

「2017年卒・新卒採用に関する企業調査—採用方針調査」

～ 2017年3月卒業予定者の採用活動に関する企業調査～

<2016年2月調査>

2017年卒の採用戦線がいよいよスタートする。2年連続でのスケジュール変更となり、今年も混乱が予想される中、企業の採用方針や施策について知るため、「キャリアタス就活」掲載企業など全国の有力企業を対象に調査を実施し、その特徴を分析した。

1. 2017年3月卒業予定者の採用見込み

○「増加」29.9%、「減少」6.5%。6年連続で増加の見込み

2. 自社の採用活動の見通し

○「非常に厳しくなる」「やや厳しくなる」を合わせて76.4%が「厳しい」と回答

3. 採用活動のスタンス

○「人数の確保よりも学生の質を優先」が8割(81.1%)。但し、6年連続低下

4. スケジュール遵守についての考え

○「経団連加盟・非加盟に関係なく、守らなくても仕方ない」が最多(39.2%)

5. 採用活動の開始予定時期

○自社セミナー、エントリーシート受付、筆記試験の開始は「3月」に集中

6. 選考開始と内定出し開始の予定時期

○面接開始のピークは「4月」と「6月上旬」に分かれ、内定出しの開始は「6月上旬」に集中

7. 2017年卒採用のテーマと採用活動の方向感

○一番のテーマは「母集団の拡大」。積極的に学生との接点を増やす姿勢が濃厚

8. インターンシップ実施状況

○今年度実施企業は50.3%。実施企業の4割以上が「質・量ともに満足」と、成果を実感

9. 新卒採用者に占める女性の割合

○「女性比率を高めたい」は全体の4割強(42.1%)。「IT」と「製造業」が積極姿勢

10. 2016年3月卒業予定者の選考終了状況

○終了率は前年度と同水準(82.3%)だが、充足率は低下(87.3%→83.2%)

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 14,772社

調査時期 : 2016年2月1日～9日

調査方法 : インターネット調査法

回答社数 : 1,298社

《従業員数》

～299人	300～999人	1000人以上	製造	非製造	上場	非上場
466社	513社	319社	525社	773社	299社	999社

《業種》

《株式》

《地域》

北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
32社	66社	694社	206社	184社	64社	52社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリアリサーチ

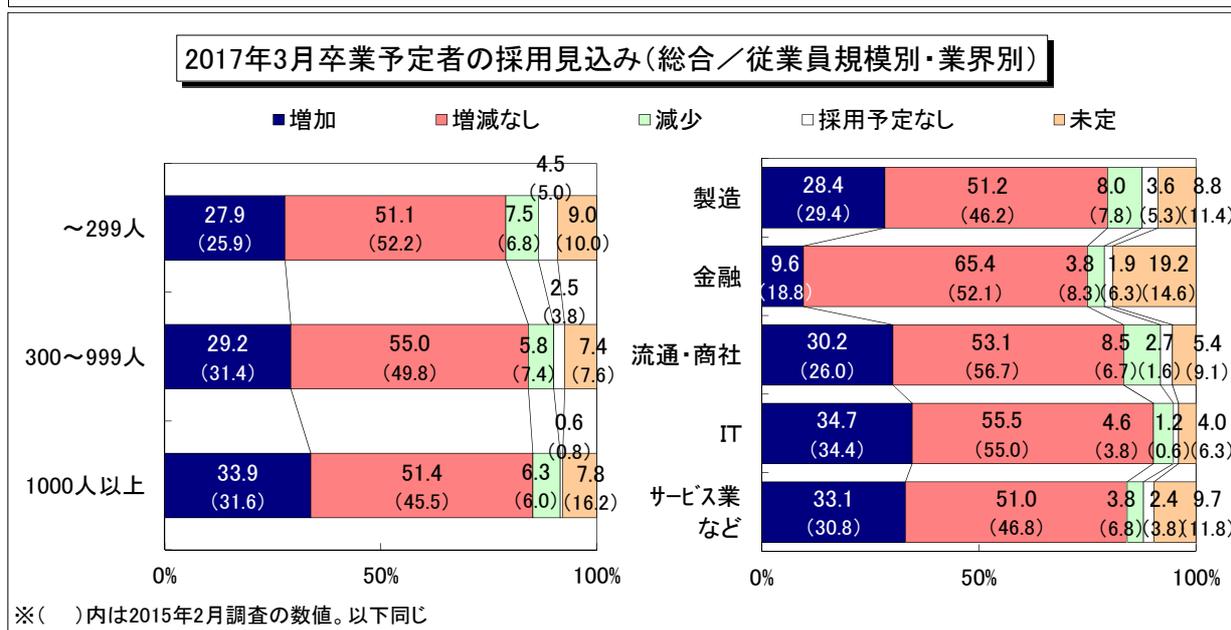
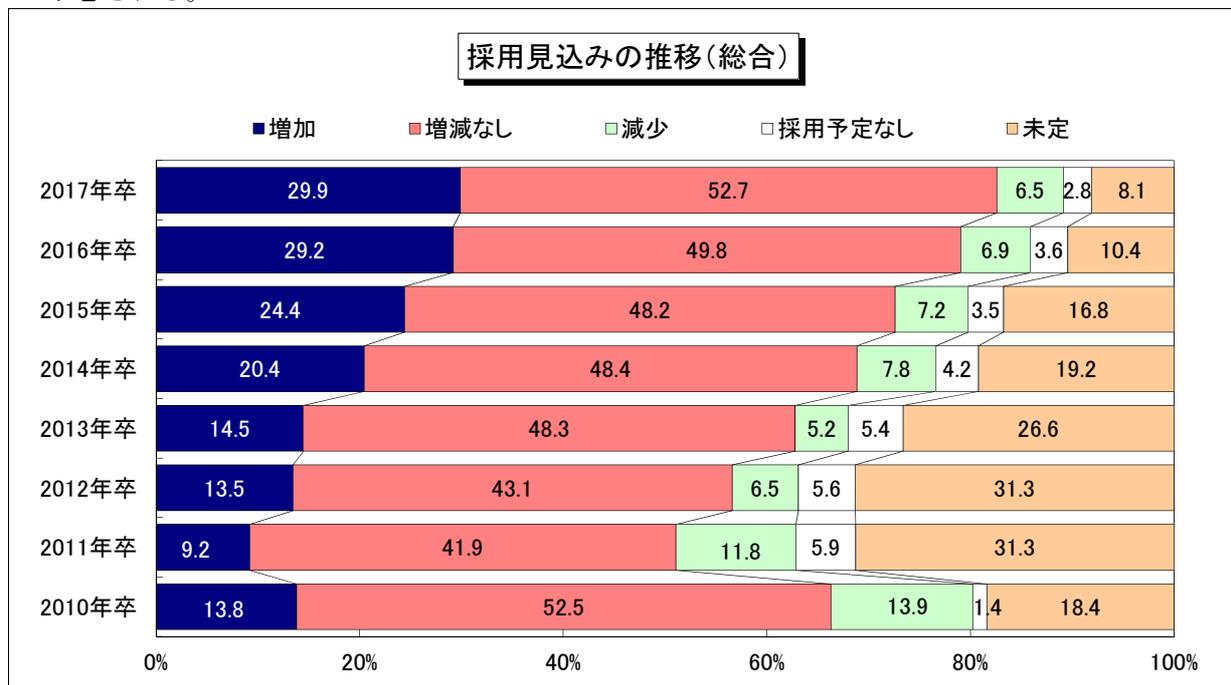
1. 2017年3月卒業予定者の採用見込み

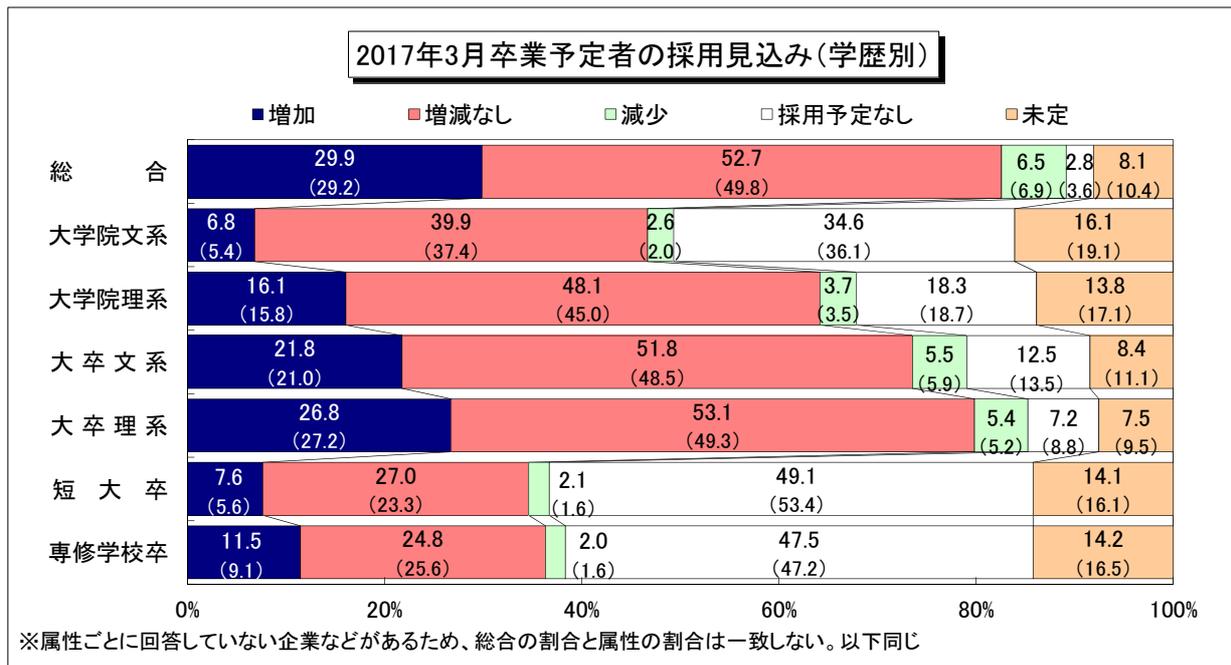
2017年3月卒業予定者の採用数は、引き続き増加傾向を示している。

前の年よりも採用を「増加」すると回答した企業が29.9%であるのに対し、「減少」は6.5%。「増加」が「減少」を23.4ポイント上回っている。企業の採用見込みは、リーマンショック後の2011年卒採用を底に、6年連続で増加傾向が表れている。

従業員規模別に見ると、いずれの規模も「増加」が「減少」を大幅に上回るが、とりわけ従業員1000名以上の大手企業において採用意欲の高さが目立つ。業界別では、「IT」「サービス業」で「増加」と回答した割合が高い。

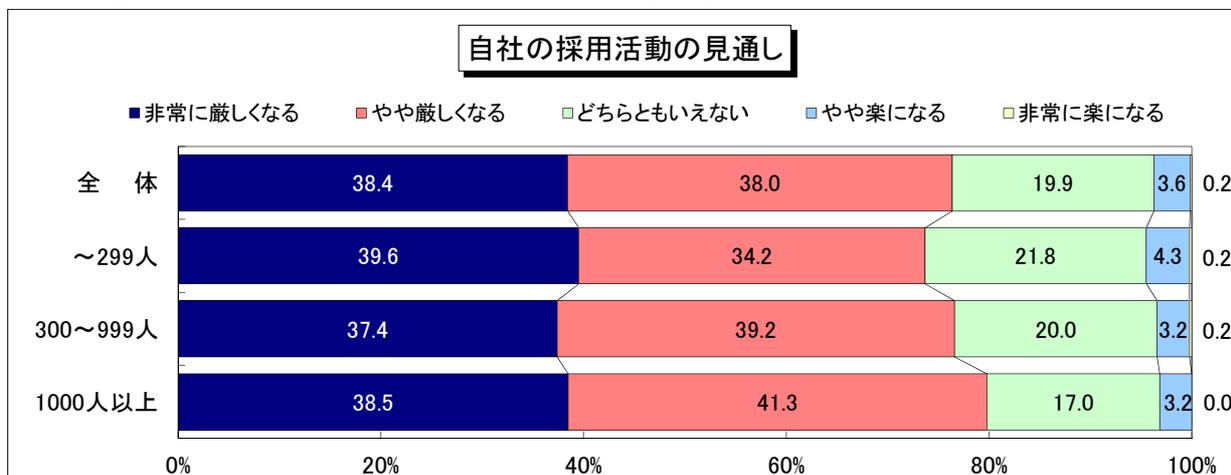
採用見込みを属性（学歴）別に見ても増加傾向が見られ（グラフは次ページ）、大学院文系と短大、そして専修学校の伸びが他の属性よりも大きいことから、より幅広い採用活動が展開されることが予想される。





2. 自社の採用活動の見通し

自社の2017年卒の採用活動をどのように予想しているのか、その見通しを尋ねた。「非常に厳しくなる」(38.4%)と「やや厳しくなる」(38.0%)を合わせて、76.4%が「厳しい」との見方を示した。従業員規模別での大きな差は見られないが、大手企業において「厳しい」の合計が最も高い(79.8%)。前項で確認したように、採用数は6年連続で増加する見込みであり、人材獲得競争の過熱は必至と見られる中、内定者の確保に危機感を抱く企業が多いことがわかる。



【Voice1】—採用活動の見通し

○2016年卒が非常に厳しかったので、多少良くなったとしても、まだ非常に厳しい状況にあるのではと思います。

＜専門店＞

○学生が短期間で企業選びを行わないといけなくなるため、内定辞退の増加や、入社後のミスマッチが多く発生しそう。大手志向が続き、企業規模や待遇、福利厚生で選ぶ傾向がさらに高まり、仕事内容をじっくり考えて選んでもらうことが難しそう。

＜建設・住宅・不動産＞

○学生側が3月解禁に慣れてくるためスムーズに運ぶ期待がある一方、各社が早め動くため学生の奪い合いになると懸念もしている。

＜情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト＞

○売り手市場、広報期間短縮化により十分な母集団形成ができないこと。

＜信販・クレジット・ファイナンス＞

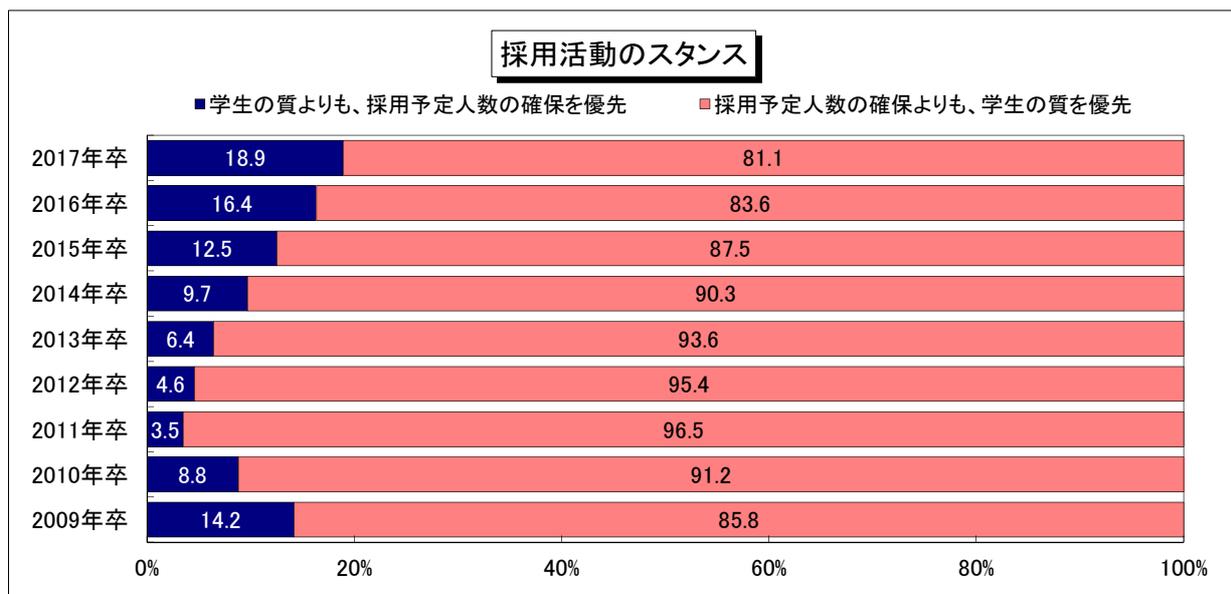
○景気悪化のシグナルが出ており、採用環境にどの程度の影響が出るか予想できない面がある。

＜電子・電機＞

3. 採用活動のスタンス

2017年卒採用のスタンスについては、「採用予定人数の確保よりも、学生の質を優先させる」という企業は81.1%と依然大勢を占めるものの、「学生の質よりも、採用予定人数の確保を優先させる」企業が18.9%で、前年調査（16.4%）より2.5ポイント増え、2割に迫る。

売り手市場になると「質優先」の数字は下がる傾向にあり、今回で6年連続の低下。特に大手企業において73.8%にまで下がっており（前年は76.5%）、採用予定数の増加で質の追求よりも数の確保を強化せざるを得ないケースが多いことが推測できる。



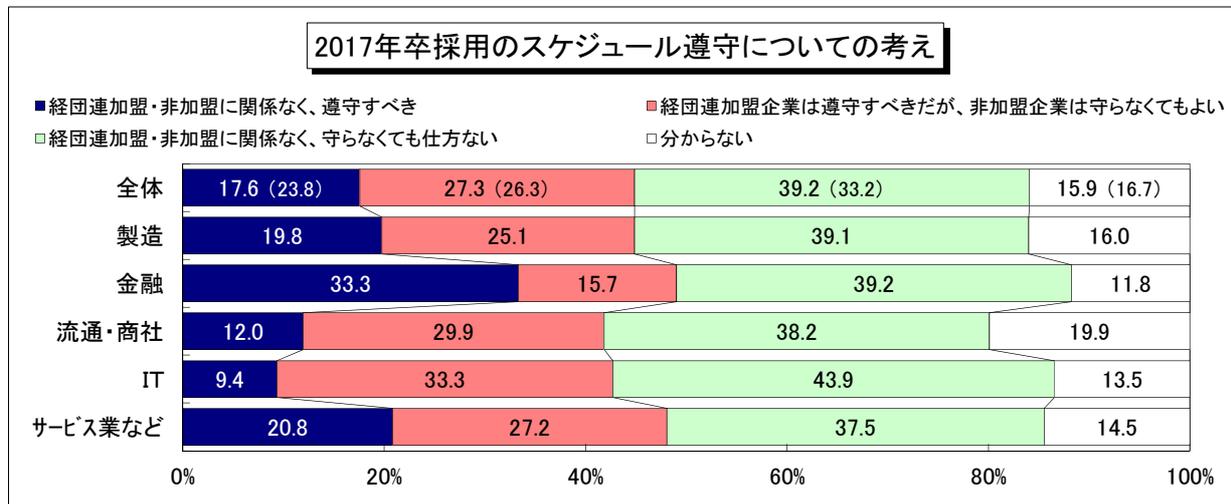
《従業員規模別》

	全体 (%)	~299人 (%)	300~999人 (%)	1000人以上 (%)
採用予定人数の確保よりも、学生の質を優先させる	81.1	83.8	83.2	73.8
学生の質よりも、採用予定人数の確保を優先させる	18.9	16.2	16.8	26.2

4. スケジュール遵守についての考え

2年連続のスケジュール変更となるが、遵守の姿勢について見解を尋ねたところ、「経団連加盟・非加盟に関係なく、遵守すべき」は17.6%にとどまり、前年調査（23.8%）より6.2ポイント減少した。最も多いのは「加盟・非加盟に関係なく、守らなくても仕方ない」で約4割に上る（39.2%）。

業界によって特徴が見られ、「金融」では「加盟・非加盟に関係なく、遵守すべき」が33.3%と他業界より高く、「IT」では「守らなくても仕方ない」が4割を超えているのが目立つ（43.9%）。

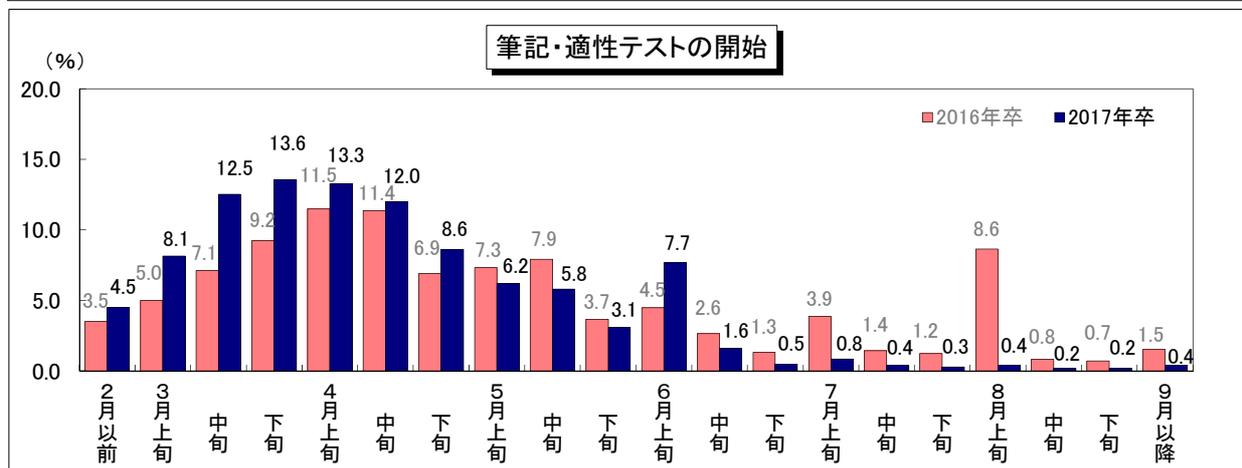
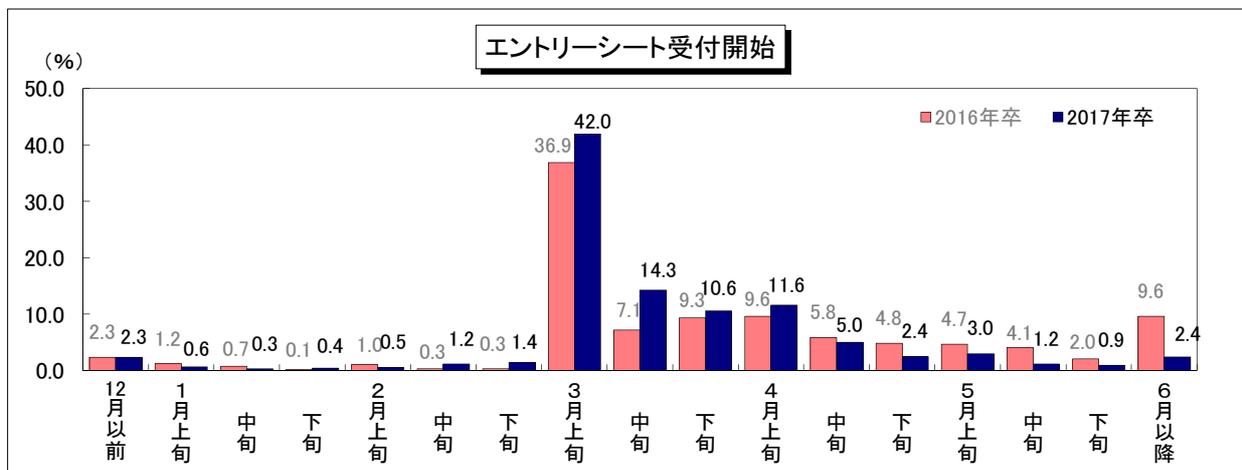
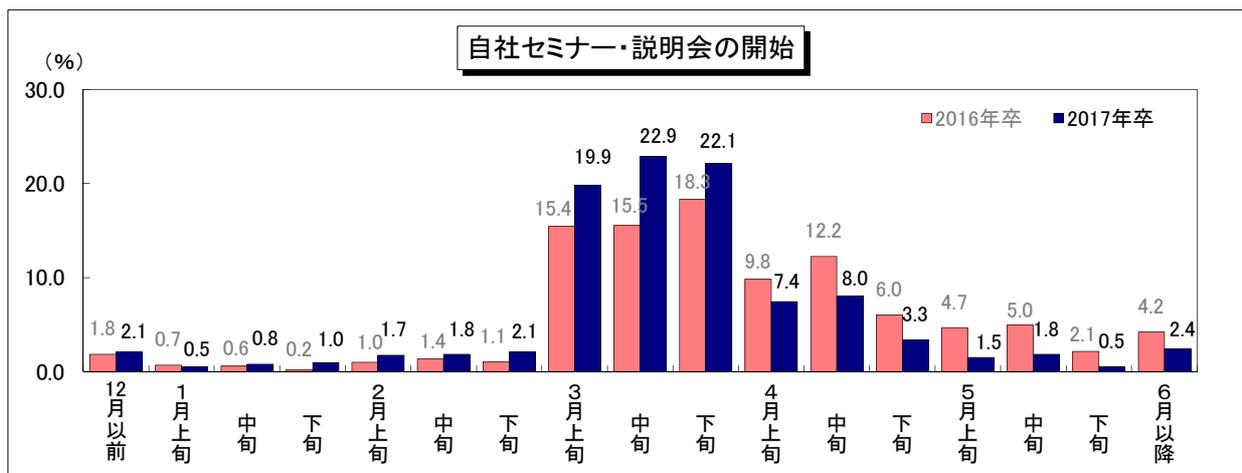


5. 採用活動の開始予定時期

採用スケジュールの再変更により、採用活動の時期はどう変化するだろうか。

自社セミナー・説明会の開始は、3月中旬が最も多い（22.9%）。前年同期調査では3月下旬が最多だったので、開始のピークはやや早まる見込みだ。3月の1カ月間の合計は64.9%。前年同期調査（49.2%）に比べ大きく増加し（15.7ポイント増）、3月の集中度合いが増している。エントリーシート受付開始のピークは3月上旬（42.0%）で、採用広報解禁直後から受付を開始する企業が前年調査（36.9%）より増加している。筆記・適性テストにおいても、3月中旬から4月中旬にかけて、より集中している（51.4%）。

選考解禁が2カ月繰り上がることを受け、全体的に前のめり感が強くあらわれている。

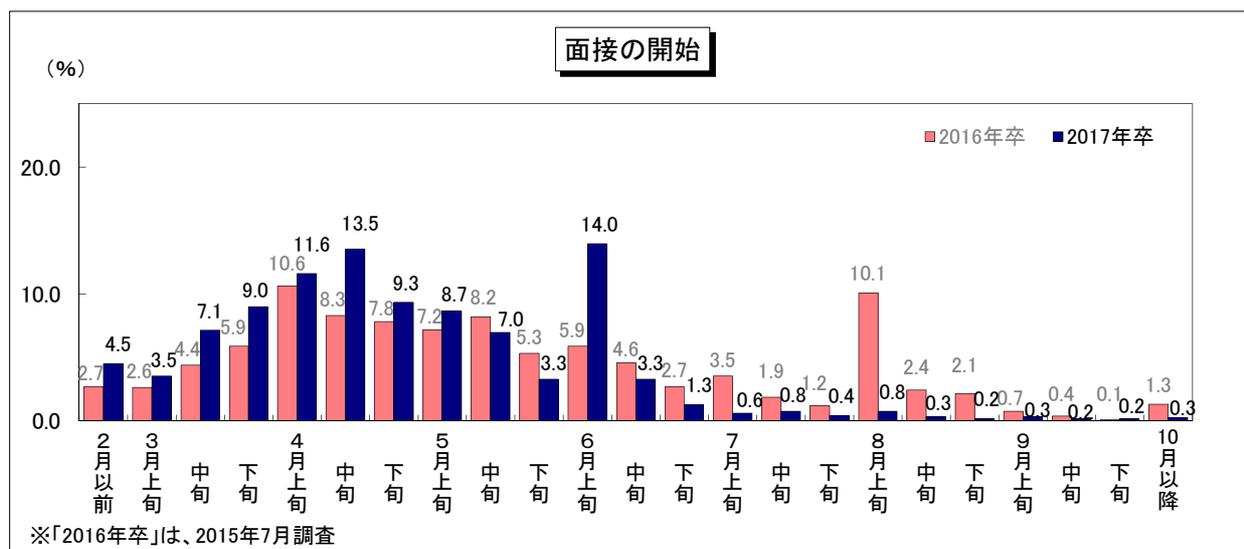


6. 選考開始と内定出し開始の予定時期

次に面接開始と内定出し開始の予定時期を確認したい。

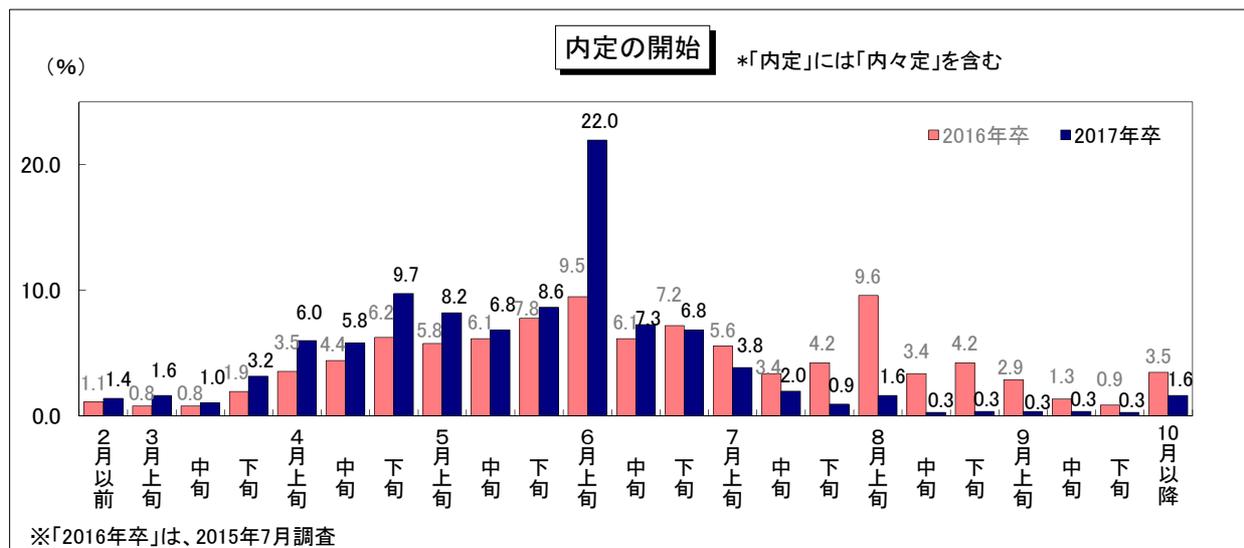
面接の開始は、選考解禁直後の6月上旬（14.0%）が最も多いものの、僅差で4月中旬（13.5%）が次に多く、4月に面接を開始する企業は3割以上（34.4%）。6月の選考解禁前に面接を開始するという企業は、合計で8割近い（77.5%）。但し、企業規模によって差が見られ、従業員1000人以上の大手企業では6月上旬が最も多い（19.9%）。一方、1000人未満の企業では4月中旬が最も多く、大手企業よりも早いものの、全体的にバラつきが見られる。

内定出しの開始時期は、6月上旬が最も多く（22.0%）、前年最多だった選考解禁直後の8月上旬（9.6%）と比較して、集中度合いが高まっていることがわかる。



《面接の開始・従業員規模別》 (%)

	2月以前	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月上旬	7月中旬	7月下旬	8月上旬	8月中旬	8月下旬	9月上旬	9月中旬	9月下旬	10月以降
～299人	5.9	3.9	6.4	7.4	9.3	13.0	9.1	10.3	6.1	2.7	12.8	4.4	2.7	0.7	1.0	0.7	0.7	0.5	0.2	0.7	0.2	0.5	0.5
300～999人	3.8	4.4	6.7	9.5	12.0	13.9	9.5	9.1	9.1	4.0	11.2	3.6	0.6	0.4	0.2	0.4	0.8	0.2	0.2	0.2	0.2	0.0	0.0
1000人以上	3.6	1.6	8.8	10.4	14.0	13.7	9.4	5.9	4.9	2.9	19.9	1.3	0.3	0.7	1.3	0.0	0.7	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3



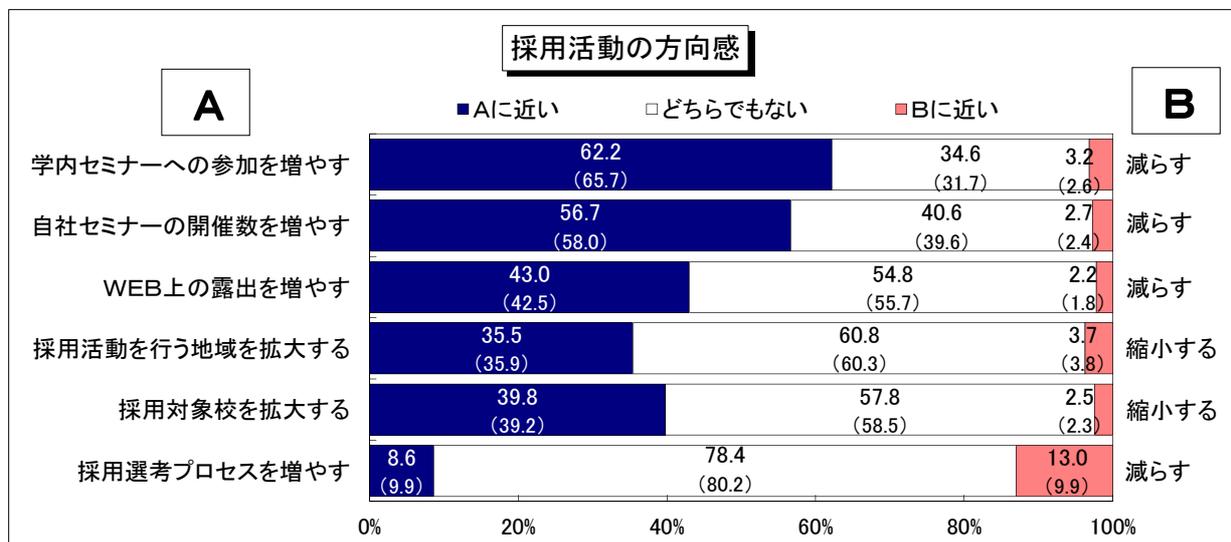
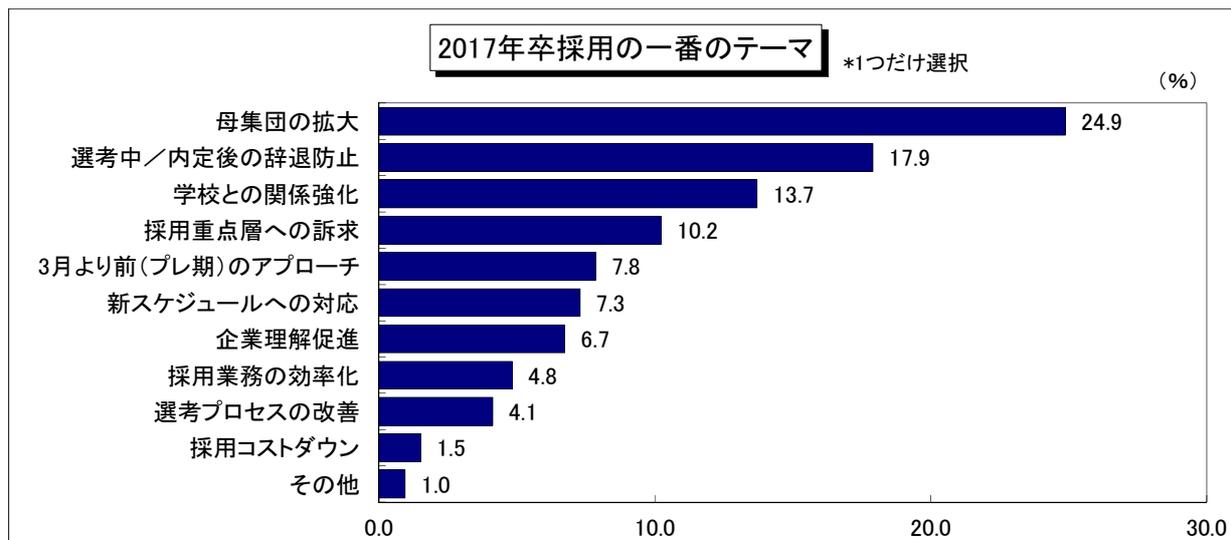
《内定(内々定)の開始・従業員規模別》 (%)

	2月以前	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月上旬	7月中旬	7月下旬	8月上旬	8月中旬	8月下旬	9月上旬	9月中旬	9月下旬	10月以降
～299人	2.3	1.8	1.8	2.5	5.1	4.8	8.6	7.1	7.4	9.6	16.8	8.6	8.4	5.1	2.5	0.8	2.5	0.8	0.0	0.5	0.3	0.5	2.3
300～999人	1.5	1.3	0.6	3.8	6.8	6.6	11.3	9.1	5.5	8.7	21.3	6.6	6.2	3.6	1.9	0.9	1.7	0.0	0.6	0.0	0.2	0.0	1.7
1000人以上	0.0	2.0	0.7	2.9	5.9	5.9	8.8	8.2	8.2	7.2	29.7	6.5	5.9	2.6	1.3	1.3	0.3	0.0	0.3	0.7	0.7	0.3	0.7

7. 2017年卒採用のテーマと採用活動の方向感

2017年卒採用の一番のテーマを尋ねたところ、「母集団の拡大」が最も多かった（24.9%）。採用数を確保するためには、母集団の拡大が欠かせないとの考えだろう。

採用活動の方向感について見てみると、「学内セミナー」で約6割（62.2%）、「自社セミナー」で5割強（56.7%）の企業が前年より「増やす」など、積極的に学生との接点を増やす意向が見て取れる。また、「採用活動地域」「採用対象校」も「拡大する」が「縮小する」を大きく上回っており、母集団形成のために採用対象を拡大させる動きが明らかだ。一方、短期化の影響だろうか、「選考プロセス」については「減らす」が「増やす」を上回っている。



【Voice2】—採用活動の方向感

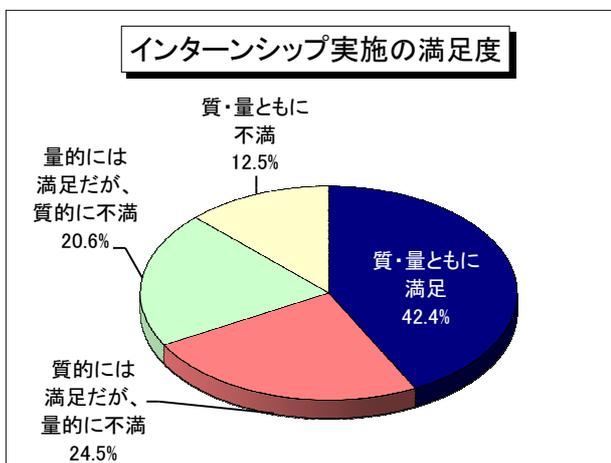
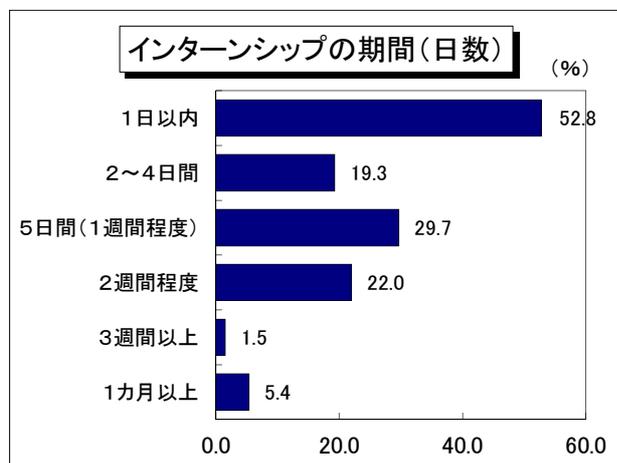
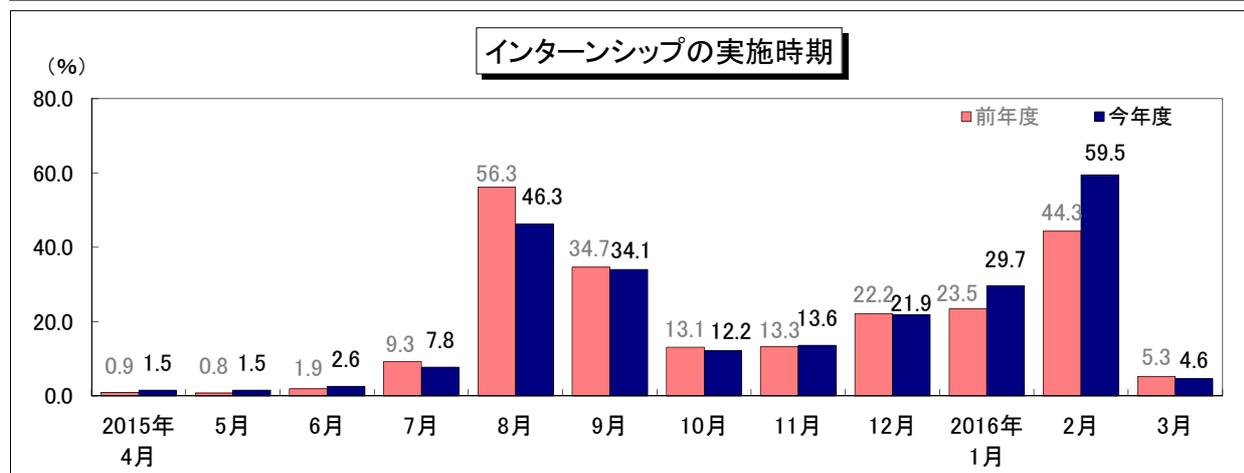
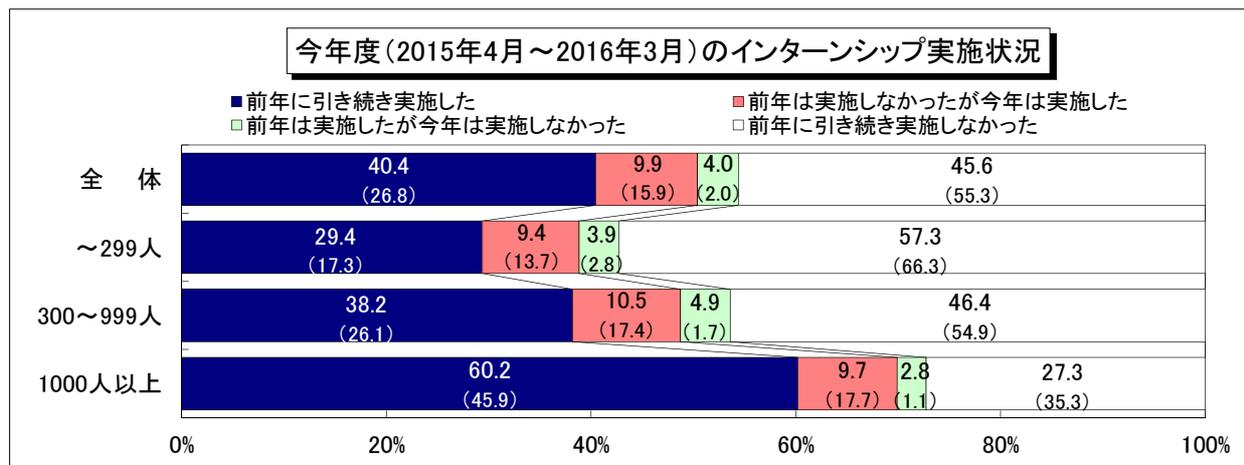
- BtoBの会社であるため、学生の認知度を上げるために特に3月前のイベント（学内・合説）への参加を増やしたり、インターンシップを実施したりしています。 <商社（専門）>
- 16卒は質の担保ができなかったが、数が大切だった。17卒に関しては数も質も担保していきたいため、露出を増やしている。 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト>
- 大手志望の学生が増加すると予想されるため、中堅企業の求人が埋もれてしまう可能性が高いです。そのために、露出を増やす必要があると考えています。 <証券>
- 選考プロセスを少なくしてハードルが低い印象にし、より多くの学生に採用試験に参加してもらうことで、母集団を確保する。 <建設・住宅・不動産>

8. インターンシップ実施状況

今年度（2015年4月～2016年3月）にインターンシップを「実施した」と回答した企業は、約半数（50.3%）と、前年度（42.7%）からさらにポイントを伸ばした。大手企業では実施率が約7割（69.9%）にのぼっている。

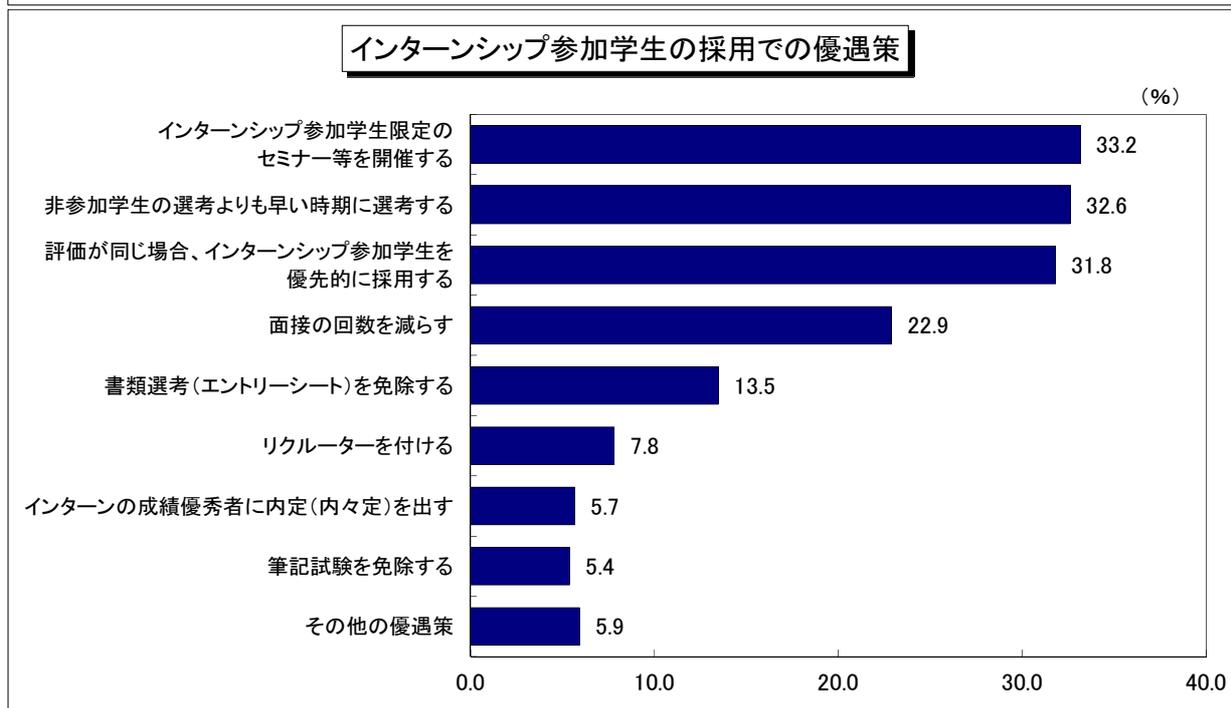
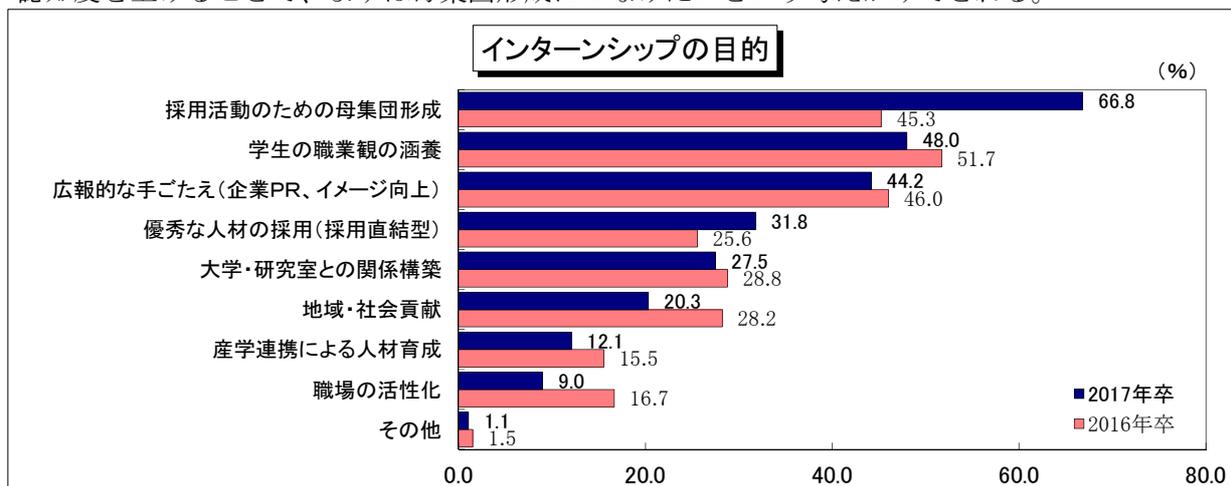
実施時期は、前年度最多であった「8月」は56.3%から46.3%へと10ポイント減少している。8月は2016年卒の選考と重なるため、実施時期をずらした企業が多かったと考えられる。一方、「1月」は前年度より6.2ポイント増、「2月」は15.2ポイント増と大きく増えている。

インターンシップを実施した満足度については、「質・量ともに満足」が42.4%と最も多く、実施企業の多くが成果を感じていることがわかる。



インターンシップ実施の目的について尋ねたところ、「採用活動のための母集団形成」との回答が66.8%で前年の45.3%から大幅に増加し（21.5ポイント増）、前年調査で最多だった「職業観の涵養」（48.0%）に大きく差をつけた（18.8ポイント差）。

インターンシップ参加学生に対しての何らかの優遇策を講じた企業は56.7%と過半数。具体的な優遇策としては、「参加学生限定セミナーの開催」（33.2%）、「早期選考」（32.6%）、「評価が同じ場合に優先採用」（31.8%）の3つが多い。採用に直結させることよりも、早期に自社の認知度を上げることで、まずは母集団形成につなげたいという考えがみとれる。

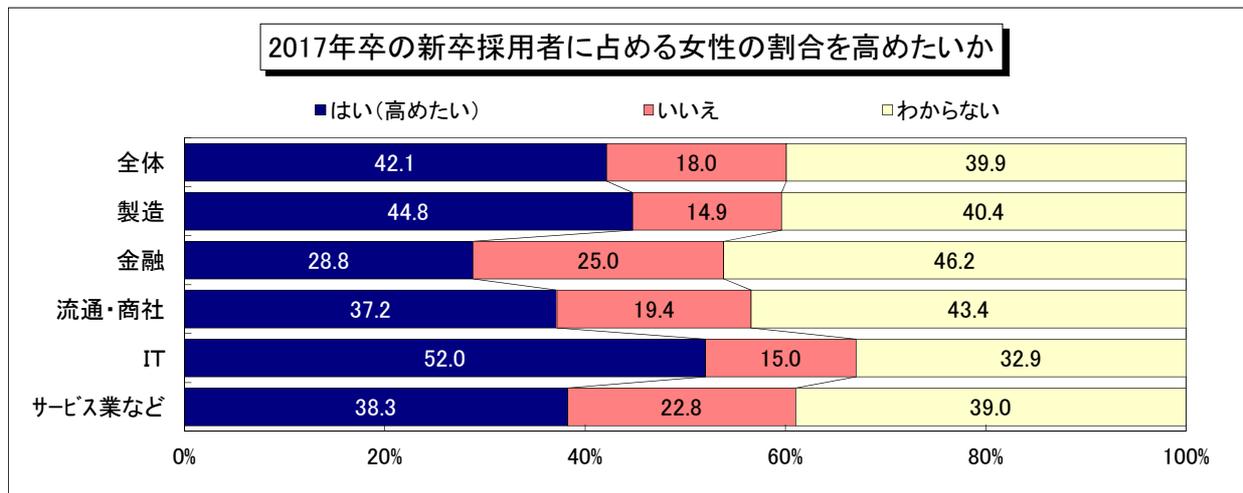


【Voice3】—インターンシップ実施の満足度

- 期待以上に意欲的な学生が集まり、入社希望者も少なからずいた。 <運輸・倉庫>
- 前年より大幅に参加者数を増やすことができた。 <保険>
- 土木・高専など採りにくい人材に向けて効率的に関係強化が図れた。 <建設・住宅・不動産>
- 採用につなげるにはもっと多くの受け入れが必要であると感じる。 <鉄鋼・非鉄・金属製品>
- インターンを実施する企業が増え、前年度より集客ができなかった。 <商社(専門)>
- 1DAYインターンシップだと、気楽な気持ちで応募しやすいためか、意欲、態度ともに不満のある学生が多かった。 <医薬品・医療関連・化粧品>

9. 新卒採用者に占める女性の割合

本年4月に「女性活躍推進法」が施行されるなど、女性の活躍推進に改めて注目が集まる中、2017年卒の新卒採用において女性の占める割合（女性比率）を高めたいと考えているかどうかを尋ねてみた。「はい（高めたい）」と回答したのは全体の4割強（42.1%）に上り、「いいえ」は2割弱（18.0%）だった。業界別に見ると、「はい（高めたい）」は「IT」（52.0%）と「製造業」（44.8%）においてポイントが高く、女子学生の採用に積極的な姿勢が見られる。



10. 2016年3月卒業予定者の選考終了状況

最後に、2016年3月卒者（現4年生）の採用選考状況を確認したい。2月初旬の調査時点で採用活動を「終了した」と回答した企業は、全体の82.3%。前年2月調査（82.1%）と同水準だった。従業員規模別では、規模が大きくなるほど終了率は上がり、1000人以上の大手企業の終了率は9割近い（87.1%）。

採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」の平均は83.2%で、前年2月調査（87.3%）を4.1ポイント下回る。充足率についても、規模が大きくなるほど数値が高く、大手企業は88.9%であるのに対し、中小企業では76.8%にとどまっている。

前年と比較して、終了率は変わらないのに充足率が低下していることから、採用予定数を充足できないまま採用活動を終了した企業が増えたことが推測できる。

