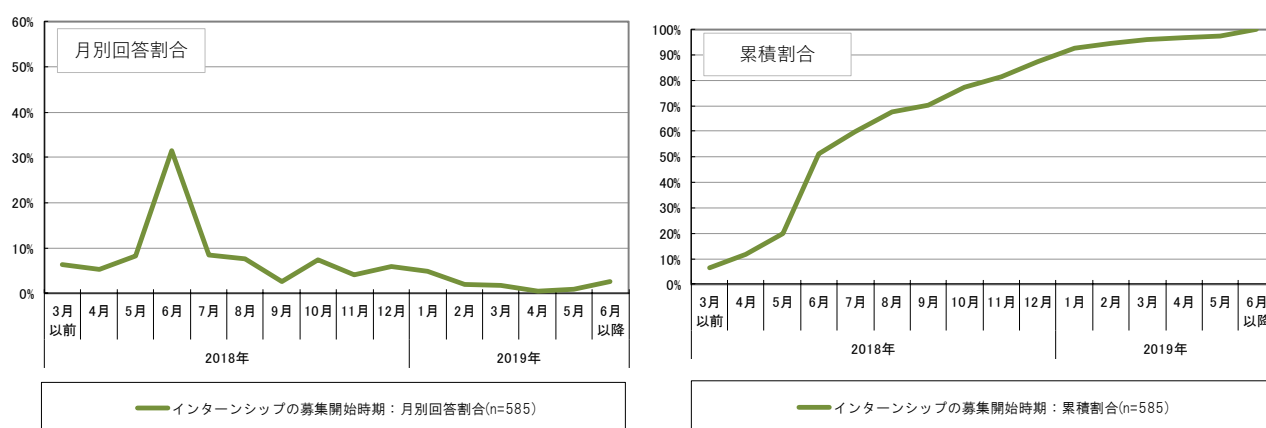
最も早期に募集を行った経路でのインターンシップ募集開始時期をみると、「2018 年 6 月」の回答割合が約 3 割で最も高くなっている。

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。

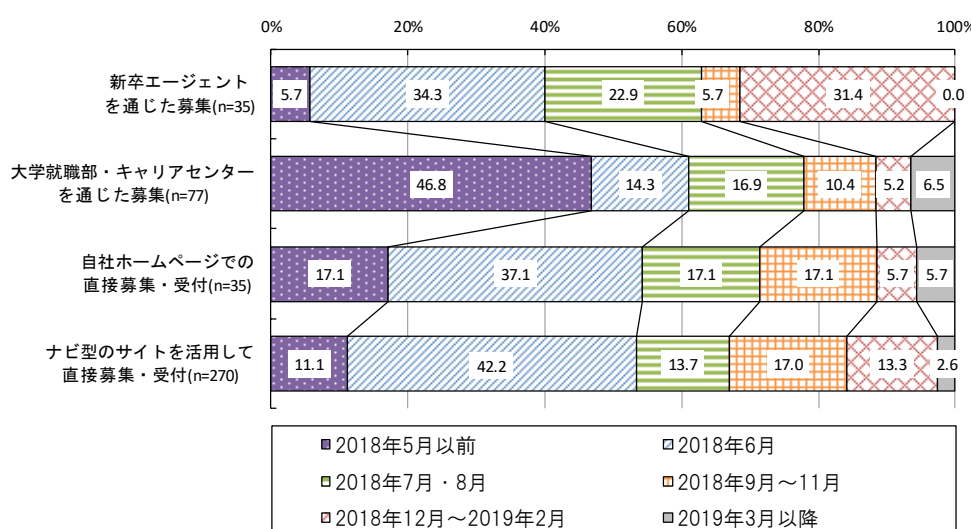
「自社ホームページでの直接募集・受付」と「ナビ型サイトを活用して直接募集・受付」に関しては、「2018 年 6 月」の回答割合が約 4 割となっている。

「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。

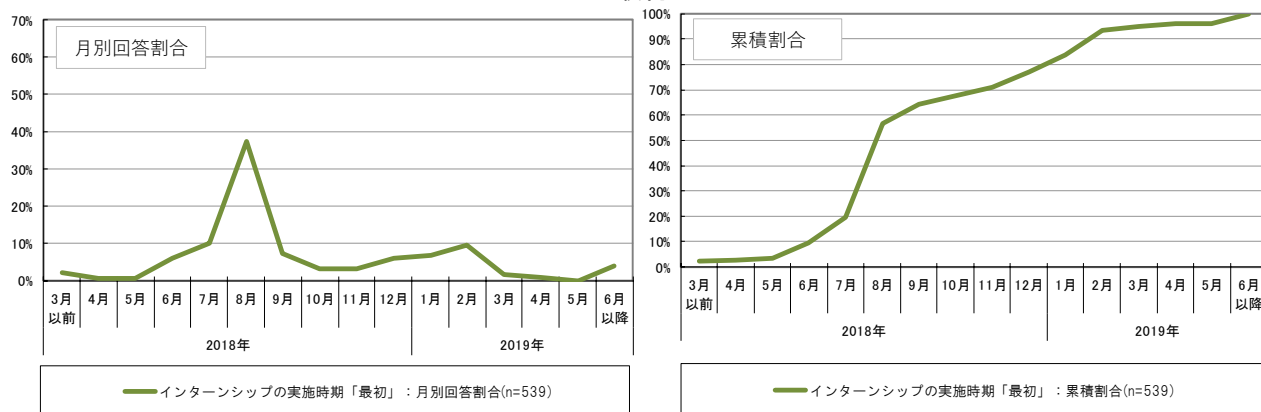
④インターンシップの実施時期

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。

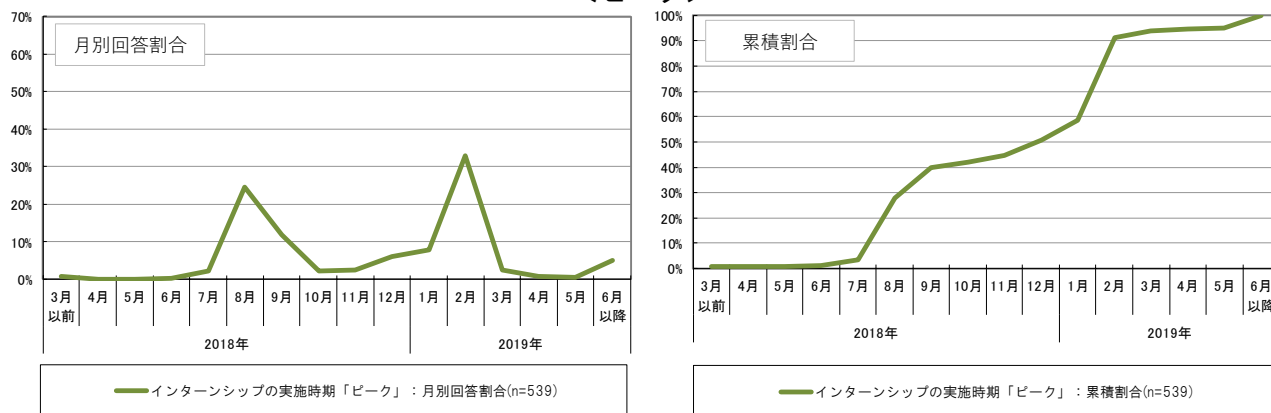
「ピーク」は、「2019年2月」の回答割合が約3割で最も高く、次いで「2018年8月」の回答割合が約2割となっている。卒業・修了の前年度の夏季（8月）と冬季（2月）に大きく2回の「ピーク」がある。

「最後」については、「2019年2月」の回答が約6割となっている。

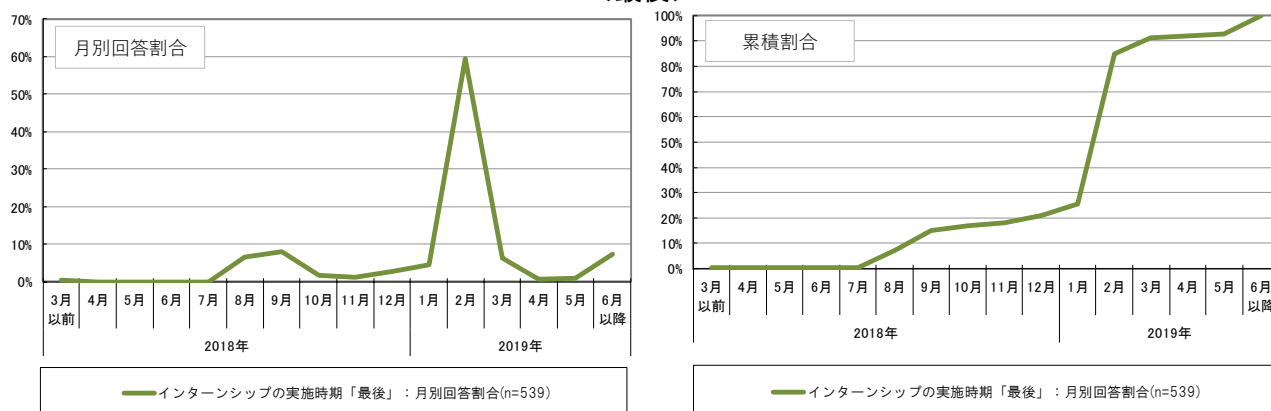
図表 2-2-9 インターンシップの実施時期
＜最初＞



＜ピーク＞



＜最後＞



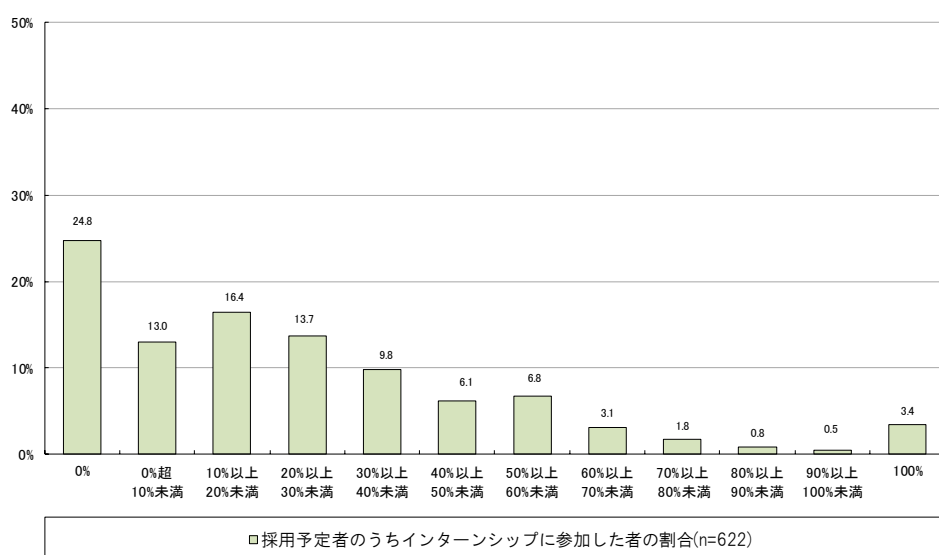
4 「最初」、「ピーク」、「最後」のいずれにも回答があったものを集計対象とした。

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

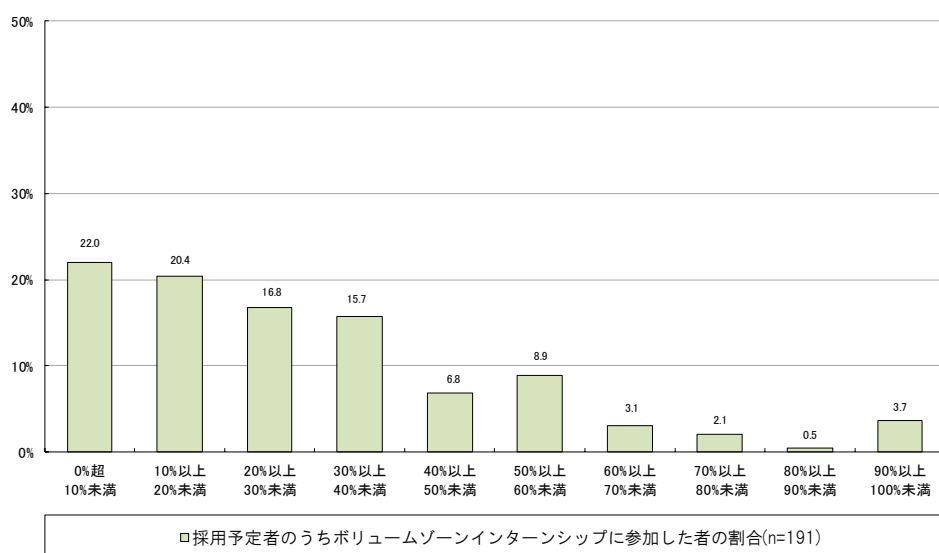
採用予定者のうち、自社のインターンシップに参加した者の割合は、「0%」の回答割合が約2割で最も高くなっている⁵。約8割が「50%未満」となっている。

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

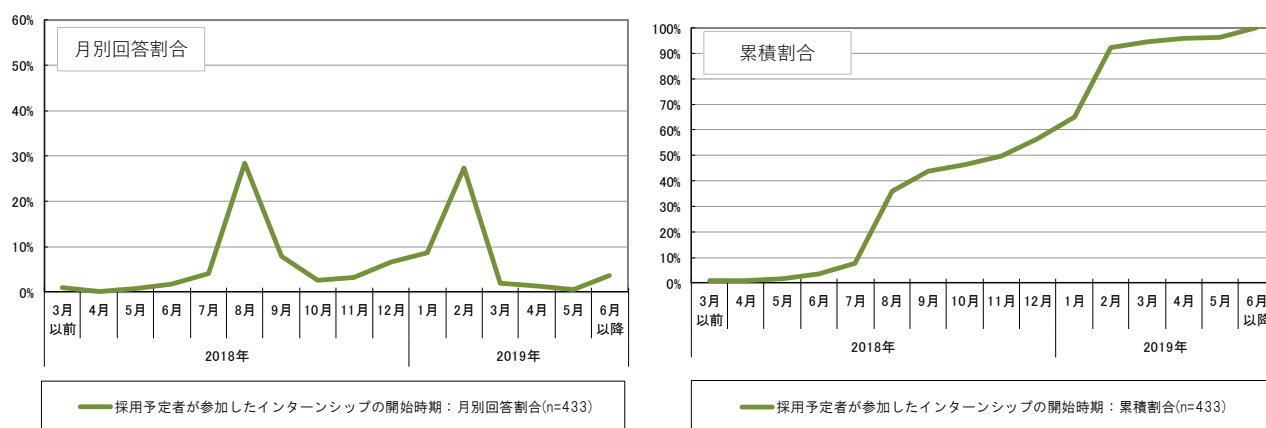


⁵ インターンシップを実施した企業に限った集計結果である。

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。

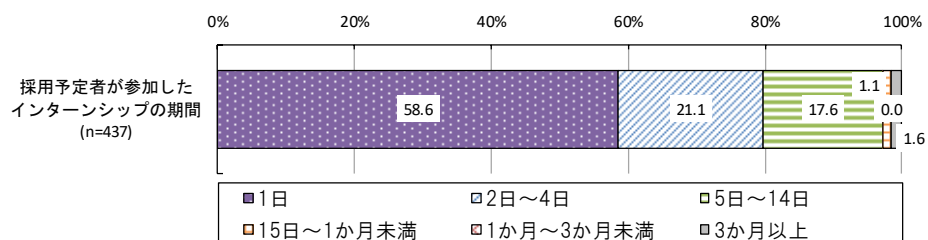
図表 2-2-12 採用予定者が参加したインターンシップの開始時期



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。

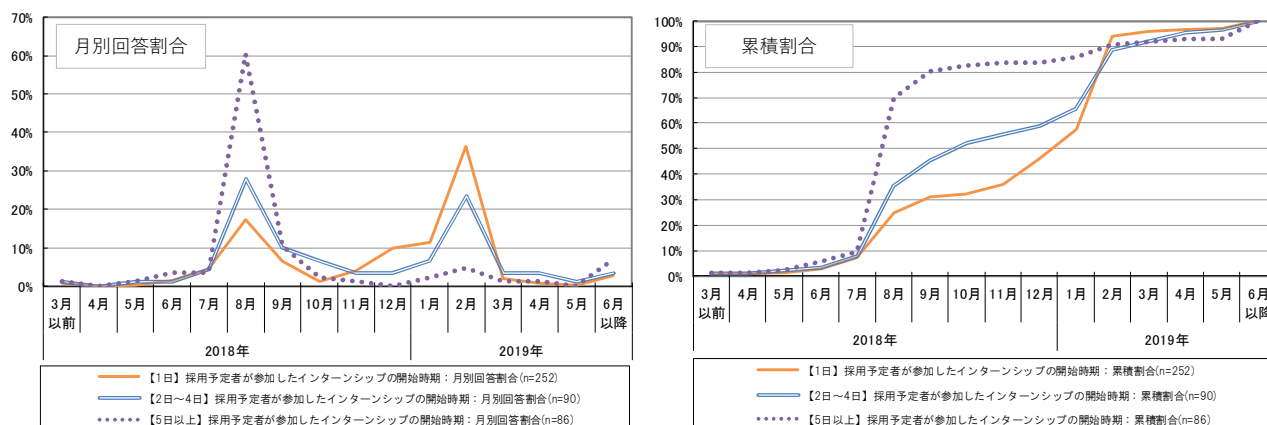
図表 2-2-13 採用予定者が参加したインターンシップの期間



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

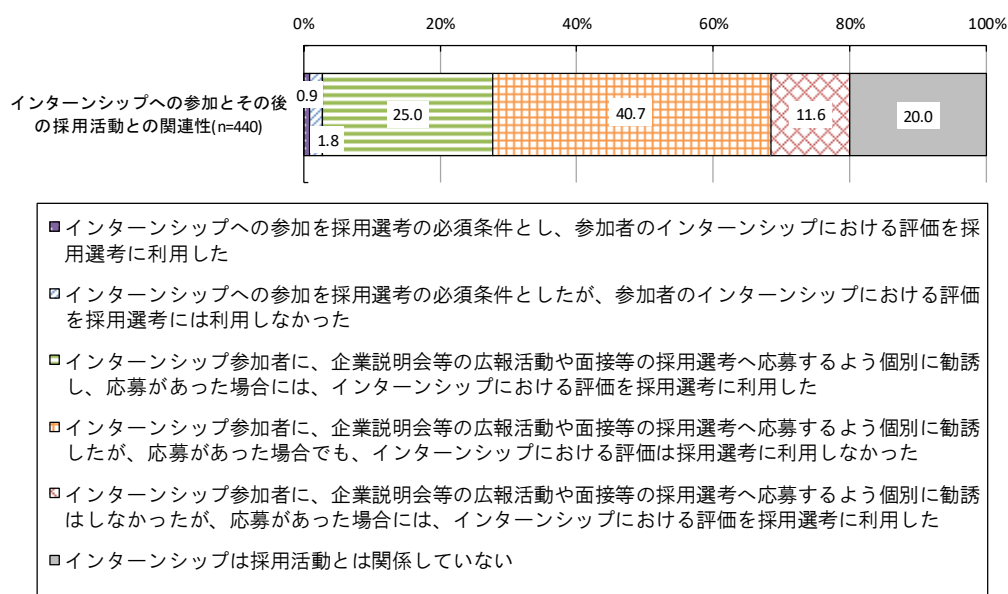
採用予定者が参加した自社のインターンシップについて、インターンシップへの参加をその後の採用活動に結びつけたかに関しては、「インターンシップ参加者に、企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう個別に勧誘したが、応募があった場合でも、インターンシップにおける評価は採用選考に利用しなかった」の回答割合が約4割と最も高くなっている。次いで、「インターンシップ参加者に、企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう個別に勧誘し、応募があった場合には、インターンシップにおける評価を採用選考に利用した」が約3割となっている。「インターンシップにおける評価を採用選考に利用した」と回答した割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

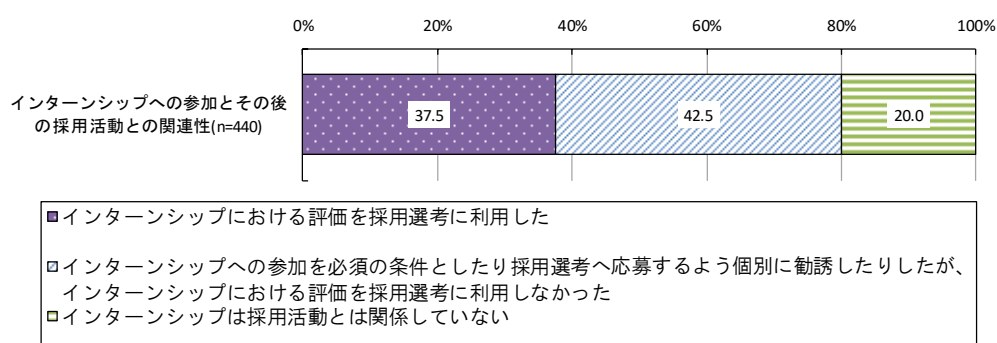
また、インターンシップの時期別に集計すると⁶、「2018年8月以前」に開始されたインターンシップの場合に、何らかの形で「評価を採用選考に利用した」とする回答割合が比較的高くなっている。

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

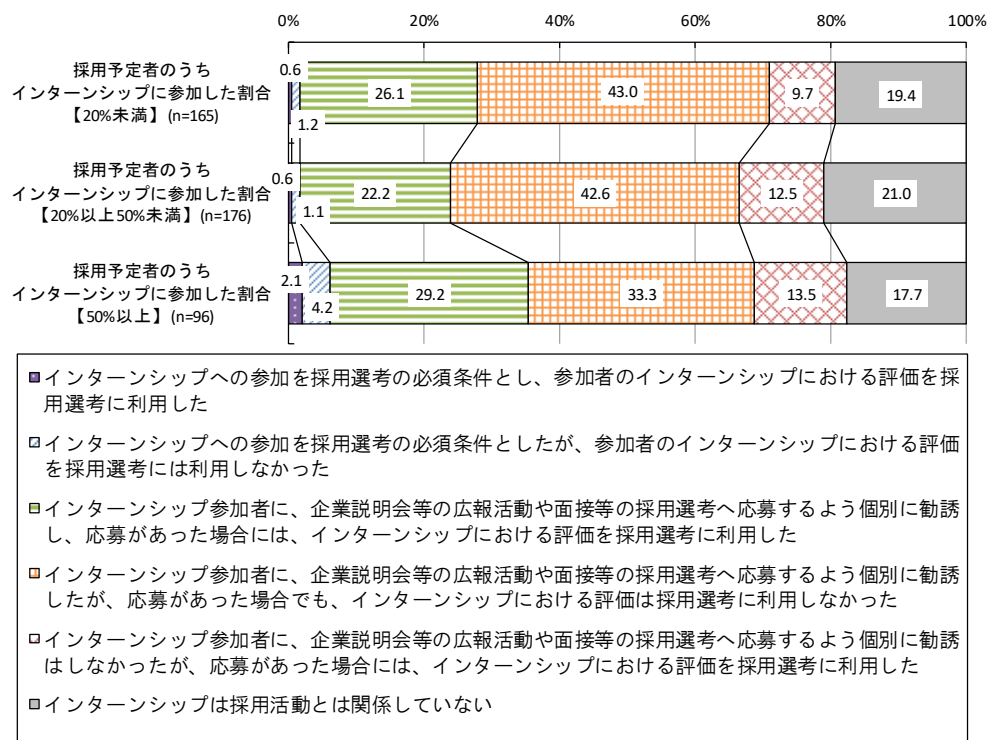


図表 2-2-16 インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性（3分類による再集計）

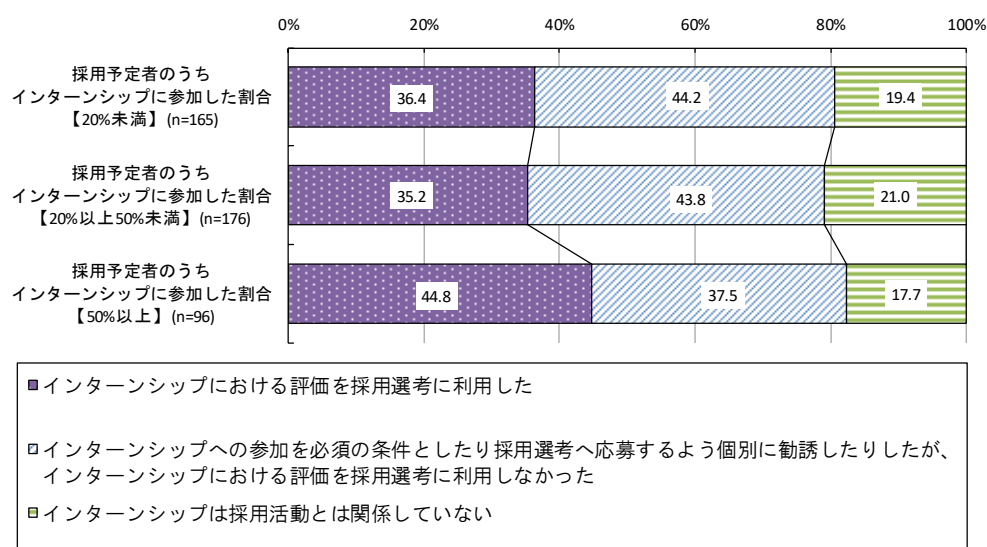


⁶ ここでは、インターンシップの開始時期が「2019年3月以降」のものは集計の対象外とした。

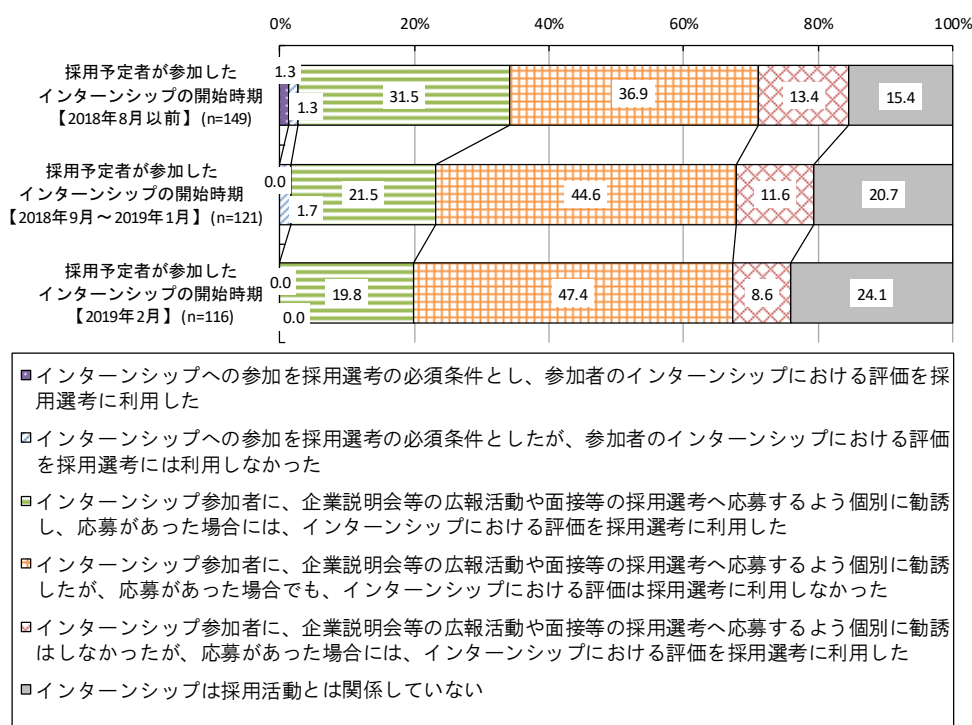
図表 2-2-17 採用予定者の割合別、インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性



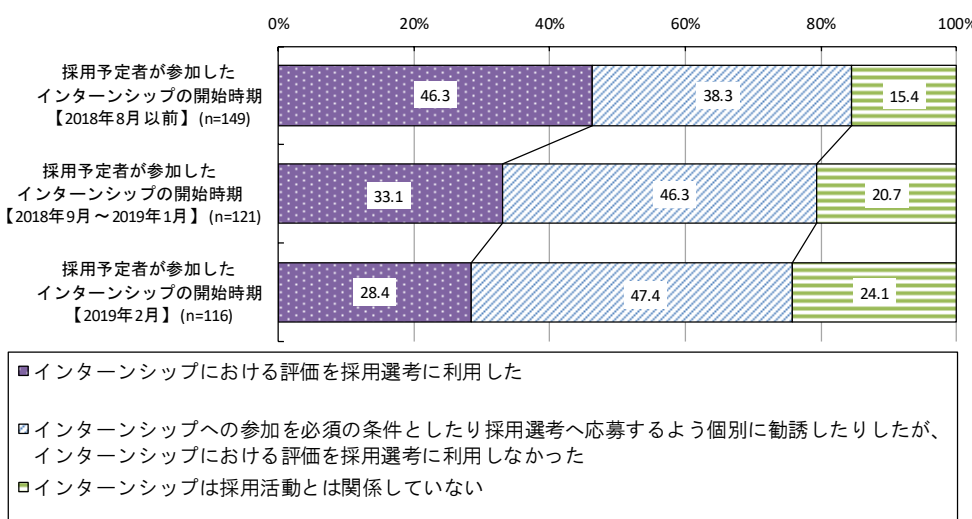
図表 2-2-18 採用予定者の割合別、インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性
(3 分類による再集計)



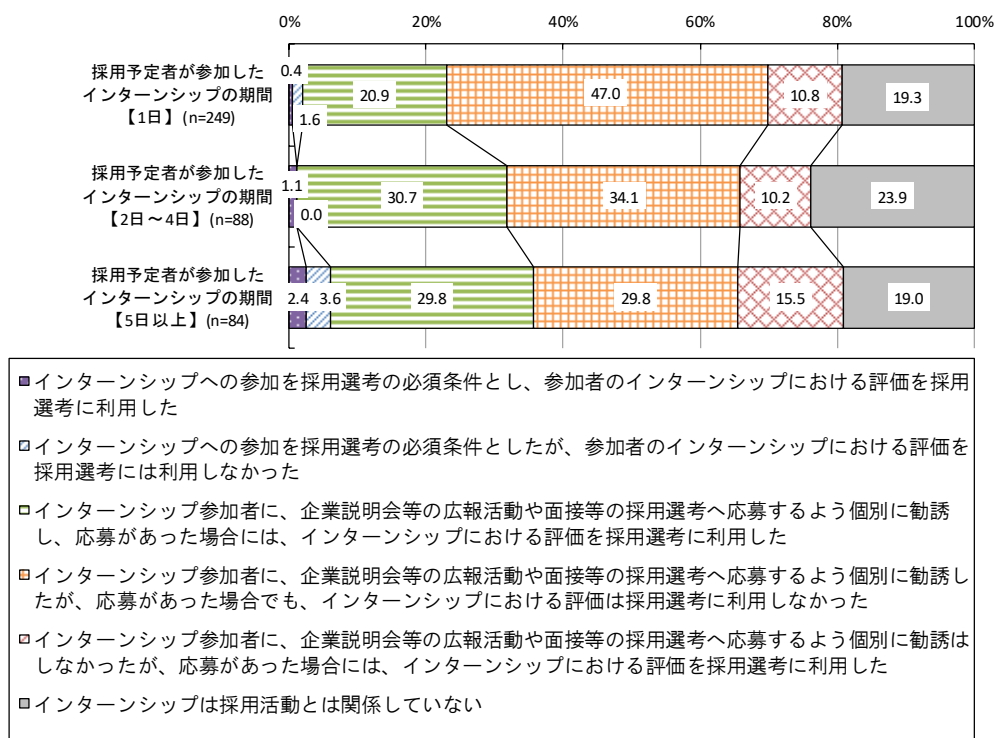
図表 2-2-19 インターンシップの時期別、インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性



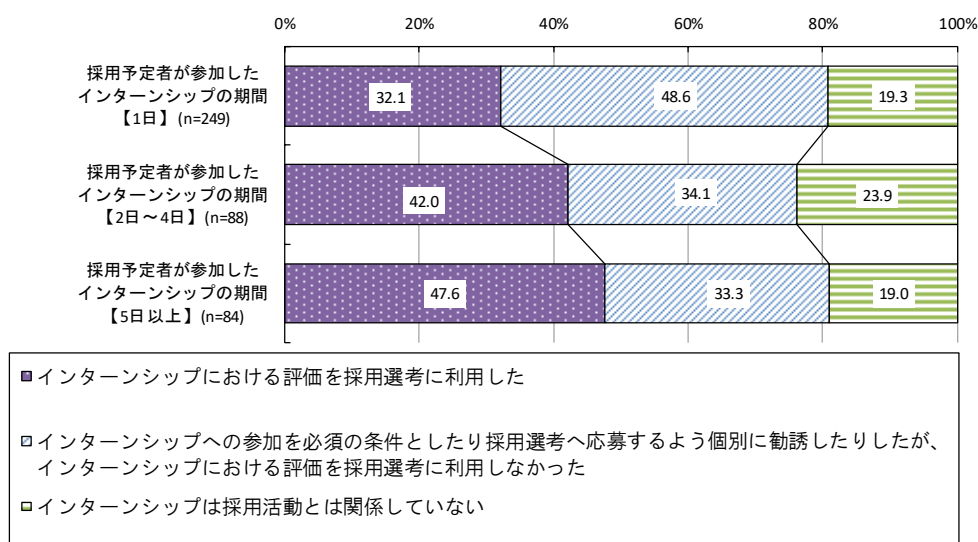
図表 2-2-20 インターンシップの時期別、インターンシップへの参加とその後の採用活動との関連性（3分類による再集計）



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



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）

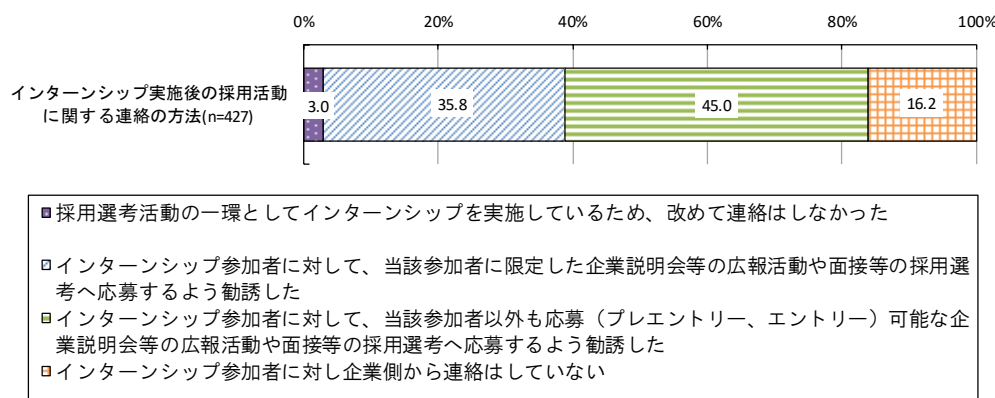


⑩インターンシップ実施後の採用活動に関する連絡の方法

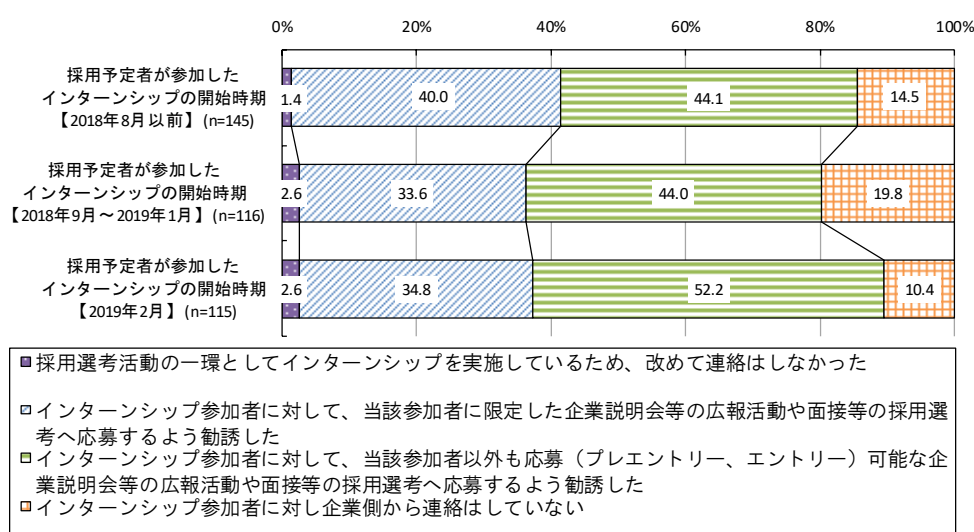
採用予定者が参加した自社のインターンシップについて、インターンシップ実施後の採用活動に関する連絡をどのように行ったかに関しては、「インターンシップ参加者に対して、当該参加者以外も応募（プレエントリー、エントリー）可能な企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう勧誘した」の回答割合が約 5 割で最も高くなっている。次いで、「インターンシップ参加者に対して、当該参加者に限定した企業説明会等の広報活動や面接等の採用選考へ応募するよう勧誘した」が約 4 割となっている。

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



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



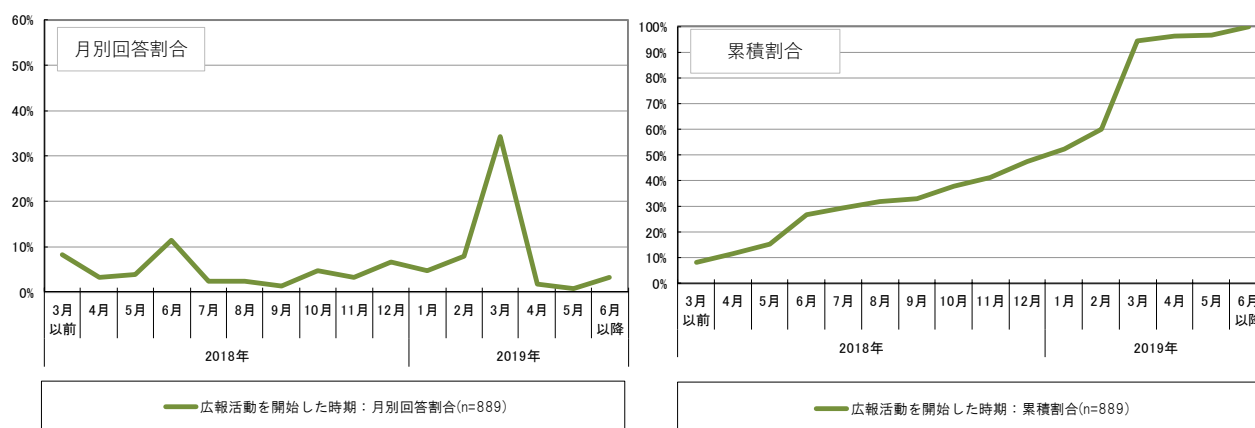
⁷ ここでは、インターンシップの開始時期が「2019 年 3 月以降」のものは集計の対象外とした。

（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



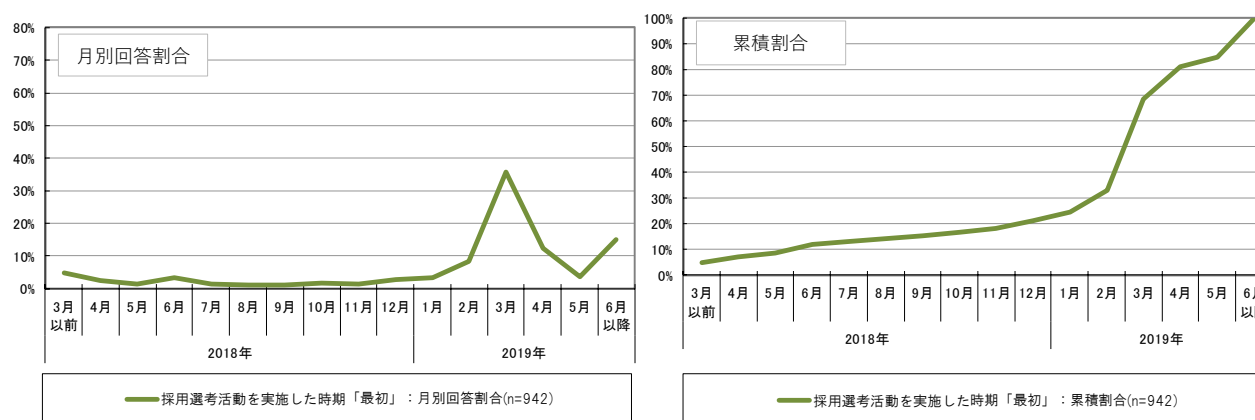
②採用選考活動の実施時期

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＞

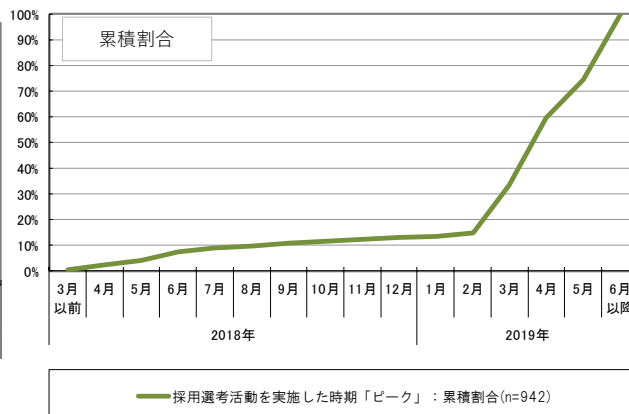
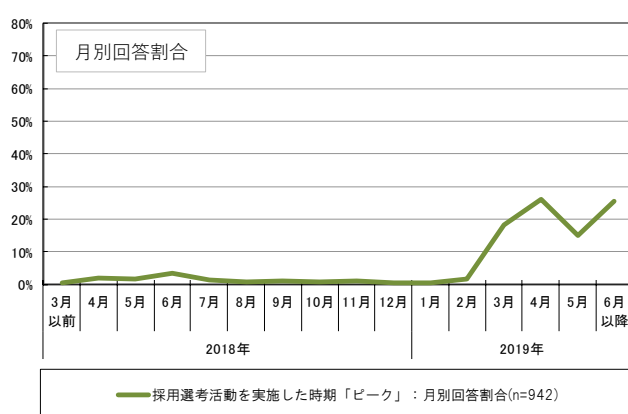


⁸ 「通年」と回答した企業の割合は 10.3%であった。

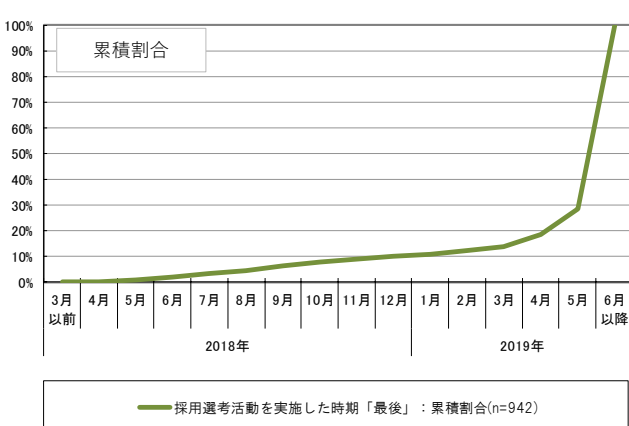
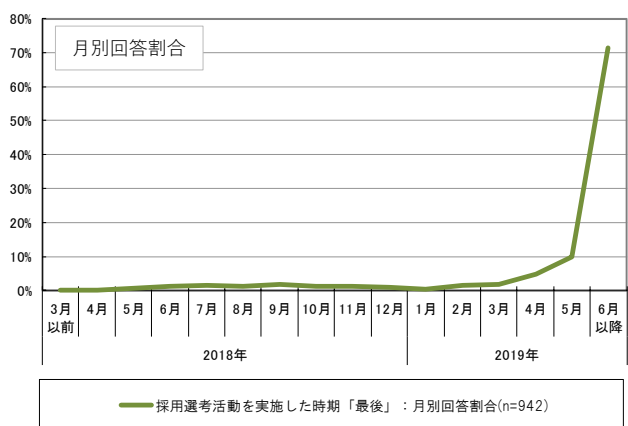
⁹ 「最初」、「ピーク」、「最後」のいずれにも回答があったものを集計対象とした。

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

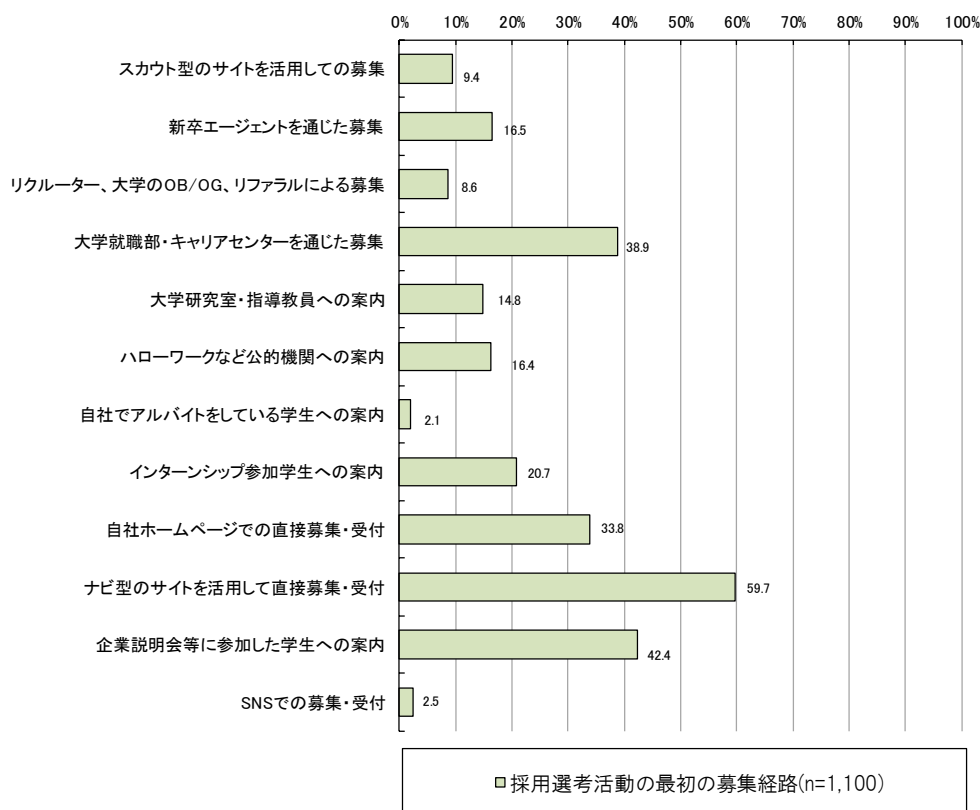
「最初」の採用選考活動の募集経路については、「ナビ型のサイトを活用して直接募集・受付」の割合が約 6 割で最も高くなっている。次いで、「企業説明会等に参加した学生への案内」と「大学就職部・キャリアセンターを通じた募集」が約 4 割、「自社ホームページでの直接募集・受付」が約 3 割となっている。

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。

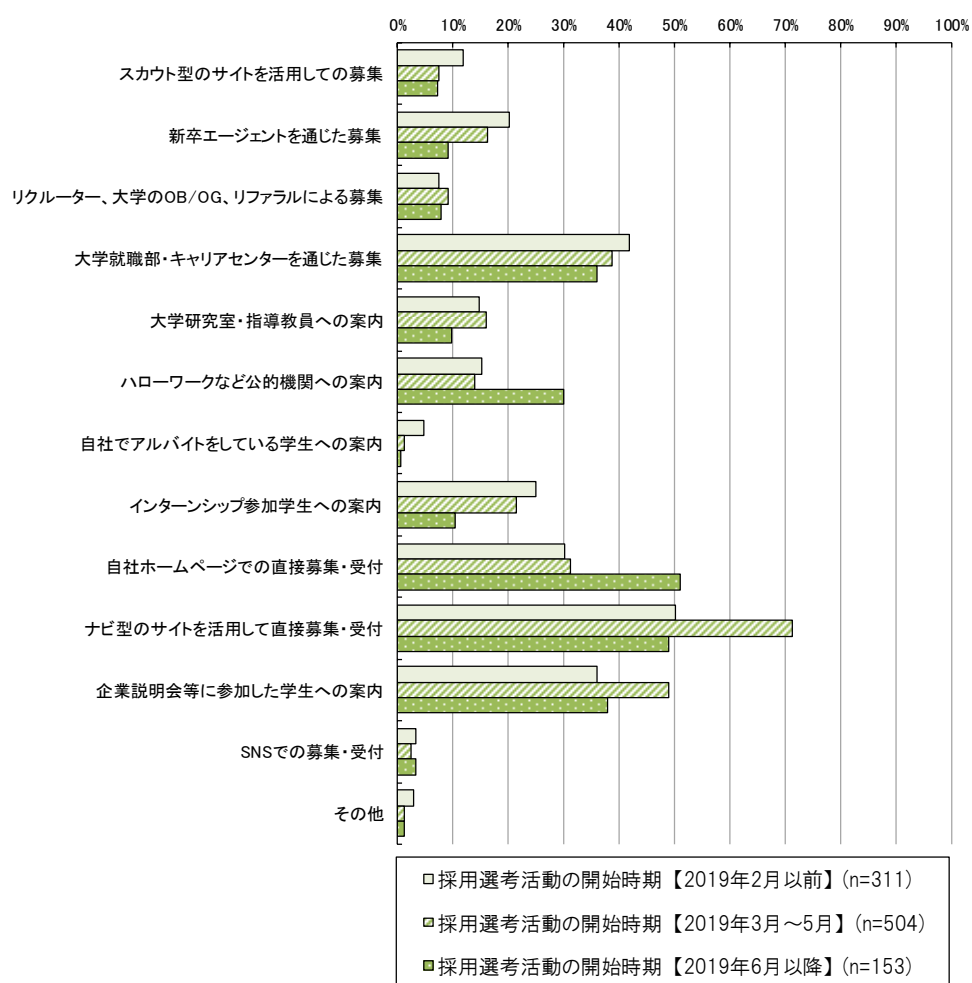
活動開始が「2019 年 3 月～5 月」の場合には、「ナビ型のサイトを活用して直接募集・受付」や「企業説明会等に参加した学生への案内」の割合が比較的高くなっている。

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）



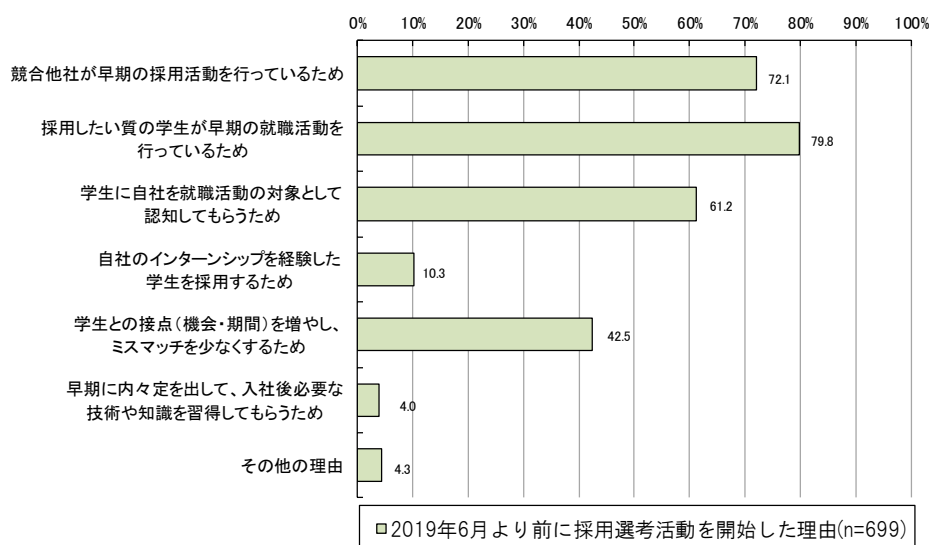
(4) 早期の採用選考活動の状況

①採用選考活動を早期に開始した理由

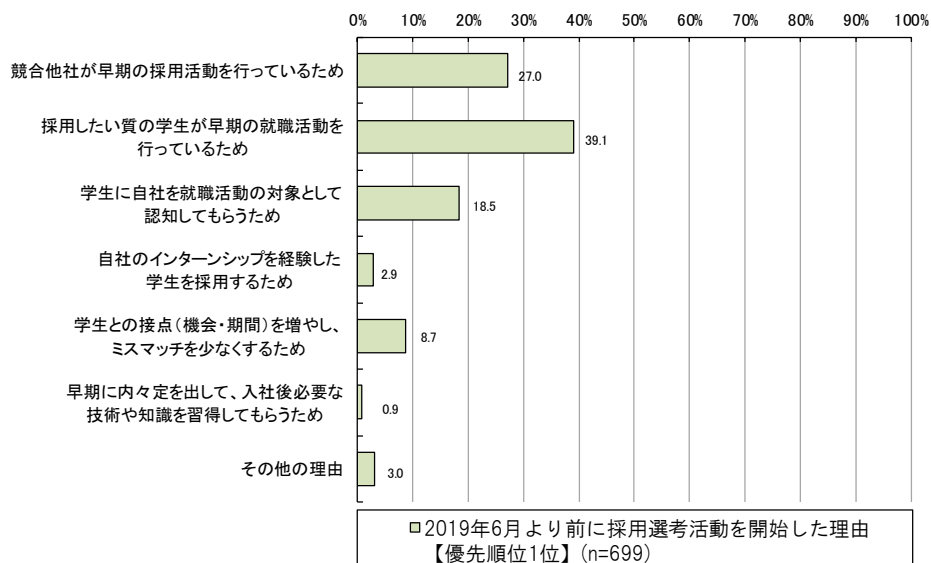
「最初」の採用選考活動を 2019 年 6 月より前の時期と回答した企業が、6 月よりも前に活動を開始した理由としては、「採用したい質の学生が早期の就職活動を行っているため」が約 8 割と最も高く、次いで、「競合他社が早期の採用活動を行っているため」が約 7 割、「学生に自社を就職活動の対象として認知してもらうため」が約 6 割となっている¹⁰。

「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）

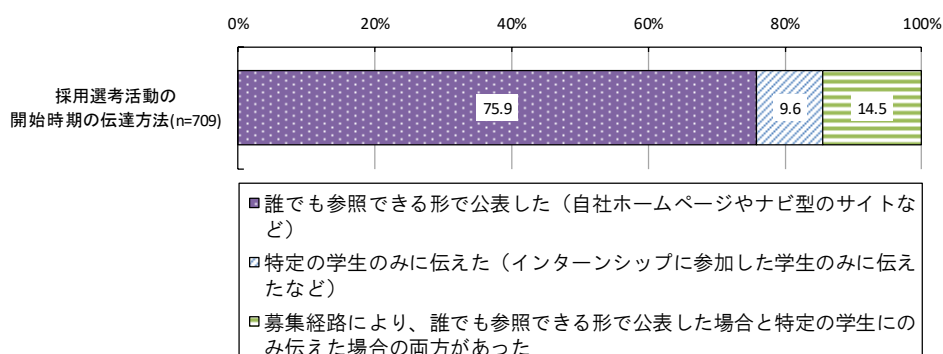


¹⁰ 優先順位をつけて第 3 位 (3 つ) まで回答可能とした設問に関し、ここでは、順位に関係ない形で、複数回答可能な設問と同様の形式での集計を行った。

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、「特定の学生のみに伝えた（インターンシップに参加した学生のみに伝えたなど）」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。

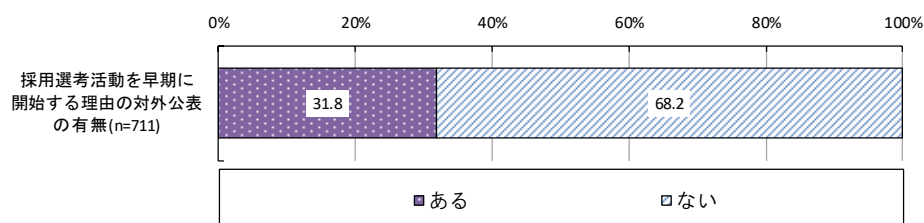
図表 2-4-3 採用選考活動の開始時期の伝達方法



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。

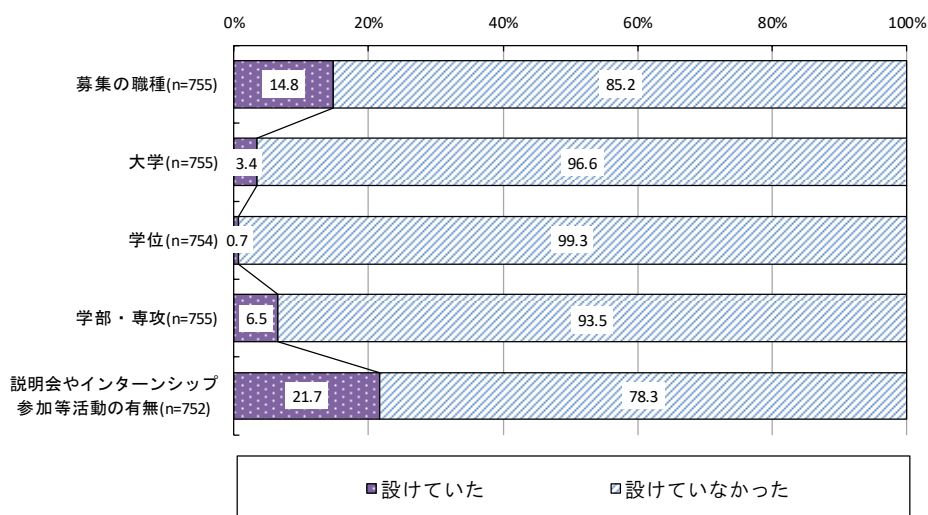
図表 2-4-4 採用選考活動を早期に開始する理由の対外公表の有無



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。

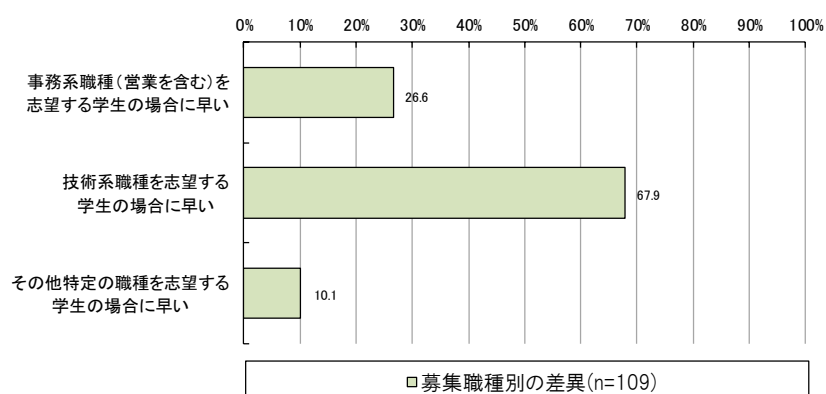
図表 2-4-5 職種、学位、属性等による採用選考活動の時期の差異



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。

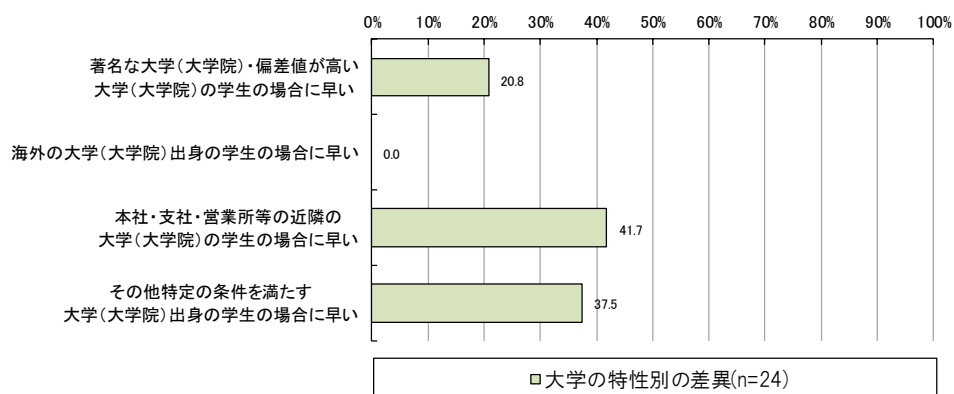
図表 2-4-6 募集の職種別の採用選考活動の時期の差異（複数回答）



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。

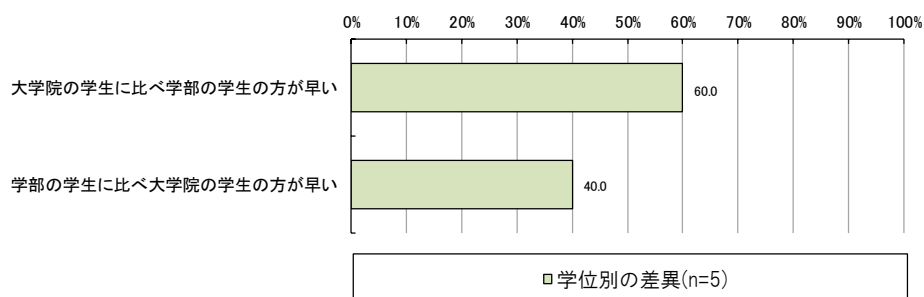
図表 2-4-7 大学の特性別の採用選考活動の時期の差異（複数回答）



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学生の方が早い」が6割、「学部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

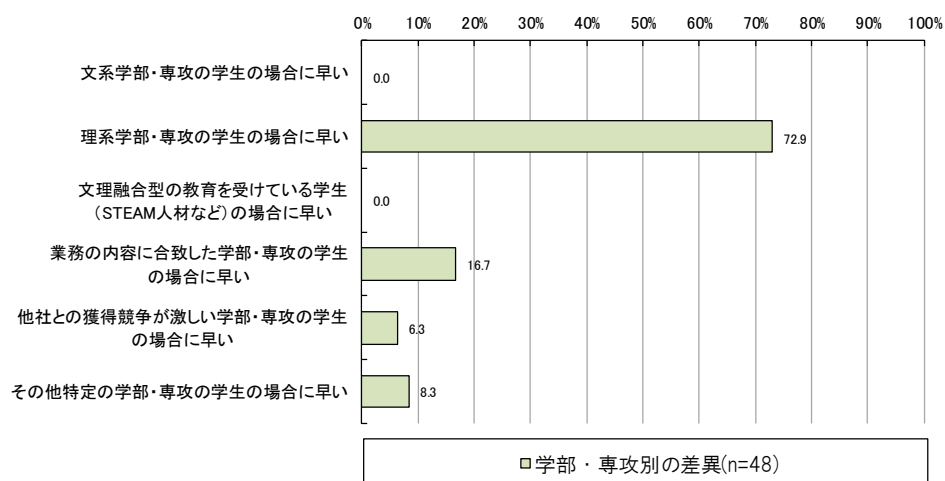


¹¹ 集計の対象件数が5件である点には留意が必要である。

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。

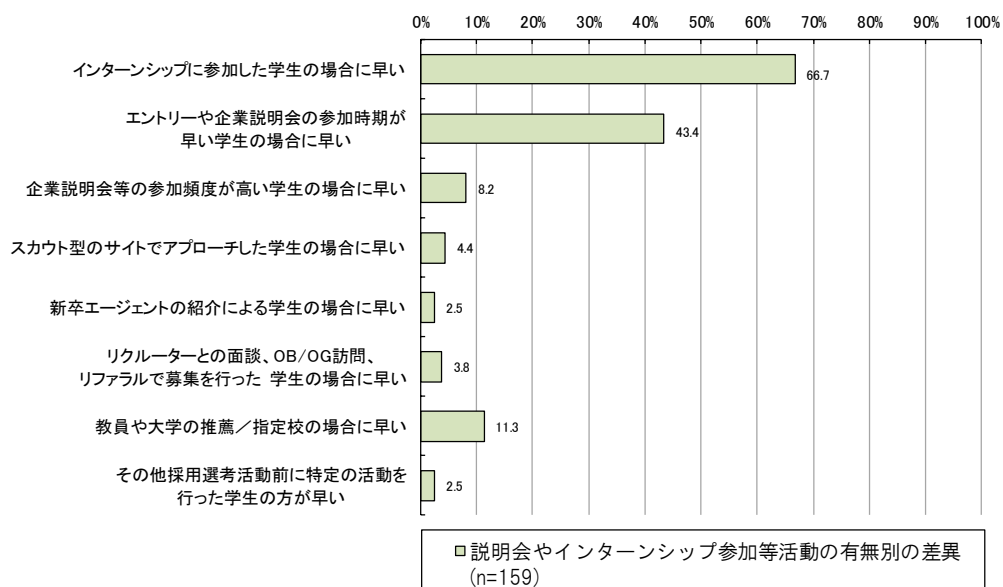
図表 2-4-9 学部・専攻別の選考活動の時期の差異（複数回答）



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

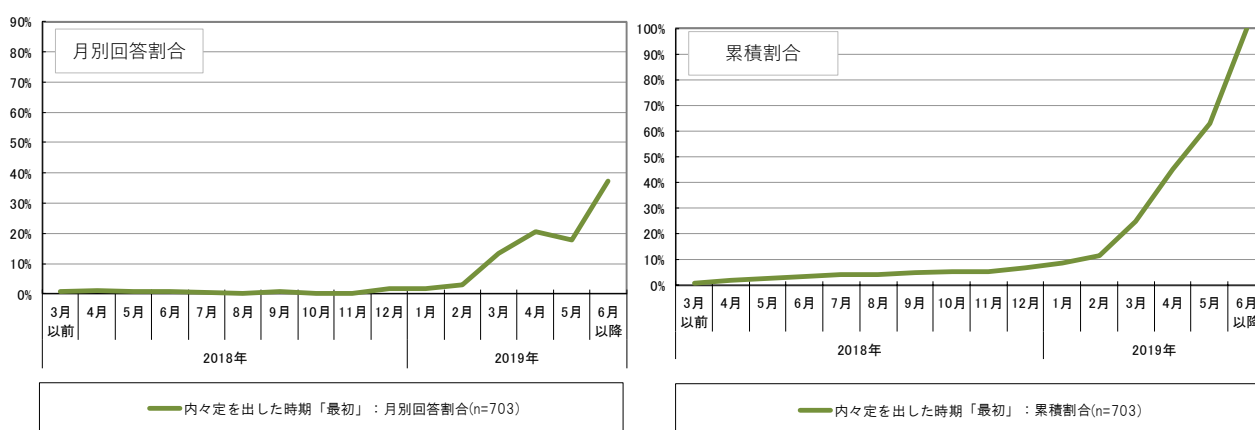
内々定を出した時期について、内々定を出していないと回答した企業¹²を除いて集計すると¹³、「最初」は、「2019年6月以降」が約4割と最も高く、次いで、「2019年4月」、「2019年5月」が約2割となっている。

「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。

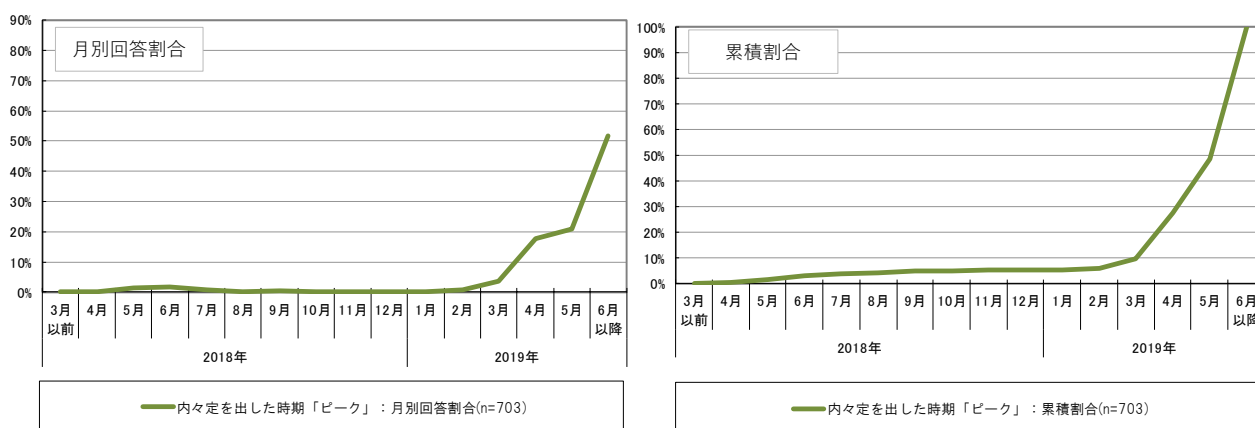
「最後」については、「2019年6月以降」が約8割となっている。

図表 2-5-1 内々定を出した時期

<最初>



<ピーク>

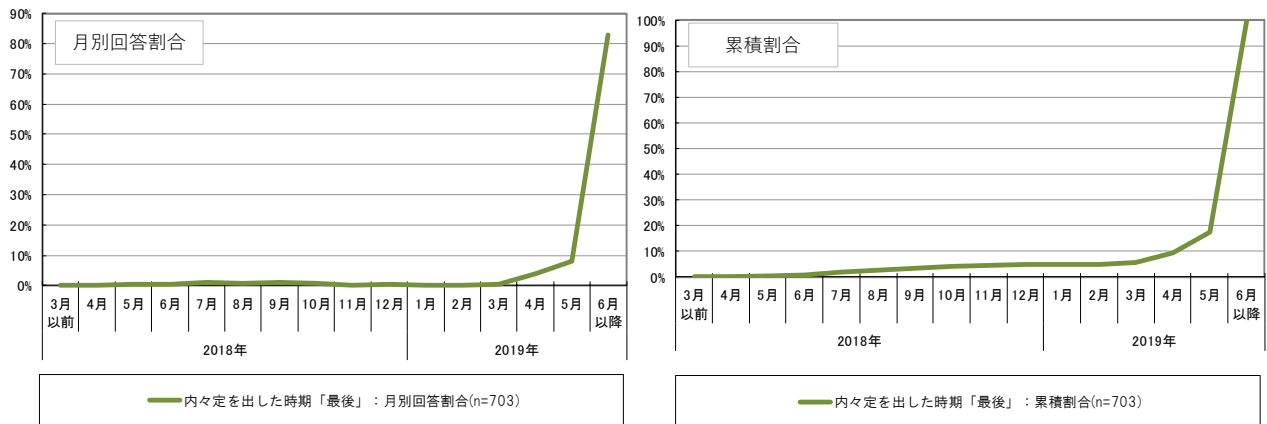


¹² 「内々定を出していない」と回答した企業の割合は7.1%であった。

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。

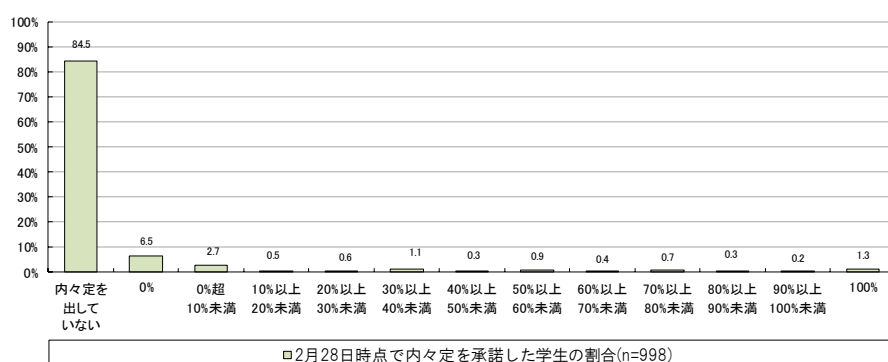
2月28日時点では、「内々定を出していない」の割合が約8割、内々定を出している場合でも、内々定承諾率は「0%」が比較的高くなっている。

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。

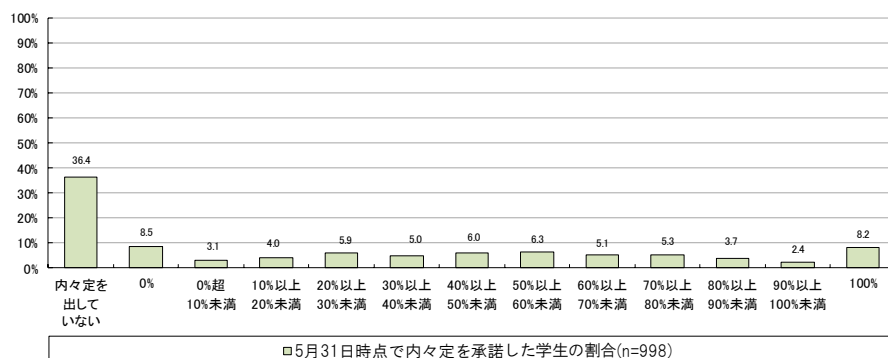
10月1日時点では、内々定を出していない企業の割合は約1割であり、内々定を出している場合には、内々定承諾率が「100%」である割合が約3割と高い。

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

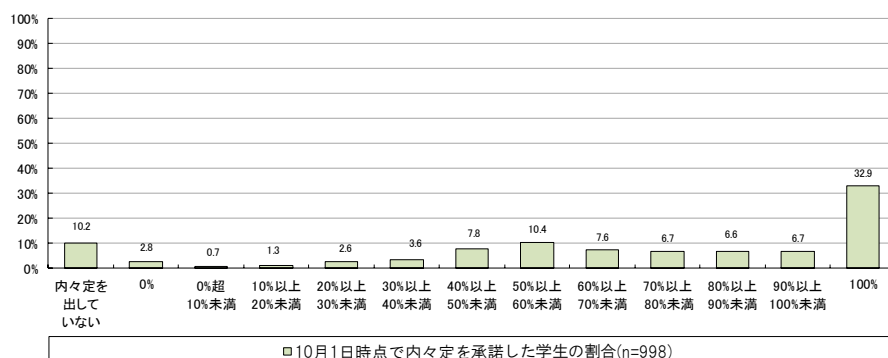
<2月28日時点>



<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。

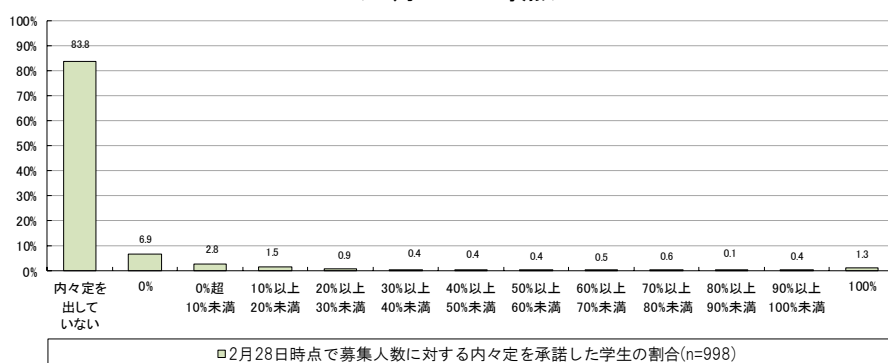
2月28日時点では、「内々定を出していない」の割合が約8割、内々定を出している場合でも、募集人数に対する内々定承諾者の割合は「0%」が比較的高くなっている。

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。

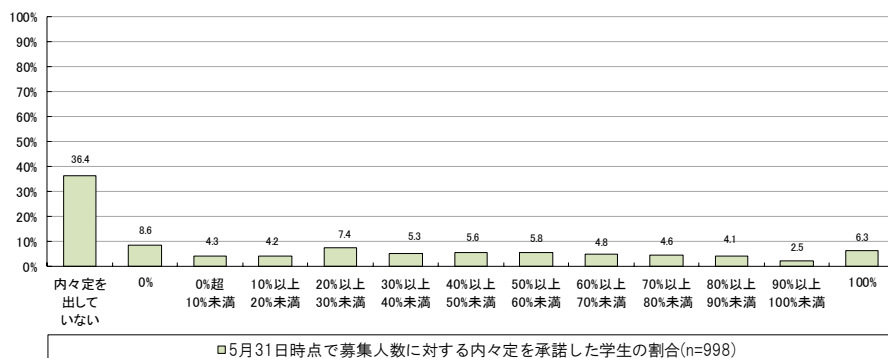
10月1日時点では、内々定を出していない企業の割合は約1割であり、内々定を出している場合には、募集人数に対する内々定承諾者の割合が「100%」である割合が約3割と高い。

図表 2-5-3 募集人数に対する内々定承諾者の割合

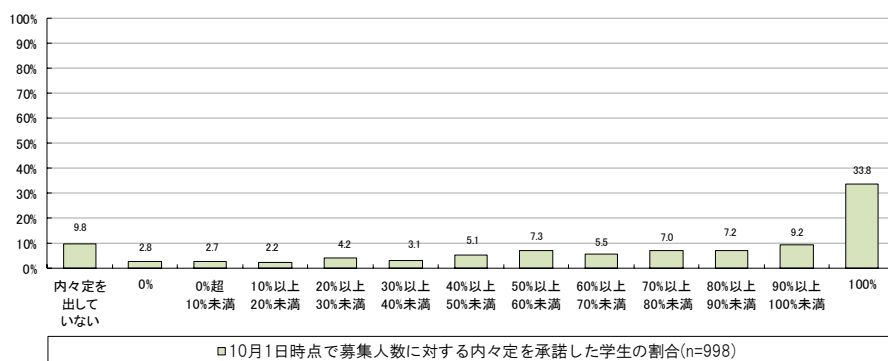
<2月28日時点>



<5月31日時点>



<10月1日時点>

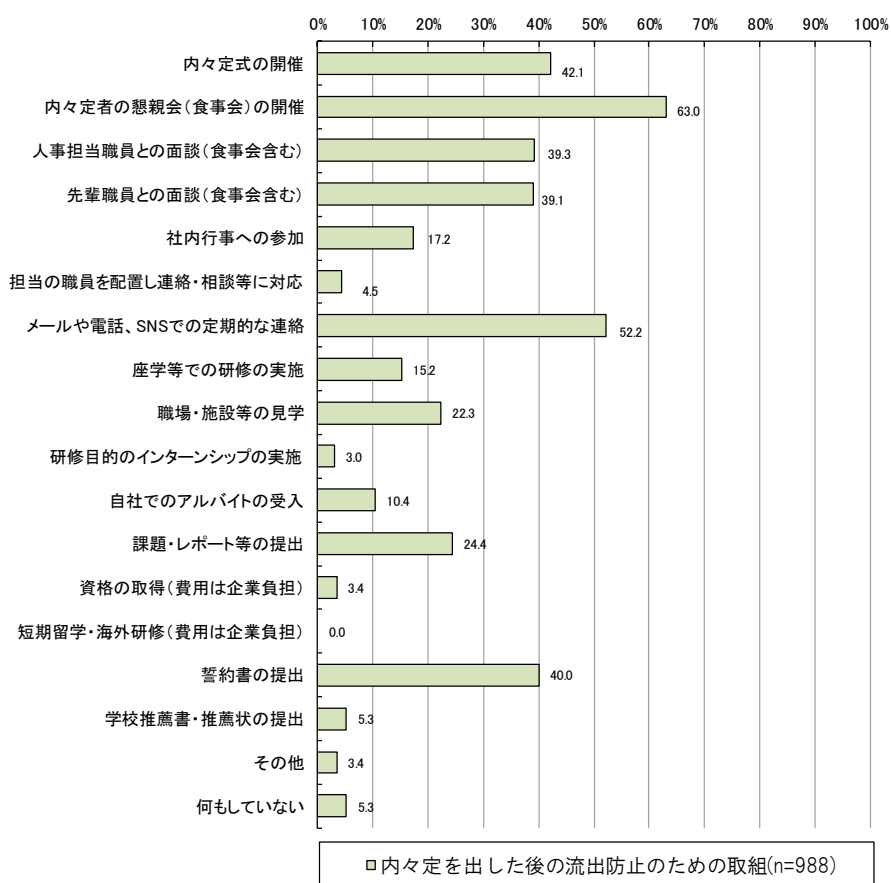


¹⁵ 「2月28日時点」、「5月31日時点」、「10月1日時点」のいずれにも回答があったものを集計対象とした。

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

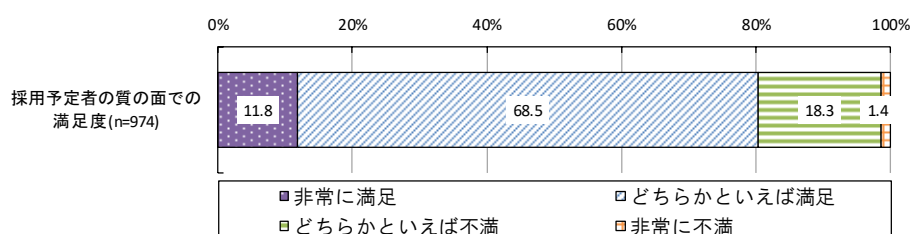
①採用予定者に関する満足度

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。

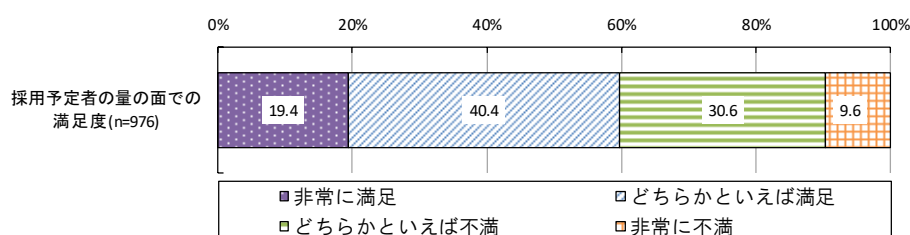
採用予定者の量の面での満足度については、「どちらかといえば満足」が約4割で最も高く、次いで「どちらかといえば不満」が約3割となっている。「非常に満足」と「どちらかといえば満足」を合わせると、約6割の企業が量の面で満足していると回答している。

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。

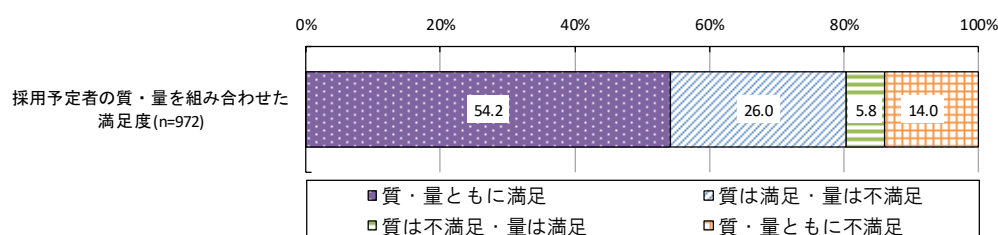
図表 2-6-1 採用予定者の質の面での満足度



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

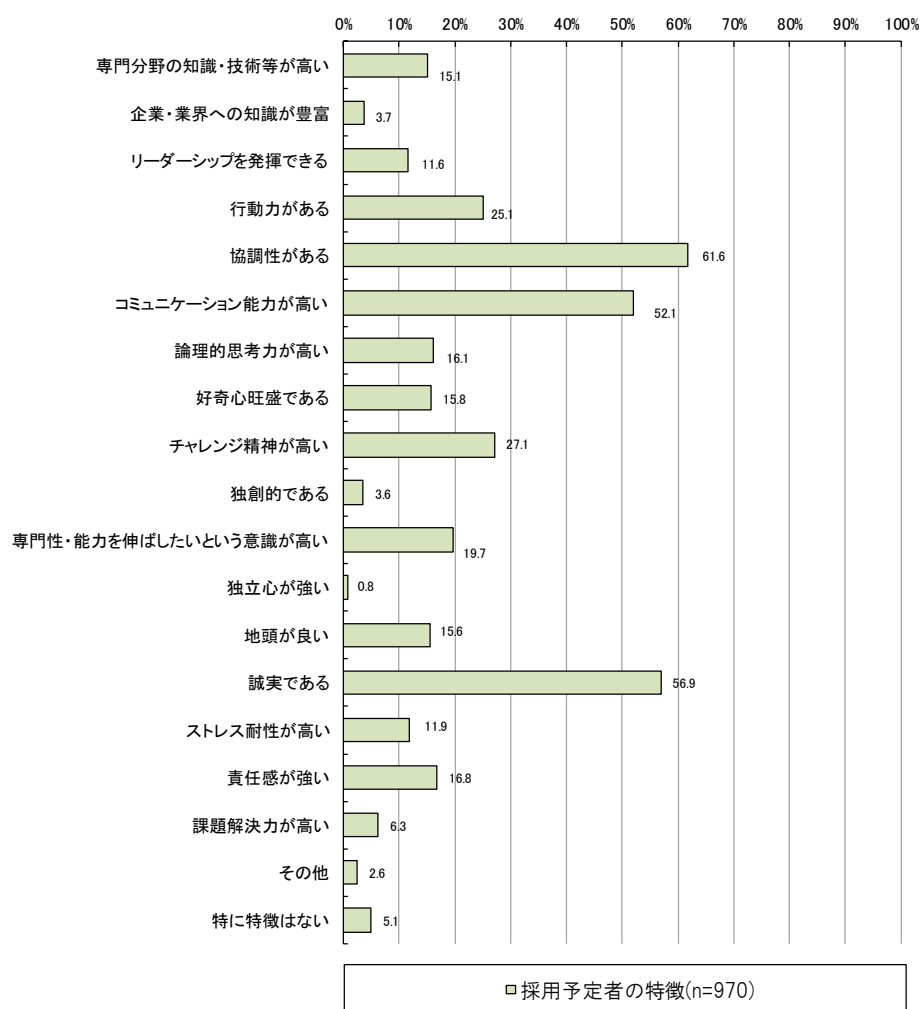


②採用予定者の特徴

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。

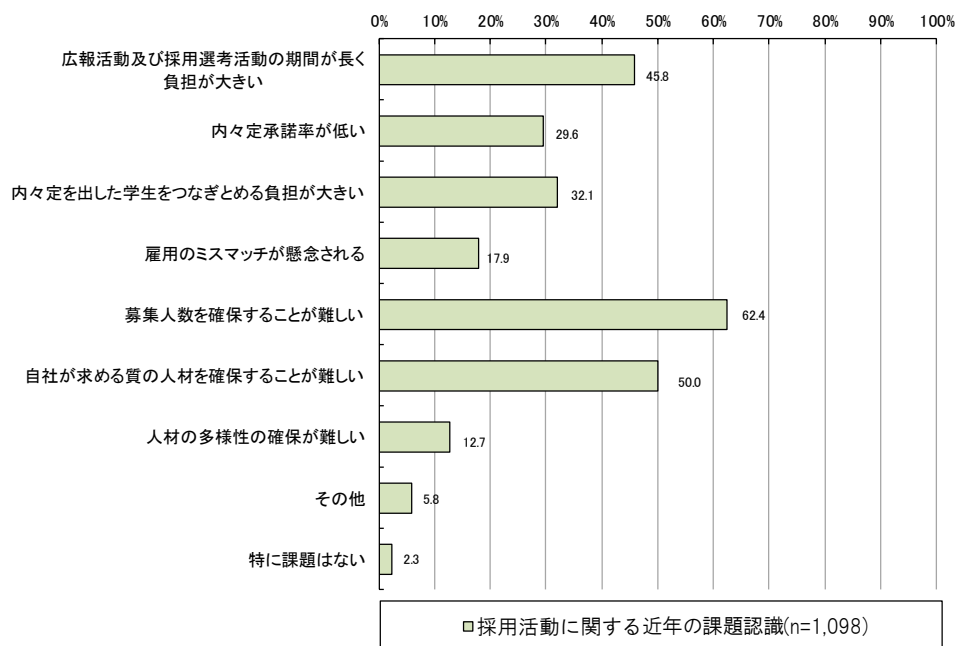
図表 2-6-4 採用予定者の特徴（最大8つまで回答）



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）

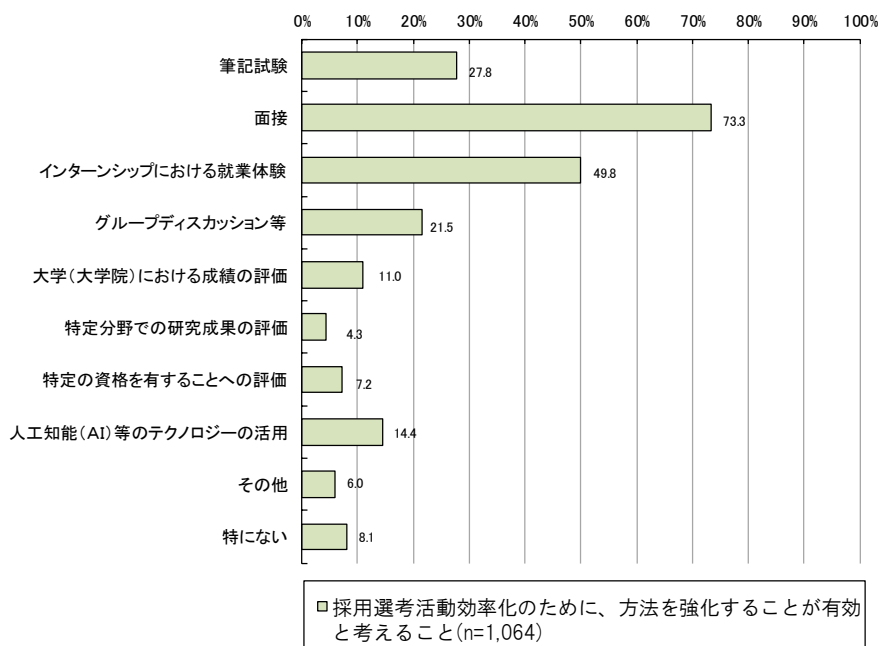


④採用選考活動効率化のために有効と考えること

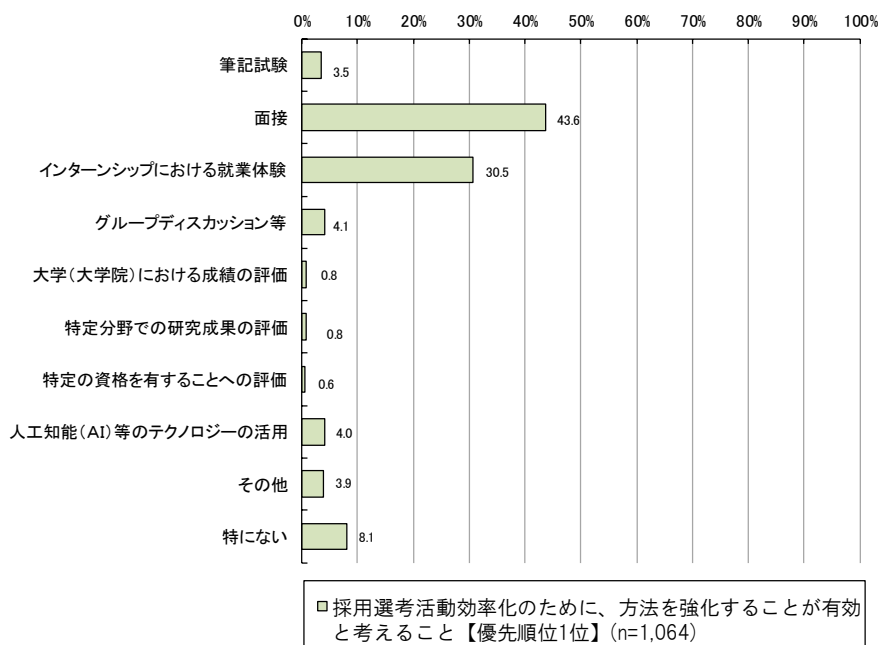
採用選考活動等を効率的に行うために、どのような方法を強化することが有効と考えるかについては、「面接」との回答割合が約 7 割で最も高くなっている¹⁶。次いで、「インターンシップにおける就業体験」が約 5 割、「筆記試験」が約 3 割となっている。

「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。

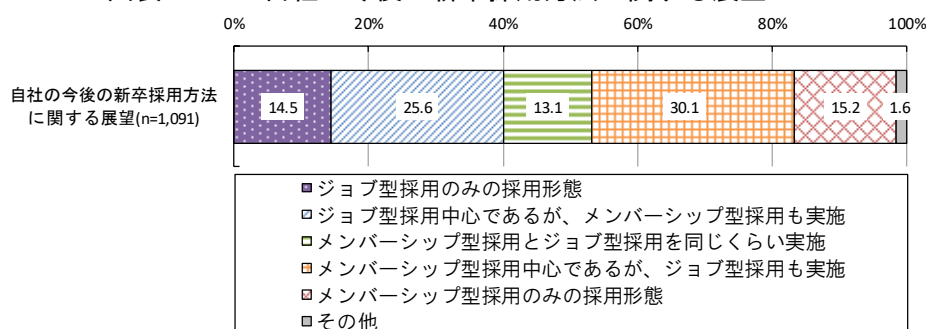
⑤自社の今後の新卒採用方法に関する展望

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	○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	○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	○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	○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	○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	○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

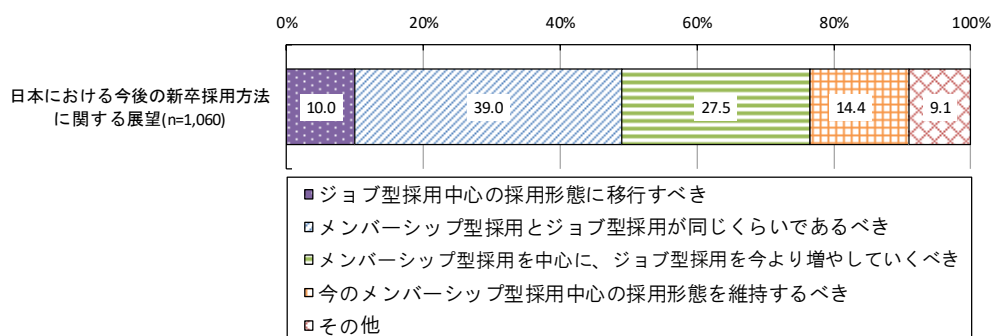
今後、日本における望ましい新卒の採用形態はどうあるべきと考えるかについては、「メンバーシップ型採用とジョブ型採用が同じくらいであるべき」との回答割合が約 4 割で最も高くなっている。次いで、「メンバーシップ型採用を中心に、ジョブ型採用を今より増やしていくべき」の割合が約 3 割となっている。

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	○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するため。 ○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するため。 ○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）

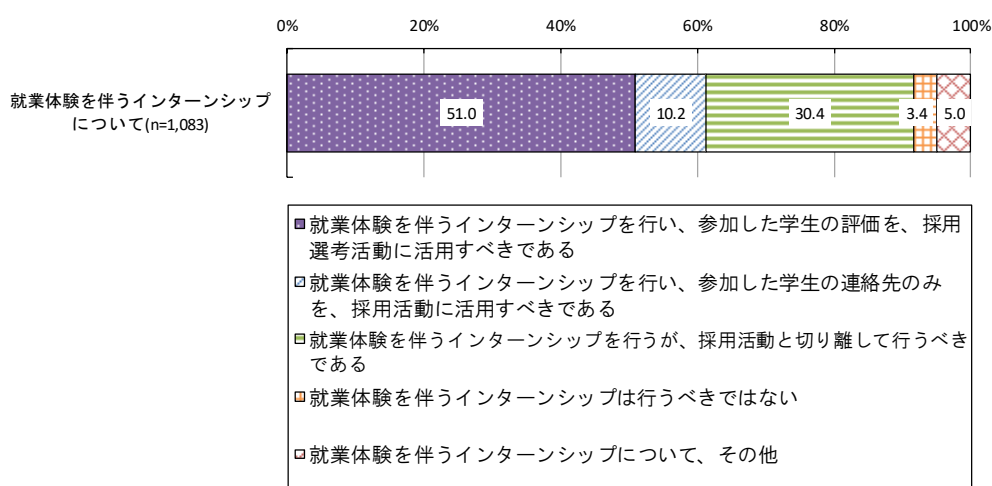
日本における 今後の新卒採用 方法に関する展望	そう考える理由（回答内容例）
メンバーシップ型採用とジョブ型採用が同じくらいであるべき	○どちらが優れているとも言えないため。 ○企業により異なるものと考えるため。 ○両方の良ところを会社で選択すればよい。 ○どちらかに偏るのでなく、様々な形態があるのが望ましい。 ○業種により、可能な業種と不可能な業種があるため。 ○特化した専攻を学んだ学生が一番欲しいところだが、絶対数が減るならメンバーシップ型でも対応を考えなくてはならない。 ○専門職も必要ではあるが、新卒の今後のスキルの幅、可能性も広げる必要もある。 ○応募者の要望に対応していくことが、望ましいと考える。 ○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	○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技能を活用する為には、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	○適性をふまえ企業の人員配置を臨機応変に行えるため。 ○採用後社内でも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。 ○専門的技能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技能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。 ○専門的技能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」ことが目的となることが懸念される。 ○専門的技能を持った学生を学校側が育てるのも困難。
その他	○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

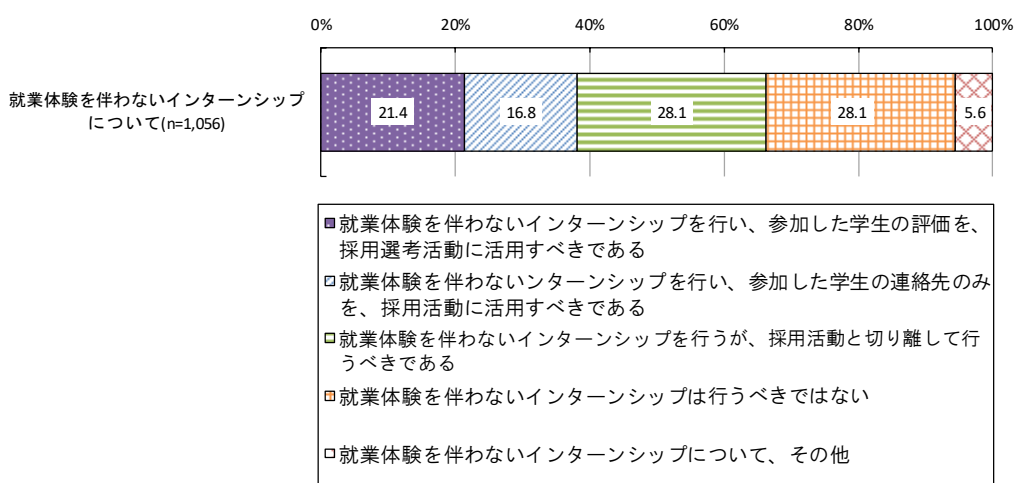
今後日本におけるインターンシップと採用活動の関係についてどうあるべきと考えるかについて、「就業体験を伴うインターンシップ」に関しては、「インターンシップを行い、参加した学生の評価を、採用選考活動に活用すべきである」との回答割合が、約5割で最も高くなっている。

「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)



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>

■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】	×	■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。

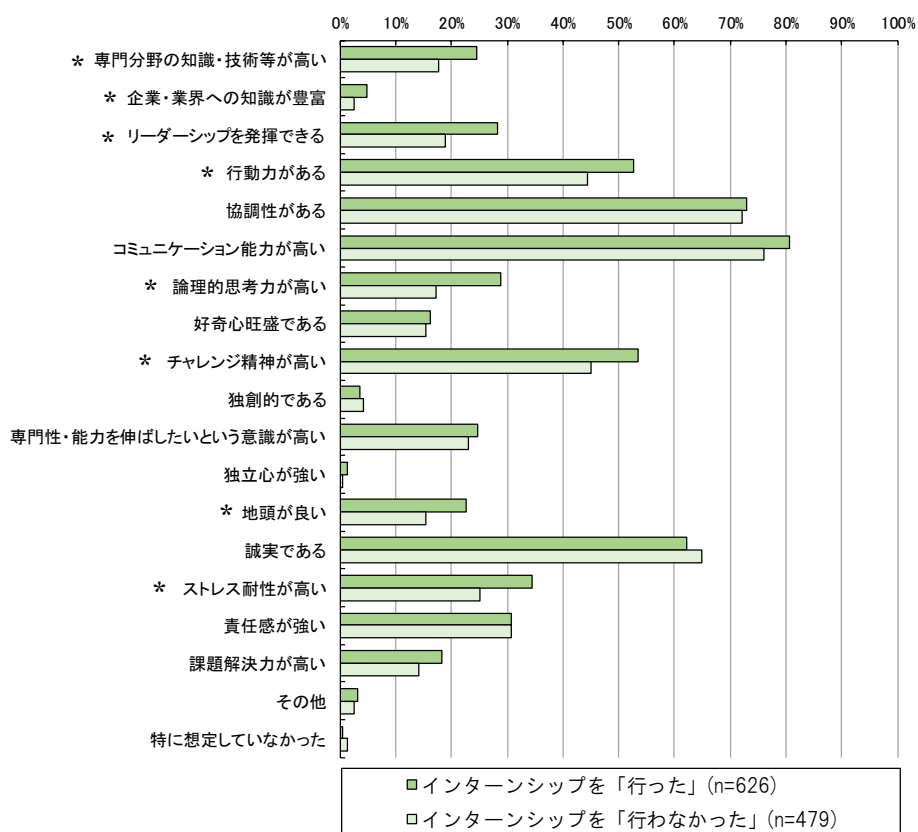
図表 3-1-1 インターンシップを実施している企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要

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)

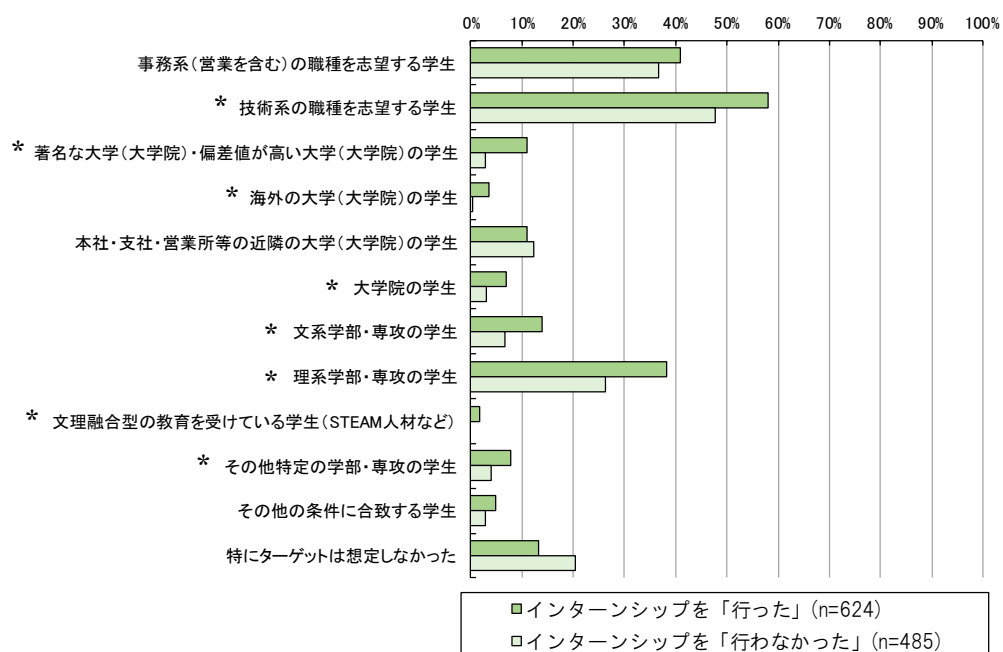
項目	集計・分析、検定結果の概要
採用方針③ (メンバーシップ型採用／ジョブ型採用) (メンバーシップ型採用かジョブ型採用かについて、A「職務等を限定せずに、学生のポテンシャルを重視して採用する」(メンバーシップ型採用)と、B「職務等を限定して、専門的技術を重視して採用する(ジョブ型採用)」のどちらの考えに近いかに関し、「Aに近い」、「どちらか」といふとAに近い、「どちらかといふとBに近い」、「Bに近い」とした、4分類)	有意な差異なし。
採用のターゲット (採用のターゲット(特に重点的に採用したい学生の属性等)について、複数回答で把握した12の項目それぞれについて、「選択」か「非選択」かの、2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)

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
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。

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。)

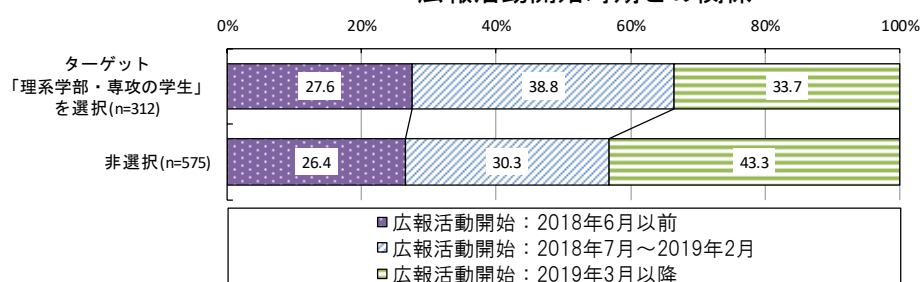
図表 3-1-5 広報活動の実施時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要

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。

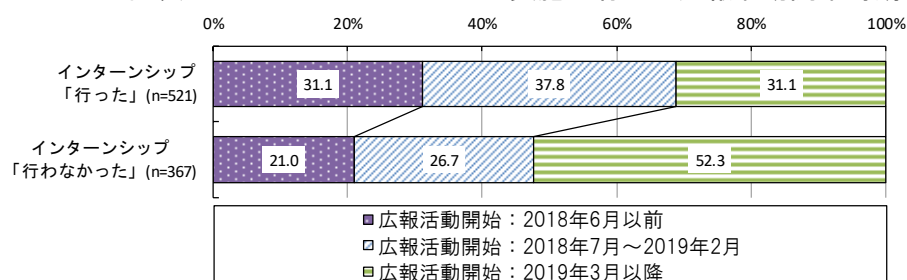
図表 3-1-5 広報活動の実施時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要（続き）

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低くなっている。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。

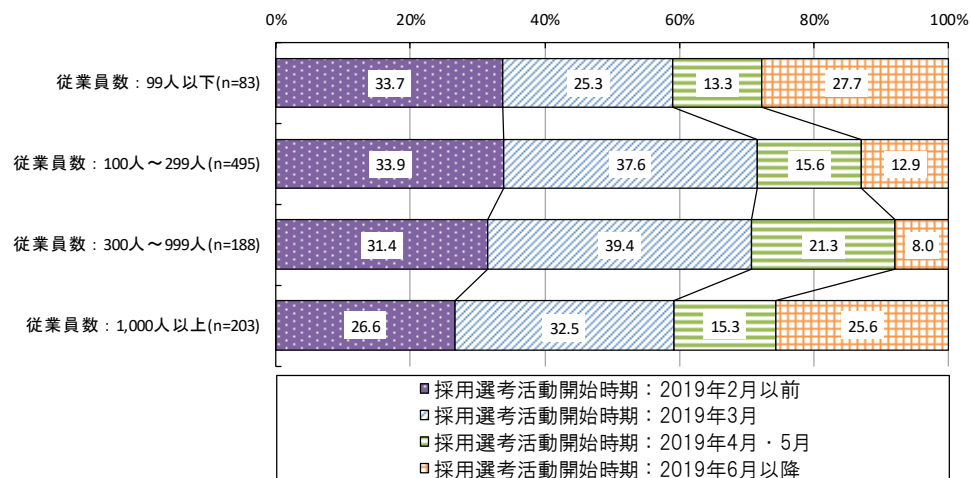
図表 3-1-8 採用選考活動の開始時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要

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。

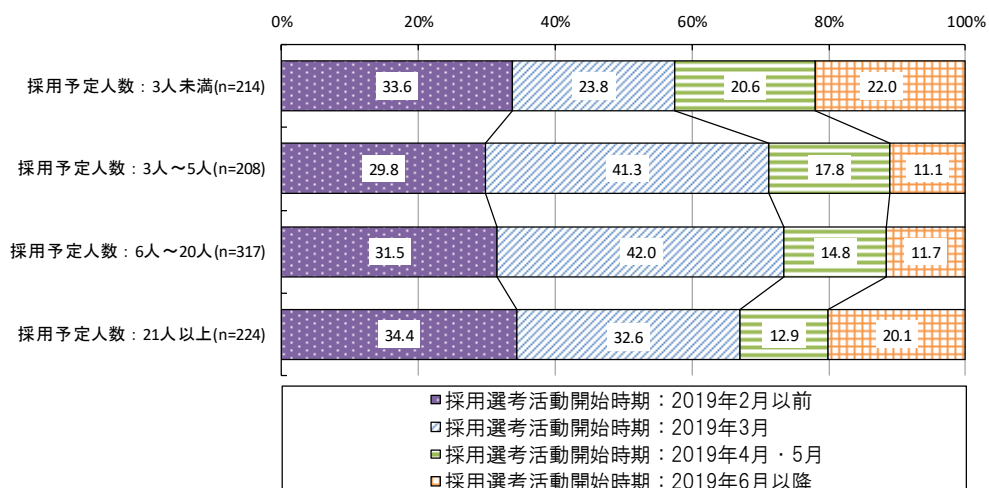
図表 3-1-8 採用選考活動の開始時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要（続き）

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）

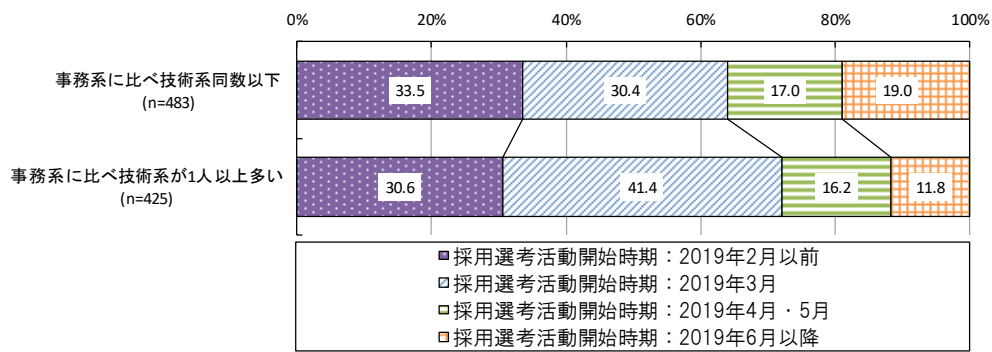
図表 3-1-9 従業員数と採用選考活動開始時期との関係



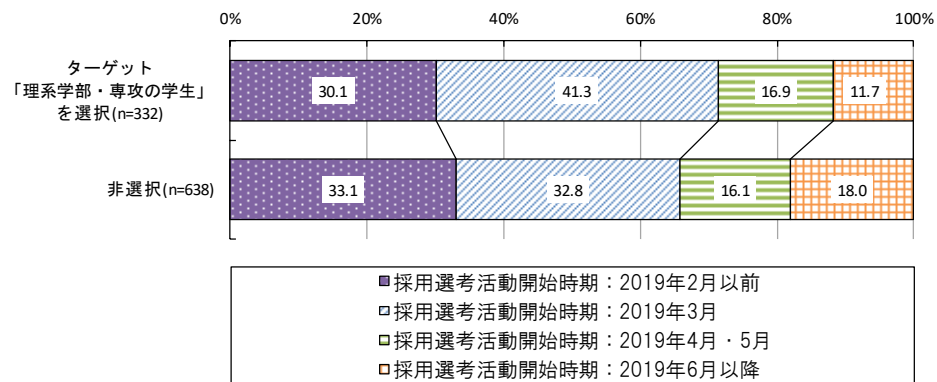
図表 3-1-10 採用予定人数と従業員数と採用選考活動開始時期との関係



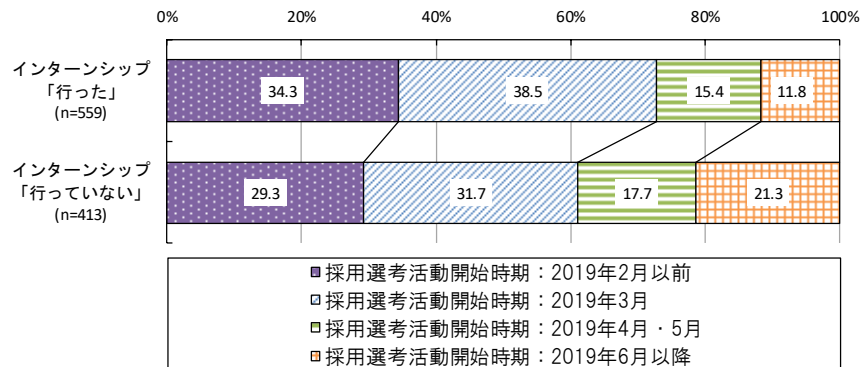
図表 3-1-11 採用予定人数のバランスと採用選考活動開始時期との関係



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。

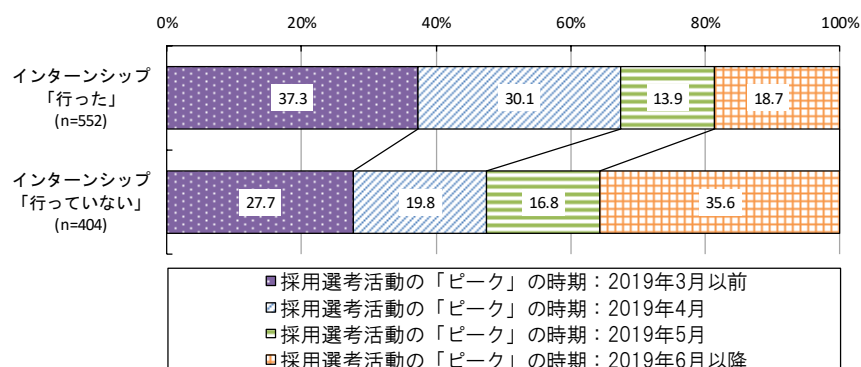
図表 3-1-14 採用選考活動実施時期別（「ピーク」の時期別）の企業の特徴に関する
集計・分析、検定結果の概要

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） (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」といってAに近い、「どちらか」といって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 (「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、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。)

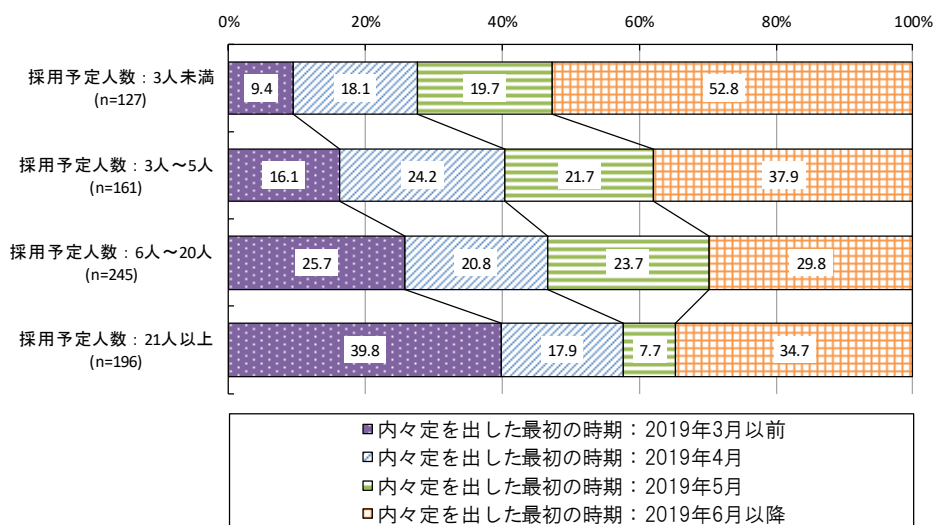
図表 3-1-16 内々定を出した最初の時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要

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 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。

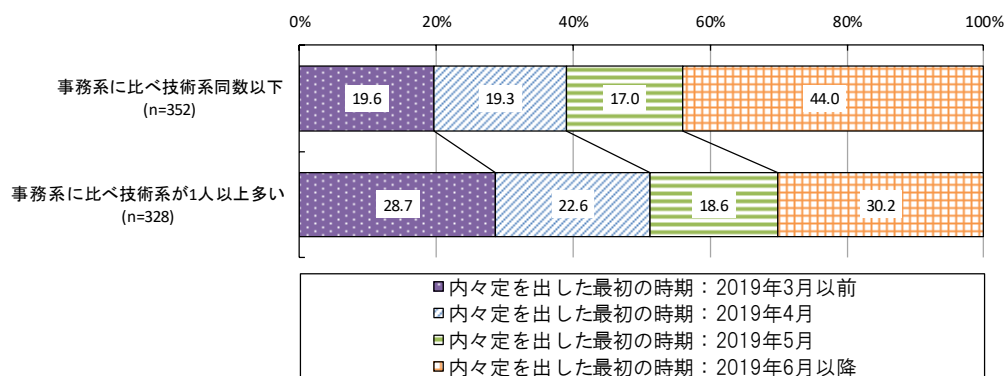
図表 3-1-16 内々定を出した最初の時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要
(続き)

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、専門の技能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)	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)

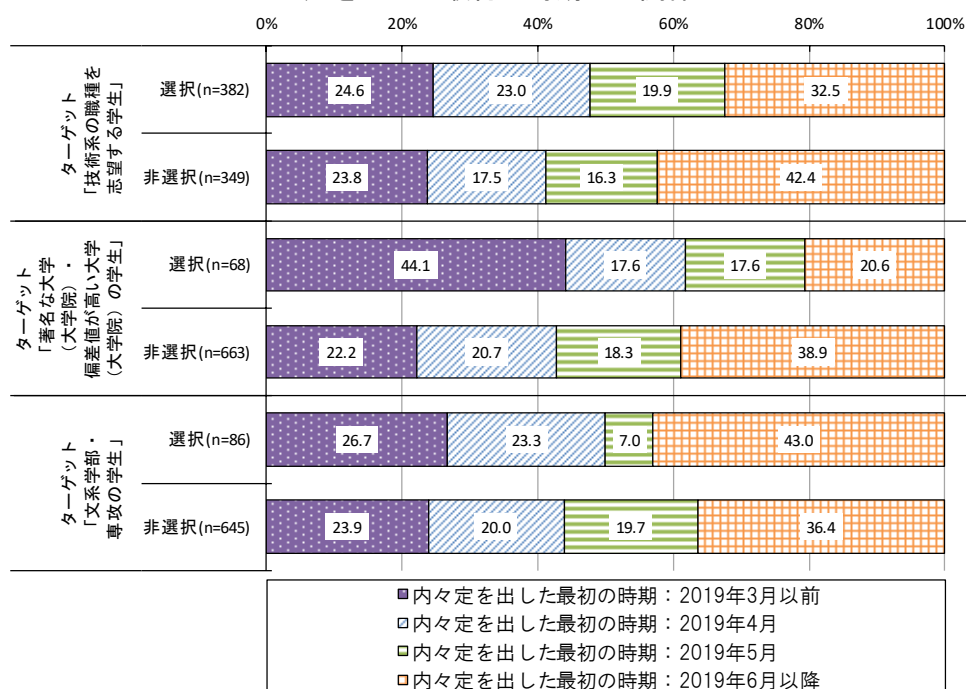
図表 3-1-17 採用予定人数と内々定を出した最初の時期との関係



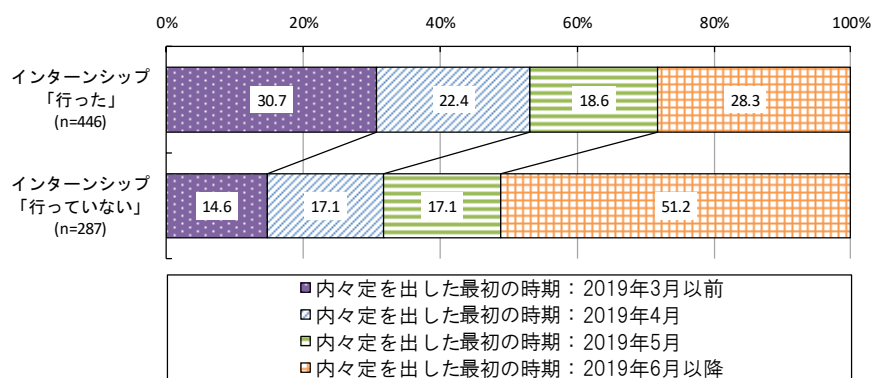
図表 3-1-18 採用予定人数のバランスと内々定を出した最初の時期との関係



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。)

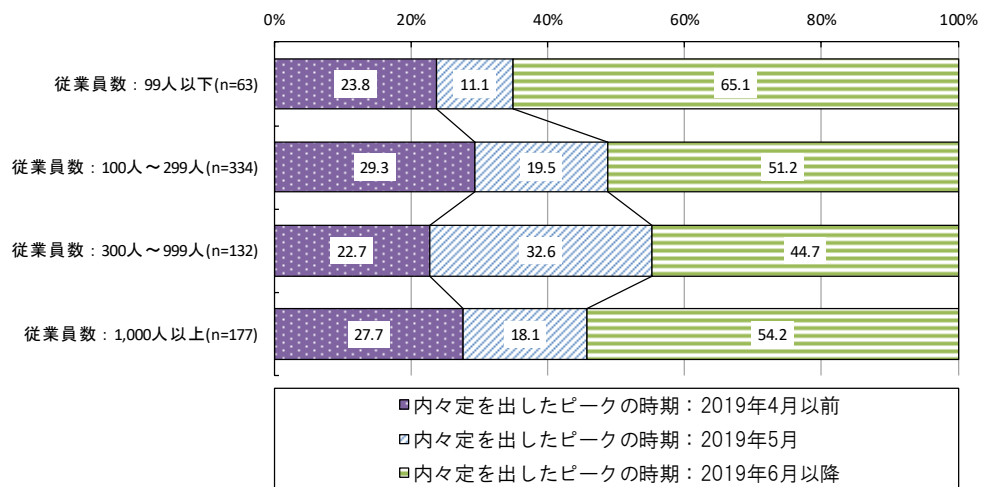
図表 3-1-21 内々定を出したピークの時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要

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。

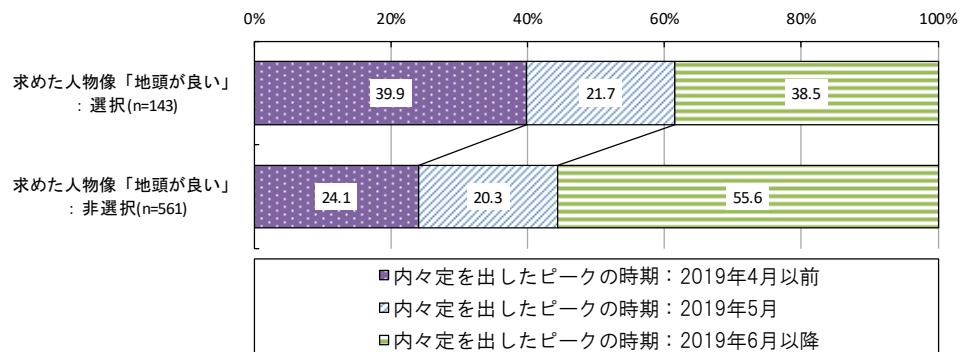
図表 3-1-21 内々定を出したピークの時期別の企業の特徴に関する集計・分析、検定結果の概要
(続き)

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)

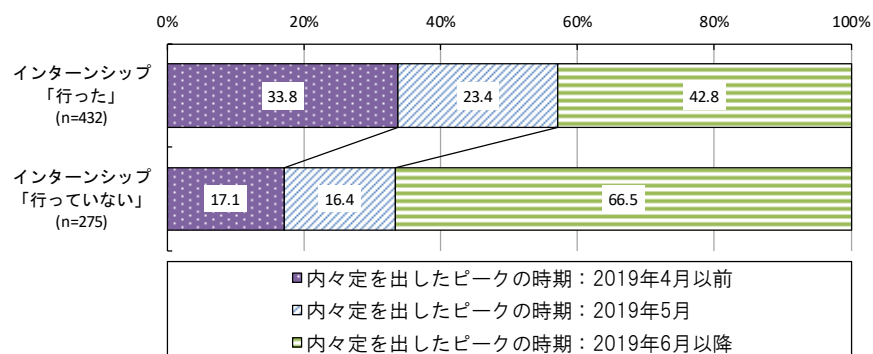
図表 3-1-22 従業員数と内々定を出したピークの時期との関係



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



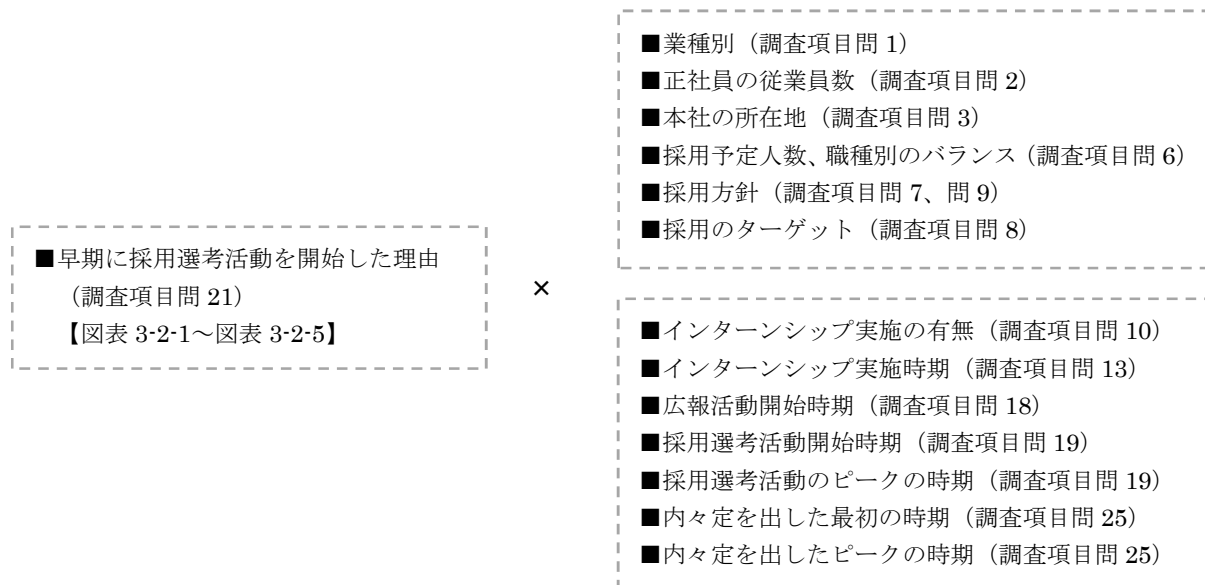
図表 3-1-24 インターンシップの実施と内々定を出したピークの時期との関係



(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

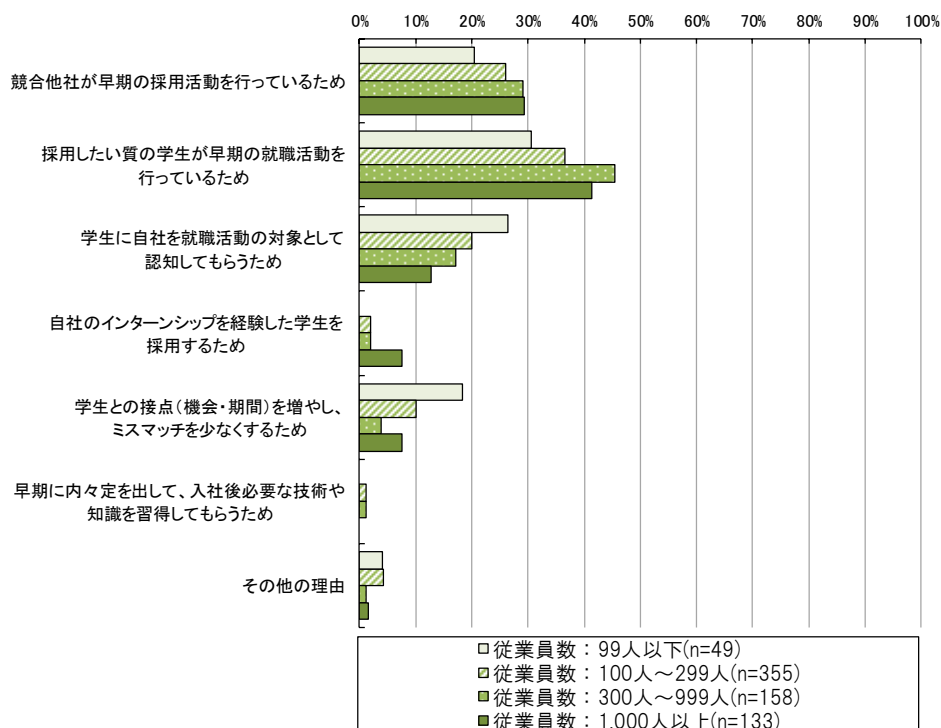
項目	集計・分析、検定結果の概要
業種 (「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融、保険業」、「サービス業(他に分類されないもの)」の 7 分類と、それ以外を全て「その他」として分類した、8 分類)	有意な差異なし。
正社員の従業員数 (「99 人以下」、「100 人～299 人」、「300 人～999 人」、「1,000 人以上」とした、4 分類)	有意な差異あり。従業員数が比較的少ない企業では「学生に自社を就職活動の対象として認知してもらうため」などの割合が比較的高く、比較的多い企業では「競合他社が早期の採用活動を行っているため」などの割合が比較的高い。(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。

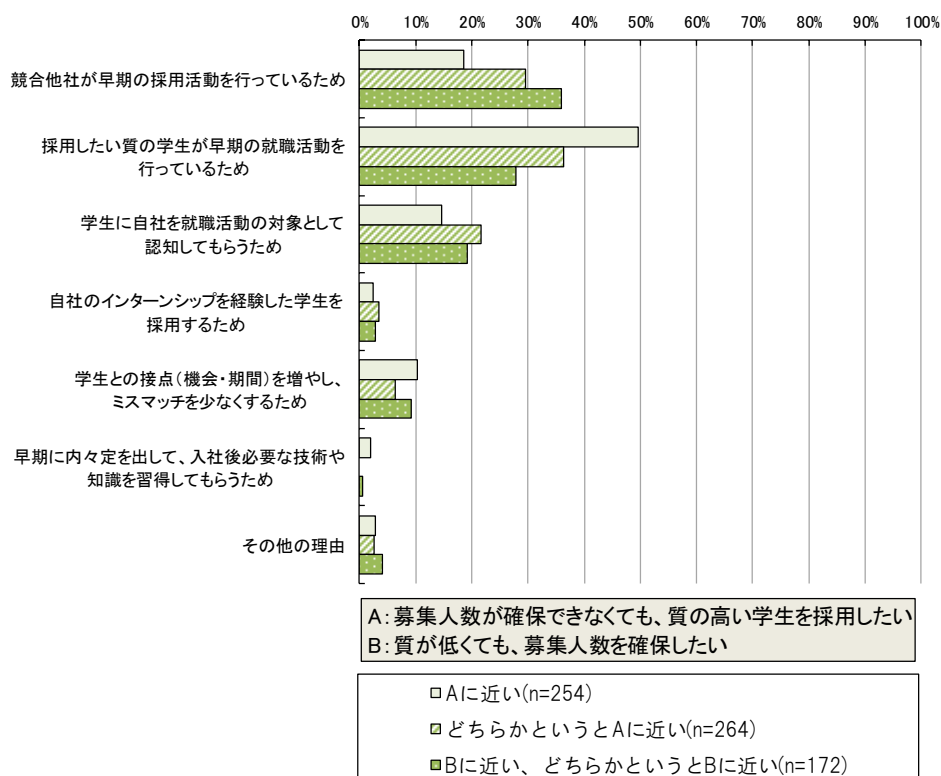
図表 3-2-1 企業属性や採用方針等と早期に採用活動を開始した理由に関する
集計・分析、検定結果の概要（続き）

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） （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） （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）	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）	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)

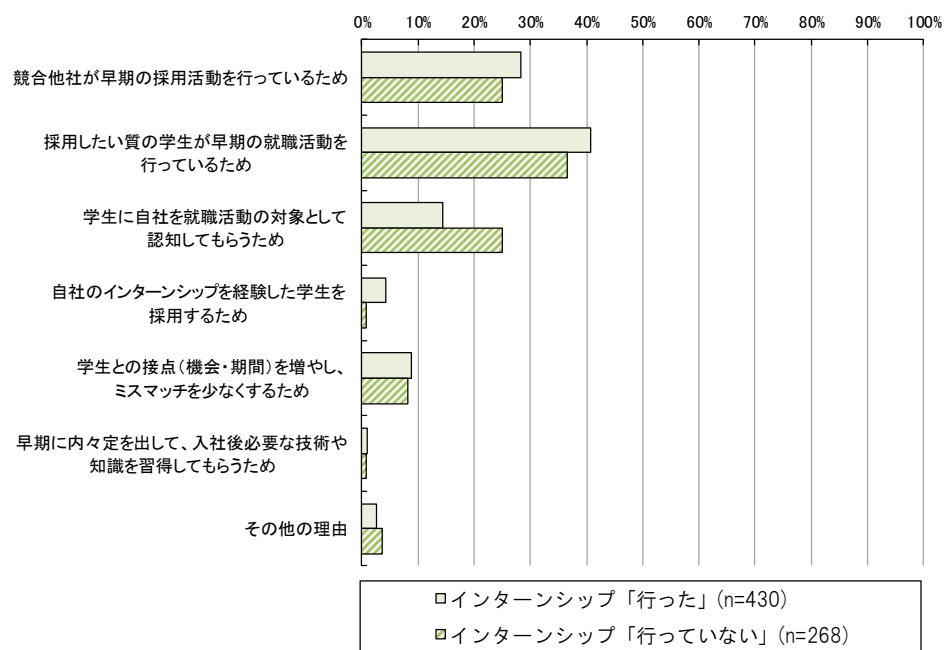
図表 3-2-4 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と早期に採用活動を開始した理由に関する集計・分析、検定結果の概要

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。

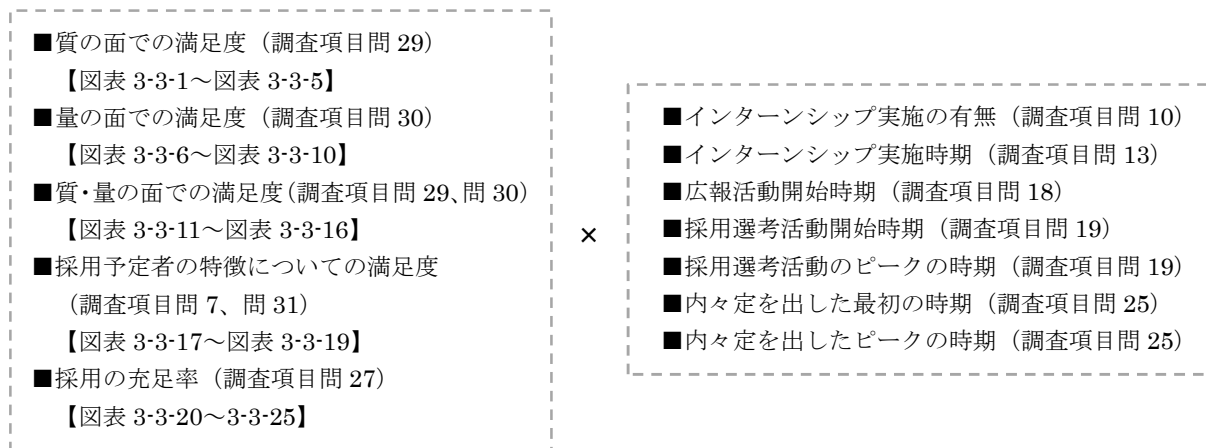
図表 3-2-5 インターンシップ実施の有無と早期に採用活動を開始した理由との関係



(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。

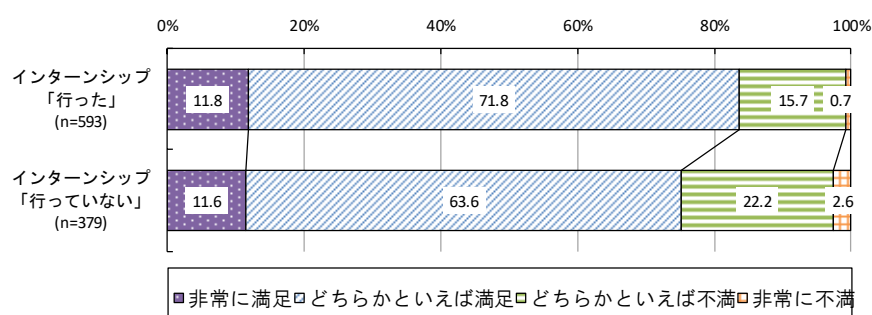
＜集計・分析で着目した項目、分類方法＞

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。

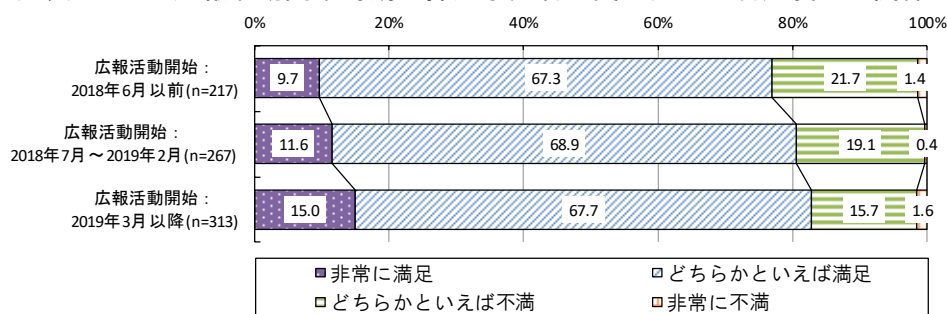
図表 3-3-1 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と採用予定者の質の面での満足度に関する集計・分析、検定結果の概要

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「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

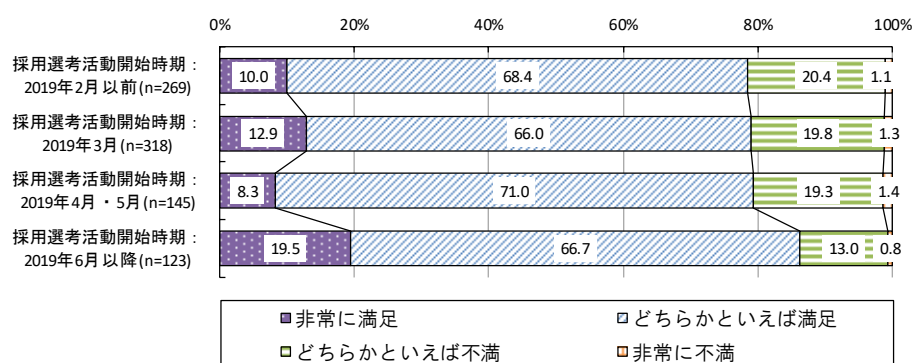


図表 3-3-3 広報活動開始時期と採用予定者の質の面での満足度との関係



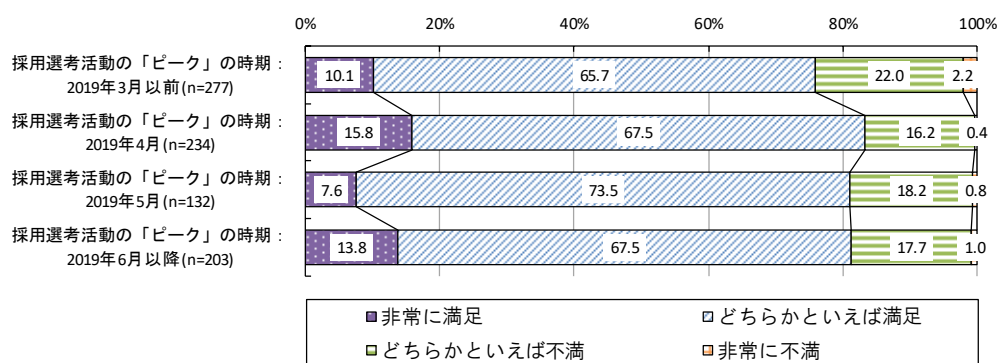
※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

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。

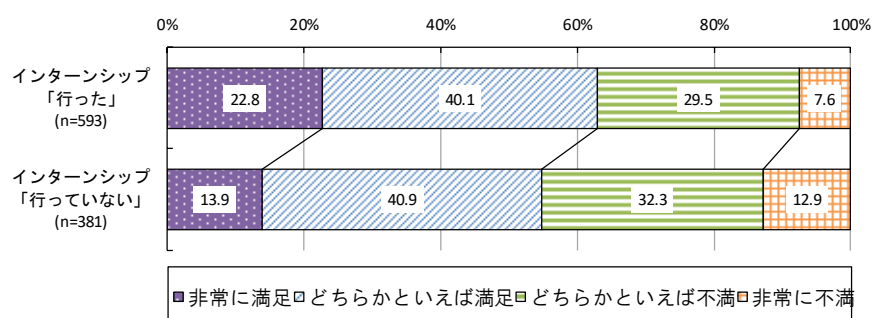
＜集計・分析で着目した項目、分類方法＞

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。

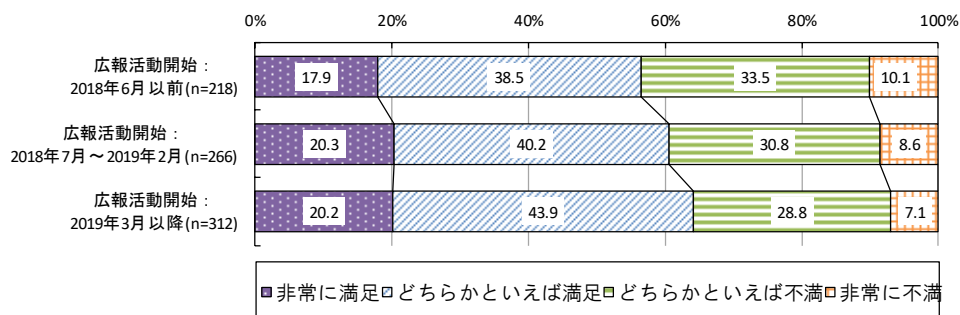
図表 3-3-6 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と採用予定者の量の面での満足度に関する集計・分析、検定結果の概要

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「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

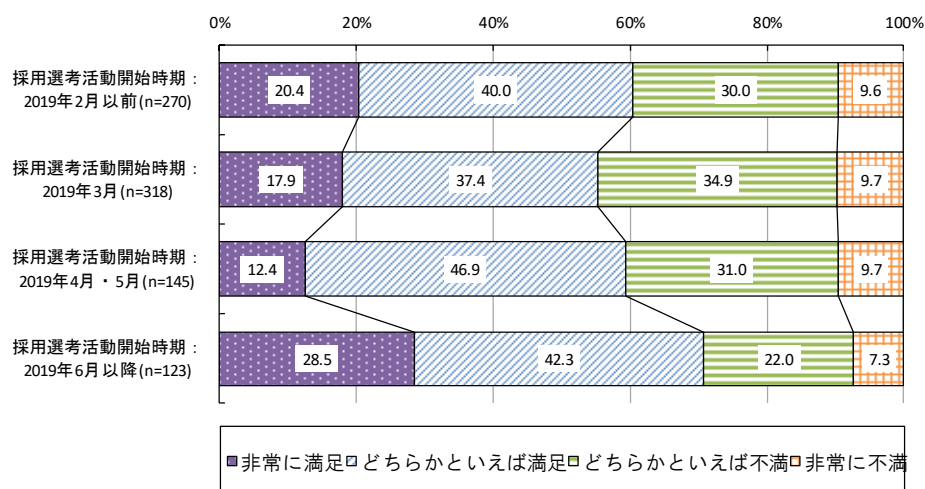


図表 3-3-8 広報活動開始時期と採用予定者の量の面での満足度との関係

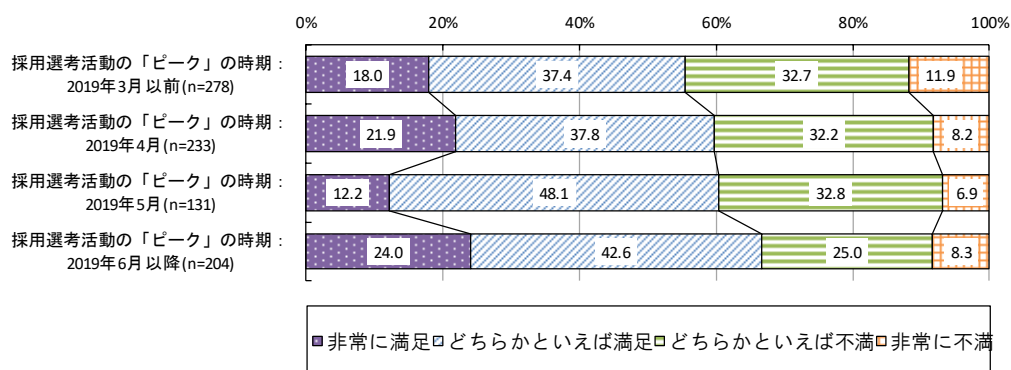


※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

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。

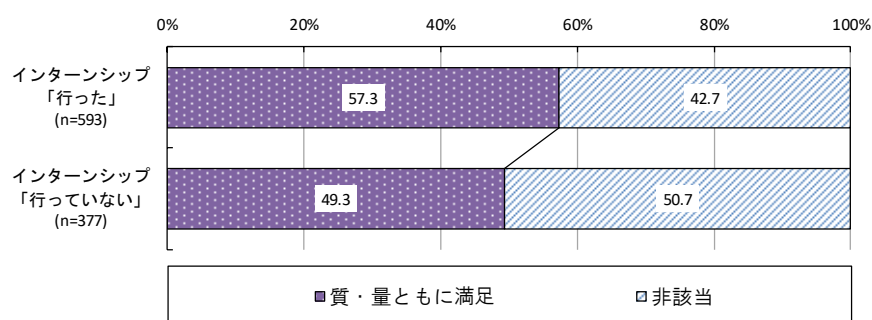
＜集計・分析で着目した項目、分類方法＞

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。

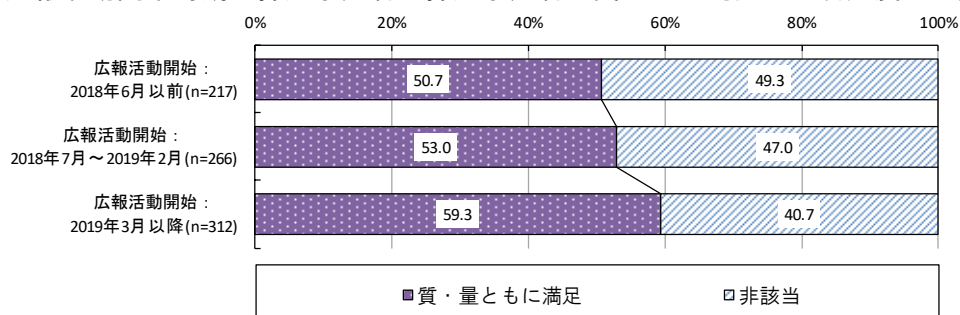
図表 3-3-11 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と採用予定者の質・量の両面での満足度に関する集計・分析、検定結果の概要

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

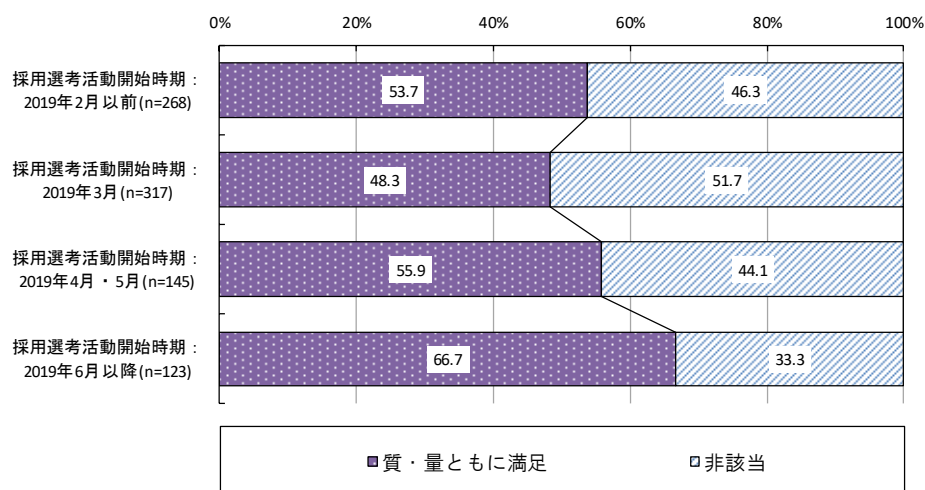


図表 3-3-13 広報活動開始時期と採用予定者の採用予定者の質・量の両面での満足度との関係

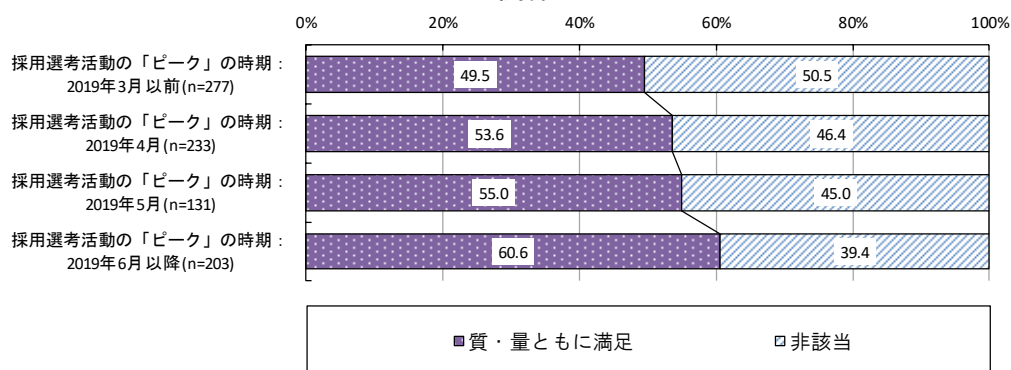


※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

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

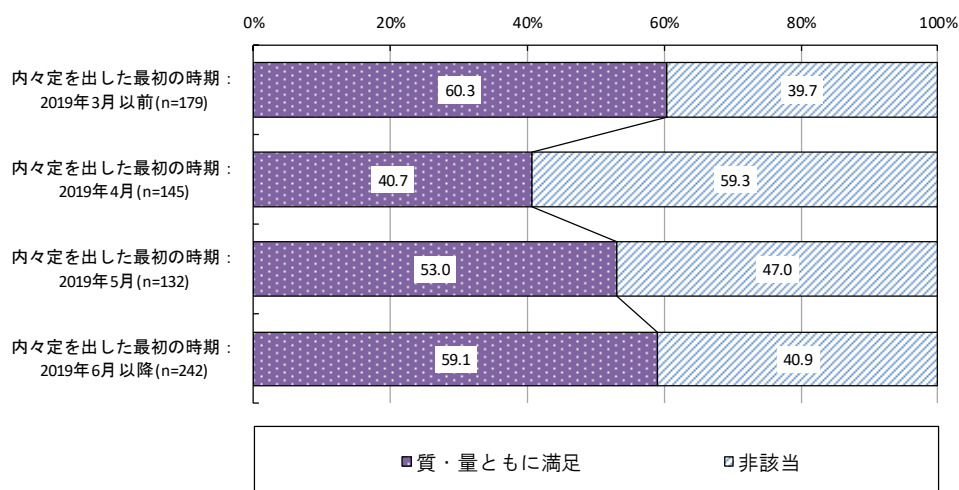


図表 3-3-15 採用選考活動のピークの時期と採用予定者の採用予定者の質・量の両面での満足度との関係



※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。

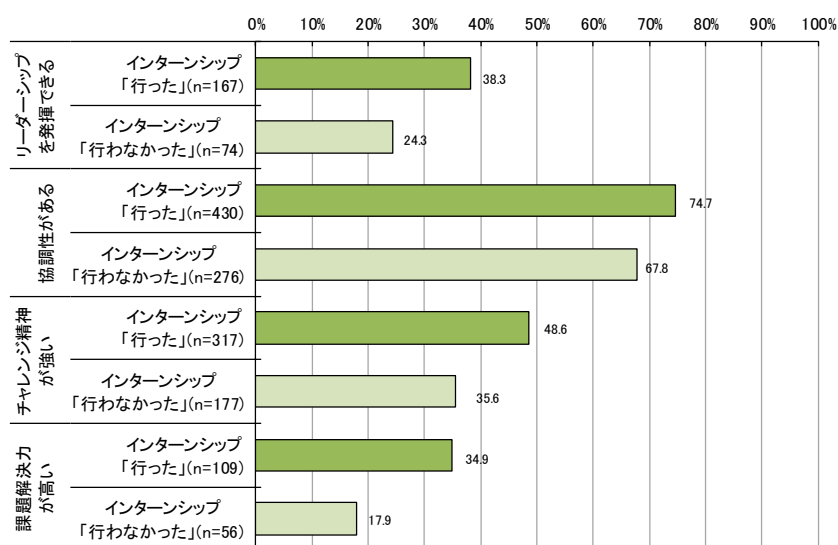
＜集計・分析で着目した項目、分類方法＞

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。

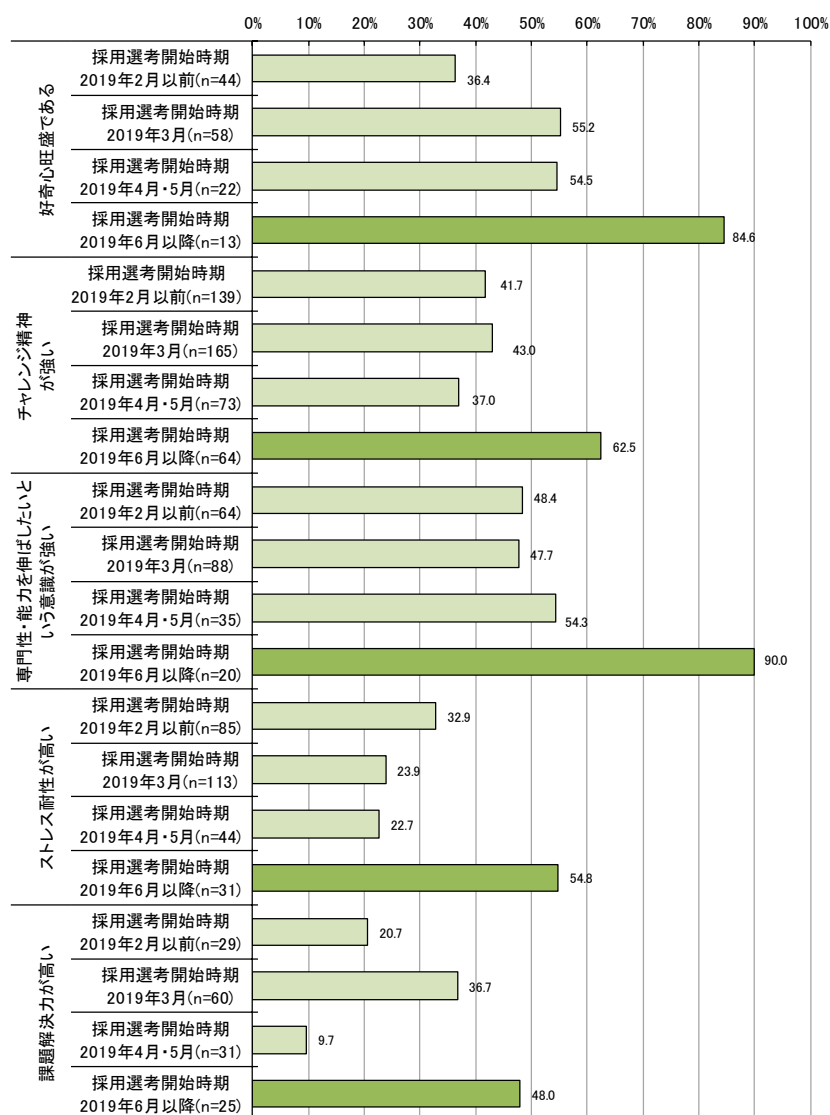
図表 3-3-17 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と採用予定者の特徴の満足度に関する集計・分析、検定結果の概要

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。

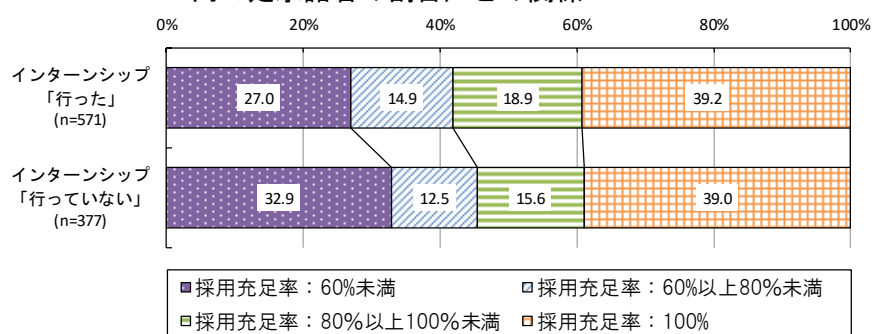
＜集計・分析で着目した項目、分類方法＞

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

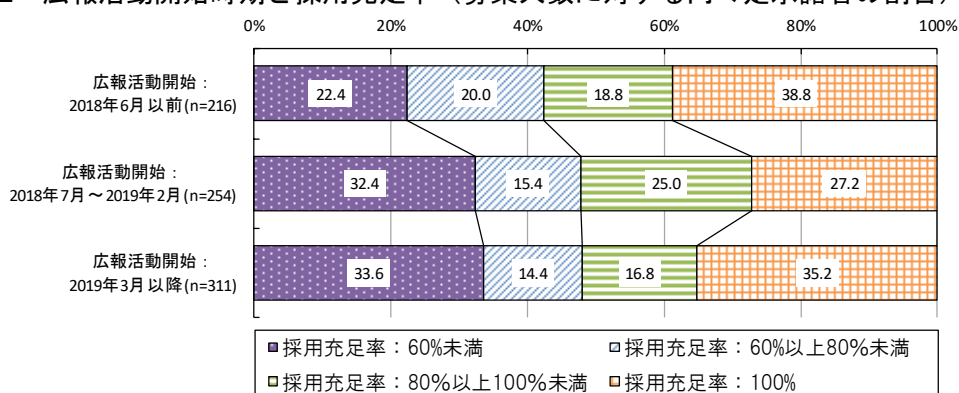
項目	集計・分析、検定結果の概要
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行わなかった」かの、2 分類)	有意な差異なし。(参考掲載、図表 3-3-21)
インターンシップ実施時期 (インターンシップを実施した「ピーク」の時期について、「2018 年 8 月以前」、「2018 年 9 月～2019 年 1 月」、「2019 年 2 月」とした、3 分類)	有意な差異なし。
広報活動開始時期 (「2018 年 6 月以前」、「2018 年 7 月～2019 年 2 月」、「2019 年 3 月以降」とした、3 分類)	有意な差異なし。(参考掲載、図表 3-3-22)
採用選考活動開始時期 (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



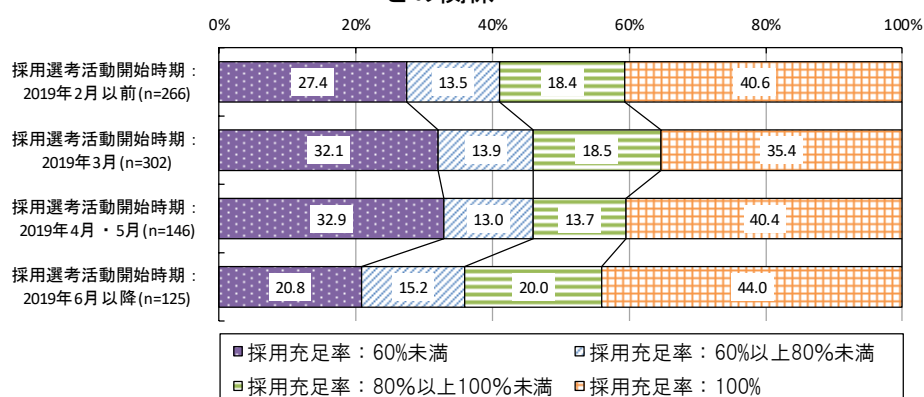
※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

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



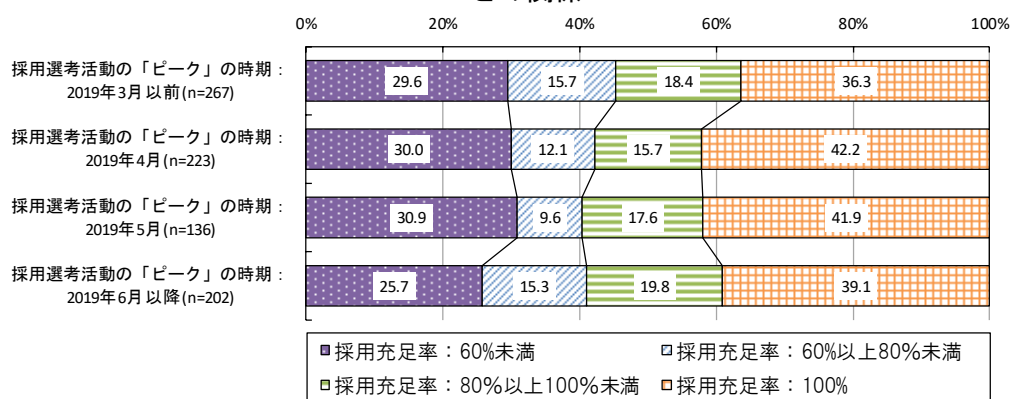
※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

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



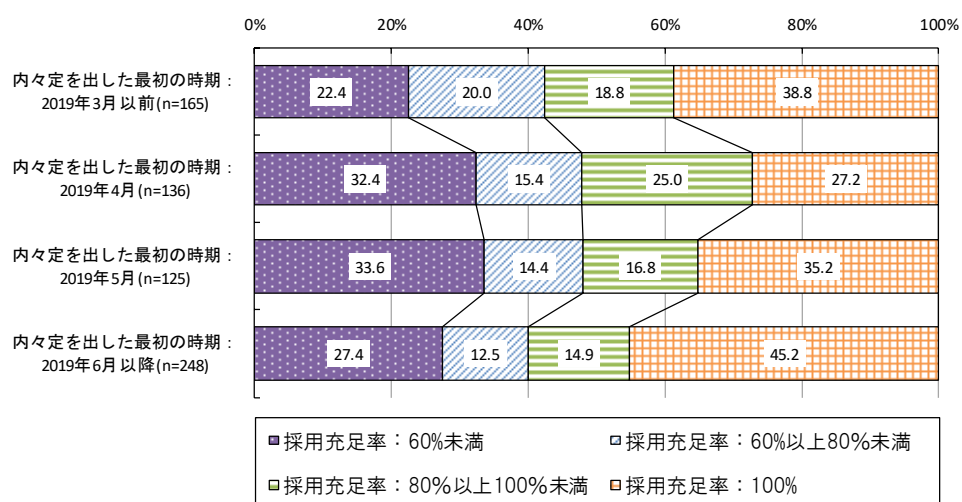
※本結果については5%水準で統計的に有意な差異がみられたものではないが、参考として掲載した

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）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

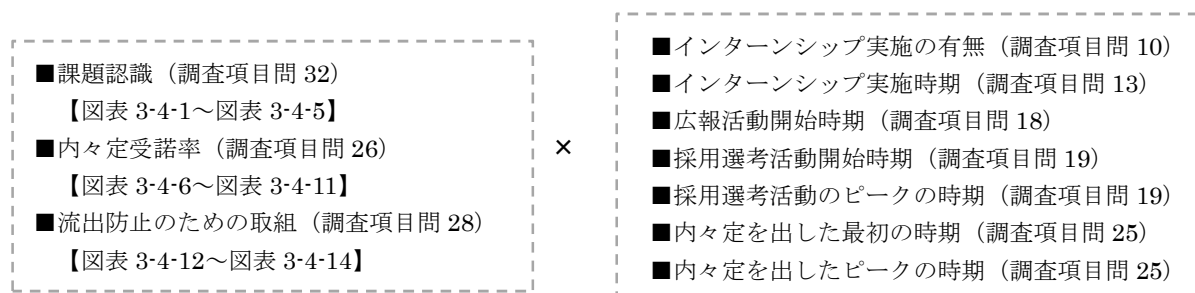
図表 3-3-25 内々定を出した最初の時期と採用充足率（募集人数に対する内々定承諾者の割合）との関係



(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。

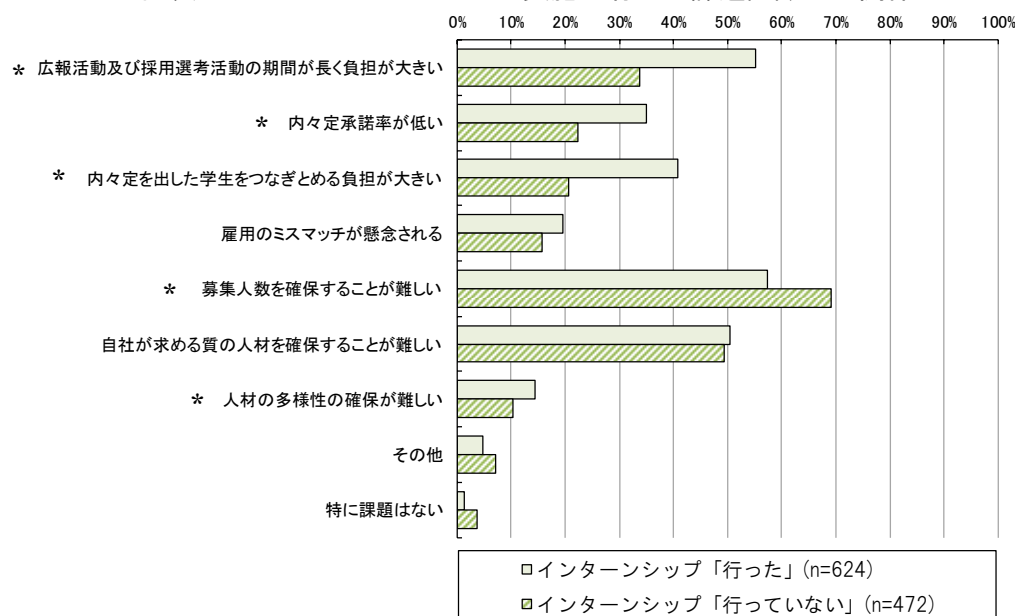
＜集計・分析で着目した項目、分類方法＞

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

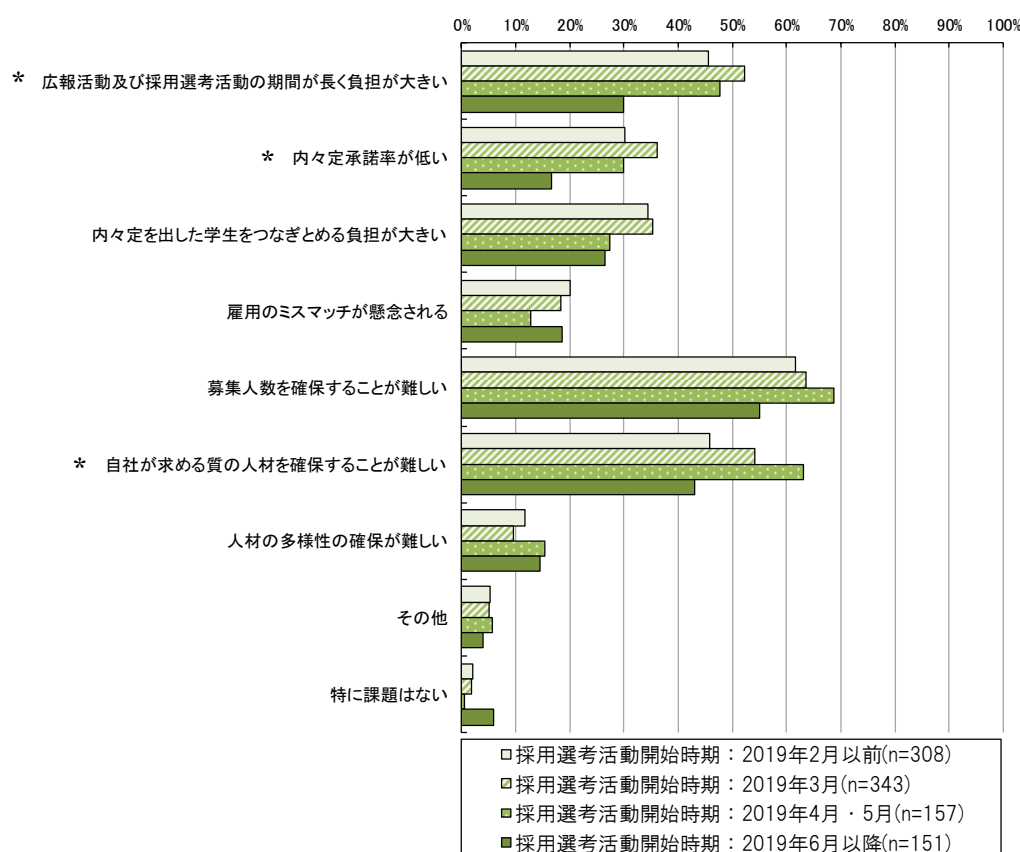
項目	集計・分析、検定結果の概要
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行わなかった」かの、2 分類)	8 項目中、5 項目で有意な差異あり。インターンシップを実施している企業の方が、「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」、「内々定承諾率が低い」、「内々定を出した学生をつなぎとめる負担が大きい」、「人材の多様性の確保が難しい」について割合が高く、「募集人数を確保することが難しい」の割合は低い。(図表 3-4-2)
インターンシップ実施時期 (インターンシップを実施した「ピーク」の時期について、「2018 年 8 月以前」、「2018 年 9 月～2019 年 1 月」、「2019 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



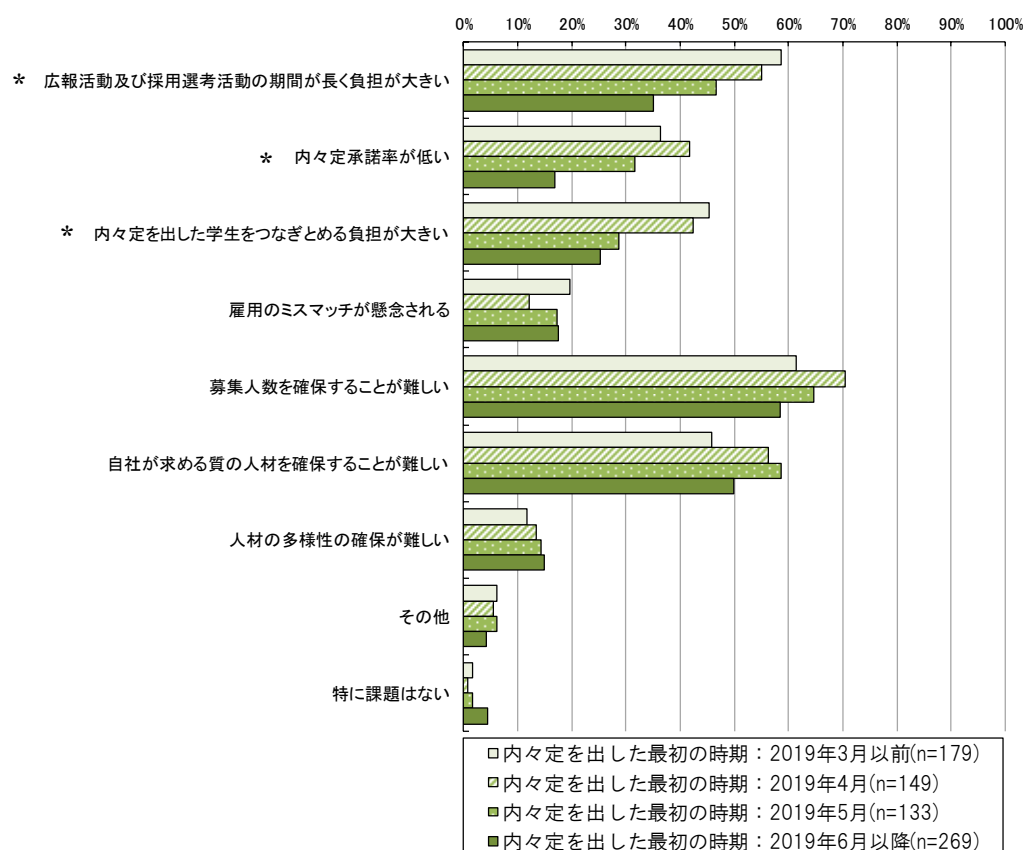
※5%水準で統計的に有意な差異がみられた項目には、項目の左側に「*」印を付した

図表 3-4-3 採用選考活動開始時期と課題認識との関係



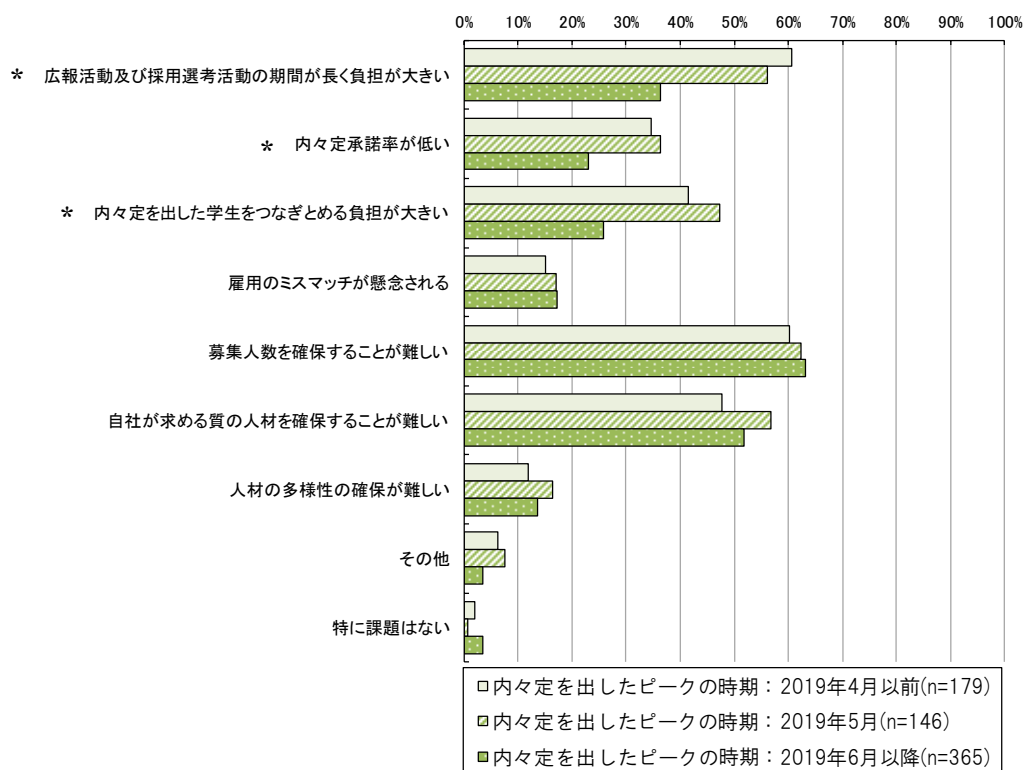
※5%水準で統計的に有意な差異がみられた項目には、項目の左側に「*」印を付した

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。

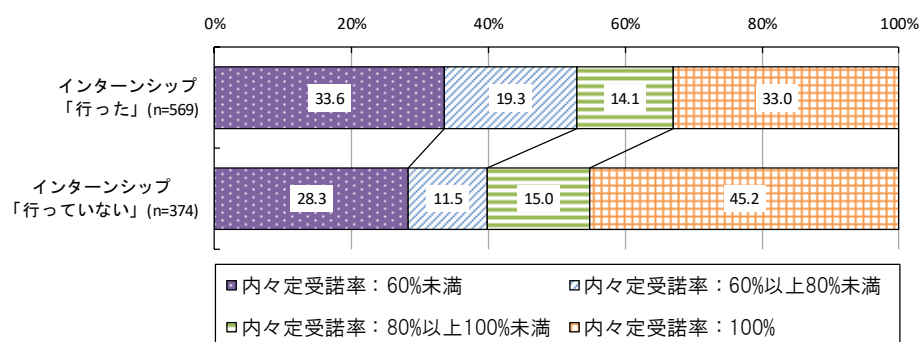
＜集計・分析で着目した項目、分類方法＞

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。

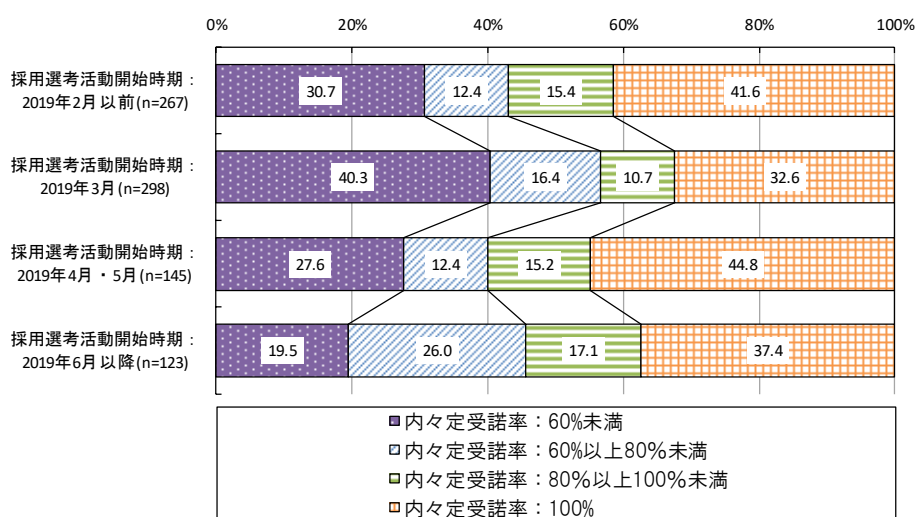
図表 3-4-6 インターンシップの実施の有無や採用活動時期と内々定受諾率（内々定を出した学生のうち内々定を承諾した割合）に関する集計・分析、検定結果の概要

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)

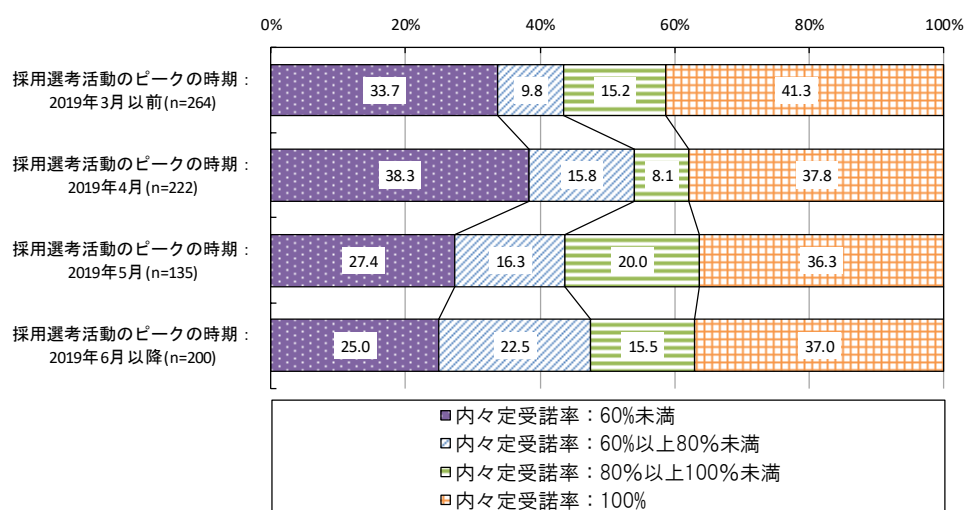
図表 3-4-7 インターンシップ実施の有無と内々定受諾率（内々定を出した学生のうち内々定を承諾した割合）との関係



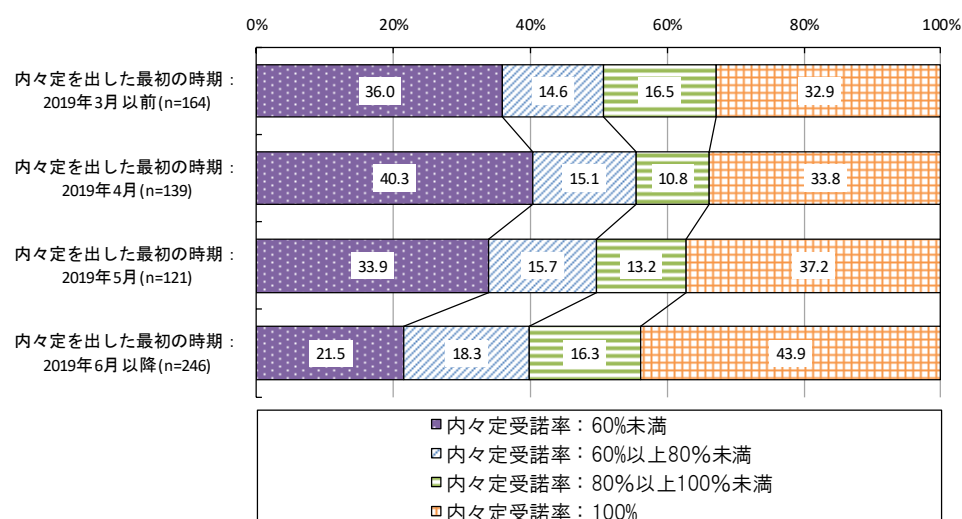
図表 3-4-8 採用選考活動開始時期と内々定受諾率（内々定を出した学生のうち内々定を承諾した割合）との関係



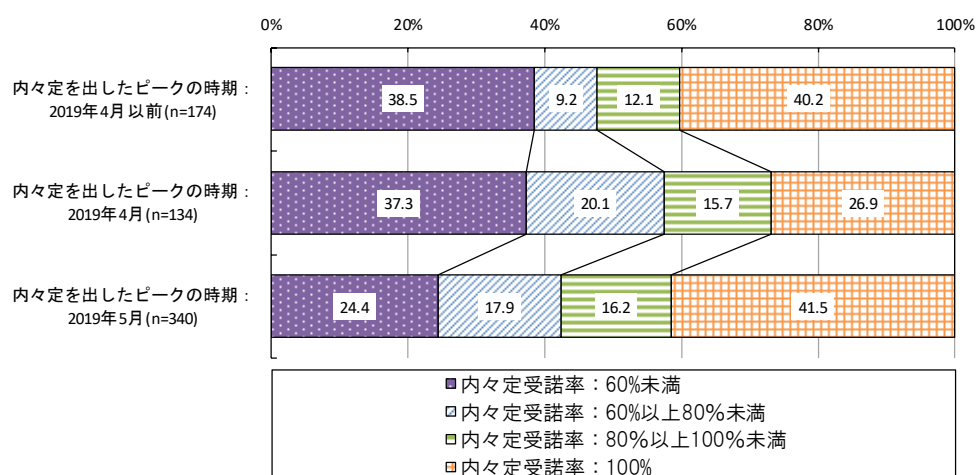
図表 3-4-9 採用選考活動のピークの時期と内々定受諾率（内々定を出した学生のうち内々定を承諾した割合）との関係



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。

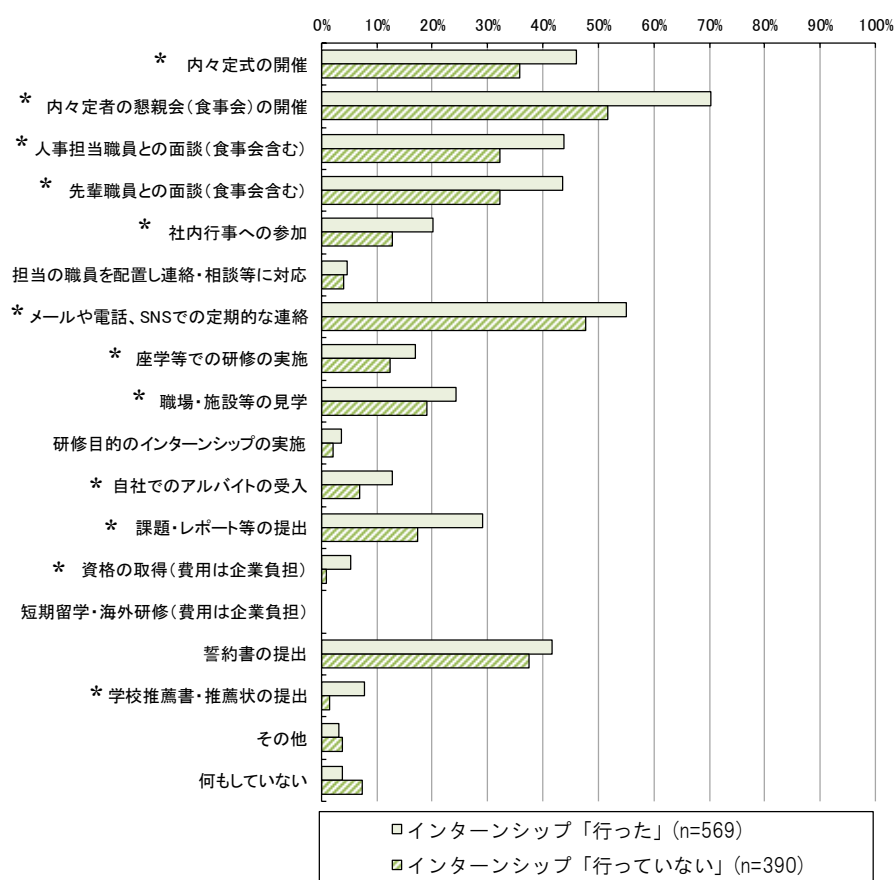
＜集計・分析で着目した項目、分類方法＞

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

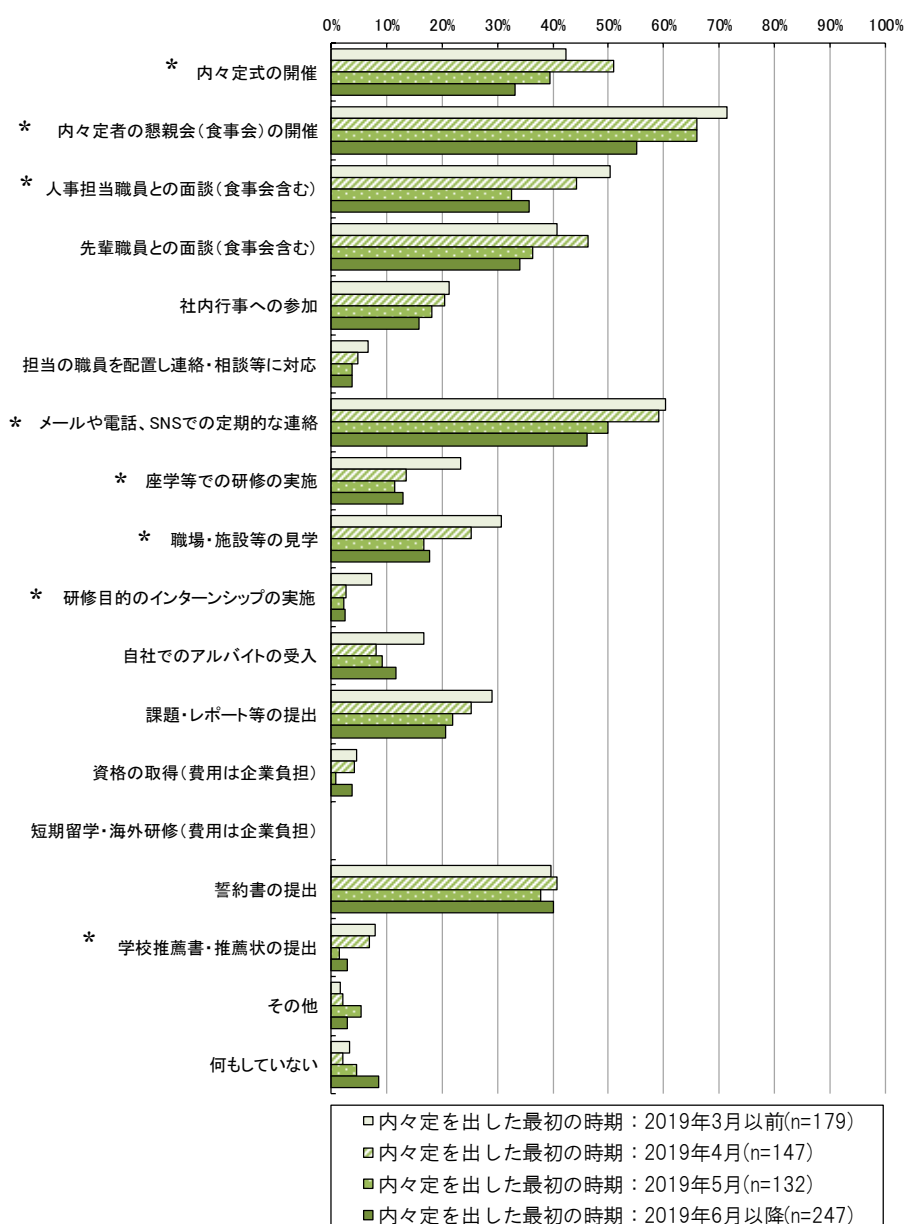
項目	集計・分析、検定結果の概要
インターンシップ実施の有無 (「行った」か「行わなかった」かの、2 分類)	17 項目中、12 項目で有意な差異あり。いずれの項目に関しても、インターンシップを「行った」企業の方が回答割合が高い。(図表 3-4-13)
インターンシップ実施時期 (インターンシップを実施した「ピーク」の時期について、「2018 年 8 月以前」、「2018 年 9 月～2019 年 1 月」、「2019 年 2 月」とした、3 分類)	17 項目中、4 項目で有意な差異あり。「先輩社員との面談(食事会含む)」と「課題・レポート等の提出」は、インターンシップ実施のピーク時期が「2019 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



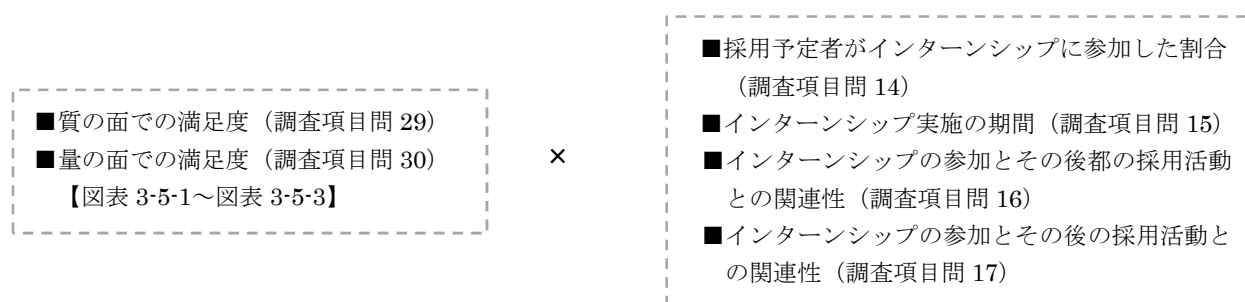
※5%水準で統計的に有意な差異がみられた項目には、項目の左側に「*」印を付した

(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。

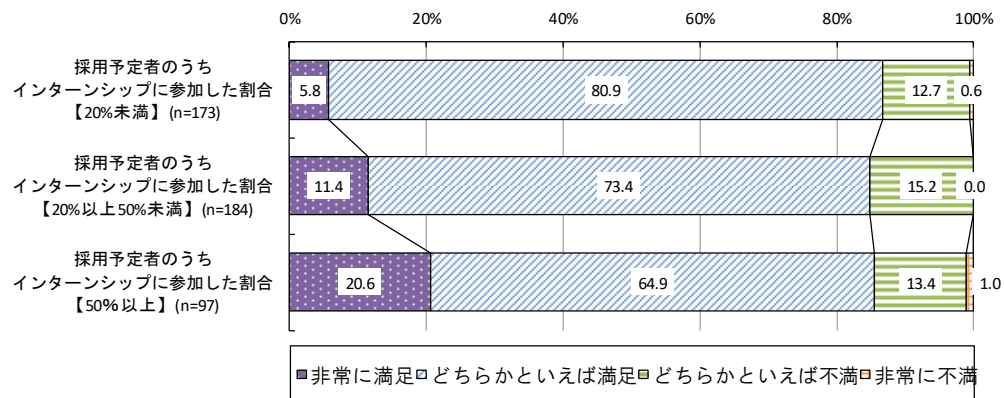
＜集計・分析で着目した項目、分類方法＞

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。

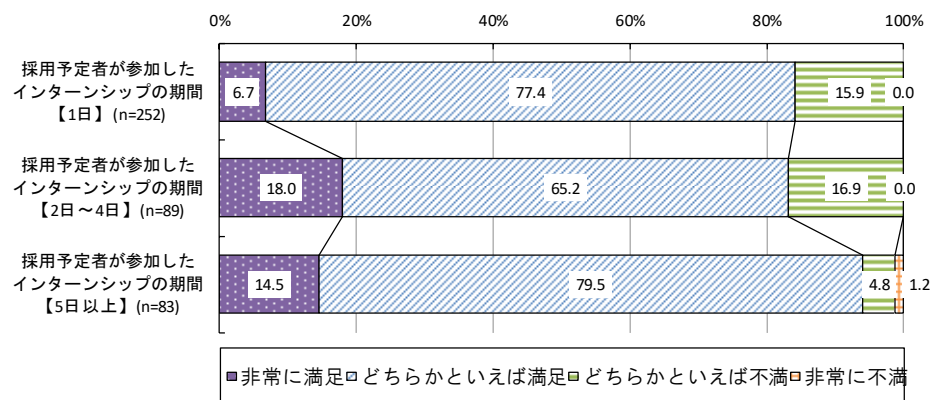
図表 3-5-1 インターンシップの実施形態と採用予定者に関する満足度との関係
に関する集計・分析、検定結果の概要

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 (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)	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 (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)	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の採用活動との関連性 (「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)	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 (「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)	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



參考資料

参考資料

(1) 調査項目

内閣府委託調査

企業の採用活動に関する実態調査

<調査の趣旨等>

※本調査は、内閣府の委託により実施するものです。(委託により株式会社浜銀総合研究所が調査を企画し、株式会社サーベイリサーチセンターが調査票の発送・回収の業務を行っています。)

※企業規模や地域、業種の違いをふまえた上で、全国の企業から 3,000 社を無作為に抽出し、調査票をお送りさせていただきました。

※政府では、大学生等の就職・採用活動日程について、学生が学業に専念し、多様な経験ができる環境づくり等を図るため、就職・採用活動日程のルール等を設定しています。本調査は、企業における 2020 年 3 月卒業・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するものです。

※本調査により得られた情報は上記の目的以外に使用することではなく、企業名等が特定できる形で集計・公表することはありません。また、個別の企業が回答内容に基づき不利益を受けることは一切ありませんので、ありのままの状況をお答えください。

※誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

<調査の回答に関するお願い>

※貴社における学生の採用活動の状況について、選択肢から回答を選択していただくか、記入欄に回答をお願いいたします。なお、回答内容については、代表役員の方が必ずご確認くださいようお願いします。

※回答いただいた調査票は、返信用封筒に封入・封緘の上、2020 年 2 月 21 日(金)までにポストにご投函ください。(切手は不要です。企業名等を記載いただく必要もございません。)

※回収率向上のために、上記の期日前後にお電話等にて調査のご案内や回答のご依頼をさせていただきますが、何卒ご容赦ください。

<問い合わせ先>

本調査の目的や内容、データの取扱い、アンケートへの回答の方法等について、ご不明な点等がございましたら、以下までお問い合わせください。

<アンケートの目的や内容等について>

株式会社浜銀総合研究所 地域戦略研究部(担当: ^{ありかい}有海・石川・辻本・野口)

電話: 045-225-2372 / Mail: shukatsu-chosa@yokohama-ri.co.jp

<アンケートの返信方法や返信期限について>

株式会社サーベイリサーチセンター 社会情報部(担当: 高久・佐伯・水口)

電話: 03-6825-5478 / Mail: shukatsu-chosa@surece.co.jp

【本調査の対象とする学生】

「2020 年 3 月卒業・修了予定者」

- ・ 4 年制又は 6 年制の大学及び大学院を 2020 年 3 月に卒業・修了予定の大学生及び大学院生を対象とします。2019 年 4 月以降に外国の大学及び大学院を卒業・修了した者を含みます。
- ・ 一方、短期大学、高等専門学校、高等専修学校、高等学校などの卒業予定者は対象外としてください。

【用語の定義・説明】

「採用活動」「広報活動」「採用選考活動」

- ・ 「採用活動」は「広報活動」と「採用選考活動」に分けられます。
- ・ 「広報活動」とは、採用を目的として、学生の個人情報を取得・活用し、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信していく企業説明会などの活動を指します。不特定多数に向けた、「ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど」は含まれません。
- ・ 「採用選考活動」とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動を指します。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付けまたは選抜を行うもの、あるいは、当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものであり、こうした活動のうち、時間と場所を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの活動を指します。
- ・ 学生の業界研究や企業研究に資する採用を目的としない一般的な企業情報の提供（一般的な広報）は「採用活動」には含まれません。

「就職活動」

- ・ 「就職活動」とは、学生が具体的な就職先を決定するための活動として、企業説明会への参加、エントリーシートの記入・提出、企業訪問など企業の「採用活動」に対応して行う活動を指します。

「就業体験」

- ・ 職場での業務体験等を経験するもので、企業の業務内容の説明や職場見学のものなどは含まれません。

「スカウト型のサイト」

- ・ 学生が登録した情報を参照して、企業側から学生にアプローチする形式の就職・採用に関するサイトのこと。逆求人型サイトともいう。

「新卒エージェント」

- ・ 学生が登録すると担当者がつき、就職活動の相談・助言や求人情報の紹介等を行うサービスのこと。

「リクルーター」

- ・ 学生と個別に接点を持ち、自社アピールや採用選考の案内・助言等を行う社員のこと。

「リファラル」

- ・ 企業が求人媒体等を通して広く募集するのではなく、社員や OB/OG の人脈の中から自社に適性のある学生を紹介してもらう方法のこと。

「SNSでの募集・受付」

- ・ 「SNS」は、ソーシャル・ネットワーキング・サービスのこと。SNS を活用した採用活動をソーシャルリクルーティングともいう。

1. 貴社について伺います

問1 業種を教えてください。複数該当する場合は、直近年度の総売り上げに占める割合が最も大きい分野を回答してください。（一つを選択）

- | | |
|---|---|
| 1. 農業、林業、漁業
3. 建設業
5. 電気、ガス、熱供給、水道業
7. 運輸業、郵便業
9. 金融業、保険業
11. 学術研究、専門・技術サービス業
13. 生活関連サービス業、娯楽業
15. 医療・福祉
17. サービス業（他に分類されないもの） | 2. 鉱業、採石業、砂利採取業
4. 製造業
6. 情報通信業
8. 卸売業、小売業
10. 不動産業、物品賃貸業
12. 宿泊業、飲食サービス業
14. 教育、学習支援業
16. 複合サービス業
18. その他（具体的に： ） |
|---|---|

問2 貴社の正社員の従業員数について教えてください。(一つを選択)

- | | | |
|--------------------|----------------|--------------------|
| 1. 99 人以下 | 2. 100 人～199 人 | 3. 200 人～299 人 |
| 4. 300 人～499 人 | 5. 500 人～999 人 | 6. 1,000 人～4,999 人 |
| 7. 5,000 人～9,999 人 | 8. 10,000 人以上 | |

問3 貴社の本社の所在地の都道府県を教えてください。(文字で回答)

都・道・府・県

問4 貴社は、外資系企業に該当しますか。(一つを選択)

※ここでの外資系企業とは、以下の企業をいいます。

- ①外国投資家が株式又は持分の3分の1超を所有している企業であって、外国側筆頭出資者の出資比率が10%以上である企業
- ②外国投資家が株式又は持分の3分の1超を所有している国内法人が出資する企業であって、外国投資家の直接出資比率及び間接出資比率の合計が、当該企業の株式又は持分の3分の1超となり、かつ、外国側筆頭出資者の出資比率が10%以上である企業

1. 外資系企業に該当する 2. 外資系企業に該当しない 3. わからない

2. 2020年3月卒業・修了予定者の採用活動の状況について伺います

問5 貴社では、2020年3月卒業・修了予定者に対して、採用活動を行いましたか。(一つを選択)

- | | |
|--------|-----------|
| 1. 行った | 2. 行かなかった |
|--------|-----------|

※問5で「1. 行った」とご回答いただいた場合は、次ページの間6以降に進んでください。

※問5で「2. 行わなかった」とご回答いただいた場合は、これで調査は終了です。

（問6以降は、問5で「1. 行った」とご回答いただいた場合に伺います。）

問6 2020年3月卒業・修了予定者について、現時点で実際に採用を予定している人数（採用予定人数）を、職種別に教えてください。（数字で人数を回答）

※採用予定者のいない職種については「0人」と回答してください。

※職種別での回答が難しい場合には、「合計」の欄のみ回答してください。

職種	採用予定人数	職種についての説明
事務系	人	「事務系」とは、基幹的業務要員であり、事務、営業、将来はマネジメント業務が期待される者です。
技術系	人	「技術系」とは、技術や知識を生かし、開発や専門業務に従事する者です。
その他	人	「その他」には、定型的な一般事務・販売・現業等を行う者も含まれます。
合計	人	

問7 2020年3月卒業・修了予定者の採用活動を行った際、採用方針として、どのような特徴の人物像を求めましたか。（あてはまるものを最大8つ選択）

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 1. 専門分野の知識・技術等が高い | 2. 企業・業界への知識が豊富 |
| 3. リーダーシップを発揮できる | 4. 行動力がある |
| 5. 協調性がある | 6. コミュニケーション能力が高い |
| 7. 論理的思考力が高い | 8. 好奇心旺盛である |
| 9. チャレンジ精神が高い | 10. 独創的である |
| 11. 専門性・能力を伸ばしたいという意識が高い | 12. 独立心が強い |
| 13. 地頭が良い | 14. 誠実である |
| 15. ストレス耐性が高い | 16. 責任感が強い |
| 17. 課題解決力が高い | 18. その他（具体的に：_____） |
| 19. 特に想定していなかった | |

問8 2020年3月卒業・修了予定者の採用活動を行った際、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）はありましたか。（あてはまるものを全て選択）

1. 事務系（営業を含む）の職種を志望する学生
2. 技術系の職種を志望する学生
3. 著名な大学（大学院）・偏差値が高い大学（大学院）の学生
4. 海外の大学（大学院）の学生
5. 本社・支社・営業所等の近隣の大学（大学院）の学生
6. 大学院の学生
7. 文系学部・専攻の学生
8. 理系学部・専攻の学生
9. 文理融合型の教育を受けている学生（STEAM人材など）
 ※STEAM人材とは、Science、Technology、Engineering、Art、Mathematics等の各教科での学習を実社会での課題解決に生かしていくための教科横断的な教育を受けた人材。
10. その他特定の学部・専攻の学生（具体的に：_____）
11. その他の条件に合致する学生（具体的に：_____）
12. 特にターゲットは想定しなかった

問9 2020年3月卒業・修了予定者の採用活動に関する方針について、貴社の考えはAとBどちらに近いものでしたか。(一つを選択)

【量・質について】

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

B: 質が低くても、募集人数を確保したい

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. Aに近い | 2. どちらかといえばAに近い |
| 3. どちらかといえばBに近い | 4. Bに近い |

【メンバーシップ型採用・ジョブ型採用について】

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)

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)

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. Aに近い | 2. どちらかといえばAに近い |
| 3. どちらかといえばBに近い | 4. Bに近い |

※問9では、「2020年3月卒業・修了予定者の採用活動」について、貴社がどのような方針であったかを質問しています。14ページの問34では、今後の貴社の採用形態がメンバーシップ型とジョブ型でどのように変わっていくかを質問しています。問9の回答に当たっては問34も併せてご検討ください。

3. 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の実施状況について伺います

問10 貴社は、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を行いましたか。(一つを選択)

※インターンシップの参加要件が、2020年3月卒業・修了予定者に限定されない場合でも、参加者の大半が2020年3月卒業・修了予定者の場合には、「行った」と回答してください。

- | | |
|--------|-----------|
| 1. 行った | 2. 行わなかった |
|--------|-----------|

※問10で「1. 行った」とご回答いただいた場合は、次ページの問11以降に進んでください。

※問10で「2. 行わなかった」とご回答いただいた場合は、次は8ページ目の問18(広報活動の実施状況)へ進んでください。

(問 11～問 17 は、問 10 で「1. 行った」とご回答いただいた場合に伺います。)

問 11 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の募集を行う際に、どのような経路で募集を行いましたか。(あてはまるものを全て選択)

1. スカウト型のサイトを活用しての募集
2. 新卒エージェントを通じた募集
3. リクルーター、大学の OB/OG、リファラルによる募集
4. 大学就職部・キャリアセンターを通じた募集
5. 大学研究室・指導教員への案内
6. ハローワークなど公的機関への案内
7. 自社でアルバイトをしている学生への案内
8. 自社ホームページでの直接募集・受付
9. ナビ型のサイトを活用して直接募集・受付
10. SNS での募集・受付
11. その他(具体的に:)

問 12 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の募集経路(上記の問 11 でたずねた経路)のうち、最も早期に行った主な経路はどれですか。(問 11 で示した選択肢から、該当する番号を一つ枠内に数字で記入)
また、その経路で募集を始めた時期を教えてください。(一つを選択)

最も早期に 行った主な経路 (問 11 の選択肢 1～11 から、番号を一つ記入)	左の経路でインターンシップの募集を始めた時期 (一つを選択)																
	時期	2018 年										2019 年					
		3月以前	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月以降
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p

問 13 貴社が 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を実施した時期はいつですか。インターンシップを行った「最初」の時期、2020 年 3 月卒業・修了予定者の参加者数が最も多かった「ピーク」の時期、開催の「最後」の時期について教えてください。(それぞれ、あてはまる記号一つを選択)

インターンシップを実施した時期 (「最初」「ピーク」「最後」について、それぞれ、あてはまる記号一つを選択)																
時期	2018 年										2019 年					
	3月以前	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月以降
最初	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p
ピーク	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p
最後	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p

問 14 2020 年 3 月卒業・修了予定で実際に採用を予定している者（採用予定者）のうち、貴社のインターンシップに参加した者は、どのくらいの割合を占めていますか。（一つを選択）

0%	0%超 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 70%未満	70%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l

※問 14 で「0%」（選択肢記号 a）以外をご回答いただいた場合は、問 15 以降に進んでください。

※問 14 で「0%」（選択肢記号 a）とご回答いただいた場合は、次は 8 ページ目の問 18（広報活動の実施状況）へ進んでください。

（問 15～問 17 は、問 14 で「0%」（選択肢記号 a）以外をご回答いただいた場合に伺います。）

問 15 上記の問 14 でお答えいただいた、貴社のインターンシップに参加した採用予定者は、どの時期にどれくらいの期間のインターンシップに参加しましたか。

なお、複数の期間のインターンシップがある場合は、「採用予定者の最も多くが参加したインターンシップ」（以下「ボリュームゾーンインターンシップ」という。）の時期・期間について教えてください。

また、複数の期間のインターンシップがある場合には、さらに、その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が、貴社の採用予定者数全体に占める割合をお答えください。

※時期については、そのインターンシップが開始された月を回答してください。

【時期】（採用予定者が参加したインターンシップ（複数の期間のインターンシップがある場合には、ボリュームゾーンインターンシップ）の開始時期、一つを選択）

時期	2018 年										2019 年					
	3 月以前	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月以降
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p

【期間】（採用予定者が参加したインターンシップ（複数の期間のインターンシップがある場合には、ボリュームゾーンインターンシップ）の期間、一つを選択）

1. 1 日	2. 2 日～4 日	3. 5 日～14 日
4. 15 日～1 か月未満	5. 1 か月～3 か月未満	6. 3 か月以上

（下記の問は、採用予定者が参加したインターンシップの期間が複数ある場合に伺います。採用予定者が参加したインターンシップの期間が 1 つの場合は、問 14 と同一の内容になりますので、下記には回答せず、次の問 16 にお進みください。）

【採用予定者数全体に占める割合】

（採用予定者全体に占める、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数の割合、一つを選択）

※例えば、採用予定者数が 100 人、ボリュームゾーンインターンシップの期間が「1 日」で、「1 日」のインターンシップに参加した採用予定者数が 30 人だった場合には「30%以上 40%未満」の欄に回答してください。

0%超 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 70%未満	70%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j

問 16 問 15 でご回答いただいた、「採用予定者が参加したインターンシップ（複数の期間のインターンシップがある場合には、ボリュームゾーンインターンシップ）」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るようなことを行いましたか。（一つを選択）

1. 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
2. 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
3. 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
4. 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
5. 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
6. インターンシップは採用活動とは関係していない

問 17 問 15 でご回答いただいた、「採用予定者が参加したインターンシップ（複数の期間のインターンシップがある場合には、ボリュームゾーンインターンシップ）」について、インターンシップの実施後、採用活動に関する連絡をどのように行いましたか。（一つを選択）

1. 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
2. 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
3. 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
4. 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

※問 17 にご回答いただいた方は、続けて問 18 へ進んでください。

4. 2020 年 3 月卒業・修了予定者を対象とした広報活動の実施状況について伺います

問 18 2020 年 3 月卒業・修了予定者の採用を目的とした広報活動を開始した時期はいつでしたか。（一つを選択）

※通年で採用活動を行っており、その旨を広報している場合などは、「通年」の欄を選択してください。

※インターンシップの募集が実質的に最も早期に実施した広報活動にあたる場合には、お手数ですが、問 12 でお答えいただいたインターンシップの募集時期を再度ご記入ください。

広報活動を開始した時期（一つを選択）																	
時期	通年	2018 年										2019 年					
		3 月以前	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月以降
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q

※問 18 にご回答いただいた方は、続けて問 19 へ進んでください。

5. 2020年3月卒業・修了予定者を対象とした採用選考活動の実施状況について伺います

問 19 貴社が2020年3月卒業・修了予定者を対象とした採用選考活動を実施した時期はいつですか。採用選考活動を行った「最初」の時期、「ピーク」の時期、「最後」の時期について教えてください。（それぞれ、あてはまる記号一つを選択）

※通年で採用活動を行っている場合は、実際に学生からの応募があり、採用選考活動を行った時期を回答してください。

※インターンシップが実質的に採用選考活動にあたる場合には、インターンシップも含めて、採用選考活動の実施時期をお答えください。

採用選考活動を実施した時期 （「最初」「ピーク」「最後」について、それぞれ、あてはまる記号一つを選択）																
時期	2018 年										2019 年					
	3月以前	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月以降
最初	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p
ピーク	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p
最後	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p

問 20 上記問 19 でご回答いただいた「最初」の採用選考活動は、どのような募集経路を利用しましたか。（あてはまるものを全て選択）

1. スカウト型のサイトを活用しての募集
2. 新卒エージェントを通じた募集
3. リクルーター、大学の OB/OG、リファラルによる募集
4. 大学就職部・キャリアセンターを通じた募集
5. 大学研究室・指導教員への案内
6. ハローワークなど公的機関への案内
7. 自社でアルバイトをしている学生への案内
8. インターンシップ参加学生への案内
9. 自社ホームページでの直接募集・受付
10. ナビ型のサイトを活用して直接募集・受付
11. 企業説明会等に参加した学生への案内
12. SNS での募集・受付
13. その他（具体的に： _____ ）

※問 19 で採用選考活動を実施した「最初」の時期について、「2019 年 6 月以降」（選択肢記号 p）以外の時期をご回答いただいた場合は、次ページの間 21 以降に進んでください。

※問 19 で採用選考活動を実施した「最初」の時期について、「2019 年 6 月以降」（選択肢記号 p）とご回答いただいた場合は、次は 12 ページ目の問 25 へ進んでください。

問 24 2020 年 3 月卒業・修了予定者を対象とした採用選考活動の時期について、職種、学位、属性等により差異を設けていましたか。それぞれ、差異を設けていたか否かについてご回答（それぞれ、一つを選択）の上、差異を設けていた場合には、どのような差異を設けていたかについて教えてください。（あてはまるものを全て選択）

条件・属性等	採用選考活動の時期について差異を設けていましたか	どのような差異を設けていましたか (採用選考活動の時期について差異を設けているかについて、「1. 設けていた」を回答した方のみ、内容ごとにあてはまるものを全て選択)
募 集 の 職 種	1. 設けていた 2. 設けていなかった	1. 事務系職種（営業を含む）を志望する学生の場合に早い 2. 技術系職種を志望する学生の場合に早い 3. その他特定の職種を志望する学生の場合に早い (具体的に:)
大 学	1. 設けていた 2. 設けていなかった	1. 著名な大学（大学院）・偏差値が高い大学（大学院）の学生の場合に早い 2. 海外の大学（大学院）出身の学生の場合に早い 3. 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 4. 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 (具体的に:)
学 位	1. 設けていた 2. 設けていなかった	1. 大学院の学生に比べ学部学生の方が早い 2. 学部学生に比べ大学院の学生の方が早い
学 部 ・ 専 攻	1. 設けていた 2. 設けていなかった	1. 文系学部・専攻の学生の場合に早い 2. 理系学部・専攻の学生の場合に早い 3. 文理融合型の教育を受けている学生（STEAM 人材など）の場合に早い ※STEAM 人材とは、Science、Technology、Engineering、Art、Mathematics 等の各教科での学習を実社会での課題解決に生かしていくための教科横断的な教育を受けた人材。 4. 業務の内容に合致した学部・専攻の学生の場合に早い 5. 他社との獲得競争が激しい学部・専攻の学生の場合に早い (具体的に:) 6. その他特定の学部・専攻の学生の場合に早い (具体的に:)
説 明 会 や イ ン タ ー ン シ ッ プ 参 加 等 活 動 の 有 無	1. 設けていた 2. 設けていなかった	1. インターンシップに参加した学生の場合に早い 2. 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 3. 企業説明会等の参加頻度が高い学生の場合に早い 4. スカウト型のサイトでアプローチした学生の場合に早い 5. 新卒エージェントの紹介による学生の場合に早い 6. リクルーターとの面談、OB/OG 訪問、リファラルで募集を行った学生の場合に早い 7. 教員や大学の推薦／指定校の場合に早い 8. その他採用選考活動前に特定の活動を行った学生の方が早い (具体的に:)

※問 24 にご回答いただいた方は、続けて問 25 へ進んでください。

6. 2020 年 3 月卒業・修了予定者への内々定の状況について伺います

問 25 貴社が 2020 年 3 月卒業・修了予定者へ内々定を出した時期はいつですか。内々定を出した「最初」の時期、「ピーク」の時期、「最後」の時期について教えてください。（それぞれ、あてはまる記号一つを選択）

※以下での「内々定」とは、「内定」を含むとともに、文書や口頭で、「内々定」と伝えてはいないが、「正式には 2019 年 6 月に内々定」、「2019 年 6 月に呼びます」、「合格」、「他の企業は受けなくて良い」、「オファー」など、実質的に内々定とみなせる行為を含みます。

内々定を出した時期 （「最初」「ピーク」「最後」について、それぞれ、あてはまる記号一つを選択）																	
時期	2018 年											2019 年					
	内々定を出していない	3月以前	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月以降
最初	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q
ピーク		b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q
最後		b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q

問 26 内々定を出した学生に対する内々定承諾者の割合を、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ついて、教えてください。（それぞれ、あてはまる記号一つを選択）

※「内々定を出した学生のうち内々定を承諾した割合」として、例えば、2 月 28 日時点で、10 人の学生に内々定を出しており、そのうち 5 人から内々定の承諾を得られていた場合には、「50%以上 60%未満」の欄に回答してください。

※「内々定」は、内定を含むとともに、実質的に内々定とみなせる行為を含みます。

2 月 28 日、5 月 31 日、10 月 1 日の各時点で内々定を承諾した学生の割合 (それぞれ、あてはまる記号一つを選択)													
	内々定を出していない	0%	0%超 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 70%未満	70%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%
2019 年 2 月 28 日時点	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
2019 年 5 月 31 日時点	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
2019 年 10 月 1 日時点	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m

問 27 2020 年 3 月卒業・修了予定者の募集人数に対する内々定承諾者の割合を、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ついて、教えてください。（それぞれ、あてはまる記号一つを選択）

※各時点で、貴社の募集人数に占める、内々定を承諾した学生数の割合をお考えください。例えば、2 月 28 日時点で、募集人数に対し内々定を承諾した学生が半分いる場合には、「50%以上 60%未満」の欄に回答してください。

※「内々定」は、内定を含むとともに、実質的に内々定とみなせる行為を含みます。

2 月 28 日、5 月 31 日、10 月 1 日の各時点で募集人数に対する内々定を承諾した学生の割合 (それぞれ、あてはまる記号一つを選択)													
	内々定を出していない	0%	0%超 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 70%未満	70%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%
2019 年 2 月 28 日時点	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
2019 年 5 月 31 日時点	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
2019 年 10 月 1 日時点	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m

※採用活動は行ったが内々定を出していない場合（問 25～問 27 でいずれも選択肢記号 a とご回答）は、次は次ページの問 32 へ進んでください。
 ※内々定を出したが、現時点で内々定を承諾した学生が 0 人である場合は、問 28 にご回答の上、次ページの問 32 へ進んでください。
 ※内々定を承諾した学生が 1 人以上いる場合は、続けて問 28 以降へ進んでください。

問 28 貴社では、2020 年 3 月卒業・修了予定者に内々定を出した後、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ましたか。（あてはまるものを全て選択）

※参加が任意のものも含まれます。

※「内々定」は、内定を含むとともに、実質的に内々定とみなせる行為を含みます。

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 内々定式の開催 | 2. 内々定者の懇親会（食事会）の開催 |
| 3. 人事担当職員との面談（食事会含む） | 4. 先輩職員との面談（食事会含む） |
| 5. 社内行事への参加 | 6. 担当の職員を配置し連絡・相談等に対応 |
| 7. メールや電話、SNS での定期的な連絡 | 8. 座学等での研修の実施 |
| 9. 職場・施設等の見学 | 10. 研修目的のインターンシップの実施 |
| 11. 自社でのアルバイトの受入 | 12. 課題・レポート等の提出 |
| 13. 資格の取得（費用は企業負担） | 14. 短期留学・海外研修（費用は企業負担） |
| 15. 誓約書の提出 | 16. 学校推薦書・推薦状の提出 |
| 17. その他（具体的に： | ） |
| 18. 何もしていない | |

7. 採用活動の成果や課題認識等について伺います

問 29 2020 年 3 月卒業・修了予定で実際に採用を予定している者（採用予定者）について、質の面での満足度について教えてください。（一つを選択）

1. 非常に満足 2. どちらかといえば満足 3. どちらかといえば不満 4. 非常に不満

問 30 2020 年 3 月卒業・修了予定で実際に採用を予定している者（採用予定者）について、量の面での満足度について教えてください。（一つを選択）

1. 非常に満足 2. どちらかといえば満足 3. どちらかといえば不満 4. 非常に不満

問 31 2020 年 3 月卒業・修了予定で実際に採用を予定している者（採用予定者）全体の特徴として、次のうち該当するものを教えてください。（あてはまるものを最大 8 つ選択）

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| 1. 専門分野の知識・技術等が高い | 2. 企業・業界への知識が豊富 |
| 3. リーダーシップを発揮できる | 4. 行動力がある |
| 5. 協調性がある | 6. コミュニケーション能力が高い |
| 7. 論理的思考力が高い | 8. 好奇心旺盛である |
| 9. チャレンジ精神が高い | 10. 独創的である |
| 11. 専門性・能力を伸ばしたいという意識が高い | 12. 独立心が強い |
| 13. 地頭が良い | 14. 誠実である |
| 15. ストレス耐性が高い | 16. 責任感が強い |
| 17. 課題解決力が高い | 18. その他（具体的に： |
| 19. 特に特徴はない | ） |

問 32 採用活動に関する近年の課題について、貴社の認識を教えてください。（あてはまるものを全て選択）

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1. 広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい | 2. 内々定承諾率が低い |
| 3. 内々定を出した学生をつなぎとめる負担が大きい | 4. 雇用のミスマッチが懸念される |
| 5. 募集人数を確保することが難しい | 6. 自社が求める質の人材を確保することが難しい |
| 7. 人材の多様性の確保が難しい | |
| 8. その他（具体的に： | ） |
| 9. 特に課題はない | |

問 33 新卒の採用選考活動等を効率的に行うには、こういった方法を強化することが有効とお考えですか。（あてはまるものを最大3つ、優先順位をつけて回答）

【回答欄】（下記の選択肢A～Jの中から選んで枠内に回答）

優先順位 1 位		優先順位 2 位		優先順位 3 位	
----------	--	----------	--	----------	--

【選択肢】

- | | |
|---------------------|------------------------|
| A. 筆記試験 | B. 面接 |
| C. インターンシップにおける就業体験 | D. グループディスカッション等 |
| E. 大学（大学院）における成績の評価 | F. 特定分野での研究成果の評価 |
| G. 特定の資格を有することへの評価 | H. 人工知能（AI）等のテクノロジーの活用 |
| I. その他（具体的に： | ） |
| J. 特になし | |

問 34 現在の貴社における新卒の採用形態にかかわらず、今後、貴社における新卒の採用形態は、どのようになるとお考えですか。（一つを選択）

※メンバーシップ型採用とは、職務等を限定せずに、学生のポテンシャルを重視する採用、ジョブ型採用とは職務等を限定して、専門的スキルを重視する採用をいいます。

- | |
|-------------------------------|
| 1. ジョブ型採用のみの採用形態 |
| 2. 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 |
| 3. 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 |
| 4. 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 |
| 5. メンバーシップ型採用のみの採用形態 |
| 6. その他（具体的に： |
| ） |

問 35 上記の問 34 でお答えいただいた、今後の「貴社における新卒の採用形態」について、そう考えた理由を教えてください。（自由回答）

--

問 36 現在、日本における新卒の採用形態は、「メンバーシップ型採用」が中心と言われています。
今後、日本における望ましい新卒の採用形態は、どうあるべきとお考えですか。(一つを選択)

※メンバーシップ型採用とは、職務等を限定せずに、学生のポテンシャルを重視する採用、ジョブ型採用とは職務等を限定して、専門的技能を重視する採用をいいます。

1. ジョブ型採用中心の採用形態に移行すべき
2. 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
3. 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
4. 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
5. その他(具体的に：)

問 37 上記の問 36 でお答えいただいた、今後の「日本における望ましい新卒の採用形態」について、
そう考えた理由を教えてください。(自由回答)

問 38 今後、日本におけるインターンシップと採用活動の関係は、どうあるべきとお考えですか。
(就業体験を伴う／伴わないインターンシップのそれぞれについて、一つを選択)

【就業体験を伴うインターンシップについて】

1. 就業体験を伴う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
2. 就業体験を伴うインターンシップを行い、参加した学生の連絡先のみを、採用活動に活用すべきである
3. 就業体験を伴う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
4. 就業体験を伴うインターンシップは行うべきではない
5. 就業体験を伴うインターンシップについて、その他
(具体的に：)

【就業体験を伴わないインターンシップについて】

1. 就業体験を伴わない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
2. 就業体験を伴わないインターンシップを行い、参加した学生の連絡先のみを、採用活動に活用すべきである
3. 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
4. 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
5. 就業体験を伴わないインターンシップについて、その他
(具体的に：)

ご協力ありがとうございました。返信用封筒に入れて 2020 年 2 月 21 日(金) までにご返送ください。

(2) 集計表

問1. 業種を教えてください。複数該当する場合は、直近年度の総売り上げに占める割合が最も大きい分野を回答してください。(S A)

	件数	割合 n=1,206	割合 (除無回答) n=1,193
農業、林業、漁業	9	0.7%	0.8%
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.1%	0.1%
建設業	141	11.7%	11.8%
製造業	408	33.8%	34.2%
電気、ガス、熱供給、水道業	15	1.2%	1.3%
情報通信業	96	8.0%	8.0%
運輸業、郵便業	42	3.5%	3.5%
卸売業、小売業	232	19.2%	19.4%
金融業、保険業	31	2.6%	2.6%
不動産業、物品賃貸業	21	1.7%	1.8%
学術研究、専門・技術サービス業	25	2.1%	2.1%
宿泊業、飲食サービス業	15	1.2%	1.3%
生活関連サービス業、娯楽業	10	0.8%	0.8%
教育、学習支援業	8	0.7%	0.7%
医療・福祉	31	2.6%	2.6%
複合サービス業	6	0.5%	0.5%
サービス業（他に分類されないもの）	60	5.0%	5.0%
その他	42	3.5%	3.5%
無回答・無効回答	13	1.1%	—
全 体	1,206	100.0%	100.0%

問2. 貴社の正社員の従業員数について教えてください。(S A)

	件数	割合 n=1,206	割合 (除無回答) n=1,202
99人以下	125	10.4%	10.4%
100人～199人	418	34.7%	34.8%
200人～299人	204	16.9%	17.0%
300人～499人	150	12.4%	12.5%
500人～999人	72	6.0%	6.0%
1,000人～4,999人	107	8.9%	8.9%
5,000人～9,999人	76	6.3%	6.3%
10,000人以上	50	4.1%	4.2%
無回答・無効回答	4	0.3%	—
全 体	1,206	100.0%	100.0%

問4. 貴社は、外資系企業に該当しますか。(S A)

	件数	割合 n=1,206	割合 (除無回答) n=1,205
外資系企業に該当する	8	0.7%	0.7%
外資系企業に該当しない	1,191	98.8%	98.8%
わからない	6	0.5%	0.5%
無回答・無効回答	1	0.1%	—
全 体	1,206	100.0%	100.0%

問5. 貴社では、2020年3月卒業・修了予定者に対して、採用活動を行いましたか。(S A)

	件数	割合 n=1,206	割合 (除無回答) n=1,206
行った	1,116	92.5%	92.5%
行わなかった	90	7.5%	7.5%
無回答・無効回答	0	0.0%	—
全 体	1,206	100.0%	100.0%

問6. 2020年3月卒業・修了予定者について、現時点で実際に採用を予定している人数（採用予定人数）を、職種別に教えてください。

（数字記入）

事務系	12.5	人（平均値、n=1042）
技術系	16.2	人（平均値、n=1042）
その他	11.3	人（平均値、n=1042）
合計	44.2	人（平均値、n=1105）

問7. 2020年3月卒業・修了予定者の採用活動を行った際、採用方針として、どのような特徴の人物像を求めましたか。（8つまで、MA）

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,106
専門分野の知識・技術等が高い	240	21.5%	21.7%
企業・業界への知識が豊富	42	3.8%	3.8%
リーダーシップを発揮できる	268	24.0%	24.2%
行動力がある	543	48.7%	49.1%
協調性がある	801	71.8%	72.4%
コミュニケーション能力が高い	869	77.9%	78.6%
論理的思考力が高い	264	23.7%	23.9%
好奇心旺盛である	176	15.8%	15.9%
チャレンジ精神が高い	552	49.5%	49.9%
独創的である	43	3.9%	3.9%
専門性・能力を伸ばしたいという意識が高い	265	23.7%	24.0%
独立心が強い	11	1.0%	1.0%
地頭が良い	216	19.4%	19.5%
誠実である	701	62.8%	63.4%
ストレス耐性が高い	336	30.1%	30.4%
責任感が強い	339	30.4%	30.7%
課題解決力が高い	183	16.4%	16.5%
その他	32	2.9%	2.9%
特に想定していなかった	9	0.8%	0.8%
無回答・無効回答	10	0.9%	—

問8. 2020年3月卒業・修了予定者の採用活動を行った際、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）はありましたか。（MA）

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,110
事務系（営業を含む）の職種を志望する学生	433	38.8%	39.0%
技術系の職種を志望する学生	595	53.3%	53.6%
著名な大学（大学院）・偏差値が高い大学（大学院）の学生	82	7.3%	7.4%
海外の大学（大学院）の学生	24	2.2%	2.2%
本社・支社・営業所等の近隣の大学（大学院）の学生	128	11.5%	11.5%
大学院の学生	58	5.2%	5.2%
文系学部・専攻の学生	118	10.6%	10.6%
理系学部・専攻の学生	367	32.9%	33.1%
文理融合型の教育を受けている学生（STEAM人材など）	11	1.0%	1.0%
その他特定の学部・専攻の学生	67	6.0%	6.0%
その他の条件に合致する学生	44	3.9%	4.0%
特にターゲットは想定しなかった	181	16.2%	16.3%
無回答・無効回答	6	0.5%	—

問9. 2020年3月卒業・修了予定者の採用活動に関する方針について、貴社の考えはAとBどちらに近いものでしたか。（SA）

【量：質について】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,099
Aに近い	397	35.6%	36.1%
どちらかといえばAに近い	423	37.9%	38.5%
どちらかといえばBに近い	239	21.4%	21.7%
Bに近い	40	3.6%	3.6%
無回答・無効回答	17	1.5%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

【メンバーシップ型採用・ジョブ型採用について】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,096
Aに近い	332	29.7%	30.3%
どちらかといえばAに近い	322	28.9%	29.4%
どちらかといえばBに近い	242	21.7%	22.1%
Bに近い	200	17.9%	18.2%
無回答・無効回答	20	1.8%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

問 10. 貴社は、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を行いましたか。(SA)

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,114
行った	628	56.3%	56.4%
行わなかった	486	43.5%	43.6%
無回答・無効回答	2	0.2%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

問 11. 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の募集を行う際に、どのような経路で募集を行いましたか。(MA)

	件数	割合 n=628	割合 (除無回答) n=627
スカウト型のサイトを活用しての募集	59	9.4%	9.4%
新卒エージェントを通じた募集	94	15.0%	15.0%
リクルーター、大学のOB/OG、リファラルによる募集	82	13.1%	13.1%
大学就職部・キャリアセンターを通じた募集	307	48.9%	49.0%
大学研究室・指導教員への案内	125	19.9%	19.9%
ハローワークなど公的機関への案内	34	5.4%	5.4%
自社でアルバイトをしている学生への案内	12	1.9%	1.9%
自社ホームページでの直接募集・受付	198	31.5%	31.6%
ナビ型のサイトを活用して直接募集・受付	451	71.8%	71.9%
SNSでの募集・受付	22	3.5%	3.5%
その他	42	6.7%	6.7%
無回答・無効回答	1	0.2%	—

問 12. 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の募集経路（上記の問 11 でたずねた経路）のうち、最も早期に行った主な経路はどれですか。(SA)

	件数	割合 n=628	割合 (除無回答) n=520
スカウト型のサイトを活用しての募集	15	2.4%	2.9%
新卒エージェントを通じた募集	40	6.4%	7.7%
リクルーター、大学のOB/OG、リファラルによる募集	4	0.6%	0.8%
大学就職部・キャリアセンターを通じた募集	85	13.5%	16.3%
大学研究室・指導教員への案内	20	3.2%	3.8%
ハローワークなど公的機関への案内	9	1.4%	1.7%
自社でアルバイトをしている学生への案内	0	0.0%	0.0%
自社ホームページでの直接募集・受付	37	5.9%	7.1%
ナビ型のサイトを活用して直接募集・受付	283	45.1%	54.4%
SNSでの募集・受付	2	0.3%	0.4%
その他	25	4.0%	4.8%
無回答・無効回答	108	17.2%	—
全 体	628	100.0%	100.0%

また、その経路で募集を始めた時期を教えてください。(S A)

	件数	割合 n=628	割合 (除無回答) n=585
2018年3月以前	37	5.9%	6.3%
2018年4月	31	4.9%	5.3%
2018年5月	48	7.6%	8.2%
2018年6月	184	29.3%	31.5%
2018年7月	50	8.0%	8.5%
2018年8月	45	7.2%	7.7%
2018年9月	15	2.4%	2.6%
2018年10月	43	6.8%	7.4%
2018年11月	24	3.8%	4.1%
2018年12月	35	5.6%	6.0%
2019年1月	29	4.6%	5.0%
2019年2月	11	1.8%	1.9%
2019年3月	10	1.6%	1.7%
2019年4月	3	0.5%	0.5%
2019年5月	5	0.8%	0.9%
2019年6月以降	15	2.4%	2.6%
無回答・無効回答	43	6.8%	—
全 体	628	100.0%	100.0%

問 13. 貴社が 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を実施した時期はいつですか。(S A)

【最初】

	件数	割合 n=628	割合 (除無回答) n=567
2018年3月以前	12	1.9%	2.1%
2018年4月	3	0.5%	0.5%
2018年5月	3	0.5%	0.5%
2018年6月	34	5.4%	6.0%
2018年7月	56	8.9%	9.9%
2018年8月	212	33.8%	37.4%
2018年9月	43	6.8%	7.6%
2018年10月	18	2.9%	3.2%
2018年11月	19	3.0%	3.4%
2018年12月	33	5.3%	5.8%
2019年1月	39	6.2%	6.9%
2019年2月	58	9.2%	10.2%
2019年3月	9	1.4%	1.6%
2019年4月	5	0.8%	0.9%
2019年5月	0	0.0%	0.0%
2019年6月以降	23	3.7%	4.1%
無回答・無効回答	61	9.7%	—
全 体	628	100.0%	100.0%

【ピーク】

	件数	割合 n=628	割合 (除無回答) n=577
2018年3月以前	6	1.0%	1.0%
2018年4月	0	0.0%	0.0%
2018年5月	0	0.0%	0.0%
2018年6月	3	0.5%	0.5%
2018年7月	14	2.2%	2.4%
2018年8月	149	23.7%	25.8%
2018年9月	67	10.7%	11.6%
2018年10月	14	2.2%	2.4%
2018年11月	15	2.4%	2.6%
2018年12月	33	5.3%	5.7%
2019年1月	43	6.8%	7.5%
2019年2月	182	29.0%	31.5%
2019年3月	15	2.4%	2.6%
2019年4月	4	0.6%	0.7%
2019年5月	3	0.5%	0.5%
2019年6月以降	29	4.6%	5.0%
無回答・無効回答	51	8.1%	—
全 体	628	100.0%	100.0%

【最後】

	件数	割合 n=628	割合 (除無回答) n=592
2018年3月以前	4	0.6%	0.7%
2018年4月	1	0.2%	0.2%
2018年5月	0	0.0%	0.0%
2018年6月	0	0.0%	0.0%
2018年7月	1	0.2%	0.2%
2018年8月	39	6.2%	6.6%
2018年9月	51	8.1%	8.6%
2018年10月	10	1.6%	1.7%
2018年11月	8	1.3%	1.4%
2018年12月	17	2.7%	2.9%
2019年1月	28	4.5%	4.7%
2019年2月	344	54.8%	58.1%
2019年3月	36	5.7%	6.1%
2019年4月	4	0.6%	0.7%
2019年5月	6	1.0%	1.0%
2019年6月以降	43	6.8%	7.3%
無回答・無効回答	36	5.7%	—
全 体	628	100.0%	100.0%

問 14. 2020 年 3 月卒業・修了予定で実際に採用を予定している者（採用予定者）のうち、貴社のインターンシップに参加した者は、どのくらいの割合を占めていますか。（SA）

	件数	割合 n=628	割合 (除無回答) n=622
0%	154	24.5%	24.8%
0%超10%未満	81	12.9%	13.0%
10%以上20%未満	102	16.2%	16.4%
20%以上30%未満	85	13.5%	13.7%
30%以上40%未満	61	9.7%	9.8%
40%以上50%未満	38	6.1%	6.1%
50%以上60%未満	42	6.7%	6.8%
60%以上70%未満	19	3.0%	3.1%
70%以上 80%未満	11	1.8%	1.8%
80%以上90%未満	5	0.8%	0.8%
90%以上100%未満	3	0.5%	0.5%
100%	21	3.3%	3.4%
無回答・無効回答	6	1.0%	—
全 体	628	100.0%	100.0%

問 15. 上記の問 14 でお答えいただいた、貴社のインターンシップに参加した採用予定者は、どの時期にどれくらいの期間のインターンシップに参加しましたか。（SA）

【時期】

	件数	割合 n=474	割合 (除無回答) n=433
2018年3月以前	4	0.8%	0.9%
2018年4月	0	0.0%	0.0%
2018年5月	3	0.6%	0.7%
2018年6月	8	1.7%	1.8%
2018年7月	18	3.8%	4.2%
2018年8月	123	25.9%	28.4%
2018年9月	34	7.2%	7.9%
2018年10月	11	2.3%	2.5%
2018年11月	14	3.0%	3.2%
2018年12月	29	6.1%	6.7%
2019年1月	38	8.0%	8.8%
2019年2月	118	24.9%	27.3%
2019年3月	9	1.9%	2.1%
2019年4月	6	1.3%	1.4%
2019年5月	2	0.4%	0.5%
2019年6月以降	16	3.4%	3.7%
無回答・無効回答	41	8.6%	—
全 体	474	100.0%	100.0%

【期間】

	件数	割合 n=474	割合 (除無回答) n=437
1日	256	54.0%	58.6%
2日～4日	92	19.4%	21.1%
5日～14日	77	16.2%	17.6%
15日～1か月未満	5	1.1%	1.1%
1か月～3か月未満	0	0.0%	0.0%
3か月以上	7	1.5%	1.6%
無回答・無効回答	37	7.8%	—
全 体	474	100.0%	100.0%

【採用予定者数全体に占める割合】

	件数	割合 n=474	割合 (除無回答) n=191
0%超10%未満	42	8.9%	22.0%
10%以上20%未満	39	8.2%	20.4%
20%以上30%未満	32	6.8%	16.8%
30%以上40%未満	30	6.3%	15.7%
40%以上50%未満	13	2.7%	6.8%
50%以上60%未満	17	3.6%	8.9%
60%以上70%未満	6	1.3%	3.1%
70%以上 80%未満	4	0.8%	2.1%
80%以上90%未満	1	0.2%	0.5%
90%以上100%未満	7	1.5%	3.7%
無回答・無効回答	283	59.7%	—
全 体	474	100.0%	100.0%

問 16. 問 15 でご回答いただいた、「採用予定者が参加したインターンシップ（複数の期間のインターンシップがある場合には、ボリュームゾーンインターンシップ）」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るようなことを行いましたか。（SA）

	件数	割合 n=474	割合 (除無回答) n=440
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	4	0.8%	0.9%
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	8	1.7%	1.8%
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	110	23.2%	25.0%
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	179	37.8%	40.7%
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	51	10.8%	11.6%
インターンシップは採用活動とは関係していない	88	18.6%	20.0%
無回答・無効回答	34	7.2%	—
全 体	474	100.0%	100.0%

問 17. 問 15 でご回答いただいた、「採用予定者が参加したインターンシップ（複数の期間のインターンシップがある場合には、ボリュームゾーンインターンシップ）」について、インターンシップの実施後、採用活動に関する連絡をどのように行いましたか。（SA）

	件数	割合 n=474	割合 (除無回答) n=427
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	13	2.7%	3.0%
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	153	32.3%	35.8%
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	192	40.5%	45.0%
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	69	14.6%	16.2%
無回答・無効回答	47	9.9%	—
全 体	474	100.0%	100.0%

問 18. 2020 年 3 月卒業・修了予定者の採用を目的とした広報活動を開始した時期はいつでしたか。(SA)

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=991
通年	102	9.1%	10.3%
2018年3月以前	73	6.5%	7.4%
2018年4月	29	2.6%	2.9%
2018年5月	35	3.1%	3.5%
2018年6月	102	9.1%	10.3%
2018年7月	21	1.9%	2.1%
2018年8月	22	2.0%	2.2%
2018年9月	12	1.1%	1.2%
2018年10月	41	3.7%	4.1%
2018年11月	29	2.6%	2.9%
2018年12月	58	5.2%	5.9%
2019年1月	42	3.8%	4.2%
2019年2月	70	6.3%	7.1%
2019年3月	305	27.3%	30.8%
2019年4月	15	1.3%	1.5%
2019年5月	6	0.5%	0.6%
2019年6月以降	29	2.6%	2.9%
無回答・無効回答	125	11.2%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

問 19. 貴社が 2020 年 3 月卒業・修了予定者を対象とした採用選考活動を実施した時期はいつですか。(SA)

【最初】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=973
2018年3月以前	47	4.2%	4.8%
2018年4月	23	2.1%	2.4%
2018年5月	13	1.2%	1.3%
2018年6月	31	2.8%	3.2%
2018年7月	12	1.1%	1.2%
2018年8月	9	0.8%	0.9%
2018年9月	10	0.9%	1.0%
2018年10月	16	1.4%	1.6%
2018年11月	13	1.2%	1.3%
2018年12月	27	2.4%	2.8%
2019年1月	33	3.0%	3.4%
2019年2月	79	7.1%	8.1%
2019年3月	347	31.1%	35.7%
2019年4月	120	10.8%	12.3%
2019年5月	39	3.5%	4.0%
2019年6月以降	154	13.8%	15.8%
無回答・無効回答	143	12.8%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

【ピーク】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=957
2018年3月以前	4	0.4%	0.4%
2018年4月	20	1.8%	2.1%
2018年5月	15	1.3%	1.6%
2018年6月	33	3.0%	3.4%
2018年7月	13	1.2%	1.4%
2018年8月	7	0.6%	0.7%
2018年9月	11	1.0%	1.1%
2018年10月	6	0.5%	0.6%
2018年11月	9	0.8%	0.9%
2018年12月	4	0.4%	0.4%
2019年1月	4	0.4%	0.4%
2019年2月	16	1.4%	1.7%
2019年3月	176	15.8%	18.4%
2019年4月	247	22.1%	25.8%
2019年5月	145	13.0%	15.2%
2019年6月以降	247	22.1%	25.8%
無回答・無効回答	159	14.2%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

【最後】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=954
2018年3月以前	0	0.0%	0.0%
2018年4月	0	0.0%	0.0%
2018年5月	7	0.6%	0.7%
2018年6月	12	1.1%	1.3%
2018年7月	14	1.3%	1.5%
2018年8月	11	1.0%	1.2%
2018年9月	17	1.5%	1.8%
2018年10月	12	1.1%	1.3%
2018年11月	12	1.1%	1.3%
2018年12月	10	0.9%	1.0%
2019年1月	5	0.4%	0.5%
2019年2月	14	1.3%	1.5%
2019年3月	17	1.5%	1.8%
2019年4月	48	4.3%	5.0%
2019年5月	95	8.5%	10.0%
2019年6月以降	680	60.9%	71.3%
無回答・無効回答	162	14.5%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

問 20. 上記問 19 でご回答いただいた「最初」の採用選考活動は、どのような募集経路を利用しましたか。(MA)

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,100
スカウト型のサイトを活用しての募集	103	9.2%	9.4%
新卒エージェントを通じた募集	181	16.2%	16.5%
リクレーター、大学のOB/OG、リファラルによる募集	95	8.5%	8.6%
大学就職部・キャリアセンターを通じた募集	428	38.4%	38.9%
大学研究室・指導教員への案内	163	14.6%	14.8%
ハローワークなど公的機関への案内	180	16.1%	16.4%
自社でアルバイトをしている学生への案内	23	2.1%	2.1%
インターンシップ参加学生への案内	228	20.4%	20.7%
自社ホームページでの直接募集・受付	372	33.3%	33.8%
ナビ型のサイトを活用して直接募集・受付	657	58.9%	59.7%
企業説明会等に参加した学生への案内	466	41.8%	42.4%
SNSでの募集・受付	27	2.4%	2.5%
その他	18	1.6%	1.6%
無回答・無効回答	16	1.4%	—

問 21. 2019 年 6 月より前に採用選考活動を開始した理由について、あてはまるものを教えてください。(SA)

【優先順位1位】

	件数	割合 n=819	割合 (除無回答) n=699
競合他社が早期の採用活動を行っているため	189	23.1%	27.0%
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	273	33.3%	39.1%
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	129	15.8%	18.5%
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	20	2.4%	2.9%
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	61	7.4%	8.7%
早期に内々定を出して、入社後必要な技術や知識を習得してもらうため	6	0.7%	0.9%
その他の理由	21	2.6%	3.0%
無回答・無効回答	120	14.7%	—
全 体	819	100.0%	100.0%

【優先順位2位】

	件数	割合 n=819	割合 (除無回答) n=655
競合他社が早期の採用活動を行っているため	187	22.8%	28.5%
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	197	24.1%	30.1%
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	147	17.9%	22.4%
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	18	2.2%	2.7%
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	92	11.2%	14.0%
早期に内々定を出して、入社後必要な技術や知識を習得してもらうため	10	1.2%	1.5%
その他の理由	4	0.5%	0.6%
無回答・無効回答	164	20.0%	—
全 体	819	100.0%	100.0%

【優先順位3位】

	件数	割合 n=819	割合 (除無回答) n=563
競合他社が早期の採用活動を行っているため	128	15.6%	22.7%
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	88	10.7%	15.6%
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	152	18.6%	27.0%
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	34	4.2%	6.0%
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	144	17.6%	25.6%
早期に内々定を出して、入社後必要な技術や知識を習得してもらうため	12	1.5%	2.1%
その他の理由	5	0.6%	0.9%
無回答・無効回答	256	31.3%	—
全 体	819	100.0%	100.0%

問 22. 2020 年 3 月卒業・修了予定者を対象とした採用選考活動を 2019 年 6 月より前に開始することについて、どのような形で学生等に伝達しましたか。(SA)

	件数	割合 n=819	割合 (除無回答) n=709
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）	538	65.7%	75.9%
特定の学生のみに伝えた（インターンシップに参加した学生のみに伝えたなど）	68	8.3%	9.6%
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	103	12.6%	14.5%
無回答・無効回答	110	13.4%	—
全 体	819	100.0%	100.0%

問 23. 2019 年 6 月より前に採用選考活動を行う理由を、何らかの形で対外的に明らかにしたことはありますか。(SA)

	件数	割合 n=819	割合 (除無回答) n=711
ある	226	27.6%	31.8%
ない	485	59.2%	68.2%
無回答・無効回答	108	13.2%	—
全 体	819	100.0%	100.0%

問 24. 2020 年 3 月卒業・修了予定者を対象とした採用選考活動の時期について、職種、学位、属性等により差異を設けていましたか。

(SA/MA)

【募集の職種】

	件数	割合 n=819	割合 (除無回答) n=755
設けていた	112	13.7%	14.8%
設けていなかった	643	78.5%	85.2%
無回答・無効回答	64	7.8%	—
全 体	819	100.0%	100.0%

	件数	割合 n=112	割合 (除無回答) n=109
事務系職種（営業を含む）を志望する学生の場合に早い	29	25.9%	26.6%
技術系職種を志望する学生の場合に早い	74	66.1%	67.9%
その他特定の職種を志望する学生の場合に早い	11	9.8%	10.1%
無回答・無効回答	3	2.7%	—

【大学】

	件数	割合 n=819	割合 (除無回答) n=755
設けていた	26	3.2%	3.4%
設けていなかった	729	89.0%	96.6%
無回答・無効回答	64	7.8%	—
全 体	819	100.0%	100.0%

	件数	割合 n=26	割合 (除無回答) n=24
著名な大学（大学院）・偏差値が高い大学（大学院）の学生の場合に早い	5	19.2%	20.8%
海外の大学（大学院）出身の学生の場合に早い	0	0.0%	0.0%
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	10	38.5%	41.7%
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	9	34.6%	37.5%
無回答・無効回答	2	7.7%	—

【学位】

	件数	割合 n=819	割合 (除無回答) n=754
設けていた	5	0.6%	0.7%
設けていなかった	749	91.5%	99.3%
無回答・無効回答	65	7.9%	—
全 体	819	100.0%	100.0%

	件数	割合 n=5	割合 (除無回答) n=5
大学院の学生に比べ学部（部）の学生の方が早い	3	60.0%	60.0%
学部の学生に比べ大学院の学生の方が早い	2	40.0%	40.0%
無回答・無効回答	0	0.0%	—

【学部・専攻】

	件数	割合 n=819	割合 (除無回答) n=755
設けていた	49	6.0%	6.5%
設けていなかった	706	86.2%	93.5%
無回答・無効回答	64	7.8%	—
全 体	819	100.0%	100.0%

	件数	割合 n=49	割合 (除無回答) n=48
文系学部・専攻の学生の場合に早い	0	0.0%	0.0%
理系学部・専攻の学生の場合に早い	35	71.4%	72.9%
文理融合型の教育を受けている学生（STEAM人材など）の場合に早い	0	0.0%	0.0%
業務の内容に合致した学部・専攻の学生の場合に早い	8	16.3%	16.7%
他社との獲得競争が激しい学部・専攻の学生の場合に早い	3	6.1%	6.3%
その他特定の学部・専攻の学生の場合に早い	4	8.2%	8.3%
無回答・無効回答	1	2.0%	—

【説明会やインターンシップ参加等の活動の有無】

	件数	割合 n=819	割合 (除無回答) n=752
設けていた	163	19.9%	21.7%
設けていなかった	589	71.9%	78.3%
無回答・無効回答	67	8.2%	—
全 体	819	100.0%	100.0%

	件数	割合 n=163	割合 (除無回答) n=159
インターンシップに参加した学生の場合に早い	106	65.0%	66.7%
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	69	42.3%	43.4%
企業説明会等の参加頻度が高い学生の場合に早い	13	8.0%	8.2%
スカウト型のサイトでアプローチした学生の場合に早い	7	4.3%	4.4%
新卒エージェントの紹介による学生の場合に早い	4	2.5%	2.5%
リクレーターとの面談、OB/OG訪問、リファラルで募集を行った 学生の場合に早い	6	3.7%	3.8%
教員や大学の推薦／指定校の場合に早い	18	11.0%	11.3%
その他採用選考活動前に特定の活動を行った学生の方が早い	4	2.5%	2.5%
無回答・無効回答	4	2.5%	—

問 25. 貴社が 2020 年 3 月卒業・修了予定者へ内々定を出した時期はいつですか。(SA)

【最初】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=789
内々定を出していない	54	4.8%	6.8%
2018年3月以前	5	0.4%	0.6%
2018年4月	8	0.7%	1.0%
2018年5月	6	0.5%	0.8%
2018年6月	6	0.5%	0.8%
2018年7月	5	0.4%	0.6%
2018年8月	2	0.2%	0.3%
2018年9月	5	0.4%	0.6%
2018年10月	1	0.1%	0.1%
2018年11月	1	0.1%	0.1%
2018年12月	11	1.0%	1.4%
2019年1月	11	1.0%	1.4%
2019年2月	21	1.9%	2.7%
2019年3月	97	8.7%	12.3%
2019年4月	149	13.4%	18.9%
2019年5月	134	12.0%	17.0%
2019年6月以降	273	24.5%	34.6%
無回答・無効回答	327	29.3%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

【ピーク】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=763
内々定を出していない	54	4.8%	7.1%
2018年3月以前	0	0.0%	0.0%
2018年4月	2	0.2%	0.3%
2018年5月	9	0.8%	1.2%
2018年6月	11	1.0%	1.4%
2018年7月	5	0.4%	0.7%
2018年8月	2	0.2%	0.3%
2018年9月	4	0.4%	0.5%
2018年10月	1	0.1%	0.1%
2018年11月	2	0.2%	0.3%
2018年12月	1	0.1%	0.1%
2019年1月	0	0.0%	0.0%
2019年2月	6	0.5%	0.8%
2019年3月	26	2.3%	3.4%
2019年4月	124	11.1%	16.3%
2019年5月	147	13.2%	19.3%
2019年6月以降	369	33.1%	48.4%
無回答・無効回答	353	31.6%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

【最後】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=769
内々定を出していない	54	4.8%	7.0%
2018年3月以前	0	0.0%	0.0%
2018年4月	0	0.0%	0.0%
2018年5月	3	0.3%	0.4%
2018年6月	3	0.3%	0.4%
2018年7月	7	0.6%	0.9%
2018年8月	5	0.4%	0.7%
2018年9月	7	0.6%	0.9%
2018年10月	5	0.4%	0.7%
2018年11月	2	0.2%	0.3%
2018年12月	3	0.3%	0.4%
2019年1月	0	0.0%	0.0%
2019年2月	1	0.1%	0.1%
2019年3月	4	0.4%	0.5%
2019年4月	28	2.5%	3.6%
2019年5月	59	5.3%	7.7%
2019年6月以降	588	52.7%	76.5%
無回答・無効回答	347	31.1%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

問 26. 内々定を出した学生に対する内々定承諾者の割合を、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ついて、教えてください。(SA)

【2019年2月28日時点】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,013
内々定を出していない	853	76.4%	84.2%
0%	68	6.1%	6.7%
0%超10%未満	27	2.4%	2.7%
10%以上20%未満	5	0.4%	0.5%
20%以上30%未満	6	0.5%	0.6%
30%以上40%未満	11	1.0%	1.1%
40%以上50%未満	4	0.4%	0.4%
50%以上60%未満	9	0.8%	0.9%
60%以上70%未満	4	0.4%	0.4%
70%以上80%未満	8	0.7%	0.8%
80%以上90%未満	3	0.3%	0.3%
90%以上100%未満	2	0.2%	0.2%
100%	13	1.2%	1.3%
無回答・無効回答	103	9.2%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

【2019年5月31日時点】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,018
内々定を出していない	366	32.8%	36.0%
0%	85	7.6%	8.3%
0%超10%未満	31	2.8%	3.0%
10%以上20%未満	40	3.6%	3.9%
20%以上30%未満	61	5.5%	6.0%
30%以上40%未満	52	4.7%	5.1%
40%以上50%未満	62	5.6%	6.1%
50%以上60%未満	65	5.8%	6.4%
60%以上70%未満	52	4.7%	5.1%
70%以上80%未満	53	4.7%	5.2%
80%以上90%未満	37	3.3%	3.6%
90%以上100%未満	25	2.2%	2.5%
100%	89	8.0%	8.7%
無回答・無効回答	98	8.8%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

【2019年10月1日時点】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,047
内々定を出していない	102	9.1%	9.7%
0%	28	2.5%	2.7%
0%超10%未満	7	0.6%	0.7%
10%以上20%未満	13	1.2%	1.2%
20%以上30%未満	27	2.4%	2.6%
30%以上40%未満	36	3.2%	3.4%
40%以上50%未満	80	7.2%	7.6%
50%以上60%未満	106	9.5%	10.1%
60%以上70%未満	82	7.3%	7.8%
70%以上80%未満	71	6.4%	6.8%
80%以上90%未満	68	6.1%	6.5%
90%以上100%未満	69	6.2%	6.6%
100%	358	32.1%	34.2%
無回答・無効回答	69	6.2%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

問 27. 2020 年 3 月卒業・修了予定者の募集人数に対する内々定承諾者の割合を、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ついて、教えてください。(SA)

【2019年2月28日時点】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,010
内々定を出していない	843	75.5%	83.5%
0%	71	6.4%	7.0%
0%超10%未満	28	2.5%	2.8%
10%以上20%未満	15	1.3%	1.5%
20%以上30%未満	9	0.8%	0.9%
30%以上40%未満	4	0.4%	0.4%
40%以上50%未満	4	0.4%	0.4%
50%以上60%未満	5	0.4%	0.5%
60%以上70%未満	5	0.4%	0.5%
70%以上80%未満	6	0.5%	0.6%
80%以上90%未満	1	0.1%	0.1%
90%以上100%未満	4	0.4%	0.4%
100%	15	1.3%	1.5%
無回答・無効回答	106	9.5%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

【2019年5月31日時点】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,016
内々定を出していない	366	32.8%	36.0%
0%	86	7.7%	8.5%
0%超10%未満	43	3.9%	4.2%
10%以上20%未満	42	3.8%	4.1%
20%以上30%未満	76	6.8%	7.5%
30%以上40%未満	53	4.7%	5.2%
40%以上50%未満	57	5.1%	5.6%
50%以上60%未満	60	5.4%	5.9%
60%以上70%未満	49	4.4%	4.8%
70%以上80%未満	46	4.1%	4.5%
80%以上90%未満	43	3.9%	4.2%
90%以上100%未満	28	2.5%	2.8%
100%	67	6.0%	6.6%
無回答・無効回答	100	9.0%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

【2019年10月1日時点】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,048
内々定を出していない	98	8.8%	9.4%
0%	28	2.5%	2.7%
0%超10%未満	27	2.4%	2.6%
10%以上20%未満	22	2.0%	2.1%
20%以上30%未満	42	3.8%	4.0%
30%以上40%未満	31	2.8%	3.0%
40%以上50%未満	53	4.7%	5.1%
50%以上60%未満	75	6.7%	7.2%
60%以上70%未満	58	5.2%	5.5%
70%以上80%未満	74	6.6%	7.1%
80%以上90%未満	72	6.5%	6.9%
90%以上100%未満	96	8.6%	9.2%
100%	372	33.3%	35.5%
無回答・無効回答	68	6.1%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

問 28. 貴社では、2020 年 3 月卒業・修了予定者に内々定を出した後、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ましたか。(MA)

	件数	割合 n=1,062	割合 (除無回答) n=988
内々定式の開催	416	39.2%	42.1%
内々定者の懇親会（食事会）の開催	622	58.6%	63.0%
人事担当職員との面談（食事会含む）	388	36.5%	39.3%
先輩職員との面談（食事会含む）	386	36.3%	39.1%
社内行事への参加	170	16.0%	17.2%
担当の職員を配置し連絡・相談等に対応	44	4.1%	4.5%
メールや電話、SNSでの定期的な連絡	516	48.6%	52.2%
座学等での研修の実施	150	14.1%	15.2%
職場・施設等の見学	220	20.7%	22.3%
研修目的のインターンシップの実施	30	2.8%	3.0%
自社でのアルバイトの受入	103	9.7%	10.4%
課題・レポート等の提出	241	22.7%	24.4%
資格の取得（費用は企業負担）	34	3.2%	3.4%
短期留学・海外研修（費用は企業負担）	0	0.0%	0.0%
誓約書の提出	395	37.2%	40.0%
学校推薦書・推薦状の提出	52	4.9%	5.3%
その他	34	3.2%	3.4%
何もしていない	52	4.9%	5.3%
無回答・無効回答	74	7.0%	—

問 29. 2020 年 3 月卒業・修了予定で実際に採用を予定している者（採用予定者）について、質の面での満足度について教えてください。(SA)

	件数	割合 n=1,014	割合 (除無回答) n=974
非常に満足	115	11.3%	11.8%
どちらかといえば満足	667	65.8%	68.5%
どちらかといえば不満	178	17.6%	18.3%
非常に不満	14	1.4%	1.4%
無回答・無効回答	40	3.9%	—
全 体	1,014	100.0%	100.0%

問 30. 2020 年 3 月卒業・修了予定で実際に採用を予定している者（採用予定者）について、量の面での満足度について教えてください。(SA)

	件数	割合 n=1,014	割合 (除無回答) n=976
非常に満足	189	18.6%	19.4%
どちらかといえば満足	394	38.9%	40.4%
どちらかといえば不満	299	29.5%	30.6%
非常に不満	94	9.3%	9.6%
無回答・無効回答	38	3.7%	—
全 体	1,014	100.0%	100.0%

問 31. 2020 年 3 月卒業・修了予定で実際に採用を予定している者（採用予定者）全体の特徴として、次のうち該当するものを教えてください。（8 つまで MA）

	件数	割合 n=1,014	割合 (除無回答) n=970
専門分野の知識・技術等が高い	146	14.4%	15.1%
企業・業界への知識が豊富	36	3.6%	3.7%
リーダーシップを発揮できる	113	11.1%	11.6%
行動力がある	243	24.0%	25.1%
協調性がある	598	59.0%	61.6%
コミュニケーション能力が高い	505	49.8%	52.1%
論理的思考力が高い	156	15.4%	16.1%
好奇心旺盛である	153	15.1%	15.8%
チャレンジ精神が高い	263	25.9%	27.1%
独創的である	35	3.5%	3.6%
専門性・能力を伸ばしたいという意識が高い	191	18.8%	19.7%
独立心が強い	8	0.8%	0.8%
地頭が良い	151	14.9%	15.6%
誠実である	552	54.4%	56.9%
ストレス耐性が高い	115	11.3%	11.9%
責任感が強い	163	16.1%	16.8%
課題解決力が高い	61	6.0%	6.3%
その他	25	2.5%	2.6%
特に特徴はない	49	4.8%	5.1%
無回答・無効回答	44	4.3%	—

問 32. 採用活動に関する近年の課題について、貴社の認識を教えてください。（MA）

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,098
広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい	503	45.1%	45.8%
内々定承諾率が低い	325	29.1%	29.6%
内々定を出した学生をつなぎとめる負担が大きい	352	31.5%	32.1%
雇用のミスマッチが懸念される	196	17.6%	17.9%
募集人数を確保することが難しい	685	61.4%	62.4%
自社が求める質の人材を確保することが難しい	549	49.2%	50.0%
人材の多様性の確保が難しい	139	12.5%	12.7%
その他	64	5.7%	5.8%
特に課題はない	25	2.2%	2.3%
無回答・無効回答	18	1.6%	—

問 33. 新卒の採用選考活動等を効率的に行うには、こういった方法を強化することが有効とお考えですか。（SA）

【優先順位1位】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,064
筆記試験	37	3.3%	3.5%
面接	464	41.6%	43.6%
インターンシップにおける就業体験	325	29.1%	30.5%
グループディスカッション等	44	3.9%	4.1%
大学（大学院）における成績の評価	8	0.7%	0.8%
特定分野での研究成果の評価	9	0.8%	0.8%
特定の資格を有することへの評価	6	0.5%	0.6%
人工知能（A I）等のテクノロジーの活用	43	3.9%	4.0%
その他	42	3.8%	3.9%
特になし	86	7.7%	8.1%
無回答・無効回答	52	4.7%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

【優先順位2位】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=803
筆記試験	150	13.4%	18.7%
面接	246	22.0%	30.6%
インターンシップにおける就業体験	134	12.0%	16.7%
グループディスカッション等	105	9.4%	13.1%
大学（大学院）における成績の評価	48	4.3%	6.0%
特定分野での研究成果の評価	21	1.9%	2.6%
特定の資格を有することへの評価	39	3.5%	4.9%
人工知能（ＡＩ）等のテクノロジーの活用	47	4.2%	5.9%
その他	13	1.2%	1.6%
特にない	0	0.0%	0.0%
無回答・無効回答	313	28.0%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

【優先順位3位】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=511
筆記試験	109	9.8%	21.3%
面接	70	6.3%	13.7%
インターンシップにおける就業体験	71	6.4%	13.9%
グループディスカッション等	80	7.2%	15.7%
大学（大学院）における成績の評価	61	5.5%	11.9%
特定分野での研究成果の評価	16	1.4%	3.1%
特定の資格を有することへの評価	32	2.9%	6.3%
人工知能（ＡＩ）等のテクノロジーの活用	63	5.6%	12.3%
その他	9	0.8%	1.8%
特にない	0	0.0%	0.0%
無回答・無効回答	605	54.2%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

問 34. 現在の貴社における新卒の採用形態にかかわらず、今後、貴社における新卒の採用形態は、どのようになるとお考えですか。

（SA）

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,091
ジョブ型採用のみの採用形態	158	14.2%	14.5%
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	279	25.0%	25.6%
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	143	12.8%	13.1%
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	328	29.4%	30.1%
メンバーシップ型採用のみの採用形態	166	14.9%	15.2%
その他	17	1.5%	1.6%
無回答・無効回答	25	2.2%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

問 36. 現在、日本における新卒の採用形態は、「メンバーシップ型採用」が中心と言われています。今後、日本における望ましい新卒の採用形態は、どうあるべきとお考えですか。（SA）

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,060
ジョブ型採用中心の採用形態に移行すべき	106	9.5%	10.0%
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	413	37.0%	39.0%
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	292	26.2%	27.5%
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	153	13.7%	14.4%
その他	96	8.6%	9.1%
無回答・無効回答	56	5.0%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

問 38. 今後、日本におけるインターンシップと採用活動の関係は、どうあるべきとお考えですか。(SA)

【就業体験を伴うインターンシップについて】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,083
就業体験を伴う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	552	49.5%	51.0%
就業体験を伴うインターンシップを行い、参加した学生の連絡先のみを、採用活動に活用すべきである	111	9.9%	10.2%
就業体験を伴う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	329	29.5%	30.4%
就業体験を伴うインターンシップは行うべきではない	37	3.3%	3.4%
就業体験を伴うインターンシップについて、その他	54	4.8%	5.0%
無回答・無効回答	33	3.0%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%

【就業体験を伴わないインターンシップについて】

	件数	割合 n=1,116	割合 (除無回答) n=1,056
就業体験を伴わない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	226	20.3%	21.4%
就業体験を伴わないインターンシップを行い、参加した学生の連絡先のみを、採用活動に活用すべきである	177	15.9%	16.8%
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	297	26.6%	28.1%
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	297	26.6%	28.1%
就業体験を伴わないインターンシップについて、その他	59	5.3%	5.6%
無回答・無効回答	60	5.4%	—
全 体	1,116	100.0%	100.0%