

企業の採用活動に関する実態調査 (概要)

令和2年10月29日
内閣府

目 次

1. 企業の採用方針	…	2
2. 採用活動の時期	…	3
3. インターンシップと採用活動	…	5
4. 早期に採用選考活動を開始した企業の特徴	…	7
5. 早期に採用選考活動を開始した理由	…	8
6. 早期の採用選考活動と企業の採用予定者への満足度	…	9
7. インターンシップと企業の採用予定者への満足度	…	10
8. 採用活動における課題	…	12
9. 新卒の採用方法に関する展望	…	13

調査概要

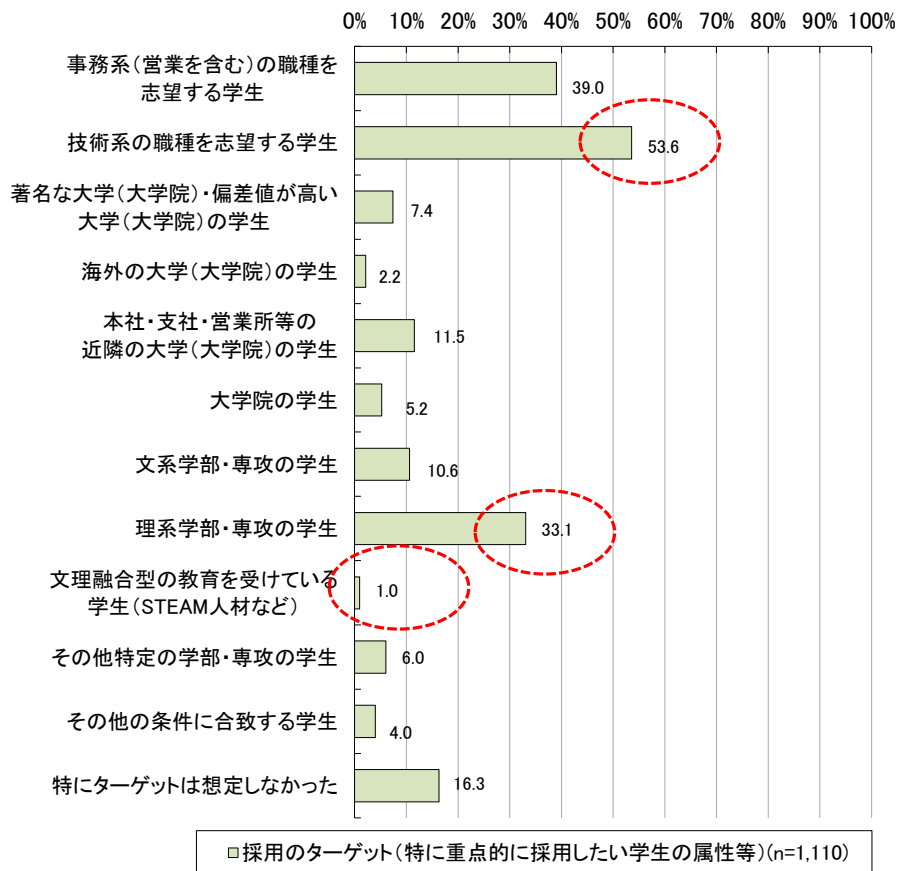
1. 調査目的：2019年度卒業・修了予定者を中心とした企業の採用活動の実態を把握し、今後の就職・採用活動の円滑な実施に資することを目的に実施。
2. 調査方法：企業3,000社を無作為に抽出し、郵送によるアンケート調査を実施。
3. 調査期間：2020年1月31日～3月5日。
4. 回答状況：

(対象数)	(回答数)	(有効回答数)	(有効回答率)
3,000	1,207	1,206	40.2%

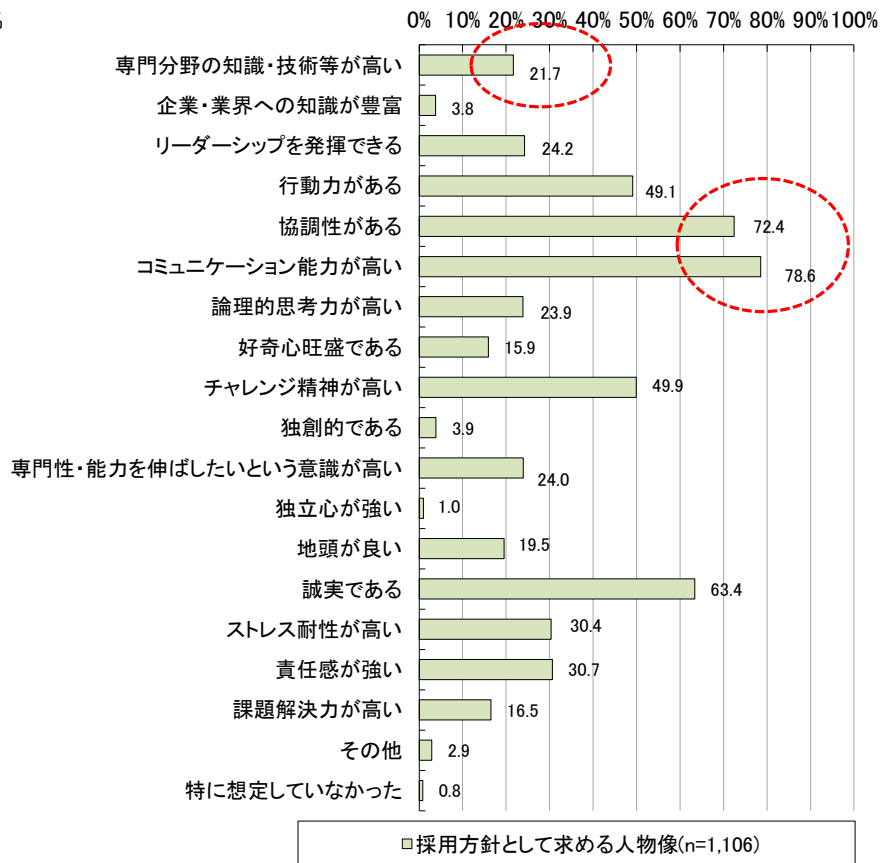
1. 企業の採用方針

- 企業が採用においてターゲットとした学生（特に重点的に採用したい学生）の属性は、「技術系の職種を志望する学生」が約5割で最も高く、「理系学部・専攻の学生」も約3割。「文理融合型の教育を受けている学生（STEAM人材など）」は僅か1%。
- 採用したい学生の人物像は、「コミュニケーション能力が高い」が約8割で最も高く、次いで「協調性がある」が約7割である一方、「専門知識・技術等が高い」は約2割。

図表1 採用においてターゲットとした学生（特に重点的に採用したい学生）の属性（複数回答）



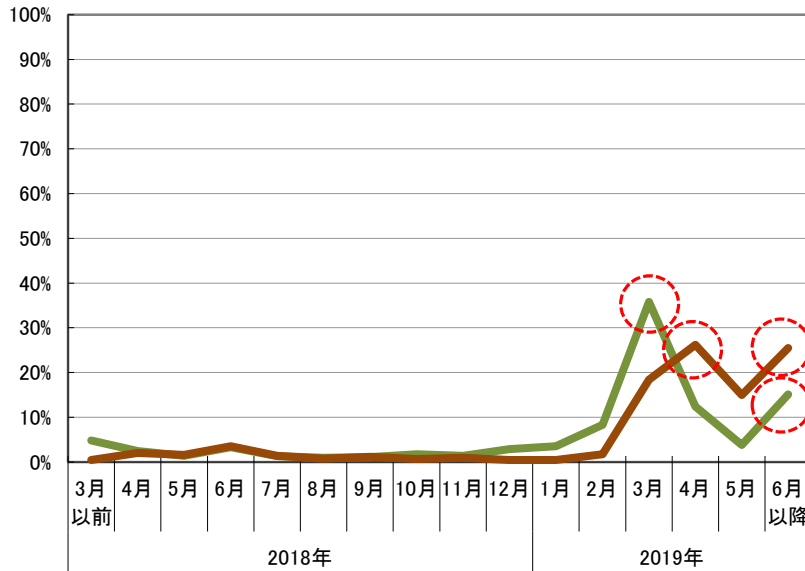
図表2 採用したい学生の人物像（最大8つまで回答）



2. 採用活動の時期①

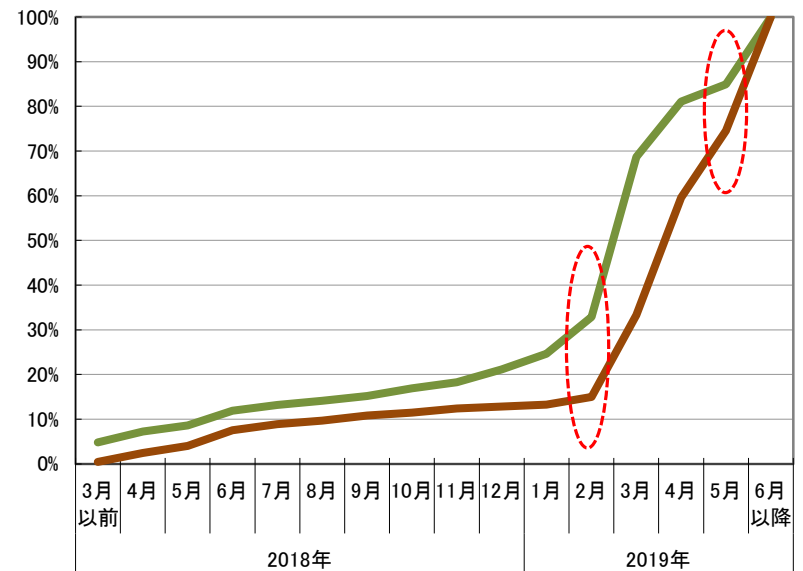
- 採用選考活動の開始の時期は、「3月」が約4割で最も高く、次いで「6月以降」が約2割。採用選考活動のピークの時期は、「4月」が約3割で最も高く、次いで「6月以降」も約3割。
- 採用選考活動を開始した企業の累積割合は、就活ルールにおける広報活動開始月直前の「2月」で約3割、採用選考活動開始月直前の「5月」で約8割。採用選考活動のピークを迎えた企業の割合は、「2月」で約1割、「5月」で約8割。

図表3 採用選考活動の実施時期（月別割合）



— 採用選考活動を実施した時期「開始」(n=942)
— 採用選考活動を実施した時期「ピーク」(n=942)

図表4 採用選考活動の実施時期（累積割合）

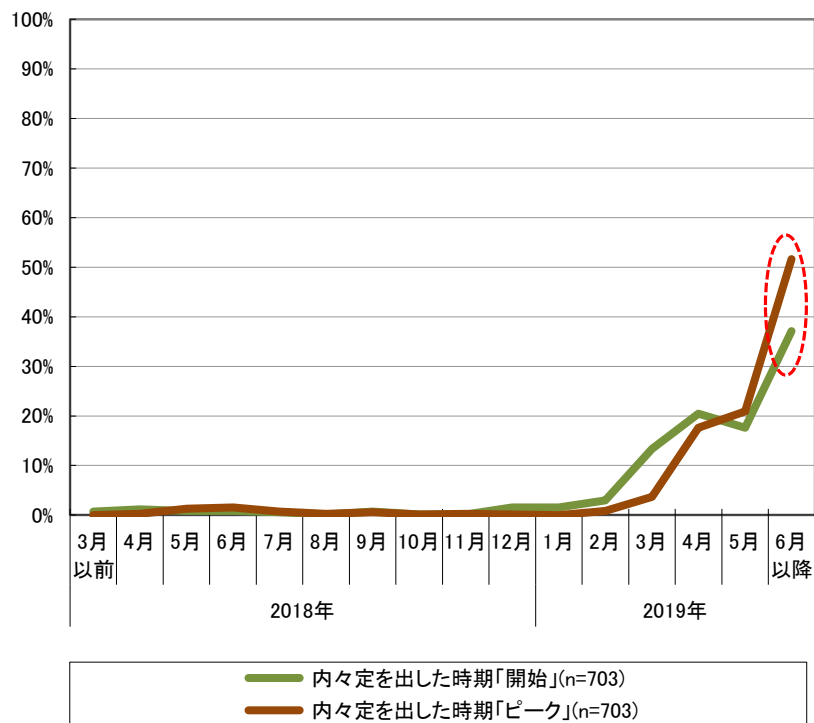


— 採用選考活動を実施した時期「開始」(n=942)
— 採用選考活動を実施した時期「ピーク」(n=942)

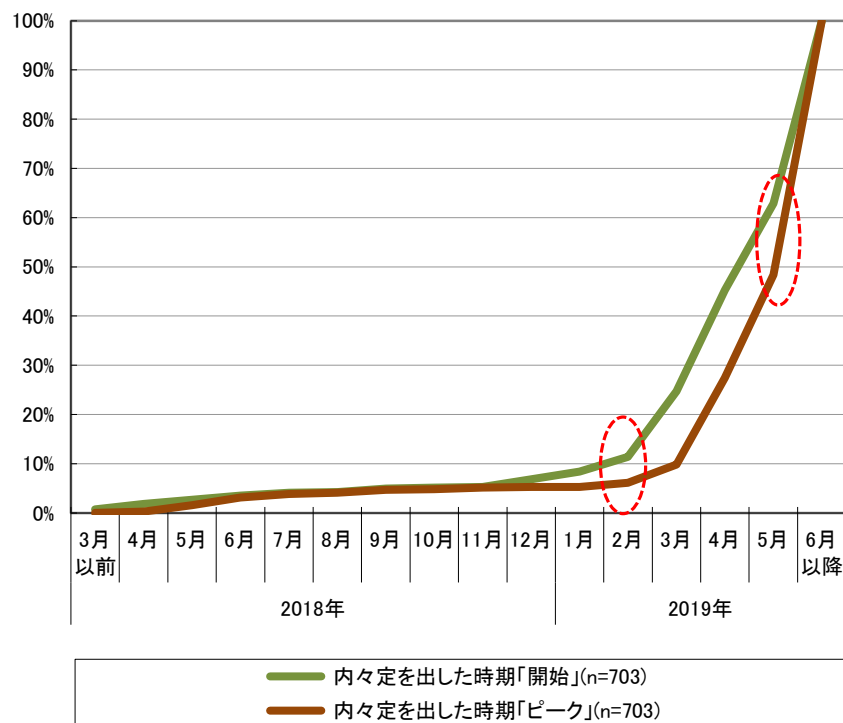
2. 採用活動の時期②

- 内々定を出し始めた時期は、「6月以降」が約4割で最も高い。内々定を出した「ピーク」の時期も、「6月以降」が約5割で最も高い。
- 内々定を出し始めた企業の累積割合は、就活ルールにおける広報活動開始月直前の2月時点で約1割、採用選考活動開始月直前の5月時点で約6割。内々定を出す時期の「ピーク」を迎えた企業の割合は、2月時点で約1割、5月時点で約5割。

図表5 内々定を出した時期（月別割合）



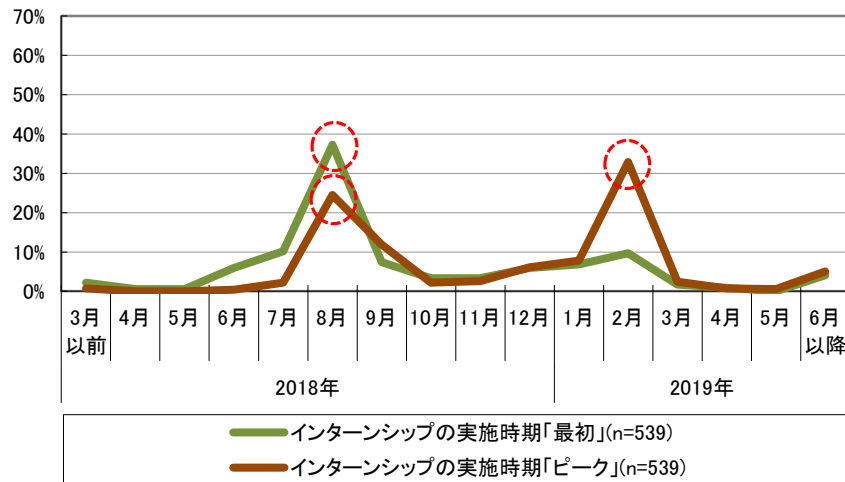
図表6 内々定を出した時期（累積割合）



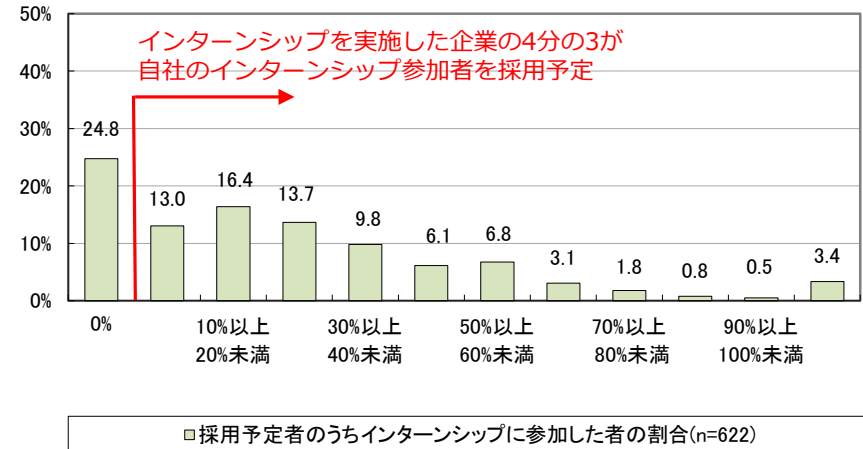
3. インターンシップと採用活動①

- インターンシップを実施した「最初」の時期は、「8月」が約4割で最も高い。インターンシップを実施した「ピーク」の時期は、「2月」が約3割で最も高く、次いで「8月」が約2割。
- インターンシップを実施した企業の4分の3は、自社のインターンシップ参加者を採用する予定。

図表7 インターンシップの実施時期（月別割合）



図表8 採用予定者のうち自社のインターンシップに参加した者の割合



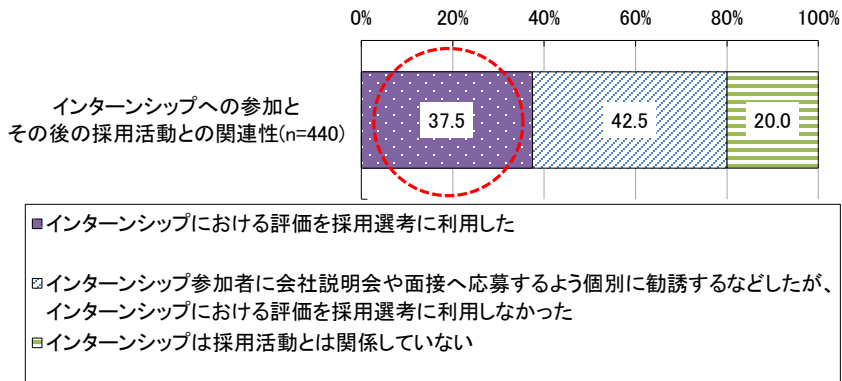
(備考) インターンシップ実施した企業による回答。

3. インターンシップと採用活動②

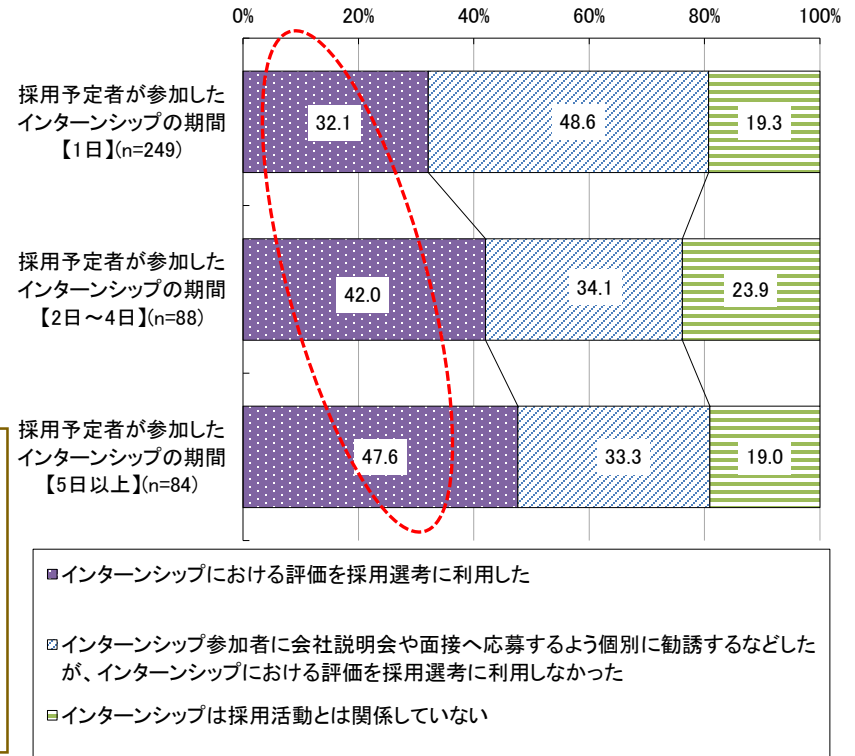
- 自社のインターンシップと採用活動の関係をみると※、「インターンシップにおける評価を採用選考に利用した」が約4割。
- インターンシップの期間が長いほど、「インターンシップにおける評価を採用選考に利用した」企業の割合が高まる傾向。

※ 自社のインターンシップに参加した学生を採用する予定のある企業による回答。

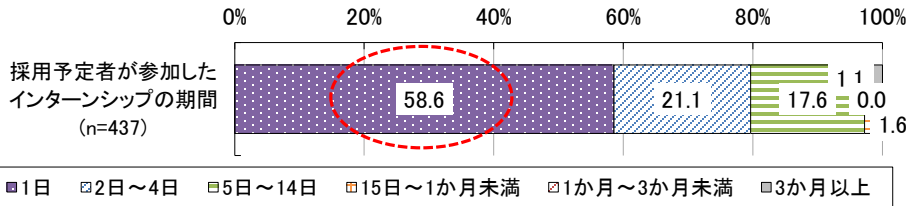
図表9 自社インターンシップと採用活動の関係



図表10 自社インターンシップと採用活動の関係
(インターンシップの期間別)



(参考) 図表11 採用予定者が参加した自社のインターンシップの期間

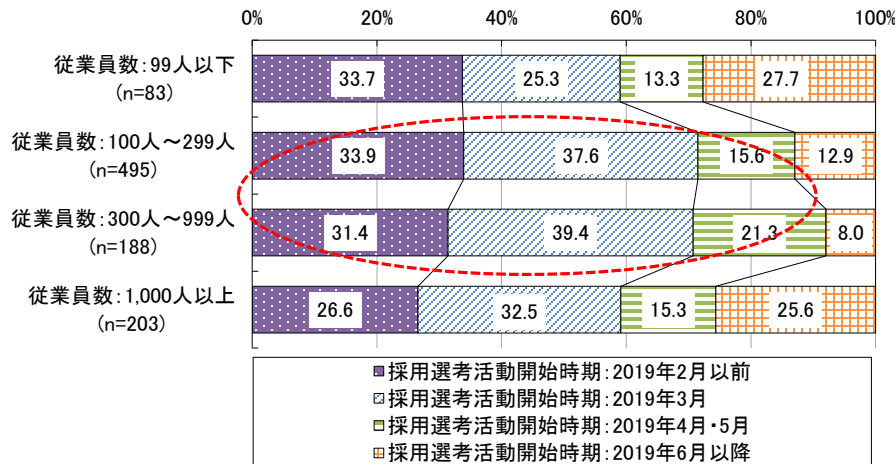


(備考) 自社のインターンシップに参加した学生を採用する予定のある企業による回答。

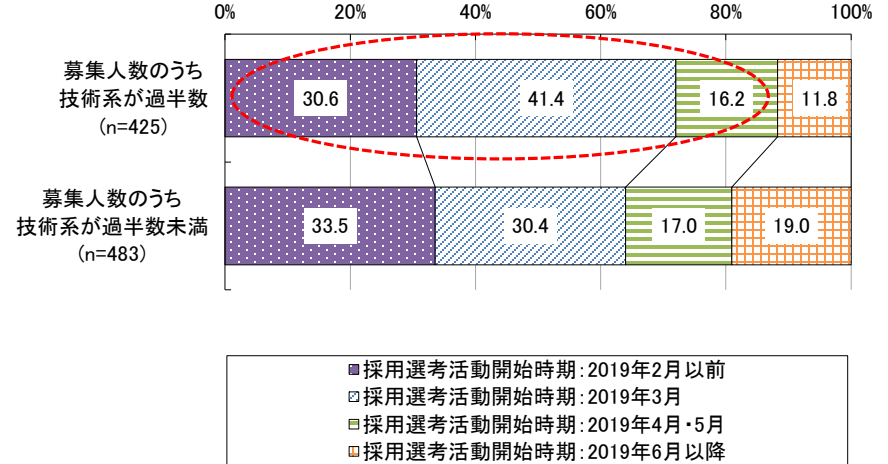
4. 早期に採用選考活動を開始した企業の特徴

- ①従業員数が「100人～999人」の企業、②「募集人数のうち技術系が過半数」を占める企業、③「理系学部・専攻の学生」をターゲットとした企業、④「インターンシップを行った」企業などで採用選考活動を早期に開始する傾向。

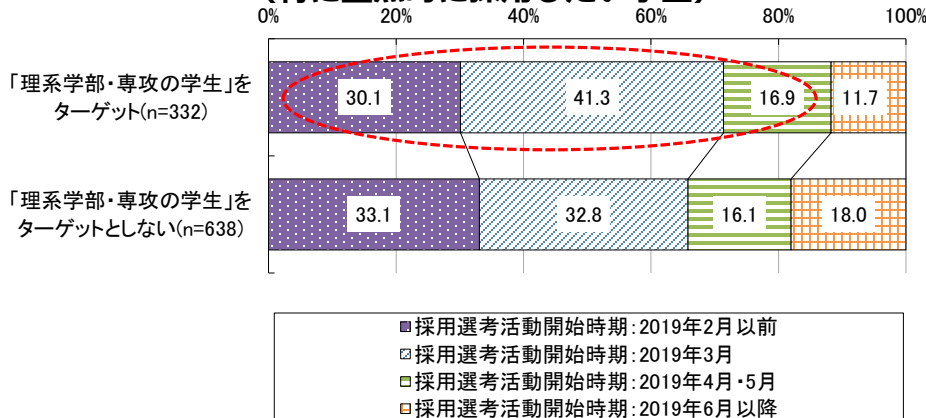
図表12 採用選考活動の開始時期と従業員数



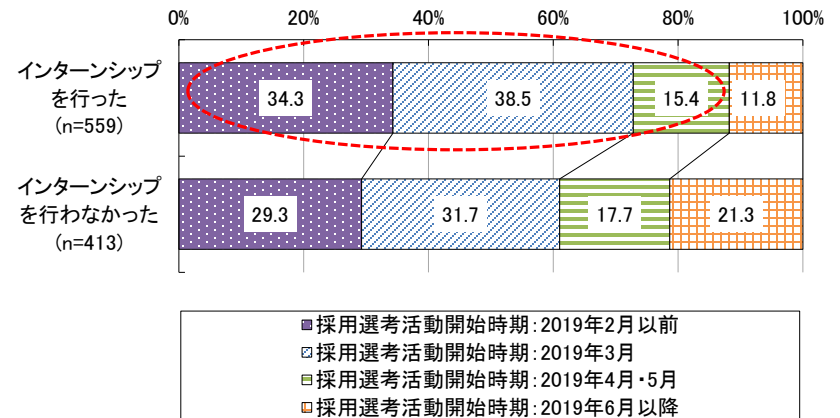
図表13 採用選考活動の開始時期と採用予定職種



図表14 採用選考活動の開始時期と採用のターゲット (特に重点的に採用したい学生)



図表15 採用選考活動の開始時期とインターンシップ

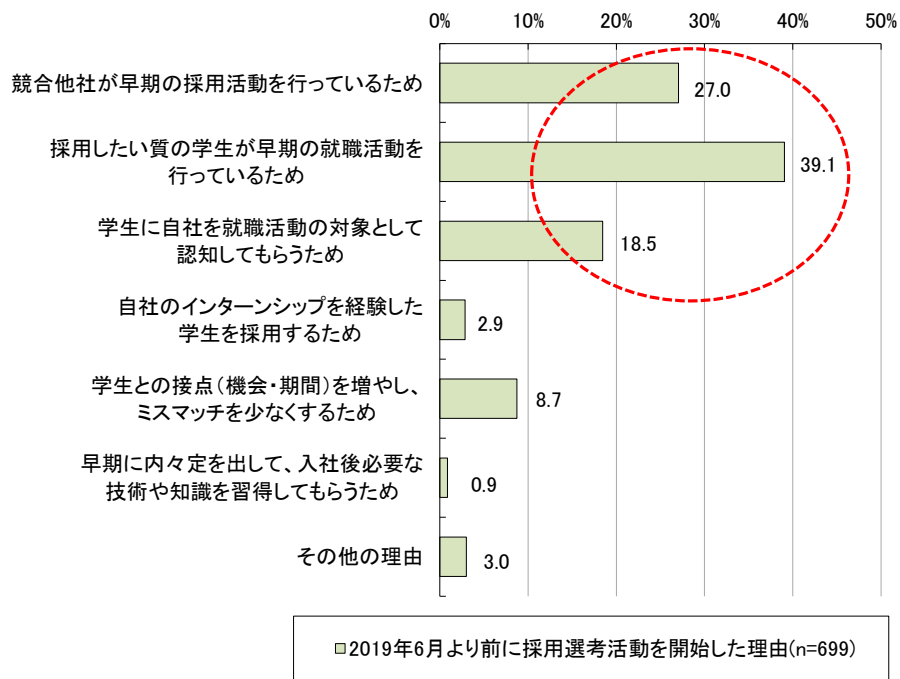


5. 早期に採用選考活動を開始した理由

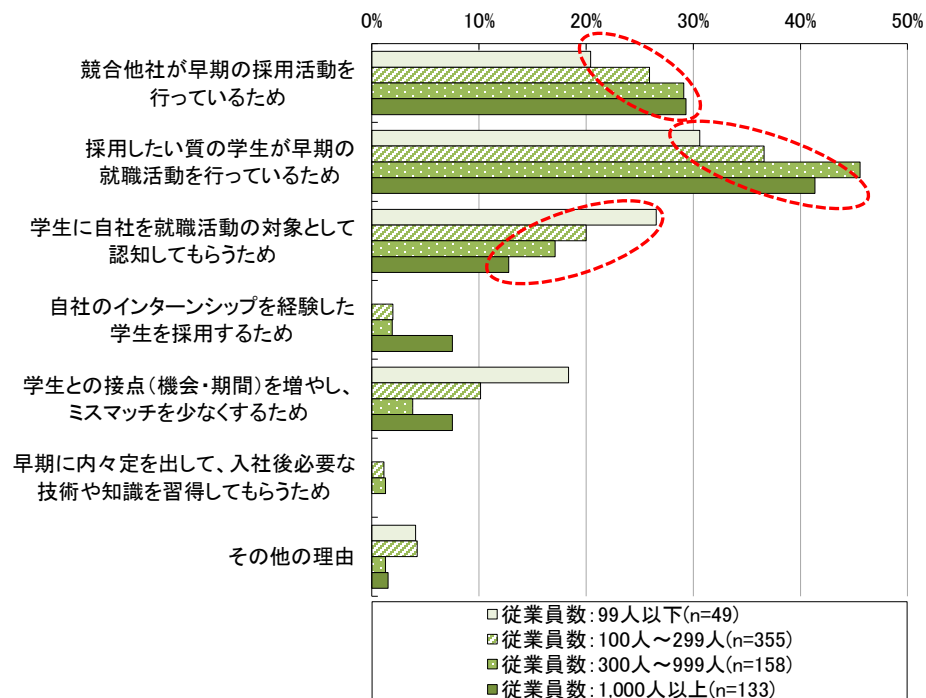
- 早期に採用選考活動を開始した理由は※、「採用したい質の学生が早期の就職活動を行っているため」が約4割と最も高く、次いで、「競合他社が早期の採用活動を行っているため」が約3割、「学生に自社を就職活動の対象として認知してもらうため」が約2割。
- 「採用したい質の学生が早期の就職活動を行っているため」及び「競合他社が早期の採用活動を行っているため」は従業員数の多い企業ほど、また、「学生に自社を就職活動の対象として認知してもらうため」は従業員数が少ない企業ほど、理由として挙げる企業の割合が高まる傾向。

※ 就活ルールにおける採用選考活動開始月である6月より前に採用選考活動を開始した企業による回答。

図表16 採用選考活動を早期に開始した理由
(優先順位1位の回答)



図表17 採用選考活動を早期に開始した理由と従業員数
(優先順位1位の回答)

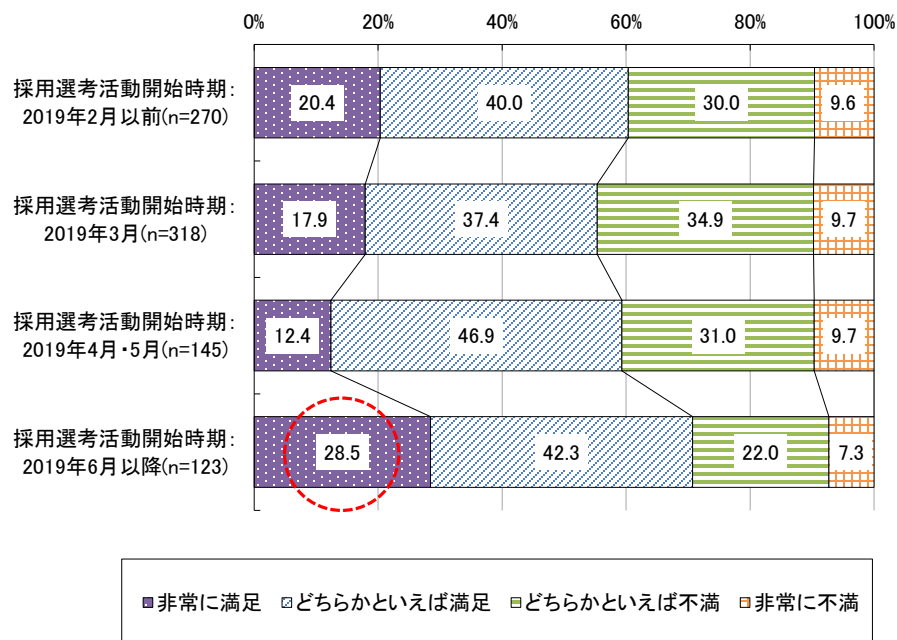


6. 早期の採用選考活動と企業の採用予定者への満足度

- 採用選考活動の開始時期の違いにより、採用予定者の量の面での満足度に差異があり、「6月以降」で「非常に満足」の割合が高い。

※なお、採用選考活動の開始時期の違いにより、採用予定者の質の面での満足度には、有意な差異は認められなかった(独立性の検定(有意水準5%))。

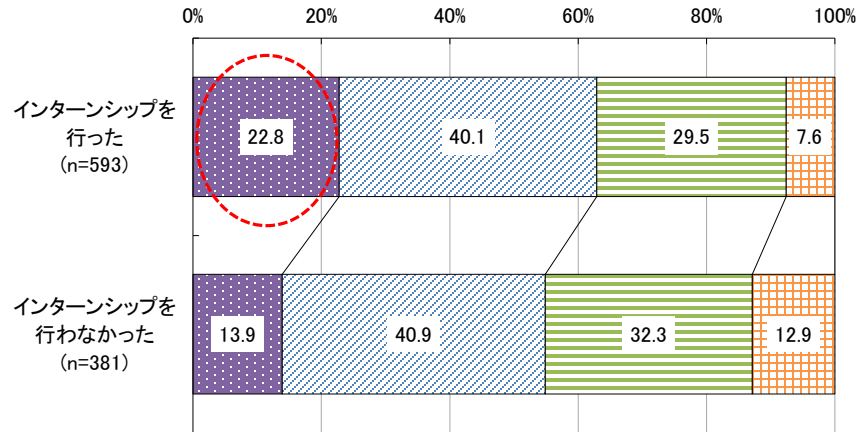
図表18 採用選考開始時期と採用予定者の量の満足度



7. インターンシップと企業の採用予定者への満足度①

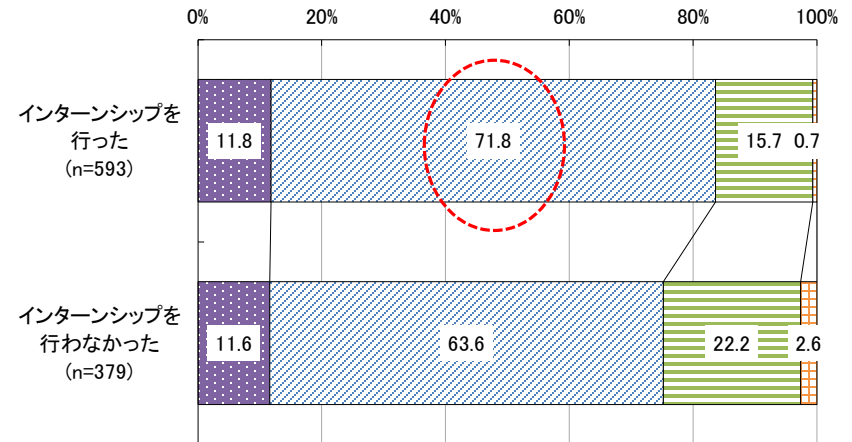
- インターンシップ実施の有無により、採用予定者の量の面での満足度に差異があり、インターンシップを行った企業で「非常に満足」の割合が高い。
- インターンシップ実施の有無により、採用予定者の質の面での満足度に差異があり、インターンシップを行った企業で「どちらかといえば満足」の割合が高い。

図表19 インターンシップと採用予定者の量の満足度



■非常に満足 □どちらかといえば満足 ▨どちらかといえば不満 ▩非常に不満

図表20 インターンシップと採用予定者の質の満足度

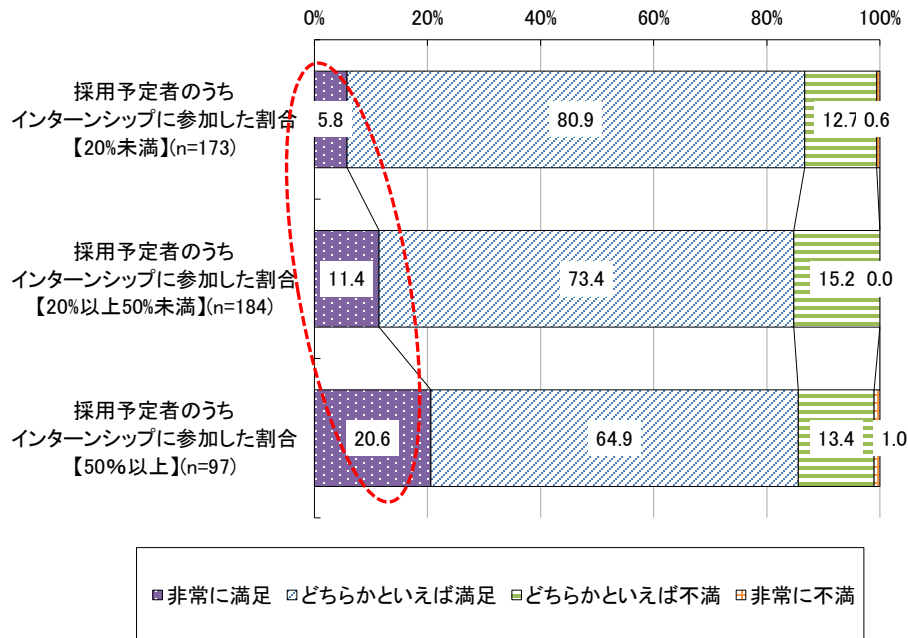


■非常に満足 □どちらかといえば満足 ▨どちらかといえば不満 ▩非常に不満

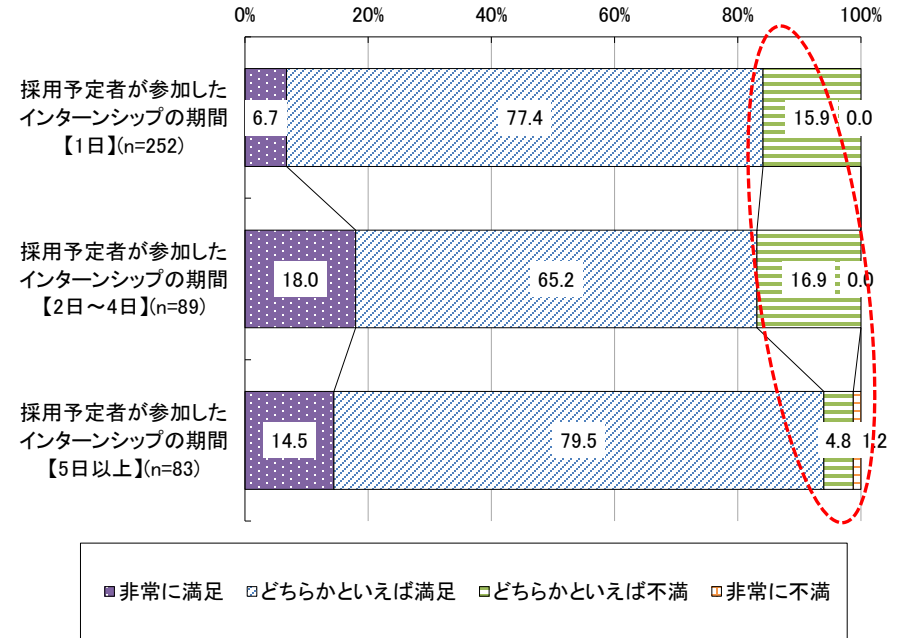
7. インターンシップと企業の採用予定者への満足度②

- 採用予定者が自社インターンシップに参加した割合の違いにより、採用予定者の質の面での満足度に差異があり、インターンシップに参加した割合が高いほど「非常に満足」の割合が高まる傾向。
- 採用予定者が参加した自社インターンシップの期間の違いにより、採用予定者の質の面での満足度に差異があり、インターンシップの期間が5日以上の場合で「どちらかといえば不満」の割合が減少し、質の満足度が高まる傾向。

図表21 採用予定者が自社インターンシップに参加した割合と採用予定者の質の満足度



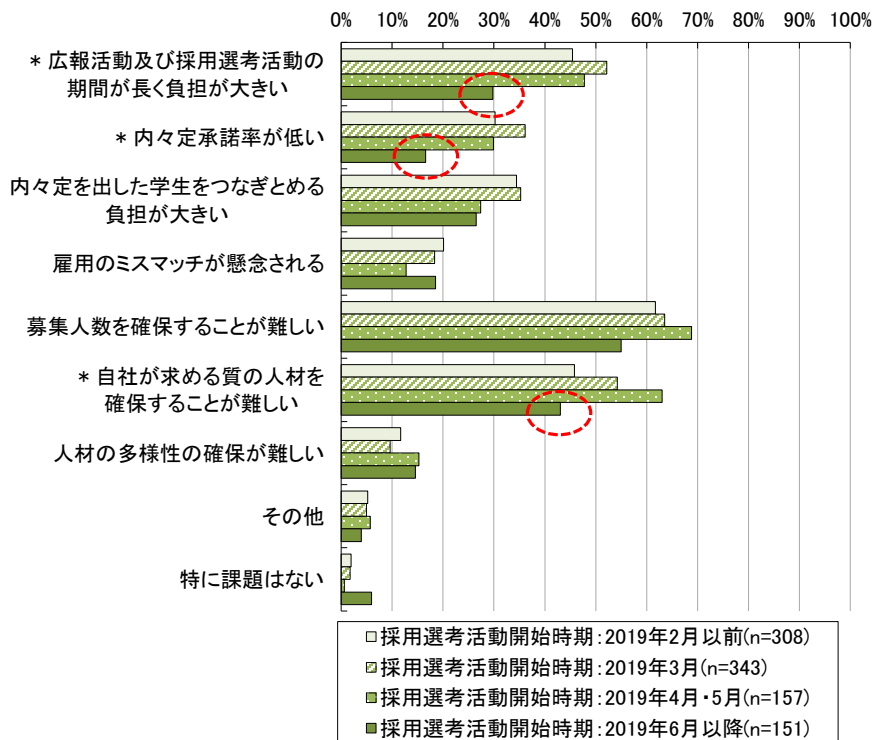
図表22 採用予定者が参加した自社インターンシップの期間と採用予定者の質の満足度



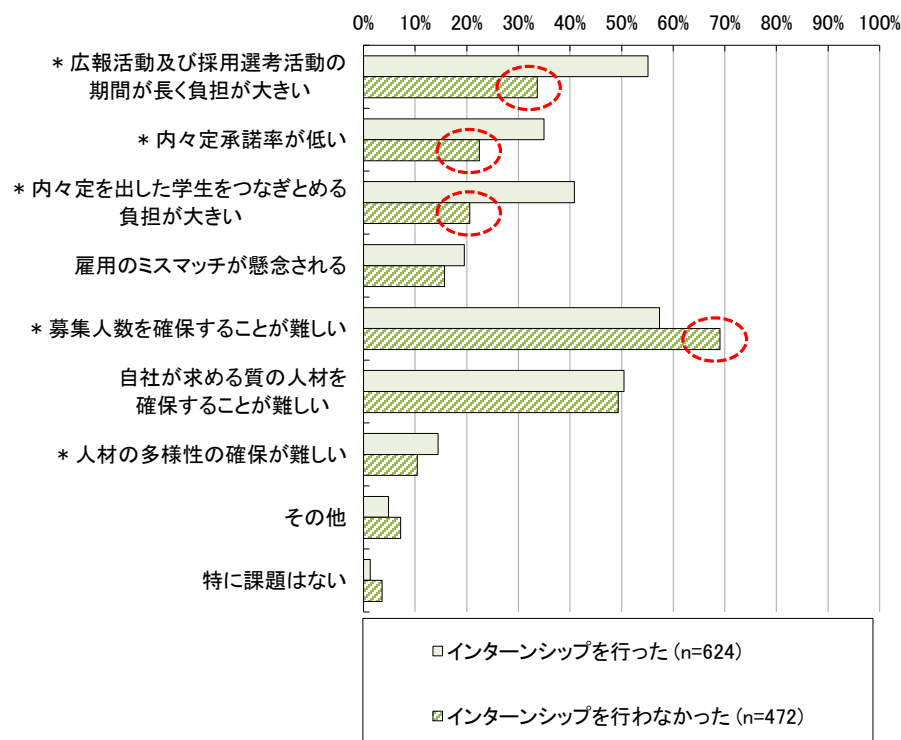
8. 採用活動における課題

- 採用活動における課題として、「募集人数を確保することが難しい」、「自社が求める質の人材を確保することが難しい」、「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」を挙げる企業が多い。
- 採用選考活動の開始時期別にみると、「6月以降」で「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」、「内々定受諾率が低い」、「自社が求める質の人材を確保することが難しい」の割合が低い。
- インターンシップ実施の有無でみると、インターンシップを行わなかった企業は、「広報活動及び採用選考活動の期間が長く負担が大きい」、「内々定受諾率が低い」及び「内々定を出した学生をつなぎとめる負担が大きい」の割合が低い一方、「募集人数を確保することが難しい」の割合は高い。

図表23 採用活動開始時期と採用における課題



図表24 インターンシップと採用における課題

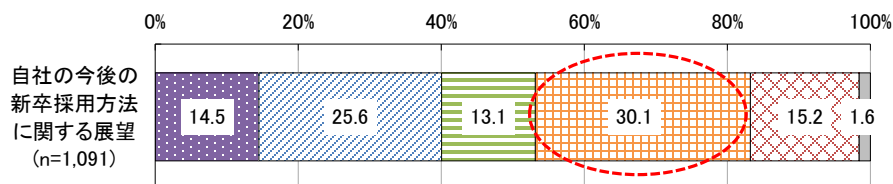


(備考) * : 独立性の検定において、有意な結果が得られた項目 (有意水準5%)

9. 新卒の採用方法に関する展望

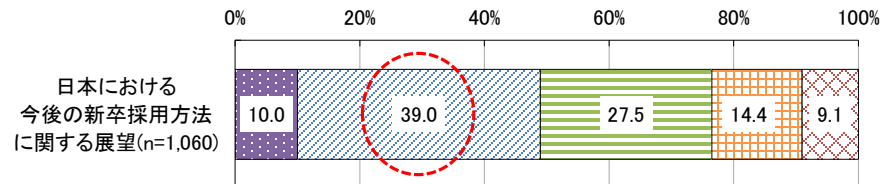
- 自社による今後の新卒採用方法は、「メンバーシップ型採用中心であるが、ジョブ型採用も実施」とする企業が約3割で最も高いが、回答はまちまち。
- 日本における今後の新卒採用方法は、「メンバーシップ型とジョブ型が同じくらいであるべき」との割合が約4割。
- 今後のインターンシップ（就業体験を伴うもの）と採用活動の関係は、「参加した学生の評価を、採用選考活動に活用すべき」との割合が約5割で最も高い。

図表25 自社の今後の新卒採用に関する展望



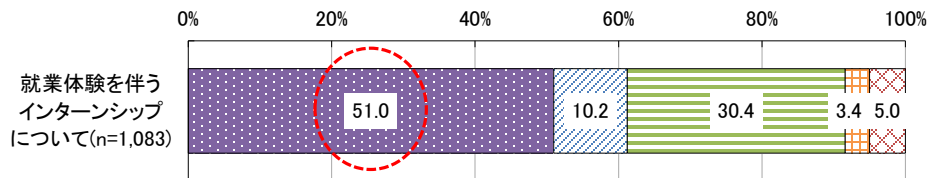
- ジョブ型採用のみの採用形態
- ジョブ型採用中心であるが、メンバーシップ型採用も実施
- メンバーシップ型採用とジョブ型採用を同じくらい実施
- メンバーシップ型採用中心であるが、ジョブ型採用も実施
- メンバーシップ型採用のみの採用形態
- その他

図表26 日本における今後の新卒採用に関する展望



- ジョブ型採用中心の採用形態に移行すべき
- メンバーシップ型採用とジョブ型採用が同じくらいであるべき
- メンバーシップ型採用を中心に、ジョブ型採用を今より増やしていくべき
- 今のメンバーシップ型採用中心の採用形態を維持するべき
- その他

図表27 今後のインターンシップと採用活動に関する展望
(就業体験を伴うもの)



- 就業体験を伴うインターンシップを行い、参加した学生の評価を、採用選考活動に活用すべきである
- 就業体験を伴うインターンシップを行い、参加した学生の連絡先のみを、採用活動に活用すべきである
- 就業体験を伴うインターンシップを行うが、採用活動と切り離して行うべきである
- 就業体験を伴うインターンシップは行うべきではない
- 就業体験を伴うインターンシップについて、その他