

2018年度
就職・採用活動に関する調査（企業）
調査結果【速報版】

2018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・採用活動については早期化・長期化の是正のため、国公私立の大学、短期大学及び高等専門学校関係団体で構成する就職問題懇談会が経済団体等に対し、要請を行い、意見交換を重ねた結果、2015年度卒業・修了予定者から広報活動の開始時期は卒業・修了前年度の3月、採用選考活動の開始時期は卒業・修了年度の8月に変更（後ろ倒し）された。

これについては、卒業・修了前年度の学修時間を確保できたという成果が確認された一方で、卒業・修了年度の1学期全期間を通じての学修に支障が生じている実態が窺われるなど、改善を要すると思われる点も確認された。これを踏まえて、就職問題懇談会、経済界及び関係府省で、議論を重ね、2016年度卒業・修了予定者については、学生の学業への配慮を十分に行いながら、広報活動の開始時期は卒業・修了前年度の3月を維持しつつ、採用選考活動の開始時期は卒業・修了年度の6月に変更することとなった。そして、今年度も昨年度（2017年度）と同様の日程が維持されることとなった。

このような背景を踏まえ、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ことを目的とし、本調査を実施した。

(2) 調査主体

就職問題懇談会（事務局：文部科学省）

（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：2018年7月13日（金）～8月8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：1,012件

回答率：40.5%

I. 回答企業の属性

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
1,012	1	109	366	11	75	36	184	33
100%	0.1%	10.8%	36.2%	1.1%	7.4%	3.6%	18.2%	3.3%

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
19	9	16	8	16	32	70	26	1
1.9%	0.9%	1.6%	0.8%	1.6%	3.2%	6.9%	2.6%	0.1%

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
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%

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
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%

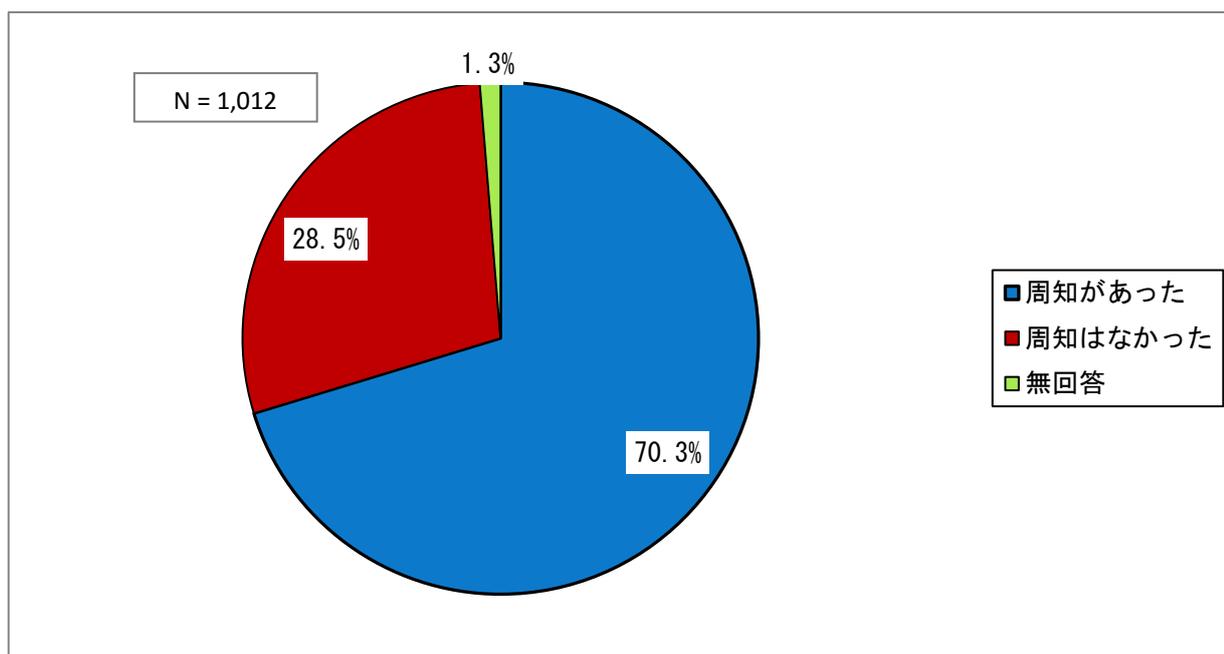
Ⅱ. 就職・採用活動時期の周知状況について

【企業に対する就職・採用活動開始時期の周知について】

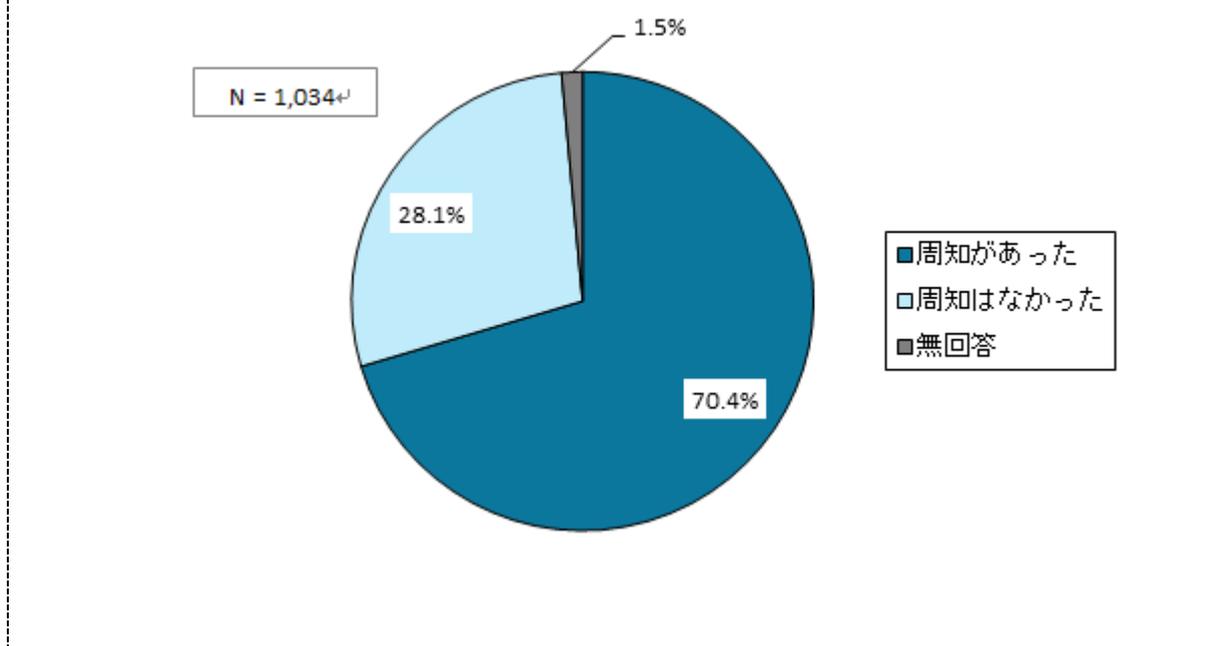
< (1) 就職・採用活動開始時期の周知状況 >

- 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70.3%、「周知はなかった」と回答した企業は28.5%であった。
- なお、昨年度調査と比較すると、ほぼ同じ割合を示している。

【経済団体・業界団体、大学等から周知がありましたか】（単一回答）



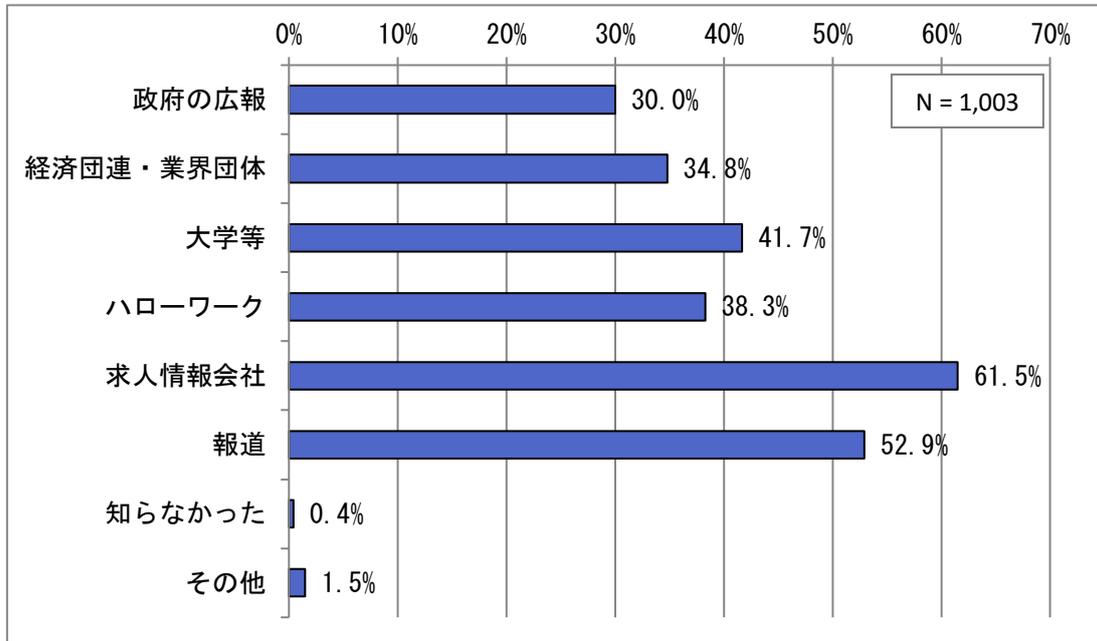
【参考：昨年度調査】



< (2) 就職・採用活動時期の設定に関する情報の入手方法 >

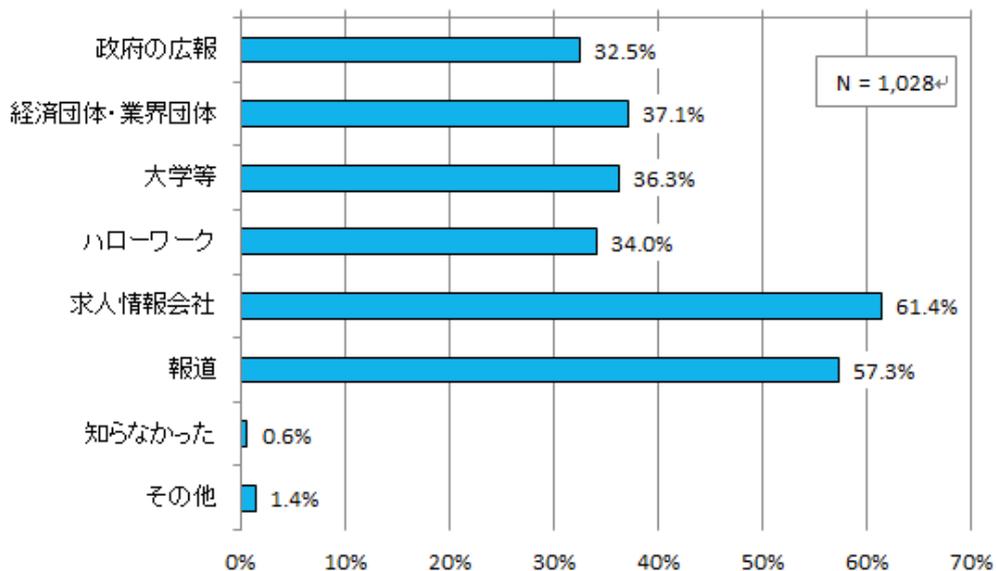
○就職・採用活動時期の設定に関する情報の入手方法について尋ねたところ、「求人情報会社」と回答した企業が61.5%であった。続いて、「報道」52.9%、「大学等」41.7%であった。
 ○なお、昨年度調査と比較すると「大学等」が5.4ポイント増加した。

【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】（複数回答）



※対象 1,012 社から無回答 9 社を除外して集計

【参考：昨年度調査】



※当てはまるものを全て選択

※対象 1,034 社から無回答 6 社を除外して集計

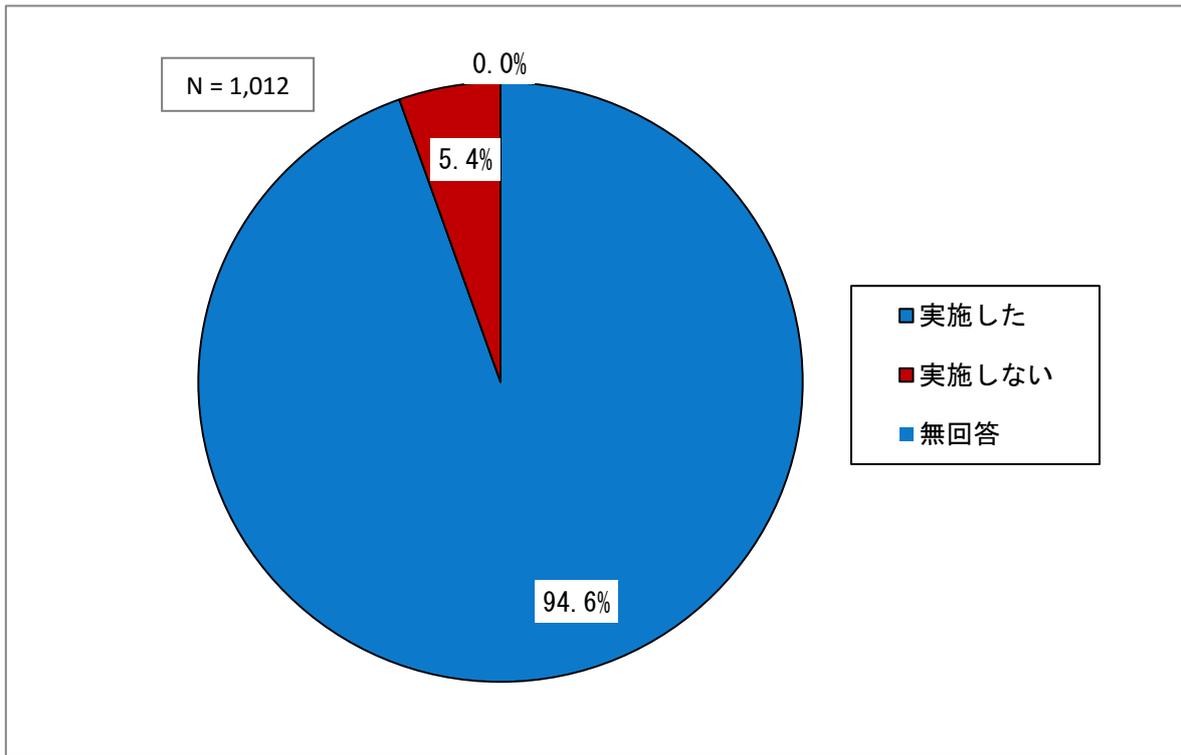
Ⅲ. 本年度の採用状況について

【本年度の採用状況について】

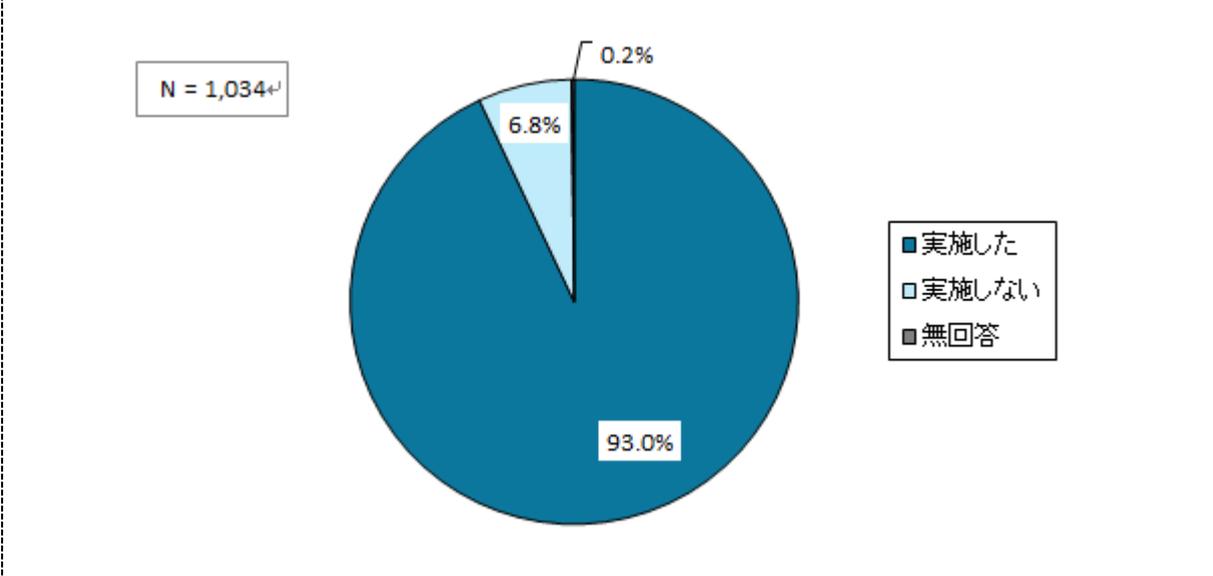
< (1) 採用活動実施状況 >

○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94.6%、「実施していない」と回答した企業は5.4%であった。昨年度と比較すると「実施した」との回答割合は1.6ポイント高くなった。

【本年度、採用活動を実施しましたか】（単一回答）



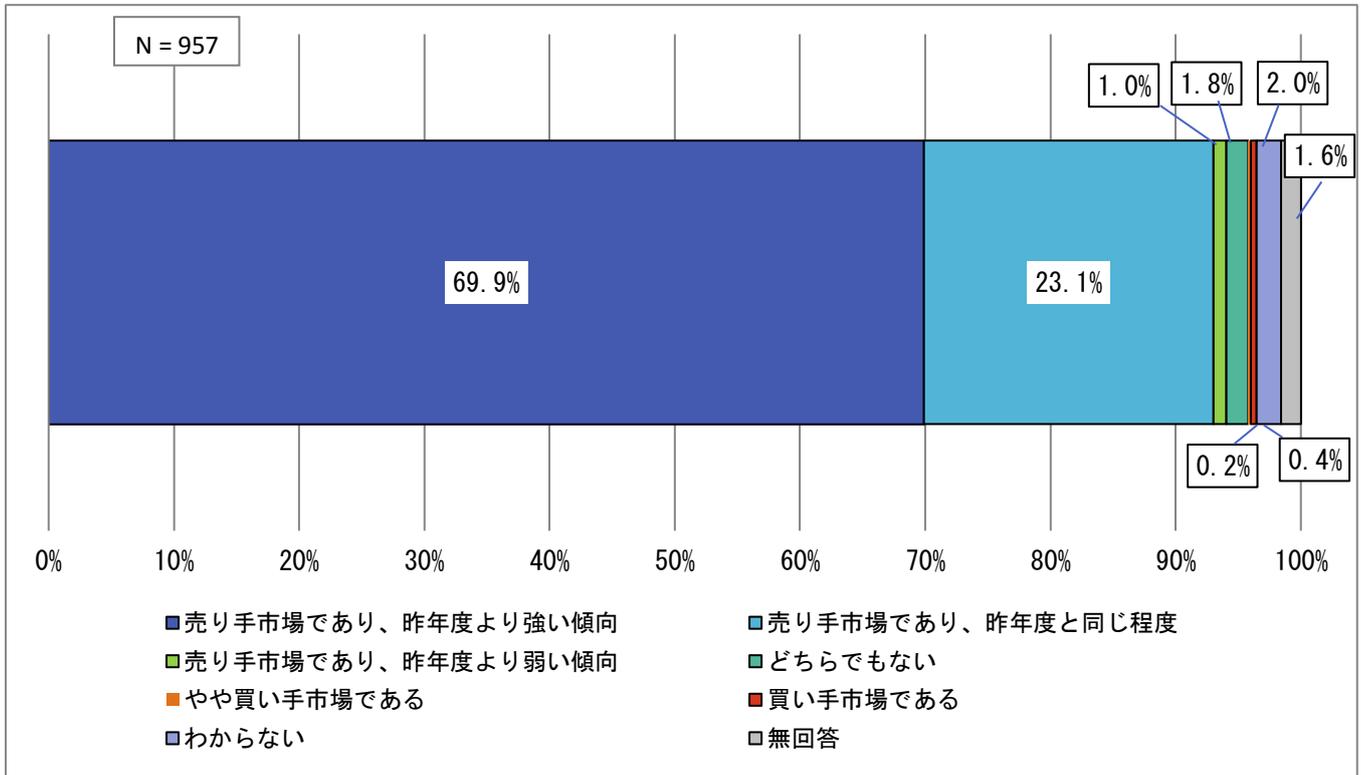
【参考：昨年度調査】



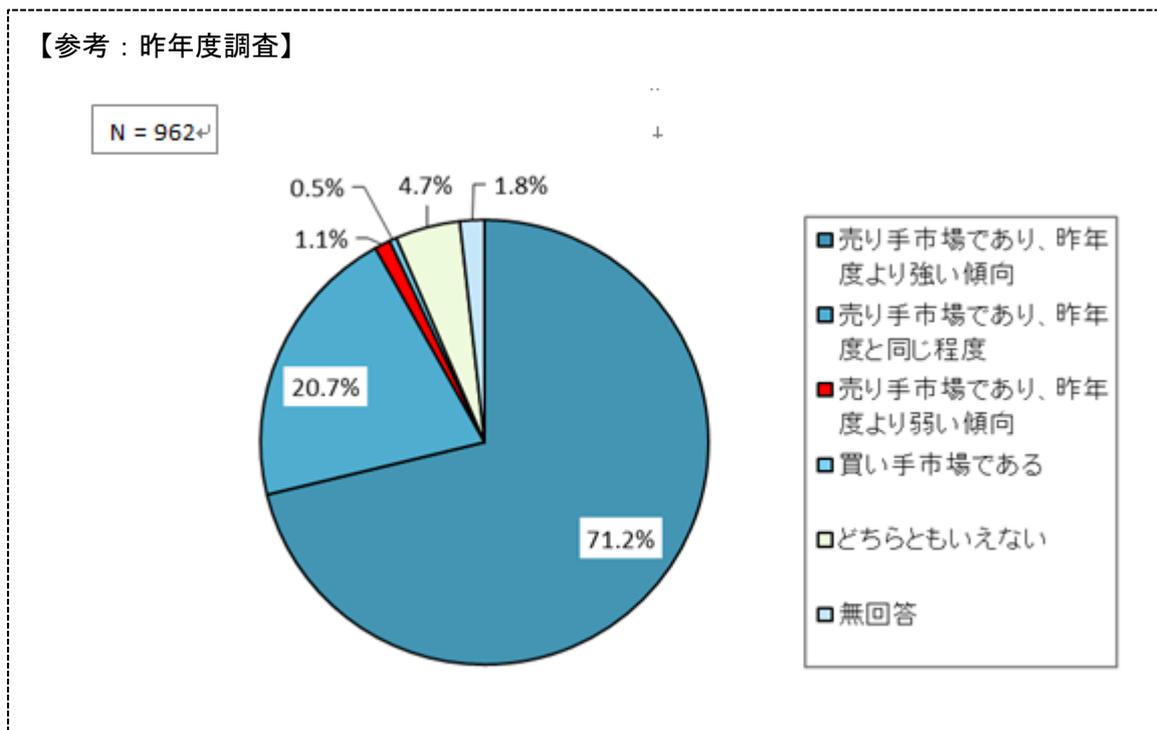
< (2) 就職・採用市場の認識 >

○(1)で「実施した」と回答した企業(957社)に対し、本年度の就職・採用市場について尋ねたところ、94.0%の企業が売り手市場であると回答し、昨年度の回答割合(93.0%)を上回った。また、69.9%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。】(単一回答)



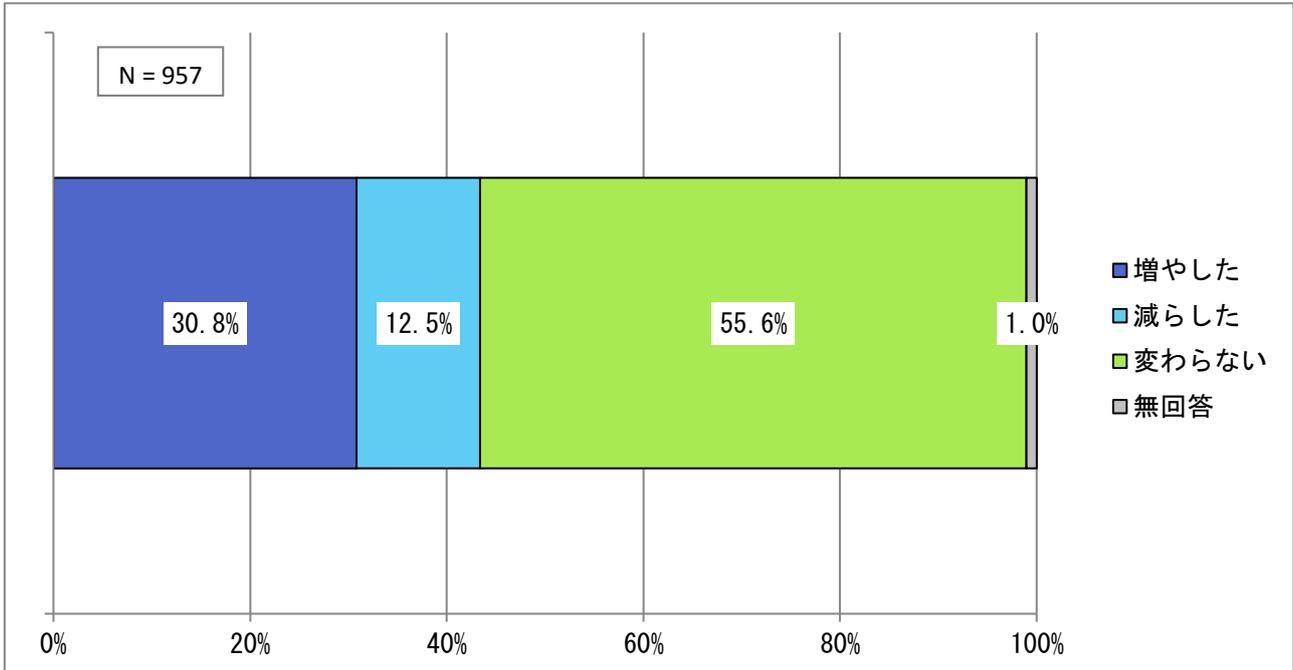
【参考：昨年度調査】



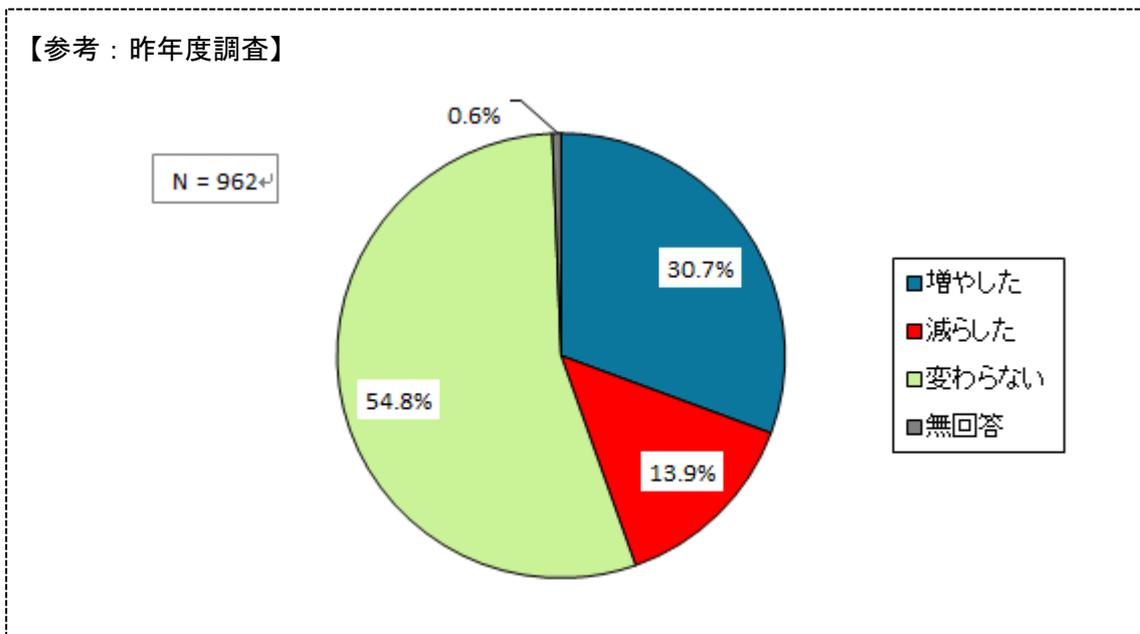
< (3) 採用予定数の増減 >

○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、0.1ポイント増の30.8%が「増やした」と回答し、「減らした」と回答した企業は1.4ポイント減の12.5%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】(単一回答)



【参考：昨年度調査】



IV. 本年度の採用活動時期等について

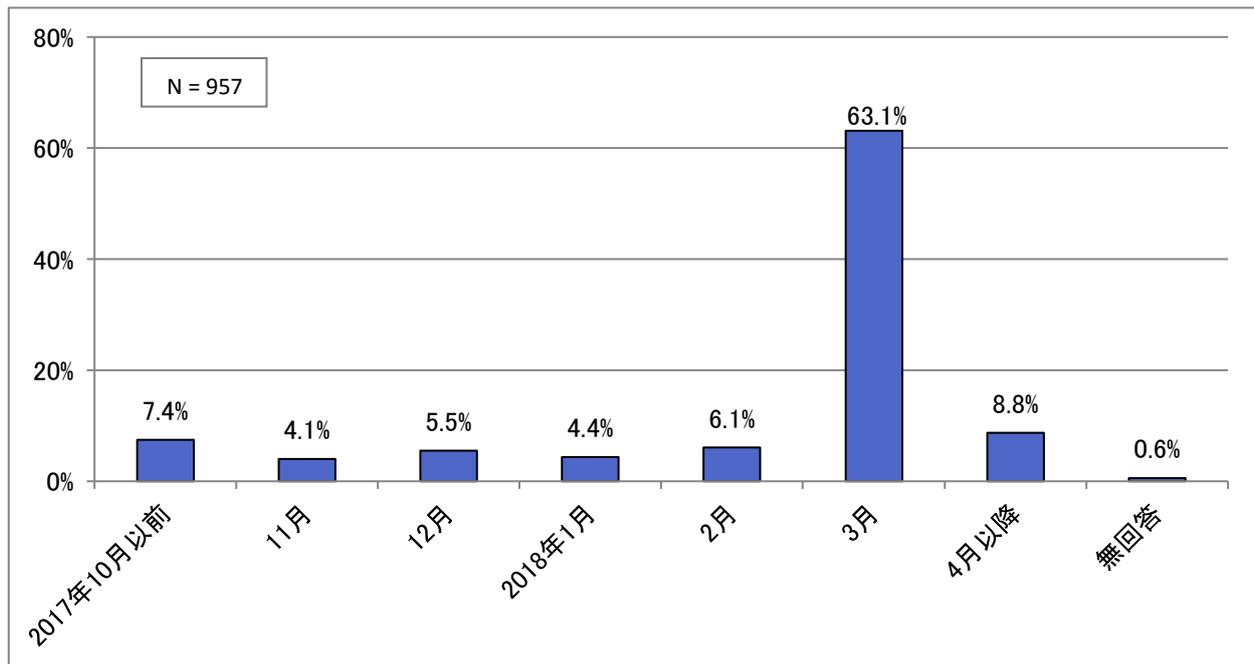
< (1) 広報活動の開始時期 >

○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、63.1%であった。3月以降とする回答割合は、前年度比2.6ポイント減の71.9%であった。

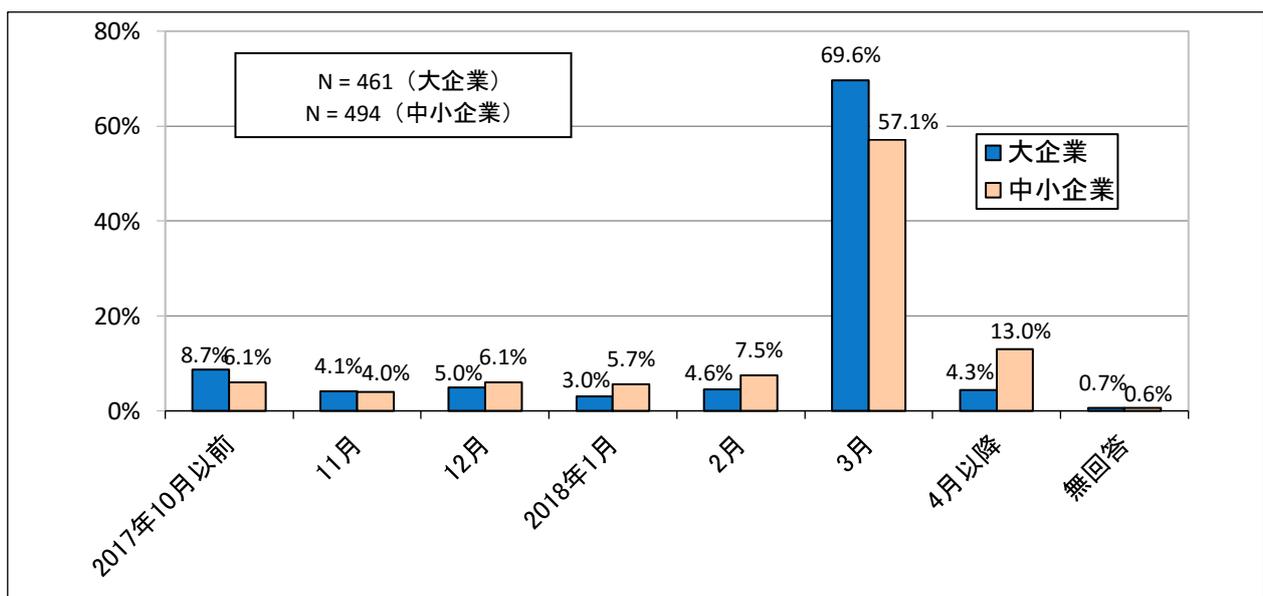
○規模別に見ると、大企業では、「3月」との回答が最も多く、69.6%であった。3月以降とする回答割合は、前年度比4.5ポイント減の73.9%であった。

○中小企業では、「3月」との回答が最も多く、57.1%であった。3月以降とする回答割合は、0.7ポイント減の70.1%であった。

【広報活動を開始した時期はいつでしたか】<全体> (単一回答)



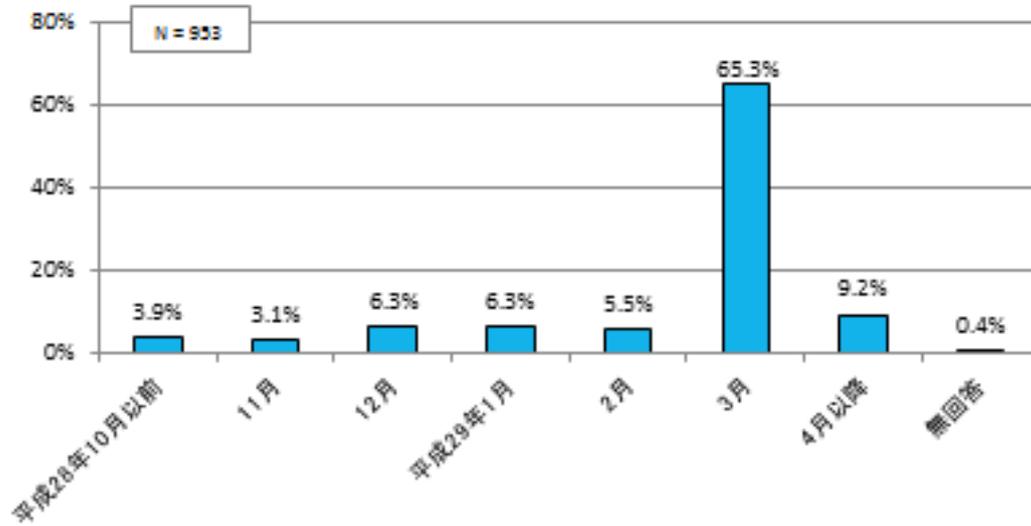
【広報活動を開始した時期はいつでしたか】<企業規模別>



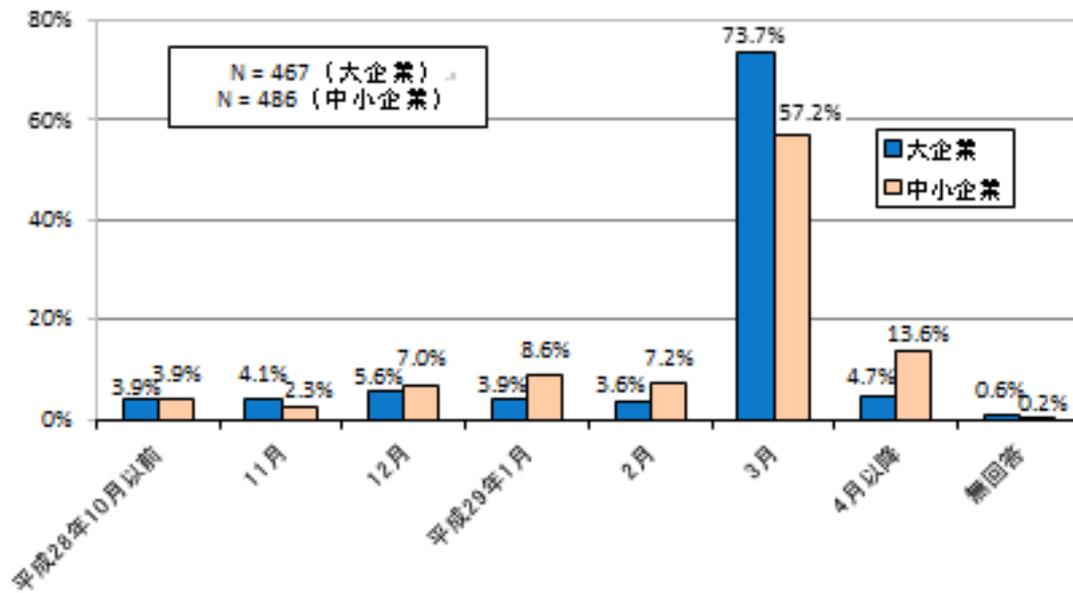
※従業員数 300 人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数 300 人以上と回答した企業を「大企業」とした

※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

【参考：昨年度調査】



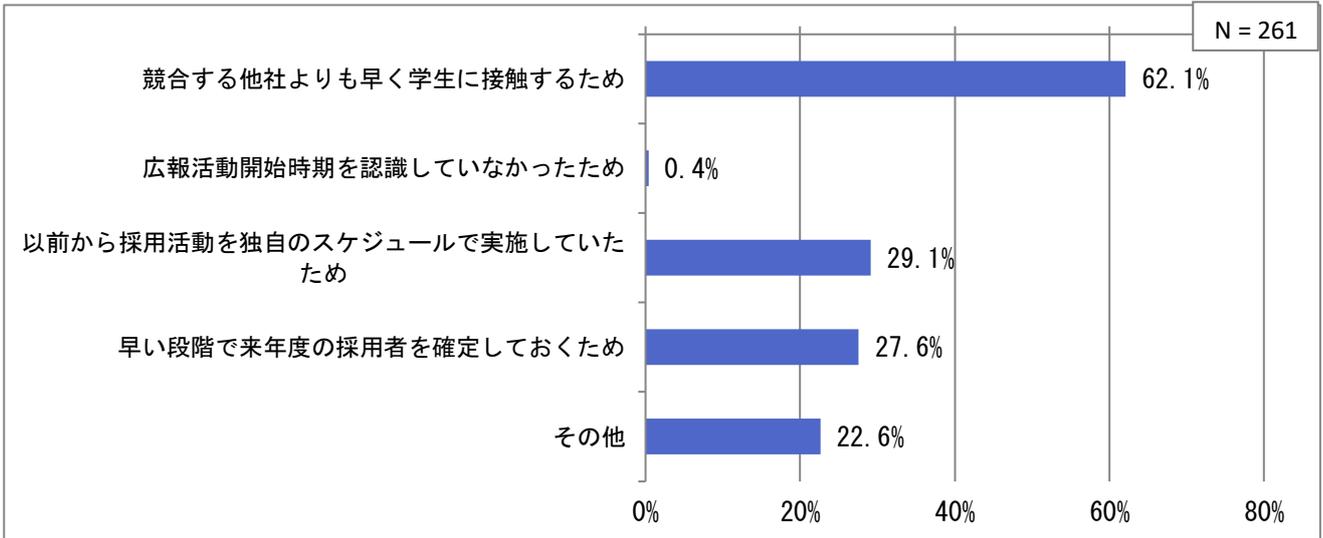
【店舗活動開始した時期はいつでしたか】<企業規模別>



< (2) 広報活動開始時期を3月より前にした理由 >

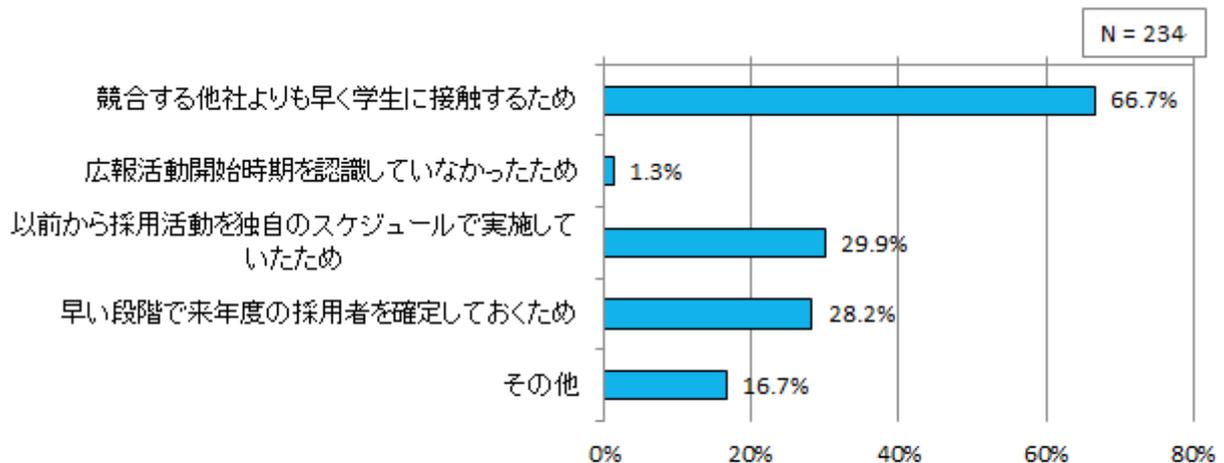
○ 広報活動開始時期を3月より前にしたと回答した企業（263社）に対し、理由について尋ねたところ、「競合する他社よりも早く学生に接触するため」（62.1%）と回答した企業が最も多く、次いで「以前から採用活動を独自のスケジュールで実施していたため」（29.1%）、「早い段階で来年度の採用者を確定しておくため」（27.6%）であった。

【広報活動開始時期を3月より前にした理由は何ですか】（複数回答）



※対象 263 社から無回答 2 社を除いて集計

【参考：昨年度調査】



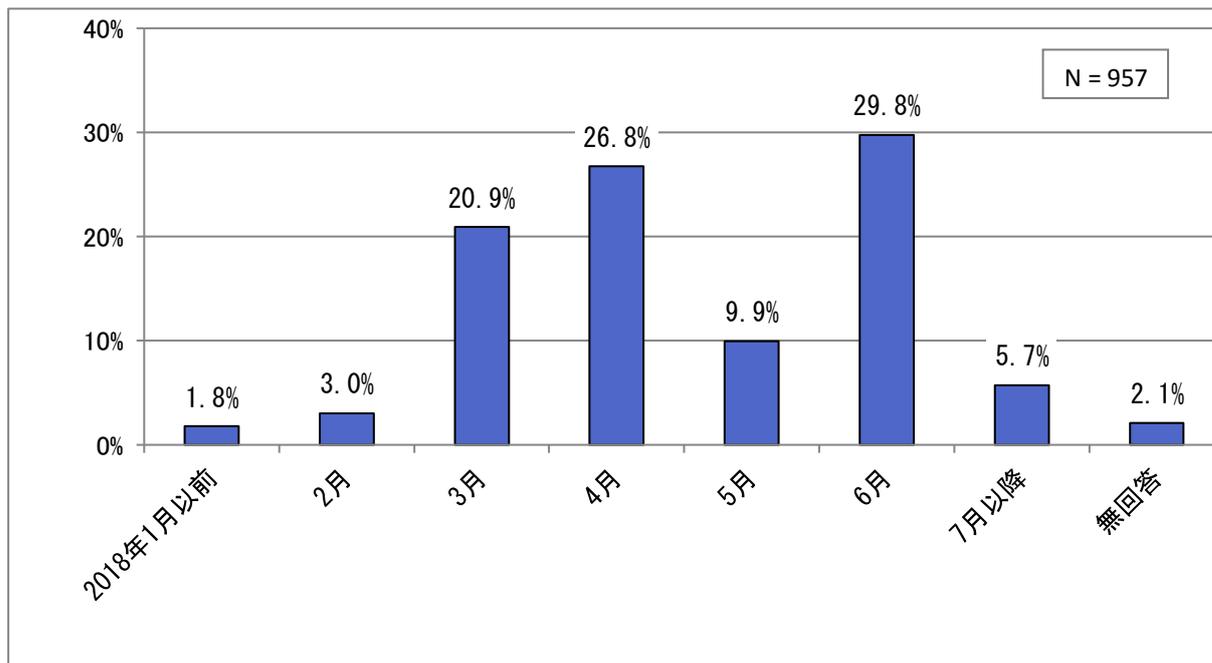
※当てはまるものを全て選択

※対象 239 社から無回答 5 社を除外して集計

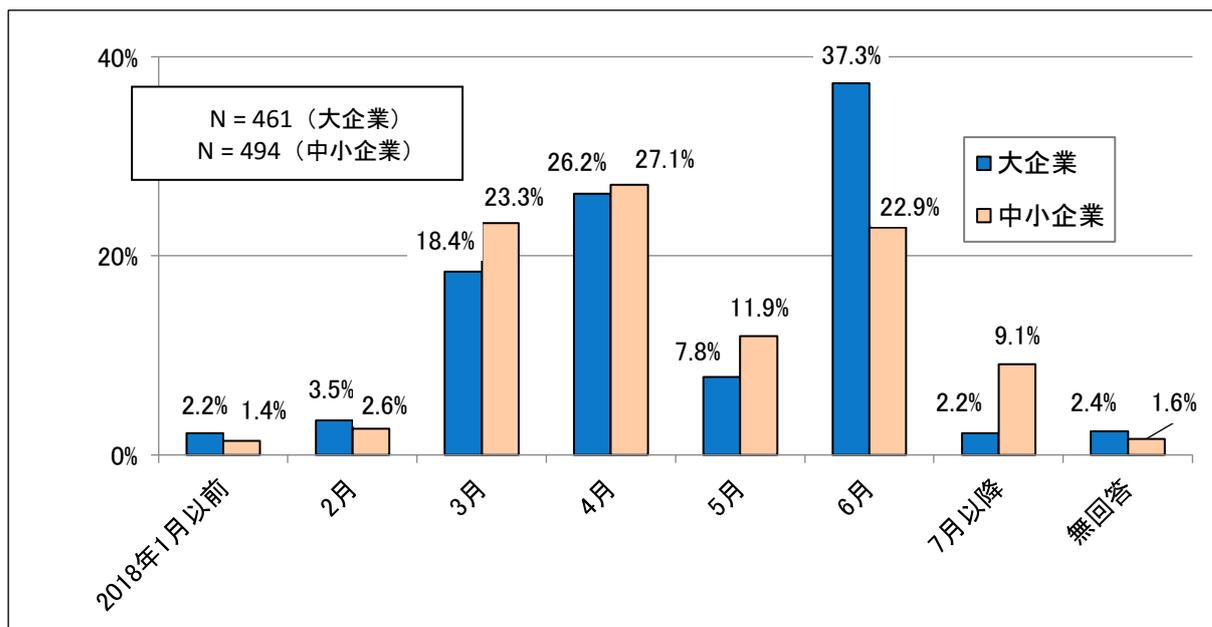
< (3) 採用選考活動の開始時期 >

- 本年度の採用選考活動の開始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、29.8%であり、次いで「4月」（26.8%）であった。前年度比3.7ポイント減の35.5%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、37.3%であった。前年度比3.3ポイント減の39.5%の企業が6月以降に開始したと回答した。
- 中小企業では「4月」が最も多く、27.1%であった。前年度比3.6ポイント減の32.0%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】<全体>（単一回答）



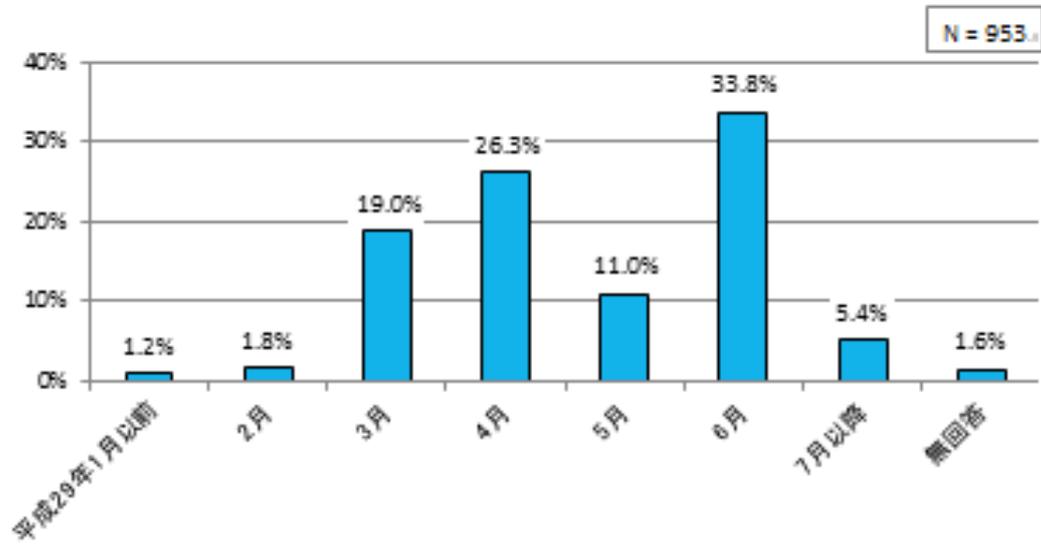
【採用選考活動（面接等）を開始した時期はいつでしたか】<企業規模別>



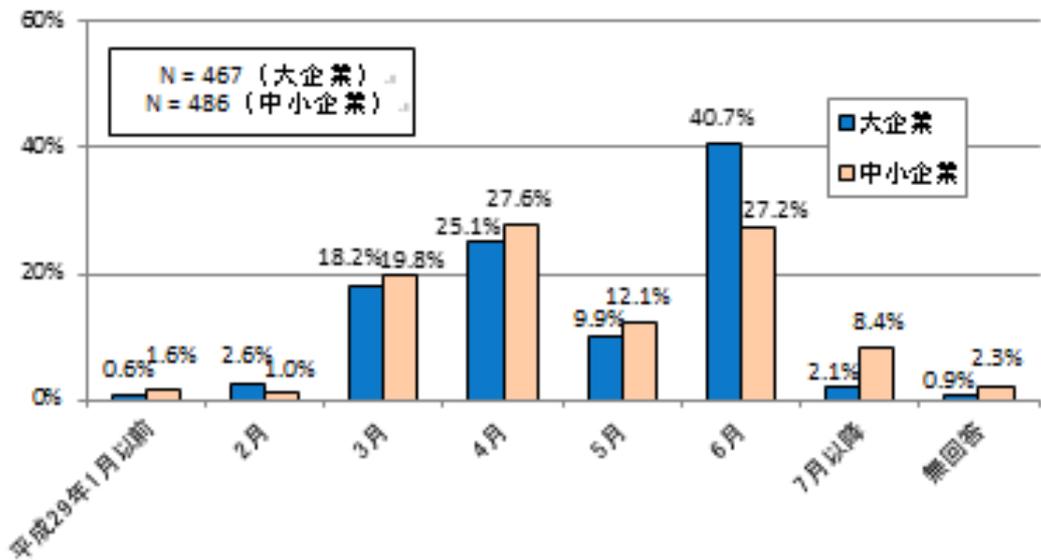
※従業員数 300 人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数 300 人以上と回答した企業を「大企業」とした。

※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。

【参考：昨年度調査】



【採用選考業務（面接等）の開始時期した時期はいつでしたか】<企業規模別>



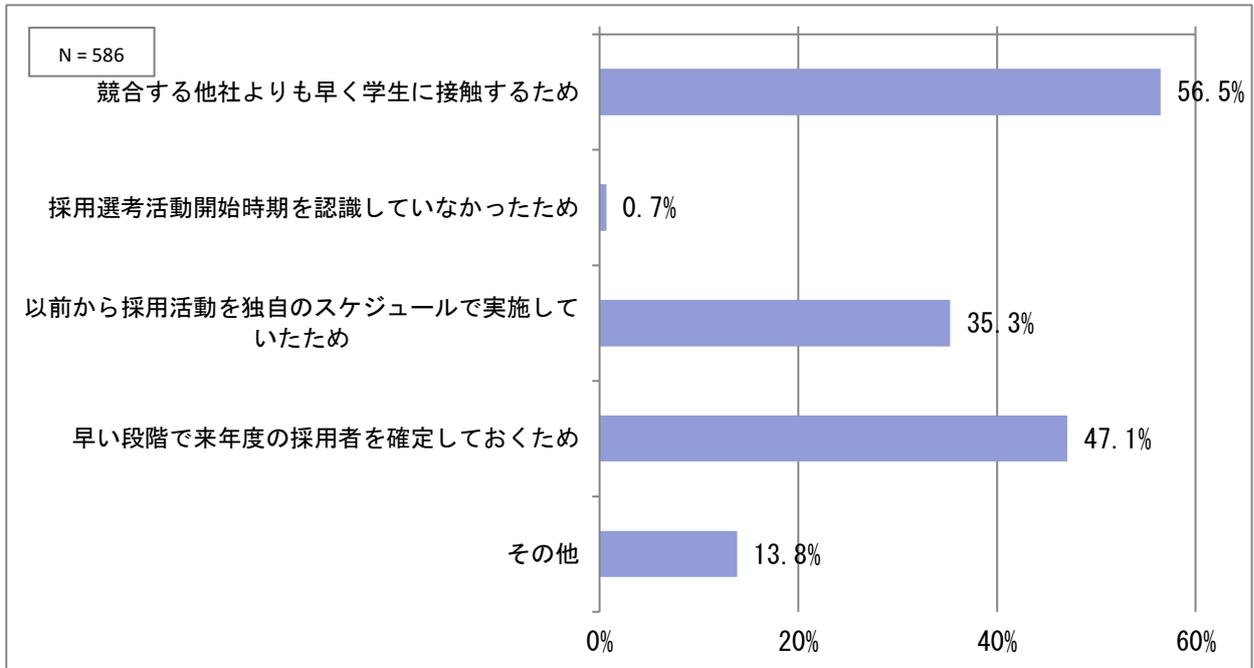
※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした

※本年度採用選考を実施し、かつ従業員数について回答のあった53社（大企業47社、中小企業6社）について集計

< (4) 採用選考開始時期を6月より前にした理由 >

○採用選考開始時期を6月より前にしたと回答した企業（597社）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56.5%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」（47.1%）、「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」（35.3%）であった。

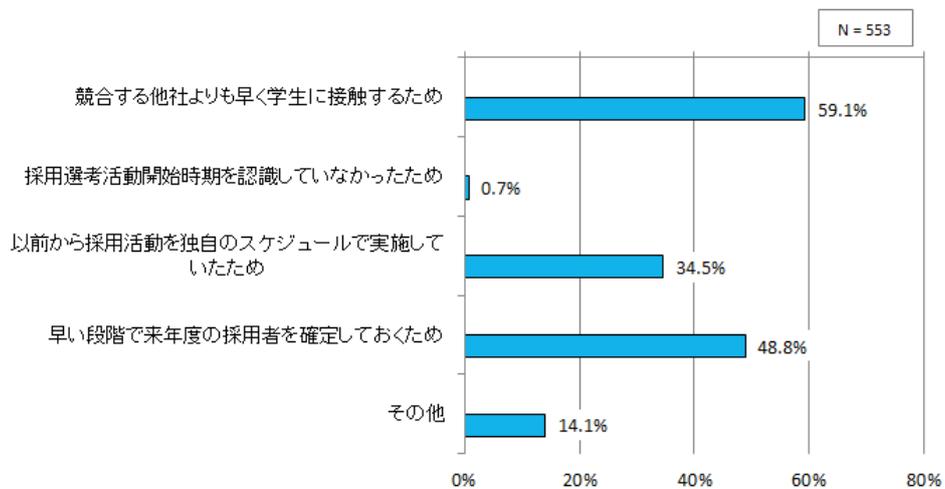
【採用選考開始時期を6月より前にした理由は何ですか】（複数回答）



※対象 597社から無回答の 11社を除いて集計

【参考：昨年度調査】

【採用選考開始時期を6月より前にした理由は何ですか】



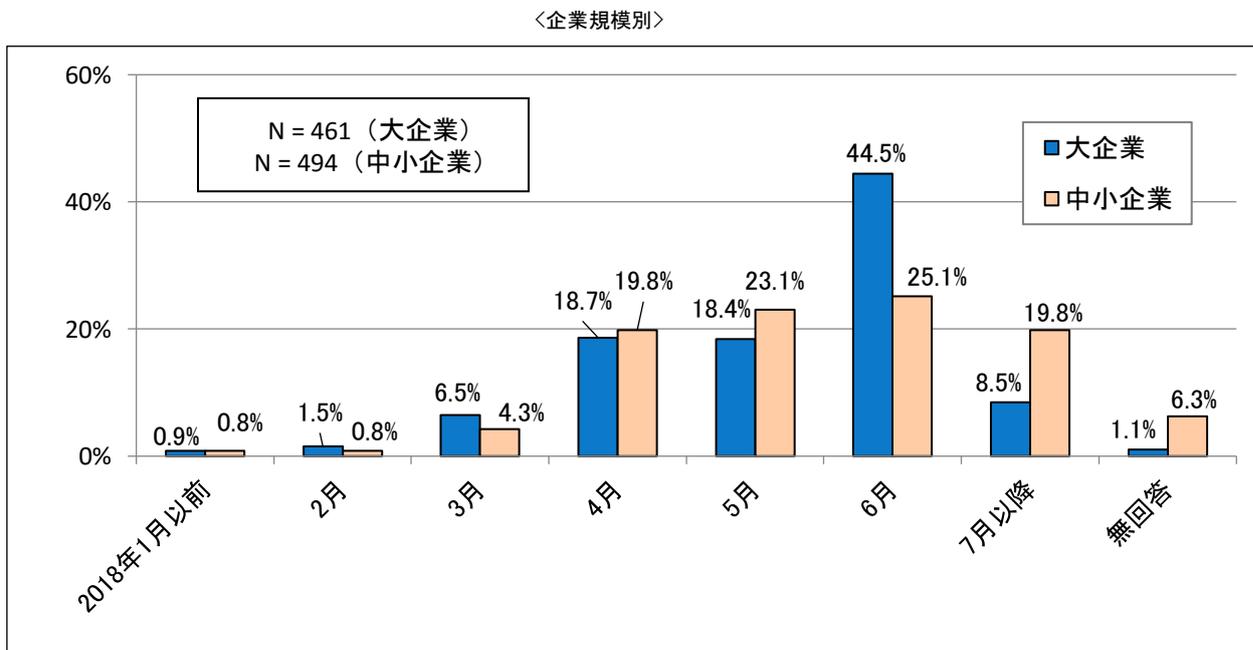
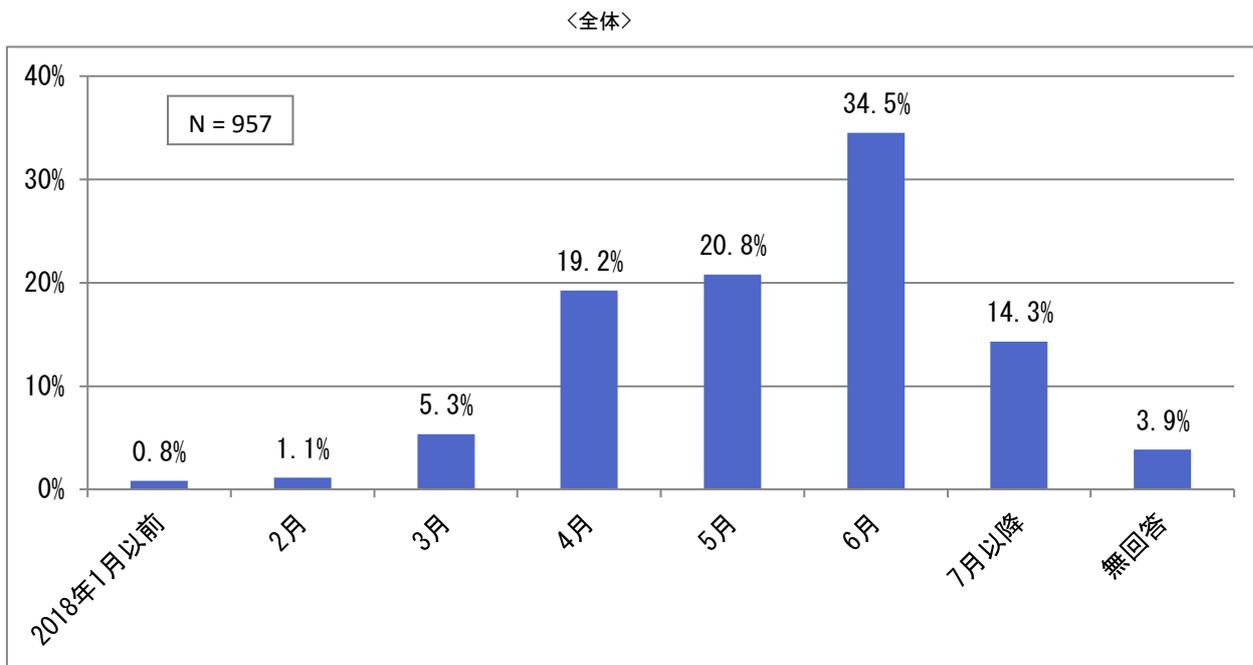
※当てはまるものを全て選択

※対象 565社から無回答 12社を除いて集計

< (5) 内々定を出し始めた時期 >

○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、34.5%であった。前年度比6.3ポイント減の48.8%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、44.5%であった。前年度比6.1ポイント減の53.0%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、25.1%であった。前年度比6.4ポイント減の44.9%が6月以降に内々定を出し始めたと回答した。

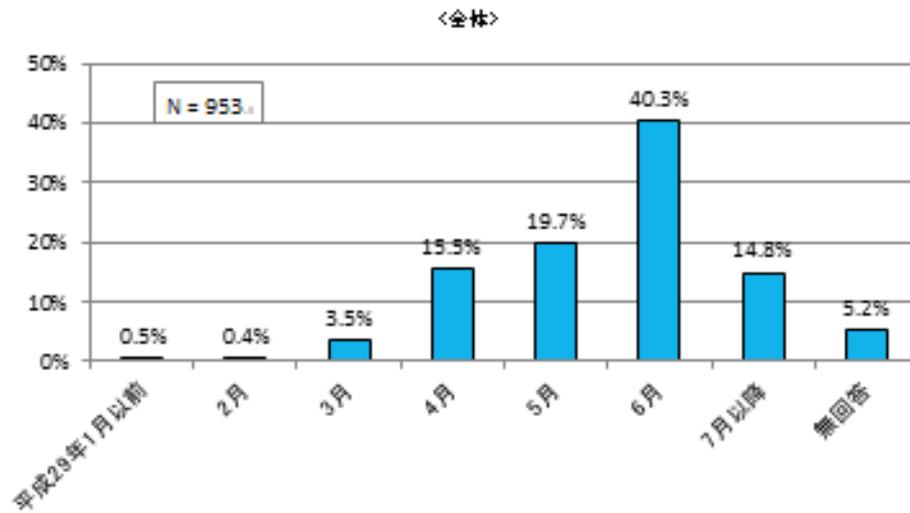
【内々定を出し始めた時期はいつでしたか】(単一回答)



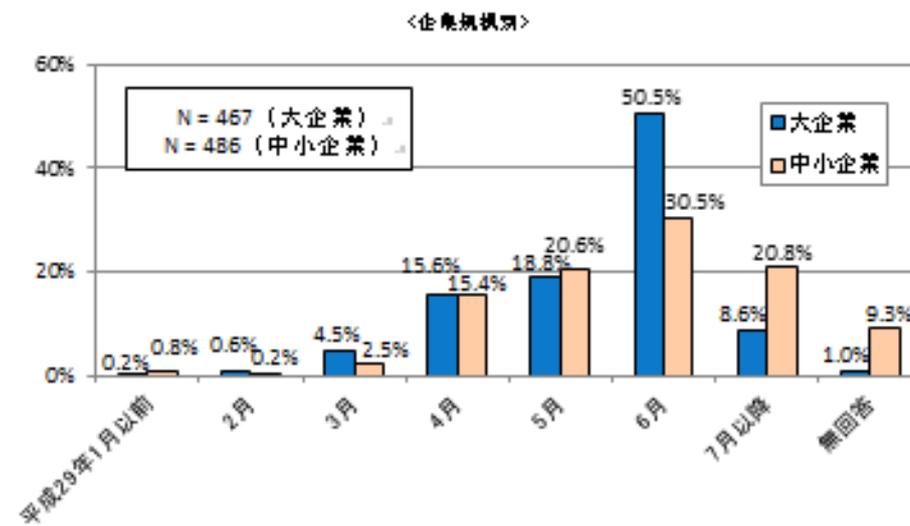
※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

※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。

【参考：昨年度調査】



【内々定を出し始めた時期はいつでしたか】



※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

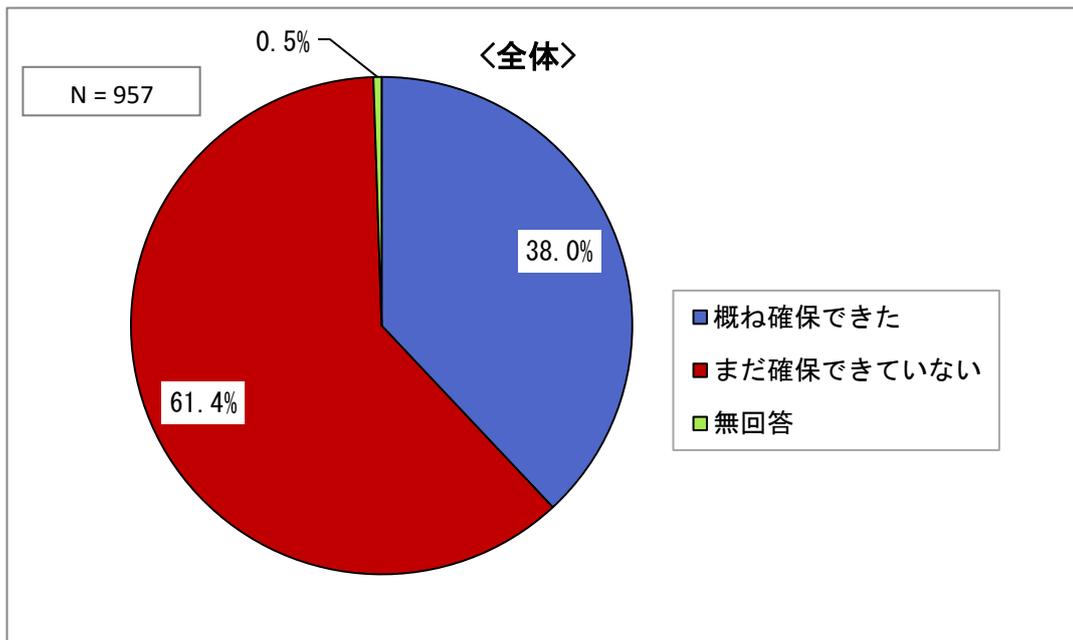
※本年度採用活動を実施し、かつ従業員数について回答のあった293社（大企業97社、中小企業196社）について集計

< (6) 採用予定者数の確保 (8月1日時点) >

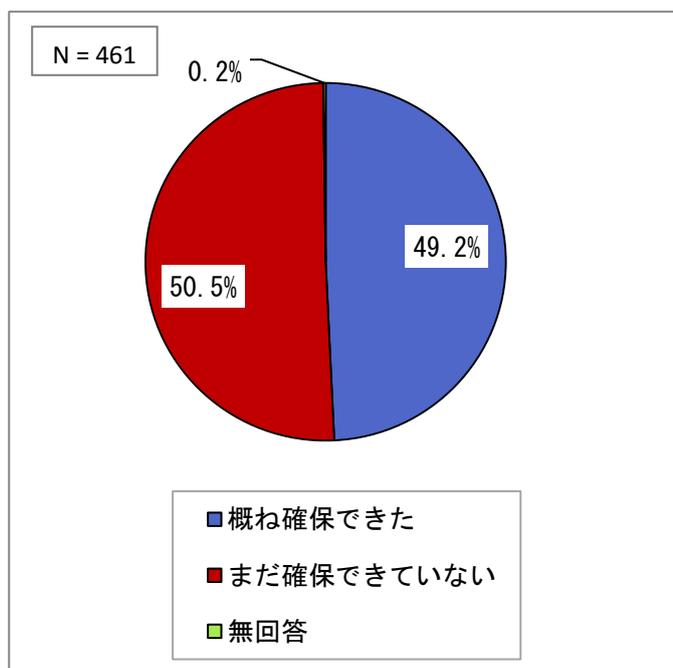
○2018年8月1日時点において、本年度の採用予定数を確保できているかを尋ねたところ、全体では「概ね確保できた」と回答した企業は38.0%、「まだ確保できていない」と回答した企業は61.4% (前年度比3.1ポイント増) であった。

○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49.2%、「まだ確保できていない」と回答した企業は50.5%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27.5%、「まだ確保できていない」と回答した企業は71.7%であった。

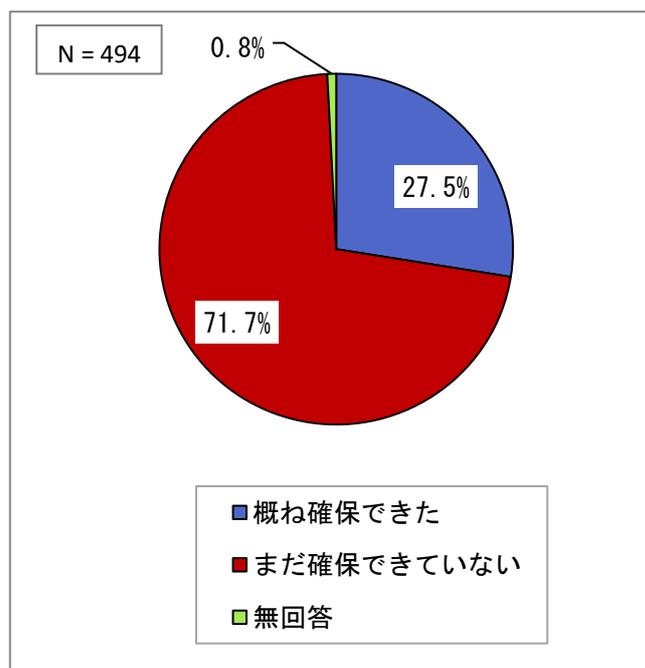
【本年度の採用予定数を確保できていますか】(単一回答)



<大企業>

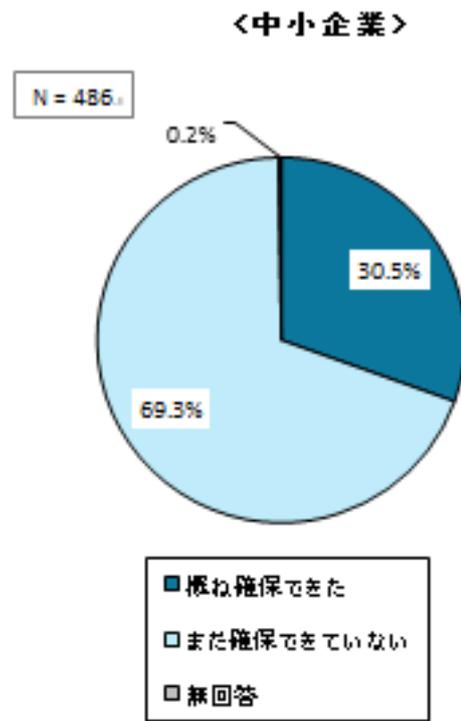
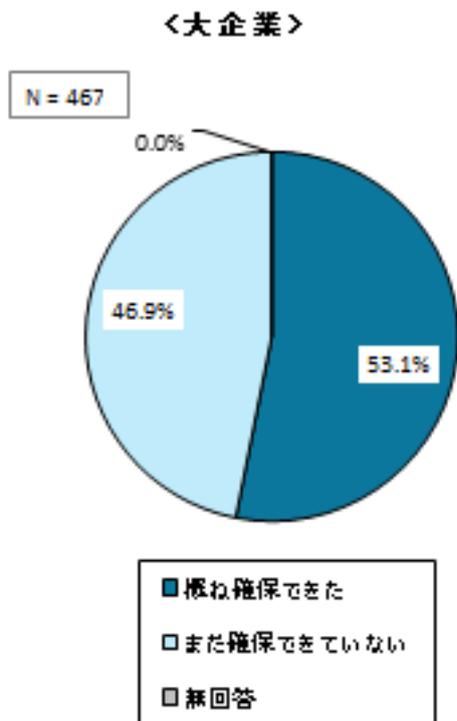
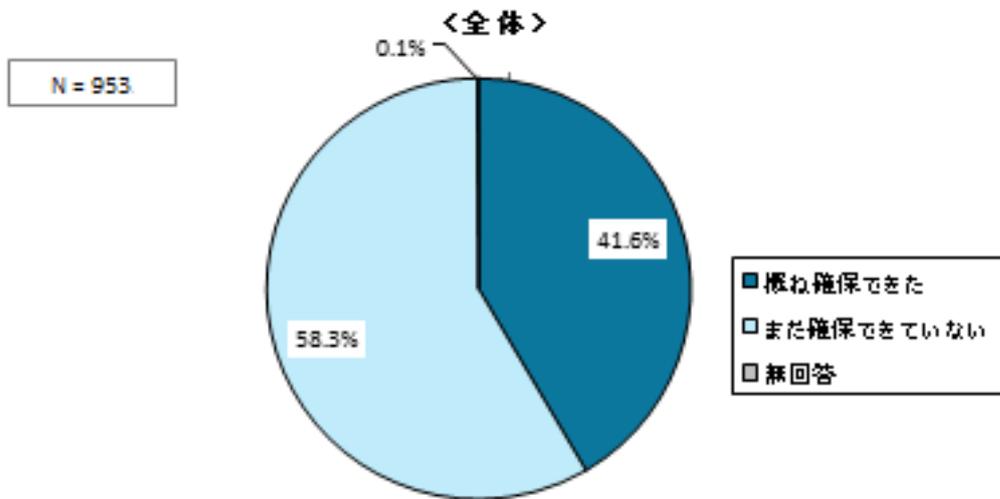


<中小企業>



※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

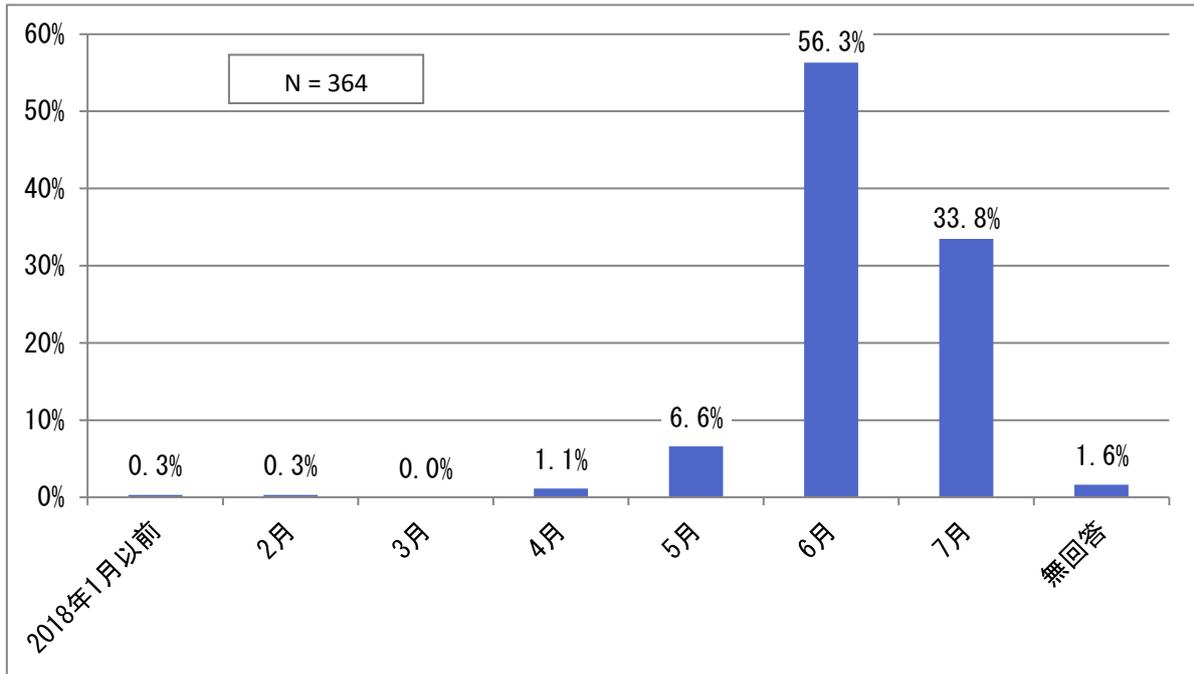
【参考：昨年度調査】



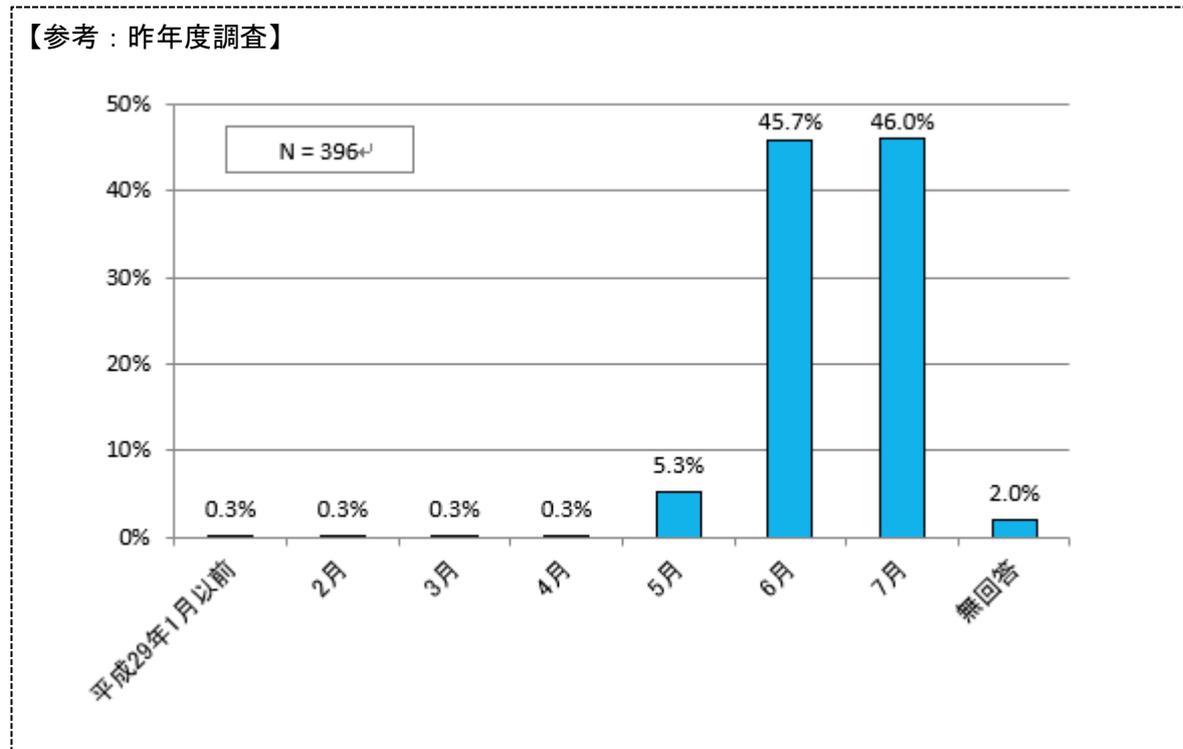
< (7) 採用予定者数を確保できた時期 >

○採用予定数を概ね確保できたと回答した企業（364社）に対して、その時期について尋ねたところ、「6月」（56.3%）ならびに「7月以降」（33.8%）と回答した企業が多かった。大企業でも「6月」と回答した企業が60.4%、次いで7月（33.9%）であった。中小企業では、「6月」（49.3%）が最も多く、次いで「7月」（33.8%）であった。

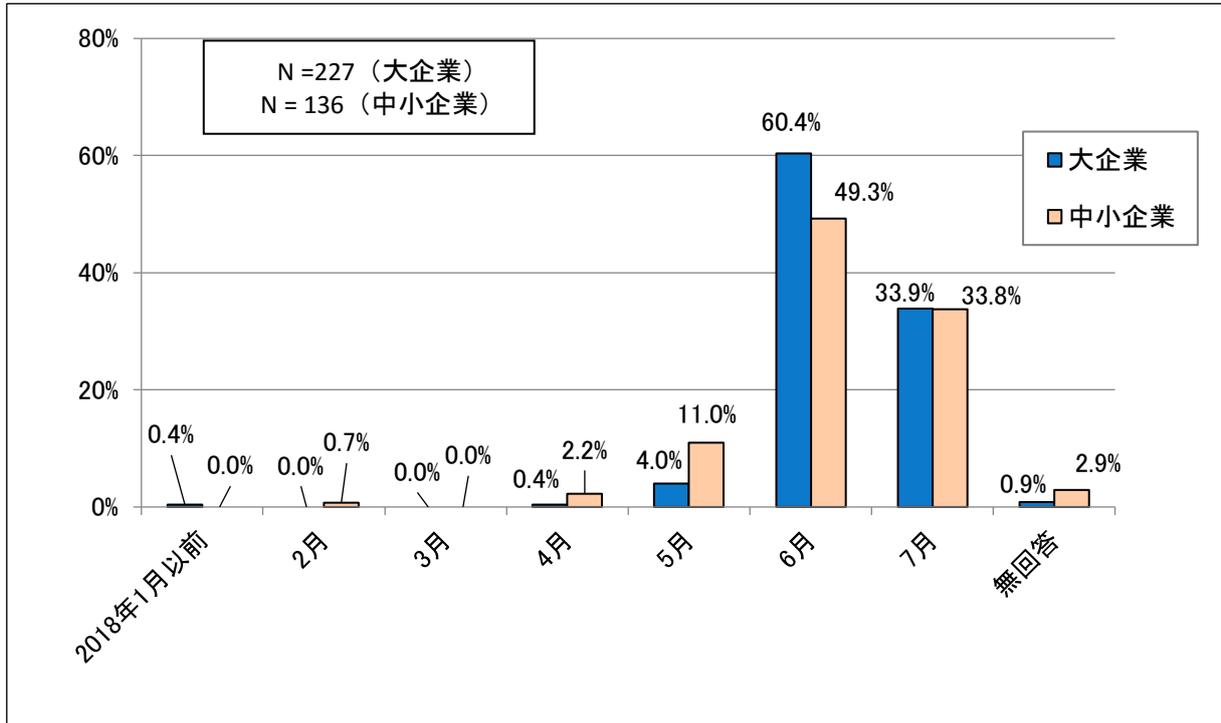
【採用予定数を概ね確保できたのはいつですか】 <全体>（単一回答）



【参考：昨年度調査】



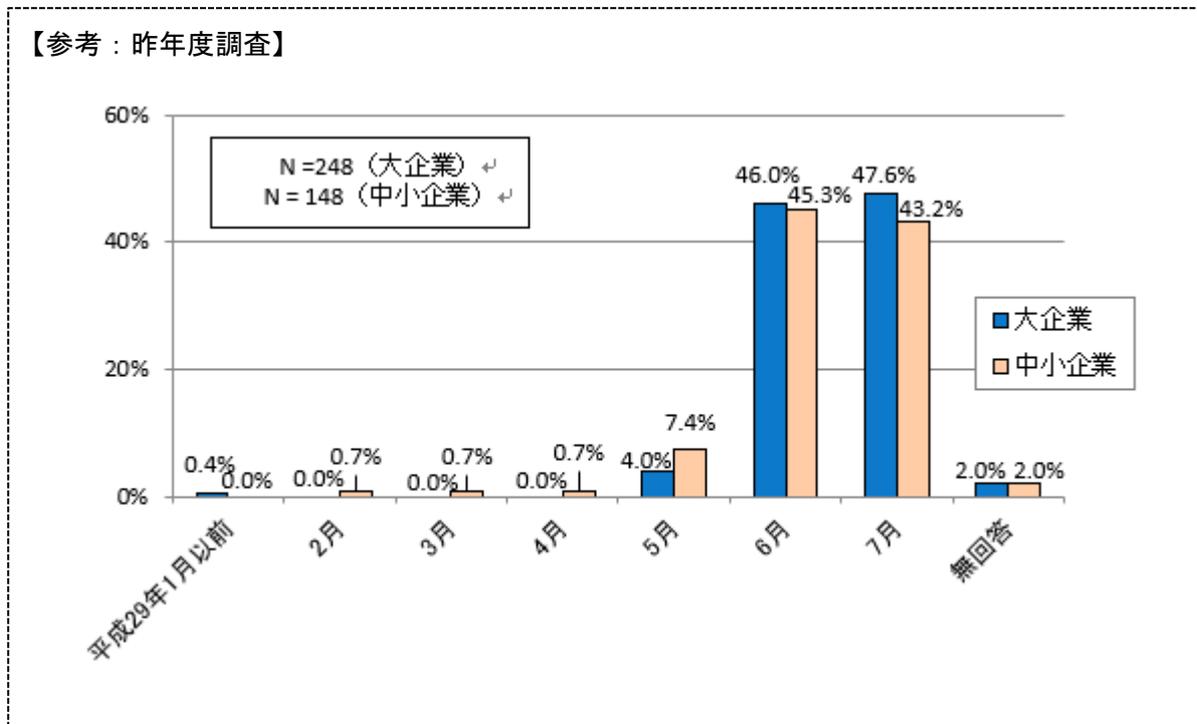
【採用予定数を概ね確保できたのはいつですか】 <企業規模別>



※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採用予定数を概ね確保できた 364 社のうち、従業員数について回答のあった 363 社（大企業 227 社、中小企業 136 社）について集計

【参考：昨年度調査】

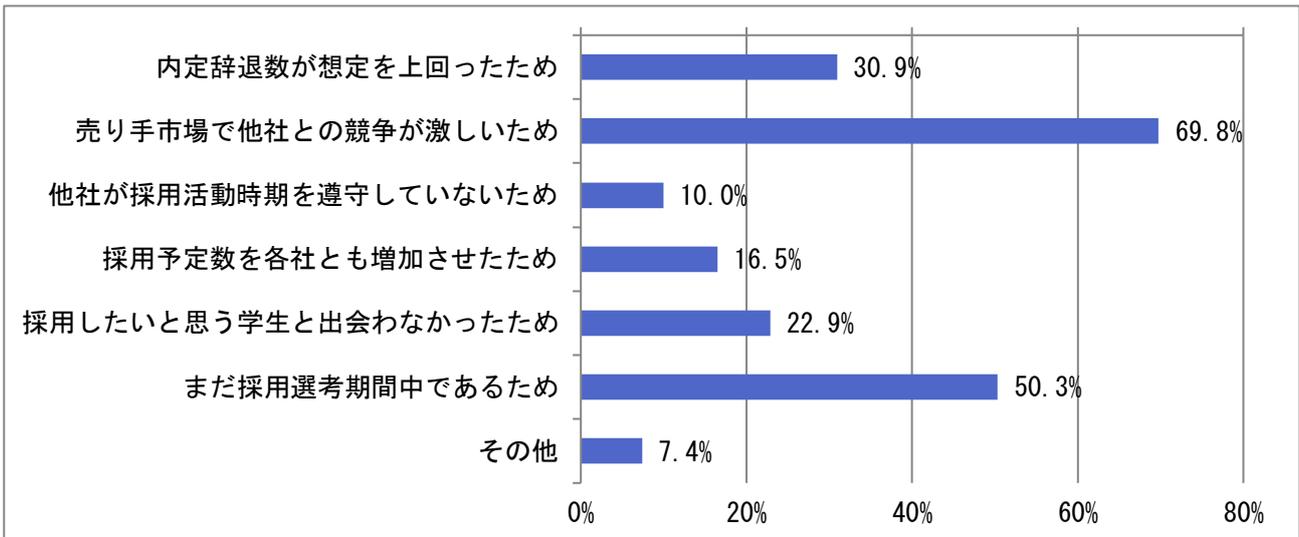


< (8) 採用予定数を確保できない理由 >

○採用予定数をまだ確保できていないと回答した企業（588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、69.8%であった。続いて「まだ採用選考活動期間中であるため」（50.3%）、「内定辞退数が想定を上回ったため」（30.9%）、「採用したいと思う学生と出会わなかったため」（22.9%）であった。

【採用予定数を確保できない理由は何ですか】（複数回答）

N = 582

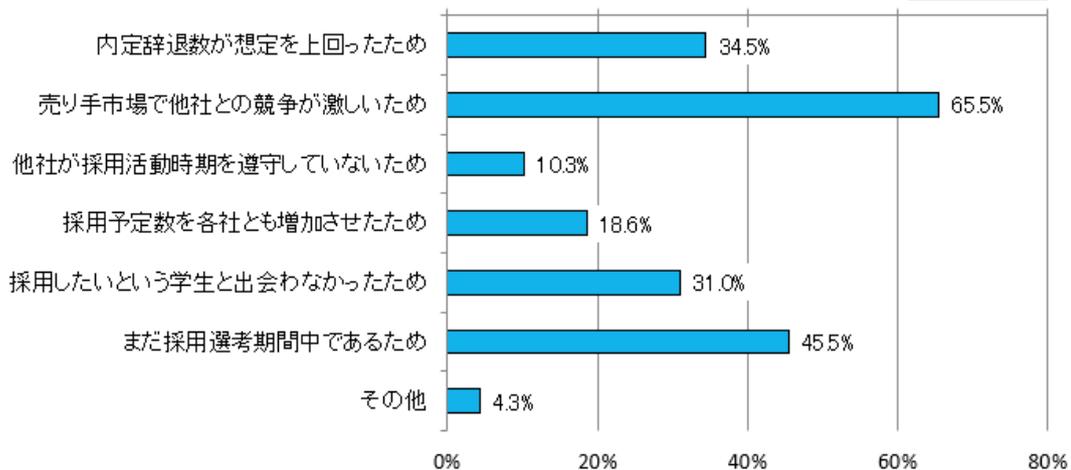


※対象 588 社から無回答 6 社を除外して集計

【参考：昨年度調査】

【採用予定数を確保できない理由は何ですか】

N = 554



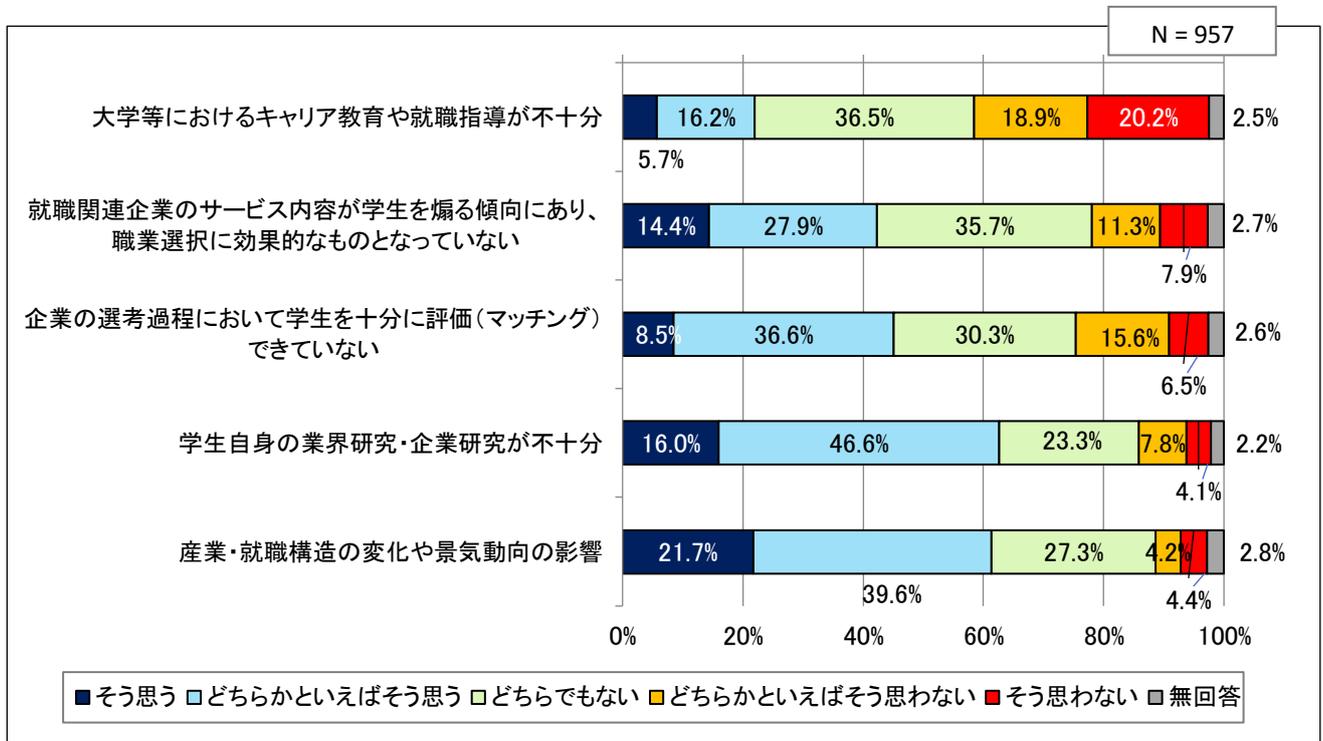
※当ではまるものを全て選択

※対象 556 社から無回答 2 社を除外して集計

< (9) 内定辞退や早期離職について >

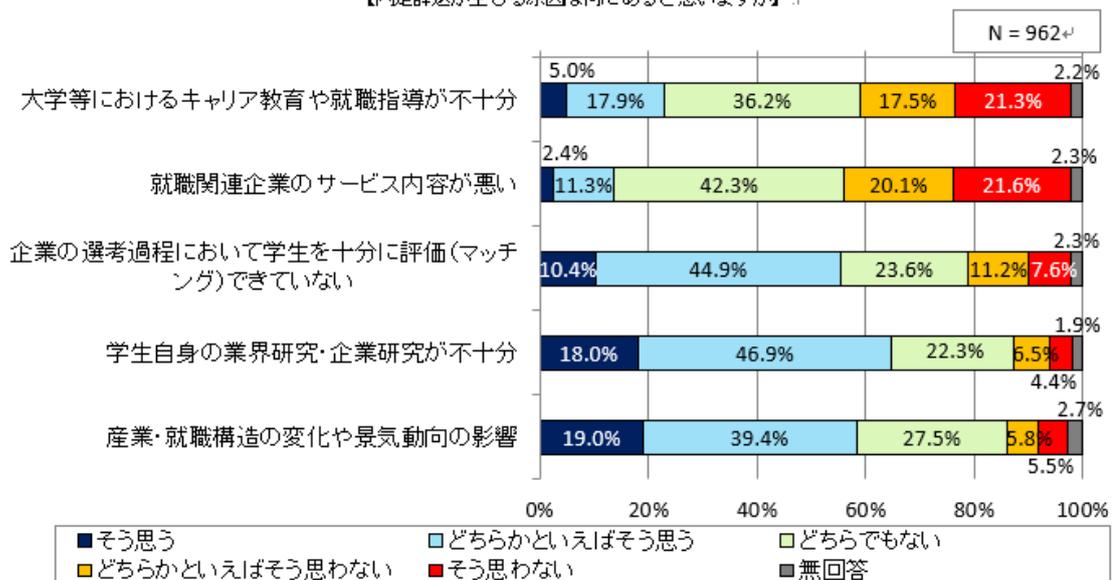
内定辞退が生じる原因は何にあると思うか尋ねたところ、「学生自身の業界研究・企業研究が不十分」について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」が62.6%と最も多かった。次いで、「産業・就職構造の変化や景気動向の影響」(61.3%)であった。

【内定辞退が生じる原因は何にあると思いますか】(単一回答)



【参考：昨年度調査】

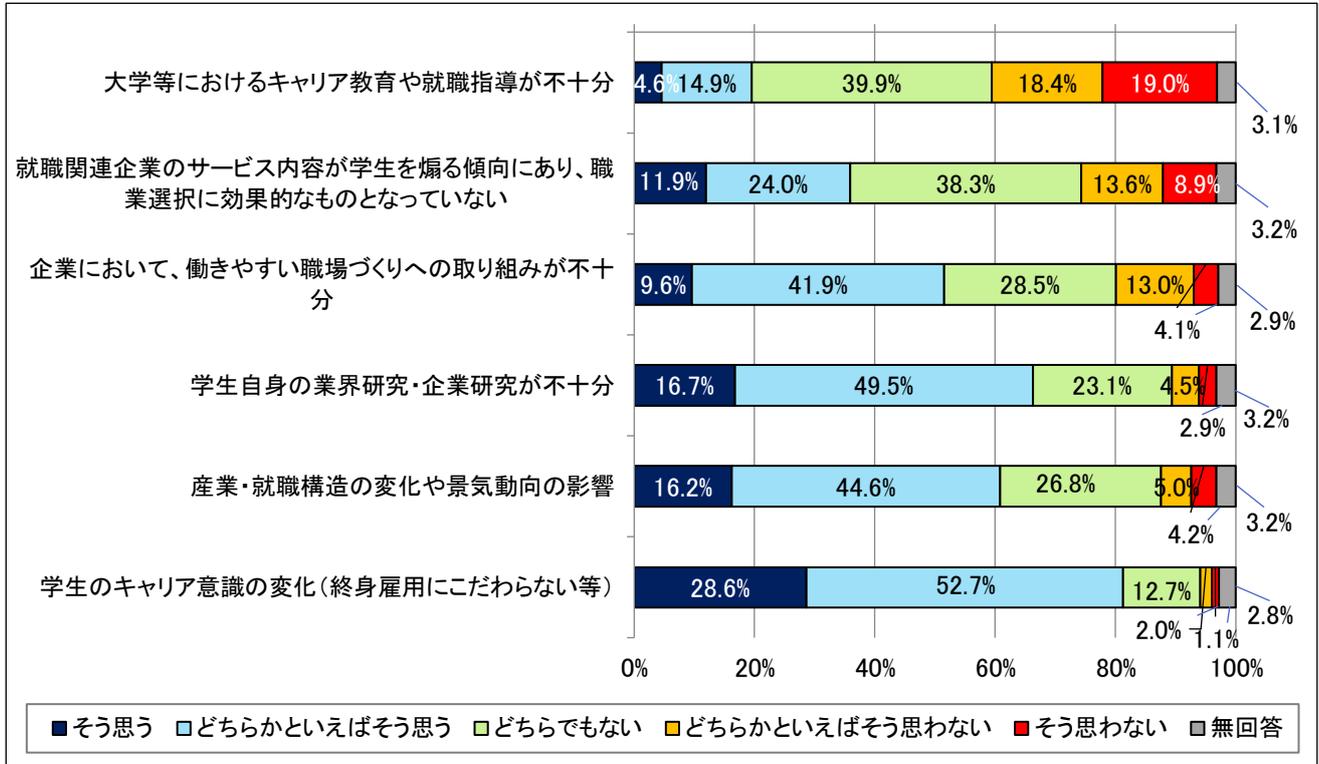
【内定辞退が生じる原因は何にあると思いますか】



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81.3%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」（66.2%）のほか、「産業・就業構造の変化や景気動向の影響」（60.8%）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】（単一回答）

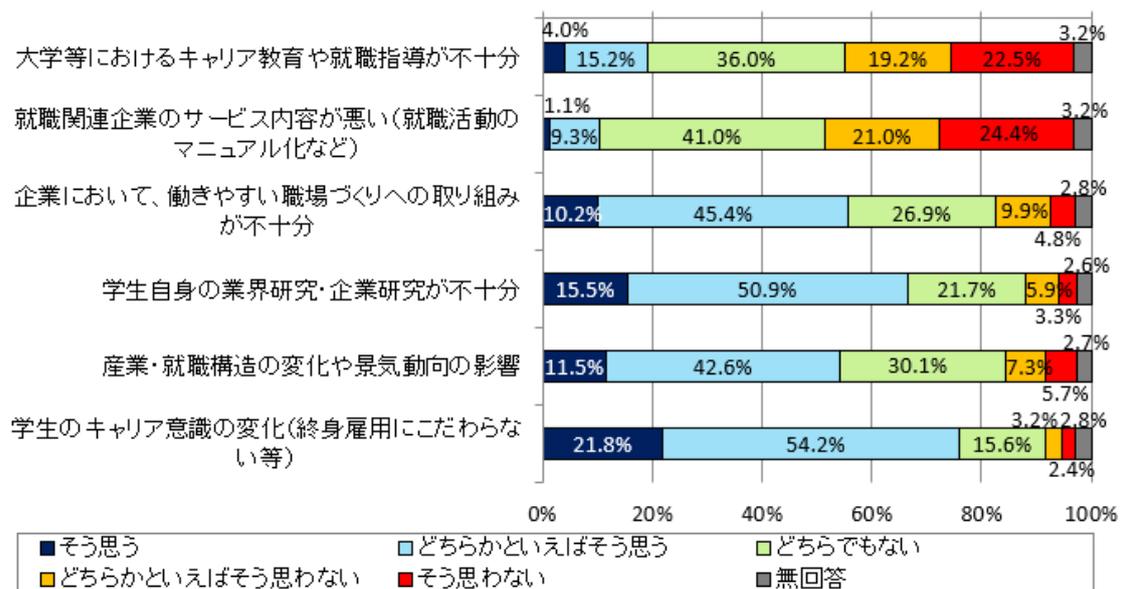
N = 957



【参考：昨年度調査】

【早期退職が生じる原因は何にあると思いますか】

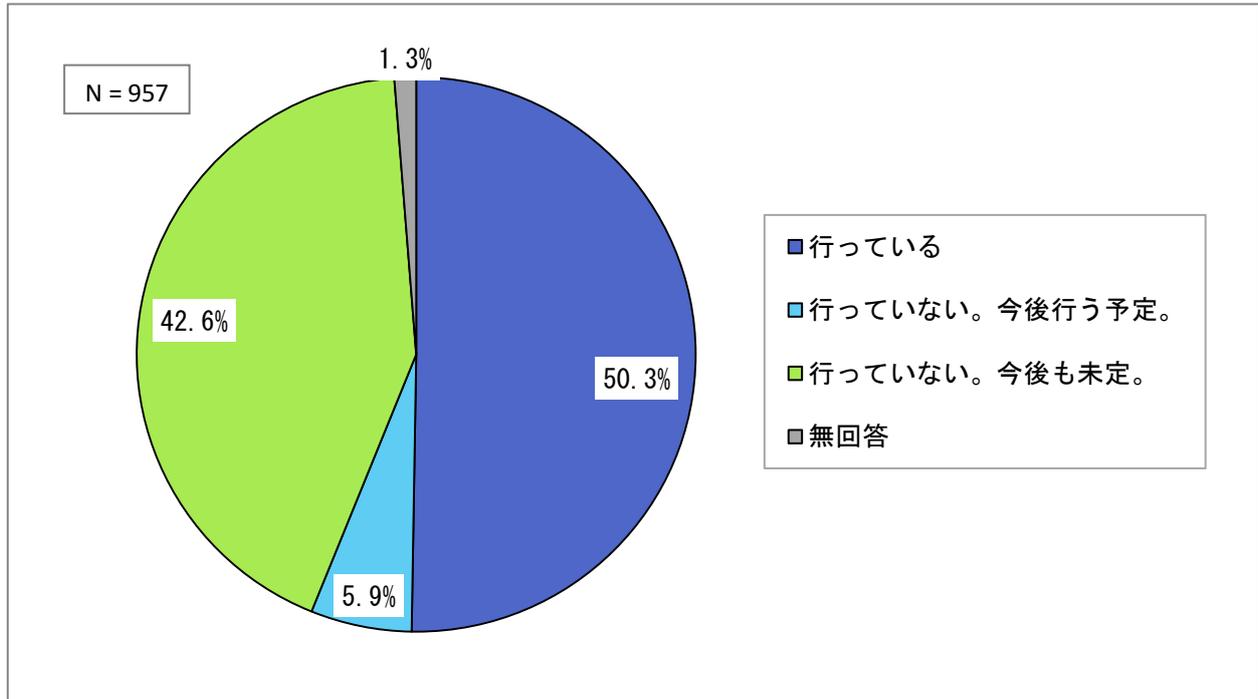
N = 962



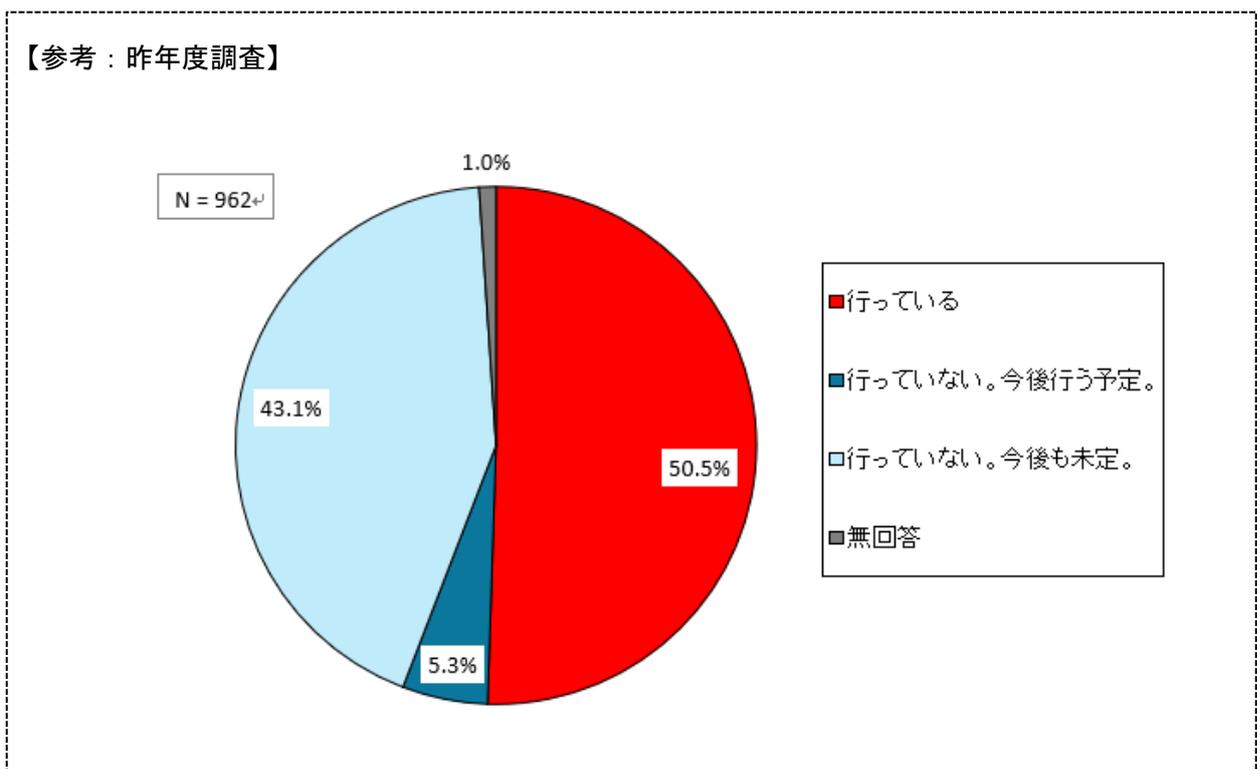
< (10) 夏季・秋季の採用活動時期について >

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50.3%、「行っていない」が42.6%、「今後行う予定」が5.9%であった。昨年度調査と比較しても、ほぼ同じ割合であった。

【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。】（単一回答）



【参考：昨年度調査】



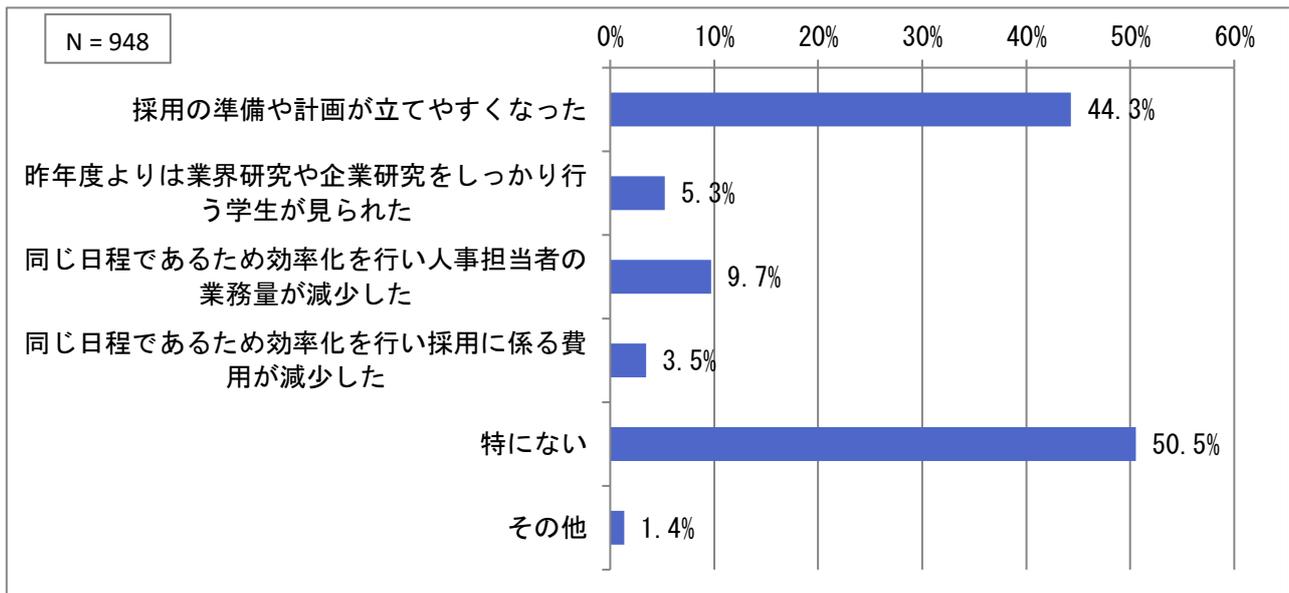
V. 就職・採用活動開始時期について

【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 >

○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」(44.3%)との回答が最も多かった。一方で、「特にない」との回答は50.5%であった。この傾向は昨年度調査とほぼ同じである。

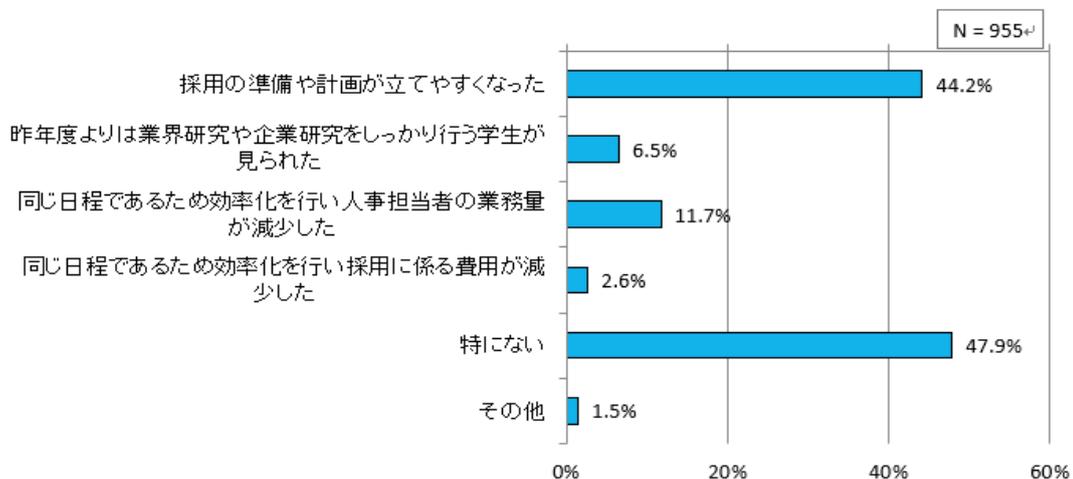
【本年度の採用活動にどのような影響がありましたか（良い影響があったと思うこと）】（複数回答）



※当てはまるものを全て選択
※対象 957 社から無回答 9 社を除外して集計

【参考：昨年度調査】

【本年度の採用選考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）】

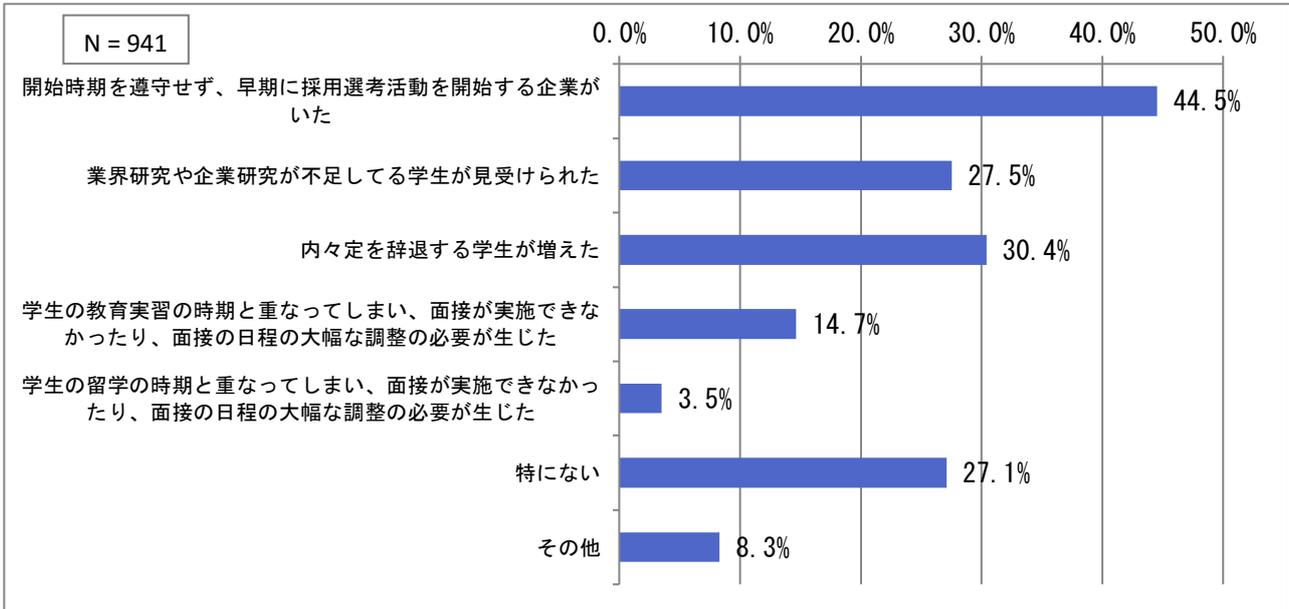


※当てはまるものを全て選択
※対象 962 社から無回答 7 社を除外して集計

< (2) 課題となったこと >

○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」(44.5%)との回答が最も高く、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%)であった。

【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)】(複数回答)

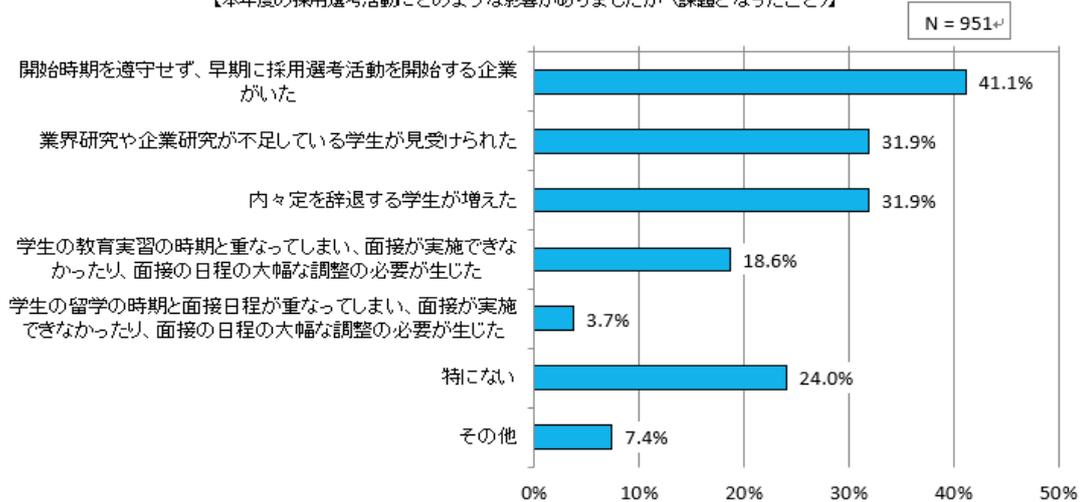


※当てはまるものを全て選択

※対象 957 社から無回答 16 社を除外して集計

【参考：昨年度調査】

【本年度の採用選考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

※対象 962 社から無回答 11 社を除外して集計

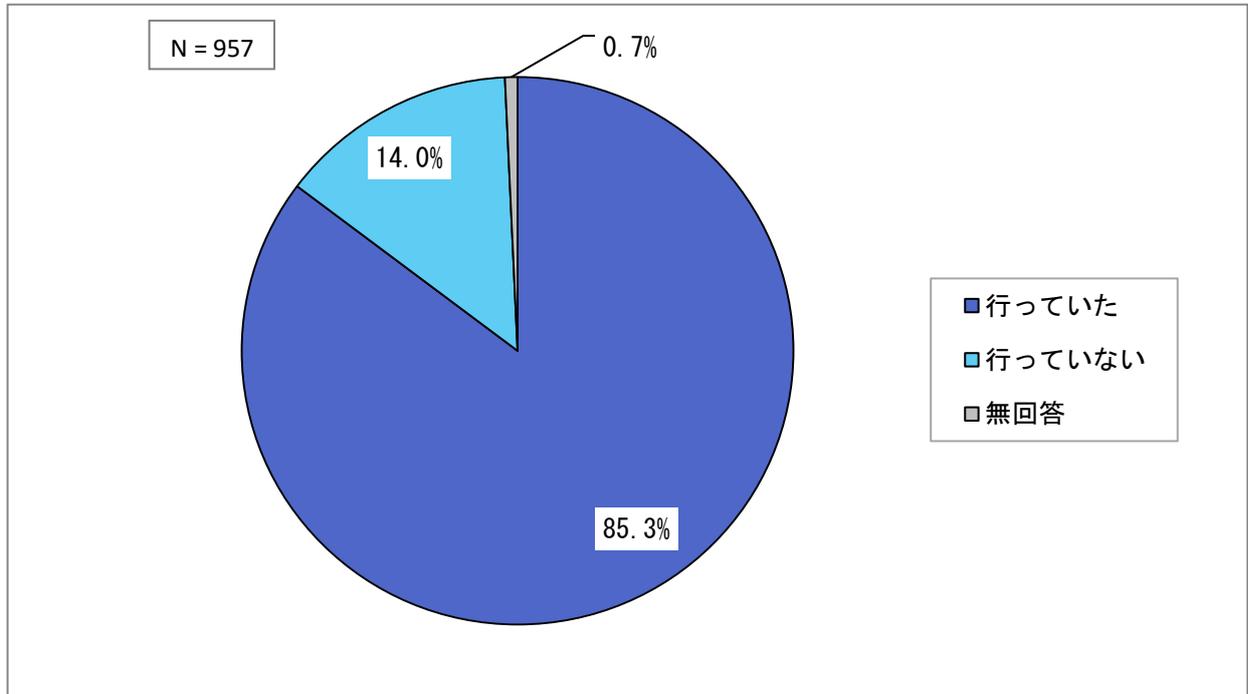
VI. 学生の学業等への配慮について

< (1) 学生の学業等への配慮の有無 >

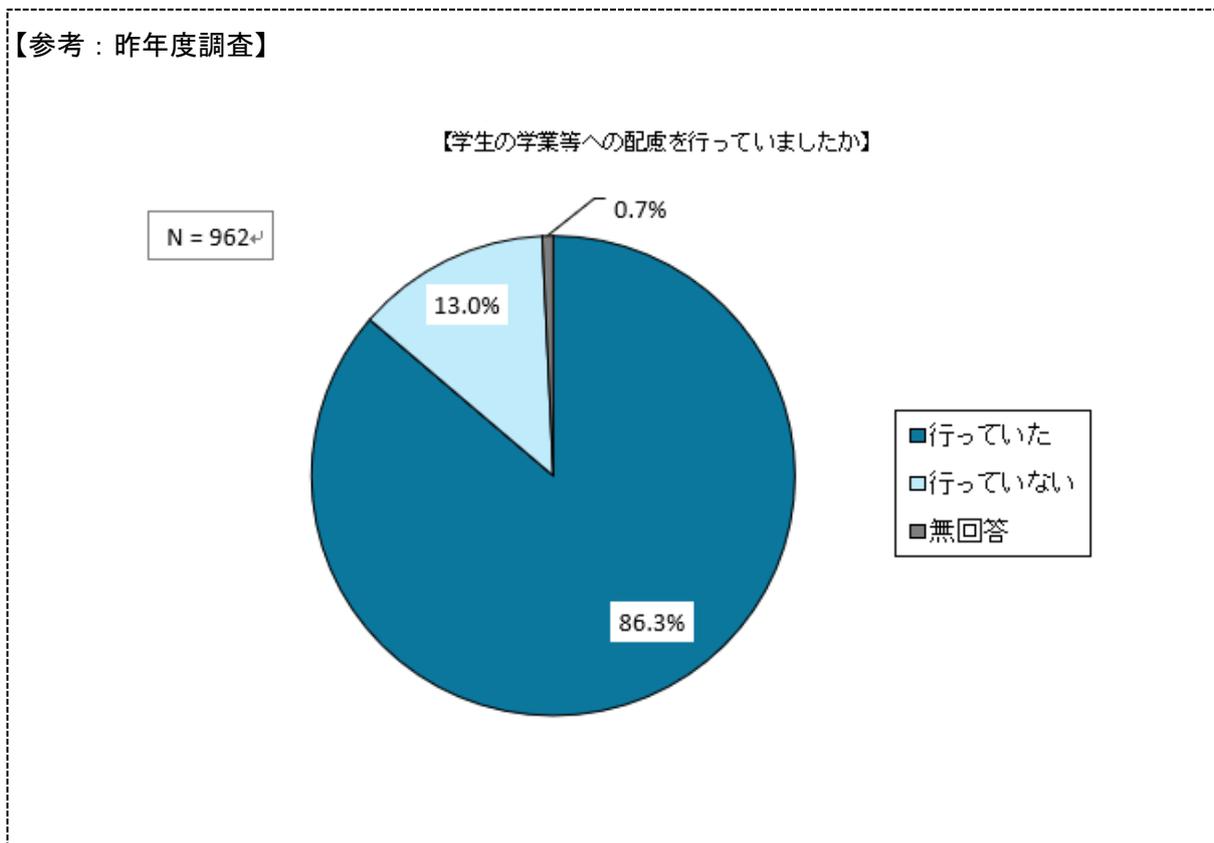
○本年度の採用活動において、学生の学業等への配慮の有無を尋ねたところ、「行っていた」と回答した企業は85.3%であった。

○昨年度調査と比較すると「行っていた」との回答割合が1.0ポイント減っている。

【学生の学業等への配慮を行っていましたか】（単一回答）



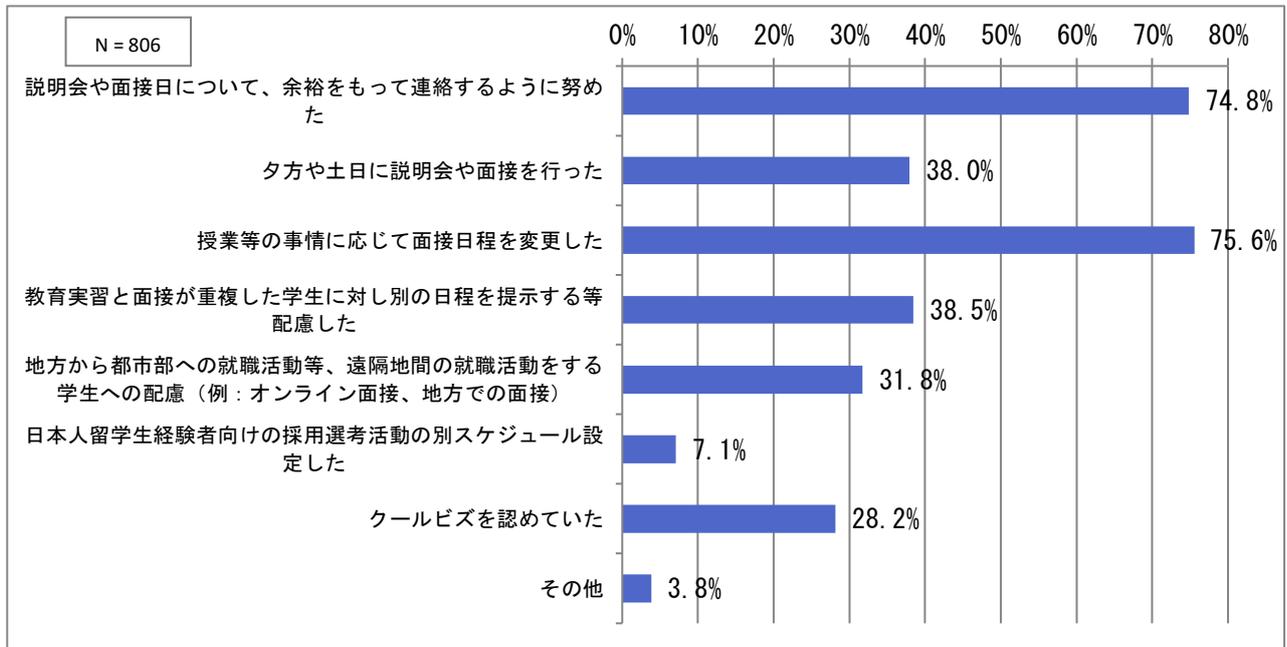
【参考：昨年度調査】



< (2) 行っていた配慮の内容 >

○本年度の採用活動において、学生の学業への配慮を行っていた企業（816社）に対し、行っていた配慮の内容を尋ねたところ、「授業等の事情に応じて面接の日程を変更した」（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%）と回答した企業が多かった。

【行っていた配慮の内容はどのようなことでしたか】（複数回答）

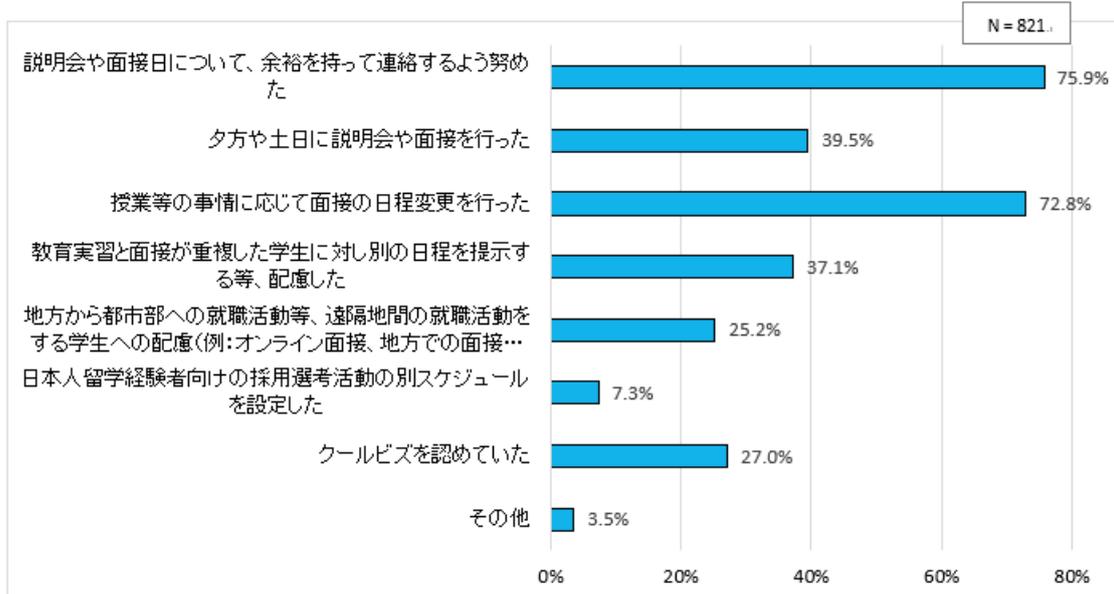


※当てはまるものを全て選択

※対象 816社から無回答 10社を除外して集計

【参考：昨年度調査】

【行っていた配慮の内容はどのようなことでしたか】

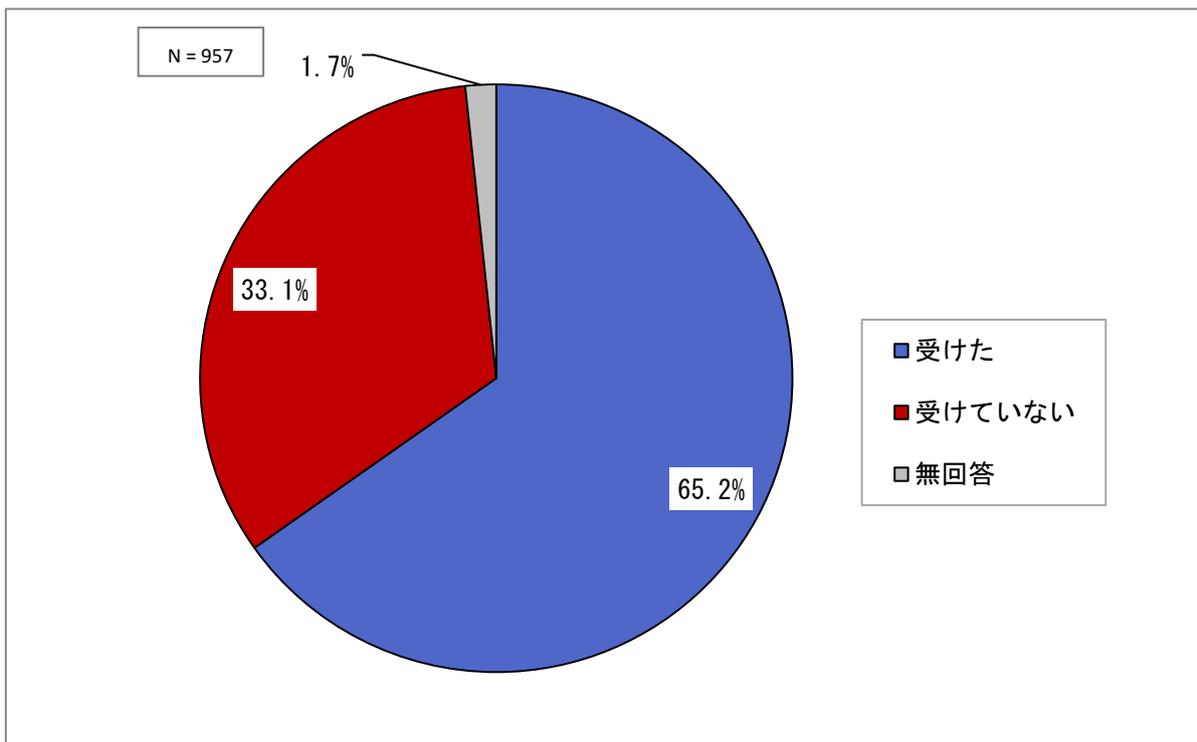


< (3) 面接等の日程変更 >

○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65.2%であった。

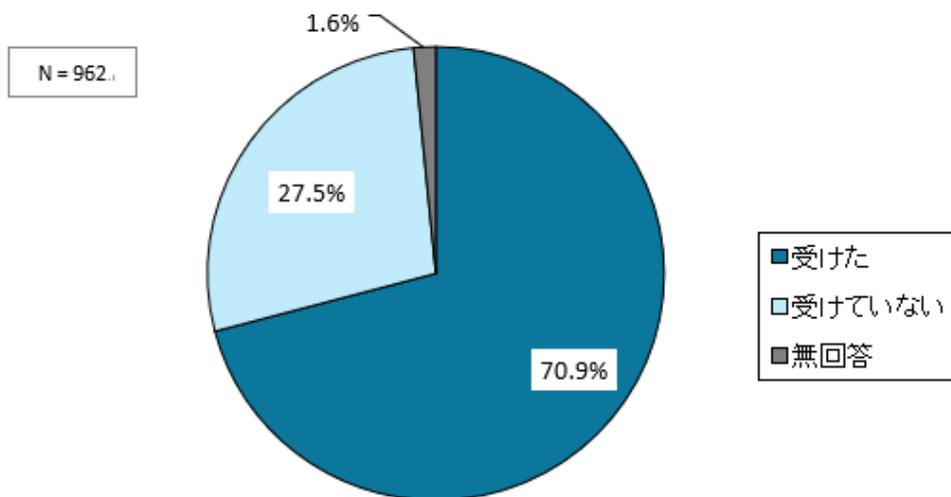
○なお、昨年度調査と比較すると「受けた」との回答割合が5.7ポイント減少している。

【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欲しいと相談を受けたことはありましたか】（単一回答）



【参考：昨年度調査】

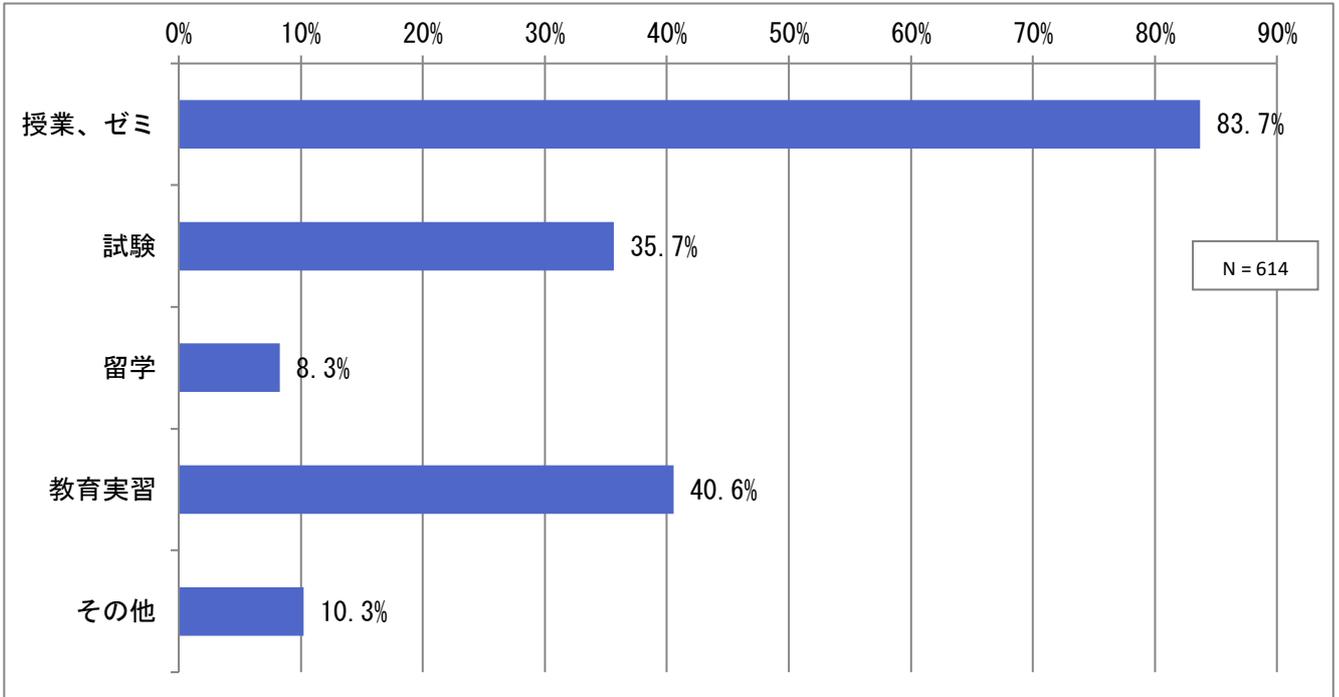
【学生から面接等の日程と学業（授業、実習、ゼミ、留学等）の日程が重なったため、面接等の日程を変更するなどの配慮をして欲しいと相談を受けたことはありますか】



< (4) 面接等の日程と重なった学業の種類 >

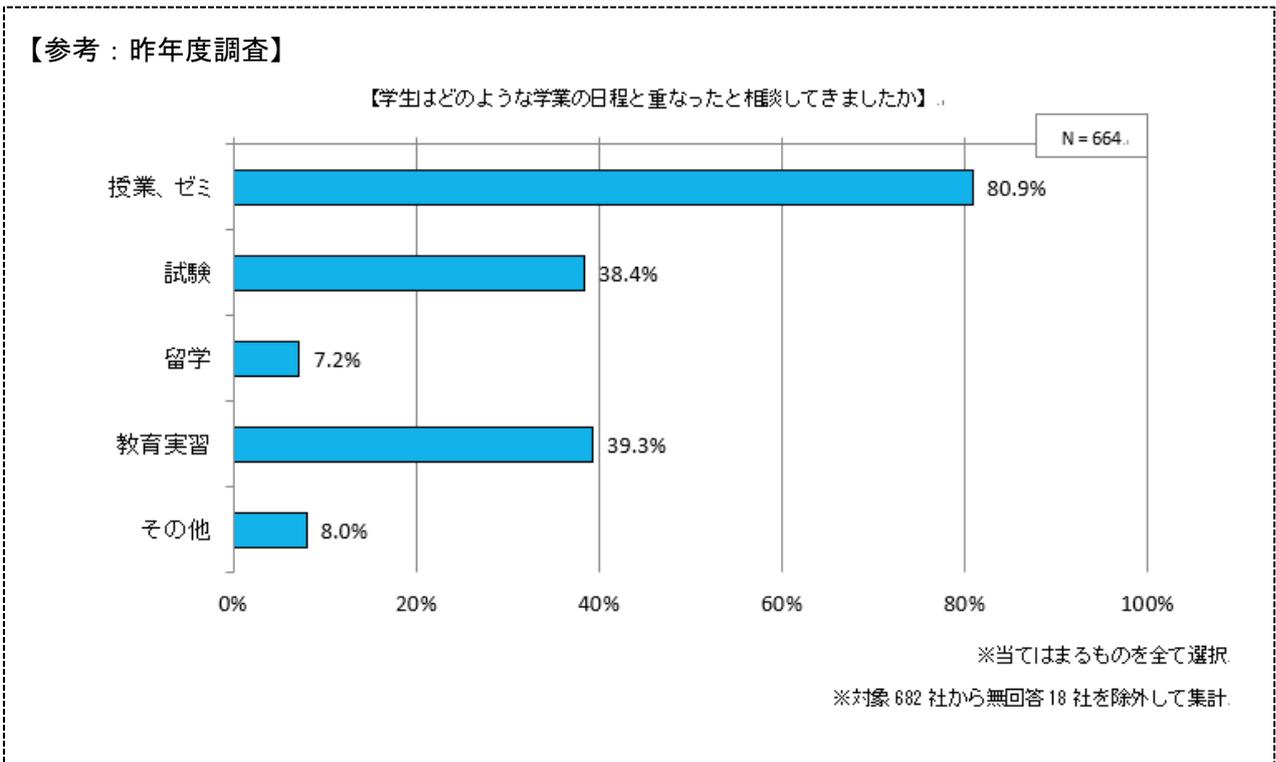
○相談を受けたと回答した企業(624社)に対し、学生からどのような学業の日程と重なったかを尋ねたところ、「授業、ゼミ」と回答した企業が最も多く、83.7%であった。続いて「教育実習」(40.6%)、「試験」(35.7%)、「留学」(8.3%)であった。

【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】(複数回答)



※対象 624 社から無回答 10 社を除外して集計

【参考：昨年度調査】

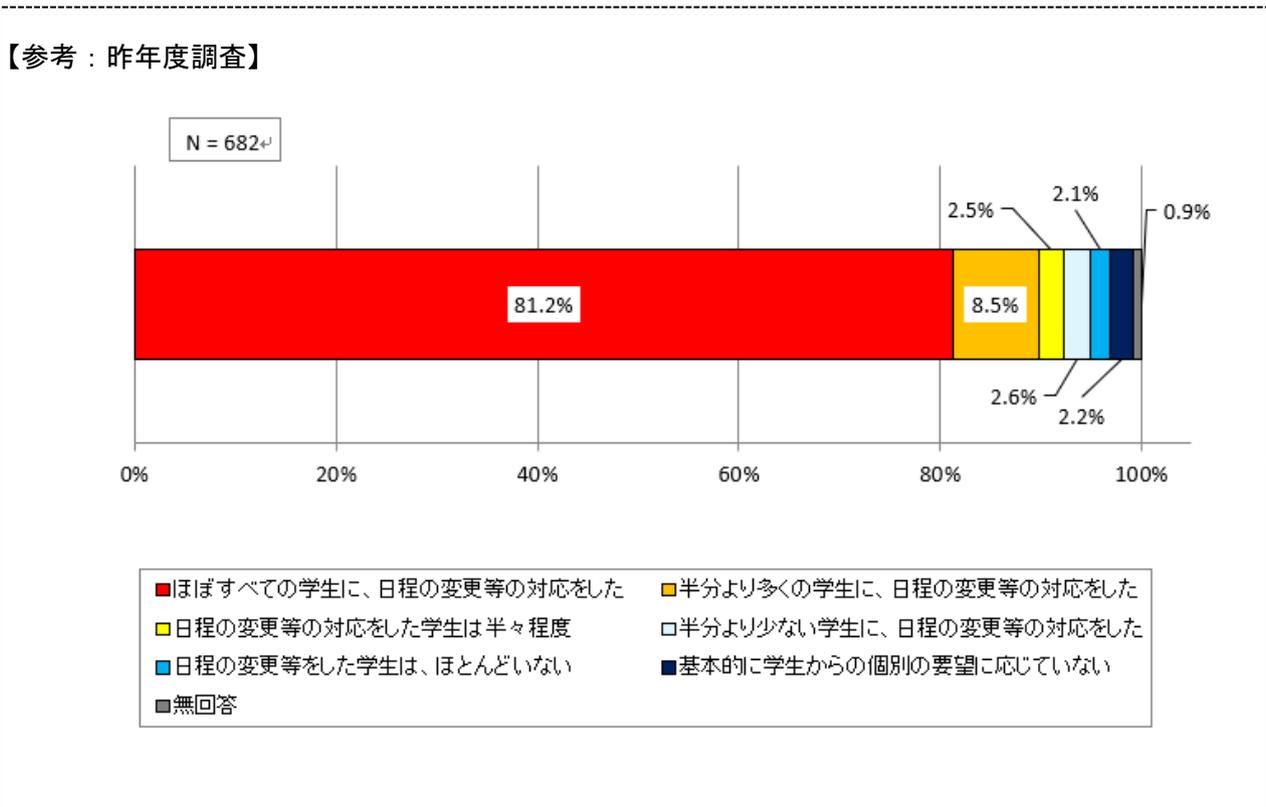
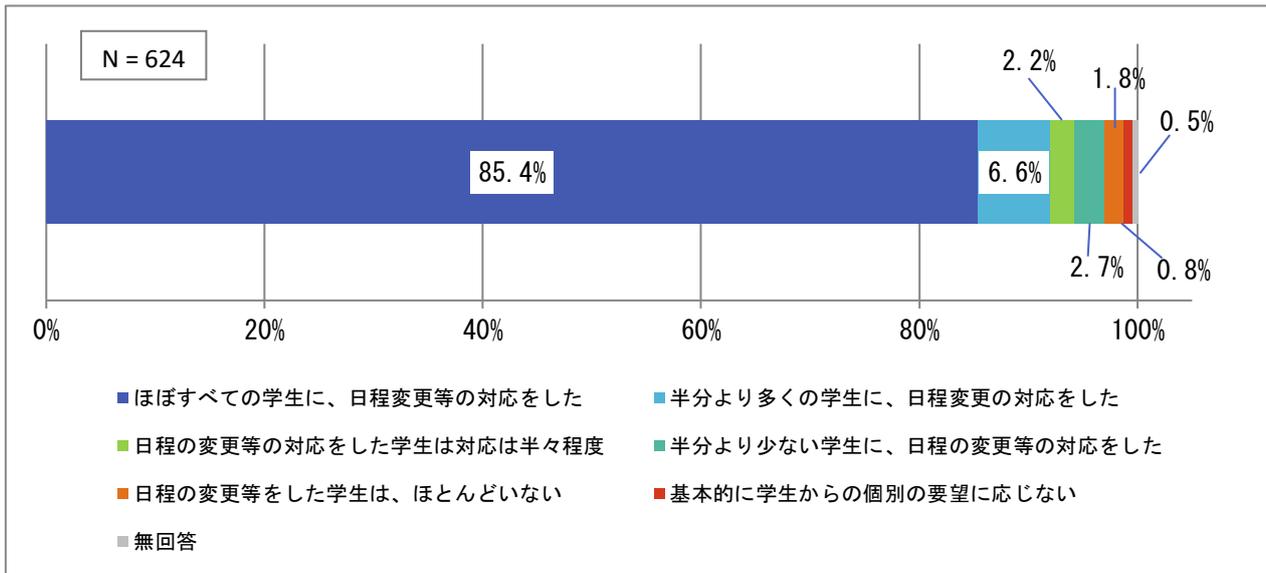


< (5) 面接等の日程変更相談への対応 >

○相談を受けた企業（624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」と回答した企業が最も多く、85.4%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、6.6%であった。

○ほぼすべての学生に、日程の変更等の対応をしたという回答割合は昨年度比4.2ポイント増えている。

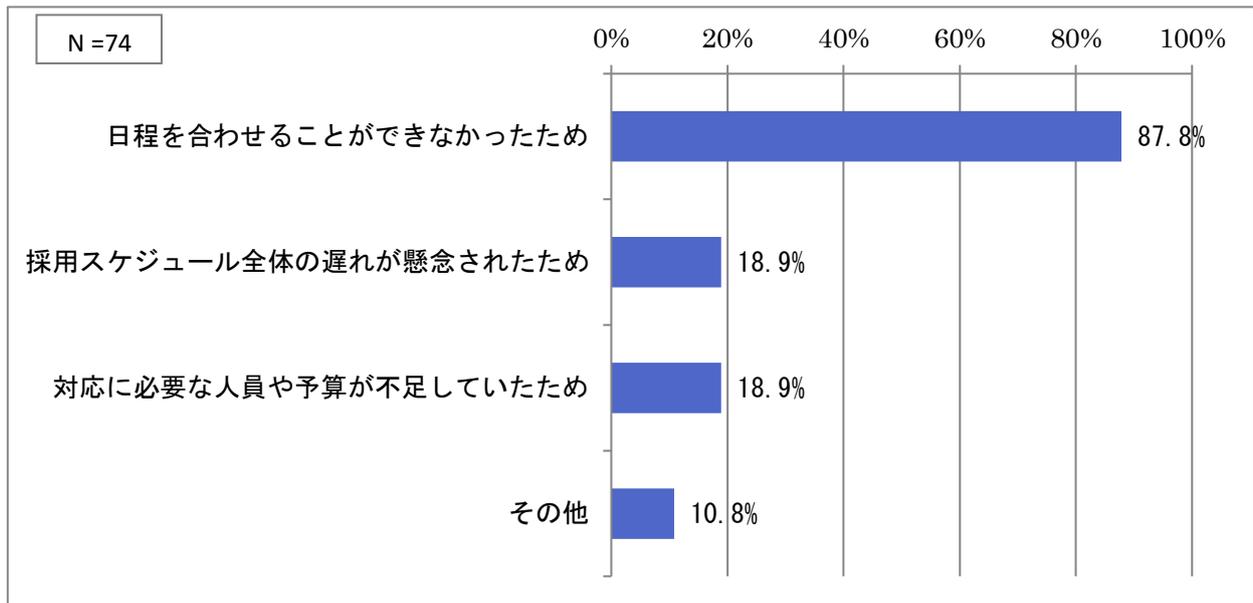
【相談を受けた学生のうち、どのくらいの学生に対応しましたか】（単一回答）



< (6) 面接等の日程変更相談に対応しなかった理由 >

○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」(87.8%)と回答した企業が最も多く、次いで「採用スケジュール全体の遅れが懸念されたため」(18.9%)、「対応に必要な人員や予算が不足していたため」(18.9%)であった。

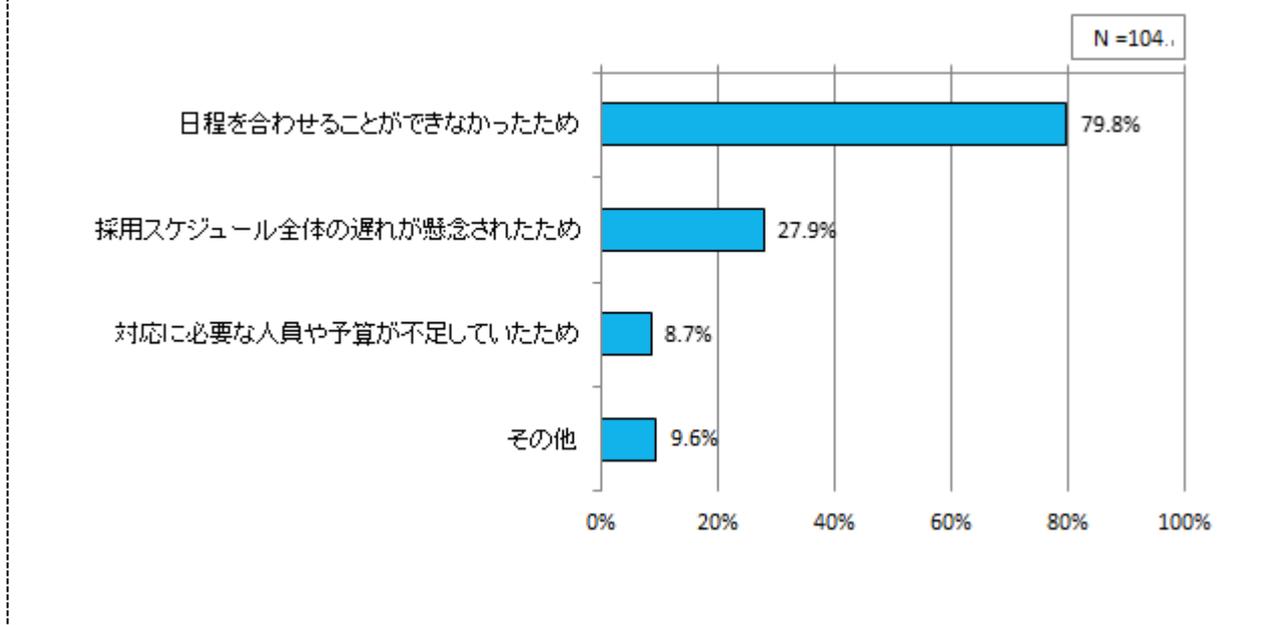
【学生からの申し出に対応できなかった又は対応しなかったのはどのような理由でしたか】(複数回答)



※当てはまるものを全て選択

※前項「(5) 面接等の日程変更相談への対応」にて、「半分より多くの学生に、日程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、日程の変更等をした」「日程の変更等をした学生は、ほとんどいない」又は「基本的に学生からの個別の要望に応じていない」と回答した企業 88社から無回答 14社を除外して集計

【参考：昨年度調査】



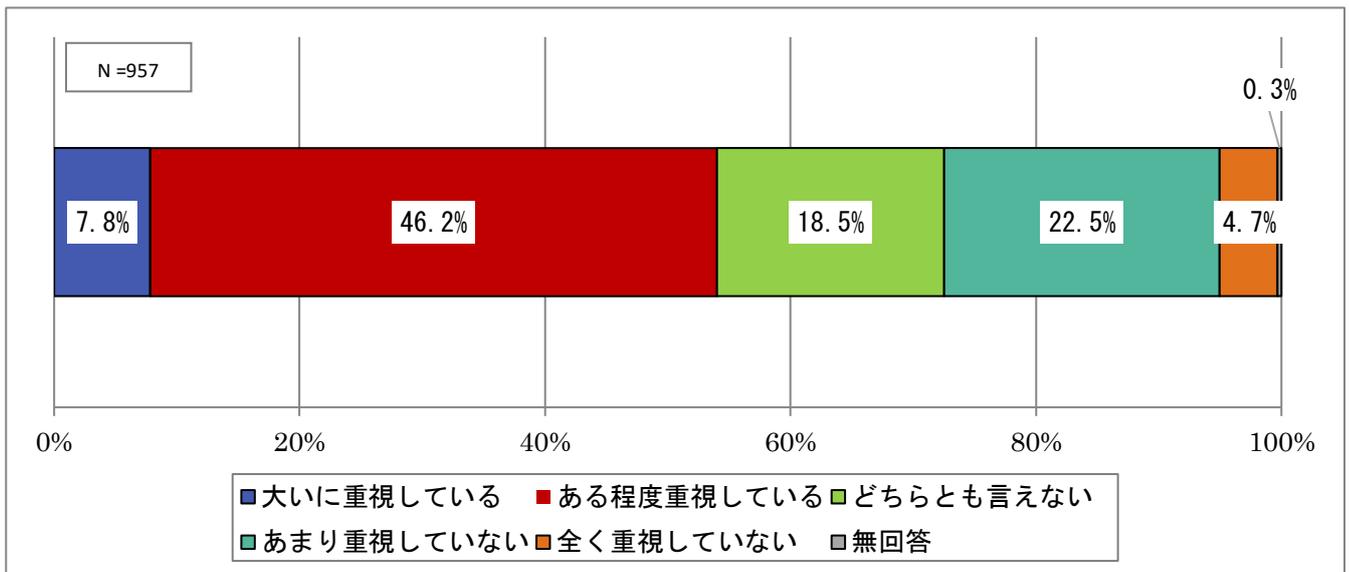
VII. 採用選考活動における学業成果の活用について

< (1) 採用選考活動における学業成果の重視状況 >

○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54.0%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27.2%であった。

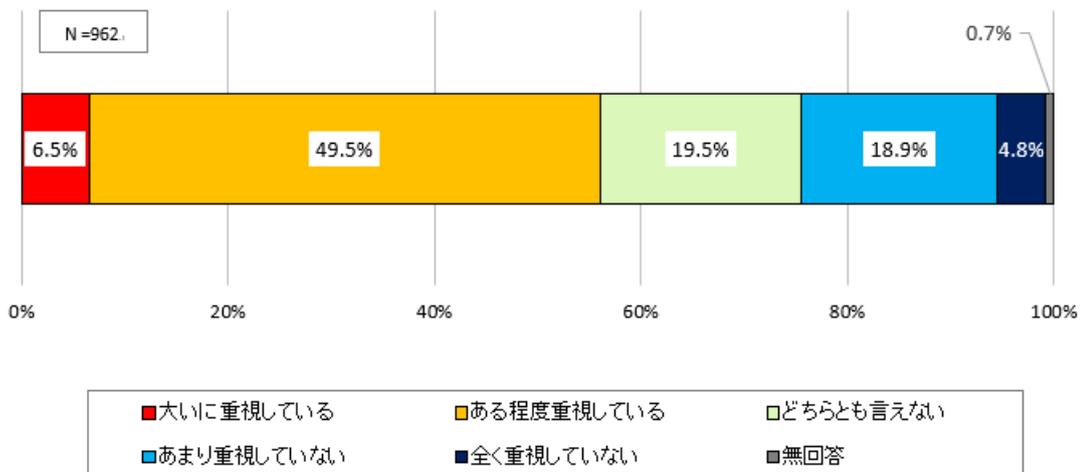
○なお、昨年度調査と比較すると重視しているとの回答の割合が2.0ポイント低くなっている。

【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】（単一回答）



【参考：昨年度調査】

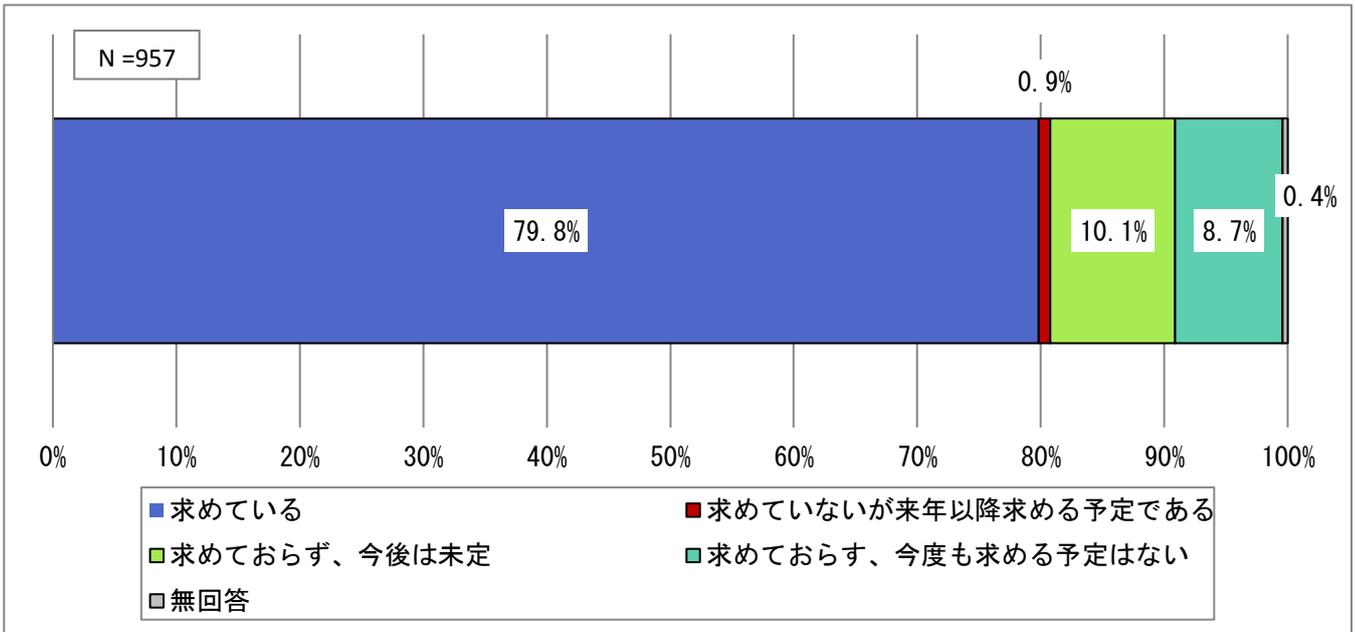
【採用選考活動において、卒業・修了前年度までの学業成果や履修履歴を重視していますか】



< (2) 成績証明書等の提出を求めているか >

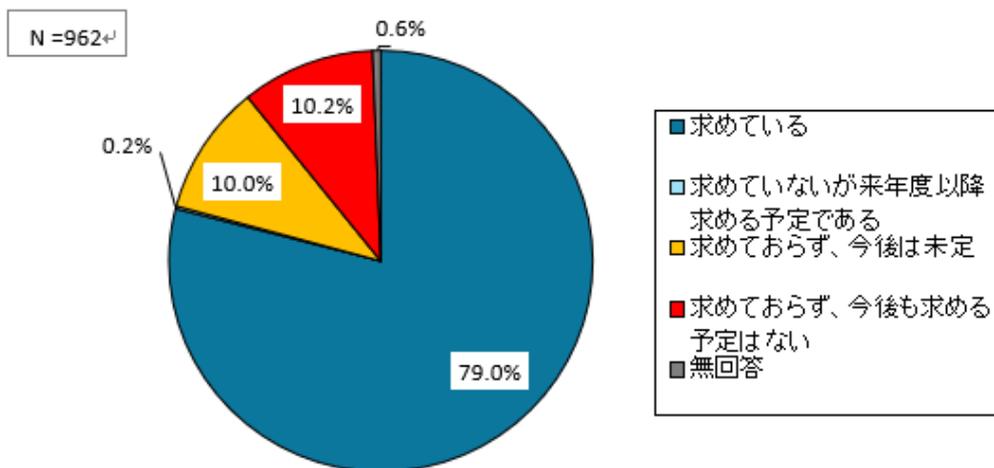
○本年度の応募者全員に学業成果を表す書類（成績証明書や履修履歴等）の提出を求めているか尋ねたところ、「求めている」と回答した企業が最も多く、79.8%であった。続いて「求めておらず、今後は未定」（10.1%）、「求めておらず、今後も求める予定はない」（8.7%）であった。
○なお、昨年度調査と比較すると、「求めている」との回答割合が0.8ポイント増えている。

【本年度の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）



【参考：昨年度調査】

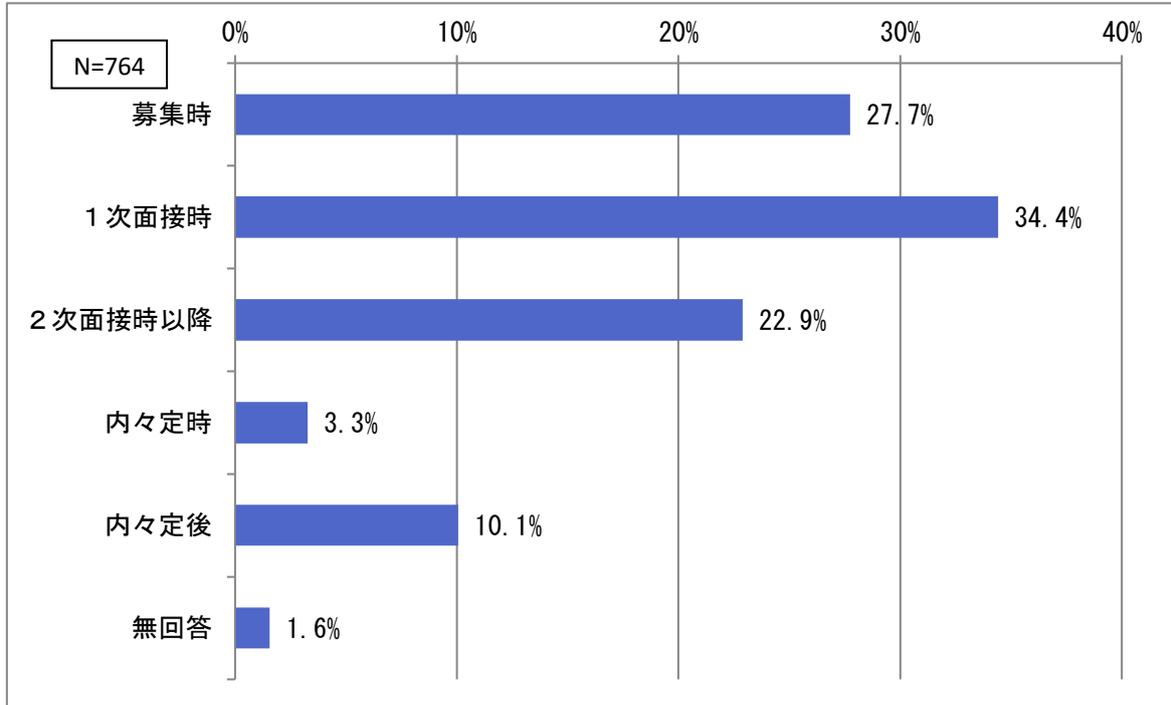
【本年度の応募者全員に学業成果を表す書類（例えば、成績証明書や履修履歴等）の提出を求めていますか】



< (3) 学業成果を表す書類を提出させた時期 >

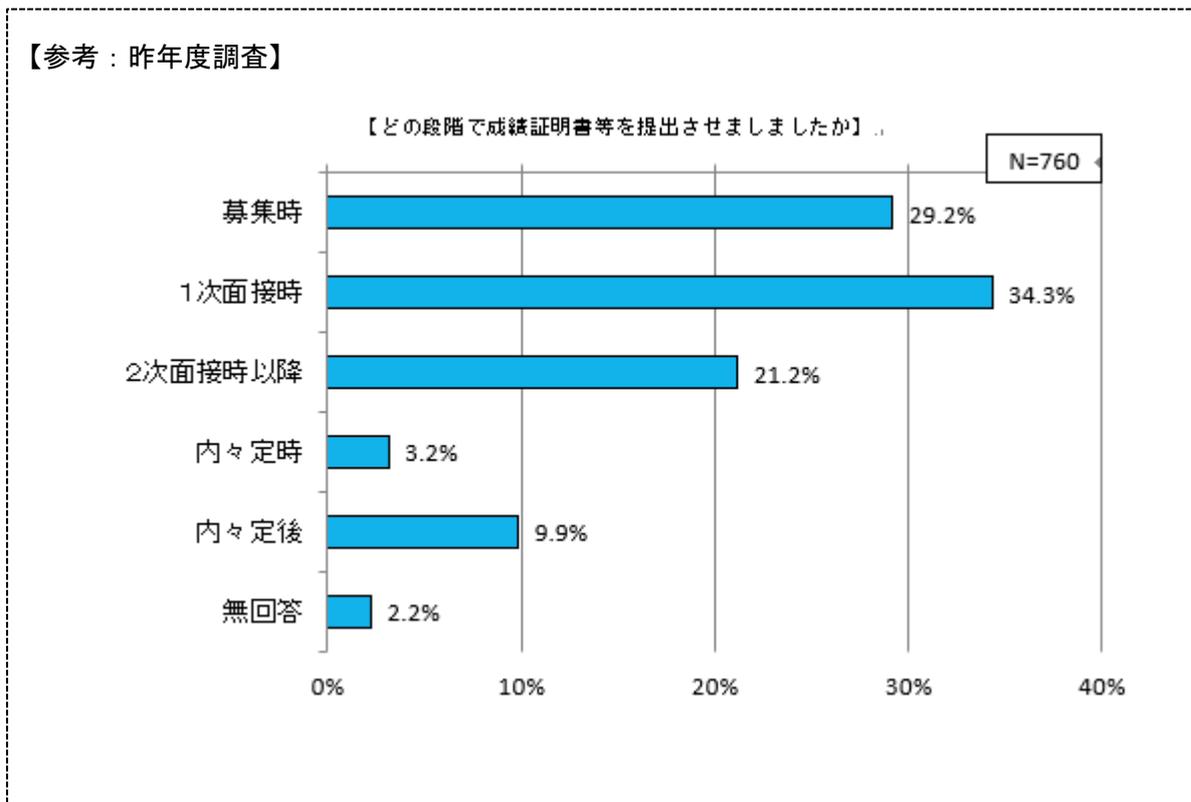
○どの段階で学業成果を表す書類を提出させたか尋ねたところ、「1次面接時」は34.4%、続いて「募集時」(27.7%)、「2次面接時以降」(22.9%)であった。
 ○また、内々定を出す前には、85.0%の企業が提出させている。

【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）



※学業成果を表す書類を「求めている」と回答した764社から集計

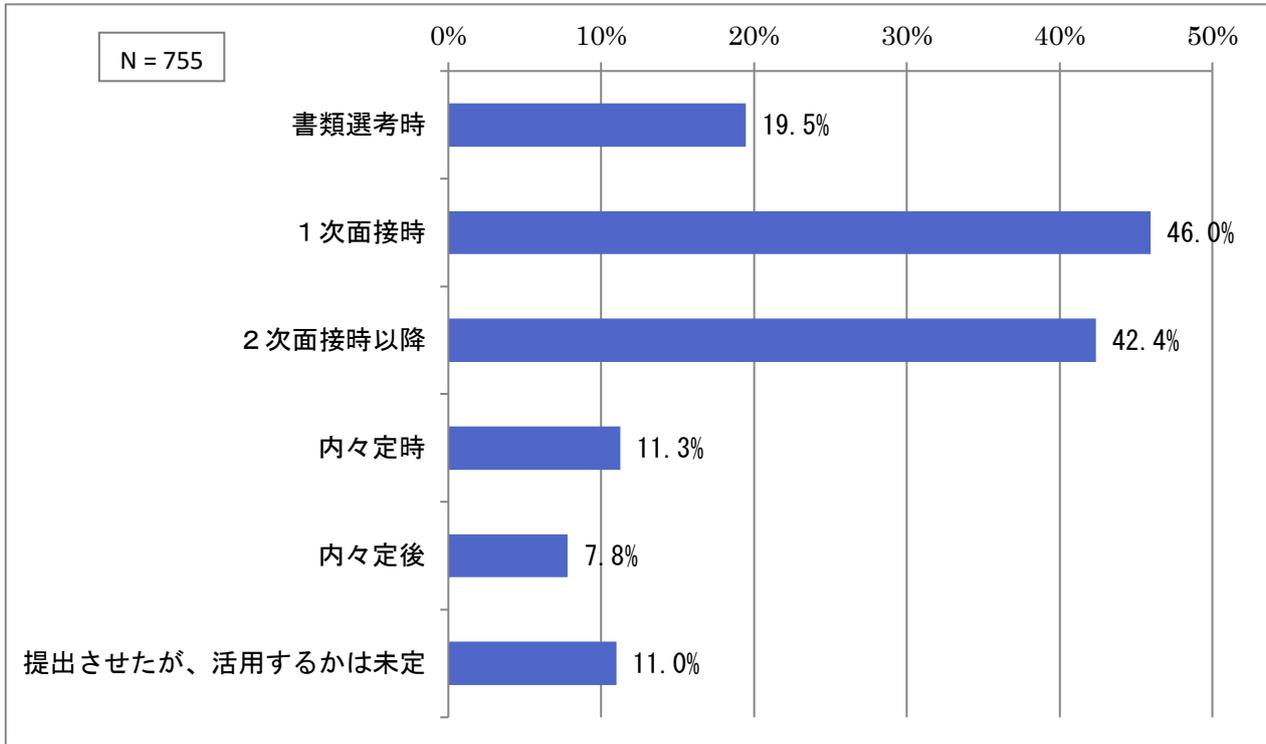
【参考：昨年度調査】



< (4) 提出させた学業成果を表す書類を活用した時期 >

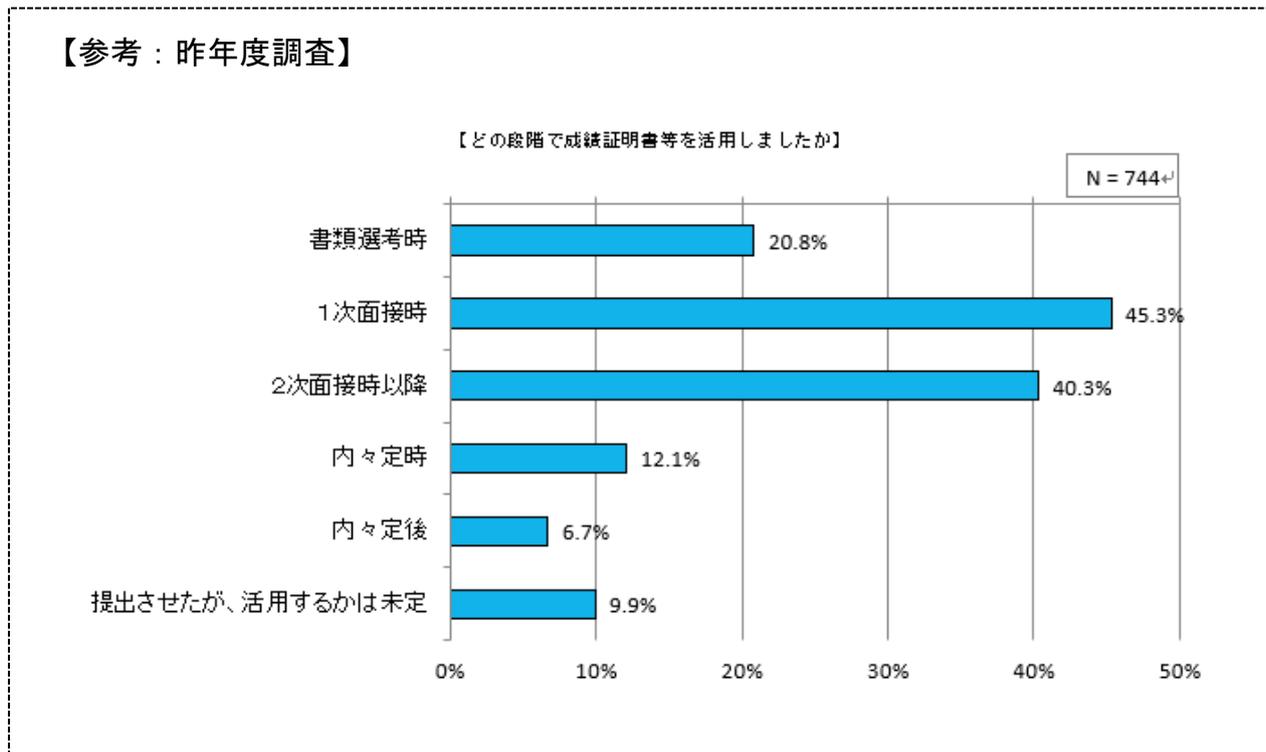
○選考にあたり、どの段階で学業成果を表す書類を活用したか尋ねたところ、「1次面接時」と回答した企業が最も多く、46.0%であった。続いて「2次面接時以降」(42.4%)、「書類選考時」(19.5%)であった。

【どの段階で学業成果を表す書類を活用しましたか】(複数回答)



※対象 764 社から無回答 9 社を除いて集計

【参考：昨年度調査】

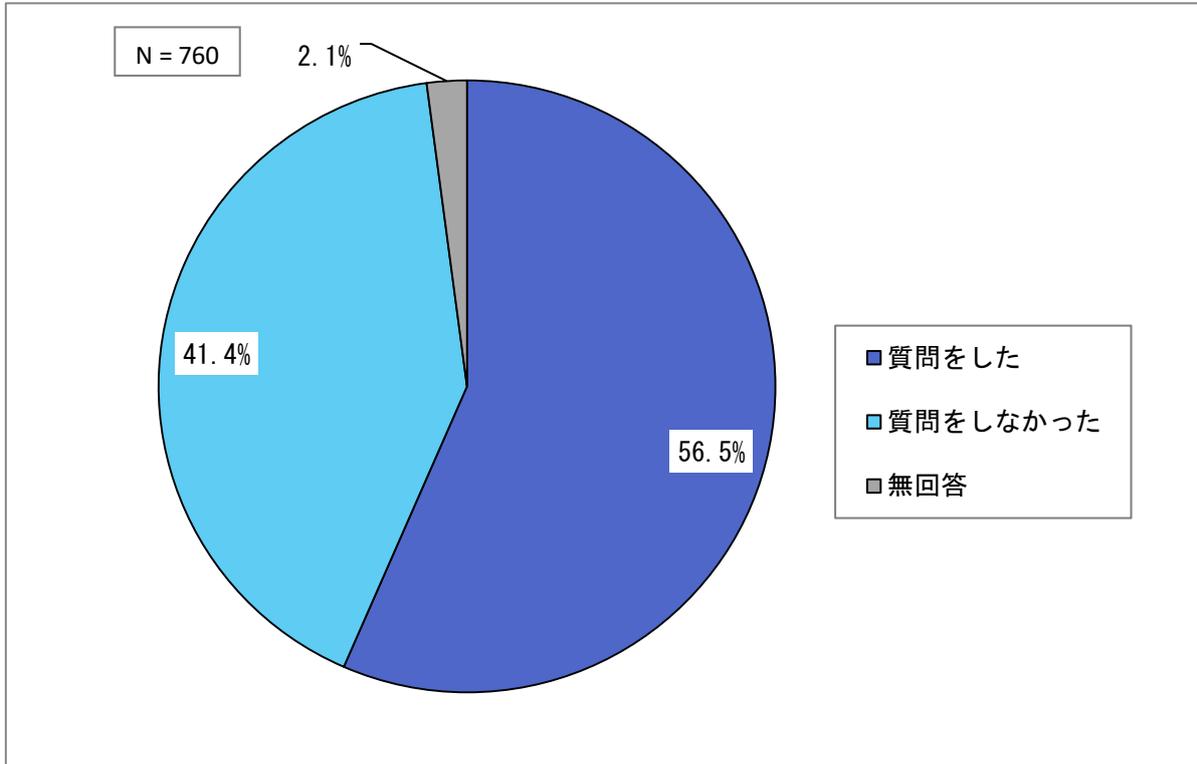


< (5) 採用面接で学業成果を表す書類に基づき質問をしたか >

○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尋ねたところ、「質問をした」と回答した企業が56.5%、「質問をしなかった」と回答した企業が41.4%であった。

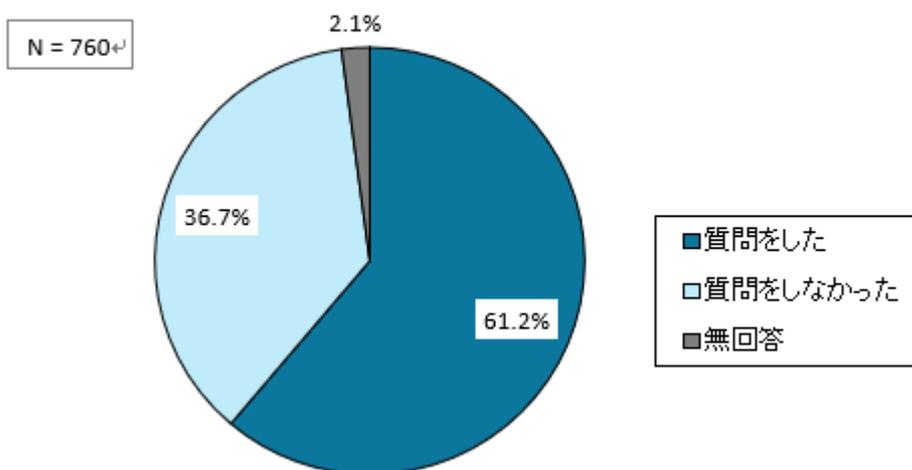
○昨年度と比較すると、質問したとの回答割合は、4.7ポイント低くなった。

【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)



【参考：昨年度調査】

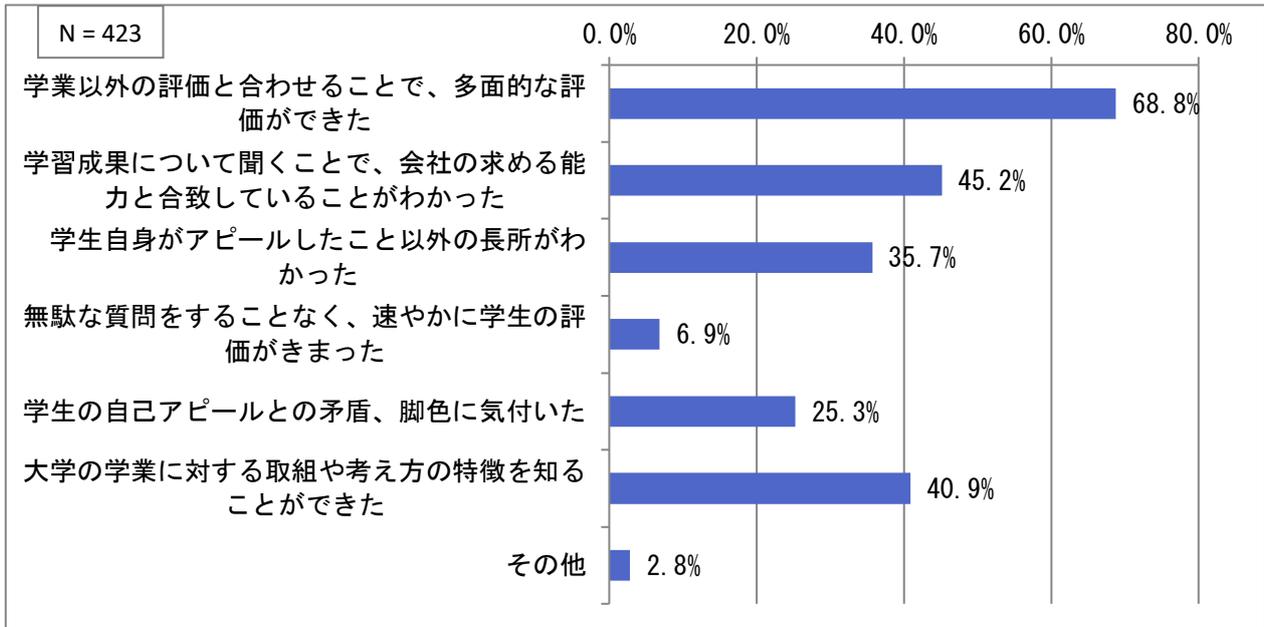
【面接の中で、提出された成績証明書等に基づき質問をしましたか】



< (6) 質問をしてよかったと思うこと >

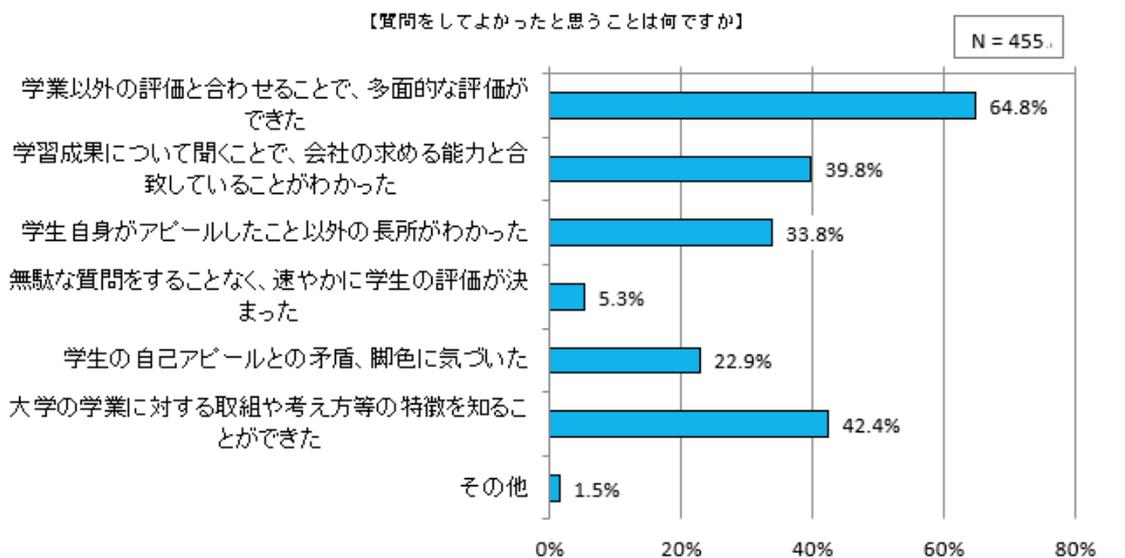
○質問をした企業（432社）に対し、質問をしてよかったと思うことについて尋ねたところ、「学業以外の評価と合わせることで、多面的な評価ができた」（68.8%）と回答した企業が最も多かった。次いで、「学習成果について聞くことで、会社の求める能力と合致していることがわかった」（45.2%）であった。

【質問をしてよかったと思うことは何ですか】（複数回答）



※対象 432 社から無回答 9 社を除外して集計

【参考：昨年度調査】



※当てはまるものを全て選択

※対象 465 社から無回答 10 社を除外して集計

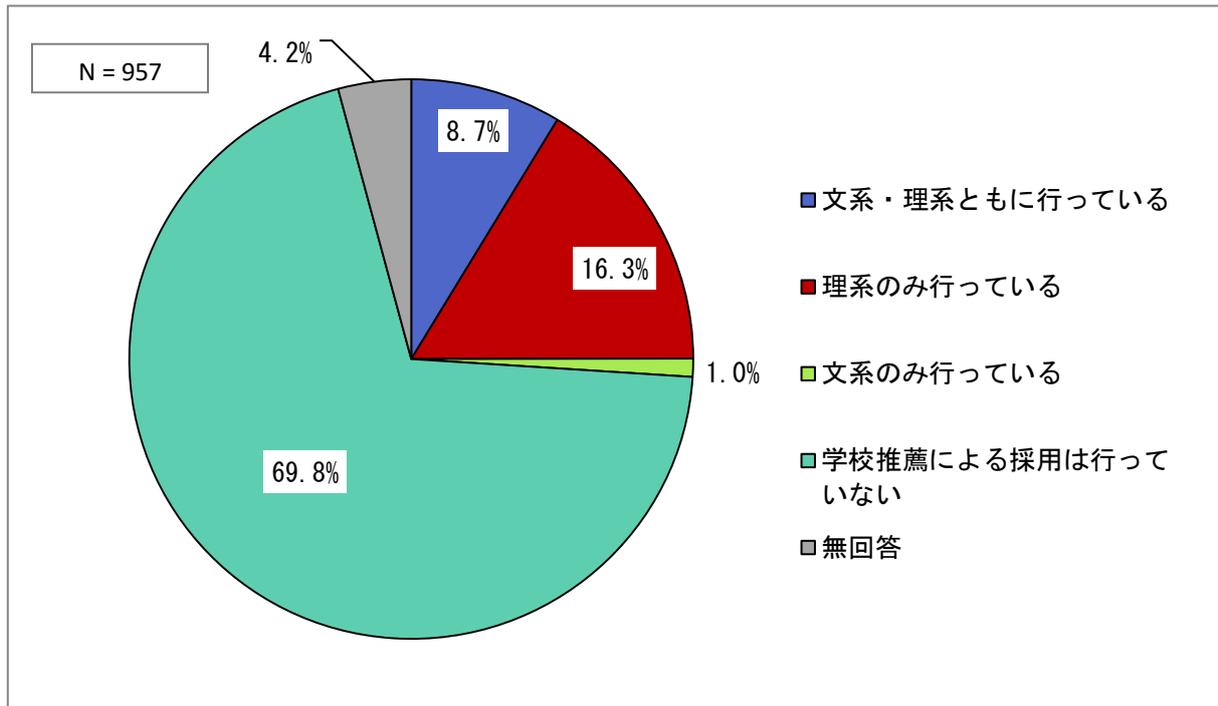
VIII. 学校推薦について

< (1) 学校推薦による採用の有無 >

○学校推薦による採用を行っているか尋ねたところ、「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、69.8%であった。続いて「理系のみ行っている」(16.3%)、「文系・理系ともに行っている」(8.7%)、「文系のみ行っている」(1.0%)であった。

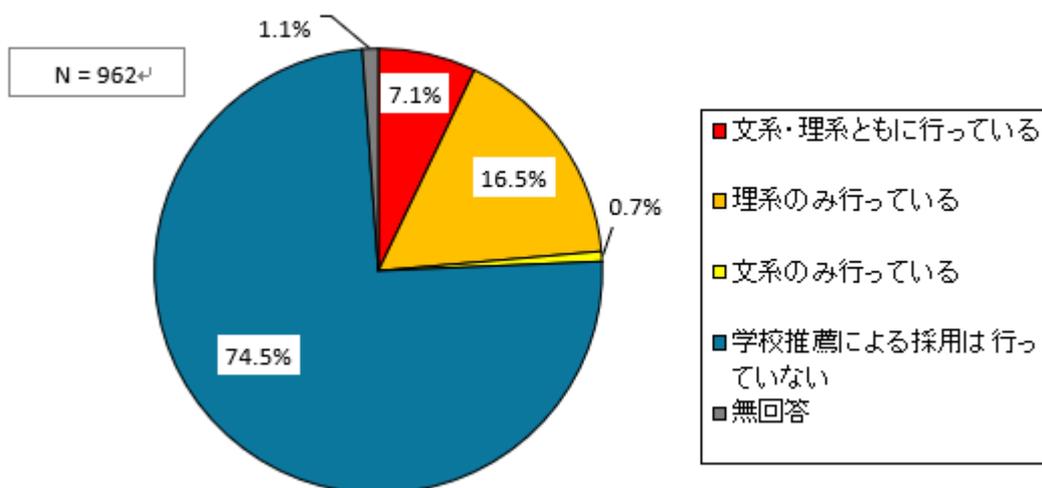
○昨年度と比較すると、回答割合はほぼ同じ程度である。

【学校推薦による採用を行っていますか】(単一回答)



【参考：昨年度調査】

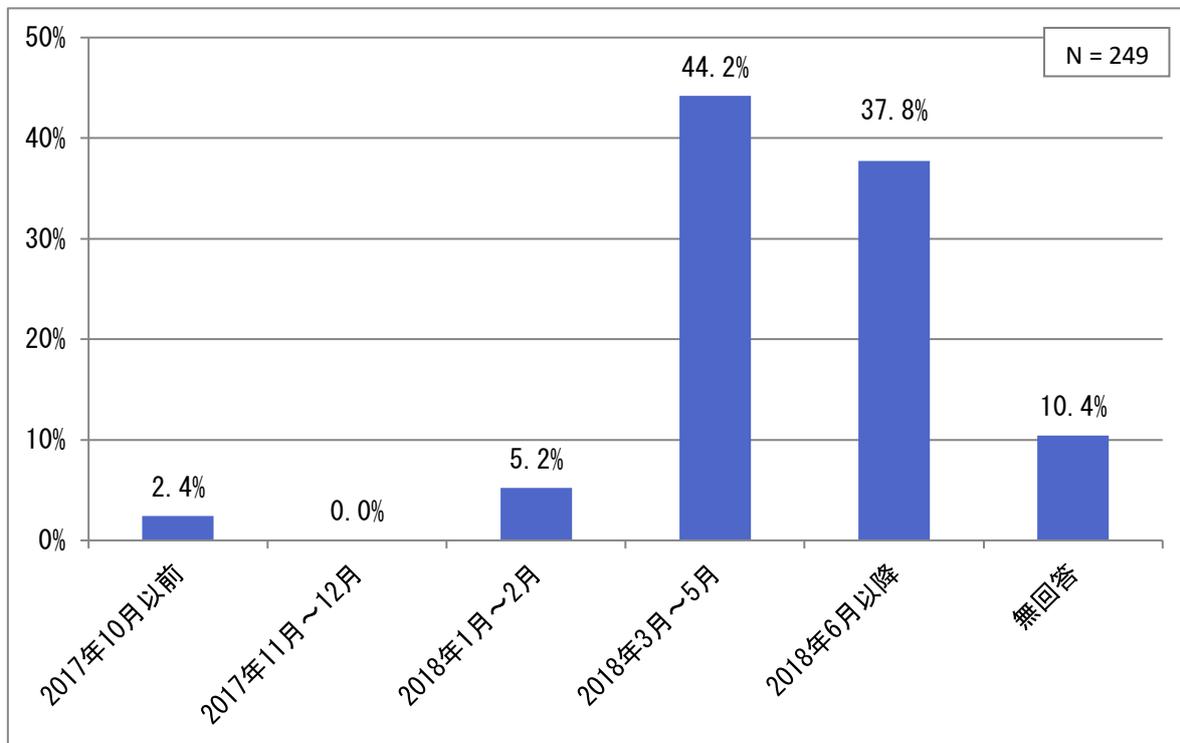
【学校推薦による採用を行っていますか】



< (2) 推薦状の提出期限 >

○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尋ねたところ、「2018年3月～5月」と回答した企業が最も多く、44.2%であった。次いで「6月以降」が多く、37.8%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】(単一回答)

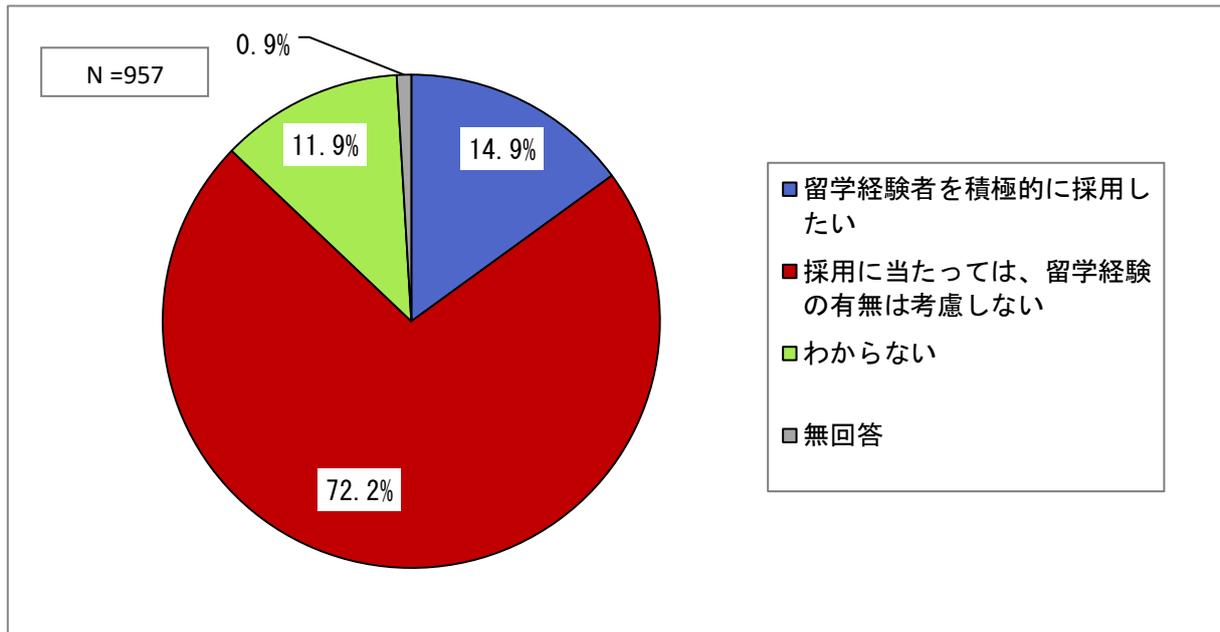


Ⅸ. 留学経験者の採用等について

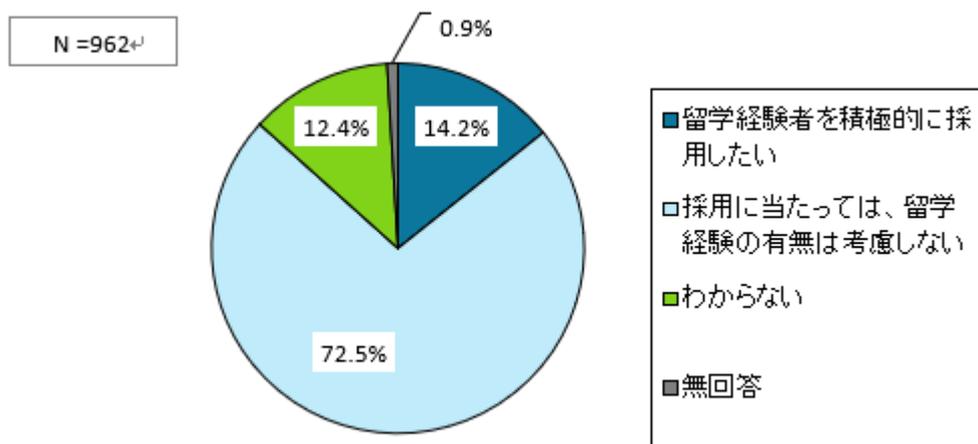
< (1) 留学経験者の採用についての考え方 >

○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方を聞いたところ、前年度比0.7ポイント増の14.9%が「留学経験者を積極的に採用したい」と回答した一方、72.2%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）の採用についてどのようにお考えですか】（単一回答）



【参考：昨年度調査】

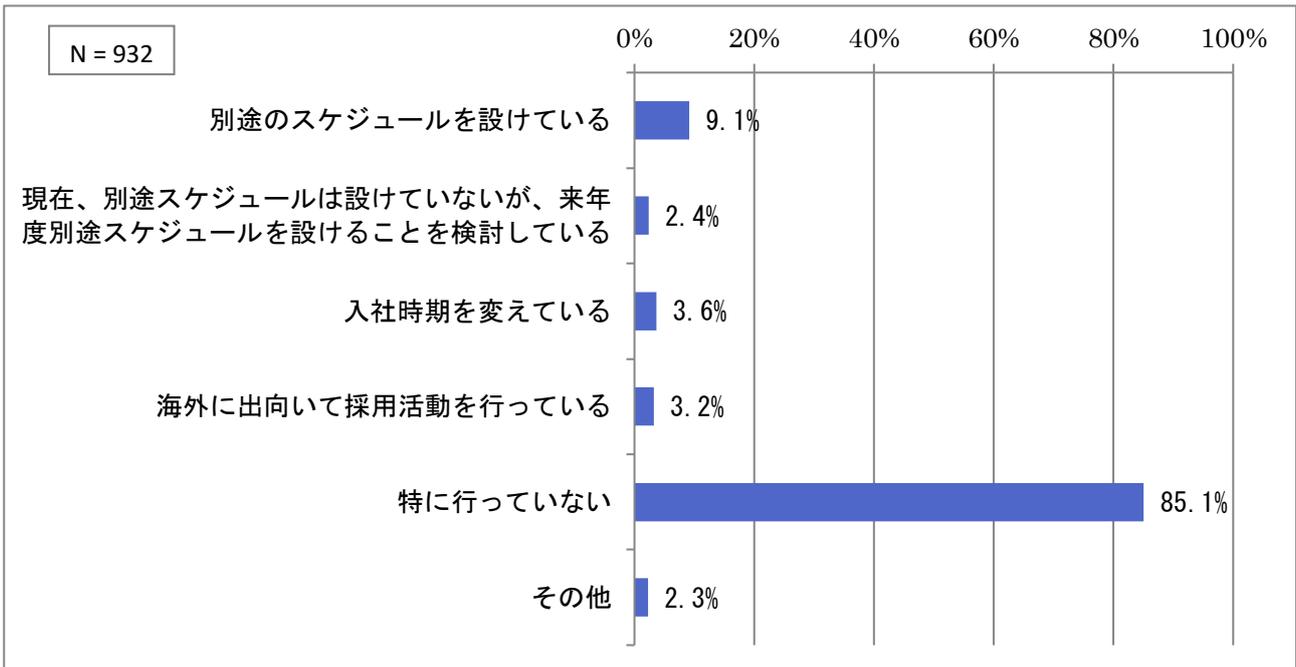


< (2) 留学経験者の採用のために行っていること >

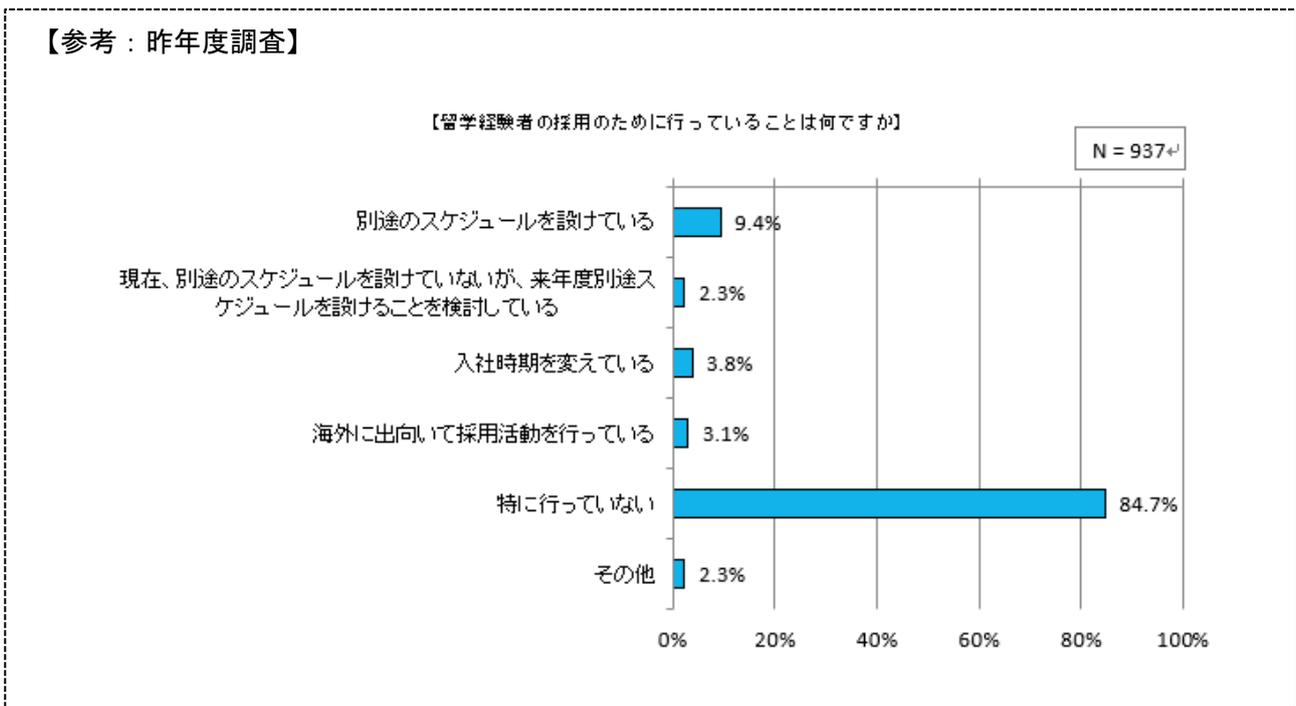
○本年度の採用選考について、留学経験者の採用のために行っていることを尋ねたところ、「特に行っていない」と回答した企業が最も多く、85.1%であった。次いで「別途のスケジュールを設けている」が多く、9.1%であった。

○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30.8%である一方、「特にない」との回答は47.6%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15.4%であった。

【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)

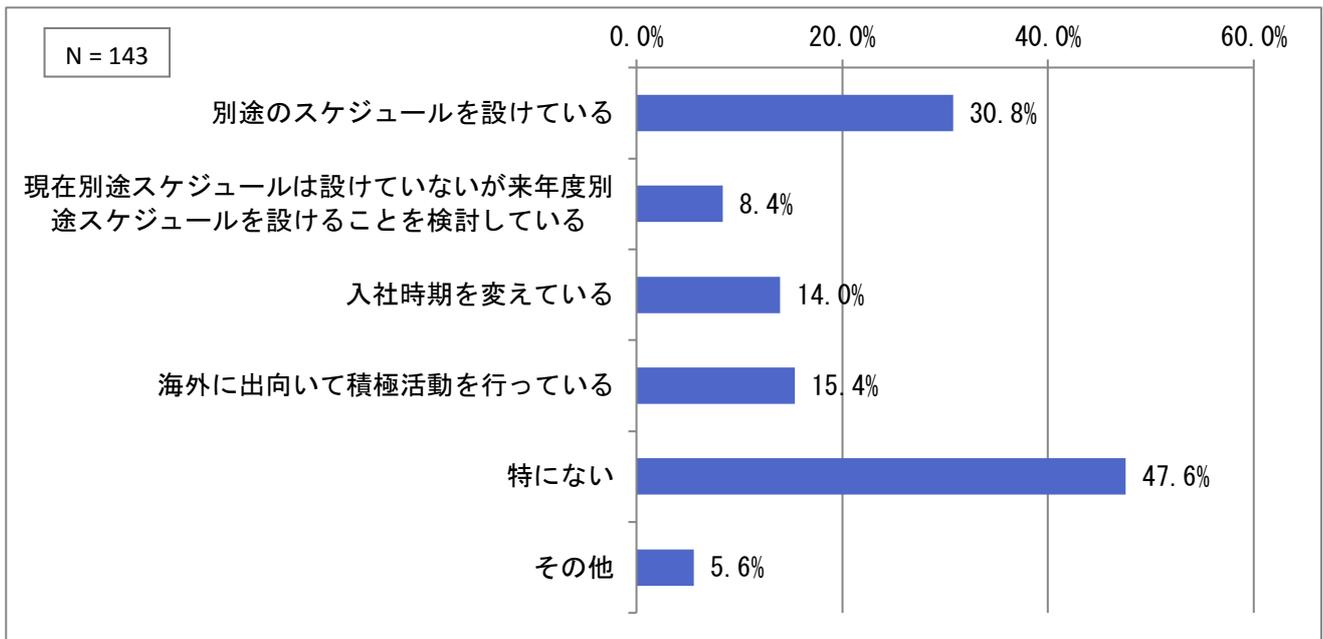


【参考：昨年度調査】



【留学経験者の採用のためにやっていることは何ですか】（複数回答）

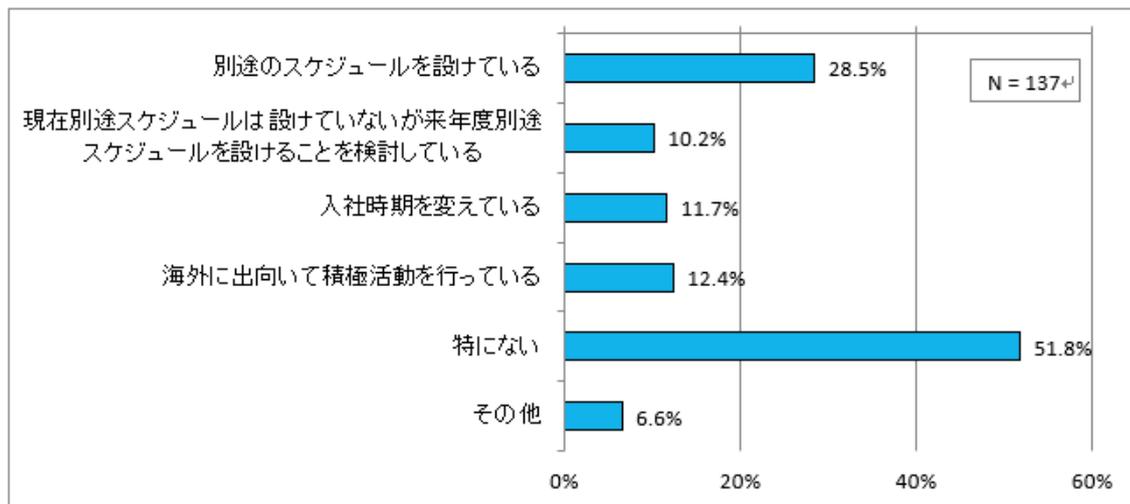
（「留学経験者を積極的に採用したい」と回答した企業のみで集計）



※「留学経験者を積極的に採用したい」と回答した企業 143 社にて集計

【参考：昨年度調査】

（「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）



※当てはまるものを全て選択

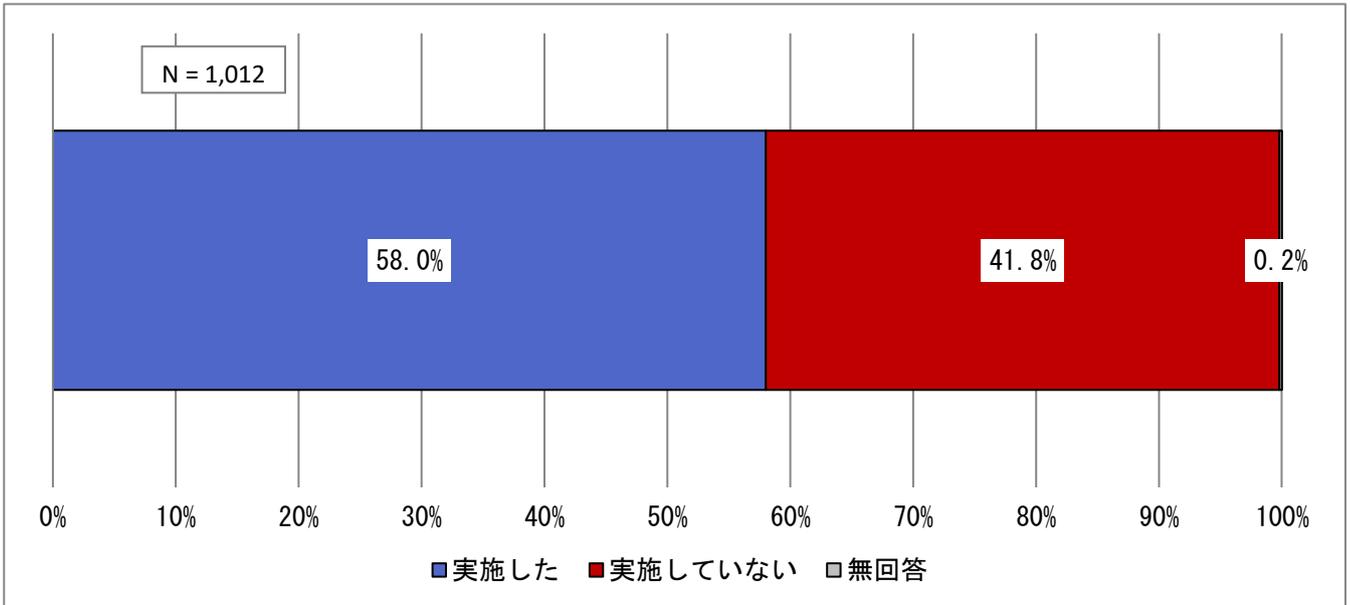
※「留学経験者を積極的に採用したい」と回答した企業 137 社にて集計。無回答はなかった

X. インターンシップについて

< (1) 2018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 >

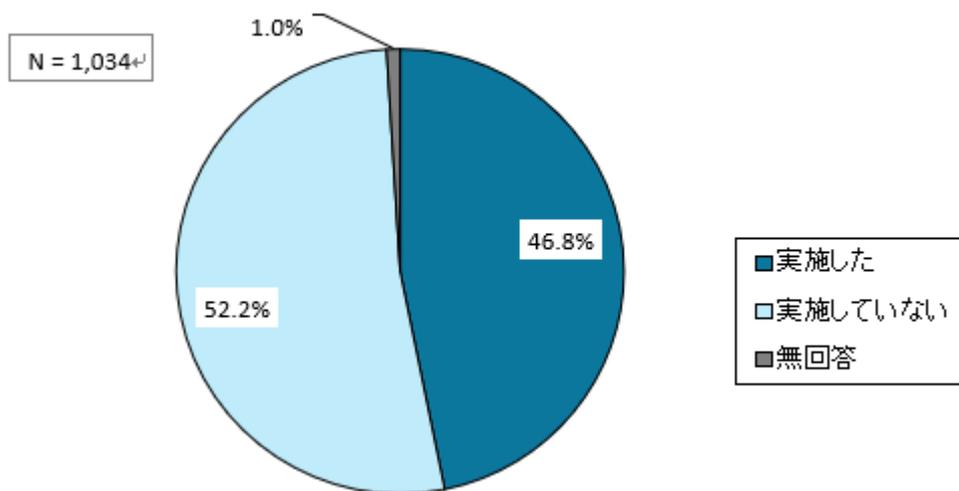
○2018年度卒業・修了予定者（2019年3月卒業・修了予定者）を対象としたインターンシップを実施したかを尋ねたところ、「実施した」が58.0%、「実施していない」が41.8%であった。

【2018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ましたか】



【参考：昨年度調査】

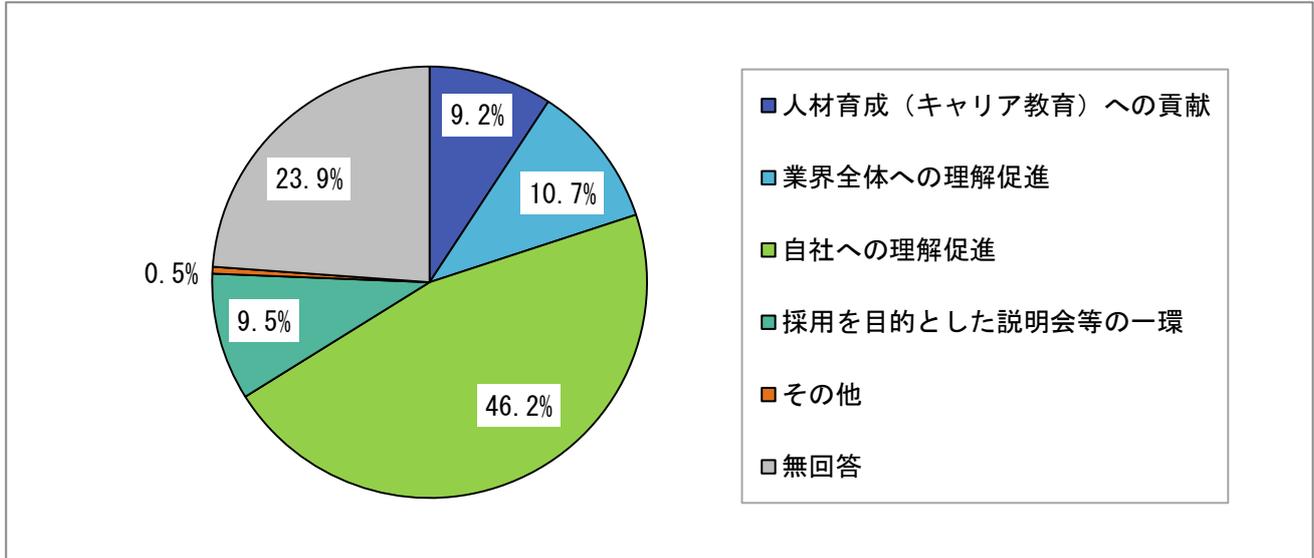
【インターンシップを実施しましたか】



< (2) 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か >

○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46.2%。次いで、「業界全体への理解促進」(10.7%)「採用を目的とした説明会等の一環」(9.5%)であった。

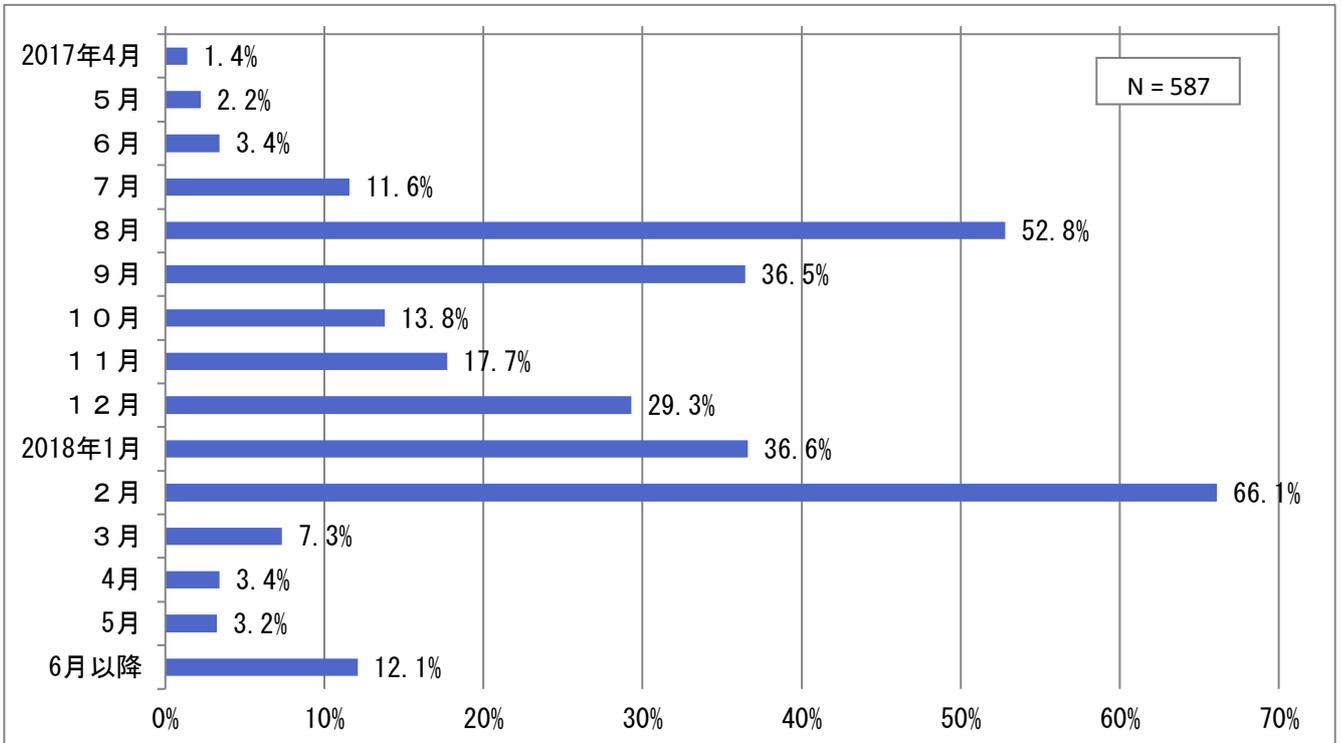
【インターンシップの実施目的としても最も大きいものは何ですか】(単一回答)



< (3) インターンシップを実施した時期について >

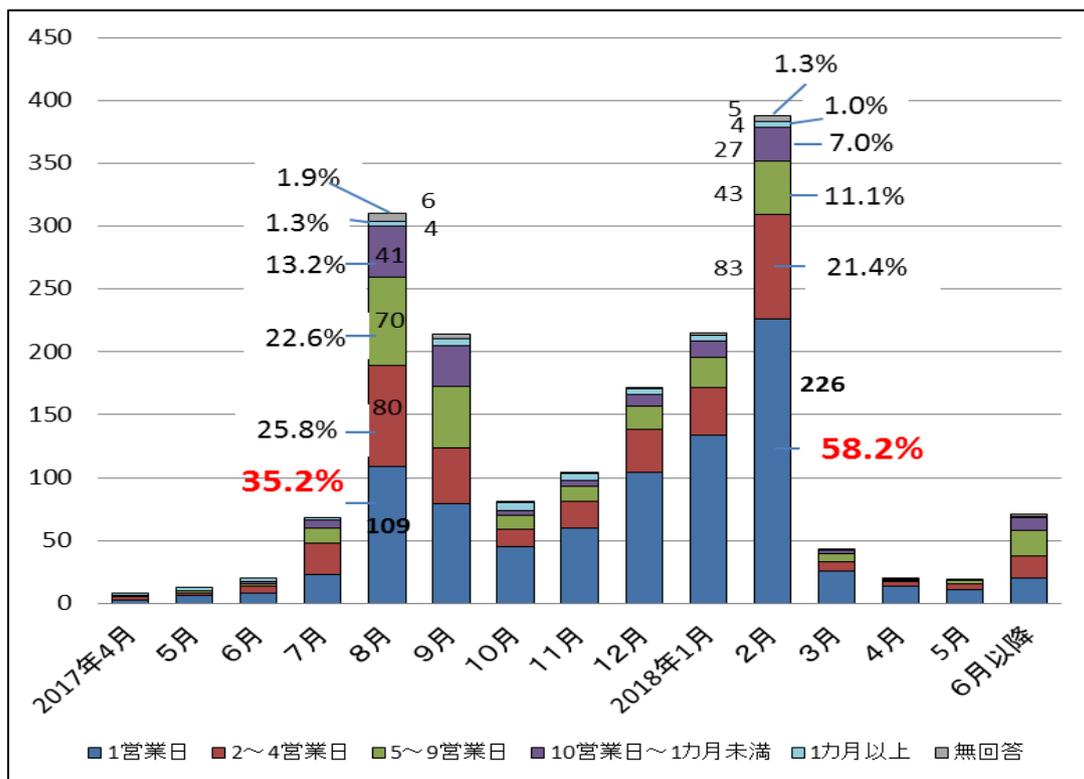
○インターンシップを実施した時期を尋ねたところ、「2018年2月」(66.1%)が最も多く、次いで「2017年8月」(52.8%)であった。

【インターンシップを実施した時期はいつですか】(複数回答)



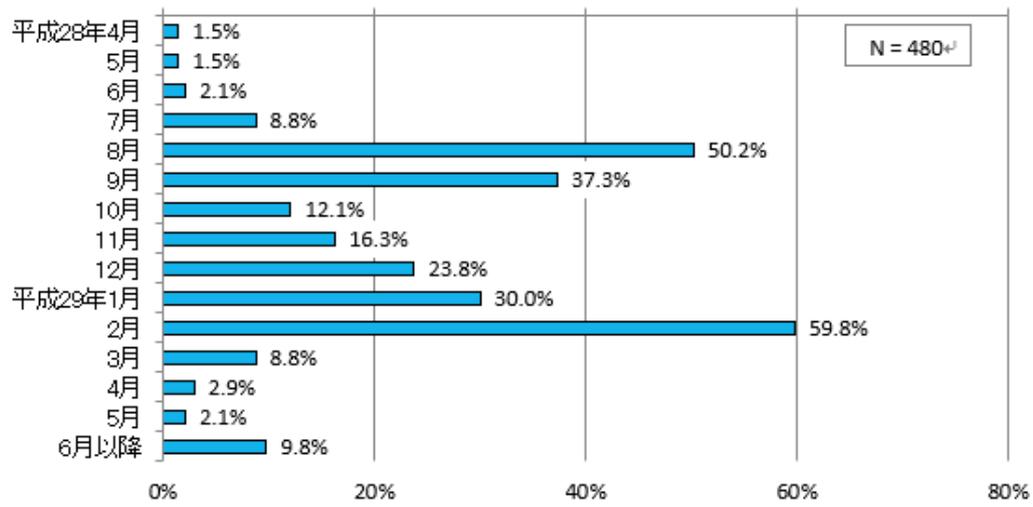
※「インターンシップを実施した」と回答した587社を集計。

(参考) 【インターンシップ実施時期におけるプログラム実施日数の割合】



【参考：昨年度調査】

【インターンシップを実施した時期はいつですか】



N = 480

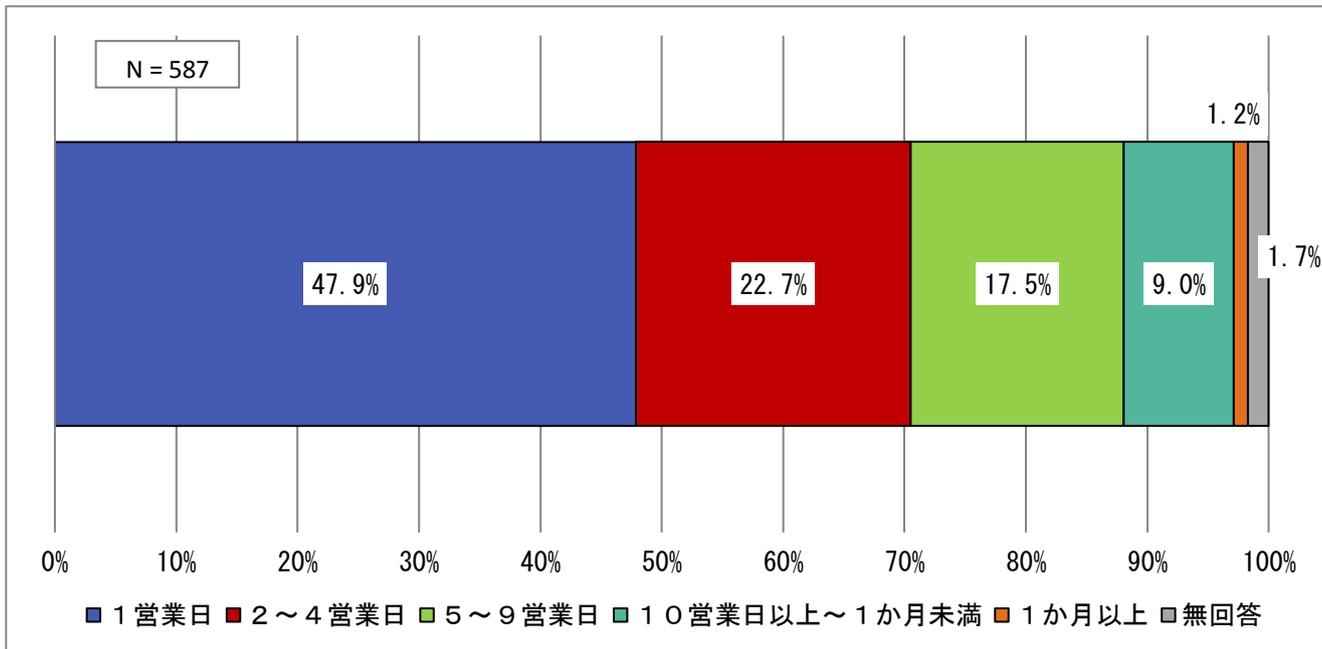
※当てはまるものを全て選択

※「インターンシップを実施した」と回答した484社のうち無回答4社を除外して集計

< (4) インターンシップの実施日数について >

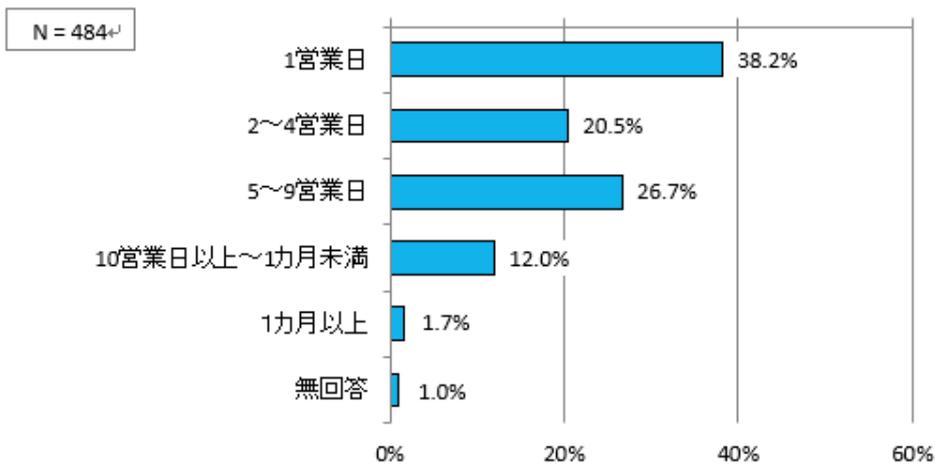
○ 1回あたりのインターンシップの実施日数を尋ねたところ、「1営業日」(47.9%)が最も多く、次に「2~4営業日」(22.7%)、「5~9営業日」(17.5%)であった。

【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】(単一回答)



【参考：昨年度調査】

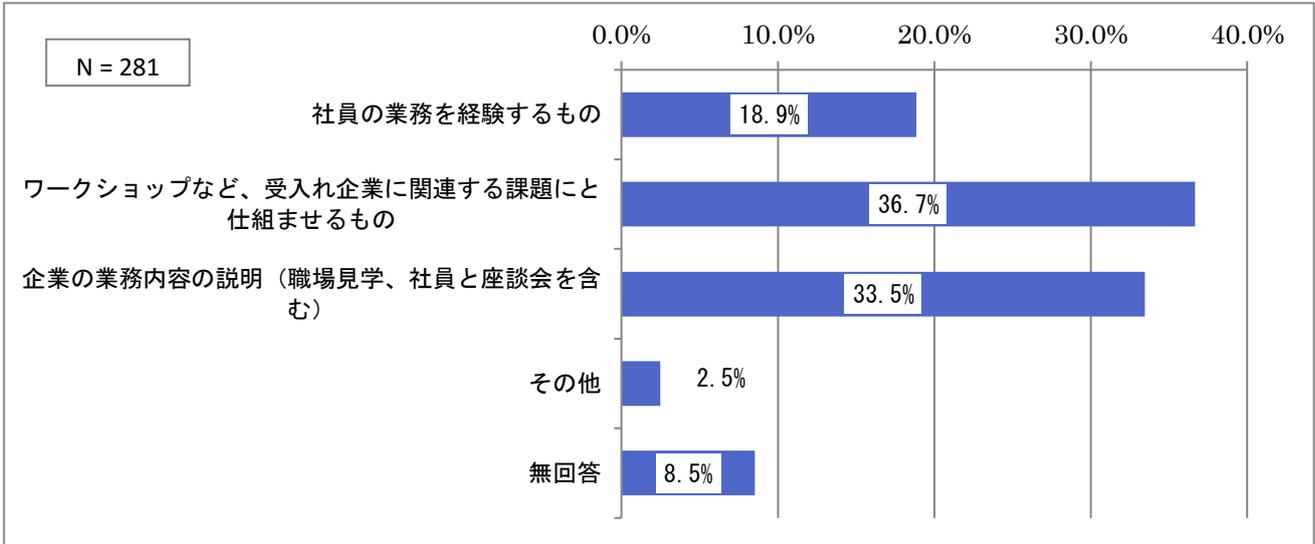
【1回あたりのインターンシップについて、実施日数は何日間ですか】



< (5) 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」と回答した企業（281社）に対し、インターンシップの内容を尋ねたところ、「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%）が最も多く、次いで「企業の業務内容の説明（職場見学、社員との座談会を含む）」（33.5%）が多かった。

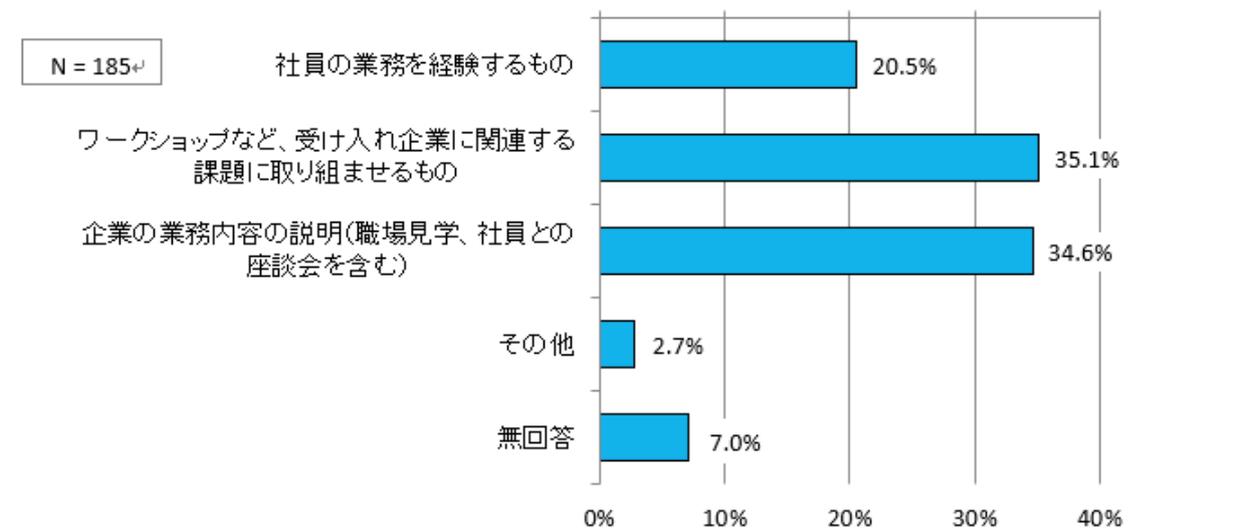
【1日間（1営業日）のインターンシップの内容はどのようなものですか】（単一回答）



※当てはまるもの一つ選択

【参考：昨年度調査】

【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】

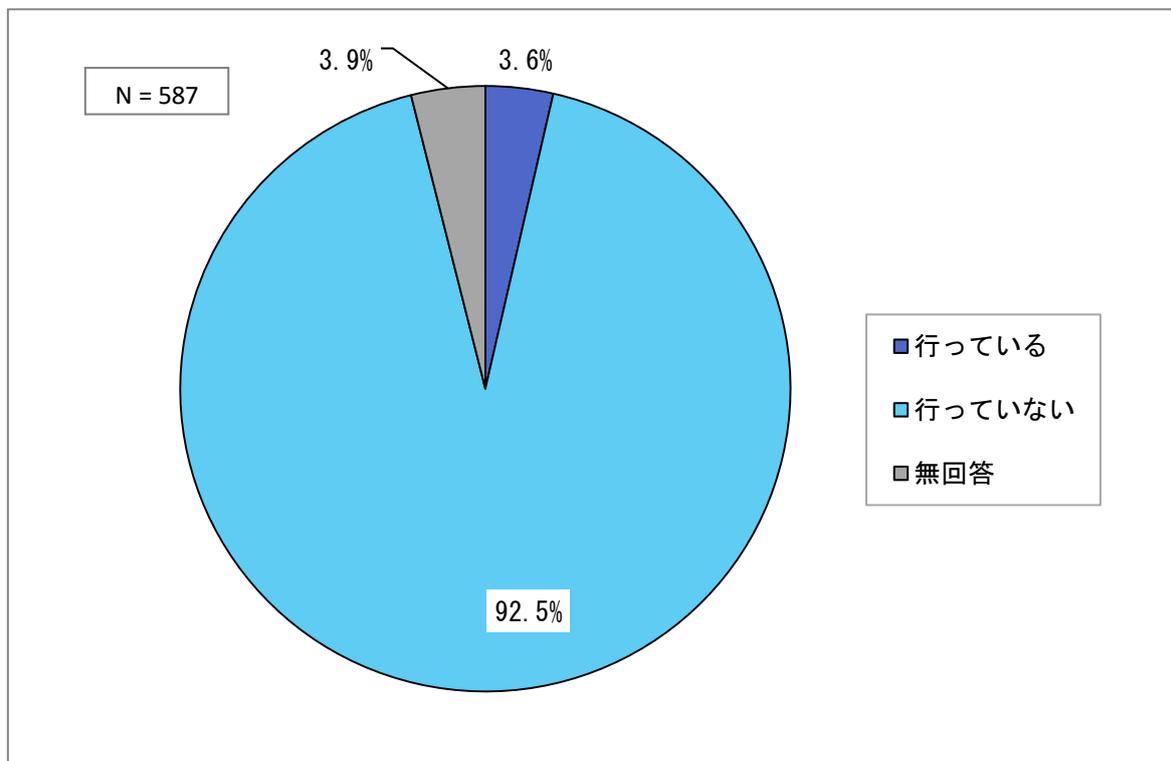


※当てはまるもの一つ選択

< (6) 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 >

○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尋ねたところ、「行っている」が3.6%、「行っていない」が92.5%であった。

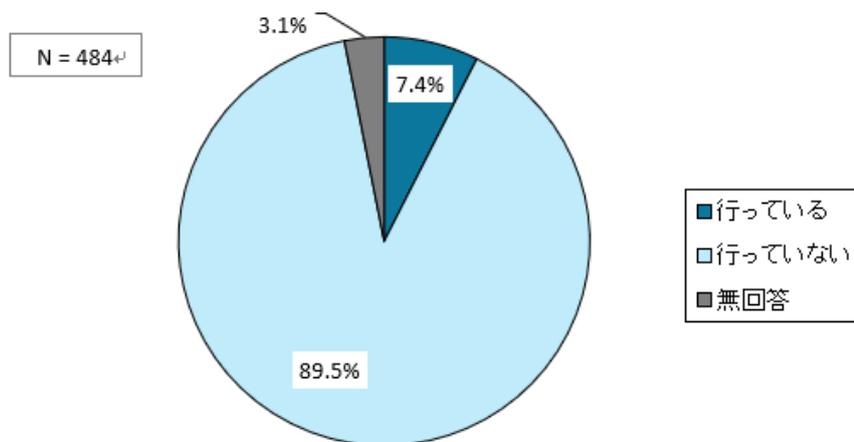
【インターンシップのプログラムの中で面接や試験などの採用活動を行っていますか】(単一回答)



※2018年度卒業・修了予定者(2019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」と回答した企業587社を対象に集計

【参考：昨年度調査】

【インターンシップの中で、面接や試験などの採用のための選考を行っていますか】



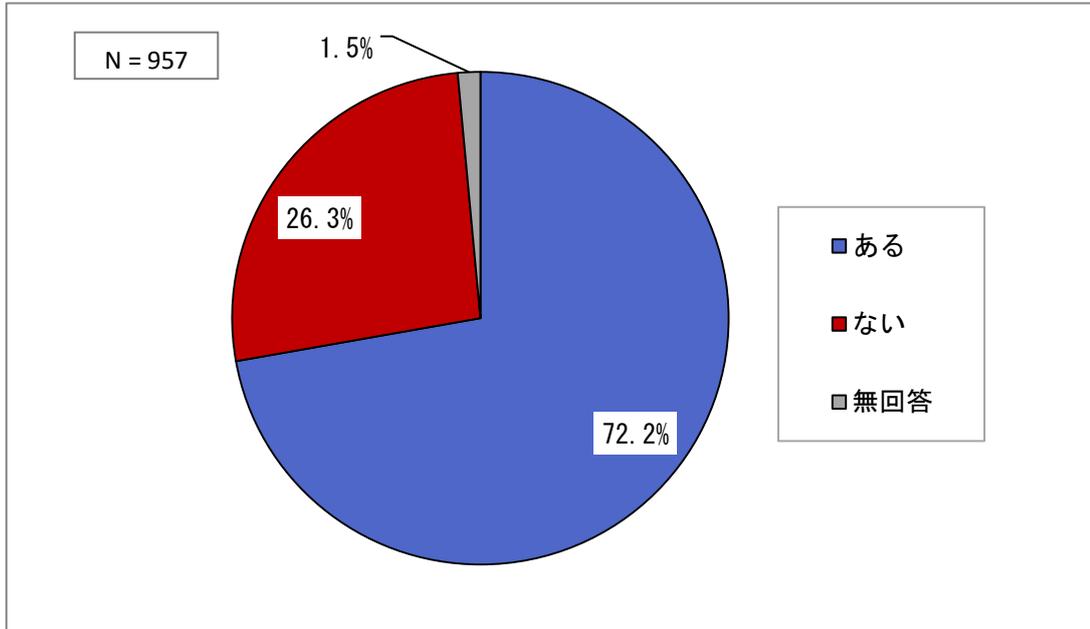
※平成29年度卒業・修了予定者(平成30年3月卒業・修了予定者)を対象としたインターンシップを実施した」と回答した企業484社を対象に集計

XI. 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 >

○内々定を出した後に、学生に辞退されたことがあるか聞いたところ、72.2%の企業が「ある」と回答した。

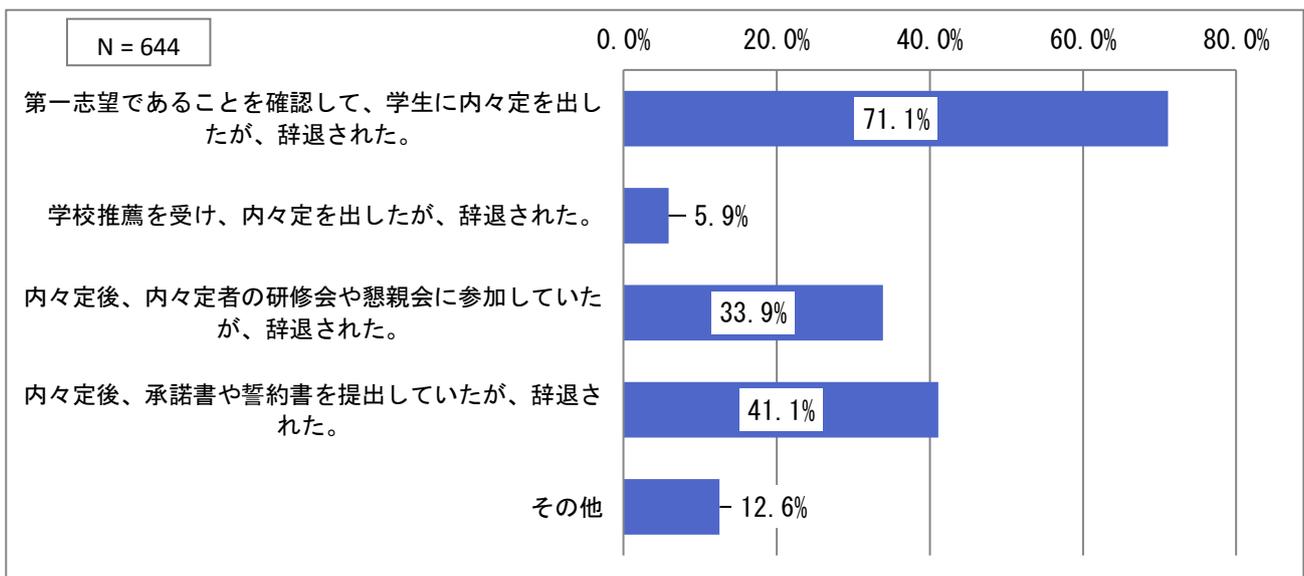
【本年度の就職・採用活動において、学生に内々定を出した後に辞退されたことがありますか。】（単一回答）



< (2) 内々定辞退時の状況について >

○内々定を辞退されたことがある企業に、その時の状況を尋ねると、「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71.1%と最も多く、次いで「内々定後、承諾書や誓約書を退出していたが、辞退された」が41.1%であった。

【学生辞退する際の状況】（複数回答）

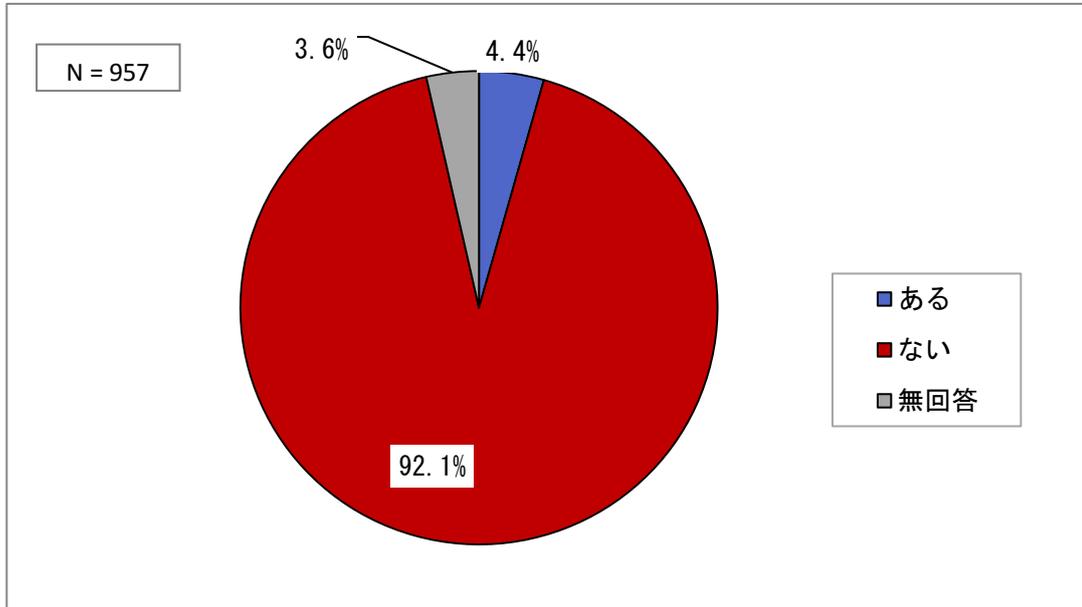


※「内々定を辞退されたことがある」と回答した691社から無回答47社を除いて集計

< (3) 学生に対して、他社への就職活動の終了を求めることについて >

○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、92.1%の企業は「ない」と回答したが、4.4%の企業は「ある」と回答した。

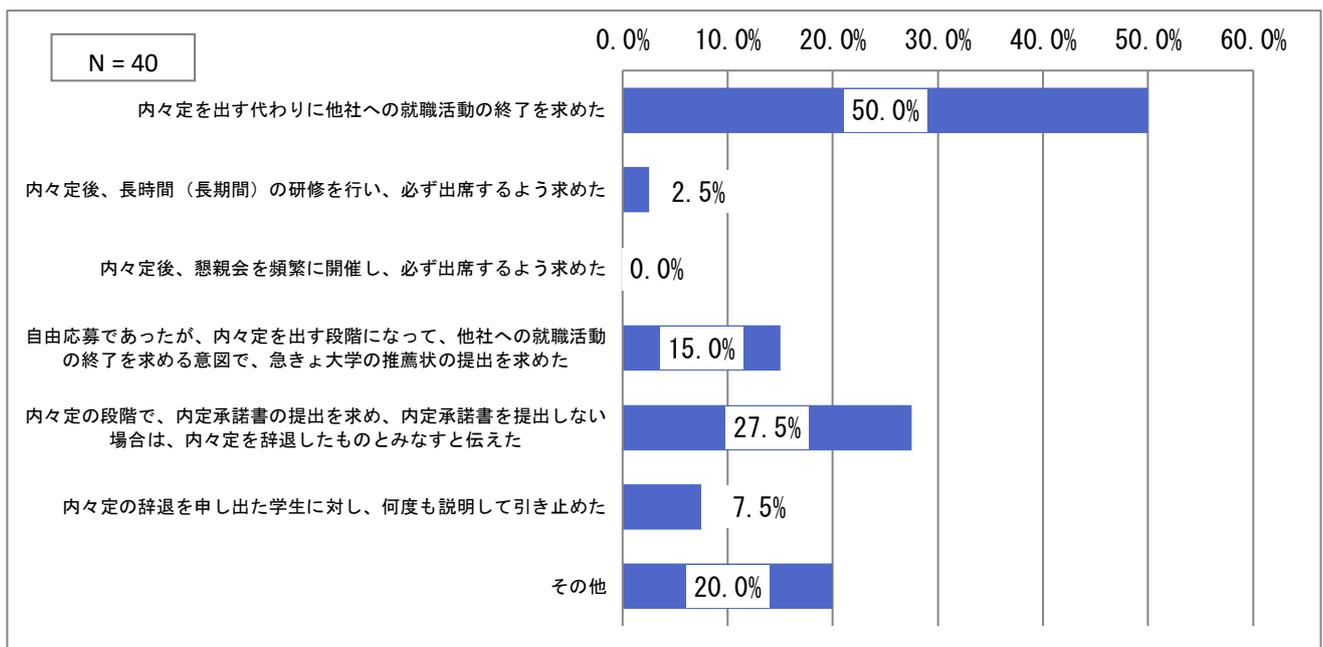
【学生に対し、他社への就職活動の終了を求めたことがありましたか。】(単一回答)



< (4) 具体的にはどのような就職活動の終了を求めたのか >

○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いう回答が50.0%と最も多かった。

【学生に対し、どのようなことを求めたのか】(複数回答)



※「ある」と回答した42社から無回答2社を除いて集計

以上