

# ⑤ 2019年卒採用の見通し

企業は、2019年卒採用をどのように見通しているだろうか？

## 採用に係るパワーとコスト増を見通す企業が35%超

2019年卒採用の見通しについて、まずプロセスごとの開始時期については、18年卒採用と大きな違いは見られなかった(グラフ①②)。

母集団の数や採用に係るコストなどについてはどうだろうか。これらを含めた7項目について尋ねたところ、すべての項目において「変わらないと思う」が最も多く、各項目で49~68%程度を占めた。(グラフ③)ただ、「新卒採用コスト」と「新卒採用に係るマンパワー」は35%前後が「増えると思う」(各36.7%、35.1%)と、「新卒採用活動の母集団」と「選考応募者

数」は3割を超える企業が「減ると思う」と回答した(各33.8%、31.5%)。従業員規模別に見ると(グラフ④、一部の項目を掲載)、「新卒採用活動の母集団」が「減ると思う」と答えた企業が「300~999人」企業と「1000~4999人」企業では3割を超えていたが、「300人未満」企業と「5000人以上」企業では3割を切っていた。とくに、「5000人以上」企業では「増えると思う」と答えた企業が約3割あった。また、「新卒採用に係るマンパワー」については、「5000人以上」企業では39.5%が「増えると思う」と回答し、ほかの規模よりも高かった。

なお、採用基準については、79.3%が「前年度並み」と回答し、「厳しくなる」と

回答した企業は6.8%だった。

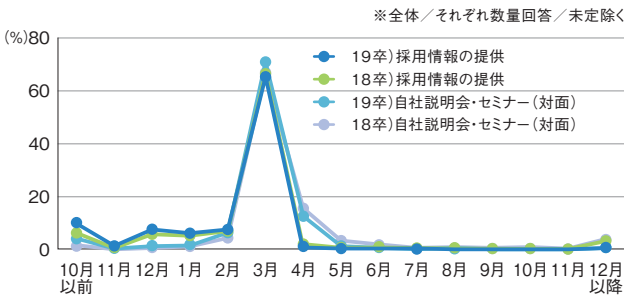
採用数が満たなかった場合の対応については、「求める人材レベルは下げない」が51.5%で、前年から2.5ポイント増加。「基準を見直し、柔軟に対応する」は14.0%で0.8ポイント増加、「未定(その時の状況による)」は34.6%で3.3ポイント減少した。いざずらに採用基準を落とすことはないものの、状況に応じて調整するという企業が一定数存在することがうかがえる。

## 採用方法は多様化が進む

19年卒採用において、採用方法はどのように変化していくのだろうか。「職種別採用」「通年採用」など19の方法・形

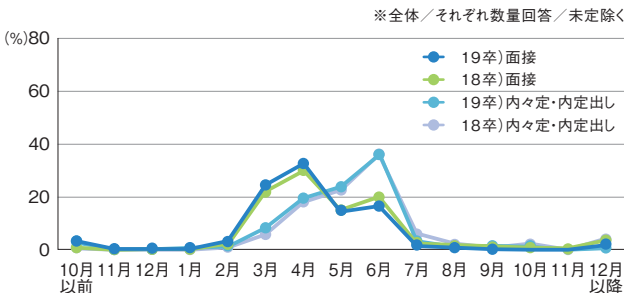
**企業** 19年卒のプロセスごとの開始予定時期は18年卒と大きく変わらない

### ① 採用情報の提供、自社説明会(対面)開始予定月



採用情報の提供を2月までに開始するという企業が32.6%と、18年卒実績よりも7.8ポイント増えた。また、対面での自社説明会・セミナーを3月に開始するという企業が70.8%と、18年卒よりも4.0ポイント増加した。

### ② 面接、内々定・内定出し開始予定月



面接の開始時期を4月とする企業が18年卒から2.6ポイント増の32.6%。内々定・内定出しの開始時期を6月とする企業が0.1ポイント減の36.0%に。なお、5月までに開始する企業は、面接で10.0ポイント増。

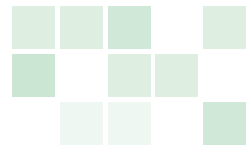
**企業** どの項目も、約5~7割が「変わらない」と回答

### ③ 2019年卒採用活動の見通し

項目	増えると思う	変わらないと思う	減ると思う
新卒採用活動の母集団	16.6	49.6	33.8
選考応募人数	19.5	49.0	31.5
選考辞退人数	23.6	67.7	8.8
内定辞退人数	25.9	65.3	8.9
新卒採用できる人数	19.2	67.2	13.7
新卒採用コスト	36.7	56.1	7.2
新卒採用に係るマンパワー	35.1	57.4	7.5

		従業員規模	増えると思う	変わらないと思う	減ると思う
新卒採用活動の母集団	300人未満		17.3	53.2	29.4
	300~999人		14.0	49.2	36.8
	1000~4999人		14.7	49.6	35.7
	5000人以上		31.3	40.0	28.8
新卒採用に係るマンパワー	300人未満		32.5	62.7	4.8
	300~999人		36.3	56.5	7.1
	1000~4999人		34.6	56.9	8.5
	5000人以上		39.5	46.9	13.6

「新卒採用に係るマンパワー」は「5000人以上」の企業が「増えると思う」が高かったが、「減ると思う」もほかの企業規模より高かった。



態について実施予定を尋ねたところ、多くの項目で「実施予定」と回答した企業の割合が18年卒採用で実施した割合を超えた(グラフ④、一部の項目を掲載)。増加幅が大きかったのは、「通年採用」(7.2ポイント増)、「地域限定社員の採用」(6.5ポイント増)、「採用直結と明示したインターンシップからの採用」(6.0ポイント増)などであった。また、実施予定が最も高かったのは「職種別採用」で63.6%、そして「通年採用」(26.3%)、「コース別採用」(26.0%)などが続いた。従業員規模別に見ると、「300人未満」企業では、「職種別採用」(69.8%)、「通年採用」(39.1%)、「通年入社での採用」(11.9%)を回答した企業が他規模に比べて高かった。中で

も、「通年採用」は18年卒採用から14.1ポイント増と、他規模に比べて増加幅が大きかった。また、「5000人以上」では、「アルバイト等からの社員登用による採用」(32.8%)、「リファラル採用」(30.3%)など、9項目で実施予定の割合が他規模に比べて高かった。「5000人以上」では、採用方法の多様化がより進んでいることがうかがえる。

情報提供やコミュニケーション手段について、19年卒採用において実施予定のものを尋ねたところ、最も多かったのが「自社ホームページ」で93.0%。そのほか「自社単体説明会・セミナー(対面)」(82.6%)、「学校主催の合同企業説明会・セミナー」(81.1%)、「企業主催の合

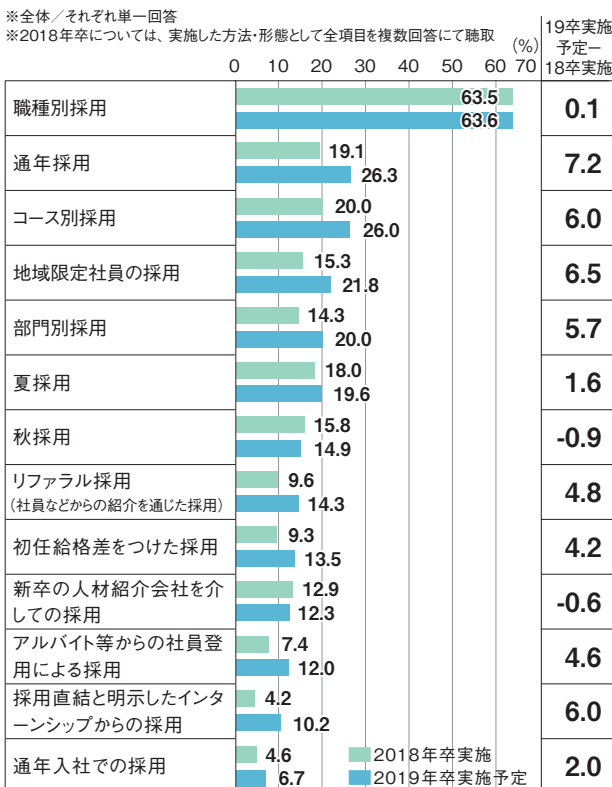
同企業説明会・セミナー」(68.2%)などがあった(グラフ⑤、一部の項目を掲載)。すべての項目で実施予定企業の割合が18年卒採用で実施した企業の割合より高く、「自社単体説明会・セミナー(Web)」が3.1ポイント、「自社の社員に対する学生の紹介依頼」が2.7ポイント上回った。

ただし、従業員規模別に19年卒実施予定が18年卒実施より下回ったものを見ると、「5000人以上」企業における「自社ホームページ」、「企業主催の合同企業説明会・セミナー」「学校主催の合同企業説明会・セミナー」などがあった。「300人」未満企業、「300~999人未満」企業においては、グラフに掲載の項目はほぼすべて上回ったか横ばいだった。

企業

通年採用や地域限定社員の採用、インターンシップからの採用が増える見込み

④ 2019年卒採用の方法・形態として、実施予定のもの

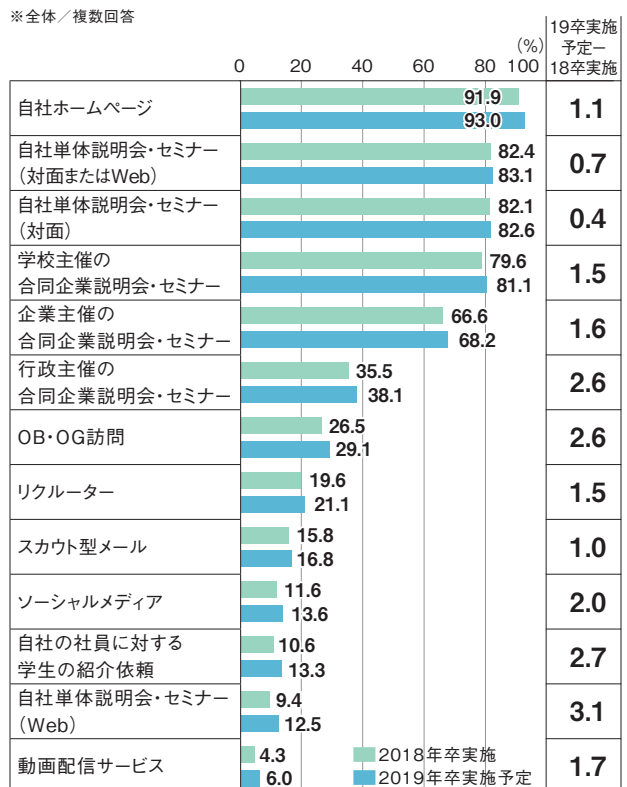


「新卒の契約社員の採用」「新卒の紹介予定派遣採用」についても尋ねたが、実施予定はそれぞれ1.6%、0.4%と低い割合だったため割愛した。

企業

Webセミナーや社員に対する紹介依頼が増加

⑤ 情報提供やコミュニケーションとして、実施予定のもの



すべての項目において、19年卒採用で実施予定の企業の割合が18年卒採用で実施した企業の割合を上回った。