2019年2月25日

就職みらい研究所

株式会社リクルートキャリア

『就職白書 2019』

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：小林 大三）のよりよい就職・採用の在り方を追究するための研究機関・就職みらい研究所（所長：増本 全）は、企業の新卒採用活動および学生の就職活動の実態を明らかにするため、全国の新卒採用を実施している企業と、就職活動を行った2019年卒業予定の大学４年生・大学院2年生を対象に、調査を実施致しました。

このたび調査結果がまとまりましたので、一部を抜粋してご報告申し上げます。

【企業：2019年卒採用活動の総括および2020年卒以降の展望　TOPIC】

ー企業の採用難の状況は続く。新卒採用に費やす「人・時間・費用」は増加にー

●2019年卒の採用数の計画に対する充足企業は2018年卒と同水準の47.0%。　･･･P4

●2019年卒の新卒採用における課題は「採用に係るマンパワー」が最も高く76.4%となり、2018年卒と比べ新卒採用に「費やす総時間」「係る人数」「費やす総費用」はどの項目も増加。　･･･P8～P11

●2018年度（予定含む）インターンシップ実施率は95.9%（2017年度差+11.3ポイント）。･･･P15

●2020年卒の採用活動プロセス毎の開始時期（予定）について　･･･P13～14
◇「面接」の割合が最も高いのは「4月」33.1%、次いで「3月」28.2%。
◇「内々定・内定出し」の割合が最も高いのは「6月」27.8%、次いで「4月」24.4%。

●2020年卒の採用数が満たなかった場合の対応予定は、「採用数を満たすために基準を見直し、柔軟に対応する」が16.0%と、経年で増加傾向。　･･･P20

●2020年卒の採用の方法・形態の実施予定で2019年卒よりも増加したのは、「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」（40.5%）。　･･･P22

【学生：2019年卒就職活動の総括　TOPIC】

ー学生の売り手市場は変わらず。入社予定企業等への「満足」は8割維持も、「納得」は低下傾向にー

●入社予定先企業・組織等への「満足」は83.0%と経年で8割を維持も、「納得」は低下傾向。　･･P28～29

●入社予定先企業・組織等が「当初から第一志望群」だったのは、2018年卒から大幅増加。　･･･P28

●就職活動プロセス毎の「実施率/平均数」は経年で減少も、インターンシップは経年で増加。　･･･P30
◇「プレエントリー」平均実施社数27.38社（2018年卒差-8.46社）、「個別企業の説明会・セミナー（対面）」平均実施社数12.83社（-1.46社）など、ほぼ全ての活動プロセスで減少。

●入社予定先企業・組織等に対して「納得している」学生について　･･･P32、P34
◇入社予定先企業に対する情報収集を「十分した」と回答する割合が高い。
◇「インターンシップへの参加率」が高い。

【本件に関するお問い合わせ先】
株式会社リクルートキャリア　広報部　社外広報グループ宛
Mail：kouho@waku-2.com

【目次】

調査概要・・・ 2
＜企業調査＞
Ⅰ．2019年卒の新卒採用活動の総括
１）採用計画の結果／入社予定者への満足度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
２）入社予定者への量的・質的満足度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
３）採用活動プロセス毎の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
４）採用活動スケジュール　－プロセス毎の開始時期－・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
５）採用予定から内定までの状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
６）2019年卒新卒採用における課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
７）2018年卒と比較した採用に費やす総時間、係る人数・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
８）2019年卒の採用に関与した平均人数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
９）2018年卒と比較した採用に費やす総費用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
Ⅱ．2020年卒以降の新卒採用活動の展望
１）採用活動スケジュールの2019年卒～2020年卒の比較　－プロセス毎の開始時期①－・・・・ 13
２）採用活動スケジュールの2019年卒～2020年卒の比較　－プロセス毎の開始時期②－・・・・ 14
３）インターンシップの実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
４）インターンシップの実施目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
５）インターンシップの実施期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
６）インターンシップの実施月・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
７）前年度と比較した際の変更および変更予定状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
８）2020年卒の採用活動の見通し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
９）採用基準の見通し／採用数が満たなかった場合の対応予定・・・・・・・・・・・・・・・ 20
１０）2020年卒の採用情報提供・コミュニケーションの実施予定・・・・・・・・・・・・・・ 21
１１）2020年卒の採用の方法・形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
１２）外国人学生の採用実施の見通し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
１３）エンジニア採用の工夫・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
１４）新卒採用活動におけるＡＩ（人工知能）導入の実態と展望・・・・・・・・・・・・・・ 26
＜学生調査＞
Ⅲ．2019年卒の就職活動の総括
１）全体概況（進路確定状況／満足度／入社予定企業等への当初の志望状況／内定取得社数）・・・ 28
２）入社予定企業等への納得度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
３）就職活動プロセス毎の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
４）就職活動開始時期と入社予定企業等確定時期・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
５）入社予定企業等に対する情報収集度合い／入社後を見据えて集めた情報・・・・・・・・・・ 32
６）将来性が高いと思った業種・就職活動をした業種・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33
７）進路を考え始めた時期／納得度と活動プロセスの関係・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
８）インターンシップへの参加時期、選考との関係・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35
９）最もよいと思った／参加しなくてもよいと思った　インターンシップの期間、プログラム・・・ 36

【調査概要】

今回調査：就職白書2019

【企業調査】

2019年卒（大学生・大学院生）の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握する
調査方法：郵送調査
調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模５人以上の企業4,522社
調査期間：2018年12月19日～2019年1月28日
回収社数：1,307社（回収率28.9%）

【学生調査】

2019年卒（大学生・大学院生）の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握する
調査方法：インターネット調査
　　　―調査協力：株式会社クロス・マーケティング
調査対象：クロス・マーケティング社のモニターにスクリーニング調査を行い、民間企業を対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院2年生の男女を対象
調査期間：2018年12月28日～2019年1月21日
集計対象：2,030人

前回調査：就職白書2018

【企業調査】

2018年卒（大学生・大学院生）の採用活動振り返り調査

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

【学生調査】

2018年卒（大学生・大学院生）の就職活動振り返り調査

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

＜企業調査＞

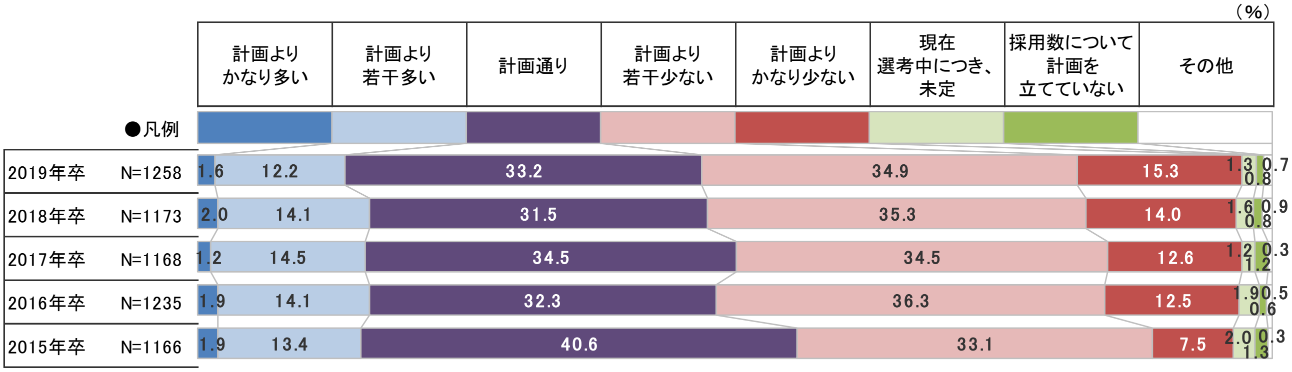
≪調査結果を見る際の注意点≫
■ %を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある。
■ 図表の一部で、今回調査と前回調査のポイント差をカッコ内に記載した。
例：14.2%（-6.7）の場合、前回調査より6.7ポイント減少。

≪その他≫
■2019年卒業や2018年卒業を「2019年卒」「2018年卒」と表記。
■インターンシップは卒年を問わず実施することがあるため、『卒年』ではなく『年度』で表記している

1）採用計画の結果／入社予定者への満足度

●2019年卒の採用数が「計画よりかなり少ない」「計画より若干少ない」「現在選考中につき、未定」を合わせた「採用数未充足・計」は51.5%と2018年卒と同水準となり、引き続き半数を超える結果。
●2019年卒の入社予定者への満足度は、「非常に満足」「どちらかというと満足」の「満足・計」が60.7%で、2018年卒より1.7ポイントの微増であるが、「非常に満足」は12.6%で減少となった。
従業員規模別で見ると、5000人以上企業で「満足・計」が66.4%と11.1ポイントの増加。

■2019年卒の採用数の計画に対する充足状況[12月時点]（全体／単一回答）

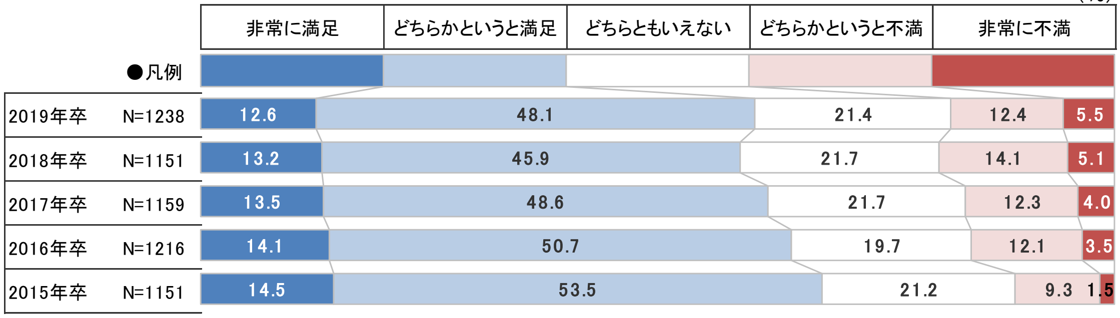


□従業員規模・業種別 2019年卒の採用数の計画に対する充足状況[2018年12月時点]　※「その他」は割愛

（%）

	全体（N=今回／前回）	採用数充足・計	計画よりかなり多い	計画より若干多い	計画通り	採用数未充足・計	計画より若干少ない	計画よりかなり少ない	現在選考中につき、未定	採用数について計画を立てていない
全体	1258/1173	47.0 (-0.5)	1.6 (-0.4)	12.2 (-1.9)	33.2 (1.7)	51.5 (0.6)	34.9 (-0.4)	15.3 (1.4)	1.3 (-0.3)	0.8 (0.0)
従業員規模 300人未満	351/333	44.4 (4.2)	1.1 (-1.3)	11.1 (-0.6)	32.2 (6.1)	51.6 (-4.6)	32.2 (-2.6)	17.4 (-0.9)	2.0 (-1.0)	1.4 (0.2)
従業員規模 300～999人	438/429	44.3 (-4.0)	2.3 (-0.3)	11.0 (-2.8)	31.1 (-0.9)	54.6 (4.2)	38.4 (2.0)	15.1 (2.0)	1.1 (0.2)	1.1 (0.2)
従業員規模 1000～4999人	350/315	51.1 (-0.9)	1.7 (0.7)	15.4 (-0.8)	34.0 (-0.9)	48.9 (1.2)	34.9 (-1.3)	12.9 (2.4)	1.1 (0.2)	- (-0.3)
従業員規模 5000人以上	119/96	52.1 (-2.1)	- (-1.0)	10.1 (-6.6)	42.0 (5.6)	47.9 (2.1)	30.3 (1.1)	17.6 (3.1)	- (-2.1)	- (-)
業種 建設業	101/101	36.6 (-1.0)	3.0 (-1.0)	16.8 (7.9)	16.8 (-7.9)	62.4 (2.0)	36.6 (2.0)	24.8 (1.0)	1.0 (-1.0)	- (-)
業種 製造業	407/364	48.9 (-3.9)	2.5 (1.1)	11.8 (-5.5)	34.6 (0.6)	48.9 (3.3)	36.4 (4.2)	12.3 (-0.6)	0.2 (-0.3)	1.0 (0.2)
業種 流通業	268/248	45.9 (3.6)	0.7 (-0.5)	12.7 (-1.0)	32.5 (5.0)	53.0 (-3.9)	36.2 (-1.7)	15.3 (-0.8)	1.5 (-1.3)	0.7 (-0.1)
業種 金融業	123/131	49.6 (-3.8)	0.8 (0.8)	12.2 (0.7)	36.6 (-5.4)	49.6 (3.0)	40.7 (2.5)	8.9 (0.5)	- (-)	- (-)
業種 サービス・情報業	358/328	47.5 (1.4)	1.1 (-2.2)	10.9 (-2.5)	35.5 (6.2)	51.1 (-0.1)	29.9 (-6.1)	18.4 (5.6)	2.8 (0.4)	1.1 (-0.1)

■2019年卒の入社予定者への満足度（全体／単一回答）



□従業員規模別 2019年卒の入社予定者への満足度

（%）

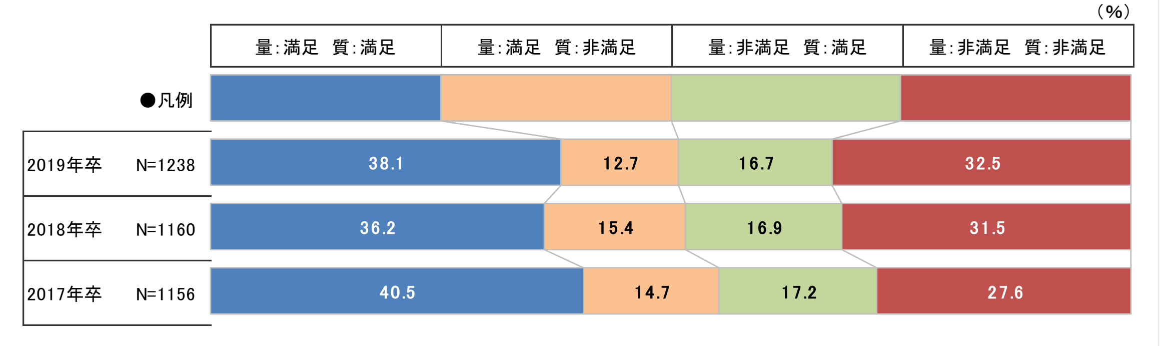
	全体（N=今回／前回）	非常に満足	どちらかというと満足	どちらともいえない	どちらかというと不満	非常に不満	満足・計	不満・計
全体	1238/1151	12.6 (-0.6)	48.1 (2.3)	21.4 (-0.3)	12.4 (-1.7)	5.5 (0.4)	60.7 (1.7)	17.9 (-1.3)
従業員規模 300人未満	343/324	11.4 (-0.0)	46.1 (5.9)	19.2 (-2.4)	13.7 (-3.6)	9.6 (0.1)	57.4 (5.9)	23.3 (-3.5)
従業員規模 300～999人	431/423	11.6 (-1.6)	47.6 (1.9)	23.9 (0.5)	12.8 (-1.0)	4.2 (0.2)	59.2 (0.3)	16.9 (-0.8)
従業員規模 1000～4999人	348/310	14.1 (0.2)	50.0 (-4.5)	20.1 (0.8)	12.6 (3.0)	3.2 (0.6)	64.1 (-4.3)	15.8 (3.5)
従業員規模 5000人以上	116/94	15.5 (-1.5)	50.9 (12.6)	22.4 (0.1)	6.0 (-13.1)	5.2 (2.0)	66.4 (11.1)	11.2 (-11.1)

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

2）入社予定者への量的・質的満足度

入社予定者への量的・質的満足度について、「非常に満足」「どちらかというと満足」を合わせて『満足』、「どちらともいえない」「どちらかというと不満」「非常に不満」を合わせて『非満足』とし、量的『満足』『非満足』と質的『満足』『非満足』を掛け合わせた。
●入社予定者への量的・質的満足度について、量・質ともに『満足』の割合は38.1%（2018年卒差+1.9ポイント）と増加するも、量・質ともに『非満足』は年々増加し32.5%（+1.0ポイント）となっている。

■入社予定者への量的･質的満足度（全体／単一回答）



3）採用活動プロセス毎の実施状況

●採用活動プロセス毎の実施率を見ると、「プレエントリー受付」以外は2018年卒を下回る。
●一方で、2018年度のインターンシップ実施率は95.9%となり、2017年度よりも11.3ポイント増加し、従業員規模別に見ると、特に300人未満で大幅に増加した。

■採用活動プロセス毎の実施率（全体／それぞれ単一回答）

（%）

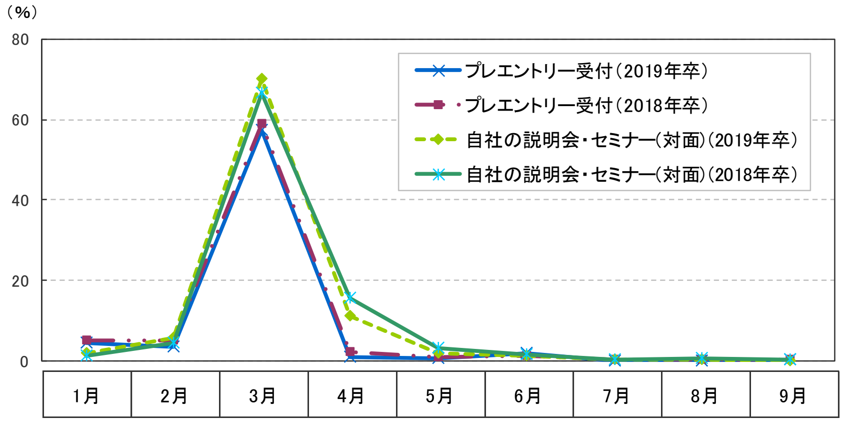
	実施率		従業員規模別							
	全体		300人未満		300～999人		1000～4999人		5000人以上	
（N=今回／前回）	1250/1180		345/335		436/431		350/317		119/97	
OB･OG訪問の受け入れ	29.1	(-4.3)	20.6	(-3.9)	31.0	(-1.5)	36.3	(-7.2)	26.1	(-9.0)
リクルーターによる接触	38.6	(-0.2)	31.6	(-1.8)	33.7	(0.3)	46.3	(-2.0)	53.8	(4.3)
プレエントリー（採用情報･資料の請求）受付	82.7	(3.7)	64.9	(0.4)	88.5	(7.3)	90.3	(2.9)	90.8	(-2.0)
説明会･セミナー	96.2	(-1.0)	89.9	(-2.7)	98.2	(-0.2)	99.1	(-0.2)	98.3	(-1.7)
書類選考（エントリーシート、履歴書、作文等）	86.7	(-1.7)	87.2	(-1.7)	87.6	(-1.0)	84.0	(-4.0)	89.9	(3.3)
適性検査･筆記試験	91.8	(-2.1)	82.9	(-3.4)	94.5	(-2.5)	96.0	(-1.5)	95.8	(-0.1)
面接	99.0	(-0.5)	97.7	(-0.5)	99.5	(-0.5)	99.7	(-0.3)	99.2	(-0.8)
内々定･内定出し	98.1	(-0.5)	94.2	(-1.0)	99.3	(-0.5)	100.0	(-)	99.2	(-0.8)
参考）インターンシップ（2018年度予定含む）	95.9	(11.3)	88.6	(19.0)	96.8	(10.6)	98.7	(9.4)	99.1	(4.4)

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

4）採用活動スケジュール　－プロセス毎の開始時期－

採用活動プロセス毎の開始時期で、開始した企業の割合が最も高い月を見る。
- ●「プレエントリー受付」「自社の説明会・セミナー（対面）」は2018年卒同様に採用広報開始月の「2018年3月」に集中した。
- ●「書類選考」は「2018年3月」、「面接」は「2018年4月」、「内々定・内定出し」は「2018年6月」が最も高かった。
- ●「書類選考」「面接」は2018年卒と比べ3月開始が増加、「内々定・内定出し」は「2018年3月・4月」が増加した。

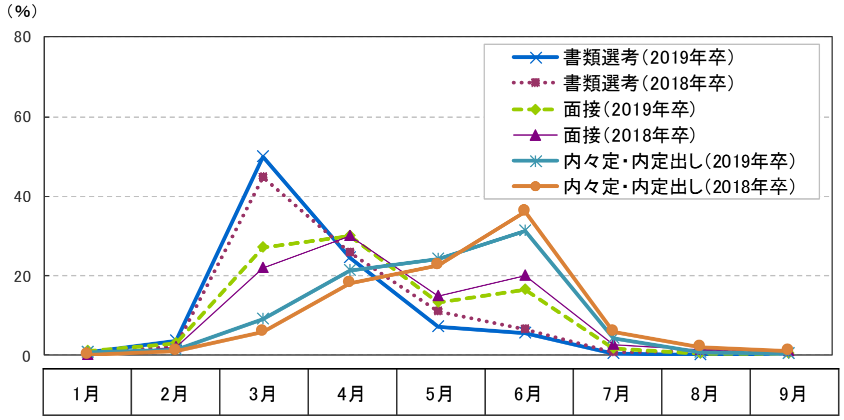
■採用活動プロセス毎の開始時期(実績）①（全体／それぞれ数量回答）



（%）

2019年卒		2018年								
2018年卒		2017年								
	N	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
プレエントリー受付										
2019年卒	914	4.5	3.6	57.3	0.9	0.5	1.9	0.1	0.1	0.2
2018年卒	872	4.4	3.0	57.8	1.6	0.8	1.9	0.2	0.2	－
自社の説明会・セミナー（対面）										
2019年卒	1047	1.9	5.7	70.0	11.2	1.8	1.2	0.3	0.3	－
2018年卒	998	1.5	4.8	66.7	13.3	2.8	1.3	0.1	0.4	0.1

■採用活動プロセス毎の開始時期(実績）②（全体／それぞれ数量回答）



（%）

2019年卒		2018年								
2018年卒		2017年								
	N	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
書類選考										
2019年卒	875	0.8	3.5	49.9	24.5	7.2	5.5	0.6	0.2	0.5
2018年卒	848	0.6	2.5	44.3	26.7	8.1	6.1	0.9	0.4	0.5
面　接										
2019年卒	1099	1.1	3.0	27.2	29.9	13.2	16.6	1.6	0.5	0.6
2018年卒	1056	1.1	1.7	22.3	30.6	13.8	18.7	2.1	0.7	0.8
内々定・内定出し										
2019年卒	1091	0.8	1.4	9.3	21.3	24.2	31.3	4.2	0.8	0.5
2018年卒	1057	0.7	0.8	6.3	18.1	22.8	34.2	6.1	1.1	0.6

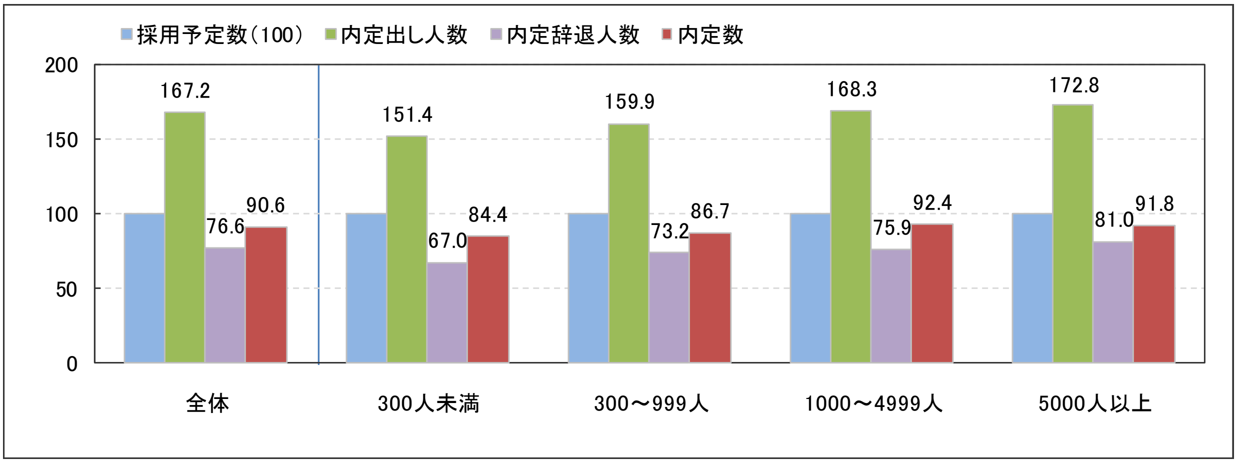
※データは無回答サンプルを除いて集計

5）採用予定から内定までの状況

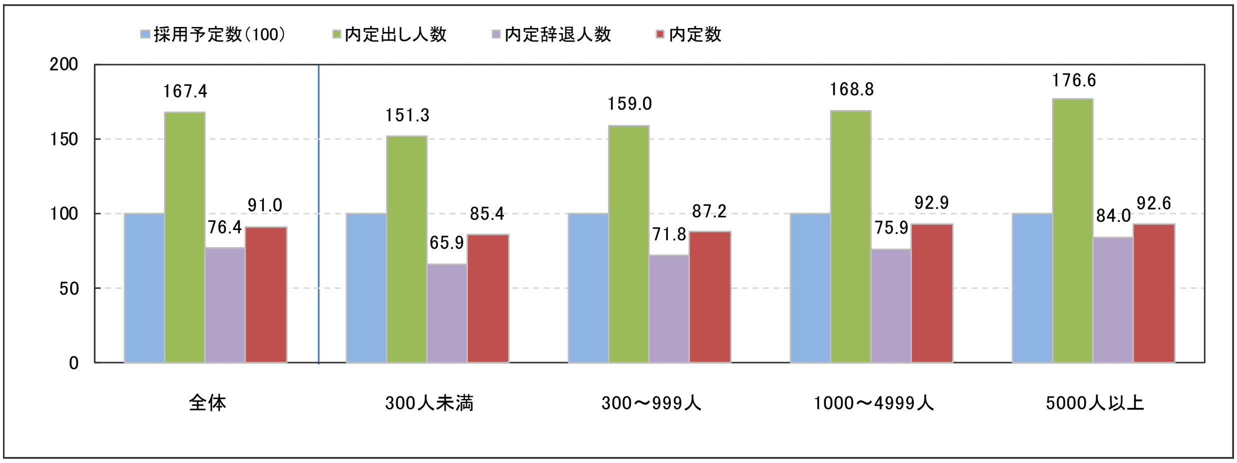
●採用予定から内定までについて、『採用予定数を100』とした場合で見ると、「内定出し人数」167.2、「内定辞退人数」76.6、「内定数」90.6で2018年卒と同水準。従業員規模別に見ると、5000人以上企業は全ての項目で減少。

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

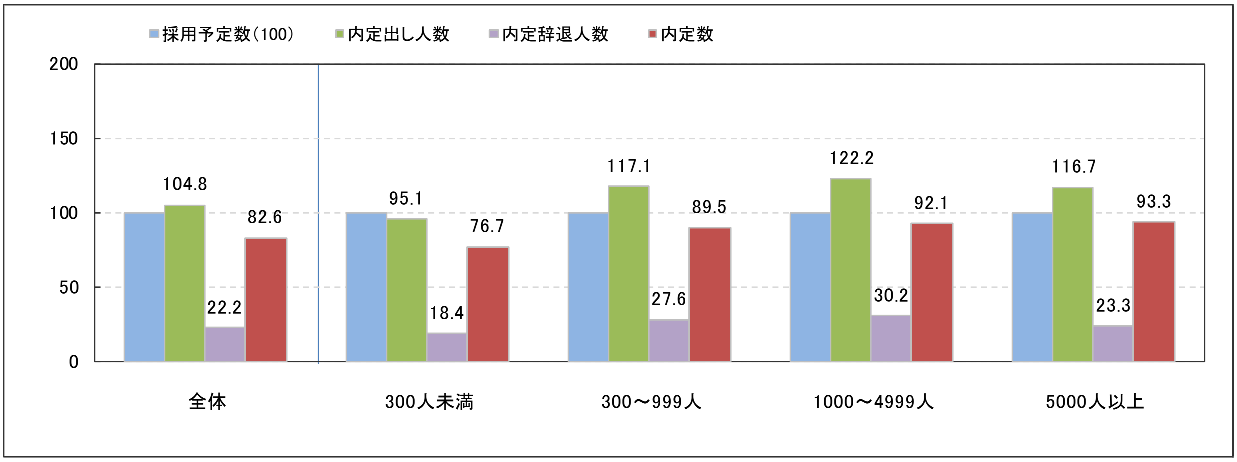
□従業員規模別



参考）2018年卒　従業員規模別



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



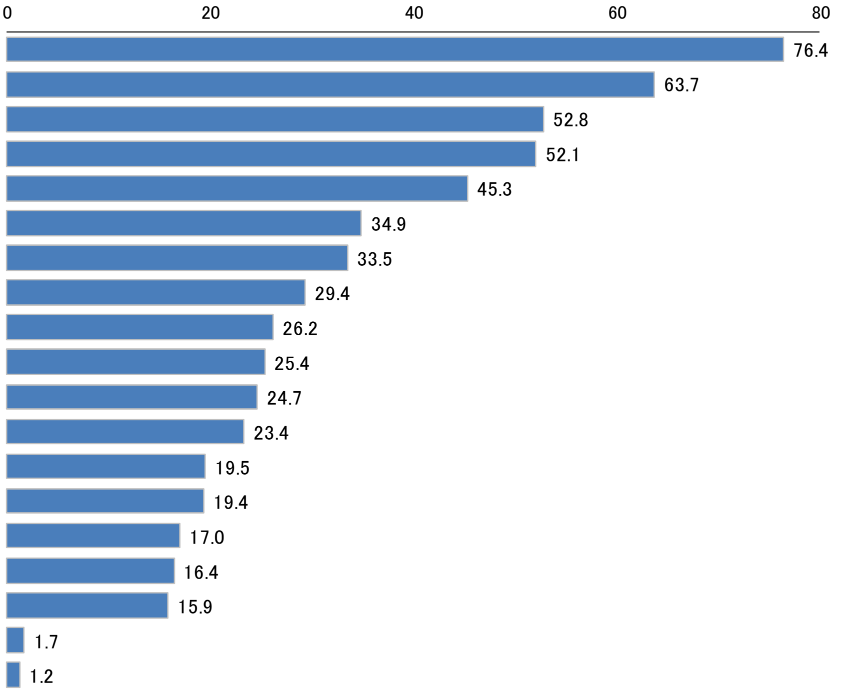
※「内定辞退人数」は、「内定出し人数－採用数」で算出
（株）リクルートホールディングス リクルートワークス研究所『大卒採用構造に関する調査レポート』（2012年4月発行）より加工

※データは無回答サンプルを除いて集計

6）2019年卒新卒採用における課題

●2019年卒新卒採用における課題は、「採用に係るマンパワー」が76.4%（2018年卒差+1.7ポイント）で最も高かった。
●2018年卒からより高くなったのは「採用に係るコスト」52.1%（+8.0ポイント）、「業種」24.7%（+4.9ポイント）、「社内関係部署の協力体制」52.8%（+3.2ポイント）であった。

■2019年卒新卒採用における課題 （全体／複数回答）



No.	項目	%	2018年卒差
①	採用に係るマンパワー	76.4	1.7
②	自社認知度	63.7	−1.2
③	社内関係部署の協力体制	52.8	3.2
④	採用に係るコスト	52.1	8.0
⑤	採用計画	45.3	−2.8
⑥	採用関係者への採用選考基準の統一化	34.9	0.2
⑦	面接担当者の教育・訓練	33.5	−
⑧	勤務地（事業所含む）	29.4	0.5
⑨	企業の採用意欲の高さ	26.2	0.2
⑩	新卒採用における採用スケジュールの存在	25.4	−0.4
⑪	業種	24.7	4.9
⑫	2019年卒採用のスケジュール	23.4	−2.7
⑬	社員の魅力	19.5	1.1
⑭	福利厚生	19.4	1.6
⑮	勤務形態	17.0	0.1
⑯	業績	16.4	2.1
⑰	人事制度	15.9	2.7
⑱	その他	1.7	−0.8
⑲	特にない	1.2	0.3

※⑦「面接担当者の教育・訓練」は今回調査からの新規設問

□従業員規模・業種別　2019年卒新卒採用における課題 （全体／複数回答）

（%）

	全体	従業員規模				業種				
		300人未満	300～999人	1000～4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
N	1229	341	431	342	115	97	402	264	120	345
採用に係るマンパワー	76.4	67.2	79.4	79.8	82.6	81.4	81.1	75.4	77.5	69.9
自社認知度	63.7	61.0	69.1	64.0	50.4	72.2	77.1	56.4	51.7	55.4
社内関係部署の協力体制	52.8	39.3	55.5	59.9	61.7	60.8	57.5	56.8	34.2	48.4
採用に係るコスト	52.1	44.6	53.6	54.1	62.6	53.6	54.5	51.1	55.0	48.4
採用計画	45.3	34.6	45.5	54.4	49.6	46.4	48.3	43.9	46.7	42.0
採用関係者への採用選考基準の統一化	34.9	23.8	30.9	49.1	40.9	36.1	39.3	36.7	29.2	29.9
面接担当者の教育・訓練	33.5	25.8	31.6	39.5	46.1	41.2	34.1	34.5	26.7	32.2
勤務地（事業所含む）	29.4	17.9	29.2	37.4	40.0	35.1	37.3	26.1	16.7	25.5
企業の採用意欲の高さ	26.2	20.8	29.0	27.8	27.0	21.6	29.6	31.4	16.7	22.6
新卒採用における採用スケジュールの存在	25.4	21.7	25.8	28.4	26.1	23.7	26.6	26.9	24.2	23.5
業種	24.7	26.1	23.2	22.5	32.2	35.1	16.7	25.8	34.2	27.0
2019年卒採用のスケジュール	23.4	19.4	24.4	25.7	24.3	25.8	23.1	24.2	25.0	21.7
社員の魅力	19.5	18.8	19.3	19.6	22.6	21.6	19.9	20.8	16.7	18.6
福利厚生	19.4	17.3	17.9	22.2	22.6	14.4	20.6	22.7	10.8	19.7
勤務形態	17.0	14.7	16.2	17.0	27.0	21.6	10.7	21.2	5.0	23.8
業績	16.4	12.9	16.9	17.8	20.9	12.4	21.6	18.2	11.7	11.9
人事制度	15.9	15.5	18.3	12.9	16.5	13.4	16.7	15.2	10.8	17.7
その他	1.7	1.5	1.4	2.3	1.7	0.0	1.2	1.9	4.2	1.7
特にない	1.2	3.2	0.2	0.3	1.7	1.0	0.0	1.5	1.7	2.3

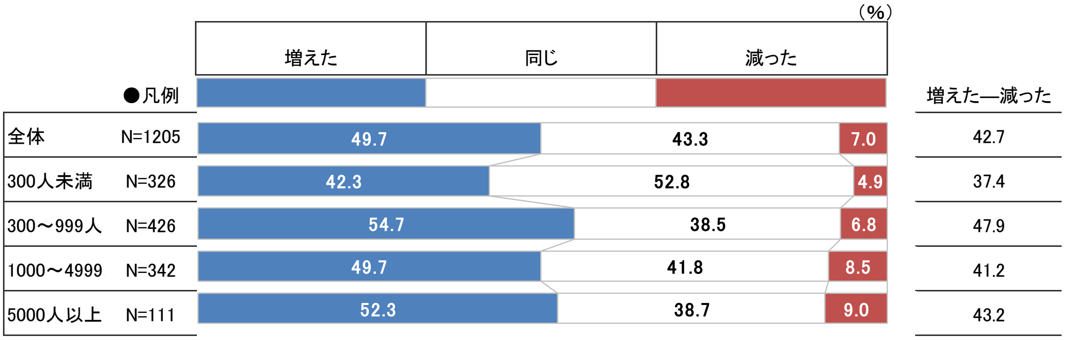
※従業員規模別、業種別それぞれで最も高いものに網掛けをしている

※データは無回答サンプルを除いて集計

7）2018年卒と比較した採用に費やす総時間、係る人数

採用に費やす総時間、係る人数が2018年卒採用と比べてどの程度増減したかについて聞いた。
●新卒採用活動に費やす総時間が「増えた」は49.7%で、「減った」は7.0%となった。また、採用計画の充足状況の充足・未充足で見ると、未充足企業では「増えた」は53.6%となった。従業員5000人以上の未充足企業では「増えた」が63.0%となった。
●新卒採用活動に係る人数を見ると「増えた」は25.9%となり、特に従業員5000人以上企業では34.2%となった。

■新卒採用活動に費やす総時間（全体／単一回答）

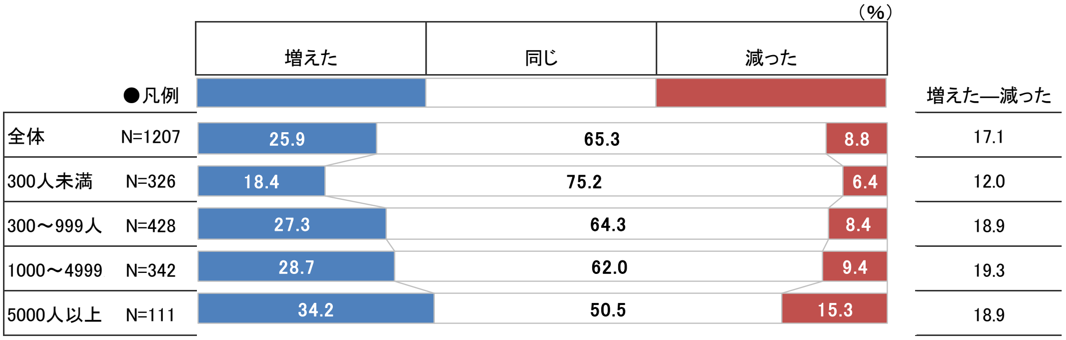


□従業員規模・充足未充足別　新卒採用活動に費やす総時間（全体／単一回答）

（%）

				増えた	同じ	減った
全体		充足	N=566	45.9	47.0	7.1
		未充足	N=623	53.6	39.6	6.7
従業員規模	300人未満	充足	N=146	41.1	54.1	4.8
		未充足	N=170	44.1	51.2	4.7
	300～999人	充足	N=187	52.9	41.2	5.9
		未充足	N=234	56.4	36.3	7.3
	1000～4999人	充足	N=176	43.8	47.7	8.5
		未充足	N=165	56.4	35.2	8.5
	5000人以上	充足	N=57	42.1	45.6	12.3
		未充足	N=54	63.0	31.5	5.6

■新卒採用活動に係る人数（全体／単一回答）



□従業員規模・充足未充足別　新卒採用活動に係る人数（全体／単一回答）

（%）

				増えた	同じ	減った
全体		充足	N=567	26.3	65.4	8.3
		未充足	N=624	26.0	64.9	9.1
従業員規模	300人未満	充足	N=146	22.6	71.9	5.5
		未充足	N=170	15.9	77.1	7.1
	300～999人	充足	N=188	23.9	68.6	7.4
		未充足	N=235	30.2	60.9	8.9
	1000～4999人	充足	N=176	29.0	63.1	8.0
		未充足	N=165	27.9	61.2	10.9
	5000人以上	充足	N=57	35.1	45.6	19.3
		未充足	N=54	33.3	55.6	11.1

※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模の不明・無回答企業があるため、従業員規模別の計と全体は一致しない

8）2019年卒の採用に関与した平均人数

2019年卒の採用関与人数について、充足・未充足企業別に状況を見た。

●「①人事担当部署の人数」は、充足企業10.7人、未充足企業7.8人、「②人事担当部署のうち2019年卒の新卒採用を担当する部署の人数」は充足企業3.4人、未充足企業3.1人であった。

●充足・未充足企業で大きな差があったのは、「③人事担当部署**以外**で2019年卒の新卒採用活動に携わる人数」で、充足企業が20.8人に対して未充足企業は11.4人となり「充足－未充足」で9.4人の差となった。
特に、従業員5000人以上の充足企業になると「②＋③2019年卒の新卒採用活動に携わる人数」は75.1人に上り、未充足企業では30.3人であった。

■人事担当部署および2019年卒新卒採用活動に携わる平均人数（全体／実数回答）

（人）

N=1153			① 人事担当部署の人数	② 人事担当部署のうち2019年卒の新卒採用を担当する部署の人数	③ 人事担当部署以外で2019年卒の新卒採用活動に携わる人数	②+③ 2019年卒の新卒採用活動に携わる人数
全体		充足	10.7	3.4	20.8	24.2
		未充足	7.8	3.1	11.4	14.5
従業員規模	300人未満	充足	3.5	2.2	6.1	8.3
		未充足	3.5	2.2	4.5	6.7
	300～999人	充足	7.0	2.9	12.8	15.7
		未充足	6.2	2.8	8.2	11.0
	1000～4999人	充足	17.7	4.3	31.8	36.0
		未充足	11.2	3.5	19.3	22.9
	5000人以上	充足	25.4	6.3	68.8	75.1
		未充足	18.6	5.5	24.8	30.3
業種	建設業	充足	6.3	3.0	28.3	31.3
		未充足	7.4	3.2	19.4	22.7
	製造業	充足	12.4	3.3	21.4	24.7
		未充足	8.7	2.8	11.8	14.6
	流通業	充足	8.8	3.6	16.2	19.8
		未充足	7.0	2.8	8.2	11.0
	金融業	充足	9.1	3.5	14.1	17.6
		未充足	7.8	3.2	7.8	10.9
	サービス･情報業	充足	11.4	3.5	24.0	27.5
		未充足	7.5	3.4	12.1	15.5

※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模、業種の不明･無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

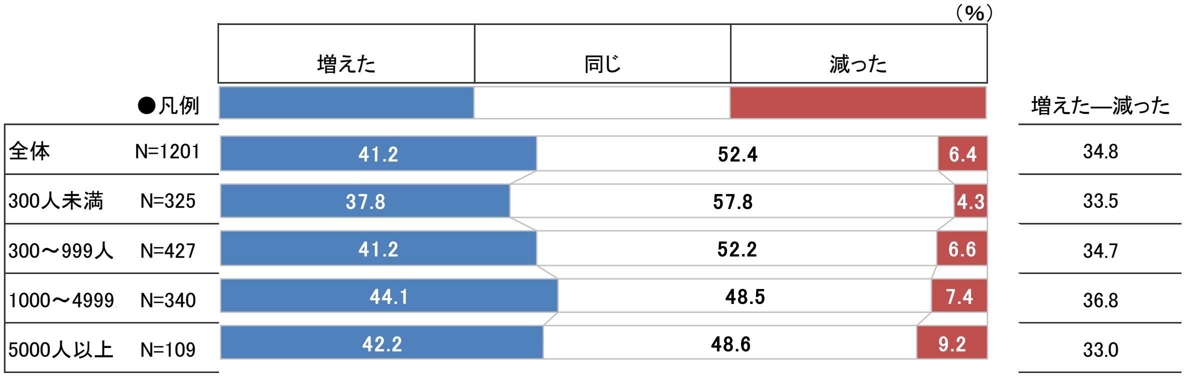
9）2018年卒と比較した採用に費やす総費用

2019年卒新卒採用活動に費やす総費用について、2018年卒新卒採用と比べてどの程度増減したかを見た。
また、2018年度の新卒採用/中途採用それぞれの１人あたりの平均採用コストについて見た。

●新卒採用の総費用について2018年卒との増減を見ると、「増えた」は41.2%となり、「増えた－減った」の差は34.8ポイントとなった。

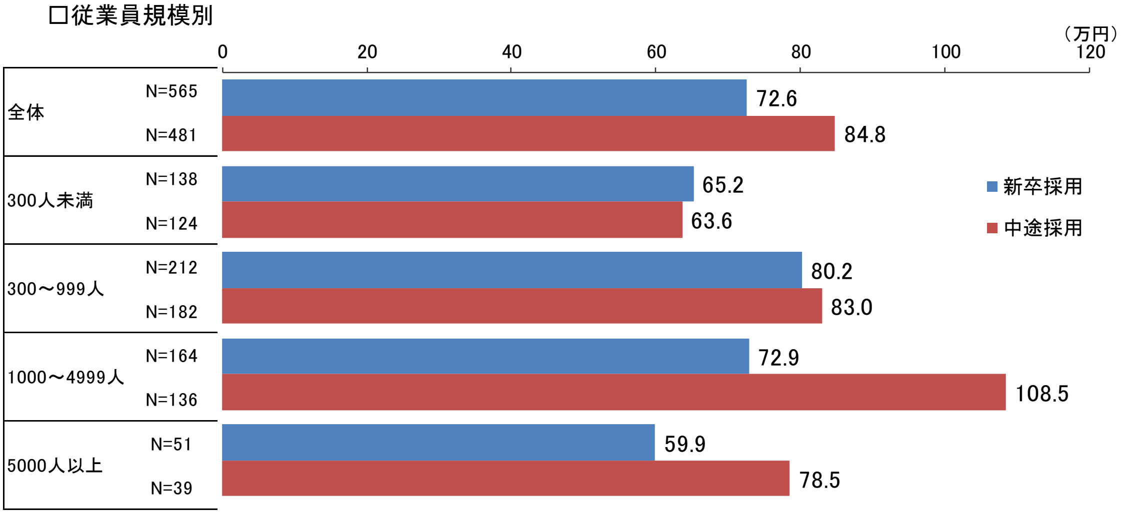
●参考として掲載しているが、2018年度新卒採用/中途採用の1人あたりの平均採用コストを見ると、新卒採用は72.6万円、中途採用は84.8万円となった。

■新卒採用活動に費やす総費用（全体／単一回答）

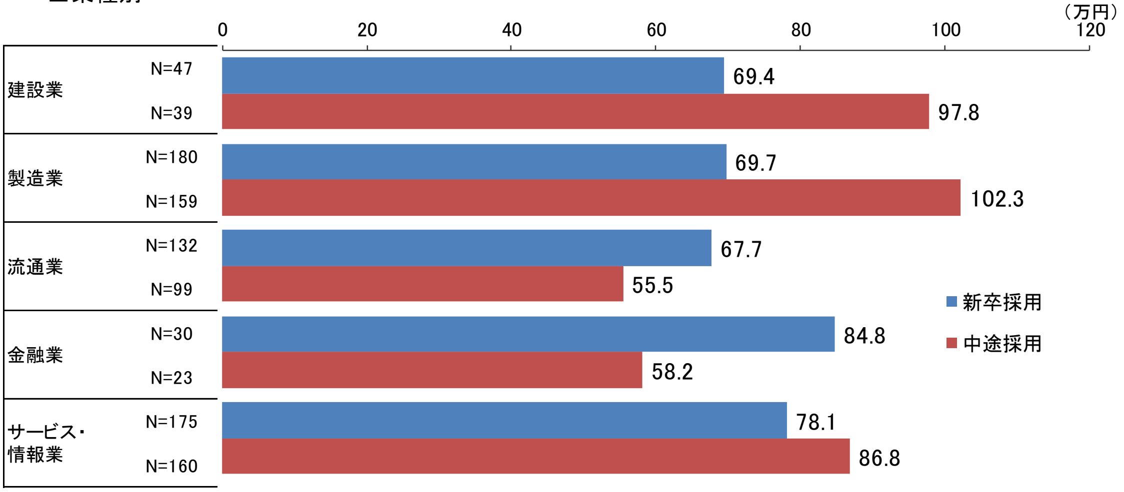


参考　2018年度新卒採用および中途採用1人あたりの平均採用コスト（2018年度新卒・中途採用を実施している企業／実数回答）

□従業員規模別



□業種別



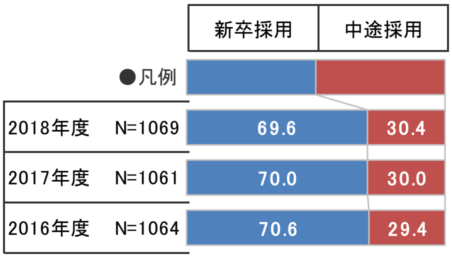
※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模、業種の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

参考）　「採用数の実績を100」としたときの新卒採用/中途採用の割合

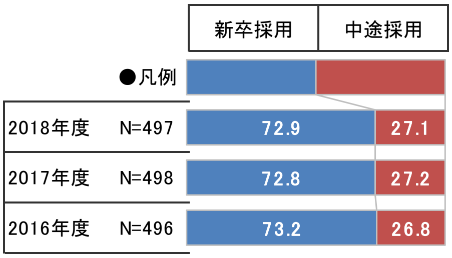
2016年度から2018年度について、「採用数の実績を100」としたときの新卒採用/中途採用の割合について見た。
●2018年度では「新卒採用」69.6、「中途採用」30.4となり、2016年度・2017年度と同程度となった。
●これを採用数計画の充足状況として充足・未充足企業別で見ると、充足企業の「新卒採用」は72.9となり、未充足企業と比べ5.1ポイント高かった。

■「採用数の実績を100」としたときの新卒採用／中途採用の割合（2019年卒の新卒採用を実施した企業／実数回答）

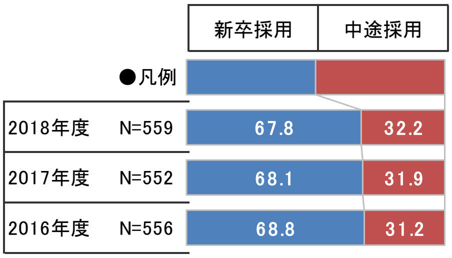
□全体



□充足企業



□未充足企業



□従業員規模・業種別 「採用数の実績を100」としたときの新卒採用／中途採用の割合
（2019年卒の新卒採用を実施した企業／それぞれ数量回答）

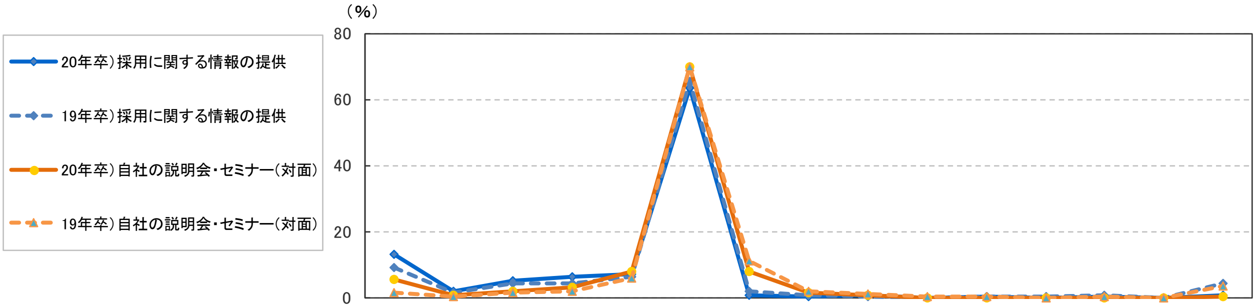
			2018年度			2017年度			2016年度		
			N	新卒	中途	N	新卒	中途	N	新卒	中途
全体		充足	497	72.9	27.1	498	72.8	27.2	496	73.3	26.8
		未充足	559	67.8	32.2	552	68.1	31.9	556	68.8	31.3
従業員規模	300人未満	充足	130	67.7	32.3	129	67.7	32.3	129	66.1	33.9
		未充足	160	63.7	36.3	155	64.5	35.5	157	63.3	36.7
	300～999人	充足	174	73.8	26.2	174	72.7	27.3	172	75.6	24.4
		未充足	205	70.6	29.4	202	70.0	30.0	203	72.4	27.6
	1000～4999人	充足	147	75.6	24.4	147	76.3	23.8	147	76.3	23.8
		未充足	145	68.5	31.5	144	69.4	30.6	146	70.6	29.4
	5000人以上	充足	46	75.3	24.7	48	76.4	23.6	48	75.0	25.0
		未充足	49	66.9	33.1	51	67.7	32.3	50	65.7	34.3
業種	建設業	充足	33	68.9	31.1	35	71.0	29.0	35	67.8	32.2
		未充足	52	73.5	26.5	52	75.5	24.5	52	75.5	24.5
	製造業	充足	166	70.9	29.1	164	72.5	27.5	166	73.8	26.2
		未充足	162	63.7	36.4	163	64.5	35.5	164	66.3	33.7
	流通業	充足	100	72.2	27.9	102	71.4	28.6	98	73.4	26.6
		未充足	127	70.6	29.4	125	72.1	27.9	127	72.3	27.7
	金融業	充足	48	86.4	13.6	47	85.6	14.4	50	82.2	17.8
		未充足	57	90.5	9.5	55	90.0	10.0	56	88.7	11.3
	サービス・情報業	充足	149	72.2	27.8	149	70.5	29.5	146	70.9	29.1
		未充足	161	59.8	40.2	157	58.5	41.5	157	59.1	40.9

※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模、業種の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

1）採用活動スケジュールの2019年卒～2020年卒の比較　ープロセス毎の開始時期①ー

2020年卒の採用活動スケジュールの見通しを、2019年卒のものと比較して見る。
- 「採用に関する情報の提供」の開始月は、63.3%の企業が「2019年3月」としており、2019年卒よりも2.3ポイントの微減。2019年2月までの累計で見ると、33.7%と2019年卒よりも7.8ポイント増加している。
- 「自社の説明会・セミナー（対面）」の開始月は、70.1%の企業が「2019年3月」で、2019年卒と同水準。また、2019年2月までの累計で見ると、19.3%と2019年卒差8.0ポイント増加。
- 参考として掲載しているが、最も多く実施する時期を尋ねたところ、「自社の説明会・セミナー（対面）」では「未定」が37.0%であるが、「2019年3月」が43.6%で最も高い。

■採用活動プロセス毎の開始時期　2020年卒（予定）、2019年卒（実績）①（全体／それぞれ数量回答）
※下記グラフおよび表は調査時点において「未定」と回答した企業を除く



2020年卒		2018年			2019年											2月までの累計
2019年卒		2017年			2018年											
	N	10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降	
20年卒）採用に関する情報の提供	987	13.1	2.1	5.3	6.2	7.1	63.3	0.6	0.3	0.6	0.1	0.2	0.1	0.2	–	0.8	33.7
19年卒）採用に関する情報の提供	1061	9.2	1.6	4.3	4.4	6.3	65.6	2.0	0.7	0.5	0.1	0.2	0.3	0.7	–	4.1	25.9
20年卒）自社の説明会・セミナー（対面）	942	5.5	0.7	2.0	3.2	7.9	70.1	8.0	1.5	0.5	0.1	0.1	–	–	0.1	0.3	19.3
19年卒）自社の説明会・セミナー（対面）	1047	1.6	0.5	1.5	1.9	5.7	70.0	11.2	1.8	1.2	0.3	0.3	–	0.2	–	3.7	11.3

□採用活動プロセス毎の開始時期　2020年卒（予定）、2019年卒（実績）、2018年卒（実績）①　※2020卒は「未定」含む

（%）

2020年卒		2018年			2019年											2月（広報開始月）までの累計	未定
2019年卒		2017年			2018年												
2018年卒		2016年			2017年												
	N	10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降		
採用に関する情報の提供																		
2020年卒	1122	11.5	1.9	4.6	5.4	6.2	55.7	0.5	0.3	0.5	0.1	0.2	0.1	0.2	–	0.7	29.7	12.0
2019年卒	1061	9.2	1.6	4.3	4.4	6.3	65.6	2.0	0.7	0.5	0.1	0.2	0.3	0.7	–	4.1	25.9	
2018年卒	1023	8.2	1.3	3.9	3.4	5.3	66.9	1.9	1.1	0.8	0.2	0.2	–	0.5	–	6.5	22.1	
自社の説明会・セミナー（対面）																		
2020年卒	1117	4.7	0.6	1.7	2.7	6.6	59.1	6.7	1.3	0.4	0.1	0.1	–	–	0.1	0.3	16.3	15.7
2019年卒	1047	1.6	0.5	1.5	1.9	5.7	70.0	11.2	1.8	1.2	0.3	0.3	–	0.2	–	3.7	11.3	
2018年卒	998	1.2	0.3	0.7	1.5	4.8	66.7	13.3	2.8	1.3	0.1	0.4	0.1	–	–	6.7	8.5	

【参考】採用活動プロセス毎の最も多く実施する時期　2020年卒（予定）、2019年卒（実績）、2018年卒（実績）①
※2020卒は「未定」含む

（%）

2020年卒		2018年			2019年											2月（広報開始月）までの累計	未定
2019年卒		2017年			2018年												
2018年卒		2016年			2017年												
	N	10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降		
自社の説明会・セミナー（対面）																		
2020年卒	964	1.3	–	0.1	0.4	1.2	43.6	12.4	2.3	0.7	0.3	0.1	0.1	–	–	0.3	3.1	37.0
2019年卒	903	0.2	0.1	0.1	0.3	1.1	57.6	26.4	5.6	2.9	1.0	0.7	0.2	0.4	–	3.3	1.9	
2018年卒	883	0.1	–	–	0.3	0.7	48.8	26.3	7.1	4.5	1.2	1.0	0.8	0.3	0.3	8.4	1.1	

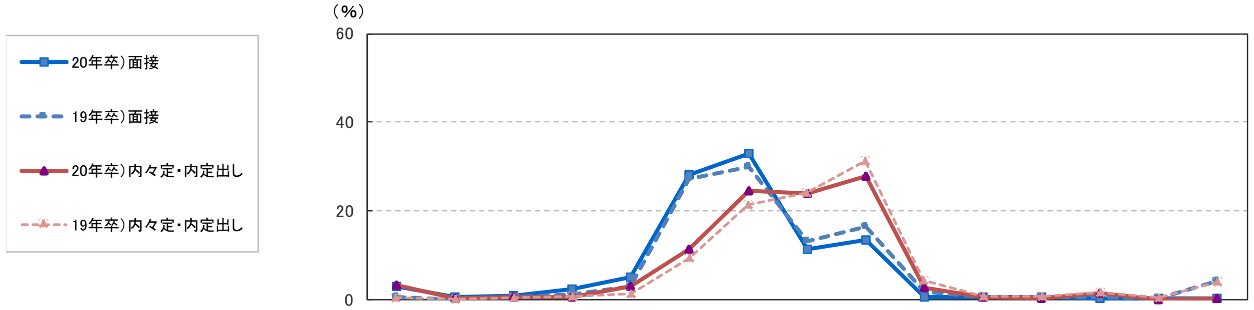
※「採用に関する情報の提供」については聴取していない

※データは無回答サンプルを除いて集計

2）採用活動スケジュールの2019年卒～2020年卒の比較　－プロセス毎の開始時期②－

2020年卒の採用活動スケジュールの見通しを、2019年卒と比較して見る。
- 「面接」の開始月は33.1%の企業が「2019年4月」としており、次いで「2019年3月」の28.2%である。
- 「内々定・内定出し」の開始月は27.8%の企業が「2019年6月」としており、次いで「2019年4月」が24.4%、「2019年5月」が24.0%となっている。
- 参考として掲載しているが、最も多く実施する時期について尋ねたところ、「面接」「内々定・内定出し」ともに、「未定」がそれぞれ約40%であったが、「面接」は「2019年4月」が25.0%、「内々定・内定出し」は「2019年6月」が20.2%で最も高い。

■採用活動プロセス毎の開始時期　2020年卒（予定）、2019年卒（実績）　②　（全体／それぞれ数量回答）
※下記グラフおよび表は調査時点において「未定」と回答した企業を除く



2020年卒		2018年			2019年											5月までの累計
2019年卒		2017年			2018年											
	N	10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降	
20年卒）面接	907	2.9	0.6	0.9	2.2	5.1	28.2	33.1	11.4	13.6	0.6	0.6	0.6	0.1	0.1	0.3	84.2
19年卒）面接	1099	0.6	0.1	0.5	1.1	3.0	27.2	29.9	13.2	16.6	1.6	0.5	0.6	0.6	0.3	4.0	75.7
20年卒）内々定・内定出し	884	3.2	0.1	0.7	0.6	2.8	11.3	24.4	24.0	27.8	2.7	0.5	0.2	1.4	－	0.3	67.1
19年卒）内々定・内定出し	1091	0.3	－	0.3	0.8	1.4	9.3	21.3	24.2	31.3	4.2	0.8	0.5	1.6	0.3	3.8	57.5

□採用活動プロセス毎の開始時期　2020年卒（予定）、2019年卒（実績）、2018年卒（実績）　②　※2020年卒は「未定」含む

（%）

2020年卒		2018年			2019年												5月（選考開始月）までの累計	未定
2019年卒		2017年			2018年													
2018年卒		2016年			2017年													
	N	10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降		
面　接																		
2020年卒	1155	2.3	0.4	0.7	1.7	4.0	22.2	26.0	8.9	10.6	0.4	0.4	0.4	0.1	0.1	0.3	66.1	21.5
2019年卒	1099	0.6	0.1	0.5	1.1	3.0	27.2	29.9	13.2	16.6	1.6	0.5	0.6	0.6	0.3	4.0	75.7	
2018年卒	1056	0.3	0.1	0.5	1.1	1.7	22.3	30.6	13.8	18.7	2.1	0.7	0.8	0.3	0.1	7.1	70.4	
内々定・内定出し																		
2020年卒	1152	2.4	0.1	0.5	0.4	2.2	8.7	18.8	18.4	21.4	2.1	0.3	0.2	1.0	－	0.3	51.5	23.3
2019年卒	1091	0.3	－	0.3	0.8	1.4	9.3	21.3	24.2	31.3	4.2	0.8	0.5	1.6	0.3	3.8	57.5	
2018年卒	1057	0.3	－	0.2	0.7	0.8	6.3	18.1	22.8	34.2	6.1	1.1	0.6	1.7	－	7.3	49.1	

【参考】採用活動プロセス毎の最も多く実施する時期　2020年卒（予定）、2019年卒（実績）、2018年卒（実績）　②
※2020年卒は「未定」含む

（%）

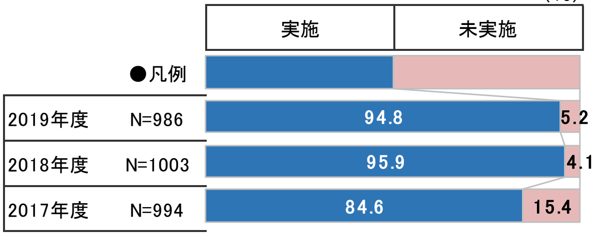
2020年卒		2018年			2019年												5月（選考開始月）までの累計	未定
2019年卒		2017年			2018年													
2018年卒		2016年			2017年													
	N	10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降		
面　接																		
2020年卒	991	1.1	－	0.1	0.1	0.1	7.9	25.0	12.9	10.1	0.9	0.2	0.4	0.1	－	0.2	47.2	40.9
2019年卒	943	0.2	－	0.1	－	0.3	7.6	37.3	24.9	19.7	2.4	1.6	1.1	0.7	0.3	3.6	70.5	
2018年卒	932	0.1	－	－	0.1	0.2	6.2	30.4	23.3	21.5	4.5	1.7	1.5	0.4	0.6	9.4	60.3	
内々定・内定出し																		
2020年卒	990	1.1	－	－	0.1	－	1.3	11.5	19.6	20.2	2.2	0.3	0.4	0.9	－	0.2	33.6	42.1
2019年卒	938	0.1	－	0.1	0.1	－	1.7	12.9	30.1	39.1	6.7	2.2	1.0	1.9	0.3	3.7	45.0	
2018年卒	929	0.1	－	－	0.1	－	1.1	9.4	24.1	40.8	7.8	3.2	1.6	1.5	0.4	9.9	34.8	

※データは無回答サンプルを除いて集計

3）インターンシップの実施状況

インターンシップは卒年を問わず実施することがあるため、『卒年』ではなく『年度』で表記している。
●新卒採用を実施している企業のうち、2018年度にインターンシップを実施した（予定含む）企業は95.9%と2017年度よりも11.3ポイント増加した。
●一方で、2019年度に実施予定の企業は94.8%と2018年度（予定含む）より1.1ポイントの微減。従業員規模で見ると、全規模で微減となった。

■インターンシップの実施（予定）状況（全体／単一回答）



※今回調査の、2017年度実績、2018年度実績および予定、2019年度予定に関する回答結果を集計
※2018年度および2019年度は、調査時点以降の予定を含めた回答

□従業員規模および業種、地域別インターンシップの実施（予定）状況

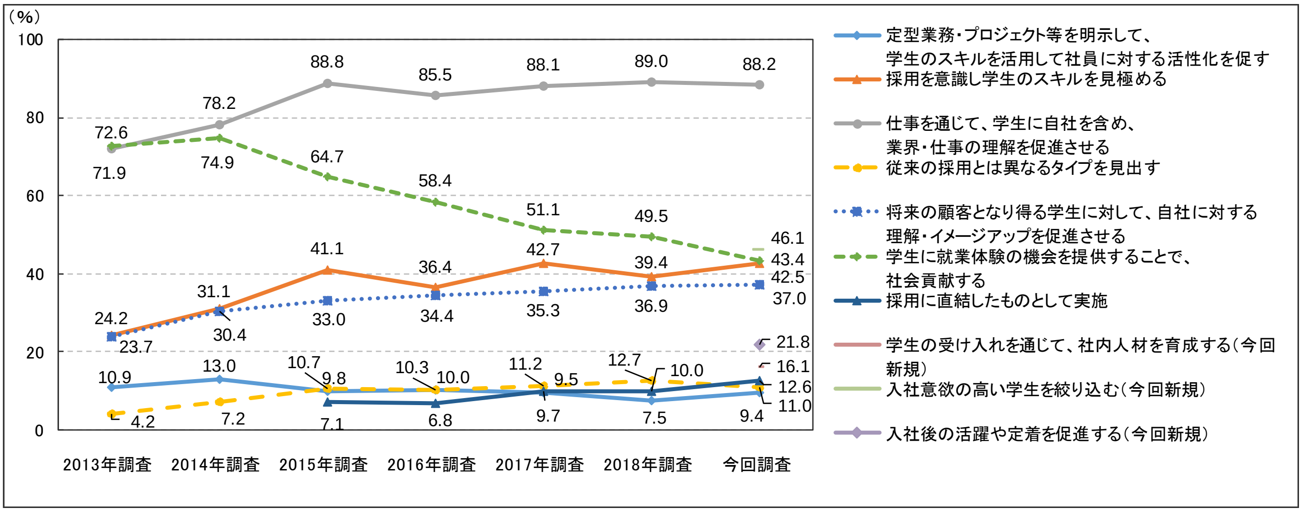
（%）

		2019年度		2018年度		2017年度	
		N	実施率	N	実施率	N	実施率
全体		986	94.8	1003	95.9	994	84.6
従業員規模	300人未満	214	88.3	220	88.6	214	69.6
	300～999人	346	94.8	349	96.8	348	86.2
	1000～4999人	315	98.1	319	98.7	318	89.3
	5000人以上	111	98.2	115	99.1	114	94.7
業種	建設業	88	97.7	89	98.9	89	88.8
	製造業	336	95.2	338	95.0	335	82.4
	流通業	206	94.7	207	96.1	204	88.2
	金融業	96	95.8	96	97.9	96	90.6
	サービス・情報業	259	93.1	272	95.2	269	81.0
地域	関東	449	94.9	456	96.5	453	85.0
	中部	192	96.4	195	95.9	194	84.0
	近畿	146	92.5	151	94.7	150	81.3
	その他地域・計	199	95.0	201	95.5	197	86.8

4）インターンシップの実施目的 【当該年度のいずれかの年度で実施】

インターンシップは卒年を問わず実施することがあるため、『卒年』ではなく『年度』で表記している。
●インターンシップを実施（予定も含む）した企業に、実施目的を尋ねると、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」が最も高く88.2%（2017年度差-0.8ポイント）。
●近年増加傾向にあるのは、「採用を意識し学生のスキルを見極める」「将来の顧客となりえる学生に対して、自社に対する理解・イメージアップを促進させる」「採用に直結したものとして実施」。
●実施目的について2013年調査より経年で見ると、「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」は年々減少している。

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



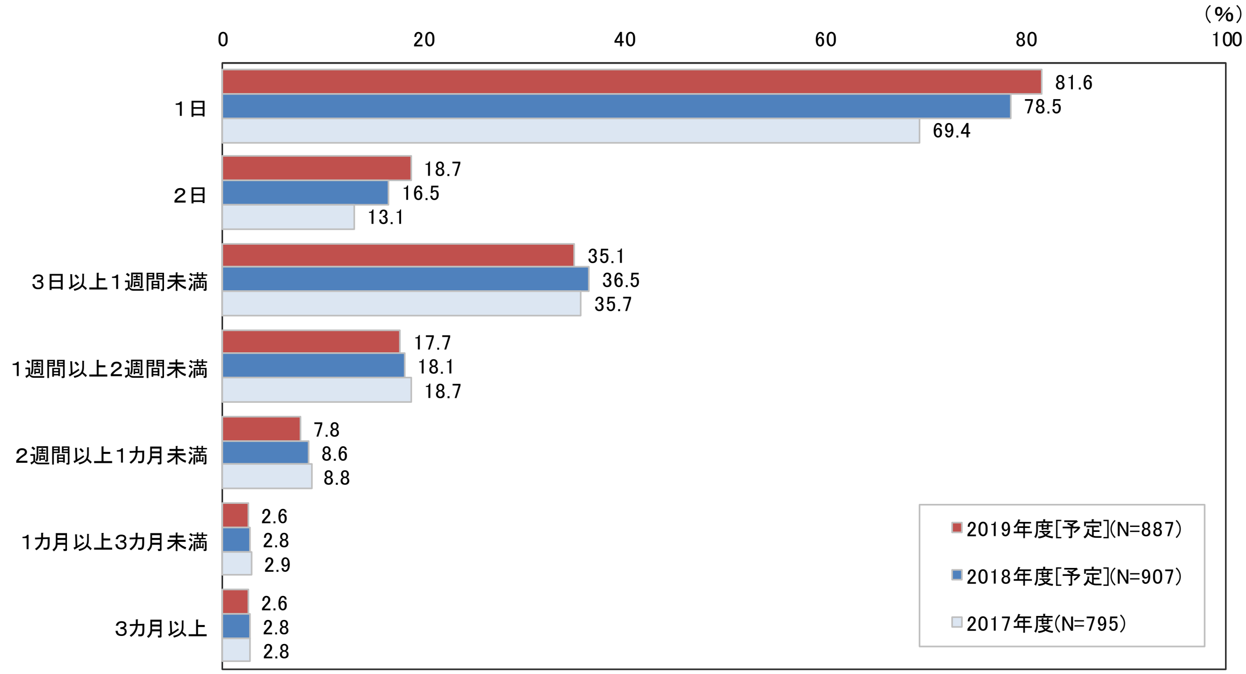
＊「その他」「特に目的を設定していない」は、グラフでは割愛。『データ集』の表組を参照。
＊「特に目的を設定していない」は、2014年調査より追加。
＊「採用に直結したものとして実施」は、2015年調査より追加。
＊「学生の受け入れを通じて、社内人材を育成する」、「入社意欲の高い学生を絞り込む」、「入社後の活躍や定着を促進する」は、今回調査より追加。

※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模、業種、地域の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別、地域別の計と全体は一致しない

5）インターンシップの実施期間 【2017～2019年度いずれかの年度で実施/実施予定】

インターンシップは卒年を問わず実施することがあるため、『卒年』ではなく『年度』で表記している。
●2019年度のインターンシップを実施予定の企業における実施期間は、「1日」が最も高く81.6%で、2018年度よりも3.1ポイント増加した。
●2017年度より経年で見ると、「1日」「2日」は増加傾向だが、1週間以上は若干の減少傾向となった。

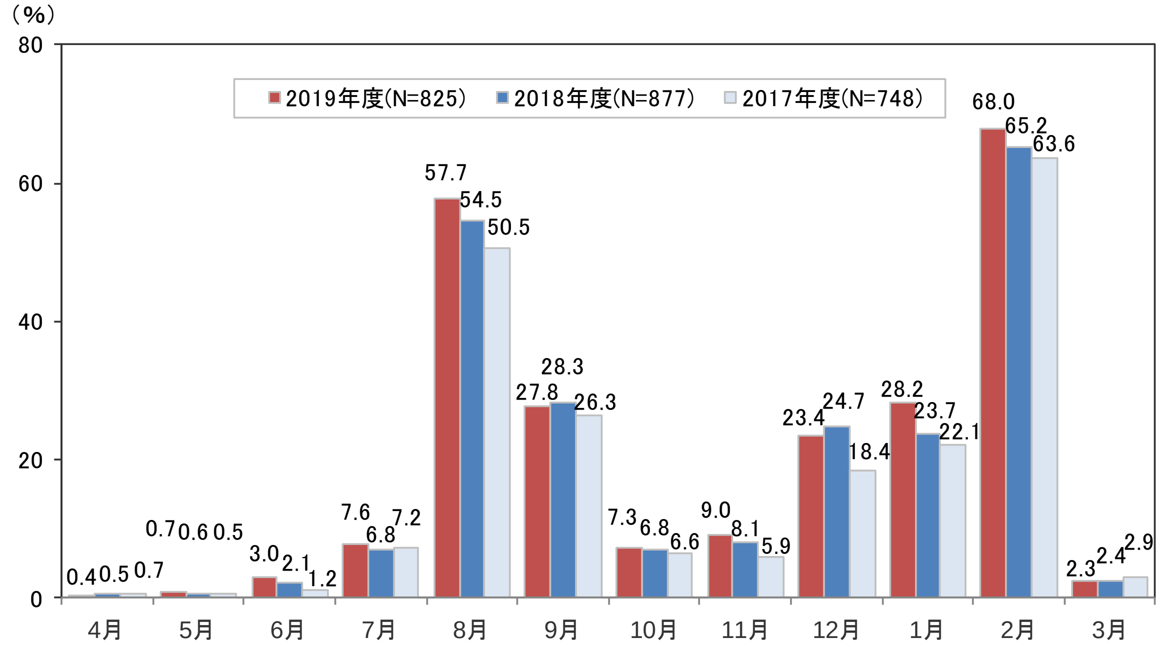
■インターンシップの実施期間（各年度のインターンシップ実施企業[実施予定を含む] ／各年度複数回答）



6）インターンシップの実施月

インターンシップは卒年を問わず実施することがあるため、『卒年』ではなく『年度』で表記している。
●インターンシップを実施もしくは実施予定の企業における実施月は、「2月」が最も高く68.0%（2017年度差+2.8ポイント）。
●2017年度より経年で見ると、「8月」「1月」「2月」で特に増加傾向が見られる。

■インターンシップの実施月（各年度のインターンシップ実施企業[実施予定を含む] ／各年度複数回答）



※データは無回答サンプルを除いて集計

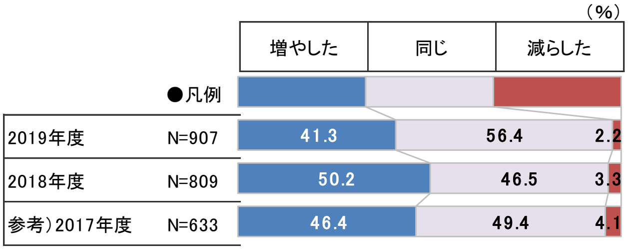
7）前年度と比較した際の変更および変更予定状況 【2017～2019年度いずれかの年度で実施/実施予定】

インターンシップは卒年を問わず実施することがあるため、『卒年』ではなく『年度』で表記している。
2017～2019年度にインターンシップを実施または実施予定の企業において、前年度と比べた変更状況について見る。
●2018年度を見ると、『受け入れ人数』『回数』の項目で2017年度よりも「増やした」が半数以上であった。
●2019年度を見ると、『受け入れ人数』『回数』の項目で2018年度よりも「増やす予定」が40%強であった。

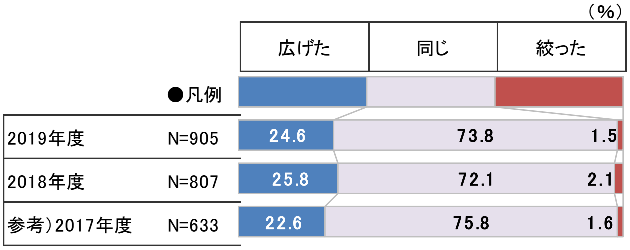
■2018年度と2017年度を比べた変更状況、および、2019年度と2018年度を比べた変更予定状況
（インターンシップ実施企業[実施予定含む]／それぞれ単一回答）

※「参考）2017年度」は前回調査における、2016年度との比較を掲載

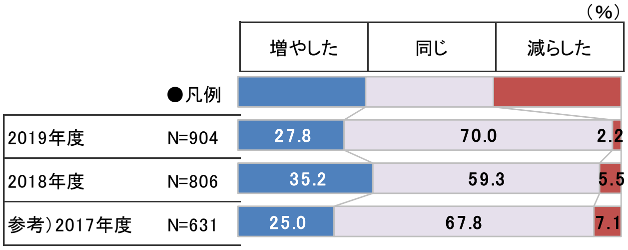
【 受け入れ人数 】（増やした/増やす予定）



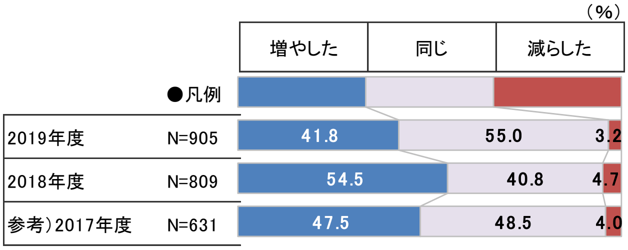
【 対象者 】（広げた/広げる予定）



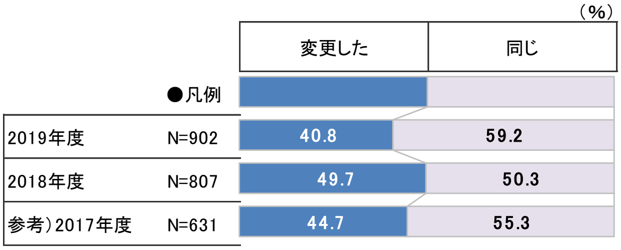
【 期間 】（増やした/増やす予定）



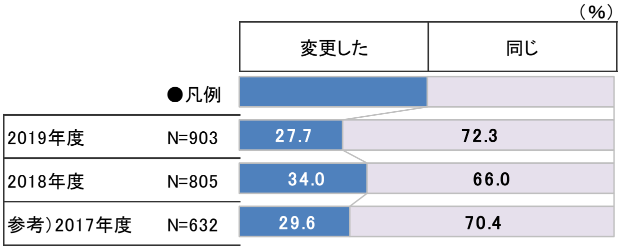
【 回数 】（増やした/増やす予定）



【 内容 】（変更した/変更する予定）



【 時期 】（変更した/変更する予定）

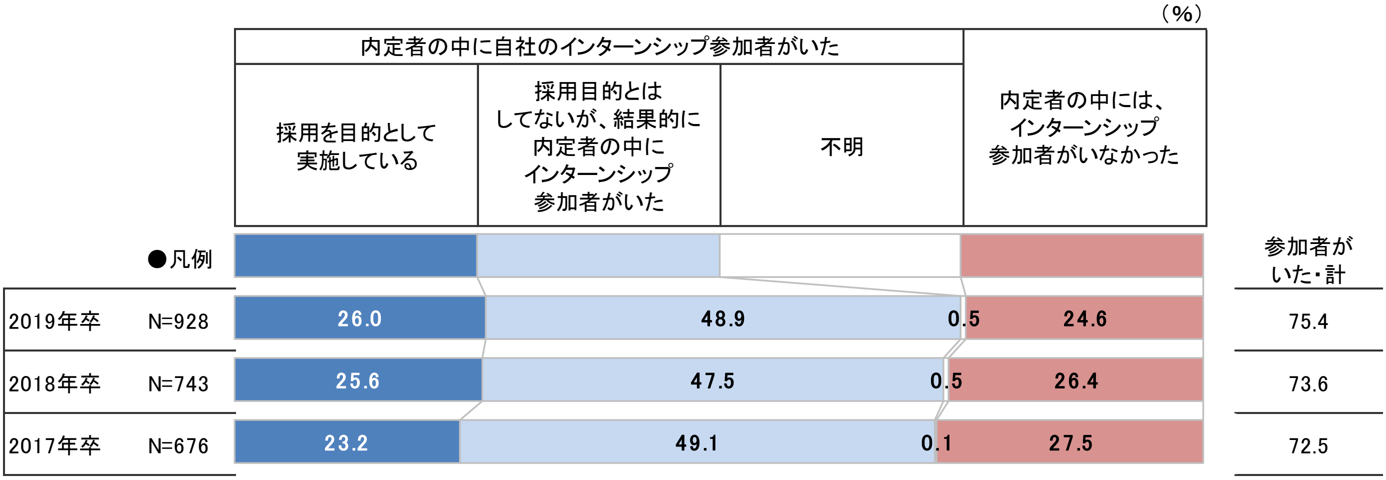


※データは無回答サンプルを除いて集計

参考）内定者のインターンシップ参加状況

●企業の2019年卒の内定者の中に、インターンシップ参加者がいたのは75.4%（2018年卒差+1.8ポイント）。
●従業員規模別で見ると、1000人以上企業は約90%の高水準である一方、300人未満は45.1%と半数を下回っている。

■企業）内定者のインターンシップ参加状況（インターンシップ実施企業／単一回答）



□企業）内定者のインターンシップ参加状況 （インターンシップ実施企業／単一回答）
※内定者の中に自社のインターンシップ参加者が「いた」と回答した割合を掲載

（%）

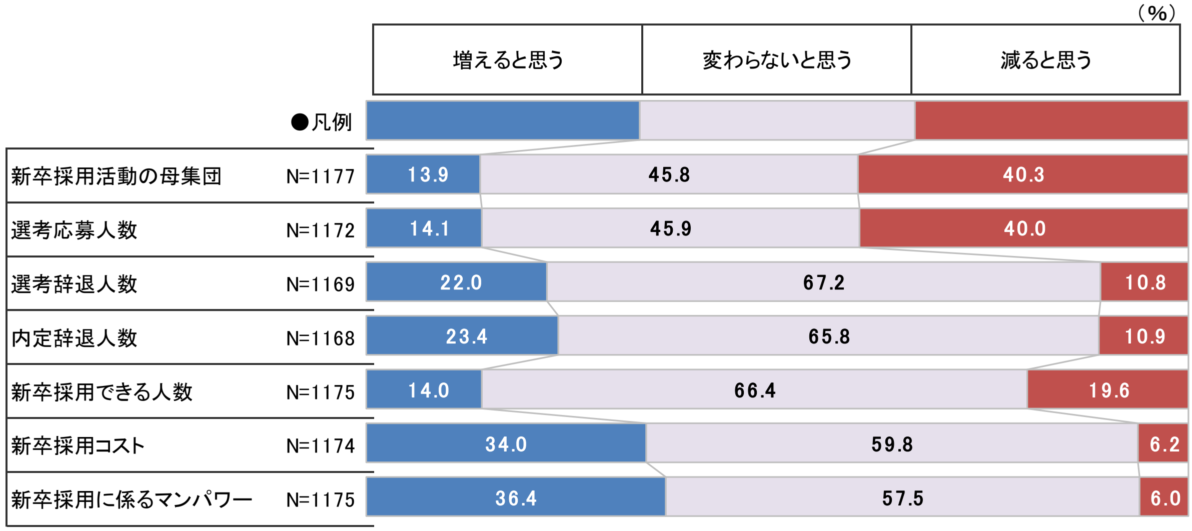
		全体	従業員規模				業種					地域			
			300人未満	300～999人	1000～4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業	関東	中部	近畿	その他地域・計
2019年卒	N	928	182	326	308	112	86	308	195	94	244	421	183	139	185
	いた	75.4	45.1	74.8	88.6	90.2	69.8	77.3	79.0	87.2	67.6	78.4	76.0	77.7	66.5
2018年卒	N	743	144	276	236	87	71	225	164	90	192	321	151	113	158
	いた	73.6	52.1	71.0	86.0	83.9	60.6	72.4	76.2	87.8	70.8	76.0	72.2	81.4	64.6
2017年卒	N	676	107	248	230	91	49	213	137	88	188	306	146	80	144
	いた	72.5	44.9	67.3	83.9	90.1	75.5	69.0	75.2	78.4	70.7	77.1	70.5	77.5	61.8

※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模、業種、地域の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別、地域別の計と全体は一致しない

8）2020年卒の採用活動の見通し

●2020年卒の採用の見通しについて尋ねると、全項目「変わらないと思う」が最も高かったが、『新卒採用活動の母集団』『選考応募人数』について「減ると思う」は、ともに約40%となった。
●「増えると思う」が他項目と比較して高かったのは『新卒採用に係るマンパワー』（36.4%）、『新卒採用コスト』（34.0%）であった。

■2020年卒の採用活動の見通し（前年採用実績企業／それぞれ単一回答）



□従業員規模・業種別　2020年卒の採用活動の見通し

（%）

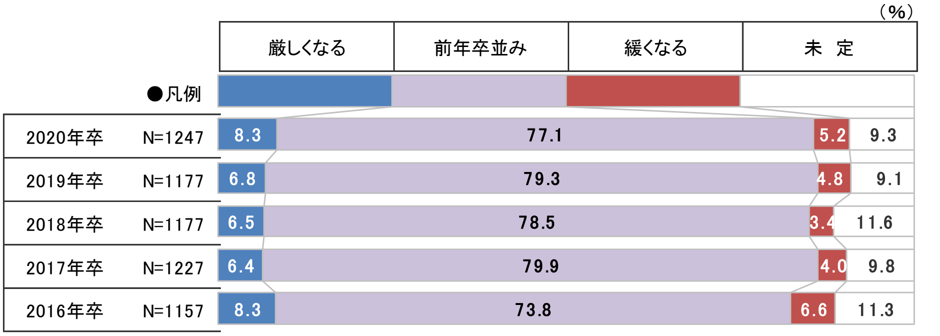
		全体	300人未満	300～999人	1000～4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
新卒採用活動の母集団	N	1177	316	417	335	109	95	376	256	120	329
増えると思う		13.9	13.0	12.7	14.0	21.1	11.6	15.2	12.9	6.7	16.7
変わらないと思う		45.8	53.2	45.6	39.7	44.0	44.2	49.5	43.0	35.8	48.0
減ると思う		40.3	33.9	41.7	46.3	34.9	44.2	35.4	44.1	57.5	35.3
選考応募人数	N	1172	318	416	329	109	95	372	255	119	330
増えると思う		14.1	11.0	13.0	14.9	24.8	6.3	14.5	12.2	7.6	19.7
変わらないと思う		45.9	52.2	47.4	39.5	41.3	54.7	48.9	44.3	32.8	45.8
減ると思う		40.0	36.8	39.7	45.6	33.9	38.9	36.6	43.5	59.7	34.5
選考辞退人数	N	1169	315	414	330	110	93	374	256	118	327
増えると思う		22.0	17.1	25.4	22.4	21.8	23.7	24.1	21.1	21.2	20.2
変わらないと思う		67.2	73.0	65.2	66.7	60.0	66.7	66.0	69.1	69.5	66.4
減ると思う		10.8	9.8	9.4	10.9	18.2	9.7	9.9	9.8	9.3	13.5
内定辞退人数	N	1168	314	414	330	110	93	375	254	118	327
増えると思う		23.4	17.8	26.8	22.1	30.0	21.5	23.2	27.2	22.0	21.7
変わらないと思う		65.8	73.2	63.0	66.1	53.6	71.0	66.7	62.2	67.8	65.1
減ると思う		10.9	8.9	10.1	11.8	16.4	7.5	10.1	10.6	10.2	13.1
新卒採用できる人数	N	1175	317	417	330	111	95	376	258	119	326
増えると思う		14.0	8.8	15.8	14.2	21.6	13.7	14.6	14.0	5.0	16.9
変わらないと思う		66.4	70.0	63.5	67.0	64.9	57.9	67.8	65.9	67.2	67.2
減ると思う		19.6	21.1	20.6	18.8	13.5	28.4	17.6	20.2	27.7	16.0
新卒採用コスト	N	1174	317	416	332	109	94	376	258	119	326
増えると思う		34.0	29.3	34.6	37.3	34.9	44.7	35.1	34.5	20.2	34.4
変わらないと思う		59.8	67.5	58.2	56.3	54.1	47.9	59.6	58.5	73.9	59.2
減ると思う		6.2	3.2	7.2	6.3	11.0	7.4	5.3	7.0	5.9	6.4
新卒採用に係るマンパワー	N	1175	317	415	333	110	94	376	258	119	327
増えると思う		36.4	30.0	41.0	37.8	33.6	47.9	36.4	38.4	24.4	35.8
変わらないと思う		57.5	65.9	53.7	53.8	59.1	44.7	56.1	57.0	70.6	58.7
減ると思う		6.0	4.1	5.3	8.4	7.3	7.4	7.4	4.7	5.0	5.5

※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模、業種の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

9）採用基準の見通し／採用数が満たなかった場合の対応予定

●2020年卒の採用基準の見通しは、「前年卒並み」が77.1％と最も高く、「厳しくなる」は8.3％である。
●2016年卒からの経年で見ると、2018年卒を境に「厳しくなる」の増加傾向が見られる。
●従業員規模別に見ると、 5000人以上、300人未満企業で「厳しくなる」が減少。

■2020年卒の採用基準の見通し（前年採用実績企業／単一回答）



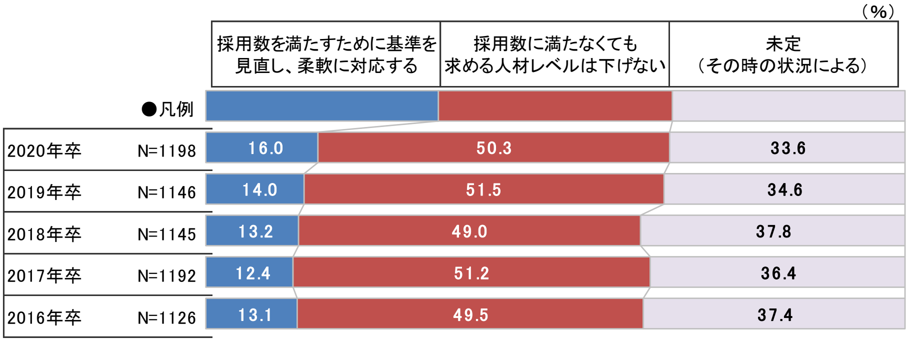
□従業員規模別に見た2020年卒の採用基準の見通し

（％）

	（N=今回／前回）	厳しくなる		前年卒並み		緩くなる		未　定	
全体	1247/1177	8.3	(1.5)	77.1	(-2.1)	5.2	(0.4)	9.3	(0.2)
従業員規模 300人未満	345/334	5.8	(-3.2)	80.0	(6.6)	4.3	(-1.0)	9.9	(-2.4)
従業員規模 300～999人	434/432	8.3	(3.2)	76.7	(-3.8)	6.2	(0.9)	8.8	(-0.3)
従業員規模 1000～4999人	349/315	11.7	(5.7)	76.5	(-7.6)	3.7	(0.6)	8.0	(1.4)
従業員規模 5000人以上	119/96	5.9	(-3.5)	72.3	(-5.9)	8.4	(2.2)	13.4	(7.2)

●採用数が満たなかった場合の対応については、2020年卒では「採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない」が最も高く50.3％。一方で「採用数を満たすために基準を見直し、柔軟に対応する」は16.0％と、2016年卒以降年々増加傾向が見られる。
●従業員規模別に見ると、5000人以上企業では「未定」が38.7％と2019年卒より16.4ポイントの増加。「採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない」は45.9％と14.7ポイントの減少。

■採用数が満たなかった場合の対応予定（前年採用実績企業／単一回答）



□従業員規模別に見た、2020年卒の採用数が満たなかった場合の対応予定

（％）

	（N=今回／前回）	採用数を満たすために基準を見直し、柔軟に対応する		採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない		未定（その時の状況による）	
全体	1198/1146	16.0	(2.1)	50.3	(-1.1)	33.6	(-0.9)
従業員規模 300人未満	327/321	17.1	(3.1)	47.4	(-0.9)	35.5	(-2.2)
従業員規模 300～999人	423/423	16.5	(1.4)	50.4	(-1.7)	33.1	(0.2)
従業員規模 1000～4999人	337/308	14.5	(3.2)	54.6	(3.3)	30.9	(-6.5)
従業員規模 5000人以上	111/94	15.3	(-1.7)	45.9	(-14.7)	38.7	(16.4)

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

１０）2020年卒の採用情報提供・コミュニケーションの実施予定

●2020年卒の採用情報提供・コミュニケーションの実施予定について見ると、「自社ホームページ」が最も高く92.2%、次いで就職情報サイト90.2%であった。
●2019年卒と比べて特に増加したのは、「自社単体説明会・セミナー（Web）」15.0%（2019年卒差+4.5ポイント）、「ソーシャルメディア」14.3%（+3.6ポイント）であった。

■2020年卒の採用情報提供･コミュニケーションの予定（全体／複数回答）

No.	N=1236	（%）	2019年卒差
①	自社ホームページ	92.2	0.6
②	就職情報サイト	90.2	−1.0
③	自社単体説明会計	81.6	0.2
④	自社単体説明会･ｾﾐﾅｰ（対面）	80.8	−0.2
⑤	学校主催の合同企業説明会･ｾﾐﾅｰ	80.4	1.1
⑥	学校への求人票	78.8	−0.0
⑦	企業主催の合同企業説明会･ｾﾐﾅｰ	70.2	0.2
⑧	自社紹介するパンフや映像メディア	64.1	0.2
⑨	行政主催の合同企業説明会･ｾﾐﾅｰ	36.7	1.3
⑩	就職情報誌	29.7	0.5
⑪	OB･OG訪問	25.7	1.8
⑫	リクルーター	22.7	2.2
⑬	スカウト型メール	20.6	2.0
⑭	自社の社員に対する学生の紹介依頼	15.8	2.6
⑮	自社単体説明会･ｾﾐﾅｰ（Web）	15.0	4.5
⑯	ソーシャルメディア	14.3	3.6
⑰	新聞広告	7.0	−0.8
⑱	動画配信サービス	6.6	1.9
⑲	自社のメールマガジン	5.0	0.4
⑳	交通広告	3.0	0.7
㉑	学生同士のコミュニティサイト	2.4	0.6
㉒	屋外広告	2.0	0.1
㉓	動画（学生提出）を用いた選考	1.0	0.2
㉔	その他	1.6	0.0

※データは無回答サンプルを除いて集計

１１）2020年卒の採用の方法・形態

- 2020年卒の採用の方法・形態の実施予定について、「職種別採用」（55.9%）が最も高く、次いで「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」（40.5%）、「日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用」（30.8%）の順となった。
- 2019年卒からの増加幅の大きいものは、「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」（2019年卒差+14.3ポイント）「海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用」（+10.2ポイント）「採用直結と明示したインターンシップからの採用」（+9.3ポイント)の順となった。
- 従業員規模別に見ると、300人未満企業は、「職種別採用」「通年採用」「部門別採用」など、全19項目のうち6項目で他と比べて高い。5000人以上企業は、「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」「日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用」「地域限定社員の採用」「海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用」「リファラル採用」など、全19項目のうち10項目で他と比べて高い。

■2020年卒採用の方法・形態 （全体／それぞれ単一回答）

※2020年卒については、各採用方法・形態について「実施する予定/実施しない予定/未定」を単一回答で聴取し、ここでは「実施する予定」のみ掲載

※2019年卒については、全項目を複数回答にて聴取したもの

上段：2020年卒実施予定
下段：（2020年卒実施予定－2019年卒実施）

（%）

	全体	従業員規模				業種				
		300人未満	300～999人	1000～4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
職種別採用	55.9	59.7	56.8	54.5	45.0	79.6	61.8	50.7	22.8	55.5
	(−10.4)	(−12.0)	(−10.5)	(−9.4)	(−9.9)	(−4.4)	(−15.5)	(−8.7)	(−5.7)	(−9.4)
部門別採用	20.3	23.2	20.1	19.8	15.4	39.7	23.7	17.6	3.7	17.8
	(4.6)	(7.0)	(4.4)	(3.2)	(3.9)	(11.7)	(5.1)	(4.8)	(−0.4)	(3.7)
コース別採用	25.6	18.1	28.7	28.0	25.8	27.9	23.6	23.0	38.4	23.9
	(3.9)	(4.8)	(5.6)	(2.3)	(−2.5)	(5.9)	(5.4)	(3.5)	(−4.5)	(2.9)
地域限定社員の採用	21.3	11.7	19.5	25.3	36.6	21.2	14.3	30.9	18.4	23.5
	(−5.6)	(−9.8)	(−4.9)	(−5.4)	(−3.3)	(−2.8)	(−7.0)	(−3.5)	(−10.2)	(−4.7)
新卒の契約社員の採用	1.9	2.6	0.8	3.0	1.2	−	1.2	1.8	1.3	4.0
	(−0.3)	(0.3)	(−1.0)	(0.1)	(−1.5)	(−3.0)	(−0.4)	(−0.3)	(0.2)	(0.5)
新卒の紹介予定派遣採用	0.5	1.1	0.4	0.4	−	3.0	0.4	0.6	−	−
	(−0.5)	(−0.2)	(−0.9)	(−0.2)	(−0.9)	(−0.0)	(−0.4)	(0.2)	(−)	(−1.6)
新卒の人材紹介会社を介しての採用	14.9	15.2	11.7	17.1	17.4	10.6	15.1	11.9	6.1	21.5
	(0.7)	(2.6)	(1.1)	(−1.1)	(−2.1)	(2.6)	(−1.4)	(0.7)	(−0.0)	(3.3)
リファラル採用	23.1	19.2	19.3	26.4	34.0	30.6	14.9	24.5	14.3	32.6
	(6.0)	(7.8)	(3.3)	(5.1)	(10.1)	(3.6)	(1.9)	(9.1)	(−)	(11.9)
初任給格差をつけた採用	17.9	14.9	17.5	20.2	19.8	18.2	20.1	11.9	12.9	22.1
	(4.2)	(4.8)	(4.8)	(2.9)	(3.0)	(6.2)	(4.3)	(3.2)	(−1.3)	(6.7)
通年採用	21.7	34.1	19.4	14.9	16.9	27.5	15.9	21.9	10.8	30.8
	(7.0)	(12.3)	(6.2)	(3.9)	(5.3)	(8.5)	(5.5)	(5.3)	(3.7)	(11.4)
夏採用	24.1	23.3	22.5	25.7	26.0	21.5	16.4	29.9	22.7	29.6
	(2.5)	(7.0)	(1.7)	(0.3)	(−2.3)	(2.5)	(0.4)	(1.3)	(1.3)	(5.8)
秋採用	18.0	20.9	15.1	17.8	20.8	16.4	12.2	21.1	9.3	26.1
	(0.3)	(5.6)	(−2.2)	(−0.7)	(−3.1)	(−0.6)	(0.2)	(1.1)	(−8.0)	(2.9)
採用直結と明示したインターンシップからの採用	16.1	15.5	14.2	17.2	20.5	19.4	12.5	19.4	3.7	21.8
	(9.3)	(10.6)	(7.1)	(9.4)	(11.6)	(11.4)	(8.2)	(9.5)	(1.7)	(13.0)
アルバイト等からの社員登用による採用	13.3	8.5	9.0	14.8	33.0	3.1	3.8	23.2	1.3	24.3
	(3.3)	(2.7)	(0.6)	(3.8)	(9.1)	(0.1)	(0.1)	(7.0)	(−2.8)	(7.7)
日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	30.8	10.1	25.5	42.7	54.9	28.2	40.1	22.6	11.9	32.5
	(8.4)	(3.6)	(10.0)	(5.7)	(6.2)	(14.2)	(10.8)	(4.0)	(1.7)	(9.3)
海外の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	13.0	3.6	9.5	18.4	28.3	6.2	17.6	10.2	4.9	14.5
	(4.9)	(0.4)	(3.5)	(7.1)	(8.8)	(1.2)	(6.4)	(5.2)	(1.9)	(5.1)
海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	18.3	4.7	14.4	26.1	36.6	11.1	19.2	15.3	8.3	25.1
	(10.2)	(2.7)	(9.4)	(14.2)	(11.8)	(6.1)	(11.5)	(7.8)	(2.2)	(14.8)
大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	40.5	33.5	34.2	47.1	56.6	52.7	31.2	42.2	34.4	49.2
	(14.3)	(19.2)	(11.6)	(14.2)	(4.4)	(23.7)	(10.1)	(14.4)	(5.8)	(19.7)
通年入社での採用	10.2	16.7	9.6	7.1	4.9	17.1	5.9	7.4	3.8	17.5
	(4.5)	(9.5)	(4.3)	(1.8)	(1.3)	(6.1)	(2.4)	(3.2)	(1.8)	(8.8)

※リファラル採用：社員などからの紹介を通じた採用

※従業員規模別、業種別それぞれで最も値の高いものに網掛けをしている

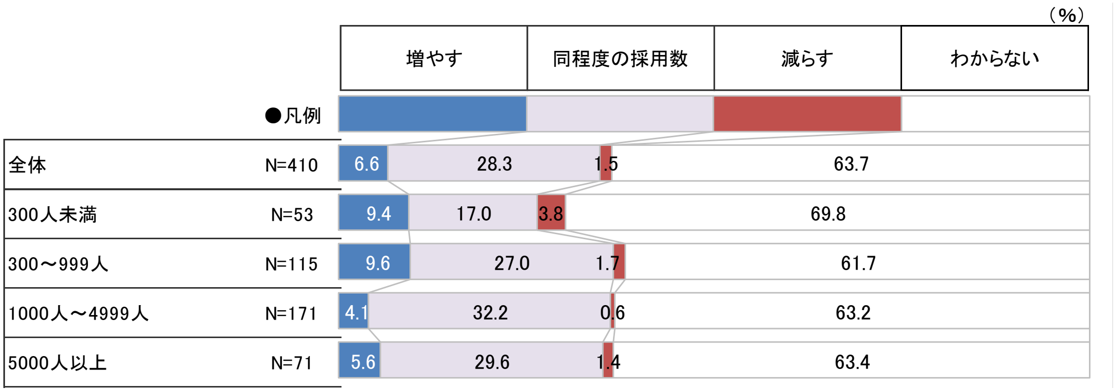
※「その他」は割愛

※データは無回答サンプルを除いて集計

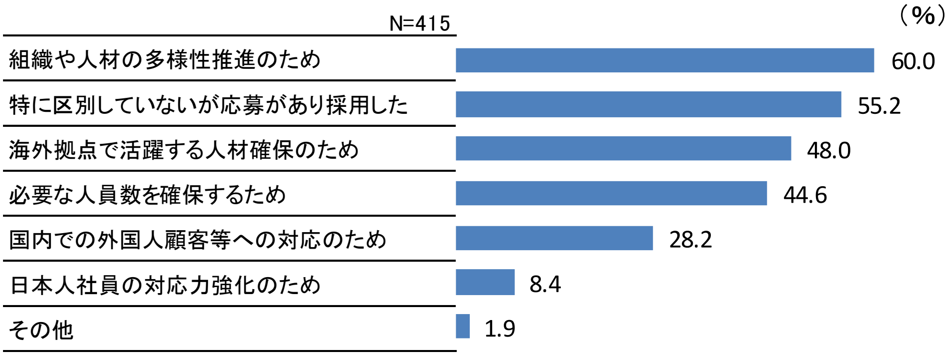
１２）外国人学生の採用実施の見通し

●2020年卒の外国人学生の採用の計画の見通しについて、「増やす」は6.6％となり、特に300人未満企業9.4％、300人～999人企業9.6％と、1000人未満企業で「増やす」と回答する割合は1000人以上企業よりも高い。
●外国人学生を採用する目的を見ると、「組織や人材の多様性推進のため」が60.0％と最も高く、次いで「特に区別していないが応募があり採用した」が55.2％となった。

■2020年卒の外国人学生の採用の計画（これまでに新卒採用で外国人学生の採用を実施した企業/単一回答）



■外国人学生を採用する目的（これまでに新卒採用で外国人学生の採用を実施した企業/複数回答）



□従業員規模・業種別　外国人学生を採用する目的
（これまでに新卒採用で外国人学生の採用を実施した企業/複数回答）

（％）

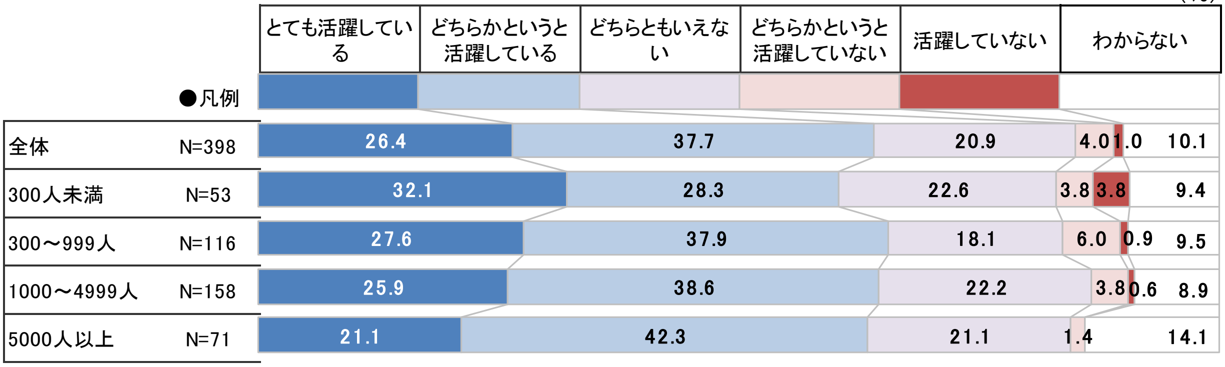
		N	必要な人員数を確保するため	海外拠点で活躍する人材確保のため	国内での外国人顧客等への対応のため	組織や人材の多様性推進のため	日本人社員の対応力強化のため	特に区別していないが応募があり採用した	その他
全体		415	44.6	48.0	28.2	60.0	8.4	55.2	1.9
従業員規模	300人未満	55	41.8	49.1	23.6	43.6	10.9	54.5	7.3
	300～999人	118	47.5	52.5	34.7	62.7	7.6	45.8	1.7
	1000～4999人	171	41.5	49.1	25.7	62.0	9.4	59.6	0.6
	5000人以上	71	49.3	36.6	26.8	63.4	5.6	60.6	1.4
業種	建設業	27	55.6	48.1	7.4	55.6	7.4	51.9	－
	製造業	177	41.2	63.8	28.2	66.1	13.0	49.2	1.7
	流通業	80	47.5	45.0	36.3	50.0	2.5	56.3	1.3
	金融業	16	25.0	25.0	25.0	62.5	－	56.3	6.3
	サービス・情報業	114	48.2	28.9	28.1	58.8	7.0	64.0	2.6

※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模、業種の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

１２）外国人学生の採用実施の見通し

●新卒採用した外国人学生の入社後の活躍状況について見ると、「とても活躍している」「どちらかというと活躍している」を合わせた「活躍している（計）」は64.1%となった。
従業員規模別で見ると、「とても活躍している」のは、300人未満企業が最も高く32.1%であった。
●外国人学生の採用を実施していない企業について理由を見ると、「社内の受け入れ体制が不十分だから」が55.9%と最も高く、特に従業員規模別5000人以上企業で76.5%となった。

■新卒採用した外国人の入社後の活躍状況（これまでに新卒採用で外国人学生の採用を実施した企業／単一回答）



□従業員規模・業種別　採用した外国人の入社後の活躍状況
（これまでに新卒採用で外国人学生の採用を実施した企業／単一回答）

（%）

		N	とても活躍している	どちらかというと活躍している	どちらともいえない	どちらかというと活躍していない	活躍していない	わからない	活躍している（計）	どちらともいえない	活躍していない（計）
全体		398	26.4	37.7	20.9	4.0	1.0	10.1	64.1	20.9	5.0
従業員規模	300人未満	53	32.1	28.3	22.6	3.8	3.8	9.4	60.4	22.6	7.5
	300～999人	116	27.6	37.9	18.1	6.0	0.9	9.5	65.5	18.1	6.9
	1000～4999人	158	25.9	38.6	22.2	3.8	0.6	8.9	64.6	22.2	4.4
	5000人以上	71	21.1	42.3	21.1	1.4	－	14.1	63.4	21.1	1.4
業種	建設業	27	25.9	37.0	25.9	3.7	3.7	3.7	63.0	25.9	7.4
	製造業	171	26.3	45.0	17.0	2.9	0.6	8.2	71.3	17.0	3.5
	流通業	74	33.8	31.1	21.6	2.7	－	10.8	64.9	21.6	2.7
	金融業	16	18.8	31.3	31.3	－	－	18.8	50.0	31.3	－
	サービス・情報業	109	22.0	32.1	23.9	7.3	1.8	12.8	54.1	23.9	9.2

■外国人学生の採用を実施していない企業の理由
（新卒採用で外国人学生の採用を実施していない企業／複数回答）

（%）

		N	募集の方法がわからなかったから	応募がなかったから	処遇や人事管理の方法がわからなかったから	選考科目が自社の業務内容等に向かない	社内の受け入れ体制が不十分だから	外国人の採用自体に消極的だから	これまで新卒で採用したことがなかったから	雇用時の在留資格の変更など、手続きに時間を要するから	日本語能力が不十分だから	定着が難しいから	採用単価が高いから	その他	特にない
全体		408	7.4	31.6	11.0	10.5	55.9	35.0	36.5	17.2	26.2	30.1	1.7	10.0	5.9
従業員規模	300人未満	145	11.0	29.0	16.6	8.3	53.1	35.9	37.9	18.6	23.4	29.7	2.8	10.3	9.0
	300～999人	160	3.8	31.3	7.5	10.6	58.8	35.6	36.9	16.9	28.8	31.3	0.6	6.9	5.6
	1000～4999人	86	7.0	38.4	9.3	16.3	51.2	32.6	32.6	14.0	27.9	32.6	2.3	14.0	2.3
	5000人以上	17	11.8	23.5	5.9	－	76.5	35.3	41.2	23.5	17.6	11.8	－	17.6	－
業種	建設業	40	2.5	30.0	5.0	5.0	65.0	40.0	35.0	17.5	25.0	32.5	－	10.0	7.5
	製造業	111	5.4	32.4	8.1	8.1	55.0	35.1	29.7	10.8	20.7	25.2	－	9.9	8.1
	流通業	92	9.8	35.9	14.1	10.9	64.1	32.6	40.2	29.3	30.4	32.6	2.2	5.4	6.5
	金融業	45	11.1	35.6	20.0	22.2	60.0	46.7	57.8	15.6	24.4	42.2	－	8.9	4.4
	サービス・情報業	120	7.5	26.7	10.0	10.0	45.8	30.8	32.5	14.2	29.2	27.5	4.2	14.2	3.3

※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模、業種の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

１３）エンジニア採用の工夫

- ●2019年卒のエンジニアの採用計画に対する採用数を見ると、「採用数充足・計」は40.2％であった。300人未満企業で32.2％、300～999人企業で36.1％と1000人未満で充足している企業が3割台となった。一方で、5000人以上企業は60.0％となった。
- ●エンジニア採用の工夫を見ると、ITソフトウェアエンジニア、建築・土木系エンジニアでは「教育・研修制度の整備」の割合が最も高く、機械・電気・化学系エンジニアでは「インターンシップ経由の採用」が最も高い。

■2019年卒のエンジニアの採用計画に対する実績（2019年卒の新卒採用でエンジニアの採用を実施した企業／単一回答）

（%）

		N	計画通り	計画より若干多い	計画よりかなり多い	計画より若干少ない	計画よりかなり少ない	現在選考中につき、未定	採用数について計画を立てていない	その他	採用数充足・計	採用数未充足・計
全体		443	29.8	9.5	0.9	32.3	17.6	0.5	7.4	2.0	40.2	50.3
従業員規模	300人未満	115	23.5	6.1	2.6	28.7	24.3	0.9	9.6	4.3	32.2	53.9
	300～999人	166	25.9	9.6	0.6	35.5	19.9	0.6	6.0	1.8	36.1	56.0
	1000～4999人	137	35.8	12.4	−	32.8	10.9	−	7.3	0.7	48.2	43.8
	5000人以上	25	52.0	8.0	−	24.0	8.0	−	8.0	−	60.0	32.0

■ITソフトウェアエンジニア新卒採用の工夫（2019年卒の新卒採用でエンジニアの採用を実施した企業／複数回答）

（%）

		N	採用基準の変更・差別化	初任給格差をつけた採用	選考回数を短縮した採用	教育・研修制度の整備	柔軟な働き方選択の整備	働きやすい職場設備などの整備	コンテストなどを活用した採用	インターンシップ経由の採用	既卒枠での採用	学歴不問の採用	その他	特になし
全体		223	9.0	4.9	17.0	31.8	16.1	20.6	0.4	24.7	13.9	18.4	3.1	39.0
従業員規模	300人未満	49	4.1	4.1	18.4	38.8	10.2	18.4	−	20.4	12.2	24.5	2.0	40.8
	300～999人	74	12.2	6.8	17.6	36.5	18.9	21.6	−	23.0	17.6	23.0	−	33.8
	1000～4999人	80	7.5	3.8	13.8	25.0	17.5	22.5	1.3	23.8	15.0	15.0	6.3	45.0
	5000人以上	20	15.0	5.0	25.0	25.0	15.0	15.0	−	45.0	−	−	5.0	30.0

■建築・土木系エンジニア新卒採用の工夫（2019年卒の新卒採用でエンジニアの採用を実施した企業／複数回答）

（%）

		N	採用基準の変更・差別化	初任給格差をつけた採用	選考回数を短縮した採用	教育・研修制度の整備	柔軟な働き方選択の整備	働きやすい職場設備などの整備	コンテストなどを活用した採用	インターンシップ経由の採用	既卒枠での採用	学歴不問の採用	その他	特になし
全体		206	9.2	4.4	13.6	30.6	9.2	21.4	0.5	28.6	14.6	11.7	1.9	45.6
従業員規模	300人未満	49	8.2	6.1	10.2	26.5	8.2	28.6	−	26.5	16.3	12.2	−	49.0
	300～999人	66	10.6	3.0	6.1	36.4	7.6	18.2	1.5	36.4	16.7	15.2	−	42.4
	1000～4999人	78	10.3	5.1	19.2	28.2	11.5	20.5	−	24.4	12.8	10.3	3.8	44.9
	5000人以上	13	−	−	30.8	30.8	7.7	15.4	−	23.1	7.7	−	7.7	53.8

■機械・電気・化学系エンジニア新卒採用の工夫（2019年卒の新卒採用でエンジニアの採用を実施した企業／複数回答）

（%）

		N	採用基準の変更・差別化	初任給格差をつけた採用	選考回数を短縮した採用	教育・研修制度の整備	柔軟な働き方選択の整備	働きやすい職場設備などの整備	コンテストなどを活用した採用	インターンシップ経由の採用	既卒枠での採用	学歴不問の採用	その他	特になし
全体		341	10.0	4.4	18.5	31.1	10.0	23.2	0.9	37.8	15.5	15.2	2.1	27.3
従業員規模	300人未満	72	8.3	4.2	13.9	27.8	8.3	26.4	1.4	26.4	18.1	26.4	−	33.3
	300～999人	123	8.1	4.1	17.9	29.3	7.3	22.0	1.6	33.3	16.3	14.6	1.6	28.5
	1000～4999人	122	12.3	4.9	20.5	36.1	13.9	24.6	−	46.7	15.6	11.5	4.1	22.1
	5000人以上	24	12.5	4.2	25.0	25.0	8.3	12.5	−	50.0	4.2	4.2	−	29.2

※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模の不明・無回答企業があるため、従業員規模別計と全体は一致しない

１４）新卒採用活動におけるＡＩ（人工知能）導入の実態と展望

●新卒採用活動におけるＡＩ（人工知能）の導入について、「導入している」は2.3%（前回調査差+1.9ポイント）であった。
●一方で、導入の検討有無については、「検討している」が11.7%、「検討していない」が43.7%で、従業員規模別に見ると、5000人以上企業では「検討している」が25.7%となった。
●新卒採用活動にＡＩ（人工知能）を導入することで期待できる成果について、「マンパワーの削減」が76.0%で最も高く、次いで「合否基準の統一」（46.9%）、「採用可能性の高い人材の抽出」（39.6%）となった。

■ 新卒採用活動における、AI（人工知能）導入の有無（全体／単一回答）

□今回調査

（%）

N	導入している	導入していない
1233	2.3	97.7

□参考　前回調査（2018年調査）

（%）

N	導入している	導入していない
1180	0.4	99.6

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

（%）

		N	検討している	検討していない	わからない
全体		1094	11.7	43.7	44.6
従業員規模	300人未満	285	4.9	49.1	46.0
	300～999人	383	7.6	47.8	44.6
	1000～4999人	317	18.0	39.4	42.6
	5000人以上	109	25.7	27.5	46.8
業種	建設業	83	6.0	49.4	44.6
	製造業	358	12.8	42.7	44.4
	流通業	233	8.2	42.9	48.9
	金融業	112	4.5	49.1	46.4
	サービス・情報業	308	17.2	41.9	40.9

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

（%）

		N	マンパワーの削減	コストの削減	合否の基準の統一	自社に適した人材の発掘	採用可能性の高い人材の抽出	学生とのコミュニケーションの最適化	その他
全体		1000	76.0	25.8	46.9	38.2	39.6	17.8	2.1
従業員規模	300人未満	243	62.1	21.0	43.2	32.5	35.4	16.0	4.1
	300～999人	352	73.6	24.7	43.8	37.8	36.6	16.8	1.7
	1000～4999人	304	86.2	29.6	52.3	40.5	47.4	21.7	1.6
	5000人以上	101	87.1	29.7	50.5	46.5	36.6	13.9	－
業種	建設業	75	82.7	26.7	45.3	28.0	38.7	16.0	4.0
	製造業	328	81.4	23.5	45.7	41.5	40.5	15.5	1.5
	流通業	215	76.3	27.9	51.2	39.1	39.5	21.9	1.4
	金融業	104	76.0	21.2	50.0	37.5	42.3	20.2	1.9
	サービス・情報業	278	67.6	28.4	44.2	36.7	37.8	16.9	2.9

※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模、業種の不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

＜学生調査＞

≪集計方法について≫

■学生調査

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

≪調査結果を見る際の注意点≫

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

■ 図表の一部で、今回調査と前回調査のポイント差をカッコ内に記載した。
　例：14.2%（-6.7）の場合、前回調査より6.7ポイント減少。

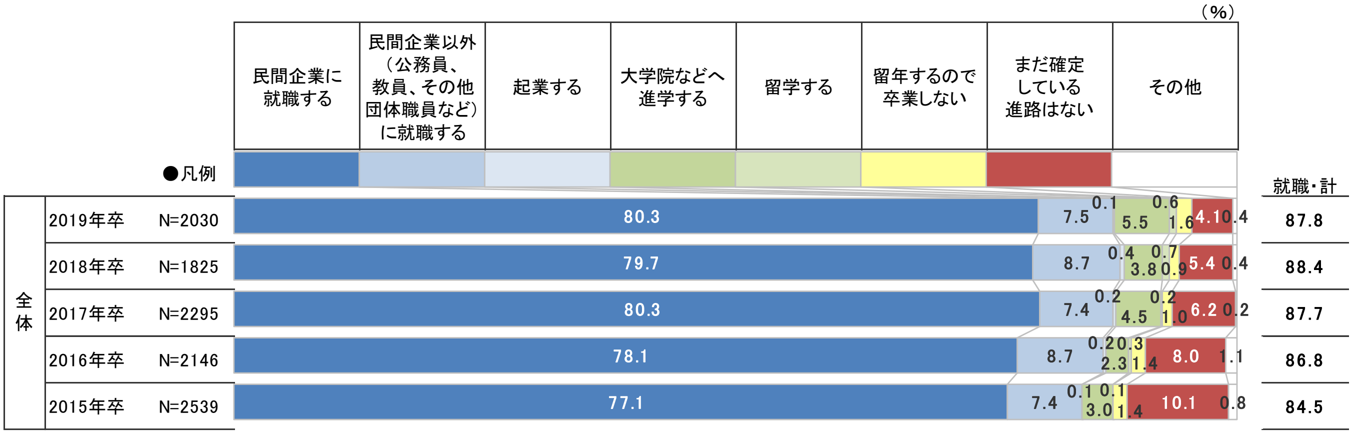
≪その他≫

■2019年卒業や2018年卒業を「2019年卒」「2018年卒」と表記。

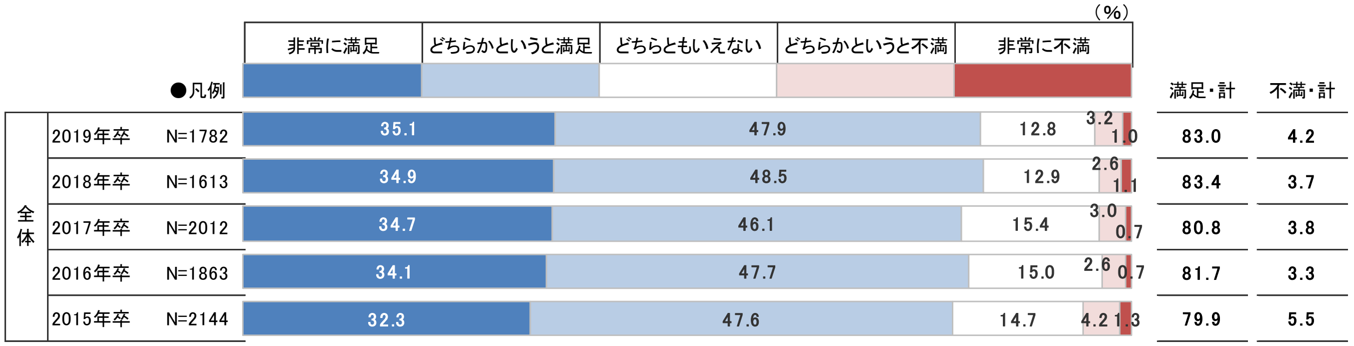
1）全体概況（進路確定状況／満足度／入社予定企業等への当初の志望状況／内定取得社数）

- 「民間企業に就職する」「民間企業以外に就職する」を合わせた「就職・計」は87.8%と、2018年卒と同水準。
- 「まだ確定している進路はない」は4.1%で、2012年卒の調査開始以来最低の数値となった。
- 入社予定企業・組織等に対する満足度は、「非常に満足」「どちらかというと満足」の「満足・計」が83.0%で、2018年卒と同水準。
- 入社予定企業・組織等に対する就職活動当初の志望状況は、「当初からの第一志望群」が52.1%で2018年卒から+15.0ポイントと大幅に増加。

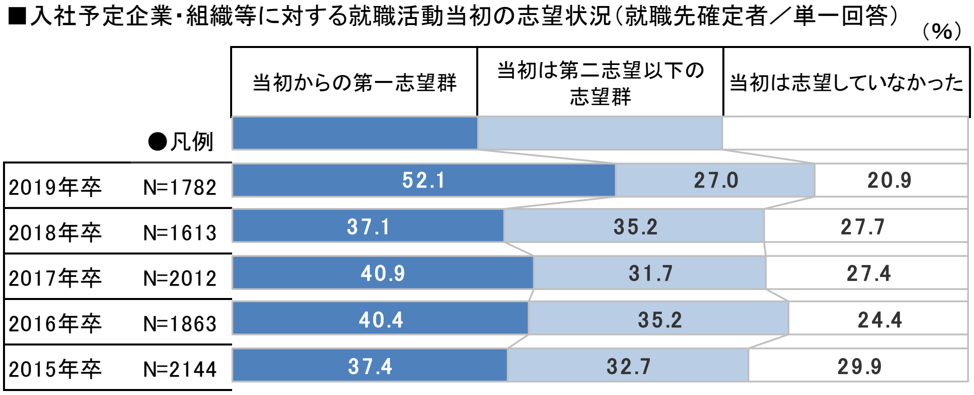
■民間企業を対象に就職活動を行った学生の進路の確定状況 ［12月時点］(学生全体／単一回答)



■就職先が確定している学生の入社予定企業・組織等への満足度(就職先確定者／単一回答)



■入社予定企業・組織等に対する就職活動当初の志望状況(就職先確定者／単一回答)



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

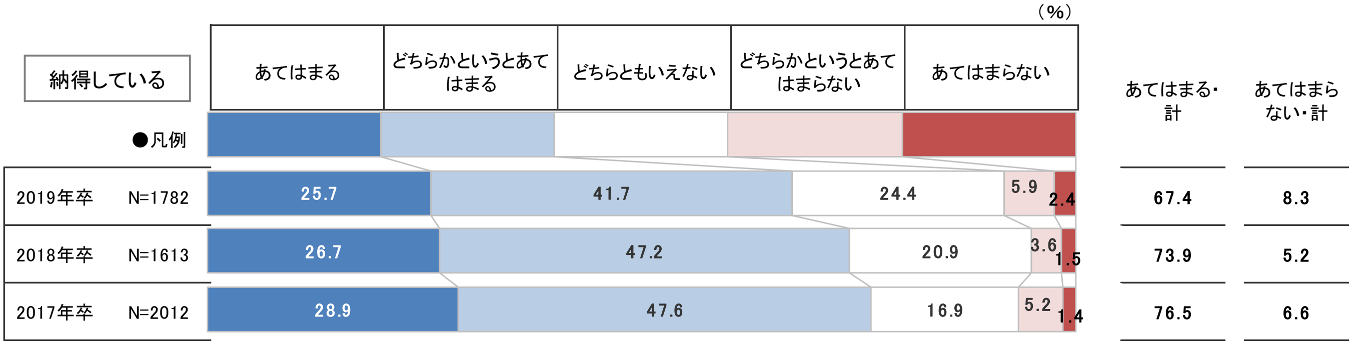
(%)

		N	1社	2社	3社	4社	5社	6社以上	平均社数
全体	2019年卒	1701	40.0	26.0	18.0	6.4	4.6	5.1	2.36社
	2018年卒	1542	40.4	24.1	19.3	7.1	3.8	5.2	2.54社
	2017年卒	1886	45.0	25.2	14.2	5.9	5.5	4.1	2.22社
	2016年卒	1750	45.8	25.1	14.6	5.8	4.6	4.1	2.17社
	2015年卒	1998	50.0	25.6	12.9	5.2	4.2	2.1	2.02社

2）入社予定企業等への納得度

●入社予定企業・組織等への納得度合いを見ると、『納得している』に対して「あてはまる」「どちらかというとあてはまる」を合わせた「あてはまる・計」は67.4%であった。
●これを2018年卒、2017年卒それぞれと比べると、2018年卒とでは6.5ポイントの減少、2017年卒とでは9.1ポイントの減少であった。
●属性別に見ると「文系×男性」の「あてはまる・計」が最も低く、60.6%（2018年卒差-11.4ポイント）であった。

■入社予定企業や組織等へ就職することへの自己認識＿納得している（就職先確定者／単一回答）



■入社予定企業や組織等へ就職することへの自己認識＿納得している「あてはまる・計」「あてはまらない・計」
（就職先確定者／単一回答）

（%）

		2019年卒		2018年卒		2017年卒	
	N	1782		1613		2012	
		あてはまる・計	あてはまらない・計	あてはまる・計	あてはまらない・計	あてはまる・計	あてはまらない・計
	全体	67.4	8.3	73.9	5.2	76.5	6.6
属性別	文系×男性	60.6	9.2	72.0	7.2	69.1	8.3
	文系×女性	67.5	7.9	74.4	5.1	78.1	7.1
	理系×男性	70.7	7.5	70.8	3.2	81.3	3.5
	理系×女性	76.1	8.3	81.7	4.1	81.6	6.4

3）就職活動プロセス毎の実施状況

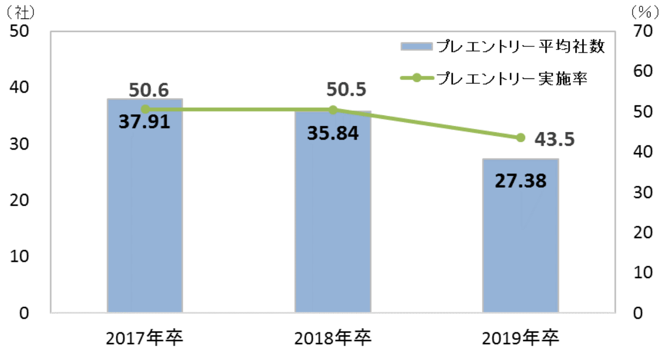
●就職活動プロセス毎の活動実施率を見ると、全体的に減少し、特に「プレエントリー」は2018年卒と比べ実施率が7.0ポイント減少し、平均社数は8.46社の減少となった。
●2017年卒からの3年間で比較をすると、「プレエントリー」「個別企業の説明会・セミナー（対面）」「面接などの対面の選考」は実施率、実施社数ともに年々減少傾向が見られた（下記グラフ参照）。
●一方、「インターンシップ」は参加率（55.9%）、参加社数（平均4.69社）ともに増加した。

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

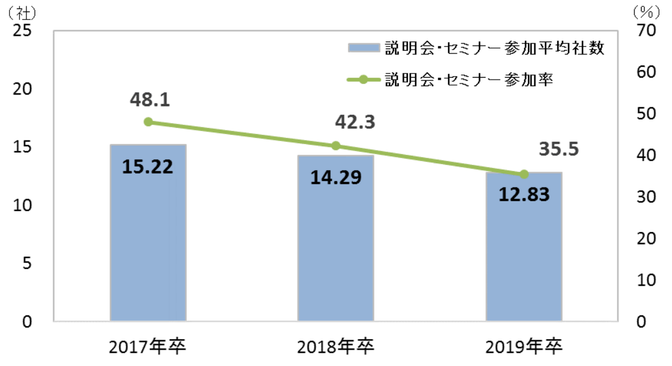
	実施率（%）		平均数（実施者ベース）					
N=今回／前回	2030	／1825	2019年卒			2018年卒		
就職に関する情報を収集する	77.2	(-4.8)						
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する	22.1	(0.6)	N=449	2.44 3.74	社 人	N=392	2.86 4.65	社 人
リクルーターと接触する	26.5	(0.6)	N=539	3.63 5.36	社 人	N=472	3.16 5.03	社 人
プレエントリー（採用情報・資料の請求、企業への個人情報提供）をする	43.5	(-7.0)	N=883	27.38	社	N=921	35.84	社
大学で開催される合同説明会・セミナーに参加する	44.0	(-4.8)	N=893	4.15	回	N=891	4.58	回
大学以外で開催される合同説明会・セミナーに参加する	39.6	(-6.5)	N=803	5.02	回	N=841	5.01	回
個別企業の説明会・セミナー：対面（社内、会場など）で開催されるものに参加する	35.5	(-6.8)	N=721	12.83	社	N=773	14.29	社
個別企業の説明会・セミナー：Web上で開催されるものに参加する	20.6	(-3.3)	N=419	4.47	社	N=435	4.80	社
エントリーシートなどの書類を提出する	54.5	(-6.2)	N=1107	13.46	社	N=1108	15.82	社
適性検査・筆記試験を受ける	53.1	(-6.6)	N=1078	8.93	社	N=1090	10.76	社
面接など対面での選考を受ける	53.3	(-4.5)	N=1082	8.19	社	N=1055	9.26	社
内々定・内定を取得する	83.8	(-0.7)	N=1701	2.36	社	N=1542	2.54	社
参考）インターンシップへの参加	55.9	(0.7)	N=1134	4.69	社	N=1007	3.30	社

※カッコ内の数値は前回調査との差

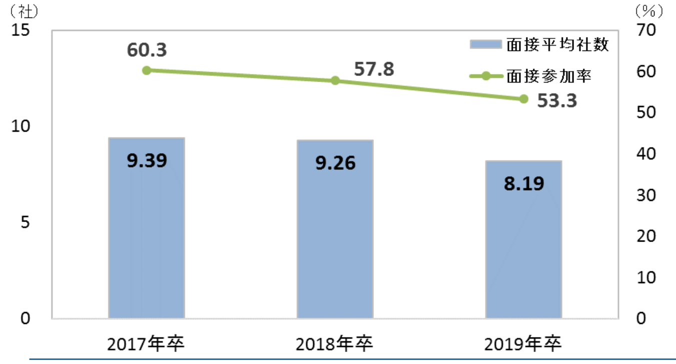
□プレエントリー



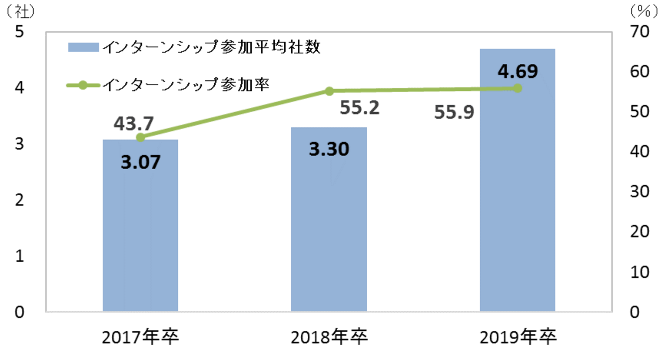
□個別企業の説明会・セミナー（対面）



□面接などの対面の選考



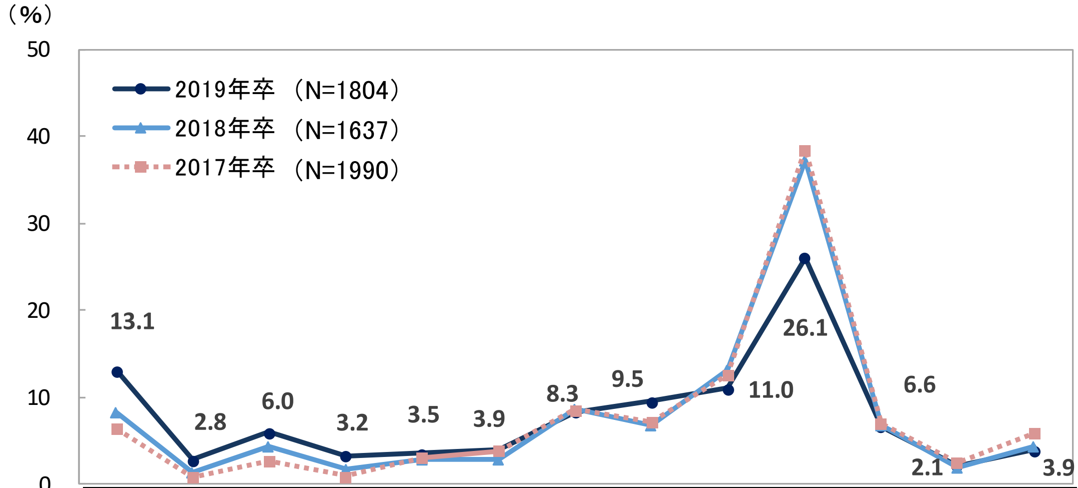
□インターンシップ



4）就職活動開始時期と入社予定企業等確定時期

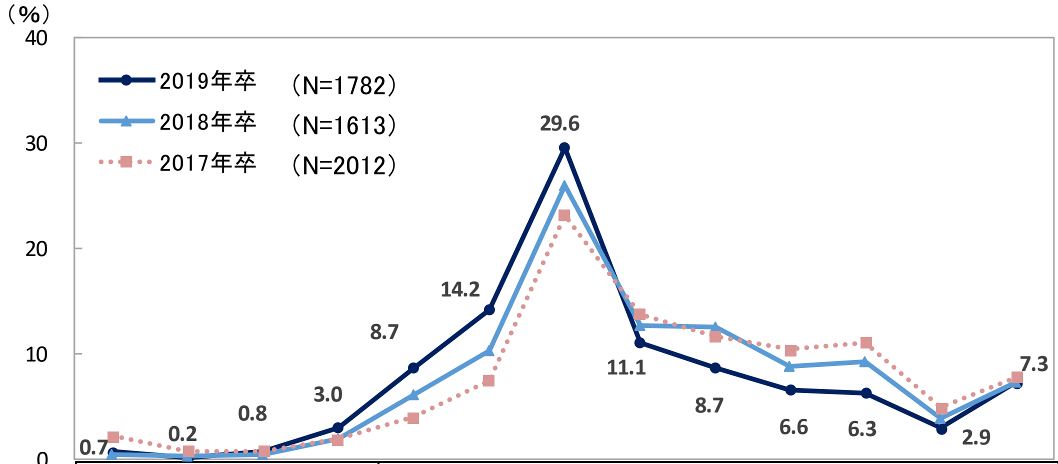
●就職活動を開始した時期は、「卒業年次前年の3月」が26.1％と最も高いが、2018年卒と比べ11.1ポイント減少。
●「卒業年次前年の6月以前」から開始した学生は、2018年卒より4.8ポイント増加した13.1％であった。
●入社先予定企業・組織等を確定した時期は、6月が最も高く29.6％（2018年卒差3.5ポイント）。
●2017年卒・2018年卒の入社予定企業等の確定時期を2019卒と比べると「卒業年次前年3月」「卒業年次4月～6月」が増加し、「卒業年次7月～11月」は減少となった。

■就職活動を開始した時期の割合（就職活動終了者／実数回答）



	卒業年次前年										卒業年次		
	6月以前	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月以降
2019年卒	13.1	2.8	6.0	3.2	3.5	3.9	8.3	9.5	11.0	26.1	6.6	2.1	3.9
2018年卒	8.3	1.3	4.3	1.7	2.8	2.9	8.7	6.7	13.1	37.2	6.7	1.9	4.4
2017年卒	6.4	0.8	2.7	0.9	3.1	3.7	8.6	7.2	12.6	38.5	7.0	2.5	5.9

■入社予定企業・組織等を確定した時期の割合（就職先確定者／実数回答）

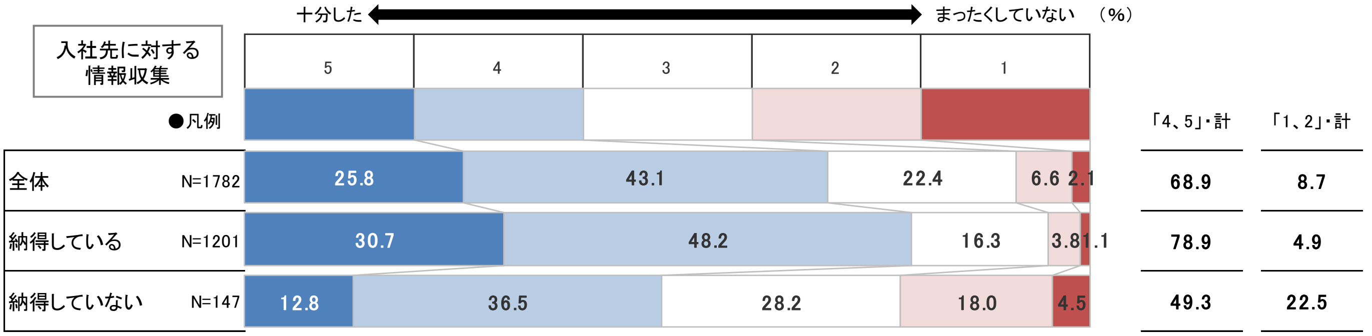


	卒業年次前年				卒業年次								
	12月以前	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降
2019年卒	0.7	0.2	0.8	3.0	8.7	14.2	29.6	11.1	8.7	6.6	6.3	2.9	7.3
2018年卒	0.5	0.2	0.5	1.9	6.1	10.2	26.1	12.7	12.5	8.8	9.2	3.8	7.3
2017年卒	2.2	0.8	0.8	1.9	4.0	7.5	23.2	13.8	11.7	10.4	11.1	4.9	7.8

5）入社予定企業等に対する情報収集度合い／入社後を見据えて集めた情報

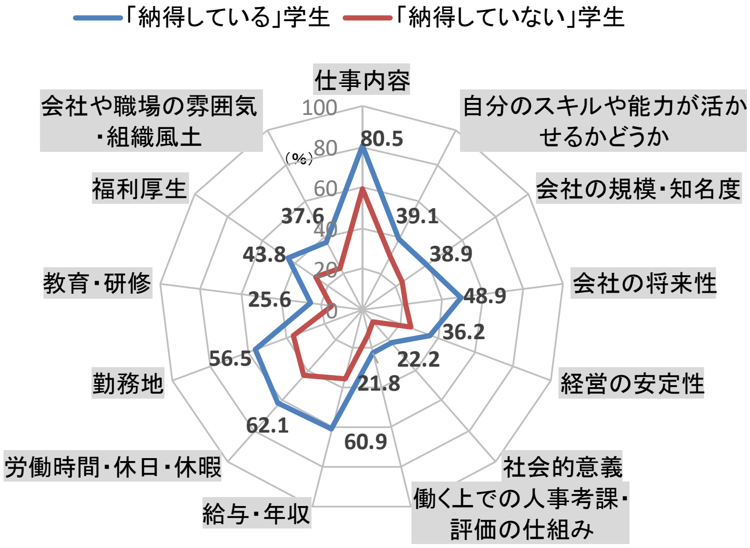
入社予定企業・組織等に対する情報収集の度合いを5段階での評価（まったくしていない「1」⇔「5」十分した）で聞いた。
また、「入社予定企業・組織等へ就職することに納得している」について「あてはまる」から「あてはまらない」の5段階で聞き、「納得している」（「あてはまる」「どちらかというとあてはまる」の計）、
「納得していない」（「どちらかというとあてはまらない」「あてはまらない」の計）として見た。
●入社予定企業・組織等へ就職することに「納得している」学生は、「4、5・計」が78.9%、「納得していない」学生は49.3%で、「納得している」と「納得していない」の差は、「納得している」が29.6ポイント高かった。

■入社予定企業・組織等に対する情報収集度合い ［12月時点］（就職先確定者／単一回答）



入社後を見据え、入社予定企業・組織等に対して、積極的に情報収集した項目について聞いた。
●入社予定企業・組織等に「納得している」学生は、「納得していない」学生と比べ、全項目において情報収集したと回答した割合が上回った。
●特に差の大きかった項目は、「会社の将来性」（「納得している」「納得していない」の差27.0ポイント）、「給与・年収」（25.7ポイント）、「仕事内容」（21.5ポイント）、「勤務地」（20.1ポイント）であった。

■入社後を見据え、積極的に情報収集した項目（就職先確定者／複数回答、就職活動を振り返り、入社予定企業・組織等への就職に対して「納得している」にあてはまるか否かの回答にて集計）



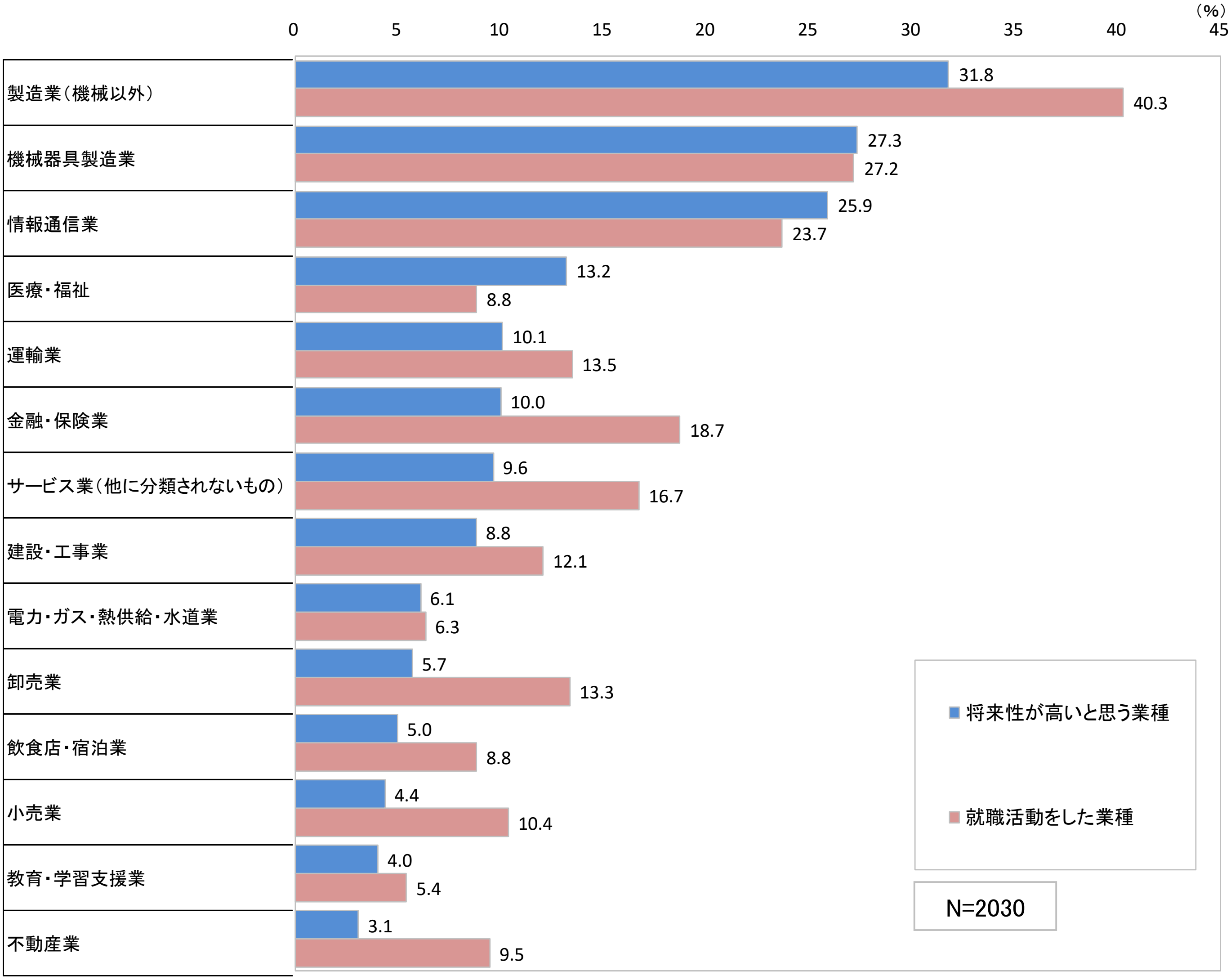
（%）

情報収集項目	納得している	納得していない	納得している－納得していない
仕事内容	80.5	59.0	21.5
自分のスキルや能力が活かせるかどうか	39.1	29.3	9.8
会社の規模・知名度	38.9	23.8	15.1
会社の将来性	48.9	21.9	27.0
経営の安定性	36.2	25.5	10.7
社会的意義	22.2	8.5	13.7
働く上での人事考課・評価の仕組み	21.8	13.9	7.9
給与・年収	60.9	35.2	25.7
労働時間・休日・休暇	62.1	43.4	18.7
勤務地	56.5	36.4	20.1
教育・研修	25.6	14.7	10.9
福利厚生	43.8	27.3	16.5
会社や職場の雰囲気・組織風土（どんな人が働いているかなど）	37.6	22.4	15.2

6）将来性が高いと思った業種・就職活動をした業種

●「将来性が高いと思う業種」および「就職活動をした業種」を聞いたところ、それぞれ上位3つは「製造業（機械以外）」、「機械器具製造業」、「情報通信業」の順となった。
●両者について最も差が大きかったのは、「金融・保険業」で「将来性が高いと思う」10.0%に対し、「就職活動をした」が18.7%（差は8.7ポイント）であった。
●次いで「製造業（機械以外）」で、「将来性が高いと思う」31.8%に対し「就職活動をした」は40.3%であった。

■将来性が高いと思った業種、就職活動をした業種（学生全体／複数回答）



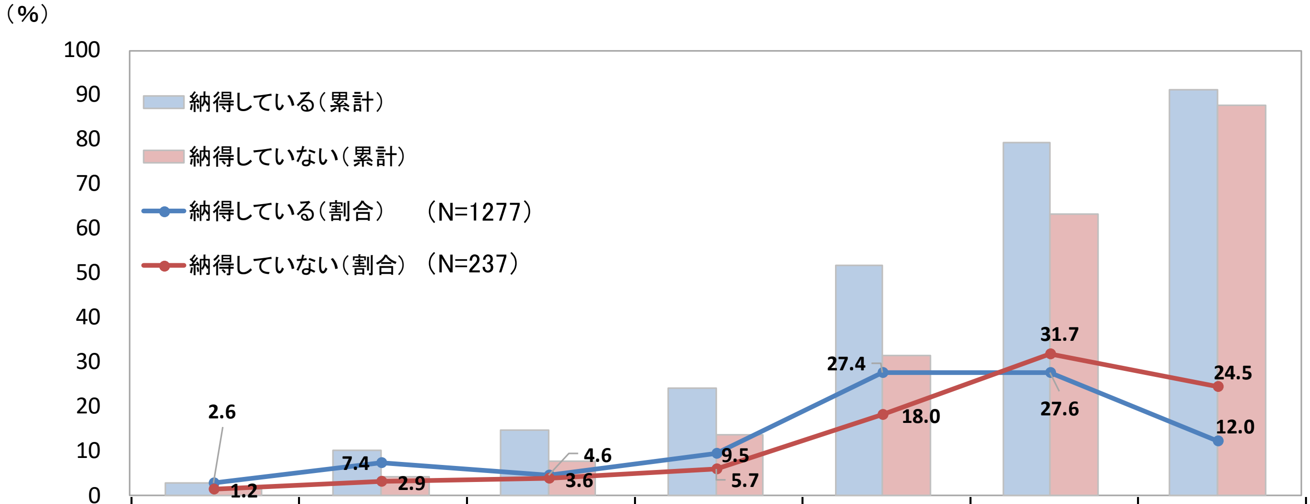
■　製造業（機械以外）・・・食品、繊維、化学、石油・ガラス・ゴム・紙・セラミック、医薬品、化粧品、鉄鋼・非鉄金属・金属、印刷関連、その他の製造業

■　機械器具製造業・・・機械・プラント・エンジニアリング、電機・電子・OA関連・精密機器、家電・AV機器・ゲーム機器、半導体・電子・電気部品、その他の電気機械器具製造業、自動車・鉄道・航空機等製造・同部品製造、精密機械器具製造業

7）進路を考え始めた時期／納得度と活動プロセスの関係

●卒業後の進路について具体的に考え始めた時期を聞くと、入社予定企業・組織等に対して「納得している」学生は「大学3年・前期」「大学3年・後期」がほぼ同率で最も高く、「納得していない」学生は「大学3年・後期」で31.7%だった。
●「納得している」学生から「納得していない」学生を引いた差は大きい順に、「大学3年・前期」9.4ポイント、「高校生」4.5ポイント、「大学2年」3.8ポイントだった。

■卒業後の進路について具体的に考え始めた時期（学生全体／単一回答）※就職活動を振り返り、入社予定企業・組織等への就職に「納得している」にあてはまるか否かの回答にて集計、「大学4年」までを抜粋しているため、累計は100%にならない



	中学生以前	高校生	大学1年	大学2年	大学3年前期	大学3年後期	大学4年
納得している（累計）	2.6	10.0	14.6	24.1	51.5	79.1	91.1
納得していない（累計）	1.2	4.1	7.7	13.4	31.4	63.1	87.6
累計(差)	1.4	5.9	6.9	10.7	20.1	16.0	3.5
納得している（割合）	2.6	7.4	4.6	9.5	27.4	27.6	12.0
納得していない（割合）	1.2	2.9	3.6	5.7	18.0	31.7	24.5
割合（差）	1.4	4.5	1.0	3.8	9.4	-4.1	-12.5

インターンシップの参加状況や、実施した情報収集手段について聞いた。
●インターンシップの参加状況について、「納得している」学生の参加率が64.3%に対し、「納得していない」学生は42.5%だった。
●情報収集手段としての「個別の企業の説明会・セミナー」の活用は、「納得している」学生が39.7%に対し、「納得していない」学生は26.0%だった。
●「個別の企業のホームページ」の活用は、「納得している」学生が83.3%に対し、「納得していない」学生が72.9%だった。

■インターンシップの参加率および平均参加社数、情報収集手段の実施率 （参加率：学生全体　単一回答　実施率：学生全体／複数回答） ※就職活動を振り返り、入社予定企業・組織等への就職に「納得している」にあてはまるか否かの回答にて集計、差が大きい項目を抜粋

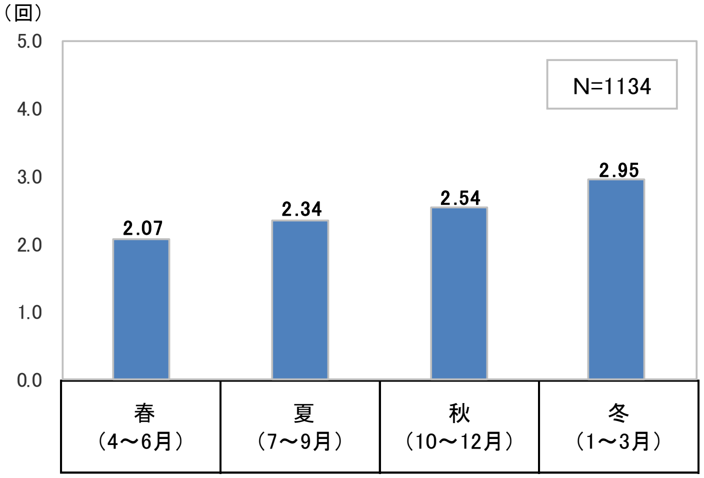
（%）

	インターンシップ		情報収集の手段　納得している-納得していないの差が大きい上位10項目									
			個別の企業・各種団体等の説明会・セミナー	個別の企業・各種団体等のホームページ	学生同士のコミュニティサイト（みんなの就職活動日記、2ちゃんねる　等）	就職情報サイト、就職情報アプリ（リクナビ、マイナビ等）	OB・OGなど社会人の先輩から得られる情報	リクルーターから得られる情報	IR情報・経営情報（有価証券報告書など）	就職情報企業が主催する合同企業説明会・セミナー	就職情報誌	大学が主催する合同企業説明会・セミナー
	参加率	参加社数	実施率									
納得している	64.3	4.75	39.7	83.3	26.6	49.6	18.1	14.3	18.4	31.5	18.7	32.9
納得していない	42.5	4.19	26.0	72.9	17.5	43.2	12.5	9.2	14.0	27.4	14.7	30.7
納得している-納得していない	21.8	0.56	13.7	10.4	9.1	6.4	5.6	5.1	4.4	4.1	4.0	2.2

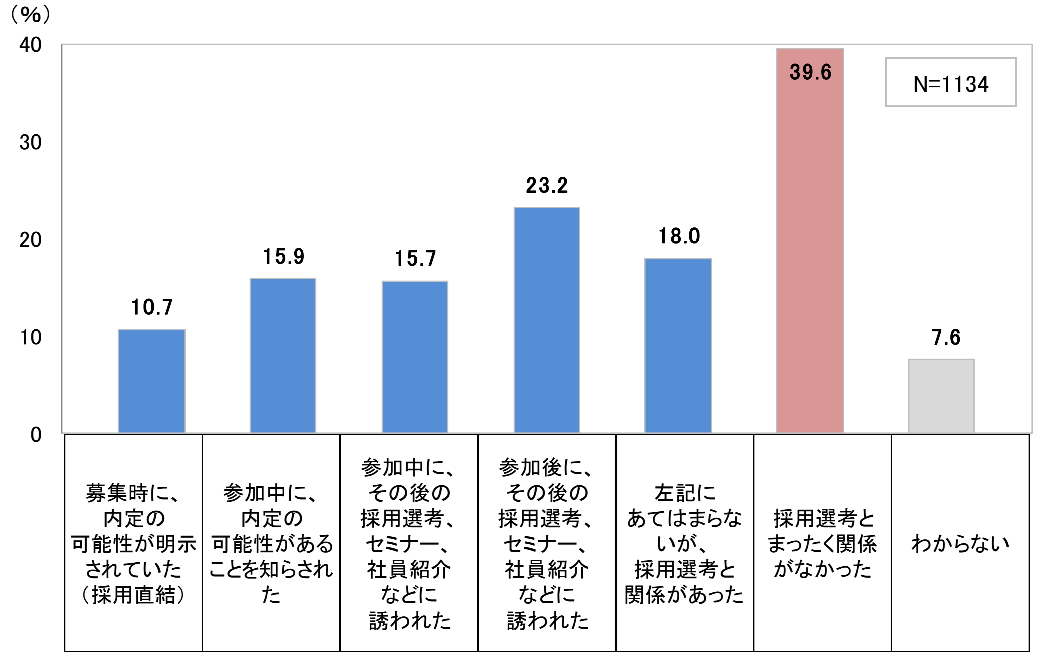
8）インターンシップへの参加時期、選考との関係

- ●インターンシップへの参加回数は「冬（1～3月）」が最も多く、平均で2.95回だった。
- ●インターンシップと選考との関係を聞いたところ、「採用選考とまったく関係がなかった」が39.6%と最も高く、次いで「参加後に、その後の採用選考、セミナー、社員紹介などに誘われた」が23.2%。「募集時に内定の可能性が明示されていた（採用直結）」は10.7%であった。
- ●「インターンシップ参加企業に入社する予定」の学生は37.3%（2018年卒差+15.0ポイント）であった。

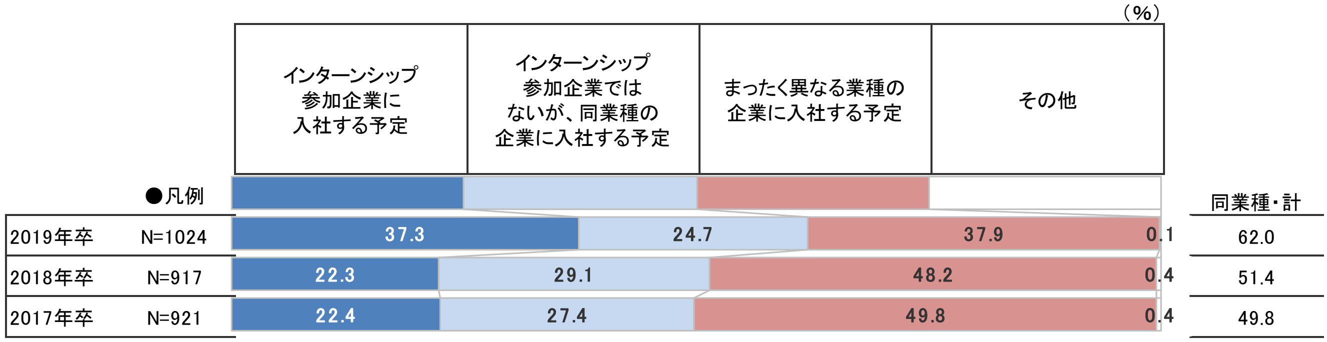
■参加時期別のインターンシップの平均参加回数（インターンシップ参加者／実数回答）※0を除いて集計



■インターンシップと採用選考の関係　（インターンシップ参加者／複数回答）



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

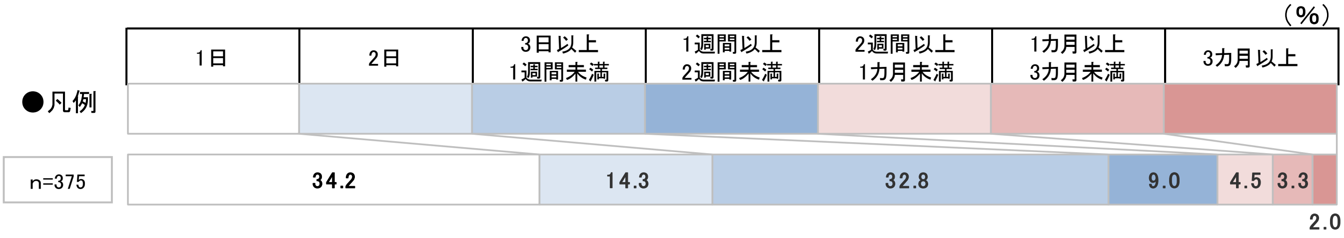


9）最もよいと思った／参加しなくてもよいと思った インターンシップの期間、プログラム

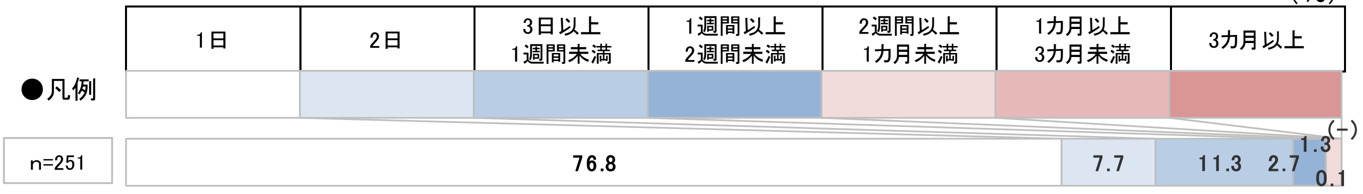
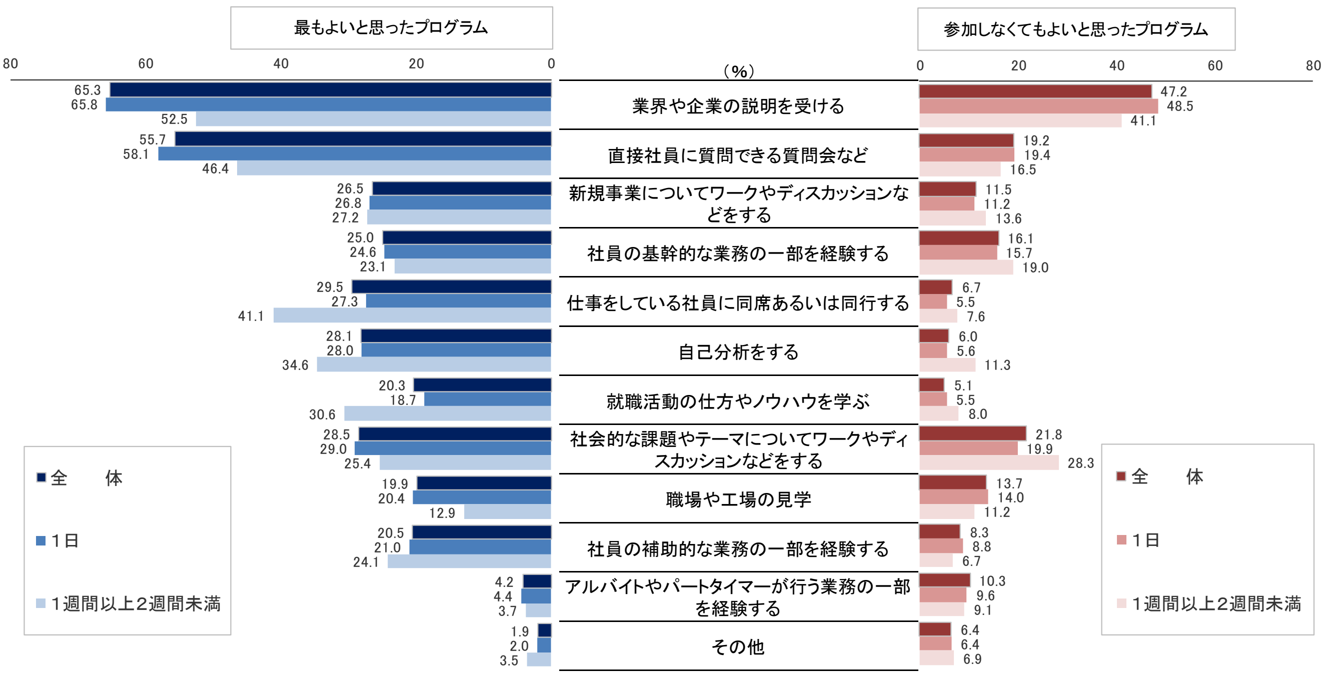
「最もよいと思ったインターンシップ」「最も参加しなくてもよいと思ったインターンシップ」の期間とプログラムを聞き、期間が異なる複数のインターンシップの参加者で見てみた。

- 「最もよいと思ったインターンシップの期間」は、「1日」が最も高く34.2%、続いて「3日以上1週間未満」の32.8%。「最も参加しなくてもよいと思ったインターンシップの期間」は、「1日」が最も高く76.8%だった。
- 「最もよいと思ったインターンシップのプログラム」は、「業界や企業の説明を受ける」（65.3%）、「直接社員に質問できる質問会など」（55.7%）が高く、「最も参加しなくてもよいと思ったインターンシップのプログラム」は「業界や企業の説明を受ける」（47.2%）が最も高かった。

■最もよいと思ったインターンシップについて、その期間（期間が異なる複数のインターンシップ参加者／単一回答）



■最も参加しなくてもよいと思ったインターンシップについて、その期間（期間が異なる複数のインターンシップ参加者／単一回答）



■最もよい・参加しなくてもよいと思ったインターンシップについてのプログラム内容
（期間が異なる複数のインターンシップ参加者のうち、1日のインターンシップ参加者・1週間以上2週間未満のインターンシップ参加者／複数回答）