

【2018年卒】学生・企業の内定状況調査 (最終版)

沖縄で就活！ 新卒学生の就職情報サイト



株式会社 求人おきなわ
営業部

はじめに

2018年卒の学生と、採用企業の動向を把握することを目的に、弊社が運営する新卒就活サイト会員と掲載企業を対象に内定状況調査を実施しました。

ここに調査結果がまとまりましたので、ご報告いたします。

目次

【調査結果の概要】

総括	2
学生の概要	4
企業の概要	6
【2018年卒】学生の内定状況調査／概要	8
【学生データ】●就職活動時期	9
●エントリー状況	10
●応募状況	11
●受験状況	12
●内定取得状況	13
●【内定取得者】内定を取得した業界	14
●【内定取得者】入社承諾の状況	15
●【内定取得者】入社予定の業界	16
●【内定取得者】入社企業を選択した理由	17
●【内定取得者】入社承諾後の就活状況	18
●就職活動で最も大変だったこと	19
【2018年卒】企業の内定状況調査／概要	21
【企業データ】●採用スケジュール	22
●「応募・面接・内定・採用（入社予定）」数について	23
●【前年と比較した】会社説明会参加数・応募数・内定辞退数について	24
●「充足度」について	25
●内定者の「内定理由」について	27
●「入社予定者に対する満足度」について	28
●採用活動状況	29
●人材獲得のために2018年卒採用から変更（努力）したこと	31
●「採用活動結果」について	32
●新卒採用の課題について	34

本調査に関するお問い合わせは、下記へお願い申し上げます。

株式会社求人おきなわ 営業部

TEL／098-862-2490

FAX／098-862-2630

【総括】

～18年卒学生の動き（P9、P10、P11、P12、P13、P15、P18）～

18年卒学生の就職活動は、広報解禁（※1）の3月からスタートした学生が最も多く、選考解禁6月以前の4月時点で既に応募と受験開始のピークとなっている。応募、受験ピークから3か月後の7月が内定取得のピークとなり、同月内に内定先への入社承諾書提出と就活が終了する動きとなった。

就職活動量は、エントリー（※2）社数、応募社数、受験社数のいずれも前年より減少した。

18年卒の就職活動では、就活スタートのピークから応募・受験開始のピークまで1か月しか余裕がなく、企業研究に費やす時間が非常に短くなっており、エントリーや応募、受験社数の減少に繋がっていることが窺える。

～1月末時点での内定取得状況（P13、P14）～

1月末時点での内定保有者は91.0%を占めた。平均内定取得社数は1.7社で、前年比で平均値が0.1ポイント減少した。2社以上取得した「複数内定」取得者の割合が全体で43.1%（大学生：47.7%、専門専修学生：24.1%）を占め、特に「大学生」では複数内定取得者が5割弱を占めた。また専門・専修学校生では「複数内定」取得者が前年比15.8ポイント増加し、売り手市場が継続している傾向が窺える。

～【内定取得者】入社承諾状況（P15、P16、P17）～

入社を承諾した企業は「第1希望」が最多で72.9%を占め、前年比でみると全体・大学生・専修専門学校生共に「第1希望」が増加している（全体：6ポイント増、大学生：6.5ポイント増、専門・専修学校生：17.4ポイント増）。

入社を承諾した企業の業界で多かったのは、「IT・情報通信関連」16.6%がトップで、次いで「卸売・小売・流通関連」14.4%、「金融・証券・保険関連」13.2%など。

就職先に決めた理由の上位5位は、1位「職種・仕事内容」16.4%、2位「社会や地域への貢献度」10.5%、3位「社風・コーポレートカラー」9.9%、4位「勤務時間・休暇」8.7%、5位「企業戦略やビジョン」7.0%など。

就職先に決めた上位3位の回答は前年と変わらなかったが、「勤務時間・休暇」が前年7位から4位に上昇し、働き方改革のひとつとして長時間労働を見直す動きが広がる中、学生側も勤務時間や休暇を就職先の選択条件としてシビアに捉える傾向が強まっていることが窺える。

～2018年卒採用活動における企業の動き（P22、P23、P24）～

18年卒を対象とした企業の採用活動スケジュールは、広報開始ピーク時期「3月」53.9%（17年卒採用も3月）、選考開始ピーク時期「6月」27.7%（17年卒採用も6月）、内定出しピーク時期「6月」24.9%（17年卒採用も6月）、採用活動の終了ピーク時期「12月」21.7%（17年卒採用も12月）となった。17年卒採用と比較すると、広報（3月）・選考（6月）・内定出し（6月）・活動終了（12月）時期の全てのピーク値が前年同月で大きな変化が見られず、18・17年卒共に、広報・選考解禁月を基準に採用活動を行っていることが窺える。その一方で、18年卒採用企業において広報・選考・内定出しピーク値の前月までの合計値が17年卒よりいずれも増加しており、解禁月より前倒しで活動する企業が増えている。次ページP3「新卒採用の課題について」で挙げられるように、「応募者対策（母集団形成）」として『早期からの取り組みによる母集団形成の重要性。』などの声も聞かれ、次年度は人材獲得に向けさらに早期化する傾向が窺える。

～2018年卒の採用活動状況（P29、P30）～

採用活動で力を入れたことは、1位「個別会社説明会」、2位「学生とのコミュニケーション」、3位「学校訪問」、4位同率「インターンシップ」「学内セミナーの参加」「母集団形成」が挙げられた。

前年比で「学生とのコミュニケーション」や「学内セミナーの参加」、「母集団形成」が上昇しており、学生を待つ受け身のスタンスではなく、母集団形成のために学校訪問や学内セミナー参加、学生と密にコミュニケーションをとるなど、企業から積極的に学生へ働きかけていることが窺える。

ただ採用活動状況を見ると「当初の予定通りには進まなかった」49.3%が最多となり、前年比で15.4ポイント増加、過去7年比でも「当初の予定通りには進まなかった」がワーストとなった。

学生との接触を積極的にはかっていたにもかかわらず、結果的には予定通りに活動が進まなかった企業が半数に上ったことがわかる。

～「応募数」「面接数」「内定数」実績、採用充足度、採用活動結果について（P23、P25、P26、P32、P33）～

応募数は1社あたりの平均72.0人で前年比7.8ポイント減少し、面接数は平均41.7人で前年比8.2ポイント減少、内定数は平均16.5人で前年比同率となった。応募数、面接数は前年より減少する結果となった。

採用計画に対する充足度では、「計画より減少」58.5%が最多で、予定通り採用数を確保できた企業は40%にとどまり、半数以上が採用予定数を確保できない状況となった。

さらに過去10年で比較して18年卒採用企業の「計画より減少」58.5%が最高値となり、充足度でワーストとなった。

18年卒の採用活動計画調査（※3）では、「既存事業の拡大や新規事業開設の為、前年に採用人数を確保できなかった為、内定辞退を考慮して採用数を増やす」などの理由から「採用数が増加する」企業が過去最高値（10年比）を更新し、企業の採用意欲が非常に高まっていた。

企業側も採用計画段階から学生の争奪戦を概ね予想していたが、やはり母集団形成から苦戦し、応募や面接、内定の減少に繋がり、結果的に採用予定数が満たせなかった企業が増加したことが窺える。

18年卒を対象とした企業の採用活動計画調査（※3）では、採用予定人数が「増加」する見通しと答えた企業が、過去10年比で最高値となった。「増加」の背景には『既存事業の拡大、新規事業開設のため増員。』『前年採用人数を確保できなかった為。』『内定辞退を考慮して予定を増やした。』などが挙げられ、企業の採用意欲が非常に高まっていることが窺えた。採用基準の見通しについても、『基準を緩めて母集団を増やし、内定者増加を試みる。』『人員が集まらないから。』等の理由から「緩くなる」が過去10年比で最高値となった。

採用活動の見通しでも、『業界内で新卒採用を始めた企業が増加し人材の奪い合いが想定される。』『学生が複数内定をもらい、企業を選べる状況が予想されるため、最終的に採用までに繋がる学生が減少すると見込む。』等の理由から、17年卒と比較して「採用しにくくなる」が22.6ポイント上昇、厳しい採用活動が予想されていた。

採用活動結果の満足度でも「不満」が最多で39.9%を占め、前年比で13.1ポイント増加した。過去7年で比較したところ、満足度においても「不満」が最高値（7年比）を更新し、ワースト記録となった。

ただ活動結果へ「満足」33.8%と回答した企業も3割強おり、採用数の充足度や、入社予定者への満足度などから採用活動結果で二極化の傾向がみられる。

～人材獲得のために2018年卒採用から変更（努力）したこと～（P31）

企業の業績好調や人手不足から売り手市場が続く中、18年卒採用で人材を獲得するために変更（努力）したことについて尋ねると、「変更（努力）したことは特にない」と答えた企業は僅か12.3%で、逆に9割近くの企業が人材獲得のために何らかの変更（努力）を行ったことが分かった。

人材を獲得するために変更（努力）したことは、「採用活動のスケジュールを変更した」53.8%が最多で、次いで「内定者へのフォローを見直した」38.5%、「待遇を見直した（改善した）」27.7%が挙げられた。

「採用活動のスケジュールを変更した」での具体的な内容は『合否結果を1週間以内に通達することを徹底した。』『採用試験や内定時期を早めた。』等が、「内定者へのフォローを見直した」では『内定式、懇親会等、内定者との接触回数を増やした。』等、「待遇を見直した（改善した）」では『初任給アップ、契約社員から正社員登用になった』等の声が聞かれた。

売り手市場が続く中で、企業の人材獲得への危機感、人手不足の深刻さが窺える。

～新卒採用の課題について（P34）～

2018年卒の採用活動を通して感じる「新卒採用の課題」では、やはり「応募者対策（母集団形成）」に関する声が多く聞かれた。『早期からの取り組みによる母集団形成の重要性。』『母集団形成のために大学での個別説明会を増やし、学生を少しでも多く呼び込む。』など。

次いで多かったのは「内定辞退対策」に関する声で、『売り手市場のため大手企業の採用が優先的になってしまい、内定辞退等に繋がっている傾向が見受けられる。内定者のフォロー等の充実が課題。』などが挙げられた。

※1 2018年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を大学3年生の3月（17年卒：3月）、面接等の選考活動は大学4年生の6月（17年卒：6月）とした。

※2 エントリーとは、就活初期に企業に対して「興味がある」との意思表示。就活サイトや会社ホームページ等から個人情報を登録すると、採用情報が提供される。

※3 「【2018年卒】企業の採用活動計画調査」2018年卒採用活動を行う企業を対象に採用活動初期に（2017年3～4月）調査

【学生の概要】

～就職活動時期（P9、P10、P11、P12、P13、P15、P18）～

18年卒学生の活動時期をみていくと、就活開始とエントリー開始時期は「3月」に集中し（就活開始ピーク時期「3月」41.6%、エントリー開始ピーク時期「3月」52.9%）、応募開始と受験開始時期は「4月」に集中した（応募開始ピーク時期「4月」32.5%、受験開始は「4月」29.0%）。内定取得と入社承諾書提出、就活を終了した時期は「7月」に集中した（内定取得ピーク時期「7月」31.8%、入社承諾書提出ピーク時期「7月」22.2%、就活終了ピーク時期「7月」26.6%）。

18年卒学生の就職活動は、3月からスタートし、1か月後の4月が応募と受験開始のピークとなっている。応募・受験ピーク月から3か月後の7月が内定取得のピークとなり、同月内に内定先への入社承諾書提出と就活が終了する動きとなった。17年卒学生と比較すると、就活スタートは変わらないが、就活終了時期が前年8月から1か月前倒しで早まっている。

～「エントリー」「応募」「受験」状況（P10、P11、P12）～

就職活動量をみていくと、エントリー社数は、「1～5社」41.2%が最多だった。一人あたりの平均エントリー社数は13.0社（大学生：15.1社、専門・専修学校生：5.8社）、前年比で平均値が2.1ポイント減少した。

応募社数は、「6～10社」27.5%が最多だった。平均応募社数は6.6社（大学生：7.4社、専門・専修学校生3.7社）、前年比で平均値が0.1ポイント減少した。

受験社数は、「6～10社」23.5%が最多だった。平均受験社数は5.6社（大学生：6.3社、専門・専修学校生3.1社）、前年比で平均値が0.3ポイント減少した。

エントリー社数、応募社数、受験社数のいずれも前年より減少し、18年卒学生の活動量が鈍化する傾向が窺える。

～1月末時点での内定取得状況（P13、P14）～

内定取得状況は、「内定あり」91.0%が9割（大学生：92.0%、専門専修学校生：81.4%）を占めた。

内定取得数は「1社」56.9%が最も多かった（大学生：52.3%、専門専修学校生：75.9%）。一方で2社以上取得した「複数内定」取得者の割合が全体で43.1%（大学生：47.7%、専門専修学校生：24.1%）を占め、特に「大学生」では複数内定取得者が5割弱を占めた。

平均内定取得社数は1.7社（大学生：1.8社、専門専修学校生：1.2社）で、前年比で平均値が0.1ポイント減少した。大学生も減少した一方で専門専修学校生では増加した。（17年卒平均内定取得社数：全体1.8社、大学生：1.9社、専門専修学校生：1.1社）

内定を取得した企業の業界は、「卸売・小売・流通関連」24.2%が最も多く、次いで「IT・情報通信関連」21.6%、「金融・証券・保険関連」14.9%、「ホテル・旅行関連」12.4%、「メーカー（製造販売）関連」11.3%となった。

前年と比べると平均内定取得社数は減少したものの、専門・専修学校生では2社以上取得した「複数内定」取得者が前年比15.8ポイント増加し、売り手市場が継続している傾向が窺える。

～【内定取得者】入社承諾状況（P15、P16）～

内定取得者の入社承諾状況は、「入社承諾書を提出した」78.9%が7割強（大学生：78.4%、専門専修学校生：80.0%）を占めた。

入社を承諾した企業は「第1希望」が最多で72.9%を占め、前年比でみると全体・大学生・専修専門学校生共に「第1希望」が増加している。（全体：6ポイント増、大学生：6.5ポイント増、専門・専修学校生：17.4ポイント増）

入社を承諾した企業の業界で多かったのは、「IT・情報通信関連」16.6%がトップで、次いで「卸売・小売・流通関連」14.4%、「金融・証券・保険関連」13.2%など。

～【内定取得者】入社企業を選択した理由（P17）～

就職先に決めた理由の上位5位は、1位「職種・仕事内容」16.4%、2位「社会や地域への貢献度」10.5%、3位「社風・コーポレートカラー」9.9%、4位「勤務時間・休暇」8.7%、5位「企業戦略やビジョン」7.0%など。

就職先に決めた上位3位の回答は前年と変わらなかったが、「勤務時間・休暇」が前年7位から4位に上昇し、働き方改革のひとつとして長時間労働を見直す動きが広がる中、学生側も勤務時間や休暇を就職先の選択条件としてシビアに捉える傾向が強まっていることが窺える。

就活初期に行った調査結果（※4）では、学生の就職先企業を選ぶ重視条件トップ5は、1位「勤務時間・休暇」2位「雇用の安定性」3位「社風・コーポレートカラー」4位「勤務地」5位「職種・仕事内容」で、勤務時間や休暇、勤務地など働き方を重視する傾向が強かった。

※4 「【2018年卒】学生の就職活動調査」2018年卒学生を対象に就活初期から（2017年3～5月）調査

～【内定取得者】入社承諾後の就活状況（P18）～

入社承諾後の就活状況は、「就活を終了した」が9割を超え、前年比3.2ポイント増加した。（全体：94.3%、大学生：94.1%、専門・専修学校生：90.9%）

就活を終了した理由では、第1希望への入社が7割強を占めたことから窺えるように「内定先に満足しているので終了」が94.1%を占め、前年比5ポイント増加した。（大学生：93.9%、専門・専修学校生：90.4%）

～就職活動で最も大変だったこと（P19、P20）～

就職活動を振り返って最も大変だったこと1位は「自己分析」25.6%だった。2位は「エントリーシートなど応募書類の記入」24.2%、3位「面接」23.8%の順。（17年卒でも上位3位は同じ）

1位「自己分析」が大変だった理由として、『しっかり自分を理解し言葉にできるまですごく時間がかかった。』『自己分析の方法が分からなかった。』などが、2位「エントリーシートなど応募書類の記入」では、『基本的に手書きなので時間がかかるし、一文字でもミスすると書き直しだから。』『企業についてしっかり理解し自分の軸と合わせた文章に仕上げるのが大変だった。』などが挙げられた。

【企業の概要】

～採用活動スケジュール（P22）～

企業の採用活動スケジュールをみると、広報開始時期は広報解禁となる「3月」53.9%がピークとなった（17年卒採用企業の広報開始ピーク時期「3月」54.5%）。

選考活動スタートは、選考解禁となる「6月」27.7%がピーク（17年卒採用企業の選考開始ピーク時期「6月」30.4%）で、同様に内定出しの時期も「6月」24.9%がピークとなった（17年卒採用企業の内定出しピーク時期「6月」21.9%）。採用活動の終了時期では、「12月」21.7%がピークとなった（17年卒採用企業の活動終了ピーク時期「12月」15.7%）。前年と比較すると、広報（3月）・選考（6月）・内定出し（6月）・活動終了（12月）時期の全てのピーク値が前年同月となっており、18年卒・17年卒共に、広報・選考解禁月を基準に採用活動を行っていることが窺える。その一方で、18年卒採用企業において広報・選考・内定出しピーク値の前月までの合計値が17年卒よりいずれも増加していることから、解禁日より前倒しで活動する企業が増加している傾向が窺える。

～「応募数」「面接数」「内定数」「採用（入社予定）数」の実績について（P23）～

応募数は平均72.0人で、前年比7.8ポイント減少した（17年卒平均応募数：79.8人）。

面接数は平均41.7人で、前年比8.2ポイント減少した（17年卒平均面接数：49.9人）。

内定数は平均16.5人で、前年比同率（17年卒平均内定数：16.5人）。

採用（入社予定）数は平均11.6人で、前年比0.9ポイント増加した（17年卒平均採用数：10.7人）。

応募・面接数は前年より減少したことから、採用活動の厳しさが窺える。

～【前年と比較した】会社説明会参加数・応募数・内定辞退数について（P24）～

18年卒採用企業へ、「個別会社説明会」、「応募数」、「内定辞退数」の自社実績を前年と比較して変化があったか尋ねたところ、個別会社説明会の参加数は、「増加」36.9%が最多となった。応募数でも「増加」38.5%が最多、内定辞退数では「変わらない」46.1%が最多となった。

～「充足度」について（P25、P26）～

一方、採用充足度では「計画より減少」58.5%が最多となり、「計画通り」30.8%と「計画より増加」9.2%を合わせた予定通り採用数を確保できた企業は40%にとどまった。

17年卒採用と比較すると「計画より減少」が12.1ポイント増加し、逆に「計画通り」が3.1ポイント減、「計画より増加」が6.9ポイント減で、予定通り採用数を確保できた企業は前年比10ポイント減少した。さらに「計画より減少」の割合は過去10年比で最高値となった（「計画より減少」の割合：09年卒32.7%、10年卒28.6%、11年卒39.3%、12年卒：40.6%、13年卒31.3%、14年卒39.7%、15年卒：54.7%、16年卒53.6%、17年卒46.4%、18年卒58.5%）。

充足度についての具体的な理由では、「計画より減少」では内定辞退増加や応募数の減少を挙げる声が多く聞かれた。（具体例：『応募者自体も募集人員に対して十分ではなかったが、選考辞退や内定辞退も多く、最終入社承諾者は募集数の半分以下であったから。』）

「計画通り」では、採用時期の延長、追加選考が、「計画より増加」では質の良い学生が多かったとの声が多かった。（具体例：『内々定辞退があったが2次募集を実施し充足した。』、『優秀な学生が多く採用数を増やした』）

～内定者の内定理由について（P27）～

内定理由の上位は、1位「コミュニケーション能力」83.9%で8割を超え、最も重視された。2位「協調性」72.6%、3位「主体性」56.5%、4位「チャレンジ精神」54.8%、5位「誠実性」53.2%が挙げられた。

～入社予定者に対する満足度（P28）～

入社予定者に対する満足度は、「非常に満足」と「どちらかというと満足」を合わせた「満足」が最も多く、63.1%を占めたものの、前年と比較すると10.1ポイント減少した。

満足した理由では、「ターゲット通りの学生を採用できた」53.8%が最多で、次いで「目的意識がはっきりしている学生が多かった」38.5%、「厳選した学生を採用出来た」35.9%の順。

～採用活動状況について（P29、P30）～

採用活動で力を入れたことは、1位「個別会社説明会」63.1%、2位「学生とのコミュニケーション」35.4%、3位「学校訪問」33.8%、4位同率「インターンシップ」「学内セミナーの参加」「母集団形成」30.8%が挙げられた。（17年卒では1位「個別会社説明会」、2位「会社訪問」、3位同率「学校訪問」「インターンシップ」、5位「学生とのコミュニケーション」）。

採用活動で力を入れた1位「個別会社説明会」は前年と変わらなかったが、「学生とのコミュニケーション」が前年5位から2位へ、また「学内セミナーの参加」（前年6位から4位へ）や「母集団形成」（前年7位から4位へ）が上昇しており、学生を待つ受け身のスタンスではなく、母集団形成のために学校訪問や学内セミナー参加、学生と密にコミュニケーションをとるなど企業側が学生に対して積極的に働きかける活動を行っていることが窺える。

その一方で、採用活動状況は「当初の予定通りには進まなかった」49.3%が最多となり、前年と比較すると15.4ポイント増加した。一方「当初の予定通り進んだ」33.8%は3割強となり、前年比7.3ポイント減少した。なお「当初の予定通りには進まなかった」の割合も過去7年比で最高値となった。

採用活動の取り組みでも、売り手市場の学生に向けて積極的に対応する企業の傾向が窺えるが、それでも「計画通りに進まなかった、どちらともいえない」が66.2%を占めており、6割強が採用活動に苦戦した様子が窺える。

～人材獲得のために2018年卒採用から変更（努力）したこと（P31）～

企業の業績好調や人手不足から売り手市場が続く中、18年卒採用で人材を獲得するために変更（努力）したことを尋ねると、「変更（努力）したことは特になし」と答えた企業は僅か12.3%で、逆に9割近くの企業が人材獲得のために何らかの変更（努力）を行ったことが分かった。

人材を獲得するために変更（努力）したことでは、「採用活動のスケジュールを変更した」53.8%が最多で、次いで「内定者へのフォローを見直した」38.5%、「待遇を見直した（改善した）」27.7%が挙げられた。

「採用活動のスケジュールを変更した」での具体的な内容は『合否結果を1週間以内に到達することを徹底した。』『採用試験や内定時期を早めた。』等が、「内定者へのフォローを見直した」では『内定式、懇親会等、内定者との接触回数を増やした。』等、「待遇を見直した（改善した）」では『初任給アップ、契約社員から正社員登用になった』等の声が聞かれた。

～「採用活動結果」について（P32、P33）～

採用活動の結果で、最も多かったのは「不満」39.9%で、前年比で13.1ポイント増加し、過去7年比でも「不満」の割合が最高値に、逆に「満足」の割合が最低値となった。

活動結果の理由を尋ねたところ、「どちらかという不満」との回答理由では、『新卒採用活動を開始して5年程度になり年々応募者数は増加していたが、2018卒採用では減となった。』『母集団確保も十分にできず採用人数を確保できなかったため、内定辞退者も半分以上いた。』などの声が聞かれた。

一方「どちらかという満足」「非常に満足」回答理由では、『売り手市場の中、計画通りの人数を採用（内定）する事が出来た。』『母集団を減らすことなくスムーズに活動を行うことが出来た。また今回の活動を通して社内全体の採用活動や人材育成に関する意識が高まった。』などが挙げられた。

～新卒採用の課題について（P34）～

18年卒の採用活動を通して、現時点で感じる「新卒採用の課題」では、「応募者対策（母集団形成）」に関する声が多く聞かれた。『早期からの取り組みによる母集団形成の重要性。』『母集団形成のために大学での個別説明会を増やし、学生を少しでも多く呼び込む。』など。

次いで多かったのは「内定辞退対策」に関する声で、『売り手市場のため大手企業の採用が優先的になってしまい、内定辞退等に繋がっている傾向が見受けられる。内定者のフォロー等の充実が課題。』などが挙げられた。

【2018年卒】学生の内定状況調査 (最終版)

調査概要

- 調査目的 学生の就職内定の動向を把握する
- 調査対象 2018年3月卒業予定の新規学卒者（大学・専門学校等）
- 調査期間 2018年1月
- 調査方法 ・「沖縄で就活！学生の就職情報サイト ジョーナビ新卒2018」に登録している会員（1月末時点会員数2641人※退会者含む）を対象にWEB上で、退会者アンケート・現会員アンケートを実施。

※設問ごとに有効回答のみで集計
- 有効回答数 285件

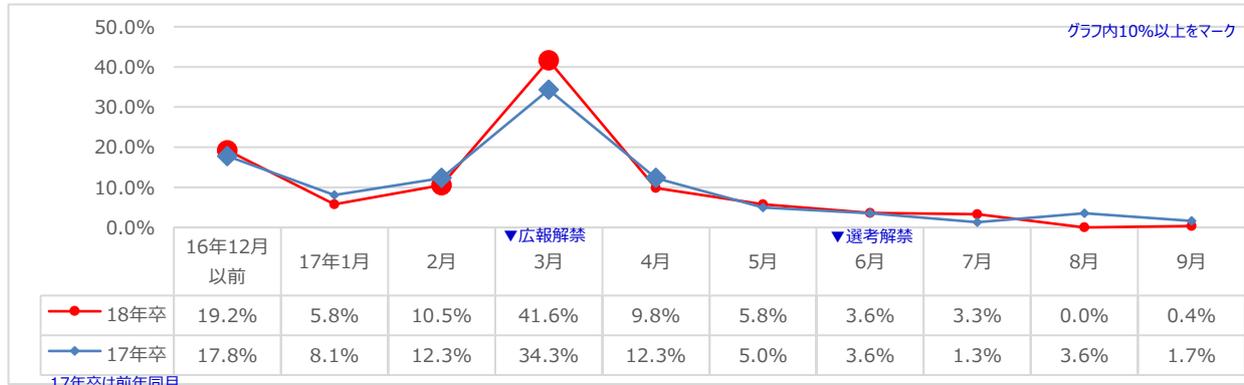
学校種別	男性	女性	総計
大学	94	124	218
大学院	3	3	6
短期大学	0	13	13
高等専門学校	1	0	1
専門・専修学校	14	29	43
その他（職業能力開発大）	2	2	4
総計	114	171	285

● 就職活動時期

18年卒の就活開始時期は、「3月」がピークで41.6%を占めたものの、2月以前に就活を開始した学生も35.5%いた。ただ17年卒と比較すると「3月」が7.3ポイント増加（17年卒では34.3%）し、「2月以前」が2.7ポイント減少（17年卒では38.2%）した。

※ 2018年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を3年生の3月（17年卒：3月）、面接等の選考活動は4年生の6月（17年卒：6月）とした。

■ いつ頃から就職活動を始めましたか？（自由回答）



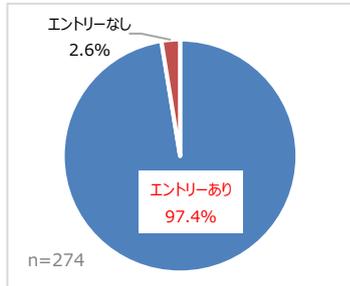
就職活動開始時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
2016年12月以前	19.2%	17.8%	22.3%	21.8%	7.0%	3.3%
2017年1月	5.8%	8.1%	5.2%	7.4%	11.6%	13.3%
2月	10.5%	12.3%	9.5%	13.1%	9.3%	15.0%
3月（広報解禁）	41.6%	34.3%	41.6%	33.0%	39.6%	30.0%
4月	9.8%	12.3%	10.0%	10.6%	9.3%	13.3%
5月	5.8%	5.0%	4.3%	3.8%	16.3%	11.7%
6月（選考解禁）	3.6%	3.6%	4.3%	2.9%	2.3%	6.7%
7月	3.3%	1.3%	2.8%	1.3%	2.3%	1.7%
8月	0.0%	3.6%	0.0%	4.5%	0.0%	1.7%
9月	0.4%	1.7%	0.0%	1.6%	2.3%	3.3%

※表内・10%以上をマーク

●エントリー状況

エントリーの状況は、「エントリーあり」97.4%、「エントリーなし」2.6%。エントリー社数は、「1～5社」41.2%が最も多い（17年卒エントリー社数は「6～10社」31.9%が最多）。平均エントリー社数は全体13.0社、大学生15.1社、専門・専修学校生5.8社で、前年比平均値が全体・大学生・専門専修学校生共に減少している（17年卒平均エントリー社数、全体：15.1社、大学生：16.5社、専門・専修学校生：6.7社）。エントリー開始時期は、「3月」52.9%がピークで、17年卒と比較すると0.9ポイント増加（17年卒では52.0%）し、「2月以前」6.9%が3.1ポイント減少（17年卒では10.0%）した。

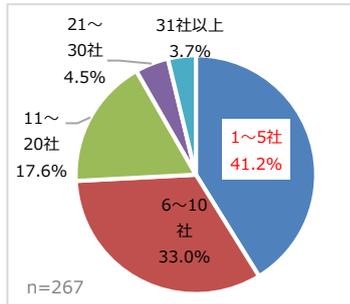
■エントリーの状況は？



エントリー状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
エントリーあり	97.4%	87.0%	97.6%	92.3%	95.3%	67.2%
エントリーなし	2.6%	13.0%	2.4%	7.7%	4.7%	32.8%

※表内・上位をマーク

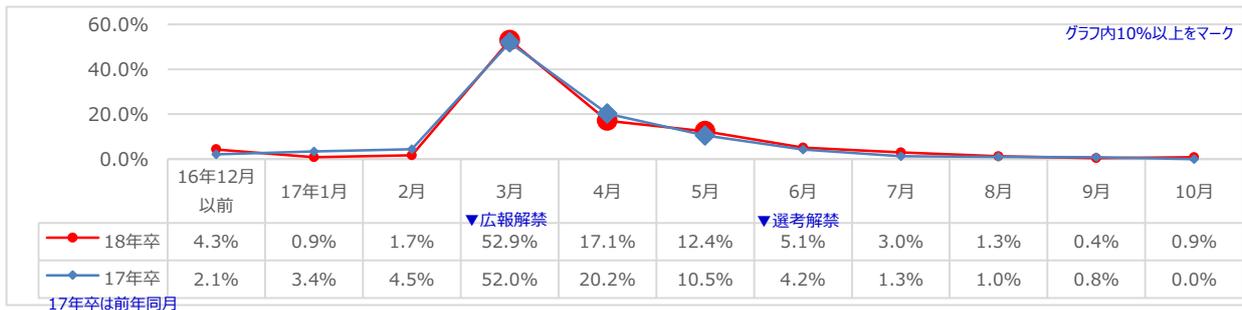
■エントリーした企業数



エントリー社数	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
1～5社	41.2%	31.3%	34.1%	23.8%	70.7%	67.4%
6～10社	33.0%	31.9%	35.1%	35.9%	17.1%	14.0%
11～20社	17.6%	21.4%	20.5%	23.2%	9.8%	16.3%
21～30社	4.5%	5.0%	5.4%	5.7%	2.4%	0.0%
31社以上	3.7%	10.4%	4.9%	11.4%	0.0%	2.3%
平均値	13.0社	15.1社	15.1社	16.5社	5.8社	6.7社

※表内・20%以上をマーク

■いつ頃からエントリーを始めましたか？（自由回答）



エントリー開始時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
2016年12月以前	4.3%	2.1%	5.0%	2.7%	0.0%	0.0%
2017年1月	0.9%	3.4%	0.6%	3.7%	2.8%	4.7%
2月	1.7%	4.5%	1.7%	4.7%	0.0%	4.7%
3月（広報解禁）	52.9%	52.0%	59.9%	54.8%	27.8%	16.3%
4月	17.1%	20.2%	14.4%	20.6%	22.2%	23.2%
5月	12.4%	10.5%	9.4%	7.1%	30.4%	30.1%
6月（選考解禁）	5.1%	4.2%	5.5%	3.4%	2.8%	14.0%
7月	3.0%	1.3%	1.7%	1.7%	5.6%	0.0%
8月	1.3%	1.0%	0.6%	0.3%	5.6%	7.0%
9月	0.4%	0.8%	0.6%	1.0%	0.0%	0.0%
10月	0.9%	0.0%	0.6%	0.0%	2.8%	0.0%

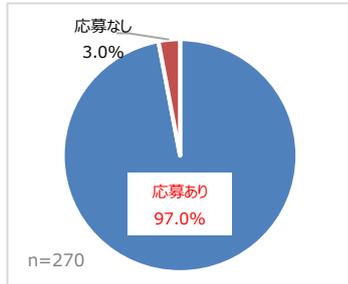
※表内・10%以上をマーク

● 応募状況

企業への応募状況は、「応募あり」97.0%、「応募なし」3.0%。応募社数は、「6～10社」27.5%が最も多い（17年卒応募社数も「6～10社」30.7%が最多）。平均応募社数は全体6.6社、大学生7.4社、専門・専修学校生3.7社で、前年比平均値が大学生が増加している（17年卒平均応募社数、全体：6.7社、大学生：7.3社、専門・専修学校生：4.2社）。

応募開始時期は「4月」32.5%がピークだったものの、広報解禁の「3月」から応募開始をした学生も24.9%を占めた。

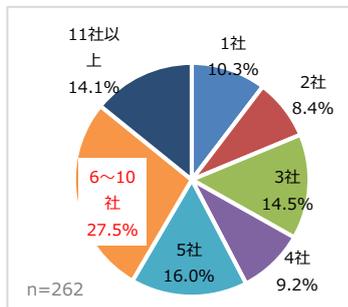
■ 現在までの応募状況は？



応募状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
応募あり	97.0%	91.7%	97.6%	93.4%	92.5%	82.0%
応募なし	3.0%	8.3%	2.4%	6.6%	7.5%	18.0%

※表内・上位をマーク

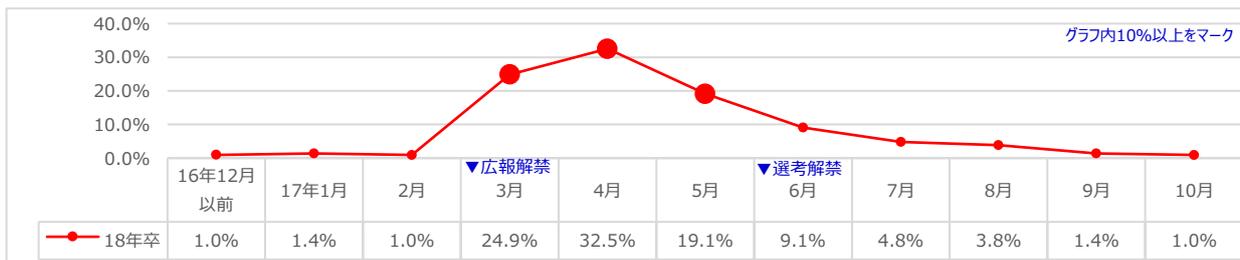
■ 応募社数



応募社数	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
1社	10.3%	7.1%	8.8%	2.9%	13.5%	24.0%
2社	8.4%	9.3%	5.4%	8.1%	24.4%	14.0%
3社	14.5%	14.1%	13.7%	12.5%	13.5%	22.0%
4社	9.2%	12.8%	7.8%	12.5%	13.5%	14.0%
5社	16.0%	14.4%	15.7%	15.8%	16.2%	6.0%
6～10社	27.5%	30.7%	30.5%	34.7%	18.9%	18.0%
11社以上	14.1%	11.6%	18.1%	13.5%	0.0%	2.0%
平均値	6.6社	6.7社	7.4社	7.3社	3.7社	4.2社

※表内・20%以上をマーク

■ いつ頃から応募を始めたか？（自由回答）



応募開始時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
2016年12月以前	1.0%	-	1.2%	-	0.0%	-
2017年1月	1.4%	-	1.8%	-	0.0%	-
2月	1.0%	-	1.2%	-	0.0%	-
3月 (広報解禁)	24.9%	-	26.1%	-	17.2%	-
4月	32.5%	-	34.6%	-	24.1%	-
5月	19.1%	-	15.2%	-	38.1%	-
6月 (選考解禁)	9.1%	-	10.9%	-	3.4%	-
7月	4.8%	-	3.0%	-	6.9%	-
8月	3.8%	-	3.6%	-	6.9%	-
9月	1.4%	-	1.2%	-	3.4%	-
10月	1.0%	-	1.2%	-	0.0%	-

※18年卒から調査開始 ※表内・10%以上をマーク

● 受験状況

受験状況は、「受験あり」96.7%、「受験なし」3.3%。受験社数は、「6～10社」23.5%が最も多い（17年卒受験社数も「6～10社」28.2%が最多）。平均受験社数は全体5.6社、大学生6.3社、専門・専修学校生3.1社で、前年比平均値が全体・大学生・専門・専修学校生で共に減少している（17年卒平均受験社数、全体：5.9社、大学生：6.4社、専門・専修学校生：3.9社）。

受験開始時期は「4月」29.0%がピークで、選考解禁6月前から受験開始をした学生が66.5%（5月以前）を占めた。

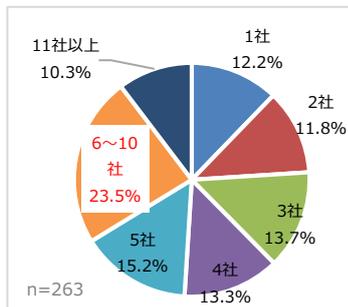
■ 採用試験の受験状況は？



受験状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
受験あり	96.7%	93.3%	97.1%	95.3%	92.9%	83.9%
受験なし	3.3%	6.7%	2.9%	4.7%	7.1%	16.1%

※表内・上位をマーク

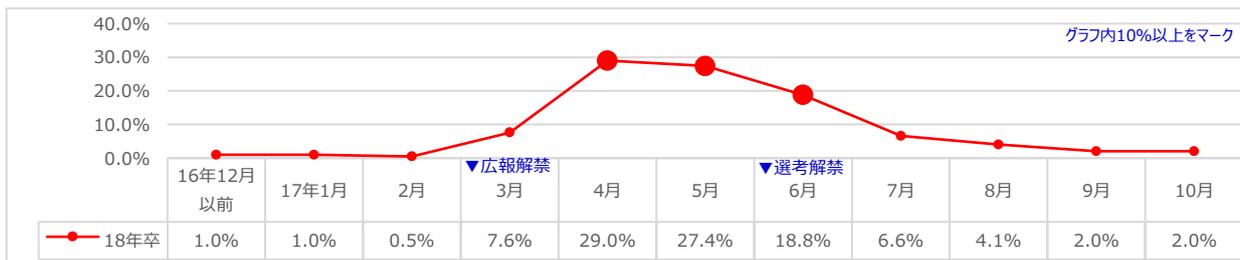
■ 受験社数



受験社数	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
1社	12.2%	7.7%	10.3%	4.3%	17.9%	25.0%
2社	11.8%	11.9%	8.4%	10.6%	28.2%	17.3%
3社	13.7%	15.1%	13.8%	14.2%	10.3%	19.2%
4社	13.3%	13.4%	10.3%	12.5%	23.1%	13.5%
5社	15.2%	15.8%	15.3%	17.2%	15.4%	9.6%
6～10社	23.5%	28.2%	28.6%	32.0%	5.1%	13.5%
11社以上	10.3%	7.9%	13.3%	9.2%	0.0%	1.9%
平均値	5.6社	5.9社	6.3社	6.4社	3.1社	3.9社

表内・20%以上をマーク

■ いつ頃から受験を始めましたか？（自由回答）



受験開始時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
2016年12月以前	1.0%	-	1.3%	-	0.0%	-
2017年1月	1.0%	-	1.3%	-	0.0%	-
2月	0.5%	-	0.6%	-	0.0%	-
3月 (広報解禁)	7.6%	-	7.8%	-	10.3%	-
4月	29.0%	-	31.9%	-	10.3%	-
5月	27.4%	-	25.3%	-	41.4%	-
6月 (選考解禁)	18.8%	-	19.5%	-	13.8%	-
7月	6.6%	-	5.2%	-	10.3%	-
8月	4.1%	-	2.6%	-	10.3%	-
9月	2.0%	-	1.9%	-	3.6%	-
10月	2.0%	-	2.6%	-	0.0%	-

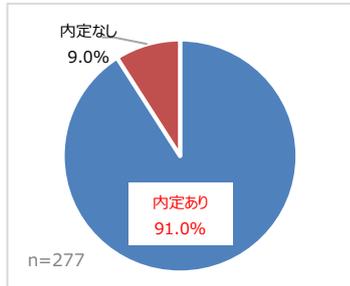
※18年卒から調査開始 ※表内・10%以上をマーク

●内定取得状況

内定の取得状況は、「内定あり」91.0%、「内定なし」9.0%。内定取得数は、「1社」56.9%が最も多い（17年卒内定取得数も「1社」55.2%が最多）。平均内定取得社数は全体1.7社、大学生1.8社、専門・専修学校生1.2社で、前年比平均値が全体・大学生で減少、逆に専門専修学校生で増加している（17年卒平均内定取得社数、全体：1.8社、大学生：1.9社、専門・専修学校生：1.1社）。

内定を取得した時期は「7月」31.8%がピークで、次いで「6月」28.4%となった。取得時期は5月から10月にかけて広く分散している。

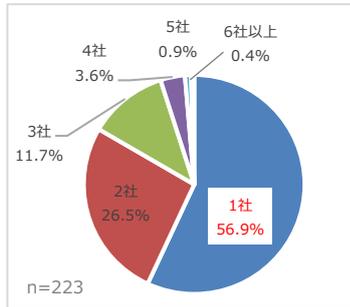
■内定の取得状況は？



内定状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
内定あり	91.0%	93.8%	92.0%	93.8%	81.4%	93.5%
内定なし	9.0%	1.1%	8.0%	1.2%	18.6%	1.6%

※表内・上位をマーク ※17年卒（その他：全体5.1%、大学生5.0%、専門専修学校生4.9%）

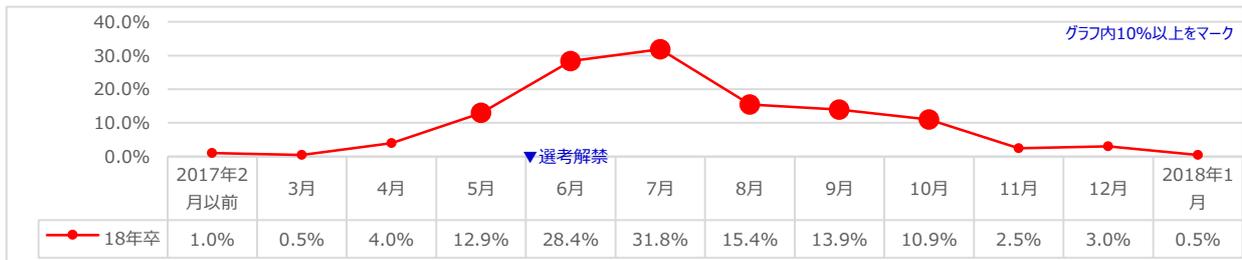
■【内定取得者のみ回答】内定取得数



内定取得数	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
1社	56.9%	55.2%	52.3%	45.8%	75.9%	91.7%
2社	26.5%	22.3%	26.7%	26.5%	24.1%	6.3%
3社	11.7%	16.2%	15.1%	19.7%	0.0%	2.0%
4社	3.6%	3.0%	4.1%	4.2%	0.0%	0.0%
5社	0.9%	2.7%	1.2%	3.8%	0.0%	0.0%
6社以上	0.4%	0.6%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%
平均値	1.7社	1.8社	1.8社	1.9社	1.2社	1.1社

※表内・20%以上をマーク

■【内定取得者のみ回答】内定を取得した時期（複数回答）



内定取得時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
17年2月以前	1.0%	-	1.3%	-	0.0%	-
3月（広報解禁）	0.5%	-	0.6%	-	0.0%	-
4月	4.0%	-	3.8%	-	7.7%	-
5月	12.9%	-	15.9%	-	0.0%	-
6月（選考解禁）	28.4%	-	29.3%	-	19.2%	-
7月	31.8%	-	31.8%	-	30.8%	-
8月	15.4%	-	17.8%	-	7.7%	-
9月	13.9%	-	11.5%	-	23.1%	-
10月	10.9%	-	10.8%	-	15.4%	-
11月	2.5%	-	3.2%	-	0.0%	-
12月	3.0%	-	3.8%	-	0.0%	-
18年1月	0.5%	-	0.6%	-	0.0%	-

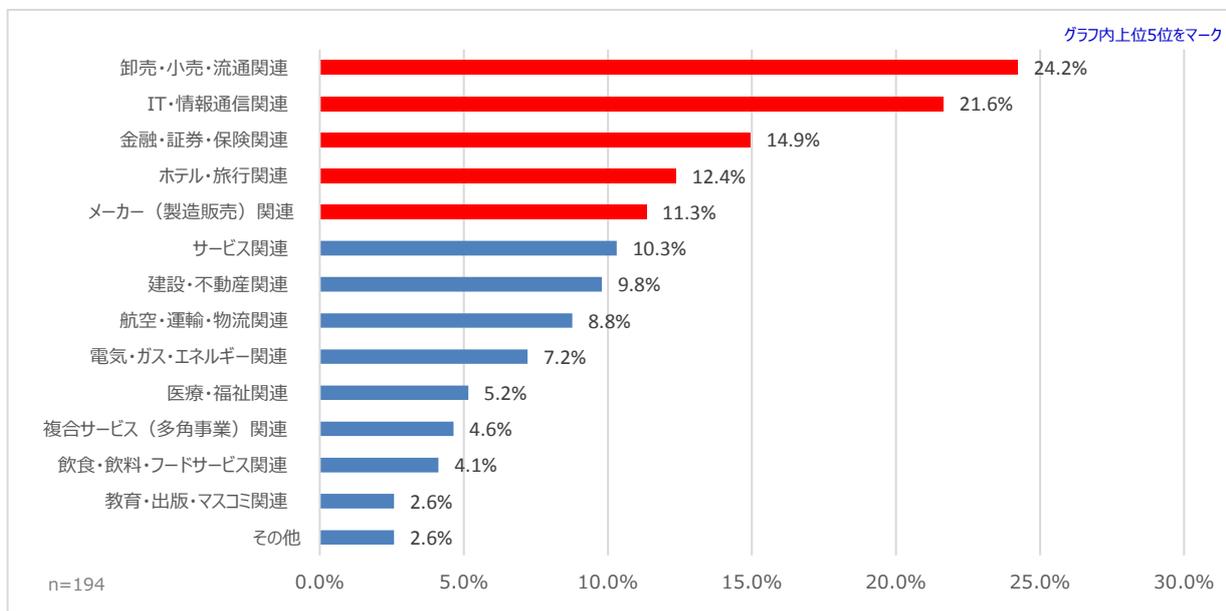
※18年卒から調査開始 ※表内・10%以上をマーク

●【内定取得者】内定を取得した業界

内定取得した企業の業界上位は、「卸売・小売・流通関連」24.2%が最も多く、次いで「IT・情報通信関連」21.6%、「金融・証券・保険関連」14.9%、「ホテル・旅行関連」12.4%、「メーカー（製造販売）関連」11.3%の順。

大学生の上位は、1位「卸売・小売・流通関連」25.2%、2位「IT・情報通信関連」22.5%、3位「金融・証券・保険関連」17.9%。一方の専門・専修学校生では、1位「卸売・小売・流通関連」32.0%、同率2位「IT・情報通信関連」「ホテル・旅行関連」「建設・不動産関連」16.0%となった。

■【内定取得者のみ回答】内定を取得した業界（複数回答）



内定を取得した業界	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
卸売・小売・流通関連	24.2%	38.5%	25.2%	-	32.0%	-
IT・情報通信関連	21.6%	23.1%	22.5%	-	16.0%	-
金融・証券・保険関連	14.9%	38.5%	17.9%	-	0.0%	-
ホテル・旅行関連	12.4%	15.4%	11.3%	-	16.0%	-
メーカー（製造販売）関連	11.3%	0.0%	12.6%	-	4.0%	-
サービス関連	10.3%	34.6%	9.9%	-	12.0%	-
建設・不動産関連	9.8%	0.0%	9.3%	-	16.0%	-
航空・運輸・物流関連	8.8%	0.0%	9.3%	-	4.0%	-
電気・ガス・エネルギー関連	7.2%	0.0%	7.9%	-	0.0%	-
医療・福祉関連	5.2%	3.8%	5.3%	-	4.0%	-
複合サービス（多角事業）関連	4.6%	26.9%	3.3%	-	12.0%	-
飲食・飲料・フードサービス関連	4.1%	7.7%	4.0%	-	4.0%	-
教育・出版・マスコミ関連	2.6%	7.7%	2.0%	-	8.0%	-
その他	2.6%	3.8%	2.6%	-	0.0%	-

※17年卒は全体のみ集計 ※表内・上位5位をマーク

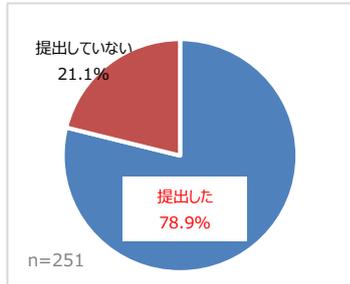
●【内定取得者】入社承諾の状況

内定取得者の入社承諾状況は、「入社承諾書を提出した」78.9%、「入社承諾書を提出していない」21.1%となった。

入社承諾書を提出した時期は「7月」22.2%がピークで、次いで同率「8月」「9月」18.1%、「6月」15.4%の順。大学生は「7月」21.2%、専門・専修学校生は「9月」23.9%が入社承諾書提出のピークとなった。

入社を承諾した企業は「第1希望」が最多で72.9%を占めた（「第1希望」大学生72.3%、専門・専修学校生80.8%）。

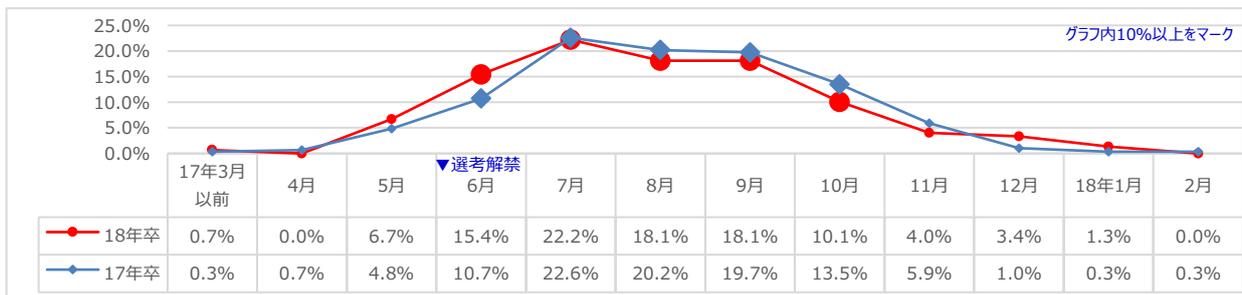
■入社承諾書の提出状況は？



入社承諾状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
提出した	78.9%	88.4%	78.4%	89.5%	80.0%	79.2%
提出していない	21.1%	11.6%	21.6%	10.5%	20.0%	20.8%

※表内・上位をマーク

■【内定取得者のみ回答】内定先へ「入社承諾書」を提出した時期（単一回答）

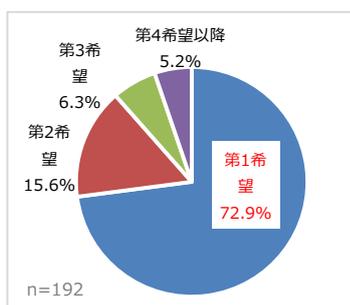


17年卒は前年同月

入社承諾書提出時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
17年3月（広報解禁）以前	0.7%	0.3%	0.9%	0.5%	0.0%	0.0%
4月	0.0%	0.7%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%
5月	6.7%	4.8%	7.1%	5.2%	9.5%	5.4%
6月（選考解禁）	15.4%	10.7%	12.4%	11.3%	19.0%	10.8%
7月	22.2%	22.6%	21.2%	22.5%	19.0%	21.6%
8月	18.1%	20.2%	20.4%	19.7%	14.3%	24.4%
9月	18.1%	19.7%	16.8%	20.7%	23.9%	13.5%
10月	10.1%	13.5%	10.6%	13.6%	9.5%	16.2%
11月	4.0%	5.9%	4.4%	4.2%	4.8%	8.1%
12月	3.4%	1.0%	4.4%	0.9%	0.0%	0.0%
18年1月	1.3%	0.3%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%
2月	0.0%	0.3%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%

表内・10%以上をマーク

■【内定取得者のみ回答】入社を承諾した企業は第何希望でしたか？（単一回答）



入社希望度	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
第1希望	72.9%	66.9%	72.3%	65.8%	80.8%	63.4%
第2希望	15.6%	19.4%	15.5%	21.0%	11.5%	17.1%
第3希望	6.3%	6.4%	6.8%	6.4%	0.0%	4.9%
第4希望以降	5.2%	7.3%	5.4%	6.8%	7.7%	14.6%

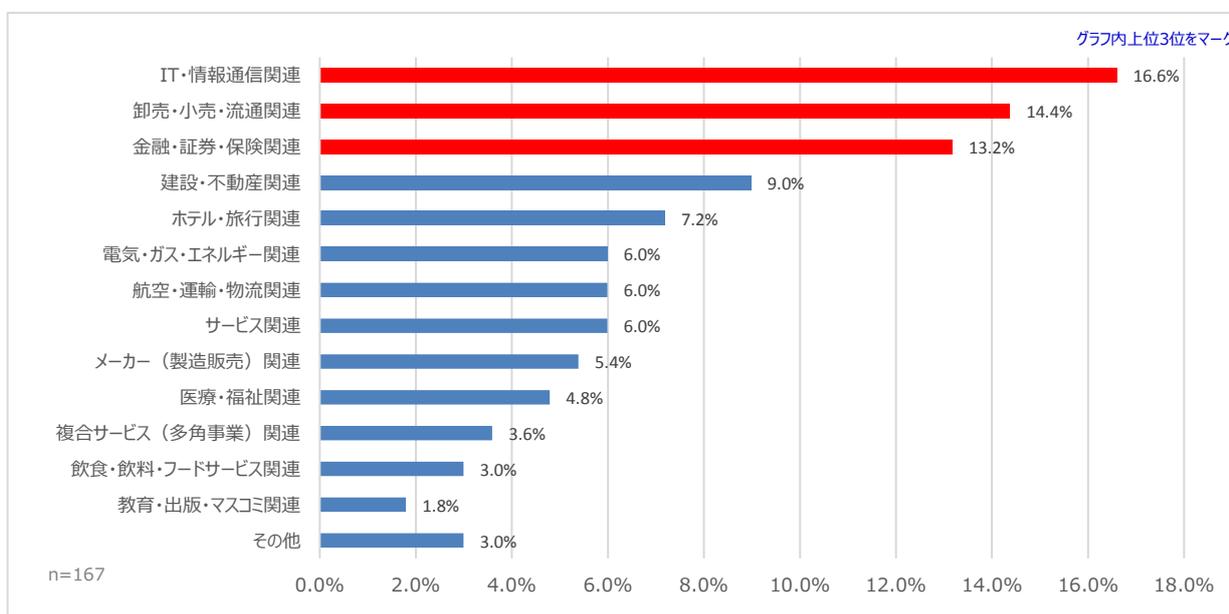
※表内・20%以上をマーク

●【内定取得者】入社予定の業界

入社を承諾した企業の上位業界は、「IT・情報通信関連」16.6%がトップ、次いで「卸売・小売・流通関連」14.4%、「金融・証券・保険関連」13.2%、「建設・不動産関連」9.0%、「ホテル・旅行関連」7.2%の順。

大学生の上位は、1位「IT・情報通信関連」17.9%、2位「金融・証券・保険関連」14.8%、3位「卸売・小売・流通関連」13.3%。一方の専門・専修学校生では、1位「卸売・小売・流通関連」28.5%、2位「ホテル・旅行関連」19.0%、3位「IT・情報通信関連」14.3%となった。

■【内定取得者のみ回答】入社を承諾した企業の業界は？（単一回答）



入社を承諾した企業の業界	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
IT・情報通信関連	16.6%	25.9%	17.9%	23.3%	14.3%	50.0%
卸売・小売・流通関連	14.4%	10.9%	13.3%	12.8%	28.5%	0.0%
金融・証券・保険関連	13.2%	10.3%	14.8%	13.5%	0.0%	0.0%
建設・不動産関連	9.0%	1.8%	9.4%	2.3%	9.5%	0.0%
ホテル・旅行関連	7.2%	1.1%	4.7%	0.8%	19.0%	0.0%
サービス関連	6.0%	16.1%	6.3%	14.3%	4.8%	25.0%
航空・運輸・物流関連	6.0%	0.0%	6.3%	0.0%	4.8%	0.0%
電気・ガス・エネルギー関連	6.0%	0.0%	7.0%	0.0%	0.0%	0.0%
メーカー（製造販売）関連	5.4%	9.2%	6.3%	8.9%	0.0%	0.0%
医療・福祉関連	4.8%	1.8%	3.9%	2.3%	4.8%	0.0%
複合サービス（多角事業）関連	3.6%	9.2%	2.3%	10.5%	9.5%	0.0%
飲食・飲料・フードサービス関連	3.0%	1.1%	3.1%	0.8%	0.0%	5.0%
教育・出版・マスコミ関連	1.8%	1.1%	1.6%	0.0%	4.8%	5.0%
その他	3.0%	11.5%	3.1%	10.5%	0.0%	15.0%

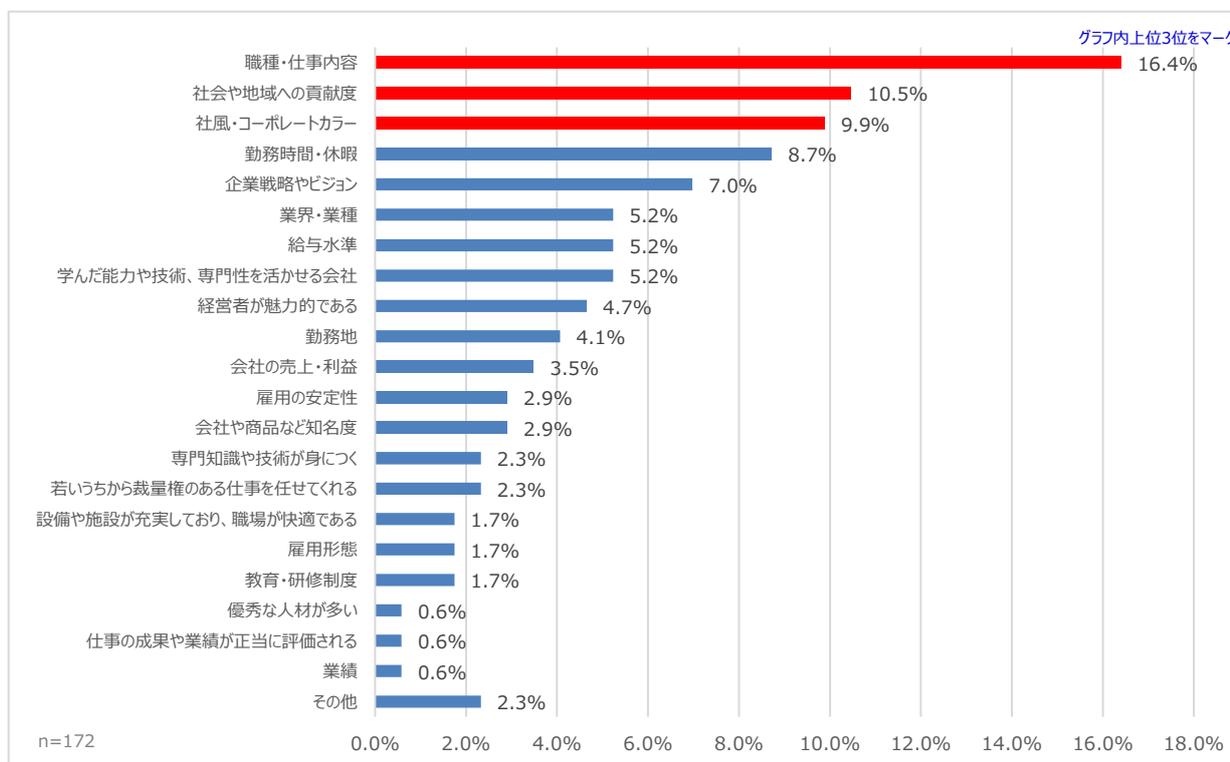
※表内・上位3位をマーク

●【内定取得者】入社企業を選択した理由

入社承諾をした企業へ就職を決めた理由1位は「職種・仕事内容」16.4%だった。以下2位「社会や地域への貢献度」10.5%、3位「社風・コーポレートカラー」9.9%、4位「勤務時間・休暇」8.7%、5位「企業戦略やビジョン」7.0%の順。

大学生の上位は、1位が「職種・仕事内容」12.6%、2位同率「社風・コーポレートカラー」、「社会や地域への貢献度」12.0%。一方の専門・専修学校生では、1位「職種・仕事内容」27.7%、2位「学んだ能力や技術、専門性を活かせる会社」13.6%、3位同率「勤務時間・休暇」「若いうちから裁量権のある仕事を任せられる」9.1%となった。

■【内定取得者のみ回答】入社承諾をした企業の就職先に決めた理由は？（単一回答）



就職先に決めた理由	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
職種・仕事内容	16.4%	19.9%	12.6%	19.3%	27.7%	16.7%
社会や地域への貢献度	10.5%	8.5%	12.0%	9.2%	4.5%	4.8%
社風・コーポレートカラー	9.9%	15.0%	12.0%	16.7%	4.5%	7.0%
勤務時間・休暇	8.7%	4.9%	8.3%	5.3%	9.1%	4.8%
企業戦略やビジョン	7.0%	7.2%	8.3%	7.9%	4.5%	4.8%
学んだ能力や技術、専門性を活かせる会社	5.2%	6.2%	2.3%	3.1%	13.6%	14.3%
給与水準	5.2%	3.3%	6.8%	3.9%	0.0%	2.4%
業界・業種	5.2%	5.5%	4.5%	4.8%	4.5%	9.5%
経営者が魅力的である	4.7%	2.6%	4.5%	1.8%	0.0%	0.0%
勤務地	4.1%	4.2%	4.5%	3.1%	0.0%	9.5%
会社の売上・利益	3.5%	2.6%	3.8%	3.1%	4.5%	2.4%
会社や商品など知名度	2.9%	1.6%	3.0%	1.3%	4.5%	4.8%
雇用の安定性	2.9%	3.9%	3.0%	4.4%	4.5%	4.8%
若いうちから裁量権のある仕事を任せられる	2.3%	2.6%	1.5%	3.1%	9.1%	0.0%
専門知識や技術が身につく	2.3%	2.6%	3.0%	2.6%	0.0%	2.4%
教育・研修制度	1.7%	1.3%	1.5%	1.8%	0.0%	0.0%
雇用形態	1.7%	2.3%	1.5%	1.8%	4.5%	7.0%
設備や施設が充実しており、職場が快適である	1.7%	0.9%	1.5%	0.2%	4.5%	4.8%
業績	0.6%	0.9%	0.8%	1.3%	0.0%	0.0%
仕事の成果や業績が正当に評価される	0.6%	0.7%	0.8%	0.9%	0.0%	0.0%
優秀な人材が多い	0.6%	2.0%	0.8%	2.6%	0.0%	0.0%
その他	2.3%	1.3%	3.0%	1.8%	0.0%	0.0%

※表内・上位3位までをマーク

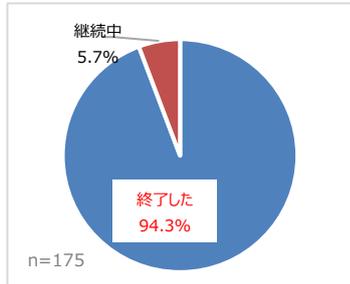
●【内定取得者】入社承諾後の就活状況

1月末時点での入社承諾後の就活状況は、「終了した」94.3%、「継続中」5.7%となった。

就活を終了または継続した理由では、「内定先に満足しているので終了」94.1%が最も多かった。

就活を終了した時期は「7月」26.6%がピークで、次いで「8月」20.9%、「9月」18.0%の順。大学生では「7月」26.6%が、専門・専修学校生では「8月」29.4%が就活終了時期のピーク値となった。

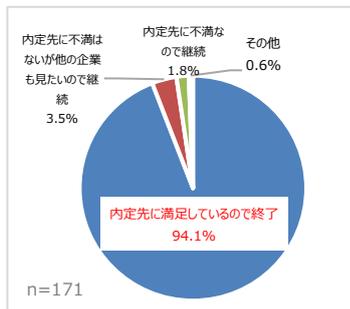
■【内定取得者のみ回答】入社承諾書を提出後の就活状況



入社承諾後の就活状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
終了した	94.3%	91.1%	94.1%	91.8%	90.9%	91.1%
継続中	5.7%	8.9%	5.9%	8.2%	9.1%	8.9%

※表内・上位をマーク

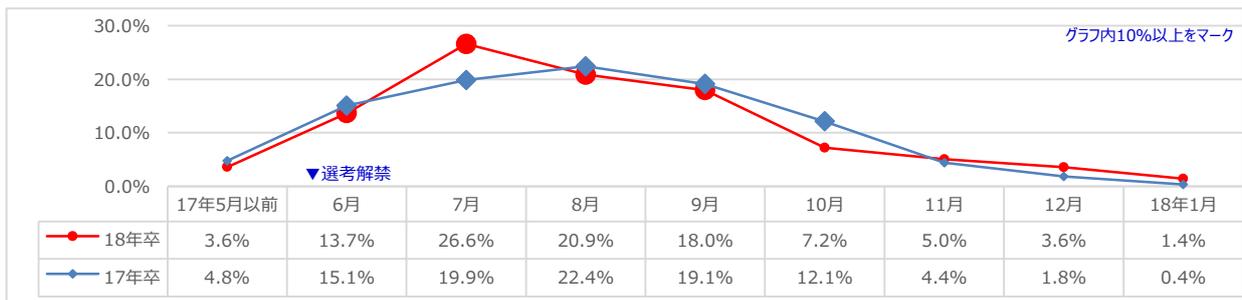
■【内定取得者のみ回答】就活を終了、または継続した理由



終了または継続した理由	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
内定先に満足だから	94.1%	89.1%	93.9%	89.5%	90.4%	90.9%
他の企業も見たいから継続	3.5%	8.4%	3.8%	8.1%	4.8%	6.1%
不満なので継続	1.8%	0.3%	1.5%	0.0%	4.8%	3.0%
その他	0.6%	2.2%	0.8%	2.4%	0.0%	0.0%

※表内・上位をマーク

■【就活を終了した方のみ回答】就活を終了した時期は？



17年卒は前年同月

就活を終了した時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
17年5月以前	3.6%	4.8%	3.7%	4.4%	5.9%	7.7%
6月 (選考解禁)	13.7%	15.1%	12.8%	16.3%	11.8%	10.3%
7月	26.6%	19.9%	26.6%	20.7%	23.5%	12.8%
8月	20.9%	22.4%	21.1%	22.2%	29.4%	25.6%
9月	18.0%	19.1%	16.5%	18.7%	17.6%	23.1%
10月	7.2%	12.1%	8.3%	12.3%	0.0%	12.8%
11月	5.0%	4.4%	4.6%	3.4%	11.8%	7.7%
12月	3.6%	1.8%	4.6%	2.0%	0.0%	0.0%
18年1月	1.4%	0.4%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%

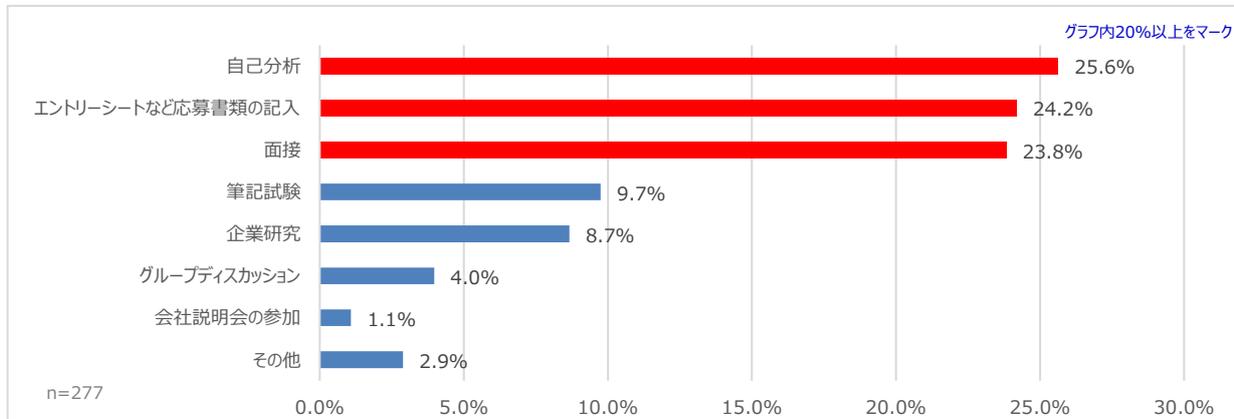
※表内・10%以上をマーク

● 就職活動で最も大変だったこと

就職活動を振り返って最も大変だったこと1位は「自己分析」25.6%だった。2位は「エントリーシートなど応募書類の記入」24.2%、3位「面接」23.8%の順。

「自己分析」が大変だった理由として、『しっかり自分を理解し言葉にできるまですごく時間がかかった』『自己分析の方法が分からなかった。』等の声が聞かれた。「エントリーシートなど応募書類の記入」では、『基本的に手書きなので時間がかかるし、一文字でもミスをする書き直しだから。』『企業についてしっかり理解し自分の軸と合わせた文章に仕上げるのが大変だった。』等。

■ 就職活動で最も大変だったことは？（単一回答）



就職活動で最も大変だったこと	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒	18年卒	17年卒
自己分析	25.6%	32.4%	25.5%	30.2%	23.3%	44.6%
エントリーシートなど応募書類の記入	24.2%	19.8%	24.5%	22.5%	23.3%	7.6%
面接	23.8%	20.3%	23.6%	19.1%	23.3%	29.2%
筆記試験	9.7%	4.7%	9.9%	4.9%	9.3%	0.0%
企業研究	8.7%	10.1%	8.5%	10.5%	11.5%	6.2%
グループディスカッション	4.0%	2.5%	3.8%	2.7%	4.7%	3.1%
会社説明会の参加	1.1%	5.9%	0.9%	6.5%	2.3%	3.1%
その他	2.9%	4.3%	3.3%	3.6%	2.3%	6.2%

※表内・20%以上をマーク

■ 大変だった具体的な理由（自由回答）

【自己分析】との回答理由

- ・「自分がどういった経験、環境を経てきたのか」を掘り下げて、自分が何者なのかを具体的に初対面の相手にも分かるように言葉を整理して伝えることが難しかった。
- ・これまで自己分析などをしたことがなかったから。初めて自分自身について知ることが多かった。
- ・しっかり自分を理解して、アピールポイントを言語化するのに時間がかかった。過去を振り返ったり、たくさんの人と話す中でしか見えてこないから、すぐに納得した自己PRは作れないので大変でした。
- ・自己分析の方法が分からなかったです。
- ・自己分析をきちんとしないとその後のエントリーシート、履歴書、面接に全部響くから。
- ・自分がどんな仕事をしたいのか発見するのに時間がかかった。
- ・内定後、どの企業に行くか迷ったから。

【筆記試験】との回答理由

- ・企業によって試験が異なるので、対策が大変だった。
- ・筆記試験が難しく、もっと勉強しておけばよかったと思ったから。
- ・筆記試験を突破しないと面接に進めないから。

【エントリーシートなど応募書類の記入】との回答理由

- ・エントリーシートを書くための、自己分析、面接練習を十分にしておらず、苦戦したから。エントリーシートは面接で伝えたいことの要約になっていることが望ましいが、エントリーシートを書く前に面接練習をほとんどしていなかったため、要約という形で書くことができなかった。
- ・その企業についてしっかり理解し、自分の軸と合わせた文章に仕上げるのが大変だった。
- ・一つ一つの企業の特徴を掴むために時間を費やしたから。またいかに自分の長所をアピールできるか、など自己分析し実際に文字に書き起こすのが難しかったため。
- ・応募書類は基本的に手書きなので一枚仕上げるのに1時間弱かかるので大変だった。それに加えて一文字でもミスをすると書き直しであったため苦労した。
- ・企業によって様式が異なることや、志望動機や今までの自分の経験などから振り返る必要があったから。
- ・記入自体に時間がかかる。オープンESをもっと採用してほしい。そのうえで、企業独自の質問項目を別で設けてほしい。
- ・志望動機などその会社の業界、その会社ならではの強み、具体的な仕事内容などを知らないとESが書けないから、1枚あたり3日間はかかった。
- ・自分の言葉かつ、丁寧な言葉で表現するところが難しかったです。
- ・手書きの場合、字の大きさやバランスなどにも気を使わないといけないし時間がかかった。
- ・書く量が多い。
- ・締切が重なっていて大変でした。

【面接】との回答理由

- ・スケジュール調整。
- ・もともと人前で話すのが得意でないため、面接は毎回緊張します。面接前もとても緊張してしまって、気疲れしてしまいます。またグループ面接と聞いていたけれど個人面接だったり、どう振る舞ったらよいのか分からないような会場だったり予想外のことがあって余計に緊張してしまうことがありました。
- ・一次選考で落ちることが多かったのも、それを突破するのが大変でした。
- ・応募した企業の時期が一緒だったため毎週面接があり、精神的に体力的に大変だった。1日に2社の面接を受けたりと、就職活動は体力が必要であると感じた。
- ・各企業によって求める人物像、見ているところ（判断材料）などが違うので対策が難しい。
- ・人前に出ることや話す事が元々苦手だったため面接練習をしても不安を拭いきれなかったから。
- ・面接の日程があらかじめ決まっているのではなく、書類選考や筆記試験が終わり次第連絡が来ること、そして次の面接までの期間が短いことから、十分に準備出来ずに本番に望むことになりました。
- ・予想していなかった質問にどう対応するか難しかった。

【企業研究】との回答理由

- ・たくさん企業の相違点や類似点に気づくことや、それをまとめるのが大変だった。
- ・企業研究をちゃんと上手くできないと書類でも面接でも自分の力を発揮できないから。
- ・効率的にできなかった。

【グループディスカッション】との回答理由

- ・コミュニケーションや考察力、アイデア力が顕著にでるから。
- ・グループディスカッションが初めてだったので、どのようにすればよいか、戸惑いがあり下調べや実践が大変でした。
- ・相手に人見知りされると喋りにくい。

【2018年卒】企業の内定状況調査 (最終版)

調査概要

- 調査目的 企業の新卒採用活動の動向を把握する
- 調査対象 2018年3月卒業予定の新規学卒者（大学・専門学校等）対象の採用活動企業
- 調査期間 2018年1月
- 調査方法 「沖縄で就活！学生の就職情報サイト ジョーナビ新卒2018」掲載企業に対するWEBアンケート
※設問ごとに有効回答のみで集計
- 有効回答数 65社

業種別	件数
IT・情報通信	22
卸売・小売・流通	11
ホテル・旅行	10
金融・証券・保険関連	5
複合サービス（多角事業）	4
サービス業	4
建設・不動産	3
航空・運輸・物流	2
メーカー（製造販売）	2
飲食・飲料・フードサービス	2
総計	65

●採用スケジュール

企業の採用活動スケジュールを2018年卒と2017年卒の採用企業で比較したところ、広報開始時期は、18年卒採用では「2017年3月」53.9%がピークで、次いで同率「1月」「2月」10.8%の順。2017年1月から3月に集中（17年卒採用では3月がピークで前年12月から4月に分散）している。

選考開始時期については、18年卒採用では「6月」27.7%がピークで、次いで「4月」24.6%、「5月」18.5%の順。3月から6月に集中（17年卒採用でも6月がピークで3月から6月に集中）している。

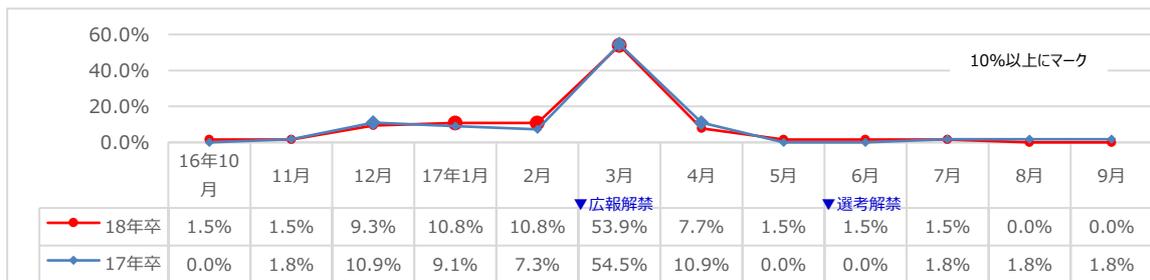
内定出しの時期は、18年卒採用では「6月」24.9%がピークで、次いで「5月」18.8%、「8月」17.2%となった。5月から8月に集中（17年卒採用でも6月がピークで4月から10月に分散）している。

採用活動終了時期については、18年卒採用では「12月」21.7%がピークで、次いで「18年1月」13.3%、「10月」11.7%の順。2017年10月から2018年3月に分散（17年卒採用でも12月がピークで7月から2月に分散）している。

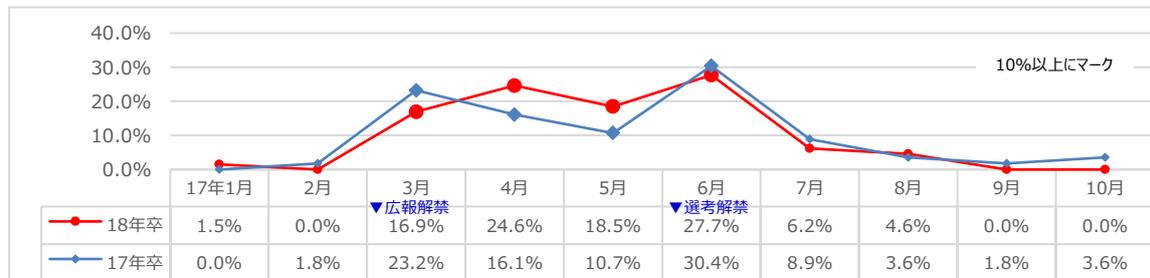
※2018年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を3年生の3月(17年卒：3月)、面接等の選考活動は4年生の6月(17年卒：6月)とした。

※17年卒は前年同月

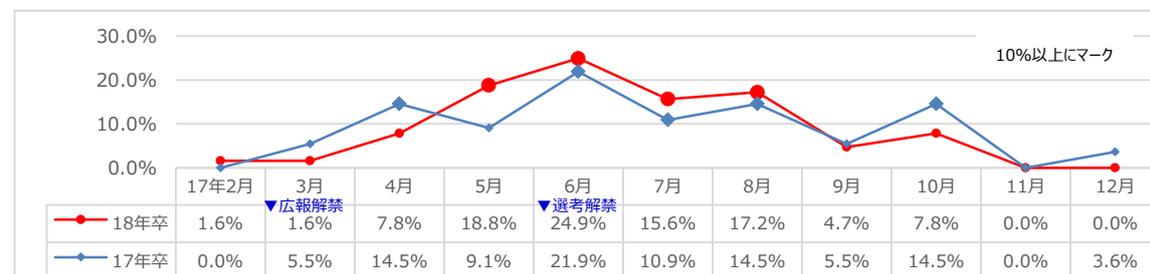
■ 広報の開始時期



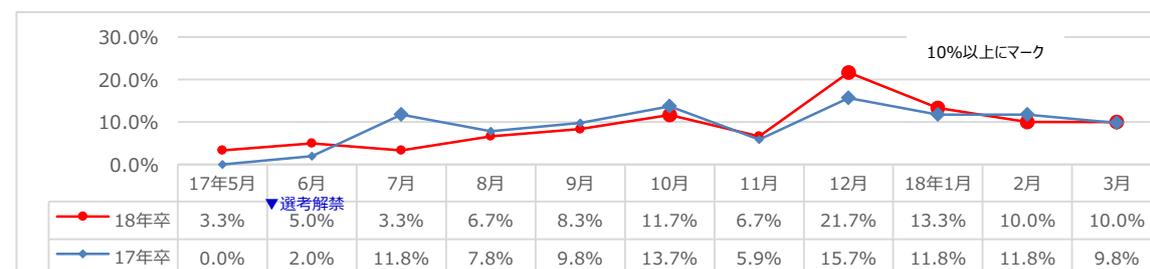
■ 選考の開始時期



■ 内定出しの時期



■ 採用活動の終了時期



●「応募・面接・内定・採用（入社予定）」数について

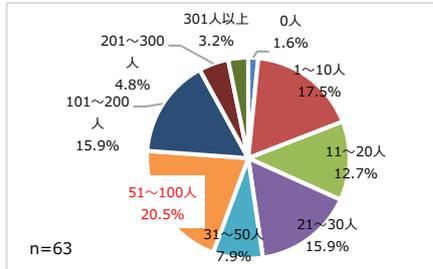
18年卒採用の応募数では、「51～100人」20.5%が最も多い（17年卒応募数も「51～100人」25.5%が最多）。平均応募数は、18年卒：72人、17年卒79.8人。

面接数では「1～10人」21.9%が最も多い（17年卒面接数は同率で「1～10人」「11～20人」20.0%が最多）。平均面接数は、18年卒：41.7人、17年卒49.9人。

内定数では、「1～10人」57.8%が最も多い（17年卒内定数も「1～10人」54.5%が最多）。平均内定数は、共に18年卒：16.5人、17年卒16.5人。

採用（入社予定）数では、「1～10人」68.8%が最も多い（17年卒採用（入社予定）数も「1～10人」70.9%が最多）。平均採用（入社予定）数は、18年卒：11.6人、17年卒10.7人。

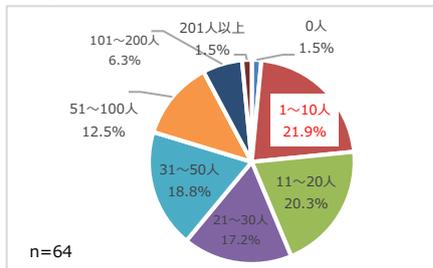
■ 応募数



応募数	18年卒	17年卒
0人	1.6%	0.0%
1~10人	17.5%	16.4%
11~20人	12.7%	12.7%
21~30人	15.9%	9.1%
31~50人	7.9%	18.2%
51~100人	20.5%	25.5%
101~200人	15.9%	5.5%
201~300人	4.8%	10.9%
301人以上	3.2%	1.7%
平均値	72.0	79.8

※表内・20%以上をマーク

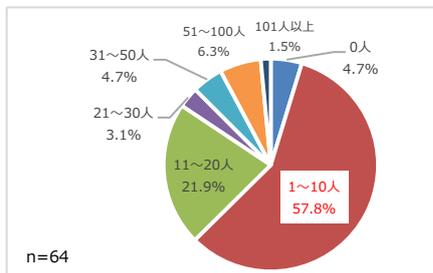
■ 面接数



面接数	18年卒	17年卒
0人	1.5%	1.8%
1~10人	21.9%	20.0%
11~20人	20.3%	20.0%
21~30人	17.2%	18.2%
31~50人	18.8%	16.4%
51~100人	12.5%	12.7%
101~200人	6.3%	7.3%
201人以上	1.5%	3.6%
平均値	41.7	49.9

※表内・20%以上をマーク

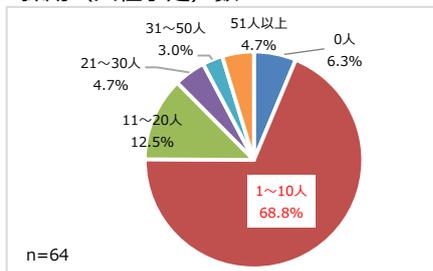
■ 内定数



内定数	18年卒	17年卒
0人	4.7%	3.6%
1~10人	57.8%	54.5%
11~20人	21.9%	25.6%
21~30人	3.1%	5.5%
31~50人	4.7%	3.6%
51~100人	6.3%	3.6%
101人以上	1.5%	3.6%
平均値	16.5	16.5

※表内・20%以上をマーク

■ 採用（入社予定）数



採用（入社予定）数	18年卒	17年卒
0人	6.3%	5.5%
1~10人	68.8%	70.9%
11~20人	12.5%	14.5%
21~30人	4.7%	1.9%
31~50人	3.0%	3.6%
51人以上	4.7%	3.6%
平均値	11.6	10.7

※表内・20%以上をマーク

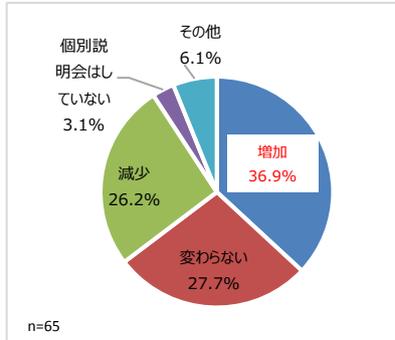
●【前年と比較した】会社説明会参加数・応募数・内定辞退数について

自社の実績を前年と比較してもらったところ、個別会社説明会の参加数は、「増加」36.9%（内訳：若干23.1%+かなり13.8%）が最多で、次いで「変わらない」27.7%、「減少」26.2%（内訳：若干12.3%+かなり13.8%）の順。

前年と比較した応募数は、「増加」38.5%（内訳：若干26.2%+かなり12.3%）が最多で、次いで「減少」36.9%（内訳：若干20.0%+かなり16.9%）、「変わらない」20.0%の順。

前年と比較した内定辞退数は、「変わらない」46.1%が最多で、次いで「増加」26.2%（内訳：若干15.4%+かなり10.8%）、「減少」20.0%（内訳：若干15.4%+かなり4.6%）の順。

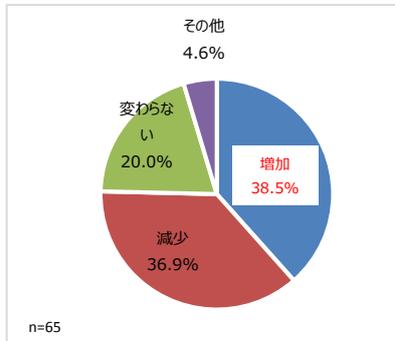
■【前年と比較した】個別会社説明会の参加数（単一回答）



個別会社説明会参加数		18年卒	17年卒
増加		36.9%	32.1%
減少		26.2%	32.1%
変わらない		27.7%	23.2%
個別説明会はしていない		3.1%	7.1%
その他		6.1%	5.5%
詳細データ	かなり増えた	13.8%	12.5%
	若干増えた	23.1%	19.6%
	かなり減った	13.8%	14.3%
	若干減った	12.3%	17.9%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

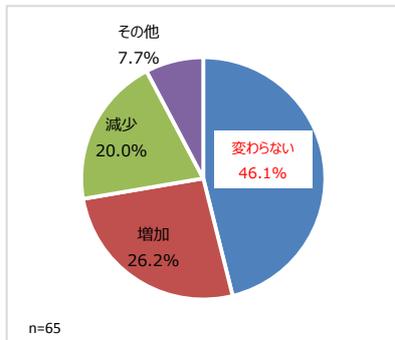
■【前年と比較した】応募数（単一回答）



応募数		18年卒	17年卒
増加		38.5%	35.7%
減少		36.9%	41.1%
変わらない		20.0%	17.9%
その他		4.6%	5.3%
詳細データ	かなり増えた	12.3%	8.9%
	若干増えた	26.2%	26.8%
	かなり減った	16.9%	10.7%
	若干減った	20.0%	30.4%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

■【前年と比較した】内定辞退数（単一回答）



内定辞退数		18年卒	17年卒
変わらない		46.1%	30.4%
増加		26.2%	30.4%
減少		20.0%	25.0%
その他		7.7%	14.2%
詳細データ	かなり増えた	10.8%	8.9%
	若干増えた	15.4%	21.4%
	かなり減った	4.6%	12.5%
	若干減った	15.4%	12.5%

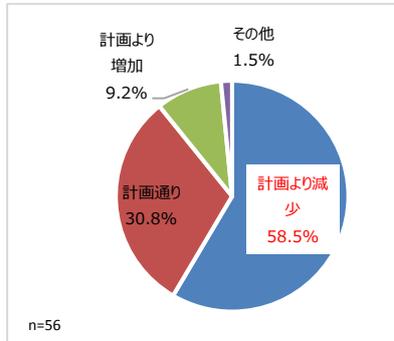
※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

●「充足度」について

18年卒採用の充足度では、「計画より減少」58.5%（内訳：若干37.0%+かなり21.5%）が最多で、次いで「計画通り」30.8%、「計画より増加」9.2%（内訳：若干7.7%+かなり1.5%）の順。

17年卒採用と比較すると「計画より減少」が12.1ポイント増加、一方「計画通り」が3.1ポイント、「計画より増加」が6.9ポイントがそれぞれ減少した。さらに「計画より減少」の割合は過去10年比で最高値となった（「計画より減少」の割合：09年卒32.7%、10年卒28.6%、11年卒39.3%、12年卒：40.6%、13年卒31.3%、14年卒39.7%、15年卒：54.7%、16年卒53.6%、17年卒46.4%、18年卒58.5%）。

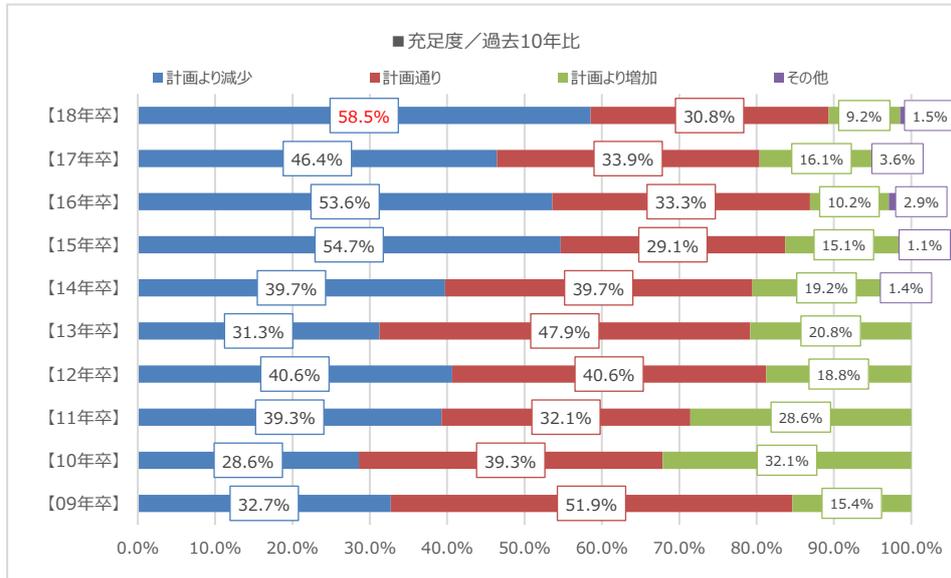
■充足度（単一回答）



充足度		18年卒	17年卒
計画より減少		58.5%	46.4%
計画通り		30.8%	33.9%
計画より増加		9.2%	16.1%
その他		1.5%	3.6%
詳細データ	かなり多くなった	1.5%	3.6%
	若干多くなった	7.7%	12.5%
	かなり少なかった	21.5%	19.6%
	若干少なかった	37.0%	26.8%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

■充足度／過去10年比



■充足度についての具体的な理由。（自由回答）

「計画より若干少なかった」との回答理由

- ・応募者が思っていた以上に少ない上に試験の合格者が少なかった。
- ・内定辞退があり採用数が減ったため。
- ・内定者の人数を意図的に減らしたため。

「計画よりかなり少なかった」との回答理由

- ・応募者自体も募集人員に対して十分ではなかったが、選考辞退や内定辞退も多く、最終入社承諾者は募集数の半分以下であったから。
- ・応募者数が基本的に少ない。
- ・合同説明会の段階で学生の数が少なかった。
- ・昨年度より多く内定出しをしているが、辞退が多く、目標の採用人数に達しなかったため。
- ・大手企業の採用時期とかぶると厳しいと感じた。

「計画通り」との回答理由

- ・計画通りの採用数であった。
- ・職種を問わないのであれば採用数は計画通り、募集職種ごとで見ると、一方は予定より多く、もう一方は予定より少ない。
- ・内定者フォローに力を入れたことにより、内定辞退者をあまり出さなかった。
- ・内定者計画数に達するまで採用活動を継続したため。
- ・内々定辞退があったが、2次募集を実施し、充足した。

「計画より若干多くなった」との回答理由

- ・辞退者を見込んで内定を出したが、予想より辞退者が少なかった為。
- ・優秀な学生が多く採用数を増やした事、また辞退者も見込んで採用枠を増やしたが、辞退者がいなかった。

「計画よりかなり多くなった」との回答理由

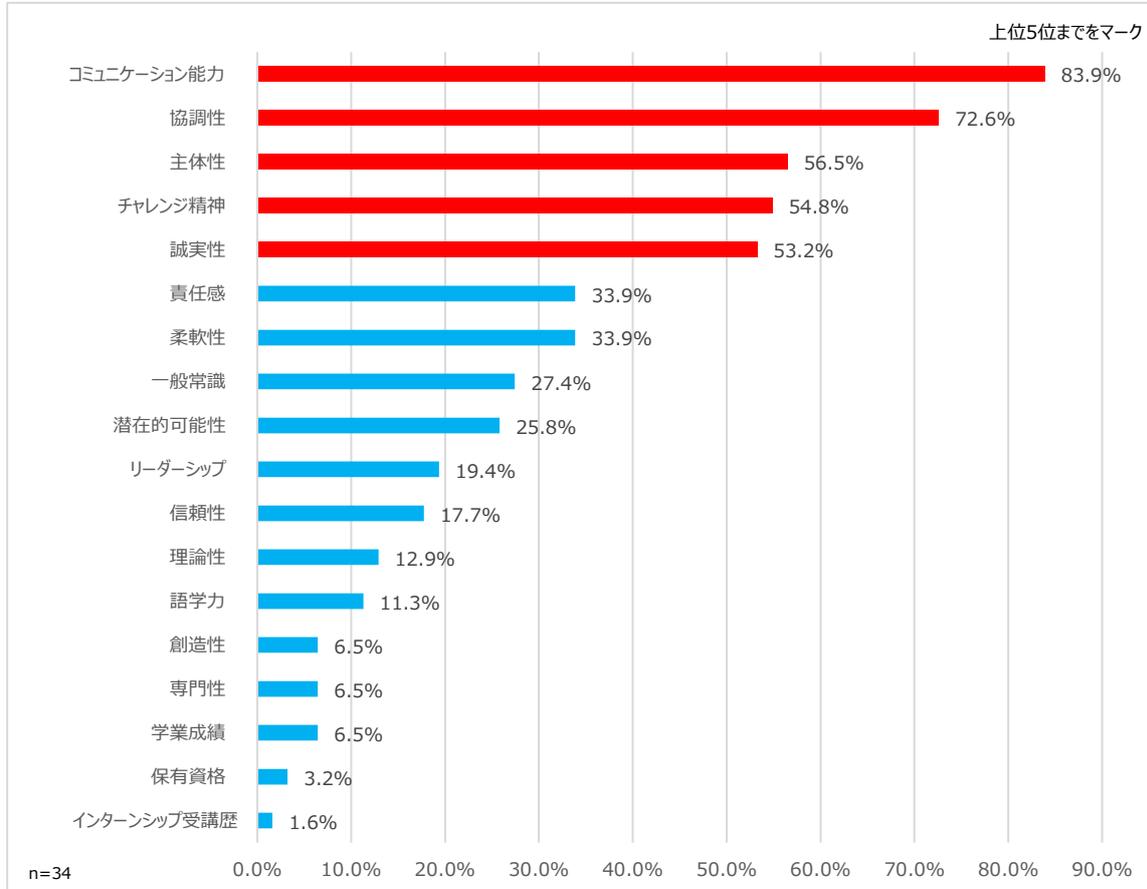
- ・計画した数よりも多く説明会、選考会で集めることが出来た結果として採用も増えた。

●内定者の「内定理由」について

内定者の内定理由を尋ねたところ、1位は「コミュニケーション能力」で8割を超え、2位「協調性」、3位「主体性」、4位「チャレンジ精神」、5位「誠実性」が挙げられた。17年卒と比較して上位5位は変わらない。

一方、割合が低かった項目は「インターンシップ受講歴」や「保有資格」などだった。

■内定者の「内定理由」（複数回答）



内定理由	18年卒	17年卒	内定理由	18年卒	17年卒
コミュニケーション能力	83.9%	80.4%	リーダーシップ	19.4%	21.4%
協調性	72.6%	48.2%	信頼性	17.7%	25.0%
主体性	56.5%	44.6%	理論性	12.9%	19.6%
チャレンジ精神	54.8%	53.6%	語学力	11.3%	8.9%
誠実性	53.2%	44.6%	創造性	6.5%	5.4%
責任感	33.9%	21.4%	専門性	6.5%	14.3%
柔軟性	33.9%	23.2%	学業成績	6.5%	10.7%
一般常識	27.4%	17.9%	保有資格	3.2%	1.8%
潜在的可能性	25.8%	37.5%	インターンシップ受講歴	1.6%	1.8%

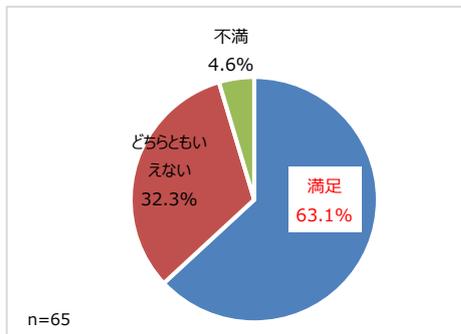
※表内・上位5位までをマーク

●「入社予定者に対する満足度」について

入社予定者に対する満足度では、「満足」63.1%（内訳：非常に15.4%+どちらかという47.7%）が最多で、次いで「どちらともいえない」32.3%、「不満」4.6%（内訳：非常に0.0%+どちらかという4.6%）の順。ただ17年卒採用と比較すると「満足」が10.1ポイント減少した。

満足した理由では、「ターゲット通りの学生を採用できた」53.8%が最多で、次いで「目的意識がはっきりしている学生が多かった」38.5%、「厳選した学生を採用出来た」35.9%の順。

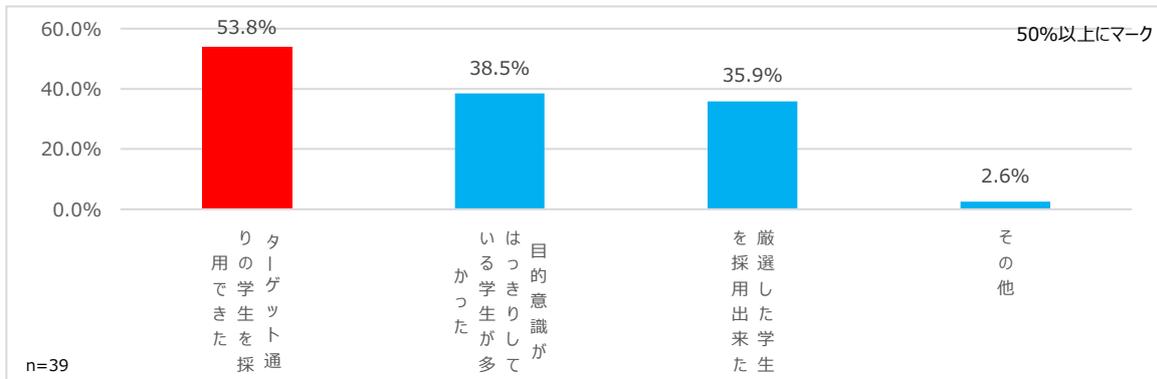
■ 入社予定者に対する満足度（単一回答）



入社予定者への満足度		18年卒	17年卒
満足		63.1%	73.2%
どちらともいえない		32.3%	21.4%
不満		4.6%	5.4%
詳細データ	非常に満足	15.4%	23.2%
	どちらかという満足	47.7%	50.0%
	非常に不満	0.0%	1.8%
	どちらかという不満	4.6%	3.6%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

■【入社予定者に対して満足との回答】満足した理由（複数回答）



満足した理由	18年卒	17年卒
ターゲット通りの学生を採用できた	53.8%	32.5%
目的意識がはっきりしている学生が多かった	38.5%	40.0%
厳選した学生を採用出来た	35.9%	45.0%
その他	2.6%	2.5%

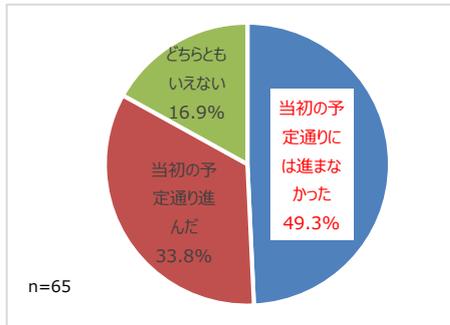
※表内・50%以上をマーク

●採用活動状況

18年卒の採用活動状況を尋ねたところ、「当初の予定通りには進まなかった」49.3%が最多となった。17年卒と比較すると「当初の予定通りには進まなかった」が15.4ポイント増加し、逆に「当初の予定通り進んだ」が7.3ポイント減少した。「当初の予定通りには進まなかった」の割合も過去7年比で最高値となった。

採用活動で力を入れたことは、1位「個別会社説明会」、2位「学生とのコミュニケーション」、3位「学校訪問」、4位同率「インターンシップ」「学内セミナーの参加」「母集団形成」が挙げられた。（17年卒では1位「個別会社説明会」、2位「会社訪問」、3位同率「学校訪問」「インターンシップ」、5位「学生とのコミュニケーション」）

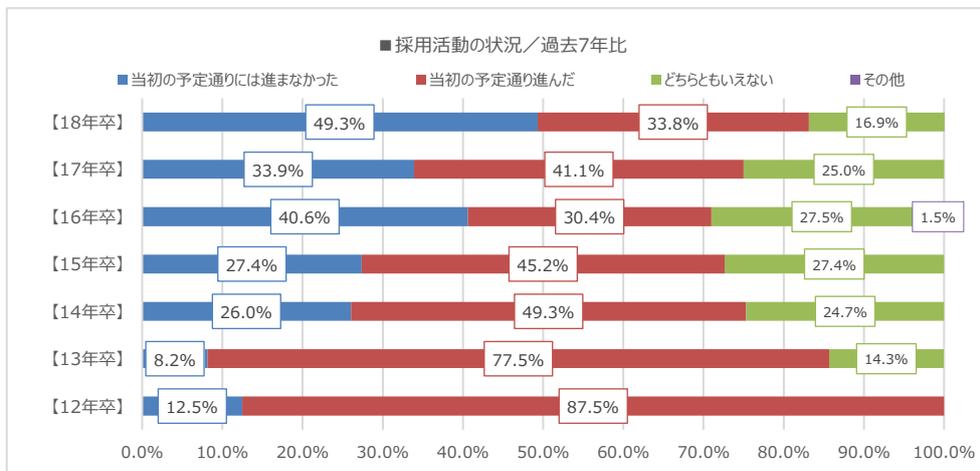
■採用活動の状況（単一回答）



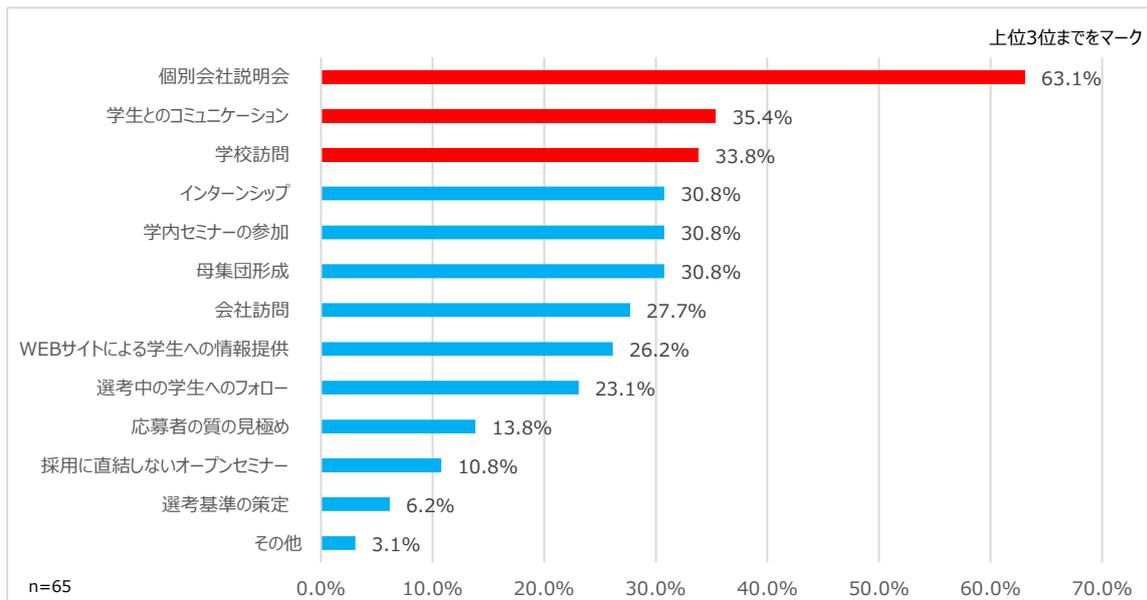
採用活動状況	18年卒	17年卒
当初の予定通りには進まなかった	49.3%	33.9%
当初の予定通り進んだ	33.8%	41.1%
どちらともいえない	16.9%	25.0%
その他	0.0%	0.0%

※表内・上位をマーク

■採用活動の状況／過去7年比



■採用活動で力を入れたこと（複数回答）



採用活動で力を入れたこと	18年卒	17年卒	採用活動で力を入れたこと	18年卒	17年卒
個別会社説明会	63.1%	60.0%	WEBサイトによる学生への情報提供	26.2%	14.0%
学生とのコミュニケーション	35.4%	20.0%	選考中の学生へのフォロー	23.1%	14.0%
学校訪問	33.8%	28.0%	応募者の質の見極め	13.8%	10.0%
インターンシップ	30.8%	28.0%	採用に直結しないオープンセミナー	10.8%	10.0%
学内セミナーの参加	30.8%	18.0%	選考基準の策定	6.2%	6.0%
母集団形成	30.8%	14.0%	その他	3.1%	4.0%
会社訪問	27.7%	44.0%			

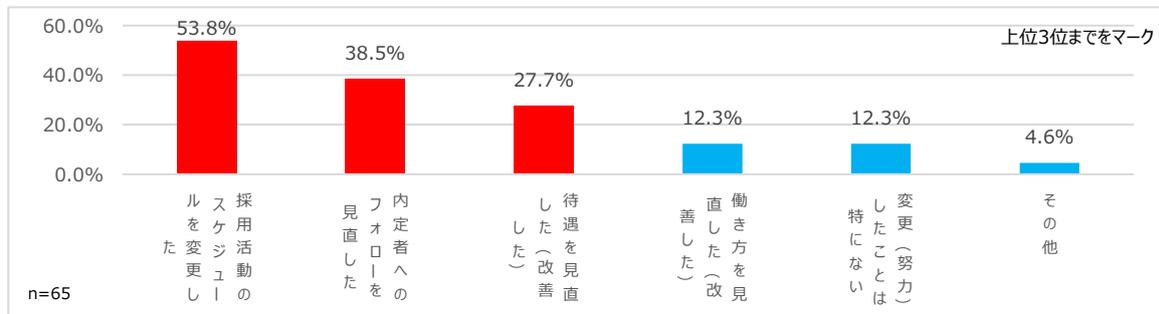
※表内・上位3位までをマーク

●人材獲得のために2018年卒採用から変更（努力）したこと <18年卒から調査実施>

企業の業績好調や人手不足から売り手市場が続く中、18年卒採用で人材を獲得するために変更（努力）したことについて尋ねると、「採用活動のスケジュールを変更した」53.8%が最多で、次いで「内定者へのフォローを見直した」38.5%、「待遇を見直した（改善した）」27.7%が挙げられた。

「採用活動のスケジュールを変更した」での具体的な内容は『採用試験や内定時期を早めた。』等が、「内定者へのフォローを見直した」では『内定式、懇親会等、内定者との接触回数を増やした。』等、「待遇を見直した（改善した）」では『初任給アップ、契約社員から正社員登用になった』等の声が聞かれた。

■人材獲得のために2018年卒採用から変更（努力）したこと（複数回答）



人材獲得の為に変更したこと	18年卒	17年卒	人材獲得の為に変更したこと	18年卒	17年卒
採用活動のスケジュールを変更した	53.8%	-	働き方を見直した（改善した）	12.3%	-
内定者へのフォローを見直した	38.5%	-	変更（努力）したことは特にない	12.3%	-
待遇を見直した（改善した）	27.7%	-	その他	4.6%	-

※表内・上位2位までをマーク

■人材獲得の為に変更（努力）したことについての具体的な内容。（自由回答）

「採用活動のスケジュールを変更した」との具体的な内容

- ・追加選考を元々のスケジュールに組み込んだ。人員数確保のため海外人材採用にも力を入れた。
- ・インターンに来てくれた学生向けにプレスクールを作り、優先的に説明会に呼び込んだ。内定時期を早めた。
- ・プレ期の説明会参加などに積極的に参加した。可否結果を1週間以内に到達することを徹底した。
- ・一次試験から前年より1ヶ月前倒し、内定出しを1ヶ月前倒しをした。
- ・採用ツールの見直し、期間の見直し、合説内容の改善、個別会社説明会・会社訪問の導入、内定式の導入など採用ルーティン全体の見直しを行った。
- ・採用時期を例年は10月ごろから実施していたが、3月からの実施に変更した。

「内定者へのフォローを見直した」との具体的な内容

- ・内定式、懇親会等、内定者との接触回数を増やした。
- ・ダイレトリクルーティングの導入。内定者オリエンテーションや懇親会の開催。
- ・当社では3次面接が最終選考となりますが、一次面接を通過した学生とは、選考中に面談を実施し面接の短い時間の中で、自身の強みを、よりアピールできるようアドバイスを行った。
- ・内定者へのフォローとして、従来の内定者研修・懇親会等に加え、エントリーシートのフィードバックや内定式典時の写真を添付したアルバムを送付した。
- ・内定者へのフォローとして、早期の研修会参加等を実施し、教育面でのサポート体制を充実させた。

「待遇を見直した（改善した）」との具体的な内容

- ・契約社員から正社員登用になった。
- ・初任給のベースアップ、キャリアパス手当の全体的な増額。

「働き方を見直した（改善した）」との具体的な内容

- ・一ヶ月内の休日数増加(6～7日→8日)
- ・年間休日数の増加。

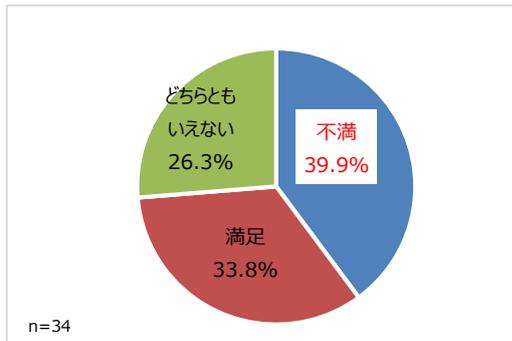
●「採用活動結果」について

18年卒採用活動結果の満足度では、「不満」39.9%（内訳：非常に0.0%+どちらかというと39.9%）が最多で、次いで「満足」33.8%（内訳：非常に7.7%+どちらかというと26.1%）、「どちらともいえない」26.3%の順。17年卒と比較すると「不満」が13.1ポイント増加し、逆に「満足」が19.8ポイント減少した。過去7年比でも「不満」の割合が最高値に、逆に「満足」の割合が最低値となった。

「どちらかというと不満」との回答理由では、『新卒採用活動を開始して5年程度になり年々応募者数は増加していたが、2018では減となった。』『母集団確保も十分にできず採用人数を確保できなかったため。内定辞退者も半分以上いた。』などの声が聞かれた。

一方「どちらかというと満足」「非常に満足」回答理由では、『売り手市場の中、計画通りの人数を採用（内定）する事が出来た。』『母集団を減らすことなくスムーズに活動を行うことが出来た。また今回の活動を通して社内全体の採用活動や人材育成に関する意識が高まった。』などが挙げられた。

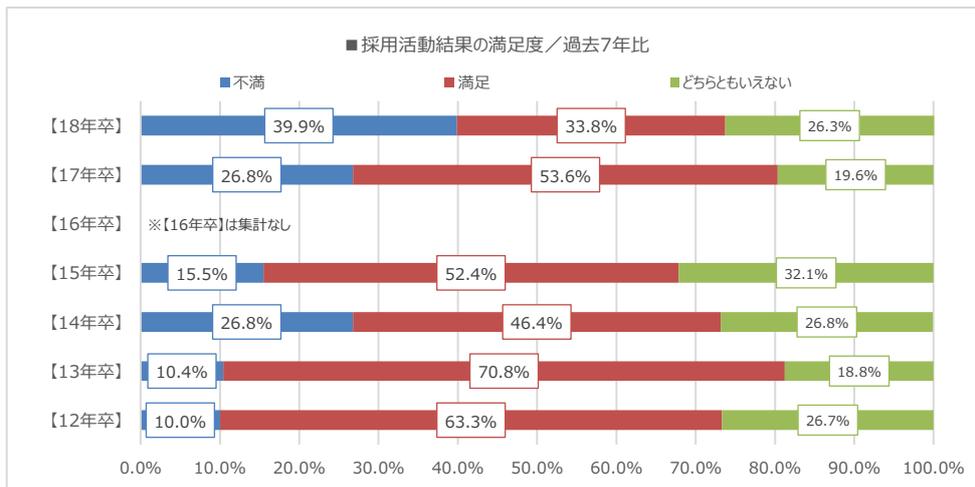
■ 採用活動結果の満足度（単一回答）



採用活動結果への満足度		18年卒	17年卒
不満		39.9%	26.8%
満足		33.8%	53.6%
どちらともいえない		26.3%	19.6%
詳細データ	非常に満足	7.7%	5.4%
	どちらかというと満足	26.1%	48.2%
	非常に不満	0.0%	0.0%
	どちらかというと不満	39.9%	26.8%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

■ 採用活動結果の満足度／過去7年比



■ 採用活動結果の満足度についての具体的な理由。（自由回答）

「どちらかというと不満」との回答理由

- ・応募者数の減（新卒採用活動を開始して5年程度になり、年々応募者数は増加していたが、2018では減となった）。内々定の辞退。理系学生の採用技術者＝理系学生の採用を目標としていたが、数年連続で理系学生の採用ができなかった。
- ・内定辞退者が多く、採用活動が12月まで続いたため。目標採用人数を確保できなかったため。
- ・6～10月まで応募が1名のみでその学生も選考辞退となった。早い段階での採用に繋がらず、結果採用に苦労した。
- ・採用人数を確保できなかったため。
- ・昨年と同様に母集団確保も十分にできず、採用人数を確保できなかったため。内定辞退者も半分以上いた。
- ・内定辞退が想定より多かった。
- ・複数の職種について募集したが、採用できた職種に偏りがある。

「どちらかという満足」との回答理由

- ・いい人材を採用できたから(就活に積極的な学生が多かった)。
- ・沖縄地区での新卒採用活動を初めて行った状況だった為、最初から「厳しいとの覚悟」で臨んだわりに、結果がまずまずだった事とノウハウが蓄積出来た事でまずまず満足出来た。
- ・採用を開始した時期が遅かったが、有能な学生に出会えた。
- ・売り手市場の中、計画通りの人数を採用(内定)する事が出来た。
- ・母集団の確保が予想以上であった。その中からいい人材を確保できた。

「非常に満足」との回答理由

- ・いい人材を採用できた。早期に採用を完了することができた。
- ・計画通り人材確保できたうえ、優秀な人材が獲得できた。
- ・今までで最も短期の活動となったが、母集団を減らすことなく、スムーズに活動を行うことが出来た。また今回の活動を通して、社内全体の採用活動や人材育成に関する意識が高まった。
- ・費用をあまりかけていないのですが、想像以上にいい人材を採用できました。想定していた人数を確保できた点も大きいです。
- ・面接試験終了後、面接官から今年の学生は優秀な学生が多いとの意見があり、また予定人数を確保、内定辞退もなかった。

「どちらともいえない」との回答理由

- ・スケジュール通りに予定人数を確保できたものの、内定辞退等で最終的には予定人数を下回った。内定辞退者が出た後の採用活動に関しては、いい人材と巡り合えず採用する事が出来なかった。
- ・応募者が減少し、学生の質を見極めが困難であった。
- ・活動のスタートが遅かった分、定員に達することができなかったから。
- ・採用人数は、前回よりは確保出来たものの必要人数が当初よりも増えたため結局足りない人数となった。
- ・当初予定通り採用できたが、母集団の減少傾向に歯止めが掛からず、どちらともいえないと判断。
- ・年内で採用活動を終える事が出来たのはよかったと思うが、選考・内定辞退が出た事に関して、採用活動での課題があると考えている。
- ・目標数に届かなかったため。しかし、予想の範囲内での動きで概ね今回の採用ルーティンに自信がもてた。来年度は内容の改善と、より積極的なツールの活用、アピールポイントの見直しを行う。

●新卒採用の課題について

2018年卒の採用活動を通して、現時点で感じる「新卒採用の課題」では、「応募者対策（母集団形成）」に関する声が多く聞かれた。『早期からの取り組みによる母集団形成の重要性。』『母集団形成のために大学での個別説明会を増やし、学生を少しでも多く呼び込む。』など。

次いで多かったのは「内定辞退対策」に関する声で、『売り手市場のため大手企業の採用が優先的になってしまい、内定辞退等に繋がっている傾向が見受けられる。内定者のフォロー等の充実が課題。』などが挙げられた。

■ 2018年卒の採用活動を通して、現時点で感じる「新卒採用の課題」とは？（自由回答）

■「応募者対策（母集団形成）」に関する声

- ・学生と企業の柔軟な出会いの機会の創出。
- ・応募者数も少なかった為、採用活動スケジュールの見直しや、インターンシップの開催など行いたい。内定辞退を防ぐための取り組み。
- ・母集団形成のために大学での個別説明会を増やし、学生を少しでも多く呼び込む。また沖縄では会社の認知度が低い為、アピールポイントを売り込む。内定者フォローの強化。
- ・もう少し積極的な採用活動をしたい。学校訪問や広報の拡充など、もっと出来ることがあったように思う。
- ・応募数の確保と囲い込み。内定者へのフォローの手法。
- ・方向性が決まっていない学生に対して、気兼ねなく相談が出来る環境を作っていきたい。そうした事から、コミュニケーションがとれ採用に繋がるように進めればと考えております。
- ・予定よりも応募数が少なかったため、今よりもさらに幅広く学生さんとのつながりを持つ必要があると感じました。既存の形にこだわらない採用活動を行っている必要性を感じています。
- ・早期にたくさんの学生と接触し応募につなげる、PR方法。
- ・早期からの取り組みによる母集団形成の重要性。
- ・早期化に向けての対策。母集団の確保。

■「内定辞退対策」に関する声

- ・内定者フォロー、内定者辞退者数の予測、インターン。
- ・売り手市場のため、大手企業の採用が優先的になってしまい、内定辞退等に繋がっている傾向が見受けられる。内定者のフォロー等の充実が課題。また好んで当社業界に進む学生が少ない。興味を引き付けるような採用活動も今後課題として業界全体で検討すべき事項と考える。

■「その他」に関する声

- ・学生が「安定志向」である中で、業界全体が働きづらい印象が残っている。「働きやすい環境づくり」や「待遇改善」は今後とも必要。また業界内でも安定している事のアピールを、次年度は全面的に押し出していきたい。
- ・就活生の職場に対する需要（職場環境、待遇など）の把握。働きがいやワークライフバランスなど曖昧な項目が上位を占める中、具体的なポイントを理解し、労務改善とアピールにつなげていきたい。
- ・人事部門の設立が必要。
- ・売り手市場に加え、弊社のイメージの刷新が必要。
- ・理系学生の採用。
- ・技術者＝理系学生の採用を目標としていたが、数年連続で理系学生の採用ができなかった。
- ・人手をかけられず、企業説明会などの参加が少なくなったことが反省材料です。
- ・採用活動全体の方針が見えない。学生に対し企業本位の会社訪問対応やコミュニケーションの仕方（ジャッジする側という意識や雰囲気が出てしまっている）。遠方学生の渡航費補助や試験日程調整などの配慮不足。成長ステップやキャリアが描けない（もくもくと担当業務をこなすだけの未来が見えてしまう）。