

マイナビ『2018年度新卒採用・就職戦線総括』を発表

～ 今シーズンの就活キーワードはタッチポイントの“早期化”&“多様化” ～

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年卒業予定の学生を対象とする、企業の採用活動と学生の就職活動状況および今後の展望などをまとめた『2018年度（2019年卒）新卒採用・就職戦線総括』を発表しました。2018年度（2019年卒）新卒採用の主な特徴は以下の通りです。

<2018年度（2019年卒）新卒採用・就職戦線の主な特徴（一部抜粋）>

① 企業と学生の接点の「早期化」と「多様化」。インターンシップ以外の活動も盛んに

学生のインターンシップ参加率は78.7%、企業の実施率は48.6%に達し、就職活動の中でもはや定番の手法となっている。また、企業は「キャリア授業への協力」「社内・工場見学」「OB・OG訪問の受け入れ」や、「産学連携プロジェクト・ビジネスコンテスト」の実施など、インターンシップ以外の活動も広がりを見せており、企業と学生の接点は「早期化」に加え、「多様化」している。

② 学生の行動量は減少。学生にとっては効率的な活動が可能に

企業の採用意欲は前年同様に非常に旺盛で、各社採用における競合他社が多い中、前年の採用実績より高い採用目標を掲げた。一方で、学生は前年から業界・仕事研究を進め、応募した企業を一定数選んでおり、3月以降、前年より早い進捗で選考フェーズが進行した。結果、学生一人当たりの応募数をはじめ、セミナー参加、OB・OG訪問、面接数など、全体的に行動量は減少した。しかし内々定社数は増加しており、多くの学生にとっては効率のよい活動ができた年だといえる。

③ 内々定率は5月末で6割を超え、企業は内々定辞退対策を早期にスタート

6月選考開始となって3年目の今年、5月末の内々定率が初めて6割を超えた。6月末時点で2社以上の内々定を保有している学生は全体の45.2%となり、企業は内々定辞退への対策や対応に迫られた。内々定辞退の対策を開始する時期を「早める」と回答した企業は28.6%*と前年を上回った。

*2018年2月調査

④ 採用対象の拡大（低年齢・外国人大学生・障がい者）

採用環境が厳しいながらも採用増を目指すため、企業は短大生や専門学校生、高校生などへも採用対象を広げているほか、国内の来日外国人留学生のみならず、海外で学ぶ外国人大学生の採用のため現地へ赴く企業が増加している。さらに今後は法定雇用率引き上げの影響もあり、障がい者採用への取り組みがより活発になると予測される。



※本資料の詳細について、『新卒採用サポネット』
(<https://saponet.mynavi.jp>) で公開しています。
冊子版をご入用の場合は、マイナビ広報部までお問い合わせください

本件に関するお問い合わせ先
株式会社マイナビ
社長室 HRリサーチ部 小林
Tel : 03-6267-4571
Fax : 03-6267-4145
Email : hrrc@mynavi.jp

当社に関するお問い合わせ先
株式会社マイナビ
社長室 広報部 渡邊・福島
Tel : 03-6267-4155
Fax : 03-6267-4050
Email : koho@mynavi.jp