

『就職白書2019』—データ集— 正誤表



就職みらい研究所

2019年3月13日
就職みらい研究所

【目次】の章番号とタイトルについて、不備がございました。訂正箇所を赤文字で記します。

【訂正前】

V. インターンシップの実施状況<企業>

VI. 2018年卒の学生のインターンシップへの参加状況<学生>

VII. 内定者のインターンシップ参加状況<企業・学生>

| 『就職白書2019』 データ集 | |
|---|----|
| 【目次】 | |
| 調査概要 | 4 |
| 一 採用活動・就職活動編 | |
| I. 2019年卒の新卒採用活動の概況<企業> | |
| 1) 採用計画の進捗/入社予定者への満足度 | 6 |
| 2) 入社予定者への働きやすさ/業務満足度と業務満足度 | 7 |
| 3) 採用活動プロセス等の実施状況 | 8 |
| 4) 採用活動スケジュール - プロセス等の開始時期 | 9 |
| 5) 面接から内定までの状況 | 10 |
| 6) 2019年新卒採用における課題 | 13 |
| 7) 新卒採用における「クワダ型採用」の実施状況、担当予定業務の開始時期 | 14 |
| II. 2019年卒の就職活動の概況<学生> | |
| 1) 進路確定の状況/入社予定企業への満足度 | 15 |
| 2) 就職活動プロセス等の実施状況 | 17 |
| 3) 就職活動プロセス等の開始時期 | 18 |
| 4) 就職活動中の情報収集 | 19 |
| 5) 企業を志望のときに最も重視した条件 | 21 |
| 6) 内定取得企業、辞退状況、内定取得後の活動継続状況 | 21 |
| 7) 内定取得後の活動継続理由、内定辞退理由 | 22 |
| 8) 採用活動の方法、形態 | 23 |
| III. 企業と学生とのキヤップ<企業・学生> | |
| 1) 企業の新卒学生に対する評価、学生の自己評価 | 24 |
| 2) 企業が採用基準で期待する項目、学生が期待する項目 | 25 |
| IV. 2020年卒の新卒採用活動の概況<企業> | |
| 1) 2020年卒の採用活動の見通し | 26 |
| 2) 採用活動スケジュールの2019年度～2020年度の比較 | 27 |
| 3) 採用基準の見直し/採用がなかった理由の有無判定 | 29 |
| 4) 2020年卒採用の方法、形態 | 30 |
| 5) 外国入籍学生等の採用実施の見通し | 31 |
| 6) 新卒採用活動におけるAI（人工知能）導入の現状と展望 | 32 |
| 二 インターンシップ編 | |
| V. インターンシップの実施状況<企業> | |
| 1) 実施状況 | 34 |
| 2) 実施期間 | 34 |
| 3) 前年度と比較した際の企業および応募学生状況 | 35 |
| 4) 実施目的と効果 | 36 |
| 5) 実施における留意点や懸念点 | 37 |
| 6) 実施効果 | 37 |
| 7) 参加入内部門/プログラム内容/指導担当者 | 38 |
| 8) 応募者への評価等/フィードバックの状況 | 38 |
| 9) インターンシップ実施と採用選考基準の相違/選考方法 | 39 |
| VI. 2018年卒の学生のインターンシップへの参加状況<学生> | |
| 1) 参加状況/参加企業 | 41 |
| 2) 参加期間/プログラム内容 | 42 |
| 3) 参加目的/インターンシップ先を志望の理由に重なったこと | 43 |
| 4) 参加してよかったと思う点/参加しなかった理由 | 44 |
| 5) インターンシップでの経験等の活用状況 | 45 |
| 6) インターンシップ参加企業へのフィードバック状況 | 46 |
| VII. 内定者のインターンシップ参加状況<企業・学生> | |
| 1) 内定者のインターンシップ参加状況、インターンシップと採用の連動 | 47 |
| 2) インターンシップ参加企業への入社予定状況、インターンシップと採用後の関係 | 48 |
| VIII. インターンシップの参加状況<学生> | |
| 1) 参加期間に見るインターンシップ参加時期、参加目的（大学生） | 49 |
| 2) 参加期間に見るインターンシップ内容/参加してよかったと思う点（大学生） | 50 |

【訂正後】

I. インターンシップの実施状況<企業>

II. 2019年卒の学生のインターンシップへの参加状況<学生>

III. 内定者のインターンシップ参加状況<企業・学生>

| 『就職白書2019』 データ集 | |
|---|----|
| 【目次】 | |
| 調査概要 | 4 |
| 一 採用活動・就職活動編 | |
| I. 2019年卒の新卒採用活動の概況<企業> | |
| 1) 採用計画の進捗/入社予定者への満足度 | 6 |
| 2) 入社予定者への働きやすさ/業務満足度と業務満足度 | 7 |
| 3) 採用活動プロセス等の実施状況 | 8 |
| 4) 採用活動スケジュール - プロセス等の開始時期 | 9 |
| 5) 面接から内定までの状況 | 10 |
| 6) 2019年新卒採用における課題 | 13 |
| 7) 新卒採用における「クワダ型採用」の実施状況、担当予定業務の開始時期 | 14 |
| II. 2019年卒の就職活動の概況<学生> | |
| 1) 進路確定の状況/入社予定企業への満足度 | 15 |
| 2) 就職活動プロセス等の実施状況 | 17 |
| 3) 就職活動プロセス等の開始時期 | 18 |
| 4) 就職活動中の情報収集 | 19 |
| 5) 企業を志望のときに最も重視した条件 | 21 |
| 6) 内定取得企業、辞退状況、内定取得後の活動継続状況 | 21 |
| 7) 内定取得後の活動継続理由、内定辞退理由 | 22 |
| 8) 採用活動の方法、形態 | 23 |
| III. 企業と学生とのキヤップ<企業・学生> | |
| 1) 企業の新卒学生に対する評価、学生の自己評価 | 24 |
| 2) 企業が採用基準で期待する項目、学生が期待する項目 | 25 |
| IV. 2020年卒の新卒採用活動の概況<企業> | |
| 1) 2020年卒の採用活動の見通し | 26 |
| 2) 採用活動スケジュールの2019年度～2020年度の比較 | 27 |
| 3) 採用基準の見直し/採用がなかった理由の有無判定 | 29 |
| 4) 2020年卒採用の方法、形態 | 30 |
| 5) 外国入籍学生等の採用実施の見通し | 31 |
| 6) 新卒採用活動におけるAI（人工知能）導入の現状と展望 | 32 |
| 二 インターンシップ編 | |
| I. インターンシップの実施状況<企業> | |
| 1) 実施状況 | 34 |
| 2) 実施期間 | 34 |
| 3) 前年度と比較した際の企業および応募学生状況 | 35 |
| 4) 実施目的と効果 | 36 |
| 5) 実施における留意点や懸念点 | 37 |
| 6) 実施効果 | 37 |
| 7) 参加入内部門/プログラム内容/指導担当者 | 38 |
| 8) 応募者への評価等/フィードバックの状況 | 38 |
| 9) インターンシップ実施と採用選考基準の相違/選考方法 | 39 |
| II. 2019年卒の学生のインターンシップへの参加状況<学生> | |
| 1) 参加状況/参加企業 | 41 |
| 2) 参加期間/プログラム内容 | 42 |
| 3) 参加目的/インターンシップ先を志望の理由に重なったこと | 43 |
| 4) 参加してよかったと思う点/参加しなかった理由 | 44 |
| 5) インターンシップでの経験等の活用状況 | 45 |
| 6) インターンシップ参加企業へのフィードバック状況 | 46 |
| III. 内定者のインターンシップ参加状況<企業・学生> | |
| 1) 内定者のインターンシップ参加状況、インターンシップと採用の連動 | 47 |
| 2) インターンシップ参加企業への入社予定状況、インターンシップと採用後の関係 | 48 |
| IV. インターンシップの参加状況<学生> | |
| 1) 参加期間に見るインターンシップ参加時期、参加目的（大学生） | 49 |
| 2) 参加期間に見るインターンシップ内容/参加してよかったと思う点（大学生） | 50 |

『就職白書2019』 -データ集- インターンシップ編 P36

「4）実施目的と成果」について、テキストの不備がございました。訂正箇所を**赤文字**で記します。

【訂正前】

テキスト：

2017年度～2019年度のいずれかにインターンシップを実施（予定も含む）した企業に、実施目的を尋ねると、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」（88.2%）が最も高く、次いで「入社意欲の高い学生を絞り込む」（46.1%）であった。

目的に対しての成果を見ると、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」（79.0%）が最も高く、次いで「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」（30.1%）と、目的と同順であった。

実施目的について2014年調査より経年で見ると、「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」が「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」と2014年調査で逆転し、その割合は年々減少している。

【訂正後】

テキスト：

2017年度～2019年度のいずれかにインターンシップを実施（予定も含む）した企業に、実施目的を尋ねると、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」（88.2%）が最も高く、次いで「入社意欲の高い学生を絞り込む」（46.1%）であった。

目的に対しての成果を見ると、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」（79.0%）が最も高く、次いで「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」（30.1%）**であった。**

実施目的について**2013年調査**より経年で見ると、「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」が「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」と2014年調査で逆転し、その割合は年々減少している。

I. インターンシップの実施状況 <企業>

4) 実施目的と成果

【当該年度のいずれかの年度で実施】

2017年度～2019年度のいずれかにインターンシップを実施（予定も含む）した企業に、実施目的を尋ねると、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」（88.2%）が最も高く、次いで「入社意欲の高い学生を絞り込む」（46.1%）であった。

目的に対しての成果を見ると、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」（79.0%）が最も高く、次いで「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」（30.1%）と、目的と同順であった。

実施目的について2014年調査より経年で見ると、「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」が「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」と2014年調査で逆転し、その割合は年々減少している。

I. インターンシップの実施状況 <企業>

4) 実施目的と成果

【当該年度のいずれかの年度で実施】

2017年度～2019年度のいずれかにインターンシップを実施（予定も含む）した企業に、実施目的を尋ねると、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」（88.2%）が最も高く、次いで「入社意欲の高い学生を絞り込む」（46.1%）であった。

目的に対しての成果を見ると、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」（79.0%）が最も高く、次いで「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」（30.1%）**であった。**

実施目的について**2013年調査**より経年で見ると、「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」が「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」と2014年調査で逆転し、その割合は年々減少している。

『就職白書2019』 -データ集- インターンシップ編 P36

「4）実施目的と成果」の表「インターンシップの実施目的」について、データ値の不備がございました。訂正箇所を赤文字で記します。

【訂正前】

データ値：
 今回調査 N=953
 定型業務・プロジェクト等を明示して、学生のスキルを活用して社員に対する活性化を促す 「9.3」
 採用を意識し学生のスキルを見極める 「42.6」
 仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる 「88.0」
 将来の顧客となり得る学生に対して、自社に対する理解・イメージアップを促進させる 「36.9」
 入社意欲の高い学生を絞り込む 「46.0」
 入社後の活躍や定着を促進する 「21.7」

2018年調査 N=843

【訂正後】

データ値：
 今回調査 N=951
 定型業務・プロジェクト等を明示して、学生のスキルを活用して社員に対する活性化を促す 「9.4」
 採用を意識し学生のスキルを見極める 「42.5」
 仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる 「88.2」
 将来の顧客となり得る学生に対して、自社に対する理解・イメージアップを促進させる 「37.0」
 入社意欲の高い学生を絞り込む 「46.1」
 入社後の活躍や定着を促進する 「21.8」

2018年調査 N=837

□インターンシップの実施目的(インターンシップ実施企業[実施予定を含む]/複数回答)

| | 定型業務・プロジェクト等を明示して、学生のスキルを活用して社員に対する活性化を促す | 採用を意識し学生のスキルを見極める | 仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる | 従来との採用とは異なるタイプを見出す | 将来の顧客となり得る学生に対して、自社に対する理解・イメージアップを促進させる | 学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する | 採用に直結したもので実施 | 学生の受け入れ意欲を高める | 入社意欲の高い学生を絞り込む | 入社後の活躍や定着を促進する | その他 | 特に目的を設定していない |
|---------|---|-------------------|--------------------------------|--------------------|---|---------------------------|--------------|---------------|----------------|----------------|-----|--------------|
| N | 953 | 42.6 | 88.0 | 11.0 | 36.9 | 43.4 | 12.6 | 16.1 | 46.0 | 21.7 | 2.9 | 0.9 |
| 今回調査 | 953 | 9.3 | 42.6 | 88.0 | 11.0 | 36.9 | 43.4 | 12.6 | 16.1 | 46.0 | 2.9 | 0.9 |
| 2018年調査 | 843 | 7.5 | 39.4 | 89.0 | 12.7 | 36.9 | 49.5 | 10.0 | | | 3.2 | 0.7 |
| 2017年調査 | 759 | 9.5 | 42.7 | 88.1 | 11.2 | 35.3 | 51.1 | 9.7 | | | 2.6 | 0.3 |
| 2016年調査 | 717 | 10.0 | 36.4 | 85.5 | 10.3 | 34.4 | 58.4 | 6.8 | | | 3.5 | 0.7 |
| 2015年調査 | 645 | 9.8 | 41.1 | 88.8 | 10.7 | 33.0 | 64.7 | 7.1 | | | 2.8 | 0.3 |
| 2014年調査 | 569 | 13.0 | 31.1 | 78.2 | 7.2 | 30.4 | 74.9 | | | | 3.9 | 1.1 |

□インターンシップの実施目的(インターンシップ実施企業[実施予定を含む]/複数回答)

| | 定型業務・プロジェクト等を明示して、学生のスキルを活用して社員に対する活性化を促す | 採用を意識し学生のスキルを見極める | 仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる | 従来との採用とは異なるタイプを見出す | 将来の顧客となり得る学生に対して、自社に対する理解・イメージアップを促進させる | 学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する | 採用に直結したもので実施 | 学生の受け入れ意欲を高める | 入社意欲の高い学生を絞り込む | 入社後の活躍や定着を促進する | その他 | 特に目的を設定していない |
|---------|---|-------------------|--------------------------------|--------------------|---|---------------------------|--------------|---------------|----------------|----------------|-----|--------------|
| N | 951 | 42.5 | 88.2 | 11.0 | 37.0 | 43.4 | 12.6 | 16.1 | 46.1 | 21.8 | 2.9 | 0.9 |
| 今回調査 | 951 | 9.4 | 42.5 | 88.2 | 11.0 | 37.0 | 43.4 | 12.6 | 16.1 | 46.1 | 2.9 | 0.9 |
| 2018年調査 | 837 | 7.5 | 39.4 | 89.0 | 12.7 | 36.9 | 49.5 | 10.0 | | | 3.2 | 0.7 |
| 2017年調査 | 759 | 9.5 | 42.7 | 88.1 | 11.2 | 35.3 | 51.1 | 9.7 | | | 2.6 | 0.3 |
| 2016年調査 | 717 | 10.0 | 36.4 | 85.5 | 10.3 | 34.4 | 58.4 | 6.8 | | | 3.5 | 0.7 |
| 2015年調査 | 645 | 9.8 | 41.1 | 88.8 | 10.7 | 33.0 | 64.7 | 7.1 | | | 2.8 | 0.3 |
| 2014年調査 | 569 | 13.0 | 31.1 | 78.2 | 7.2 | 30.4 | 74.9 | | | | 3.9 | 1.1 |