AIDEM
株式会社アイデム 人と仕事研究所
2017年7月26日発表

2018年卒 新卒採用に関する企業調査

2017年7月1日状況

Pick Up

内定充足率「80%以上」は29.4%
前年11.9ポイント減

内定承諾書を「提出させる」企業は
81.6%
前々年比1.3倍

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

©AIDEM Inc.

結　果　概　要

2018 新卒採用に関する企業調査（2017年7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」・・・・・・・・ 63.6%（前年比　+7.0ポイント）
「既に終了している」・・・・・・・・　8.8%（前年比−11.8ポイント）
「まだ何も行なっていない」・・・ 27.6%（前年比　+4.8ポイント）

▶応募状況

応募者が「いる」企業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・86.2%

【応募者数】
「1〜49人」・・・・・・・43.1%　「100〜299人」・・・14.3%

▶内定状況

内定者が「いる」企業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・68.9%
企業規模が大きくなるほど増加傾向

【内定者数】
平均23.4人（前年−2.7人）

▶内定辞退率

【内定辞退率】
「20%未満」・・・・・・・52.6%　「20〜40%未満」・・・24.2%

【前年比】
「前年度よりも高い」 15.7%　「前年度と同じくらい」70.0%
「前年度よりも低い」 11.3%

▶内定充足率

【内定充足率】
「80%以上」・・・・・・・・・・・・・ 29.4%（前年比−11.9ポイント）

▶内定承諾書の提出

【提出の有無】
「提出を求めている」・・・・・・・ 81.6%（前年比　+3.3ポイント）

【提出期限】
「概ね2週間以内」・・・39.8%　「概ね1週間以内」・・・21.6%

“2週間以内（「1週間以内」+「2週間以内」）”の企業は、
年々増加傾向

▶内定者フォロー

【実施の有無】
「行なっている」・・・・・・・・・・・ 87.3%（前年比　+1.8ポイント）

【内容】
1位「内定者や社員との懇親会の開催」
2位「メールでの定期連絡」
3位「社内見学会の実施」

2018年卒　新卒採用活動の採用・選考手法

▶設ける応募窓口

1位「自社の採用ホームページ」・・・・・・・・・・・・・・・・・53.9%
2位「就活ナビサイト」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・44.4%
3位「大学のキャリアセンター」・・・・・・・・・・・・・・・・・42.8%

▶応募が最も多く集まる応募窓口

1位「就活ナビサイト」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・28.1%
2位「自社の採用ホームページ」・・・・・・・・・・・・・・・・・19.6%
3位「大学のキャリアセンター」・・・・・・・・・・・・・・・・・17.1%

▶今後注力する応募窓口

1位「大学のキャリアセンター」・・・・・・・・・・・・・・・・・33.4%
2位「就活ナビサイト」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・33.2%
3位「自社の採用ホームページ」・・・・・・・・・・・・・・・・・29.1%

▶求める人材像

「求める人材像が明確にされ、採用基準に落とし込まれている」
・・・38.1%
「求める人材像は明確にされているが、採用基準には
落とし込まれていない」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・45.6%
「求める人材像は明確にされていない」・・・・・・・・・・・・16.3%

▶AIの利用意向

「利用している」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　9.1%
「今後、利用予定である」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21.5%
「利用予定はないが検討している」・・・・・・・・・・・・・・・・23.8%
「利用は検討していない」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・45.6%

▶解禁日の順守状況

【広報活動解禁日】
「厳密には守っていない」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・47.5%

【選考活動解禁日】
「厳密には守っていない」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・54.4%

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 内定承諾書の提出 …… p.10
7 内定者フォロー …… p.11
8 新卒採用活動で設ける応募窓口 …… p.13
9 採用効果の高い応募窓口 …… p.14
10 今後注力する応募窓口 …… p.15
11 求める人材像と採用基準 …… p.16
12 AIの利用意向 …… p.17
13 解禁日の順守状況 …… p.18

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7月1日～4日
有効回答	800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」も含んでいます。

勤務地域	回答数	(%)
北海道・東北地方	69	8.6
関東地方	366	45.8
北陸・甲信越地方	33	4.1
東海地方	85	10.6
近畿地方	157	19.6
中国地方	31	3.9
四国地方	15	1.9
九州地方	44	5.5
合 計	800	100.0

業種	回答数	(%)
建設業	74	9.3
製造業	203	25.4
通信業・情報サービス業	78	9.8
卸売業・商社・小売業	89	11.1
飲食店・宿泊業・サービス業	112	14.0
金融業・保険業・不動産業	58	7.3
医療・保健・福祉	45	5.6
その他の業種	141	17.6
合 計	800	100.0

従業員規模	回答数	(%)
99人以下	194	24.3
100～299人	190	23.8
300～999人	178	22.3
1,000～2,999人	109	13.6
3,000人以上	129	16.1
合 計	800	100.0

2017年卒 新卒採用活動の実施有無（%）		実施した	実施しなかった
全 体		84.6	15.4
業種別	建設業	85.1	14.9
	製造業	87.7	12.3
	通信業・情報サービス業	84.6	15.4
	卸売業・商社・小売業	85.4	14.6
	飲食店・宿泊業・サービス業	83.9	16.1
	金融業・保険業・不動産業	81.0	19.0
	医療・保健・福祉	84.4	15.6
	その他の業種	81.6	18.4
従業員規模別	99人以下	77.3	22.7
	100～299人	85.3	14.7
	300～999人	89.9	10.1
	1,000～2,999人	80.7	19.3
	3,000人以上	90.7	9.3

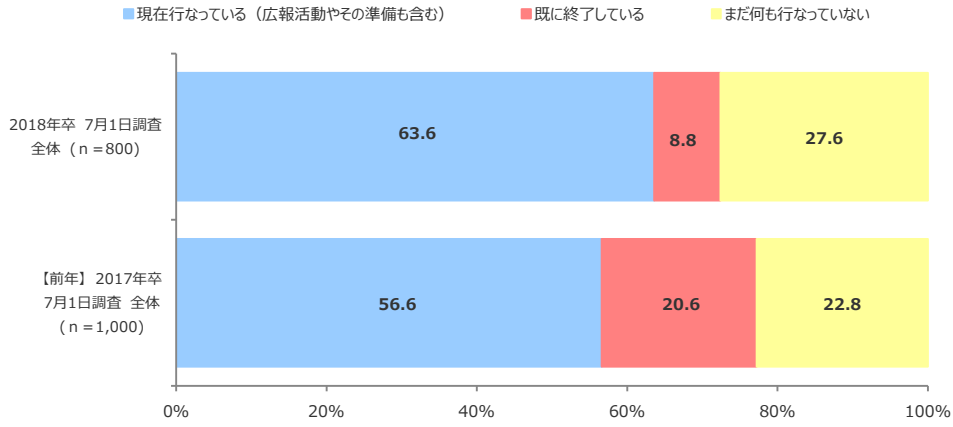
1 新卒採用活動の状況

企業に、2018年卒新卒採用活動の7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63.6%、「既に終了している」企業が8.8%、「まだ何も行なっていない」企業が27.6%となった。前年調査（「2017年度新卒採用に関する企業調査　2016年7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20.6%から8.8%へ11.8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）。

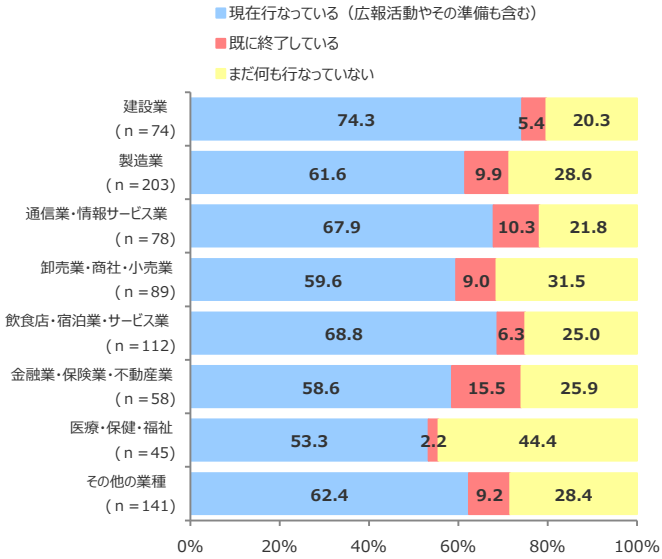
業種別に見ると、「金融業・保険業・不動産業」「通信業・情報サービス業」では「既に終了している」企業の割合が他業種と比べて高くなっている（図1.2）。

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っており、1,000人以上の規模の企業では、7割を超えている。反面、「まだ何も行なっていない」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40.2%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）。

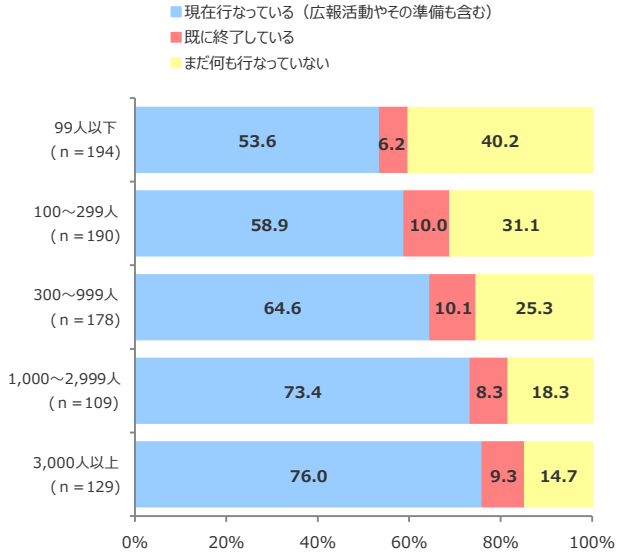
【図1.1】新卒採用活動の状況：前年調査との比較



【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



2　応募者の状況

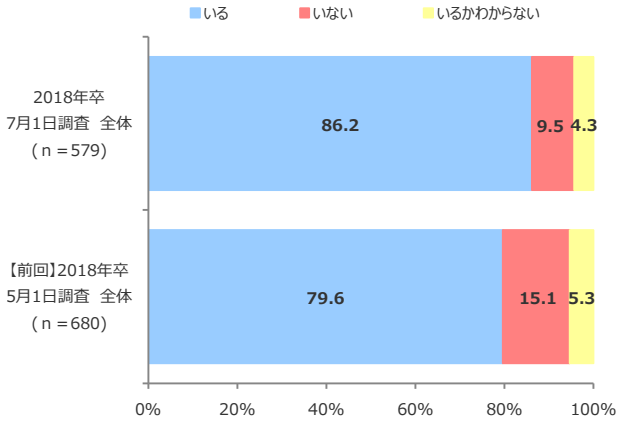
「　1　新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答した企業に、応募者の状況を聞いた。7月1日までに自社の選考に応募してきた学生が「いる」と回答した企業は86.2%で、前回調査（「2018年卒新卒採用に関する企業調査　2017年5月1日状況」、以下同）から6.6ポイント増加した（図2.1）。

業種別に見ると、「通信業・情報サービス業」「卸売業・商社・小売業」「製造業」で応募者が「いる」企業の割合が約9割となった（図2.2）。

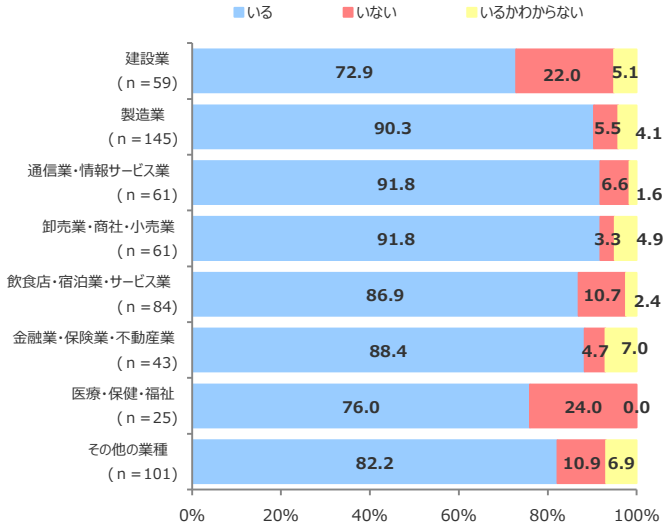
従業員規模別では、100人以上の企業において、応募者が「いる」企業の割合が8割を超えている（図2.3）。

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43.1%で最も多くなっていた。また、平均応募者数は555.6人となっている（表2）。

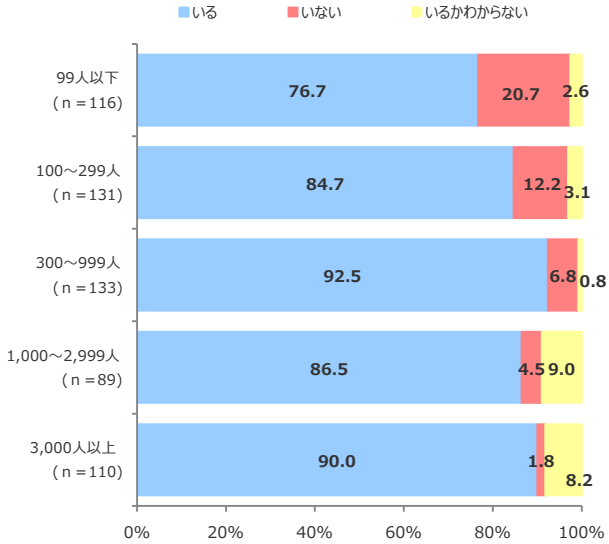
【図2.1】応募者の有無：前回調査との比較



【図2.2】応募者の有無：業種別



【図2.3】応募者の有無：従業員規模別



【表2】応募者数：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

		0人 (%)	1～49人 (%)	50～99人 (%)	100～299人 (%)	300～499人 (%)	500～999人 (%)	1,000人以上 (%)	平均 (人)
2018年卒 7月1日調査　全体（n＝427）		**12.9**	**43.1**	**12.2**	**14.3**	**4.2**	**4.9**	**8.4**	***555.6***
【前回】2018年卒 5月1日調査　全体（n＝491）		21.0	38.9	10.2	14.1	3.7	5.1	7.1	*516.5*
【前年】2017年卒 7月1日調査　全体（n＝436）		7.8	51.1	10.1	15.1	4.4	5.0	6.4	222.7
業種別	建設業（n＝41）	31.7	41.5	17.1	2.4	0.0	4.9	2.4	75.1
	製造業（n＝102）	7.8	43.1	13.7	20.6	3.9	1.0	9.8	966.9
	通信業・情報サービス業（n＝44）	9.1	50.0	6.8	6.8	4.5	11.4	11.4	787.7
	卸売業・商社・小売業（n＝47）	4.3	44.7	21.3	14.9	6.4	4.3	4.3	172.8
	飲食店・宿泊業・サービス業（n＝69）	13.0	43.5	11.6	13.0	5.8	4.3	8.7	318.9
	金融業・保険業・不動産業（n＝29）	6.9	31.0	17.2	17.2	10.3	3.4	13.8	622.0
	医療・保健・福祉（n＝22）	27.3	45.5	0.0	18.2	0.0	4.5	4.5	123.6
	その他の業種（n＝73）	15.1	42.5	6.8	15.1	2.7	8.2	9.6	685.0
従業員規模別	99人以下（n＝92）	26.1	63.0	4.3	5.4	0.0	0.0	1.1	38.3
	100～299人（n＝106）	15.1	56.6	13.2	9.4	1.9	0.9	2.8	68.3
	300～999人（n＝102）	8.8	42.2	15.7	22.5	3.9	6.9	0.0	102.7
	1,000～2,999人（n＝60）	6.7	23.3	21.7	18.3	10.0	10.0	10.0	592.0
	3,000人以上（n＝67）	3.0	13.4	7.5	17.9	9.0	10.4	38.8	2694.0

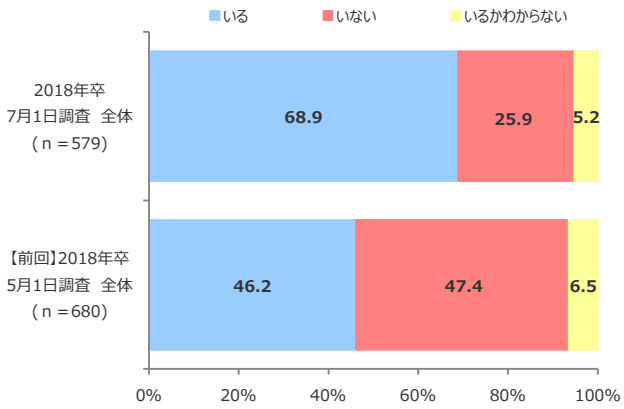
©AIDEM Inc.

3　内定者数

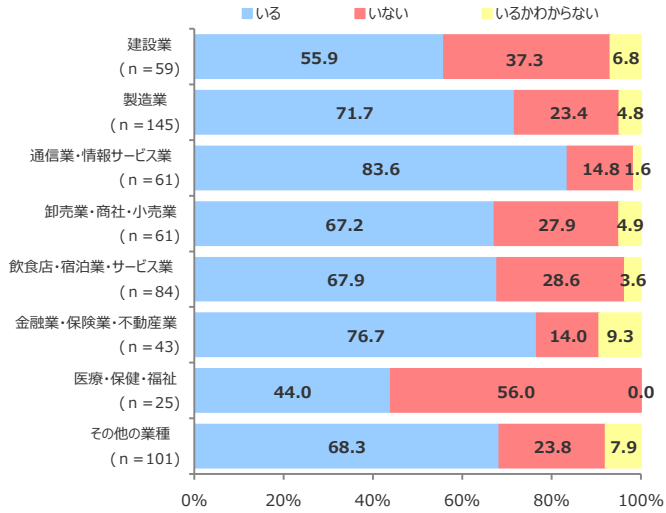
「　1　新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答した企業に、 内定者数（内定辞退者も含めた、自社が内定を出した総数）を聞いた。7月1日までに自社の選考に応募し内定を出した学生がいるかを聞くと、既に内定者が「いる」と回答した企業は68.9%となり、前回調査の46.2%から22.7ポイント増加した（図3.1）。業種別に見ると、「通信業・情報サービス業」「金融業・保険業・不動産業」「製造業」で内定者が「いる」企業の割合が高く、7～8割となっている（図3.2）。従業員規模別で見ると、99人以下の企業では、内定者が「いる」と回答した企業割合が54.3%と他の規模の企業よりも低かった（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、内定者数が「0人」の企業が32.9%で最も多いものの、平均は23.4人となり、前回調査からほぼ倍増した。また、前年調査と比較すると平均2.7人少なくなっている（表3）。

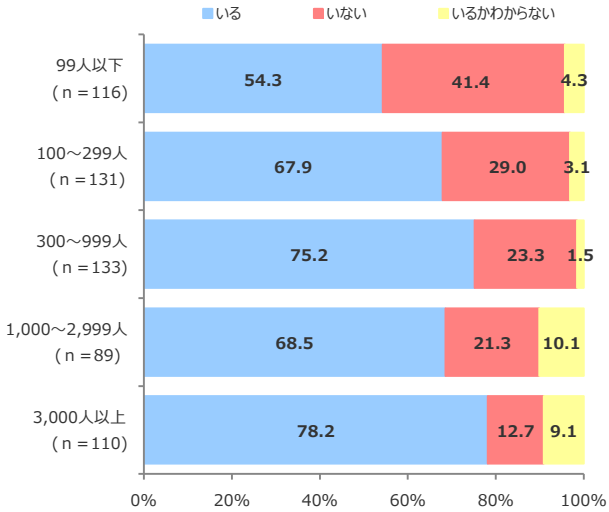
【図3.1】内定者の有無：前回調査との比較



【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

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

		0人 (%)	1～4人 (%)	5～9人 (%)	10～19人 (%)	20～29人 (%)	30～49人 (%)	50～99人 (%)	100人以上 (%)	平均 (人)
2018年卒 7月1日調査　全体（n＝456）		**32.9**	**24.3**	**10.3**	**12.7**	**4.2**	**5.3**	**4.6**	**5.7**	***23.4***
【前回】2018年卒 5月1日調査　全体（n＝529）		60.9	14.0	6.2	9.1	3.2	1.3	2.3	3.0	*12.3*
【前年】2017年卒 7月1日調査　全体（n＝481）		20.4	26.6	13.3	14.8	8.5	3.5	5.8	7.1	*26.1*
業種別	建設業（n＝45）	48.9	20.0	2.2	11.1	6.7	4.4	2.2	4.4	*12.2*
	製造業（n＝109）	31.2	27.5	10.1	13.8	3.7	2.8	3.7	7.3	*23.0*
	通信業・情報サービス業（n＝47）	19.1	23.4	10.6	21.3	6.4	4.3	6.4	8.5	*39.8*
	卸売業・商社・小売業（n＝49）	34.7	30.6	6.1	10.2	8.2	4.1	2.0	4.1	*12.8*
	飲食店・宿泊業・サービス業（n＝73）	32.9	28.8	6.8	9.6	4.1	8.2	6.8	2.7	*13.3*
	金融業・保険業・不動産業（n＝30）	20.0	10.0	23.3	13.3	0.0	10.0	10.0	13.3	*80.7*
	医療・保健・福祉（n＝24）	58.3	8.3	12.5	12.5	0.0	4.2	0.0	4.2	*12.4*
	その他の業種（n＝79）	30.4	25.3	15.2	11.4	2.5	6.3	5.1	3.8	*18.3*
従業員規模別	99人以下（n＝94）	51.1	43.6	3.2	1.1	0.0	1.1	0.0	0.0	*1.4*
	100～299人（n＝111）	34.2	34.2	13.5	14.4	1.8	1.8	0.0	0.0	*4.2*
	300～999人（n＝109）	28.4	20.2	16.5	19.3	6.4	7.3	1.8	0.0	*8.5*
	1,000～2,999人（n＝69）	27.5	10.1	7.2	18.8	7.2	11.6	7.2	10.1	*29.9*
	3,000人以上（n＝73）	19.2	4.1	8.2	9.6	6.8	6.8	19.2	26.0	*97.4*

©AIDEM Inc.

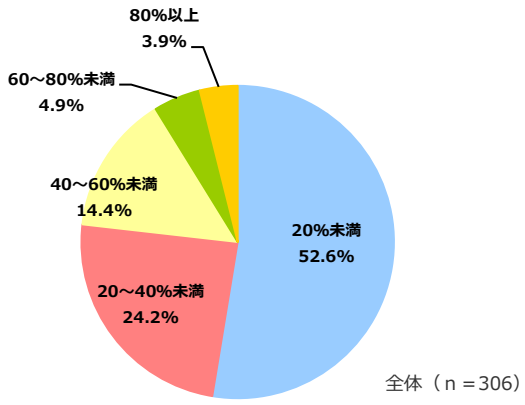
4 内定辞退率

「 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、7月1日時点の内定辞退率を聞いた。「20%未満」と回答した企業が52.6%と約半数を占めている（図4.1）。属性別で見ると、「99人以下」と「3,000人以上」の企業で、内定辞退率が「20%未満」の企業割合が6割と高くなっている（表4.1）。

また、前年と比較した内定辞退率について聞いた（前年に新卒採用活動を実施した企業のみ回答、2017年卒新卒採用活動実施状況は調査概要参照）。70.0%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15.7%で、「前年度よりも低い」と回答した企業（11.3%）よりも多くなっていた（図4.2）。

属性別に見ると、「前年度よりも高い」と回答した企業割合が高かったのは、業種別では「建設業」「通信業・情報サービス業」、従業員規模別では「100～299人」の規模の企業で、2割を超えていた（表4.2）。

【図4.1】内定辞退率

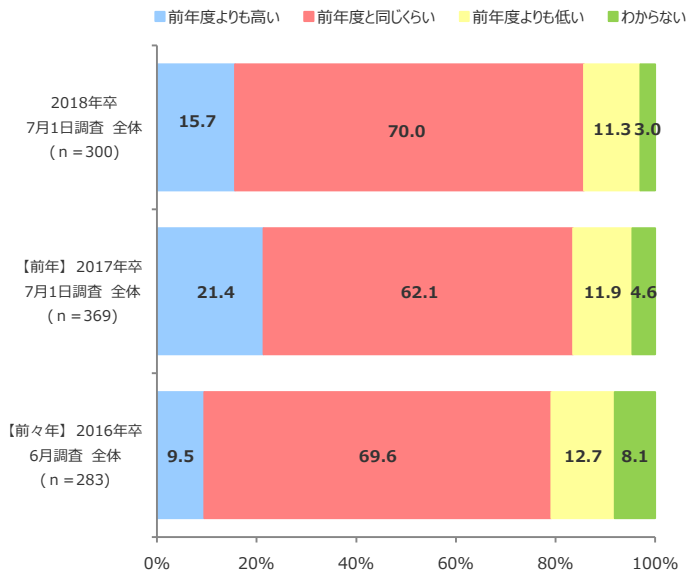


【表4.1】内定辞退率：属性別

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

		20%未満 (%)	20～40%未満 (%)	40～60%未満 (%)	60～80%未満 (%)	80%以上 (%)
全体（n＝306）		**52.6**	**24.2**	**14.4**	**4.9**	**3.9**
業種別	建設業（n＝23）	60.9	13.0	17.4	4.3	4.3
	製造業（n＝75）	54.7	24.0	16.0	2.7	2.7
	通信業・情報サービス業（n＝38）	50.0	23.7	18.4	5.3	2.6
	卸売業・商社・小売業（n＝32）	59.4	25.0	9.4	6.3	0.0
	飲食店・宿泊業・サービス業（n＝49）	55.1	14.3	18.4	4.1	8.2
	金融業・保険業・不動産業（n＝24）	50.0	29.2	12.5	8.3	0.0
	医療・保健・福祉（n＝10）	40.0	50.0	10.0	0.0	0.0
	その他の業種（n＝55）	45.5	30.9	9.1	7.3	7.3
従業員規模別	99人以下（n＝46）	60.9	15.2	15.2	2.2	6.5
	100～299人（n＝73）	41.1	28.8	20.5	5.5	4.1
	300～999人（n＝78）	51.3	26.9	16.7	2.6	2.6
	1,000～2,999人（n＝50）	54.0	24.0	10.0	10.0	2.0
	3,000人以上（n＝59）	61.0	22.0	6.8	5.1	5.1

【図4.2】内定辞退率は前年と比べてどうか：前年調査、前々年調査との比較



【表4.2】内定辞退率は前年と比べてどうか：属性別

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

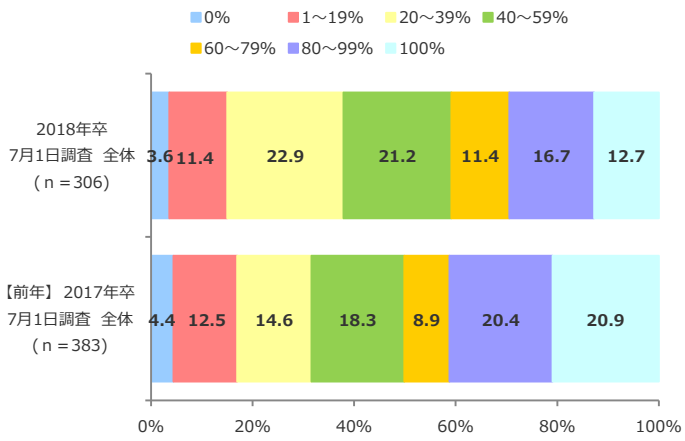
		高い 前年度よりも (%)	同じくらい 前年度と (%)	低い 前年度よりも (%)	わからない (%)
2018年卒 7月1日調査 全体（n＝300）		**15.7**	**70.0**	**11.3**	**3.0**
【前年】2017年卒 7月1日調査 全体（n＝369）		21.4	62.1	11.9	4.6
【前々年】2016年卒 6月調査 全体（n＝283）		9.5	69.6	12.7	8.1
業種別	建設業（n＝22）	27.3	68.2	4.5	0.0
	製造業（n＝75）	14.7	65.3	14.7	5.3
	通信業・情報サービス業（n＝37）	21.6	56.8	18.9	2.7
	卸売業・商社・小売業（n＝32）	15.6	75.0	9.4	0.0
	飲食店・宿泊業・サービス業（n＝47）	14.9	74.5	8.5	2.1
	金融業・保険業・不動産業（n＝24）	8.3	79.2	12.5	0.0
	医療・保健・福祉（n＝9）	11.1	77.8	11.1	0.0
	その他の業種（n＝54）	13.0	74.1	7.4	5.6
従業員規模別	99人以下（n＝44）	11.4	70.5	11.4	6.8
	100～299人（n＝72）	25.0	61.1	9.7	4.2
	300～999人（n＝76）	11.8	73.7	13.2	1.3
	1,000～2,999人（n＝49）	10.2	81.6	6.1	2.0
	3,000人以上（n＝59）	16.9	66.1	15.3	1.7

5　内定者の充足率

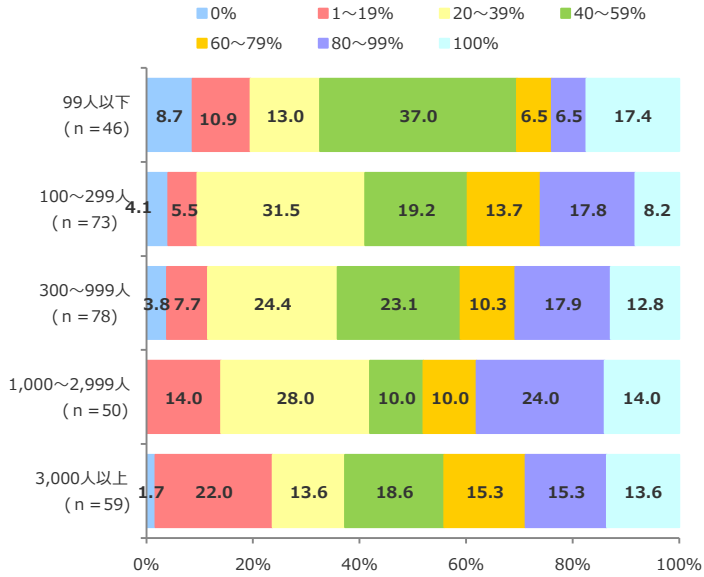
「　3　内定者数」において、内定者数が“1人”以上と回答した企業に、7月1日時点の内定者数（辞退者を除く）は、予定人数の何%くらいに達しているか、内定充足率を聞いた。「100%」と回答した企業は、12.7%で前年調査から8.2ポイント減、反対に「20～39%」の層は前年14.6%から8.3ポイント増加し、22.9%となった。内定充足率が80%以上の企業は29.4%と3割に満たず、前年の41.3%から11.9ポイント減少しており、前年よりも内定者の確保が難しいようだ（図5.1）。従業員規模別に見ると、内定充足率が80%以上の企業の割合は、「1,000～2,999人」の規模までは、企業規模が大きくなるほど高くなる傾向があった（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61.8%に上った（図5.3）。
内定充足率別に見ると、「予定通り」と回答した企業でも、51.7%は充足率が“60%未満”となっており、引き続き採用活動を継続していくようだ（図5.4）。

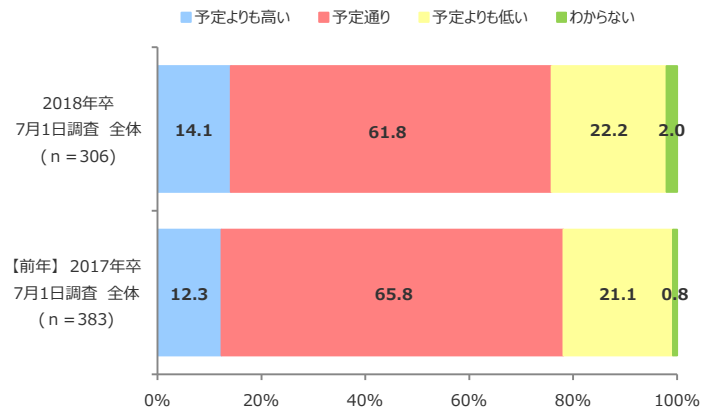
【図5.1】 7月1日の内定者数（辞退者を除く）は、予定人数の何%くらいに達しているか：前年調査との比較



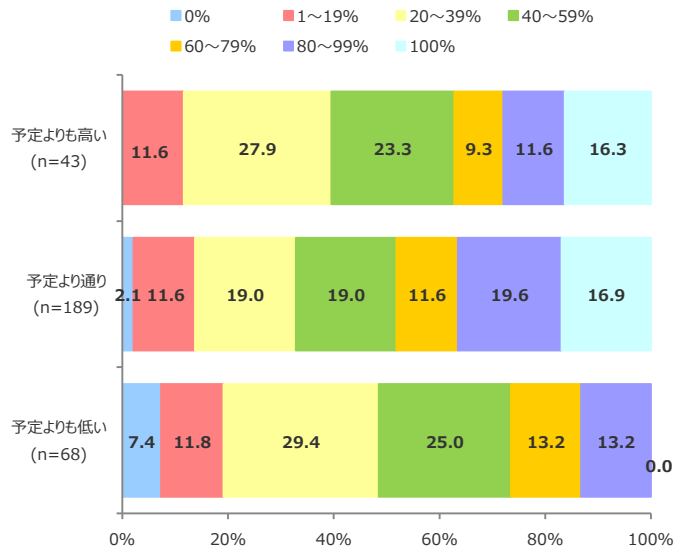
【図5.2】 7月1日の内定者数（辞退者を除く）は、予定人数の何%くらいに達しているか：従業員規模別



【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



【図5.4】 内定充足率は、予定に比べてどうか：内定充足率別



©AIDEM Inc.

6 内定承諾書の提出

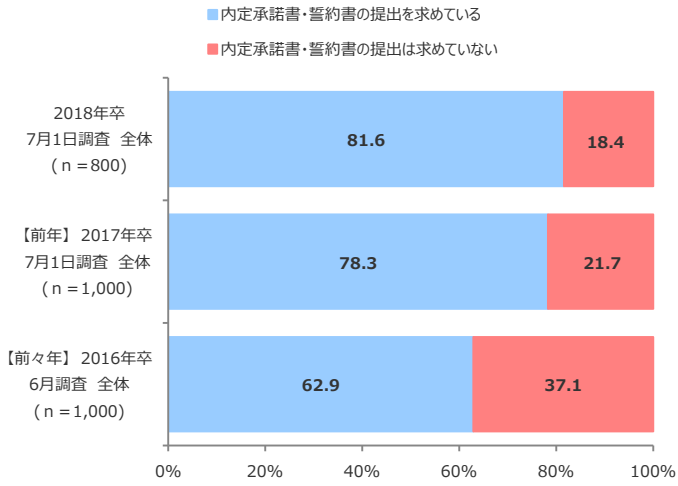
企業に、内定者に対し「内定承諾書・誓約書の提出を求めているか」を聞いた。結果は、「内定承諾書・誓約書の提出を求めている」企業は81.6%に上り、前々年調査の約1.3倍に上った。売り手市場の影響か、学生に公式に書類を提出させることで、彼らを少しでもつなぎとめたいという企業の意図がうかがえる（図6.1）。

従業員規模別に見ると、「300～999人」の中規模企業では「内定承諾書・誓約書の提出を求めている」企業が87.6%となり、他の規模の企業よりも高くなっていた（図6.2）。

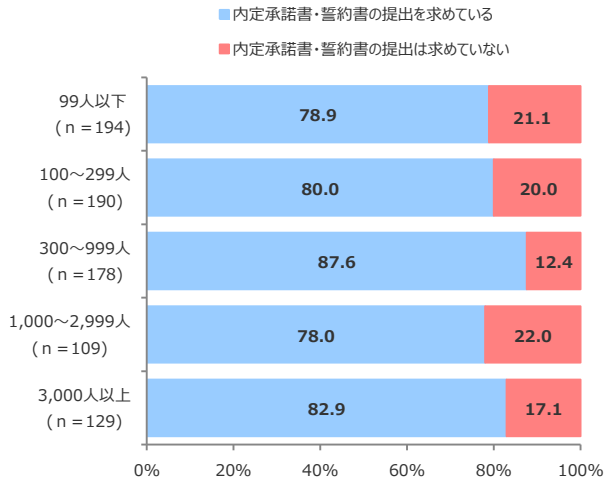
また、「内定承諾書・誓約書の提出を求めている」企業に対し、その提出期限を聞いた。「期限は決めておらず、内定式までに提出」とした企業の割合は、前々年調査では19.6%だったのに対し、今回は4.3%に留まっており、期限を設ける企業は年々増加傾向にあるようだ。また、具体的な期限については「概ね1週間以内」「概ね2週間以内」を合わせた回答割合が、前々年から50.2%、55.3%、61.4%と増加していた。提出期限は年々短くなっており、できるだけ早く入社決定の判断をしてほしいという企業側の考えがうかがえる（図6.3）。

さらに、内定者の就職活動の進捗や他社の選考の状況に応じて、提出期限を延ばすことがあるかを聞くと、「ある」と回答した企業は68.6%に上り、前年調査から7.9ポイント増加した。学生を取りこぼさないために、柔軟に対応している企業は多いようだ（図6.4）。

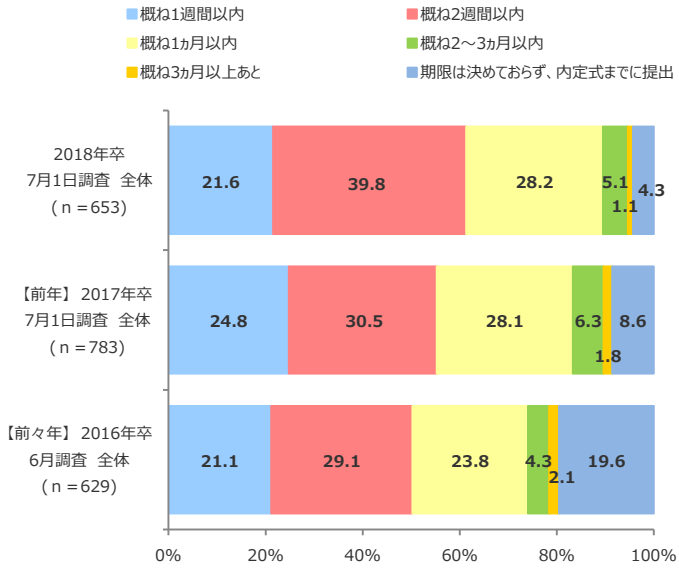
【図6.1】内定承諾書等の提出を求めているか
：前年調査、前々年調査との比較



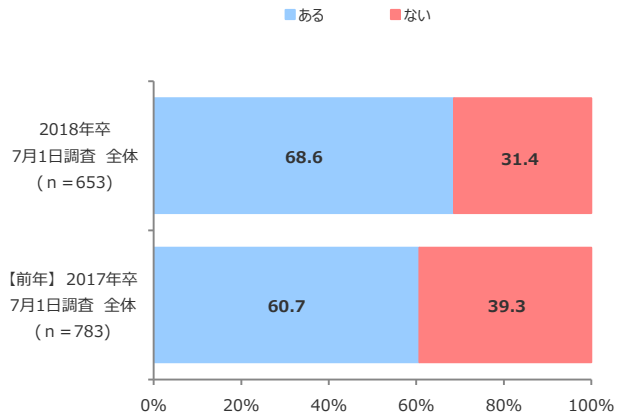
【図6.2】内定承諾書等の提出を求めているか：従業員規模別



【図6.3】内定承諾書等の提出期限
：前年調査、前々年調査との比較



【図6.4】内定承諾書等の提出期限を延長することはあるか
：前年調査との比較

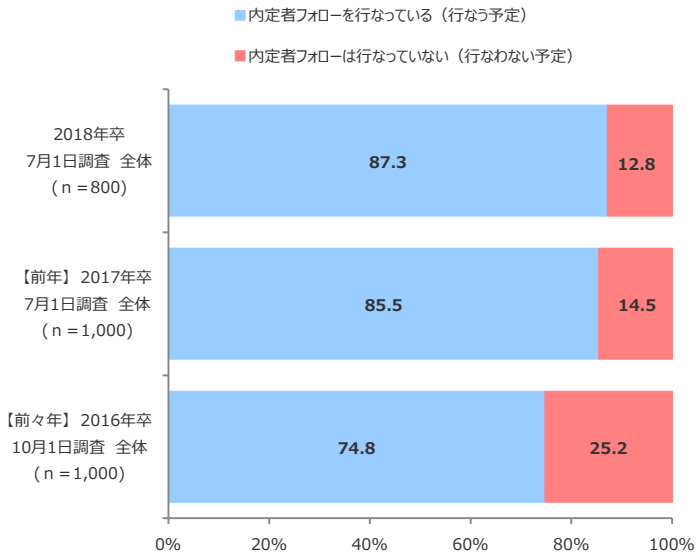


7 内定者フォロー

企業に、内定者フォローを行なっている（行なう予定）かを聞いたところ、「行なっている（行なう予定）」の企業が87.3%、「行なっていない（行なわない予定）」の企業が12.8%となった。内定者フォローを行なっている企業の割合は、前年調査から1.8ポイント、前々年10月調査（「2016年度新卒採用に関する企業調査　2015年10月1日状況」、以下同）から12.5ポイントの増加となり、年々増加傾向にある（図7.1）。

属性別に見ると、業種別では「通信業・情報サービス業」「金融業・保険業・不動産業」では、9割以上の企業が「内定者フォローを行なっている」と回答した（表7）。

【図7.1】内定者フォローを行なっている（行なう予定）か
：前年調査、前々年調査との比較



【表7】内定者フォローを行なっている（行なう予定）か
：属性別

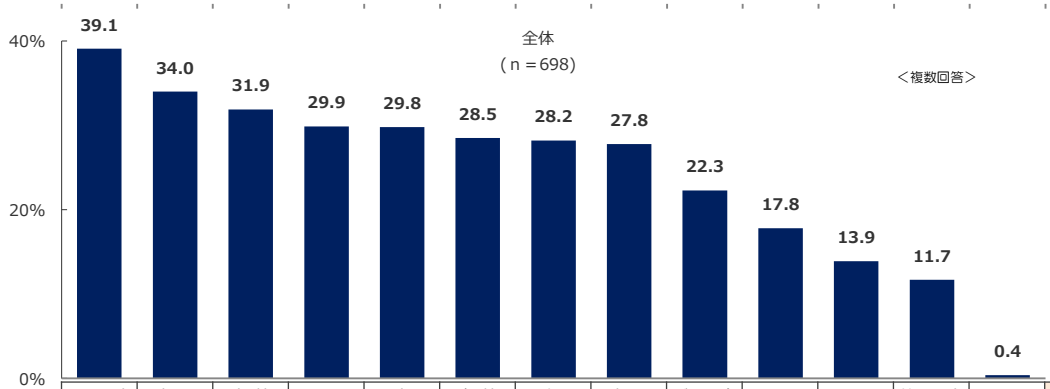
n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		内定者フォローを行なっている（行なう予定）(%)	内定者フォローは行なっていない（行なわない予定）(%)
2018年卒 7月1日調査 全体（n＝800）		**87.3**	**12.8**
【前年】2017年卒 7月1日調査 全体（n＝1,000）		85.5	14.5
【前々年】2016年卒 10月1日調査 全体（n＝1,000）		74.8	25.2
業種別	建設業（n＝74）	85.1	14.9
	製造業（n＝203）	88.2	11.8
	通信業・情報サービス業（n＝78）	92.3	7.7
	卸売業・商社・小売業（n＝89）	89.9	10.1
	飲食店・宿泊業・サービス業（n＝112）	85.7	14.3
	金融業・保険業・不動産業（n＝58）	91.4	8.6
	医療・保健・福祉（n＝45）	80.0	20.0
	その他の業種（n＝141）	84.4	15.6
従業員規模別	99人以下（n＝194）	83.5	16.5
	100～299人（n＝190）	85.3	14.7
	300～999人（n＝178）	91.6	8.4
	1,000～2,999人（n＝109）	89.0	11.0
	3,000人以上（n＝129）	88.4	11.6
内定辞退率別	20%未満（n＝161）	95.0	5.0
	20～40%未満（n＝74）	97.3	2.7
	40～60%未満（n＝44）	95.5	4.5
	60%以上（n＝27）	100.0	0.0
	内定辞退率不明（n＝292）	80.5	19.5

また、内定者フォローを「行なっている（行なう予定）」の企業に、行なっている内定者フォロー（実施予定のものも含む）について聞いた。上位は「内定者や社員との懇親会の開催」39.1%、「メールでの定期連絡」34.0%、「社内見学会の実施」31.9%、「入社前研修（集合型）の実施」29.9%、「内定式の開催」29.8%となった。

前年調査と比較すると「内定者や社員との懇親会の開催」「入社前研修（集合型）の実施」がぞれぞれ6.8ポイント、5.0ポイント増加していた。平均回答個数も3.2個で年々増加しており、自社の内情を知ってもらうための機会を設けたり、内定者とより濃密に接するなど、内定者の入社に向けてよりきめ細かいフォローが行なわれているようだ（図7.2）。

【図7.2】どのような内定者フォローを行なっている（行なう予定）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

		内定者や社員との懇親会の開催 (%)	メールでの定期連絡 (%)	社内見学会の実施 (%)	入社前研修（集合型）の実施 (%)	内定式の開催 (%)	社内報や資料の送付 (%)	個別面談の実施 (%)	電話での定期連絡 (%)	自社でのインターンシップやアルバイトの実施 (%)	レポート等課題の提出 (%)	通信教育（eラーニング等）の実施 (%)	内定者向けサイト（SNS等）の運営 (%)	その他 (%)	平均回答個数 (個)
2018年卒 7月1日調査 全体（n＝698）		**39.1**	**34.0**	**31.9**	**29.9**	**29.8**	**28.5**	**28.2**	**27.8**	**22.3**	**17.8**	**13.9**	**11.7**	**0.4**	***3.2***
【前年】2017年卒 7月1日調査 全体（n＝855）		32.3	30.3	30.6	24.9	27.3	23.9	27.6	24.2	19.3	15.2	9.2	7.5	0.4	*2.7*
【前々年】2016年卒 10月1日調査 全体（n＝748）		39.0	37.2	18.3	21.9	32.6	18.6	13.2	30.7	16.0	9.6	7.0	7.8	0.5	*2.5*
業種別	建設業（n＝63）	39.7	15.9	39.7	28.6	22.2	23.8	27.0	28.6	15.9	12.7	7.9	6.3	0.0	*2.7*
	製造業（n＝179）	39.7	34.6	34.1	24.6	30.2	29.1	26.8	28.5	20.7	21.2	13.4	12.3	0.0	*3.2*
	通信業・情報サービス業（n＝72）	47.2	36.1	25.0	29.2	33.3	23.6	26.4	26.4	19.4	20.8	25.0	18.1	1.4	*3.3*
	卸売業・商社・小売業（n＝80）	41.3	35.0	35.0	33.8	32.5	30.0	25.0	31.3	20.0	23.8	8.8	10.0	0.0	*3.3*
	飲食店・宿泊業・サービス業（n＝96）	45.8	46.9	32.3	30.2	33.3	34.4	34.4	33.3	29.2	11.5	13.5	11.5	1.0	*3.6*
	金融業・保険業・不動産業（n＝53）	35.8	35.8	17.0	26.4	22.6	26.4	34.0	24.5	28.3	17.0	18.9	9.4	0.0	*3.0*
	医療・保健・福祉（n＝36）	22.2	38.9	41.7	27.8	16.7	27.8	30.6	27.8	27.8	11.1	13.9	8.3	0.0	*2.9*
	その他の業種（n＝119）	32.8	27.7	30.3	38.7	33.6	28.6	26.1	21.8	21.8	16.8	12.6	13.4	0.8	*3.1*
従業員規模別	99人以下（n＝162）	30.9	35.2	26.5	22.8	10.5	13.6	31.5	27.8	22.2	7.4	8.0	6.2	0.6	*2.4*
	100～299人（n＝162）	42.0	32.7	30.9	24.7	29.6	27.2	30.2	25.3	24.7	18.5	11.7	9.3	1.2	*3.1*
	300～999人（n＝163）	39.9	33.1	32.5	28.8	28.8	31.3	24.5	31.3	22.1	16.6	12.3	9.8	0.0	*3.1*
	1,000～2,999人（n＝97）	43.3	34.0	36.1	36.1	41.2	35.1	25.8	29.9	14.4	23.7	16.5	13.4	0.0	*3.5*
	3,000人以上（n＝114）	42.1	35.1	36.8	43.9	49.1	42.1	28.1	24.6	26.3	28.1	25.4	24.6	0.0	*4.1*
内定辞退率別	20%未満（n＝153）	52.3	41.2	41.8	41.8	42.5	38.6	30.7	36.6	26.1	23.5	16.3	14.4	0.7	4.1
	20～40%未満（n＝72）	52.8	43.1	40.3	38.9	38.9	34.7	30.6	29.2	22.2	20.8	18.1	15.3	1.4	3.9
	40～60%未満（n＝42）	45.2	42.9	40.5	26.2	40.5	23.8	28.6	26.2	19.0	21.4	23.8	11.9	0.0	3.5
	60%以上（n＝27）	37.0	44.4	29.6	40.7	40.7	25.9	33.3	25.9	22.2	33.3	22.2	14.8	0.0	3.7
	内定辞退率不明（n＝235）	37.9	24.7	27.7	28.5	28.9	28.5	25.1	22.6	20.0	13.6	13.2	10.2	0.9	2.8

8　新卒採用活動で設ける応募窓口

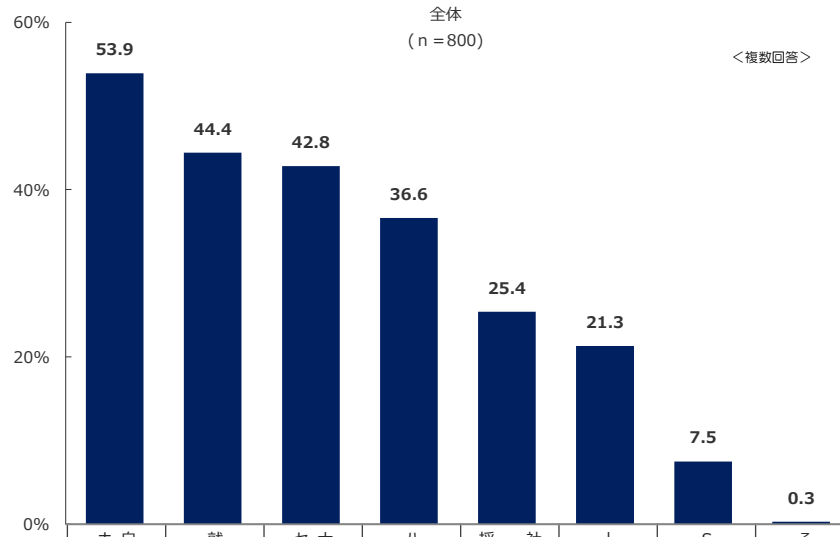
企業に、2018年卒新卒採用活動において、学生からの応募窓口として設けた（設ける予定の）ものを聞くと、「自社の採用ホームページ」が最も多く、53.9%だった。次いで「就活ナビサイト」44.4% 、「大学のキャリアセンター」42.8%、「ハローワーク」36.6%となっている。

前年調査と比較すると、「自社の採用ホームページ」が14.9ポイント減少した以外は、前年と同程度か高い回答割合となった。特に、「社員等からの紹介（リファラル採用）」は7.5ポイント、「人材紹介」は6.3ポイント、「大学のキャリアセンター」は5.4ポイント、「ハローワーク」は5.1ポイントと増加幅が大きい。

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。

業種別に見ると、「医療・保健・福祉」「建設業」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（図8）。

【図8】新卒採用活動で設ける応募窓口：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

		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 (%)	ハローワーク (%)	社員等からの紹介（リファラル採用） (%)	人材紹介 (%)	SNS (%)	その他 (%)	平均回答個数 (個)
2018年卒 7月1日調査 全体（n＝800）		**53.9**	**44.4**	**42.8**	**36.6**	**25.4**	**21.3**	**7.5**	**0.3**	**2.3**
【前年】2017年卒 7月1日調査 全体（n＝1,000）		68.8	44.1	37.4	31.5	17.9	15.0	2.6	0.9	2.2
【前々年】2016年卒 6月調査 全体(n＝1,000)		63.3	33.5	31.6	31.1	21.3	17.8	3.7	0.5	2.0
業種別	建設業（n＝74）	56.8	41.9	37.8	47.3	25.7	18.9	6.8	0.0	2.4
	製造業（n＝203）	52.2	50.7	43.3	34.5	23.2	21.7	5.9	0.5	2.3
	通信業･情報サービス業（n＝78）	53.8	47.4	39.7	26.9	24.4	21.8	10.3	0.0	2.2
	卸売業･商社･小売業（n＝89）	51.7	51.7	47.2	38.2	32.6	27.0	5.6	0.0	2.5
	飲食店･宿泊業･サービス業（n＝112）	61.6	45.5	47.3	40.2	30.4	20.5	8.0	0.9	2.5
	金融業･保険業･不動産業（n＝58）	46.6	41.4	48.3	32.8	19.0	20.7	6.9	0.0	2.2
	医療･保健･福祉（n＝45）	57.8	24.4	48.9	57.8	24.4	17.8	2.2	0.0	2.3
	その他の業種（n＝141）	51.8	36.9	35.5	30.5	23.4	19.9	11.3	0.0	2.1
従業員規模別	99人以下（n＝194）	43.3	27.8	33.0	52.1	23.7	18.0	3.1	0.0	2.0
	100～299人（n＝190）	53.7	47.4	40.0	45.8	21.6	18.9	6.3	0.5	2.3
	300～999人（n＝178）	55.6	50.0	46.6	29.8	23.6	27.0	7.3	0.6	2.4
	1,000～2,999人（n＝109）	63.3	48.6	45.0	22.0	27.5	13.8	8.3	0.0	2.3
	3,000人以上（n＝129）	59.7	53.5	54.3	21.7	34.1	27.9	15.5	0.0	2.7

©AIDEM Inc.

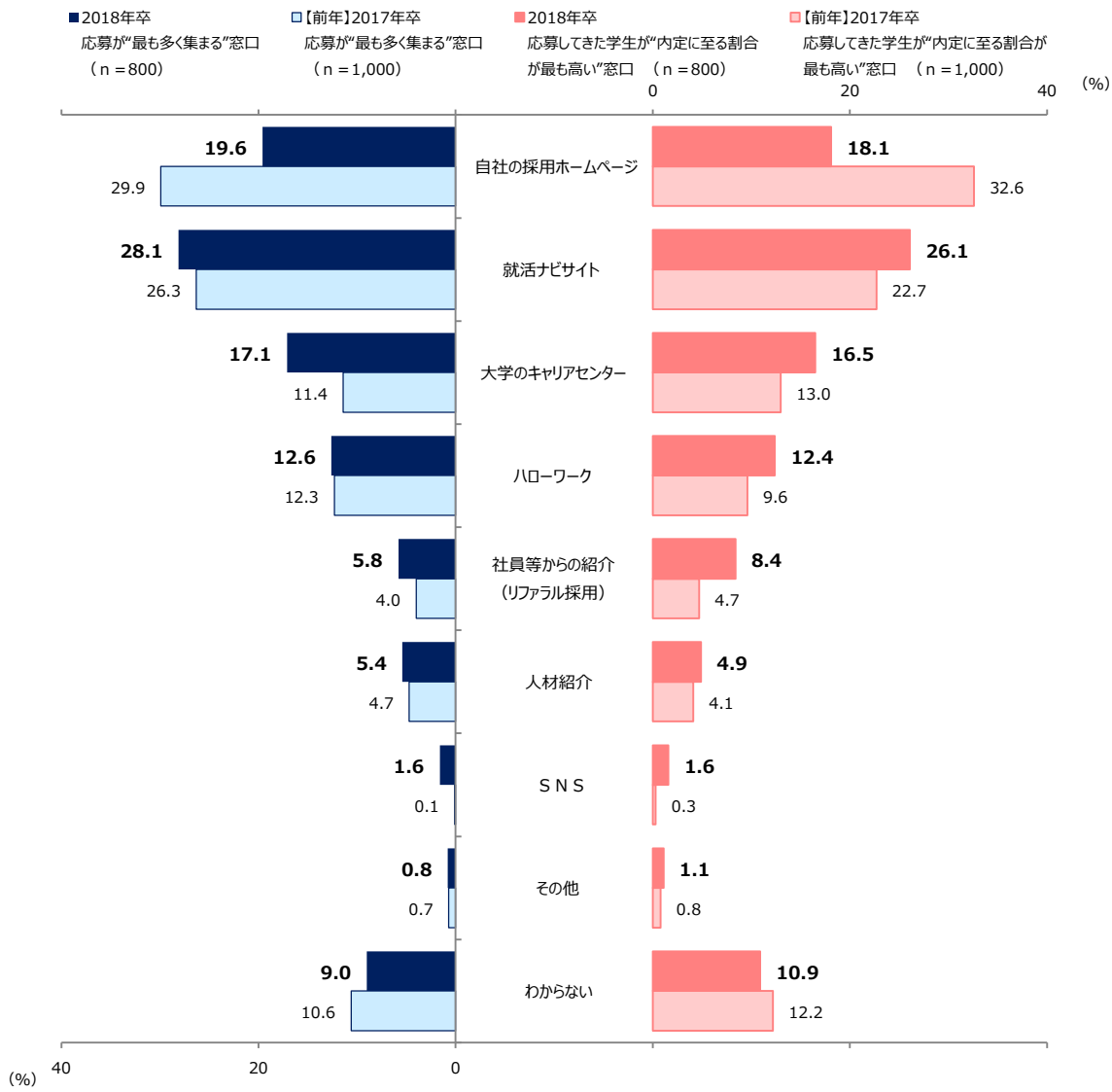
9 採用効果の高い応募窓口

企業に、新卒採用活動で設ける（設けた）応募窓口のうち、「応募が“最も多く集まる”窓口」と「応募してきた学生が“内定に至る割合が最も高い”窓口」は何か、例年の傾向を踏まえて回答してもらった。

「応募が“最も多く集まる”窓口」は、「就活ナビサイト」が28.1%で突出している。次いで、「自社の採用ホームページ」が19.6%、「大学のキャリアセンター」が17.1%となった。「自社の採用ホームページ」が、前年から10.3ポイントの大幅減となった一方、「大学のキャリアセンター」は5.7ポイント増加した。

「応募してきた学生が“内定に至る割合が最も高い”窓口」も、「就活ナビサイト」「自社の採用ホームページ」「大学のキャリアセンター」が回答を集め、それぞれ26.1%、18.1%、16.5%となった。「応募が“最も多く集まる”窓口」と「応募してきた学生が“内定に至る割合が最も高い”窓口」は、概ね同様の傾向となった（図9）。

【図9】「応募が“最も多く集まる”窓口」と「応募してきた学生が“内定に至る割合が最も高い”窓口」：前年調査との比較



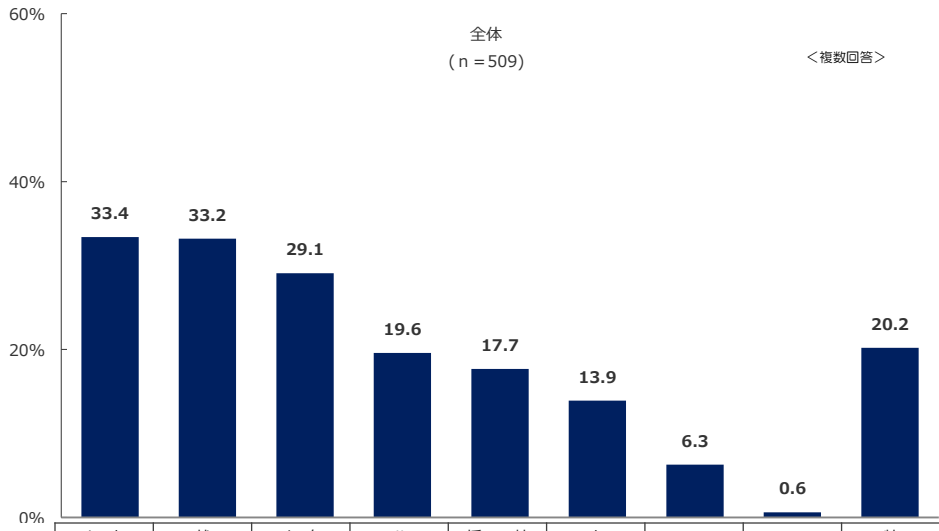
10 今後注力する応募窓口

「 1 新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」と回答した企業に、7月以降により力を入れたり、新たに利用しようと考えている応募窓口・採用手法を聞いた。最も多かったのは「大学のキャリアセンター」で33.4%、次いで「就活ナビサイト」33.2%、「自社の採用ホームページ」29.1%だった。

業種別に見ると、「卸売業・商社・小売業」では、「就活ナビサイト」が47.2%と他業種よりも高くなっている。また、「建設業」「金融業・保険業・不動産業」では、「大学のキャリアセンター」が4割を超えるなど、業種によって特徴がある。

従業員規模別に見ると、「大学のキャリアセンター」は「3,000人以上」の企業で約4割に上っている。また、「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り、「99人以下」の企業では35.6%に上った（図10）。

【図10】今後注力する応募窓口：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

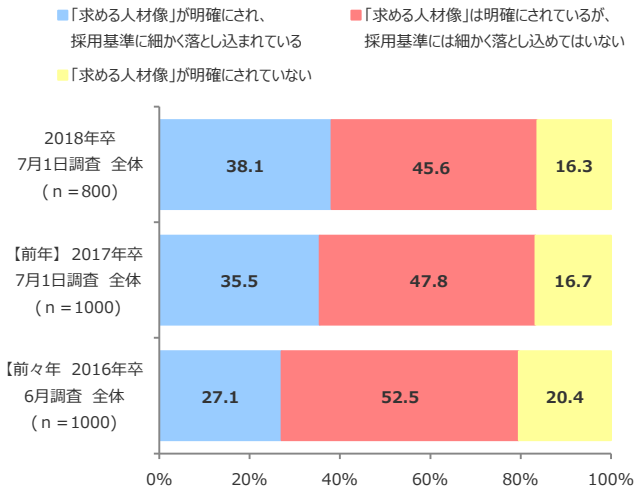
		大学のキャリアセンター (%)	就活ナビサイト (%)	自社の採用ホームページ (%)	ハローワーク (%)	社員等からの紹介（リファラル採用） (%)	人材紹介 (%)	SNS (%)	その他 (%)	特になし (%)	平均回答個数 (個)
全体（n＝509）		**33.4**	**33.2**	**29.1**	**19.6**	**17.7**	**13.9**	**6.3**	**0.6**	**20.2**	**1.5**
業種別	建設業（n＝55）	41.8	29.1	36.4	27.3	12.7	16.4	0.0	0.0	10.9	1.6
	製造業（n＝125）	33.6	33.6	22.4	16.0	20.0	13.6	8.8	0.0	20.0	1.5
	通信業･情報サービス業（n＝53）	32.1	34.0	34.0	15.1	13.2	15.1	7.5	1.9	13.2	1.5
	卸売業･商社･小売業（n＝53）	26.4	47.2	24.5	22.6	22.6	17.0	3.8	0.0	24.5	1.6
	飲食店･宿泊業･サービス業（n＝77）	33.8	27.3	27.3	22.1	18.2	13.0	6.5	1.3	27.3	1.5
	金融業･保険業･不動産業（n＝34）	41.2	26.5	29.4	14.7	17.6	8.8	2.9	0.0	26.5	1.4
	医療･保健･福祉（n＝24）	20.8	29.2	37.5	25.0	20.8	8.3	0.0	0.0	29.2	1.4
	その他の業種（n＝88）	33.0	35.2	33.0	19.3	15.9	14.8	10.2	1.1	17.0	1.6
従業員規模別	99人以下（n＝104）	34.6	26.0	23.1	35.6	15.4	12.5	2.9	1.9	13.5	1.5
	100～299人（n＝112）	31.3	34.8	22.3	28.6	11.6	14.3	5.4	0.9	20.5	1.5
	300～999人（n＝115）	34.8	40.0	30.4	10.4	18.3	16.5	5.2	0.0	21.7	1.6
	1,000～2,999人（n＝80）	26.3	26.3	28.8	11.3	20.0	6.3	6.3	0.0	30.0	1.3
	3,000人以上（n＝98）	38.8	36.7	41.8	10.2	24.5	18.4	12.2	0.0	17.3	1.8

11 求める人材像と採用基準

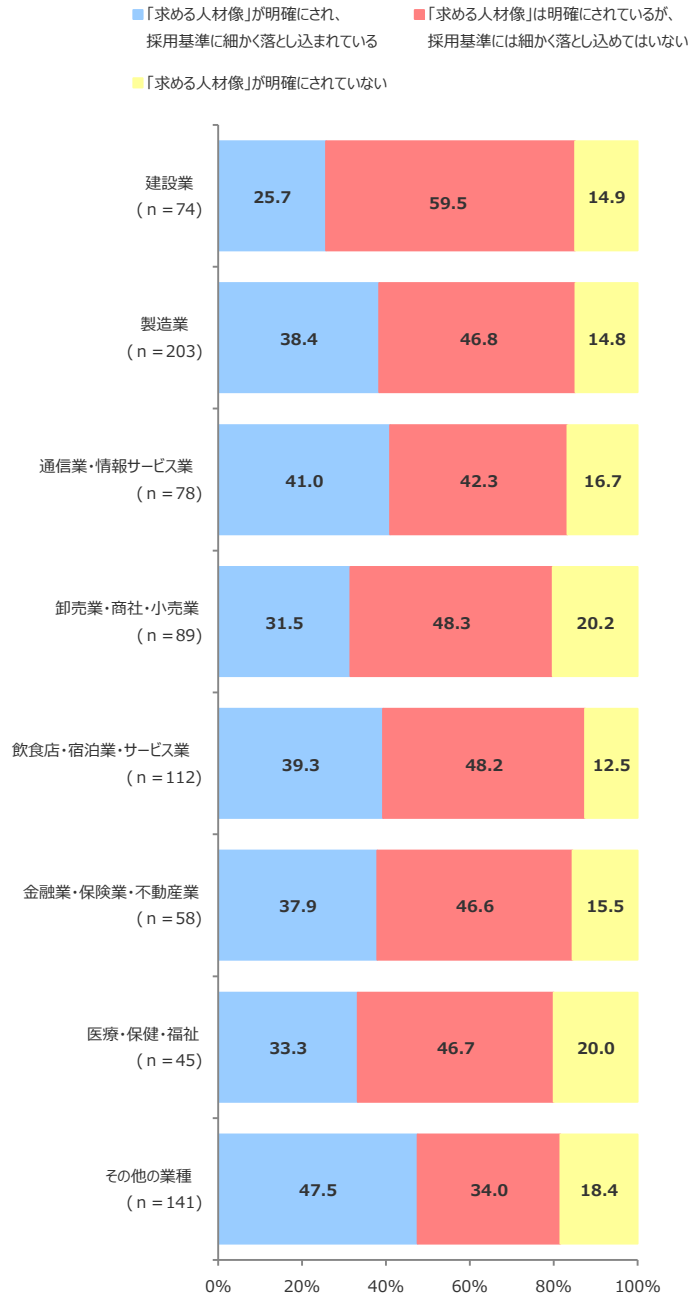
企業に、新卒採用にあたり、「求める人材像」があるかを聞いた。結果は、「『求める人材像』が明確にされ、採用基準に細かく落とし込まれている」38.1%、「『求める人材像』は明確にされているが、採用基準には細かく落とし込めてはいない」45.6%、「『求める人材像』が明確にされていない」16.3%となった。理想とする人材像はあるものの、採用基準にまでは反映されていない企業が多いようだ（図11.1）。

業種別に見ると、「建設業」では、他の業種に比べて「『求める人材像』が明確にされ、採用基準に細かく落とし込まれている」割合が低い（図11.2）。
従業員規模別では、規模が大きくなるほど「『求める人材像』が明確にされ、採用基準に細かく落とし込まれている」割合が高くなっていく。大企業では、応募・採用人数が多く、また採用に関わる人員も多いことから、一定水準を保った共通の採用基準を用意する必要があることが影響していると思われる（図11.3）。

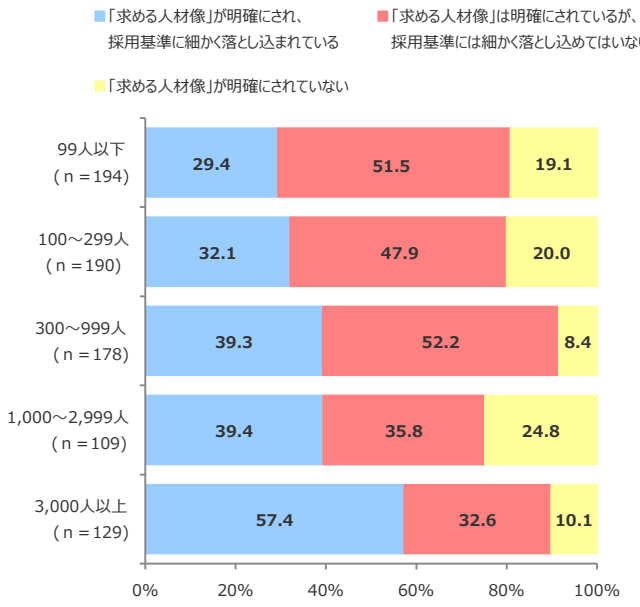
【図11.1】新卒採用にあたり、「求める人材像」はあるか
：前年調査、前々年調査との比較



【図11.2】新卒採用にあたり、「求める人材像」はあるか：業種別



【図11.3】新卒採用にあたり、「求める人材像」はあるか
：従業員規模別



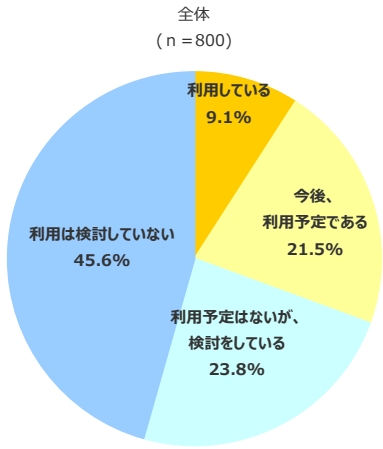
12 AIの利用意向

企業に、自社の新卒採用活動で「AI（人工知能）」を利用しているかを聞いた。「利用している」企業は9.1%に留まったが、「今後、利用予定である」21.5%、「利用予定はないが、検討をしている」23.8%となった。3割超の企業が、実際に利用もしくは利用予定がある状況となっている（図12.1）。

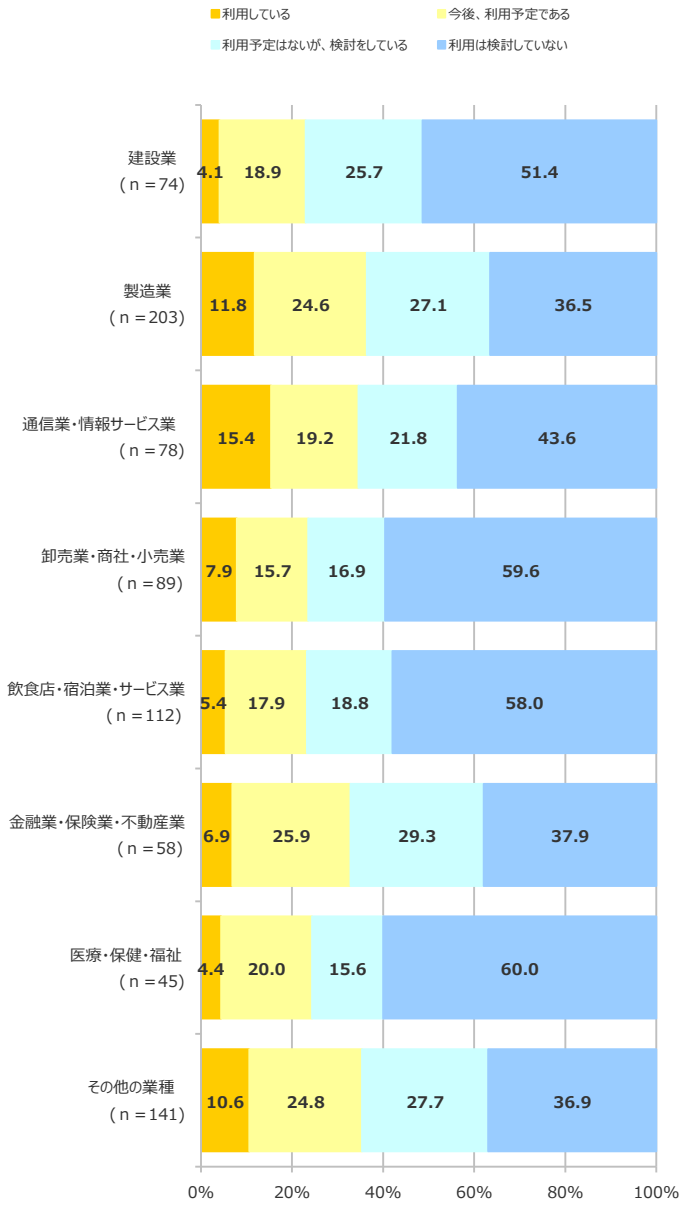
業種別に見ると、「通信業・情報サービス業」では「利用している」企業が15.4%と、他の業種よりも高い。「利用している」「今後、利用予定である」「利用予定はないが、検討をしている」とAIの利用に前向きな企業は、「製造業」「その他の業種」「金融業・保険業・不動産業」「通信業・情報サービス業」となっている（図12.2）。

従業員規模別に見ると、「利用している」「今後、利用予定である」を合わせた企業割合は、従業員規模が大きくなるほど高くなっており、AIの導入がより現実味を帯びている（図12.3）。

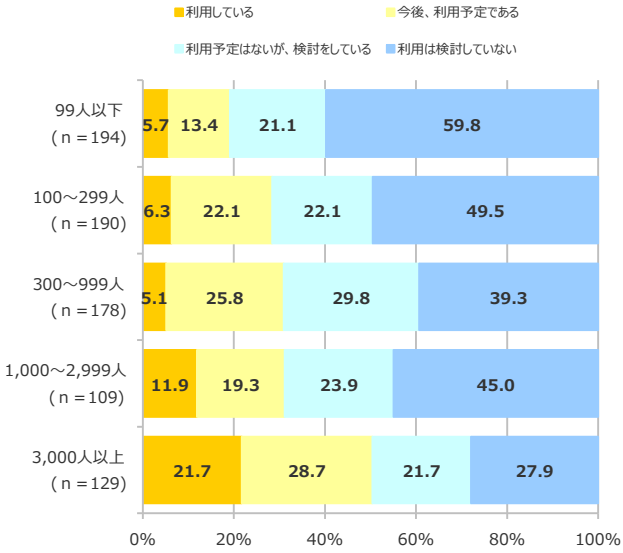
【図12.1】新卒採用活動におけるAIの利用状況



【図12.2】新卒採用活動におけるAIの利用状況：業種別



【図12.3】新卒採用活動におけるAIの利用状況：従業員規模別



13

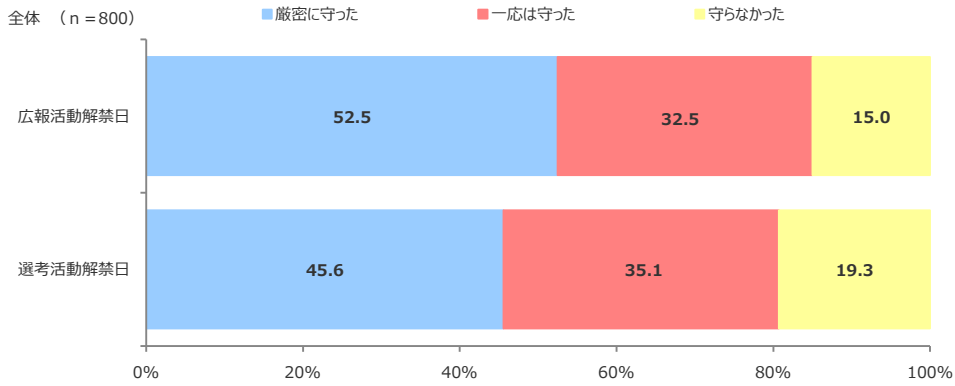
解禁日の順守状況

企業に、経団連が掲げる「採用選考の指針」で示されている広報活動解禁日と選考活動解禁日の順守状況を聞いた。
広報活動解禁日については、「厳密に守った」52.5%、「一応は守った」32.5%、「守らなかった」15.0%となり、半数近い企業が実質的には解禁日を守っていなかったようだ。
選考活動解禁日は、「厳密に守った」45.6%、「一応は守った」35.1%、「守らなかった」19.3%となり、半数以上の企業が解禁日を守っておらず、広報活動解禁日よりも順守意識が低いことがうかがえた（図13）。

属性別に見ると、採用活動の状況別では、採用活動が「既に終了している」企業では、「守らなかった」企業の割合が高くなっており、解禁日より前から活動を行なっていたようだ（表13）。

厳密に守った：解禁日よりも前には、当該活動を一切行なわなかった
一応は守った：正式な活動は解禁日以後に行なったが、解禁日より前には当該活動に近い活動を始めていた
守らなかった：解禁日にかかわらず、当該活動を行なった

【図13】解禁日の順守状況



【表13】解禁日の順守状況：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

		広報活動解禁日			選考活動解禁日		
		厳密に守った（%）	一応は守った（%）	守らなかった（%）	厳密に守った（%）	一応は守った（%）	守らなかった（%）
全体（n＝800）		**52.5**	**32.5**	**15.0**	**45.6**	**35.1**	**19.3**
業種別	建設業（n＝74）	41.9	41.9	16.2	37.8	43.2	18.9
	製造業（n＝203）	52.2	36.5	11.3	40.9	41.4	17.7
	通信業・情報サービス業（n＝78）	55.1	24.4	20.5	51.3	20.5	28.2
	卸売業・商社・小売業（n＝89）	56.2	29.2	14.6	48.3	32.6	19.1
	飲食店・宿泊業・サービス業（n＝112）	50.0	31.3	18.8	43.8	34.8	21.4
	金融業・保険業・不動産業（n＝58）	50.0	31.0	19.0	48.3	29.3	22.4
	医療・保健・福祉（n＝45）	62.2	31.1	6.7	55.6	35.6	8.9
	その他の業種（n＝141）	54.6	30.5	14.9	48.9	34.0	17.0
従業員規模別	99人以下（n＝194）	54.6	27.8	17.5	53.1	28.4	18.6
	100～299人（n＝190）	54.2	34.2	11.6	45.8	36.3	17.9
	300～999人（n＝178）	52.2	34.8	12.9	40.4	40.4	19.1
	1,000～2,999人（n＝109）	43.1	36.7	20.2	36.7	38.5	24.8
	3,000人以上（n＝129）	55.0	30.2	14.7	48.8	33.3	17.8
採用活動の状況別	現在行なっている（広報活動やその準備も含む）（n＝509）	50.9	33.0	16.1	44.0	36.0	20.0
	既に終了している（n＝70）	44.3	32.9	22.9	40.0	27.1	32.9

©AIDEM Inc.