

就職・採用の概況および近年の動向



就職みらい研究所

- 20卒求人倍率 : 1.83で**高止まり**。
- 21卒採用時期 : 経団連採用の指針から政府主導。**3月-6月は維持**
- 採用の在り方 : 新卒一括採用の見直し議論。より**多様で複線的な採用の在り方を模索**

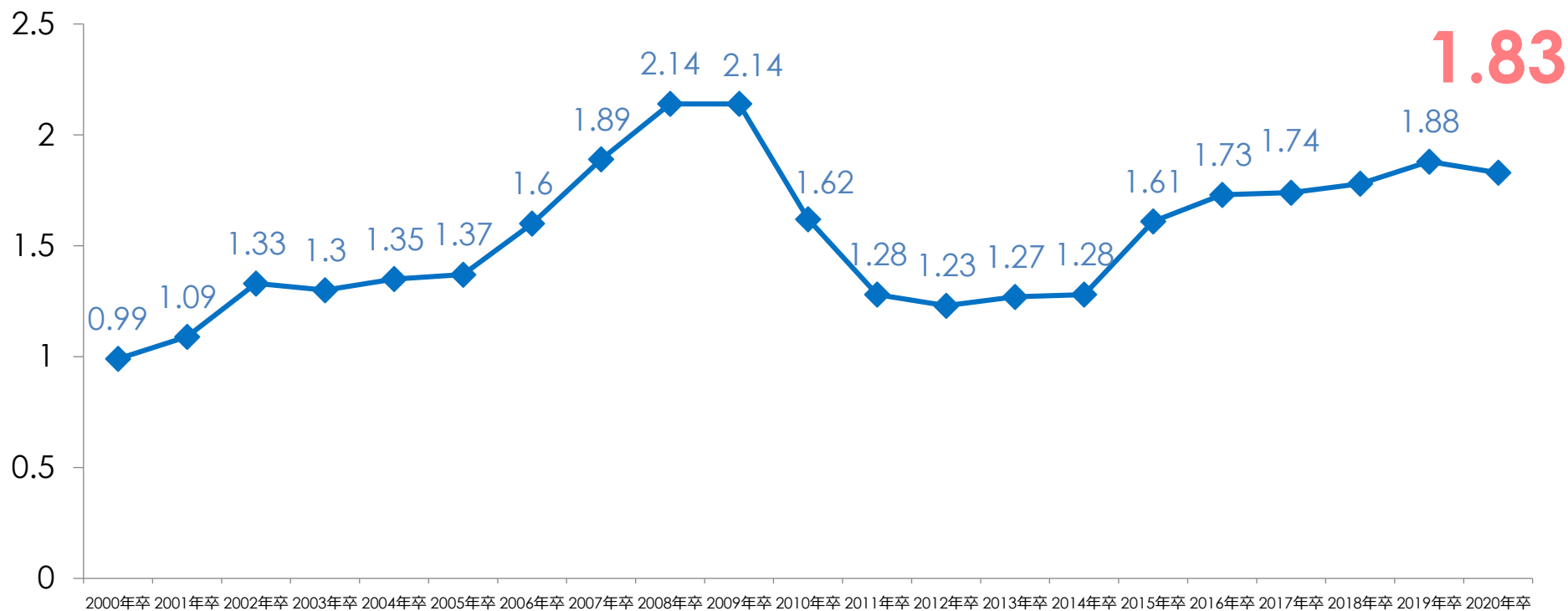
企業

- 新卒・中途採用ともに「**採用難時代**」
- 採用**充足率は約50%**
- インターンシップでの**企業理解促進が主流**
- 採用**手法や時期は多様化**
- **採用生産性の悪化**が大きな課題
- **新卒一括に頼らない採用の模索**

学生

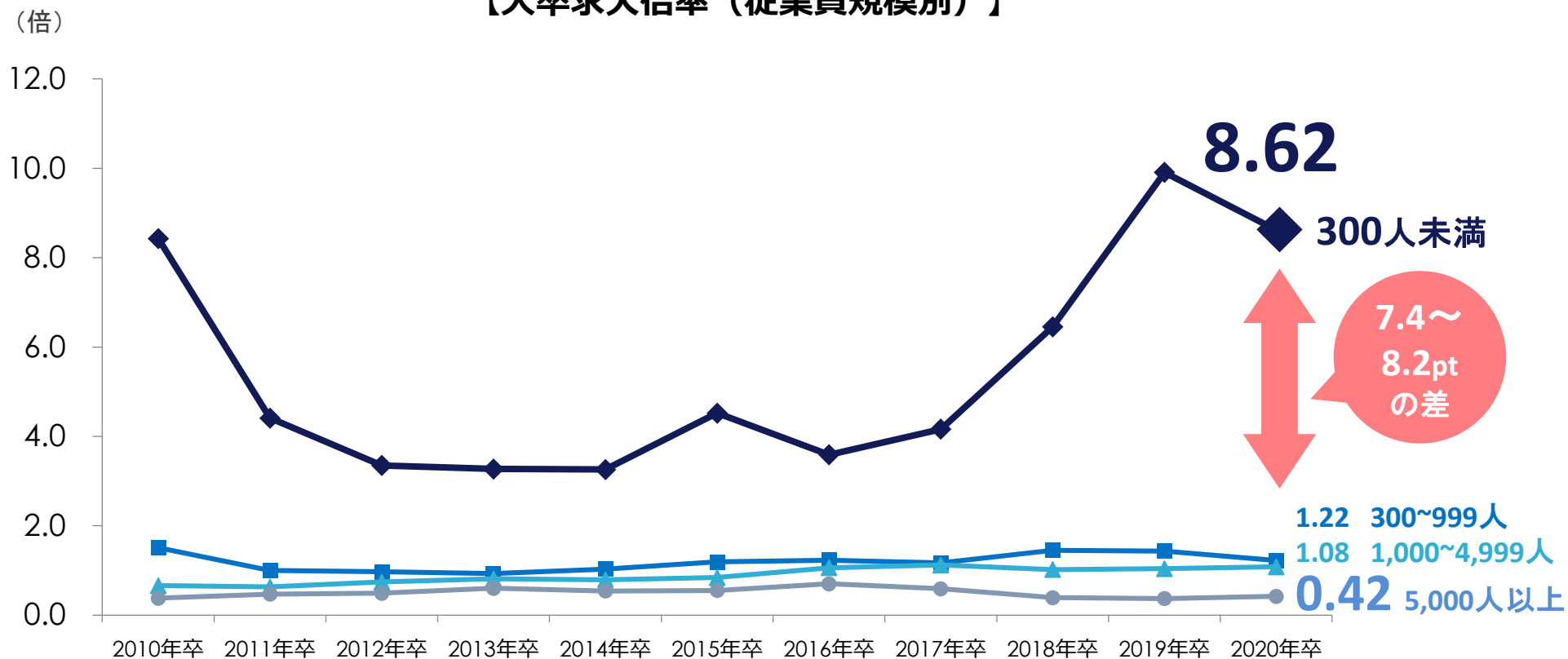
- **進路決定率は高水準**
- 満足度は高く、**第一志望群入社率増加**
- 一方で、入社予定先の「**納得度**」が**低下傾向**
- **就職活動の量**（面接やES等）は**減少傾向**
- インターンシップへの**参加率・参加数は増加**
- 学生の志向変化、**入社の決め手は「成長」**

【大卒求人倍率】



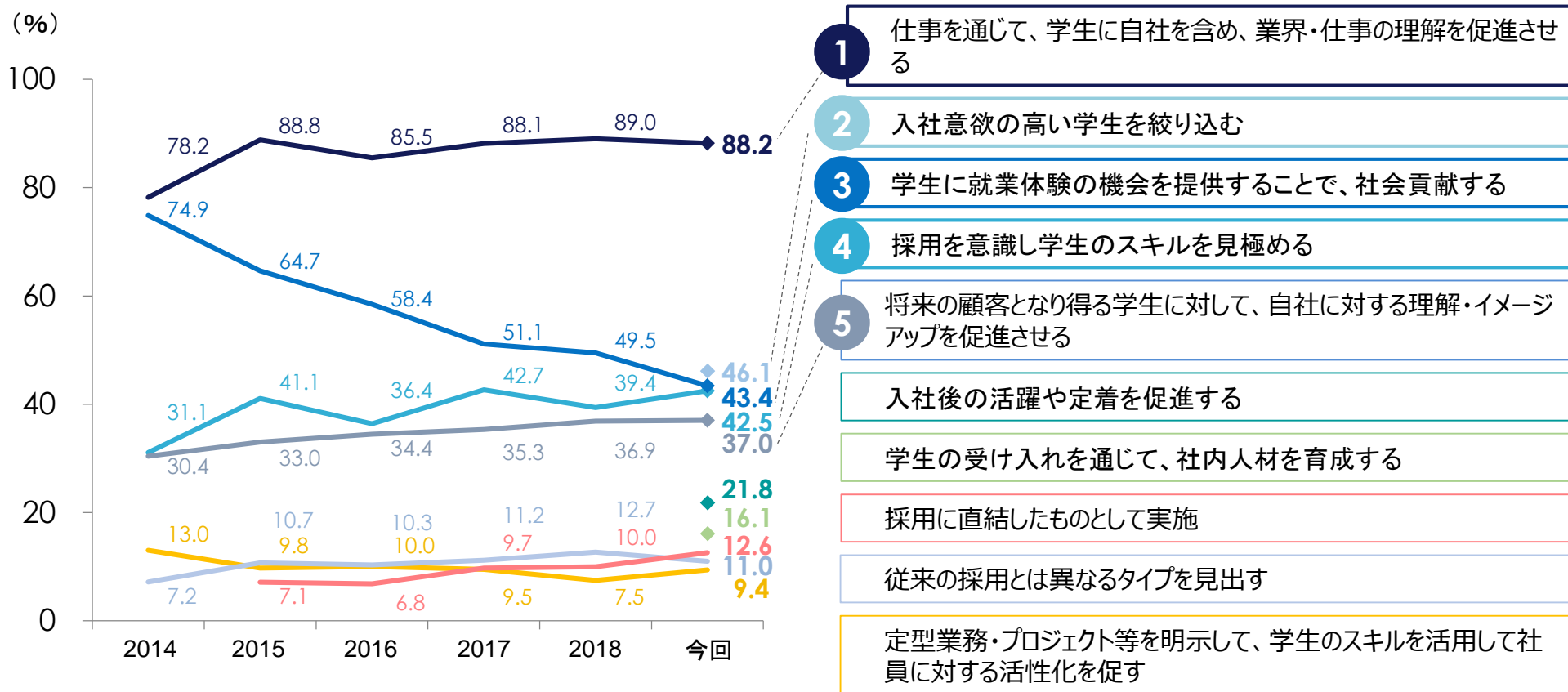
(リクルートワークス研究所『ワークス大卒求人倍率調査』)

【大卒求人倍率（従業員規模別）】



(リクルートワークス研究所『ワークス大卒求人倍率調査』)

【インターンシップの実施目的】



- 1 仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる
 - 2 入社意欲の高い学生を絞り込む
 - 3 学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する
 - 4 採用を意識し学生のスキルを見極める
 - 5 将来の顧客となり得る学生に対して、自社に対する理解・イメージアップを促進させる
- 入社後の活躍や定着を促進する
 - 学生の受け入れを通じて、社内人材を育成する
 - 採用に直結したものとして実施
 - 従来の採用とは異なるタイプを見出す
 - 定型業務・プロジェクト等を明示して、学生のスキルを活用して社員に対する活性化を促す

※インターンシップ実施企業／複数回答

(就職みらい研究所『就職白書2019』)

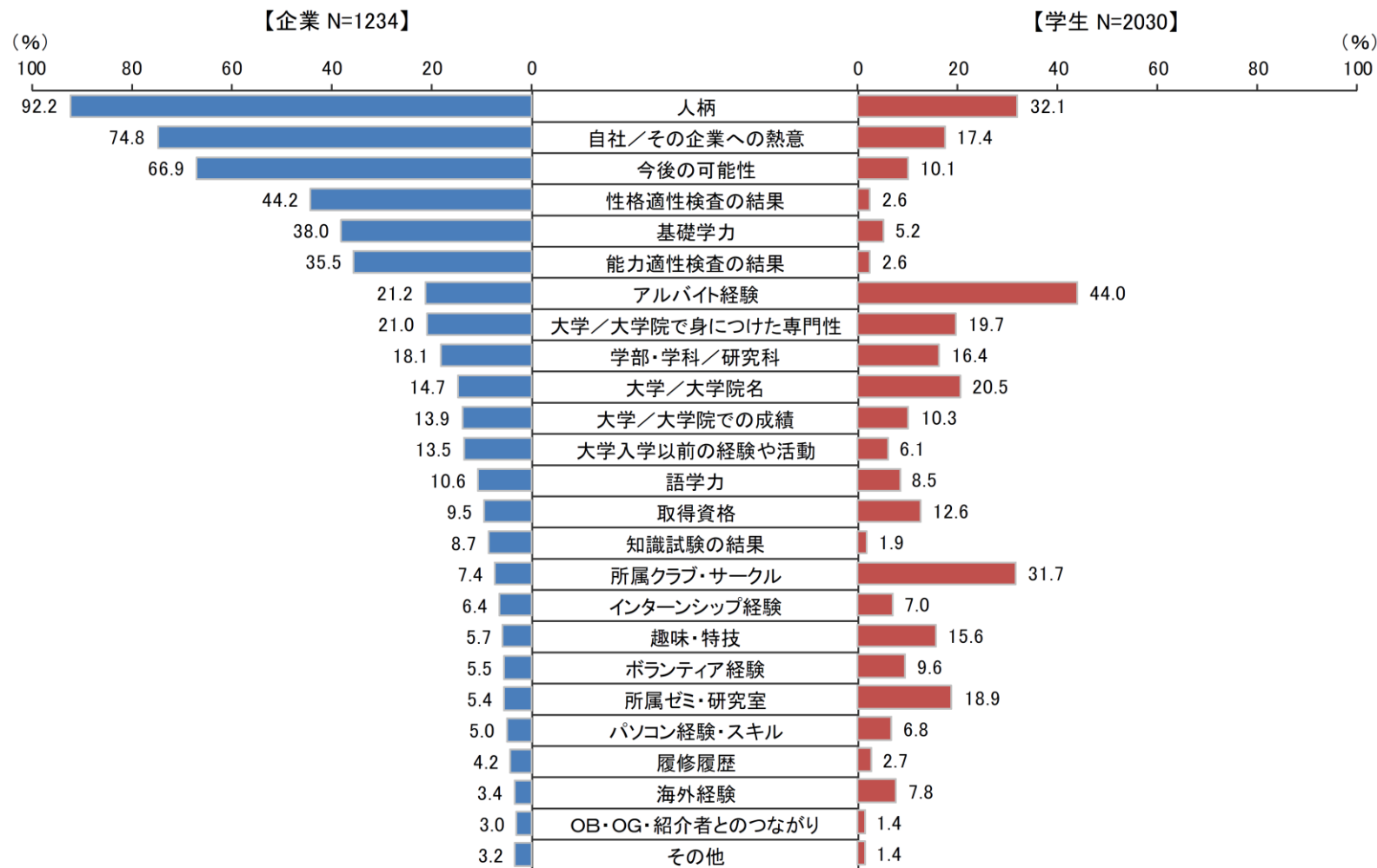
高等教育と企業人材育成の 望ましい接続について



就職みらい研究所

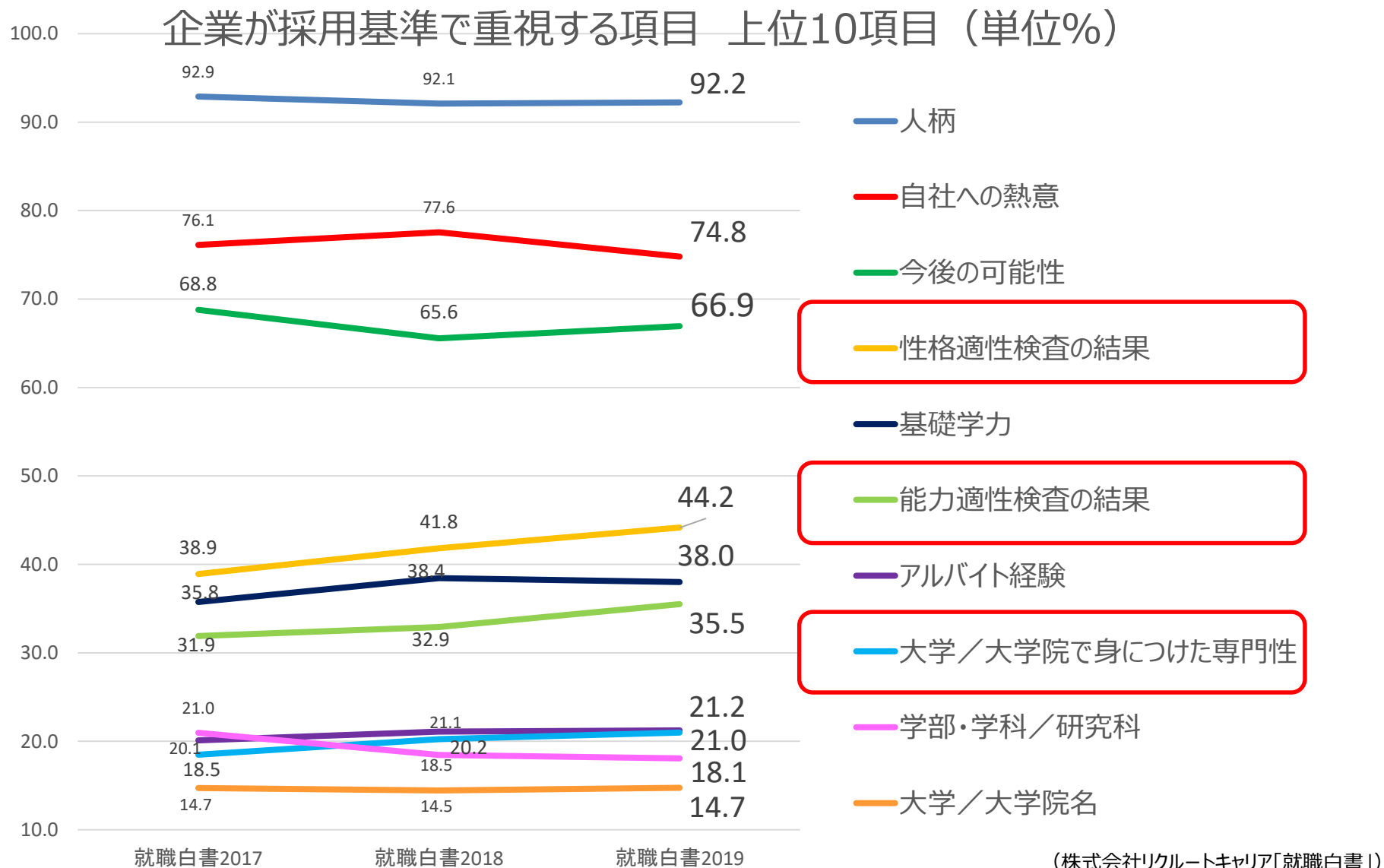
企業が採用で重視している項目/学生が面接等でアピールする項目

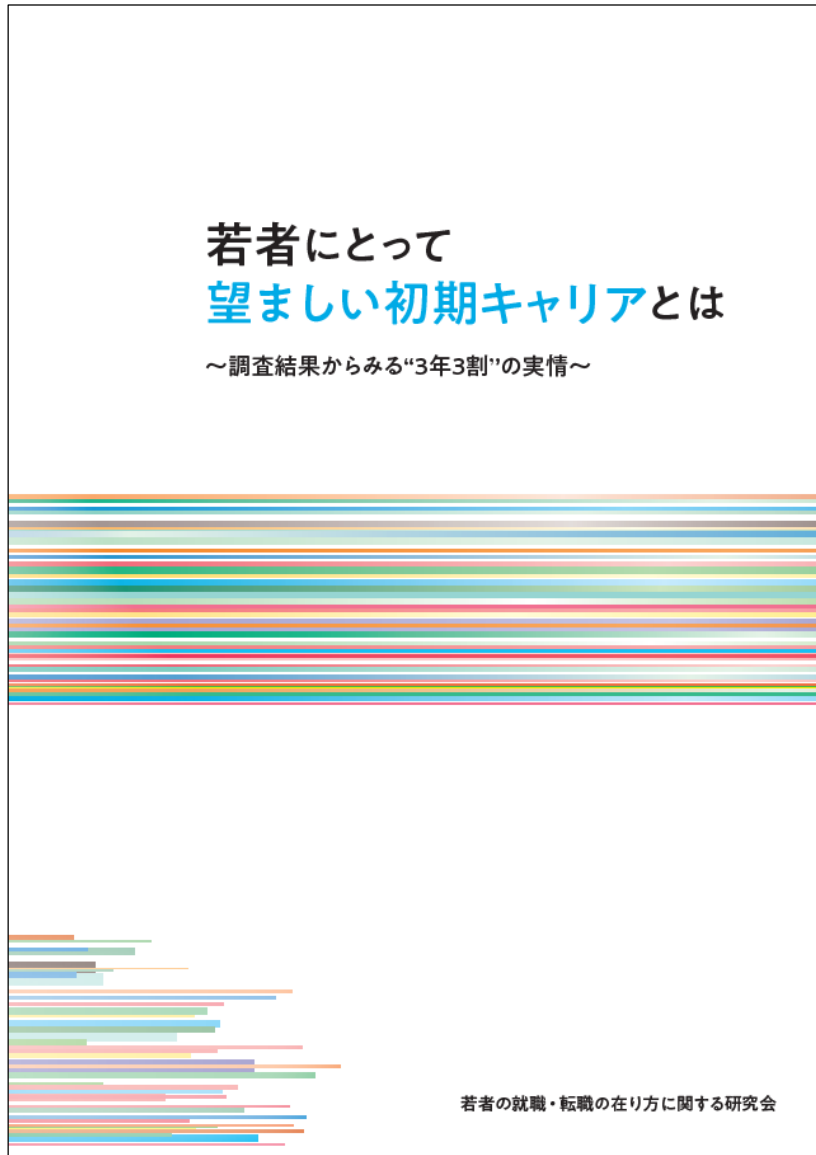
■企業が採用基準で重視する項目と学生が面接等でアピールする項目(複数回答)



(株式会社リクルートキャリア「就職白書2019」)

企業が採用で重視している項目上位10項目の経年比較





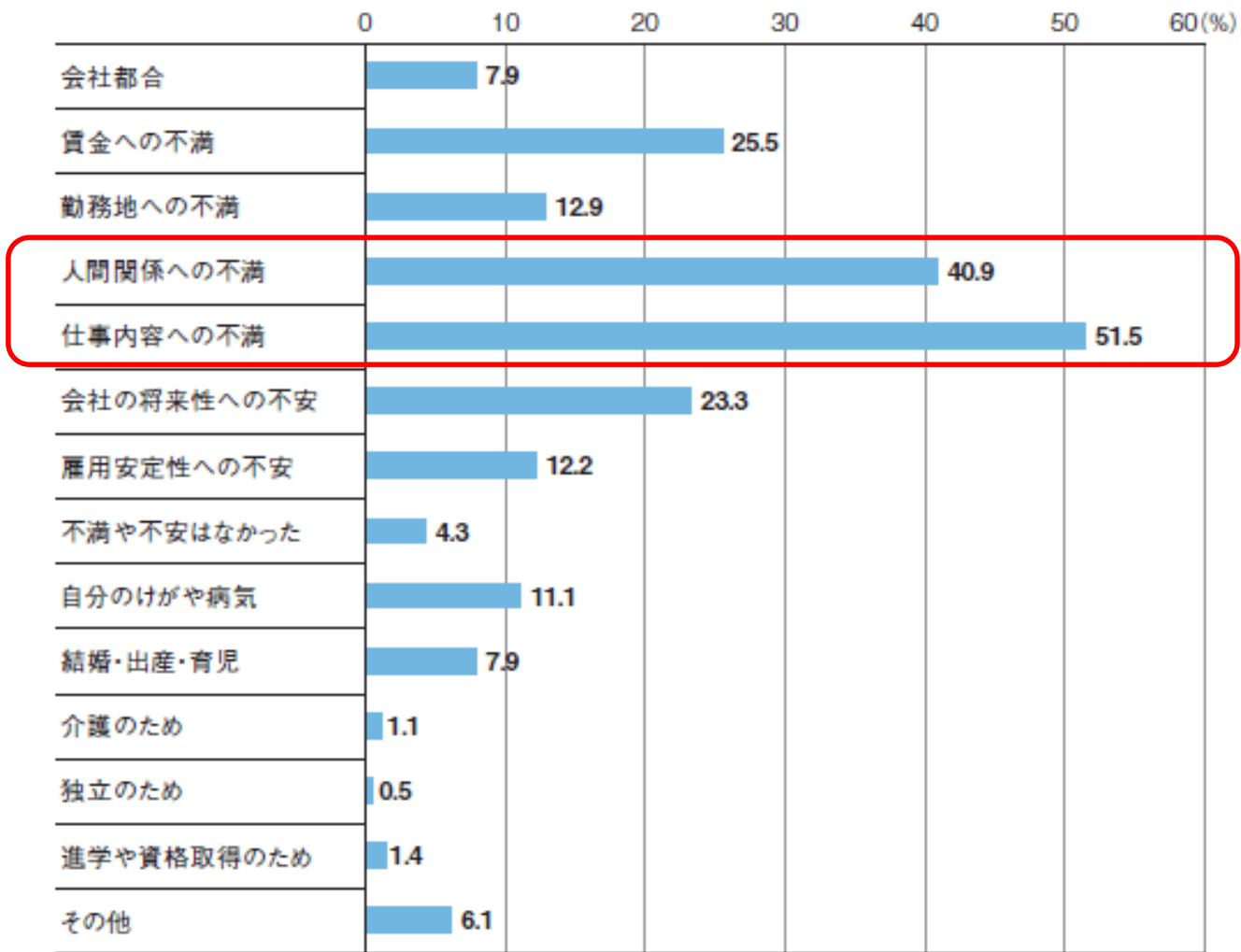
早期転職 = 入社後3年以内の転職

※社会人4年目～6年目を対象に調査

(全国求人情報協会「若者の早期離職に関する調査」)

早期転職者の初職離職理由は、新卒採用では収集しにくい「仕事内容」や「人間関係」の不満が高い

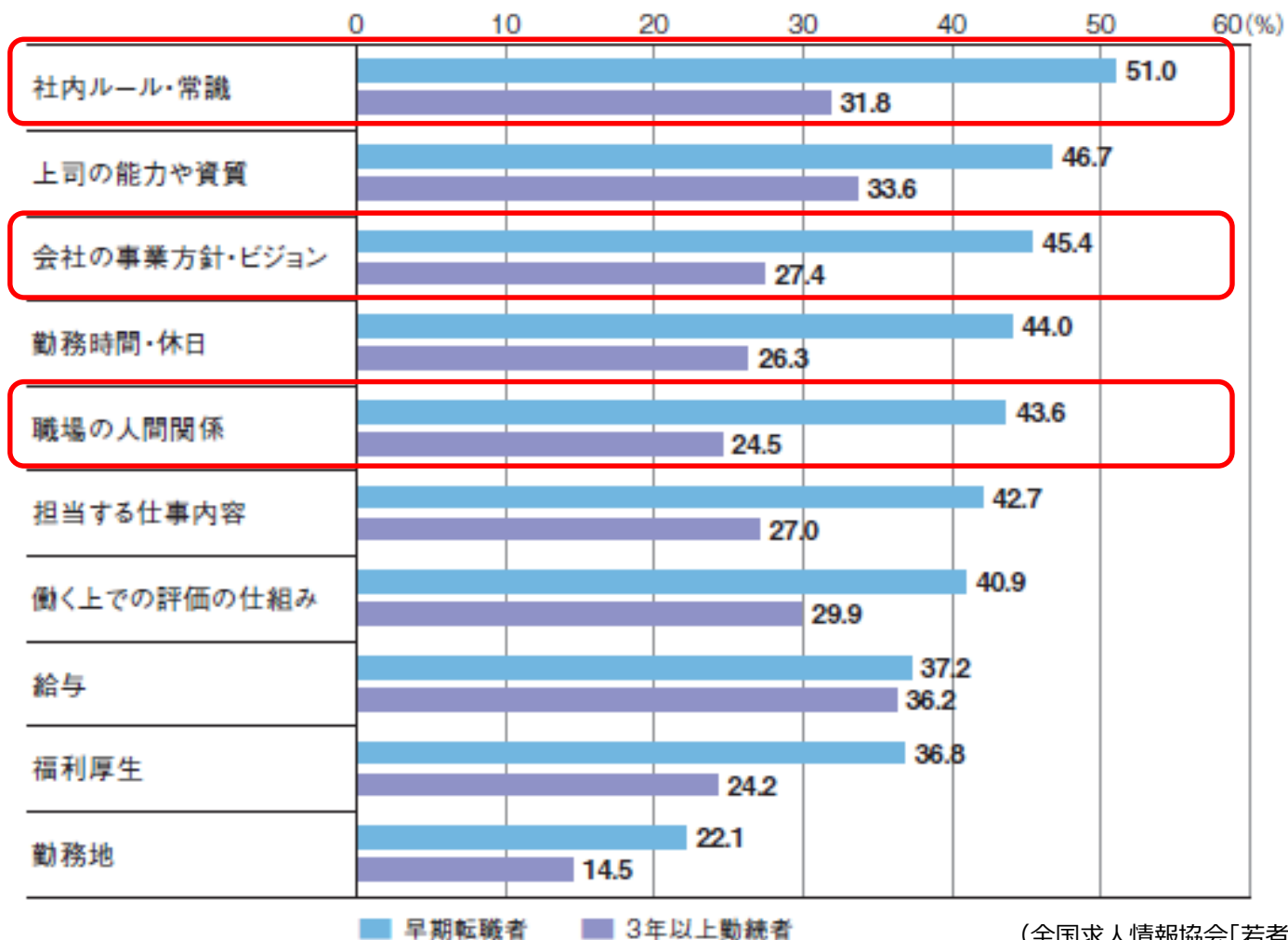
図8 早期転職者の初職離職理由



(全国求人情報協会「若者の早期離職に関する調査」)

早期転職者ほど新卒入社後に予想よりも悪いギャップを感じている

図9 入社後に「予想より悪かった」「やや予想より悪かった」と答えた回答者の割合



①19.2 p t

③18.0 p t

②19.1 p t

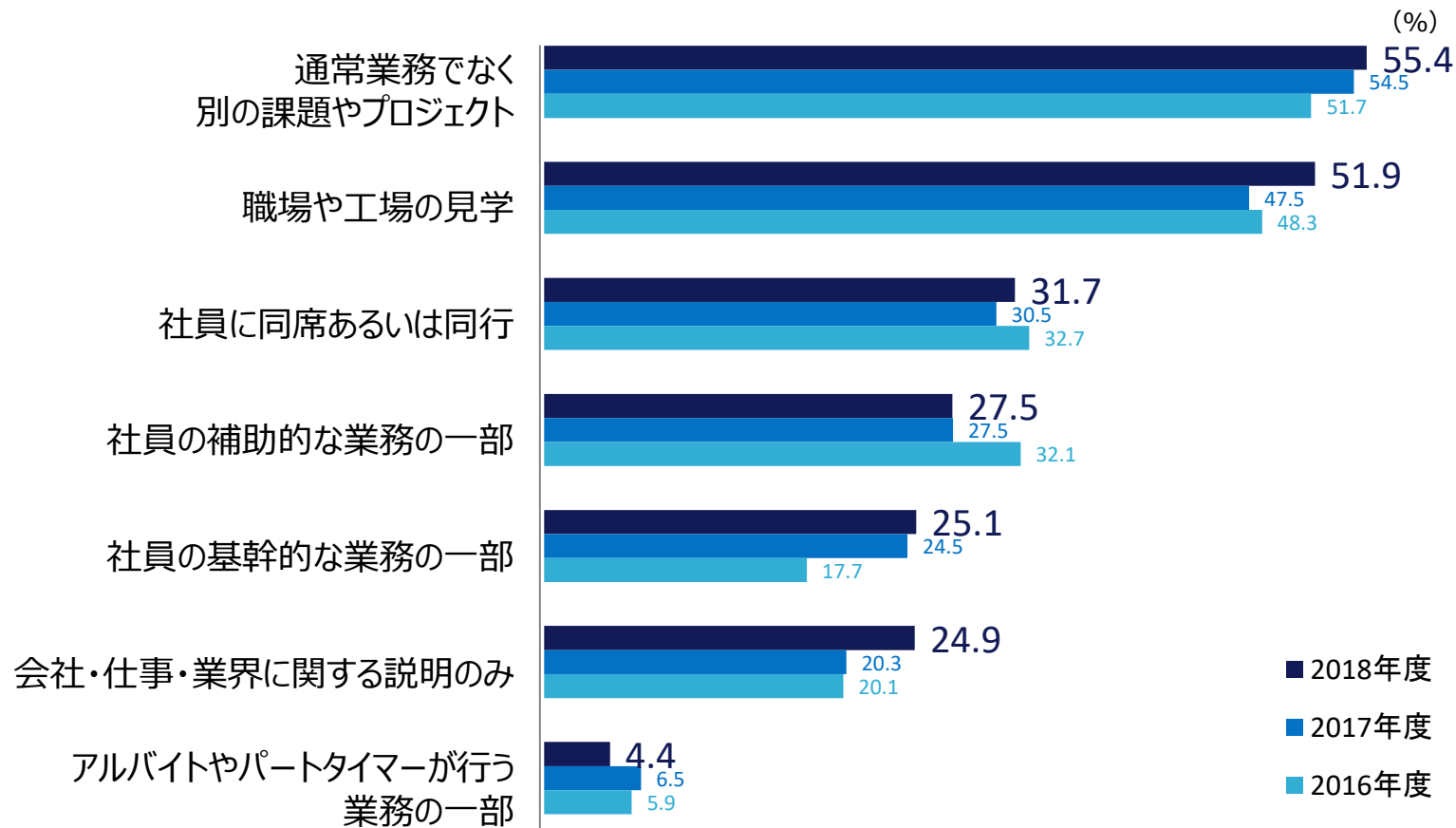
(全国求人情報協会「若者の早期離職に関する調査」)

産学連携教育・インターンシップの在り方について



就職みらい研究所

【プログラム内容】

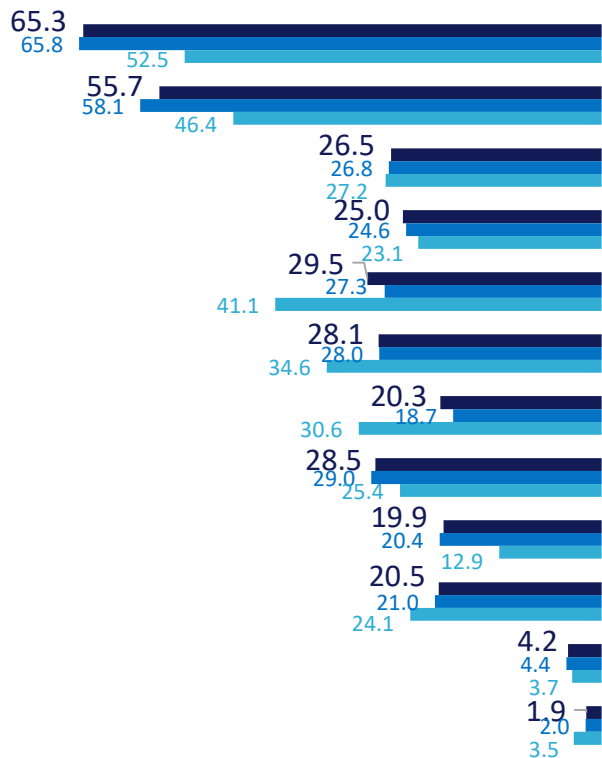


※企業：インターンシップ実施企業／複数回答

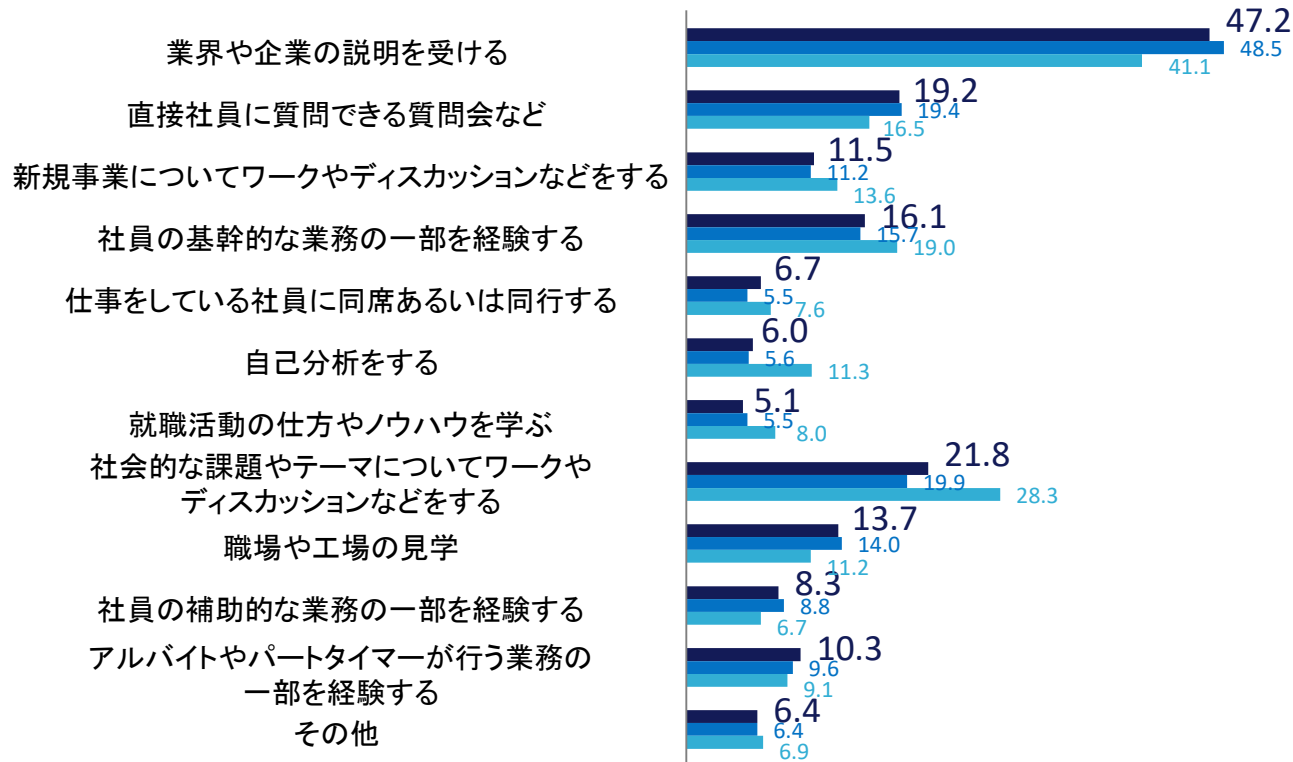
(就職みらい研究所『就職白書2019』)

【プログラム内容】

最もよいと思ったプログラム



参加しなくてもよいと思ったプログラム



※期間が異なる複数のインターンシップ参加者のうち、1日のインターンシップ参加者・1週間以上2週間未満のインターンシップ参加者／複数回答

(就職みらい研究所『就職白書2019』)

若者にとって
望ましい初期キャリアとは

～調査結果からみる“3年3割”の実情～

早期転職 = 入社後3年以内の転職

※社会人4年目～6年目を対象に調査

若者の就職・転職の在り方に関する研究会

納得のいくキャリアを上げるために必要な「望ましい初期キャリア」の考え方

望ましい初期キャリア

本人が納得のいくキャリアをつくり上げていくために必要な考え方や姿勢が備わっている状態。

■仕事理解

- ① やりたい仕事があった
- ② 仕事をする上で目標となる人がいた
- ③ 自分の仕事と社会との関わりを理解していた

■自己理解

- ④ 自分がどんな仕事に興味や関心があるのかを理解していた
- ⑤ 自分が希望する仕事に就ける可能性を理解していた
- ⑥ 自分がどんな仕事に適性があるか理解していた

■キャリア積極性

- ⑦ 自分のキャリアの責任は自分にあると思っていた
- ⑧ 自分が希望するキャリアを実現するために、自分なりに努力していた

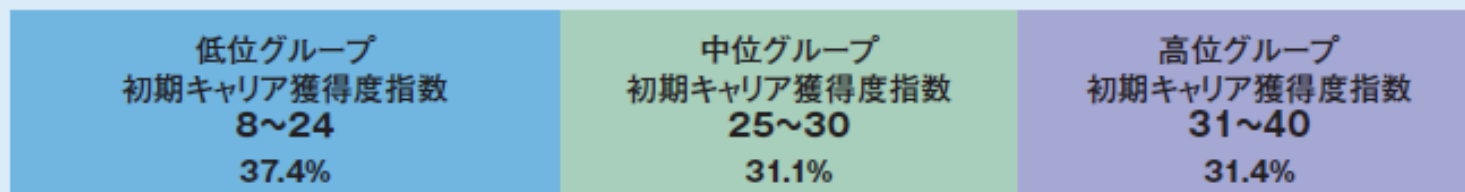
初期キャリア獲得度指数「高位グループ」と「低位グループ」の考え方

- 社会人4年目～6年目の回答者について、納得につながる初期キャリアに求められる要素が、どの程度、獲得できているかを測るために、「仕事理解」「自己理解」「キャリア積極性」全8項目の設問(5段階評価)に対する回答をすべて合計した点数(40点満点)を「初期キャリア獲得度指数」と設定。
- 回答者を初期キャリア獲得度指数の順に並べて、上位約3分の1

(31～40点)を「高位グループ」、下位3分の1(8～24点)を「低位グループ」とグループ分けする。

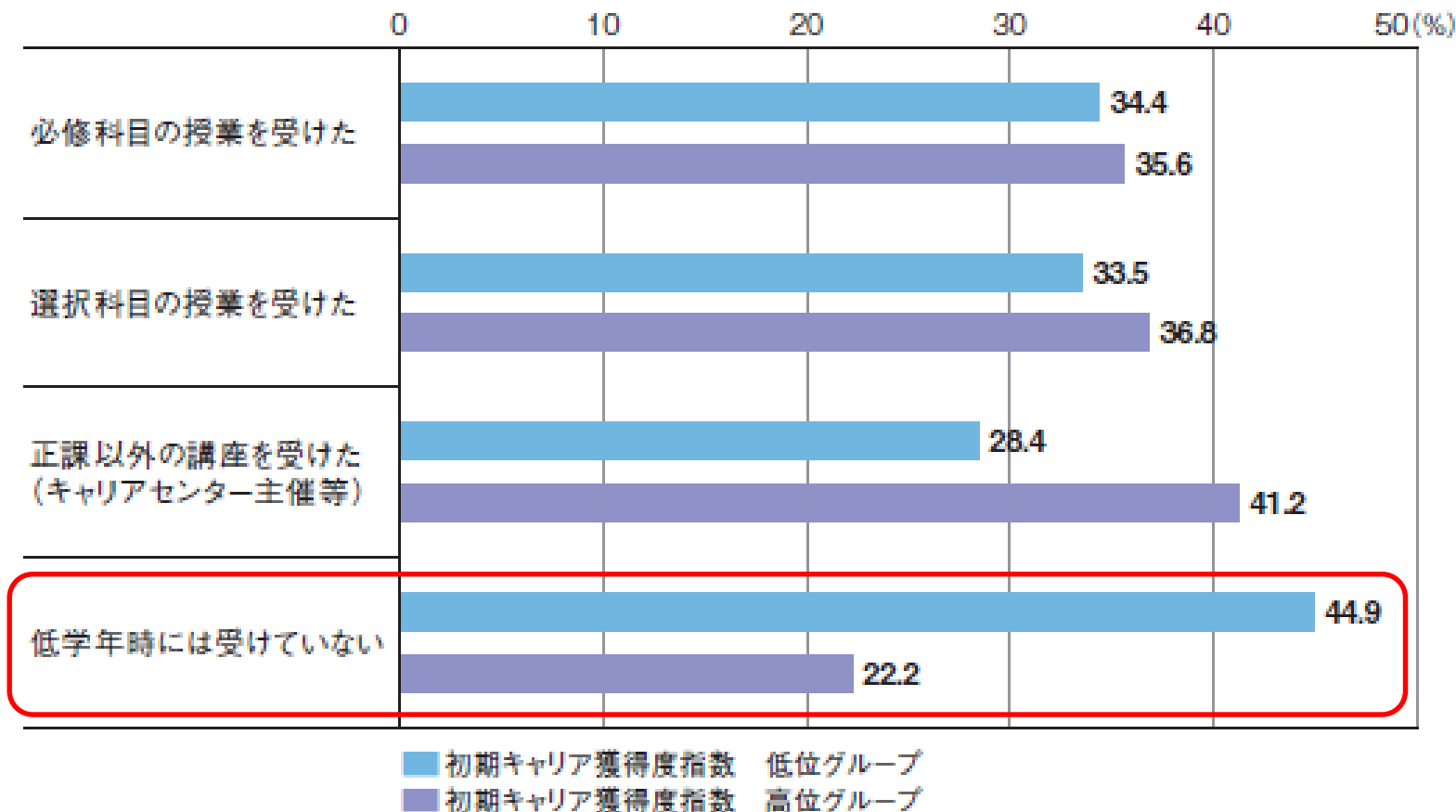
- 大学入学前～入社後の配属・定着までの各段階での活動や経験をした人の中に、高位グループと低位グループがそれぞれどのような割合で存在しているかに着目することで、どのような経験が初期キャリア獲得につながるのかを考察する。

図A 初期キャリア獲得度指数 「高位グループ」「低位グループ」の考え方



(全国求人情報協会「若者の早期離職に関する調査」)

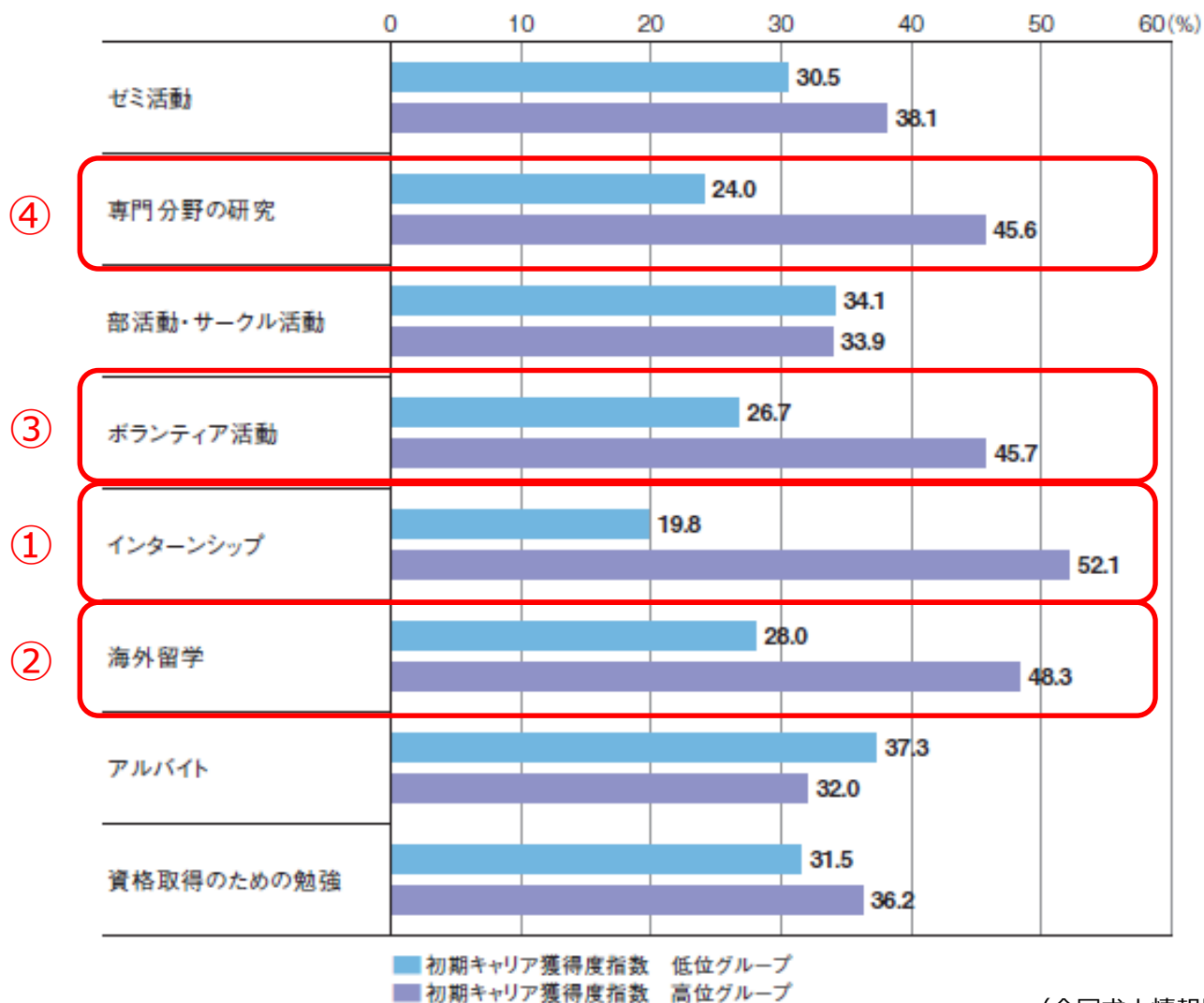
図16 低学年時のキャリア教育経験別 初期キャリア獲得度



(全国求人情報協会「若者の早期離職に関する調査」)

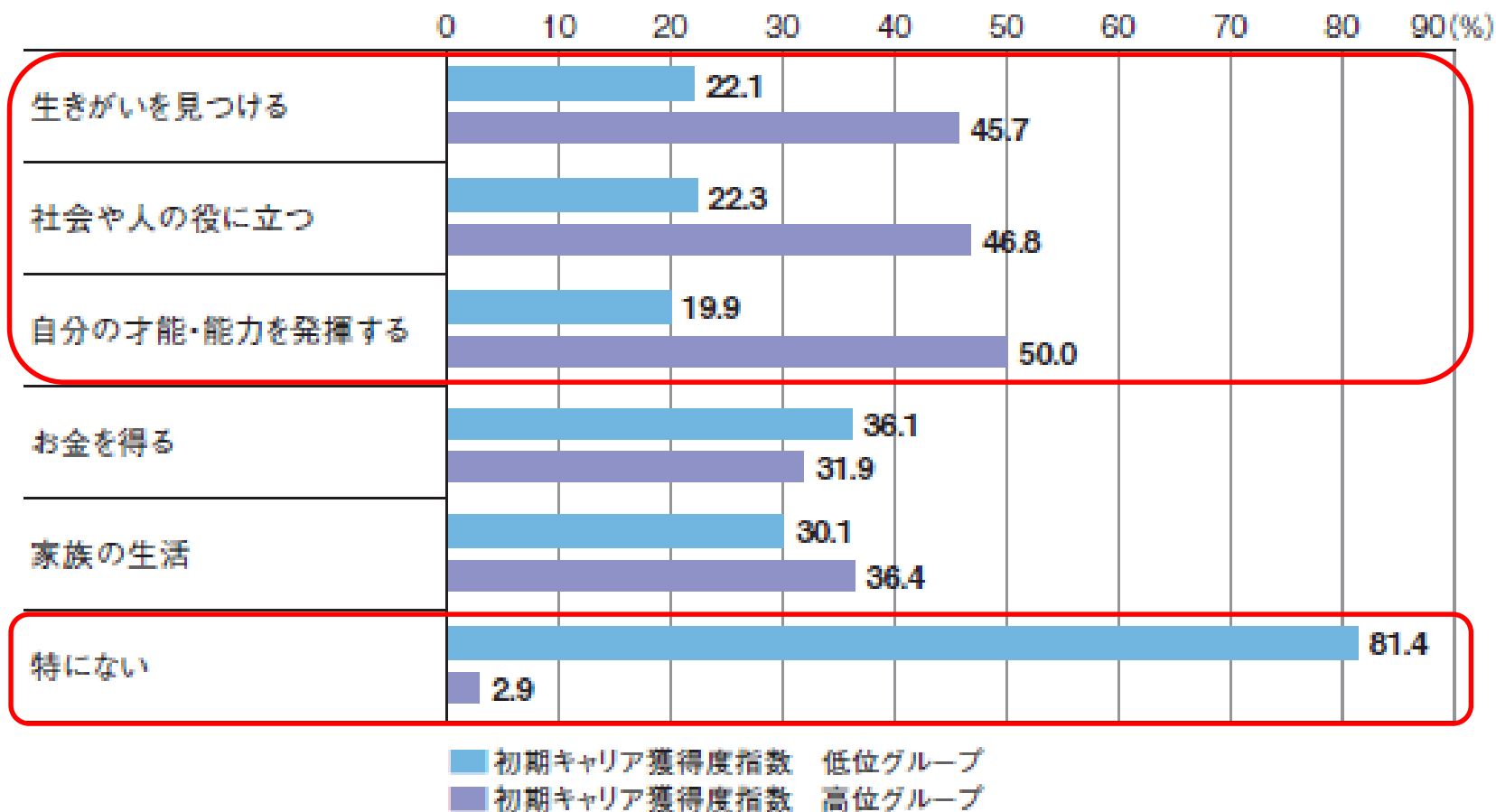
大学後の積極的な活動が、望ましい初期キャリアの獲得につながっている

図17 大学で積極的に実施した活動別 初期キャリア獲得度



(全国求人情報協会「若者の早期離職に関する調査」)

図21 入社時点における働く目的別 初期キャリア獲得度



(全国求人情報協会「若者の早期離職に関する調査」)

参考資料



就職みらい研究所

参考：AI（人工知能）活用の現在地

■ 新卒採用活動における、A I（人工知能）活用について

① 導入の有無

□2019年卒

(%)

N	導入している	導入していない
1233	2.3	97.7

□2018年卒

(%)

N	導入している	導入していない
1180	0.4	99.6

② 今後の導入検討有無

(%)

		N	検討している	検討していない	わからない
全体		1094	11.7	43.7	44.6
従業員規模	300人未満	285	4.9	49.1	46.0
	300～999人	383	7.6	47.8	44.6
	1000～4999人	317	18.0	39.4	42.6
	5000人以上	109	25.7	27.5	46.8
業種	建設業	83	6.0	49.4	44.6
	製造業	358	12.8	42.7	44.4
	流通業	233	8.2	42.9	48.9
	金融業	112	4.5	49.1	46.4
	サービス・情報業	308	17.2	41.9	40.9

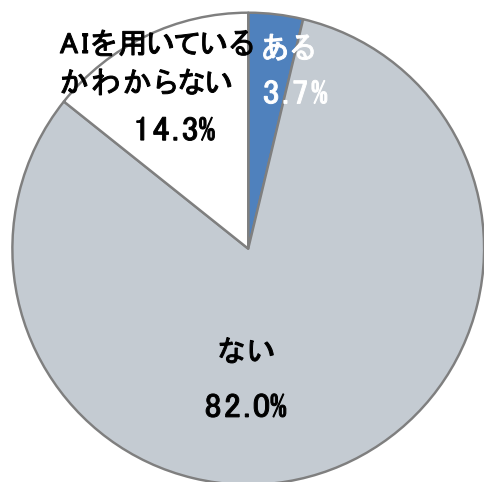
③ 新卒採用活動にA I（人工知能）を導入することで、期待できる成果

(%)

		N	マンパワーの削減	コストの削減	合否の基準の統一	自社に適した人材の発掘	採用可能性の高い人材の抽出	学生とのコミュニケーションの最適化	その他
全体		1000	76.0	25.8	46.9	38.2	39.6	17.8	2.1
従業員規模	300人未満	243	62.1	21.0	43.2	32.5	35.4	16.0	4.1
	300～999人	352	73.6	24.7	43.8	37.8	36.6	16.8	1.7
	1000～4999人	304	86.2	29.6	52.3	40.5	47.4	21.7	1.6
	5000人以上	101	87.1	29.7	50.5	46.5	36.6	13.9	-
業種	建設業	75	82.7	26.7	45.3	28.0	38.7	16.0	4.0
	製造業	328	81.4	23.5	45.7	41.5	40.5	15.5	1.5
	流通業	215	76.3	27.9	51.2	39.1	39.5	21.9	1.4
	金融業	104	76.0	21.2	50.0	37.5	42.3	20.2	1.9
	サービス・情報業	278	67.6	28.4	44.2	36.7	37.8	16.9	2.9

(就職みらい研究所『就職白書2019』)

■ 人工知能（AI）を用いた採用選考の経験有無 大学生__全体（就職志望者/単一回答） ※大学院生除く



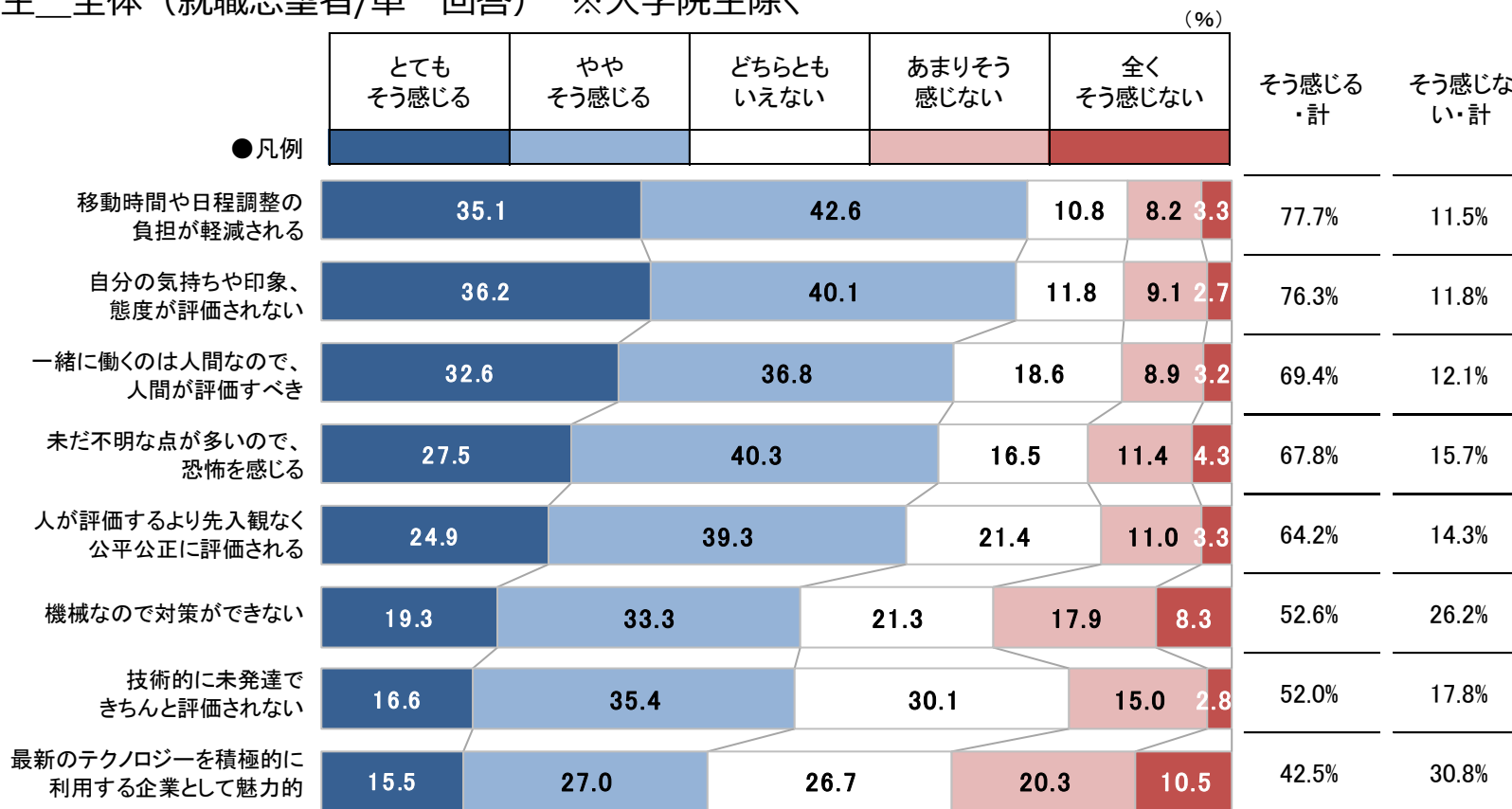
	ある	ない	AIを用いている かわからない
全体	3.7%	82.0%	14.3%
文系	3.9%	82.0%	14.1%
理系	3.3%	81.9%	14.8%
男性	4.4%	83.6%	11.9%
女性	3.0%	80.1%	17.0%

■ 人工知能（AI）を用いた採用選考に対する考え 大学生__全体（就職志望者/単一回答） ※大学院生除く

	(%)			
	良いと思う	少し良いと思う	あまり良いと思わない	まったく良いと思わない
●凡例				
2019年卒 7月1日時点	15.1	38.1	36.9	9.9
2018年卒 3月卒業時点	12.9	39.1	36.8	11.1

（就職みらい研究所『就職プロセス調査2018 8月度』）

■ 人工知能（AI）を用いた採用選考を受けるとした場合に感じること
 大学生__全体（就職志望者/単一回答） ※大学院生除く



就職みらい研究所『就職プロセス調査2018 8月度』