

2018年度就職・採用活動に関する調査(企業)

速報版 (概要)

2019年3月

調査概要

調査目的

企業における採用活動の状況を把握し、今後の就職・採用活動の円滑な実施の検討に資する。

調査主体

文部科学省（就職問題懇談会と協力して実施）

実施方法

対象：全国の企業2,500社（全国の企業より規模、地域、業種のバランスを考慮し無作為抽出）

方法：調査票の送付

期間：2018年7月13日（金）～8月8日（水）

※8月1日現在の状況を回答。

回答率

発送数：2,500件 有効回答件数：1,012件 回答率：40.5%

属性

1. 従業員数

| 全体 | 100人未満 | 100～299人 | 300～499人 | 500～999人 | 1,000～4,999人 | 5,000～9,999人 | 10,000人以上 | 無回答 |
|-------|--------|----------|----------|----------|--------------|--------------|-----------|------|
| 1,012 | 84 | 457 | 95 | 82 | 140 | 70 | 82 | 2 |
| 100% | 8.3% | 45.2% | 9.4% | 8.1% | 13.8% | 6.9% | 8.1% | 0.2% |

2. 地域

| 全体 | 北海道・東北 | 関東 (東京以外) | 東京 | 中部 | 近畿 | 中国・四国 | 九州・沖縄 | 無回答 |
|-------|--------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 1,012 | 92 | 122 | 318 | 179 | 177 | 71 | 50 | 3 |
| 100% | 9.1% | 12.1% | 31.4% | 17.7% | 17.5% | 7.0% | 4.9% | 0.3% |

3. 業種

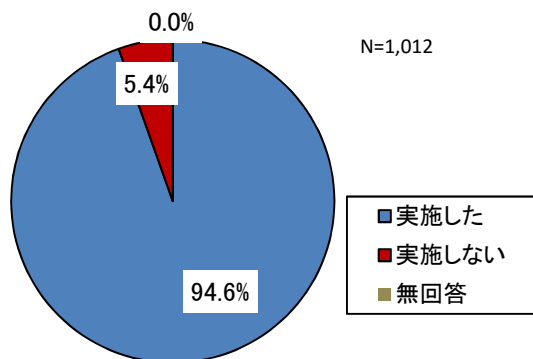
| 全体 | 鉱業・採石業・砂利採取業 | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 情報通信業 | 運輸業郵便業 | 卸売業小売業 | 金融業保険業 | 不動産業物品賃貸業 | 学術研究専門・技術サービス業 | 宿泊業飲食サービス業 | 生活関連サービス業、娯楽業 | 教育・学習支援業 | 医療、福祉 | サービス業（他に分類されないもの） | その他 | 無回答 |
|-------|--------------|-------|-------|---------------|-------|--------|--------|--------|-----------|----------------|------------|---------------|----------|-------|-------------------|------|------|
| 1,012 | 1 | 109 | 366 | 11 | 75 | 36 | 184 | 33 | 19 | 9 | 16 | 8 | 16 | 32 | 70 | 26 | 1 |
| 100% | 0.1% | 10.8% | 36.2% | 1.1% | 7.4% | 3.6% | 18.2% | 3.3% | 1.9% | 0.9% | 1.6% | 0.8% | 1.6% | 3.2% | 6.9% | 2.6% | 0.1% |

本年度（2018年度）の採用活動状況

＜採用活動を実施した企業＞

94.6% (+1.6ポイント)

【本年度、採用活動を実施しましたか】（単一回答）



【参考：昨年度調査】

実施した93.0%、実施しない6.8%、無回答0.2%

＜採用予定者数の増減＞単一回答

増やした 30.8% (昨年度比+0.1ポイント)

減らした 12.5% (昨年度比▲1.4ポイント)

変わらない 55.6% (昨年度比+0.8ポイント)

【参考：昨年度調査】

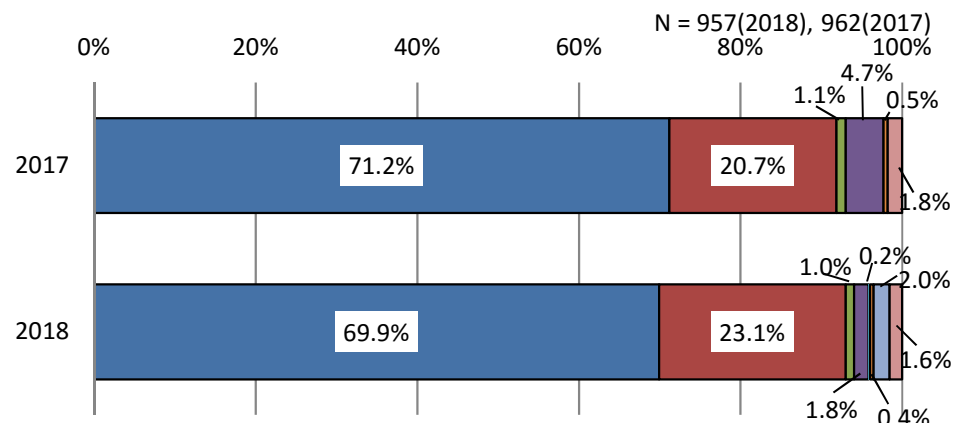
増やした30.7% 減らした13.9% 変わらない54.8%

＜本年度の就職・採用市場＞

94.0%が売り手市場と認識(昨年度比+1.0ポイント)

69.9%が「昨年度より強い傾向」と認識

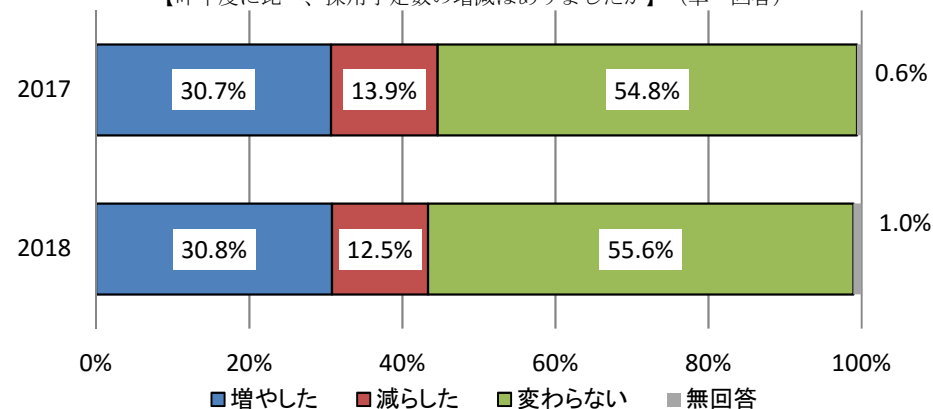
【本年度の就職採用市場は全体として売り手市場ですか。買い手市場ですか。】（単一回答）



- 売り手市場であり、昨年度より強い傾向
- 売り手市場であり、昨年度と同じ程度
- 売り手市場であり、昨年度より弱い傾向
- どちらでもない
- やや買い手市場である
- 買い手市場である
- わからない
- 無回答

N = 957(2018), 962(2017)

【昨年度に比べ、採用予定数の増減はありましたか】（単一回答）



(注)本調査において、採用活動の時期や実態・影響に関する設問は、本年度の採用活動を「実施した」と回答した企業(調査回答企業全体の94.6%(957社))が回答したもの。

広報活動開始時期

<企業全体>

- ・広報活動を3月開始とする企業が最も多い
- ・3月以降に開始した企業は71.9%
(昨年比▲2.6ポイント)

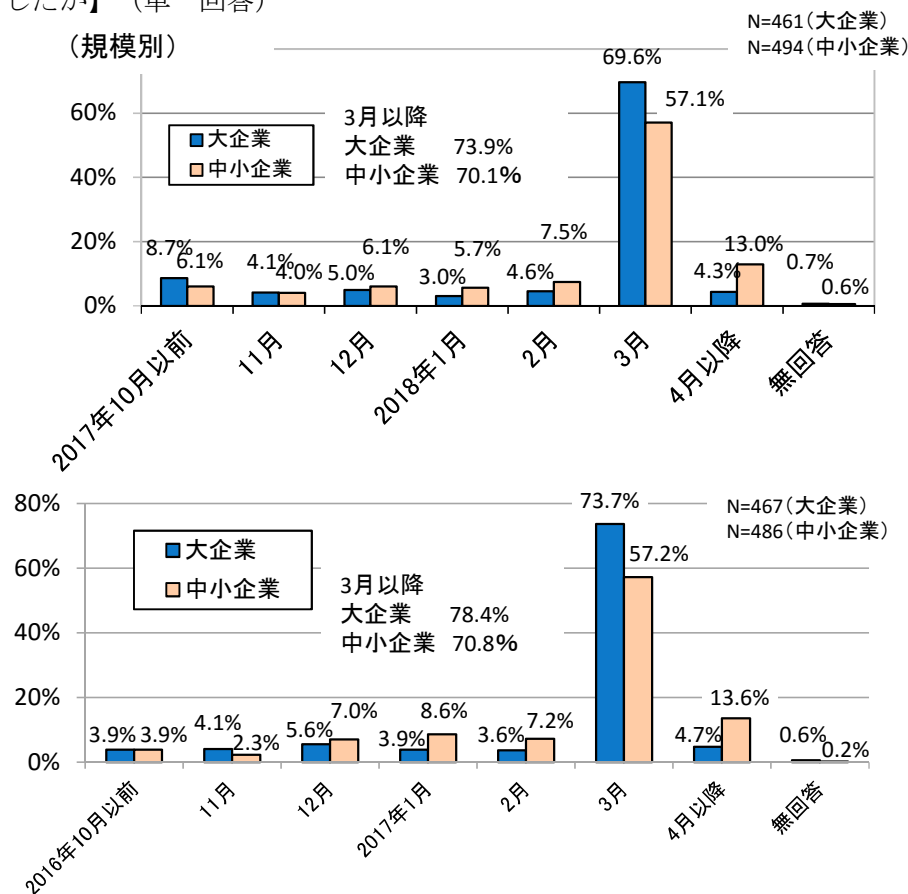
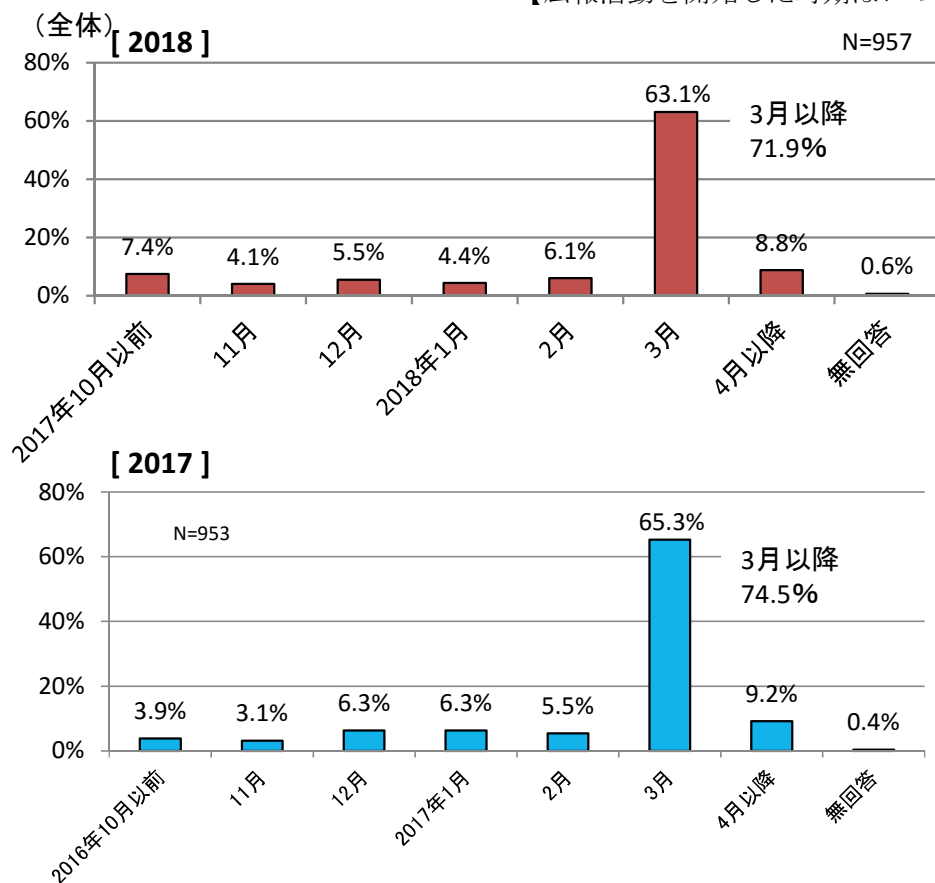
<大企業>

- ・3月開始が最も多い
- ・3月以降の開始は73.9%
(昨年度比▲4.5ポイント)

<中小企業>

- ・3月開始が最も多い。
- ・3月以降の開始は70.1%
(昨年度比▲0.7ポイント)

【広報活動を開始した時期はいつでしたか】 (単一回答)



※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。
※本年度採用活動を実施し、かつ従業員数について回答のあった955社(大企業461社、中小企業494社)について集計。

採用選考活動開始時期

<企業全体>

- ・採用選考活動を6月開始とする企業が最も多く、次に4月開始
- ・6月以降に開始した企業は35.5%（昨年度比▲3.7ポイント）

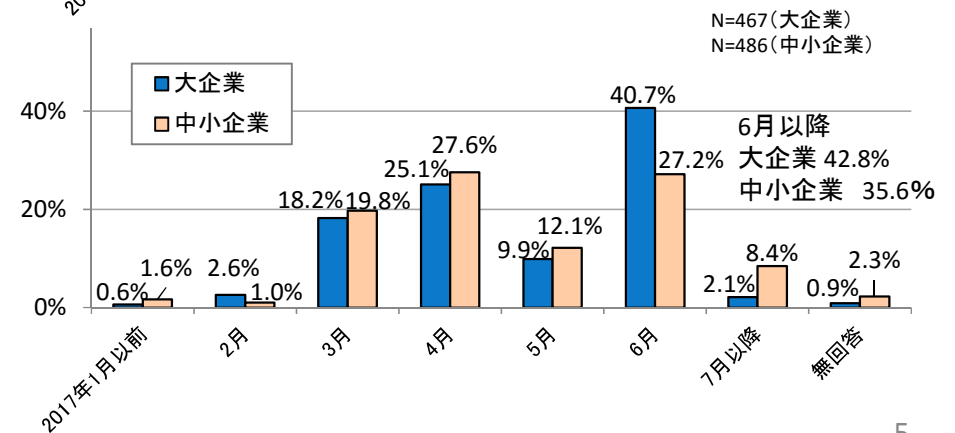
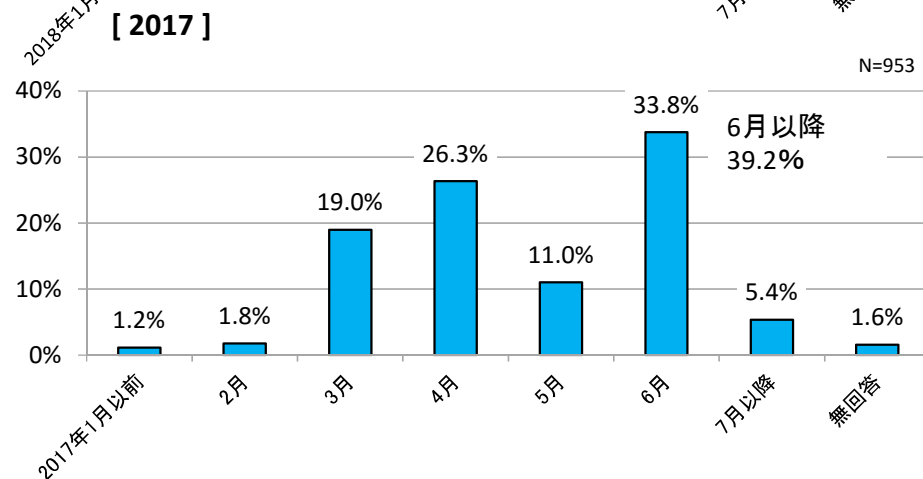
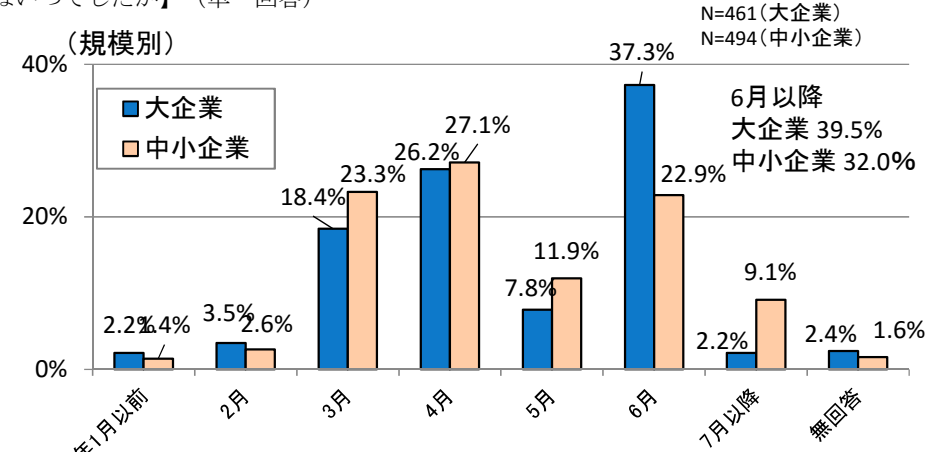
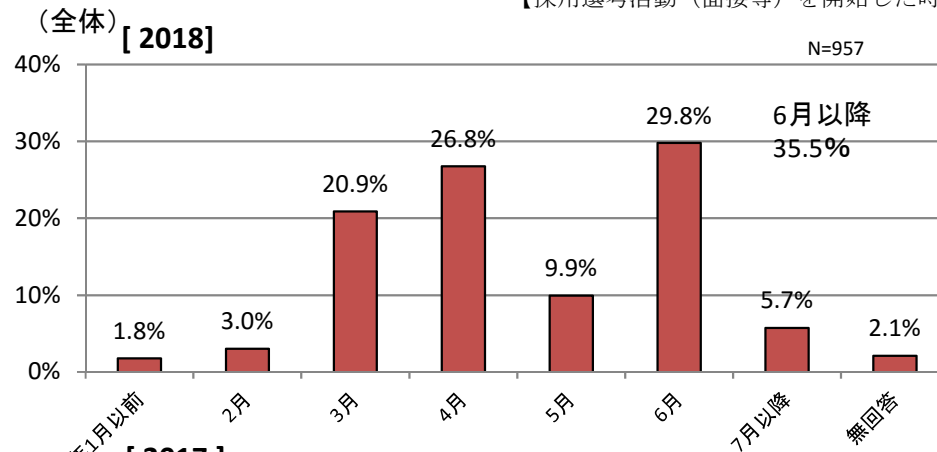
<大企業>

- ・6月開始が最も多い
- ・39.5%の企業が6月以降に開始（昨年度比▲3.3ポイント）

<中小企業>

- ・4月開始が最も多い
- ・32.0%の企業が6月以降に開始（昨年度比▲3.6ポイント）

【採用選考活動（面接等）を開始した時期はいつでしたか】（単一回答）



※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。
 ※本年度採用活動を実施し、かつ従業員数について回答のあった955社（大企業461社、中小企業494社）について集計。

内々定を出し始めた時期

<企業全体>

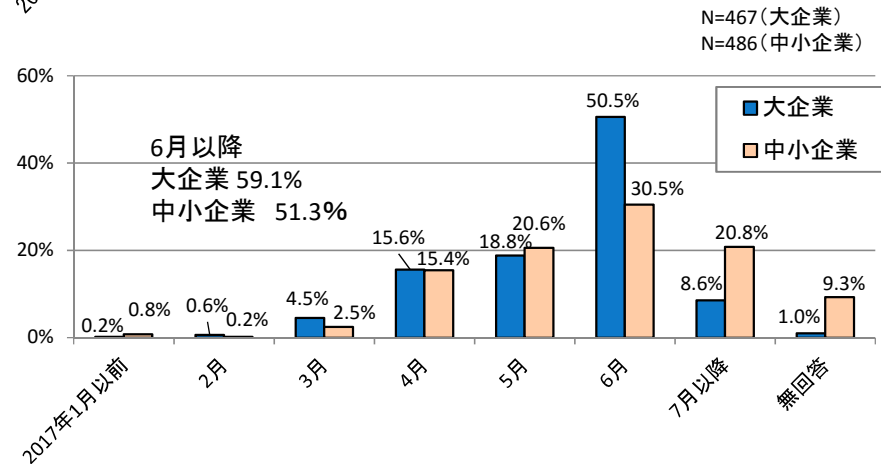
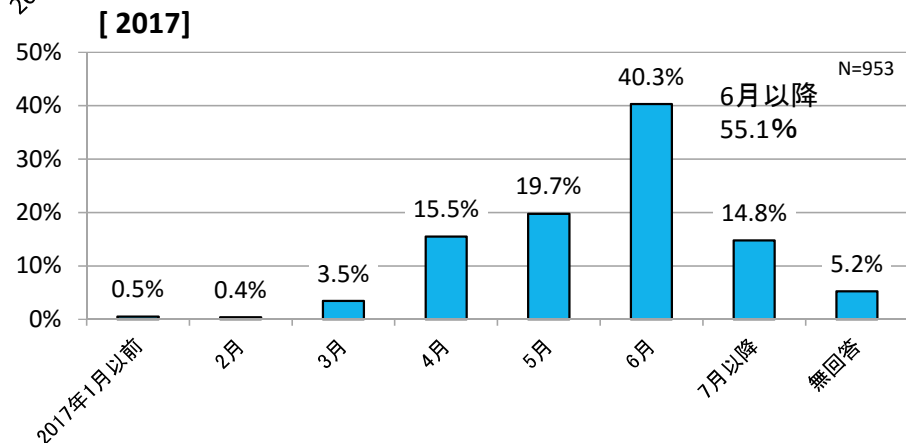
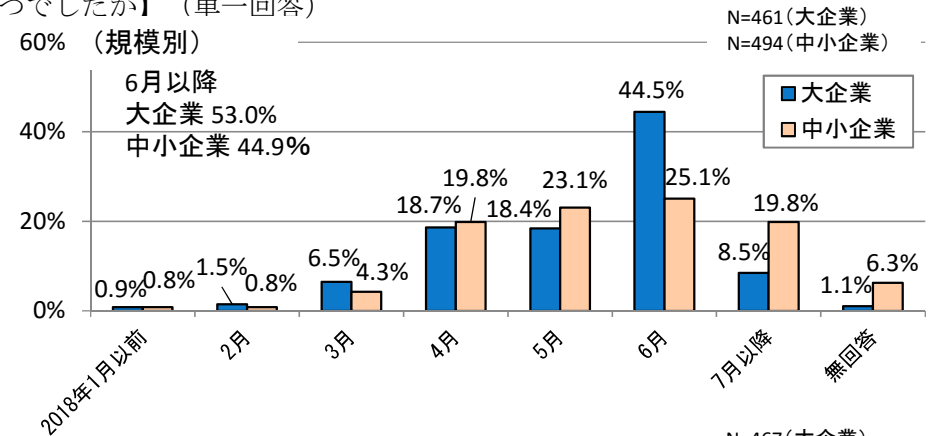
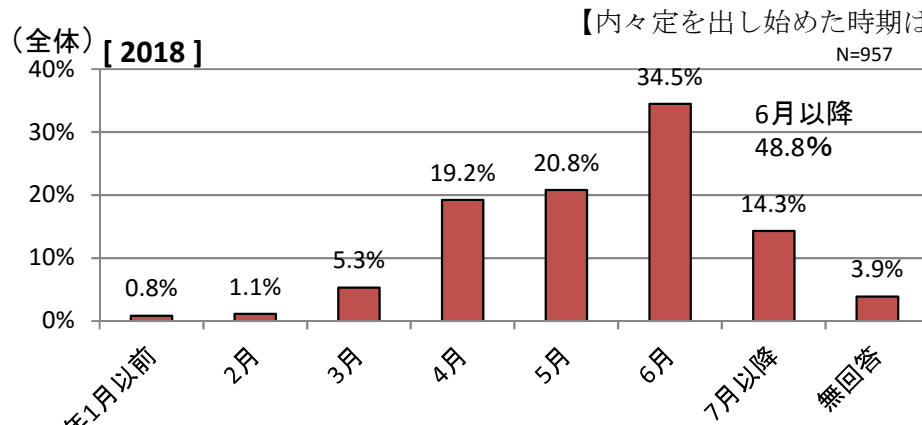
- ・6月に内々定を出し始めた企業が最も多い。
- ・48.8%の企業が6月以降に内々定を出し始めた。
- (昨年度比 ▲6.3ポイント)

<大企業>

- ・6月の内々定が最も多い
- ・53.0%が6月以降に内々定を出し始めた。(昨年度比▲6.1ポイント)

<中小企業>

- ・6月の内々定が最も多い
- ・44.9%が6月以降に内々定を出し始めた(昨年度比▲6.4ポイント)

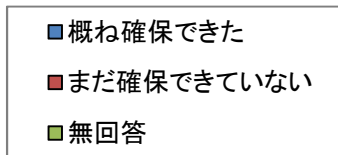
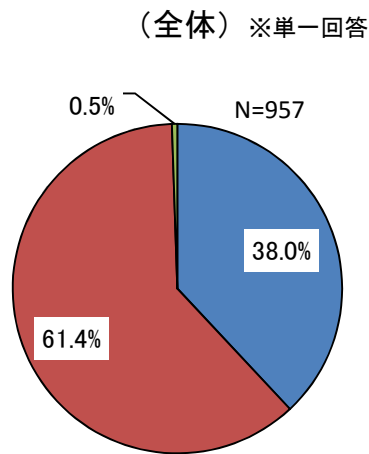


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。
 ※本年度採用活動を実施し、かつ従業員数について回答のあった955社(大企業461社、中小企業494社)について集計。

採用予定者数の確保状況（8月1日時点）

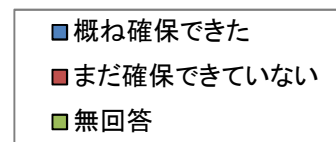
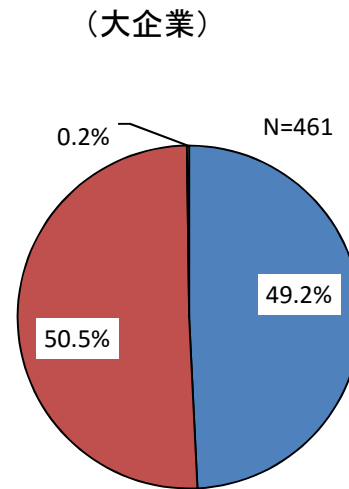
<全体> 38.0%が概ね「確保できた」一方で、61.4%が「まだ、確保できていない」

<規模別> 「確保できた」については、大企業については49.2%、中小企業については27.5%



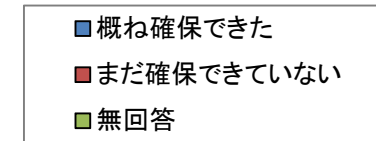
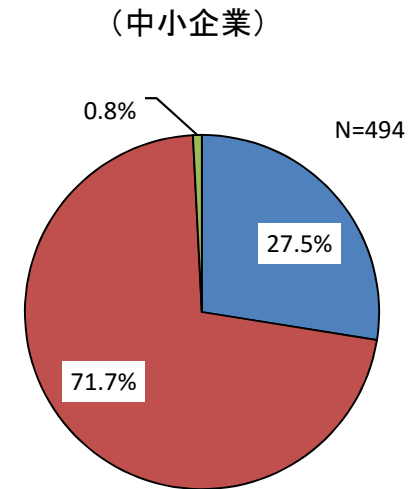
【参考;昨年度】

概ね確保できた 41.6%
まだ確保できていない 58.3%
無回答 0.1%



【参考;昨年度】

概ね確保できた 53.1%
まだ確保できていない 46.9%
無回答 0.0%



【参考;昨年度】

概ね確保できた 30.5%
まだ確保できていない 69.3%
無回答 0.2%

就職・採用活動時期が同じ時期となったことについて

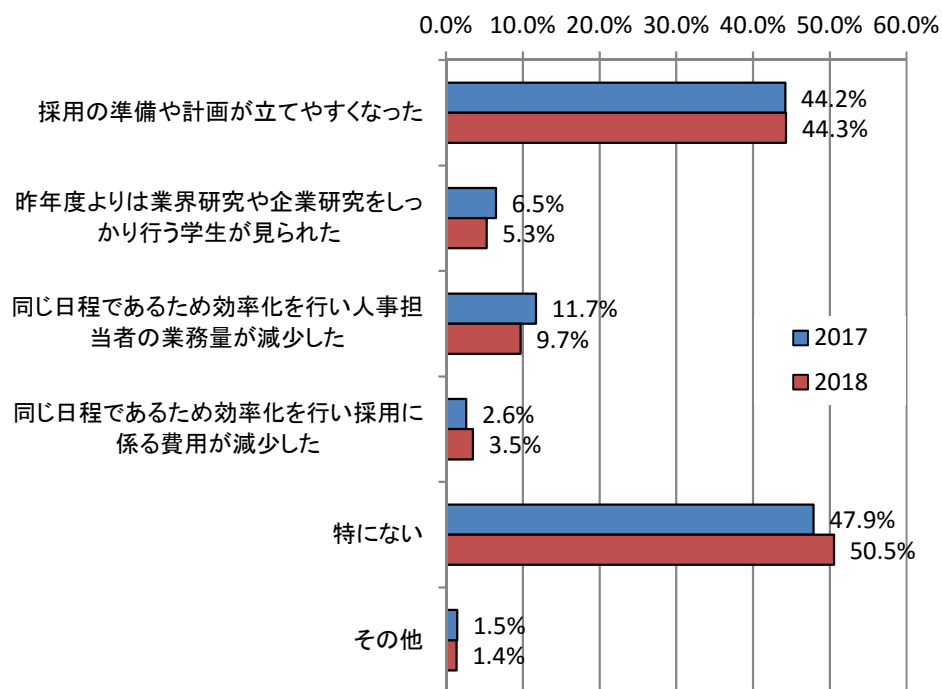
就職・採用活動が昨年度と同じ時期(広報活動3月1日以降、採用選考活動6月1日以降)に設定されたことについて

＜良い影響＞ 「特にない」(50.5%)が最も多い。
次いで「採用の準備や計画が立てやすくなった」(44.3%)。

＜悪い影響＞ 「開始時期を遵守せず、早期に採用選考活動を開始する企業がいた」(44.5%)が最も多い。
次いで「内々定を辞退する学生が増えた」(30.4%)、「業界研究や企業研究が不足している学生が見受けられた」(27.5%)。

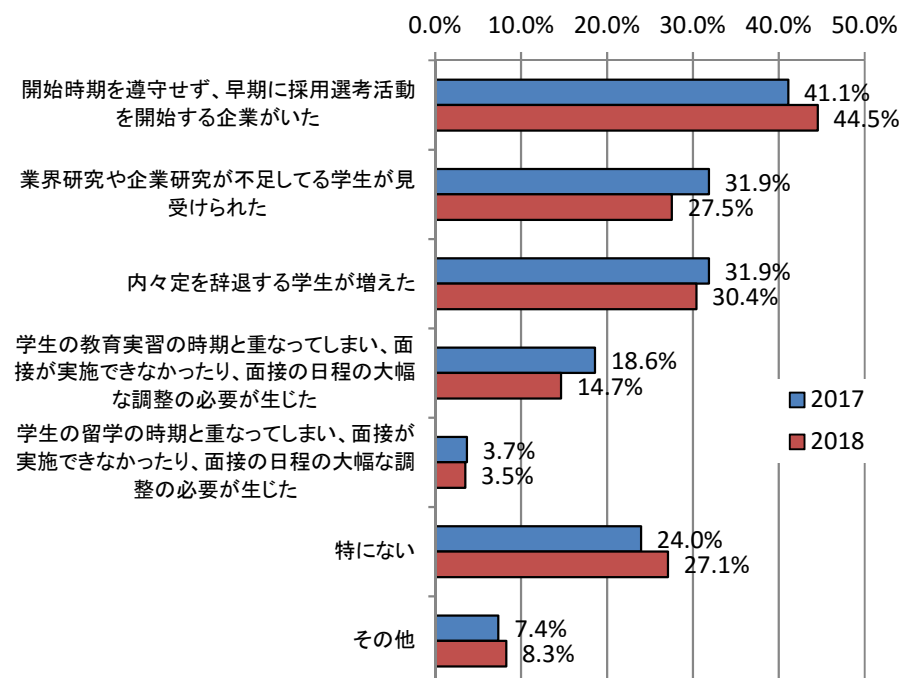
【就職・採用活動の開始時期が昨年度と同様の時期に設定されたことについて、採用活動にどのような影響がありましたか】 (複数回答)

(良い影響があったと思うこと) N=948(2018)、955(2017)



※当てはまるもの全て選択
※対象企業数957社から無回答9社を除外(2018)

(課題となったこと) N=941(2018)、951(2017)



※当てはまるもの全て選択
※対象企業数957社から無回答16社を除外(2018)

学生の学業等への配慮

<学生への配慮を行っていた企業>

85.3% (前年度比▲1.0ポイント)

<配慮の内容として多くの企業が行っていたもの>

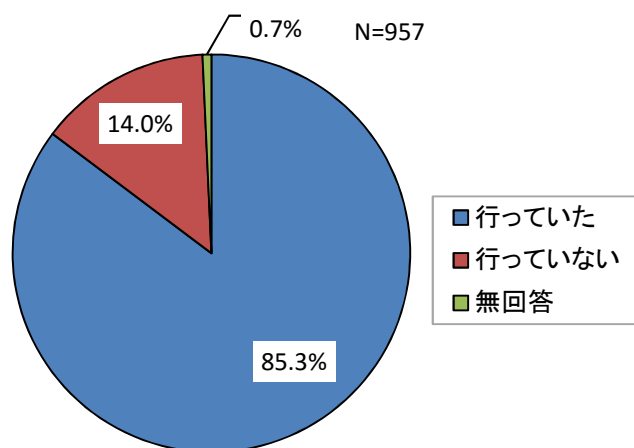
- ・授業等の事情に応じて面接日程を変更した(75.6%)
- ・説明会や面接日について、余裕を持って連絡するよう努めた。(74.8%)
- ・夕方や土日に説明会や面接を行った。(38.0%)

昨年度と比べると、

- ・上がり幅が最も大きいもの:「地方から都市部への就職活動等、遠隔地間の就職活動をする学生への配慮」(昨年度比+6.6ポイント)
- ・下がり幅が最も大きいもの:「夕方や土日に説明会や面接を行った」(昨年度比▲1.5ポイント)

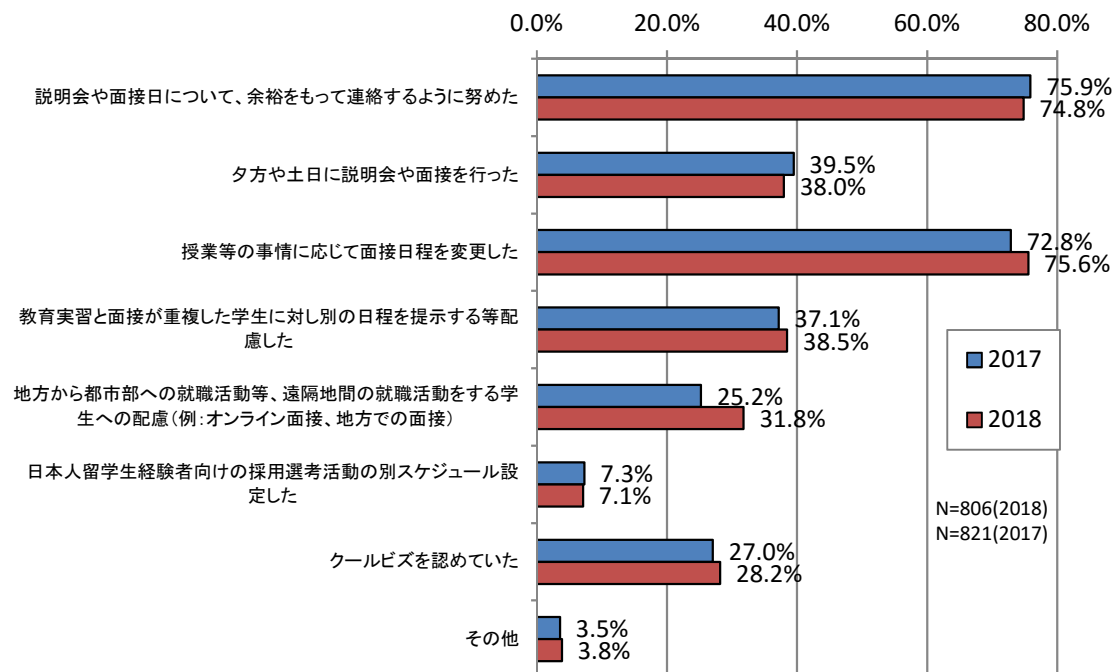
【採用活動において学生の学業等へ配慮を行っていましたか】 (単一回答)

【本年度の採用活動において行っていた配慮の内容はどのようなことですか】 (複数回答)



【参考;昨年度】

行っていた(86.3%)、行っていない(13.0%)
無回答(0.7%)

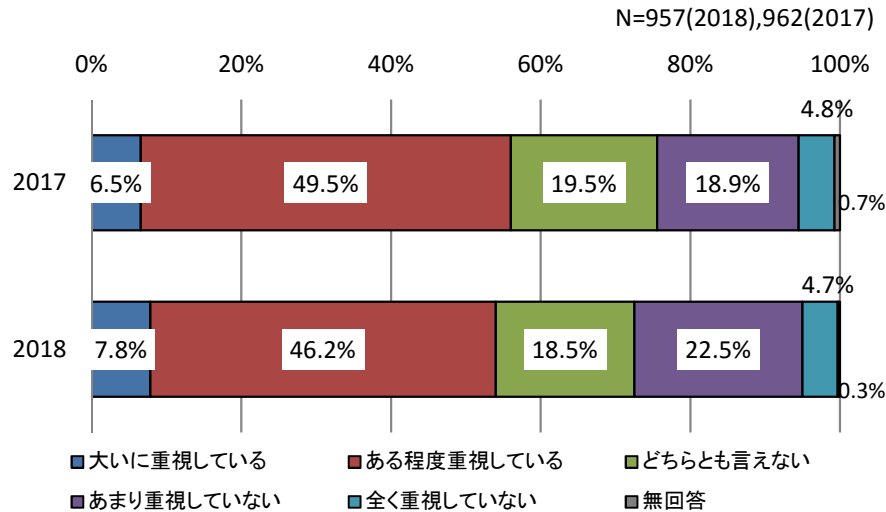


採用選考活動における学業成果の活用（1）

＜採用選考活動において、学業成果（成績や履修履歴等）を重視しているか＞

「大いに重視している」「ある程度重視している」 54.0%
（前年度比▲2.0ポイント）

【卒業・修了前年度までの学業成果（成績や履修証明書等）を重視していますか】（単一回答）



＜応募者全員に学業成果を表す書類（例えば、成績証明書、履修履歴等）の提出を求めているか＞

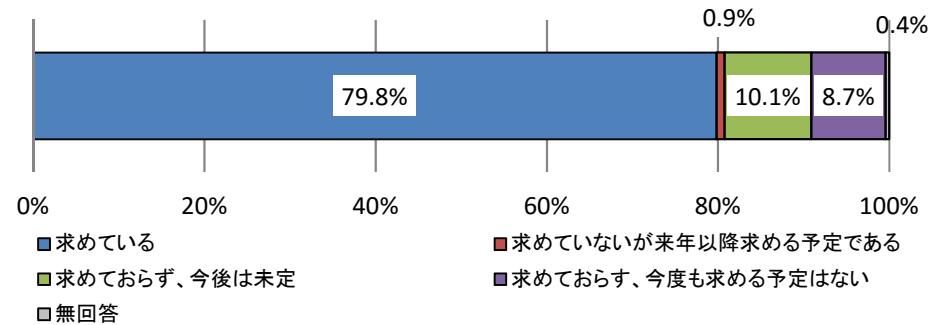
「求めている」79.8%（前年度比+0.8ポイント）

＜学業成果を表す書類を提出させる時期＞

「1次面接時」が34.4%と最も多い。

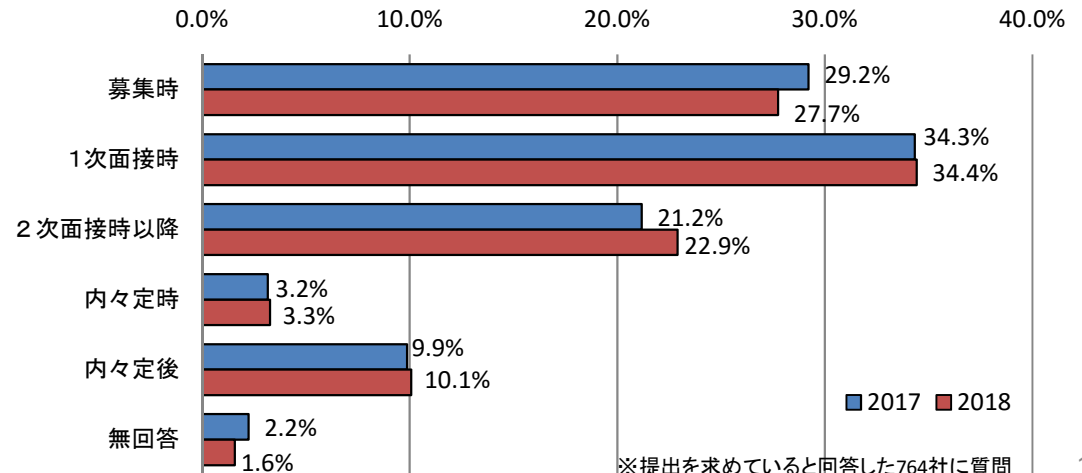
募集時～2次面接までに、85.0%の企業が提出させている。

【応募者全員に学業成果を表す書類（例えば、成績証明書や履修履歴等）の提出を求めていますか】（単一回答）N=957



【参考：昨年度】 求めている（79.0%）、来年以降求める予定（0.2%）、今後未定（10.0%）、今後も予定なし（10.2%）、無回答（0.6%）N=962

【どの段階で学生に学業成果を表す書類（例えば、成績証明書や履修履歴等）を提出させましたか】（単一回答）N=764(2018),760(2017)



採用選考活動における学業成果の活用（2）

＜面接の中で学業成果を表す書類に基づき、質問をしたか＞

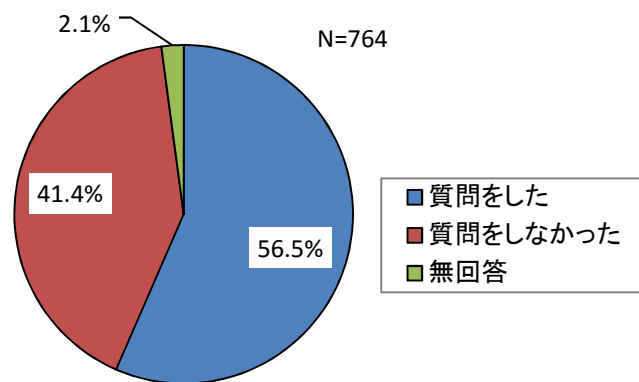
「質問をした」 56.5% (前年度比▲4.7ポイント)

＜質問をして良かった点＞

「学業以外の評価と合わせることで、多面的な評価ができた」(68.8%)が最も多い。

次いで、「学習成果について聞くことで、会社の求める能力と合致していることがわかった」(45.2%)

【面接の中で、提出された学業成果を表す書類に基づき、質問をしましたか】
(単一回答)



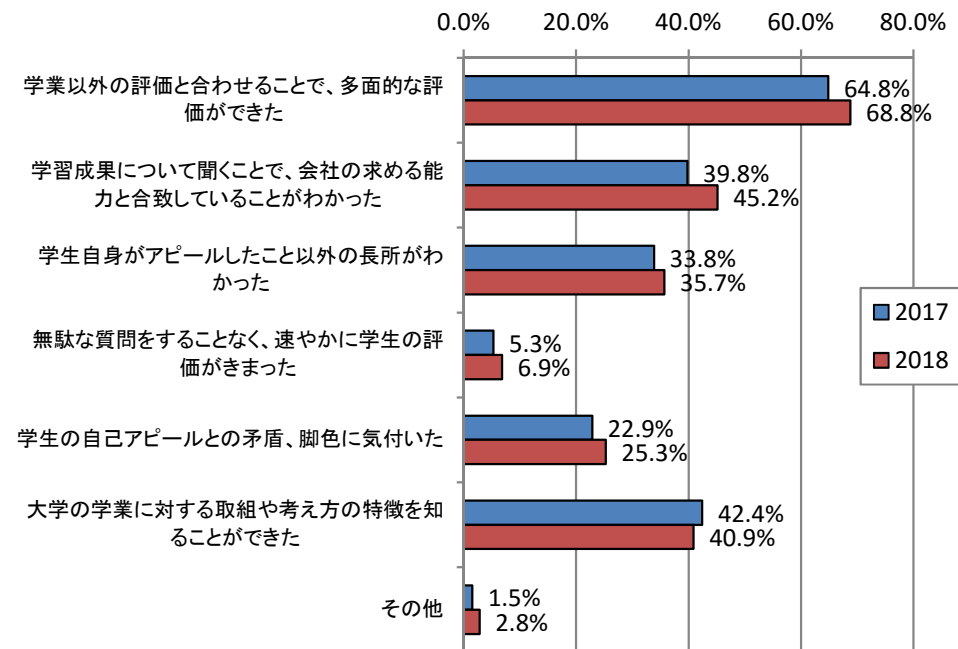
※提出を求めていると回答した764社に質問

【参考：昨年度】

質問をした(61.2%)、質問をしなかった(36.7%)、無回答(2.1%)

【質問をしてよかったと思うことは何ですか】 (複数回答)

N=423(2018)、N=455(2017)、



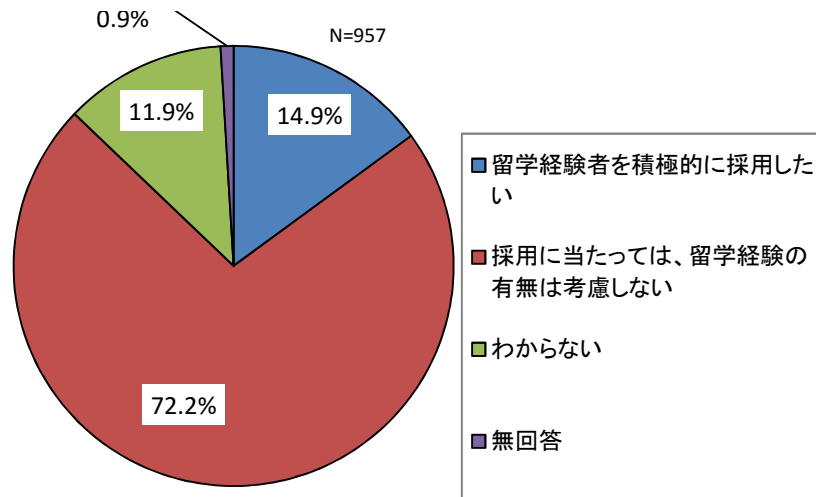
※面接の中で質問をしたと回答した432社に質問。
無回答9社を除外

留学経験者の採用等

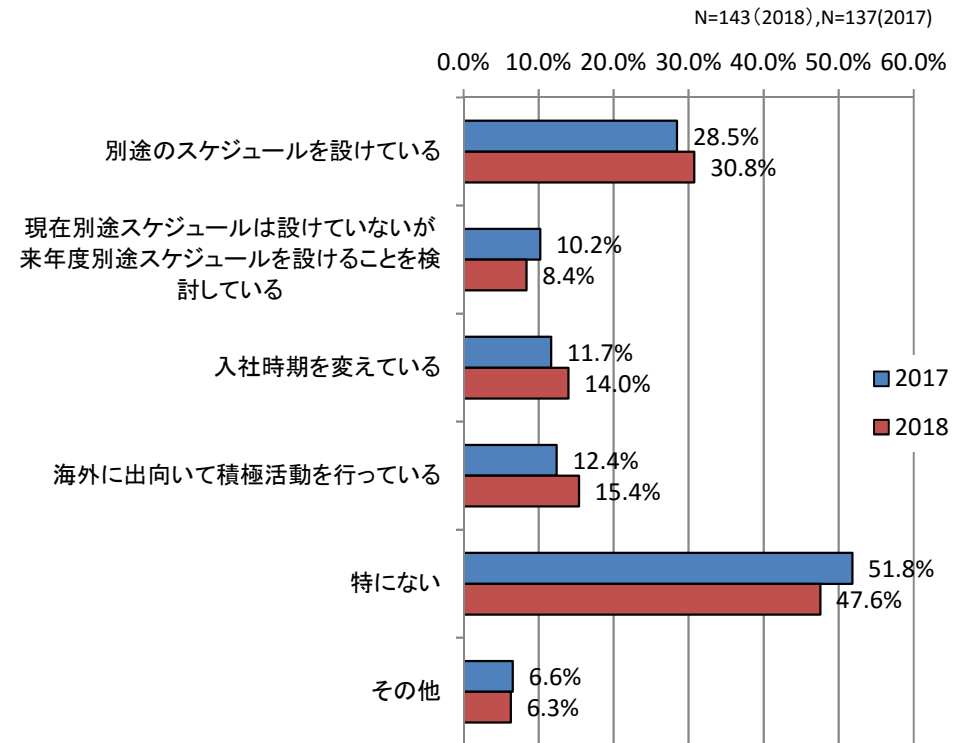
＜留学経験者(日本人の学生で海外留学を経験した者)の採用について＞

- ◆ 「留学経験者を積極的に採用したい」 14.9%(前年度比+0.7ポイント)
- ◆ 一方、「採用に当たっては、留学経験の有無は考慮しない」 72.2%(前年度比▲0.3ポイント)
- ◆ 留学経験者の採用のために行っていることを聞いたところ、
「別途のスケジュールを設けている」企業は30.8%(+2.3%)、一方、「特にない」は47.6%(▲4.2%)。

【留学経験者の採用についてどのようにお考えですか】
(単一回答)
N=957



【留学経験者の採用のために行っていることは何ですか】
(複数回答)
N=143(2018),N=137(2017)



【参考;昨年度】

留学経験者を積極的に採用したい 14.2%
採用に当たっては留学経験の有無は考慮しない 72.5%
わからない 12.4% 無回答 0.9%

※「留学経験者を積極的に採用したい」と回答した企業(143社)について集計

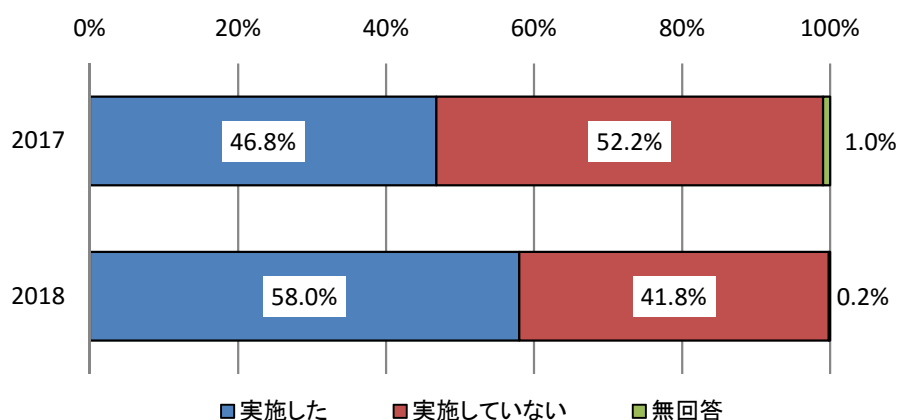
インターンシップ（1）

<インターンシップの実施状況> 「実施した」 58.0% (昨年比+11.2ポイント)

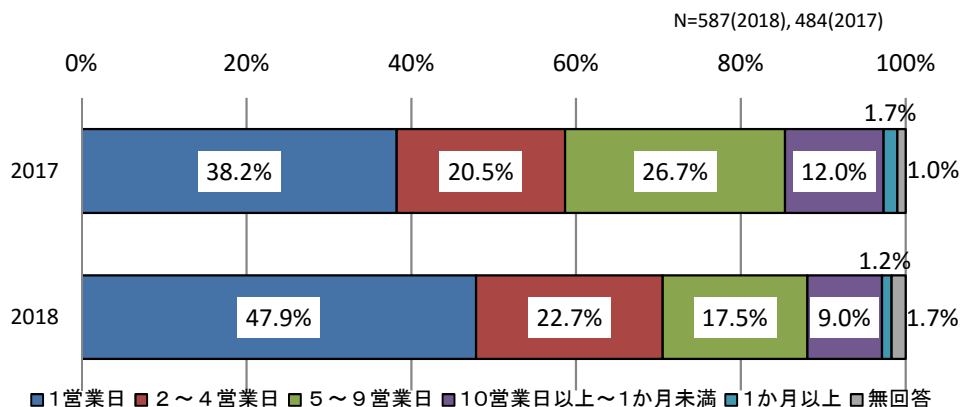
<実施時期> 2月 66.1% (+6.3%) が最も多く、次いで、8月52.8% (+2.6%)

<実施日数> 「1営業日」が最も多く、47.9% (+9.7%)、次いで「2~4営業日」 22.7% (+2.2%)

【今年度卒業・修了予定者を対象とするインターンシップを実施しましたか】
(単一回答) N=1,012(2018), 1,034(2017)

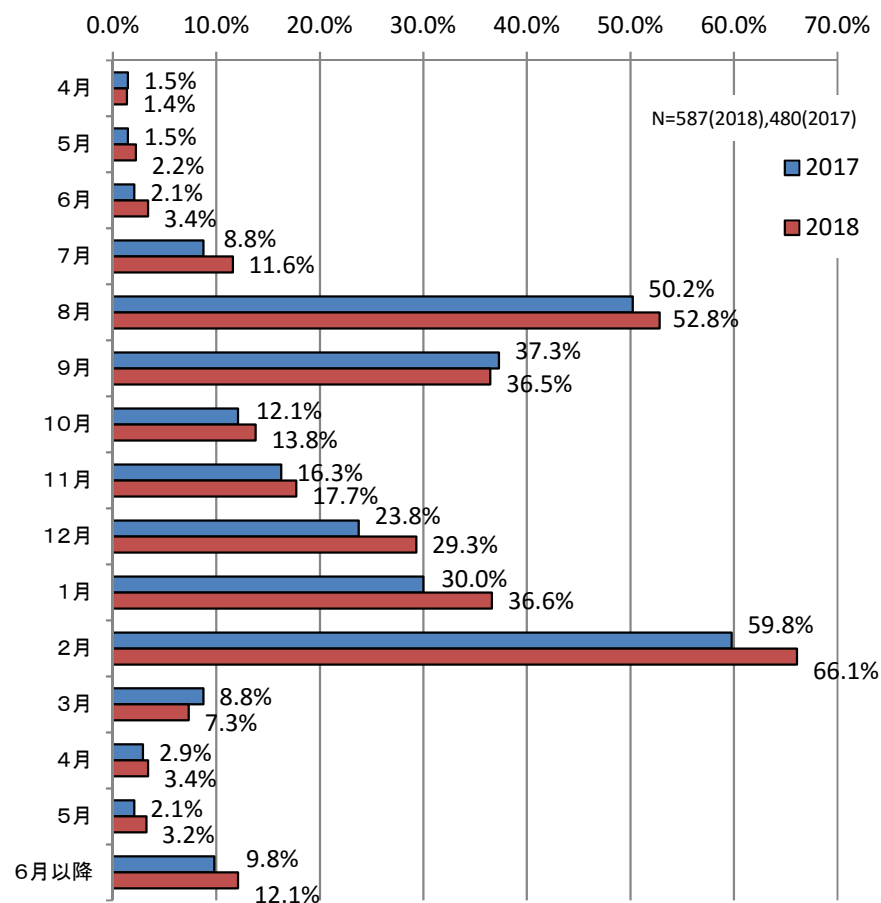


【インターンシップの実施日数は何日間ですか】 (単一回答)



※インターンシップを実施したと回答した587社に質問。

【インターンシップを実施した時期はいつですか】 (複数回答)



※インターンシップを実施したと回答した587社に質問。

インターンシップ（2）

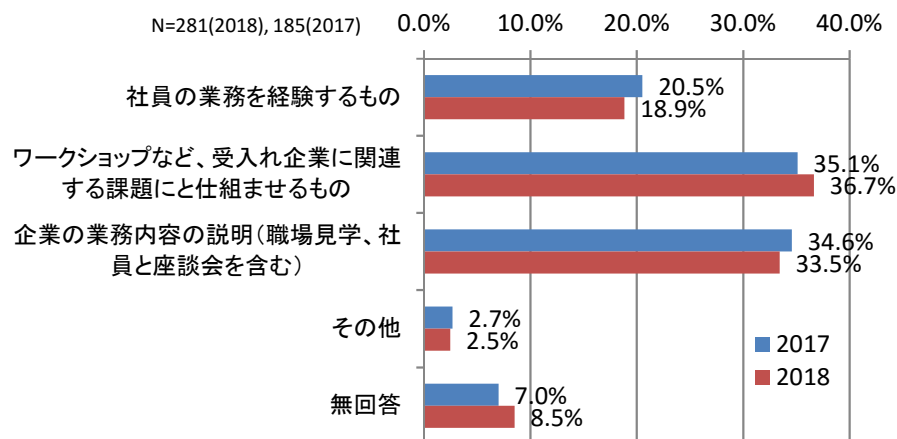
<1営業日で実施しているプログラムの内容>

「ワークショップなど、受け入れ企業に関連する課題に取り組ませるもの」 36.7% (昨年比 +1.6ポイント)
 次いで、「企業の業務内容の説明」(職場見学、社員と座談会を含む) 33.5% (昨年比▲1.1ポイント)

<インターンシップのプログラムの中で、採用活動を行っているか>

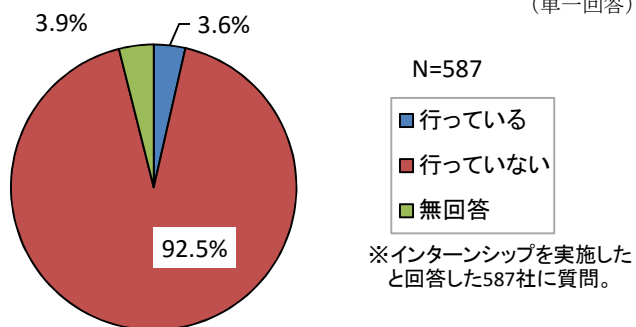
「行っていない」 92.5% (▲3.0%)

【1日間のインターンシップの内容】(単一回答)



※実施日数を1営業日と回答した281社(2018)、185社(2017)に質問。

【インターンシップのプログラム中で面接や試験などの採用活動を行っていますか。】(単一回答)



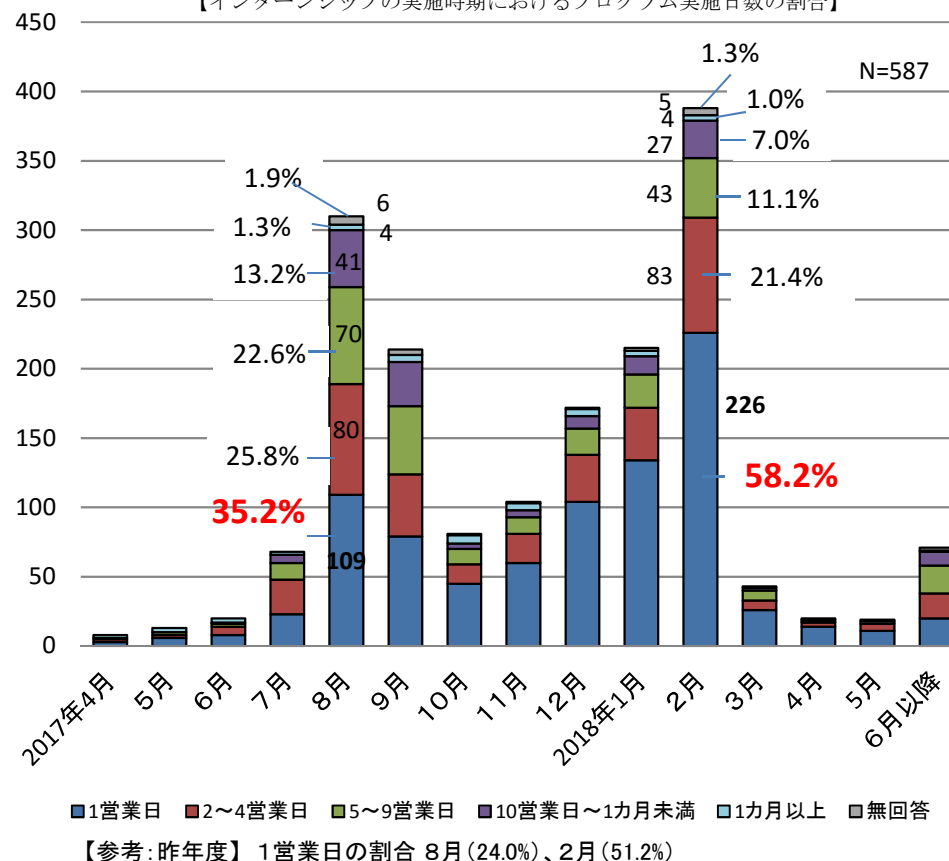
※インターンシップを実施したと回答した587社に質問。

【参考:昨年度】 行っている7.4% 行っていない89.5% 無回答3.1%

<インターンシップ実施時期におけるプログラム日数の状況>

2月に占める1営業日のインターンシップが最も多い。58.2% (+7.0%)

【インターンシップの実施時期におけるプログラム実施日数の割合】



【参考:昨年度】 1営業日の割合 8月(24.0%)、2月(51.2%)

※インターンシップを実施したと回答した587社に質問。 14