



業調査

2018年卒
新卒採用に関する

Pick Up

10/1時点で
「採用活動終了」18.7%
前年12.2ポイント減

2017年
10月1日
状況

学歴など「フィルターを設けている」企業は46.5%



アイデム 人と仕事研究所

WEBサイトでは、採用活動のヒントとなる情報を発信しています。

📄「就職活動に関する学生調査」 📄「新卒採用に関する企業調査」

学生と企業の「今」がわかります

人と仕事 🔍 <https://apj.aidem.co.jp/>

お問い合わせ

▶ 広報担当/望月・栗木 ▶ 調査担当/岸川・古橋

☎03-5269-8780 ✉kouhousitu@aidem.co.jp

結果概要

2018 新卒採用に関する企業調査 (2017年10月1日状況)

2018年卒 新卒採用活動状況

▶活動進捗

「現在行なっている」…………… 56.0% (前年比 +8.4ポイント)
「既に終了している」…………… 18.7% (前年比-12.2ポイント)
「まだ何も行っていない」…………… 25.3% (前年比 +3.8ポイント)

▶応募状況

応募者が「いる」企業86.4%
【応募者数】
「1~49人」…………… 41.6% 「100~299人」…………… 13.5%

▶内定状況

内定者が「いる」企業77.4%
【内定者数】
平均32.2人 (前年-1.1人)

▶内定辞退率

【内定辞退率】
「10%未満」…………… 47.8% 「10~20%未満」…………… 17.5%
【前年比】
「前年度よりも高い」…………… 16.2% 「前年度と同じくらい」…………… 69.1%
「前年度よりも低い」…………… 13.5%

▶内定充足率

【内定充足率】
「80%以上」43.0%

▶採用活動終了時期

「10月末頃まで」…………… 15.5% 「12月末頃まで」…………… 14.9%

▶かかった費用

【最も比重が大きいもの】
「就活ナビサイトの利用費」…………… 12.9%
「就活イベントの参加費」…………… 10.3%
「説明会やインターンシップ運営費」…………… 9.7%
【費用】
「100万円~300万円未満」…………… 19.8%
「1,000万円以上」…………… 16.3%
「50万円未満」…………… 16.0%

▶満足度

【応募者】
「数」に満足…………… 51.4% 「質」に満足…………… 48.3%
【内定者】
「数」に満足…………… 47.5% 「質」に満足…………… 53.2%

▶保護者からの問い合わせ

「あり」55.8%
1位「合否結果について」
2位「会場への同行・送迎」
3位「内定辞退の連絡」

▶保護者への取り組み

「あり」47.1%
1位「内定者の保護者向けに説明会・社内見学会を開催」
2位「応募者の保護者向けに会社説明会を開催」
3位「内定式・入社式への招待」

2018年卒 新卒採用活動の採用・選考手法

▶設けた応募窓口

1位「自社の採用ホームページ」…………… 56.7%
2位「大学のキャリアセンター」…………… 42.2%
3位「就活ナビサイト」…………… 40.6%

▶広報活動・応募窓口の工夫

「工夫・変更した」…………… 65.8%
1位「大学への訪問・求人を増加」…………… 30.0%
2位「合同企業説明会等のイベント参加の増加」…………… 26.4%

▶取り入れた選考方法

1位「個人面接」…………… 80.0% 2位「履歴書」…………… 70.4%
3位「筆記試験」…………… 33.3%

▶特別選考ルート・フィルターの有無

【特別選考ルート】
「あり」61.1%
対象学生は「ターゲット校」「ターゲット学部」の学生
【フィルター】
「あり」46.5%
フィルタリング内容は「学部」「学歴・学校名」

2018年卒 インターンシップ実施状況

▶実施状況

夏期/38.6% 秋期/32.5% 冬期/31.1%

▶実施の効果

1位「自社の認知が高まった」…………… 40.2%
2位「質の高い学生の応募につながった」…………… 35.7%

▶新卒採用選考への応募・内定状況

選考に応募した学生が“いる”…………… 92.7% (前年比+16.7ポイント)
内定を出した学生の割合は「10%未満」60.6%

2019年卒 新卒採用活動の予定

▶採用予定

「行なう予定」69.2%

▶スケジュール

「学校訪問など接点づくり」
2017年10月末時点で45.7%の企業が開始
「会社説明会開始」
広報解禁の2018年2月以前に56.4%の企業が開始
「応募受付開始」
広報解禁の2018年2月以前に47.7%の企業が開始
「面接選考開始」
選考解禁の2018年5月以前に69.0%の企業が開始
「内定出し始め」
選考解禁の2018年5月以前に55.1%の企業が開始

I N D E X

● 調査概要	p. 4
1 新卒採用活動の状況	p. 5
2 応募者の状況	p. 6
3 内定者数	p. 7
4 内定辞退率	p. 8
5 内定者の充足率	p. 9
6 新卒採用活動の終了時期	p.10
7 新卒採用活動にかけた費用	p.11
8 新卒採用活動の満足度	p.13
9 新卒採用活動で設けた応募窓口	p.14
10 広報活動・応募窓口の工夫	p.15
11 新卒採用活動で取り入れた選考方法	p.16
12 選考フロー	p.17
13 選考方法・選考フローの工夫	p.18
14 特別選考ルートの有無	p.19
15 フィルターの有無	p.20
16 新卒採用活動での重視ポイント	p.21
17 会社説明会開催状況	p.23
18 合同企業説明会への参加状況	p.25
19 インターンシップの実施状況	p.27
20 インターンシップのプログラム日数・内容	p.29
21 インターンシップ実施の効果	p.30
22 インターンシップ参加学生の新卒採用選考への応募・内定	p.31
23 求人票提出大学数	p.32
24 キャリアセンターに求めること	p.33
25 保護者からの問い合わせ	p.34
26 保護者に向けた取り組み	p.35
27 「働きやすさ」に関する質問は増えたか	p.36
28 「働き方改革」取り組み状況	p.37
29 <2019年卒>新卒採用活動の実施予定	p.39
30 <2019年卒>新卒採用活動のスケジュール	p.40
31 <2019年卒>新卒採用活動で設ける応募窓口	p.43
32 <2019年卒>新卒採用活動で取り入れる選考方法	p.44
33 <2019年卒>新卒採用活動にかかる費用	p.45

調査概要

調査目的 企業の2018年卒新卒採用の活動状況を把握し、今後の動向を明らかにすること

調査対象 2018年卒学生の新卒採用を行なう企業の新卒採用業務担当者

調査方法 株式会社クロス・マーケティングの登録モニターを利用したインターネット調査

調査期間 2017年10月1日～4日

有効回答 766名

※本調査は小数点以下第2位を四捨五入しているため、結果が100.0%にならない場合があります。
 ※「平均回答個数」とは、複数回答形式の設問において各回答者が回答した選択肢の個数の平均を示しています。
 ※本調査で言う「内定」には、「内々定」も含まれています。

勤務地域	回答数	(%)
北海道・東北地方	60	7.8
関東地方	362	47.3
北陸・甲信越地方	33	4.3
東海地方	88	11.5
近畿地方	143	18.7
中国地方	27	3.5
四国地方	16	2.1
九州地方	37	4.8
合計	766	100.0

業種	回答数	(%)
建設業	76	9.9
製造業	198	25.8
通信業・情報サービス業	75	9.8
卸売業・商社・小売業	89	11.6
飲食店・宿泊業・サービス業	111	14.5
金融業・保険業・不動産業	50	6.5
医療・保健・福祉	52	6.8
その他の業種	115	15.0
合計	766	100.0

従業員規模	回答数	(%)
99人以下	180	23.5
100～299人	159	20.8
300～999人	181	23.6
1,000～2,999人	107	14.0
3,000人以上	139	18.1
合計	766	100.0

2017年卒 新卒採用活動の実施有無 (%)		行なった	行なわなかった
全体		83.8	16.2
業種別	建設業	80.3	19.7
	製造業	84.8	15.2
	通信業・情報サービス業	86.7	13.3
	卸売業・商社・小売業	89.9	10.1
	飲食店・宿泊業・サービス業	86.5	13.5
	金融業・保険業・不動産業	82.0	18.0
	医療・保健・福祉	69.2	30.8
	その他の業種	82.6	17.4
	従業員規模別	99人以下	75.6
100～299人		85.5	14.5
300～999人		87.8	12.2
1,000～2,999人		80.4	19.6
3,000人以上		89.9	10.1

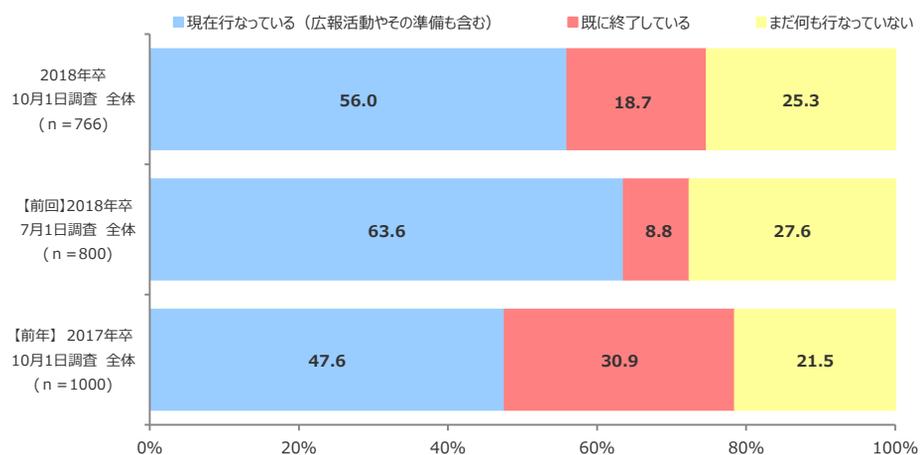
新卒採用活動の状況

企業に、2018年卒新卒採用活動の10月1日時点での状況を聞いた。準備や広報も含め「現在行なっている」企業が56.0%、「既に終了している」企業が18.7%、「まだ何も行っていない」企業が25.3%となった。前年調査（「2017年卒新卒採用に関する企業調査 2016年10月1日状況」、以下同）と比較すると、「既に終了している」企業の割合は、前年の30.9%から18.7%へ12.2ポイント減少しており、前年よりも採用活動の進みが遅いことがうかがえる（図1.1）。

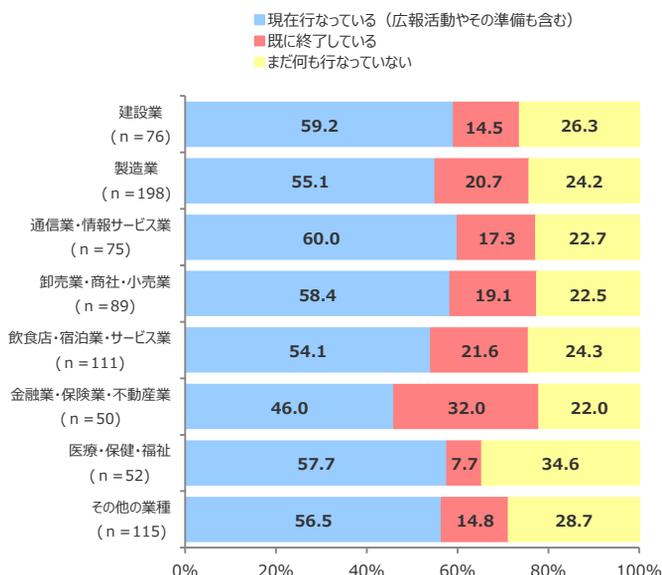
業種別に見ると、「金融業・保険業・不動産業」では「既に終了している」企業の割合が他業種と比べて高く、3割を超えている（図1.2）。

従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど「現在行なっている」企業の割合が高くなる傾向がある。反面、「まだ何も行っていない」企業の割合は規模が小さくなるほど高く、「99人以下」の企業では40.6%に上った。従業員規模によって、採用活動の進捗に差が生じている（図1.3）。

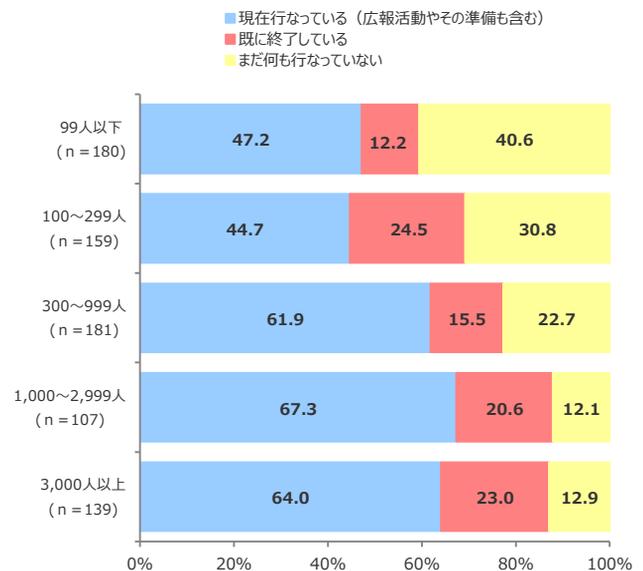
【図1.1】新卒採用活動の状況：前回調査、前年調査との比較



【図1.2】新卒採用活動の状況：業種別



【図1.3】新卒採用活動の状況：従業員規模別

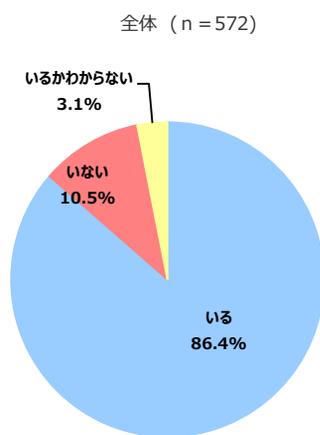


応募者の状況

「1 新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答した企業に、応募者の状況を聞いた。10月1日までに自社の選考に応募してきた学生が「いる」と回答した企業は86.4%だった（図2）。

応募者が「いる」と回答した企業にその人数を聞き、さらに応募者が「いない」企業を応募者数「0人」として再集計した（人数不明の回答者を除く）。結果は、応募者数が「1～49人」の企業が41.6%で最も多くなっていた。属性別に見ると、「建設業」や「99人以下」の規模の企業では「0人」という回答が2割を超えて全体よりも高く、採用に苦労している様子がうかがえる（表2）。

【図2】 応募者の有無



【表2】 応募者数：属性別

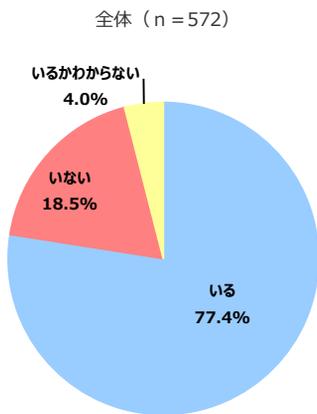
		0人	1～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000～2,999人	3,000人以上	平均
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(人)
2018年卒 10月1日調査 全体 (n = 438)		13.7	41.6	10.7	13.5	6.2	6.8	7.5	557.9
【前年】2017年卒 10月1日調査 全体 (n = 480)		7.7	53.1	11.5	12.5	3.3	3.8	8.1	378.0
【前々年】2016年卒 10月1日調査 全体 (n = 427)		7.5	58.3	10.5	11.9	4.4	2.8	4.4	235.7
業 種 別	建設業 (n = 43)	27.9	34.9	14.0	9.3	9.3	2.3	2.3	98.5
	製造業 (n = 117)	11.1	47.0	13.7	11.1	6.0	4.3	6.8	506.9
	通信業・情報サービス業 (n = 41)	14.6	36.6	9.8	4.9	12.2	9.8	12.2	447.1
	卸売業・商社・小売業 (n = 57)	8.8	49.1	8.8	21.1	1.8	7.0	3.5	681.6
	飲食店・宿泊業・サービス業 (n = 64)	14.1	42.2	7.8	14.1	3.1	7.8	10.9	689.7
	金融業・保険業・不動産業 (n = 28)	3.6	35.7	14.3	14.3	10.7	10.7	10.7	439.1
	医療・保健・福祉 (n = 27)	18.5	48.1	7.4	14.8	3.7	7.4	0.0	83.3
	その他の業種 (n = 61)	14.8	31.1	8.2	18.0	6.6	9.8	11.5	1064.9
従 業 員 規 模 別	99人以下 (n = 100)	22.0	63.0	9.0	4.0	2.0	0.0	0.0	25.1
	100～299人 (n = 89)	14.6	53.9	11.2	11.2	2.2	3.4	3.4	244.9
	300～999人 (n = 109)	8.3	45.0	10.1	17.4	8.3	8.3	2.8	168.7
	1,000～2,999人 (n = 61)	16.4	19.7	16.4	19.7	13.1	6.6	8.2	654.8
	3,000人以上 (n = 79)	7.6	12.7	8.9	17.7	7.6	17.7	27.8	2047.3

内定者の状況

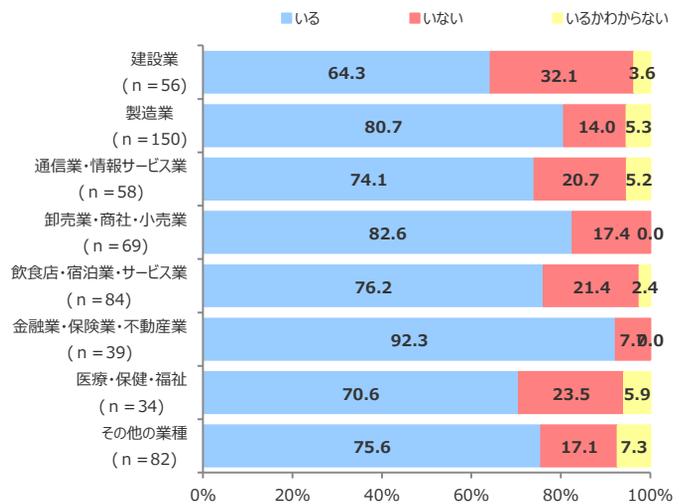
「1 新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答した企業に、内定者数（内定辞退者も含めた、自社が内定を出した総数）を聞いた。10月1日までに自社の選考に応募し内定を出した学生がいるかを聞くと、既に内定者が「いる」と回答した企業は77.4%となった（図3.1）。業種別に見ると、「金融業・保険業・不動産業」「卸売業・商社・小売業」「製造業」で内定者が「いる」企業の割合が高く、8~9割となっている（図3.2）。従業員規模別で見ると、99人以下の企業では、内定者が「いる」と回答した企業割合が62.6%と他の規模の企業よりも低かった（図3.3）。

内定者が「いる」と回答した企業にその人数を聞き、さらに内定者が「いない」企業を内定者数「0人」として再集計した（人数不明の回答者を除く）。結果は、「1~4人」が27.9%で最も高いものの、「0人」の企業も22.7%あった。平均は32.2人で、前年よりも約1人少なくなっている（表3）。

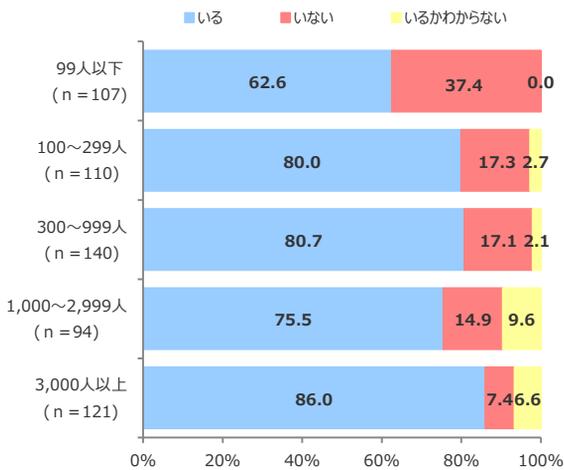
【図3.1】内定者の有無



【図3.2】内定者の有無：業種別



【図3.3】内定者の有無：従業員規模別



【表3】内定者数：属性別

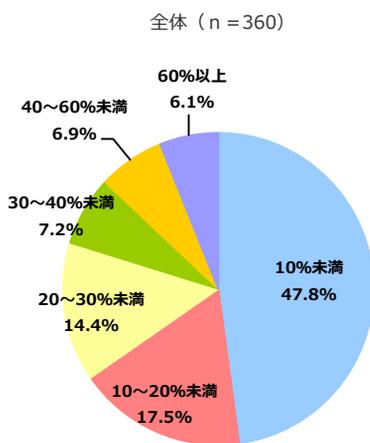
業種別	内定者数								平均 (人)
	0人	1人	5人	10人	20人	30人	50人	100人以上	
2018年卒 10月1日調査 全体 (n=466)	22.7	27.9	9.7	14.6	6.2	6.2	5.6	7.1	32.2
【前年】2017年卒 10月1日調査 全体 (n=539)	10.4	31.9	13.7	18.4	6.1	5.9	6.1	7.4	33.3
【前々年】2016年卒 10月1日調査 全体 (n=496)	12.1	38.3	15.5	14.5	6.5	4.4	3.4	5.2	23.5
建設業 (n=47)	38.3	21.3	8.5	8.5	8.5	4.3	8.5	2.1	12.9
製造業 (n=122)	17.2	37.7	12.3	7.4	5.7	5.7	4.9	9.0	45.4
通信業・情報サービス業 (n=46)	26.1	19.6	6.5	17.4	4.3	4.3	8.7	13.0	52.5
卸売業・商社・小売業 (n=61)	19.7	36.1	8.2	21.3	4.9	4.9	1.6	3.3	11.7
飲食店・宿泊業・サービス業 (n=70)	25.7	22.9	7.1	21.4	2.9	8.6	5.7	5.7	25.7
金融業・保険業・不動産業 (n=29)	10.3	20.7	20.7	17.2	6.9	6.9	3.4	13.8	61.3
医療・保健・福祉 (n=28)	28.6	25.0	3.6	21.4	7.1	3.6	7.1	3.6	14.4
その他の業種 (n=63)	22.2	22.2	9.5	12.7	11.1	9.5	6.3	6.3	27.7
従業員規模別									
99人以下 (n=100)	40.0	49.0	6.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9
100~299人 (n=92)	20.7	51.1	14.1	12.0	1.1	0.0	1.1	0.0	4.1
300~999人 (n=123)	19.5	19.5	16.3	27.6	6.5	7.3	3.3	0.0	10.6
1,000~2,999人 (n=67)	20.9	7.5	4.5	13.4	11.9	20.9	11.9	9.0	36.1
3,000人以上 (n=84)	10.7	6.0	3.6	10.7	14.3	7.1	15.5	32.1	127.4

内定辞退率

「3 内定者数」において、内定者数が「1人」以上と回答した企業に、10月1日時点の内定辞退率を聞いた。「10%未満」と回答した企業が47.8%と約半数を占めている（図4.1）。属性別で見ると、「1,000～2,999人」の企業で、内定辞退率が「20～30%未満」の割合が高くなっている（表4）。

また、2017年卒の新卒採用と比較した内定辞退率について聞いた（2017年卒の新卒採用活動を実施した企業のみ回答、実施状況は調査概要参照）。69.1%の企業が「前年度と同じくらい」と回答している。また、「前年度よりも高い」と回答した企業は16.2%で、「前年度よりも低い」と回答した企業（13.5%）よりも高くなっていた（図4.2）。

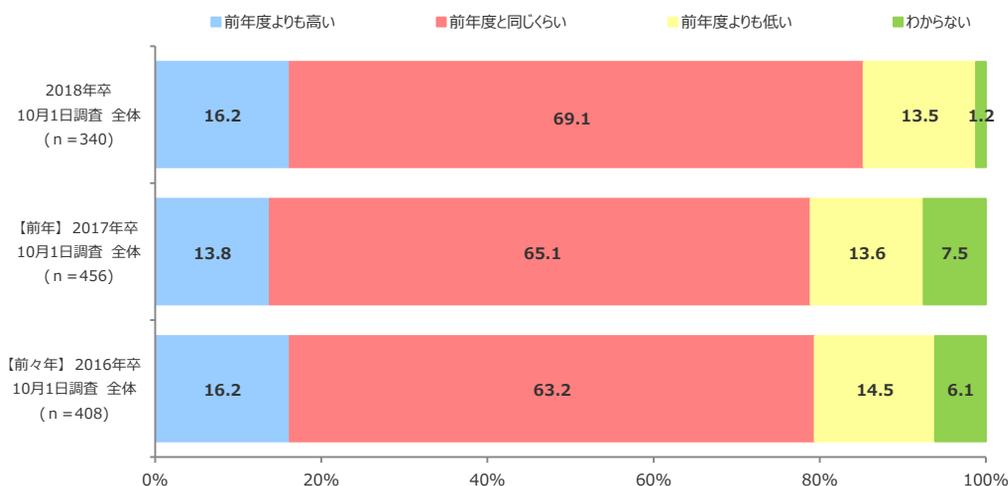
【図4.1】内定辞退率



【表4】内定辞退率：属性別

属性	1	2	3	4	5	6
	0	0	0	0	0	0
割合	%	%	%	%	%	%
満足度	未	未	未	未	未	未
割合	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
全体 (n=360)	47.8	17.5	14.4	7.2	6.9	6.1
業種別						
建設業 (n=29)	44.8	10.3	17.2	13.8	6.9	6.9
製造業 (n=101)	52.5	13.9	13.9	7.9	6.9	5.0
通信業・情報サービス業 (n=34)	38.2	26.5	14.7	2.9	5.9	11.8
卸売業・商社・小売業 (n=49)	42.9	24.5	14.3	6.1	10.2	2.0
飲食店・宿泊業・サービス業 (n=52)	51.9	23.1	9.6	3.8	3.8	7.7
金融業・保険業・不動産業 (n=26)	53.8	11.5	11.5	19.2	3.8	0.0
医療・保健・福祉 (n=20)	50.0	15.0	15.0	0.0	15.0	5.0
その他の業種 (n=49)	42.9	14.3	20.4	6.1	6.1	10.2
従業員規模別						
99人以下 (n=60)	56.7	15.0	10.0	8.3	5.0	5.0
100～299人 (n=73)	50.7	15.1	12.3	5.5	11.0	5.5
300～999人 (n=99)	48.5	18.2	13.1	7.1	8.1	5.1
1,000～2,999人 (n=53)	35.8	22.6	24.5	5.7	1.9	9.4
3,000人以上 (n=75)	45.3	17.3	14.7	9.3	6.7	6.7

【図4.2】内定辞退率は前年度と比べてどうか：前年調査、前々年調査との比較

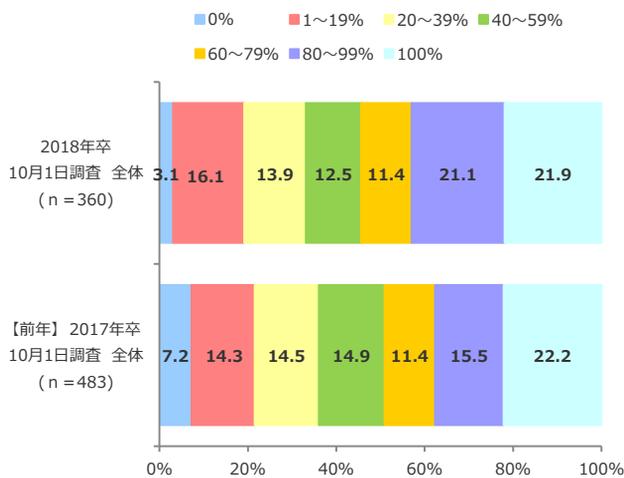


内定者の充足率

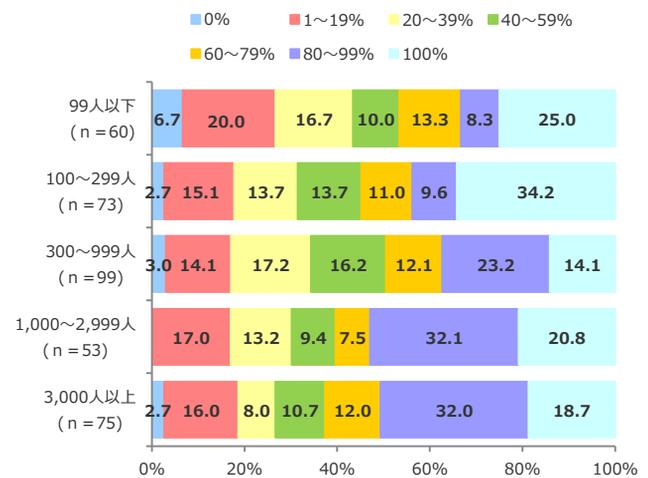
「3 内定者数」において、内定者数が「1人」以上と回答した企業に、10月1日時点の内定者数（辞退者を除く）は、予定人数の何%くらいに達しているか、内定充足率を聞いた。「100%」と回答した企業は、21.9%で前年調査と同水準となった（図5.1）。従業員規模別に見ると、1,000人以上の規模企業では、内定充足率が80%以上の企業の割合が50%を超え、その他の企業よりも高くなっている（図5.2）。

また、内定充足率が予定に比べてどのようになっているのか聞くと、「予定通り」と回答した企業が67.5%に上った。「予定よりも低い」と回答した企業が20.6%と2割を超え、「予定よりも高い」と回答した企業（9.7%）よりも高くなっている（図5.3）。

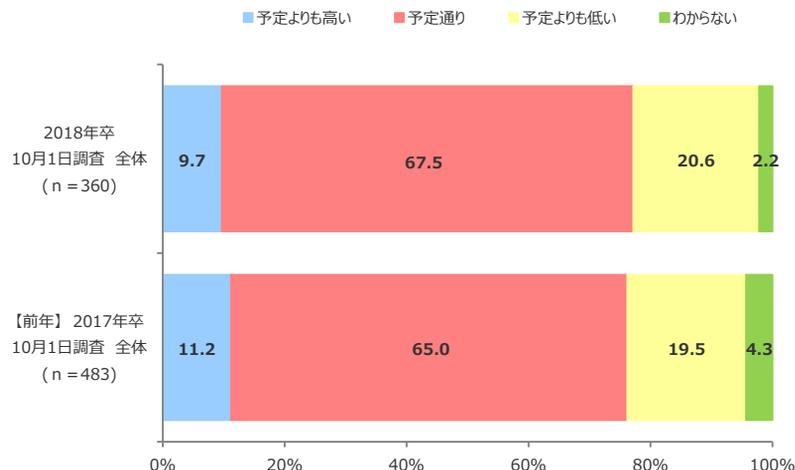
【図5.1】 10月1日の内定者数（辞退者を除く）は、予定人数の何%くらいに達しているか：前年調査との比較



【図5.2】 10月1日の内定者数（辞退者を除く）は、予定人数の何%くらいに達しているか：従業員規模別



【図5.3】 内定充足率は、予定に比べてどうか：前年調査との比較

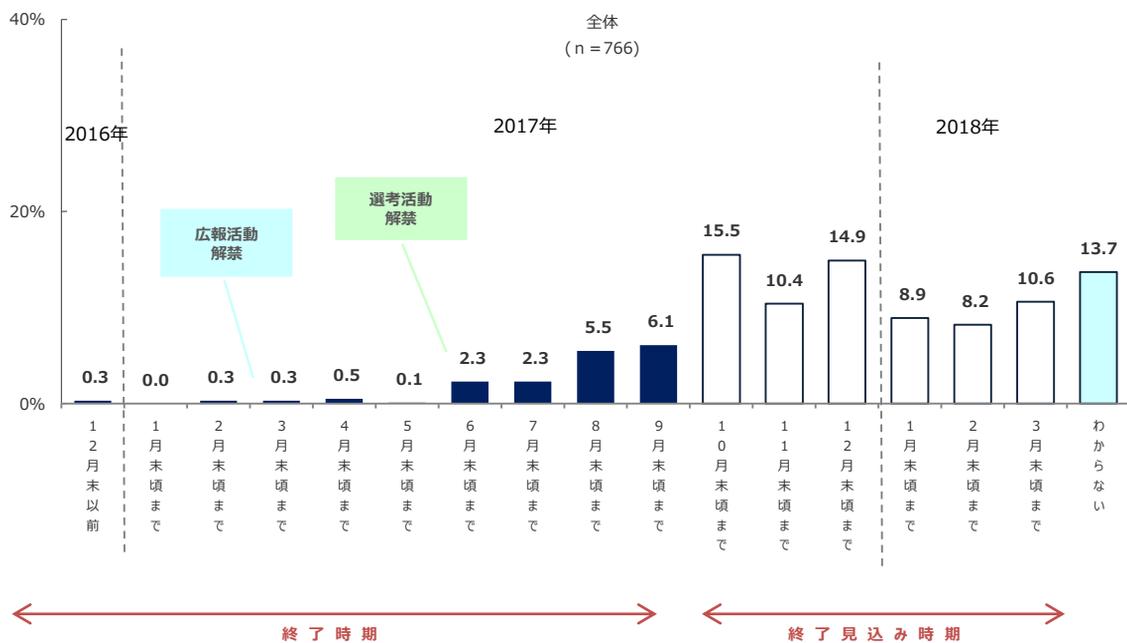


新卒採用活動の終了時期

「1 新卒採用活動の状況」において「既に終了している」と回答した企業に新卒採用活動を終了した時期を、「現在行なっている」「まだ何も行っていない」と回答した企業には、新卒採用活動の終了見込み時期を聞いた。新卒採用活動を終了した時期は、「2017年9月末頃まで」が6.1%で最も高く、次点は「2017年8月末頃まで」で5.5%だった。既に新卒採用活動を終わらせた企業では、正式に内定が解禁となる10月を目途に選考活動を進めていた様子が見える。一方、終了見込み時期では、「2017年10月末頃まで」「2017年12月末頃まで」がそれぞれ15.5%、14.9%と高くなっている（図6）。

従業員規模別に見ると、「3,000人以上」の企業では「2017年10月末頃まで」が最も高い。300人～2,999人の企業は、「2017年12月末頃まで」の回答割合が比較的高く、年内での終了を目途としているようだ。一方、「99人以下」の企業では、「2018年3月末頃まで」の回答割合が最も高くなっており、年度末ぎりぎりまで採用活動を続ける企業も多いようだ（表6）。

【図6】新卒採用活動の終了・見込み時期



【表6】新卒採用活動の終了時期・終了見込み時期：従業員規模別

		2017年												2018年			わからない (%)	
		12月未以前 (%)	1月未頃まで (%)	2月未頃まで (%)	3月未頃まで (%)	4月未頃まで (%)	5月未頃まで (%)	6月未頃まで (%)	7月未頃まで (%)	8月未頃まで (%)	9月未頃まで (%)	10月未頃まで (%)	11月未頃まで (%)	12月未頃まで (%)	1月未頃まで (%)	2月未頃まで (%)		3月未頃まで (%)
全体 (n=766)		0.3	0.0	0.3	0.3	0.5	0.1	2.3	2.3	5.5	6.1	15.5	10.4	14.9	8.9	8.2	10.6	13.7
従業員規模別	99人以下 (n=180)	0.0	0.0	0.0	0.6	0.6	0.0	0.6	2.8	3.3	3.3	10.6	7.2	15.6	10.6	10.6	21.1	13.3
	100～299人 (n=159)	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	4.4	1.9	7.5	8.8	12.6	10.1	10.7	10.1	5.7	15.1	12.6
	300～999人 (n=181)	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0	0.6	0.6	1.7	3.9	7.7	15.5	12.7	18.8	11.6	8.8	5.0	12.2
	1,000～2,999人 (n=107)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	4.7	7.5	5.6	17.8	10.3	19.6	4.7	7.5	3.7	16.8
	3,000人以上 (n=139)	0.7	0.0	0.7	0.0	2.2	0.0	5.0	1.4	6.5	5.0	23.7	12.2	10.1	5.0	7.9	4.3	15.1

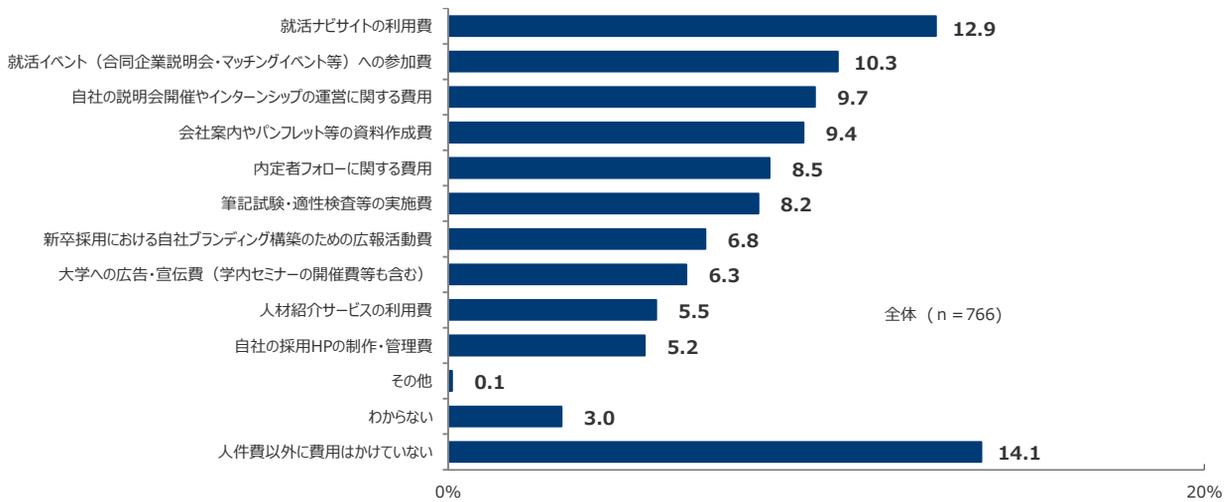
※「2016年12月未以前」～「2017年9月末頃まで」は「終了時期」、
「2017年10月末頃まで」～「2018年3月末頃まで」は「終了見込み時期」として聴取

新卒採用活動にかけた費用

企業に、2018年卒の新卒採用活動にかけた（予定含む）費用の中で、最も比重が大きいものを聞いた。結果は、多い順に「就活ナビサイトの利用費」12.9%、「就活イベント（合同企業説明会・マッチングイベント等）への参加費」10.3%、「自社の説明会開催やインターンシップの運営に関する費用」9.7%、「会社案内やパンフレット等の資料作成費」9.4%、「内定者フォローに関する費用」8.5%となった。一方、「人件費以外に費用はかけていない」企業も14.1%あった（図7.1）。

前年調査と比較すると、5ポイント以上の大きな差は見られない。従業員規模別に見ると、「99人以下」の企業では「人件費以外に費用はかけていない」という回答は減少しており、採用活動に何かしら費用をかける企業が増えたようだ。「就活ナビサイトの利用費」「筆記試験・適性検査等の実施費」「人材紹介サービスの利用費」が、前年から大幅増となっている。また、「100～299人」の企業では「会社案内やパンフレット等の資料作成費」が、「300～999人」の企業では「自社の説明会開催やインターンシップの運営に関する費用」が前年から増加していた。近年の売り手市場の影響からか、新卒採用活動の費用の配分も変化しているのかもしれない（表7）。

【図7.1】新卒採用活動にかける／かけた費用の中で最も比重が大きいもの



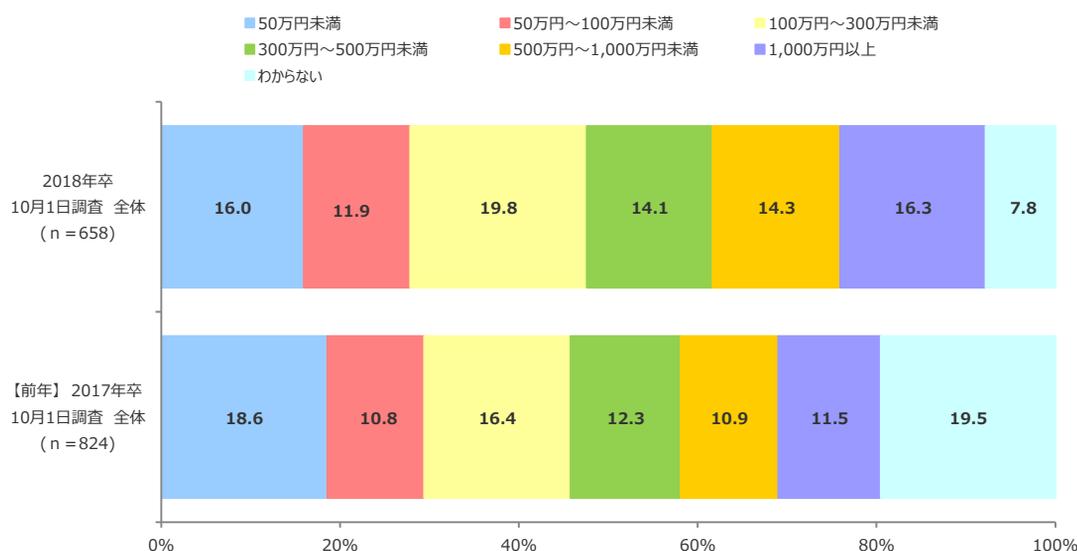
【表7】新卒採用活動にかける／かけた費用の中で最も比重が大きいもの：従業員規模別 前年との比較

費用項目	全体			99人以下			100～299人			300～999人			1,000～2,999人			3,000人以上		
	2018年卒 (n=766)	2017年卒 (n=1000)	差	2018年卒 (n=180)	2017年卒 (n=225)	差	2018年卒 (n=159)	2017年卒 (n=220)	差	2018年卒 (n=181)	2017年卒 (n=222)	差	2018年卒 (n=107)	2017年卒 (n=139)	差	2018年卒 (n=139)	2017年卒 (n=194)	差
	(%)	(%)	(ポイント)	(%)	(%)	(ポイント)	(%)	(%)	(ポイント)	(%)	(%)	(ポイント)	(%)	(%)	(ポイント)	(%)	(%)	(ポイント)
就活ナビサイトの利用費	12.9	12.1	0.8	11.7	5.3	6.4	13.8	18.6	-4.8	15.5	16.7	-1.2	15.0	15.1	-0.1	8.6	5.2	3.4
就活イベント（合同企業説明会・マッチングイベント等）への参加費	10.3	10.2	0.1	6.7	4.0	2.7	11.9	9.5	2.4	10.5	14.0	-3.5	12.1	8.6	3.5	11.5	14.9	-3.4
自社の説明会開催やインターンシップの運営に関する費用	9.7	8.6	1.1	5.0	5.8	-0.8	8.8	6.4	2.4	11.6	6.3	5.3	10.3	12.9	-2.6	13.7	13.9	-0.2
会社案内やパンフレット等の資料作成費	9.4	7.8	1.6	6.1	9.3	-3.2	11.9	3.6	8.3	9.4	10.4	-1.0	7.5	7.9	-0.4	12.2	7.7	4.5
内定者フォローに関する費用	8.5	7.9	0.6	7.2	7.1	0.1	7.5	6.4	1.1	10.5	5.9	4.6	8.4	8.6	-0.2	8.6	12.4	-3.8
筆記試験・適性検査等の実施費	8.2	6.8	1.4	10.6	5.3	5.3	5.7	8.2	-2.5	9.4	6.3	3.1	3.7	6.5	-2.8	10.1	7.7	2.4
新卒採用における自社ブランディング構築のための広報活動費	6.8	5.7	1.1	6.1	6.7	-0.6	6.9	4.5	2.4	3.3	4.5	-1.2	11.2	7.2	4.0	8.6	6.2	2.4
大学への広告・宣伝費（学内セミナーの開催費等も含む）	6.3	4.4	1.9	5.0	4.0	1.0	4.4	5.9	-1.5	7.7	3.6	4.1	8.4	5.0	3.4	6.5	3.6	2.9
人材紹介サービスの利用費	5.5	3.5	2.0	10.0	3.1	6.9	5.7	5.5	0.2	6.1	3.6	2.5	1.9	2.2	-0.3	1.4	2.6	-1.2
自社の採用HPの制作・管理費	5.2	7.3	-2.1	5.6	6.7	-1.1	3.8	8.2	-4.4	5.5	9.5	-4.0	6.5	5.0	1.5	5.0	6.2	-1.2
その他	0.1	0.3	-0.2	0.0	0.9	-0.9	0.0	0.5	-0.5	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	3.0	7.8	-4.8	1.7	4.9	-3.2	2.5	4.1	-1.6	2.8	8.1	-5.3	2.8	9.4	-6.6	5.8	13.9	-8.1
人件費以外に費用はかけていない	14.1	17.6	-3.5	24.4	36.9	-12.5	17.0	18.6	-1.6	7.2	11.3	-4.1	12.1	11.5	0.6	7.9	5.7	2.2

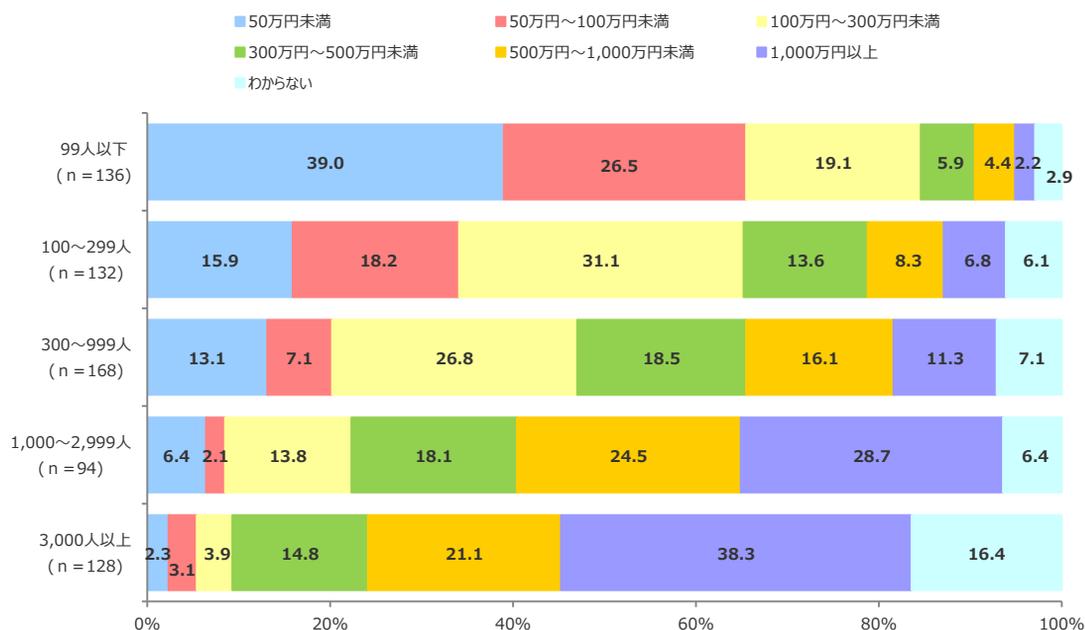
さらに、「人件費以外に費用はかけていない」と回答した企業を除いて、2018年卒の新卒採用活動の予算総額（人件費を除く）を聞いた。最も回答が多かったのは「100万円～300万円未満」で19.8%だった。次点は「1,000万円以上」で16.3%となっている（図7.2）。

従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど新卒採用活動にかかる費用も高額になっていた（図7.3）。

【図7.2】新卒採用活動の予算総額 ※人件費除く



【図7.3】新卒採用活動の予算総額 ※人件費除く：従業員規模別



新卒採用活動の満足度

「1 新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答した企業に、2018年卒の新卒採用活動における満足度を「採用活動全体」「応募者の数」「応募者の質」「内定者の数」「内定者の質」の5軸に分けて聞いた。

「採用活動全体」を見ると、満足計（「満足」と「どちらかと言えば満足」の合計/以下同）の割合は44.2%だった。一方、不満計（「不満」と「どちらかと言えば不満」の合計/以下同）は20.6%、「どちらとも言えない」は35.1%となっている（図8.1）。

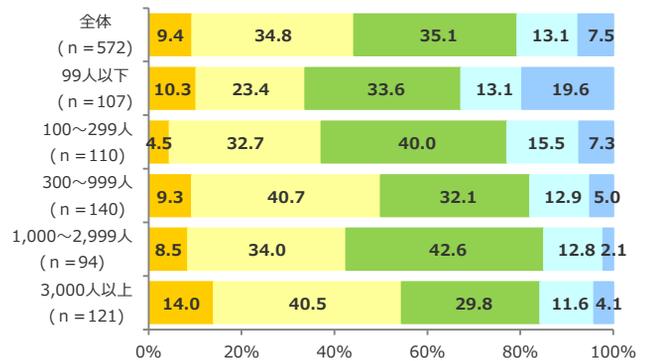
応募者について満足計の割合を見ると、「応募者の数」は51.4%（図8.2）、「応募者の質」は48.3%（図8.3）となっている。

内定者について満足計の割合を見ると、「内定者の数」は47.5%（図8.4）、「内定者の質」は53.2%（図8.5）に上っている。

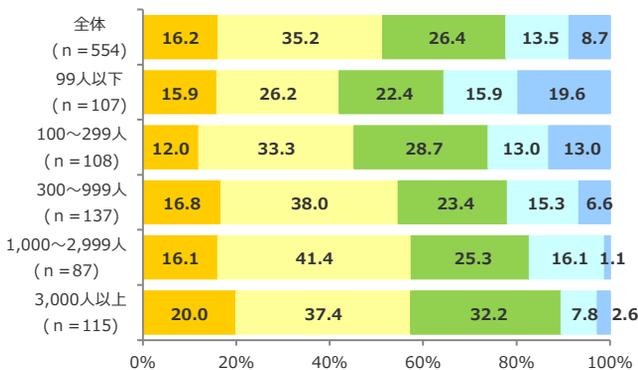
従業員規模別で見ると、「3,000人以上」の企業では、他の企業よりも満足計の割合は概ね高くなっている。

■ 満足 ■ どちらかと言えば満足 ■ どちらとも言えない ■ どちらかと言えば不満 ■ 不満

【図8.1】2018年卒新卒採用活動における満足度
／採用活動全体：従業員規模別



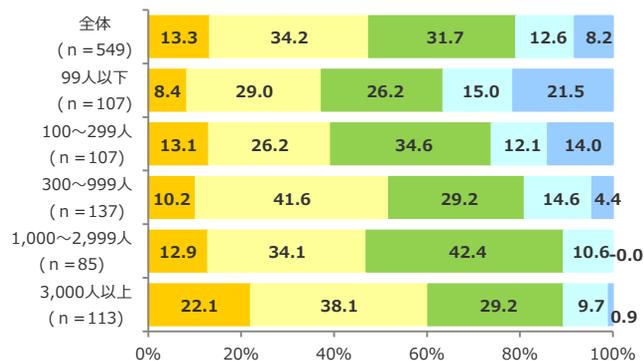
【図8.2】2018年卒新卒採用活動における満足度
／応募者の数：従業員規模別
(応募者が「いるかわからない」と回答した企業を除く)



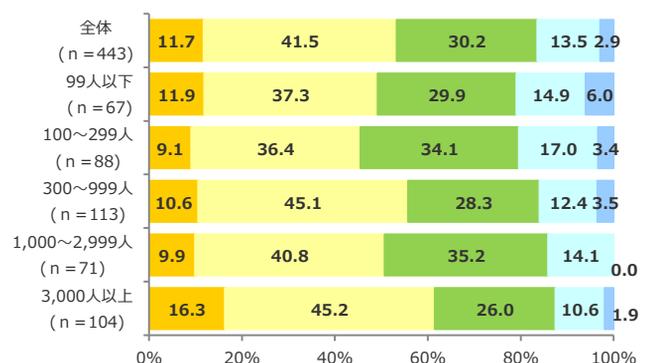
【図8.3】2018年卒新卒採用活動における満足度
／応募者の質：従業員規模別
(応募者が「いる」企業のみ)



【図8.4】2018年卒新卒採用活動における満足度
／内定者の数：従業員規模別
(内定者が「いるかわからない」企業を除く)



【図8.5】2018年卒新卒採用活動における満足度
／内定者の質：従業員規模別
(内定者が「いる」企業のみ)



新卒採用活動で設けた応募窓口

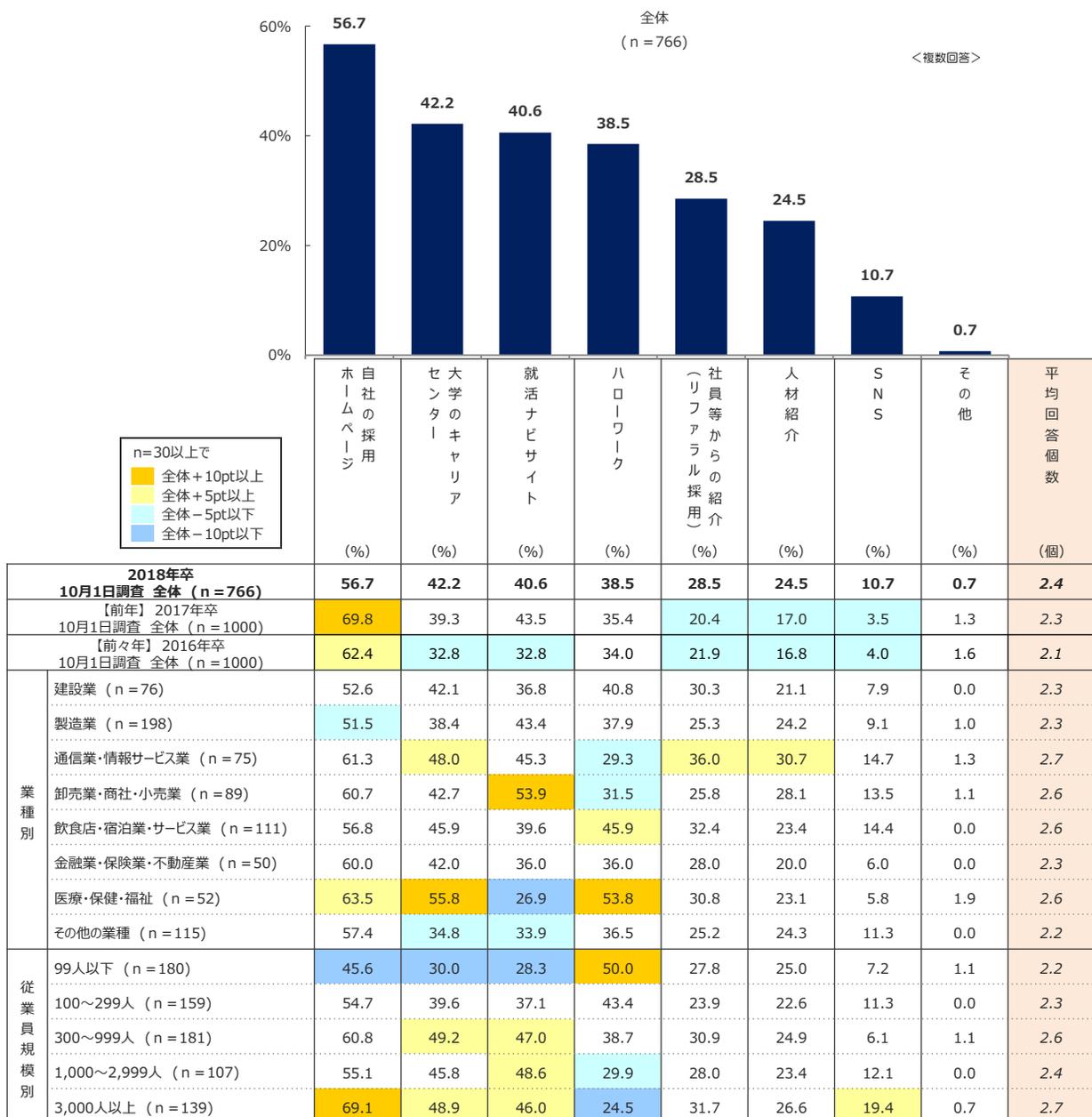
企業に、2018年卒新卒採用活動において、学生からの応募窓口として設けた（設ける予定の）ものを聞くと、「自社の採用ホームページ」が最も多く、56.7%だった。次いで「大学のキャリアセンター」42.2%、「就活ナビサイト」40.6%、「ハローワーク」38.5%となっている。

前年調査と比較すると、「自社の採用ホームページ」は13.1ポイント減少した。一方、「社員等からの紹介（リファラル採用）」は8.1ポイント、「人材紹介」は7.5ポイント、「SNS」は7.2ポイントと増加幅が大きい。

業種別に見ると、「医療・保健・福祉」「飲食店・宿泊業・サービス業」では、「ハローワーク」が上位に挙がるなど、業種によっての特徴が見られる。

従業員規模別に見ると、「大学のキャリアセンター」は従業員規模が大きくなるほど、反対に「ハローワーク」は従業員規模が小さくなるほど、回答割合が高くなる傾向がある（図9）。

【図9】新卒採用活動で設けた応募窓口：属性別

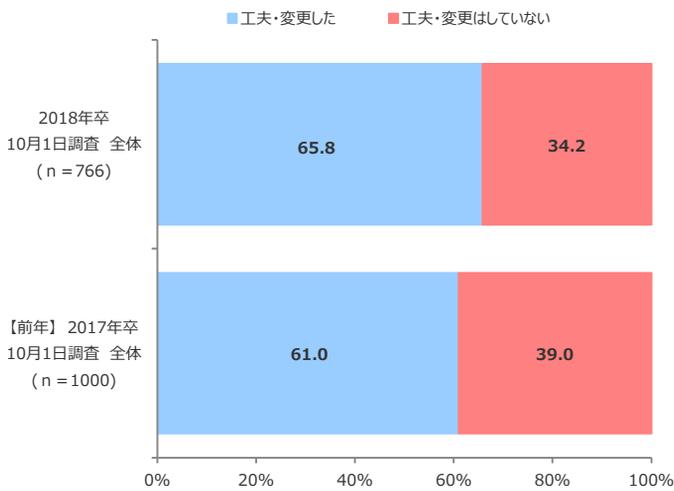


広報活動・応募窓口の工夫

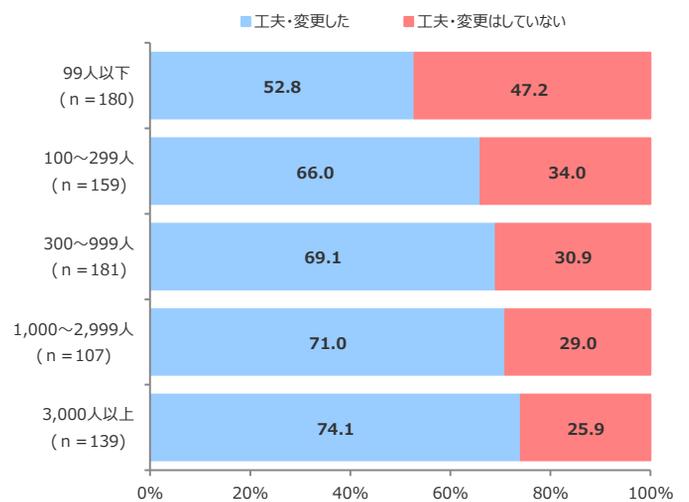
企業に、2018年卒の新卒採用活動において、広報活動や学生からの応募窓口を昨年から工夫・変更したか聞いた。昨年から「工夫・変更した」企業が65.8%となり、前年よりも高い割合となっている（図10.1）。また、従業員規模が大きくなるほど「工夫・変更した」企業の割合が高くなっている（図10.2）。

広報活動・学生からの応募窓口に関し、「工夫・変更した」と回答した企業にその内容を聞くと、上位から「大学・キャリアセンターへの訪問や求人を増やした」30.0%、「合同企業説明会やマッチングイベント等への参加を増やした」26.4%、「企業認知を高めるためのブランディングに力を入れた」20.2%となった。従業員規模が大きくなるほど、平均回答個数が多くなり、多くの工夫・変更を行なったようだ。特に、「3,000人以上」の企業では、「業界研究セミナーの回数や対象を増やした」「インターンシップの回数や対象を増やした」「企業認知を高めるためのブランディングに力を入れた」が他の規模の企業よりも高くなっている（表10）。

【図10.1】 広報活動・応募窓口に関して、昨年から工夫・変更したか：前年調査との比較



【図10.2】 広報活動・応募窓口に関して、昨年から工夫・変更したか：従業員規模別



【表10】 広報活動・応募窓口に関して、昨年から工夫・変更した内容：属性別

<複数回答>

業種別	業種別	求人増やした	大学・キャリアセンターへの訪問や	ハッチングイベント等	合同企業説明会や	力を入れた	企業認知を高めるための	回数や対象を増やした	回数や対象を増やした	業界研究セミナーの回数や対象を増やした	利用を増やした	受け入れを増やした	増やした	「採用選考に関する指	人材紹介の利用を	その他	平均回答個数
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(個)
全体 (n=504)		30.0	26.4	20.2	19.4	19.4	18.3	16.7	16.3	11.9	0.2	1.8					
業種別	建設業 (n=51)	41.2	33.3	27.5	17.6	19.6	21.6	21.6	9.8	11.8	0.0	2.0					
	製造業 (n=136)	30.9	30.9	19.9	16.2	18.4	15.4	16.9	19.1	11.0	0.0	1.8					
	通信業・情報サービス業 (n=50)	22.0	12.0	24.0	18.0	28.0	32.0	10.0	12.0	16.0	2.0	1.8					
	卸売業・商社・小売業 (n=57)	26.3	21.1	10.5	17.5	17.5	31.6	15.8	17.5	12.3	0.0	1.7					
	飲食店・宿泊業・サービス業 (n=71)	33.8	28.2	23.9	22.5	16.9	12.7	8.5	18.3	15.5	0.0	1.8					
	金融業・保険業・不動産業 (n=30)	13.3	20.0	23.3	33.3	26.7	13.3	13.3	16.7	10.0	0.0	1.7					
	医療・保健・福祉 (n=32)	40.6	21.9	12.5	15.6	9.4	3.1	18.8	25.0	9.4	0.0	1.6					
	その他の業種 (n=77)	27.3	29.9	19.5	22.1	20.8	15.6	26.0	11.7	9.1	0.0	1.8					
従業員規模別	99人以下 (n=95)	27.4	20.0	15.8	17.9	12.6	15.8	10.5	15.8	18.9	0.0	1.6					
	100~299人 (n=105)	29.5	35.2	15.2	14.3	14.3	20.0	14.3	21.0	11.4	0.0	1.8					
	300~999人 (n=125)	32.0	27.2	21.6	17.6	20.8	19.2	19.2	15.2	8.8	0.0	1.8					
	1,000~2,999人 (n=76)	28.9	26.3	23.7	21.1	19.7	21.1	17.1	9.2	9.2	0.0	1.8					
	3,000人以上 (n=103)	31.1	22.3	25.2	27.2	29.1	15.5	21.4	18.4	11.7	1.0	2.0					

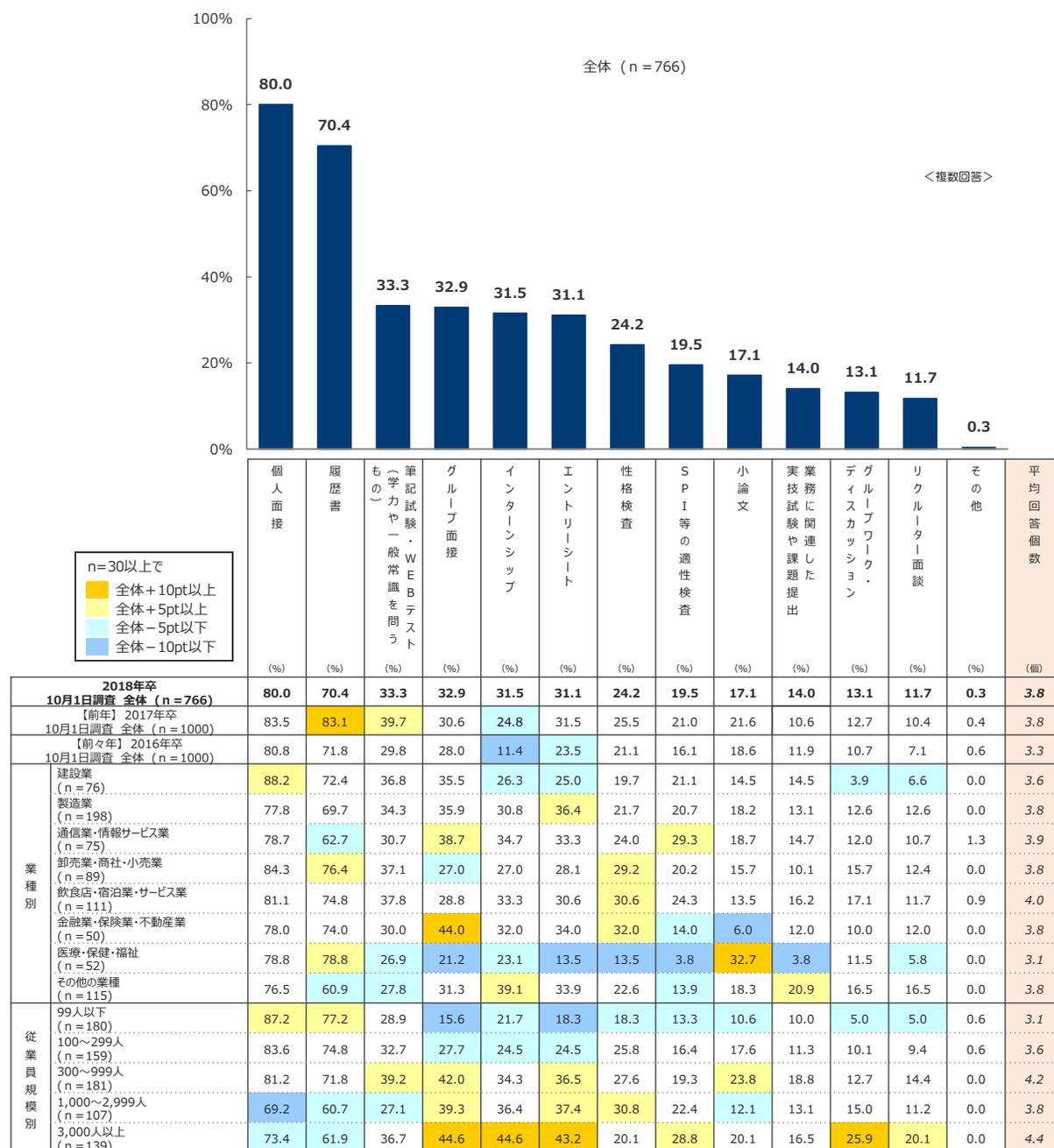
新卒採用活動で取り入れた選考方法

企業に、2018年卒の新卒採用活動において、どのような選考方法を取り入れたか（予定含む）を聞いた。回答が多かった順に、「個人面接」80.0%、「履歴書」70.4%、「筆記試験・WEBテスト」33.3%、「グループ面接」32.9%、「インターンシップ」31.5%、「エントリーシート」31.1%となっている。

業種別に見ると、「金融業・保険業・不動産業」では、「グループ面接」の導入割合が他業種よりも高くなっている。また、「医療・保健・福祉」は、平均回答個数が最も少ない。

従業員規模別に見ると、「3,000人以上」の規模では、平均回答個数が4.4個と他の企業よりも多く、多様な方法で学生を選考している様子がうかがえる（図11）。

【図11】2018年卒の新卒採用活動で取り入れた選考方法：属性別

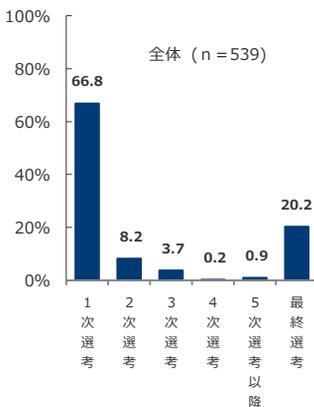


選考フロー

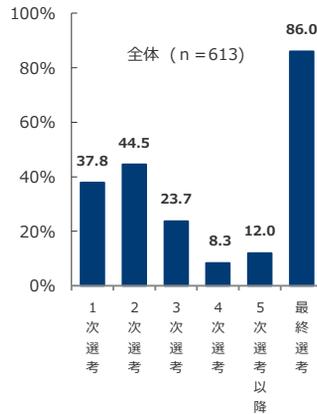
企業に、「11 新卒採用活動で取り入れた選考方法」で回答した選考方法に関し、それぞれ採用選考のどのタイミングで実施しているのかを聞いた。「履歴書」や「エントリーシート」の選考は「1次選考」で実施している企業割合が高い(図12.1、図12.4)。また、「個人面接」は、取り入れている企業の86.0%が「最終選考」で実施するとしている(図12.2)。「筆記試験・WEBテスト」「性格検査」「SPI等の適性検査」は、「1次選考」または「2次選考」で実施されている割合が高い(図12.5、図12.6、図12.7)。

<複数回答>

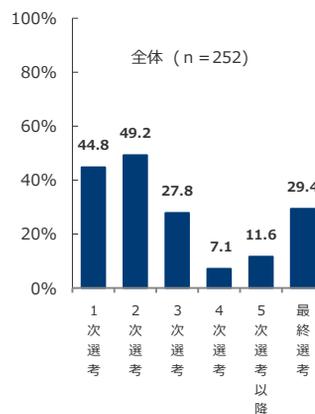
【図12.1】
「履歴書」の選考タイミング



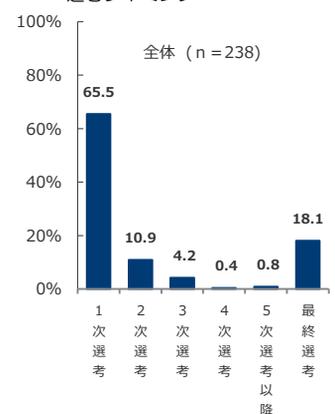
【図12.2】
「個人面接」の選考タイミング



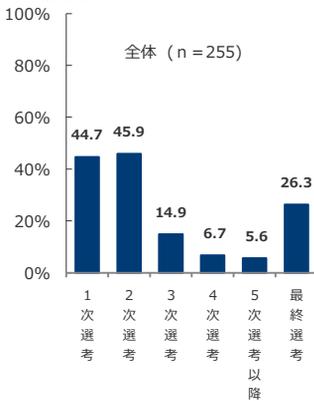
【図12.3】
「グループ面接」の選考タイミング



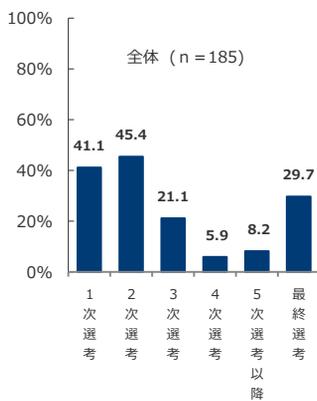
【図12.4】
「エントリーシート」の選考タイミング



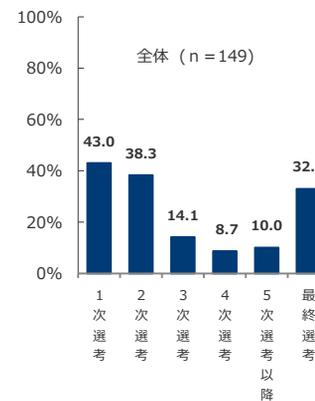
【図12.5】
「筆記試験・WEBテスト」の選考タイミング



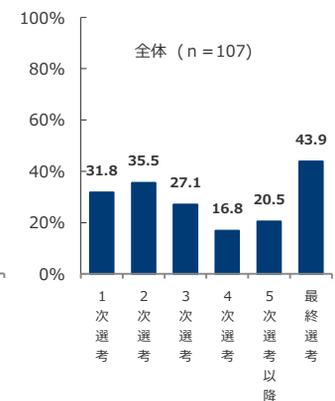
【図12.6】
「性格検査」の選考タイミング



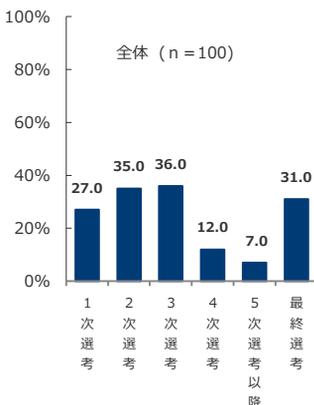
【図12.7】
「SPI等の適性検査」の選考タイミング



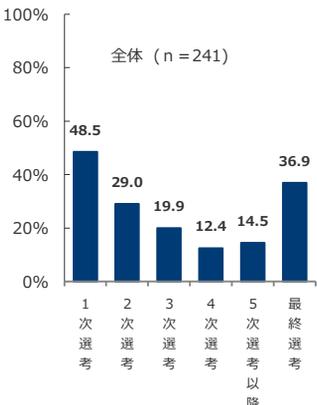
【図12.8】
「業務に関連した実技試験や課題提出」の選考タイミング



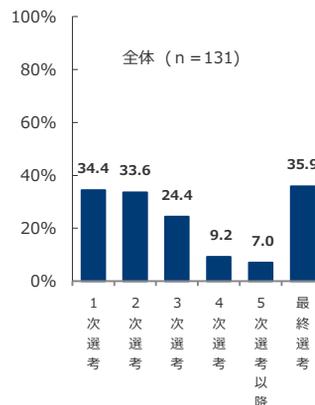
【図12.9】
「グループワーク・ディスカッション」の選考タイミング



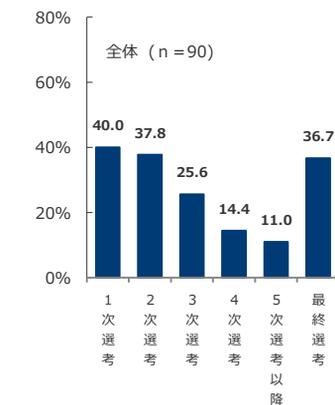
【図12.10】
「インターンシップ」の選考タイミング



【図12.11】
「小論文」の選考タイミング



【図12.12】
「リクルーター面談」の選考タイミング



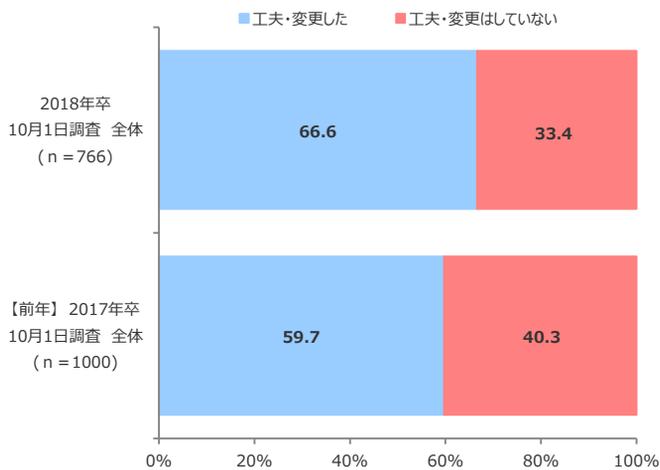
選考方法・選考フローの工夫

企業に、2018年卒の新卒採用活動において、選考方法や選考フローを昨年から工夫・変更したか聞いた。66.6%の企業が、昨年から「工夫・変更した」と回答し、前年調査から6.9ポイント増加した(図13.1)。また、「工夫・変更した」企業の割合は、従業員規模が大きくなるほど概ね高くなっていった(図13.2)。

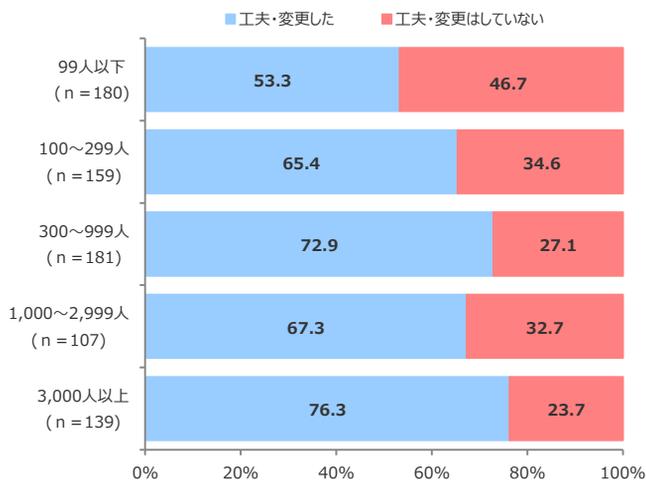
選考方法・選考フローに関し、昨年から「工夫・変更した」企業にその内容を聞いた。上位から「内定者フォローに力を入れた」28.8%、「選考時期を早めた」24.5%、「選考から内定(内々定)までの期間を短くした」22.0%となっており、選考フローの短縮化・早期化と学生との接触機会の見直しを進めたようだ。

従業員規模別に見ると、1,000人以上の企業では、「内定者フォローに力を入れた」が約4割と、他の規模の企業よりも注力したことがうかがえる。さらに、「3,000人以上」の企業では、「若手社員やリクルーターの関与を増やした」が、他の規模の企業よりも高く、より人員を割いて選考にあたったようだ。また、広報活動・応募窓口と同様に、従業員規模が「3,000人以上」の企業は平均回答個数も多く、様々な工夫・変更を行なっている(表13)。

【図13.1】選考方法・選考フローに関して、昨年から工夫・変更したか：前年調査との比較



【図13.2】選考方法・選考フローに関して、昨年から工夫・変更したか：従業員規模別



【表13】選考方法・選考フローに関して、昨年から工夫・変更した内容：属性別

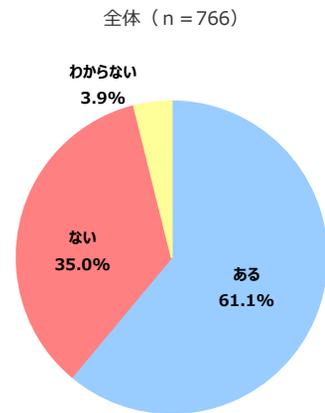
<複数回答>

属性別	内定者フォローに	選考時期を早めた	選考から内定(内々定)までの期間を短くした	面接選考の回数を増やした	若手社員やリクルーターの関与を増やした	選考以外の面接機会を増やした	選考フローを増やした	採用部門の人員を増員した	面接選考の回数を減らした	選考フローを減らした	選考時期を遅めた	その他	平均回答個数
全体 (n=510)	28.8	24.5	22.0	19.4	18.4	16.5	16.1	13.7	7.6	7.3	5.5	0.2	1.8
業種別													
建設業 (n=50)	30.0	32.0	14.0	20.0	18.0	20.0	18.0	20.0	6.0	10.0	6.0	0.0	1.9
製造業 (n=139)	28.8	24.5	20.1	17.3	23.7	18.7	15.8	12.9	2.9	6.5	5.0	0.0	1.8
通信業・情報サービス業 (n=47)	31.9	31.9	23.4	14.9	14.9	14.9	17.0	12.8	10.6	10.6	2.1	0.0	1.9
卸売業・商社・小売業 (n=56)	32.1	19.6	33.9	21.4	25.0	16.1	12.5	23.2	10.7	3.6	1.8	0.0	2.0
飲食店・宿泊業・サービス業 (n=74)	37.8	27.0	24.3	21.6	16.2	18.9	10.8	5.4	10.8	5.4	8.1	0.0	1.9
金融業・保険業・不動産業 (n=31)	16.1	19.4	22.6	25.8	25.8	19.4	29.0	9.7	6.5	3.2	6.5	0.0	1.8
医療・保健・福祉 (n=32)	25.0	21.9	12.5	15.6	6.3	6.3	12.5	9.4	6.3	15.6	6.3	0.0	1.4
その他の業種 (n=81)	22.2	19.8	22.2	21.0	11.1	12.3	18.5	16.0	11.1	7.4	7.4	1.2	1.7
従業員規模別													
99人以下 (n=96)	19.8	24.0	22.9	19.8	8.3	20.8	11.5	10.4	4.2	7.3	7.3	0.0	1.6
100~299人 (n=104)	27.9	25.0	26.9	25.0	19.2	10.6	13.5	11.5	7.7	5.8	3.8	0.0	1.8
300~999人 (n=132)	23.5	25.0	17.4	18.9	17.4	16.7	19.7	13.6	6.8	5.3	6.8	0.8	1.7
1,000~2,999人 (n=72)	37.5	18.1	15.3	13.9	20.8	16.7	19.4	15.3	9.7	13.9	2.8	0.0	1.8
3,000人以上 (n=106)	38.7	28.3	26.4	17.9	26.4	17.9	16.0	17.9	10.4	6.6	5.7	0.0	2.1

特別選考ルートの有無

企業に、2018年卒新卒採用活動において、特定または一部の学生をスタンダードではない特別な待遇や選考フローで選考することがあるか聞いた。「ある」と回答した企業は61.1%だった(図14.1)。

【図14.1】特別選考ルートの有無

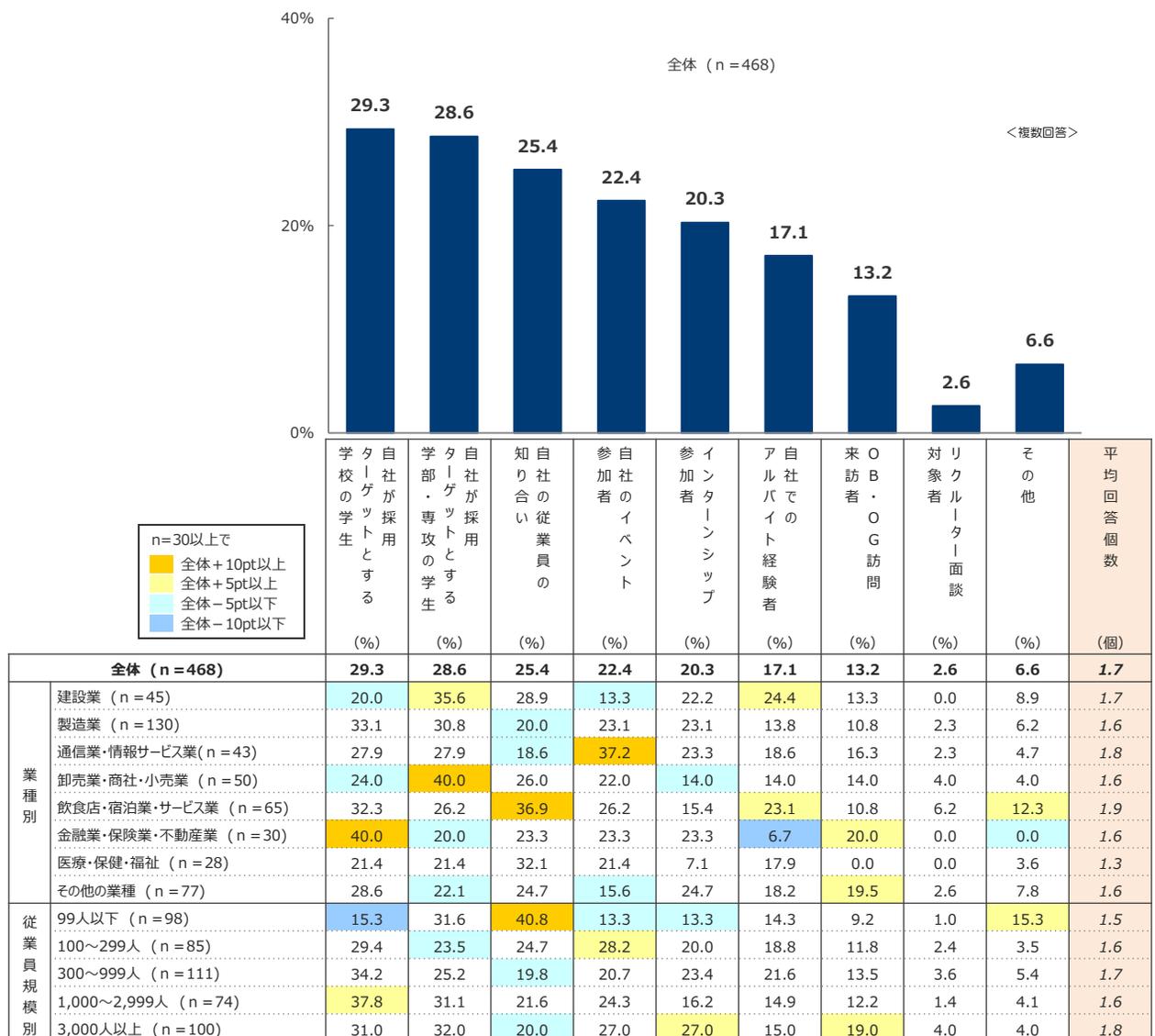


「ある」と回答した企業に、どのような学生が特別選考ルートの対象になるのかを聞くと、「自社が採用ターゲットとする学校の学生」が最も多く29.3%、次いで「自社が採用ターゲットとする学部・専攻の学生」28.6%、「自社の従業員の知り合い」25.4%の順となった。

業種別に見ると、「通信業・情報サービス業」では「自社のイベント参加者」が37.2%、「飲食店・宿泊業・サービス業」では「自社の従業員の知り合い」が36.9%で最も多くなっているなど、業種によって特徴が見られる。

従業員規模別に見ると、「99人以下」の企業では「自社の従業員の知り合い」が40.8%と最多となっている。また、「3,000人以上」の企業では、「インターンシップ参加者」や「OB・OG訪問来訪者」の回答割合が他の規模の企業よりも高くなっている(図14.2)。

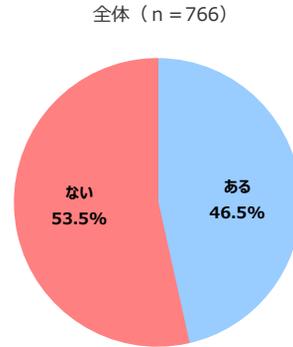
【図14.2】特別選考ルートの対象学生：属性別



フィルターの有無

企業に、2018年卒新卒採用活動において、学生の属性や特徴に対してフィルターを設けているかを聞いた。結果は、何かしらのフィルターが「ある」企業が46.5%と半数近くに上った（図15.1）。

【図15.1】 フィルターの有無

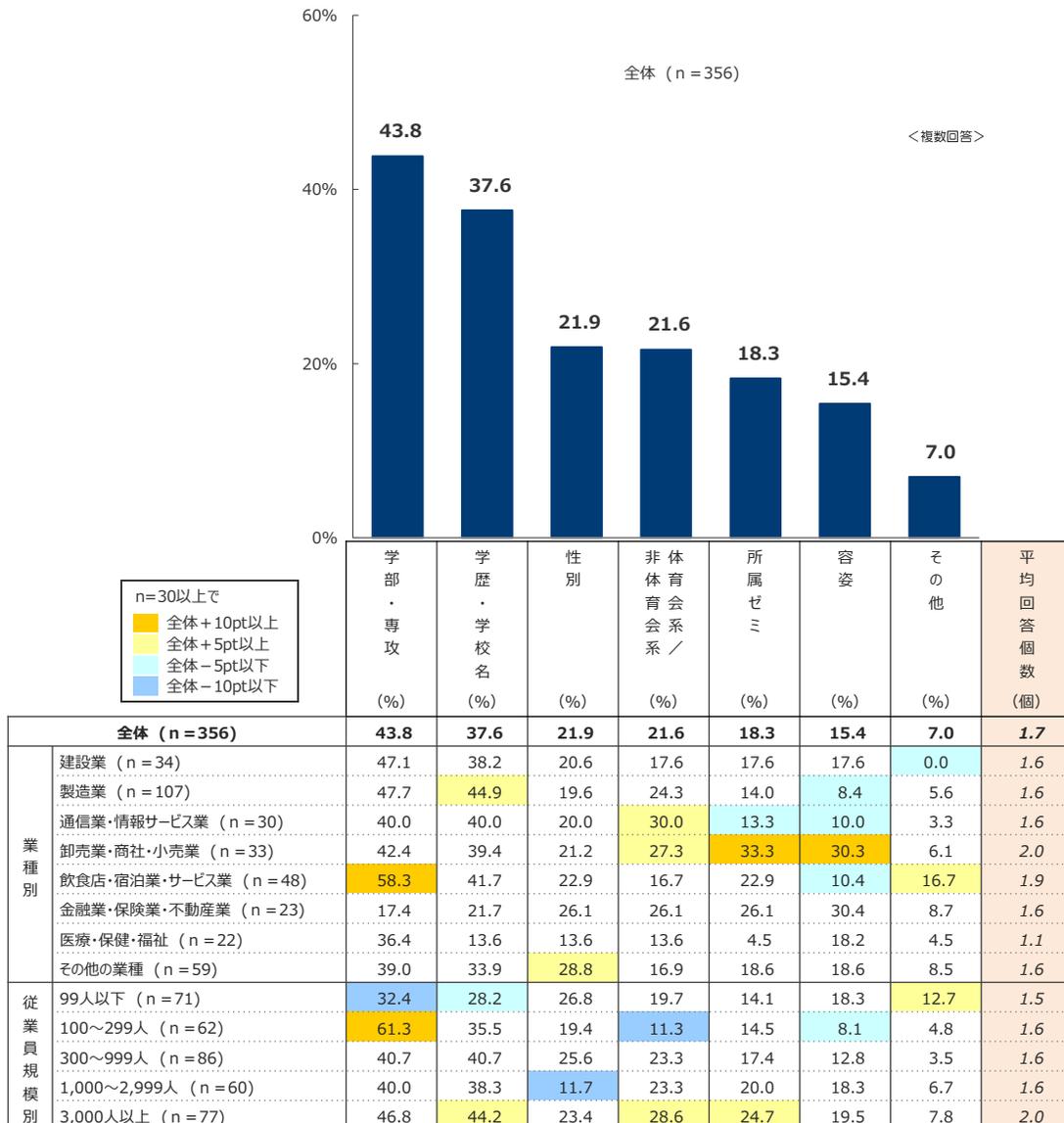


フィルターが「ある」と回答した企業にその内容を聞くと、回答が多かった順に「学部・専攻」43.8%、「学歴・学校名」37.6%、「性別」21.9%となった。

業種別に見ると、「飲食店・宿泊業・サービス業」では「学部・専攻」が58.3%と他の業種よりも高くなっている。また、「卸売業・商社・小売業」では、「所属ゼミ」「容姿」の回答割合が高いなど、業種によって設けるフィルターの違いが見られる。

従業員規模別に見ると、「3,000人以上」の企業では平均回答個数が他の規模の企業よりも多い。特に、「学歴・学校名」「体育会系/非体育会系」「所属ゼミ」の割合が高くなっている（図15.2）。

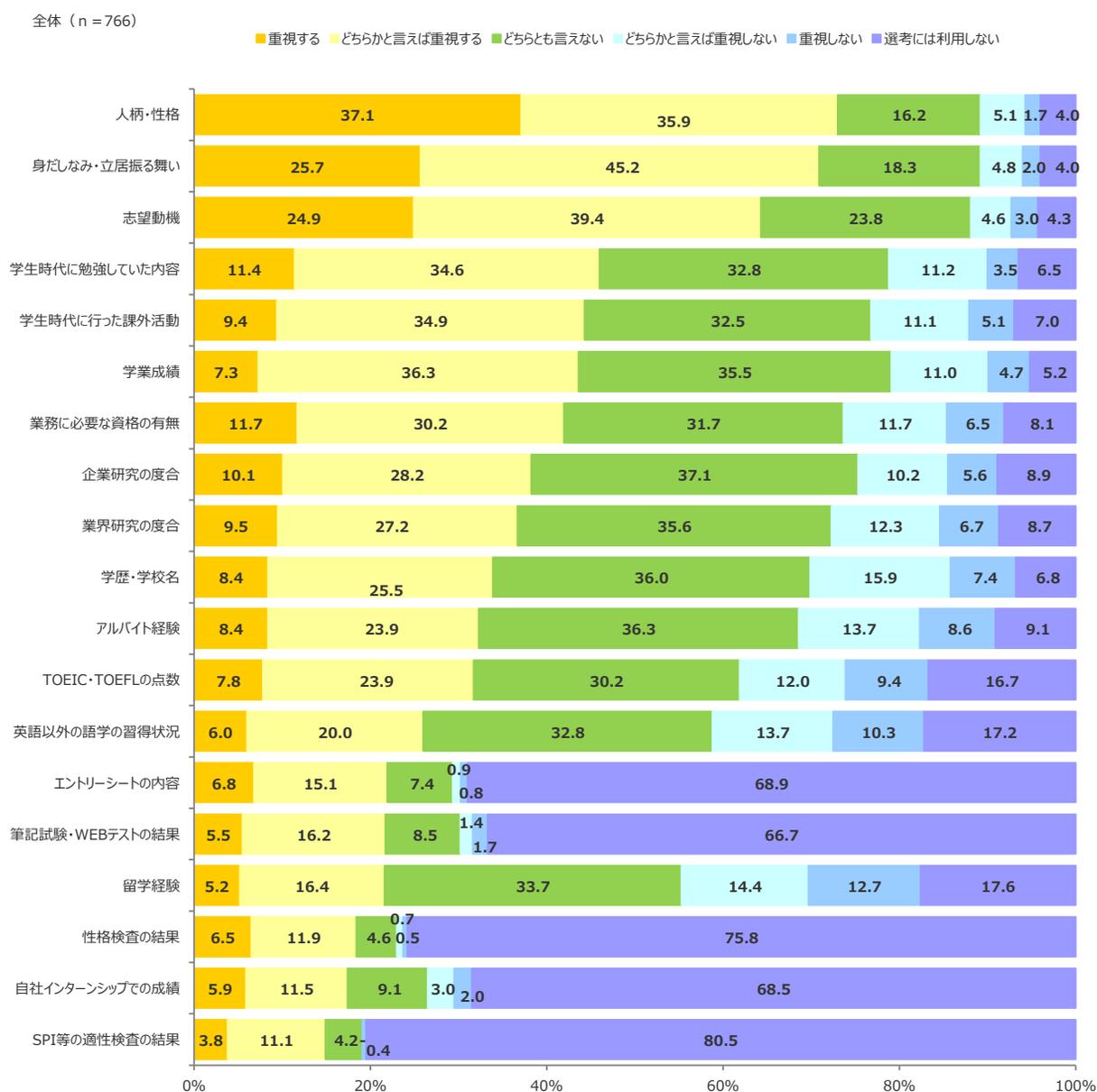
【図15.2】 フィルターの内容：属性別



新卒採用活動での重視ポイント

2018年卒の新卒採用活動において、下記の19項目の重視度合を聞いた。重視度が高かった（「重視する」と「どちらかと言えば重視する」の合計、以下同）のは、1位「人柄・性格」73.0%、2位「身だしなみ・立居振る舞い」70.9%、3位「志望動機」64.3%となった（図16.1）。

【図16.1】選考において、以下の項目をどのくらい重視するか

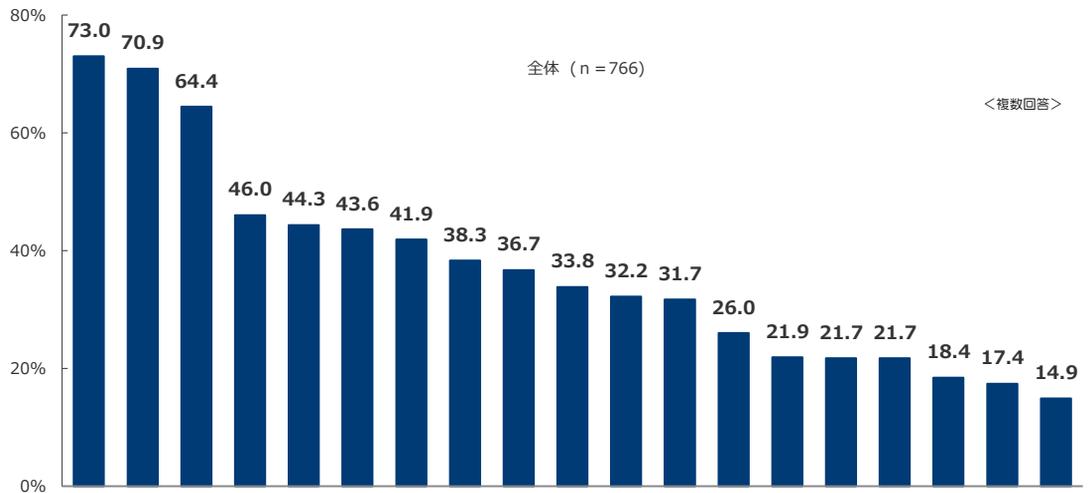


また、重視度が高かった項目を属性別に見た。

業種別で見ると、「建設業」では「学生時代に行なった課外活動」「TOEIC・TOEFLの点数」「留学経験」の重視度は全体値と比べると大幅に低いが、「金融業・保険業・不動産業」では逆にこれらが高いなど、業種によって重視するポイントは異なっている。

従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるにつれ、重視する傾向が強くなるものが多い。「3,000人以上」の企業は、他の従業員規模の企業に比べ、「業界研究の度合」「TOEIC・TOEFLの点数」「英語以外の語学の習得状況」「エントリーシートの内容」「留学経験」「自社インターンシップでの成績」等の項目の重視度が特に高くなっている(図16.2)。

【図16.2】選考において重視度が高い項目：属性別



属性	項目	重視度 (%)																		
		人柄・性格	立身振る舞い	志望動機	勉強していった内容	学生時代に行なった課外活動	学生時代に行なった学業成績	資格の有無	業務に必要な企業研究の度合	業界研究の度合	学歴・学校名	アルバイト経験	TOEIC・TOEFLの点数	習得状況以外の語学の	エントリーシートの内容	筆記試験・WEBテストの結果	留学経験	性格検査の結果	での成績	自社インターンシップ
2018年卒	10月1日調査 全体 (n=766)	73.0	70.9	64.4	46.0	44.3	43.6	41.9	38.3	36.7	33.8	32.2	31.7	26.0	21.9	21.7	21.7	18.4	17.4	14.9
	【前年】2017年卒 10月1日調査 全体 (n=1000)	81.8	77.7	72.9	50.5	46.6	48.3	48.7	38.8	38.1	36.9	32.3	31.0	28.6	24.1	28.1	22.5	19.9	5.3	15.1
業種別	建設業 (n=76)	78.9	77.6	64.5	48.7	34.2	43.4	46.1	28.9	31.6	32.9	19.7	21.1	13.2	26.3	10.5	17.1	10.5	15.8	
	製造業 (n=198)	72.2	66.2	59.6	47.5	44.4	44.9	37.4	35.4	32.3	33.8	29.3	37.9	28.8	25.3	20.7	25.8	15.7	16.7	15.7
	通信業・情報サービス業 (n=75)	72.0	64.0	66.7	48.0	40.0	44.0	40.0	38.7	37.3	28.0	30.7	36.0	20.0	26.7	21.3	24.0	14.7	20.0	20.0
	卸売業・商社・小売業 (n=89)	75.3	74.2	64.0	39.3	46.1	37.1	39.3	37.1	29.2	31.5	34.8	28.1	24.7	19.1	20.2	23.6	20.2	12.4	14.6
	飲食店・宿泊業・サービス業 (n=111)	76.6	79.3	72.1	41.4	38.7	43.2	41.4	47.7	43.2	30.6	36.9	22.5	18.9	24.3	27.9	14.4	23.4	21.6	18.0
	金融業・保険業・不動産業 (n=50)	68.0	70.0	68.0	58.0	60.0	44.0	44.0	40.0	40.0	42.0	30.0	36.0	32.0	22.0	18.0	30.0	26.0	16.0	14.0
	医療・保健・福祉 (n=52)	76.9	78.8	69.2	48.1	40.4	42.3	63.5	30.8	38.5	26.9	15.4	19.2	23.1	11.5	19.2	17.3	13.5	11.5	1.9
その他の業種 (n=115)	66.1	65.2	60.0	43.5	52.2	47.0	40.0	43.5	44.3	43.5	40.0	41.7	34.8	23.5	18.3	24.3	19.1	24.3	13.0	
従業員規模別	99人以下 (n=180)	81.1	80.0	65.0	39.4	40.6	33.3	42.2	28.9	27.8	26.1	33.9	19.4	17.2	10.6	19.4	16.1	15.0	10.0	7.2
	100~299人 (n=159)	71.1	69.2	64.8	42.8	40.9	34.6	35.8	33.3	32.1	28.9	28.3	24.5	19.5	18.9	22.0	15.7	20.1	12.6	13.2
	300~999人 (n=181)	73.5	68.5	61.9	49.7	43.6	46.4	40.9	39.2	39.2	33.1	32.0	29.8	23.8	25.4	22.7	21.0	19.9	18.2	16.0
	1,000~2,999人 (n=107)	66.4	69.2	61.7	45.8	45.8	52.3	43.0	44.9	40.2	43.0	28.0	40.2	34.6	22.4	17.8	22.4	19.6	19.6	18.7
	3,000人以上 (n=139)	69.1	65.5	68.3	53.2	52.5	56.8	48.9	49.6	47.5	43.2	38.1	51.8	41.0	35.3	25.9	36.0	18.0	29.5	22.3

会社説明会開催状況

企業に、2018年卒新卒採用活動における単独の会社説明会について、10月1日時点の開催状況を聞いた。

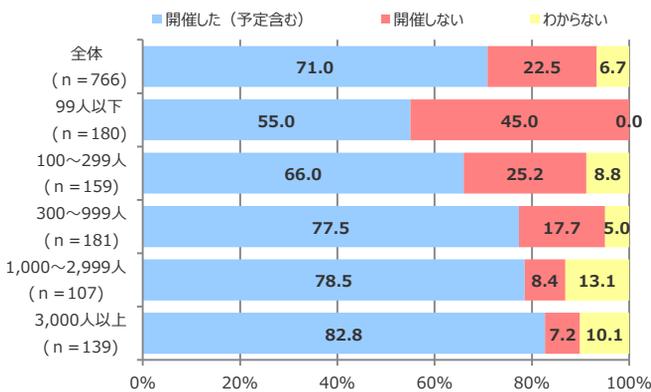
「単独の会社説明会（自社開催）」については、「開催した」企業が71.0%だった。また、従業員規模が大きくなるほど、「開催した」企業の割合が高くなる傾向にある（図17.1）。

また、「開催した」と回答した企業にその回数を聞くと、回答が多かった順に「1～4回」49.7%、「5～9回」26.3%となった。こちらも、「3,000人以上」の企業を除き、従業員規模が大きくなるほど開催回数が多くなっていく傾向がある（図17.2）。

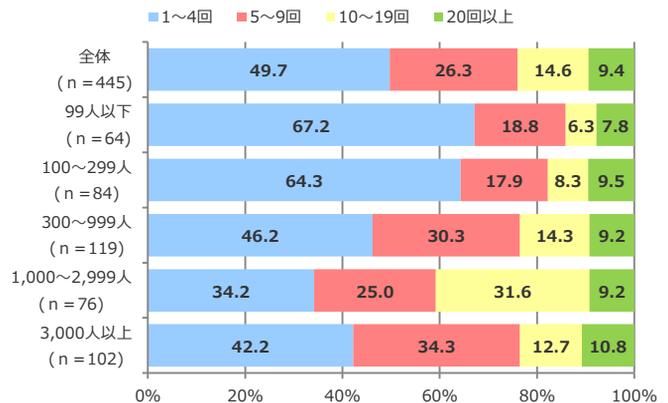
「単独の会社説明会（大学・学校内での開催）」については、「開催した」企業が49.3%に上った。従業員規模が大きくなるほど、「開催した」企業の割合が高く、「3,000人以上」の規模の企業では71.1%の企業が開催していた（図17.3）。

また、「開催した」と回答した企業にその回数を聞くと、回答が多かった順に「1～4回」45.0%、「5～9回」30.2%となった（図17.4）。

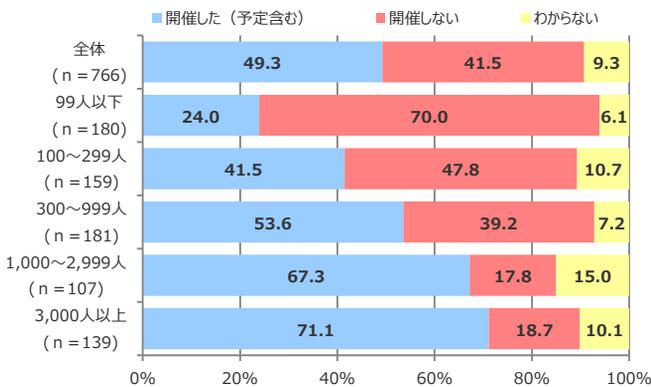
【図17.1】単独の会社説明会（自社開催）の開催状況：従業員規模別



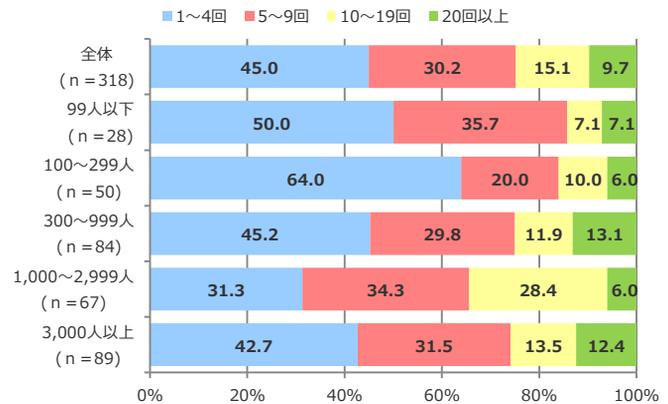
【図17.2】単独の会社説明会（自社開催）の開催回数：従業員規模別



【図17.3】単独の会社説明会（大学・学校内での開催）の開催状況：従業員規模別



【図17.4】単独の会社説明会（大学・学校内での開催）の開催回数：従業員規模別



また、開催状況が「わからない」企業を除いて、単独の会社説明会の開催回数が前年に比べて変化したかを聞いた（2017年卒学生対象の新卒採用活動を行なった企業を対象に聴取 調査概要参照）。

「単独の会社説明会（自社開催）」については、「変わらない」が69.4%で多数を占めた。「増えた（増える予定）」は18.0%、「減った（減る予定）」は9.6%だった。業種別に見ると、「卸売業・商社・小売業」「建設業」「製造業」では「増えた（増える予定）」の回答割合が約2割となっている。一方、従業員規模別では、「1,000～2,999人」の規模の企業で「増えた（増える予定）」が24.1%となり他の企業よりも高くなっていた（表17.1）。

「単独の会社説明会（大学・学校内での開催）」についても、「変わらない」が71.7%で最多となっている。「増えた（増える予定）」は12.3%、「減った（減る予定）」は11.5%だった。業種別では「金融業・保険業・不動産業」で、従業員規模別では1,000人以上の企業において、「増えた（増える予定）」の回答割合が他の企業よりも高くなっている（表17.2）。

【表17.1】単独の会社説明会（自社開催）の開催回数の変化：属性別

		増えた （増える 予定）	減った （減る 予定）	変 わ ら な い	わ か ら な い
		(%)	(%)	(%)	(%)
全体 (n=617)		18.0	9.6	69.4	3.1
業 種 別	建設業 (n=59)	20.3	8.5	64.4	6.8
	製造業 (n=159)	19.5	10.1	66.7	3.8
	通信業・情報サービス業 (n=62)	17.7	8.1	71.0	3.2
	卸売業・商社・小売業 (n=77)	20.8	10.4	66.2	2.6
	飲食店・宿泊業・サービス業 (n=95)	16.8	11.6	71.6	0.0
	金融業・保険業・不動産業 (n=40)	15.0	7.5	77.5	0.0
	医療・保健・福祉 (n=34)	14.7	5.9	79.4	0.0
	その他の業種 (n=91)	15.4	9.9	69.2	5.5
従 業 員 規 模 別	99人以下 (n=136)	11.8	6.6	75.7	5.9
	100～299人 (n=130)	17.7	9.2	69.2	3.8
	300～999人 (n=152)	18.4	9.9	70.4	1.3
	1,000～2,999人 (n=83)	24.1	12.0	62.7	1.2
	3,000人以上 (n=116)	20.7	11.2	65.5	2.6

【表17.2】単独の会社説明会（大学・学校内での開催）の開催回数の変化：属性別

		増えた （増える 予定）	減った （減る 予定）	変 わ ら な い	わ か ら な い
		(%)	(%)	(%)	(%)
全体 (n=600)		12.3	11.5	71.7	4.5
業 種 別	建設業 (n=57)	12.3	15.8	63.2	8.8
	製造業 (n=157)	14.0	12.1	70.1	3.8
	通信業・情報サービス業 (n=62)	12.9	9.7	72.6	4.8
	卸売業・商社・小売業 (n=74)	9.5	10.8	75.7	4.1
	飲食店・宿泊業・サービス業 (n=89)	10.1	13.5	71.9	4.5
	金融業・保険業・不動産業 (n=40)	17.5	10.0	72.5	0.0
	医療・保健・福祉 (n=34)	14.7	5.9	79.4	0.0
	その他の業種 (n=87)	10.3	10.3	72.4	6.9
従 業 員 規 模 別	99人以下 (n=126)	6.3	7.9	77.0	8.7
	100～299人 (n=127)	8.7	7.9	78.7	4.7
	300～999人 (n=150)	12.0	14.0	71.3	2.7
	1,000～2,999人 (n=82)	20.7	14.6	62.2	2.4
	3,000人以上 (n=115)	17.4	13.9	65.2	3.5

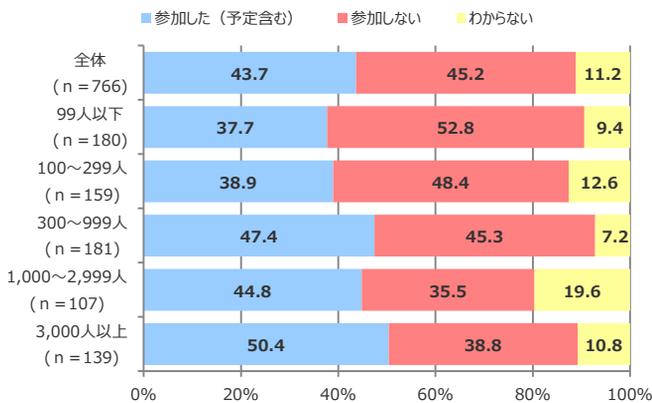
合同企業説明会への参加状況

企業に、2018年卒新卒採用活動における合同企業説明会について10月1日時点の参加状況・予定を聞いた。

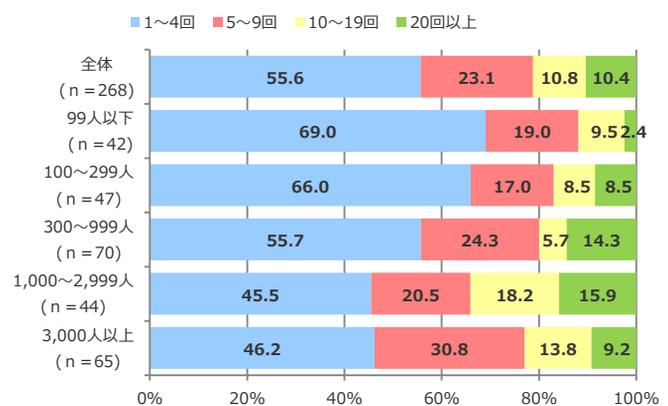
「合同企業説明会（ハローワーク・自治体主催）」は、「参加した」が43.7%となった。従業員規模別に見ると、「3,000人以上」の規模の企業では「参加した」が50.4%と半数を超えた（図18.1）。「合同企業説明会（大学・学校主催）」は、「参加した」企業が44.2%で、従業員規模が大きくなるほど「参加した」の回答割合は高く、従業員規模間の差はハローワーク・自治体主催のものよりも大きい（図18.3）。「合同企業説明会（人材サービス会社主催）」は、「参加した」企業が43.9%で、従業員規模が大きくなるほど「参加した」企業の割合が概ね高い（図18.5）。

また、それぞれ「参加した」と回答した企業にその回数を聞くと、「1~4回」が最多となり、従業員規模が大きくなるほど、参加回数も多い傾向がある（図18.2、図18.4、図18.6）。

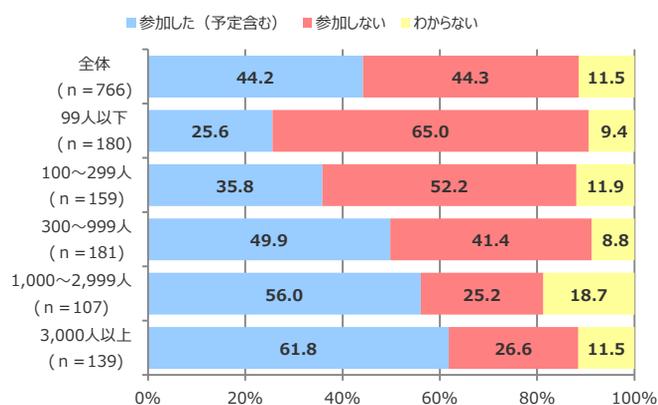
【図18.1】合同企業説明会（ハローワーク・自治体主催）の参加状況
：従業員規模別



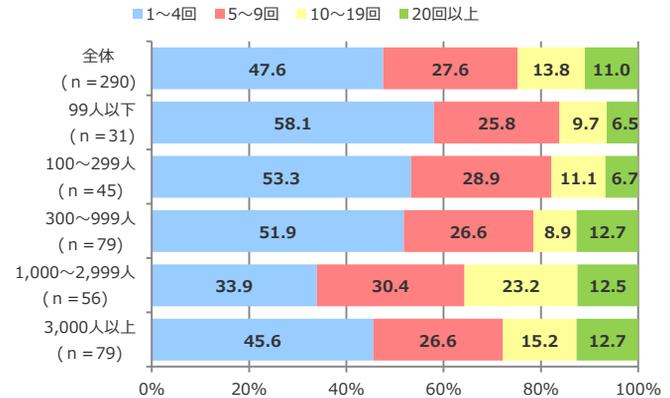
【図18.2】合同企業説明会（ハローワーク・自治体主催）の参加回数
：従業員規模別



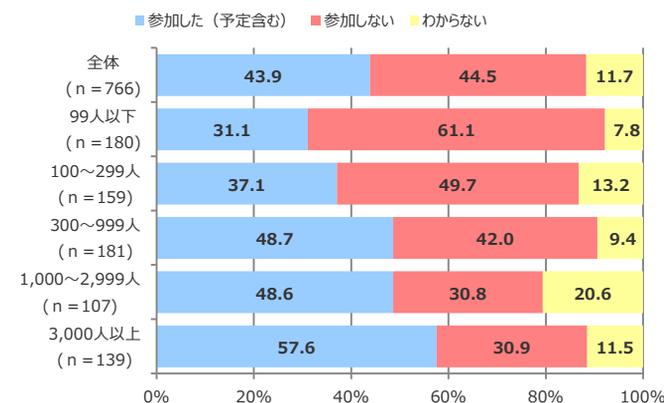
【図18.3】合同企業説明会（大学・学校主催）の参加状況
：従業員規模別



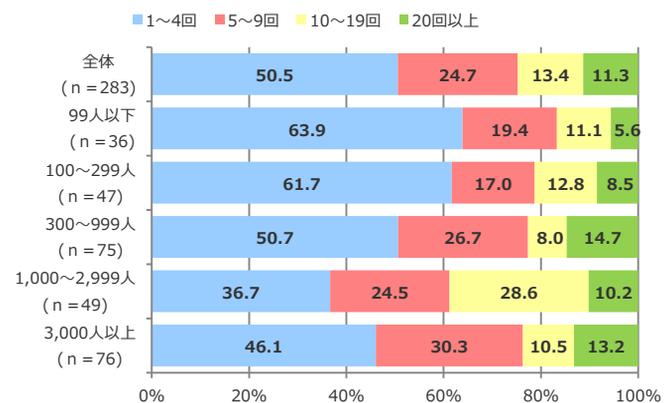
【図18.4】合同企業説明会（大学・学校主催）の参加回数
：従業員規模別



【図18.5】合同企業説明会（人材サービス会社主催）の参加状況
：従業員規模別



【図18.6】合同企業説明会（人材サービス会社主催）の参加回数
：従業員規模別



また、参加状況が「わからない」企業を除いて、合同企業説明会の参加回数が前年に比べて変化したかを聞いた（2017年卒学生対象の新卒採用活動を行なった企業を対象に聴取 調査概要参照）。

「合同企業説明会（ハローワーク・自治体主催）」については、「変わらない」が77.1%で最多となっている。「増えた（増える予定）」は10.1%、「減った（減る予定）」は8.9%だった。業種別に見ると、「製造業」と「飲食店・宿泊業・サービス業」では、「減った（減る予定）」の回答割合が他業種よりも高い。

一方、従業員規模別では、「3,000人以上」の企業で「増えた（増える予定）」が14.0%となり、他の企業よりも高くなっていた（表18.1）。

「合同企業説明会（大学・学校主催）」についても、最多は「変わらない」で74.8%だった。「増えた（増える予定）」は10.8%、「減った（減る予定）」は10.1%だった。業種別に見ると、「金融業・保険業・不動産業」では、「増えた（増える予定）」の回答割合が17.9%と他業種よりも高い。

従業員規模別では、1,000人以上の規模の企業で「増えた（増える予定）」と回答した企業が約2割となり、「減った（減る予定）」と回答した企業を上回っている（表18.2）。

「合同企業説明会（人材サービス会社主催）」についても、「変わらない」が74.1%で最多だった。「増えた（増える予定）」は全体で12.4%だが、業種別に見ると「製造業」では18.3%と他業種よりも高い。従業員規模別では、規模が大きくなるほど「増えた（増える予定）」の回答割合が高くなっていた（表18.3）。

【表18.1】合同企業説明会（ハローワーク・自治体主催）の参加回数の変化：属性別

		（増えた 増える予定）	（減った 減る予定）	変わらない	わからない
		(%)	(%)	(%)	(%)
全体 (n = 585)		10.1	8.9	77.1	3.9
業種別	建設業 (n = 55)	10.9	7.3	72.7	9.1
	製造業 (n = 154)	12.3	11.7	73.4	2.6
	通信業・情報サービス業 (n = 56)	10.7	7.1	76.8	5.4
	卸売業・商社・小売業 (n = 72)	11.1	9.7	76.4	2.8
	飲食店・宿泊業・サービス業 (n = 88)	5.7	11.4	79.5	3.4
	金融業・保険業・不動産業 (n = 39)	10.3	5.1	82.1	2.6
	医療・保健・福祉 (n = 33)	9.1	3.0	87.9	0.0
	その他の業種 (n = 88)	9.1	6.8	78.4	5.7
従業員規模別	99人以下 (n = 122)	7.4	4.9	81.1	6.6
	100~299人 (n = 123)	9.8	8.9	76.4	4.9
	300~999人 (n = 150)	8.7	11.3	76.7	3.3
	1,000~2,999人 (n = 76)	11.8	11.8	75.0	1.3
	3,000人以上 (n = 114)	14.0	7.9	75.4	2.6

【表18.2】合同企業説明会（大学・学校主催）の参加回数の変化：属性別

		（増えた 増える予定）	（減った 減る予定）	変わらない	わからない
		(%)	(%)	(%)	(%)
全体 (n = 583)		10.8	10.1	74.8	4.3
業種別	建設業 (n = 55)	9.1	12.7	67.3	10.9
	製造業 (n = 156)	12.8	11.5	73.1	2.6
	通信業・情報サービス業 (n = 58)	13.8	6.9	74.1	5.2
	卸売業・商社・小売業 (n = 71)	11.3	11.3	74.6	2.8
	飲食店・宿泊業・サービス業 (n = 86)	5.8	12.8	77.9	3.5
	金融業・保険業・不動産業 (n = 39)	17.9	5.1	74.4	2.6
	医療・保健・福祉 (n = 33)	9.1	6.1	84.8	0.0
	その他の業種 (n = 85)	8.2	8.2	76.5	7.1
従業員規模別	99人以下 (n = 120)	5.0	5.8	80.8	8.3
	100~299人 (n = 125)	7.2	9.6	78.4	4.8
	300~999人 (n = 148)	8.8	12.8	75.0	3.4
	1,000~2,999人 (n = 77)	18.2	11.7	70.1	0.0
	3,000人以上 (n = 113)	18.6	10.6	67.3	3.5

【表18.3】合同企業説明会（人材サービス会社主催）の参加回数の変化：属性別

		（増えた 増える予定）	（減った 減る予定）	変わらない	わからない
		(%)	(%)	(%)	(%)
全体 (n = 580)		12.4	8.8	74.1	4.7
業種別	建設業 (n = 56)	10.7	8.9	71.4	8.9
	製造業 (n = 153)	18.3	7.2	70.6	3.9
	通信業・情報サービス業 (n = 58)	10.3	8.6	77.6	3.4
	卸売業・商社・小売業 (n = 71)	14.1	11.3	70.4	4.2
	飲食店・宿泊業・サービス業 (n = 86)	9.3	11.6	75.6	3.5
	金融業・保険業・不動産業 (n = 39)	12.8	7.7	76.9	2.6
	医療・保健・福祉 (n = 33)	3.0	9.1	84.8	3.0
	その他の業種 (n = 84)	9.5	7.1	76.2	7.1
従業員規模別	99人以下 (n = 124)	9.7	4.8	78.2	7.3
	100~299人 (n = 123)	10.6	8.9	73.2	7.3
	300~999人 (n = 145)	12.4	8.3	76.6	2.8
	1,000~2,999人 (n = 75)	14.7	14.7	69.3	1.3
	3,000人以上 (n = 113)	15.9	9.7	70.8	3.5

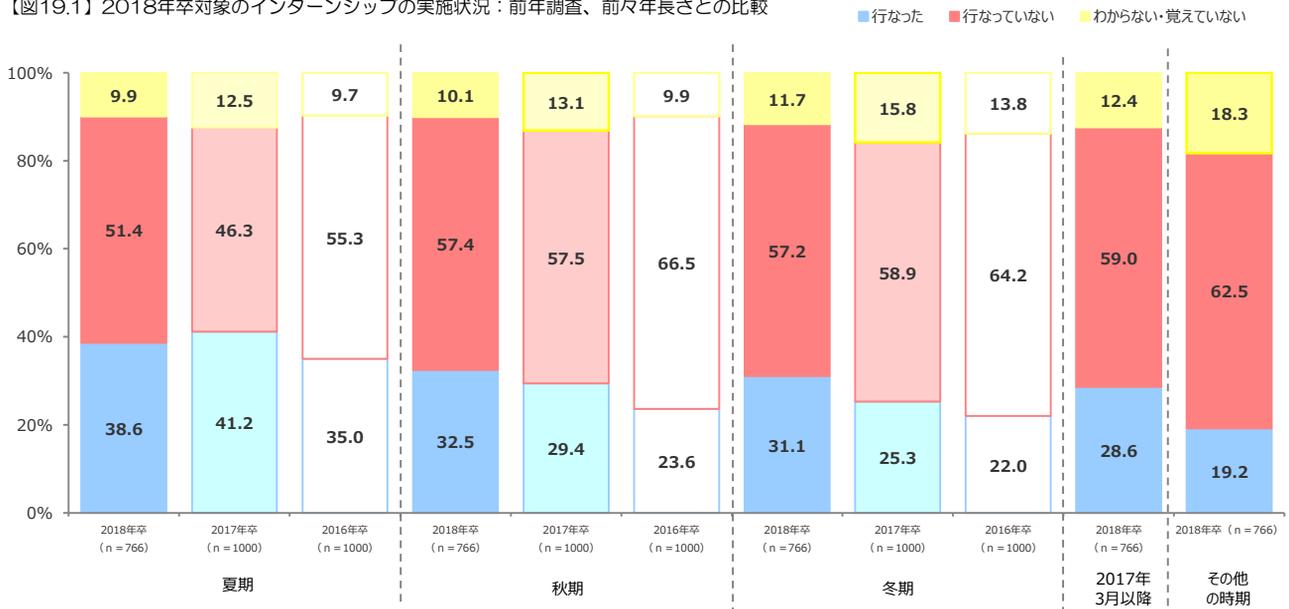
インターンシップの実施状況

企業に、2018年卒学生を対象としたインターンシップの実施状況を聞いた。夏期インターンシップ（2016年8月～9月頃）を「行なった」企業は38.6%、秋期インターンシップ（2016年10月～12月頃）を「行なった」企業は32.5%、冬期インターンシップ（2017年1月～2月頃）を「行なった」企業は31.1%、「2017年3月以降」のインターンシップを行なった企業は28.6%、「その他の時期」のインターンシップを行なった企業は19.2%となり、夏期インターンシップを行なう企業の割合が一番高い。前年調査と比較すると、秋期・冬期インターンシップ実施企業は増加傾向にあるようだ（図19.1）。

※ インターンシップについては、2016年卒調査は「直近3年間に実施したもの」について聴取
 ※ 「2017年3月以降」と「その他の時期」については、2018年卒調査から聴取

夏期・秋期・冬期インターンシップに関して、実施状況を属性別に見ると、従業員規模が大きくなるほど「行なった」の割合が概ね高くなる傾向があった（表19.1、表19.2、表19.3）。

【図19.1】2018年卒対象のインターンシップの実施状況：前年調査、前々年長さとの比較



【表19.1】インターンシップの実施状況／夏期：属性別

属性	n=30以上で		
	全体+10pt以上	全体+5pt以上	全体-10pt以下
全体 (n=766)	38.6	51.4	9.9
建設業 (n=76)	31.6	57.9	10.5
製造業 (n=198)	41.9	45.5	12.6
通信業・情報サービス業 (n=75)	42.7	44.0	13.3
卸売業・商社・小売業 (n=89)	31.5	64.0	4.5
飲食店・宿泊業・サービス業 (n=111)	36.9	56.8	6.3
金融業・保険業・不動産業 (n=50)	42.0	52.0	6.0
医療・保健・福祉 (n=52)	34.6	55.8	9.6
その他の業種 (n=115)	42.6	45.2	12.2
従業員規模別			
99人以下 (n=180)	23.3	70.0	6.7
100~299人 (n=159)	33.3	57.9	8.8
300~999人 (n=181)	42.5	48.1	9.4
1,000~2,999人 (n=107)	44.9	37.4	17.8
3,000人以上 (n=139)	54.7	35.3	10.1

【表19.2】インターンシップの実施状況／秋期：属性別

属性	n=30以上で		
	全体+10pt以上	全体+5pt以上	全体-10pt以下
全体 (n=766)	32.5	57.4	10.1
建設業 (n=76)	28.9	60.5	10.5
製造業 (n=198)	30.8	56.1	13.1
通信業・情報サービス業 (n=75)	34.7	56.0	9.3
卸売業・商社・小売業 (n=89)	27.0	65.2	7.9
飲食店・宿泊業・サービス業 (n=111)	33.3	60.4	6.3
金融業・保険業・不動産業 (n=50)	42.0	52.0	6.0
医療・保健・福祉 (n=52)	28.8	59.6	11.5
その他の業種 (n=115)	37.4	51.3	11.3
従業員規模別			
99人以下 (n=180)	22.2	70.6	7.2
100~299人 (n=159)	24.5	66.0	9.4
300~999人 (n=181)	36.5	56.4	7.2
1,000~2,999人 (n=107)	36.4	43.9	19.6
3,000人以上 (n=139)	46.8	42.4	10.8

【表19.3】インターンシップの実施状況／冬期：属性別

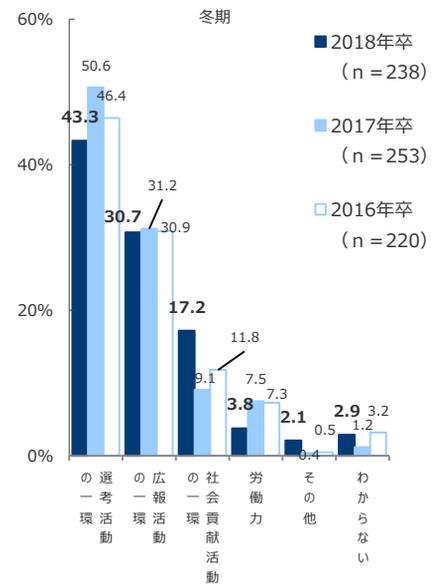
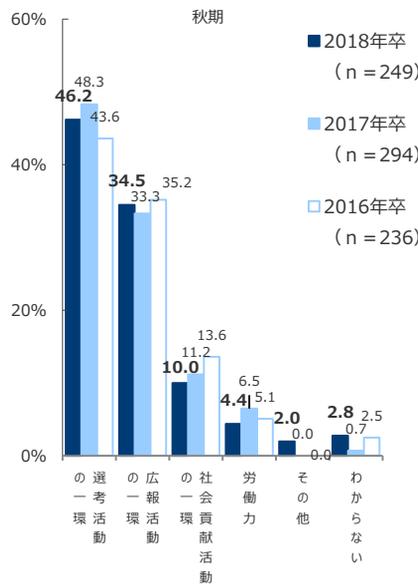
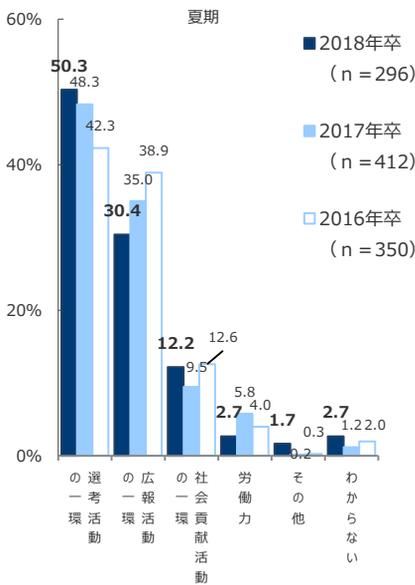
属性	n=30以上で		
	全体+10pt以上	全体+5pt以上	全体-10pt以下
全体 (n=766)	31.1	57.2	11.7
建設業 (n=76)	28.9	59.2	11.8
製造業 (n=198)	31.3	54.5	14.1
通信業・情報サービス業 (n=75)	38.7	49.3	12.0
卸売業・商社・小売業 (n=89)	30.3	61.8	7.9
飲食店・宿泊業・サービス業 (n=111)	28.8	64.0	7.2
金融業・保険業・不動産業 (n=50)	34.0	58.0	8.0
医療・保健・福祉 (n=52)	32.7	53.8	13.5
その他の業種 (n=115)	27.8	56.5	15.7
従業員規模別			
99人以下 (n=180)	21.7	69.4	8.9
100~299人 (n=159)	25.8	62.9	11.3
300~999人 (n=181)	37.6	54.1	8.3
1,000~2,999人 (n=107)	29.9	50.5	19.6
3,000人以上 (n=139)	41.7	43.9	14.4

また、夏期・秋期・冬期インターンシップについて「行なった」と回答した企業に、各インターンシップの位置づけを聞いた。夏期、秋期、冬期ともに「選考活動の一環」と捉えている企業が最も多く、4~5割に上った（図19.2、図19.3、図19.4）。

【図19.2】インターンシップの位置づけ／夏期

【図19.3】インターンシップの位置づけ／秋期

【図19.4】インターンシップの位置づけ／冬期



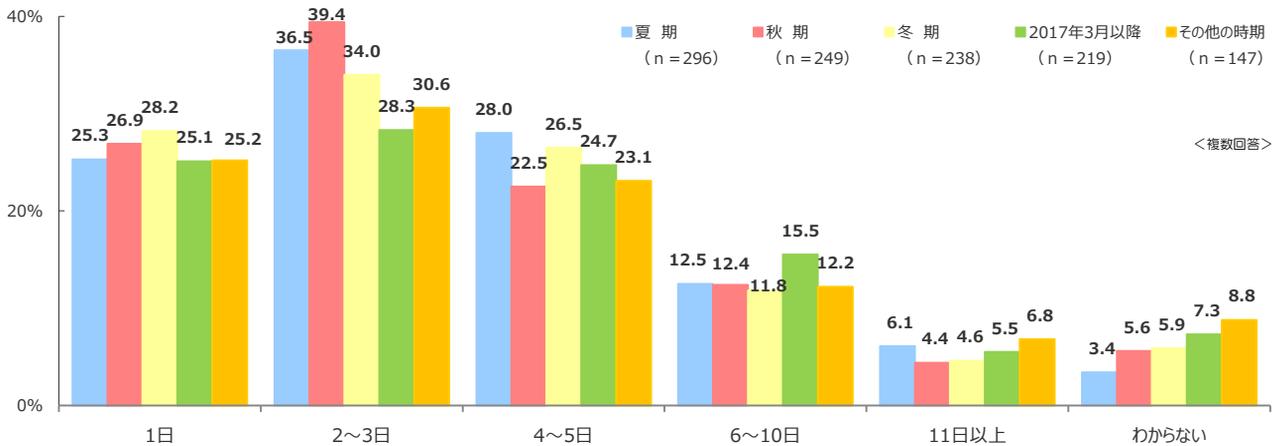
インターンシップのプログラム 日数・内容

「19 インターンシップの実施状況」について、各インターンシップについて「行なった」と回答した企業に、それぞれのプログラム日数と内容について聞いた。

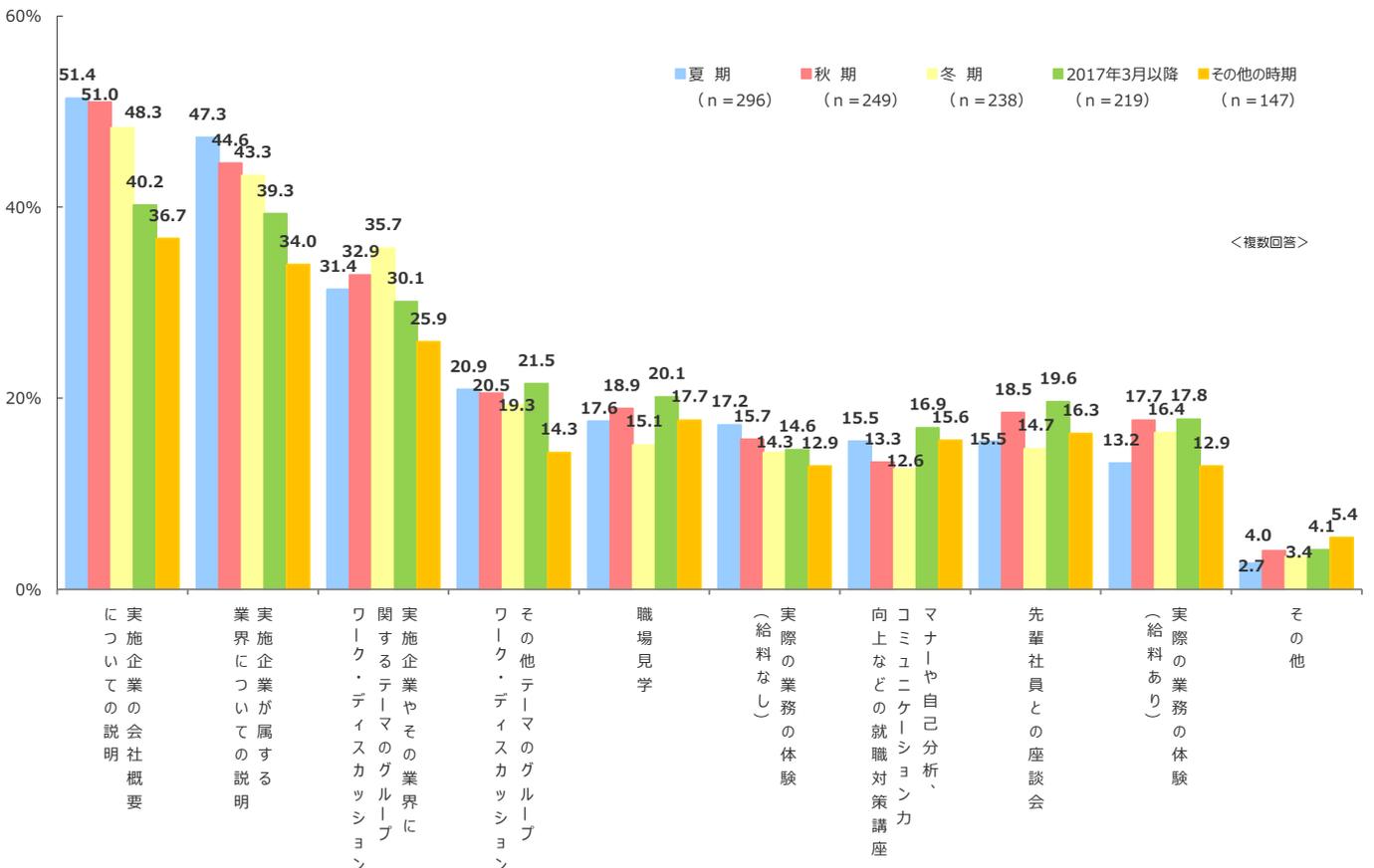
プログラム日数は、どのインターンシップも「2~3日」の回答が最も高い。次点は、夏期インターンシップでは「4~5日」、秋期インターンシップと冬期インターンシップでは「1日」となっており、比較的短い日数で実施している企業は少なくない(図20.1)。

プログラム内容は、「実施企業の会社概要についての説明」「実施企業が属する業界についての説明」など、概要説明が上位に挙がっている。秋期インターンシップや「2017年3月以降」実施のインターンシップでは、「職場見学」「先輩社員との座談会」「実際の業務の体験(給料あり)」が他の時期のインターンシップよりも実施割合が高くなっていた(図20.2)。

【図20.1】インターンシップのプログラム日数



【図20.2】インターンシップのプログラム内容

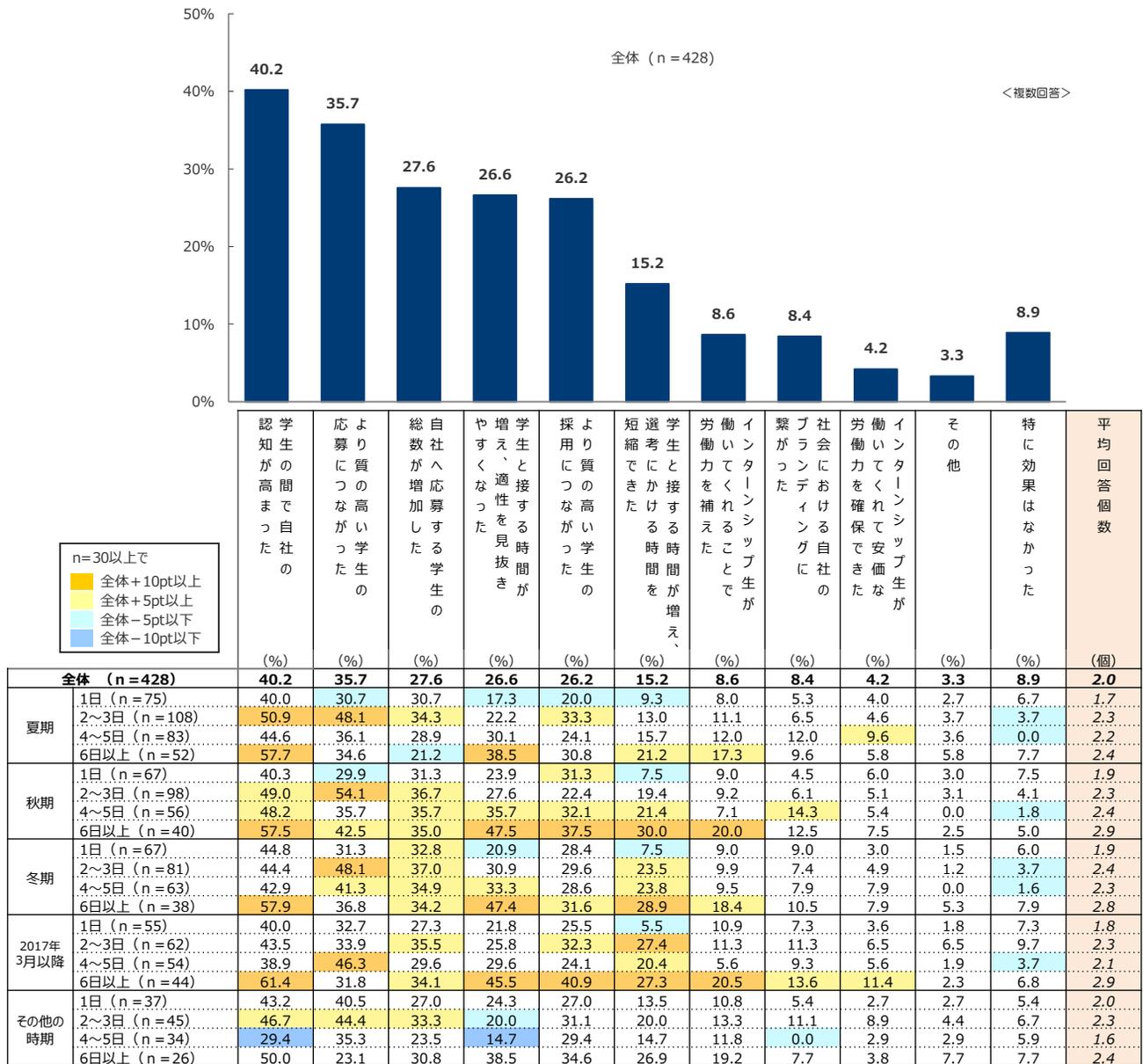


インターンシップ実施の効果

「19 インターンシップの実施状況」において、時期を問わずいずれかのインターンシップを「行なった」と回答した企業に、どのような効果があったかを聞いた。結果は、「学生の間で自社の認知が高まった」が40.2%、「より質の高い学生の応募につながった」35.7%、「自社へ応募する学生の総数が増加した」27.6%、「学生と接する時間が増え、適性を見抜きやすくなった」26.6%の順となった。

インターンシップのプログラム日数別（P 29参照）に見ると、各時期のインターンシップにおいて「6日以上」の日数で実際した企業は、6日未満の日数で実施した場合よりも多くの項目で回答割合が高くなり、より効果を実感していることがうかがえた（図21）。

【図21】インターンシップ実施の効果：インターンシップのプログラム日数別



インターンシップ参加学生の 新卒採用選考への応募・内定

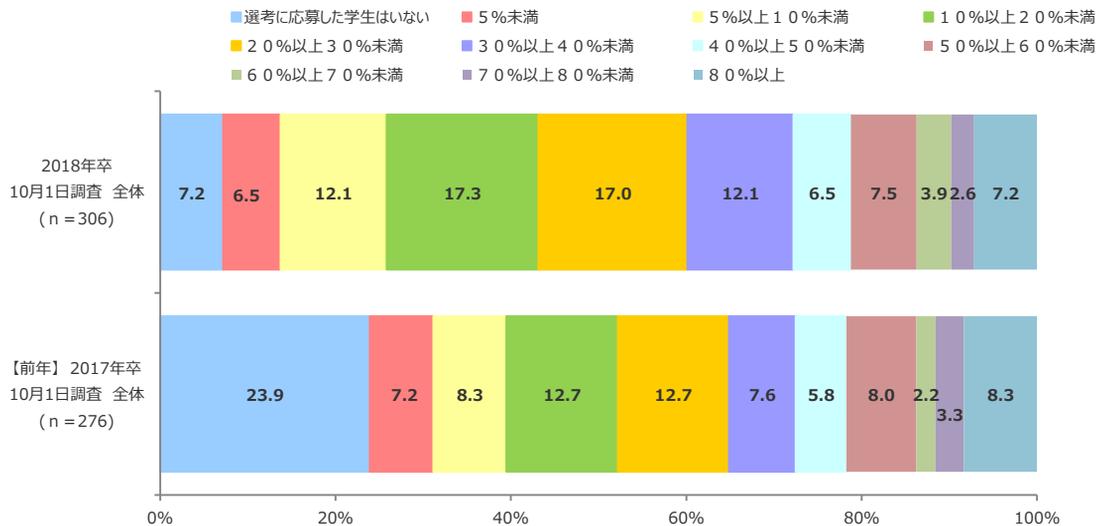
「19 インターンシップの実施状況」において、時期を問わずいずれかのインターンシップを「行なった」と回答した企業に、インターンシップ参加学生の新卒採用選考への応募・内定状況を聞いた。

「選考に応募した学生はいない」企業は7.2%で、9割以上の企業ではインターンシップ参加学生の新卒採用選考への応募があったようだ。また、応募に至った学生の割合は前年調査から増加している（図22.1）。

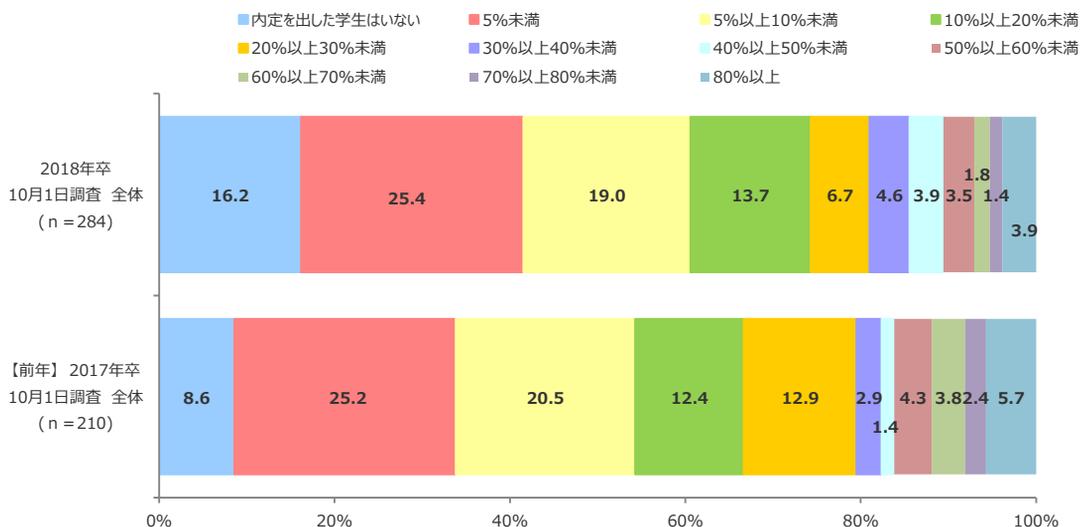
また、「選考に応募した学生はいない」以外を回答した企業に、さらにそこから内定を出した学生の割合について聞いた。「内定を出した学生はいない」が16.2%となり、83.8%の企業でインターンシップから内定までつながった学生がいたようだ（図22.2）。

※ 2018年卒の新卒採用の選考を行なっていることが前提であるため、「1 新卒採用活動の状況」において、2018年卒の新卒採用活動を「現在行なっている」もしくは「既に終了している」を回答した企業に限定して聴取。
また、「2 応募者の状況」「3 内定者数」において「いるかわからない」と回答した企業を除いている。

【図22.1】インターンシップ参加学生のうち、採用選考に応募した学生の割合：前年調査との比較



【図22.2】インターンシップ参加学生のうち、内定を出した学生の割合：前年調査との比較

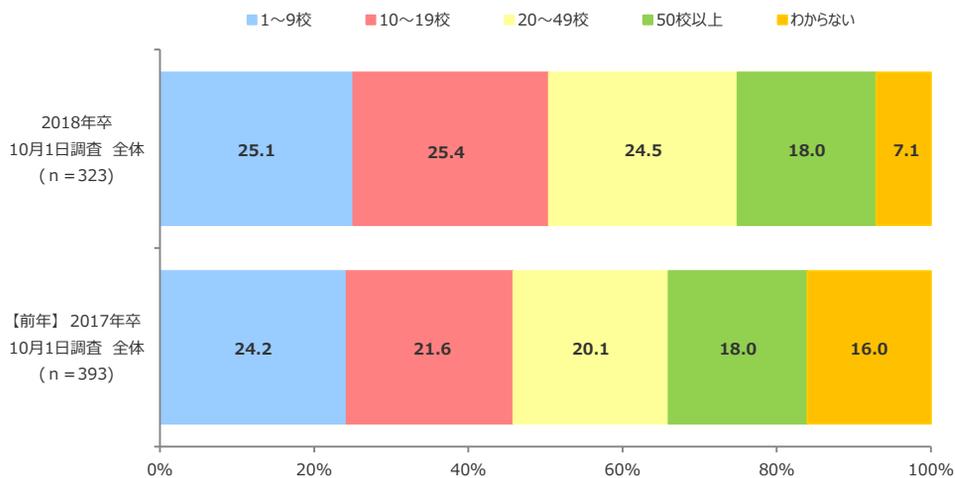


求人票提出大学数

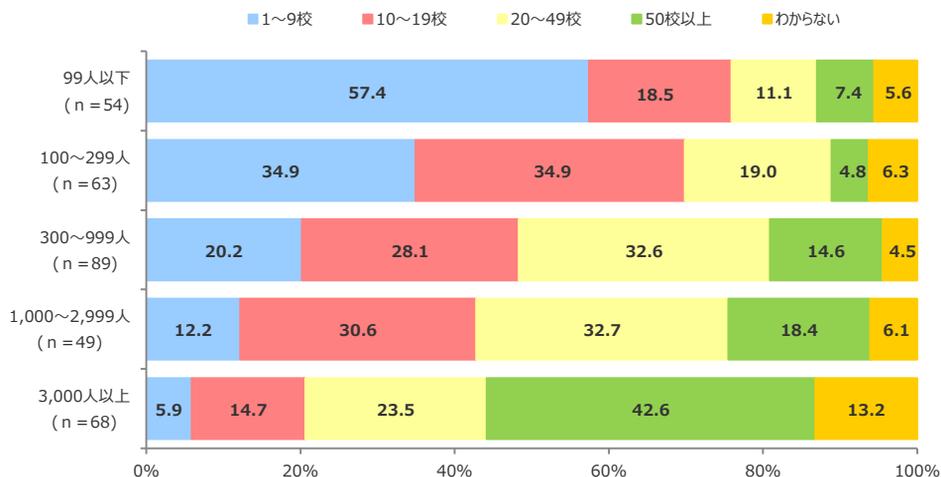
「9 新卒採用活動で設けた応募窓口」で「大学のキャリアセンター」を回答した企業に、求人票を提出した大学数を聞いた。結果は、多い順に「10～19校」25.4%、「1～9校」25.1%、「20～49校」24.5%、「50校以上」18.0%となった（図23.1）。

従業員規模別に見ると、「99人以下」の企業では57.4%が「1～9校」と回答していた。一方、1,000人以上の企業では、「20～49校」と「50校以上」が合わせて5割を超え、従業員規模が大きくなるほど、求人票を提出した大学数も多くなっていた（図23.2）。

【図23.1】 いくつかの大学に求人票を出したか：前年調査との比較



【図23.2】 いくつかの大学に求人票を出したか：従業員規模別 ※わからないと回答した者を除いて集計



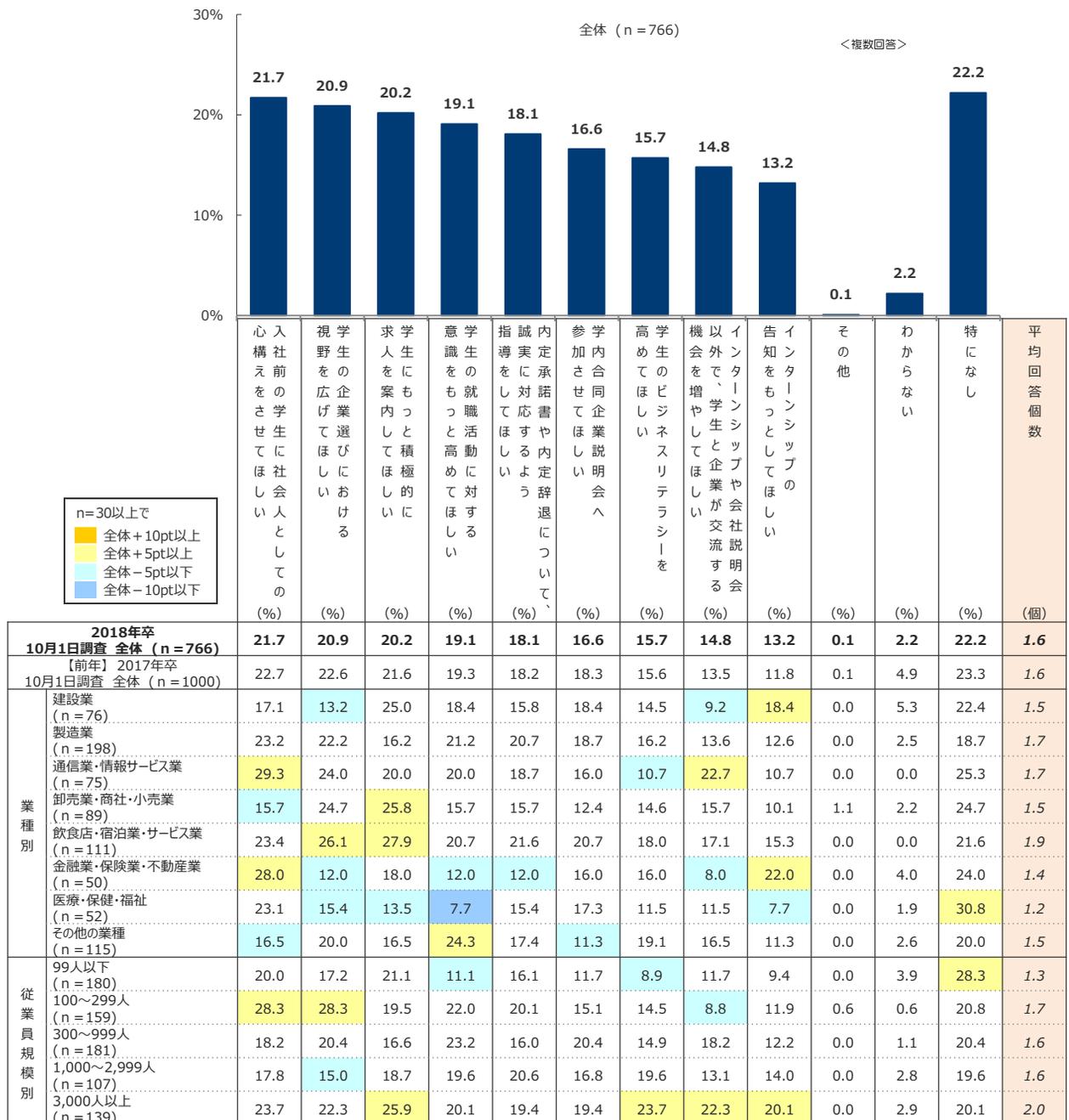
キャリアセンターに求めること

企業に、大学のキャリアセンターに求めることを聞いた。「特になし」を除いて最も回答を集めたのは、「入社前の学生に社会人としての心構えをさせてほしい」で21.7%だった。次いで、「学生の企業選びにおける視野を広げてほしい」20.9%、「学生にもっと積極的に求人を案内してほしい」20.2%、「学生の就職活動に対する意識をもっと高めてほしい」19.1%となっている。

業種別に見ると、「飲食店・宿泊業・サービス業」では平均回答個数が最も多く、「学生にもっと積極的に求人を案内してほしい」「学生の企業選びにおける視野を広げてほしい」など、自社のPRに関する要望が目立つ。また、「通信業・情報サービス業」では、「インターンシップや会社説明会以外で、学生と企業交流する機会を増やしてほしい」の回答割合が他業種よりも高くなっていた。

従業員規模別に見ると、「3,000人以上」の企業は他の規模の企業に比べてキャリアセンターに対する要望が多い。(図24)。

【図24】大学のキャリアセンターに求めることは何か：属性別



保護者からの問い合わせ

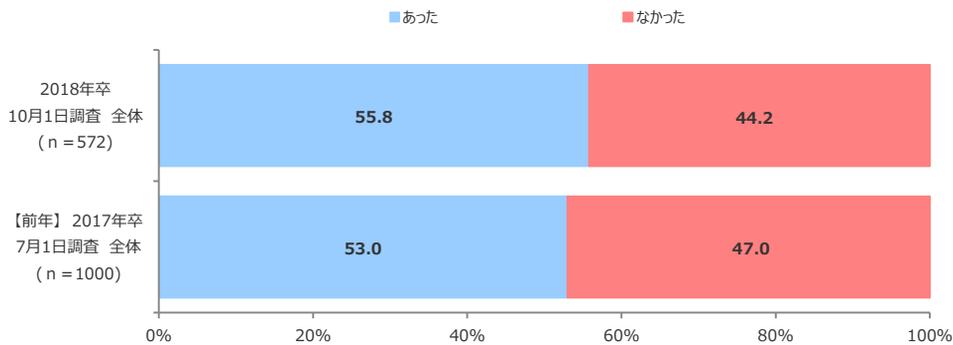
「1 新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答した企業に、採用活動の中で、学生の保護者から直接問い合わせや接触があった事例があるかを聞いた。結果は、「あった」と回答した企業が55.8%と半数を超え、前年7月調査の53.0%から2.8ポイント増加していた（図25）。

また、学生の保護者から直接問い合わせや接触があった事例が「あった」と回答した企業に、その内容を聞いたところ、多いものから順に「可否結果への問い合わせ」28.8%、「説明会や選考会場への同行・送迎」27.0%、「内定辞退の連絡」26.3%、「入社後の処遇についての問い合わせ」25.4%となった。

業種別に見ると、「飲食店・宿泊業・サービス業」では「内定辞退の連絡」が46.8%で最多となり、その割合も他業種よりも大幅に高くなっている。

従業員規模別では、「3,000人以上」の企業では、「内定のお礼」が29.9%と他の規模の企業よりも高い（表25）。

【図25】学生の保護者から直接問い合わせや接触があった事例はあるか：前年調査との比較



【表25】学生の保護者から問い合わせや接触があった事例の内容：属性別

<複数回答>

属性	業種別	従業員規模別	可否結果への問い合わせ (%)	説明会や選考会場への問い合わせ (%)	内定辞退の連絡 (%)	入社後の処遇について (%)	募集要項の採用法に関する情報 (%)	説明会や選考の (%)	内定のお礼 (%)	事業内容や経営状況に (%)	その他 (%)	平均回答個数 (個)
			(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
2018年卒 10月1日調査 全体 (n=319)			28.8	27.0	26.3	25.4	24.5	23.8	22.9	22.6	0.0	2.0
【前年】2017年卒 7月1日調査 全体 (n=530)			25.7	13.4	26.4	25.5	21.5	20.6	19.1	21.3	1.3	1.8
業種別	建設業 (n=26)		23.1	19.2	11.5	11.5	23.1	19.2	23.1	38.5	0.0	1.7
	製造業 (n=92)		23.9	20.7	29.3	29.3	21.7	19.6	26.1	19.6	0.0	1.9
	通信業・情報サービス業 (n=31)		32.3	32.3	29.0	19.4	19.4	25.8	29.0	16.1	0.0	2.0
	卸売業・商社・小売業 (n=31)		29.0	35.5	19.4	25.8	32.3	29.0	19.4	22.6	0.0	2.1
	飲食店・宿泊業・サービス業 (n=47)		42.6	27.7	46.8	29.8	21.3	27.7	25.5	25.5	0.0	2.5
	金融業・保険業・不動産業 (n=21)		33.3	38.1	28.6	9.5	14.3	19.0	28.6	14.3	0.0	1.9
	医療・保健・福祉 (n=16)		6.3	31.3	31.3	25.0	25.0	37.5	0.0	12.5	0.0	1.7
	その他の業種 (n=55)		30.9	27.3	10.9	30.9	34.5	23.6	18.2	27.3	0.0	2.0
従業員規模別	99人以下 (n=44)		31.8	22.7	15.9	22.7	18.2	22.7	18.2	13.6	0.0	1.7
	100~299人 (n=53)		24.5	32.1	18.9	30.2	26.4	32.1	22.6	20.8	0.0	2.1
	300~999人 (n=85)		32.9	22.4	32.9	20.0	18.8	17.6	21.2	29.4	0.0	2.0
	1,000~2,999人 (n=60)		26.7	23.3	28.3	25.0	28.3	21.7	20.0	18.3	0.0	1.9
	3,000人以上 (n=77)		27.3	33.8	28.6	29.9	29.9	27.3	29.9	24.7	0.0	2.3

保護者に向けた取り組み

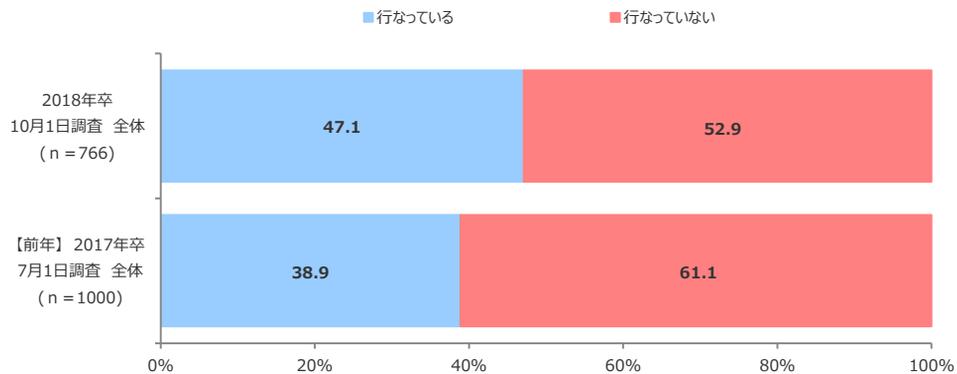
企業に、新卒採用活動の中で、応募者や内定者の保護者に向けた取り組みを行なっているか（予定含む）を聞いた。結果は、「行なっている」企業が47.1%と約半数を占め、その割合も前年から8.2ポイント増加していた（図26）。

応募者や内定者の保護者に向けた取り組みを「行なっている」と回答した企業に、その内容を聞いた。最も多かったのは、「内定者の保護者に向けて説明会や懇親会、社内見学会を実施する」で26.6%だった。次いで、「応募者の保護者向けに会社説明会を開催する」26.3%、「内定者の保護者を内定式や入社式に招待する」25.5%となっている。

業種別に見ると、「建設業」では「内定者の保護者に入社のお祝い（オヤカク）をする」、「通信業・情報サービス業」では「内定者の保護者に手紙を書く」が他業種より高かった。また、従業員規模別に見ると、「99人以下」と「3,000人以上」の企業では、「内定者の保護者に入社のお祝い（オヤカク）をする」の回答割合が高い。

学生の保護者にも企業理解を深めてもらうことで、保護者の干渉による内定辞退や早期離職を防ごうとする姿勢が感じられる（表26）。

【図26】 応募者や内定者の保護者に向けた取り組みを行なっているか：前年調査との比較



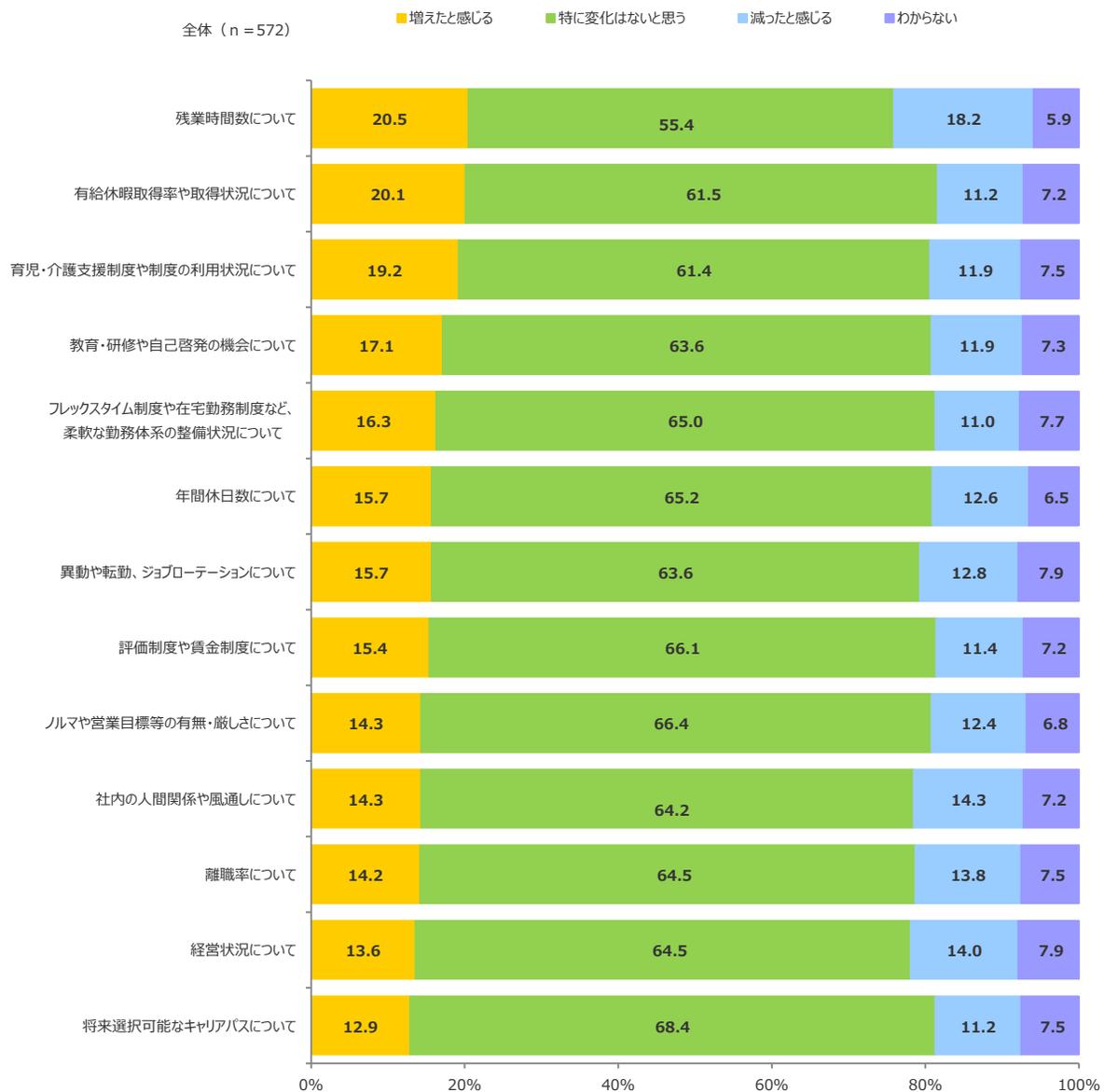
【表26】 応募者や内定者の保護者に向けた取り組みの内容：属性別

		社説内見学や会を親会催す	内定者の保護者向け	会社説明会開催	応募者の保護者への招待	内定者の保護者への招待	入社のお祝い（オヤカク）	手紙を書く	採用ホームページ掲載	応募者の保護者向け	家庭訪問の実施	内定者の保護者への贈り物	その他	平均回答個数	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(個)	
2018年卒		26.6	26.3	25.5	23.0	21.6	16.6	14.7	14.1	0.3	1.7				
10月1日調査 全体 (n = 361)															
【前年】2017年卒		25.7	22.6	20.8	20.1	23.7	13.1	13.6	13.4	1.0	1.5				
7月1日調査 全体 (n = 389)															
業種別	建設業 (n = 31)	25.8	29.0	9.7	35.5	32.3	19.4	16.1	6.5	0.0	1.7				
	製造業 (n = 104)	26.0	26.0	20.2	21.2	14.4	15.4	19.2	15.4	0.0	1.6				
	通信業・情報サービス業 (n = 41)	26.8	19.5	31.7	19.5	34.1	14.6	9.8	14.6	0.0	1.7				
	卸売業・商社・小売業 (n = 38)	34.2	26.3	34.2	23.7	21.1	10.5	18.4	13.2	0.0	1.8				
	飲食店・宿泊業・サービス業 (n = 42)	31.0	26.2	28.6	31.0	21.4	23.8	9.5	7.1	0.0	1.8				
	金融業・保険業・不動産業 (n = 23)	30.4	39.1	21.7	17.4	21.7	17.4	13.0	17.4	0.0	1.8				
	医療・保健・福祉 (n = 19)	10.5	10.5	26.3	10.5	15.8	15.8	15.8	21.1	0.0	1.3				
	その他の業種 (n = 63)	23.8	30.2	31.7	22.2	22.2	17.5	11.1	17.5	1.6	1.8				
	従業員規模別	99人以下 (n = 66)	21.2	18.2	19.7	28.8	12.1	15.2	15.2	13.6	1.5	1.5			
		100~299人 (n = 69)	36.2	27.5	13.0	21.7	21.7	20.3	10.1	13.0	0.0	1.6			
300~999人 (n = 92)		23.9	28.3	32.6	17.4	22.8	14.1	22.8	9.8	0.0	1.7				
1,000~2,999人 (n = 58)		20.7	27.6	31.0	20.7	25.9	13.8	8.6	12.1	0.0	1.6				
3,000人以上 (n = 76)		30.3	28.9	28.9	27.6	25.0	19.7	13.2	22.4	0.0	2.0				

「働きやすさ」に関する質問は増えたか

「1 新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答した企業に、学生から“働きやすさ”に関する質問を受ける機会が増えたかを聞いた。「増えたと感じる」と回答した企業割合が高かった順に「残業時間数について」20.5%、「有給休暇取得率や取得状況について」20.1%、「育児・介護支援制度や制度の利用状況について」19.2%となっている（図27）。

【図27】学生から“働きやすさ”に関する質問を受ける機会が増えたか

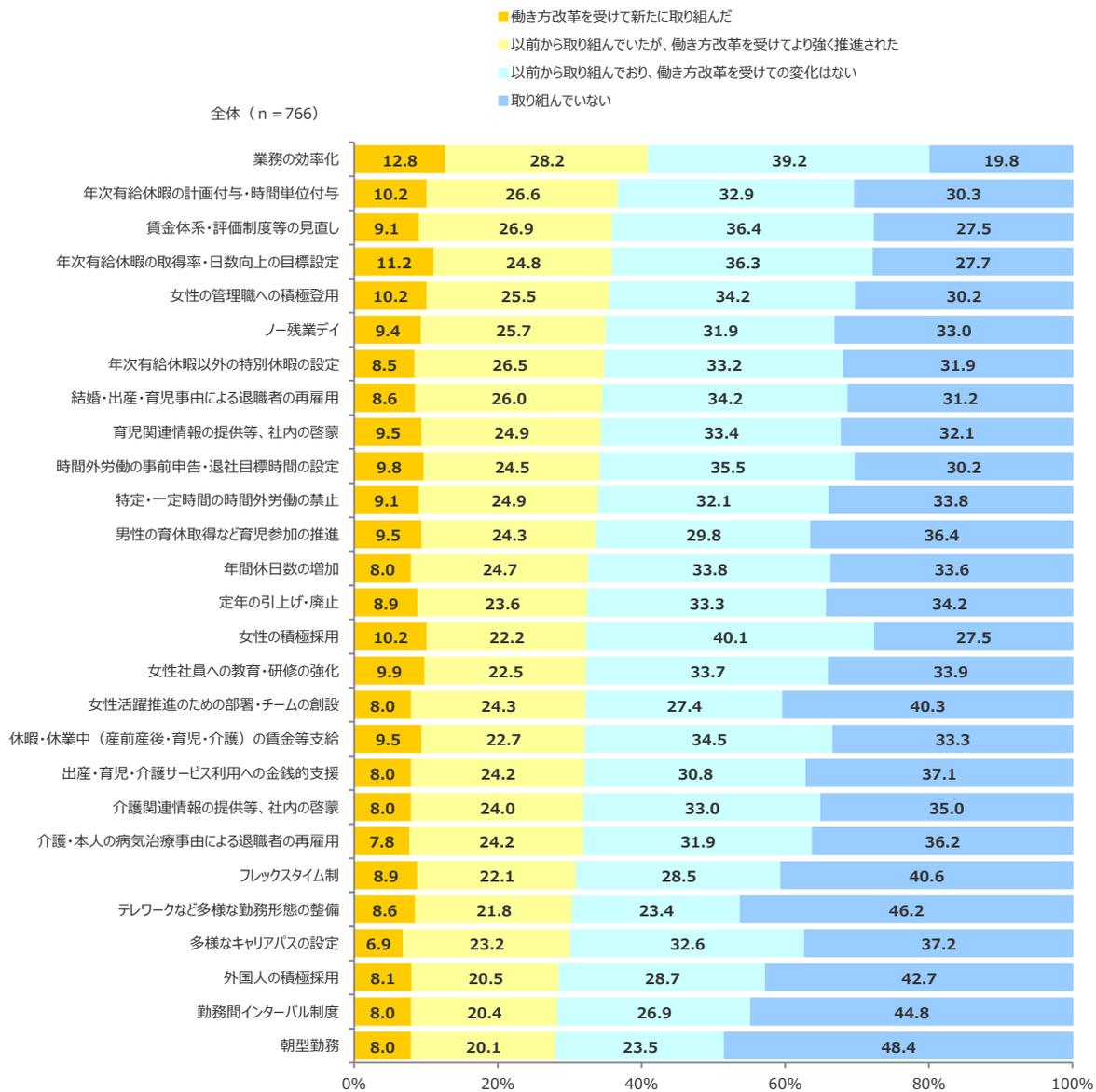


「働き方改革」取り組み状況

企業に、政府が掲げる「働き方改革」を受けて何か取り組みを行なったかを聞いた。「働き方改革を受けて新たに取組んだ」と「以前から取り組んでいたが、働き方改革を受けてより強く推進された」を合わせた、「働き方改革で変化があった」取り組みで最も回答を集めたのは、「業務の効率化」で合わせて41.0%だった。次いで「年次有給休暇の計画付与・時間単位付与」36.8%、「賃金体系・評価制度等の見直し」と「年次有給休暇の取得率・日数向上の目標設定」がそれぞれ36.0%、「女性の管理職への積極登用」35.7%、「ノー残業デイ」35.1%の順となっている。

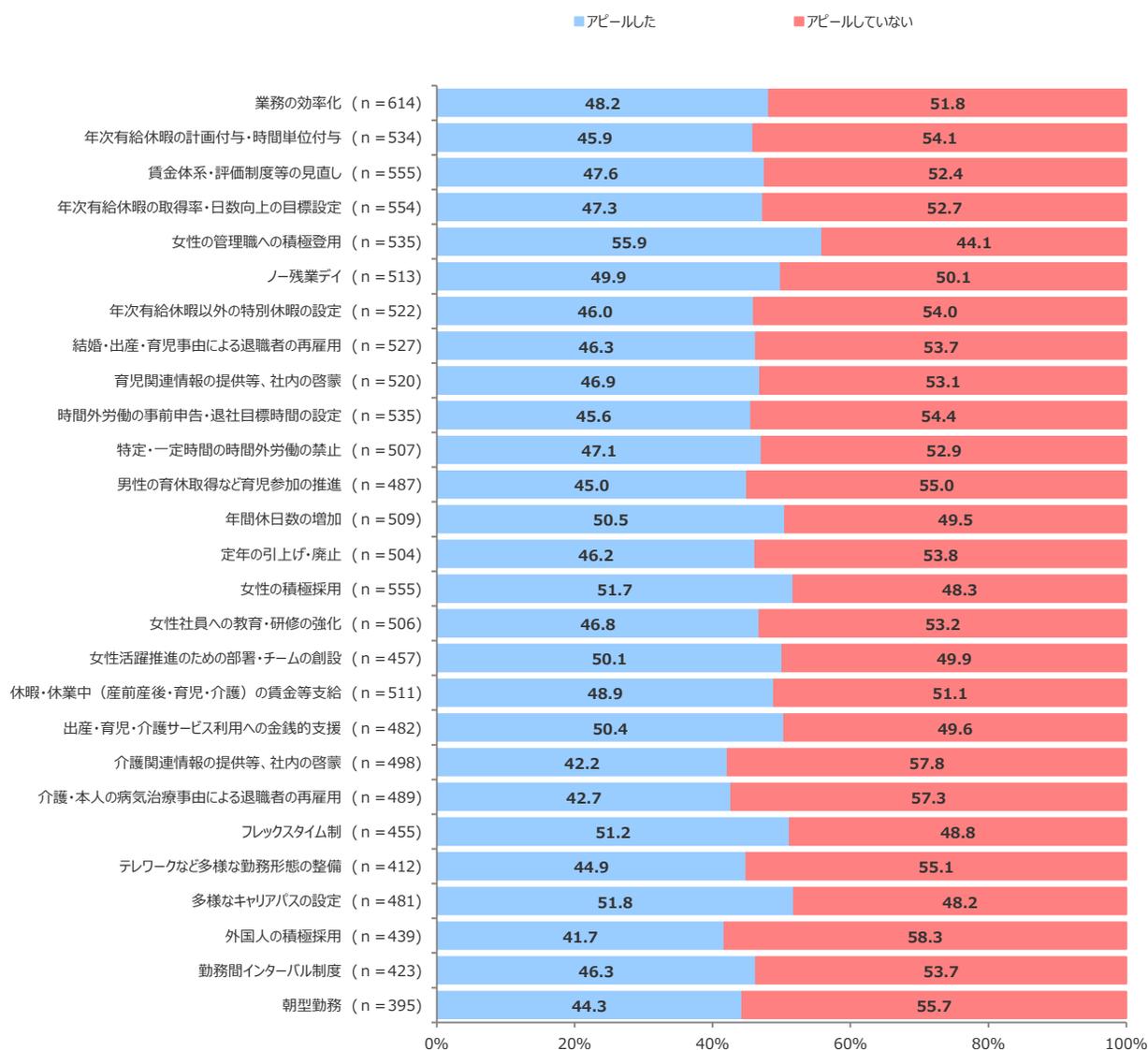
また、働き方改革にかかわらず「取り組んでいない」ものの上位は、「朝型勤務」48.4%、「テレワークなど多様な勤務形態の整備」46.2%、「勤務間インターバル制度」44.8%となっている（図28.1）。

【図28.1】「働き方改革」を受けて取り組んだものはあるか



「取り組んでいない」以外を回答した企業に、その取り組みを2018年卒の新卒採用活動の際にアピールしたかを聞いた。どの取り組みに関しても、「アピールした」と「アピールしていない」が概ね4～5割でそれぞれ拮抗する結果となった（図28.2）。

【図28.2】自社の取り組みを新卒採用活動の際にアピールしたか



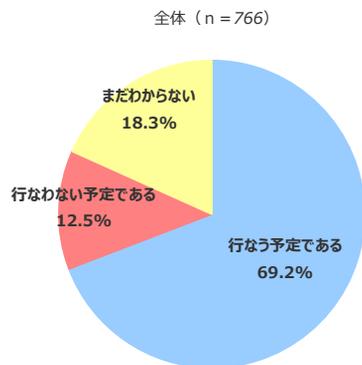
<2019年卒> 新卒採用活動の実施予定

企業に、2019年卒の新卒採用活動の実施予定を聞いた。69.2%の企業が「行なう予定である」と回答し、「行なわない予定である」が12.5%、「まだわからない」が18.3%となった（図29.1）。

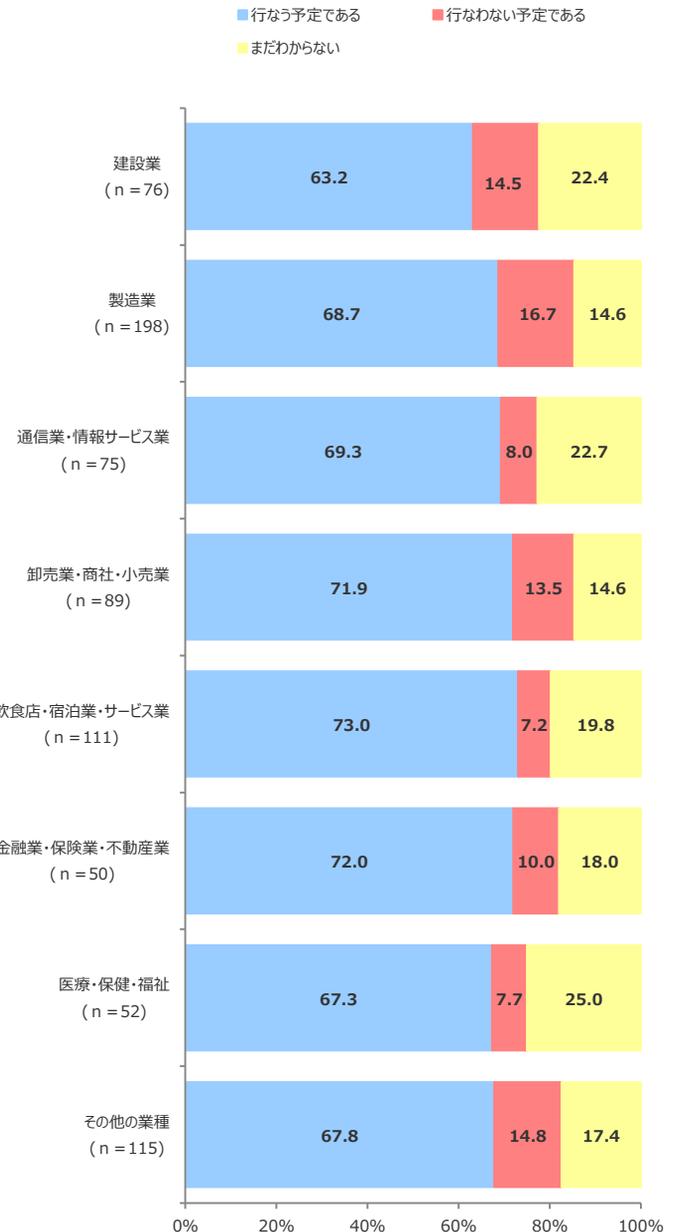
業種別に見ると、「飲食店・宿泊業・サービス業」「金融業・保険業・不動産業」「卸売業・商社・小売業」では、「行なう予定である」が7割を超えている（図29.2）。

従業員規模別に見ると、「99人以下」の企業では「行なう予定である」と回答した企業が63.3%と、他の企業よりやや低くなっていた（図29.3）。

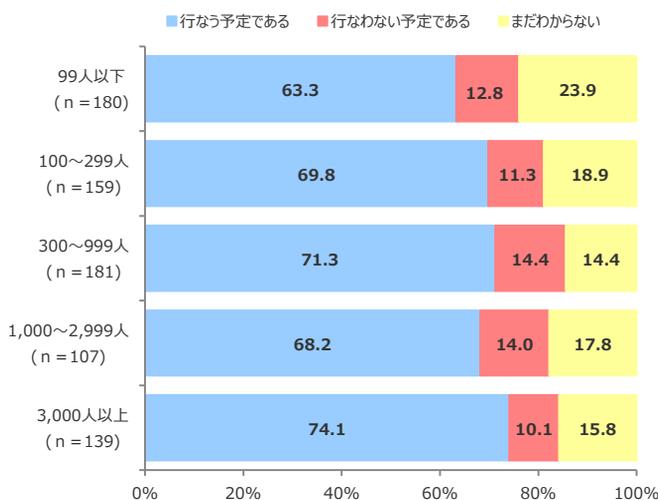
【図29.1】2019年卒の新卒採用活動を行なう予定か



【図29.2】2019年卒の新卒採用活動を行なう予定か：業種別



【図29.3】2019年卒の新卒採用活動を行なう予定か：従業員規模別



<2019年卒> 新卒採用活動のスケジュール

「29 <2019年卒>新卒採用活動の実施予定」において、2019年卒の新卒採用活動を「行なう予定である」と回答した企業に、2019年卒の新卒採用活動のスケジュールについて、「学校訪問や学生との接点づくり等、採用活動開始前の準備」時期、「会社説明会開始（合同、単独問わず）」時期、「エントリー・応募受付開始」時期、「面接選考等開始」時期、「内定（内々定を含む）を出し始める」時期を聞いた（それぞれ、「わからない」と回答した者を除いて集計）。

「学校訪問や学生との接点づくり等、採用活動開始前の準備」時期は、「2017年7月以前」を挙げた企業が23.3%で最多となり、既に取り組み始めている企業が多いことが明らかとなった。2017年10月末までに45.7%と約半数の企業が活動を開始しているようだ。

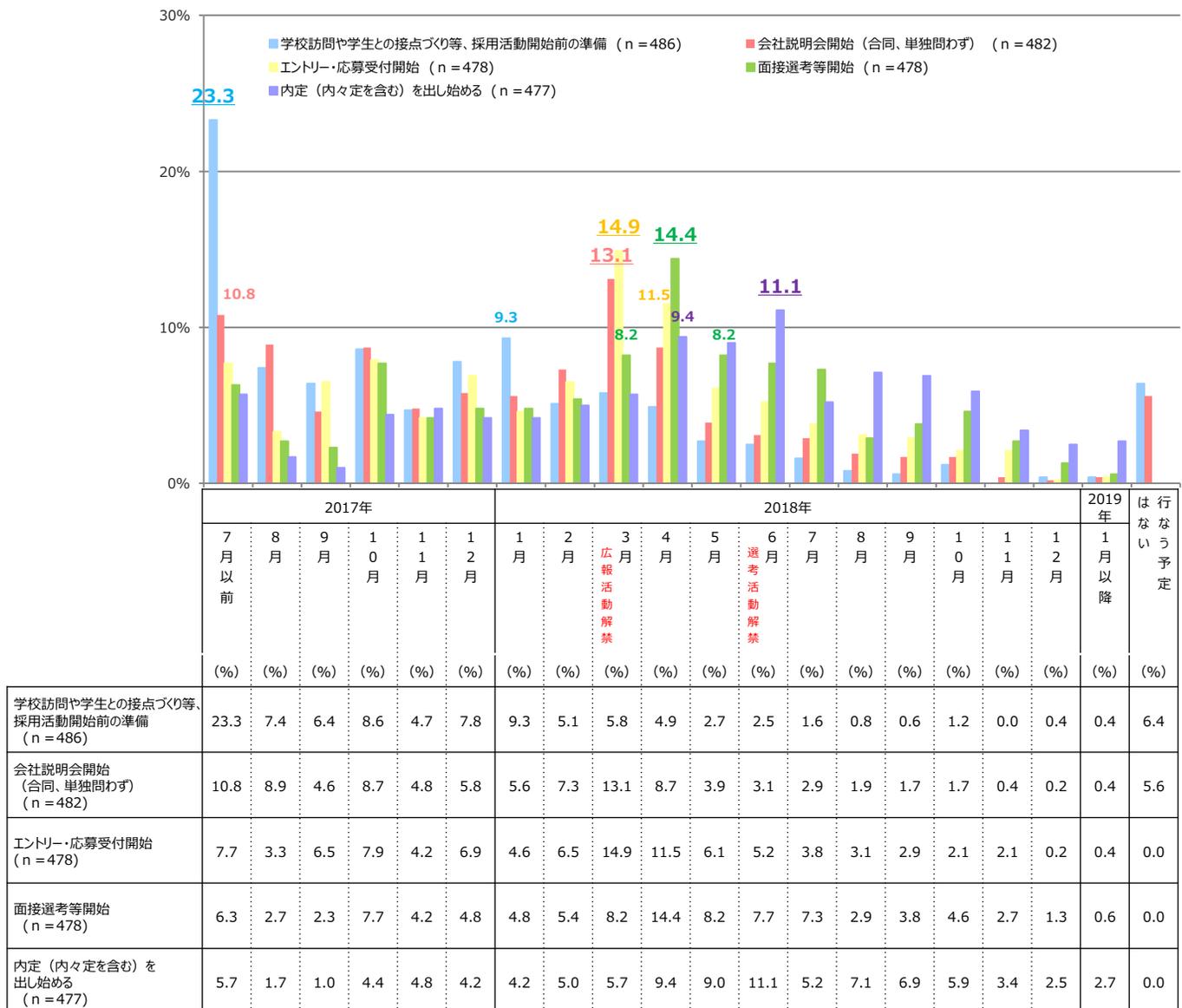
「会社説明会開始」時期は、「2018年3月」が13.1%で最も多い。一方、「2017年7月以前」「2017年8月」もそれぞれ10.8%、8.9%と回答を集め、既に選考に向けて動き始めている企業も一定数存在している。

「エントリー・応募受付開始」時期は、最多が「2018年3月」の14.9%、次点が「2018年4月」の11.5%となり、広報活動解禁直後に集中している。

「面接選考等開始」時期は、「2018年4月」が14.4%で最多となった。“選考活動解禁の6月より前（「2017年7月以前」から「2018年5月」までの期間/以下同）”に面接選考等を開始させる企業は、69.0%となっている。

「内定（内々定を含む）を出し始める」時期は、「2018年6月」が最も多く11.1%だった。“選考活動解禁の6月より前”に内定を出し始める企業は、55.1%となり半数を超えている（図30）。

【図30】2019年卒新卒採用活動のスケジュール



2019年卒の新卒採用活動の前年・当年・翌年（※1）のスケジュール（2019年卒予定、以下同）を従業員規模別に見た。「学校訪問や学生との接点づくり等、採用活動開始前の準備」時期は、「広報活動解禁前 計」（「2017年7月以前」から「2018年2月」までの合計、以下同）は72.6%となり、2018年卒実績（※2）の56.5%よりも大幅に高い。「2018年2月」までに開始する企業は「99人以下」の企業では56.4%、「3,000人以上」の企業では92.6%と規模が大きくなるほど回答割合も高くなっている（表30.1）。「会社説明会開始」時期は、「広報活動解禁前 計」が56.4%となり、2018年卒実績の37.4%から19.0ポイント増加した。従業員規模が大きくなるほど概ね回答割合が高くなり、300人以上の企業では6割以上となっている（表30.2）。

※1 表30.1～30.5内の年表記は、以下の時期を指す
 前年：＜2019年卒予定＞では2017年、＜2018年卒実績＞では2016年を指す
 当年：＜2019年卒予定＞では2018年、＜2018年卒実績＞では2017年を指す
 翌年：＜2019年卒予定＞では2019年、＜2018年卒実績＞では2018年を指す

※2 2018年卒実績：2018年卒10月1日調査において、「2018年卒」の新卒採用活動のスケジュールについて聴取したものを。

【表30.1】2019年卒新卒採用活動のスケジュール/学校訪問や学生との接点づくり等、採用活動開始前の準備：従業員規模別

	前年						当年												翌年 1月以降 (%)	な 行 な う 予 定 は (%)			
	7月以前 (%)	8月 (%)	9月 (%)	10月 (%)	11月 (%)	12月 (%)	1月 (%)	2月 (%)	計解 禁前 活動 (%)	3月 (%)	4月 (%)	5月 (%)	計解 禁前 活動 (%)	6月 (%)	7月 (%)	8月 (%)	9月 (%)	10月 (%)			11月 (%)	12月 (%)	
【2019年卒予定】(n=486)	23.3	7.4	6.4	8.6	4.7	7.8	9.3	5.1	72.6	5.8	4.9	2.7	86.0	2.5	1.6	0.8	0.6	1.2	0.0	0.4	0.4	6.4	
【2018年卒実績】(n=756)	18.1	4.6	5.0	6.7	4.0	6.0	6.5	5.6	56.5	5.6	7.9	3.8	73.8	2.9	2.5	1.7	2.4	2.9	0.7	0.3	1.1	11.8	
99人以下	【2019年卒予定】(n=101)	18.8	5.0	4.0	3.0	4.0	7.9	7.9	5.9	56.4	5.0	6.9	3.0	71.3	3.0	5.0	2.0	2.0	5.0	0.0	0.0	1.0	10.9
	【2018年卒実績】(n=173)	15.0	2.3	2.9	4.6	0.0	3.5	5.2	4.0	37.6	4.6	8.7	5.2	56.1	2.9	3.5	2.9	2.9	5.8	1.2	0.0	1.7	23.1
100～299人	【2019年卒予定】(n=104)	20.2	6.7	4.8	10.6	2.9	9.6	3.8	3.8	62.5	9.6	9.6	1.0	82.7	3.8	0.0	1.0	0.0	1.0	0.0	1.0	1.0	9.6
	【2018年卒実績】(n=156)	14.7	9.6	3.8	7.1	2.6	6.4	3.2	5.8	53.2	4.5	10.3	5.1	73.1	3.8	3.2	1.9	1.9	3.2	0.0	0.6	1.3	10.9
300～999人	【2019年卒予定】(n=121)	23.1	5.8	7.4	5.8	6.6	9.9	10.7	5.8	75.2	5.0	3.3	4.1	87.6	4.1	2.5	0.8	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	4.1
	【2018年卒実績】(n=181)	18.8	2.2	5.0	6.1	5.0	7.2	7.7	6.1	58.0	5.5	8.3	2.2	74.0	5.0	1.7	2.2	2.2	2.2	1.1	0.0	0.6	11.0
1,000～2,999人	【2019年卒予定】(n=66)	22.7	12.1	10.6	7.6	4.5	4.5	12.1	6.1	80.3	7.6	3.0	4.5	95.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5
	【2018年卒実績】(n=107)	17.8	6.5	5.6	7.5	4.7	5.6	6.5	8.4	62.6	7.5	6.5	5.6	82.2	1.9	1.9	0.9	3.7	1.9	0.0	0.9	0.9	5.6
3,000人以上	【2019年卒予定】(n=94)	31.9	9.6	6.4	17.0	5.3	5.3	12.8	4.3	92.6	2.1	1.1	1.1	96.8	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1
	【2018年卒実績】(n=139)	25.2	3.6	8.6	9.4	8.6	7.2	10.1	4.3	77.0	6.5	5.0	1.4	89.9	0.0	2.2	0.0	1.4	0.7	0.7	0.0	0.7	4.3

【表30.2】2019年卒新卒採用活動のスケジュール/会社説明会開始（合同、単独問わず）：従業員規模別

	前年						当年												翌年 1月以降 (%)	な 行 な う 予 定 は (%)			
	7月以前 (%)	8月 (%)	9月 (%)	10月 (%)	11月 (%)	12月 (%)	1月 (%)	2月 (%)	計解 禁前 活動 (%)	3月 (%)	4月 (%)	5月 (%)	計解 禁前 活動 (%)	6月 (%)	7月 (%)	8月 (%)	9月 (%)	10月 (%)			11月 (%)	12月 (%)	
【2019年卒予定】(n=482)	10.8	8.9	4.6	8.7	4.8	5.8	5.6	7.3	56.4	13.1	8.7	3.9	82.2	3.1	2.9	1.9	1.7	1.7	0.4	0.2	0.4	5.6	
【2018年卒実績】(n=751)	7.7	4.9	2.4	3.9	3.6	3.7	5.2	6.0	37.4	10.0	8.3	4.4	60.1	2.8	2.9	1.3	1.9	12.1	2.4	1.9	3.2	11.5	
99人以下	【2019年卒予定】(n=98)	10.2	8.2	2.0	3.1	2.0	4.1	10.2	4.1	43.9	12.2	5.1	6.1	67.3	4.1	3.1	4.1	6.1	3.1	2.0	0.0	0.0	10.2
	【2018年卒実績】(n=170)	4.7	2.4	1.2	2.9	1.8	1.2	4.7	4.1	22.9	7.6	4.7	6.5	41.8	2.9	4.7	0.6	2.9	14.1	4.7	1.8	4.1	22.4
100～299人	【2019年卒予定】(n=105)	6.7	6.7	4.8	7.6	4.8	3.8	1.9	4.8	41.0	16.2	16.2	3.8	77.1	3.8	1.9	1.9	1.9	1.9	0.0	0.0	1.0	10.5
	【2018年卒実績】(n=157)	6.4	6.4	3.8	0.0	3.2	3.8	1.9	2.5	28.0	8.3	10.2	3.8	50.3	2.5	3.2	3.2	1.9	16.6	3.2	1.9	5.1	12.1
300～999人	【2019年卒予定】(n=120)	12.5	7.5	4.2	10.8	1.7	6.7	8.3	7.5	59.2	12.5	6.7	5.0	83.3	3.3	5.8	2.5	0.0	1.7	0.0	0.0	0.8	2.5
	【2018年卒実績】(n=179)	6.7	6.1	2.2	2.8	3.9	3.4	7.3	7.3	39.7	10.6	9.5	2.2	62.0	2.8	3.4	1.1	2.2	11.7	1.7	2.2	2.2	10.6
1,000～2,999人	【2019年卒予定】(n=66)	10.6	7.6	9.1	10.6	9.1	10.6	3.0	6.1	66.7	10.6	12.1	4.5	93.9	1.5	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
	【2018年卒実績】(n=107)	8.4	4.7	4.7	6.5	2.8	5.6	7.5	3.7	43.9	11.2	11.2	8.4	74.8	1.9	2.8	0.9	1.9	7.5	0.0	0.9	2.8	6.5
3,000人以上	【2019年卒予定】(n=93)	14.0	15.1	4.3	11.8	8.6	5.4	3.2	14.0	76.3	12.9	4.3	0.0	93.5	2.2	1.1	0.0	0.0	1.1	0.0	1.1	0.0	1.1
	【2018年卒実績】(n=138)	13.8	5.1	0.7	8.7	6.5	5.8	5.1	12.3	58.0	13.0	6.5	2.2	79.7	3.6	0.0	0.7	0.0	8.7	1.4	2.2	1.4	2.2

「エントリー・応募受付開始」時期は、「広報活動解禁前 計」は47.7%（2018年卒実績31.1%）に上り、規模が大きくなるほど早期から開始する企業が多いようだ（表30.3）。

「面接選考等開始」時期は、「3,000人以上」の企業では「選考活動解禁前 計（「2017年7月以前」から「2018年5月」の計、以下同）」が83.7%（2018年卒実績66.7%）に上る（表30.4）。

「内定（内々定を含む）を出し始める」時期は、「選考活動解禁前 計」が55.1%と2018年卒実績の38.8%を大きく上回る。どの従業員規模の企業でも前年を上回り、さらに規模が大きくなるほどその回答割合は高い（表30.5）。

【表30.3】2019年卒採用活動のスケジュール/エントリー・応募受付開始：従業員規模別

	前年						当年												翌年 1月以降 (%)			
	7月以前 (%)	8月 (%)	9月 (%)	10月 (%)	11月 (%)	12月 (%)	1月 (%)	2月 (%)	計解 禁前 活動 (%)	3月 (%)	4月 (%)	5月 (%)	計解 禁前 活動 (%)	6月 (%)	7月 (%)	8月 (%)	9月 (%)	10月 (%)		11月 (%)	12月 (%)	
【2019年卒予定】(n=478)	7.7	3.3	6.5	7.9	4.2	6.9	4.6	6.5	47.7	14.9	11.5	6.1	80.1	5.2	3.8	3.1	2.9	2.1	2.1	0.2	0.4	
【2018年卒実績】(n=713)	7.4	1.7	4.1	3.9	1.4	3.4	4.2	5.0	31.1	11.4	12.5	5.5	60.4	5.2	4.1	2.8	2.8	11.4	4.9	3.5	4.9	
99人以下	【2019年卒予定】(n=99)	9.1	5.1	4.0	4.0	2.0	3.0	9.1	7.1	43.4	9.1	8.1	4.0	64.6	6.1	5.1	5.1	7.1	7.1	5.1	0.0	0.0
	【2018年卒実績】(n=156)	5.1	0.6	2.6	2.6	0.6	2.6	2.6	3.8	20.5	7.7	6.4	6.4	41.0	7.7	5.1	3.8	5.1	17.9	3.8	5.8	9.6
100~299人	【2019年卒予定】(n=103)	5.8	2.9	3.9	9.7	5.8	6.8	1.9	2.9	39.8	14.6	14.6	9.7	78.6	4.9	4.9	3.9	2.9	1.9	1.0	1.0	1.0
	【2018年卒実績】(n=149)	8.1	2.7	4.7	2.7	1.3	1.3	3.4	2.0	26.2	10.7	12.8	3.4	53.0	4.7	4.7	3.4	3.4	14.8	5.4	4.0	6.7
300~999人	【2019年卒予定】(n=118)	9.3	1.7	7.6	7.6	3.4	5.1	3.4	8.5	46.6	16.9	10.2	5.9	79.7	6.8	3.4	5.1	1.7	0.8	1.7	0.0	0.8
	【2018年卒実績】(n=170)	5.9	1.2	4.7	4.1	1.2	5.3	4.1	4.7	31.2	13.5	12.9	4.7	62.4	4.1	5.3	3.5	2.9	10.0	5.9	2.4	3.5
1,000~2,999人	【2019年卒予定】(n=66)	4.5	3.0	6.1	15.2	3.0	9.1	7.6	3.0	51.5	18.2	12.1	6.1	87.9	6.1	4.5	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	【2018年卒実績】(n=103)	7.8	1.0	5.8	7.8	0.0	2.9	5.8	4.9	35.9	10.7	17.5	10.7	74.8	4.9	1.9	1.9	1.9	6.8	2.9	1.0	3.9
3,000人以上	【2019年卒予定】(n=92)	8.7	4.3	10.9	5.4	6.5	12.0	2.2	9.8	59.8	16.3	13.0	4.3	93.5	2.2	1.1	0.0	1.1	0.0	2.2	0.0	0.0
	【2018年卒実績】(n=135)	11.1	3.0	3.0	3.7	3.7	4.4	5.9	10.4	45.2	14.1	14.8	3.7	77.8	4.4	2.2	0.7	0.0	5.2	5.9	3.7	0.0

【表30.4】2019年卒採用活動のスケジュール/面接選考等開始：従業員規模別

	前年						当年												翌年 1月以降 (%)			
	7月以前 (%)	8月 (%)	9月 (%)	10月 (%)	11月 (%)	12月 (%)	1月 (%)	2月 (%)	計解 禁前 活動 (%)	3月 (%)	4月 (%)	5月 (%)	計解 禁前 活動 (%)	6月 (%)	7月 (%)	8月 (%)	9月 (%)	10月 (%)		11月 (%)	12月 (%)	
【2019年卒予定】(n=478)	6.3	2.7	2.3	7.7	4.2	4.8	4.8	5.4	38.3	8.2	14.4	8.2	69.0	7.7	7.3	2.9	3.8	4.6	2.7	1.3	0.6	
【2018年卒実績】(n=704)	6.1	2.1	1.7	4.5	1.7	1.8	2.4	3.7	24.1	6.7	11.4	6.7	48.9	8.8	6.4	4.4	5.0	8.9	5.0	6.1	6.5	
99人以下	【2019年卒予定】(n=99)	8.1	4.0	1.0	5.1	3.0	3.0	3.0	8.1	35.4	7.1	9.1	7.1	58.6	3.0	6.1	6.1	6.1	9.1	8.1	2.0	1.0
	【2018年卒実績】(n=151)	3.3	2.0	1.3	2.6	2.0	1.3	2.6	0.7	15.9	5.3	7.9	4.0	33.1	5.3	5.3	6.0	8.6	15.9	4.6	7.9	13.2
100~299人	【2019年卒予定】(n=103)	4.9	1.0	2.9	4.9	5.8	3.9	8.7	2.9	35.0	5.8	10.7	11.7	63.1	10.7	7.8	3.9	2.9	7.8	1.9	1.0	1.0
	【2018年卒実績】(n=145)	6.9	3.4	2.8	2.1	2.1	2.1	0.7	2.8	22.8	3.4	9.0	8.3	43.4	8.3	5.5	2.8	6.9	11.7	8.3	6.2	6.9
300~999人	【2019年卒予定】(n=118)	5.1	4.2	2.5	11.0	1.7	5.1	1.7	4.2	35.6	6.8	19.5	5.9	67.8	8.5	11.0	0.8	5.1	3.4	1.7	0.8	0.8
	【2018年卒実績】(n=170)	4.7	1.8	1.2	6.5	-	3.5	2.9	4.1	24.7	4.1	16.5	4.1	49.4	9.4	7.6	5.3	4.1	7.6	5.3	6.5	4.7
1,000~2,999人	【2019年卒予定】(n=66)	4.5	1.5	1.5	7.6	10.6	6.1	3.0	4.5	39.4	10.6	19.7	6.1	75.8	9.1	7.6	3.0	3.0	1.5	0.0	0.0	0.0
	【2018年卒実績】(n=103)	7.8	0.0	2.9	5.8	1.9	1.0	4.9	1.9	26.2	10.7	10.7	7.8	55.3	13.6	8.7	3.9	3.9	2.9	3.9	2.9	4.9
3,000人以上	【2019年卒予定】(n=92)	8.7	2.2	3.3	9.8	2.2	6.5	7.6	7.6	47.8	12.0	14.1	9.8	83.7	7.6	3.3	1.1	1.1	0.0	1.1	2.2	0.0
	【2018年卒実績】(n=135)	8.9	3.0	0.7	5.9	3.0	0.7	1.5	8.9	32.6	11.9	11.9	10.4	66.7	8.9	5.2	3.7	0.7	4.4	2.2	5.9	2.2

【表30.5】2019年卒採用活動のスケジュール/内定（内々定を含む）を出し始める：従業員規模別

	前年						当年												翌年 1月以降 (%)			
	7月以前 (%)	8月 (%)	9月 (%)	10月 (%)	11月 (%)	12月 (%)	1月 (%)	2月 (%)	計解 禁前 活動 (%)	3月 (%)	4月 (%)	5月 (%)	計解 禁前 活動 (%)	6月 (%)	7月 (%)	8月 (%)	9月 (%)	10月 (%)		11月 (%)	12月 (%)	
【2019年卒予定】(n=477)	5.7	1.7	1.0	4.4	4.8	4.2	4.2	5.0	31.0	5.7	9.4	9.0	55.1	11.1	5.2	7.1	6.9	5.9	3.4	2.5	2.7	
【2018年卒実績】(n=696)	5.5	1.7	1.9	1.9	3.0	2.0	1.7	2.2	19.8	2.9	7.3	8.8	38.8	10.2	6.3	5.9	7.9	9.9	5.6	4.6	10.8	
99人以下	【2019年卒予定】(n=99)	6.1	2.0	1.0	3.0	6.1	2.0	5.1	4.0	29.3	3.0	6.1	7.1	45.5	11.1	3.0	3.0	10.1	11.1	4.0	6.1	6.1
	【2018年卒実績】(n=149)	2.7	1.3	0.7	1.3	2.7	2.0	3.4	1.3	15.4	1.3	2.0	7.4	26.2	5.4	6.0	4.7	9.4	17.4	6.7	5.4	18.8
100~299人	【2019年卒予定】(n=103)	4.9	1.0	0.0	2.9	2.9	5.8	4.9	6.8	29.1	5.8	7.8	8.7	51.5	8.7	9.7	6.8	6.8	5.8	5.8	2.9	1.9
	【2018年卒実績】(n=145)	6.2	2.8	3.4	0.7	2.1	1.4	1.4	0.7	18.6	2.1	2.8	9.0	32.4	11.0	6.2	5.5	8.3	9.7	8.3	6.9	11.7
300~999人	【2019年卒予定】(n=117)	4.3	2.6	2.6	6.0	5.1	4.3	4.3	3.4	32.5	1.7	11.1	6.8	52.1	13.7	3.4	11.1	7.7	6.8	1.7	1.7	1.7
	【2018年卒実績】(n=164)	4.3	1.8	1.2	2.4	3.7	2.4	1.2	3.0	20.1	3.7	9.1	7.3	40.2	11.6	5.5	4.9	10.4	9.1	6.1	4.9	7.3
1,000~2,999人	【2019年卒予定】(n=66)	4.5	1.5	0.0	4.5	4.5	9.1	4.5	1.5	30.3	12.1	12.1	12.1	66.7	7.6	4.5	13.6	3.0	1.5	1.5	0.0	1.5
	【2018年卒実績】(n=103)	7.8	0.0	2.9	1.9	2.9	1.0	1.9	3.9	22.3	3.9	9.7	9.7	45.6	11.7	5.8	8.7	7.8	5.8	4.9	1.9	7.8
3,000人以上	【2019年卒予定】(n=92)	8.7	1.1	1.1	5.4	5.4	1.1	2.2	8.7	33.7	8.7	10.9	12.0	65.2	13.0	5.4	2.2	5.4	2.2	3.3	1.1	2.2
	【2018年卒実績】(n=135)	7.4	2.2	1.5	3.0	3.7	3.0	0.7	2.2	23.7	3.7	14.1	11.1	52.6	11.9	8.1	6.7	3.0	5.9	1.5	3.0	7.4

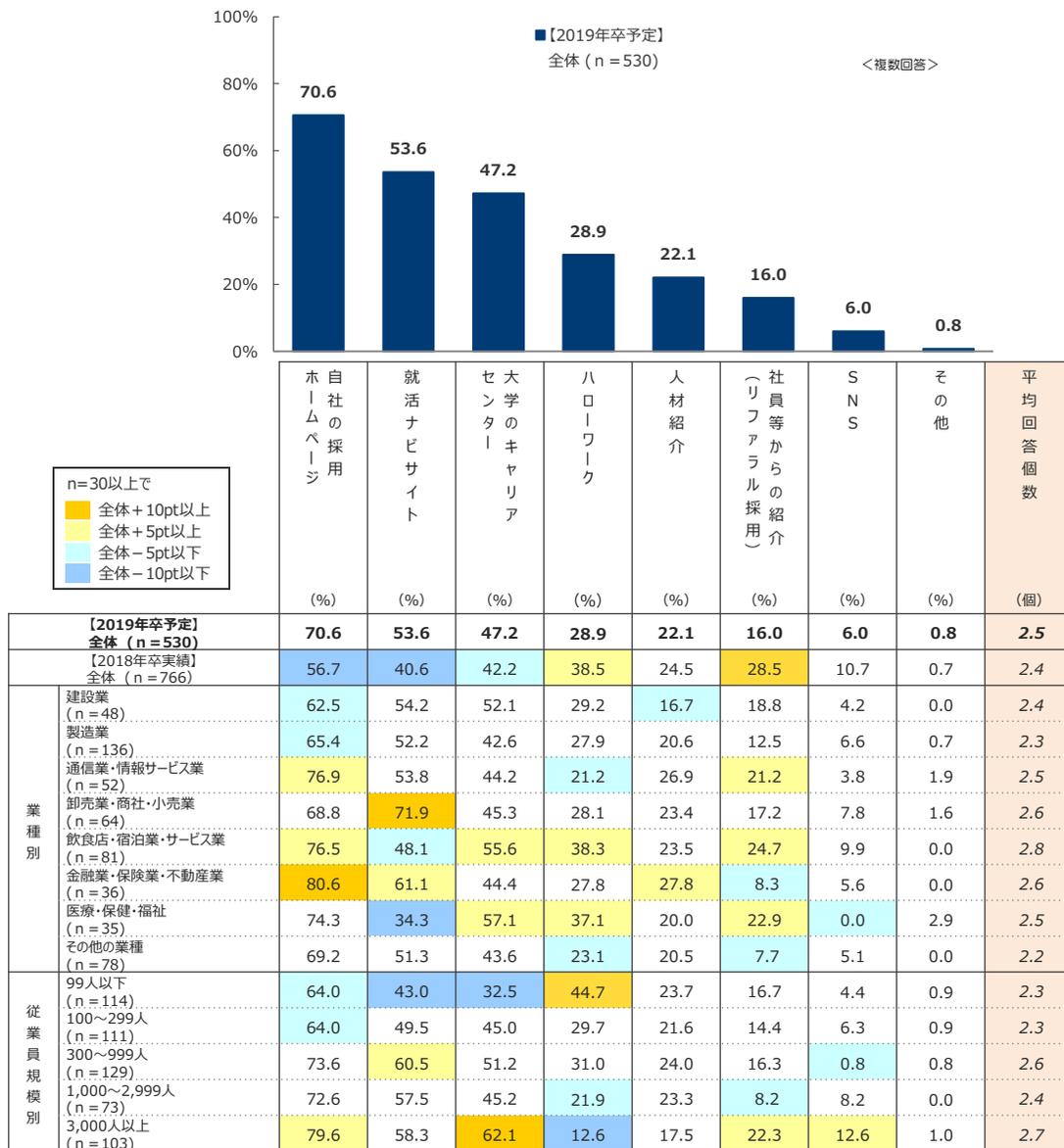
＜2019年卒＞ 新卒採用活動で設ける応募窓口

「 29 ＜2019年卒＞新卒採用活動の実施予定」において、2019年卒の新卒採用活動を「行なう予定である」と回答した企業に、2019年卒の新卒採用活動において学生からの応募の窓口として設ける予定のものを聞くと、「自社の採用ホームページ」が最も多く、70.6%だった。次いで「就活ナビサイト」53.6%、「大学のキャリアセンター」47.2%、「ハローワーク」28.9%となった。「 9 新卒採用活動で設けた応募窓口」の結果を【2018年卒実績】として比較すると、「自社の採用ホームページ」「就活ナビサイト」「大学のキャリアセンター」は、2019年卒以降導入する企業割合が高い。

業種別に見ると、「金融業・保険業・不動産業」では、「自社の採用ホームページ」が80.6%と他業種よりも高い。「飲食店・宿泊業・サービス業」「医療・保健・福祉」「通信業・情報サービス業」では、「社員等からの紹介（リファラル採用）」が他業種よりも高く、2割を超えている。

従業員規模別に見ると、「3,000人以上」の規模の企業では、「大学のキャリアセンター」が62.1%で2位となっており、また他の企業に比べてその割合も突出して高い。「自社の採用ホームページ」や「就活ナビサイト」は、従業員規模が大きい企業ほど利用する傾向がある。一方、「ハローワーク」は規模の小さい企業ほど利用意向が強い（図31）。

【図31】2019年卒新卒採用活動で応募窓口として設けるものは何か：属性別



※すべて2018年卒10月1日調査

<2019年卒>

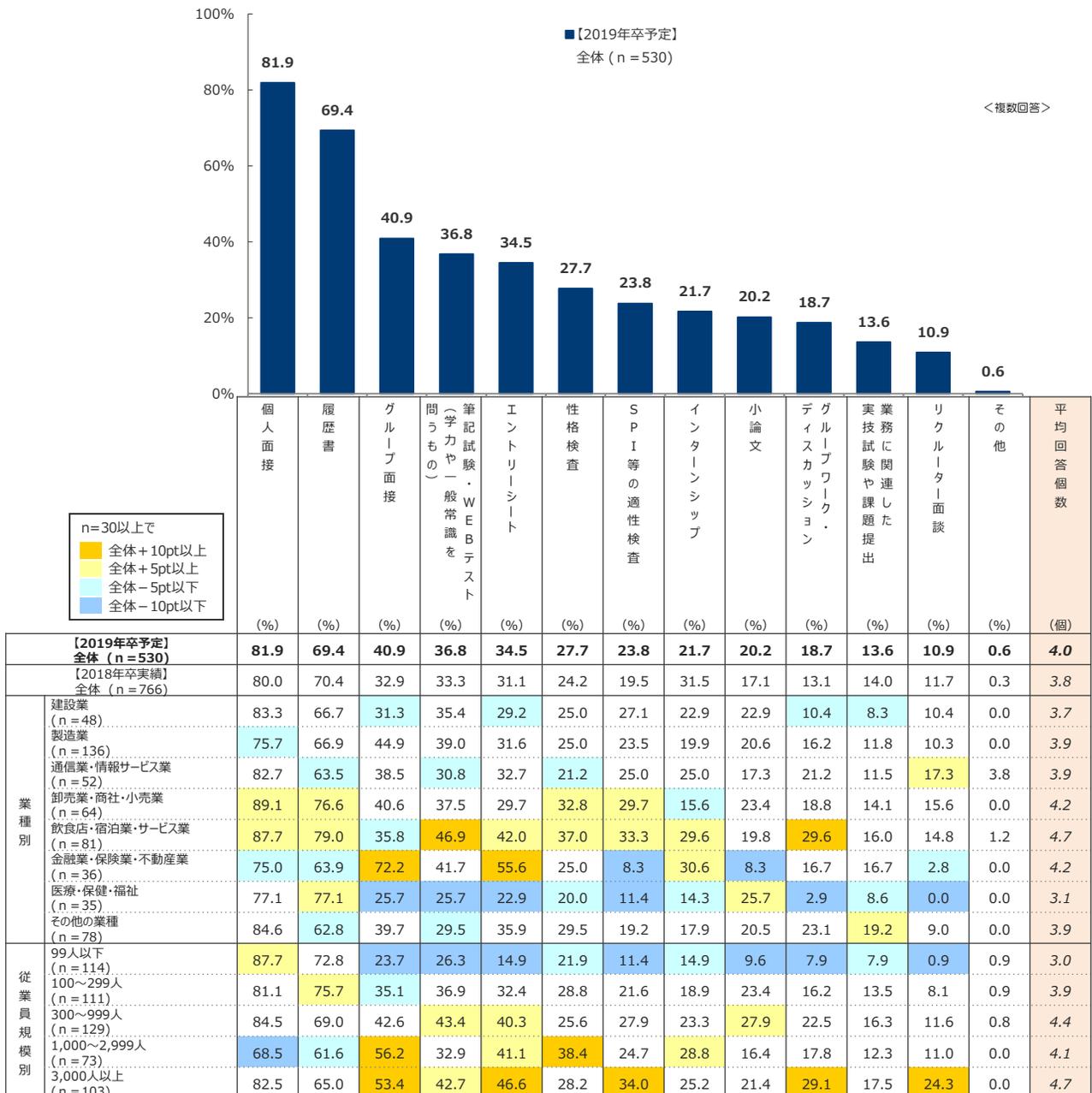
新卒採用活動で取り入れる選考方法

「 29 <2019年卒>新卒採用活動の実施予定」において、2019年卒の新卒採用活動を「行なう予定である」と回答した企業に、2019年卒の新卒採用活動においてどのような選考方法を取り入れる予定かを聞いた。回答が多かった順に、「個人面接」81.9%、「履歴書」69.4%、「グループ面接」40.9%、「筆記試験・WEBテスト（学力や一般常識を問うもの）」36.8%、「エントリーシート」34.5%となっている。「 11 新卒採用活動で取り入れた選考方法」を【2018年卒実績】として比較すると、「グループ面接」が8.0ポイント増加していた。

業種別に見ると、「飲食店・宿泊業・サービス業」は、平均回答個数も4.7個と多く、様々な選考方法を予定している。一方、「医療・保健・福祉」は、平均回答個数が最も少なく、選考方法のバリエーションは多くはないようだ。

従業員規模別に見ると、規模が大きい企業ほど平均回答個数も多くなる傾向があり、多様な方法を取り入れる予定があるようだ（図32）。

【図32】2019年卒新卒採用活動で取り入れる選考方法：属性別



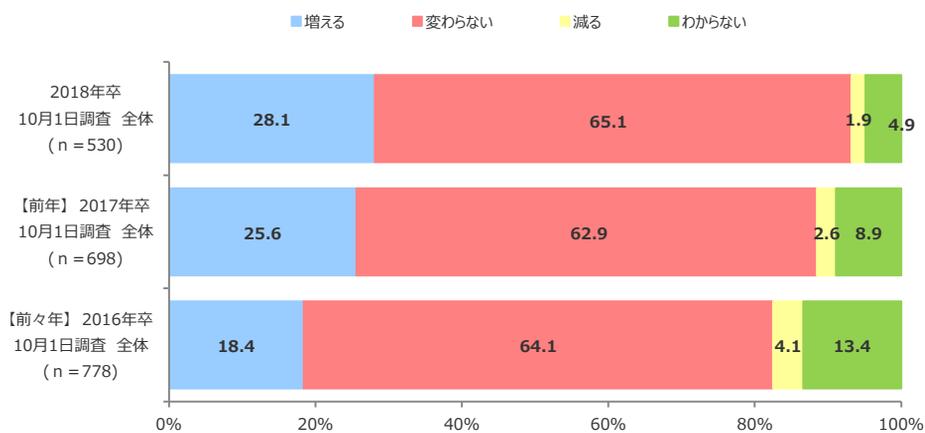
※すべて2018年卒10月1日調査

<2019年卒> 新卒採用活動にかかる費用

「29 <2019年卒> 新卒採用活動の実施予定」において、2019年卒の新卒採用活動を「行なう予定である」と回答した企業に、2019年卒の新卒採用活動にかかる予算は2018年卒に比べてどのようになるか聞いた。結果は、2018年卒に比べて「増える」とした回答が28.1%、「減る」が1.9%と、「増える」が「減る」を大幅に上回る結果となった。2018年卒の新卒採用活動の費用について聞いた前年調査と比較すると、「増える」と回答した企業は25.6%から2.5ポイント増加しており、新卒採用活動にかかる費用は増加傾向にあるようだ（図33.1）。

従業員規模別に見ると、どの従業員規模でも「増える」という回答が前年調査から伸びていた（表33.1）。

【図33.1】次年度の新卒採用活動の予算は、当年度に比べてどのようになるか：前年調査、前々年調査との比較



【表33.1】次年度の新卒採用活動の予算は、当年度に比べてどのようになるか：従業員規模別

	全体		99人以下		100~299人		300~999人		1,000~2,999人		3,000人以上	
	2018年卒 (n = 530)	2017年卒 (n = 698)	2018年卒 (n = 114)	2017年卒 (n = 125)	2018年卒 (n = 111)	2017年卒 (n = 155)	2018年卒 (n = 129)	2017年卒 (n = 169)	2018年卒 (n = 73)	2017年卒 (n = 104)	2018年卒 (n = 103)	2017年卒 (n = 145)
増える	28.1	25.6	24.6	23.2	27.9	25.2	29.5	27.2	26.0	24.0	32.0	27.6
変わらない	65.1	62.9	67.5	64.0	65.8	64.5	65.9	62.7	63.0	62.5	62.1	60.7
減る	1.9	2.6	3.5	2.4	1.8	2.6	0.8	1.2	2.7	4.8	1.0	2.8
わからない	4.9	8.9	4.4	10.4	4.5	7.7	3.9	8.9	8.2	8.7	4.9	9.0

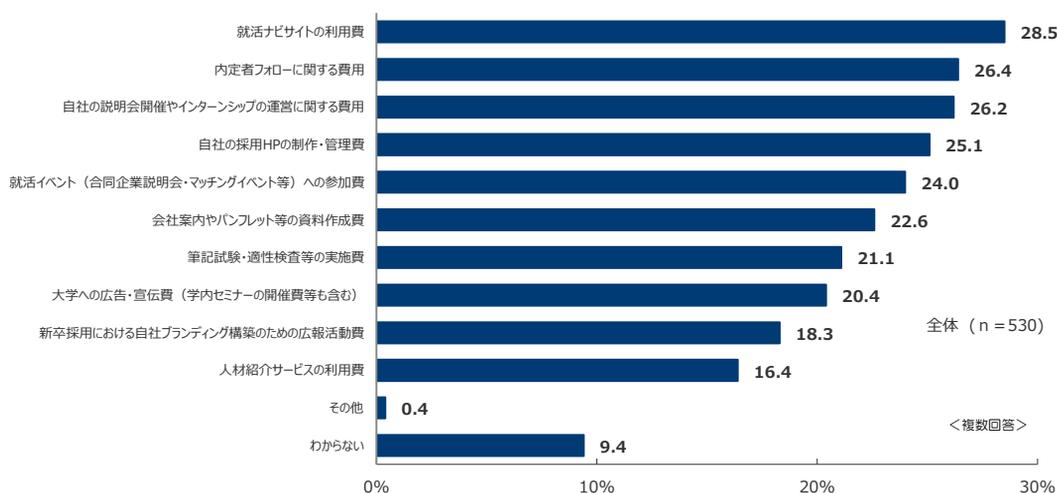
(%)

また、2019年卒の新卒採用活動における費用の中で、“予算をかけていくべき”と思うものを聞いた。結果は、多い順に「就活ナビサイトの利用費」28.5%、「内定者フォローに関する費用」26.4%、「自社の説明会開催やインターンシップの運営に関する費用」26.2%、「自社の採用HPの制作・管理費」25.1%、「就活イベント（合同企業説明会・マッチングイベント等）への参加費」24.0%となっている（図33.2）。

従業員規模別に「わからない」以外で最も多い回答を見ると、「99人以下」と「300～999人」の企業では「就活ナビサイトの利用費」、「100～299人」の企業では「内定者フォローに関する費用」、1,000人以上の企業では「自社の説明会開催やインターンシップの運営に関する費用」となっており、従業員規模によって“予算をかけていくべき”と思うものに違いが出ている。

さらに、2018年卒、2017年卒の新卒採用活動の費用について聞いた前年調査、前々年調査と比較すると、「就活ナビサイトの利用費」「内定者フォローに関する費用」の増加が目立つ。また、平均回答個数が増加しており、様々な施策に「費用をかけたい」と感じている企業が増えていることがうかがえる（表33.2）。

【図33.2】次年度の新卒採用活動において“予算をかけていくべき”と思うもの



【表33.2】次年度の新卒採用活動において“予算をかけていくべき”と思うもの：従業員規模別

従業員規模別	就活ナビサイトの利用費 (%)	内定者フォローに関する費用 (%)	インターンシップの運営に関する費用 (%)	自社の説明会開催やインターンシップの費用 (%)	自社の採用HPの制作・管理費 (%)	就活イベント・マッチングイベント等への参加費 (%)	就活イベント（合同企業説明会・マッチングイベント等）への参加費 (%)	会社案内やパンフレット等の資料作成費 (%)	筆記試験・適性検査等の実施費 (%)	大学への広告・宣伝費（学内セミナーの開催費等も含む） (%)	新卒採用における自社ブランディング構築のための広報活動費 (%)	人材紹介サービスの利用費 (%)	その他 (%)	わからない (%)	平均回答個数 (個)
2018年卒 10月1日調査 全体 (n=530)	28.5	26.4	26.2	25.1	24.0	22.6	21.1	20.4	18.3	16.4	0.4	9.4	2.3		
【前年】2017年卒 10月1日調査 全体 (n=698)	20.6	20.1	23.5	22.2	19.8	18.9	13.9	21.1	14.6	13.5	0.7	17.6	1.9		
【前々年】2016年卒 10月1日調査 全体 (n=778)	17.0	15.9	19.2	23.4	17.6	19.4	11.3	16.7	12.7	13.6	1.4	21.3	1.7		
99人以下 (n=114)	27.2	21.1	9.6	21.9	19.3	17.5	9.6	18.4	7.9	16.7	0.0	14.0	1.7		
100～299人 (n=111)	28.8	34.2	33.3	26.1	25.2	23.4	25.2	16.2	18.9	21.6	0.9	8.1	2.5		
300～999人 (n=129)	31.0	27.1	24.8	20.2	24.8	24.0	21.7	19.4	17.1	10.9	0.8	7.8	2.2		
1,000～2,999人 (n=73)	24.7	16.4	27.4	24.7	20.5	23.3	19.2	20.5	20.5	15.1	0.0	9.6	2.1		
3,000人以上 (n=103)	29.1	30.1	37.9	34.0	29.1	25.2	30.1	28.2	29.1	18.4	0.0	7.8	2.9		