

# ニュースリリース

News release

すべて | 
  人材サービス | 
  生活情報 | 
  進学・キャリア教育 | 
  調査 | 
  会社全般

すべて | 
 **2018年** | 
 2017年 | 
 2016年 | 
 2015年 | 
 2014年 | 
 2013年 | 
 2012年 | 
 2011年 | 
 2010年

## 全国の約3,000社を対象とした『2019年卒マイナビ企業採用活動調査』を発表

2018年07月11日

調査

3社に1社が「採用予定数の確保は難しい」と回答。業種別では「建設」「小売」が特に厳しい状況

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：中川信行）は、「2019年卒マイナビ企業採用活動調査」を発表しました。本調査は全国の企業3,008社に、6月時点の採用活動動向を調査したものです。調査結果の概要は以下の通りです。

### 【TOPICS】

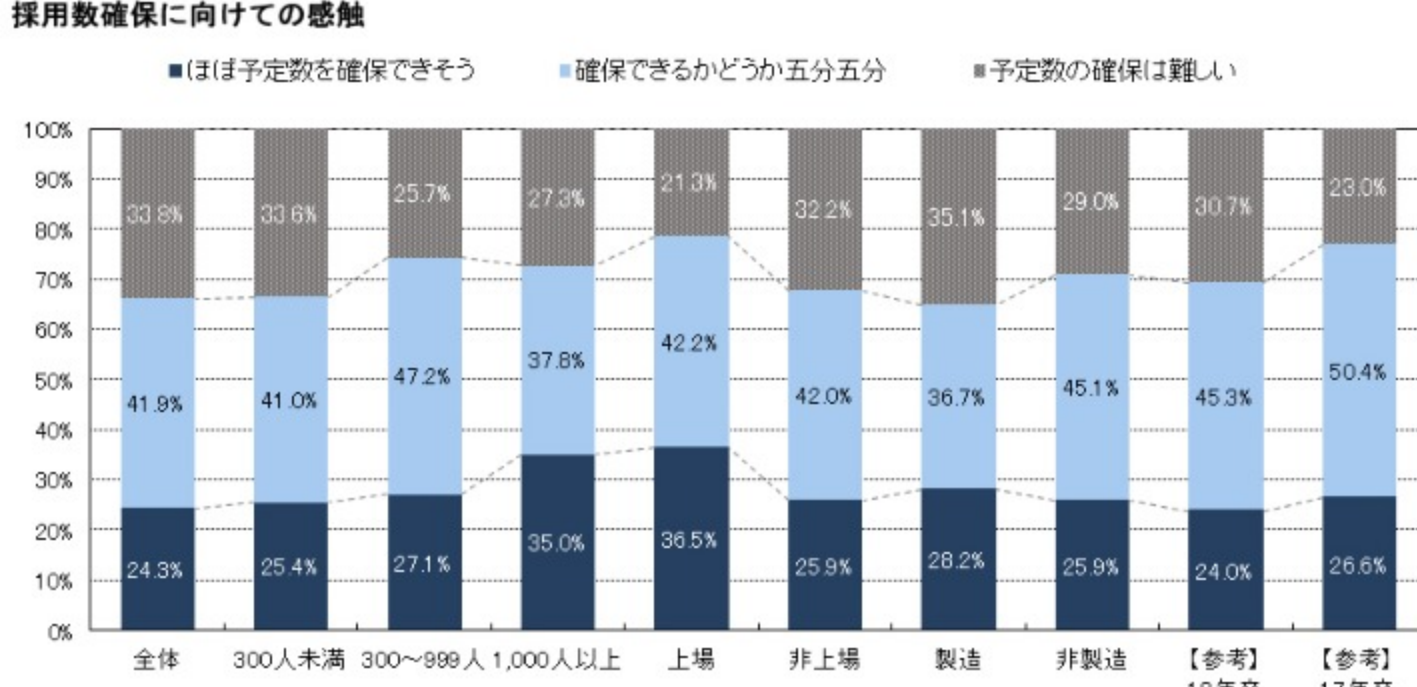
- 3社に1社が「採用予定数の確保は難しい」と回答。業種別では「建設」「小売」が特に厳しい状況
- 学生の内定率は76.3%に達しているが、65%の企業が夏以降も「追加の選考機会を設ける」
- HRTechに興味があるのは36.6%で、従業員数「1,000人以上」の企業では約6割。活用したいのは、「採用効率化」「求人マッチング」。一方、約2割が「利用したくない」と回答
- 新卒採用の「優秀さ」は、「学歴」「マルチリンガル」よりも「協調性」「情熱」「伝達力」

### 【調査結果】

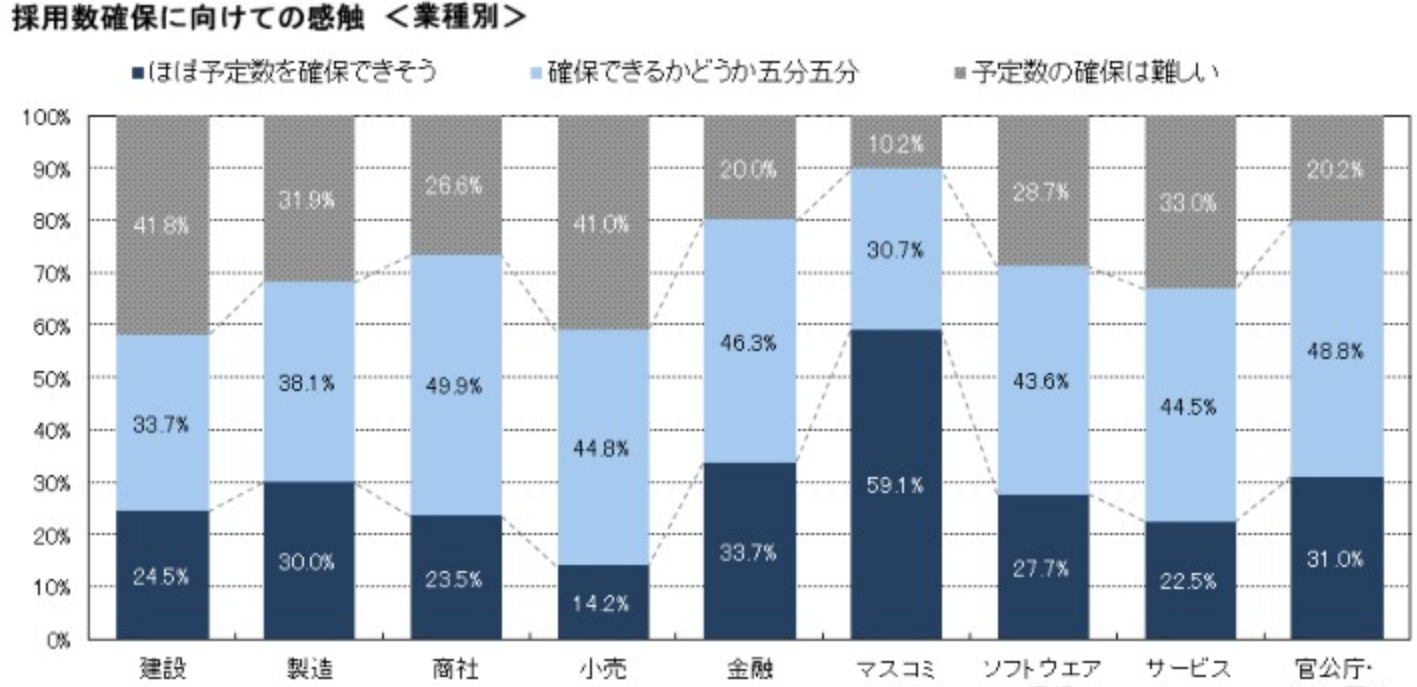
#### ① 3社に1社が「採用予定数の確保は難しい」と回答。業種別では「建設」「小売」が特に厳しい状況

6月時点での採用数確保についての感触は、前年より3.1pt高い全体の33.8%が「予定数の確保は難しい」と回答し、「ほぼ予定数を確保できそう（24.3%、前年比0.3pt増）」を9.5pt上回った。企業規模別に見ると、従業員数が少なくなるほど「ほぼ予定数を確保できそう」と回答する割合が低い傾向にある。売り手市場で学生の目が大手企業に向きやすい中、中小企業の採用の厳しさがうかがえる。業種別に見ると、特に「建設」と「小売」で「予定数の確保は難しい」という回答が多い。一方「マスコミ」のような学生の認知度や人気が高い業種では「ほぼ予定数を確保できそう」の割合が高くなっており、業種によって大きく差が生じた。地域別では、「四国」のみ「予定数の確保は難しい」と回答した割合が4割を超えた。

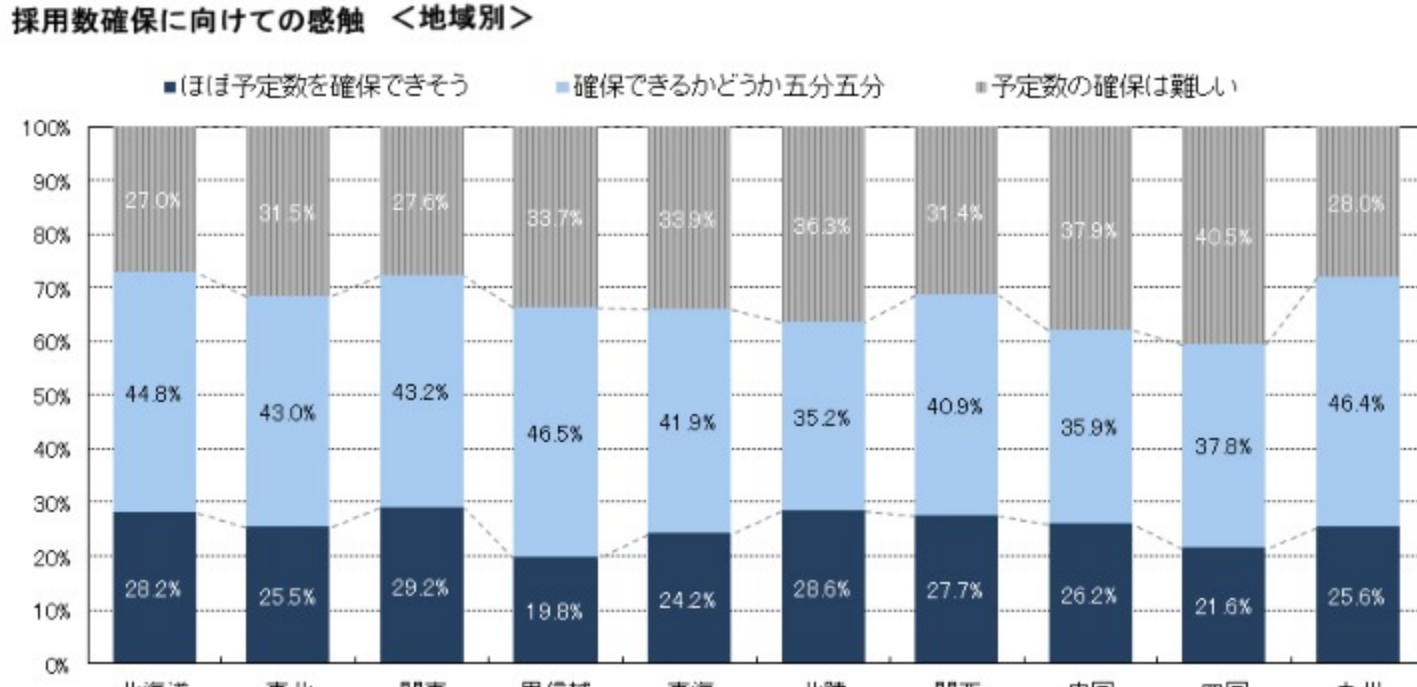
#### 採用数確保に向けての感触



#### 採用数確保に向けての感触 <業種別>



#### 採用数確保に向けての感触 <地域別>



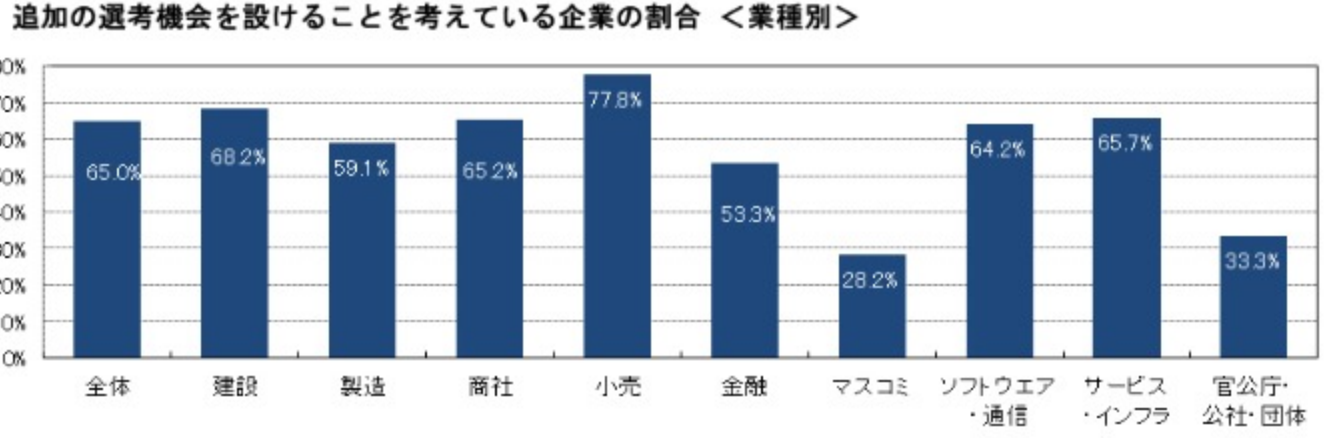
#### ② 学生の内定率は76.3%に達しているが、65.0%の企業が夏以降も「追加の選考機会を設ける」

今後、追加の選考機会を設けるか聞いたところ、全体の65.0%が「はい」と回答した。学生の内定率（6月末時点 ※弊社調べ）は76.3%に達しているが、厳しい採用環境と見通しの悪さから、夏以降も採用を継続する意向の企業は多い。従業員規模別では「300人未満」、また「非上場」で継続すると回答した割合が高く、中小企業の採用の厳しさがうかがえる。業種別に見ると、採用予定数について厳しいという回答が多かった「建設」「小売」のほか、「サービス・インフラ」「商社」「ソフトウェア・通信」も活動継続の意向が強い結果となった。

#### 追加の選考機会を設けることを考えている企業の割合



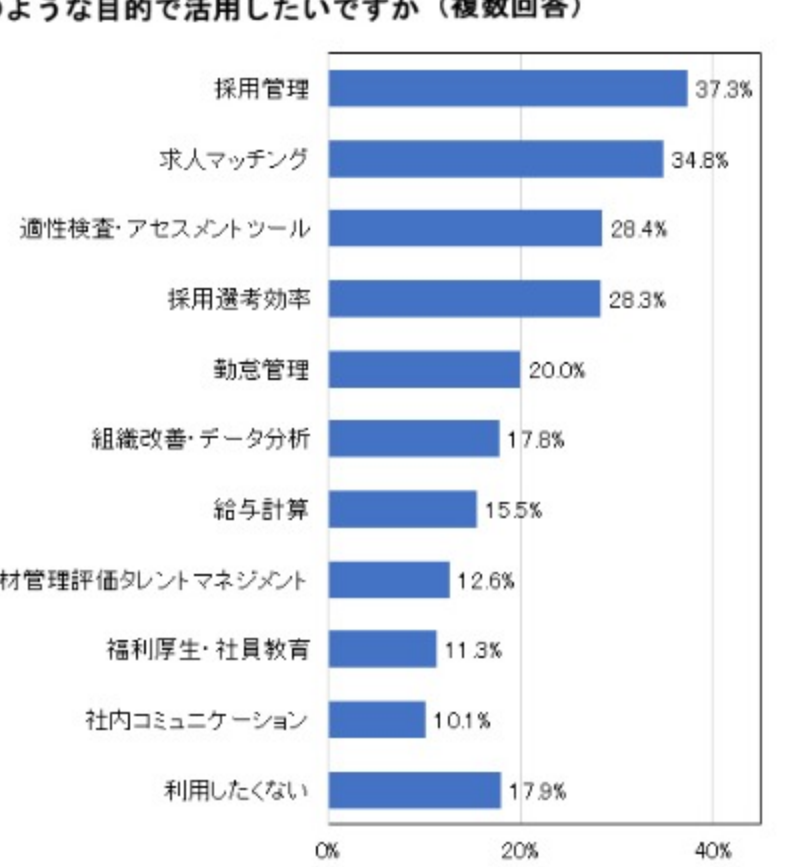
#### 追加の選考機会を設けることを考えている企業の割合 <業種別>



#### ③ HRTechに興味がある企業は36.6%で、従業員数「1,000人以上」では約6割。活用したいのは、「採用管理」「求人マッチング」。一方、約2割が「利用したくない」と回答

HRテクノロジー（HRTech）に興味があると回答した企業は36.6%で、従業員数「1,000人以上」の企業では約6割（58.6%）に。人事業務に取り入れるとした場合、何のために活用したいか尋ねたところ、最も多かったのは「採用管理（37.3%）」で、続いて「求人マッチング（34.8%）」「選性検査・アセスメントツール（28.4%）」「採用選考効率（28.3%）」の回答数が多く、採用活動における効率化や、マッチング精度をより高める目的で活用したいと考える企業が多いことがわかる。一方で、「利用したくない」と回答した割合は17.9%という結果となった。

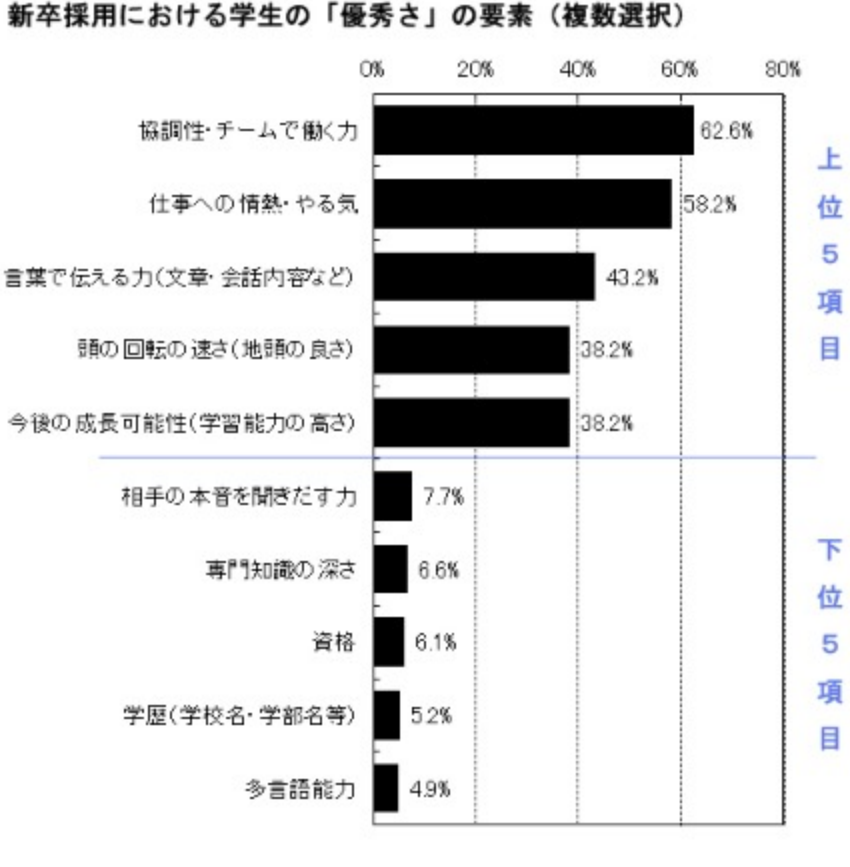
#### HRテクノロジーを人事業務に取り入れるとしたら、どのような目的で活用したいですか（複数回答）



#### ④ 新卒採用の「優秀さ」は、「学歴」「マルチリンガル」よりも「協調性」「情熱」「伝達力」

新卒採用における学生の「優秀さ」の要素について聞いたところ、「協調性・チームで働く力（62.6%）」が最多となり、「仕事への情熱・やる気（58.2%）」、「言葉で伝える力（文章・会話内容など）（43.2%）」が続いた。一方、回答が少なかったのは「学歴（5.2%）」「多言語能力（4.9%）」だった。企業は「チームとして働くかどうか」や「考えていることのアウトプットが言葉でできる」、「やる気がある」といった特性や意欲を見て判断していることがわかる。業種別に見ると、『ソフトウェア・通信』は「頭の回転の速さ」、「マスコミ」では「高い知的好奇心・向上心」が他よりも選ばれるなど、業種ごとに何を「優秀さ」と捉えているかに違いが表れた。

#### 新卒採用における学生の「優秀さ」の要素（複数選択）



### <調査概要>

- 調査方法
  - ・新卒採用人事担当者のための採用支援サイト「マイナビ新卒採用サポネット」会員にメールマガジンにて案内
  - ・『マイナビ2019』のサポートメール、企業向けHPにて案内
  - ・新卒採用実績のある企業の採用担当者宛に個別にメールで案内
- 調査期間：2018年6月5日（火）～6月19日（火）
- 回答方法：WEBフォームより回答
- 有効回答数
  - 3,008社（上場 239社・非上場 2,769社 | 製造 1,129社・非製造 1,879社）

詳しくは下記をご覧ください

DATA\_2019年卒マイナビ企業採用活動調査

【本件に関するお問い合わせ・取材等のお申し込み先】  
社長室 広報部  
TEL.03-6267-4155 FAX.03-6267-4050  
e-mail: koho@mynavi.jp

最新の記事トップページへ戻る