

2. データ集

【1】 採用ターゲットの概況 P 56

- 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 60

- 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 適性検査受験状況、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 69

- 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 76

- 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 78

- 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 80

- 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
- 6-3 保護者の就職活動に関する関心と、金銭的支援状況
- 6-4 保護者が子供の就職活動について知っていること、したいこと

【7】 付録(添付資料) P 84

- 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 就職・採用活動に関する要請について
- 7-8 掲載資料の調査概要
- 7-9 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。2019年6月末の調査時点でわかる範囲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・沖縄県の76.2%、次に高いのは愛知県の63.6%、続いて香川県の59.1%であった。

◆2019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=3,487)

※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	宮城県	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→	61.7%	21.9%	21.9%	55.0%	33.3%	23.8%	22.9%	60.3%	31.8%	45.1%	89.2%	82.2%	88.4%	90.6%	40.9%	25.0%	59.0%	38.5%	52.2%	23.6%	56.0%	
地元と勤務予定地の一致率	54.3%	20.0%	21.9%	46.8%	29.2%	38.1%	11.4%	32.8%	34.1%	45.1%	21.0%	14.9%	76.2%	31.8%	47.0%	43.6%	52.6%	46.2%	45.5%	45.5%	30.6%	
北海道	1.9%	54.3%	3.3%	-	1.3%	4.2%	-	-	-	2.0%	-	-	0.8%	1.5%	-	-	-	-	-	-	-	
青森県	0.4%	2.5%	20.0%	6.3%	-	4.2%	-	-	-	-	-	-	0.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	
岩手県	0.4%	-	-	21.9%	3.9%	8.3%	-	2.9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
宮城県	1.8%	1.2%	6.7%	28.1%	46.8%	12.5%	14.3%	5.7%	-	-	-	1.2%	-	0.4%	1.5%	-	-	-	-	-	-	
秋田県	0.2%	-	-	-	-	29.2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
山形県	0.2%	-	-	-	-	-	38.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
福島県	0.1%	-	-	3.1%	-	-	-	11.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
茨城県	1.3%	1.2%	10.0%	-	-	4.8%	5.7%	32.8%	6.8%	-	1.0%	1.9%	0.3%	1.5%	-	-	2.6%	-	-	1.8%	-	
栃木県	0.8%	1.2%	-	3.1%	-	-	-	-	34.1%	-	1.0%	1.9%	0.6%	0.8%	1.5%	-	-	-	-	-	-	
群馬県	1.0%	2.5%	-	-	-	-	2.9%	1.7%	-	45.1%	0.5%	0.6%	0.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	
埼玉県	2.4%	-	3.3%	3.1%	2.6%	4.2%	-	1.7%	4.5%	2.0%	21.0%	0.6%	2.8%	1.5%	4.5%	2.6%	-	-	-	1.8%	4.1%	
千葉県	1.7%	-	-	-	2.6%	-	-	5.7%	3.4%	2.3%	2.0%	3.0%	14.9%	1.4%	0.8%	-	-	5.3%	-	-	1.8%	2.0%
東京都	28.7%	17.3%	26.7%	15.6%	22.1%	12.5%	28.6%	40.0%	44.8%	34.1%	23.5%	53.0%	58.4%	76.2%	41.3%	22.7%	12.8%	10.5%	3.8%	36.4%	27.3%	6.1%
神奈川県	5.1%	4.9%	3.3%	-	1.3%	4.2%	4.8%	2.9%	3.4%	9.1%	5.9%	3.0%	4.3%	1.9%	31.8%	-	10.3%	2.6%	3.8%	-	-	2.0%
新潟県	1.1%	1.2%	-	-	1.3%	8.3%	-	-	-	-	-	0.5%	-	0.3%	-	47.0%	-	-	-	-	-	-
富山県	0.8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.3%	-	3.0%	43.6%	2.6%	-	-	5.5%	2.0%
石川県	0.7%	1.2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.5%	-	52.6%	3.8%	-	1.8%	2.0%	
福井県	0.4%	-	3.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	46.2%	-	-	-	
山梨県	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	2.3%	-	-	-	0.3%	-	2.6%	-	-	-	45.5%	-	
長野県	1.0%	1.2%	-	-	-	-	-	-	2.3%	2.0%	1.0%	-	0.3%	-	3.0%	-	-	-	-	4.5%	45.5%	
岐阜県	0.8%	-	-	-	-	-	-	-	-	2.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.6%
静岡県	1.8%	-	-	-	-	-	2.9%	-	2.3%	-	-	-	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	
愛知県	7.2%	-	-	-	-	-	-	-	-	2.0%	0.5%	1.2%	1.1%	1.5%	1.5%	2.6%	2.6%	15.4%	-	5.5%	30.6%	
三重県	0.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.5%	-	-	-	-	-	-	
滋賀県	0.8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	
京都府	2.0%	2.5%	-	-	-	-	-	-	1.7%	-	-	1.0%	-	0.3%	0.8%	-	-	-	7.7%	-	-	2.0%
大阪府	9.9%	-	6.7%	3.1%	-	4.2%	-	-	-	2.3%	2.0%	0.5%	1.9%	1.1%	-	1.5%	2.6%	5.3%	7.7%	-	5.5%	2.0%
兵庫県	3.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.3%	-	-	2.6%	2.6%	3.8%	-	-	2.0%
奈良県	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.5%	-	
和歌山県	0.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
鳥取県	0.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
島根県	0.1%	-	-	3.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
岡山県	1.2%	-	-	-	1.3%	-	-	-	-	-	-	-	0.3%	-	-	-	2.6%	-	-	-	-	
広島県	2.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.0%	0.6%	-	0.4%	-	-	-	-	-	-	
山口県	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.5%	-	-	-	1.5%	-	-	-	-	-	
徳島県	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.3%	0.4%	-	-	-	-	-	-	
香川県	0.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
愛媛県	0.5%	1.2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
高知県	0.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4%	-	-	-	-	-	-	
福岡県	2.3%	-	3.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6%	0.4%	-	-	-	-	-	4.5%	-	
佐賀県	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
長崎県	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
熊本県	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大分県	0.2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
宮崎県	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
鹿児島県	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
沖縄県	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	2.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
海外	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
不明未定	12.5%	7.4%	13.3%	12.5%	16.9%	8.3%	9.5%	20.0%	10.3%	-	9.8%	12.5%	12.4%	9.7%	16.3%	9.1%	20.5%	10.5%	7.7%	4.5%	3.6%	14.3%

※「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2019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2019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

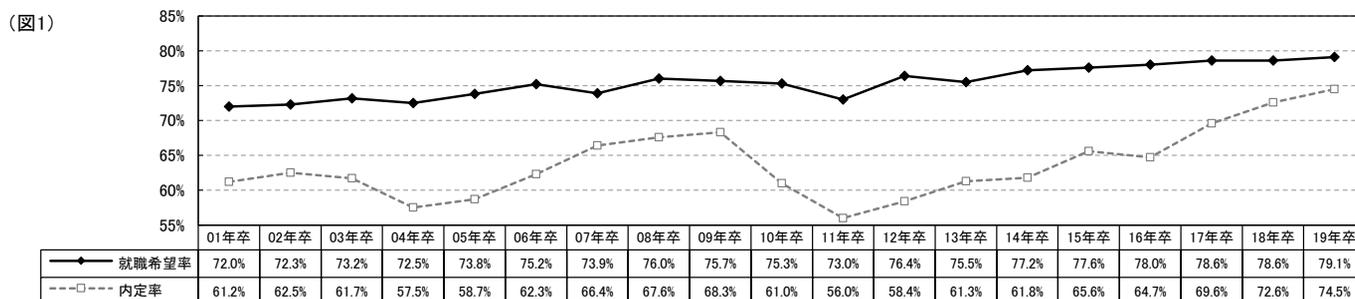
地元都道府県																											
静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	海外	
43.3%	76.9%	62.5%	79.6%	84.6%	84.1%	72.3%	81.0%	31.3%	-	14.3%	60.3%	52.0%	35.1%	66.7%	31.8%	40.5%	18.2%	64.7%	45.8%	34.5%	53.7%	33.3%	21.1%	43.2%	72.7%	-	
45.7%	63.6%	17.0%	42.9%	35.2%	52.4%	34.6%	5.2%	37.5%	30.0%	14.3%	55.2%	40.0%	21.6%	33.3%	59.1%	40.5%	10.0%	35.7%	25.0%	31.0%	27.5%	33.3%	42.1%	37.8%	76.2%	-	
-	0.4%	-	2.0%	-	-	1.0%	-	-	-	-	-	-	2.7%	8.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	0.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	0.4%	-	1.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.9%	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.9%	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.2%	0.7%	2.1%	-	1.1%	-	-	-	-	-	-	1.7%	0.8%	-	-	4.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.2%	0.4%	-	-	1.1%	0.4%	0.5%	5.2%	-	-	-	-	-	-	-	4.5%	2.7%	-	0.9%	-	-	-	-	-	5.3%	-	-	
27.2%	14.3%	8.5%	10.2%	11.0%	15.8%	11.0%	13.8%	-	10.0%	-	8.6%	23.2%	18.9%	8.3%	9.1%	5.4%	-	14.8%	25.0%	6.9%	10.0%	11.1%	5.3%	16.2%	19.0%	50.0%	
5.4%	2.1%	2.1%	2.0%	1.1%	2.2%	2.6%	3.4%	3.1%	-	-	3.4%	-	2.7%	-	-	-	10.0%	5.2%	-	6.9%	-	11.1%	5.3%	-	-	16.7%	
-	-	-	-	1.1%	-	-	1.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	0.4%	-	-	-	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.1%	2.1%	2.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
45.7%	1.8%	-	-	2.2%	-	1.0%	1.7%	3.1%	-	-	-	0.8%	-	-	-	5.4%	10.0%	0.9%	-	-	-	-	-	-	-	-	
4.3%	63.6%	25.5%	4.1%	1.1%	1.8%	-	-	3.1%	-	-	1.7%	0.8%	2.7%	-	-	-	-	2.6%	4.2%	3.4%	2.5%	-	-	5.4%	-	-	
1.1%	1.1%	17.0%	-	1.1%	1.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.9%	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	42.9%	1.1%	0.4%	2.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.1%	0.4%	2.1%	14.3%	35.2%	2.2%	2.1%	3.4%	3.1%	-	-	5.2%	-	-	-	-	-	2.7%	-	-	-	-	2.5%	-	-	4.8%	-	
3.3%	3.2%	21.3%	16.3%	27.5%	52.4%	27.7%	41.4%	37.5%	30.0%	14.3%	1.7%	8.0%	5.4%	16.7%	9.1%	8.1%	10.0%	5.2%	8.3%	3.4%	7.5%	-	5.3%	2.7%	-	16.7%	
-	-	-	2.0%	3.3%	3.3%	34.6%	8.6%	6.3%	-	-	5.2%	3.2%	-	16.7%	-	5.4%	10.0%	1.7%	-	3.4%	-	-	5.3%	-	-	-	
-	-	-	-	-	0.7%	-	5.2%	3.1%	-	-	-	1.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	1.1%	0.5%	-	37.5%	-	-	-	0.8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.7%	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.0%	-	-	0.8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	1.0%	-	-	-	-	55.2%	2.4%	2.7%	-	4.5%	2.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.1%	-	-	-	-	0.4%	0.5%	1.7%	-	-	-	3.4%	40.0%	21.6%	-	-	2.7%	-	0.9%	-	3.4%	2.5%	-	-	2.7%	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.6%	21.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	0.7%	0.5%	-	-	-	-	-	-	-	33.3%	4.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	0.7%	-	-	-	10.0%	-	1.7%	-	-	8.3%	59.1%	5.4%	30.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	5.6%	
-	-	-	-	-	0.4%	-	-	3.1%	-	-	-	-	-	-	-	40.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.3%	1.7%	-	-	-	-	-	10.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	0.4%	-	-	-	-	-	-	0.8%	2.7%	-	-	5.4%	-	35.7%	20.8%	17.2%	22.5%	27.8%	15.8%	18.9%	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.5%	25.0%	-	2.5%	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.8%	-	-	-	-	-	0.9%	4.2%	-	27.5%	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.0%	0.9%	-	-	2.5%	33.3%	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	0.5%	-	-	-	-	-	-	2.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	2.5%	-	42.1%	2.7%	-	-
-	-	2.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.5%	-	-	37.8%	-	-
-	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	76.2%	-	-
-	-	-	-	-	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.4%	8.6%	17.0%	6.1%	13.2%	13.9%	13.6%	12.1%	-	20.0%	57.1%	10.3%	14.4%	16.2%	8.3%	-	13.5%	-	23.5%	12.5%	24.1%	15.0%	16.7%	15.8%	10.8%	-	11.1%	

出所:『2020年卒マイナビ大学生内定率調査(6月実施)』

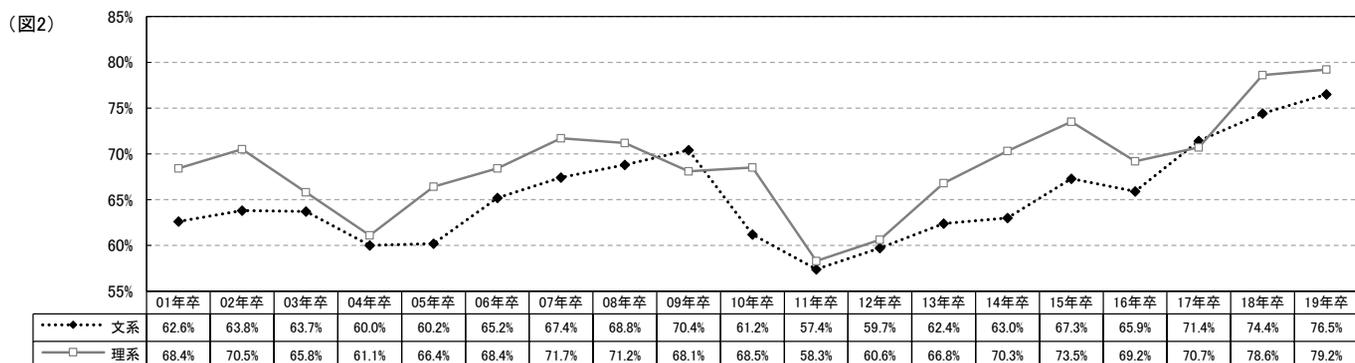
1-2 学生の就職希望率・内定率

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、2018年10月1日時点の19年卒の就職希望率(学生が就職を希望する割合)は79.1%で前年同期よりも0.5pt上回った(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)。大学生地区別の10月1日時点の内定率は、「北海道・東北地方」を除く地域で前年を上回った(図3)。2019年4月1日時点での大学生のみの最終的な就職率は97.6%と前年同期を0.4pt下回り、11年卒から右肩上がりであった内定率が8年ぶりに減少した(図4)。

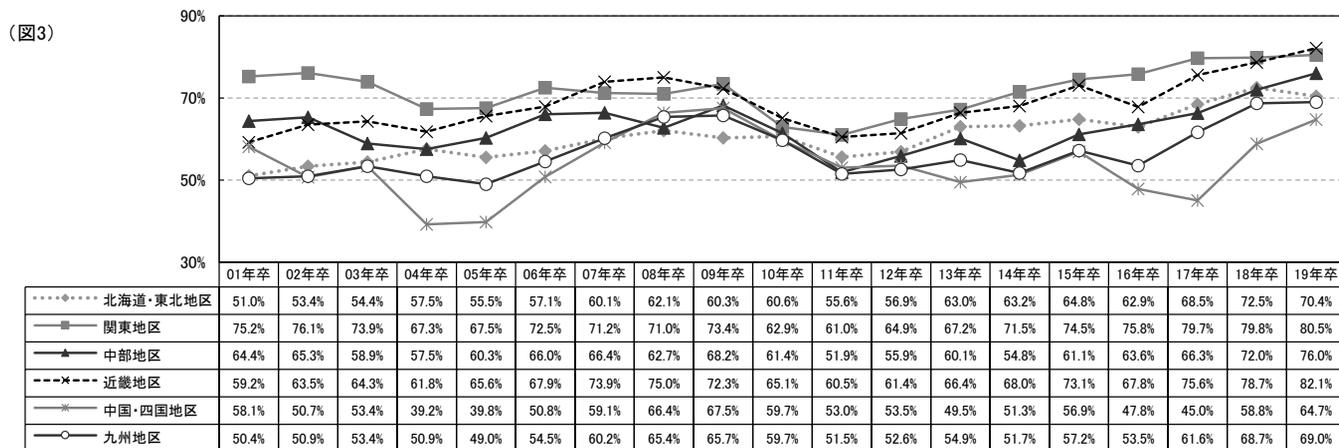
◆就職希望率と内定率の推移(10月1日時点比較 ※短期大学生、高等専門学校生含む)



◆大学生文理別内定率の推移(10月1日時点)



◆大学生地区別内定率の推移(10月1日時点)



◆就職内定率の推移(10月1日～4月1日時点 ※大学生のみ)

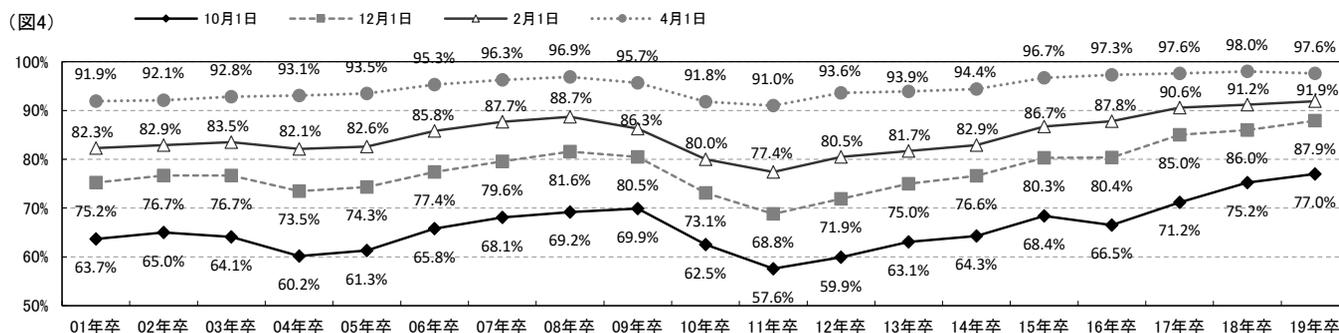
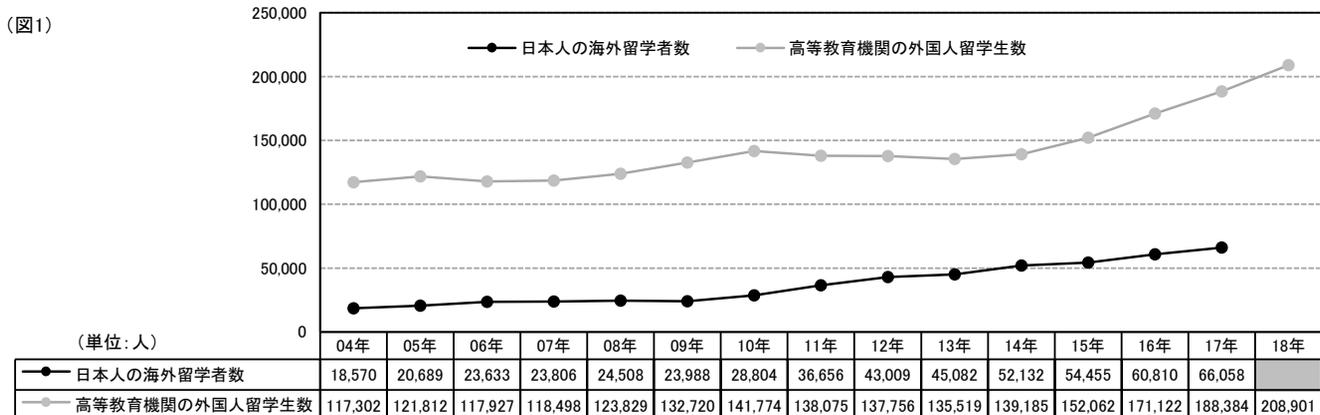


図1～4 出所:『大学等卒業予定者の就職内定状況調査:厚生労働省、文部科学省共同調査』

1-3 日本人留学生及び外国人留学生の現状

高等教育機関における外国人留学生(在留資格「留学」で滞在している外国人学生)数は2018年5月1日時点で208,901名と前年より20,517名増加しており、2014年以降、増加傾向である(図1)。日本人の海外留学者数は66,058名と前年より5,248名増加した(図3)。主な留学先は「アメリカ合衆国」が12,683名で最も多いが、前年より約457名減少した(図3)。外国人留学生の出身国内訳では、最も多い「中国」が86,493名で前年より6,937名増加、2番目の「ベトナム」からの留学生は42,083名で、前年から6,594名増加した(図4)。

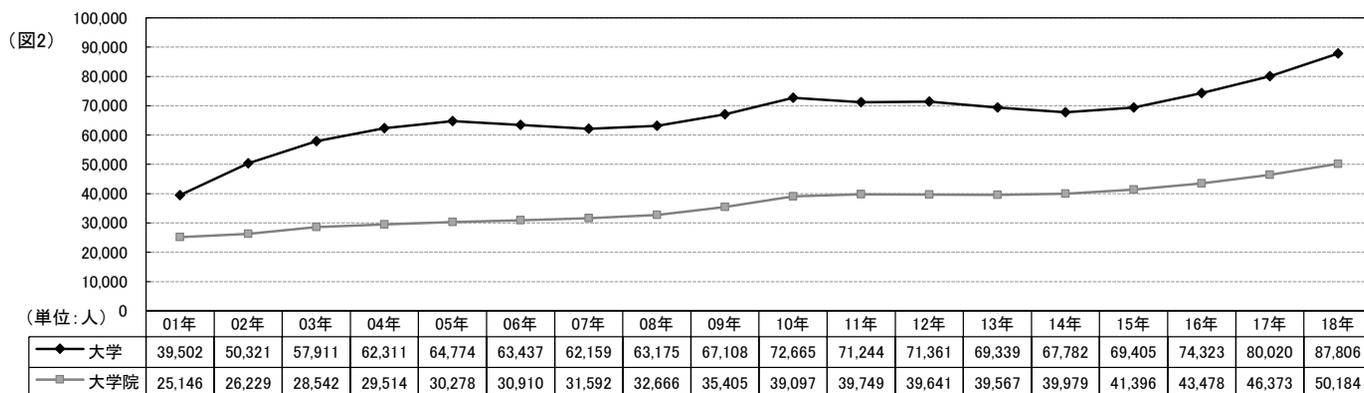
◆日本人留学者数及び高等教育機関の外国人留学生数推移 ※高等教育機関とは大学院・大学(学部)・短期大学・高等専門学校・専修学校(専門課程)を指す



※「日本人の海外留学者数」は、平成25年度(2013年)調査より、高等専門学校および専修学校(専門課程)も調査対象としている。

※「高等教育機関の外国人留学生数」は大学院・大学(学部)・短期大学・高等専門学校・専修学校(専門課程)・準備教育課程の学生の合計数で記載している。

◆高等教育機関(大学・大学院)における外国人留学生数の推移



※『大学』には、大学(学部)・短期大学・高等専門学校を含む。

◆日本人の主な留学先、外国人留学生の出身国(地域)別留学生数

(図3)

日本人の主な留学先・留学者数(2017年度調査時点)

(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	12,683	▲ 457	19.2%
2	オーストラリア	6,521	313	9.9%
3	カナダ	6,290	427	9.5%
4	中国	5,000	909	7.6%
5	韓国	4,857	221	7.4%
6	タイ	3,682	573	5.6%
7	英国	3,674	195	5.6%
8	台湾	3,379	382	5.1%
9	ドイツ	1,922	41	2.9%
10	マレーシア	1,778	210	2.7%
-	その他	16,272	2,434	24.6%
	合計	66,058	5,248	100.0%

(図4)

高等教育機関(※)の外国人留学生の出身国別留学生数(2019年5月1日時点)

(単位:人)

	主な留学先	留学者数	前年増減	全体比率
1	中国	86,493	6,937	41.4%
2	ベトナム	42,083	6,594	20.1%
3	ネパール	15,329	479	7.3%
4	韓国	14,557	1,019	7.0%
5	台湾	7,423	429	3.6%
6	インドネシア	4,719	484	2.3%
7	スリランカ	4,429	1,409	2.1%
8	ミャンマー	3,385	699	1.6%
9	タイ	3,241	▲ 25	1.6%
10	マレーシア	2,897	147	1.4%
-	その他	24,399	2,345	11.7%
	合計	208,901	20,517	100.0%

(※)大学院・大学(学部)・短期大学・高等専門学校・専修学校(専門課程)・準備教育課程の学生

図1、3 出所:『平成29年度協定等に基づく日本人学生留学状況』(独立行政法人 日本学生支援機構)

図1、2、4 出所:『平成30年度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」(38.6%)で前年より5.3pt増加し、特に文系女子では4割を超えた。2位の「個人の生活と仕事を両立させたい」(24.4%)は前年比でほぼ横ばいである(図1)。一方3位の「人のためになる仕事をしたい」(12.1%、前年比2.9pt減)や「社会に貢献したい」(4.8%、前年比0.9pt減)等社会的意義を求めるものが減少傾向にあり、学生は個人の生活を大切にしつつ、楽しく働きたいと考えているようだ。学生の手続き志向(「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52.7%で前年より1.8pt減少した。「絶対に大手がよい」は文理男女すべてで若干ではあるが減少している(図2)。

◆学生の就職観

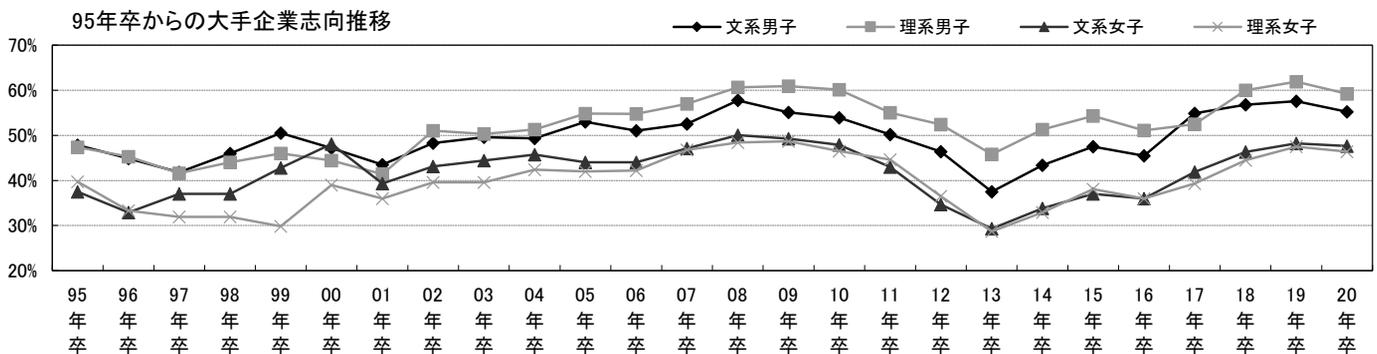
	全体		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
	20年卒	19年卒								
収入さえあればよい	5.0%	3.6%	6.7%	5.2%	6.8%	4.5%	2.9%	2.1%	2.7%	1.6%
楽しく働きたい	38.6%	33.3%	38.0%	32.1%	36.8%	31.0%	41.5%	36.8%	36.5%	32.4%
自分の夢のために働きたい	10.2%	11.6%	10.7%	12.4%	10.5%	12.5%	9.3%	10.0%	10.8%	11.6%
個人の生活と仕事を両立させたい	24.4%	24.2%	22.2%	21.1%	23.3%	22.7%	26.1%	27.0%	27.6%	28.0%
プライドのもてる仕事をしたい	3.9%	5.6%	4.2%	6.0%	4.5%	6.5%	3.3%	4.3%	3.6%	5.6%
人のためになる仕事をしたい	12.1%	15.0%	11.5%	15.2%	11.0%	14.5%	12.9%	14.8%	14.3%	15.7%
出世したい	0.9%	1.0%	1.6%	1.6%	1.1%	1.4%	0.4%	0.4%	0.2%	0.3%
社会に貢献したい	4.8%	5.7%	5.2%	6.4%	5.9%	6.8%	3.7%	4.6%	4.2%	4.8%

(図1)

◆大手志向

	全体		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
	20年卒	19年卒								
絶対に大手企業がよい	8.9%	11.4%	11.0%	14.0%	11.1%	13.7%	6.4%	8.4%	5.7%	7.7%
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	43.8%	43.1%	44.2%	43.6%	48.1%	48.2%	41.2%	39.8%	40.7%	39.8%
やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい	36.1%	35.2%	33.2%	32.1%	32.1%	29.9%	39.6%	39.9%	42.0%	42.0%
中堅・中小企業がよい	7.3%	6.2%	6.6%	5.3%	5.7%	4.9%	8.9%	7.9%	8.3%	7.1%
その他(公務員 Uターン志望など)	3.4%	3.6%	4.2%	4.2%	2.3%	2.9%	3.6%	3.7%	3.1%	3.0%
自分で会社を起こしたい	0.5%	0.5%	0.8%	0.9%	0.7%	0.4%	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%
「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」	52.7%	54.5%	55.2%	57.6%	59.2%	61.9%	47.6%	48.2%	46.4%	47.5%

(図2)



(図3)

◆就職希望度

	20年卒	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	19年卒
A: なにがなんでも就職したい	87.0%	86.9%	87.6%	86.1%	88.5%	87.7%
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	13.0%	13.1%	12.4%	13.9%	11.5%	12.3%

(図4)

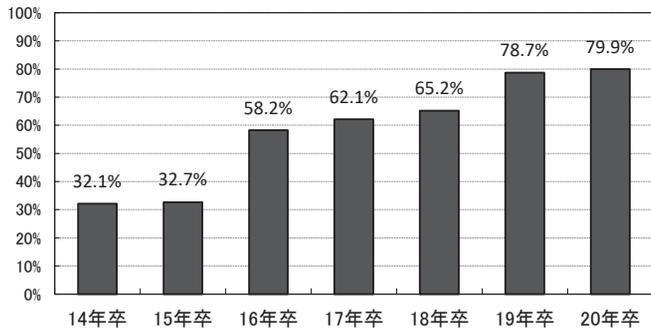
前問でBと答えた場合の進路	20年卒	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	19年卒
進学(留学、大学院進学)	31.4%	22.7%	46.4%	25.8%	41.8%	31.8%
卒業して次年度就職活動する	21.2%	20.3%	20.4%	22.8%	20.9%	23.8%
フリーター	24.3%	23.0%	13.6%	33.8%	21.1%	19.1%
就職留年	15.8%	23.0%	11.5%	13.2%	11.9%	18.5%
起業	7.3%	10.9%	8.2%	4.3%	4.3%	6.8%

(図5)

2-2 インターンシップ参加状況

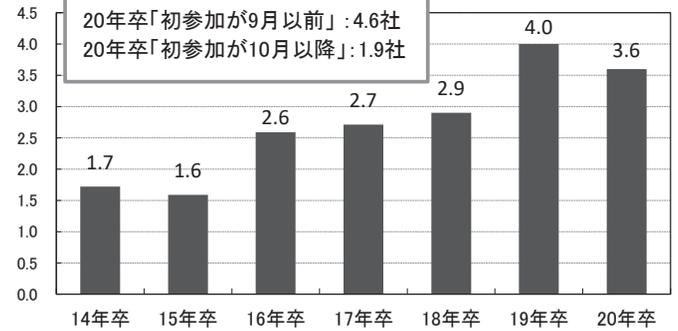
学生のインターンシップ参加状況は今年2月の時点で79.9%（前年比1.2pt増）、ほぼ8割の学生が参加していた（図1）。平均参加社数は、3.6社で前年を0.4社下回っていた。これを初めてインターンシップに参加した時期が「9月以前」と「10月以降」の学生で比較すると「9月以前」の学生では4.6社であったのに対し、「10月以降」は1.9社と大きな差がありインターンシップの参加状況については、二極化している様子が窺えた（図2）。参加する目的では「当該企業のことをよく知るため」（65.5%）が最も高い割合で、「自分が何をやりたいのかをみつけるため」（49.5%）、「志望企業や志望業界で働くことを経験するため」（45.5%）が続いた。（図4）。インターンシップに初めて参加した時期は、「大学3年、院1年の前期（昨年4月～昨年9月）」が最も多かった。

◆インターンシップに参加した学生の割合



(図1)

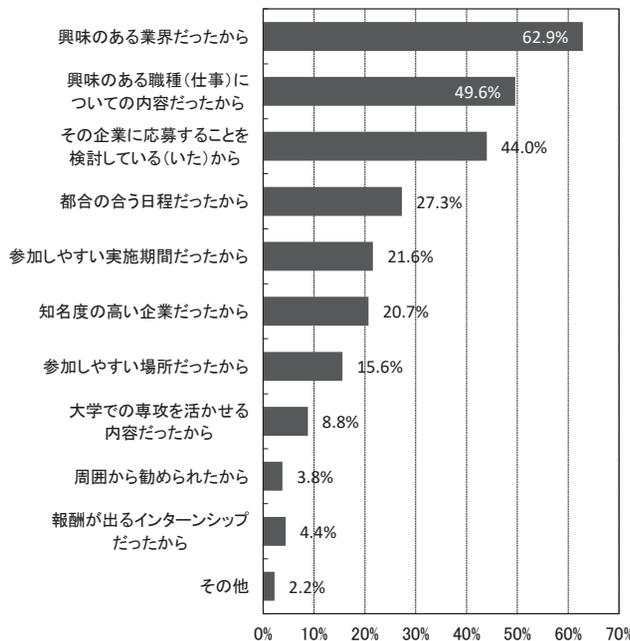
◆インターンシップ参加者の平均参加社数



(単位:社)

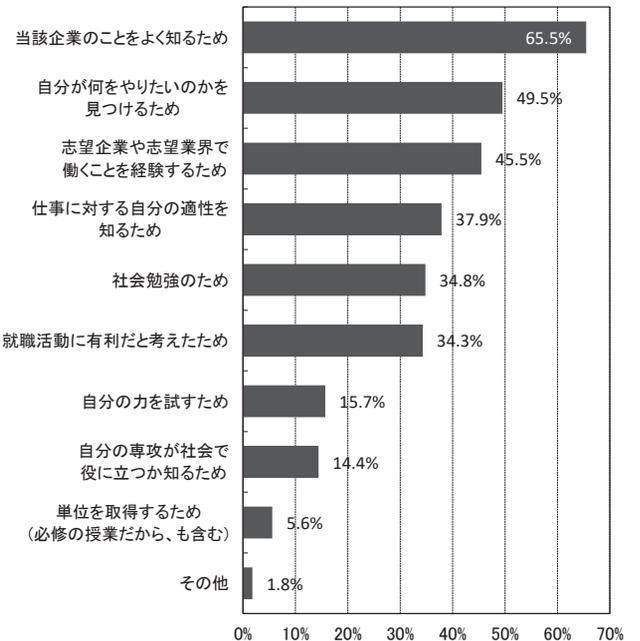
(図2)

◆インターンシップに応募する際の基準



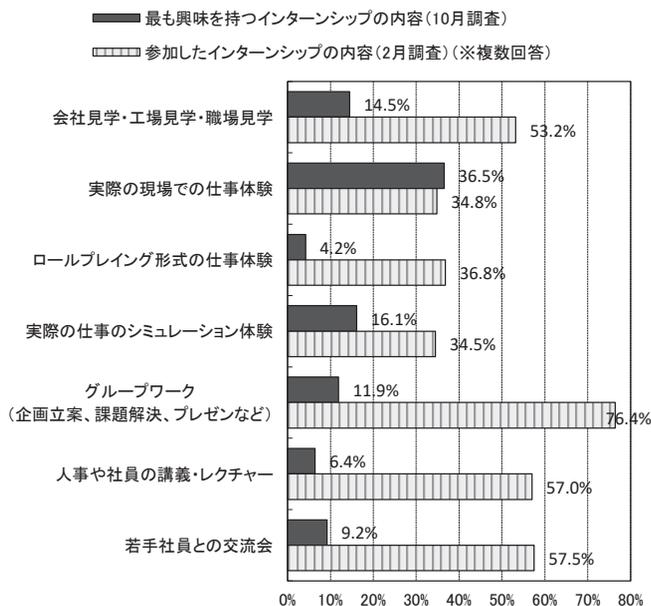
(図3)

◆インターンシップに参加する目的



(図4)

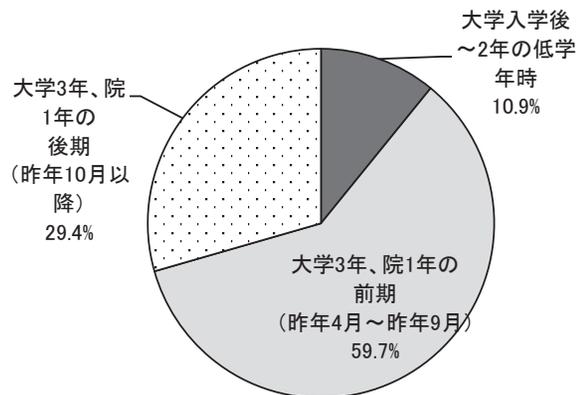
◆インターンシップの内容



(図5)

◆インターンシップの時期

初めてインターンシップに参加した時期



(図6)

図1、2、4～6 出所:『2020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)』

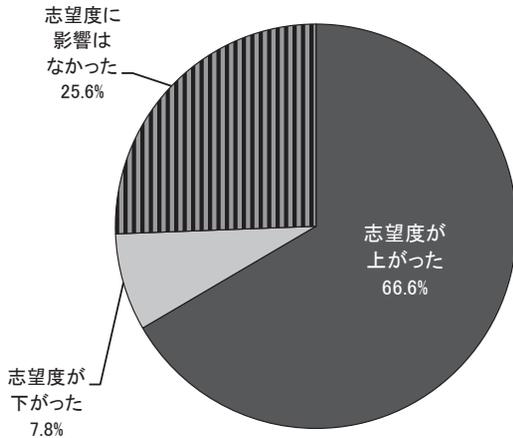
図3 出所:『2020年卒マイナビ学生就職モニター調査 2月の活動状況』

図5 出所:『2018年度 マイナビ大学生インターンシップ調査(10月調査)』

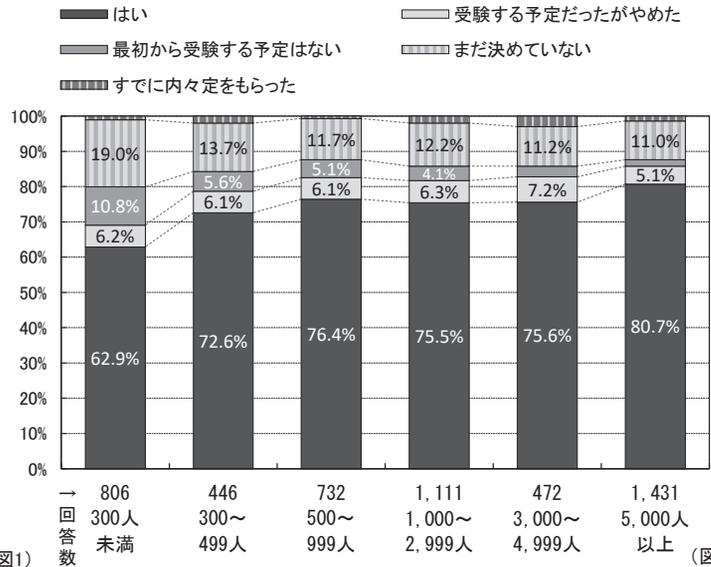
2-3 インターンシップに参加した企業に対するその後の活動状況

インターンシップに参加した個々の企業について、参加することで志望度が上がったか聞いたところ、上がったのは66.6%だった(図1)。採用選考を受けるつもりの割合は従業員規模が大きいほど高い(図2、2月末時点)。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22.0%(図3)、参加者限定面談に参加した割合は11.9%で、いずれも前年よりやや高かった(図4)。一方、インターンシップ参加企業のうち、採用選考受験(予定含む)社数の割合を聞いたところ、49.2%で、前年より10.5pt低かった(図5、3月末時点)。内々定先の企業のインターンシップに参加した時期では、2月が15.4%で最も高い割合だった(図6、5月末時点)。

◆インターンシップに参加することで志望度は上がったか



◆参加した企業の採用選考を受けるつもりか・従業員規模別

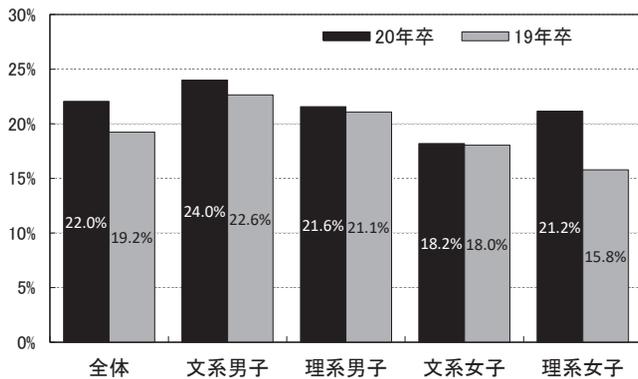


(図1)

(図2)

◆インターンシップ参加者限定セミナーへの参加割合

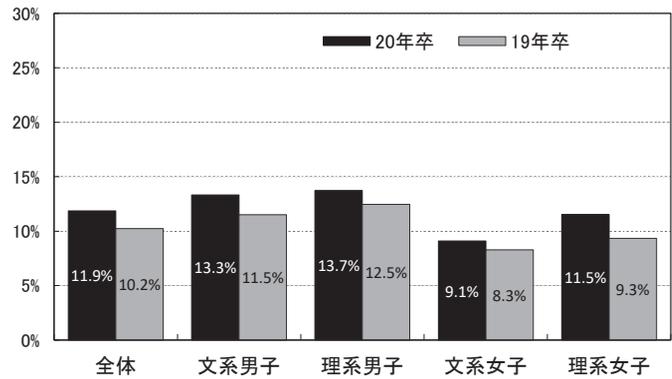
※参加者限定セミナー参加社数/インターンシップ参加社数



(図3)

◆インターンシップ参加者限定面談への参加割合

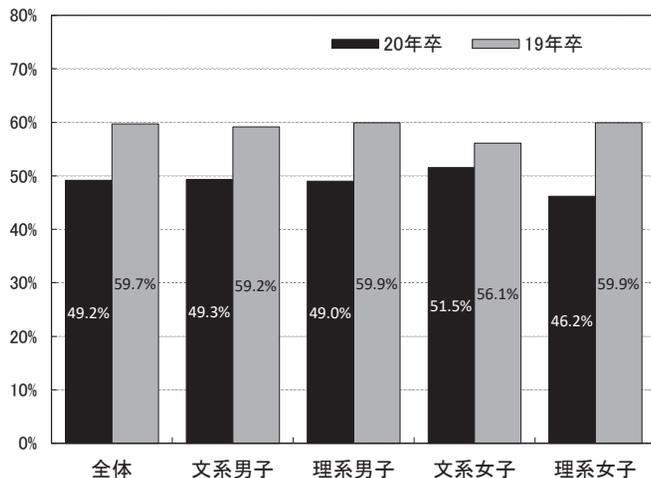
※参加者限定面談参加社数/インターンシップ参加社数



(図4)

◆インターンシップ参加企業のうち選考受験(予定)社数の割合

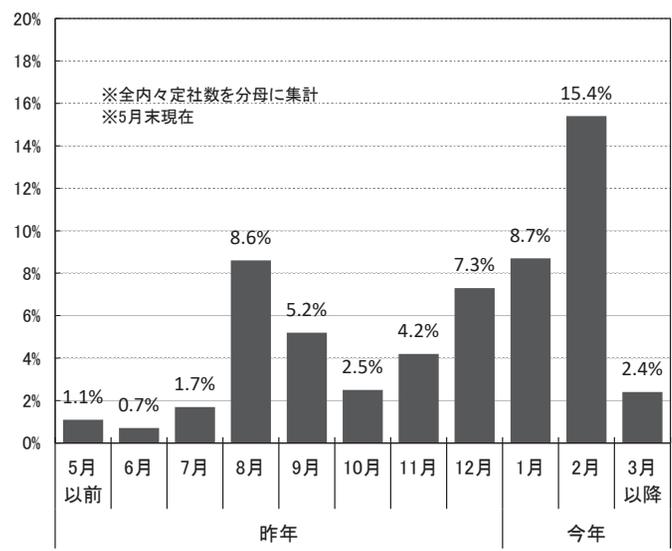
※(選考受験社数+選考受験予定社数)/インターンシップ参加社数



(図5)

◆内々定先のインターンシップに参加した時期

※全内々定社数を分母に集計
※5月末現在



(図6)

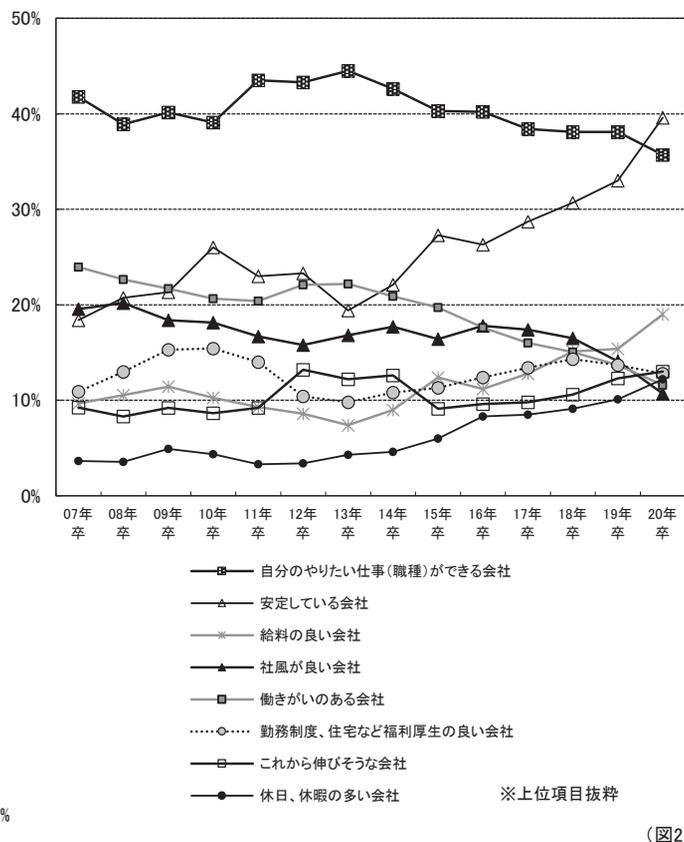
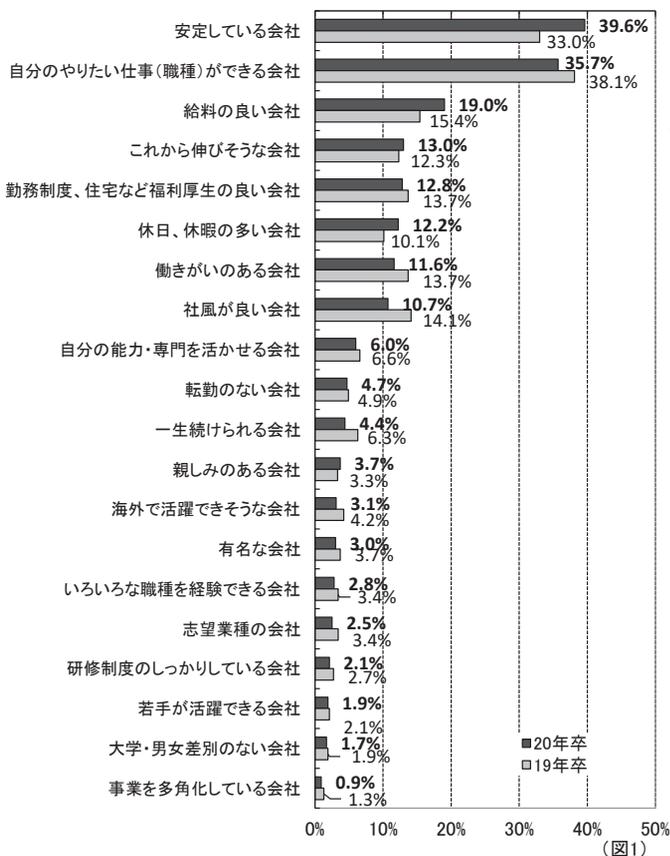
図1・2 出所:『2020年卒マイナビ学生就職モニター調査 2月の活動状況』

図3~5 出所:『2020年卒マイナビ学生就職モニター調査 3月の活動状況』 図6 出所:『2020年卒マイナビ学生就職モニター調査 5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、「安定している会社」(39.6%、前年比6.6pt増)が最多となり、01年卒以降19年連続1位であった「自分のやりたい仕事(職種)ができる会社」(35.7%、前年比2.4pt減)を初めて抜いた。学生は売り手市場の中でも先行きに不安を抱き「将来もなくなる会社」として「安定している会社」を選んだようだ。(図1・図2)。行きたくない会社についても、01年卒以降初めて「ノルマのきつそうな会社」(34.7%、前年比3.8pt増)が「暗い雰囲気のある会社」(28.5%、前年比3.3pt減)を抜きトップとなった。また、「転勤の多い会社」(23.6%、前年比3.7pt増)が「仕事の内容が面白くない会社」(18.4%、前年比2.4pt減)を上回る4位となり、3位の「休日・休暇のとれない(少ない)会社」(24.9%、前年比0.5pt減)に迫る結果となった(図3・図4)。

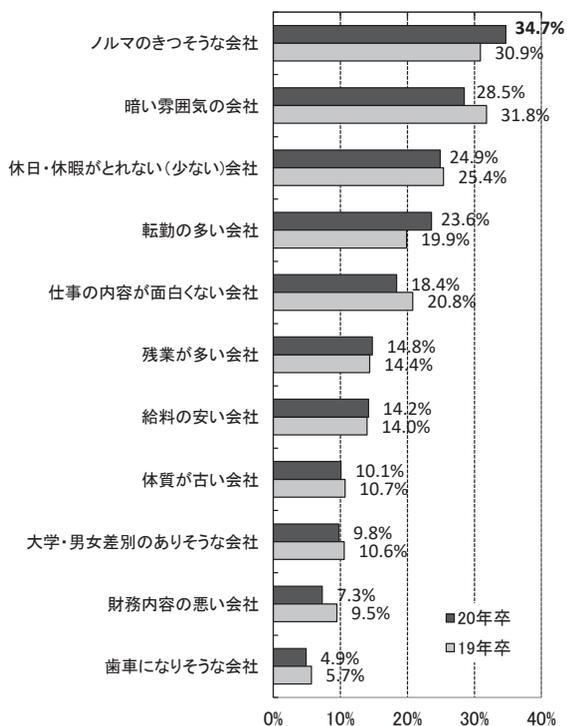
◆企業選択の際、よいと思う会社



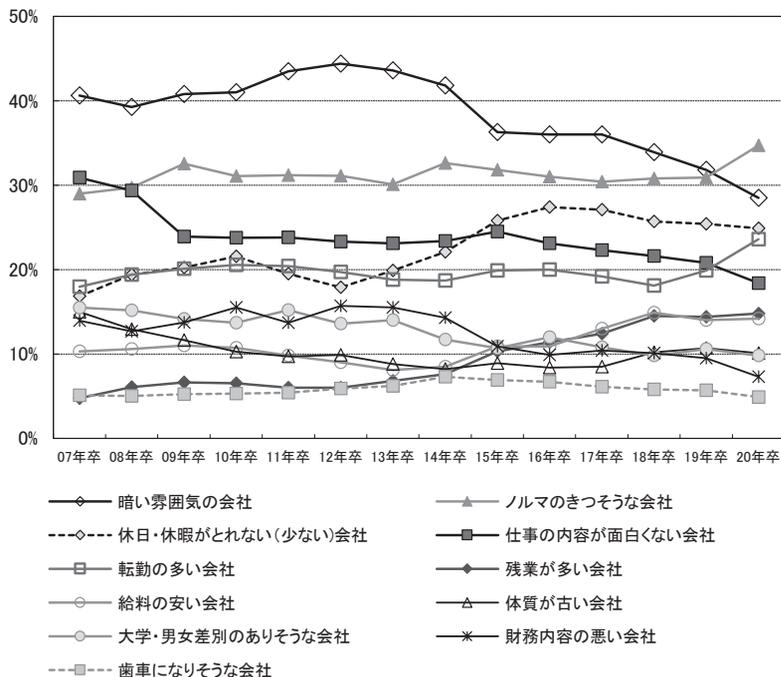
(図1)

(図2)

◆行きたくない会社



(図3)



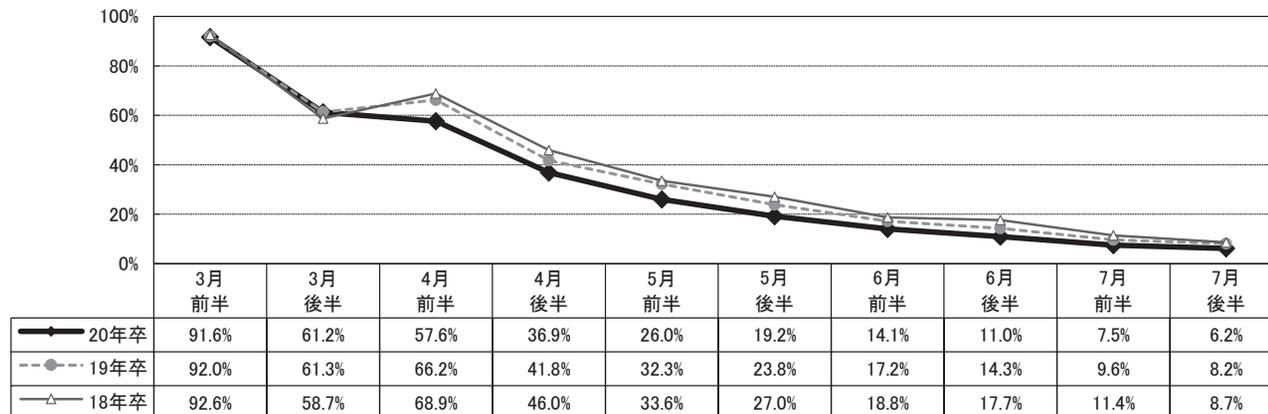
(図4)

図1~4 出所:『2020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すべての月の前後半で前年を下回った。特に4月前半は57.6%と19年卒の66.2%から大きく減少した(図1)。学生一人あたりの平均エントリー社数もすべての月で前年を下回った。文理男女別では文系女子の減少幅(前年比7.6社減)が最も大きかった(図2)。累計エントリー社数は04年卒以降最小の24.1社で、5年連続で減少した(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)

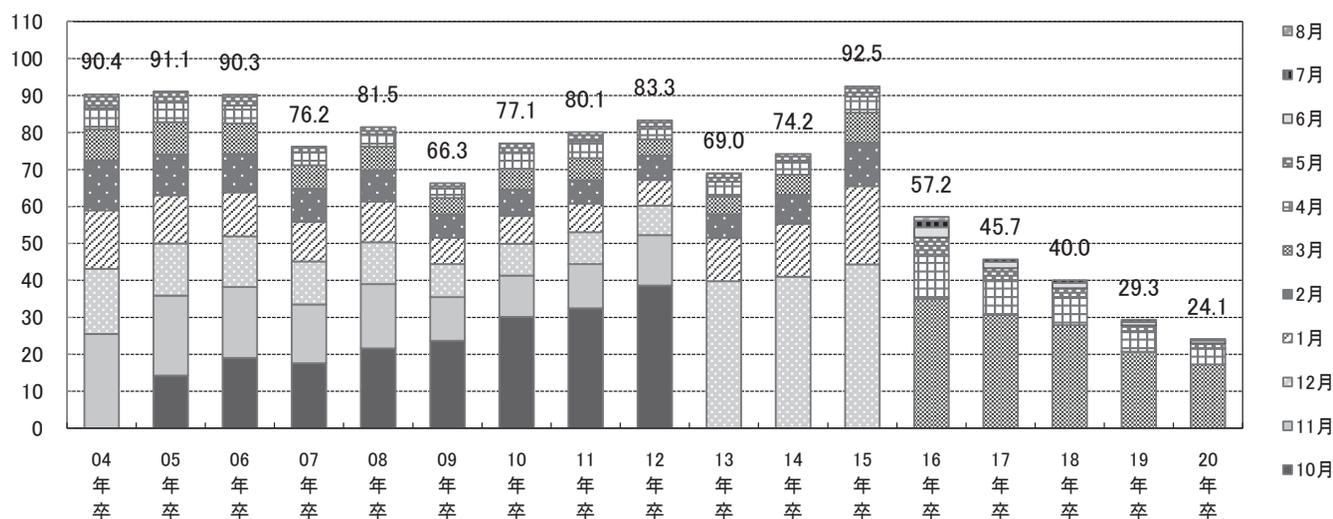
◆平均エントリー社数(回答数全体を母数とした集計の平均)

		3月	4月	5月	6月	7月	累計	前年比
全体	20年卒	17.3	4.2	1.4	0.8	0.4	24.1	▲ 5.2
	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	-
文系男子	20年卒	20.0	5.2	2.2	1.2	0.7	29.3	▲ 5.9
	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	-
理系男子	20年卒	12.5	2.8	0.8	0.4	0.2	16.7	▲ 4.2
	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	-
文系女子	20年卒	20.4	5.5	2.0	1.0	0.6	29.5	▲ 7.6
	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	-
理系女子	20年卒	17.6	4.0	1.3	0.7	0.3	23.9	▲ 2.0
	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	-

(単位:社)

(図2)

◆累計エントリー社数(04年卒~20年卒) ※卒年によって合算月数が異なります。



(図3)

(単位:社)

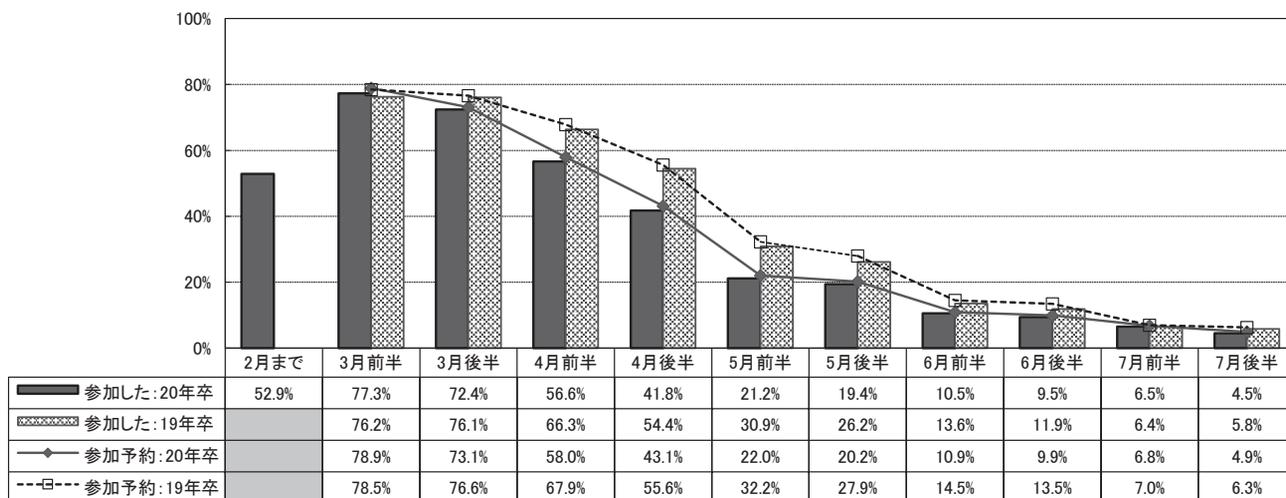
図1・2 出所:『2018年卒~2020年卒マイナビ学生就職モニター調査』

図3 出所:『2004年卒~2020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、広報活動開始前の2月以前の段階で52.9%と半数を超えていた。広報活動開始直後の3月前半は77.3%でほぼ前年並みだったが、3月の後半以降、ほぼすべての時期で前年を下回った。4月後半には41.8%と5割を切り、前年よりかなり早いペースで減っている(図1)。累計セミナー参加社数は3月～7月では11.6社で前年を2.9社下回ったが、2月までの平均参加社数が2.9社であるため、今年の2月～7月の累計(14.5社)と前年の3月～7月の累計が同数となった(図2、図3)。

◆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)

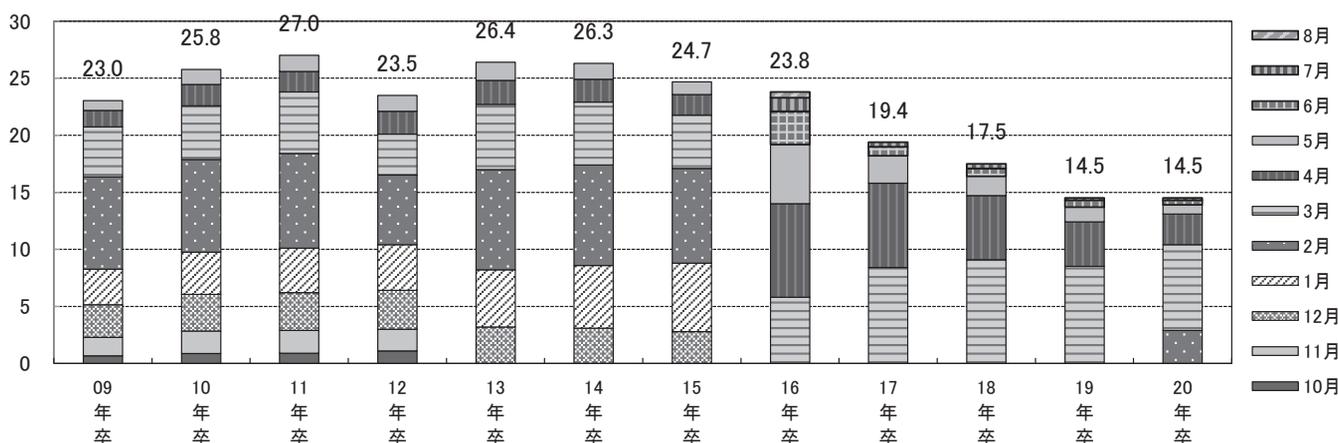
		2月まで	3月	4月	5月	6月	7月	3～7月の合計	※前年比
全体	20年卒	2.9	7.5	2.7	0.8	0.4	0.2	11.6	▲ 2.9
	19年卒		8.5	3.9	1.3	0.6	0.2	14.5	-
文系男子	20年卒	3.6	9.4	3.4	1.3	0.7	0.3	15.1	▲ 3.3
	19年卒		10.5	5.1	1.6	0.8	0.4	18.4	-
理系男子	20年卒	2.5	5.8	1.7	0.4	0.2	0.1	8.2	▲ 2.2
	19年卒		6.5	2.7	0.9	0.2	0.1	10.4	-
文系女子	20年卒	3.1	8.8	3.7	1.1	0.6	0.3	14.5	▲ 4.0
	19年卒		10.4	5.1	1.8	0.8	0.4	18.5	-
理系女子	20年卒	2.5	6.9	2.4	0.8	0.4	0.0	10.5	▲ 1.2
	19年卒		7.0	3.1	1.0	0.4	0.2	11.7	-

(単位:社)
※19年卒は「2月まで」の数字がないため、前年比は3月～7月で比較

(図2)

◆累計セミナー参加社数

※卒年によって合算月数が異なります。



(単位:社)

(図3)

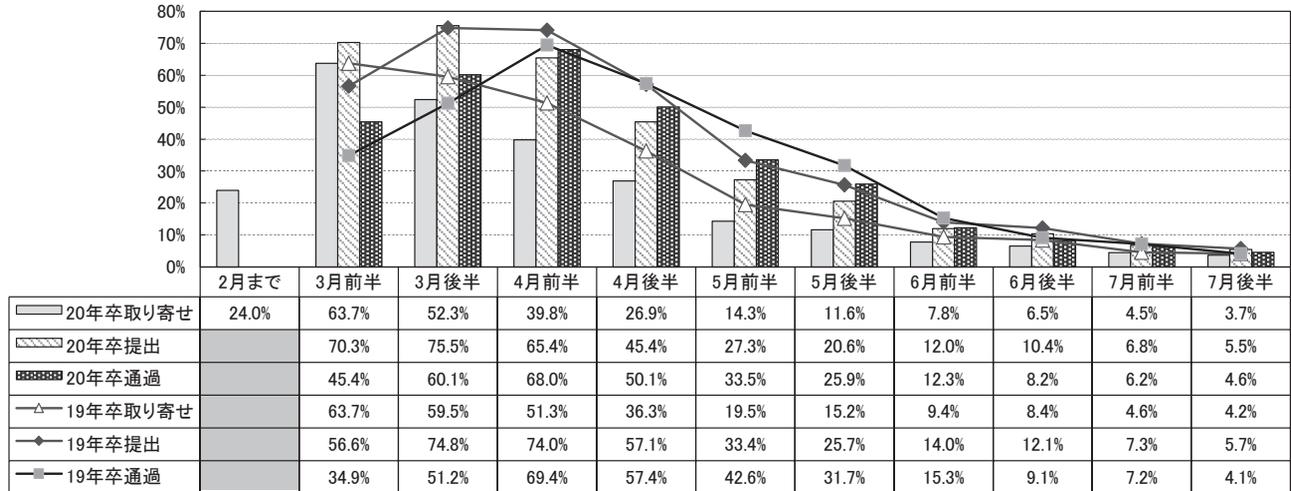
図1・2 出所:『2019年卒～2020年卒マイナビ学生就職モニター調査』

図3 出所:『2009年卒～2020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

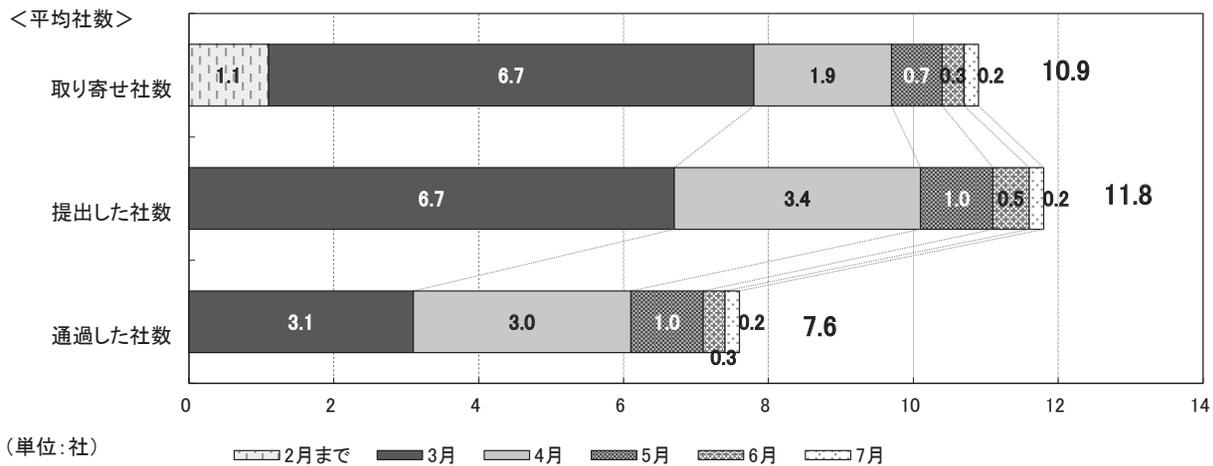
エントリーシート取り寄せのピークは前年同様3月前半で63.7%（前年と同割合）だった。エントリーシート提出は前年同様3月後半がピーク（75.5%、前年比0.7pt増）で割合も前年とあまり変わらなかったが、エントリーシート通過の割合は3月前半（45.4%、前年比10.5pt増）、3月後半（60.1%、前年比8.9pt増）で前年より大きく増えた（図1）。取り寄せ社数（累計）は10.9社（2月までの1.1社含む）、提出11.8社、通過は7.6社だった（図2）。エントリーシートの通過率は全体で64.4%で、文理男女別の比較では文系男子・理系男子はともに67.4%だが、文系女子は60.9%、理系女子は59.3%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



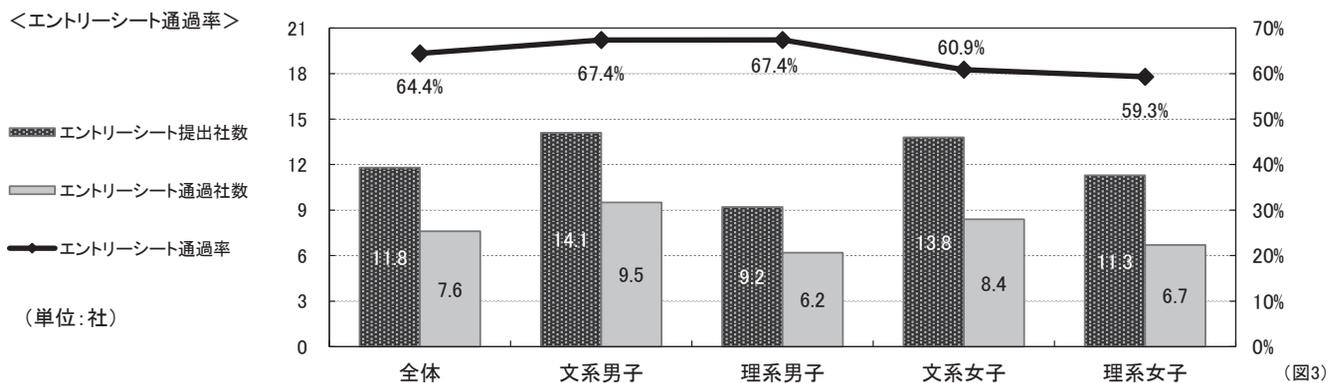
(図1)

◆エントリーシートの平均社数(取り寄せ・提出・通過) ※太字は2月まで~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3)

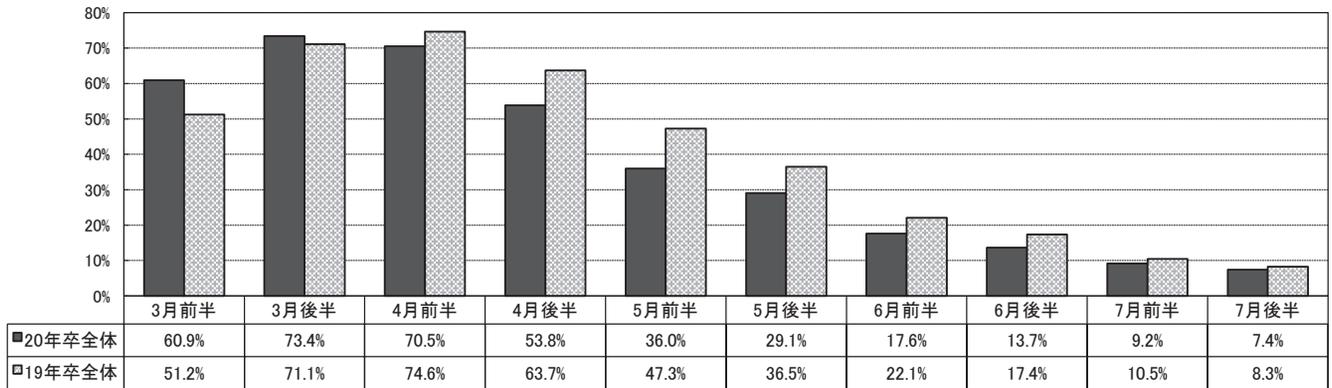
図1~3 出所:『2019年卒~2020年卒マイナビ学生就職モニター調査』

2-8 適性検査受検状況、面接受験状況、OB・OG訪問状況

適性検査の受検状況は、3月後半(73.4%、前年比2.3pt増)がピークで前年より前倒しとなり、3月前半も前年より9.7pt増加の60.9%と、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、前年同様4月前半(66.9%、前年比1.6pt増)がピークだが、3月の割合が増え、4月後半以降の割合が減っている。「最終面接を受けた」割合は、4月後半(29.5%、前年比3.0pt増)、5月後半(31.4%、前年比0.9pt減)、6月前半(31.3%、前年比3.8pt減)がほぼ同じ割合でピークとなり、4月後半以前が増え、5月前半以降が減っている(図2)。

◆適性検査の受検状況

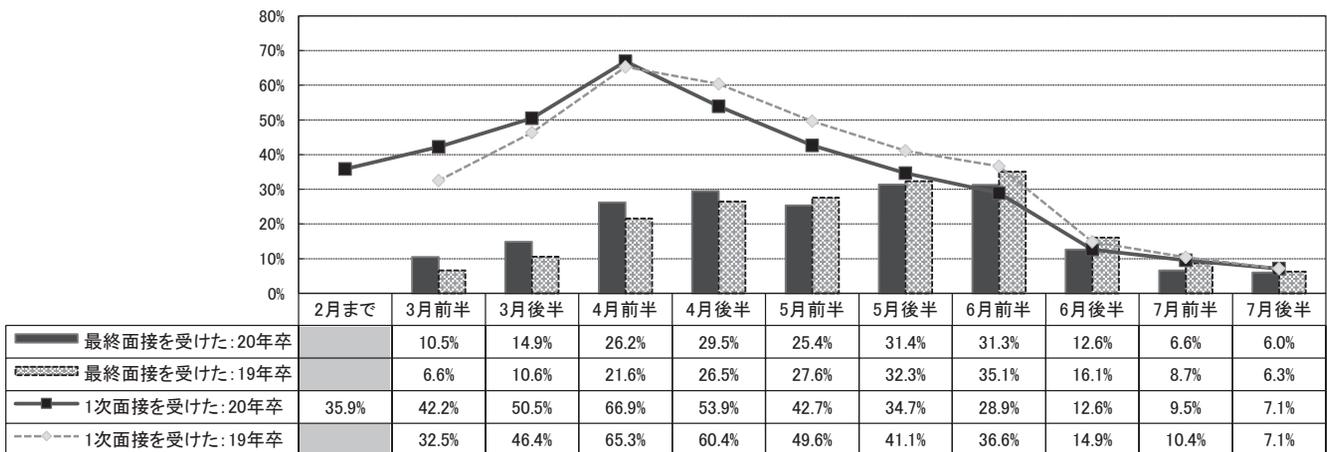
以下のグラフは当該期間に「適性検査を受けた」学生の割合を表しています。



(図1)

◆1次面接、最終面接受験状況

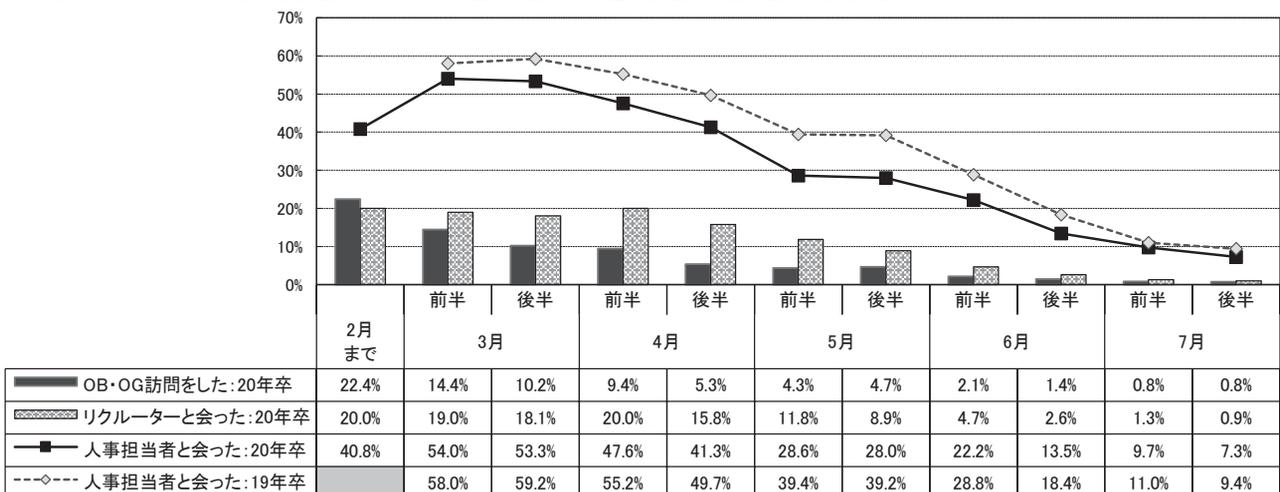
以下のグラフは当該期間に「1次面接を受けた」、「最終面接を受けた」学生の割合を表しています。



(図2)

◆OB・OG訪問状況、人事担当者与会った状況

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



(図3)

図1~3 出所:『2019年卒~2020年卒マイナビ学生就職モニター調査』

2-9 内々定状況

2019年7月末時点の内々定率は80.0%（前年比0.3pt増）で8割の学生が内々定を保有していた。17～19年卒と比較して、20年卒では3～4月の内々定保有率が3pt以上高かったが、5～7月にかけて前年並みとなった（図1）。選考開始月となる6月の平均内々定保有社数は前年同様2.2社であった（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72.1%と、6月末時点で内定を保有している7割の学生が就職活動を終わっていた（図3）。

◆内定率調査概要

調査対象：マイナビに登録している2020年3月卒業見込みの全国大学4年生、大学院2年生

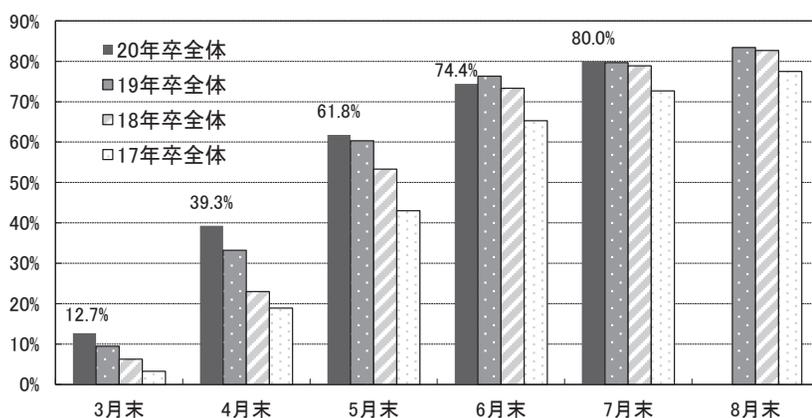
調査方法：WEBアンケートフォーム

調査期間 / 回答数

3月調査	2019年3月25日～3月31日	/	7,030名	6月調査	2019年6月24日～6月30日	/	4,755名
4月調査	2019年4月24日～4月30日	/	7,342名	7月調査	2019年7月25日～7月31日	/	3,880名
5月調査	2019年5月25日～5月31日	/	7,375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
20年卒(全体)	12.7%	39.3%	61.8%	74.4%	80.0%	-
19年卒(全体)	9.5%	33.2%	60.3%	76.3%	79.7%	83.4%
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	12.7%	35.5%	57.8%	70.7%	76.3%	
理系男子	16.3%	50.9%	70.2%	80.4%	84.5%	
文系女子	9.2%	32.5%	56.0%	69.7%	77.3%	
理系女子	14.3%	42.8%	70.0%	83.3%	87.7%	



(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	複数内々定保有率
20年卒6月末(全体)	2.2	2.3	2.2	2.2	2.0	60.7%
19年卒6月末(全体)	2.2	2.4	2.1	2.2	2.1	59.3%

(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

	20年卒					19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)	68.9%	62.8%	80.3%	61.4%	76.0%	69.0%	67.4%	79.4%	59.2%	73.1%
内々定先に不満だが活動は終了する(終了している)	3.2%	4.1%	3.5%	2.1%	2.8%	3.9%	4.3%	4.4%	3.1%	4.0%
内々定先に不満なので続行する	8.8%	10.4%	4.1%	12.2%	7.5%	7.2%	6.2%	4.4%	11.1%	6.5%
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	18.3%	22.0%	11.7%	22.9%	13.4%	19.0%	21.4%	11.3%	25.4%	14.8%
その他	0.8%	0.7%	0.4%	1.5%	0.4%	0.9%	0.7%	0.6%	1.2%	1.6%

(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
20年卒	66.4%	73.3%	73.9%	69.3%	76.3%	82.7%	72.2%	81.1%	70.9%	72.5%
19年卒	76.4%	75.1%	74.7%	79.3%	76.6%	80.0%	76.7%	76.4%	78.9%	73.4%

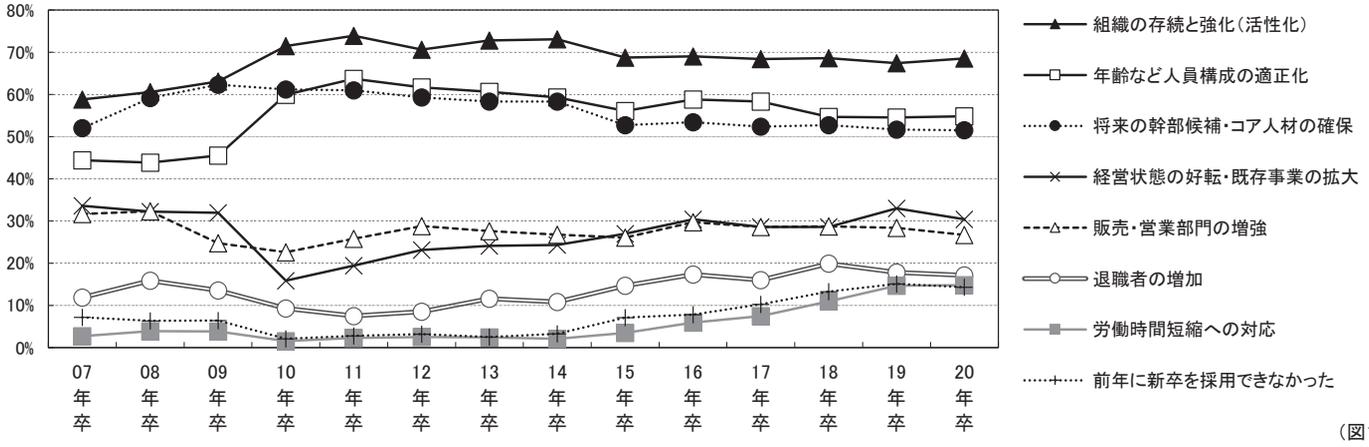
(図4)

図1～4 出所：『2017年卒～2020年卒マイナビ大学生内定率調査』

3-1 新卒採用実施の理由、採用環境の見通し

新卒採用の実施理由では、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「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、6割弱の企業が文理ともに「厳しくなる(+非常に)」と回答した(図2)。経年で見ると、11年卒以降、前年より「厳しくなる」「採用しやすくなる」を上回っており、非常に厳しい採用環境が続いている(図3、図4)。「採用が厳しくなる」と考える理由は、文理とも「母集団の不足」が最も高い割合だった(図5)。

◆採用実施の理由(複数回答、抜粋)



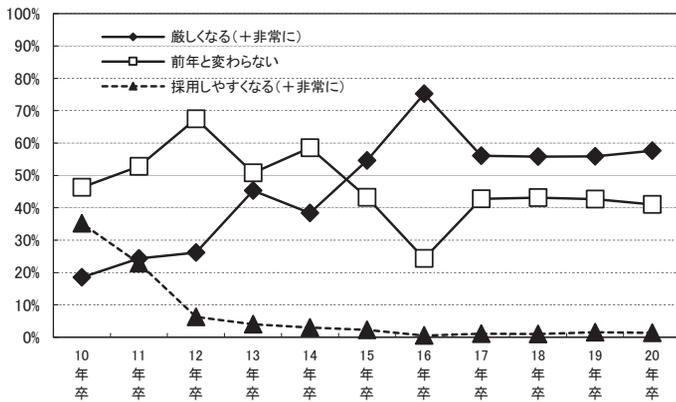
(図1)

◆採用環境はどうかと思うか

	年卒	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	20年卒	15.5%	42.1%	41.0%	1.4%	-
	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%
理系	20年卒	23.7%	35.9%	39.4%	0.7%	0.2%
	19年卒	23.1%	36.6%	38.7%	1.3%	0.2%
	18年卒	21.5%	43.6%	34.2%	0.7%	-

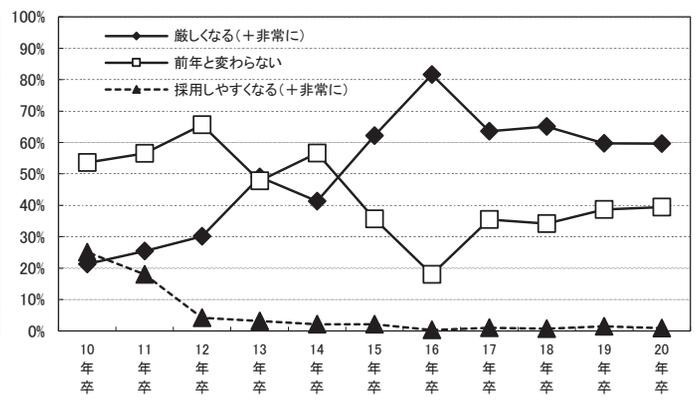
(図2)

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)

(図5)	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	73.9%	72.7%	72.9%	69.4%	74.7%	76.1%	74.2%	76.1%	76.8%	74.1%
内定辞退の増加	44.2%	44.9%	43.5%	37.4%	47.4%	39.0%	43.9%	37.9%	38.8%	41.1%
セミナー動員数の不足	40.6%	43.2%	37.3%	32.1%	42.8%	40.6%	44.3%	38.7%	40.5%	40.6%
応募学生の質の低下	26.9%	32.6%	29.3%	27.9%	31.5%	19.6%	27.3%	20.3%	23.0%	22.2%
マンパワーの不足	23.8%	24.7%	21.8%	24.5%	21.7%	17.4%	20.3%	15.1%	19.5%	14.2%
業界イメージ・会社イメージの低下	17.6%	15.9%	17.0%	10.2%	20.1%	14.4%	12.5%	13.4%	11.6%	14.7%
採用人数の増加	14.0%	14.1%	13.1%	9.8%	15.3%	16.7%	19.9%	16.4%	17.5%	17.6%
採用活動期間の変化	12.9%	18.1%	11.2%	13.2%	13.3%	12.7%	17.7%	11.0%	13.3%	13.2%
業務の集中・増大	11.9%	12.8%	11.2%	10.6%	12.2%	10.6%	13.3%	9.9%	10.6%	11.5%
景気改善の報道余波	9.2%	9.7%	9.9%	8.3%	10.6%	10.4%	11.1%	11.2%	15.1%	7.3%
採用費用の削減	5.0%	4.8%	3.9%	3.8%	4.4%	4.0%	4.1%	3.1%	3.2%	3.7%
その他	3.1%	4.0%	3.0%	4.9%	2.4%	4.0%	5.2%	3.7%	4.7%	3.7%

図1~5 出所:『2020年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

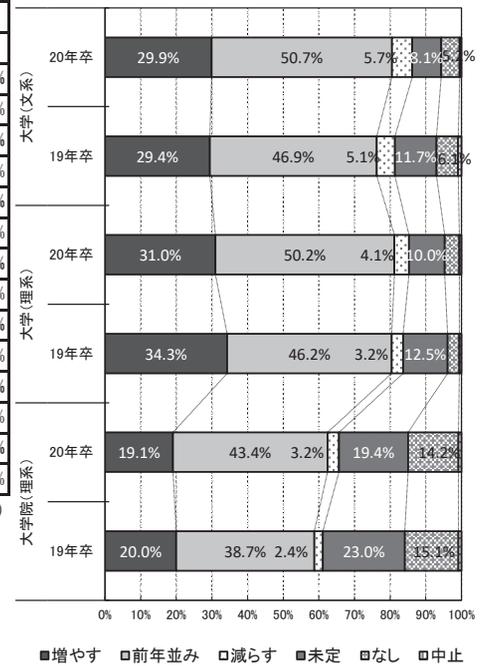
3-2 企業の採用予定数

2020年卒の採用予定数は、どの属性においても前年と変わらず「増やす」企業の割合が「減らす」企業の割合を大きく上回った。特に「大学(文系)」「大学(理系)」ではその差が20pt以上と大きい。しかし、大学(文系・理系)・大学院(理系)では前年より「減らす」の割合も若干ながらそれぞれ高くなっている。「採用予定なし」の割合は短期大学・専門学校・高等専門学校・高校のいずれにおいても、引続き減少傾向にあり、人材不足解消の施策として、対象を広げて採用人数を確保したい企業があると考えられる(図1)。

◆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)	20年卒	29.9%	50.7%	5.7%	8.1%	5.2%	0.5%
	19年卒	29.4%	46.9%	5.1%	11.7%	6.1%	0.9%
大学(理系)	20年卒	31.0%	50.2%	4.1%	10.0%	4.1%	0.6%
	19年卒	34.3%	46.2%	3.2%	12.5%	3.3%	0.6%
大学院(理系)	20年卒	19.1%	43.4%	3.2%	19.4%	14.2%	0.8%
	19年卒	20.0%	38.7%	2.4%	23.0%	15.1%	0.8%
短期大学	20年卒	16.3%	38.1%	2.8%	18.6%	23.4%	0.7%
	19年卒	18.9%	33.9%	2.3%	19.9%	23.9%	1.2%
専門学校	20年卒	19.3%	39.1%	2.7%	16.8%	21.5%	0.7%
	19年卒	21.4%	32.9%	2.7%	19.0%	22.9%	1.1%
高等専門学校	20年卒	14.5%	30.8%	1.6%	21.8%	29.9%	1.4%
	19年卒	16.3%	28.8%	1.4%	21.9%	30.0%	1.6%
高等学校	20年卒	21.6%	31.3%	3.6%	12.4%	29.5%	1.6%
	19年卒	19.0%	30.8%	1.9%	15.0%	31.0%	2.2%

(図1)



◆採用予定数の増減(上場・非上場、製造・非製造)

■上場

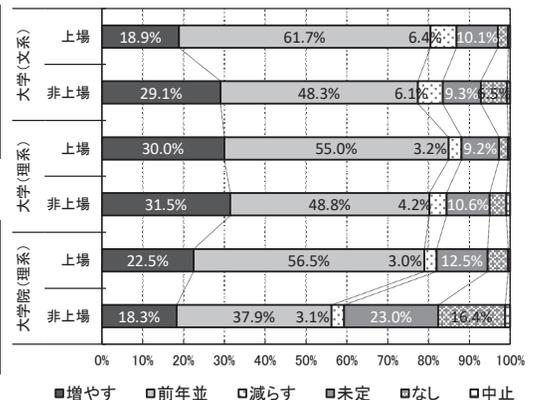
	採用あり			未定	採用なし	
	増やす	前年並	減らす		なし	中止
大学(文系)	18.9%	61.7%	6.4%	10.1%	2.5%	0.5%
大学(理系)	30.0%	55.0%	3.2%	9.2%	2.2%	0.5%
大学院(理系)	22.5%	56.5%	3.0%	12.5%	5.0%	0.5%

(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)	29.1%	48.3%	6.1%	9.3%	6.5%	0.7%
大学(理系)	31.5%	48.8%	4.2%	10.6%	4.1%	0.9%
大学院(理系)	18.3%	37.9%	3.1%	23.0%	16.4%	1.2%

(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)	23.4%	48.5%	7.2%	9.0%	10.9%	1.0%
大学(理系)	38.3%	50.2%	4.3%	5.3%	1.0%	1.0%
大学院(理系)	24.8%	46.3%	3.6%	16.3%	8.2%	0.9%

(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)	28.4%	54.5%	5.4%	9.8%	1.5%	0.3%
大学(理系)	25.6%	50.7%	3.6%	13.9%	5.5%	0.6%
大学院(理系)	15.6%	41.1%	2.8%	22.7%	16.8%	1.1%

(図5)

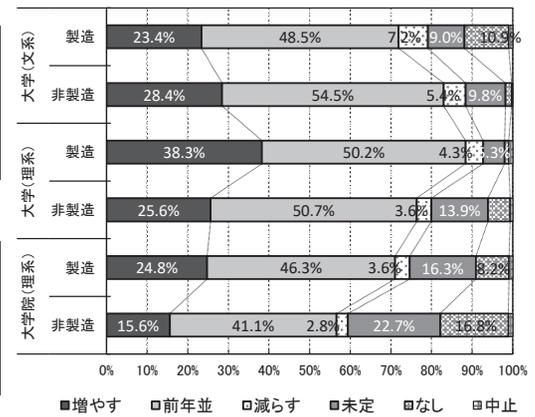
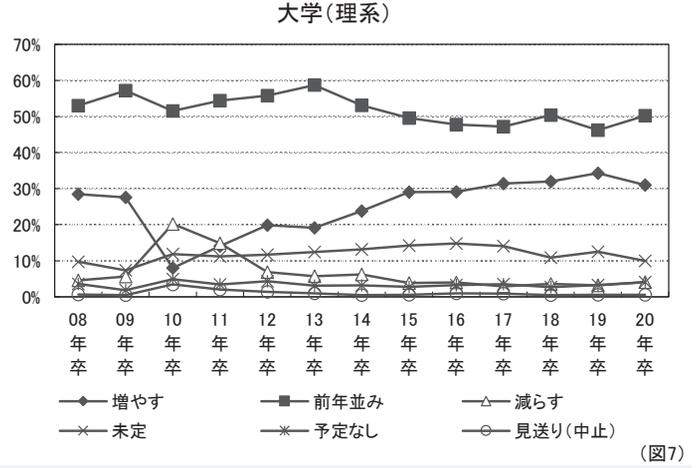
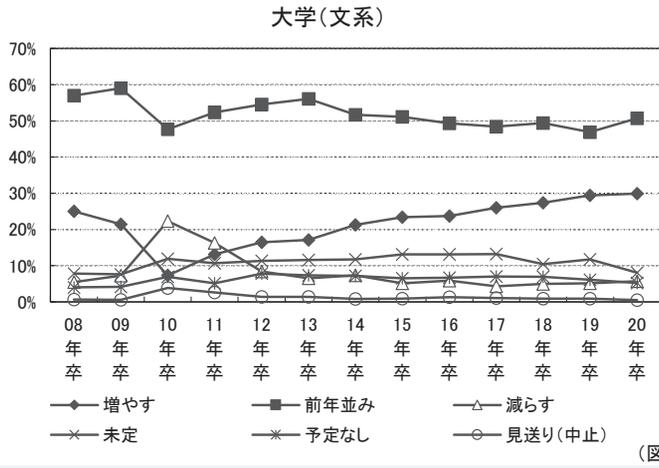


図1～5 出所:『2020年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

◆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

■20年卒採用予定数と19年卒入社予定数の比較(=20年卒採用予定数の合計/19年卒入社予定数の合計)

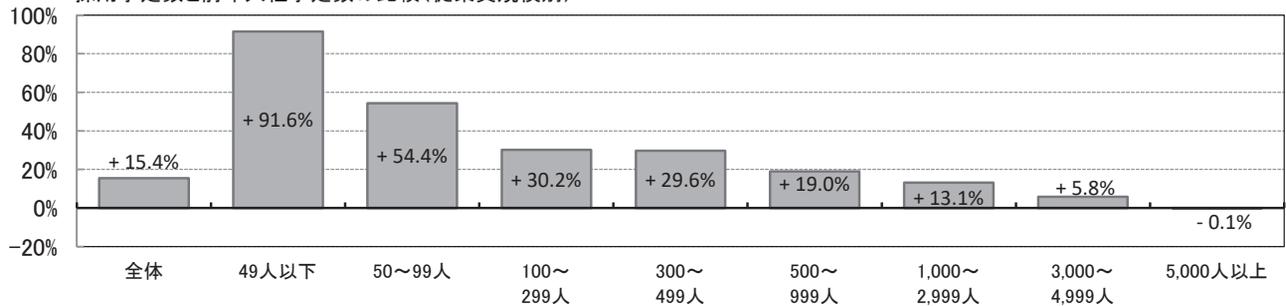
※20年卒の採用予定数と19年卒の入社予定数の両方に回答した企業のみで集計

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,393	358	1,035	582	811
平均前年比増減	+ 15.4%	+ 8.0%	+ 27.4%	+ 10.8%	+ 18.1%

■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	1,393	201	206	442	148	179	151	37	29
平均前年比増減	+ 15.4%	+ 91.6%	+ 54.4%	+ 30.2%	+ 29.6%	+ 19.0%	+ 13.1%	+ 5.8%	- 0.1%

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	1,393	155	427	199	62	64	36	133	281	36
平均前年比増減	+ 15.4%	+ 9.5%	+ 11.3%	+ 20.4%	+ 14.7%	+ 9.6%	+ 7.8%	+ 14.0%	+ 23.8%	+ 13.7%

採用予定数と前年入社予定数の比較(業種別)

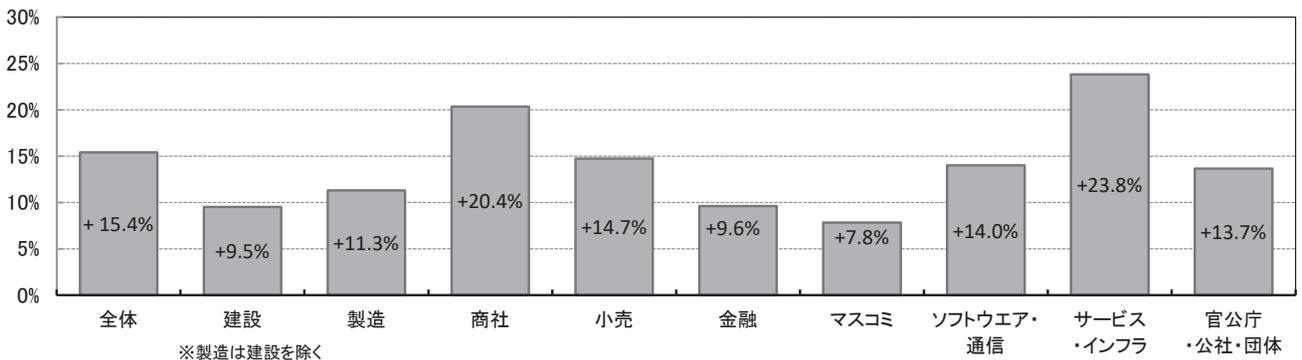


図6~10 出所:『2020年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

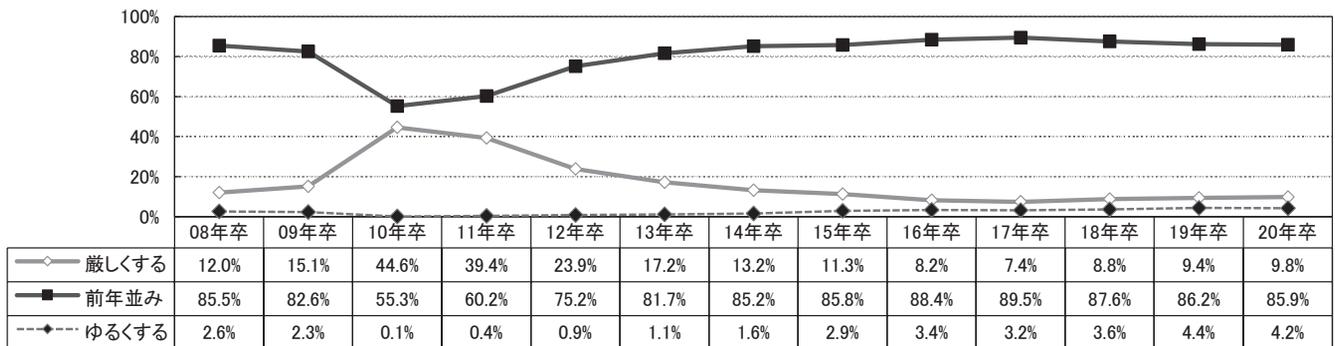
3-3 評価基準、質と量

前年よりも評価基準を「厳しくする」と回答した企業の割合は9.8%（前年比0.4pt増）で、3年連続の増加傾向にある。また、「前年並み」という企業が全体の85.9%（前年比0.3pt減）を占めており、採用環境が厳しい状況においても基準を緩める傾向はほとんど見られない（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）で21.0%（前年比4.5pt減）、大学（理系）で20.2%（前年比3.2pt減）、大学院（理系）で21.3%（前年比4.3pt減）等、すべての分類で前年より減少した。「量よりは質」を重視する傾向は変わらないが、採用環境の厳しさから質の優先度を下げる企業も増えているようだ（図2）。

◆企業の評価基準

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	20年卒	19年卒								
厳しくする	9.8%	9.4%	7.7%	10.7%	9.3%	8.8%	6.9%	9.6%	10.3%	8.7%
前年並み	85.9%	86.2%	90.3%	85.8%	85.8%	87.4%	90.6%	85.5%	84.5%	88.2%
ゆるくする	4.2%	4.4%	2.0%	3.4%	4.9%	3.8%	2.5%	4.9%	5.3%	3.1%

評価基準（全体・経年比較）

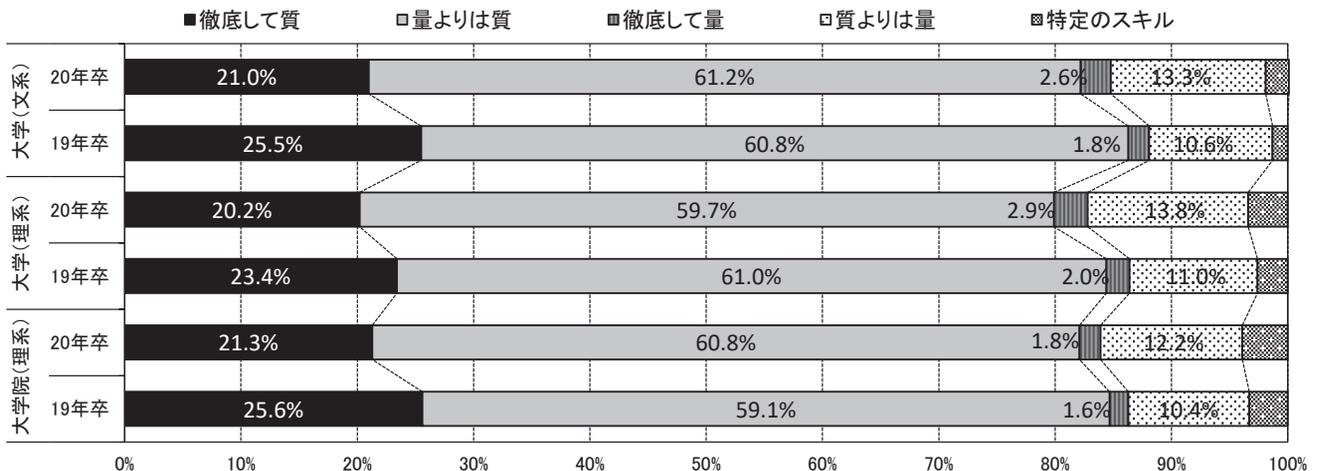


（図1）

◆質・量の優先度

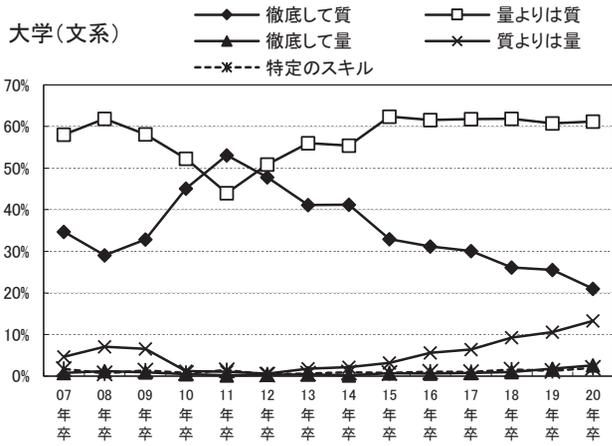
		徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル
		大学（文系）	20年卒	21.0%	61.2%	2.6%
	19年卒	25.5%	60.8%	1.8%	10.6%	1.3%
大学（理系）	20年卒	20.2%	59.7%	2.9%	13.8%	3.4%
	19年卒	23.4%	61.0%	2.0%	11.0%	2.6%
大学院（理系）	20年卒	21.3%	60.8%	1.8%	12.2%	3.9%
	19年卒	25.6%	59.1%	1.6%	10.4%	3.3%
短期大学	20年卒	17.8%	58.9%	3.2%	16.4%	3.8%
	19年卒	20.5%	60.7%	2.5%	12.6%	3.6%
専門学校	20年卒	16.9%	56.4%	3.8%	15.4%	7.5%
	19年卒	19.6%	57.8%	2.4%	13.0%	7.2%
高等専門学校	20年卒	17.1%	57.9%	3.2%	16.4%	5.5%
	19年卒	21.0%	58.4%	2.0%	13.1%	5.5%
高等学校	20年卒	12.6%	51.0%	6.5%	25.6%	4.2%
	19年卒	15.2%	55.7%	4.3%	22.1%	2.7%

質・量の優先度（大学文系・大学理系・大学院理系）

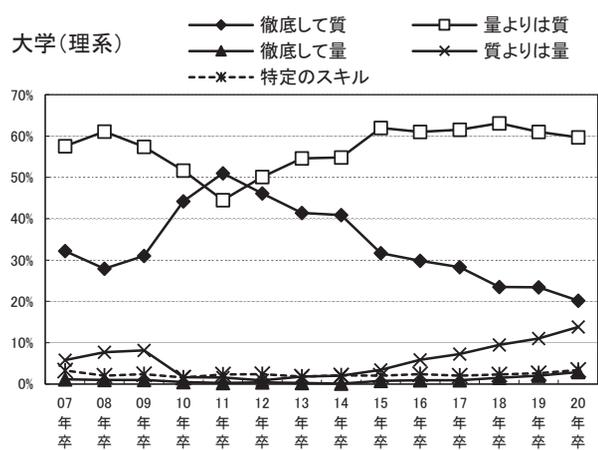


（図2）

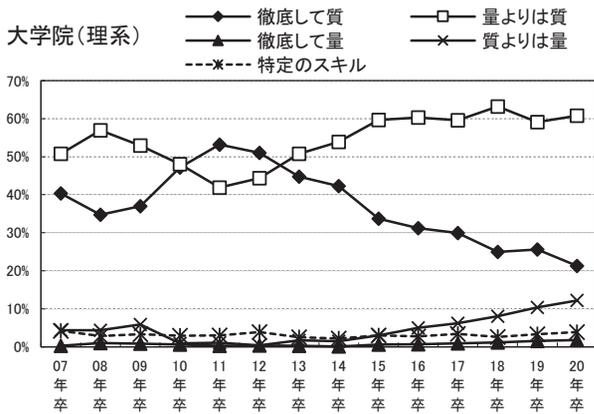
【質・量の優先度 - 総合・経年比較】



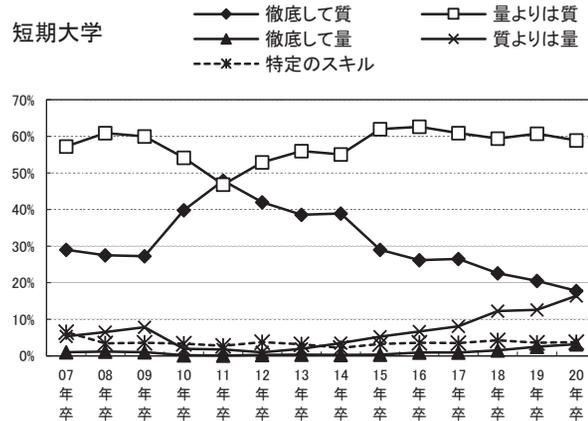
(図3)



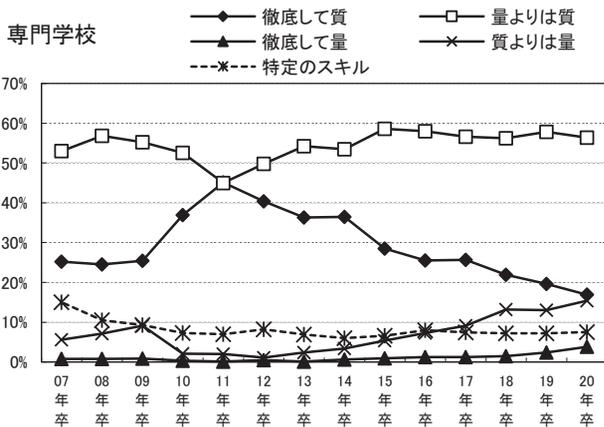
(図4)



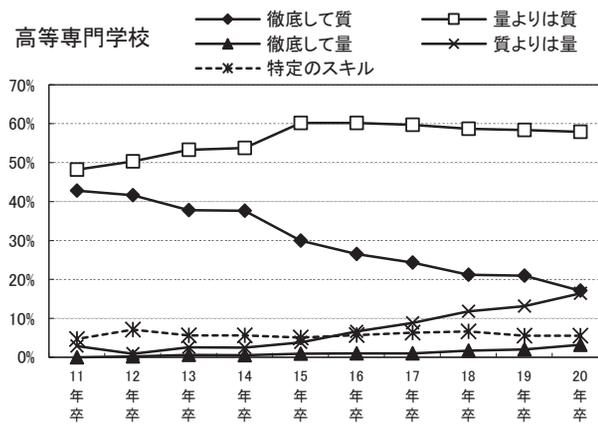
(図5)



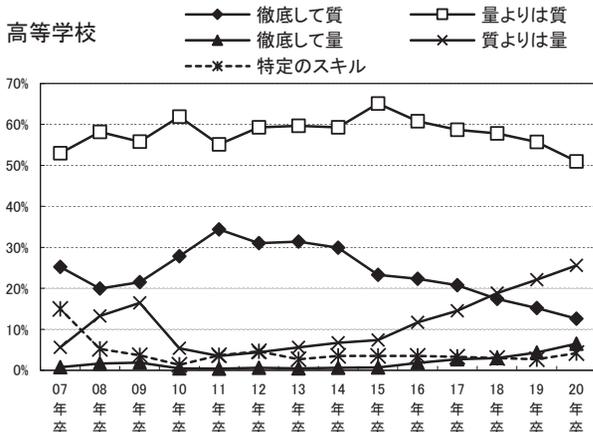
(図6)



(図7)



(図8)

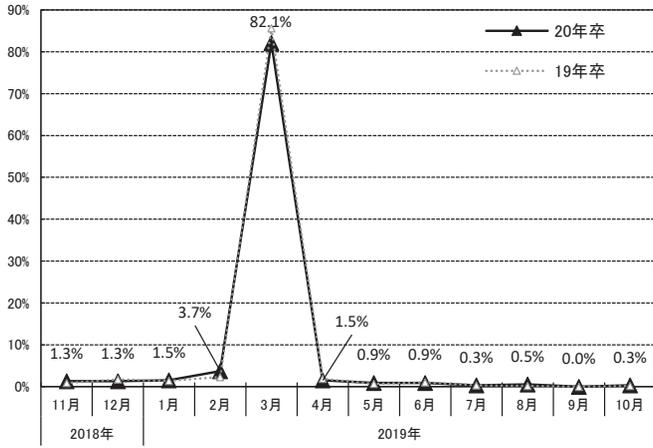


(図9)

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た(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、割合が高くなった(図3)。面接開始のピークも3月(36.8%)となった(図4)。内々定出し開始時期のピークは前年同様4月(31.3%)で、3月の割合(15.3%)が前年よりかなり高くなった(図5)。活動終了時期は前年同様6月(16.0%)の割合が最も高いが、7月~10月も10%前後と分散している。また、苦戦を予想したのか12月(12.1%)という回答が前年より高くなった(図6)。

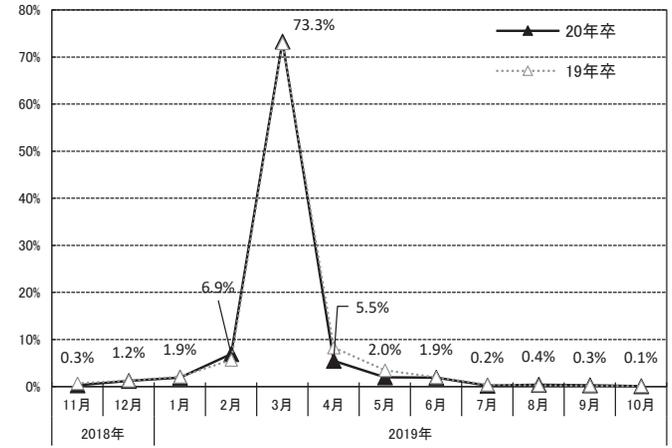
◆新卒採用エントリー受付開始時期



※20年卒の数値を表記

(図1)

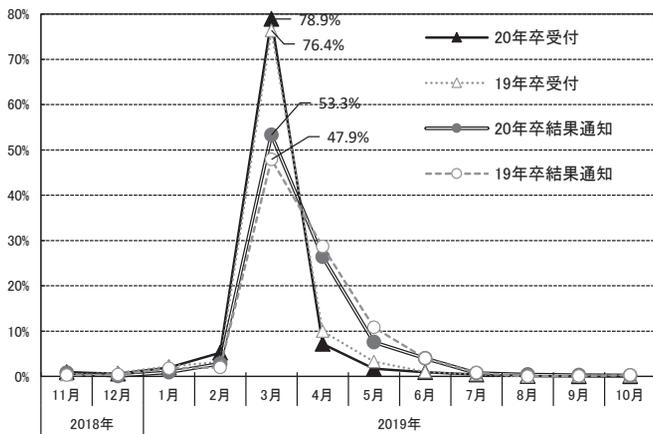
◆採用に直結する説明会やセミナーの開始時期



※20年卒の数値を表記

(図2)

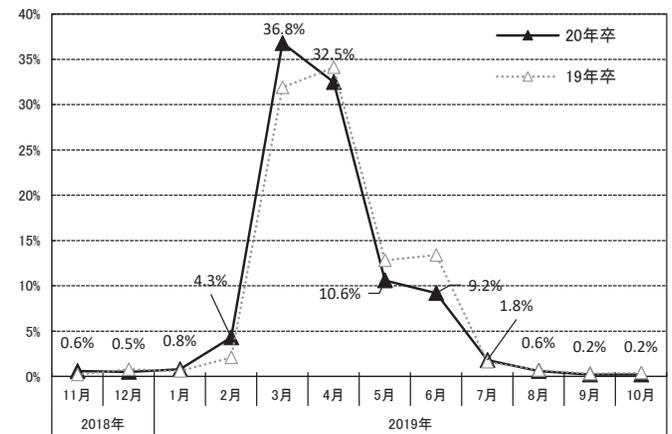
◆エントリーシート受付開始時期と結果通知時期



※20年卒と18年卒のピーク時の数値を表記

(図3)

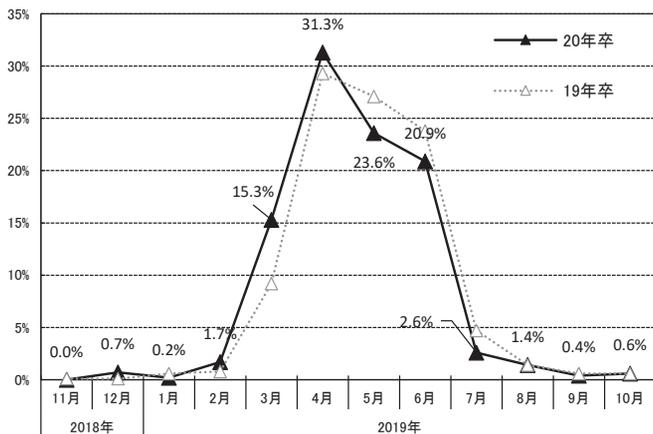
◆面接開始時期



※20年卒の数値を表記

(図4)

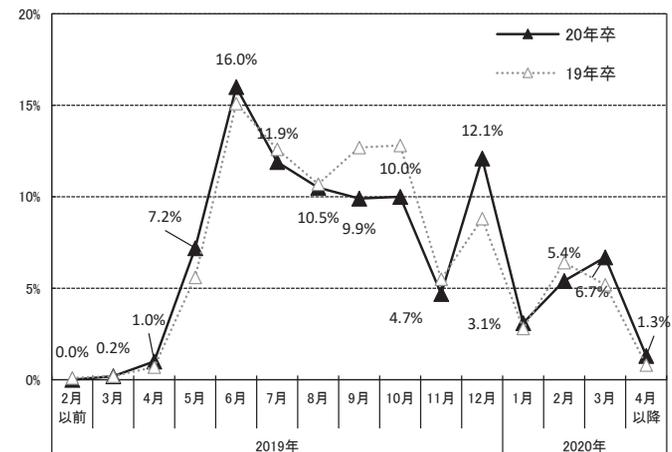
◆内々定出し開始時期



※20年卒の数値を表記

(図5)

◆採用活動終了時期



※20年卒の数値を表記

(図6)

3-5 採用手法

実践している採用手法については、「合同企業セミナー」(69.1%)「個人面談」(65.1%)「会社・工場見学」(58.5%)が上位となった。上場企業では「学内セミナー」(82.0%)、「学校訪問」(66.3%)の割合も高い。「新卒採用HPのスマホ対応」は全体の17.6%、上場企業の29.3%が行っており、スマホを主な就活のツールとする昨今の就活生のニーズに対応している。特に注力している採用手法では「個人面談」(32.2%)、今年から導入した採用手法では「体験型インターンシップの受け入れ」(25.0%)が最も割合が高かった。

◆実践している採用手法

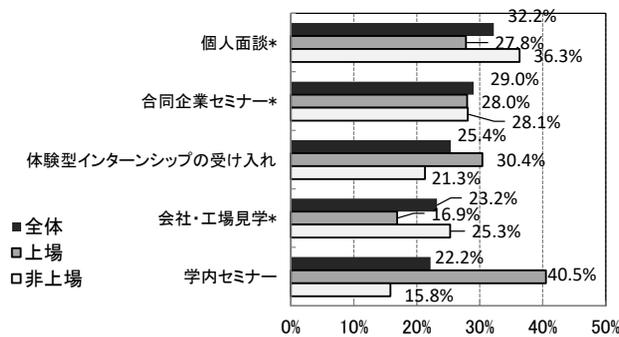
(複数回答)	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	20年卒	19年卒								
合同企業セミナー*	69.1%	-	79.8%	-	63.6%	-	69.6%	-	67.0%	-
個人面談*	65.1%	-	66.7%	-	63.9%	-	61.2%	-	67.2%	-
会社・工場見学*	58.5%	-	54.9%	-	58.5%	-	73.9%	-	45.8%	-
学内セミナー	53.8%	44.8%	82.0%	74.2%	44.3%	40.1%	54.9%	46.0%	54.4%	43.1%
学校訪問	52.4%	50.3%	66.3%	61.7%	46.0%	46.9%	57.6%	55.2%	47.2%	45.2%
体験型インターンシップの受け入れ	51.5%	43.9%	60.8%	56.7%	46.0%	39.6%	51.8%	44.7%	48.8%	39.9%
学力テスト・筆記試験(紙)	38.8%	42.5%	32.3%	38.3%	41.7%	46.3%	35.3%	39.5%	41.9%	48.5%
適性検査(紙)	38.4%	44.4%	32.5%	39.2%	42.0%	47.1%	36.9%	43.0%	41.2%	47.8%
適性検査(WEB)	31.8%	28.5%	58.4%	62.9%	25.6%	25.7%	34.8%	30.8%	34.4%	29.7%
最終面接段階や内定後の会社訪問	28.0%	27.8%	33.3%	33.8%	25.9%	27.2%	26.7%	28.3%	28.8%	27.7%
学校名不問	27.1%	36.5%	27.1%	39.2%	26.2%	35.0%	23.3%	30.8%	28.7%	38.0%
エントリーシート(WEB)	26.6%	27.8%	42.4%	38.8%	22.8%	26.2%	32.7%	33.5%	24.9%	24.6%
秋採用や通年採用	21.9%	25.5%	17.5%	16.3%	20.2%	24.1%	14.7%	20.4%	22.8%	24.7%
エントリーシート(紙)	20.8%	31.4%	25.1%	33.3%	20.7%	31.1%	21.4%	29.4%	22.3%	32.4%
職種別採用	18.8%	24.8%	25.4%	30.8%	16.1%	25.9%	19.6%	32.5%	18.0%	23.3%
新卒採用HPのスマホ対応*	17.6%	-	29.3%	-	13.7%	-	15.5%	-	19.7%	-
OB・OG訪問	17.0%	16.0%	36.0%	34.6%	11.4%	13.6%	19.1%	18.4%	17.4%	14.8%
採用直結型インターンシップの受け入れ	15.1%	11.5%	17.0%	12.1%	13.3%	10.0%	15.0%	13.0%	13.8%	8.8%
グループディスカッション	14.9%	16.9%	23.9%	28.3%	11.7%	16.5%	12.6%	15.4%	16.8%	19.2%
前年実績に基づく採用戦略立案*	14.2%	-	22.9%	-	10.5%	-	11.5%	-	15.7%	-
採用に直結しないオープンセミナー	13.4%	23.3%	23.6%	40.4%	11.0%	21.7%	13.3%	22.6%	15.3%	24.6%
外国人留学生採用	12.4%	12.7%	25.9%	31.3%	8.3%	8.5%	17.5%	14.3%	10.0%	9.6%
新卒紹介	11.8%	11.6%	17.0%	15.0%	9.3%	10.7%	9.4%	12.2%	12.9%	10.7%
学力テスト・筆記試験(WEB)	11.1%	8.0%	21.2%	22.9%	9.1%	6.9%	12.1%	7.4%	12.5%	9.5%
リクルーター制	9.6%	8.2%	19.0%	19.6%	5.2%	6.0%	10.7%	8.5%	7.7%	7.2%
WEBセミナー	9.2%	6.6%	21.4%	20.4%	4.9%	4.4%	10.2%	6.5%	8.9%	6.2%
学生アルバイトの社員登用	9.0%	9.4%	6.7%	7.5%	5.1%	6.2%	1.1%	1.8%	8.6%	8.8%
ソーシャルメディア(Facebook、Twitter等)の活用	8.8%	6.7%	9.1%	7.5%	8.4%	6.5%	4.5%	5.1%	11.5%	7.4%
リファラル採用(社員からの紹介採用)	8.2%	8.4%	11.6%	10.0%	6.1%	7.5%	6.1%	6.8%	8.6%	8.4%
技術系の学校推薦	7.8%	10.3%	20.7%	27.5%	5.0%	8.5%	17.2%	22.6%	3.7%	4.5%
オファー・スカウト型採用*	7.7%	-	14.5%	-	5.2%	-	7.3%	-	8.1%	-
ダイレクトリクルーティング(19年卒)	-	3.0%	-	5.4%	-	3.1%	-	3.3%	-	3.4%
地域総合職での採用*	4.8%	-	6.2%	-	4.1%	-	2.8%	-	6.0%	-
日本人の海外留学生採用	4.2%	4.2%	9.6%	15.8%	2.1%	2.4%	4.5%	4.8%	3.9%	3.6%
新卒・中途卒の撤廃	3.1%	4.6%	1.0%	0.4%	3.5%	5.3%	2.4%	3.7%	3.1%	5.3%
コンピテンシーにもとづく採用	3.1%	3.4%	8.1%	10.8%	1.6%	3.4%	2.9%	4.1%	3.7%	4.3%
WEB動画選考(録画選考/Web面接等)*	2.3%	-	5.2%	-	1.5%	-	2.1%	-	2.8%	-
WEB面接(19年卒)	-	2.1%	-	5.0%	-	2.0%	-	1.7%	-	2.6%
ジョブマッチング*	2.2%	-	4.9%	-	1.5%	-	3.7%	-	1.5%	-
HR Tech(AIなど)の活用	0.9%	0.5%	2.7%	1.7%	0.5%	0.3%	0.8%	0.4%	1.3%	0.5%
その他	1.4%	3.1%	1.0%	3.3%	1.6%	3.6%	1.0%	3.5%	1.7%	3.6%

*は今年から追加した選択肢

(図1)

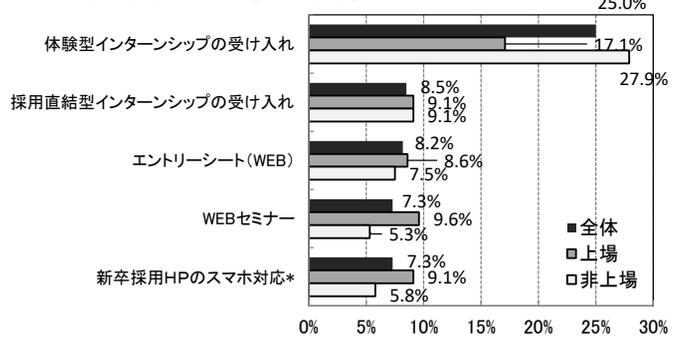
◆特に注力している採用手法・今年から導入した採用手法

特に注力している採用手法【上位回答】



(図2)

今年から導入した採用手法【上位回答】



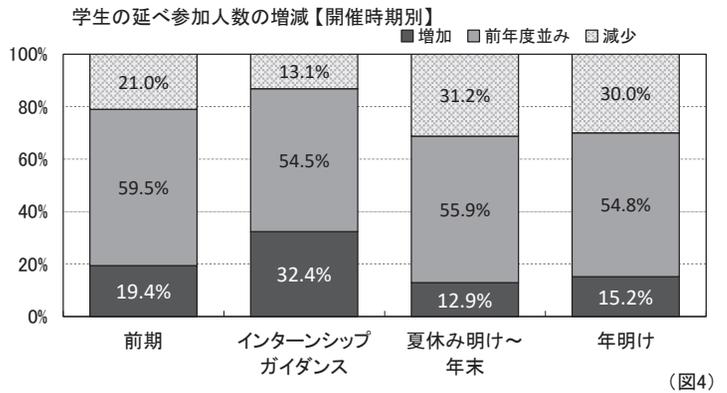
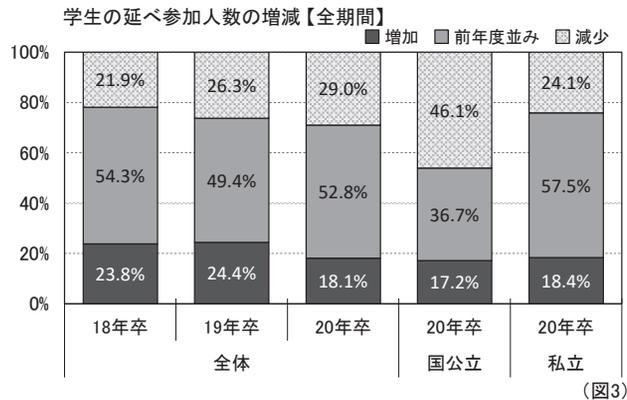
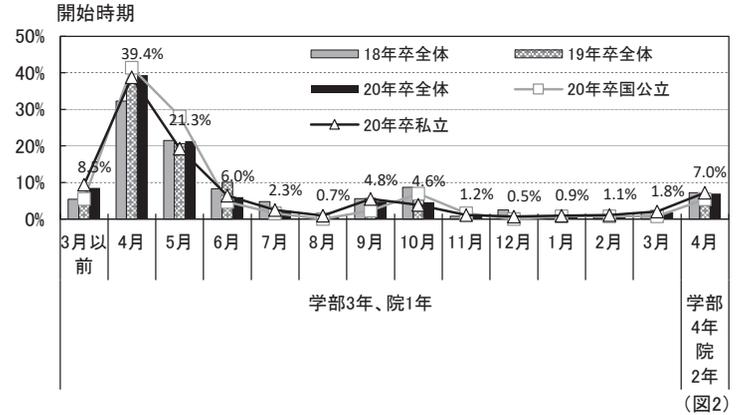
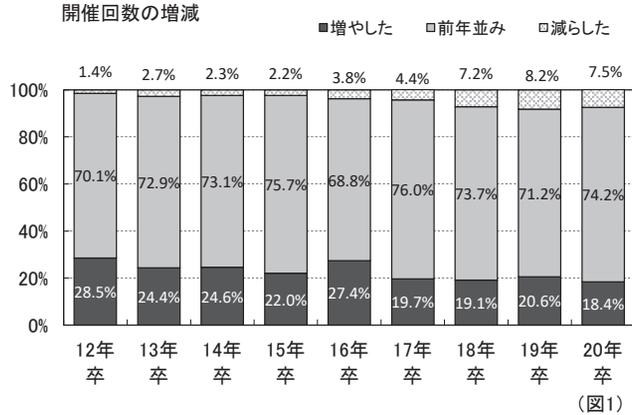
(図3)

図1～3 出所:『2020年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

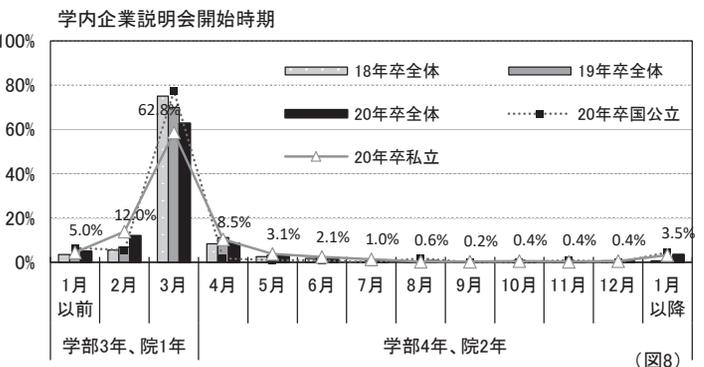
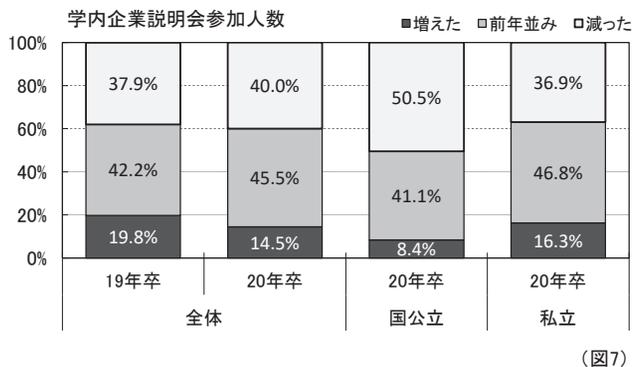
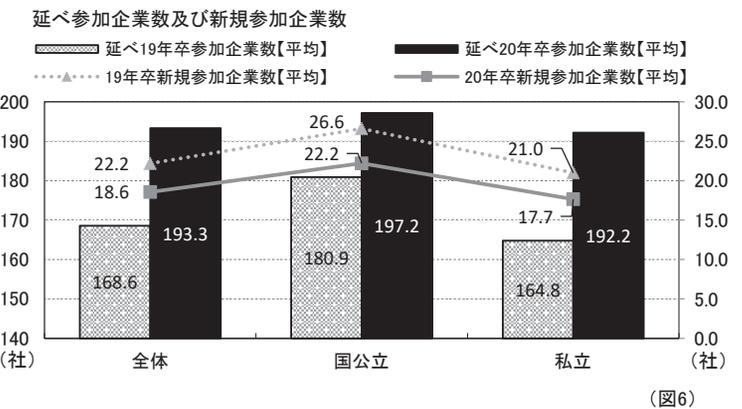
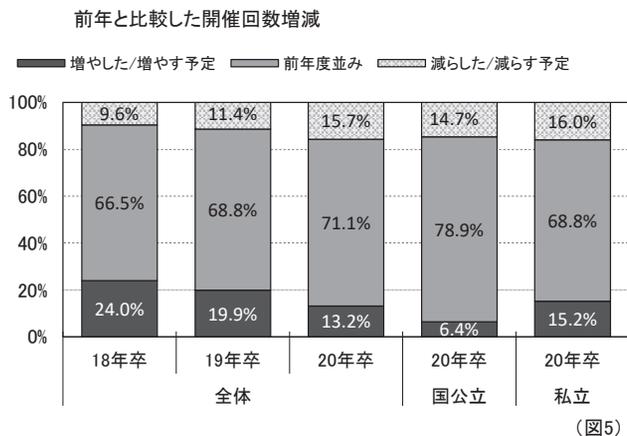
4-1 学内就職ガイダンス、学内企業説明会

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は前年並みの74.2%（図1）、開始時期は4月とする割合が高かった（図2）。学生の延べ参加人数は年々、減少傾向にあるが（図3）、インターンシップガイダンスのみ「増加」が「減少」を上回っている（図4）。学内企業説明会については、開催回数は減少傾向にあり（図5）、参加企業数は増加しているが、新規参加の企業は減少していた（図6）。学内企業説明会への参加人数については、特に国公立において減少傾向が強く、50.5%が減った（図7）。学内企業説明会は2月以前に開始する割合が高まっている（図8）。

◆学内就職ガイダンスについて



◆学内企業説明会について



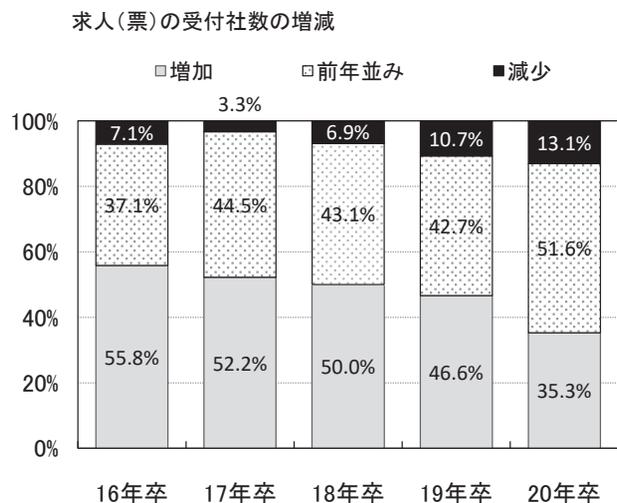
※「予定はあるがまだ実施していない」を除いて集計

図1～8 出所：『2019年度キャリア・就職支援への取り組み調査』

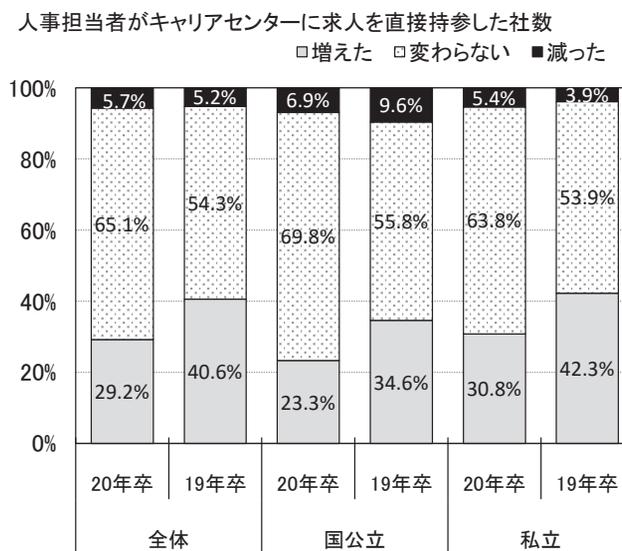
4-2 求人(票)の受付社数、障がいのある学生への就職支援

求人(票)の受付社数は過去5年で減少傾向にある(図1)。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については65.1%が前年と変わらないと回答した(図2)。学校推薦状の発行開始時期について、6月が最も高かった(図3)。障がいのある学生への就職支援としては、「個別相談等の対応」が最も高かった(87.5%、前年比1.4pt減)。また、障がいのある学生のみ対象の就職ガイダンスについては、実施割合が19年卒よりも1.6pt増加し、10.6%だった(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



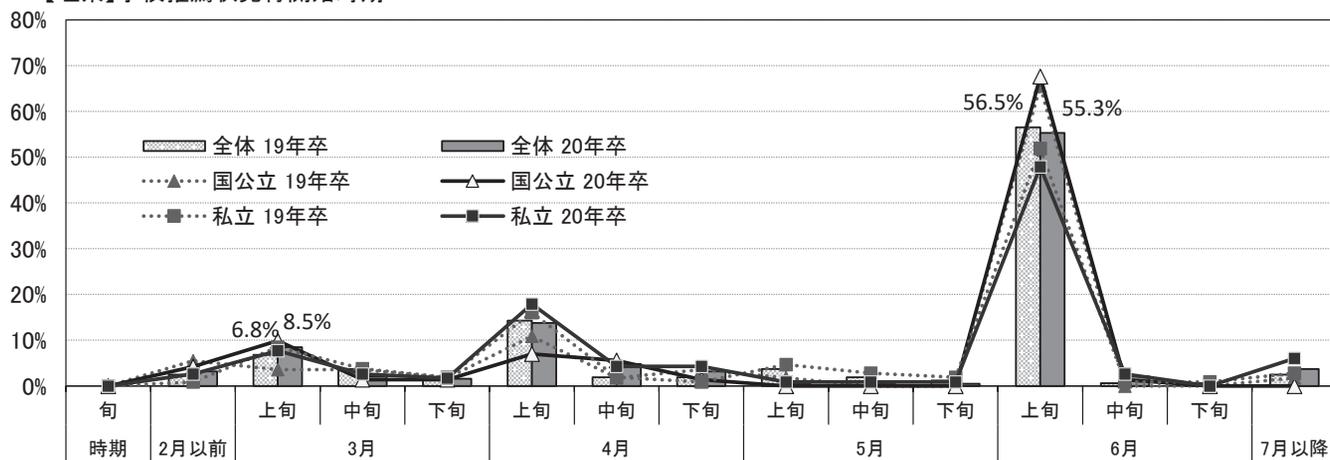
(図1)



(図2)

◆理系学生について:学校推薦状発行開始時期

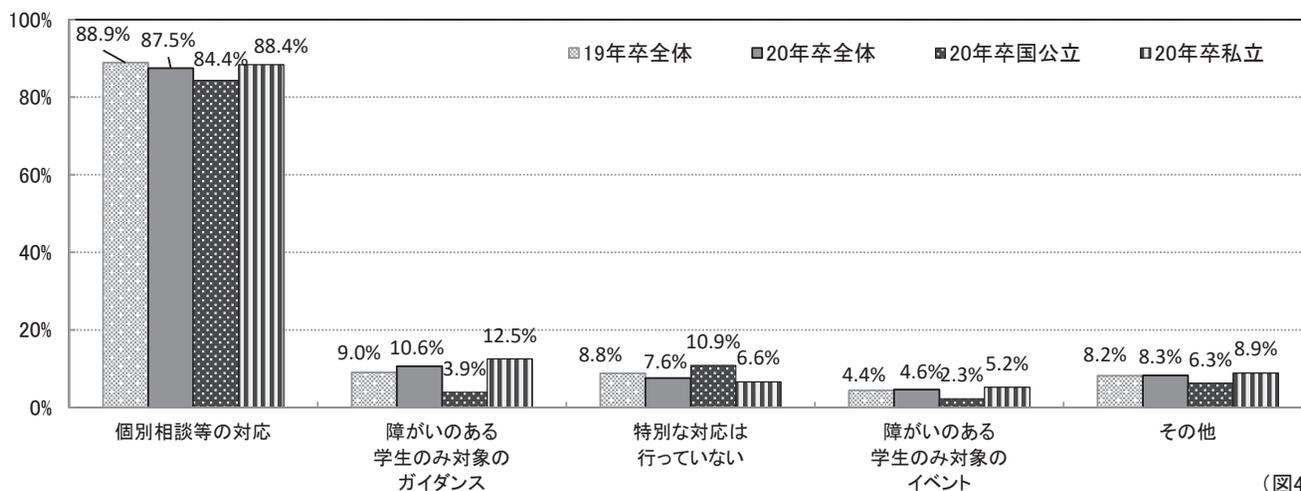
【理系】学校推薦状発行開始時期



(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

障がいのある学生への就職支援の取り組み



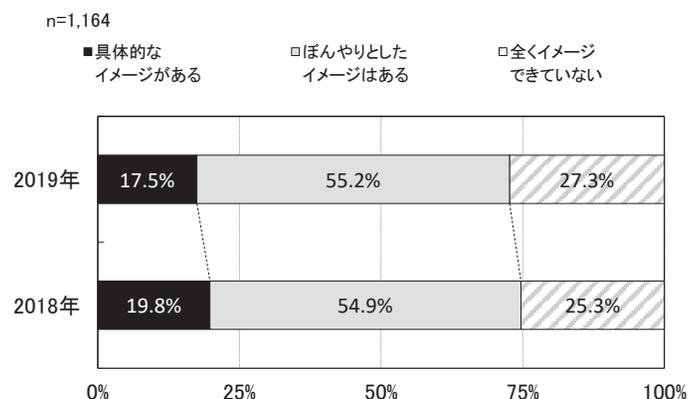
(図4)

図1~5 出所:『2019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

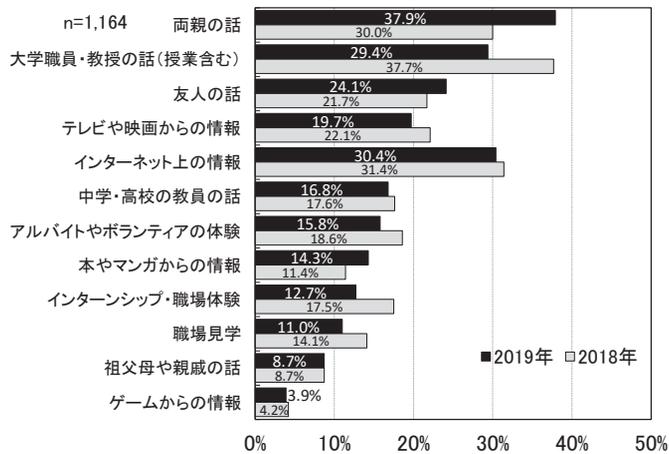
大学1、2年生を対象に仕事についての意識を調査した。7割以上の学生が「自分のやりたい仕事についてイメージがある」と回答した(図1)。やりたい仕事について考えるときに影響を受けるものは「両親の話」と回答した割合が37.9%(前年比7.9pt増)と最も高かった(図2)。低学年向けキャリアガイダンスについて参加者および参加希望に減退はみられたが(図3、図4)、キャリアガイダンスを通して知りたいこととしては「働くことに関する知識」(44.8%、前年比4.0pt増)、「どんな風に働いているか」(42.3%、前年比6.9pt増)と回答する割合が高かった(図5)。入社10年目には、「社会的・経済的に安定感を持って働けている自分」を理想とする学生が多いようだ(25.4%、前年比4.3pt増)(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



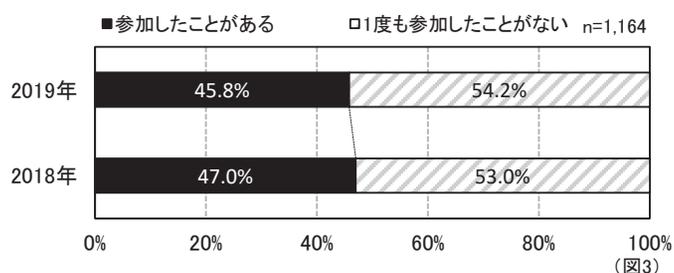
(図1)

◆やりたい仕事について考えるとき、影響を受けているもの

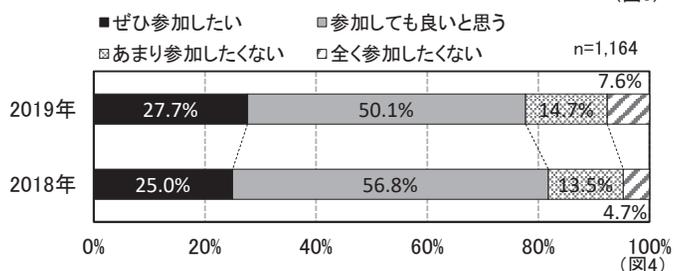


(図2)

◆低学年向けキャリアガイダンス参加割合と参加希望

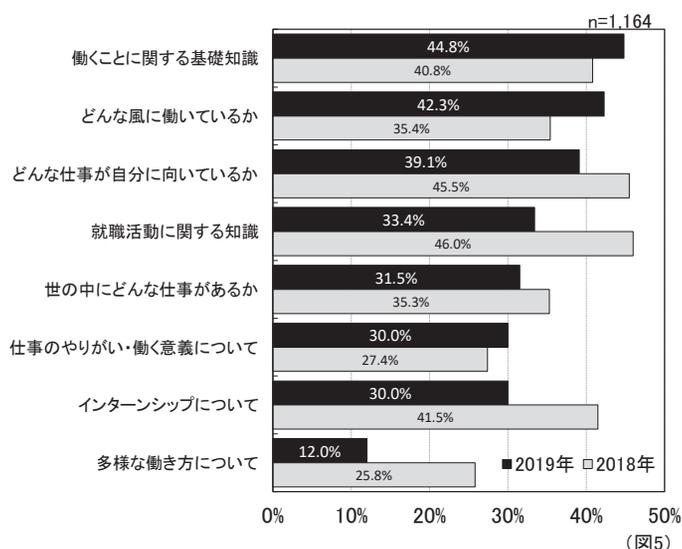


(図3)



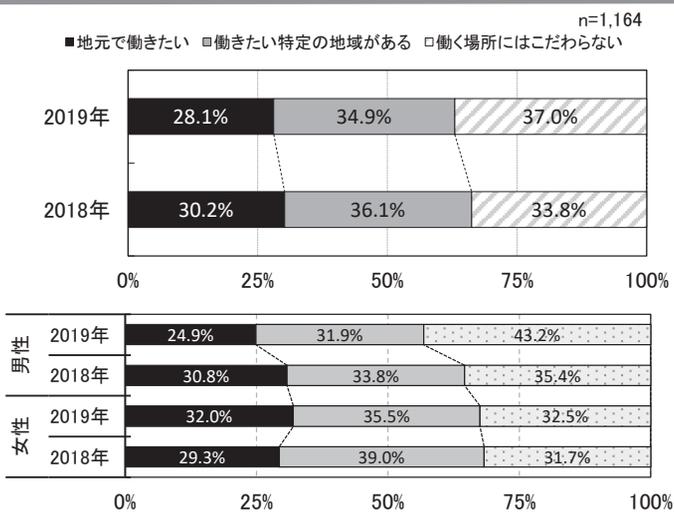
(図4)

◆キャリアガイダンスで知りたいこと



(図5)

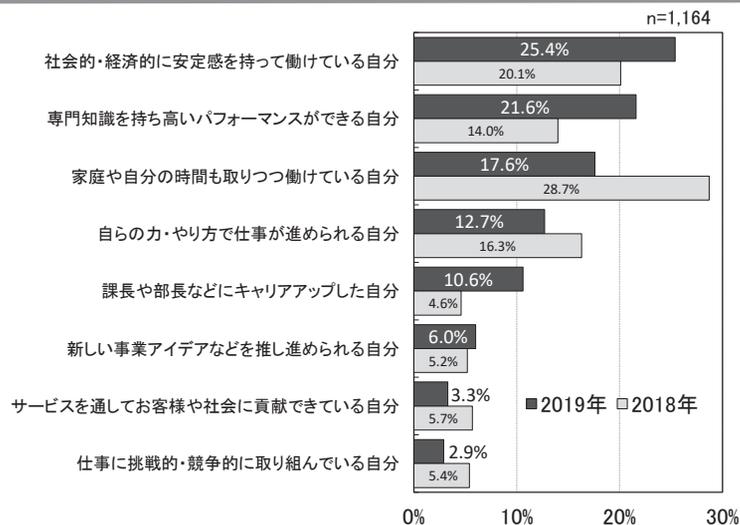
◆将来就職して働く場所に関する考え



(図6)

・地元を「高校所在地」とする。
 ・働きたい特定の地域がある(例:絶対東京で働きたい、地元以外の場所で働きたい、など)

◆入社10年目の社員になったと仮定したときの理想の姿



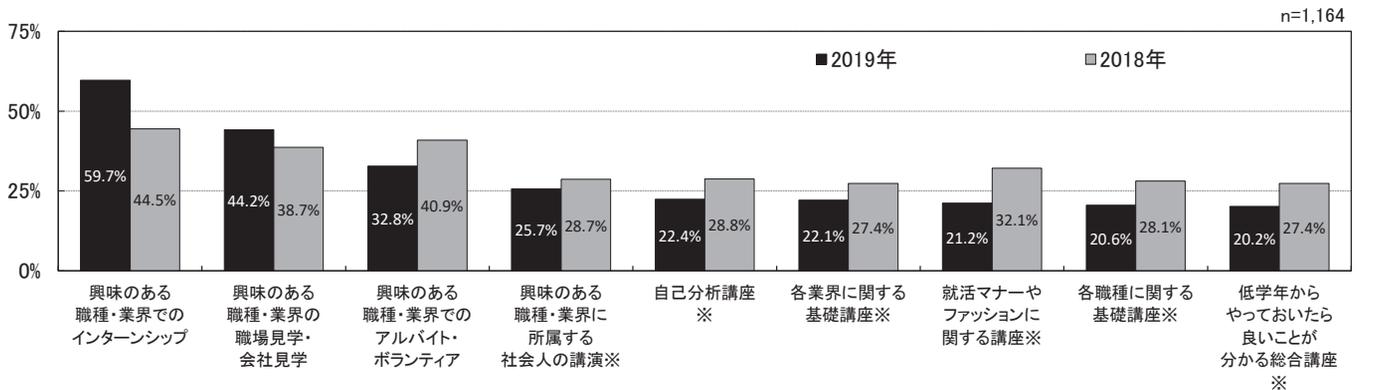
(図7)

図1~7 出所:『マイナビ大学生低学年のキャリア意識調査』

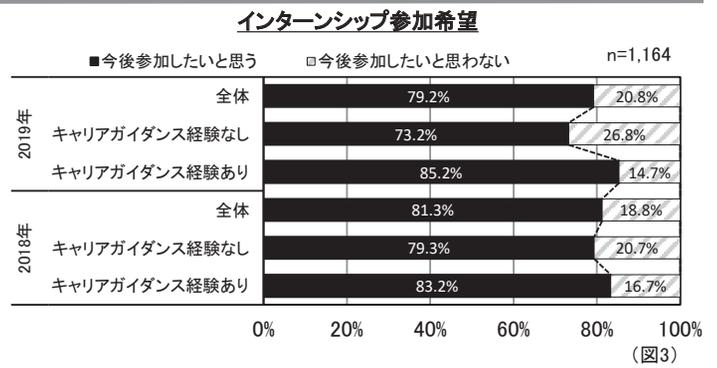
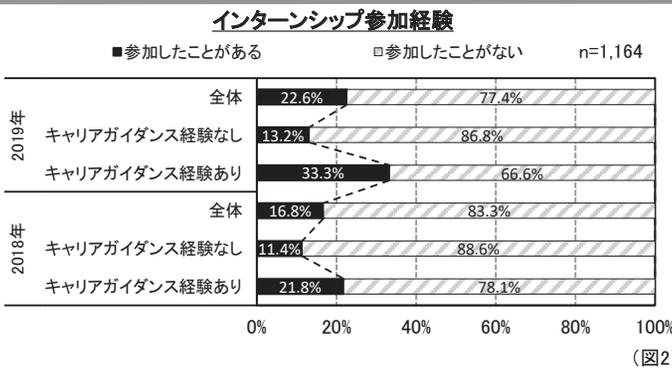
5-2 低学年のインターンシップに対する意識

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)ものは「興味のある職種・業界でのインターンシップ」と回答する学生の割合が59.7%(前年比15.2pt増)と最も高かった(図1)。インターンシップの参加有無および参加希望について、キャリアガイダンスへの参加経験の有無で比較をすると、キャリアガイダンスの参加経験のある学生の方が、参加経験がない学生よりも「インターンシップへ参加したことがある学生」の割合が高く(図2)、「今後参加したいと思う」と回答した学生の割合も高かった(図3)。参加してみたいインターンシップの内容は『業務体験』を挙げる学生の割合が高かった(図4)。インターンシップ参加にあたって、不安がある学生は82.6%おり(図5)、「自己分析のやり方」について不安を感じると回答する割合が56.3%と最も高かった(図6)。

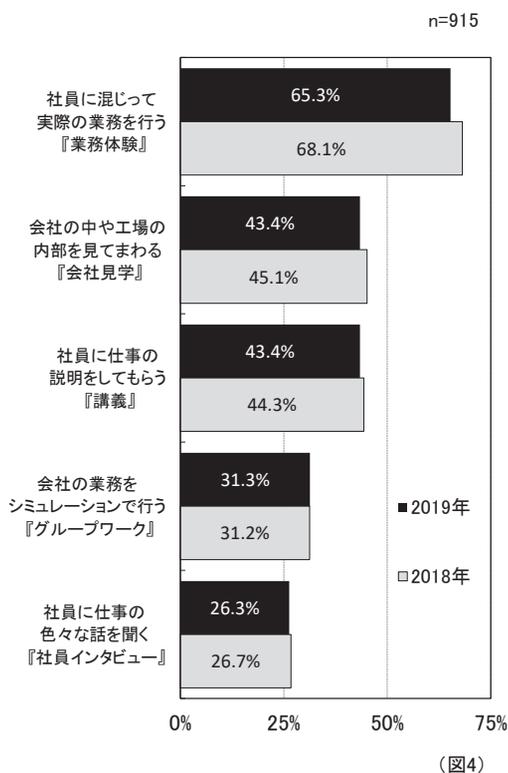
◆仕事について考える上で、積極的に受けてみたい(経験したい)もの



◆インターンシップ参加経験の有無、今後参加したいか

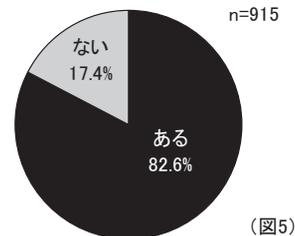


◆参加してみたいインターンシップの内容



◆インターンシップに参加するにあたり不安に思うこと

不安の有無



どんなことを不安に思うか

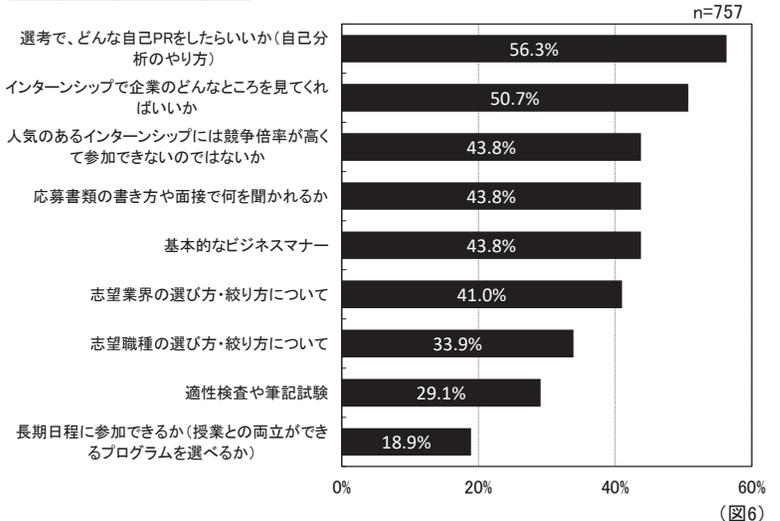
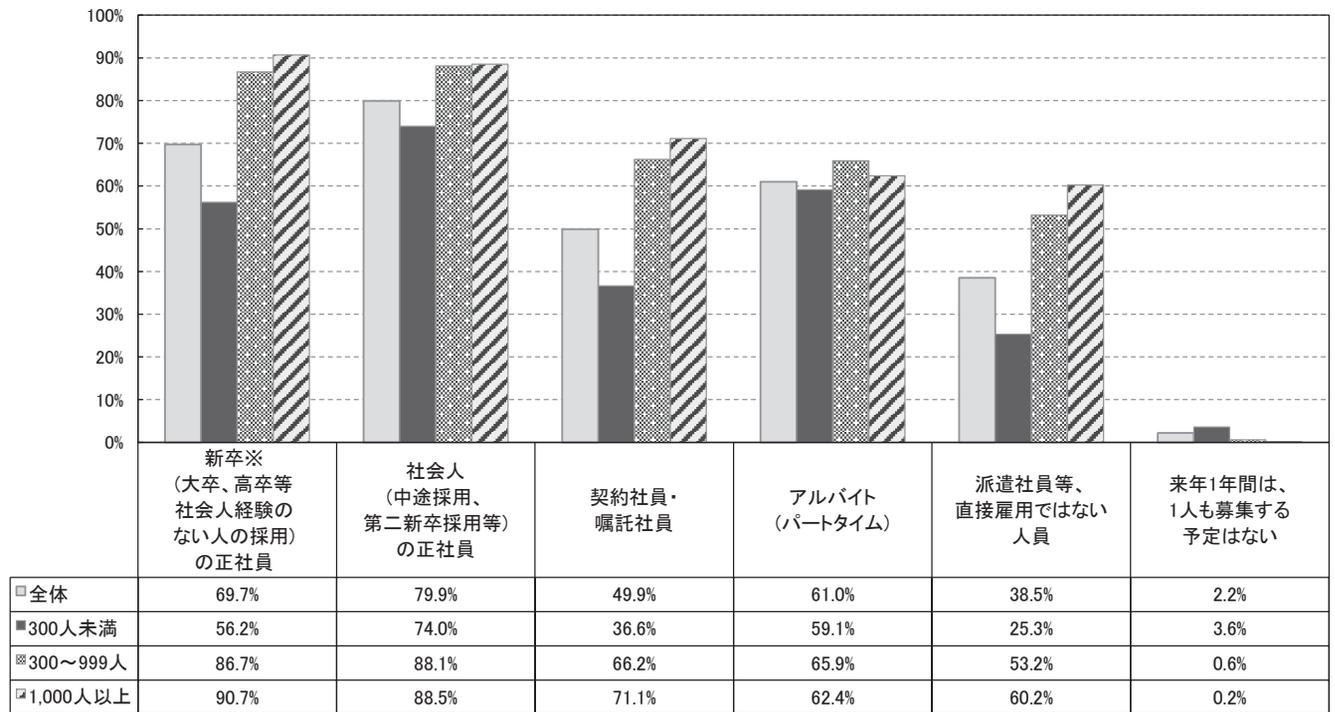


図1~6 出所:『マイナビ大学生低学年のキャリア意識調査』

6-1 雇用形態別採用意欲の有無と前年比較増減

新卒採用(2020年卒)の採用意欲がある企業の割合は全体の69.7%、従業員数1,000人以上の企業では90.7%だった(図1)。前年との比較では「増加した」と回答したのは全体の39.1%、従業員数1,000人以上では43.9%となった(図2)。中途採用・第二新卒採用等では全体の79.9%に採用意欲があり(図1)、40.2%が前年より「増加した」と回答した(図3)。正社員については新卒・中途とも多くの企業が採用意欲を持ち、かつ前年より採用が「増加した」と回答した企業の割合が「減少した」と回答した割合を大きく上回っている。パート・アルバイトについても全体の37.1%が前年より増加したと回答した(図4)。一方、派遣社員については「増加した」と回答した割合は20.1%に留まった(図5)。

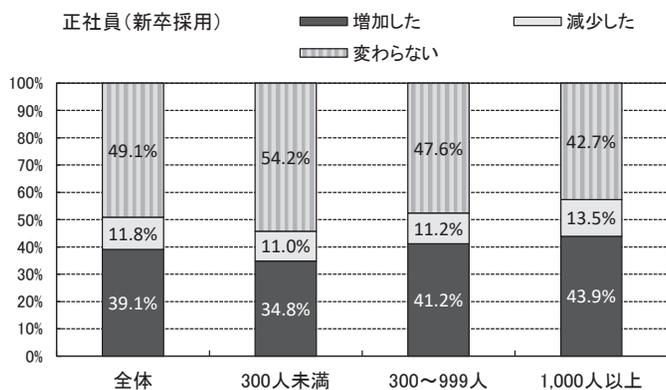
◆雇用形態別・採用意欲がある企業の割合(全体・従業員規模別)



※2020年4月入社の新卒正社員のこと

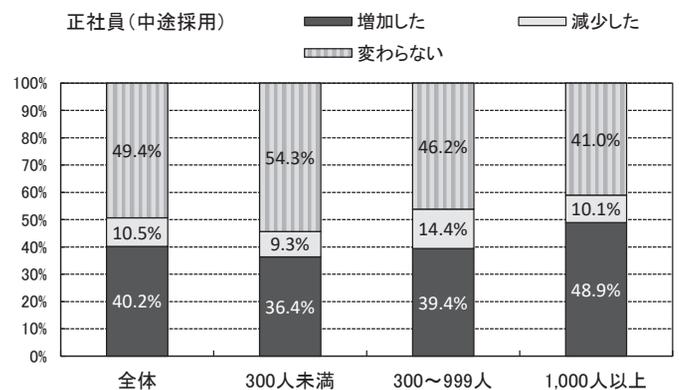
(図1)

◆雇用形態別・前年と比較した採用ニーズの増減(前年と直近1年間の比較)・従業員規模別



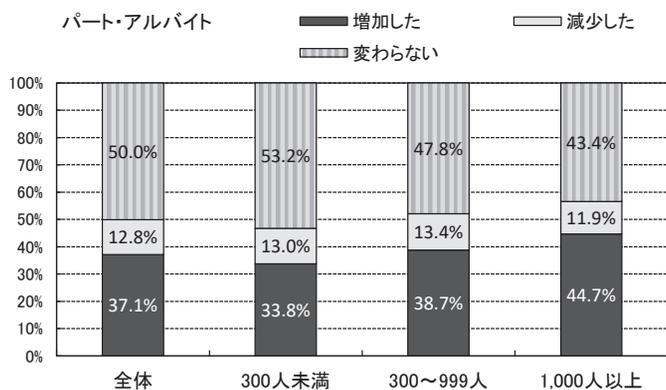
※回答対象者は、正社員(新卒採用)の採用担当者で、
本年正社員(新卒採用)の採用を行ったと回答した方

(図2)



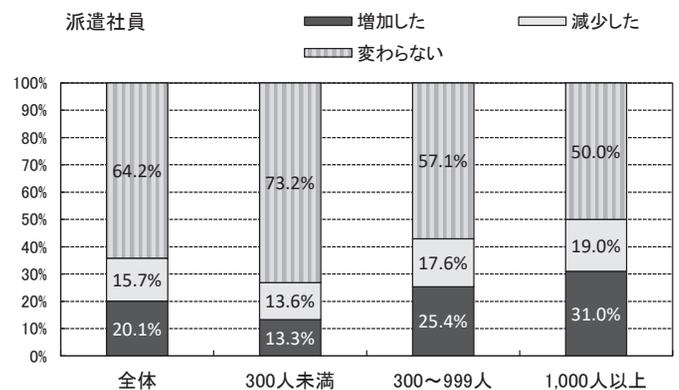
※回答対象者は、正社員(中途採用)の採用担当者で、
本年正社員(中途採用)の採用を行ったと回答した方

(図3)



※回答対象者は、パート・アルバイトの採用担当者で、
本年パート・アルバイトの採用を行ったと回答した方

(図4)



※回答対象者は、正社員の採用担当者で、今年正社員を採用した方

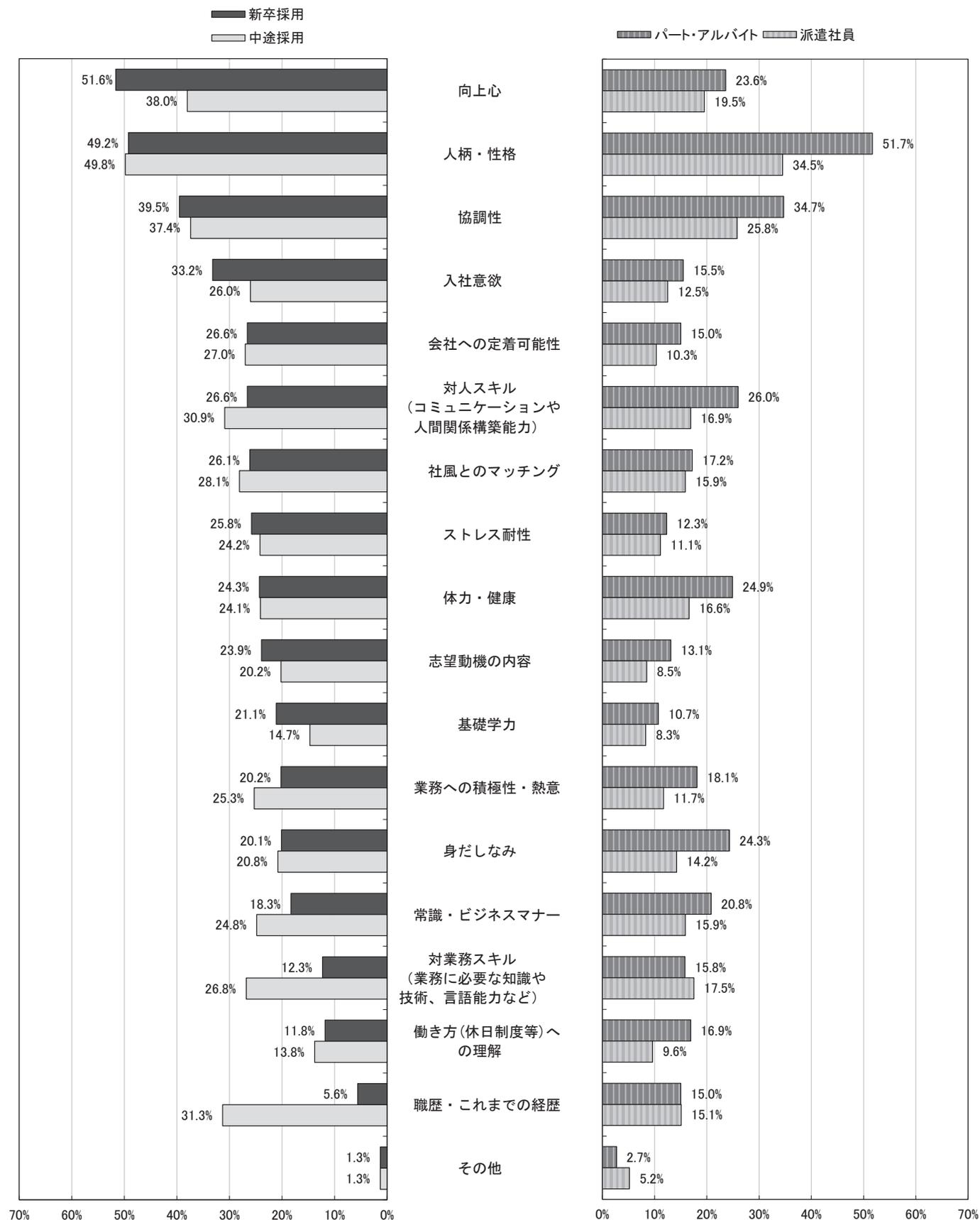
(図5)

図1~5 出所:『2018年マイナビ企業人材ニーズ調査』

6-2 選考時に着目しているポイント

選考時に着目しているポイントを雇用形態別に聞いたところ、新卒採用で最も割合が高かったのは「向上心」(51.6%)だったが、中途採用、パート・アルバイト、派遣社員では「人柄・人格」だった(中途採用:49.8%、パート・アルバイト:51.7%、派遣社員:34.5%)。それ以外の項目では、新卒採用で他の雇用形態より高いのは「協調性」(39.5%)、「入社意欲」(33.2%)、「会社への定着可能性」(26.6%)、「対人スキル(コミュニケーションや人間関係構築能力)」(26.6%)、「社風とのマッチング」(26.1%)、「ストレス耐性」(25.8%)、「体力・健康」(24.3%)、「志望動機の内容」(23.9%)、「基礎学力」(21.1%)で、中途採用で他の雇用形態より割合が高いのは「職歴・これまでの経歴」(31.3%)、「対人スキル」(30.9%)、「社風とのマッチング」(28.1%)、「対業務スキル」(26.8%)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、パート・アルバイト、派遣社員)



(図1)

図1 出所:『2018年マイナビ企業人材ニーズ調査』

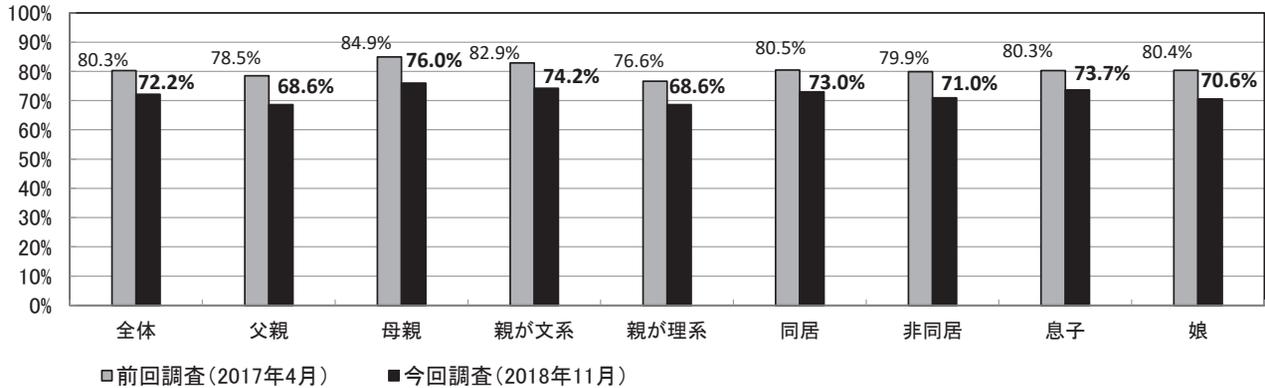
6-3 保護者の就職活動に関する関心と、金銭的支援状況

2018年に「就職活動を行った」または「社会人になった」子供を持つ保護者に調査を実施した。子供の就職活動に対する関心について「高い関心がある+関心がある」と答えた割合は、父親が68.6%（前回比9.9pt減）、母親が76.0%（前回比8.9pt減）と母親の方が高く、4人に3人が関心を持っていた。金銭的支援以外の就職支援では、「あまり気を遣わないような雰囲気や環境作り」(45.9%)がトップで、子供の就職活動を心配しつつも見守る保護者が多かった。2位は父親では「企業選びへのアドバイス」(26.0%)であるのに対し、母親では、「(靴磨き、アイロン掛け等)身だしなみを整える手伝い」が41.3%と、サポートに違いが見られた(図4)。

◆保護者の就職活動に関する関心

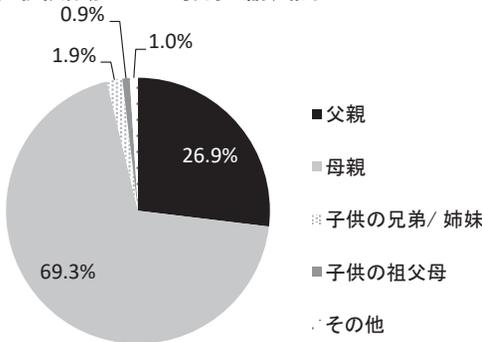
子供の就職活動に「高い関心がある+関心がある」

区分は回答者属性(例:父親→父親が回答、息子→男子の子供を持つ親が回答)



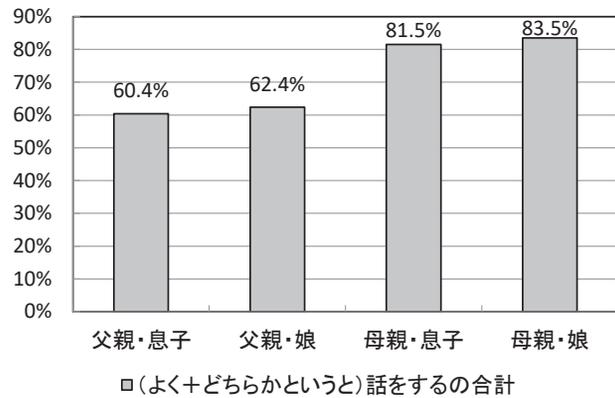
(図1)

子供と就職活動について最も多く話す相手



(図2)

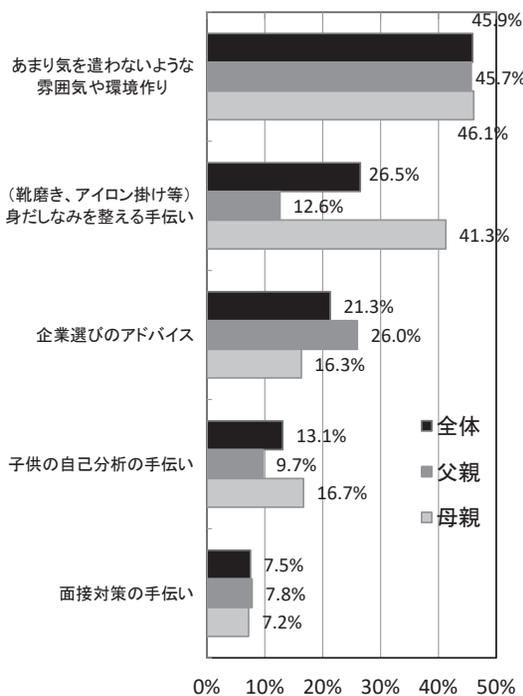
子供と普段からよく話をすると思うか



(図3)

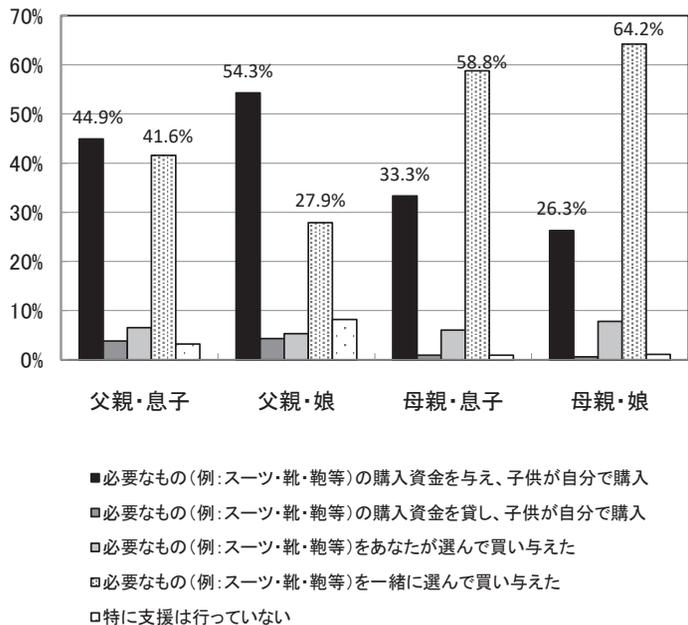
◆保護者の学生に対する就職活動支援状況に関して

子供への就職支援として行った行動(金銭的支援以外)上



(図4)

スーツ等の衣装代・備品購入の金銭的支援方法



(図5)

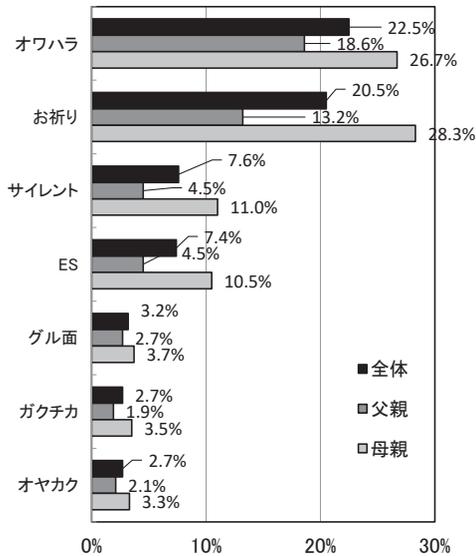
図1~5 出所:『2018年度 就職活動に対する保護者の意識調査』

6-4 保護者が子供の就職活動について知っていること、したいこと

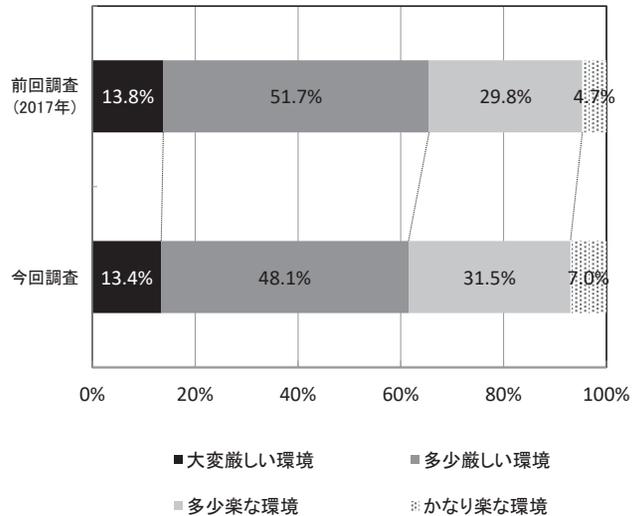
就職活動で話題となる言葉で知っているものとしては、「オワハラ」(22.5%)、「お祈り」(20.5%)など、ネットやテレビでもよく見かけるものが多かった。いずれも父親より母親のほうが知っている割合が高い(図1)。子供が働いてほしい業界は、トップが「官公庁・公社・団体」、「医療・調剤薬局」、「総合商社」が続き(図3)、入社してほしい企業の特徴でも、トップは「経営が安定している」(46.2%)であることから、保護者の安定志向がうかがえる(図4)。

◆保護者が就職活動について知っていること、感じていること

就職活動で話題となる言葉で知っているもの



子供の就活環境がどのような状況にあると感じているか



(図1)

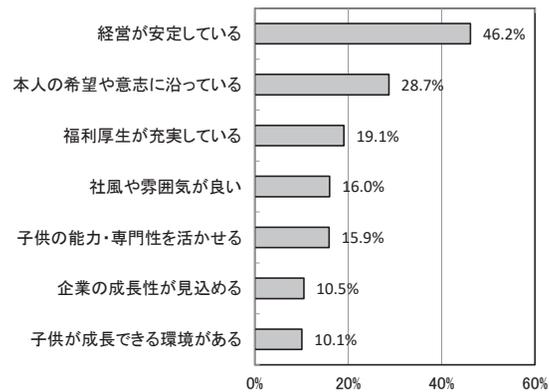
(図2)

◆保護者の就職活動、今後についての願望

子供が働いてほしい業界ランキング(上位抜粋)

総合		
ランク	業界	得票P
1	官公庁・公社・団体	969
2	医療・調剤薬局	462
3	総合商社	414
4	薬品・化粧品	303
	教育	

入社してほしい企業の特徴(上位抜粋)

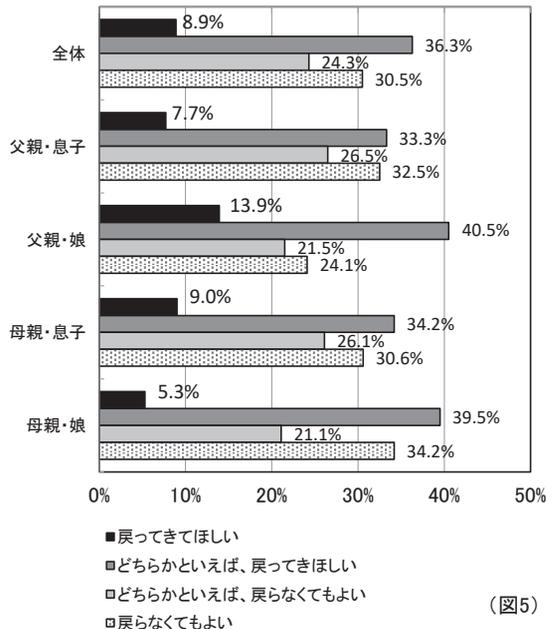


(図3)

(図4)

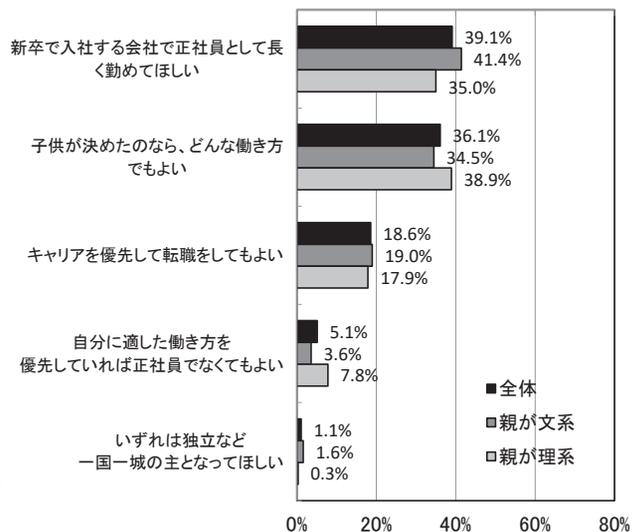
※1位～3位まで選択したものを1位3ポイント、2位2ポイント、3位1ポイントとして総獲得ポイントを算出し順位付け

【非同居限定】就職後は子供に親元へ戻ってきてほしいか



(図5)

子供の社会人としてのこれからについて望むこと



(図6)

図1～6 出所：『2018年度 就職活動に対する保護者の意識調査』

【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 85
7-2.印象に残ったエントリーシートのテーマ	P 86
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 87
7-4.面接で印象に残った質問	P 88
7-5.心に残った人事担当者の言葉	P 89
7-6.就職活動のターニングポイントについて	P 90
7-7.就職・採用活動に関する要請について	P 91
7-9.掲載資料の調査概要	P 94
7-10.業種対応表	P 96

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
茨城大学	文系男子	記者職体験を1週間行った。「ブラック」「忙しい」と言われるメディアの実際の現場を見てみたかった。参加してみて、思っていたより雰囲気は良く驚いた。締め切りにも比較的余裕を持って入稿していた。上司の方から、「1人で悩まないで、書いた記事は他の人にすぐ見てもらおう」とアドバイスを貰った。このことが、労働時間の短縮と現場の雰囲気に繋がっているのだと知った。
同志社女子大学	文系女子	商品開発職での1dayインターンシップで、実際に研究室を使って商品開発を体験させていただきました。インターンシップには研究員の方と取締役(最終面接で存在を知りました)がついてくださり、丁寧な対応でした。参加するにあたって選考はなく、誰でも気軽に参加できるインターンシップで非常に充実した内容でした。インターン中に選考があったらしく、後日早期選考の連絡が来ました。
同志社大学	文系女子	1日目は座学で損害保険会社について学び、2日目は実際の支店で企業営業に同行した。3日目は損害サポート部門で社内を見学した。直接働いている社員の方のお話を聞くことができたこと、実際どのように営業しているのかが分かったことが良かった。働くイメージを持つことができた。
日本大学	理系男子	10daysインターンシップ 営業同行。研究所に訪問して電気自動車向け半導体の営業に同行した。研究所側にはインターン生とは伝えず、新入社員という設定で現場で勉強させてもらったため、企業の本当の姿を知ることができた。営業だけでなく、技術者の仕事も学ぶことができた。名刺も頂けたので、人脈ができ、OB訪問に活かされた。
秋田大学	理系女子	見出しをつけ、紙面のレイアウトをする作業を社員の方と一緒にさせてもらって、自分が考えたことが形になって仕事のやりがいを感じた。

<グループワーク>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
慶應義塾大学	文系男子	ボードゲームで事業内容を学ぶグループワークでインターンシップに初めて参加した私にとっては非常に取り組みやすいものであったし、事業内容を理解しやすいものでした。初めてインターンに参加するという学生にぜひおすすめしたいです。
帝京大学	文系女子	アパレルのインターンシップで、新店舗を3シーズンごとにコーディネートし、売上を競走した。コーディネートをグループ担当者にプレゼンし、工夫点、店舗のコンセプトを伝えた。商品の陳列方法、動線の確保の仕方、PRIによって売上が判定され、面白かったです。
大正大学	文系女子	2daysのインターンシップ。ある1つの飲食店の課題を解決するためにはどのようなアプローチをすれば良いかを考え、集客力アップを目指すという内容でした。社員の方がお店のオーナーの役を演じ、模擬ヒアリングをしたり課題解決のプロセスを学んだり、実際の仕事の一端を経験することができたため実際に働くとしたら、というイメージに繋がりました。
立命館大学	文系女子	3日間インターンシップ。3日間で全ての事業をグループワークを通じて体験できる。例えば、融資審査、お客様へのヒアリングなどで、職員の立場になって考えられるのがとても勉強になり、業務の一端をよく理解できたと思う。また、フィードバックも手厚くてよかった。グループワークなので、チームで1つの結果を出すことの難しさも感じられてよかった。
徳島大学	理系女子	各グループで商品開発の体験を行った。どのような顧客をターゲットにするか、どのような点が画期的な商品なのかをプレゼンして競った。その場のチームメイトと団結したことは勿論だが、実際に工場長や部長クラスの方々からフィードバックして頂いたり、製薬業界の現状とリンクさせて意見を頂けたので、製薬業界を目指す就活生にとっては有意義なインターンシップだった。

<職場見学・工場見学>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
立教大学	文系男子	色々な機械を見ることができたり、商談の場を見ることができて新鮮だった。
信州大学	文系男子	内容は会社説明、倉庫の見学、バイヤーと取引先との会議の見学、店舗での棚作り実習などでした。予定がインターンシップ中に許可が下りたということで、バイヤーの業務見学を追加してもらえるなど、会社のことを参加者に伝えようと様々な工夫をなされていたと思います。
女子栄養大学	理系女子	工場見学のインターンシップでは実際の働かされている環境や様子が見られたり、パン作りができたり、製造している製品を昼食として多数提供していただいたりなどが印象的で楽しく会社について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
学習院大学	文系男子	実際に2つの部署の仕事内容や職員とお話しする機会があり、業務を体験、イメージすることができる。保険会社という営業のイメージしかなかったが、このインターンシップで他部署の仕事内容を理解できたのはとても良かった。
京都大学	理系男子	3日間の間に人事の方のみならず先輩社員の方々との座談会で社内の雰囲気と仕事のやりがい等を聞くことができた。何よりインターンシップ後の説明会・選考でも正直な情報を頂けたことが大変嬉しかった。真摯にコミュニケーションを取ってくれた数少ない企業であった。

<その他>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
神戸女学院大学	文系女子	1日かけてゲームを通した自己分析を丁寧に行い、自己理解を深めることができた点が良かった。
早稲田大学	文系女子	海外に七日間渡航し、現地で市場調査。戦略立案し、現地のCEOにプレゼンする。
慶應義塾大学	文系女子	内容以上に、グループワークが時間内に終わるよう配慮下さったり、お弁当が非常に豪華だったり、学生を大切にしている姿勢が強く感じられた。入社後も、手厚く研修して頂けるのだろうと安心した。また、参加学生も上位校ばかりで、優秀な同期に囲まれる未来に胸が高鳴った。

7-2 印象に残ったエントリーシートのテーマ

〈ガクチカ・自己PR〉

所属大学	文理男女	学生の記入内容
上智大学	文系男子	あなたが世界で一番知っていると言えて自信を持って言えるもの。
東京大学	文系男子	あなたの学生生活における「自分ならではの」取り組みを教えてください。
成蹊大学	文系男子	自分を芸能人として売り出す時のキャッチフレーズ。
専修大学	文系男子	実は私は〇〇なんです。
獨協大学	文系男子	この1年で最も印象に残っている自分で撮影した写真とその理由。
滋賀大学	文系男子	あなたのこれまでの喜怒哀楽のエピソードについてそれぞれ教えてください。
横浜国立大学	文系男子	自分をハッシュタグ3つで表せ。
東洋学園大学	文系男子	自分の特徴をグラフで表せ。
千葉大学	理系男子	これまでの人生の中で、これだけは自慢したいということをアピールしてください。
東京大学	理系男子	あなたが好きで仕方がないものについて語ってください。
名城大学	理系男子	学校、家、バイトでのそれぞれの自分の立ち位置。
東京理科大学	理系男子	この世で私しか考えていないことを教えてください。
岡山県立大学	理系男子	あなたが最近震えたこと。
同志社大学	文系女子	あなたがナンバーワンになった経験を教えてください。
静岡大学	文系女子	あなたの頭の中の構成図を自由に描いてください。
お茶の水女子大学	文系女子	「私の後悔」というテーマで800文字の作文を書く。
福岡女子大学	理系女子	好きなゲームについて自由記述。
同志社大学	理系女子	100問の質問の中から選択して回答。
東洋大学	理系女子	寝食を忘れるほど熱中したこと。
神戸大学	理系女子	暮らしの中で感じている「世の中のイマイチなところ」とその理由、解決するためのアイデアと実現策。

〈志望動機・会社への想い〉

所属大学	文理男女	学生の記入内容
法政大学	文系男子	志望動機[1行で]。
九州大学	理系男子	こんな会社で働きたくないという会社は？
東京外国語大学	文系女子	入社したらやりたいことを箇条書きで100個述べる。
金城学院大学	文系女子	当社であなたにしかできない企画を考えてください。

〈その他〉

所属大学	文理男女	学生の記入内容
大阪電気通信大学	理系女子	愛と恋の違いを簡潔に述べてください。
東北大学	文系男子	与えられた語句を用いて詩や物語をつくる。
お茶の水女子大学	理系女子	新たな記念日を考案し、事業を創出する。
福岡大学	理系男子	100万円あったら何に使う？
東京工科大学	理系男子	ありがとうを伝えたい人に手紙を書きなさい。
立命館大学	理系男子	自分に合わないと思う仕事は何か。
京都大学	理系男子	右の9つのワードのうち3つ以上のワードを用いて、自由に文章を作成してください。

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・選択>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
慶應義塾大学	文系男子	好きなことを仕事にするか、得意なことを仕事にするか。
東京大学	文系男子	バイトで稼いだ金と投資で稼いだ金どっちが価値があるか。
慶應義塾大学	文系男子	この会社に採用する人物をリストから3人選べ。
横浜国立大学	文系男子	小学生にスマホを持たせることに賛成か反対か。
明治大学	文系男子	動物園の動物と野生の動物、どちらが幸せか。
千葉大学	理系男子	アナウンサーに重要なのは技術か人柄か。
奈良女子大学	文系女子	タイムマシンがあるなら過去か未来どちらに行くか。
岐阜大学	文系女子	失敗と成功どちらから学ぶことが多いか。
武蔵大学	文系女子	活躍するために必要なのはコミュニケーション力か技術力か。
安田女子大学	理系女子	水族館と動物園のどちらが初デートに良いか。
千葉工業大学	理系女子	日本にカジノを作ることの是非。

<課題解決>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
北海学園大学	文系男子	高齢者ドライバーの事故を減らすにはどうするか。
青山学院大学	文系男子	目の前のペットボトルの価値を上げてください。
香川大学	文系女子	ジョギングの愛好者を2倍にするにはどうすればいいか。

<自由討論>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
名古屋学院大学	文系男子	銅メダルの次にどんなメダルを作るか。
慶應義塾大学	文系男子	10年後の女子小学生の将来なりたい職業ランキングを考えよう。
東京大学	文系男子	学生と社会人の違い。
一橋大学	文系男子	学生の内に経験しておくべきアルバイトは?
千葉大学	理系男子	スマホのない世界において、新しい商材を提案せよ。
福岡大学	理系男子	桃太郎のキジ猿犬の誰が有能か。
奈良先端科学技術 大学院大学	理系男子	ただの石を5万円で売る方法。
立命館大学	文系女子	サザエさん一家の家の間取りを考える。
法政大学	文系女子	無人島に持って行くものとは。
東北学院大学	文系女子	年収3000万の花屋を作るには。
東北公益文科 大学	文系女子	一万円札に載せる人を決めるなら誰。
近畿大学	理系女子	信号にもう1つ新しい色を足すなら何色。それにはどんな意味がある?

<その他>

所属大学	文理男女	学生の記入内容
大谷大学	文系男子	竹ひごを高く積み上げるゲーム。
東京大学	文系男子	ひょうたん島の地図を作れ。

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
北九州市立大学	文系男子	尊敬する人物とその理由。
大分大学	文系男子	座右の銘。
愛知教育大学	文系女子	あなたにとって成長の定義は何ですか。
神戸大学	理系男子	小さな自慢をしてください。
岐阜薬科大学	理系男子	自分のターニングポイント
千葉大学	理系男子	学生時代にしたバカな行動。
北海道大学	理系男子	自分が人と比べて変わっていると思うところ。
椋山学園大学	文系女子	自分が輝いていると思う瞬間。
新潟薬科大学	理系女子	諦めどきはどんな時か。
山口大学	理系女子	自分を漢字一文字で表すと何か。
鎌倉女子大学	理系女子	あなたの必殺技は何ですか。
岡山大学	理系女子	他人からどのような人と言われるか。

〈仕事・課題解決・マーケティング〉

新潟大学	文系男子	好きな食べ物を一つ挙げて、私たちが食べたいようになるように紹介してください。
甲南大学	文系男子	石ころを3万円で売るためにどうするか。
慶應義塾大学	理系男子	弊社の製品の使いづらいつ点はどこでしょうか。
近畿大学	理系男子	苦手の人とはどう接するか。
京都府立大学	文系女子	会社が長く続くために必要なことは何か。
同志社大学	文系女子	あなたが解決したい社会問題は何か。
広島大学	理系女子	今のあなたの研究の問題点はどうやったら解決できると思いますか。

〈その他〉

北海道大学	文系男子	競馬の回収率は。
大阪商業大学	文系男子	大阪を盛り上げるためにアイデアはありますか。
福岡県立大学	文系男子	お薦めの熊本の観光地を1つあげて、その理由を教えてください。
跡見学園女子大学	文系女子	会社のSNSをみて、どのような改善点があったか。
大阪大学	理系男子	なぜダイバーシティは必要とされているのか。
北海道大学	理系男子	米中貿易戦争について。
近畿大学	理系男子	ワークライフバランスについてどう考えるか。
群馬大学	理系男子	高齢者の交通事故の対策。
山形大学	文系女子	社内恋愛を推奨しているが、それについてどう思うか。
法政大学	文系女子	タピオカが流行っているがそれは何故だと思うか。
早稲田大学	文系女子	あなたがyoutuberに今日からなるとしたら何をするか。
青山学院大学	文系女子	その日本の良さを世界に伝えるために何ができますか。
信州大学	理系女子	ブラックホールを撮影できたことで我々が受ける恩恵は何だと思うか。
法政大学	理系女子	液化化について30秒で説明してください。
千葉大学	理系女子	保護者の就活に対する意見は。
筑波大学	理系女子	アポ電についてどう思いますか。

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
亜細亜大学	文系男子	君は絶対に成長する。
高崎経済大学	文系男子	コミュニケーション能力がある。自分の意見をしっかり持っている。
大阪大学	文系男子	とてもロジカルなタイプだね。うちで活躍してるイメージがすごいです。
滋賀大学	文系男子	真面目で、堂々としていて、即戦力になりそう。
首都大学東京	文系男子	君には採用されるコースの部署で将来のリーダーとして引っ張ってってもらいたいと思っている。
南山大学	文系女子	あなたのががやける場所を見つけることをお手伝いします。
駒澤大学	文系女子	純粋にあなたと働いてみたいと思いました。
跡見学園女子大学	文系女子	内々定をいただいた企業の人事担当者に他社と迷っている旨を伝えたときの「十分な情報をもって、良い選択をしてください。」という言葉。
静岡県立大学	文系男子	真面目でマイナスに思えそうなことも正直に話してくれた。そういう正直な人こそ必要。
神戸松蔭女子学院大学	文系女子	面接のフィードバックをしてもらえた時、「行動の理由が明確で一貫性がわかる」と言っていただけのこと。それまでの自分を肯定してもらえたような感覚で、嬉しかった。
関西大学	理系女子	コミュニケーション能力が高いと言われた。
高崎健康福祉大学	文系男子	良いところも悪いところも全てお話しします。
愛知学院大学	文系男子	君は頑張った。
大阪大学	理系女子	内定承諾した学生さんでも、辞退されるかたがいらっしやいます、と正直に教えてくれた。
近畿大学	理系男子	自己分析として、なぜ就職活動をするのかを考えた方が良い。
女子栄養大学	理系女子	人事の方に一緒に働く「仲間探し」をしています。皆さんの良い所を沢山見つけたいと思っているので、ありのままの姿で来てくださいと説明会の時にお聞きしました。就職活動に対してとても大変で嫌なイメージしかなかったのですが、その言葉で気持ちが少し軽くなりました。

<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
同志社大学	文系女子	君就職活動うまく行ってないでしょ、という否定的な言葉をいわれたとき。
慶應義塾大学	理系女子	推薦出さないと内々定の枠が埋まるかもしれないと言われたこと。
島根大学	文系女子	両親の仕事は何ですか。
中央大学	文系男子	「それって業界関係なく何にでも言えるよね。」と言われた。
東洋大学	理系男子	君は優しすぎてうちの激務には合わないだろう。
駒澤大学	文系女子	大学受験失敗したの？
京都工芸繊維大学	理系男子	なぜ留年したのですか。
関西大学	理系男子	本当にうちの企業に来たいのか。
熊本学園大学	文系女子	ニュースとかちゃんと見てる？
明治大学	文系女子	その研究してなんのためになるの。
大阪大学	文系女子	理想ばかり高いけど、それで実際に頭下げて営業行って数字上げられるの？
新潟大学	文系女子	育休の説明の際の「女性は結婚して子どもを産むので～」という言葉(女性は必ず結婚や出産をする、また子育ては女性がするものといったジェンダーバイアスを感じたため)。
大阪大学	理系女子	うちのこと何も知らないでしょ。
三重大学	理系女子	今後のステップに進むのは難しいと思います。

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
中央大学	文系男子	大学1年の時に志望企業でアルバイトを始めたこと。
金沢大学	理系男子	就活キャンプなるものに参加して東京で就活した事により都会の学生との差を感じ就活に本腰を入れて取り組むようになった。
法政大学	文系男子	第一志望の企業に落ちたこと。第二志望がなかったので困った。業界企業研究をやり直した。
産業能率大学	文系男子	先輩社員との座談会でボロクソに言われてたこと。真剣にやろうと決意した。
神戸国際大学	文系男子	キャリアセンターの職員の方々のお話。
近畿大学	文系男子	ゴールデンウィークでの振り返り。行き当たりばったりで選考に落ちていたことを踏まえ、自己分析をやり直したこと。
明治大学	理系男子	インターンシップに参加し、その業界を知りその中で理系として活躍できる職種があることを発見出来たこと。
静岡県立大学	理系男子	説明会に行って第一志望がガラリと変わりました。
滋賀大学	文系男子	手持ちの会社にほとんど不採用にされたこと。内定は一つあったが本当にやりたいことなのか考えて、自分を見直す機会になった。
福井大学	理系男子	ある企業のインターンで自己分析についてお話を伺ったこと。その方は転職をされた方で、その方からお話を聞いたことで自己分析の大切さを実感した。
名古屋工業大学	理系男子	第一志望以外の企業に全て落ちた時。後がないと感じ必死になって対策した。
信州大学	理系男子	インターンシップに参加して、タイトなスケジュールの中結果を求められた時、社会で働くことの厳しさと成し遂げた時の達成感を味わい、就活への熱意が高まった。
弘前大学	理系男子	学部3年時に参加した2週間の長期インターン。実業務に近いことを経験し、自分がやりたいことを見つめ直す良い機会となった。また、自分の大学でないタイプの学生とも交流することができ、多くの刺激をもらった。この経験から研究開発をする職に就きたいと考え大学院への進学を決意したため、自分の将来を決定付けるような貴重な経験であったと思う。
広島大学	文系女子	リクルーターとの出会い。自分が目先のことにとらわれていることに気づけた。やりがいを見つける手伝いをしてくれた。
南山大学	文系女子	インターンシップにて、企業が提供する価値を考えた。何を社会に与えたいのかを考えるきっかけとなり、その後の企業の見方が変わった。
大阪大学	理系女子	就職エージェントの人に今まで見ていたものと違うものを進められた。悩みはしたが結果的に自分に合っていると感じ変えてよかったと思う。
日本大学	文系女子	初めて内定が出たとき。それ以降の選考を削ることができたり、それ以降の就活では精神面でも体力面でも安定させることができた。
東京外国語大学	文系女子	自分のやりたいことをイメージして、理想像を持つことが大切だと既に社会人になっている友人に言われたこと。なんとなくで会社を選んでしたがそれで自分の将来をイメージし、内定がゴールでない意識できるようになった。
東北大学	理系女子	2月の合同説明会で、現在の内々定先企業に出会ったこと。志望業界も志望企業も、ガラッと変わった。一目惚れのような感覚に陥り、その企業に行くために就活を頑張ろうと思った。
東京薬科大学	理系女子	病院実習。他大学の子が就活に力を入れていて焦りを感じ、色々な業界のインターンに参加した。
創価大学	理系女子	OBOGに相談した時。
東京理科大学	理系女子	ターニングポイントは3月1日ごろから行われた就活情報サイトの合同説明会です。それまでは公務員試験対策をしてきたが、本当にこのまま公務員に向けて良いのか考えるきっかけになった。ずっと公務員試験に向けて漠然と勉強してきたが公務員の何になりたいか自分でもよくわからず、不安があった。そこで民間企業も見ようと思い、3月の合同説明会に参加した。そこで公務員よりもやってみたい仕事が見つかった。

7-7 就職・採用活動に関する要請について

平成 31 年3月 26 日

内閣官房内閣審議官
文部科学省高等教育局長
厚生労働省人材開発統括官
経済産業省経済産業政策局長

2020 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について

(要請内容)

2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動についての要請事項を、別紙のとおりとりまとめましたので、加盟各企業等への周知徹底をいただきますようお願い申し上げます。

(背景等)

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が必要不可欠であり、学生が学業に専念し、多様な経験ができる環境づくりを進めることが重要です。

これまで、日本経済団体連合会(以下「経団連」)による「採用選考に関する指針」の策定、就職問題懇談会による「申合せ」、関係省庁による経済団体等への要請、というプロセスによって、就職・採用活動の日程等に関するルールが毎年度定められてきたところです。このルールについては、我が国で定着してきたいわゆる「新卒一括採用」の下で、学生が学業に専念しやすくなった、学生や大学が計画的に就職活動に対応できるようになった、といったプラス面が指摘されている一方、グローバル化やIT化が進展する中においてルールが必ずしも遵守されていないとの指摘もあります。こうした中、昨年 10 月 9 日、経団連は今後「採用選考に関する指針」を策定しない方針を示しました。

これに対し、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるようにする必要があること、大学側のみならず経団連等からも当面は何らかのルールが必要であるとの認識が示されたこと等に鑑み、経団連及び就職問題懇談会のオブザーバー参加のもと、「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」が開催され、「2020 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」(以下「考え方」)が昨年 10 月 29 日にとりまとめられました。「考え方」では、2020 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程について、2019 年度卒業・修了予定者と同様の日程を遵守するよう経済団体等に対して要請を行うことなどが決定されました。

一方、大学等においても、本年3月 25 日、就職問題懇談会により「2020 年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について(申合せ)」(参考資料)が定められたところです。

上記の状況を踏まえ、政府として、「2020 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を別紙のとおりとりまとめたものです。

就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のためには、企業側・大学側の足並みをそろえた取組が必要であり、各経済団体等に要請する次第です。

7-8 「就職・採用活動に関する要請について」別紙

(別紙)

2020 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のため、2020年度（2021年3月）に卒業・修了予定の学生¹（以下「新卒学生」という。）を対象とした就職・採用活動について、政府として就職・採用活動を行う主体に広く要請する事項及びこのことに関する留意点等は、以下のとおりです。

1. 就職・採用活動の日程

学生が学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるよう、就職・採用活動の日程については、次のとおりとしていただくようお願いいたします。

- ・ 広報活動開始 : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ・ 採用選考活動開始 : 卒業・修了年度の6月1日以降
- ・ 正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降

広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信していく活動を指します。そ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します。上記の開始期日より前における活動は不特定多数に向けたもの²にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報活動は行わないようお願いいたします³。

また、広報活動の実施に当たっては、それが実質的な選考とならない、またそうした誤解を与えることのないよう留意していただき、学生が自主的に参加するかどうかを判断できるものであること、その後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを十分周知⁴していただくようお願いいたします。

採用選考活動とは、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します。具体的には、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、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であり、こうした活動のうち、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活動を指します⁵。

2. 学事日程等への配慮

採用選考活動は、広報活動とは異なり、日程や場所等の決定に関して学生に裁量を与えられているものではないため、学事日程等に十分に配慮していただき、また、大学等の所在地による不利が生じないよう対応していただくようお願いいたします。例えば、面接や試験の実施に際して、対象となる学生に対して事前に余裕をもって連絡を行うことや、授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう設定すること、土日・祝日、夕方以降の時間帯の活用などを含めた工夫を行うこと等が考えられます。また、学生から個別に申し出がある場合、それらの事情に十分に配慮しながら対応していただくようお願いいたします。特に、2020年度は東京オリンピック・パラリンピックの開催が予定されているため、面接や試験の実施に際して、地方の学生が宿泊施設を手配する際に困難を伴うことや、面接や試験の予定日が学生ボランティアの研修日程等と重複すること等の事態も想定されます。このため、採用選考活動の実施に当たっては、こうした学生個々の事情に十分に配慮していただくようお願いいたします。

¹ 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・修了予定者が対象であり、大学院博士課程(後期)に在籍している院生はこの限りではありません。

² 例えば、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などです。

³ 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ありません。

⁴ 例えば、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、口頭による説明などの方法によって、学生に周知徹底するなどです。

⁵ エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受検などによる事前スクリーニングについては、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられていることから、上記の開始時期を卒業・修了年度の6月1日以降とする採用選考活動とは区別します。

3. 日本人海外留学生⁶や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供

留学すると就職活動で不利になるとの認識が学生に生じることのないよう、日本人海外留学生向けの取組(例えば、一括採用とは別に採用選考機会を設けるなど)を、各企業の必要に応じて行っていただくようお願いいたします。また、そうした取組を行っている企業は、自社の採用ホームページ等で積極的に周知していただくようお願いいたします。

また、日本での就職を希望する外国人留学生についても、就職活動で不利になるとの認識が学生に生じることのないよう、外国人留学生向けの取組(例えば、業種や職種等によって求められる日本語能力が様々であること等も踏まえて多様かつ柔軟な採用選考を行うなど)を、各企業の必要に応じて行っていただくようお願いいたします。また、そうした取組を行っている企業は、自社の採用ホームページ等で積極的に周知していただくようお願いいたします。

さらに、日本人海外留学生や外国人留学生に限らず、何らかの理由により一括採用の採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入をはじめとした様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討していただくようお願いいたします。

4. 公平・公正で透明な採用の徹底

労働施策総合推進法⁷、男女雇用機会均等法⁸、若者雇用促進法⁹、障害者雇用促進法¹⁰等を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行っていただくようお願いいたします。また、採用選考においてハラスメントや学生の職業選択の自由を妨げる行為(正式な内定前に他社への就職活動の終了を迫ったり、誓約書等を要求したりする行為等)を行わないよう徹底していただくようお願いいたします。

5. インターンシップの取扱い

インターンシップは、学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行う場であり、大学等の教育の一環として位置づけられるものです。この趣旨を踏まえ、インターンシップの実施に当たっては、募集対象を学士課程3年次及び修士課程1年次の学生に限定せず、また、広報活動や採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行っていただくようお願いいたします¹¹。また、上記の広報活動及び採用選考活動の開始日より前において、インターンシップと称した広報活動及び採用選考活動そのものを行うなど、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせることのないようにしていただくようお願いいたします。特に、いわゆる「ワンデーインターンシップ」など短期間で実施されるプログラムの中には、就業体験を伴わず、企業等の業務説明の場となっているものが存在することが懸念されることから、こうしたプログラムをインターンシップと称して行うことがないようにしていただくようお願いいたします¹²。

6. 成績証明等の一層の活用

採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して一層活用すること(例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど)等により、学生の学修成果や学業への取組状況を適切に評価していただくようお願いいたします。

7. クールビズ等への配慮

採用選考活動の実施時期が梅雨や夏季に当たることから、学生のクールビズ¹³等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生に対して周知していただくようお願いいたします。

8. 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

意欲や能力を有する若者に応募の機会を広く提供する観点から、若者雇用促進法に基づく指針¹⁴の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則って、大学等の卒業・修了者が、卒業・修了後少なくとも3年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するなど、適切な対応に努めていただくようお願いいたします。

以上

⁶ 新卒学生のうち、留学期間が1. の就職・採用活動の日程と重複する者などを指します。

⁷ 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(昭和41年法律第132号)

⁸ 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(昭和47年法律第113号)

⁹ 「青少年の雇用の促進等に関する法律」(昭和45年法律第98号)

¹⁰ 「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和35年法律第123号)

¹¹ 2020年度卒業・修了予定者を対象とし、広報活動・採用選考活動の開始期日以後に実施されるインターンシップであり、あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示されている場合については、この限りではありません。

¹² 上記のほか、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名で作成・公表された「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(平成27年12月10日改定)及びその留意点(平成29年10月25日)についても留意いただようお願いいたします。

¹³ 政府としては、2005年からクールビズ(冷房温度の適正化とその温度に適した軽装や取組など)を推進しており、各企業におかれましては、業界の実態等に照らして、ご協力をお願いいたします。

¹⁴ 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」(平成27年厚生労働省告示第406号)

7-9 掲載資料の調査概要

調査名	調査実施機関・団体	調査概要
2018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"> ・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 ・調査対象…調査開始時にマイナビに登録している2020年卒業予定の全国大学3年生、大学院1年生 ・調査期間…2018年9月28日～10月16日 ・調査方法…9月28日時点のマイナビ2019全会員にWEB DMを配信。WEB上のアンケートフォームより回収 ・有効回答数…6,507名（文系男子1,413名 理系男子 1,262名 文系女子 2,787名 理系女子1,045名）
2020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"> ・調査目的…2020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 ・調査対象…プレ期間にマイナビに登録している2020年卒業予定の全国大学3年生、大学院1年生 ・調査期間…2019年1月28日～2月20日 ・調査方法…1月28日時点のマイナビ2019全会員にWEB DMを配信、WEB上のアンケートフォームより回収 ・有効回答数…5,694名（文系男子1,089名 理系男子975名 文系女子2,738名 理系女子892名）
2020年卒マイナビ大学生 就職モニター調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> ・調査目的…2020年卒業予定の大学生の就職活動状況の月毎定観測 ・調査対象…全国各大学より応募のあったモニター会員4,612名（2月～7月の有効回答数平均 2,300名程度） ・調査期間…2019年2月～7月まで毎月末に実施 ・調査方法…モニタ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
2020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"> ・調査目的…2020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 ・調査対象…マイナビに登録している2020年卒業予定の全国大学4年生、大学院2年生 ・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 ・有効回答数…3月調査 2019年3月25日～3月31日…7,030名 6月調査 2019年6月24日～6月30日…4,755名 4月調査 2019年4月24日～4月30日…7,342名 7月調査 2019年7月25日～7月31日…3,880名 5月調査 2019年5月25日～5月31日…7,375名
2020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"> ・調査目的…2020年卒業予定の大学生の就職観や就職志向などの把握 ・調査対象…2020年卒業予定の全国大学3年生、大学院1年生 ・調査期間…2018年12月1日～2019年3月21日（2019年卒は2018年2月1日～2018年4月10日） ・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 ・有効回答数…48,064名（文系男子 13,341名、理系男子 8,789名、文系女子 19,811名、理系女子 6,123名）
2020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"> ・調査目的…2020年卒業予定の大学生のライフスタイルや価値観の把握 ・調査対象…2020年卒業予定の全国大学3年生、大学院1年生 ・調査方法…2018年11月26日時点のマイナビ2020会員の大学生・大学院生にWEB DMを配信 2018年11月27日に過去のアンケート回答者にWEB DMを配信 回答はWEB上のアンケートフォームにて回収 ・調査期間…2018年11月26日～2018年12月24日 ・有効回答数…4,656名（文系男子 965名 理系男子 869名 文系女子 2,003名 理系女子 819名）
2020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"> ・調査目的…2020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 ・調査期間…2019年2月13日～3月6日 ・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 ・有効回答数…1,541社（上場 414社・非上場 1,127社 製造 646社・非製造 895社）
2019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"> ・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 ・調査期間…2018年9月4日（告知）～10月3日（受付締切） ・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 ・有効回答数…3,013社（上場 450社・非上場 2,563社 製造 1,044社・非製造 1,969社）
2020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"> ・調査期間…2019年3月20日～4月7日 ・調査方法…3月20日時点のマイナビ2020会員にWEB DMを配信 ・有効回答数…7,734名（文系男子 1,367名 理系男子 1,309名 文系女子 3,550名 理系女子 1,508名）
2020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"> ・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 ・調査期間…2019年6月5日～6月19日 ・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にて回収 ・有効回答数…2,115社（上場 169社・非上場 1,946社 製造 885社・非製造 1,230社）
2019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"> ・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 ・調査対象…全国の大学就職支援担当部署・窓口 ・調査期間…2019年6月10日～2019年7月5日 ・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 ・有効回答数…521大学、61キャンパス（国公立 131校・私立 451校）
2018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"> ・調査目的…企業の採用全般に関する状況の把握 ・調査期間…2018年12月4日～12月6日 ・調査方法…人材採用に関して、[採用実施][手法選定][雇用の決定]のいずれかの決裁権を持つ採用担当者を対象に、WEB調査を実施 （アンケートモニター提供元：GMOリサーチ株式会社） ・有効回答数…2,105名（上場 579名・非上場 1,526名 製造 583名・非製造1,522名）
2018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"> ・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 ・調査対象…「大学4年/大学院2年で現在就職活動中、2018年に就職活動を行う予定」の子供をもつ保護者 「2018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 （アンケートモニター提供元：株式会社クロス・マーケティング） ・調査期間…2018年11月21日～11月25日 ・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 ・有効回答数…1,000名
2020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"> ・調査目的…2020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 ・調査対象…2020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 ・調査期間…2019年6月18日～7月7日 ・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 ・有効回答数…3,582名（文系男子 661名、理系男子 894名、文系女子 1,243名、理系女子 784名）
2019年マイナビ大学生 低学年のキャリア意識調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・調査対象…18歳～20歳の大学1、2年生 ・調査期間…2019年2月22日～2019年2月25日 ・調査方法…18歳～20歳の大学1、2年生を対象にWEB調査を実施（アンケートモニター提供元：GMOリサーチ株式会社） ・有効回答数…1,164名（文系男子 283名、理系男子 287名、文系女子 297名、理系女子 297名）

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"> ・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 ・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 ・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 ・調査期日…毎年5月1日現在 ・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
労働経済動向調査	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・調査目的…労働経済の変化の方向、当面の問題点等の把握 ・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直し ・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国全域の民営事業所から抽出した約5,800事業所 ・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）
労働力調査	総務省統計局	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 ・調査期日…毎月末日（12月は26日）現在
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"> ・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 ・調査事項…有効求職者、有効求人、有効求人倍率など ・調査結果発表の時期…毎月下旬～翌月初旬
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"> ・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 ・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 ・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 ・調査事項…性別、就職希望の有無、内定状況等 ・調査時期…各年10月1日、12月1日、2月1日、4月1日
協定等に基づく 日本人学生留学状況	独立行政法人 日本学生支援機構 (JASSO)	<ul style="list-style-type: none"> ・調査目的…日本人学生の留学状況を把握し、留学生施策に関する基礎資料を得ること ・調査事項…日本国内の大学等と諸外国の大学等との学生交流に関する協定等に基づき、教育又は研究等を目的として、4月1日から翌年3月31日までに海外の大学等で留学を開始した日本人学生の数 ・調査期日…各年4月1日～翌年3月31日までの期間
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"> ・調査目的…外国人留学生在籍状況を把握し、留学生施策に関する基礎資料を得ること ・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）、大学に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在籍状況 ・調査期日…各年5月1日現在

7-10 業種対応表

コード	アンケート上での業種	この調査結果上での業種	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	製造(建設除く)	
4	アパレル・服飾関連		
5	繊維・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	非製造
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	
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	金融	
22	放送・新聞・出版	マスコミ	
23	広告・芸能	マスコミ	
24	ソフトウェア・情報処理・ネット関連	ソフトウェア・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	