

2017年度

# 新卒採用に関する 企業調査

2016年  
3月1日状況

Pick Up

“選考活動”解禁前に

「面接選考等開始」予定の

企業は **56.2%**

## 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3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」…………… 57.1%  
「既に終了している」…………… 13.2%  
「まだ何も行っていない」…………… 29.7%

### ▶ スケジュール

#### 【採用活動開始前の準備】

「2015年12月以前」…………… 27.3%  
「2016年3月」…………… 18.7%

#### 【エントリー・応募受付開始】

「2015年12月以前」…………… 14.2%  
「2016年3月」…………… 24.1%  
“広報活動”解禁前に「エントリー・応募受付」を開始している企業は、合計で32.0%

#### 【面接選考等開始】

「2016年4月」…………… 13.9%  
「2016年6月」…………… 13.7%  
“選考活動”解禁前に「面接選考等」を開始させる企業は、合計で56.2%

#### 【内定を出し始める】

「2016年6月」…………… 16.2%  
「2016年8月」…………… 9.8%  
“選考活動”解禁前に「内定」を出し始める企業は、合計で39.9%

### ▶ 採用予定人数

前年度より「増えた」23.0%、「減った」17.5%

## 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」…………… 70.6%  
「就活ナビサイト」…………… 44.5%  
「大学のキャリアセンター」…………… 37.4%

### ▶ 選考方法

「個人面接」…………… 83.4% 「履歴書」…………… 82.3%  
「筆記試験等」…………… 38.3% 「グループ面接」…………… 32.5%

前年同時期と比べて、「個人面接」「グループ面接」等が増加  
「筆記試験等」「エントリーシート」「性格検査」等が減少

### ▶ インターンシップ

#### 【実施状況：行なった】

「夏期」40.0%>「秋期」31.6%>「冬期」30.5%

#### 【位置付け：選考の一環】

「秋期」51.3%>「冬期」50.5%>「夏期」45.0%

### ▶ 重視ポイント

「人柄・性格」…………… 83.2%  
「身だしなみ・立居振る舞い」…………… 76.4%  
「志望動機」…………… 74.5%

### ▶ 理想の男女比

「女性>男性」…………… 13.5%  
「男性>女性」…………… 52.1%  
「男性5:女性5」…………… 20.2%  
「理想の男女比はない」…………… 14.2%

### ▶ 新卒女性の採用枠を増やすか

「増やす予定」…………… 33.0% 「増やさない予定」…………… 27.8%  
「わからない」…………… 39.2%

### ▶ “選考活動”開始時期変更により採用活動は行ないやすくなると思うか

「思う」18.1%、「思わない」17.5%と拮抗  
1,000人以上規模企業では、時期変更を前向きに捉える傾向

### ▶ “数値は把握しているが、公表できない”職場情報

「月平均“所定外労働時間”の実績」…………… 41.5%  
「育児休業取得対象者数・取得者数」…………… 41.3%  
「新卒採用者数・離職者数」…………… 40.4%

## 2016年度 新卒採用活動状況

### ▶ 実施状況

「行なった」…………… 87.0% 「行なわなかった」…………… 13.0%

### ▶ 満足度

#### 【満足計】

「応募者の数」…………… 43.1% 「応募者の質」…………… 35.2%  
「内定者の数」…………… 39.4% 「内定者の質」…………… 38.7%  
「採用活動全体」…………… 37.5%

●	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	新卒採用活動のスケジュール	p. 7
4	採用予定人数	p. 9
5	内定辞退見込率	p.10
6	新卒採用活動にかかる費用	p.11
7	新卒採用活動で設ける応募窓口	p.12
8	合同企業説明会への参加状況	p.13
9	会社説明会開催状況	p.14
10	新卒採用活動で取り入れる選考方法	p.15
11	インターンシップの実施状況	p.17
12	インターンシップの対象・選抜方法等	p.18
13	自社のアピールポイント	p.19
14	新卒採用活動での重視ポイント	p.20
15	理想の男女比	p.22
16	新卒女性の採用枠を増やすか	p.23
17	時期変更により採用活動は行ないやすくなると思うか	p.24
18	職場情報の公表	p.26
19	2016年度新卒採用活動の実施状況	p.27
20	2016年度新卒採用活動の満足度	p.28

# 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

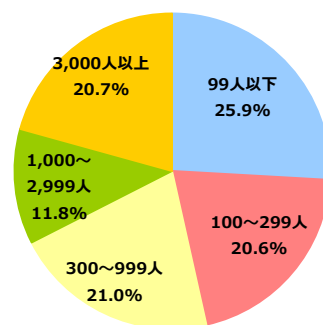
2016年3月1日～3日

## 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	86	8.6
製造業	248	24.8
通信業・情報サービス業	81	8.1
卸売業・商社・小売業	115	11.5
飲食店・宿泊業・サービス業	143	14.3
金融業・保険業・不動産業	80	8.0
医療・保健・福祉	121	12.1
その他の業種	126	12.6
合計	1,000	100.0



勤務地域	回答数	%
北海道・東北地方	102	10.2
関東地方	501	50.1
北陸・甲信越地方	30	3.0
東海地方	87	8.7
近畿地方	171	17.1
山陰地方	39	3.9
四国地方	14	1.4
九州地方	56	5.6
合計	1,000	100.0

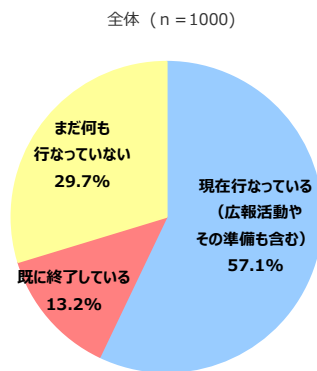
従業員規模	回答数	%
99人以下	259	25.9
100~299人	206	20.6
300~999人	210	21.0
1,000~2,999人	118	11.8
3,000人以上	207	20.7
合計	1,000	100.0

# 新卒採用活動の状況

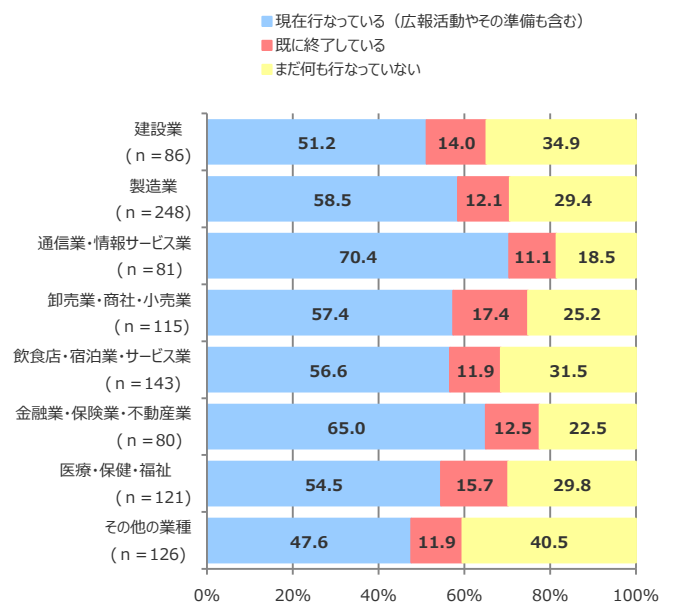
企業に、2017年度新卒採用活動の3月1日時点での状況を聞いた。広報活動やその準備も含めて「現在行なっている」と回答した企業が57.1%、「まだ何も行っていない」企業が29.7%となった。一方、「既に終了している」と回答した企業は13.2%と、広報活動解禁日の3月1日の時点で、既に活動を終了している企業も一部ではあるようだ（図1.1）。

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、「99人以下」42.5%、「100～299人」56.8%、「300～999人」60.5%、「1,000人以上」66.8%となっている。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3月1日状況」）と比較すると、いずれの従業員規模においても、「現在行なっている」との回答が増え、「既に終了している」の回答が減っている。一方「まだ何も行っていない」との回答は概ね同程度であった（図1.3）。

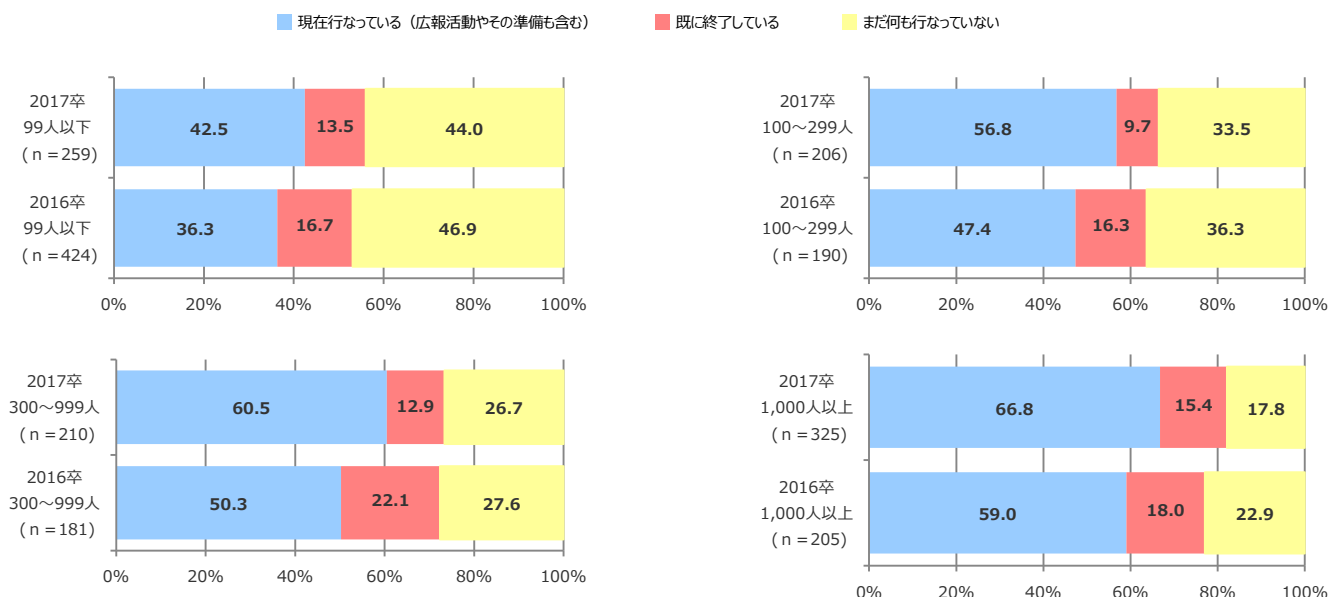
【図1.1】新卒採用活動の状況



【図1.2】新卒採用活動の状況：業種別



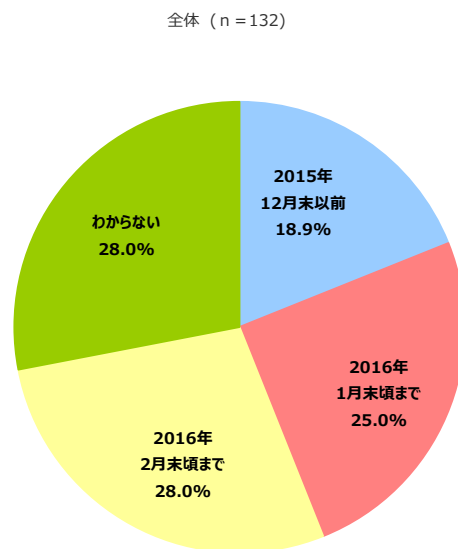
【図1.3】新卒採用活動の状況：従業員規模別、前年同時期との比較



## 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」18.9%、「2016年1月末頃まで」25.0%、「2016年2月末頃まで」28.0%、「わからない」28.0%となった（図2）。

【図2】新卒採用活動をいつ頃終了したか



# 新卒採用活動のスケジュール

企業に、2017年度の新卒採用活動のスケジュールについて、「学校訪問や学生との接点づくり等、採用活動開始前の準備時期」「エントリー・応募受付開始時期」「面接選考等開始時期」「内定を出し始める時期」を聞いた（それぞれ、「わからない」と回答した者を除いて集計）。

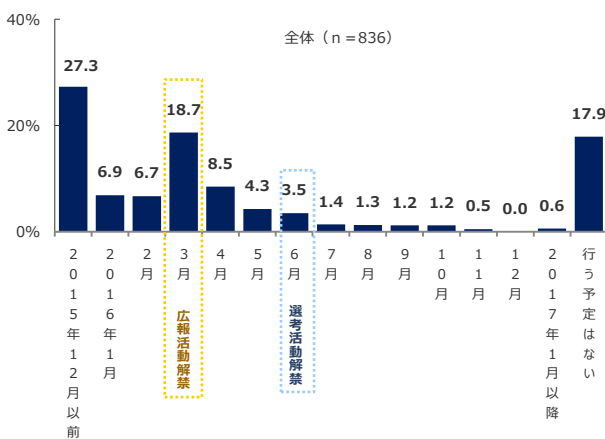
「学校訪問や学生との接点づくり等、採用活動開始前の準備時期」は、「2015年12月以前」を挙げた企業が27.3%と最も多くなっている（図3.1）。

「エントリー・応募受付開始時期」は、「2016年3月」が24.1%と最も多い。次いで、「2015年12月以前」14.2%、「2016年4月」13.5%と続いている。「広報活動解禁」となる3月より前にエントリー・応募受付を開始させる企業は、合計で32.0%となった（図3.2）。

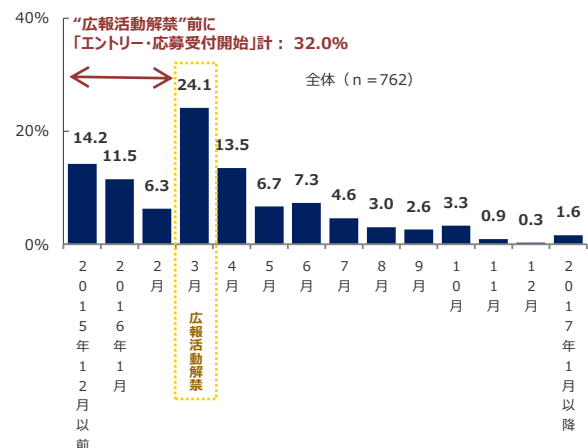
「面接選考等開始時期」は、「2016年4月」13.9%と「2016年6月」13.7%が同程度に多くなっている。「2015年12月以前」「2016年3月」はともに10.6%と次いで多い。面接選考等開始時期は、他のスケジュールよりもピークが見えにくくなっているようだ。「選考活動解禁」となる6月より前に面接選考等を開始させる企業は、合計で56.2%となった（図3.3）。

「内定を出し始める時期」は「2016年6月」16.2%、「2016年8月」9.8%、「2016年5月」8.7%の順となった。「選考活動解禁」の6月より前に内定を出し始める企業は、合計で39.9%と約4割に達した（図3.4）。

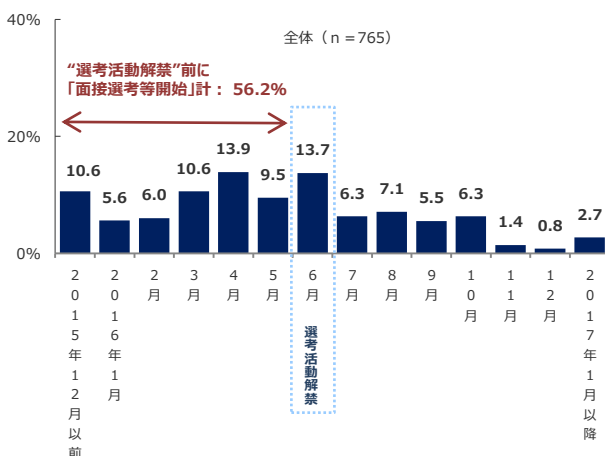
【図3.1】 新卒採用活動のスケジュール／学校訪問や学生との接点づくり等、採用活動開始前の準備



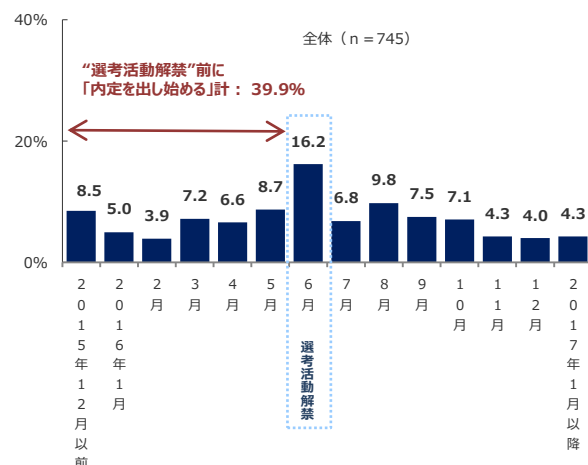
【図3.2】 新卒採用活動のスケジュール／エントリー・応募受付開始



【図3.3】 新卒採用活動のスケジュール／面接選考等開始



【図3.4】 新卒採用活動のスケジュール／内定を出し始める



2017年度の新卒採用活動のスケジュールを従業員規模別に見た。

「学校訪問や学生との接点づくり等、採用活動開始前の準備時期」「エントリー・応募受付開始時期」「面接選考等開始時期」「内定を出し始める時期」のいずれにおいても、従業員規模が大きい企業のほうが動き出しが早い傾向が見られる。

「面接選考等開始時期」を見ると、「1,000～2,999人」「3,000人以上」の企業では、“選考活動解禁前”の数値（2015年12月以前から2016年5月の合計値）が全体よりも高く、早めに面接等の選考をスタートさせているようだ。一方、「内定を出し始める時期」を見てみると、「1,000～2,999人」「3,000人以上」の従業員規模であっても、“選考活動解禁前”の数値（2015年12月以前から2016年5月の合計値）は全体と同程度となっている（表3.1～表3.4）。



【表3.1】新卒採用活動のスケジュール／学校訪問や学生との接点づくり等、採用活動開始前の準備：従業員規模別

	2015年12月以前	2016年1月	2016年2月	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	2016年12月以降	行う予定はない	
全体 (n=836)	27.3	6.9	6.7	18.7	8.5	4.3	3.5	1.4	1.3	1.2	1.2	0.5	0.0	0.6	17.9
99人以下 (n=216)	14.4	5.6	4.6	15.7	8.8	4.6	4.2	1.9	1.9	2.3	1.9	1.9	0.0	0.0	32.4
100～299人 (n=174)	24.1	6.9	5.2	19.5	9.8	5.7	2.3	2.9	1.1	2.3	0.0	0.0	0.0	1.1	19.0
300～999人 (n=179)	30.7	6.1	8.9	21.8	10.6	3.9	3.4	0.0	2.2	0.6	1.1	0.0	0.0	0.6	10.1
1,000～2,999人 (n=98)	34.7	8.2	10.2	16.3	5.1	2.0	7.1	1.0	1.0	0.0	4.1	0.0	0.0	1.0	9.2
3,000人以上 (n=169)	39.1	8.9	6.5	19.5	6.5	4.1	1.8	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	11.8

【表3.2】新卒採用活動のスケジュール／エントリー・応募受付開始：従業員規模別

	2015年12月以前	2016年1月	2016年2月	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	2016年12月以降	2017年1月以降	
全体 (n=762)	14.2	11.5	6.3	32.0	24.1	13.5	6.7	7.3	4.6	3.0	2.6	3.3	0.9	0.3	1.6
99人以下 (n=183)	15.3	4.4	4.4	24.1	21.3	12.0	5.5	10.9	6.0	4.4	3.8	7.1	2.2	0.0	2.7
100～299人 (n=156)	14.7	10.9	5.8	31.4	21.8	14.1	9.6	5.1	4.5	3.2	3.8	2.6	1.9	0.0	1.9
300～999人 (n=175)	13.7	12.0	4.6	30.3	24.0	18.3	6.3	6.9	5.7	2.3	2.9	2.3	0.0	0.0	1.1
1,000～2,999人 (n=93)	8.6	16.1	6.5	31.2	31.2	12.9	2.2	7.5	2.2	4.3	1.1	4.3	0.0	2.2	1.1
3,000人以上 (n=155)	16.1	17.4	11.0	44.5	25.8	9.7	8.4	5.8	3.2	1.3	0.6	0.0	0.0	0.0	0.6

【表3.3】新卒採用活動のスケジュール／面接選考等開始：従業員規模別

	2015年12月以前	2016年1月	2016年2月	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	2016年12月以降	2017年1月以降	
全体 (n=765)	10.6	5.6	6.0	10.6	13.9	9.5	56.2	13.7	6.3	7.1	5.5	6.3	1.4	0.8	2.7
99人以下 (n=182)	12.6	3.8	4.4	7.7	12.1	4.9	45.5	9.9	7.7	9.3	8.2	9.3	2.7	2.7	4.4
100～299人 (n=158)	10.8	4.4	8.2	9.5	11.4	8.9	53.2	13.3	5.7	7.6	7.6	7.6	1.9	0.0	3.2
300～999人 (n=175)	10.3	5.1	6.3	9.7	17.1	11.4	59.9	14.9	4.0	8.0	4.0	6.9	0.6	0.0	1.7
1,000～2,999人 (n=94)	6.4	4.3	4.3	16.0	17.0	16.0	64.0	10.6	6.4	4.3	2.1	6.4	1.1	1.1	4.3
3,000人以上 (n=156)	10.9	10.3	6.4	12.8	12.8	9.6	62.8	19.2	7.7	4.5	3.8	0.6	0.6	0.0	0.6

【表3.4】新卒採用活動のスケジュール／内定を出し始める：従業員規模別

	2015年12月以前	2016年1月	2016年2月	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	2016年12月以降	2017年1月以降	
全体 (n=745)	8.5	5.0	3.9	7.2	6.6	8.7	39.9	16.2	6.8	9.8	7.5	7.1	4.3	4.0	4.3
99人以下 (n=174)	8.6	4.6	1.7	6.9	4.6	6.3	32.7	9.8	5.7	10.3	8.6	9.8	5.2	8.0	9.8
100～299人 (n=157)	10.2	0.6	7.0	5.1	7.0	7.6	37.5	15.9	4.5	10.2	7.6	9.6	4.5	5.7	4.5
300～999人 (n=171)	8.2	6.4	2.9	9.4	6.4	11.7	45.0	12.9	11.7	9.9	4.1	7.6	6.4	1.2	1.2
1,000～2,999人 (n=91)	5.5	3.3	1.1	11.0	8.8	14.3	44.0	20.9	5.5	5.5	11.0	3.3	2.2	3.3	4.4
3,000人以上 (n=152)	8.6	9.2	5.9	5.3	7.2	5.9	42.1	25.0	5.9	11.2	7.9	3.3	2.0	1.3	1.3



# 採用予定人数

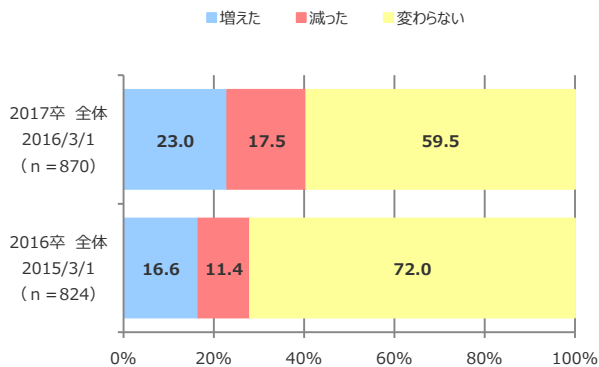
企業に、2017年度の新卒採用活動における採用予定人数が、前年の2016年度と比べてどのようになっているかを聞いた。全体では、「増えた」23.0%、「減った」17.5%、「変わらない」59.5%となった。前年同時期の調査（「2016年度新卒採用に関する企業調査 2015年3月1日状況」）と比較すると、「増えた」「減った」ともに数ポイント程度上昇し、前年度と同様に「増えた」企業が「減った」企業を上回った（図4.1）。

業種別に見ると、「通信業・情報サービス業」の「増えた」37.8%、「医療・保健・福祉」の「減った」25.7%が目目を引く（図4.2）。

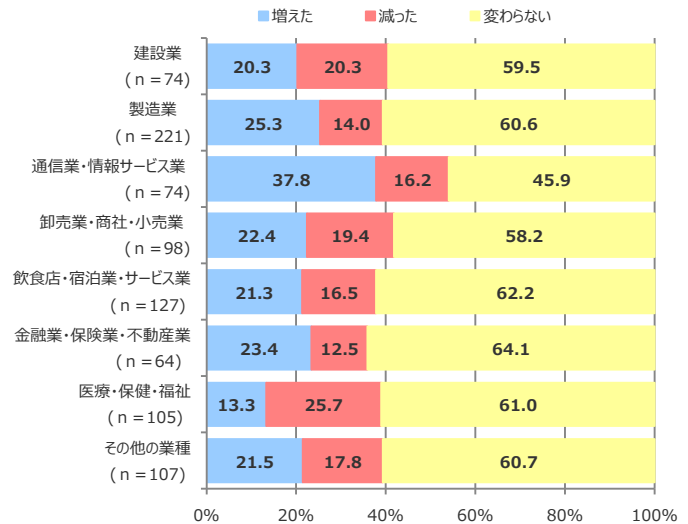
従業員規模別に、「増えた」と「減った」の差を見た。差（「増えた」－「減った」）は、「99人以下」ではマイナス6.0ポイント、「100～299人」ではプラス6.1ポイント、「300～999人」ではプラス1.5ポイント、「1,000人以上」ではプラス15.7ポイントとなった。「1,000人以上」規模企業の採用意欲の高さがうかがえる。

さらに、従業員規模別に前年同時期の状況と比較すると、いずれの規模でも「変わらない」が減少し、「増えた」や「減った」が増加している。「増えた」と回答した割合は前年同時期より増えてはいるものの、全体的には「減った」と回答した企業の増加が目立っている（図4.3）。

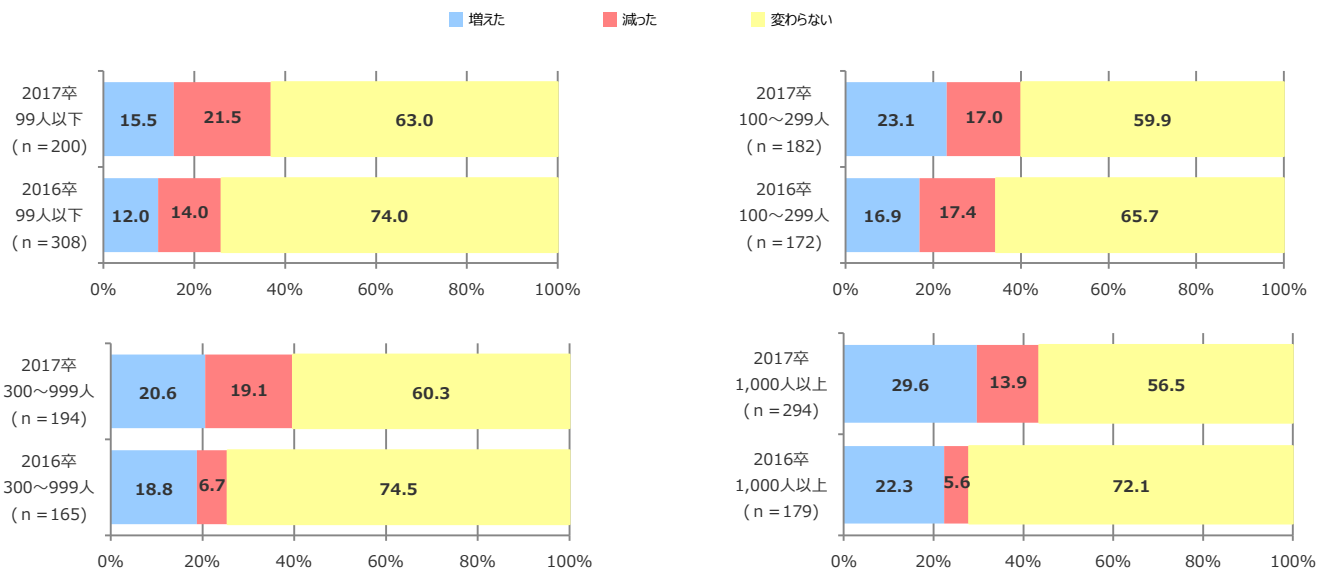
【図4.1】新卒採用活動における採用予定人数



【図4.2】新卒採用活動における採用予定人数：業種別



【図4.3】新卒採用活動における採用予定人数：従業員規模別



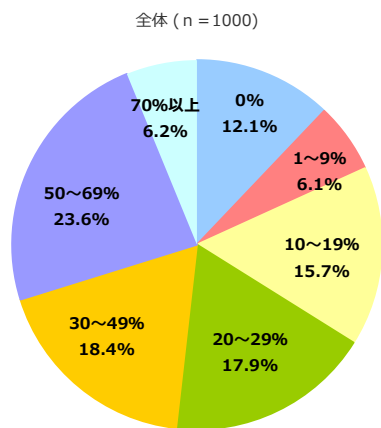
# 内定辞退見込率

企業に、2017年度新卒採用活動において、内定（内々定を含む）を出した学生のうち、何パーセント程度が辞退すると見込んでいるかを聞いた。結果は、多かった順に「50～69%」23.6%、「30～49%」18.4%、「20～29%」17.9%となった（図5.1）。

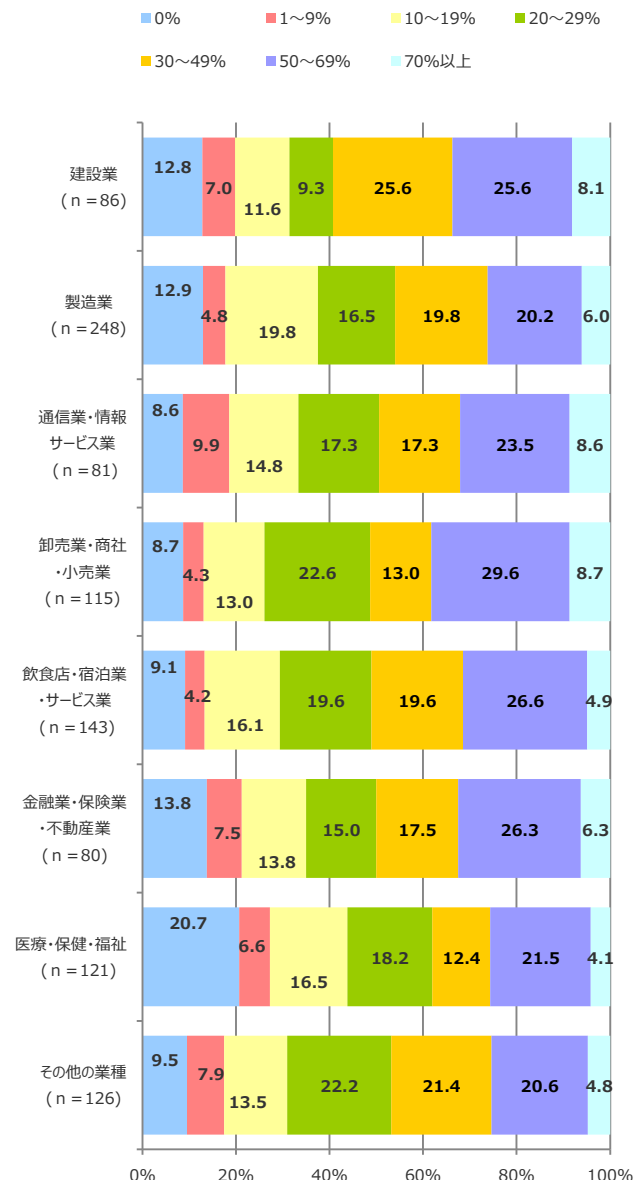
業種別に見ると、「0%」、つまり“辞退を見込んでいない”割合が一番の高いのは、「医療・保健・福祉」で、20.7%であった（図5.2）。

従業員規模別では、“辞退を見込んでいない”とする割合は、従業員規模が小さくなるほど概ね増加している。一方で“50%以上の辞退を見込んでいる”割合も、規模の小さい企業の方が大きい企業よりも高くなっている（図5.3）。

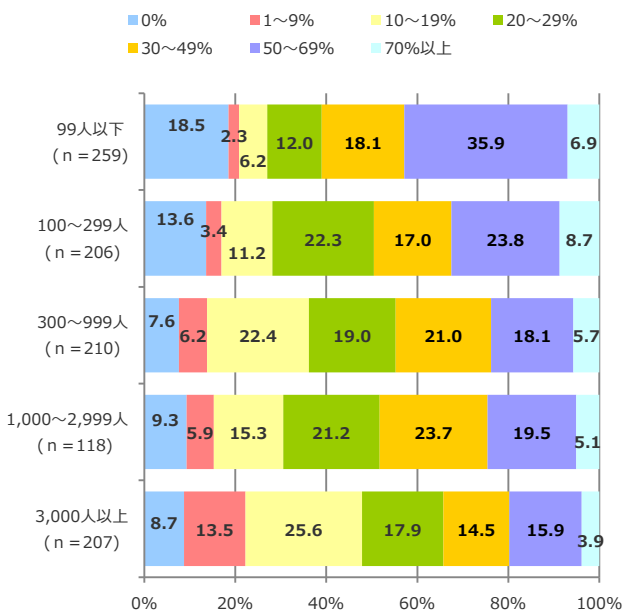
【図5.1】内定辞退をどのくらい見込んでいるか



【図5.2】内定辞退をどのくらい見込んでいるか：業種別



【図5.3】内定辞退をどのくらい見込んでいるか：従業員規模別



# 新卒採用活動にかかる費用

企業に、2017年度の新卒採用活動にかかる予定、もしくはかけた費用の中で、最も比重が大きいものを聞いた（「わからない」と回答した者を除いて集計）。結果は、多い順に「就活ナビサイトの利用費」12.3%、「自社の説明会開催やインターンシップの運営に関する費用」「就活イベント（合同企業説明会・マッチングイベント等）への参加費」9.4%、「人材紹介の利用費」9.2%となった。一方、「人件費以外に費用はかけていない」企業も18.4%あった。

従業員規模別に見ると、「3,000人以上」の企業では、相対的に「就活ナビサイト」にかかる比重は小さく、説明会開催等の費用や、就活イベントへの参加費の比重が大きくなっている。一方、従業員規模が小さいほど「人件費以外に費用はかけていない」と回答する割合が高い（表6）。

さらに、「人件費以外に費用はかけていない」と回答した企業を除いて、2017年度の新卒採用活動の予算総額（人件費を除く）を聞いた（「わからない」と回答した者を除いて集計）。最も回答が多かったのは「100万円～300万円未満」で20.8%だった。

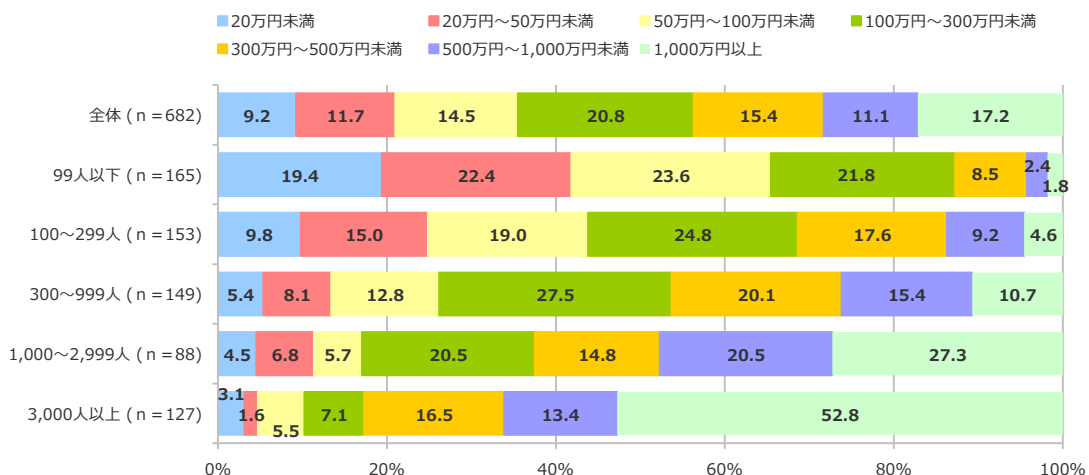
従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど新卒採用活動にかかる費用も多額になっていた（図6）。

【表6】新卒採用活動にかかる／かけた費用の中で最も比重が大きいもの：従業員規模別

		就活ナビサイトの利用費	自社の説明会開催やインターンシップの運営に関する費用	就活イベント（合同企業説明会・マッチングイベント等）への参加費	人材紹介の利用費	自社の採用HPの制作・管理費	内定者フォローに関する費用	資料作成費	会社案内やパンフレット等の制作費	新卒採用における自社の広報活動費	筆記試験・適性検査等の実施費	大学への広告・宣伝費（学内セミナーの開催費等も含む）	その他	人件費以外に費用はかけていない
全体(n=924)		12.3	9.4	9.4	9.2	8.5	8.3	7.9	6.0	5.6	4.7	0.2	18.4	
従業員規模別	99人以下 (n=251)	8.4	8.0	8.0	10.0	7.6	7.6	7.6	4.0	4.8	3.6	0.0	30.7	
	100～299人 (n=196)	15.8	8.7	10.2	13.3	8.2	6.1	5.1	4.6	5.6	4.6	0.5	17.3	
	300～999人 (n=195)	15.4	7.7	8.7	8.2	8.7	8.7	7.2	8.2	7.2	4.6	0.5	14.9	
	1,000～2,999人 (n=107)	16.8	11.2	8.4	8.4	6.5	9.3	9.3	8.4	4.7	5.6	0.0	11.2	
	3,000人以上 (n=175)	8.0	13.1	12.0	5.1	11.4	10.9	11.4	6.3	5.7	5.7	0.0	10.3	

n=30以上で  
 全体+10pt以上  
 全体+5pt以上  
 全体-5pt以下  
 全体-10pt以下

【図6】新卒採用活動の予算総額 ※人件費除く：従業員規模別



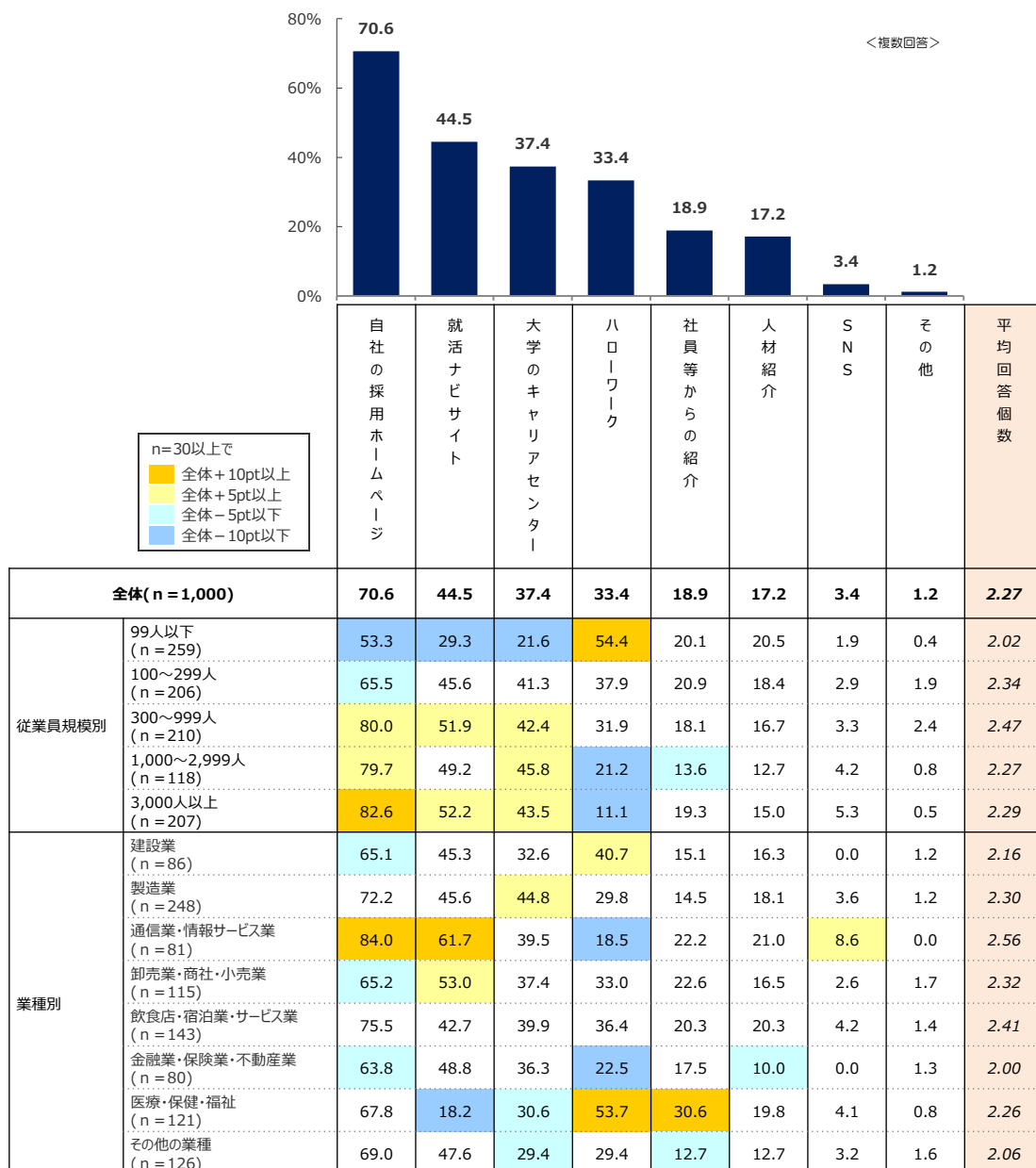
# 新卒採用活動で設ける応募窓口

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、もしくは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、70.6%だった。次いで「就活ナビサイト」44.5%、「大学のキャリアセンター」37.4%、「ハローワーク」33.4%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。

業種別では、「通信業・情報サービス業」は他の業種に比べ「自社の採用ホームページ」「就活ナビサイト」「SNS」の回答割合が高い。「医療・保健・福祉」では「ハローワーク」「社員等からの紹介」が多く挙げられ、業種による特徴も見られた（図7）。

【図7】新卒採用活動で応募窓口として設けるものは何か



# 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、3月1日時点の参加状況を聞いた。

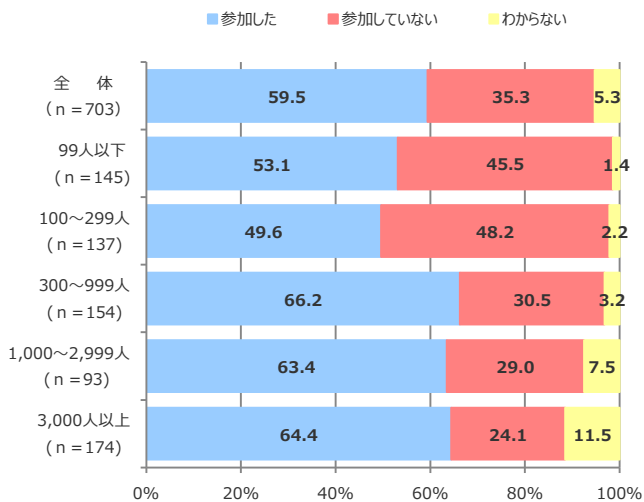
「無料の合同企業説明会」については、「参加した」企業が59.5%となり、従業員規模が大きくなるほど、その割合は概ね高くなる傾向にあった（図8.1）。

また、「参加した」と回答した企業にその回数を聞くと、「1～4回」64.8%、「5～9回」21.5%、「10～19回」7.9%、「20回以上」5.7%となった。こちらも、従業員規模が大きくなるほど、参加回数が多くなっていく傾向がある（図8.2）。

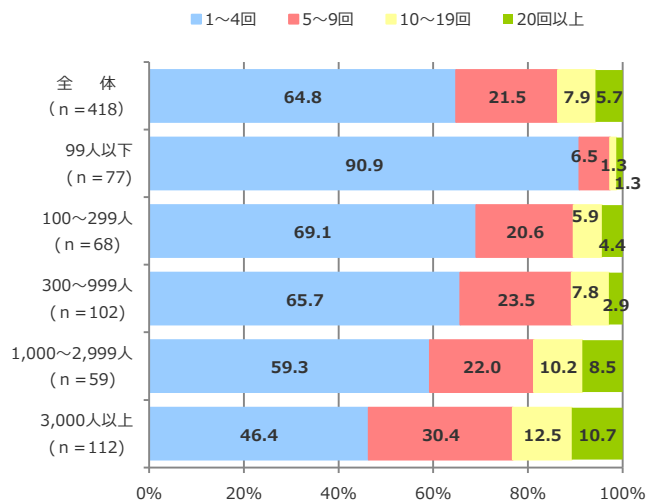
「有料の合同企業説明会」は、「参加した」企業が30.2%となった。「無料の合同企業説明会」より参加率は低いですが、従業員規模が大きくなるほど参加率が上がる傾向は同様であった（図8.3）。

「参加した」企業にその回数を聞くと、「1～4回」との回答が61.3%となった（図8.4）。

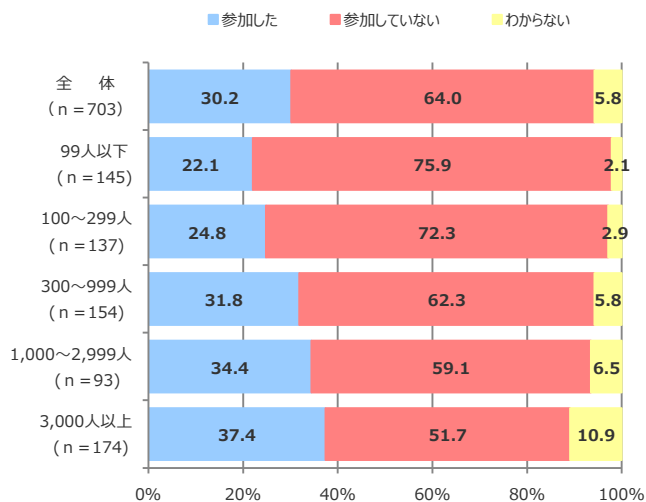
【図8.1】 無料の合同企業説明会への参加状況：従業員規模別



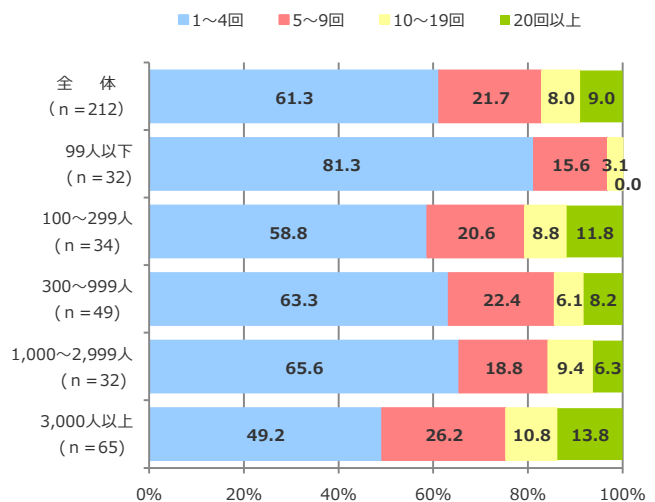
【図8.2】 無料の合同企業説明会参加回数：従業員規模別



【図8.3】 有料の合同企業説明会への参加状況：従業員規模別



【図8.4】 有料の合同企業説明会参加回数：従業員規模別



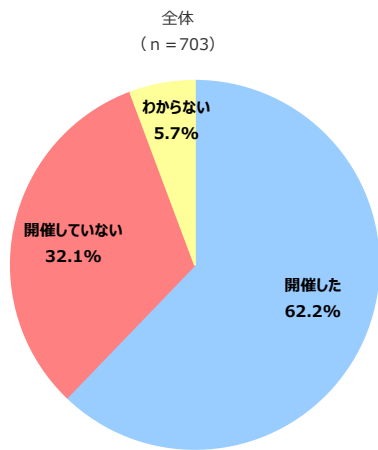
# 会社説明会開催状況

「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、3月1日時点の開催状況を聞いた。結果は、「開催した」企業が62.2%に上った（図9.1）。

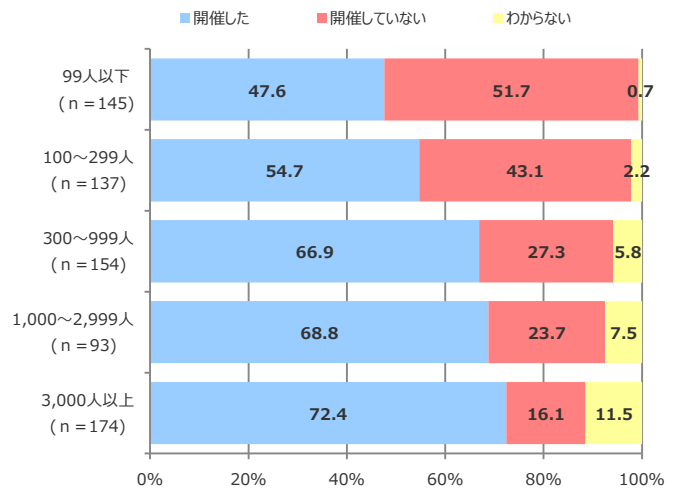
従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど「開催した」の回答割合が高くなる傾向にある（図9.2）。

さらに、「参加した」と回答した企業にその回数を聞くと、「1~4回」51.7%、「5~9回」26.1%、「10~19回」15.3%、「20回以上」6.9%となった（図9.3）。こちらも、従業員規模が大きくなるほど参加回数が多くなっていく傾向がある（図9.4）。

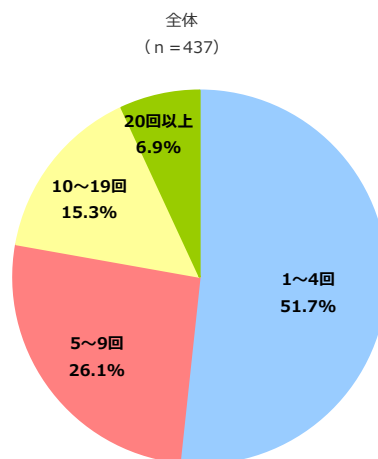
【図9.1】 自社単独の会社説明会の開催状況



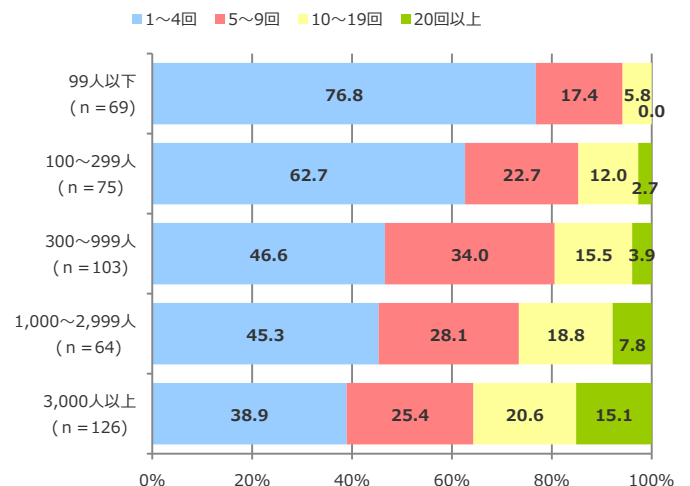
【図9.2】 自社単独の会社説明会の開催状況：従業員規模別



【図9.3】 自社単独の会社説明会の開催回数



【図9.4】 自社単独の会社説明会の開催回数：従業員規模別

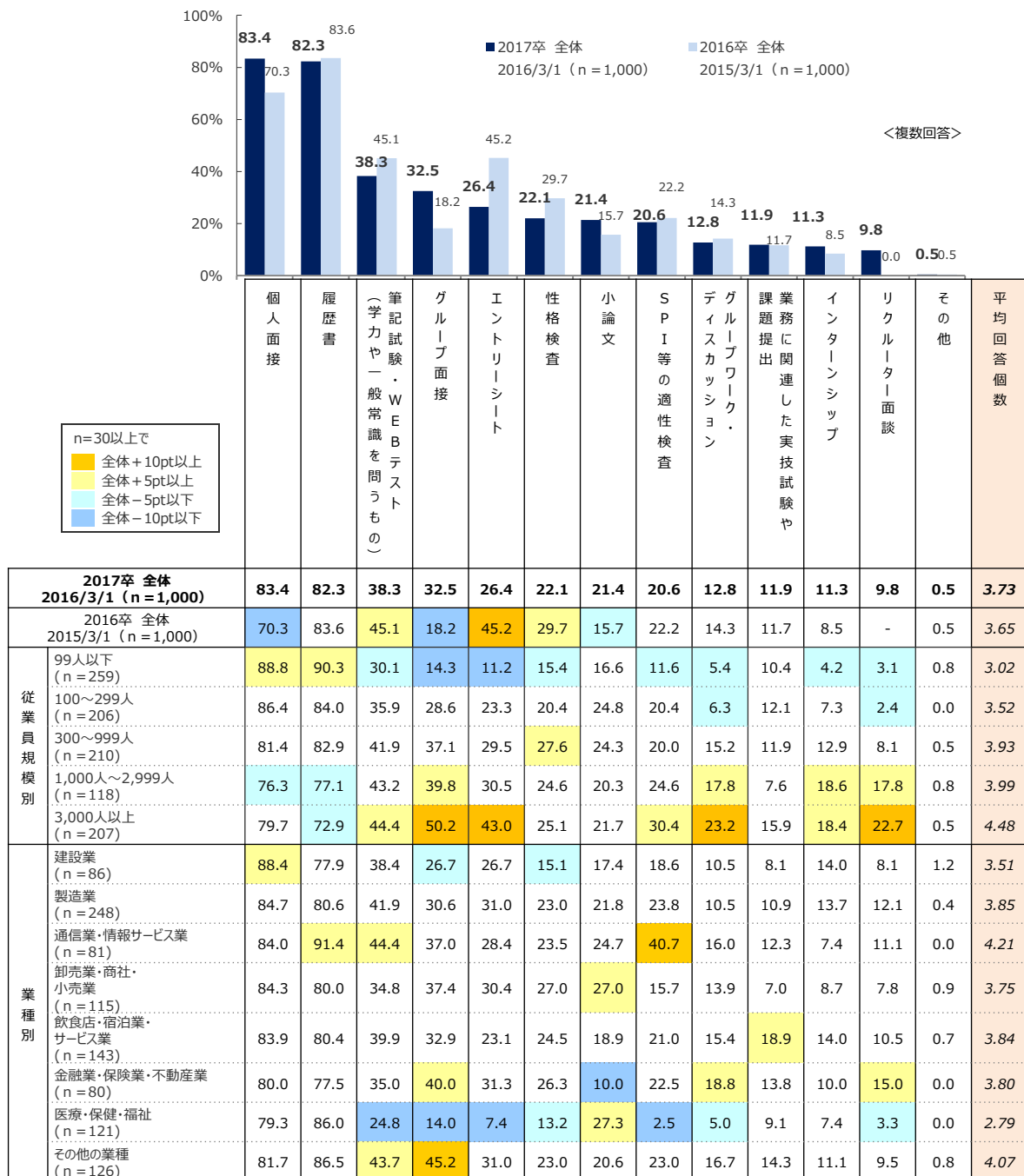


# 新卒採用活動で取り入れる選考方法

企業に、2017年度の新卒採用活動において、どのような選考方法を取り入れたか、もしくは取り入れる予定かを聞いた。回答が多かった順に、「個人面接」83.4%、「履歴書」82.3%、「筆記試験・WEBテスト」38.3%、「グループ面接」32.5%となっている。

従業員規模別に見ると、「グループ面接」「エントリーシート」「グループワーク・ディスカッション」「インターンシップ」「リクルーター面談」等は従業員規模が大きくなるほど取り入れている傾向がある。全体的に、従業員規模が大きくなるほど平均回答個数も多く、多様な方法で学生を選考している様子が見える(図10)。

【図10】新卒採用活動で取り入れる選考方法



新卒採用活動において取り入れた、もしくは取り入れる予定の選考方法を、前年同時期の調査と従業員規模別に比較した。

いずれの従業員規模においても「個人面接」「グループ面接」が前年同時期よりも増加しており、10ポイント以上の増加も目立つ。面接等、学生に直接会う選考方法を取り入れる企業の割合が増加している様子がうかがえる。

一方で、減少が目立つものとして、「筆記試験・WEBテスト（学力や一般常識を問うもの）」「エントリーシート」「性格検査」が挙げられる。特に「エントリーシート」は、減少幅が一番小さい「99人以下」でもマイナス17.8ポイント、減少幅が一番大きい「1,000人以上」ではマイナス28.3ポイントと、大きく減少している（表10）。

【表10】新卒採用活動で取り入れる選考方法：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=259)	2016卒 (n=424)	差 (2017卒 - 2016卒)	2017卒 (n=206)	2016卒 (n=190)	差 (2017卒 - 2016卒)	2017卒 (n=210)	2016卒 (n=181)	差 (2017卒 - 2016卒)	2017卒 (n=325)	2016卒 (n=205)	差 (2017卒 - 2016卒)
個人面接	88.8	76.7	12.1	86.4	72.1	14.3	81.4	60.8	20.6	78.5	63.9	14.6
履歴書	90.3	85.4	4.9	84.0	85.8	-1.8	82.9	84.5	-1.6	74.5	77.1	-2.6
筆記試験・WEBテスト (学力や一般常識を問うもの)	30.1	27.8	2.3	35.9	54.2	-18.3	41.9	56.9	-15.0	44.0	62.0	-18.0
グループ面接	14.3	10.8	3.5	28.6	18.4	10.2	37.1	20.4	16.7	46.5	31.2	15.3
エントリーシート	11.2	29.0	-17.8	23.3	48.4	-25.1	29.5	55.2	-25.7	38.5	66.8	-28.3
性格検査	15.4	22.6	-7.2	20.4	31.6	-11.2	27.6	31.5	-3.9	24.9	41.0	-16.1
小論文	16.6	12.5	4.1	24.8	15.3	9.5	24.3	18.8	5.5	21.2	20.0	1.2
SPI等の適性検査	11.6	10.1	1.5	20.4	27.9	-7.5	20.0	24.9	-4.9	28.3	39.5	-11.2
グループワーク・ ディスカッション	5.4	6.6	-1.2	6.3	12.1	-5.8	15.2	19.9	-4.7	21.2	27.3	-6.1
業務に関連した実技 試験や課題提出	10.4	11.3	-0.9	12.1	13.2	-1.1	11.9	10.5	1.4	12.9	12.2	0.7
インターンシップ	4.2	5.2	-1.0	7.3	8.9	-1.6	12.9	11.0	1.9	18.5	12.7	5.8
リクルーター面談	3.1	-	-	2.4	-	-	8.1	-	-	20.9	-	-
その他	0.8	0.7	0.1	0.0	0.5	-0.5	0.5	0.6	-0.1	0.6	0.0	0.6



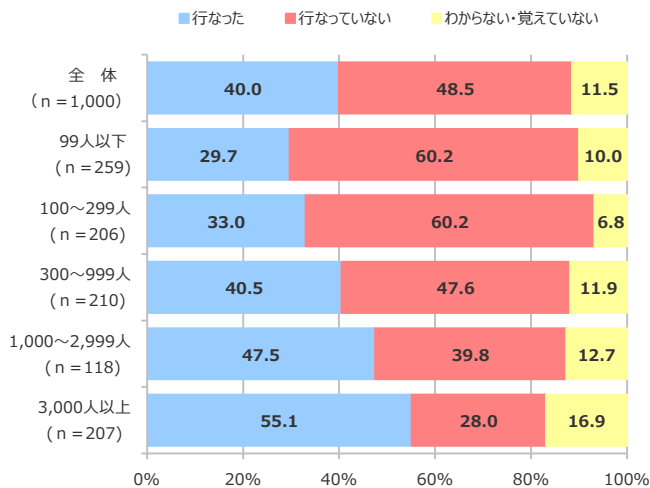
# インターンシップの実施状況

企業に、過去3年以内のインターンシップの実施状況を実施時期ごとに聞いた。「行なった」と回答した企業の割合を時期ごとに見ると、夏期（8月～9月頃）は40.0%、秋期（10月～12月頃）は31.6%、冬期（1月～2月頃）は30.5%となり、夏期にインターンシップを行なう企業の割合が一番高くなっている。

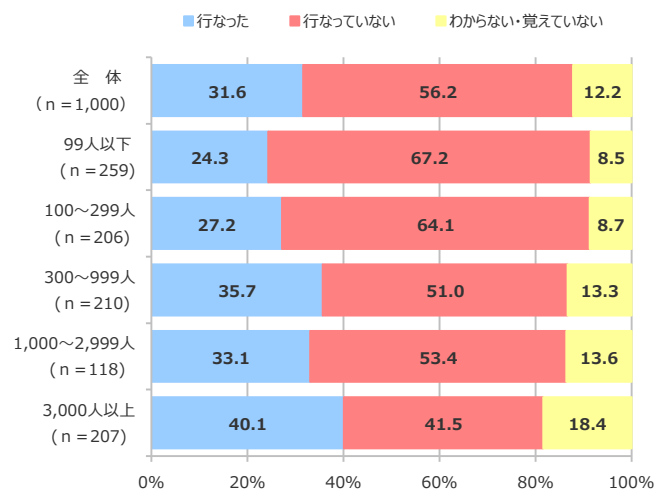
従業員規模別に見ると、過去3年以内にインターンシップを夏期に「行なった」企業の割合は、「99人以下」の企業では29.7%であるのに対し、「3,000人以上」の企業では55.1%に上っている。従業員規模の大きい企業ほど実施している割合が高い傾向があり、秋期、冬期についても概ね同様であった（図11.1～図11.3）。

また、過去3年以内にインターンシップを「行なった」と回答した企業に、自社におけるインターンシップの位置づけを実施時期ごとに聞いた。回答項目の順位はどの時期についても同じで、「選考の一環」「学生への自社の認知や応募者増加のための広報活動」「社会貢献活動の一環」「労働力」の順になっている。インターンシップの位置づけを「選考の一環」とする傾向が強くなっているようだ（図11.4）。

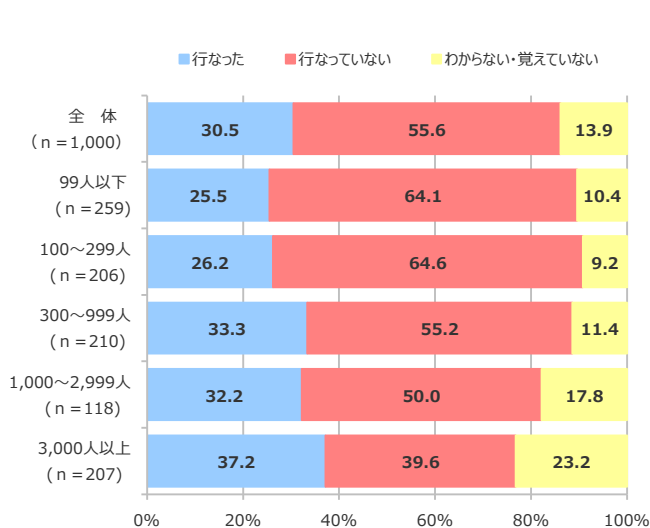
【図11.1】過去3年以内のインターンシップの実施状況  
／夏期（8月～9月頃）



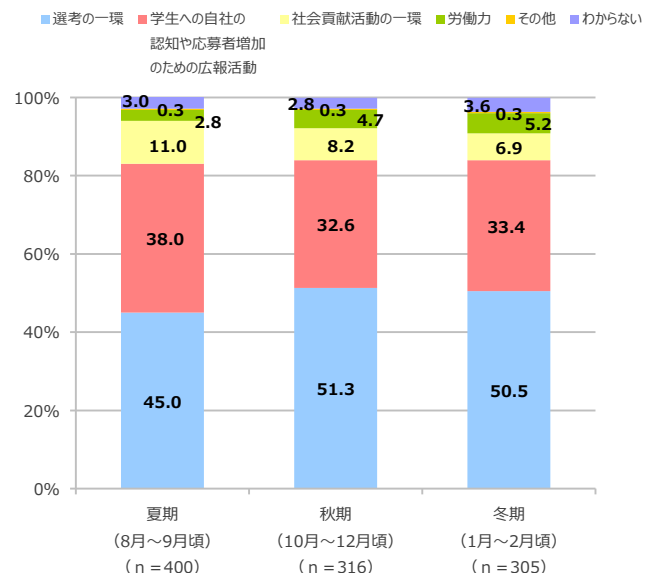
【図11.2】過去3年以内のインターンシップの実施状況  
／秋期（10月～12月頃）



【図11.3】過去3年以内のインターンシップの実施状況  
／冬期（1月～2月頃）



【図11.4】インターンシップの位置づけ



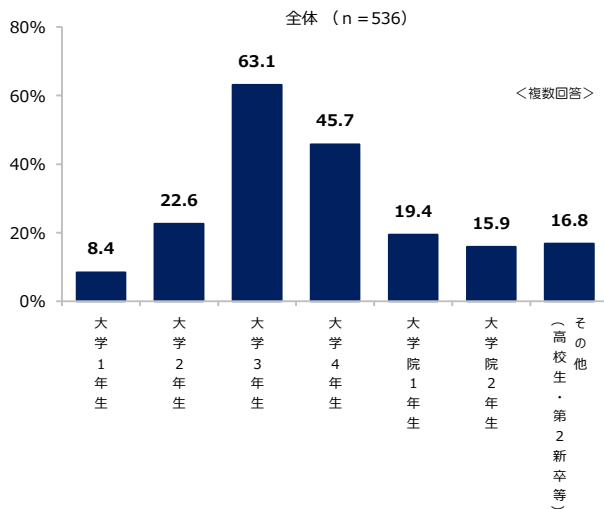
# インターンシップの対象・選抜方法等

「11 インターンシップの実施状況」において、過去3年以内のいずれかの時期にインターンシップを「行なった」と回答した企業に、自社のインターンシップで対象としている（参加可能な）学年を聞いた。最も多いのは「大学3年生」63.1%で、他の学年と比較して突出して高くなっている（図12.1）。

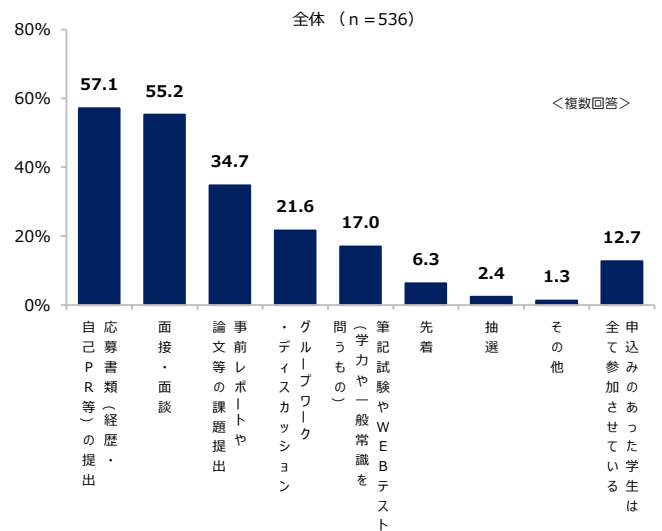
インターンシップの参加者を選抜する際に、どのような選考を行なっているのかを聞くと「応募書類（経歴・自己PR等）の提出」「面接・面談」が突出して高く、それぞれ57.1%、55.2%となった（図12.2）。

また、インターンシップ参加後に、インターンシップに参加した学生にどのような働きかけをしているか聞いたところ、多い順に「就活に関するセミナーや研修の実施」38.8%、「先輩社員との座談会・懇親会」37.9%、「インターンシップ参加者の交流会」34.1%となった。「インターンシップ終了後は、特に何も行っていない」は12.7%に留まり、8割以上の企業で、インターンシップ終了後に何らかの働きかけを行なっているようだ（図12.3）。

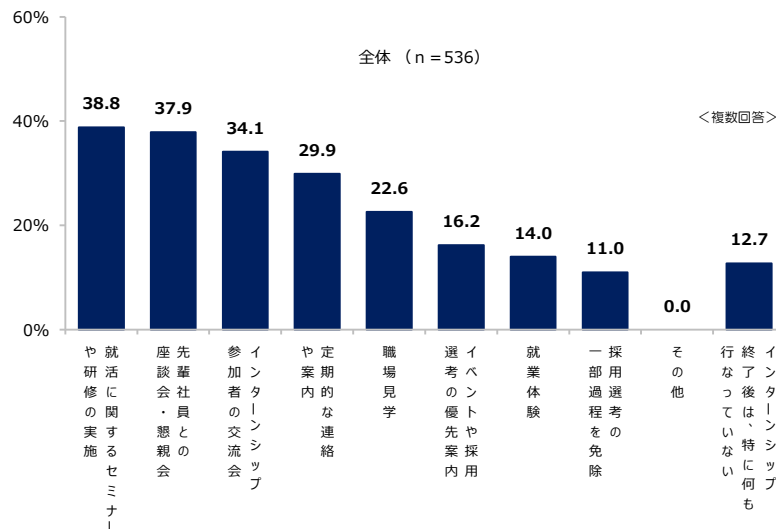
【図12.1】インターンシップの対象学年



【図12.2】インターンシップ参加者の選抜方法



【図12.3】インターンシップ参加後の働きかけ



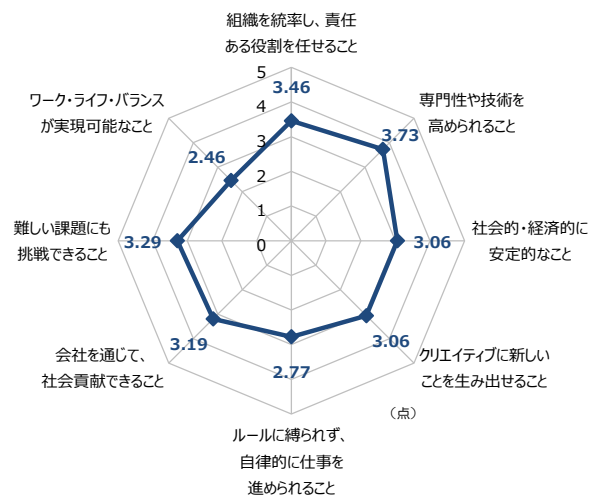
# 自社のアピールポイント

企業に、自社が学生に何をアピールできるかを聞いた。全8項目（「管理能力」「技術的・機能的な能力」「安全性」「創造性」「自律と独立」「奉仕・社会献身」「純粋な挑戦」「ワーク・ライフ・バランス」）について、各5点満点で合計が25点になるように点数をつけてもらい、平均化した。学生にアピールできるものとして最も点数が高かったのは、「専門性や技術を高められること」で3.73点だった。一方、点数が低かったのは「ワーク・ライフ・バランスが実現可能なこと」2.46点や「ルールに縛られず、自律的に仕事を進められること」2.77点となっている（図13）。

従業員規模別に見ると、規模の小さい企業ほど「組織を統率し、責任ある役割を任せられること」「専門性や技術を高められること」の点数が概ね高くなる傾向がある（表13）。

【図13】自社のアピールポイント 全体（n=1,000）

管 理 能 力	組織を統率し、責任ある役割を任せられること
技術的・機能的な能力	専門性や技術を高められること
安 全 性	社会的・経済的に安定的なこと
創 造 性	クリエイティブに新しいことを生み出せること
自律と独立	ルールに縛られず、自律的に仕事を進められること
奉仕・社会献身	会社を通じて社会貢献できること
純粋な挑戦	難しい課題にも挑戦できること
ワーク・ライフ・バランス	ワーク・ライフ・バランスが実現可能なこと



【表13】自社のアピールポイント：従業員規模別

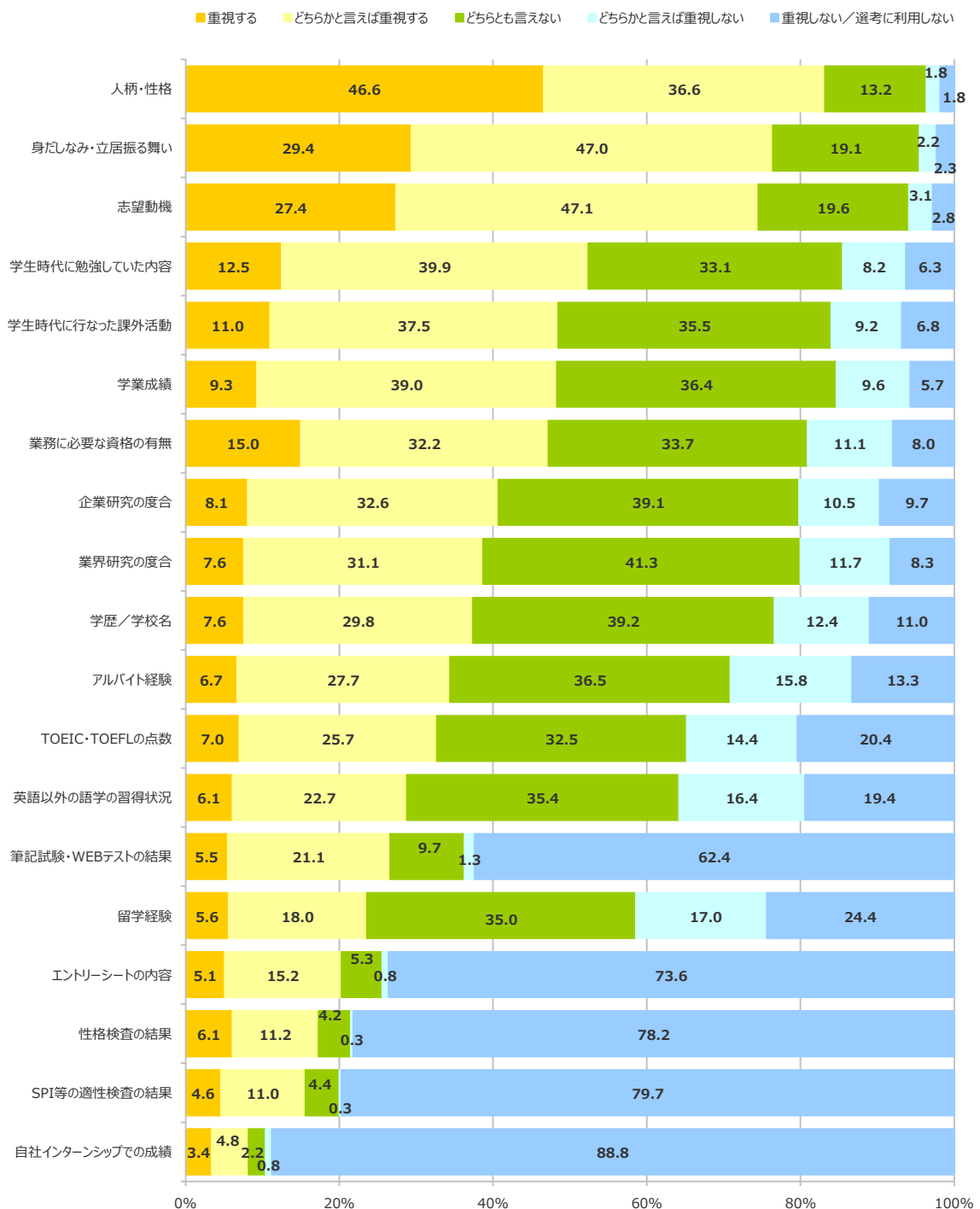
従業員規模別	組織を統率し、責任ある役割を任せられること	専門性や技術を高められること	社会的・経済的に安定的なこと	クリエイティブに新しいことを生み出せること	ルールに縛られず、自律的に仕事を進められること	会社を通じて、社会貢献できること	難しい課題にも挑戦できること	ワーク・ライフ・バランスが実現可能なこと
99人以下 (n=259)	3.60	3.92	2.91	2.77	2.88	3.19	3.30	2.43
100~299人 (n=206)	3.43	3.76	3.13	3.03	3.00	3.17	3.30	2.19
300~999人 (n=210)	3.42	3.66	3.20	3.12	2.68	3.20	3.20	2.53
1,000~2,999人 (n=118)	3.50	3.69	3.05	3.39	2.60	2.90	3.15	2.71
3,000人以上 (n=207)	3.31	3.55	3.03	3.18	2.59	3.37	3.42	2.54

# 新卒採用活動での重視ポイント

2017年度の新卒採用活動において、下記の19項目の重視度合を聞いた。重視度が高かった（「重視する」と「どちらかと言えば重視する」の合計）のは、1位「人柄・性格」83.2%、2位「身だしなみ・立居振る舞い」76.4%、3位「志望動機」74.5%となった（図14.1）。

【図14.1】選考において、以下の項目をどのくらい重視するか

(n = 1,000)

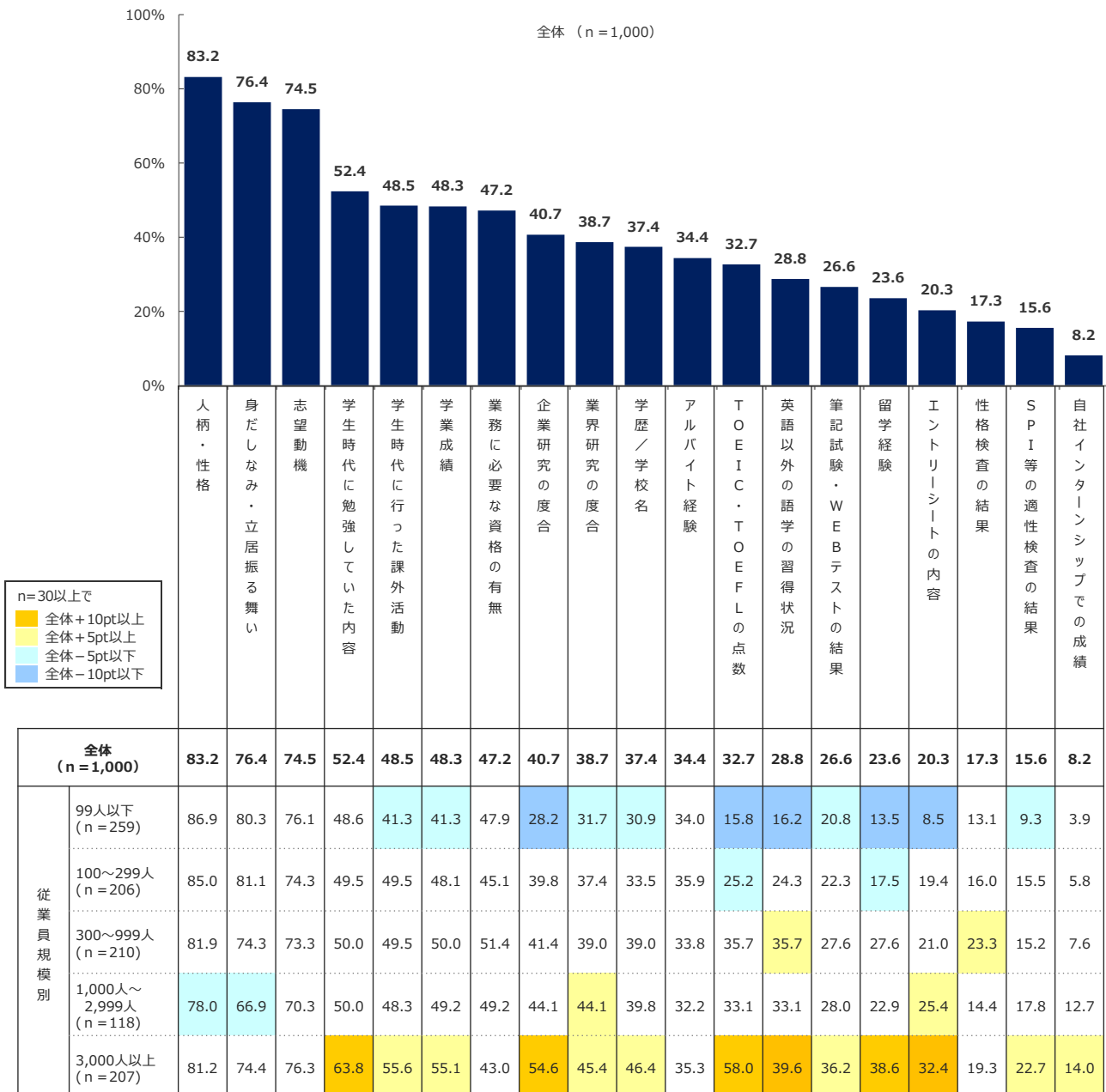


また、重視度が高かった（「重視する」と「どちらかと言えば重視する」の合計）項目を従業員規模別に見た。

「人柄・性格」「身だしなみ・立居振る舞い」「志望動機」の3項目においては、順位に変動はあるものの、従業員規模で重視度合に大きな差はなく、どの企業もこれらを重要ポイントとして捉えていることがうかがえる。

一方、その他の項目については、従業員規模が大きくなるにつれ、重視する傾向が強くなるものが多い。「学生時代に勉強していた内容」「企業研究の度合」「TOEIC・TOEFLの点数」「英語以外の語学の習得状況」「留学経験」「エントリーシートの内容」等の項目は、他の従業員規模に比べ「3,000人以上」の企業での重視度が高くなっている（図14.2）。

【図14.2】選考において重視度が高い項目：従業員規模別



# 理想の男女比

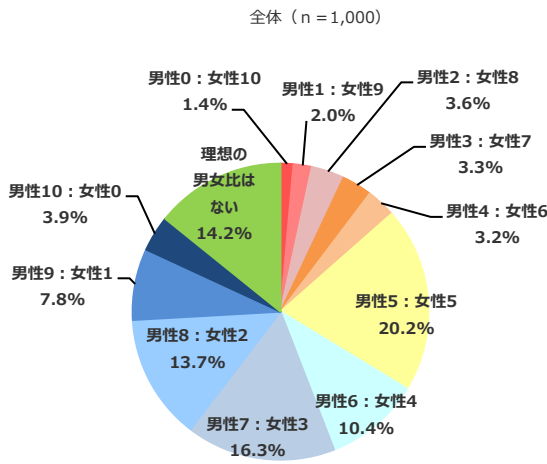
企業に、新卒採用活動において「できればこのくらいの男女比で採用したい」という理想の男女比があるか聞いた。回答が多かった順に「男性5：女性5」20.2%、「男性7：女性3」16.3%、「理想の男女比はない」14.2%となった（図15.1）。

「『男性0：女性10』～『男性4：女性6』」を「男性<女性」志向（以下同）、「『男性6：女性4』～『男性10：女性0』」を「女性<男性」志向（以下同）と統合してみると、「女性<男性」志向の企業は全体で52.1%となっている（図15.3）。

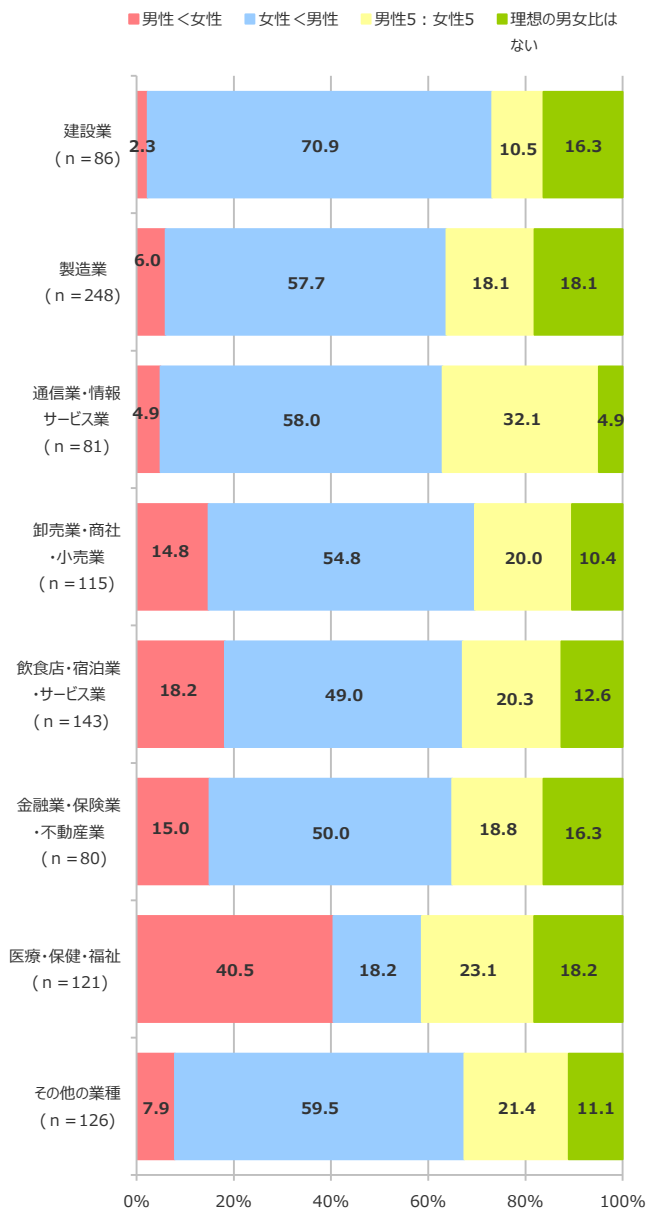
業種別に見ても、全体的に「女性<男性」志向の企業が多いが、医療・保健・福祉のみ「男性<女性」志向となった（図15.2）。

従業員規模別でも、それぞれ「女性<男性」志向の回答割合が最も高くなっており、概ね規模が大きくなるほど「女性<男性」志向が強くなる傾向がうかがえる（図15.3）。

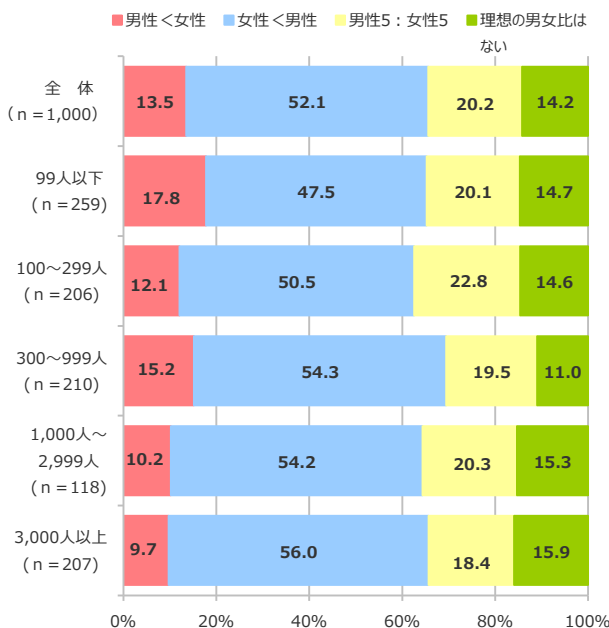
【図15.1】理想の男女比／詳細



【図15.2】理想の男女比／統合：業種別



【図15.3】理想の男女比／統合：従業員規模別



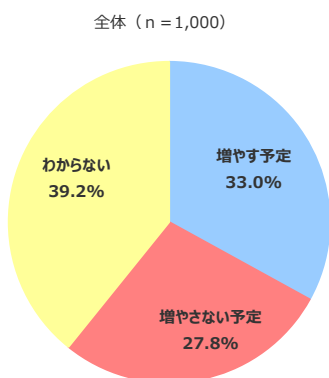
# 新卒女性の採用枠を増やすか

企業に、今後、新卒の女性社員の採用枠を増やす予定かどうか聞いた。結果は「増やす予定」33.0%、「増やさない予定」27.8%、「わからない」39.2%となった（図16.1）。

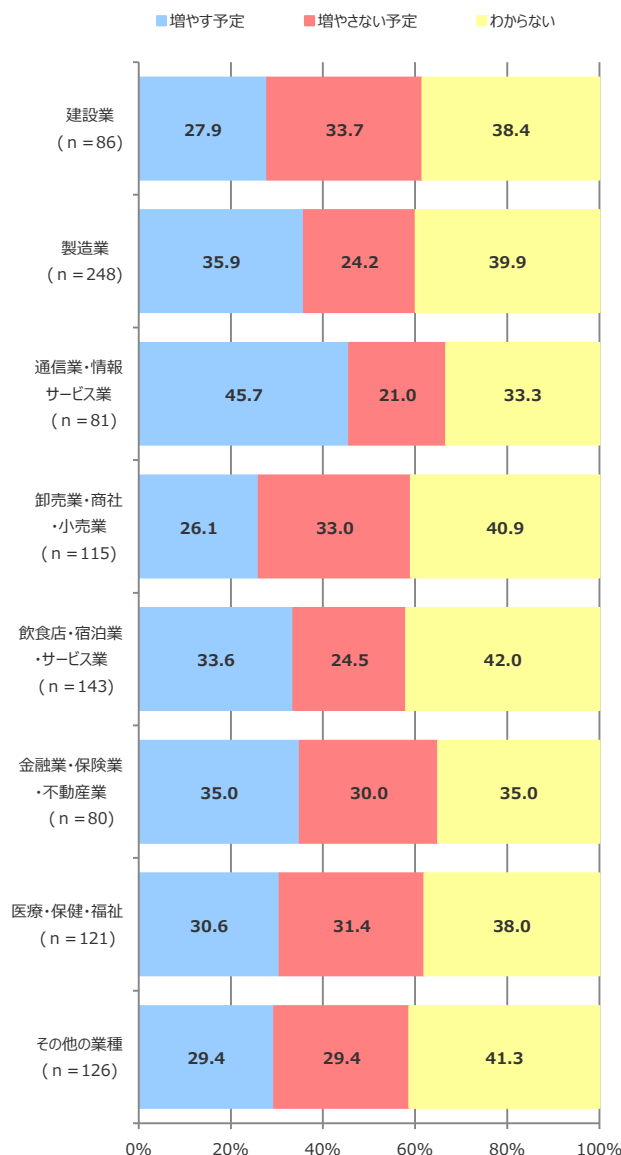
業種ごとに「増やす予定」と「増やさない予定」の差を見た。両者の差（「増やす予定」－「増やさない予定」）が大きいのは、「通信業・情報サービス業」プラス24.7ポイント、「製造業」プラス11.7ポイント、「飲食店・宿泊業・サービス業」プラス9.1ポイントとなった（図16.2）。

同じように、従業員規模ごとに「増やす予定」と「増やさない予定」の差を見たところ、「99人以下」プラス4.2ポイント、「100～299人」マイナス2.0ポイント、「300～999人」マイナス11.4ポイント、「1,000～2,999人」プラス11.8ポイント、「3,000人以上」プラス26.6ポイントとなった。1,000人以上の企業で、新卒女性社員の採用意欲が高まっている様子がうかがえる（図16.3）。

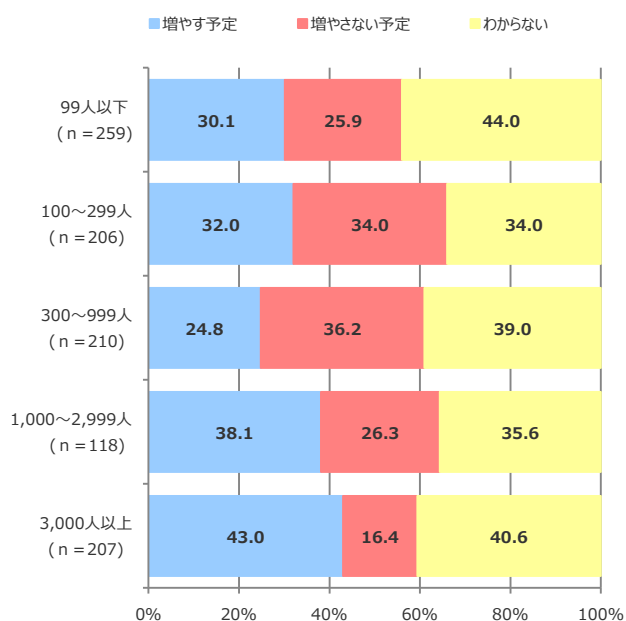
【図16.1】 今後、女性社員の採用枠を増やす予定か



【図16.2】 今後、女性社員の採用枠を増やす予定か：業種別



【図16.3】 今後、女性社員の採用枠を増やす予定か：従業員規模別

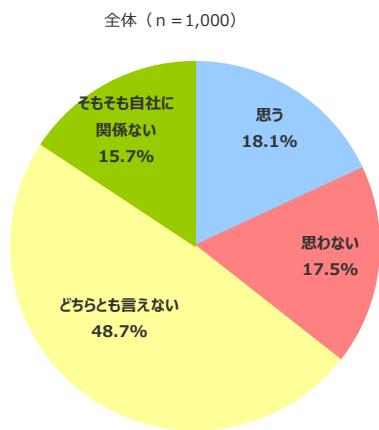


# 時期変更により採用活動は行ないやすくなると思うか

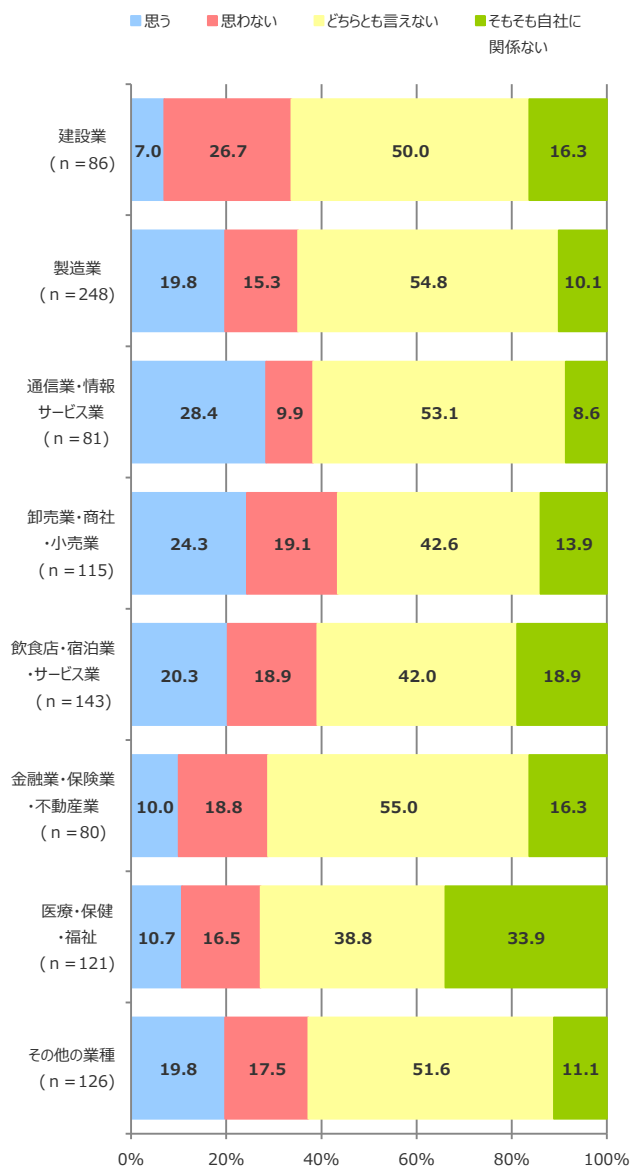
経団連の「採用選考に関する指針」が改定され、2017年度の採用活動より「選考活動」の解禁日が、8月1日から6月1日へと2カ月前倒しされた。この時期変更により、採用活動が行ないやすくなると思うかどうかを聞いた。結果は「思う」18.1%、「思わない」17.5%、「どちらとも言えない」48.7%、「そもそも自社に関係ない」15.7%となった（図17.1）。

従業員規模別に、「思う」と「思わない」の差を見た。差（「思う」－「思わない」）は、「99人以下」マイナス1.5ポイント、「100～299人」マイナス2.4ポイント、「300～999人」マイナス1.9ポイント、「1,000～2,999人」プラス2.6ポイント、「3,000人以上」プラス7.7ポイントとなった。「思う」と「思わない」の差は、1,000人以上の企業でプラスに転じ、今回の時期変更を前向きに捉える傾向が強くなっているようだ（図17.3）。

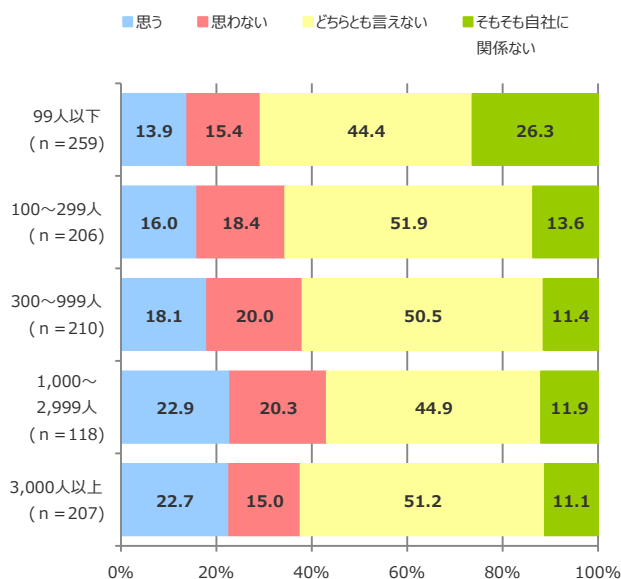
【図17.1】 時期変更により採用活動は行ないやすくなると思うか



【図17.2】 時期変更により採用活動は行ないやすくなると思うか：業種別



【図17.3】 時期変更により採用活動は行ないやすくなると思うか：従業員規模別





### <行ないやすくなると「思う」理由>

- ◆より時間をかけて多くの学生と会うことで、自社に関心を持ってもらえる可能性が高まるため。  
(飲食店・宿泊業・サービス業／従業員規模300～999人)
- ◆より多くの学生と接触できるうえ、内定辞退の申し出があっても、まだ採用活動を継続する時間的な余裕があるため。(飲食店・宿泊業・サービス業／従業員規模99人以下)
- ◆昨年は選考開始時期が遅すぎ、結果的に採用活動が長期に渡ったため。(製造業／従業員規模3,000人以上)
- ◆学生も企業も早い段階で決めたいと考えているため。(卸売業・商社・小売業／従業員規模3,000人以上)
- ◆大企業の選考が早めに収束し、学生が中小企業に目を向ける時期が早まるため。  
(通信業・情報サービス業／従業員規模100～299人)
- ◆短期決戦となり、学生の本気度を見抜きやすくなるため。(卸売業・商社・小売業／従業員規模3,000人以上)

### <行ないやすくなると「思わない」理由>

- ◆活動のタイミングが微妙に変わるだけで、実質的な動きは大きく変わらないと思うため。  
(製造業／従業員規模3,000人以上)
- ◆説明会等の期間が短くなり、学生に認知してもらう時間が不足するため。  
(卸売業・商社・小売業／従業員規模300～999人)
- ◆短期決戦で他社とのバッティングが増えるため。(飲食店・宿泊業・サービス業／従業員規模100～299人)
- ◆優秀な人材が早期に就職先を決めてしまうことで、応募者数の減少や質の低下が懸念されるため。  
(その他の業種／従業員規模99人以下)
- ◆応募者の選択活動が活発になり、中小企業には不利な状況が多くなることが予想されるため。  
(卸売業・商社・小売業／従業員規模99人以下)
- ◆会社の方針で当社はスケジュールを順守するが、競合他社はどこも守らないため。  
(建設業／従業員規模300～999人)
- ◆入社までの期間が長くなる分、内定者のつなぎとめやモチベーションの維持がより必要になるため。  
(その他の業種／従業員規模100～299人)
- ◆2016年度入社の新入社員の研修期間と時期が重なるため。(建設業／従業員規模300～999人)

### <「どちらとも言えない」と思う理由>

- ◆小規模な会社であり、世の中の動向にあまり影響されないため。(製造業／従業員規模 100～299人)
- ◆大企業や人気企業から内定を獲得できなかった学生を実質的に対象としており、厳しい採用状況は変わらないため。(通信業・情報サービス業／従業員規模 99人以下)
- ◆大企業の選考が早くなることで辞退者の減少は期待できるが、その分、良い人材は早い時期に就職活動を終了させると考えられるため。(製造業／従業員規模 300～999人)

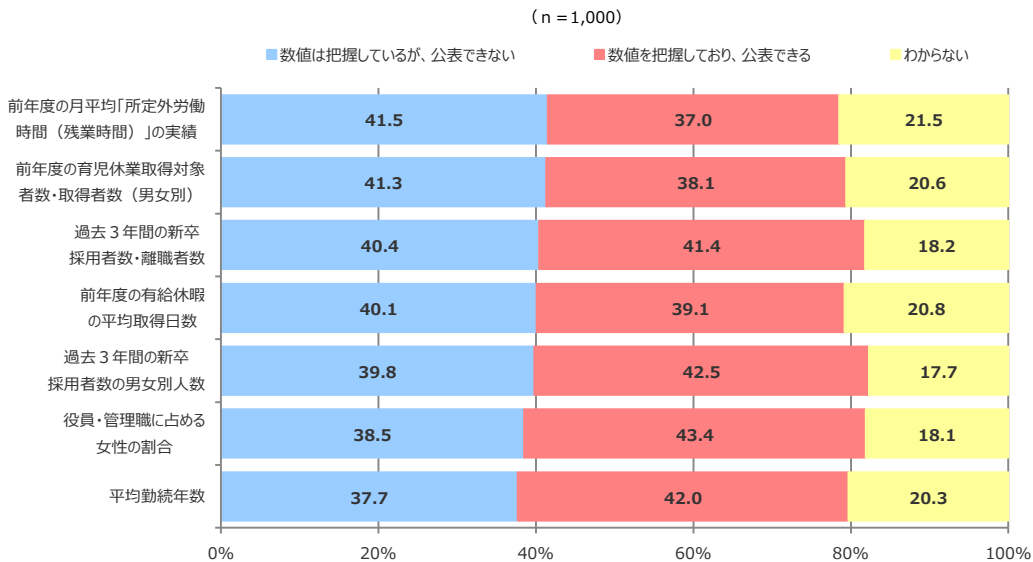
# 職場情報の公表

“若者雇用促進法”により、新卒採用について応募者等から求めがあった場合には、一定の職場情報を提供することが3月1日から義務付けられた。職場情報のうち、「過去3年間の新卒採用者数・離職者数」「過去3年間の新卒採用者数の男女別人数」「平均勤続年数」「前年度の月平均“所定外労働時間(残業時間)”の実績」「前年度の有給休暇の平均取得日数」「前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)」「役員・管理職に占める女性の割合」の7つの情報について、企業の対応状況を聞いた。

「数値は把握しているが、公表できない」の回答割合が高かったものは、「前年度の月平均“所定外労働時間(残業時間)”の実績」41.5%、「前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)」41.3%、「過去3年間の新卒採用者数・離職者数」40.4%の順となった。回答割合が一番低い「平均勤続年数」でもその割合は37.7%と4割近い。法律上、求めがあれば情報提供することが義務付けられているものの、7つの情報について“公表できない”と思っている回答者は、およそ4割に達するようだ(図18)。

また、「数値は把握しているが、公表できない」との回答を、従業員規模別に見た。「100~299人」「300~999人」「1,000~2,999人」の規模の企業が、全体的に「数値は把握しているが、公表できない」と回答した割合が高くなっている(表18)。

【図18】職場情報等の公表に対する対応状況



【表18】「数値は把握しているが、公表できない」職場情報等：従業員規模別

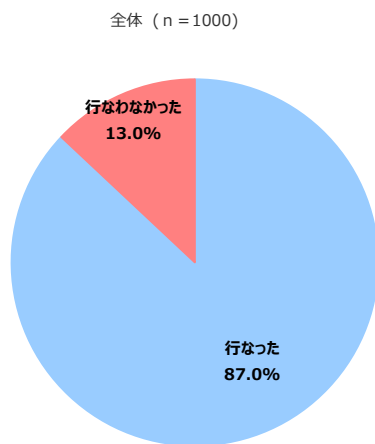
		「前年度の月平均(残業時間)」の実績	取得対象者数(育児休業)(男女別)	過去3年間の新卒採用者数・離職者数	前年度取得の有給休暇の日数	過去3年間の男女別新卒採用者数	役員・管理職に占める女性の割合	平均勤続年数
全体 (n=1,000)		41.5	41.3	40.4	40.1	39.8	38.5	37.7
従業員規模別	99人以下 (n=259)	33.6	34.0	36.7	34.4	34.0	32.4	32.4
	100~299人 (n=206)	43.2	45.1	43.7	45.1	45.6	43.7	43.7
	300~999人 (n=210)	49.5	47.6	45.7	46.7	43.3	43.8	39.0
	1,000~2,999人 (n=118)	47.5	50.0	44.9	42.4	44.1	44.1	44.1
	3,000人以上 (n=207)	38.2	35.3	33.8	34.3	35.3	32.4	33.3

n=30以上で  
 ■ 全体+10pt以上  
 ■ 全体+5pt以上  
 ■ 全体-5pt以下  
 ■ 全体-10pt以下

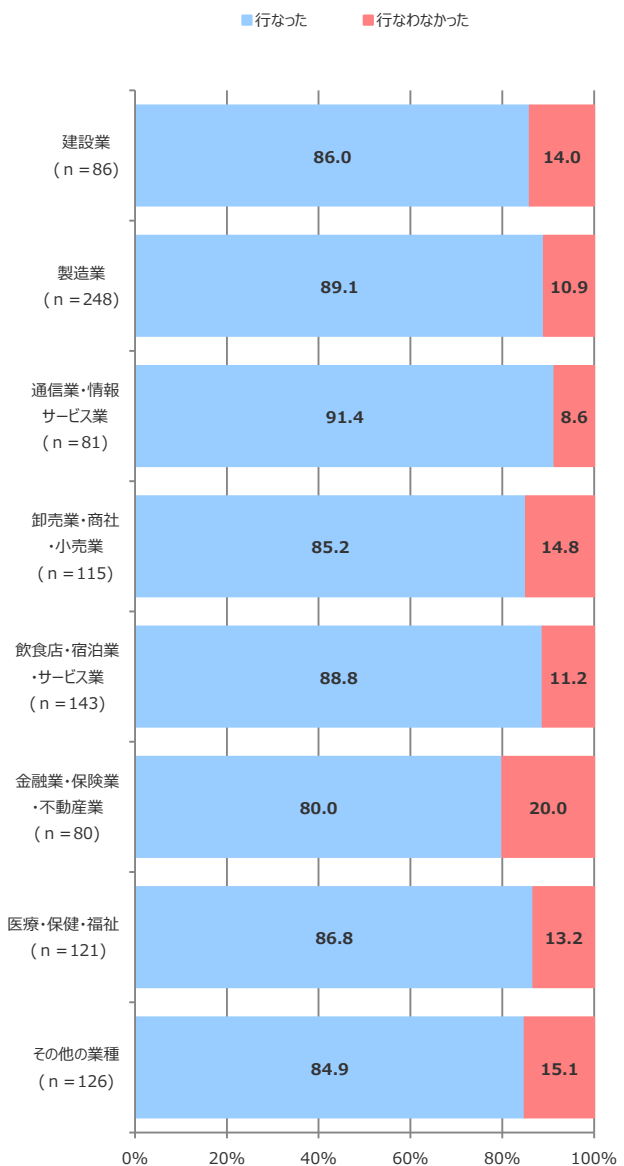
# 2016年度新卒採用活動の実施状況

企業に、2016年度の新卒採用活動を行なったか聞くと、87.0%の企業が「行なった」と回答した（図19.1）。業種別に見ると、「行なった」割合が一番高いのは「通信業・情報サービス業」で、91.4%となった（図19.2）。従業員規模別に見ると、100人以上の規模の企業では、約9割が2016年度の新卒採用を実施していた（図19.3）。

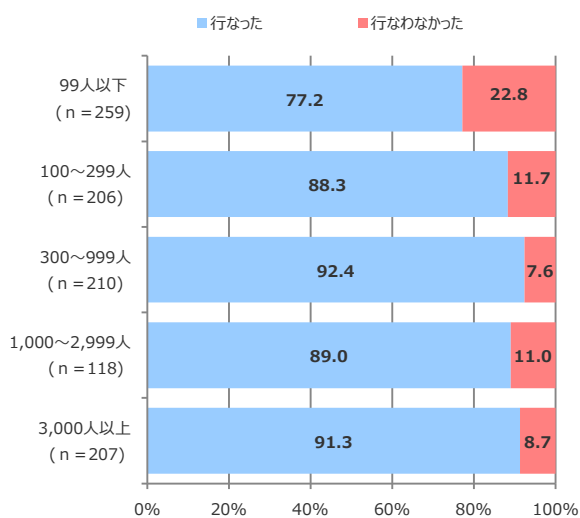
【図19.1】2016年度新卒採用活動の実施状況



【図19.2】2016年度新卒採用活動の実施状況：業種別



【図19.3】新卒採用活動の実施状況：従業員規模別



# 2016年度新卒採用活動の満足度

2016年度の新卒採用活動を行なった企業に、2016年度の新卒採用における満足度を「採用活動全体」「応募者の数」「応募者の質」「内定者の数」「内定者の質」の5軸に分けて聞いた。

「採用活動全体」を見ると、満足計（「満足」と「どちらかと言えば満足」の合計／以下同）の割合は37.5%だった。一方、不満計（「不満」と「どちらかと言えば不満」の合計／以下同）は22.4%、「どちらとも言えない」は40.0%となっている（図20.1）。

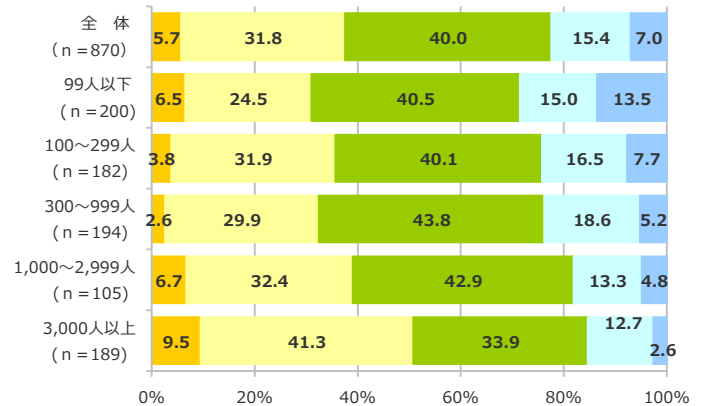
応募者について満足計の割合を見ると、「応募者の数」は43.1%（図20.2）、「応募者の質」は35.2%（図20.3）となっている。

内定者について満足計の割合を見ると、「内定者の数」は39.4%（図20.4）、「内定者の質」は38.7%（図20.5）となった。

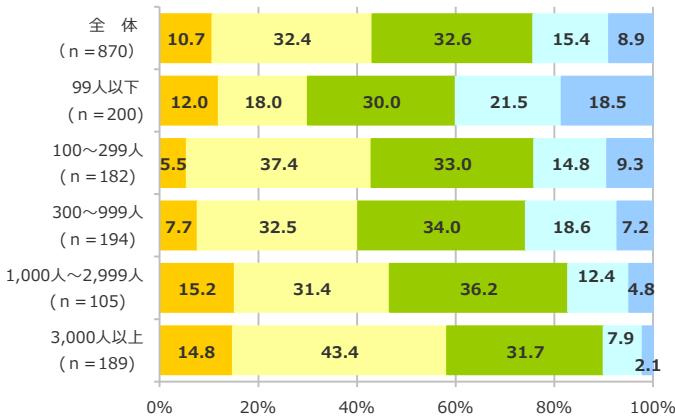
従業員規模別では、「3,000人以上」の企業では、満足計の割合が他の規模の企業に比べて高く、特に「応募者の質」「内定者の質」での満足度の高さが目立つ。

■ 満足 ■ どちらかと言えば満足 ■ どちらとも言えない ■ どちらかと言えば不満 ■ 不満

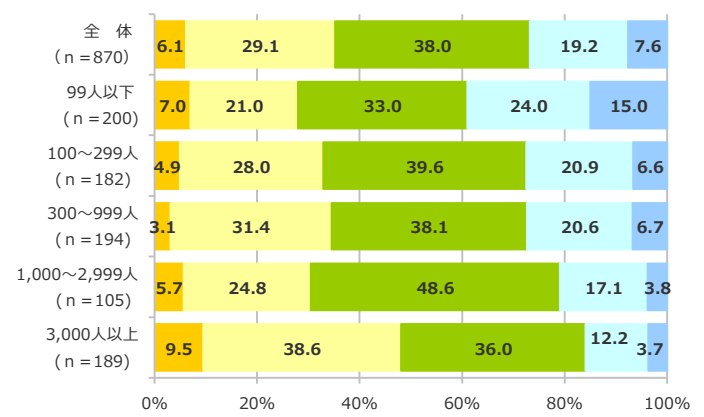
【図20.1】2016年度新卒採用活動における満足度／採用活動全体：従業員規模別



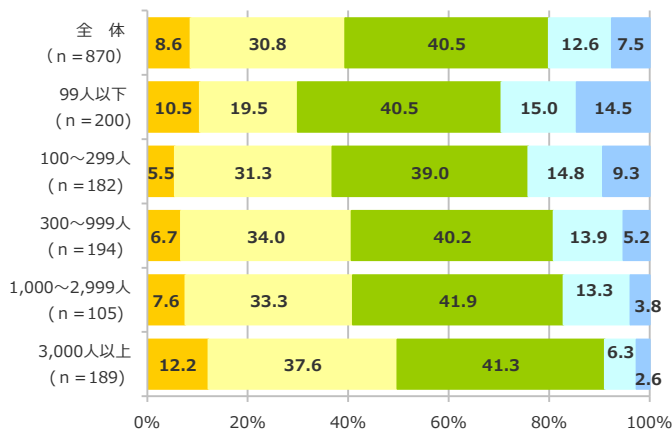
【図20.2】2016年度新卒採用活動における満足度／応募者の数：従業員規模別



【図20.3】2016年度新卒採用活動における満足度／応募者の質：従業員規模別



【図20.4】2016年度新卒採用活動における満足度／内定者の数：従業員規模別



【図20.5】2016年度新卒採用活動における満足度／内定者の質：従業員規模別

