



2017年卒 採用マーケットの分析

— 就職・採用戦線総括 —

ディスコ キャリタスリサーチのサイトでは、
採用・就職に関する様々な調査結果をご紹介します。

http://www.disc.co.jp/career_research/

発行元：株式会社ディスコ キャリタスリサーチ
〒112-0004 東京都文京区後楽 2-5-1 飯田橋ファーストビル 9階
TEL 03-4316-5505 career-tasu_research@disc.co.jp
発行日：2016年12月1日



DISCO

はたらくを、もっと豊かに。

INDEX

| | |
|--------|---|
| 第1章 | 採用マーケットの概況 …………… 3 |
| | はじめに 企業の採用意欲は引き続き堅調 内定率はリーマン・ショック前の高水準に 6月に大手企業に決定した学生が多数 当初志望業界と就職決定業界の比較 採用計画に対する充足率は前年より上昇 企業は業界理解・企業理解不足を実感 |
| 第2章 | 企業の採用活動 ……………11 |
| | ルールの形骸化に歯止めかからず 採用満足度は「量に不満」が過半数 広報期間短縮でも学生との接触機会は増加 |
| 第3章 | 学生の就職活動 …………… 17 |
| | エントリー社数が大きく減少 プレ期に知った企業を中心に活動 エントリー、セミナーともに3月がピーク 6月の1カ月間で大勢が固まる 8割以上が当初から意識していた企業に就職 選社理由は「社会貢献度」「職場の雰囲気」 |
| 第4章 | 来期以降の見通し …………… 23 |
| | さらなる採用増が見込まれる新卒採用 インターンシップに注力する企業がますます増加 採用広報を強化する動きが顕著に 日程ルールは来期も形骸化か |
| 参考データ① | スケジュール変更の影響…………… 10 |
| 参考データ② | 理工系学生の採用…………… 16 |
| 参考データ③ | 仕事や職場に対する学生の志向…………… 22 |
| 参考データ④ | インターンシップ…………… 28 |
| 参考データ⑤ | 大学キャリアセンター調査より…………… 30 |

調査概要

■採用活動に関する企業調査

| | 2016年2月調査 (2017年卒・採用方針調査) | 2016年7月調査 (2017年卒・中間調査) | 2016年10月調査 (2017年卒・内定動向調査) |
|------|------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| 調査対象 | 14,772社 | 16,465社 | 16,912社 |
| 調査時期 | 2016年2月1日～9日 | 2016年6月27日～7月6日 | 2016年9月26日～10月5日 |
| 回答社数 | 1,298社 | 1,285社 | 1,429社 |
| 調査方法 | インターネット調査法 | | |

■キャリア就活 学生モニター調査

| | 2015年 11月調査 | 2016年 1月調査 | 2016年 2月調査 | 2016年 3月調査 | 2016年 4月調査 | 2016年 5月調査 | 2016年 6月調査 | 2016年 7月調査 | 2016年 8月調査 | 2016年 10月調査 |
|------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| 調査対象 | 2017年3月卒業予定の全国の大学4年生（理系は大学院修士課程2年生を含む）2,000人 | | | | | | | | | |
| 調査時期 | 11月17日～25日 | 1月1日～6日 | 2月1日～8日 | 3月1日～7日 | 4月1日～6日 | 5月1日～6日 | 6月1日～5日 | 7月1日～5日 | 8月1日～5日 | 10月1日～6日 |
| 回答人数 | 961人 | 1,084人 | 1,497人 | 1,332人 | 1,334人 | 1,191人 | 1,188人 | 1,242人 | 1,137人 | 1,129人 |
| 調査方法 | インターネット調査法 | | | | | | | | | |

キャリア就活 学生モニター：「キャリア就活 学生モニター」とは、株式会社ディスコが毎年全国2,000人の学生を対象に、就職活動の動向を定点観測するために抽出されたモニターです。文部科学省「学校基本調査」をベースに、全国の大学生（理系は修士含む）の専攻分野および地域分布、男女比等を割り出し、モニター構成が同等になるようにサンプリングしています。

※大学群のグループ区分

「グループA」=旧帝大、東工大、一橋、早稲田、慶應、上智など 「グループB」=旧帝大以外の国公立、私大（MARCH、関関同立など）
「グループC」=私大（上記A、B以外）

※「内定」には「内々定」を含む。

第1章 採用マーケットの概況

■企業の採用意欲は引き続き堅調

- 前年度より「増加」する企業が3割超(35.4%)
- 大手企業とサービス業において、「増加」の割合が高い

■内定率はリーマン・ショック前の高水準に

- 10月時点の内定率は91.2%で、前年同時期(87.0%)より上昇
- 10月の内定率が9割を超えたのは、2008年卒者以来9年ぶり

■6月に大手企業に決定した学生が多数

- 7月1日時点で大手企業への就職決定者は全体の51.2%
- 7月以降は中堅・中小企業への就職決定が増加

■当初志望業界と就職決定業界の比較

- 文系は、当初志望・決定業界とも「銀行」がトップ
- 理系は、当初志望8位の「情報処理・ソフトウェア」が、決定業界ではトップに

■採用計画に対する充足率は前年より上昇

- 正式内定(10月1日)時点の内定者充足率は79.9%で、前年(71.2%)より上昇
- 「充足率」は、大手企業と金融業界において高い

■企業は業界理解・企業理解不足を実感

- 「企業理解不足の学生が増えた」が過半数で、特に大手企業における理解不足が顕著
- 「就職活動の難易度」はリーマン・ショック前の学生よりも低下

第1章 採用マーケットの概況

はじめに

深刻な人手不足を背景に、企業の採用意欲は旺盛さを増している。必要な人材を獲得できないことが企業の成長を阻む大きな要因となりうる昨今の状況下で、景気低迷期において採用活動に慎重だった企業も積極的に人材確保に乗り出し、攻めの姿勢を強めている。学生に優位な「売り手市場」の状況は、ますますその色合いが濃くなっている。

そんな中、新卒採用は近年、日程に関するルール見直しを巡って試行錯誤が続いている(図1-①)。

2015年卒までは、企業の採用広報活動(学生の就職活動解禁)の時期は「3年生の12月」だったのが、2016年卒から「3年生の3月」へと繰り下げられ、2017年卒も据え置かれた。一方で、選考活動の開始時期は「4年生の4月」

から「4年生の8月」へと繰り下がった後、たった1年で見直しが入り、2017年卒では「4年生の6月」へと前倒しされた。活動期間が2カ月分短くなったことで、様々な局面で企業・学生の双方に少なからぬ影響が見られた。

2年連続のルール変更で新たに浮き彫りとなった諸々の変化や課題に焦点を当て、2017年卒採用マーケットを振り返るとともに、2018年卒の採用活動についても展望したい。

企業の採用意欲は引き続き堅調

まず、企業の採用意欲を確認したい。採用計画数の増減を前年の採用人数と比較してもらったものを経年で見ると、2010年卒採用を底に採用人数は増加傾向が続いていることが読み取れる(図1-②)。企業の採用意欲はリーマ

ン・ショック後に一気に冷え込んだ後、再び増加に転じ、現在のところ6年連続で「増加」が「減少」を大きく上回っている。一時は「就職氷河期」と言われていた時代もあったが、状況は一変したと言っていいだろう。

2017年卒について詳しく見てみると、前年よりも採用を「増加」と回答した企業が35.4%であるのに対し、「減少」は12.4%。「増加」が「減少」を23ポイント上回っている(図1-③)。これを従業員規模別に比較してみると、いずれの規模も「増加」が「減少」を大幅に上回るが、とりわけ1000人以上の大手企業において4割を超える企業(40.1%)が「増加」と回答し、採用意欲の高さが目立つ。新卒採用マーケットが、大手企業に牽引される形で進んでいる様子が見て取れる。業界別では「サービス業」や「IT」において「増加」と回答した割合が高く、採用意欲が旺盛で

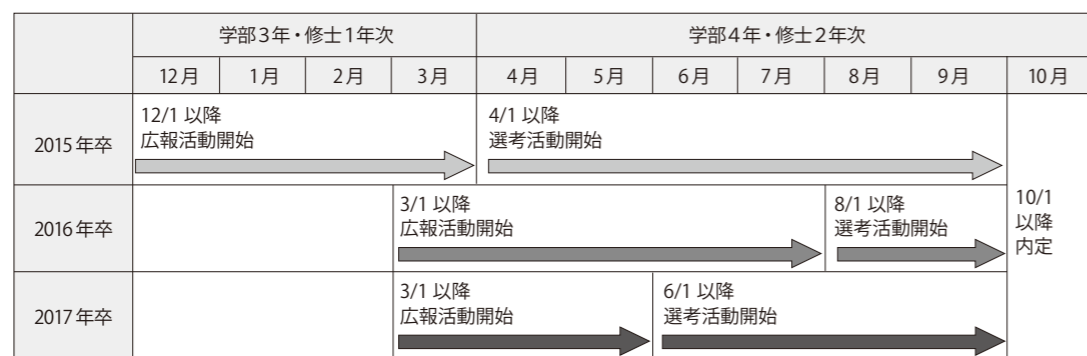
あることが表れている。業界により濃淡はあるものの、いずれも前年度よりも「増加」が「減少」を上回っており、採用意欲は業界を問わず拡大していることがわかる。

そうした拡大路線は、採用戦略にも反映されている。今年2月に実施した調査の中で採用活動の方向性を尋ねたところ、「学内セミナー」で約6割(62.2%)、「自社セミナー」で5割強(56.7%)の企業が前年よりも回数を「増やす」と回答するなど、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」や「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、採用人数の増加に対応するために採用対象を拡大させる動きが鮮明に表れていた(図1-④)。

内定率はリーマン・ショック前の高水準に

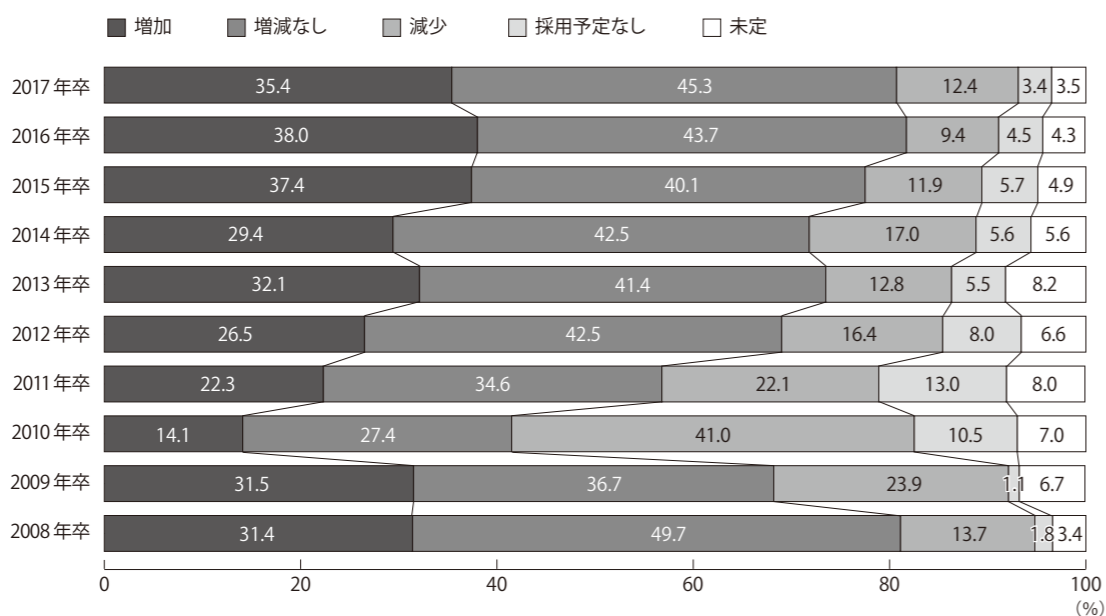
企業の採用意欲の高まりに対し、学生の内定状況はど

■ 1-① 採用選考活動のスケジュール比較



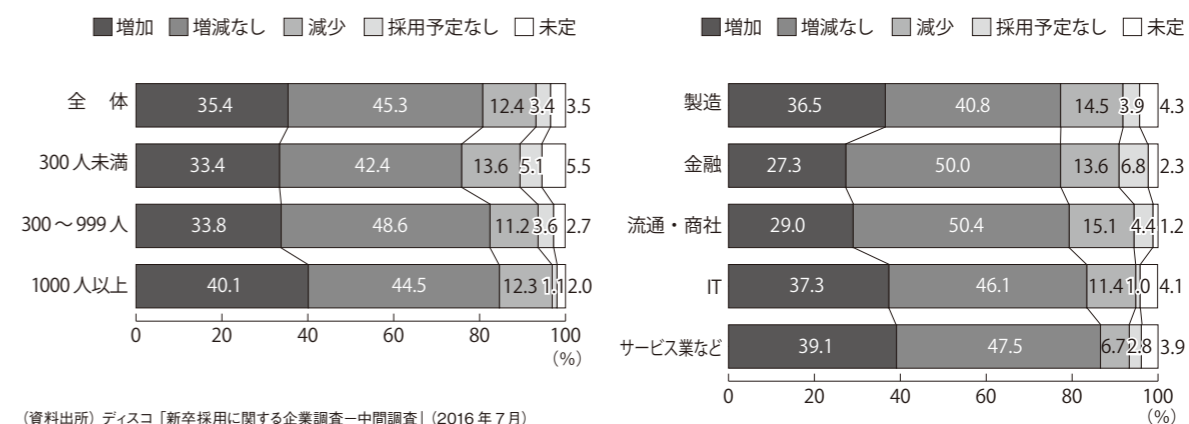
*広報活動→会社説明会など、選考活動→面接・試験など

■ 1-② 新卒採用見込み (前年との比較)



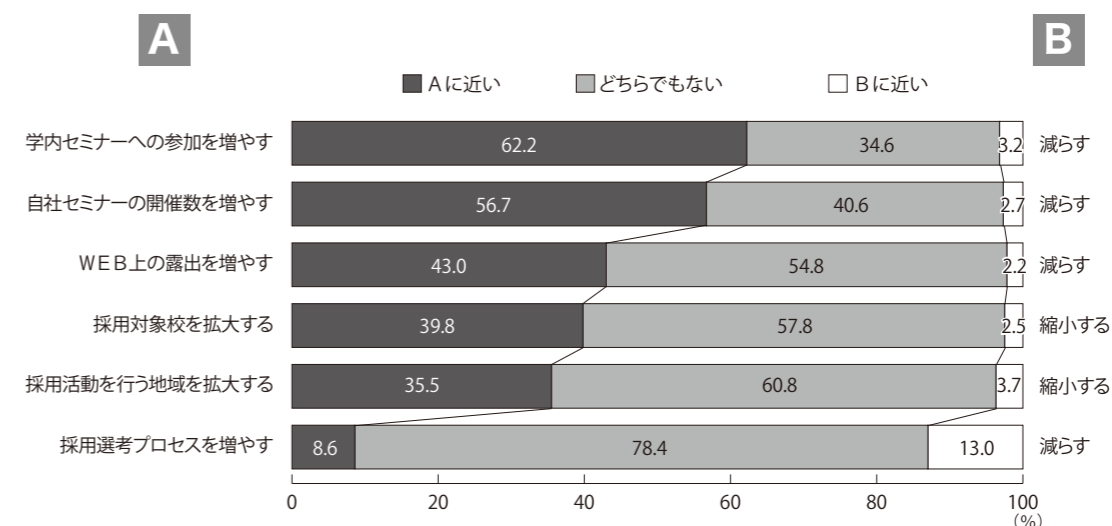
(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査」

■ 1-③ 2017年3月卒業予定者の採用見込み (従業員規模別・業界別)



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2016年7月)

■ 1-④ 採用活動の方向性



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-採用方針調査」(2016年2月)

第1章 採用マーケットの概況

のように変化したのだろうか。正式内定日である10月1日時点の内定状況を確認してみよう(図1-⑤)。

2016年10月時点で、企業から内定を得ている学生の割合(内定率)は91.2%で、前年同時期(87.0%)を4.2ポイント上回った。当調査で10月の内定率が9割を超えたのは2008年卒者(90.7%)以来9年ぶりで、リーマン・ショック前の水準に達した(図1-⑥)。

10月の内定率を文理男女別に比較してみると、男子より女子で内定率は高く、文理とも女子は9割を超えている(文系女子93.8%、理系女子93.2%)。今年4月に施行された「女性活躍推進法」が追い風となったと見ることができるかもしれない。

毎月の内定率の推移を前年(2016年卒)、さらには前々年(2015年卒)と比較することで、スケジュール変更による3カ年の変化を確認してみたい(図1-⑦)。2015年卒の場合、選考解禁が4月だったため、内定率は4月(23.7%)から5月(58.9%)にかけて急激に上昇した。これに対し、2016年卒は選考解禁(8月)より前に内定をもらう学生が増え、7月時点で50.6%と半数を超え、8月時点では67.3%に達していた。かなり早い時期から選考を受け、内定を獲得していた様子がわかる。

そして今回の2017年卒は、6月の選考解禁を挟んで5月から7月にかけて、毎月約25ポイントずつ上昇。7月時点で79.8%をマークし、2015年卒の実績(79.3%)に追いついた。

前述の通り、10月時点で9割を超えたことから、企業が夏以降も積極的に内定を出した様子が見える。

6月に大手企業に決定した学生が多数

今期の学生の動きを、別の指標でも見てみよう(図1-⑧)。6月調査までは「就職先決定者(就活終了)」を「継続学生」が上回っていたが、選考解禁を経た7月調査では決定者が大きく増え、全体の7割を超えた(72.9%)。多くの学生が6月から7月にかけて決着を迎えたことがわかる。また、7月調査では大手企業への決定者の割合が大きく増えており、大手企業がこの1カ月間で一斉に内定を出したことがうかがわれる。6月1日時点の内定率は54.9%と内定を持つ学生は半数を超えていたが、大半の学生は6月から選考が始まった大手企業の選考中であり、その結果が出たことで一気に就活を終えたことが垣間見られる。

7月以降は大手企業の伸びは収まり、代わって中堅・中小企業に決定した学生が増加。大手企業の後に中堅・中小企業の採用選考が本格化するという、従来の動きが確認できる。

当初志望業界と就職決定業界の比較

業界に対する考え方はどうだろうか。10月時点の就職決定企業の業界を、就職活動開始前(2015年11月)に志望していた業界と比較してみた。

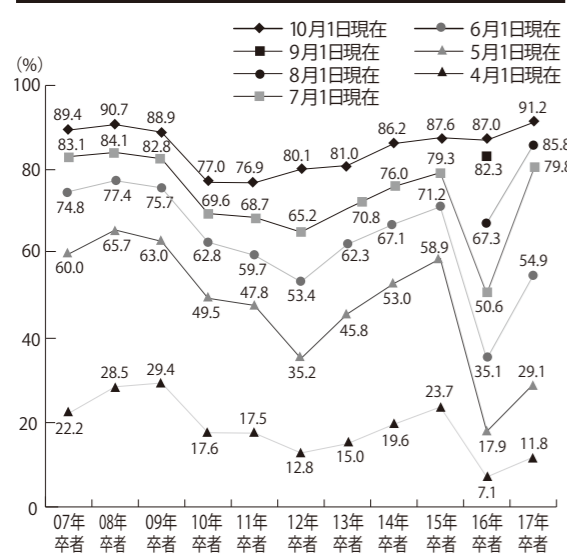
文系においては、就職活動開始前に志望していた業界と、実際に決定した業界の1位はともに「銀行」で、根強い人気がある一方で、業界自体の採用力を裏付ける結果となった。理系においては、就職活動開始前の志望では8位だった「情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト」が、就職決定業界では1位となった。同業界は、文系でも大幅に順位

1-⑤ 10月1日現在の内定状況

| | | (%) | | | | | | | | |
|---------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--|
| | | 全体 | 文系男子 | 文系女子 | 理系男子 | 理系女子 | グループA | グループB | グループC | |
| 内定あり | | 91.2 (87.0) | 87.6 (84.8) | 93.8 (85.8) | 91.8 (88.1) | 93.2 (92.1) | 92.9 (92.3) | 94.1 (87.6) | 86.0 (80.3) | |
| 内定なし | | 8.8 (13.0) | 12.4 (15.2) | 6.2 (14.2) | 8.2 (11.9) | 6.8 (7.9) | 7.1 (7.7) | 5.9 (12.4) | 14.0 (19.7) | |
| 内定者のうち | 就職先を決定し活動終了 | 94.2 (90.4) | 91.5 (85.8) | 94.0 (89.2) | 96.5 (95.6) | 96.4 (92.6) | 96.7 (95.2) | 94.9 (90.7) | 90.7 (84.0) | |
| | 活動は終了したが複数内定保持 | 1.4 (1.4) | 2.8 (2.6) | 0.9 (0.9) | 0.8 (0.9) | 0.0 (0.6) | 1.0 (0.8) | 1.9 (1.9) | 1.0 (1.3) | |
| | 進学などの理由で就職活動を中止 | 0.3 (1.0) | 0.0 (0.3) | 0.0 (1.5) | 0.8 (1.5) | 0.7 (0.6) | 0.0 (1.5) | 0.5 (1.0) | 0.3 (0.3) | |
| | 就職活動継続 | 4.2 (7.2) | 5.6 (11.3) | 5.0 (8.4) | 1.9 (2.1) | 2.9 (6.3) | 2.3 (2.5) | 2.8 (6.4) | 7.9 (14.5) | |
| | | (社) | | | | | | | | |
| | | 全体 | 文系男子 | 文系女子 | 理系男子 | 理系女子 | グループA | グループB | グループC | |
| 内定社数/平均 | | 2.3 (2.4) | 2.4 (2.9) | 2.2 (2.3) | 2.2 (2.2) | 2.4 (2.2) | 2.2 (2.5) | 2.3 (2.4) | 2.2 (2.4) | |

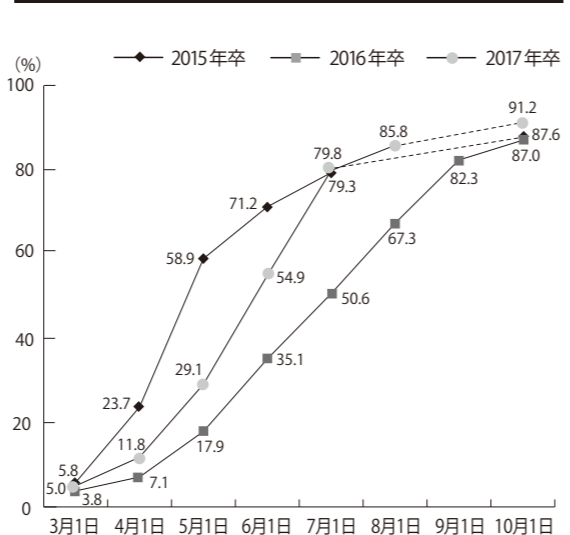
* () 内は前年同期調査の数値。2016年卒者までは、「日経就職ナビ 学生モニター調査」(資料出所) ディスコ「キャリアス就活 学生モニター調査」(2016年10月) ※大学群のグループ区分はP2参照

1-⑥ 内定率の推移(経年比較)



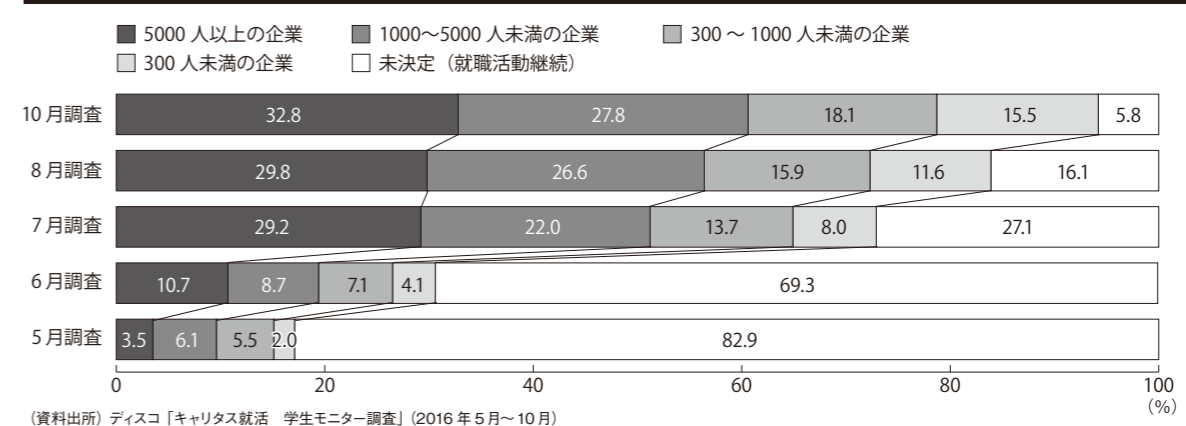
(資料出所) ディスコ「キャリアス就活 学生モニター調査」

1-⑦ 内定率の推移(月別)



(資料出所) ディスコ「キャリアス就活 学生モニター調査」

1-⑧ 就職決定企業の従業員数



(資料出所) ディスコ「キャリアス就活 学生モニター調査」(2016年5月~10月)

1-⑨ 就職活動前の志望業界と就職決定業界の比較

| 文系 (%) | | 理系 (%) | |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|
| ブレ期の志望業界(第1志望) | 就職決定企業の業界 | ブレ期の志望業界(第1志望) | 就職決定企業の業界 |
| 1 銀行 12.6 | 1 銀行 11.5 | 1 医薬品・医療関連・化粧品 14.4 | 1 情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト 13.9 |
| 2 マスコミ 9.6 | 2 情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト 9.0 | 2 素材・化学 11.0 | 2 電子・電機 9.5 |
| 3 運輸・倉庫 7.7 | 3 運輸・倉庫 7.1 | 3 水産・食品 10.6 | 3 自動車・輸送用機器 7.1 |
| 4 官公庁・団体 7.5 | 4 保険 5.8 | 4 電子・電機 8.0 | 4 建設・住宅・不動産 6.8 |
| 5 商社(総合) 6.5 | 5 官公庁・団体 5.4 | 5 官公庁・団体 6.4 | 5 医薬品・医療関連・化粧品 6.6 |
| 6 水産・食品 6.1 | 6 建設・住宅・不動産 5.4 | 6 情報・インターネットサービス 6.1 | 6 素材・化学 6.1 |
| 7 保険 4.5 | 7 商社(専門) 4.7 | 7 自動車・輸送用機器 4.9 | 7 水産・食品 5.8 |
| 8 ホテル・旅行 4.3 | 8 マスコミ 4.1 | 8 情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト 4.5 | 8 官公庁・団体 5.3 |
| 9 医薬品・医療関連・化粧品 4.1 | 9 調査・コンサルタント 3.7 | 9 調査・コンサルタント 4.5 | 9 機械・プラントエンジニアリング 5.0 |
| 10 調査・コンサルタント 4.1 | 10 信用金庫・労働金庫・信用組合 3.4 | 10 建設・住宅・不動産 4.2 | 10 運輸・倉庫 4.2 |
| | 電子・電機 3.4 | | |

*全40業界のうち上位10業界を掲載 (資料出所) ディスコ「キャリアス就活 学生モニター調査」(2015年11月、2016年10月)

第1章 採用マーケットの概況

を上げている(19位→2位)。学生に馴染みがあるとは言えないが、業界全体での採用人数が多く、採用活動に積極的な企業が多いため、就職活動を進めるうちに就職先として意識していくケースが多かったと見られる。

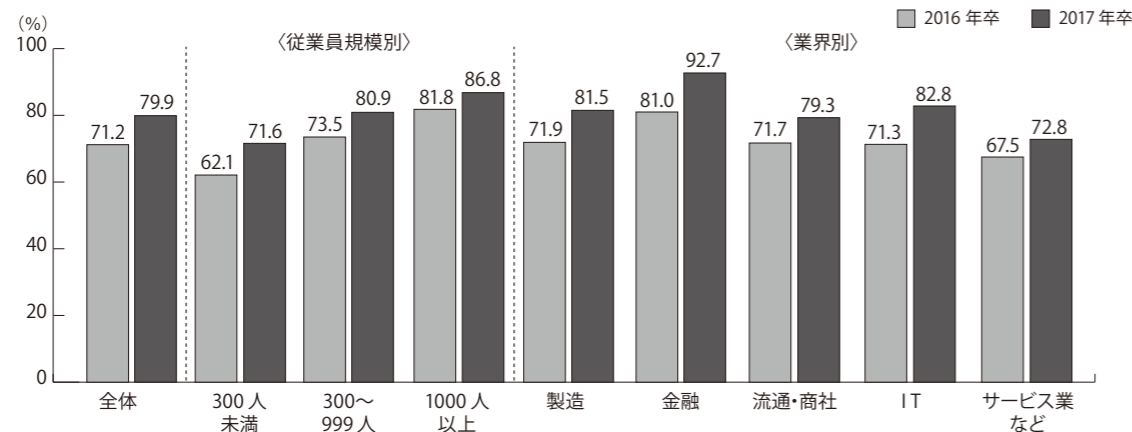
また、理系においては「建設・住宅・不動産」が10位から4位へと大きく順位が上がっているのが目立つ。

志望業界と就職決定業界の顔ぶれの変化を見ると、採用意欲が高く、採用規模の大きい業界に最終的に落ち着く傾向がはっきりと表れている。

採用計画に対する充足率は前年より上昇

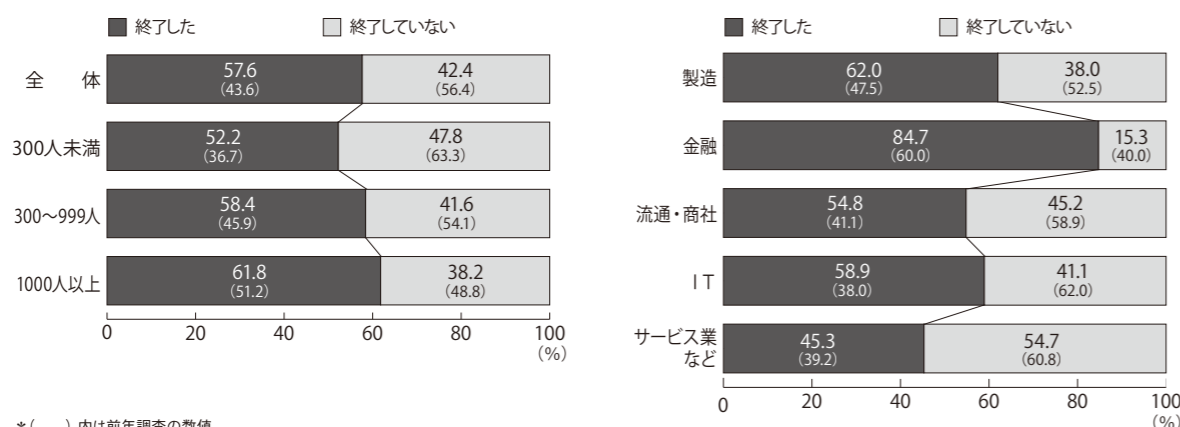
当初の採用計画に対して内定者の割合はどの程度か、いわゆる「充足率」を企業に尋ねた(図1-10)。正式内定日(10月1日)を迎えるタイミングでの充足率は79.9%。前年同時期調査(71.2%)を上回る数字であり、選考解禁が昨年より2カ月早まった分、充足のスピードが速まった様子が見て取れる。

■ 1-10 充足率 (従業員規模別・業界別)



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2016年10月)

■ 1-11 採用選考の終了状況 (従業員規模別・業界別)



* ()内は前年調査の数値
(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2016年10月)

これを従業員規模別に見てみると、規模が大きくなるにつれ充足率も上がり、1000人以上の大手企業は86.8%、300~999人の中堅企業は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割にとどまっている(71.6%)。学生の大手志向に加え、中小企業は大手企業の後に選考を本格化させるケースが多いことも、充足率に格差が生じる要因だと思われる。

また業界別の比較では、「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。

採用計画に対する充足率は、そのまま採用活動の終了時期に反映しており、充足率が低い企業群においては、採用選考が「終了していない」とする割合が高くなっている(図1-11)。業界別では特に濃淡が鮮明で、充足率が9割を超えた「金融」は8割以上(84.7%)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ポイント近くに及んだ。

企業は業界理解・企業理解不足を実感

2017年卒採用では、採用広報開始から選考解禁までわずか3カ月間と「短期集中型」の戦線となったが、企業が採用活動を通じて学生にどんな印象をもったかを尋ねてみた(図1-12)。

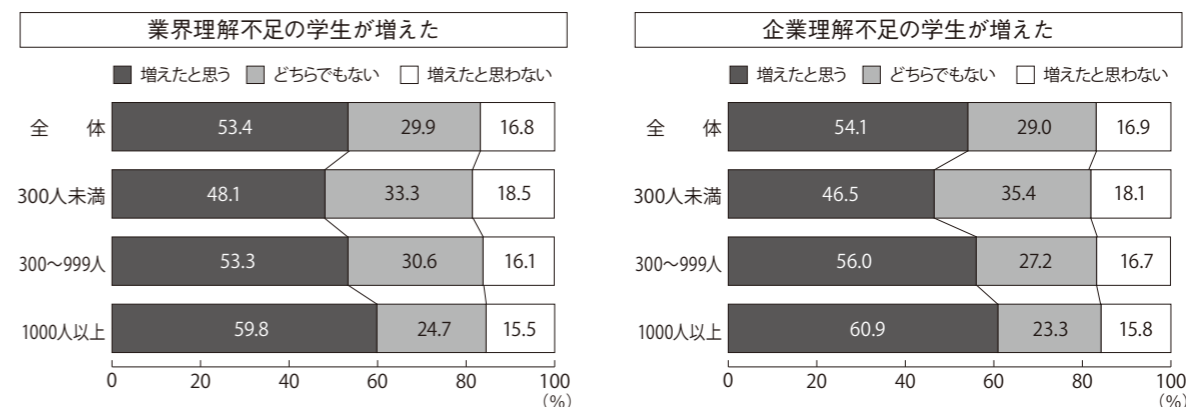
「業界理解」や「企業理解」について理解不足の学生が増えたと感じるか否かを尋ねたところ、両者とも「増えたと感じる」という回答が過半数に達しており、「増えたと感えない」と大きく上回った。寄せられたコメントからは、2カ月間の短縮により、業界研究や企業研究にあてる時間が十分に取れなかったのではないかと、との指摘が目立った。

従業員規模が大きくなるほど、学生の理解不足を感じる

割合は高まっていることから、知らない企業を丁寧に調べて受けるのではなく、知名度の高い大手企業を中心に志望した学生が増えた結果とも解釈できる。売り手市場とスケジュール短期化の影響を、こうした観点からも感じ取ることができる。

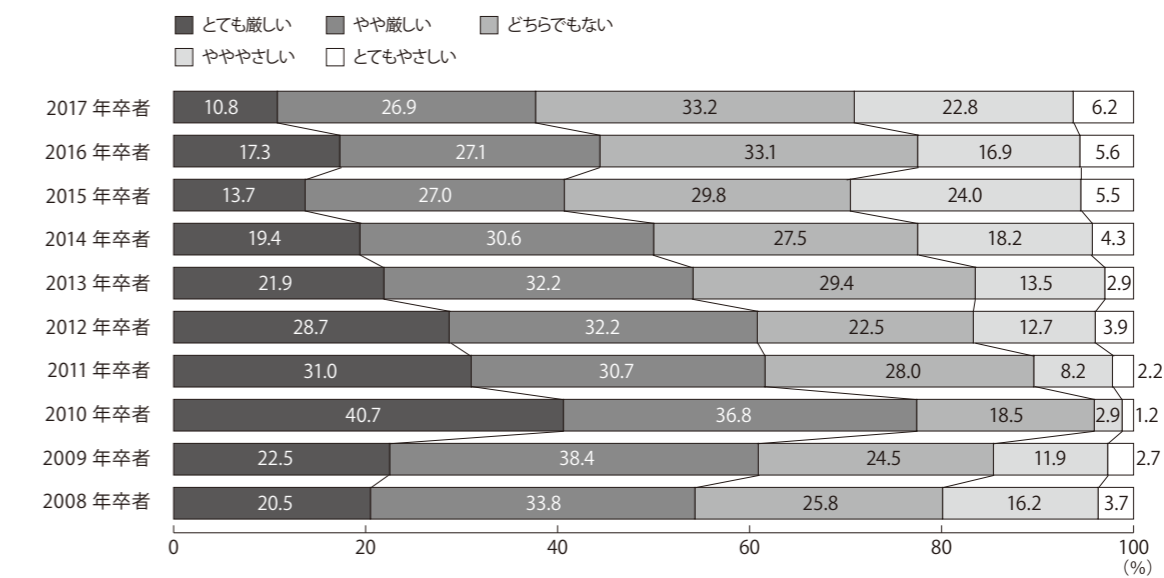
一方、この結果を裏付けるように、学生の意識にも変化が見られる。自身の就職活動を振り返ってもらったところ、「とても厳しい」「やや厳しい」の合計は4割弱(37.7%)だった。「厳しい」との見方はリーマン・ショック後の2010年卒者をピークに5年連続で低下した後、昨年はスケジュールの大幅繰り下げによる混乱で一旦増加したものの、今年再び低下した。リーマン・ショック前の2008年卒者よりも低く、「売り手市場」の傾向が強まったことは疑う余地もないだろう。

■ 1-12 接点をもった学生に対して感じること



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2016年7月)

■ 1-13 就職活動の難易度 (経年比較)

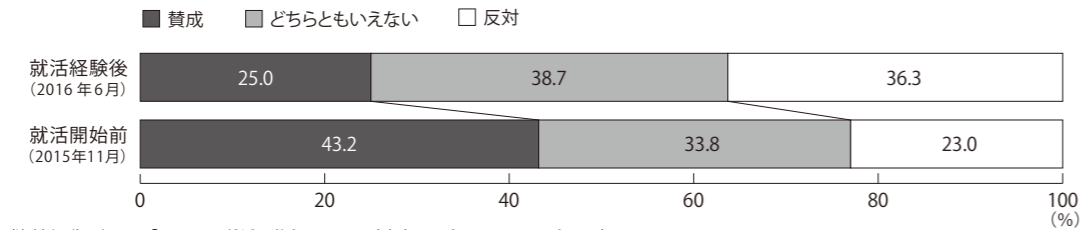


(資料出所) ディスコ「キャリアタス就活 学生モニター調査」

◇参考データ① スケジュール変更の影響

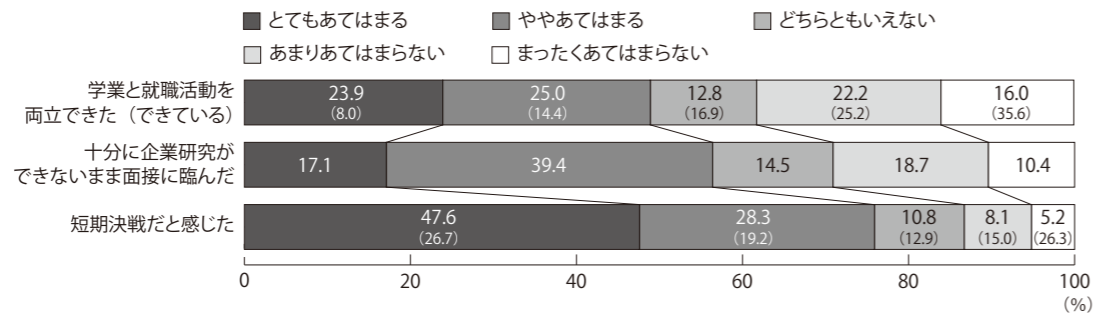
■今年のスケジュールへの賛否 《学生調査》

選考解禁が2カ月繰り上がったことについて学生に賛否を尋ねたところ、就職活動開始前には「賛成」が4割を超え(43.2%)、「反対」(23.0%)を大きく上回った。しかし、就職活動経験後には「賛成」が2割強(25.0%)にまで減少し、賛否が逆転した。前年のスケジュールよりは良いが、短期化により活動が制限され、不都合を感じたという意見が多かったとみられる。



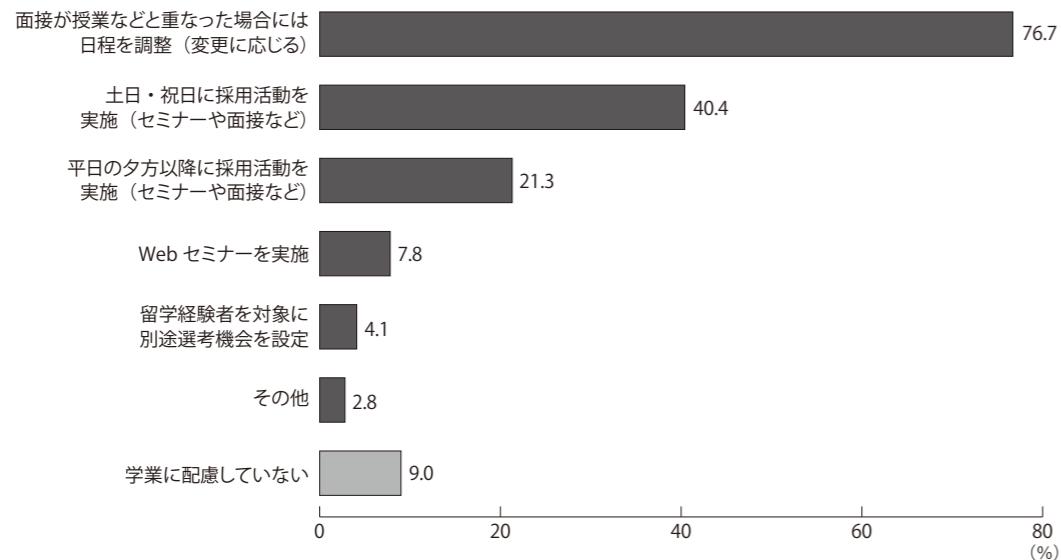
■選考解禁の繰り上げにより、自分自身に生じたこと 《学生調査》

選考解禁が授業期間中の6月になったことで、学業への悪影響が懸念されたが、「学業との両立ができた」という学生が半数近くにのぼり(48.9%)、前年(22.4%)と比較すると、逆に大幅に改善されたことがうかがえる。一方で、採用広報期間の短縮で、「十分に企業研究ができないまま面接に臨んだ」は過半数にのぼり(56.5%)、新たな課題も浮き彫りになった。ずばり「短期決戦だと感じた」は、7割以上(75.9%)にのぼった。



■選考時期変更に伴う学業への配慮 《企業調査》

選考開始時期の変更に伴い、「学事日程により一層の配慮を求めること」が政府から要請されたが、実際にはどのような配慮が行われたのだろうか。「面接が授業などと重なった場合には日程を調整」が最も多く、7割強(76.7%)に及んだ。「土日・祝日に採用活動を実施」も約4割にのぼり(40.4%)、多くの企業が、様々な方式で学生への配慮を行っていたことがわかる。



第2章 企業の採用活動

■ルールの形骸化に歯止めかからず

- 面接開始が最も多かったのは「4月上旬」(12.4%)で、6月より前に開始した企業は8割強(78.9%)
- 内定出しの開始、内定出しのピークは、ともに「6月上旬」に集中

■採用満足度は「量に不満」が過半数

- 「エントリー数」が前年より「減った」企業は4割強(46.4%)
- 「質・量ともに不満」と「質は満足、量に不満」を合わせ、過半数(52.1%)が量に不満

■広報期間短縮でも学生との接触機会は増加

- 「会社説明会の回数」を増やした企業は、約半数(51.3%)
- 「一般社員との接触機会」「リクルーターとの接触機会」も、増やした企業が減らした企業を上回る

第2章 企業の採用活動

■ ルールの形骸化に歯止めがかからず

採用広報解禁は3月のまま、選考解禁が8月から6月へと2カ月早まった今年のスケジュールにおいて、企業の実際の採用活動はどう変化したのだろうか。面接の開始時期、内定出しの開始時期から考察したい。

まず、面接の開始時期を見てみると、選考解禁直後の6月上旬は11.6%にとどまり、僅差ではあるが4月上旬・中旬のほうが多かった(12.4%、11.7%) (図2-①)。従業員1000人以上の大手企業では6月上旬の開始が最も多かったものの(19.4%)、3月下旬から4月中旬の各時期も

1割を超えており、突出して多いとはいえない。

6月より前に面接を開始した割合が最も多いのは300～999人の中堅企業だった(合計83.2%)。全体でも、選考解禁の6月より前に面接を開始した企業の合計は8割に迫り(78.9%)、前年において選考解禁の8月より前に面接を開始した企業(82.8%)と同水準となった。前年は、規則の形骸化により企業・学生双方に大きな混乱が生じたことで、選考解禁時期が2カ月繰り上げられたが、今年もルールが守られたとは言えず、形骸化に歯止めはかからなかったと言える。

次に内定出しの開始時期を見てみると、選考解禁直後

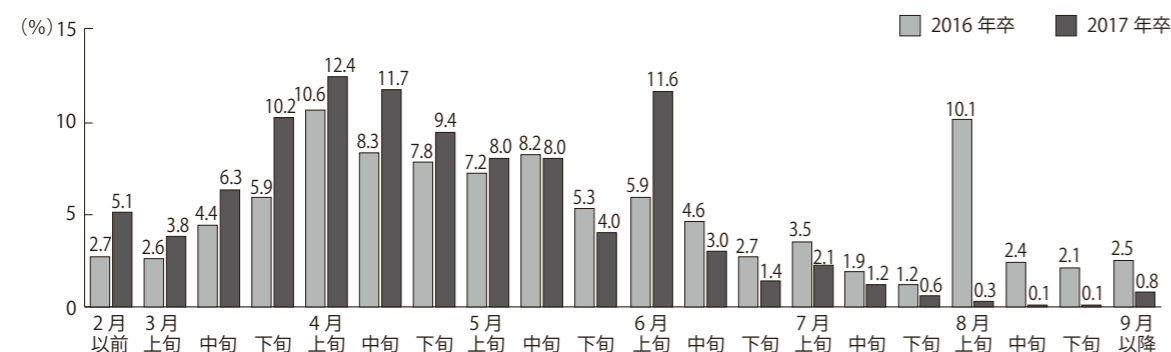
の6月上旬が最も多い(19.6%) (図2-②)。前年は選考解禁直後の8月上旬(9.6%)と6月上旬(9.5%)とに山が2つに分かれていたが、今年は6月上旬に集中した。とりわけ従業員1000人以上の企業では28.2%に上り、選考解禁直後に内定を出し始める大手企業が多かったことがわかる。

では、実際に最も多くの内定を出した「内定出しのピーク」の時期はどうだっただろう。6月上旬が最も多く(17.0%)、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わかる(図2-③)。特に、大手企業では6月上旬が24.1%にのぼり、内定出し開始と同時に、内定出しのピークを迎えた企業が多

かったことがうかがえる。300～999人の中堅企業では、約4割(40.8%)が6月の選考解禁より前に内定出しのピークを迎えており、大手企業に先んじて活動を行っていた様子が垣間見られる。

「内定辞退のピーク(最も多く辞退があった時期)」は、6月中旬が18.4%で最も多く、6月上旬(15.6%)・下旬(17.8%)と合わせると過半数(51.8%)に達している(図2-④)。前年は選考解禁直後の8月上旬に集中していたことと比べるとやや分散しているが、選考解禁月に集中していることには変わりなく、短期決戦だったことが裏付けられる。

■ 2-① 面接の開始時期

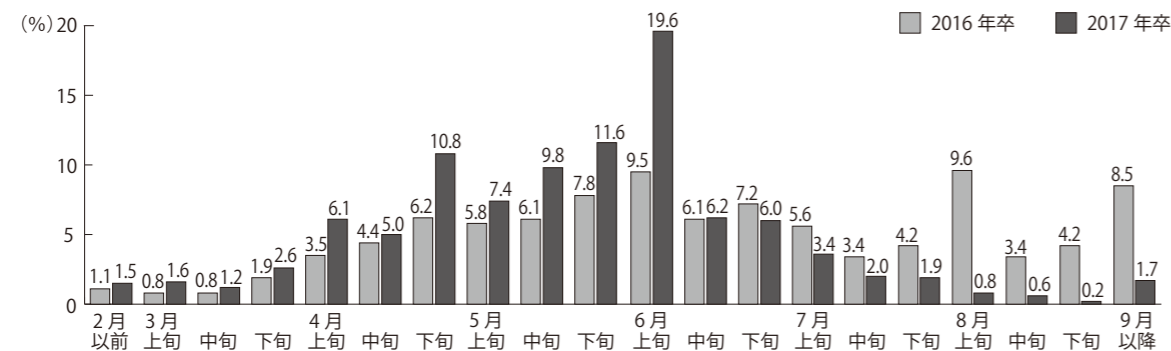


《従業員規模別》 (%)

| | 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月以降 |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 300人未満 | 5.0 | 5.3 | 4.6 | 7.2 | 12.5 | 9.4 | 9.4 | 9.1 | 9.6 | 3.6 | 9.1 | 5.5 | 1.7 | 3.8 | 1.4 | 1.0 | 0.2 | 0.2 | 0.0 | 1.4 |
| 300～999人 | 5.8 | 3.1 | 7.1 | 12.2 | 12.4 | 12.9 | 10.2 | 7.1 | 8.2 | 4.2 | 8.0 | 1.6 | 2.0 | 2.0 | 1.6 | 0.2 | 0.4 | 0.0 | 0.2 | 0.9 |
| 1000人以上 | 4.3 | 2.8 | 7.4 | 11.1 | 12.3 | 13.1 | 8.3 | 8.0 | 5.7 | 4.3 | 19.4 | 1.7 | 0.3 | 0.0 | 0.6 | 0.6 | 0.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2016年7月)

■ 2-② 内定出しの開始時期 (内々定を含む)

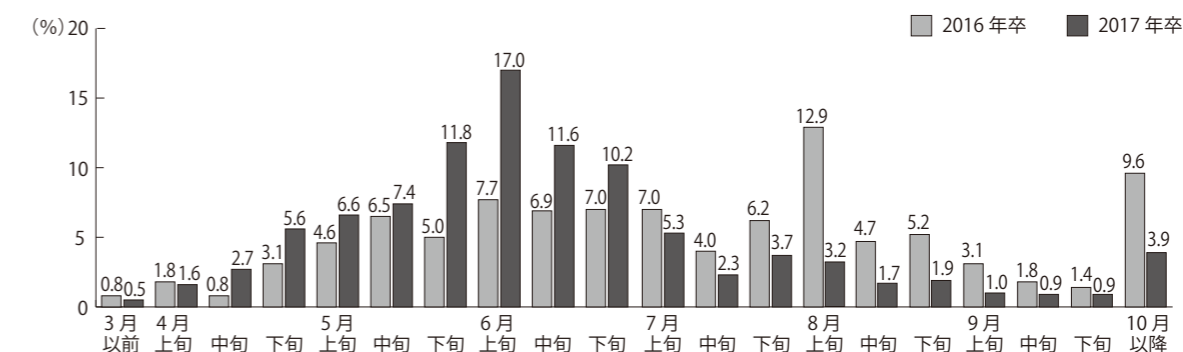


《従業員規模別》 (%)

| | 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月以降 |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 300人未満 | 2.0 | 1.7 | 0.7 | 2.2 | 5.9 | 4.2 | 7.9 | 6.9 | 12.8 | 11.3 | 15.5 | 5.9 | 6.9 | 5.4 | 2.5 | 2.5 | 1.5 | 1.0 | 0.5 | 2.7 |
| 300～999人 | 1.1 | 2.0 | 1.1 | 2.5 | 6.9 | 5.6 | 12.3 | 8.5 | 7.4 | 12.5 | 16.5 | 6.7 | 6.7 | 2.5 | 2.5 | 2.2 | 0.7 | 0.4 | 0.2 | 1.8 |
| 1000人以上 | 1.4 | 0.9 | 1.7 | 3.2 | 5.2 | 5.2 | 12.4 | 6.6 | 9.5 | 10.6 | 28.2 | 6.0 | 4.0 | 2.3 | 0.9 | 0.9 | 0.3 | 0.3 | 0.0 | 0.6 |

(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2016年7月)

■ 2-③ 内定出しのピーク時期

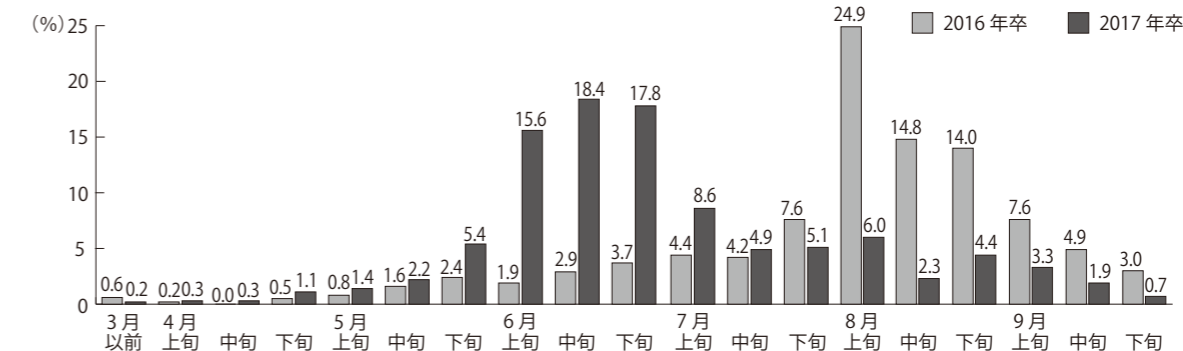


《従業員規模別》 (%)

| | 3月以前 | 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 |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 300人未満 | 0.5 | 2.6 | 3.2 | 5.1 | 4.4 | 4.4 | 8.8 | 12.5 | 8.6 | 10.9 | 6.3 | 1.6 | 6.5 | 5.1 | 3.5 | 4.2 | 1.9 | 1.9 | 0.9 | 7.2 |
| 300～999人 | 0.5 | 1.5 | 2.2 | 6.4 | 8.0 | 8.9 | 13.3 | 14.9 | 10.7 | 10.9 | 5.8 | 3.1 | 3.5 | 2.9 | 1.1 | 0.9 | 0.9 | 0.7 | 1.3 | 2.5 |
| 1000人以上 | 0.5 | 0.9 | 2.8 | 5.3 | 7.1 | 8.5 | 12.9 | 24.1 | 15.6 | 8.5 | 3.7 | 2.1 | 1.4 | 1.8 | 0.7 | 0.9 | 0.2 | 0.2 | 0.5 | 2.3 |

(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2016年10月)

■ 2-④ 内定辞退のピーク時期



《従業員規模別》 (%)

| | 3月以前 | 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 |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 300人未満 | 0.3 | 0.6 | 0.9 | 1.2 | 2.4 | 1.2 | 5.9 | 15.7 | 12.8 | 13.6 | 9.8 | 3.0 | 6.8 | 9.8 | 1.2 | 7.4 | 4.2 | 2.1 | 1.2 |
| 300～999人 | 0.0 | 0.4 | 0.2 | 1.6 | 1.4 | 3.1 | 6.4 | 14.6 | 19.3 | 17.5 | 7.4 | 6.8 | 4.7 | 4.9 | 2.5 | 4.1 | 3.1 | 1.4 | 0.6 |
| 1000人以上 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 0.5 | 0.5 | 2.0 | 3.9 | 16.7 | 22.1 | 21.6 | 9.1 | 4.2 | 4.2 | 4.2 | 2.9 | 2.2 | 2.9 | 2.5 | 0.5 |

(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2016年10月)

第2章 企業の採用活動

■採用満足度は「量に不満」が過半数

採用意欲がさらに高まる中、選考時期の繰り上げによって短期決戦を余儀なくされた企業が多かった中で、実際の採用満足度はどの程度であっただろうか。

まずは母集団形成の動向を見てみよう。2016年7月時点での「エントリー数」は、前年度に比べ「増えた」が33.2%、「減った」が46.4%で、減った企業が増えた企業を約13ポイント上回った(図2-⑤)。

「会社説明会の参加人数」と「選考への応募者数」についても同様に減少傾向が見られ、エントリー受付数が減った企業はセミナー動員にも苦戦し、そのまま選考への応募者数も減っているケースが多いことが推測できる。

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、学生は物理的に訪問社数を絞らざるを得なかったことが想像できる。

次に、内定者への満足度について見てみよう。2016年

10月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。最も多いのは「質は満足、量に不満」(31.5%)で、「質・量ともに不満」(20.6%)と合わせると、過半数(52.1%)の企業は「量」に不満を感じていることがわかる(図2-⑥)。前述した通り、母集団形成がうまくいかなかったことで、内定者の数も確保できなかった企業が多かったのだろう。

前年調査からの変化を見てみると、「質・量ともに満足」、「質・量ともに不満」はいずれもほとんど変化がないが、「質は満足、量に不満」が38.4%から31.5%へと約7ポイント減少した。一方、「量は満足、質に不満」が13.5%から18.4%へ増加しており、「質」に対して不満を抱く企業が増えている。加速する売り手市場の中で、採用数を確保するために選考基準を落とした結果、「質」に対して不満を持つ企業が増加したのではないかと考えられる。

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%と他よりも高くなっている。中小企業では

「質・量ともに不満」と「質に満足、量に不満」を合わせると6割近く(57.1%)にのぼり、中堅企業の52.7%、大手企業の46.4%に比べ多い。学生の手先志向がより強まった結果だと推測される。

業界別に見ると、「金融」において「質・量ともに満足」が4割強(46.6%)にのぼっており、突出して高いのが目立つ。

■広報期間短縮でも学生との接触機会は増加

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、「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(図2-⑦)。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

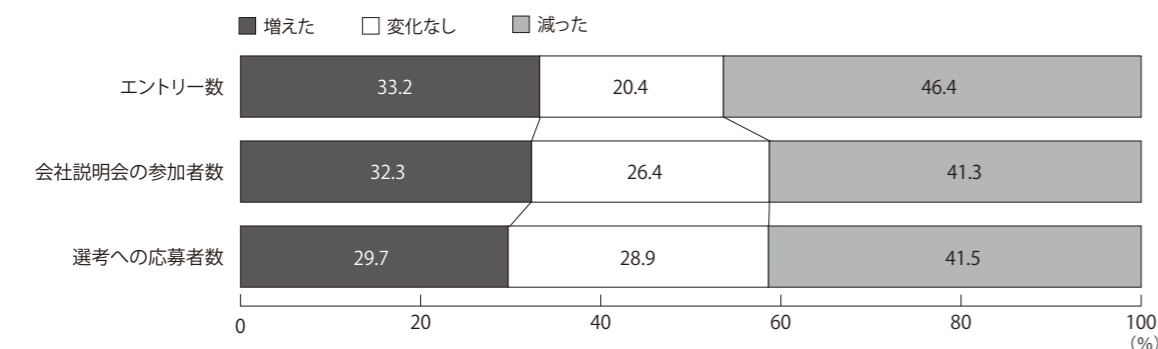
い。「一般社員」や「リクレーター」との接触機会も「増やした」が「減らした」を大きく上回っている。

今回、採用広報期間が短縮されたことで、学生の業界・企業理解不足が当初より懸念されていた。そのため、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取ろうとした企業が増えたことが想像できる。

一方、「内定までの選考ステップ」については、「減らす」(8.3%)が「増やす」(5.9%)をやや上回り、効率的に内定者を確保しようとする企業の動きが表れている。

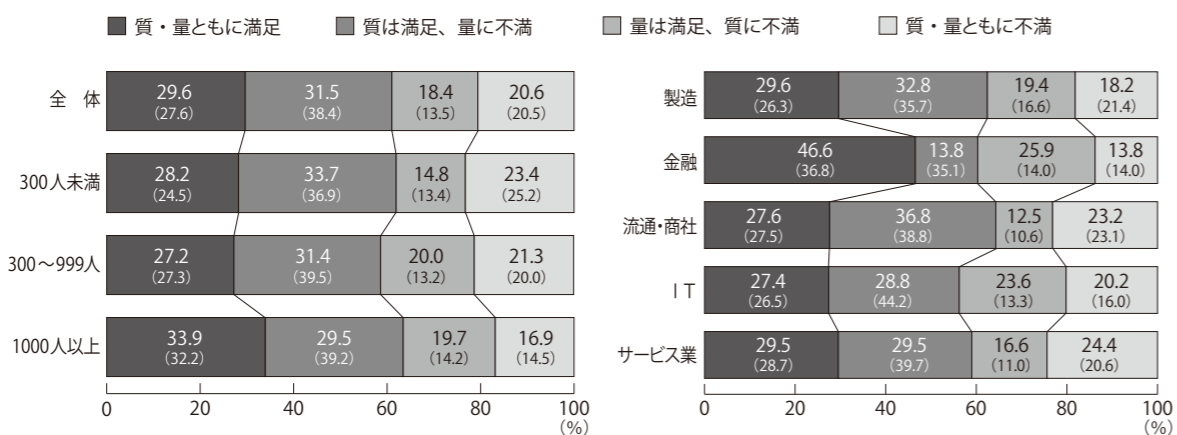
採用広報期間が、前年より2カ月短縮されたにも関わらず、多くの企業が学生との接触機会を増やしていることから、人材獲得競争が激化している様子がうかがえる。

■2-⑤ 学生の反応 (前年との比較)



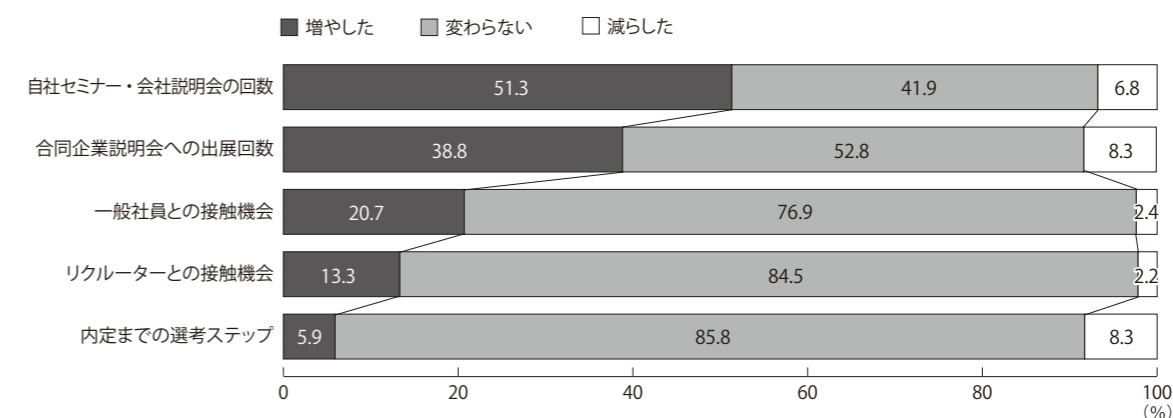
(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2016年7月)

■2-⑥ 内定者に対する満足度 (従業員規模別・業界別)



* () 内は前年調査の数値
(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2015年9月、2016年10月)

■2-⑦ 学生との接触機会の変化 (前年との比較)



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2016年10月)

企業の声

新卒採用に関する企業調査-内定動向調査(2016年10月調査)より

■2017年卒採用結果の満足状況 《質・量ともに満足した企業》

- 2017年卒採用は厳しいと予測し、計画を立てて行った。学生に対する認知度を上げるため、多くの合説に参加した。
 <OA機器・家具・スポーツ・玩具他>
- エントリーの段階では少ない職種もあったが、結果的に十分に確保できた。
 <素材・科学>
- 多くの学生と直接コミュニケーションを多くとることで、より良い学生を見つけることができた。
 <電子・電機>
- 厳しい環境の中ではあったが、選考基準(特に面接の基準)は昨年より少し厳しくし、質にはこだわった。結果、量も目標値を超える人数が採用でき、質・量ともに昨年を大きく上回る結果が得られた。
 <自動車・輸送用機器>
- インターンシップ経由で優秀な学生を採用できたから。
 <商社(専門)>
- 採用人数は拡大したが、内定辞退率も改善され、質量ともに満足いく結果に到着しそうな印象である。
 <銀行>
- 採用広報期間が短いと志望動機が薄かったりする学生も一部いるが、質・量ともに満足している。
 <エンターテインメント>

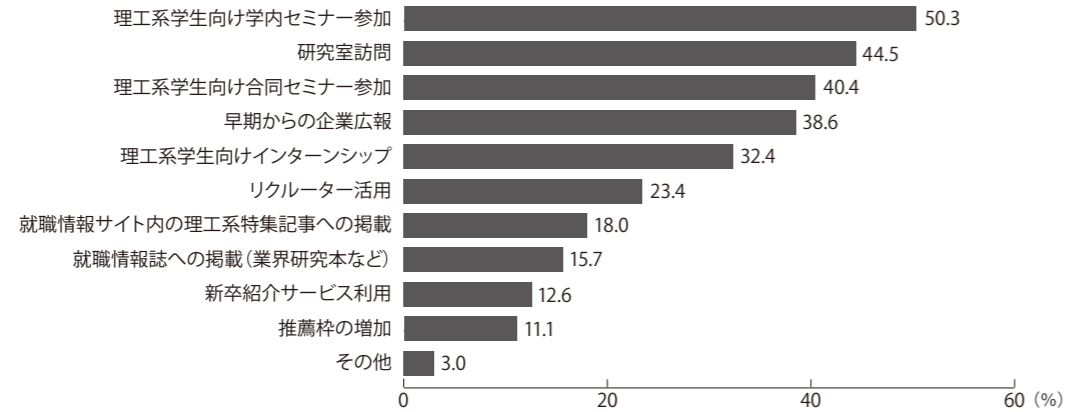
《質・量いずれかに満足していない企業》

- 応募数自体が減少しており、その中で数を確保するためには質を求めている状況ではなかった。
 <百貨店>
- 学生はプレ期間のインターンシップで業界・企業を絞り込んでいたため、プレ期に何も活動をしていなかった当社は、母集団をしっかりと形成することができなかった。
 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト>
- 結果的に採用予定人数を上回り過去最高の採用数となったものの、内定辞退を懸念し後半は基準を下げてしまったため、例年に比べ質は下がってしまった。
 <通信関連>
- 説明会において、会社のことをよく調べた上で参加する学生と、なんとなく参加する学生の両極端に分かれていた。きちんと調べて来る学生には選考辞退され、最終的に良い学生が少なくなった。
 <電子・電機>
- 質は満足だが、当業界に真剣に就職したいという意思が低い者も内定させているため、入社後に短期間で退職しないか不安な点がある。
 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト>

◇参考データ② 理工系学生の採用

■理工系学生の採用施策 <<企業調査>>

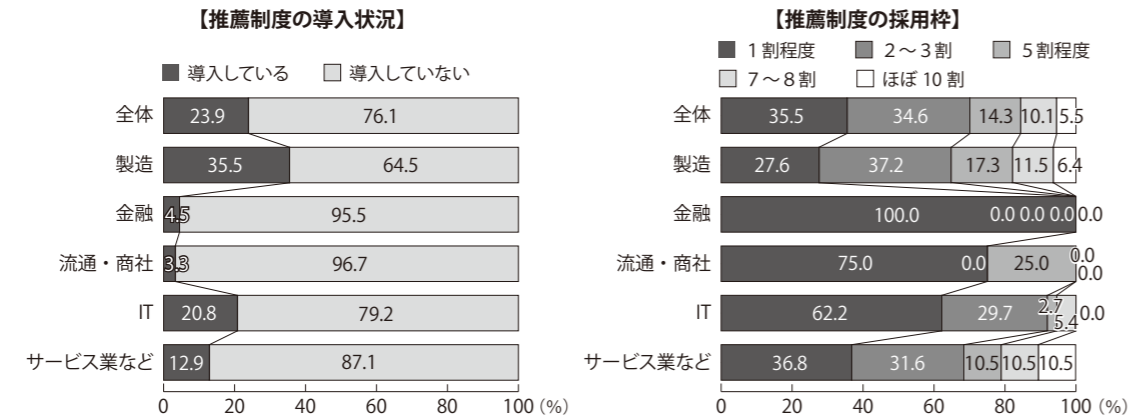
「機械系」「電気系」「電子系」「情報系」「化学系」など、理工系学生に対する採用ニーズは高い。理工系学生採用の強化のためにしている施策を尋ねたところ、「理工系学生向け学内セミナー参加」(50.3%)が最も多く、「研究室訪問」(44.5%)、「理工系学生向け合同セミナー参加」(40.4%)と続いた。企業は、学生と直接触れ合う機会を重要視していることがわかる。



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2016年7月)

■推薦制度の導入状況と採用枠 <<企業調査>>

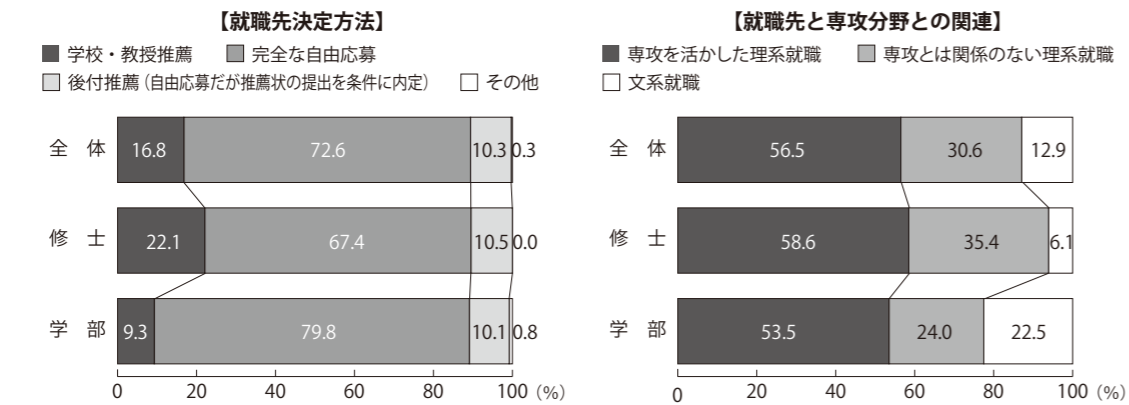
推薦制度を導入している企業は、全体の23.9%。業種別に見ると格差があり、「製造」では3割を超える(35.5%)が、「金融」「流通・商社」では1割以下(「金融」4.5%、「流通・商社」3.3%)にとどまる。採用枠も業種ごとの違いが大きい。



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2016年7月)

■理工系学生の就職先決定方法と専攻分野との関連 <<学生調査>>

理工系学生の就職先企業への決定方法は、「完全な自由応募」が72.6%で最も多い。「学校・教授推薦」は、修士と学部で差が見られ、修士では2割を超える(22.1%)。また、就職先と専攻分野の関連は、「専攻を活かした理系就職」が6割弱(56.5%)で最多。一方、文系就職した人は、修士(6.1%)と学部(22.5%)で3倍以上の差が見られた。



(資料出所) ディスコ「キャリア就活 学生モニター調査」(2016年8月)

第3章 学生の就職活動

■エントリー社数が大きく減少

- エントリー社数は平均 45.8 社で、前年(62.0 社)より約 3 割減少
- セミナー参加社数やエントリーシート提出社数など、活動量は全体的に減少

■プレ期に知った企業を中心に活動

- エントリーした企業は、選考解禁前に知っていた企業が 7 割以上(72.9%)
- プレ期以降、そのままエントリー数を広げずに選考解禁を迎えている学生が多い

■エントリー、セミナーともに 3 月がピーク

- エントリーのピークは「3月」(74.8%)、企業セミナー参加のピークも「3月」(51.5%)
- エントリーとセミナー参加のピークが同月に

■6月の1カ月間で大勢が固まる

- 「活動終了」学生の割合は、6月時点で 19.8%、7月時点で 61.9%
- 6月に大手企業の内定を得た学生が、一気に就職活動を終了

■8割以上が当初から意識していた企業に就職

- 就職決定企業は、「第一志望の企業だった」(36.1%)
- 8割以上(81.8%)の学生が、就活スタート時から意識していた企業に決定

■選社理由は「社会貢献度」「職場の雰囲気」

- 就職先を決めた理由のトップ3は、「社会貢献度が高い」「職場の雰囲気が良い」「仕事内容が魅力的」
- 就活当初に重視していた「労働条件」に関する項目は、選社理由においては軒並みランクダウン

第3章 学生の就職活動

■ エントリー社数が大きく減少

企業と同様に、学生も2年連続でのスケジュール変更により、例年と比較してどのような傾向があったのだろうか。

スケジュールが異なる直近3年について、選考解禁翌月の就職活動量を比較してみる(図3-①)。今年7月1日時点の活動量を見ると、一人あたりのエントリー社数は平均45.8社。前年と比べると3割近く減少し、この2年でおおよそ半減している。減少が大きく目立つのはエントリー社数だが、この2年で企業セミナー参加社数は4.9社の減少(22.7社→17.8社)、エントリーシート(ES)提出社数は2.7社の減少(20.2社→17.5社)など、他の項目も減少傾向にある。これは、企業の採用活動において、エントリー数や会社説明会の参加者数が減ったという結果と一致している(図2-⑤)。

2016年卒者は、2015年卒者と比べてエントリー社数は減っていたものの、エントリー後の活動量は例年並みであった。し

かし今年の就職活動では、活動量全体に変化があったことが読み取れる。学生に優位となる売り市場の影響が、エントリー社数の減少につながった可能性が高いが、これらの減少傾向の要因について、もう少し掘り下げて考えたい。

■ プレ期に知った企業を中心に活動

まずは学生が、どの時期に知った企業にエントリーしたのかを見てみる。図3-②は、選考解禁翌月の7月1日時点で、学生がエントリーした企業を知ったタイミングを表している。「3月1日以降の就職活動で知った企業」の割合は、この時点で27.1%。一方、「もともと知っていた企業」は48.6%、「3月より前のインターンシップや業界・企業研究などで知った企業」は24.3%と、選考解禁前に知っていた企業の合計は7割以上を占める(72.9%)。プレ期(採用広報解禁前)に知った企業を中心に活動し、エントリーを広げずにそのまま選考解禁を迎えている学生が多いようだ。このように、プレ期から積極的に活動し、早めに業界や企業を絞って活動する学

生が増えたことが、エントリー数が伸び悩んだ原因の一つと言えるだろう。

また、プレ期に知った企業へのエントリーの割合を大学群別*に見てみると、旧帝大・早慶などから成るグループAでは8割強(80.6%)だが、MARCH・関関同立などから成るグループBは7割台(72.7%)、その他の私立大学から成るグループCは6割台(65.6%)と、大学群による格差が見られた。

■ エントリー、セミナーともに3月がピーク

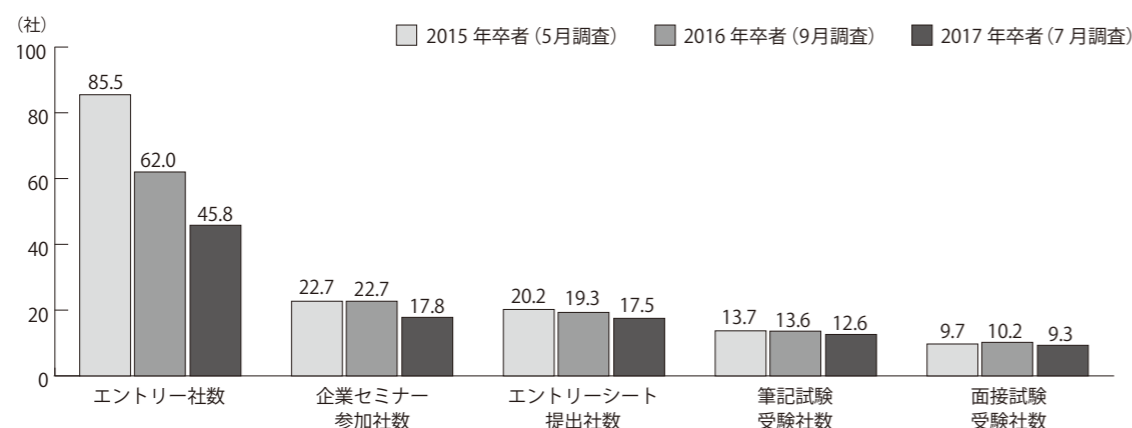
続いて、エントリーやセミナーに参加したピーク時期について、過去3カ年を比較しながら見てみる。図3-③は、2015年卒者、2016年卒者、2017年卒者それぞれのエン

トリーのピーク時期とセミナー参加のピーク時期を表したものである。

まず、エントリーのピーク時期を見てみると、3カ年とも採用広報解禁月に集中しており、他の月と比べてかなり高い。さらに、2015年卒者は53.1%、2016年卒者は66.6%、2017年卒者は74.8%と、解禁月への集中度が増加していることがわかる。

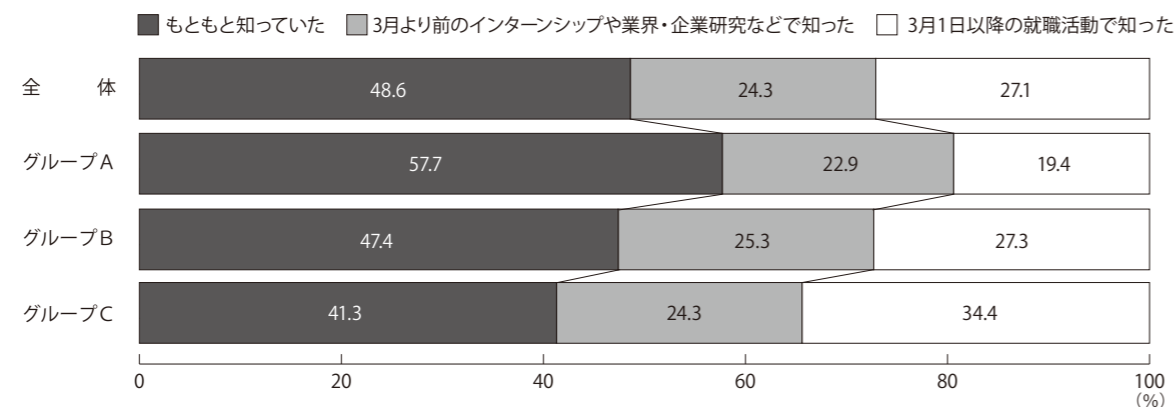
次に、セミナー参加のピーク時期を見てみると、2015年卒者は広報解禁2カ月後の「2月」が41.4%で最も多かったのに対し、2016年卒者では広報解禁1カ月後の「4月」が39.6%で最多、さらに2017年卒者では広報解禁月となる「3月」が51.5%で最多となり、エントリーとセミナーのピークが重

■ 3-① 選考解禁翌月の活動量比較



(資料出所) ディスコ「キャリア就活 学生モニター調査」(2014年5月、2015年9月、2016年7月)

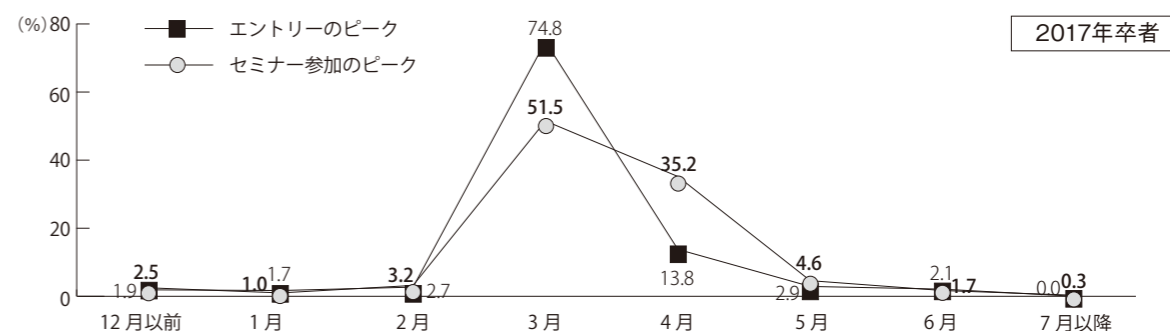
■ 3-② エントリーした企業を知った時期



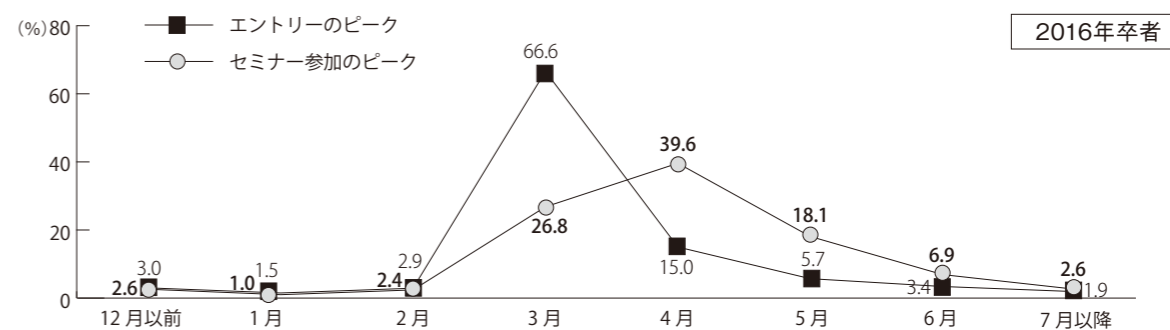
(資料出所) ディスコ「キャリア就活 学生モニター調査」(2016年7月)

*大学群のグループ区分は P2 参照

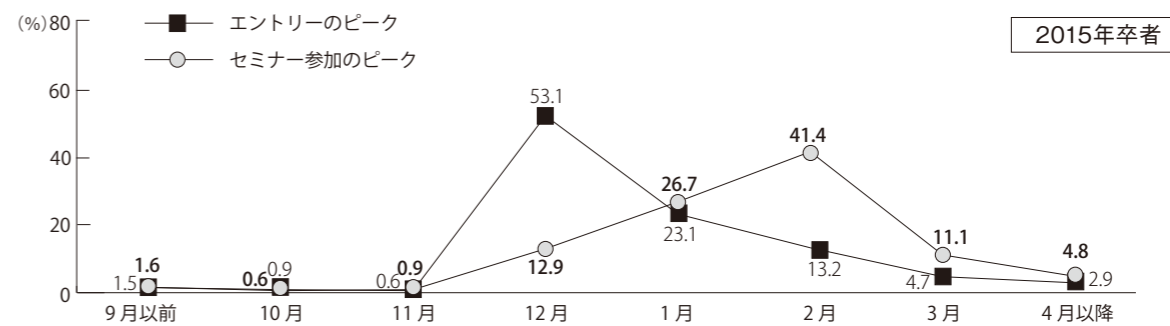
■ 3-③ エントリーとセミナー参加のピーク時期



(資料出所) ディスコ「キャリア就活 学生モニター調査」(2016年7月)



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2015年9月)



(資料出所) ディスコ「日経就職ナビ 学生モニター調査」(2014年6月)

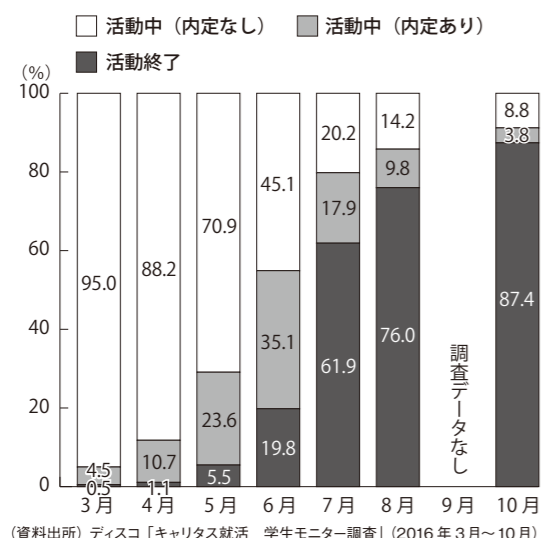
第3章 学生の就職活動

なる結果となった。広報解禁から選考解禁までの期間は、一昨年は4カ月、昨年は5カ月あったのが、今年は3カ月しかなかったため、企業は前倒しでセミナーを開催。それに合わせて、学生は数多くのセミナー案内の中から、すでに興味を持っていた企業のセミナーに参加、そこから選考への応募へと一気に収束せざるを得なかったのではないだろうか。広報期間の短期化が、学生のエントリー社数やセミナー参加社数の減少に大きな影響を与えた可能性は極めて高いと思われる。

■ 6月の1カ月間で大勢が固まる

第1章で見た月別の内定率の推移で、6月には半数以上

■ 3-4 就職活動継続率の推移

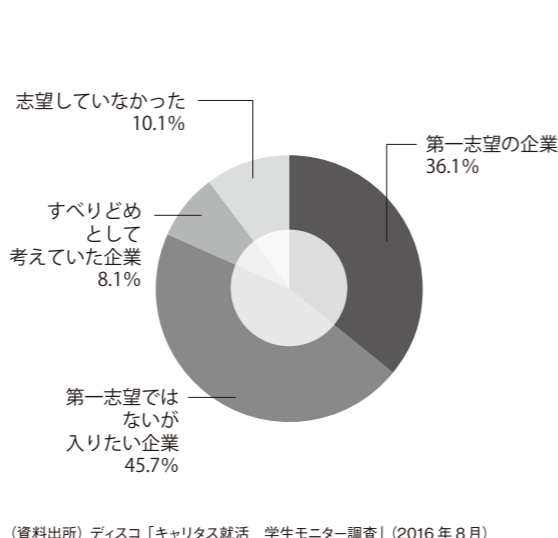


が内定を得ていたという結果を示したが、内定取得学生の就職活動継続状況はどのように変化したのだろうか。図3-4は、内定を得た学生のうち、どのくらいが活動中で、どのくらいが終了したのかを月別に表している。これを見ると、6月は19.8%だった活動終了者が、7月には61.9%まで一気に増えていることがわかる。6月1日時点の内定率は54.9%と、内定を持つ学生は半数を超えていたが、まだこの時期は大手企業の選考が始まったばかりであり、その結果が6月末までに出たことで、就活を終えた学生が急増したものと考えられる。

■ 8割以上が当初から意識していた企業に就職

8月1日時点で就職活動を終了した学生に、就職先企業

■ 3-5 就職決定企業の当初の志望状況



について、当初の志望状況を尋ねたところ、「第一志望の企業だった」が36.1%、「第一志望ではないが入りたい企業だった」が45.7%で、合わせて8割以上(81.8%)の学生が就活スタート時から就職先として意識していた企業に決めていることがわかった(図3-5)。加速する売り手市場の中にあつて、就職企業に満足している学生が多いと推測できる。

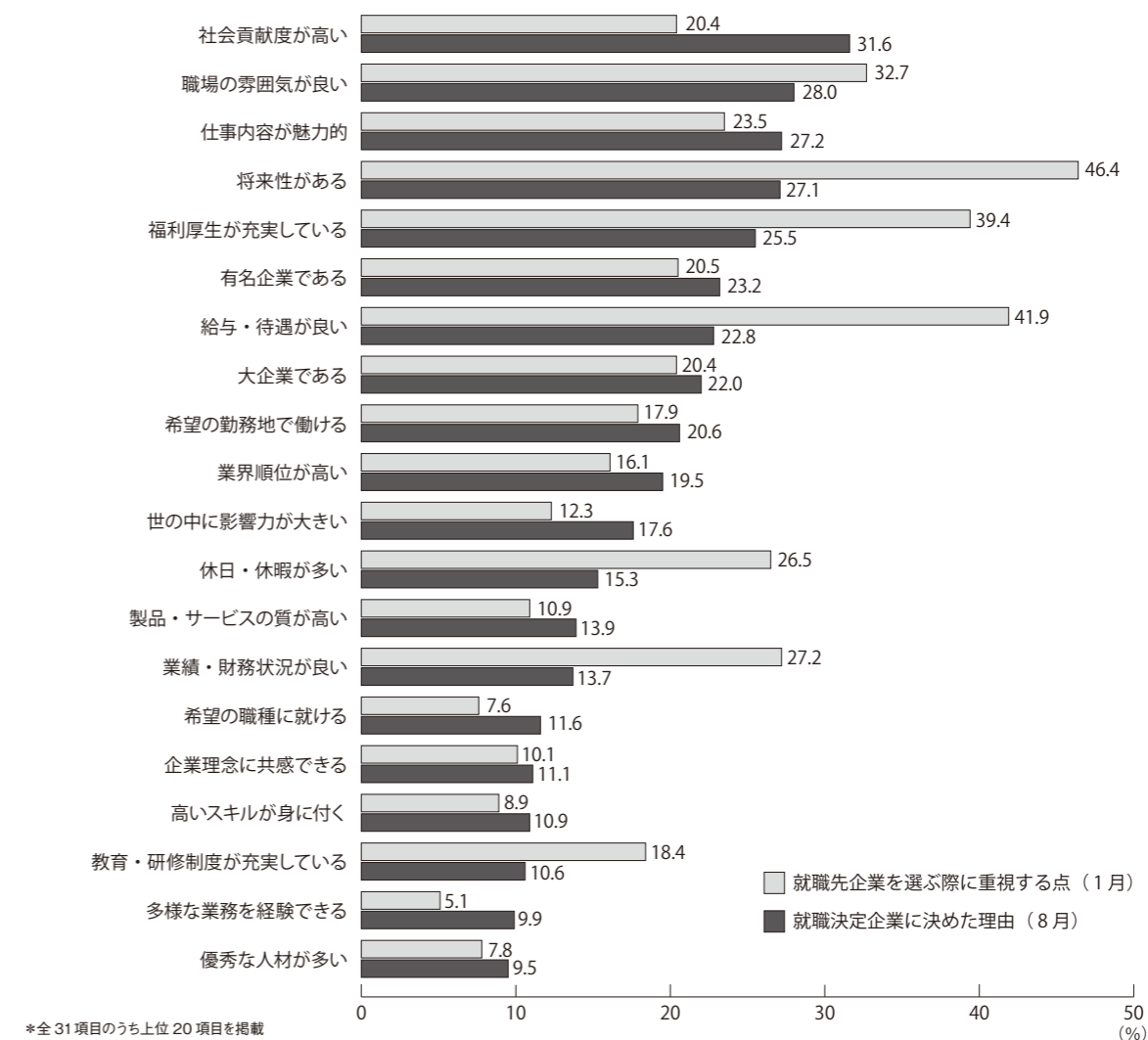
■ 選社理由は「社会貢献度」「職場の雰囲気」

志望通りの企業に就職できた学生が多いと思われるが、当初企業を選ぶ際に重要視していた点と、その企業への就職を決めた理由に変化はあったのだろうか。今年1月時点の就職先企業を選ぶ際に重視する点と、8月時点の就職決定企業に決めた理由を比較してみた(図3-6)。結果は、「社会貢献度が高い」が9位から1位へ、「職場の雰囲気が良い」が4位から2位へ、「仕事内容が魅力的」が

7位が3位へと順位を上げた。一方、「給与・待遇が良い」は2位から7位へ、「福利厚生が充実している」は3位から5位へ、「休日・休暇が多い」は6位から12位へと、労働条件に関する項目は軒並み順位を下げていることがわかった。就職先の決定においては、セミナーやインターンシップなど企業や社員との関わりを通して、自身の価値観と企業の雰囲気が合っているかという点や、やりたいことと仕事内容がマッチしているかなどを重視して判断したようだ。

しかしながら、短期決戦と言われる今年の就活戦線においては、企業理解があまり深まっていないまま就職先を決めてしまう学生も多い。学生からは、「就職先に決めた企業が自分に合っているのか不安に感じている」といった声も多く聞かれた。入社後のギャップを軽減させるためにも、インターンシップやセミナーを通して、仕事理解や企業理解を深めてもらえるように、学生に情報を伝えていくことが肝要だろう。

■ 3-6 就職先企業の選択基準



学生の声

キャリアタス就活 学生モニター調査 (2016年7月) より

■ 選考解禁日程の繰り上げにより自身に生じたこと

- 3月までに志望業界を絞り込むことがある程度できたかどうか重要だと感じた。 <理系女子>
- 短期決戦ではあったが、その分集中して就職活動を行えたので、個人的には今年度のスケジュールに満足しています。これ以上期間が長くなると精神的につらくなってくると感じました。 <文系女子>
- 業界の幅を広げる余裕もなく、6月1日を迎えることになった。幅広い視野で行動しようと思っても、期間が短いため、第一志望業界以外の会社説明会に時間を割く余裕がなかなか無かった。 <文系男子>
- あっというまでした。自分がどんな仕事をしていくのか、合っているのか不安です。 <文系女子>
- 短期決戦の今年の日程は、あらかじめなければならない企業が多く、WEB説明会や複数日程の選考会のありがたみを強く感じました。 <文系男子>
- 就職活動の期間中は研究をする時間を取ることができなく、先生には迷惑をかけたが、期間が2カ月～3カ月と短かったので、就職活動が終わった後に十分取り組むことができる期間があるのはとてもありがたいと思う。 <理系男子>

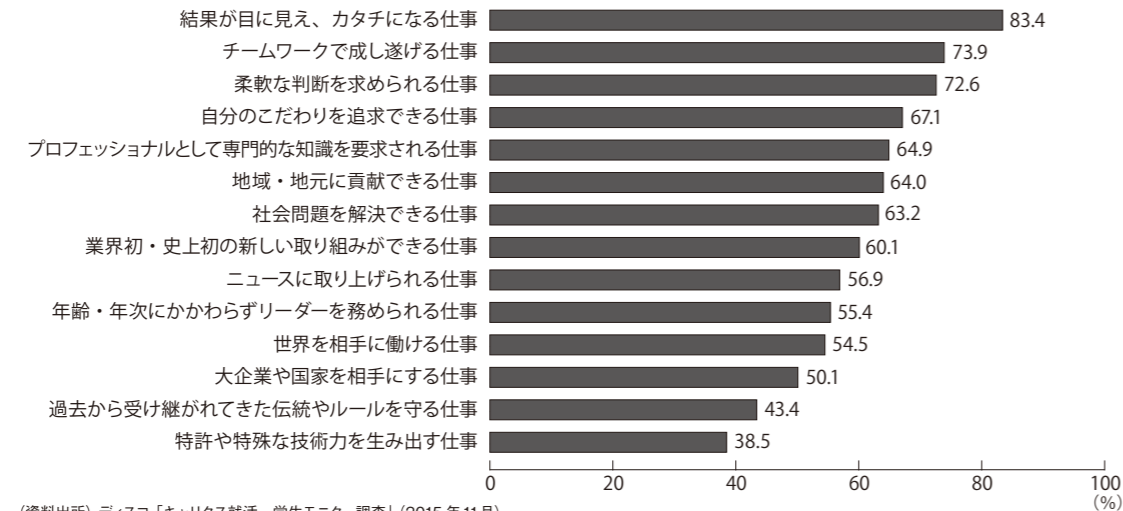
■ 就職活動に関して思うこと

- 自分を見つめ直す機会であるとともに、社会人として働くことの意識付けができた。人間として成長できる部分が大い経験だと思う。 <文系男子>
- 短期決戦とは言われるが、それはあくまで準備してきた人に対する言葉。出遅れた者は長期にもなりうる。 <文系男子>
- 就職活動は運と縁だと思った。行きたくてもその企業の社員と相性が合わなければ採用してもらえないと痛感した。 <文系女子>
- 内定を得るまでは就職ができるか不安で憂鬱感でいっぱいだが、志望企業から内定を得ても他社の内定辞退で憂鬱になる。 <文系女子>
- 自分の興味のある企業、やりたいことを考えて企業を絞っていたので、それほど焦りはなかった。 <理系男子>
- 学生も企業も、選考が最優先であるかのように動く方が多く、もやもやした就活期間だった。 <文系女子>
- 10月くらいからインターンシップ等で活動していたので、短期決戦という感じはしなかった。 <文系女子>
- 売り手市場には違いないが、その分企業もかなり厳選している。 <理系女子>

◇参考データ③ 仕事や職場に対する学生の志向

■「面白そう」と感じる仕事 <<学生調査>>

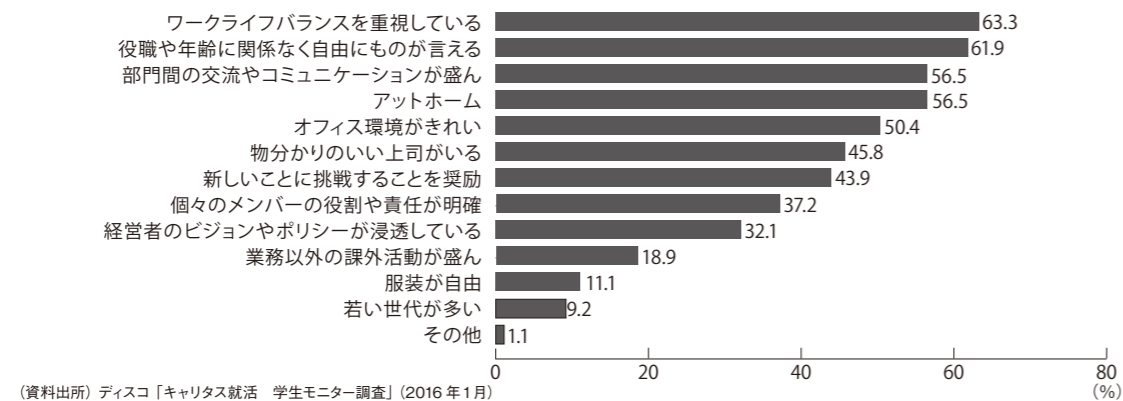
就職活動開始前の学生に、どんな仕事を「面白そう」と感じるかた尋ねたところ、最も多かったのは「結果が目に見え、カタチになる仕事」で8割を超えた(83.4%)。以下、「チームワークで成し遂げる仕事(73.9%)」、「柔軟な判断を求められる仕事」(72.6%)と続き、いずれも7割を超えた。



(資料出所) ディスコ「キャリアタスク活 学生モニター調査」(2015年11月)

■「雰囲気が良い」と思える職場 <<学生調査>>

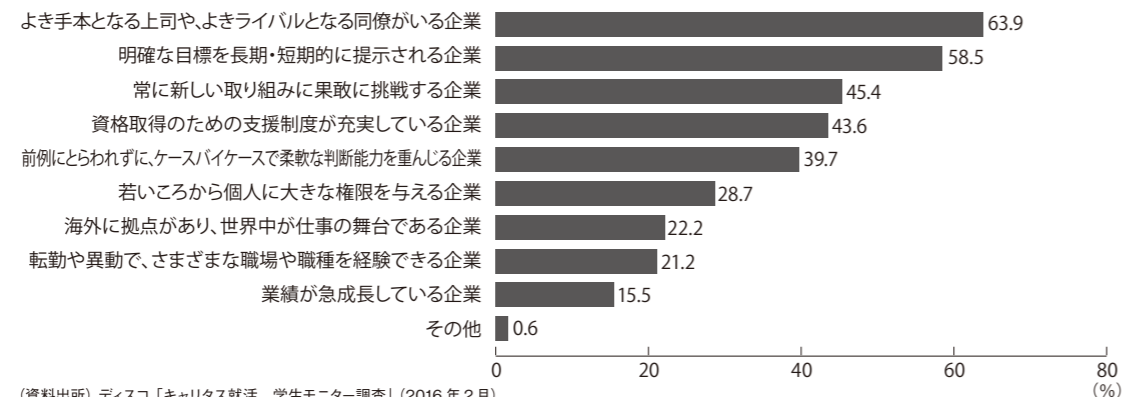
就職先企業の選択基準として、「職場の雰囲気」をあげる学生は多いが、具体的にはどのような職場を「雰囲気が良い」と考えているのだろうか。「ワークライフバランスを重視している」が63.3%で最も多く、「役職や年齢に関係なく自由にものが言える」(61.9%)、「部門間の交流やコミュニケーションが盛ん」(56.5%)と続いた。



(資料出所) ディスコ「キャリアタスク活 学生モニター調査」(2016年1月)

■「自分が成長できそう」と思う企業 <<学生調査>>

どんな企業で「自分が成長できそう」と思うかを尋ねたところ、「よき手本となる上司や、よきライバルとなる同僚がいる企業」をあげる学生が最も多かった(63.9%)。次いで、「明確な目標を長期・短期的に提示される企業」(58.5%)があがった。



(資料出所) ディスコ「キャリアタスク活 学生モニター調査」(2016年2月)

第4章 来期以降の見通し

■さらなる採用増が見込まれる新卒採用

- 2018年卒者の採用が「増える見込み」は17.1%で、「減る見込み」は6.8%
- 金融業界は「減る見込み」が「増える見込み」を大きく上回る

■インターンシップに注力する企業がますます増加

- 2018年卒の採用で注力したいことは「インターンシップの実施・見直し」が前年より大きく増加(37.3%→48.5%)

■採用広報を強化する動きが顕著に

- 「採用重点層へのアプローチ」「学内セミナーへの出席」「ブレ期の活動」を増やす企業が約6割
- 採用活動での利用メディアは「就職情報サイトへの情報掲載」が実績・予定ともトップ

■日程ルールは来期も形骸化か

- 3年連続の変更は見送られ、2018年卒含め今後は、現行の日程ルールで行われる見通し
- 面接開始は4月、内定出し開始は6月が最多となる見込み

第4章 来期以降の見通し

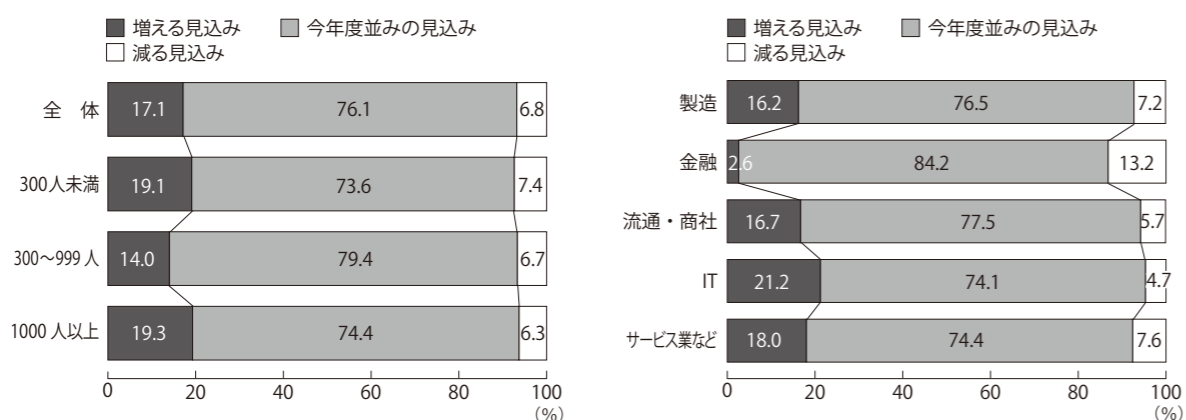
■さらなる採用増が見込まれる新卒採用

リーマン・ショック後の採用抑制を経て、6年連続で回復を続けている新卒採用であるが、今後はどのような展開が予想されるだろうか。

まず、2018年卒者の採用見込みについて企業に尋ねたところ、「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(図4-①)。「今年度並み」と回答した企業は全体の76.1%。企業の採用意欲は引き続き高く、さらなる採用増が見込まれる。

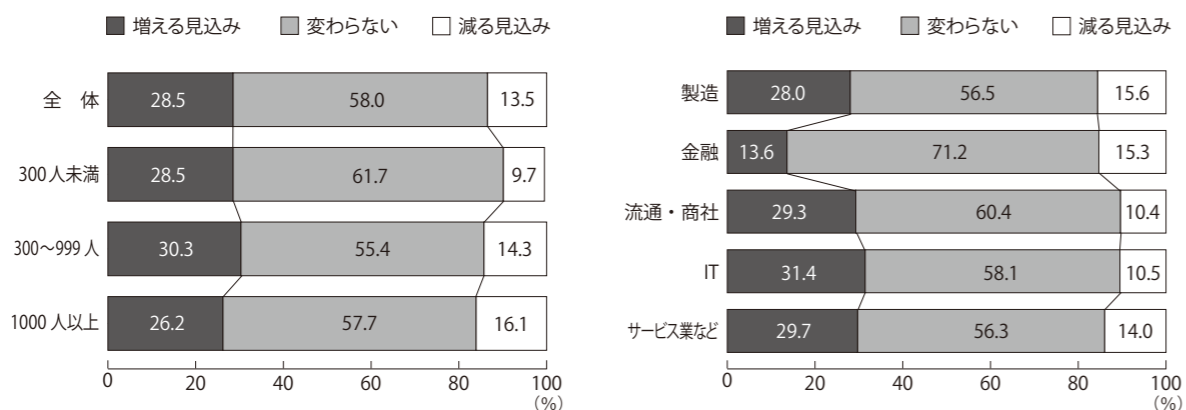
これを従業員規模別に見てみると、いずれの規模でも「増える見込み」が「減る見込み」を大きく上回っており、企業規模による大きな差は見られない。ここ数年の採用増は大手企業に牽引される形で進んできたが、人手不足の悩みは中小企業においてより深刻であり、採用難が続いていることから、規模によらず採用意欲の高さはしばらく維持されるものと推測できる。

■ 4-① 2018年3月卒業予定者の採用見込み(従業員規模別・業界別)



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2016年10月)

■ 4-② 2018年3月卒業予定者の採用予算(従業員規模別・業界別)



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2016年10月)

業界別の比較では、「金融」において前年より「減る見込み」(13.2%)が「増える見込み」(2.6%)を大きく上回った。第1章で述べたように、金融業界は内定者充足率、採用活動終了率ともに他の業界よりも高く、必要な人材を確保できている企業が多い。そのため次年度においては、採用ニーズの高まりが一旦落ち着いたと捉えるのが妥当だろう。その他の業界では、いずれも前年より「増える」が「減る」を大幅に上回っており、採用拡大の傾向は明らかだ。売り手市場はしばらく続くものと予想される。

採用数の増加に伴い、採用予算も増加傾向が表れている(図4-②)。「増える見込み」と回答した企業が28.5%であり、「減る見込み」(13.5%)と比較すると、その差は15ポイントある。従業員規模別に見ると、際立った差はないが、300~999人の中堅企業において、「増える見込み」の割合がやや高い結果となった(30.3%)。

業界別では、採用意欲の高い業界ほど採用予算も増

加する傾向が見られ、費用をかけて人材を確保しようとする姿勢が見てとれる。

■インターンシップに注力する企業がますます増加

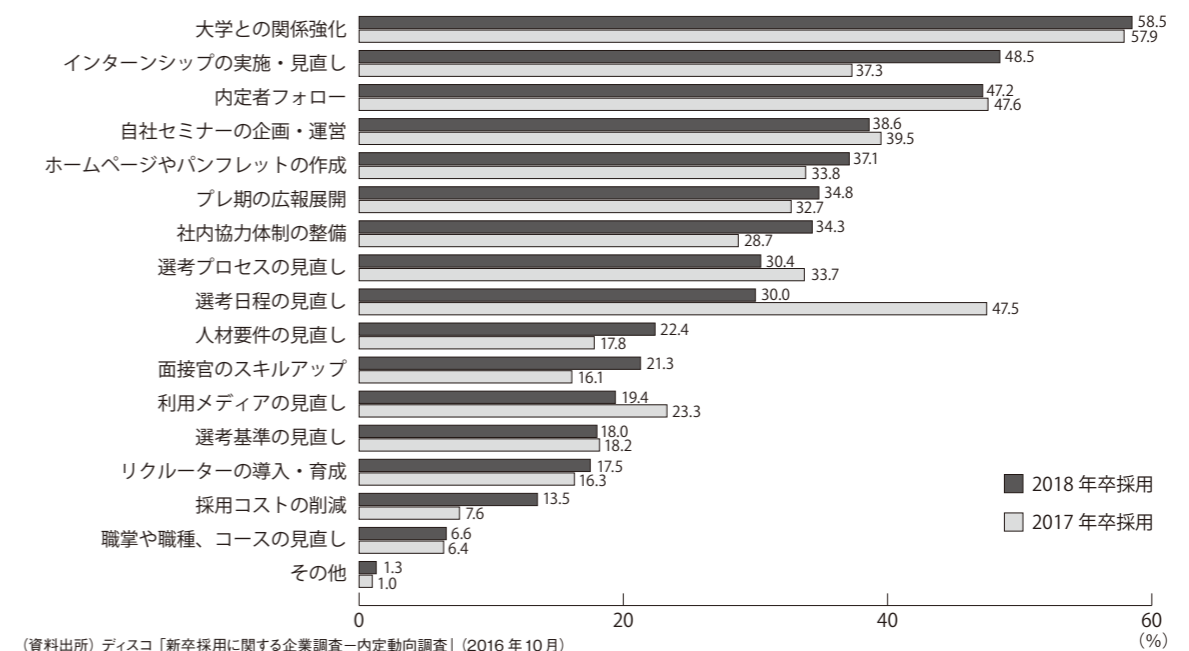
2016年卒、そして2017年卒と2年連続で採用スケジュールは見直しが見直しがされたが、2018年卒者の採用活動については変更せず、2017年卒と同じ日程で行われることが、今年9月中旬に経団連から公表されている。昨年の場合、11月になって見直し論が現実味を帯び、選考解禁の2カ月前倒しが正式に発表されたのは12月であった。「急すぎる」「準備が間に合わない」といった戸惑いの声が目立ったが、その慌しさに比べれば、2018年卒採用は「広

報開始3月-選考開始6月」という前提で計画を立てやすく、早くから準備にとりかかることができる。

そんな中、2018年卒者採用において注力したいことを企業に尋ねると、「インターンシップの実施・見直し」が前年の37.3%から48.5%へと大きく増加した(図4-③)。採用広報期間の3カ月間で、学生に企業理解を深めてもらうのは限界があるだろうとの考えから、採用広報開始前の比較的早い段階において学生と接触できる機会として、インターンシップが重要視される傾向が強まっていると考えられる。

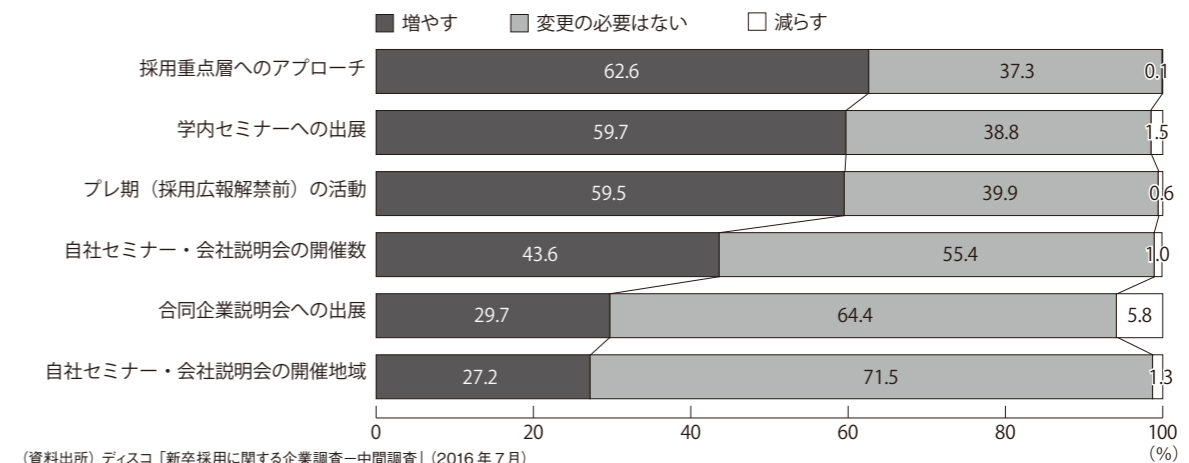
一方、前年は3番目に多かった「選考日程の見直し」は大きくポイントが下がったものの、スケジュールの変更が

■ 4-③ 2018年卒採用で注力したいこと



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2016年10月)

■ 4-④ 2018年卒者の採用活動で必要だと思う対応



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2016年7月)

第4章 来期以降の見通し

ないにもかかわらず3割が注力したいと回答した。学生や他社の動きを踏まえ、自社の採用を少しでも有利に進められる日程を検討する企業の姿がうかがわれる。

採用広報を強化する動きが顕著に

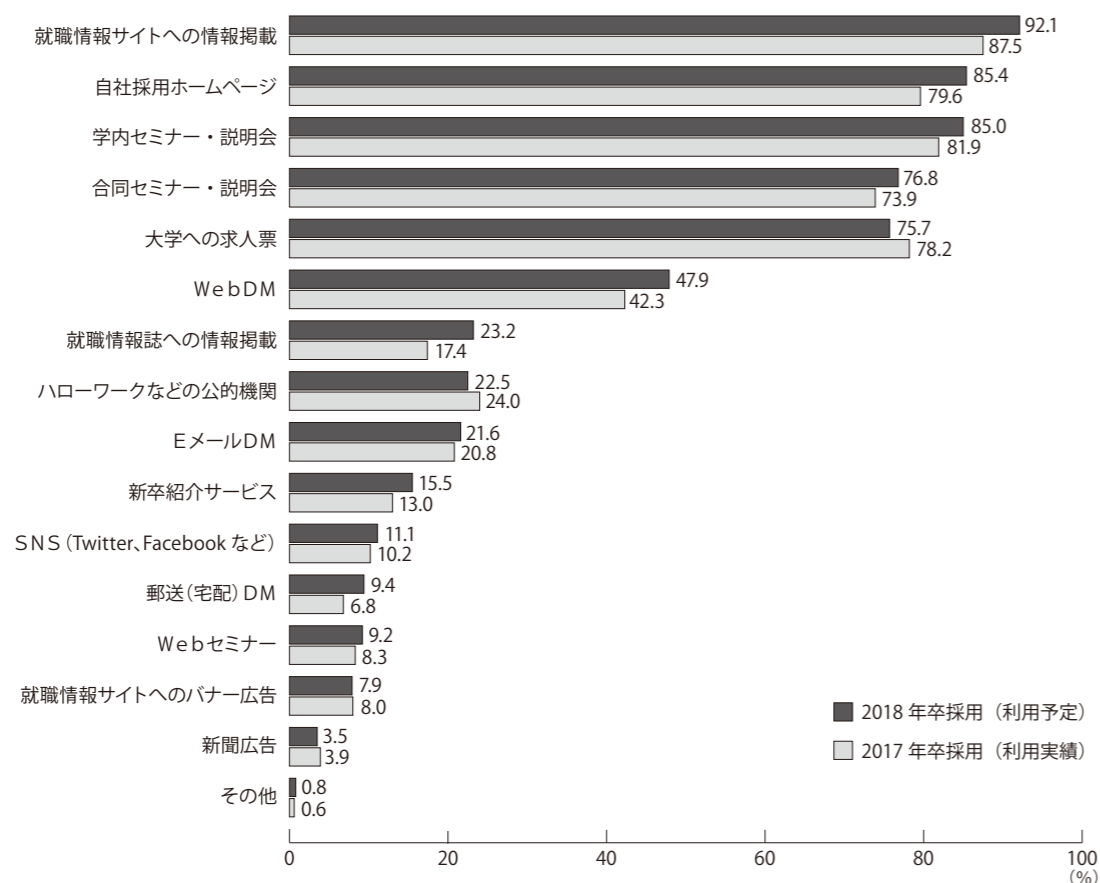
引き続き激化が予想される2018年卒の採用活動では、企業にどのような対応が求められるだろうか。

2018年卒の採用活動で必要だと思う対応について尋ねたところ、「増やす」と回答した割合が最も高かったのが「採用重点層へのアプローチ」(62.6%)で、「学内セミナーへの出展」(59.7%)、「プレ期(採用広報解禁前)の活動」(59.5%)と続いた(図4-④)。採用広報をより強化する動きが顕著に表れている。

第2章で、2017年卒採用では内定者の「量への不満」が高まったという結果を示したが、来期は質を担保しながらも量(採用数)も拡大するという高度な採用活動を求める企業が増えると予想される。よって、採用広報にはさらに力を入れる必要があるということだろう。

続いて、採用広報の内容について具体的に見てみよう。2018年卒採用で利用予定のメディアやサービスを尋ね、前年と比較してみた(図4-⑤)。

4-⑤ 採用広報の利用メディア・サービス



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2016年10月)

順位に大きな変動は見られないが、全体的に数値が増加しており、企業が採用広報に一層注力する姿勢がここからも見て取れる。

最も多いのは「就職情報サイトへの情報掲載」で9割を超えており(92.1%)、前年(87.5%)から4.6ポイント増加した。次いで「自社採用ホームページ」が5.8ポイント増の85.4%。これは、「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、より効率的に多くの学生に訴求できる機会を増やしたいとの意向がうかがえる。

日程ルールは来期も形骸化か

このような中で、企業は具体的にどのようなスケジュールで採用活動を進めようとして計画しているのだろうか。

まず、自社セミナーの開始時期であるが(図4-⑥)、経団連による指針で示された採用広報の開始時期が3月であることから、「3月」という割合が最も多い(66.1%)。これは前年(63.2%)より約3ポイント高い数字であり、採用広報解禁直後の3月への集中度合いが一層高まる見込みだ。

次に、面接の開始時期を見てみると(図4-⑦)、「4月」とする割合が38.1%と最も高くなっている。前年(33.5%)より約5ポイントの増加であるが、代わりに「5月」が5.5ポイント減少。つまり、前年は5月に面接を開始した企業が、前倒しでの実施を検討していることが推測できる。選考解禁月である「6月」という割合は16.2%にとどまり、解禁前に面接を開始する企業は合計で8割を超える(81.1%)。

さらに、内定の開始時期は、選考解禁の「6月」とする企業が32.8%で最も多いが、上記と同様に解禁前の5月までの割合を合計すると58.0%となり、過半数に達する(図4-⑧)。指針で示された採用スケジュールのルールは、来期も形骸化しそうな気配である。

さて今回、学生や企業の混乱を避けるため3年連続での変更は見送られたが、次の変更がいつ、どのような内

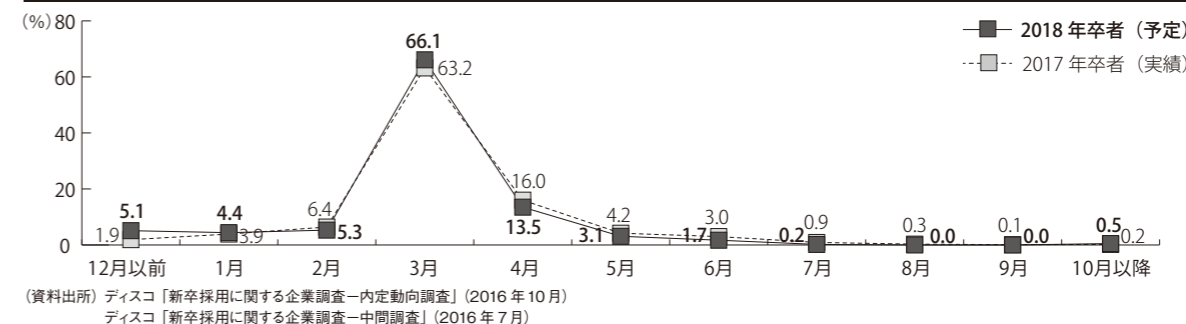
容で行われるかに早くも注目が集まっている。少なくとも3年程度は大幅な見直しは行わないとされているが、学業に支障がなく、学生にとってベストな就活スケジュールがどのようなものか、理想的な判断は難しい。

しかし、一方で企業の立場から見れば、自社にとって必要な人材を見極め、獲得するという目的を抜きに採用戦略を立てることはできない。グローバル競争が激化するなど、経営環境がますます厳しくなる中、企業は優秀な人材の確保に向け、より高度な戦略が求められるだろう。

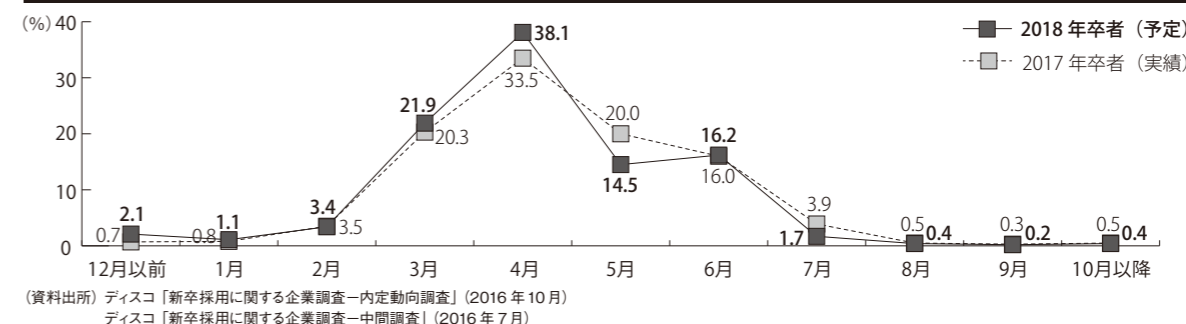
新卒採用は「中長期的な人材の確保」という意味合いが強く、必要な人材を安定的に採用するための戦略は必要不可欠となっている。「新卒一括採用」は制度疲労を起こしているとも言われ、見直しを促す動きも生じている。

様々な課題を残したまま、2018年卒の採用戦線は数カ月後に本番を迎えようとしている。

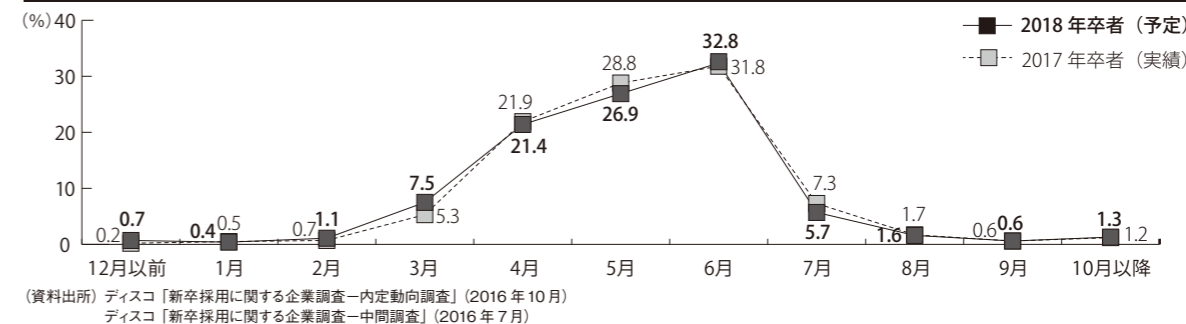
4-⑥ 自社セミナー開始時期



4-⑦ 面接開始時期



4-⑧ 内定出し開始時期

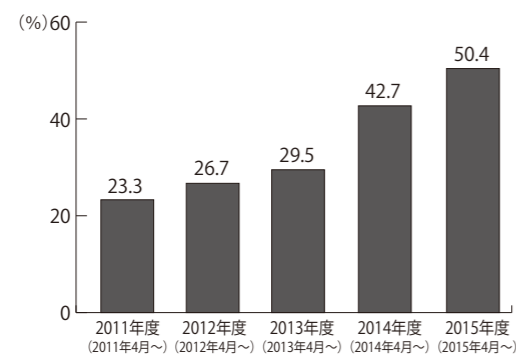


◇参考データ④ インターンシップ

■インターンシップ実施状況 《企業調査》《学生調査》

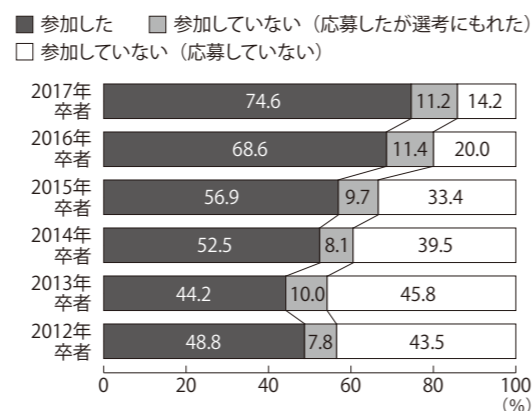
2014年度(2014年4月～)に大幅に増加した企業のインターンシップ実施率だが、2015年度(2015年4月～)にはさらに増加し、実施率は半数を超えた(50.4%)。それに伴い、学生のインターンシップ参加率も増加し、2017年卒者では7割強にのぼった(74.6%)。

【企業のインターンシップ実施状況】



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-採用方針調査」(各年2月)

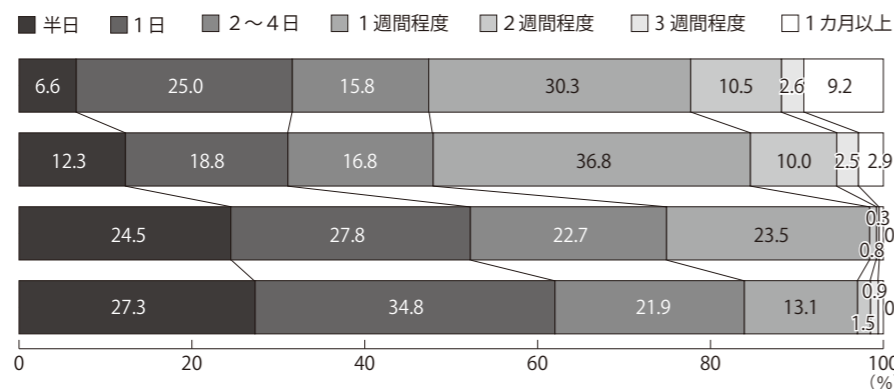
【学生のインターンシップ参加状況】



(資料出所) ディスコ「キャリアタス就活 学生モニター調査」(各年11月)

■インターンシップ参加時期別の参加期間 《学生調査》

インターンシップの時期別に参加期間を見ると、9月以前は、1週間程度が最も多く、3割を超える。1週間以上を合計すると半数を超え、比較的長期なプログラムへの参加が中心となっている。一方、10月以降は「1日以内(半日・1日)」への参加が半数を超え、就職活動開始が近づくほど、短期プログラムへの参加が増えている。

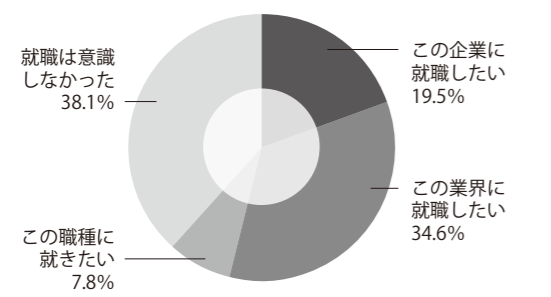


(資料出所) ディスコ「キャリアタス就活 学生モニター特別調査」(2016年4月)

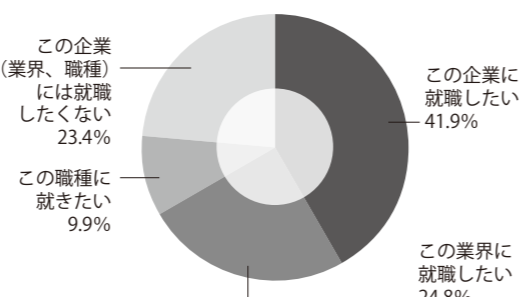
■インターンシップ参加前後の就職志望度の変化 《学生調査》

インターンシップに参加する前と、実際に参加した後とで、その企業への就職志望度がどう変化したかを尋ねた。インターンシップ前は「この企業に就職したい」は2割弱(19.5%)だったが、参加後は41.9%へと倍増している。実際に企業を知ること、就職志望度が高まったと考えられる。

【インターンシップ前の就職志望度】



【インターンシップ後の就職志望度】

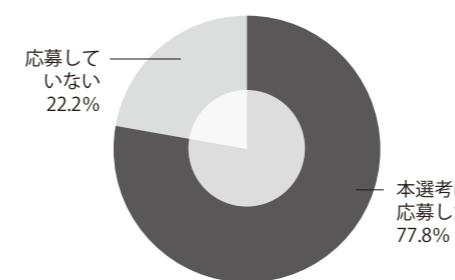


(資料出所) ディスコ「キャリアタス就活 学生モニター特別調査」(2016年4月)

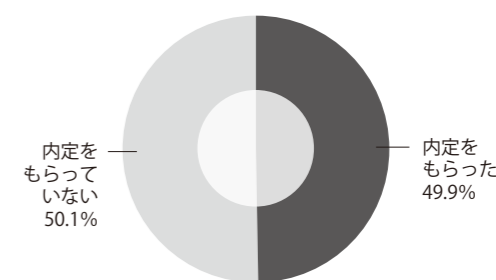
■インターンシップ参加企業への本選考応募と内定 《学生調査》

インターンシップ参加経験を持つ学生の約8割(77.8%)が、インターンシップに参加した企業の本選考に応募している。さらに、本選考応募者の約半数(49.9%)がインターン参加企業からの内定を得ており、インターンシップが、本選考やその先の内定に繋がっている様子が見てとれる。

【インターン参加企業の本選考の応募】



【インターン参加企業からの内定】

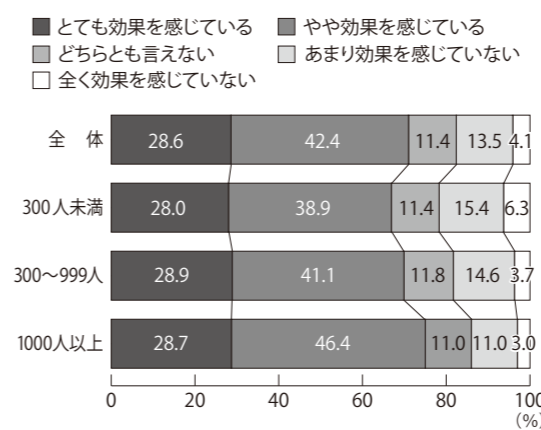


*インターンシップ参加経験者が回答
(資料出所) ディスコ「キャリアタス就活 学生モニター調査」(2016年8月)

■インターンシップの採用活動への効果 《企業調査》

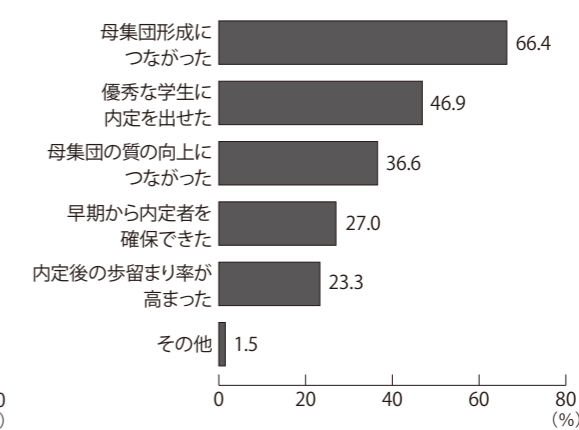
従業員規模にかかわらず、インターンシップ実施企業の7割強(71.0%)が、実施による採用活動への効果を感じている。具体的な効果としては、「母集団形成につながった」が6割強(66.4%)で最も多く、「優秀な学生に内定を出せた」(46.9%)が続く。

【採用活動への効果】



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2016年7月)

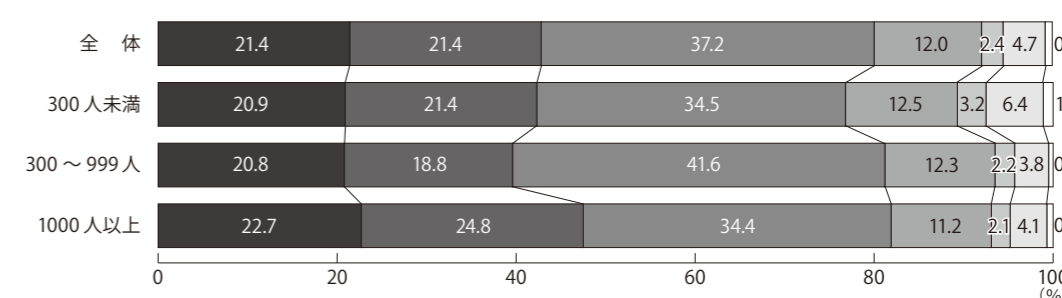
【具体的な効果】



■インターンシップとして最適だと考える日数 《企業調査》

現在、採用とインターンシップのあり方について、国や経済界で見直しが進められている。インターンシップとして最適な日数を、企業に尋ねたところ、「5日程度」が最も多かった(37.2%)。企業・学生が相互に理解を深めるためには、ある程度の日数が必要との見方が強いようだ。

【インターンシップとして最適だと考える日数】

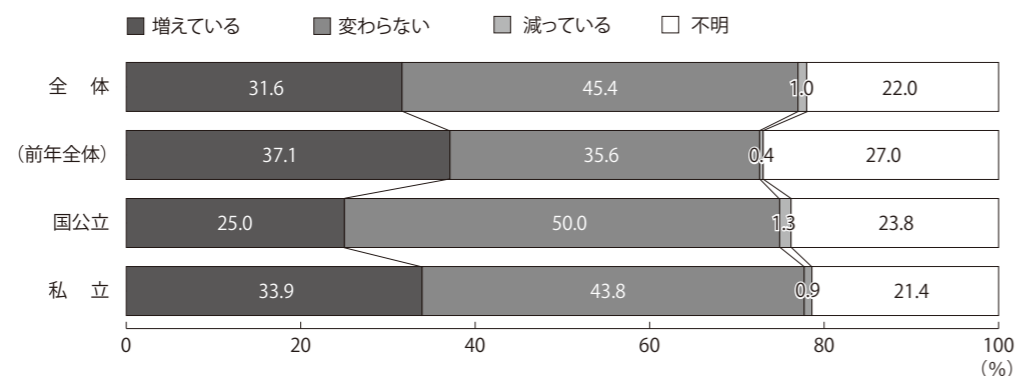


(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2016年10月)

◇参考データ⑤ 大学キャリアセンター調査より

■2018年卒採用に向けた企業の来訪 <<大学調査>>

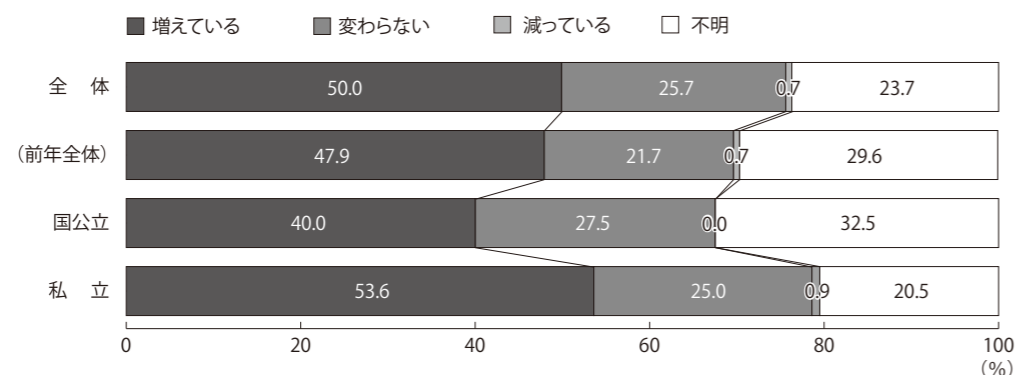
2018年卒者(現大学3年生)採用に向けた企業の来訪について、大学キャリアセンターに尋ねた。前年度と比べて「増えている」大学が3割強(31.6%)なのに対し、「減っている」はほとんどない。企業の採用意欲の高さを表している。



(資料出所) ディスコ「大学の就職・キャリア支援活動に関する調査」(2016年10月)

■2018年卒採用に向けた学内合同企業説明会への参加意向 <<大学調査>>

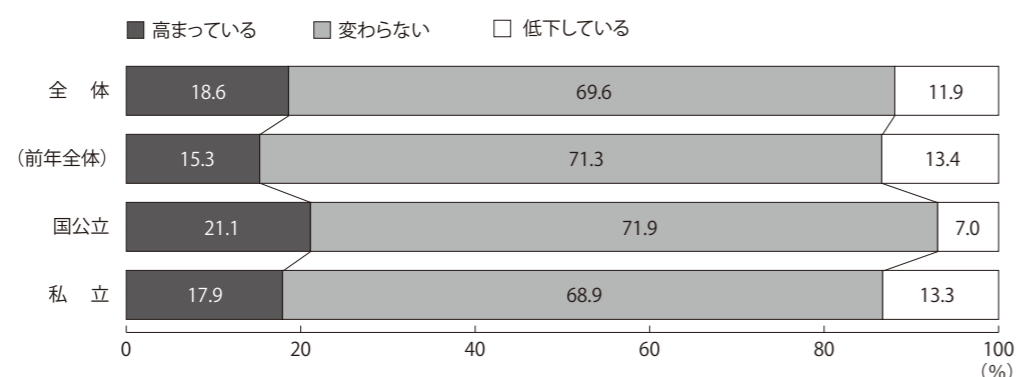
学内の合同企業説明会への参加意向は、半数(50.0%)の大学が「増えている」と回答しており、前年に引き続き増加傾向にある。大学との関係強化を意識している企業が増えていると思われる。



(資料出所) ディスコ「大学の就職・キャリア支援活動に関する調査」(2016年10月)

■2018年卒者の就職に対する意識 <<大学調査>>

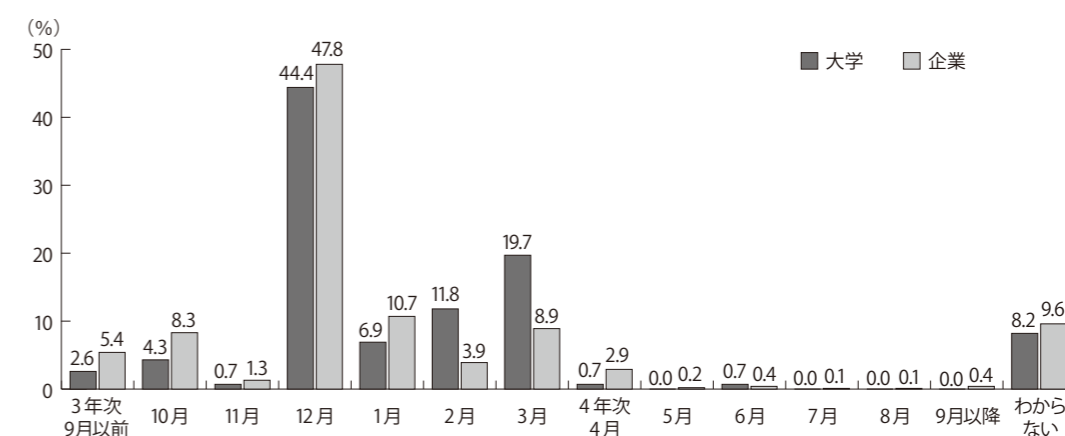
現大学3年生の就職に対する意識については、前年度と比較して「高まっている」が18.6%で、国公立では2割を超えた(21.1%)。一方、「低下している」は11.9%。売り手市場という状況にあって、就職活動を楽観視する学生もいるようだ。



(資料出所) ディスコ「大学の就職・キャリア支援活動に関する調査」(2016年10月)

■採用広報開始として望ましい時期 <<大学調査>>

企業の採用広報開始はいつ頃が望ましいかを、キャリアセンターに尋ねた。最も多かったのは、2015年卒者までの採用広報開始時期だった「3年次の12月」で、大学・企業ともに4割以上を占めた。



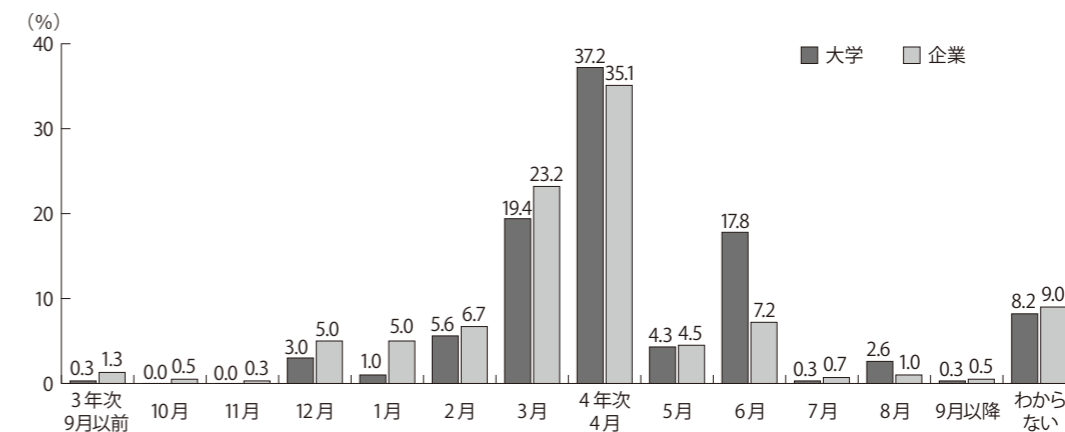
| | 3年次 9月以前 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4年次 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月以降 | わからない |
|-----|----------|-----|-----|------|-----|------|------|--------|-----|-----|-----|-----|------|-------|
| 国公立 | 3.8 | 3.8 | 0.0 | 48.8 | 5.0 | 5.0 | 22.5 | 1.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 10.0 |
| 私立 | 2.2 | 4.5 | 0.9 | 42.9 | 7.6 | 14.3 | 18.8 | 0.4 | 0.0 | 0.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.6 |

(資料出所) ディスコ「大学の就職・キャリア支援活動に関する調査」(2016年10月)

(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2016年10月)

■選考開始として望ましい時期 <<大学調査>>

選考開始時期については、大学・企業とも「4年次の4月」が最も多く、「3年次の3月」がこれに続く。採用広報の開始時期と同様、2015年卒者の採用スケジュール(4年次の4月)を望ましいと思う大学や企業は多い。2018年卒で選考開始となる「4年次の6月」を選んだ割合は、大学では2割弱(17.8%)、企業では1割未満(7.2%)にすぎなかった。



| | 3年次 9月以前 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4年次 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月以降 | わからない |
|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|------|--------|-----|------|-----|-----|------|-------|
| 国公立 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.5 | 0.0 | 2.5 | 13.8 | 46.3 | 2.5 | 22.5 | 0.0 | 1.3 | 0.0 | 8.8 |
| 私立 | 0.4 | 0.0 | 0.0 | 3.1 | 1.3 | 6.7 | 21.4 | 33.9 | 4.9 | 16.1 | 0.4 | 3.1 | 0.4 | 8.0 |

(資料出所) ディスコ「大学の就職・キャリア支援活動に関する調査」(2016年10月)

(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2016年10月)

調査概要

■大学の就職・キャリア支援活動に関する調査

調査対象：全国の大学の就職・キャリア支援担当部署
 調査時期：9月26日～10月20日
 回答校数：304校