

## 「2019年卒・新卒採用に関する企業調査—内定動向調査」

～ 2019年3月卒者／2020年3月卒者の採用活動～

<2018年10月調査>

深刻な人手不足を背景に、売り手市場が続く新卒採用戦線。10月の正式内定日を迎えるタイミングでの採用活動の進捗や充足状況を確認すべく、「キャリアス就活」掲載企業など全国の有力企業を対象に調査を行った。また、2020年卒者の採用についても予定や方針などを聞いた。

### I. 2019年3月卒業予定者の採用

#### 1. 選考終了状況と充足率

採用選考を「終了した」56.3%。内定者充足率の平均は77.4%。ともに前年よりやや低下

#### 2. ここまでの採用活動の感想

「とても厳しい」「やや厳しい」の合計が86.3%。「やさしい」は0.8%

#### 3. 内定辞退の増減と辞退のピーク時期

前年よりも内定辞退者が「増えた」40.3%、「減った」は21.3%。辞退のピークは「6月」

#### 4. 採用結果の満足度

「質・量ともに満足」が5.2ポイント減少(32.2%→27.0%)。量への不満が目立つ

### II. 2020年3月卒業予定者の採用

#### 1. 採用数と採用予算

「増える見込み」が19.4%で、「減る見込み」(6.3%)の3倍以上。予算増加は32.5%

#### 2. 採用活動の開始予定時期

面接開始のピークは「3月」と「4月」に集中。内定出しの開始は「4月」が最多

#### 3. 採用で注力したいこと

「インターンシップの実施・見直し」が最多(60.9%)。「プレ期の活動」が過半数に

#### 4. 利用予定メディア

「就職情報サイトへの情報掲載」92.2%、「自社採用ホームページ」86.7%の順

### III. インターンシップ実施状況

「冬季に実施を予定」が前年より10ポイント上昇(56.1%→66.2%)

### IV. 日程ルールが撤廃された場合の影響

優秀な学生を「採用しやすくなる」5.2%、「採用しづらくなる」64.7%

#### 《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 19,183社  
 調査時期 : 2018年9月26日～10月5日  
 調査方法 : インターネット調査法  
 回答社数 : 1,302社

《従業員数》			《業種》		《株式》	
～299人	300～999人	1000人以上	製造	非製造	上場	非上場
408社	484社	410社	522社	780社	324社	978社

《地域》						
北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
44社	56社	660社	193社	213社	88社	48社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

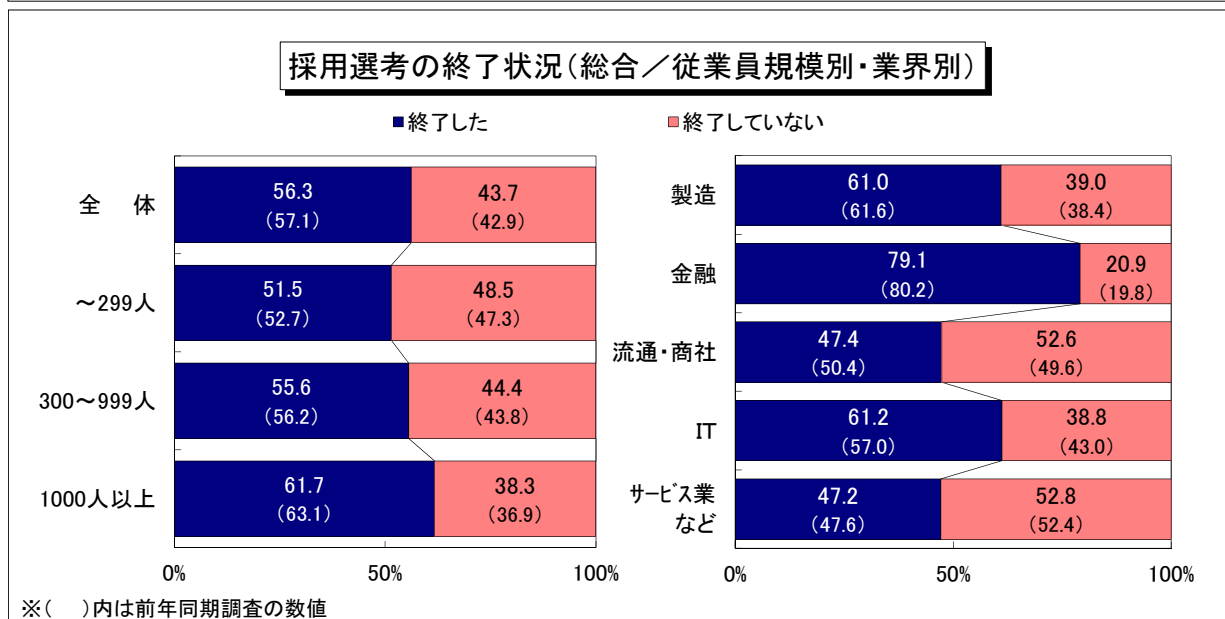
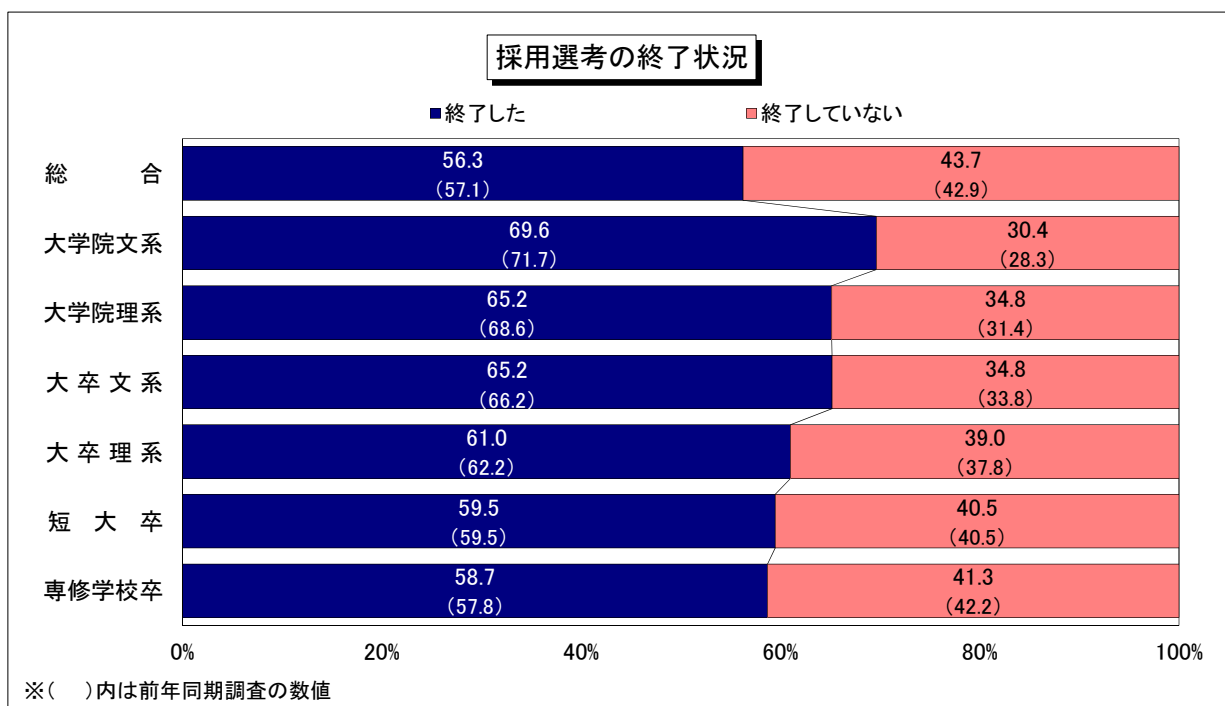
## I. 2019 年 3 月卒業予定者の採用

### 1. 選考終了状況と充足率

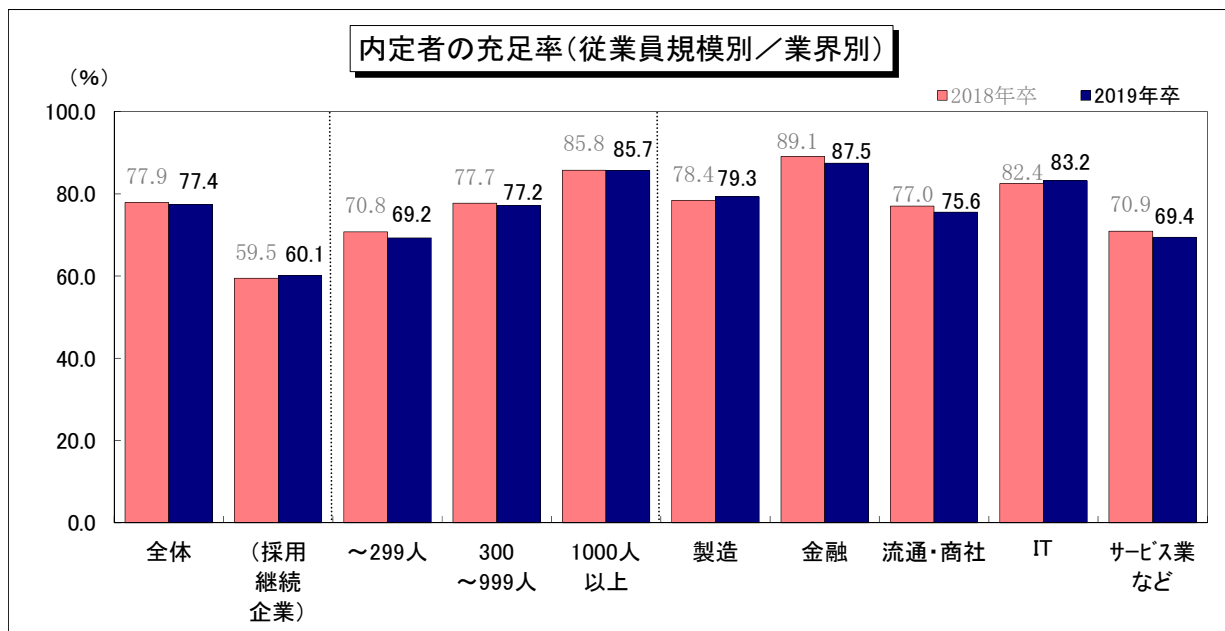
2019 年 3 月卒業予定者の採用選考を「終了した」企業は全体の 56.3%。前年同期調査（57.1%）をやや下回るものの、正式内定日（10 月 1 日）を迎えるタイミングでの終了率は半数を超える。選考解禁 1 カ月後に実施した前回調査（今年 6 月下旬～7 月初旬）では 26.4%だったので、この 3 カ月間で 29.9 ポイント増加した。

従業員規模別では、規模が大きくなるほど終了率は上昇し、1000 人以上の大手企業では 6 割を超える（61.7%）。一方、300 人未満の中小企業では 51.5%で、10 ポイント以上の差が見られる。前回調査では従業員規模による差はほとんどなかったが、その後の 3 カ月で差が開いた格好だ。

業界別はさらに濃淡が鮮明で、「金融」は 8 割近くが採用選考を終了したと回答（79.1%）。終了率が低い「サービス業」（47.2%）や「流通・商社」（47.4%）との差は 30 ポイント以上に及ぶ。



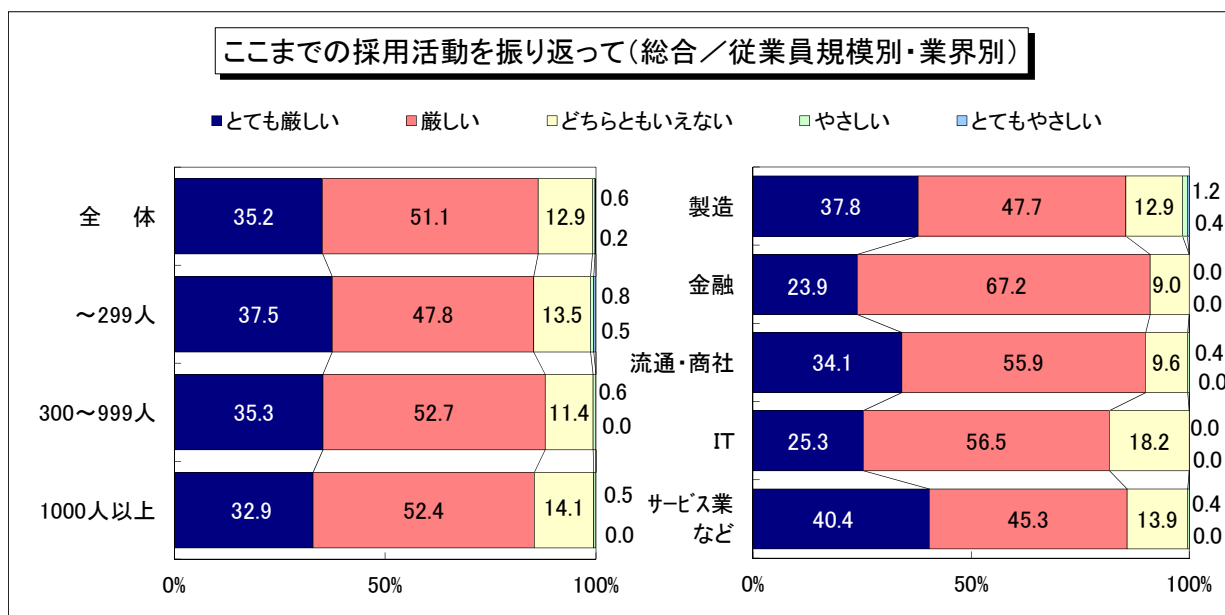
一方、採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」の平均は77.4%。終了率同様、前年同期（77.9%）をやや下回った。7月調査では60.6%だったので、この3カ月間の伸びは16.8ポイント。従業員規模が大きくなるにつれ充足率も上がり、大手企業では8割を超えているのに対し（85.7%）、中小企業では6割台にとどまる（69.2%）。業界別では、終了状況同様「金融」が最も高い（87.5%）。「サービス業」は69.4%で、他の業界に比べ充足の遅れが目立つ。



## 2. ここまでの採用活動の感想

ここまでの採用活動の感想を尋ねた。自社の採用活動を「厳しい」と振り返る企業は、「とても厳しい」(35.2%)、「やや厳しい」(51.1%)をあわせて8割を超える(計86.3%)。これに対し、「やさしい」という回答は計0.8%とごく僅か。

今年2月の調査で自社の採用活動の見通しを尋ねた際、「厳しくなる」との見方が8割を超え(88.5%)危機感の高さが表れていたが、実際予想に近い数字となった。充足率の低い「サービス業」では「とても厳しい」が4割を超えている。

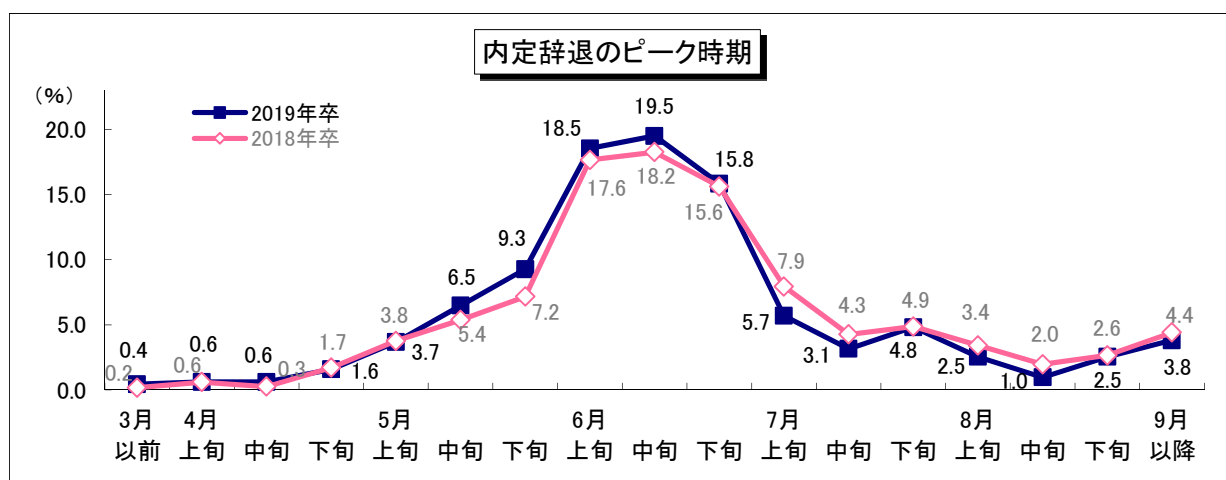
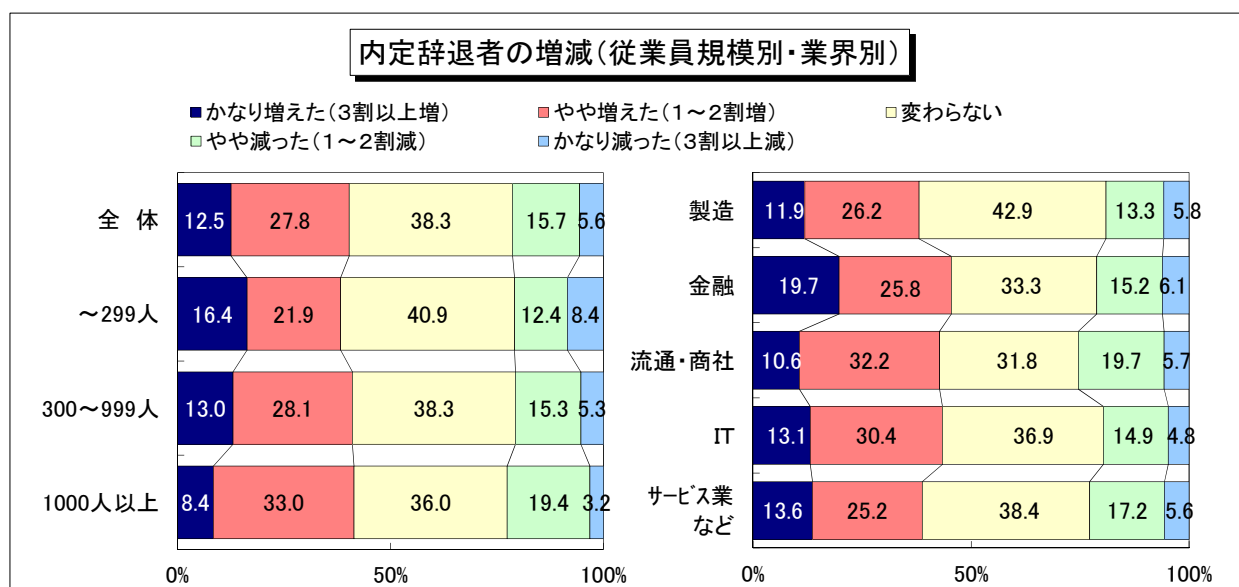


### 3. 内定辞退の増減と辞退のピーク時期

内定辞退について前年度からの増減を尋ねた。「かなり増えた」12.5%、「やや増えた」27.8%で、合計40.3%が増えたと回答した。一方「かなり減った」「やや減った」の合計は21.3%。「増えた」が「減った」を大きく上回り、依然として厳しさがうかがわれる結果が出た。

従業員規模による大きな差は見られず、いずれの規模でも「増えた」の合計が4割前後あり、「減った」は約2割。業界別でも、いずれも「増えた」が「減った」を上回っているが、「金融」において「かなり増えた」の割合が他より多いのが目立つ（19.7%）。「減った」が最も多かったのは「流通・商社」で、計25.4%が「減った」と回答した。

また、「内定辞退のピーク（最も多く辞退があった時期）」を尋ね、前年と比較してみた。今年も6月に集中しており、6月1日の選考解禁後に志望度の高い企業に内定を得たことで、早い時期の内定企業を辞退するケースが多かったことが読み取れる。ただ、今年は5月のポイントがやや増加しており、前倒しの傾向が表れている。選考解禁を待たずに内定を出した企業が増え、学生の意思決定時期が早まったのだろう。



《従業員規模別》

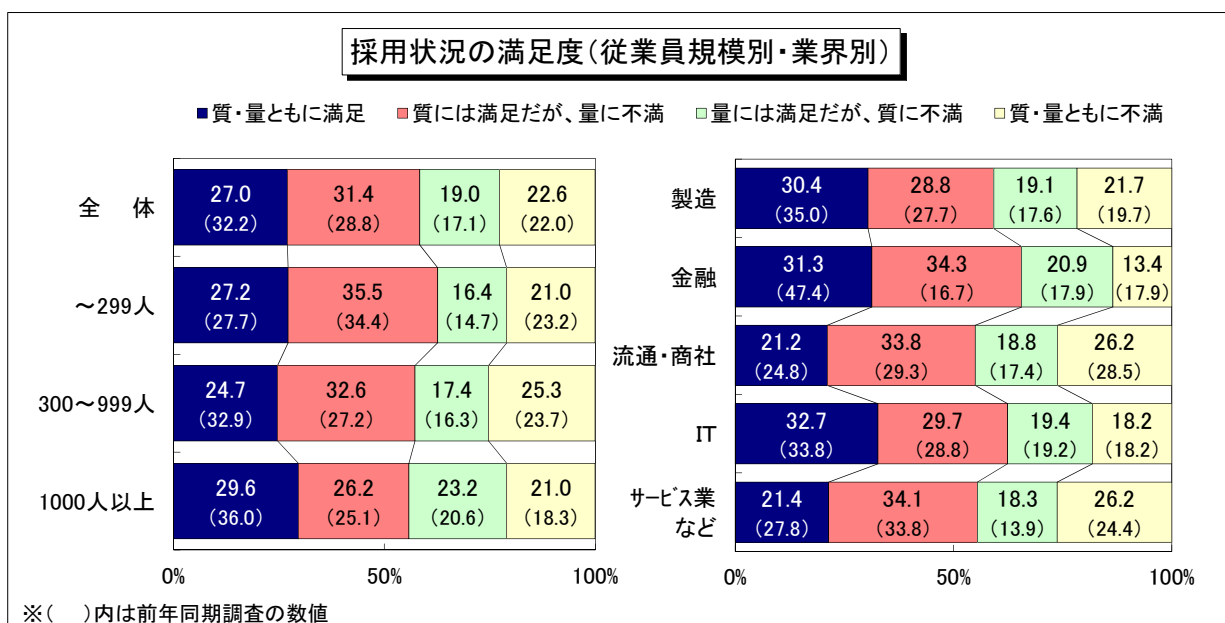
	3月以前	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月上旬	7月中旬	7月下旬	8月上旬	8月中旬	8月下旬	9月以降
~299人	1.2	0.6	1.9	1.9	4.0	8.1	9.7	15.9	15.0	13.7	7.2	3.4	6.5	3.4	0.3	1.9	5.3
300~999人	0.0	0.9	0.2	1.4	3.9	5.5	9.4	19.3	19.8	16.3	4.6	3.7	4.4	2.1	1.8	3.2	3.4
1000人以上	0.3	0.3	0.0	1.5	3.1	6.2	8.8	19.8	22.9	17.0	5.7	2.3	3.9	2.3	0.5	2.3	3.1

※内定には「内々定」を含む

#### 4. 採用結果の満足度

内定者に対する満足状況を、質と量（人数）の観点で尋ねた。「質・量ともに満足」という回答は全体の 27.0%で、前年調査（32.2%）より 5.2 ポイント減少した。「質・量ともに不満」は 22.6%で前年（22.0%）との変化は見られず、質・量のどちらかに不満を持つ企業が増加した。「質は満足だが量に不満」は 31.4%で、「量は満足だが質に不満」は 19.0%。質への不満よりも量への不満が多いことから、選考基準を落とさずに採用数を確保しようとした企業が多く、その結果、優秀な学生の争奪戦になったと考えられる。加えて、内定辞退が増えたことで（3 ページ）予定数に届かず、量への不満が高まったと推察できる。

従業員規模別では、大手企業で「質・量ともに満足」の割合が 29.6%とやや高いものの、目立った差は見られない。業界別では「IT」と「金融」で比較的満足度が高い。「質・量ともに不満」が 1 割台にとどまる一方で「質・量ともに満足」が 3 割を超えている。



#### 【Voice-1】—ここまでの採用満足状況

##### 【満足の声】

- インターンシップからの取り組みで志望度の高い学生が内定者になり、辞退率の低下にもつながった。<サービス/中堅>
- 当初は辞退者の発生で苦戦したが、海外留学生で充足し結果的には満足した。<自動車・輸送用機器/大手>
- 採用に掛けるコストを増やしたので 18 卒より良い学生に会えた。毎年質に問題を感じていたので、そこを意識した採用活動ができたと思う。<情報処理・ソフトウェア/中小>

##### 【質または量に不満】

- 母集団形成の時点で、狙いたいレベル感の学生数が少なかった。<調査・コンサルタント/中小>
- インターンシップから多くの内定者を輩出したため、仕事に対する理解度ややる気大きい学生が多い。しかし、目標人数に対して 6 割しか採用できていない。<専門店/大手>
- 質を維持しつつ昨年よりも多くの学生へ内定を出したが、辞退者が多く、最終的に残った人数が少なくなったため、量的に不満である。<建設・住宅・不動産/中堅>
- 8 月から二次募集を行ったが、春から活動していた選考が全滅していた学生ばかりで、まったくいい学生がいなかった。<水産・食品/大手>
- 質・量ともに満足であったが、内定式前になり辞退が相次いだ。<エネルギー/大手>
- 評価が高かった学生の選考中辞退が相次ぎ、現在の内定者はセカンドベストといったところ。<情報処理・ソフトウェア/中堅>

## II. 2020年3月卒業予定者の採用

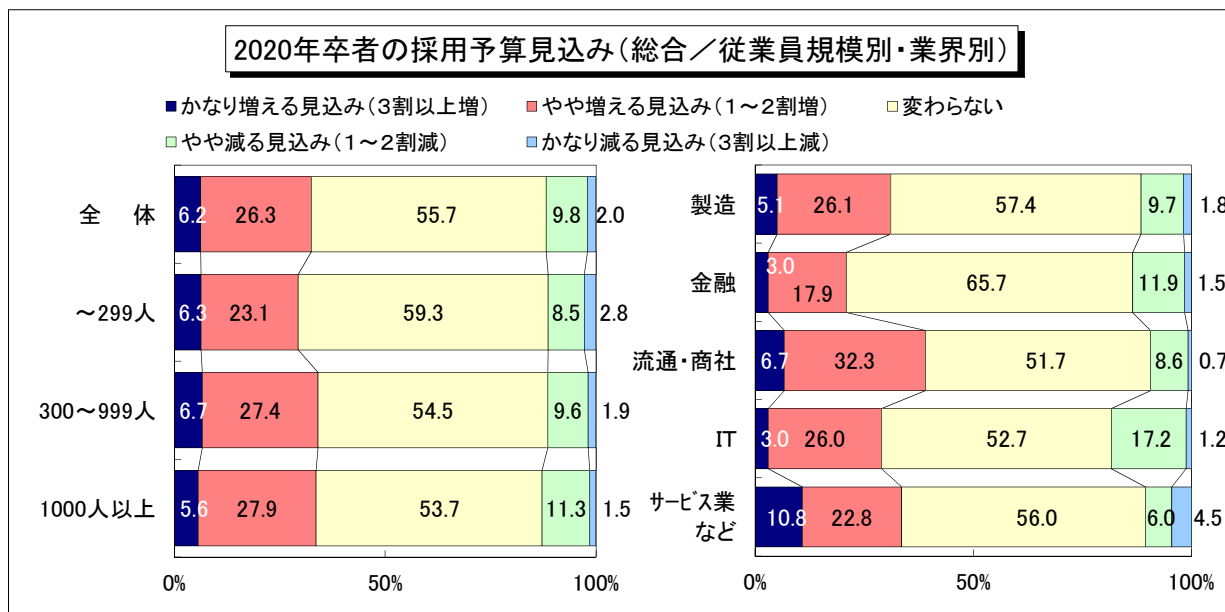
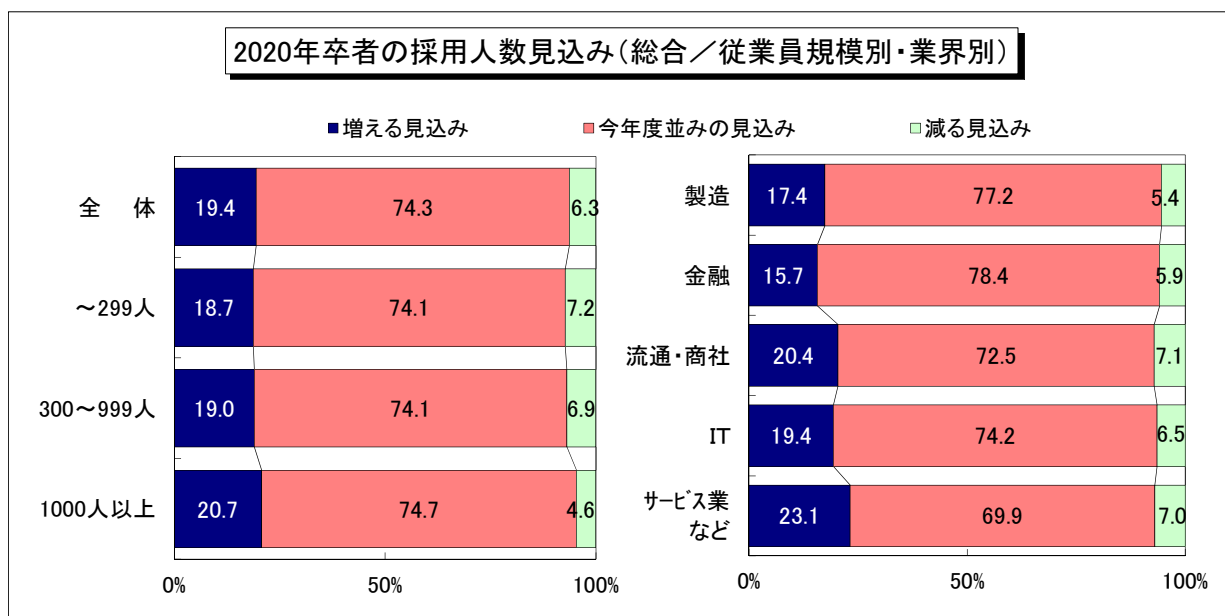
### 1. 採用数と採用予算

ここからは2020年3月卒者の採用計画に関する調査結果を紹介したい。

2020年卒者の採用見込みについて尋ねたところ、「増える見込み」と回答した企業は19.4%で、「減る見込み」（6.3%）の3倍以上に上った。「今年度並み」と回答した企業は全体の74.3%。企業の採用意欲は引き続き高く、さらなる採用増が見込まれる。

従業員規模別に見ると、いずれの規模でも「増える見込み」が「減る見込み」を大幅に上回っている。1000人以上の大手企業で「増える見込み」が2割を超えており（20.7%）、規模が大きいほど採用意欲が強い傾向が見られる。業界別に見ても、いずれも前年より「増える」が「減る」を大幅に上回る。特に「流通・商社」「サービス業」では「増える見込み」が2割を超え、旺盛だ。

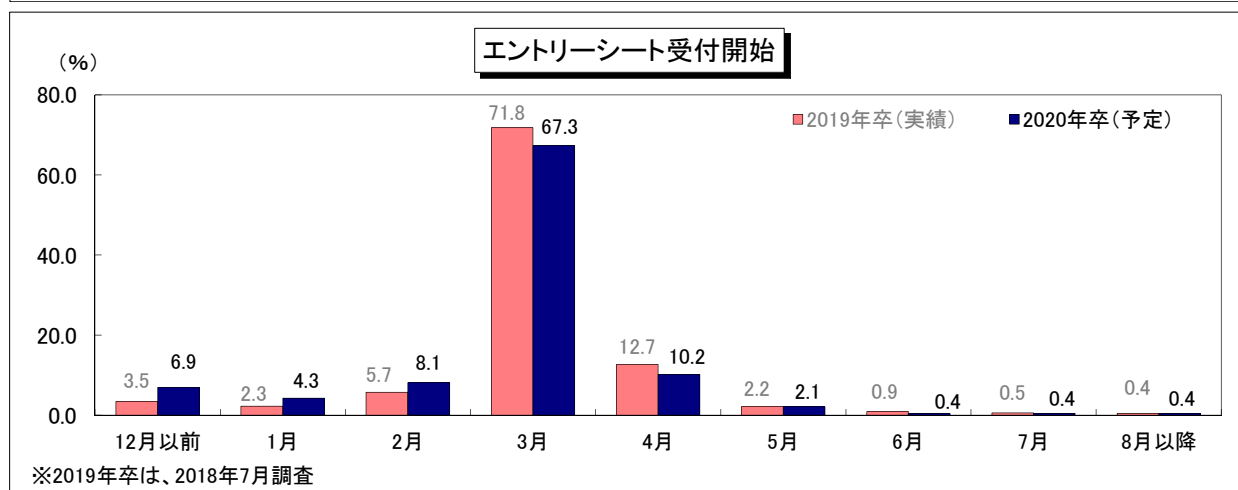
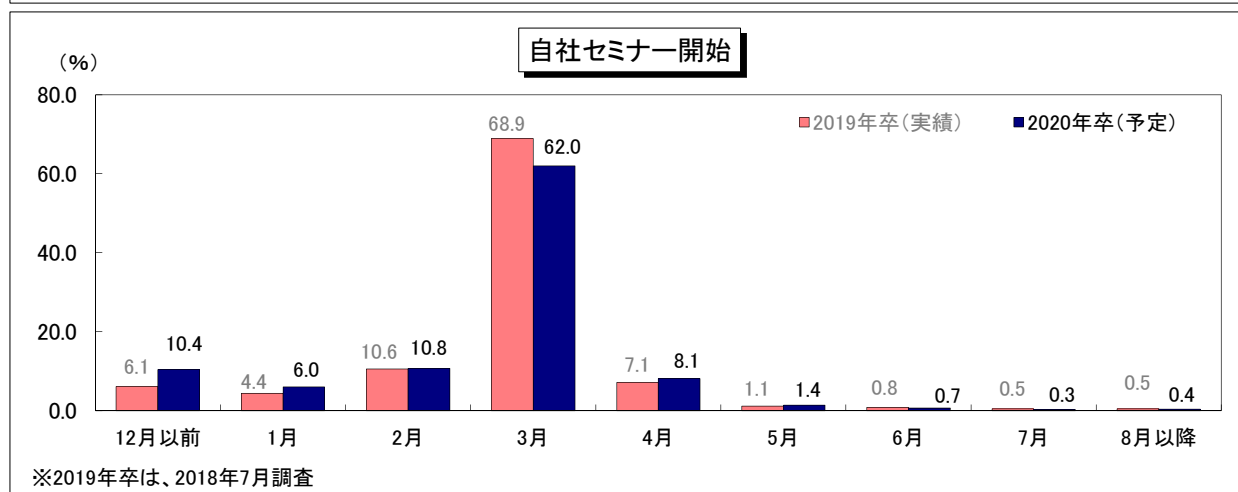
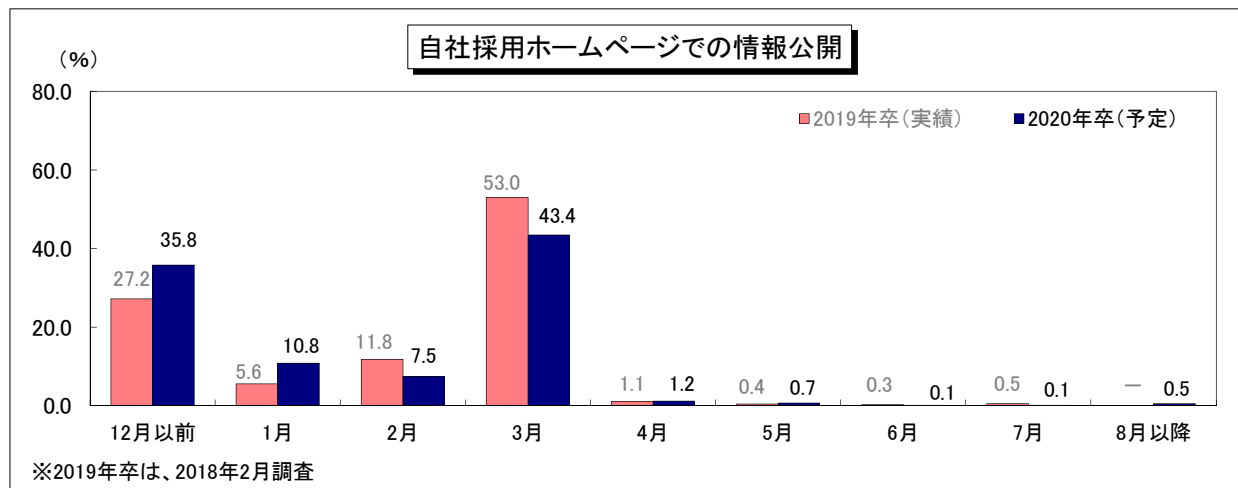
予算についても増加傾向が表れている。「かなり増える（3割以上増）」（6.2%）、「やや増える（1～2割増）」（26.3%）と、あわせて3割強（計32.5%）が「増える」と回答した。「増える」は、とりわけ「流通・商社」で高く、4割近くに上る（計39.0%）。



## 2. 採用活動の開始予定時期

2020年卒採用のスケジュールは、「3月採用広報解禁、6月選考解禁」の4年目となるが、企業は自社の採用活動時期をどのように計画しているのだろうか。

自社採用ホームページでの情報公開時期は、広報解禁直後の3月が最も多いが（43.4%）、前年実績に比べ大きく減少。その分、12月以前が増加し、3割強を占める（35.8%）。3月より前に公開する企業の合計は半数を超える（54.1%）。自社セミナーの開始も3月が最も多いが（62.0%）、同じく前年実績より割合が下がり、より早期に開始する企業が増える見込みだ。エントリーシート（ES）受付開始についても前倒す動きが見られる。

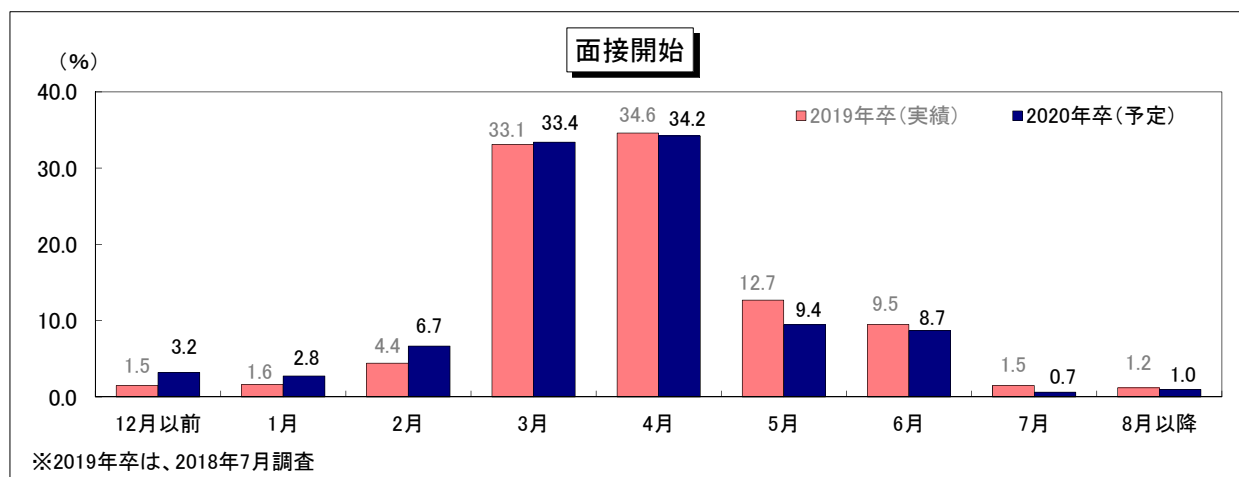




次に面接開始と内定出し開始の予定時期を確認したい。

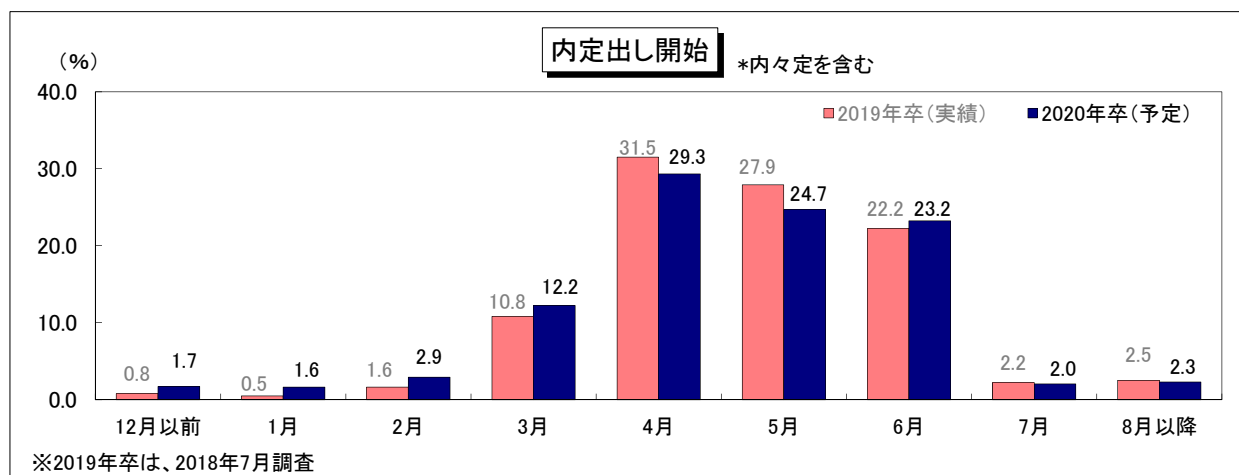
面接開始は、前年と同じく3月、4月に集中している（それぞれ33.4%、34.2%）。ただし、5月が前年実績よりも3.3ポイント減少するなど、5月以降は軒並み減少。一方、2月以前の合計は5ポイント以上増加しており（7.5%→12.7%）、面接の開始時期も全体的にやや早まりそうだ。選考解禁月の6月は8.7%にとどまり、解禁前に面接を開始すると回答した企業は合計で約9割に上る（89.7%）。大手企業でも6月以降の開始は計14.6%にとどまる。

内定出しの開始時期は、前年同様に4月が3割で最も多く（29.3%）、5月、6月が2割台で続く。3月以前の早い時期の合計が4.7ポイント増加しており（13.7%→18.4%）、内定出しについても前倒し傾向が見られる。なお、従業員規模別に見ると、大手企業において6月が3割を超えているものの（30.8%）、最多は4月（32.4%）。



《従業員規模別》

	12月以前	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月以降
~299人	4.2	2.6	6.8	35.2	32.5	8.7	8.1	0.8	1.0
300~999人	2.6	3.2	6.5	31.8	39.4	9.5	5.6	0.0	1.2
1000人以上	3.1	2.3	6.8	33.5	29.6	10.1	13.0	1.3	0.3



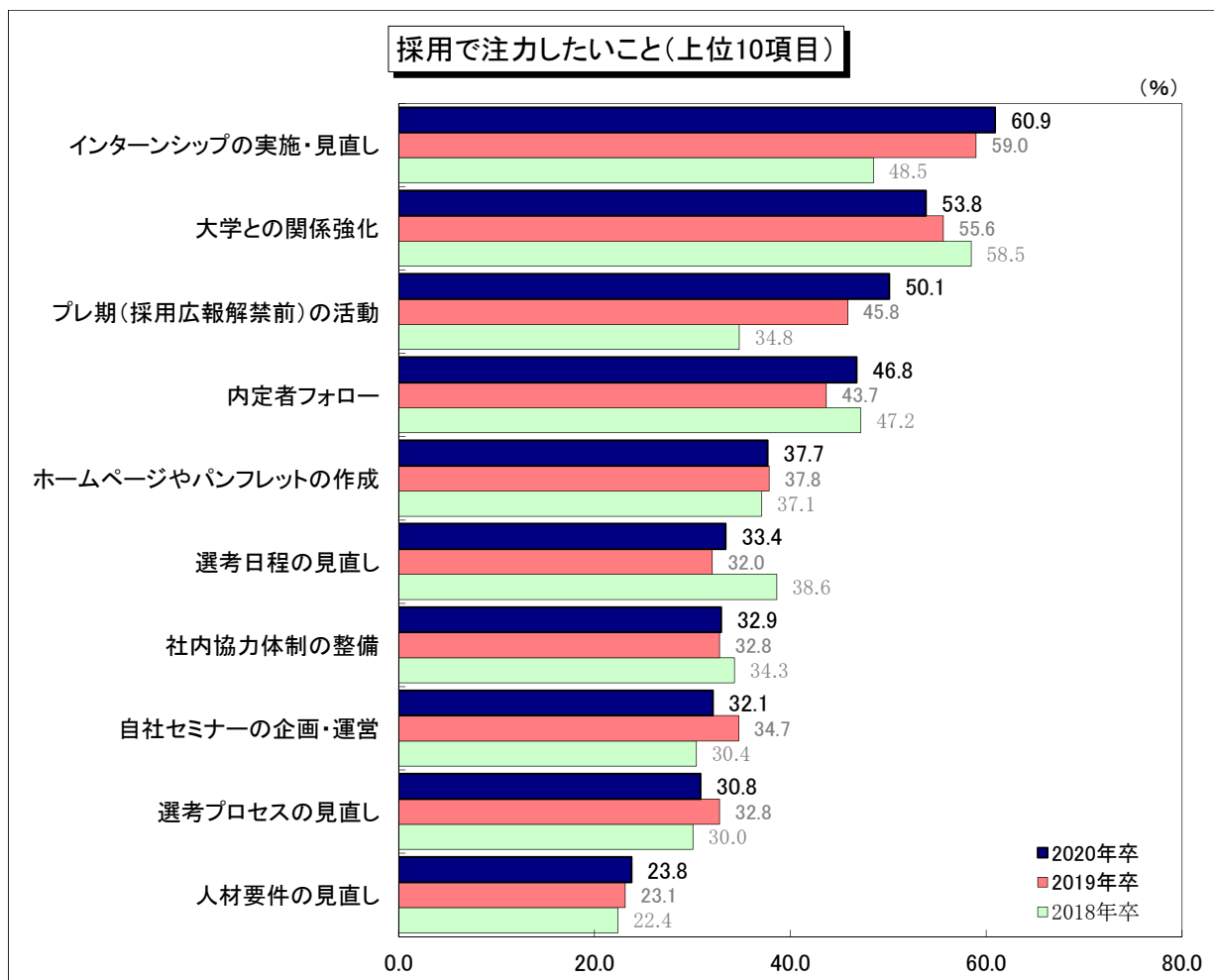
《従業員規模別》

	12月以前	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月以降
~299人	2.6	1.8	3.4	11.8	29.7	26.1	17.6	4.2	2.6
300~999人	0.9	1.7	2.8	13.0	26.4	30.3	21.4	1.1	2.4
1000人以上	1.8	1.3	2.6	11.7	32.4	16.6	30.8	1.0	1.8



### 3. 採用で注力したいこと

2020年卒の採用で注力したいことを尋ね、3カ年分を比較してみた。最も多いのは「インターンシップの実施・見直し」で6割超（60.9%）。前々年調査から前年調査にかけて大きくポイントが伸びたが、今年さらに増加した。3位の「プレ期の活動」も2年連続増加し、今回過半数に達した（50.1%）。両者とも早期に学生の目に留まる策であり、より早い時期からアプローチする必要性を感じている企業が増加している証と言える。一方、2位の「大学との関係強化」は年々ポイントが減少している。



#### 【Voice-2】—2020年卒者の採用で注力したいこと

○プレ期に第一志望になっている、または第一志望群に入っているかどうか重要だと考えています。

<情報処理・ソフトウェア/中堅>

○インターンシップ経験者の内定率が高かったため、次年度以降はさらに注力する予定。

<信用金庫/大手>

○最良な人材の確保のために、最大の魅力付けができる面接官の育成が不可欠。

<専門商社/中小>

○特に理系学生の採用にはもっと大学との関係強化が必要と感じる。

<自動車・輸送用機器/大手>

○新卒採用が非常に厳しい中で、単に総合職として採用するのではなく、重視する能力や適性をより絞り込んで本当に必要な能力を備えた人材を採用したい。

<医薬品・医療関連/中小>

○母集団形成が難しくなる中、内定辞退を抑制することが最も有効な採用手法と考える。

<サービス/中堅>

○内定承諾後の辞退が増えていく中で、内定者のフォローはもちろんですが、採用選考フローについても見直しが必要と感じている。

<保険/大手>

○2021年卒以降を見据え、会社全体として採用力を上げておく必要がある。今後は急なスケジュール変更などに対応する体力とノウハウがさらに求められる時代になる。

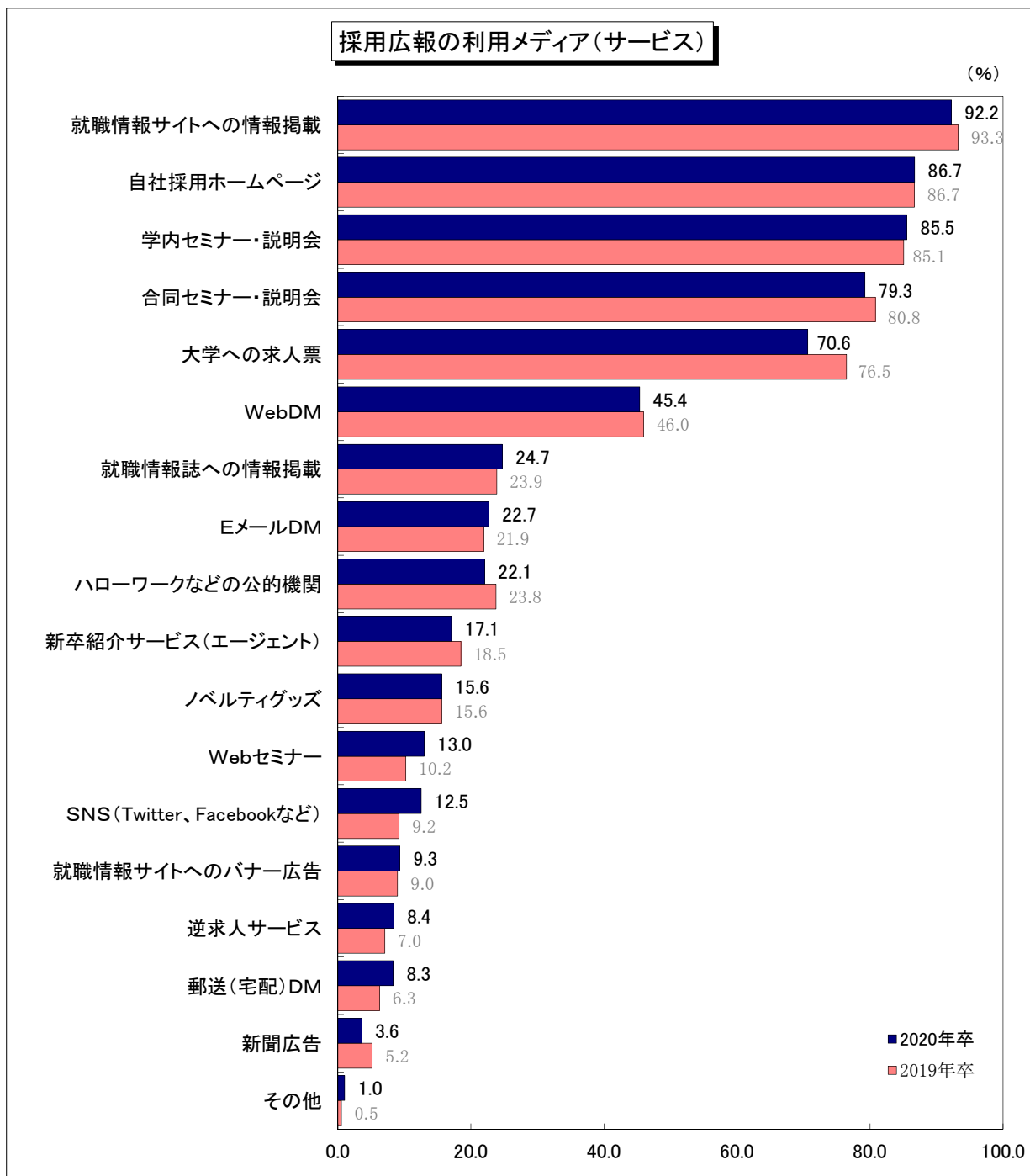
<機械・プラントエンジニアリング/大手>

#### 4. 利用予定メディア

2020年卒採用で利用予定のメディアやサービスを尋ね、2019年卒採用での利用実績と比較した。最も多いのが「就職情報サイトへの情報掲載」で、実績・予定ともに9割を超えている。次いで、「自社採用ホームページ」（86.7%）と「学内セミナー・説明会」（85.5%）が僅差で続き、「合同セミナー・説明会」も8割近い（79.3%）。

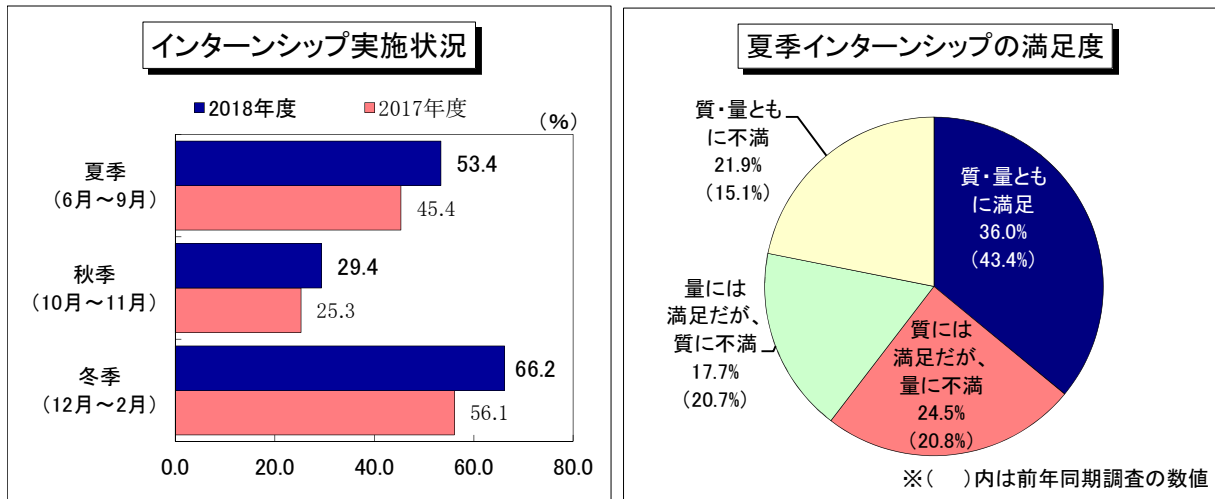
「大学への求人票」の割合が低下しているのが目立つが（76.5%→70.6%）、早期対策に力点を置く企業が増えたことで（9ページ）、減少していると見ることができる。早期アプローチでうまく結果が出ない場合など、後半戦に求人票を活用する企業が増える可能性はある。

1社あたり平均5項目程度選択しており、多岐にわたるメディアやサービスを利用して採用広報に注力しようとしている姿勢が読み取れる。

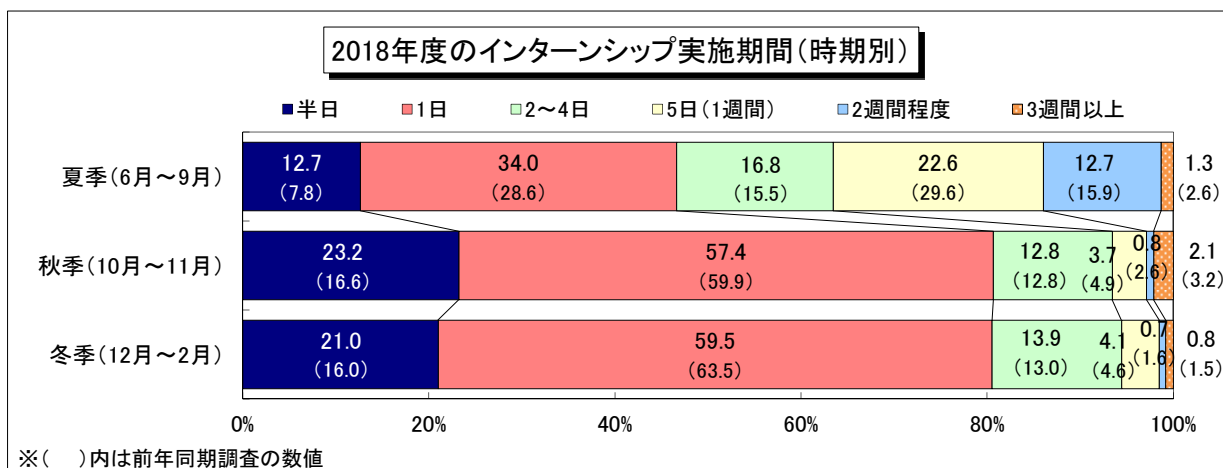


### Ⅲ. インターンシップ実施状況

来年 2 月までのインターンシップ実施（予定を含む）について、時期別に尋ねた。前年調査と比較するといずれの時期でも増加しているが、特に「冬季」が最も増え、6 割強の企業が実施予定と回答（66.2%）。前年（56.1%）より 10 ポイント以上増加する見込みだ。



時期別に実施期間をまとめたところ、これまで「夏季」では「5 日」が最も多かったが、今年度はいずれの時期においても「1 日」が最多となった。「秋季」「冬季」では、「1 日」が圧倒的に多いが、前年調査と比べると、ともに「1 日」が減少し「半日」が増加。さらに短期化が進む好だ。「1 日」と「半日」と合わせると、「秋季」「冬季」とともに 8 割を超え、大多数が 1 日以内の短期プログラムである。採用広報解禁直前に、短期間で効率的に学生と接点を持ちたいという企業の意向が読み取れる。



#### 【Voice-3】——インターンシップについて

- 例年より早い段階での実施でしたので、質・量ともに満足できる結果だった。 <自動車・輸送用機器/中小>
- インターンシップは企業も学生も開催・参加して当たり前になってきている中で、独自性をいかに出せるが重要だと感じています。 <精密機器・医療用機器/大手>
- 社内の協力を仰ぐのが難しいので、どうしても 1 日になってしまう。 <情報処理・ソフトウェア/中小>
- 学生側も 1day を歓迎する傾向にあるので、上手く活用したい。 <専門商社/中小>
- 短期のインターンシップに参加する学生が増えた影響で、公募での集客が難しくなった。 <保険/大手>
- 今のような会社を知る程度のインターンシップから、具体的な仕事を体験したと実感できるインターンシップに変えたいと考えています。 <情報処理・ソフトウェア/中堅>
- インターンシップからの選考までの引き止めをどのようにしていくかが課題。 <コンビニエンス/大手>

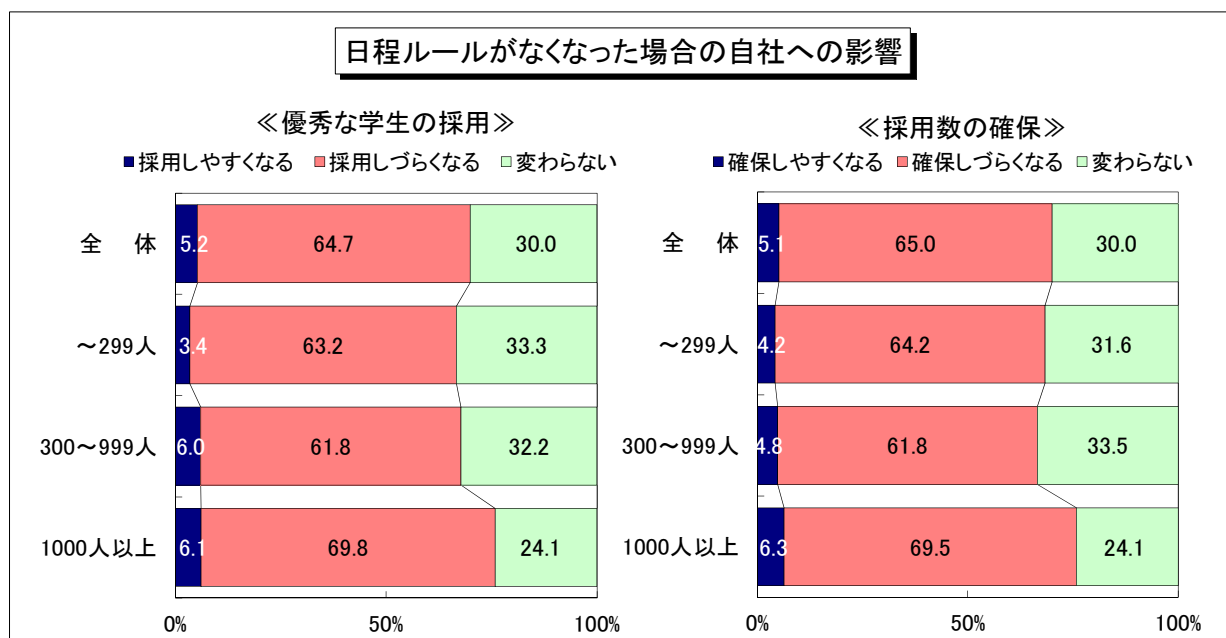
#### IV. 日程ルールが撤廃された場合の影響

経団連が2021年卒以降を対象とする指針の廃止を表明するなど、採用活動の日程ルールを巡り様々な議論がなされている。政府主導で新しいルール作りに乗り出しているが、もし日程ルールがなくなった場合に、自社の採用活動にどのような影響があると思うかを尋ねた。

優秀な学生を「採用しやすくなる」との回答は5.2%にとどまり、「採用しづらくなる」が64.7%と3社に2社の割合。「変わらない」は3割（30.0%）だった。必要な採用数の確保という観点でも「確保しやすくなる」は少数にとどまり（5.1%）、「確保しづらくなる」が65.0%という結果だった。質・量の両面ともにルール廃止に否定的な考えが大勢を占めた。

採用（確保）しづらくなると見る理由としては、他社の出方や学生の動きが読みにくくなることを不安視する声が多く挙がった。知名度の高い人気企業が優秀な人材を早期に囲い込むのではと警戒する声もあった。採用活動の長期化による人的負担増を懸念する声も目立つ。

一方、採用（確保）しやすくなると見る企業からは、早期接触が可能なら優位に進められる、といった声が寄せられた。



#### 【Voice-4】—もし日程ルールがなくなったら

##### 【採用（確保）しやすくなる】

○積極的に先手で採用活動を行い、競争優位を保てれば、採用はしやすくなると感じる。 <素材・化学/大手>

○大手企業の採用が早く始めればバッチングも当然あるが、結果も早く出るので辞退率が下がると思う。

<情報・インターネットサービス/中堅>

##### 【採用（確保）しづらくなる】

○どの時期にどんな学生が動いているのかが把握できず、優秀な学生と接触できない危険性がある。 <銀行/大手>

○各社の活動時期がずれることで、意図していない内定辞退が頻発すると考えられる。 <専門商社/中堅>

○早い段階から知名度のある企業に囲い込まれ、名前が知られていない中小企業のアピールする場が大幅に減るのではないかと懸念がある。 <専門店/中小>

○内定を早く出してもフォローできる人材（リクルーター等）がいないので活動を続けることが難しく、かと言って遅く始めた場合、優秀な学生を逃してしまう懸念がある。 <鉄鋼・非鉄・金属製品/中小>

○年間を通して採用活動をするだけの体力（人員、資金）がない。 <機械・プラントエンジニアリング/大手>