

「2019年卒マイナビ 企業新卒内定状況調査」を発表

外国人留学生を採用した企業は約1割。採用していない理由は「受け入れ体制の未整備」。  
障がい者採用の特別枠を設けている企業は1割を下回る結果に

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、国内企業を対象に2019年卒採用の内定状況と、2020年卒の採用の見通しなどをまとめた「2019年卒マイナビ企業新卒内定状況調査」の結果を発表しました（3,013社回答）。概要は以下の通りです。

【TOPICS】

2019年卒の「採用充足率」は84.4%で売り手市場が続く。6割近くの企業が採用を継続

2019年卒に外国人留学生の採用実績がある企業は約1割。採用していない理由は言葉やビザよりも、“受け入れ体制の未整備”

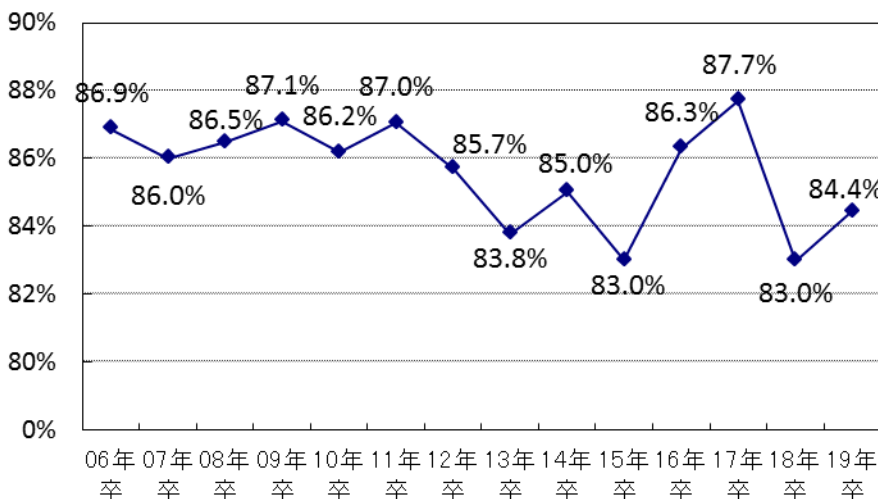
障がい者雇用の特別枠を設けている企業は1割を下回る

就職戦線は今、学生が受験する企業を絞る「厳選就活」の時代。企業は学生へ魅力を伝え、深いコミュニケーションを築く採用施策が必要に

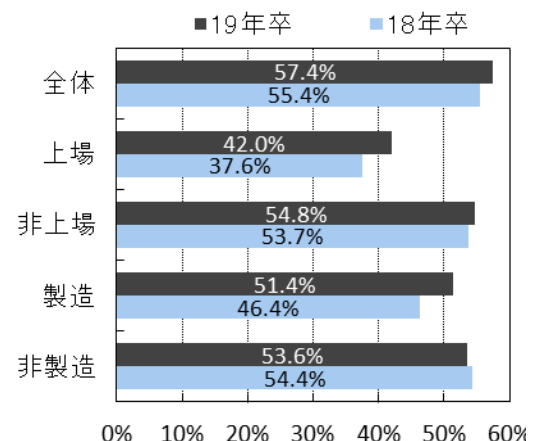
<2019年卒採用の内定状況> 「採用充足率」は84.4%で、6割近くの企業が今後も採用を継続

「採用充足率」（内定者数／募集人数）は、前年を1.4pt上回る84.4%だった。ここ10年で最低だった昨年（2018年卒）および2015年卒には及ばぬものの、厳しい状況に変わりはない。業種別に見ると、「ソフトウェア・通信（77.3%）」が特に採用充足率が低かった。上場（95.9%）と非上場（76.5%）では20pt近い差が見られ、非上場企業の厳しさがうかがえた。内々定後の辞退率は「前年より高かった」が34.0%（前年比1.4pt減）、「前年より低かった」が24.4%（前年比0.4pt減）で、いずれも微減しているものの、3社に1社が前年よりも高い内々定辞退率に苦悩する様子が見て取れる。調査時点（2018年9月～2018年10月上旬）では、57.4%の企業が今後も採用を継続すると回答した。

採用充足率(全体-新卒全般)の年次推移



今後も採用活動を継続する企業の割合

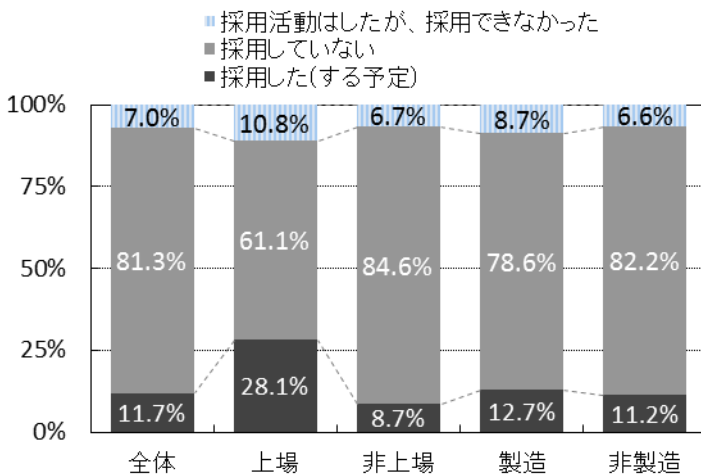


**< 外国人留学生採用 > 2019 年卒に外国人留学生の採用実績があるのは約 1 割。採用していない理由は言葉やビザよりも、“受け入れ体制の未整備”**

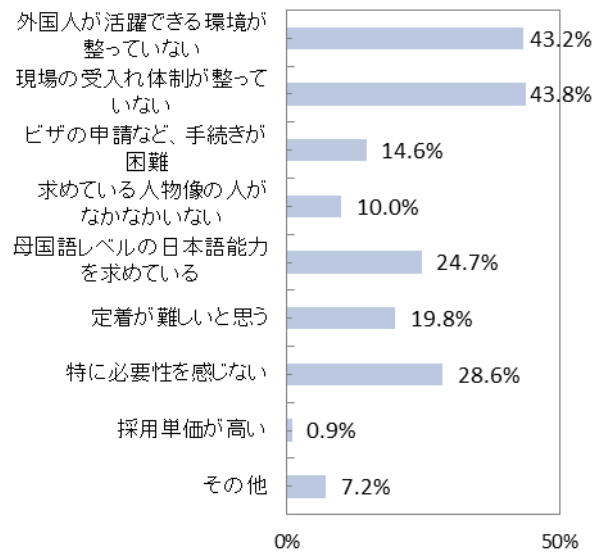
外国人労働者の受け入れ拡大が議論されているが、2019 年卒採用で「外国人留学生を採用した（する予定）」と回答したのは全体の 11.7%で、1 割程度となった。また「採用活動はしたが、採用できなかった」企業は 7.0%だった。ただし、2020 年卒の予定では「採用する予定」が 10.7%、「検討中」が 28.8%となり、企業側の採用意欲は垣間見える。

「採用をしていない（または予定がない）」企業にその理由を聞いたところ、「日本語能力（24.7%）」や「ビザなどの手続きが困難（14.6%）」よりも、「外国人が活躍できる環境が整っていない（43.2%）」や「現場の受け入れ体制が整っていない（43.8%）」といった、企業の内部要因によるところが大きかった。

本年、外国人留学生を採用したか



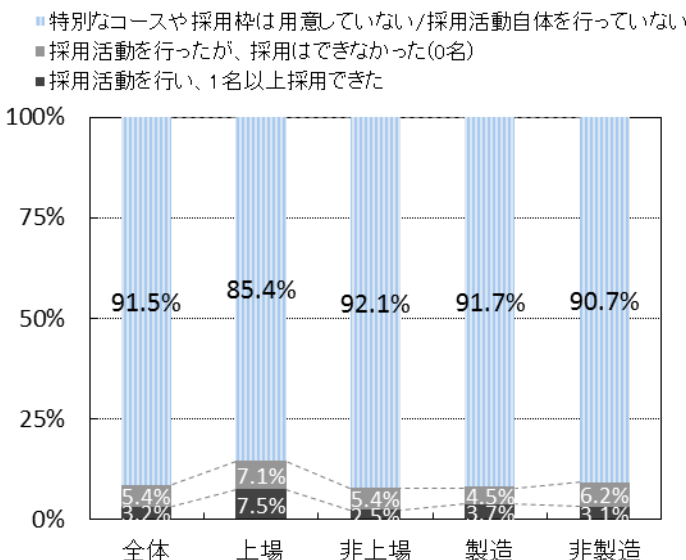
外国人留学生を「採用していない(予定がない)」理由



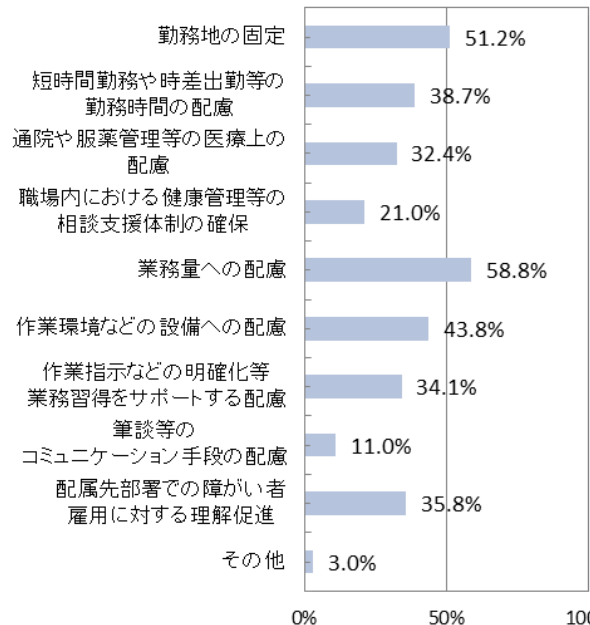
**< 障がい者採用 > 障がい者雇用の特別枠を設けている企業は 1 割を下回る**

障がい者採用に特別なコースや採用枠を設けている企業は、全体の 8.6%とまだ少ない。9 割を超える企業が「特別なコース・採用枠は用意していない / 採用活動自体を行っていない」と回答した。採用経験がある企業に、採用した方への配慮を聞いたところ、「業務量への配慮（58.8%）」「勤務地の固定（51.2%）」がそれぞれ半数を超えた。「設備への配慮（43.8%）」や「勤務時間の配慮（38.7%）」が続き、「配属先部署での理解促進」についても、35.8%の企業が実施していると答えた。本人だけでなく、一緒に働く従業員へ理解を促すことの必要性も感じていることが分かった。

障がい者雇用のためのコースや採用枠を設けたか



採用した障がい者雇用に対する配慮

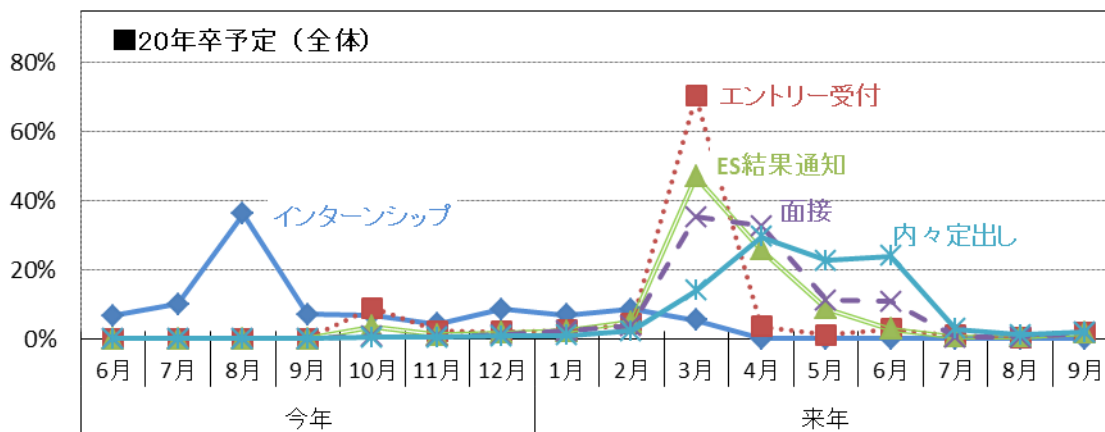


**< 2020 年卒採用と今後の課題 > 就職戦線は今、学生が受験する企業を絞る「厳選就活」の時代。企業は学生へ自社の魅力を伝え、深いコミュニケーションを築く施策が必要に**

次年度（2020 年卒）の採用スケジュールについて、インターンシップを開始するのは「8 月」が最も多く（36.1%）、2019 年卒（31.8%）に比べて 4.3pt 増となり、スタートが早まっていることが分かる。また、3 月に面接を開始する企業が増加しており（2019 年卒：29.4% 2020 年卒：35.2%）、厳しい採用環境への対応として、3 月以降の活動もスピード感が増している。

学生が受験する企業を絞り、企業が学生に選ばれる時代となった今、応募数を増やす施策だけではなく、辞退を減らすための施策にも力を注ぐ必要があると考えられるほか、学生から選ばれるために、魅力ある就業体験で学生の企業理解を促し、学生と深いコミュニケーションを築く必要性が高まっている。

採用スケジュール(全体・各フェーズの開始月)



調査結果の詳細は新卒採用サポネット (<https://saponet.mynavi.jp>) で公開しています

「2019年卒マイナビ 企業新卒内定状況調査」概要

調査方法 / 新卒採用実績のある国内8,000社に回答用紙を郵送  
 新卒採用支援情報サイト「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利用企業担当者宛にメールマガジンにて案内  
 調査期間 / 2018年9月4日（火）告知、10月3日（水）受付締切  
 回答数 / 3,013社（上場：450社 / 非上場：2,563社）

【本調査に関するお問い合わせ先】

株式会社マイナビ  
 社長室 リサーチ&マーケティング部 小林  
 Tel : 03-6267-4571 Fax : 03-6267-4145  
 Email : [myrm@mynavi.jp](mailto:myrm@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  
 Tel : 03-6267-4155 Fax : 03-6267-4050  
 Email : [koho@mynavi.jp](mailto:koho@mynavi.jp)