

「2017年卒・新卒採用に関する企業調査—中間調査」

～ 2017年3月卒業予定者の採用活動に関する企業調査～

<2016年7月調査>

売り手市場が続くなか、2年連続での採用日程の変更で混乱必至と言われた2017年卒の採用戦線。実態はどうだろうか。6月1日に採用面接が正式に解禁されてから約1カ月が経過した6月下旬から7月上旬にかけ、「キャリアス就活」掲載企業など全国の有力企業を対象に調査を行った。選考の進行状況や今後の見通しなどを中心に分析する。

1. 2017年3月卒業予定者の採用活動の開始時期

○面接開始は「4月」が多く（33.5%）、内定出しは「6月上旬」に集中

2. 学生の反応（2016年卒採用との比較）

○エントリー、セミナー参加、選考応募者のいずれも「減った」が「増えた」を上回る

3. 辞退者の増減と学生に対する満足度

○選考途中辞退・内定辞退ともに、前年より増加傾向

○学生への満足度は、「量」に対する不満が目立つ

4. 選考終了状況と充足率

○採用選考を「終了した」21.3%。充足率の平均は59.4%。採用継続企業では50.1%

○後半戦に「危機感がある」企業は8割に上る（79.5%）

5. 理工系学生の採用施策

○推薦導入企業は23.9%。受験学生へは「優先的に選考」（55.8%）

6. インターンシップ実施状況と効果

○実施企業の約7割（71.0%）が採用活動への効果を実感。「母集団形成への効果」が最多

○約7割（67.9%）が「インターンシップは採用の一手法として重要」

7. 日本人留学生の採用

○留学生に求める資質は「バイタリティー」「コミュニケーション能力」「語学力」

8. 人事担当者川柳

○「オワハラを 遠慮しすぎて キープされ」「説明会 当日参加は 人事のみ」

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 16,465社
 調査時期 : 2016年6月27日～7月6日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 1,285社

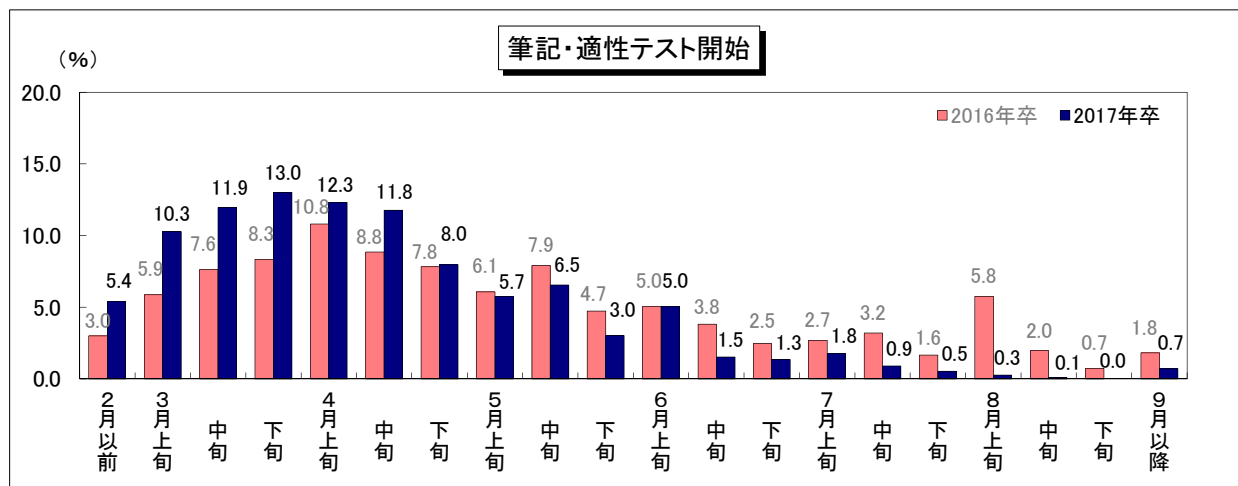
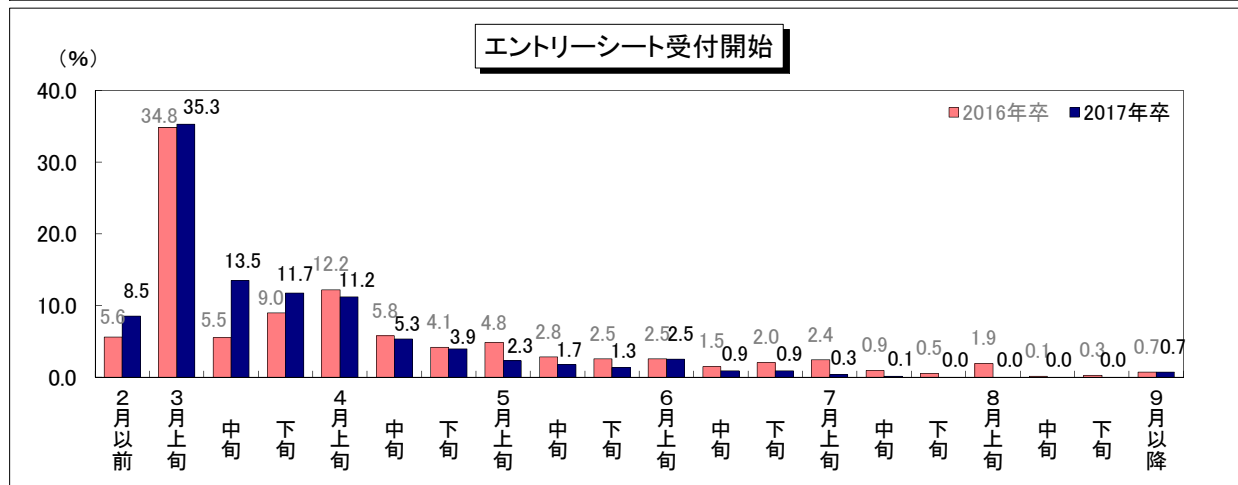
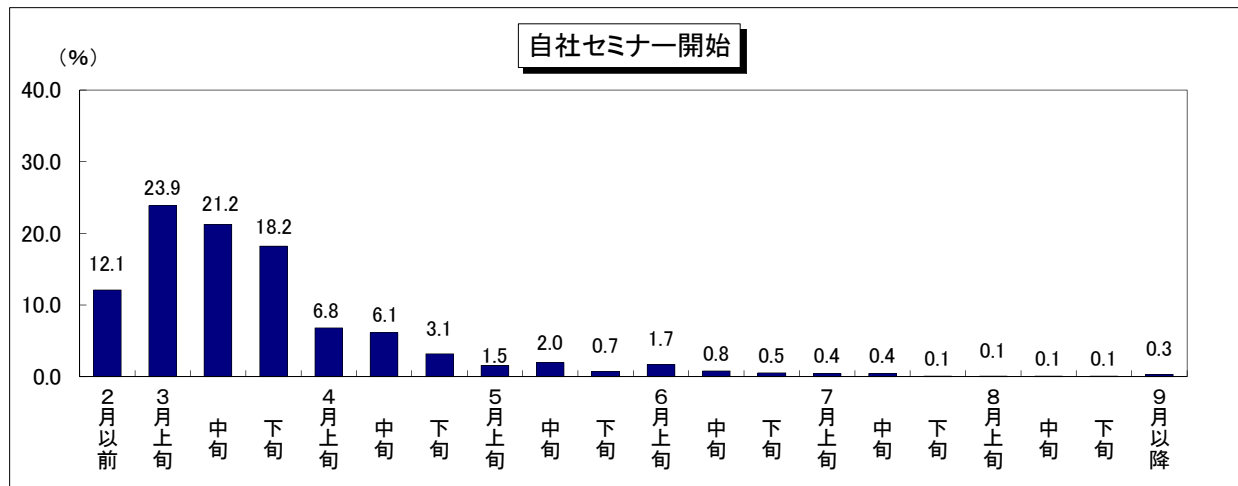
《従業員数》			《業種》		《株式》	
～299人	300～999人	1000人以上	製造	非製造	上場	非上場
455社	473社	357社	512社	773社	302社	983社
《地域》						
北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
37社	71社	635社	215社	200社	64社	63社

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月卒業予定者の採用活動の開始時期

今年はスケジュールの再変更で、スタート時期は3月のまま選考解禁が6月へと2カ月早まったが、実際の企業の採用活動の時期はどう変化しただろうか。

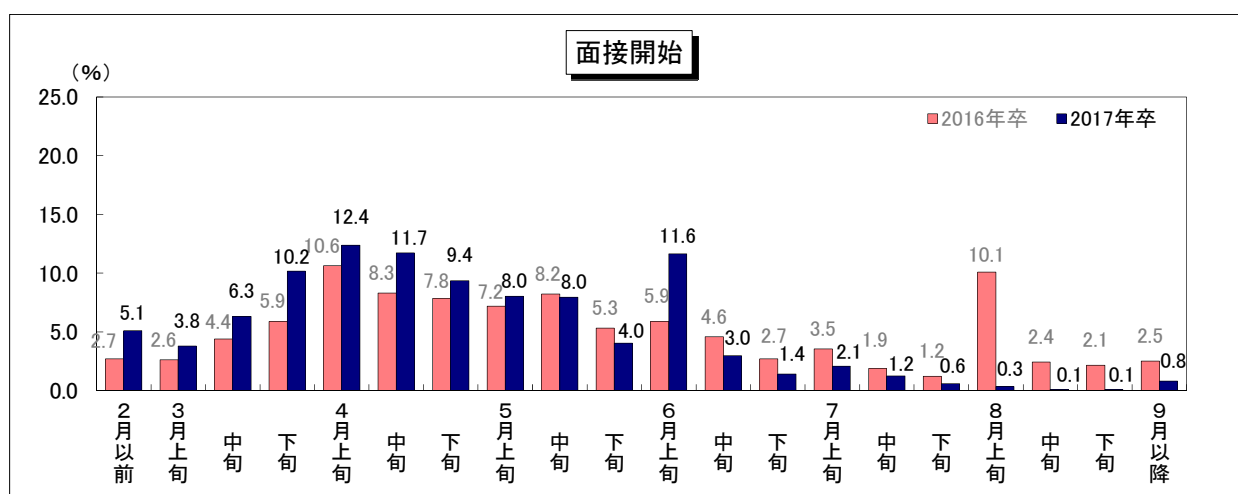
自社セミナーの開始は3月上旬が最も多く（23.9%）、3月の1カ月間の合計は6割を超える（63.3%）。エントリーシート（ES）受付開始も3月上旬が最も多く、35.3%と集中。採用広報解禁直後にESを受け付けたという企業が3割強に上った。筆記・適性テストは3月中旬から4月中旬にかけて1割強で推移。昨年は3月の合計が21.8%だったのが今年は35.2%に増加するなど、8月が選考解禁だった昨年に比べ全体的に早まった様子が見て取れる。



次に面接開始と内定出し開始の時期を確認したい。

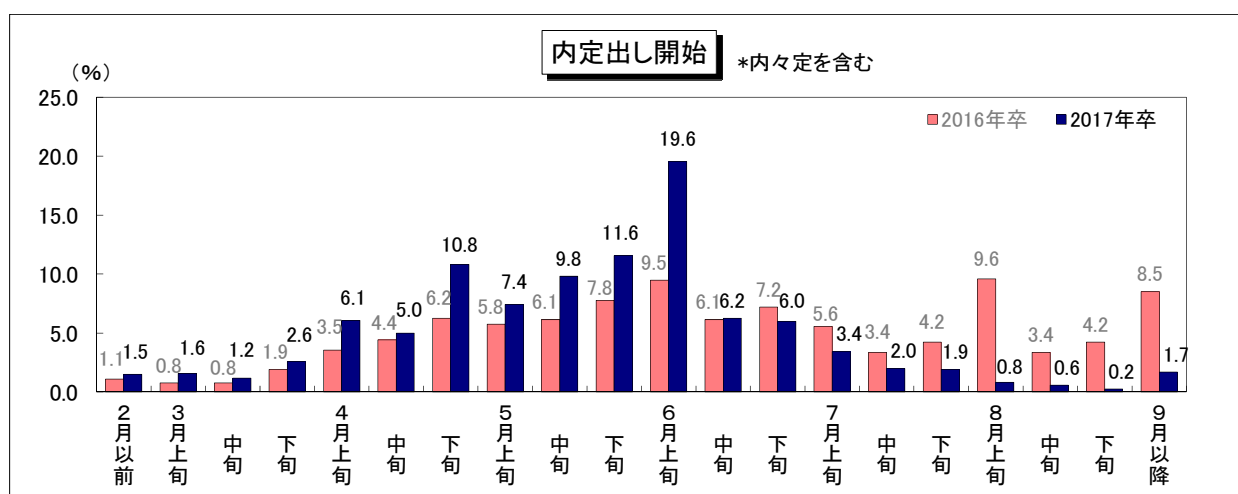
面接開始は、選考解禁直後の6月上旬は11.6%にとどまり、僅差ではあるが4月上旬・中旬のほうが多かった（12.4%、11.7%）。4月に面接を開始した企業の合計は33.5%に上っており、今も2年前までのスケジュールで面接を行う企業が少なくないようだ。6月の選考解禁を待たずに面接を開始した企業は合計で8割近い（78.9%）。企業規模別に見ると、従業員1000人以上の大手企業では6月上旬の開始が最も多かったものの（19.4%）、3月下旬から4月中旬も1割を超えており、突出して多いとは言いがたい。6月より前に面接を開始した割合が最も多いのは300～999人の中堅企業だった（合計83.1%）。

内定出しの時期は、選考解禁直後の6月上旬が最も多い（19.6%）。昨年は選考解禁直後の8月上旬（9.6%）と6月上旬（9.5%）と、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、大手企業は選考解禁直後の内定出しが多かったことがわかる。



《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
～299人	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



《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
～299人	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

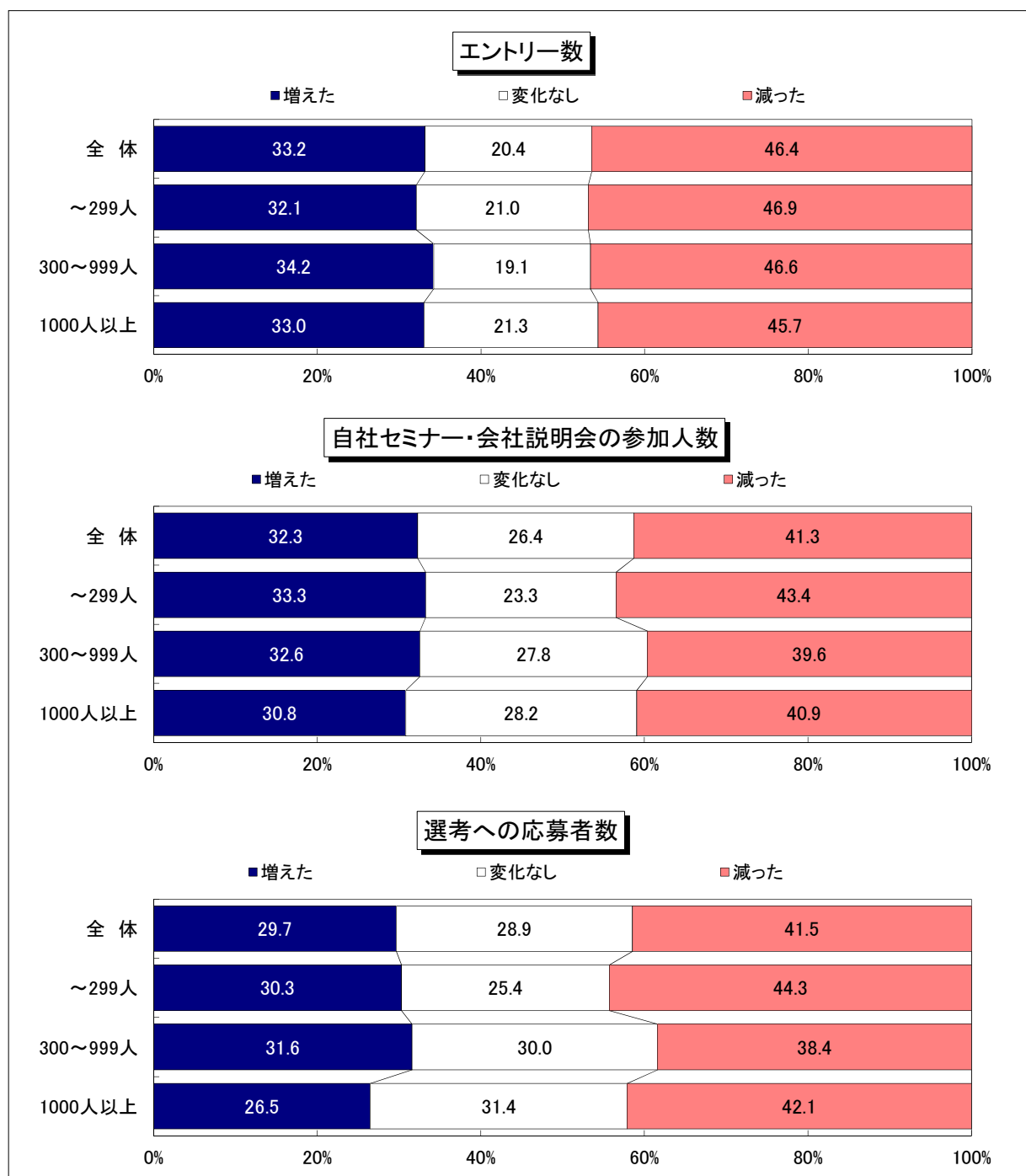
2. 学生の反応（2016年卒採用との比較）

採用予定数が拡大するなかで、母集団形成の実態はどうだっただろうか。

まず「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、減った企業のほうが増えた企業を13ポイントあまり上回った。従業員規模による差はほとんど見られず、規模に関わらずエントリーは減少傾向だったことがわかる。

「自社セミナー・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、企業規模によらずエントリー受付数が減った企業はセミナー動員も苦戦し、そのまま選考への応募学生も減らしてしまっているケースが多いことが推測できる。

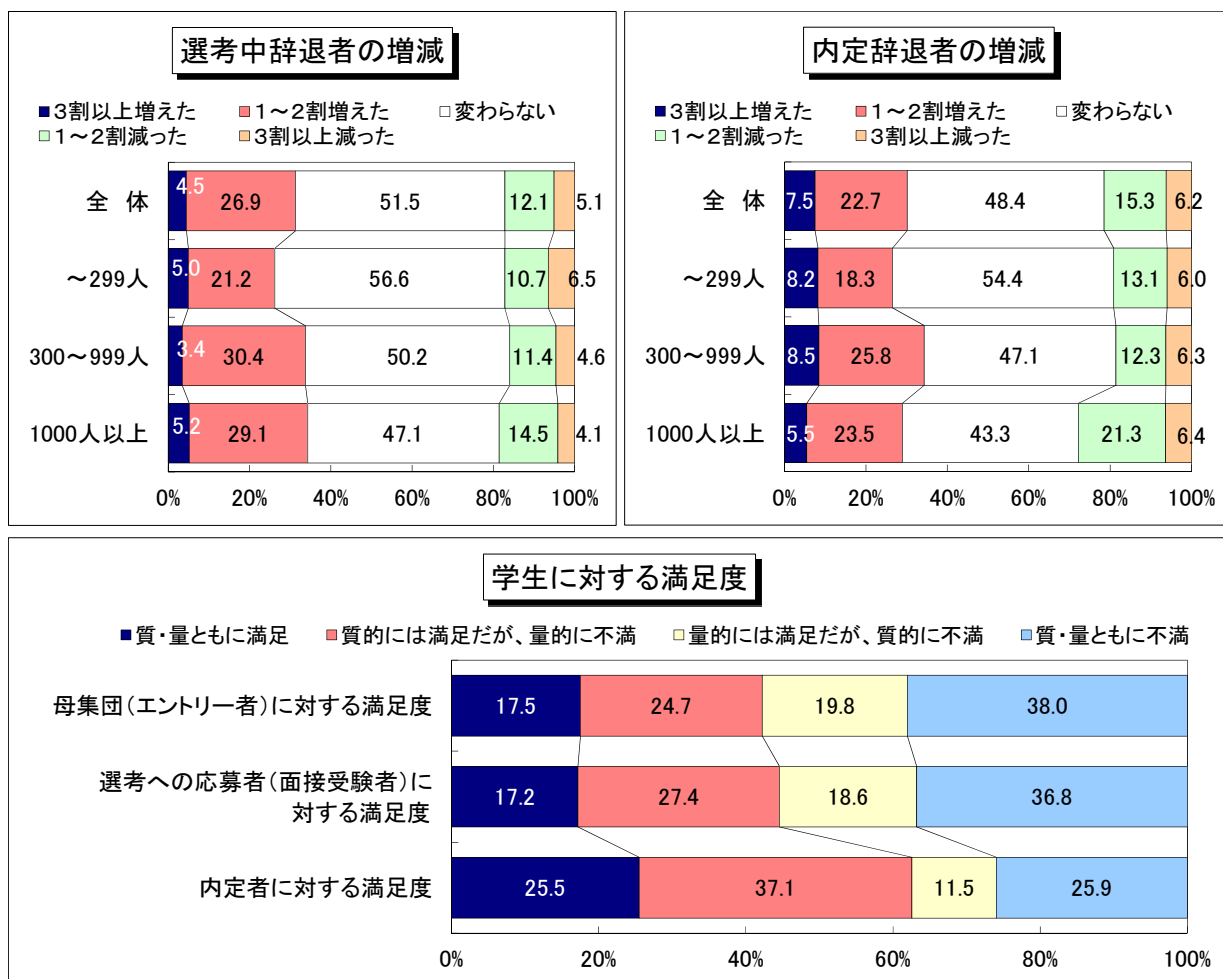
採用広報開始から選考までの期間が前年より短くなった分、学生側は物理的に訪問社数を絞らざるを得なかったと考えられる。



3. 辞退者の増減と学生に対する満足度

前年度と比較して選考途中での辞退者が「増えた」という企業は合計31.4%。これに対し「減った」は17.2%。内定辞退は、「増えた」30.2%、「減った」21.5%。選考解禁から約1カ月後の途中経過ではあるものの、辞退者は増加傾向が見られる。

また、採用活動のフェーズごとに学生への満足度を尋ねたところ、母集団（エントリー者）と選考応募者において「質・量ともに満足」を「質・量ともに不満」が大幅に上回り、不満が目立つ。内定者については、両者は拮抗し満足度は上がるが、「質は満足だが量に不満」が最も多く、量に対する不満は依然強い。採用基準を下げずに質を担保した結果だとすれば、最終的に必要数を確保できない企業が続出することも考えられる。



【Voice-1】—今年の就活生に対して感じたこと

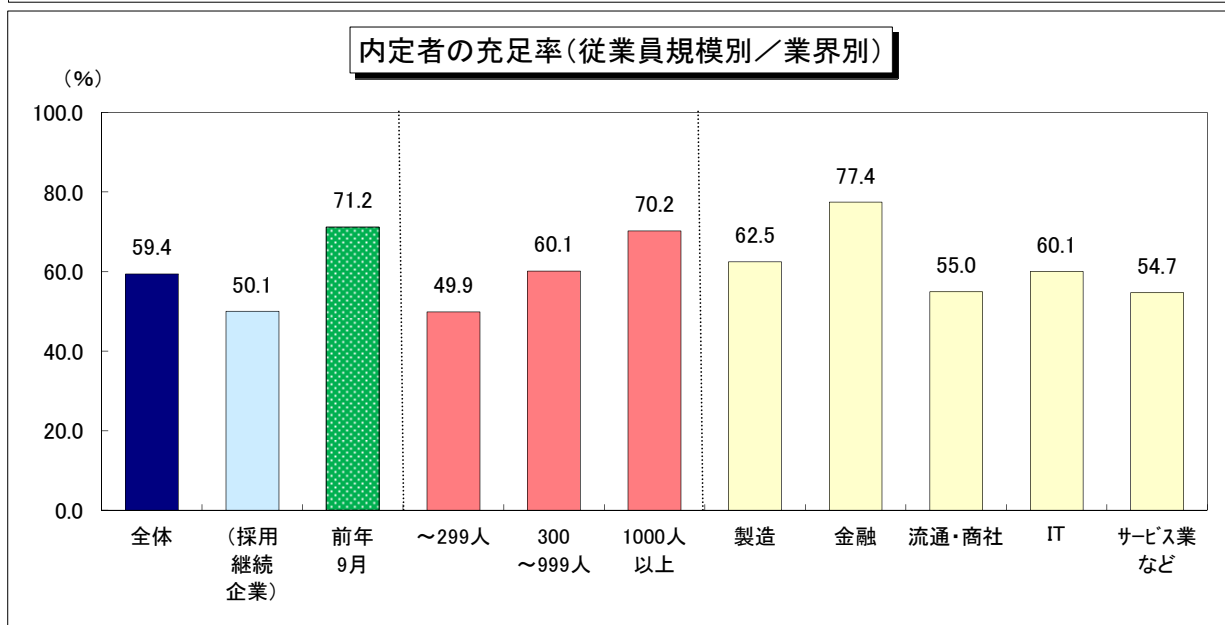
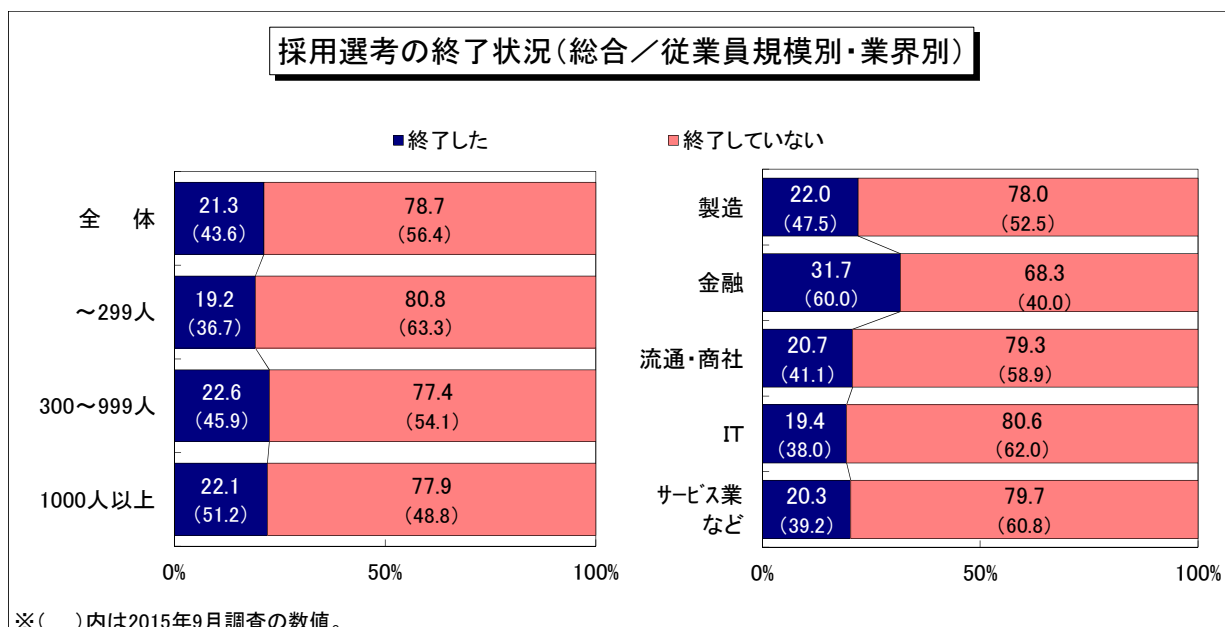
- 売り手市場ということもあるかもしれないが、全体的に準備不足な学生が多いように感じる。 <電子・電機>
- 志望理由がざっくりとしすぎている。短期間で複数の会社の説明を聞いているために、違う企業と勘違いをしていたり、理解が乏しいまま選考の日を迎えてしまったり、という学生が増えたように思う。 <保険>
- いざ内々定の話をする、「今更感」のある質問が多かった。総合職なのに「地方勤務はありますか？」など。 <建設・住宅・不動産>
- インターンシップや早期合同企業説明会などにより、参加者と非参加者の間で、就業理解の格差が一層広がっている。 <情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト>
- インターンシップで接触した学生は理解が深いと感じています。 <商社（専門）>
- スクリーニングをかける前の段階では意識の低い学生が多い印象だったが、選考に残った学生は業界および企業のことについてよく研究している。 <サービス業>

4. 選考終了状況と充足率

調査時点で採用選考を「終了した」企業は全体の 2 割ほど（21.3%）。参考として昨年 9 月下旬に実施した前年度調査の数値を入れているが（43.6%）、その半数以下の水準にとどまる。終了率に従業員規模別での差は見られないが、業界別では濃淡が見られ、「金融」が唯一 3 割台に届いていた（31.7%）。金融は昨年 9 月調査でも他の業界を大きく上回っていた。

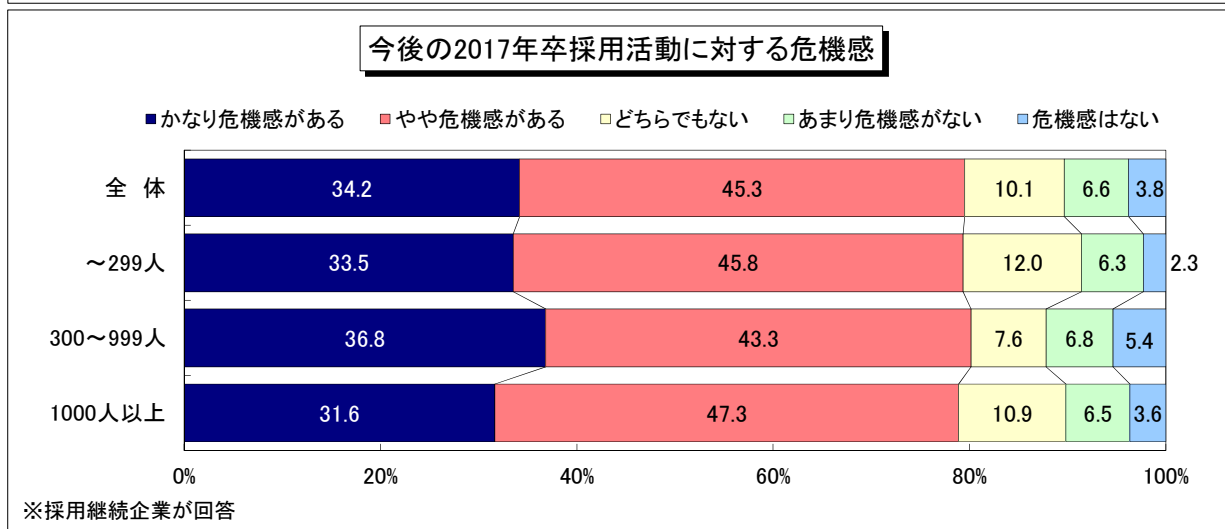
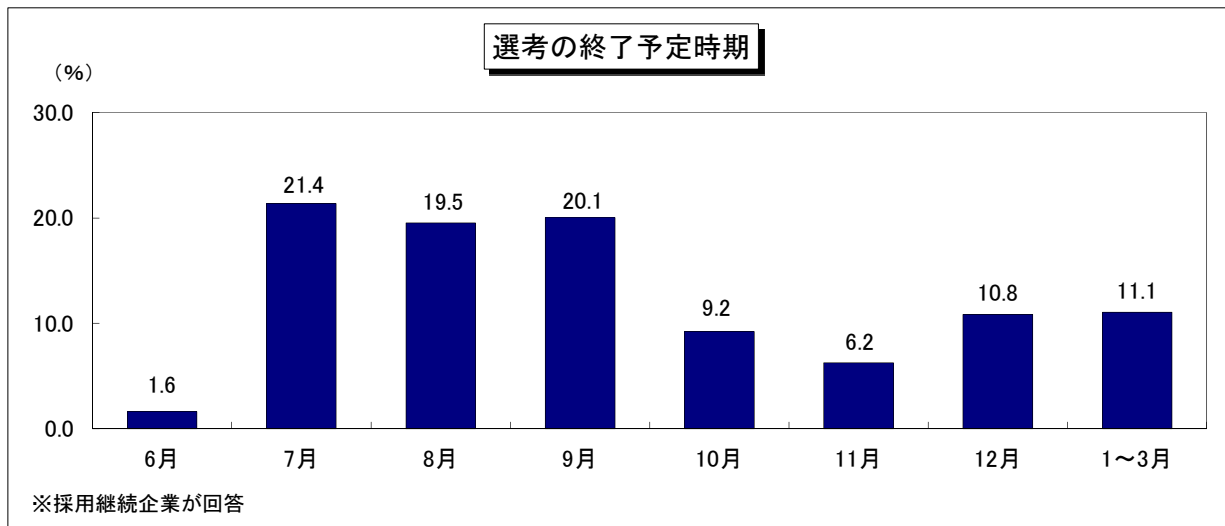
採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」は 59.4%。従業員規模が大きくなるにつれ充足率も上がり、従業員 1000 人以上の大手企業では 7 割を超える（70.2%）のに対し、299 人以下の企業では半数を割っている（49.9%）。業界別では、終了状況同様「金融」が高く、77.4%と他業界を 10 ポイント以上、上回る。

充足率 6 割というのは選考解禁 1 カ月後の数字としては悪くないように見えるが、先に見た通り、8 割もの企業が 6 月を待たずに面接を開始していたことを考え合わせると、やや物足りない数字と捉えることもできる。採用継続企業に限ると、充足率は 5 割にとどまる（50.1%）。



採用継続企業に選考終了予定時期を尋ねると、7月から9月にかけて2割前後で推移し、9月までの合計は6割を超える（62.6%）。10月1日の正式内定日までに内定者を確保したいとの意向がうかがえる。

ただ、採用戦線後半戦への危機感が高く、「かなり危機感がある」（34.2%）と「やや危機感がある」（45.3%）をあわせると約8割（79.5%）に上る。



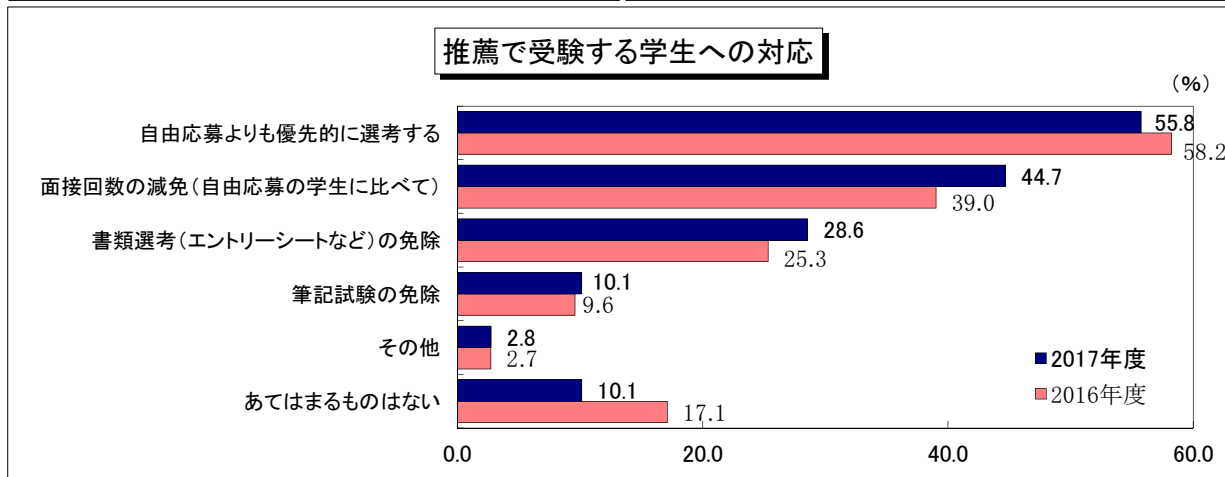
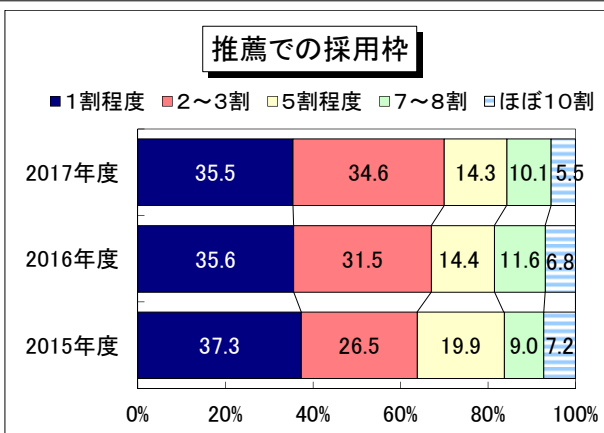
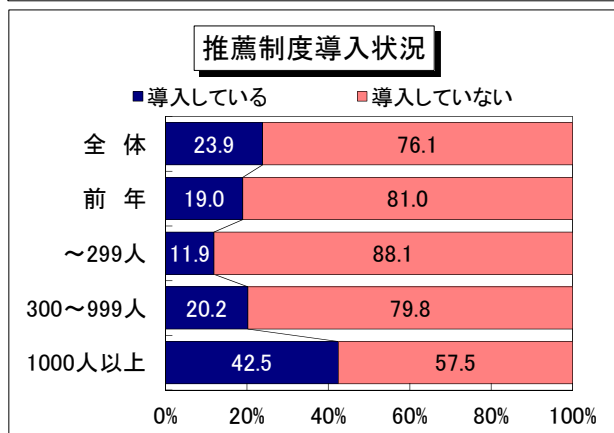
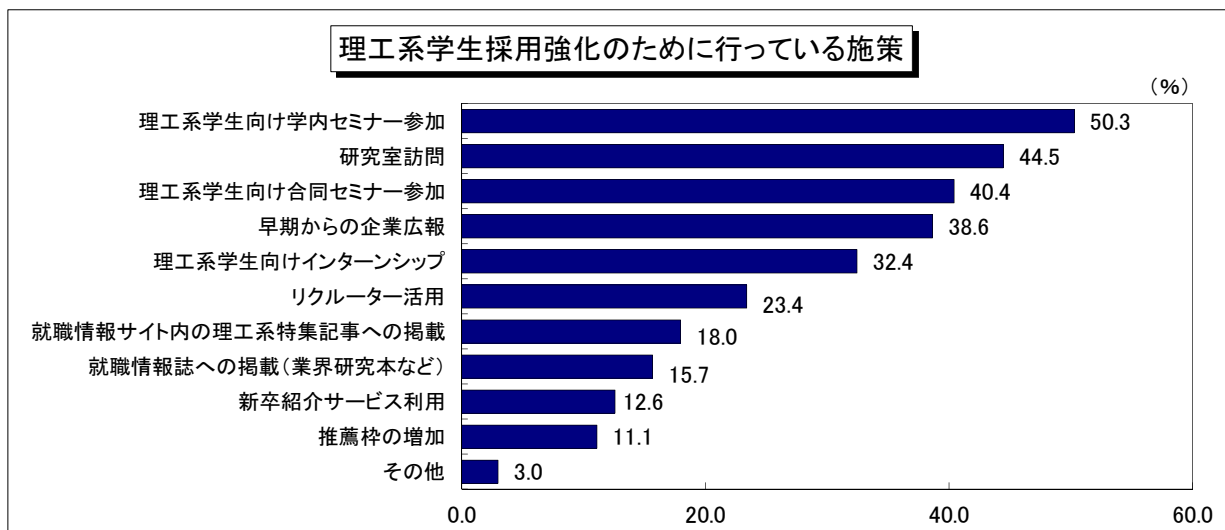
【Voice-2】—スケジュール変更による採用活動への影響

- 早期に母集団形成を行う必要があり、マンパワーの面で苦勞した。学生が企業を探す期間が短く、例年であれば接触できていたであろう人材と接触できなかった懸念がある。 <運輸・倉庫>
- エントリー数や個別説明会への参加人数が若干減った。短い期間で他社も動いているので、スケジュールがバッティングしているからと思われる。 <建設・住宅・不動産>
- 短時間での判断を余儀なくされた。じっくり学生をみることができなくなった。 <機械・プラント>
- 他社の選考が想定より前倒しされていたことから、スケジュールの修正を余儀なくされた。 <百貨店>
- 短期間ながらも休日出勤が増加し、連続出勤により採用担当者が疲弊した。 <銀行>
- 毎年、大手の採用が終了してから選考を行っていたが、昨年は逆になってしまい辞退が多かったが、今年は少し改善された。 <信販・クレジット・ファイナンス>
- 内定式まで期間があるため、内定辞退が出た際の対応策を考える時間ができた。 <商社（総合）>
- 昨年の母集団形成の失敗を生かして早期にイベントやインターンシップを開催した結果、母集団には困らず当社を2番手として大手を狙っている学生にもアプローチしやすく、良い人材に会えた。 <運輸・倉庫>

5. 理工系学生の採用施策

理工系学生を採用している企業（全体の73.2%）に、理工系学生の採用強化のために行っている施策を尋ねたところ、「学内セミナー参加」（50.3%）が最も多く、「研究室訪問」（44.5%）が続いた。「早期からの企業広報」「インターンシップ」もそれぞれ3割を超えるなど、早期からのアプローチにも力を入れていることが明らかとなった。

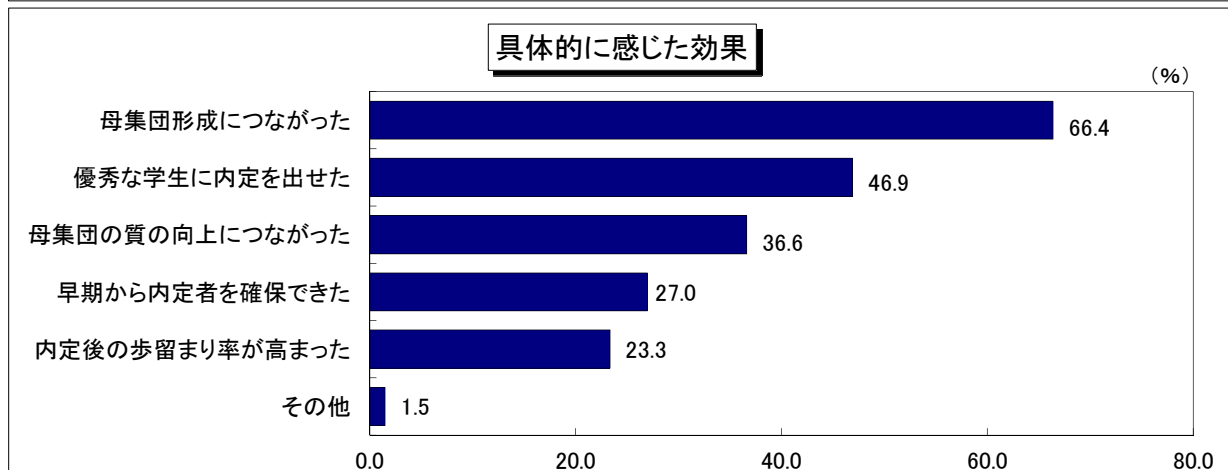
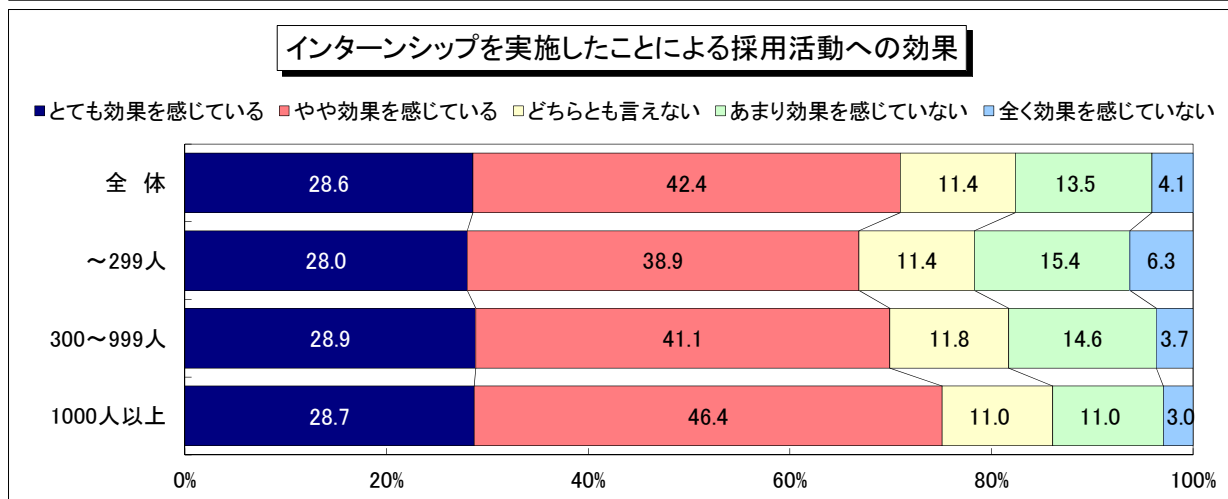
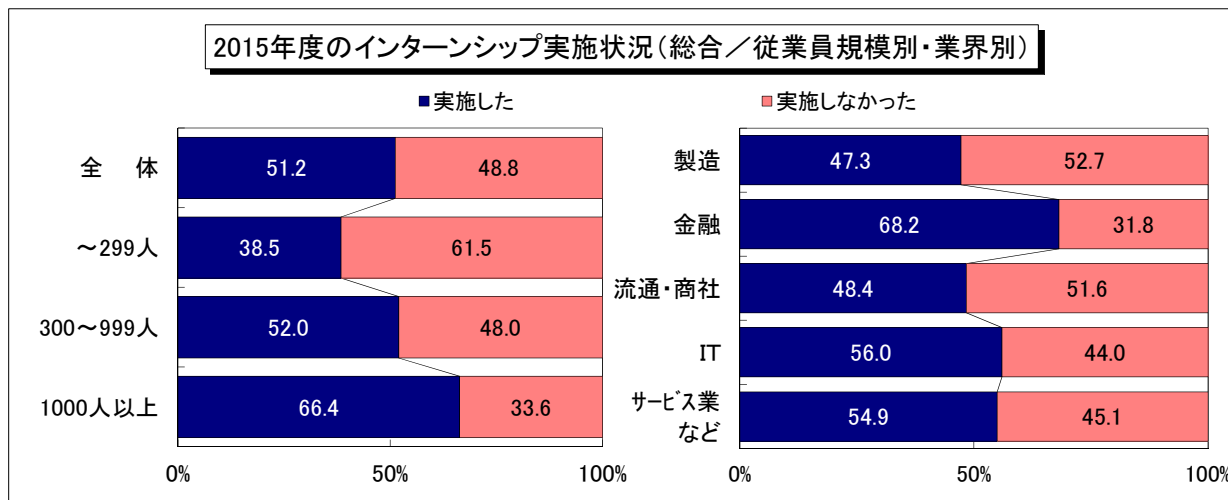
推薦制度を「導入している」と回答した企業は23.9%。推薦で受験する学生への対応としては、「自由応募よりも優先的に選考する」が最も多いが（55.8%）、「面接回数の減免」など、選考プロセスを簡素化する項目が前年よりポイントを伸ばしており、短期化の影響がうかがえる。



6. インターンシップ実施状況と効果

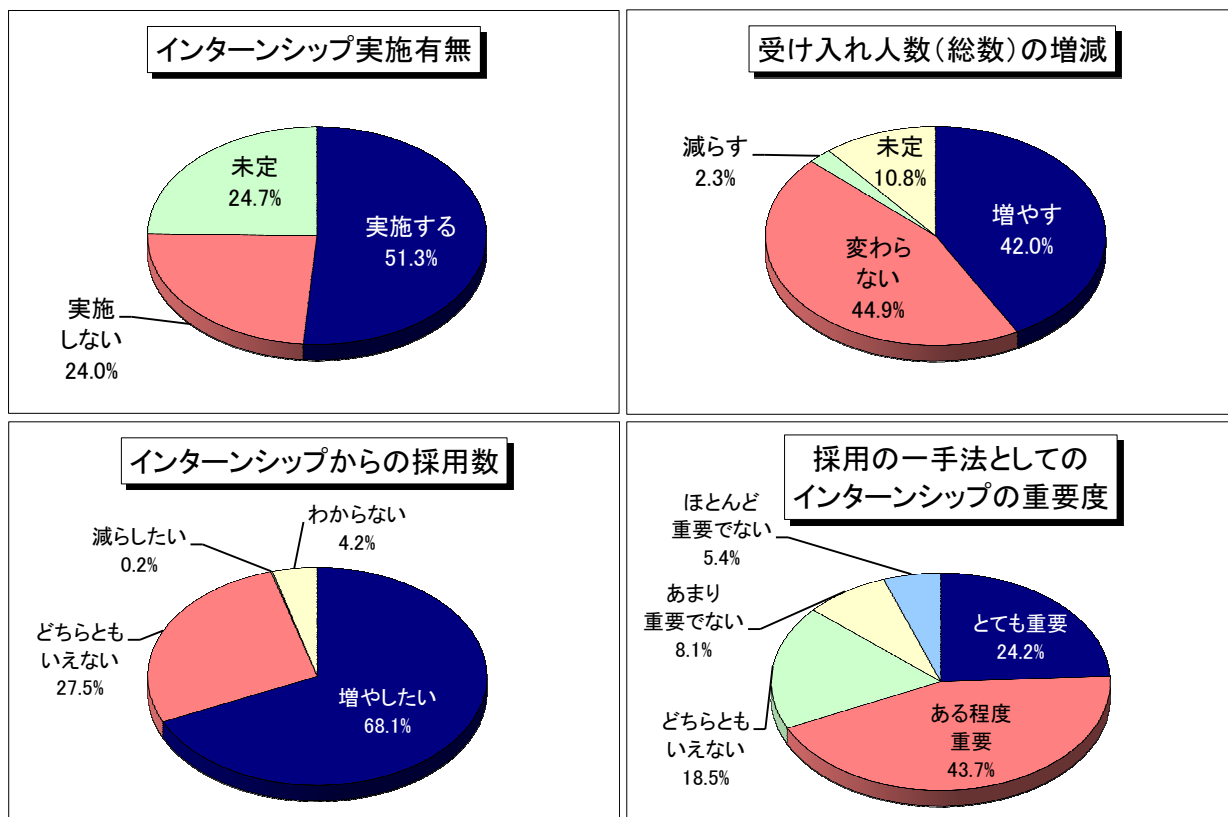
2015 年度（2015 年 4 月～2016 年 3 月）のインターンシップについて尋ねたところ、過半数（51.2%）が実施したと回答。従業員規模別で見ると、大手企業では 66.4%だったのに対し、中小企業では 38.5%と、大きな開きがみられた。

インターンシップ実施企業のうち 7 割以上（71.0%）が採用活動に効果を感じていることがわかった。従業員規模別に見ても大きな差は見られず、規模に関わらず一定の効果が表れているようだ。具体的な効果としては、「母集団形成につながった」が 7 割弱（66.4%）と最も多く、「優秀な学生に内定を出せた」も半数近くへのぼっている（46.9%）。



2016 年度（2016 年 4 月～2017 年 3 月）のインターンシップ実施予定については、過半数（51.3%）が「実施する」と回答、「実施しない」（24.0%）の約 2 倍となった。受け入れ人数は、「増やす」が 42.0%で「減らす」（2.3%）を大きく上回り、インターンシップの実施はさらに拡大すると見られる。

インターンシップからの採用について、前年より「増やしたい」が 7 割近く（68.1%）にのびた。また、インターンシップ実施有無に関わらずすべての企業に、インターンシップが採用の一手法として重要かどうかを尋ねたところ、約 7 割（67.9%）が「重要」と回答するなど、すでにインターンシップが採用活動に欠かせない施策となっていることが明らかとなった。



【Voice-3】—インターンシップの重要度

【重要】

○BtoB で名前を聞く機会が少ない企業なので、学生に早期から印象付けるためにはインターンシップは効果的であると感じる。インターンシップに行った友人から紹介されて面談に来ました、という学生も珍しくありません。 <商社>

○早期に動き出す優秀学生に早くからアプローチをかけ、求めているレベルの母集団を形成できる。学生・企業ともにミスマッチが少なく、就職・採用活動を早期に終わらせることができる。 <自動車・輸送用機器>

○長期にわたり学生と接することができるため、能力や人柄など、全体的な判断がしやすい。 <電子・電機>

【どちらともいえない】

○学生に何を伝えるのかを重視しなければ、実施しても逆の効果に繋がる。 <コンビニエンス・GMS>

【重要でない】

○学生に実務（接客）をさせることに非常に不安を感じる。1day インターンシップを検討してはいるが、1日では企業説明会になってしまいそうで、あまり効果が期待されない。 <商社>

○インターンシップはあくまでも学生に対して就業体験の機会を提供する場であって、採用手法にすること自体が間違っていると考えているため。 <運輸・倉庫>

7. 日本人留学生の採用

日本人留学生の採用を予定している企業を対象に、日本人留学生に求める資質を尋ねた。最も多かったのが「バイタリティー」で、43.9%が選んだ。国内学生では最多項目である「コミュニケーション能力」(42.2%)、留学生ならではの「語学力」(38.5%)、「異文化対応力」(20.6%)が続いた。積極的に採用したい学生の留学経験地域としては、「北米」(24.8%)、「東南アジア」(23.1%)と続くが、「国や地域にこだわらない」が過半数にのぼっており、このことから、語学力だけでなく、留学経験を通して得られた逞しさなどが求められていることが読み取れる。

留学生に求める資質(上位15位)

【参考】

(%)

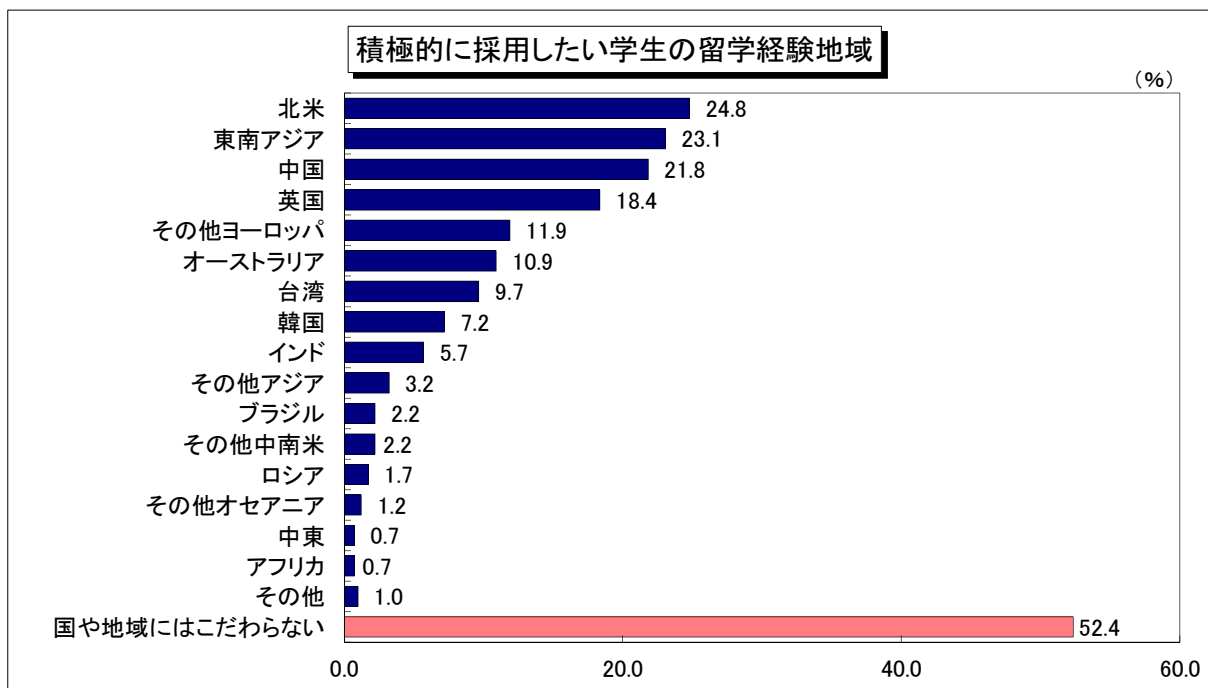
日本人留学生			国内学生【大卒文系】			国内学生【大卒理系】		
1	バイタリティー	43.9	1	コミュニケーション能力	74.9	1	コミュニケーション能力	67.8
2	コミュニケーション能力	42.2	2	協調性	29.7	2	協調性	28.4
3	語学力	38.5	3	バイタリティー	24.0	3	基礎学力	26.5
4	異文化対応力	20.6	4	熱意	21.3	4	専門知識	22.0
5	リーダーシップ	14.6	5	明るさ	19.9	5	熱意	21.0
6	発想の豊かさ	12.4	6	ストレス耐性	19.5	6	バイタリティー	19.7
7	フットワークの良さ	10.4	7	基礎学力	18.9	7	ストレス耐性	19.1
8	ストレス耐性	10.2	8	社交性	13.7	8	明るさ	15.4
9	熱意	10.2	9	リーダーシップ	11.5	9	発想の豊かさ	10.6
10	協調性	9.7	10	一般常識	10.8	10	社交性	9.5
11	基礎学力	8.4	11	フットワークの良さ	10.2	11	リーダーシップ	8.9
12	社交性	6.5	12	信頼性	8.0	12	一般常識	7.7
13	専門知識	6.2	13	身嗜み・マナー	6.9	13	信頼性	7.6
14	明るさ	4.5	14	社会的モラル	5.3	14	フットワークの良さ	6.9
15	一般常識	4.5	15	発想の豊かさ	4.6	15	身嗜み・マナー	4.7
	社会的モラル	4.5						

※全25項目の中から上位3つまでを選択

※「国内学生」は、2016年2月調査より

積極的に採用したい学生の留学経験地域

(%)



8. 人事担当者川柳

採用業務を通して感じていることを、川柳に詠んでいただいた。今年は選考解禁の前倒しで日程が短縮されたが、その影響をお題にした句や、数年続く売り手市場を嘆く句などが目立った。

優秀な人材の確保に悩む採用担当者の苦労や本音がうかがい知れる全 515 作品の中から、世相が反映された 11 作品を紹介したい。

