AIDEM
株式会社アイデム 人と仕事研究所
2016年11月9日発表

2018年3月卒業予定者の就職活動に関する 学生調査

インターンシップ

Pick Up

夏期インターンシップ参加率57.2%参加社数は前年増

“新卒採用選考にも応募したい”企業「あり」87.1%

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・菊地・古橋
03-5269-8780 kouhousitu@aidem.co.jp

©AIDEM Inc.

結　果　概　要

2018 就職活動に関する学生調査（インターンシップ）

学生の志向

▶企業規模に対する志向

大企業志向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・56.5%
中小企業志向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22.7%
企業の規模は全く意識していない・・・・・・・・・・・・・・・・・・20.8%

▶働く上で大切にしたいもの

「働きやすさ」・・・ 49.4%（前年42.9%から＋6.5ポイント）
「仕事の内容」・・・ 35.9%（前年43.5%から－7.6ポイント）
「給与の高さ」・・・ 14.6%（前年13.7%から＋0.9ポイント）

2016年夏期インターンシップについて

▶参加状況

「参加した」・・・・・ 57.2%（前年53.3%から+3.9ポイント）

▶参加社数

「1社」・・・・・・・・・・・36.4%　「2社」・・・・・・・・・・・23.4%
「3社以上」・・・・・・・・40.2%

前年に比べ、2社以上に参加した学生は11.4ポイント増加

▶プログラム日数

「4～5日」・・・・・・・・32.5%　「1日」・・・・・・・・・・・26.4%
「2～3日」・・・・・・・・19.3%

前年に比べ、6日以上の夏期インターンシップに参加した学生は減少

▶プログラム内容

「実施企業の会社概要」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・55.9%
「実施企業や業界に関するグループワーク・ディスカッション」
・・・54.0%
「業界説明」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・52.1%
「先輩社員との座談会」が前年（25.1%）から大幅増加の51.5%

▶参加目的

「企業・業界研究のため」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・71.1%
「職業体験や社会人の雰囲気を知るため」・・・・・・・・・・・65.3%

▶不参加理由

「サークル・部活、アルバイト、学業の予定と重なったから」45.2%

▶参加するための選考

「応募書類」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・62.7%
「面接・面談」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・42.0%
「筆記試験等」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・35.1%
全体では、「選考あり」75.8%　「選考なし」24.2%

▶参加後の印象

【企業に対して】「良くなったことがある」・・・・・・・・・・・93.7%
【業界に対して】「良くなったことがある」・・・・・・・・・・・85.1%

▶参加後の企業や学生との接触

【参加企業から】案内や連絡が「ある」・・・・・・・・・・・・・61.2%
【参加学生と】連絡をとったことが「ある」・・・・・・・・・・・51.0%

▶新卒採用選考へのエントリー・応募意向

参加企業のうち、新卒採用選考へエントリー・応募しようと思う企業が「ある」87.1%
理由は、「業界に興味あり」65.8%「社員の人柄・雰囲気」59.2%

2016年秋期・冬期インターンシップについて

▶参加意向

参加したいと「思う」「どちらかと言えば思う」・・・・・・・・85.0%
夏期インターンシップに参加した学生の方が、参加意向が強い

▶参加したい理由

「企業・業界研究のため」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・63.5%
「職業体験や社会人の雰囲気を知るため」・・・・・・・・・・・53.3%
「その企業の採用選考を有利に進めるため」・・・・・・・・・53.1%

▶参加したいと思わない理由

「面倒くさいから」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・45.3%
「何となく気後れしてしまうから」・・・・・・・・・・・・・・・・24.2%
「サークル・部活、アルバイト、学業の予定と重なったから」23.2%

I N D E X

● 調査概要 …… p. 4
1 企業規模に対する志向 …… p. 5
2 働く上で大切にしたいもの …… p. 6
3 夏期インターンシップの参加状況 …… p. 7
4 夏期インターンシップの日数、内容 …… p. 8
5 夏期インターンシップの参加目的 …… p.10
6 夏期インターンシップの不参加理由 …… p.11
7 夏期インターンシップを知ったきっかけと選考内容 …… p.12
8 夏期インターンシップ参加後の印象変化と企業からの接触 …… p.13
9 夏期インターンシップ参加企業へのエントリー・応募意向 …… p.14
10 秋期・冬期インターンシップへの参加意向 …… p.16
11 秋期・冬期インターンシップに参加したい理由 …… p.17
12 秋期・冬期インターンシップに参加したいと思わない理由 …… p.18
● 参考資料（企業調査） …… p.19
Ⅰ インターンシップの実施状況 …… p.20
Ⅱ インターンシップ実施の効果 …… p.21
Ⅲ〈2018年卒〉新卒採用活動のスケジュール …… p.22
Ⅳ〈2018年卒〉新卒採用活動で取り入れる選考方法 …… p.25
Ⅴ〈2018年卒〉新卒採用活動にかける費用 …… p.26

調 査 概 要

調査目的	2016年10月時点における就職活動の準備・進捗状況等から、就職活動を行なう学生の実態を明らかにすること
調査対象	2018年3月卒業予定で、一般企業への就職を希望している大学3年生・大学院1年生の男女
調査方法	インターネット調査
調査期間	2016年10月15日～20日
有効回答	635名 「JOBRASS 新卒」登録学生（305名）、株式会社クロス・マーケティングのアンケートモニター（330名）

※本調査は小数点以下第2位または第3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。

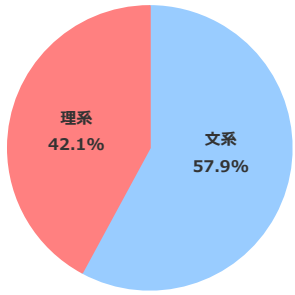
居住地域	回答数	(%)
北海道・東北地方	38	6.0
関東地方	286	45.0
北陸・甲信越地方	20	3.1
東海地方	34	5.4
近畿地方	195	30.7
中国地方	14	2.2
四国地方	9	1.4
九州地方	39	6.1
合 計	635	100.0

専 攻	回答数	(%)
文系	424	66.8
理系	211	33.2
合 計	635	100.0

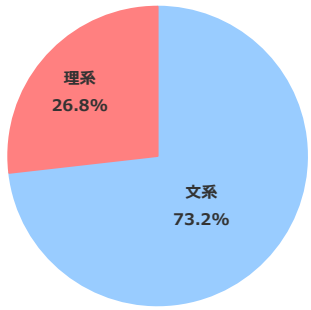
所属サークル	回答数	(%)
文化系	194	30.6
体育会系	157	24.7
イベント系	64	10.1
無所属	220	34.6
合 計	635	100.0

性 別	回答数	(%)
男性	266	41.9
女性	369	58.1
合 計	635	100.0

男 性



女 性



1 企業規模に対する志向

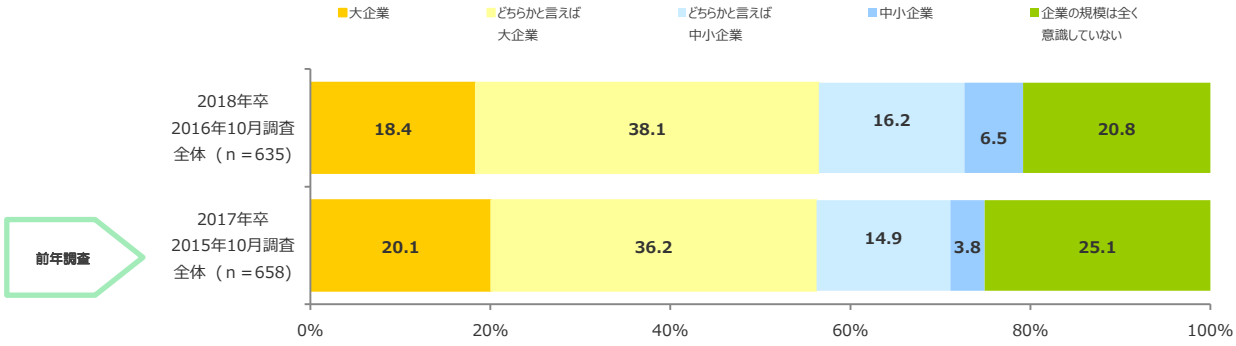
2018年3月卒業予定で一般企業への就職を希望している大学3年生・大学院1年生の男女（以下、学生）に、今後就職するにあたり、大企業と中小企業のどちらを志望する気持ちが強いかを聞いた。結果は、「大企業」「どちらかと言えば大企業」を合わせた回答（以下「大企業志向」）が56.5%に上った。「中小企業」「どちらかと言えば中小企業」を合わせた回答（以下「中小企業志向」）は22.7%、「企業の規模は全く意識していない」回答は20.8%となっている。

2015年10月に2017年卒学生を対象に行なった調査（「2017年3月卒業予定者の就職活動に関する調査（夏のインターンシップ）」／以下前年調査）では、「大企業志向」が56.3%、「中小企業志向」が18.7%、「企業の規模は全く意識していない」は25.1%となっており、昨年に引き続き大企業志向の学生が多い傾向が見られる。一方で、中小企業志向の学生の割合は増加、企業の規模を全く意識していない学生の割合はやや減少している（図1.1）。

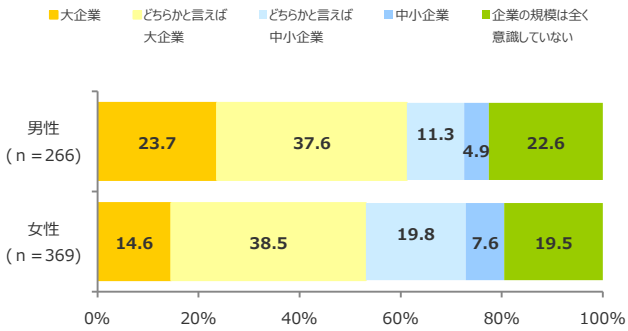
男女別で見ると、大企業志向の学生の割合は男性61.3%、女性53.1%と、男性の方が大企業志向の学生の割合が高い。一方、女性は、男性よりも中小企業志向の学生の割合が高くなっている（図1.2）。

夏期インターンシップの参加状況（P7）別に見ると、「参加した」学生は大企業を志向する傾向が強い。「参加していない」学生は、「参加した」学生に比べ、大企業志向の割合が低く、「企業の規模は全く意識していない」と回答した割合が高くなった（図1.3）。

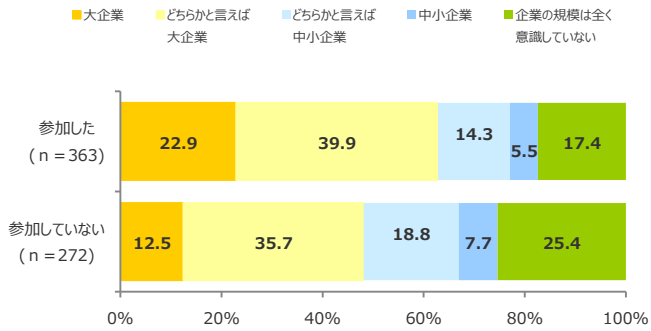
【図1.1】企業規模に対する志向：前年調査との比較



【図1.2】企業規模に対する志向：男女別



【図1.3】企業規模に対する志向
：夏期インターンシップの参加状況別



2 働く上で大切にしたいもの

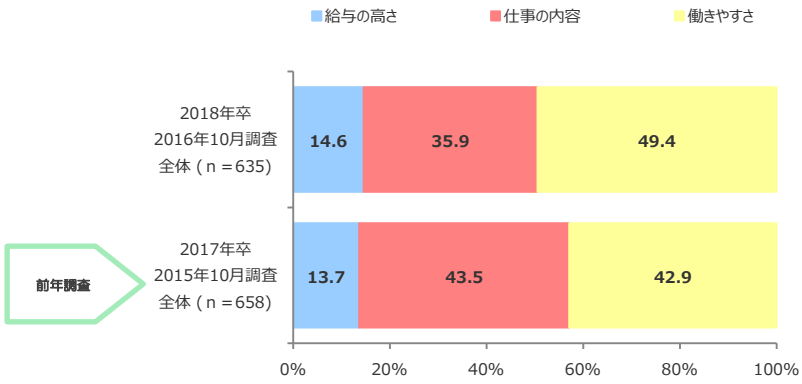
学生に、「給与の高さ」「仕事の内容」「働きやすさ」の3つのうち、働く上で大切にしたいと思うものを1つ挙げてもらった。結果は「給与の高さ」14.6%、「仕事の内容」35.9%、「働きやすさ」49.4%となり、「働きやすさ」を大切にしたいと考えている学生が最も多かった。

前年調査では、「給与の高さ」13.7%、「仕事の内容」43.5%、「働きやすさ」42.9%となっており、「仕事の内容」と「働きやすさ」に重きを置く学生の割合が同程度だった。しかし、今回の調査では、「働きやすさ」を求める学生の方が13.5ポイント高くなっている（図2.1）。

男女別に見ると、女性は「働きやすさ」と回答した学生の割合が57.5%で6割近い。一方、男性は「仕事の内容」とした学生の割合が42.1%で最多となり、男性と女性で志向の違いが表れている（図2.2）。

企業規模に対する志向別に見ると、大企業志向の学生は他の学生よりも「給与の高さ」を重視する傾向が強い。一方、中小企業志向や企業規模を意識していない学生は、「働きやすさ」を重視している学生の割合が高く、ともに半数を超えていた（図2.3）。

【図2.1】働く上で大切にしたいもの：前年調査との比較

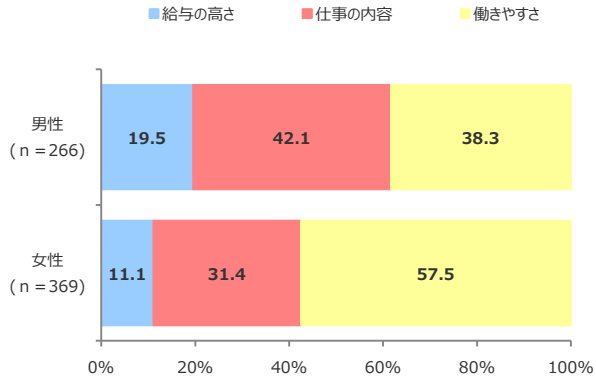


◆給与の高さ
例：世間一般の相場より高いこと、
自分の理想とする額に近いこと、など

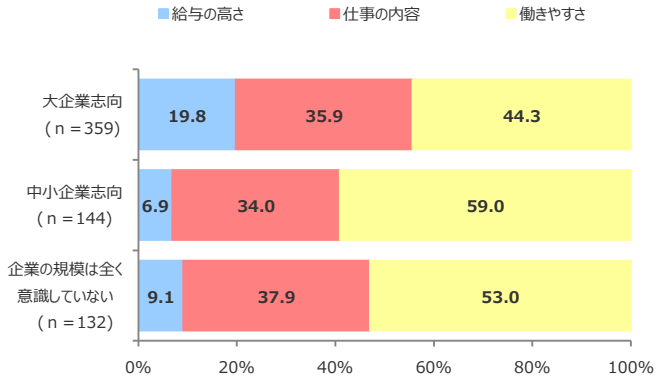
◆仕事の内容
例：面白さがあること、やりがいがあること、
将来性があること、社会的意義があること、など

◆働きやすさ
例：人間関係が良好なこと、労働時間や休日・休暇が適切なこと、公平な評価がされること、安定して働けること、など

【図2.2】働く上で大切にしたいもの：男女別



【図2.3】働く上で大切にしたいもの：企業規模に対する志向別



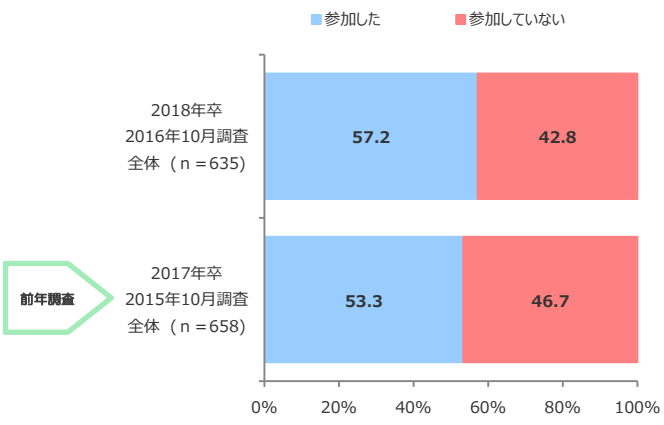
3

夏期インターンシップの参加状況

学生に、2016年の夏期インターンシップの参加状況を聞いた。結果は、「参加した」57.2%、「参加していない」42.8%となった（図3.1）。前年調査と比較すると、「参加した」学生の割合は53.3%から3.9ポイント増加した。
男女別では参加状況に大きな差はない。文理別で見ると、理系学生の51.2%は「参加していない」としており、文系学生よりも参加率が大幅に低い。企業規模に対する志向別に見ると、「大企業志向」の学生の参加率は、その他の学生よりも高くなっていた（表3.1）。

また、夏期インターンシップに「参加した」と回答した学生に参加社数を聞くと、「1社」36.4%、「2社」23.4%、「3社以上」40.2%となった。前年調査に比べると、参加社数は増加している（図3.2）。
男女別では女性よりも男性の方が、文理別では文系の方が平均参加社数が多い傾向がある。企業規模に対する志向別に見てみると、企業規模を意識していない学生の平均参加社数が多く、積極的に活動している様子がうかがえる（表3.2）。

【図3.1】夏期インターンシップに参加したか：前年調査との比較

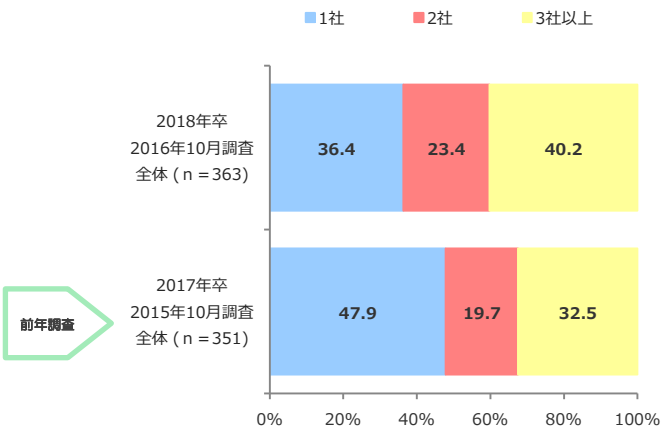


【表3.1】夏期インターンシップに参加したか：属性別

n=30以上で
全体＋10pt以上
全体＋5pt以上
全体－5pt以下
全体－10pt以下

		参加した (%)	参加していない (%)
	2018年卒 2016年10月調査 全体（n＝635）	**57.2**	**42.8**
前年調査	2017年卒 2015年10月調査 全体（n＝658）	53.3	46.7
男女別	男性（n＝266）	56.0	44.0
	女性（n＝369）	58.0	42.0
文理別	文系（n＝424）	61.3	38.7
	理系（n＝211）	48.8	51.2
企業規模に対する志向別	大企業志向（n＝359）	63.5	36.5
	中小企業志向（n＝144）	50.0	50.0
	企業の規模は全く意識していない（n＝132）	47.7	52.3

【図3.2】夏期インターンシップに何社参加したか：前年調査との比較



【表3.2】夏期インターンシップに何社参加したか：属性別

n=30以上で
全体＋10pt以上
全体＋5pt以上
全体－5pt以下
全体－10pt以下

		1社 (%)	2社 (%)	3社以上 (%)	平均 (社)
	2018年卒 2016年10月調査 全体（n＝363）	**36.4**	**23.4**	**40.2**	***2.8***
前年調査	2017年卒 2015年10月調査 全体（n＝351）	47.9	19.7	32.5	*2.4*
男女別	男性（n＝149）	32.2	21.5	46.3	*3.0*
	女性（n＝214）	39.3	24.8	36.0	*2.6*
文理別	文系（n＝260）	35.8	20.4	43.8	*2.8*
	理系（n＝103）	37.9	31.1	31.1	*2.7*
企業規模に対する志向別	大企業志向（n＝228）	35.1	24.1	40.8	*2.7*
	中小企業志向（n＝72）	40.3	29.2	30.6	*2.5*
	企業の規模は全く意識していない（n＝63）	36.5	14.3	49.2	*3.3*

4

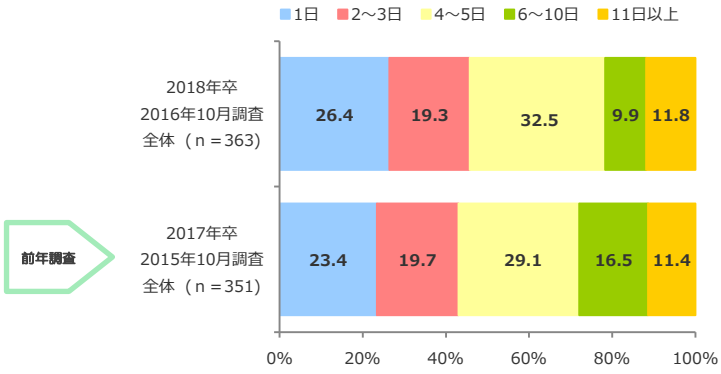
夏期インターンシップの日数、内容

夏期インターンシップに参加した学生に、参加したインターンシップのプログラム日数（複数参加した場合は、最も長い日数）を聞いた。結果は、「4～5日」が32.5%で最も多く、次いで「1日」が26.4%、「2～3日」が19.3%となった。前年調査と比較すると、6日以上の夏期インターンシップに参加した学生は減少した（図4.1）。文理別で見ると、文系は理系よりも日数が長いインターンシップに参加している傾向がある（図4.2）。

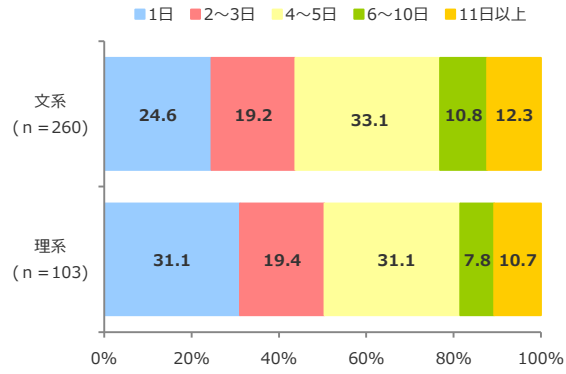
また、参加したインターンシップの内容を聞いた。結果は、上位から「実施企業の会社概要についての説明」55.9%、「実施企業やその業界に関するテーマのグループワーク・ディスカッション」54.0%、「実施企業が属する業界についての説明」52.1%、「先輩社員との座談会」51.5%となっている。

前年調査と比較すると、「先輩社員との座談会」が25.1%から51.5%へ、「参加企業の職場見学」が19.4%から38.0%へと約2倍の増加となった。上位に挙がっている会社や業界の情報に関連した内容は、前年調査から減少したものの、それ以外の内容は概ね増加しており、企業側が昨年よりも多くのプログラムを用意していたことがうかがえる（図4.3）。

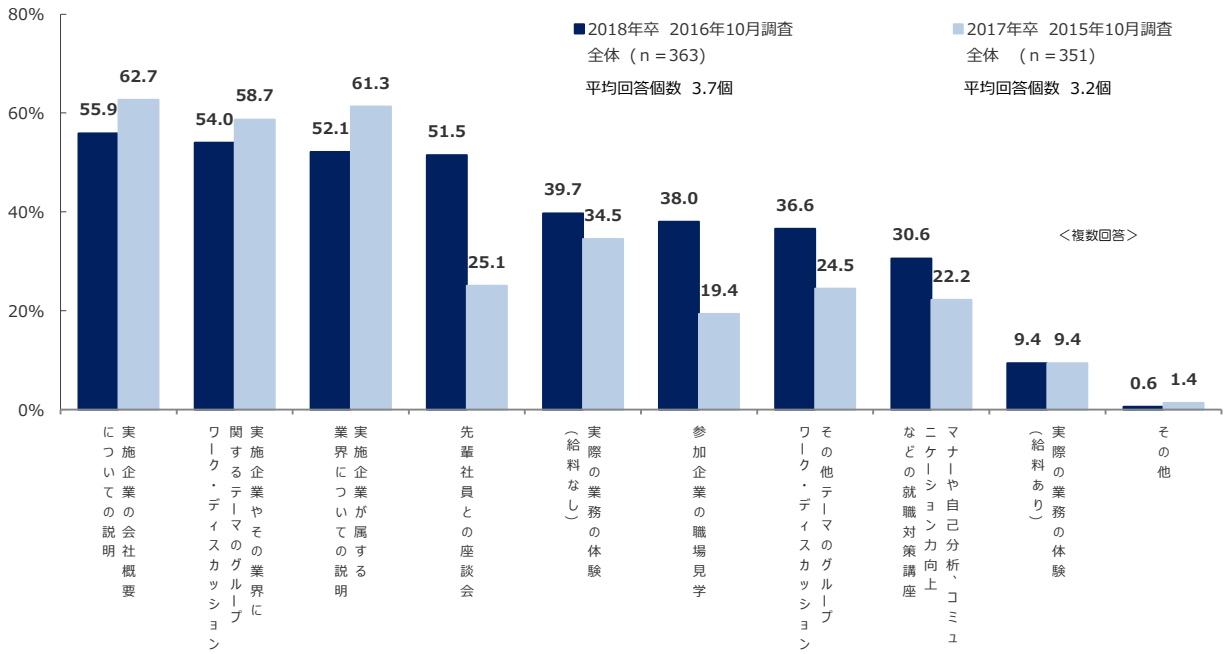
【図4.1】参加したインターンシップのプログラム日数
：前年調査との比較



【図4.2】参加したインターンシップのプログラム日数
：文理別



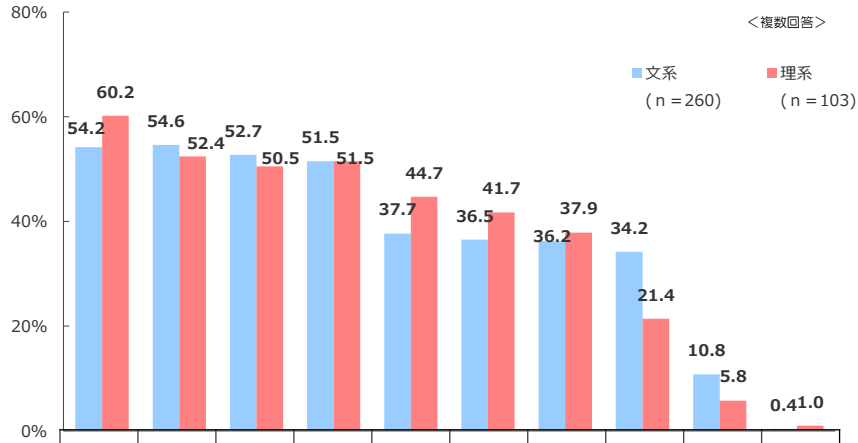
【図4.3】参加したインターンシップの内容：前年調査との比較



また、参加したインターンシップの内容について文理別で見た。「実施企業の会社概要についての説明」「実際の業務の体験（給料なし）」「参加企業の職場見学」は、文系よりも理系で高くなっており、理系学生はより実務に近い内容のインターンシップに参加しているようだ。一方、文系では「マナーや自己分析、コミュニケーション力向上などの就職対策講座」の回答割合が理系よりも高くなっていた。

夏期インターンシップの内容とプログラム日数の関係を見た。プログラム日数が「4～5日」の場合は、各内容の中でも実施率が高いものが多く、さまざまな内容が盛り込まれていることがうかがえる。また、プログラム日数が6日以上の場合は、会社や業界について説明する内容よりも職業体験に関する内容が行なわれている傾向がある。「実際の業務の体験（給料なし）」は、プログラム日数が「6～10日」の場合は83.3%、「11日以上」の場合では51.2%となっている。さらに、「11日以上」では「実際の業務の体験（給料あり）」も41.9%に上り、突出して高くなっている（図4.4）。

【図4.4】参加したインターンシップの内容：文理別、プログラム日数別



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		実施企業の会社概要についての説明 (%)	実施企業やその業界に関するテーマのグループワーク・ディスカッション (%)	実施企業が属する業界についての説明 (%)	先輩社員との座談会 (%)	実際の業務の体験（給料なし） (%)	参加企業の職場見学 (%)	その他テーマのグループワーク・ディスカッション (%)	マナーや自己分析、コミュニケーション力向上などの就職対策講座 (%)	実際の業務の体験（給料あり） (%)	その他 (%)
全体（n＝363）		55.9	54.0	52.1	51.5	39.7	38.0	36.6	30.6	9.4	0.6
文理別	文系（n＝260）	54.2	54.6	52.7	51.5	37.7	36.5	36.2	34.2	10.8	0.4
	理系（n＝103）	60.2	52.4	50.5	51.5	44.7	41.7	37.9	21.4	5.8	1.0
インターンシップのプログラム日数別	1日（n＝96）	50.0	49.0	37.5	47.9	12.5	20.8	41.7	28.1	1.0	2.1
	2～3日（n＝70）	55.7	61.4	50.0	50.0	37.1	31.4	28.6	37.1	2.9	0.0
	4～5日（n＝118）	64.4	61.9	68.6	61.0	45.8	51.7	36.4	31.4	7.6	0.0
	6～10日（n＝36）	55.6	38.9	50.0	50.0	83.3	47.2	36.1	22.2	11.1	0.0
	11日以上（n＝43）	46.5	44.2	44.2	37.2	51.2	41.9	39.5	30.2	41.9	0.0

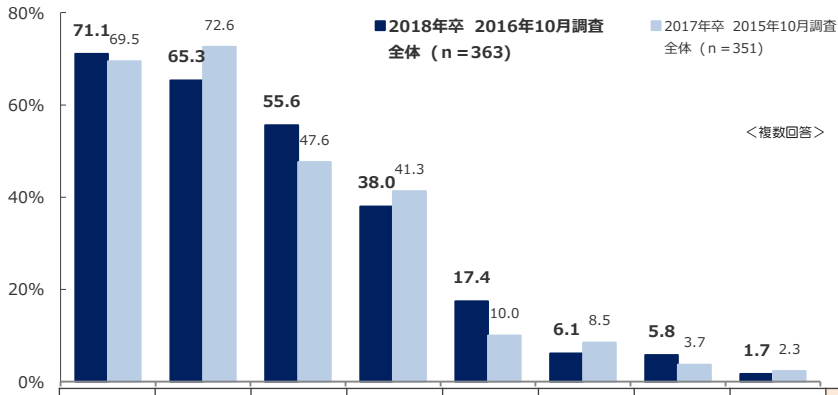
5 夏期インターンシップの参加目的

夏期インターンシップに参加した学生に、「参加した目的」を聞いた。最も多かった回答は「企業・業界研究のため」で71.1%に上った。次いで、「職業体験や社会人の雰囲気を知るため」65.3%、「就職活動の空気を知るため」55.6%となっている。

前年調査と比較すると、前年1位だった「職業体験や社会人の雰囲気を知るため」は回答割合が下がり、今年は2位となった。代わりに、「企業・業界研究のため」が微増して1位となっている。「就職活動の空気を知るため」も前年調査から増加しており、就職活動を見据えて参加をしていることがうかがえる。また、「周りが参加しているから」が7.4ポイント増加し、学生にとってインターンシップの存在感が強くなってきているようだ。

属性別に見ると、男性や大企業志向の学生は「インターンシップ参加企業の採用選考を有利に進めるため」が、他の学生よりも大幅に高くなっている。大企業ではインターンシップと採用選考の間につながりがあると感じているようだ（図5）。

【図5】夏期インターンシップに参加した目的



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		企業・業界研究のため (%)	職業体験や社会人の雰囲気を知るため (%)	就職活動の空気を知るため (%)	インターンシップ参加企業の採用選考を有利に進めるため (%)	周りが参加しているから (%)	単位取得のため (%)	先輩に勧められたため (%)	その他 (%)	平均回答個数 (個)
	2018卒学生 全体 2016年10月調査（n＝363）	**71.1**	**65.3**	**55.6**	**38.0**	**17.4**	**6.1**	**5.8**	**1.7**	***2.6***
前年調査	2017卒学生 全体 2015年10月調査（n＝351）	69.5	72.6	47.6	41.3	10.0	8.5	3.7	2.3	*2.6*
男女別	男性（n＝149）	71.8	64.4	55.7	43.6	15.4	7.4	7.4	1.3	*2.7*
	女性（n＝214）	70.6	65.9	55.6	34.1	18.7	5.1	4.7	1.9	*2.6*
文理別	文系（n＝260）	70.8	66.2	53.5	36.2	18.5	5.0	6.5	1.5	*2.6*
	理系（n＝103）	71.8	63.1	61.2	42.7	14.6	8.7	3.9	1.9	*2.7*
企業規模に対する志向別	大企業志向（n＝228）	72.8	64.0	57.5	43.4	16.2	4.8	6.6	1.8	*2.7*
	中小企業志向（n＝72）	63.9	61.1	50.0	27.8	19.4	9.7	4.2	1.4	*2.4*
	企業の規模は全く意識していない（n＝63）	73.0	74.6	55.6	30.2	19.0	6.3	4.8	1.6	*2.7*

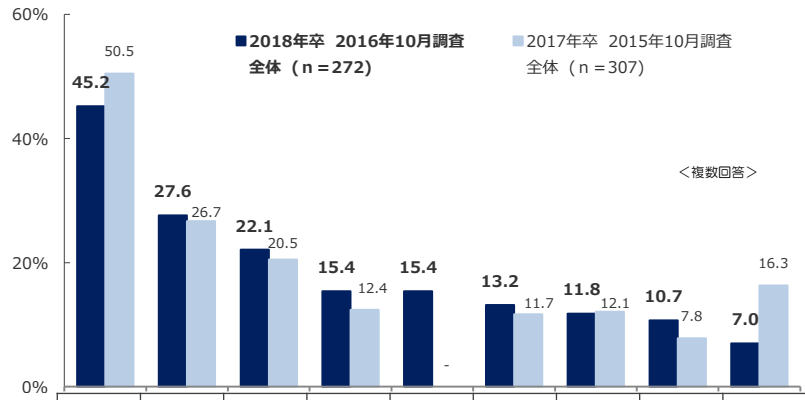
6 夏期インターンシップの不参加理由

夏期インターンシップに参加しなかった学生に、「参加しなかった理由」を聞いた。最も多かったのは、「サークル・部活、アルバイト、学業などの予定と重なっているから」で45.2%だった。次いで「何となく気後れしてしまうから」27.6%、「面倒くさいから」22.1%となっている。前年調査と比較すると、「サークル・部活、アルバイト、学業などの予定と重なっているから」の回答割合はやや低下した。

企業規模に対する志向別に見ると、中小企業志向の学生は、その他の学生よりも「何となく気後れしてしまうから」「面倒くさいから」「どのように申し込んだらいいのかわからないから」の回答割合が高く、やや後ろ向きな気持ちが強いようだ。また、大企業志向の学生では、「インターンシップに参加するための選考を通過できなかったから」がその他の学生よりも高く、“参加したくても参加できなかった”学生が多かったことがうかがえる（図6）。

※「インターンシップに参加するための選考を通過できなかったから」は、本調査より新規追加

【図6】夏期インターンシップに参加しなかった理由



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		サークル・部活、アルバイト、学業などの予定と重なっているから (%)	何となく気後れしてしまうから (%)	面倒くさいから (%)	どのように申し込んだらいいのかわからないから (%)	インターンシップに参加するための選考を通過できなかったから※ (%)	就職活動に有利になるとは思わないから (%)	自分のやりたいことがわかっているから (%)	周りに参加している人がいないから (%)	その他 (%)	平均回答個数 (個)
2018年卒 2016年10月調査 全体（n＝272）		**45.2**	**27.6**	**22.1**	**15.4**	**15.4**	**13.2**	**11.8**	**10.7**	**7.0**	***1.7***
前年調査 2017年卒 2015年10月調査 全体（n＝307）		50.5	26.7	20.5	12.4	-	11.7	12.1	7.8	16.3	*1.6*
男女別	男性（n＝117）	43.6	24.8	23.9	16.2	15.4	15.4	16.2	13.7	4.3	*1.7*
	女性（n＝155）	46.5	29.7	20.6	14.8	15.5	11.6	8.4	8.4	9.0	*1.7*
文理別	文系（n＝164）	47.6	28.0	21.3	16.5	13.4	14.6	15.9	7.9	6.7	*1.7*
	理系（n＝108）	41.7	26.9	23.1	13.9	18.5	11.1	5.6	14.8	7.4	*1.6*
企業規模に対する志向別	大企業志向（n＝131）	51.1	20.6	18.3	13.7	22.9	9.2	10.7	9.9	6.9	*1.6*
	中小企業志向（n＝72）	41.7	38.9	29.2	23.6	5.6	20.8	16.7	11.1	6.9	*1.9*
	企業の規模は全く意識していない（n＝69）	37.7	29.0	21.7	10.1	11.6	13.0	8.7	11.6	7.2	*1.5*

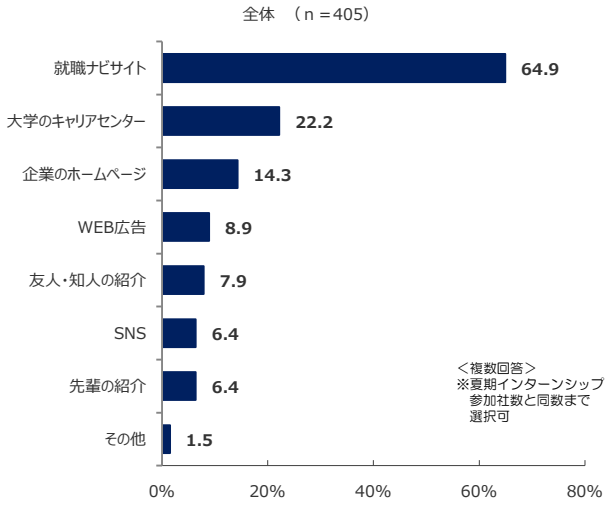
7

夏期インターンシップを知ったきっかけと選考内容

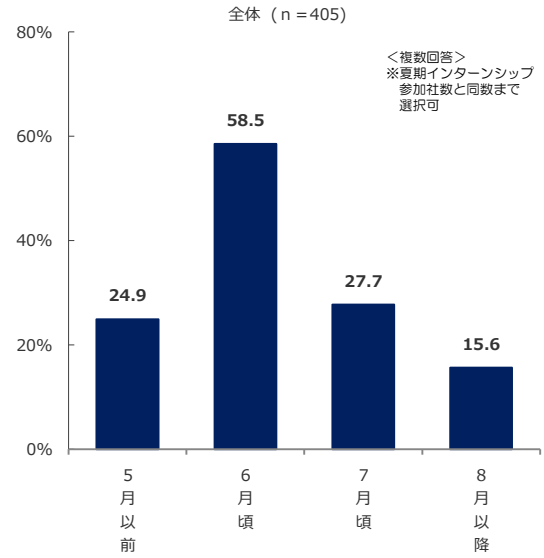
夏期インターンシップに参加した、もしくは参加申込をしたが参加できなった学生（「　6　夏期インターンシップの不参加理由」で「インターンシップに参加するための選考を通過できなかったから」を回答した者）に、夏期インターンシップを知ったきっかけを聞いた。「就職ナビサイト」が64.9%で突出しており、次点は「大学のキャリアセンター」で22.2%となっている（図7.1）。また、夏期インターンシップを知った時期は「6月頃」が最も多く、58.5%だった（図7.2）。

夏期インターンシップに参加するために受けた選考について聞くと、「選考はなかった」という回答は24.2%で、残りの75.8%の学生が何かしらの選考があったと回答している。その内容は、「応募書類（経歴・自己ＰＲ等）」62.7%、「面接・面談」42.0%、「筆記試験やＷＥＢテスト（学力や一般常識を問うもの）」35.1%となっており、通常の採用選考と遜色ない選考が行なわれているようだ（図7.3）。企業規模に対する志向別に見ると、「大企業志向」の学生ほど、多くの選考を受けていることがわかった（表7）。

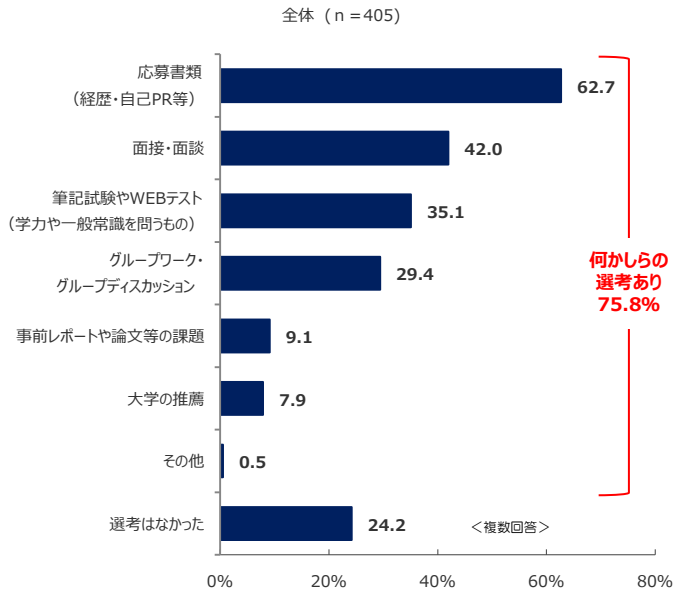
【図7.1】夏期インターンシップを知ったきっかけ



【図7.2】夏期インターンシップを知った時期



【図7.3】夏期インターンシップ参加のための選考



【表7】夏期インターンシップ参加のための選考：企業規模に対する志向別

＜複数回答＞

n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		応募書類（経歴・自己ＰＲ等）(%)	面接・面談 (%)	筆記試験やＷＥＢテスト（学力や一般常識を問うもの）(%)	グループワーク・グループディスカッション (%)	事前レポートや論文等の課題 (%)	大学の推薦 (%)	その他 (%)	選考はなかった (%)	平均回答個数 (個)
全体（n＝405）		**62.7**	**42.0**	**35.1**	**29.4**	**9.1**	**7.9**	**0.5**	**24.2**	***1.9***
対する志向別 企業規模に	大企業志向（n＝258）	70.5	48.8	42.6	34.9	8.1	7.8	0.0	18.6	*2.1*
	中小企業志向（n＝76）	40.8	28.9	19.7	17.1	10.5	9.2	0.0	40.8	*1.3*
	企業の規模は全く意識していない（n＝71）	57.7	31.0	23.9	22.5	11.3	7.0	2.8	26.8	*1.6*

©AIDEM Inc.

8

夏期インターンシップ参加後の印象変化と企業からの接触

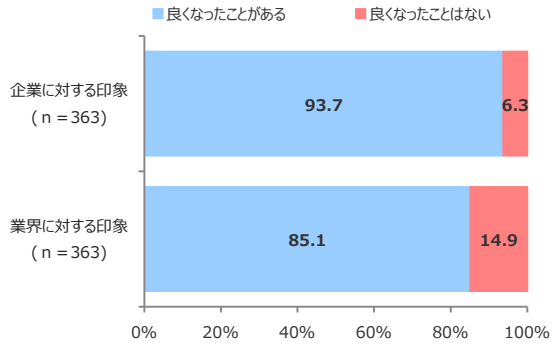
夏期インターンシップに参加した学生に、インターンシップに参加したことで、その企業や業界に対する印象・イメージが変化したことがあるかを聞いた。

企業に対する印象が「良くなったことがある」と回答した学生は93.7%、業界に対する印象が「良くなったことがある」学生は85.1%で、多くの学生がインターンシップを通して企業や業界に好印象を抱いた経験があるようだ（図8.1）。
一方、インターンシップ参加後に、企業の印象が「悪くなったことがある」学生は37.2%、業界の印象が「悪くなったことがある」学生も33.6%となっている（図8.2）。

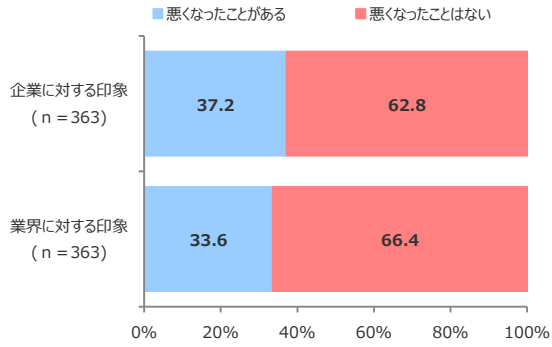
夏期インターンシップ終了後に、その企業から案内や連絡を受けたことがある学生は、61.2%だった。文理別では文系が、企業規模に対する志向別では大企業志向の学生が、その他の学生よりも「ある」と回答した割合が高い（表8.1）。

夏期インターンシップ終了後に、そのインターンシップに参加した他の学生と連絡をとったことはあるか聞いた。全体では、「ある」51.0%、「ない」49.0%となった。男女別に見ると、男性は「ある」と回答した学生が63.1%と女性よりも高く、他の参加学生と交流を持っている傾向がある。また、企業規模に対する志向別に見ると、大企業志向の学生はその他の学生よりも「ある」の回答割合が高くなっていた（表8.2）。

【図8.1】インターンシップに参加したことで、印象が良くなったことはあるか



【図8.2】インターンシップに参加したことで、印象が悪くなったことはあるか



【表8.1】インターンシップ終了後に、案内や連絡を受けたことはあるか

n=30以上で
全体＋10pt以上
全体＋5pt以上
全体－5pt以下
全体－10pt以下

		ある (%)	ない (%)
全体（n＝363）		61.2	38.8
男女別	男性（n＝149）	63.1	36.9
	女性（n＝214）	59.8	40.2
文理別	文系（n＝260）	64.2	35.8
	理系（n＝103）	53.4	46.6
企業規模に対する志向別	大企業志向（n＝228）	68.9	31.1
	中小企業志向（n＝72）	43.1	56.9
	企業の規模は全く意識していない（n＝63）	54.0	46.0

【表8.2】インターンシップ終了後に、そのインターンシップに参加した他の学生と連絡をとったことはあるか

n=30以上で
全体＋10pt以上
全体＋5pt以上
全体－5pt以下
全体－10pt以下

		ある (%)	ない (%)
全体（n＝363）		51.0	49.0
男女別	男性（n＝149）	63.1	36.9
	女性（n＝214）	42.5	57.5
文理別	文系（n＝260）	52.7	47.3
	理系（n＝103）	46.6	53.4
企業規模に対する志向別	大企業志向（n＝228）	55.7	44.3
	中小企業志向（n＝72）	41.7	58.3
	企業の規模は全く意識していない（n＝63）	44.4	55.6

9

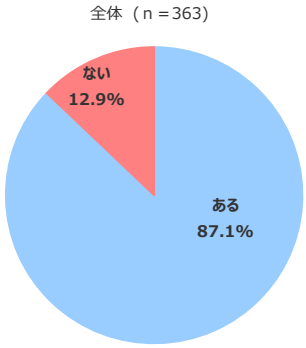
夏期インターンシップ参加企業へのエントリー・応募意向

夏期インターンシップに参加した学生に、参加企業の中に、新卒採用選考にもエントリー・応募しようと思っている企業はあるか聞いた。「ある」と回答した学生が87.1%となり、インターンシップへの参加が、エントリー・応募の動機につながることがうかがえる（図9.1）。前年調査とは、設問形式が異なるため単純比較が難しいが、インターンシップ参加企業の新卒採用選考へエントリー・応募する学生の割合は、高まっているように思われる（図9.2）。

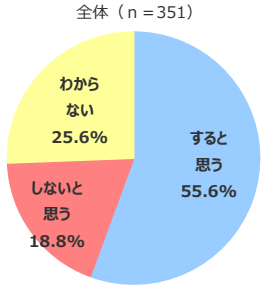
文理別に見ると、理系の学生は、エントリー・応募しようと思っている企業が「ある」と回答した割合が95.1%と非常に高かった。文系学生よりも、インターンシップ参加企業の新卒採用選考への応募・エントリー意欲が高いようだ（表9）。

夏期インターンシップに参加した企業の中に、新卒採用選考にもエントリー・応募しようと思っている企業が「ある」と回答した学生に、そのように考える理由を聞いた。最も多かった理由は「インターンシップに参加した企業の業界に興味があるから」で65.8%となっている。次点は、「インターンシップに参加した企業の社員の人柄、雰囲気が良かったから」で59.2%だった（図9.3）。

【図9.1】インターンシップに参加した企業のうち、エントリー・応募しようと思っている企業はあるか



【図9.2】インターンシップに参加した企業の新卒採用選考にエントリー・応募するか 2017年卒　2015年10月調査

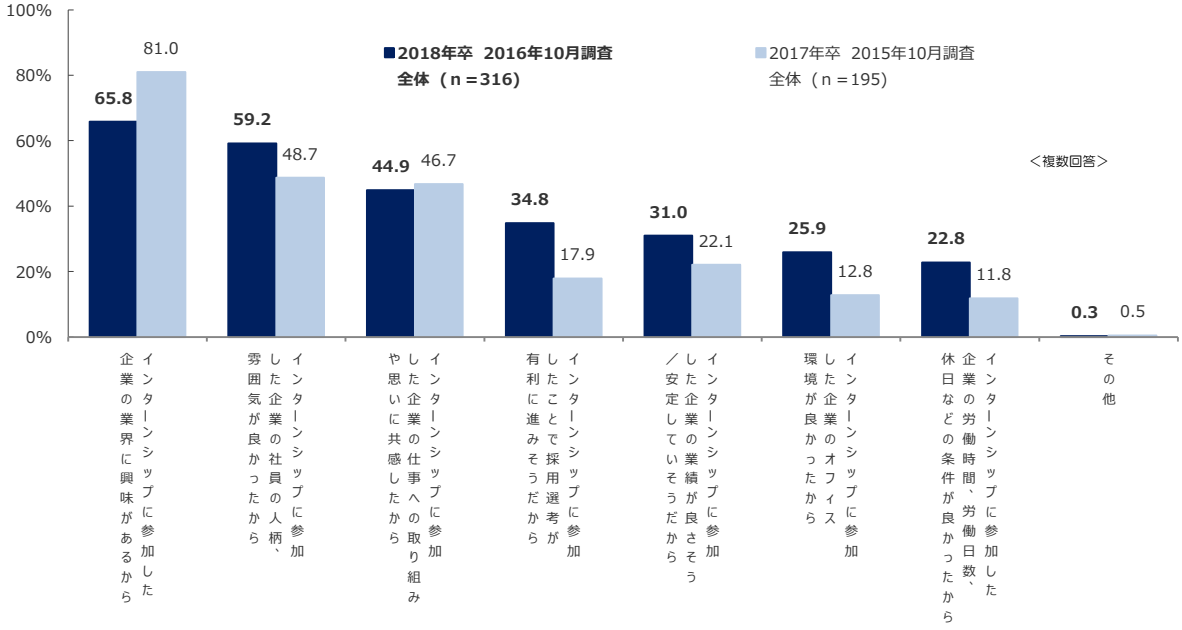


【表9】インターンシップに参加した企業のうち、エントリー・応募しようと思っている企業はあるか：属性別

n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		ある (%)	ない (%)
全体（n＝363）		87.1	12.9
男女別	男性（n＝149）	89.9	10.1
	女性（n＝214）	85.0	15.0
文理別	文系（n＝260）	83.8	16.2
	理系（n＝103）	95.1	4.9
企業規模に対する志向別	大企業志向（n＝228）	90.8	9.2
	中小企業志向（n＝72）	79.2	20.8
	企業の規模は全く意識していない（n＝63）	82.5	17.5

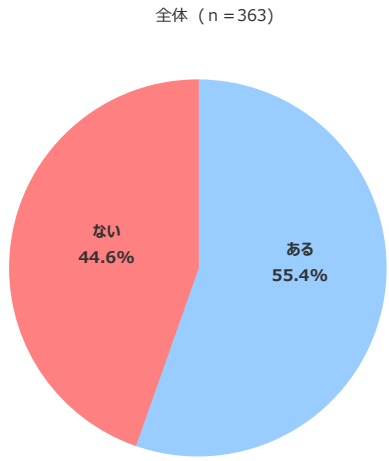
【図9.3】インターンシップに参加した企業にエントリー・応募しようと思っている理由



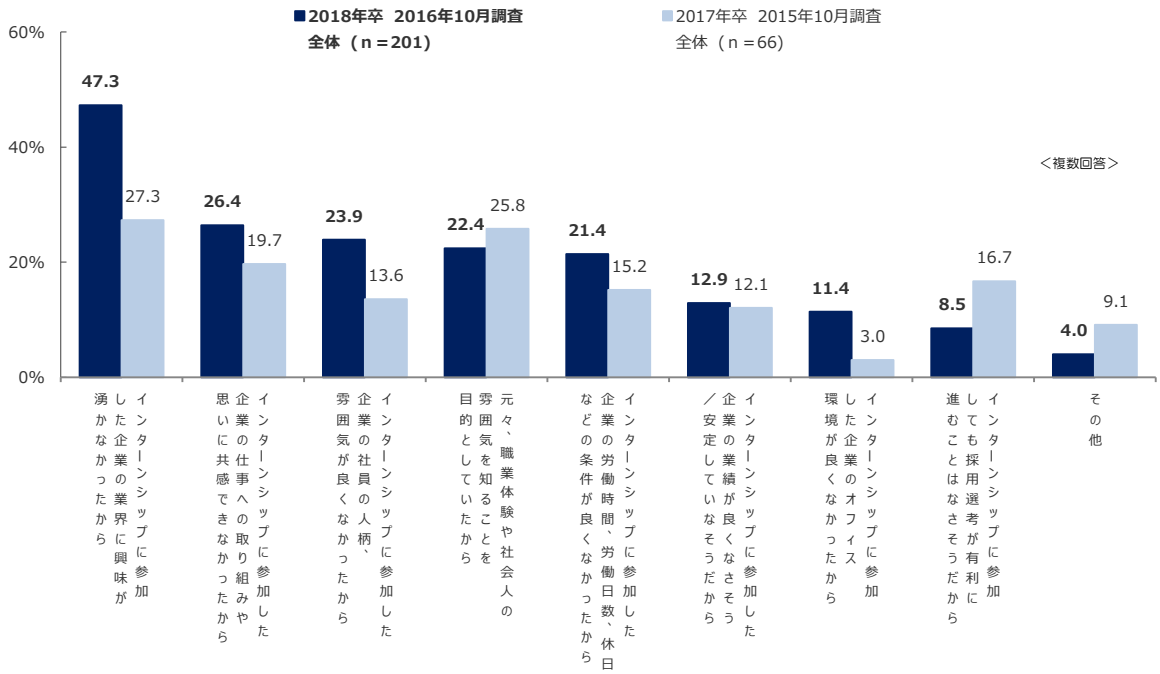
©AIDEM Inc.

一方、エントリー・応募しようと思わない企業が「ある」と回答した学生は、55.4%だった（図9.4）。その理由は、「インターンシップに参加した企業の業界に興味が湧かなかったから」47.3%、「インターンシップに参加した企業の仕事への取り組みや思いに共感できなかったから」26.4%、「インターンシップに参加した企業の社員の人柄、雰囲気が良くなかったから」23.9%となり、業界や仕事への興味・共感の少なさが要因のようだ（図9.5）。

【図9.4】インターンシップに参加した企業のうち、エントリー・応募しようと思わない企業はあるか



【図9.5】インターンシップに参加した企業にエントリー・応募しようと思わない理由



10

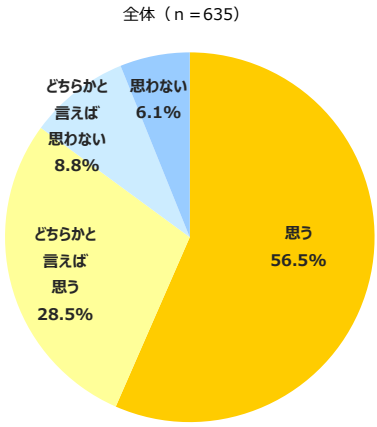
秋期・冬期インターンシップへの参加意向

学生に、今後、秋期や冬期に開催されるインターンシップに参加したいと思うかを聞いた。「思う」と回答した学生は56.5%、「どちらかと言えば思う」と回答した学生は28.5%となり、参加意向がある学生は合わせて85.0%となった（図10.1）。前年調査からは大きな変化は見られなかった（図10.2）。

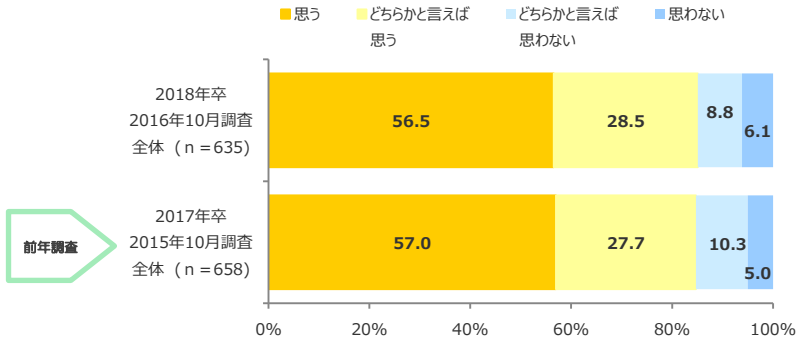
これを「　2　働く上で大切にしたいと思うもの」の回答と合わせて見ると、「仕事の内容」に重きを置きたいと考えている学生では、秋期・冬期インターンシップの参加意向が強くなっていた。インターンシップを通じて、業界や仕事への興味・知識を高めたい様子がうかがえる（図10.3）。

また、夏期インターンシップの参加状況別に見ると、夏期インターンシップに「参加した」学生の方が、「参加していない」学生よりも、秋期・冬期インターンシップへの参加意向が強くなっていた（図10.4）。

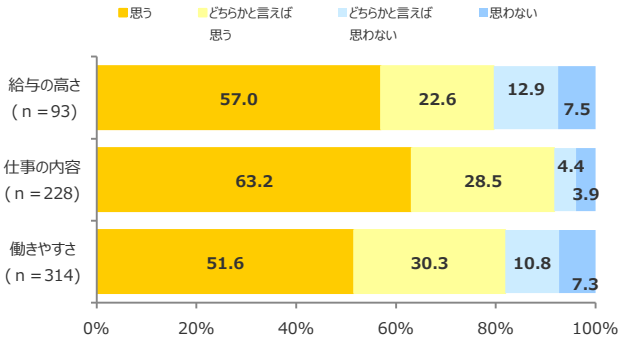
【図10.1】秋期や冬期に開催されるインターンシップに参加したいと思うか



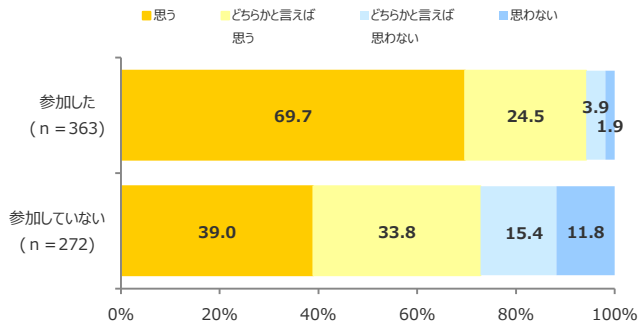
【図10.2】秋期や冬期に開催されるインターンシップに参加したいと思うか：前年調査との比較



【図10.3】秋期や冬期に開催されるインターンシップに参加したいと思うか
：働く上で大切にしたいと思うもの別



【図10.4】秋期や冬期に開催されるインターンシップに参加したいと思うか
：夏期インターンシップの参加状況別



©AIDEM Inc.

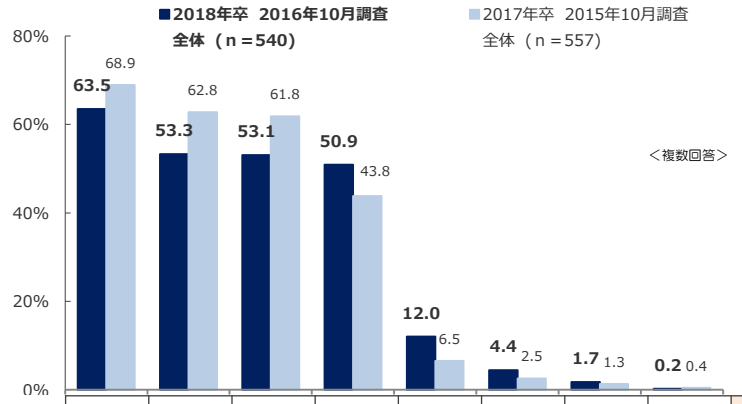
11

秋期・冬期インターンシップに参加したい理由

「　10　秋期・冬期インターンシップへの参加意向」で、秋期や冬期に開催されるインターンシップに参加したいと「思う」「どちらかと言えば思う」と回答した学生に「参加したいと思う理由」を聞いた。上位は、「企業・業界研究のため」が63.5%、「職業体験や社会人の雰囲気を知るため」53.3%、「インターンシップ参加企業の採用選考を有利に進めるため」53.1%、「就職活動の空気を知るため」50.9%となった。上位3つは、前年調査よりも回答割合が下がった一方、「就職活動の空気を知るため」は7.1ポイント増加している。「　5　夏期インターンシップの参加目的」と比較すると、全体的に回答割合は低いものの、「インターンシップ参加企業の採用選考を有利に進めるため」は15.1ポイント高くなっており、採用選考とのつながりを期待している学生が多いようだ。

男女別に見ると、男性は「インターンシップ参加企業の採用選考を有利に進めるため」が58.1%で理由の第2位に挙がっている。女性よりも10ポイント近く高く、採用選考をより強く意識していることがうかがえる。また、夏期インターンシップの参加状況別に見ると、夏期インターンシップに「参加した」学生は、「企業・業界研究のため」や「インターンシップ参加企業の採用選考を有利に進めるため」 の回答割合が高く、就職活動をより具体的に意識していることがわかる。一方、夏期インターンシップに「参加していない」学生は、社会人や就職活動の雰囲気を知る目的で、秋期・冬期インターンシップを捉えている傾向があった（図11）。

【図11】秋期や冬期に開催されるインターンシップに参加したいと思う理由



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		企業・業界研究のため (%)	職業体験や社会人の雰囲気を知るため (%)	インターンシップ参加企業の採用選考を有利に進めるため (%)	就職活動の空気を知るため (%)	周りが参加しているから (%)	先輩に勧められたため (%)	単位取得のため (%)	その他 (%)	平均回答個数 (個)
2018年卒 2016年10月調査 全体（n＝540）		**63.5**	**53.3**	**53.1**	**50.9**	**12.0**	**4.4**	**1.7**	**0.2**	***2.4***
前年調査 2017年卒 2015年10月調査 全体（n＝557）		68.9	62.8	61.8	43.8	6.5	2.5	1.3	0.4	*2.5*
男女別	男性（n＝222）	60.8	47.3	58.1	48.6	9.9	5.9	2.3	0.0	*2.3*
	女性（n＝318）	65.4	57.5	49.7	52.5	13.5	3.5	1.3	0.3	*2.4*
文理別	文系（n＝372）	63.4	53.5	51.9	48.7	11.8	4.0	1.6	0.3	*2.4*
	理系（n＝168）	63.7	53.0	56.0	56.0	12.5	5.4	1.8	0.0	*2.5*
企業規模に対する志向別	大企業志向（n＝331）	65.3	51.4	56.8	48.6	12.4	5.4	2.1	0.0	*2.4*
	中小企業志向（n＝112）	58.9	49.1	41.1	50.9	13.4	1.8	1.8	0.0	*2.2*
	企業の規模は全く意識していない（n＝97）	62.9	64.9	54.6	58.8	9.3	4.1	0.0	1.0	*2.6*
夏期インターンシップの参加状況別	参加した（n＝342）	68.7	51.5	60.5	45.6	8.8	3.2	1.5	0.3	*2.4*
	参加していない（n＝198）	54.5	56.6	40.4	60.1	17.7	6.6	2.0	0.0	*2.4*

©AIDEM Inc.

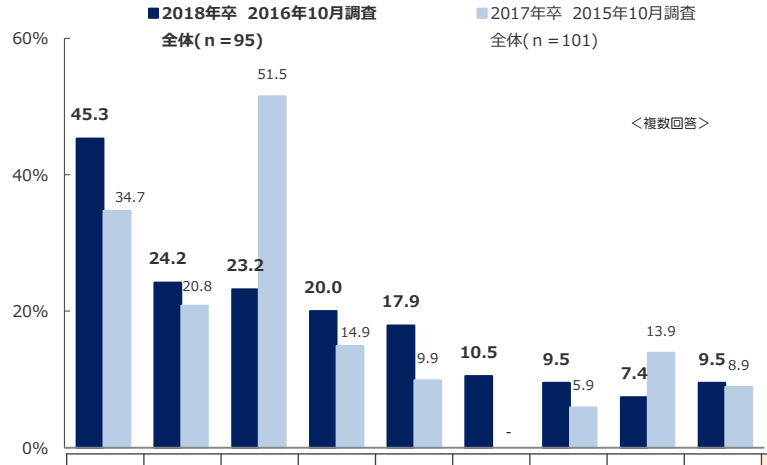
12

秋期・冬期インターンシップに参加したいと思わない理由

「　10　秋期・冬期インターンシップへの参加意向」で、秋期や冬期に開催されるインターンシップに参加したいと「思わない」「どちらかと言えば思わない」と回答した学生に、「参加したいと思わない理由」を聞いた。最も多かったのは、「面倒くさいから」で45.3%だった。前年調査から10.6ポイント増加しており、2017年卒学生よりも余裕があるように感じられる。一方、前年調査で1位だった「サークル・部活、アルバイト、学業などの予定と重なっているから」（51.5%）は28.3ポイントの大幅減少となり、23.2%に留まった（図12）。

※「インターンシップに参加するための選考を通過するとは思わないから」は、本調査より新規追加

【図12】秋期や冬期に開催されるインターンシップに参加したいと思わない理由



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		面倒くさいから (%)	何となく気後れしてしまうから (%)	サークル・部活、アルバイト、学業などの予定と重なっているから (%)	自分のやりたいことがわかっているから (%)	就職活動に有利になるとは思わないから (%)	インターンシップに参加するための選考を通過するとは思えないから※ (%)	周りに参加している人がいないから (%)	どのように申し込んだらいいのかわからないから (%)	その他 (%)	平均回答個数 (個)
2018年卒 2016年10月調査 全体（n＝95）		**45.3**	**24.2**	**23.2**	**20.0**	**17.9**	**10.5**	**9.5**	**7.4**	**9.5**	***1.7***
前年調査 2017年卒 2015年10月調査 全体（n＝101）		34.7	20.8	51.5	14.9	9.9	-	5.9	13.9	8.9	*1.6*
男女別	男性（n＝44）	47.7	25.0	22.7	18.2	15.9	6.8	9.1	11.4	9.1	*1.7*
	女性（n＝51）	43.1	23.5	23.5	21.6	19.6	13.7	9.8	3.9	9.8	*1.7*
文理別	文系（n＝52）	44.2	23.1	25.0	21.2	21.2	11.5	5.8	5.8	11.5	*1.7*
	理系（n＝43）	46.5	25.6	20.9	18.6	14.0	9.3	14.0	9.3	7.0	*1.7*

©AIDEM Inc.

参　考　資　料
（企業調査）

Ⅰ．　インターンシップの実施状況
～インターンシップ実施企業は増加　位置づけは「選考の一環」～

Ⅱ．　インターンシップの効果
～応募者の質・量が向上　新卒採用選考への応募につながった企業6割～

Ⅲ．　＜2018年卒＞新卒採用活動のスケジュール
～学生との接点づくり　本年11月時点ですでに52.5%の企業が開始～

Ⅳ．　＜2018年卒＞新卒採用選考で取り入れる選考方法
～インターンシップは12.8ポイントの前年大幅増～

Ⅴ．　＜2018年卒＞新卒採用活動にかける費用
～「説明会・インターンシップ運営費」が第1位～

2017年卒新卒採用に関する企業調査（10月1日状況）

調査対象：2017年卒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：2016年10月1日～4日
有効回答：1,000名

企業調査の詳細　＞＞＞　アイデム　人と仕事研究所ＷＥＢサイト
https://apj.aidem.co.jp/enquete/list/1/

©AIDEM Inc.

Ⅰ　インターンシップの実施状況

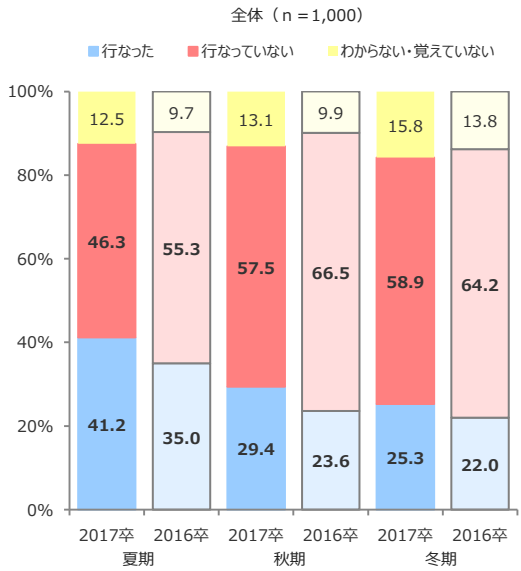
2017年卒新卒採用を行なう企業の採用担当者に、2017年卒学生を対象としたインターンシップの実施状況を聞いた。夏期インターンシップ（8月～9月頃）を「行なった」企業は41.2%、秋期インターンシップ（10月～12月頃）を「行なった」企業は29.4%、冬期（1月～2月頃）インターンシップを「行なった」企業は25.3%となり、夏期インターンシップを行なう企業の割合が一番高い。前年調査※と比較すると、インターンシップ実施企業は全体的に増加傾向にあるようだ（図Ⅰ.1）。

※　インターンシップについては、前年調査は「直近3年間に実施したもの」、2017年卒調査は「2017年卒学生を対象に実施したもの」について聴取

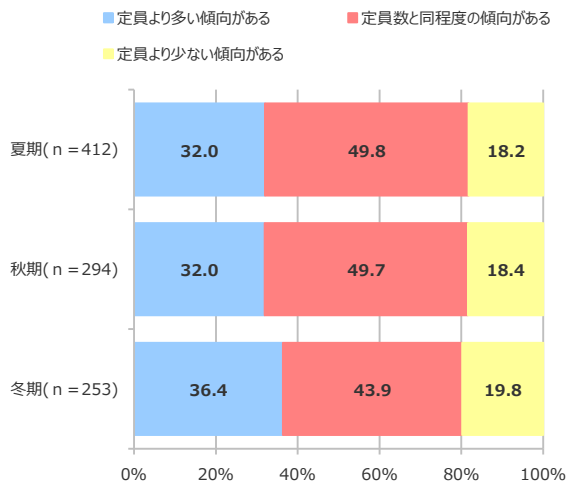
各インターンシップについて「行なった」と回答した企業に、その申し込み状況を聞いた。学生からの申し込みが定員に満たない企業は2割に留まり、8割以上の企業が定員もしくはそれ以上の申し込みがあったようだ（図Ⅰ.2）。

同様に、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、各インターンシップの位置づけを聞くと、夏期、秋期、冬期ともに「選考の一環」と捉えている企業が半数に上り、その割合も前年より高まっている（図Ⅰ.3、図Ⅰ.4、図Ⅰ.5）。

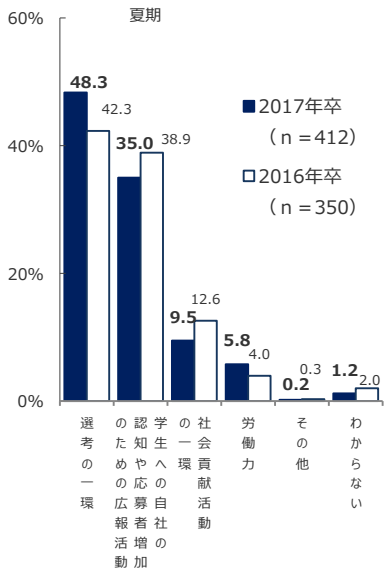
【図Ⅰ.1】2017年卒対象のインターンシップの実施状況



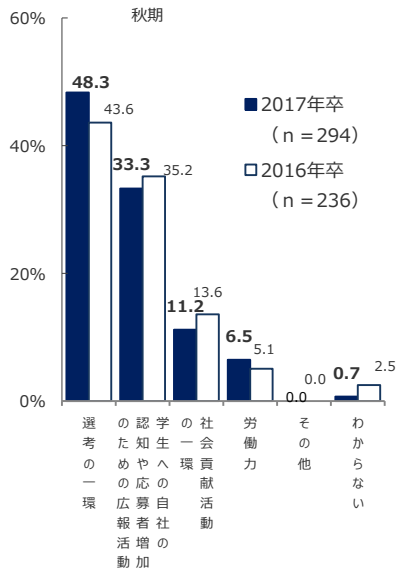
【図Ⅰ.2】インターンシップの申し込み状況



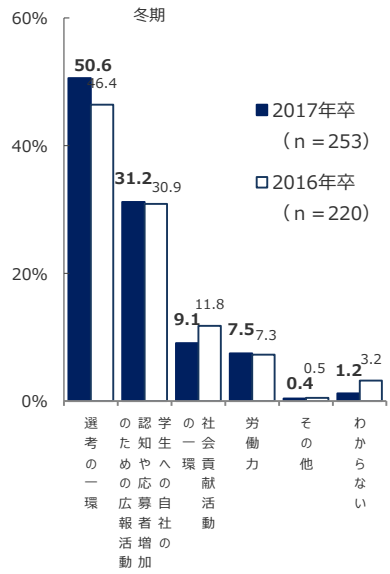
【図Ⅰ.3】インターンシップの位置づけ／夏期



【図Ⅰ.4】インターンシップの位置づけ／秋期



【図Ⅰ.5】インターンシップの位置づけ／冬期



©AIDEM Inc.

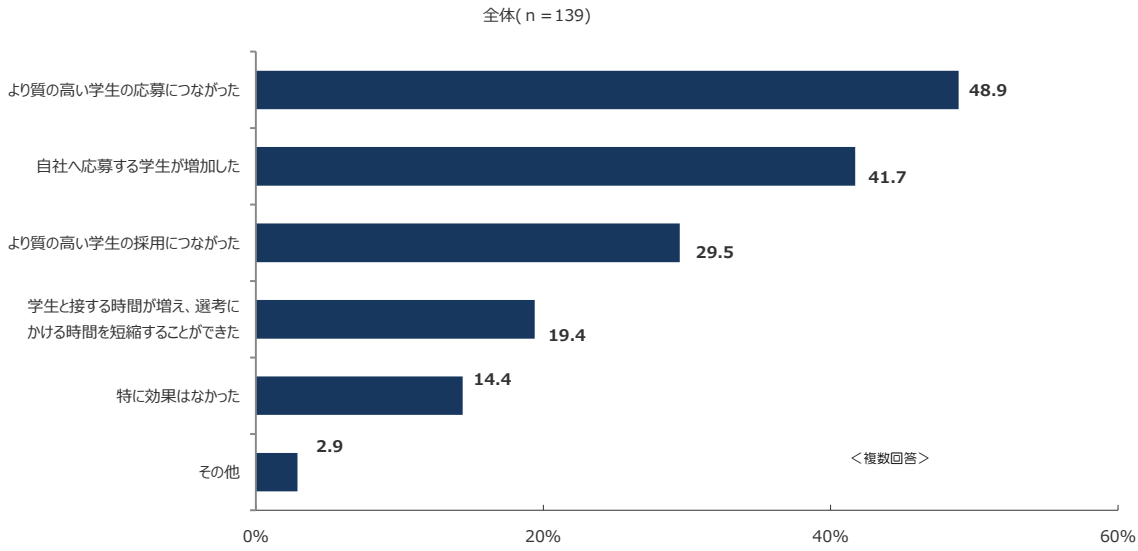
Ⅱ　インターンシップ実施の効果

「　Ⅰ　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の位置づけを「選考の一環」と回答した企業※に、インターンシップを実施したことで選考にどのような効果があったかを聞いた。最も回答を集めたのは「より質の高い学生の応募につながった」で、48.9%に上る。次点は「自社へ応募する学生が増加した」41.7%となっており、インターンシップが応募者の確保につながっていることがうかがえる（図Ⅱ.1）。

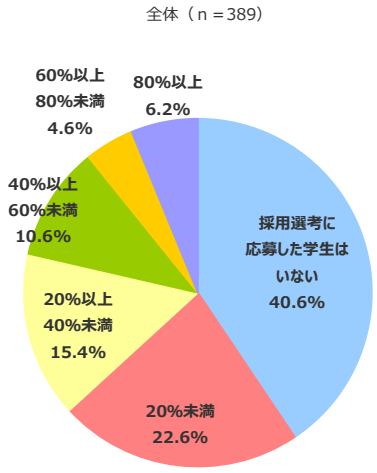
さらに、インターンシップ参加学生の新卒採用選考への応募割合を聞くと、「採用選考に応募した学生はいない」企業は40.6%だった。残りの約6割の企業では、インターンシップ参加学生の新卒採用選考への応募があったようだ（図Ⅱ.2）。
また、「採用選考に応募した学生はいない」以外を回答した企業に、さらにそこから内定を出した学生の割合について聞いた。「内定を出した学生はいない」が16.9%となり、8割以上の企業でインターンシップから内定までつながった学生がいたようだ（図Ⅱ.3）。

※　2017年卒の新卒採用の選考が既に行なわれていることが前提であるため、2017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」企業に限定して聴取

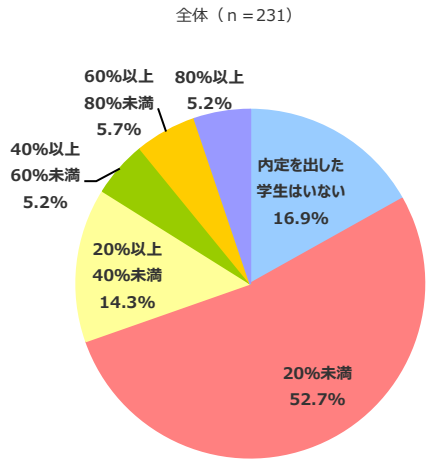
【図Ⅱ.1】インターンシップの効果



【図Ⅱ.2】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



【図Ⅱ.3】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



©AIDEM Inc.

Ⅲ

＜2018年卒＞
新卒採用活動のスケジュール

2018年卒の新卒採用活動を「行なう予定である」と回答した企業の採用担当者698名に、2018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」「エントリー・応募受付開始時期」「面接選考等開始時期」「内定を出し始める時期」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、「2016年7月以前」を挙げた企業が25.3%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。 また、「 3 2017年卒新卒採用活動のスケジュール」では「行なう予定がない」企業が全体で19.5%だったのに対し、2018年卒の予定では6.9%と大幅に低くなっている。選考活動解禁時期が繰り上げられた本年の採用活動を受けて、学生との事前の接点づくりの必要性を感じた企業が多いのかもしれない。

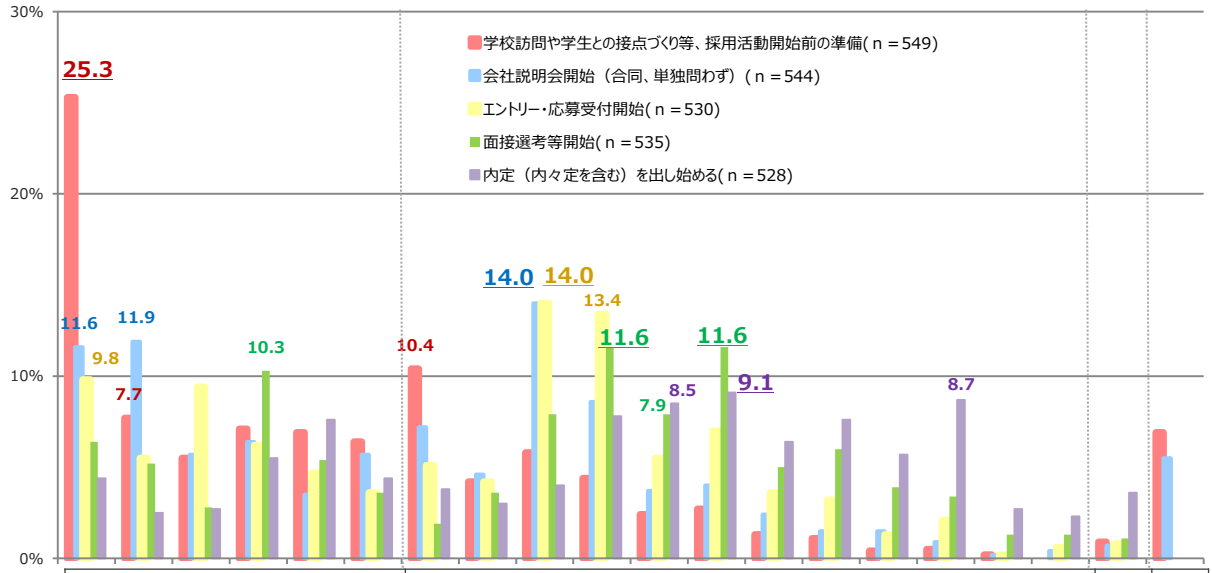
「会社説明会開始時期」は、「2017年3月」が14.0%で最も高い。一方、「2016年8月」「2016年7月以前」もそれぞれ11.9%、11.6%と回答を集め、既に選考に向けて動き始めている企業も一定数存在している。

「エントリー・応募受付開始時期」は、最多が「2017年3月」の14.0%、次点が「2017年4月」の13.4%となり、広報解禁直後に集中している。

「面接選考等開始時期」は、「2017年4月」と「2016年6月」が11.6%で同率となった。“選考活動解禁となる6月より前（「2016年7月以前」から「2017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、合計で66.6%となり、2017年卒（55.3%）よりも多くなりそうだ。

「内定を出し始める時期」は、「2017年6月」9.1%、「2017年10月」8.7%、「2017年5月」8.5%の順となった。“選考活動解禁の6月より前”に内定を出し始める企業は、合計で54.2%となり半数を超えている（図Ⅲ）。

【図Ⅲ】2018年卒新卒採用活動のスケジュール



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

	2016年 7月以前 (%)	8月 (%)	9月 (%)	10月 (%)	11月 (%)	12月 (%)	2017年 1月 (%)	2月 (%)	3月 広報活動解禁 (%)	4月 (%)	5月 (%)	6月 選考活動解禁 (%)	7月 (%)	8月 (%)	9月 (%)	10月 (%)	11月 (%)	12月 (%)	2018年 1月以降 (%)	行なう予定はない (%)
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 (n ＝549)	25.3	7.7	5.5	7.1	6.9	6.4	10.4	4.2	5.8	4.4	2.4	2.7	1.3	1.1	0.4	0.5	0.2	0.0	0.9	6.9
会社説明会開始（合同、単独問わず） (n ＝544)	11.6	11.9	5.7	6.4	3.5	5.7	7.2	4.6	14.0	8.6	3.7	4.0	2.4	1.5	1.5	0.9	0.2	0.4	0.7	5.5
エントリー・応募受付開始 (n ＝530)	9.8	5.5	9.4	6.2	4.7	3.6	5.1	4.2	14.0	13.4	5.5	7.0	3.6	3.2	1.3	2.1	0.2	0.6	0.8	-
面接選考等開始 (n ＝535)	6.4	5.2	2.8	10.3	5.4	3.6	1.9	3.6	7.9	11.6	7.9	11.6	5.0	6.0	3.9	3.4	1.3	1.3	1.1	-
内定（内々定を含む）を出し始める (n ＝528)	4.4	2.5	2.7	5.5	7.6	4.4	3.8	3.0	4.0	7.8	8.5	9.1	6.4	7.6	5.7	8.7	2.7	2.3	3.6	-

2018年卒の新卒採用活動のスケジュール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」を見ると、「2017年2月」までに開始する企業は「99人以下」の企業では52.1%、「100～299人」の企業では67.7%、300人以上の企業では約8割となっている（表Ⅲ.1）。

「会社説明会開始時期」について見ると、“広報活動開始前”の数値（「2016年7月以前」から「2017年2月」の合計値）は、全体では56.6%となったが、「3,000人以上」の企業では65.5%と7割近い。

「エントリー・応募受付開始時期」について見ると、「99人以下」の企業では「2017年4月」「2017年5月」の回答割合が高く、他の規模の企業よりもピークが遅いのが特徴である（表Ⅲ.2）。

n＝30以上で　全体＋10pt以上　全体＋5pt以上　全体－5pt以下　全体－10pt以下

【表Ⅲ.1】2018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

n=30以上で
全体＋10pt以上
全体＋5pt以上
全体－5pt以下
全体－10pt以下

		2016年 7月以前	8月	9月	10月	11月	12月	2017年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2018年 1月以降	行なう予定はない
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	**全体(n＝549)**	**25.3**	**7.7**	**5.5**	**7.1**	**6.9**	**6.4**	**10.4**	**4.2**	**5.8**	**4.4**	**2.4**	**2.7**	**1.3**	**1.1**	**0.4**	**0.5**	**0.2**	**0.0**	**0.9**	**6.9**
従業員規模別	99人以下(n＝96)	17.7	5.2	7.3	2.1	4.2	3.1	7.3	5.2	5.2	10.4	2.1	4.2	3.1	0.0	1.0	2.1	0.0	0.0	2.1	17.7
	100～299人(n＝124)	25.8	6.5	2.4	10.5	4.0	4.8	9.7	4.0	8.9	4.0	4.0	1.6	0.8	0.8	0.8	0.0	0.8	0.0	1.6	8.9
	300～999人(n＝135)	28.9	7.4	8.1	10.4	6.7	5.2	12.6	3.0	2.2	3.7	1.5	3.0	0.7	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.4
	1,000～2,999人(n＝84)	23.8	11.9	4.8	3.6	11.9	10.7	11.9	1.2	9.5	2.4	2.4	1.2	1.2	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	2.4
	3,000人以上(n＝110)	28.2	8.2	4.5	6.4	9.1	9.1	10.0	7.3	4.5	1.8	1.8	3.6	0.9	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	1.8

(%)

【表Ⅲ.2】2018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）、エントリー・応募受付開始：従業員規模別

n=30以上で
全体＋10pt以上
全体＋5pt以上
全体－5pt以下
全体－10pt以下

		2016年 7月以前	8月	9月	10月	11月	12月	2017年 1月	2月	広報活動解禁前計	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2018年 1月以降	行なう予定はない
会社説明会開始（合同、単独問わず）	**全体(n＝544)**	**11.6**	**11.9**	**5.7**	**6.4**	**3.5**	**5.7**	**7.2**	**4.6**	**56.6**	**14.0**	**8.6**	**3.7**	**4.0**	**2.4**	**1.5**	**1.5**	**0.9**	**0.2**	**0.4**	**0.7**	**5.5**
従業員規模別	99人以下(n＝94)	6.4	7.4	7.4	7.4	1.1	1.1	4.3	5.3	40.4	8.5	10.6	4.3	7.4	4.3	1.1	3.2	2.1	0.0	1.1	1.1	16.0
	100～299人(n＝123)	10.6	13.0	5.7	5.7	2.4	3.3	4.1	3.3	48.1	15.4	11.4	4.9	4.1	2.4	0.8	2.4	0.8	0.0	0.8	1.6	7.3
	300～999人(n＝134)	17.9	10.4	7.5	6.0	5.2	6.7	8.2	3.0	64.9	14.2	7.5	3.0	3.0	1.5	3.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	2.2
	1,000～2,999人(n＝83)	8.4	9.6	6.0	7.2	3.6	10.8	12.0	4.8	62.4	18.1	8.4	1.2	2.4	1.2	2.4	0.0	1.2	1.2	0.0	0.0	1.2
	3,000人以上(n＝110)	11.8	18.2	1.8	6.4	4.5	7.3	8.2	7.3	65.5	13.6	5.5	4.5	3.6	2.7	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.9	1.8
エントリー・応募受付開始	**全体(n＝530)**	**9.8**	**5.5**	**9.4**	**6.2**	**4.7**	**3.6**	**5.1**	**4.2**	**48.5**	**14.0**	**13.4**	**5.5**	**7.0**	**3.6**	**3.2**	**1.3**	**2.1**	**0.2**	**0.6**	**0.8**	**-**
従業員規模別	99人以下(n＝85)	5.9	2.4	8.2	5.9	4.7	2.4	7.1	4.7	41.3	2.4	17.6	12.9	5.9	4.7	3.5	4.7	4.7	0.0	1.2	1.2	-
	100～299人(n＝119)	11.8	5.9	9.2	5.9	5.9	1.7	2.5	1.7	44.6	15.1	11.8	5.0	6.7	5.0	5.0	1.7	2.5	0.0	0.8	1.7	-
	300～999人(n＝132)	15.2	3.8	10.6	8.3	3.8	3.0	6.8	3.8	55.3	16.7	9.8	5.3	6.1	3.0	2.3	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0	-
	1,000～2,999人(n＝84)	3.6	9.5	4.8	7.1	3.6	6.0	6.0	8.3	48.9	16.7	14.3	2.4	10.7	1.2	2.4	0.0	1.2	1.2	1.2	0.0	-
	3,000人以上(n＝110)	9.1	6.4	12.7	3.6	5.5	5.5	3.6	3.6	50.0	16.4	15.5	2.7	6.4	3.6	2.7	0.0	1.8	0.0	0.0	0.9	-

(%)

©AIDEM Inc.

「面接選考等開始時期」を見ると、“選考活動解禁前”の数値（「2016年7月以前」から「2017年5月」までの合計値）は、従業員規模が大きくなるほど高い。また「99人以下」の企業は、「2017年6月」に次いで「2017年10月」も回答割合が高く、その他の規模の企業よりも時期が遅めである。

「内定を出し始める時期」は、 選考解禁時期の順守を意識してか、1,000人以上の規模の企業では、他の規模の企業に比べて「2016年6月」の回答割合が高くなっていた（表Ⅲ.3）。

n＝30以上で　全体＋10pt以上　全体＋5pt以上　全体－5pt以下　全体－10pt以下

【表Ⅲ.3】新卒採用活動のスケジュール／面接選考等開始、内定（内々定を含む）を出し始める：従業員規模別

n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

			2016年						2017年													2018年
			7月以前	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	選考活動解禁前計	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月以降
面接選考等開始		**全体(n＝535)**	**6.4**	**5.2**	**2.8**	**10.3**	**5.4**	**3.6**	**1.9**	**3.6**	**7.9**	**11.6**	**7.9**	**66.6**	**11.6**	**5.0**	**6.0**	**3.9**	**3.4**	**1.3**	**1.3**	**1.1**
	従業員規模別	99人以下(n＝86)	4.7	2.3	2.3	8.1	7.0	1.2	1.2	4.7	4.7	7.0	8.1	51.3	15.1	8.1	4.7	7.0	10.5	1.2	1.2	1.2
		100～299人(n＝121)	6.6	9.1	0.8	11.6	4.1	3.3	1.7	2.5	8.3	6.6	7.4	62.0	12.4	4.1	6.6	5.0	2.5	3.3	1.7	2.5
		300～999人(n＝132)	9.8	7.6	3.0	9.8	6.8	3.0	3.0	2.3	6.8	14.4	6.1	72.6	9.8	5.3	6.8	1.5	1.5	0.0	2.3	0.0
		1,000～2,999人(n＝85)	2.4	2.4	3.5	9.4	4.7	3.5	2.4	7.1	11.8	15.3	9.4	71.9	10.6	4.7	2.4	4.7	2.4	1.2	1.2	1.2
		3,000人以上(n＝111)	6.3	2.7	4.5	11.7	4.5	6.3	0.9	2.7	8.1	14.4	9.0	71.1	10.8	3.6	8.1	2.7	1.8	0.9	0.0	0.9
内定（内々定を含む）を出し始める		**全体(n＝528)**	**4.4**	**2.5**	**2.7**	**5.5**	**7.6**	**4.4**	**3.8**	**3.0**	**4.0**	**7.8**	**8.5**	**54.2**	**9.1**	**6.4**	**7.6**	**5.7**	**8.7**	**2.7**	**2.3**	**3.6**
	従業員規模別	99人以下(n＝83)	4.8	1.2	0.0	3.6	6.0	1.2	7.2	6.0	3.6	4.8	3.6	42.0	7.2	7.2	10.8	6.0	10.8	4.8	3.6	7.2
		100～299人(n＝119)	4.2	1.7	3.4	7.6	9.2	3.4	4.2	1.7	3.4	4.2	8.4	51.4	5.9	8.4	6.7	9.2	6.7	3.4	3.4	5.0
		300～999人(n＝132)	6.1	6.1	4.5	6.1	6.8	5.3	2.3	2.3	4.5	9.8	9.1	62.9	5.3	6.1	9.8	2.3	7.6	2.3	1.5	2.3
		1,000～2,999人(n＝83)	1.2	0.0	2.4	8.4	3.6	4.8	3.6	1.2	8.4	8.4	12.0	54.0	14.5	7.2	8.4	2.4	7.2	2.4	0.0	3.6
		3,000人以上(n＝111)	4.5	1.8	1.8	1.8	10.8	6.3	2.7	4.5	0.9	10.8	9.0	54.9	14.4	3.6	2.7	8.1	11.7	0.9	2.7	0.9

(%)

©AIDEM Inc.

Ⅳ

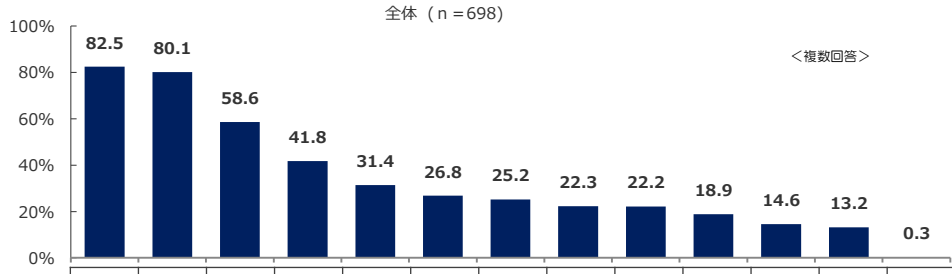
＜2018年卒＞
新卒採用活動で取り入れる選考方法

2018年卒の新卒採用活動を「行なう予定である」と回答した企業の採用担当者698名に、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る予定かを聞いた。回答が多かった順に、「個人面接」82.5%、「履歴書」80.1%、「エントリーシート」58.6%、「筆記試験・WEBテスト（学力や一般常識を問うもの）」41.8%となっている。

2017年卒新卒採用活動で取り入れた選考方法と比較すると、「エントリーシート」では19.9ポイント、「インターンシップ」では12.8ポイント増加しており、来年度の導入を検討している企業が多いことが明らかとなった。半面、「グループ面接」は12.8ポイント減少しており、選考方法も変化しているようだ。

従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど平均回答個数も多くなり、多様な方法を取り入れる予定があるようだ。
業種別に見ると、「通信業・情報サービス業」は、「エントリーシート」「ＳＰＩ等の適性検査」の回答割合が他業種よりも高い。また、平均回答個数も4.6個と多く、さまざま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（図Ⅳ）。

【図Ⅳ】2018年卒の新卒採用活動で取り入れる選考方法



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		個人面接 (%)	履歴書 (%)	エントリーシート (%)	筆記試験・WEBテスト（学力や一般常識を問うもの） (%)	性格検査 (%)	SPI等の適性検査 (%)	小論文 (%)	インターンシップ (%)	グループ面接 (%)	グループワーク・ディスカッション (%)	リクルーター面談 (%)	業務に関連した実技試験や課題提出 (%)	その他 (%)	平均回答個数 (個)
全体(n＝698)		**82.5**	**80.1**	**58.6**	**41.8**	**31.4**	**26.8**	**25.2**	**22.3**	**22.2**	**18.9**	**14.6**	**13.2**	**0.3**	***4.4***
参考：2017卒新卒採用で取り入れた選考方法 ※（n＝698）		87.7	87.5	38.7	45.8	30.7	26.6	24.8	9.5	35.0	15.9	11.0	11.6	0.1	*4.2*
従業員規模別	99人以下 (n＝125)	85.6	88.8	40.0	24.8	20.0	8.8	19.2	8.0	13.6	7.2	5.6	13.6	0.8	*3.4*
	100～299人 (n＝155)	87.7	86.5	52.3	49.0	28.4	19.4	25.2	21.9	16.8	14.8	5.8	7.7	0.0	*4.2*
	300～999人 (n＝169)	78.1	80.5	61.5	43.8	32.0	29.0	24.9	23.7	18.9	21.3	17.2	15.4	0.6	*4.5*
	1,000～2,999人 (n＝104)	79.8	76.9	61.5	43.3	39.4	37.5	24.0	30.8	32.7	20.2	20.2	12.5	0.0	*4.8*
	3,000人以上 (n＝145)	81.4	67.6	75.9	45.5	37.9	40.0	31.7	27.6	31.7	29.7	24.8	16.6	0.0	*5.1*
業種別	建設業 (n＝63)	77.8	79.4	50.8	47.6	31.7	27.0	17.5	27.0	15.9	11.1	12.7	12.7	0.0	*4.1*
	製造業 (n＝184)	82.1	77.2	67.4	47.3	30.4	27.7	28.3	24.5	22.8	14.7	17.9	11.4	0.5	*4.5*
	通信業･情報サービス業 (n＝66)	77.3	75.8	71.2	37.9	25.8	39.4	15.2	25.8	25.8	28.8	21.2	15.2	0.0	*4.6*
	卸売業･商社･小売業 (n＝61)	82.0	86.9	57.4	42.6	32.8	27.9	24.6	23.0	23.0	29.5	9.8	14.8	0.0	*4.5*
	飲食店･宿泊業･サービス業 (n＝103)	88.3	84.5	60.2	45.6	33.0	25.2	24.3	24.3	19.4	22.3	13.6	12.6	0.0	*4.5*
	金融業･保険業･不動産業 (n＝52)	80.8	73.1	65.4	32.7	30.8	25.0	21.2	19.2	30.8	15.4	11.5	7.7	0.0	*4.1*
	医療･保健･福祉 (n＝66)	86.4	89.4	19.7	28.8	22.7	10.6	36.4	7.6	9.1	4.5	3.0	10.6	0.0	*3.3*
	その他の業種 (n＝103)	82.5	77.7	60.2	39.8	39.8	29.1	27.2	22.3	29.1	26.2	18.4	19.4	1.0	*4.7*

※2018年卒新卒採用を「行なう予定」の企業を対象に集計

©AIDEM Inc.

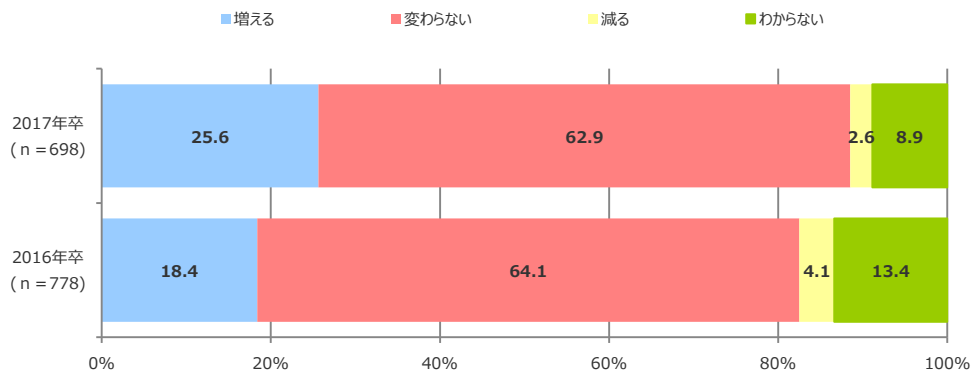
V

＜2018年卒＞
新卒採用活動にかける費用

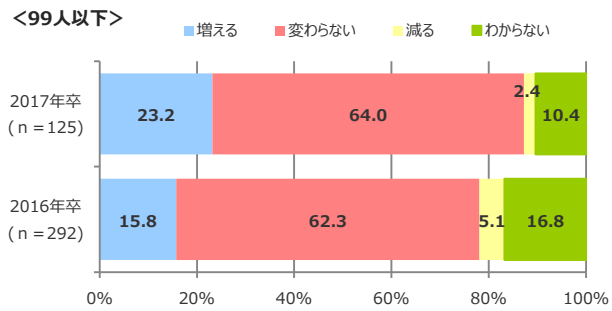
2018年卒の新卒採用活動を「行なう予定である」と回答した企業の採用担当者698名に、2018年卒の新卒採用活動にかける予算は2017年卒に比べてどのようになるかを聞くと、2017年卒に比べて「増える」とした回答が25.6%、「減る」が2.6%と、「増える」が「減る」を大幅に上回る結果となった。2017年卒の新卒採用活動の費用について聞いた前年調査と比較すると、「増える」と回答した企業は18.4%から7.2ポイント増加した。新卒採用活動にかける費用は、増加傾向にあるようだ（図Ⅴ.1）。

従業員規模別に見ると、どの従業員規模でも「増える」という回答が伸びていた。また「わからない」という回答は前年調査に比べ減少傾向となっており、昨年の同時期よりも早めに予算が固まっていることもうかがえる（図Ⅴ.2、図Ⅴ.3、図Ⅴ.4、図Ⅴ.5）。

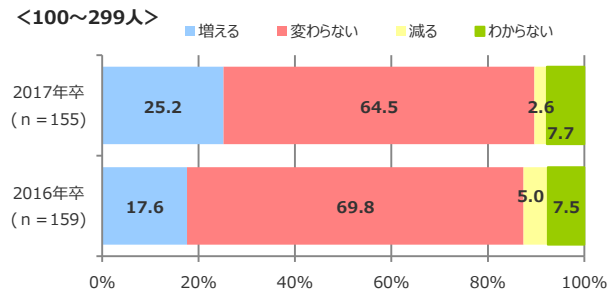
【図Ⅴ.1】次年度の新卒採用活動の予算は、当年度に比べてどのようになるか：全体



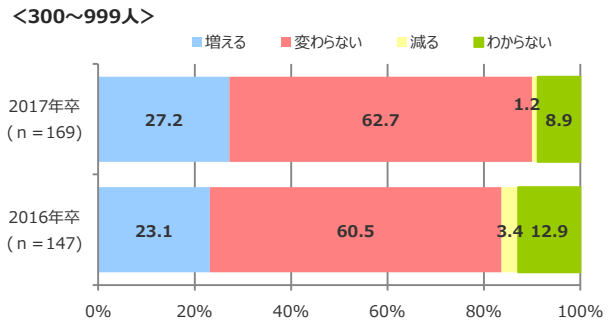
【図Ⅴ.2】次年度の新卒採用活動の予算は、当年度に比べてどのようになるか
：従業員規模別（99人以下）　前年調査との比較



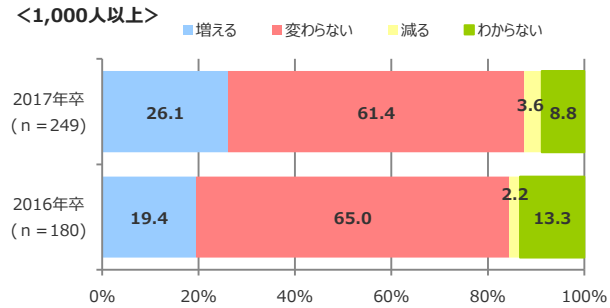
【図Ⅴ.3】次年度の新卒採用活動の予算は、当年度に比べてどのようになるか
：従業員規模別（100～299人）　前年調査との比較



【図Ⅴ.4】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（300～999人）　前年調査との比較



【図Ⅴ.5】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（1,000人以上）　前年調査との比較



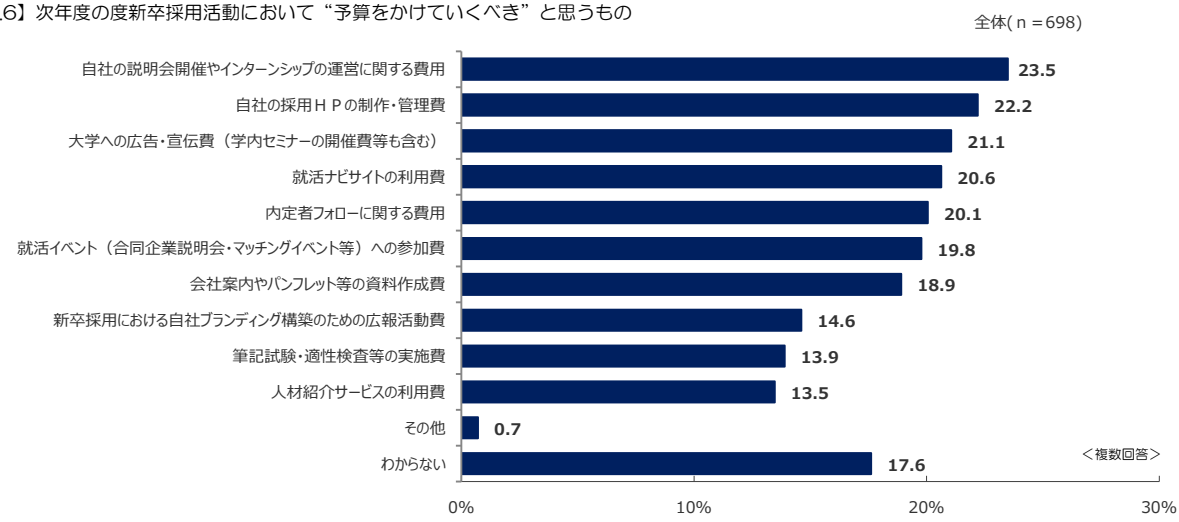
©AIDEM Inc.

また、2018年卒の新卒採用活動にかける費用の中で、“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「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」23.5%、「自社の採用ＨＰの制作・管理費」22.2%、「大学への広告・宣伝費（学内セミナーの開催費等も含む）」21.1%となっている（図Ｖ.6）。

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」の企業では「自社の採用ＨＰの制作・管理費」「大学への広告・宣伝費（学内セミナーの開催費等も含む）」、「100～299人」の企業では「就活ナビサイトの利用費」、「300～999人」と「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」が1位となっており、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、 2017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、「99人以下」の企業では「大学への広告・宣伝費（学内セミナーの開催費等も含む）」や「筆記試験・適性検査等の実施費」の回答割合が増加していた。また、「1,000人以上」の企業では「内定者フォローに関する費用」 「就活イベント（合同企業説明会・マッチングイベント等）」「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」の増加が目立っている（表Ｖ）。

【図Ｖ.6】次年度の度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Ｖ】次年度の度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　前年調査との比較

差＋10pt以上
差＋5pt以上
差－5pt以下
差－10pt以下

＜複数回答＞

	全体			99人以下			100～299人			300～999人			1,000人以上		
	2017年卒 (n＝698) (%)	2016年卒 (n＝778) (%)	差 (ポイント)	**2017年卒 (n＝125) (%)**	2016年卒 (n＝292) (%)	差 (ポイント)	**2017年卒 (n＝155) (%)**	2016年卒 (n＝159) (%)	差 (ポイント)	**2017年卒 (n＝169) (%)**	2016年卒 (n＝147) (%)	差 (ポイント)	**2017年卒 (n＝249) (%)**	2016年卒 (n＝180) (%)	差 (ポイント)
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	**23.5**	19.2	4.3	**12.8**	12.7	0.1	**23.2**	19.5	3.7	**26.0**	21.1	4.9	**27.3**	27.8	-0.5
自社の採用ＨＰの制作・管理費	**22.2**	23.4	-1.2	**20.0**	25.0	-5.0	**21.9**	23.3	-1.4	**23.1**	20.4	2.7	**22.9**	23.3	-0.4
大学への広告・宣伝費（学内セミナーの開催費等も含む）	**21.1**	16.7	4.4	**20.0**	12.0	8.0	**21.9**	23.9	-2.0	**21.3**	17.0	4.3	**20.9**	17.8	3.1
就活ナビサイトの利用費	**20.6**	17.0	3.6	**15.2**	12.0	3.2	**26.5**	22.0	4.5	**23.1**	23.8	-0.7	**18.1**	15.0	3.1
内定者フォローに関する費用	**20.1**	15.9	4.2	**14.4**	13.7	0.7	**14.8**	15.1	-0.3	**21.9**	18.4	3.5	**24.9**	18.3	6.6
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	**19.8**	17.6	2.2	**16.8**	13.4	3.4	**21.3**	19.5	1.8	**15.4**	24.5	-9.1	**23.3**	17.2	6.1
会社案内やパンフレット等の資料作成費	**18.9**	19.4	-0.5	**15.2**	18.8	-3.6	**20.0**	15.1	4.9	**17.2**	23.8	-6.6	**21.3**	20.6	0.7
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	**14.6**	12.7	1.9	**6.4**	8.6	-2.2	**11.0**	13.8	-2.8	**17.8**	18.4	-0.6	**18.9**	13.9	5.0
筆記試験・適性検査等の実施費	**13.9**	11.3	2.6	**12.8**	7.5	5.3	**16.8**	10.7	6.1	**13.0**	11.6	1.4	**13.3**	17.8	-4.5
人材紹介サービスの利用費	**13.5**	13.6	-0.1	**14.4**	14.0	0.4	**14.2**	15.1	-0.9	**16.6**	14.3	2.3	**10.4**	11.1	-0.7
その他	**0.7**	1.4	-0.7	**3.2**	2.4	0.8	**0.0**	1.9	-1.9	**0.0**	0.0	0.0	**0.4**	0.6	-0.2
わからない	**17.6**	21.3	-3.7	**25.6**	26.7	-1.1	**17.4**	21.4	-4.0	**13.0**	16.3	-3.3	**16.9**	16.7	0.2
平均回答個数（個）	***1.9***	*1.7*	*0.2*	***1.5***	*1.4*	*0.1*	***1.9***	*1.8*	*0.1*	***2.0***	*1.9*	*0.1*	***2.0***	*1.8*	*0.2*