

2017年度

新卒採用に関する 企業調査

2016年
5月1日状況

Pick Up

“選考活動”解禁前に

内定を出し始める企業は

42.1%

アイDEM 人と仕事研究所

WEBサイトでは、採用活動の
ヒントとなる情報を発信して
います

<https://apj.aidem.co.jp/>

人と仕事



「就職活動に関する学生調査」
「新卒採用に関する企業調査」

学生と企業の「今」がわかります

株式会社アイDEM

〒160-0022 東京都新宿区新宿1-4-10
アイDEM本社ビル

お問い合わせ

▶ 広報担当 / 望月・栗木 ▶ 調査担当 / 岸川・菊地
☎ 03-5269-8780 ✉ kouhousitu@aidem.co.jp



結 果 概 要

2017 新卒採用に関する企業調査
(2016年5月1日状況)

2017年度 新卒採用活動状況

▶ 進捗

| | |
|--------------|-------|
| 「現在行なっている」 | 62.3% |
| 「既に終了している」 | 11.7% |
| 「まだ何も行っていない」 | 26.0% |

▶ 採用活動終了時期

【終了時期】

| | |
|---------------|-------|
| 「2016年4月末頃まで」 | 29.1% |
| 「2016年3月末頃まで」 | 15.4% |

【終了見込み時期】

| | |
|---------------|-------|
| 「2016年8月末頃まで」 | 12.5% |
| 「2016年9月末頃まで」 | 11.3% |
| 「わからない」 | 14.4% |

▶ 応募者数

【応募者数】

| | | | |
|---------|-------|------------|-------|
| 「1~49人」 | 49.9% | 「100~299人」 | 14.4% |
|---------|-------|------------|-------|

平均: 538.3人

【WEBからのエントリー数】

| | | | |
|---------|-------|------------|-------|
| 「1~49人」 | 39.2% | 「100~299人」 | 16.4% |
|---------|-------|------------|-------|

平均: 1,037.3人

▶ 内定

【内定を“出し始める予定の(出し始めた)月”】

| | |
|-------------|-------|
| 「2016年6月」 | 14.9% |
| 「2016年2月以前」 | 14.2% |
| 「2016年5月」 | 12.6% |
| 「2016年4月」 | 10.7% |

【内定を“最も多く出す予定の(出した)月”】

| | |
|--------------|-------|
| 「集中的に出す月はない」 | 17.2% |
| 「2016年6月」 | 14.1% |
| 「2016年7月」 | 10.4% |
| 「2016年5月」 | 8.6% |

選考活動が解禁される6月より前に内定を出し始める企業は42.1%

【内定者数】

| | | | |
|------|-------|--------|-------|
| 「0人」 | 43.1% | 「1~4人」 | 17.7% |
|------|-------|--------|-------|

平均: 17.4人

▶ 採用活動の進捗感

| | |
|---------------|-------|
| 「予定通り」 | 65.3% |
| 「予定よりも進んでいない」 | 20.8% |
| 「予定よりも進んでいる」 | 13.9% |

2017年度 新卒採用活動の採用・選考手法

▶ 応募窓口

| | |
|---------------|-------|
| 「自社の採用ホームページ」 | 73.1% |
| 「就活ナビサイト」 | 46.0% |
| 「大学のキャリアセンター」 | 43.8% |

▶ 応募者をつなぎとめる工夫

| | |
|-------------------|-------|
| 「先輩社員や他の応募者との座談会」 | 37.8% |
| 「職場見学会」 | 34.8% |
| 「リクルーター面談」 | 28.1% |
| 「定期的な連絡」 | 28.0% |

▶ 採用基準を下げるか

| | |
|--|-------|
| 内定者が採用予定人数に達しない場合に 「採用基準を下げてでも人数を充足させる」 | 24.4% |
| 「採用予定人数に達しない場合でも、 採用基準は下げない」 | 53.3% |

▶ 求める社会人基礎力

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 「主体性」 | 51.4% | 「実行力」 | 40.8% |
| 「柔軟性」 | 25.9% | | |

▶ 不合格者への連絡

| | | | |
|-------------------------------------|-------|------|-------|
| 「合否結果を合格者には通知し、不合格者には通知しないこと ある」 | 22.4% | 「ない」 | 64.4% |
|-------------------------------------|-------|------|-------|

▶ 売り手市場だと思うか

| | |
|-------------|-------|
| 「思う」 | 53.1% |
| 「思わない」 | 11.9% |
| 「どちらとも言えない」 | 35.0% |

▶ 売り手市場だと思う理由

| | |
|-----------------------|-------|
| 「説明会・選考に参加する学生が少ないから」 | 38.4% |
| 「母集団が集まりにくいから」 | 37.4% |

▶ 第二新卒を募集しているか

| | | | |
|----------|-------|-----------|-------|
| 「募集している」 | 46.5% | 「募集していない」 | 40.0% |
|----------|-------|-----------|-------|

| | | |
|----|---------------------|------|
| ● | 調査概要 | p. 4 |
| 1 | 新卒採用活動の状況 | p. 5 |
| 2 | 新卒採用活動の終了時期 | p. 6 |
| 3 | 新卒採用活動の終了見込み時期 | p. 7 |
| 4 | 新卒採用活動で設ける応募窓口 | p. 8 |
| 5 | 合同企業説明会への参加状況 | p.10 |
| 6 | 会社説明会開催状況 | p.11 |
| 7 | 応募者数 | p.12 |
| 8 | 応募者をつなぎとめる工夫 | p.13 |
| 9 | 内定をいつ出すか | p.15 |
| 10 | 内定者数 | p.18 |
| 11 | 採用活動の進捗感 | p.19 |
| 12 | 採用基準を下げるか | p.20 |
| 13 | 採用ターゲット校 | p.21 |
| 14 | 求める社会人基礎力 | p.22 |
| 15 | 選考のフィードバック、不合格者への連絡 | p.24 |
| 16 | 売り手市場だと思うか | p.25 |
| 17 | 売り手市場だと思う理由 | p.26 |
| 18 | 第二新卒を募集しているか | p.27 |

調査概要

調査目的 企業の2017年度新卒採用の活動状況を把握し、今後の動向を明らかにすること

調査対象 2017年度の新卒採用を行なう企業の新卒採用業務担当者

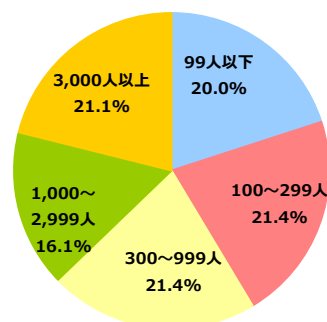
調査方法 株式会社クロス・マーケティングの登録モニターを利用したインターネット調査

調査期間 2016年5月1日～5日

有効回答 1,000名

※本調査は小数点以下第2位を四捨五入しているため、結果が100.0%にならない場合があります。
 ※「平均回答個数」とは、複数回答形式の設問において各回答者が回答した選択肢の個数の平均を示しています。

| 業種 | 回答数 | % |
|---------------|-------|-------|
| 建設業 | 95 | 9.5 |
| 製造業 | 270 | 27.0 |
| 通信業・情報サービス業 | 76 | 7.6 |
| 卸売業・商社・小売業 | 101 | 10.1 |
| 飲食店・宿泊業・サービス業 | 140 | 14.0 |
| 金融業・保険業・不動産業 | 82 | 8.2 |
| 医療・保健・福祉 | 102 | 10.2 |
| その他の業種 | 134 | 13.4 |
| 合計 | 1,000 | 100.0 |



| 勤務地域 | 回答数 | % |
|----------|-------|-------|
| 北海道・東北地方 | 78 | 7.8 |
| 関東地方 | 519 | 51.9 |
| 北陸・甲信越地方 | 35 | 3.5 |
| 東海地方 | 100 | 10.0 |
| 近畿地方 | 173 | 17.3 |
| 山陰地方 | 43 | 4.3 |
| 四国地方 | 17 | 1.7 |
| 九州地方 | 35 | 3.5 |
| 合計 | 1,000 | 100.0 |

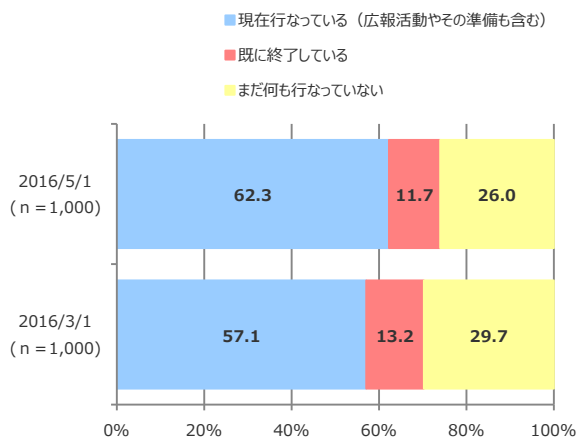
| 従業員規模 | 回答数 | % |
|--------------|-------|-------|
| 99人以下 | 200 | 20.0 |
| 100～299人 | 214 | 21.4 |
| 300～999人 | 214 | 21.4 |
| 1,000～2,999人 | 161 | 16.1 |
| 3,000人以上 | 211 | 21.1 |
| 合計 | 1,000 | 100.0 |

新卒採用活動の状況

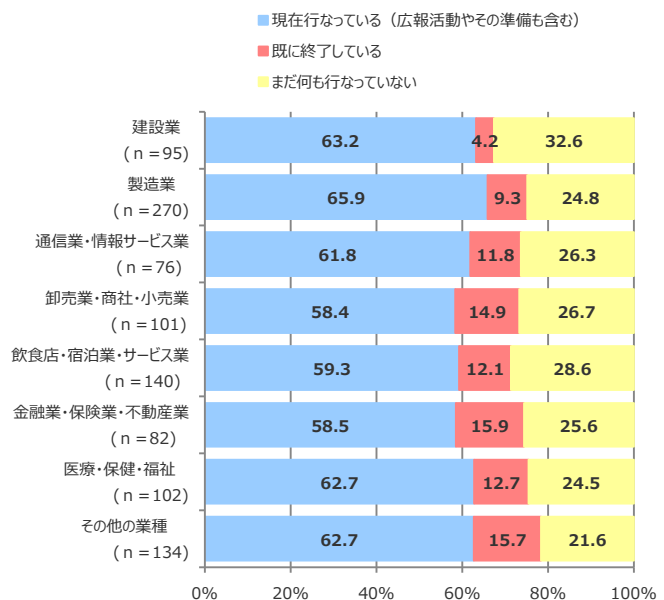
企業に、2017年度新卒採用活動の5月1日時点での状況を聞いた。広報活動やその準備も含めて「現在行なっている」と回答した企業が62.3%、「まだ何も行っていない」と回答した企業が26.0%となった。採用活動を「現在行なっている」と回答した企業の割合は、前回調査（2016年3月1日時点）から5.2ポイントとわずかに増加した（図1.1）。

従業員規模別に見ると、従業員規模が大きくなるにつれ「現在行なっている」企業の割合が増え、「299人以下」50.0%（前回調査プラス1.2ポイント）、「300～999人」65.4%（同プラス4.9ポイント）、「1,000～2,999人」73.3%（同プラス8.0ポイント）、「3,000人以上」74.9%（同プラス7.3ポイント）となった。前回調査と比較すると、従業員規模が大きい企業では採用活動が活発化する一方、規模が比較的小さい「299人以下」の企業では、状況はほぼ変わらないようだ（図1.3）。

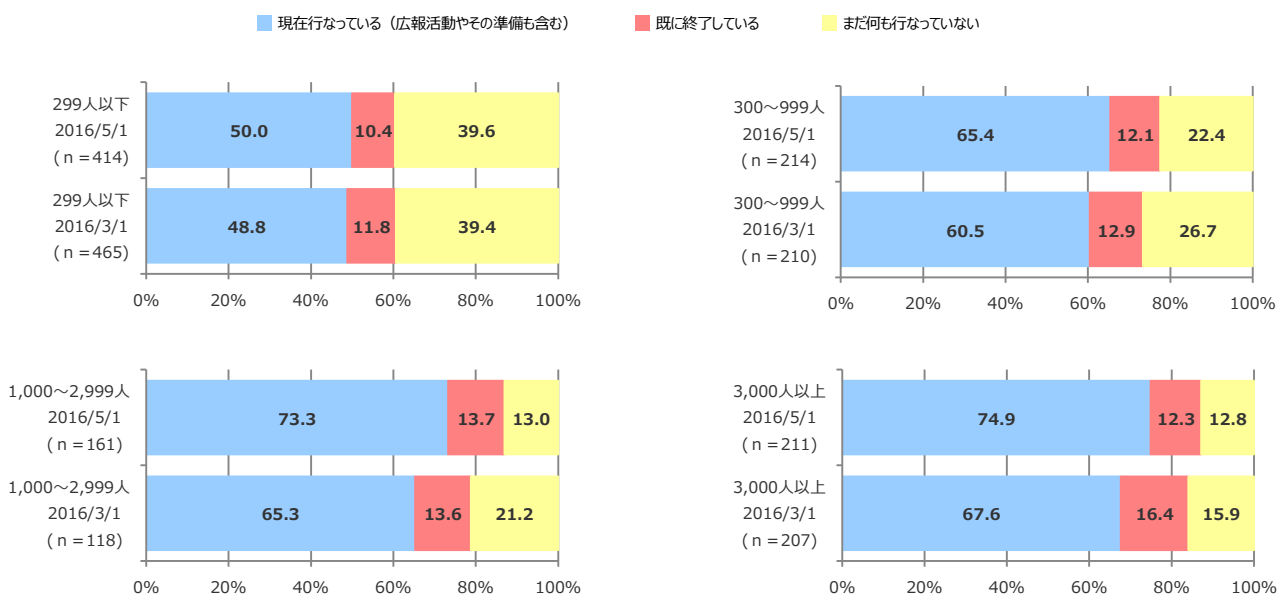
【図1.1】新卒採用活動の状況



【図1.2】新卒採用活動の状況：業種別



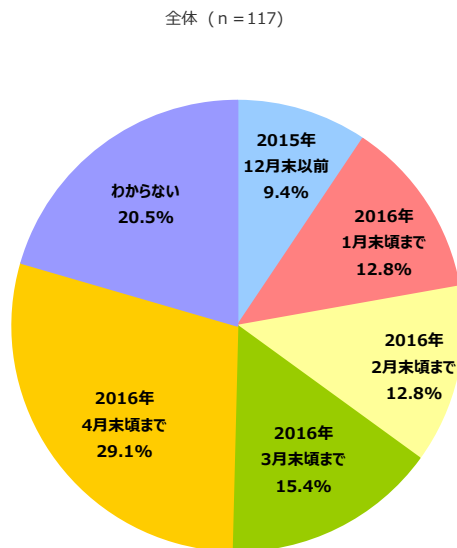
【図1.3】新卒採用活動の状況：従業員規模別、前回調査との比較



新卒採用活動の終了時期

「1 新卒採用活動の状況」において「既に終了している」と回答した企業に、新卒採用活動を終了した時期を聞いた。結果は、「2015年12月末以前」9.4%、「2016年1月末頃まで」12.8%、「2016年2月末頃まで」12.8%、「2016年3月末頃まで」15.4%、「2016年4月末頃まで」29.1%、「わからない」20.5%となった（図2）。

【図2】新卒採用活動をいつ頃終了したか



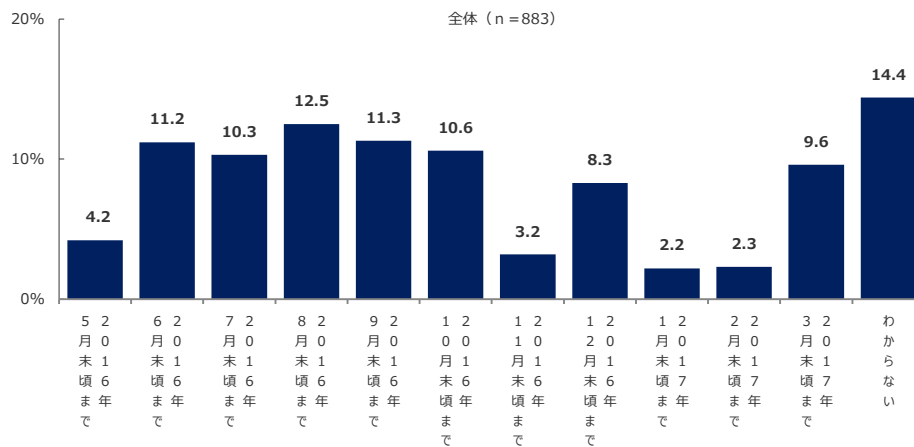
3

新卒採用活動の終了見込み時期

「1 新卒採用活動の状況」において「現在行なっている」「まだ何も行なっていない」と回答した企業に、2017年度の新卒採用活動は、いつまでかかると見込んでいるかを聞いた。結果は、「2016年8月末頃まで」12.5%、「2016年9月末頃まで」11.3%、「2016年6月末頃まで」11.2%、「2016年10月末頃まで」10.6%、「わからない」14.4%となった（図3）。

従業員規模別に見ると、「99人以下」や「100～299人」の企業は、他の企業よりも「2016年12月末頃まで」「2017年3月末頃まで」などの回答が多く、年内、もしくは年度末までかかると見込んでいる傾向が強い。一方、「3,000人以上」の企業では、「6月末頃まで」や「8月末頃まで」と早めの時期の回答が目立つ。「1,000～2,999人」の企業では「9月末頃まで」の回答が比較的多く、内定が解禁される10月までに目途をつけたい様子がうかがえる（表3）。

【図3】新卒採用活動はいつ頃までかかる見込みか



【表3】新卒採用活動はいつ頃までかかる見込みか：属性別 ※「わからない」と回答した者を除いて集計

| | | 2016年 | | | | | | | 2017年 | | | 合計 (%) | |
|-------------------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|-------|-------|--------|-------|
| | | 5月末頃まで | 6月末頃まで | 7月末頃まで | 8月末頃まで | 9月末頃まで | 10月末頃まで | 11月末頃まで | 12月末頃まで | 1月頃まで | 2月頃まで | | 3月頃まで |
| 全体 (n=756) | | 4.9 | 13.1 | 12.0 | 14.6 | 13.2 | 12.4 | 3.7 | 9.7 | 2.5 | 2.6 | 11.2 | |
| 従業員規模別 | 99人以下 (n=146) | 3.4 | 7.5 | 6.8 | 8.2 | 5.5 | 13.0 | 4.1 | 18.5 | 0.7 | 6.8 | 25.3 | |
| | 100～299人 (n=171) | 4.7 | 10.5 | 10.5 | 14.0 | 8.8 | 15.2 | 4.7 | 14.6 | 2.3 | 2.9 | 11.7 | |
| | 300～999人 (n=162) | 4.9 | 13.0 | 12.3 | 13.6 | 17.9 | 12.3 | 4.3 | 6.2 | 4.9 | 1.2 | 9.3 | |
| | 1,000～2,999人 (n=117) | 5.1 | 16.2 | 14.5 | 15.4 | 19.7 | 13.7 | 2.6 | 5.1 | 2.6 | 0.9 | 4.3 | |
| | 3,000人以上 (n=160) | 6.3 | 18.8 | 16.3 | 21.3 | 15.6 | 8.1 | 2.5 | 3.1 | 1.9 | 1.3 | 5.0 | |
| 業種別 | 建設業 (n=75) | 6.7 | 20.0 | 10.7 | 6.7 | 14.7 | 18.7 | 2.7 | 8.0 | 0.0 | 1.3 | 10.7 | |
| | 製造業 (n=209) | 4.8 | 13.9 | 12.4 | 18.2 | 13.9 | 14.8 | 2.4 | 10.0 | 1.9 | 1.9 | 5.7 | |
| | 通信業・情報サービス業 (n=54) | 3.7 | 11.1 | 14.8 | 14.8 | 11.1 | 11.1 | 3.7 | 13.0 | 1.9 | 3.7 | 11.1 | |
| | 卸売業・小売業 (n=76) | 5.3 | 9.2 | 11.8 | 13.2 | 13.2 | 15.8 | 5.3 | 9.2 | 1.3 | 3.9 | 11.8 | |
| | 飲食店・宿泊業・サービス業 (n=109) | 3.7 | 8.3 | 12.8 | 15.6 | 10.1 | 11.9 | 4.6 | 11.9 | 5.5 | 3.7 | 11.9 | |
| | 金融業・保険業・不動産業 (n=58) | 6.9 | 19.0 | 22.4 | 20.7 | 15.5 | 3.4 | 1.7 | 5.2 | 1.7 | 0.0 | 3.4 | |
| | 医療・保健・福祉 (n=78) | 0.0 | 3.8 | 6.4 | 9.0 | 5.1 | 9.0 | 7.7 | 10.3 | 6.4 | 6.4 | 35.9 | |
| | その他の業種 (n=97) | 8.2 | 19.6 | 8.2 | 13.4 | 20.6 | 9.3 | 3.1 | 8.2 | 1.0 | 1.0 | 7.2 | |

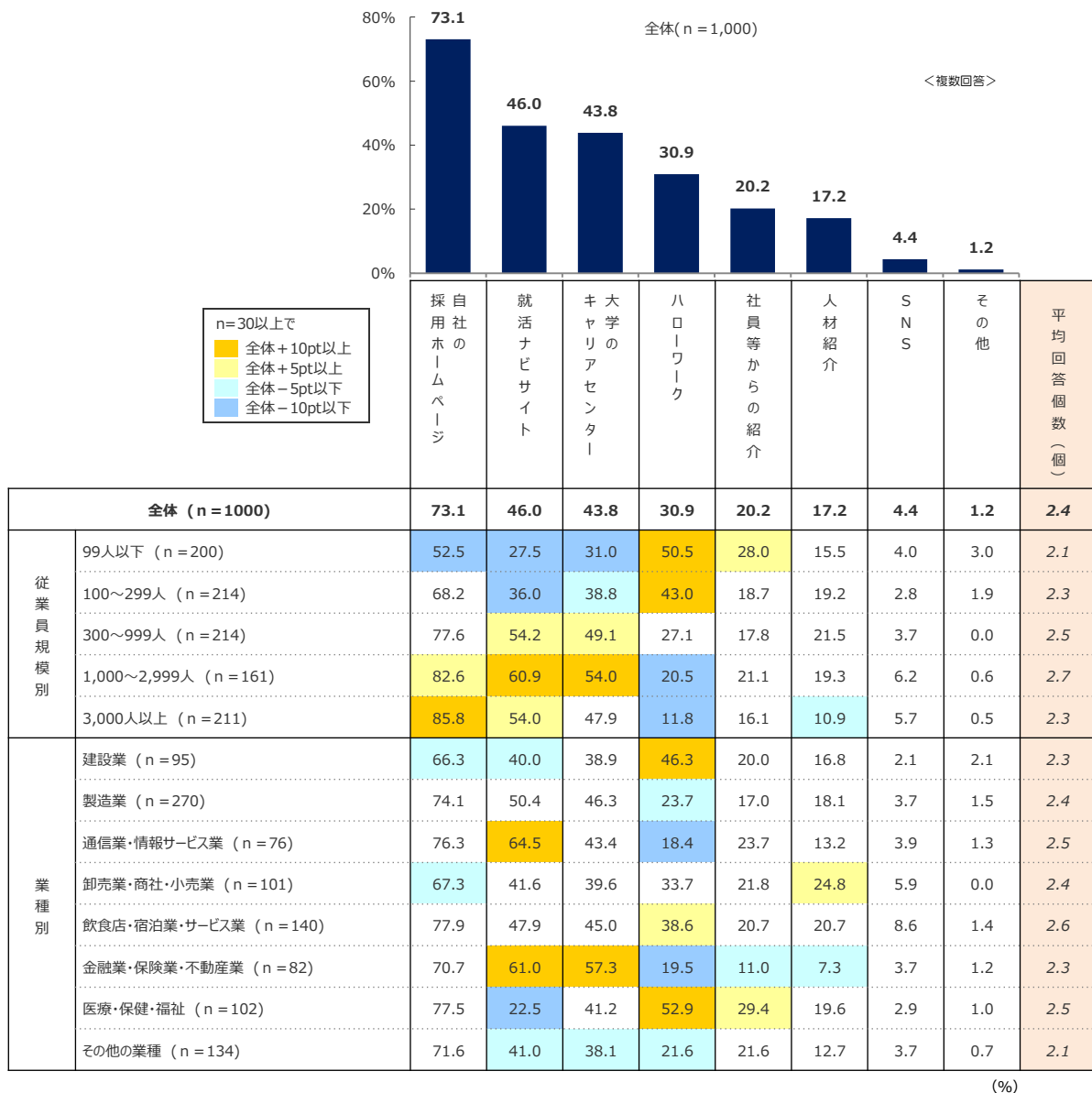
新卒採用活動で設ける応募窓口

企業に、2017年度の新卒採用活動において、学生からの応募の窓口として設けた（設ける予定）のものを聞くと、「自社の採用ホームページ」が最も多く、73.1%だった。次いで「就活ナビサイト」46.0%、「大学のキャリアセンター」43.8%、「ハローワーク」30.9%が続いている。

従業員規模別に見ると、「自社の採用ホームページ」や「就活ナビサイト」「大学のキャリアセンター」は、従業員規模が大きい企業ほど利用している割合が概ね高くなる。一方、「ハローワーク」は規模の小さい企業ほど利用しており、採用活動にかけられる費用や人員等によって、利用する手段・媒体が異なっていることがうかがえる。

業種別に見ると、「通信業・情報サービス業」と「金融業・保険業・不動産業」では、「就活ナビサイト」の回答割合が他業種よりも高い。さらに、「金融業・保険業・不動産業」では、「大学のキャリアセンター」の利用率が他業種に比べ突出しているのも特徴である。また、「医療・保健・福祉」や「建設業」では、他業種には上位にない「ハローワーク」が2位に挙がるなど、業種による特徴も見られた（図4.1）。

【図4.1】新卒採用活動で応募窓口として設けるものは何か：属性別



学生からの応募の窓口として設けた（設ける予定）のものを、従業員規模別に前年同時期の調査（「2016年度新卒採用に関する企業調査 2015年6月状況」）と比較した。

「就活ナビサイト」「大学のキャリアセンター」「ハローワーク」は、いずれの従業員規模においても、昨年と比べて増加している。「100～299人」規模の企業では「ハローワーク」、「300～999人」「1,000人以上」規模の企業では「大学のキャリアセンター」の増加が特に目立つ。

平均回答個数を見ると、いずれの従業員規模においても昨年と比べて増加している。より多くの窓口を設けることで、応募者を確保しようとしている様子がうかがえる（図4.2）。

【図4.2】新卒採用活動で応募窓口として設けるものは何か：前年同時期との比較

<複数回答>

| | 99人以下 | | | 100～299人 | | | 300～999人 | | | 1,000人以上 | | |
|--------------|------------------|------------------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------------|
| | 2017卒 (n=200) | 2016卒 (n=377) | 差 (2017卒 - 2016卒) | 2017卒 (n=214) | 2016卒 (n=199) | 差 (2017卒 - 2016卒) | 2017卒 (n=214) | 2016卒 (n=181) | 差 (2017卒 - 2016卒) | 2017卒 (n=372) | 2016卒 (n=243) | 差 (2017卒 - 2016卒) |
| | (%/個) | (%/個) | (ポイント /個) | (%/個) | (%/個) | (ポイント /個) | (%/個) | (%/個) | (ポイント /個) | (%/個) | (%/個) | (ポイント /個) |
| 自社の採用ホームページ | 52.5 | 45.1 | 7.4 | 68.2 | 69.3 | -1.1 | 77.6 | 72.4 | 5.2 | 84.4 | 79.8 | 4.6 |
| 就活ナビサイト | 27.5 | 18.0 | 9.5 | 36.0 | 34.7 | 1.3 | 54.2 | 45.9 | 8.3 | 57.0 | 47.3 | 9.7 |
| 大学のキャリアセンター | 31.0 | 23.9 | 7.1 | 38.8 | 33.7 | 5.1 | 49.1 | 38.7 | 10.4 | 50.5 | 36.6 | 13.9 |
| ハローワーク | 50.5 | 45.4 | 5.1 | 43.0 | 32.2 | 10.8 | 27.1 | 26.5 | 0.6 | 15.6 | 11.5 | 4.1 |
| 社員等からの紹介 | 28.0 | 31.3 | -3.3 | 18.7 | 20.6 | -1.9 | 17.8 | 15.5 | 2.3 | 18.3 | 10.7 | 7.6 |
| 人材紹介 | 15.5 | 20.2 | -4.7 | 19.2 | 17.6 | 1.6 | 21.5 | 17.1 | 4.4 | 14.5 | 14.8 | -0.3 |
| SNS | 4.0 | 3.2 | 0.8 | 2.8 | 3.5 | -0.7 | 3.7 | 3.9 | -0.2 | 5.9 | 4.5 | 1.4 |
| その他 | 3.0 | 0.8 | 2.2 | 1.9 | 1.0 | 0.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.5 | 0.0 | 0.5 |
| 平均回答個数（個）（※） | 2.12 | 1.88 | 0.24 | 2.29 | 2.13 | 0.16 | 2.51 | 2.20 | 0.31 | 2.47 | 2.05 | 0.42 |

（※）「平均回答個数」とは、複数回答形式の設問において各回答者が回答した選択肢の個数の平均を示しており、単位は“個”です

合同企業説明会への参加状況

「1 新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答した企業に、2017年度の新卒採用活動における合同企業説明会（複数企業が合同で行なうもの）について、5月1日時点の参加状況を聞いた。

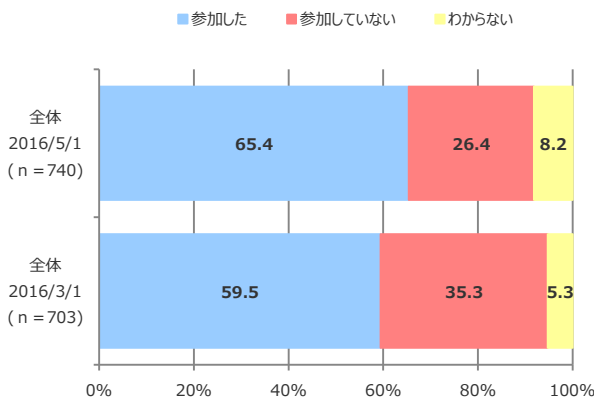
「無料の合同企業説明会」については、「参加した」企業が65.4%となり、前回調査より5.9ポイント増加した（図5.1）。

「参加した」と回答した企業にその回数を聞くと、「1～4回」62.0%、「5～9回」21.7%、「10～19回」8.3%、「20回以上」8.1%となった（図5.2）。

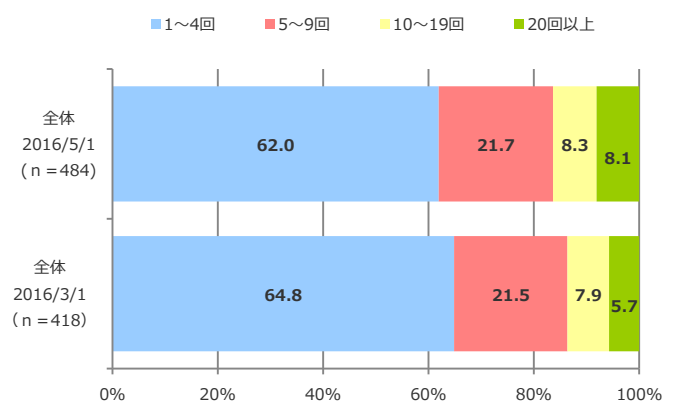
「有料の合同企業説明会」は、「参加した」企業が34.5%となった。参加率は、「無料の合同企業説明会」よりは低いものの、前回調査に比べると上昇している傾向は同様であった（図5.3）。

「参加した」と回答した企業にその回数を聞くと、「1～4回」60.0%、「5～9回」19.2%、「10～19回」11.8%、「20回以上」9.0%となった（図5.4）。

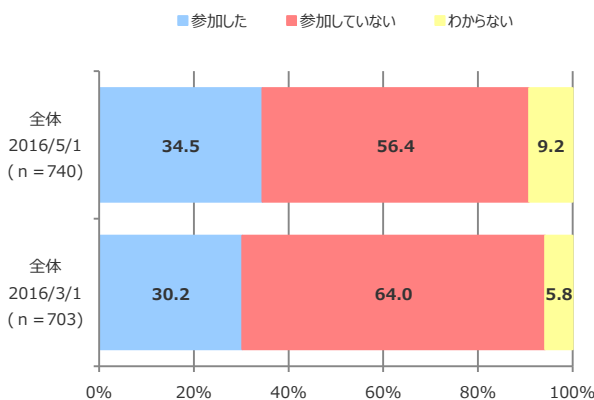
【図5.1】 無料の合同企業説明会への参加状況



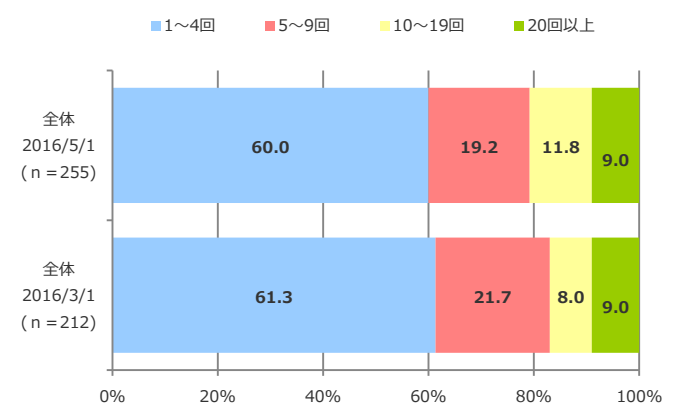
【図5.2】 無料の合同企業説明会参加回数



【図5.3】 有料の合同企業説明会への参加状況



【図5.4】 有料の合同企業説明会参加回数



会社説明会開催状況

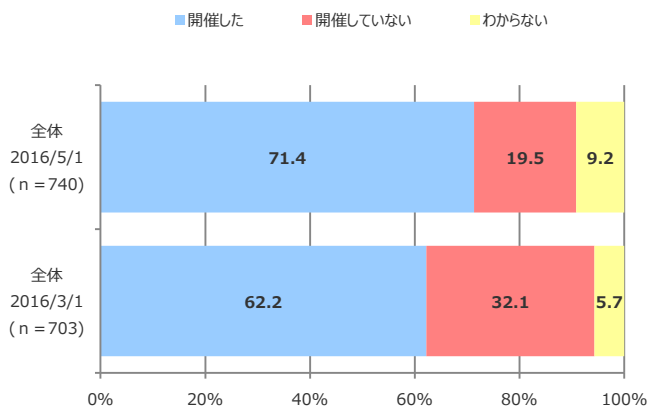
「1 新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答した企業に、2017年度の新卒採用活動で実施した会社説明会（自社が単独で開催したもの）について、5月1日時点の開催状況を聞いた。「開催した」と回答した企業は、71.4%となった。前回調査と比較すると、「開催した」と回答した企業は9.2ポイント増加し、採用活動が進捗している様子がうかがえる（図6.1）。

従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど「開催した」の回答割合が高くなる傾向にある（図6.2）。

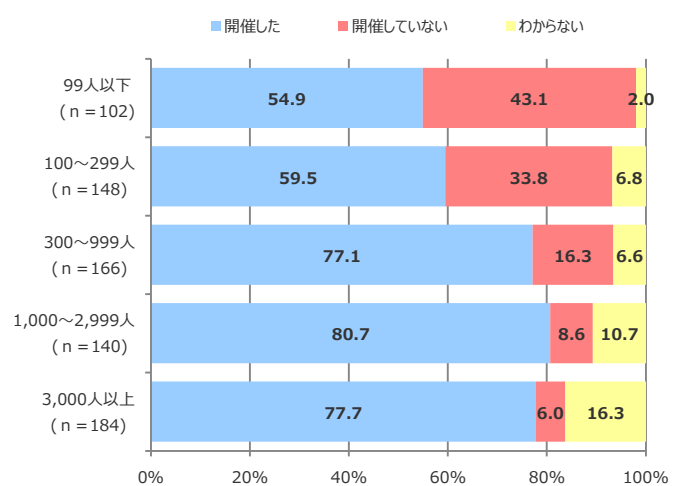
さらに、「開催した」と回答した企業にその回数を聞くと、「1～4回」46.6%、「5～9回」27.1%、「10～19回」18.4%、「20回以上」8.0%となった。前回調査と比較すると、「1～4回」と回答した割合が5.1ポイント減少し、5回以上とする回答の割合が少しずつ増加している（図6.3）。

従業員規模別では、規模が大きくなるにつれ開催回数が多くなる傾向がある（図6.4）。

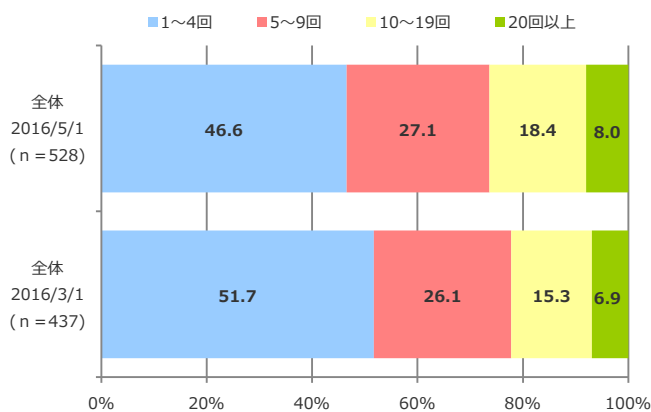
【図6.1】 自社単独の会社説明会の開催状況



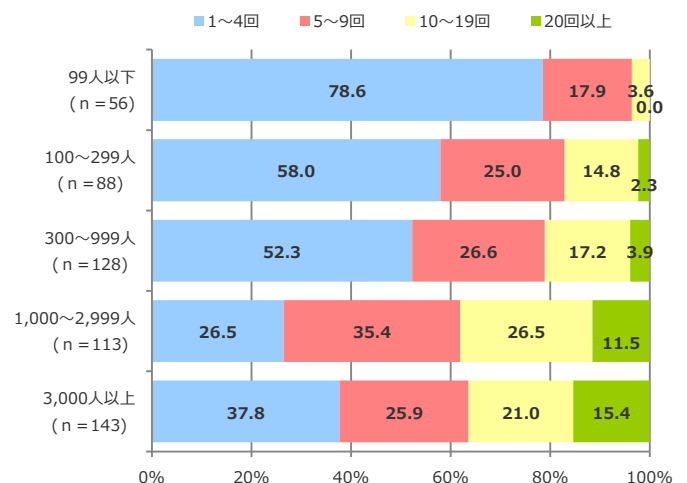
【図6.2】 自社単独の会社説明会の開催状況：従業員規模別



【図6.3】 自社単独の会社説明会の開催回数



【図6.4】 自社単独の会社説明会の開催回数：従業員規模別



応募者数

「1 新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答した企業に、5月1日までに自社の選考に応募してきた学生の数（WEBでのエントリーは含まず、実際に選考に応募してきた数）を聞いた。結果は、「1～49人」が最多で49.9%だった。従業員規模が大きくなるほど、「1～49人」の回答割合が下がり、応募者数が多くなっていく（表7.1）。

また、「1 新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答し、かつ「4 新卒採用活動で設ける応募窓口」で、「自社の採用ホームページ」「就活ナビサイト」「SNS」のいずれかを回答した企業に、WEBからのエントリー者数（応募の有無は問わず）を聞いた。最多は、「1～49人」で、39.2%となった。応募者数と同様に、従業員規模が大きくなるにつれ、WEBからのエントリー者数も多くなる傾向がある（表7.2）。

【表7.1】新卒採用活動における応募者数：従業員規模別 ※「わからない」と回答した者を除いて集計

| | | 0人 | 1～49人 | 50～99人 | 100～299人 | 300～999人 | 1,000～2,999人 | 3,000人以上 | 平均（人） |
|-----------|--------------------|------|-------|--------|----------|----------|--------------|----------|---------|
| 全体（n=395） | | 10.4 | 49.9 | 10.1 | 14.4 | 4.3 | 3.3 | 7.6 | 538.3 |
| 従業員規模別 | 99人以下（n=69） | 30.4 | 62.3 | 4.3 | 2.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 13.9 |
| | 100～299人（n=89） | 14.6 | 70.8 | 6.7 | 3.4 | 2.2 | 1.1 | 1.1 | 41.0 |
| | 300～999人（n=89） | 2.2 | 59.6 | 13.5 | 19.1 | 2.2 | 2.2 | 1.1 | 77.8 |
| | 1,000～2,999人（n=74） | 2.7 | 31.1 | 17.6 | 24.3 | 9.5 | 5.4 | 9.5 | 542.5 |
| | 3,000人以上（n=74） | 4.1 | 20.3 | 8.1 | 23.0 | 8.1 | 8.1 | 28.4 | 2,174.9 |

(%)

【表7.2】新卒採用活動におけるWEBからのエントリー者数：従業員規模別 ※「わからない」と回答した者を除いて集計

| | | 0人 | 1～49人 | 50～99人 | 100～299人 | 300～999人 | 1,000～2,999人 | 3,000人以上 | 平均（人） |
|-----------|--------------------|------|-------|--------|----------|----------|--------------|----------|---------|
| 全体（n=324） | | 12.7 | 39.2 | 9.9 | 16.4 | 5.9 | 4.3 | 11.7 | 1,037.3 |
| 従業員規模別 | 99人以下（n=48） | 35.4 | 47.9 | 10.4 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 20.5 |
| | 100～299人（n=69） | 24.6 | 56.5 | 4.3 | 5.8 | 4.3 | 2.9 | 1.4 | 103.1 |
| | 300～999人（n=75） | 5.3 | 46.7 | 17.3 | 13.3 | 6.7 | 4.0 | 6.7 | 178.7 |
| | 1,000～2,999人（n=64） | 1.6 | 28.1 | 10.9 | 25.0 | 9.4 | 4.7 | 20.3 | 915.1 |
| | 3,000人以上（n=68） | 2.9 | 17.6 | 5.9 | 29.4 | 7.4 | 8.8 | 27.9 | 3,764.7 |

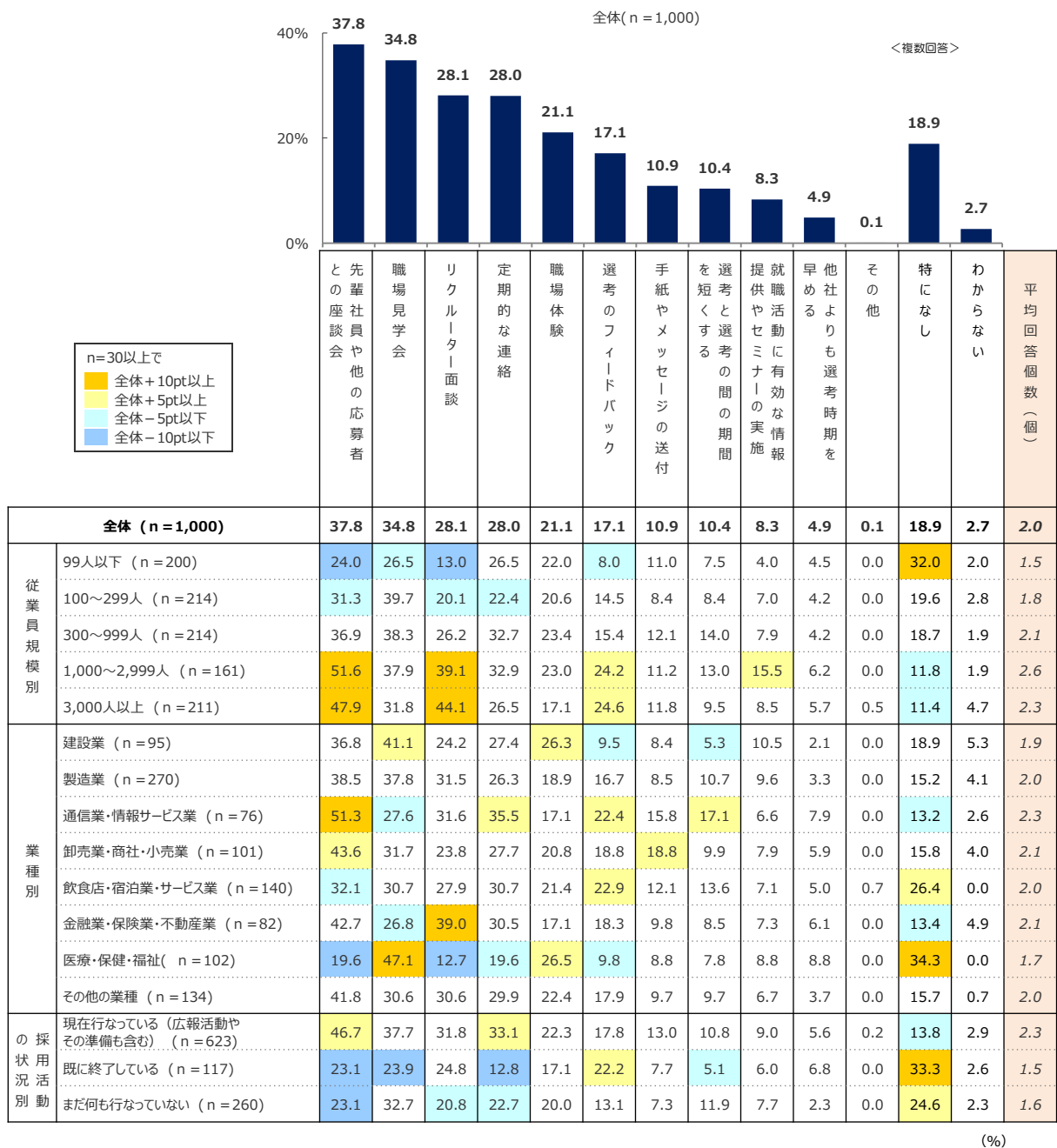
(%)

応募者をつなぎとめる工夫

企業に、2017年度の新卒採用活動において、応募してきた学生を次の選考までつなぎとめる工夫として、取り組んでいるものがあるかを聞いた（今後実施する予定の工夫も含む）。結果は、「先輩社員や他の応募者との座談会」が37.8%で最も多く、「職場見学会」34.8%、「リクルーター面談」28.1%、「定期的な連絡」28.0%と続く。

従業員規模別では、「先輩社員や他の応募者との座談会」や「リクルーター面談」は、299人以下の企業では回答割合が低く、逆に1,000人以上の企業では回答割合が高い。規模の大きな企業では、採用に携われる若手社員が多いことが影響していると考えられる。平均回答個数を見ても、規模の大きな企業の方が多く、採用予定人数が多いことから、より多くの工夫で学生をつなぎとめているようだ（図8.1）。

【図8.1】 応募者をつなぎとめる工夫：属性別



(%)

応募してきた学生を、次の選考までつなぎとめる工夫として取り組んでいるものを、従業員規模別に前年同時期の調査（「2016年度新卒採用に関する企業調査 2015年6月状況」）と比較した。

「先輩社員や他の応募者との座談会」「職場見学会」「リクルーター面談」は、いずれの従業員規模においても、昨年と比べて取り組んでいる割合が増加している。

平均回答個数も昨年よりも増加しており、多くの企業が、応募者をつなぎとめるための取り組みを活発化させている様子がうかがえる（図8.2）。

【図8.2】 応募者をつなぎとめる工夫：前年同時期との比較

<複数回答>

| | 99人以下 | | | 100~299人 | | | 300~999人 | | | 1,000人以上 | | |
|----------------------|------------------|------------------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------------|
| | 2017卒 (n=200) | 2016卒 (n=377) | 差 (2017卒 - 2016卒) | 2017卒 (n=214) | 2016卒 (n=199) | 差 (2017卒 - 2016卒) | 2017卒 (n=214) | 2016卒 (n=181) | 差 (2017卒 - 2016卒) | 2017卒 (n=372) | 2016卒 (n=243) | 差 (2017卒 - 2016卒) |
| | (%/個) | (%/個) | (ポイント /個) | (%/個) | (%/個) | (ポイント /個) | (%/個) | (%/個) | (ポイント /個) | (%/個) | (%/個) | (ポイント /個) |
| 先輩社員や他の応募者との座談会 | 24.0 | 12.5 | 11.5 | 31.3 | 23.6 | 7.7 | 36.9 | 25.4 | 11.5 | 49.5 | 37.9 | 11.6 |
| 職場見学会 | 26.5 | 18.3 | 8.2 | 39.7 | 27.1 | 12.6 | 38.3 | 29.8 | 8.5 | 34.4 | 28.4 | 6.0 |
| リクルーター面談 | 13.0 | 6.1 | 6.9 | 20.1 | 15.6 | 4.5 | 26.2 | 15.5 | 10.7 | 41.9 | 27.2 | 14.7 |
| 定期的な連絡 | 26.5 | 16.2 | 10.3 | 22.4 | 24.1 | -1.7 | 32.7 | 23.2 | 9.5 | 29.3 | 25.5 | 3.8 |
| 職場体験 | 22.0 | 21.5 | 0.5 | 20.6 | 24.6 | -4.0 | 23.4 | 17.1 | 6.3 | 19.6 | 17.7 | 1.9 |
| 選考のフィードバック | 8.0 | 6.9 | 1.1 | 14.5 | 9.5 | 5.0 | 15.4 | 14.4 | 1.0 | 24.5 | 18.5 | 6.0 |
| 手紙やメッセージの送付 | 11.0 | 7.2 | 3.8 | 8.4 | 10.1 | -1.7 | 12.1 | 13.8 | -1.7 | 11.6 | 13.2 | -1.6 |
| 選考と選考の間の期間を短くする | 7.5 | 6.9 | 0.6 | 8.4 | 11.1 | -2.7 | 14.0 | 12.2 | 1.8 | 11.0 | 10.3 | 0.7 |
| 就職活動に有効な情報提供やセミナーの実施 | 4.0 | 2.9 | 1.1 | 7.0 | 5.5 | 1.5 | 7.9 | 12.7 | -4.8 | 11.6 | 9.9 | 1.7 |
| 他社よりも選考時期を早める | 4.5 | 5.0 | -0.5 | 4.2 | 4.5 | -0.3 | 4.2 | 4.4 | -0.2 | 5.9 | 4.5 | 1.4 |
| その他 | 0.0 | 0.3 | -0.3 | 0.0 | 1.0 | -1.0 | 0.0 | 1.1 | -1.1 | 0.3 | 0.4 | -0.1 |
| わからない(※1) | 2.0 | - | - | 2.8 | - | - | 1.9 | - | - | 3.5 | - | - |
| 特になし | 32.0 | 43.5 | -11.5 | 19.6 | 21.1 | -1.5 | 18.7 | 28.7 | -10.0 | 11.6 | 15.6 | -4.0 |
| 平均回答個数(個)(※2) | 1.47 | 1.04 | 0.43 | 1.77 | 1.57 | 0.20 | 2.11 | 1.70 | 0.41 | 2.40 | 1.93 | 0.47 |

(※1)「わからない」は、今年度調査より追加しました

(※2)「平均回答個数」とは、複数回答形式の設問において各回答者が回答した選択肢の個数の平均を示しており、単位は“個”です

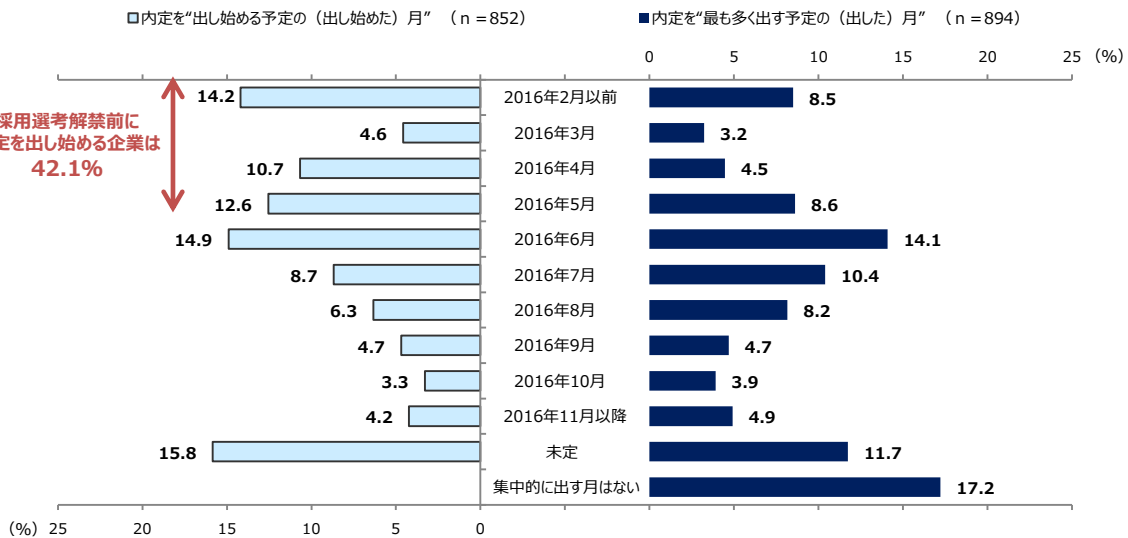
内定をいつ出すか

企業に、2017年度の新卒採用活動において、「内定を“出し始める予定の（出し始めた）月”（以下“内定を出し始める月”）」と、「内定を“最も多く出す予定の（出した）月”（以下“内定を最も多く出す月”）」を聞いた。「内定を出し始める月」は、「未定」を除き、選考活動が解禁となる「2016年6月」が一番多く、14.9%となった。広報活動解禁前の「2016年2月以前」もほぼ同数で、14.2%であった。選考活動が解禁される6月より前に内定を出し始める企業は、合計で42.1%となった。

「内定を最も多く出す月」では、「集中的に出す月はない」が17.2%で最も多かったものの、次点は「2016年6月」14.1%となった（図9）。

また、「内定を最も多く出す月」を、「内定を出し始める月」ごとに見た。選考解禁日の「2016年6月」以降に内定を出し始める企業では、「内定を最も多く出す月」が「内定を出し始める月」と同月である企業が半数を超える。「内定を最も多く出す月」は、「内定を出し始める月」の翌月には収まる傾向があり、1~2カ月の短い期間で収束させる意向が強いようだ。一方、選考解禁日前の「2016年3月」「2016年4月」「2016年5月」に内定を出し始めた企業では、その傾向は弱く、「内定を最も多く出す月」は分散している（表9.1）

【図9】内定を“出し始める予定の（出し始めた）月”、内定を“最も多く出す予定の（出した）月”はいつか
※「わからない」と回答した者を除いて集計



【表9.1】内定を“最も多く出す予定の（出した）月”：内定を“出し始める予定の（出し始めた）月”別
※「わからない」と回答した者を除いて集計

| | | 内定を“最も多く出す予定の（出した）月” | | | | | | | | | | | 未定 | 出 集 中 的 に は な い |
|---|-------------------|----------------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-----------------|
| | | 2 0 1 6 年 | | | | | | | | | | | | |
| | | 2月以前 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月以降 | | | |
| 全体 (n = 894) | | 8.5 | 3.2 | 4.5 | 8.6 | 14.1 | 10.4 | 8.2 | 4.7 | 3.9 | 4.9 | 11.7 | 17.2 | |
| 内 定 を “ 出 し 始 め た ” 月 “ 出 し 始 め る 予 定 の ” | 2016年2月以前 (n=118) | 64.4 | 11.0 | 5.1 | 2.5 | 3.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.8 | 12.7 | |
| | 2016年3月 (n=39) | 0.0 | 41.0 | 28.2 | 10.3 | 2.6 | 5.1 | 2.6 | 2.6 | 0.0 | 0.0 | 5.1 | 2.6 | |
| | 2016年4月 (n=89) | 0.0 | 0.0 | 25.8 | 29.2 | 23.6 | 9.0 | 4.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.9 | |
| | 2016年5月 (n=107) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 41.1 | 23.4 | 10.3 | 7.5 | 1.9 | 2.8 | 1.9 | 3.7 | 7.5 | |
| | 2016年6月 (n=127) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 57.5 | 17.3 | 7.9 | 1.6 | 2.4 | 0.0 | 4.7 | 8.7 | |
| | 2016年7月 (n=73) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 68.5 | 19.2 | 2.7 | 4.1 | 1.4 | 1.4 | 2.7 | |
| | 2016年8月 (n=54) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 64.8 | 16.7 | 5.6 | 3.7 | 3.7 | 5.6 | |
| | 2016年9月 (n=39) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 15.4 | 7.7 | 0.0 | 10.3 | |
| | 2016年10月 (n=28) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 60.7 | 28.6 | 0.0 | 10.7 | |
| | 2016年11月以降 (n=34) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 79.4 | 5.9 | 14.7 | |
| 未定 (n=134) | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.5 | 0.0 | 0.7 | 0.0 | 0.0 | 0.7 | 62.7 | 34.3 | |

内定をいつ出すか<従業員規模別>

【表9.2】内定を“出し始める予定の（出し始めた）月”はいつか：従業員規模別 ※「わからない」と回答した者を除いて集計

| | | 2016年2月以前 | 2016年3月 | 2016年4月 | 2016年5月 | 2016年6月 | 2016年7月 | 2016年8月 | 2016年9月 | 2016年10月 | 2016年11月以降 | 未定 |
|-------------------|----------------------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|------------|------|
| 全体 (n=852) | | 14.2 | 4.6 | 10.7 | 12.6 | 14.9 | 8.7 | 6.3 | 4.7 | 3.3 | 4.2 | 15.8 |
| 従業員規模別 | 99人以下 (n=166) | 4.8 | 3.6 | 3.6 | 8.4 | 8.4 | 8.4 | 10.8 | 9.0 | 6.6 | 7.8 | 28.3 |
| | 100~299人 (n=189) | 12.2 | 4.8 | 10.1 | 9.0 | 15.9 | 7.9 | 5.3 | 4.8 | 5.3 | 4.8 | 20.1 |
| | 300~999人 (n=186) | 16.7 | 2.7 | 14.0 | 12.4 | 17.7 | 9.1 | 4.8 | 4.3 | 1.1 | 3.8 | 13.4 |
| | 1,000~2,999人 (n=140) | 20.0 | 7.1 | 14.3 | 18.6 | 12.9 | 6.4 | 8.6 | 1.4 | 2.9 | 2.9 | 5.0 |
| | 3,000人以上 (n=171) | 18.1 | 5.3 | 11.7 | 15.8 | 18.7 | 11.1 | 2.9 | 3.5 | 0.6 | 1.8 | 10.5 |

(%)

【表9.3】内定を“最も多く出す予定の（出した）月”はいつか：従業員規模別 ※「わからない」と回答した者を除いて集計

| | | 2016年2月以前 | 2016年3月 | 2016年4月 | 2016年5月 | 2016年6月 | 2016年7月 | 2016年8月 | 2016年9月 | 2016年10月 | 2016年11月以降 | 未定 | 集中的に出す月はない |
|-------------------|----------------------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|------------|------|------------|
| 全体 (n=894) | | 8.5 | 3.2 | 4.5 | 8.6 | 14.1 | 10.4 | 8.2 | 4.7 | 3.9 | 4.9 | 11.7 | 17.2 |
| 従業員規模別 | 99人以下 (n=184) | 3.3 | 2.7 | 2.2 | 2.7 | 4.9 | 8.2 | 7.6 | 8.2 | 6.5 | 8.7 | 16.3 | 28.8 |
| | 100~299人 (n=199) | 8.0 | 2.0 | 6.0 | 6.5 | 10.6 | 8.5 | 8.5 | 3.0 | 7.5 | 6.0 | 16.1 | 17.1 |
| | 300~999人 (n=190) | 8.4 | 3.7 | 4.7 | 11.1 | 16.8 | 11.6 | 7.4 | 4.2 | 1.6 | 4.2 | 12.1 | 14.2 |
| | 1,000~2,999人 (n=143) | 12.6 | 4.2 | 4.9 | 13.3 | 20.3 | 10.5 | 8.4 | 5.6 | 2.1 | 3.5 | 4.2 | 10.5 |
| | 3,000人以上 (n=178) | 11.2 | 3.9 | 4.5 | 10.7 | 19.7 | 13.5 | 9.0 | 2.8 | 1.1 | 1.7 | 7.9 | 14.0 |

(%)

内定をいつ出すか<業種別>

【表9.4】内定を“出し始める予定の（出し始めた）月”はいつか：業種別 ※「わからない」と回答した者を除いて集計

| | | 2016年2月以前 | 2016年3月 | 2016年4月 | 2016年5月 | 2016年6月 | 2016年7月 | 2016年8月 | 2016年9月 | 2016年10月 | 2016年11月以降 | 未定 |
|-------------------|-----------------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| 全体 (n=852) | | 14.2 | 4.6 | 10.7 | 12.6 | 14.9 | 8.7 | 6.3 | 4.7 | 3.3 | 4.2 | 15.8 |
| 業種別 | 建設業 (n=80) | 11.3 | 6.3 | 13.8 | 10.0 | 15.0 | 5.0 | 5.0 | 1.3 | 7.5 | 2.5 | 22.5 |
| | 製造業 (n=232) | 13.8 | 5.6 | 10.8 | 14.2 | 13.8 | 11.2 | 7.8 | 3.9 | 3.4 | 1.7 | 13.8 |
| | 通信業・情報サービス業 (n=61) | 13.1 | 1.6 | 16.4 | 18.0 | 21.3 | 8.2 | 3.3 | 3.3 | 1.6 | 3.3 | 9.8 |
| | 卸売業・商社・小売業 (n=89) | 7.9 | 5.6 | 9.0 | 16.9 | 13.5 | 10.1 | 7.9 | 1.1 | 4.5 | 5.6 | 18.0 |
| | 飲食店・宿泊業・サービス業 (n=126) | 13.5 | 5.6 | 11.9 | 10.3 | 12.7 | 6.3 | 4.8 | 7.1 | 1.6 | 9.5 | 16.7 |
| | 金融業・保険業・不動産業 (n=70) | 15.7 | 4.3 | 10.0 | 15.7 | 20.0 | 10.0 | 5.7 | 4.3 | 1.4 | 0.0 | 12.9 |
| | 医療・保健・福祉 (n=84) | 17.9 | 1.2 | 4.8 | 7.1 | 6.0 | 7.1 | 8.3 | 9.5 | 6.0 | 9.5 | 22.6 |
| | その他の業種 (n=110) | 20.0 | 3.6 | 10.0 | 9.1 | 20.9 | 8.2 | 5.5 | 6.4 | 0.9 | 2.7 | 12.7 |

(%)

【表9.5】内定を“最も多く出す予定の（出した）月”はいつか：業種別 ※「わからない」と回答した者を除いて集計

| | | 2016年2月以前 | 2016年3月 | 2016年4月 | 2016年5月 | 2016年6月 | 2016年7月 | 2016年8月 | 2016年9月 | 2016年10月 | 2016年11月以降 | 未定 | 集中的に出す月はない |
|-------------------|-----------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| 全体 (n=894) | | 8.5 | 3.2 | 4.5 | 8.6 | 14.1 | 10.4 | 8.2 | 4.7 | 3.9 | 4.9 | 11.7 | 17.2 |
| 業種別 | 建設業 (n=83) | 4.8 | 3.6 | 6.0 | 7.2 | 13.3 | 9.6 | 4.8 | 2.4 | 6.0 | 3.6 | 21.7 | 16.9 |
| | 製造業 (n=238) | 9.2 | 4.2 | 4.2 | 8.8 | 16.8 | 11.3 | 11.8 | 4.2 | 2.9 | 3.4 | 10.1 | 13.0 |
| | 通信業・情報サービス業 (n=66) | 9.1 | 1.5 | 4.5 | 16.7 | 13.6 | 15.2 | 6.1 | 3.0 | 3.0 | 4.5 | 7.6 | 15.2 |
| | 卸売業・商社・小売業 (n=92) | 5.4 | 4.3 | 4.3 | 6.5 | 8.7 | 14.1 | 8.7 | 3.3 | 3.3 | 7.6 | 16.3 | 17.4 |
| | 飲食店・宿泊業・サービス業 (n=134) | 6.7 | 4.5 | 5.2 | 6.0 | 14.2 | 6.7 | 5.2 | 7.5 | 4.5 | 6.0 | 18.7 | 14.9 |
| | 金融業・保険業・不動産業 (n=72) | 9.7 | 2.8 | 6.9 | 12.5 | 19.4 | 9.7 | 11.1 | 5.6 | 1.4 | 1.4 | 4.2 | 15.3 |
| | 医療・保健・福祉 (n=93) | 6.5 | 1.1 | 1.1 | 5.4 | 6.5 | 7.5 | 5.4 | 7.5 | 8.6 | 11.8 | 6.5 | 32.3 |
| | その他の業種 (n=116) | 14.7 | 1.7 | 4.3 | 9.5 | 16.4 | 10.3 | 7.8 | 3.4 | 2.6 | 2.6 | 7.8 | 19.0 |

(%)

内定者数

「7 応募者数」において、応募者数を「0人」と回答した企業以外に、5月1日時点の内定者数（内定辞退者も含めた、自社が内定を出した総数）を聞いた。「0人」が43.1%と最も多く、次いで「1～4人」が17.7%、「10～19人」が11.9%であった。内定者数の平均は、全体では17.4人、従業員規模「3,000人以上」の企業では61.5人となった（表10.1）。

また、内定者数は当初の予定に比べてどうかを聞いたところ、「予定通り」と回答した企業が最も多く、63.1%に上る。6割以上の企業が「予定通り」と答えたものの、「予定よりも少ない」と回答した企業は25.7%となり、「予定よりも多い」と回答した企業（6.2%）を大きく上回っている。

従業員規模別に見ると、「99人以下」の企業では、他の規模の企業よりも「予定よりも少ない」の回答割合が高く、「予定通り」が低くなっており、苦戦している様子がうかがえる（表10.2）。

【表10.1】新卒採用活動における内定者数：従業員規模別 ※「わからない」と回答した者を除いて集計

| | | 0人 | 1～4人 | 5～9人 | 10～19人 | 20～29人 | 30～39人 | 40～49人 | 50人以上 | 平均（人） |
|------------|---------------------|------|------|------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|
| 全体 (n=436) | | 43.1 | 17.7 | 10.6 | 11.9 | 5.0 | 4.8 | 2.3 | 4.6 | 17.4 |
| 従業員規模別 | 99人以下 (n=64) | 59.4 | 32.8 | 6.3 | 0.0 | 1.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.3 |
| | 100～299人 (n=95) | 48.4 | 29.5 | 14.7 | 7.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.4 |
| | 300～999人 (n=106) | 44.3 | 15.1 | 17.0 | 15.1 | 4.7 | 2.8 | 0.9 | 0.0 | 5.6 |
| | 1,000～2,999人 (n=82) | 32.9 | 6.1 | 8.5 | 20.7 | 9.8 | 15.9 | 3.7 | 2.4 | 14.7 |
| | 3,000人以上 (n=89) | 33.7 | 7.9 | 3.4 | 13.5 | 9.0 | 5.6 | 6.7 | 20.2 | 61.5 |

(%)

【表10.2】2016年新卒採用活動における内定者数は予定に比べてどうか：従業員規模別

| | | 予定よりも多い | 予定通り | 予定よりも少ない | わからない |
|------------|---------------------|---------|------|----------|-------|
| 全体 (n=436) | | 6.2 | 63.1 | 25.7 | 5.0 |
| 従業員規模別 | 99人以下 (n=64) | 4.7 | 53.1 | 32.8 | 9.4 |
| | 100～299人 (n=95) | 3.2 | 69.5 | 24.2 | 3.2 |
| | 300～999人 (n=106) | 6.6 | 60.4 | 28.3 | 4.7 |
| | 1,000～2,999人 (n=82) | 6.1 | 67.1 | 23.2 | 3.7 |
| | 3,000人以上 (n=89) | 10.1 | 62.9 | 21.3 | 5.6 |

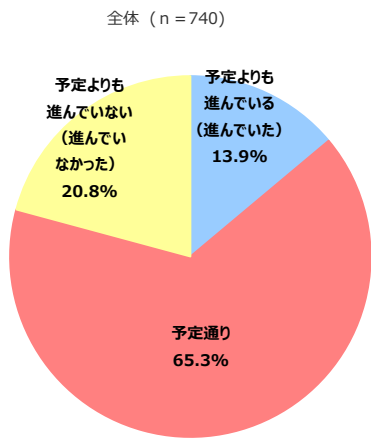
(%)

採用活動の進捗感

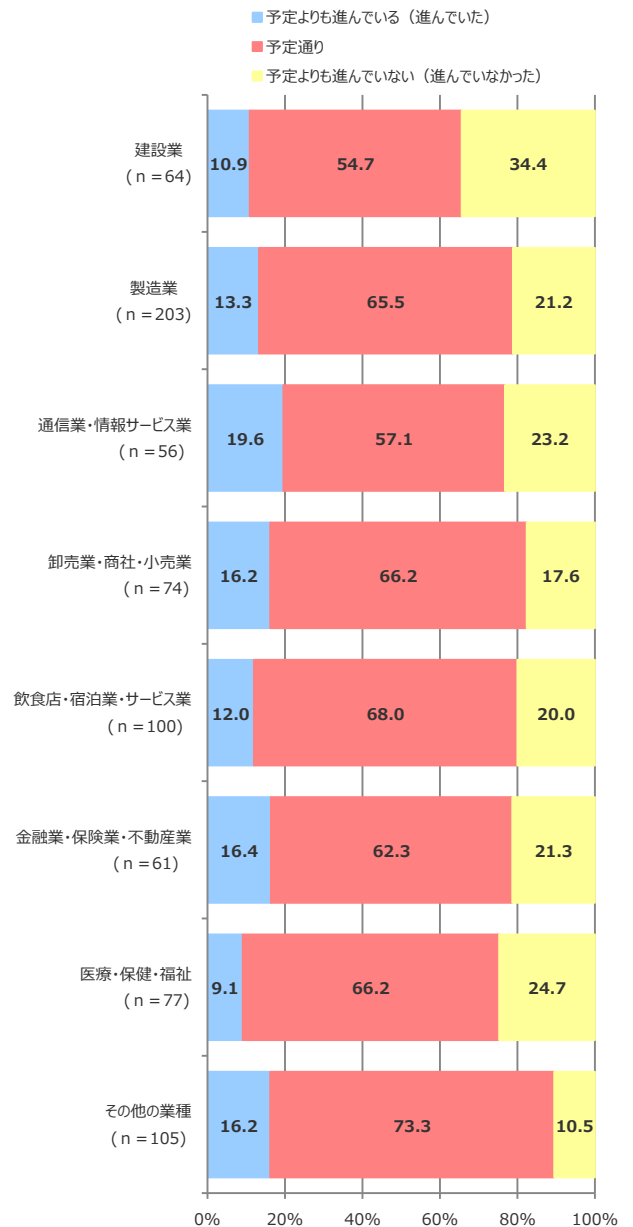
「1 新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答した企業に、5月1日までに行なってきた採用活動やその準備を振り返り、どのように感じているかを聞いた。結果は、「予定よりも進んでいる（進んでいた）」は13.9%、「予定通り」が65.3%、「予定よりも進んでいない（進んでいなかった）」が20.8%となった（図11.1）。

従業員規模別に見ると、「99人以下」の企業では、「予定よりも進んでいない（進んでいなかった）」の回答が29.4%に上り、他の規模の企業よりも進捗に遅れを感じている割合が高い。「3,000人以上」では、「予定よりも進んでいる（進んでいた）」と回答した割合は、他の規模の企業よりも10ポイントほど高く、逆に「予定よりも進んでいない（進んでいなかった）」の割合は低い。規模の大きな企業の方が、採用活動が順調に進捗している様子がうかがえる（図11.3）。

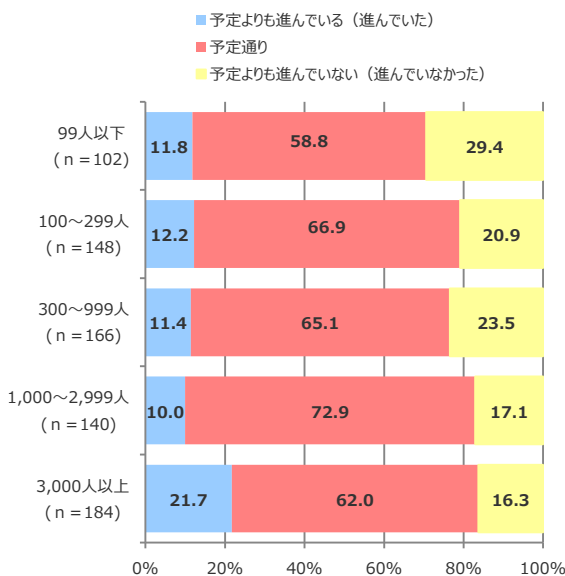
【図11.1】 5月1日までに行なってきた採用活動やその準備を振り返り、どのように感じているか



【図11.2】 5月1日までに行なってきた採用活動やその準備を振り返り、どのように感じているか：業種別



【図11.3】 5月1日までに行なってきた採用活動やその準備を振り返り、どのように感じているか：従業員規模別



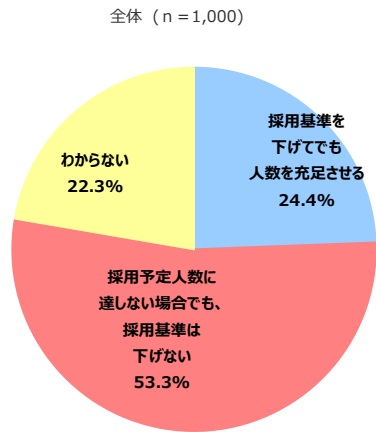
採用基準を下げるか

企業に、内定者が採用予定人数に達しない場合に、採用基準を下げてでも人数を充足させるかを聞いた。「採用基準を下げてでも人数を充足させる」と回答した企業は24.4%、「採用予定人数に達しない場合でも、採用基準は下げない」53.3%、「わからない」22.3%となった。およそ半数の企業は、採用予定人数に達しなくとも採用基準は下げず、内定者の質を確保したいようだ（図12.1）。

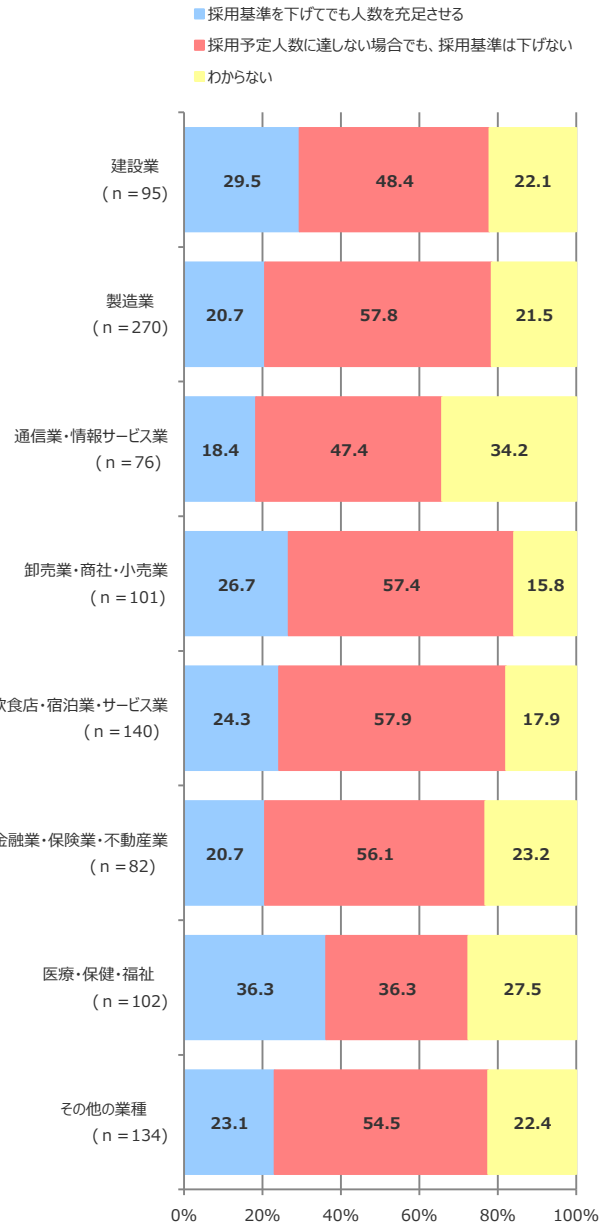
これを業種別に見ると、「採用基準を下げてでも人数を充足させる」の回答が多い業種は、「医療・保健・福祉」で36.3%となっている（図12.2）。

従業員規模別では、大きな差は見られなかった（図12.3）。

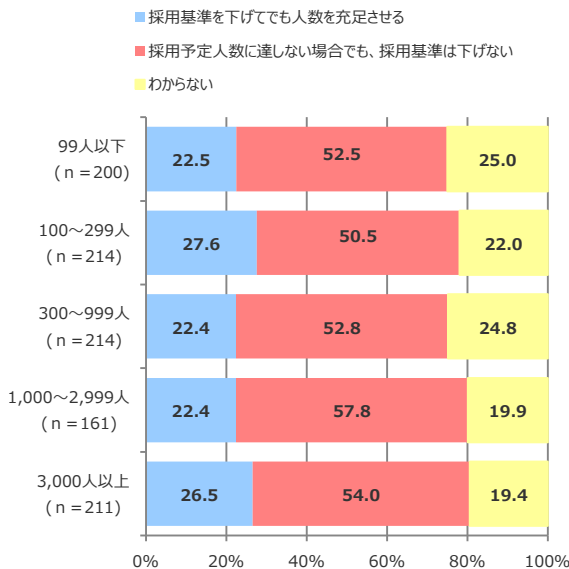
【図12.1】内定者が採用予定人数に達しない場合、採用基準を下げてでも人数を充足させるか



【図12.2】内定者が採用予定人数に達しない場合、採用基準を下げてでも人数を充足させるか：業種別



【図12.3】内定者が採用予定人数に達しない場合、採用基準を下げてでも人数を充足させるか：従業員規模別

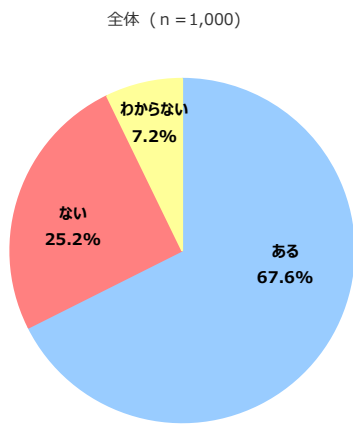


採用ターゲット校

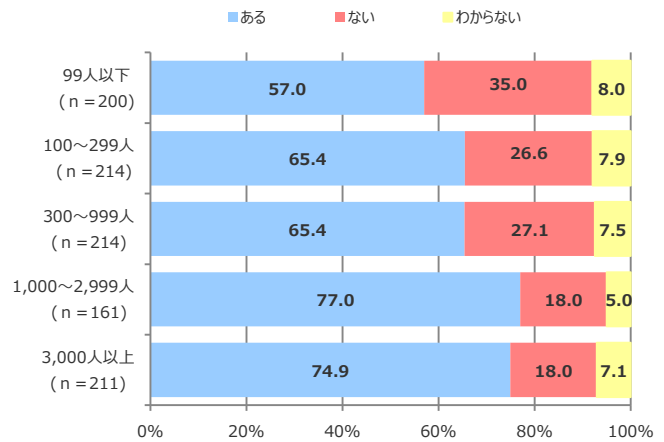
企業に、新卒採用にあたり採用ターゲット校（その大学の学生を特に採用したいと考えている学校のこと）はあるかを聞いた。ターゲット校が「ある」と回答した企業は67.6%と、7割近くに上った（図13.1）。従業員規模別では、規模が大きくなるほどターゲット校を設定している傾向にある（図13.2）。

また、採用ターゲット校が「ある」と回答した企業に、どのような学校をターゲットとして設定しているか聞いたところ、「理系学校」が46.6%で最も多く、「採用実績のある学校」40.7%、「偏差値の高い学校」31.2%と続く。従業員規模別では、規模の大きい企業ほど「偏差値の高い学校」と回答する割合が高くなっているのが目立つ。業種別では、「建設業」「製造業」で、「理系の学校」と回答する割合が突出して高い（表13）。

【図13.1】採用ターゲット校はあるか



【図13.2】採用ターゲット校はあるか：従業員規模別



【表13】どのような学校をターゲットとして設定しているか：属性別

＜複数回答＞

| | | 理系学校 | 採用実績のある学校 | 偏差値の高い学校 | 学校教育を施している専門校（芸術、福祉など） | 地方学校 | 体育系学校 | その他 |
|-------------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|------------------------|-------------|------------|------------|
| 全体 (n=676) | | 46.6 | 40.7 | 31.2 | 17.3 | 12.3 | 8.3 | 1.5 |
| 従業員規模別 | 99人以下 (n=114) | 37.7 | 36.8 | 18.4 | 14.9 | 20.2 | 7.0 | 3.5 |
| | 100~299人 (n=140) | 43.6 | 47.1 | 18.6 | 17.1 | 11.4 | 9.3 | 1.4 |
| | 300~999人 (n=140) | 53.6 | 38.6 | 30.0 | 21.4 | 10.7 | 6.4 | 1.4 |
| | 1,000~2,999人 (n=124) | 47.6 | 40.3 | 36.3 | 16.9 | 9.7 | 10.5 | 0.8 |
| | 3,000人以上 (n=158) | 48.7 | 39.9 | 48.7 | 15.8 | 10.8 | 8.2 | 0.6 |
| 業種別 | 建設業 (n=69) | 71.0 | 40.6 | 20.3 | 11.6 | 20.3 | 7.2 | 0.0 |
| | 製造業 (n=203) | 65.0 | 36.9 | 26.6 | 13.8 | 13.8 | 6.4 | 1.0 |
| | 通信業・情報サービス業 (n=52) | 53.8 | 36.5 | 40.4 | 11.5 | 13.5 | 13.5 | 0.0 |
| | 卸売業・商社・小売業 (n=52) | 26.9 | 40.4 | 40.4 | 15.4 | 13.5 | 9.6 | 1.9 |
| | 飲食店・宿泊業・サービス業 (n=85) | 41.2 | 45.9 | 30.6 | 22.4 | 10.6 | 16.5 | 1.2 |
| | 金融業・保険業・不動産業 (n=56) | 30.4 | 46.4 | 48.2 | 12.5 | 10.7 | 8.9 | 0.0 |
| | 医療・保健・福祉 (n=67) | 16.4 | 55.2 | 20.9 | 32.8 | 11.9 | 1.5 | 4.5 |
| | その他の業種 (n=92) | 31.5 | 32.6 | 37.0 | 20.7 | 4.3 | 6.5 | 3.3 |

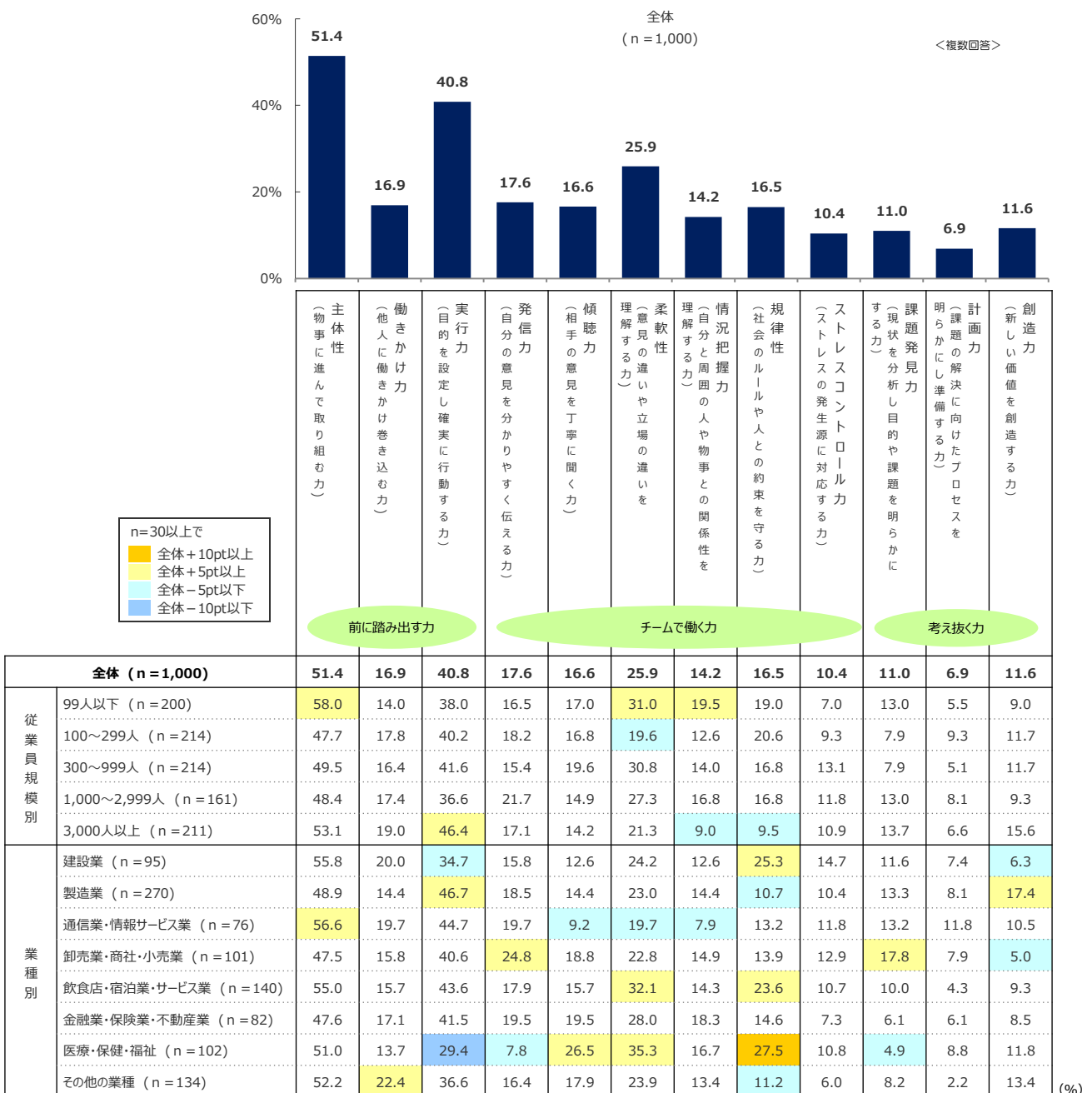
(%)

求める社会人基礎力

企業に、新卒採用活動にあたり、社会人基礎力のうちで特に重視している力を上位3つまで聞いた。結果を見ると、「主体性」が最も回答を集め、51.4%に上る。次点は「実行力」で40.8%となり、この2つの力を重視している企業が多い。

業種別では、「建設業」においては「規律性」、「製造業」においては「実行力」「創造力」、「医療・保健・福祉」では「規律性」「傾聴力」「柔軟性」がそれぞれ全体よりも高くなるなど、業種による傾向の違いも見られた（図14.1）。

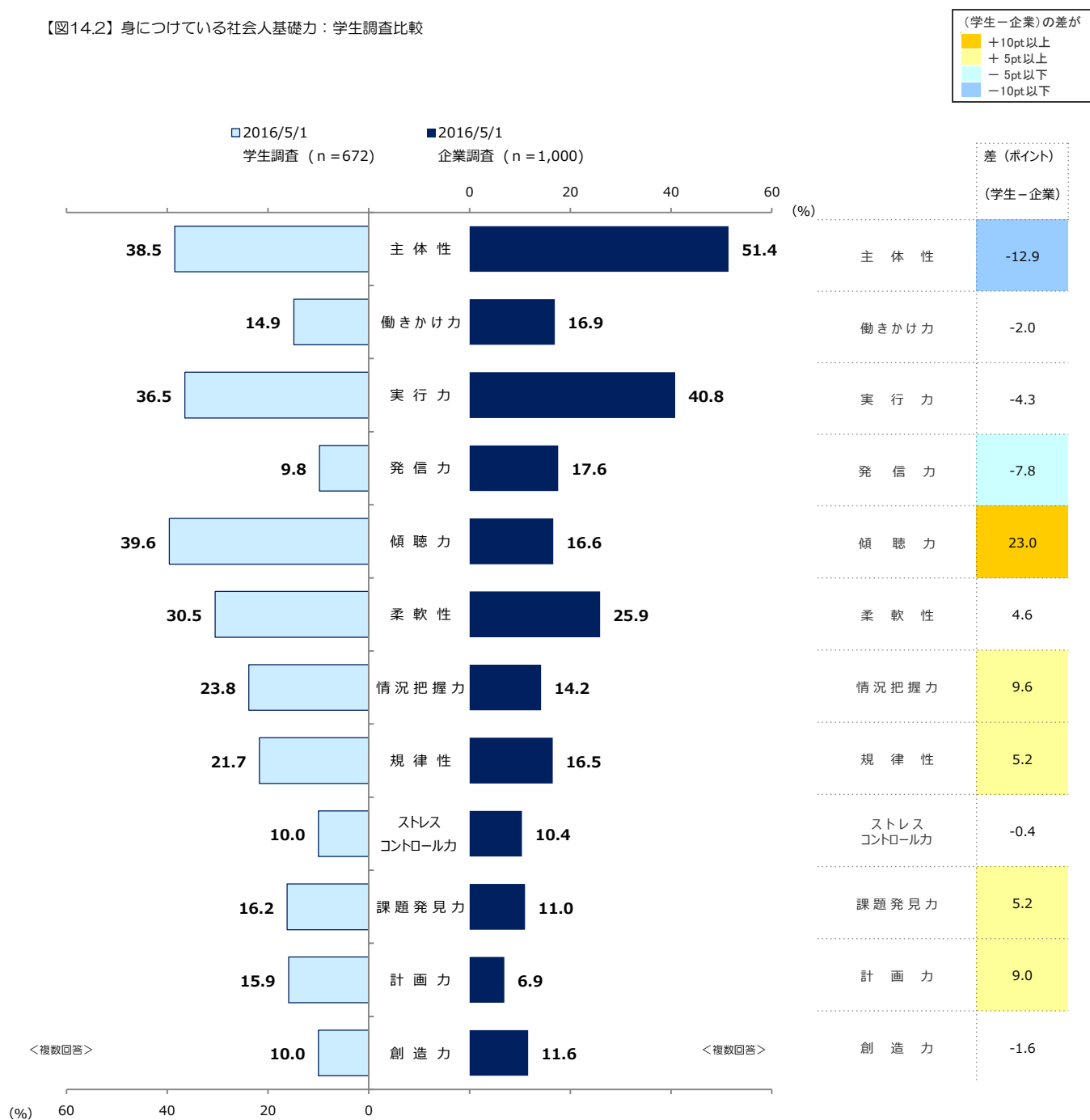
【図14.1】求める社会人基礎力：属性別



また、学生を対象に行った「2017年3月卒業予定者の就職活動に関する学生調査（2016年5月1日状況）」では、自身が身につけていると思う社会人基礎力を聞いているため、本調査の結果と比較した。

学生が身につけていると思っている社会人基礎力は、回答が多い順に「傾聴力」「主体性」「実行力」となっている。「主体性」や「実行力」は、学生、企業ともに上位項目となっているが、「傾聴力」は企業側の重視度は高くなく、学生と企業で認識の違いが見られる（図14.2）。

【図14.2】身につけている社会人基礎力：学生調査比較



選考のフィードバック、 不合格者への連絡

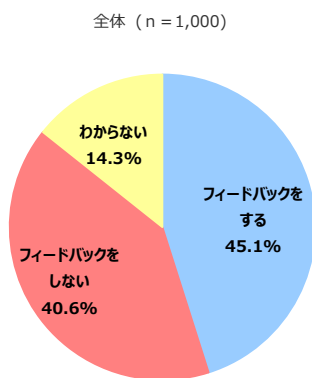
企業に、選考結果の合否の連絡において、学生に対し、選考での印象をフィードバックするかどうかを聞いた。「フィードバックをする」は45.1%、「フィードバックをしない」は40.6%と、フィードバックをする企業が、フィードバックをしない企業を若干上回った（図15.1）。

従業員規模別に見ると、1,000人以上の規模の企業では「フィードバックをする」と回答した企業が約5割となった（図15.2）。

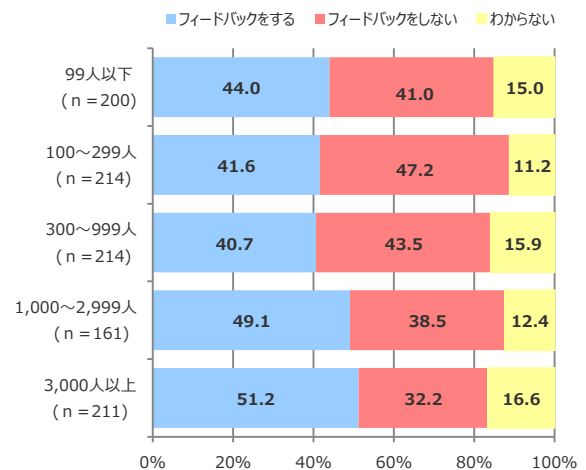
また、合否の連絡において、合否結果を合格者には通知し、不合格者には通知しないことがあるかを聞いたところ、「ある」が22.4%、「ない」が64.4%となった（図15.3）。

従業員規模別では、規模が大きくなるほど「ある」と回答する割合が増加している。合否に関わらず結果を通知している企業が多いものの、採用人数が多いと予想される大企業においては、不合格者への通知が省略される傾向にあるようだ（図15.4）。

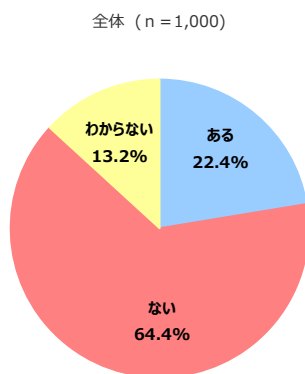
【図15.1】 合否の連絡において、選考での印象をフィードバックするか



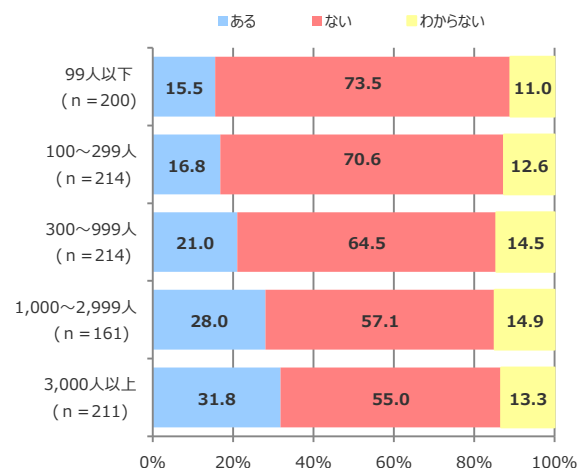
【図15.2】 合否の連絡において、選考での印象をフィードバックするか：従業員規模別



【図15.3】 合否の連絡において、合否結果を合格者には通知し、不合格者には通知しないことはあるか



【図15.4】 合否の連絡において、合否結果を合格者には通知し、不合格者には通知しないことはあるか：従業員規模別



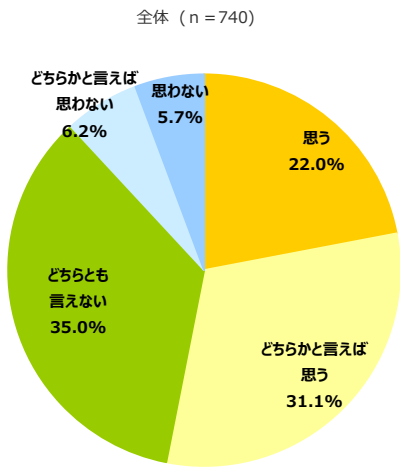
売り手市場だと思うか

「1 新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答した企業に、2017年度は「売り手市場」だと思うかを聞いた。結果は、「思う」（「思う」と「どちらかと言えば思う」の計）が53.1%となり、半数以上の企業が売り手市場だと感じているようだ（図16.1）。

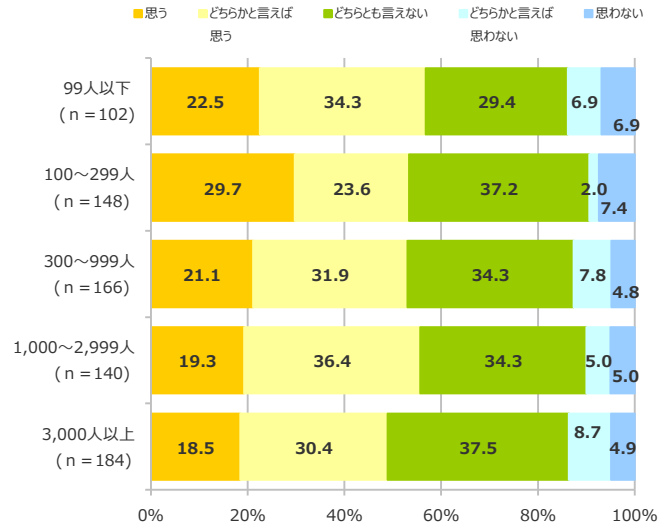
従業員規模別に見ても、大きな差は見受けられない（図16.2）。

「12 採用基準を下げるか」の回答状況で見ると、採用予定人数に達しない場合に「採用基準を下げてでも人数を充足させる」とした企業は、売り手市場だと「思う」傾向が強く、その割合は合計で73.5%に達した。人材の確保の困難さから、売り手市場であるとより強く感じている様子が見える（図16.3）。

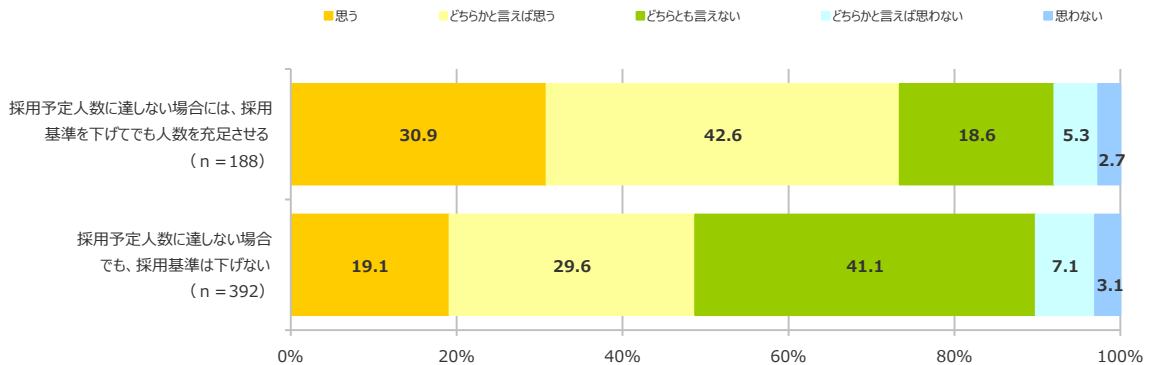
【図16.1】2017年度は売り手市場だと思うか



【図16.2】2017年度は売り手市場だと思うか：従業員規模別



【図16.3】2017年度は売り手市場だと思うか：「採用基準を下げるか」別

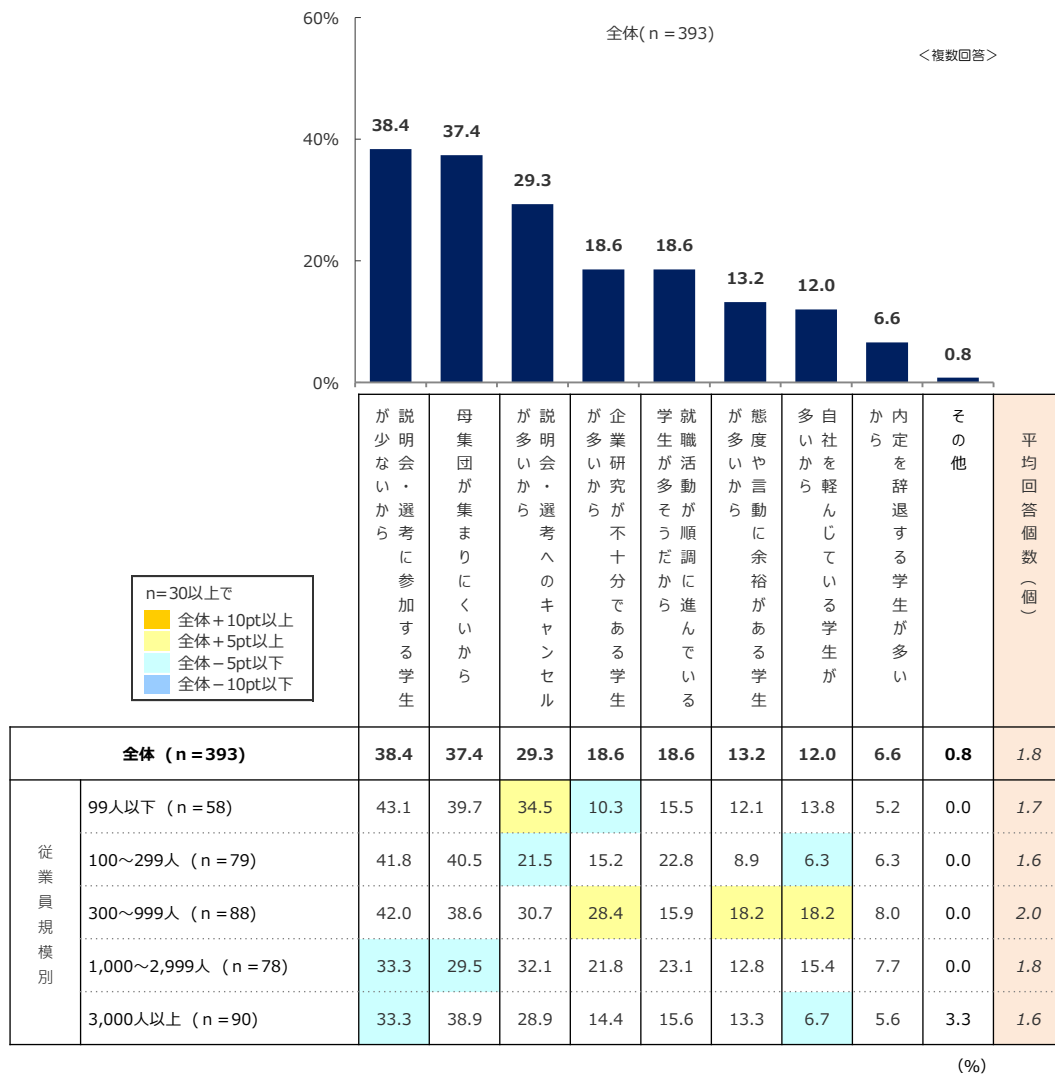


売り手市場だと思う理由

「16 売り手市場だと思うか」において、「思う」「どちらかと言えば思う」と回答した企業に、2017年度が売り手市場だと思う理由を聞いた。最も多かった回答は「説明会・選考に参加する学生が少ないから」で、38.4%。続いて「母集団が集まりにくいから」37.4%、「説明会・選考へのキャンセルが多いから」29.3%となった。

従業員規模別に見ると、1,000人以上規模の企業においては「説明会・選考に参加する学生が少ないから」が他の規模の企業よりも少ない。また、「300~999人」の中規模企業においては、「態度や言動に余裕がある学生が多いから」「自社を軽んじている学生が多いから」の回答割合が他の規模の企業よりも高く、学生の態度や言動から売り手市場であると感じているようだ（図17）。

【図17】売り手市場だと思う理由は何か：従業員規模別



(%)

第二新卒を募集しているか

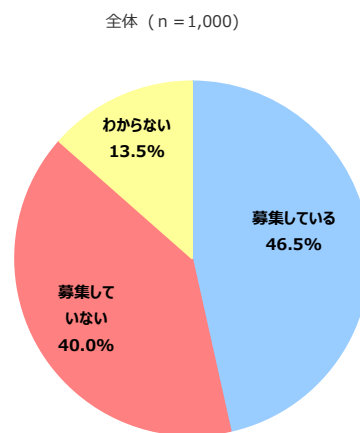
企業に、第二新卒を募集しているかを聞いた。結果は、「募集している」が46.5%、「募集していない」が40.0%となり、「募集している」企業がやや多くなった（図18）。

従業員規模別では、規模が小さい企業ほど「募集している」と回答する傾向が強い。

業種別では、「飲食店・宿泊業・サービス業」や「医療・保健・福祉」で「募集している」と回答する割合が高く、半数を超える。

一般的に、新卒の学生が集まりにくいと言われている企業規模や業種では、第二新卒を若手社員不足を補うための手段の一つとして位置付けているのかもしれない（表18）。

【図18】第二新卒を募集しているか



【表18】第二新卒を募集しているか：属性別

| | | 募集している | 募集していない | わからない |
|--------------|-----------------------|--------|---------|-------|
| 全体 (n=1,000) | | 46.5 | 40.0 | 13.5 |
| 従業員規模別 | 99人以下 (n=200) | 57.5 | 30.0 | 12.5 |
| | 100~299人 (n=214) | 46.3 | 42.1 | 11.7 |
| | 300~999人 (n=214) | 45.3 | 42.5 | 12.1 |
| | 1,000~2,999人 (n=161) | 41.0 | 45.3 | 13.7 |
| | 3,000人以上 (n=211) | 41.7 | 40.8 | 17.5 |
| 業種別 | 建設業 (n=95) | 49.5 | 30.5 | 20.0 |
| | 製造業 (n=270) | 42.6 | 41.1 | 16.3 |
| | 通信業・情報サービス業 (n=76) | 44.7 | 36.8 | 18.4 |
| | 卸売業・商社・小売業 (n=101) | 44.6 | 47.5 | 7.9 |
| | 飲食店・宿泊業・サービス業 (n=140) | 52.9 | 37.1 | 10.0 |
| | 金融業・保険業・不動産業 (n=82) | 32.9 | 54.9 | 12.2 |
| | 医療・保健・福祉 (n=102) | 60.8 | 25.5 | 13.7 |
| | その他の業種 (n=134) | 45.5 | 45.5 | 9.0 |

(%)