

### 3. データ集

#### 【1】 採用ターゲットの概況

P 54

- 1-1 学生のエリア間移動について
- 1-2 学生の就職希望率・内定率
- 1-3 日本人留学生及び外国籍留学生の現状

#### 【2】 学生の活動状況

P 58

- 2-1 学生の就職観・大手企業志向
- 2-2 インターンシップ参加状況
- 2-3 インターンシップに参加した企業に対するその後の活動状況
- 2-4 企業選択のポイント
- 2-5 月別エントリー状況
- 2-6 月別個別企業セミナー参加状況
- 2-7 エントリーシートの取り寄せ、提出、通過状況
- 2-8 適性検査受検状況、面接受験状況、OB・OG訪問状況
- 2-9 内々定状況

#### 【3】 企業の採用動向

P 67

- 3-1 採用実施の理由・採用環境の見通し
- 3-2 企業の採用予定数
- 3-3 評価基準・質と量
- 3-4 採用スケジュール
- 3-5 採用手法

#### 【4】 大学の就職支援

P 74

- 4-1 学内就職ガイダンス及び学内企業説明会
- 4-2 求人(票)の受付社数、障がいのある学生への就職支援

#### 【5】 低学年のキャリア意識

P 76

- 5-1 低学年のキャリア意識
- 5-2 低学年のインターンシップに対する意識

#### 【6】 企業の人材ニーズ

P 78

- 6-1 雇用形態別採用意欲の有無
- 6-2 新卒採用・中途採用の選考時に着目しているポイント

#### 【7】 付録(添付資料)

P 81

- 7-1 印象の良かったインターンシップ
- 7-2 印象に残ったエントリーシートのテーマ
- 7-3 印象に残ったグループディスカッションのテーマ
- 7-4 面接で印象に残った質問
- 7-5 心に残った人事担当者の言葉
- 7-6 就職活動のターニングポイントについて
- 7-7 採用選考に関する指針
- 7-8 「採用選考に関する指針」の手引き
- 7-9 「採用選考に関する指針」の手引きの改定について
- 7-10 掲載資料の調査概要
- 7-11 業種対応表

# 1-1 学生のエリア間移動について

内々定を保有している学生に地元都道府県、現住所都道府県、および入社意思が最も高い企業での勤務予定都道府県を調査した。2018年6月末の調査時点での勤務予定エリアと地元との一致率(地元の都道府県で就職する率)をまとめたところ、最も高いのは東京都で63.2%、次に高いのは愛知県の57.5%、続いて北海道の55.6%であった。

## ◆2018年6月末時点 内々定保有者における地元都道府県別勤務予定都道府県※

n=4,109

※その都道府県で勤務予定の数／その都道府県が地元である学生の数

勤務予定 都道府県 ↓	全体	地元都道府県																				
		北海道	青森県	岩手県	宮城县	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県
現住所と地元との一致率→	70.4%	44.0%	30.8%	54.5%	39.1%	32.1%	37.5%	47.3%	42.6%	35.8%	85.5%	83.0%	88.3%	87.8%	52.9%	25.0%	44.1%	28.6%	56.5%	25.3%	59.2%	
地元と勤務予定地との一致率→	55.6%	24.0%	30.8%	37.9%	21.7%	28.6%	32.5%	30.1%	40.4%	35.8%	13.3%	24.9%	63.2%	28.6%	48.5%	45.0%	52.9%	50.0%	21.7%	46.8%	26.8%	
北海道	2.1%	55.6%	-	-	-	4.3%	-	-	-	-	0.4%	-	0.5%	-	1.5%	2.5%	2.9%	3.6%	-	-	-	-
青森県	0.3%	-	24.0%	3.8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.5%	-	-	-	-	-	-	-	-
岩手県	0.2%	-	-	30.8%	1.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
宮城県	1.1%	-	12.0%	15.4%	37.9%	13.0%	7.1%	7.5%	-	-	-	-	-	-	0.3%	1.5%	-	-	-	-	-	-
秋田県	0.1%	-	-	-	-	21.7%	-	2.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
山形県	0.2%	-	-	-	1.5%	-	28.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
福島県	0.6%	-	-	3.8%	7.6%	-	3.6%	32.5%	1.1%	2.1%	-	0.4%	-	-	0.3%	-	-	-	-	-	-	-
茨城県	1.3%	-	4.0%	-	-	7.1%	2.5%	30.1%	4.3%	1.9%	-	0.9%	0.7%	0.6%	-	-	-	-	-	-	-	1.4%
栃木県	0.9%	0.7%	-	-	1.5%	-	-	2.5%	1.1%	40.4%	3.8%	1.6%	0.9%	0.2%	0.6%	-	-	-	-	-	-	-
群馬県	0.8%	0.7%	-	-	-	-	-	2.5%	1.1%	-	35.8%	0.4%	-	0.5%	0.3%	1.5%	-	-	-	-	-	2.5%
埼玉県	1.7%	-	4.0%	-	3.0%	-	-	2.5%	2.2%	-	3.8%	13.3%	1.3%	2.4%	1.7%	-	-	-	-	-	-	-
千葉県	2.3%	0.7%	4.0%	-	1.5%	-	-	-	-	1.1%	-	1.9%	1.2%	24.9%	2.1%	1.7%	1.5%	-	-	-	4.3%	-
東京都	28.4%	19.3%	24.0%	23.1%	12.1%	30.4%	35.7%	27.5%	39.8%	31.9%	34.0%	52.2%	45.9%	63.2%	49.3%	25.0%	25.0%	11.8%	14.3%	34.8%	20.3%	19.7%
神奈川県	5.2%	6.7%	8.0%	7.7%	3.0%	-	7.1%	2.5%	7.5%	-	5.7%	4.8%	1.7%	5.7%	28.6%	2.9%	2.5%	2.9%	-	8.7%	3.8%	2.8%
新潟県	0.9%	0.7%	-	-	1.5%	4.3%	-	2.5%	-	-	-	-	-	0.2%	0.3%	48.5%	-	-	-	-	-	-
富山県	0.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2%	0.3%	1.5%	45.0%	5.9%	3.6%	-	-	
石川県	0.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.1%	-	-	-	-	-	5.0%	52.9%	-	-	-	
福井県	0.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.1%	-	-	-	-	-	-	-	50.0%	-	-	
山梨県	0.2%	0.7%	-	-	-	-	-	2.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21.7%	-	
長野県	1.2%	1.5%	-	-	1.5%	4.3%	-	-	1.1%	-	-	0.4%	-	0.2%	-	1.5%	-	-	-	-	46.8%	
岐阜県	1.0%	0.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4%	1.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	26.8%
静岡県	1.9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4%	0.9%	0.2%	0.6%	1.5%	-	-	3.6%	-	1.3%	5.6%
愛知県	6.3%	-	-	-	3.0%	-	-	-	2.2%	2.1%	-	0.4%	0.4%	0.7%	1.2%	2.9%	5.0%	11.8%	3.6%	-	6.3%	19.7%
三重県	0.7%	0.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.8%	-	-	0.3%	-	-	-	3.6%	-	-	1.4%
滋賀県	0.8%	-	-	-	3.0%	-	-	-	-	-	-	-	0.9%	0.2%	-	-	-	-	-	-	-	-
京都府	1.8%	0.7%	-	-	1.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	0.5%	0.9%	1.5%	-	-	3.6%	-	1.3%	2.8%
大阪府	8.7%	-	4.0%	3.8%	1.5%	-	-	-	1.1%	-	1.9%	1.2%	0.9%	0.7%	0.6%	-	-	2.9%	-	4.3%	1.3%	5.6%
兵庫県	3.0%	0.7%	-	-	-	4.3%	-	-	-	-	1.9%	-	0.4%	0.5%	0.3%	-	-	-	-	-	-	-
奈良県	0.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
和歌山県	0.3%	0.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
鳥取県	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
島根県	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.9%	-	-	-	-	-	-	3.6%	-	-	
岡山県	0.9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.5%	-	-	-	
広島県	1.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4%	-	0.2%	0.3%	-	-	-	-	-	-	
山口県	0.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
徳島県	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.4%	
香川県	0.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
愛媛県	0.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
高知県	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
福岡県	2.4%	-	-	-	1.5%	-	-	-	-	-	-	0.4%	0.4%	-	0.3%	-	-	-	-	-	-	
佐賀県	0.2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
長崎県	0.2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
熊本県	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	
大分県	0.2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
宮崎県	0.2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
鹿児島県	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4%	-	-	-	-	-	-	1.3%	
沖縄県	0.2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4%	-	0.3%	-	-	-	-	-	-	
海外	0.2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
不明未定	16.5%	9.6%	16.0%	11.5%	16.7%	17.4%	10.7%	12.5%	10.8%	12.8%	7.5%	20.1%	18.3%	20.3%	11.1%	7.4%	15.0%	8.8%	10.7%	26.1%	15.2%	12.7%

※「地元」は高等学校在学時、もしくは18歳の3月時点での居住都道府県

※「現住所」は2018年6月末時点の居住都道府県

※勤務予定都道府県は内々定を受けた企業(入社意思が最も高い企業)の2018年6月末時点で把握している勤務予定地

※地元と勤務予定地との一致率は地元都道府県と勤務予定都道府県が同一の割合を表記

### 地元都道府県

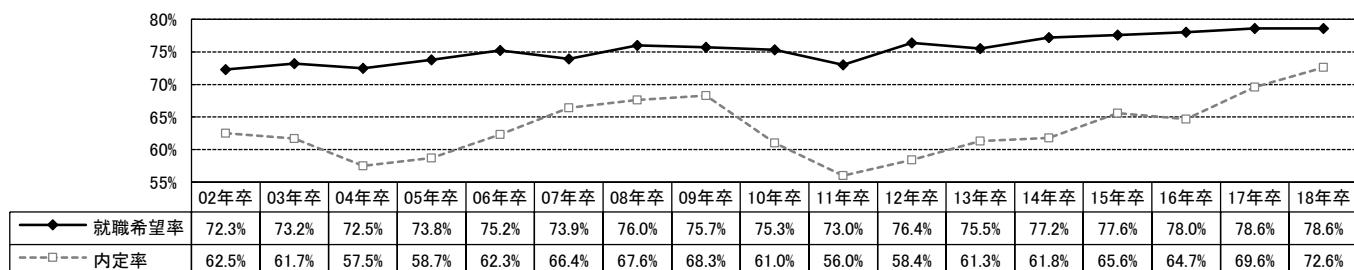
静岡 県	愛知 県	三重 県	滋賀 県	京都 府	大阪 府	兵庫 県	奈良 県	和歌 山県	鳥取 県	島根 県	岡山 県	広島 県	山口 県	徳島 県	香川 県	愛媛 県	高知 県	福岡 県	佐賀 県	長崎 県	熊本 県	大分 県	宮崎 県	鹿児 島県	沖縄 県	海外	
38.5%	78.2%	61.5%	72.4%	80.0%	83.8%	69.4%	83.1%	34.4%	20.0%	52.6%	44.3%	52.0%	25.7%	48.3%	28.6%	28.0%	6.7%	65.9%	31.8%	51.3%	46.2%	28.6%	50.0%	46.9%	52.4%	-	
43.4%	57.5%	30.8%	29.3%	33.3%	48.9%	37.1%	23.1%	28.1%	6.7%	47.4%	41.4%	46.0%	34.3%	34.5%	35.7%	30.0%	6.7%	40.6%	18.2%	25.6%	34.6%	33.3%	27.8%	28.1%	28.6%	-	
1.6%	0.3%	-	-	1.1%	0.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.8%	-	-	3.1%	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0.8%	0.3%	1.9%	-	-	-	0.9%	-	-	-	-	-	1.0%	-	6.9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	3.1%	-	-	-	-	-	-	-	2.0%	-	0.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	0.3%	-	-	-	-	-	-	2.9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	0.3%	1.9%	-	1.1%	0.3%	0.4%	-	3.1%	-	-	1.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4.1%	1.0%	-	-	-	0.6%	-	1.5%	-	-	-	2.0%	-	-	3.6%	-	-	-	-	4.5%	-	-	-	-	-	3.1%	-	
18.0%	12.6%	7.7%	10.3%	15.6%	12.0%	13.5%	12.3%	6.3%	26.7%	10.5%	17.1%	10.0%	17.1%	10.3%	14.3%	18.0%	13.3%	18.1%	9.1%	23.1%	19.2%	23.8%	11.1%	21.9%	23.8%	58.3%	
8.2%	0.7%	-	-	2.2%	1.1%	0.9%	1.5%	-	-	-	1.4%	-	2.9%	3.4%	3.6%	-	-	4.3%	4.5%	-	-	4.8%	-	-	4.8%	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	1.7%	-	0.8%	-	-	6.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	0.3%	0.4%	-	-	-	-	-	2.9%	3.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0.8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0.8%	0.7%	-	-	-	0.3%	0.4%	-	-	-	-	1.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	2.7%	1.9%	1.7%	-	0.3%	-	1.5%	-	-	-	1.0%	-	-	-	-	-	-	0.7%	4.5%	-	-	-	-	-	-	-	
43.4%	1.0%	3.8%	-	-	0.3%	0.4%	-	3.1%	-	-	1.4%	-	-	3.4%	-	2.0%	-	1.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	
5.7%	57.5%	32.7%	5.2%	3.3%	1.1%	1.3%	1.5%	3.1%	6.7%	-	-	1.0%	-	-	3.6%	2.0%	6.7%	2.2%	4.5%	-	-	-	-	6.3%	-	8.3%	
-	1.7%	30.8%	-	-	0.8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0.8%	-	1.9%	29.3%	1.1%	1.1%	0.4%	1.5%	3.1%	-	-	1.4%	1.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.6%	-	-	
0.8%	0.3%	1.9%	6.9%	33.3%	3.6%	1.7%	1.5%	6.3%	-	-	1.4%	-	2.9%	3.4%	-	-	-	-	2.6%	3.8%	-	-	3.1%	-	-	-	
3.3%	3.1%	5.8%	24.1%	21.1%	48.9%	21.8%	35.4%	15.6%	-	-	8.6%	7.0%	17.1%	17.2%	7.1%	10.0%	33.3%	2.2%	-	2.6%	3.8%	-	5.6%	3.1%	-	8.3%	
0.8%	2.0%	1.9%	1.7%	-	3.4%	37.1%	1.5%	-	-	-	4.3%	3.0%	2.9%	-	-	6.0%	-	0.7%	-	-	-	4.8%	-	-	4.8%	-	
-	-	1.9%	1.7%	-	0.6%	-	23.1%	-	-	-	1.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	0.6%	0.4%	-	28.1%	-	-	-	-	6.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	6.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	0.4%	1.5%	-	-	47.4%	1.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	0.3%	0.9%	-	-	6.7%	-	41.4%	2.0%	-	3.4%	10.7%	2.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	1.1%	0.3%	-	-	-	-	2.9%	46.0%	2.9%	-	-	6.0%	-	1.4%	4.5%	2.6%	3.8%	-	-	-	-	-	
0.8%	-	-	-	-	1.1%	-	-	-	6.7%	-	-	1.0%	34.3%	-	-	-	-	2.9%	-	-	-	4.8%	-	-	3.1%	-	
-	-	-	-	-	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	34.5%	-	-	6.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	0.3%	-	1.5%	-	-	2.9%	-	-	6.9%	35.7%	4.0%	6.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	0.6%	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	7.1%	30.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	1.1%	0.3%	-	3.1%	3.1%	-	5.3%	1.4%	2.0%	2.9%	-	-	4.0%	-	40.6%	27.3%	17.9%	11.5%	9.5%	27.8%	12.5%	4.8%	
-	-	-	-	-	-	-	-	6.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.4%	18.2%	5.1%	3.8%	-	-	-	-		
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.5%	25.6%	-	-	-	-	-		
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.2%	-	2.6%	34.6%	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3%	-	-	
-	-	-	-	-	-	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27.8%	-	4.8%	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	0.7%	-	-	-	1.1%	-	0.9%	-	-	-	-	-	-	-	-	2.9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9.8%	14.6%	5.8%	17.2%	16.7%	20.7%	17.5%	12.3%	25.0%	26.7%	36.8%	11.4%	21.0%	8.6%	6.9%	14.3%	14.0%	26.7%	20.3%	18.2%	17.9%	15.4%	19.0%	16.7%	12.5%	23.8%	25.0%	

『出所:2019年卒マイナビ大学生就職内定率調査(6月)』

## 1-2 学生の就職希望率・内定率

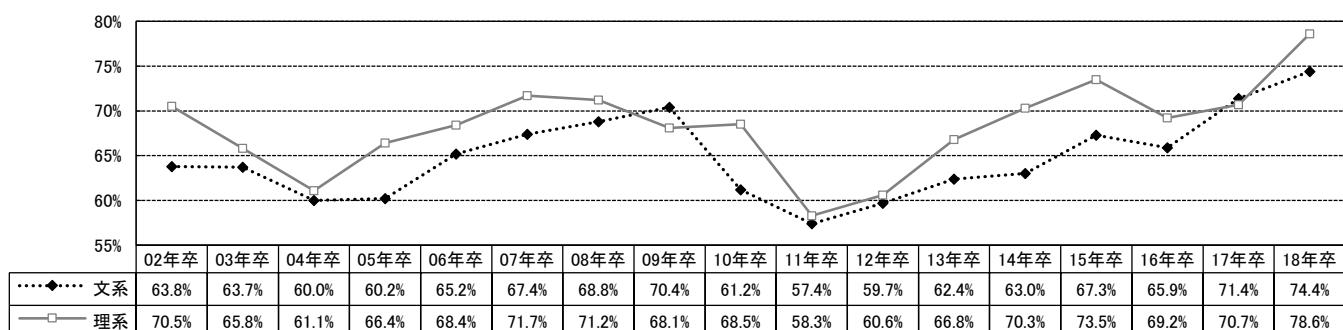
厚生労働省と文部科学省の共同調査による学生(大学生、短期大学生、高等専門学校生)の就職内定状況調査において、2017年10月1日時点での18年卒の就職希望率(学生が就職を希望する割合)は78.6%と前年と同じだった(図1)。大学生の文理別10月1日時点の内定率は、近年の人手不足感を受け、前年をいずれも上回った(図2)。2018年4月1日時点での大学生のみの最終的な就職率は98.0%と、この10年で最も高い結果だった(図4)。

### ◆就職希望率と内定率の推移(10月1日時点比較 ※短期大学生、高等専門学校生含む)



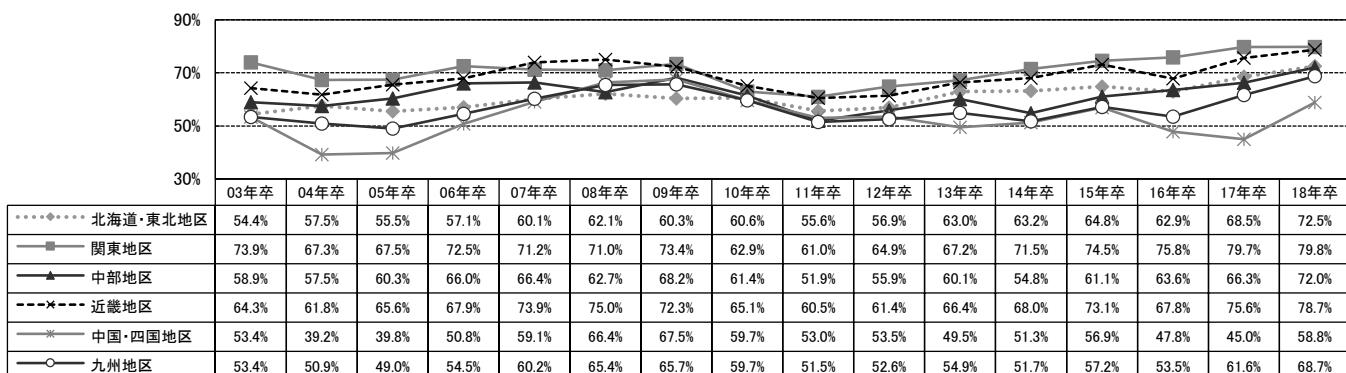
(図1)

### ◆大学生文理別内定率の推移(10月1日時点)



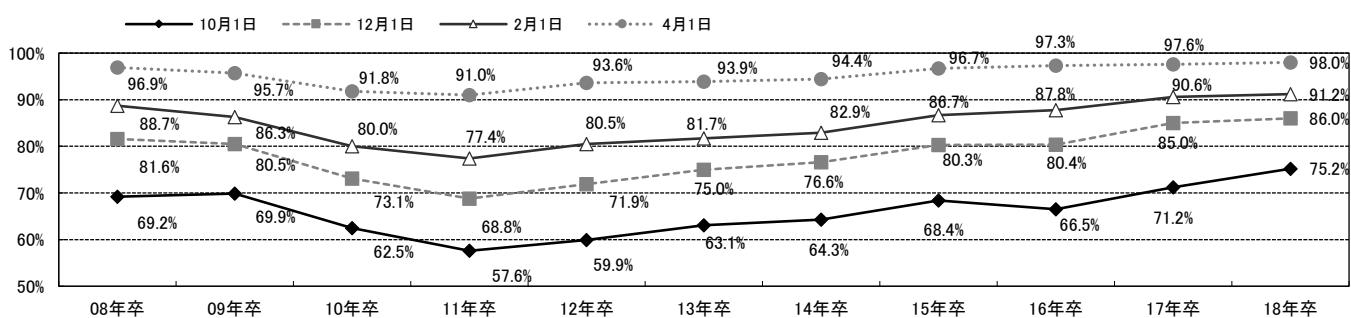
(図2)

### ◆大学生地区別内定率の推移(10月1日時点)



(図3)

### ◆就職内定率の推移(10月1日～4月1日時点 ※大学生のみ)



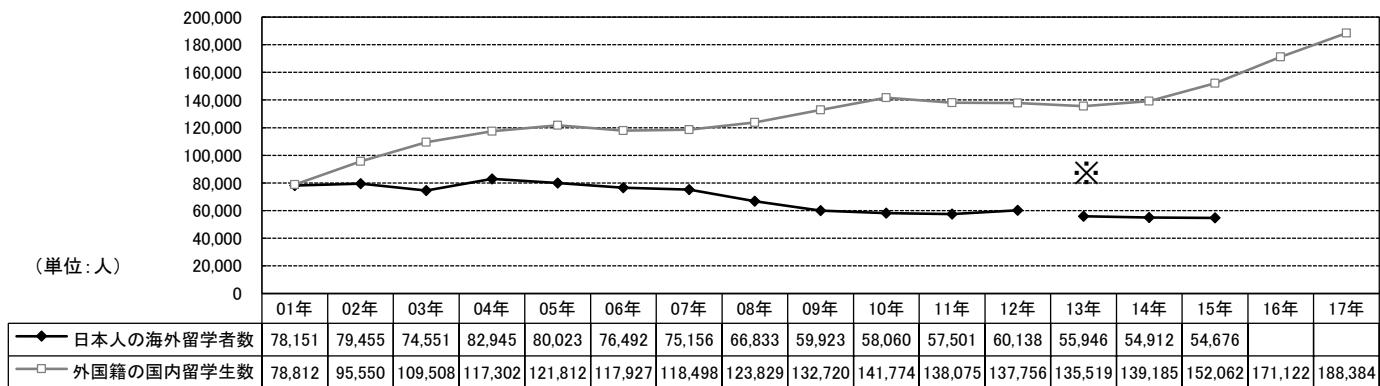
(図4)

『図1～4 出所:大学等卒業予定者の就職内定状況調査:厚生労働省、文部科学省共同調査』

# 1-3 日本人留学生及び外国籍留学生の現状

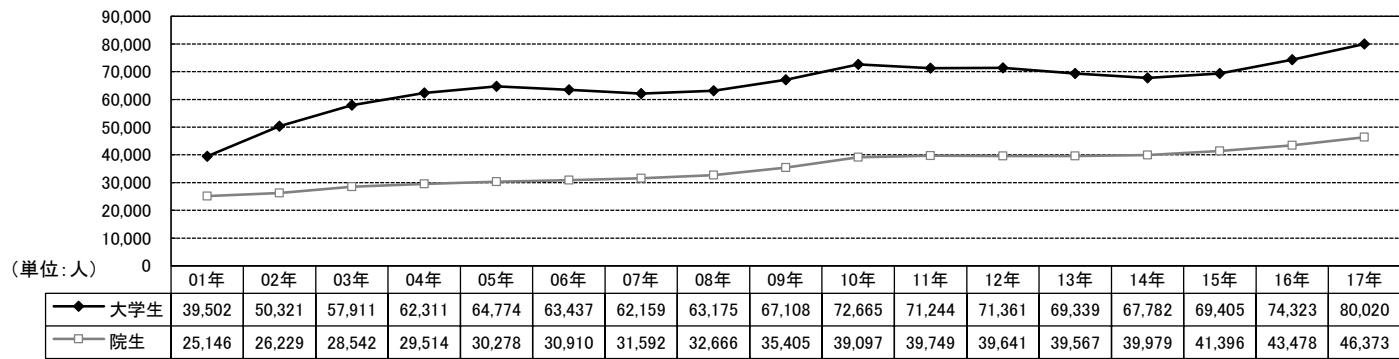
外国籍の来日留学生数は2017年5月1日時点で188,384名と、前年よりも1万7千名増加した(図1)。専修学校や日本語教育機関等への留学生を加えた総数の出身国内訳では、最も多い「中国」が107,260名と前年より約9千人増加、2番目の「ベトナム」からの留学生は61,671名で、前年から約8千名増加した(図4)。対して日本人の海外留学者数はやや減少した。主な留学先は「アメリカ合衆国」が19,060名で最も多く、2位は「中国」だが、前年より約千名減少した(図1・図3)。

## ◆日本人の海外留学者数及び外国籍の日本国内留学生数推移(※外国籍留学生は大学院・学部・短大・高等専門学校含む)



※2013年及び2014年の日本人の海外留学者数については、OECD「Education at a Glance」及びユネスコ統計局のデータが更新されたため、当該グラフについても更新している。(図1)  
外国语の国内夕学生数は、「出入国管理及び難民認定法」の改正(平成21年7月15日公布)により、平成22年7月1日付けで在留資格「留学」「就学」が一本化されたことから、平成23年5月以降は日本語教育機関に在籍する留学生を含めた留学生も計上。

## ◆外国语の来日留学生数推移(学校種類別)



※大学生は、大学、短大、高等専門学校生の総数

(図2)

## ◆日本人の主な留学先、来日留学生の出身国別学生数

### 日本人の主な留学先・留学者数(2015年)

(単位:人)

主な留学先	留学者数	前年増減	全体比率
1 アメリカ合衆国	19,060	▲ 4	34.9%
2 中国	14,085	▲ 972	25.8%
3 台湾	6,319	503	11.6%
4 イギリス	3,098	9	5.7%
5 ドイツ	1,756	▲ 21	3.2%
6 オーストラリア	1,672	▲ 145	3.1%
7 フランス	1,646	106	3.0%
8 カナダ	1,479	▲ 165	2.7%
9 韓国	1,286	74	2.4%
10 ブラジル	759	153	1.4%
- その他の	3,516	226	6.4%
合 计	54,676	▲ 236	-

(図3)

※平成29年3月発表資料

### 来日留学生の出身国別学生数(2017年5月1日現在)

(単位:人)

主な留学先	留学者数	前年増減	全体比率
1 中 国	107,260	8,777	40.2%
2 ベトナム	61,671	7,864	23.1%
3 ネパール	21,500	2,029	8.1%
4 韓 国	15,740	283	5.9%
5 台 湾	8,947	617	3.4%
6 スリランカ	6,607	2,631	2.5%
7 インドネシア	5,495	865	2.1%
8 ミャンマー	4,816	965	1.8%
9 タイ	3,985	143	1.5%
10 マレーシア	2,945	211	1.1%
- その他の	28,076	3,370	10.5%
合 计	267,042	27,755	-

(図4)

※図4は大学院・大学(学部)・短期大学・高等専門学校に加え、専修学校(専門課程)・準備教育課程・日本語教育機関の留学生の合計数で記載

『図1・3「日本人の海外留学者数」等について(ユネスコ統計局、OECD、IIE等における統計による推計データ)』:文部科学省

『図1・2・4 出所:外国人留学生在籍状況調査結果:独立行政法人日本学生支援機構』

## 2-1 学生の就職観、大手企業志向

学生の就職観の1位は「楽しく働きたい」(33.3%)で前年より3.6pt増加した。一方、2位の「個人の生活と仕事を両立させたい」(24.2%)は前年より2.0pt減少した(図1)。学生の大手企業志向(「絶対に+自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」)は54.5%で前年より1.7pt増加した。理系男子の61.9%(前年比1.9pt増)は、ここ20年で最も高い割合だった(図2)。就職希望度の「なにがなんでも就職したい」の割合は87.7%(前年比0.4pt減)でほぼ前年と変わらなかった。

### ◆学生の就職観

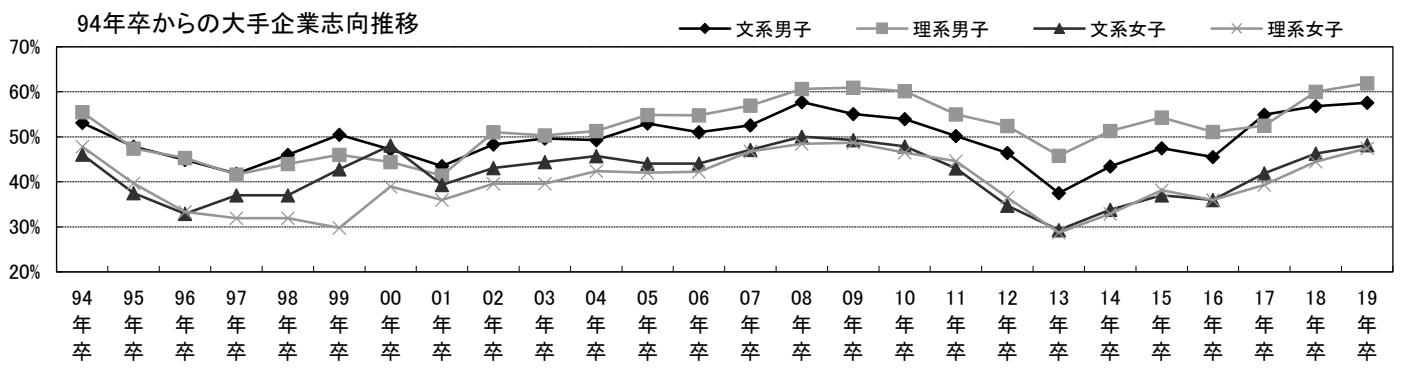
	全体		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
	19年卒	18年卒								
収入さえあればよい	3.6%	3.4%	5.2%	4.3%	4.5%	5.0%	2.1%	1.6%	1.6%	2.1%
楽しく働きたい	33.3%	29.7%	32.1%	27.3%	31.0%	27.3%	36.8%	34.4%	32.4%	29.3%
自分の夢のために働きたい	11.6%	11.0%	12.4%	12.6%	12.5%	11.3%	10.0%	9.7%	11.6%	9.8%
個人の生活と仕事を両立させたい	24.2%	26.2%	21.1%	22.2%	22.7%	24.9%	27.0%	29.5%	28.0%	30.4%
プライドのもてる仕事をしたい	5.6%	6.6%	6.0%	7.9%	6.5%	7.9%	4.3%	4.9%	5.6%	4.6%
人のためになる仕事をしたい	15.0%	16.1%	15.2%	16.7%	14.5%	15.1%	14.8%	15.6%	15.7%	17.6%
出世したい	1.0%	1.1%	1.6%	1.9%	1.4%	1.2%	0.4%	0.4%	0.3%	0.5%
社会に貢献したい	5.7%	6.0%	6.4%	7.1%	6.8%	7.5%	4.6%	3.9%	4.8%	5.7%

(図1)

### ◆大手志向

	全体		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
	19年卒	18年卒								
絶対に大手企業がよい	11.4%	12.4%	14.0%	16.0%	13.7%	15.4%	8.4%	8.3%	7.7%	7.6%
自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい	43.1%	40.4%	43.6%	40.8%	48.2%	44.6%	39.8%	38.0%	39.8%	36.9%
やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい	35.2%	36.1%	32.1%	32.3%	29.9%	31.7%	39.9%	41.3%	42.0%	42.1%
中堅・中小企業がよい	6.2%	7.1%	5.3%	6.1%	4.9%	5.2%	7.9%	8.8%	7.1%	9.1%
その他(公務員 Uターン志望など)	3.6%	3.5%	4.2%	4.0%	2.9%	2.8%	3.7%	3.5%	3.0%	4.1%
自分で会社を起こしたい	0.5%	0.4%	0.9%	0.7%	0.4%	0.3%	0.3%	0.1%	0.3%	0.1%
「絶対に大手企業がよい」+「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」	54.5%	52.8%	57.6%	56.8%	61.9%	60.0%	48.2%	46.3%	47.5%	44.5%

(図2)



(図3)

### ◆就職希望度

	19年卒	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	18年卒
A:なにがなんでも就職したい	87.7%	86.8%	88.0%	87.1%	90.5%	88.1%
B:希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい	12.3%	13.2%	12.0%	12.9%	9.5%	11.9%

(図4)

前問でBと答えた場合の進路	19年卒	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	18年卒
進学(留学、大学院進学)	31.8%	21.1%	49.5%	25.9%	43.8%	30.2%
卒業して次年度就職活動する	23.8%	22.7%	19.7%	29.1%	19.9%	25.1%
フリーター	19.1%	17.0%	9.7%	27.0%	23.0%	20.2%
就職留年	18.5%	29.7%	12.7%	13.7%	10.6%	16.4%
起業	6.8%	9.4%	8.4%	4.3%	2.7%	8.1%

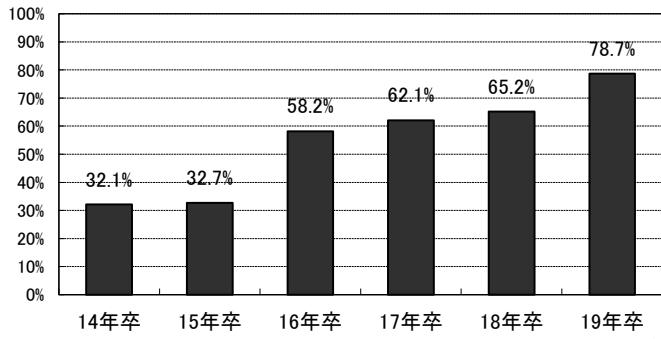
(図5)

『図1～5 出所:2019年卒マイナビ大学生就職意識調査』

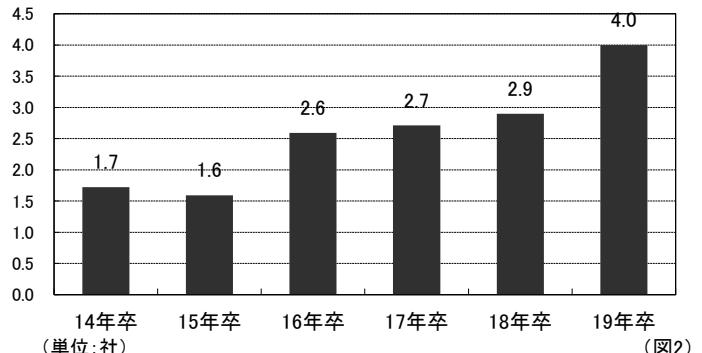
## 2-2 インターンシップ参加状況

インターンシップに参加した学生の割合は今年2月の時点で78.7%と前年同時期より13.5pt増加した(図1)。平均参加社数も4.0社と前年同時期より1.1社増加した(図2)。参加する目的では「当該企業のことをよく知るため(62.9%)」が最も高い割合だった(図4)。最も興味があるインターンシップの内容で最も割合が高かったのは「実際の現場での仕事体験(37.7%)」だが、参加した中で最も印象に残った内容は「グループワーク(58.2%)」が最多だった(図5)。最も印象に残ったインターンシップの参加期間は全体の55.8%が「1日」だったが、参加時期が昨年9月以前では「1日」が34.3%で、「1週間程度」は26.4%であった(図6)。

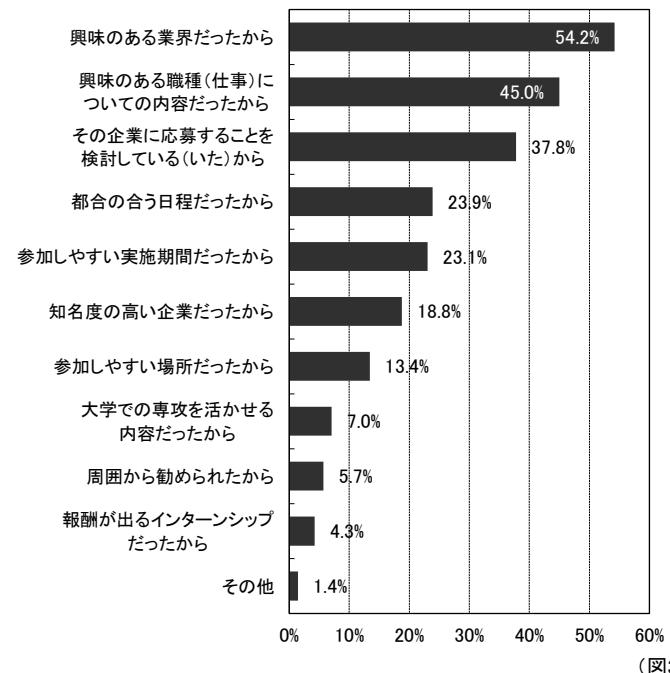
◆インターンシップに参加した学生の割合



◆インターンシップ参加者の平均参加社数

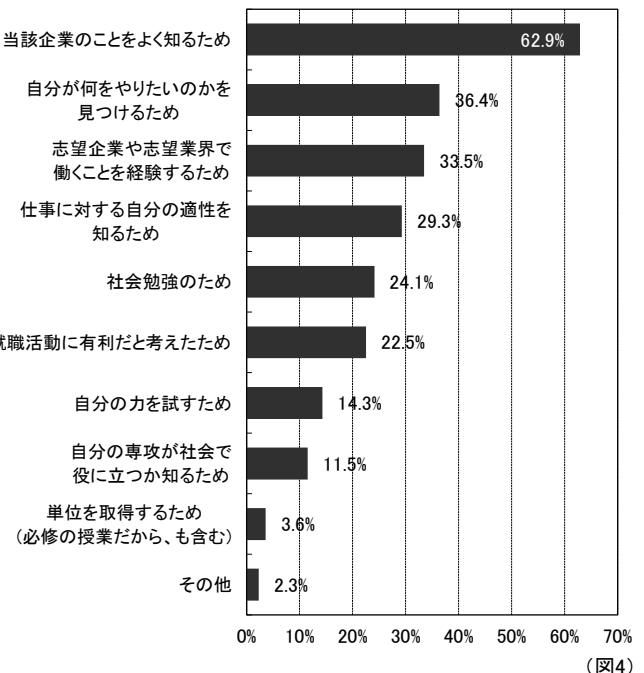


◆インターンシップに応募する際の基準



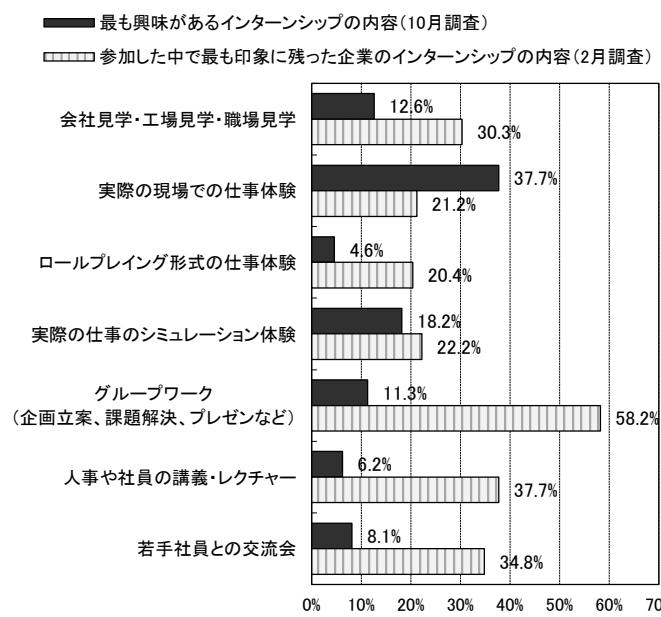
(図3)

◆インターンシップに参加する目的

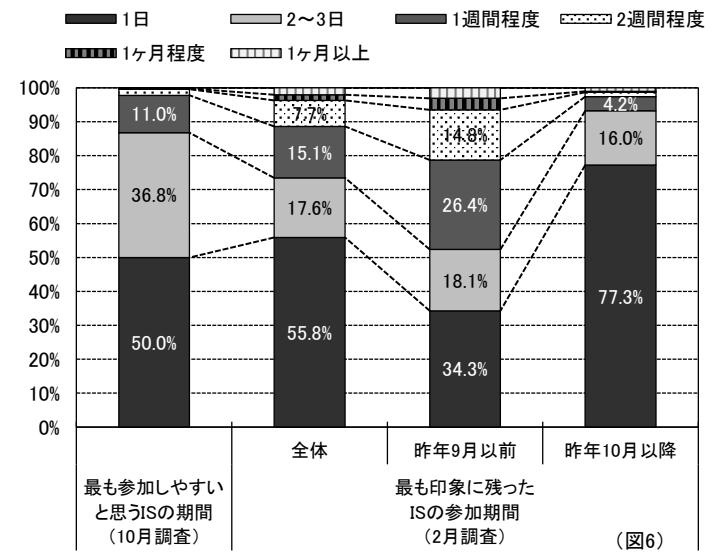


(図4)

◆インターンシップの内容



◆インターンシップの期間



『図1、2、4~6 出所:2019年卒 マイナビ大学生 広報活動開始前の活動調査(2月調査)』

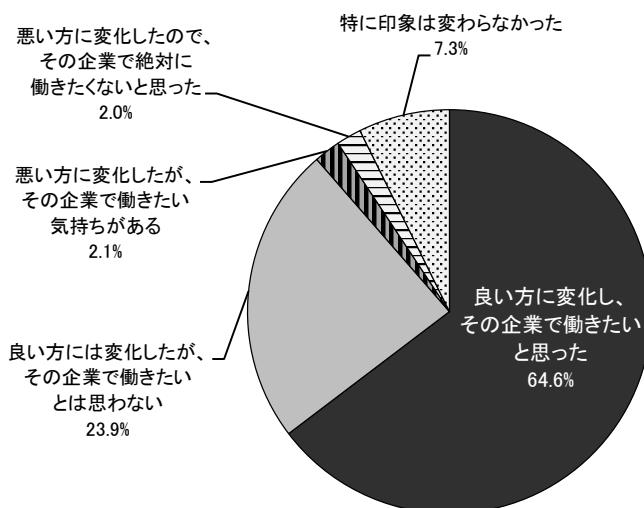
『図3 出所:2019年卒マイナビ学生就職モニター調査 3月の活動状況』

『図5~6 出所:2017年度 マイナビ大学生インターンシップ調査(10月調査)』

## 2-3 インターンシップに参加した企業に対するその後の活動状況

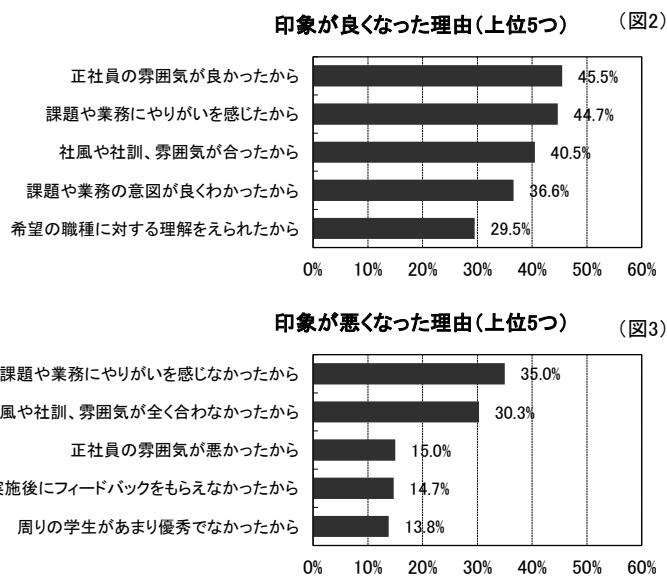
インターンシップに参加したあとの企業の印象の変化について、良い方に変化した割合は88.5%だった。また、64.6%は「その企業で働きたいと思った」と回答した(図1)。印象が良い方に変化した理由では、「正社員の雰囲気が良かったから(45.5%)」が最も高い割合だった(図2)。インターンシップの後、その企業の参加者限定セミナーに参加した割合は19.2%(図4)、参加者限定面談に参加した割合は10.2%と、あまり高くなかったが(図5)、採用選考を受けた+受けたつもりの割合は59.7%と高かった(図6)。内々定先の企業のインターンシップに何月に参加したかでは、2月が最も高い割合だった(図7)。

### ◆インターンシップに参加して企業の印象はどう変わったか

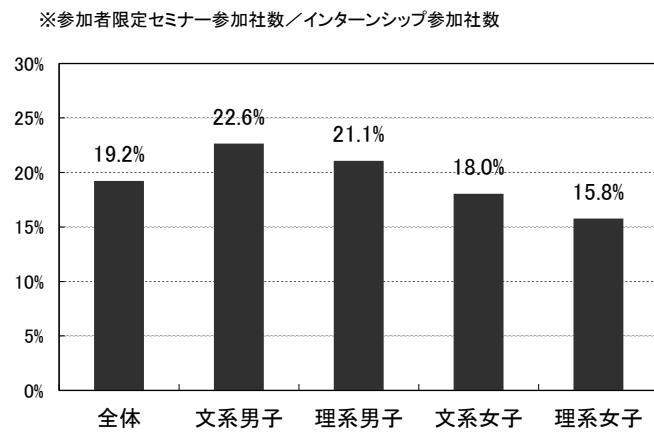


(図1)

### ◆インターンシップに参加して印象が変化した理由

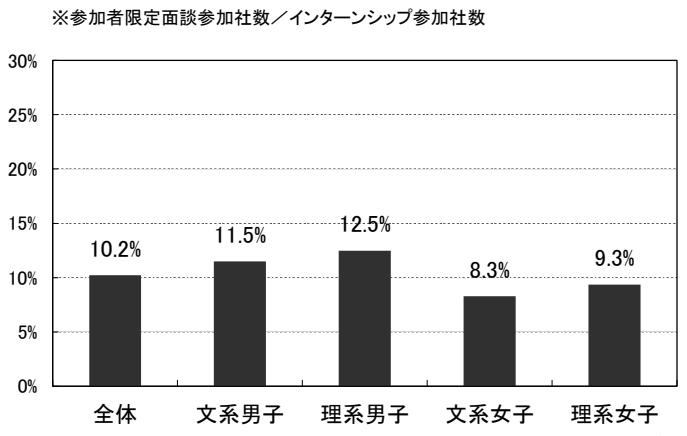


### ◆インターンシップ参加者限定セミナーへの参加割合



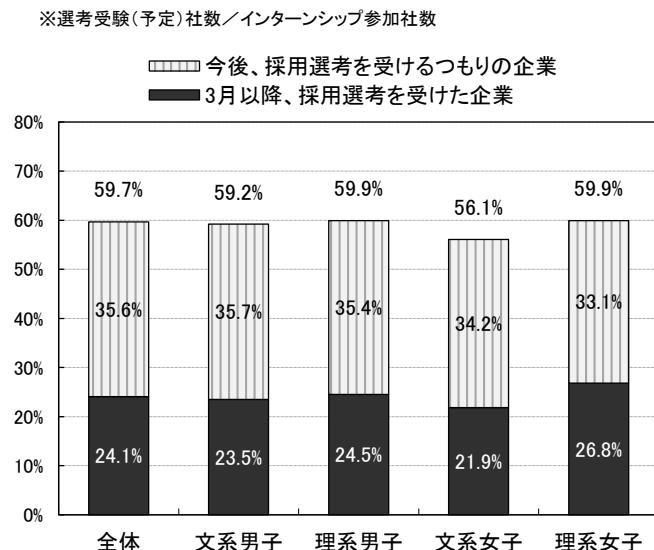
(図4)

### ◆インターンシップ参加者限定面談への参加割合



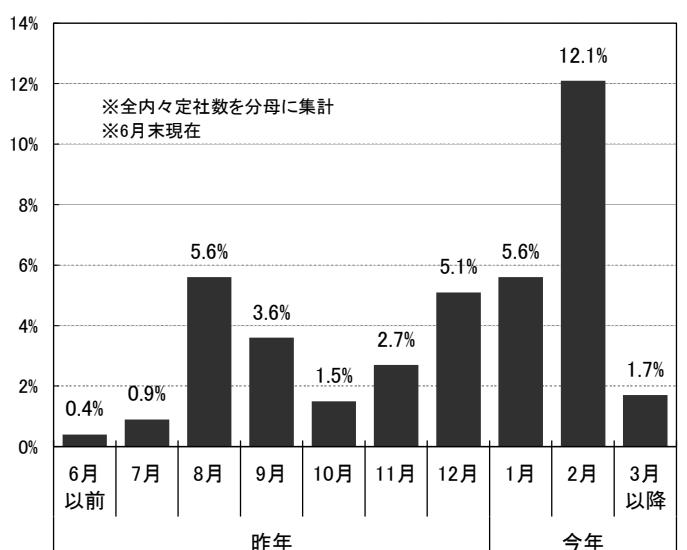
(図5)

### ◆インターンシップ参加企業の選考受験(予定)割合



(図6)

### ◆内々定先のインターンシップに参加した時期



(図7)

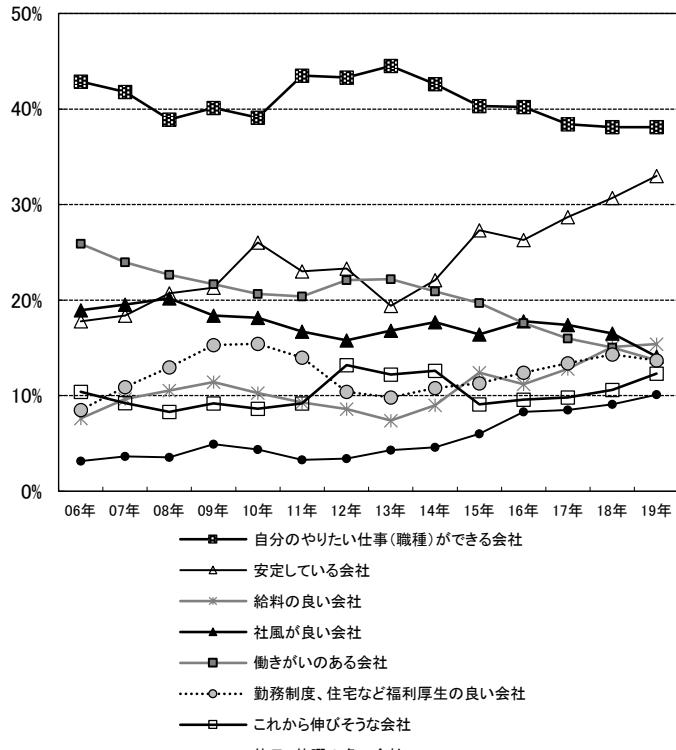
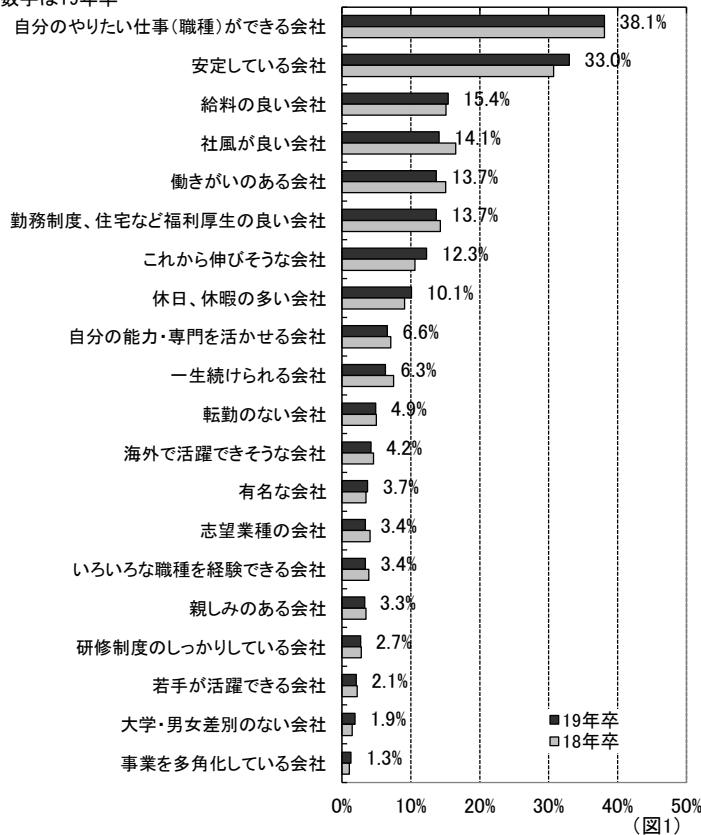
『図1～3 出所:2019年卒マイナビ大学生広報活動開始前の活動調査(2月調査)』  
『図4～6 出所:2019年卒マイナビ学生就職モニター調査「3月の活動状況」』  
『図7 出所:2019年卒マイナビ学生就職モニター調査「6月の活動状況」』

## 2-4 企業選択のポイント

企業選択の際、よいと思う会社は、前年同様「自分のやりたい仕事(職種)ができる会社」(38.1%、前年比増減なし)が最も選ばれた。2番目に割合が高かった「安定している会社」(33.0%、前年比2.3pt増)は、前年に引き続き01年卒調査以来最も高い割合を更新した(図1・図2)。行きたくない会社については、前年に引き続き「暗い雰囲気の会社」(31.8%)、「ノルマのきつそうな会社」(30.9%)、「休日・休暇がとれない(少ない)会社」(25.4%)が上位となった。また、前年比で最も増加したのは「転勤の多い会社」(19.9%、前年比1.8pt増)だった(図3・図4)。

### ◆企業選択の際、よいと思う会社

※数字は19年卒

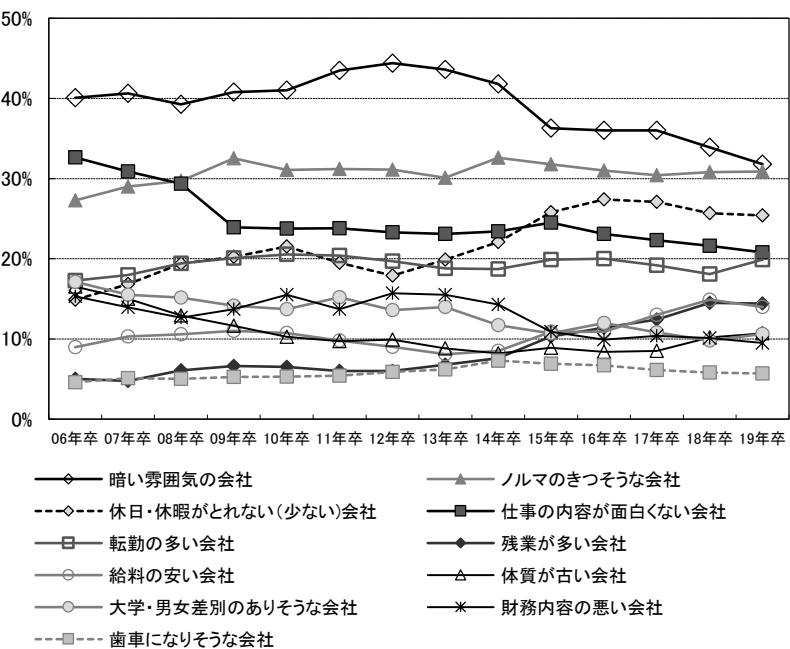
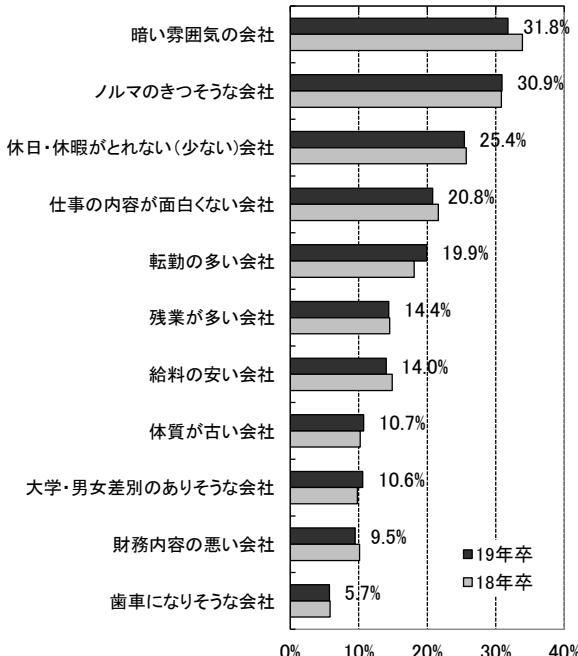


※上位項目抜粋

(図2)

### ◆行きたくない会社

※数字は19年卒



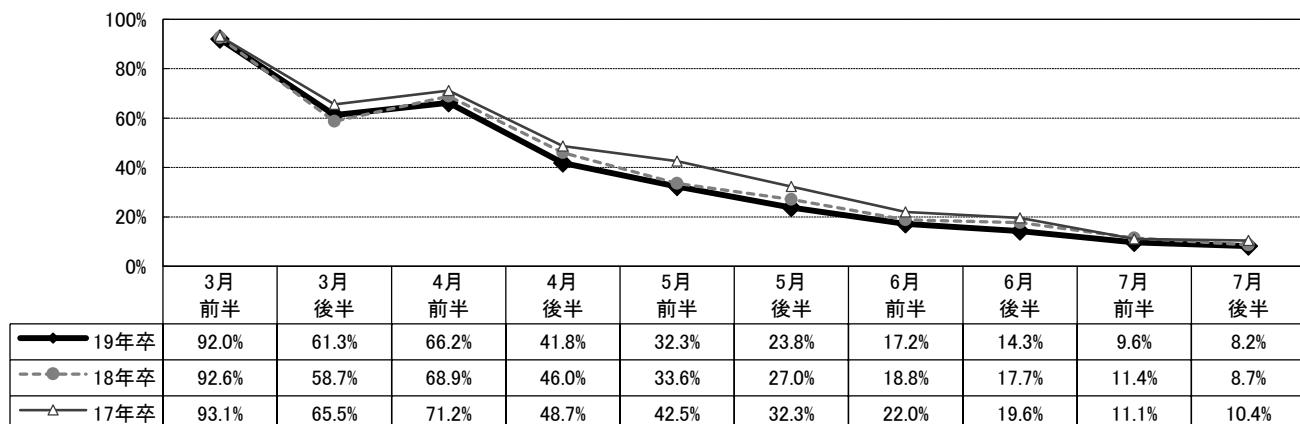
(図4)

『図1～4 出所:2019年卒マイナビ大学生就職意識調査(3月～4月実施)』

## 2-5 月別エントリー状況

エントリーを行った学生の割合は、3月後半のみ前年を上回った(61.3%、前年比2.6pt増)ものの、他は前後半すべてで前年を下回った。特に7月は前後半ともに10%を割った(図1)。学生の一人あたり平均エントリー社数もすべての月で前年を下回って推移しており、7月までの累計は前年よりも10.7社減と大幅に少ない結果となった(図2)。累計エントリー社数は04年卒以降最も少なかった前年をさらに下回った(図3)。

### ◆エントリーを行った学生の割合推移(全体)



グラフは当該期間に「エントリーした」という学生の割合を表しています。

(図1)

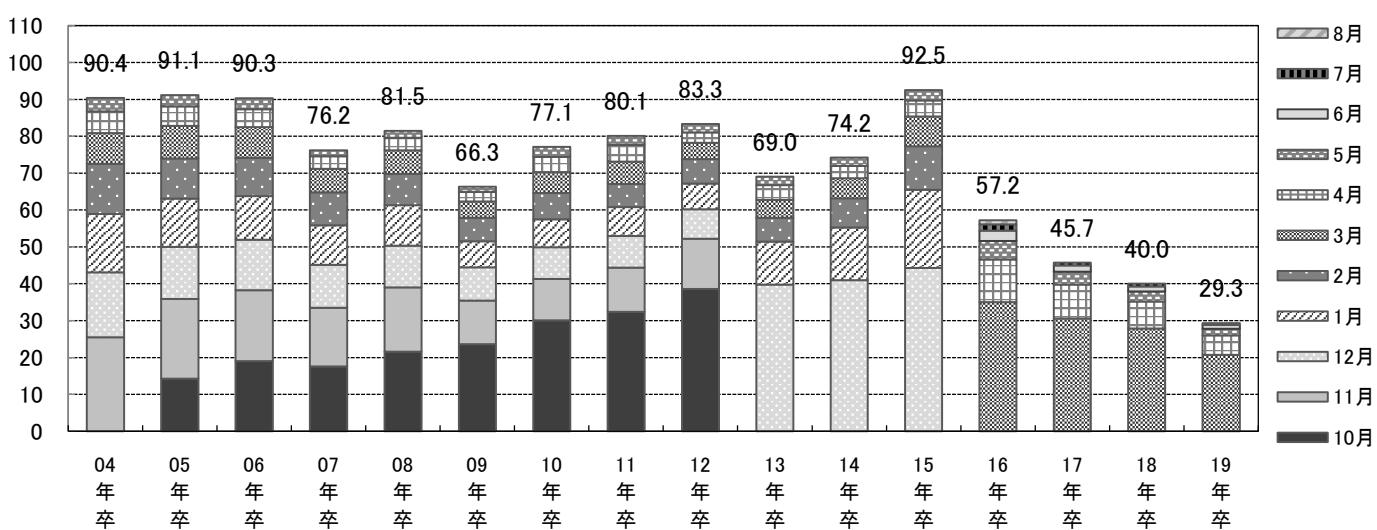
### ◆平均エントリー社数(回答数全体を母数とした集計の平均)

		3月	4月	5月	6月	7月	累計	前年比
全体	19年卒	20.7	5.3	1.8	1.0	0.5	29.3	▲ 10.7
	18年卒	27.9	7.3	2.7	1.4	0.7	40.0	▲ 5.7
	17年卒	30.6	9.2	3.5	1.7	0.7	45.7	-
文系男子	19年卒	23.5	7.0	2.4	1.8	0.5	35.2	▲ 16.1
	18年卒	33.8	9.7	4.4	2.3	1.1	51.3	▲ 4.0
	17年卒	35.4	12.7	3.6	2.9	0.7	55.3	-
理系男子	19年卒	14.8	4.0	1.3	0.5	0.3	20.9	▲ 9.2
	18年卒	21.6	5.4	1.9	0.9	0.3	30.1	▲ 5.4
	17年卒	24.1	7.0	2.8	1.2	0.4	35.5	-
文系女子	19年卒	26.1	6.5	2.4	1.4	0.7	37.1	▲ 11.4
	18年卒	33.7	8.9	2.9	1.9	1.1	48.5	▲ 6.2
	17年卒	36.6	10.4	4.6	1.9	1.2	54.7	-
理系女子	19年卒	19.1	4.2	1.5	0.8	0.3	25.9	▲ 6.9
	18年卒	24.0	5.7	2.0	0.7	0.4	32.8	▲ 10.1
	17年卒	29.5	8.2	3.3	1.5	0.4	42.9	-

(単位:社)

(図2)

### ◆累計エントリー社数(04年卒～19年卒)



(図3)

(単位:社)

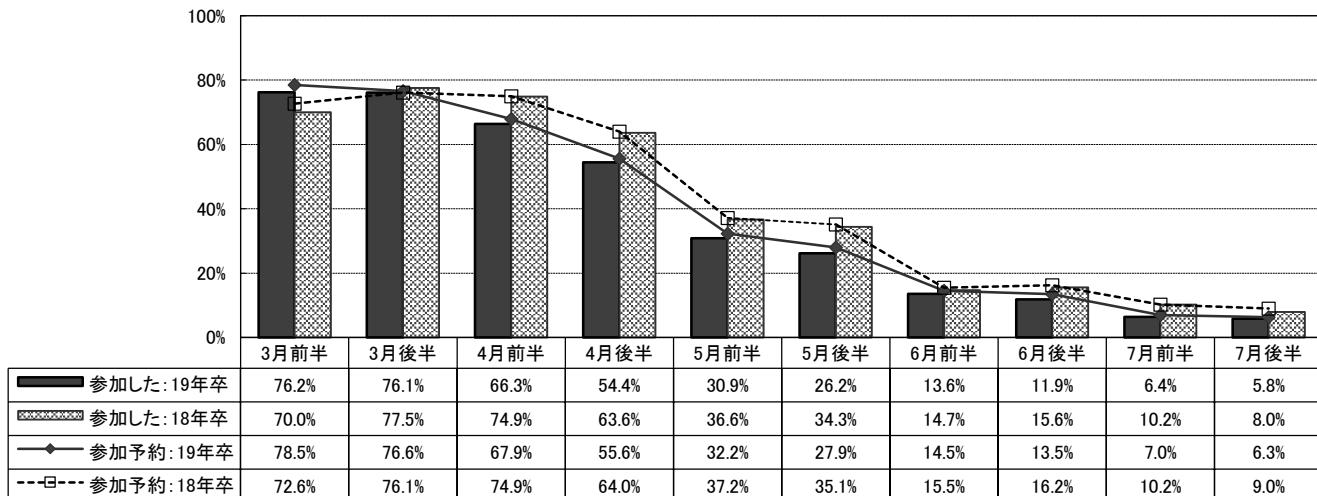
『図1・2 出所:2017年卒～2019年卒マイナビ学生就職モニター調査』

『図3 出所:2006年卒～2019年卒マイナビ学生就職モニター調査』

## 2-6 月別個別企業セミナー参加状況

個別企業セミナーに参加した学生の割合は、広報活動開始直後の3月前半で76.2%と前年を6.2pt上回り、早い段階で参加する学生がさらに増加したが、3月の後半以降、すべての月で前年を下回った。5月後半には3割を切り、前年より早いペースで減っている(図1)。個別企業セミナーの平均参加社数はすべての月で前年を下回っている(図2)。累計セミナー参加社数も14.5社と前年を3.0社下回り、09卒の23.0社から比べると10社近く参加社数が減少している(図3)。学生が選考に進む時期がより早くなっているとも考えられる。

### ◆個別企業セミナー予約・参加状況



グラフは当該期間に「個別企業セミナーに参加予定」、「参加した」という行動をとった学生の割合を表しています。

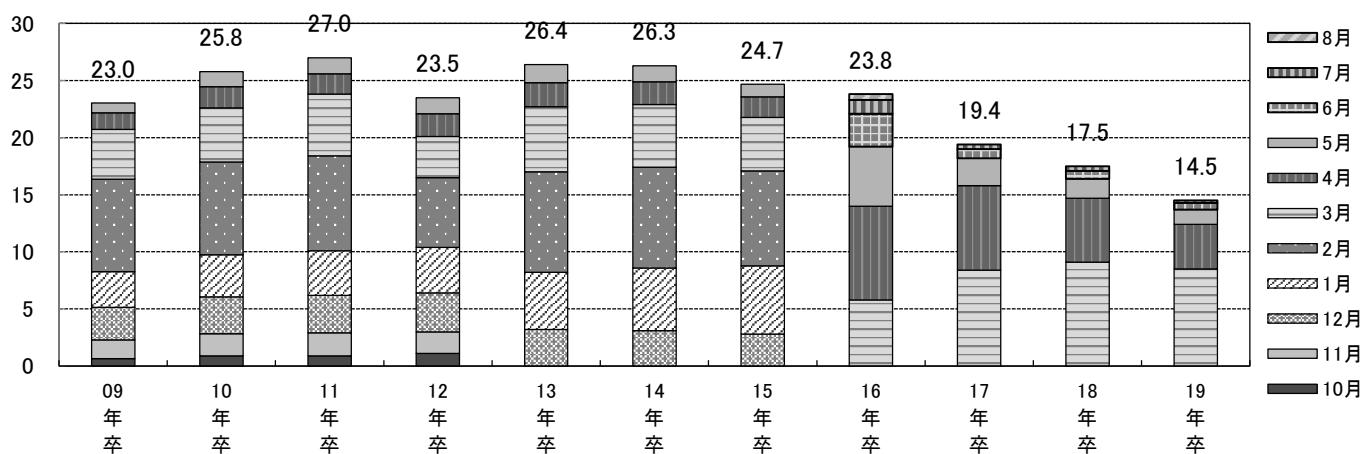
(図1)

### ◆個別企業セミナー参加社数(回答数全体を母数とした集計の平均)

	19年卒	18年卒	3月	4月	5月	6月	7月	合計	前年比
			8.5	3.9	1.3	0.6	0.2		
全体	19年卒	18年卒	9.1	5.6	1.7	0.7	0.4	17.5	-
	18年卒	-	-	-	-	-	-	-	-
文系男子	19年卒	18年卒	10.5	5.1	1.6	0.8	0.4	18.4	▲ 5.1
	18年卒	-	11.8	7.6	2.5	1.0	0.6	23.5	-
理系男子	19年卒	18年卒	6.5	2.7	0.9	0.2	0.1	10.4	▲ 2.8
	18年卒	-	7.5	3.8	1.1	0.5	0.3	13.2	-
文系女子	19年卒	18年卒	10.4	5.1	1.8	0.8	0.4	18.5	▲ 3.2
	18年卒	-	10.6	7.1	2.3	1.1	0.6	21.7	-
理系女子	19年卒	18年卒	7.0	3.1	1.0	0.4	0.2	11.7	▲ 1.4
	18年卒	-	7.1	4.0	1.3	0.5	0.2	13.1	-

(図2)

### ◆累計セミナー参加社数(09年卒～19年卒)



(単位:社)

(図3)

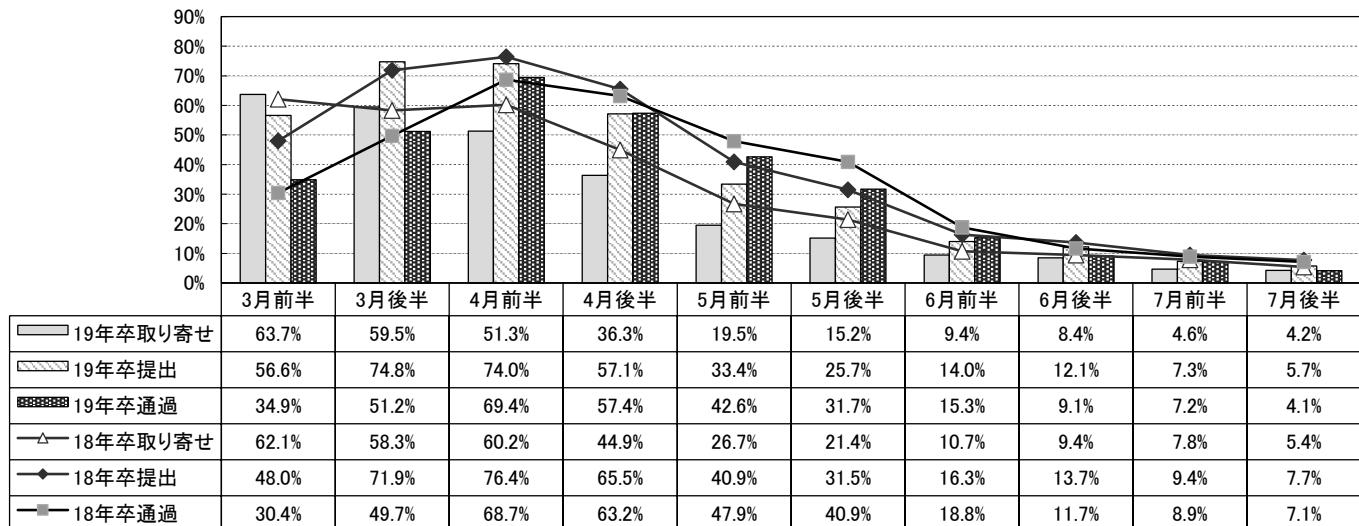
『図1・2 出所:2018年卒～2019年卒マイナビ学生就職モニター調査』

『図3 出所:2009年卒～2019年卒マイナビ学生就職モニター調査』

## 2-7 エントリーシートの取り寄せ、提出、通過状況

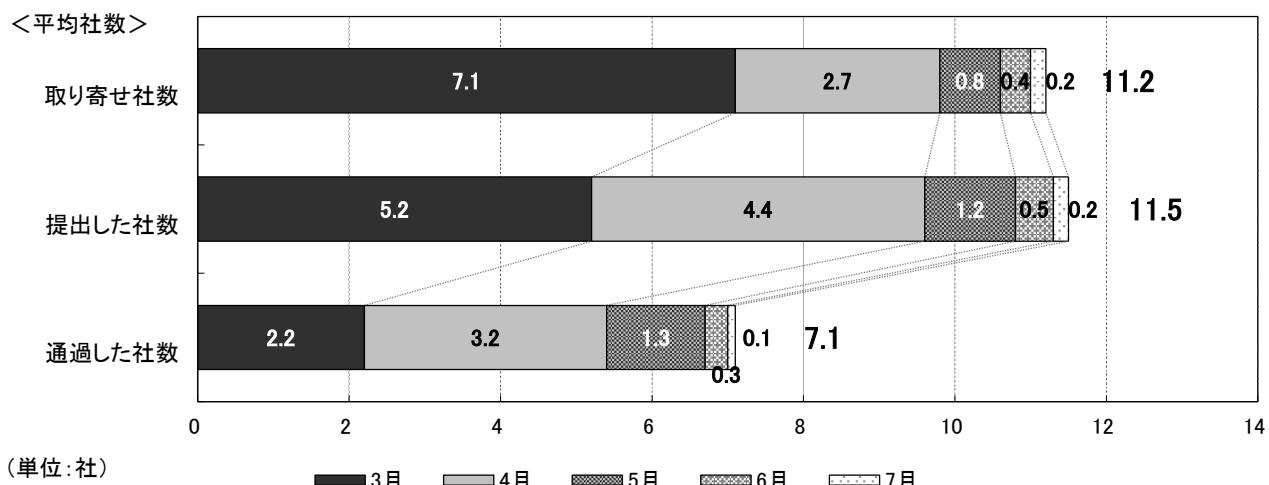
エントリーシート取り寄せのピークは前年同様3月前半で63.7%（前年比1.6pt増）だった。エントリーシート提出は3月後半（74.8%、前年比2.9pt増）にピークが前倒しとなり、3月前半も前年を8.6p上回る56.6%であったことから、広報活動開始直後からエントリーシートの作成に追われる学生が多い状況であったといえる（図1）。取り寄せ社数（累計）は11.2社、提出11.5社、通過は7.1社だった（図2）。エントリーシートの通過率は全体で61.7%で、文理男女別の比較では文系男子が66.9%と最も高く、理系男子も64.6%で、男子の通過率が女子より高い。（図3）。

### ◆企業へのエントリーシート取り寄せ・提出・通過



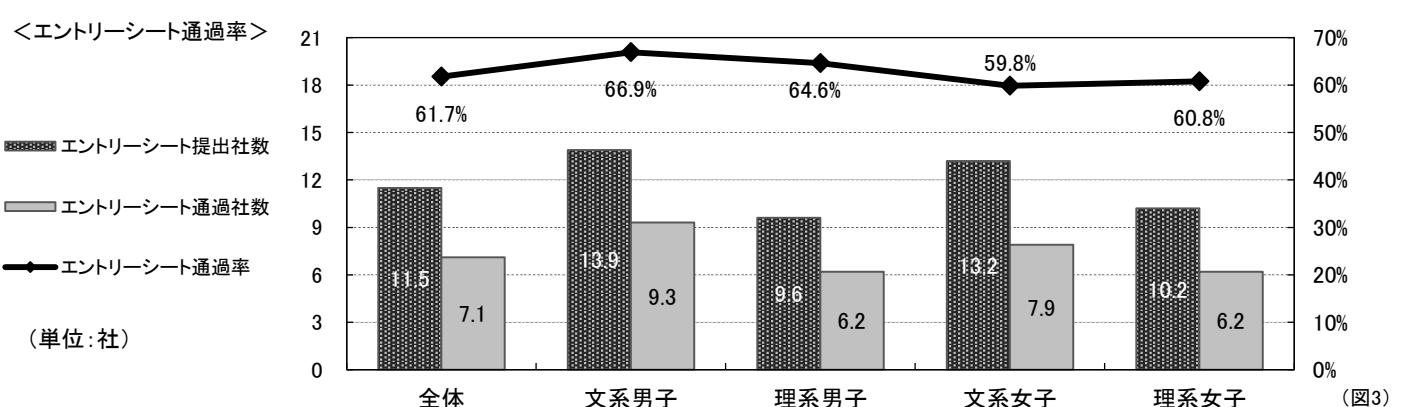
（図1）

### ◆エントリーシートの平均社数(取り寄せ・提出・通過) ※太字は3月～7月の累計値



（図2）

### ◆エントリーシートの通過率【文理男女別】



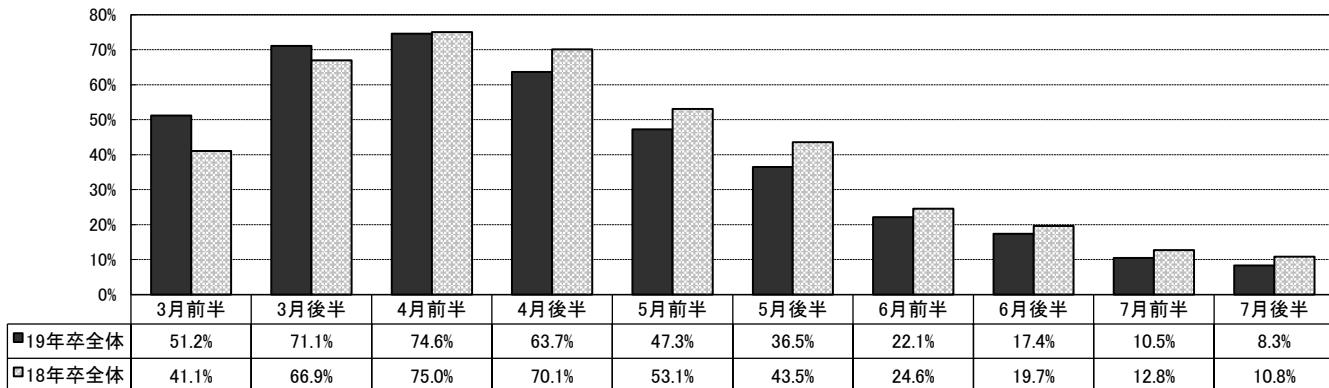
『図1～3 出所：2018年卒～2019年卒マイナビ学生就職モニター調査』

## 2-8 適性検査受検状況、面接接受状況、OB・OG訪問状況

適性検査の受検状況は、前年同様4月前半(74.6%、前年比0.4pt減)がピークだった。ただし、3月前半が前年より10.1pt増加の51.2%、3月後半も前年より4.2pt増の71.1%と、より早い時期の受検が増えている(図1)。「1次面接を受けた」割合は、4月前半(65.3%、前年比3.0pt増)がピークとなった。「最終面接を受けた」割合は、前年と同じく選考開始直後(6月前半、35.1%)がピークだったが、3月後半が10.6%(前年比3.7pt増)、4月前半が21.6%(前年比5.1pt増)と、かなり早い時期に最終面接まで進む学生が増えている(図2)。

### ◆適性検査の受検状況

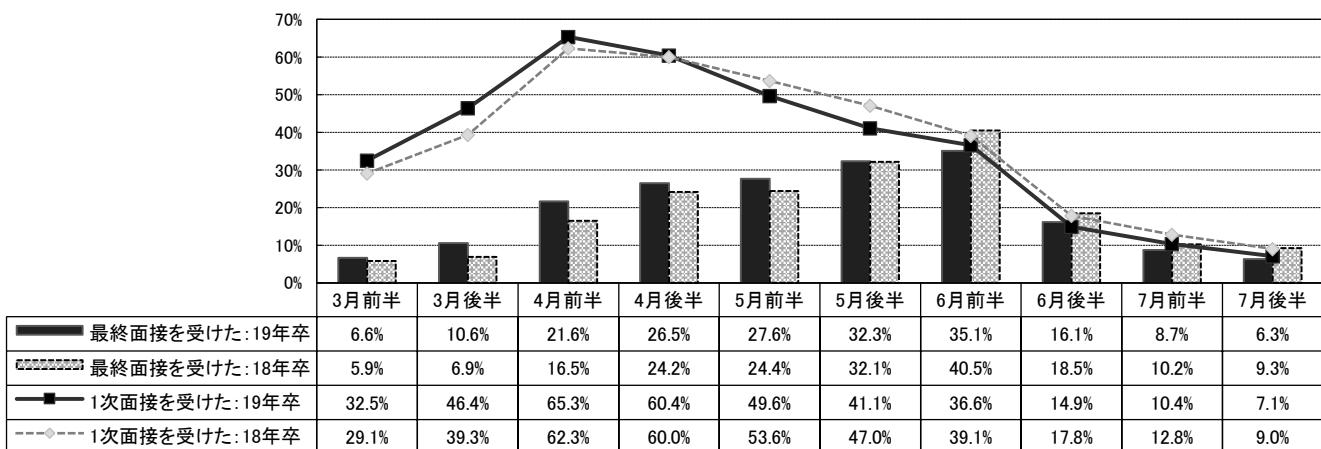
以下のグラフは当該期間に「適性検査を受けた」学生の割合を表しています。



(図1)

### ◆1次面接、最終面接接受状況

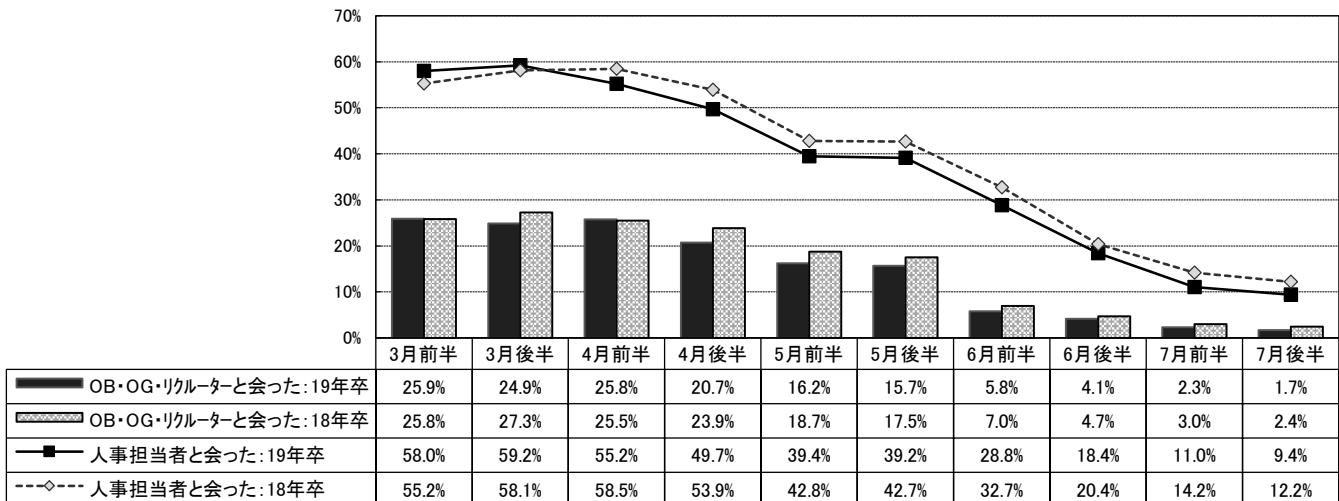
以下のグラフは当該期間に「一次面接を受けた」、「最終面接を受けた」学生の割合を表しています。



(図2)

### ◆OB・OG訪問状況、人事担当者と会った状況

以下のグラフは当該期間に「OB・OG・リクルーターと会った」、「人事担当者と会った」学生の割合を表しています。



(図3)

『図1～3 出所: 2018年卒～2019年卒マイナビ学生就職モニター調査』

## 2-9 内々定状況

2018年7月末時点の内々定率は79.7%（前年比0.8pt増）でほぼ8割の学生が内々定を保有していた。3月から7月までの5ヶ月間すべてで内々定率は前年を上回った（図1）。選考開始月となる6月の平均内々定保有社数は2.2社で前年を0.1社上回った（図2）。内々定保有者のうち、「就職活動を終了する」と答えた割合（「内々定先に満足したので終了する（終了している）」+「内々定先に不満だが活動は終了する（終了している）」）は72.9%と前年より1.9pt増加しており、6月末時点で前年よりも多くの学生が就職活動を終えていた。

### ◆内定率調査概要

調査対象：マイナビに登録している2018年3月卒業見込みの全国大学4年生、大学院2年生

調査方法：WEBアンケートフォーム

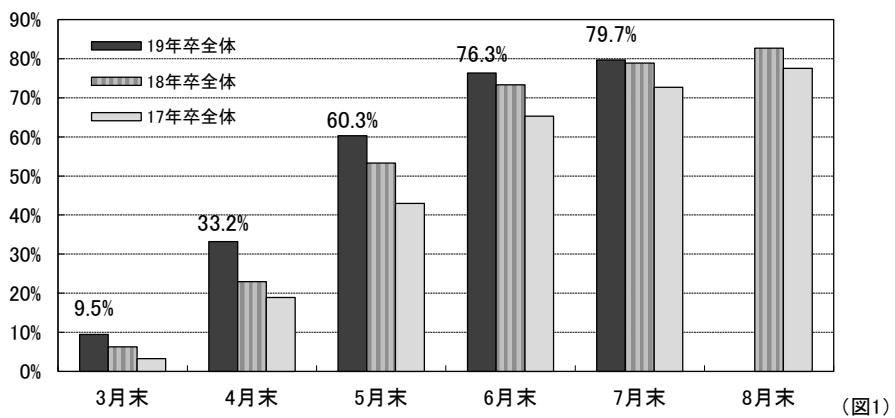
#### 調査期間 / 回答数

3月調査 2018年3月26日～3月31日 / 6,150名  
4月調査 2018年4月25日～4月30日 / 7,732名  
5月調査 2018年5月26日～5月31日 / 5,627名

6月調査 2018年6月25日～6月30日 / 5,250名  
7月調査 2018年7月25日～7月31日 / 5,139名

### ◆内々定保有率(3月～7月の推移)

	3月	4月	5月	6月	7月	8月
19年卒(全体)	9.5%	33.2%	60.3%	76.3%	79.7%	-
18年卒(全体)	6.3%	23.0%	53.3%	73.3%	78.9%	82.7%
17年卒(全体)	3.3%	18.9%	43.0%	65.3%	72.7%	77.5%
文系男子	9.4%	29.3%	58.1%	74.3%	76.9%	
理系男子	10.7%	44.0%	68.4%	82.7%	86.4%	
文系女子	7.7%	25.9%	54.5%	71.7%	75.4%	
理系女子	11.9%	39.5%	64.4%	79.7%	83.9%	



(図1)

### ◆内々定保有社数(平均)、複数内々定保有率

選考活動開始初月(6月末)の数値での比較

#### 内々定保有社数(平均)

(単位:社)	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	全体
19年卒6月末(全体)	2.2	2.4	2.1	2.2	2.1	59.3%
18年卒6月末(全体)	2.1	2.3	2.1	2.1	2.1	58.8%

(図2)

### ◆内々定保有者の活動終了状況

選考活動開始初月(6月末)の数値での比較

	19年卒					18年卒				
	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
内々定先に満足したので終了する（終了している）	69.0%	67.4%	79.4%	59.2%	73.1%	67.2%	62.9%	78.5%	58.2%	71.8%
内々定先に不満だが活動は終了する（終了している）	3.9%	4.3%	4.4%	3.1%	4.0%	3.8%	3.6%	4.2%	3.2%	4.2%
内々定先に不満なので続行する	7.2%	6.2%	4.4%	11.1%	6.5%	9.0%	9.1%	6.1%	12.6%	7.2%
内々定先に不満でないが、他の企業も見たいので続行する	19.0%	21.4%	11.3%	25.4%	14.8%	18.9%	24.1%	10.1%	23.7%	15.7%
その他	0.9%	0.7%	0.6%	1.2%	1.6%	1.2%	0.3%	1.0%	2.3%	1.2%

(図3)

### ◆内々定保有率(地域別)

選考活動開始初月(6月末)の数値での比較

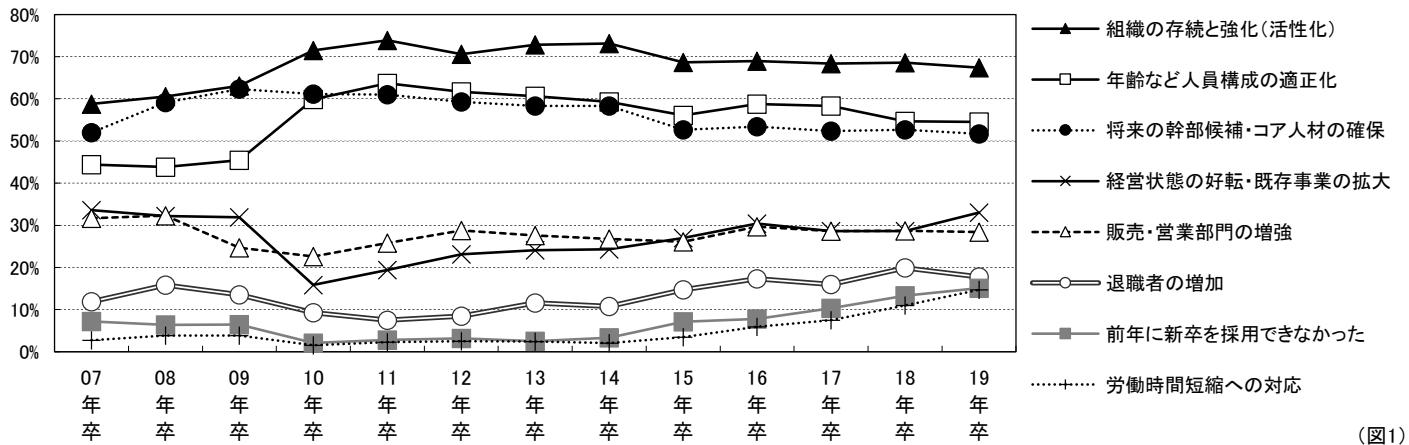
	北海道	東北	関東	甲信越	東海	北陸	関西	中国	四国	九州
19年卒	76.4%	75.1%	74.7%	79.3%	76.6%	80.0%	76.7%	76.4%	78.9%	73.4%
18年卒	74.4%	71.9%	73.4%	70.9%	75.3%	71.6%	71.5%	71.0%	70.4%	68.1%

(図4)

### 3-1 採用実施の理由、採用環境の見通し

採用実施の理由では、2007年卒以降最も割合が高いのは「組織の存続と強化(活性化)」だが、ここ最近「前年に新卒を採用できなかった」「労働時間短縮への対応」の割合が増加している(図1)。採用環境の見通しについては、文・理採用ともに「非常に厳しくなる」と回答した割合が前年よりやや増加した(図2)。経年で見ると、11年卒以降、前年より「厳しくなる」が「採用しやすくなる」を上回る状況が続いているが、非常に厳しい採用環境であることに変わりはないようだ(図3、図4)。「採用が厳しくなる」理由は、文理とも「母集団の不足」と「内定辞退の増加」が上位だった(図5)。

#### ◆採用実施の理由(複数回答、抜粋)



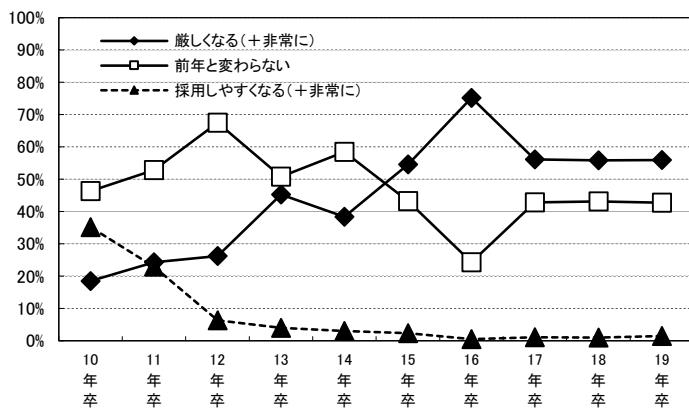
(図1)

#### ◆採用環境はどうなると思うか

		厳しくなる		前年並み	採用しやすくなる	
		非常に厳しくなる	厳しくなる		採用しやすくなる	非常に採用しやすくなる
文系	19年卒	16.3%	39.6%	42.7%	1.3%	0.2%
	18年卒	13.0%	42.8%	43.1%	0.9%	0.1%
	17年卒	12.0%	44.1%	42.8%	1.0%	0.1%
理系	19年卒	23.1%	36.6%	38.7%	1.3%	0.2%
	18年卒	21.5%	43.6%	34.2%	0.7%	—
	17年卒	20.6%	43.0%	35.5%	0.9%	0.1%

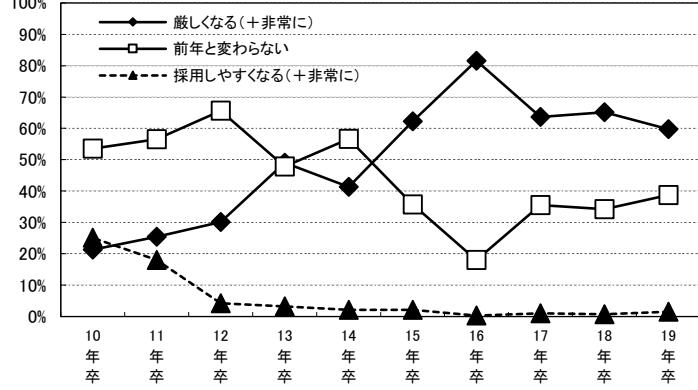
(図2)

経年比較(文系)



(図3)

経年比較(理系)



(図4)

#### ◆「非常に厳しくなる/厳しくなる」と考える理由

(複数回答)

	文系採用					理系採用				
	全体	上場	非上場	製造	非製造	全体	上場	非上場	製造	非製造
母集団(エントリー数)の不足	66.6%	62.9%	68.0%	60.9%	70.0%	71.5%	69.7%	73.3%	73.3%	72.3%
内定辞退の増加	46.0%	54.5%	44.7%	42.9%	47.3%	42.0%	55.3%	40.6%	41.2%	43.9%
セミナー動員数の不足	34.7%	37.1%	34.5%	27.6%	37.9%	35.0%	31.6%	36.3%	32.2%	38.3%
応募学生の質の低下	27.9%	39.4%	28.5%	30.6%	29.7%	21.8%	28.9%	21.8%	23.5%	22.3%
マンパワーの不足	21.2%	26.5%	18.1%	17.0%	20.1%	17.6%	19.7%	15.9%	16.6%	16.4%
業界イメージ・会社イメージの低下	18.9%	15.2%	18.0%	12.6%	19.7%	15.6%	11.2%	15.1%	11.9%	16.5%
採用人數の増加	17.1%	11.4%	16.4%	15.6%	15.7%	16.3%	13.2%	16.4%	18.6%	13.9%
景気改善の報道余波	16.8%	19.7%	18.0%	19.0%	17.9%	17.2%	19.7%	19.1%	20.5%	18.2%
業務の集中・増大	9.8%	12.9%	7.9%	6.5%	9.4%	10.1%	12.5%	8.7%	9.4%	9.2%
採用費用の削減	4.9%	7.6%	3.4%	2.4%	4.6%	4.6%	5.3%	3.3%	2.6%	4.4%
その他	2.9%	2.3%	3.0%	3.4%	2.7%	2.8%	2.6%	2.8%	3.2%	2.5%

(図5)

## 3-2 企業の採用予定数

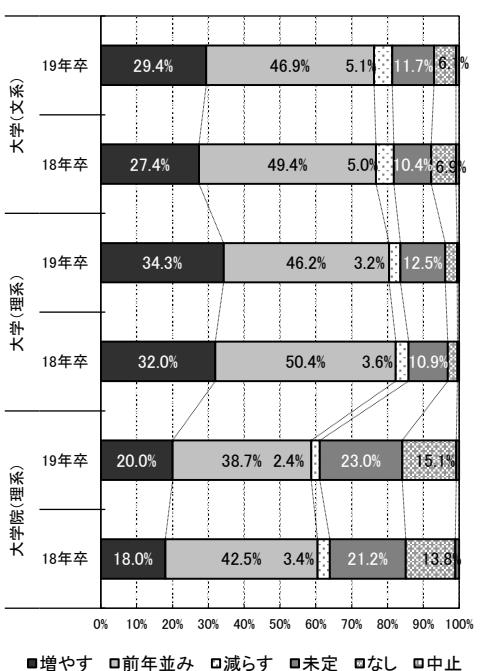
2019年卒の採用予定数については、前年同様にすべての学生分類において「増やす」が「減らす」を上回った。前年に比べ「増やす」が「減らす」を上回る割合が大きくなり、特に大学(理系)では採用を「増やす」と回答した企業は34.3%だった。また短期大学や専門学校、高等専門学校、高等学校では「予定なし」がこの数年減少傾向で、「増やす」が増加している。人材不足を受けて、対象を広げて新卒採用を実施していると推測できる。2019年卒の大学卒(院卒含む)の採用予定数は、全体平均で2018年4月の入社予定数(=採用実績数)と比較して16.8%の増加となつた。特に比較的従業員規模の小さい企業で採用予定数の対入社予定数比較数値が高くなっている。

### ◆採用予定数増減

		採用あり			未定	採用なし		
		増やす	前年並	減らす		なし	中止	
大学(文系)	19年卒	29.4%	46.9%	5.1%	11.7%	6.1%	0.9%	
	18年卒	27.4%	49.4%	5.0%	10.4%	6.9%	0.9%	
大学(理系)	19年卒	34.3%	46.2%	3.2%	12.5%	3.3%	0.6%	
	18年卒	32.0%	50.4%	3.6%	10.9%	2.7%	0.5%	
大学院(理系)	19年卒	20.0%	38.7%	2.4%	23.0%	15.1%	0.8%	
	18年卒	18.0%	42.5%	3.4%	21.2%	13.8%	1.1%	
短期大学	19年卒	18.9%	33.9%	2.3%	19.9%	23.9%	1.2%	
	18年卒	14.4%	32.8%	2.5%	19.5%	29.1%	1.8%	
専門学校	19年卒	21.4%	32.9%	2.7%	19.0%	22.9%	1.1%	
	18年卒	17.4%	33.0%	2.3%	17.4%	28.2%	1.7%	
高等専門学校	19年卒	16.3%	28.8%	1.4%	21.9%	30.0%	1.6%	
	18年卒	13.8%	25.4%	1.1%	22.9%	35.0%	1.8%	
高等学校	19年卒	19.0%	30.8%	1.9%	15.0%	31.0%	2.2%	
	18年卒	17.2%	27.0%	2.5%	14.0%	37.3%	2.1%	

(図1)

\*18年卒数値については、新たにウエイトバックをかけなおして集計しているため、前年公開した数値と多少異なる。



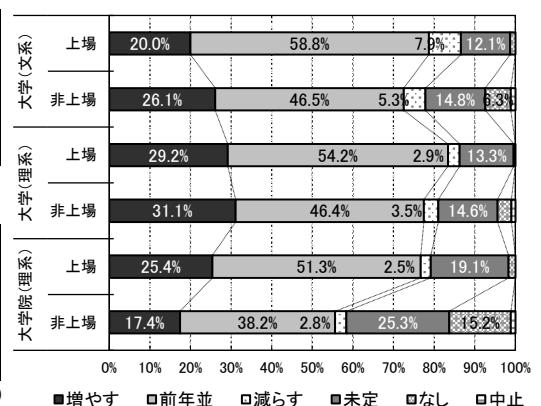
### ◆採用予定数の増減(上場・非上場、製造・非製造)

■上場	採用あり			未定	採用なし		
	増やす	前年並	減らす		なし	中止	
大学(文系)	20.0%	58.8%	7.9%	12.1%	1.3%	-	
大学(理系)	29.2%	54.2%	2.9%	13.3%	0.4%	-	
大学院(理系)	25.4%	51.3%	2.5%	19.1%	1.7%	-	

(図2)

■非上場	採用あり			未定	採用なし		
	増やす	前年並	減らす		なし	中止	
大学(文系)	26.1%	46.5%	5.3%	14.8%	6.3%	1.1%	
大学(理系)	31.1%	46.4%	3.5%	14.6%	3.4%	1.0%	
大学院(理系)	17.4%	38.2%	2.8%	25.3%	15.2%	1.1%	

(図3)

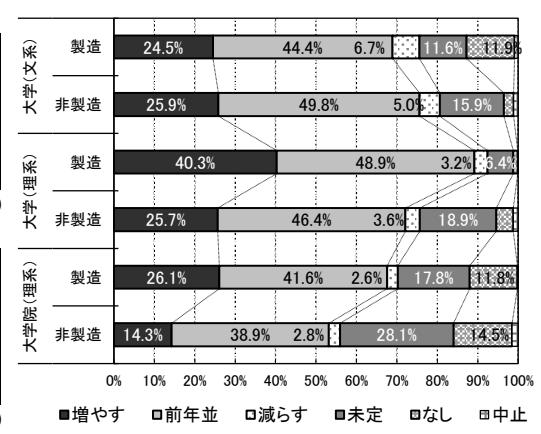


■製造	採用あり			未定	採用なし		
	増やす	前年並	減らす		なし	中止	
大学(文系)	24.5%	44.4%	6.7%	11.6%	11.9%	0.9%	
大学(理系)	40.3%	48.9%	3.2%	6.4%	1.1%	0.1%	
大学院(理系)	26.1%	41.6%	2.6%	17.8%	11.8%	0.2%	

(図4)

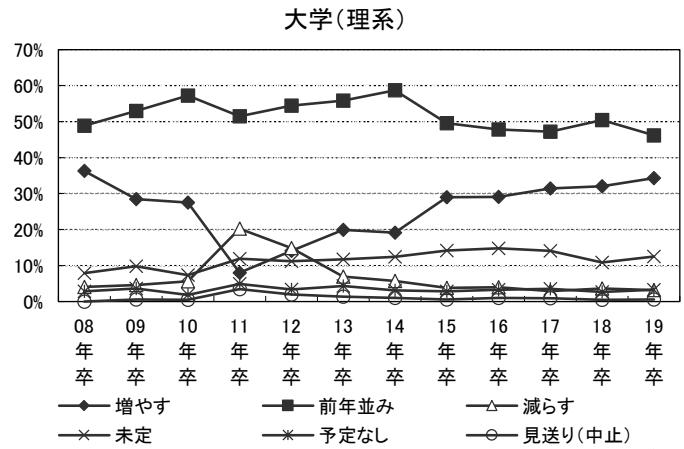
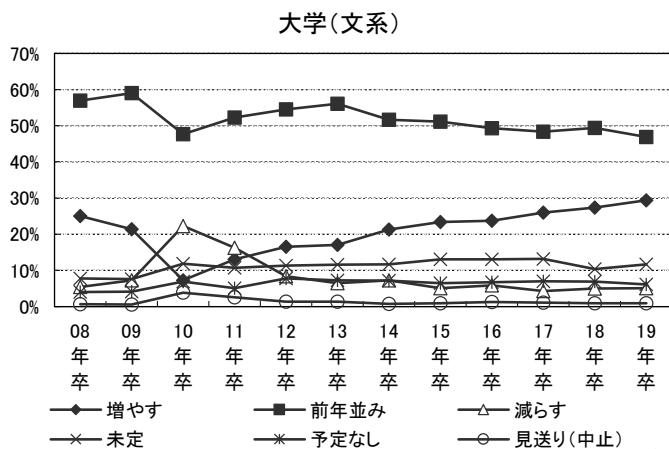
■非製造	採用あり			未定	採用なし		
	増やす	前年並	減らす		なし	中止	
大学(文系)	25.9%	49.8%	5.0%	15.9%	2.4%	1.1%	
大学(理系)	25.7%	46.4%	3.6%	18.9%	4.2%	1.2%	
大学院(理系)	14.3%	38.9%	2.8%	28.1%	14.5%	1.5%	

(図5)



『図1～5 出所:2019年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

## ◆採用予定数の増減(大学文系・大学理系)



## ◆採用予定数と前年入社予定数の比較

■19年卒採用予定数と18年卒入社予定数の比較(=19年卒採用予定数の合計／18年卒入社予定数の合計)

※19年卒の採用予定数と18年卒の入社予定数の両方に回答した企業のみで集計

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,840	191	1,649	674	1,166
平均前年比増減	+ 16.8%	+ 5.5%	+ 22.5%	+ 20.4%	+ 15.6%

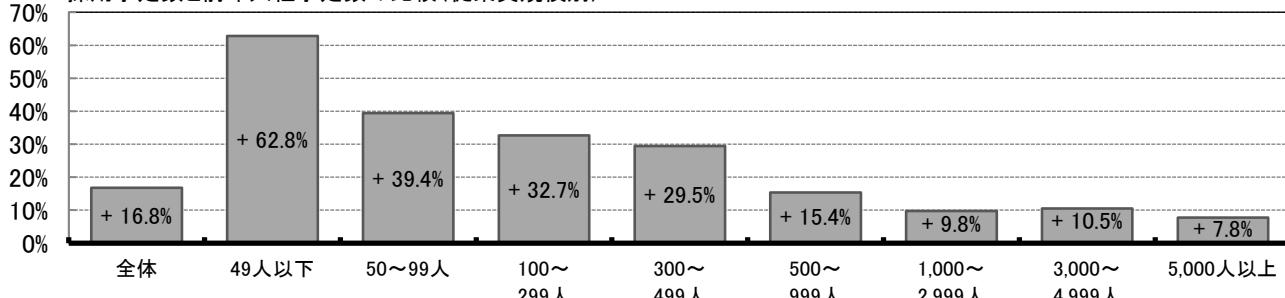
(図8)

## ■従業員規模別

	全体	49人以下	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
回答数	1,840	303	336	585	205	183	155	32	41
平均前年比増減	+ 16.8%	+ 62.8%	+ 39.4%	+ 32.7%	+ 29.5%	+ 15.4%	+ 9.8%	+ 10.5%	+ 7.8%

(図9)

## 採用予定数と前年入社予定数の比較(従業員規模別)

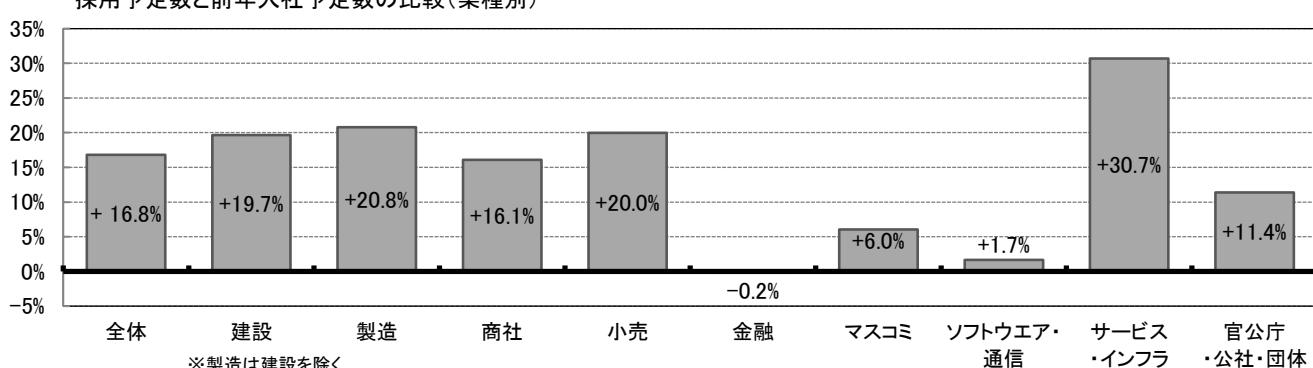


## ■業種別

	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数	1,840	278	396	258	89	81	54	208	411	65
平均前年比増減	+ 16.8%	+ 19.7%	+ 20.8%	+ 16.1%	+ 20.0%	- 0.2%	+ 6.0%	+ 1.7%	+ 30.7%	+ 11.4%

(図10)

## 採用予定数と前年入社予定数の比較(業種別)



『図6～10 出所:2019年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

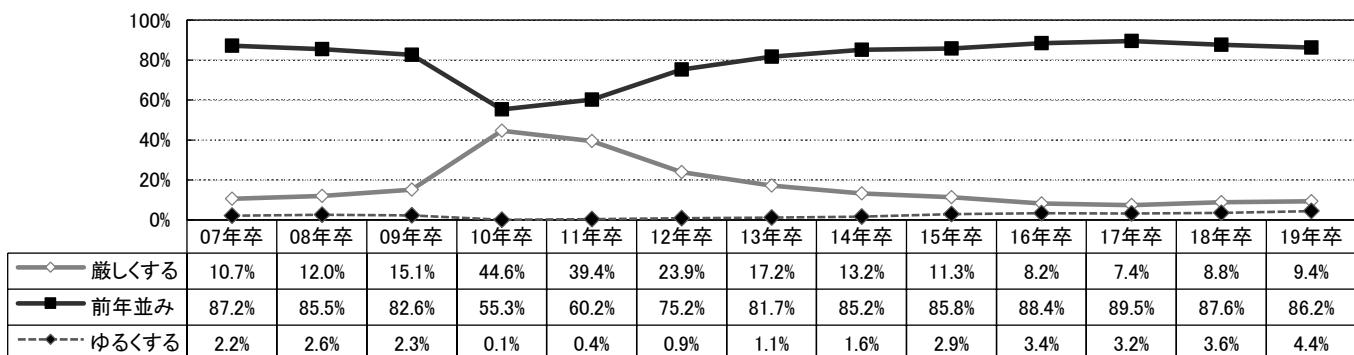
### 3-3 評価基準、質と量

採用基準は、前年より「厳しくする(9.4%、前年比0.6pt増)」が微増ながら2年連続の増加傾向にある。一方で、依然として「前年同様」が全体の86.2%(前年比1.4pt減)を占めた。厳しい採用環境でも採用基準は緩めない傾向は続くと見られる(図1)。採用における「質・量の優先度」では、「徹底して質」が大学(文系)は25.5%(前年比0.6pt減)とわずかに減少し、大学(理系)は23.4%(前年比0.1pt減)とほぼ前年並みだった。また「質よりは量」の割合がこの数年増加傾向にある。「量よりは質」が6割を超える状況に変わりはないが、量の充足を求める傾向がわずかながら強くなっているようだ(図2)。

#### ◆企業の評価基準

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	19年卒	18年卒								
厳しくする	9.4%	8.8%	10.7%	7.6%	8.8%	9.1%	9.6%	8.6%	8.7%	8.9%
前年並み	86.2%	87.6%	85.8%	90.0%	87.4%	87.9%	85.5%	88.3%	88.2%	88.2%
ゆるくする	4.4%	3.6%	3.4%	2.4%	3.8%	3.1%	4.9%	3.0%	3.1%	2.9%

評価基準(全体・経年比較)

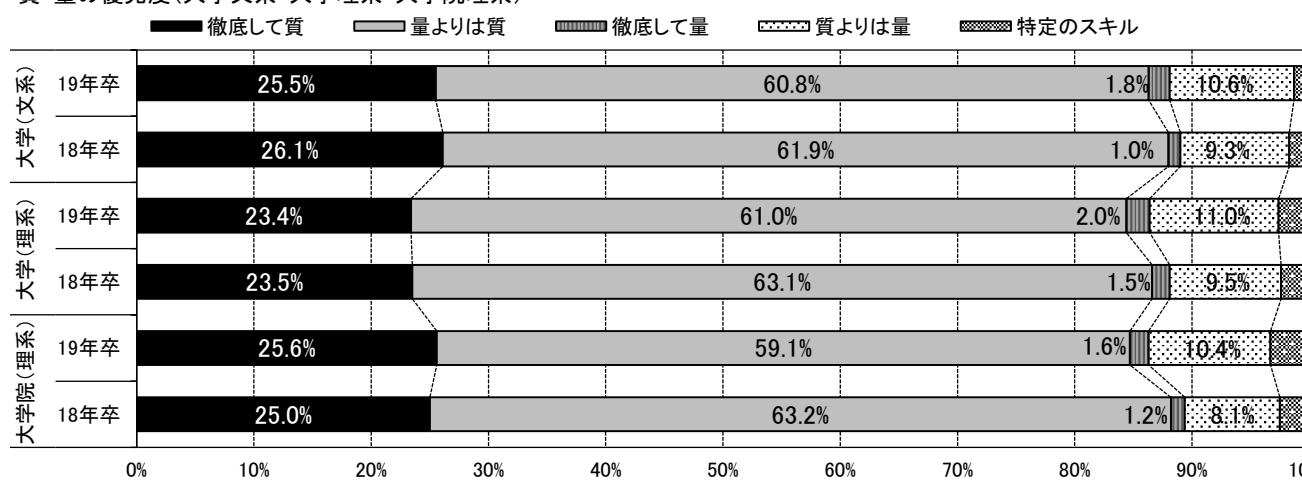


(図1)

#### ◆質・量の優先度

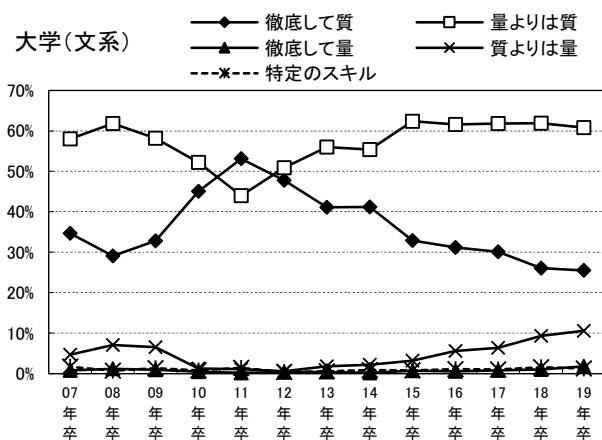
	徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル
大学(文系)	19年卒	25.5%	60.8%	1.8%	1.3%
	18年卒	26.1%	61.9%	1.0%	1.6%
大学(理系)	19年卒	23.4%	61.0%	2.0%	11.0%
	18年卒	23.5%	63.1%	1.5%	9.5%
大学院(理系)	19年卒	25.6%	59.1%	1.6%	10.4%
	18年卒	25.0%	63.2%	1.2%	8.1%
短期大学	19年卒	20.5%	60.7%	2.5%	12.6%
	18年卒	22.6%	59.4%	1.5%	12.3%
専門学校	19年卒	19.6%	57.8%	2.4%	13.0%
	18年卒	21.9%	56.2%	1.5%	13.2%
高等専門学校	19年卒	21.0%	58.4%	2.0%	13.1%
	18年卒	21.2%	58.7%	1.7%	11.8%
高等学校	19年卒	15.2%	55.7%	4.3%	22.1%
	18年卒	17.4%	57.8%	3.0%	18.8%

質・量の優先度(大学文系・大学理系・大学院理系)

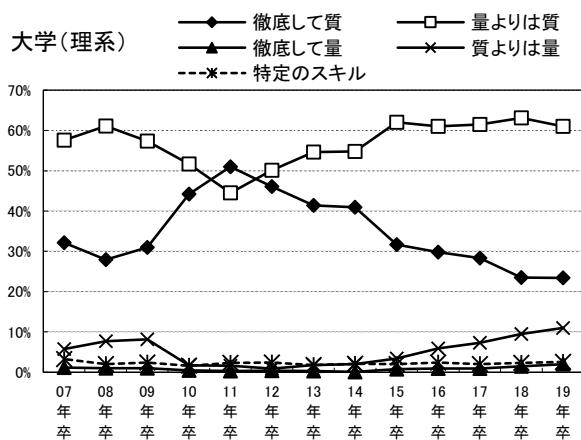


(図2)

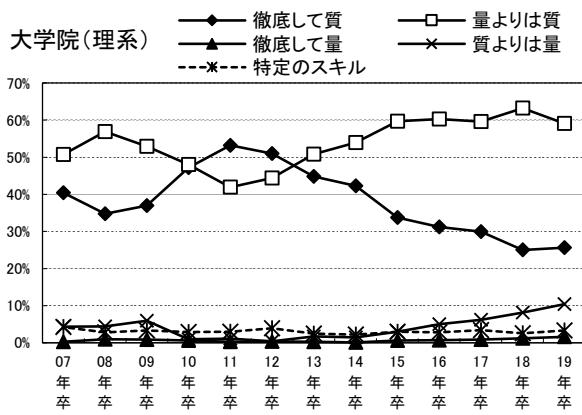
【質・量の優先度 - 総合・経年比較】



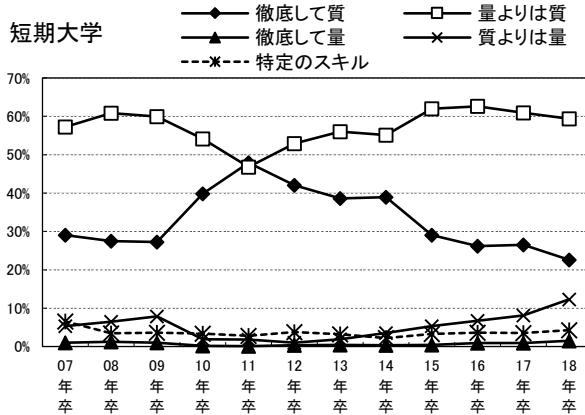
(図3)



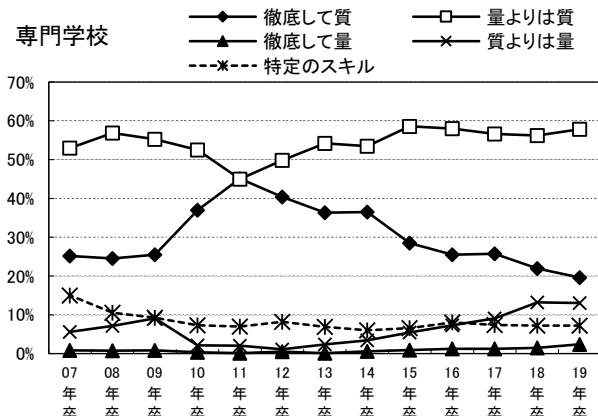
(図4)



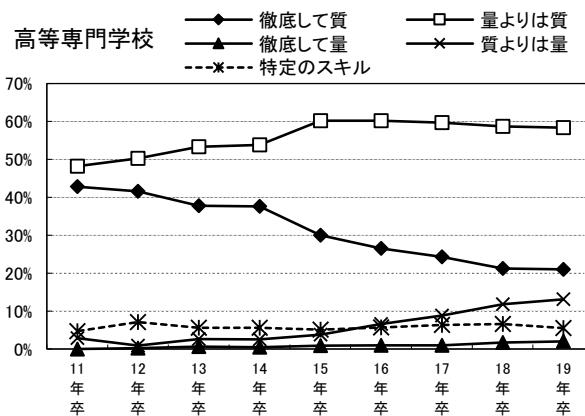
(図5)



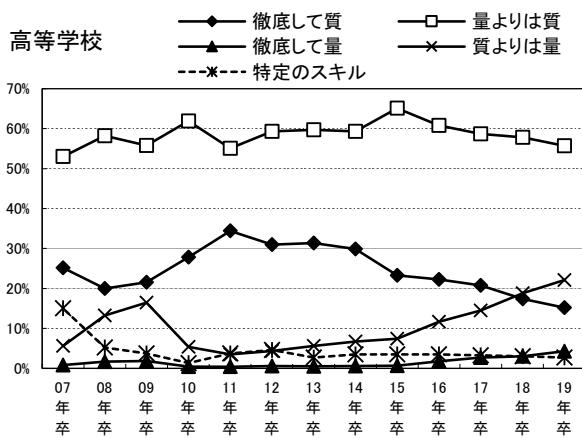
(図6)



(図7)



(図8)

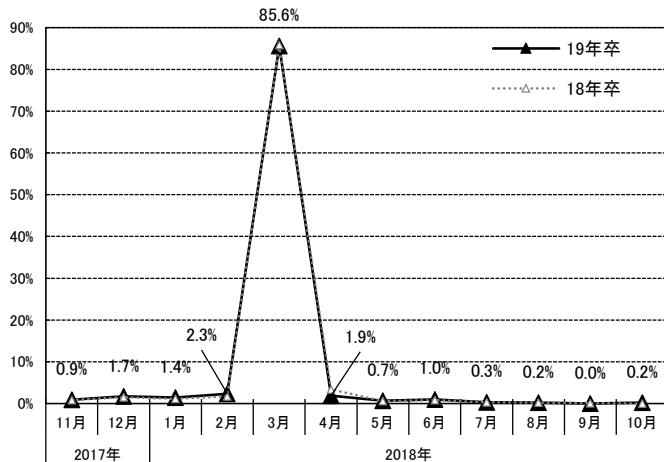


(図9)

### 3-4 採用スケジュール

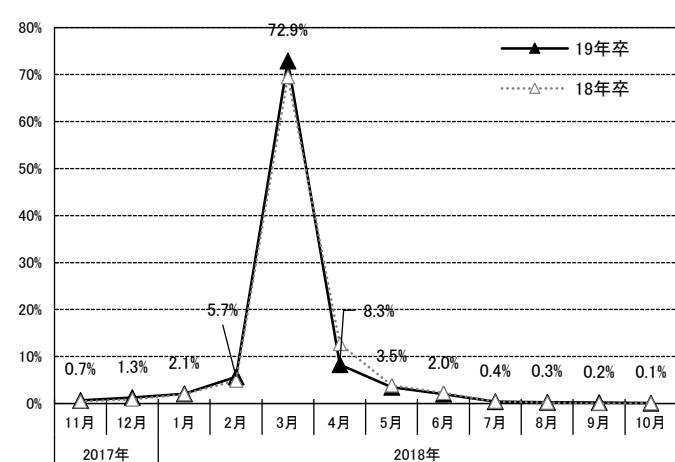
採用に直結する説明会やセミナーの開始時期とエントリーシート受付開始時期はともに3月に集中し、前年と同じく広報活動開始直後から企業が学生に接触を始めている(図2・図3)。「エントリーシート結果通知開始」のピークもさらに「3月」に集中し、割合が高くなっている(図3)。面接開始は前年同様ピークは4月(34.1%)だが、3月(31.9%)の割合が前年より高くなり、4月とあまり変わらなくなっている(図4)。内々定出し開始時期のピークも4月(29.3%)に前倒しになっている(図5)。活動終了時期は5月(5.6%)・6月(15.1%)と、かなり早い時期に設定する割合が前年より高くなっている(図6)。

#### ◆新卒採用エントリー受付開始時期



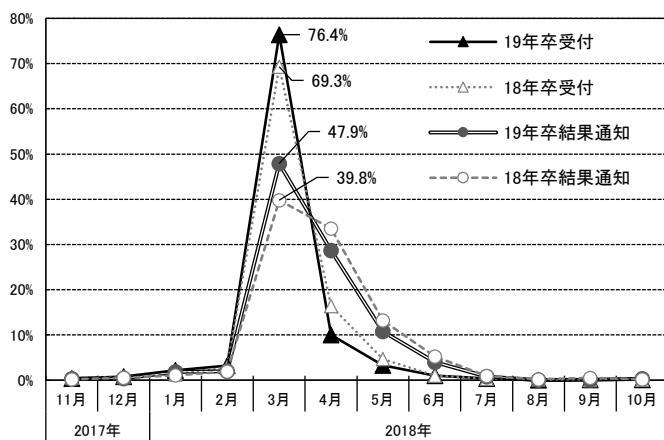
(図1)

#### ◆採用に直結する説明会やセミナーの開始時期



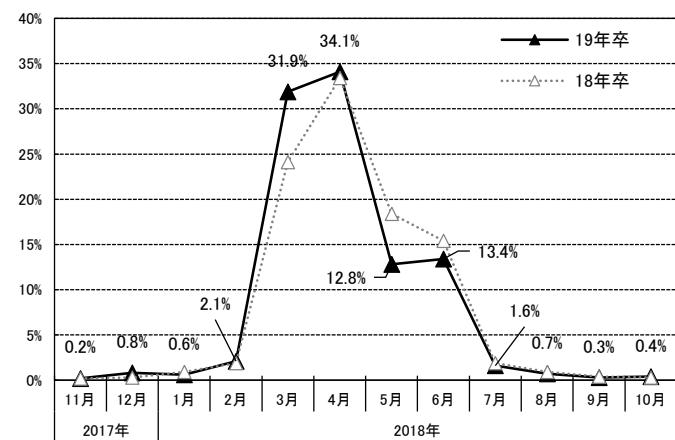
(図2)

#### ◆エントリーシート受付開始時期と結果通知時期



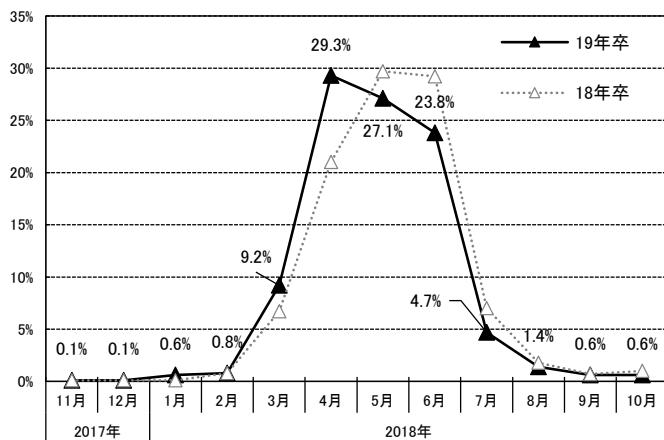
(図3)

#### ◆面接開始時期



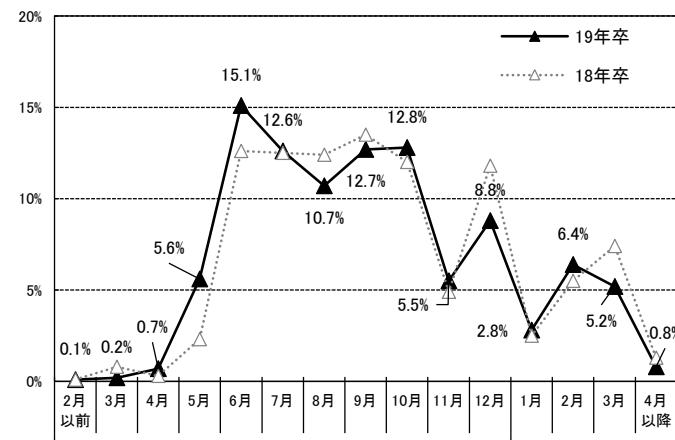
(図4)

#### ◆内々定出し開始時期



(図5)

#### ◆採用活動終了時期



(図6)

※19年卒の数値を表記

※19年卒の数値を表記

『図1～6 出所:2019年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

## 3-5 採用手法

実践している採用手法については、「学校訪問」(50.3%、前年比3.6pt増)「学内セミナー」(44.8%、前年比3.0pt減)「適性検査(紙)」(44.4%、前年比2.4pt減)が上位となった。「学校訪問」は主に上場企業で前年より増えた(61.7%、前年比5.9pt増)。他に上場企業での増加が目を引く採用手法としては「体験型インターンシップの受け入れ」(56.7%、前年比13.6pt増)「学校名不問」(39.2%、前年比6.0pt増)「適性検査(WEB)」(62.9%、前年比11.4pt増)などがある(図1)。

### ◆実践している採用手法

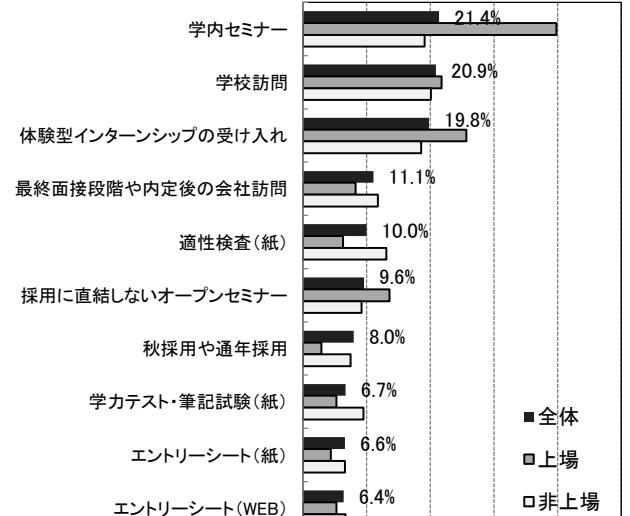
(複数回答)	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	19年卒	18年卒								
学校訪問	50.3%	46.7%	61.7%	55.8%	46.9%	43.1%	55.2%	53.2%	45.2%	40.8%
学内セミナー	44.8%	47.8%	74.2%	74.6%	40.1%	44.3%	46.0%	50.1%	43.1%	49.1%
適性検査(紙)	44.4%	46.8%	39.2%	41.9%	47.1%	49.9%	43.0%	47.5%	47.8%	49.1%
体験型インターンシップの受け入れ	43.9%	36.1%	56.7%	43.1%	39.6%	32.1%	44.7%	33.9%	39.9%	34.1%
学力テスト・筆記試験(紙)	42.5%	44.2%	38.3%	38.8%	46.3%	47.5%	39.5%	40.8%	48.5%	48.9%
学校名不問	36.5%	33.2%	39.2%	33.2%	35.0%	33.2%	30.8%	29.7%	38.0%	35.1%
エントリーシート(紙)	31.4%	35.1%	33.3%	41.4%	31.1%	34.3%	29.4%	35.0%	32.4%	35.8%
適性検査(WEB)	28.5%	28.1%	62.9%	51.5%	25.7%	25.1%	30.8%	29.7%	29.7%	29.5%
エントリーシート(WEB)	27.8%	24.4%	38.8%	34.0%	26.2%	23.2%	33.5%	27.1%	24.6%	23.9%
最終面接段階や内定後の会社訪問	27.8%	25.9%	33.8%	32.7%	27.2%	26.4%	28.3%	27.6%	27.7%	27.5%
秋採用や通年採用	25.5%	22.0%	16.3%	20.3%	24.1%	20.8%	20.4%	17.8%	24.7%	22.4%
職種別採用	24.8%	27.4%	30.8%	29.7%	25.9%	26.9%	32.5%	32.9%	23.3%	24.2%
採用に直結しないオープンセミナー	23.3%	22.7%	40.4%	34.8%	21.7%	21.4%	22.6%	22.2%	24.6%	24.5%
グループディスカッション	16.9%	19.7%	28.3%	27.4%	16.5%	18.3%	15.4%	15.4%	19.2%	22.4%
OB・OG訪問	16.0%	15.3%	34.6%	28.7%	13.6%	13.4%	18.4%	15.2%	14.8%	16.5%
外国人留学生採用	12.7%	10.0%	31.3%	24.4%	8.5%	7.0%	14.3%	12.5%	9.6%	8.5%
新卒紹介	11.6%	10.5%	15.0%	10.9%	10.7%	10.0%	12.2%	9.8%	10.7%	10.3%
採用直結型インターンシップの受け入れ	11.5%	7.4%	12.1%	7.1%	10.0%	7.1%	13.0%	7.5%	8.8%	6.9%
技術系の学校推薦	10.3%	10.7%	27.5%	20.8%	8.5%	9.0%	22.6%	22.4%	4.5%	4.5%
学生アルバイトの社員登用	9.4%	8.4%	7.5%	5.6%	6.2%	5.4%	1.8%	1.2%	8.8%	7.9%
リファラル採用(社員からの紹介採用)*	8.4%	-	10.0%	-	7.5%	-	6.8%	-	8.4%	-
リクルーター制	8.2%	9.5%	19.6%	19.0%	6.0%	7.1%	8.5%	8.8%	7.2%	9.3%
学力テスト・筆記試験(WEB)	8.0%	9.8%	22.9%	21.8%	6.9%	8.0%	7.4%	10.6%	9.5%	10.1%
ソーシャルメディア(Facebook、Twitter等)の活用	6.7%	6.0%	7.5%	7.1%	6.5%	5.4%	5.1%	3.9%	7.4%	6.7%
WEBセミナー	6.6%	5.1%	20.4%	12.4%	4.4%	3.6%	6.5%	5.4%	6.2%	4.9%
新卒・中途枠の撤廃	4.6%	3.8%	0.4%	0.5%	5.3%	4.4%	3.7%	4.1%	5.3%	3.6%
日本人の海外留学生採用	4.2%	4.1%	15.8%	12.9%	2.4%	2.7%	4.8%	4.9%	3.6%	4.2%
コンピテンシーにもとづく採用	3.4%	4.7%	10.8%	10.7%	3.4%	4.2%	4.1%	4.3%	4.3%	5.8%
ダイレクトリクルーティング*	3.0%	-	5.4%	-	3.1%	-	3.3%	-	3.4%	-
WEB面接	2.1%	1.5%	5.0%	2.8%	2.0%	0.9%	1.7%	1.0%	2.6%	1.4%
HR Tech(AIなど)の活用*	0.5%	-	1.7%	-	0.3%	-	0.4%	-	0.5%	-
その他	3.1%	3.6%	3.3%	3.9%	3.6%	4.2%	3.5%	4.3%	3.6%	5.3%

\*は今年から追加した選択肢

(図1)

### ◆特に注力している採用手法・今年から導入した採用手法

#### 特に注力している採用手法【上位回答】

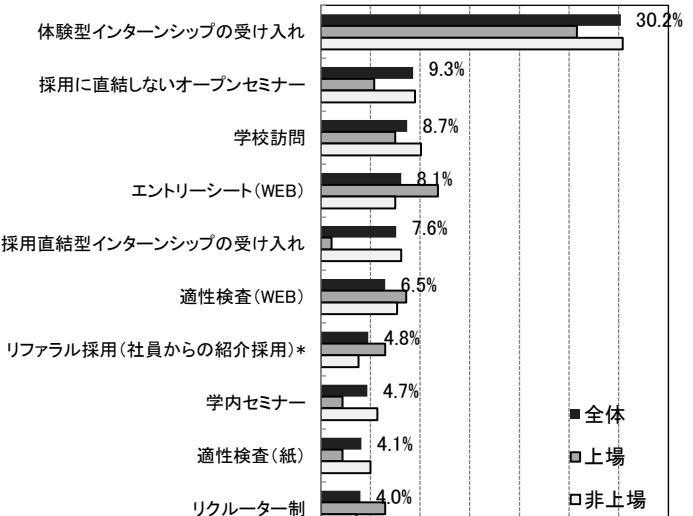


※全体の数値を表記

0% 10% 20% 30% 40% 50%

(図2)

#### 今年から導入した採用手法【上位回答】



※全体の数値を表記 0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35%

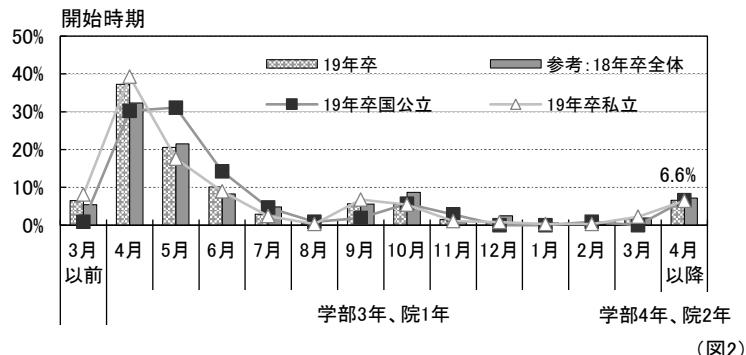
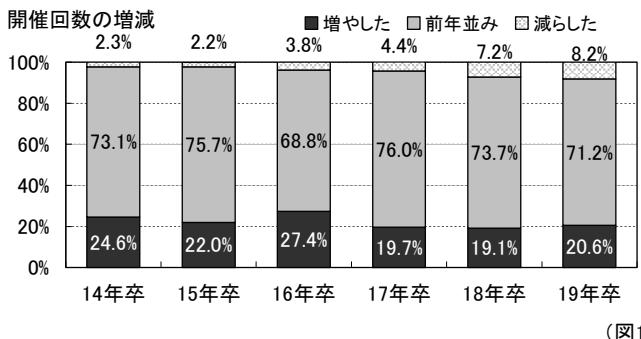
(図3)

『図1～3 出所:2019年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

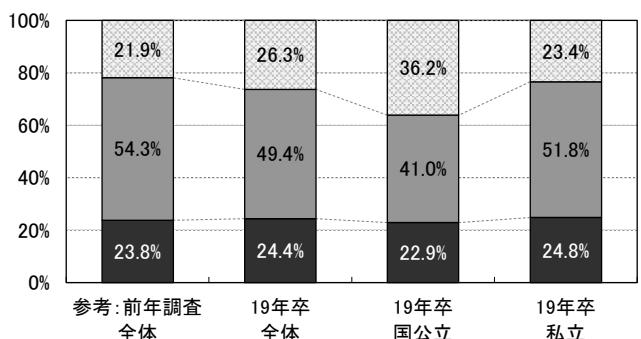
## 4-1 学内就職ガイダンス、学内企業説明会

全国の大学就職支援担当部署・窓口への調査において、学内就職ガイダンスの開催回数を「増やした」との回答は20.6%(前年比1.5pt増)だった。一方「減らした」は8.2%(前年比1.0pt増)で、増やした大学のほうが多かった(図1)。開催時期別で、参加人数が「増加」の割合が最も高いのは「インターンシップガイダンス」(38.3%)だった(図4)。学内企業説明会開催回数は「増やした」が19.9%(前年比4.1pt減)、「減らした」が11.4%(前年比1.8pt増)で、増やした大学のほうが多いものの前年より減っている(図5)。学内企業説明会の参加人数では国公立の大学の47.2%が減ったと回答した(図7)。

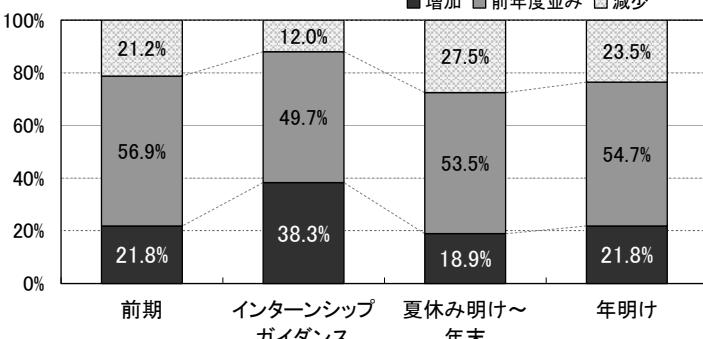
### ◆学内就職ガイダンスについて



### 学生の延べ参加人数の増減【全期間】

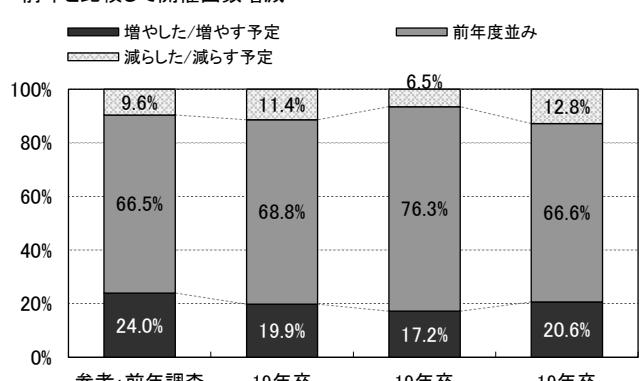


### 学生の延べ参加人数の増減【開催時期別】

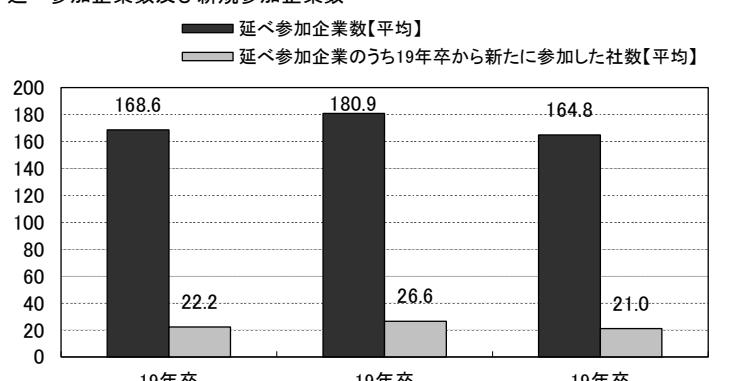


### ◆学内企業説明会について

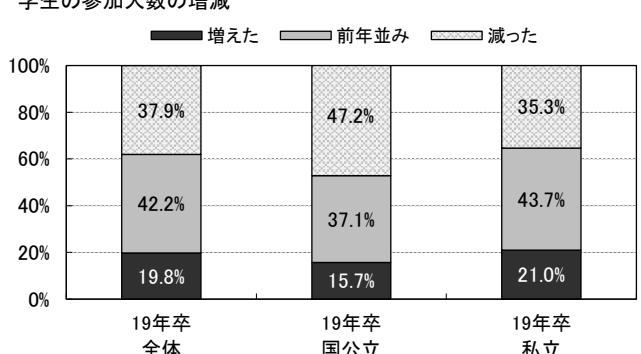
#### 前年と比較して開催回数増減



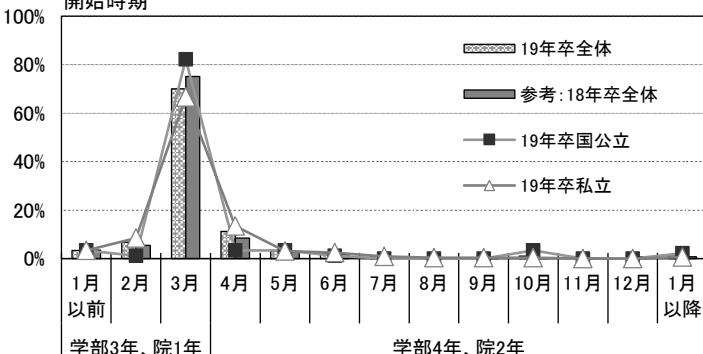
#### 延べ参加企業数及び新規参加企業数



#### 学生の参加人数の増減



#### 開始時期

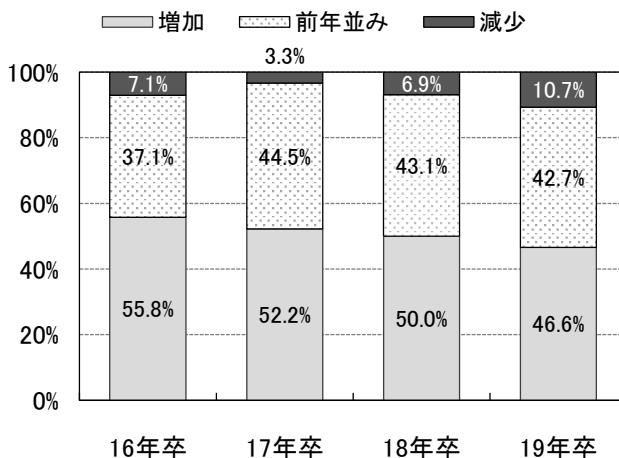


## 4-2 求人(票)の受付社数、障がいのある学生への就職支援

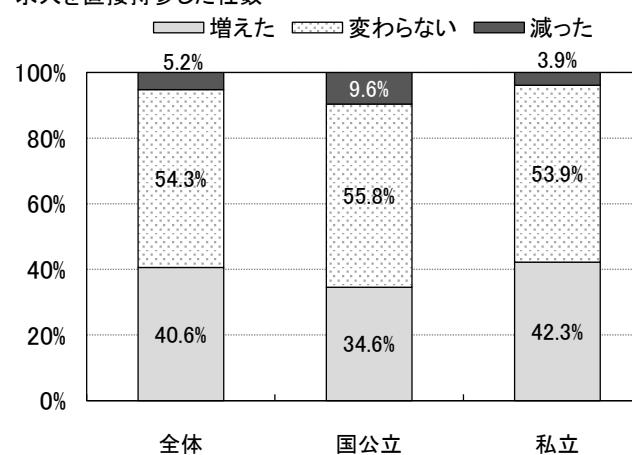
求人(票)の受付社数は「増加」は46.6%(前年比3.4pt減)だが年々割合が減っており、「減少」は10.7%(前年比3.8pt増)で、ここ4年で最も割合が高かったが、「増加」が「減少」を大きく上回る傾向は続いている(図1)。キャリアセンターへ求人を直接持参した社数が「増えた」と回答した割合は全体の40.6%だった(図2)。理系学生に対する推薦状の発行開始時期は、選考活動開始直後の「6月上旬」に集中しており、特に国公立は65.5%と割合が高い(図3)。障がいのある学生への就職支援の取り組みについて聞いたところ、9割近くの大学が「個別相談等の対応」と回答した(図4)。

### ◆求人(票)の受付社数、人事担当者がキャリアセンターに求人を直接持参した社数の増減

求人(票)の受付社数の増減



人事担当者がキャリアセンターに  
求人を直接持参した社数



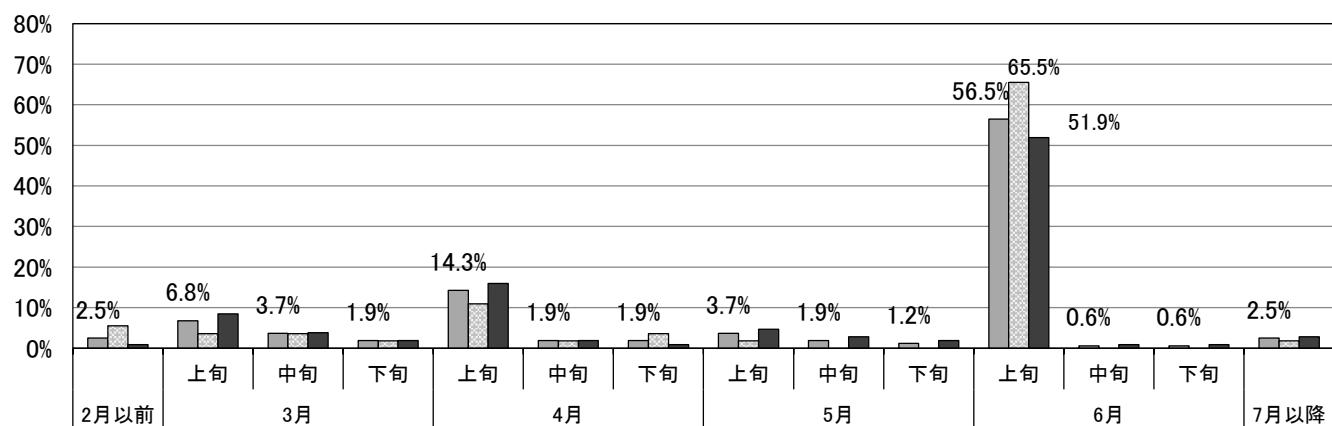
(図1)

(図2)

### ◆理系学生について:学校推薦状発行開始時期

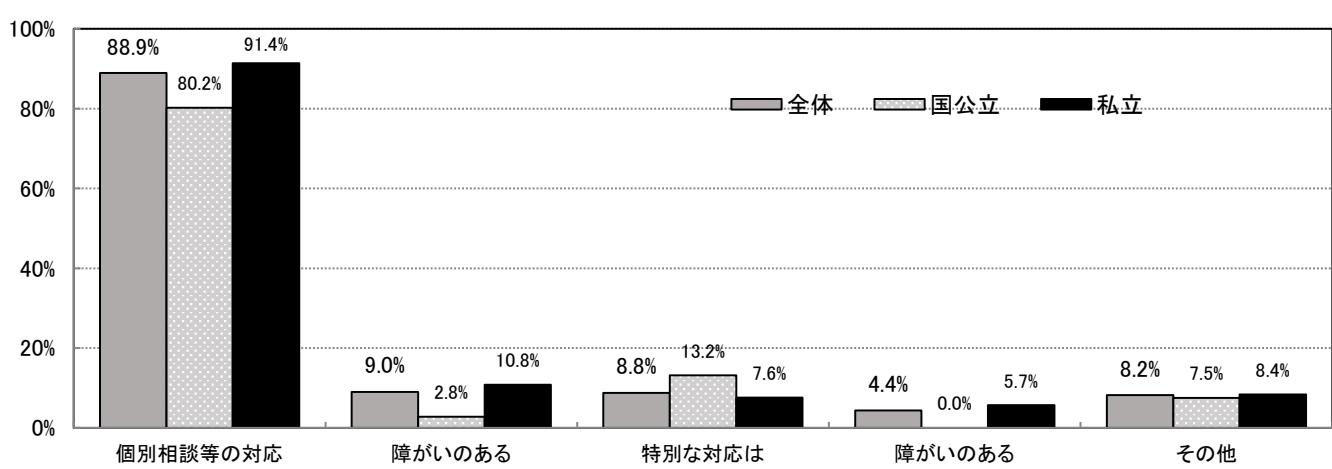
【理系】学校推薦状発行開始時期

■ 19年卒全体 ■ 19年卒国公立 ■ 19年卒私立



(図3)

### ◆障がいのある学生への就職支援の取り組みについて



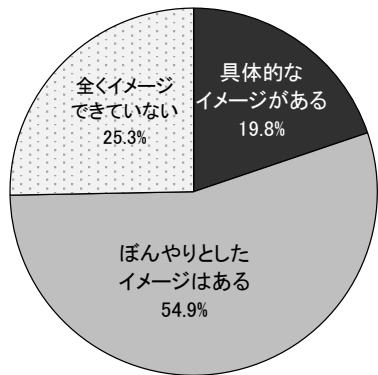
(図4)

『図1～5 出所:2018年度キャリア・就職支援への取り組み調査』

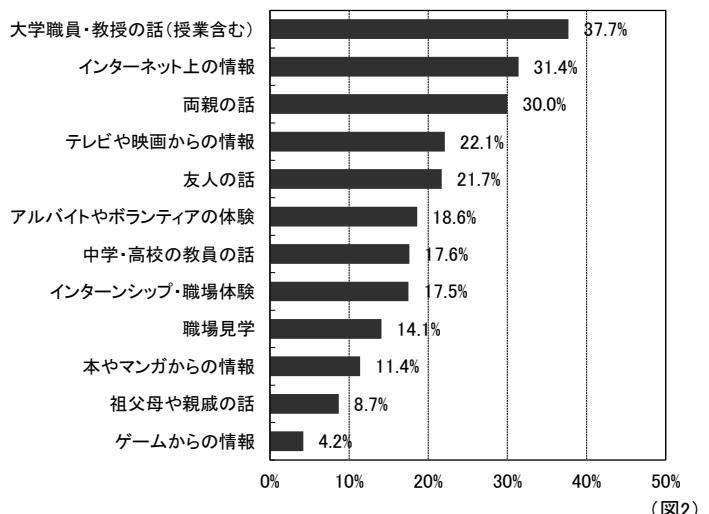
## 5-1 低学年のキャリア意識

大学1、2年生を対象に、将来の仕事や就職活動についての意識を調査した。自分のやりたい仕事についてイメージできているかでは、具体的なイメージがあるという回答は19.8%だった(図1)。「やりたい仕事について考えているとき、影響を受けるもの」では「大学職員・教授の話」「インターネット上の情報」「両親の話」の割合がそれぞれ3割以上だった(図2)。「将来働くこと」に関連した授業やガイダンスに参加したことがある割合は47.0%だった(図3)。将来働く場所に関して「地元(出身高校所在地)で働きたい」学生は30.2%だった(図6)。「働き方改革」について「具体的な中身を説明できる」学生は4.8%にとどまった(図7)。

### ◆自分がやりたい仕事についてイメージできているか



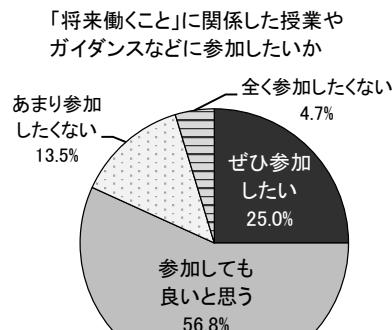
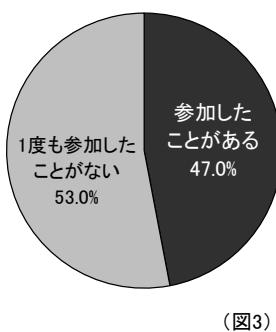
### ◆やりたい仕事について考えるとき、影響を受けるもの



(図1)

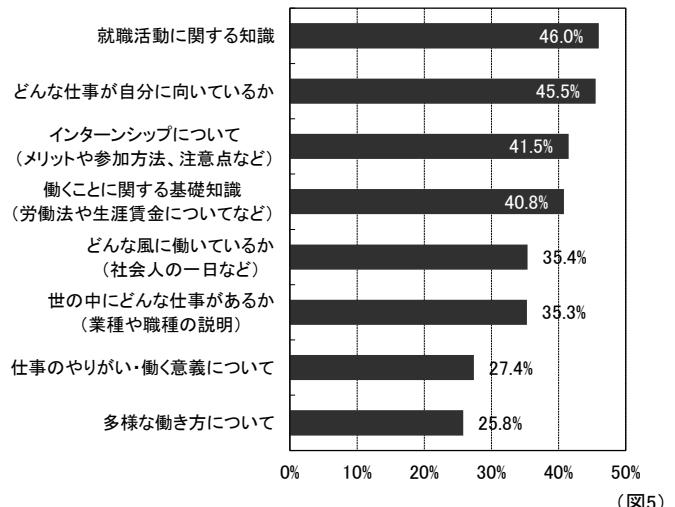
### ◆低学年向けキャリアガイダンス参加割合と参加希望

「将来働くこと」に関する授業やガイダンスに参加したことがあるか



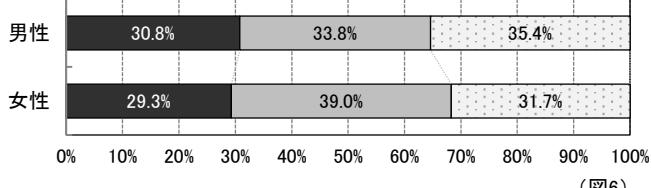
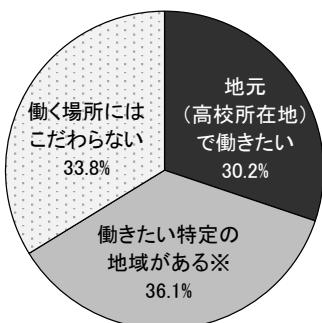
(図3)

### ◆キャリアガイダンスで知りたいこと



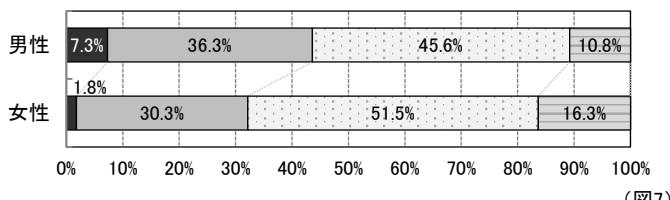
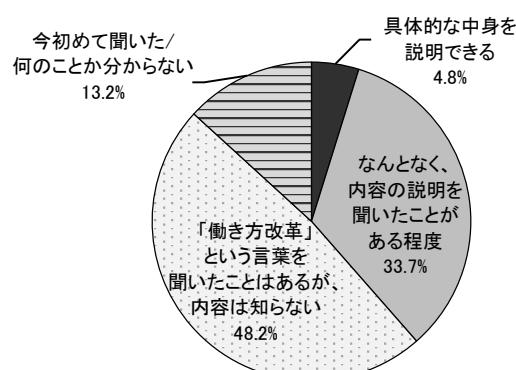
(図4)

### ◆将来就職して働く場所に関する考え方



(図6)

※例: 絶対東京で働きたい、地元以外の場所で働きたい、など



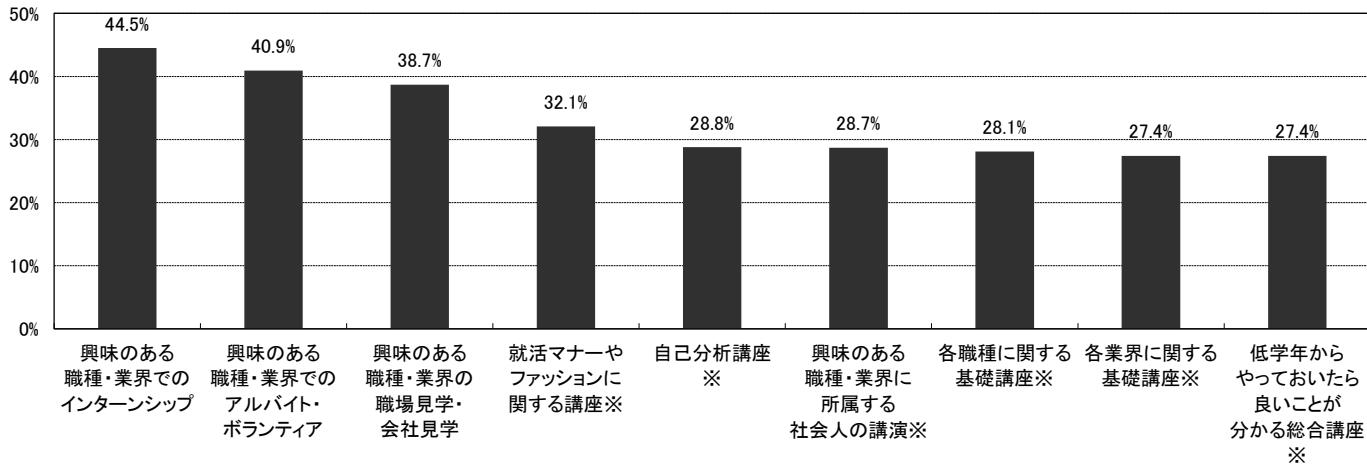
- 76 -

『図1～7 出所: 2018年マイナビ大学生低学年のキャリア意識調査』

## 5-2 低学年のインターンシップに対する意識

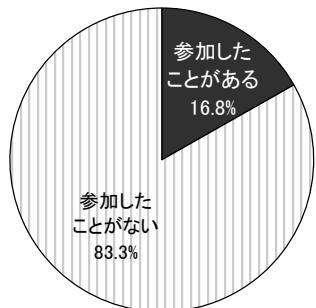
仕事を考える上で、積極的に受けてみたい(経験したい)ものでは、「興味のある職種・業界でのインターンシップ(44.5%)」が最も高い割合だった(図1)。インターンシップ参加経験があるのは16.8%だが(図2)、今後参加したいと思う割合は81.3%と高かった(図3)。参加してみたいインターンシップの内容では「社員に混じって実際の業務を行う『業務体験』(68.1%)」が最も高い割合だった(図5)。「インターンシップに参加する期間で一番良いもの」では、「半日」や「1日」を選択する割合が高かったが、「1週間くらい(20.9%)」や「1週間以上1ヶ月未満(7.8%)」といった比較的長期のものを選ぶ学生もある程度いるようだ(図6)。

### ◆仕事について考える上で、積極的に受けてみたい(経験したい)もの

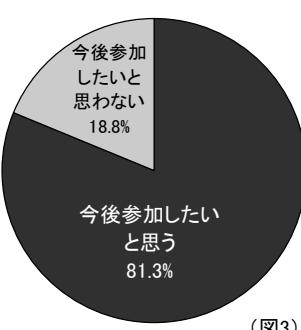


### ◆インターンシップ参加経験の有無、今後参加したいか

インターンシップ参加経験の有無



今後インターンシップに参加したいか

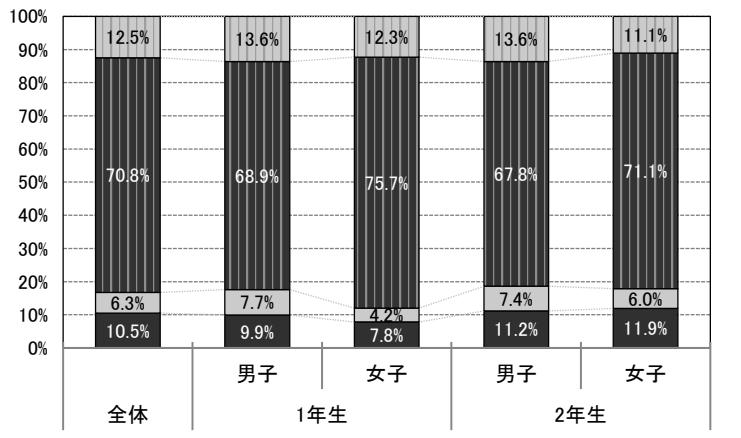


あるし、今後も参加したいと思う

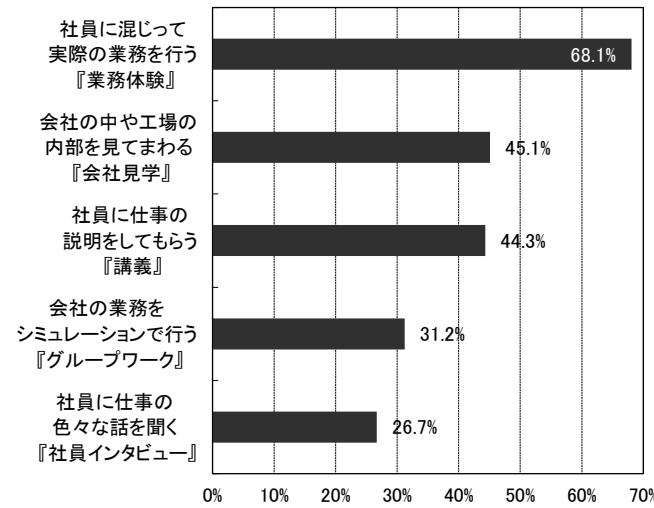
ないが、今後やってみたいと思う

あるが、今後は参加したいと思わない

ないし、今後もやってみたいとは思わない



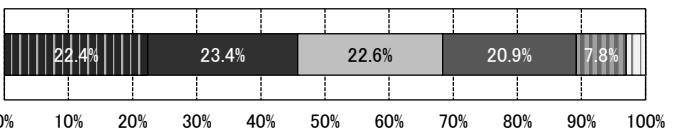
### ◆参加してみたいインターンシップの内容



### ◆一番良いインターンシップの期間

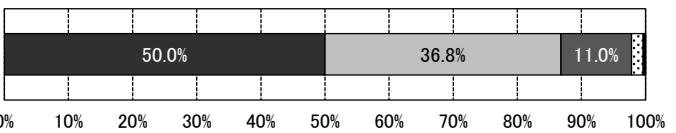
1、2年生が選んだ一番良いインターンシップに参加する期間

半日(3時間～5時間くらい) 1日(5時間～8時間くらい)  
2～3日くらい(1日8時間×3日程度) 1週間くらい(1日8時間×5日程度)  
1週間以上1ヶ月未満 1ヶ月以上



### 3年生が最も参加しやすいと思うインターンシップの期間

1日 2～3日 1週間程度 2週間程度  
1ヶ月程度 1ヶ月以上

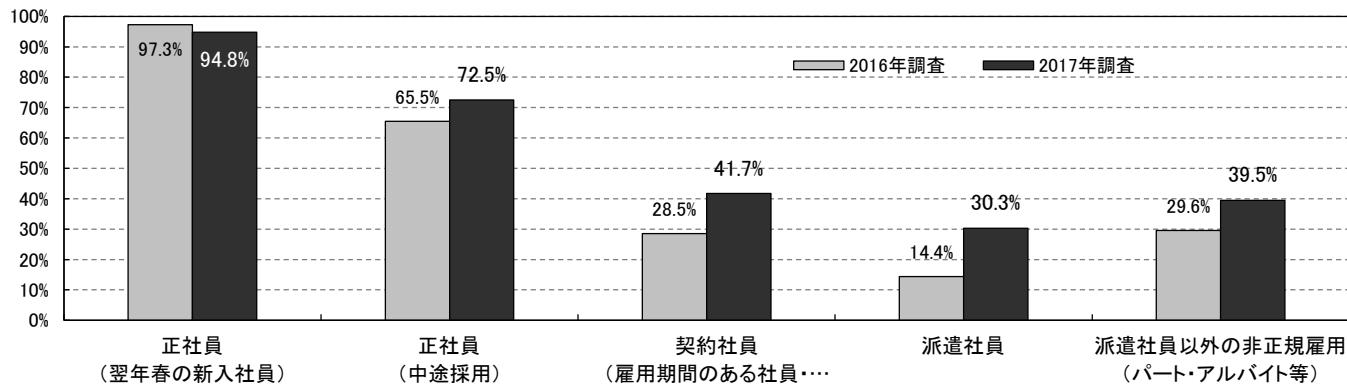


『図1～6 出所:2018年 マイナビ大学生低学年のキャリア意識調査』『図7 出所:2017年度 マイナビ大学生インターンシップ調査』

## 6-1 雇用形態別採用意欲の有無

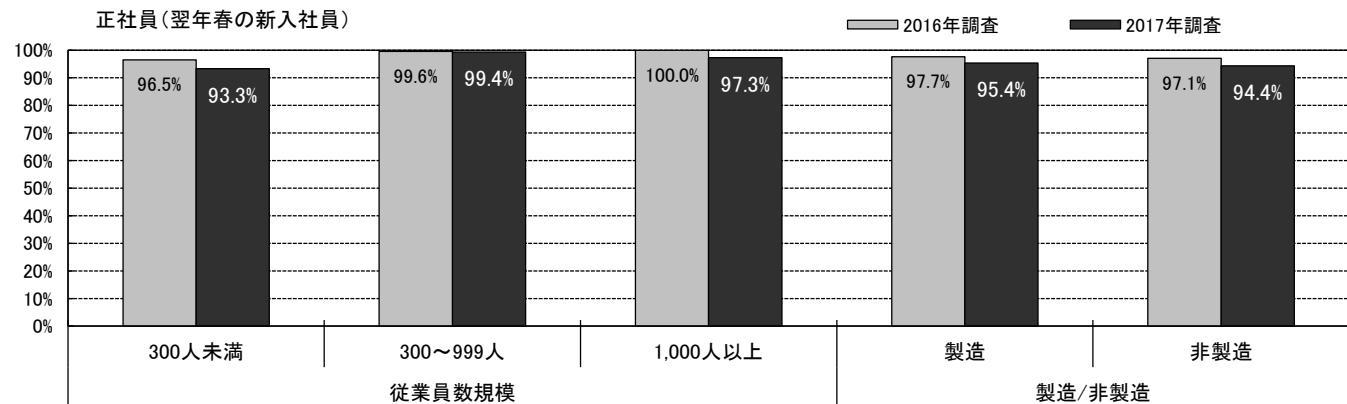
新卒採用(翌年春の新入社員)の採用意欲がある企業の割合は94.8%(前年比2.5pt減)だった。正社員(中途採用)は72.5%(前年比7.0pt増)、契約社員は41.7%(前年比13.2pt増)、派遣社員は30.3%(前年比15.9pt増)、派遣社員以外の非正規雇用は39.5%(前年比9.9pt増)で、いずれも前年より増加した(図1)。従業員規模別にみると、従業員数300名未満、300～999人において、中途採用や契約社員、派遣社員などの非正規雇用の採用意欲がある企業が増加している。特に契約社員と派遣社員については、大手企業(従業員数1,000人以上)も含めて増加している(図2～6)。

### ◆雇用形態別・採用意欲がある企業の割合

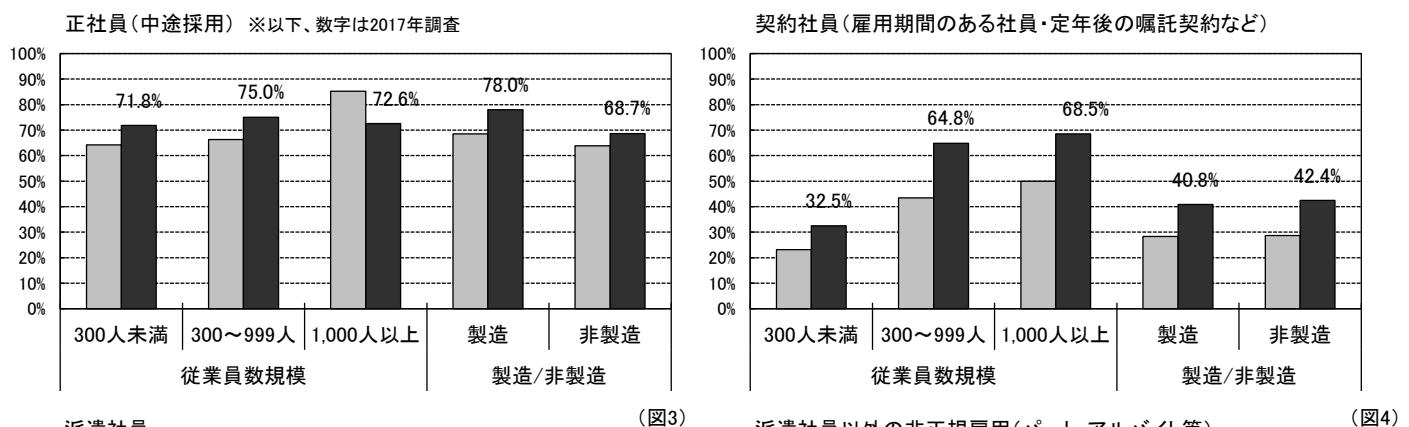


(図1)

### ◆雇用形態別・採用意欲がある企業の割合・従業員規模別、製造／非製造

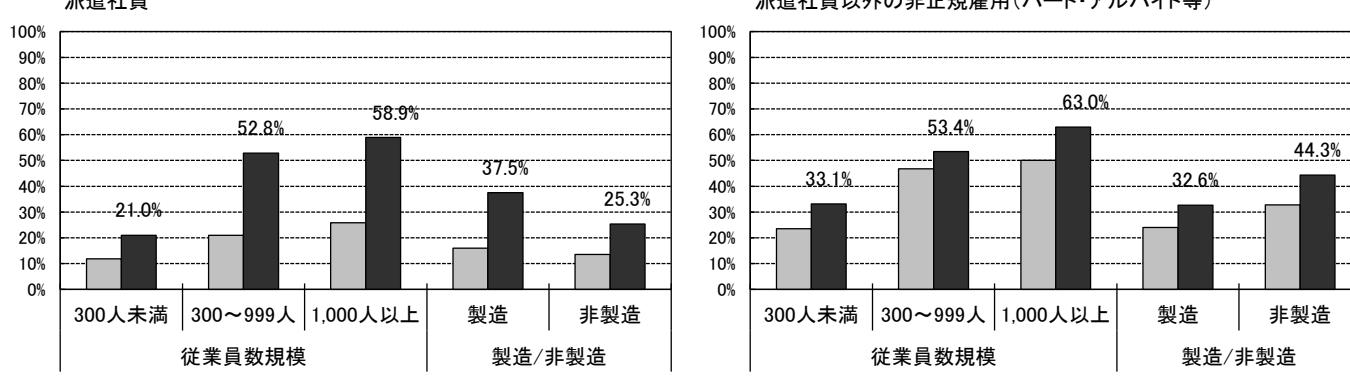


(図2)



(図3)

(図4)



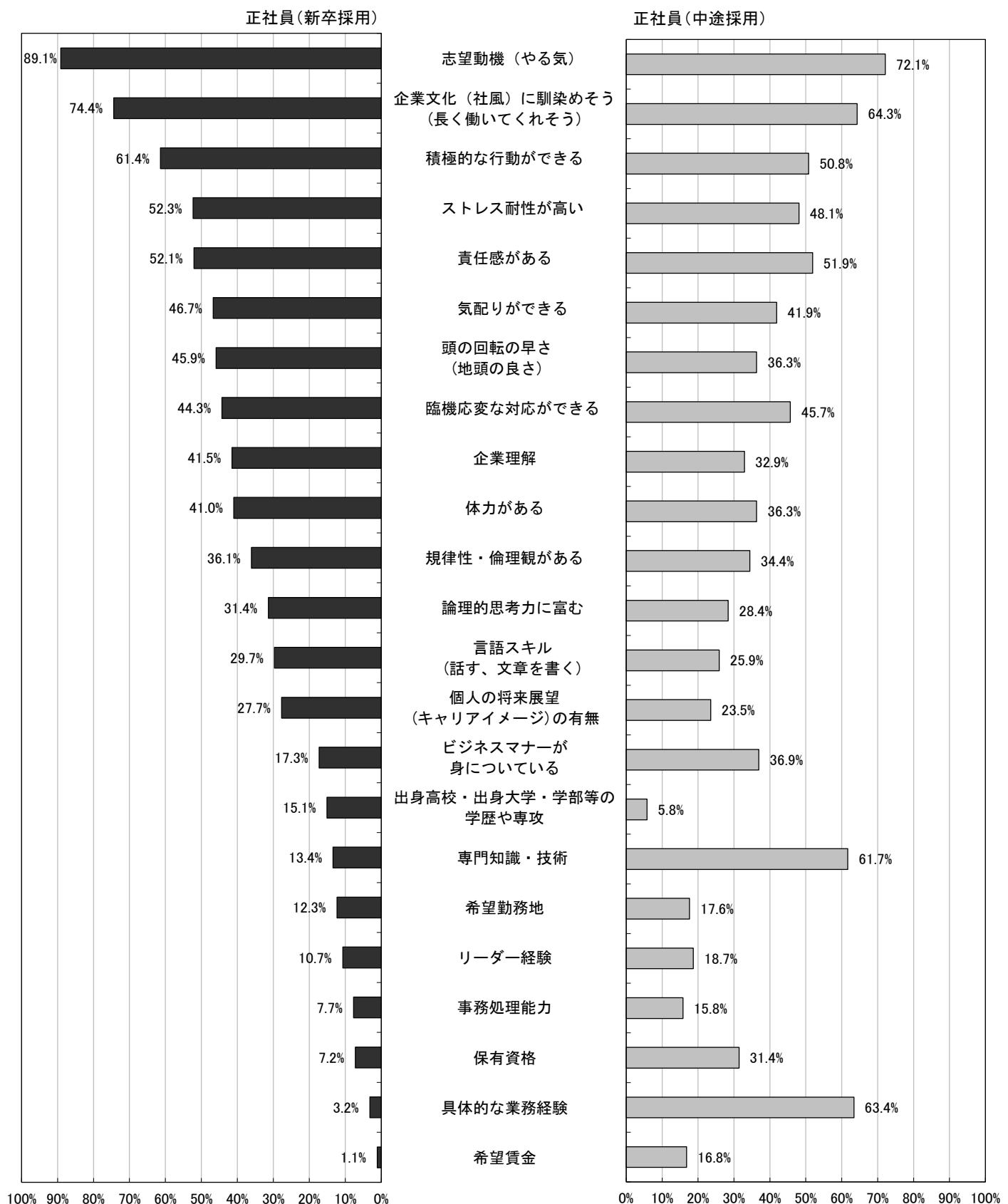
(図5)

(図6)

## 6-2 新卒採用・中途採用の選考時に着目しているポイント

正社員の採用について、新卒採用と中途採用における選考時に着目しているポイントを訊いたところ、新卒採用・中途採用ともに最も割合が高かったのは「志望動機(やる気)」(新卒:89.1%、中途:72.1%)だった。2番目に高い割合だったポイントも同じで「企業文化(社風)に馴染めそう(長く働いてくれそう)」(新卒:74.4%、中途:64.3%)だった。中途採用では着目ポイントとなるが新卒採用ではあまり着目しないものは、「具体的な業務経験」「専門知識・技術」などだった。上位2項目以外で新卒採用のほうが割合が高いものは「積極的な行動ができる」「頭の回転の早さ(地頭の良さ)」などだった。

### ◆人材雇用を決める際、選考時に着目しているポイント(新卒採用、中途採用)





## 【7】付録(添付資料)

7-1.印象の良かったインターンシップ	P 82
7-2.印象に残ったエントリーシートのテーマ	P 83
7-3.印象に残ったグループディスカッションのテーマ	P 84
7-4.面接で印象に残った質問	P 85
7-5.心に残った人事担当者の言葉	P 86
7-6.就職活動のターニングポイントについて	P 87
7-7.採用選考に関する指針	P 88
7-8.「採用選考に関する指針」の手引き	P 89
7-9.「採用選考に関する指針」の手引きの改定について	P 92
7-10.掲載資料の調査概要	P 93
7-11.業種対応表	P 95

## 7-1 印象の良かったインターンシップ

### <仕事体験・職場体験>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
鹿児島大学	文系男子	融資の審査をロールプレイング形式で体験しました。実践的で難易度が高く感じましたが、実際に入社した後の仕事のイメージがしやすかったため、特に印象に残っています。
麗澤大学	文系女子	航空業界の裏側を見られたり、お客様相手の実践や、もう使っていない機械を使ってのデモンストレーション、ロールプレイングなど、実際の業務をイメージしやすい内容ばかりでとても勉強になりました。
順天堂大学	文系女子	記者のあらゆる仕事を体験させて頂いた。一番インプットとアウトプットを求められたものだった。また、有名な方のお話を直接聞けたのでとても充実したインターンシップだった。記者として活躍されている就活アドバイザーとは現在も連絡をとっており、就活の相談に乗って頂いている。インターンシップ後にも同窓会が開かれ、同期やアドバイザーとの交流も盛んであるため、大変満足している。
法政大学	理系女子	研究開発職の社員と一緒にクリームやローションを作製し、実際に行われている物性評価や皮膚評価を行いました。お昼は社員さんと食べられたため、仕事の話を詳しく聞くことができました。
茨城大学	理系男子	実際の職場に配属された、実務型であった。 職場が自分の求めるものと違ったため、企業とのミスマッチを防ぐという点で良かったと感じている。
東北学院大学	文系男子	2日間の開催で、1日目が酒造りの体験。2日目が駅前の貸し会議室で利き酒体験を行ったあと、日本酒の簡単なプレゼンテーションのグループを行い、最後に近くの料理店で日本酒を呑みながら、それぞれに合う料理を教えてもらうという飲み会をして終了でした。
立命館大学	文系女子	5日のインターンシップの中で最終2日間は挙式のサービスをさせていただいた。どれだけ詳しく話を聞いたり、施設をまわったりしても実際にやってみないと感じられないものがたくさんあった。

### <グループワーク>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
玉川大学	文系女子	各部署に分かれて、与えられた材料(紙、ハサミ、ホチキス、定規など)を使って図形を作っていく。その図形にはそれぞれ異なる売上が設定されており、最終的に各部署でどれだけ売り上げたかを競い合うものだった。しかし、各部署に与えられた材料が、異なったため、必要な材料を得るために多部署に交渉に行くことも求められた。
津田塾大学	理系女子	サイコロの制作をグループワークで行った他、簡単なプログラミングを行いました。
駿河台大学	文系女子	2回目のインターンシップで企業説明のあと、施設を知ってもらうことも兼ねてペアをつくり、SNSに投稿する記事を作るために施設を周りながら写真を撮り、PR文を考え発表するという内容。
金沢美術工芸大学	文系女子	デザイナーとしてプランナー、プログラマー、デザイナー1人ずつの3人グループでゲームを作る。
女子美術大学	文系女子	会社側から指定された条件のお客様を想定して、どの様な写真を撮るかどの様なサプライズをして喜ばせるかというグループワークを行いました。仕事内容の理解やここで働く将来というのを具体的に想像出来たためとても満足度が高かったです。

### <職場見学・工場見学>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
東京福祉大学	文系女子	放課後等ディサービスで音楽療法を行っているところは初めて見て、子どもたちが楽しそうで感心した。
島根大学	文系男子	事務作業のイメージが強かったが、観光地や空き家の視察といったフィールドワーク、そして!ターン事業の施策を提案する業務まで立ち会えたことが印象的だった。公務員の仕事の魅力を理解できた。
相模女子大学	理系女子	実際に工場見学が出来たり、働いている人とお話しできる時間が多く、またカット野菜の商品企画(コンセプト考えること等)をすることでき、それについて一人一人に意見を貰えたからです。他にも、企業の方と一緒に昼食を食べに行かせて頂き、沢山交流が出来たところが嬉しかったです。
東洋英和女学院大学	文系女子	服飾系なので、グループで洋服のデザインをして発表したり、研究所見学をしたりしました。企業のことも丁寧に教えていただき、働いている人の話も詳しく聞けて良かったです。また、3日間に渡るものだったので、ボリュームのある内容で楽しく企業のことを知ることができました。

### <座談会・交流会>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
静岡大学	理系男子	ゲーム感覚で実際の働き方の体験ができ、また先輩社員との交流があつて実際の働く環境を感じられたことが良かったです。
沖縄国際大学	文系女子	座学と整備場見学を通して、業界・企業について詳しく学ぶことができた。座談会とグループワークを通して社員の方々や他のインターン生と交流ができ楽しかった。
龍谷大学	文系女子	新人社員との座談会が良かった。本当に年若い新人社員の方が来て下さり、ぶっちゃけトークも出来て楽しかった。給料や住宅補助など現実的な部分を知れる機会となった。
同志社大学	理系男子	データセンターの見学や社長との座談会など他社ではなかなかないプログラムが多かったのでとても良い印象が残りました。
相模女子大学	理系女子	先輩社員と近い距離でたくさん話す機会があった。また、自分自身についてもう一度しっかりと考え方を直した方が良いと思わせてくれる内容だった。

### <その他>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
杏林大学	文系女子	食育講座とおむすび作り。日本の社会の現場から、農業について、今後の日本の食糧事情まで幅広く学べる内容だった。お米がどのように育ち、私たちの元へと商品として届くのか知ることができる。そして、その後に実際に自分たちの手でおむすびを作る。作り方にこだわりとコツがあり、企業の商品に対しての愛を感じられた。
弘前大学	理系女子	ベトナムで2週間かけて新規事業をチームごとに企画し実際に店舗を使い実施する。
秋田大学	文系男子	米国・ヒューストンの事務所にて、約2週間のインターンシップを行った。複数の分野に渡る事業に携わらせてもらい、多くのことを学ぶことができた。
福岡大学	理系男子	これから就活の軸となるものを決定したり、グループワークを通してその人のリーダーシップの分類をしたり、自己分析をして自分の強みと弱みを知ることができてとても良かった。

## 7-2 印象に残ったエントリーシートのテーマ

### 〈自己分析〉

所属大学	文理男女	学生の記入内容
早稲田大学	文系男子	人生の喜怒哀楽を教えてください。
中央大学	文系男子	自分だけの社会人としてのルールを作るしたら。
明治大学	文系男子	あなたが最も輝いていると思う写真と、そのタイトル。
明治大学	文系男子	世界で自分しか考えていないこと。
文京学院大学	文系男子	今までの人生のグラフ。
明治大学	文系男子	些細なことでも構わないので、自慢話を教えてください。
山梨大学	理系女子	大学時代に力を入れていたことを(%)で表してください。
中央大学	文系女子	自分らしさを20文字以内のキャッチコピーで表せ。
電気通信大学	理系男子	自分の人生を本に例えたら、章のタイトルはどのようになるか。
新潟大学	理系男子	あなたがチームで成果を挙げた経験。
奈良先端科学技術大学院大学	理系女子	A4一枚で自分をエピソードを交えて分かり易く紹介してください。形式自由。
東洋大学	理系男子	あなたをお菓子に例えるなら何ですか。
広島大学	理系男子	あなたが考えるカッコよさで自分自身を10点満点で考えてください。
青森公立大学	文系男子	あなたにとって仕事とは何ですか。
東京工科大学	文系男子	自分を自由に表現してください。

### 〈課題解決・マーケティング〉

所属大学	文理男女	学生の記入内容
白鷗大学	文系男子	顧客にお酒を強要されたときの顧客満足度を考えた上での対応。
桃山学院大学	文系男子	あなたがこの会社で足りないと思うもの。
日本大学	理系男子	歩きスマホを撲滅するPR。
早稲田大学	理系男子	人生100年時代になっている中で、日用品企業はどのような商品を出していったらよいか。
下関市立大学	文系女子	あなたなりの結婚指輪をプロモーションしてください。
山形県立米沢栄養大学	文系女子	野菜嫌いな友達がいます。あなたならどうやってその友達に野菜を摂取してもらいますか。
大阪大学	理系男子	自分がこれまでの人生で最もハマったものと、それを他の人や社会に広めるにはどうするか。
京都教育大学	文系女子	駅のコインロッカーの売上を上げる方法を論理的に考える。

### 〈その他〉

所属大学	文理男女	学生の記入内容
関西学院大学	文系男子	自分のラーメン店の名前を決めてください。
立命館大学	文系男子	苦手なタイプの人との付き合い方。
北海道大学	文系男子	あなたの忘れられない味を教えてください。
関西外国語大学	文系男子	最近人にあげたプレゼントとそれを選んだ理由。
新潟大学	文系男子	6億円当たったらどうする？
富山大学	文系男子	どんな気持ちで今エントリーシートを記入しているか。
九州大学	理系男子	カラオケの持ち歌は？
金沢大学	理系男子	恋と愛の違いについて述べてください。

## 7-3 印象に残ったグループディスカッションのテーマ

### <二者択一・順位付け>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
東北大学	理系女子	「ナンバーワン」「オンリーワン」のどちらを目指すべきか。
関西学院大学	文系女子	1日だけなるとしたら、大企業の社長かアイドルか。
奈良先端科学技術大学院大学	理系男子	あなたは20代のうちは仕事中心の生活を行いたいか、仕事とプライベートが充実した生活を行いたいか。
明治大学	文系男子	「成功」と「失敗」の言葉の定義を決め、そのどちらが成長するために重要か。
岩手大学	文系女子	お花見と紅葉狩り、経済効果が高いのはどっちか。
静岡県立大学	理系女子	3ヶ月の無人島生活に持っていく順に10アイテムを並べなさい。
東京農業大学	理系女子	お金、家族、恋人、友情の、優先順位、大切にする順位をつけてください。
福岡女子大学	理系女子	厳しい上司か優しい上司のどちらが良いか。
国学院大学	文系男子	今すぐ1つだけ願いが叶う魔法と、50年後に何度も願いが叶う魔法、どちらが良いか。
九州大学	文系女子	小学校の授業課目で無くすとしたら道徳と数学どちらを無くすか。
近畿大学	理系女子	生まれ変わるなら、水族館の魚か大海原の魚、どちらがいいか。

### <マーケティング・企画>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
慶應義塾大学	文系女子	ただの石を5,000円で売る方法。
東京外国語大学	文系女子	60歳以上向けにインターンを企画するしたら。
神田外語大学	文系女子	アフリカで土を売るにはどうすればいいか、ビジネス目線から考えてください。
京都大学	文系男子	宇宙開発に際しての新規プロジェクト案。
日本獣医学院 科学大学	理系女子	大学の学生食堂に提案するメニューの考案。
東京医科歯科大学	理系女子	お酒離れを解消するにはどのような対策をすれば良いか。
立教大学	文系女子	一発屋のお笑い芸人を再ブレイクさせるには。

### <人材>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
東海大学	理系女子	サザエさん家族の中で誰を採用するか。
茨城大学	理系女子	桃太郎のお供をもう一種類増やすとしたら何か。
信州大学	理系女子	地球滅亡の際に火星に避難する人の優先順位を決めよ。
近畿大学	理系男子	採用ページ向けに自己紹介や仕事内容などを掲載する際に、候補である6人の中から4人を選ぶ。
愛知工業大学	理系男子	希望部署以外になった時のモチベーションの維持をどうするか。

### <その他>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
東京女子大学	文系女子	1時間で1,000万円を使いきって下さい。(貯金を除く)
広島大学	文系女子	ありがとうを口にする機会を増やす施策を考えろ。
佐賀大学	理系女子	オリンピックの4番目のメダルを考えよ。
北海学園大学	文系男子	ジャングルで遭難した場合どう対処するのが適切か。
信州大学	文系男子	宇宙人に地球のお土産としてあげるお菓子を考える。
鳴門教育大学	文系男子	国民の祝日を一日決めるとしたら、何の日にしますか。具体的な名称や日にも決めてください。

## 7-4 面接で印象に残った質問

### 〈自己・アイデンティティ〉

所属大学	文理男女	学生の記入内容
明治大学	文系男子	あなたが友人に言われた悪口を教えてください。
愛知学院大学	文系男子	社会人になる上で一番重要視すること。
法政大学	文系男子	人と接するときに心がけていることはあるか。
東京大学	文系男子	同期400人の中であなたはどんな価値をだせるか。
大阪府立大学	理系男子	自分が後輩だった時期はどのような後輩だったか。
福井大学	文系女子	あなたが入社して1日目にSNSになにか投稿するとしたら、どんな内容ですか。
慶應義塾大学	文系女子	最近人から感謝されたことは何ですか。
九州大学	文系女子	親友は何人いるか、その人はどんな人か。
千葉大学	理系女子	これまでに分析的に何かを解決してきたエピソードを教えてください。
筑波大学	理系女子	あなたにとっての美しいものとはなにか、具体的な例を挙げて答えてください。
二松学舎大学	文系男子	ここまで話してみて自己評価はいかがですか。

### 〈仕事・課題解決・マーケティング〉

岡山大学	文系男子	貴方がプロジェクトのリーダーであるとき、生産性が上がらない社員がいた場合どうするか。
横浜国立大学	文系男子	東京オリンピックで一番高い席の値段の値付けをしろ。
東京外国語大学	文系男子	日本がある国において十分に活躍できていない理由と当社が同国において活動する時にどうすればよいか。
慶應義塾大学	理系男子	この会社が100年発展するにはどうすればいいか。
帝京大学	理系男子	サービスにおいて大事だと思うことは何か。
千葉大学	理系男子	上司との意見の対立があつたらどうするか。
京都女子大学	理系女子	ひとつお気に入りのペンを出して、そのペンを売り込んでください。
中央大学	理系男子	理不尽な仕事を割り振られたらどうしますか。

### 〈その他〉

大阪大谷大学	文系男子	アルバイトと社会人とで何が違うか。
国学院大学	文系男子	尊敬する先輩に明日までに100万円を貸してといわれたらあなたはどうするか。
関西大学	文系男子	あなたは苦手な授業にどのように取り組んでいましたか。
日本大学	文系女子	今までで1番心を動かされたパンフレットについて教えてください。
東京理科大学	理系男子	私たちにあなたのおすすめの飲食店を教えてください。
国際教養大学	文系男子	目が見えない人に対して「黄色」を説明してください。
東京理科大学	理系男子	トランプ大統領についてどう思いますか。
京都大学	理系男子	雨の日のメリットを教えてください。
横浜市立大学	文系女子	日経新聞の一面のコピーを渡されて、「30秒で読んで、自由な意見を話してください。」
九州大学	理系女子	あなたの住まいの県に旅行に行くならどこがおススメですか。
大阪市立大学	理系女子	もし、先輩社員がおごってあげると言いつつ領収書を切っているところを見てしまったらどうするか。
千葉大学	理系女子	大学生活がもう1年伸びるとしたらなにをしたいか。
京都大学	理系女子	働き方改革についてどう思うか。若いうちに長時間残業して仕事を覚えることについてどう思うか。
広島大学	理系女子	希望職種に対してどのようなイメージを持っているか。
北海学園大学	文系男子	タイムマシンがあったらどの時代に行きたいかを理由含めて教えてください。
慶應義塾大学	文系女子	数十年後に感情を持つロボットが出て来た際、どういう問題が起こりうると考えられますか。

## 7-5 心に残った人事担当者の言葉

### ＜良い印象で心に残っている言葉＞

所属大学	文理男女	学生の記入内容
早稲田大学	文系女子	話しやすい雰囲気と言われたこと。人前で話すことは得意ではないと思っていたが苦手意識が払拭された。
東京農工大学	理系男子	論理的に自分の経験談を話せており大変わかりやすかった、という面接のフィードバックをいただけたこと。
京都大学	理系女子	役員面接で、役員の方が定年までの時間で成し遂げたいことを熱く語ってくれたのが印象的だった。
活水女子大学	文系女子	面接前にリクルーターの方がかけてくれた「その笑顔なら大丈夫。」
慶應義塾大学	文系女子	面接を辞退する手続きを行った際、人事の方から電話をいただき、「面接を通して会社を知ってもらうチャンスが欲しいので面接に来ませんか」と引き止めてくださった。
奈良女子大学	理系女子	面接の最後にフィードバックをして下さり、他の企業でもこの質問は聞かれるからもう一度考えた方がいい、と他の選考のアドバイスをくださった。
帝京大学	理系男子	弊社としては是非きていただきたいと思っていますが、あなたが最後まで納得して就職活動を終えるまで待ちます。
大妻女子大学	文系女子	入社を志望する会社から「うちと相性は良いと思う」と言われたこと。
奈良先端科学技術大学院大学	理系女子	内々定辞退した企業に、最終面接時のフィードバックを頂いた後、「貴方なら入社先の企業でも活躍できると同業界の人事として思います。頑張ってください。」と言って頂けた。
北九州市立大学	文系女子	総務の方から「入社後はあなたが潰れてしまわないようにサポートする。いつでも相談して」と言われたこと。
東京経済大学	文系男子	説明会で、「採用してよかったですと私に思わせてください。その熱意をもって選考に参加してください。」と言われ、新卒に期待をしていることに心を打たれた。
筑波大学	文系女子	就職活動は相性であり、絶対自分に合った企業があるから、諦めずに頑張ってください。
長崎大学	理系男子	最終面接の試験の終わりに「私は一目で大丈夫だと判断した時は、その場でお伝えしてるんです。おめでとうございます。合格です」と伝えられたとき。
国学院大学	文系女子	業界研究と企業研究を怠らなかつたので、それに対し「よく勉強してるね」と言われたこと。
名古屋市立大学	理系女子	企業の課題について隠さず話してくれたこと。
関西大学	文系女子	ぜひあなたと仕事がしたい。あなたに務めてほしいポジションがある。

### ＜悪い印象で心に残っている言葉＞

所属大学	文理男女	学生の記入内容
東京大学	理系男子	(競合他社に対して)あそこはあまり社員の能力が高くないからやめておいた方が良い。
東洋大学	文系男子	(志望動機を言って)暗記通りに話せた?
専修大学	文系女子	(志望理由を言ったあとに)「そんなに素晴らしいことはうちではやっていない」
岐阜薬科大学	理系男子	(自分の研究に対して)「それ意味ないよね」
徳島大学	理系女子	(面接を受けた企業とは違う業種の話をしたら)「そういった分野のお仕事で頑張ってください」
東北大	理系女子	「(面接の最後に)あなたのしてきたことは全く理解できない」
日本大学	文系女子	「あなたののような美術系大学出身は社会常識を知らないと思うから」と美大系はみんな出来が悪いと言った言い回しをされた。
藤女子大学	文系女子	「御社の強みは何か?」と質問した時に「特にありません」と複数人で笑いながら伝えられたこと。
弘前大学	文系男子	ボクシングをやっていたと言ったら協調性がないと決めつけられた。
岐阜大学	文系女子	ボランティアをしていることを伝えたら、そのどこがボランティアなのかと言われた。
広島大学	理系女子	女性だから体力ないよね?
日本大学	文系女子	面接で、「うちが第一志望なら他の企業で内定もらって蹴ってうちに来てくれるよね?」と言われたこと。
明治大学	文系男子	面接で、仕事をしていく一番やりがいを感じるのはどんな時ですか?と質問したら、自分で考えろと言われた。
獨協大学	文系男子	面接中にあくびをされたこと。

出所:2019年卒マイナビ内定者意識調査

## 7-6 就職活動のターニングポイントについて

所属大学	文理男女	学生の記入内容
鹿児島大学	理系男子	1社目のお祈りメールがきたこと。受かるだろうと思っていた企業に落ちてしまい、このままではどこにも受からないと感じたので、急いで他の企業を探して、志望企業の候補を増やしました。
東京経済大学	文系男子	内定が出たとき。内定が出た企業よりも志望度が下の企業を辞退することができたので、それ以降楽になった。
藤田保健衛生大学	理系女子	逆求人でオファーを受け、面接などをして、自信をつけていけたこと。
東京大学	理系男子	第一志望に真っ先に落ちたこと。準備不足と計画不足に気づき、それから企業研究や自己分析等、全力で就活に取り組んだ。
同志社大学	文系女子	全く興味のなかった業界のセミナーに参加し、今まで知らなかつた仕事内容を知り、興味が湧き、結果内定をもらうまでになった。
徳島大学	理系女子	初めて面接を受けた時、4社連続で落ちたこと。自分の答え方を見直した。簡潔に、分かりやすく伝わるように変更した。
同志社大学	文系男子	初めて参加したインターンシップでの周りとの実力差を感じ、積極的に他社のインターンシップを受け、グループディスカッションなどの特訓をした。
中央大学	理系男子	2月上旬に行われた第一志望企業の説明会。自分が本当にやりたいこと、それを実現できる環境がその企業にあるということが明確になった。その時本心からその企業に入社したいと思い、様々な社員と接触し情報収集及び自己PRをした。
首都大学東京	文系女子	2社目の内定をいただいたから精神的に余裕ができて、第一志望に集中できた。
活水女子大学	文系女子	3日続けて受けに行った選考全て通らなかつたこと。準備が万全ではないまま選考に受けに行つたことを後悔し、その後は出来る限り準備をするようになった。
大阪大学	理系女子	4月に志望度の高い企業数社からお祈りがあった時。今までは内定を貰えないと思い、面接で話していることとずれがないか改めて自己分析をやり直した。
成城大学	文系女子	インターンシップに参加し、今まで興味のなかった業界に興味をもつことができた。また、グループワークで貢献することができ、自己肯定感が上がった。
東京大学	文系男子	あるベンチャー企業での面談。若い社員なのに複数拠点をマネジメントしており、非常に視座が高かった。その意識の高さに感銘を受け、それから企業選びの際に若手の裁量の大きさ、チャレンジできる環境にあるなどを強く意識するようになった。
同志社大学	文系女子	志望する企業で働いている知り合いの社員の方に、仕事についてやそのやりがいを聞いた時にとても熱く仕事について語っていらっしゃったのを見たこと。
東北大学	文系男子	インターンシップに参加した際の座談会で、やりがいに感じたことと大変だったことを真摯に語ってくれた職員の方と出会ったとき。このような人と、仕事に誇りを持ち、大変なことがあってもそれをやりきることができる環境で働きたいと思った。
大阪工業大学	理系男子	大学のキャリアセンターに相談したこと。自分の希望する優先事項を汲み、それに合った企業を紹介していただいた。
弘前大学	理系女子	リクルーターの人と会って一緒に自己分析をしたこと。自分がこれからどのように生きていきたいか、何に向いているか気づけたため。これが今の職種を選ぶきっかけになった。
神戸大学	理系男子	職場を見学させてもらい、ホームページで調べるだけではなく会社説明会に足を運ぶなど、実際に肌で感じる必要性を感じた。
大阪経済大学	文系女子	学内の合同業界説明会にて、いろんな企業を見て志望業界が定まり、業界研究をはじめた。
大阪大学	文系女子	夏のインターンシップ選考で受けたほとんどの企業に落ちてしまったこと。民間企業には就職できないかもしくないと焦って、秋から公務員試験勉強を始めたが、勉強にインターンにとさらに追い詰められる結果になった。諦めも初志貫徹も見極めが大事。
大阪工業大学	文系男子	初めて、1次面接を突破した時。自分を必要としてくれている会社があることを知った。
京都大学	理系女子	面接に連続で落ち、自分を見直すきっかけとなった。

# 7-7 採用選考に関する指針

一般社団法人 日本経済団体連合会

2018年3月12日改定

企業は、2020年度入社の大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任原則に基づいて行動する。

なお、具体的に取り組む際は、本指針の手引きを踏まえて対応する。

## 記

### 1. 公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法、雇用対策法及び若者雇用促進法に沿った採用選考活動を行い、学生の自由な就職活動を妨げる行為(正式内定日前の誓約書要求など)は一切しない。また、大学所在地による不利が生じないよう留意する。

### 2. 正常な学校教育と学習環境の確保

在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

### 3. 採用選考活動開始時期

学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動については、以下で示す開始時期より早期に行なうことは厳に慎む。

広報活動：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

選考活動：卒業・修了年度の6月1日以降

なお、活動にあたっては、学生の事情に配慮して行なうように努める。

### 4. 採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降とする。

### 5. 多様な採用選考機会の提供

留学経験者に対して配慮するように努める。また、卒業時期の異なる学生や未就職卒業者等への対応を図るため、多様な採用選考機会の提供(秋季採用、通年採用等の実施)に努める。

以上

## 7-8 「採用選考に関する指針」の手引き

一般社団法人 日本経済団体連合会  
2017年4月10日改定

### 1. 本指針の適用対象者について

指針の規定は、日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校の卒業・修了予定者が対象となる。大学院博士課程(後期)に在籍している院生は対象とならない。

### 2. 広報活動について

企業が行う採用選考活動は、一般に広報活動と選考活動に大別することができる。

#### (1) 広報活動とは

広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。本来、こうした情報は可能な限り速やかに、適切な方法により提供していくことが、ミスマッチによる早期離職の防止のために望ましいものである。しかし、早期化ゆえの長期化の問題に鑑み、開始時期以前においては、不特定多数向けの情報発信以外の広報活動を自粛する。

広報活動の実施に際して留意すべきことは、それが実質的な選考とならないものとすることである。また、会社説明会などのように、選考活動と異なり学生が自主的に参加または不参加を決定することができるイベントなどの実施にあたっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、土日・祝日や平日の夕方開催に努めるなど、学事日程に十分配慮する。

#### (2) 広報活動の開始時期について

広報活動の開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは就職情報会社の運営するサイトで学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点とする。それより前には、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は行わないこととする。

また、広報活動の開始日より前に行うことができる活動は、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど、不特定多数に向けたものにとどめる。なお、広報活動のスケジュールを事前に公表することは差し支えない。

#### (3) 広報活動であることの明示について

広報活動の実施にあたっては、学生が自主的に参加の可否を判断できるよう、その後の選考活動に影響を与えるものではないことを十分周知する。具体的には、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施時の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示や、口頭による説明などの形で学生に周知徹底する。

なお、広報活動であることを示す場合の内容としては、以下のような例が考えられる。

#### 【会社説明会の場合の明示例】

##### ○ 明示する場面

1. 開催の告知・募集段階
2. 開催当日の案内(口頭、会場における掲示など)

##### ○ 具体例

例1)「この説明会は、学生の皆さんに今後の就職活動を行う上での参考として、当社や業界の状況をご理解いただくための広報活動の一環として開催するものであり、本説明会への参加の有無が今後の採用選考のプロセスに影響するものではありません」

(あるいは、下線部分に替えて)

本説明会に参加しなかったからといって、今後の採用選考上不利に働くことはありません

例2)「この説明会は、広報活動の一環として、当社の事業やCSRへの取り組みなどについて理解を深めていただるために行うものです。説明会への参加は任意であり、参加者の方々を対象に選考を行うことは致しません」

### 3. 選考活動について

#### (1) 選考活動とは

選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動を指す。

#### (2) 選考活動の開始時期について

選考活動は、活動の名称や形式等を問わず、実態で判断すべきものである。具体的には、(1)選考の意思をもって学生の順位付けまたは選抜を行うもの、あるいは、(2)当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものを言う。こうした活動は、時間と場所を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの「狭義の選考活動」と、エントリーシートによる事前スクリーニングなど多様な方法を含む「広義の選考活動」に分類することができる。

このうち、ウェブテストやテストセンターの受検、エントリーシートの提出など、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量が与えられている「広義の選考活動」に開始時期の制限を課すことは、効率的な選考に支障が生じることや、学事日程への影響も少ないと考慮すると適当ではない。そこで、開始時期(卒業・修了年度の6月1日)より前に自粛すべき活動は、面接と試験のみとする。

#### (3) 選考活動における留意点

選考活動は、広報活動と異なり、学生が自主的に参加不参加を決定することができるものではないため、学事日程に配慮していくことが求められる。

具体的には、面接や試験の実施に際し、対象となる学生から申し出があるケースも想定されるため、事前連絡についても余裕をもって行うほか、当該学生の事情を十分勘案しながら、例えば授業やゼミ、実験、教育実習などの時間と重ならないような設定とすることや、土日・祝日、夕方以降の時間帯の活用なども含めた工夫を行うことが考えられる。

また、大学等の履修履歴(成績証明書等)について一層の活用を検討することが望ましい。

### 4. 広報活動の開始日より前に実施するインターンシップについて

インターンシップは、産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するものであり、社会貢献活動の一環と位置付けられるものである。したがって、その実施にあたっては、大学等のカリキュラム上、特定の年次に行う必要がある場合を除き、募集対象を学部3年／修士1年次の学生に限定せず、採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行う必要がある。

また、教育的観点から、募集段階において詳しいプログラム内容を学生に公開するとともに、職場への受け入れや仕事経験の付与、インターンシップの受け入れ後の学生へのフィードバックなどを行うことが望ましい。

なお、インターンシップ本来の趣旨を踏まえ、教育的効果が乏しく、企業の広報活動や、その後の選考活動につながるような1日限りのプログラムは実施しない。

### 5. 広報活動開始前に行われる学内セミナーについて

広報活動開始前に行われる学内セミナーについては、以下に掲げる条件を満たす場合に、キャリア教育に積極的に協力していく観点から参加することができる。

#### 【広報活動開始前に行われる学内セミナーへの参加条件】

1.「企業等の協力を得て取り組むキャリア教育としての学内行事実施に関する申合せ(平成26年9月16日就職問題懇談会)」に基づき、大学が企業に参加協力を求める内容を記した文書等に以下の要件を満たしている点が明記されていること。

- ・大学が責任をもって主催すること。
  - ・大学が参加する学生に対し、キャリア教育の一環であり、採用選考活動とは一切関係ないことを明示していること。
  - ・大学が参加企業に対し、学生の個人情報を提供しないこと。
2. 参加にあたっては、学生の個人情報を取得しない。

## **6. 留学経験者などに対する多様な採用選考機会の提供**

近年ではグローバル人材を求める観点から、留学経験者を対象に、一括採用とは別に採用選考機会を設けることも少くない。留学すると不利になるといった認識が学生に生じることのないようにする観点から、別途の採用選考機会の設定をはじめ、留学経験者向けの様々な取組みを行っている企業は、自社の採用HPなどを活用しながら積極的な周知を行うことが求められる。

また、最近はセメスター制からクオーター制に移行する大学があるほか、ギャップイヤーを導入する動きもある。今後とも多様な経験を経た学生が企業社会で活躍する道を開くため、一括採用のほかに夏季・秋季採用をはじめ、様々な募集機会を設けていくことが望ましい。

## **7. その他**

### **(1) 夏季における服装について**

採用選考活動の実施期間において、クールビズ等の取り組みを実施している場合、学生に対して服装の取り扱いを周知する。

### **(2) 卒後3年以内の未就業者について**

卒後3年以内の未就業者の取り扱いについては、2015年10月1日から適用された「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関する事業主、職業紹介事業者等との連携強化指針」の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則り、適切な対応に努める。

### **(3) 指針及び手引きの見直しについて**

採用選考に関する指針及び手引きは、活動の実態や、取り巻く環境の変化等を踏まえて、適宜、必要な見直しを行う。

以上

## 7-9 「採用選考に関する指針」の手引きの改定について

2017年4月10日  
一般社団法人 日本経済団体連合会

経団連では、2017年度及び2018年度入社対象の「採用選考に関する指針」(以下、指針)において、広報活動開始は3月1日以降、選考活動開始は6月1日以降と規定している。現行の開始時期については、学生の業界研究、企業研究の時間確保に課題があるとの指摘もあるが、海外留学生や教育実習生をめぐる大きな混乱は見られておらず、全体的には評価する声も多いことなど、様々な点を総合的に考慮した結果、2019年度入社対象の活動についても3年連続で同じスケジュールを維持することとした。

他方で、広報活動の開始時期を3月に変更して以来、春休みを中心に短期のインターンシップが急増しているという問題への対応を図った。具体的には、「手引き」で定めているインターンシップの規定について、企業が柔軟かつ多様なプログラムを実施できるよう、最低日数要件を削除した上で、職場での受入れやインターンシップ受入れ後の学生へのフィードバックの実施など、教育的効果が高まる取り組みが望ましい旨を記述した。その上で、インターンシップ本来の趣旨を踏まえ、教育的効果が乏しく、企業の広報活動や、その後の選考活動につながるような1日限りのプログラムは実施しないことを明記した。

指針で規定している開始時期等の内容は、経団連会員企業だけに適用されるものとの理解が一般に蔓延しているが、政府は、経団連を含む約450の経済団体・業界団体に対し、指針に基づく活動開始時期の遵守や学事日程への配慮を要請している点に留意する必要がある。すべての企業が一定のルールに沿った秩序ある採用選考活動を行うことが、学生の学業や就職活動にとって望ましいという認識を共有し、行動することが求められる。

以上

## 7-10 掲載資料の調査概要

調査名	調査実施機関・団体	調査概要
2017年度 マイナビ大学生 インターンシップ調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…大学生のインターンシップ実施状況や志向の把握</li> <li>・調査対象…調査開始時にマイナビに登録している2019年卒業予定の全国大学3年生、大学院1年生</li> <li>・調査期間…2017年9月29日～10月13日</li> <li>・調査方法…9月29日時点のマイナビ2019会員にWEB DMを配信。WEB上のアンケートフォームより回収</li> <li>・有効回答数…4,993名（文系男子 1,126名、理系男子 1,028名、文系女子 2,078名、理系女子 761名）</li> </ul>
2019年卒 マイナビ大学生 広報活動開始前の 活動調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…2019年卒業予定の大学生の広報活動開始前段階での活動・準備状況の把握</li> <li>・調査対象…フレ期間にマイナビに登録している2019年卒業予定の全国大学3年生、大学院1年生</li> <li>・調査期間…2018年1月29日～2月19日</li> <li>・調査方法…1月29日時点のマイナビ2019会員にWEB DMを配信、WEB上のアンケートフォームより回収</li> <li>・有効回答数…4,466名（文系男子 798名、理系男子 1,053名、文系女子 1,795名、理系女子 820名）</li> </ul>
2019年卒マイナビ学生 就職モニター調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…2019年卒業予定の大学生の就職活動状況の月毎定点観測</li> <li>・調査対象…全国各大学より応募のあったモニターカー会員4,623名（3月～7月の有効回答数平均 2,189名程度）</li> <li>・調査期間…2018年3月～7月まで毎月末に実施</li> <li>・調査方法…モニターカー会員にメールで告知し、WEB上のアンケートフォームより回収</li> </ul>
2019年卒 マイナビ大学生 就職内定率調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…2019年卒業予定の大学生の内々定保有状況の月毎の観測・把握</li> <li>・調査対象…マイナビに登録している2019年卒業予定の全国大学4年生、大学院2年生</li> <li>・調査方法…メールで告知し、WEB上のアンケートフォームより回収</li> <li>・有効回答数…3月調査 2018年3月26日～3月31日…6,150名 6月調査 2018年6月25日～6月30日…5,250名 4月調査 2018年4月25日～4月30日…7,732名 7月調査 2018年7月25日～7月31日…5,139名 5月調査 2018年5月26日～5月31日…5,627名</li> </ul>
2019年卒 マイナビ大学生 就職意識調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…2019年卒業予定の大学生の就職観や就職志向などの把握</li> <li>・調査対象…2019年卒業予定の全国大学3年生、大学院1年生</li> <li>・調査期間…2018年2月1日～4月10日（2018年卒は2017年2月1日～4月12日）</li> <li>・調査方法…メールで告知し、WEB上のアンケートフォームより回収</li> <li>・有効回答数…15,894名（文系男子 3,872名、理系男子 3,084名、文系女子 6,560名、理系女子 2,378名）</li> </ul>
2019年卒 マイナビ大学生の ライフスタイル調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…2019年卒業予定の大学生のライフスタイルや価値観の把握</li> <li>・調査対象…2019年卒業予定の全国大学3年生、大学院1年生</li> <li>・調査方法…2017年11月29日時点のマイナビ2018会員の大学生・大学院生にWEB DMを配信 WEB上のアンケートフォームより回収</li> <li>・調査期間…2017年11月29日～12月25日</li> <li>・有効回答数…4,640名（文系男子 921名、理系男子 1,054名、文系女子 1,773名、理系女子 892名）</li> </ul>
2019年卒 マイナビ企業 新卒採用予定調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…2019年卒新卒採用活動の実態と傾向の把握、及び今後の推移分析</li> <li>・調査期間…2018年2月6日～3月4日</li> <li>・調査方法…調査票を新卒採用実績のある国内8,000社に郵送。 人事担当者のための新卒採用支援情報サイト「新卒採用サポネット」会員にメールを送信。 回答はWEB上のアンケートフォームおよびFAXにて回収</li> <li>・有効回答数…2,136社（上場 244社・非上場 1,892社   製造 746社・非製造 1,390社）</li> </ul>
2018年卒 マイナビ企業 新卒内定状況調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…企業の新卒採用における内定出し状況とその傾向の把握</li> <li>・調査期間…2017年9月4日（告知）～10月3日（受付締切）</li> <li>・調査方法…調査票を新卒採用実績のある国内8,000社に郵送。 人事担当者のための新卒採用支援情報サイト「新卒採用サポネット」会員にメールを送信。 回答はWEB上のアンケートフォームおよびFAXにて回収</li> <li>・有効回答数…2,238社（上場 274社・非上場 1,964社   製造 730社・非製造 1,508社）</li> </ul>
2019年卒 マイナビ大学生 Uターン・地元就職に 関する調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査期間…2018年4月2日～4月16日</li> <li>・調査方法…4月2日時点のマイナビ会員にWEB DMを配信</li> <li>・有効回答数…7,127名（文系男子 1,327名、理系男子 1,554名、文系女子 3,135名、理系女子 1,111名）</li> </ul>
2019年卒 マイナビ企業 採用活動調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…企業の新卒採用における採用活動の進捗状況の把握</li> <li>・調査期間…2018年6月5日～6月19日</li> <li>・調査方法…人事担当者のための新卒採用支援情報サイト「新卒採用サポネット」会員にメールで調査案内送信。 回答はWEB上のアンケートフォームおよびFAXにて回収</li> <li>・有効回答数…3,008社（上場 239社・非上場 2,769社   製造 1,129社・非製造 1,879社）</li> </ul>
2018年度 キャリア・就職支援への 取り組み調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…大学の就職支援及びキャリア指導に関する最新状況の把握</li> <li>・調査対象…全国の大学就職支援担当部署・窓口</li> <li>・調査期間…2018年6月15日～7月13日</li> <li>・調査方法…調査票を大学にメール及びFAX・手渡しで配布。WEB上のアンケートフォームより回収</li> <li>・有効回答数…359大学、129キャンパス（国公立 109校・私立 379校）</li> </ul>
2017年 マイナビ企業 人材ニーズ調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…企業の採用全般に関する状況の把握</li> <li>・調査期間…2017年11月21日～12月19日</li> <li>・調査方法…人事担当者のための新卒採用支援情報サイト「新卒採用サポネット」会員にメールマガジンにて案内 中途採用の人事担当者向け情報サイト「中途採用サポネット」会員にメールマガジンにて案内 弊社とお取引のある企業様に営業を通じて案内</li> <li>・有効回答数…1,024社（上場 79社・非上場 945社   製造 407社・非製造 617社）</li> </ul>
2017年度 就職活動に対する 保護者の意識調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…就職活動を行う（行った）子供を持つ保護者の意識や感覚の把握</li> <li>・調査対象…大学4年/大学院2年で現在就職活動中、2017年に就職活動を行う予定の子供をもつ保護者 「2017年3月に大学/大学院を卒業/修了した就職活動経験のある」子供をもつ保護者</li> <li>・調査期間…2017年4月9日～4月10日</li> <li>・調査方法…外部調査会社のWEB上のアンケートフォームより回収</li> <li>・有効回答数…1,000名</li> </ul>
2019年卒 マイナビ内定者意識調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…2019年卒業予定の大学生における内々定保有者の意識や行動の調査</li> <li>・調査対象…2019年卒業予定の全国大学4年生及び院2年生のうち調査時点で内々定を獲得している学生</li> <li>・調査期間…2018年6月20日～7月9日</li> <li>・調査方法…メールで告知し、WEB上のアンケートフォームより回収</li> <li>・有効回答数…3,517名（文系男子 660名、理系男子 880名、文系女子 1,215名、理系女子 762名）</li> </ul>
2018年マイナビ大学生 低学年でのキャリア意識調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…大学低学年時の働くことや仕事に関する意識の調査</li> <li>・調査対象…18歳～20歳の大学1、2年生</li> <li>・調査期間…2018年2月14日～2月21日 ※本年初実施</li> <li>・調査方法…アンケートモニター提供をGMOリサーチ株式会社に発注し、WEB調査を実施</li> <li>・有効回答数…1,059名（文系男子 277名、理系男子 238名、文系女子 356名、理系女子 188名）</li> </ul>
2020年卒 マイナビ大学生 インターンシップ前の 意識調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…インターンシップを選ぶ段階における学生の意識調査</li> <li>・調査対象…マイナビ2020会員のうち、「2020年春」に卒業予定の大学生・大学院生</li> <li>・調査期間…2018年6月19日～6月30日</li> <li>・回答方法…メール・パネル等で告知し、WEB上のアンケートフォームより回収</li> <li>・有効回答数…6,038名（文系男子 1,036名、理系男子 812名、文系女子 3,240名、理系女子 950名）</li> </ul>

調査名	調査実施機関・団体	調査概要
学校基本調査	文部科学省	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…学校に関する基本的事項を調査し、学校教育行政上の基礎資料を得ること</li> <li>・調査事項…学校数、在学者数、教職員数、学校施設、学校経費、卒業後の進路状況等</li> <li>・調査対象…学校教育法で規定されている学校、市町村教育委員会</li> <li>・調査期日…毎年5月1日現在</li> <li>・調査結果発表の時期…毎年8月に速報を発表、12月に本報告を発表</li> </ul>
労働経済動向調査	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…労働経済の変化の方向、当面の問題点等の把握</li> <li>・調査事項…景気の動向、労働力需給の変化等が、雇用、労働時間、賃金等に及ぼしている影響とその見通し</li> <li>・調査対象…日本標準産業分類に基づく調査対象の産業に属し、常用労働者30人以上を雇用する 　　日本全国域の民営事業所から抽出した約5,800事業所</li> <li>・実施期日…四半期ごとに実施（2月1日、5月1日、8月1日、11月1日）</li> </ul>
労働力調査	総務省統計局	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…我が国における就業及び不就業の状態を明らかにするための基礎資料を得ること</li> <li>・調査事項…調査週間の就業状態、所属の事業所の事業種類、雇用形態、就業時間、求職の理由・方法など</li> <li>・調査対象…我が国に居住している全人口。ただし、外国政府の外交使節団、 　　領事機関の構成員（随員を含む）及びその家族、外国軍隊の軍人・軍属（その家族を含む）は除外</li> <li>・調査期日…毎月末日（12月は26日）現在</li> </ul>
一般職業紹介状況 (職業安定業務統計)	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…公共職業安定所における求人、求職、就職の状況（新規学卒者を除く）を取りまとめ、 　　求人倍率等の指標を作成すること</li> <li>・調査事項…有効求職者、有効求人、有効求人倍率など</li> <li>・調査結果発表の時期…毎月下旬～翌月初旬</li> </ul>
大学等卒業予定者の就職内定状況調査	厚生労働省 文部科学省	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…大学生等の就職内定状況を把握し、就職問題に適切に対処するための参考資料を得ること</li> <li>・調査対象…全国の大学、短期大学、高等専門学校、専修学校の中から、設置者・地域の別等を考慮して抽出した 　　112校（国立大21校、公立大3校、私立大38校、短大20校、高専10校、専修学校20校）の 　　当該年度卒業予定の学生6,250名</li> <li>・調査方法…各大学等において調査対象学生を抽出した後、電話・面接等による</li> <li>・調査事項…性別、就職希望の有無、内定状況等</li> <li>・調査時期…各年10月1日、12月1日、2月1日、4月1日</li> </ul>
海外在留邦人数調査統計	外務省	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…各年10月1日現在の海外在留邦人の実態（所在の確認、緊急時連絡先の有無等）を把握するため</li> <li>・調査事項…各在外公館の管轄区域（兼轄国及び属領も含む）内に在留する邦人数 　　進出している日系企業数（拠点数）</li> <li>・調査対象…海外に在留する日本国民、海外に進出している日系企業</li> <li>・調査期日…各年10月1日現在</li> </ul>
外国人留学生 在籍状況調査	独立行政法人 日本学生支援機構 (JASSO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査目的…外国人留学生の在籍状況を把握し、留学生施策に関する基礎資料を得ること</li> <li>・調査事項…大学（大学院を含む）、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）、 　　大学入学するための準備教育課程を設置する教育施設及び日本語教育機関における 　　外国人留学生の在籍状況</li> <li>・調査期日…各年5月1日現在</li> </ul>

## 7-11 業種対応表

コード	アンケート上の業種	この調査結果上の業種	大分類	
1	建設・設備工事・建築設計	建設	製造	
2	住宅・建材・インテリア・ディスプレイ			
3	食品・農林・水産			
4	アパレル・服飾関連			
5	織維・化学・紙パルプ・ゴム・ガラス・セラミック			
6	薬品・化粧品			
7	鉄鋼・金属・金属製品・鉱業			
8	機械・プラント・環境・リサイクル			
9	電子機器・電気機器・OA機器			
10	自動車・輸送用機器			
11	精密機器・医療機器			
12	印刷・事務機器・日用品			
13	スポーツ・玩具・ゲーム製品・アミューズメント製品			
14	その他メーカー			
15	総合商社	商社		
16	専門商社	商社		
17	百貨店・スーパー・コンビニ	小売		
18	専門店・ドラッグストア	小売		
19	銀行・証券・信金・労金・信組	金融	非 製 造	
20	クレジット・信販・リース・レンタル・その他金融			
21	生保・損保			
22	放送・新聞・出版	マスコミ		
23	広告・芸能	マスコミ		
24	ソフトウエア・情報処理・ネット関連	ソフトウエア・通信		
25	ゲームソフト			
26	通信			
27	鉄道・航空	サービス・インフラ		
28	陸運・海運・物流・倉庫			
29	電力・ガス・エネルギー			
30	不動産			
31	レストラン・給食・フードサービス			
32	ホテル・旅行			
33	医療・調剤薬局			
34	介護・福祉サービス			
35	アミューズメント・レジャー			
36	コンサルティング・調査			
37	人材サービス(派遣・紹介)			
38	教育・学校法人			
39	エステ・理美容・フィットネス			
40	冠婚葬祭			
41	その他サービス			
42	官公庁・公社・団体・農協	官公庁・公社・団体		

# 本当に満足できる採用を。

マイナビは豊富な企画とノウハウでお手伝いいたします。



貴社の課題を解決するソリューションをご提供します。

## 先輩訪問予約



マイナビサイト内の機能で、先輩社員と学生をマッチング。OB・OG訪問やリクルーター活動にもご活用いただけます。

## 障がい者採用支援



障がいのある学生向けに、貴社の特徴や詳細な仕事内容などを訴求することができます。

## 就職イベント・WEBセミナー



圧倒的動員数の合同説明会。地域や時間を問わないWEB会社説明会。さまざまな手法で動員をサポートします。

## クリエイティブサービス



採用課題に合わせた広報プランニングやツール制作で、採用力強化を実現します。

## 研修サービス



採用から育成、内定フォローまで、充実のサービスで人材活用をサポートします。

## 新卒紹介



①登録・相談 ②求人依頼 ③求人紹介 ④登録者紹介

ターゲット層に合致した効率的な母集団形成や志望度醸成を代行します。

## 採用データベース・採用業務アウトソーシング

採用選考のペーパレス化や、業務負担の軽減・効率化をサポートします。

## グローバル人材採用サービス

現地採用から入社斡旋支援まで、グローバル人材の採用をサポートする豊富なサービスを取り揃えています。

## 適性テスト

パーソナリティを分析し、求める人物像を明確化。タレントマネジメントにもご活用いただけます。

他にもさまざまな企画をご用意しております。まずはお問い合わせください！