

2019年3月卒業予定者の採用・就職に関するアンケート

就職活動においては、恵まれた就職環境。 残業時間、ワークライフバランス、福利厚生を気にする傾向。

人事労務分野の情報機関である産労総合研究所（代表・平盛之）は、このたび大学新卒予定者、大学キャリアセンター、採用・就職支援者、企業担当者を対象にした「2019年3月卒業予定者の採用・就職に関するアンケート」を実施しましたので、結果の概要を発表します。調査の詳細結果は、当所発行の『人事実務』5月号（5月1日発行）に掲載予定です。

主なポイント

1. 【入社後の教育の説明】（3頁）

- ・内定後現在（2019年2月頃）に至るまでに、入社後の教育について、就職予定先から説明を受けてよくわかったとする大学新卒予定者は59%、説明を受けたがよくわからなかったのは28%、説明を受けていないのは9%、覚えていないのは2%である（図表3）。

2. 【働くことの引退時期】（3頁）

- ・現時点で大学新卒予定者が考えている「働くことの引退時期」は、60代が最も多く44%、次いで、70代、生涯現役の14%。4分の3は、60代まで働くことを考えている（図表4）。

3. 【新卒一括採用のゆくえ】（4頁）

- ・現在の新卒一括採用を、近い将来（3～5年先程度）変更する予定がある企業は2%、予定のない企業は44%、検討中の企業は49%（図表5）。
- ・経団連の採用選考指針廃止の影響をみると（複数回答）、企業では、採用活動が長期化する（71%）、良い人材が青田買いされる（50%）、他社の動向をたえず気にすることになる（42%）などが多い。大学では、長期化による学業への影響が懸念される（63%）、政府の対応や経団連と大学との意見交換の場を見守りたい（54%）、ルールがなくなると困る（40%）などが多い（図表6）。

4. 【2019年度新卒者の特徴】（5頁）

- ・大学キャリアセンター、企業担当者、採用・就職支援者が、採用活動、就職支援を通じて感じた、2019年度新卒者の特徴は、就職環境に恵まれている、残業時間を気にする、ワークライフバランスを重視する、福利厚生にこだわる、仕事や職種にこだわるなど（図表7）。

本件に関する
問い合わせ先

産労総合研究所 「新社会人の採用・育成研究会」事務局 担当：佐藤、白ヶ澤、酒井、重山

〒112-0011 東京都文京区千石 4-17-10

■電話 03 (5319) 3628

■e-mail: freshers@sanro.co.jp

■<https://www.e-sanro.net>

※引用いただく際には、出典をご明記ください。

1 採用・就職活動の状況

(1) 就職活動の準備状況

2019年度大学新卒者の就職活動のなかで、企業からみて準備不足・スキル不足が目立ったものは、割合の多い順に、1位：業界研究（43%）、2位：企業研究（42%）、3位：職種研究（37%）であった。十分な研究のないまま、学生が就職活動を行っていると感じている企業も多いようだ。一方、大学のキャリアセンターや就職支援課が就職支援として力を入れたことは、同じく1位：業界研究（53%）、2位：自己理解・自己分析（52%）、3位：面接対策（49%）となっている。また、学生が就職活動において準備不足を感じたことは、1位：自己理解・自己分析（43%）、2位：面接対策（40%）、3位：筆記試験対策（36%）となっている（図表1）。

図表1 就職活動の準備状況（複数回答、上位5位）

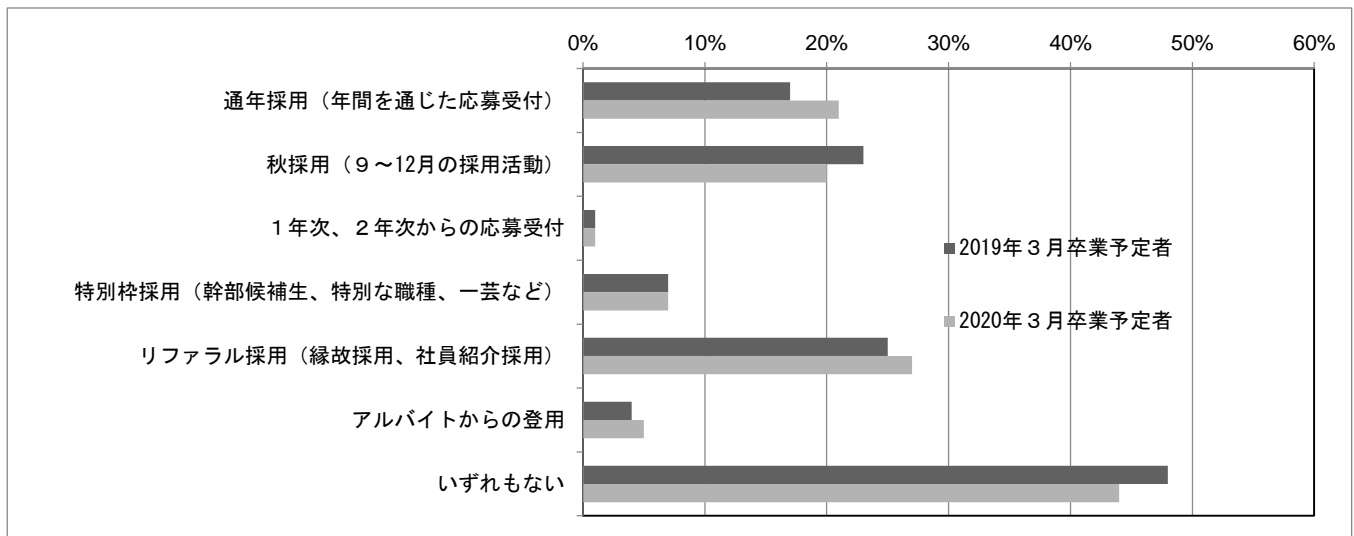
企業からみて準備不足・スキル不足が目立ったこと	割合	大学が就職支援として力を入れたこと	割合	学生が就職活動において準備不足を感じたこと	割合
1位 業界研究	43%	1位 業界研究	53%	1位 自己理解・自己分析	43%
2位 企業研究	42%	2位 自己理解・自己分析	52%	2位 面接対策	40%
3位 職種研究	37%	3位 面接対策	49%	3位 筆記試験対策	36%
4位 自己理解・自己分析	27%	4位 応募書類対策	38%	4位 企業研究	28%
5位 とくにない	14%	5位 就職活動の進め方・基礎知識	34%	5位 業界研究	27%

(注)いずれもほぼ同じ選択肢での回答である。

(2) 企業の採用方法

多くの企業の大学新卒採用は、卒業1年前の春先から本格的な採用活動を始め、秋前あるいは予定人数を確保次第採用活動終了という流れである。しかし、それと並行して、あるいは、それを行わず、採用時期や募集時期を変えたり、採用経路を変える動きもみられる。2019年3月卒業予定者に対して、リファラル採用（縁故採用、社員紹介採用）を行った企業は25%、秋採用（9～12月の採用活動）は23%、通年採用（年間を通じた応募受付）は17%となっている。2020年3月卒業予定者についても同じような傾向がみられる。（図表2）

図表2 企業の採用方法・時期（複数回答）



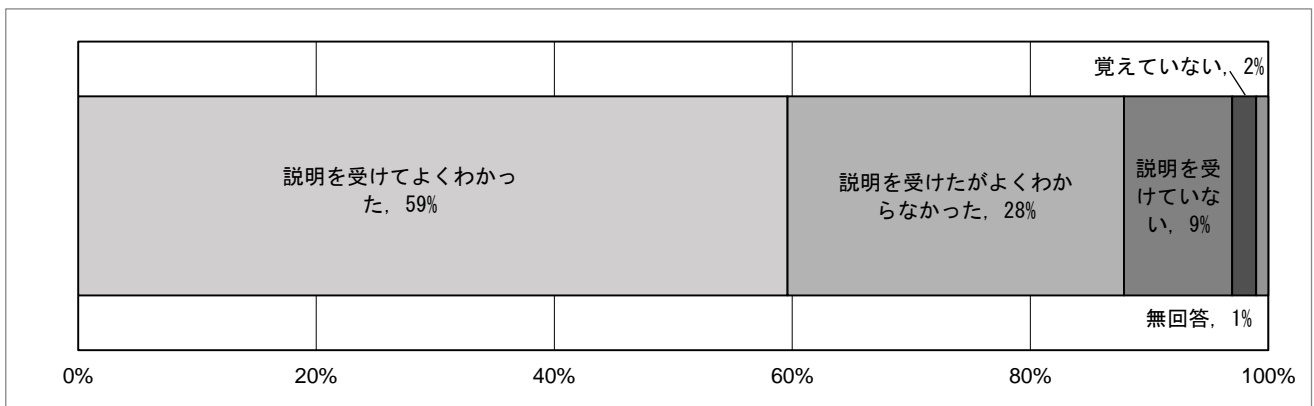
2 入社後の教育等

(1) 入社後の教育の説明

大学新卒予定者に対し、内定後現在に至るまでに、入社後の教育について就職予定先から説明を受けたかどうかを聞いたところ、説明を受けてよくわかったのは59%、説明を受けたがよくわからなかったのは28%、説明を受けていないのは9%、覚えていないのは2%であった（図表3）。

入社後、就職先において身に付けたい能力やスキル、あるとよいと思う教育・研修については、「営業力」「交渉力」「誰からも信頼を勝ち得ることのできる人間性を磨きたい」「AIに仕事を奪われないような能力を身に付けたい」「先輩社員とタッグで競い合う」「各部署を数カ月ずつ複数体験できる制度」などの回答（自由記入）があった。

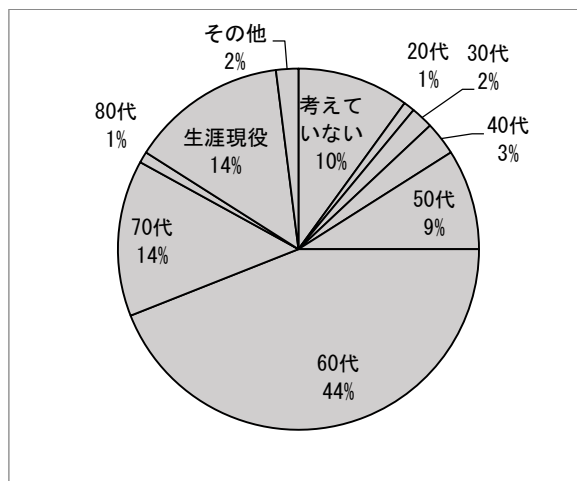
図表3 入社後の教育の説明



(2) 働くことの引退時期

大学新卒予定者に対し、現時点で、「働くことの引退時期」をいつ頃にしたいかを聞いたところ、60代が最も多く（44%）、次いで、70代（14%）、生涯現役（14%）という結果となった。4分の3は、60代まで働くことを考えている（図表4）。

図表4 働くことの引退時期



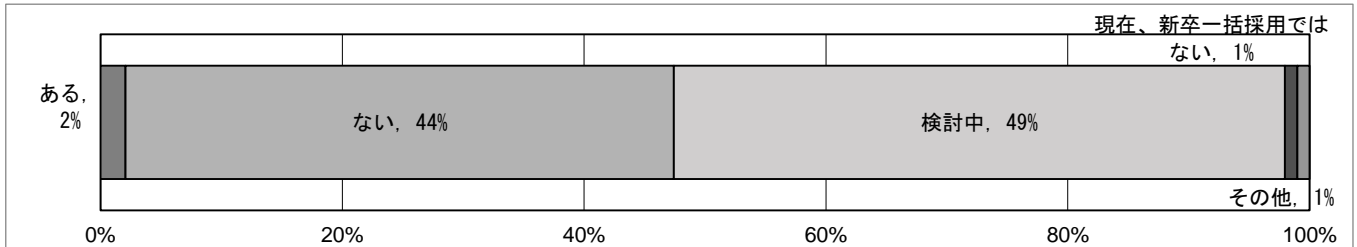
3 新卒一括採用のゆくえ

(1) 新卒一括採用の今後の変化

現在の新卒一括採用（3月卒業→4月入社）について、近い将来（3～5年先程度）変更する予定があるかどうかを企業に訊いたところ、ある2%、ない44%、検討中49%となった（図表5）。

一方、大学キャリアセンターは、新卒一括採用が大多数である（46%）、半数くらいになる（9%）、少数になる（3%）、わからない（35%）と、見込んでいる。

図表5 近い将来の新卒一括採用の変更予定（企業）

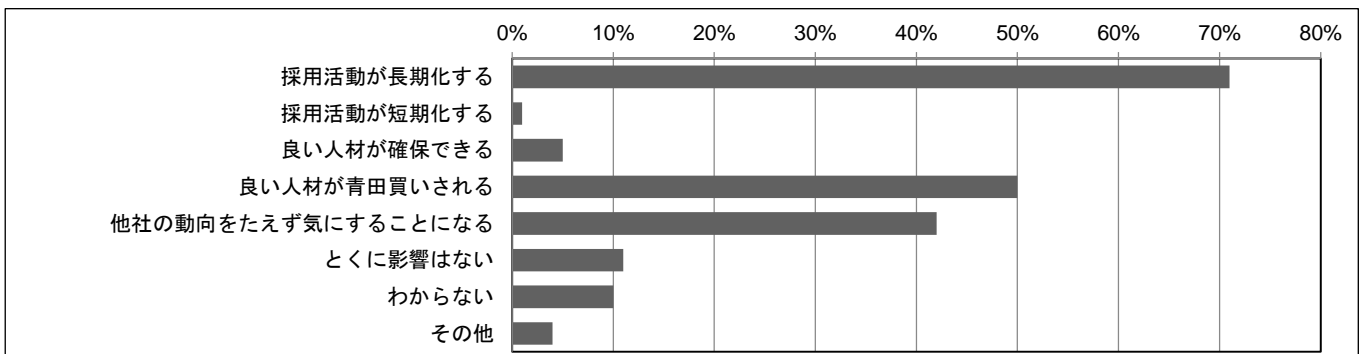


(2) 経団連の現行指針の廃止による影響

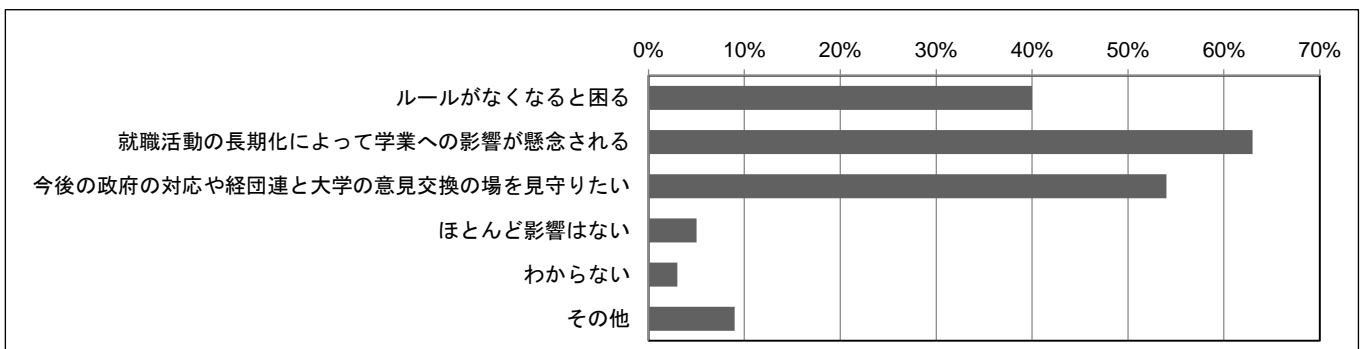
経団連は2021年3月卒業生から、現行の採用選考の指針（大学3年生の3月から説明会解禁、大学4年生の6月から選考解禁）を廃止する方針を決定している。この影響をみると（複数回答）、企業では、長期化する（71%）、良い人材が青田買いされる（50%）、他社の動向をたえず気にすることになる（42%）などが多い。一方、大学では、長期化によって学業への影響が懸念される（63%）、政府の対応や経団連と大学との意見交換の場を見守りたい（54%）、ルールがなくなると困る（40%）などが多くなっている（図表6）。

図表6 現行指針の廃止による影響（複数回答）

①企業

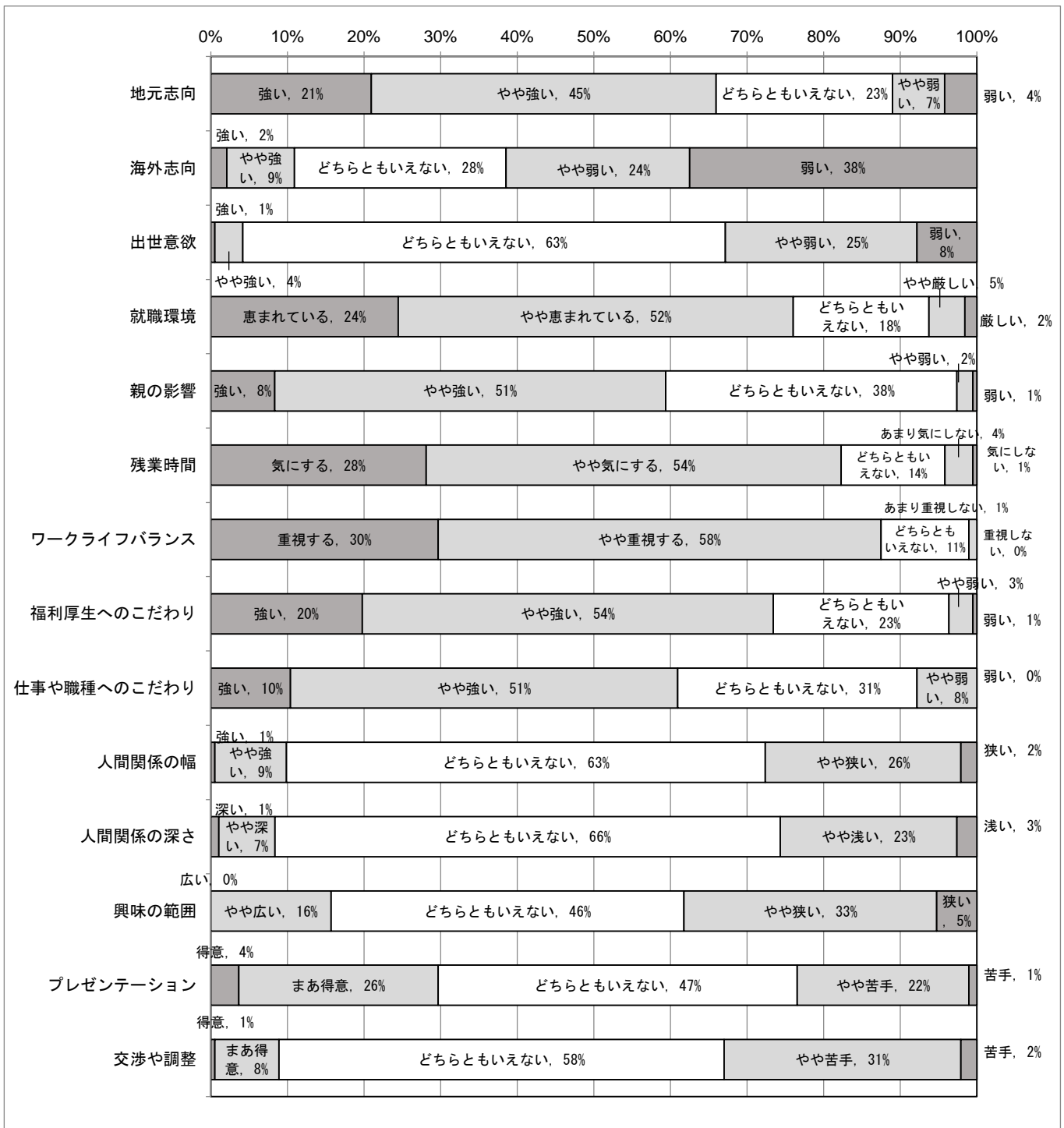


②大学キャリアセンター



4 新卒者の特徴（傾向）

図表7 採用活動、就職支援等を通じて感じた新卒者の特徴（傾向）



(注) 1. 大学キャリアセンター、企業の採用担当者、就職・採用支援者の回答の合計。2. 無回答は省略。

調査名	2019年3月卒業予定者の採用・就職に関するアンケート		
調査機関	産労総合研究所	調査時期	2019年2月14日～3月14日
調査対象	「フナビ!! 2019」対象会員 約100,000人、大学キャリアセンター約260校、就職・採用支援者約30人、企業担当者約750人。		
調査方法	郵送及びWEBによるアンケート調査方式 (WEBによる回答については REAS を使用)		
回答状況	締切日までに回答のあった新卒予定者 100人、大学キャリアセンター112校、就職・採用支援者 11人、企業 69社について集計。		