

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。