

# 【2019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

2019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・3・4
学生の概要	5・6
企業の概要	7・8
【2019年卒】学生の内定状況調査／概要	9
【学生データ】●就職活動時期	10
●エントリー状況	11
●応募状況	12
●受験状況	13
●内定取得状況	14
●【内定取得者】内定を取得した業界	15
●【内定取得者】入社承諾の状況	16
●【内定取得者】入社予定の業界	17
●【内定取得者】入社企業を選択した理由	18
●【内定取得者】入社承諾後の就活状況	19
●就職活動で最も大変だったこと	20・21
【2019年卒】企業の内定状況調査／概要	22
【企業データ】●採用スケジュール	23
●「応募・面接・内定・採用(入社予定)」数について	24
●【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	25
●「充足度」について	26・27
●内定者の「内定理由」について	28
●「入社予定者に対する満足度」について	29
●採用活動状況	30・31
●人材獲得のために今年度の採用活動から変更(努力)したこと	32・33
●「採用活動結果」について	34・35
●新卒採用の課題について	36

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

## 調査結果の概要

---

### 【総括】

#### 【学生】～2019年卒学生の動き（P10・P11・P12・P13・P14・P16・P19）～

経団連による採用スケジュール（※1）に沿った採用活動から3年目となる2019年卒学生の就職活動は、広報解禁前の2月以前から就活を開始した学生が最多で、3月広報開始ルールの導入以来初の4割超えとなり、早期化の傾向が顕著となった。

それに伴って応募や受験、内定取得、入社承諾書提出、就活の終了まで、スケジュールが全体的に前年より前倒しとなっており、早期化が年々続く傾向にある。

学生の就職活動量は、1人あたりの平均エントリー（※2）社数、平均応募社数、平均受験社数のいずれも前年に引き続き今年も減少した。

19年卒就活では、3月広報解禁時点でエントリーと応募開始が同時にピークを迎え、企業研究と応募が同時進行で尚且つ1か月後の4月には受験のピークを迎えたことから、就活のスパンが短くなり、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 経団連の指針において、2017年卒から広報活動開始は3月1日以降、選考活動開始は6月1日以降と規定している。

※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。

#### 【企業】～2019年卒採用活動における企業の動き（P23）～

19年卒を対象とした企業の採用活動スケジュールは、広報開始が広報解禁前の「2月以前」と「3月」が同率で最多となり、学生と同様に早まる傾向が見られた。

選考活動と内定(内々定)出しの開始では、共に選考解禁となる「6月」が前年同月でピークとなった。ただ内定(内々定)出しは5月以前の合計値が前年より増加していることから、選考解禁月より前倒しで内定(内々定)出しをする企業が増加しているといえる。

逆に採用活動終了時期では「翌3月」との回答が最多となり、前年と比べて3か月後ろ倒しになった。19年卒を対象とした採用計画調査（※3）では、採用活動終了時期を「未定」と回答した企業が最多で計画段階から採用活動の長期化が想定されていたが、19年卒採用活動の結果として前年よりもさらに採用スケジュールが早期化、長期化する傾向がみられた。

-----  
19年卒を対象とした企業の採用活動計画調査（※3）では、採用活動の終了予定時期の見通しが立たず「未定」と回答した企業が最多、次いで多かったのは「12月」終了予定で、これは18年卒の終了予定時期ピーク「10月」より2か月後ろ倒しだった。19年卒を対象とした採用活動では、計画段階から採用活動の長期化が想定されていた。  
-----

※3 「【2019年卒】企業の採用活動計画調査」2019年卒採用活動を行う企業を対象に採用活動初期（2018年3～4月）に調査

#### 【企業】～2019年卒の採用活動状況（P30・P31）～

採用活動で力を入れたことは、1位「個別会社説明会」、2位「学校訪問」、3位「学生とのコミュニケーション」、4位「会社訪問」、5位「学内セミナーの参加」が挙げられた。

学生への認知を高める施策として学校訪問や学内セミナーへ参加し、個別会社説明会や会社訪問で自社への理解を深めてもらい、出会った学生と繋がりを絶たないように学生とのコミュニケーションを欠かさないなど、企業が多岐にわたる活動を行っていることが窺える。

ただ採用活動状況をみると「当初の予定通りには進まなかった」50.0%が最多となり、前年18年卒の「当初の予定通りには進まなかった」ワースト記録49.3%を、19年卒ではさらに上回る結果となった。

企業は売り手市場の学生に向けて、企業認知や理解促進、学生の繋ぎ止めなど多様な取り組みを行っているものの、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72.7%を占めており、結果的には予定通りに活動が進んだ企業は3割にも満たず、売り手市場の採用環境がますます厳しさを増していることが窺える。

#### 【学生】～1月時点での内定取得状況（P14）～

1月時点での内定保有者は91.9%を占めた。平均内定取得社数は1.7社で、前年と同じだった。

2社以上取得した「複数内定」取得者の割合が全体で47.2%（大学生：52.9%、専門専修学生：17.3%）を占め、特に「大学生」では複数内定取得者が5割を超えた。

前年と比べると、専門・専修学校生の平均内定取得社数が僅かながら増加、次いで2社以上取得した「複数内定」取得者も、全体・大学生で前年より増加していることから（全体4.1ポイント増加、大学生5.2ポイント増加）、売り手市場が継続している傾向が窺える。

---

## 【企業】～「応募数」「面接数」「内定数」「採用(入社予定数)」実績、採用充足度、採用活動結果について (P24・P26・P27・P29) ～

応募数は1社あたりの平均は70.5人で前年比1.5ポイント減少、面接数は平均39.6人で、前年比2.1ポイント減少、内定数は平均18.0人で前年比1.5ポイント増加、採用(入社予定)数は平均11.9人で前年比0.3ポイント増加した  
応募数、面接数は前年より減少したものの、その一方で内定数、採用(入社予定)数は前年より増加する結果となった。売り手市場から複数内定取得者も増え、内定辞退を考慮して内定・採用(入社予定)数は前年より増加したと思われる。

採用計画に対する充足度では、「計画より減少」68.2%が最多で、採用数を予定通り確保できた企業は31.8%にとどまり、7割近くが採用予定数を確保できない状況となった。

さらに過去11年で比較して19年卒採用企業の「計画より減少」68.2%が最高値となり、充足度でワーストとなった。

充足度で「計画より減少」した理由として、内定(内々定)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：『応募者も昨年より減り、内定辞退が予定よりも多かった為。』『面接まで至らず、採用にならなかった。』『内定辞退が多かった為。複数社から内定をもらっている学生が増えた。』『初めての新卒採用でスタートも遅く、思うようなアピールができなかった。』)また企業側は採用計画段階(※3)から、学生の争奪戦を概ね予想していたものの、母集団形成から苦戦し、応募や面接の減少に繋がり、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。

19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「前年並み」41.8%、「増加」27.8%との回答が上位に挙げられ、18年卒では「増加」が過去10年比で最高値だったことから、19年卒でもその流れにおいての「前年並み」とみられ、採用意欲は引き続き高い見込みであった。

『前年が過去最多の採用人数で、新規出店や県外への輩出も考えて前年同様には採用したい』『内定辞退を考慮、また採用状況が厳しくなっていることから前年並みか若干増加』『昨年も目標に達しておらず人数が不足しているため、前年より増加』『これから定年が増えることが予想されるため』などの声が多かった。

また、19年卒の採用活動の見通しでも、最多となる半数の企業が「採用しにくくなる」と回答しており、『業界問わず、全般的に企業の採用意欲が高いままと考えているから。』『採用活動時期を前倒したことに伴い、大手企業との争奪になるため、内定(内々定)辞退が出るのが苦しくなる。』等の理由から、活動初期から厳しい活動状況が予想されていた。

採用活動結果の満足度でも「不満」が最多で42.4%を占め、前年比で2.5ポイント増加した。過去8年で比較したところ、満足度においても「不満」が最高値(8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」37.9%と回答した企業も4割近くあり、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。

## 【学生】～内定取得者の入社承諾状況 (P16・P17・P18) ～

入社を承諾した企業は「第1希望」62.1%が最多となっているものの、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」が減少している(全体：10.8ポイント減、大学生：11.1ポイント減、専門・専修学校生：10.8ポイント減)。入社を承諾した企業の業界で多かったのは、「金融・証券・保険関連」19.0%がトップで、次いで「IT・情報通信関連」18.1%、「ホテル・旅行関連」15.2%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」14.7%、2位「企業戦略やビジョン」11.0%、3位「勤務地」9.2%、4位「社風・コーポレートカラー」7.3%、5位同率「社会や地域への貢献度」「給与水準」6.4%など。

就活初期に行った調査結果では、勤務時間や休暇、給与水準といった労働条件や働く環境を重視する傾向が強が見られたが、入社企業を選択した理由では仕事内容や社風、企業戦略やビジョン、給与水準など、これから自分が属する組織として堅実な経営、安心して働ける環境、安定した生活など、現実的な選択へと変化した傾向が窺える。

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「給与水準」3位「勤務地」4位「職種・仕事内容」5位「業界・業種」で、勤務時間や休暇、給与水準、また勤務地など労働条件や働く環境を重視する傾向が強まった。

※4 「【2019年卒】学生の就職活動調査」2019年卒学生を対象に就活初期から(2018年3～5月)調査

### 【企業】～人材獲得のために今年度の採用活動から変更(努力)したこと～ (P32・P33)

企業の業績好調や人手不足から売り手市場が続く中、19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、80.3%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」60.4%が最多で、次いで同率で「内定(内々定)者へのフォローを見直した」、「待遇を見直した(改善した)」37.7%が挙げられた。

「採用活動のスケジュールを変更した」具体的な内容として『広報・選考開始時期を早め内々定出しも前年より前倒しで実施。』などが、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」では『内定者懇親会の回数を増やした。』など、「待遇を見直した(改善した)」では『基本給のベースアップ、残業抑制管理の実施。』など、「働き方を見直した(改善した)」では『公休日数を増やした。』『新卒採用に限らず、会社全体として働きがいある職場づくりの推進をした。』などの声が聞かれた。

学生優位の採用環境が継続、し烈さが増す中、良い人材を獲得するために採用活動は会社全体の優先事項となっていることが窺える。

人材獲得のために何らかの変更(努力)をしたことが、「前年と比較した応募数」(※5)や「採用活動結果の満足度」(※6)に影響したのか関連性をみたところ、人材獲得のために変更(努力)したことがある企業は前年より応募数が増加との回答が最多となり、変更(努力)したことは特でない企業は応募数が減少との回答が最多となった。同様に、人材獲得のために変更(努力)したことがある企業は採用活動結果の満足度では満足との回答が最多となり、変更(努力)したことは特でない企業は不満との回答が最多となった。

この結果を踏まえると、厳しい採用情勢を的確に把握し、対策をたて、対応を柔軟に変化させることが、学生に選ばれる企業となり、採用成功のポイントだといえる。

※5 本調査内の「前年と比較した」応募数」P25と「人材獲得のために今年度の採用活動から変更(努力)したことがあるか？」P32をクロス集計

※6 本調査内の「採用活動結果の満足度」P34と「人材獲得のために今年度の採用活動から変更(努力)したことがあるか？」P32をクロス集計

### 【企業】～新卒採用の課題について (P36) ～

2019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。

『新卒採用に取り組んでから経験が浅いため、自社ブランド強化も含めて今後の実績作りが大きなテーマ。』『会社の認知度アップ、学校訪問の強化、採用試験の見直し。』など。

「内定(内々定)辞退対策」に関する声では『応募人数の確保、内定辞退を出さないようにするための施策が必要。』などが挙げられた。その他、『学生側がかなり有利な立場にあるため、企業側はいろいろな策を練らないといけないがどこまで行えばいいか難しい。』『これ以上のスケジュールの早まりでの採用活動は厳しい。』など対応に苦慮する声も聞かれた。

---

## 【学生の概要】

### ～就職活動時期（P10・P11・P12・P13・P14・P16・P19）～

19年卒学生の活動時期をみていくと、就活開始時期は採用広報解禁前の「2月以前」に集中し（就活開始ピーク時期「2月以前」42.5%）、エントリー開始、応募開始時期は「3月」に集中（エントリー開始ピーク時期「3月」54.4%、応募開始ピーク時期「3月」39.4%）、受験開始時期は「4月」に集中した（受験開始ピーク時期「4月」37.9%）。内定取得と入社承諾書提出、就活を終了した時期は「6月」に集中した（内定取得ピーク時期「6月」31.9%、入社承諾書提出ピーク時期「6月」23.9%、就活終了ピーク時期同率「6月」「8月」19.7%）。

18年卒学生と比較すると、就活スタートから早まる傾向にあり、それに伴って応募や受験、内定取得、入社承諾書提出、就活の終了時期まで前倒して早まっている。

### ～「エントリー」「応募」「受験」状況（P11・P12・P13）～

就職活動量をみていくと、エントリー社数は、「1～5社」50.5%が最多だった。一人あたりの平均エントリー社数は9.2社（大学生：9.9社、専門・専修学校生：5.7社）、前年比で平均値が3.8ポイント減少した。

応募社数は、「6～10社」23.7%が最多だった。平均応募社数は5.7社（大学生：6.2社、専門・専修学校生3.1社）、前年比で平均値が0.9ポイント減少した。

受験社数は、「6～10社」25.9%が最多だった。平均受験社数は5.2社（大学生：5.7社、専門・専修学校生3.1社）、前年比で平均値が0.4ポイント減少した。

エントリー社数、応募社数、受験社数が共に前年より減少し、19年卒学生の活動量が全体的に減少していることがわかる。

### ～1月時点での内定取得状況（P14・P15）～

内定取得状況は、「内定あり」91.9%が9割（大学生：92.4%、専門専修学校生：89.7%）を占めた。

内定取得数は「1社」52.8%が最も多かった（大学生：47.1%、専門専修学校生：82.7%）。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47.2%（大学生：52.9%、専門専修学校生：17.3%）を占め、特に「大学生」では複数内定取得者が5割を超えた。

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：1.3社）で、前年比で平均値が同率だった。大学生も同率だった一方で専門専修学校生では増加した（18年卒平均内定取得社数：全体1.7社、大学生：1.8社、専門専修学校生：1.2社）。

内定を取得した企業の業界は、「IT・情報通信関連」23.8%が最も多く、次いで「金融・証券・保険関連」22.1%、「ホテル・旅行関連」17.2%となった。

18年卒と比べると専門・専修学校生では平均内定取得社数が0.1ポイント増加、また2社以上取得した「複数内定」取得者が、全体・大学生で前年より増加していることから（全体4.1ポイント増加、大学生5.2ポイント増加）、売り手市場が継続している傾向が窺える。

### ～内定取得者の入社承諾状況（P16・P17）～

内定取得者の入社承諾状況は、「入社承諾書を提出した」63.0%が6割（大学生：68.2%、専門専修学校生：40.0%）を占めた。

入社を承諾した企業は「第1希望」62.1%が最多となっているものの、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」が減少している（全体：10.8ポイント減、大学生：11.1ポイント減、専門・専修学校生：10.8ポイント減）。

入社を承諾した企業の業界で多かったのは、「金融・証券・保険関連」19.0%がトップで、次いで「IT・情報通信関連」18.1%、「ホテル・旅行関連」15.2%など。

---

#### ～内定取得者の入社企業を選択した理由（P18）～

就職先に決めた理由の上位5位は、1位「職種・仕事内容」14.7%、2位「企業戦略やビジョン」11.0%、3位「勤務地」9.2%、4位「社風・コーポレートカラー」7.3%、5位同率「社会や地域への貢献度」「給与水準」6.4%など。

就職先に決めた1位は前年と変わらなかったが、2位「企業戦略やビジョン」、3位「勤務地」、5位「給与水準」が前年から上昇した（「企業戦略やビジョン」前年5位→2位、「勤務地」前年10位→3位、「給与水準」前年6位→5位）。

就活初期に行った調査結果では、勤務時間や休暇、給与水準といった労働条件や働く環境を重視する傾向が強く見られたが、入社企業を選択した理由では仕事内容や社風、企業戦略やビジョン、給与水準など、これから自分が属する組織として堅実な経営、安心して働ける環境、安定した生活など、現実的な選択へと変化した傾向が窺える。

-----  
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「給与水準」3位「勤務地」4位「職種・仕事内容」5位「業界・業種」で、勤務時間や休暇、給与水準、また勤務地など労働条件や働く環境を重視する傾向が強まった。

#### ※4 「【2019年卒】学生の就職活動調査」2019年卒学生を対象に就活初期から（2018年3～5月）調査

#### ～内定取得者の入社承諾後の就活状況（P19）～

入社承諾後の就活状況は、「就活を終了した」が9割を超えた（全体：95.4%、大学生：95.8%、専門・専修学校生：92.3%）。

就活を終了または継続した理由では、「内定(内々定)先に満足しているので終了」が9割を占めた（全体：92.4%、大学生：93.5%、専門・専修学校生：84.6%）。

#### ～就職活動で最も大変だったこと（P20・P21）～

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」31.6%だった。2位は「面接」19.6%、3位「エントリーシートなど応募書類の記入」17.7%の順（18年卒では1位「自己分析」2位「エントリーシートなど応募書類の記入」3位「面接」）。

1位「自己分析」が大変だった理由として、『今まで自分について深く考える機会が無く、また自分の考えを言語化することもありしてこなかったので大変でした。』などが、2位「面接」では、『アドリブ力がないので、予想してない質問がきたときは対処に困った。』『面接官の質問した意味を考えながら答えるのが難しかった。』などが挙げられた。

## 【企業の概要】

### ～採用活動スケジュール（P23）～

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前の「2月以前」と「3月」44.0%が同率でピークとなった（18年卒採用企業の広報開始ピーク時期「3月」53.9%）。

選考活動スタートは、選考解禁となる「6月」31.9%がピーク（18年卒採用企業の選考開始ピーク時期「6月」27.7%）で、同様に内定(内々定)出しの時期も「6月」25.0%がピークとなった（18年卒採用企業の内定(内々定)出しピーク時期「6月」24.9%）。

採用活動の終了時期では、「翌3月」20.3%がピークとなった（18年卒採用企業の活動終了ピーク時期「12月」21.7%）。

前年と比較すると、選考開始（6月）・内定(内々定)出し（6月）時期のピーク値が前年同月となっているものの、広報開始（2月以前）が早まり、逆に活動終了（翌3月）時期が3か月後ろ倒しになった。

19年卒においても、広報・選考解禁月を基準に採用活動を行っているが、その一方で広報・内定(内々定)出しピーク値の前月までの合計値が18年卒よりいずれも増加していることから、解禁月より前倒しで活動する企業が年々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（P24）～

応募数は平均70.5人で、前年比1.5ポイント減少した（18年卒平均応募数：72.0人）。

面接数は平均39.6人で、前年比2.1ポイント減少した（18年卒平均面接数：41.7人）。

内定数は平均18.0人で、前年比1.5ポイント増加した（18年卒平均内定数：16.5人）。

採用(入社予定)数は平均11.9人で、前年比0.3ポイント増加した（18年卒平均採用(入社予定)数：11.6人）。

応募数、面接数は前年より減少したものの、その一方で内定数、採用(入社予定)数は前年より増加した。

### ～【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（P25）～

19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、「減少」33.3%が最多、応募数では「増加」42.5%が最多となった。内定辞退数では「変わらない」38.0%が最多だったものの「増加」も34.8%を占めており、前年比8.6ポイント増えた。

### ～「充足度」について（P26・P27）～

採用充足度では「計画より減少」68.2%が最多となり、「計画通り」18.2%と「計画より増加」13.6%を合わせた予定通り採用数を確保できた企業は31.8%にとどまった。

18年卒採用と比較すると「計画より減少」が9.7ポイント増加し、逆に「計画通り」が12.6ポイント減少した。18年卒では「計画より減少」の割合が過去最高値となったが19年卒では18年卒をさらに上回る結果となった（「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%、19年卒68.2%）。

充足度で「計画より減少」した理由として、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：『応募者も昨年より減り、内定辞退が予定よりも多かった為。』『面接まで至らず、採用にならなかった。』）

「計画通り」では採用対象を拡大した、「計画より増加」では優秀な学生が多かったからなどの声が聞かれた。（具体例：『高校、専門、大学と範囲を広げて募集を行った。』『優秀な学生が多く、当初予定を上回っての採用となった。』）

### ～内定者の内定理由について（P28）～

内定理由の上位は、1位「コミュニケーション能力」92.3%で9割を超え、最も重視された。2位「協調性」66.2%、3位「チャレンジ精神」53.8%、4位「誠実性」49.2%、5位「主体性」40.0%が挙げられ、18年卒と比較して上位5位の内容は変わっていない。

#### ～入社予定者に対する満足度（P29）～

入社予定者に対する満足度は、「非常に満足」と「どちらかという満足」を合わせた「満足」が最も多く66.2%を占め、前年と比較すると3.1ポイント増加した。

満足した理由では、「ターゲット通りの学生を採用できた」58.1%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」44.2%、「厳選した学生を採用出来た」27.9%の順。

#### ～採用活動状況について（P30・P31）～

採用活動で力を入れたことは、1位「個別会社説明会」57.8%、2位「学校訪問」43.8%、3位「学生とのコミュニケーション」42.2%、4位「会社訪問」37.5%、5位「学内セミナーの参加」32.8%が挙げられた。（18年卒では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「学内セミナーの参加」「インターンシップ」「母集団形成」）学生への認知を高める施策として学校訪問や学内セミナーへの参加、個別会社説明会や会社訪問で自社への理解を深めてもらい、出会った学生と繋がりを絶たないように学生とのコミュニケーションを欠かさないなど多岐にわた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」50.0%が最多となり、前年と比較すると0.7ポイント増加した。一方「当初の予定通り進んだ」は27.3%にとどまり、前年比6.5ポイント減少した。なお18年卒で過去最高値となった「当初の予定通りには進まなかった」割合が、19年卒では18年卒をさらに上回る結果となった。

採用活動の取り組みでも、売り手市場の学生に向けて多様な対応を行う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72.7%を占めており、7割の企業が採用活動に苦戦した様子が窺える。

#### ～人材獲得のために今年度の採用活動から変更(努力)したこと（P32・P33）～

企業の業績好調や人手不足から売り手市場が続く中、19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、80.3%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」60.4%が最多で、次いで同率で「内定(内々定)者へのフォローを見直した」、「待遇を見直した(改善した)」37.7%が挙げられた。

「採用活動のスケジュールを変更した」具体的な内容として『広報・選考開始時期を早め内々定出しも前年より前倒しで実施。』などが、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」では『内定者懇親会の回数を増やした。』など、「待遇を見直した(改善した)」では『基本給のベースアップ、残業抑制管理の実施。』など、「働き方を見直した(改善した)」では『公休日数を増やした。』『新卒採用に限らず、会社全体として働きがいある職場づくりの推進をした。』などの声が聞かれた。

#### ～「採用活動結果」について（P34・P35）～

採用活動の結果で、最も多かったのは「不満」42.4%で、前年比で2.5ポイント増加し、過去対比でも「不満」の割合が過去最高値となった。

活動結果で「どちらかという不満」「非常に不満」と回答した理由では、『採用人数を確保できず、継続して活動している為かなりの時間を費やす結果となっているから。』『採用目標数が大幅に未達の為。』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」と回答した理由では、『大卒、短大卒、専門学校卒、高卒全てに予定採用数が確保できている。』『当初の予定以上に母集団形成並びに内定を出すことができ、辞退もゼロだった。』などが挙げられた。

#### ～新卒採用の課題について（P36）～

19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。『新卒採用に取り組んでから経験が浅いため、自社ブランド強化も含めて今後の実績作りが大きなテーマ。』『会社の認知度アップ、学校訪問の強化、採用試験の見直し。』など。

「内定(内々定)辞退対策」に関する声では『応募人数の確保、内定辞退を出さないようにするための施策が必要。』などが挙げられた。その他、『学生側がかなり有利な立場にあるため、企業側はいろいろな策を練らないといけないがどこまで行えばいいか難しい。』『これ以上のスケジュールの早まりでの採用活動は厳しい。』など対応に苦慮する声も聞かれた。

# 【2019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 2019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12月～2019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2019」に登録している会員（1月末時点会員数2878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 236件

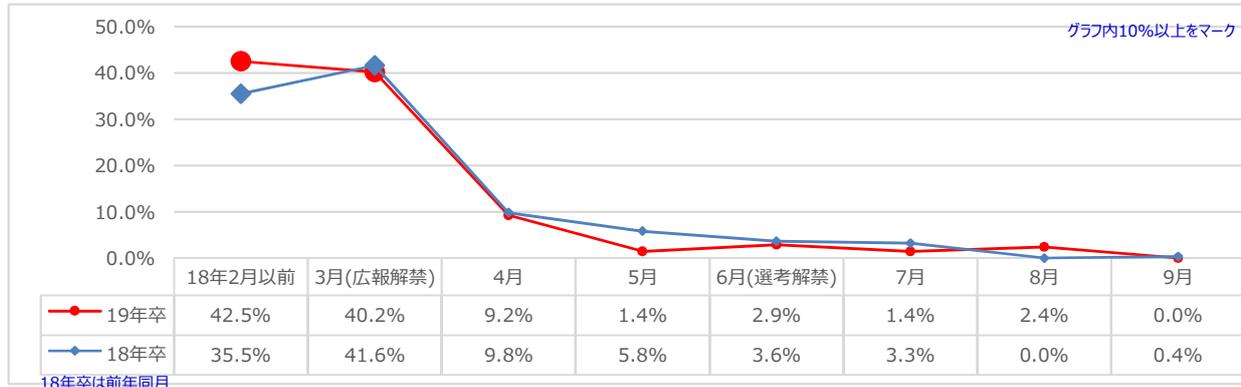
学校種別	男性	女性	総計
大学	77	101	178
大学院	2	1	3
短期大学		10	10
高等専門学校	1	1	2
専門・専修学校	14	26	40
その他（職業能力開発大）	3		3
<b>総計</b>	<b>97</b>	<b>139</b>	<b>236</b>

## ● 就職活動時期

19年卒の就活開始時期は、広報解禁前の「2月以前」がピークとなり42.5%を占めた。大学生43.9%、専門専修学校生36.8%共に「2月以前」がピークで、前年比で全体・大学生・専門専修学校生共に増加した（全体7ポイント増、大学生6.9ポイント増、専門専修学校生8.9ポイント増）。

※ 2019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（18年卒：3月）、面接等の選考活動は4年生の6月（18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）



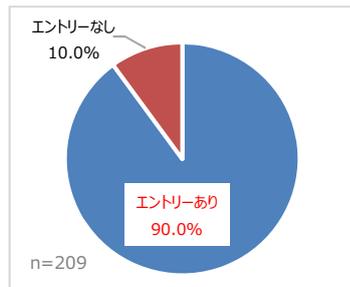
就職活動開始時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
2018年2月以前	42.5%	35.5%	43.9%	37.0%	36.8%	27.9%
3月（広報解禁）	40.2%	41.6%	41.4%	41.6%	34.3%	39.6%
4月	9.2%	9.8%	7.7%	10.0%	15.8%	9.3%
5月	1.4%	5.8%	1.1%	4.3%	2.6%	16.3%
6月（選考解禁）	2.9%	3.6%	1.8%	4.3%	7.9%	2.3%
7月	1.4%	3.3%	1.1%	2.8%	2.6%	2.3%
8月	2.4%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%
9月	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%

※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」90.0%、「エントリーなし」10.0%。エントリー社数は、「1～5社」50.5%が最も多い（18年卒エントリー社数も「1～5社」41.2%が最多）。平均エントリー社数は全体9.2社、大学生9.9社、専門・専修学校生5.7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（18年卒平均エントリー社数、全体：13.0社、大学生：15.1社、専門・専修学校生：5.8社）。エントリー開始時期は、「3月」54.4%がピークで、18年卒と比較すると1.4ポイント増加（18年卒では53.0%）し、「2月以前」10%が3.2ポイント増加（18年卒では6.8%）した。

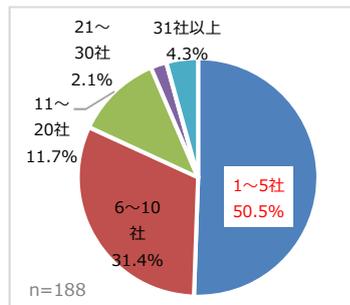
### ■エントリーの状況は？



エントリー状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
エントリーあり	90.0%	97.4%	92.4%	97.6%	79.5%	95.3%
エントリーなし	10.0%	2.6%	7.6%	2.4%	20.5%	4.7%

※表内・上位をマーク

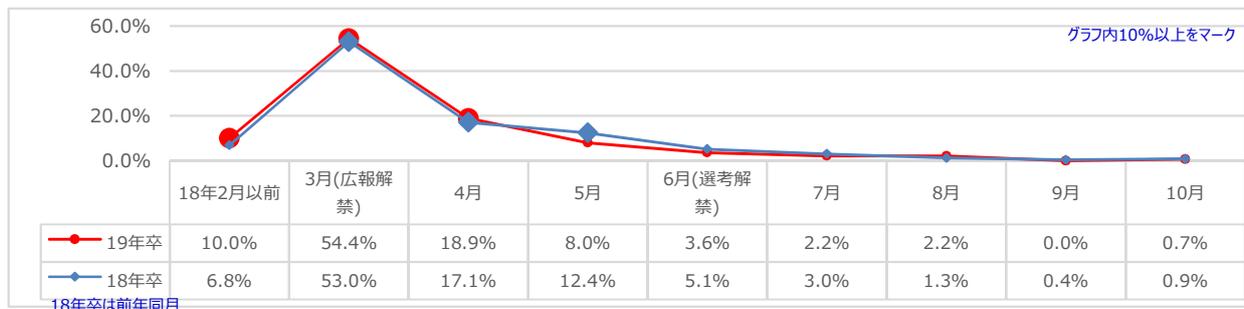
### ■エントリーした企業数



エントリー社数	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
1～5社	50.5%	41.2%	47.2%	34.1%	67.8%	70.7%
6～10社	31.4%	33.0%	31.8%	35.1%	29.0%	17.1%
11～20社	11.7%	17.6%	14.0%	20.5%	0.0%	9.8%
21～30社	2.1%	4.5%	2.5%	5.4%	0.0%	2.4%
31社以上	4.3%	3.7%	4.5%	4.9%	3.2%	0.0%
平均値	9.2社	13.0社	9.9社	15.1社	5.7社	5.8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】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
2018年2月以前	10.0%	6.8%	10.0%	7.2%	11.2%	2.8%
3月(広報解禁)	54.4%	53.0%	58.4%	60.0%	27.8%	27.8%
4月	18.9%	17.1%	20.8%	14.4%	5.6%	22.2%
5月	8.0%	12.4%	5.0%	9.4%	27.8%	30.4%
6月(選考解禁)	3.6%	5.1%	2.5%	5.5%	11.0%	2.8%
7月	2.2%	3.0%	0.8%	1.7%	11.0%	5.6%
8月	2.2%	1.3%	2.5%	0.6%	0.0%	5.6%
9月	0.0%	0.4%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%
10月	0.7%	0.9%	0.0%	0.6%	5.6%	2.8%

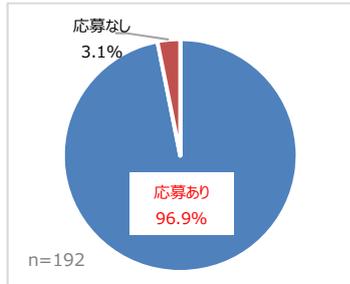
※表内・10%以上をマーク

## ● 応募状況

企業への応募状況は、「応募あり」96.9%、「応募なし」3.1%。応募社数は、「6～10社」23.7%が最も多い（18年卒応募社数も「6～10社」27.5%が最多）。平均応募社数は全体5.7社、大学生6.2社、専門・専修学校生3.1社で、前年比平均値が全体・大学生・専門専修学校生共に減少している（18年卒平均応募社数、全体：6.6社、大学生：7.4社、専門・専修学校生：3.7社）。

応募開始時期は「3月」39.4%がピークとなり、広報解禁の「3月」から応募開始をした学生が多かったことが窺える。

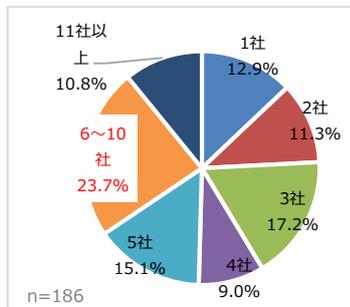
### ■ 現在までの応募状況は？



応募状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
応募あり	96.9%	97.0%	96.9%	97.6%	96.7%	92.5%
応募なし	3.1%	3.0%	3.1%	2.4%	3.3%	7.5%

※表内・上位をマーク

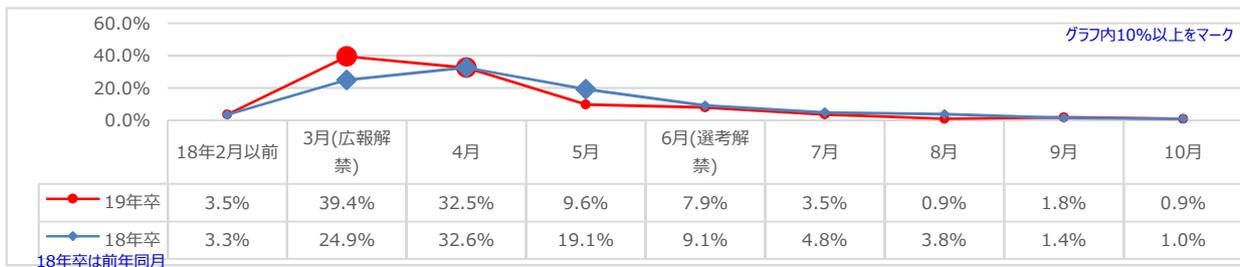
### ■ 応募社数



応募社数	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
1社	12.9%	10.3%	9.6%	8.8%	31.0%	13.5%
2社	11.3%	8.4%	10.2%	5.4%	17.3%	24.4%
3社	17.2%	14.5%	17.2%	13.7%	17.3%	13.5%
4社	9.0%	9.2%	8.9%	7.8%	10.3%	13.5%
5社	15.1%	16.0%	15.9%	15.7%	10.3%	16.2%
6～10社	23.7%	27.5%	25.5%	30.5%	13.8%	18.9%
11社以上	10.8%	14.1%	12.7%	18.1%	0.0%	0.0%
平均値	5.7社	6.6社	6.2社	7.4社	3.1社	3.7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】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
2018年2月以前	3.5%	3.3%	3.9%	4.2%	0.0%	0.0%
3月(広報解禁)	39.4%	24.9%	41.7%	26.1%	18.2%	17.2%
4月	32.5%	32.6%	35.0%	34.6%	9.1%	24.1%
5月	9.6%	19.1%	8.7%	15.2%	18.2%	38.1%
6月(選考解禁)	7.9%	9.1%	4.9%	10.9%	36.3%	3.4%
7月	3.5%	4.8%	1.9%	3.0%	18.2%	6.9%
8月	0.9%	3.8%	1.0%	3.6%	0.0%	6.9%
9月	1.8%	1.4%	1.9%	1.2%	0.0%	3.4%
10月	0.9%	1.0%	1.0%	1.2%	0.0%	0.0%

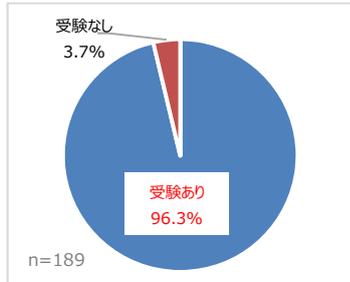
※表内・10%以上をマーク

## ● 受験状況

受験状況は、「受験あり」96.3%、「受験なし」3.7%。受験社数は、「6～10社」25.9%が最も多い（18年卒受験社数も「6～10社」23.5%が最多）。平均受験社数は全体5.2社、大学生5.7社、専門・専修学校生3.1社で、前年比平均値が全体・大学生で共に減少している（18年卒平均受験社数、全体：5.6社、大学生：6.3社、専門・専修学校生：3.1社）。

受験開始時期は「4月」37.9%がピークで、選考解禁6月前から受験開始をした学生が83.8%（5月以前）を占めた。

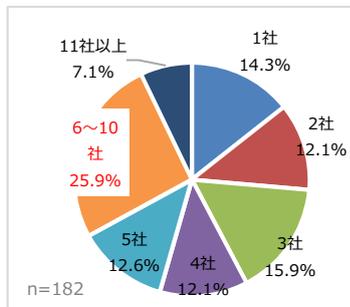
### ■ 採用試験の受験状況は？



受験状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
受験あり	96.3%	96.7%	96.8%	97.1%	93.8%	92.9%
受験なし	3.7%	3.3%	3.2%	2.9%	6.2%	7.1%

※表内・上位をマーク

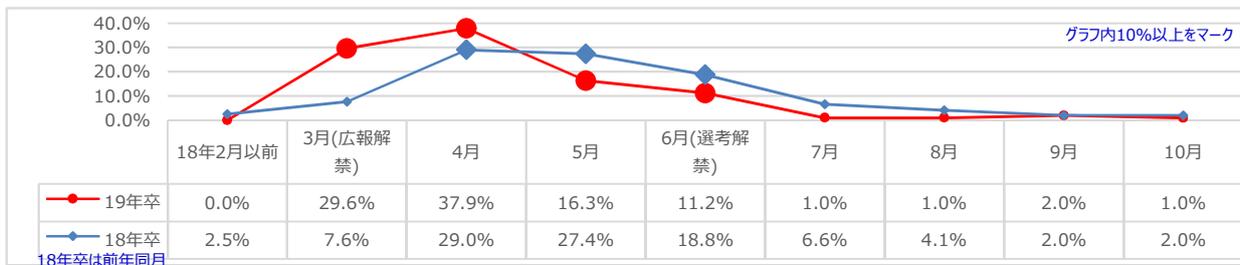
### ■ 受験社数



受験社数	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
1社	14.3%	12.2%	10.5%	10.3%	33.3%	17.9%
2社	12.1%	11.8%	10.5%	8.4%	20.0%	28.2%
3社	15.9%	13.7%	16.4%	13.8%	13.3%	10.3%
4社	12.1%	13.3%	12.5%	10.3%	10.0%	23.1%
5社	12.6%	15.2%	13.8%	15.3%	6.7%	15.4%
6～10社	25.9%	23.5%	27.7%	28.6%	16.7%	5.1%
11社以上	7.1%	10.3%	8.6%	13.3%	0.0%	0.0%
平均値	5.2社	5.6社	5.7社	6.3社	3.1社	3.1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】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
2018年2月以前	0.0%	2.5%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%
3月(広報解禁)	29.6%	7.6%	29.7%	7.8%	28.6%	10.3%
4月	37.9%	29.0%	40.6%	31.9%	0.0%	10.3%
5月	16.3%	27.4%	16.5%	25.3%	14.3%	41.5%
6月(選考解禁)	11.2%	18.8%	9.9%	19.5%	28.6%	13.9%
7月	1.0%	6.6%	0.0%	5.2%	14.3%	10.3%
8月	1.0%	4.1%	1.1%	2.6%	0.0%	10.3%
9月	2.0%	2.0%	1.1%	1.9%	14.3%	3.4%
10月	1.0%	2.0%	1.1%	2.6%	0.0%	0.0%

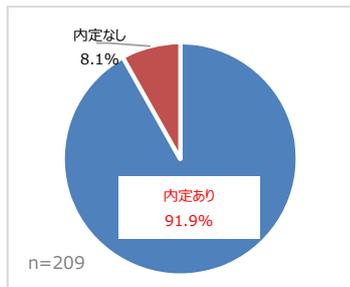
※表内・10%以上をマーク

## ● 内定取得状況

内定の取得状況は、「内定あり」91.9%、「内定なし」8.1%。内定取得数は、「1社」52.8%が最も多い（18年卒内定取得数も「1社」56.9%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1.3社で、前年比平均値が全体・大学生で同率、専門・専修学校生で増加している（18年卒平均内定取得社数、全体：1.7社、大学生：1.8社、専門・専修学校生：1.2社）。

内定を取得した時期は「6月」31.9%がピークで、次いで「7月」19.8%となった。取得時期は広報解禁の3月から8月にかけて広く分散している。

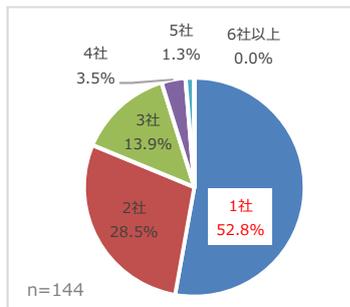
### ■ 内定の取得状況は？



内定状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
内定あり	91.9%	91.0%	92.4%	92.0%	89.7%	81.4%
内定なし	8.1%	9.0%	7.6%	8.0%	10.3%	18.6%

※表内・上位をマーク

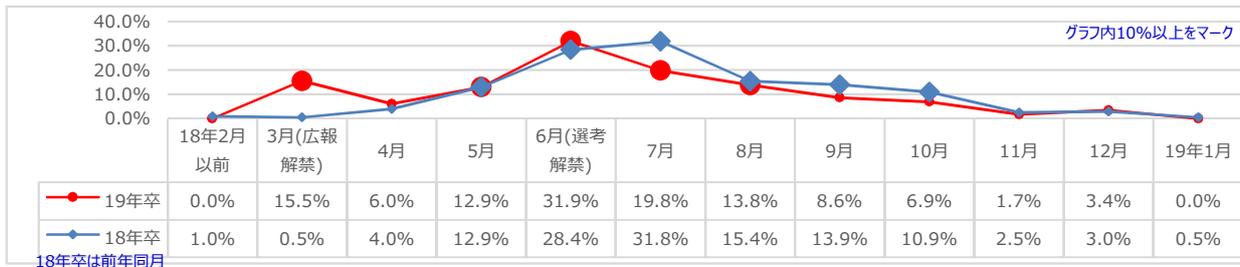
### ■ 【内定取得者のみ回答】内定取得数



内定取得数	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
1社	52.8%	56.9%	47.1%	52.3%	82.7%	75.9%
2社	28.5%	26.5%	32.2%	26.7%	8.7%	24.1%
3社	13.9%	11.7%	15.7%	15.1%	4.3%	0.0%
4社	3.5%	3.6%	3.3%	4.1%	4.3%	0.0%
5社	1.3%	0.9%	1.7%	1.2%	0.0%	0.0%
6社以上	0.0%	0.4%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%
平均値	1.7社	1.7社	1.8社	1.8社	1.3社	1.2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）



18年卒は前年同月

内定取得時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
2018年2月以前	0.0%	1.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%
3月(広報解禁)	15.5%	0.5%	15.4%	0.6%	16.7%	0.0%
4月	6.0%	4.0%	6.7%	3.8%	0.0%	7.7%
5月	12.9%	12.9%	13.5%	15.9%	8.3%	0.0%
6月(選考解禁)	31.9%	28.4%	33.7%	29.3%	16.7%	19.2%
7月	19.8%	31.8%	21.2%	31.8%	8.3%	30.8%
8月	13.8%	15.4%	13.5%	17.8%	16.7%	7.7%
9月	8.6%	13.9%	7.7%	11.5%	16.7%	23.1%
10月	6.9%	10.9%	6.7%	10.8%	8.3%	15.4%
11月	1.7%	2.5%	1.0%	3.2%	8.3%	0.0%
12月	3.4%	3.0%	2.9%	3.8%	8.3%	0.0%
2019年1月	0.0%	0.5%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%

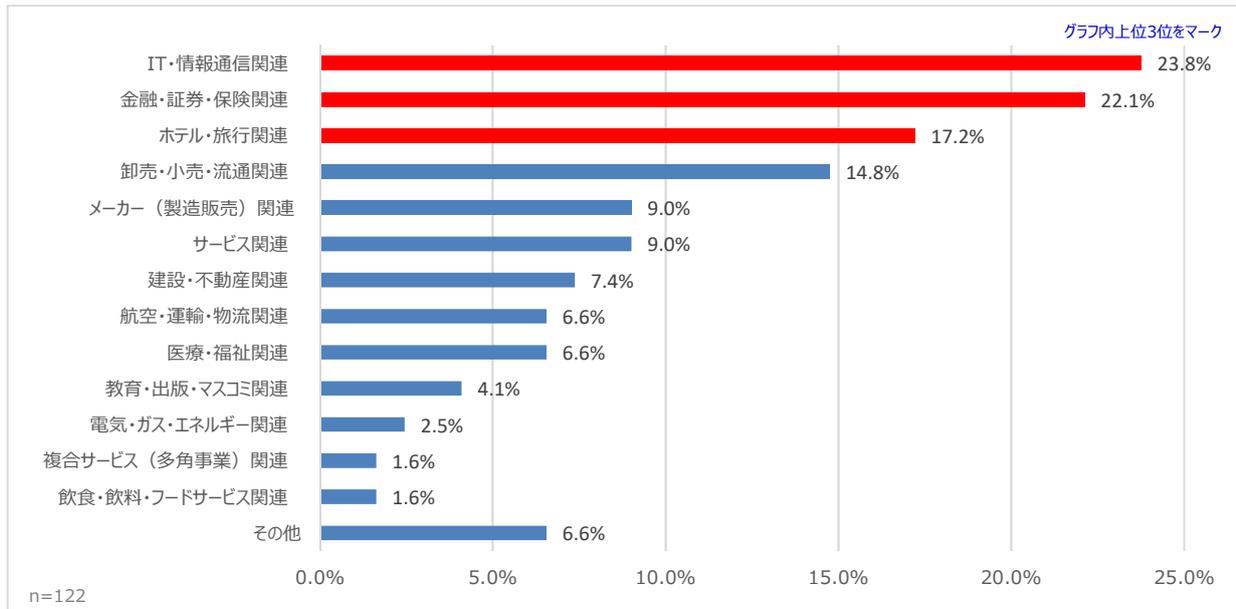
※表内・10%以上をマーク

## ●【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、「IT・情報通信関連」23.8%が最も多く、次いで「金融・証券・保険関連」22.1%、「ホテル・旅行関連」17.2%の順。

大学生の上位は、1位「金融・証券・保険関連」25.0%、2位「IT・情報通信関連」23.1%、3位「卸売・小売・流通関連」16.7%。一方の専門・専修学校生では、1位「ホテル・旅行関連」35.7%、2位「IT・情報通信関連」28.6%、3位「教育・出版・マスコミ関連」14.3%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】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
IT・情報通信関連	23.8%	21.6%	23.1%	22.5%	28.6%	16.0%
金融・証券・保険関連	22.1%	14.9%	25.0%	17.9%	0.0%	0.0%
ホテル・旅行関連	17.2%	12.4%	14.8%	11.3%	35.7%	16.0%
卸売・小売・流通関連	14.8%	24.2%	16.7%	25.2%	0.0%	32.0%
メーカー（製造販売）関連	9.0%	11.3%	9.3%	12.6%	7.1%	4.0%
サービス関連	9.0%	10.3%	9.3%	9.9%	7.1%	12.0%
建設・不動産関連	7.4%	9.8%	8.3%	9.3%	0.0%	16.0%
航空・運輸・物流関連	6.6%	8.8%	6.5%	9.3%	7.1%	4.0%
医療・福祉関連	6.6%	5.2%	7.4%	5.3%	0.0%	4.0%
教育・出版・マスコミ関連	4.1%	2.6%	2.8%	2.0%	14.3%	8.0%
電気・ガス・エネルギー関連	2.5%	7.2%	2.8%	7.9%	0.0%	0.0%
複合サービス（多角事業）関連	1.6%	4.6%	1.9%	3.3%	0.0%	12.0%
飲食・飲料・フードサービス関連	1.6%	4.1%	1.9%	4.0%	0.0%	4.0%
その他	6.6%	2.6%	6.5%	2.6%	7.1%	0.0%

※表内・上位3位をマーク

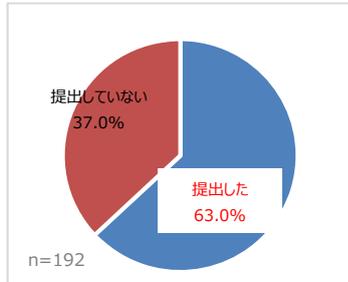
## ●【内定取得者】入社承諾の状況

内定取得者の入社承諾状況は、「入社承諾書を提出した」63.0%、「入社承諾書を提出していない」37.0%となった。

入社承諾書を提出した時期は「6月」23.9%がピークで、次いで「7月」18.2%、「8月」15.9%の順。大学生も「6月」24.8%、専門・専修学校生は「8月」28.5%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62.1%を占めた（「第1希望」大学生61.2%、専門・専修学校生70.0%）。

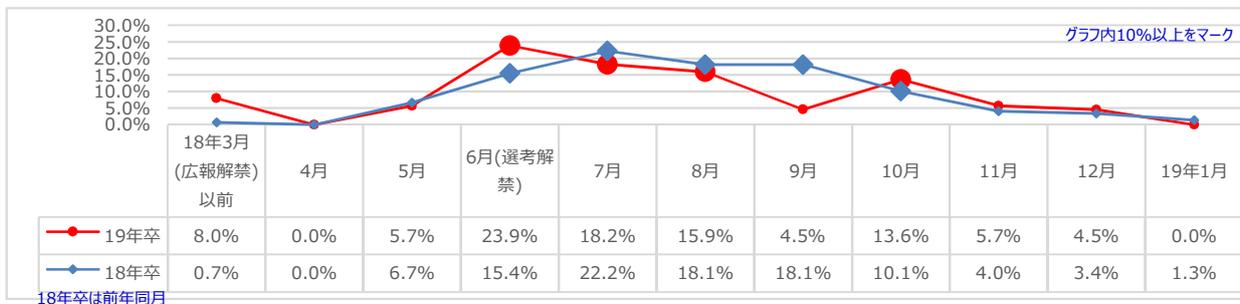
### ■入社承諾書の提出状況は？



入社承諾状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
提出した	63.0%	78.9%	68.2%	78.4%	40.0%	80.0%
提出していない	37.0%	21.1%	31.8%	21.6%	60.0%	20.0%

※表内・上位をマーク

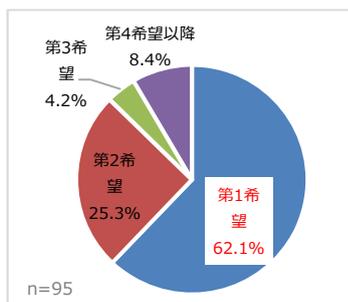
### ■【内定取得者のみ回答】内定先へ「入社承諾書」を提出した時期（単一回答）



入社承諾書提出時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
18年3月 (広報解禁) 以前	8.0%	0.7%	8.6%	0.9%	0.0%	0.0%
4月	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
5月	5.7%	6.7%	4.9%	7.1%	14.3%	9.5%
6月 (選考解禁)	23.9%	15.4%	24.8%	12.4%	14.3%	19.0%
7月	18.2%	22.2%	18.6%	21.2%	14.3%	19.0%
8月	15.9%	18.1%	14.8%	20.4%	28.5%	14.3%
9月	4.5%	18.1%	4.9%	16.8%	0.0%	23.9%
10月	13.6%	10.1%	14.8%	10.6%	0.0%	9.5%
11月	5.7%	4.0%	4.9%	4.4%	14.3%	4.8%
12月	4.5%	3.4%	3.7%	4.4%	14.3%	0.0%
19年1月	0.0%	1.3%	0.0%	1.8%	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】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
第1希望	62.1%	72.9%	61.2%	72.3%	70.0%	80.8%
第2希望	25.3%	15.6%	27.1%	15.5%	10.0%	11.5%
第3希望	4.2%	6.3%	4.6%	6.8%	0.0%	0.0%
第4希望以降	8.4%	5.2%	7.1%	5.4%	20.0%	7.7%

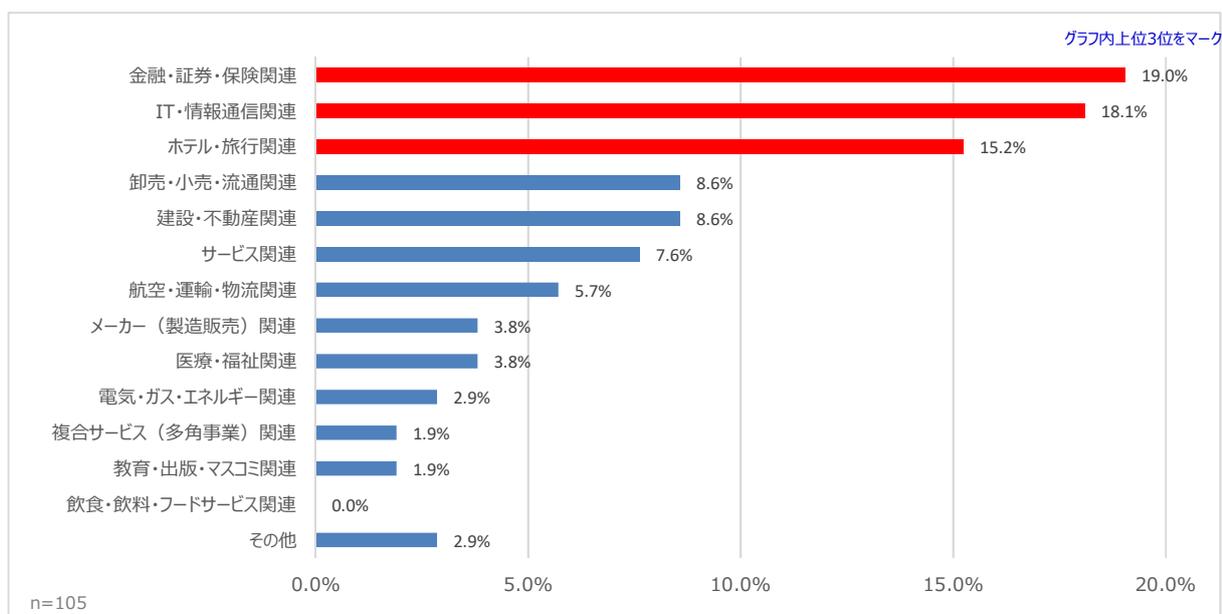
※表内・20%以上をマーク

## ●【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、「金融・証券・保険関連」19.0%がトップ、次いで「IT・情報通信関連」18.1%、「ホテル・旅行関連」15.2%の順。

大学生の上位は、1位「金融・証券・保険関連」21.7%、2位「IT・情報通信関連」16.3%、3位「ホテル・旅行関連」13.0%。一方の専門・専修学校生では、同率1位で「IT・情報通信関連」「ホテル・旅行関連」30.8%、3位「卸売・小売・流通関連」15.3%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】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
金融・証券・保険関連	19.0%	13.2%	21.7%	14.8%	0.0%	0.0%
IT・情報通信関連	18.1%	16.6%	16.3%	17.9%	30.8%	14.3%
ホテル・旅行関連	15.2%	7.2%	13.0%	4.7%	30.8%	19.0%
卸売・小売・流通関連	8.6%	14.4%	7.6%	13.3%	15.3%	28.5%
建設・不動産関連	8.6%	9.0%	9.8%	9.4%	0.0%	9.5%
サービス関連	7.6%	6.0%	8.7%	6.3%	0.0%	4.8%
航空・運輸・物流関連	5.7%	6.0%	5.4%	6.3%	7.7%	4.8%
メーカー（製造販売）関連	3.8%	5.4%	3.3%	6.3%	7.7%	0.0%
医療・福祉関連	3.8%	4.8%	4.3%	3.9%	0.0%	4.8%
電気・ガス・エネルギー関連	2.9%	6.0%	3.3%	7.0%	0.0%	0.0%
複合サービス（多角事業）関連	1.9%	3.6%	2.2%	2.3%	0.0%	9.5%
教育・出版・マスコミ関連	1.9%	1.8%	1.1%	1.6%	7.7%	4.8%
飲食・飲料・フードサービス関連	0.0%	3.0%	0.0%	3.1%	0.0%	0.0%
その他	2.9%	3.0%	3.3%	3.1%	0.0%	0.0%

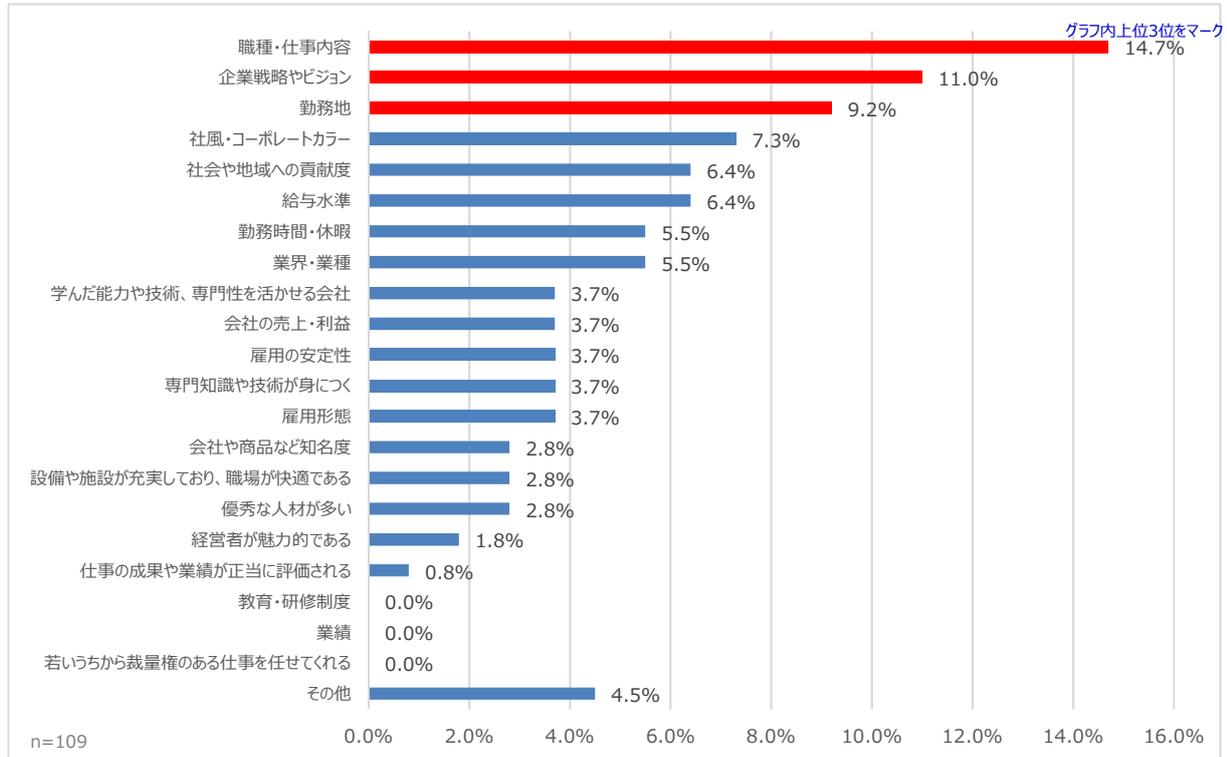
※表内・上位3位をマーク

## ●【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」14.7%だった。以下2位「企業戦略やビジョン」11.0%、3位「勤務地」9.2%の順。

大学生の上位は、1位が「職種・仕事内容」13.5%、2位同率「企業戦略やビジョン」、「勤務地」9.4%。一方の専門・専修学校生では、1位同率「職種・仕事内容」、「企業戦略やビジョン」13.6%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】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
職種・仕事内容	14.7%	16.4%	13.5%	12.6%	23.1%	27.7%
企業戦略やビジョン	11.0%	7.0%	9.4%	8.3%	23.1%	4.5%
勤務地	9.2%	4.1%	9.4%	4.5%	7.7%	0.0%
社風・コーポレートカラー	7.3%	9.9%	8.3%	12.0%	0.0%	4.5%
社会や地域への貢献度	6.4%	10.5%	7.3%	12.0%	0.0%	4.5%
給与水準	6.4%	5.2%	7.3%	6.8%	0.0%	0.0%
勤務時間・休暇	5.5%	8.7%	6.3%	8.3%	0.0%	9.1%
業界・業種	5.5%	5.2%	5.2%	4.5%	7.7%	4.5%
学んだ能力や技術、専門性を活かせる会社	3.7%	5.2%	3.1%	2.3%	7.7%	13.6%
会社の売上・利益	3.7%	3.5%	4.2%	3.8%	0.0%	4.5%
雇用の安定性	3.7%	2.9%	4.2%	3.0%	0.0%	4.5%
専門知識や技術が身につく	3.7%	2.3%	3.1%	3.0%	7.7%	0.0%
雇用形態	3.7%	1.7%	4.2%	1.5%	0.0%	4.5%
会社や商品など知名度	2.8%	2.9%	3.1%	3.0%	0.0%	4.5%
設備や施設が充実しており、職場が快適である	2.8%	1.7%	2.1%	1.5%	7.7%	4.5%
優秀な人材が多い	2.8%	0.6%	3.1%	0.8%	0.0%	0.0%
経営者が魅力的である	1.8%	4.7%	2.1%	4.5%	0.0%	0.0%
仕事の成果や業績が正当に評価される	0.8%	0.6%	0.0%	0.8%	7.7%	0.0%
教育・研修制度	0.0%	1.7%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%
業績	0.0%	0.6%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%
若いうちから裁量権のある仕事を任せられる	0.0%	2.3%	0.0%	1.5%	0.0%	9.1%
その他	4.5%	2.3%	4.1%	3.0%	7.6%	0.0%

※表内・上位3位までをマーク

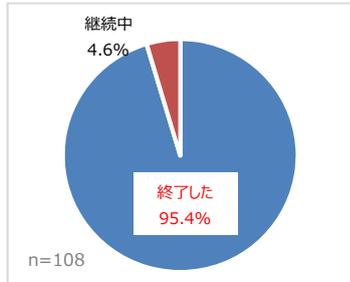
## ●【内定取得者】入社承諾後の就活状況

1月末時点での入社承諾後の就活状況は、「終了した」95.4%、「継続中」4.6%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」92.4%が最も多かった。

就活を終了した時期は同率で「6月」、「8月」19.7%がピークで、次いで同率「7月」、「10月」14.5%の順。大学生では「6月」21.4%が、専門・専修学校生では「12月」33.3%が就活終了時期のピーク値となった。

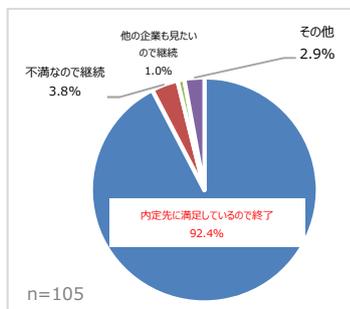
### ■【内定取得者のみ回答】入社承諾書を提出後の就活状況



入社承諾後の就活状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
終了した	95.4%	94.3%	95.8%	94.1%	92.3%	90.9%
継続中	4.6%	5.7%	4.2%	5.9%	7.7%	9.1%

※表内・上位をマーク

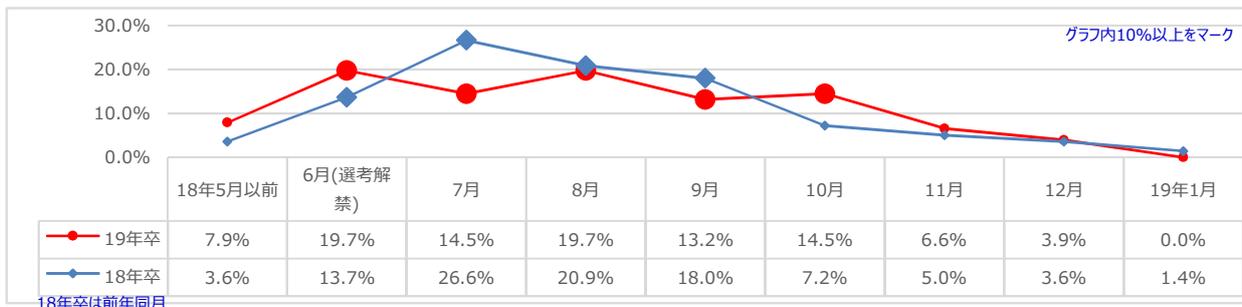
### ■【内定取得者のみ回答】就活を終了、または継続した理由



終了または継続した理由	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
内定先に満足だから	92.4%	94.1%	93.5%	93.9%	84.6%	90.4%
不満なので継続	3.8%	1.8%	3.3%	1.5%	7.7%	4.8%
他の企業も見たいから継続	1.0%	3.5%	1.1%	3.8%	0.0%	4.8%
その他	2.9%	0.6%	2.2%	0.8%	7.7%	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？



就活を終了した時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
18年5月以前	7.9%	3.6%	7.1%	3.7%	16.7%	5.9%
6月(選考解禁)	19.7%	13.7%	21.4%	12.8%	0.0%	11.8%
7月	14.5%	26.6%	15.7%	26.6%	0.0%	23.5%
8月	19.7%	20.9%	20.0%	21.1%	16.7%	29.4%
9月	13.2%	18.0%	14.3%	16.5%	0.0%	17.6%
10月	14.5%	7.2%	14.3%	8.3%	16.7%	0.0%
11月	6.6%	5.0%	5.7%	4.6%	16.7%	11.8%
12月	3.9%	3.6%	1.4%	4.6%	33.3%	0.0%
19年1月	0.0%	1.4%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%

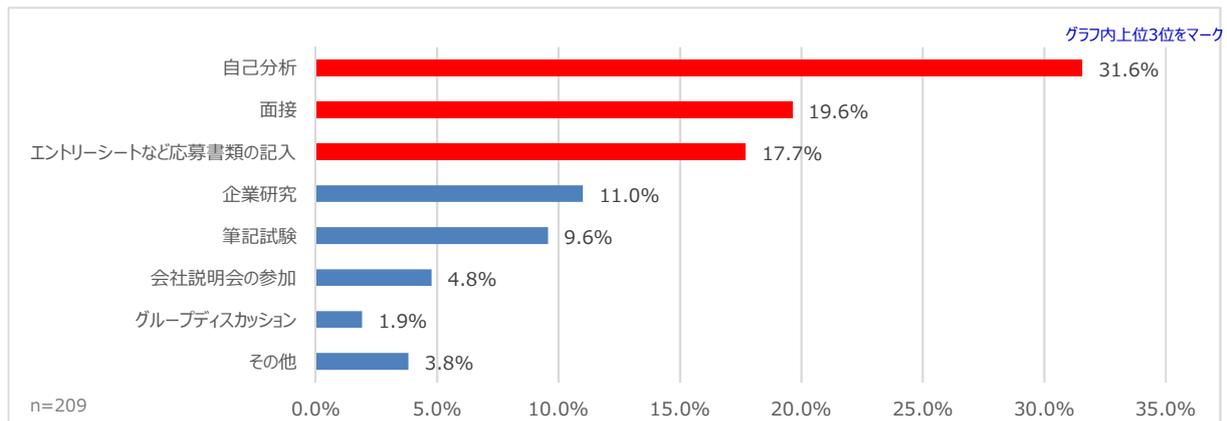
※表内・10%以上をマーク

## ● 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」31.6%だった。2位は「面接」19.6%、3位「エントリーシートなど応募書類の記入」17.7%の順。

「自己分析」が最も大変だった理由として、『今まで自分について深く考える機会が無く、また自分の考えを言語化することもあまりしてこなかったのが大変でした。』等の声が聞かれた。「面接」では、『アドリブがないので、予想していない質問がきたときは対処に困った。』『面接官の質問した意味を考えながら答えるのが難しかった。』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】	
	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒	19年卒	18年卒
自己分析	31.6%	25.6%	31.8%	25.5%	30.8%	23.3%
面接	19.6%	23.8%	20.6%	23.6%	15.4%	23.3%
エントリーシートなど応募書類の記入	17.7%	24.2%	19.4%	24.5%	10.3%	23.3%
企業研究	11.0%	8.7%	8.8%	8.5%	20.5%	11.5%
筆記試験	9.6%	9.7%	7.6%	9.9%	17.9%	9.3%
会社説明会の参加	4.8%	1.1%	5.3%	0.9%	2.6%	2.3%
グループディスカッション	1.9%	4.0%	2.4%	3.8%	0.0%	4.7%
その他	3.8%	2.9%	4.1%	3.3%	2.6%	2.3%

※表内・上位3位までをマーク

### ■ 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

- ・「人生の中でやりたいことを、仕事を通して実現する」という考えで見たとき、自分の中で就職に対する考えが変わった。そこから改めて自分の価値観を見直すことが大変だった。
- ・今まで自分について深く考える機会が無く、また、自分の考えを言語化することもあまりしてこなかったのが大変でした。
- ・自己分析をしっかりとしないと、後々面接でつまづくから。
- ・自身を客観視し企業側から求められている人材と、自分の強みをすり合わせる為に、様々な場面の想定や過去の経験を俯瞰することが容易ではなかった為。
- ・自分が何がしたいのか、どうなりたいたのか等を自分の言葉で表現すること。
- ・自分と向き合うのが辛かった。自己分析がうまくいっていると思っていた頃、第一志望先で最終面接で落ちてしまった時は人間性を否定されたようで辛かった。実際には方向性が自分の軸とずれていた理由だったが、嘘でも合わせておけば受かっていたのか、と考えてみたりもしてしまう。
- ・自分のことがよく分からなくて分析し考えれば考えるほど結果に対して疑心暗鬼になり苦しかった。要は自分に自信がなかったのだと思う。
- ・自分のやりたいこと、向いていることが分からなかった。
- ・自分の強みを具体的なエピソードを交えて考えるのが難しいと感じた。
- ・自分の自己分析と、他己分析で、結構意見が割れたから。
- ・自分をアピールする材料探しに時間がかかりました。
- ・就職活動に取り組むまで自分について考える時間がなかった。自分がどんな風にこれまで過ごしてきたのか、自分がどんな性格の人間かを考えるのは、思っていたより大変でした。

### 【面接】との回答理由

- ・1社の就職試験の中で面接が複数回あるとき、前回と全く同じ回答にならないように、面接の度に見直したり、深めたりするのが大変でした。
- ・アドリブ力がないので、予想してない質問がきたときは対処に困った。
- ・どのような質問が来るかはその時になるまで分からず、様々な質問に答えられるように考えるのが大変だった。
- ・応募書類は書き直しがきくが、面接は一発本番なので練習して臨む必要があったから。
- ・緊張で言葉が出ない。
- ・質問に対しての回答がちゃんとできてるか心配だったからです。
- ・第1希望の航空業界の最終面接で落ちた事。戦略、自分の見せ方は、それまでの面接では完璧だったが、最終で緊張して持ち前の力強さを見せられなかった。
- ・面接は場数をこなしてこそ自分のペースで臨めるなど実感した。それまでは浮ついた感じがあって慣れるまでが大変だと感じた。
- ・面接官の質問した意味を考えながら答えるのが難しかった。

### 【エントリーシートなど応募書類の記入】との回答理由

- ・エントリーシートの作成計画(作成する時期)をしっかりと考えていなかったため、提出がギリギリになった。
- ・たくさん書くのに疲れるし、添削もしながらだとかかなり手間がかかったから。
- ・分かりやすく伝えるために、就職課の方にも協力してもらって何度も文章を練り直したこと。
- ・間違えずに丁寧に書かなければならず、思いのほか時間がかかった。
- ・企業によって書く内容が違い、時間をたくさん費やした。
- ・期限の確認、応募書類が多くて大変だった。
- ・限られた記入スペースで、いかに自分を簡潔に述べるかが難しかった。面接だと直接顔を合わせていれば、見た目から雰囲気などを感じてもらい自分の言葉で顔を見ながら話せるが、書類ではできないのでパソコンで何度も入力、消去を繰り返して文章を作成した。また手書きでも丁寧に書くとも1枚でも時間が掛かる上、そういったときに限ってミスをして最初からやり直したり、本当に精神を使った。
- ・応募書類の書く量が多いことと間違ったら最初からやり直して大変だった。書く内容は決まっているのに労力が追いつかず断念した企業もある。
- ・文章でまとめて伝えることが大変でエントリーシート一枚書くのに相当時間がかかった。

### 【企業研究】との回答理由

- ・たくさん情報を整理するのが大変。
- ・第一志望だけの企業研究をして他の企業をあまり研究していなかったことで、後々苦労した。
- ・自分にあった会社選びの難しさを知った。
- ・就職を希望する企業の研究だけでなく、そこでの面接の際、他社比較を明確にするためにも複数の企業を研究した点。
- ・聞いたことのない企業がほとんどだったから。

### 【筆記試験】との回答理由

- ・SPIやGABの対策が大変だった。
- ・一次試験で落とされることがあったので、SPIの勉強に力をいれた。
- ・会社によって出題が違うから。
- ・試験の準備は必要だと感じた。
- ・数学が元々苦手なのでSPIはとてモキツかったです。

### 【会社説明会の参加】との回答理由

- ・企業説明会に1社ずつ参加して、分析しなければいけないから。
- ・人事の方に顔を覚えてもらう。
- ・長時間の参加がきつい時があった。

### 【グループディスカッション】との回答理由

- ・何が正解か分からなかったから。
- ・自分の強みを生かすことが難しい。

### 【その他】との回答理由

- ・何から始めればよいか分からなかった。
- ・合同企業説明会への参加が大変だった。第一に同じ時期に何度も開催され、会場(コンベンションセンター)へのアクセスが悪いにも関わらず必要性が高いので何度も参加せざるを得なかった。第二に入場時の受付票の記入が手間だった。
- ・県外での就職活動が多かったので交通費などの費用が大変だった。
- ・大変ではなくむしろ楽しかった。

# 【2019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 2019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12月～2019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2019」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 66社

業種別	件数
IT・情報通信	19
卸売・小売・流通	16
ホテル・旅行	13
金融・証券・保険関連	4
サービス	4
複合サービス（多角事業）	3
メーカー（製造販売）	2
航空・運輸・物流	1
建設・不動産	1
教育・出版・マスコミ	1
医療・福祉	1
飲食・飲料・フードサービス	1
<b>総計</b>	<b>66</b>

## ●採用スケジュール

企業の採用活動スケジュールを2019年卒と2018年卒の採用企業で比較したところ、広報開始時期は19年卒採用では「2018年2月以前」と「3月」が同率44.0%でピークとなり、広報解禁前の2月以前から3月に集中している(18年卒採用では3月がピーク)。

選考開始時期については、19年卒採用では「6月」31.9%がピークで、次いで「3月」24.2%、「4月」18.2%の順。3月から6月に集中する傾向は18年卒と同じだが、19年卒では3月開始の割合が高まっている(18年卒採用でも6月がピークで3月から6月に集中)。

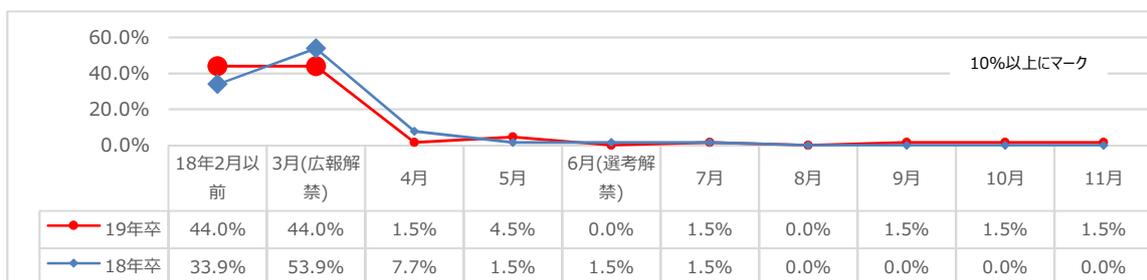
内定(内々定)出しの時期は、19年卒採用では「6月」25.0%がピークで、次いで「4月」15.6%、「8月」14.1%の順。4月から8月に集中している(18年卒採用でも6月がピークで5月から8月に集中)。

採用活動終了時期については、19年卒採用では「翌3月」20.3%がピークで、次いで「12月」18.6%、「翌2月」13.6%の順。10月から翌3月に集中する傾向は18年卒と同じだが、19年卒では卒業間近の3月終了の割合が高まっている(18年卒採用では12月がピークで10月から翌3月に集中)。

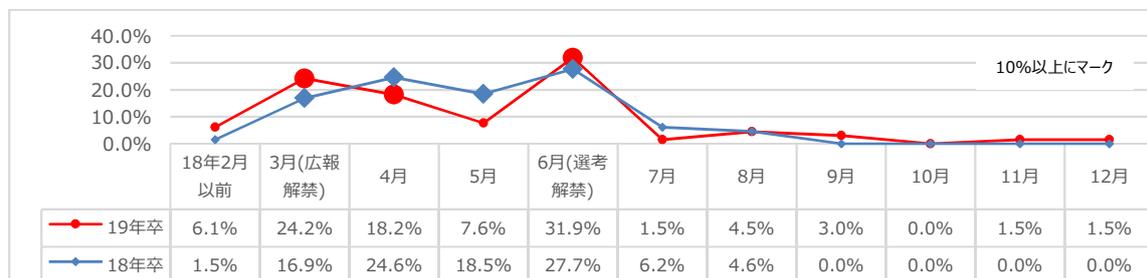
※2019年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を3年生の3月(18年卒：3月)、面接等の選考活動は4年生の6月(18年卒：6月)とした。

※18年卒は前年同月

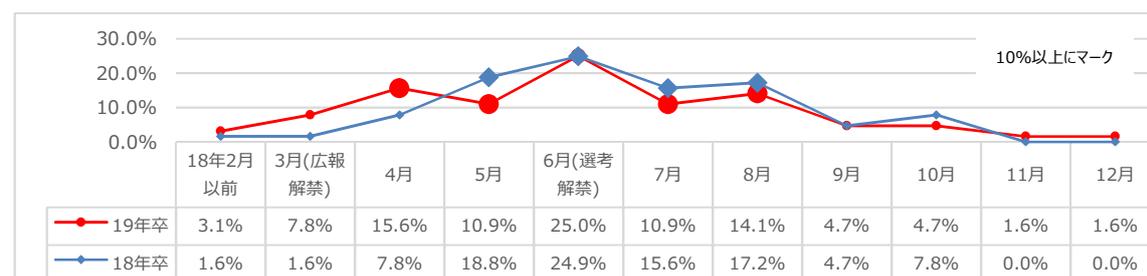
### ■広報の開始時期



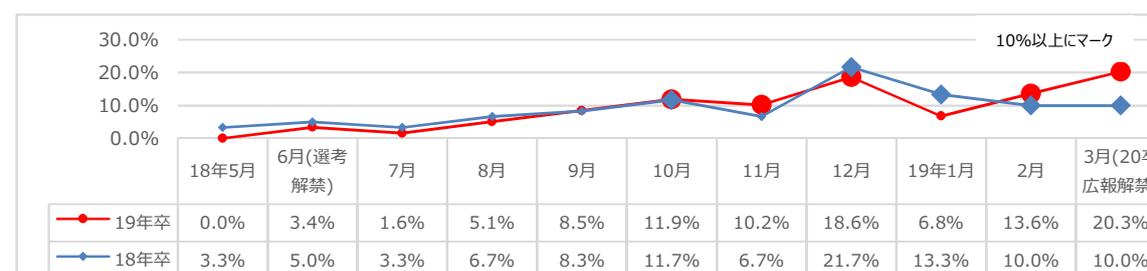
### ■選考の開始時期



### ■内定(内々定)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

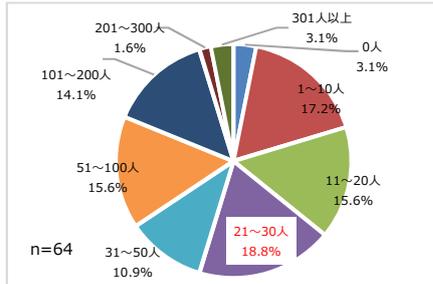
19年卒採用の応募数では、「21～30人」18.8%が最も多い(18年卒応募数は「51～100人」20.5%が最多)。平均応募数は、19年卒70.5人、18年卒72.0人。

面接数では「21～30人」26.6%が最も多い(18年卒面接数は「1～10人」21.9%が最多)。平均面接数は、19年卒39.6人、18年卒41.7人。

内定数では、「1～10人」51.6%が最も多い(18年卒内定数も「1～10人」57.8%が最多)。平均内定数は、19年卒18.0人、18年卒16.5人。

採用(入社予定)数では、「1～10人」60.0%が最も多い(18年卒採用(入社予定)数も「1～10人」68.8%が最多)。平均採用(入社予定)数は、19年卒11.9人、18年卒11.6人。

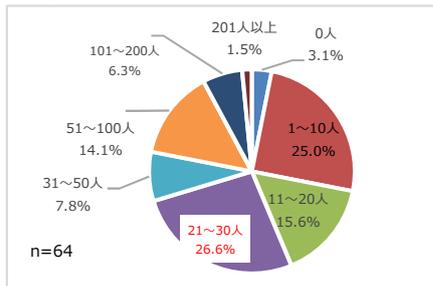
### ■ 応募数



応募数	19年卒	18年卒
0人	3.1%	1.6%
1～10人	17.2%	17.5%
11～20人	15.6%	12.7%
21～30人	18.8%	15.9%
31～50人	10.9%	7.9%
51～100人	15.6%	20.5%
101～200人	14.1%	15.9%
201～300人	1.6%	4.8%
301人以上	3.1%	3.2%
平均値	70.5	72.0

※表内・上位3位までをマーク

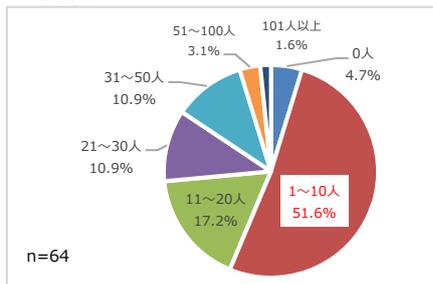
### ■ 面接数



面接数	19年卒	18年卒
0人	3.1%	1.5%
1～10人	25.0%	21.9%
11～20人	15.6%	20.3%
21～30人	26.6%	17.2%
31～50人	7.8%	18.8%
51～100人	14.1%	12.5%
101～200人	6.3%	6.3%
201人以上	1.5%	1.5%
平均値	39.6	41.7

※表内・上位3位までをマーク

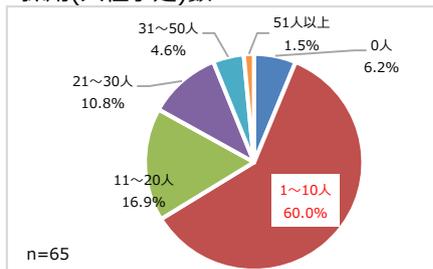
### ■ 内定数



内定数	19年卒	18年卒
0人	4.7%	4.7%
1～10人	51.6%	57.8%
11～20人	17.2%	21.9%
21～30人	10.9%	3.1%
31～50人	10.9%	4.7%
51～100人	3.1%	6.3%
101人以上	1.6%	1.5%
平均値	18.0	16.5

※表内・上位3位までをマーク

### ■ 採用(入社予定)数



採用(入社予定)数	19年卒	18年卒
0人	6.2%	6.3%
1～10人	60.0%	68.8%
11～20人	16.9%	12.5%
21～30人	10.8%	4.7%
31～50人	4.6%	3.0%
51人以上	1.5%	4.7%
平均値	11.9	11.6

※表内・上位3位までをマーク

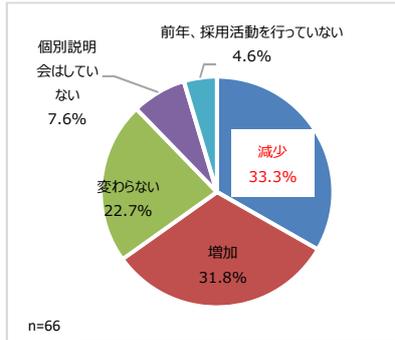
●【前年と比較した】会社説明会参加数・応募数・内定辞退数について

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、「減少」33.3%(内訳：若干22.7%+かなり10.6%)が最多で、次いで「増加」31.8%(内訳：若干21.2%+かなり10.6%)、「変わらない」22.7%の順。

前年と比較した応募数は、「増加」42.5%(内訳：若干31.9%+かなり10.6%)が最多で、次いで「減少」31.8%(内訳：若干22.7%+かなり9.1%)、「変わらない」21.2%の順。

前年と比較した内定辞退数は、「変わらない」38.0%が最多で、次いで「増加」34.8%(内訳：若干24.2%+かなり10.6%)、「減少」22.7%(内訳：若干18.2%+かなり4.5%)の順。

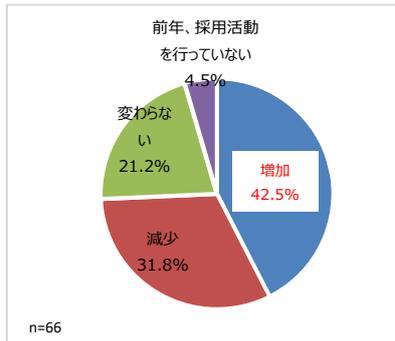
■【前年と比較した】個別会社説明会の参加数（単一回答）



個別会社説明会参加数		19年卒	18年卒
減少		33.3%	26.2%
増加		31.8%	36.9%
変わらない		22.7%	27.7%
個別説明会はしていない		7.6%	3.1%
前年、採用活動を行っていない		4.6%	6.1%
詳細データ	かなり増えた	10.6%	13.8%
	若干増えた	21.2%	23.1%
	かなり減った	10.6%	13.8%
	若干減った	22.7%	12.3%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

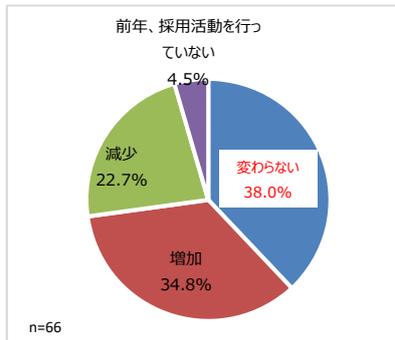
■【前年と比較した】応募数（単一回答）



応募数		19年卒	18年卒
増加		42.5%	38.5%
減少		31.8%	36.9%
変わらない		21.2%	20.0%
前年、採用活動を行っていない		4.5%	4.6%
詳細データ	かなり増えた	10.6%	12.3%
	若干増えた	31.9%	26.2%
	かなり減った	9.1%	16.9%
	若干減った	22.7%	20.0%

※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		19年卒	18年卒
変わらない		38.0%	46.1%
増加		34.8%	26.2%
減少		22.7%	20.0%
前年、採用活動を行っていない		4.5%	7.7%
詳細データ	かなり増えた	10.6%	10.8%
	若干増えた	24.2%	15.4%
	かなり減った	4.5%	4.6%
	若干減った	18.2%	15.4%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

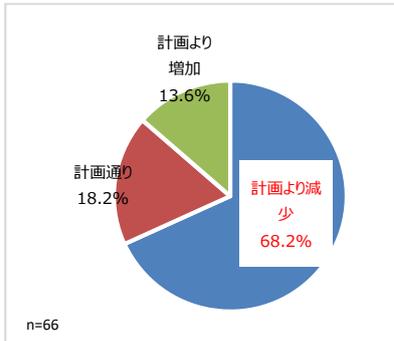
## ●「充足度」について

19年卒採用の充足度では、「計画より減少」68.2%(内訳：若干45.5%+かなり22.7%)が最多で、次いで「計画通り」18.2%、「計画より増加」13.6%(内訳：若干12.1%+かなり1.5%)の順。

18年卒採用と比較すると「計画より減少」が9.7ポイント増加した。一方で「計画通り」は12.6ポイント減少した。

18年卒では「計画より減少」の割合が過去最高値となったが19年卒では18年卒をさらに上回る結果となった(「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%、19年卒68.2%)。

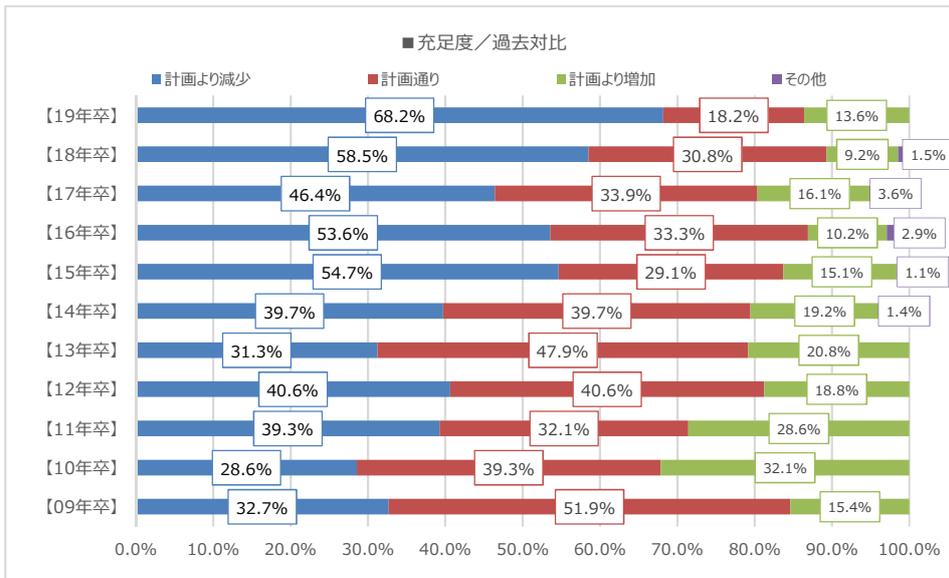
### ■充足度（単一回答）



充足度		19年卒	18年卒
計画より減少		68.2%	58.5%
計画通り		18.2%	30.8%
計画より増加		13.6%	9.2%
その他		0.0%	1.5%
詳細データ	かなり多くなった	1.5%	1.5%
	若干多くなった	12.1%	7.7%
	かなり少なかった	22.7%	21.5%
	若干少なかった	45.5%	37.0%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

### ■充足度／過去対比



### ■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

- ・過去2年間、新卒採用をしていなかったこと、3月から活動開始したことで応募者が減った。
- ・応募者も昨年より減り、内定辞退が予定よりも多かった為。
- ・沖縄県内の採用活動時期が他県内と異なるため、採用側の負荷がかかり県内に集中した採用活動を行うことができていない。
- ・積極的な学生とそうでない学生の差が極端にあり、内定を出した学生は他社からも内定をもらっているケースが多く、今年も内定辞退者が出た。
- ・内定辞退があった。希望していた学部からの応募や募集部署への応募がなかった(アピール不足の問題あり)。
- ・内定辞退があり採用数が減ったことと、採用基準に満たない応募があった為。
- ・内定辞退が多かった為。複数社から内定をもらっている学生が増えた。
- ・内定辞退が例年に比べて多かった。
- ・内定式以降の内定辞退が増えた。
- ・予想以上に内定辞退があり採用数が減った。

### 「計画よりかなり少なかった」との回答理由

- ・採用活動自体を組立中であり、計画通り行っていない為。
- ・初めての新卒採用でスタートも遅く、思うようなアピールができなかった。
- ・内定辞退率の増加。
- ・弊社の採用活動時期が遅く、人材確保が出来なかった為。
- ・面接まで至らず、採用にならなかった。

### 「計画通り」との回答理由

- ・計画値以上に内定を出したい方がいなかった。
- ・高校、専門、大学と範囲を広げて募集を行った。
- ・採用人数も計画範囲内で収まりました。目標にしていた辞退者の減少を達成できた点が良かったです。
- ・人数的には予定通り。適性を見て、採用したいと思う人数が妥当だった。
- ・内定辞退数が少なく、採用人数の最低目標数を維持できた為。

### 「計画より若干多くなった」との回答理由

- ・前年より応募者数が増えた。
- ・内定辞退も考慮し、選考を継続して12月まで実施した為。
- ・部署拡大の為に採用数を増やした。
- ・優秀な学生が多く、採用数を増やした。
- ・優秀な学生が多く、当初予定を上回っての採用となった。

### 「計画よりかなり多くなった」との回答理由

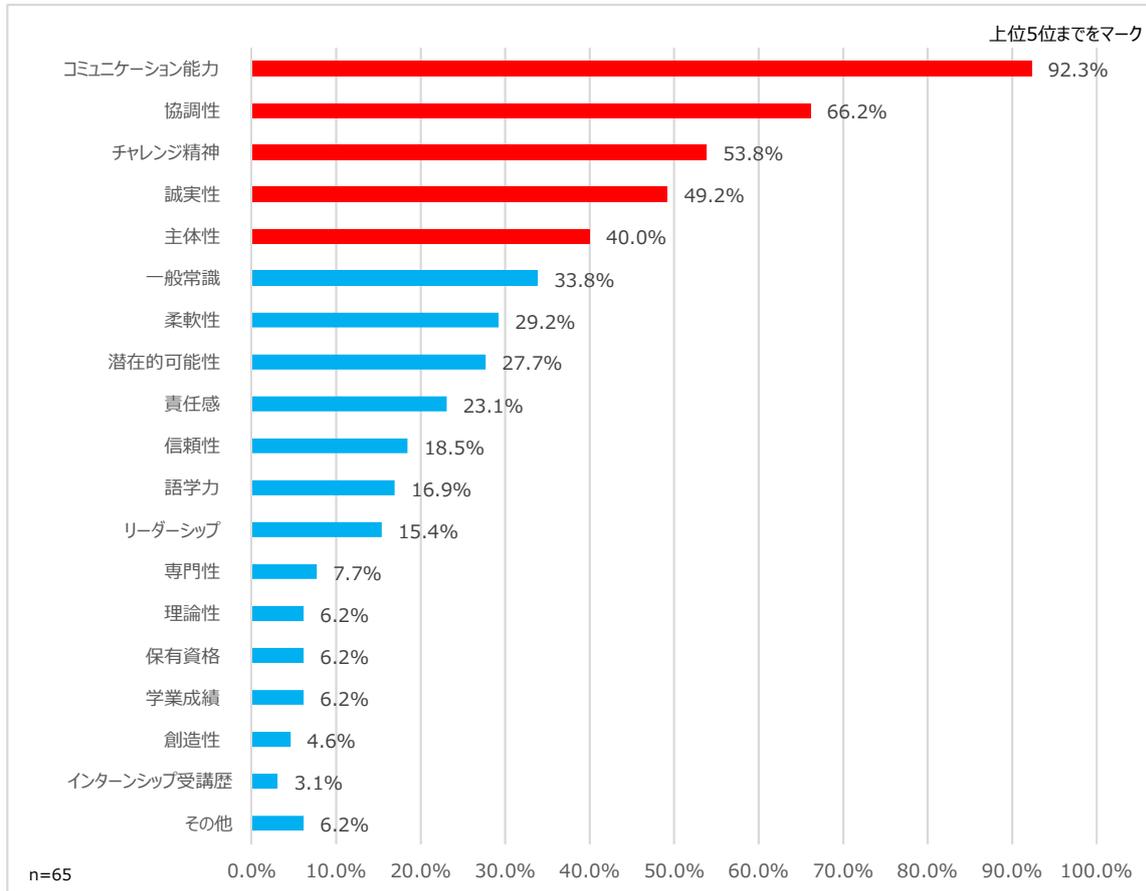
- ・辞退を想定し多めに採用したが、辞退が減った為。

## ●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9割を超え、2位「協調性」、3位「チャレンジ精神」、4位「誠実性」、5位「主体性」が挙げられた。18年卒と比較して上位5位の内容は変わらない。

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

### ■内定者の「内定理由」（複数回答）



内定理由	19年卒	18年卒	内定理由	19年卒	18年卒
コミュニケーション能力	92.3%	83.9%	語学力	16.9%	11.3%
協調性	66.2%	72.6%	リーダーシップ	15.4%	19.4%
チャレンジ精神	53.8%	54.8%	専門性	7.7%	6.5%
誠実性	49.2%	53.2%	理論性	6.2%	12.9%
主体性	40.0%	56.5%	学業成績	6.2%	6.5%
一般常識	33.8%	27.4%	保有資格	6.2%	3.2%
柔軟性	29.2%	33.9%	創造性	4.6%	6.5%
潜在的可能性	27.7%	25.8%	インターンシップ受講歴	3.1%	1.6%
責任感	23.1%	33.9%	その他	6.2%	0.0%
信頼性	18.5%	17.7%			

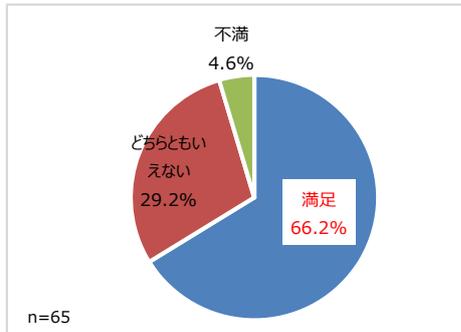
※表内・上位5位までをマーク

## ●「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」66.2%(内訳：非常に24.6%+どちらかというと41.6%)が最多で、次いで「どちらともいえない」29.2%、「不満」4.6%(内訳：非常に1.5%+どちらかというと3.1%)の順。18年卒採用と比較すると「満足」が3.1ポイント増加した。

満足した理由では、「ターゲット通りの学生を採用できた」58.1%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」44.2%、「厳選した学生を採用出来た」27.9%の順。

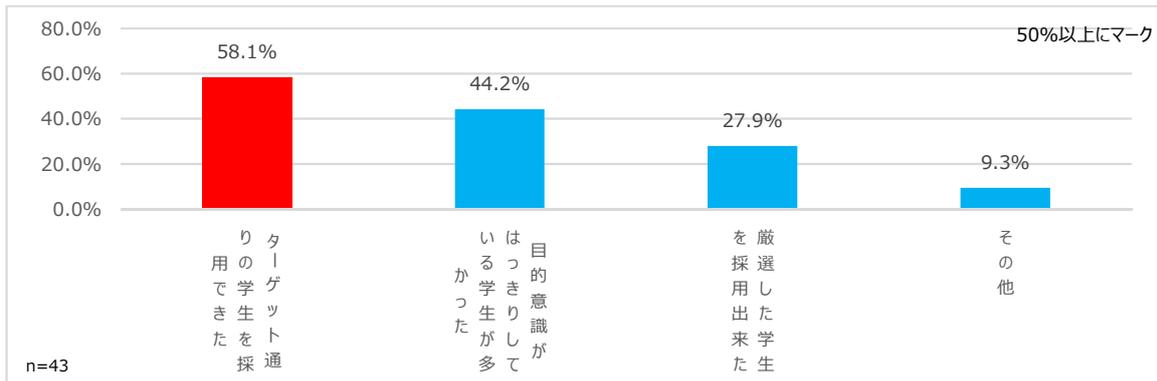
### ■ 入社予定者に対する満足度（単一回答）



入社予定者への満足度		19年卒	18年卒
満足		66.2%	63.1%
どちらともいえない		29.2%	32.3%
不満		4.6%	4.6%
詳細データ	非常に満足	24.6%	15.4%
	どちらかという満足	41.6%	47.7%
	非常に不満	1.5%	0.0%
	どちらかという不満	3.1%	4.6%

※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	19年卒	18年卒
ターゲット通りの学生を採用できた	58.1%	53.8%
目的意識がはっきりしている学生が多かった	44.2%	38.5%
厳選した学生を採用出来た	27.9%	35.9%
その他	9.3%	2.6%

※表内・50%以上をマーク

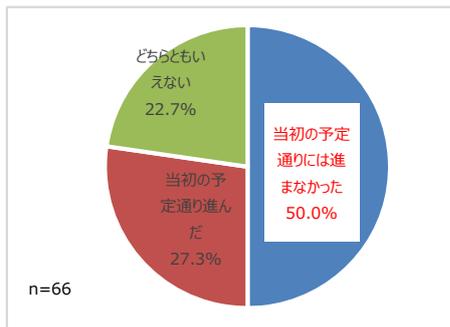
## ●採用活動状況

19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」50.0%が最多となった。18年卒と比較すると「当初の予定通りには進まなかった」が0.7ポイント増加し、逆に「当初の予定通り進んだ」が6.5ポイント減少した。

18年卒では「当初の予定通りには進まなかった」の割合が過去最高値となったが19年卒では18年卒をさらに上回る結果となった（「当初の予定通りには進まなかった」の割合：12年卒：12.5%、13年卒8.2%、14年卒26.0%、15年卒：27.4%、16年卒40.6%、17年卒33.9%、18年卒49.3%、19年卒50.0%）。

採用活動で力を入れたことは、1位「個別会社説明会」、2位「学校訪問」、3位「学生とのコミュニケーション」、4位「会社訪問」、5位「学内セミナーの参加」が挙げられた。（18年卒では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「学内セミナーの参加」「インターンシップ」「母集団形成」）

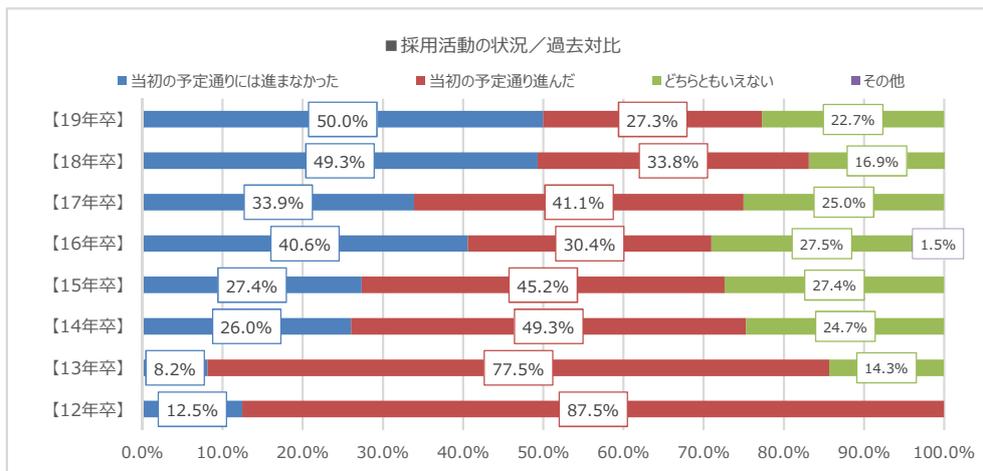
### ■採用活動の状況（単一回答）



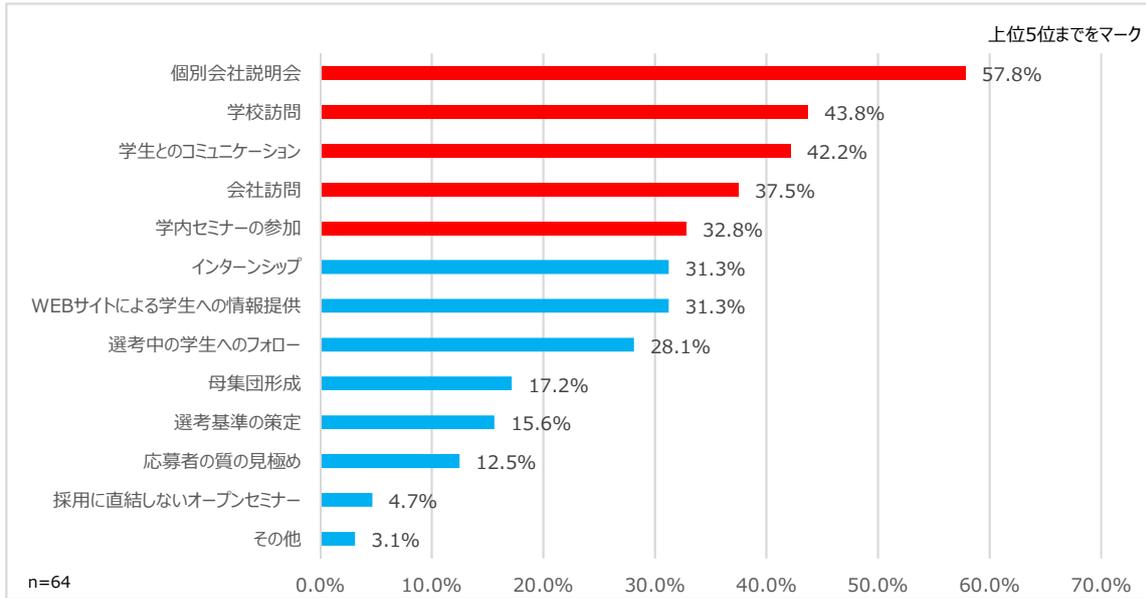
採用活動状況	19年卒	18年卒
当初の予定通りには進まなかった	50.0%	49.3%
当初の予定通り進んだ	27.3%	33.8%
どちらともいえない	22.7%	16.9%

※表内・上位をマーク

### ■採用活動の状況／過去対比



■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	19年卒	18年卒	採用活動で力を入れたこと	19年卒	18年卒
個別会社説明会	57.8%	63.1%	選考中の学生へのフォロー	28.1%	23.1%
学校訪問	43.8%	33.8%	母集団形成	17.2%	30.8%
学生とのコミュニケーション	42.2%	35.4%	選考基準の策定	15.6%	6.2%
会社訪問	37.5%	27.7%	応募者の質の見極め	12.5%	13.8%
学内セミナーの参加	32.8%	30.8%	採用に直結しないオープンセミナー	4.7%	10.8%
インターンシップ	31.3%	30.8%	その他	3.1%	3.1%
WEBサイトによる学生への情報提供	31.3%	26.2%			

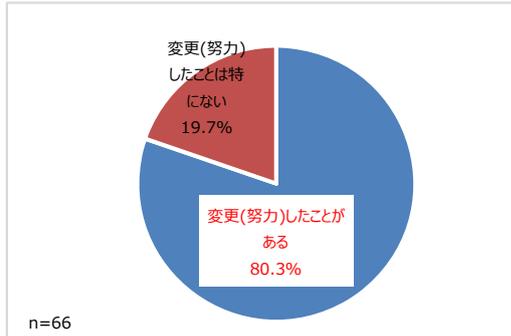
※表内・上位5位までをマーク

## ●人材獲得のために今年度の採用活動から変更(努力)したこと

企業の業績好調や人手不足から売り手市場が続く中、19年卒採用で人材を獲得するために変更(努力)したことがあるか尋ねると、80.3%が「変更(努力)したことがある」と答えた。変更した内容は「採用活動のスケジュールを変更した」60.4%が最多で、次いで同率で「内定(内々定)者へのフォローを見直した」、「待遇を見直した(改善した)」37.7%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『広報・選考開始時期を早め内々定出しも前年より前倒しで実施。』等が、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」では『内定者懇親会の回数を増やした。』等、「待遇を見直した(改善した)」では『基本給のベースアップ、残業抑制管理の実施。』等、「働き方を見直した(改善した)」では『公休日数を増やした。』『新卒採用に限らず、会社全体として働きがいある職場づくりの推進を致しました。』等の声が聞かれた。

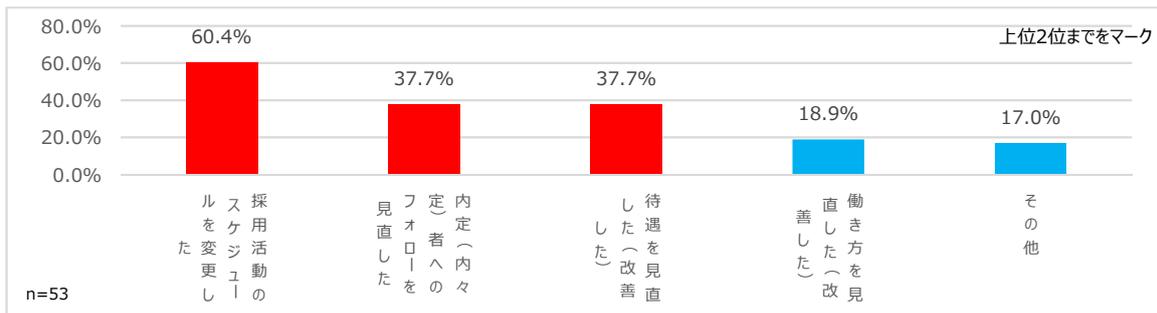
### ■人材獲得のために今年度の採用活動から変更(努力)したことがあるか？（単一回答）



人材獲得の為に変更について	19年卒	18年卒
変更(努力)したことがある	80.3%	87.7%
変更(努力)したことは特にな	19.7%	12.3%

※表内・上位をマーク

### ■人材獲得のために今年度の採用活動から変更(努力)したこと（複数回答）



人材獲得の為に変更したこと	19年卒	18年卒	人材獲得の為に変更したこと	19年卒	18年卒
採用活動のスケジュールを変更した	60.4%	61.4%	働き方を見直した(改善した)	18.9%	14.0%
内定(内々定)者へのフォローを見直した	37.7%	43.9%	その他	17.0%	5.3%
待遇を見直した(改善した)	37.7%	31.6%			

※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」ことの具体的な内容

- ・採用活動スケジュールを例年より早めた、選考期間を短縮した、初任給をアップした。
- ・一番は新卒採用の計画を策定し、具体的に活動を始めたこと。
- ・会社訪問の日程を長くした。
- ・広報・選考開始時期を早め、内々定出しも前年より前倒しで実施。選考中から内定出し後、内定承諾後に辞退抑止の為のイベントを実施。
- ・広報時期について、早期に学生と接触することを意識し、社外イベントなどを活用し会っていた。フォローについては、LINEを活用してのフランクなコミュニケーションからのグリップを行っていた。
- ・選考期間を1週間以内と短縮した。
- ・全体の活動期限を短縮した。

### 「内定(内々定)者へのフォローを見直した」ことの内容

- ・秋採用にも、応募職種を増やし獲得に繋げた。内定者懇親会をしっかりと行った。
- ・初任給アップ、内定者フォローの内容見直し、説明会への積極参加。
- ・選考会の回数と内定者懇親会の回数を増やした。
- ・選考時期を早める、合説等のイベント参加数を増やす、内定者面談懇親会の実施。
- ・内定後の懇親会の実施、忘年会への参加。
- ・内定者向けに半日かけて会社見学会を行った。
- ・内定者同士の交流ができるよう、別日に行った内定式の後に懇親会を行い、面識を持ってもらった。
- ・年棒改定、内定者への懇親会の開催。
- ・連絡頻度を高めて、相談しやすい環境をつくた。新人さんと社員のコミュニケーションを深めようと、社内イベントを企画&実行した。

### 「待遇を見直した(改善した)」ことの内容

- ・基本給のベースアップ、残業抑制管理の実施。
- ・基本給の見直し、社員の福利厚生の見直しを行った。
- ・基本給をUPLしたり、公休数を増やしたりした。
- ・採用活動開始時期を早め、同業他社を意識した待遇、辞退者を見越した内定者数の確保に努めた。
- ・初任給アップ施策など。
- ・初任給を学歴不問で、最大9,500円UPLし、額面を20万円に揃えた(手当はなし)。

### 「働き方を見直した(改善した)」ことの内容

- ・女子学生は、しっかり休みが取れるかや産休・育休取得も可能なのか、そして復帰して働けるかななどを重視していたので、その点でも心配なく働けることを実績をもとに説明した。
- ・公休日数を増やした。
- ・新卒採用に限らず、会社全体として働きがいある職場づくりの推進を致しました。
- ・働き方改革の推進。
- ・予定よりも多く採用試験を実施した事と、社員の満足度を上げる事が採用に繋がると考えたので、社内全体の働き方を見直しました。

### 「その他」の内容

- ・1 DAYインターンシップの毎月開催や、会社説明会を増やすなどなるべくいろんな学生に認知してもらえるよう動いた。
- ・外国人を採用した。
- ・採用に取り組む社員数や層を見直した。
- ・入社したいと思ってもらえる営業力のあるリーダーを選考の担当において実施した。
- ・学校へのアプローチ回数を増やし、インターンやアルバイトの受け入れ等を実施。外国籍人材の発掘をすべく、前年よりも海外での説明会実施回数を増やした。

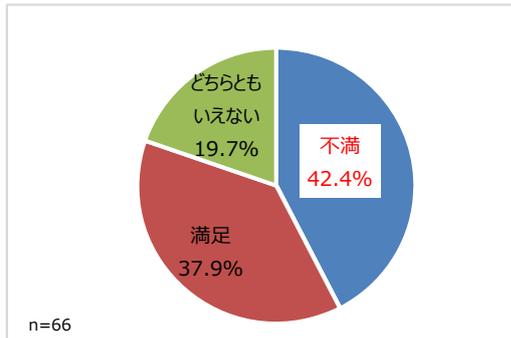
## ●「採用活動結果」について

19年卒採用活動結果の満足度では、「不満」42.4%(内訳：非常に4.5%+どちらかという37.9%)が最多で、次いで「満足」37.9%(内訳：非常に7.6%+どちらかという30.3%)、「どちらともいえない」19.7%の順。18年卒と比較すると「不満」が2.5ポイント増加した。ただ「満足」も4.1ポイント増加した。過去対比でも「不満」の割合が最高値になった。

「どちらかという不満」「非常に不満」との回答理由では、『採用人数を確保できず、継続して活動している為かなりの時間を費やす結果となっているから。』『採用目標数が大幅に未達の為。』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、『大卒、短大卒、専門学校卒、高卒全てに予定採用数が確保できている。』『当初の予定以上に母集団形成並びに内定を出すことができ、辞退もゼロだった。』などが挙げられた。

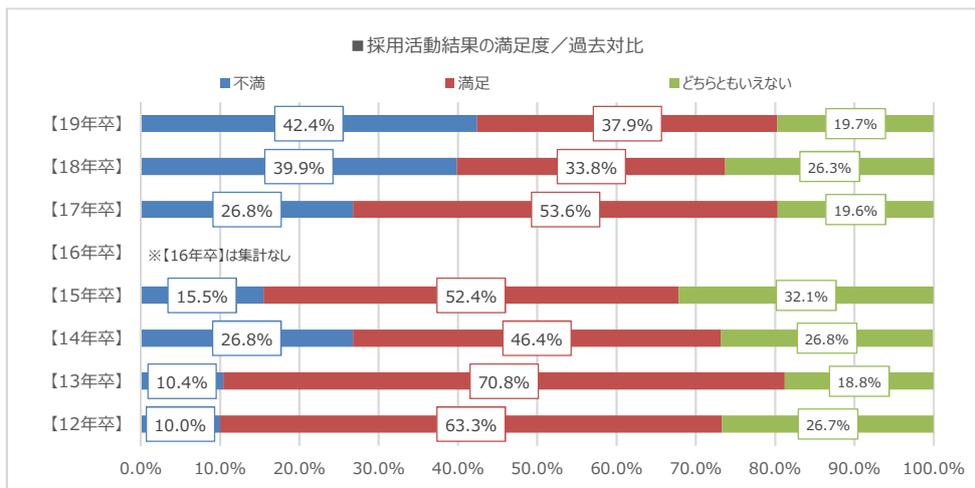
### ■採用活動結果の満足度（単一回答）



採用活動結果への満足度		19年卒	18年卒
不満		42.4%	39.9%
満足		37.9%	33.8%
どちらともいえない		19.7%	26.3%
詳細データ	非常に満足	7.6%	7.7%
	どちらかという満足	30.3%	26.1%
	非常に不満	4.5%	0.0%
	どちらかという不満	37.9%	39.9%

※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／過去対比



### ■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）

#### 「どちらかという不満」の回答理由

- ・採用活動初期で内定を出した学生からの辞退があった為。
- ・採用人数を確保できず、継続して活動している為かなりの時間を費やす結果となっているから。
- ・採用予定人数を確保できず二次募集を行い、業務負担となった。
- ・大学生の辞退率。3月から活動していた学生はほぼ辞退になってしまいました。
- ・内定者辞退が多かった為。
- ・募集人数の確保が難しく、採用予定人数を大幅に下回ったからです。
- ・母集団の形成ができず、求める人材の応募が少なかった。

#### 「非常に不満」の回答理由

- ・応募者が少ない、辞退者が多い、従って想定採用人数が確保できていない。
- ・採用目標数が大幅に未達の為。

### 「どちらかというと満足」の回答理由

- ・懸念していたよりは、応募者数も集まった為。
- ・採用人数の最低目標値をクリアした為。
- ・昨年よりは採用人数は多いものの職種の応募に偏りがある。
- ・大卒、短大卒、専門学校卒、高卒全てに予定採用数が確保できている。
- ・母集団数のわりに、応募数が昨年度より若干増え、質の良い学生が採用できたから。
- ・魅力ある人材を、ほぼ予定人数確保できたから。

### 「どちらともいえない」の回答理由

- ・4名内定中、2名辞退者がでた。
- ・一定数の内定を出せたが男性の内定辞退が多かった。
- ・現在も採用活動中の為。
- ・初の大卒採用活動なので、まだ模索中だから。
- ・職種によっては採用人数を確保できなかった。
- ・男女の採用がうまくいかなかった為。

### 「非常に満足」の回答理由

- ・当初の予定以上に母集団形成並びに内定を出すことができ、辞退もゼロだった。
- ・内定を出した方の辞退が少なく、概ね目標通りに進められた為。
- ・良い人材を採用でき、予定採用人数以上確保できた。

## ●新卒採用の課題について

2019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。『新卒採用に取り組んでから経験が浅いため、自社ブランド強化も含めて今後の実績作りが大きなテーマ。』『会社の認知度アップ、学校訪問の強化、採用試験の見直し。』など。

「内定(内々定)辞退対策」に関する声では『応募人数の確保、内定辞退を出さないようにするための施策が必要。』などが挙げられた。その他、『学生側がかなり有利な立場にあるため、企業側はいろいろな策を練らないといけないがどこまで行えばいいか難しい。』『これ以上のスケジュールの早まりでの採用活動は厳しい。』など苦戦する声も聞かれた。

### ■ 2019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

- ・業界全体のイメージアップを図る必要がある(長時間労働、低賃金等)。不便なアクセス(立地)で応募辞退や内定辞退をする学生もあり、それ以上の魅力を発信する必要がある。県内の学生は他県と比べて目標や意思をきちんと持った学生が少なく、入社後の研修やOJTを通して底上げをするのに時間がかかる傾向がある。
- ・3月解禁の前に会社をアピールする必要がある。
- ・もっと先にスケジュールを立ててしっかりと準備して対応できるようにしたい。
- ・会社の認知度アップ、学校訪問の強化、採用試験の見直し。
- ・学生との適切な接点を持つこと(途切れないフォロー)。
- ・今後、企業側も学生へのアプローチの仕方を変えていかないと応募につながらなと感じた。
- ・最近、企業のHPやナビサイトで情報収集を済ませてしまう風潮が見られるので実際に働く現場のことをよく理解できていないのではないかと懸念がある。インターンシップや会社見学・説明会にいかん学生に足を運んでもらうかが課題。
- ・自社の求める人材像の広報と、学生の働き方への不安に対するアプローチ。
- ・職種により応募に偏りが発生したため、次年度以降は職種別での説明などは実施しない予定。
- ・新卒採用に取り組んでから経験が浅いため、自社ブランド強化も含めて今後の実績作りが大きなテーマ。
- ・専門学校、大学生の採用数を伸ばしたい。
- ・母集団形成。学生と直にやりとりができる人数を増やす。エントリーのみでその後接点のもてない学生が多く、企業からのタイムリーなアクションが必要だと感じました。
- ・母集団形成。採用スケジュール変更に伴う変化への対応。ナビ以外の学生へのアプローチ強化。
- ・売り手市場の中でも、しっかり選んでもらえる企業になるよう、ブランディングをどう行うかが課題。
- ・法改訂に伴い2020年度から学生の視野も広がると思いますので、選ばれる企業になるための詳細を、その場限りではない内容を選定しなければいけない。
- ・毎年、採用予定数を確保するためには、学生へのアピール方法やフォローの仕方を今後も改善していく必要がある。
- ・就職活動の形が変わりつつある。情報社会の中で入手する手段が、どのように変化しているのか学生の意識と動向が気になりますので、注意深く見る必要があり、それを自社の採用活動とどうマッチさせるのが課題です。

#### ■「内定(内々定)辞退対策」に関する声

- ・選考途中の離脱を減らす。説明会の参加人数を増やす。
- ・自社アピール方法の見直し、選考時期の検討、内定者フォローの見直し。
- ・応募人数の確保、内定辞退を出さないようにするための施策が必要。

#### ■「その他」に関する声

- ・これ以上のスケジュールの早まりでの採用活動は厳しい。
- ・学生側がかなり有利な立場にあるため、企業側はいろいろな策を練らないといけないがどこまで行えばいいか難しい。
- ・業界の仕事の魅力、本質を学生に十分に伝えきれていない事。向き不向きの適正能力の相互の見極めが不十分。
- ・自社のビジョン、人材育成、人事評価制度などと連動し、どういった人材を採用すべきなのかが明確にできていない。