❶充足状況・内定状況・満足度（企業・学生）

2019年卒採用における、企業の採用計画に対する充足状況、学生の内定状況、企業・学生の満足度は?

採用数充足企業は47.0%。2年連続半数を下回る

2018年12月時点での19年卒の採用数は、「計画通り」が33.2%で、「計画より若干多い」（12.2%）、「計画よりかなり多い」（1.6%）を合わせた採用数充足企業の割合は47.0%と、18年卒より0.5ポイント減少。引き続き半数を下回った（グラフ❶）。また、「計画より若干少ない」（34.9%）、「計画よりかなり少ない」（15.3%）、「現在選考中につき、未定」（1.3%）を合わせた採用数未充足企業の割合は18年卒より0.6ポイント増の51.5%だった。

従業員規模別に見ると（表❷）、300人未満企業を除いて、18年卒に比べて充足企業の割合が減少した。

採用数充足・未充足の要因は何だろうか。「計画より若干多い」、「計画よりかなり多い」と回答した企業に対してその理由を尋ねたところ、44.2%が「内定辞退が予定より少なかった」、32.6%が「事業方針変更等で採用人数を増やした」と回答した（複数回答）。一方、「計画より若干少ない」、「計画よりかなり少ない」と回答した企業においては、その理由として59.5%が「選考応募者が予定より少なかった」、54.3%が「内定辞退が予定より多かった」と回答した（複数回答）。

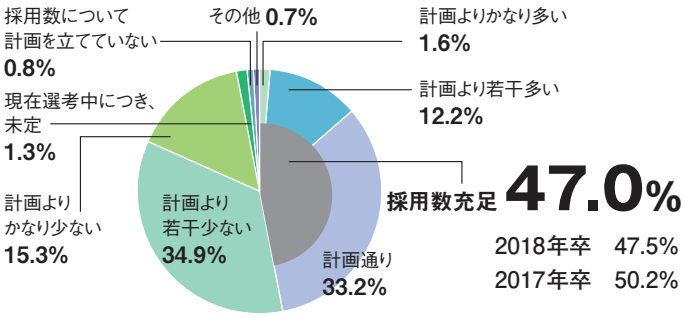
第1志望群に就職予定の学生が大幅に増加

一方、学生の内定状況としては、民間企業を対象に就職活動を行った学生のうち、2018年12月時点で民間・民間以外を問わず就職先が確定している学生は87.8%。18年卒の88.4%（17年12月時点）より0.6ポイント減少し、17年卒の87.7%と同水準となった。また、進路が確定していない学生は4.1%と、調査開始の12年卒以降において最も低かった。

就職先が確定している学生のうち、当初からの第1志望群に入社予定の学生の割合は52.1%で、18年卒から15.0ポイント増と大幅に増加した（グラフ❸）。第1志望群の企業に入社しやすくなっていることがうかがえる。また、複数の企業から内定を取得した学生は60.1%で、半数を超えた（グラフ❹）。内定取得者の平均取得社数については、14年卒から毎年増加していたが、19年卒では2.36社と

企業 採用目標数を充足できた企業は半数未満

❶ 採用計画に対する充足状況 ※全体／単一回答



「計画通り」「若干多い」「かなり多い」を合わせた採用数充足企業は47.0%。「若干少ない」「かなり少ない」「現在選考中につき、未定」を合わせた未充足企業は51.5%。

企業 300人未満企業を除いて、充足企業の割合が減少

❷ 採用計画に対する充足状況（従業員規模別）

※全体／単一回答　※（　）内の数値は2018年卒との差
※「計画通り」「計画より若干多い」「計画よりかなり多い」の合計を「充足」、「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」の合計を「未充足」とする

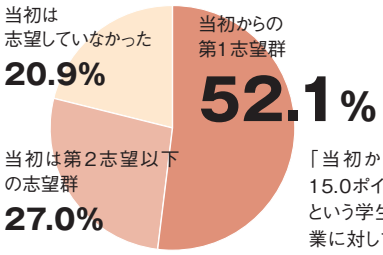
	充足		未充足	
全体	47.0%	(-0.5)	51.5%	(0.6)
従業員規模別				
300 人未満	44.4%	(4.2)	51.6%	(-4.6)
300 ～ 999 人	44.3%	(-4.0)	54.6%	(4.2)
1000～4999人	51.1%	(-0.9)	48.9%	(1.2)
5000 人以上	52.1%	(-2.1)	47.9%	(2.1)

300～999人、1000～4999人、5000人以上の企業で充足企業の割合が減少した。

学生 半数を超える学生が当初からの第1志望群に入社予定

❸ 入社予定企業の就職活動開始当初の志望状況

※就職先確定者／単一回答

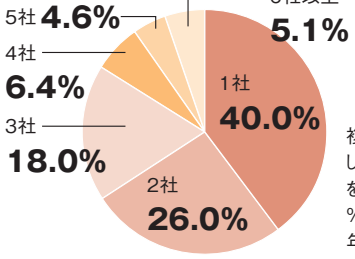


「当初からの第1志望群」は、18年卒から15.0ポイント増。「当初は志望していなかった」という学生も、そのうち68.9%は入社予定企業に対して「満足」と回答していた。

学生 約6割が複数の企業から内定を取得

❹ 内定を取得した企業数

※2018年12月時点で内定を取得している学生／単一回答



平均 **2.36社**
2018年卒 2.54社
2017年卒 2.22社

複数の企業から内定を取得した学生は60.1%で、半数を超えた。18年卒は59.5%、17年卒は55.0%、16年卒は54.2%であった。

18年卒から微減した。

約半数の企業で採用活動に費やす時間が増加

このように、学生は第1志望群に入社しやすくなっている一方、企業においては、採用目標数に対する充足状況は18年卒と同水準で、充足企業が半数に満たない状況が続いている。

企業の採用環境は、どのように変化しているのだろうか。採用に費やす「時間」「人数」「費用」という切り口から見てみよう。

まず、時間については、18年卒採用に比べて新卒採用活動に費やす総時間が「増えた」と回答した企業は49.7％で、「減った」と回答した企業は7.0％だった（グラフ❺）。採用計画に対する充足状況別に見ると、未充足企業においては「増えた」と回答した企業が53.6％で、充足企業における割合（45.9％）よりも高かった（表❻）。また、従業員規模別に見ると、5000人以上の未充足企業で「増えた」と回答した企業の割合が高く、63.0％だった。

次に、人数については、18年卒採用に比べて新卒採用活動に係る人数が「増えた」と回答した企業は25.9％（グラフ❺）。とくに、従業員数5000人以上の企業においては34.2％と、4999人以下の企業に比べると高い割合だった。なお、全体の65.3％が「同じ」と回答している。

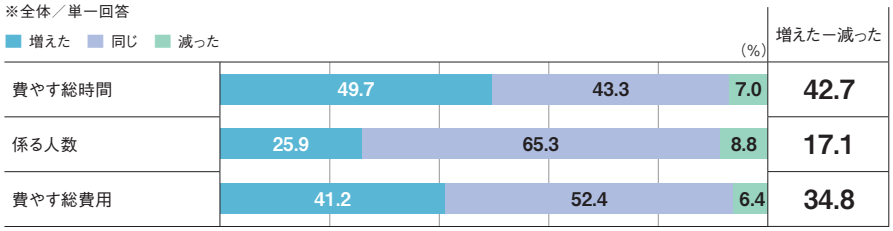
また、費用については、18年卒採用に比べて新卒採用活動に費やす総費用が「増えた」と回答した企業は41.2％で、「減った」と回答した企業の割合（6.4％）との差が34.8ポイントあった（グラフ❺）。

このように、採用活動に費やす時間や費用が18年卒よりも増えた企業が一定割合あることから、採用効率が悪化していることがうかがえる。とくに、従業員数300～999人の企業において、採用活動に費やす総時間が「増えた」と回答した企業が54.7％と、ほかの従業員規模の企業に比べて高い。300～999人企業においては、「19卒年採用を実施する上での重要度が高い課題」として「採用に係るマンパワー」（55.9％）、「自社認知度」（45.1％）を挙げた企業の割合が全従業員規模中最も高く、マンパワー不足に伴う時間増や、認知度向上のための施策に時間が費やされている可能性がある。

企業 採用活動に「費やす総時間」「係る人数」「費やす総費用」は、いずれも「増加」が「減少」を上回る

❺ 2018年卒と比較した、新卒採用活動に「費やす総時間」「係る人数」「費やす総費用」

※全体／単一回答



新卒採用活動に係る人数が「増えた」と回答した企業の割合を従業員規模別に見ると、5000人以上企業で34.2％と、他規模（300人未満企業：18.4％、300～999人企業：27.3％、1000～4999人企業：28.7％）に比べて高かった。一方、「減った」と回答した企業の割合も、5000人以上企業では15.3％と、他規模（300人未満企業：6.4％、300～999人企業：8.4％、1000～4999人企業：9.4％）に比べて高かった。

❻ 従業員規模・充足未充足別　新卒採用活動に「費やす総時間」

※全体／単一回答

		増えた	同じ	減った
全体	充足	45.9%	47.0%	7.1%
	未充足	53.6%	39.6%	6.7%

従業員規模別		増えた	同じ	減った
300人未満	充足	41.1%	54.1%	4.8%
	未充足	44.1%	51.2%	4.7%
300～999人	充足	52.9%	41.2%	5.9%
	未充足	56.4%	36.3%	7.3%
1000～4999人	充足	43.8%	47.7%	8.5%
	未充足	56.4%	35.2%	8.5%
5000人以上	充足	42.1%	45.6%	12.3%
	未充足	63.0%	31.5%	5.6%

❼ 従業員規模・充足未充足別　新卒採用活動に「係る人数」

※全体／単一回答

		増えた	同じ	減った
全体	充足	26.3%	65.4%	8.3%
	未充足	26.0%	64.9%	9.1%

従業員規模別		増えた	同じ	減った
300人未満	充足	22.6%	71.9%	5.5%
	未充足	15.9%	77.1%	7.1%
300～999人	充足	23.9%	68.6%	7.4%
	未充足	30.2%	60.9%	8.9%
1000～4999人	充足	29.0%	63.1%	8.0%
	未充足	27.9%	61.2%	10.9%
5000人以上	充足	35.1%	45.6%	19.3%
	未充足	33.3%	55.6%	11.1%

❶充足状況・内定状況・満足度（企業・学生）

入社予定者の質・量についてともに「非満足」が増加

19年卒採用・就活に対する企業および学生の満足度を見てみよう。

企業の入社予定者に対する満足度は、60.7％が「非常に満足」「どちらかというと満足」のいずれかを回答（合わせて「満足」とする）し、18年卒から微増した（データ❶）。一方、「非常に満足」と回答した企業の割合だけで見ると12.6％と、0.6ポイント減少した。従業員規模別に見ると、満足している企業の割合が最も高いのは5000人以上企業で66.4％。18年卒と比べても11.1ポイント増加した。

さらに、企業の入社予定者に対する満足度を質・量の面から見てみる。「非常に満足」「どちらかというと満足」を合わせて「満足」、「どちらともいえない」「どちらかというと不満」「非常に不満」を合わせて「非満足」とし、各企業の「満足」「非満足」を見たところ、量・質ともに「満足」の企業の割合は38.1％。18年卒（36.2％）より1.9ポイント増加し、17年卒（40.5％）の水準に戻りつつある。一方、量・質ともに「非満足」の企業の割合は32.5％で、17年卒（27.6％）から年々増加している。

学生の入社予定企業に対する満足度は、83.0％が「非常に満足」「どちらかというと満足」のいずれかを回答（データ❷）。企業の満足度を大きく上回っている。

次に、「働く意欲」など7項目について、企業には応募学生に対する評価を、学生には自分自身に対する評価を尋ね、「十分」「どちらかというと十分」との回答を「十分・計」として比較した（P13・グラフ❺）。その結果、企業の応募学生に対する評価では、「仕事・職種研究」で「十分・計」の企業の割合が30.2％と18年卒より2.9ポイント増加。一方、「働く意欲」については51.2％で、18年卒より6.2ポイント減少した。「働く意欲」については、学生の「十分・計」も18年卒に比べて減少している。

企業と学生の「十分・計」差がとくに大きかったのは「仕事・職種研究」（15.0ポイント差）と「将来のビジョン」（12.0ポイント差）で、いずれも企業が学生を下回った。学生が第1志望群の企業に入社しやすくなっている状況の下、学生自身の仕事への意欲も、学生の意欲に対する企業の評価も低下していることがうかがえる。

企業 入社予定者に満足している企業は約6割

❶ 入社予定者への満足度 ※全体／単一回答

満足 **60.7%**

2018年卒 59.1%
2017年卒 62.0%

60.7％が入社予定者に対して「非常に満足」「どちらかというと満足」と回答。一方、「どちらかというと不満」「非常に不満」との回答は17.9％で、18年卒（19.2％）に比べると1.3ポイント減少した。

学生 8割超の学生が、入社予定企業に「満足」

❷ 入社予定企業への満足度 ※就職先確定者／単一回答

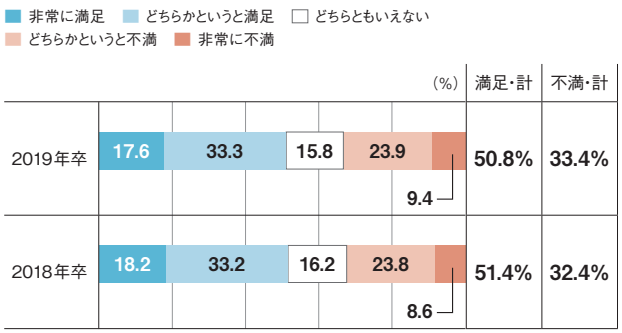
満足 **83.0%**

2018年卒 83.4%
2017年卒 80.8%

83.0％が入社予定企業に対して「非常に満足」「どちらかというと満足」と回答。一方、「どちらかというと不満」「非常に不満」との回答は4.2％で、18年卒（3.7％）に比べると0.5ポイント増加した。

企業 採用人数に満足している企業は約半数

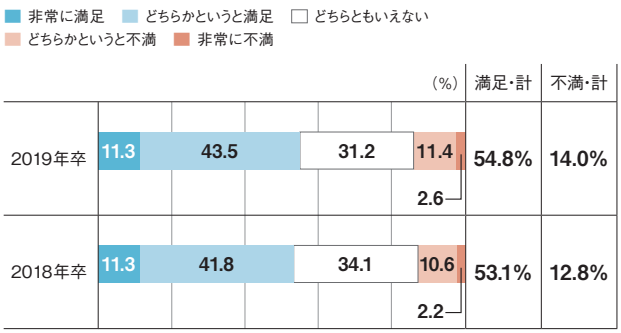
❸ 入社予定者への量的満足度 ※全体／単一回答



「非常に満足」「どちらかというと満足」の合計が50.8％、「どちらかというと不満」「非常に不満」の合計が33.4％で、いずれも18年卒と同水準だった。

企業 入社予定者の質に満足している企業は微増

❹ 入社予定者への質的満足度 ※全体／単一回答



「非常に満足」「どちらかいうと満足」の合計が54.8％で、「どちらかいうと不満」「非常に不満」の合計が14.0％。どちらも、18年卒より増加した。

企業

CASE1

内定者の基本的な対人スキルに課題

●卸売業／石川県

DATA 従業員規模：300～999人　19年卒採用実績　採用目標数：20名、内定出し：約25名、入社予定数：17名（辞退率約3割）※すべて高卒含む

当社では、学歴などではなく人柄を重視した採用を行っていますが、19年卒採用においては、あいさつや、いわゆる「報・連・相」など、社会人としての基本的なコミュニケーションが適切にできるのか、やや疑問に感じる学生が散見されました。しかし、一定の採用数を確保するために、これらの面に多少の不安を覚えても内々定を出したのが実態です。

20年卒採用以降は、内定者の質を高めるために、合同企業説明会や大学での説明会への参加数を増やすことでエントリー増を目指します。採用活動も、1名体制から、ほかの人事・総務担当の協力を仰いで2～3名体制で進めていく予定です。さらに、近年取り組みを始め、採用につながっていた支社のある他県での合同企業説明会への出展も継続します。

企業

CASE2

主体性のある学生をより多く採用したい

●メーカー／岐阜県

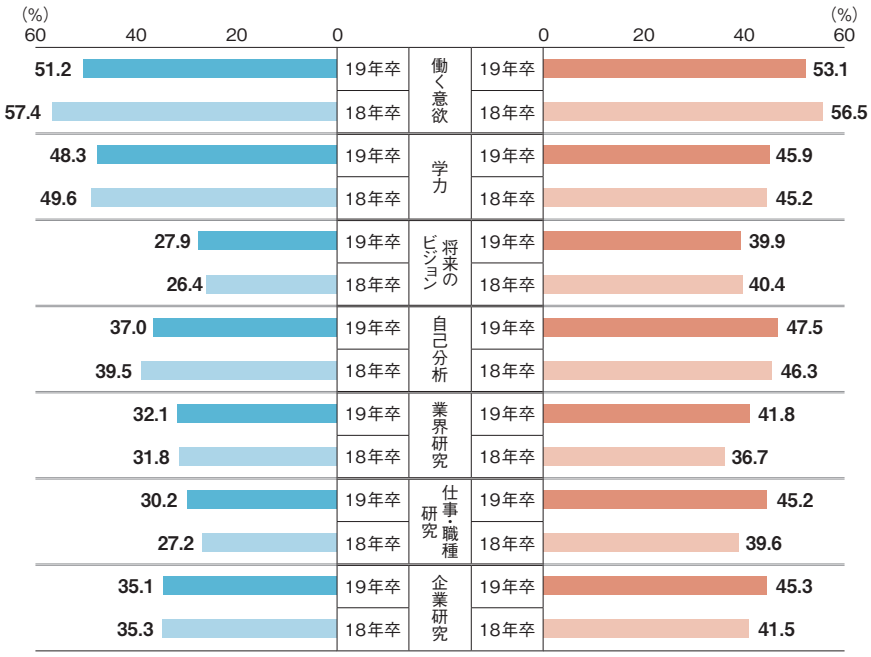
DATA 従業員規模：1000～4999人　19年卒採用実績　採用目標数：技術系55名、内定出し：88名、入社予定数：56名（辞退率約36%）※事務系を別途8名採用

19年卒採用では、事業拡大を見据えて技術系の採用目標数を前年実績から13名増やし、55名としました。加えて、会社に浮き沈みがあっても前を向き、主体的に考え、行動できる人をより多く採用することも目標に。結果、例年よりも長い9月頭までかかりましたが、採用目標数は達成しました。一方、課題として残ったのが後者です。内定者だけでなく、応募者全体として、言われたことはできるけれど、主体的に動き、状況に応じた対応ができる人の減少を感じています。そこで、20年卒採用では、白紙に自身の特長を表現する「自己紹介シート」を応募書類に追加し、面接では「どう取り組んできたか」を丁寧に確認していきます。これらを通して、主体的に考え、行動できる人を必要としていることが学生にも伝わることを期待しています。

企業 ＜ 応募学生の「働く意欲」に対する企業の評価が低下 ＞ 学生

❺ 応募学生に対する企業の評価と、学生の自己評価（十分・計）

※企業全体／学生全体／「十分」「どちらかというと十分」と回答した企業、および学生を「十分・計」として集計



		企業	学生	「企業」－「学生」
働く意欲	19年卒	51.2	53.1	−1.9
	18年卒	57.4	56.5	0.9
学力	19年卒	48.3	45.9	2.4
	18年卒	49.6	45.2	4.4
将来のビジョン	19年卒	27.9	39.9	−12.0
	18年卒	26.4	40.4	−14.0
自己分析	19年卒	37.0	47.5	−10.5
	18年卒	39.5	46.3	−6.8
業界研究	19年卒	32.1	41.8	−9.7
	18年卒	31.8	36.7	−4.9
仕事・職種研究	19年卒	30.2	45.2	−15.0
	18年卒	27.2	39.6	−12.4
企業研究	19年卒	35.1	45.3	−10.2
	18年卒	35.3	41.5	−6.2

応募学生に対する企業の評価として、18年卒に比べて「十分・計」の割合が減少したのは「働く意欲」「学力」「自己分析」「企業研究」。一方、学生の自己評価は、「働く意欲」「将来のビジョン」を除いた項目で18年卒に比べて「十分・計」の割合が増加した。企業と学生の評価に10ポイント以上の差があったのは、「仕事・職種研究」「将来のビジョン」、「自己分析」、「企業研究」。いずれも企業側の評価が学生側の評価を下回った。