

2019年度
就職・採用活動に関する調査（企業）
調査結果【速報版】

2019年10月

本調査結果（速報版）は、分析・検討、データの更なる精査を経て、最終版を公表することとしている。

調査の概要

(1) 調査の目的

就職・採用活動開始時期については、学生の学修時間の確保の観点から、一定の時期を設けて行われており、2016年度からは学生の就職・採用活動の早期化・長期化の是正の趣旨から、広報活動を「卒業・修了前年度の3月1日以降」、採用選考活動を「卒業・修了年度の6月1日以降」として、ここ数年堅持しているところである。

文部科学省としては、学生の不安を解消する観点から、学生の就職活動の状況を十分に把握した上で、大学等関係団体と経済団体等がともに今後の就職・採用活動の在り方について議論し、改善していくことが重要であると考えている。

以上のことより、2019年度卒業・修了予定者の就職・採用活動の実態を把握し、今後の就職・採用活動の円滑な実施の検討に資するため、本調査を実施する。

(2) 調査主体

文部科学省（就職問題懇談会と協力して実施。）

（調査票の郵送、回収、集計はテントセント株式会社にて実施）

(3) 調査実施方法

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た上で無作為抽出）

方法：調査票の送付

期間：2019年7月17日（水）～8月7日（水）

※8月1日現在の状況を回答

(4) 回答率

発送数：2,500件

有効回答件数：980件

回答率：39.2%

I. 回答企業について

業種別

全体	鉱業・砕石業 ・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
980	2	95	354	15	72	39	191	24
100%	0.2%	9.7%	36.1%	1.5%	7.3%	4.0%	19.5%	2.4%

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
13	15	14	10	14	28	56	30	8
1.3%	1.5%	1.4%	1.0%	1.4%	2.9%	5.7%	3.1%	0.8%

従業員数別

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
980	73	433	127	85	125	65	70	2
100%	7.4%	44.2%	13.0%	8.7%	12.8%	6.6%	7.1%	0.2%

所在地別

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
980	91	139	266	175	172	81	53	3
100%	9.3%	14.2%	27.1%	17.9%	17.6%	8.3%	5.4%	0.3%

Ⅱ. 就職・採用活動時期の周知状況について

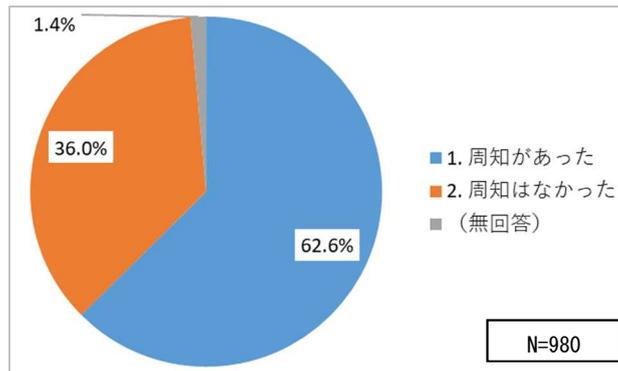
【企業に対する就職・採用活動開始時期の周知について】

(1) 就職・採用活動開始時期の周知状況

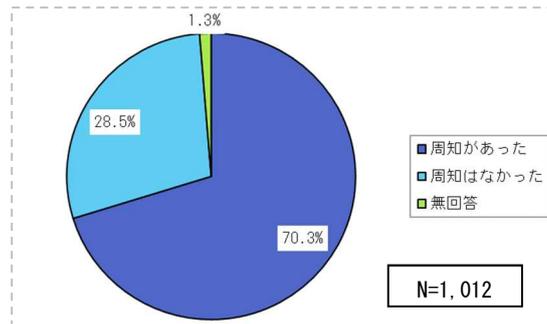
○企業に対して、就職・採用活動開始時期が昨年度と同様の時期に設定されたことについて、経済団体・業界団体、大学等から周知があったか尋ねたところ、「周知があった」と回答した企業は62.6%、「周知はなかった」と回答した企業は36.0%であった。

○昨年度調査と比較すると、ほぼ同じ割合を示している。

就職・採用活動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、経済団体・業界団体、大学等から周知がありましたか（当てはまるものを一つ選択）



[参考：昨年度調査]

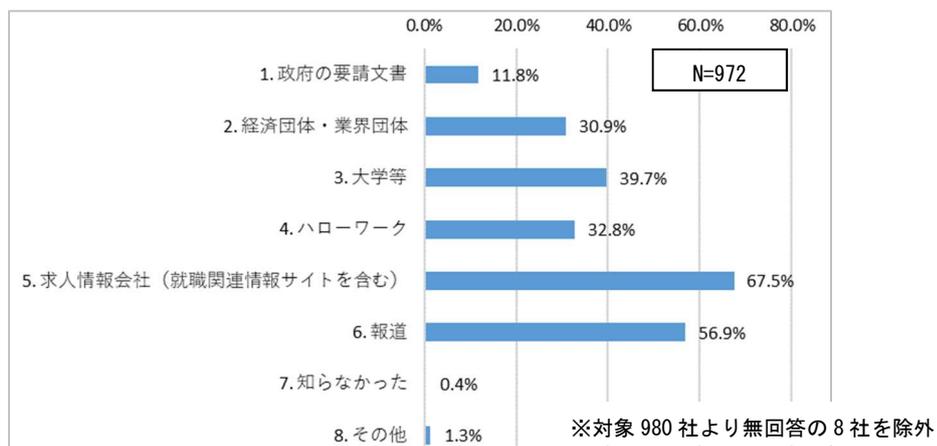


(2) 就職・採用活動時期の設定に関する情報の入手先について

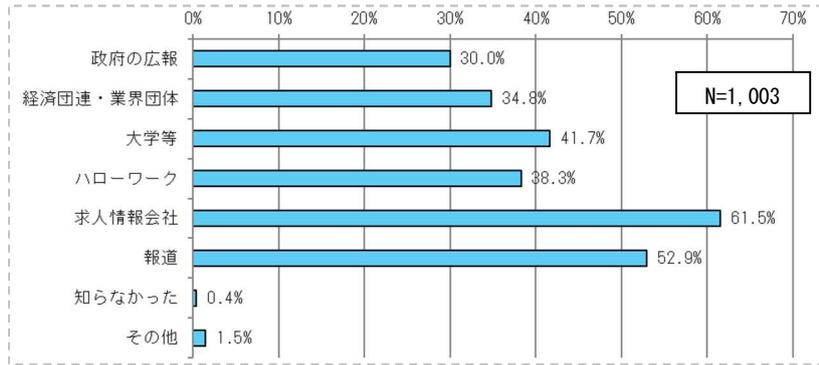
○就職・採用活動時期の設定に関する情報の入手方法について尋ねたところ、「求人情報会社（就職関連情報サイト）」と回答した企業が67.5%であった。次いで、「報道」56.9%、「大学等」39.7%であった。

○なお、昨年度調査と同様の傾向であった。

就職・採用活動時期の設定に関する情報の入手先は何ですか（当てはまるものを全て選択）



[参考：昨年度調査]



※対象 1,012 社より無回答の 8 社を除外

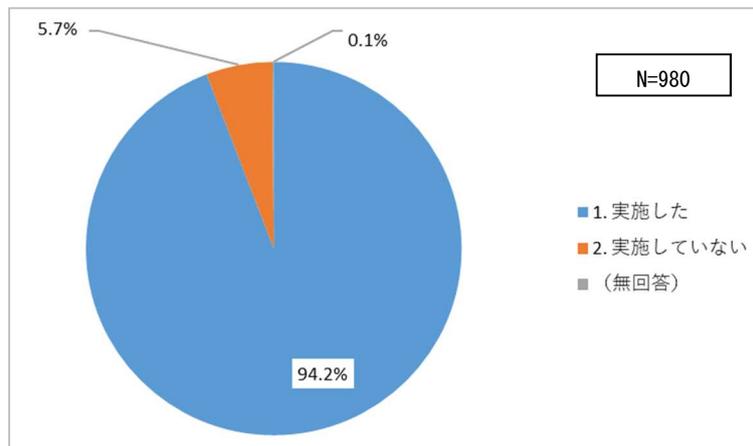
Ⅲ. 本年度の採用状況について

【本年度の採用状況について】

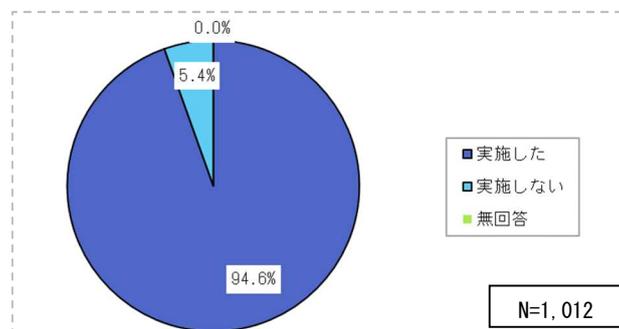
(1) 本年度の採用活動の実施について

○本年度、採用活動を実施したか尋ねたところ、「実施した」と回答した企業は94.2%、「実施していない」と回答した企業は5.7%であった。

本年度、採用活動を実施しましたか（当てはまるものを一つ選択）



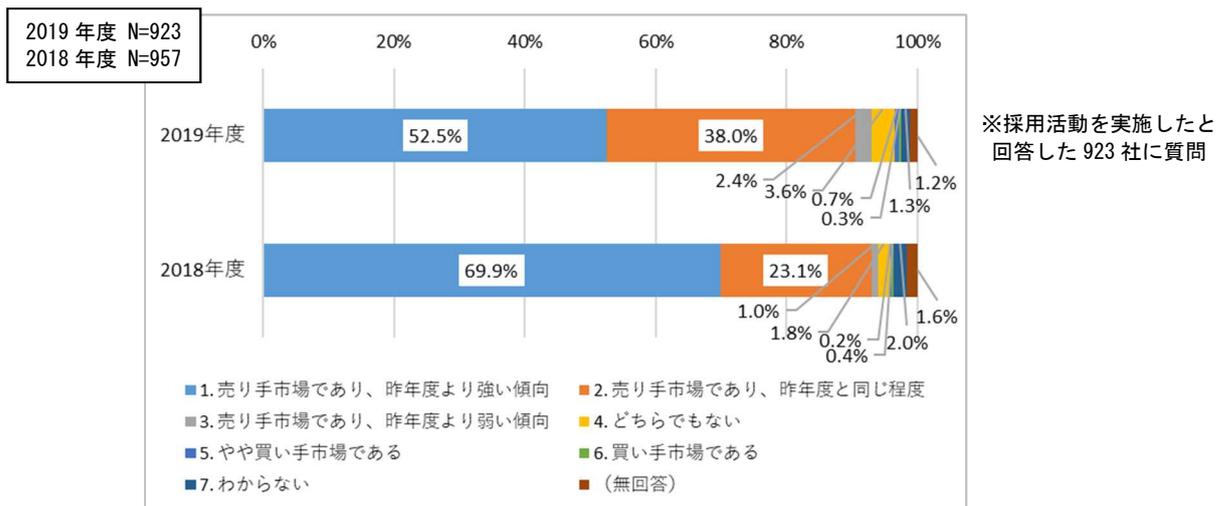
[参考：昨年度調査]



(2) 就職・採用市場について

○(1)で「実施した」と回答した企業(923社)に対し、本年度の就職・採用市場について尋ねたところ、92.9%の企業が売り手市場であると回答した。また、52.5%が「昨年度より強い傾向」と回答した。

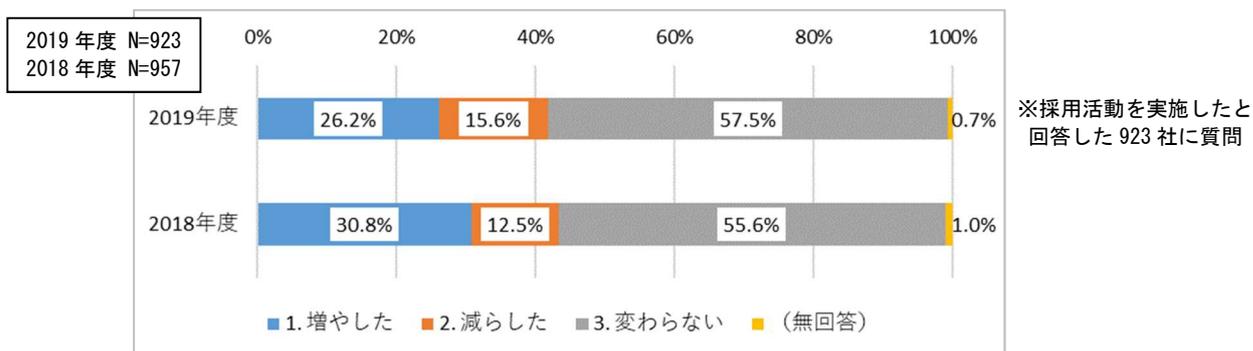
本年度の就職・採用市場は全体として売り手市場ですか、買い手市場ですか（当てはまるものを一つ選択）



（3）採用予定数の増減について

○昨年度に比べ、採用予定数の増減があったか尋ねたところ、4.6ポイント減の26.2%が「増やした」と回答し、「減らした」と回答した企業は3.1ポイント増の15.6%であった。

昨年度に比べ、採用予定数の増減はありましたか（当てはまるものを一つ選択）



IV. 本年度の採用活動時期等について

【広報活動の開始時期等】

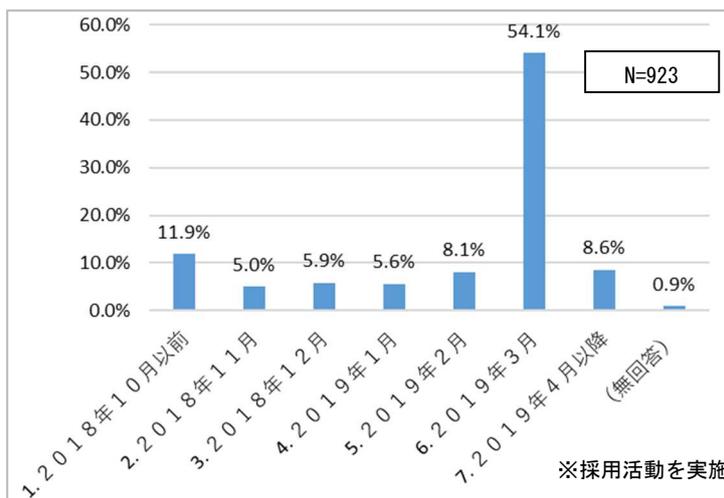
（1）広報活動の開始時期について

○本年度の広報活動を開始した時期は概ねいつ頃か尋ねたところ、全体では「3月」との回答が最も多く、54.1%であった。3月以降とする回答割合は、前年度比9.2ポイント減の62.7%であった。

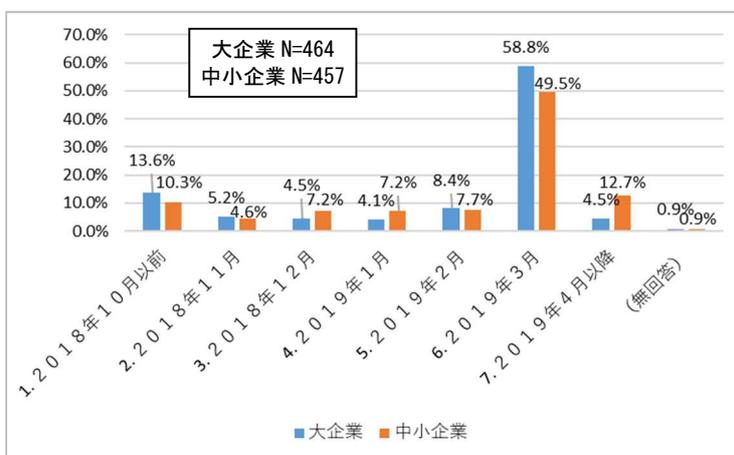
○規模別に見ると、大企業では、「3月」との回答が最も多く、58.8%であった。3月以降とする回答割合は、前年度比10.6ポイント減の63.3%であった。

○中小企業では、「3月」との回答が最も多く、49.5%であった。3月以降とする回答割合は、7.9ポイント減の62.2%であった。

広報活動を開始した時期はいつでしたか（当てはまるものを一つ選択） 全体

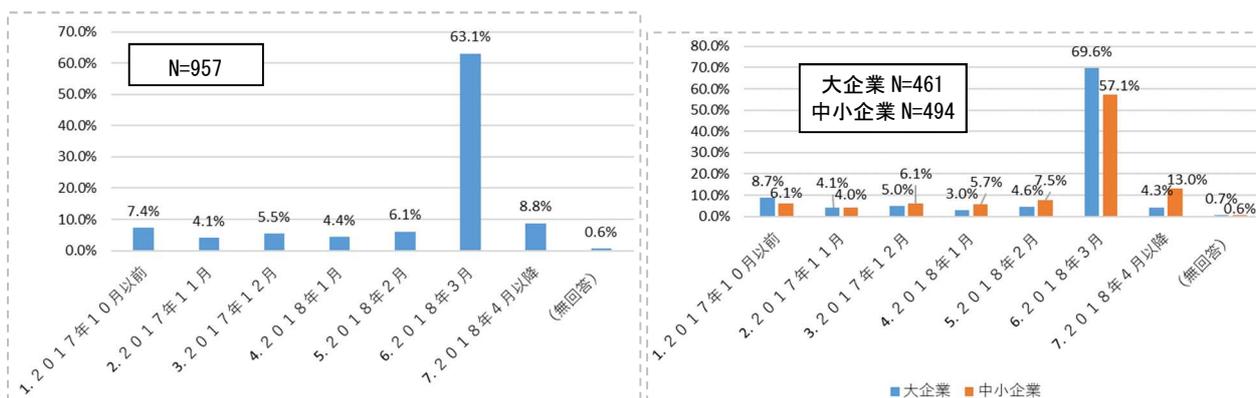


広報活動を開始した時期はいつでしたか（当てはまるものを一つ選択） 企業規模別



※従業員数300名未満と回答した企業を「中小企業」、300名以上と回答した企業を「大企業」として集計
 ※従業員数について回答し、かつ採用活動を実施したと回答した921社（大企業464社、中小企業457社）に質問

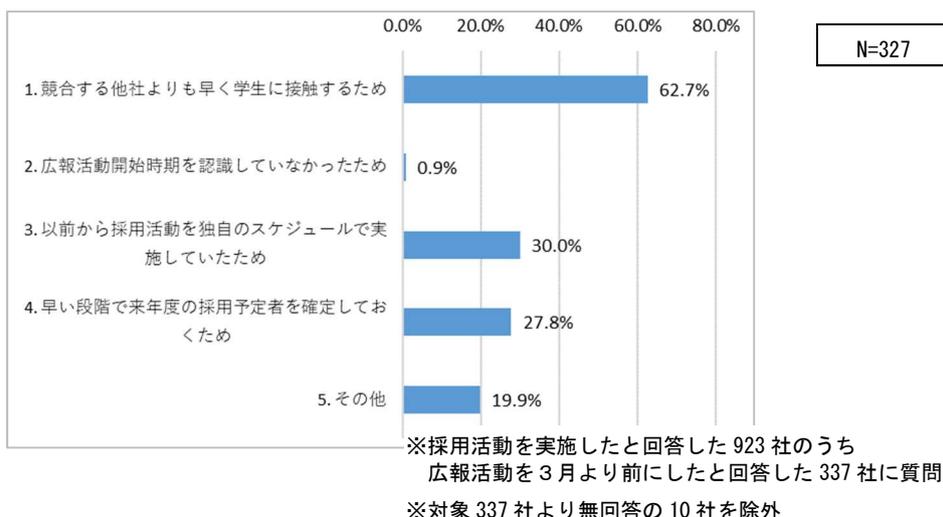
[参考：昨年度調査]



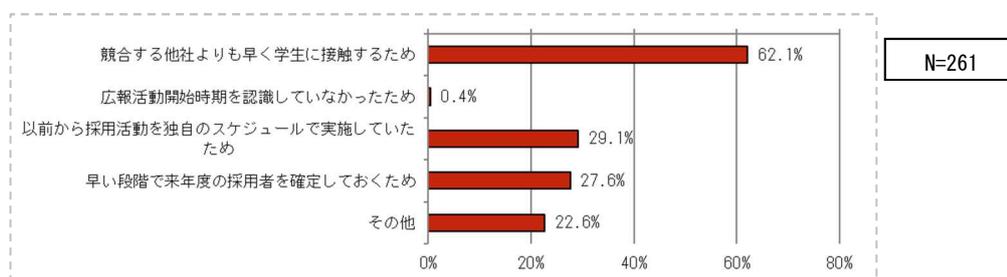
(2) 広報活動開始時期を3月より前にした理由について

○広報活動開始時期を3月より前にしたと回答した企業（337社）に対し、理由について尋ねたところ、「競合する他社よりも早く学生に接触するため」（62.7%）と回答した企業が最も多く、次いで「以前から採用活動を独自のスケジュールで実施していたため」（30.0%）、「早い段階で来年度の採用者を確定しておくため」（27.8%）との回答であった。

広報活動開始時期を3月より前にした理由は何ですか（当てはまるものを全て選択）



[参考：昨年度調査]

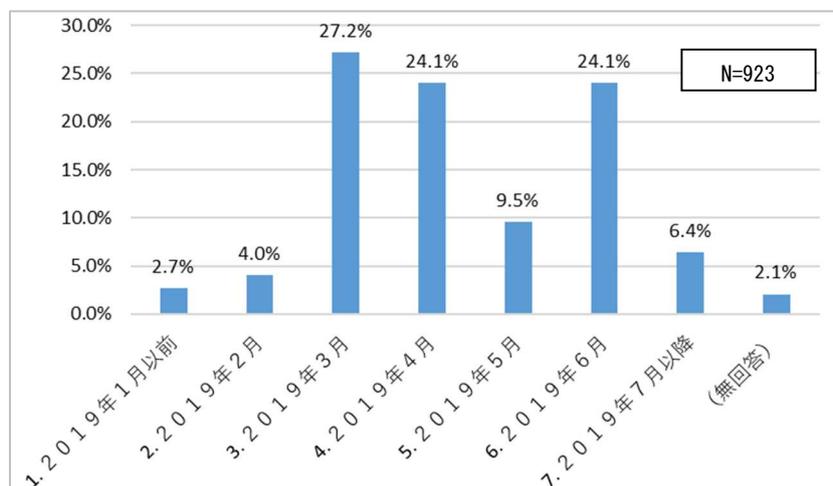


【採用選考活動の開始時期等】

(3) 採用選考活動（面接等）の開始時期について

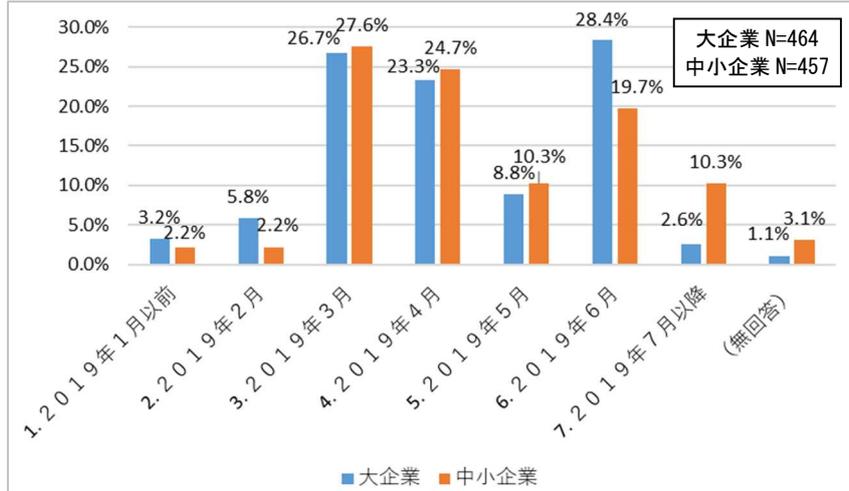
- 本年度の採用選考活動（面接等）の開始時期について尋ねたところ、全体では「3月」との回答が最も多く、27.2%であり、次いで「4月」（24.1%）、「6月」（24.1%）であった。前年度比5ポイント減の30.5%が6月以降に開始したと回答した。
- 規模別に見ると、大企業では、「6月」との回答が最も多く、28.4%であった。前年度比8.5ポイント減の31.0%の企業が6月以降に開始したと回答した。
- 中小企業では「3月」が最も多く、27.6%であった。前年度比2ポイント減の30.0%が6月以降に開始したと回答した。

採用選考活動（面接等）を開始した時期はいつでしたか（当てはまるものを一つ選択） 全体



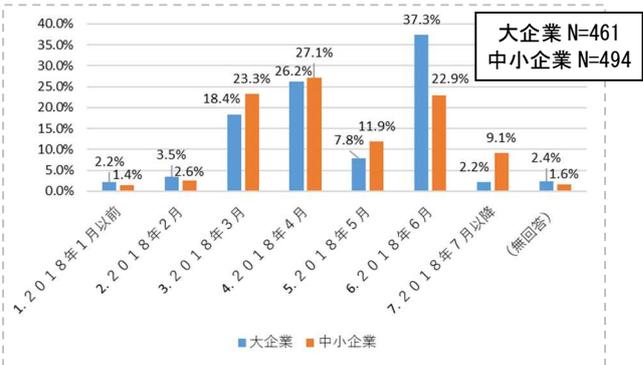
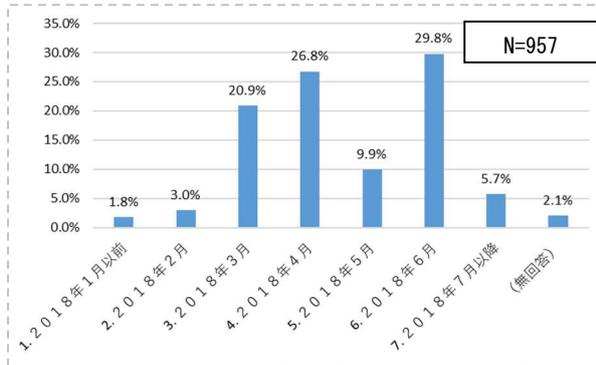
※採用活動を実施したと回答した923社に質問

採用選考活動（面接等）を開始した時期はいつでしたか（当てはまるものを一つ選択） 企業規模別



※従業員数 300 名未満と回答した企業を「中小企業」、300 名以上と回答した企業を「大企業」として集計
 ※従業員数について回答し、かつ採用活動を実施したと回答した 921 社（大企業 464 社、中小企業 457 社）に質問

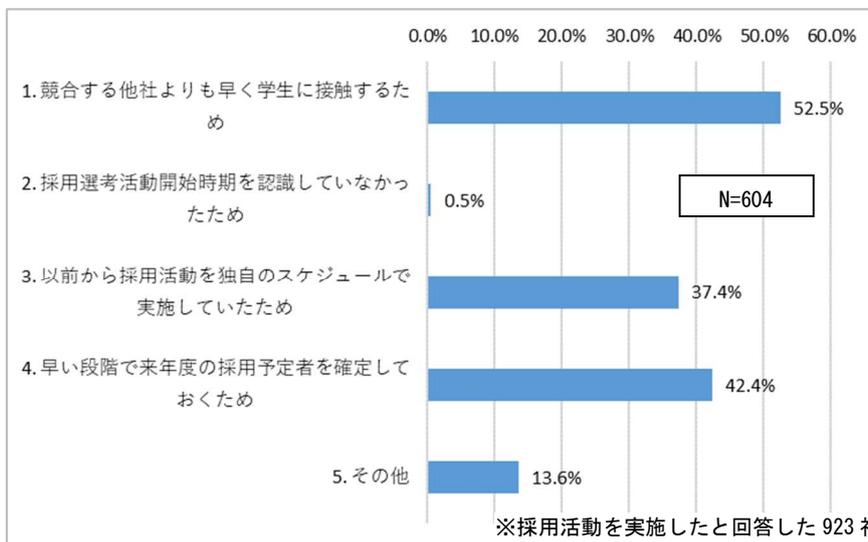
[参考：昨年度調査]



(4) 採用選考開始時期を6月より前にした理由について

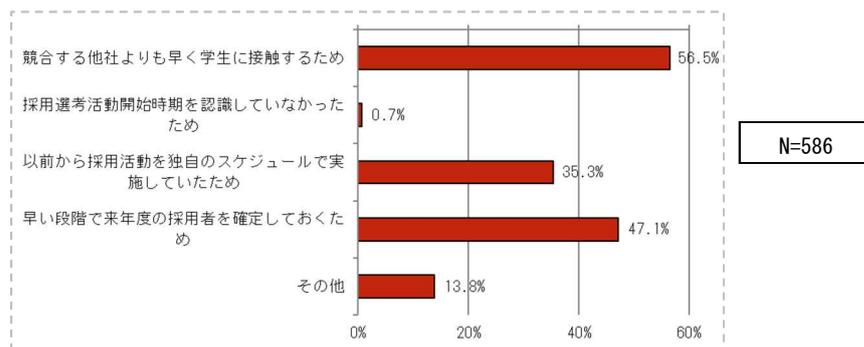
○採用選考開始時期を6月より前にしたと回答した企業（623社）に対し、その理由について尋ねたところ、「競合する他社よりも早く学生に接触するため」と回答した企業が52.5%と最も多く、次いで「早い段階で来年度の採用者を確定しておくため」（42.4%）、「以前から採用活動を独自のスケジュールで実施していたため」（37.4%）であった。

採用選考活動開始時期を6月より前にした理由は何ですか（当てはまるものを全て選択）



※採用活動を実施したと回答した 923 社のうち
 採用選考活動を6月より前にしたと回答した 623 社に質問
 ※対象 623 社より無回答の 19 社を除外

[参考：昨年度調査]

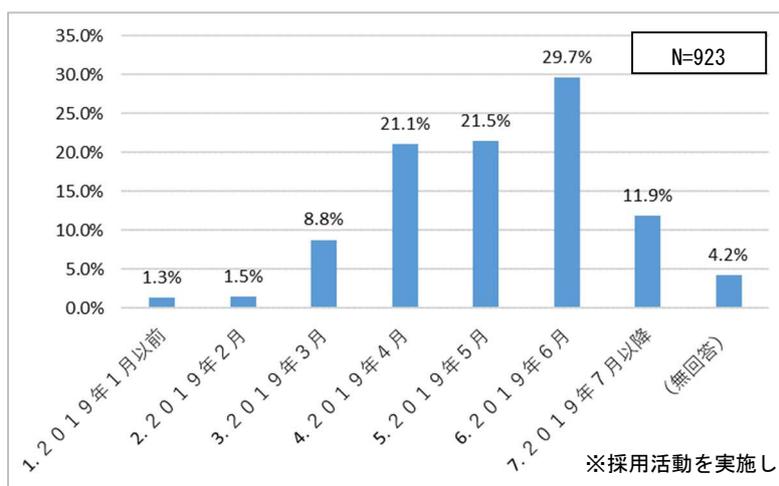


【内々定を出し始めた時期】

(5) 内々定を出し始めた時期について

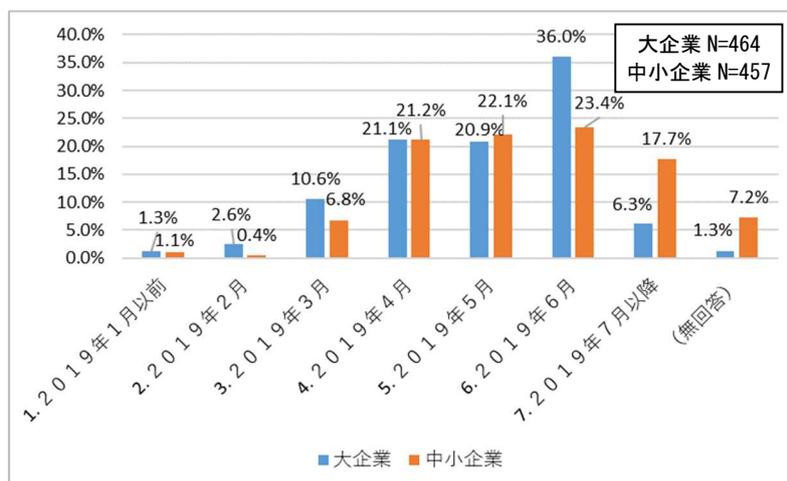
- 内々定を出し始めた時期について尋ねたところ、全体では「6月」との回答が最も多く、29.7%であった。前年度比7.2ポイント減の41.6%が6月以降に内々定を出し始めたと回答した。
- 規模別に見ると、大企業では、「6月」との回答が最も多く、36.0%であった。前年度比10.7ポイント減の42.3%が6月以降に内々定を出し始めたと回答した。
- 中小企業では「6月」が最も多く、23.4%であった。前年度比3.8ポイント減の41.1%が6月以降に内々定を出し始めたと回答した。

内々定を出し始めた時期は、いつでしたか（当てはまるものを一つ選択） 全体



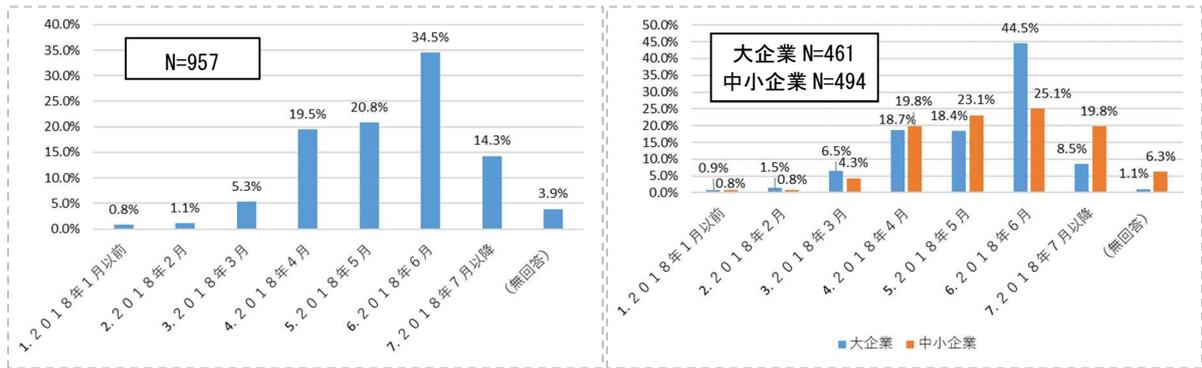
※採用活動を実施したと回答した923社に質問

内々定を出し始めた時期は、いつでしたか（当てはまるものを一つ選択） 企業規模別



※従業員数300名未満と回答した企業を「中小企業」、300名以上と回答した企業を「大企業」として集計
 ※従業員数について回答し、かつ採用活動を実施したと回答した921社（大企業464社、中小企業457社）に質問

[参考：昨年度調査]

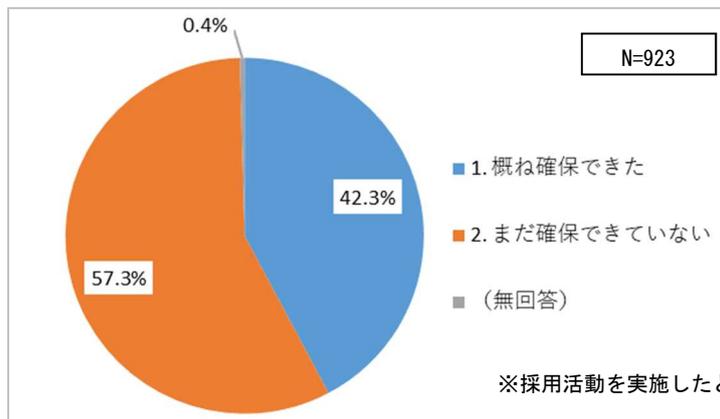


【採用予定者数の確保】

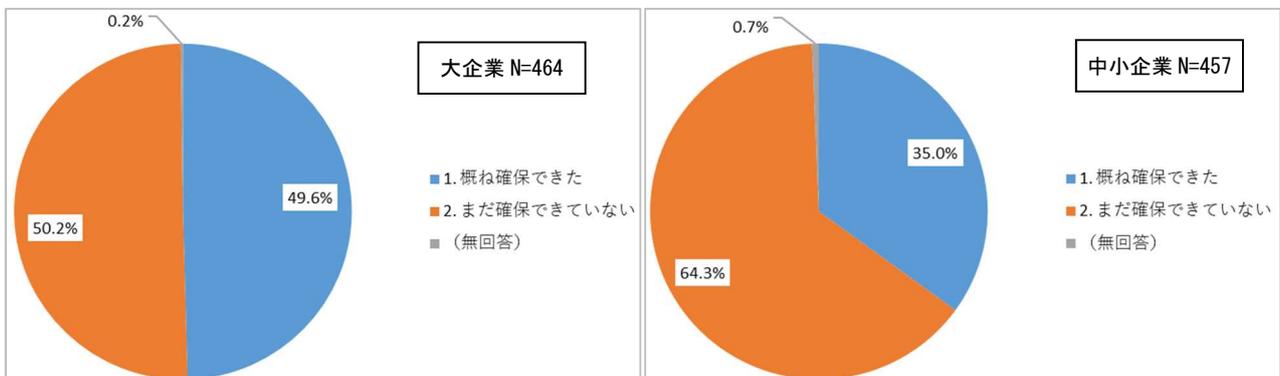
(6) 採用予定者数の確保について

- 2019年8月1日時点において、本年度の採用予定数を確保できているかを尋ねたところ、全体では「概ね確保できた」と回答した企業は42.3%（前年度比4.3ポイント増）、「まだ確保できていない」と回答した企業は57.3%（前年度比4.1ポイント減）であった。
- 規模別にみると大企業では、「概ね確保できた」と回答した企業は49.6%、「まだ確保できていない」と回答した企業は50.2%であった。また、中小企業では、「概ね確保できた」と回答した企業は35.0%、「まだ確保できていない」と回答した企業は64.3%であった。

現時点において、本年度の採用予定数を確保できていますか（当てはまるものを一つ選択） 全体

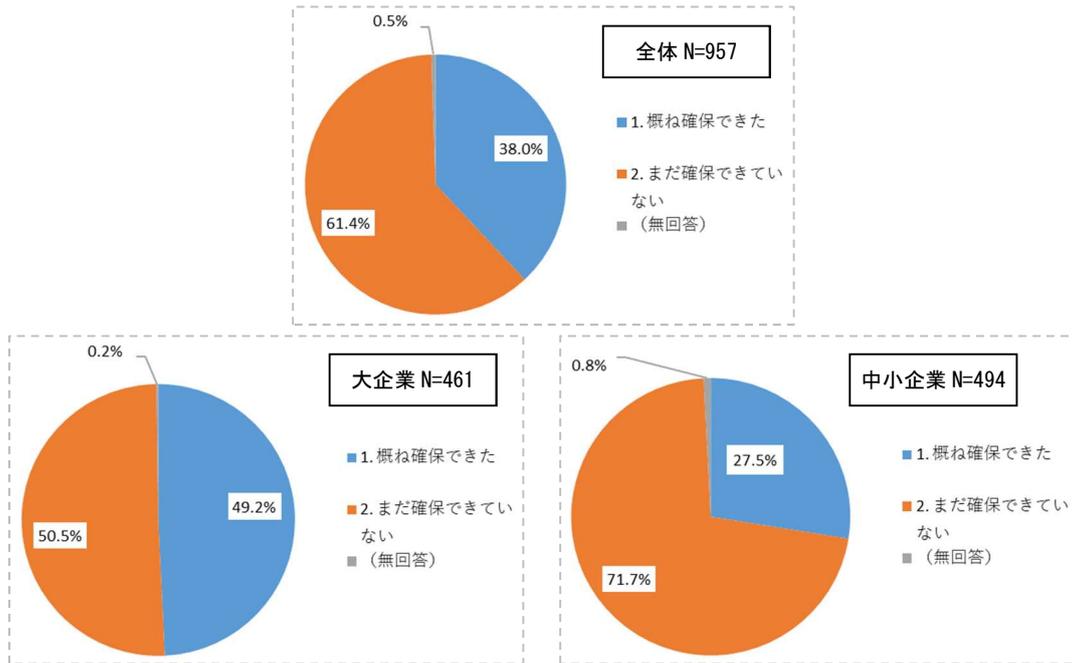


現時点において、本年度の採用予定数を確保できていますか（当てはまるものを一つ選択） 企業規模別



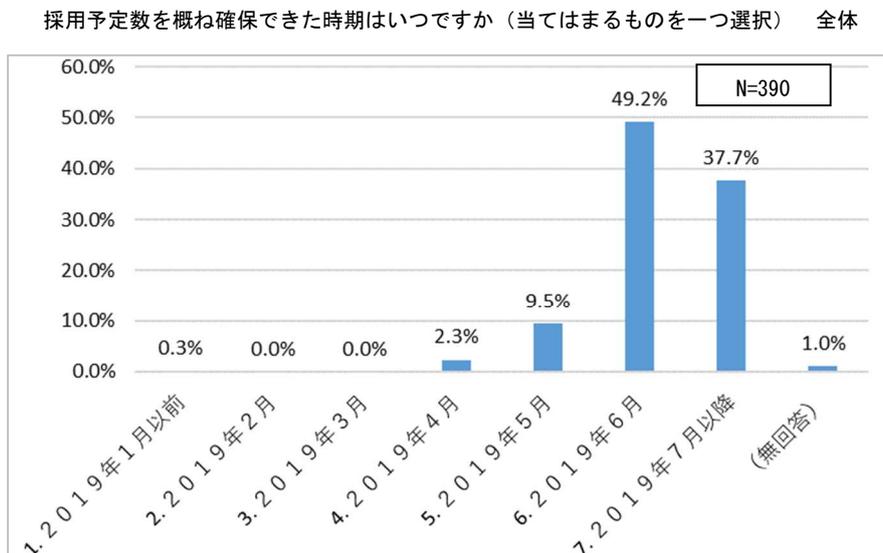
※従業員数300名未満と回答した企業を「中小企業」、300名以上と回答した企業を「大企業」として集計
 ※従業員数について回答し、かつ採用活動を実施したと回答した921社（大企業464社、中小企業457社）に質問

[参考：昨年度調査]



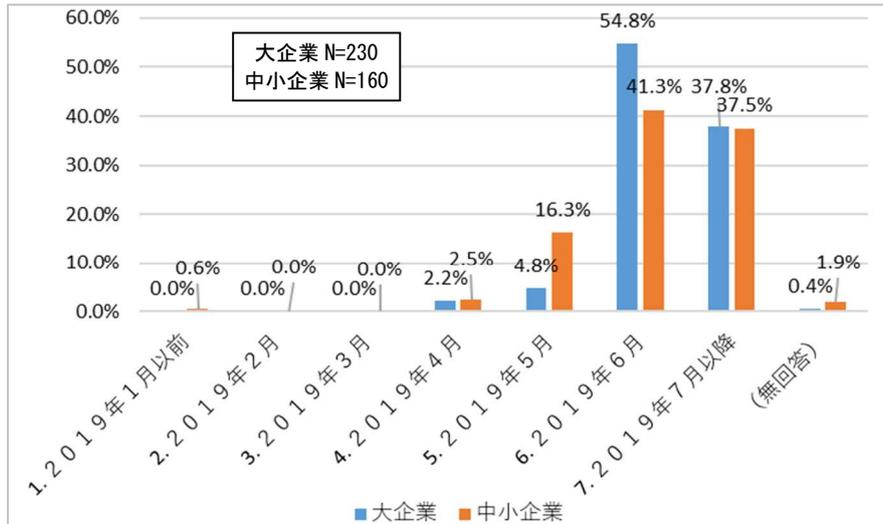
(7) 採用予定者数を確保できた時期について

○採用予定数を概ね確保できたと回答した企業（390社）に対して、その時期について尋ねたところ、「2019年6月（49.2%）」との回答が最も多く、次いで「2019年7月以降」（37.7%）であった。大企業でも「6月」と回答した企業が54.8%、次いで「7月以降」（37.8%）であった。中小企業では、「6月」（41.3%）が最も多く、次いで「7月以降」（37.5%）であった。



※採用活動を実施したと回答した923社のうち
採用予定数を概ね確保できたと回答した390社に質問

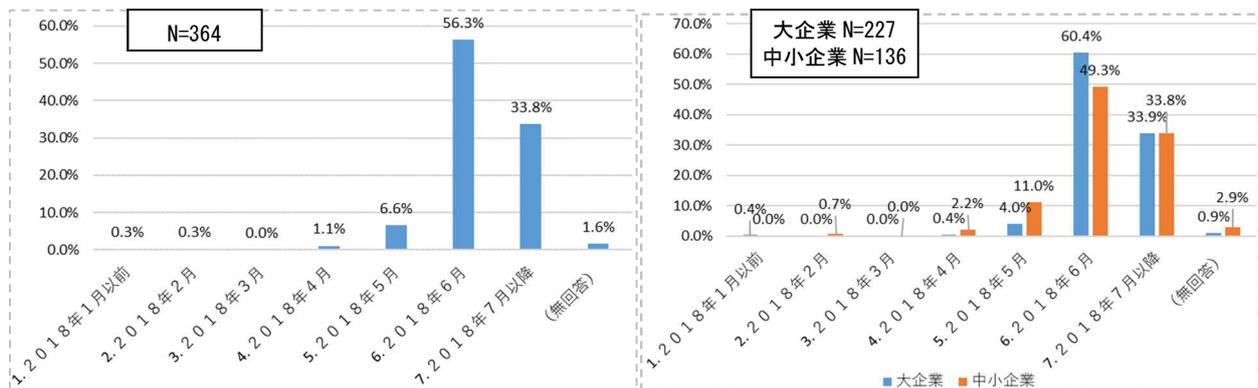
採用予定数を概ね確保できた時期はいつですか（当てはまるものを一つ選択） 企業規模別



※従業員数 300 名未満と回答した企業を「中小企業」、300 名以上と回答した企業を「大企業」として集計

※従業員数について回答し、かつ採用活動を実施し、採用予定数を概ね確保できたと回答した 390 社（大企業 230 社、中小企業 160 社）に質問

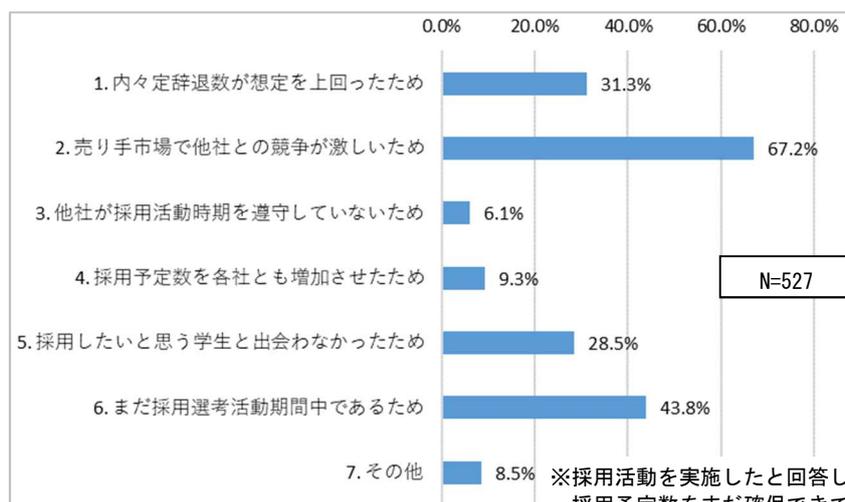
[参考：昨年度調査]



(8) 採用予定数を確保できていない理由について

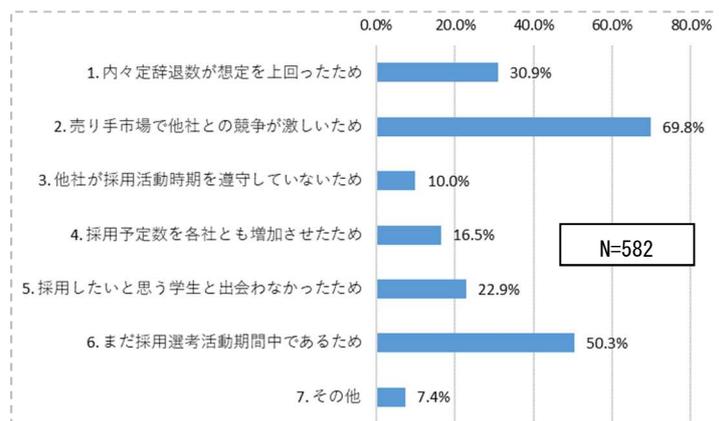
○採用予定数をまだ確保できていないと回答した企業（529社）に対し、その理由は何か尋ねたところ、「売り手市場で他社との競争が激しいため」と回答した企業が最も多く、67.2%であった。次いで、「まだ採用選考活動期間中であるため」（43.8%）、「内定辞退数が想定を上回ったため」（31.3%）、「採用したいと思う学生と出会わなかったため」（28.5%）であった。

採用予定数を確保できない理由は何ですか（当てはまるものを全て選択）



※採用活動を実施したと回答した 923 社のうち
採用予定数をまだ確保できていないと回答した 529 社に質問
※対象 529 社より無回答の 2 社を除外

[参考：昨年度調査]



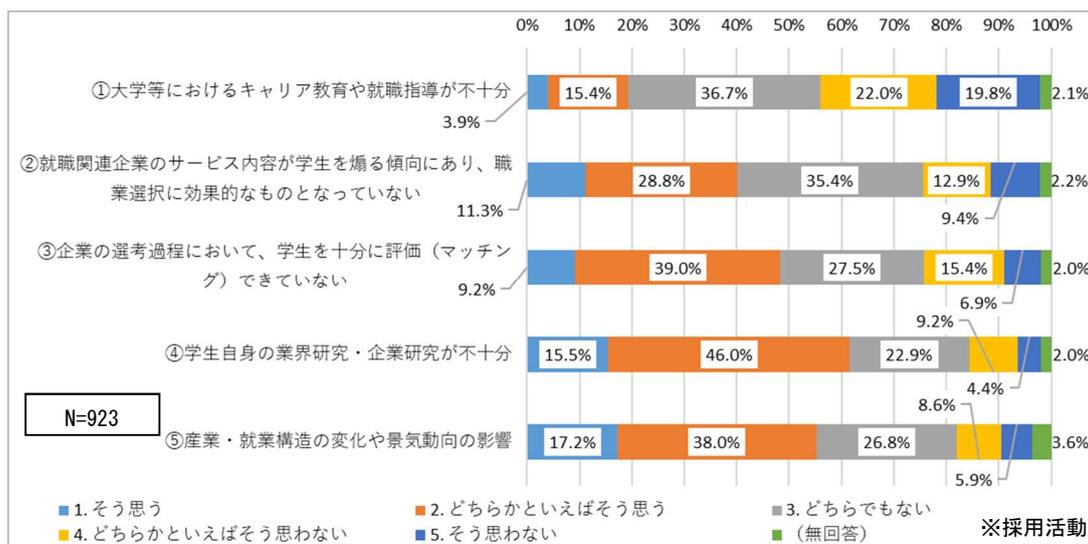
【内定辞退や早期離職について】

(9) 内定辞退や早期離職について

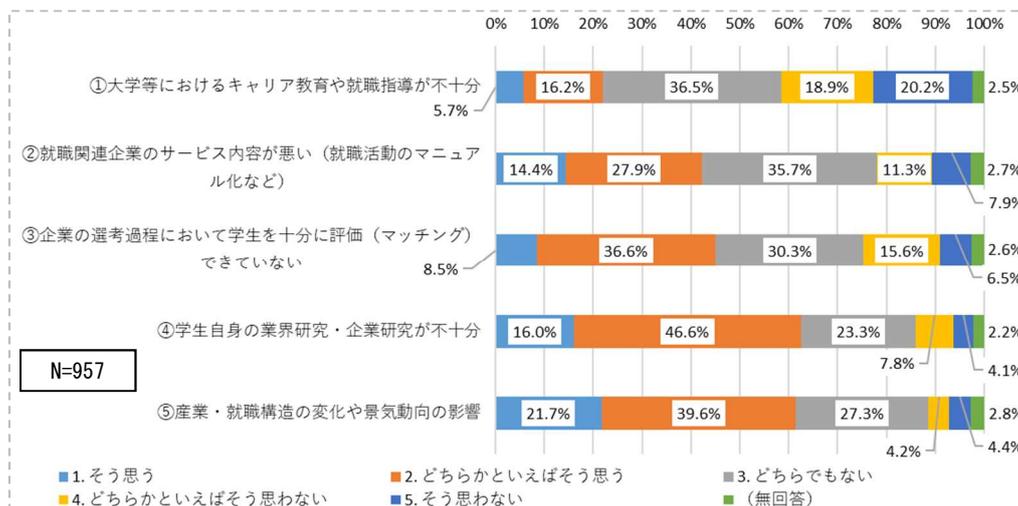
① 内定辞退の原因と思うものについて

内定辞退が生じる原因は何にあると思うか尋ねたところ、「学生自身の業界研究・企業研究が不十分」について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」との回答が61.5%と最も多かった。次いで、「産業・就職構造の変化や景気動向の影響」（55.2%）であった。

内定辞退が生じる原因は何にあると思いますか（当てはまるものを一つ選択）



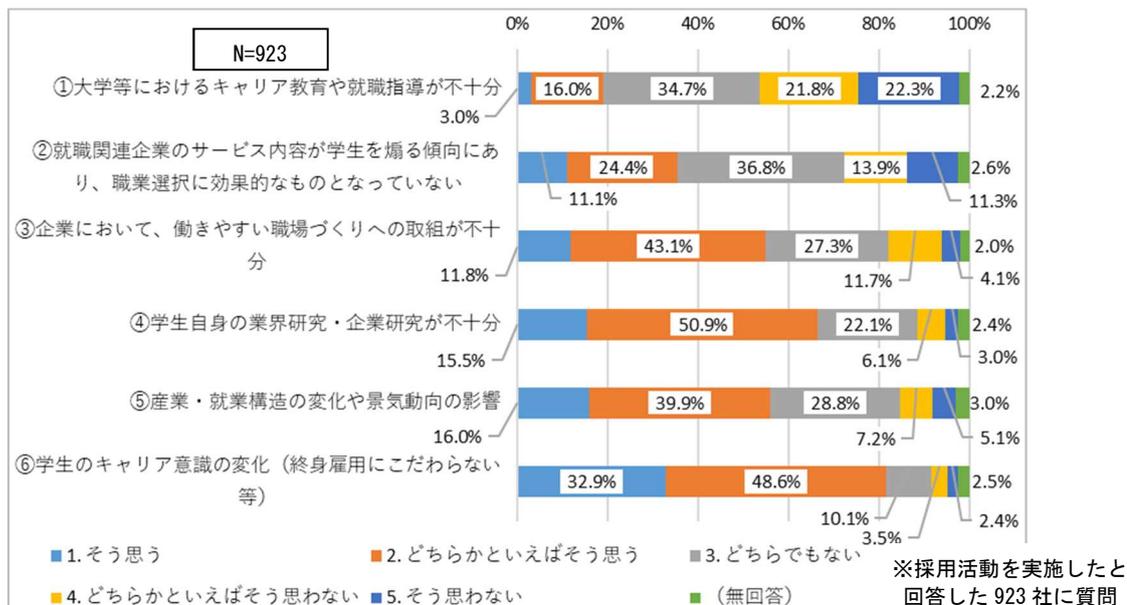
[参考：昨年度調査]



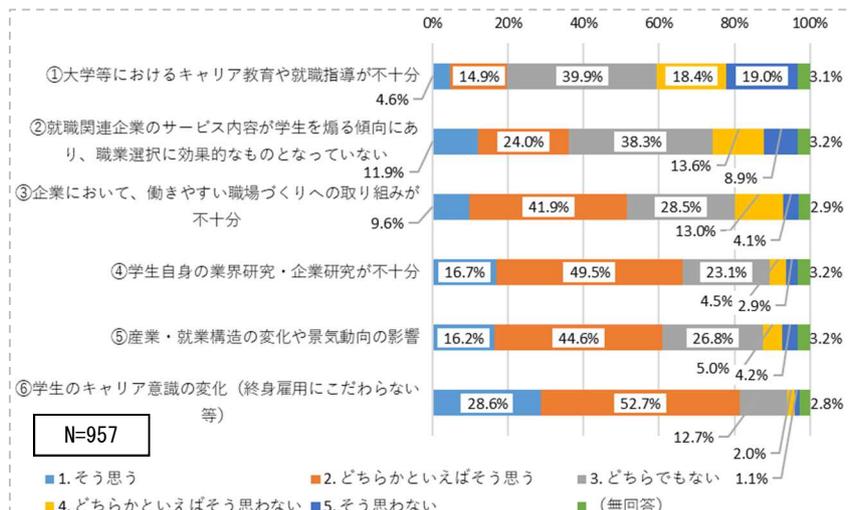
②早期離職の原因と思うものについて

早期離職が生じる原因は何にあると思うか尋ねたところ、「学生のキャリア意識の変化」について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」との回答が81.5%と最も多かった。次いで、「学生自身の業界研究・企業研究が不十分」(66.4%)のほか、「産業・就業構造の変化や景気動向の影響」(55.9%)といった項目が多かった。

早期離職が生じる原因は何にあると思いますか（当てはまるものを一つ選択）



【参考：昨年度調査】

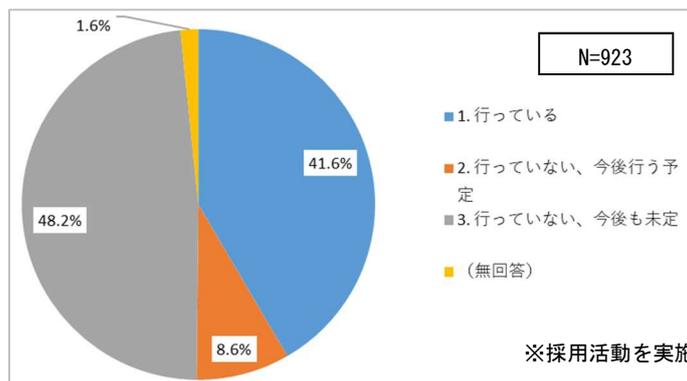


【夏季・秋季の採用活動時期について】

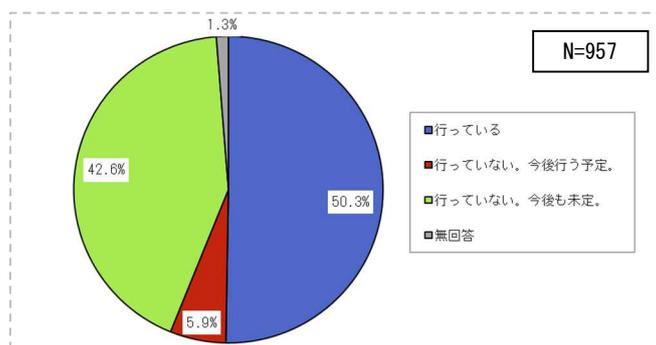
(10) 夏季・秋季の採用活動時期について

○本年度の就職・採用活動において、夏季・秋季から開始される採用選考活動（概ね6月以降に応募（エントリー）を開始し、面接等を行うもの）を行っているか尋ねたところ、「行っている」が41.6%、「行っていない」が48.2%、「今後行う予定」が8.6%であった。昨年度調査と比較すると、「行っている」の回答が8.7ポイント減少した。

本年度の就職・採用活動において、夏季・秋季から開始される採用選考活動を行っていますか（当てはまるものを一つ選択）



[参考：昨年度調査]



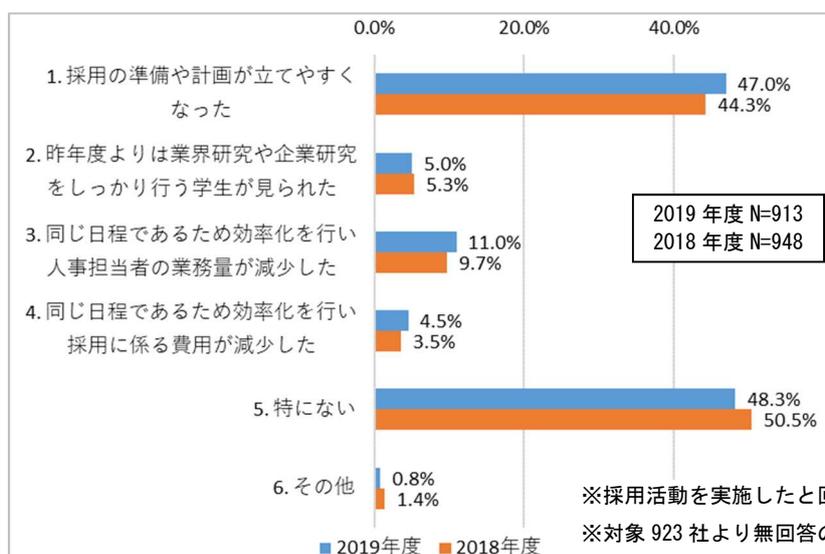
V. 就職・採用活動開始時期について

【就職・採用活動の開始時期が昨年度と同様の時期になったことについて】

(1) 良い影響があったと思うことについて

○本年度の就職・採用活動について、就職・採用活動の開始時期が昨年度と同様の時期になったことで良い影響があったと思うことを尋ねたところ、「採用の準備や計画が立てやすくなった」(47.0%)との回答が多く得られた一方、最も多い回答は「特にない」(48.3%)であった。この傾向は昨年度調査とほぼ同じである。

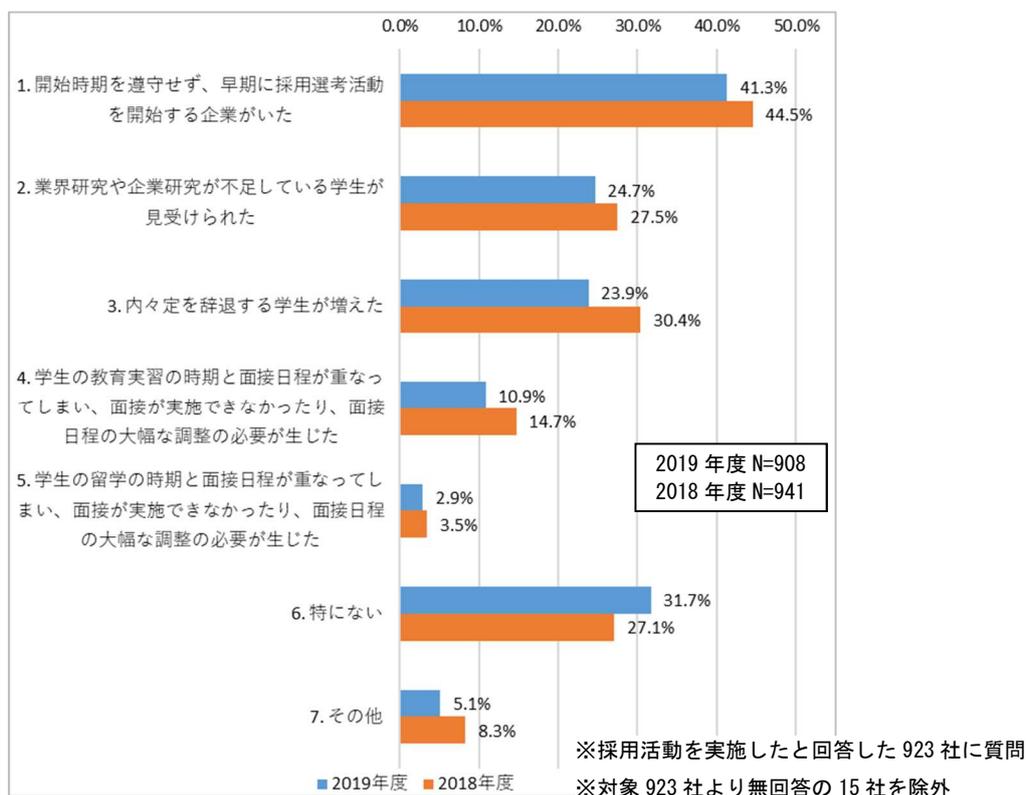
本年度の就職・採用活動の開始時期が昨年度と同様の時期に設定されたことについて、本年度の採用活動にどのような影響がありましたか（良い影響があったと思うこと）（当てはまるものを全て選択）



(2) 課題となったことについて

○本年度の就職・採用活動について、就職・採用活動の開始時期が昨年度と同様の時期になったことで課題となったことを尋ねたところ、「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あった」(41.3%)との回答が最も多く、次いで「特にない」(31.7%)、「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」(24.7%)、「内々定を辞退する学生が増えた」(23.9%)であった。

本年度の就職・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、本年度の採用活動にどのような影響がありましたか(課題となったこと)(当てはまるものを全て選択)

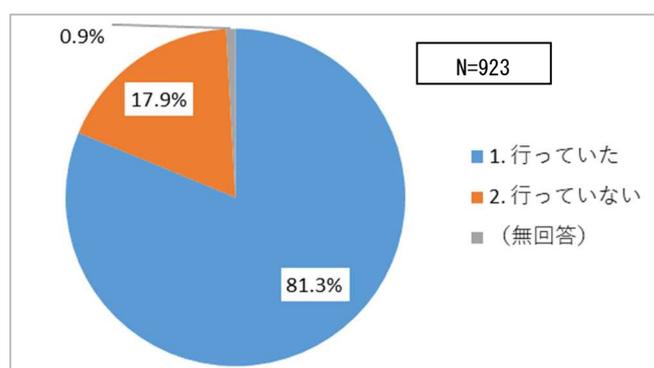


VI. 学生の学業等への配慮について

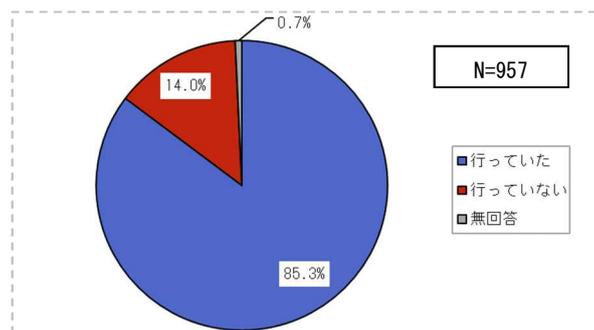
(1) 学生の学業等への配慮の有無について

○本年度の採用活動等において、学生の学業等への配慮の有無を尋ねたところ、「行っていた」と回答した企業は81.3%であった。

本年度の採用・広報活動・インターンシップにおいて、学生の学業等への配慮を行っていましたか(当てはまるものを一つ選択)



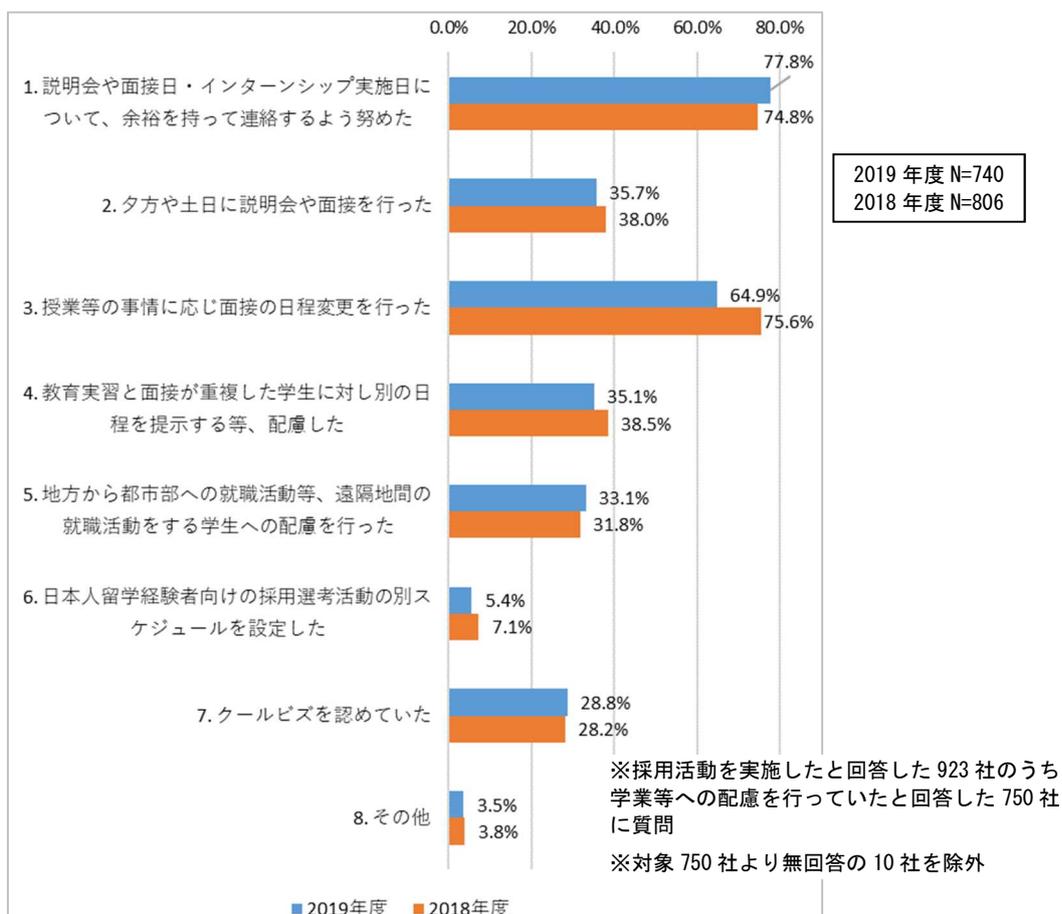
[参考：昨年度調査]



(2) 行っていた配慮の内容について

○本年度の採用活動等において、学生の学業への配慮を行っていた企業（750社）に対し、行っていた配慮の内容を尋ねたところ、「説明会や面接日・インターンシップ実施日について、余裕を持って連絡するよう努めた」（77.8%）との回答が最も多く、次いで「授業等の事情に応じ面接の日程変更を行った」（64.9%）との回答であった。

本年度の採用・広報活動・インターンシップにおいて、行っていた配慮の内容はどのようなことですか（当てはまるものを全て選択）

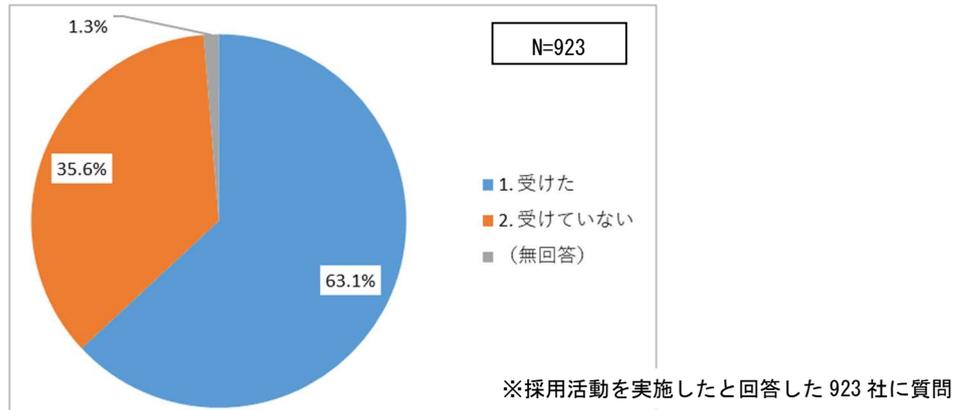


(3) 面接等の日程を変更するなどの配慮の相談について

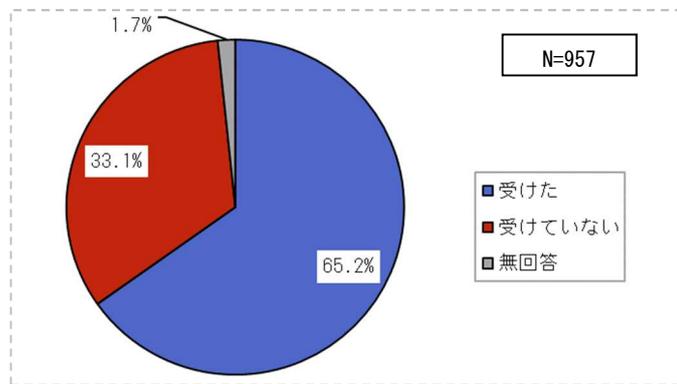
○本年度の採用活動において、学生から面接等の日程と学業の日程が重なったため、面接等の日程を変更するなどの配慮をして欲しいと相談を受けたか尋ねたところ、「受けた」と回答した企業の割合は63.1%であった。

○なお、昨年度調査と比較すると「受けた」との回答割合が2.1ポイント減少している。

本年度の採用活動において、学生から面接等の日程と学業（授業、実習、ゼミ、留学等）の日程が重なったため、面接等の日程を変更するなどの配慮をしてほしいと相談を受けたことはありましたか（当てはまるものを一つ選択）



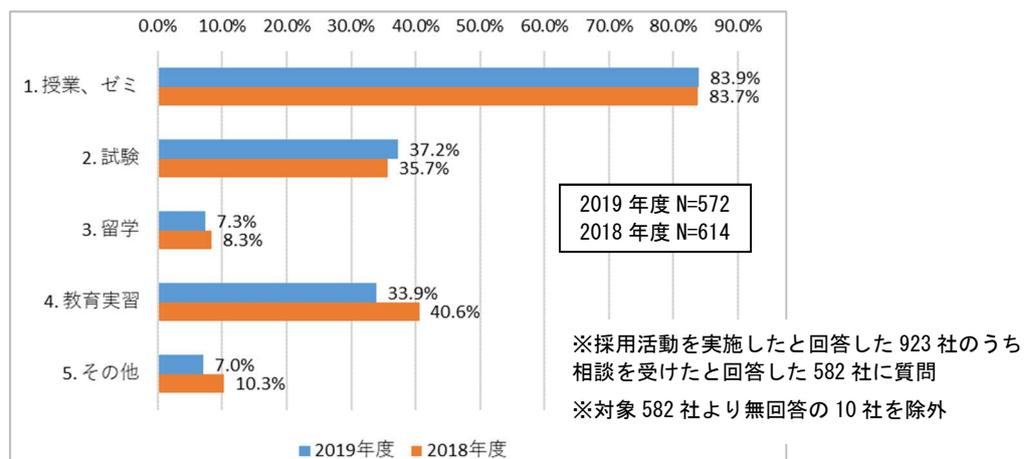
[参考：昨年度調査]



（４）面接等の日程と重なった学業の種類について

○相談を受けたと回答した企業（５８２社）に対し、学生からどのような学業の日程と重なったかを尋ねたところ、「授業、ゼミ」（８３．９％）との回答が最も多く、次いで「試験」（３７．２％）「教育実習」（３３．９％）との回答であった。

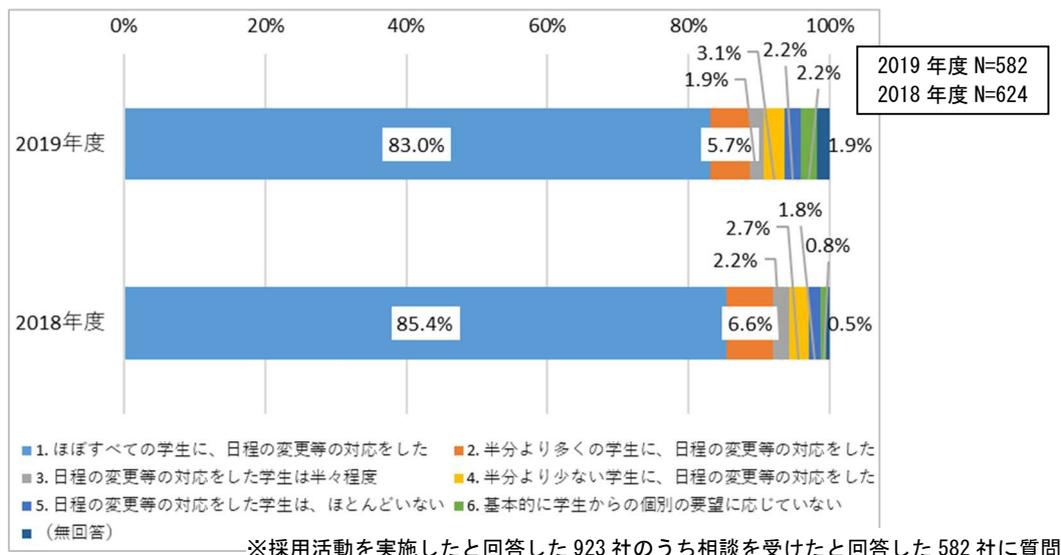
学生はどのような学業の日程と重なったと相談してきましたか（当てはまるものを全て選択）



（５）面接等の日程変更相談への対応について

○相談を受けたと回答した企業（５８２社）に対し、どのくらいの学生に対応したか尋ねたところ、「ほぼすべての学生に、日程の変更等の対応をした」との回答が最も多く、８３．０％であった。次いで、「半分より多くの学生に、日程の変更等の対応をした」が多く、５．７％であった。

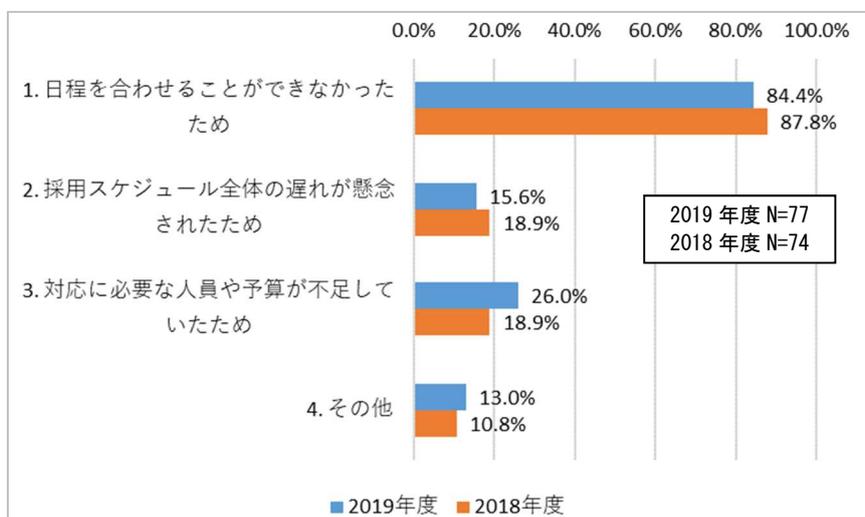
相談を受けた学生のうち、どのくらいの学生に対応しましたか（当てはまるものを一つ選択）



（6）面接等の日程変更相談に対応しなかった理由について

○学生からの申し出に対応できなかった又は対応しなかった理由について尋ねたところ、「日程を合わせることができなかったため」（84.4%）と回答した企業が最も多く、次いで「対応に必要な人員や予算が不足していたため」（26.0%）、「採用スケジュール全体の遅れが懸念されたため」（15.6%）であった。

学生からの申し出に対応できなかった又は対応しなかったのはどのような理由でしたか（当てはまるものを全て選択）



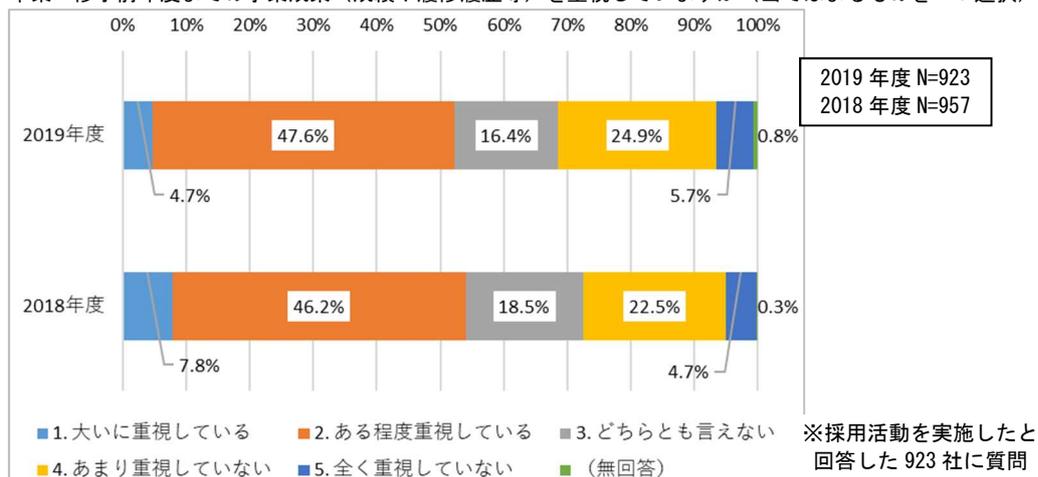
※採用活動を実施したと回答した 923 社のうち、相談を受けたと回答し、かつ「半分より多くの学生に、日程の変更等の対応をした」、「日程の変更等の対応をした学生は半々程度」、「半分より少ない学生に、日程の変更等の対応をした」、「日程の変更等の対応をした学生は、ほとんどいない」、「基本的に学生からの個別の要望に応じていない」のいずれかの回答をした 88 社に質問
※対象 88 社より無回答の 11 社を除外

VII. 採用選考活動における学業成果の活用について

（1）採用選考活動における学業成果の重視について

○採用選考活動において、卒業・修了前年度までの学業成果（成績や履修履歴等）を重視しているか尋ねたところ、「大いに重視している」、「ある程度重視している」と回答した企業の合計は52.3%であった。「全く重視していない」、「あまり重視していない」と回答した企業の合計は30.6%であった。

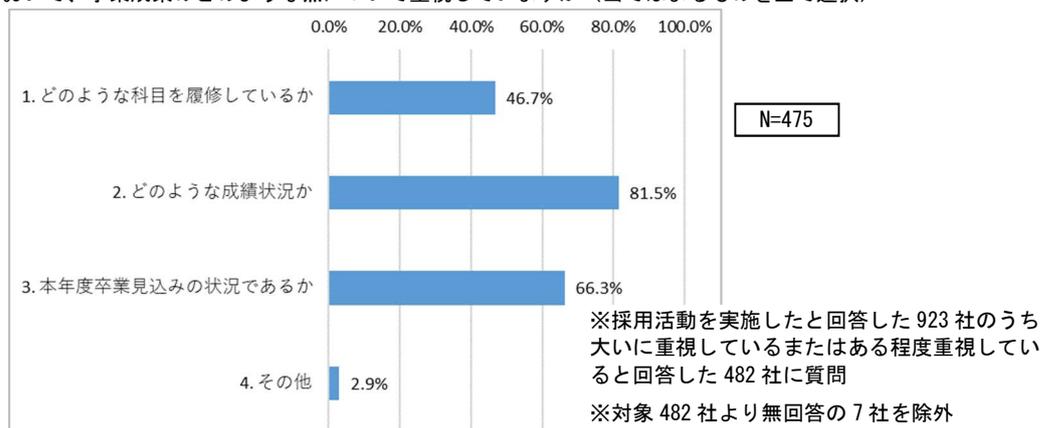
採用選考活動において、卒業・修了前年度までの学業成果（成績や履修履歴等）を重視していますか（当てはまるものを一つ選択）



(2) 学業成果のどのような点を重視しているかについて

○(1)にて学業成果を「大いに重視している」「ある程度重視している」と回答した企業（482社）に対し、学業成果のどのような点について重視しているかを尋ねたところ、「どのような成績状況か」（81.5%）が最も多く、次いで「本年度卒業見込みの状況であるか」（66.3%）との回答が多かった。

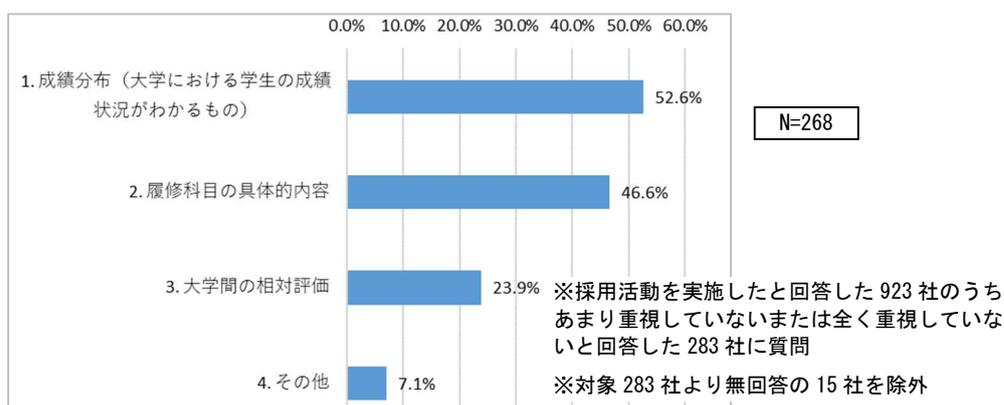
採用選考活動において、学業成果のどのような点について重視していますか（当てはまるものを全て選択）



(3) 学業成果を重視するとした場合、どのような要素が必要かについて

○(1)にて学業成果を「あまり重視していない」「全く重視していない」と回答した企業（283社）に対し、学業成果を重視するとした場合、どのような要素が必要かについて尋ねたところ、「成績分布（大学における学生の成績状況がわかるもの）」（52.6%）との回答が最も多く、次いで「履修科目の具体的内容」（46.6%）との回答が多かった。

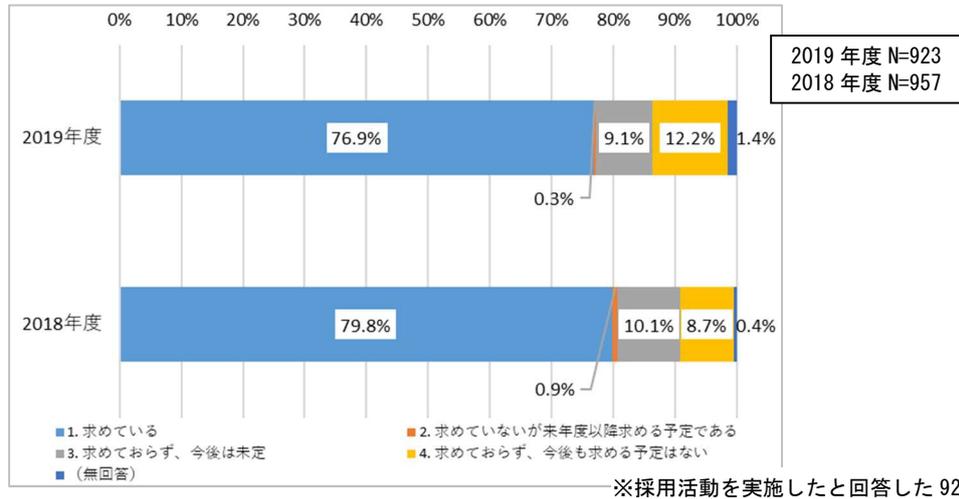
採用選考活動において、学業成果を重視するとした場合、どのような要素が必要ですか（複数回答）



(4) 学業成果を表す書類やデータの提出を求めているかについて

○本年度の応募者全員に学業成果を表す書類やデータ（例えば、成績証明書や履修履歴等）の提出を求めているかを尋ねたところ、「求めている」と回答した企業が最も多く、76.9%であった。次いで「求めておらず、今後も求める予定はない」（12.2%）、「求めておらず、今後は未定」（9.1%）であった。

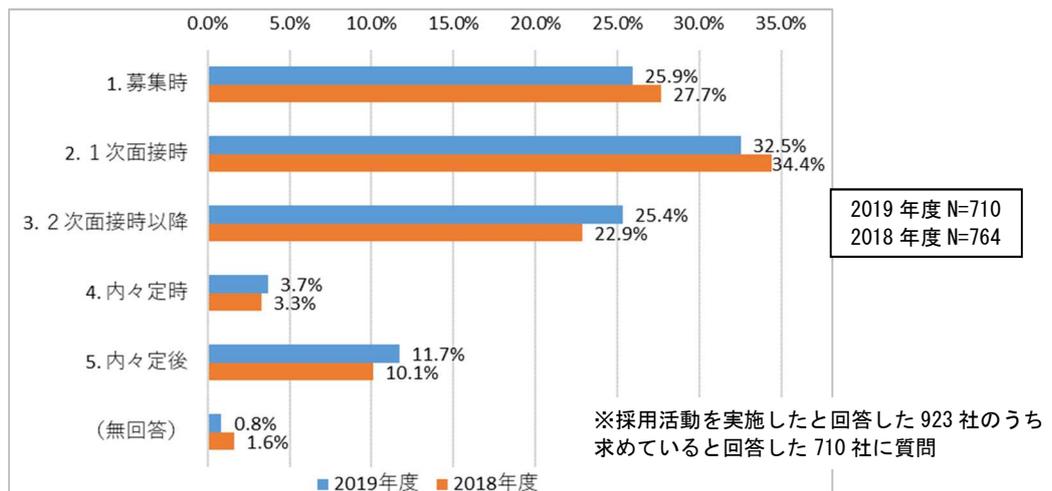
本年度の応募者全員に学業成果を表す書類やデータ（例えば、成績証明書や履修履歴等）の提出を求めていますか（当てはまるものを一つ選択）



(5) どの段階で学業成果を表す書類やデータを提出させたかについて

○(4)で学業成果を表す書類やデータの提出を「求めている」と回答した企業（710社）に対し、どの段階で学業成果を表す書類やデータを提出させたかを尋ねたところ、「1次面接時」（32.5%）との回答が最も多く、次いで「募集時」（25.9%）「2次面接時以降」（25.4%）との回答が多かった。

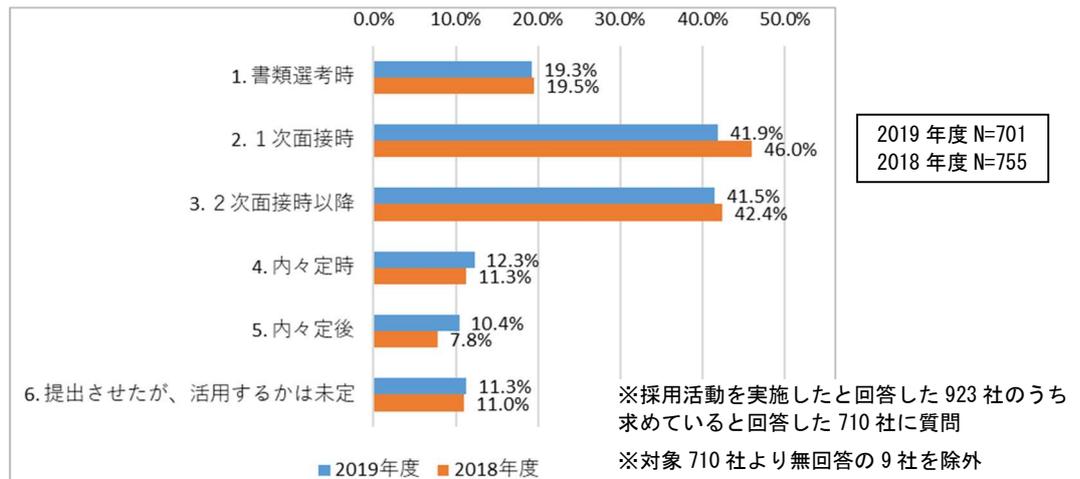
どの段階で学生に学業成果を表す書類やデータ（例えば、成績証明書や履修履歴等）を提出させましたか（当てはまるものを一つ選択）



(6) どの段階で学業成果を表す書類やデータを活用したかについて

○同様に、(4)で学業成果を表す書類やデータの提出を「求めている」と回答した企業（710社）に対し、選考にあたり、どの段階で学業成果を表す書類やデータを活用したかを尋ねたところ、「1次面接時」（41.9%）との回答が最も多く、次いで「2次面接時以降」（41.5%）との回答が多かった。

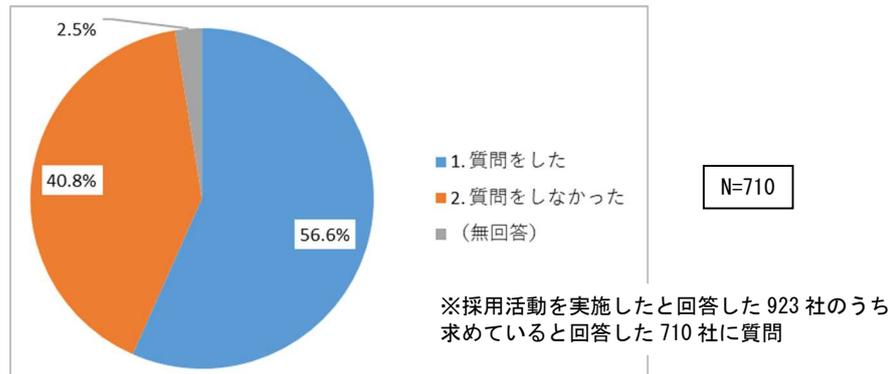
選考にあたり、どの段階で学業成果を表す書類やデータ（例えば、成績証明書や履修履歴等）を活用しましたか（当てはまるものを全て選択）



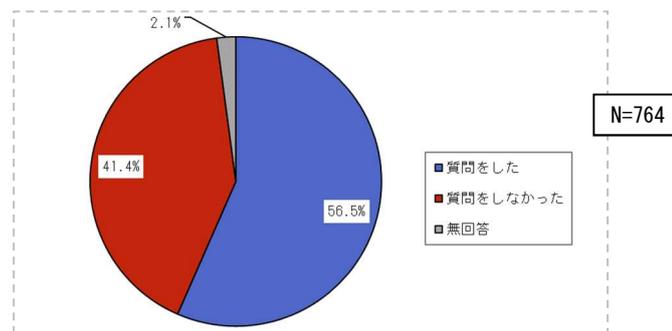
(7) 面接の中で学業成果を表す書類やデータに基づき質問をしたかについて

○さらに、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たかを尋ねたところ、「質問をした」との回答した企業が 56.6%、「質問をしなかった」と回答した企業が 40.8%であった。

面接の中で、提出された学業成果を表す書類やデータ（例えば、成績証明書や履修履歴等）に基づき、質問をしましたか（当てはまるものを一つ選択）



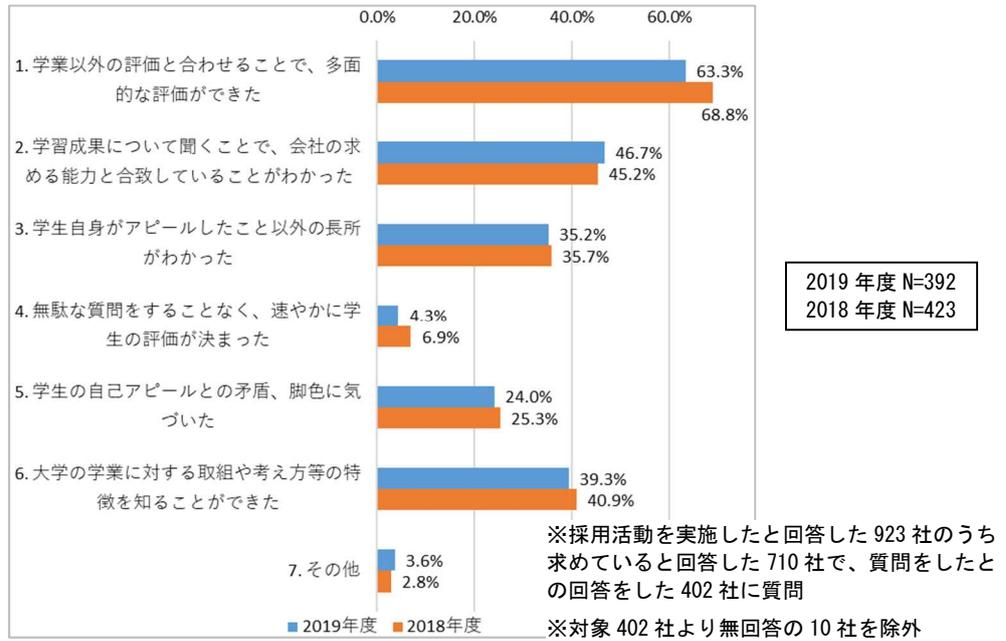
[参考：昨年度調査]



(8) 質問をしてよかったと思うことについて

○(7)にて「質問をした」と回答した企業（402社）に対し、質問をしてよかったと思うことを尋ねたところ、「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」（63.3%）との回答が最も多く、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」（46.7%）との回答が多かった。

質問をしてよかったと思うことは何ですか（当てはまるものを全て選択）



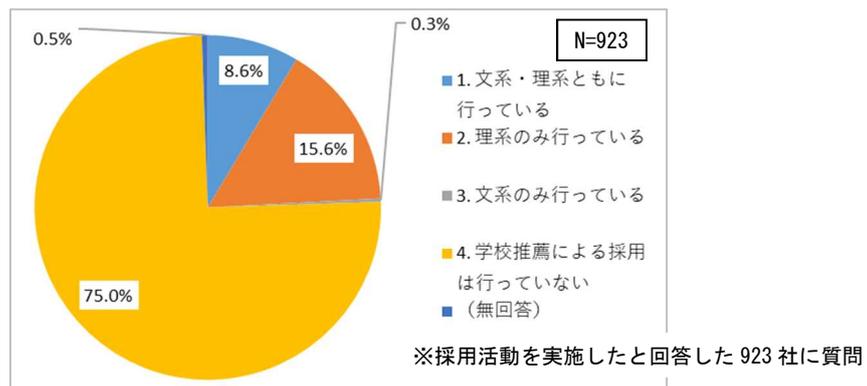
VIII. 学校推薦について

(1) 学校推薦による採用を行っているかについて

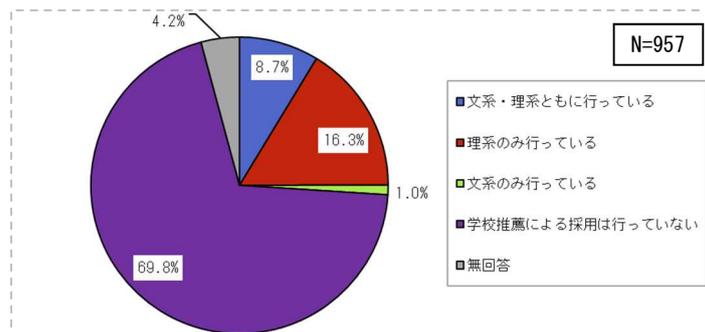
○学校推薦による採用を行っているかを尋ねたところ、「学校推薦による採用は行っていない」と回答した企業が最も多く 75.0%であった。行っているとの回答の中では、「理系のみ行っている」との回答が 15.6%、「文系・理系ともに行っている」8.6%、「文系のみ行っている」0.3%であった。

○昨年度と比較すると、回答割合はほぼ同じ程度である。

学校推薦による採用を行っていますか（当てはまるものを一つ選択）



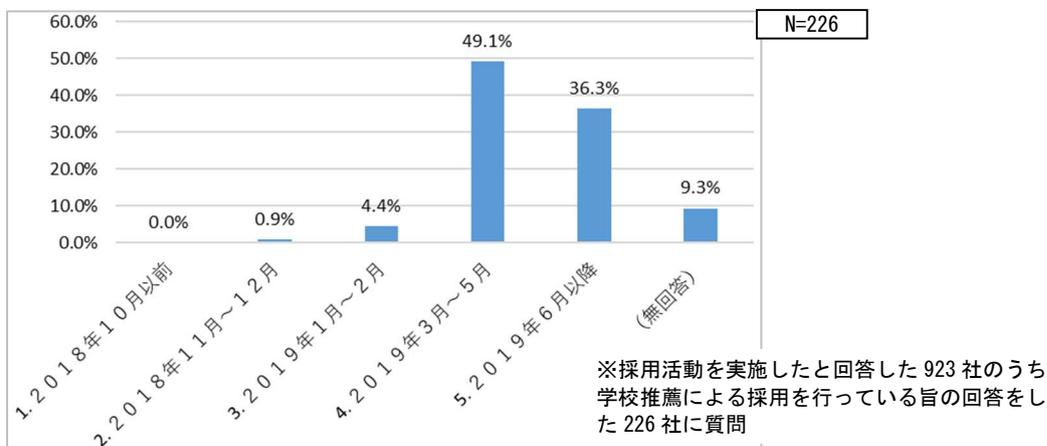
[参考：昨年度調査]



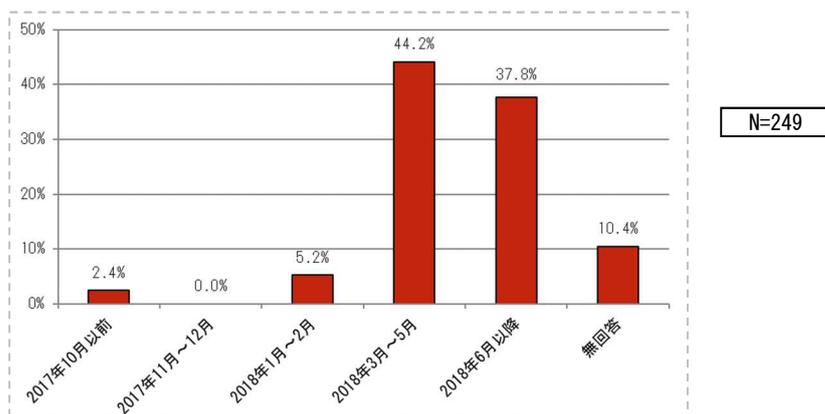
(2) 学校からの推薦状をいつまでに提出させているかについて

○(1)にて「学校推薦による採用を行っている」と回答した企業(226社)に対し、学生に学校からの推薦状をいつまでに提出させているかを尋ねたところ、「2019年3月～5月」との回答が最も多く、49.1%であった。次いで「2019年6月以降」が多く、36.3%であった。

学生に学校からの推薦状をいつまでに提出させていますか(当てはまるものを一つ選択)



[参考：昨年度調査]

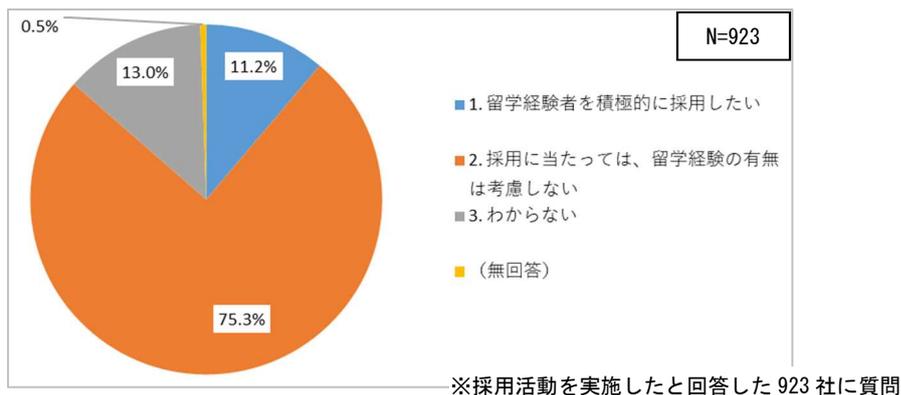


Ⅸ. 留学経験者の採用等について

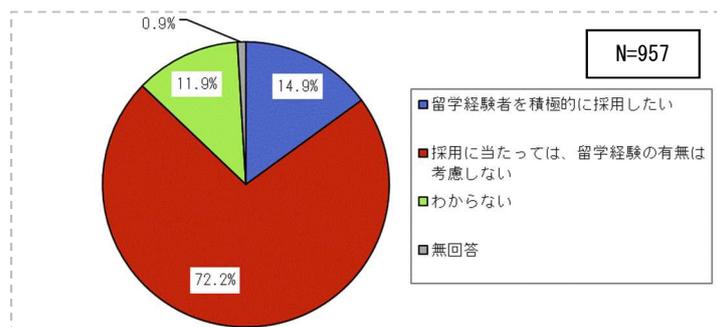
(1) 留学経験者の採用についてどのように考えるかについて

○留学経験者(日本人の学生で海外留学を経験した者)の採用についての考えを尋ねたところ、前年度比3.7ポイント減の11.2%が「留学経験者を積極的に採用したい」と回答した一方、75.3%の企業は「採用に当たっては、留学経験の有無は考慮しない」との回答であった。

留学経験者(日本人の学生で海外留学を経験した者(留学中も含む))の採用についてどのようにお考えですか(当てはまるものを一つ選択)



[参考：昨年度調査]

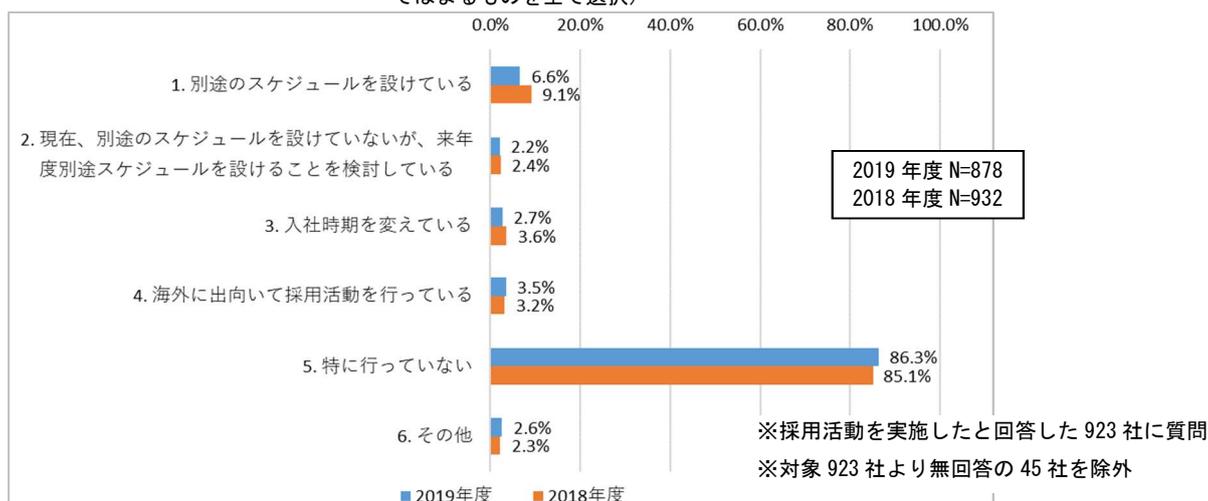


(2) 留学経験者の採用のためにやっていることについて

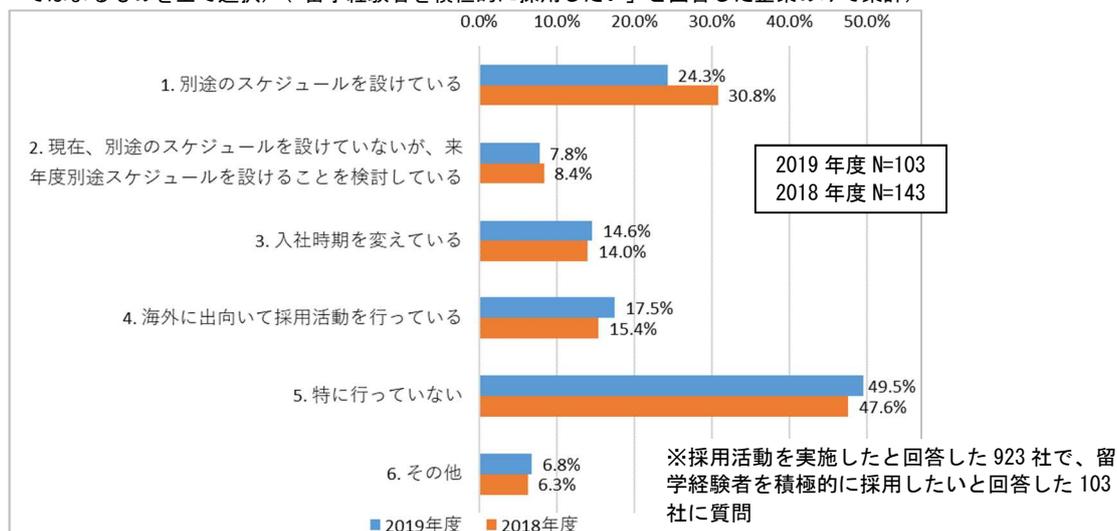
○本年度の採用選考について、留学経験者の採用のためにやっていることを尋ねたところ、「特に行っていない」と回答した企業が最も多く、86.3%であった。次いで「別途のスケジュールを設けている」が多く、6.6%であった。

○前項(1)にて「留学経験者を積極的に採用したい」と回答した企業のみで集計したところ、「別途のスケジュールを設けている」企業は24.3%である一方、「特に行っていない」との回答は49.5%であった。なお、「海外に出向いて採用活動を行っている」との回答は17.5%であった。

本年度の採用選考活動について、留学経験者（日本人の学生で海外留学を経験した者）の採用のためにやっていることは何ですか（当てはまるものを全て選択）



本年度の採用選考活動について、留学経験者（日本人の学生で海外留学を経験した者）の採用のためにやっていることは何ですか（当てはまるものを全て選択）（「留学経験者を積極的に採用したい」と回答した企業のみで集計）

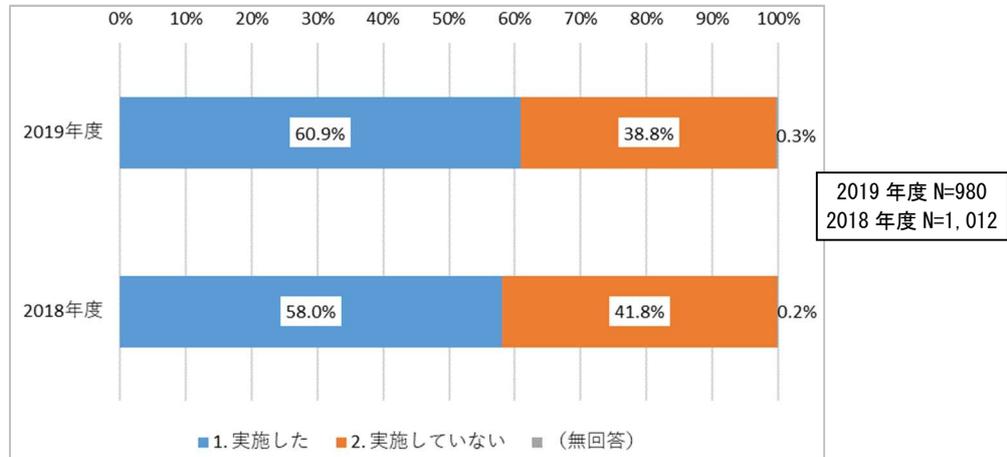


X. インターンシップについて

(1) 2019年度卒業・修了予定者を対象としたインターンシップを実施したかについて

○2019年度卒業・修了予定者（2020年3月卒業・修了予定者）を対象としたインターンシップを実施したかを尋ねたところ、「実施した」が60.9%、「実施していない」が38.8%であった。

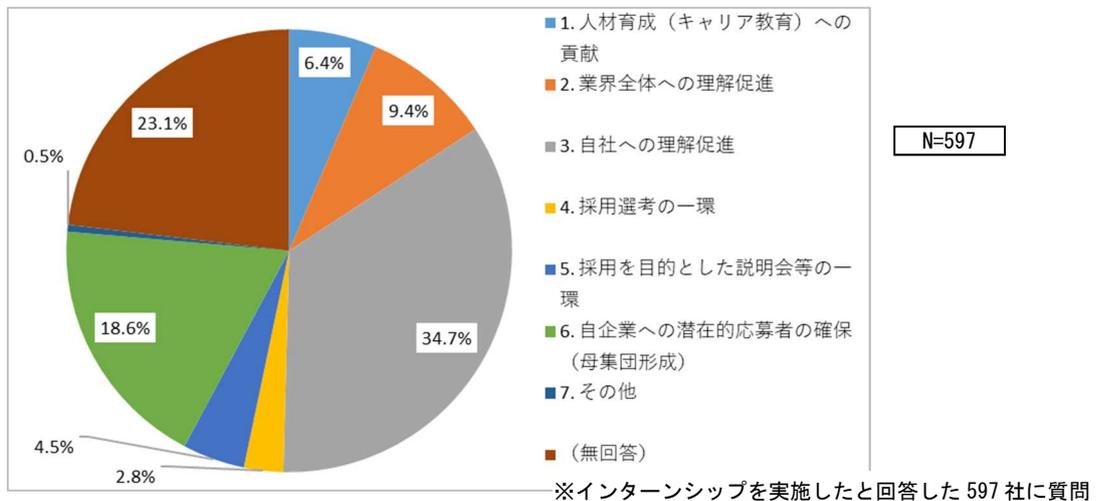
2019年度（令和元年度）卒業・修了予定者（2020年（令和2年）3月卒業・修了予定者）を対象としたインターンシップを実施しましたか（当てはまるものを一つ選択）



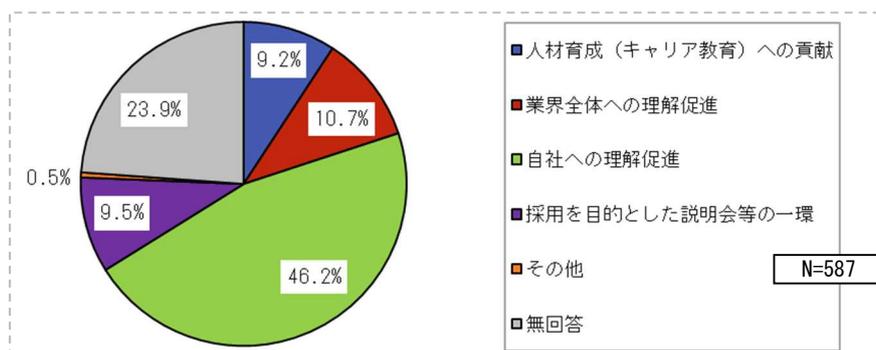
(2) インターンシップの実施目的として最も大きいものについて

○(1)にて「実施した」と回答した企業（597社）に対して、インターンシップの実施目的を尋ねたところ、「自社への理解促進」が最も多く34.7%、次いで、「自企業への潜在的応募者の確保（母集団形成）」（18.6%）であった。

インターンシップの実施目的として最も大きいものは何ですか（最も当てはまるものを一つ選択）



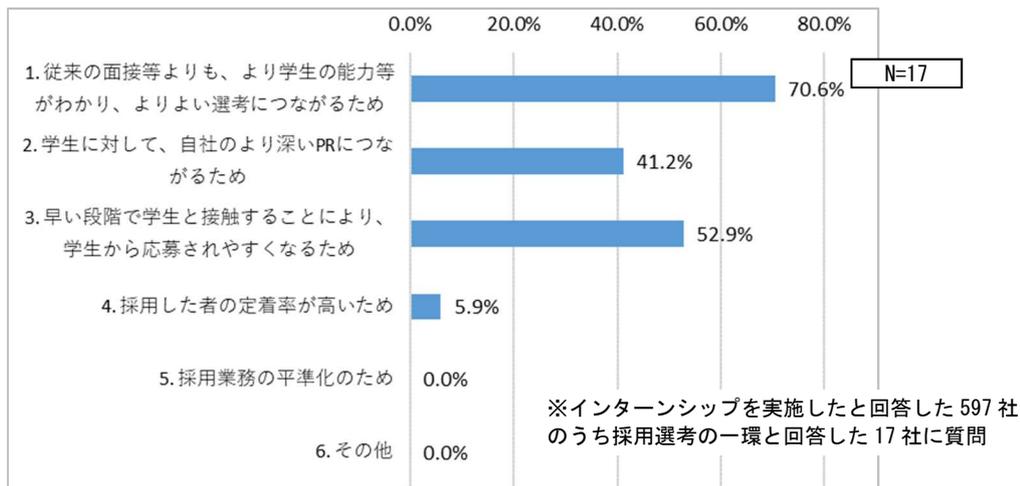
[参考：昨年度調査]



(3) 採用選考としてインターンシップを活用する理由について

○(2)にて「採用選考の一環」と回答した企業(17社)に対し、採用選考としてインターンシップを活用する理由を尋ねたところ、「従来の面接等よりも、より学生の能力等がわかり、よりよい選考につながるため」(70.6%)との回答が最も多く、次いで「早い段階で学生と接触することにより、学生から応募されやすくなるため」(52.9%)、「学生に対して、自社のより深いPRにつながるため」(41.2%)との回答が多かった。

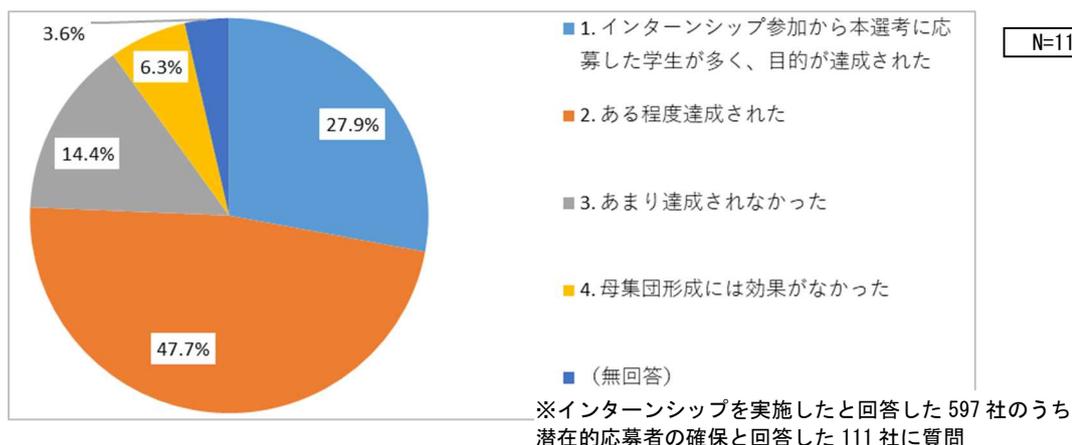
採用選考としてインターンシップを活用する理由をお答えください(当てはまるものを全て選択)



(4) インターンシップの実施により目的はどの程度達成されたかについて

○(2)にて「自企業への潜在的応募者の確保(母集団形成)」と回答した企業(111社)に対し、インターンシップの実施により目的はどの程度達成されたかを尋ねたところ、「目的が達成された」「ある程度達成された」との回答を合わせると75.6%に上り、「あまり達成されなかった」と「母集団形成には効果がなかった」の回答は20.7%を大きく上回った。

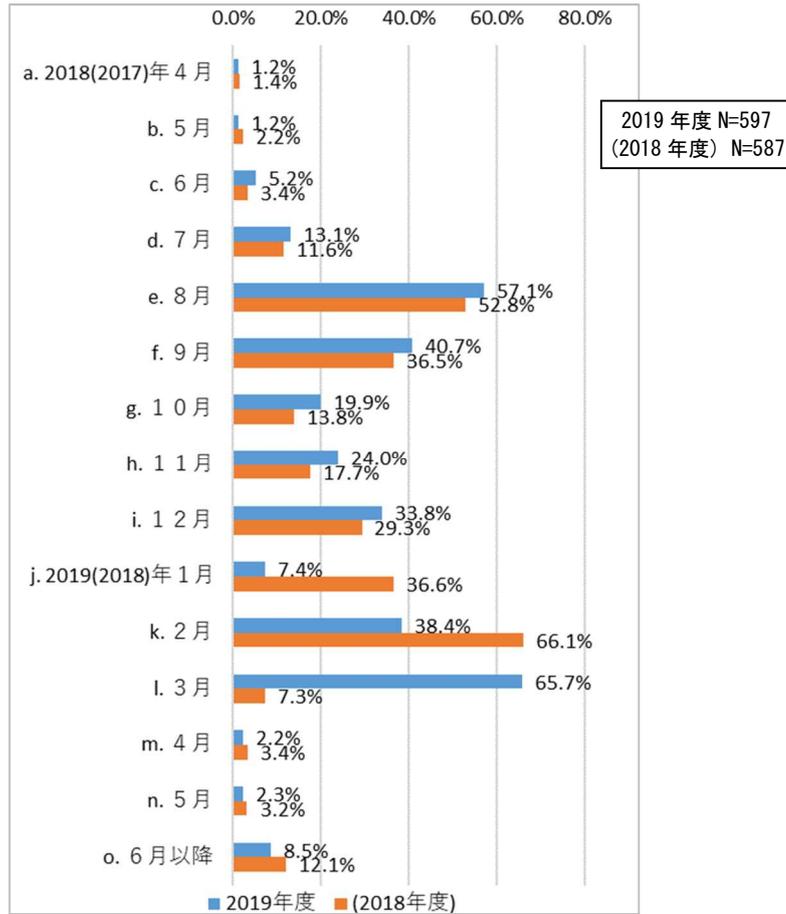
インターンシップの実施により、目的はどの程度達成されましたか(当てはまるものを一つ選択)



(5) インターンシップを実施した時期について

○インターンシップを実施した時期を尋ねたところ、「2019年3月」(65.7%)との回答が最も多く、次いで「2018年8月」(57.1%)、「2018年9月」(40.7%)であった。

インターンシップを実施した時期はいつですか（当てはまるものを全て選択）

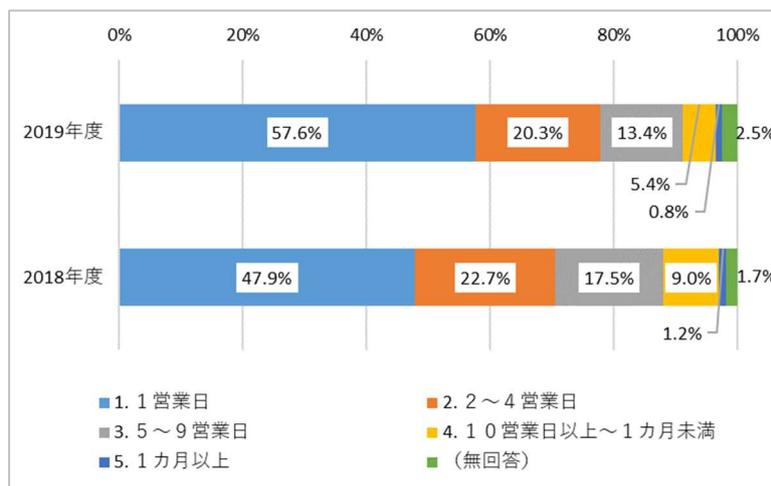


※インターンシップを実施したと回答した 597 社に質問

(6) インターンシップの実施日数について

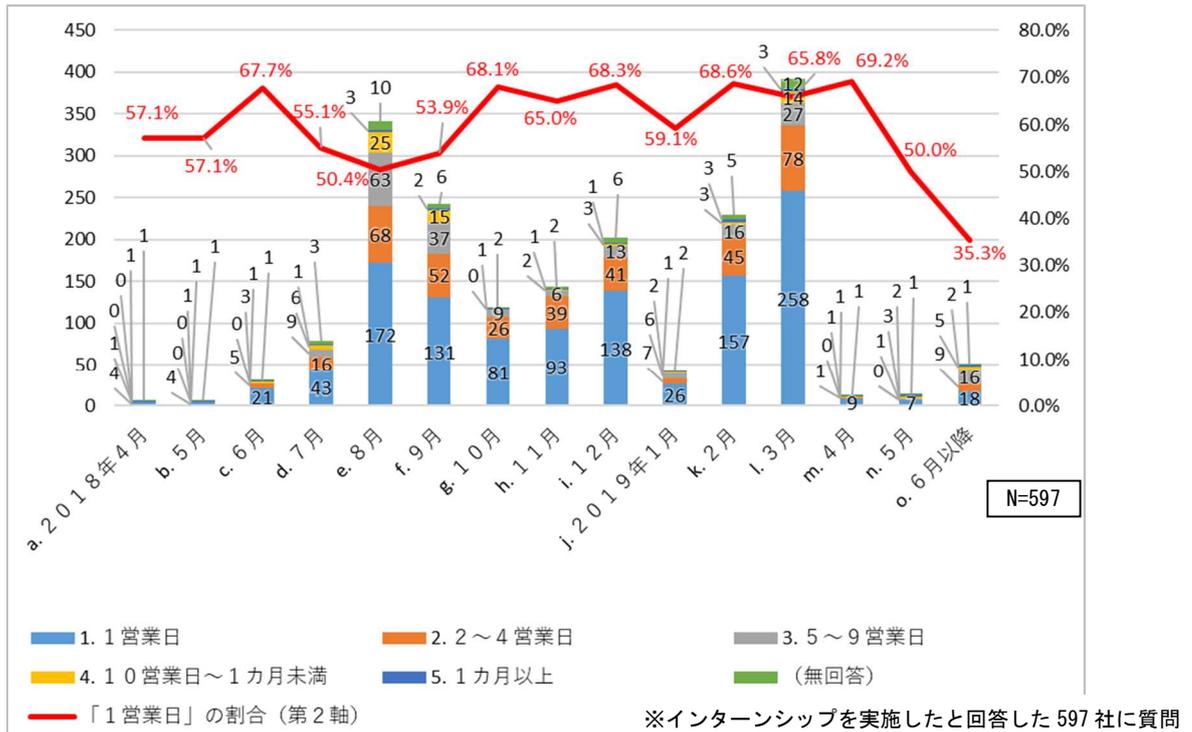
○ 1回あたりのインターンシップの実施日数を尋ねたところ、「1 営業日」（57.6%）との回答が最も多く、次に「2～4 営業日」（20.3%）、「5～9 営業日」（13.4%）であった。

1回あたりのインターンシップについて、実施日数は何日間ですか（当てはまるものを一つ選択）



※インターンシップを実施したと回答した 597 社に質問

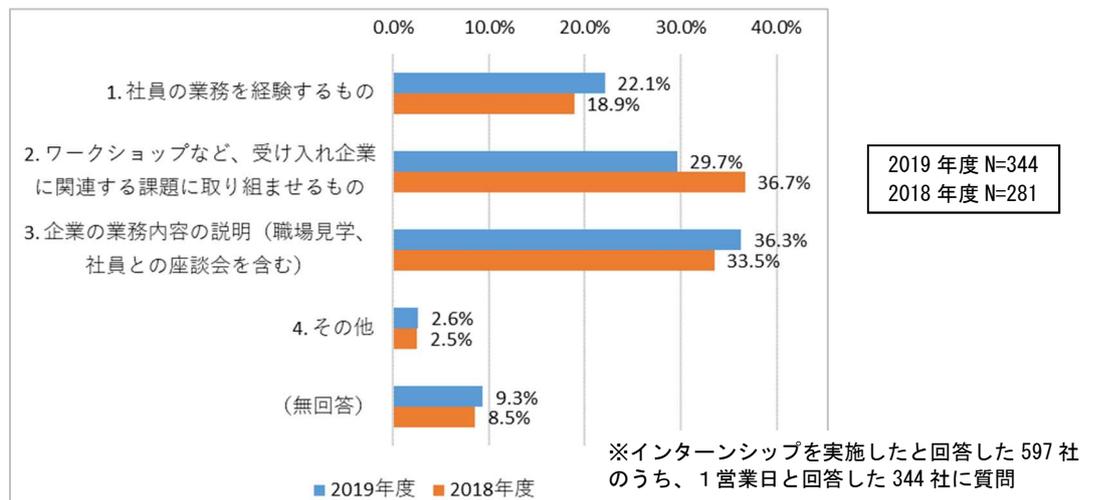
参考：インターンシップの実施時期と1回あたりの実施日数



(7) 1日間のインターンシップの内容について

○1回あたりのインターンシップの実施日数が「1営業日」として回答した企業（344社）に対し、インターンシップの内容を尋ねたところ、「企業の業務内容の説明（職場見学、社員との座談会を含む）」（36.3%）との回答が最も多く、次いで「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みさせるもの」（29.7%）との回答が多かった。

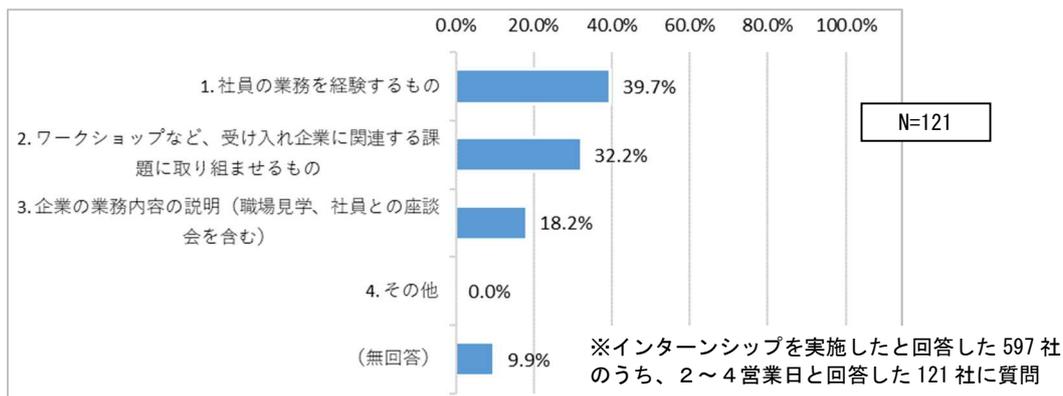
1日間（1営業日）のインターンシップの内容はどのようなものですか（当てはまるものを一つ選択）



(8) 2～4日間のインターンシップの内容について

○1回あたりのインターンシップの実施日数が「2～4営業日」として回答した企業（121社）に対し、インターンシップの内容を尋ねたところ、「社員の業務を経験するもの」（39.7%）との回答が最も多く、次いで「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みさせるもの」（32.2%）との回答が多かった。

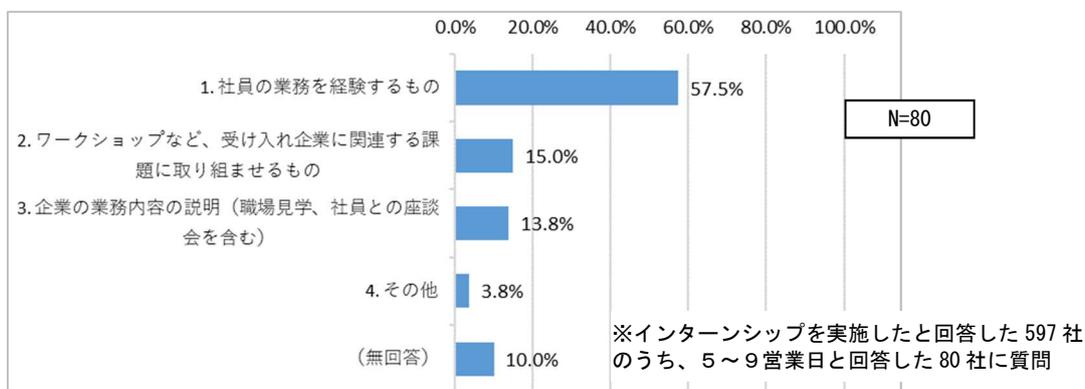
2～4日間（2～4営業日）のインターンシップの内容はどのようなものですか（当てはまるものを一つ選択）



(9) 5～9日間のインターンシップの内容について

○1回あたりのインターンシップの実施日数が「5～9営業日」とであると回答した企業（80社）に対し、インターンシップの内容を尋ねたところ、「社員の業務を経験するもの」（57.5%）との回答が最も多かった。

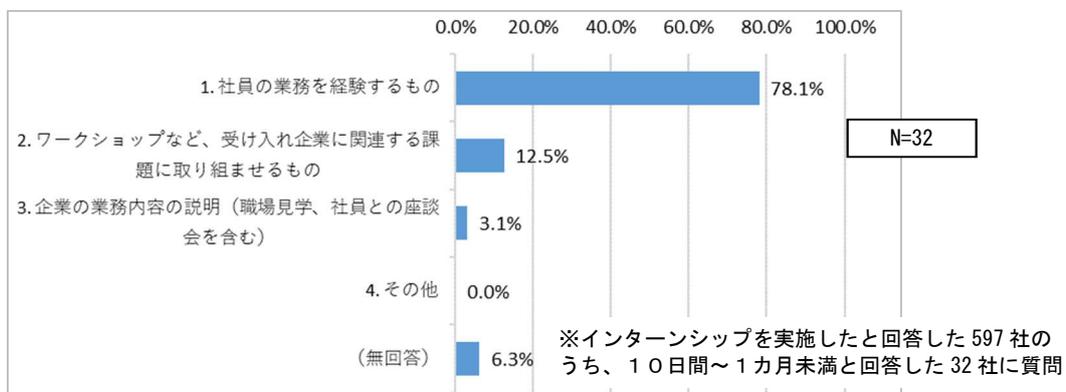
5～9日間（5～9営業日）のインターンシップの内容はどのようなものですか（当てはまるものを一つ選択）



(10) 10日間～1カ月未満のインターンシップの内容について

○1回あたりのインターンシップの実施日数が「10日間～1カ月未満」とであると回答した企業（32社）に対し、インターンシップの内容を尋ねたところ、「社員の業務を経験するもの」（78.1%）との回答が最も多かった。

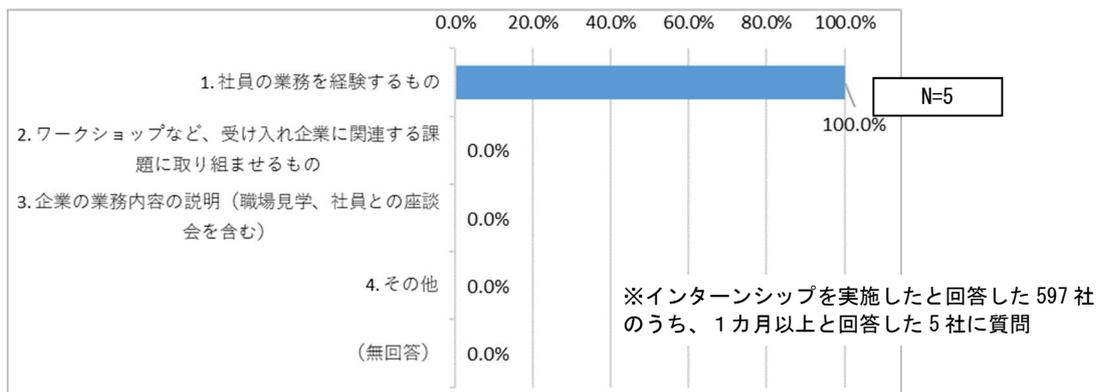
10日間～1カ月未満（10営業日～1カ月未満）のインターンシップの内容はどのようなものですか（当てはまるものを一つ選択）



(11) 1カ月以上のインターンシップの内容について

○1回あたりのインターンシップの実施日数が「1カ月以上」とであると回答した企業（5社）に対し、インターンシップの内容を尋ねたところ、全社が「社員の業務を経験するもの」との回答であった。

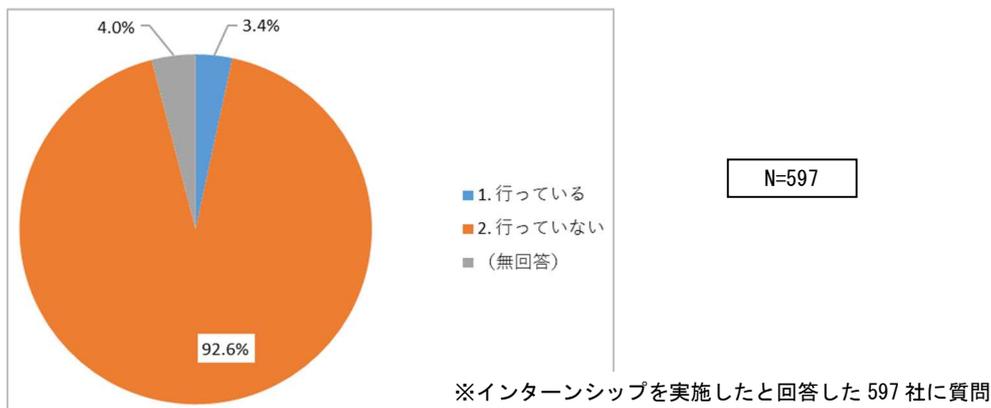
1カ月以上のインターンシップの内容はどのようなものですか（当てはまるものを一つ選択）



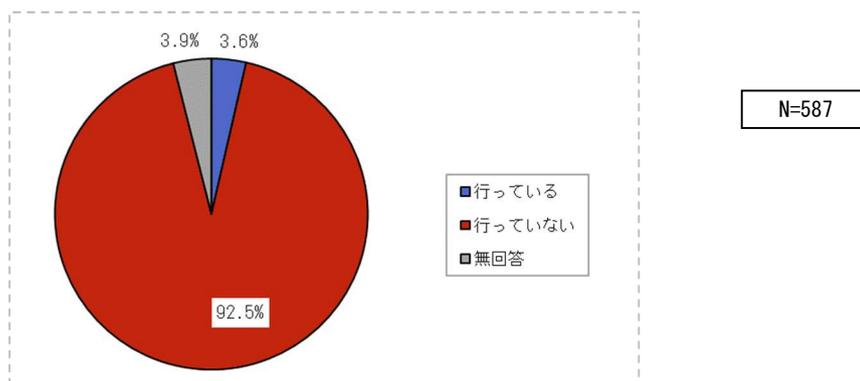
（12）インターンシップのプログラムの中で採用活動を行っているかについて

○（1）にて「実施した」と回答した企業（597社）に対して、インターンシップのプログラムの中で、面接や試験などの採用活動を行っているかを尋ねたところ、「行っている」が3.4%、「行っていない」が92.6%であった。

インターンシップのプログラムの中で、面接や試験などの採用活動を行っていますか（当てはまるものを一つ選択）



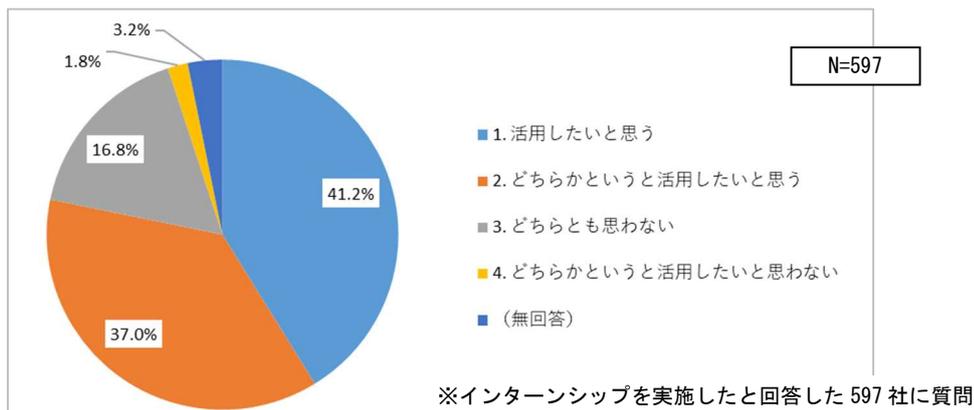
[参考：昨年度調査]



（13）インターンシップで得た学生情報を広報活動・採用選考活動へ活用することについて

○（1）にて「実施した」と回答した企業（597社）に対して、インターンシップで得た学生情報を、広報活動・採用選考活動へ活用することについての考えを尋ねたところ、「活用したいと思う」と「どちらかという活用したいと思う」との回答数を合わせると78.2%であった。

現在、インターンシップで得た学生情報を採用活動に使用することは原則認めていませんが、広報活動・採用選考活動へ活用することについてどう考えますか（当てはまるものを一つ選択）

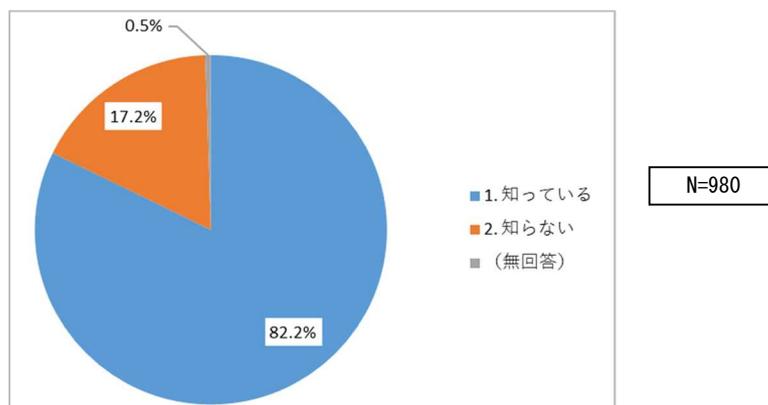


XI. 来年度の就職・採用活動時期に係る政府の経済団体等への要請等について

(1) 来年度の就職・採用活動時期の設定時期について

○来年度の就職・採用活動時期の設定について知っているかを尋ねたところ、「知っている」との回答が 82.2%であった。

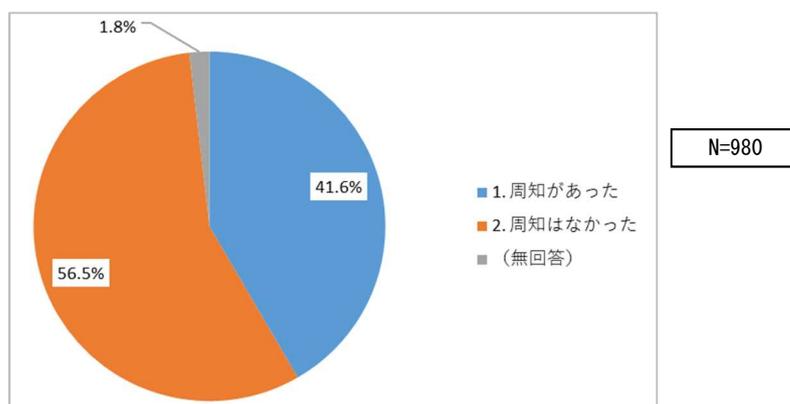
来年度の就職・採用活動時期の設定について知っていますか（当てはまるものを一つ選択）



(2) 来年度の就職・採用活動開始時期が本年度と同様の時期に設定されたことについての周知について

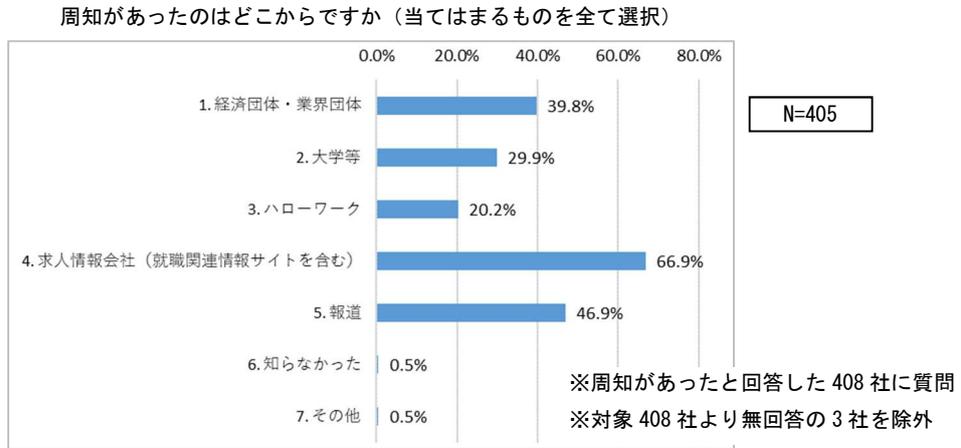
○来年度の就職・採用活動開始時期が本年度と同様の時期に設定されたことについて、経済団体・業界団体、大学等から周知があったかについて尋ねたところ、「周知があった」は 41.6%、「周知はなかった」は 56.5%であった。

来年度の就職・採用活動開始時期が本年度と同様の時期に設定されたことについて、経済団体・業界団体、大学等から周知がありましたか（当てはまるものを一つ選択）



(3) 周知があったのはどこからかについて

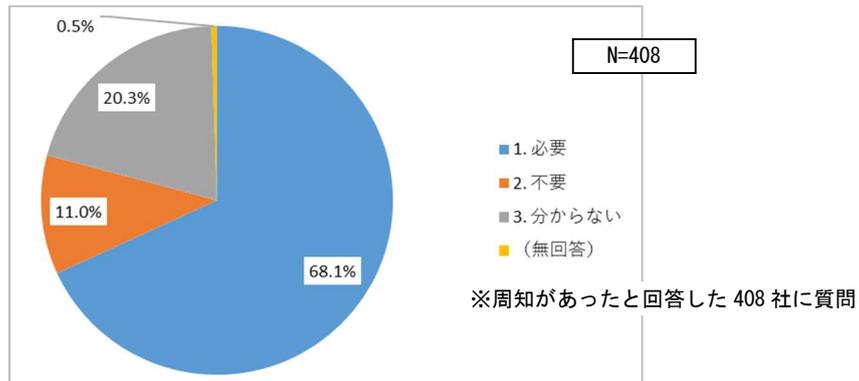
○(2)において「周知があった」と回答した企業(408社)に対して、周知があったのはどこからかを尋ねたところ、「求人情報会社(就職関連情報サイトを含む)」(66.9%)との回答が最も多く、次いで「報道」(46.9%)であった。



(4) 就職・採用活動の日程について、何らかのルールは必要かについて

○(2)において「周知があった」と回答した企業(408社)に対して、就職・採用活動の日程について、何らかのルールは必要かを尋ねたところ、「必要」との回答が68.1%で、「不要」との回答は11.0%であった。

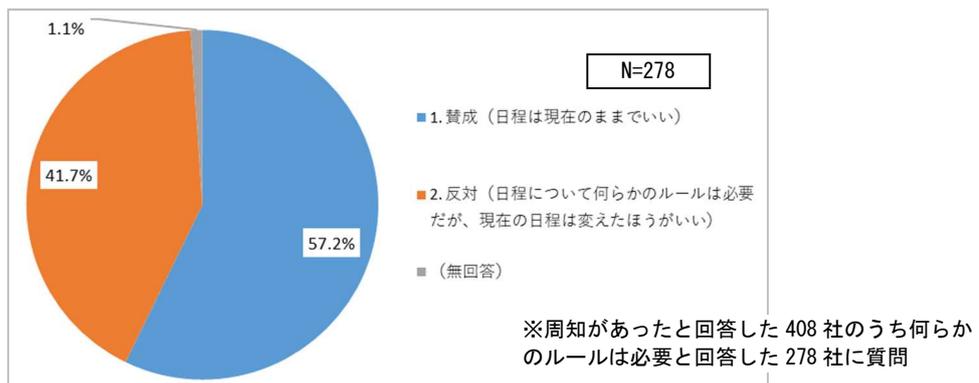
就職・採用活動の日程について、何らかのルールは必要ですか(当てはまるものを一つ選択)



(5) 就職・採用活動の日程に関する現在のルールについて

○(4)にて「必要」と回答した企業(278社)に対して、現在のルール内容に賛成かを尋ねたところ、「賛成(日程は現在のままでいい)」との回答が57.2%で、「反対(日程について何らかのルールは必要だが、現在の日程は変えた方がいい)」は41.7%であった。

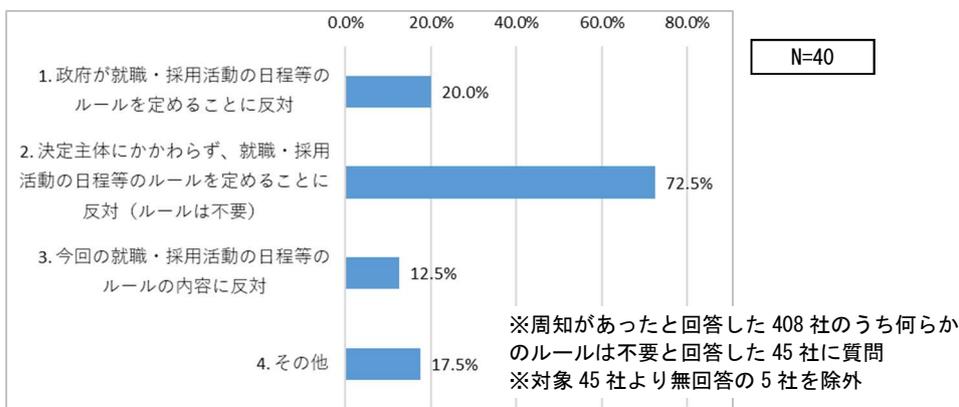
就職・採用活動の日程に関する現在のルールの内容(広報活動3月1日以降、採用活動は6月1日以降)に賛成ですか(当てはまるものを一つ選択)



(6) 就職・採用活動の日程について、何らかのルールが不要な理由について

○(4)にて「不要」と回答した企業(45社)に対して、その理由を尋ねたところ、「決定主体にかかわらず、就職・採用活動の日程等のルールを定めることに反対(ルールは不要)」(72.5%)との回答が最も多かった。

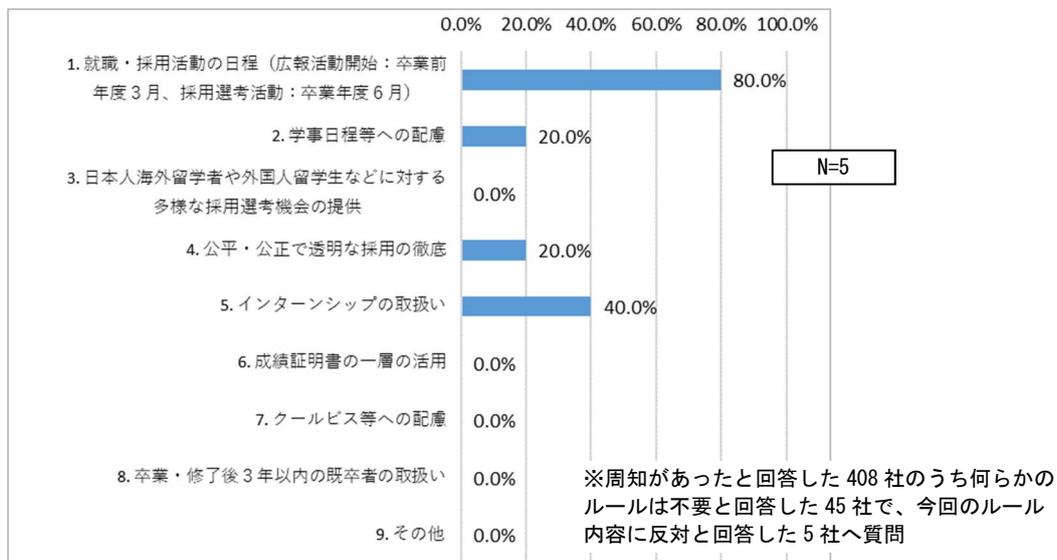
就職・採用活動の日程について、何らかのルールが不要な理由を教えてください(当てはまるものを全て選択)



(7) 今回の就職・採用活動の日程等のルールのどの内容に反対かについて

○さらに(6)にて「今回の就職・採用活動の日程等のルールの内容に反対」と回答した企業(5社)に対して、今回の就職・採用活動の日程等のルールのどの内容に反対かを尋ねたところ、「就職・採用活動の日程(広報活動開始:卒業前年度3月、採用選考活動:卒業年度6月)」(80.0%)との回答が最も多かった。

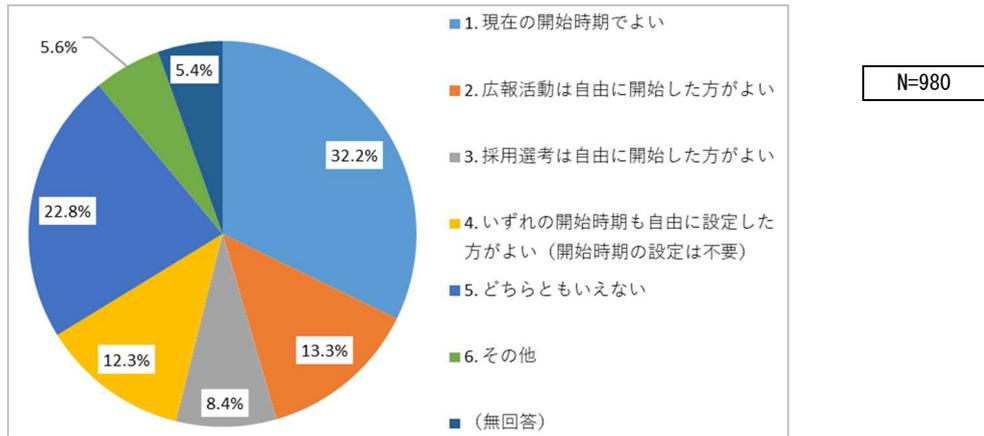
今回の就職・採用活動の日程等のルールのどの内容に反対ですか(当てはまるものを全て選択)



(8) 就職・採用活動の開始時期が設定されていることについて

○(2)において「周知はなかった」と回答した企業を含め、そもそも就職・採用活動の開始時期(広報活動3月、採用選考活動6月)が設定されていることについての考えを尋ねたところ、「現在の開始時期が良い」との回答が最も多く32.2%、次いで「どちらともいえない」との回答で22.8%、続いて「広報活動は自由に開始したほうがよい」(13.3%)、「いずれの開始時期も自由に設定した方がよい(開始時期の設定は不要)」(12.3%)との回答となった。

来年度の就職・採用活動時期は上記の通り設定されているところですが、そもそも就職・採用活動の開始時期（広報活動3月、採用選考活動6月）が設定されていることについてどう考えますか（当てはまるものを一つ選択）

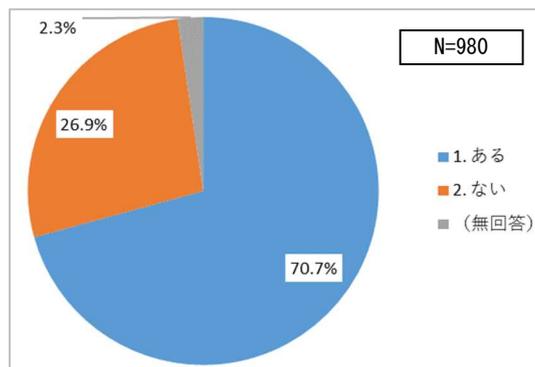


XII. その他

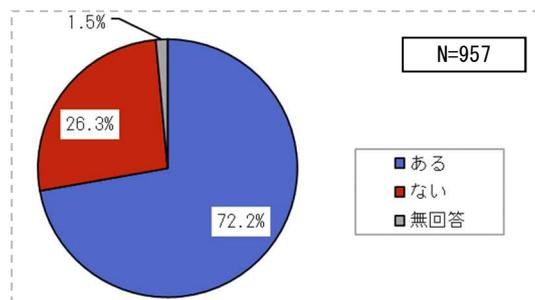
(1) 内々定を出した後に、学生から辞退されたことがあるかについて

○内々定を出した後に、学生に辞退されたことがあるかを尋ねたところ、70.7%の企業が「ある」との回答をした。

本年度の就職・採用活動において、学生に対し、内々定を出した後に、辞退されたことがありますか（当てはまるものを一つ選択）



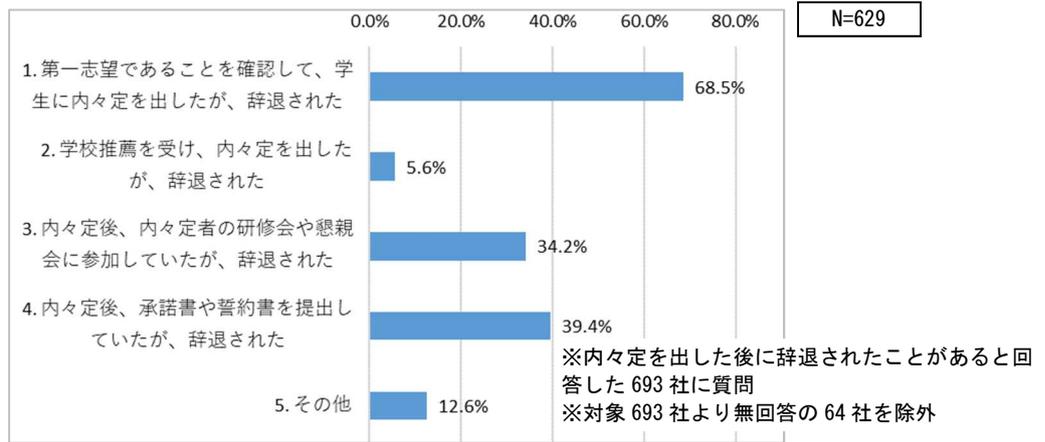
[参考：昨年度調査]



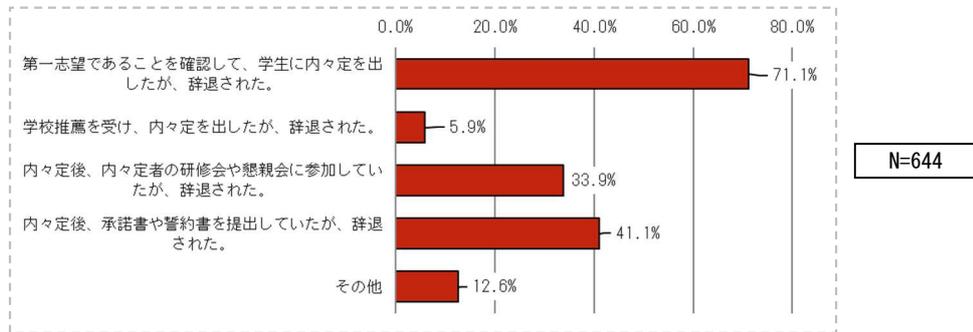
(2) 内々定辞退時の状況について

○(1)にて「ある」と回答した企業(693社)に対して、学生が内々定を辞退する際の状況を尋ねたところ、「第一志望であることを確認して、学生に内々定を出したが、辞退された」が68.5%と最も多く、次いで「内々定後、承諾書や誓約書を提出していたが、辞退された」(39.4%)、「内々定後、内々定者の研修会や懇親会に参加していたが、辞退された」(34.2%)との回答が多かった。

学生が辞退する際に以下のようなことはありましたか（当てはまるものを全て選択）



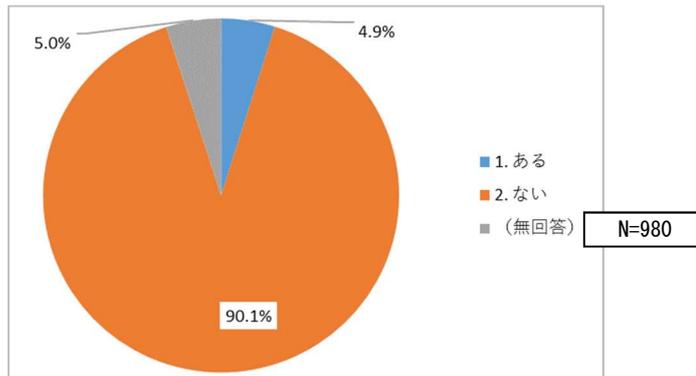
[参考：昨年度調査]



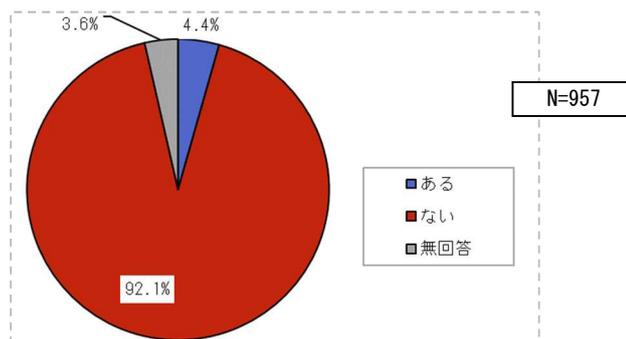
(3) 学生に対して、他社への就職活動の終了を求めたことはあるかについて

○本年度の就職・採用活動において、学生に対し、他社への就職活動の終了を求めたことがあるかを尋ねたところ、90.1%の企業は「ない」との回答をしたが、4.9%の企業は「ある」と回答した。

本年度の就職・採用活動において、学生に対し、他社への就職活動の終了を求めたことはありましたか（当てはまるものを一つ選択）



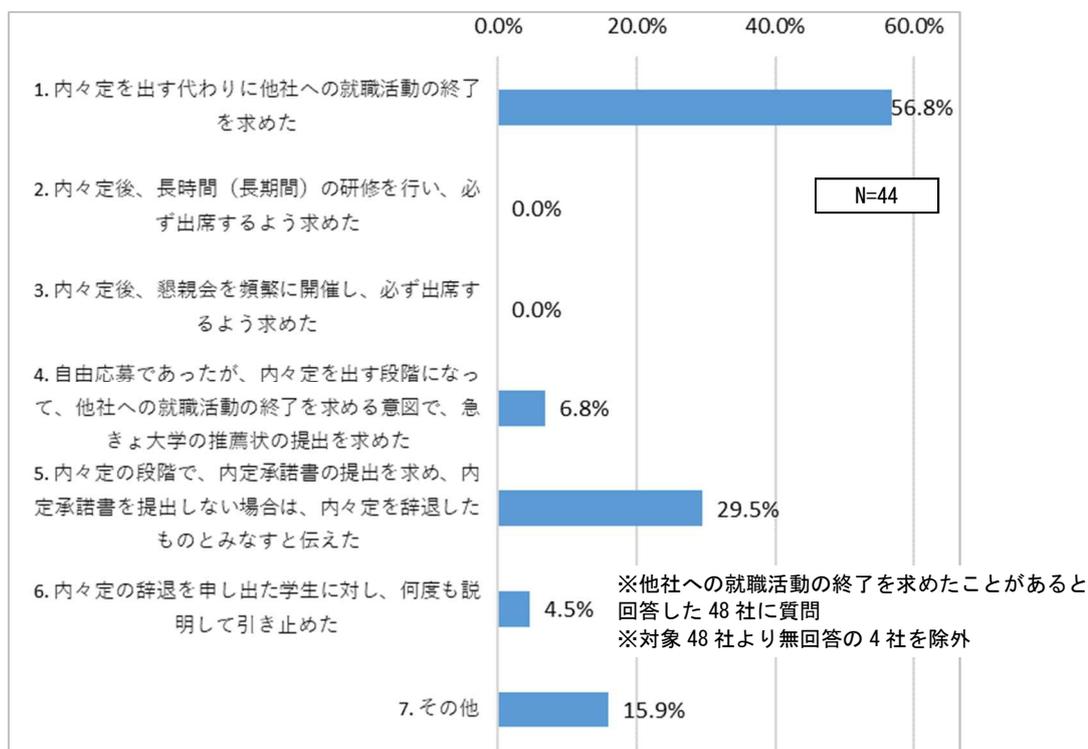
[参考：昨年度調査]



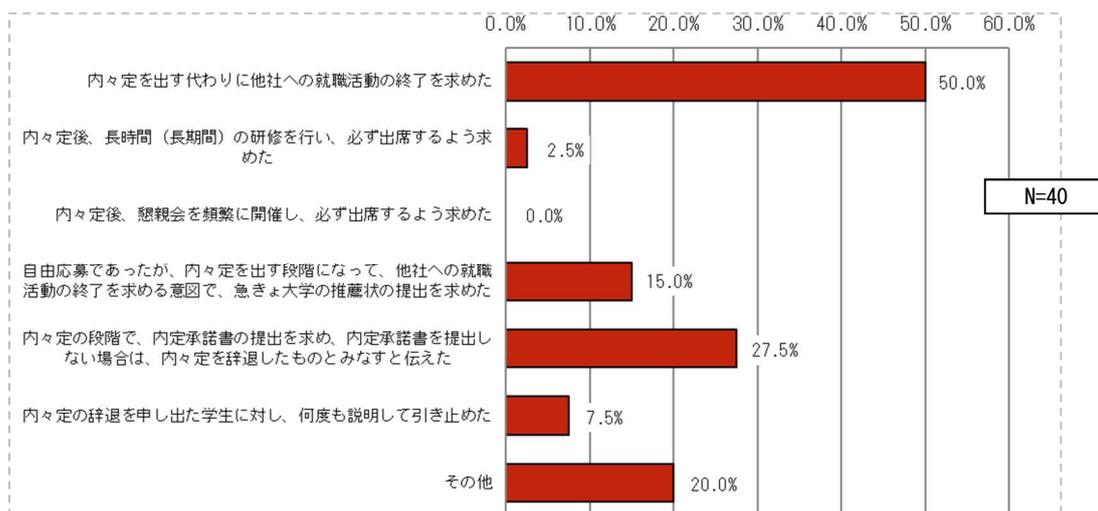
(4) 具体的にはどのようなことを求めたかについて

○(3)にて、他社への就職活動の終了を求めたことが「ある」と回答した企業(48社)に対して、具体的にどのようなことを求めたかを尋ねたところ、「内々定を出す代わりに他社への就職活動の終了を求めた」との回答が最も多く得られた。

具体的にどのようなことを求めましたか(当てはまるものを全て選択)



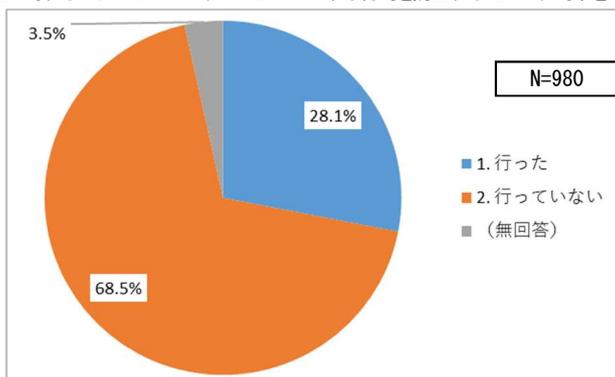
[参考：昨年度調査]



(5) セクシュアルハラスメントのような行為を防止するために対策をしたかについて

○本年度の就職・採用活動において、学生に対するセクシュアルハラスメントのような行為を防止するために、対策をしたかを尋ねたところ、「行っていない」との回答が68.5%と最も多く、「行った」は28.1%であった。

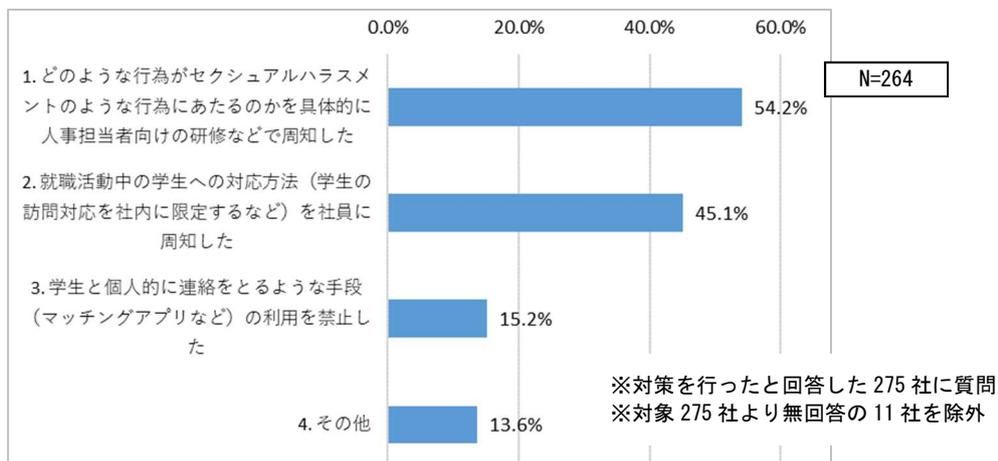
本年度の就職・採用活動において、学生に対するセクシュアルハラスメントのような行為を防止するために、対策をしましたか（当てはまるものを一つ選択）



(6) 企業において具体的にどのような対策をとったかについて

○(5)にて「行った」と回答した企業(275社)に対して、具体的にどのような対策をとったかを尋ねたところ、「どのような行為がセクシュアルハラスメントのような行為にあたるのかを具体的に人事担当者向けの研修などで周知した」(54.2%)との回答が最も多く、次いで「就職活動中の学生への対応方法(学生の訪問対応を社内限定するなど)を社員に周知した」(45.1%)との回答が多かった。

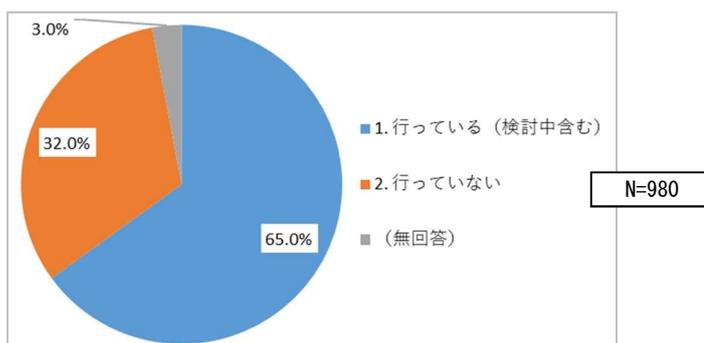
企業において具体的にどのような対策をとりましたか（当てはまるものを全て選択）



(7) 卒業・修了後少なくとも3年間の適切な対応について

○政府の要請文書や申合せにおいて求められている、卒業・修了後少なくとも3年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するなどの適切な対応について、そのような対応を行っているかを尋ねたところ、「行っている(検討中を含む)」との回答が65.0%であった。

政府の要請文書や申合せにおいて、卒業・修了後少なくとも3年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するなど、適切な対応を求めているところですが、そのような対応を行っていますか（当てはまるものを一つ選択）



以上