

【2020年卒】学生・企業の内定状況調査 (最終版)



株式会社 求人おきなわ
雇用推進事業部

はじめに

2020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(内々定)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
【2020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(内々定)取得状況	14
●【内定(内々定)取得者】内定(内々定)を取得した業界	15
●【内定(内々定)取得者】入社承諾の状況	16
●【内定(内々定)取得者】入社予定の業界	17
●【内定(内々定)取得者】入社企業を選択した理由	18
●【内定(内々定)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
【2020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(内々定)・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(内々定)辞退数について	25
●「充足度」について	26・27
●採用活動後期の内定(内々定)者の「資質・能力」と、採用活動前期の選考を行う際に重視する「資質・能力」を比較 ※2020年卒から調査実施	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(強化)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
●インターンシップへの取り組み	37・38
●インターンシップ実施による成果	39

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 雇用推進事業部

TEL/098-864-5680 FAX/098-864-5552

調査結果の概要

【総括】

【学生】～2020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4年目となる2020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44.2%、3月開始が47.7%で、91.9%の学生が3月までに就活を開始している。

2019年卒では2月以前から就活を開始した学生が、3月広報開始ルールの導入以来初の4割超え（42.5%）となったが、2020年卒ではその割合をさらに上回る結果（44.2%）となり、広報解禁になる前から就活スタートが年々早まっていることが窺える。

またエントリーや応募、受験についても広報解禁月の3月から開始した学生が最多となり、応募・受験については本来の選考解禁月の6月より3か月前倒しで動いていることが分かる。

学生の就職活動量は、1人あたりの平均エントリー（※2）社数は8.3社、平均応募社数は5.7社、平均受験社数は5.2社で、エントリー数は前年に引き続き減少、応募・受験社数は前年と変わらず横ばいとなった。エントリー数が減少しているものの応募・受験社数が同数であることから、応募・受験は19年卒と変わらない活動を行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日以降と規定してきた。2020卒を最後に経団連の指針が廃止される。

※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】～2020年卒採用活動における企業の動き（P23）～

20年卒を対象とした企業の採用活動は、広報、選考、内定(内々定)出し、採用活動終了の全ての段階においてスケジュールが早まる結果となった。

広報開始時期では、広報解禁前の「2月以前」56.1%（前年比12.1ポイント増）がピークとなり、半数以上の企業が3月広報解禁前から採用活動を行っていることが分かった（19年卒採用では「2月以前」と「3月」のピーク値が同率）。

選考開始時期は「3月」と「6月」24.1%が同率でピークとなり、選考開始が3月に前倒しになった企業と選考解禁の6月開始企業で二極化する傾向が見られる。

内定(内々定)出しは、選考解禁前の「4月」がピークとなり（前年比5.5ポイント増）19年卒より2か月前倒しで早まった（19年卒ピーク6月）。

採用活動終了時期では、「翌2月」がピークとなり（前年比5.3ポイント増）19年卒より1か月前倒しで早まった（19年卒ピーク翌3月）。

また19年卒では12月から翌3月にかけて終了時期が集中する傾向が見られたが、20年卒では8月に終了する企業（2番目に多く前年比10.0ポイント増）も多く、8月に終了する企業と12月から翌2月にかけて終了する企業の二極化が見られる。

採用活動初期に行った、20年卒対象の採用計画調査（※3）では、広報開始予定「3月」、選考、内定(内々定)出し開始予定「6月」、採用活動終了予定「未定」が最多となった。実際に20年卒採用活動を終了した結果では、2月以前から広報を開始し、3月に選考開始、4月に内定(内々定)出しをする企業が多く見られ、予定より早まった活動を行っていたことが窺える。

20年卒を対象とした企業の採用活動計画調査（※3）によると、20年卒の採用スケジュール（予定）は、広報・個別会社説明会開始時期共に「3月」がピーク、選考・面接・内定(内々定)出し開始時期共に「6月」がピークとなった。採用活動の終了予定時期では「未定」が最多となった。また来年1月以降に終了予定と回答した企業も前年比4.6ポイント増加したことから計画段階から採用活動の長期化が想定されていた。

※3 【2020年卒】企業の採用活動計画調査「2020年卒採用活動を行う企業を対象に採用活動初期（2019年3～4月）に調査

【企業】～2020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「インターンシップ」、4位「学生とのコミュニケーション」、5位「会社訪問」が挙げられた。19年卒の採用活動と比較すると、「インターンシップ」が前年6位から3位に順位を上げており、個別会社説明会と合わせてインターンシップ実施にも力を入れたことが窺える。

学生への認知を高める施策として学校訪問を行い、個別会社説明会やインターンシップ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見ると「当初の予定通りには進まなかった」46.6%が最多となり、19年卒の「当初の予定通りには進まなかった」ワースト記録が20年卒では若干減少したものの、ワースト3位で推移しており、活動が変わらず厳しいことが窺える（「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%、20年卒46.6%）。

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63.8%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36.2%にとどまり、学生優位の売り手市場が続いていることが窺える。

【学生】～12月時点での内定取得状況（P14）～

12月時点での内定保有者は93.0%を占めた。平均内定取得社数は1.9社で微増ながら前年を上回った。

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：47.7%、専門専修学生：42.9%）を占め、特に「専門・専修学校生」では複数内定取得者が前年比25.6ポイントと大幅に増加した。前年と比べると、学生の就職活動量はエントリー数減少、応募・受験数は同量であるものの、平均内定取得社数が増加していることから、依然として企業の採用意欲が高いことが窺える。

【企業】～「応募数」「面接数」「内定(内々定)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・P34・P35)～

応募数は1社あたりの平均は59.9人で前年比10.6ポイント減少、面接数は平均43.1人で、前年比3.5ポイント増加、内定(内々定)数は平均19.9人で前年比1.9ポイント増加、採用(入社予定)数は平均14.3人で前年比2.4ポイント増加した。
応募数は前年より減少したものの、面接数、内定(内々定)数、採用(入社予定)数ともに前年より増加した。

採用計画に対する充足度では、「計画より減少」60.3%が最多で、採用数を予定通り確保できた企業は39.7%にとどまり、およそ6割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」のワースト記録が、20年卒では若干減少したものの、ワースト2位で推移している(「計画より減少」の割合：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%、20年卒60.3%)。

充足度で「計画より減少」した理由としては、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：『応募者数が少なく、採用人数の確保ができなかった。』『内定辞退が昨年より増加した。』)

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。大幅な応募数の減少に繋がりを、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。

20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」52.1%、「増加」31.5%との回答が上位に挙げられ、18年卒では「増加」が過去10年比で最高値となり、19年卒、20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。『新店舗展開を考慮し、前年同様採用できる方は積極的に採用していきたい。』や『良い人材にめぐり合えば前年比での増員もありえる。』などの声が多かった。また20年卒の採用活動の見通しでは、「前年並み」が「採用しにくくなる」を上回ったものの厳しい理由が挙げられており、『ここ数年はずっと厳しい状況が続いており、今年度も同様の状況が続くと思う。』『売り手市場が続く採用活動状況に変わりはない。』等、活動初期から厳しい活動状況が予想されていた。

一方で採用活動結果の満足度では「不満」が32.8%を占めたものの「満足」44.8%と回答した企業が最多となり(前年比6.9ポイント増)、3年ぶりに満足が不満を上回った。

採用数の充足度や入社予定者への満足度などから、採用活動結果においても満足した企業、不満が残る企業の二極化傾向がみられる。

【学生】～内定取得者の入社承諾状況(P16・P17・P18)～

12月時点での内定取得者の入社承諾状況は71.8%だった。入社承諾書を提出した時期は「7月」が最多で、6月から9月に集中している。入社を承諾した企業は「第1希望」85.4%が最多。

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」27.1%がトップで、次いで「金融・証券・保険関連」16.7%、「サービス関連」8.3%の順。「IT・情報通信関連」は、大学生・専門専修学生共に最多で、特に専門専修学生では2人に1人が入社を承諾する結果となった。

就職先に決めた理由の上位は、1位同率で「社風・コーポレートカラー」と「勤務時間・休暇」12.8%、3位「業界・業種」10.6%だった。

就活初期に行った、学生が就職先企業を選ぶ重視条件では、「勤務時間・休暇」、「給与水準」、「勤務地」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。

就活後期で入社する企業を選択した理由では、「社風・コーポレートカラー」初期7位→後期1位、「業界・業種」初期9位→後期3位が上昇しており、就職活動が進むにつれて条件に変化が見られる。

ただ「勤務時間・休暇」初期1位→後期1位は、就活初期から入社企業を決定するまで一貫して重視されており、仕事とプライベートが両立できる働き方を第一に希望し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「給与水準」3位同率「勤務地」「職種・仕事内容」5位「教育・研修制度」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かった。

※4 【【2020年卒】学生の就職活動調査】2020年卒学生を対象に就活初期から(2019年3～4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(強化)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、20年卒採用で人材を獲得するために変更(強化)したことを尋ねると、60.3%の企業が人材獲得のために何らかの変更(強化)を行ったことが分かった。

人材を獲得するために変更(強化)したことは、「採用活動のスケジュールを変更した」62.9%が最多で、次いで「内定者へのフォローを見直した」37.1%、「待遇を見直した(改善した)」34.3%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・選考時期を2～3週間程度早めた。』などが、「内定者へのフォローを見直した」では『内定者全員と個人面談の実施、夏休みのランチ会実施、会社の新年会等のイベントへの招待、内定式の内容の見直し等。』など、「待遇を見直した(改善した)」では『基本給および手当給の上昇。』など、「働き方を見直した(改善した)」では『1日の実働時間の削減。』など、その他『職場見学を必ずしてもらった。学生の質問や疑問に細かく答えた。』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。

【企業】～新卒採用の課題について (P36) ～

20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。『応募者数の減少、適正人材不足、競争激化。』『認知度向上と学生への魅力付け。』など。

「内定(内々定)辞退対策」に関する声では『売り手市場になっている為、辞退者をなるべく出さないように企業側にも努力が必要になる。』などが挙げられた。その他、『選考の流れを想定するのが難しい。』『適性を見極めるのが大変難しい。』など対応に苦慮する声も聞かれた。

【企業】～インターンシップへの取り組み、インターンシップ実施による成果～ (P37・P38・P39)

20年卒を対象にしたインターンシップ実施状況は「実施した」が62.1%を占め、半数以上の企業が実施したことが分かった。

インターンシップの実施時期は「2019年2月」55.6%がピーク(前年比17.8ポイント増)となり、広報解禁直前の2月に集中していることが分かる(19年卒採用では「8月」と「翌2月」のピーク値が同率37.8%)。「2018年8月」から「2019年2月」にかけて実施率が高いが、さらにこの期間の割合が前年比で全て増加していることから企業が積極的に実施していることが窺える(8月～翌2月の実施割合：20年卒194.5ポイント、19年卒133.4ポイント：前年比61.1ポイント増)。

インターンシップ実施での成果は、1位「採用が見込める学生に出会えた」69.4%(前年比16.1ポイント増)、2位「企業PR(広報)」61.1%(前年比3.3ポイント増)、3位「新卒採用のPR(広報)」55.6%となり、最多の「採用が見込める学生に出会えた」は前年より大幅に増加した。

またインターンシップを受け入れた学生の応募状況を見ていくと「応募があった」が86.1%を占め、さらに応募後の内定状況では「内定(内々定)」が決まった」が77.4%を占めた。

採用実績でもインターンシップ実施の成果が窺える結果となった。

インターンシップを実施したことが、【採用充足度】(※5)や【入社予定者に対する満足度】(※6)、【採用活動の状況】(※7)、【採用活動結果】(※8)に影響したのか関連性をみたところ、インターンシップ実施企業は【採用充足度】では「計画通り採用数を確保できた」割合が50%を占め、実施していない企業は「採用数を確保できた」が22.7%にとどまった。

同様に、インターンシップ実施企業は【入社予定者に対する満足度】では「満足」との回答が63.9%を占め、実施していない企業は「満足」が50.0%にとどまった。

同様に、インターンシップ実施企業は【採用活動の状況】では「当初の予定通り進んだ」との回答が41.7%を占め、実施していない企業は「当初の予定通り進んだ」が27.3%にとどまった。

同様に、インターンシップ実施企業は【採用活動結果】では「満足」との回答が52.8%を占め、実施していない企業は「満足」が31.8%にとどまった。

この結果を踏まえると、インターンシップを実施した企業のほうが充足度、入社予定者に対する満足度、スムーズな採用活動、採用活動結果の満足度の全てにおいて良い実績が出ていることが分かる。

学生の企業理解を深め、志望度を高め、選考・採用に繋がる効果的なインターンシップの実施が採用成功のポイントだといえる。

※5 本調査内の「20年卒を対象にしたインターンシップ実施状況」P37と「充足度」P26をクロス集計

※6 本調査内の「20年卒を対象にしたインターンシップ実施状況」P37と「入社予定者に対する満足度」P29をクロス集計

※7 本調査内の「20年卒を対象にしたインターンシップ実施状況」P37と「採用活動の状況」P30をクロス集計

※8 本調査内の「20年卒を対象にしたインターンシップ実施状況」P37と「採用活動結果の満足度」P34をクロス集計

【学生の概要】

～就職活動時期（P10・P11・P12・P13・P14・P16・P19）～

20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月の「3月」が最も多かった（就活開始ピーク時期「3月」47.7%）。

またエントリー、応募、受験の開始時期も同様に「3月」が最多となった（エントリー開始ピーク時期「3月」55.0%、応募開始ピーク時期「3月」37.0%、受験開始ピーク時期「3月」30.8%）。

内定を取得した時期は「6月」が最多、入社承諾書を提出した時期は「7月」が、内定取得者が就活を終了した時期は「6月」と「7月」が同率で最多となった（内定取得ピーク時期「6月」40.0%、入社承諾書提出ピーク時期「7月」25.6%、就活終了ピーク時期同率「6月」「7月」24.4%）。

19年卒学生と比較すると、就活開始からエントリー・応募・受験開始、就活終了まで前倒しで早まっている。

就活開始の早期化傾向（2月以前が前年比1.7ポイント増加、3月以前にスタートした学生が91.9%を占め前年比9.2ポイント増）。

エントリーや応募、受験の開始時期の早期化傾向（エントリー開始：2月以前が前年比7.5ポイント増加、3月以前に開始した学生が72.5%を占め前年比8.1ポイント増、応募開始：2月以前が前年比15ポイント増加、3月以前に開始した学生が55.5%を占め前年比12.6ポイント増、受験開始：2月以前が前年比14.1ポイント増加、3月以前に開始した学生が44.9%を占め前年比15.3ポイント増）。就活終了の早期化傾向（6月前年比4.7ポイント増加、7月前年比9.9ポイント増加、8月以降は前年より減少傾向）。

～「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」47.5%が最多だった。一人あたりの平均エントリー社数は8.3社（大学生：8.8社、専門・専修学校生：5.0社）、前年比で平均値が0.9ポイント減少した。

応募社数は、「6～10社」29.6%が最多で、平均応募社数は5.7社（大学生：5.8社、専門・専修学校生4.7社）、前年比で平均値が同じだった。

受験社数も、「6～10社」30.8%が最多、平均受験社数は5.2社（大学生：5.4社、専門・専修学校生3.8社）、前年比で平均値が同じだった。

エントリー社数が前年より減少し、応募社数と受験社数が大学生で減少、専門・専修学校生で増加した。

～12月時点での内定取得状況（P14・P15）～

内定取得状況は、「内定あり」93.0%が9割（大学生：94.6%、専門・専修学校生：83.3%）を占めた。

内定取得数は「1社」52.8%が最も多かった（大学生：52.3%、専門・専修学校生：57.1%）。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：47.7%、専門・専修学校生：42.9%）を占め、特に「専門・専修学校生」では複数内定取得者が前年比25.6ポイント増加した。

平均内定取得社数は、1.9社（大学生：1.9社、専門・専修学校生：1.4社）で、前年比で全体・大学生・専門・専修学校生共に平均値が増加した（19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：1.3社）。

内定を取得した企業の業界は、「IT・情報通信関連」30.4%が最も多く、次いで「金融・証券・保険関連」18.8%、「卸売・小売・流通関連」17.4%となった。「IT・情報通信関連」は、大学生・専門・専修学校生共に最多だった。

～12月時点での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」71.8%が7割（大学生：71.9%、専門・専修学校生：71.4%）を占めた。入社承諾書を提出した時期は「7月」25.6%がピークで、次いで「6月」23.3%、「9月」18.6%の順。大学生は「6月」26.3%、専門・専修学校生は「7月」40.0%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」85.4%が最も多かった（大学生：86.0%、専門・専修学校生：80.0%）。第1希望以外の企業へ入社承諾を決めた学生へ「第1希望でなかった理由」を聞いたところ、『第1希望から内定取得していたものの友人から紹介を受けた企業に魅力を感じたから』『年間休日・通勤距離の条件が良かった』などが挙げられた。

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」27.1%がトップで、次いで「金融・証券・保険関連」16.7%、「サービス関連」8.3%の順。「IT・情報通信関連」は、大学生・専門・専修学校生共に最多だった。

～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は、1位同率で「社風・コーポレートカラー」と「勤務時間・休暇」12.8%、3位「業界・業種」10.6%、4位同率で「職種・仕事内容」、「給与水準」、「社会や地域への貢献度」、「経営者が魅力的である」、「教育・研修制度」8.5%など。

就活初期に行った、学生が就職先企業を選ぶ重視条件では、「勤務時間・休暇」、「給与水準」、「勤務地」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。

就活後期で入社する企業を選択した理由では、「社風・コーポレートカラー」初期7位→後期1位、「業界・業種」初期9位→後期3位が上昇しており、就職活動が進むにつれて条件に変化が見られる。ただ「勤務時間・休暇」初期1位→後期1位は就活初期から入社企業を決定するまで一貫して重視する傾向が窺える。

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位同率「勤務地」「職種・仕事内容」5位「教育・研修制度」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 「【2020年卒】学生の就職活動調査」2020年卒学生を対象に就活初期から（2019年3～4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：93.6%、大学生：93.0%、専門・専修学校生：100.0%）。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：93.5%、大学生：92.9%、専門・専修学校生：100.0%）。

～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」33.7%だった。2位は「面接」26.7%、3位「エントリーシートなど応募書類の記入」19.8%の順（19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、『自分のことを分かっていないと履歴書も面接も対策ができないので、自己分析が一番時間がかかり大変だった。』などが、2位「面接」では、『とても緊張してしまう性格だから、面接の時に自分を上手くアピールできなかった。』などが、3位「エントリーシートなど応募書類の記入」では、『企業ごとに企業研究をし、志望動機や職種に活かせる自身のスキルをかき出し、何度も書類を書く必要があったため。』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2020年卒と2019年卒の採用企業で比較したところ、広報開始時期は20年卒採用では「2019年2月以前」56.1%がピーク(前年比12.1ポイント増)となり、広報解禁前の2月以前に集中していることが分かる(19年卒採用では「2月以前」と「3月」のピーク値が同率)。

選考開始時期については、20年卒採用では「3月」と「6月」24.1%が同率でピークとなった。19年卒では「6月」31.9%がピークだったことからピーク値が3か月前倒しで早まっており、選考開始が3月と6月に二極化する傾向が窺える。

内定(内々定)出しの時期は、20年卒採用では「4月」21.1%がピーク(前年比5.5ポイント増)となった。19年卒では「6月」25.0%がピークだったことからピーク値が2か月前倒しで早まっている。

採用活動終了時期については、20年卒採用では「翌2月」18.9%がピークで、次いで「8月」15.1%、「12月」13.2%の順。8月と12月から翌2月にかけて集中する傾向が見られる。19年卒では「翌3月」20.3%がピークで、次いで「12月」18.6%、「翌2月」13.6%の順で12月から翌3月に集中していた。

～「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59.9人で、前年比10.6ポイント減少した(19年卒平均応募数：70.5人)。

面接数は平均43.1人で、前年比3.5ポイント増加した(19年卒平均面接数：39.6人)。

内定(内々定)数は平均19.9人で、前年比1.9ポイント増加した(19年卒平均内定(内々定)数：18.0人)。

採用(入社予定)数は平均14.3人で、前年比2.4ポイント増加した(19年卒平均採用数：11.9人)。

応募数は前年より減少したものの、面接数、内定(内々定)数、採用(入社予定)数ともに前年より増加した。

～【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）～

20年卒採用企業へ、「個別会社説明会」、「応募数」、「内定(内々定)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」43.1%が最多、応募数でも「減少」39.7%が最多となった。内定(内々定)辞退数では「変わらない」39.7%が最多となった。

～「充足度」について（P26・P27）～

採用充足度では「計画より減少」60.3%が最多となり、「計画通り」25.9%と「計画より増加」13.8%を合わせた予定通り採用数を確保できた企業は39.7%にとどまった。

19年卒採用と比較すると「計画より減少」が7.9ポイント減少した。逆に「計画通り」は7.7ポイント、「計画より増加」は0.2ポイント増加した。19年卒では「計画より減少」が過去最高値となり、20年卒では若干減少したものの「計画より減少」がワースト2位で推移している(「計画より減少」の割合：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%、20年卒60.3%)。

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：『応募者数が少なく、採用人数の確保ができなかった。』『内定辞退が昨年より増加した。』)

「計画通り」では内定辞退が想定より少なかった、「計画より増加」ではターゲットを増やしたなどの声が多かった。(具体例：『内定辞退がなく、計画通りに進んだ。』『ターゲットを増やした結果、採用人数が増えた。』)

～採用活動後期の内定者の「資質・能力」と、採用活動前期の選考を行う際に重視する「資質・能力」を比較（P28）～

20年卒内定(内々定)者の「資質・能力」であてはまるものについて尋ねると、1位「主体性(物事に進んで取り組む力)」92.9%、2位「傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)」69.6%、3位同率で「発信力(自分の意見を分かりやすく伝える力)」「柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)」62.5%、5位「課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)」57.1%だった。

企業が採用活動前期の選考を行う際に重視していたのは【前に踏み出す力】要素の「1位主体性」、【考え抜く力】の「2位課題発見力」、【チームで働く力】の「3位柔軟性」だったが、採用活動後期では【前に踏み出す力】の「主体性」が1位を占めたものの、【チームで働く力】の要素が多く、上位を占めた(「2位傾聴力」「3位同率：発信力・柔軟性」)。

～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「どちらかというと満足」を合わせた「満足」が最も多く58.6%を占めたものの、前年と比較すると7.6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」52.9%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」38.2%、「厳選した学生を採用出来た」29.4%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」、2位「学校訪問」、3位「インターンシップ」、4位「学生とのコミュニケーション」、5位「会社訪問」が挙げられた（19年卒では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」）。19年卒の採用活動と比較すると、「インターンシップ」が前年6位から3位に順位を上げており、個別会社説明会と合わせてインターンシップ実施にも力を入れたことが窺える。

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、個別会社説明会やインターンシップ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幅広い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」46.6%が最多となり、「当初の予定通り進んだ」は36.2%にとどまった。19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り、20年卒では若干減少したものの「当初の予定通りには進まなかった」がワースト3位で推移している。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63.8%を占めており、6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（強化）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、20年卒採用で人材を獲得するために変更（強化）したことを尋ねると、60.3%の企業が人材獲得のために何らかの変更（強化）を行ったことが分かった。人材を獲得するために変更（強化）したことでは、「採用活動のスケジュールを変更した」62.9%が最多で、次いで「内定者へのフォローを見直した」37.1%、「待遇を見直した（改善した）」34.3%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・選考時期を2～3週間程度早めた。』などが、「内定者へのフォローを見直した」では「内定者全員と個人面談の実施、夏休みのランチ会実施、会社の新年会等のイベントへの招待、内定式の内容の見直し等。』など、「待遇を見直した（改善した）」では「基本給および手当給の上昇。』など、「働き方を見直した（改善した）」では『1日の実働時間の削減。』など、その他『職場見学を必ずしてもらった。学生の質問や疑問に細かく答えた。』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「満足」44.8%で、次いで「不満」32.8%、「どちらともいえない」22.4%の順。19年卒と比較すると「満足」が6.9ポイント増加、3年ぶりに満足が不満を上回った。活動結果で「どちらかという満足」「非常に満足」と回答した理由では、『県外、沖縄を含め内定者の数も多く、良い人材を採用できたため。』『理念に共感する学生を採用につなげることができた。』などの声が聞かれた。一方「どちらかという不満」「非常に不満」と回答した理由では、『母集団形成が出来なかったため。』『内定者が出なかったから。』などが挙げられた。

～新卒採用の課題について（P36）～

20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。『応募者数の減少、適正人材不足、競争激化。』『認知度向上と学生への魅力付け。』など。

「内定（内々定）辞退対策」に関する声では『売り手市場になっている為、辞退者をなるべく出さないように企業側にも努力が必要になる。』などが挙げられた。その他、『選考の流れを想定するのが難しい。』『適性を見極めるのが大変難しい。』など対応に苦慮する声も聞かれた。

～インターンシップへの取り組み（P37・P38）～

20年卒を対象にしたインターンシップ実施状況は「実施した」が62.1%を占めた。インターンシップ実施時期は20年卒採用では「2019年2月」55.6%がピーク（前年比17.8ポイント増）となり、広報解禁前の2月に集中していることが分かる（19年卒採用では「8月」と「翌2月」のピーク値が同率37.8%）。実施時期は「2018年8月」から「2019年2月」に集中しており、この期間の実施割合が前年比で全て増加している。

インターンシップ実施の成果では、1位「採用が見込める学生に出会えた」69.4%（19卒3位）、2位「企業PR（広報）」61.1%（19卒1位）、3位「新卒採用のPR（広報）」55.6%（19卒2位）となった。

インターンシップを受け入れた学生の応募状況は「応募があった」が86.1%を占め、さらに応募後の内定状況では「内定（内々定）が決まった」が77.4%を占めた。採用実績でもインターンシップ実施の成果が窺える。

～インターンシップ実施による成果（P39）～

インターンシップ実施の有無によって、採用活動の結果に違いがあるかを比較したところ、【採用充足度】ではインターンシップ実施企業は「計画通り」27.8%と「計画より増加」22.2%を合わせた計画通り採用数を確保できたが50%を占め（実施なし企業：「計画通り」22.7%、「計画より増加」0.0%）、実施企業が27.3ポイント上回り、より充足度が高かった。【入社予定者に対する満足度】では、実施企業は「満足」が63.9%、実施なし企業は50.0%。実施企業が13.9ポイント上回り、より入社予定者に対する満足度が高かった。【採用活動の状況】では、実施企業は「当初の予定通り進んだ」が41.7%、実施なし企業は27.3%。実施企業が14.4ポイント上回り、採用活動が予定通り進んだ割合が高かった。【採用活動結果】では、実施企業は「満足」が52.8%、実施なし企業は31.8%。実施企業が21ポイント上回り、より採用活動結果の満足度が高かった。

【2020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 2020年3月卒業予定の新規学卒者（大学・専門学校等）
- 調査期間 2019年11月～2019年12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2020」に登録している会員（12月末時点会員数1,384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
 - ※構成比は小数点以下を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。
- 有効回答数 92件

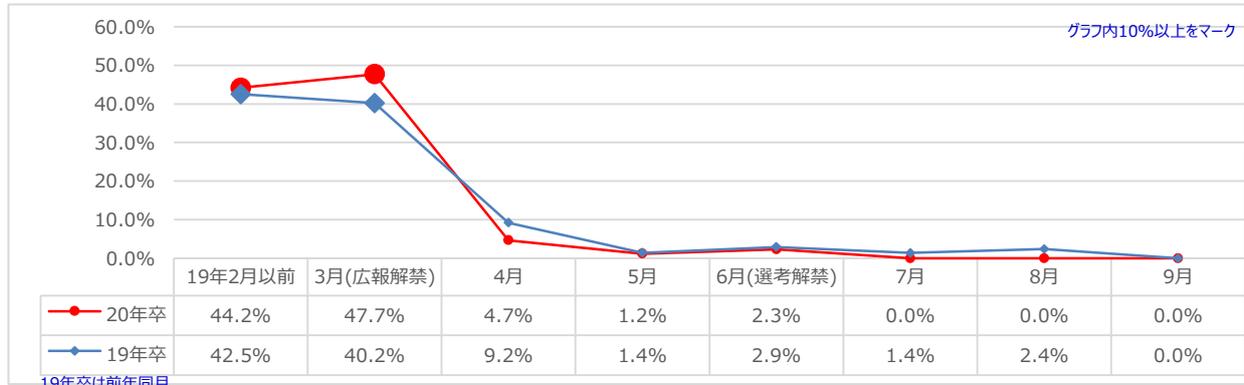
学校種別	男性	女性	総計
大学	24	51	75
大学院	1	1	2
短期大学	0	3	3
高等専門学校	0	0	0
専門・専修学校	7	5	12
その他（職業能力開発大）	0	0	0
総計	32	60	92

● 就職活動時期

20年卒の就活開始時期は、広報解禁の「3月」がピークとなり47.7%を占めた。大学生も「3月」がピーク（50.0%）。専門専修学校生は、全体・大学生よりも早く「2月以前」がピーク（50.0%）となった。

※ 2020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（19年卒：3月）、面接等の選考活動は4年生の6月（19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）



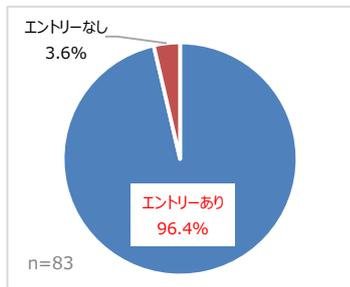
就職活動開始時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
2019年2月以前	44.2%	42.5%	43.2%	43.9%	50.0%	36.8%
3月(広報解禁)	47.7%	40.2%	50.0%	41.4%	33.3%	34.3%
4月	4.7%	9.2%	5.4%	7.7%	0.0%	15.8%
5月	1.2%	1.4%	0.0%	1.1%	8.3%	2.6%
6月(選考解禁)	2.3%	2.9%	1.4%	1.8%	8.3%	7.9%
7月	0.0%	1.4%	0.0%	1.1%	0.0%	2.6%
8月	0.0%	2.4%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%
9月	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※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」96.4%、「エントリーなし」3.6%。エントリー社数は、「1～5社」47.5%が最も多い（19年卒エントリー社数も「1～5社」50.5%が最多）。平均エントリー社数は全体8.3社、大学生8.8社、専門・専修学校生5.0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た（19年卒平均エントリー社数、全体：9.2社、大学生：9.9社、専門・専修学校生：5.7社）。エントリー開始時期は、「3月」55.0%がピークで、19年卒と比較すると0.6ポイント増加（19年卒では54.4%）し、「2月以前」17.5%が7.5ポイント増加（19年卒では10.0%）した。

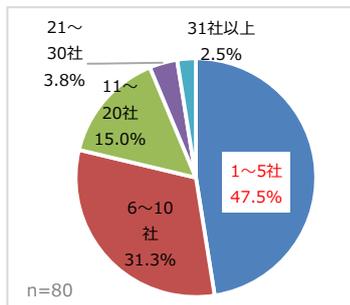
■エントリーの状況は？



エントリー状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
エントリーあり	96.4%	90.0%	97.3%	92.4%	90.0%	79.5%
エントリーなし	3.6%	10.0%	2.7%	7.6%	10.0%	20.5%

※表内・上位をマーク

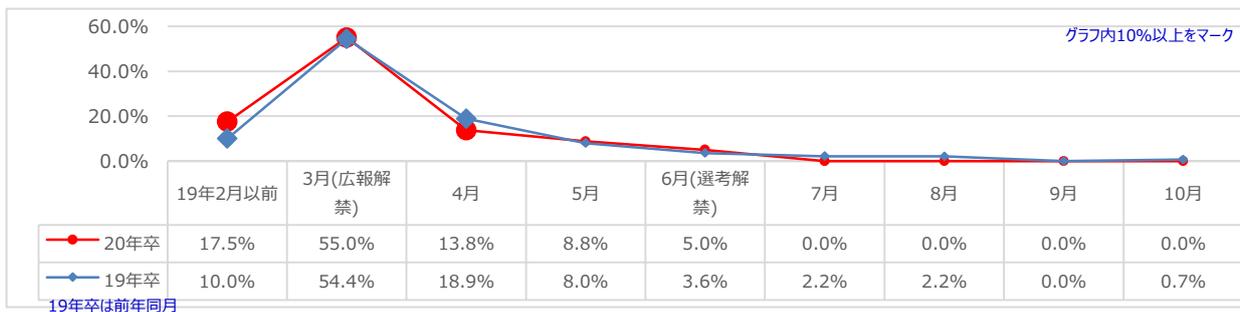
■エントリーした企業数



エントリー社数	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
1～5社	47.5%	50.5%	46.5%	47.2%	55.6%	67.8%
6～10社	31.3%	31.4%	29.6%	31.8%	44.4%	29.0%
11～20社	15.0%	11.7%	16.9%	14.0%	0.0%	0.0%
21～30社	3.8%	2.1%	4.2%	2.5%	0.0%	0.0%
31社以上	2.5%	4.3%	2.8%	4.5%	0.0%	3.2%
平均値	8.3社	9.2社	8.8社	9.9社	5.0社	5.7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】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
2019年2月以前	17.5%	10.0%	15.5%	10.0%	33.3%	11.2%
3月(広報解禁)	55.0%	54.4%	60.6%	58.4%	11.1%	27.8%
4月	13.8%	18.9%	12.7%	20.8%	22.2%	5.6%
5月	8.8%	8.0%	9.9%	5.0%	0.0%	27.8%
6月(選考解禁)	5.0%	3.6%	1.4%	2.5%	33.3%	11.0%
7月	0.0%	2.2%	0.0%	0.8%	0.0%	11.0%
8月	0.0%	2.2%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%
9月	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
10月	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%

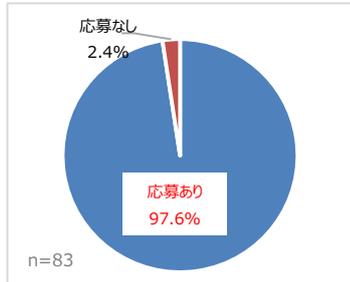
※表内・10%以上をマーク

● 応募状況

企業への応募状況は、「応募あり」97.6%、「応募なし」2.4%。応募社数は、「6～10社」29.6%が最も多い（19年卒応募社数も「6～10社」23.7%が最多）。平均応募社数は全体5.7社、大学生5.8社、専門・専修学校生4.7社で、前年比平均値が全体で同率、大学生で減少、専門・専修学校生で増加した（19年卒平均応募社数、全体：5.7社、大学生：6.2社、専門・専修学校生：3.1社）。

応募開始時期は「3月」37.0%がピーク、19年卒と比較すると「2月以前」18.5%が15ポイント増加（19年卒では3.5%）した。

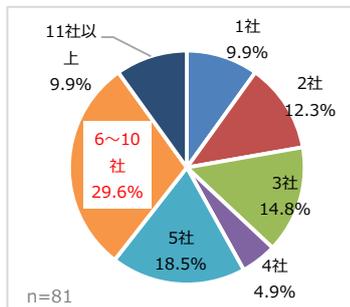
■ 現在までの応募状況は？



応募状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
応募あり	97.6%	96.9%	98.6%	96.9%	90.9%	96.7%
応募なし	2.4%	3.1%	1.4%	3.1%	9.1%	3.3%

※表内・上位をマーク

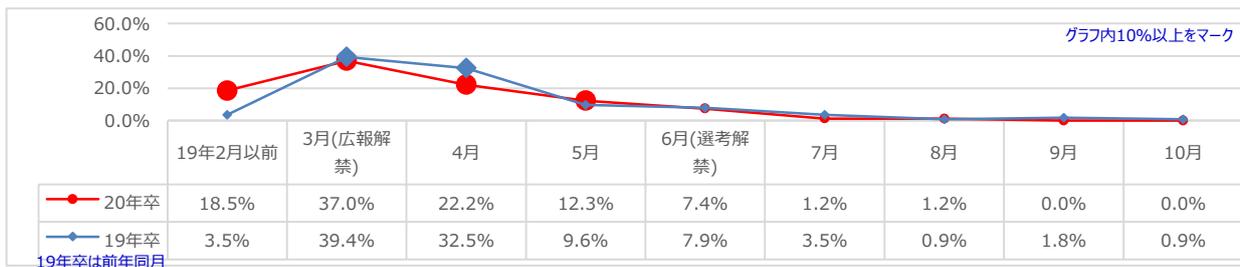
■ 応募社数



応募社数	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
1社	9.9%	12.9%	8.5%	9.6%	20.0%	31.0%
2社	12.3%	11.3%	9.9%	10.2%	30.0%	17.3%
3社	14.8%	17.2%	15.5%	17.2%	10.0%	17.3%
4社	4.9%	9.0%	5.6%	8.9%	0.0%	10.3%
5社	18.5%	15.1%	21.1%	15.9%	0.0%	10.3%
6～10社	29.6%	23.7%	29.6%	25.5%	30.0%	13.8%
11社以上	9.9%	10.8%	9.9%	12.7%	10.0%	0.0%
平均値	5.7社	5.7社	5.8社	6.2社	4.7社	3.1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】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
2019年2月以前	18.5%	3.5%	16.9%	3.9%	30.0%	0.0%
3月(広報解禁)	37.0%	39.4%	38.0%	41.7%	30.0%	18.2%
4月	22.2%	32.5%	23.9%	35.0%	10.0%	9.1%
5月	12.3%	9.6%	14.1%	8.7%	0.0%	18.2%
6月(選考解禁)	7.4%	7.9%	5.6%	4.9%	20.0%	36.3%
7月	1.2%	3.5%	1.4%	1.9%	0.0%	18.2%
8月	1.2%	0.9%	0.0%	1.0%	10.0%	0.0%
9月	0.0%	1.8%	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%
10月	0.0%	0.9%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%

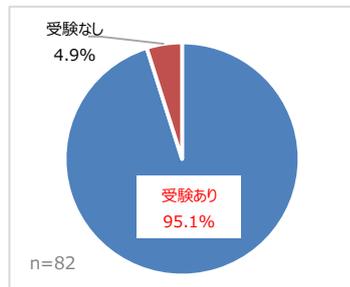
※表内・10%以上をマーク

● 受験状況

受験状況は、「受験あり」95.1%、「受験なし」4.9%。受験社数は、「6～10社」30.8%が最も多い（19年卒受験社数も「6～10社」25.9%が最多）。平均受験社数は全体5.2社、大学生5.4社、専門・専修学校生3.8社で、前年比平均値が全体で同率、大学生で減少、専門・専修学校生で増加した（19年卒平均受験社数、全体：5.2社、大学生：5.7社、専門・専修学校生：3.1社）。

受験開始時期は「3月」30.8%がピークで19年卒より1か月ピークが早まり（19年卒では4月ピーク）広報解禁3月に受験開始した学生が最多となった。また19年卒と比較すると「2月以前」14.1%が14.1ポイント増加（19年卒では0%）した。

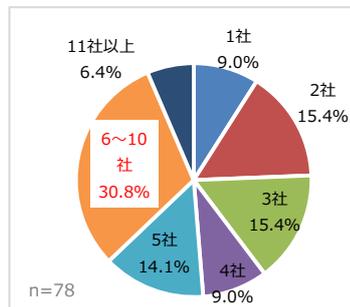
■ 採用試験の受験状況は？



受験状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
受験あり	95.1%	96.3%	95.8%	96.8%	90.9%	93.8%
受験なし	4.9%	3.7%	4.2%	3.2%	9.1%	6.2%

※表内・上位をマーク

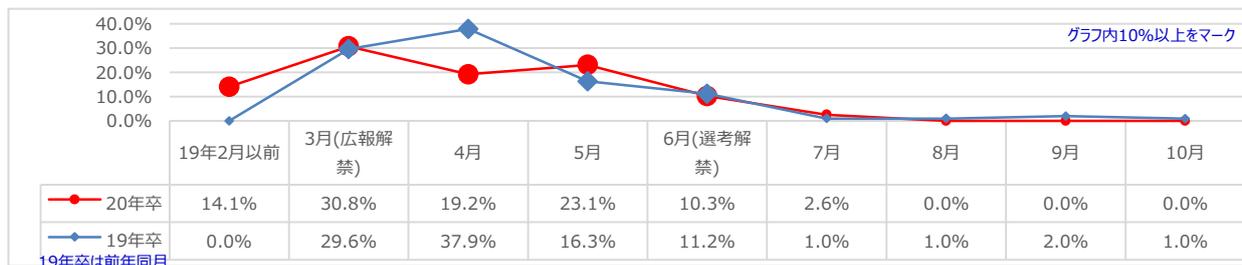
■ 受験社数



受験社数	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
1社	9.0%	14.3%	5.9%	10.5%	30.0%	33.3%
2社	15.4%	12.1%	13.2%	10.5%	30.0%	20.0%
3社	15.4%	15.9%	16.2%	16.4%	10.0%	13.3%
4社	9.0%	12.1%	10.3%	12.5%	0.0%	10.0%
5社	14.1%	12.6%	16.2%	13.8%	0.0%	6.7%
6～10社	30.8%	25.9%	30.9%	27.7%	30.0%	16.7%
11社以上	6.4%	7.1%	7.4%	8.6%	0.0%	0.0%
平均値	5.2社	5.2社	5.4社	5.7社	3.8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】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
2019年2月以前	14.1%	0.0%	11.8%	0.0%	30.0%	0.0%
3月(広報解禁)	30.8%	29.6%	32.4%	29.7%	20.0%	28.6%
4月	19.2%	37.9%	20.6%	40.6%	10.0%	0.0%
5月	23.1%	16.3%	26.5%	16.5%	0.0%	14.3%
6月(選考解禁)	10.3%	11.2%	8.8%	9.9%	20.0%	28.6%
7月	2.6%	1.0%	0.0%	0.0%	20.0%	14.3%
8月	0.0%	1.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%
9月	0.0%	2.0%	0.0%	1.1%	0.0%	14.3%
10月	0.0%	1.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%

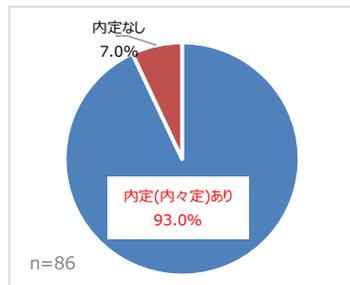
※表内・10%以上をマーク

●内定(内々定)取得状況

内定(内々定)の取得状況は、「内定(内々定)あり」93.0%、「内定(内々定)なし」7.0%。内定(内々定)取得数は、「1社」52.8%が最も多い(19年卒内定(内々定)取得数も「1社」52.8%が最多)。平均内定(内々定)取得社数は全体1.9社、大学生1.9社、専門・専修学校生1.4社で、前年比平均値が全体・大学生・専門・専修学校生で共に増加している(19年卒平均内定(内々定)取得社数、全体：1.7社、大学生：1.8社、専門・専修学校生：1.3社)。

内定(内々定)を取得した時期は「6月」40.0%がピークで(19年卒も6月ピーク)、次いで「7月」30.0%となった。取得時期は5月から9月にかけて広く分散している。

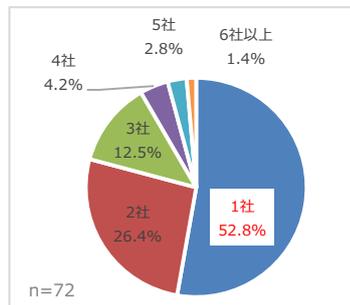
■内定(内々定)の取得状況は？



内定(内々定)状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
内定(内々定)あり	93.0%	91.9%	94.6%	92.4%	83.3%	89.7%
内定(内々定)なし	7.0%	8.1%	5.4%	7.6%	16.7%	10.3%

※表内・上位をマーク

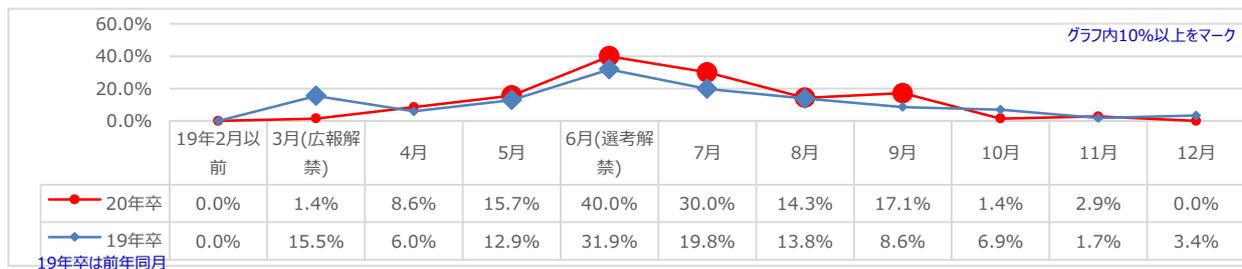
■【内定(内々定)取得者のみ回答】内定(内々定)取得数



内定(内々定)取得数	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
1社	52.8%	52.8%	52.3%	47.1%	57.1%	82.7%
2社	26.4%	28.5%	24.6%	32.2%	42.9%	8.7%
3社	12.5%	13.9%	13.8%	15.7%	0.0%	4.3%
4社	4.2%	3.5%	4.6%	3.3%	0.0%	4.3%
5社	2.8%	1.3%	3.1%	1.7%	0.0%	0.0%
6社以上	1.4%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%
平均値	1.9社	1.7社	1.9社	1.8社	1.4社	1.3社

※表内・20%以上をマーク

■【内定(内々定)取得者のみ回答】内定(内々定)を取得した時期(複数回答)



内定(内々定)取得時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
2019年2月以前	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3月(広報解禁)	1.4%	15.5%	1.6%	15.4%	0.0%	16.7%
4月	8.6%	6.0%	9.5%	6.7%	0.0%	0.0%
5月	15.7%	12.9%	17.5%	13.5%	0.0%	8.3%
6月(選考解禁)	40.0%	31.9%	41.3%	33.7%	28.6%	16.7%
7月	30.0%	19.8%	27.0%	21.2%	57.1%	8.3%
8月	14.3%	13.8%	14.3%	13.5%	14.3%	16.7%
9月	17.1%	8.6%	17.5%	7.7%	14.3%	16.7%
10月	1.4%	6.9%	1.6%	6.7%	0.0%	8.3%
11月	2.9%	1.7%	1.6%	1.0%	14.3%	8.3%
12月	0.0%	3.4%	0.0%	2.9%	0.0%	8.3%

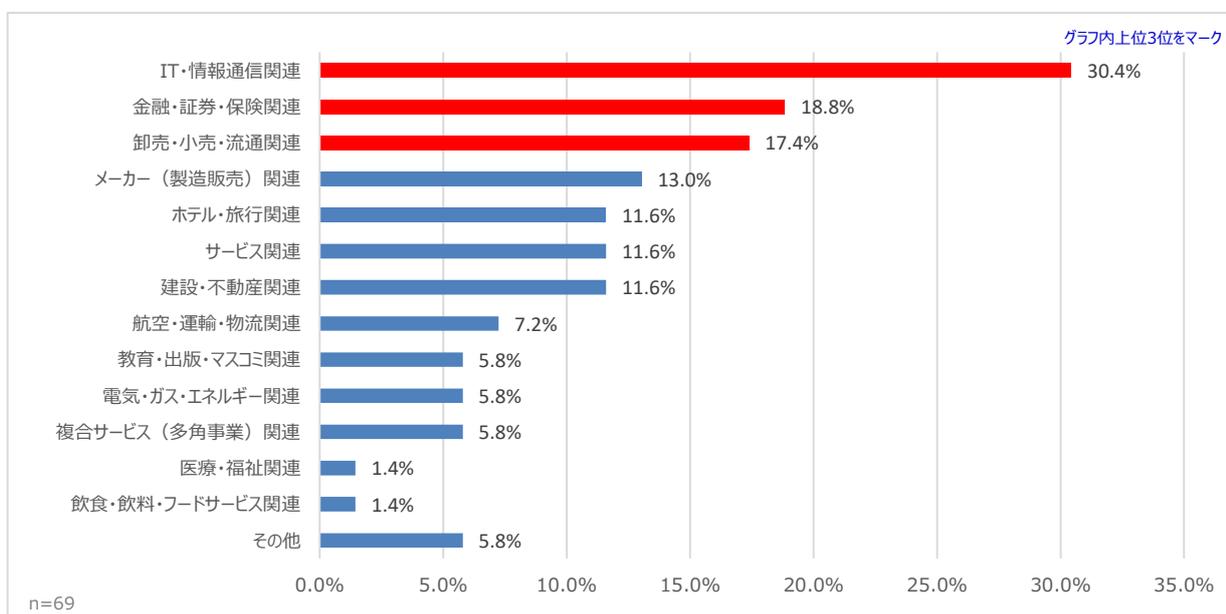
※表内・10%以上をマーク

●【内定(内々定)取得者】内定(内々定)を取得した業界

内定(内々定)取得した企業の業界上位は、「IT・情報通信関連」30.4%が最も多く、次いで「金融・証券・保険関連」18.8%、「卸売・小売・流通関連」17.4%の順。

大学生の上位は、1位「IT・情報通信関連」27.4%、2位「金融・証券・保険関連」21.0%、3位「卸売・小売・流通関連」19.4%。一方、専門・専修学校生では、1位「IT・情報通信関連」57.1%、同率2位「ホテル・旅行関連」、「複合サービス（多角事業）関連」28.6%となった。

■【内定(内々定)取得者のみ回答】内定(内々定)を取得した業界（複数回答）



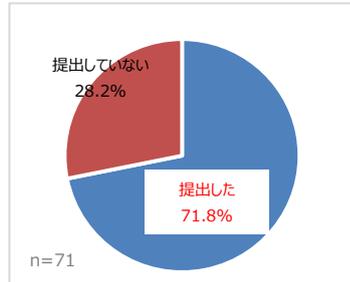
内定(内々定)を取得した業界	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
IT・情報通信関連	30.4%	23.8%	27.4%	23.1%	57.1%	28.6%
金融・証券・保険関連	18.8%	22.1%	21.0%	25.0%	0.0%	0.0%
卸売・小売・流通関連	17.4%	14.8%	19.4%	16.7%	0.0%	0.0%
メーカー（製造販売）関連	13.0%	9.0%	14.5%	9.3%	0.0%	7.1%
ホテル・旅行関連	11.6%	17.2%	9.7%	14.8%	28.6%	35.7%
サービス関連	11.6%	9.0%	12.9%	9.3%	0.0%	7.1%
建設・不動産関連	11.6%	7.4%	12.9%	8.3%	0.0%	0.0%
航空・運輸・物流関連	7.2%	6.6%	8.1%	6.5%	0.0%	7.1%
教育・出版・マスコミ関連	5.8%	4.1%	6.5%	2.8%	0.0%	14.3%
電気・ガス・エネルギー関連	5.8%	2.5%	6.5%	2.8%	0.0%	0.0%
複合サービス（多角事業）関連	5.8%	1.6%	3.2%	1.9%	28.6%	0.0%
医療・福祉関連	1.4%	6.6%	1.6%	7.4%	0.0%	0.0%
飲食・飲料・フードサービス関連	1.4%	1.6%	1.6%	1.9%	0.0%	0.0%
その他	5.8%	6.6%	6.5%	6.5%	0.0%	7.1%

※表内・上位3位をマーク

●【内定(内々定)取得者】入社承諾の状況

内定(内々定)取得者の入社承諾状況は、「入社承諾書を提出した」71.8%、「入社承諾書を提出していない」28.2%となった。
 入社承諾書を提出した時期は「7月」25.6%がピークで、次いで「6月」23.3%、「9月」18.6%の順。大学生は「6月」26.3%、専門・専修学校生は「7月」40.0%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85.4%を占めた（「第1希望」大学生86.0%、専門・専修学校生80.0%）。

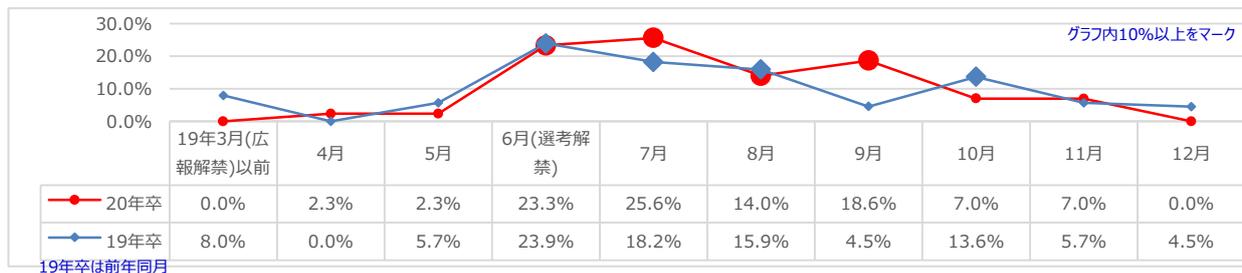
■ 入社承諾書の提出状況は？



入社承諾状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
提出した	71.8%	63.0%	71.9%	68.2%	71.4%	40.0%
提出していない	28.2%	37.0%	28.1%	31.8%	28.6%	60.0%

※表内・上位をマーク

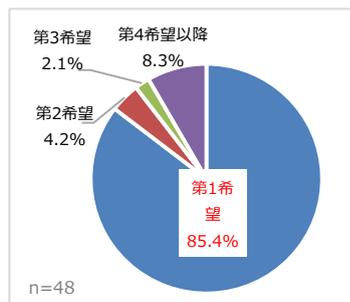
■【内定(内々定)取得者のみ回答】内定(内々定)先へ「入社承諾書」を提出した時期（単一回答）



入社承諾書提出時期	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
19年3月(広報解禁)以前	0.0%	8.0%	0.0%	8.6%	0.0%	0.0%
4月	2.3%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%
5月	2.3%	5.7%	2.6%	4.9%	0.0%	14.3%
6月(選考解禁)	23.3%	23.9%	26.3%	24.8%	0.0%	14.3%
7月	25.6%	18.2%	23.7%	18.6%	40.0%	14.3%
8月	14.0%	15.9%	13.2%	14.8%	20.0%	28.5%
9月	18.6%	4.5%	21.1%	4.9%	0.0%	0.0%
10月	7.0%	13.6%	5.3%	14.8%	20.0%	0.0%
11月	7.0%	5.7%	5.3%	4.9%	20.0%	14.3%
12月	0.0%	4.5%	0.0%	3.7%	0.0%	14.3%

表内・10%以上をマーク

■【内定(内々定)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】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
第1希望	85.4%	62.1%	86.0%	61.2%	80.0%	70.0%
第2希望	4.2%	25.3%	2.3%	27.1%	20.0%	10.0%
第3希望	2.1%	4.2%	2.3%	4.6%	0.0%	0.0%
第4希望以降	8.3%	8.4%	9.3%	7.1%	0.0%	20.0%

※表内・20%以上をマーク

■【第1希望以外のみ回答】第1希望にならなかった理由は？（自由回答）

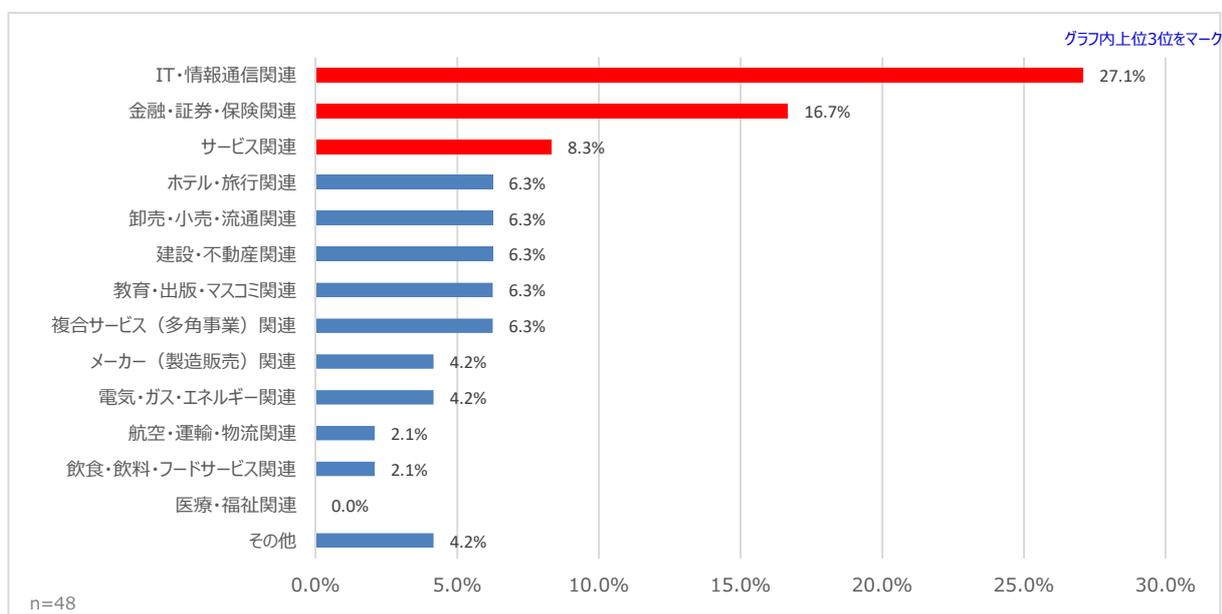
- ・第1希望から内定(内々定)はもらったが友人から紹介を受けた企業に魅力を感じ入社を決定した次第。
- ・年間休日・通勤距離の条件が良かった ・福利厚生面の

●【内定(内々定)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」27.1%がトップ、次いで「金融・証券・保険関連」16.7%、「サービス関連」8.3%の順。

大学生の上位は、1位「IT・情報通信関連」23.3%、2位「金融・証券・保険関連」18.6%。一方の専門・専修学校生は、1位「IT・情報通信関連」60.0%、同率2位「サービス関連」「複合サービス（多角事業）関連」20.0%となった。

■【内定(内々定)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】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
IT・情報通信関連	27.1%	18.1%	23.3%	16.3%	60.0%	30.8%
金融・証券・保険関連	16.7%	19.0%	18.6%	21.7%	0.0%	0.0%
サービス関連	8.3%	7.6%	7.0%	8.7%	20.0%	0.0%
ホテル・旅行関連	6.3%	15.2%	7.0%	13.0%	0.0%	30.8%
卸売・小売・流通関連	6.3%	8.6%	7.0%	7.6%	0.0%	15.3%
建設・不動産関連	6.3%	8.6%	7.0%	9.8%	0.0%	0.0%
教育・出版・マスコミ関連	6.3%	1.9%	7.0%	1.1%	0.0%	7.7%
複合サービス（多角事業）関連	6.3%	1.9%	4.7%	2.2%	20.0%	0.0%
メーカー（製造販売）関連	4.2%	3.8%	4.7%	3.3%	0.0%	7.7%
電気・ガス・エネルギー関連	4.2%	2.9%	4.7%	3.3%	0.0%	0.0%
航空・運輸・物流関連	2.1%	5.7%	2.3%	5.4%	0.0%	7.7%
飲食・飲料・フードサービス関連	2.1%	0.0%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉関連	0.0%	3.8%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%
その他	4.2%	2.9%	4.7%	3.3%	0.0%	0.0%

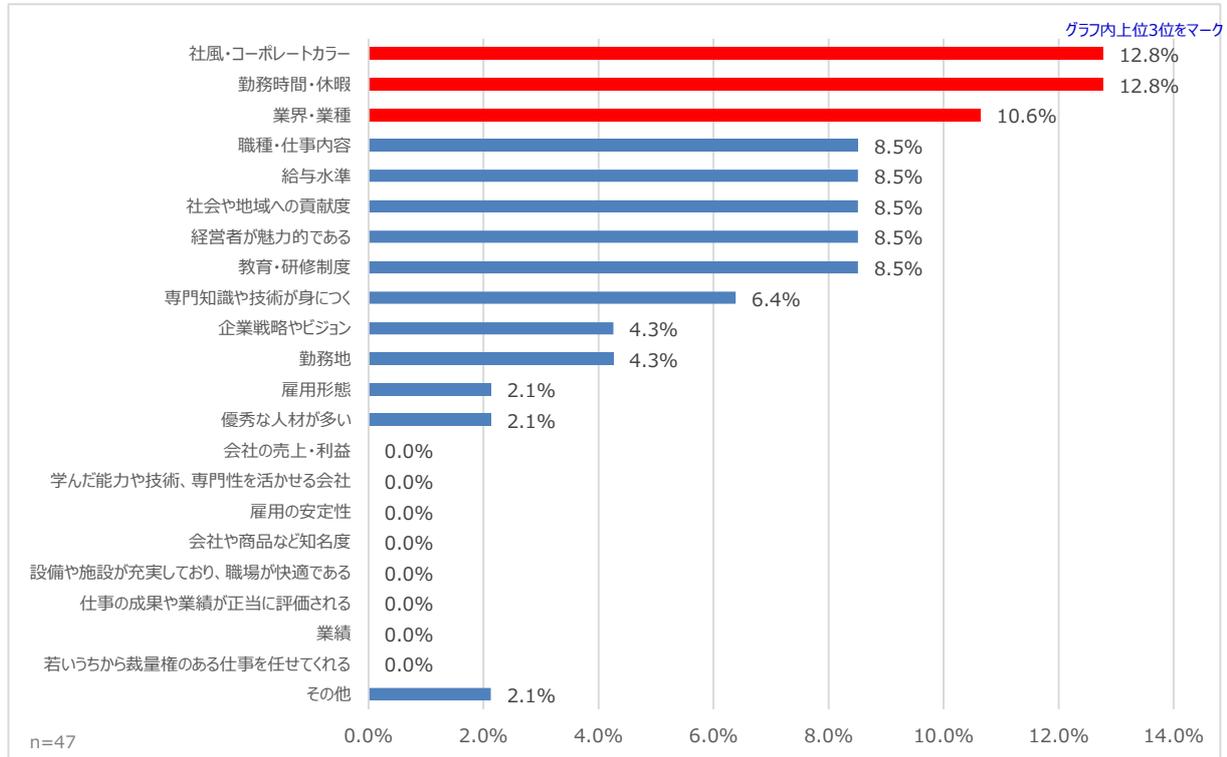
※表内・上位3位をマーク

●【内定(内々定)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、同率で「社風・コーポレートカラー」、「勤務時間・休暇」12.8%だった。3位は「業界・業種」10.6%。

大学生の上位は、1位同率「社風・コーポレートカラー」、「勤務時間・休暇」14.0%、3位「業界・業種」11.6%。一方の専門・専修学校生では、1位同率「職種・仕事内容」、「給与水準」、「経営者が魅力的である」、「教育・研修制度」25.0%となった。

■【内定(内々定)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】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
社風・コーポレートカラー	12.8%	7.3%	14.0%	8.3%	0.0%	0.0%
勤務時間・休暇	12.8%	5.5%	14.0%	6.3%	0.0%	0.0%
業界・業種	10.6%	5.5%	11.6%	5.2%	0.0%	7.7%
職種・仕事内容	8.5%	14.7%	7.0%	13.5%	25.0%	23.1%
給与水準	8.5%	6.4%	7.0%	7.3%	25.0%	0.0%
社会や地域への貢献度	8.5%	6.4%	9.3%	7.3%	0.0%	0.0%
経営者が魅力的である	8.5%	1.8%	7.0%	2.1%	25.0%	0.0%
教育・研修制度	8.5%	0.0%	7.0%	0.0%	25.0%	0.0%
専門知識や技術が身につく	6.4%	3.7%	7.0%	3.1%	0.0%	7.7%
企業戦略やビジョン	4.3%	11.0%	4.7%	9.4%	0.0%	23.1%
勤務地	4.3%	9.2%	4.7%	9.4%	0.0%	7.7%
雇用形態	2.1%	3.7%	2.3%	4.2%	0.0%	0.0%
優秀な人材が多い	2.1%	2.8%	2.3%	3.1%	0.0%	0.0%
会社の売上・利益	0.0%	3.7%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%
学んだ能力や技術、専門性を活かせる会社	0.0%	3.7%	0.0%	3.1%	0.0%	7.7%
雇用の安定性	0.0%	3.7%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%
会社や商品など知名度	0.0%	2.8%	0.0%	3.1%	0.0%	0.0%
設備や施設が充実しており、職場が快適である	0.0%	2.8%	0.0%	2.1%	0.0%	7.7%
仕事の成果や業績が正当に評価される	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%
業績	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	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%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	2.1%	4.5%	2.3%	4.1%	0.0%	7.7%

※表内・上位3位までをマーク

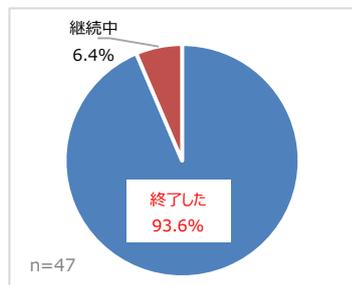
●【内定(内々定)取得者】入社承諾後の就活状況

12月末時点での入社承諾後の就活状況は、「終了した」93.6%、「継続中」6.4%となった。

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」93.5%が最も多かった。

就活を終了した時期は同率で「6月」、「7月」24.4%がピークで、次いで「8月」17.1%の順。大学生では「6月」27.0%が、専門・専修学校生では「8月」50.0%が就活終了時期のピーク値となった。

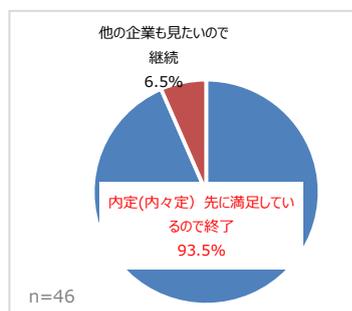
■【内定(内々定)取得者のみ回答】入社承諾書を提出後の就活状況



入社承諾後の就活状況	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
終了した	93.6%	95.4%	93.0%	95.8%	100.0%	92.3%
継続中	6.4%	4.6%	7.0%	4.2%	0.0%	7.7%

※表内・上位をマーク

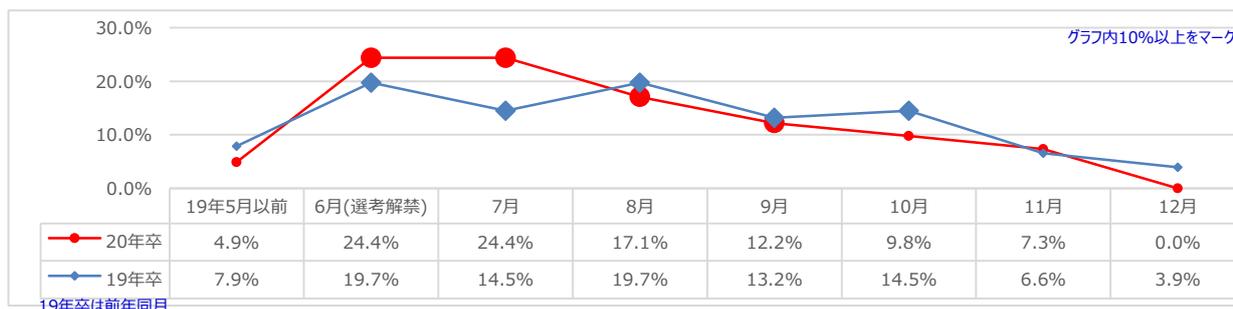
■【内定(内々定)取得者のみ回答】就活を終了、または継続した理由



終了または継続した理由	【全体】		【大学生】		【専門・専修学校生】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
内定(内々定)先に満足だから	93.5%	92.4%	92.9%	93.5%	100.0%	84.6%
他の企業も見たいから継続	6.5%	1.0%	7.1%	1.1%	0.0%	0.0%
不満なので継続	0.0%	3.8%	0.0%	3.3%	0.0%	7.7%
その他	0.0%	2.9%	0.0%	2.2%	0.0%	7.7%

※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】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
19年5月以前	4.9%	7.9%	5.4%	7.1%	0.0%	16.7%
6月(選考解禁)	24.4%	19.7%	27.0%	21.4%	0.0%	0.0%
7月	24.4%	14.5%	24.3%	15.7%	25.0%	0.0%
8月	17.1%	19.7%	13.5%	20.0%	50.0%	16.7%
9月	12.2%	13.2%	13.5%	14.3%	0.0%	0.0%
10月	9.8%	14.5%	8.1%	14.3%	25.0%	16.7%
11月	7.3%	6.6%	8.1%	5.7%	0.0%	16.7%
12月	0.0%	3.9%	0.0%	1.4%	0.0%	33.3%

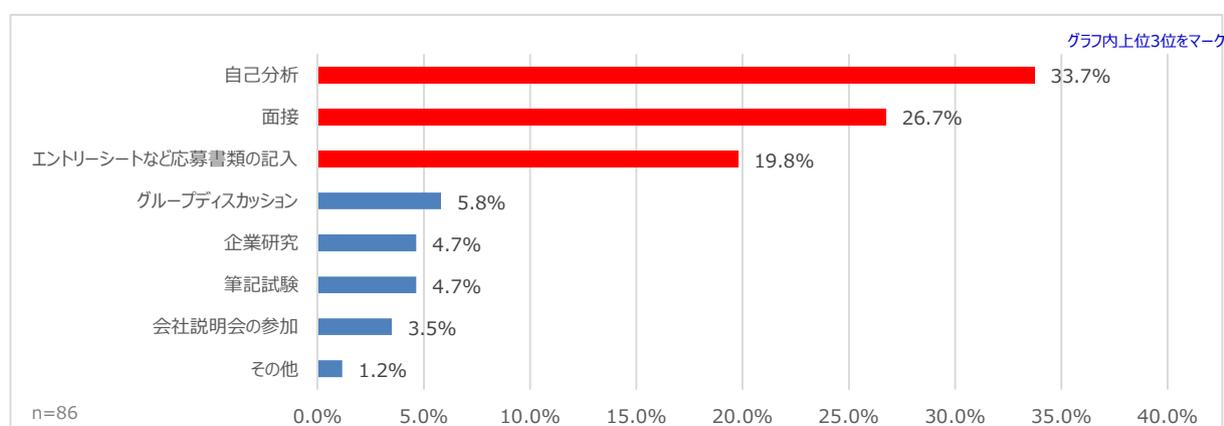
※表内・10%以上をマーク

● 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」33.7%だった。2位は「面接」26.7%、3位「エントリーシートなど応募書類の記入」19.8%の順。

「自己分析」が大変だった理由として、『自分のことを分かっていないと、履歴書も面接も対策ができないので、自己分析が一番時間がかかり大変だった。』等の声が聞かれた。「面接」では、『とても緊張してしまう性格だから、面接の時に自分を上手くアピールできなかった。』、「エントリーシートなど応募書類の記入」では、『志望動機をまとめることや他の人との差別化を図ることが難しかった。』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】	
	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒	20年卒	19年卒
自己分析	33.7%	31.6%	31.1%	31.8%	50.0%	30.8%
面接	26.7%	19.6%	29.7%	20.6%	8.3%	15.4%
エントリーシートなど応募書類の記入	19.8%	17.7%	17.6%	19.4%	33.3%	10.3%
グループディスカッション	5.8%	1.9%	6.8%	2.4%	0.0%	0.0%
企業研究	4.7%	11.0%	5.4%	8.8%	0.0%	20.5%
筆記試験	4.7%	9.6%	4.1%	7.6%	8.3%	17.9%
会社説明会の参加	3.5%	4.8%	4.1%	5.3%	0.0%	2.6%
その他	1.2%	3.8%	1.4%	4.1%	0.0%	2.6%

※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

- ・やりたいこと、大学で学んできたことのギャップへの罪悪感でなかなか決められなかった。
- ・自己分析の仕方や完成形がイメージできなかったから。
- ・自分について分からないことが意外と多いためとても準備不足を感じたし、条件だけで仕事を選ぶと志望理由が全く書けなくなる。
- ・自分について伝えるのが難しい。
- ・自分のことについてあまり考えたことがなかったから。
- ・自分のことを分かっていないと、履歴書も面接も対策ができないので、自己分析が一番時間がかかり大変だった。
- ・漠然としていたため時間がかかった。

【面接】との回答理由

- ・1番対策の時間をあてたから。
- ・とても緊張してしまう性格だから、面接の時に自分を上手くアピールできなかった。
- ・企業研究と自己分析の両方から、質問への備えや自分の考えを的確に短く伝える力を身につける必要があったため。
- ・緊張して伝えたいことを飛ばしてしまうことが多々あった。
- ・上手に話すことが難しかった。
- ・人によって聞き方見方はそれぞれだから。
- ・説明下手でうまく話せないから、難しい質問に答えられないから。
- ・対人が不得意なので、緊張感のある環境で話すということだけで負担だった。

【エントリーシートなど応募書類の記入】との回答理由

- ・企業ごとに企業研究をし、志望動機や職種に活かせる自身のスキルをかき出し、何度も書類を書く必要があったため。
- ・企業毎に応募フォームなどが異なっていたため。
- ・志望動機をまとめることや他の人との差別化を図ることが難しかった。
- ・自己分析、企業研究など全てを入念に行ったうえでしか書けないため。
- ・手書きでやるので数やるのが疲れた。
- ・普段書いている文章とは全く形式や構成が異なっていたから。

【グループディスカッション】との回答理由

- ・何をどう発言したら良いかわからなかった。
- ・試験官や面接官がどのような点で見ているのか、掴めない事が多かった。
- ・時間配分とかがわからないし、場数を踏むのも大変だったから。
- ・積極性が足りない。

【筆記試験】との回答理由

- ・沖縄開催のテストセンター(※)の予約が取れなくて県外で受験することになったから。
※テストセンターとはWEBテストの一種、SPIテストの会場受験型試験
- ・対策が間に合わなかった。
- ・筆記試験で落とされることが多かったから。

【会社説明会の参加】との回答理由

- ・沢山足を運んだから。
- ・病院など医療系の説明会の情報が入らず医療系の就職希望先において、説明会に参加しないまま選考を受けた。
筆記試験において企業理念などが出たため、参加しておけばよかったと思う。

【企業研究】との回答理由

- ・バイトをしながらの就活で金銭的にも肉体的にも余裕がなくなる。
- ・企業研究をし、エントリーシートを提出した後も企業研究は内々定を頂くまで必要なため。

【2020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 2020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 2019年12月16日～2020年1月13日
- 調査方法 2020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へWEBアンケートを依頼
※設問ごとに有効回答のみで集計
※構成比は小数点以下を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。
- 有効回答数 58社

業種別	件数
IT・情報通信	17
ホテル・旅行	10
サービス	7
卸売・小売・流通	7
複合サービス（多角事業）	4
金融・証券・保険関連	4
メーカー（製造販売）	3
電気・ガス・エネルギー	2
建設・不動産	2
航空・運輸・物流	1
飲食・飲料・フードサービス	1
総計	58

●採用スケジュール

企業の採用活動スケジュールを2020年卒と2019年卒の採用企業で比較したところ、広報開始時期は20年卒採用では「2019年2月以前」56.1%がピーク(前年比12.1ポイント増)となり、広報解禁前の2月以前に集中していることが分かる(19年卒採用では「2月以前」と「3月」のピーク値が同率)。

選考開始時期については、20年卒採用では「3月」と「6月」24.1%が同率でピークとなった。19年卒では「6月」31.9%がピークだったことから、選考開始が3月と6月に二極化する傾向が窺える。

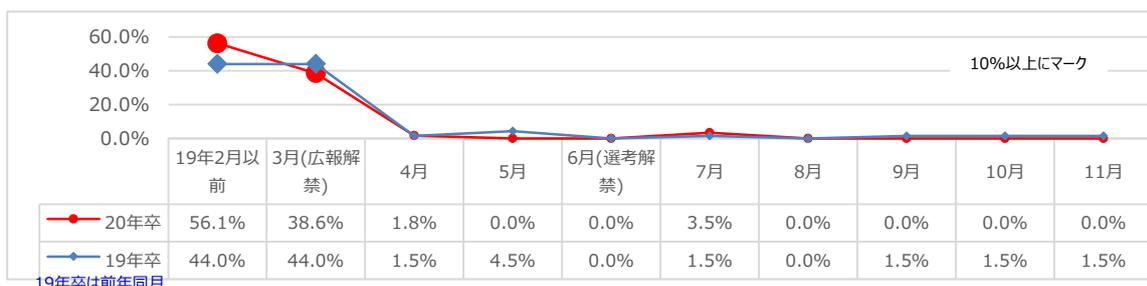
内定(内々定)出しの時期は、20年卒採用では「4月」21.1%がピーク(前年比5.5ポイント増)となった。19年卒では「6月」25.0%がピークだったことからピーク値が2か月前倒しで早まっている。

採用活動終了時期については、20年卒採用では「翌2月」18.9%がピークで、次いで「8月」15.1%、「12月」13.2%の順。8月と12月から翌2月に集中する傾向が見られる。19年卒では「翌3月」20.3%がピークで、次いで「12月」18.6%、「翌2月」13.6%の順で12月から翌3月に集中していた。

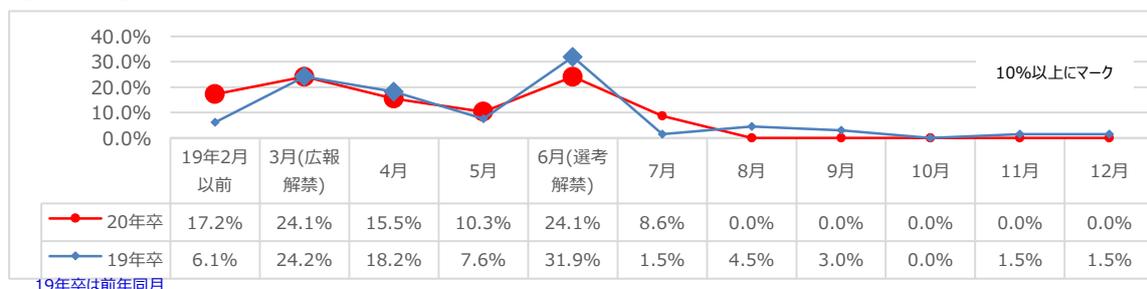
※2020年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を3年生の3月(19年卒：3月)、面接等の選考活動は4年生の6月(19年卒：6月)とした。

※19年卒は前年同月

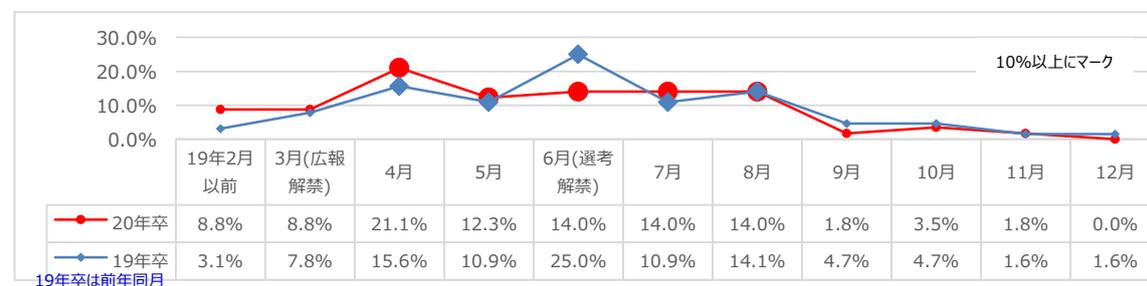
■広報の開始時期



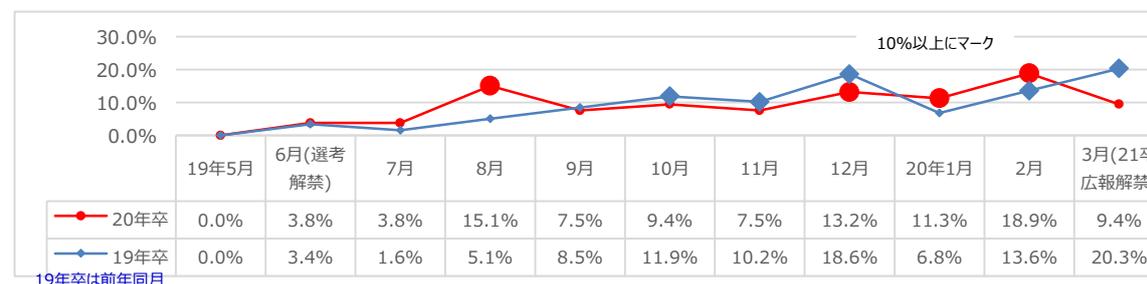
■選考の開始時期



■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(内々定)・採用(入社予定)」数について

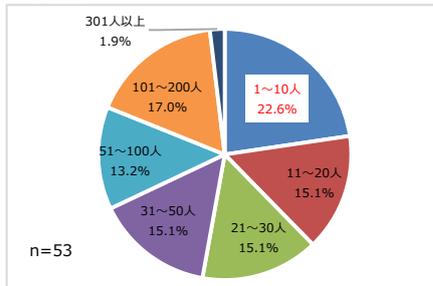
20年卒採用の応募数では、「1～10人」22.6%が最も多い(19年卒応募数は「21～30人」18.8%が最多)。平均応募数は、20年卒59.9人、19年卒70.5人。

面接数では「1～10人」24.5%が最も多い(19年卒面接数は「21～30人」26.6%が最多)。平均面接数は、20年卒43.1人、19年卒39.6人。

内定(内々定)数では、「1～10人」54.7%が最も多い(19年卒内定(内々定)数も「1～10人」51.6%が最多)。平均内定(内々定)数は、20年卒19.9人、19年卒18.0人。

採用(入社予定)数では、「1～10人」56.6%が最も多い(19年卒採用(入社予定)数も「1～10人」60.0%が最多)。平均採用(入社予定)数は、20年卒14.3人、19年卒11.9人。

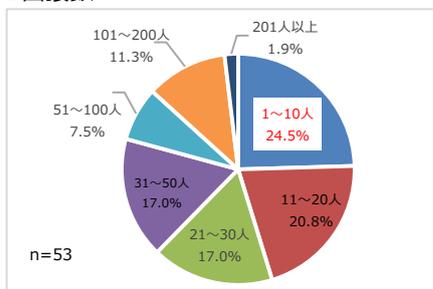
■ 応募数



応募数	20年卒	19年卒
0人	0.0%	3.1%
1～10人	22.6%	17.2%
11～20人	15.1%	15.6%
21～30人	15.1%	18.8%
31～50人	15.1%	10.9%
51～100人	13.2%	15.6%
101～200人	17.0%	14.1%
201～300人	0.0%	1.6%
301人以上	1.9%	3.1%
平均値	59.9	70.5

※表内・上位3位までをマーク

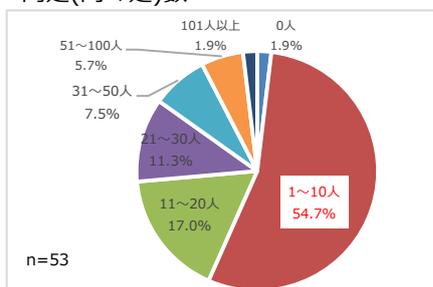
■ 面接数



面接数	20年卒	19年卒
0人	0.0%	3.1%
1～10人	24.5%	25.0%
11～20人	20.8%	15.6%
21～30人	17.0%	26.6%
31～50人	17.0%	7.8%
51～100人	7.5%	14.1%
101～200人	11.3%	6.3%
201人以上	1.9%	1.5%
平均値	43.1	39.6

※表内・上位3位までをマーク

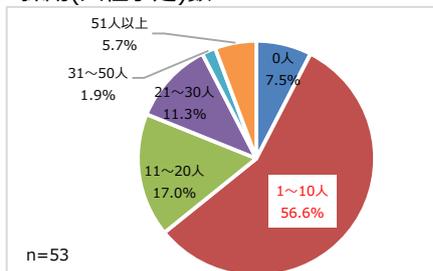
■ 内定(内々定)数



内定(内々定)数	20年卒	19年卒
0人	1.9%	4.7%
1～10人	54.7%	51.6%
11～20人	17.0%	17.2%
21～30人	11.3%	10.9%
31～50人	7.5%	10.9%
51～100人	5.7%	3.1%
101人以上	1.9%	1.6%
平均値	19.9	18.0

※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	20年卒	19年卒
0人	7.5%	6.2%
1～10人	56.6%	60.0%
11～20人	17.0%	16.9%
21～30人	11.3%	10.8%
31～50人	1.9%	4.6%
51人以上	5.7%	1.5%
平均値	14.3	11.9

※表内・上位3位までをマーク

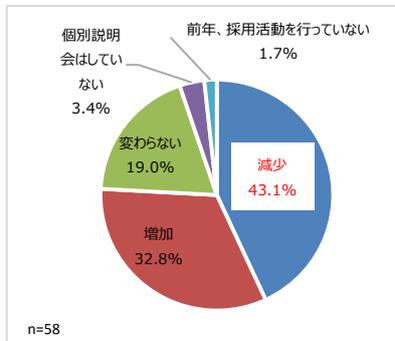
●【前年と比較した】会社説明会参加数・応募数・内定(内々定)辞退数について

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」43.1%(内訳：若干29.3%+かなり13.8%)が最多で、次いで「増加」32.8%(内訳：若干27.6%+かなり5.2%)、「変わらない」19.0%の順。

前年と比較した応募数は、「減少」39.7%(内訳：若干19.0%+かなり20.7%)が最多で、次いで「増加」31.0%(内訳：若干25.9%+かなり5.2%)、「変わらない」27.6%の順。

前年と比較した内定(内々定)辞退数は、「変わらない」39.7%が最多で、次いで「減少」34.5%(内訳：若干20.7%+かなり13.8%)、「増加」24.1%(内訳：若干20.7%+かなり3.4%)の順。

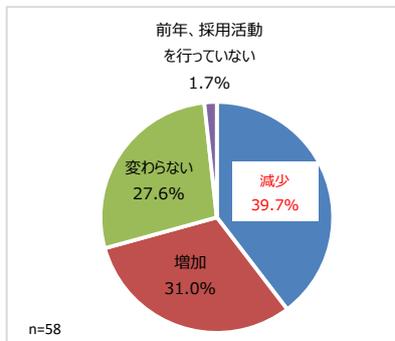
■【前年と比較した】個別会社説明会の参加数（単一回答）



個別会社説明会参加数		20年卒	19年卒
減少		43.1%	33.3%
増加		32.8%	31.8%
変わらない		19.0%	22.7%
個別説明会はしていない		3.4%	7.6%
前年、採用活動を行っていない		1.7%	4.6%
詳細データ	かなり増えた	5.2%	10.6%
	若干増えた	27.6%	21.2%
	かなり減った	13.8%	10.6%
	若干減った	29.3%	22.7%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

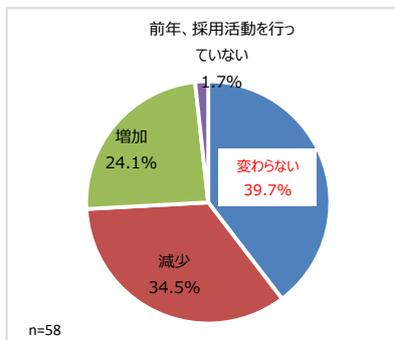
■【前年と比較した】応募数（単一回答）



応募数		20年卒	19年卒
減少		39.7%	31.8%
増加		31.0%	42.5%
変わらない		27.6%	21.2%
前年、採用活動を行っていない		1.7%	4.5%
詳細データ	かなり増えた	5.2%	10.6%
	若干増えた	25.9%	31.9%
	かなり減った	20.7%	9.1%
	若干減った	19.0%	22.7%

※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(内々定)辞退数（単一回答）



内定(内々定)辞退数		20年卒	19年卒
変わらない		39.7%	38.0%
減少		34.5%	22.7%
増加		24.1%	34.8%
前年、採用活動を行っていない		1.7%	4.5%
詳細データ	かなり増えた	3.4%	10.6%
	若干増えた	20.7%	24.2%
	かなり減った	13.8%	4.5%
	若干減った	20.7%	18.2%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

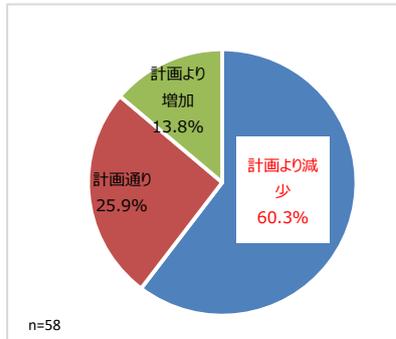
●「充足度」について

20年卒採用の充足度では、「計画より減少」60.3%(内訳：若干39.7%+かなり20.7%)が最多で、次いで「計画通り」25.9%、「計画より増加」13.8%(内訳：若干13.8%+かなり0%)の順。

19年卒採用と比較すると「計画より減少」が7.9ポイント減少した。逆に「計画通り」は7.7ポイント、「計画より増加」は0.2ポイント増加した。

19年卒では「計画より減少」が過去最高値となり、20年卒では若干減少したものの「計画より減少」がワースト2位で推移している(「計画より減少」の割合：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%、20年卒60.3%)。

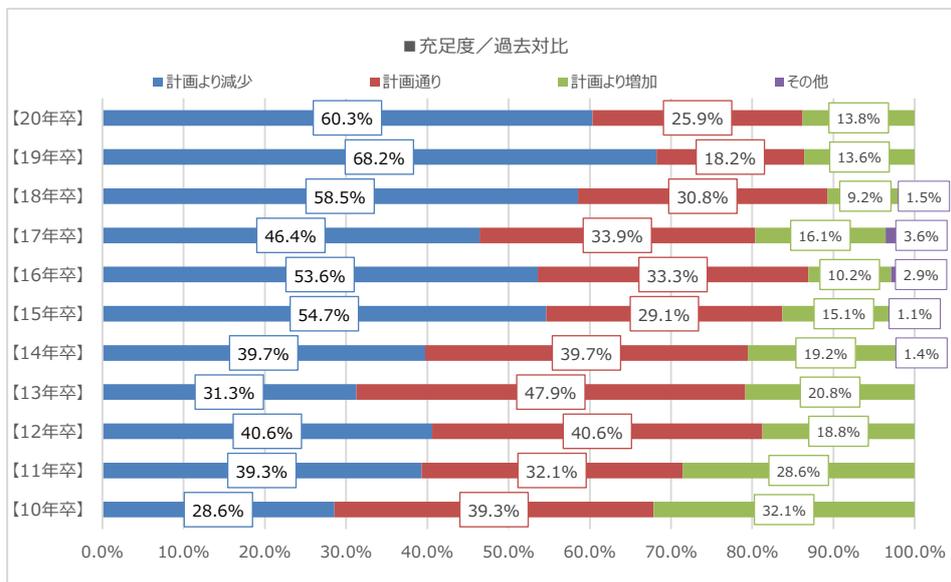
■充足度（単一回答）



充足度		20年卒	19年卒
計画より減少		60.3%	68.2%
計画通り		25.9%	18.2%
計画より増加		13.8%	13.6%
その他		0.0%	0.0%
詳細データ	かなり多くなった	0.0%	1.5%
	若干多くなった	13.8%	12.1%
	かなり少なかった	20.7%	22.7%
	若干少なかった	39.7%	45.5%

※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

- ・応募者数が少なく、採用人数の確保ができなかった。
- ・活動自体が遅れたのにも関わらず、目標人数が増えたから。
- ・企業の責任として妥協した内定は出さなかった。
- ・期待通りのスキルセットを備えた人材が少なかった。
- ・合格基準に達した学生が少なかった。
- ・前年度よりも応募数は増えたものの、計画人数も多かったためまだ採用人数が不足している状況です。
- ・内定辞退があり採用数が減ったため。
- ・内定辞退が昨年より増加した。

「計画通り」との回答理由

- ・計画通りの人数の採用ができた。
- ・現場からの人員要求数に早い時期に達した。
- ・今年の沖縄採用は内定者辞退もなく、優秀な学生を採用できた。
- ・昨年より若干、エントリー、選考会参加人数が増えたから。
- ・昨年度より人数が増え、大学卒の幹部候補を採用できた。
- ・当初予定数を採用できた。
- ・内定辞退がなく、計画通りに進んだ。
- ・内定辞退者が想定より少なく充足率は計画通り満たすことができた。

「計画よりかなり少なかった」との回答理由

- ・この業界で働きたいという強い意思が感じられなかった。
- ・希望採用人数に満たなかったため。
- ・就職活動前半の時期（4月～8月）に内定承諾者を増やすことができなかった為。
- ・前年に比べると個別会社説明会は増えたものの、採用試験まで結びつかなかったため、採用数が減った。
- ・母集団形成がうまくいかなかった。

「計画より若干多くなった」との回答理由

- ・ターゲットを増やした結果、採用人数が増えた。
- ・リニューアルに伴う人員確保。
- ・採用したい人材が多く、枠を超えた人数の採用に繋がった。
- ・専門職でプラス1名。現状1名でも多く人手が欲しい。
- ・内定辞退が思った人数よりも少なかった。
- ・内定辞退を想定しての採用だったが、辞退者が出なかった。

「計画よりかなり多くなった」との回答理由

※回答なし

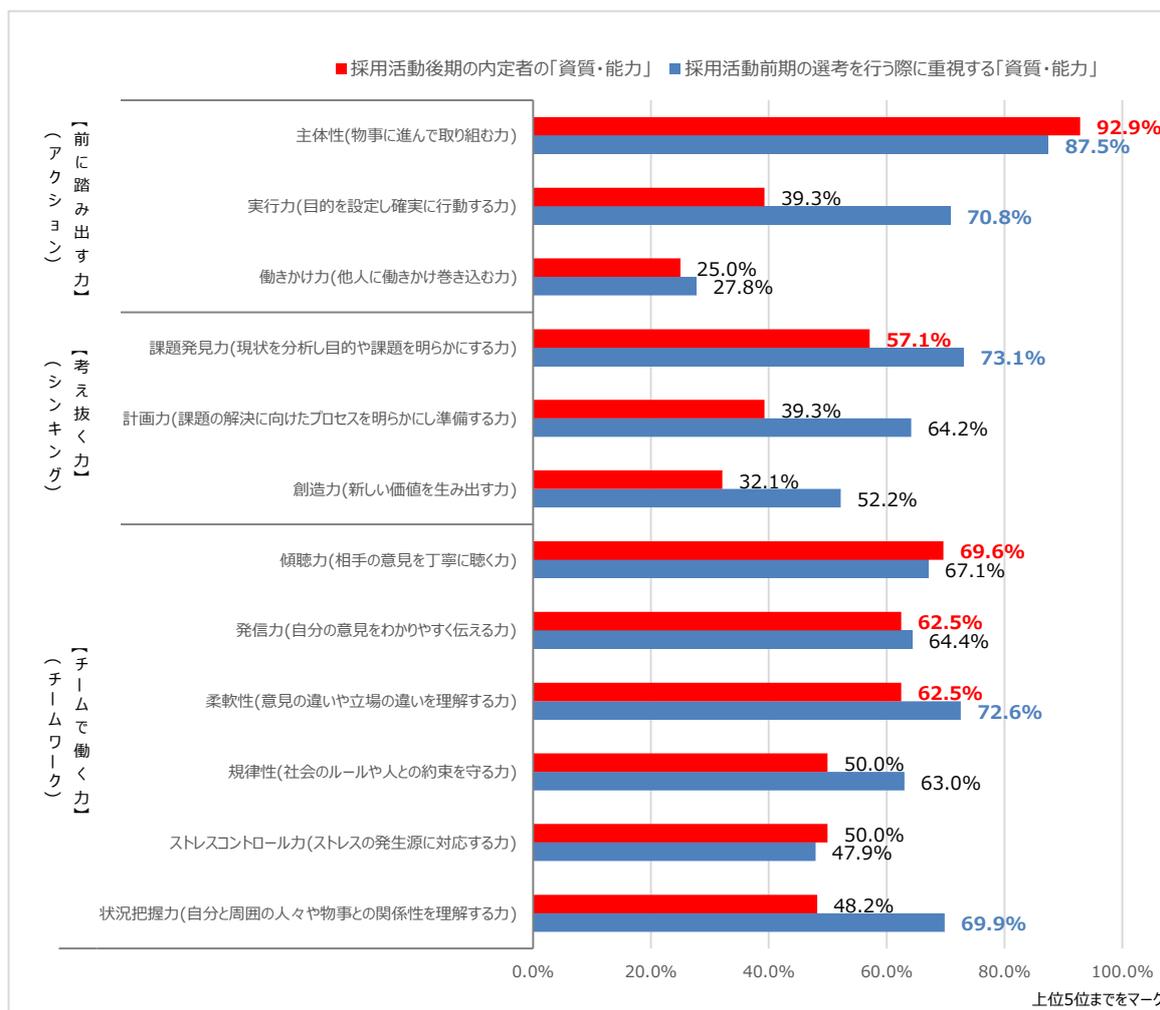
●採用活動後期の内定者の「資質・能力」と、採用活動前期の選考を行う際に重視する「資質・能力」を比較 ※2020年卒から調査実施

2020年卒内定(内々定)者の「資質・能力」であてはまるものについて尋ねると、1位「主体性(物事に進んで取り組む力)」92.9%、2位「傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)」69.6%、3位同率で「発信力(自分の意見を分かりやすく伝える力)」「柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)」62.5%、5位「課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)」57.1%だった。

企業が採用活動前期の選考を行う際に重視していたのは【前に踏み出す力】要素の「1位主体性」、【考え抜く力】の「2位課題発見力」、【チームで働く力】の「3位柔軟性」だったが、内定(内々定)者の「資質・能力」では【前に踏み出す力】の「主体性」が1位を占めたものの、【チームで働く力】の要素が多く、上位を占めた(「2位傾聴力」「3位同率：発信力・柔軟性」)。

※経済産業省が提唱する「社会人基礎力」を元に能力を分類。

■採用活動後期の内定者の「資質・能力」と、採用活動前期の選考を行う際に重視する「資質・能力」を比較(複数回答)

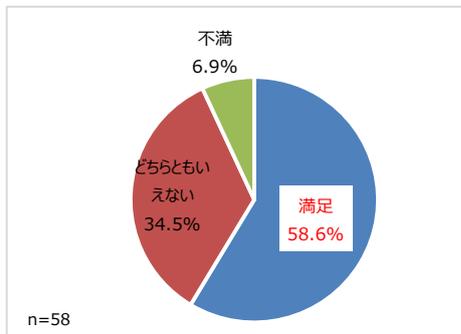


●「入社予定者に対する満足度」について

入社予定者に対する満足度では、「満足」58.6%(内訳：非常に17.2%+どちらかという41.4%)が最多で、次いで「どちらともいえない」34.5%、「不満」6.9%(内訳：非常に3.4%+どちらかという3.4%)の順。19年卒採用と比較すると「満足」が7.6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」52.9%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」38.2%、「厳選した学生を採用出来た」29.4%の順。

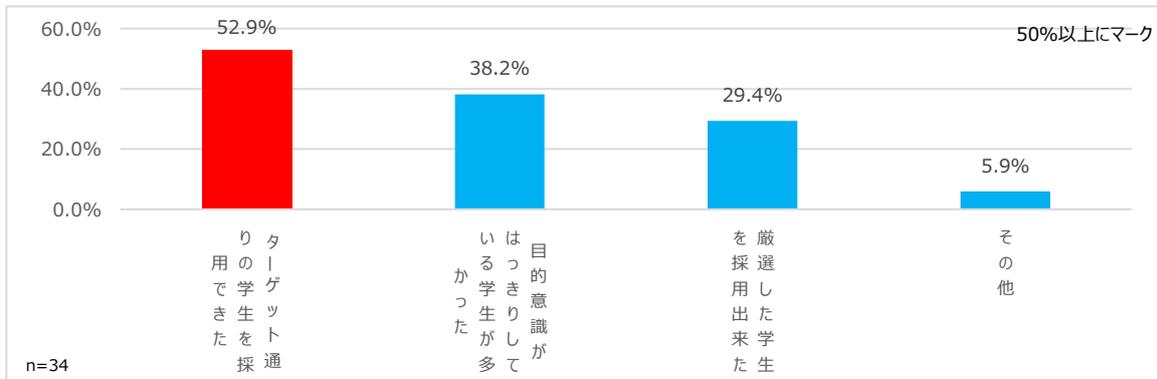
■ 入社予定者に対する満足度（単一回答）



入社予定者への満足度		20年卒	19年卒
満足		58.6%	66.2%
どちらともいえない		34.5%	29.2%
不満		6.9%	4.6%
詳細データ	非常に満足	17.2%	24.6%
	どちらかという満足	41.4%	41.6%
	非常に不満	3.4%	1.5%
	どちらかという不満	3.4%	3.1%

※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	20年卒	19年卒
ターゲット通りの学生を採用できた	52.9%	58.1%
目的意識がはっきりしている学生が多かった	38.2%	44.2%
厳選した学生を採用出来た	29.4%	27.9%
その他	5.9%	9.3%

※表内・50%以上をマーク

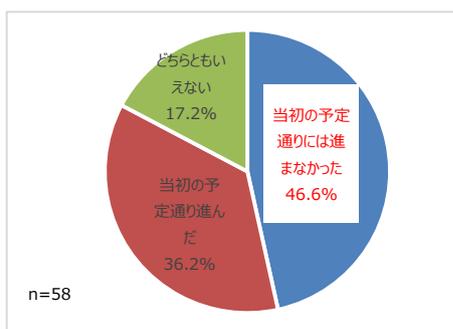
●採用活動状況

20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」46.6%が最多となった。19年卒と比較すると「当初の予定通りには進まなかった」が3.4ポイント減少し、逆に「当初の予定通り進んだ」が8.9ポイント増加した。

19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り、20年卒では若干減少したものの「当初の予定通りには進まなかった」がワースト3位で推移している（「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%、20年卒46.6%）。

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「インターンシップ」、4位「学生とのコミュニケーション」、5位「会社訪問」が挙げられた（19年卒では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」）。19年卒の採用活動と比較すると、「インターンシップ」が前年6位から3位に順位を上げており、個別会社説明会と合わせてインターンシップ実施にも力を入れたことが窺える。

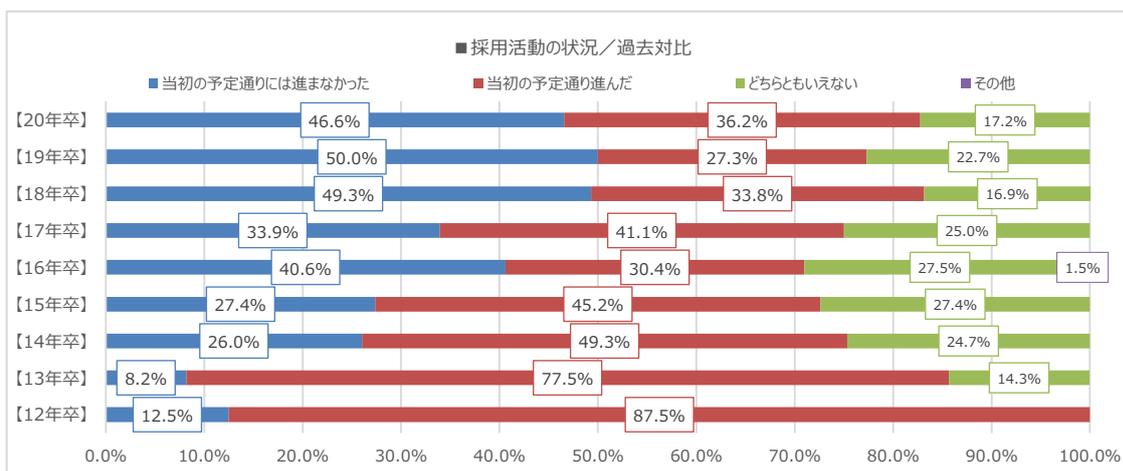
■採用活動の状況（単一回答）



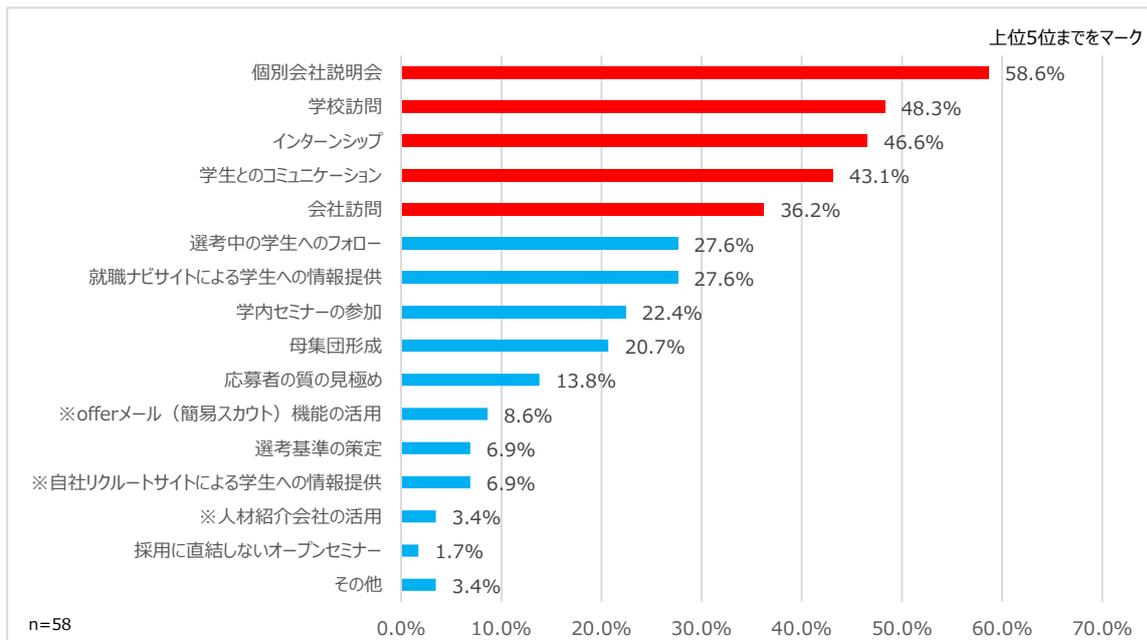
採用活動状況	20年卒	19年卒
当初の予定通りには進まなかった	46.6%	50.0%
当初の予定通り進んだ	36.2%	27.3%
どちらともいえない	17.2%	22.7%

※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）



※「offerメール(簡易スカウト)機能の活用」「自社リクルートサイトによる学生への情報提供」「人材紹介会社の活用」項目は20年卒から新に追加

採用活動で力を入れたこと	20年卒	19年卒	採用活動で力を入れたこと	20年卒	19年卒
個別会社説明会	58.6%	57.8%	母集団形成	20.7%	17.2%
学校訪問	48.3%	43.8%	応募者の質の見極め	13.8%	12.5%
インターンシップ	46.6%	31.3%	※offerメール（簡易スカウト）機能の活用	8.6%	-
学生とのコミュニケーション	43.1%	42.2%	選考基準の策定	6.9%	15.6%
会社訪問	36.2%	37.5%	※自社リクルートサイトによる学生への情報提供	6.9%	-
就職ナビサイトによる学生への情報提供	27.6%	31.3%	※人材紹介会社の活用	3.4%	-
選考中の学生へのフォロー	27.6%	28.1%	採用に直結しないオープンセミナー	1.7%	4.7%
学内セミナーの参加	22.4%	32.8%	その他	3.4%	3.1%

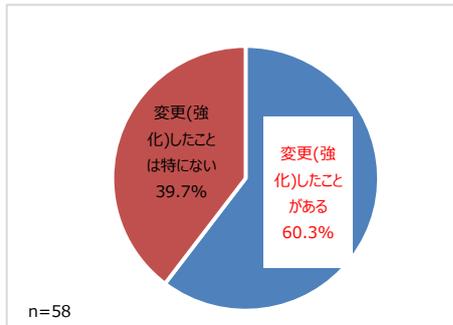
※表内・上位5位までをマーク

●人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)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、20年卒採用で人材を獲得するために変更(強化)したことがあるか尋ねると、60.3%が「変更(強化)したことがある」と答えた。強化した内容は「採用活動のスケジュールを変更した」62.9%が最多で、次いで「内定(内々定)者へのフォローを見直した」37.1%、「待遇を見直した(改善した)」34.3%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・選考時期を2～3週間程度早めた。』等が、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」では『内定者全員と個人面談の実施、夏休みのランチ会実施、会社の新年会等のイベントへの招待、内定式の内容の見直し等。』等、「待遇を見直した(改善した)」では『基本給および手当給の上昇。』等、「働き方を見直した(改善した)」では『1日の実働時間の削減。』等、「その他」では『職場見学を必ずしてもらった。学生の質問や疑問に細かく答えた。』等の声が聞かれた。

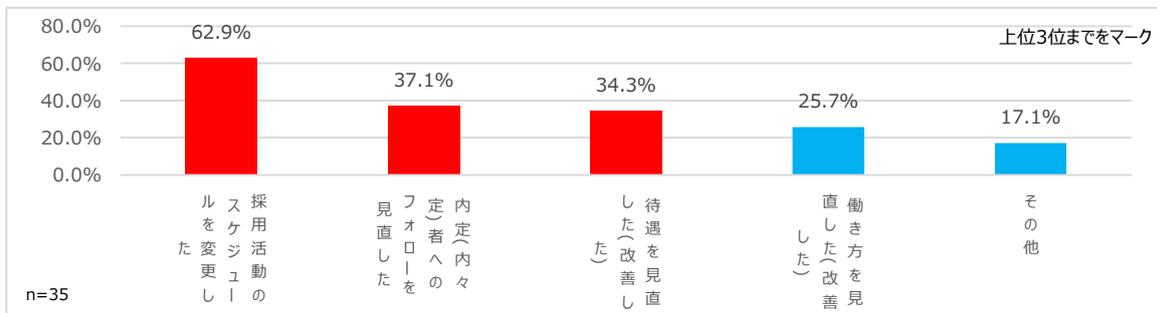
■人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したことがあるか？（単一回答）



人材獲得の為に変更について	20年卒	19年卒
変更(強化)したことがある	60.3%	80.3%
変更(強化)したことはない	39.7%	19.7%

※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(強化)したこと（複数回答）



人材獲得の為に変更したこと	20年卒	19年卒	人材獲得の為に変更したこと	20年卒	19年卒
採用活動のスケジュールを変更した	62.9%	60.4%	働き方を見直した(改善した)	25.7%	18.9%
内定(内々定)者へのフォローを見直した	37.1%	37.7%	その他	17.1%	17.0%
待遇を見直した(改善した)	34.3%	37.7%			

※表内・上位3位までをマーク

■人材獲得の為に変更(強化)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」ことでの具体的な内容

- ・1月からのインターンシップ、セミナー開催数増、早期選考開催、社内アルバイト学生向けの説明会の開催などを、2019年採用活動時より多く実施。
- ・広報・選考時期を2～3週間程度早めた。
- ・高校生、大学生の中で弊社ターゲット層に合わせたスケジュールに変更した。
- ・採用開始時期の前倒し。
- ・出来る限りスムーズに選考が進むよう、面接試験の間を短くしたり、途切れなく募集をかけるようにした。
- ・選考スタートを早めた。
- ・選考日を個々に柔軟に調整。
- ・通年採用を行った。
- ・内定だしの時期を早め（GW前）、早めにグリップへ移行できたこと。

「内定(内々定)者へのフォローを見直した」ことの内容

- ・懇親会の実施、部署別会社説明会や女性活躍推進に関する説明会の実施など。
- ・内定者へ毎月送付物や課題を与え継続したフォローを行った。
- ・内定者フォローに力を入れる為、内定出しを早めた。
- ・内定者向けにフォロー研修を実施。
- ・内定者全員と個人面談の実施、夏休みのランチ会実施、会社の新年会等のイベントへの招待、内定式の内容の見直し等。

「待遇を見直した(改善した)」ことの内容

- ・基本給アップ、休日数を増やした。
- ・基本給および手当給の上昇。
- ・雇用形態を見直した。
- ・市場の動向も視野に入れて、既存従業員分も待遇を見直した。
- ・初任給改定。

「働き方を見直した(改善した)」ことの内容

- ・基本給アップ、有休取得率向上。
- ・1日の実働時間の削減。
- ・時代に合わせた待遇、働き方の改善をアピールした。
- ・年間休日を増やした。

「その他」の内容

- ・選考会の回数を増やした。
- ・筆記試験→テストセンター方式(※)へ変更した。 ※テストセンターとはWEBテストの一種、SPIテストの会場受験型試験
- ・説明会や座談会、ワークショップなど開催社員との交流をした。
- ・職場見学を必ずしてもらった。学生の質問や疑問に細かく答えた。

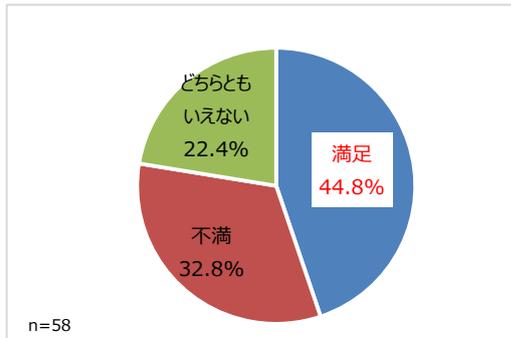
●「採用活動結果」について

20年卒採用活動結果の満足度では、「満足」44.8%(内訳：非常に5.2%+どちらかという39.7%)が最多で、次いで「不満」32.8%(内訳：非常に8.6%+どちらかという24.1%)、「どちらともいえない」22.4%の順。19年卒と比較すると「満足」が6.9ポイント増加、3年ぶりに満足が不満を上回った。

「どちらかという満足」「非常に満足」回答理由では、『県外、沖縄含め内定者の数も多く、良い人材を採用できたため。』『理念に共感する学生を採用につなげることができた。』などの声が聞かれた。

一方「どちらかという不満」「非常に不満」との回答理由では、『母集団形成が出来なかったため。』『内定者が出なかったから。』などが挙げられた。

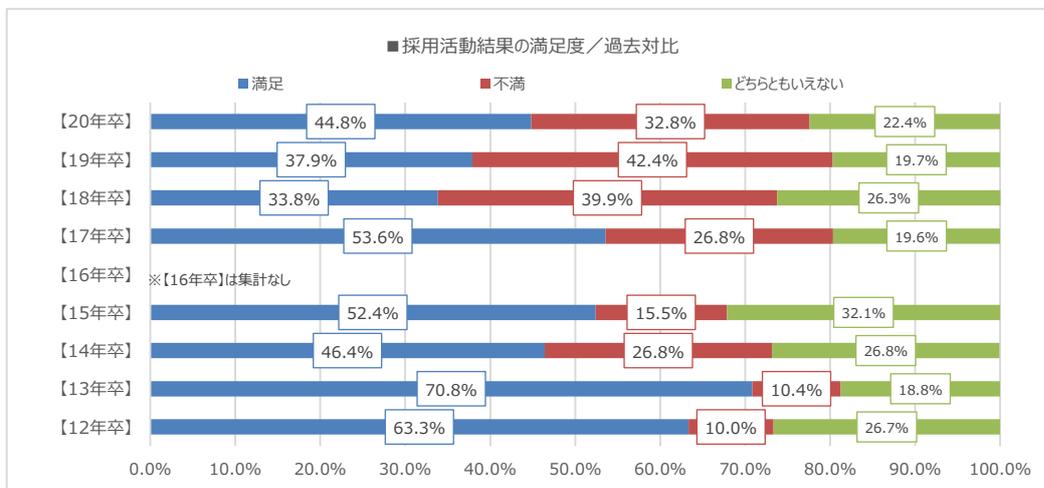
■採用活動結果の満足度（単一回答）



採用活動結果への満足度		20年卒	19年卒
満足		44.8%	37.9%
不満		32.8%	42.4%
どちらともいえない		22.4%	19.7%
詳細データ	非常に満足	5.2%	7.6%
	どちらかという満足	39.7%	30.3%
	非常に不満	8.6%	4.5%
	どちらかという不満	24.1%	37.9%

※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）

「どちらかという満足」の回答理由

- ・県外、沖縄含め内定者の数も多く、良い人材を採用できたため。
- ・結果的に採用人数の確保ができた。
- ・採用人数を確保できなかったが良い人材に出会えたから。
- ・昨年度に比べて採用人数を確保できたため。
- ・昨年度よりも応募数・内定数ともに増加し、特に男子に関しては5年ぶりの大学卒の内定に繋がった。
- ・内定辞退がなく、採用決定することができたため。
- ・弊社の風土にあった人材を確保できた。
- ・本格的な採用活動スタートがだいぶ遅れたにも関わらず、それなりの人数確保、また、良い人材を採用出来たから。
- ・目標採用人数には達しなかったものの、求める人物とマッチングできたため。

「どちらかというと不満」の回答理由

- ・なかなか思うほど応募が来なかった。
- ・採用人数を確保できていないため。
- ・採用予定人数を確保できなかったため。
- ・質の良い人材が少なかった。
- ・専門職の応募が少なかった。
- ・必要地域での採用人数を確保できなかった。
- ・母集団形成が出来なかったため。

「どちらともいえない」の回答理由

- ・計画人員の確保はできたが、母集団形成の課題は残った。
- ・採用人数確保のため通年募集を続ける結果となったが、良い人材を採用できた。
- ・昨年と比べ、質が落ちた気がする。
- ・内定者が複数内定をいただいていることもあるので、油断できない。
- ・募集していた各事業部の採用人数が満たなかったため。
- ・本土の学生は多かったが、沖縄の学生が思ったより少なかった。
- ・本当に欲しいレベルの人の採用では苦戦したから。
- ・優秀層の採用が目標に届かなかった。
- ・良い人材を採用できているが、目標数に達していない為。

「非常に不満」の回答理由

- ・応募者が少なく採用予定人数を確保できなかった。
- ・採用必要数を大幅に下回っている為。
- ・内定者が出なかったから。

「非常に満足」の回答理由

- ・いい人材を採用できた。
- ・予定人数以上の採用があった。
- ・理念に共感する学生を採用につなげることができた。

●新卒採用の課題について

20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。『応募者数の減少、適正人材不足、競合激化。』『認知度向上と学生への魅力付け。』など。

「内定(内々定)辞退対策」に関する声では『売り手市場になっている為、辞退者をなるべく出さないように企業側にも努力が必要になる。』などが挙げられた。その他、『選考の流れを想定するのが難しい。』『適性を見極めるのが大変難しい。』など苦戦する声も聞かれた。

■2020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

- ・応募者数の減少、適正人材不足、競合激化。
- ・応募者やインターンシップ、職場体験者の増加対策。
- ・学校、学生への積極的なアプローチ。
- ・更に厳しくなる採用活動戦線だと思われそうですが、引き続き広報活動や学生との接触、足で稼ぐ攻めの採用活動を行っていくために、惹きつける弊社の強みをしっかり分析してPRしていく必要がある。
- ・合説などで、希望する企業の話しか聞かない学生もいるらしいので、そんな学生に対してどうアプローチできるか。
- ・合同・個別企業説明会に足を運ぶ学生さんが目に見えて減っている気がするので、出来るだけ会ってお話が出来る機会を設ける必要性を感じていること。学生さんを待っているだけでなく、情報発信をこちらから積極的に行っていく事がこれからは求められているのでそれに対応していく事が課題です。
- ・合同企業説明会のみには頼らない、新しい母集団形成の仕方。
- ・女子学生の採用（応募増、内定辞退改善への取り組み）、応募の少ない部署の魅力を伝える活動。
- ・専門職の応募を増やすための活動をどうするか。
- ・説明会などは女性参加の割合が多いため、男性学生の参加も増えるように工夫する。
- ・大手企業、名の通った会社の流れやすく母数が確保できない中、いかに弊社の魅力を伝えるか。
- ・優秀層の獲得。
- ・認知度向上と学生への魅力付け。

■「内定(内々定)辞退対策」に関する声

- ・内定者フォローでの辞退防止策。
- ・売り手市場になっている為、辞退者をなるべく出さないように企業側にも努力が必要になる。

■「その他」に関する声

- ・活動のスタート時期が遅かった。
- ・採用試験時期の見直しと個別説明会の回数を増やす。
- ・就職がゴールと考えている学生が多いので、意識付けをどう行うか（早期離職防止）が課題。
- ・選考の流れを想定するのが難しい。
- ・選考日を早める。
- ・適性を見極めるのが大変難しい。

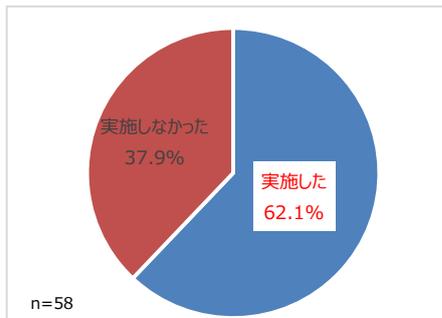
● インターンシップへの取り組み

20年卒を対象にしたインターンシップ実施状況は「実施した」が62.1%を占めた。インターンシップ実施時期は20年卒採用では「2019年2月」55.6%がピーク(前年比17.8ポイント増)となり、広報解禁前の2月に集中していることが分かる(19年卒採用では「2019年2月」と「2018年8月」のピーク値が同率37.8%)。実施時期は「2018年8月」から「2019年2月」に集中しており、この期間の実施割合が前年比で全て増加している。

インターンシップ実施の成果では、1位「採用が見込める学生に会えた」69.4% (19卒3位)、2位「企業PR(広報)」61.1% (19卒1位)、3位「新卒採用のPR(広報)」55.6% (19卒2位) となった。

インターンシップを受け入れた学生の応募状況は「応募があった」が86.1%を占め、さらに応募後の内定状況では「内定(内々定)が決まった」が77.4%を占めた。採用実績でもインターンシップ実施の成果が窺える。

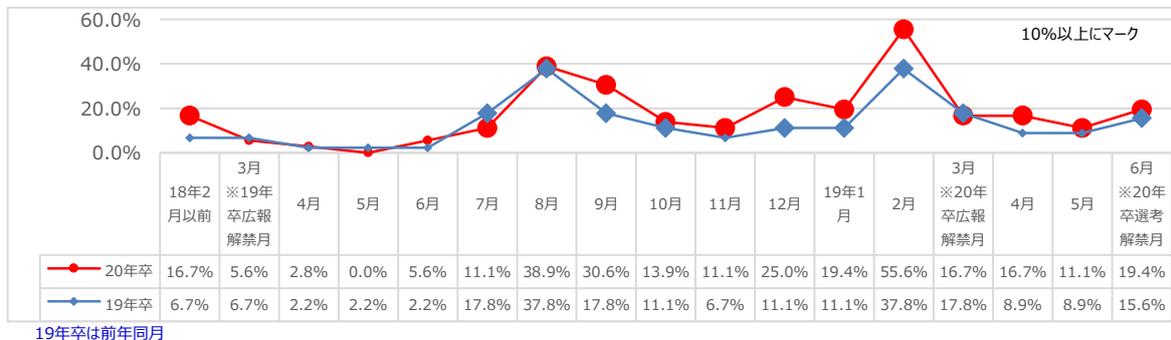
■ 20年卒を対象にしたインターンシップ実施状況 (単一回答)



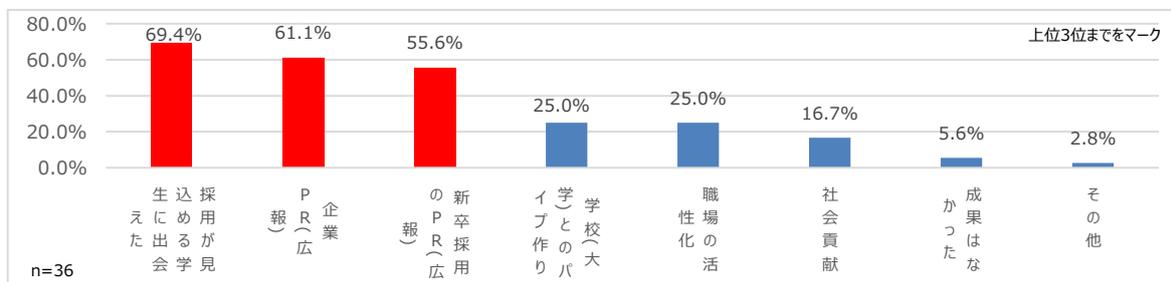
インターンシップ実施状況	20年卒	19年卒
実施した	62.1%	61.6%
実施していない	37.9%	38.4%

※表内・上位をマーク

■ 【実施企業のみ回答】20年卒を対象にしたインターンシップ実施時期 (複数回答)



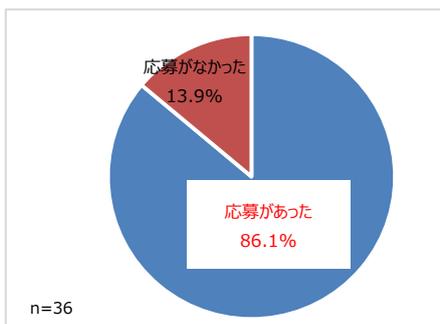
■ 【実施企業のみ回答】20年卒を対象にしたインターンシップ実施での成果 (複数回答)



インターンシップ実施での成果	20年卒	19年卒	インターンシップ実施での成果	20年卒	19年卒
採用が見込める学生に会えた	69.4%	53.3%	職場の活性化	25.0%	35.6%
企業PR(広報)	61.1%	57.8%	社会貢献	16.7%	31.1%
新卒採用のPR(広報)	55.6%	55.6%	成果はなかった	5.6%	0.0%
学校(大学)とのパイプ作り	25.0%	40.0%	その他	2.8%	0.0%

※表内・上位3位までをマーク

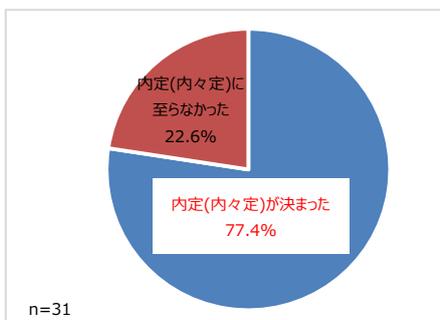
■【実施企業のみ回答】インターンシップ受け入れ学生の応募状況（単一回答）



応募状況	20年卒	19年卒
応募があった	86.1%	86.7%
応募がなかった	13.9%	13.3%

※表内・上位をマーク

■【応募があった企業のみ回答】応募後の内定状況（単一回答）



応募後の内定状況	20年卒	19年卒
内定(内々定)が決まった	77.4%	87.2%
内定(内々定)に至らなかった	22.6%	12.8%

※表内・上位をマーク

● インターンシップ実施による成果

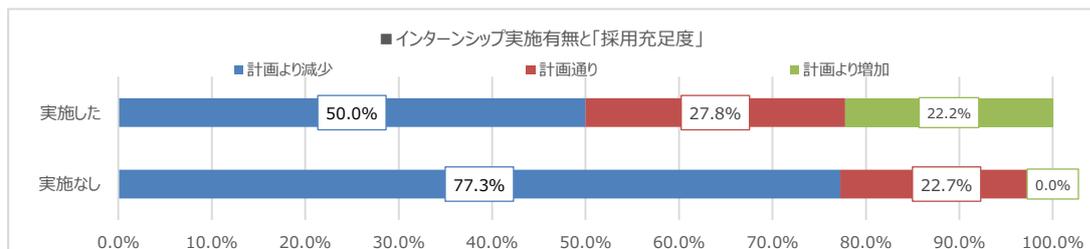
インターンシップ実施の有無によって、採用活動の結果に違いがあるかを比較したところ、【採用充足度】ではインターンシップ実施企業は「計画通り」27.8%と「計画より増加」22.2%を合わせた計画通り採用数を確保できたが50%を占め（実施なし企業：「計画通り」22.7%）、実施企業が27.3ポイント上回り、より充足度が高かった。

【入社予定者に対する満足度】では、実施企業は「満足」が63.9%、実施なし企業は50.0%。実施企業が13.9ポイント上回り、より入社予定者に対する満足度が高かった。

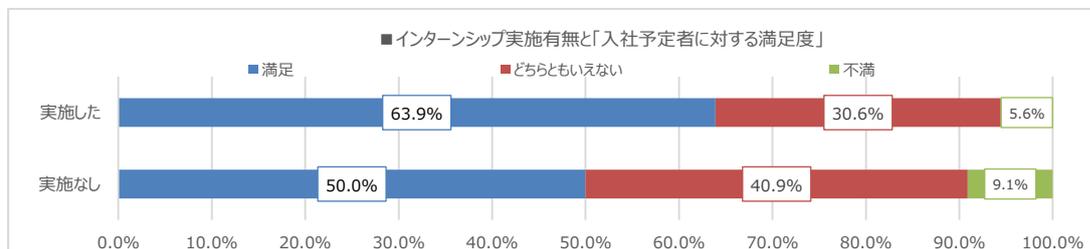
【採用活動の状況】では、実施企業は「当初の予定通り進んだ」が41.7%、実施なし企業は27.3%。実施企業が14.4ポイント上回り、より採用活動が予定通り進んだ割合が高かった。

【採用活動結果】では、実施企業は「満足」が52.8%、実施なし企業は31.8%。実施企業が21ポイント上回り、より採用活動結果の満足度が高かった。

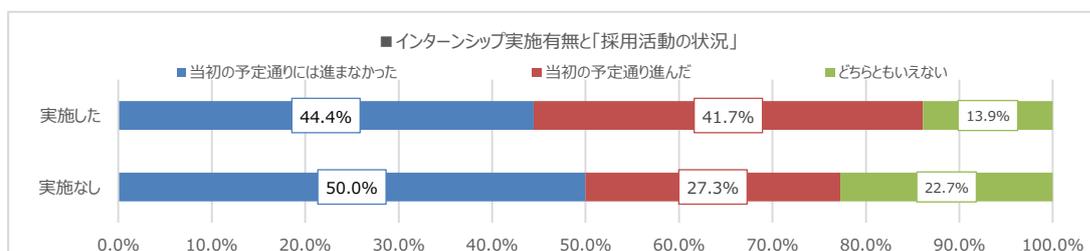
■ インターンシップ実施有無と【採用充足度】



■ インターンシップ実施有無と【入社予定者に対する満足度】



■ インターンシップ実施有無と【採用活動の状況】



■ インターンシップ実施有無と【採用活動結果】

