

「2017年卒・新卒採用に関する企業調査—内定動向調査」

～ 2017年3月卒業予定者の採用活動に関する企業調査～

<2016年10月調査>

2年連続での採用日程の変更や売り手市場の影響で混乱した2017年卒の採用戦線。10月の正式内定日を迎えるタイミングでの採用活動の進捗や充足状況を確認すべく、「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行った。また、2018年卒者の採用についても予定や方針などを聞いた。

1. 2017年3月卒業予定者の選考終了状況

○採用選考を「終了した」57.6%。前年同期（43.6%）を14ポイント上回る

2. 充足率と、未充足部分の今後の方針

○充足率の平均は79.9%。中間調査（7月）より20ポイント上昇

3. 内定時期と採用活動終了予定時期

○内定出しのピーク・辞退ともに6月に集中。採用継続企業の7割強が年内に終了予定

4. 採用状況の満足度

○内定者への満足度は中間調査より上昇するも、「質」に不満をもつ企業が増加

5. 学生との接触機会と選考結果通知

○「自社セミナーの回数を増やした」51.3%、「合同企業説明会への出展回数を増やした」38.8%

6. 2018年3月卒業予定者の採用数と採用予算

○「増える見込み」が17.1%で、「減る見込み」（6.8%）の2倍以上。予算増加は28.5%

7. 2018年3月卒業予定者の採用活動の開始予定時期

○面接開始のピークは「4月」。前年より前倒しの傾向。内定出しの開始は「6月」が最多

8. 2018年卒採用での利用予定メディア

○「就職情報サイトへの情報掲載」92.1%、「自社採用ホームページ」85.4%

9. 2018年卒採用で注力したいこと

○「インターンシップの実施・見直し」が前年の37.3%から48.5%へと大きく増加

10. インターンシップ実施状況

○「冬季に実施を予定」43.4%。冬季は1日以内の短期プログラムが7割を占める

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 16,912社
 調査時期 : 2016年9月26日～10月5日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 1,429社

《従業員数》			《業種》		《株式》	
～299人	300～999人	1000人以上	製造	非製造	上場	非上場
440社	553社	436社	582社	847社	370社	1059社
《地域》						
北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
37社	77社	736社	217社	232社	83社	47社

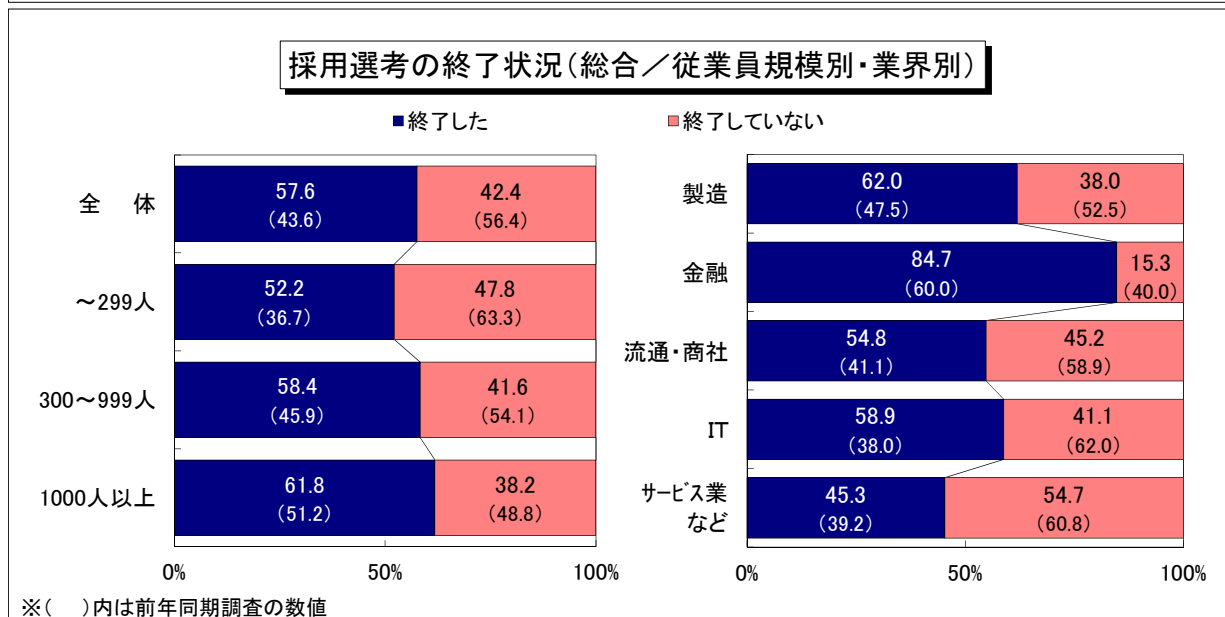
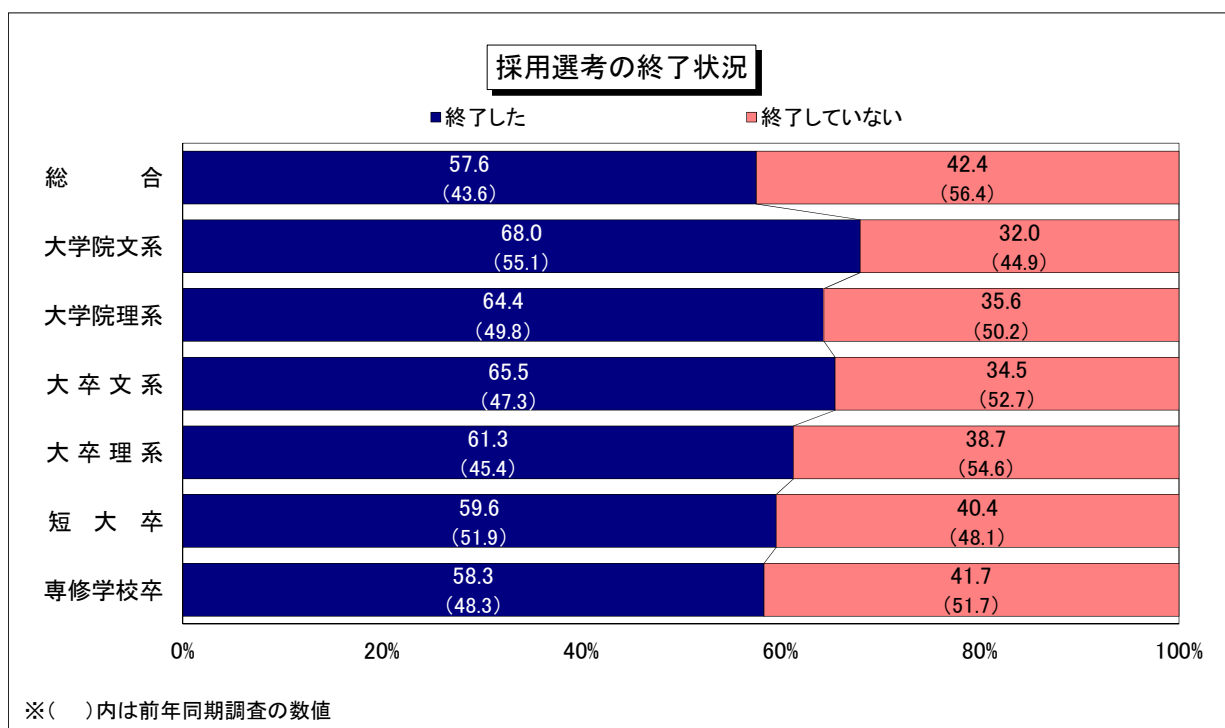
調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

1. 2017年3月卒業予定者の選考終了状況

調査時点で、2017年3月卒業予定者の採用選考を「終了した」企業は全体の57.6%。正式内定日（10月1日）を迎えるタイミングでの終了率は半数を超えた。前年同時期調査（43.6%）を14ポイント上回る数字であり、選考解禁が昨年より2カ月早まった分、採用終了企業が増えた様子が見て取れる。

従業員規模別では、規模が大きくなるほど終了率は上昇し、1000人以上の大手企業では6割を超える（61.8%）。これに対し、300人未満の中小企業は52.2%。今年6月下旬から7月初旬にかけて実施した前回調査（中間調査）では、従業員規模別での差はほとんどなかったが、その後の2カ月で差が開いてきたことが分かる。

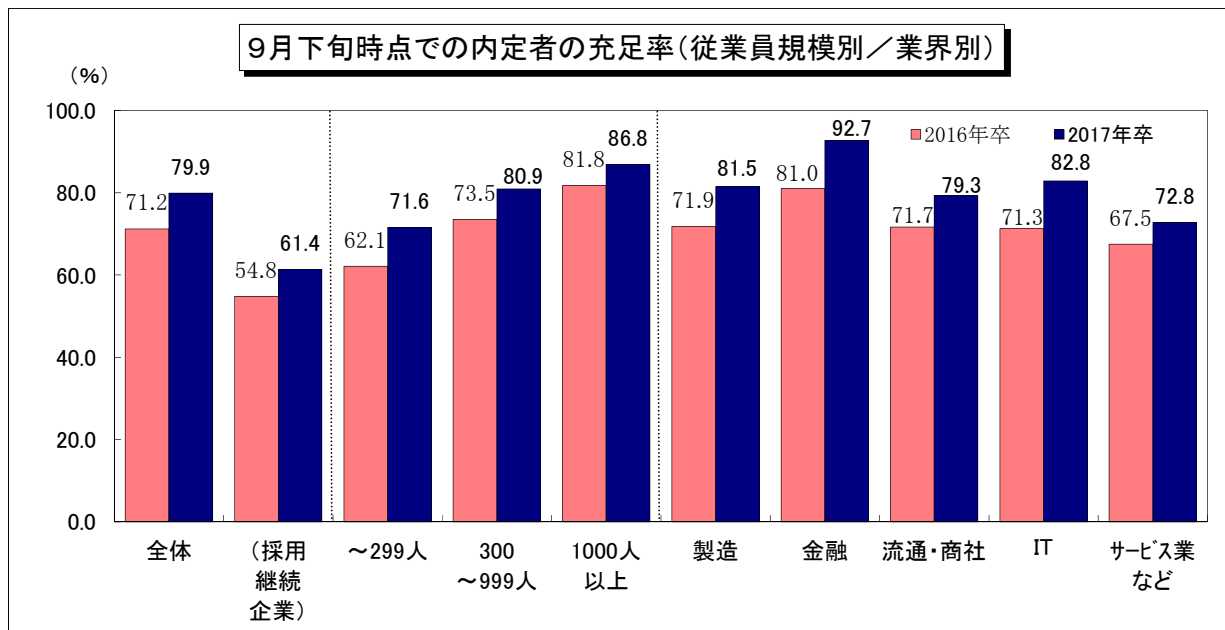
業界別はさらに濃淡が鮮明で、「金融」（84.7%）は8割以上が採用選考を終了。最も終了率が低い「サービス業」（45.3%）との差は40ポイント近くに及ぶ。



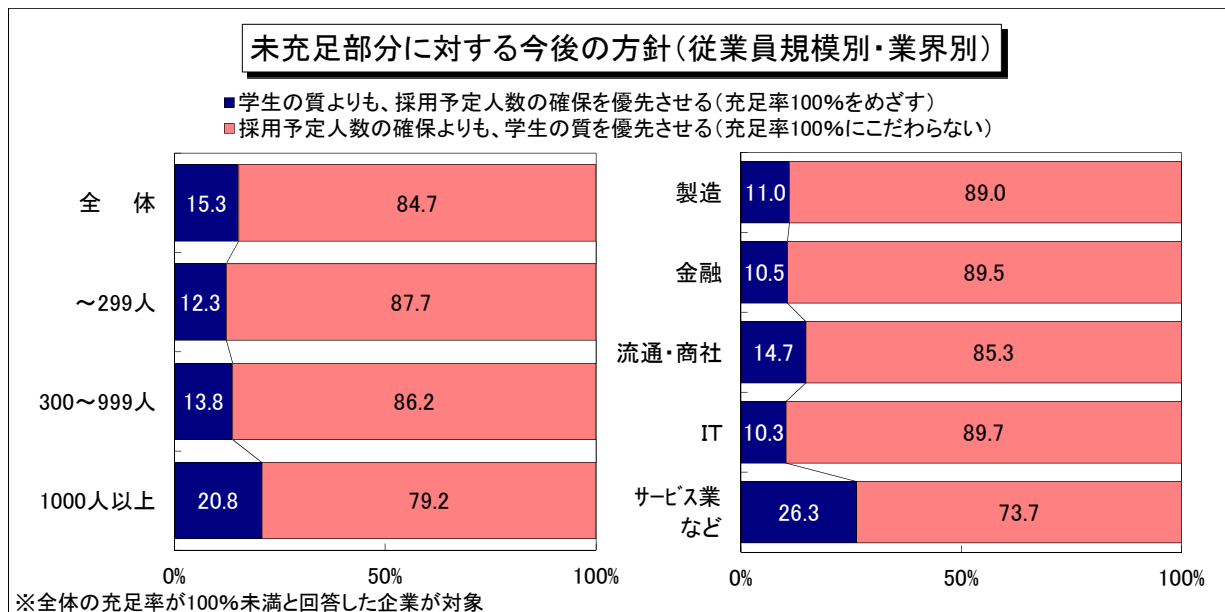
2. 充足率と、未充足部分の今後の方針

採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」は79.9%。採用選考終了率と同様に、前年度実績（71.2%）を上回っている。今年度の中間調査（6月下旬～7月初旬実施）では59.4%だったので、この2カ月間で20ポイントほど上昇した。

従業員規模が大きくなるにつれ充足率も上がり、大手企業（86.8%）、中堅企業（80.9%）と8割を超えるのに対し、300人未満の中小企業では7割にとどまる（71.6%）。業界別では、終了状況同様「金融」が高く、9割を超えている（92.7%）。「サービス業」は72.8%で、他の業界に比べ充足の遅れが目立つ。



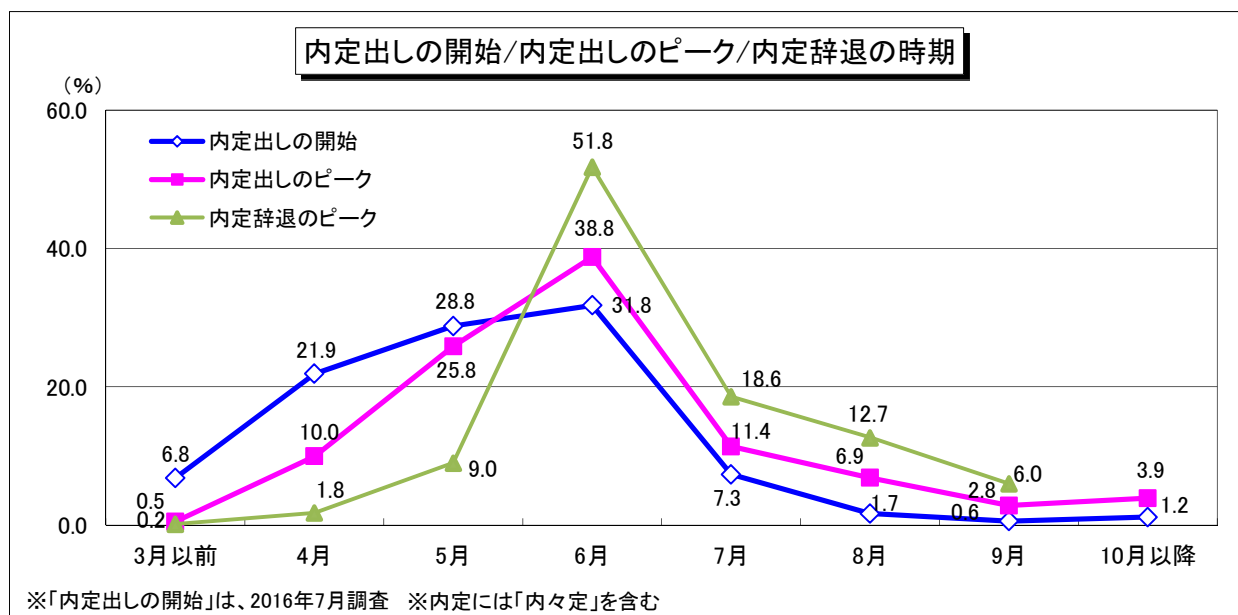
未充足部分に対する今後の方針について尋ねると、「充足率100%をめざす」と回答した企業は15.3%。従業員規模別では、中小企業が12.3%、中堅企業が13.8%、大手企業が20.8%と、規模が大きくなるにつれ充足率100%にこだわって採用を続けている様子がうかがえる。業界別では「サービス業」において「充足率100%をめざす」と回答した企業が他業界より多い(26.3%)。



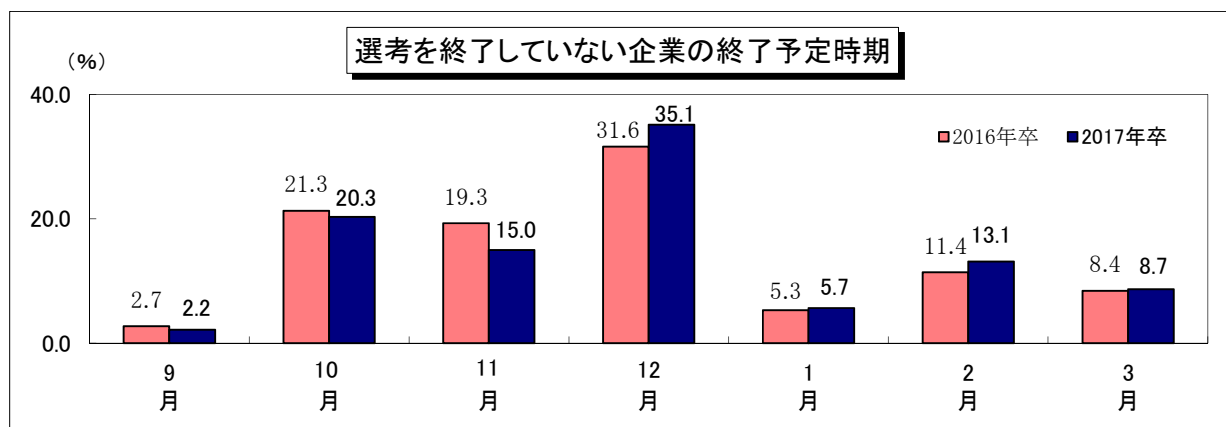
3. 内定時期と採用活動終了予定時期

内定時期について、「内定出しのピーク（最も多くの内定を出した時期）」「内定辞退のピーク（最も多く辞退があった時期）」を尋ね、「内定出しの開始」時期と重ねて比較した。まず「内定出しの開始」は4月から6月にかけて分散しているが、「内定出しのピーク」は6月が最も多く（38.8%）、6月1日の選考解禁のタイミングで内定出しを本格化させた企業が多かったことが分かる。同時に学生の意思決定が急速に行われた結果、一気に内定辞退が出て、「内定辞退のピーク」が6月に集中したのだろう。51.8%と過半数に達している。

また、集中度合いは異なるものの、いずれも6月が最も多いことから、短期決戦だったことが裏付けられる。



一方、採用選考を終了していない企業（全体の42.4%）の「終了予定時期」として最も多いのは、「12月」で3割強（35.1%）にのぼる。次いで「10月」が20.3%。全体の7割強（72.6%）が年内に目処をつけたいと考えていることが分かる。いずれの規模の企業も12月までを合計すると7割強となり、従業員規模による大きな差は見られない（大手企業73.5%、中堅企業72.4%、中小企業71.9%）。



《従業員規模別》

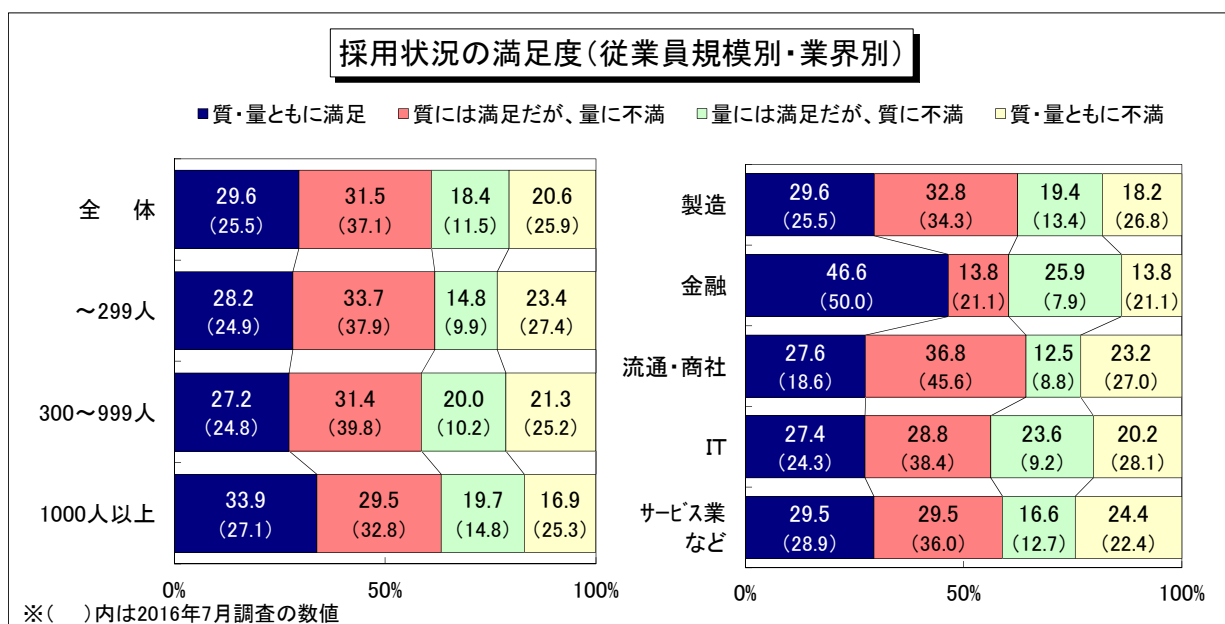
	（%）						
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
～299人	1.5	19.9	17.5	33.0	6.8	12.1	9.2
300～999人	1.7	21.8	11.8	37.1	4.4	13.1	10.0
1000人以上	3.6	18.7	16.3	34.9	6.0	14.5	6.0

4. 採用状況の満足度

調査時点での内定者に対する満足状況を、質と量（人数）の観点で尋ねた。「質・量ともに満足」という回答は全体の約3割（29.6%）で、「質・量ともに不満」は約2割（20.6%）だった。

今年度の中間調査（6月下旬～7月初旬実施）からの変化を見てみると、「質・量ともに満足」が25.5%から29.6%へと増加し、「質には満足だが、量に不満」が37.1%から31.5%へと減少するなど、採用活動が進んだことで「量」に対する不満が緩和されていることが分かる。一方で、「量には満足だが、質に不満」は11.5%から18.4%へと増加しており、「質」に対して不満を抱く企業が増えた。充足率の低い企業の中には、選考基準を落としながら採用数確保に動くケースも出てきていると見られる。

従業員規模別では、大手企業で「質・量ともに満足」の割合が33.9%と他よりも高く、業界別では「金融」の満足度が突出して高いのが目立つ。



【Voice-1】—ここまでの採用状況への満足状況

【満足の声】

- 10月1日の内定式には間に合ったため。 <建設・住宅・不動産/中堅>
- 採用活動前半においては意欲や志向のマッチ度が非常に高い学生、後半においては語学力が高い学生が採用できたから。 <商社（専門）/中小>
- 採用予定人数に対し充足できた点、比較的金融業界を希望している学生が多く、それなりに知識・意向も高い学生の採用ができた点。 <リース/中堅>

【質または量に課題】

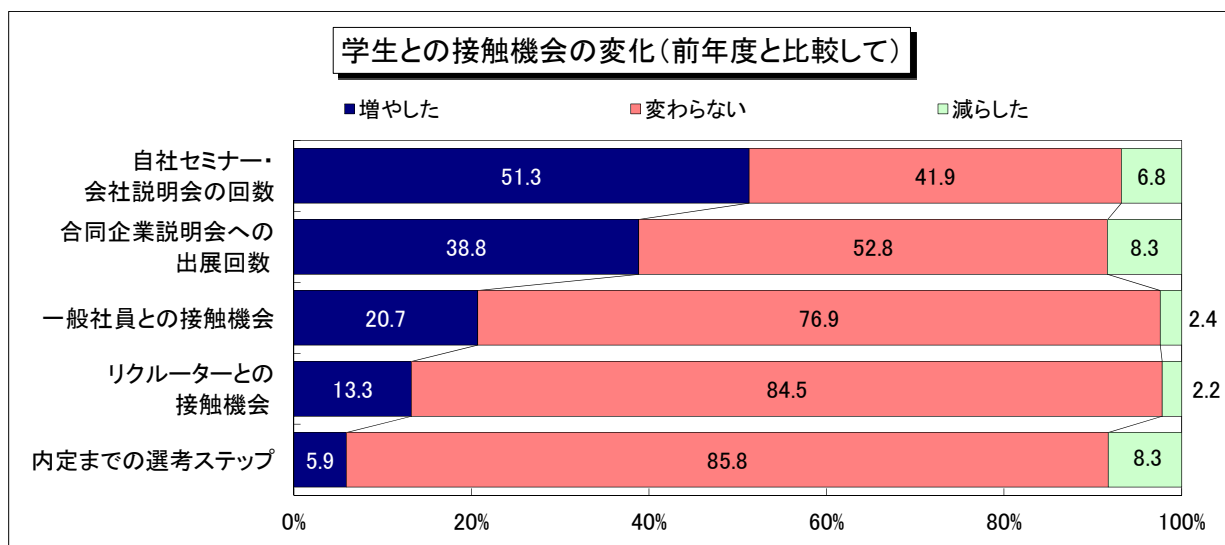
- 内定に至った学生のうち、当社を第一志望としていた学生が少なかった。 <電子・電機/大手>
- 内定出しの時期が遅かったためか、6月下旬の役員面接直前に辞退する学生が多く、期待値の高かった学生を逃した。 <商社（専門）/中堅>
- 年々、選考に残る学生の質が落ちてきている。特に技術系は大手企業に囲い込まれていると想定され、選考に残らない。 <自動車・輸送用機器/大手>
- 今年は「絶対に欲しい」と思える学生に会えていない。 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト/中小>
- 採用する学生のレベルを下げて内定出しをしている。 <サービス業/中堅>
- 企業研究がなされておらず、業界に対する知識や理解度がとにかく乏しいと感じている。 <フードサービス/大手>
- 選考基準を落としていないため、例年と同様の質を担保した形で内定者を確保できたと考えているが、応募者の母集団確保に苦しんだため、数（量）としては不満が残る結果となった。 <通信関連/大手>

5. 学生との接触機会と選考結果通知

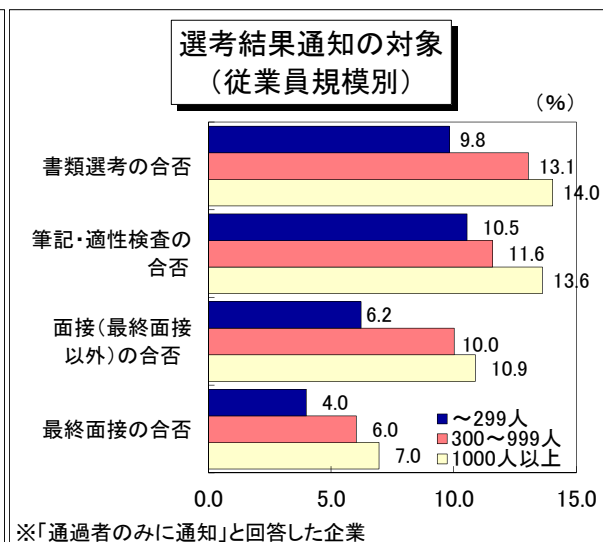
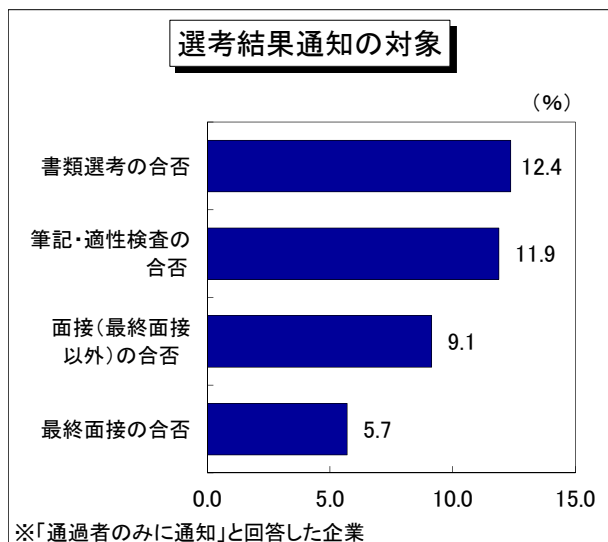
学生との接触機会について前年度との変化（増減）を尋ねたところ、「自社セミナー・会社説明会の回数」を増やしたという企業が過半数（51.3%）にのぼった。また、「合同企業説明会への出展回数」を増やした企業も 38.8%と多く、積極的に露出を増やすことで、より多くの学生の目にとまるような施策をとる傾向が強まったことが分かる。

「一般社員」や「リクレーター」との接触機会も「増やした」が「減らした」を大きく上回る。

一方、「内定までの選考ステップ」については「減らす」が「増やす」をやや上回る。採用広報開始から選考までの期間が前年より短くなったことで、ステップを減らさざるを得ないケースもあったのだろう。



就活生の間で不満が多く聞かれる「サイレント」について、初めて実態を調査した。サイレントとは、「不合格通知が来ない」「選考結果が通知されないまま不合格になる」ことを指すが、今回の調査では、選考結果を「通過者のみに通知」と回答した企業は、「書類選考」と「筆記・適性検査」で 1 割を超えた（12.4%、11.9%）。最終面接では割合は減るが、それでも 5.7%の企業が不合格者には連絡をしていない。企業側にも事情があることは察しつつも、「気持ちの切り替えができない」とサイレント状態を嘆く学生は少なくない。学業への配慮とあわせて、今後の就職・採用戦線の課題の 1 つと言えそうだ。



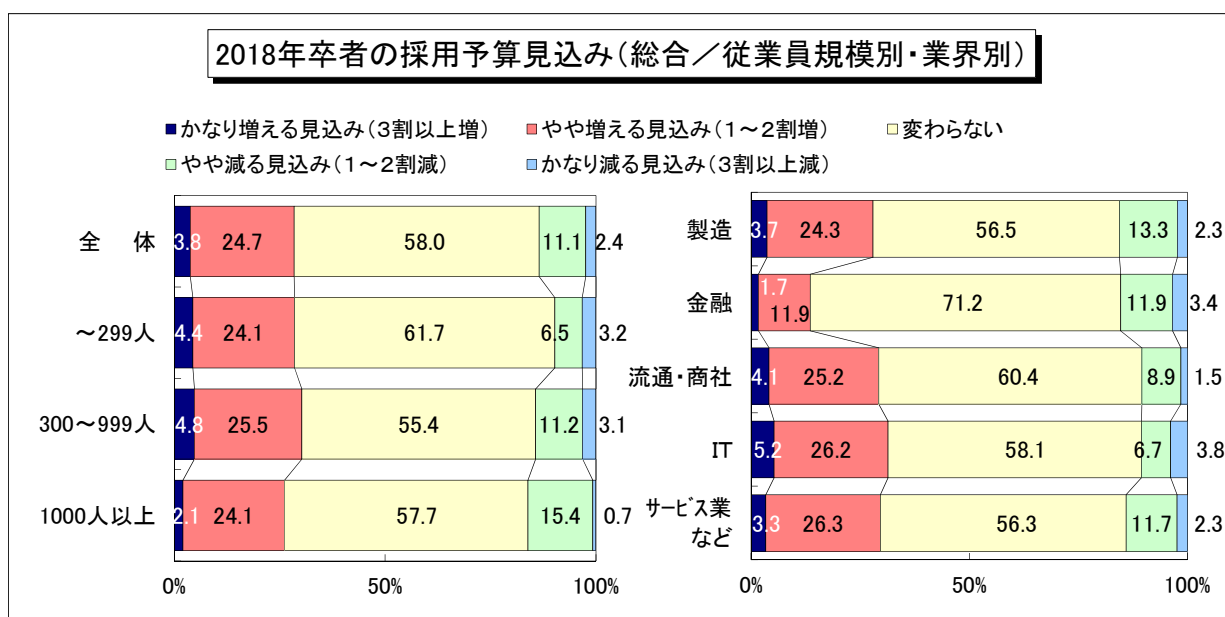
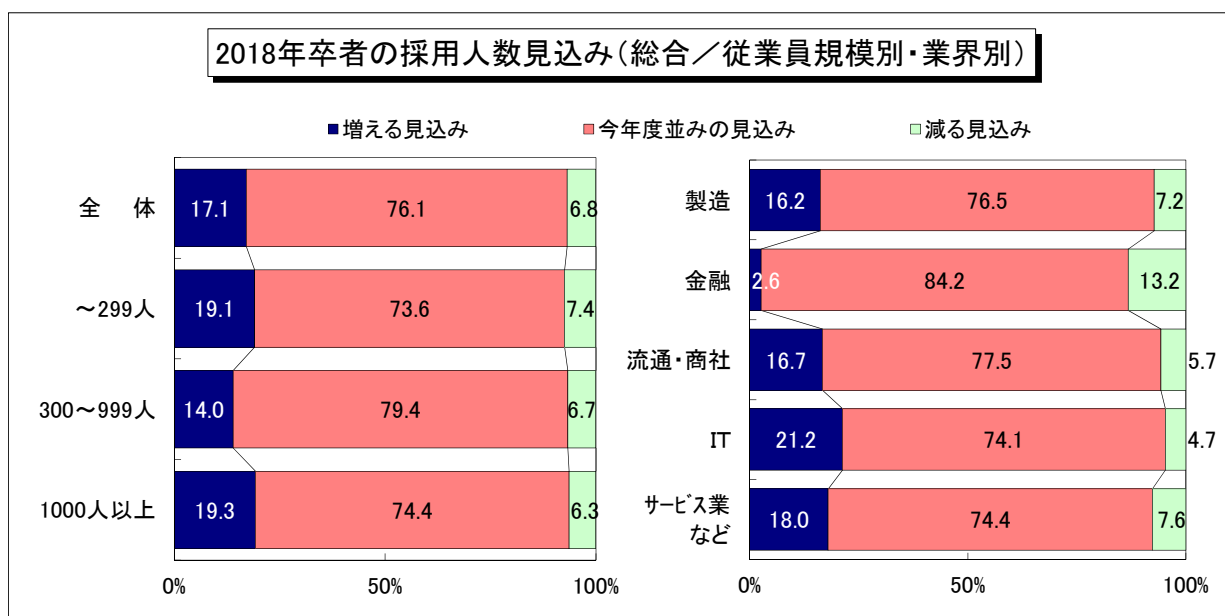
6. 2018 年 3 月卒業予定者の採用数と採用予算

ここからは 2018 年 3 月卒者の採用計画に関する調査結果を紹介したい。

2018 年卒者の採用見込みについて尋ねたところ、「増える見込み」と回答したのが 17.1%で、「減る見込み」（6.8%）の 2 倍以上にのぼった。企業の採用数はここ数年増加傾向が続いているが、引き続き採用意欲が高いことが分かる。「今年度並み」と回答した企業は全体の 76.1%。

従業員規模別で大きな差はなく、いずれの規模でも、「増える見込み」が「減る見込み」を大幅に上回った。業界別では、唯一「金融」で、前年より「減る見込み」（13.2%）が「増える見込み」（2.6%）を大きく上回った。その他の業界では、いずれも前年より「増える」が「減る」を大幅に上回っている。特に「IT」で 2 割超（21.2%）が「増える見込み」と回答し、高い採用意欲が続いていることがわかる。

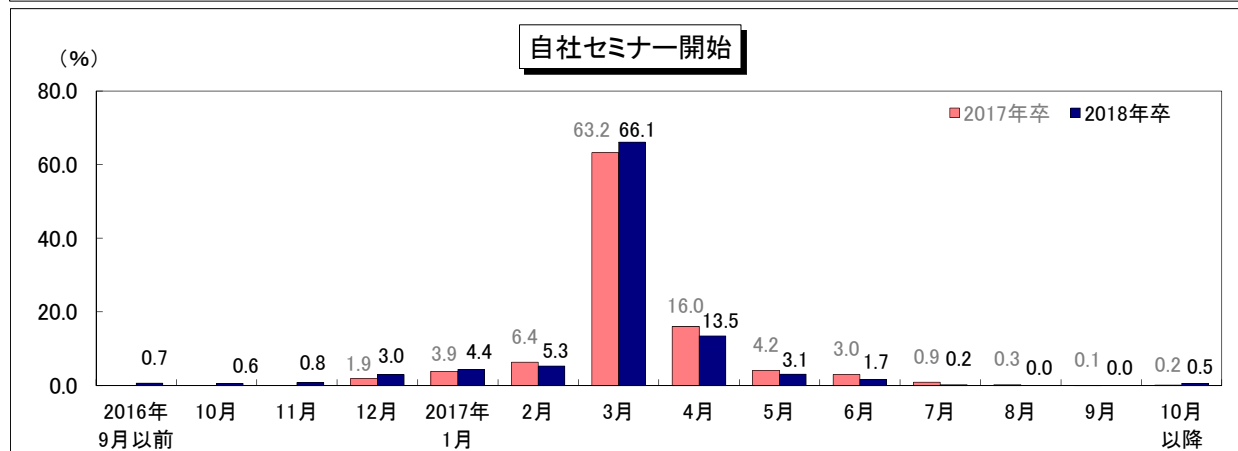
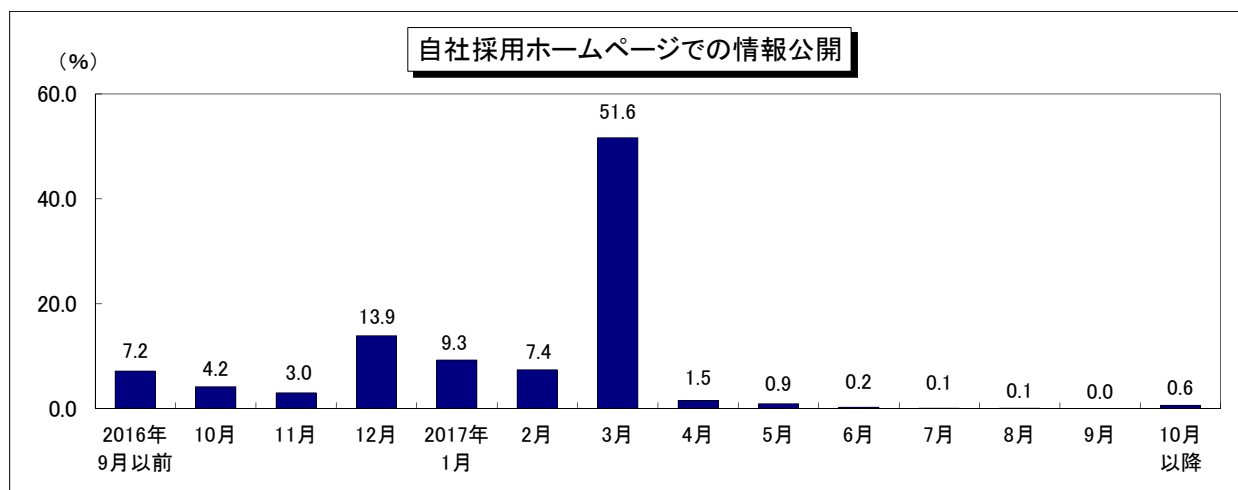
採用数の増加に伴い、予算も増加傾向が表れている。「かなり増える（3 割以上増）」（3.8%）、「やや増える（1～2 割増）」（24.7%）と、あわせて約 3 割（28.5%）が「増える」と回答した。



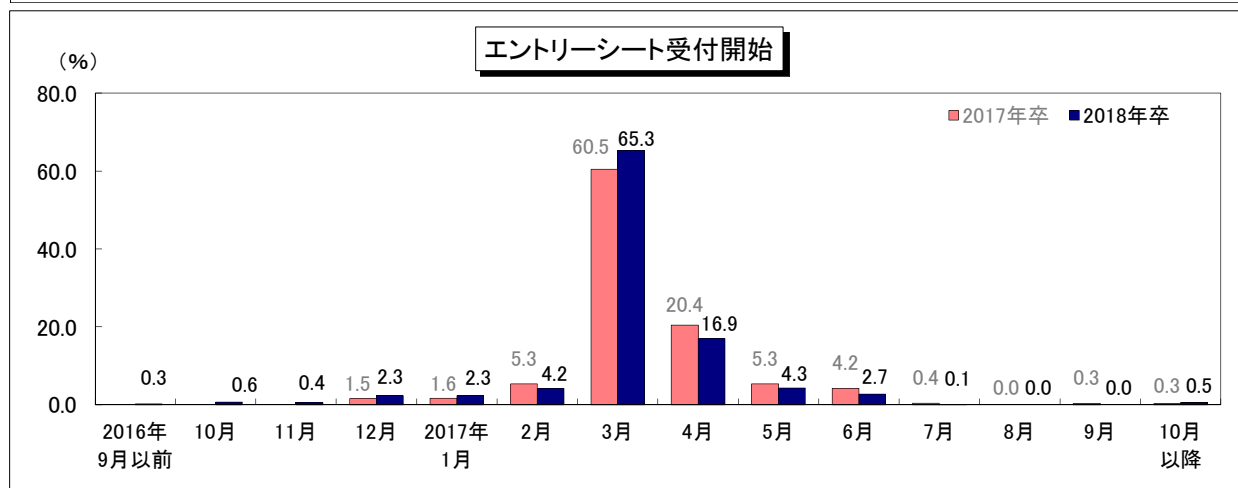
7. 2018年3月卒業予定者の採用活動の開始予定時期

2018年卒採用のスケジュールは、2017年卒採用同様（3月採用広報解禁、6月選考解禁）と決定したが、企業は自社の採用活動時期をどのように計画しているのだろうか。

自社採用ホームページでの情報公開時期は、過半数が3月に集中（51.6%）。2月以前に公開する企業も45.0%に上り、早期からの情報公開を予定する企業が大多数を占めている。自社セミナーの開始は3月が最も多く（66.1%）、前年実績（63.2%）より約3ポイント増加。エントリーシート（ES）受付開始も3月が最も多く（65.3%）、前年（60.5%）より5ポイント近く増加。企業が前年より予定を早めており、採用広報解禁直後の3月への集中度合いがいつそう高まる見込みだ。



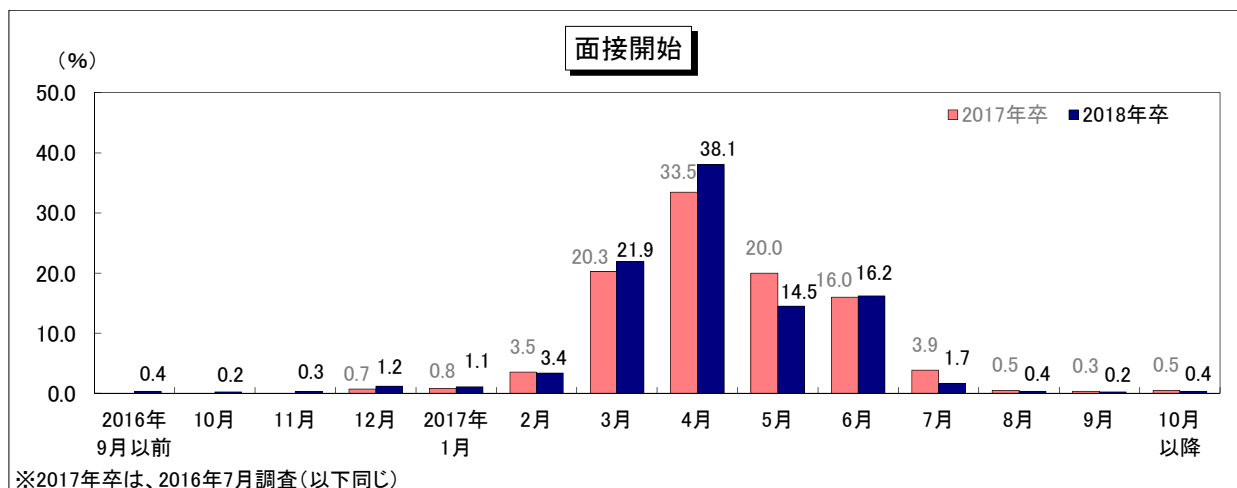
※2017年卒は、2016年7月調査（以下同じ）



次に面接開始と内定出し開始の予定時期を確認したい。

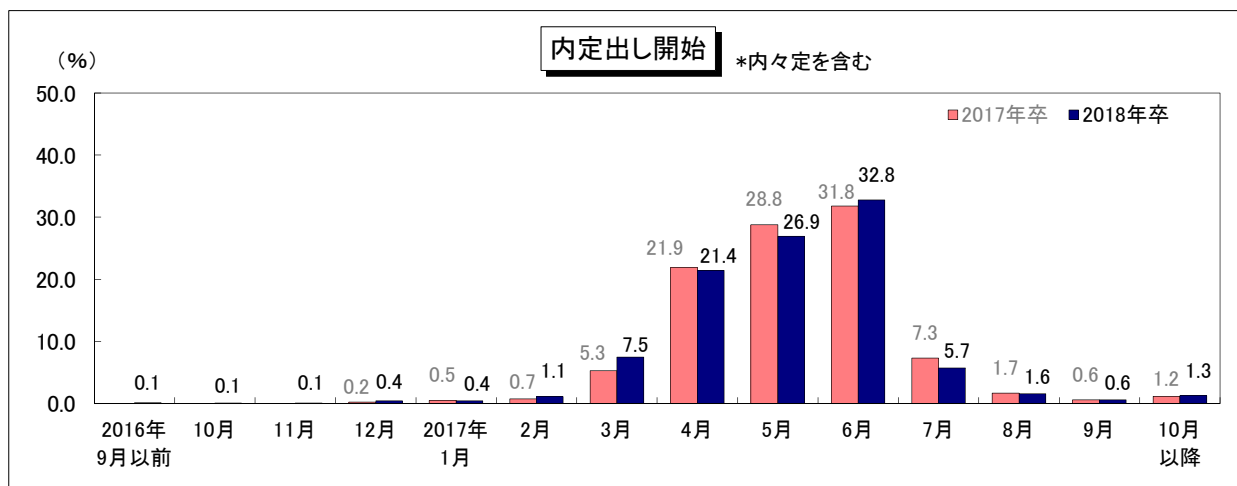
面接開始は4月が最も多く（38.1%）、前年実績より5ポイント近く増加した。3月（21.9%）も1.6ポイント増加。一方、5月（14.5%）は5.5ポイント減少しており、面接の開始時期を早める傾向が表れている。選考解禁の6月は前年同水準の16.2%にとどまり、解禁前に面接を開始すると回答した企業は合計で8割以上（81.1%）にのぼる。従業員規模別に見ると、いずれの規模でも4月開始が最も多く、1000人以上の大手企業でも6月以降の開始は、21.6%にとどまる。

内定出し開始時期は、選考解禁の6月が最も多いものの（32.8%）、解禁前の内定出し開始は合計58.0%と過半数にのぼる。大手企業は6月（40.7%）に集中している。



《従業員規模別》

	9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降
~299人	1.0	0.5	0.5	1.7	1.2	2.7	21.4	34.2	16.0	16.5	2.7	0.7	0.2	0.7
300~999人	0.0	0.2	0.0	1.0	1.3	3.4	22.8	42.1	14.6	11.7	1.9	0.2	0.4	0.4
1000人以上	0.2	0.0	0.5	1.0	0.7	4.0	21.4	36.8	13.1	21.6	0.5	0.2	0.0	0.0



《従業員規模別》

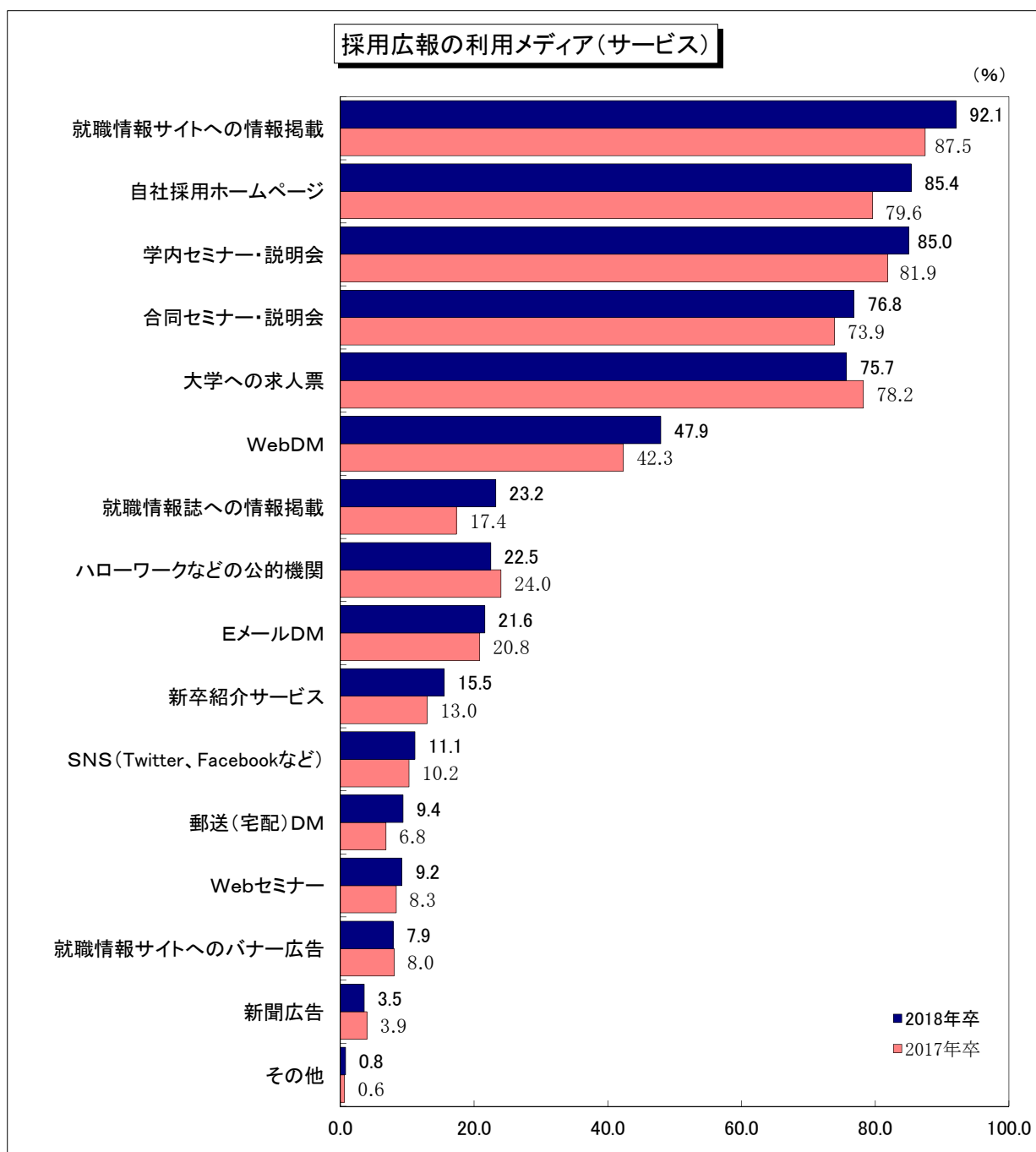
	9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降
~299人	0.5	0.0	0.2	0.7	1.0	1.7	6.4	24.5	21.3	28.9	9.3	2.5	1.0	2.0
300~999人	0.0	0.2	0.0	0.4	0.4	0.2	8.4	19.4	33.4	29.4	5.0	1.9	0.8	0.6
1000人以上	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	1.7	7.4	21.0	24.3	40.7	3.1	0.2	0.0	1.4

8. 2018 年卒採用での利用予定メディア

2018 年卒採用で利用予定のメディアやサービスを尋ね、前年調査と比較した。

順位に大きな変動は見られないが、全体的にポイントが増加しており、拡大する採用数を確保するために、各企業が採用広報に注力する姿勢が読み取れる。

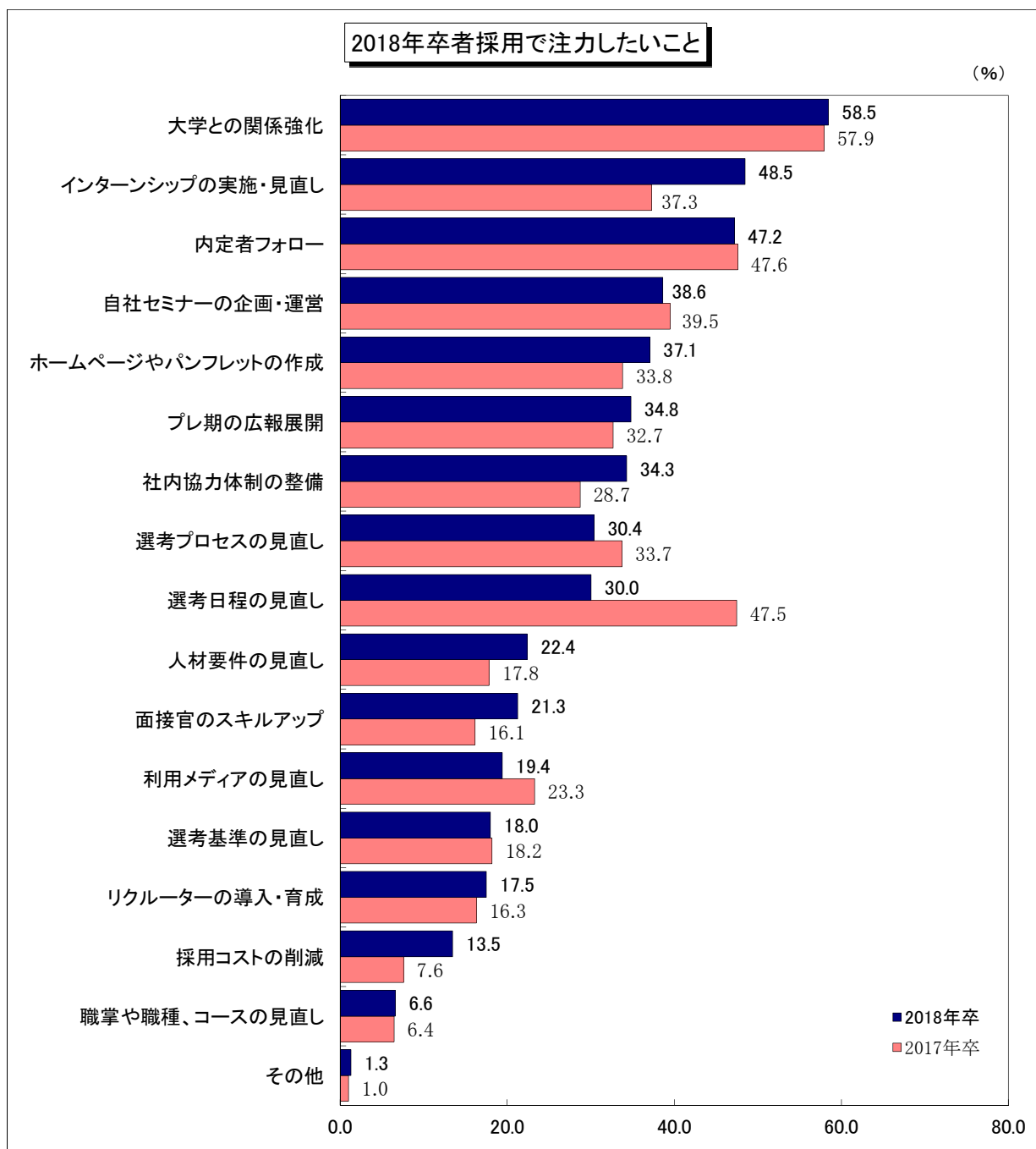
最も多いのは「就職情報サイトへの情報掲載」で、9 割を超え（92.1%）、前年（87.5%）に比べ 4.6 ポイント増加した。次いで「自社採用ホームページ」（85.4%）が前年（79.6%）より 5.8 ポイント増加。「学内セミナー・説明会」（85.0%）や「合同セミナー・説明会」（76.8%）などの直接的な接点と比べて伸び幅が大きく、限られた採用広報期間の中で、効率的により多くの学生に訴求できる機会を増やしたい意向がうかがえる。



9. 2018年卒採用で注力したいこと

2018年卒の採用で注力したいことを尋ねると、前年に続き「大学との関係強化」が最も多く、過半数が選んだ（58.5%）。次点の「インターンシップの実施・見直し」（48.5%）は、前年（37.3%）から大幅に増加した（11.2ポイント増）。採用広報期間の短縮により、早期に学生と接触できる機会としてインターンシップを重要視する企業が増えているのだろう。「内定者フォロー」は前年と同水準の47.2%。売り手市場が続く中で採用数を確保するためには、内定辞退の防止が欠かせないと考え、施策を強化する姿勢がうかがえる。

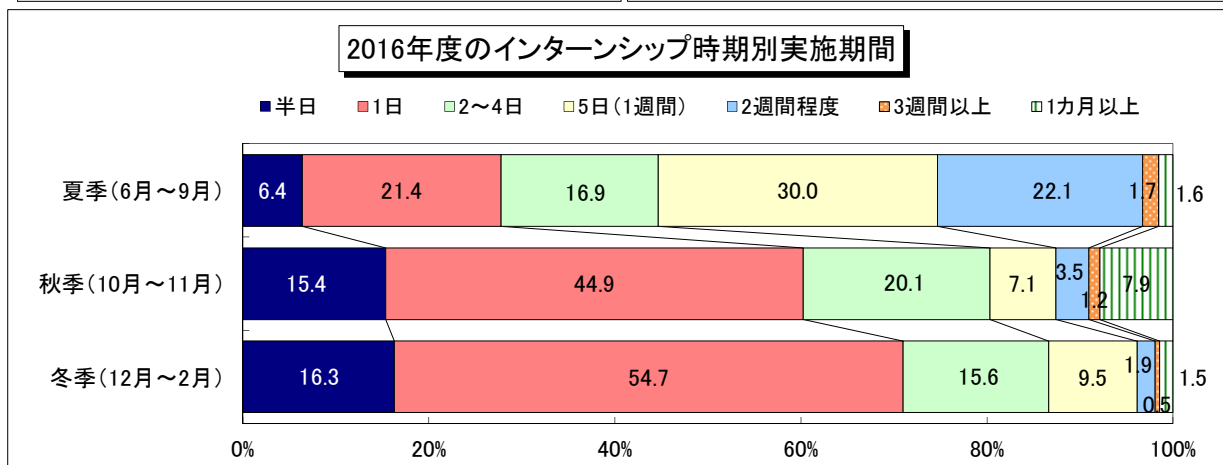
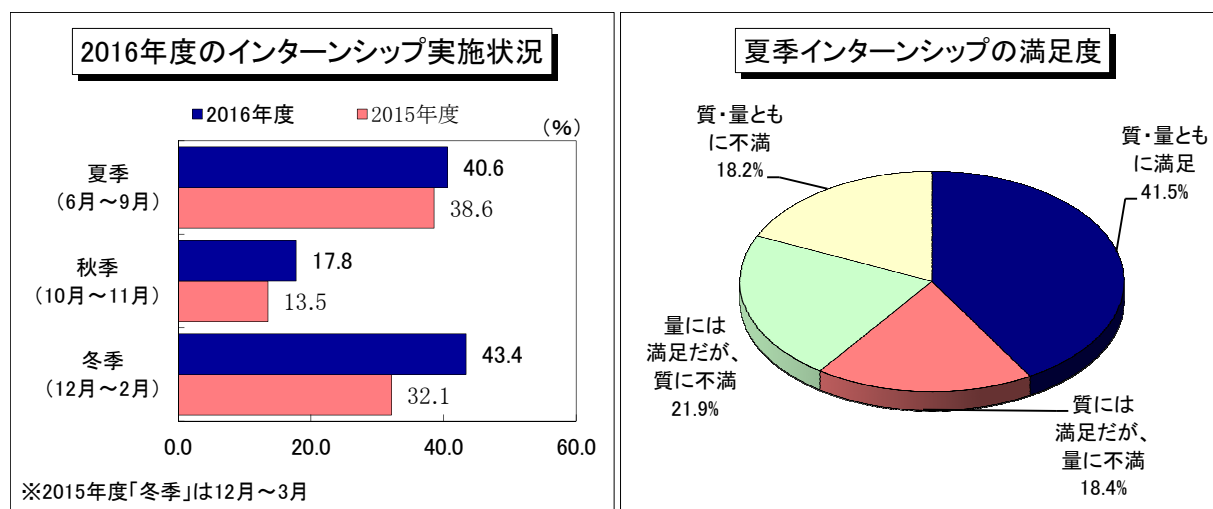
前年調査で3番目に多かった「選考日程の見直し」は大きく減少したものの、採用スケジュールの変更がないにもかかわらず、3割（30.0%）が注力したいと回答。学生や他社の動きを踏まえて、採用を少しでも優位に進められる日程を検討しているという声が多く見られた。



10. インターンシップ実施状況

2016年度（2016年6月～2017年2月）のインターンシップ実施状況（予定を含む）について尋ねた。時期別に見ると、「冬季」が最も多く（43.4%）、前年（32.1%）より10ポイント以上増加した。「夏季」（40.6%）、「秋季」（17.8%）もそれぞれ増加しており、実施企業が確実に増えている様子が明らかとなった。

時期別に、実施期間をまとめたところ、「夏季」では「5日」が最多で30.0%、「2週間程度」（22.1%）が続く。一方、「秋季」「冬季」では、ともに「1日」が最多で、「1日」と「半日」と合わせると、「秋季」は60.3%、「冬季」で71.0%と、大多数が1日以内の短期プログラムである。採用広報解禁直前に、短期間で効率的に多くの学生と接点を持ちたいという企業の意向が表れている。



【Voice-2】—2018年卒者の採用で注力したいこと

【大学との関係強化】

○技術系学生の応募を増やしたいので、大学との関係を強化し、応募数増加を目指す。 <建設・住宅・不動産/中堅>

【インターンシップの実施・見直し】

○3月広報活動前に、学生に当社を認知させる施策を行わないと、質の高い母集団が形成できない。 <専門商社/中堅>

【内定者フォロー】

○辞退が増加しており内定者数確保が非常に困難になっている。 <運輸・倉庫/中堅>

○学生の企業研究レベルが低い分をサポートする。 <OA機器/大手>

【選考日程の見直し】

○他社の選考日程と重なると参加者が減るため、土日祝日を活用をしたい。 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト/中小>

○16卒・17卒と指針を完全に守ったが、限界を感じたため、今年は早期選考を実施したい。 <自動車・輸送用機器/大手>