

2017年卒

新卒採用に関する 企業調査

2016年
10月1日状況

Pick Up

採用活動を「既に終了」した
企業は **30.9%**

「面接選考」55.3%の企業が
選考解禁前に開始

アイデム 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

株式会社アイデム

〒160-0022 東京都新宿区新宿1-4-10
アイデム本社ビル

お問い合わせ

▶広報担当/望月・栗木 ▶調査担当/岸川・古橋・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10月1日状況)

2017年卒 新卒採用活動状況

▶ 進捗

「現在行なっている」…………… 47.6%
「既に終了している」…………… 30.9%
「まだ何も行っていない」…………… 21.5%

▶ 採用活動終了時期

【終了時期・終了見込み時期】
「2016年8月末頃まで」…………… 7.7%
「2016年12月末頃まで」…………… 14.7%
「2017年3月末頃まで」…………… 10.4%

既に採用活動を終了した企業では「2016年8月末頃」が最多
採用活動を終了していない企業では、12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」…………… 53.1% 「100～299人」… 12.5%
平均：378.0人

【WEBからのエントリー数】
「1～49人」…………… 40.5% 「100～299人」… 14.0%
平均：699.7人

▶ 内定状況

【内定者数（辞退者含む）】
「0人」…………… 10.4% 「1～4人」…………… 31.9%
平均：33.3人

【内定辞退率】
「前年度よりも高い」13.8% 「前年度と同じくらい」65.1%
「前年度よりも低い」13.6%

【内定充足率】
「100%」…………… 22.2% 「80～99%」…………… 15.5%
「40～59%」…………… 14.9%
内定充足率“80%以上”の企業は、37.7%

内定充足率の進捗は「予定通り」65.0%
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46.8%

▶ 採用活動の満足度

採用活動全体について<満足計（「満足」と「どちらかと言えば満足」の計）>は40.9%

<満足計>

【応募者】
数…………… 49.4% 質…………… 42.7%

【内定者】
数…………… 46.8% 質…………… 48.7%

2017年卒 新卒採用活動のスケジュール

▶ スケジュール

接点づくり：「2015年7月以前」から開始 19.7%で最多
応募受付：41.4%の企業が広報解禁の3月より前に開始
面接選考：55.3%の企業が選考解禁の6月より前に開始
内定出し始め：44.0%の企業が選考解禁の6月より前に開始

▶ 「解禁日の必要性」

広報活動解禁日は「必要」…………… 71.7%
適切な時期は、「現行の解禁日より前」…………… 63.6%
選考活動解禁日は「必要」…………… 69.1%
適切な時期は、「現行の解禁日より前」…………… 79.5%

2017年卒 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」…………… 69.8%
「就活ナビサイト」…………… 43.5%
「大学のキャリアセンター」…………… 39.3%

▶ 広報活動・応募窓口の工夫

広報活動・応募窓口を昨年から変更・工夫した企業は 61.0%
「大学／キャリアセンターへの訪問・求人を増加」…………… 34.9%
「合同企業説明会・マッチングイベントへの参加を増加」27.5%

▶ 選考方法・選考フローの工夫

選考方法・選考フローを昨年から変更・工夫した企業は 59.7%
「内定者フォローに注力」…………… 26.1%
「選考時期を早めた」…………… 25.3%
「面接回数を増加」…………… 20.9%

▶ インターンシップ実施状況

夏期……41.2% 秋期……29.4% 冬期……25.3%
実施企業は昨年よりも増加
位置づけは「選考の一環」 実施時期に関わらず約5割の
企業が回答

▶ インターンシップの効果

「より質の高い学生の応募につながった」48.9%
59.4%の企業で、参加学生が採用選考へも応募

2018年卒 新卒採用活動の予定

▶ 2018年卒新卒採用活動の実施予定

「行なう予定」…………… 69.8%

▶ 2018年卒新卒採用活動のスケジュール

接点づくり：「2016年7月以前」から開始 25.3%で最多
会社説明会：56.6%の企業が広報解禁の3月よりも前に開始予定
応募受付：48.5%の企業が広報解禁の3月より前に開始予定
面接選考：66.6%の企業が選考解禁の6月より前に開始予定
内定出し始め：54.2%の企業が選考解禁より前の6月に開始予定

●	調 査 概 要	p. 4
1	<2017年卒>新卒採用活動の状況	p. 5
2	<2017年卒>新卒採用活動の終了時期	p. 6
3	<2017年卒>新卒採用活動のスケジュール	p. 7
4	「解禁日」の必要性	p.10
5	<2017年卒>応募状況	p.11
6	<2017年卒>内定者数と内定辞退率	p.12
7	<2017年卒>内定辞退見込率	p.13
8	<2017年卒>内定者の充足率	p.14
9	<2017年卒>新卒採用活動にかけた費用	p.15
10	<2017年卒>新卒採用活動の満足度	p.17
11	<2017年卒>新卒採用活動で設けた応募窓口	p.18
12	<2017年卒>広報活動・応募窓口の工夫	p.19
13	<2017年卒>新卒採用活動で取り入れた選考方法	p.20
14	<2017年卒>選考方法・選考フローの工夫	p.21
15	<2017年卒>新卒採用活動での重視ポイント	p.22
16	<2017年卒>合同企業説明会への参加状況	p.24
17	<2017年卒>会社説明会開催状況	p.25
18	インターンシップの実施状況	p.26
19	インターンシップ実施の効果	p.27
20	求人票提出大学数	p.28
21	キャリアセンターに求めること	p.29
22	<2018年卒>新卒採用活動の実施予定	p.30
23	<2018年卒>新卒採用活動のスケジュール	p.31
24	<2018年卒>新卒採用活動で設ける応募窓口	p.34
25	<2018年卒>新卒採用活動で取り入れる選考方法	p.35
26	<2018年卒>新卒採用活動にかかる費用	p.36

調査概要

調査目的

企業の2017年卒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年卒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

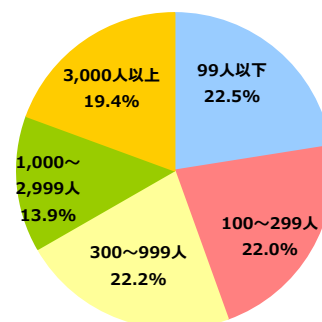
2016年10月1日～4日

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	99	9.9
製造業	245	24.5
通信業・情報サービス業	87	8.7
卸売業・商社・小売業	93	9.3
飲食店・宿泊業・サービス業	142	14.2
金融業・保険業・不動産業	67	6.7
医療・保健・福祉	112	11.2
その他の業種	155	15.5
合 計	1,000	100.0



勤務地域	回答数	%
北海道・東北地方	93	9.3
関東地方	480	48.0
北陸・甲信越地方	31	3.1
東海地方	91	9.1
近畿地方	180	18.0
中国地方	43	4.3
四国地方	16	1.6
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	225	22.5
100～299人	220	22.0
300～999人	222	22.2
1,000～2,999人	139	13.9
3,000人以上	194	19.4
合 計	1,000	100.0

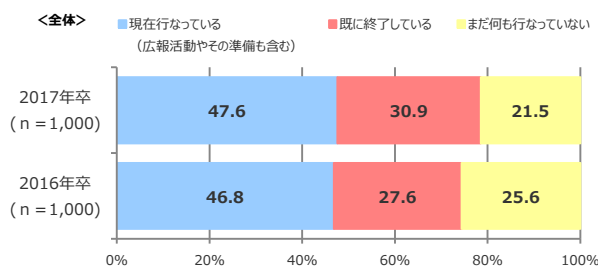
<2017年卒> 新卒採用活動の状況

企業に、2017年卒新卒採用活動の10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47.6%、「既に終了している」企業が30.9%、「まだ何も行っていない」企業が21.5%となった。前回調査（2016年7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10.3ポイント増加した。また、「まだ何も行っていない」企業の割合は、前回調査と同程度だった（図1.1）。

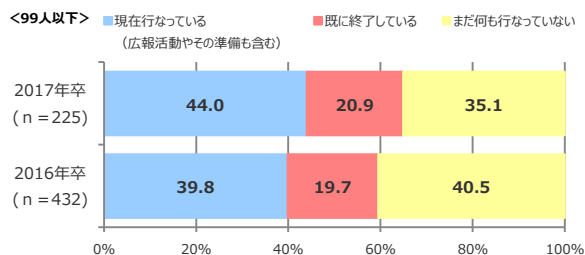
業種別に見ると、「通信業・情報サービス業」では「既に終了している」企業の割合が高い。「建設業」は、「まだ何も行っていない」企業の割合が最も高く、32.3%に上る（図1.2）。

前年調査（2016年度新卒採用に関する企業調査 10月1日状況／以下同）と比較すると、今年は全体的に進捗が若干早いようだ。従業員規模別に見ると、採用活動を「既に終了している」企業の割合は、従業員規模が大きくなるほど高い。一方、従業員規模が小さい企業ほど「まだ何も行っていない」企業の割合が高く、従業員規模によって採用活動の進捗に差が生じている（図1.3、図1.4、図1.5、図1.6、図1.7）。

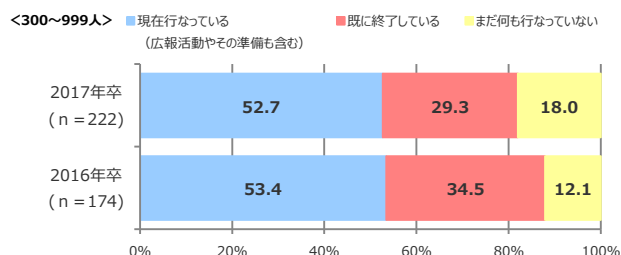
【図1.3】新卒採用活動の状況：前年同時期との比較



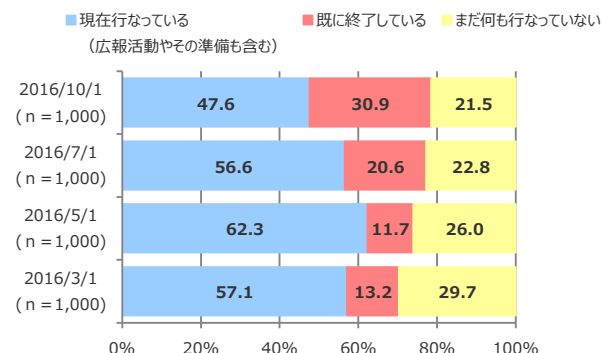
【図1.4】新卒採用活動の状況：従業員規模別（99人以下）前年同時期との比較



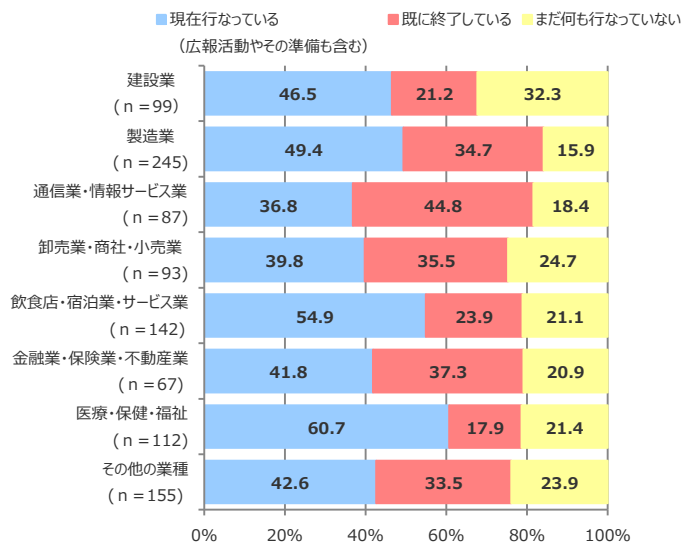
【図1.6】新卒採用活動の状況：従業員規模別（300～999人）前年同時期との比較



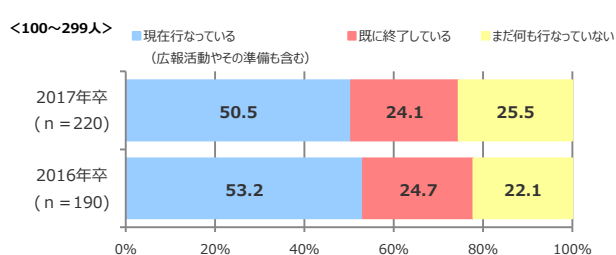
【図1.1】新卒採用活動の状況



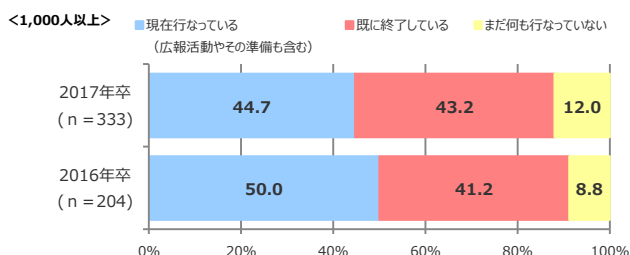
【図1.2】新卒採用活動の状況：業種別



【図1.5】新卒採用活動の状況：従業員規模別（100～299人）前年同時期との比較



【図1.7】新卒採用活動の状況：従業員規模別（1,000人以上）前年同時期との比較

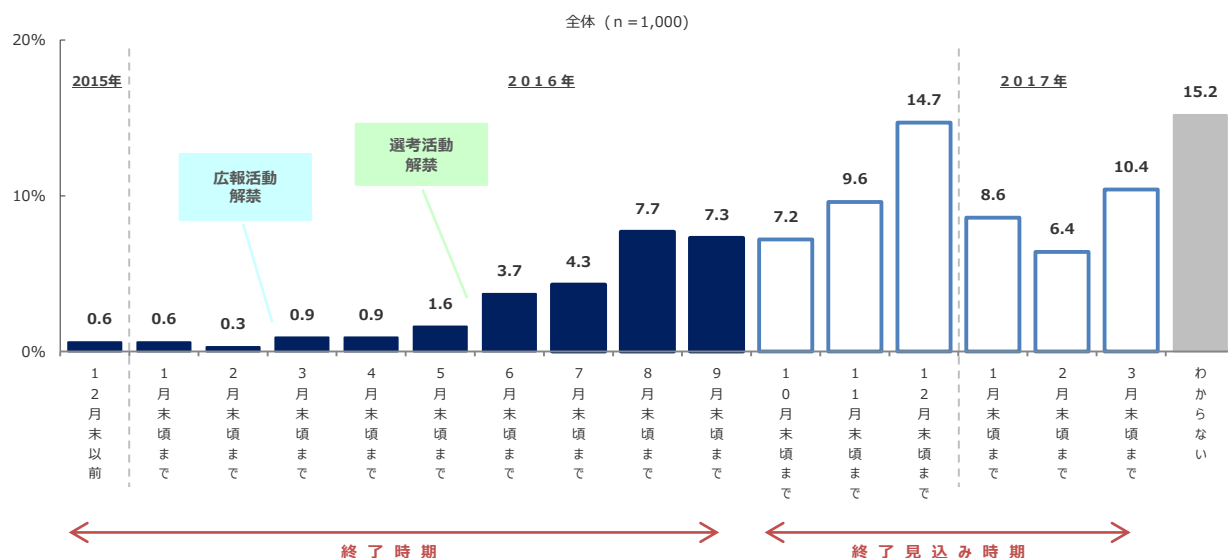


<2017年卒> 新卒採用活動の終了時期

「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終了見込み時期を聞いた。新卒採用活動を終了した時期は、「2016年8月末頃まで」が7.7%で最も高く、次点は「2016年9月末頃まで」で7.3%だった。既に新卒採用活動を終わらせた企業では、正式に内定が解禁となる10月を目途に選考活動を進めていた様子がうかがえる。一方、終了見込み時期では、「2016年12月末頃まで」が14.7%で最も回答を集めた（図2）。

従業員規模別に見ると、1,000人以上の企業の新卒採用活動の終了時期は「2016年6月末頃まで」から増え始める。一方、99人以下の企業は「2016年8月末頃まで」から回答が増え始めており、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うかがえる。また、「99人以下」の企業では、「2017年3月末頃まで」の回答割合が高くなっており、年度末ぎりぎりまで採用活動を続け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月末頃まで	2月末頃まで	3月末頃まで	4月末頃まで	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月末頃まで	2月末頃まで	3月末頃まで	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
全体 (n=1,000)		0.6	0.6	0.3	0.9	0.9	1.6	3.7	4.3	7.7	7.3	7.2	9.6	14.7	8.6	6.4	10.4	15.2
従業員規模別	99人以下 (n=225)	1.8	0.9	0.0	0.9	0.0	1.3	1.3	1.3	3.1	7.6	2.2	4.4	16.9	9.8	8.4	20.4	19.6
	100~299人 (n=220)	0.5	0.0	0.0	0.9	1.8	0.5	1.8	4.1	7.7	5.9	7.7	9.5	15.9	12.3	5.9	11.4	14.1
	300~999人 (n=222)	0.0	0.5	0.9	1.4	0.9	3.2	3.6	0.9	7.7	7.7	7.2	14.0	18.0	7.2	5.9	9.0	12.2
	1,000~2,999人 (n=139)	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	9.4	11.5	8.6	10.8	12.2	10.8	6.5	5.8	4.3	14.4
	3,000人以上 (n=194)	0.5	0.5	0.5	1.0	1.5	2.6	8.2	8.2	10.3	7.2	9.8	8.8	9.8	6.2	5.7	3.6	15.5

※「2015年12月末以前」～「2016年9月末頃まで」は「終了時期」、
「2016年10月末頃まで」～「2017年3月末頃まで」は「終了見込み時期」として聴取

＜2017年卒＞ 新卒採用活動のスケジュール

企業に、2017年卒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）。

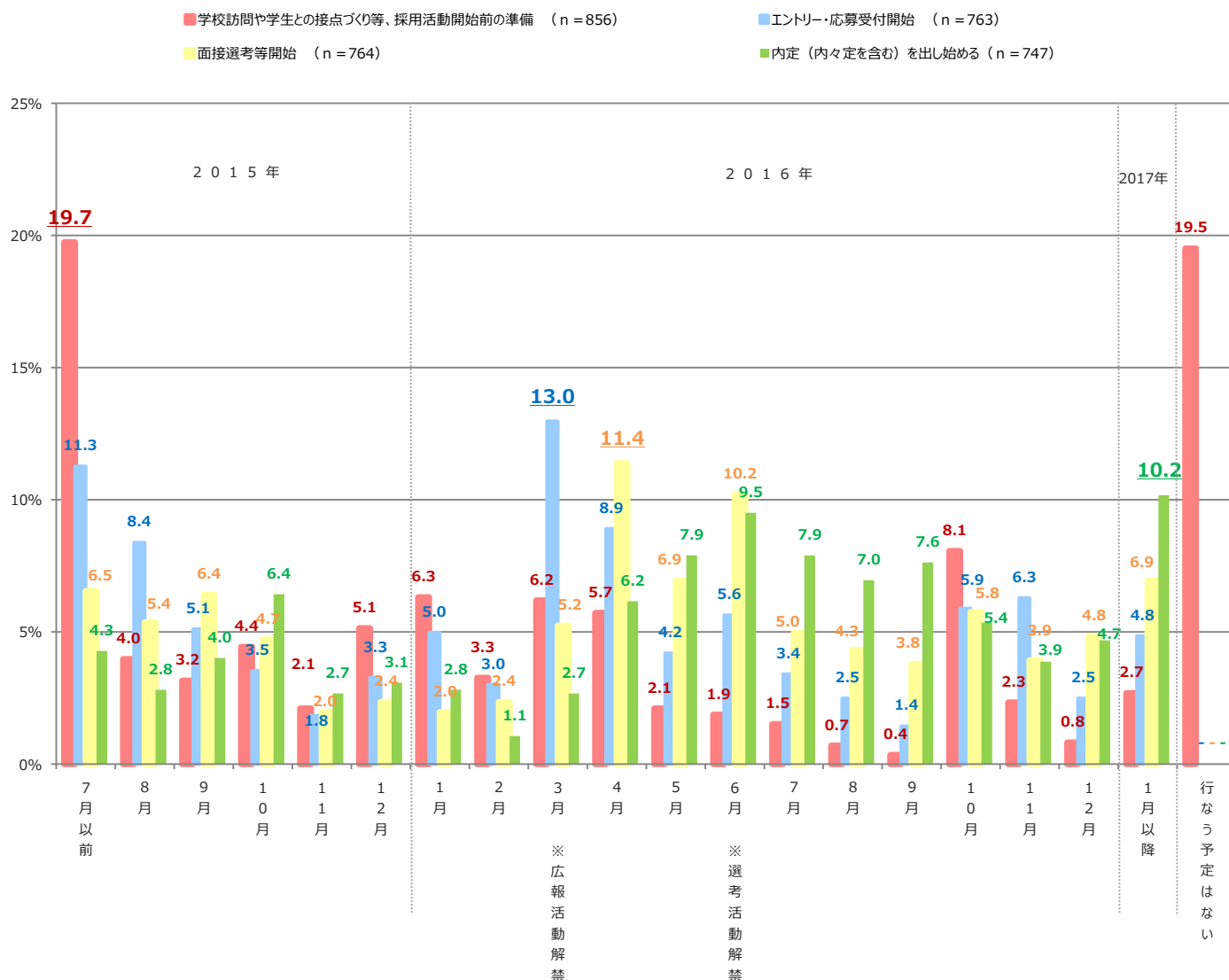
「学校訪問や学生との接点づくり等、採用活動開始前の準備時期」は、「2015年7月以前」を挙げた企業が19.7%と最も多くなっている。

「エントリー・応募受付開始時期」は、「2016年3月」が13.0%と最も多い。“広報活動解禁”となる3月より前にエントリー・応募受付を開始した企業は、合計で41.4%となった。

「面接選考等開始時期」は、「2016年4月」が11.4%で最も多く、次点は「2016年6月」の10.2%となっている。「2015年7月以前」から「2016年5月」までの期間を合わせると、“選考活動解禁”となる6月より前に面接選考等を開始した企業は55.3%と半数を超えている。

「内定（内々定）を出し始める時期」は「2017年1月以降」10.2%、「2016年6月」9.5%、「2016年5月」と「2016年7月」が同率で7.9%となった。“選考活動解禁”の6月より前（「2015年7月以前」から「2016年5月」までの期間）に内定を出し始めた企業は、合計で44.0%と4割を超えた（図3）。

【図3】新卒採用活動のスケジュール



2017年卒の新卒採用活動のスケジュールに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」は、従業員規模が大きい企業ほど「行なう予定はない」の回答割合が低く、何かしらの取り組みを進めたようだ。また、その動き出しも早い（表3.1）。

「エントリー・応募受付開始時期」も、従業員規模の大きい企業ほど早期に行なっていた傾向がある。“広報活動開始前”の数値（「2015年7月以前」から「2016年2月」の合計値）は、全体では41.4%となったが、「3,000人以上」の企業では51.8%と半数を超えていた（表3.2）。

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

【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

		2 0 1 5 年						2 0 1 6 年											2017年	行 う 予 定 は な い		
		7 月 以 前	8 月	9 月	1 0 月	1 1 月	1 2 月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	1 0 月	1 1 月	1 2 月		1 月 以 降	
全体 (n=856)		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
全体 (n=856)		19.7	4.0	3.2	4.4	2.1	5.1	6.3	3.3	6.2	5.7	2.1	1.9	1.5	0.7	0.4	8.1	2.3	0.8	2.7	19.5	
従 業 員 規 模 別	99人以下 (n = 196)	8.7	1.5	2.0	4.1	1.0	2.0	3.6	3.1	1.0	7.7	2.6	2.6	1.0	1.0	0.5	9.2	1.0	1.0	4.6	41.8	
	100～299人 (n = 195)	18.5	3.6	2.1	6.7	1.0	5.6	5.1	3.1	7.7	3.1	2.6	2.1	1.5	1.5	0.5	9.7	4.6	1.0	2.1	17.9	
	300～999人 (n = 198)	23.2	5.1	4.0	5.1	3.0	5.6	6.1	4.0	7.1	7.6	1.0	0.5	2.0	0.0	0.0	9.6	2.5	0.5	1.5	11.6	
	1,000～2,999人 (n = 117)	23.9	6.0	3.4	3.4	2.6	6.0	8.5	0.9	6.8	8.5	4.3	0.9	1.7	0.9	0.0	4.3	2.6	1.7	0.9	12.8	
	3,000人以上 (n = 150)	28.0	4.7	4.7	2.0	3.3	7.3	10.0	4.7	9.3	2.0	0.7	3.3	1.3	0.0	0.7	5.3	0.7	0.0	4.0	8.0	

【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

		2 0 1 5 年						2 0 1 6 年													2017年
		7月以前	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	解禁前活動計	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月以降
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
全体(n=763)		11.3	8.4	5.1	3.5	1.8	3.3	5.0	3.0	41.4	13.0	8.9	4.2	5.6	3.4	2.5	1.4	5.9	6.3	2.5	4.8
従業員規模別	99人以下(n=145)	9.0	2.1	6.2	2.1	1.4	2.1	4.1	2.8	29.8	6.2	7.6	7.6	6.9	6.9	4.1	0.7	8.3	9.0	2.8	10.3
	100～299人(n=181)	11.0	6.6	4.4	5.0	1.7	2.2	3.3	1.7	35.9	13.3	9.4	2.2	6.6	2.8	3.3	3.9	6.1	9.9	3.9	2.8
	300～999人(n=185)	12.4	10.8	4.3	3.8	3.2	2.7	7.0	2.2	46.4	13.5	10.8	2.2	4.3	4.3	1.1	0.0	7.0	4.3	2.7	3.2
	1,000～2,999人(n=109)	12.8	5.5	6.4	3.7	1.8	5.5	4.6	3.7	44.0	13.8	8.3	6.4	7.3	0.0	4.6	0.9	5.5	2.8	2.8	3.7
	3,000人以上(n=143)	11.2	16.1	4.9	2.8	0.7	4.9	5.6	5.6	51.8	18.2	7.7	4.2	3.5	2.1	0.0	1.4	2.1	4.2	0.0	4.9

「面接選考等開始時期」を見ると、従業員規模が300人以上の企業では、“選考活動解禁前”の数値（「2015年7月以前」から「2016年5月」の合計値）が約6割となっている。早めに面接等の選考をスタートさせていたようだ（表3.3）。一方、「内定（内々定）を出し始める時期」を見てみると、「2016年4月」から回答割合が伸び始め、「2016年6月」がひとつのピークとなっている。“選考活動解禁前”の数値は全体で44.0%となり、従業員規模が300人以上の企業では約5割に上った。一方で、「99人以上」の企業では、「2017年1月以降」に内定を出し始める企業が18.7%だった（表3.4）。

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

【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						2016年													2017年
		7月以前	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	解禁前活動計	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月以降
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
全体 (n=764)		6.5	5.4	6.4	4.7	2.0	2.4	2.0	2.4	5.2	11.4	6.9	55.3	10.2	5.0	4.3	3.8	5.8	3.9	4.8	6.9
従業員規模別	99人以下 (n=145)	4.8	3.4	4.8	4.1	2.1	1.4	0.7	2.1	3.4	5.5	6.9	39.2	9.0	7.6	5.5	6.2	7.6	4.8	6.2	13.8
	100~299人 (n=177)	5.6	7.3	4.0	5.1	2.3	1.1	1.1	1.1	6.2	7.9	6.8	48.5	11.3	5.1	4.0	6.8	5.1	6.2	6.8	6.2
	300~999人 (n=185)	8.1	5.4	7.6	3.2	1.6	3.2	1.6	3.8	5.4	14.1	9.7	63.7	6.5	3.2	3.8	3.2	7.6	2.7	5.4	3.8
	1,000~2,999人 (n=111)	7.2	3.6	4.5	5.4	1.8	5.4	1.8	4.5	8.1	11.7	4.5	58.5	9.9	8.1	3.6	0.9	7.2	3.6	0.9	7.2
	3,000人以上 (n=146)	6.8	6.2	11.0	6.2	2.1	1.4	4.8	0.7	3.4	17.8	5.5	65.9	15.1	2.1	4.8	0.7	1.4	2.1	3.4	4.8

【表3.4】新卒採用活動のスケジュール／内定（内々定を含む）を出し始める：従業員規模別

		2015年						2016年													2017年
		7月以前	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	解禁前活動計	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月以降
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
全体 (n=747)		4.3	2.8	4.0	6.4	2.7	3.1	2.8	1.1	2.7	6.2	7.9	44.0	9.5	7.9	7.0	7.6	5.4	3.9	4.7	10.2
従業員規模別	99人以下 (n=139)	3.6	2.2	2.9	5.8	2.2	2.2	0.7	2.2	2.2	4.3	4.3	32.6	3.6	5.0	9.4	10.8	10.8	3.6	5.8	18.7
	100~299人 (n=174)	2.9	5.2	2.9	6.3	2.3	2.9	2.9	0.6	1.7	3.4	5.2	36.3	9.2	9.8	5.7	11.5	3.4	4.6	8.6	10.9
	300~999人 (n=180)	5.6	3.3	4.4	7.2	1.7	2.2	3.3	1.7	3.9	8.9	9.4	51.6	8.9	5.0	7.2	6.1	5.6	4.4	4.4	6.7
	1,000~2,999人 (n=108)	5.6	0.0	3.7	4.6	4.6	5.6	0.9	0.0	5.6	6.5	11.1	48.2	9.3	13.0	7.4	2.8	6.5	4.6	3.7	4.6
	3,000人以上 (n=146)	4.1	2.1	6.2	7.5	3.4	3.4	5.5	0.7	0.7	7.5	10.3	51.4	16.4	8.2	5.5	5.5	1.4	2.1	0.0	9.6

解禁日の必要性

企業に、新卒採用活動において、「広報活動の解禁日」と「選考活動の解禁日」の必要性和適切だと思う時期について聞いた。「広報活動の解禁日」は71.7%の企業が、「選考活動の解禁日」は69.1%の企業が、「解禁日は必要である」と回答した。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に比べて「解禁日は必要ない」の回答割合が高くなっている（図4.1、図4.2）。

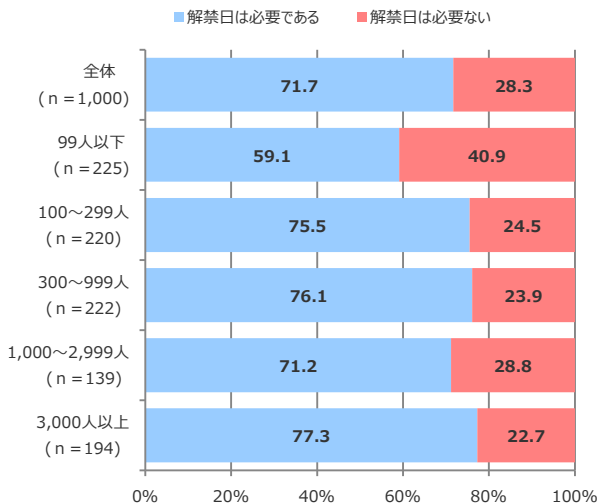
また、適切だと思う「広報活動の解禁日」と「選考活動の解禁日」を聞いた。

「広報活動の解禁日」に適切な時期は、「4年次の4月～6月」が23.2%で最も回答を集めた。以降は、「3年次の6月以前」20.6%、「3年次の10月～12月」20.2%となっている。

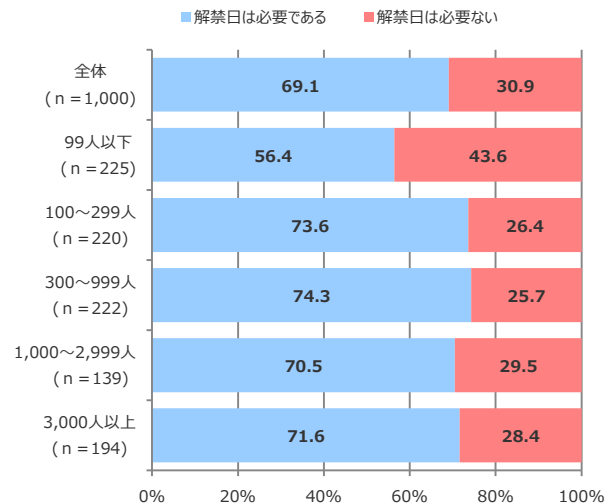
「選考活動の解禁日」に適切な時期は、「4年次の4月～6月」が突出して高く、34.9%に上る。次点は「3年次の6月以前」で16.6%だった（図4.3）。

現行の解禁日を基準に見ると、「広報活動の解禁日」については63.6%が、「選考活動の解禁日」については79.5%が、現行のスケジュールよりも前の時期が適切だと考えているようだ（図4.4）。

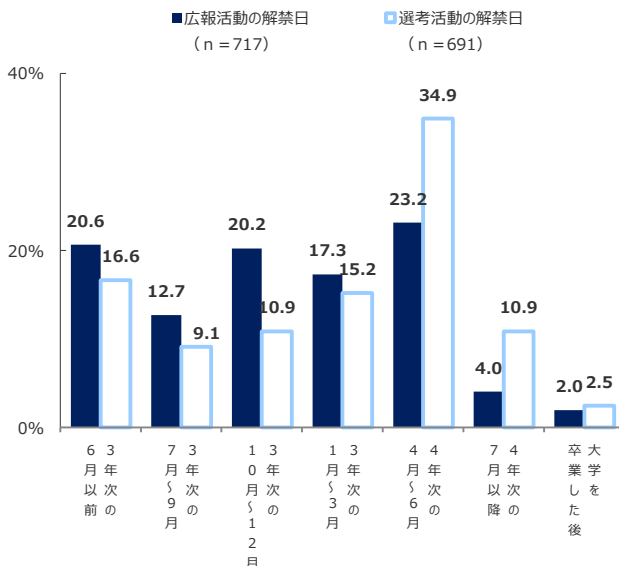
【図4.1】「広報活動」の解禁日は必要だと思うか



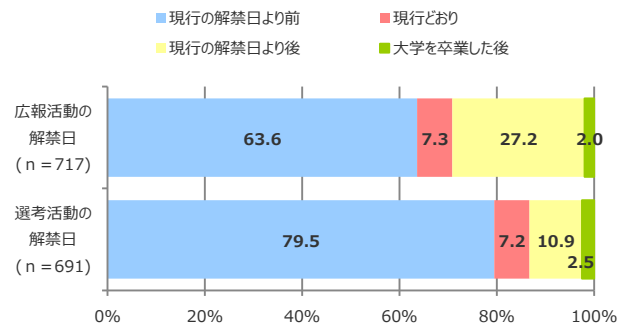
【図4.2】「選考活動」の解禁日は必要だと思うか



【図4.3】「広報活動」「選考活動」の解禁日はいつ頃が適切だと思うか



【図4.4】「広報活動」「選考活動」の解禁日はいつ頃が適切だと思うか：現行の解禁日を基準に集計



	現行の解禁日より前	現行どおり	現行の解禁日より後
広報活動	3年次の2月以前	3年次の3月	4年次の4月以降
選考活動	4年次の5月以前	4年次の6月	4年次の7月以降

<2017年卒> 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、10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53.1%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5.1）。

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「 11 新卒採用活動で設けた応募窓口」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40.5%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5.2）。

※WEBからのエントリー：

就活ナビサイトや企業の採用ホームページ等で、企業の採用情報を得たり説明会を予約するために、自身の情報を登録・送信すること

【表5.1】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=480)		7.7	53.1	11.5	12.5	3.3	3.8	8.1	378.0
従業員規模別	99人以下 (n=106)	20.8	73.6	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	9.2
	100～299人 (n=106)	11.3	71.7	3.8	5.7	3.8	0.9	2.8	101.1
	300～999人 (n=113)	2.7	51.3	22.1	16.8	3.5	3.5	0.0	79.7
	1,000～2,999人 (n=72)	0.0	40.3	12.5	20.8	5.6	9.7	11.1	460.4
	3,000人以上 (n=83)	0.0	16.9	13.3	24.1	4.8	7.2	33.7	1,537.2

【表5.2】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=378)		10.8	40.5	12.2	14.0	6.3	6.6	9.5	699.7
従業員規模別	99人以下 (n=56)	32.1	51.8	14.3	1.8	0.0	0.0	0.0	14.8
	100～299人 (n=91)	13.2	56.0	9.9	8.8	3.3	5.5	3.3	228.7
	300～999人 (n=99)	6.1	46.5	14.1	17.2	7.1	7.1	2.0	149.7
	1,000～2,999人 (n=58)	6.9	22.4	15.5	20.7	8.6	10.3	15.5	889.6
	3,000人以上 (n=74)	1.4	18.9	8.1	20.3	12.2	9.5	29.7	2,384.2

<2017年卒> 内定者数と内定辞退率

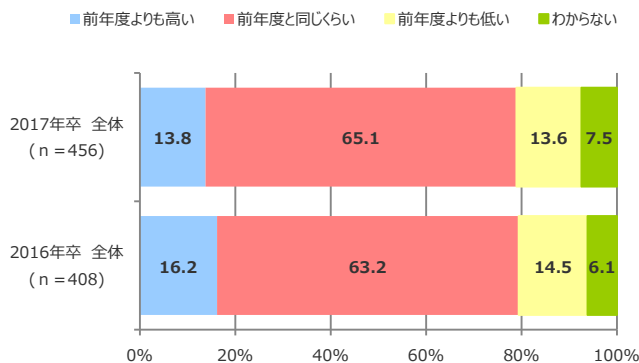
「5 応募状況」において、応募者数を「0人」と回答した企業以外に、10月1日時点の内定者数（内定辞退者も含めた、自社が内定を出した総数）を聞いた。「1～4人」が31.9%と最も多く、次いで「10～19人」が18.4%、「5～9人」が13.7%であった。内定者数の平均は、全体では33.3人、従業員規模が300人未満の企業では10人以下、「3,000人以上」の企業では127.4人となった（表6）。

前年度と比較した内定辞退率について聞くと、65.1%が「前年度と同じくらい」と回答した。「前年度よりも高い」と回答した企業は13.8%、「前年度よりも低い」と回答した企業は13.6%となっている。さらに、2016年卒新卒採用活動における内定辞退率（2015年卒比）を聞いた前年調査と比較すると、ほとんど変化は見られなかった（図6.1）。従業員規模別に見ると、「300～999人」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6.2）。

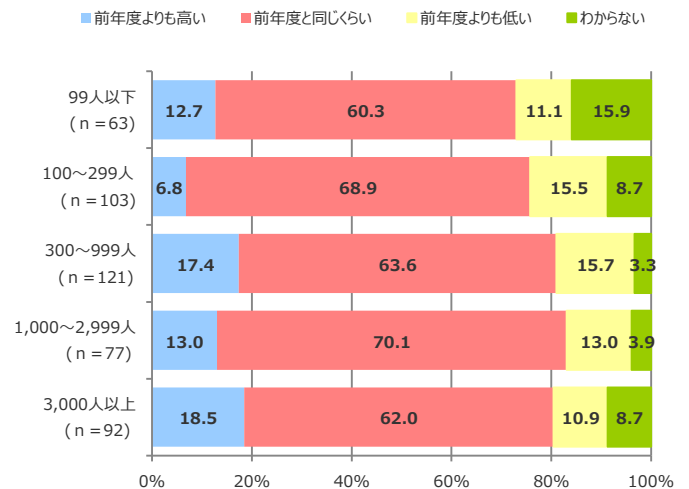
【表6】新卒採用活動における内定者数：従業員規模別 ※「わからない」と回答した者を除いて集計

		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=539)		10.4	31.9	13.7	18.4	6.1	5.9	6.1	7.4	33.3
従業員規模別	99人以下 (n=95)	24.2	71.6	2.1	1.1	0.0	0.0	1.1	0.0	2.0
	100～299人 (n=124)	10.5	47.6	21.8	17.7	0.8	1.6	0.0	0.0	5.2
	300～999人 (n=135)	6.7	23.0	16.3	31.9	13.3	6.7	0.7	1.5	13.3
	1,000～2,999人 (n=86)	7.0	8.1	17.4	24.4	8.1	14.0	11.6	9.3	31.6
	3,000人以上 (n=99)	5.1	7.1	8.1	12.1	7.1	9.1	21.2	30.3	127.4

【図6.1】当年度の内定辞退率は、前年度に比べてどうか



【図6.2】当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



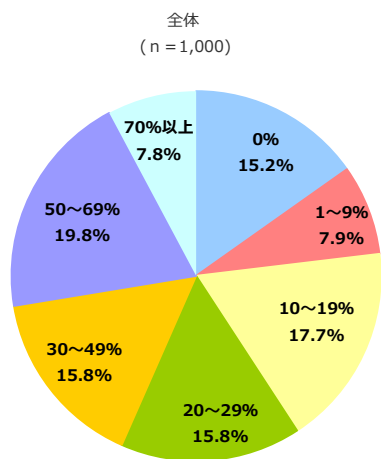
<2017年卒> 内定辞退見込率

企業に、2017年卒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%」19.8%、「10～19%」17.7%、「20～29%」と「30～49%」が同率で15.8%となった。「0%」、つまり採用予定人数ちょうどしか内定を出さない企業は15.2%となり、8割以上の企業が採用予定人数よりも多めに内定を出すことが明らかになった（図7.1）。

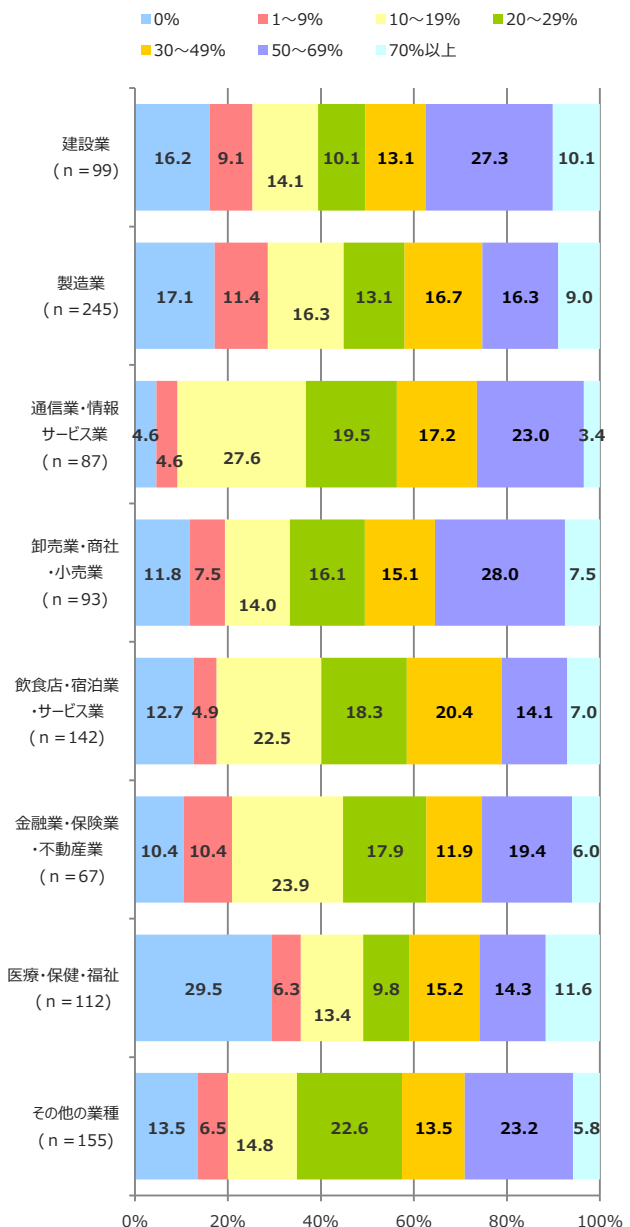
業種別に見ると、「0%」、つまり“辞退を見込んでいない”割合が一番の高いのは、「医療・保健・福祉」で、29.5%であった（図7.2）。

従業員規模別では、「0%」と回答し採用予定人数ちょうどしか内定を出さないとする企業の割合は、従業員規模が小さくなるほど高くなっていく傾向がある。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7.3）。

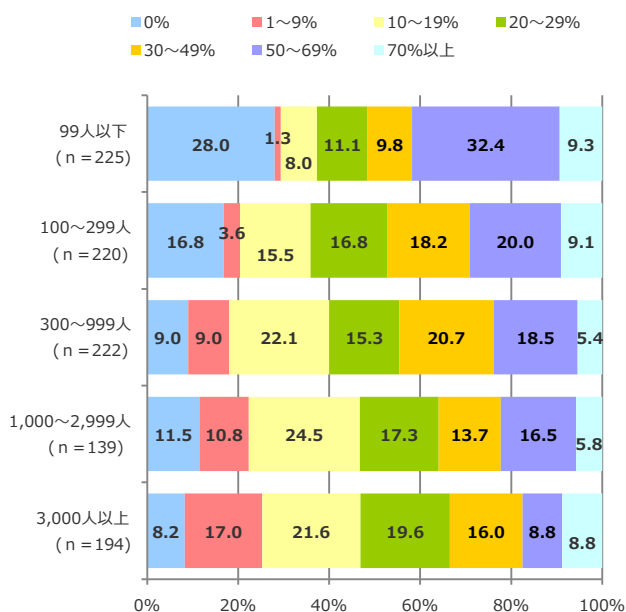
【図7.1】内定辞退をどのくらい見込んでいるか



【図7.2】内定辞退をどのくらい見込んでいるか：業種別



【図7.3】内定辞退をどのくらい見込んでいるか：従業員規模別



<2017年卒> 内定者の充足率

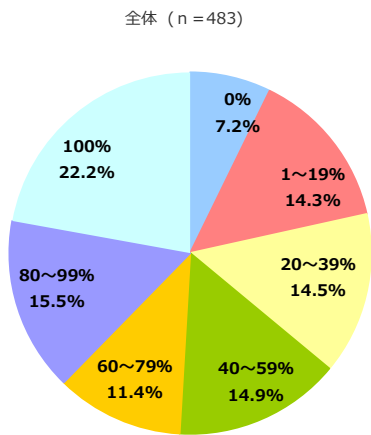
「6 内定者数と内定辞退率」において、内定者数を“1人以上”と回答した企業に、10月1日現在の内定者数（辞退者を除く）は、予定人数の何%くらいに達しているか（以下内定充足率）を聞いた。「100%」と回答した企業が22.2%、「80～99%」と回答した企業も15.5%おり、合わせて4割が内定充足率80%以上となっている（図8.1）。

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8.2）。

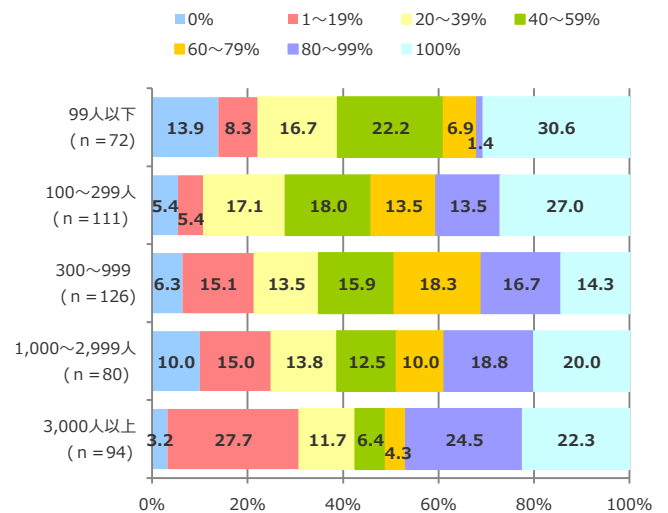
また、内定充足率が予定に比べてどのようになっているのか聞くと、「予定通り」と回答した企業が65.0%に上った。一方、「予定よりも低い」と回答した企業は19.5%となり、「予定よりも高い」と回答した企業の割合（11.2%）よりも高くなっている（図8.3）。

内定充足率別に見ると、「予定通り」と回答した企業でも、46.8%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8.4）。

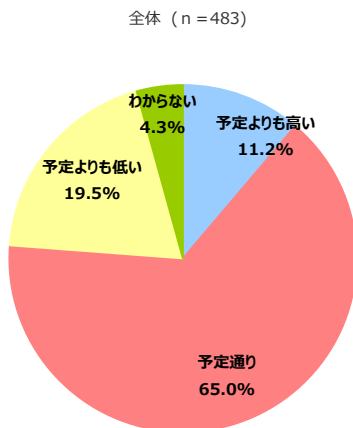
【図8.1】 10月1日の内定者数（辞退者を除く）は、予定人数の何%くらいに達しているか



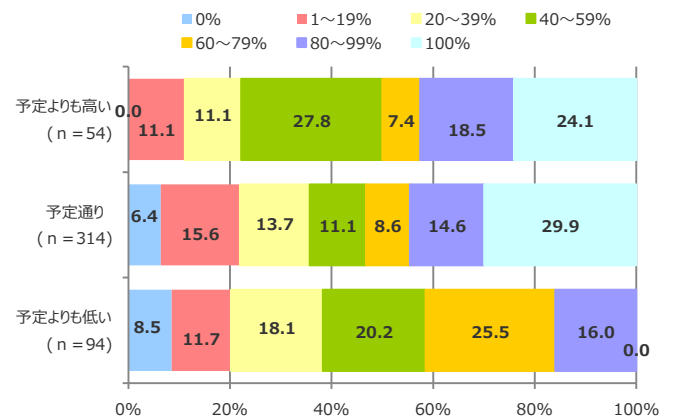
【図8.2】 10月1日の内定者数（辞退者を除く）は、予定人数の何%くらいに達しているか：従業員規模別



【図8.3】 内定充足率は、予定に比べてどうか：従業員規模別



【図8.4】 内定充足率は、予定に比べてどうか：内定充足率別

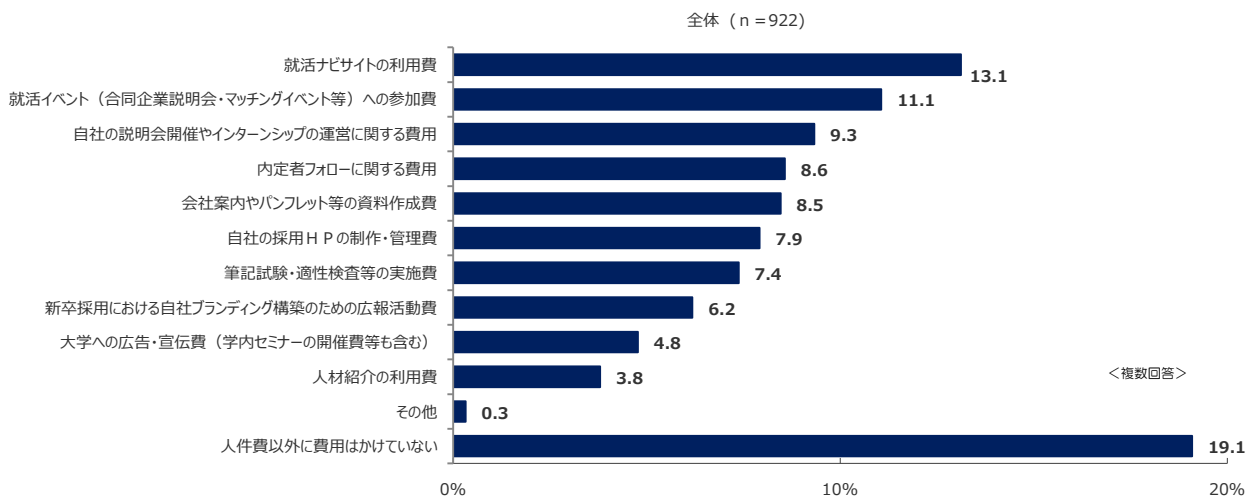


<2017年卒> 新卒採用活動にかけた費用

企業に、2017年卒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」13.1%、「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」11.1%、「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」9.3%、「内定者フォローに関する費用」8.6%となった。一方、「人件費以外に費用はかけていない」企業も19.1%あった（図9.1）。

2016年卒の新卒採用活動の費用について聞いた前年調査と比較すると、今年は「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」は、5.5ポイント増加していた。また、「人件費以外に費用はかけていない」という回答は減少しており、採用活動に何かしら費用をかける企業が増えたようだ。従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど、「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」の回答割合が高く、かつ前年調査からの増加幅も大きい。売り手市場であることや選考解禁時期の繰り上げもあり、新卒採用活動の費用の配分も変化しているのかもしれない（表9）。

【図9.1】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



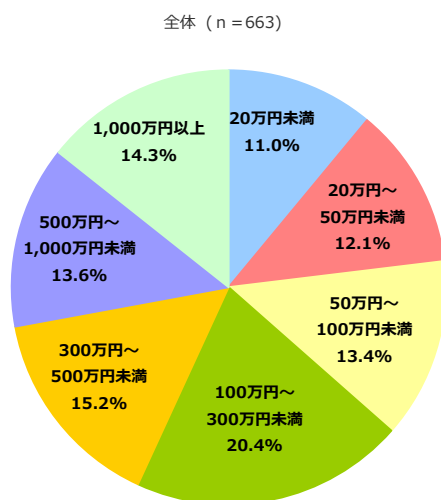
【表9】新卒採用活動にかかる／かけた費用の中で最も比重が大きいもの：従業員規模別 前年との比較

	全体			99人以下			100～299人			300～999人			1,000人以上		
	2017年卒 (n=922)	2016年卒 (n=939)	差	2017年卒 (n=214)	2016年卒 (n=408)	差	2017年卒 (n=211)	2016年卒 (n=183)	差	2017年卒 (n=204)	2016年卒 (n=164)	差	2017年卒 (n=293)	2016年卒 (n=184)	差
	(%)	(%)	(ポイント)	(%)	(%)	(ポイント)	(%)	(%)	(ポイント)	(%)	(%)	(ポイント)	(%)	(%)	(ポイント)
就活ナビサイトの利用費	13.1	9.4	3.7	5.6	7.1	-1.5	19.4	11.5	7.9	18.1	13.4	4.7	10.6	8.7	1.9
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	11.1	5.6	5.5	4.2	4.2	0.0	10.0	5.5	4.5	15.2	8.5	6.7	14.0	6.5	7.5
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	9.3	9.7	-0.4	6.1	6.9	-0.8	6.6	10.4	-3.8	6.9	11.0	-4.1	15.4	14.1	1.3
内定者フォローに関する費用	8.6	6.5	2.1	7.5	4.9	2.6	6.6	6.6	0.0	6.4	11.0	-4.6	12.3	6.0	6.3
会社案内やパンフレット等の資料作成費	8.5	9.9	-1.4	9.8	7.8	2.0	3.8	6.6	-2.8	11.3	13.4	-2.1	8.9	14.7	-5.8
自社の採用HPの制作・管理費	7.9	7.6	0.3	7.0	7.1	-0.1	8.5	9.3	-0.8	10.3	6.1	4.2	6.5	8.2	-1.7
筆記試験・適性検査等の実施費	7.4	8.2	-0.8	5.6	5.4	0.2	8.5	11.5	-3.0	6.9	6.7	0.2	8.2	12.5	-4.3
新卒採用における自社ブランディング構築のための広報活動費	6.2	3.9	2.3	7.0	3.7	3.3	4.7	2.2	2.5	4.9	4.3	0.6	7.5	6.0	1.5
大学への広告・宣伝費（学内セミナーの開催費等も含む）	4.8	3.5	1.3	4.2	2.2	2.0	6.2	4.9	1.3	3.9	4.3	-0.4	4.8	4.3	0.5
人材紹介の利用費	3.8	8.5	-4.7	3.3	8.3	-5.0	5.7	7.7	-2.0	3.9	9.1	-5.2	2.7	9.2	-6.5
その他	0.3	0.5	-0.2	0.9	0.5	0.4	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	-1.1
人件費以外に費用はかけていない	19.1	26.6	-7.5	38.8	41.9	-3.1	19.4	23.5	-4.1	12.3	12.2	0.1	9.2	8.7	0.5

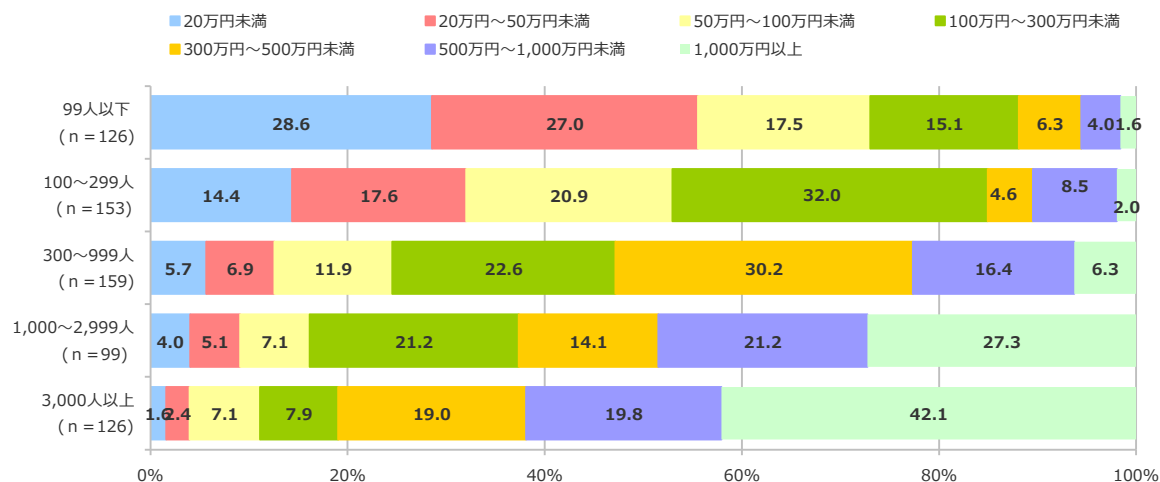
さらに、「人件費以外に費用はかけていない」と回答した企業を除いて、2017年卒の新卒採用活動の予算総額（人件費を除く）を聞いた（「わからない」と回答した者を除いて集計）。最も回答が多かったのは「100万円～300万円未満」で20.4%だった。次点は「300万円～500万円未満」15.2%となっている（図9.2）。

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高額になっていた（図9.3）。

【図9.2】新卒採用活動の予算総額 ※人件費除く



【図9.3】新卒採用活動の予算総額 ※人件費除く：従業員規模別



<2017年卒> 新卒採用活動の満足度

「1 新卒採用活動の状況」において、「現在行っている」「既に終了している」と回答した企業に、2017年卒の新卒採用活動における満足度を「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40.9%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19.5%、「どちらとも言えない」は39.6%となっている（図10.1）。

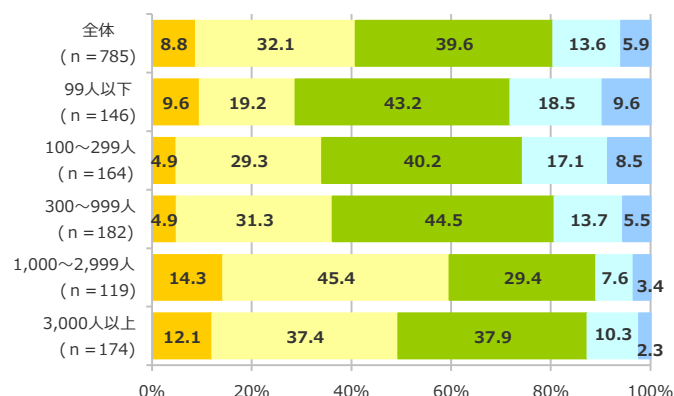
応募者について満足計の割合を見ると、「応募者の数」は49.4%（図10.2）、「応募者の質」は42.7%（図10.3）となっている。

内定者について満足計の割合を見ると、「内定者の数」は46.8%（図10.4）、「内定者の質」は48.7%（図10.5）に上っている。

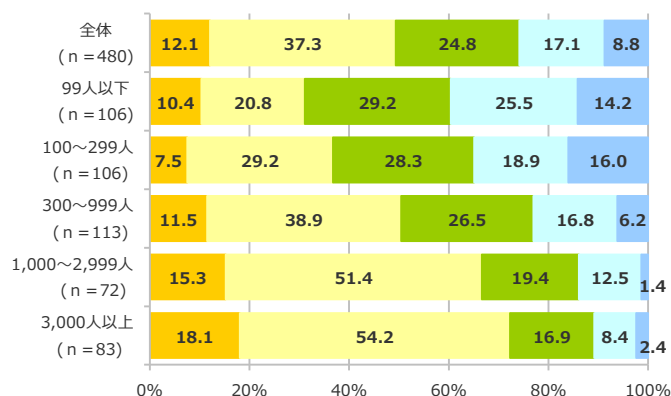
従業員規模別で見ると、満足計の割合は規模が大きくなるほど高まる傾向が見られた。

● 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

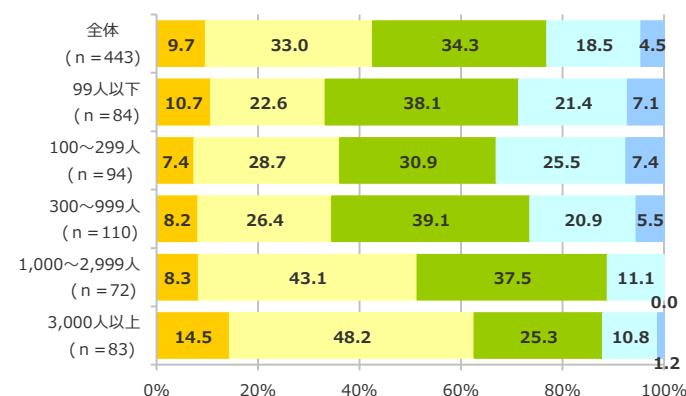
【図10.1】2017年卒新卒採用活動における満足度
／採用活動全体：従業員規模別



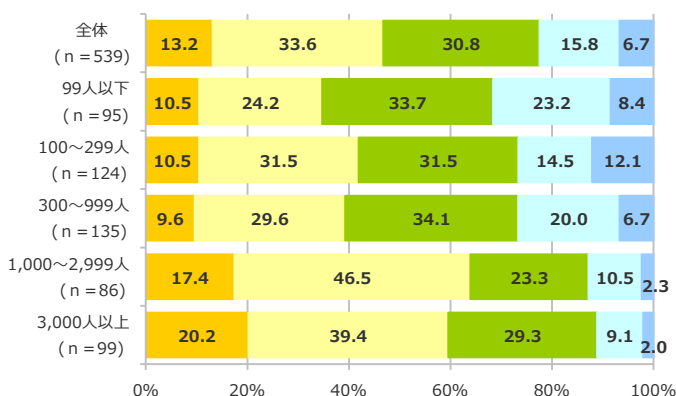
【図10.2】2017年卒新卒採用活動における満足度
／応募者の数：従業員規模別
(応募者数が「わからない」と回答した企業を除く)



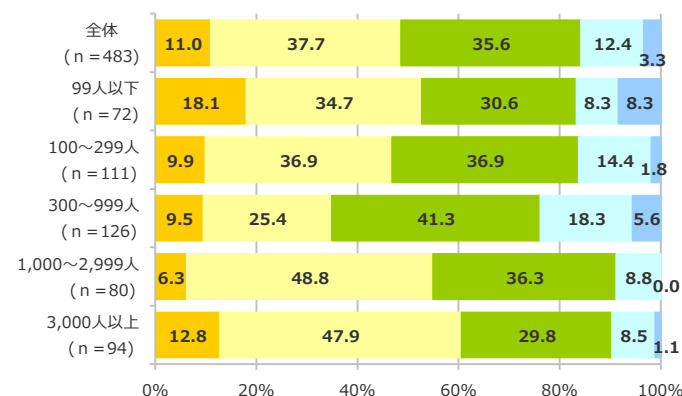
【図10.3】2017年卒新卒採用活動における満足度
／応募者の質：従業員規模別
(応募者数が「わからない」または「0人」の企業を除く)



【図10.4】2017年卒新卒採用活動における満足度
／内定者の数：従業員規模別
(内定者数が「わからない」企業を除く)



【図10.5】2017年卒新卒採用活動における満足度
／内定者の質：従業員規模別
(内定者数が「わからない」または「0人」の企業を除く)



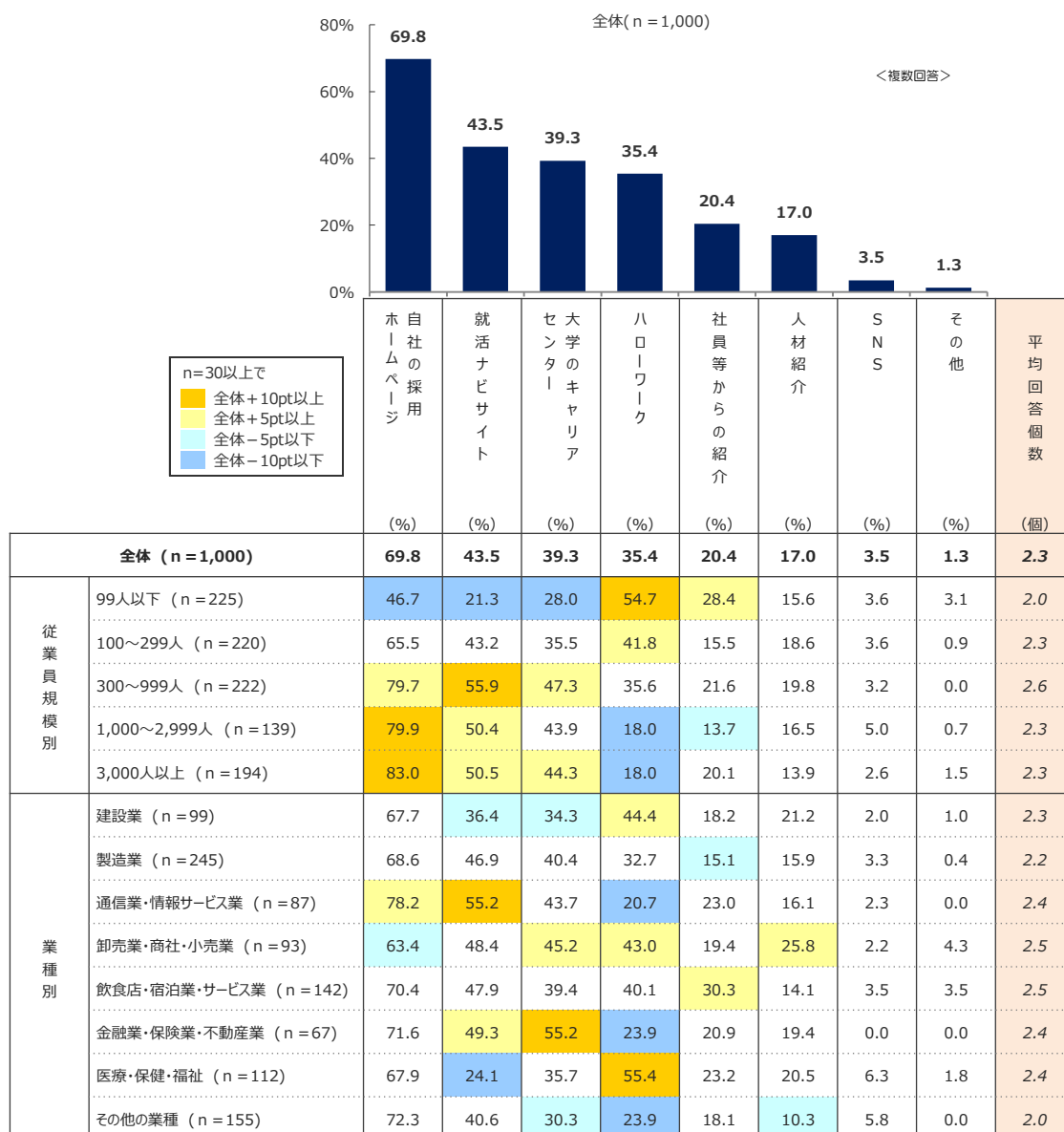
<2017年卒> 新卒採用活動で設けた応募窓口

企業に、2017年卒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、69.8%だった。次いで「就活ナビサイト」43.5%、「大学のキャリアセンター」39.3%、「ハローワーク」35.4%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傾向がある。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、「金融業・保険業・不動産業」は「大学のキャリアセンター」が、「医療・保健・福祉」では、「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11）。

【図11】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



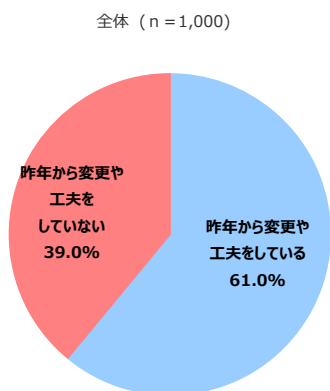
＜2017年卒＞

広報活動・応募窓口の工夫

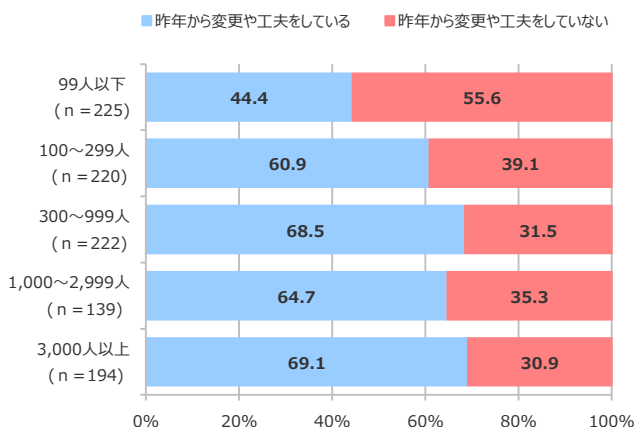
企業に、2017年卒の新卒採用活動において、広報活動や学生からの応募窓口を昨年から工夫・変更したか聞いた。「昨年から変更や工夫をしている」企業が61.0%となり（図12.1）、従業員規模が大きくなるほど行なった様子がうかがえる（図12.2）。

広報活動・学生からの応募窓口に関し昨年から変更や工夫をした内容は、上位から「大学／キャリアセンターへの訪問や求人を増やした」34.9%、「合同企業説明会やマッチングイベント等への参加を増やした」27.5%、「就活サイト等の利用を増やした」25.2%となっている。従業員規模が大きくなるほど、平均回答個数が多くなり、多くの工夫・変更を行なったようだ。特に、「3,000人以上」の企業では、「インターンシップの回数や対象を増やした」「『採用選考に関する指針』の広報活動開始時期以前の活動を増やした」「O・B・O・G訪問の受け入れを増やした」が他の規模の企業よりも高くなっている（表12）。

【図12.1】広報活動・応募窓口に関して、昨年から工夫・変更したか



【図12.2】広報活動・応募窓口に関して、昨年から工夫・変更したか：従業員規模別



【表12】広報活動・応募窓口に関して、昨年から工夫・変更した内容

＜複数回答＞

		大学の訪問やキャリアセンターを増やした	参加マッチングイベント等への	合同企業説明会や	就活サイト等の利用を	企業認知を高めるための	インターンシップの回数や	対象を増やした	業界研究セミナーの回数や	活動を増やした	「採用選考に関する指針」の	O・B・O・G訪問の	人材紹介の利用を増やした	その他	平均回答個数
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(個)
全体 (n=610)		34.9	27.5	25.2	21.3	19.2	17.5	16.2	14.9	8.5	1.3	1.9			
従業員規模別	99人以下 (n=100)	33.0	23.0	23.0	22.0	15.0	16.0	12.0	6.0	8.0	1.0	1.6			
	100～299人 (n=134)	34.3	30.6	28.4	14.9	13.4	13.4	15.7	9.7	9.7	2.2	1.7			
	300～999人 (n=152)	33.6	27.0	27.6	21.1	22.4	17.1	11.8	19.1	10.5	1.3	1.9			
	1,000～2,999人 (n=90)	38.9	27.8	20.0	24.4	18.9	22.2	16.7	12.2	5.6	1.1	1.9			
	3,000人以上 (n=134)	35.8	28.4	24.6	25.4	24.6	20.1	24.6	23.9	7.5	0.7	2.2			

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

<2017年卒>

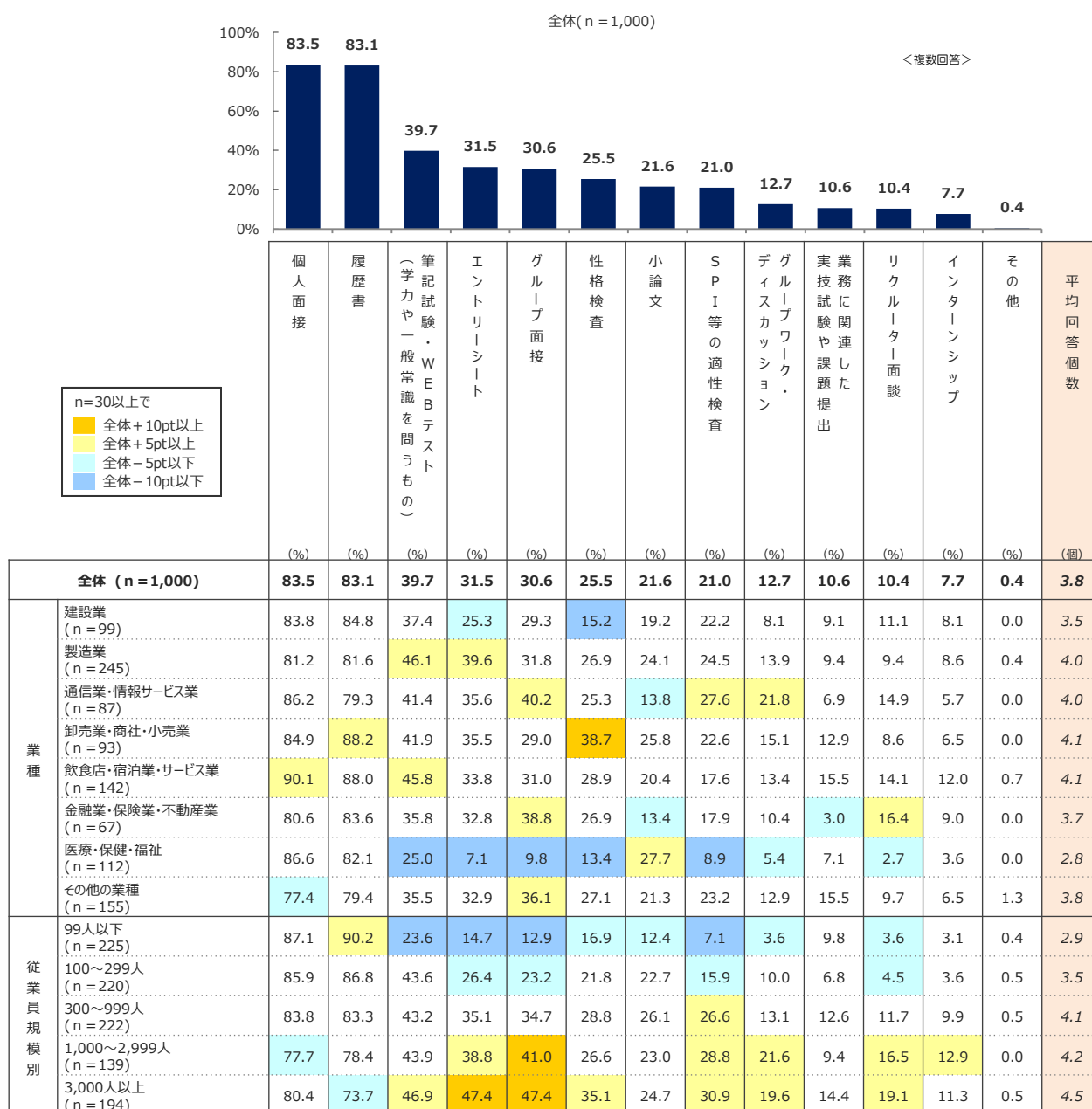
新卒採用活動で取り入れた選考方法

企業に、2017年卒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」83.5%、「履歴書」83.1%、「筆記試験・WEBテスト」39.7%、「エントリーシート」31.5%、「グループ面接」30.6%となっている。

従業員規模別に見ると、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うかがえる。

業種別に見ると、「卸売業・商社・小売業」では、「性格検査」の導入割合が他業種よりも高くなっている。また、「医療・保健・福祉」では、平均回答個数が最も少ない（図13）。

【図13】2017年卒の新卒採用活動で取り入れた選考方法

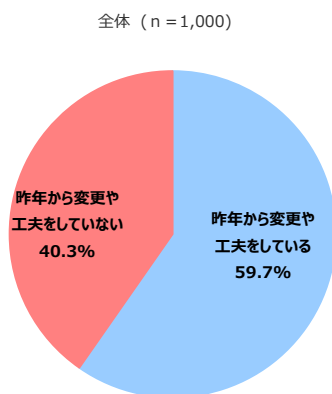


<2017年卒> 選考方法・選考フローの工夫

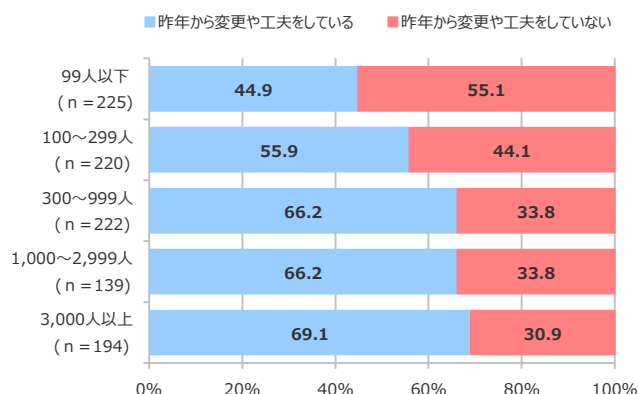
企業に、2017年卒の新卒採用活動において、選考方法や選考フローを昨年から変更・工夫したか聞いた。59.7%の企業が、「昨年から変更や工夫をしている」と回答し（図14.1）、従業員規模が大きくなるほど行なっていた（図14.2）。

選考方法・選考フローに関し昨年から変更・工夫した内容は、上位から「内定者フォローに力を入れた」26.1%、「選考時期を早めた」25.3%、「面接選考の回数を増やした」20.9%となっている。そもそも売り手市場であったところに加え、選考活動解禁時期の繰り上げが重なり、選考フローの短縮化と学生との接触機会の見直しに迫られたようだ。また、広報活動・学生からの応募窓口と同様に、従業員規模が大きくなるほど平均回答個数が多く、さまざまな工夫・変更を行なっている（表14）。

【図14.1】選考方法・選考フローに関して、昨年から工夫・変更したか



【図14.2】選考方法・選考フローに関して、昨年から工夫・変更したか：従業員規模別



【表14】選考方法・選考フローに関して、昨年から工夫・変更した内容

＜複数回答＞

		内定者フォローに力を入れた	選考時期を早めた	面接選考の回数を増やした	選考から内定（内々定）までの期間を短くした	若手社員やリクルーターの関与を増やした	選考以外の面接機会を増やした	選考フローを増やした	採用部門の人員を増員した	選考フローを減らした	選考時期を遅めた	面接選考の回数を減らした	その他	平均回答個数
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(個)
全体 (n=597)		26.1	25.3	20.9	20.4	19.4	18.3	16.6	13.1	8.0	5.9	5.7	0.5	1.8
従業員規模別	99人以下 (n=101)	23.8	26.7	22.8	12.9	12.9	20.8	15.8	8.9	3.0	9.9	0.0	0.0	1.6
	100~299人 (n=123)	21.1	27.6	21.1	25.2	20.3	17.9	14.6	11.4	7.3	4.1	1.6	0.8	1.7
	300~999人 (n=147)	30.6	22.4	17.0	20.4	19.0	17.0	12.9	11.6	11.6	4.1	12.2	0.7	1.8
	1,000~2,999人 (n=92)	30.4	21.7	18.5	20.7	18.5	15.2	18.5	13.0	9.8	5.4	7.6	0.0	1.8
	3,000人以上 (n=134)	24.6	27.6	25.4	21.6	24.6	20.1	21.6	19.4	7.5	6.7	5.2	0.7	2.1

n=30以上で

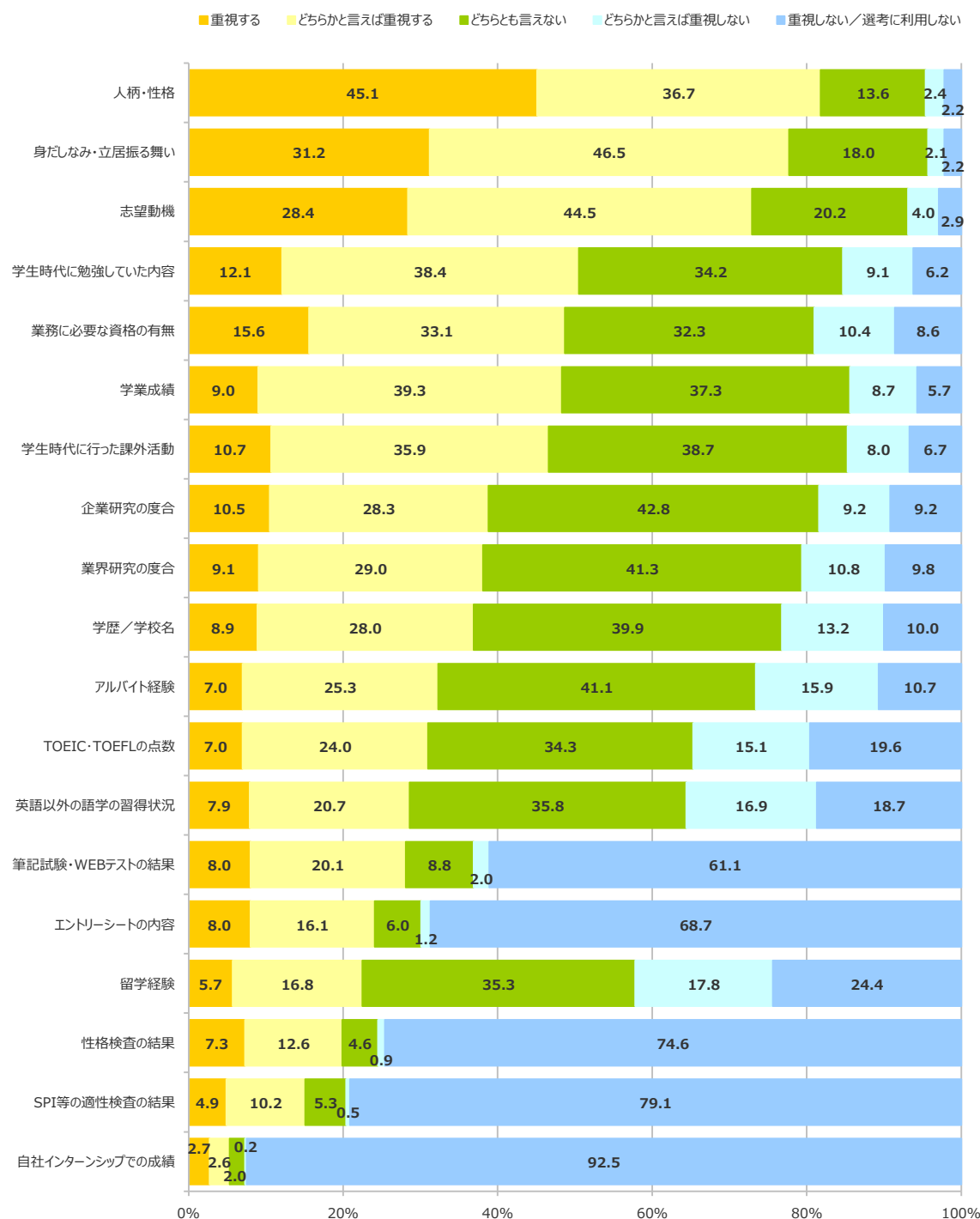
- 全体+10pt以上
- 全体+5pt以上
- 全体-5pt以下
- 全体-10pt以下

<2017年卒> 新卒採用活動での重視ポイント

2017年卒の新卒採用活動において、下記の19項目の重視度を聞いた。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」81.8%、2位「身だしなみ・立居振る舞い」77.7%、3位「志望動機」72.9%となった（図15.1）。

【図15.1】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)

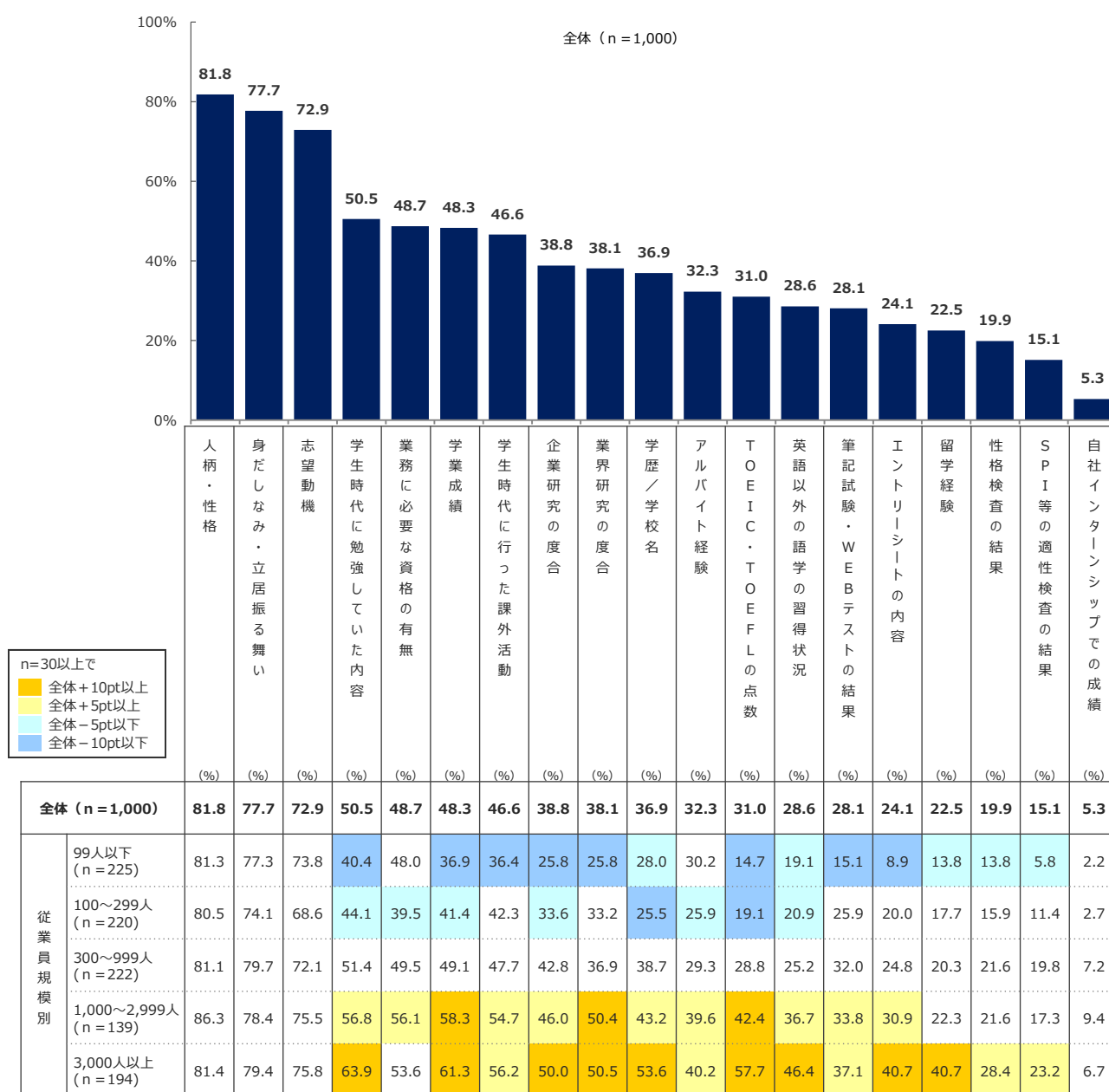


また、重視度が高かった（「重視する」と「どちらかと言えば重視する」の合計）項目に従業員規模別に見た。

「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、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。「3,000人以上」の企業は、他の従業員規模の企業に比べ、「学生時代に勉強していた内容」「企業研究の度合」「学歴／学校名」「TOEIC・TOEFLの点数」「英語以外の語学の習得状況」「エントリーシートの内容」「留学経験」等の項目の重視度が特に高くなっている（図15.2）。

【図15.2】選考において重視度が高い項目：従業員規模別



<2017年卒> 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年卒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、10月1日時点の参加状況を聞いた。

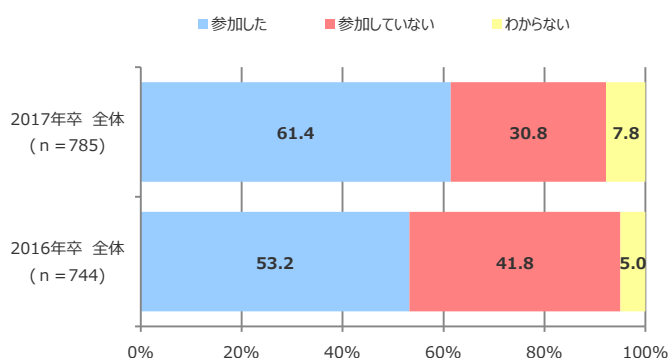
「無料の合同企業説明会」については、「参加した」企業が61.4%となり、前年調査よりも8.2ポイント増加している（図16.1）。

「参加した」と回答した企業にその回数を聞くと、「1～4回」58.9%、「5～9回」21.2%、「10～19回」14.1%、「20回以上」5.8%となった（図16.2）。

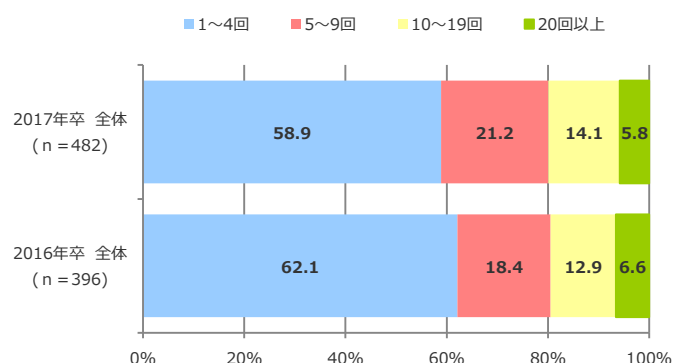
「有料の合同企業説明会」は、「参加した」企業が32.0%となった。参加率は「無料の合同企業説明会」より大幅に低く、前年調査から若干の増加に留まった（図16.3）。

「参加した」と回答した企業にその回数を聞くと、「1～4回」59.4%、「5～9回」23.9%、「10～19回」8.4%、「20回以上」8.4%となり、参加回数は前年よりも増えている傾向がある（図16.4）。

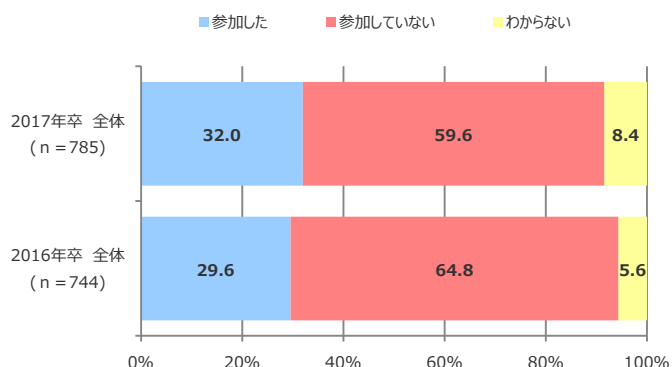
【図16.1】無料の合同企業説明会への参加状況



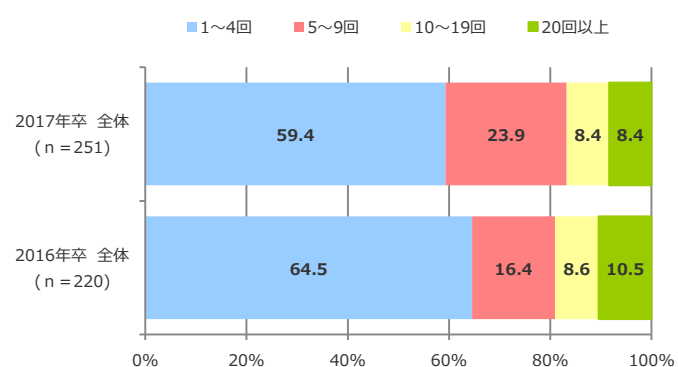
【図16.2】無料の合同企業説明会参加回数



【図16.3】有料の合同企業説明会への参加状況



【図16.4】有料の合同企業説明会参加回数



<2017年卒> 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年卒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、10月1日時点の開催状況を聞いた。

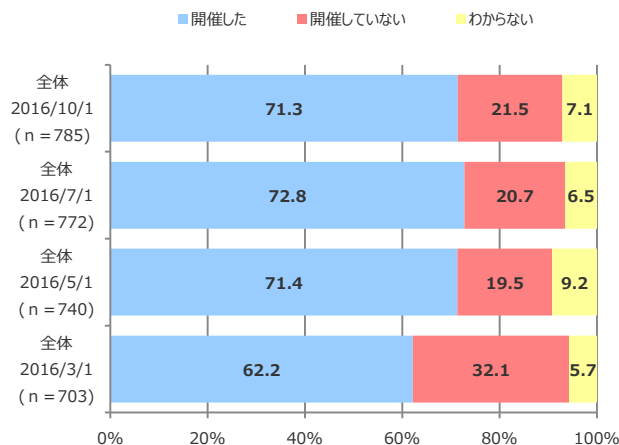
「開催した」と回答した企業は、71.3%となり、5月1日調査以降ほとんど変動は見られなかった（図17.1）。

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17.2）。

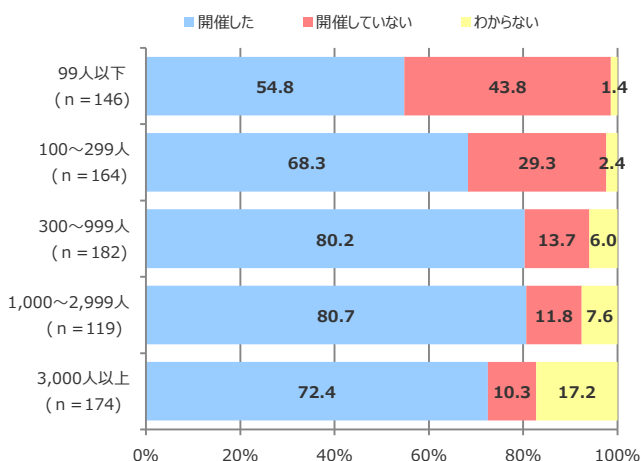
さらに、「開催した」と回答した企業にその回数を聞くと、「1～4回」43.4%、「5～9回」28.9%、「10～19回」17.9%、「20回以上」9.8%となった（図17.3）。

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っている（図17.4）。

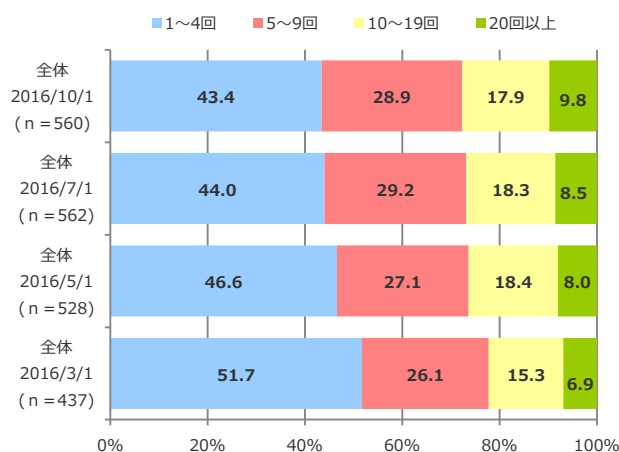
【図17.1】自社単独の会社説明会の開催状況



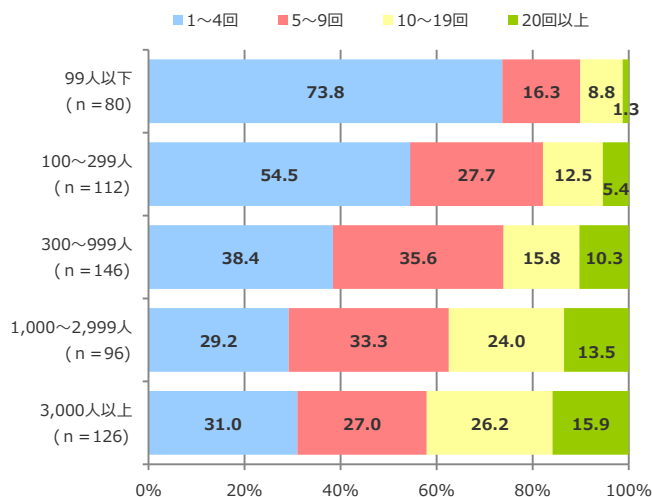
【図17.2】自社単独の会社説明会の開催状況：従業員規模別



【図17.3】自社単独の会社説明会の開催回数



【図17.4】自社単独の会社説明会の開催回数：従業員規模別



インターンシップの実施状況

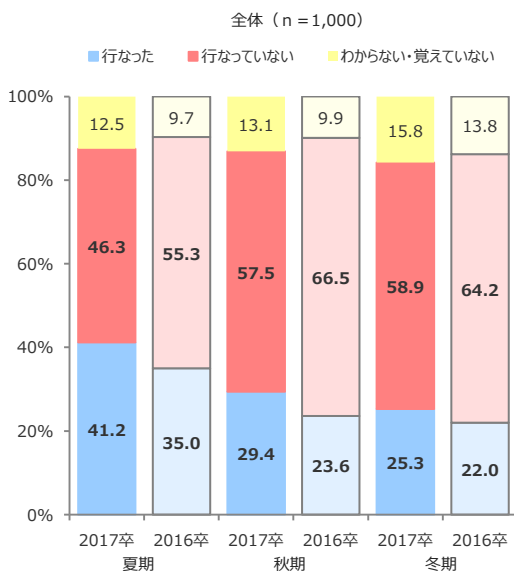
企業に、2017年卒学生を対象としたインターンシップの実施状況を聞いた。夏期インターンシップ（8月～9月頃）を「行なった」企業は41.2%、秋期インターンシップ（10月～12月頃）を「行なった」企業は29.4%、冬期（1月～2月頃）インターンシップを「行なった」企業は25.3%となり、夏期インターンシップを行なう企業の割合が一番高い。前年調査※と比較すると、インターンシップ実施企業は全体的に増加傾向にあるようだ（図18.1）。

※ インターンシップについては、前年調査は「直近3年間に実施したもの」、2017年卒調査は「2017年卒学生を対象に実施したもの」について聴取

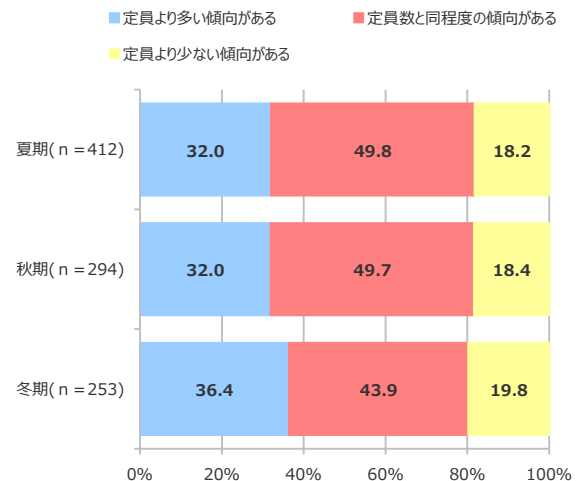
各インターンシップについて「行なった」と回答した企業に、その申し込み状況を聞いた。学生からの申し込みが定員に満たない企業は2割に留まり、8割以上の企業が定員もしくはそれ以上の申し込みがあったようだ（図18.2）。

同様に、各インターンシップについて「行なった」と回答した企業に、各インターンシップの位置づけを聞くと、夏期、秋期、冬期ともに「選考の一環」と捉えている企業が半数に上り、その割合も前年より高まっている（図18.3、図18.4、図18.5）。

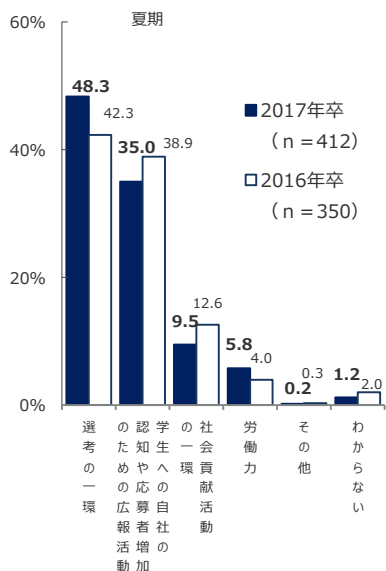
【図18.1】2017年卒対象のインターンシップの実施状況



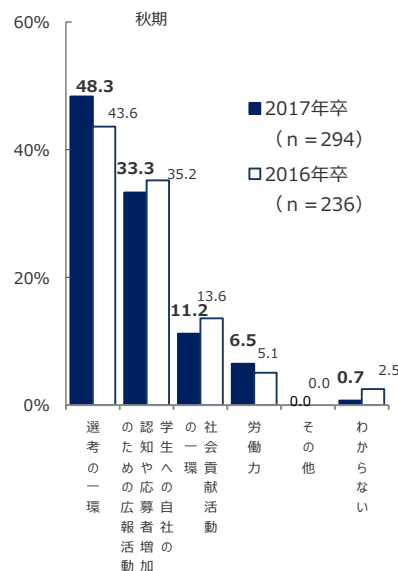
【図18.2】インターンシップの申し込み状況



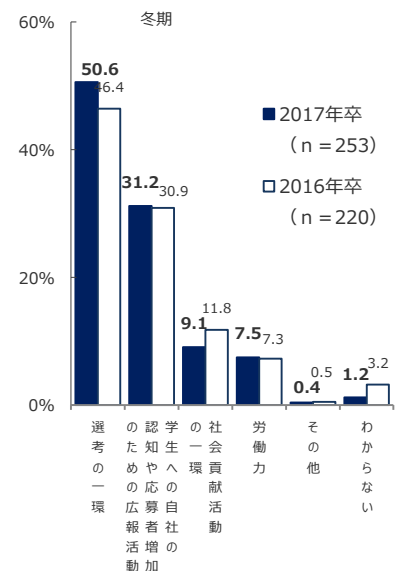
【図18.3】インターンシップの位置づけ／夏期



【図18.4】インターンシップの位置づけ／秋期



【図18.5】インターンシップの位置づけ／冬期



インターンシップ実施の効果

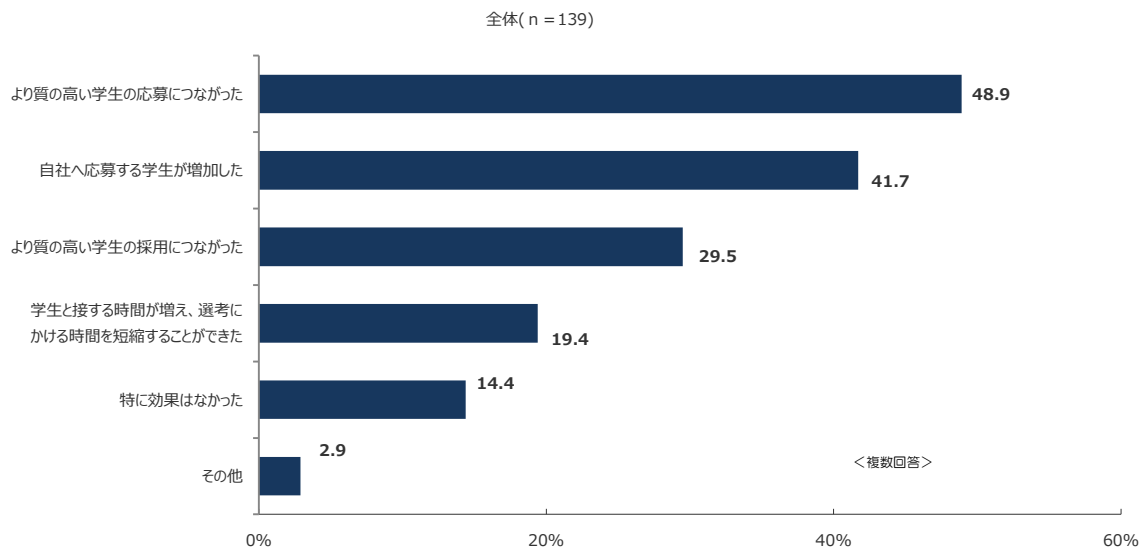
「18 インターンシップの実施状況」において、時期を問わずいずれかのインターンシップの位置づけを「選考の一環」と回答した企業※に、インターンシップを実施したことで選考にどのような効果があったかを聞いた。最も回答を集めたのは「より質の高い学生の応募につながった」で、48.9%に上る。次点は「自社へ応募する学生が増加した」41.7%となっており、インターンシップが応募者の確保につながっていることがうかがえる（図19.1）。

さらに、インターンシップ参加学生の新卒採用選考への応募割合を聞くと、「採用選考に応募した学生はいない」企業は40.6%だった。残りの約6割の企業では、インターンシップ参加学生の新卒採用選考への応募があったようだ（図19.2）。

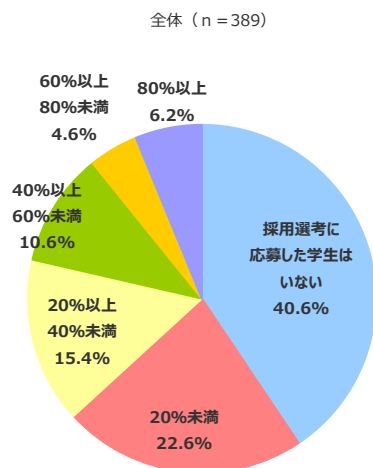
また、「採用選考に応募した学生はいない」以外を回答した企業に、さらにそこから内定を出した学生の割合について聞いた。「内定を出した学生はいない」が16.9%となり、8割以上の企業でインターンシップから内定までつながった学生がいたようだ（図19.3）。

※ 2017年卒の新卒採用の選考を行なっていることが前提であるため、「1 新卒採用活動の状況」において、2017年卒の新卒採用活動を「現在行なっている」もしくは「既に終了している」を回答した企業に限定して聴取

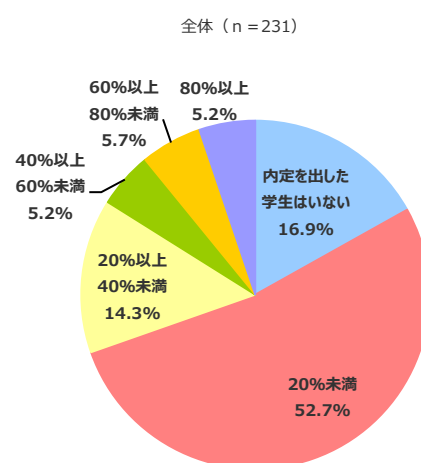
【図19.1】インターンシップの効果



【図19.2】インターンシップ参加学生のうち、採用選考に応募した学生の割合



【図19.3】インターンシップ参加学生のうち、内定を出した学生の割合

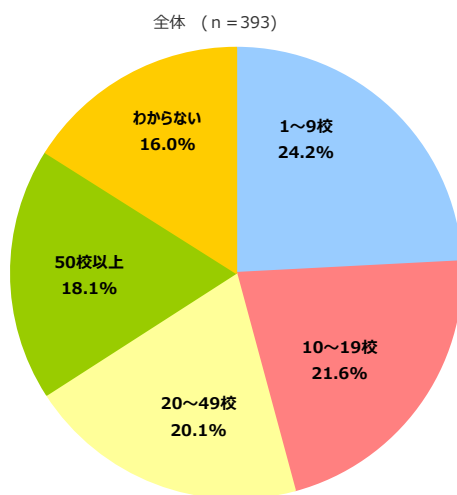


求人票提出大学数

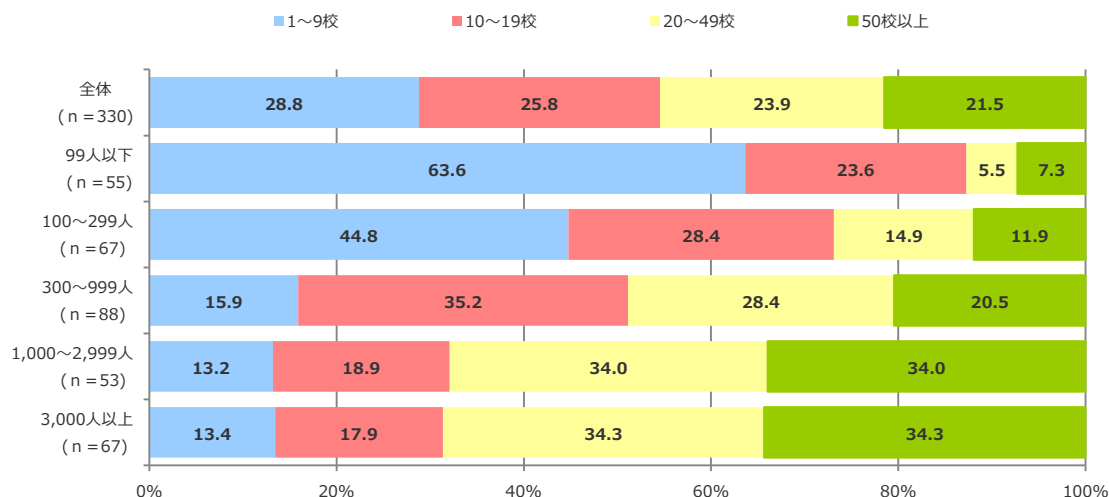
「11 2017年卒新卒採用選考で設けた応募窓口」で「大学のキャリアセンター」を回答した企業に、求人票を提出した大学数を聞いた。結果は、「1～9校」24.2%、「10～19校」21.6%、「20～49校」20.1%、「50校以上」18.1%となった（図20.1）。

従業員規模別に見ると、「99人以下」の企業では63.6%が「1～9校」と回答していた。一方、1,000人以上の企業では、「20～49校」と「50校以上」が合わせて約7割となり、従業員規模が大きくなるほど、求人票を提出した大学数も多くなっていた（図20.2）。

【図20.1】いくつの大学に求人票を出したか



【図20.2】いくつの大学に求人票を出したか：従業員規模別 ※わからないと回答した者を除いて集計



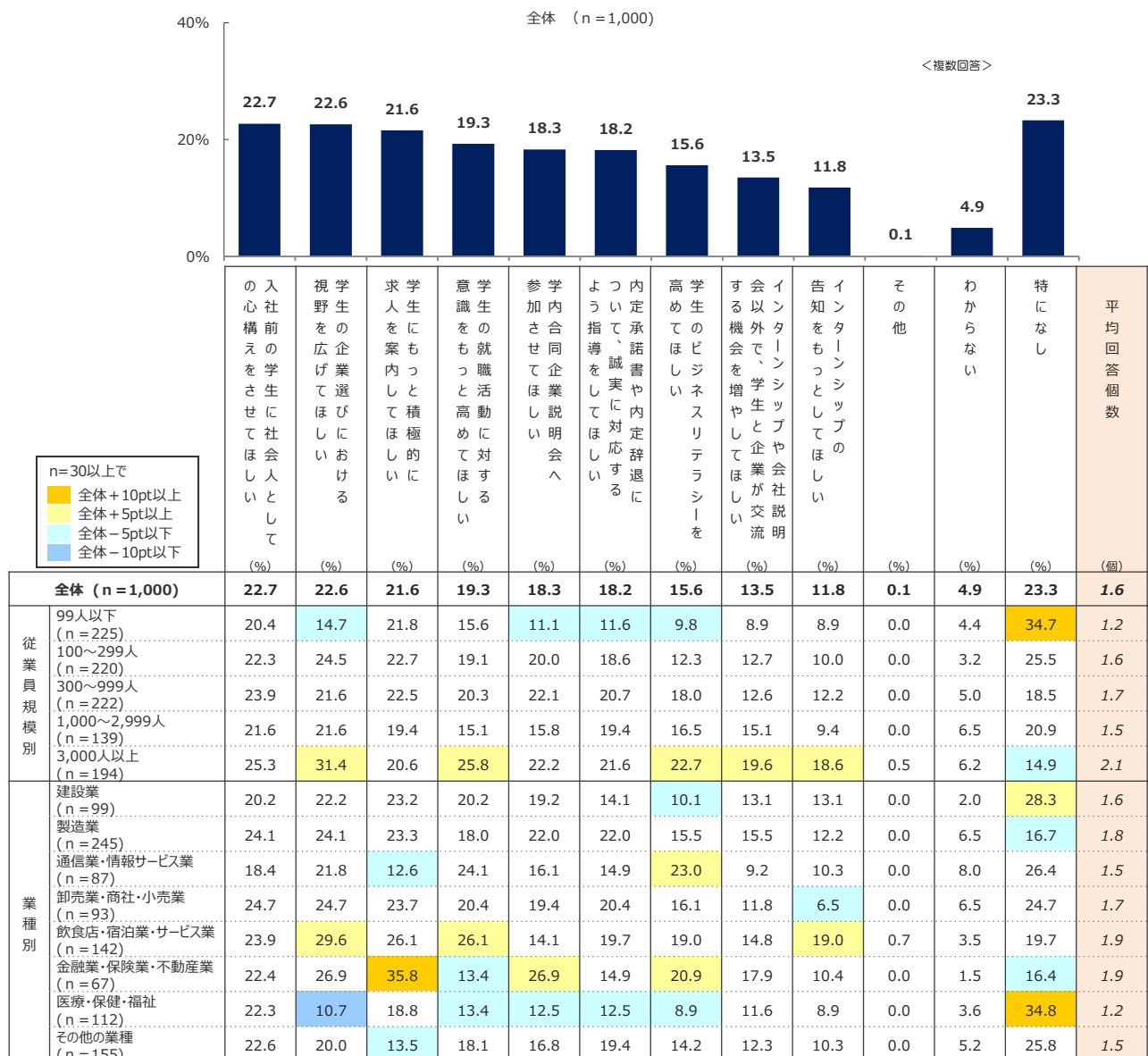
キャリアセンターに求めること

企業に、大学のキャリアセンターに求めることを聞いた。「特になし」を除いて最も回答を集めたのは、「入社前の学生に社会人としての心構えをさせてほしい」で22.7%だった。次いで、「学生の企業選びにおける視野を広げてほしい」22.6%、「学生にもっと積極的に求人を案内してほしい」21.6%、「学生の就職活動に対する意識をもっと高めてほしい」19.3%となっている。

従業員規模別に見ると、「3,000人以上」の企業は他の規模の企業に比べてキャリアセンターに対する要望が多い。

業種別に見ると、「飲食店・宿泊業・サービス業」と「金融業・保険業・不動産業」の平均回答個数が最も多かった。「金融業・保険業・不動産業」では、「学生にもっと積極的に求人を案内してほしい」「学内合同企業説明会へ参加させてほしい」など、自社のPRに関する要望が目立つ。一方、「飲食店・宿泊業・サービス業」では、「学生の企業選びにおける視野を広げてほしい」「学生の就職活動に対する意識をもっと高めてほしい」など、学生の姿勢・意識への指導を求めている（図21）。

【図21】大学のキャリアセンターに求めることは何か：属性別



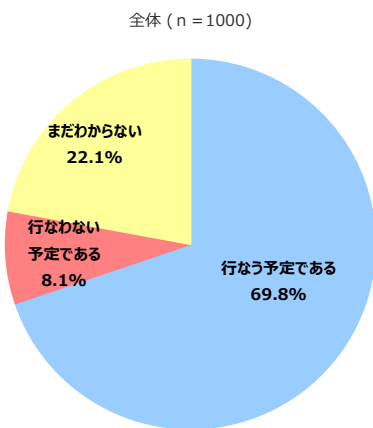
＜2018年卒＞ 新卒採用活動の実施予定

企業に、2018年卒の新卒採用活動の実施予定を聞いた。69.8%の企業が「行なう予定である」と回答し、「行なわない予定である」が8.1%、「まだわからない」が22.1%となった（図22.1）。

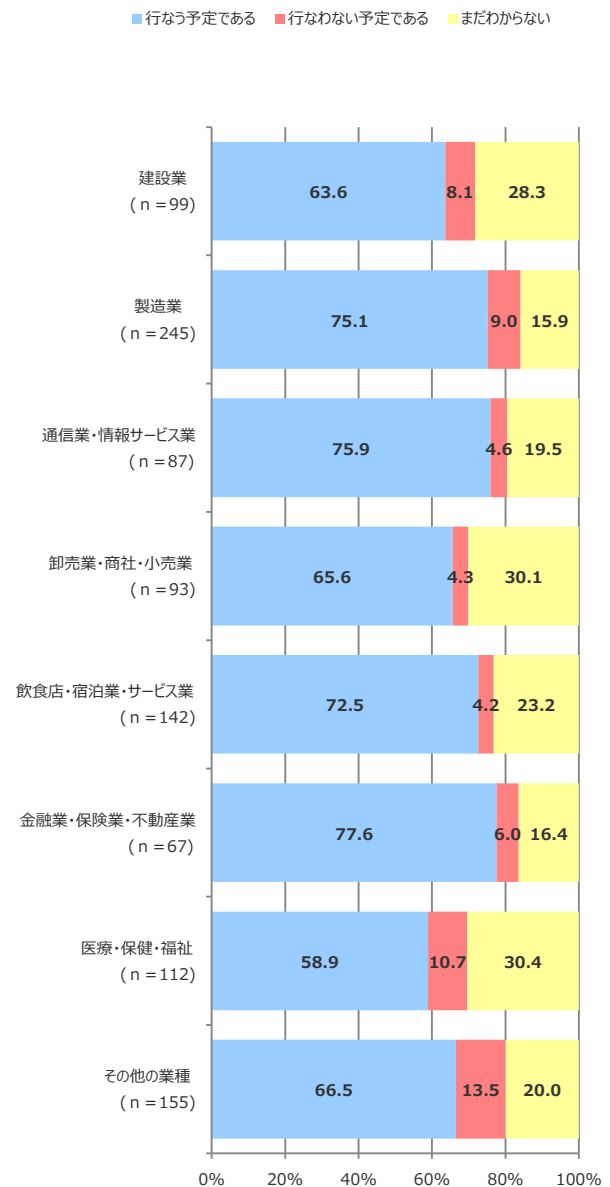
業種別に見ると、「金融業・保険業・不動産業」「通信業・情報サービス業」「製造業」では、「行なう予定である」が75%を超え、他業種よりも高くなっている（図22.2）。

従業員規模別に見ると、「99人以下」の企業では55.6%の企業が「行なう予定である」と回答したものの、「まだわからない」企業も37.3%と4割近くに上っている（図22.3）。

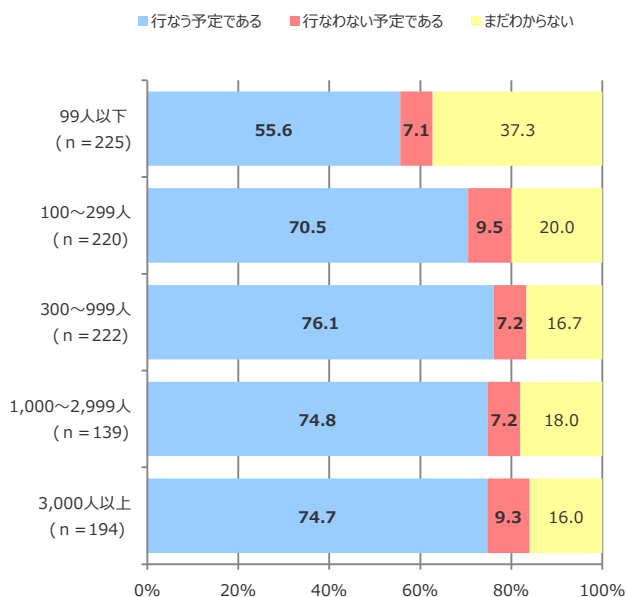
【図22.1】2018年卒の新卒採用活動を行なう予定か



【図22.2】2018年卒の新卒採用活動を行なう予定か：業種別



【図22.3】2018年卒の新卒採用活動を行なう予定か：従業員規模別



＜2018年卒＞ 新卒採用活動のスケジュール

「 22 2018年卒新卒採用活動の実施予定」において、2018年卒の新卒採用活動を「行なう予定である」と回答した企業に、2018年卒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、「2016年7月以前」を挙げた企業が25.3%で最多となり、既に取り組み始めている企業が多いことが明らかとなった。また、「 3 2017年卒新卒採用活動のスケジュール」では「行なう予定がない」企業が全体で19.5%だったのに対し、2018年卒の予定では6.9%と大幅に低くなっている。選考活動解禁時期が繰り上げられた本年の採用活動を受けて、学生との事前の接点づくりの必要性を感じた企業が多いのかもしれない。

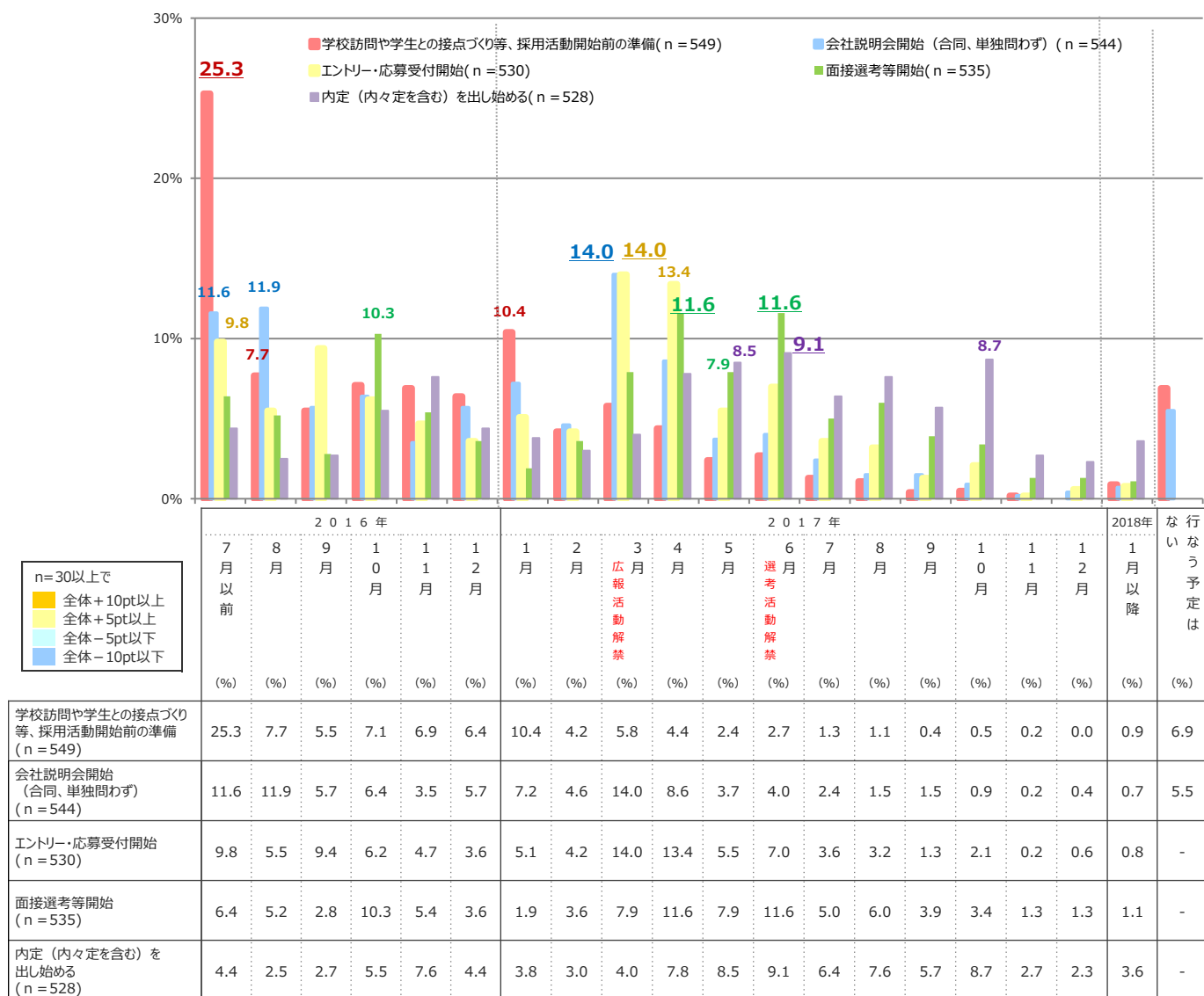
「会社説明会開始時期」は、「2017年3月」が14.0%で最も高い。一方、「2016年8月」「2016年7月以前」もそれぞれ11.6%、11.9%と回答を集め、既に選考に向けて動き始めている企業も一定数存在している。

「エントリー・応募受付開始時期」は、最多が「2017年3月」の14.0%、次点が「2017年4月」の13.4%となり、広報解禁直後に集中している。

「面接選考等開始時期」は、「2017年4月」と「2016年6月」が11.6%で同率となった。“選考活動解禁となる6月より前（「2016年7月以前」から「2017年5月」までの期間／以下同）”に面接選考等を開始させる企業は、合計で66.6%となり、2017年卒（55.3%）よりも多くなりそうだ。

「内定を出し始める時期」は、「2017年6月」9.1%、「2017年10月」8.7%、「2017年5月」8.5%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54.2%となり半数を超えている（図23）。

【図23】2018年卒新卒採用活動のスケジュール



2018年卒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」を見ると、「2017年2月」までに開始する企業は「99人以下」の企業では52.1%、「100～299人」の企業では67.7%、300人以上の企業では約8割となっている（表23.1）。

「会社説明会開始時期」について見ると、“広報活動開始前”の数値（「2016年7月以前」から「2017年2月」の合計値）は、全体では56.6%となったが、「3,000人以上」の企業では65.5%と7割近い。

「エントリー・応募受付開始時期」について見ると、「99人以下」の企業では「2017年4月」「2017年5月」の回答割合が高く、他の規模の企業よりもピークが遅いのが特徴である（表23.2）。

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

【表23.1】2018年卒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

		2016年						2017年												2018年	な
		7月以前	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月以降	行なう予定は
活動開始前の準備	全体(n=549)	25.3	7.7	5.5	7.1	6.9	6.4	10.4	4.2	5.8	4.4	2.4	2.7	1.3	1.1	0.4	0.5	0.2	0.0	0.9	6.9
	99人以下(n=96)	17.7	5.2	7.3	2.1	4.2	3.1	7.3	5.2	5.2	10.4	2.1	4.2	3.1	0.0	1.0	2.1	0.0	0.0	2.1	17.7
	100～299人(n=124)	25.8	6.5	2.4	10.5	4.0	4.8	9.7	4.0	8.9	4.0	4.0	1.6	0.8	0.8	0.8	0.0	0.8	0.0	1.6	8.9
	300～999人(n=135)	28.9	7.4	8.1	10.4	6.7	5.2	12.6	3.0	2.2	3.7	1.5	3.0	0.7	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.4
	1,000～2,999人(n=84)	23.8	11.9	4.8	3.6	11.9	10.7	11.9	1.2	9.5	2.4	2.4	1.2	1.2	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	2.4
	3,000人以上(n=110)	28.2	8.2	4.5	6.4	9.1	9.1	10.0	7.3	4.5	1.8	1.8	3.6	0.9	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	1.8

【表23.2】2018年卒新卒採用活動のスケジュール／会社説明会開始（合同、単独問わず）、エントリー・応募受付開始：従業員規模別

		2016 年						2017 年												2018 年	行 な う 予 定 は な い		
		7 月 以 前	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	解 禁 前 活 動 計	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月		1 月 以 降	
（合同、単独問わず） 会社説明会開始	全体(n=544)		11.6	11.9	5.7	6.4	3.5	5.7	7.2	4.6	56.6	14.0	8.6	3.7	4.0	2.4	1.5	1.5	0.9	0.2	0.4	0.7	5.5
	従業員規模別	99人以下 (n=94)	6.4	7.4	7.4	7.4	1.1	1.1	4.3	5.3	40.4	8.5	10.6	4.3	7.4	4.3	1.1	3.2	2.1	0.0	1.1	1.1	16.0
		100～299人 (n=123)	10.6	13.0	5.7	5.7	2.4	3.3	4.1	3.3	48.1	15.4	11.4	4.9	4.1	2.4	0.8	2.4	0.8	0.0	0.8	1.6	7.3
		300～999人 (n=134)	17.9	10.4	7.5	6.0	5.2	6.7	8.2	3.0	64.9	14.2	7.5	3.0	3.0	1.5	3.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	2.2
		1,000～2,999人 (n=83)	8.4	9.6	6.0	7.2	3.6	10.8	12.0	4.8	62.4	18.1	8.4	1.2	2.4	1.2	2.4	0.0	1.2	1.2	0.0	0.0	1.2
		3,000人以上 (n=110)	11.8	18.2	1.8	6.4	4.5	7.3	8.2	7.3	65.5	13.6	5.5	4.5	3.6	2.7	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.9	1.8
応募受付開始 エントリー・	全体(n=530)		9.8	5.5	9.4	6.2	4.7	3.6	5.1	4.2	48.5	14.0	13.4	5.5	7.0	3.6	3.2	1.3	2.1	0.2	0.6	0.8	-
	従業員規模別	99人以下 (n=85)	5.9	2.4	8.2	5.9	4.7	2.4	7.1	4.7	41.3	2.4	17.6	12.9	5.9	4.7	3.5	4.7	4.7	0.0	1.2	1.2	-
		100～299人 (n=119)	11.8	5.9	9.2	5.9	5.9	1.7	2.5	1.7	44.6	15.1	11.8	5.0	6.7	5.0	5.0	1.7	2.5	0.0	0.8	1.7	-
		300～999人 (n=132)	15.2	3.8	10.6	8.3	3.8	3.0	6.8	3.8	55.3	16.7	9.8	5.3	6.1	3.0	2.3	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0	-
		1,000～2,999人 (n=84)	3.6	9.5	4.8	7.1	3.6	6.0	6.0	8.3	48.9	16.7	14.3	2.4	10.7	1.2	2.4	0.0	1.2	1.2	1.2	0.0	-
		3,000人以上 (n=110)	9.1	6.4	12.7	3.6	5.5	5.5	3.6	3.6	50.0	16.4	15.5	2.7	6.4	3.6	2.7	0.0	1.8	0.0	0.0	0.9	-

(%)

「面接選考等開始時期」を見ると、“選考活動解禁前”の数値（「2016年7月以前」から「2017年5月」までの合計値）は、従業員規模が大きくなるほど高い。また「99人以下」の企業は、「2017年6月」に次いで「2017年10月」も回答割合が高く、その他の規模の企業よりも時期が遅めである。

「内定を出し始める時期」は、選考解禁時期の順守を意識してか、1,000人以上の規模の企業では、他の規模の企業に比べて「2016年6月」の回答割合が高くなっていた（表23.3）。

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

【表23.3】新卒採用活動のスケジュール／面接選考等開始、内定（内々定を含む）を出し始める：従業員規模別

		2016年							2017年													2018年
		7月以前	8月	9月	10月	11月	12月		1月	2月	3月	4月	5月	選考活動解禁前活動計	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月以降
面接選考等開始	全体(n=535)	6.4	5.2	2.8	10.3	5.4	3.6		1.9	3.6	7.9	11.6	7.9	66.6	11.6	5.0	6.0	3.9	3.4	1.3	1.3	1.1
	99人以下(n=86)	4.7	2.3	2.3	8.1	7.0	1.2		1.2	4.7	4.7	7.0	8.1	51.3	15.1	8.1	4.7	7.0	10.5	1.2	1.2	1.2
	100~299人(n=121)	6.6	9.1	0.8	11.6	4.1	3.3		1.7	2.5	8.3	6.6	7.4	62.0	12.4	4.1	6.6	5.0	2.5	3.3	1.7	2.5
	300~999人(n=132)	9.8	7.6	3.0	9.8	6.8	3.0		3.0	2.3	6.8	14.4	6.1	72.6	9.8	5.3	6.8	1.5	1.5	0.0	2.3	0.0
	1,000~2,999人(n=85)	2.4	2.4	3.5	9.4	4.7	3.5		2.4	7.1	11.8	15.3	9.4	71.9	10.6	4.7	2.4	4.7	2.4	1.2	1.2	1.2
	3,000人以上(n=111)	6.3	2.7	4.5	11.7	4.5	6.3		0.9	2.7	8.1	14.4	9.0	71.1	10.8	3.6	8.1	2.7	1.8	0.9	0.0	0.9
内定（内々定を含む）を出し始める	全体(n=528)	4.4	2.5	2.7	5.5	7.6	4.4		3.8	3.0	4.0	7.8	8.5	54.2	9.1	6.4	7.6	5.7	8.7	2.7	2.3	3.6
	99人以下(n=83)	4.8	1.2	0.0	3.6	6.0	1.2		7.2	6.0	3.6	4.8	3.6	42.0	7.2	7.2	10.8	6.0	10.8	4.8	3.6	7.2
	100~299人(n=119)	4.2	1.7	3.4	7.6	9.2	3.4		4.2	1.7	3.4	4.2	8.4	51.4	5.9	8.4	6.7	9.2	6.7	3.4	3.4	5.0
	300~999人(n=132)	6.1	6.1	4.5	6.1	6.8	5.3		2.3	2.3	4.5	9.8	9.1	62.9	5.3	6.1	9.8	2.3	7.6	2.3	1.5	2.3
	1,000~2,999人(n=83)	1.2	0.0	2.4	8.4	3.6	4.8		3.6	1.2	8.4	8.4	12.0	54.0	14.5	7.2	8.4	2.4	7.2	2.4	0.0	3.6
	3,000人以上(n=111)	4.5	1.8	1.8	1.8	10.8	6.3		2.7	4.5	0.9	10.8	9.0	54.9	14.4	3.6	2.7	8.1	11.7	0.9	2.7	0.9

(%)

＜2018年卒＞

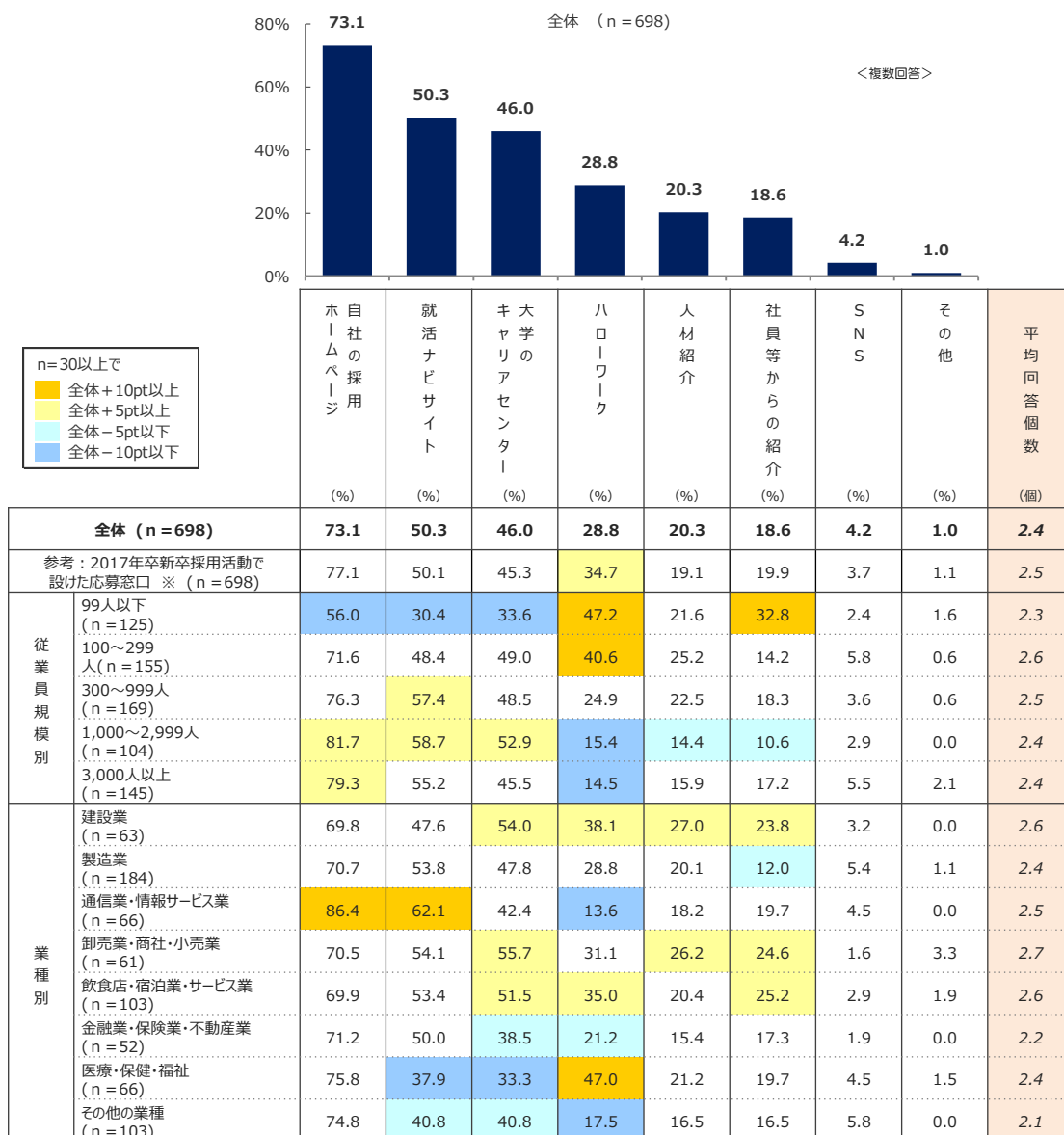
新卒採用活動で設ける応募窓口

「22 2018年卒新卒採用活動の実施予定」において、2018年卒の新卒採用活動を「行なう予定である」と回答した企業に、2018年卒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」50.3%、「大学のキャリアセンター」46.0%、「ハローワーク」28.8%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する傾向がある。一方、「ハローワーク」は規模の小さい企業ほど利用意向が強い。

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特に高い。また、「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、業種によって特徴が見られる（図24）。

【図24】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



<2018年卒> 新卒採用活動で取り入れる選考方法

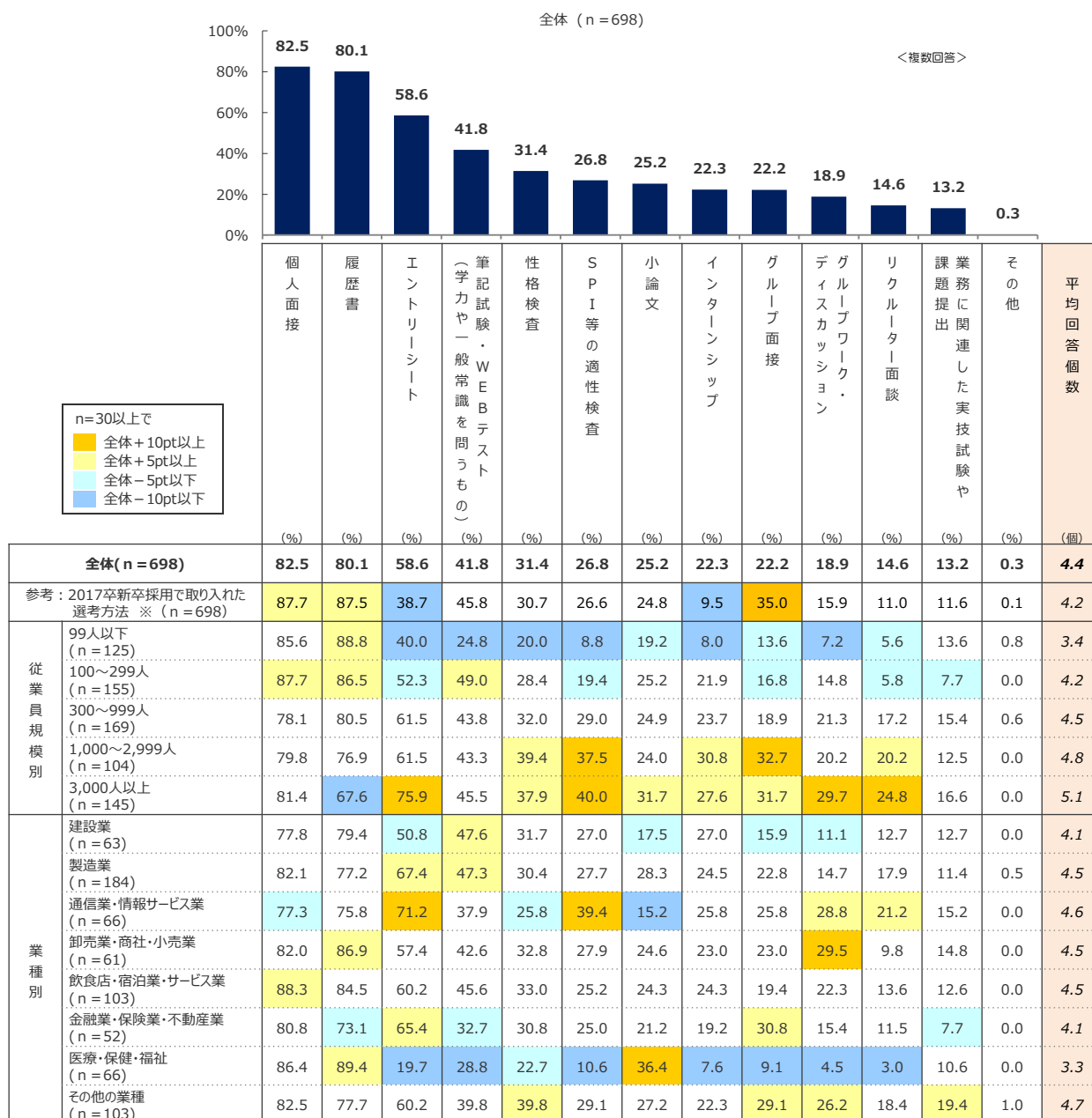
「 22 2018年卒新卒採用活動の実施予定」において、2018年卒の新卒採用活動を「行なう予定である」と回答した企業に、2018年卒の新卒採用活動においてどのような選考方法を取り入れる予定かを聞いた。回答が多かった順に、「個人面接」82.5%、「履歴書」80.1%、「エントリーシート」58.6%、「筆記試験・WEBテスト（学力や一般常識を問うもの）」41.8%となっている。

「 13 2017年卒新卒採用活動で取り入れた選考方法」と比較すると、「エントリーシート」では19.9ポイント、「インターンシップ」では12.8ポイント増加しており、来年度の導入を検討している企業が多いことが明らかとなった。半面、「グループ面接」は12.8ポイント減少しており、選考方法も変化しているようだ。

従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど平均回答個数も多くなり、多様な方法を取り入れる予定があるようだ。

業種別に見ると、「通信業・情報サービス業」は、「エントリーシート」「SPI等の適性検査」の回答割合が他業種よりも高い。また、平均回答個数も4.6個と多く、さまざまな選考方法を予定している。一方、「医療・保健・福祉」は、平均回答個数が最も少なく、選考方法のバリエーションは多くはないようだ（図25）。

【図25】2018年卒の新卒採用活動で取り入れる選考方法



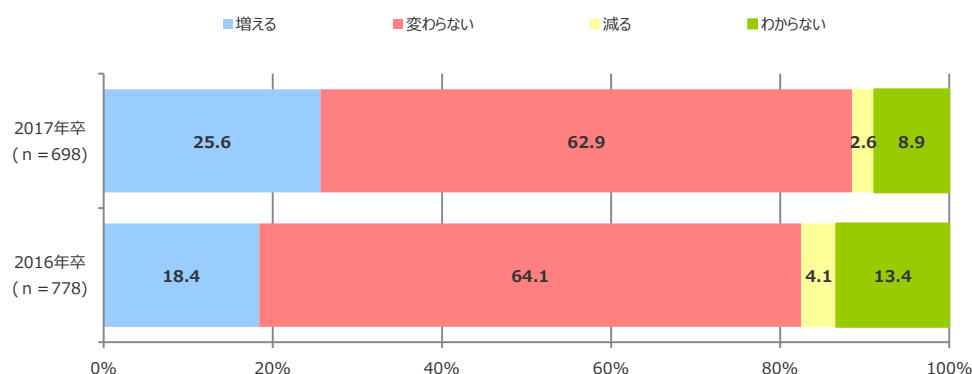
＜2018年卒＞

新卒採用活動にかかる費用

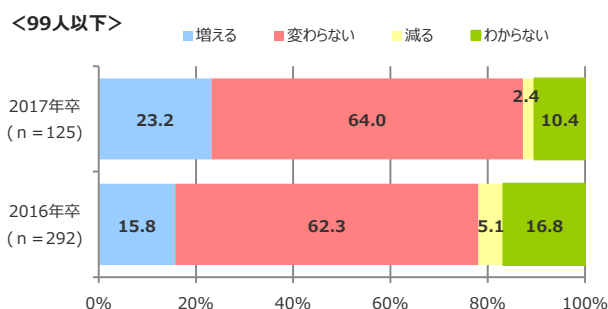
「 22 2018年卒新卒採用活動の実施予定」において、2018年卒の新卒採用活動を「行なう予定である」と回答した企業に、2018年卒の新卒採用活動にかかる予算は2017年卒に比べてどのようになるかを聞くと、2017年卒に比べて「増える」とした回答が25.6%、「減る」が2.6%と、「増える」が「減る」を大幅に上回る結果となった。2017年卒の新卒採用活動の費用について聞いた前年調査と比較すると、「増える」と回答した企業は18.4%から7.2ポイント増加した。新卒採用活動にかかる費用は、増加傾向にあるようだ（図26.1）。

従業員規模別に見ると、どの従業員規模でも「増える」という回答が伸びていた。また「わからない」という回答は前年調査に比べ減少傾向となっており、昨年の同時期よりも早めに予算が固まっていることもうかがえる（図26.2、図26.3、図26.4、図26.5）。

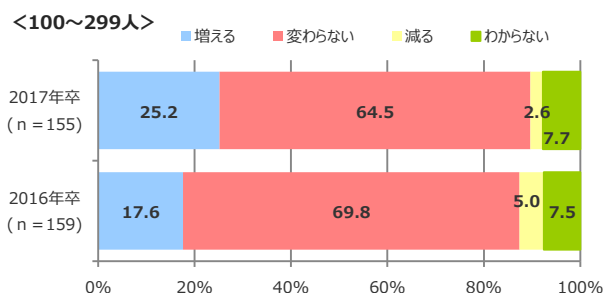
【図26.1】次年度の新卒採用活動の予算は、当年度に比べてどのようになるか：全体



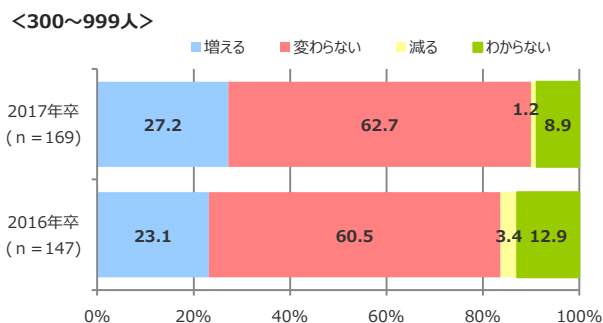
【図26.2】次年度の新卒採用活動の予算は、当年度に比べてどのようになるか：従業員規模別（99人以下） 前年との比較



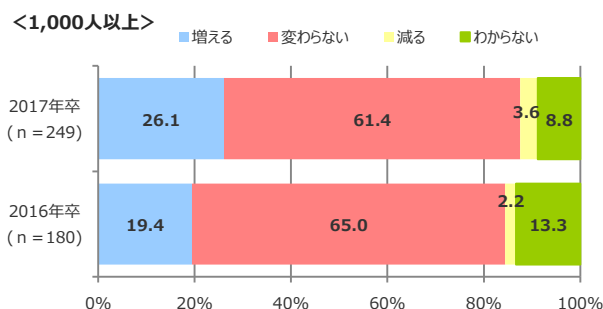
【図26.3】次年度の新卒採用活動の予算は、当年度に比べてどのようになるか：従業員規模別（100～299人） 前年との比較



【図26.4】次年度の新卒採用活動の予算は、当年度に比べてどのようになるか：従業員規模別（300～999人） 前年との比較



【図26.5】次年度の新卒採用活動の予算は、当年度に比べてどのようになるか：従業員規模別（1,000人以上） 前年との比較

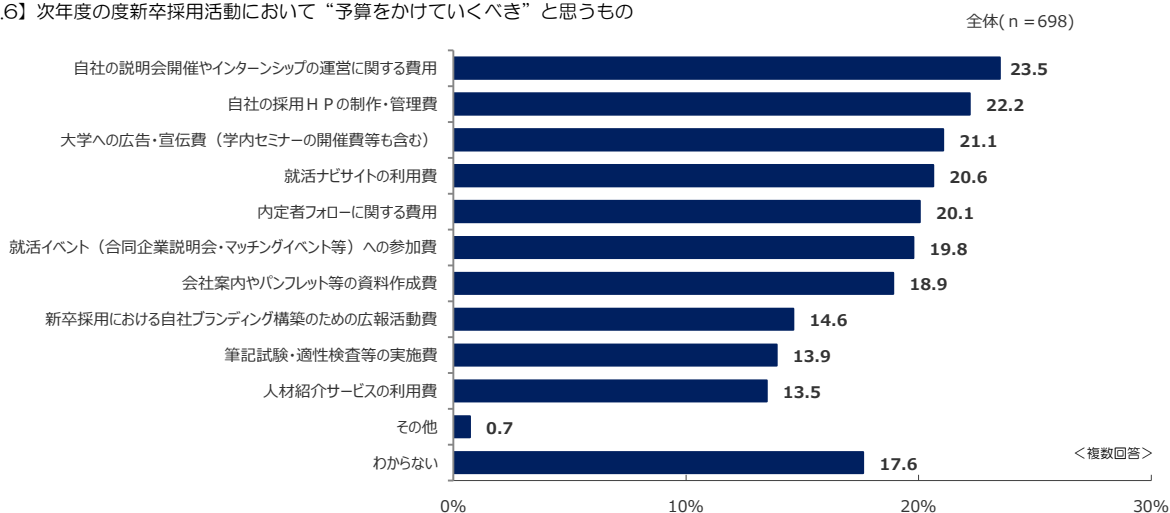


また、2018年卒の新卒採用活動にかかる費用の中で、“予算をかけていくべき”と思うものを聞いた。結果は、多い順に「自社の説明会開催やインターンシップの運営に関する費用」23.5%、「自社の採用ＨＰの制作・管理費」22.2%、「大学への広告・宣伝費（学内セミナーの開催費等も含む）」21.1%となっている（図26.6）。

従業員規模別に「わからない」以外で最も多い回答を見ると、「99人以下」の企業では「自社の採用ＨＰの制作・管理費」「大学への広告・宣伝費（学内セミナーの開催費等も含む）」、「100～299人」の企業では「就活ナビサイトの利用費」、「300～999人」と「1,000人以上」の企業では「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」が1位となっており、従業員規模によって“予算をかけていくべき”と思うものに違いが出ている。

さらに、2017年卒の新卒採用活動の費用について聞いた前年調査と比較すると、「99人以下」の企業では「大学への広告・宣伝費（学内セミナーの開催費等も含む）」や「筆記試験・適性検査等の実施費」の回答割合が増加していた。また、「1,000人以上」の企業では「内定者フォローに関する費用」「就活イベント（合同企業説明会・マッチングイベント等）」「新卒採用における自社ブランディング構築のための広報活動費」の増加が目立っている（表26）。

【図26.6】次年度の度新卒採用活動において“予算をかけていくべき”と思うもの



【表26】次年度の度新卒採用活動において“予算をかけていくべき”と思うもの：従業員規模別 前年との比較

＜複数回答＞

	全体			99人以下			100～299人			300～999人			1,000人以上		
	2017年卒 (n = 698) (%)	2016年卒 (n = 778) (%)	差 (ポイント)	2017年卒 (n = 125) (%)	2016年卒 (n = 292) (%)	差 (ポイント)	2017年卒 (n = 155) (%)	2016年卒 (n = 159) (%)	差 (ポイント)	2017年卒 (n = 169) (%)	2016年卒 (n = 147) (%)	差 (ポイント)	2017年卒 (n = 249) (%)	2016年卒 (n = 180) (%)	差 (ポイント)
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	23.5	19.2	4.3	12.8	12.7	0.1	23.2	19.5	3.7	26.0	21.1	4.9	27.3	27.8	-0.5
自社の採用ＨＰの制作・管理費	22.2	23.4	-1.2	20.0	25.0	-5.0	21.9	23.3	-1.4	23.1	20.4	2.7	22.9	23.3	-0.4
大学への広告・宣伝費（学内セミナーの開催費等も含む）	21.1	16.7	4.4	20.0	12.0	8.0	21.9	23.9	-2.0	21.3	17.0	4.3	20.9	17.8	3.1
就活ナビサイトの利用費	20.6	17.0	3.6	15.2	12.0	3.2	26.5	22.0	4.5	23.1	23.8	-0.7	18.1	15.0	3.1
内定者フォローに関する費用	20.1	15.9	4.2	14.4	13.7	0.7	14.8	15.1	-0.3	21.9	18.4	3.5	24.9	18.3	6.6
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	19.8	17.6	2.2	16.8	13.4	3.4	21.3	19.5	1.8	15.4	24.5	-9.1	23.3	17.2	6.1
会社案内やパンフレット等の資料作成費	18.9	19.4	-0.5	15.2	18.8	-3.6	20.0	15.1	4.9	17.2	23.8	-6.6	21.3	20.6	0.7
新卒採用における自社ブランディング構築のための広報活動費	14.6	12.7	1.9	6.4	8.6	-2.2	11.0	13.8	-2.8	17.8	18.4	-0.6	18.9	13.9	5.0
筆記試験・適性検査等の実施費	13.9	11.3	2.6	12.8	7.5	5.3	16.8	10.7	6.1	13.0	11.6	1.4	13.3	17.8	-4.5
人材紹介サービスの利用費	13.5	13.6	-0.1	14.4	14.0	0.4	14.2	15.1	-0.9	16.6	14.3	2.3	10.4	11.1	-0.7
その他	0.7	1.4	-0.7	3.2	2.4	0.8	0.0	1.9	-1.9	0.0	0.0	0.0	0.4	0.6	-0.2
わからない	17.6	21.3	-3.7	25.6	26.7	-1.1	17.4	21.4	-4.0	13.0	16.3	-3.3	16.9	16.7	0.2
平均回答個数（個）	1.9	1.7	0.2	1.5	1.4	0.1	1.9	1.8	0.1	2.0	1.9	0.1	2.0	1.8	0.2