

# 2018年卒採用の見通し

企業は、2018年卒採用をどのように見通しているだろうか？

## 採用に係るパワーとコスト増を見通す企業が約4割

2018年卒採用の見通しについて、まずプロセスごとの開始時期については、採用選考スケジュールに変更がないということで、本調査でも17年卒採用と大きな違いは見られなかった(グラフ①②)。

母集団の数や採用コストなどについてはどうだろうか。これらを含めた7項目について尋ねたところ、すべての項目において半数以上が「変わらないと思う」と回答した(グラフ③)。ただ、「採用に係るマンパワー」「採用コスト」は、4割近くが「増えると思う」と、「母集団」「選考応募人数」は3割近くが「減ると思う」と回答。従業

員規模別に見ると、5000人以上企業では、「母集団」「選考応募人数」「採用できる人数」について、それぞれ2割強が「増える」と回答したが、5000人未満ではどの規模でも2割を切っていた。さらに、「採用に係るマンパワー」も5000人以上の約4割が「増える」と回答している。

また、18年卒採用における変更予定事項を尋ねたところ、4割近くが「特にない」と回答した一方、3割前後が「早期の自社認知促進」「母集団形成」「内定後の学生へのフォロー」を挙げた(データ④)。特に5000人以上企業では、「母集団形成」が50.5%、「早期の自社認知促進」が46.5%、「内定後の学生のフォロー」が39.4%と、他規模に比べると高かった。

採用活動の見通しと併せて見ると、大手企業が採用にかかるパワーやコストを強化していることがうかがえる。そして、それが叶わない中小企業との差はますます大きくなる可能性がある。

## 採用基準は8割近くが「前年度並み」を予定

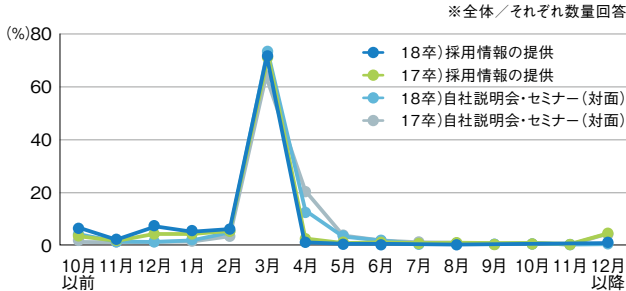
なお、採用基準については、78.5%が「前年度並み」と回答し、「厳しくなる」と回答した企業は6.5%だったが、14年卒からの経年で見ると、17年卒までは「厳しくなる」の減少傾向が見られた(14年卒17.0%→17年卒6.4%)。

採用数が満たなかった場合の対応については、「求める人材レベルは下げない」が

企業

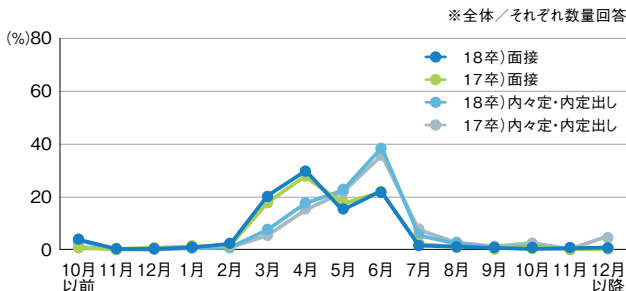
プロセスごとの開始時期は17年卒と大きく変わらない

### ① 採用情報の提供、自社説明会(対面)開始予定月



17年卒実績と大きくは変わらない見込みだが、採用情報の提供を2月までに開始する企業が26.0%と、8.2ポイント増えた。また、対面での自社説明会・セミナーを3月に開始する企業が73.4%と、9.5ポイント増加した。

### ② 面接、内々定・内定出し開始予定月



面接の開始時期を4月とする企業が2.0ポイント増の30.3%、内々定・内定出の開始時期を6月とする企業が2.7ポイント増の39.3%に。なお、5月までに開始する企業は、面接が73.1%、内々定・内定出しが49.5%だった。

企業

4割近くが「コスト」と「マンパワー」が「増える」と予測

### ③ 2018年卒の採用活動の見通し

※前年採用実績企業/それぞれ単一回答

■ 増えると思う ■ 変わらないと思う ■ 減ると思う (%)

新卒採用活動の母集団	16.7	52.9	30.4
選考応募人数	17.4	52.8	29.8
選考辞退人数	26.8	66.1	7.0
内定辞退人数	27.6	65.3	7.0
新卒採用できる人数	17.0	63.1	19.9
新卒採用コスト	35.3	58.5	6.2
新卒採用に係るマンパワー	37.3	57.4	5.4

業種別に見ると、建設業と金融業で「母集団」「選考応募人数」「採用できる人数」が「増えると思う」と回答した企業が1割前後と他業種よりも低かった。

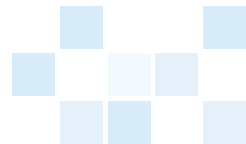
企業

「早期認知」「母集団形成」「内定者フォロー」が課題

### ④ 2018年卒の採用活動における変更予定事項 ※全体/複数回答

1位 早期の自社認知促進	32.5%
2位 母集団形成	32.3%
3位 内定後の学生へのフォロー	28.4%

次いで、「応募者の動機付け(内定出し以前)」(21.5%)、「選考方法(見極め手法など)」(18.2%)など。なお、38.1%は「特にない」と回答した。



49.0%で、前年から2.2ポイント減少。「基準を見直し、柔軟に対応する」「未定(その時の状況による)」がそれぞれ増加した(12.4%→13.2%、36.4%→37.8%)。いたずらに採用基準を落とすことはないものの、必要に応じて調整する企業が一定数存在することがうかがえる。

### 採用方法は 多様化の傾向が

17年卒採用において採用目標数の充足や入社予定者に対する質的満足に課題が残った企業が見られる中、18年卒採用において、採用方法はどのように変化していくのだろうか。「職種別採用」「夏採用」など16の方法・形態について実施

予定を尋ねたところ、10項目で「実施予定」と回答した企業の割合が17年卒採用で実施した企業の割合を超えた(グラフ⑤)。増加幅が大きかったのは、「通年採用」(4.3ポイント増)、「採用直結と明示したインターンシップからの採用」(4.1ポイント増)、「コース別採用」(3.3ポイント増)の順。また、実施予定割合が最も高かったのは「職種別採用」で、次に「夏採用」「コース別採用」「通年採用」と続いた。

従業員規模別に見ると、300人未満企業では、「職種別採用」(64.9%)、「通年採用」(32.0%)、「通年入社での採用」(10.8%)を挙げた企業の割合が他規模に比べて7~15ポイント程度高かった。中でも「通年採用」は、17年卒採用から7.1ポイ

ント増と、他規模に比べて増加幅が大きかった。また、5000人以上では、「リファラル採用」(21.8%)、「アルバイト等からの社員登用による採用」(28.0%)など11項目で実施予定の企業の割合が他規模に比べて高かった。大手企業では、採用方法の多様化が進んでいることがうかがえる。

また、学生にも、このページで紹介するソフトウェア会社内定の学生のように、新卒の人材紹介会社など、企業への直接応募以外の方法で活動する学生が見られる。一方で、機械メーカー内定の学生のように企業との接触に苦慮した学生がいるのも事実。採用手法によっては、学生が必要以上にプレッシャーを感じないための配慮が必要だろう。

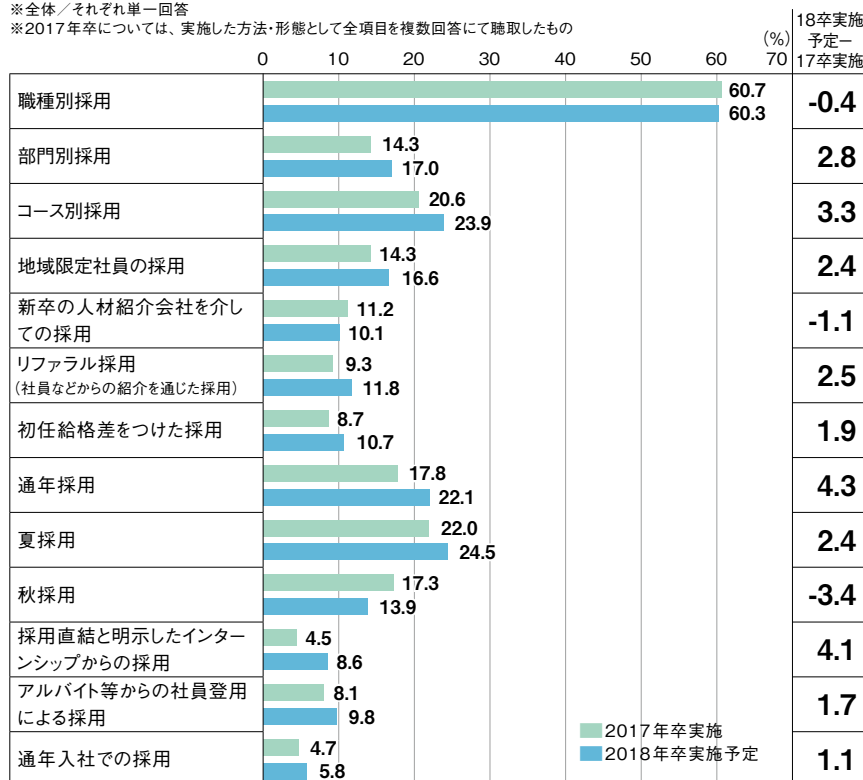
## 企業

### 通年採用やインターンシップからの採用が増える見込み

#### ⑤ 2018年卒採用の方法・形態として、実施予定のもの

※全体/それぞれ単一回答

※2017年卒については、実施した方法・形態として全項目を複数回答にて購取したものを



このほか、「新卒の契約社員の採用」「新卒の紹介予定派遣採用」についても尋ねたが、18年卒採用での実施予定はそれぞれ2.1%、0.4%と低い数字だった。



#### 通常の選考で内定せず 人材紹介会社を利用

●ソフトウェア会社内定/政治経済学部

大手自動車メーカー、IT企業などを志望するも内定が出ず、6月末で一旦就活を中断。期末試験の勉強をしつつ、応募先を探していたときに出会ったのが新卒紹介サービスです。7月末に登録後、アドバイザーとの電話面談、何十社もの紹介、興味を持った企業への応募を経て、8月末に2社に内定。自分の志向や強み・弱みを伝えることで、自分に合っていそうな知られざる優良企業を紹介してもらえたのがよかったです。



#### リクレーターとの面談の 日程調整がこたえた

●機械メーカー内定/外国語学部

3月から4月の土日に頻繁にリクレーターとの面談予定が入ったのですが、日程の調整などやりとりの一つひとつが志望度を試されているようでプレッシャーでした。リクレーター主催の飲み会に前の予定が長引いたために遅刻してしまったところ、連絡をもらえなくなったことも…。指定された面談日時で都合がつかないと印象が悪くなりそうで極力合わせていましたし、非通知の着信には毎回緊張して、しんどかったです。

# 今後の採用・就職活動の動向

これから、採用・就職活動はどのように変化していくのだろうか？

## 採用方法などの 多様化が進む兆し

今後の採用・就職活動の変化について、過去5年間の調査結果などから、次の3つの兆しが見られた。

1つ目は、採用手法の多様化だ。35ページでも紹介したが、各採用方法・形態の実施率の14年卒実績から18年卒予定まで5年分の推移を見ると、部門別採用(10.4%→17.0%)、夏採用(15.4%→24.5%)など、増加傾向の方法・形態が複数見られた。リファラル採用やアルバイト等からの正社員登用、採用直結と明示したインターンシップからの採用なども、微増傾向にある。

2つ目は、学生に提供する情報の多様化だ。企業が採用広報時に提供している情報について直近5年間の推移を見たところ、「社会や地域に貢献している」など上位4項目に大きな変化はないが、「従業員の心身の健康を重視し、働く環境の整備に力をいれている」「給料・福利厚生など待遇がよい」「仕事と生活の両立支援をしている」など、仕事と生活のバランスを考慮した「働きやすさ」をアピールする企業が増えている(グラフ①)。また、学生も企業を選ぶ際に重視する条件に「勤務時間・休暇」や「給与水準」を挙げる学生が増えている(グラフ②)。

3つ目は、選考にかかる日数の短縮化だ。企業が最初の面接を行ってから内定

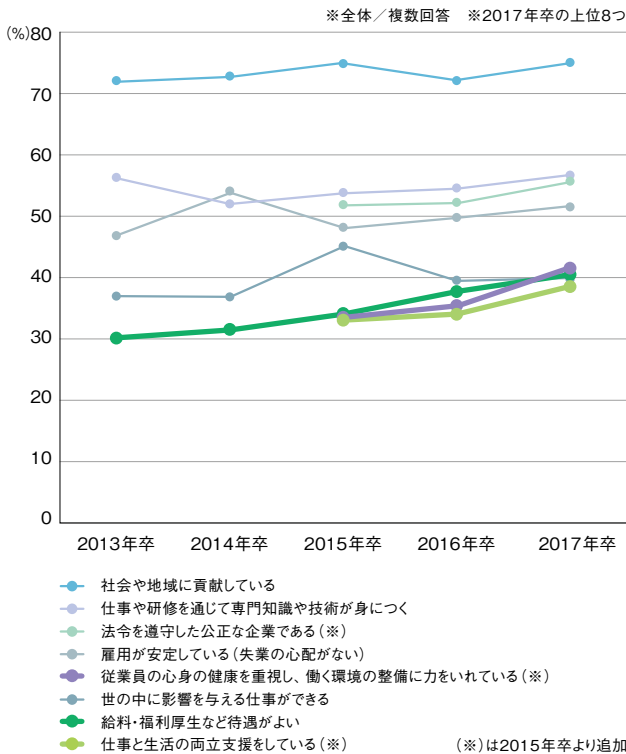
を出すまでに費やした日数の直近5年間の推移を見たところ、最短ケースは3.9日(13年卒：平均21.9日→17年卒：平均18.0日)、最長ケースは4.9日(13年卒：平均43.0日→17年卒：平均38.1日)短くなっていた。特に、最短ケースを「1~9日」で行う企業が増えている(グラフ③)。面接回数も減少傾向にあり、最短ケースで「1回」「2回」と回答した企業の合計が17年卒では69.3%と、13年卒から10.3ポイント増えていた。また、学生も就職活動にかかる期間が短くなっている(グラフ④)。

売り手市場が続く、企業が量・質ともに満足するための方法を模索する中で、生まれている兆しと考えられる。

### 企業

「働きやすさ」をアピールする企業が増えている

#### ① 採用広報において提供している情報

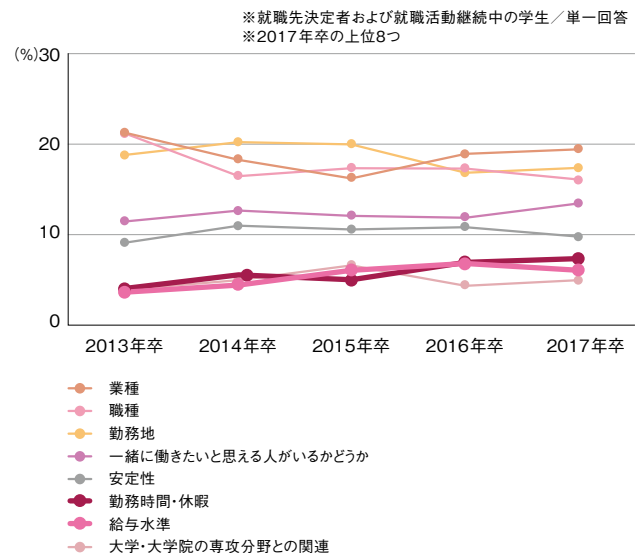


17年卒の結果を採用数充足状況別に見ると、グラフ太線の「従業員の心身の健康を…」 「給料・福利厚生など…」 「仕事と生活の両立支援を…」を提供した企業の割合は、充足企業が未充足企業を4.3~10.0ポイント上回っていた。

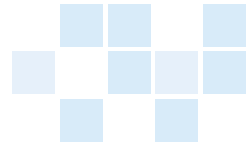
### 学生

企業選びで「勤務時間・休暇」「給与水準」を重視する学生が増えている

#### ② 企業を選ぶときに最も重視した条件(12月時点)



「勤務時間・休暇」は13年卒では4.1%だったが、17年卒では7.4%と3.3ポイント増加。「給与水準」は13年卒の3.6%に対して16年卒は6.8%、17年卒は6.1%と増加傾向にある(グラフ太線部分)。



企業

CASE9  
レストラン・フード  
選考開始：3月



## アルバイトの登用や第二新卒など 5つのチャネルで採用活動を展開

COMPANY DATA

- 本社所在地：関東エリア
- 従業員規模：300～999人
- 2017年卒実績  
採用目標数：100名  
内定出し：約200名  
入社予定数：約80名  
(辞退率約60%)

主な採用プロセス

- 2016年1・2月 学内の業界研究セミナーに参加
- 3月～ 合同企業説明会、学内説明会  
自社説明会、適性検査(～17年2月)  
1次面接  
最終面接
- 3月下旬～ 内々定出し(～17年3月)

就職情報サイトと人材紹介会社からの  
応募・紹介が年々減っている

17年卒採用での最大の課題は、「応募数の確保」でした。というのは、主なチャネルとしていた就職情報サイトと新卒の人材紹介会社からの応募・紹介が年々減少していたからです。特に16年卒採用では、適性検査を同時実施する説明会に参加者ゼロの回が生じるなど、就職情報サイトを使った集客に限界を感じました。

そこで、17年卒採用は、就職情報サイトからの応募がさらに減る想定で活動することに。減少分を補う施策として、合同企業説明会や学内説明会への出展回数を20～30回増やしました。プロフィールカードを提出してくれた魅力的な学生には、直接連絡して自社説明会への参加を促すの

です。その結果、接触学生数や説明会参加者の面接参加率、内定出し人数が増えました。ただ、例年50%程度だった内定辞退率が約60%に上がったため、18年卒採用では、内定出し後のフォローが課題です。

採用チャネルはここ数年で多様化しています。13年卒ごろまでは就職情報サイトと人材紹介会社の占める割合が高かったのですが、今はこれらに「合同企業説明会」「アルバイトの社員登用」「第二新卒採用」が加わっています。アルバイトからの社員登用は、かつては相談があれば対応した程度だったのですが、16年卒採用で初めて社内報を使って広報したところ、20名以上を登用する結果に。17年卒でも、10名程度入社予定です。第二新卒も、毎年5～10名を新卒と同じ扱いで採用しています。

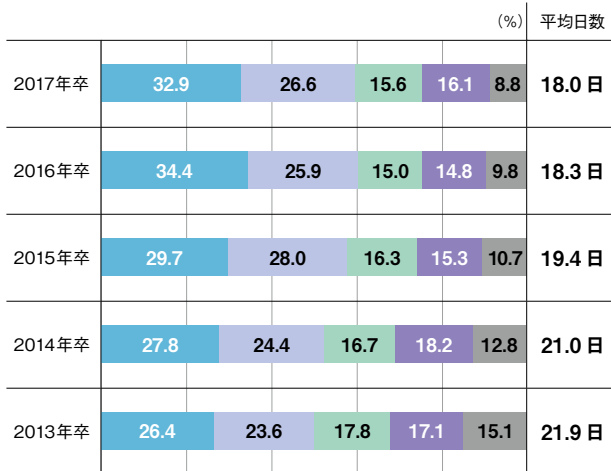
企業

最初の面接から最短1～9日で  
内定を出す企業が3割超に

③ 入社予定者の最初の面接から内定出しまでの日数  
(最短ケース)

※全体/実数回答

- 1～9日
- 10～19日
- 20～29日
- 30～39日
- 40日以上



最短で「1～9日」と回答した企業は、13年卒で26.4%だったが、16年卒では34.4%、17年卒では32.9%と、ここ2年、3割を超えている。なお、17年卒では59.5%が19日以内に内定を出していた。

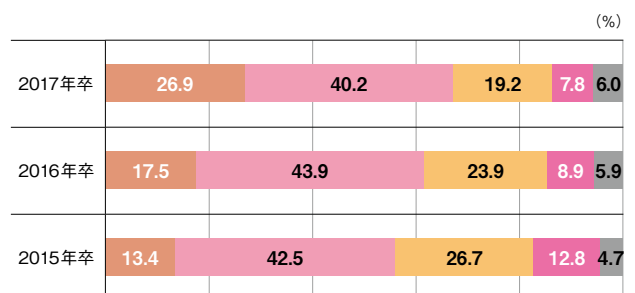
学生

7割近くが半年以内に就職活動を終えている

④ 就職活動開始～終了までの期間

※就職活動終了者/実数回答

- 1～3カ月
- 4～6カ月
- 7～9カ月
- 10～12カ月
- 13カ月以上



半年以内に就職活動を終えた学生の割合が年々増えている(15年卒55.9%→17年卒67.0%)。特に1～3カ月以内に終えた学生は、15年卒の13.4%に対して17年卒は26.9%と増加幅が大きい。