

2017年度

# 新卒採用に関する 企業調査

2016年  
7月1日状況

Pick Up

「内定充足率80%以上」  
の企業は約4割

## 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7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」	56.6%
「既に終了している」	20.6%
「まだ何も行っていない」	22.8%

### ▶ 採用活動終了時期

#### 【終了時期・終了見込み時期】

「2016年6月末頃まで」	8.4%
「2016年9月末頃まで」	13.8%
「2016年10月末頃まで」	12.7%
「2016年12月末頃まで」	8.8%
「2017年3月末頃まで」	8.9%

既に採用活動を終了した企業では「2016年6月末頃」が最多採用活動を終了していない企業では、10月前後を目途中小企業では、12月末、3月末の回答も目立つ

### ▶ 応募状況

#### 【応募者数】

「1~49人」	51.1%	「100~299人」	15.1%
---------	-------	------------	-------

平均：222.7人

#### 【WEBからのエントリー数】

「1~49人」	38.4%	「100~299人」	15.0%
---------	-------	------------	-------

平均：466.6人

### ▶ 内定状況

#### 【内定者数（辞退者含む）】

「0人」	20.4%	「1~4人」	26.6%
------	-------	--------	-------

平均：26.1人

#### 【内定辞退率】

「前年度よりも高い」	21.4%
「前年度と同じくらい」	62.1%
「前年度よりも低い」	11.9%

#### 【内定充足率】

「100%」	20.9%	「80~99%」	20.4%
「40~59%」	18.3%		

内定充足率“80%以上”の企業は41.3%

内定充足率の進捗は「予定通り」…………… 65.8%

内定充足率の進捗が「予定通り」の企業でも、充足率“60%未満”が46.1%

## 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」	68.8%
「就活ナビサイト」	44.1%
「大学のキャリアセンター」	37.4%

### ▶ 採用効果の高い応募窓口

#### 【応募が“最も多く集まる”窓口】

「自社の採用ホームページ」	29.9%
「就活ナビサイト」	26.3%

#### 【“内定に至る割合”が最も高い窓口】

「自社の採用ホームページ」	32.6%
「就活ナビサイト」	22.7%

### ▶ 母集団形成型採用

母集団を形成して採用する手法をとっている	78.9%
最大課題は「ターゲット層が集まらない」	30.0%

### ▶ 採用基準

「「求める人材像」は明確にされているが、採用基準には細かく落とし込めてはいない」	47.8%
--	-------

## 内定者フォロー・保護者対策

### ▶ 内定者フォロー

「行なっている」	85.5%
「行なっている」企業の割合は、前年10月調査と比較し、10.7ポイントの増加	
内容は、「内定者や社員との懇親会」「社内見学会」「メールでの定期連絡」	

### ▶ 内定承諾書の提出

「求めている」	78.3%		
提出期限は、内定決定後			
「2週間以内」	30.5%	「1カ月以内」	28.1%

### ▶ 保護者からの問い合わせ

「ある」	53.0%
内容は、「内定辞退の連絡」「合否結果」「入社後の処遇」	

### ▶ 保護者に向けた取り組み

「行なっている」	38.9%
内容は、「社内見学会等」「手紙の送付」「会社説明会」「内定式、入社式に招待」	

●	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	新卒採用活動で設ける応募窓口	p. 7
4	合同企業説明会への参加状況	p. 8
5	会社説明会開催状況	p. 9
6	応募状況	p.10
7	採用効果の高い応募窓口	p.11
8	内定者数と内定辞退率	p.12
9	内定者の充足率	p.13
10	内定者フォロー	p.14
11	内定承諾書の提出	p.16
12	求める人材像と採用基準	p.18
13	母集団形成の課題	p.19
14	今後の正社員採用	p.20
15	保護者からの問い合わせ	p.21
16	保護者に向けた取り組み	p.22

# 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

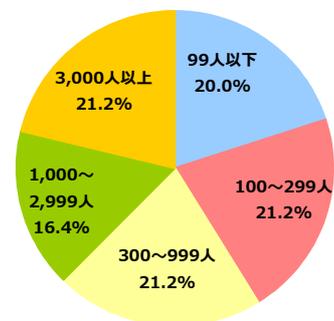
2016年7月1日～5日

## 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	96	9.6
製造業	247	24.7
通信業・情報サービス業	78	7.8
卸売業・商社・小売業	99	9.9
飲食店・宿泊業・サービス業	133	13.3
金融業・保険業・不動産業	80	8.0
医療・保健・福祉	115	11.5
その他の業種	152	15.2
合 計	1,000	100.0



勤務地域	回答数	%
北海道・東北地方	88	8.8
関東地方	467	46.7
北陸・甲信越地方	30	3.0
東海地方	111	11.1
近畿地方	180	18.0
山陰地方	41	4.1
四国地方	17	1.7
九州地方	66	6.6
合 計	1,000	100.0

従業員規模	回答数	%
99人以下	200	20.0
100～299人	212	21.2
300～999人	212	21.2
1,000～2,999人	164	16.4
3,000人以上	212	21.2
合 計	1,000	100.0

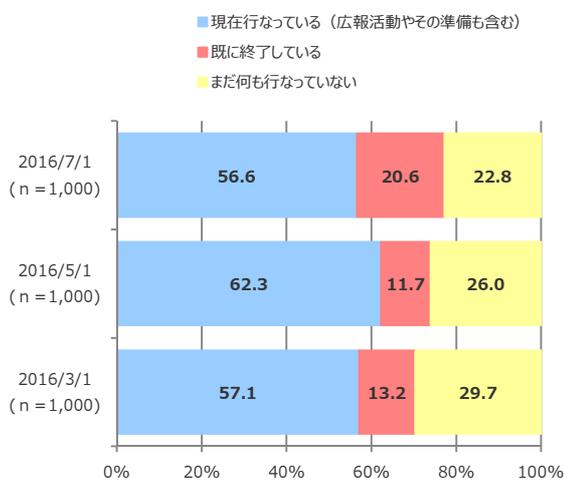
# 新卒採用活動の状況

企業に、2017年度新卒採用活動の7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」企業が56.6%、「既に終了している」企業が20.6%、「まだ何も行なっていない」企業が22.8%となった。前回調査（2016年5月1日時点）と比較すると、採用活動が「既に終了している」と回答した企業は8.9ポイント増加し、その分、「現在行なっている」「まだ何も行なっていない」企業の割合はやや減少した（図1.1）。

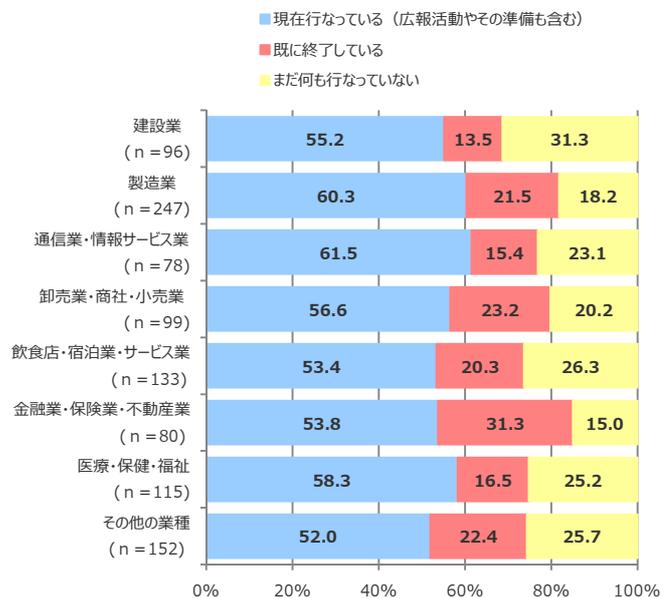
業種別に見ると、「金融業・保険業・不動産業」では「既に終了している」企業の割合が高く、31.3%に上る（図1.2）。

従業員規模別に見ると、従業員規模が大きくなるほど、採用活動を「既に終了している」企業の割合が高くなっていく。前回調査と比較すると、その増加幅も従業員規模が大きくなるほど開いており、規模によって進捗状況に差が生じている（図1.3）。

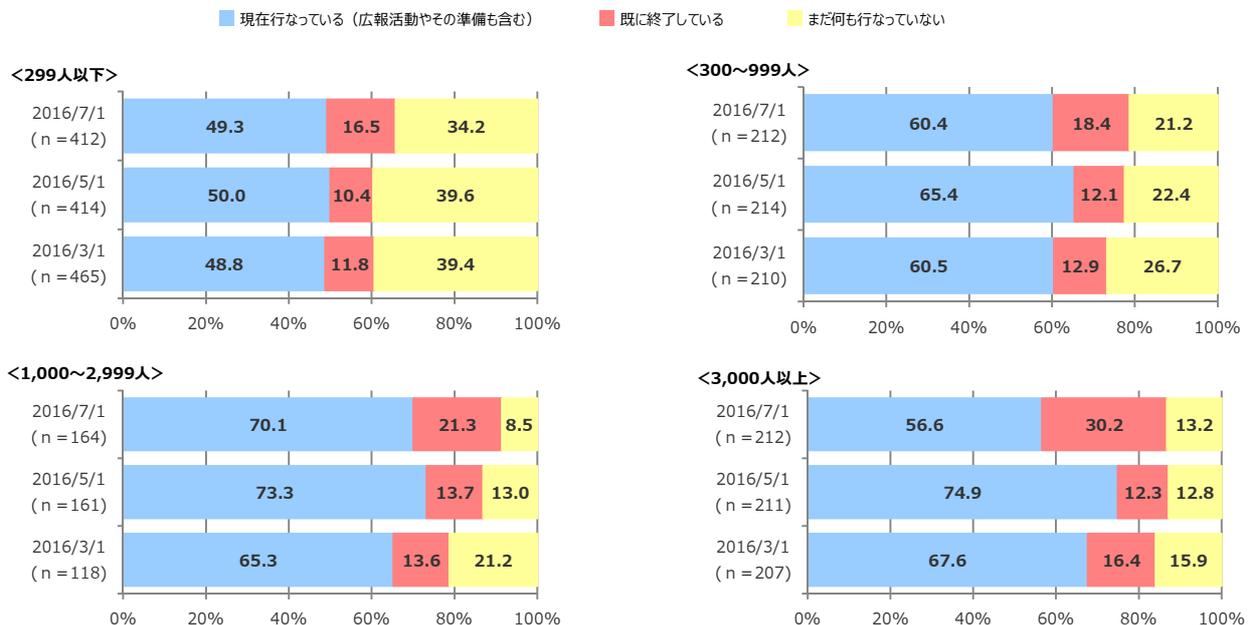
【図1.1】新卒採用活動の状況



【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、時系列

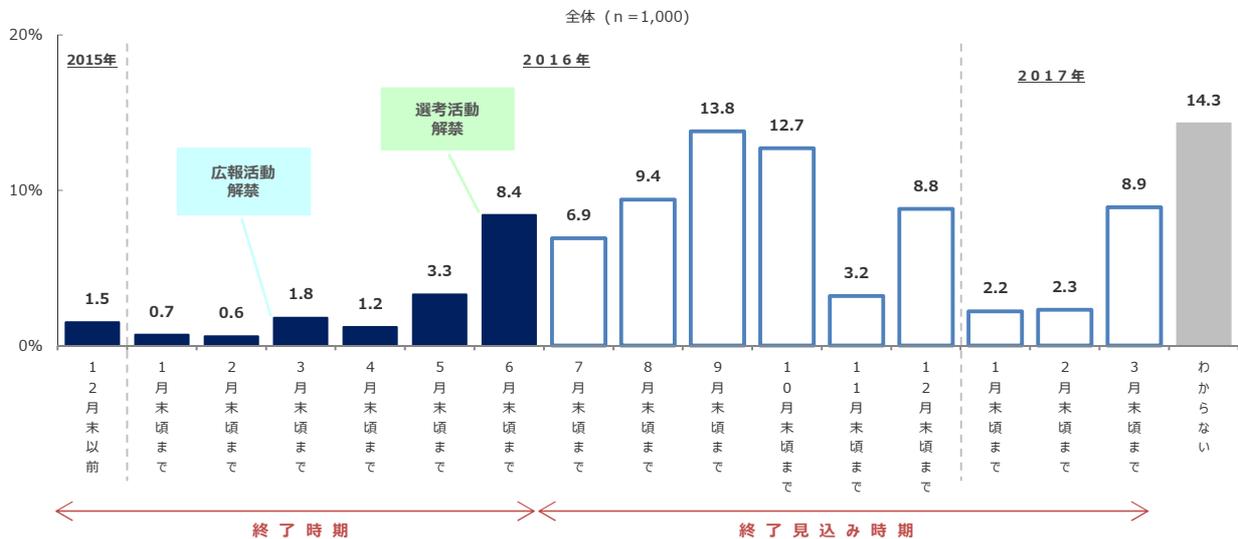


# 新卒採用活動の終了時期

「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、「現在行なっている」「まだ何も行なっていない」と回答した企業には、新卒採用活動がいつまでかかると見込んでいるかを聞いた。新卒採用活動を終了した時期は、「2016年6月末頃まで」が8.4%で最も高い。既に新卒採用活動を終わらせた企業では、選考活動解禁から1ヵ月で早々に終了した企業が多いようだ。一方、終了見込み時期では、「2016年9月末頃まで」「2016年10月末頃まで」が13.8%、12.7%で高くなっている。また、「2016年8月末頃まで」「2016年12月末頃まで」「2017年3月末頃まで」もそれぞれ9.4%、8.8%、8.9%と回答を集めた（図2）。

従業員規模別に見ると、1,000人以上の企業では、6月末から10月末頃に回答が集中している。この時期で全体の5～6割を占めており、内定が正式に解禁となる10月を目途に採用活動を終了させるようだ。100～999人の企業では、8月末から10月末頃までと、12月末頃まで、3月末頃までに回答が多くついており、大企業の採用活動が落ち着いた後の終了を予定している様子が見える。「99人以下」の企業では、「2016年12月末頃まで」「2017年3月末頃まで」の回答割合が高くなっており、年内、年度末まで採用活動を見込んでいる企業も多いようだ（表2）。

【図2】 新卒採用活動の終了時期



【表2】 新卒採用活動の終了時期：従業員規模別

	2015年	2016年											2017年			わからない		
		12月未以前	1月未頃まで	2月未頃まで	3月未頃まで	4月未頃まで	5月未頃まで	6月未頃まで	7月未頃まで	8月未頃まで	9月未頃まで	10月未頃まで	11月未頃まで	12月未頃まで	1月未頃まで		2月未頃まで	3月未頃まで
<b>全体 (n=1,000)</b>	<b>1.5</b>	<b>0.7</b>	<b>0.6</b>	<b>1.8</b>	<b>1.2</b>	<b>3.3</b>	<b>8.4</b>	<b>6.9</b>	<b>9.4</b>	<b>13.8</b>	<b>12.7</b>	<b>3.2</b>	<b>8.8</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>	<b>8.9</b>	<b>14.3</b>	
従業員規模別	99人以下 (n=200)	3.0	0.0	0.5	2.5	1.5	2.5	6.0	4.5	3.5	9.0	10.0	2.5	13.5	3.5	3.0	17.0	17.5
	100～299人 (n=212)	1.4	0.0	0.5	1.4	0.9	2.8	4.7	6.1	10.8	12.7	16.0	2.8	10.4	2.4	3.8	11.3	11.8
	300～999人 (n=212)	0.5	0.9	0.9	2.4	0.5	3.8	8.0	3.8	11.3	17.0	12.7	5.7	9.9	2.4	2.4	7.1	10.8
	1,000～2,999人 (n=164)	1.2	1.2	0.0	2.4	1.8	2.4	11.0	11.6	11.6	18.9	14.6	1.8	3.0	2.4	0.0	4.9	11.0
	3,000人以上 (n=212)	1.4	1.4	0.9	0.5	1.4	4.7	12.7	9.4	9.9	12.3	10.4	2.8	6.1	0.5	1.9	3.8	19.8

※「2015年12月未以前」～「2016年6月末頃まで」は「終了時期」、  
「2016年7月末頃まで」～「2017年3月末頃まで」は「終了見込み時期」です

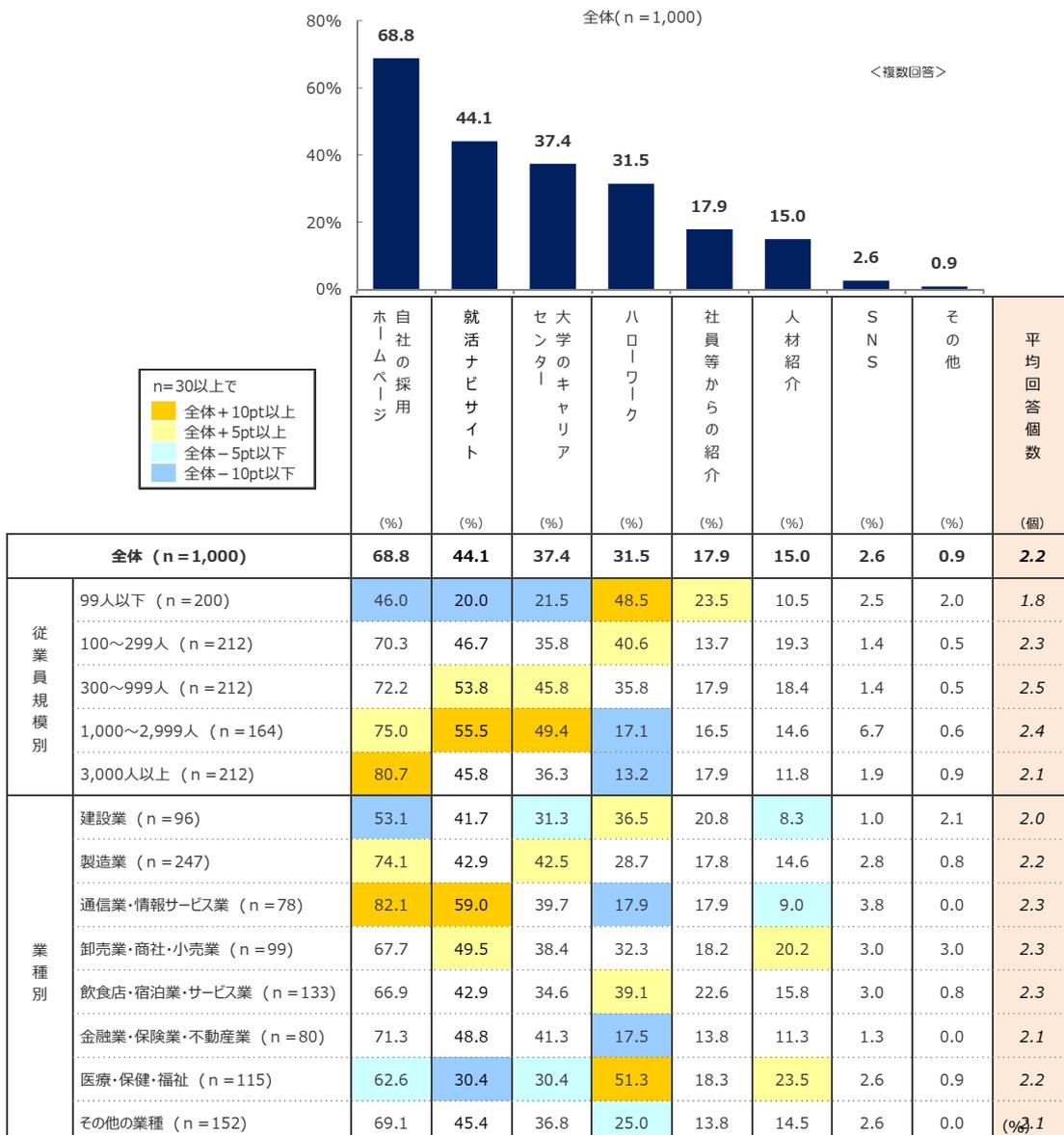
# 新卒採用活動で設ける応募窓口

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、68.8%だった。次いで「就活ナビサイト」44.1%、「大学のキャリアセンター」37.4%、「ハローワーク」31.5%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」では、「自社の採用ホームページ」や「就活ナビサイト」の回答割合が他業種よりも高い。また、「卸売業・商社・小売業」と「医療・保健・福祉」では、「人材紹介」の回答割合が他業種よりも高くなっていた。さらに、「医療・保健・福祉」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、業種によっての特徴が見られる（図3）。

【図3】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



# 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、7月1日時点の参加状況を聞いた。

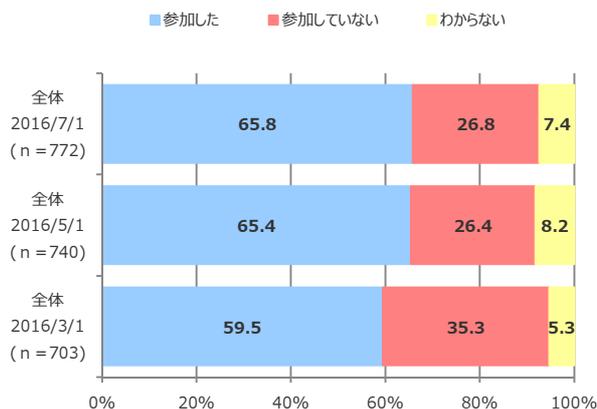
「無料の合同企業説明会」については、「参加した」企業が65.8%となり、前回調査から大きな変化はない（図4.1）。

「参加した」と回答した企業にその回数を聞くと、「1～4回」57.9%、「5～9回」23.2%、「10～19回」9.8%、「20回以上」9.1%となった（図4.2）。

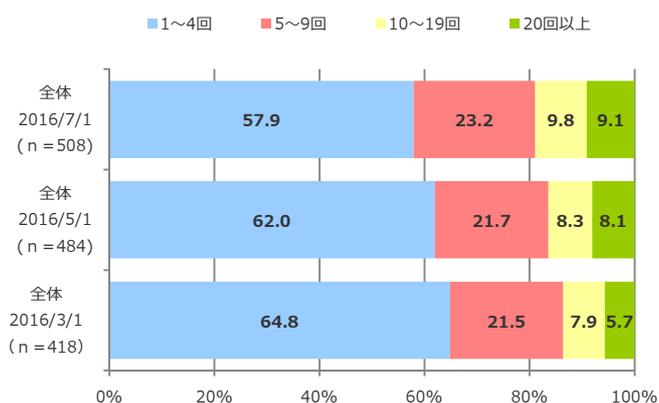
「有料の合同企業説明会」は、「参加した」企業が33.9%となった。参加率は「無料の合同企業説明会」より低く、前回調査から大きな変化は見られなかった（図4.3）。

「参加した」と回答した企業にその回数を聞くと、「1～4回」60.7%、「5～9回」21.8%、「10～19回」9.9%、「20回以上」7.6%となった（図4.4）。

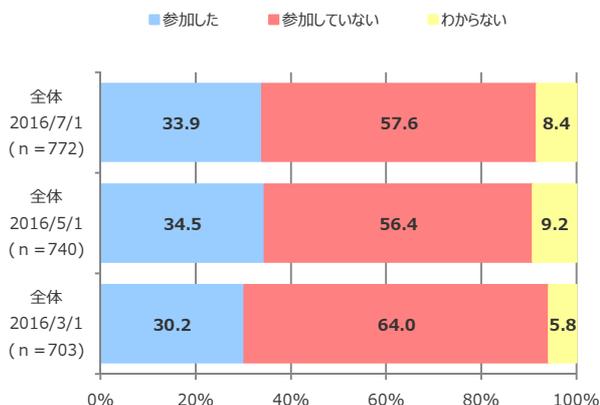
【図4.1】無料の合同企業説明会への参加状況



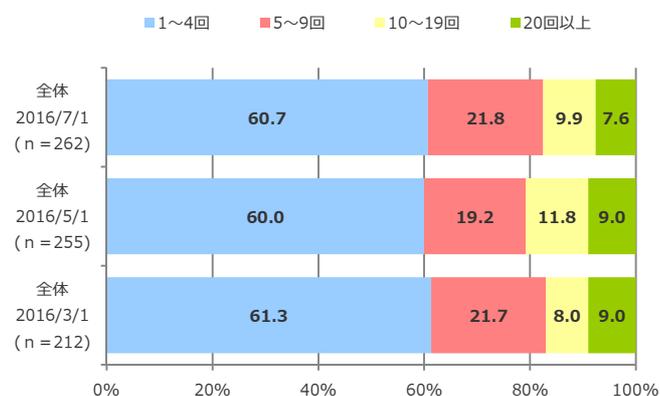
【図4.2】無料の合同企業説明会参加回数



【図4.3】有料の合同企業説明会への参加状況



【図4.4】有料の合同企業説明会参加回数



# 会社説明会開催状況

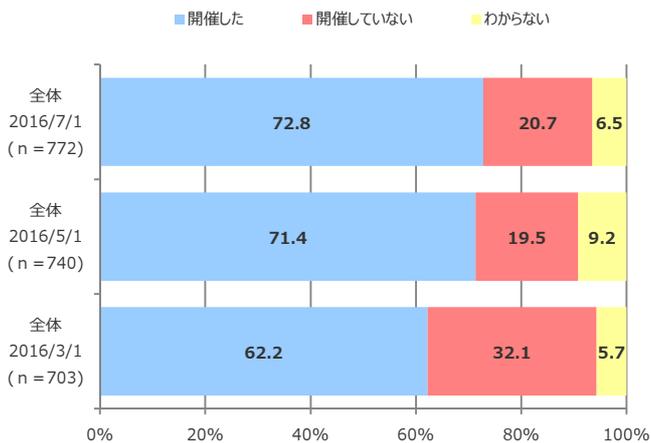
「1 新卒採用活動の状況」において、「現在行なっている」「既に終了している」と回答した企業に、2017年度の新卒採用活動で実施した会社説明会（自社が単独で開催したもの）について、7月1日時点の開催状況を聞いた。「開催した」と回答した企業は、72.8%となった。前回調査と比較すると、「開催した」と回答した企業は1.4ポイントの増加に留まり、会社説明会を実施する時期のピークは過ぎているようだ（図5.1）。

従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど「開催した」と回答した企業の割合が高くなる傾向にある（図5.2）。

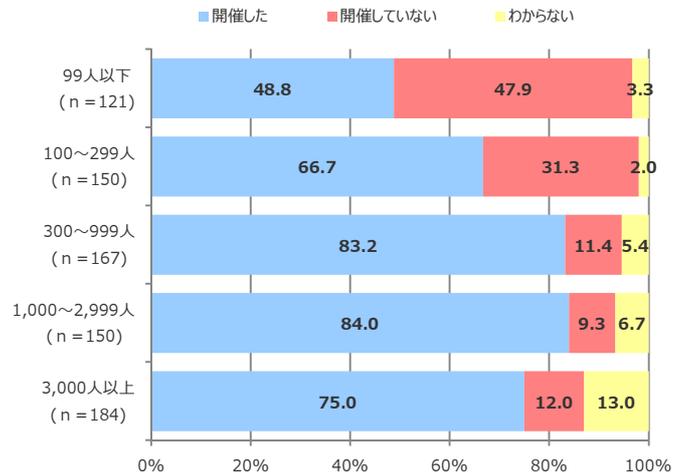
さらに、「開催した」と回答した企業にその回数を聞くと、「1～4回」44.0%、「5～9回」29.2%、「10～19回」18.3%、「20回以上」8.5%となった（図5.3）。

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った（図5.4）。

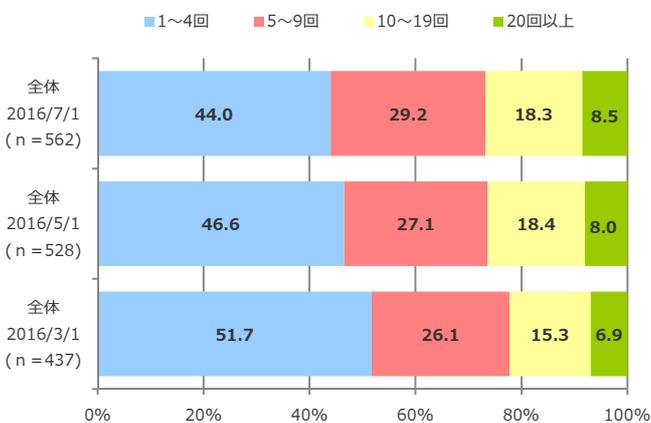
【図5.1】 自社単独の会社説明会の開催状況



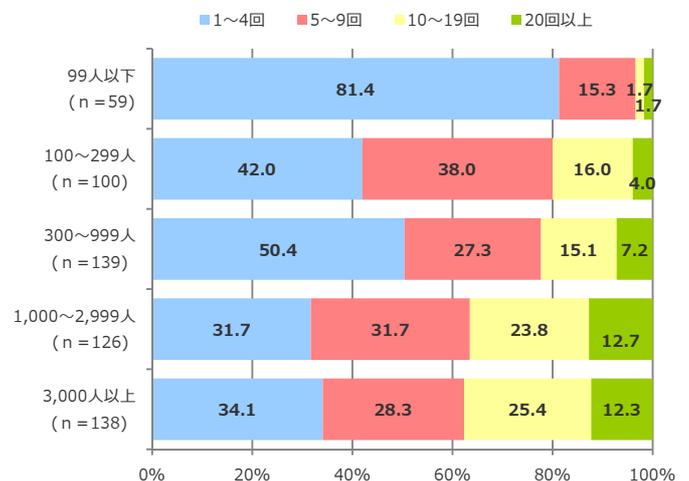
【図5.2】 自社単独の会社説明会の開催状況：従業員規模別



【図5.3】 自社単独の会社説明会の開催回数



【図5.4】 自社単独の会社説明会の開催回数：従業員規模別



# 応募状況

「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、7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51.1%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6.1）。

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「3 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、38.4%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6.2）。

【表6.1】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)
<b>全体 (n=436)</b>		<b>7.8</b>	<b>51.1</b>	<b>10.1</b>	<b>15.1</b>	<b>4.4</b>	<b>5.0</b>	<b>6.4</b>	<b>222.7</b>
従業員規模別	99人以下 (n=72)	26.4	68.1	4.2	1.4	0.0	0.0	0.0	9.5
	100～299人 (n=100)	11.0	63.0	7.0	9.0	4.0	5.0	1.0	87.1
	300～999人 (n=91)	3.3	60.4	12.1	16.5	3.3	3.3	1.1	89.5
	1,000～2,999人 (n=88)	1.1	39.8	15.9	25.0	5.7	6.8	5.7	223.8
	3,000人以上 (n=85)	0.0	24.7	10.6	22.4	8.2	9.4	24.7	704.3

【表6.2】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)
<b>全体 (n=333)</b>		<b>12.6</b>	<b>38.4</b>	<b>10.2</b>	<b>15.0</b>	<b>7.2</b>	<b>5.4</b>	<b>11.1</b>	<b>466.6</b>
従業員規模別	99人以下 (n=38)	39.5	47.4	7.9	5.3	0.0	0.0	0.0	16.0
	100～299人 (n=79)	19.0	51.9	10.1	3.8	3.8	2.5	8.9	241.6
	300～999人 (n=76)	9.2	42.1	14.5	19.7	10.5	2.6	1.3	116.0
	1,000～2,999人 (n=68)	2.9	36.8	7.4	20.6	10.3	8.8	13.2	599.6
	3,000人以上 (n=72)	4.2	16.7	9.7	22.2	8.3	11.1	27.8	1195.6

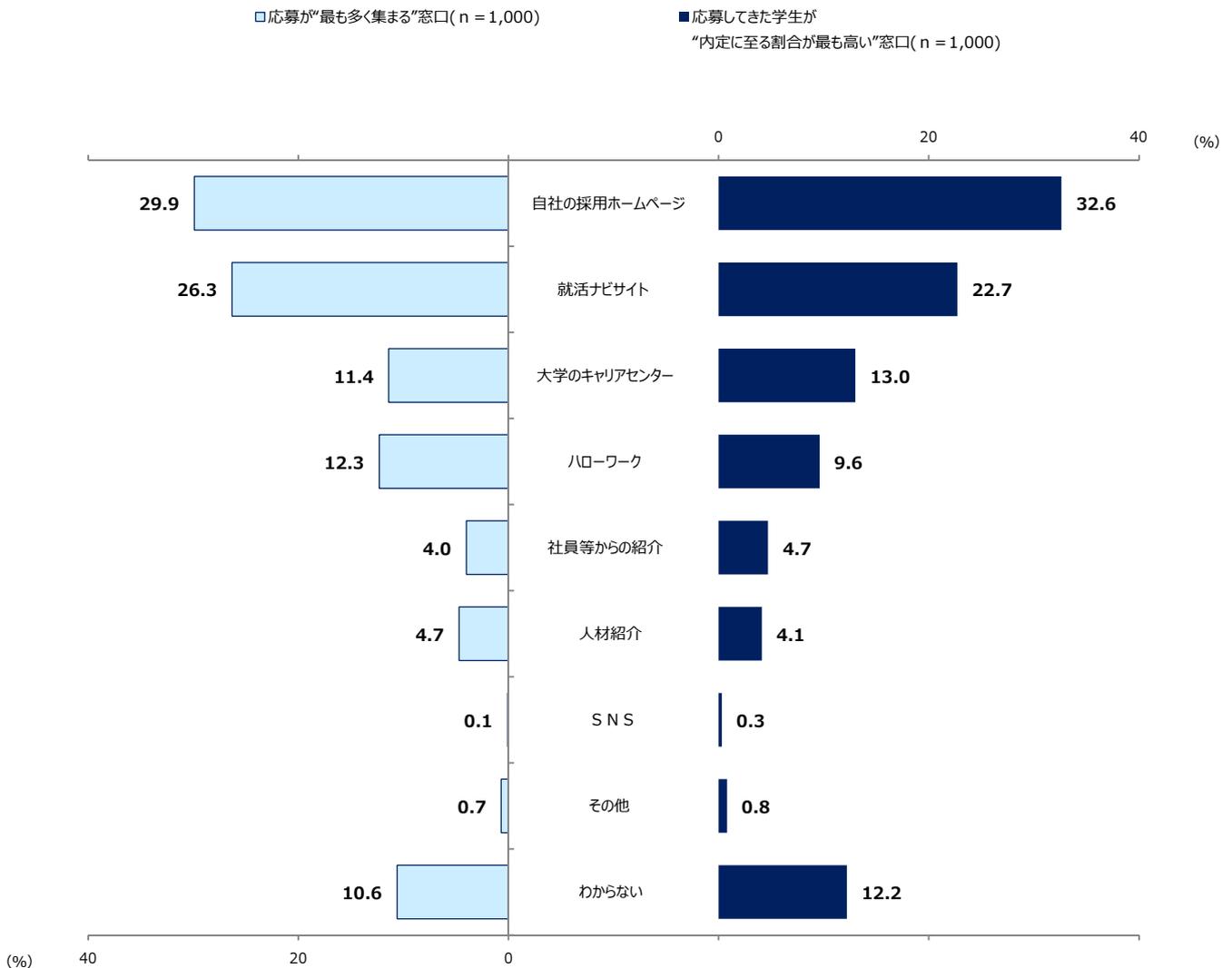
# 採用効果の高い応募窓口

企業に、新卒採用活動で設ける（設けた）応募窓口のうち、「応募が“最も多く集まる”窓口」と「応募してきた学生が“内定に至る割合が最も高い”窓口」は何か、例年の傾向を踏まえて回答してもらった。

「応募が“最も多く集まる”窓口」は、「自社の採用ホームページ」が29.9%、「就活ナビサイト」が26.3%となり、この2つが突出して高い。次いで、「ハローワーク」12.3%、「大学のキャリアセンター」11.4%となっている。

「応募してきた学生が“内定に至る割合が最も高い”窓口」も、「自社の採用ホームページ」と「就活ナビサイト」「大学のキャリアセンター」「ハローワーク」が回答を集め、それぞれ32.6%、22.7%、13.0%、9.6%となった。「応募が“最も多く集まる”窓口」と「応募してきた学生が“内定に至る割合が最も高い”窓口」は、概ね同様の傾向となった（図7）。

【図7】「応募が“最も多く集まる”窓口」と「応募してきた学生が“内定に至る割合が最も高い”窓口」



# 内定者数と内定辞退率

「6 応募状況」において、応募者数を「0人」と回答した企業以外に、7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。「1～4人」が26.6%と最も多く、次いで「0人」が20.4%、「10～19人」が14.8%であった。内定者数の平均は、全体では26.1人、従業員規模が1,000人未満の企業では10人以下、「3,000人以上」の企業では86.5人となった（表8）。

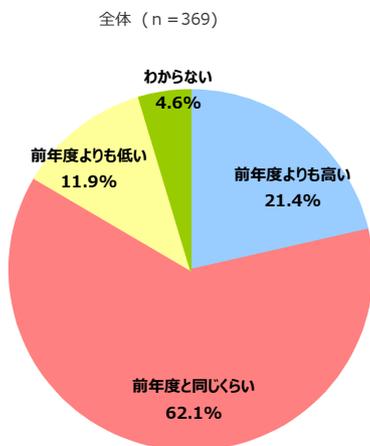
また、前年度と比較した内定辞退率について聞いた。62.1%が「前年度と同じくらい」と回答したものの、「前年度よりも高い」と回答した企業も21.4%あり、「前年度よりも低い」と回答した企業（11.9%）よりも多くなっている（図8.1）。

従業員規模別に見ると、「299人以下」と「3,000人以上」の企業では、「前年度よりも高い」の回答割合が他の規模の企業よりも高くなっていた（図8.2）。

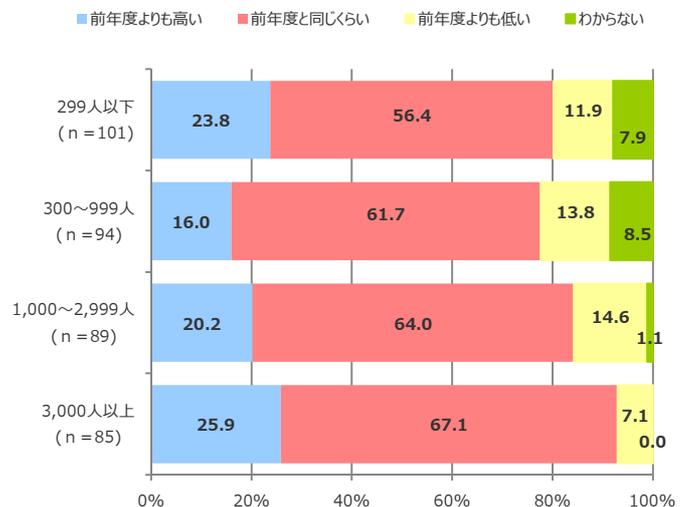
【表8】新卒採用活動における内定者数：従業員規模別 ※「わからない」と回答した者を除いて集計

		0人	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	平均
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(人)
<b>全体 (n=481)</b>		<b>20.4</b>	<b>26.6</b>	<b>13.3</b>	<b>14.8</b>	<b>8.5</b>	<b>3.5</b>	<b>5.8</b>	<b>7.1</b>	<b>26.1</b>
従業員規模別	99人以下 (n=63)	47.6	46.0	4.8	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4
	100～299人 (n=100)	27.0	36.0	22.0	11.0	2.0	1.0	1.0	0.0	4.5
	300～999人 (n=114)	15.8	32.5	11.4	26.3	11.4	1.8	0.9	0.0	8.5
	1,000～2,999人 (n=106)	12.3	11.3	18.9	17.9	13.2	11.3	10.4	4.7	24.0
	3,000人以上 (n=98)	10.2	14.3	6.1	10.2	12.2	2.0	15.3	29.6	86.5

【図8.1】2017年度の内定辞退率は、前年度に比べてどうか



【図8.2】2017年度の内定辞退率は、前年度に比べてどうか：従業員規模別



# 内定者の充足率

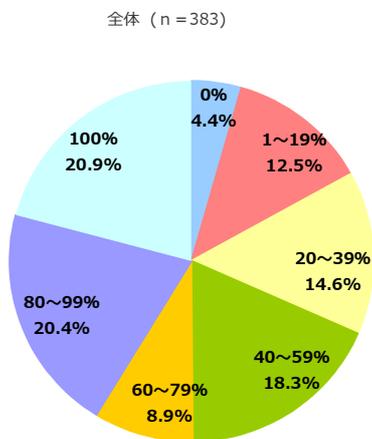
「8 内定者数と内定辞退率」において、内定者数を「1人以上」と回答した企業に、7月1日現在の内定者数（辞退者を除く）は、予定人数の何%くらいに達しているか（以下内定充足率）を聞いた。「100%」と回答した企業が20.9%、「80～99%」と回答した企業も20.4%おり、4割が内定充足率80%以上となっている（図9.1）。

従業員規模別に見ると、内定充足率80%以上の企業の割合は、規模の大きい企業の方が高くなる傾向がうかがえる（図9.2）。

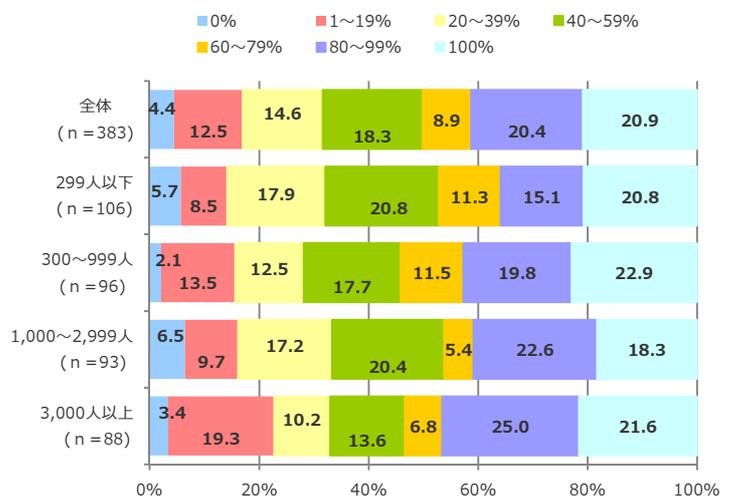
また、内定充足率が予定に比べてどのようになっているのか聞くと、「予定通り」と回答した企業が65.8%に上った（図9.3）。

内定充足率別に見ると、「予定通り」と回答した企業でも、46.1%は充足率が「60%未満」としており、引き続き採用活動を継続していくようだ（図9.4）。

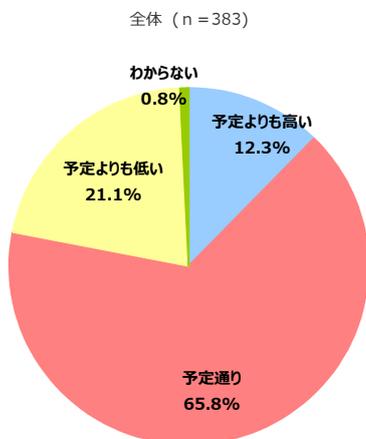
【図9.1】 7月1日の内定者数（辞退者を除く）は、予定人数の何%くらいに達しているか



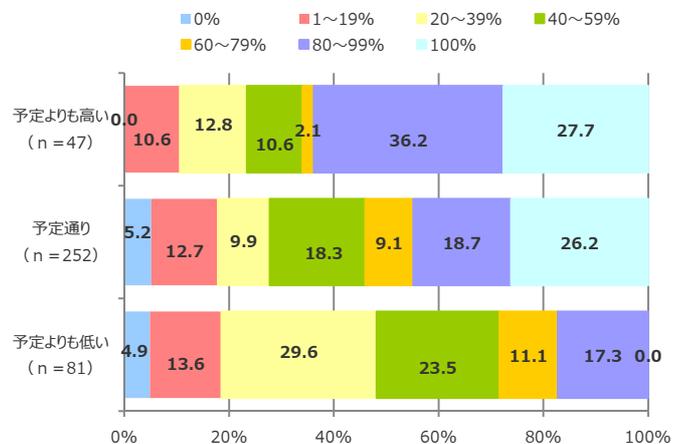
【図9.2】 7月1日の内定者数（辞退者を除く）は、予定人数の何%くらいに達しているか：従業員規模別



【図9.3】 内定充足率は、予定に比べてどうか：従業員規模別



【図9.4】 内定充足率は、予定に比べてどうか：内定充足率別



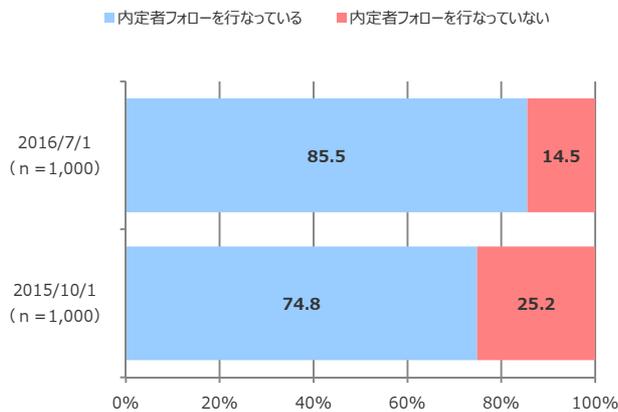
# 内定者フォロー

企業に、内定者フォローを行なっているか（行なう予定か）を聞いたところ、「行なっている（行なう予定の）」企業が85.5%、「行なっていない（行なわない予定の）」企業が14.5%となった。前年10月調査（2016年度新卒採用に関する企業調査 2015年10月1日状況／以下同）と比較すると、内定者フォローを行なっている企業の割合は、前年10月調査の74.8%から10.7ポイントと大幅に増加していた（図10.1）。

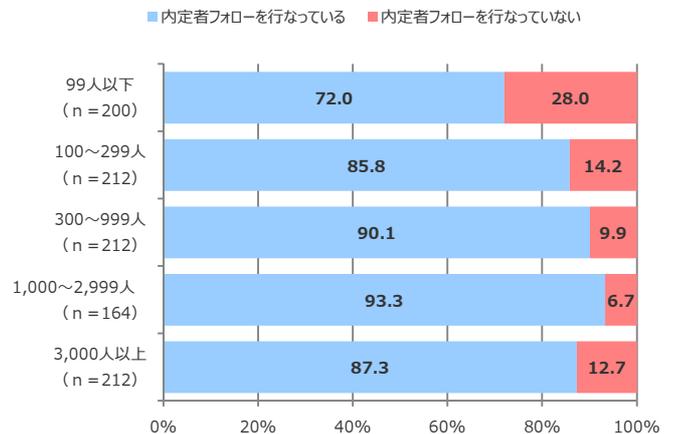
従業員規模別では、規模が大きくなるほど内定者フォローを行なっている企業の割合が高くなる傾向にある。「300～999人」「1,000～2,999人」規模の企業では、9割以上が内定者フォローを行なっているようだ（図10.2）。

さらに、内定者フォローを行なっている企業の割合を、従業員規模別に前年10月調査と比較したところ、従業員規模1,000人未満の企業で、内定者フォローを行なっている企業の増加幅が大きくなっていた（図10.3）。売り手市場の影響か、内定者フォローを通して学生のつなぎとめを図っている様子が見えてくる。

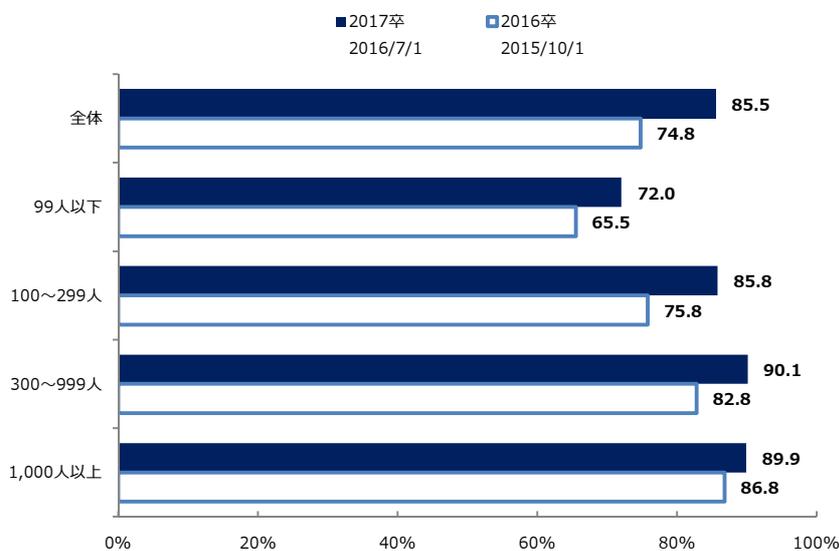
【図10.1】内定者フォローを行なっている（行なう予定）か：前年比較



【図10.2】内定者フォローを行なっている（行なう予定）か：従業員規模別



【図10.3】内定者フォローを行なっている（行なう予定）の企業の割合：前年比較（従業員規模別）

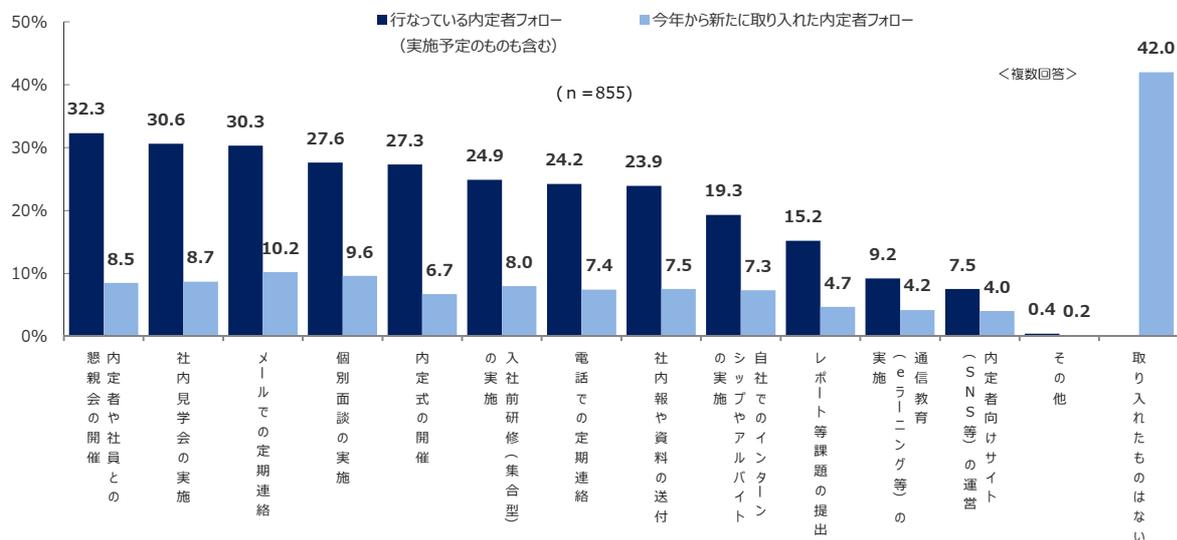


n数	2017卒 2016/7/1	2016卒 2015/10/1
全体	1,000	1,000
99人以下	200	432
100～299人	212	190
300～999人	212	174
1,000人以上	376	204

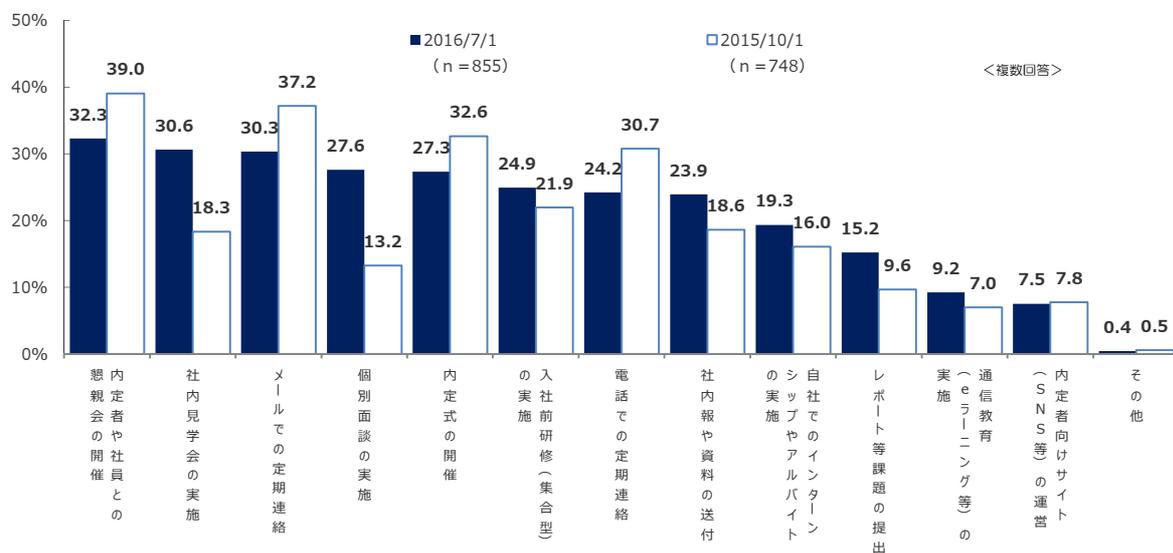
また、内定者フォローを「行なっている（行なう予定の）」企業に、「行なっている内定者フォロー（実施予定のもの含む）」と「今年から新たに取り入れた内定者フォロー」について聞いた。「行なっている内定者フォロー」については、上位は「内定者や社員との懇親会の開催」32.3%、「社内見学会の実施」30.6%、「メールでの定期連絡」30.3%、「個別面談の実施」27.6%、「内定式の開催」27.3%となった。また、「今年から新たに取り入れた内定者フォロー」については、42.0%の企業が新たに「取り入れたものはない」と回答したものの、新たに取り入れたものがある企業では、「メールでの定期連絡」10.2%、「個別面談の実施」9.6%が上位となっている（図10.4）。

また、「行なっている内定者フォロー」の内容を前年10月調査と比較した。今年は、前年に比べ「内定者や社員との懇親会の開催」や「メールでの定期連絡」「電話での定期連絡」の回答割合が減り、「社内見学会の実施」や「個別面談の実施」が大幅に増えている。社内の内情を知ってもらうための機会を設けたり、内定者により濃密に接するなど、内定者の入社に向けてよりきめ細かいフォローが行なわれているようだ（図10.5）。

【図10.4】 どのような内定者フォローを行なっている（行なう予定）か



【図10.5】 どのような内定者フォローを行なっている（行なう予定）か：前年比較

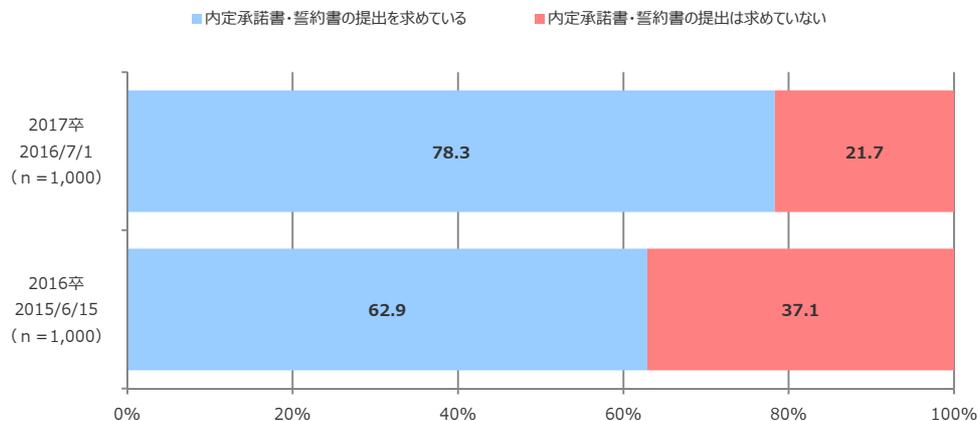


# 内定承諾書の提出

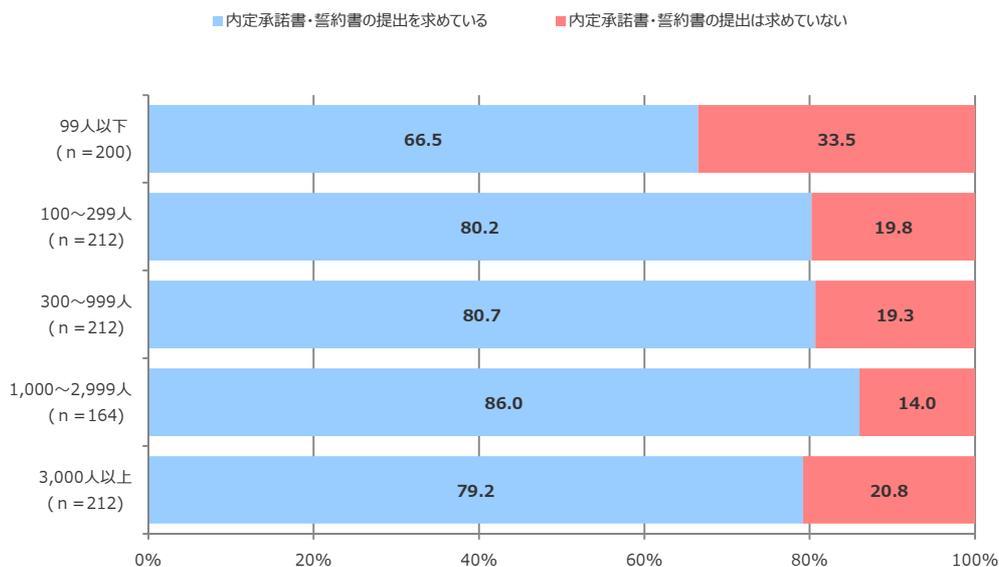
企業に、内定者に対し「内定承諾書・誓約書の提出を求めているか」を聞いた。結果は、「内定承諾書・誓約書の提出を求めている」企業が78.3%となり、約8割に上った。前年6月調査（2016年度新卒採用に関する企業調査 2015年6月状況/以下同）と比較すると、62.9%から15.4ポイントの大幅増加となっている。売り手市場の影響か、学生に公式に書類を提出させることで、彼らを少しでもつなぎとめたいという企業の意図がうかがえる。（図11.1）。

従業員規模別に見ると、「99人以下」の企業では、「内定承諾書・誓約書の提出を求めている」企業の割合は66.5%となり、他の規模の企業に比べて低くなっている（図11.2）。

【図11.1】内定承諾書等の提出を求めているか



【図11.2】内定承諾書等の提出を求めているか

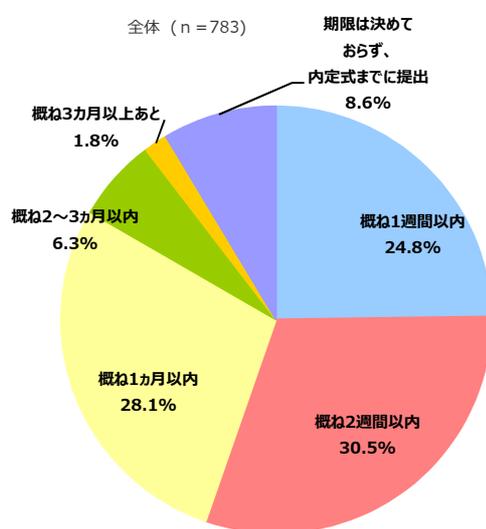


また、内定承諾書・誓約書等の書類の提出を求めている企業に対し、その提出期限について聞いた。結果は、内定決定後から「概ね2週間以内」が30.5%、「概ね1ヵ月以内」が28.1%、「概ね1週間以内」が24.8%となり、学生に1週間から1ヵ月程度の猶予を与えているようだ（図11.3）。

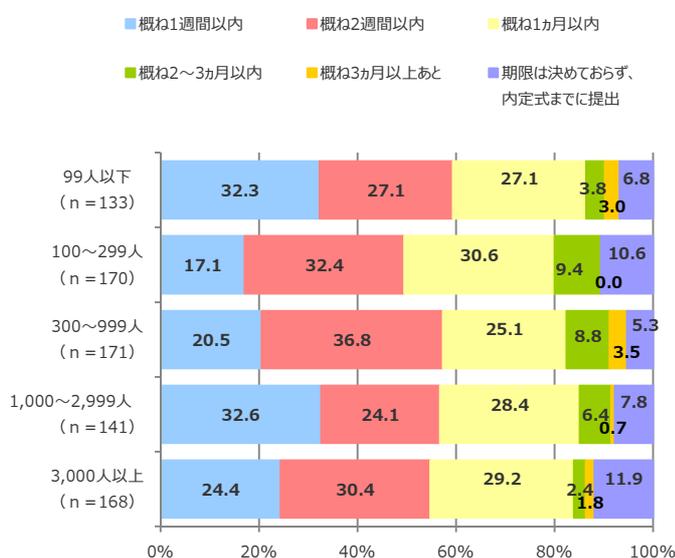
従業員規模別に見ると、「99人以下」「1,000～2,999人」規模の企業では、提出期限を内定決定後から「概ね1週間以内」としている企業の割合が3割以上と、他の規模の企業よりも高くなっており、少しでも早く書類を受け取りたいという気持ちが見て取れる（図11.4）。

また、内定承諾書・誓約書等の書類の提出を求めている企業に対し、内定者の就職活動の進捗や他社の選考の状況に応じて、提出期限を延ばすことがあるかを聞いた。「ある」と回答した企業が60.7%と6割を超え、学生の進捗に合わせ、ある程度柔軟に対応しているようだ（図11.5）。

【図11.3】内定承諾書等の提出期限は、内定決定後からどのくらいに設定しているか

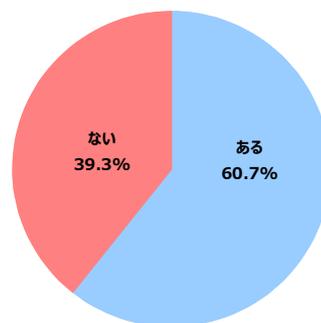


【図11.4】内定承諾書等の提出期限は、内定決定後からどのくらいに設定しているか：従業員規模別



【図11.5】内定承諾書等の提出期限を延長することがあるか

全体 (n = 783)



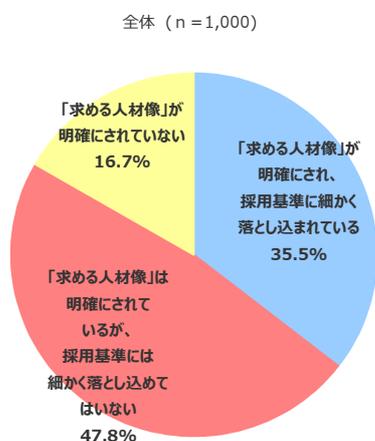
# 求める人材像と採用基準

企業に、新卒採用にあたり、「求める人材像」があるかを聞いた。結果は、「『求める人材像』が明確にされ、採用基準に細かく落とし込まれている」35.5%、「『求める人材像』は明確にされているが、採用基準には細かく落とし込んではいない」47.8%、「『求める人材像』が明確にされていない」16.7%となった。理想とする人材像はあるものの、採用基準にまでは反映されていない企業が多いようだ（図12.1）。

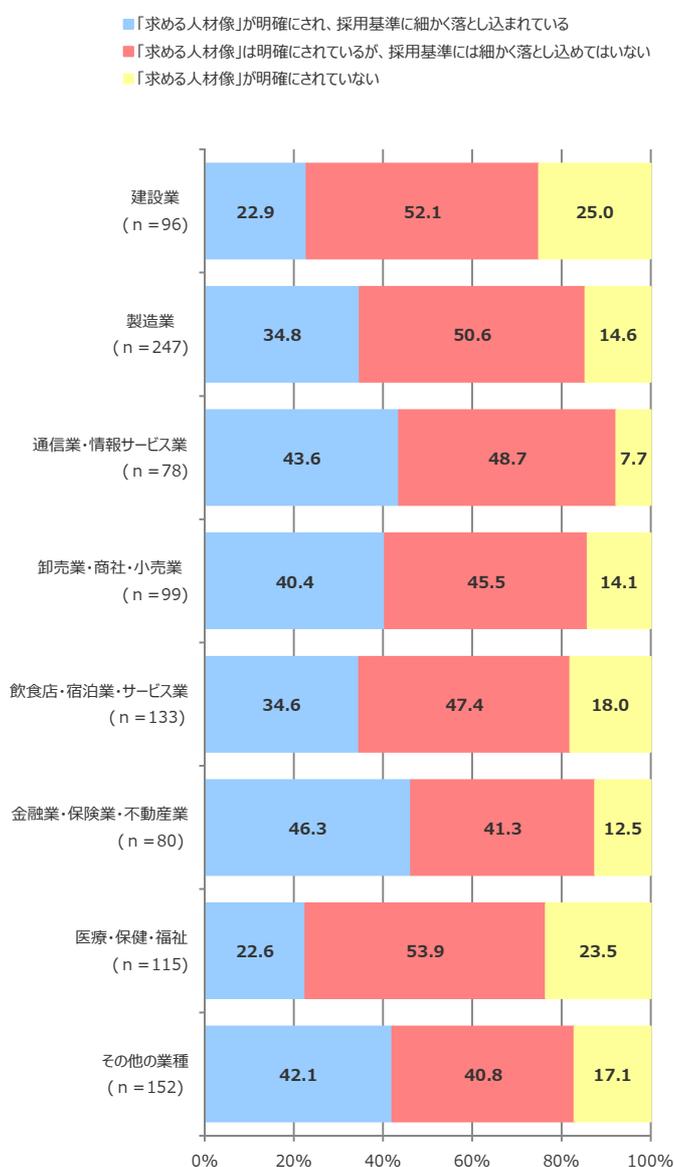
業種別に見ると、「建設業」「医療・保健・福祉」では、他の業種に比べて「『求める人材像』が明確にされ、採用基準に細かく落とし込まれている」割合が低い（図12.2）。

従業員規模別では、規模が大きくなるほど「『求める人材像』が明確にされ、採用基準に細かく落とし込まれている」割合が高くなっていく。大企業では、応募・採用人数が多く、また採用に関わる人員も多いことから、一定水準を保った共通の採用基準を用意する必要があることが影響していると思われる（図12.3）。

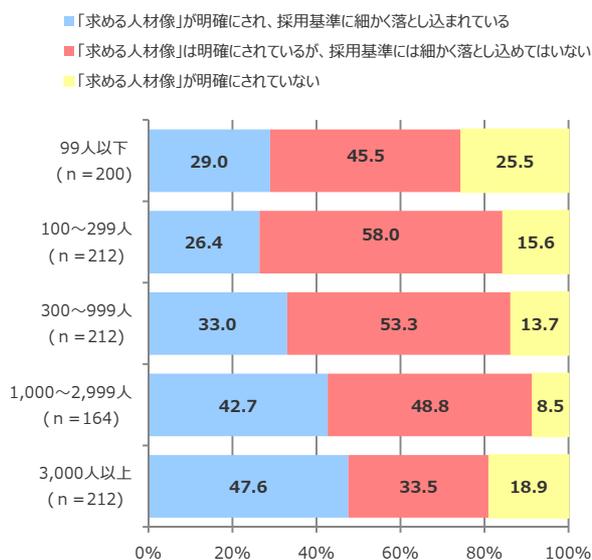
【図12.1】新卒採用にあたり、「求める人材像」はあるか



【図12.2】新卒採用にあたり、「求める人材像」はあるか  
：業種別



【図12.3】新卒採用にあたり、「求める人材像」はあるか  
：従業員規模別



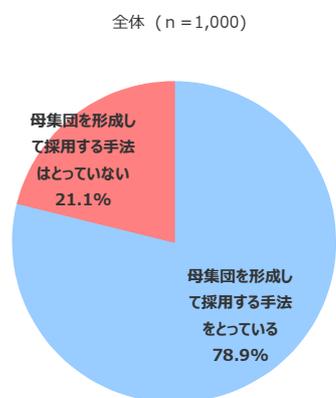
# 母集団形成の課題

企業に、新卒採用活動において母集団を形成して採用する手法をとっているか聞いた。結果は、「母集団を形成して採用する手法をとっている」企業が78.9%、「母集団を形成して採用する手法はとっていない」企業が21.1%だった(図13.1)。

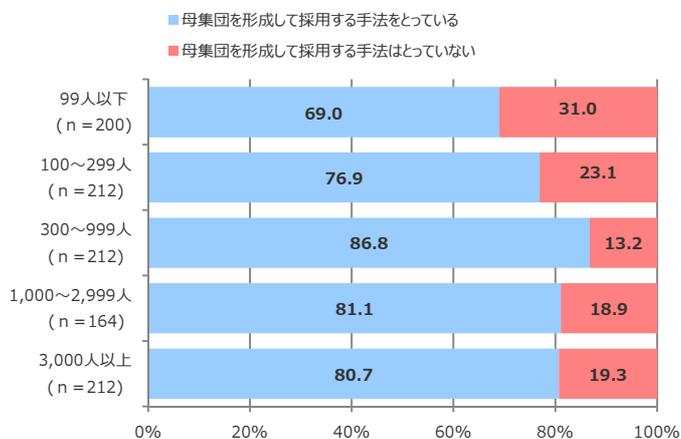
従業員規模別に見ると、従業員規模が大きくなるほど、「母集団を形成して採用する手法をとっている」企業の割合が高くなる傾向がある(図13.2)。

また、「母集団を形成して採用する手法をとっている」企業に、その中で課題に感じていることを聞いた。最も回答を集めたのは、「自社がターゲットとする層の学生が集まらない」で30.0%だった。続いて、「予定している人数が集まらない」26.7%、「費用がかかる」25.6%が挙がっている。従業員規模別に見ると、「予定している人数が集まらない」は、従業員規模が大きくなるほど課題感が薄れていく傾向にあった(表13)。

【図13.1】母集団を形成して採用する手法はとっているか



【図13.2】母集団を形成して採用する手法はとっているか：従業員規模別



【表13】母集団を形成する際に課題に感じていることは何か：属性別

		がと自 集社 まる ら層 のな い学 生 タ ー ゲ ッ ト (%)	数予 が定 集し てま てら ない 人 (%)	費 用 が か か る (%)	生志 が望 集度 の高 い学 (%)	す選 る考 学過 程が で多 離い 脱 (%)	がぎ人 負て数 担学が に生集 なのま る選り 別す (%)	そ の 他 (%)	課 題 は な い (%)	平均 回 答 個 数 (個)
全体 (n=789)		30.0	26.7	25.6	24.3	19.6	15.1	2.3	9.1	1.5
従業員 規模 別	99人以下 (n=138)	31.2	31.9	32.6	20.3	14.5	10.1	2.2	10.1	1.5
	100~299人 (n=163)	27.6	36.8	27.0	27.6	16.6	16.0	1.8	5.5	1.6
	300~999人 (n=184)	35.3	28.3	25.5	28.3	21.7	10.9	1.6	8.7	1.6
	1,000~2,999人 (n=133)	30.8	20.3	21.1	22.6	24.8	15.0	3.8	9.0	1.5
	3,000人以上 (n=171)	25.1	16.4	22.2	21.6	20.5	22.8	2.3	12.3	1.4
業 種 別	建設業 (n=72)	26.4	22.2	25.0	25.0	16.7	12.5	1.4	6.9	1.4
	製造業 (n=194)	34.0	24.7	19.6	25.3	20.6	14.9	3.1	9.3	1.5
	通信業・情報サービス業 (n=68)	36.8	29.4	30.9	25.0	27.9	17.6	1.5	5.9	1.8
	卸売業・商社・小売業 (n=73)	35.6	30.1	34.2	30.1	19.2	15.1	1.4	5.5	1.7
	飲食店・宿泊業・サービス業 (n=110)	30.9	31.8	29.1	22.7	18.2	14.5	3.6	12.7	1.6
	金融業・保険業・不動産業 (n=62)	25.8	19.4	21.0	27.4	14.5	17.7	0.0	11.3	1.4
	医療・保健・福祉 (n=83)	24.1	41.0	24.1	20.5	12.0	7.2	2.4	6.0	1.4
	その他の業種 (n=127)	24.4	18.9	27.6	21.3	24.4	19.7	2.4	11.8	1.5

<複数回答>

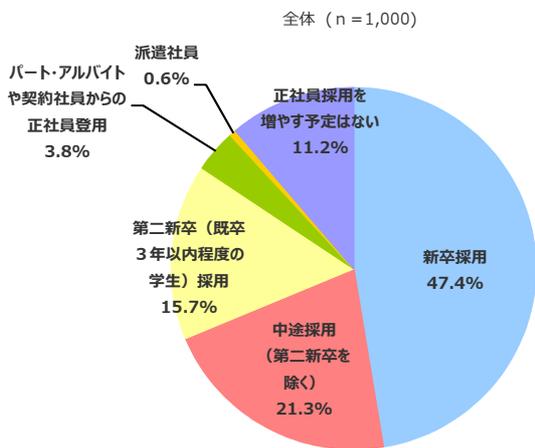
# 今後の正社員採用

企業に、この先3～5年の正社員採用について、どの層の採用を増やしていきたいと考えているか聞くと、約半数である47.4%の企業が「新卒採用」と回答した。次いで「中途採用（第二新卒を除く）」21.3%、「第二新卒（既卒3年以内程度の学生）採用」15.7%となっている。新卒と第二新卒の採用が合わせて6割を超えており、正社員の中でも特に若手の採用に注力していく企業が多いようだ（図14.1）。

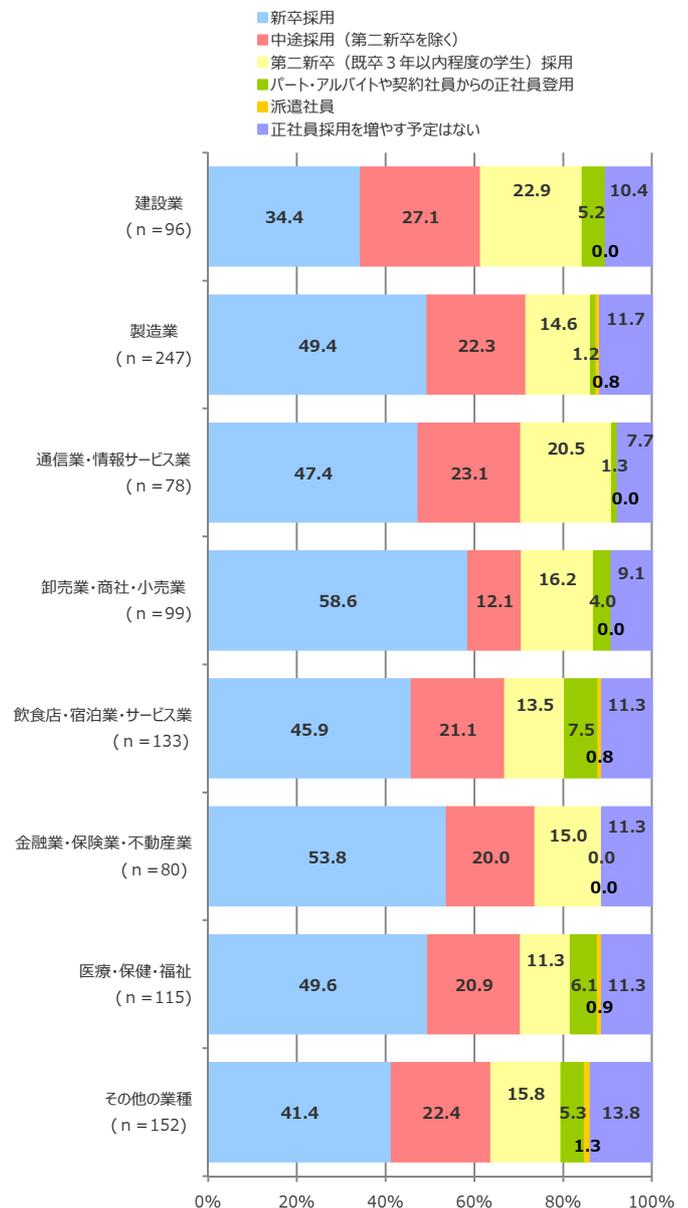
業種別に見ると、「建設業」では他の業種に比べて「新卒採用」の回答割合が低く、「中途採用」の割合が高くなっており、ある程度即戦力となる人材を求めていることがうかがえる。一方、「卸売業・商社・小売業」や「金融業・保険業・不動産業」では、「新卒採用」の回答割合が5割を超えており、他業種よりも高い（図14.2）。

従業員規模別に見ると、「99人以下」の企業では、他の業種よりも「新卒採用」の回答割合が低く、「中途採用」の回答割合が高い。また100人以上3,000人未満の企業では、「第二新卒」に注力していきたい企業が約2割となっており、「99人以下」「3,000人以上」の企業の回答割合よりも高くなっている（図14.3）。

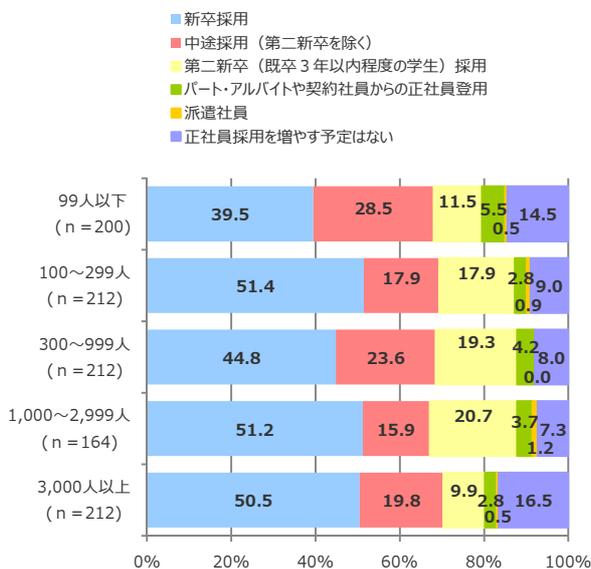
【図14.1】この先3～5年の正社員採用について、どの層の採用を増やしていきたいと考えているか



【図14.2】この先3～5年の正社員採用について、どの層の採用を増やしていきたいと考えているか：業種別



【図14.3】この先3～5年の正社員採用について、どの層の採用を増やしていきたいと考えているか：従業員規模別



# 保護者からの問い合わせ

企業に、採用活動の中で、学生の保護者から直接問い合わせや接触があった事例があるかを聞いたところ、「ある」と回答した企業は半数を超え、53.0%となった(図15.1)。

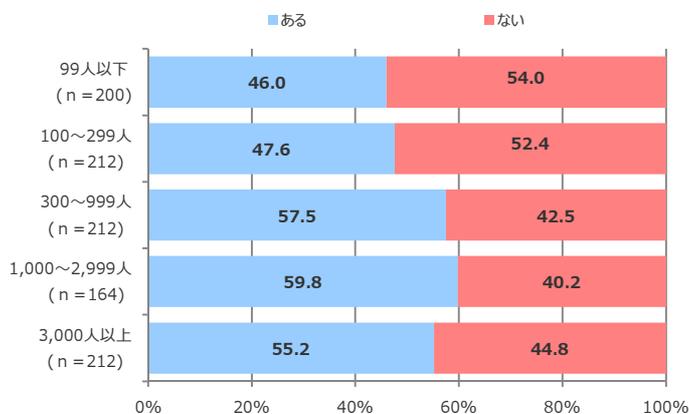
従業員規模別に見ると、「300~999人」「1,000~2,999人」規模の企業では、保護者からの問い合わせ事例が「ある」と回答した企業が多く、それぞれ57.5%、59.8%と6割近くになっていた(図15.2)。

また、学生の保護者から直接問い合わせや接触があった事例が「ある」と回答した企業に、その内容を聞いたところ、多いものから順に「内定辞退の連絡」26.4%、「合否結果への問い合わせ」25.7%、「入社後の処遇についての問い合わせ」25.5%となった(図15.3)。

【図15.1】学生の保護者から直接問い合わせや接触があった事例はあるか



【図15.2】学生の保護者から直接問い合わせや接触があった事例はあるか：従業員規模別



【図15.3】問い合わせや接触があった事例の内容

		内定辞退の連絡	合否結果への問い合わせ	入社後の処遇についての問い合わせ	募集要項や採用関係情報について	事業内容や経営状況について	説明会や選考の欠席の連絡	内定のお礼	説明会や選考会場への送迎	その他
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<b>全体 (n=530)</b>		<b>26.4</b>	<b>25.7</b>	<b>25.5</b>	<b>21.5</b>	<b>21.3</b>	<b>20.6</b>	<b>19.1</b>	<b>13.4</b>	<b>1.3</b>
従業員規模別	99人以下 (n=92)	18.5	27.2	26.1	15.2	18.5	29.3	20.7	4.3	0.0
	100~299人 (n=101)	33.7	22.8	26.7	21.8	20.8	14.9	21.8	14.9	0.0
	300~999人 (n=122)	29.5	27.9	17.2	23.0	16.4	16.4	17.2	13.9	4.1
	1,000~2,999人 (n=98)	29.6	25.5	28.6	17.3	24.5	20.4	15.3	14.3	0.0
	3,000人以上 (n=117)	20.5	24.8	29.9	28.2	26.5	23.1	20.5	17.9	1.7

<複数回答>

# 保護者に向けた取り組み

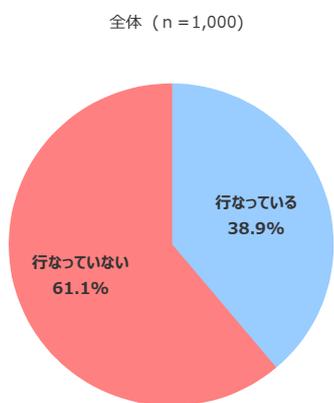
企業に、新卒採用活動の中で、応募者や内定者の保護者に向けた取り組みを行なっているかを聞いた。結果は、「行なっている」企業が38.9%、「行なっていない」企業が61.1%となっている（図16.1）。

従業員規模別に見ると、「行なっている」企業の割合は、「1,000~2,999人」規模の企業までは増加傾向にあった。「3,000人以上」の規模の企業では、応募者が多いことも関係してか減少に転じている（図16.2）。

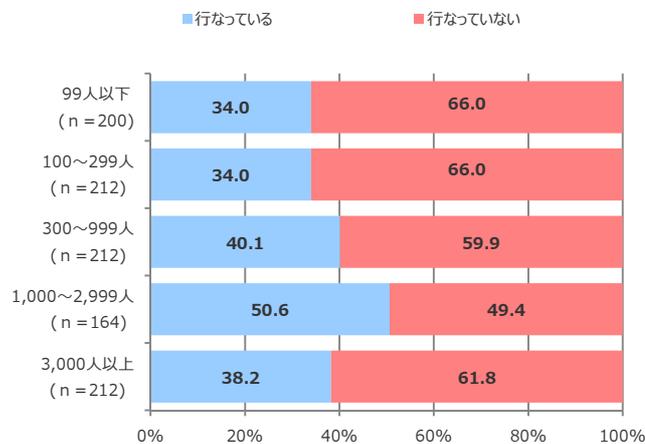
応募者や内定者の保護者に向けた取り組みを「行なっている」と回答した企業に、その内容を聞いた。最も多かったのは、「内定者の保護者に向けて説明会や懇親会、社内見学会を実施する」で25.7%だった。次いで、「内定者の保護者に手紙を書く」23.7%、「応募者の保護者向けに会社説明会を開催する」22.6%が挙がっている。

従業員規模別に見ると、「内定者の保護者に入社のお祝い（オヤカク）をする」「内定者の保護者にお中元やお歳暮を贈る」企業の割合は、規模が大きくなるほど高くなる傾向があった（表16）。

【図16.1】 応募者や内定者の保護者に向けた取り組みを行なっているか



【図16.2】 応募者や内定者の保護者に向けた取り組みを行なっているか：従業員規模別



【表16】 取り組みの内容：従業員規模別

従業員規模別	説明会や懇親会、社内見学会を開催する	内定者の保護者に向けて手紙を書く	説明会を開催する	応募者の保護者向けに会社説明会を開催する	入社式に招待する	内定者の保護者に入社のお祝い（オヤカク）をする	内定者の実家に家庭訪問をする	お歳暮を贈る	内定者の保護者にお中元やお歳暮を贈る	掲載するホームページにメッセージを掲載する	応募者の保護者向けに採用ホームページにメッセージを掲載する	その他
<b>全体 (n=389)</b>	<b>25.7</b>	<b>23.7</b>	<b>22.6</b>	<b>20.8</b>	<b>20.1</b>	<b>13.6</b>	<b>13.4</b>	<b>13.1</b>	<b>13.1</b>	<b>13.1</b>	<b>1.0</b>	
99人以下 (n=68)	22.1	32.4	27.9	17.6	11.8	8.8	7.4	2.9	2.9	2.9	1.5	
100~299人 (n=72)	33.3	19.4	18.1	25.0	22.2	13.9	9.7	13.9	13.9	13.9	0.0	
300~999人 (n=85)	23.5	16.5	21.2	18.8	17.6	16.5	17.6	12.9	12.9	12.9	1.2	
1,000~2,999人 (n=83)	20.5	26.5	25.3	20.5	19.3	13.3	10.8	18.1	18.1	18.1	1.2	
3,000人以上 (n=81)	29.6	24.7	21.0	22.2	28.4	14.8	19.8	16.0	16.0	16.0	1.2	

注：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

＜複数回答＞