

**就職白書2018 ー採用活動・就職活動編ー**

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：小林 大三）のよりよい就職・採用の在り方を追究するための研究機関・就職みらい研究所（所長：岡崎 仁美）は、企業の新卒採用活動および学生の就職活動の実態を明らかにするため、全国の新卒採用を実施している企業と、就職活動を行った2018年卒業予定の大学4年生・大学院2年生を対象に、調査を実施いたしました。

このたび調査結果がまとまりましたので、一部を抜粋してご報告申し上げます。

**【2018年卒の新卒採用活動の総括】 <企業>**

- 2017年12月時点での2018年卒の採用数は「計画通り」が31.5%で、「計画より若干多い」「計画よりかなり多い」を合わせた「採用数充足・計」は47.5%と、2017年卒より2.7ポイント減少した。
- 2018年卒の入社予定者への満足度は、「非常に満足」「どちらかという満足」の「満足・計」が59.1%と2017年卒より3.0ポイント減少した。

**【2018年卒の就職活動の総括】 <学生>**

- 民間企業を対象に就職活動を行った学生のうち、2017年12月時点で就職が決まっている「就職・計」は88.4%と、2017年卒の87.7%より0.7ポイント増加した。
- 就職先が確定している学生の入社予定企業への満足度は、「非常に満足」「どちらかという満足」の「満足・計」が83.4%となり、2017年卒の80.8%より2.6ポイント増加した。
- 企業を選ぶときに最も重視した条件について、就職活動を開始した頃と12月時点で見ると、就職活動を開始した頃と12月時点ともに、重視した条件は「業種」「職種」「勤務地」の順で高かった。開始した頃と12月時点との差を見ると、最も増加したのは「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」で（6.1ポイント）、最も減少したのは「業種」（-7.9ポイント）であった。

**【2019年卒以降の新卒採用活動の展望】 <企業>**

- 2019年卒の採用の見通しについて尋ねると、全ての項目において「変わらないと思う」が最も高かった。「増えると思う」が他の項目と比較して最も高かったのは『新卒採用コスト』（36.7%）で、次いで『新卒採用に係るマンパワー』（35.1%）であった。
- 採用数が満たなかった場合の対応について、2019年卒では「求める人材レベルは下げない」が51.5%で、2018卒に比べ2.5ポイント増加した。
- 2019年卒の採用方法・形態の実施予定について、「職種別採用」（63.6%）が最も高く、次いで「通年採用」（26.3%）、「コース別採用」（26.0%）の順であった。2018年卒からの増加幅の大きいものは順に「通年採用」「地域限定社員の採用」「コース別採用」「採用直結と明示したインターンシップからの採用」であった。
- 新卒採用活動におけるAI（人工知能）の導入について、「導入している」は0.4%であった。一方で、導入の検討有無については、「検討している」が7.5%、「検討していない」が49.6%、「わからない」が42.9%であった。従業員規模別に見ると、5000人以上企業では「検討している」が23.4%であった。

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ宛  
Mail : kouho@waku-2.com

## 【目次】

調査概要	2
<b>I. 2018年卒の新卒採用活動の総括 &lt;企業&gt;</b>	
1) 採用計画の結果／入社予定者への満足度	3
2) 入社予定者への量的満足度と質的満足度	4
3) 採用活動プロセス毎の実施状況	5
4) 採用活動スケジューループロセス毎の開始時期ー	6
5) 面接から内定までの状況	7
6) 2018年卒新卒採用における課題	10
7) 新卒採用における「ジョブ型採用」の実施状況、担当予定職務の明示時期	11
<b>II. 2018年卒の就職活動の総括 &lt;学生&gt;</b>	
1) 進路確定の状況／入社予定企業への満足度	12
2) 就職活動プロセス毎の実施状況	14
3) 就職活動プロセス毎の開始時期	15
4) 就職活動中の情報収集	16
5) 企業を選ぶときに最も重視した条件	18
6) 内定取得社数、辞退状況、内定取得後の活動継続状況	18
7) 内定取得後の活動継続理由、内定辞退理由	19
8) 採用活動の方法・形態	20
<b>III. 企業と学生とのギャップ &lt;企業・学生&gt;</b>	
1) 企業の応募学生に対する評価、学生の自己評価	21
2) 企業が採用基準で重視する項目、学生が面接等でアピールする項目	22
<b>IV. 2019年卒以降の新卒採用活動の展望 &lt;企業&gt;</b>	
1) 2019年卒の採用活動の見通し	23
2) 採用活動スケジュールの2018年卒～2019年卒の比較	24
3) 採用基準の見通し／採用数が満たなかった場合の対応予定	26
4) 2019年卒採用の方法・形態	27
5) 外国人留学生等の採用実施の見通し	28
6) 新卒採用活動におけるAI（人工知能）導入の実態と展望	29

## 【調査概要】

## 今回調査：就職白書2018

## 【企業調査】

## 2018年卒（大学生・大学院生）の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握する  
 調査方法：郵送調査  
 調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業4,319社  
 調査期間：2017年12月18日～2018年1月22日  
 回収社数：1,192社（回収率27.6%）

## 【学生調査】

## 2018年卒（大学生・大学院生）の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握する  
 調査方法：インターネット調査  
 ー調査協力：株式会社クロス・マーケティング  
 調査対象：クロス・マーケティング社のモニターにスクリーニング調査を行い、民間企業を対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院2年生の男女を対象  
 調査期間：2017年12月15日～2018年1月15日  
 集計対象：1,825人

## 前回調査：就職白書2017

## 【企業調査】

## 2017年卒（大学生・大学院生）の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握する  
 調査方法：郵送調査  
 調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業4,501社  
 調査期間：2016年12月18日～2017年1月25日  
 回収社数：1,229社（回収率27.3%）

## 【学生調査】

## 2017年卒（大学生・大学院生）の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握する  
 調査方法：インターネット調査  
 ー調査協力：株式会社インターページ  
 調査対象：インターページ社のモニターにスクリーニング調査を行い、民間企業を対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院2年生の男女を対象  
 調査期間：2016年12月26日～2017年1月17日  
 集計対象：2,295人

## 《集計方法について》

## ■学生調査

大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体の構成比が実際の母集団に近づくよう、文部科学省「学校基本調査」の数値を参照し、ウェイトバック集計を行った。大学生と大学院生を合わせた学生全体については、大学生と大学院生の構成比に関して、同様のウェイトバック集計を行ったため、大学生と大学院生の合計値が、学生全体の値と一致しない。

## 《調査結果を見る際の注意点》

■ %を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある。

■ 図表の一部で、今回調査と前回調査のポイント差をカッコ内に記載した。

例：14.2%（-6.7）の場合、前回調査より6.7ポイント減少。

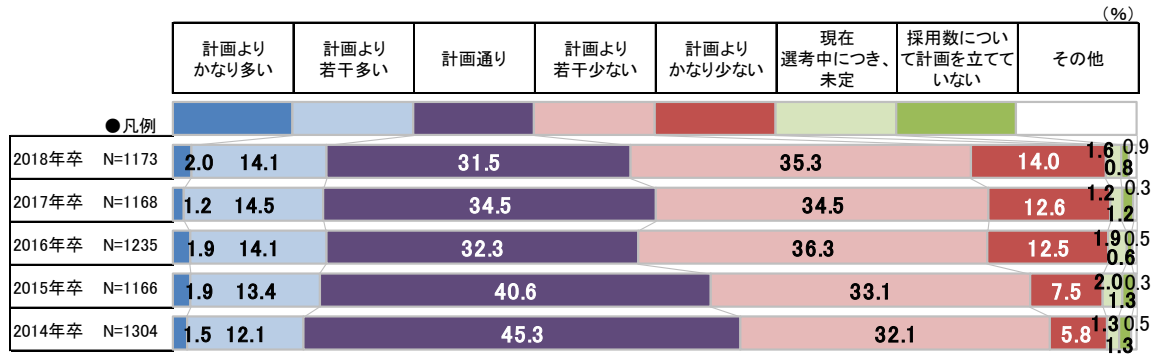
## 《その他》

■ 2018年卒業や2017年卒業を「2018年卒」「2017年卒」と表記。

1) 採用計画の結果/入社予定者への満足度

2017年12月時点での2018年卒の採用数は「計画通り」が31.5%で、「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」を合わせた「採用数充足・計」は47.5%と、2017年卒より2.7ポイント減少した。  
一方、未充足企業は、「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」を合わせて50.9%となり、2017年卒より2.6ポイント増加した。

■2018年卒の採用数の計画に対する充足状況[12月時点] (全体/単一回答)

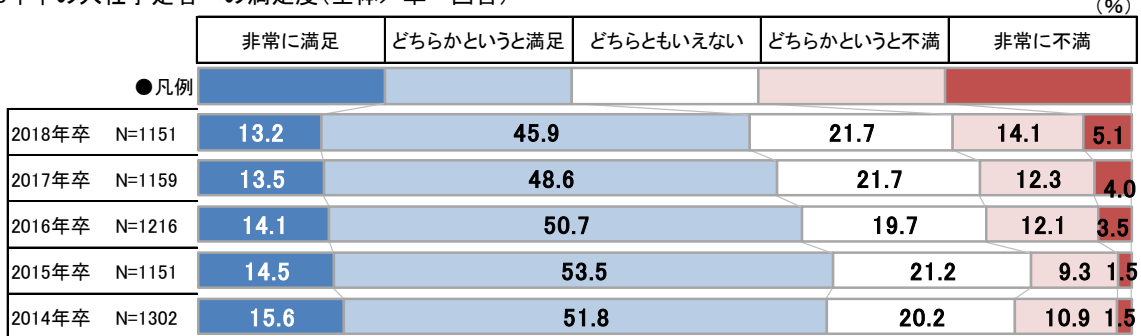


□従業員規模・業種別 2018年卒の採用数の計画に対する充足状況[2017年12月時点] ※「その他」は割合

従業員規模	業種別	採用数充足・計	計画よりかなり多い	計画より若干多い	計画通り	採用数未充足・計	計画より若干少ない	計画よりかなり少ない	現在選考中につき、未定	採用数について計画を立てていない
全体 (N=今回/前回)	全体 (N=今回/前回)	47.5 (-2.7)	2.0 (0.8)	14.1 (-0.4)	31.5 (-3.0)	50.9 (2.6)	35.3 (0.8)	14.0 (1.4)	1.6 (0.4)	0.8 (-0.4)
300人未満	建設業	40.2 (-4.1)	2.4 (1.7)	11.7 (-0.3)	26.1 (-5.5)	56.2 (4.5)	34.8 (1.8)	18.3 (2.3)	3.0 (0.3)	1.2 (-1.5)
300~999人	製造業	48.3 (-0.3)	2.6 (1.1)	13.8 (-1.0)	31.9 (-0.4)	50.3 (-0.4)	36.4 (-2.4)	13.1 (1.4)	0.9 (0.7)	0.9 (0.2)
1000~4999人	流通業	52.1 (-3.1)	1.0 (-0.2)	16.2 (1.1)	34.9 (-4.0)	47.6 (3.7)	36.2 (3.0)	10.5 (0.7)	1.0 (0.1)	0.3 (-0.6)
5000人以上	金融業	54.2 (-2.6)	1.0 (-0.8)	16.7 (-1.4)	36.5 (-0.5)	45.8 (2.6)	29.2 (3.0)	14.6 (-0.7)	2.1 (0.3)	— (—)
	サービス・情報業	46.0 (-4.6)	3.4 (1.5)	13.4 (0.7)	29.3 (-6.8)	51.2 (4.0)	36.0 (5.2)	12.8 (-1.5)	2.4 (0.3)	1.2 (-1.0)

2018年卒の入社予定者への満足度は、「非常に満足」「どちらかという満足」の「満足・計」が59.1%と2017年卒より3.0ポイント減少した。一方、「どちらかという不満」「非常に不満」の「不満・計」は19.2%で、2017年卒より3.0ポイント増加した。

■2018年卒の入社予定者への満足度(全体/単一回答)



□従業員規模別 2018年卒の入社予定者への満足度

従業員規模	非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	満足・計	不満・計
全体 (N=今回/前回)	13.2 (-0.3)	45.9 (-2.7)	21.7 (-0.0)	14.1 (1.8)	5.1 (1.2)	59.1 (-3.0)	19.2 (3.0)
300人未満	11.4 (-1.6)	40.1 (0.4)	21.6 (-0.7)	17.3 (2.6)	9.6 (-0.7)	51.5 (-1.2)	26.9 (1.9)
300~999人	13.2 (1.8)	45.6 (-6.6)	23.4 (1.3)	13.7 (1.4)	4.0 (2.1)	58.9 (-4.8)	17.7 (3.5)
1000~4999人	13.9 (-1.9)	54.5 (3.0)	19.4 (-2.1)	9.7 (0.7)	2.6 (0.2)	68.4 (1.1)	12.3 (0.9)
5000人以上	17.0 (1.6)	38.3 (-10.8)	22.3 (2.3)	19.1 (3.7)	3.2 (3.2)	55.3 (-9.2)	22.3 (6.9)

※カッコ内の数値は前回調査との差

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模や業種不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

## 2) 入社予定者への量的満足度と質的満足度

2018年卒の入社予定者に対する量的満足度を見ると、「非常に満足」の18.2%と「どちらかという満足」の33.2%を合わせた「満足・計」は51.4%と、2017年卒の55.0%から3.6ポイント減少した。一方、「どちらかという不満」の23.8%と「非常に不満」の8.6%を合わせた「不満・計」は32.4%で、2017年卒の29.9%から2.5ポイント増加した。

## ■入社予定者への量的満足度(全体/単一回答)

		(%)						
		非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	満足・計	不満・計
●凡例								
2018年卒	N=1165	18.2	33.2	16.2	23.8	8.6	51.4	32.4
2017年卒	N=1161	18.6	36.3	15.2	22.7	7.1	55.0	29.9
2016年卒	N=1226	16.6	39.5	13.8	21.8	8.3	56.1	30.1

2018年卒の入社予定者に対する質的満足度を見ると、「非常に満足」の11.3%と「どちらかという満足」の41.8%を合わせた「満足・計」は53.1%と、2017年卒の57.7%から4.6ポイント減少した。一方、「どちらかという不満」の10.6%と「非常に不満」の2.2%を合わせた「不満・計」は12.8%で、2017年と同水準であった。

## ■入社予定者への質的満足度(全体/単一回答)

		(%)						
		非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	満足・計	不満・計
●凡例								
2018年卒	N=1160	11.3	41.8	34.1	10.6	2.2	53.1	12.8
2017年卒	N=1156	11.2	46.5	29.4	11.0	1.9	57.7	12.9
2016年卒	N=1223	13.9	45.9	30.0	9.0	1.2	59.8	10.2

入社予定者への量的満足度と質的満足度について、「非常に満足」「どちらかという満足」を合わせて『満足』、「どちらともいえない」「どちらかという不満」「非常に不満」を合わせて『非満足』とし、量的『満足』『非満足』と質的『満足』『非満足』を掛け合わせた。

量、質ともに『満足』の企業の割合は、2018年卒では36.2%と年々減少しているが、量、質ともに『非満足』の企業の割合は、2018年卒では31.5%と年々増加している。

## ■入社予定者への量的・質的満足度(全体/単一回答)

		(%)			
		量:満足 質:満足	量:満足 質:非満足	量:非満足 質:満足	量:非満足 質:非満足
●凡例					
2018年卒	N=1160	36.2	15.4	16.9	31.5
2017年卒	N=1156	40.5	14.7	17.2	27.6
2016年卒	N=1216	41.3	15.0	18.5	25.2

## 3) 採用活動プロセス毎の実施状況

採用活動プロセス毎の実施率を見ると、「OB・OG訪問」「リクレーター」は4割以下であったが、その他のプロセスは約8割～9割以上であった。

## ■採用活動プロセス毎の実施率(全体/それぞれ単一回答)

(%)

(N=今回/前回)	実施率		従業員規模			
	全体 (1180/1176)		300人未満 (335/300)	300～999人 (431/425)	1000～4999人 (317/341)	5000人以上 (97/110)
OB・OG訪問の受け入れ	33.4 (-14.9)		24.5 (-16.9)	32.5 (-18.3)	43.5 (-8.7)	35.1 (-10.4)
リクレーターによる接触	38.7 (-6.6)		33.4 (-8.6)	33.4 (-8.9)	48.3 (0.5)	49.5 (-8.7)
プレントリー(採用情報・資料の請求)受け付け	79.1 (-0.5)		64.5 (-1.9)	81.2 (1.2)	87.4 (0.3)	92.8 (1.9)
説明会・セミナー	97.1 (-1.0)		92.5 (-1.1)	98.4 (-1.2)	99.4 (-0.3)	100.0 (0.0)
書類選考(エントリーシート、履歴書、作文等)	88.4 (-0.4)		89.0 (-2.0)	88.6 (-0.3)	88.0 (0.3)	86.6 (1.1)
適性検査・筆記試験	94.0 (-0.9)		86.3 (-3.4)	97.0 (1.2)	97.5 (0.1)	95.9 (-2.3)
面接	99.5 (0.1)		98.2 (0.2)	100.0 (0.2)	100.0 (0.0)	100.0 (0.0)
内々定・内定出し	98.6 (-0.3)		95.2 (-1.1)	99.8 (0.0)	100.0 (0.3)	100.0 (0.0)
参考)インターンシップ(2017年度予定含む)	68.1 (3.3)		47.9 (6.2)	68.7 (3.0)	80.5 (4.8)	91.7 (2.9)

OB・OG訪問を企業として積極的に受け入れていると回答した企業は21.7%で、2018年卒と比べ2.2ポイント増加した。特に5000人以上企業では18.1%と、前年と比べて5.8ポイント増加した。

## ■OB・OG訪問に対する方針(全体/単一回答)

(%)

(N=今回/前回)		会社として広く積極的に受けている	限定された対象に対しては受けている	社員の自主的な活動に任せた	OB・OG訪問は受けなかった	その他	
全体	1129/1123	21.7 (2.2)	12.8 (-0.6)	27.9 (-0.5)	33.1 (-1.7)	4.5 (0.6)	
従業員規模	300人未満	315/285	20.0 (2.5)	7.9 (2.0)	24.4 (-0.8)	42.9 (-5.6)	4.8 (2.0)
	300～999人	415/411	21.9 (1.0)	13.7 (-1.1)	27.5 (-0.3)	33.3 (-0.1)	3.6 (0.5)
	1000～4999人	305/321	24.3 (2.5)	17.7 (0.6)	27.2 (-0.5)	25.2 (-2.5)	5.6 (-0.0)
	5000人以上	94/106	18.1 (5.8)	8.5 (-7.5)	43.6 (2.1)	25.5 (0.1)	4.3 (-0.5)
業種	建設業	96/80	22.9 (-4.6)	11.5 (0.2)	28.1 (9.4)	33.3 (-4.2)	4.2 (-0.8)
	製造業	347/372	15.0 (2.6)	15.0 (-1.7)	30.5 (1.8)	34.9 (-3.8)	4.6 (1.1)
	流通業	243/237	23.0 (-1.0)	15.2 (1.7)	23.0 (-3.1)	32.5 (0.9)	6.2 (1.5)
	金融業	129/123	34.9 (10.5)	5.4 (-0.3)	33.3 (-7.3)	23.3 (-4.4)	3.1 (1.5)
	サービス・情報業	313/309	22.0 (1.3)	11.8 (-1.1)	26.5 (-1.0)	35.8 (1.5)	3.8 (-0.7)

書類選考を実施している企業のうち、エントリーシートを導入している企業は65.0%であった。従業員規模別で見ると、規模が大きくなるにつれて導入している割合が高かった。

## ■エントリーシートの導入状況(「書類選考」実施企業/単一回答)

(%)

(N=今回/前回)		導入している	
全体	982/990	65.0 (1.6)	
従業員規模	300人未満	275/252	48.0 (3.6)
	300～999人	359/359	64.3 (-1.7)
	1000～4999人	270/288	78.1 (5.6)
	5000人以上	78/91	82.1 (6.2)
業種	建設業	79/64	49.4 (-0.6)
	製造業	330/345	70.0 (-1.6)
	流通業	201/202	61.7 (7.2)
	金融業	111/109	73.9 (9.7)
	サービス・情報業	260/267	61.9 (-0.2)

※カッコ内の数値は前回調査との差

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模や業種不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

4) 採用活動スケジュール —プロセス毎の開始時期—

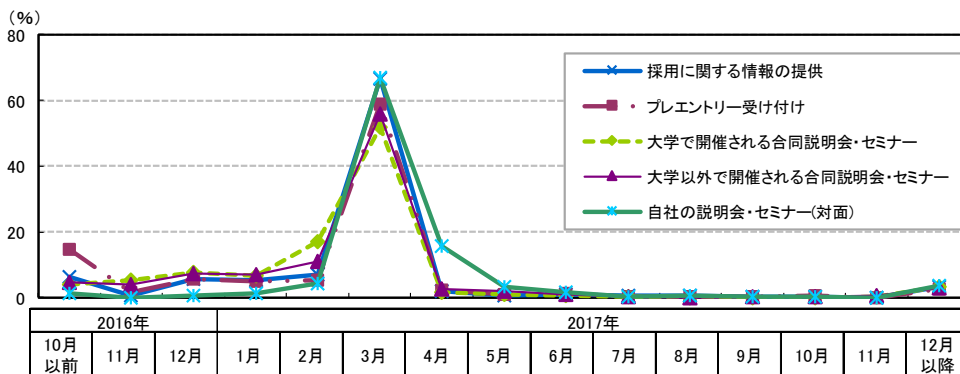
採用活動プロセス毎の開始時期で、開始した企業の割合が最も高い月を見る。

「採用に関する情報の提供」「プレエントリー受け付け」「大学で開催される合同説明会・セミナー」「大学以外で開催される合同説明会・セミナー」「自社の説明会・セミナー（対面）」の全てで「2017年3月」と、いわゆる「採用広報開始月」に集中した。

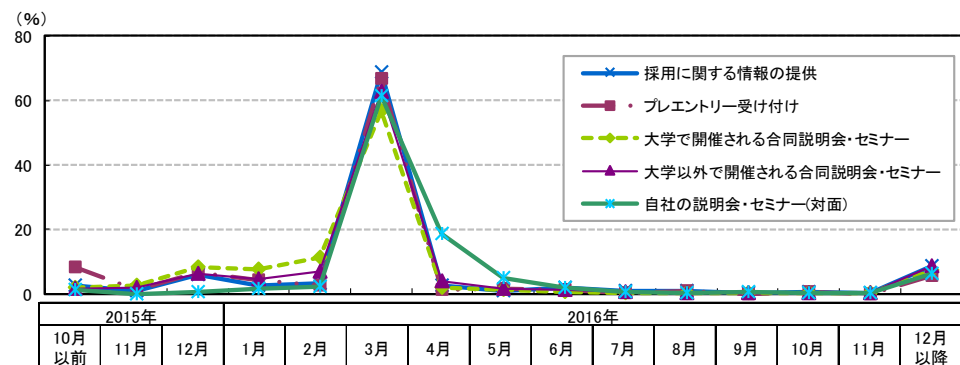
また、「書類選考」「適性検査・筆記試験」も「2017年3月」、「面接」は「2017年4月」、「内々定・内定出し」は「2017年6月」が最も高かった。

■採用活動プロセス毎の開始時期(実績) ① (全体/それぞれ数量回答)

□2018年卒

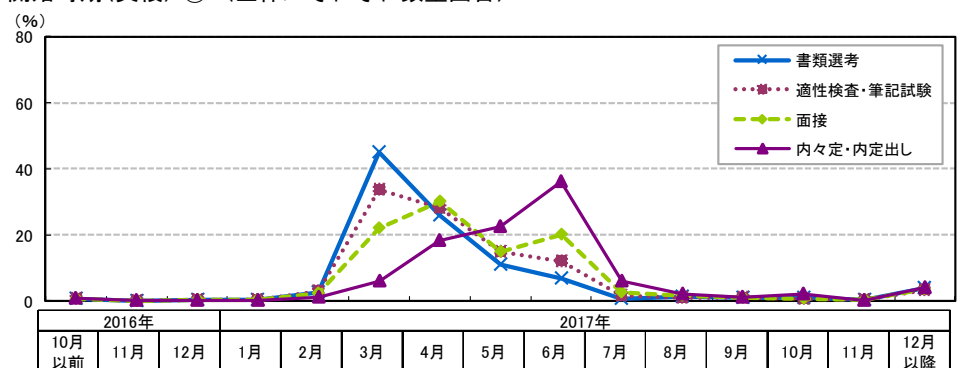


□2017年卒

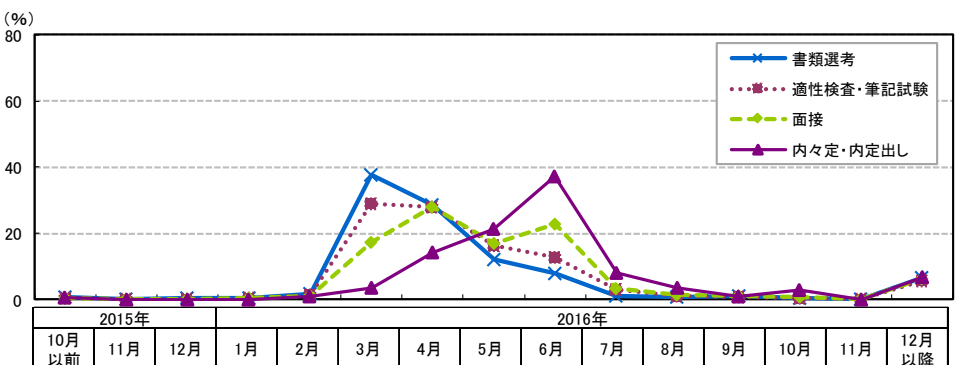


■採用活動プロセス毎の開始時期(実績) ② (全体/それぞれ数量回答)

□2018年卒



□2017年卒

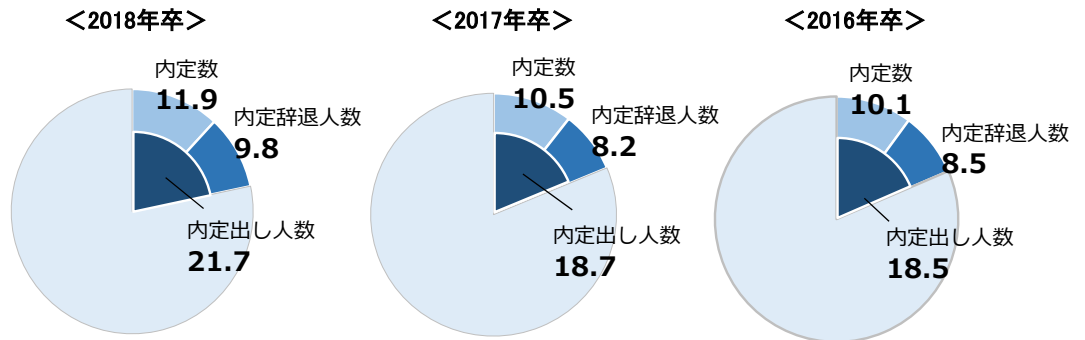


※データは無回答サンプルを除いて集計

5) 面接から内定までの状況

面接から内定までについて、『面接人数を100』とした場合で見ると、「内定出し人数」は21.7、「内定数」は11.9となった。2017年卒と比較すると、「内定出し人数」で3.0、「内定数」で1.4高くなっている。従業員規模別に見ると、「内定出し人数」はどの規模でも高くなっているが、特に5000人以上は他の規模よりも高い32.0で前年より8.5高くなっている。「内定数」も、5000人以上企業は17.3と、2017年卒よりも4.4高くなっている。

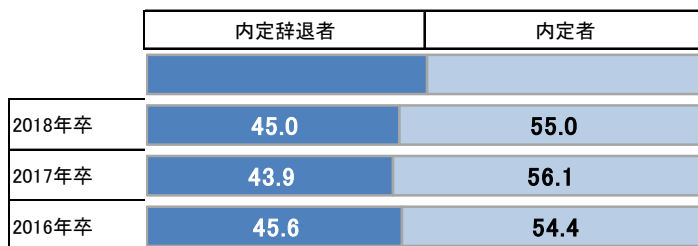
■「面接人数を100」とした場合の内定出し人数および内定数の割合(面接から内定まで全回答企業/実数回答)



	面接人数	2018年卒			2017年卒			2016年卒			
		内定出し人数	内定辞退人数	内定数	内定出し人数	内定辞退人数	内定数	内定出し人数	内定辞退人数	内定数	
<b>全体</b>	<b>100</b>	<b>21.7</b>	<b>9.8</b>	<b>11.9</b>	<b>18.7</b>	<b>8.2</b>	<b>10.5</b>	<b>18.5</b>	<b>8.5</b>	<b>10.1</b>	
従業員規模	300人未満	100	21.0	9.0	12.0	14.7	5.2	9.5	17.2	7.3	9.9
	300~999人	100	17.4	7.8	9.6	15.5	6.4	9.1	16.3	7.2	9.0
	1000~4999人	100	20.3	9.1	11.2	18.3	8.2	10.1	18.3	8.4	9.9
	5000人以上	100	32.0	14.7	17.3	23.5	10.7	12.8	23.6	11.1	12.4
業種	建設業	100	28.3	11.9	16.4	25.6	9.1	16.4	31.2	14.2	17.0
	製造業	100	17.5	7.3	10.2	15.8	6.1	9.8	15.9	6.8	9.1
	流通業	100	22.5	11.1	11.3	20.9	9.9	11.0	21.0	10.1	10.9
	金融業	100	18.9	8.6	10.4	17.3	7.7	9.6	15.2	7.0	8.2
	サービス・情報業	100	25.8	11.6	14.2	20.2	9.6	10.6	19.0	8.7	10.2

『内定出し人数を100』とした場合で見ると、「内定辞退人数」は45.0、「内定数」は55.0で2017年卒と比較すると、「内定辞退人数」は1.1高くなった。従業員規模別に見ると、「内定辞退人数」の割合は規模が大きくなるにつれて高くなっている。業種別に見るとサービス・情報業は「内定辞退人数」が45.0で、唯一前年(47.6)よりも低くなった。

■「内定出し人数を100」とした場合の内定辞退人数および内定数の割合(面接から内定まで全回答企業/実数回答)

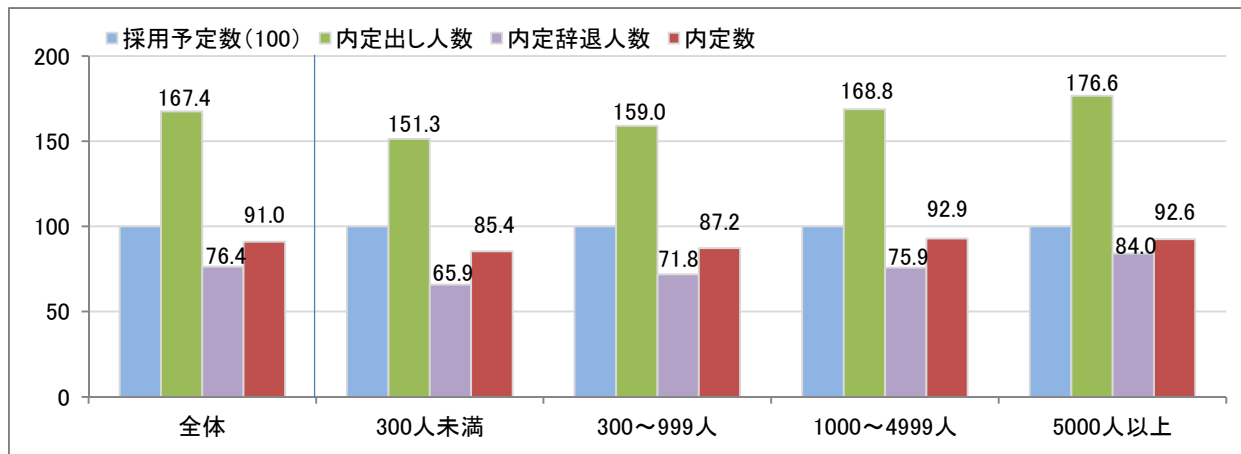


	内定出し人数	2018年卒		2017年卒		2016年卒		内定辞退人数		
		内定辞退人数	内定数	内定辞退人数	内定数	内定辞退人数	内定数	18卒-17卒	17卒-16卒	
<b>全体</b>	<b>100</b>	<b>45.0</b>	<b>55.0</b>	<b>43.9</b>	<b>56.1</b>	<b>45.6</b>	<b>54.4</b>	<b>1.1</b>	<b>-1.7</b>	
従業員規模	300人未満	100	42.8	57.2	35.5	64.5	42.2	57.8	7.3	-6.7
	300~999人	100	44.7	55.3	41.2	58.8	44.5	55.5	3.5	-3.2
	1000~4999人	100	44.8	55.2	44.7	55.3	45.9	54.1	0.1	-1.2
	5000人以上	100	46.1	53.9	45.5	54.5	47.2	52.8	0.6	-1.8
業種	建設業	100	42.0	58.0	35.7	64.3	45.5	54.5	6.3	-9.7
	製造業	100	41.6	58.4	38.3	61.7	42.8	57.2	3.3	-4.5
	流通業	100	49.5	50.5	47.3	52.7	48.1	51.9	2.2	-0.9
	金融業	100	45.2	54.8	44.6	55.4	46.0	54.0	0.6	-1.4
	サービス・情報業	100	45.0	55.0	47.6	52.4	46.1	53.9	-2.6	1.5

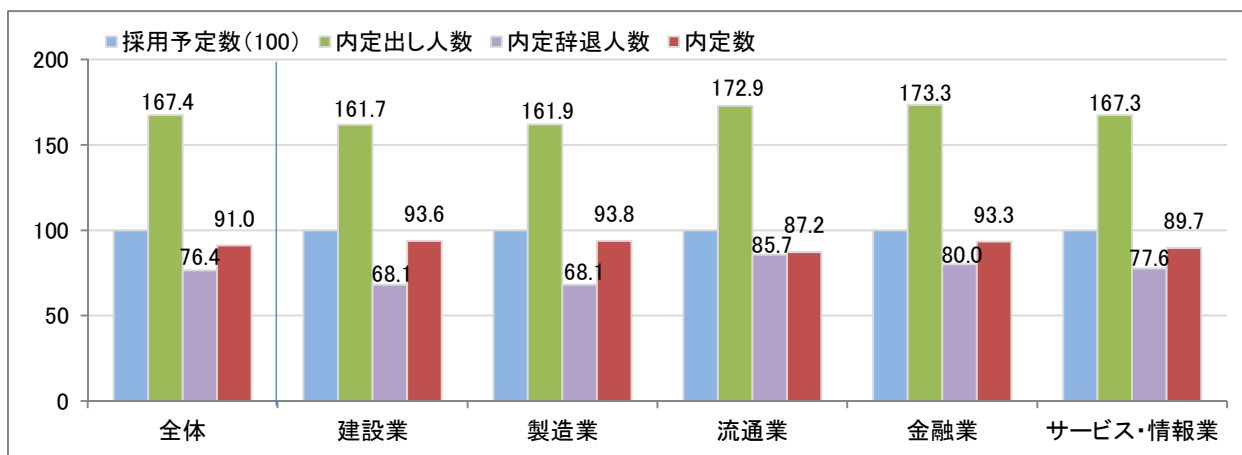
参考) 採用予定数から内定までの状況①

■「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および内定数の割合 (面接から内定まで全回答企業/実数回答)

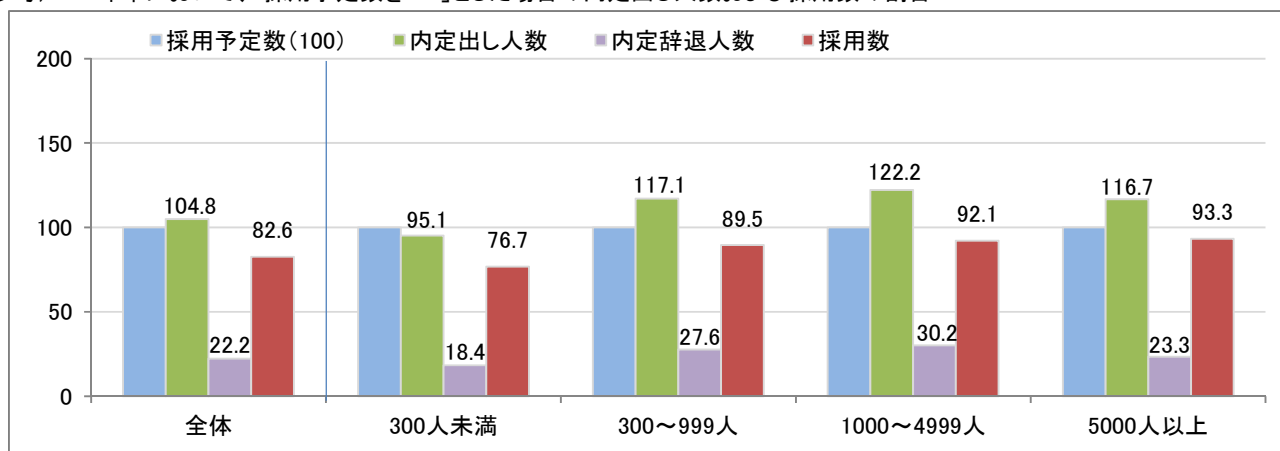
□従業員規模別



□業種別



参考)2011年卒において、「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および採用数の割合



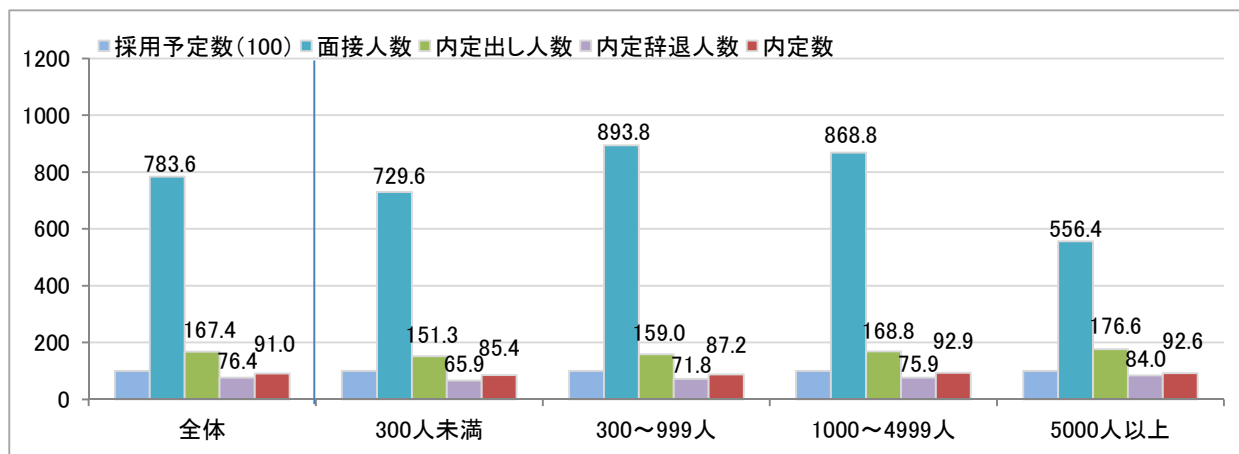
※「内定辞退人数」は、「内定出し人数-採用数」で算出 (株)リクルートホールディングス リクルートワークス研究所『大卒採用構造に関する調査レポート』(2012年4月発行)より加工



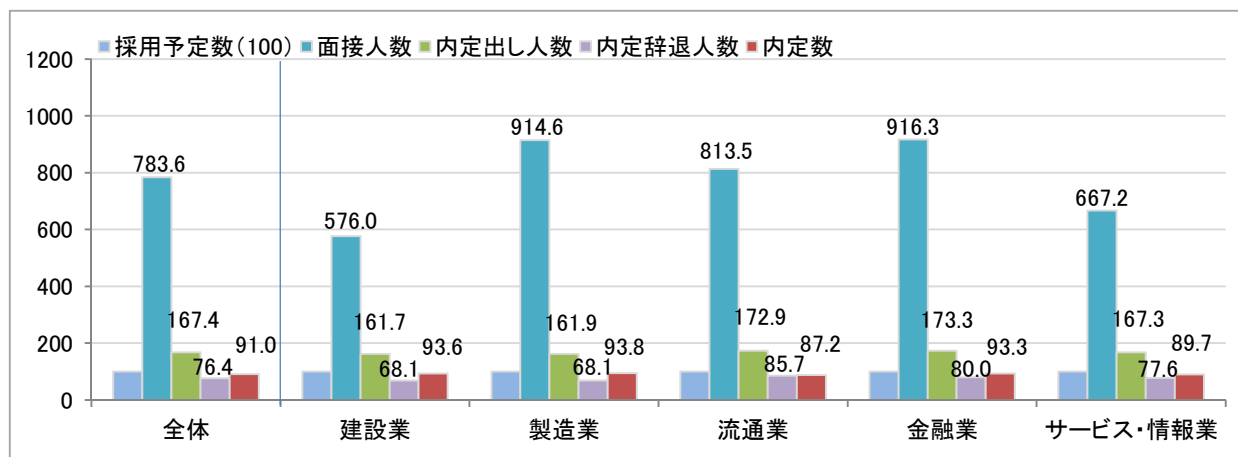
参考) 採用予定数から内定までの状況② 「面接人数」含む

■「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および内定数の割合(面接から内定まで全回答企業/実数回答)

□従業員規模別



□業種別



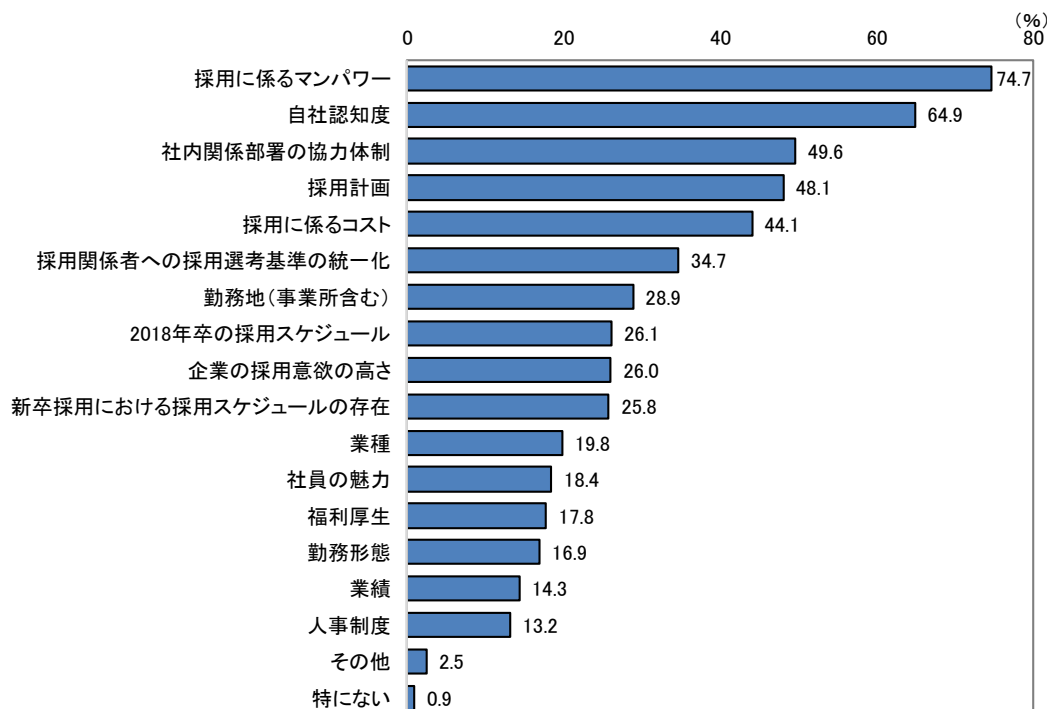
6) 2018年卒新卒採用における課題

2018年卒の新卒採用における課題は、「採用に係るマンパワー」が74.7%と最も高く、次いで「自社認知度」「社内関係部署の協力体制」の順であった。

業種別に見ると、建設業では、18項目のうち7項目が他の業種より高く、特に「自社認知度」は80.0%であった。

従業員規模別に見ると、5000人以上企業では、18項目のうち10項目が他の従業員規模より高かった。

■2018年卒新卒採用における課題（全体／複数回答）



(%)

	全体	従業員規模				業種				
		300人未満	300~999人	1000~4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
N	1171	332	429	315	95	100	363	249	130	328
採用に係るマンパワー	74.7	66.6	76.5	80.0	77.9	72.0	79.3	75.1	66.2	73.8
自社認知度	64.9	65.4	65.7	64.8	60.0	80.0	73.3	57.0	60.0	59.1
社内関係部署の協力体制	49.6	41.9	49.2	56.2	56.8	55.0	54.5	53.0	35.4	45.7
採用計画	48.1	47.0	47.3	51.7	43.2	43.0	50.4	47.8	50.0	46.6
採用に係るコスト	44.1	35.8	43.4	50.5	54.7	42.0	43.5	49.4	43.1	41.8
採用関係者への採用選考基準の統一化	34.7	25.6	34.7	43.2	37.9	32.0	39.9	32.1	35.4	31.4
勤務地(事業所含む)	28.9	20.8	26.3	36.5	43.2	32.0	32.2	30.9	15.4	27.7
2018年卒の採用スケジュール	26.1	19.6	27.3	29.2	33.7	34.0	30.3	23.7	24.6	21.6
企業の採用意欲の高さ	26.0	21.1	25.6	27.3	41.1	35.0	26.2	28.9	23.8	22.0
新卒採用における採用スケジュールの存在	25.8	20.8	25.2	29.8	32.6	34.0	25.9	24.5	28.5	23.2
業種	19.8	22.9	18.6	15.2	29.5	28.0	12.1	26.9	10.0	24.4
社員の魅力	18.4	22.0	18.4	14.9	17.9	27.0	17.6	17.7	15.4	18.6
福利厚生	17.8	19.3	18.6	15.2	16.8	19.0	14.0	22.9	10.8	20.4
勤務形態	16.9	15.7	13.3	19.0	30.5	16.0	11.8	19.7	6.9	24.4
業績	14.3	13.9	14.0	14.6	16.8	11.0	17.9	13.7	10.0	13.7
人事制度	13.2	13.6	15.2	10.5	11.6	12.0	12.1	14.1	11.5	14.6
その他	2.5	1.8	2.3	3.2	3.2	2.0	1.9	3.6	2.3	2.4
特にない	0.9	1.5	0.7	-	3.2	-	0.6	1.2	1.5	1.2

※従業員規模別、業種別それぞれで最も値の高いものに網掛けをしている

## 7) 新卒採用における「ジョブ型採用」の実施状況、担当予定職務の明示時期

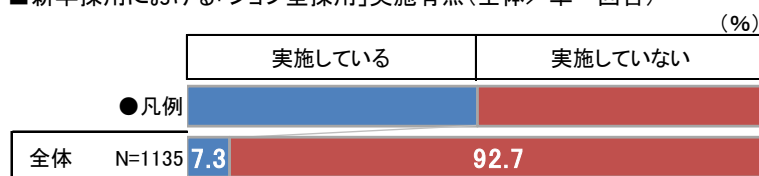
「新卒採用において、いわゆるジョブ型採用（※）を実施しているか」と尋ねたところ、「実施している」は7.3%であった。従業員規模別に見ると、規模が小さくなるにつれて、実施している割合が高かった。

また、業種別に見ると、建設業が14.7%で最も高く、次いでサービス・情報業（12.0%）の順であった。

学生に担当予定の職務内容を明示している主な時期について尋ねたところ、「募集時」が最も高く、次いで「入社後」の順であった。従業員規模別に見ると、「募集時」は規模が小さくなるにつれて高く、「入社後」は規模が大きくなるにつれて高い傾向が見られた。

※職務を限定した雇用契約。雇用形態は問わない。

## ■新卒採用における「ジョブ型採用」実施有無（全体／単一回答）



(%)

		N	している	していない
全体		1135	7.3	92.7
従業員規模	300人未満	321	10.6	89.4
	300～999人	420	6.9	93.1
	1000～4999人	302	5.3	94.7
	5000人以上	92	4.3	95.7
業種	建設業	95	14.7	85.3
	製造業	347	4.0	96.0
	流通業	243	5.3	94.7
	金融業	125	2.4	97.6
	サービス・情報業	324	12.0	88.0

## ■担当する予定の職務内容の明示時期（全体／複数回答）

(%)

		N	募集時	選考時	内々定・内定の告知時	内々定・内定の告知時～入社前	入社後
全体		1011	70.2	50.0	32.3	38.4	58.6
従業員規模	300人未満	289	76.5	49.8	30.4	31.5	46.0
	300～999人	378	67.7	48.9	29.1	37.3	60.6
	1000～4999人	264	68.2	51.1	36.4	46.2	66.3
	5000人以上	80	66.3	52.5	41.3	42.5	68.8
業種	建設業	93	81.7	63.4	37.6	39.8	50.5
	製造業	311	61.7	47.3	31.2	35.4	69.8
	流通業	216	75.5	50.0	34.3	37.0	55.6
	金融業	103	82.5	54.4	33.0	44.7	55.3
	サービス・情報業	287	67.2	47.4	30.3	40.1	52.6

## ■担当する予定の職務内容の明示時期（全体／単一回答）

(%)

		N	募集時	選考時	内々定・内定の告知時	内々定・内定の告知時～入社前	入社後
全体		887	46.3	7.8	4.6	8.9	32.4
従業員規模	300人未満	240	55.8	11.3	3.8	8.3	20.8
	300～999人	347	45.0	6.3	3.5	8.9	36.3
	1000～4999人	229	42.4	5.7	5.7	9.6	36.7
	5000人以上	71	33.8	9.9	9.9	8.5	38.0
業種	建設業	81	46.9	12.3	8.6	9.9	22.2
	製造業	275	34.5	5.5	6.5	6.5	46.9
	流通業	190	56.8	9.5	3.7	6.8	23.2
	金融業	93	58.1	7.5	—	9.7	24.7
	サービス・情報業	247	46.6	7.7	3.6	12.6	29.6

1) 進路確定の状況／入社予定企業への満足度

民間企業を対象に就職活動を行った学生のうち、2017年12月時点で「民間企業に就職する」、「民間企業以外に就職する」を合わせた「就職・計」は88.4%と、2017年卒の87.7%より0.7ポイント増加した。「就職・計」は毎年増加しており、2018年卒は過去5年間の中で最も高く、「まだ確定している進路はない」は5.4%で過去5年間の中で最も低かった。

■民間企業を対象に就職活動を行った学生の進路の確定状況 [12月時点](学生全体／単一回答)

		民間企業に就職する	民間企業以外(公務員、教員、その他団体職員などに就職する)	起業する	大学院などへ進学する	留学する	留年するので卒業しない	まだ確定している進路はない	その他	就職・計	
●凡例		■	■	■	■	■	■	■	■		
全体	2018年卒 N=1825	79.7				8.7	0.4	3.8	0.7	5.4	0.4 88.4
	2017年卒 N=2295	80.3				7.4	0.2	3.8	0.9	6.2	0.2 87.7
	2016年卒 N=2146	78.1				8.7	0.2	4.5	1.0	8.0	1.1 86.8
	2015年卒 N=2539	77.1				7.4	0.1	3.0	1.4	10.1	0.8 84.5
	2014年卒 N=1610	72.2				5.8	0.1	3.6	1.7	15.9	0.6 77.9

□学校種および文理別に見た進路の確定状況 [12月時点]

		就職・計	民間企業に就職する	民間企業以外(公務員、教員、その他団体職員などに就職する)	起業する	大学院などへ進学する	留学する	留年するので卒業しない	まだ確定している進路はない
N=今回/前回 *参考値									
大学生	文系 1063/1350	89.7 (-0.1)	81.7 (-0.8)	8.0 (0.6)	0.4 (0.4)	0.8 (-0.8)	0.9 (0.7)	1.2 (0.3)	6.3 (-0.8)
	理系 529/652	84.4 (1.5)	73.9 (-0.9)	10.5 (2.4)	0.3 (-0.1)	10.4 (-1.0)	0.3 (0.1)	0.6 (-0.7)	3.8 (0.0)
大学院生	文系 *31/*46	74.1 (4.5)	64.5 (10.2)	9.6 (-5.6)	3.2 (1.0)	— (-4.3)	— (-)	— (-)	19.4 (-4.5)
	理系 202/247	94.1 (1.8)	87.1 (-1.2)	7.0 (3.0)	— (-0.4)	3.0 (1.0)	0.5 (0.5)	— (-1.2)	2.5 (-1.5)

※「その他」は割愛

就職先が確定している学生の上社予定企業は、「非常に満足」「どちらかという満足」の「満足・計」が83.4%となり、2017年卒の80.8%より2.6ポイント増加した。「満足・計」は過去5年間の中で最も高かった。

■就職先が確定している学生の上社予定企業への満足度(就職先確定者／単一回答)

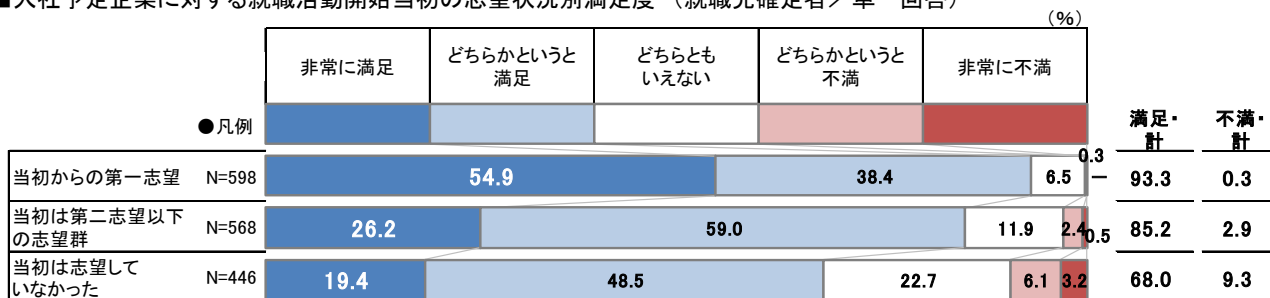
		非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	満足・計	不満・計	
●凡例		■	■	■	■	■			
全体	2018年卒 N=1613	34.9		48.5		12.9	2.6	1.1 83.4	3.7
	2017年卒 N=2012	34.7		46.1		15.4	3.0	0.7 80.8	3.8
	2016年卒 N=1863	34.1		47.7		15.0	2.6	0.7 81.7	3.3
	2015年卒 N=2144	32.3		47.6		14.7	4.2	1.3 79.9	5.5
	2014年卒 N=1254	33.6		45.9		14.8	4.6	1.0 79.5	5.6

□学校種および文理別の入社予定企業への満足度(就職先確定者／単一回答)

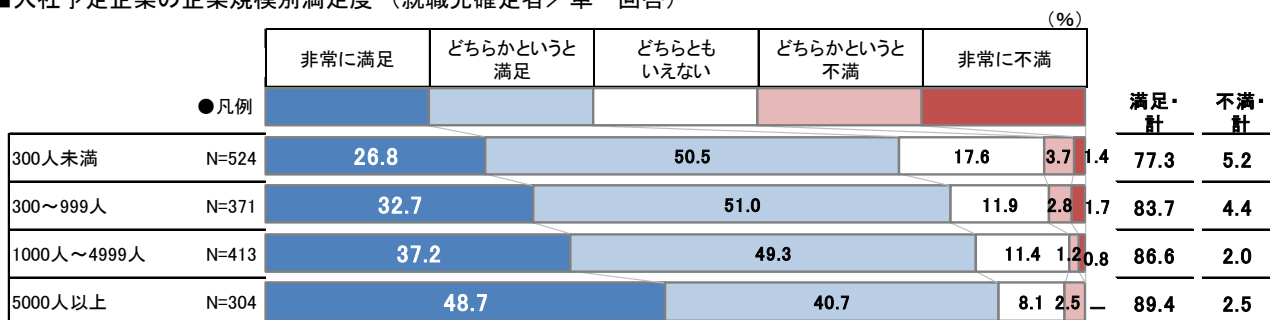
		非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	満足・計	不満・計
N=今回/前回 *参考値								
大学生	文系 954/1213	30.5 (-1.5)	50.6 (3.6)	13.7 (-3.1)	3.8 (0.3)	1.4 (0.7)	81.1 (2.1)	5.2 (1.0)
	理系 447/540	37.8 (0.7)	47.1 (1.5)	13.4 (-1.0)	0.9 (-1.2)	0.8 (0.0)	84.9 (2.2)	1.7 (-1.2)
大学院生	文系 *23/*32	30.4 (8.5)	60.9 (14.0)	8.7 (-19.4)	— (-)	— (-3.1)	91.3 (22.5)	— (-3.1)
	理系 190/228	53.2 (6.3)	38.4 (-3.7)	7.4 (-0.1)	1.1 (-2.0)	— (-0.4)	91.6 (2.6)	1.1 (-2.4)

参考) 入社予定企業への満足度

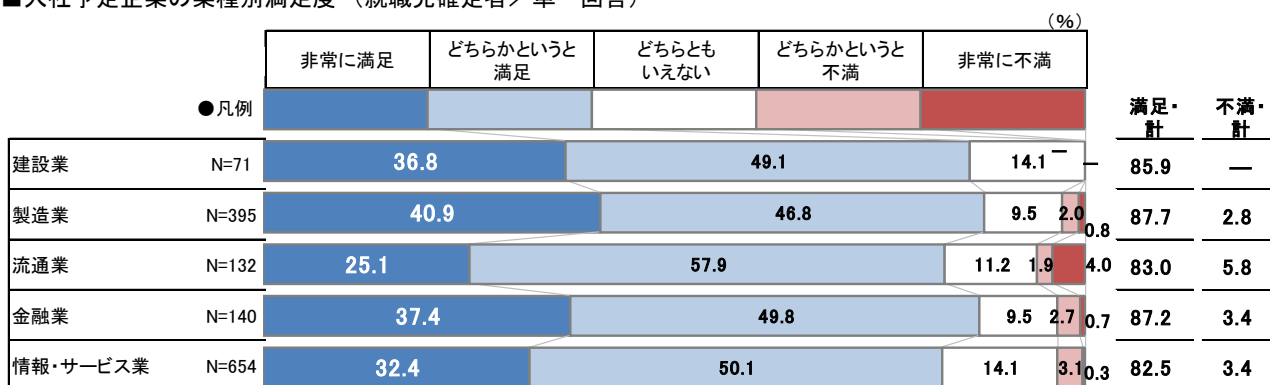
■入社予定企業に対する就職活動開始当初の志望状況別満足度 (就職先確定者/単一回答)



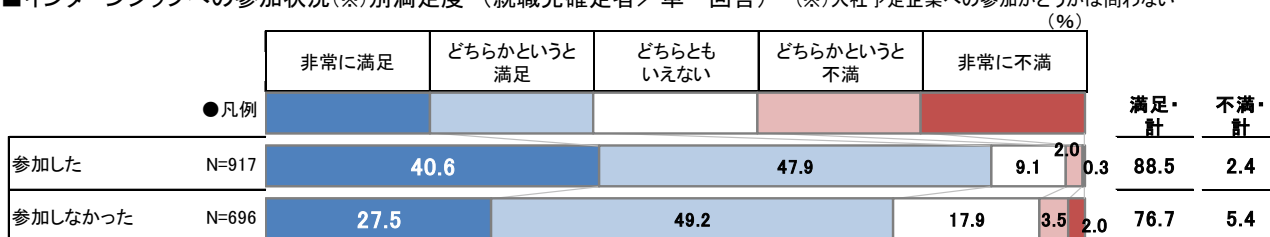
■入社予定企業の企業規模別満足度 (就職先確定者/単一回答)



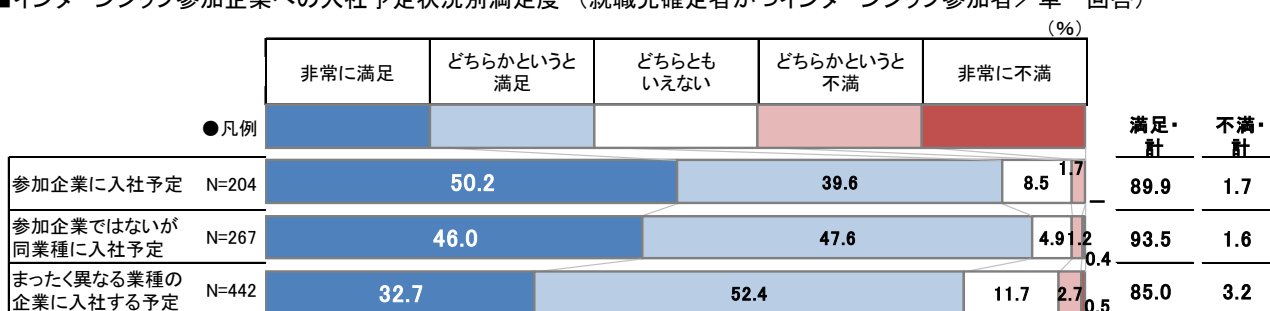
■入社予定企業の業種別満足度 (就職先確定者/単一回答)



■インターンシップへの参加状況(※)別満足度 (就職先確定者/単一回答) (※)入社予定企業への参加かどうかは問わない



■インターンシップ参加企業への入社予定状況別満足度 (就職先確定者かつインターンシップ参加者/単一回答)



## 2) 就職活動プロセス毎の実施状況

就職活動プロセス毎の実施率を見ると、2017年卒との差が最も大きいのは「リクルーターと接触する」で7.9ポイント増加。各活動実施者ごとの平均実施数を見ると、2017年卒と比べて主に増加したのは「個別企業の説明会・セミナー（Web上で開催されるものに参加する）」、「内々定・内定を取得する」であった。

■ 就職活動プロセス毎の実施状況（実施率：学生全体／それぞれ単一回答、平均数の対象：各プロセスを実施した学生/実数回答）

	実施率 (%)		平均数 (実施者ベース)			
	N=今回/前回	1825/2295	2018年卒		2017卒	
就職に関する情報を収集する		82.0 (6.7)				
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する		21.5 (5.7)	N=392	2.86 社 4.65 人	N=363	2.75 社 4.45 人
リクルーターと接触する		25.9 (7.9)	N=472	3.16 社 5.03 人	N=413	3.45 社 5.23 人
プレエントリー（採用情報・資料の請求、企業への個人情報提供）をする		50.5 (-0.1)	N=921	35.84 社	N=1161	37.91 社
大学で開催される合同説明会・セミナーに参加する		48.8 (-4.9)	N=891	4.58 回	N=1232	5.08 回
大学以外で開催される合同説明会・セミナーに参加する		46.1 (-5.3)	N=841	5.01 回	N=1179	5.43 回
個別企業の説明会・セミナー	対面（社内、会場など）で開催されるものに参加する	42.3 (-5.8)	N=773	14.29 社	N=1105	15.22 社
	Web上で開催されるものに参加する	23.9 (1.1)	N=435	4.80 社	N=524	3.19 社
エントリーシートなどの書類を提出する		60.7 (-2.2)	N=1108	15.82 社	N=1444	16.23 社
適性検査・筆記試験を受ける		59.7 (-0.9)	N=1090	10.76 社	N=1391	11.02 社
面接など対面での選考を受ける		57.8 (-2.5)	N=1055	9.26 社	N=1384	9.39 社
内々定・内定を取得する		84.5 (2.3)	N=1542	2.54 社	N=1886	2.22 社
参考) インターンシップへの参加		55.2 (11.5)	N=1007	3.30 社	N=1003	3.07 社

※カッコ内の数値は前回調査との差

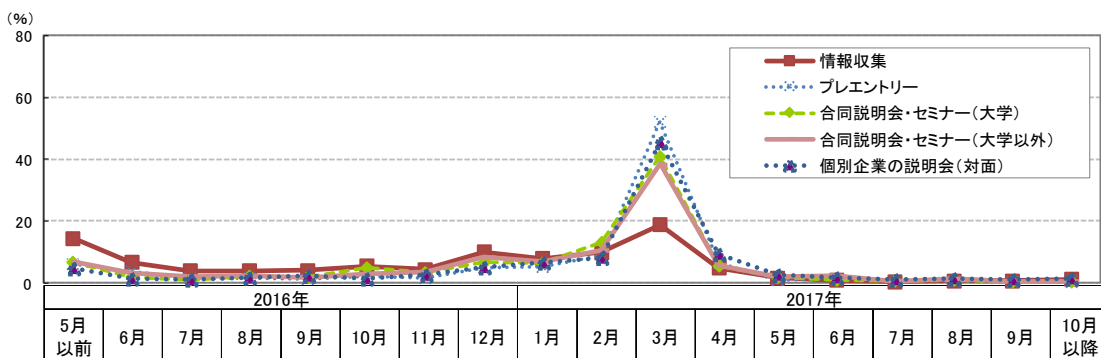
### 3) 就職活動プロセス毎の開始時期

就職活動プロセス毎の開始時期で、開始した学生が最も多い月を見る。

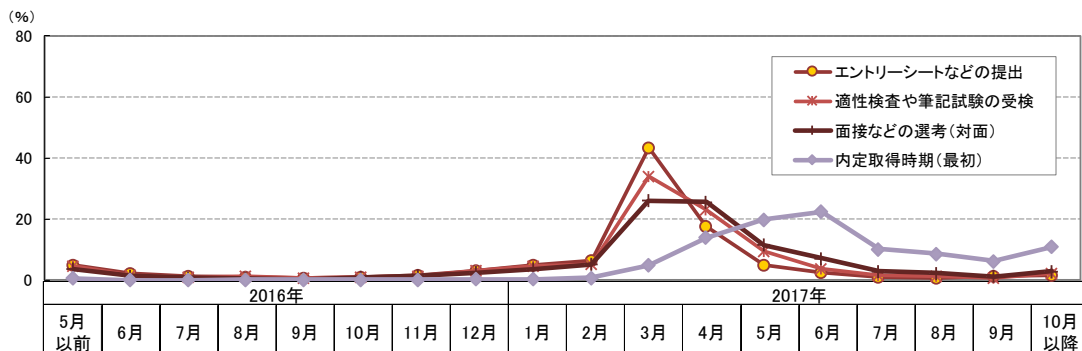
「情報収集」「プレエントリー」「合同説明会・セミナー（大学）」「合同説明会・セミナー（大学以外）」「個別企業の説明会（対面）」についてはいずれも「2017年3月」が最も高かった。

「エントリーシートなどの提出」「適性検査や筆記試験の受験」「面接などの選考（対面）」は「2017年3月」が、「内定取得時期（最初）」は「2017年6月」が最も高かった。

■就職活動プロセスの開始時期の割合 ①（各プロセスの実施者／それぞれ単一回答）



■就職活動プロセスの開始時期の割合 ②（各プロセスの実施者／それぞれ単一回答）

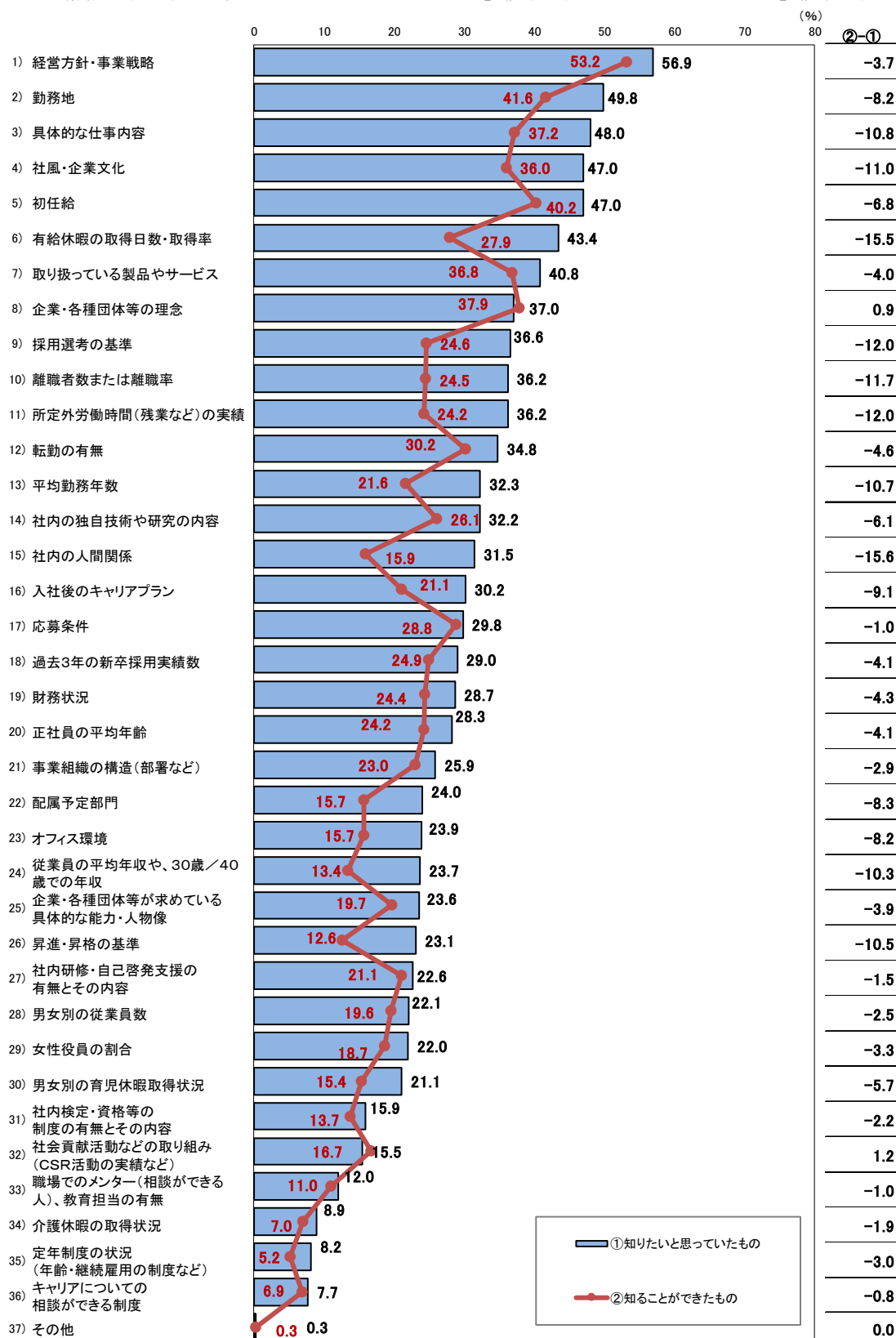


	N	2016年 5月 以前	2016年 6月	2016年 7月	2016年 8月	2016年 9月	2016年 10月	2016年 11月	2016年 12月	2017年 1月	2017年 2月	2017年 3月	2017年 4月	2017年 5月	2017年 6月	2017年 7月	2017年 8月	2017年 9月	2017年 10月 以降
情報収集	1497	14.4	6.7	4.0	4.0	4.1	5.4	4.4	10.1	7.9	9.9	18.9	4.8	1.6	0.9	0.4	0.8	0.7	1.2
プレエントリー	921	6.2	3.8	1.7	1.5	1.3	2.1	1.6	5.0	5.1	9.0	52.0	6.5	0.9	1.2	0.9	0.7	0.4	0.5
合同説明会・ セミナー(大学)	891	6.7	1.8	1.1	2.2	1.9	4.9	3.5	6.9	6.4	13.2	40.8	5.4	2.0	1.0	0.7	0.9	0.3	0.5
合同説明会・ セミナー(大学以外)	841	6.9	3.2	1.9	2.2	1.8	2.9	3.5	8.4	6.8	10.6	38.5	5.7	2.0	2.3	0.6	1.4	0.6	0.6
個別企業の説明会 (対面)	773	4.8	1.4	1.1	1.6	2.3	1.3	2.8	5.1	6.6	8.1	45.7	9.4	2.6	1.7	1.1	1.4	1.2	1.5
個別企業の説明会 (Web)	435	5.1	1.5	0.3	1.8	0.8	0.8	3.5	6.2	3.2	8.6	44.8	15.2	4.6	1.1	0.6	0.3	0.7	0.9
エントリーシートなど の提出	1108	4.8	2.1	1.2	1.1	0.7	1.0	1.6	3.1	4.9	6.4	43.5	17.8	4.9	2.5	1.1	0.8	1.2	1.5
適性検査や 筆記試験の受験	1090	4.7	1.5	0.9	1.3	0.6	0.9	1.3	3.0	4.5	5.2	33.9	23.1	9.5	3.8	1.5	1.3	0.8	2.1
面接などの選考 (対面)	1055	3.7	1.4	0.8	0.7	0.3	0.9	1.5	2.5	3.6	5.1	26.0	25.6	11.5	7.1	2.9	2.3	1.2	2.9
内定取得時期 (最初)	1542	0.7	0.0	0.0	0.2	0.2	0.1	0.2	0.3	0.4	0.8	4.9	14.0	19.8	22.4	10.1	8.6	6.3	10.9

4) 就職活動中の情報収集

就職活動中の学生が最も『知りたいと思っていた』ものは、「1) 経営方針・事業戦略」(56.9%)であった。また、『知ることができた』より『知りたいと思っていた』の方が値が高い項目の中で、この差が最も大きかったものは、「15) 社内の人間関係」(-15.6ポイント)で、次いで「6) 有給休暇の取得日数・取得率」(-15.5ポイント)であった。

■就職活動中の情報収集 (学生全体/「知りたいと思っていたもの」:複数回答、「知ることができたもの」:複数回答)



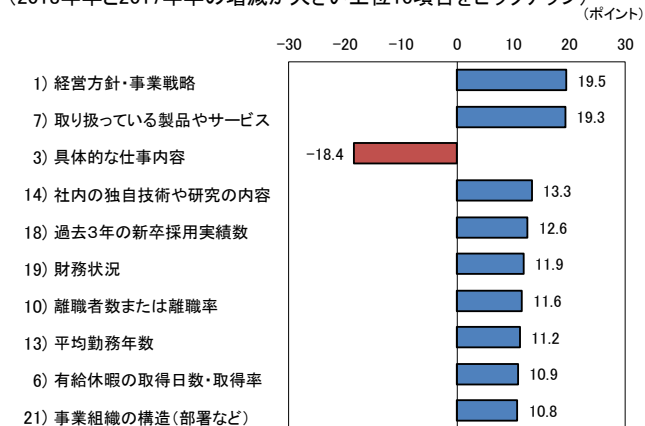


4) 就職活動中の情報収集 2018年卒と2017年卒の比較

就職活動中の情報収集において2017年卒との増減を見る。『知りたいと思っていた』ものは多くの項目で2018年卒が2017年卒よりも増加。増減が大きかったのは「1) 経営方針・事業戦略」(19.5ポイント増加)、「7) 取り扱っている製品やサービス」(19.3ポイント増加)の順であった。『知ることができた』もので増減が大きかったのは「3) 具体的な仕事内容」(19.9ポイント減少)、「5) 初任給」(14.4ポイント減少)の順であった。

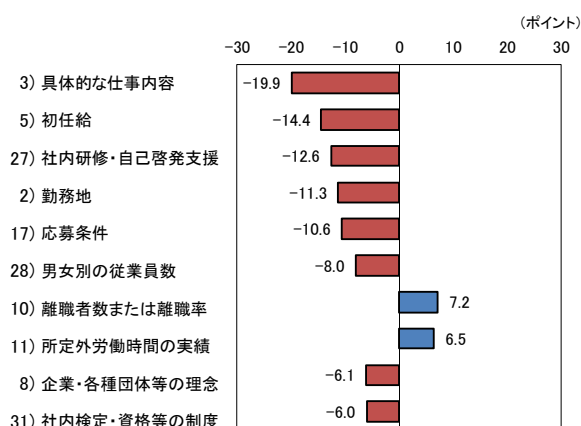
■「知りたいと思っていたもの」:複数回答

(2018年卒と2017年卒の増減が大きい上位10項目をピックアップ)



■「知ることができたもの」:複数回答

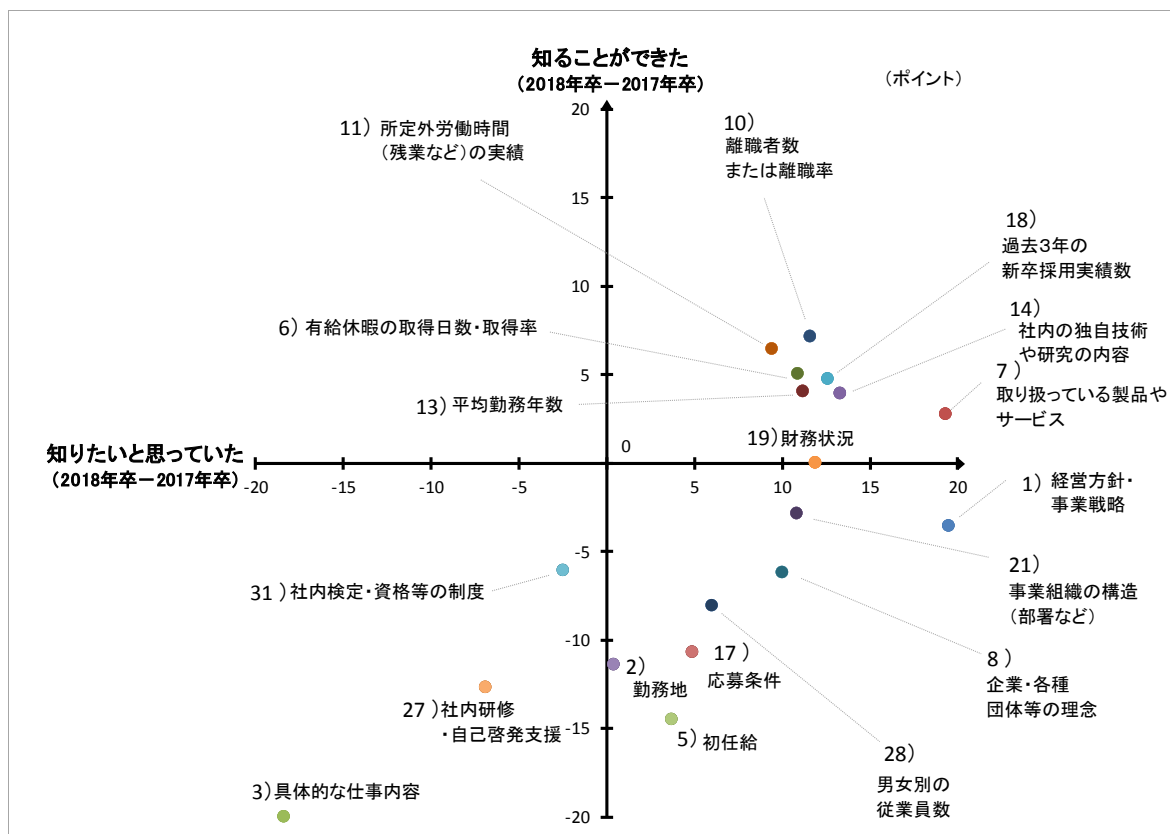
(2018年卒と2017年卒の増減が大きい上位10項目をピックアップ)



上述の項目を【『知りたいと思っていた』『知ることができた』が共に増加したもの】【『知りたいと思っていた』が増加したが、『知ることができた』が減少したもの】【『知りたいと思っていた』が減少したが、『知ることができた』が増加したもの】【共に減少したもの】の4つの象限に分類した。「10) 離職者数または離職率」や「7) 取り扱っている製品やサービス」は『知りたいと思っていた』『知ることができた』がともに増加した。「1) 経営方針・事業戦略」は『知りたいと思っていた』が増加しているのに対し、『知ることができた』は減少した。

■「知りたいと思っていたもの」と「知ることができたもの」の2018年卒と2017年卒の増減

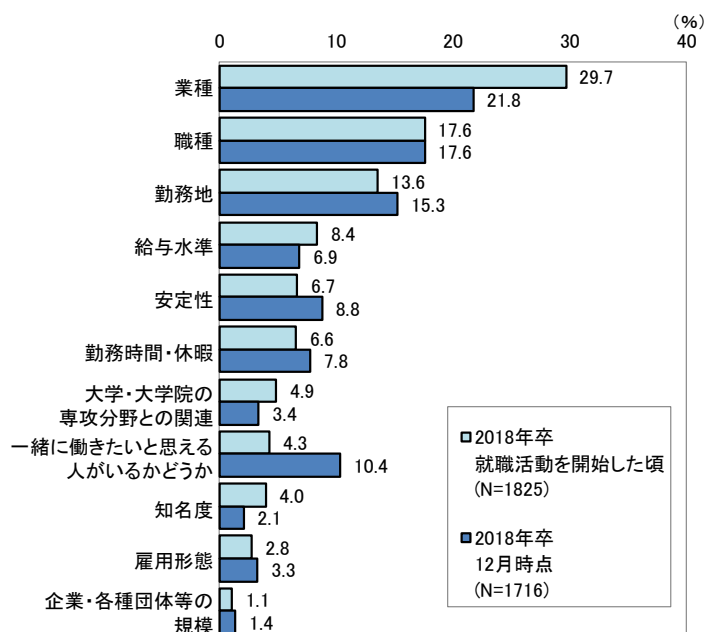
(「知りたいと思っていたもの」「知ることができたもの」の2018年卒と2017年卒で増減の大きい項目をピックアップ、横軸は2017年卒から2018年卒で「知りたいと思った」のポイント増減、縦軸は2017年卒から2018年卒で「知ることができた」のポイント増減を表す)



### 5) 企業を選ぶときに最も重視した条件

企業を選ぶときに最も重視した条件について、就職活動を開始した頃と12月時点で見ると、就職活動を開始した頃と12月時点ともに、重視した条件は「業種」「職種」「勤務地」の順で高かった。開始した頃と12月時点との差を見ると、最も増加したのは「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」で(6.1ポイント)、最も減少したのは「業種」(-7.9ポイント)であった。

■ 企業を選ぶときに最も重視した条件(就職先決定者および就職活動継続中の学生/単一回答)



	① 就職活動を開始した頃	② 12月時点	②-①の差
N	1825	1716	
業種	29.7	21.8	-7.9
職種	17.6	17.6	0.0
勤務地	13.6	15.3	1.7
給与水準	8.4	6.9	-1.5
安定性	6.7	8.8	2.1
勤務時間・休暇	6.6	7.8	1.2
大学・大学院の専攻分野との関連	4.9	3.4	-1.5
一緒に働きたいと思える人がいるかどうか	4.3	10.4	6.1
知名度	4.0	2.1	-1.9
雇用形態	2.8	3.3	0.5
企業・各種団体等の規模	1.1	1.4	0.3

### 6) 内定取得社数、辞退状況、内定取得後の活動継続状況

内定取得者の平均取得社数を見ると、2.54社と2017年卒よりも増加した。平均取得社数は2014年卒から毎年増加している。「内定を取得した企業の総数」で2社以上内定を取得した割合は59.5%で、2017年卒(54.9%)と比べ4.6ポイント増加した。

■ 内定を取得した企業の総数 [12月時点](12月時点で内定を取得している学生/単一回答) ※有効回答のみ集計

	N	取得社数 (%)							平均社数
		1社	2社	3社	4社	5社	6社以上		
全体	2018年卒	1542	40.4	24.1	19.3	7.1	3.8	5.2	2.54社
	2017年卒	1886	45.0	25.2	14.2	5.9	5.5	4.1	2.22社
	2016年卒	1750	45.8	25.1	14.6	5.8	4.6	4.1	2.17社
	2015年卒	1998	50.0	25.6	12.9	5.2	4.2	2.1	2.02社
	2014年卒	1283	55.3	23.8	12.3	3.9	2.4	2.3	1.85社

■ 内定を辞退した企業の有無(内定を2社以上取得した学生/単一回答)

	N	辞退状況 (%)		
		ある	ない	
全体	2018年卒	918	98.2	1.8
	2017年卒	1037	97.4	2.6
	2016年卒	948	97.6	2.4
	2015年卒	999	98.2	1.8
	2014年卒	575	96.5	3.5
	2013年卒	552	90.3	9.7

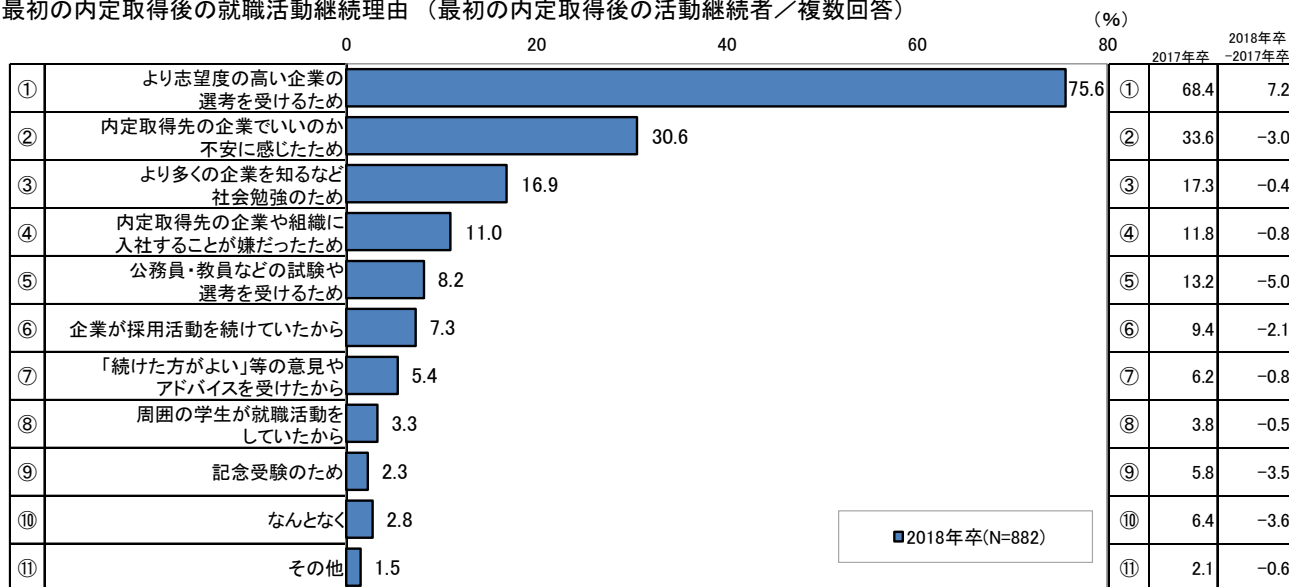
■ 最初の内定取得後の就職活動継続状況(内定取得者/単一回答)

	N	継続状況 (%)	
		続けた	続けなかった
2018年卒	1542	57.2	42.8
2017年卒	1886	57.1	42.9

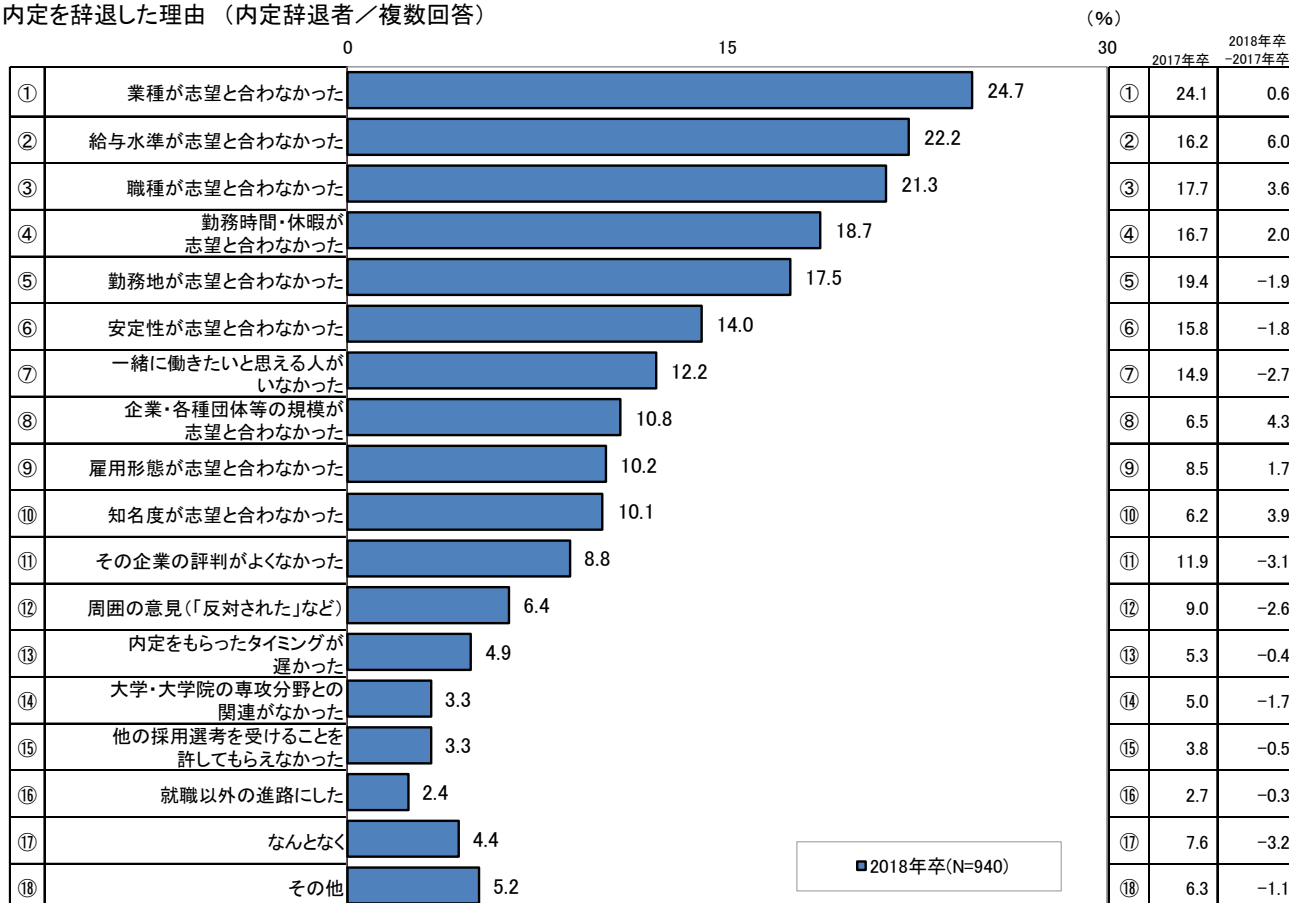
7) 内定取得後の活動継続理由、内定辞退理由

最初の内定取得後も就職活動を継続した学生の活動継続理由は「より志望度の高い企業の選考を受けるため」（75.6%）、「内定取得先の企業でいいのか不安に感じたため」（30.6%）の順であった。2017年卒と比べると「より志望度の高い企業の選考を受けるため」のみが増加（7.2ポイント）、そのほかの項目はすべて減少した。  
 内定辞退者の辞退理由は、「業種が志望と合わなかった」（24.7%）、「給与水準が志望と合わなかった」（22.2%）、「職種が志望と合わなかった」（21.3%）の順であった。

■最初の内定取得後の就職活動継続理由（最初の内定取得後の活動継続者／複数回答）



■内定を辞退した理由（内定辞退者／複数回答）

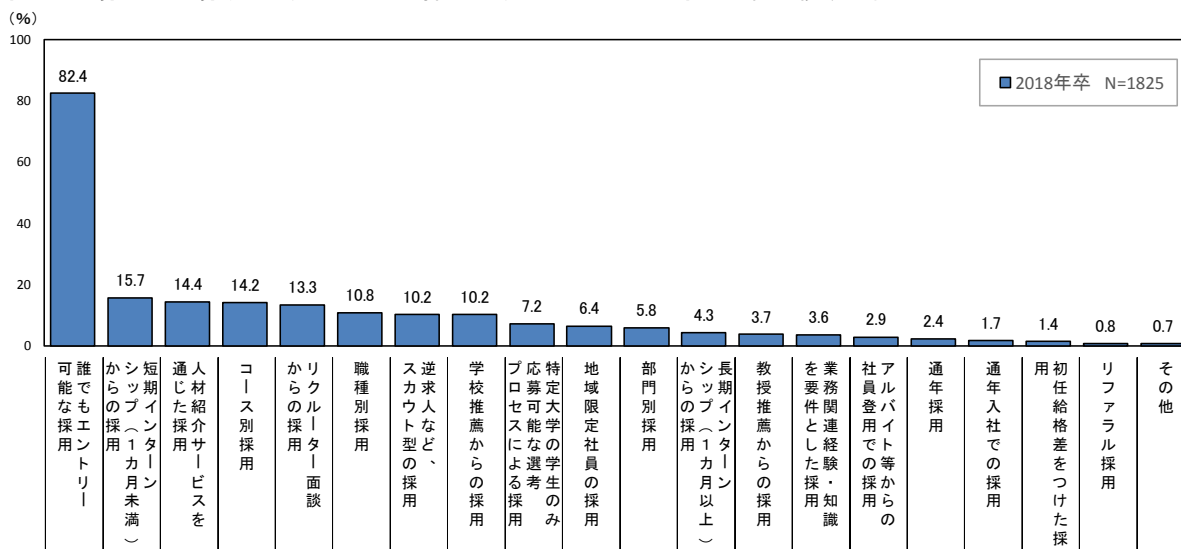


8) 採用活動の方法・形態

学生が応募した（応募する予定の）企業の採用活動の方法・形態で最も多かったのは、「誰でもエントリー可能な採用」で82.4%であった。

次いで多かったものは、「短期インターンシップ（1カ月未満）からの採用」（15.7%）、「人材紹介サービスを通じた採用」（14.4%）、「コース別採用」（14.2%）の順であった。

■学生が応募した（応募する予定の）企業の採用活動の方法・形態（学生全体／複数回答）



□学校種および文理別に見た企業の採用活動の方法・形態

採用活動の方法・形態	大学生		大学院生	
	文系	理系	文系	理系
	N		31※	202
誰でもエントリー可能な採用	83.2	80.9	74.2	83.7
短期インターンシップ（1カ月未満）からの採用	16.4	12.3	22.6	20.8
人材紹介サービスを通じた採用	15.4	13.2	25.8	10.4
コース別採用（総合職コース、一般職コースなど、コース別に募集される採用）	16.9	9.5	12.9	12.9
リクレーター面談からの採用	13.4	10.6	9.7	21.8
職種別採用（営業職や研究開発職など、職種別に募集される採用）	9.7	11.3	12.9	15.8
逆求人など、スカウト型の採用	11.9	7.9	6.5	6.9
学校推薦からの採用	5.7	12.0	-	33.2
特定大学の学生のみ応募可能な選考プロセスによる採用	6.2	8.7	-	9.4
地域限定社員の採用	8.9	3.5	3.2	1.0
部門別採用（研究本部、国際業務本部、投資銀行本部、システム部門など、部や部門別に募集される採用）	4.8	7.8	3.2	5.9
長期インターンシップ（1カ月以上）からの採用	3.2	7.4	-	2.0
教授推薦（教授の個人的なパイプなどの側面が強い選考ルート）からの採用	2.2	5.0	6.5	8.9
ジョブマッチングなど業務関連経験・知識を要件とした、あるいは試験や拵合せをおこなった採用	2.8	3.0	-	10.9
アルバイト等からの社員登用での採用	3.4	2.5	6.5	1.0
通年採用（企業が必要とするタイミングで採用）	2.3	2.8	3.2	1.5
通年入社（1年を通して随時入社する形態）での採用	2.1	1.0	-	1.5
初任給格差をつけた採用	0.8	2.7	-	1.5
リファラル（社員などからの紹介）採用	0.6	1.1	-	1.0
その他	0.6	0.7	3.2	0.5

※参考値

1) 企業の応募学生に対する評価、学生の自己評価

企業の応募学生に対する評価と、学生の自己評価について見る。

企業側について、2018年卒の評価を見ると、全ての項目で「十分・計」が2017年卒を上回った。

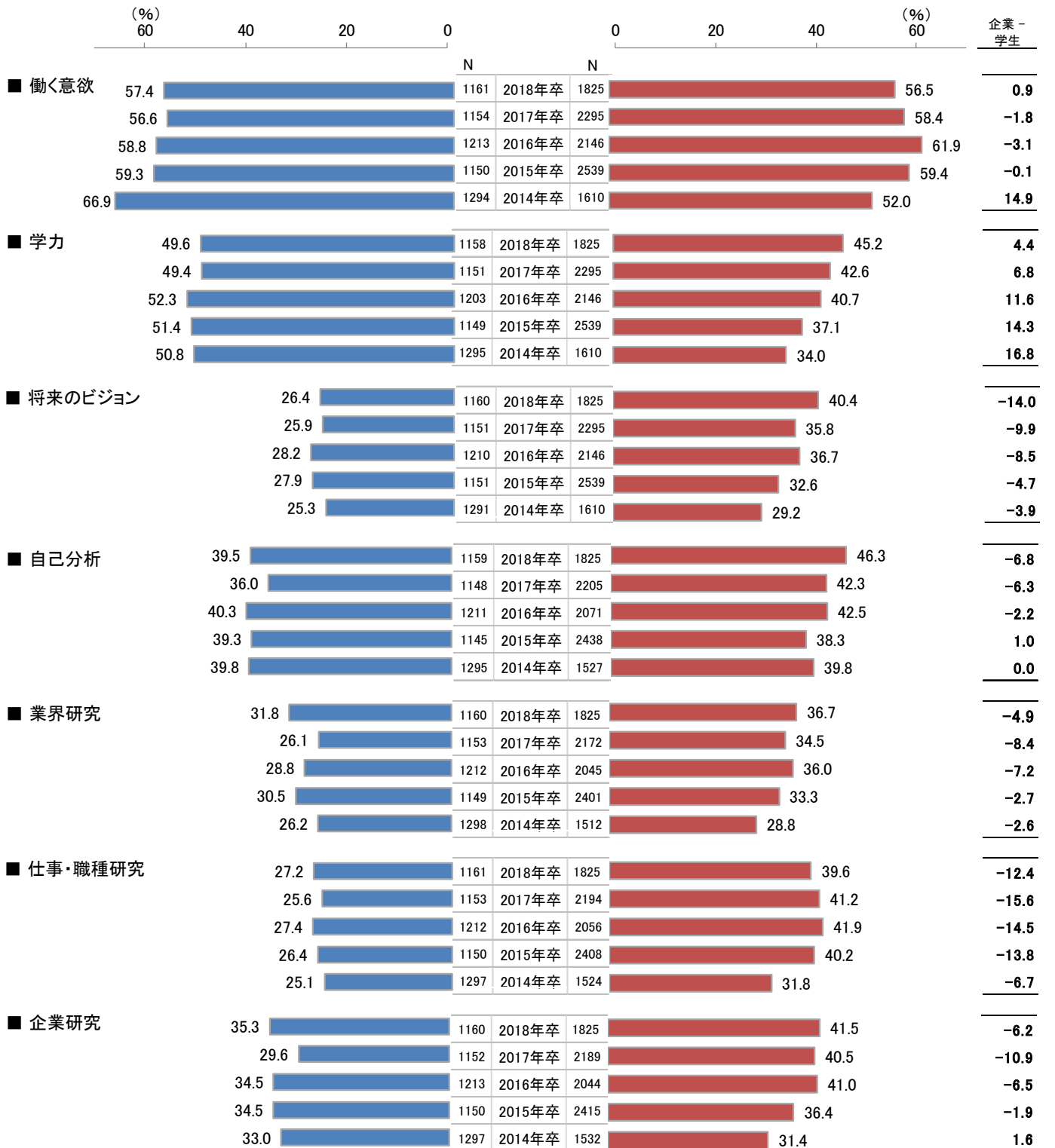
企業と学生を比較すると、「十分・計」において企業と学生の差が特に大きいのは、「将来のビジョン」（14.0ポイント差）と「仕事・職種研究」（12.4ポイント差）で、両方とも企業の方が学生より下回った。

■ 応募学生に対する企業の評価

(全体/十分・どちらかという十分 と回答した企業計を「十分・計」として集計)

■ 学生の自己評価

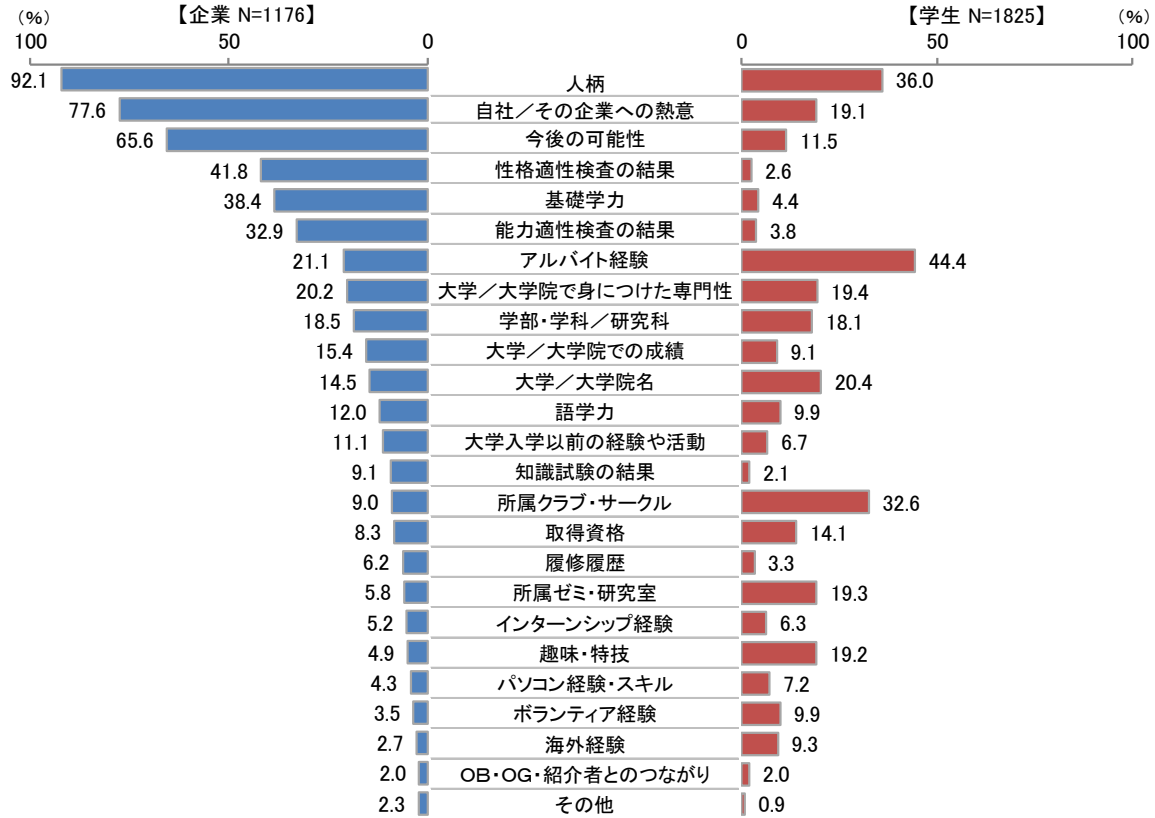
(学生全体/十分・どちらかという十分 と回答した学生計を「十分・計」について集計)



2) 企業が採用基準で重視する項目、学生が面接等でアピールする項目

企業が採用基準で重視する項目と、学生が面接等でアピールする項目を比較して見る。  
 企業が重視している項目は「人柄」(92.1%)、「自社への熱意」(77.6%)、「今後の可能性」(65.6%)の順に高かった。一方、学生がアピールしている項目は、「アルバイト経験」「人柄」「所属クラブ・サークル」の順となった。

■企業が採用基準で重視する項目と学生が面接等でアピールする項目(複数回答)



□従業員規模・業種別 企業が採用基準で重視する項目(複数回答)

	全体	従業員規模				業種				
		300人未満	300~999人	1000~4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
N	1176	333	431	316	96	99	365	250	132	329
人柄	92.1	89.5	91.4	94.6	95.8	92.9	91.0	94.0	91.7	91.8
自社への熱意	77.6	73.6	78.0	80.1	81.3	80.8	75.1	78.4	83.3	76.3
今後の可能性	65.6	64.3	62.9	66.8	78.1	59.6	67.1	66.8	60.6	66.6
性格適性検査の結果	41.8	38.1	43.4	43.7	41.7	34.3	44.7	43.6	45.5	38.0
基礎学力	38.4	34.8	42.5	39.9	28.1	29.3	43.8	35.2	42.4	36.2
能力適性検査の結果	32.9	29.1	33.9	35.4	33.3	20.2	37.5	30.0	42.4	30.1
アルバイト経験	21.1	16.8	21.8	22.8	27.1	21.2	15.6	31.2	22.7	18.8
大学/大学院で身につけた専門性	20.2	17.7	18.8	23.4	25.0	17.2	39.2	6.8	4.5	16.7
学部・学科/研究科	18.5	17.7	19.7	18.0	16.7	45.5	32.9	5.6	3.8	10.0
大学/大学院での成績	15.4	13.2	17.6	14.9	14.6	12.1	25.5	9.2	18.2	8.8
大学/大学院名	14.5	9.6	16.2	16.8	15.6	15.2	20.3	13.2	11.4	10.0
語学力	12.0	9.3	11.6	13.3	18.8	1.0	22.5	8.0	3.8	10.0
大学入学以前の経験や活動	11.1	10.2	13.5	8.9	11.5	13.1	8.2	12.0	15.2	11.6
知識試験の結果	9.1	10.5	10.4	7.0	5.2	2.0	10.1	7.6	12.9	9.7
所属クラブ・サークル	9.0	7.8	10.0	8.9	9.4	10.1	7.9	12.4	10.6	6.7
取得資格	8.3	9.9	7.4	8.2	7.3	10.1	5.8	5.2	7.6	13.4
履修履歴	6.2	6.3	6.7	5.4	6.3	5.1	8.5	2.8	9.1	5.5
所属ゼミ・研究所	5.8	4.5	6.5	6.6	4.2	6.1	11.2	2.8	4.5	2.4
インターンシップ経験	5.2	3.6	5.8	5.7	6.3	10.1	4.4	4.0	8.3	4.3
趣味・特技	4.9	6.0	4.9	4.4	3.1	5.1	3.6	5.2	6.8	5.5
パソコン経験・スキル	4.3	7.8	3.7	2.2	1.0	5.1	4.7	1.6	3.0	6.1
ボランティア経験	3.5	3.9	3.2	3.2	4.2	5.1	3.3	3.2	6.1	2.4
海外経験	2.7	1.5	3.0	2.5	6.3	-	4.9	2.4	1.5	1.8
OB・OG・紹介者とのつながり	2.0	2.7	1.6	1.6	3.1	4.0	1.9	2.4	3.0	0.9
その他	2.3	1.8	1.4	3.2	5.2	1.0	2.7	1.6	1.5	3.0

※企業データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模や業種不明・無回答企業があるため、規模別、業種別の計と全体は一致しない

1) 2019年卒の採用活動の見通し

2019年卒の採用の見通しについて尋ねると、全ての項目において「変わらないと思う」が最も高かった。「増えると思う」が他の項目と比較して高かったのは『新卒採用コスト』（36.7%）で、次いで『新卒採用に係るマンパワー』（35.1%）であった。「減ると思う」が最も高かったのは『新卒採用活動の母集団』（33.8%）であり、次いで『選考応募人数』（31.5%）であった。

■2019年卒の採用活動の見通し(前年採用実績企業/それぞれ単一回答)

		(%)		
		増えると思う	変わらないと思う	減ると思う
●凡例				
新卒採用活動の母集団	N=890	16.6	49.6	33.8
選考応募人数	N=886	19.5	49.0	31.5
選考辞退人数	N=878	23.6	67.7	8.8
内定辞退人数	N=878	25.9	65.3	8.9
新卒採用できる人数	N=886	19.2	67.2	13.7
新卒採用コスト	N=890	36.7	56.1	7.2
新卒採用に係るマンパワー	N=891	35.1	57.4	7.5

□従業員規模・業種別 2019年卒の採用活動の見通し

		(%)									
		全体	300人未満	300~999人	1000~4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
新卒採用活動の母集団	N 890	231	321	258	80	75	269	209	108	228	
増えると思う	16.6	17.3	14.0	14.7	31.3	20.0	16.7	14.4	12.0	19.7	
変わらないと思う	49.6	53.2	49.2	49.6	40.0	48.0	49.4	44.5	57.4	50.9	
減ると思う	33.8	29.4	36.8	35.7	28.8	32.0	33.8	41.1	30.6	29.4	
選考応募人数	N 886	230	318	257	81	75	269	208	108	225	
増えると思う	19.5	21.3	16.0	18.7	30.9	20.0	20.4	18.3	14.8	21.8	
変わらないと思う	49.0	50.9	50.3	47.1	44.4	45.3	48.3	46.2	55.6	50.2	
減ると思う	31.5	27.8	33.6	34.2	24.7	34.7	31.2	35.6	29.6	28.0	
選考辞退人数	N 878	223	319	256	80	75	268	208	106	220	
増えると思う	23.6	25.1	23.5	21.5	26.3	36.0	24.6	19.7	20.8	23.2	
変わらないと思う	67.7	68.6	70.2	67.6	55.0	60.0	65.3	73.1	72.6	65.5	
減ると思う	8.8	6.3	6.3	10.9	18.8	4.0	10.1	7.2	6.6	11.4	
内定辞退人数	N 878	222	319	257	80	75	267	208	107	220	
増えると思う	25.9	27.0	25.7	24.1	28.8	33.3	27.7	21.2	22.4	27.3	
変わらないと思う	65.3	66.7	67.4	65.8	51.3	62.7	62.5	69.7	73.8	60.9	
減ると思う	8.9	6.3	6.9	10.1	20.0	4.0	9.7	9.1	3.7	11.8	
新卒採用できる人数	N 886	226	319	260	81	75	270	207	107	226	
増えると思う	19.2	17.7	18.5	19.2	25.9	21.3	19.3	16.9	15.0	22.6	
変わらないと思う	67.2	66.8	68.7	67.3	61.7	61.3	69.3	68.6	72.0	62.8	
減ると思う	13.7	15.5	12.9	13.5	12.3	17.3	11.5	14.5	13.1	14.6	
新卒採用コスト	N 890	228	323	258	81	75	274	207	105	228	
増えると思う	36.7	35.1	37.8	35.3	42.0	46.7	37.2	37.7	22.9	38.6	
変わらないと思う	56.1	59.6	57.0	52.7	53.1	48.0	56.6	53.6	69.5	54.4	
減ると思う	7.2	5.3	5.3	12.0	4.9	5.3	6.2	8.7	7.6	7.0	
新卒採用に係るマンパワー	N 891	228	322	260	81	75	273	207	107	228	
増えると思う	35.1	32.5	36.3	34.6	39.5	45.3	32.2	33.8	23.4	42.1	
変わらないと思う	57.4	62.7	56.5	56.9	46.9	49.3	57.5	58.5	69.2	53.1	
減ると思う	7.5	4.8	7.1	8.5	13.6	5.3	10.3	7.7	7.5	4.8	

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模や業種不明・無回答企業があるため、規模別、業種別の計と全体は一致しない

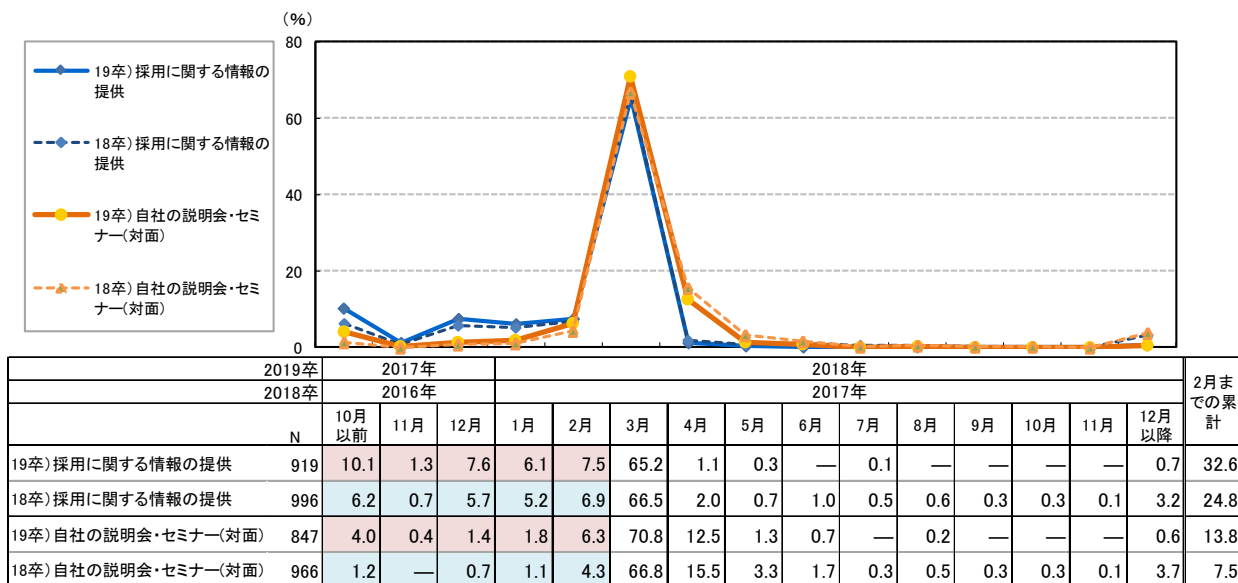
2) 採用活動スケジュールの2018年卒～2019年卒の比較 —プロセス毎の開始時期①—

2019年卒の採用活動スケジュールの見通しを、2018年卒のものと比較して見る。

「採用に関する情報の提供」の開始月は、65.2%の企業が「2018年3月」としており、2018年卒の「2017年3月」と同水準である。「自社の説明会・セミナー（対面）」は、70.8%の企業が「2018年3月」に開始するとしており、2018年卒の「2017年3月」よりも4.0ポイント増加している。

最も多く実施する時期を尋ねたところ、「自社の説明会・セミナー（対面）」では「未定」が35.4%であるが、「2018年3月」が38.2%で最も高い。

■採用活動プロセス毎の開始時期 2019年卒（予定）、2018年卒（実績）①（全体／それぞれ数量回答）※「未定」を除く



□採用活動プロセス毎の開始時期 2019年卒（予定）、2018年卒（実績）、2017年卒（実績）① ※2019年卒は「未定」含む

	2019年卒	2017年			2018年												2月(広報開始月)までの累計	未定
		2018年卒	2016年	2017年	2017年													
	2017年卒	2015年			2016年													
	N	10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降		
<b>採用に関する情報の提供</b>																		
2019卒	1054	8.8	1.1	6.6	5.3	6.5	56.8	0.9	0.3	—	0.1	—	—	—	0.6	28.5	12.8	
2018卒	996	6.2	0.7	5.7	5.2	6.9	66.5	2.0	0.7	1.0	0.5	0.6	0.3	0.3	0.1	3.2	24.8	
2017卒	944	5.1	0.6	4.7	4.4	6.1	66.8	2.0	1.2	1.3	0.4	0.2	0.2	0.5	0.1	6.3	21.0	
<b>自社の説明会・セミナー(対面)</b>																		
2019卒	1030	3.3	0.3	1.2	1.5	5.1	58.3	10.3	1.1	0.6	—	0.2	—	—	0.5	11.4	17.8	
2018卒	966	1.2	—	0.7	1.1	4.3	66.8	15.5	3.3	1.7	0.3	0.5	0.3	0.3	0.1	3.7	7.5	
2017卒	910	1.3	—	0.4	1.4	2.3	61.4	18.5	4.9	1.9	0.5	0.3	0.4	0.1	0.1	6.3	5.5	

【参考】採用活動プロセス毎の最も多く実施する時期 2019年卒（予定）、2018年卒（実績）、2017年卒（実績）①

※2019年卒は「未定」含む (%)

	2019年卒	2017年			2018年												2月(広報開始月)までの累計	未定
		2018年卒	2016年	2017年	2017年													
	2017年卒	2015年			2016年													
	N	10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降		
<b>自社の説明会・セミナー(対面)</b>																		
2019卒	868	1.7	—	—	0.2	0.8	38.2	17.9	3.7	1.0	0.1	0.1	0.2	—	—	0.6	2.8	35.4
2018卒	811	0.1	—	—	0.2	0.6	48.2	32.7	8.5	3.5	1.1	1.4	0.4	0.1	0.4	2.8	1.0	
2017卒	790	0.4	0.1	0.1	—	0.5	37.2	32.4	10.3	3.4	2.5	1.4	1.0	1.3	0.9	8.5	1.1	

※「採用に関する情報の提供」については聴取していない

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模や業種不明・無回答企業があるため、規模別、業種別の計と全体は一致しない



2) 採用活動スケジュールの2018年卒～2019年卒の比較 —プロセス毎の開始時期②—

2019年卒の採用活動スケジュールの見通しを、2018年卒と比較して見る。

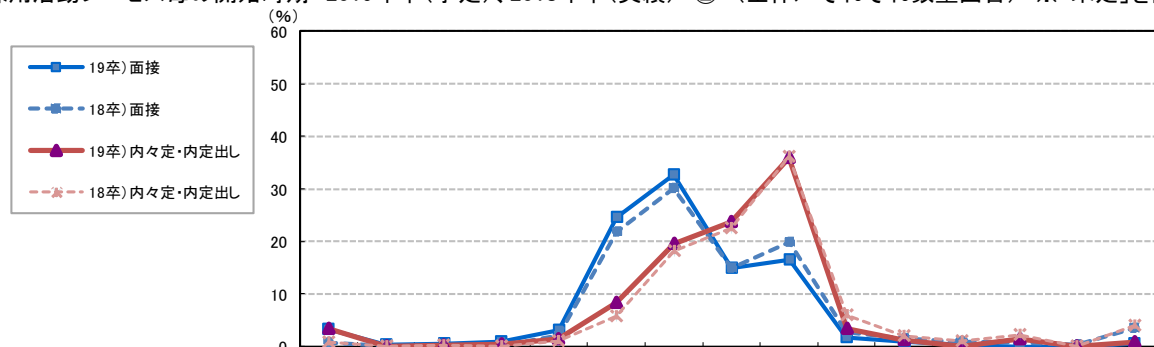
「面接」の開始月は32.6%の企業が「2018年4月」としており、2018卒の「2017年4月」の30.0%より2.6ポイント増加している。

「内々定・内定出し」の開始月は36.0%の企業が「2018年6月」としており、2018卒の「2017年6月」の36.1%と同水準であった。

調査時点において「未定」と回答した企業の割合は、「面接」で21.8%、「内々定・内定出し」で23.6%となっている。

最も多く実施する時期について尋ねたところ、「面接」「内々定・内定出し」とも、「未定」がそれぞれ4割前後であるが、「面接」は「2018年4月」が22.9%、「内々定・内定出し」は「2018年6月」が25.8%であった。

■採用活動プロセス毎の開始時期 2019年卒(予定)、2018年卒(実績) ② (全体/それぞれ数量回答) ※「未定」を除く



	2019年卒 2018年卒	2018年 2017年												5月 までの 累計			
		10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月		10月	11月	12月 以降
19卒)面接	844	3.3	0.4	0.6	0.8	3.1	24.5	32.6	14.9	16.5	1.8	0.8	0.2	—	—	0.5	80.2
18卒)面接	1035	0.8	0.1	0.2	0.2	2.1	21.8	30.0	15.0	19.9	2.7	1.5	1.0	0.8	0.3	3.6	70.2
19卒)内々定・内定出し	820	3.3	0.1	0.2	0.5	1.5	8.3	19.5	23.8	36.0	3.3	1.2	0.1	1.5	—	0.7	57.2
18卒)内々定・内定出し	1026	0.8	0.1	0.2	0.1	1.0	5.8	18.1	22.6	36.1	5.9	2.0	1.0	2.1	0.1	4.0	48.7

□採用活動プロセス毎の開始時期 2019年卒(予定)、2018年卒(実績)、2017年卒(実績) ② ※2019年卒は「未定」含む (%)

	2019年卒 2018年卒 2017年卒	2018年 2017年 2016年												5月(選 考開始 月)まで の累計	未定 (%)			
		10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月			10月	11月	12月 以降
面接																		
2019卒	1079	2.6	0.3	0.5	0.6	2.4	19.2	25.5	11.7	12.9	1.4	0.6	0.2	—	—	0.4	62.7	21.8
2018卒	1035	0.8	0.1	0.2	0.2	2.1	21.8	30.0	15.0	19.9	2.7	1.5	1.0	0.8	0.3	3.6	70.2	
2017卒	979	0.5	—	0.1	0.3	1.0	17.4	27.9	17.1	22.7	3.5	1.4	1.0	0.7	0.2	6.2	64.2	
内々定・内定出し																		
2019卒	1074	2.5	0.1	0.2	0.4	1.1	6.3	14.9	18.2	27.5	2.5	0.9	0.1	1.1	—	0.6	43.7	23.6
2018卒	1026	0.8	0.1	0.2	0.1	1.0	5.8	18.1	22.6	36.1	5.9	2.0	1.0	2.1	0.1	4.0	48.7	
2017卒	975	0.5	—	0.1	—	0.8	3.5	14.3	21.2	37.2	8.2	3.5	0.9	3.0	0.1	6.7	40.4	

【参考】採用活動プロセス毎の最も多く実施する時期 2019年卒(予定)、2018年卒(実績)、2017年卒(実績) ②

※2019年卒は「未定」含む (%)

	2019年卒 2018年卒 2017年卒	2018年 2017年 2016年												5月(選 考開始 月)まで の累計	未定 (%)			
		10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月			10月	11月	12月 以降
面接																		
2019卒	896	1.6	—	—	—	0.2	5.0	22.9	16.0	12.5	1.6	0.3	0.7	—	0.1	0.4	45.6	38.7
2018卒	864	0.1	—	—	—	0.2	5.3	31.3	27.1	24.1	3.8	2.7	1.2	1.0	0.3	2.9	64.0	
2017卒	838	0.2	—	0.1	—	—	3.9	23.4	24.2	24.6	6.0	3.1	2.0	1.4	1.1	9.9	51.9	
内々定・内定出し																		
2019卒	889	1.6	—	—	—	0.1	0.9	7.0	18.2	25.8	2.7	1.0	0.8	0.9	0.1	0.4	27.8	40.5
2018卒	849	0.2	—	—	—	0.1	1.5	8.2	26.0	44.6	8.5	2.5	2.2	2.4	0.5	3.2	36.2	
2017卒	832	0.2	—	0.1	—	—	0.7	5.3	19.5	41.1	10.2	4.9	2.5	3.5	0.8	11.1	25.8	

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模や業種不明・無回答企業があるため、規模別、業種別の計と全体は一致しない

3) 採用基準の見通し/採用数が満たなかった場合の対応予定

2019年卒の採用基準の見通しは、「前年卒並み」が79.3%と最も高く、「厳しくなる」は6.8%であった。2015年卒からの経年で見ると、2017年卒までは、「厳しくなる」の減少傾向が見られた。従業員規模別に見ると、300人未満企業、300~999人企業では「厳しくなる」が増加した。

■2019年卒の採用基準の見通し(前年採用実績企業/単一回答)

		(%)			
		厳しくなる	前年卒並み	緩くなる	未定
●凡例					
2019年卒	N=1177	6.8	79.3	4.8	9.1
2018年卒	N=1177	6.5	78.5	3.4	11.6
2017年卒	N=1227	6.4	79.9	4.0	9.8
2016年卒	N=1157	8.3	73.8	6.6	11.3
2015年卒	N=1227	16.5	73.8	2.3	7.4

□従業員規模別に見た2019年卒の採用基準の見通し

		(%)				
N=今回/前回		厳しくなる	前年卒並み	緩くなる	未定	
全体	1177/1177	6.8 (0.3)	79.3 (0.8)	4.8 (1.4)	9.1 (-2.5)	
従業員規模	300人未満	334/301	9.0 (2.0)	73.4 (0.3)	5.4 (1.4)	12.3 (-3.7)
	300~999人	432/424	5.1 (1.1)	80.6 (-2.0)	5.3 (1.8)	9.0 (-0.9)
	1000~4999人	315/342	6.0 (-1.9)	84.1 (5.2)	3.2 (0.3)	6.7 (-3.6)
	5000人以上	96/110	9.4 (-0.6)	78.1 (1.8)	6.3 (3.5)	6.3 (-4.7)

採用数が満たなかった場合の対応については、2019年卒では「求める人材レベルは下げない」が51.5%で、2018卒に比べ2.5ポイント増加し、「基準を見直し、柔軟に対応する」は14.0%で同水準であった。「未定」は3.3ポイント減少した。従業員規模別に見ると、5000人以上企業では「求める人材レベルは下げない」が60.6%で、2018年卒に比べ7.4ポイント増加した。

■2019年卒の採用数が満たなかった場合の対応予定(前年採用実績企業/単一回答)

		(%)		
N=今回/前回		採用数を満たすために基準を見直し、柔軟に対応する	採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない	未定(その時の状況による)
●凡例				
2019年卒	N=1146	14.0	51.5	34.6
2018年卒	N=1145	13.2	49.0	37.8
2017年卒	N=1192	12.4	51.2	36.4
2016年卒	N=1126	13.1	49.5	37.4
2015年卒	N=1170	9.8	51.9	38.3

□従業員規模別に見た、2019年卒の採用数が満たなかった場合の対応予定

		(%)			
N=今回/前回		採用数を満たすために基準を見直し、柔軟に対応する	採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない	未定(その時の状況による)	
全体	1146/1145	14.0 (0.8)	51.5 (2.5)	34.6 (-3.3)	
従業員規模	300人未満	321/291	14.0 (2.3)	48.3 (0.5)	37.7 (-2.9)
	300~999人	423/411	15.1 (0.8)	52.0 (4.8)	32.9 (-5.6)
	1000~4999人	308/334	11.4 (-0.9)	51.3 (0.4)	37.3 (0.5)
	5000人以上	94/109	17.0 (1.4)	60.6 (7.4)	22.3 (-8.9)

※カッコ内の数値は前回調査との差 ※データは無回答サンプルを除いて集計  
 ※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

## 4) 2019年卒採用の方法・形態

2019年卒の採用方法・形態の実施予定について、「職種別採用」(63.6%)が最も高く、次いで「通年採用」(26.3%)、「コース別採用」(26.0%)の順であった。

2018年卒からの増加幅の大きいものは、「通年採用」「地域限定社員の採用」「コース別採用」「採用直結と明示したインターンシップからの採用」の順であった。

従業員規模別に見ると、300人未満企業は、「職種別採用」「通年採用」「通年入社での採用」など、全15項目のうち6項目で他と比べて高かった。

5000人以上企業は、「アルバイト等からの社員登用による採用」「リファラル採用」など、全15項目のうち9項目で他と比べて高かった。

## ■2019年卒採用の方法・形態（全体／それぞれ単一回答）

※2019年卒については、各採用方法・形態について「実施する予定/実施しない予定/未定」を単一回答で聴取し、ここでは「実施する予定」のみ掲載。

※2018年卒については、全項目を複数回答にて聴取したもの

上段：19卒実施予定  
下段：(19卒実施予定－18卒実施)

(%)

	全体	従業員規模				業種				
		300人未満	300～999人	1000～4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
職種別採用	63.6 (0.1)	69.8 (-2.7)	64.9 (-0.2)	58.3 (0.2)	51.5 (7.4)	85.7 (-0.9)	67.2 (-1.1)	57.4 (-0.5)	32.1 (3.7)	65.9 (-1.3)
部門別採用	20.0 (5.7)	22.2 (7.2)	20.3 (4.8)	18.9 (6.2)	16.4 (4.6)	27.7 (7.1)	25.6 (6.8)	16.9 (3.3)	3.0 (1.2)	19.0 (6.6)
コース別採用	26.0 (6.0)	17.9 (5.5)	26.1 (4.3)	30.6 (5.5)	31.8 (9.2)	19.7 (3.2)	17.5 (4.1)	28.0 (6.6)	55.2 (1.1)	21.8 (6.9)
地域限定社員の採用	21.8 (6.5)	11.5 (2.7)	17.5 (4.8)	28.3 (8.0)	44.1 (11.9)	10.4 (1.2)	15.1 (4.7)	32.1 (8.0)	23.3 (6.8)	24.2 (9.0)
新卒の契約社員の採用	1.6 (-1.1)	— (-1.6)	1.6 (-0.2)	1.5 (-2.3)	6.6 (0.1)	3.1 (-0.0)	0.9 (-2.1)	0.6 (-2.4)	— (-0.9)	3.2 (0.6)
新卒の紹介予定派遣採用	0.4 (-0.9)	0.6 (-0.7)	0.4 (-1.2)	0.5 (-0.5)	— (-1.1)	1.6 (-0.5)	0.5 (-1.0)	— (-1.3)	— (-0.9)	0.5 (-0.4)
新卒の人材紹介会社を介しての採用	12.3 (-0.6)	9.8 (0.7)	12.2 (-1.2)	12.5 (-2.3)	18.5 (1.3)	14.3 (1.9)	10.5 (-3.3)	8.7 (-1.8)	5.9 (0.4)	18.3 (2.1)
リファラル採用	14.3 (4.8)	9.9 (5.1)	12.6 (2.8)	15.0 (3.3)	30.3 (13.1)	16.9 (9.7)	8.3 (2.3)	11.9 (0.1)	9.2 (2.8)	23.7 (10.1)
初任給格差をつけた採用	13.5 (4.2)	10.2 (4.3)	10.4 (2.1)	15.9 (4.9)	26.9 (7.5)	10.8 (2.5)	11.9 (3.2)	13.0 (5.1)	4.7 (1.0)	19.4 (6.1)
通年採用	26.3 (7.2)	39.1 (14.1)	23.2 (6.4)	17.8 (4.0)	28.1 (2.3)	35.7 (6.8)	16.3 (6.2)	29.3 (4.8)	16.9 (5.0)	34.2 (9.9)
夏採用	19.6 (1.6)	18.3 (6.0)	15.8 (-0.0)	21.1 (-0.9)	31.9 (-1.4)	22.4 (8.0)	12.6 (-1.4)	19.1 (-1.9)	17.3 (-1.9)	27.0 (6.5)
秋採用	14.9 (-0.9)	15.1 (1.8)	10.7 (-2.8)	15.7 (-1.4)	27.1 (-1.9)	16.7 (3.3)	11.2 (0.2)	16.5 (-5.0)	5.9 (-3.3)	19.5 (0.0)
採用直結と明示したインターンシップからの採用	10.2 (6.0)	11.9 (8.9)	9.7 (5.3)	10.2 (5.4)	7.7 (2.3)	19.4 (14.2)	7.8 (4.8)	10.0 (4.7)	3.1 (2.2)	12.3 (6.8)
アルバイト等からの社員登用による採用	12.0 (4.6)	9.8 (6.3)	9.4 (3.5)	10.2 (2.0)	32.8 (9.2)	6.3 (4.3)	4.7 (1.7)	15.2 (3.8)	— (-0.9)	23.1 (9.8)
通年入社での採用	6.7 (2.0)	11.9 (4.5)	5.2 (2.1)	4.9 (1.5)	3.3 (-2.0)	11.1 (4.9)	4.7 (1.4)	9.0 (2.0)	1.5 (-0.3)	7.4 (2.6)

※リファラル採用：社員などからの紹介を通じた採用

※従業員規模別、業種別それぞれで最も値の高いものに網掛けをしている

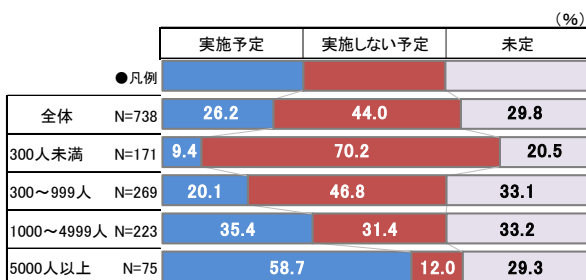
※「その他」は割愛

5) 外国人留学生等の採用実施の見通し

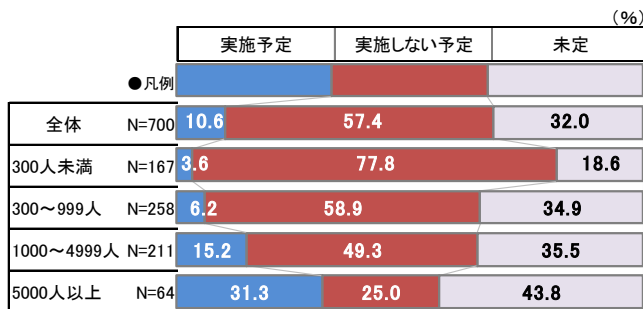
2019年卒に対する採用対象毎の実施の見通しについて、「日本の大学（院）卒の外国人留学生採用」「海外の大学（院）卒の外国人学生採用」「海外の大学（院）卒の日本人留学生採用」「既卒者（大学・大学院卒業後3年以内）の採用」について見る。  
4つの採用形態において、最も「実施予定」が高いのは『既卒者』で39.8%、次いで『日本の大学（院）卒の外国人留学生』で26.2%となった。

■2019年採用における外国人留学生等の採用実施の見通し(それぞれ単一回答)

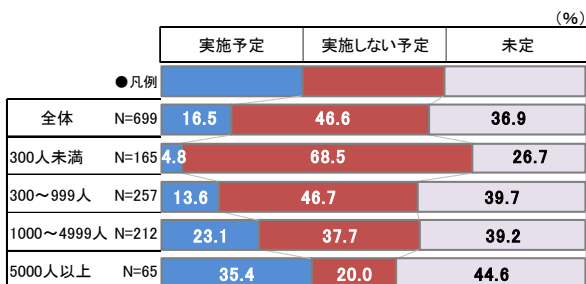
□日本の大学(院)卒の外国人留学生採用



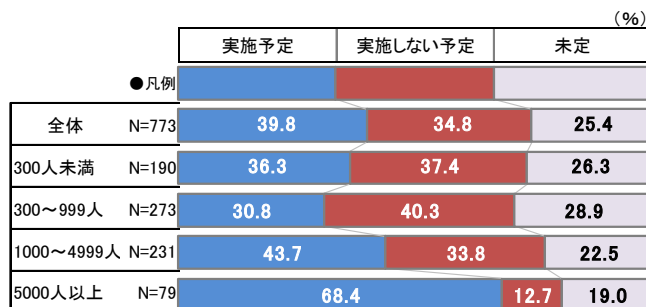
□海外の大学(院)卒の外国人学生採用



□海外の大学(院)卒の日本人留学生採用



□既卒者(大学・大学院卒業後3年以内)の採用



■2018年採用における外国人留学生等の採用実施状況(それぞれ単一回答)

		(%)				
N=今回/前回		日本の大学(院)卒の外国人留学生採用	海外の大学(院)卒の外国人学生採用	海外の大学(院)卒の日本人留学生採用	既卒者の採用	
全体		1078/1066	18.0 (-1.0)	6.2 (-0.3)	7.6 (-0.8)	24.0 (0.9)
従業員規模	300人未満	308/277	5.8 (-1.0)	1.9 (-1.3)	1.3 (-2.7)	17.5 (2.0)
	300~999人	386/380	14.0 (0.6)	3.6 (-1.6)	4.9 (0.7)	18.4 (0.2)
	1000~4999人	291/303	24.7 (-5.3)	8.2 (1.0)	11.7 (-0.9)	28.5 (-1.2)
	5000人以上	93/106	53.8 (14.1)	24.7 (7.8)	26.9 (3.3)	54.8 (12.4)

※カッコ内の数値は前回調査との差  
 ※データは無回答サンプルを除いて集計  
 ※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

## 6) 新卒採用活動におけるAI（人工知能）導入の実態と展望

新卒採用活動におけるAI（人工知能）の導入について、「導入している」は0.4%であった。一方で、導入の検討有無については、「検討している」が7.5%、「検討していない」が49.6%、「わからない」が42.9%であった。従業員規模別に見ると、5000人以上企業では「検討している」が23.4%であった。新卒採用活動にAI（人工知能）を導入することで期待できる成果について、「マンパワーの削減」が73.7%で最も高く、次いで「合否基準の統一」（45.8%）、「採用可能性の高い人材の抽出」（34.4%）であった。

## ■ 新卒採用活動における、AI(人工知能)導入の有無(全体/単一回答)

(%)		
N	している	していない
1180	0.4	99.6

## ■ 今後の新卒採用活動における、AI(人工知能)の導入検討有無(全体/単一回答)

(%)					
		N	検討している	検討していない	わからない
全体		1127	7.5	49.6	42.9
従業員規模	300人未満	314	1.9	63.1	35.0
	300~999人	410	4.4	51.5	44.1
	1000~4999人	309	12.3	41.7	46.0
	5000人以上	94	23.4	22.3	54.3
業種	建設業	93	4.3	55.9	39.8
	製造業	351	9.7	45.6	44.7
	流通業	240	7.5	50.4	42.1
	金融業	127	7.9	51.2	40.9
	サービス・情報業	315	5.7	50.8	43.5

## ■ 新卒採用活動にAI(人工知能)を導入することで、期待できる成果(全体/複数回答)

(%)									
		N	マンパワーの削減	コストの削減	合否の基準の統一	自社に適した人材の発掘	採用可能性の高い人材の抽出	学生とのコミュニケーションの最適化	その他
全体		989	73.7	24.9	45.8	34.1	34.4	14.1	4.2
従業員規模	300人未満	257	61.9	20.2	32.3	31.5	32.3	13.6	8.9
	300~999人	365	71.5	24.4	47.7	37.5	35.1	14.2	3.0
	1000~4999人	281	82.2	27.8	54.1	33.8	34.2	13.5	2.5
	5000人以上	86	90.7	31.4	51.2	27.9	38.4	16.3	1.2
業種	建設業	80	68.8	13.8	40.0	37.5	40.0	18.8	6.3
	製造業	309	76.7	25.2	52.4	38.5	34.6	11.3	3.9
	流通業	214	75.2	21.5	45.3	33.2	33.2	15.9	4.2
	金融業	116	75.0	28.4	40.5	33.6	32.8	11.2	3.4
	サービス・情報業	269	70.3	29.0	42.8	29.0	34.2	15.6	4.1