

就職白書

2017

就職みらい研究所

「採用数充足企業」が半数未満 ——

「売り手市場」に加え、就職活動スケジュールが
3カ月以上繰り下げられた2016年卒の新卒採用市場は、
調査開始以来(*)最も低い採用充足状況となった。

学生も就職活動の長期化が見られるなど、企業・学生ともに影響が大きかった。

それらの改善を目的として、17年卒の採用は、前年度から採用選考時期が2カ月繰り上げられた。

異例とも言える「2年連続でのスケジュール変更」は、

企業・学生にどのような影響を及ぼしたのだろうか？

また、昨今注目が集まるインターンシップについても動向をまとめた。

18年卒は、17年卒と同じスケジュールでの採用・就職活動の実施が発表されている。

企業・学生の「よりよい採用・就職活動」を実現するために、

この調査の結果を活かしてもらえれば幸いである。

*現在と同様の調査は「2012年卒」より実施

調査概要

就職白書2017

【企業調査】

2017年卒(大学生・大学院生)の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握する

調査方法：郵送調査

調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上
の企業4501社

調査期間：2016年12月18日～17年1月25日

回収社数：1229社(回収率27.3%)

【学生調査】

2017年卒(大学生・大学院生)の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握する

調査方法：インターネット調査

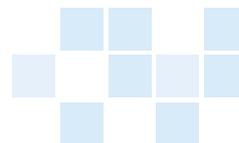
調査協力：株式会社インテージ

調査対象：インテージ社のモニターにスクリーニング調査を行い、民間企業を
対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院2年生の男女
2404人

調査期間：2016年12月26日～17年1月17日

集計対象：2295人

※大学生については、性別選考、所属大学の設置主体について、実際の母集団
の構成比に近づけるよう、文部科学省「学校基本調査」の数値を参照し、ウェイト
バック集計を行っている



CONTENTS

Part1

4 新卒採用を取り巻く環境

- 4 新卒採用・就職の今
- 6 新卒採用・就職に関するガイドライン変更

Part2

8 2017年卒の採用・就職活動の振り返り

- 8 採用・就職活動の振り返り① 活動スケジュール
- 10 採用・就職活動の振り返り② 企業
- 14 採用・就職活動の振り返り③ 学生
- 18 企業と学生のギャップ
- 20 スケジュール変更による学生への影響

Part3

24 インターンシップの実態

- 30 インターンシップの期間による違い

Part4

34 2018年卒採用の見通しと今後の採用・就職活動の動向

- 38 参考文献・調査一覧
- 39 就職みらい研究所の取り組み

P.21 ② 教員免許の取得予定状況のみ以下の調査より引用

就職活動状況調査(2017年卒 8月調査)

調査目的：大学生および大学院生における就職活動の実態を把握する

調査方法：インターネット調査

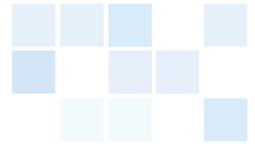
調査対象：『リクナビ2017』会員より、2017年3月卒業予定の大学生および
大学院生320361人(調査時点)

調査期間：2016年8月16日～8月28日

回収数：大学生7500人 大学院生1764人 (回収率 2.9%)

※当冊子内では、年号は西暦で表示。隣接して西暦表記が並ぶ場合は、はじめのもの以外は、上2桁を略して表記する
(例／2016年、2017年⇒2016年、17年)

※%を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある



りが見て取れる。

業種別で見ると、「建設業」の求人倍率は前年より0.07ポイント上昇の6.25倍、「流通業」は6.98倍と同1.33ポイント上昇。この2業種は「金融業」0.19倍、「サービス・情報業」0.49倍、「製造業」1.93倍と大きく差がついた。特に「流通業」の就職希望者は4.2万人と前年比15.3%減少だが、求人総数は約1.3万人(同4.8%)の増加。このため、求人倍率がリーマン・ショック前と同レベルに上昇。金融業は逆に就職希望者が14.0%増だが、求人総数が6.2%減少したことで、求人倍率が低くなっている。

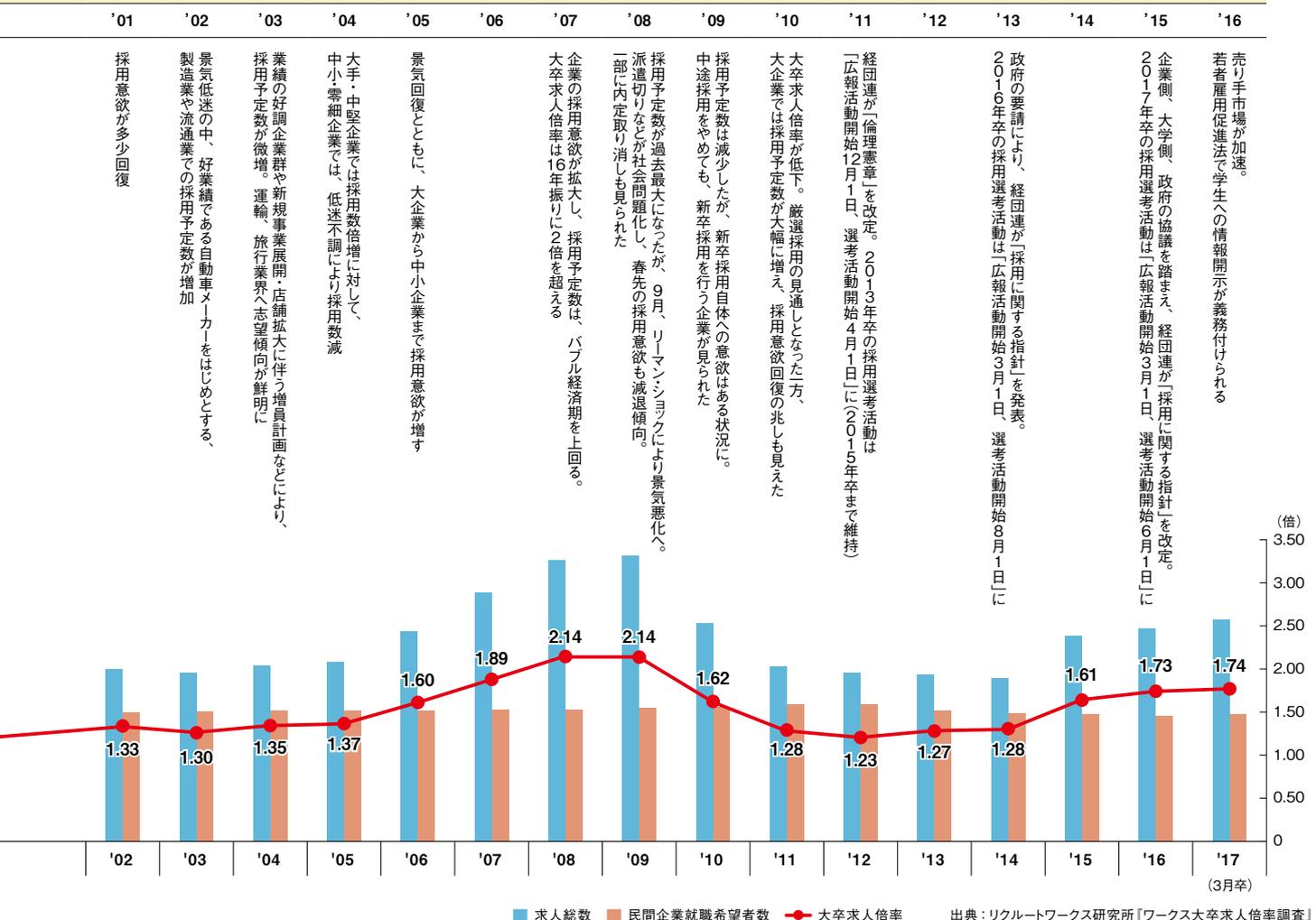
中途の有効求人倍率は 25年ぶりの高水準

中途採用市場はどうだろうか。2017年1月31日厚生労働省が発表した16年度の平均有効求人倍率は、1.36倍(前年比+0.16ポイント)。1991年(1.40倍)以来25年ぶりの高水準であり、7年連続の上昇となった。新卒採用同様に売り手市場が続いており、企業にとっては中途採用は厳しい状況にある。

またリクルートワークス研究所による『中途採用実態調査(2016年上半期実績、2017年度見通し)』(17年1月31

日発表)によると、16年度上半期の中途採用において人員を確保できなかった企業は46.5%。15年度上半期の46.7%と同水準で、半数近くの企業に上った。中途採用を実施した理由として、71.2%の企業が「欠員補充のため」を挙げた。中途採用未充足への対応は「既存社員の残業・休日出勤」が32.2%で最も高いが、「新卒社員の採用増」も20.7%となっている。特に「流通業」では29.4%が「新卒社員の採用増」と回答した。こうした中途採用市場での人材確保の難しさも、新卒採用市場での求人数上昇の一因と考えられる。

※年表は、就職みらい研究所で作成



新卒採用・就職に関するガイドライン変更

2017年卒採用における「スケジュール変更」の内容・経緯を振り返る

広報活動は3月開始、 選考活動は6月開始に

2015年12月、日本経済団体連合会（以下、経団連）は「採用選考に関する指針」を発表。政府の要請を受け、17年卒採用においては、企業へのプレエントリー受付や会社説明会など採用に関する広報活動を16年卒と同じ「卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降」、面接などの採用選考活動を16卒から2カ月繰り上げた「卒業・修了年度の6月1日以降」に開始するとした。

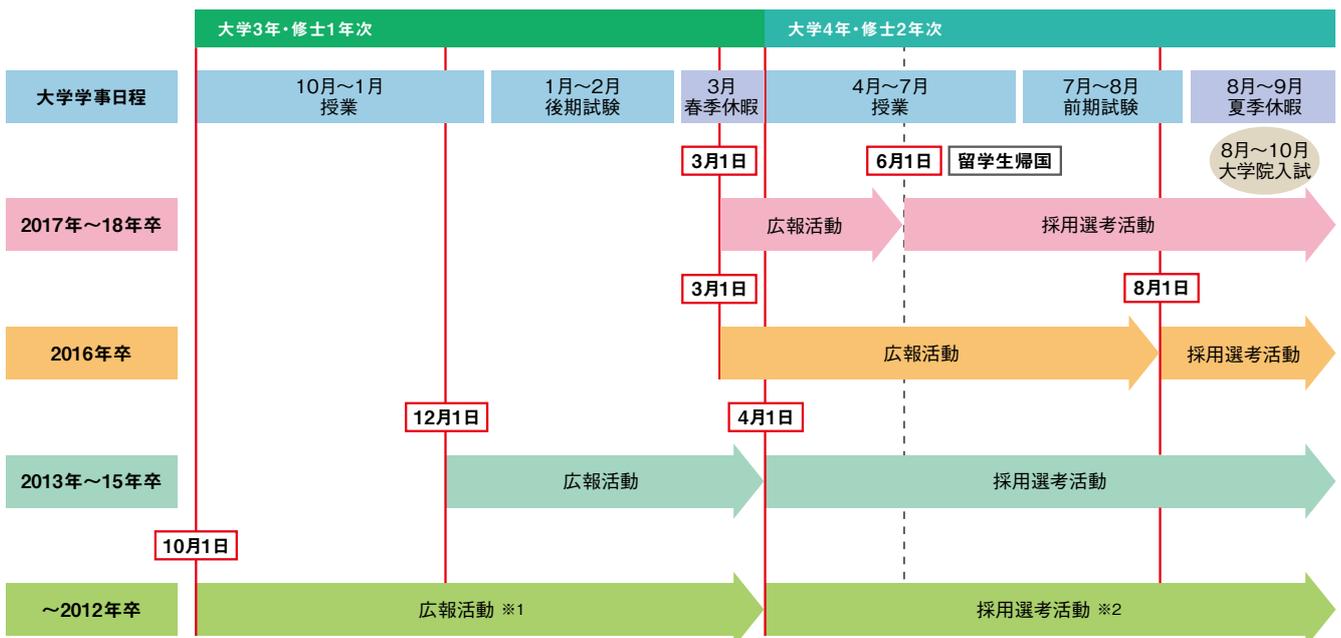
従来、企業と学生は経団連の定めた「採用選考に関する企業の倫理憲章（以下、倫理憲章）」を一つの目安に就職・採用活動を行っており、13年～15年卒採用では、広報活動は「卒業・修了学年前

年の12月1日以降」、採用選考活動は「卒業・修了年度の4月1日以降」に開始することとされていた。16年卒採用は、広報活動が3カ月、採用選考活動が4カ月繰り下げとなり、広報活動期間が1カ月延びることとなった（資料①）。「学修時間の確保」「留学等の促進」「インターシップ等キャリア教育の早期実施を期待」を目的に実施されたこの変更では、以前から指針のスケジュールよりも早い時期に選考を行う外資系企業や、他社よりも早い時期に優秀な学生を確保したい企業の存在、早い時期に内定を取得したいという学生側の心情もあり、企業・学生ともに採用・選考活動の長期化が見られた。学生に人気の高い企業の多くは、指針通りの「8月選考開始」であり、早く内定を取得している学生の多くが志望度の高

い企業の選考まで、就職活動を続けたことが一因。求人倍率の高さもあり、16年卒の学生では、平均内定取得数が2.17社と15卒の2.02社、14年卒の1.85社から増加。内定辞退が増えたことで採用目標数に達しなかった企業も多い。16年卒では、採用目標数が未充足だった企業が、48.3%と調査開始以来初の半数割れとなった。（『就職白書2016』より）

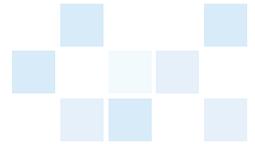
そこで、企業側や大学側、政府が協議の上、17年卒での採用選考スケジュールの変更が決まった。2年連続のスケジュール変更は、就職協定の歴史の中でも非常に稀である。また、指針の発表された卒業前年度の12月というタイミングも、それまで就職指導を行ってきた大学側も就職ガイダンスなどの内容・日程変更などの対応に追われることになった

① 採用・就職活動開始時期の変遷



※1 2012年卒採用以前は広報活動開始日に関する取り決めはなく、慣例的に就職情報サイトなどへの登録が卒業前年次10月1日より開始され、実体上の広報活動開始となっていた。

※2 採用選考活動は「卒業・修了年度に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」と規定されていたが、実施時期は企業によってばらつきがあった。



学生の多くは、広報活動期間に、志望企業の採用ホームページや就職情報サイトからプレエントリーし、企業と接触する。その後企業から、会社説明会などの知らせがあり、興味のある説明会に参加したり、OB・OG訪問したりしながら、「入りたい企業」を模索する。知らなかった企業に出会う、「なりたい」と思えるような社会人を見つける、会社説明会やリクルーターなど社会人と接することで、マナーを身に着ける期間でもある。17年卒では、広報活動期間の短さから、企業・業界研究や自己分析の期間が十分に取れない学生が増えることも考えられた。

また、16年卒の採用で採用数が「未充足」で終わった企業も多く、「17年卒では「早期の自社認知促進(33.4%)」「母集団形成(32.9%)」「内定後の学生のフ

ォロー(32.6%)を当初の予定から変更して行く企業が多い。一方で採用選考スケジュールの変更を聞いたところ、約3割の企業が「特になし」と回答した。ただし「500人以上」の14.8%に対し、「300人未満」では48.9%と半数近くに上った。限られた時間で、自社の魅力を伝えていく必要がある17年卒の活動スケジュールでは、中小企業への負担が大きくなると予想された。

報道などをきっかけに「働き方」に注目する学生も

また、政府による「働き方改革」の報道が盛んになる中、メディアでは過重労働の実態が大きく取り上げられた。「苦勞して大手企業、人気企業に入社しても、不本意な働き方を強いられ、イキイキ働くこ

とができないかもしれない…」「説明会ではいいことしか言われなから何を信じていいのかわからない」「ちゃんとした社会人になれるのか」「どうやったらワーク・ライフ・バランスを両立できるのか」といった不安の声も聞かれた。売り手市場とはいえ、多くの学生が不透明な将来に不安を感じていたのだ。そもそも少子高齢化の日本では、労働力人口は減少する傾向にあり、若者が安定した雇用につき、能力を發揮し、働きがいを持って仕事に取り組むことは国の重要課題となっている。そこで、若者の適切な職業選択を支援するために、様々な取り組みが行われており、募集する企業側の責任も問われている。下記のcolumnで紹介する「若者雇用促進法」について、学生・企業ともにしっかり理解しておきたい。

column

企業情報を開示することでミスマッチを防ぐ「若者雇用促進法」

イキイキ働ける社会の実現に向け若者への支援が強化されている

2016年3月1日より若者雇用促進法で、新卒募集する企業には、右の表②の(ア)(イ)(ウ)のそれぞれについて1つ以上の項目の情報提供が義務付けられた。情報提供の方法は、ホームページや就職情報サイトでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載などのほか、応募者から個別に求めがあった場合は、メールまたは書面による情報提供が必要となる。これによって、応募者は、「より自分らしく働ける」会社を選ぶ目安にできる。

トラブルの多い「固定残業代(定額で支払われる一定時間分の時間外労働、休日労働、深夜労働に対する割増賃金)」についても、表記が義務付けられた。どのような場合に残業代が支払われるか、割増賃金が発生するのかも明記される。

就職活動や就職後のトラブル防止のために、行政や学校で「労働法制」に関する知識の理解を促す取り組みも進んでいる。企業と個人、お互いが情報を共有することでのミスマッチ防止につながると考えられている。

② 若者雇用促進法で定められている情報提供項目

(ア) 募集・採用に関する状況
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
(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況
研修の有無及び内容
自己啓発支援の有無及び内容 <small>※教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度がある場合はその情報を含む</small>
メンター制度の有無
キャリアコンサルティング制度の有無及び内容 <small>※セルフ・キャリアドック(定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み)がある場合はその情報を含む</small>
社内検定等の制度の有無及び内容
(ウ) 企業における雇用管理に関する状況
前年度の月平均所定外労働時間の実績
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)
役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

新卒者等であることを条件とした募集については、上記(ア)(イ)(ウ)それぞれについて1つ以上の情報提供が義務付けられている。また応募者が、上記項目についての情報提供の「求め」を行った場合、それを理由として情報提供を求めたものを不利益な取り扱いをしてはならない。

採用・就職活動の振り返り①活動スケジュール

2017年卒採用における、企業と学生の活動スケジュールの実態は？

企業の約65%が 5月以前に面接を開始

企業と学生は、いつ、どのような活動を行ったのだろうか。採用活動および就職活動のプロセスごとの開始時期という観点から見てみたい。

まず、企業の採用活動プロセスごとの開始時期を見る(グラフ①)。採用情報の提供を開始した企業が多かったのは2016年3月で、72.3%。対面での自社説明会・セミナーも同様に3月開始が最も多く、63.9%だった。このほか、「プレエントリー受け付け」や「大学で開催される合同説明会・セミナー」、「大学以外で開催される合同説明会・セミナー」も3月開始が最も多く、いわゆる「採用広報開始月」に集中していた。

面接を開始した企業が多かったのは4月で、28.3%。次に、6月(22.4%)、5月(17.4%)と続き、3~6月に開始した企業が85.2%を占めた。また、65.3%が5月以前に開始していた。

最初の内々定・内定出しは、5月以前に行った企業が42.5%で、6月以降に行った企業は57.5%だった。このほか、「書類選考」は3月、「適性検査・筆記試験」は4月に開始した企業が多かった。

学生の8割近くが 5月以前に面接に参加

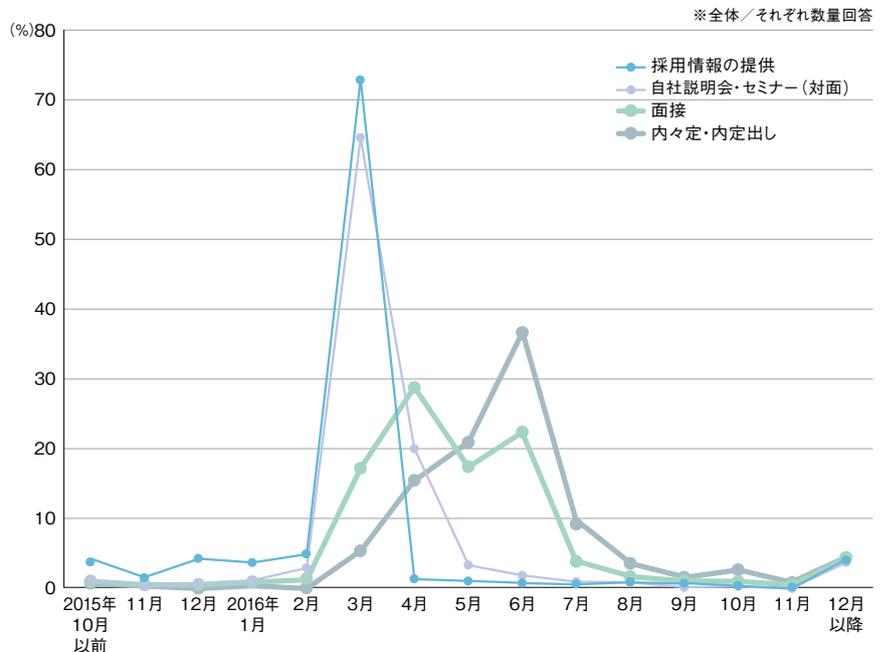
次に、学生の就職活動プロセスごとの開始時期を見る(グラフ②)。まず、情報収集は、75.0%が2月以前に開始していた。次に、個別企業の説明会(対面)への参加は、12月以降開始者が増え、3月が最も多かった(45.5%)。

面接への参加開始は4月が最も多く、26.4%。5月以前に開始した学生は78.2%に上った。内定を取得する学生は3月ごろから増えており、5月以前に最初の内定を取得した学生は35.0%、6月以前まで広げると57.3%だった。

企業

広報、説明会は3月が、面接開始は4月が、内々定・内定出しは6月が最多開始

① 採用活動プロセスごとの開始時期

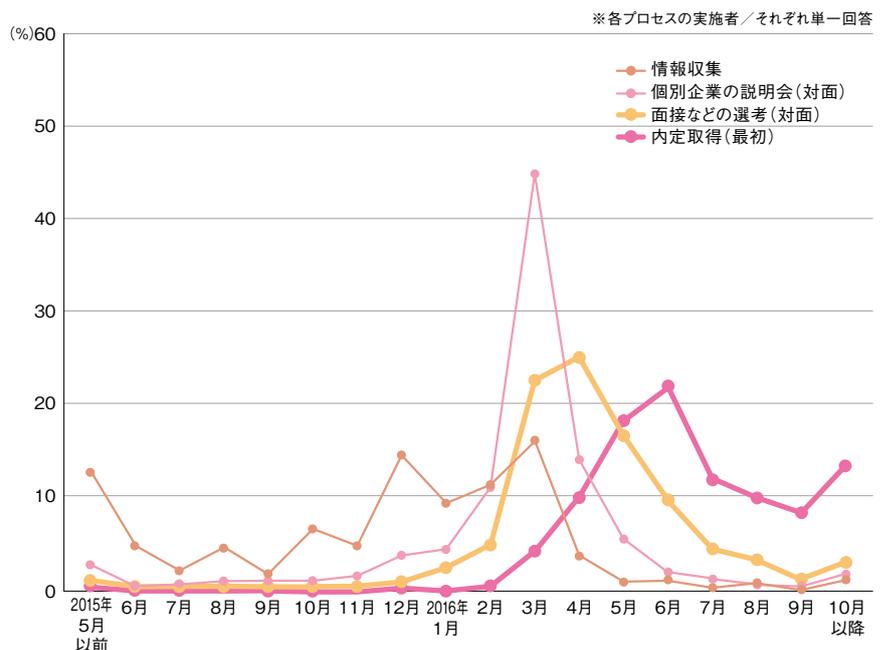


対面での自社説明会・セミナーの開始時期は、16年卒採用では3月と4月に分散していたが(それぞれ47.4%、26.7%)、17年卒採用においては、63.9%、19.8%と3月に開始した企業が大幅に増えた。

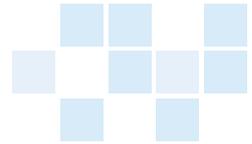
学生

3月・4月に説明会、面接への参加を開始した学生が集中

② 就職活動プロセスごとの開始時期



16年卒採用では、卒業前年の2月以前に情報収集を開始した学生は69.2%だったが、17年卒採用では75.0%に増加した。



企業

CASE1 マーケティング 選考開始：1月



10月に採用活動を開始したものの 9月末までかかってしまった

COMPANY DATA

- 本社所在地：東京都
- 従業員規模：1000人以上
- 2017年卒実績
採用目標数：30名
内定出し：45名
入社予定数：30名
(辞退率約33%)

主な採用プロセス

- 2015年10月～ 学生に応じて順次
- 就活イベント、自社説明会
 - 1次面接
 - 2次面接
 - 適性検査
 - 3次面接
 - 最終面接
 - 内々定出し
(～2016年9月)

早期囲い込みのためリクルーターを 導入したものの、有効に機能せず

例年、卒業1学年前の10月ごろから新卒の人材紹介会社などを利用して学生との接触を始めています。17年卒採用も、2015年10月から動き始め、終了目標は16年6月末としました。15年中は人材紹介会社のイベントなどに参加して学生からの認知度を高めつつ、「ゼロから1を生み出せる人」を中心に、これらと思う学生にはリクルーターをつけて志望意欲を高めてもらえるよう情報提供。年明けから自社説明会を開催し、2月までは人材紹介会社に登録する学生を中心に、3月以降は就職情報サイトからプレエントリーした学生にも案内してきました。

リクルーターは、前述した人材を早期に

当社に引き付けるために初めて導入しましたが、内定出しに至ったのは1名だけという結果に。学生の相談に乗るばかりで当社に引き付けるまでには至りませんでした。また、多くの学生が大手企業の選考開始を待っていたようで、面接に誘っても来てもらえませんでしたね。

最終的に採用目標数は満たすことができましたが、活動期間が9月末まで延びてしまい、工数などに課題が残りました。18年卒採用はプロセスを整理し、時期ごとに採用目標数を設定するなど細かくプランニングして進めます。学生との接触開始時期も10月は早すぎたので12月からに変更し、リクルーターも一旦やめて、人材紹介会社との連携を密にして早期に囲い込みたい学生にアプローチしていく予定です。

学生

CASE1 食品メーカー内定 農学研究科



各社の選考スケジュールを事前に把握し 研究と就活を両立。6月に就活終了

就活スケジュール

- 2015年11月
1学年上の先輩から食品各社の選考スケジュールを教わり、研究と就活を両立するための計画を立てる。
- 2016年1～2月
自己分析を行い、エントリーシートを準備。よく聞かれる項目について書いてみて、キャリアセンターで添削を受けた。
- 2016年3月
個社説明会への参加開始。約15社の説明会へ。
- 2016年4月
4月1週目がエントリーシート提出のピーク。最終的に15～20社に応募した。4月下旬に1次選考のピークを迎える。
- 2016年6月
志望度の高かった1社に内々定し、就活を終了。

先輩のスケジュールを踏まえて 研究と就活準備の計画を立てた

食品開発にかかわる研究をしていたので、就職先も食品関連のメーカーを希望していました。就活を見据えてまず行ったのは、スケジュールの把握です。研究室の1学年上の先輩たちからもらった食品各社の選考日程の一覧表を参考にしました。興味を持っていた企業の選考スケジュールは16年卒採用とさほど変わらないようだったので、順調にいけば6月半ばに活動を終わらせると想定。夏の学会発表の予定もふまえて、2月末までにはできるだけ実験を進めておくこと、エントリーシートに書く内容を整理しておくことを計画しました。

特に忙しかったのは4月上旬です。学会資料の提出締め切りと企業説明会、エント

リーシート締め切りが重なったのです。そのときは、やるべきこととその期日を整理し、1週間分の予定を前週に立てることで乗り切りました。研究を進める中で培ったスケジュール管理能力を活かすことができたと思います。

就活を通して感じたのは、自分と企業のタイミングにも相性があることです。私が企業選びで重視したのは、「やりたいことができる会社」と「地元企業」だったのですが、前者は6月半ばまでに内定が出る企業が多い一方、後者は8・9月に内定が出る企業が多く、夏に学会発表を控えている状況では、後者は選択肢から外さざるを得ませんでした。残念でしたが、活動可能な時期に得た内定を大事にしようと気持ちを切り替えました。

採用・就職活動の振り返り②企業

企業の採用計画に対する充足状況や内定出し人数、内定者へのフォロー内容は？

採用数充足企業は50.2%。 16年卒採用からやや改善

2016年12月時点での17年卒の採用数は、「計画通り」が34.5%で、「計画より若干多い」(14.5%)、「計画よりかなり多い」(1.2%)を合わせた採用数充足企業の割合は50.2%と、前年より1.9ポイント改善した(グラフ①)。ただ、過去5年間で最も充足企業の割合が高かった13年卒採用(62.3%)に比べると低い状況が続いている。なお、「計画より若干少ない」(34.5%)、「計画よりかなり少ない」(12.6%)、「現在選考中につき、未定」(1.2%)を合わせた採用数未充足企業の割合は48.3%で、前年より2.4ポイント減少した。

従業員規模別に見ると(表③)、充足

企業の割合は300人以上の企業で前年から改善した一方、300人未満企業では前年に続き減少した。その割合も44.3%と他規模に比べて低く、厳しい採用環境にあることがうかがえる。また、地域別に見ると、充足企業の割合が低かったのは北海道・東北地方で、36.5%。前年に比べると7.5ポイント改善したが、他地域に比べて低い結果が続いている。

採用数充足の要因は何にあるのだろうか。「計画より若干多い」または「計画よりかなり多い」と回答した企業に対してその理由を尋ねたところ、50.8%が「求めるまたは優秀な学生が多く集まったので採用した」、43.7%が「内定辞退を考慮」と回答した(データ②)。一方、「計画より若干少ない」または「計画よりかなり少ない」と

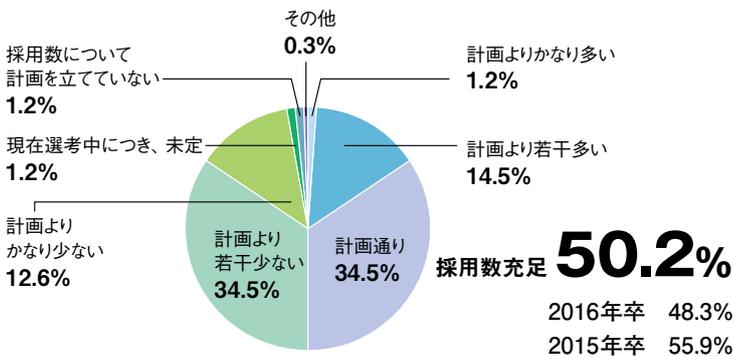
回答した企業においては、その理由として67.3%が「求める学生が思うように集まらなかったが、基準を下げたまで採用しなかった」、53.8%が「内定辞退が予定より多かった」と回答。求める学生からの応募状況や内定辞退数の予測状況が充足・未充足に影響したことがうかがえる。

さらに、各種情報提供・コミュニケーションの実施率を見てみると、「就職情報サイト」「OB・OG訪問」「自社単体での説明会・セミナー」「リクレーター」の実施率は、「計画通り」「計画より若干多い」「計画より若干少ない」の各企業群においては大きな差がなかったが、「計画よりかなり少ない」と回答した企業群での実施率は、先述した3つの企業群に比べて5~10ポイント程度低かった。

企業

採用目標数を充足できた企業が半数を超えた

① 採用計画に対する充足状況 ※全体/単一回答



「計画通り」「若干多い」「かなり多い」を合わせた充足企業は50.2%。「若干少ない」「かなり少ない」「現在選考中につき、未定」を合わせた未充足企業は48.3%。

企業

充足理由は、「求める学生が多く集まった」など

② 採用数が計画より多い理由 ※「計画より若干多い」「計画よりかなり多い」回答企業/複数回答

1位 求めるまたは優秀な学生が多く集まったので採用した 50.8%

- 2位 内定辞退を考慮 43.7%
3位 事業方針等が変更になり、採用人数を増やした 25.1%

16年卒と比べて、「求めるまたは優秀な学生が多く集まったので採用した」が4.4ポイント増え、「内定辞退を考慮」は2.7ポイント減った。

企業

従業員数300人以上の企業で充足企業が増加

③ 採用計画に対する充足状況(従業員規模・地域別)

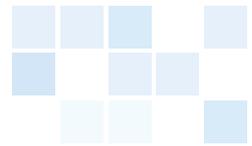
※全体/単一回答
※()内の数値は2016年卒との差
※「計画通り」「計画より若干多い」「計画よりかなり多い」の合計を「充足」、「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」の合計を「未充足」とする

	充足		未充足	
全体	50.2%	(1.9)	48.3%	(-2.4)

従業員規模別	充足		未充足	
300人未満	44.3%	(-4.3)	51.7%	(3.0)
300~999人	48.6%	(3.2)	50.7%	(-2.8)
1000~4999人	55.2%	(4.4)	43.9%	(-5.3)
5000人以上	56.8%	(5.7)	43.2%	(-5.7)

地域別	充足		未充足	
北海道・東北	36.5%	(7.5)	61.2%	(-8.7)
関東	54.1%	(6.4)	44.6%	(-7.4)
中部・東海	48.4%	(-2.9)	49.2%	(2.6)
関西	55.6%	(2.1)	43.8%	(-2.2)
中国・四国	41.3%	(-7.4)	56.7%	(8.0)
九州	44.1%	(-9.0)	55.9%	(10.6)

1000人以上/未満で充足企業が半数に達したかどうか分かれた。また、地域別に見ると、中国・四国、九州で充足企業の割合が大きく減少している。なお、業種別では、充足企業の割合が最も低かったのは建設業で、最も好調なのは金融業だった。



企業

CASE2
メーカー
選考開始：5月



リクルーターによる広報活動を強化し、学生の親近感を醸成

COMPANY DATA

- 本社所在地：大阪府
- 従業員規模：1000人以上
- 2017年卒実績
採用目標数：19名
内定出し：25名
入社予定数：21名
(辞退率16%)

主な採用プロセス

- | | |
|---------|--------------------------------------|
| 2016年1月 | リクルーターによる研究室訪問、事業説明会、OB・OG訪問会(～2月上旬) |
| 3月 | 自社説明会、学内説明会(～4月上旬) |
| 5月上旬 | エントリーシート締め切り |
| 5月中旬 | 適性検査 |
| 5月下旬 | 1次面接
2次面接 |
| 6月上旬 | 内々定出し |

1～2年目の社員が出身校を訪問。認知度を高め、親近感を生み出す

当社が例年力を入れているのは、リクルーターによる広報活動です。技術職の採用が主ですので、まずは社員の出身校・出身研究室を中心とした約25のターゲット校を訪問して当社の情報を提供することで、認知度を高めるとともに親近感を醸成し、母集団の素地を作ることを重視しています。

16年卒採用の反省をふまえて17年卒採用で変更したのは、訪問時期と社員の年次です。前者は、16年卒採用で2月にリクルーター活動を行ったところ、他社がより早い時期に訪問して学生を囲い込んでしまっていたことから、1月に前倒しました。後者については、従来の3～4年目社員ではなく1～2年目社員約15名を任命。3～

4年目の社員だと、学生が直接知っている先輩ではないので当社に対して感じるハードルをなかなか下げられなかったためです。また、本社で実施していた適性検査をテストセンター方式に変更し、遠方でも受検しやすくしました。

結果、適性検査の受検人数は前年比115%に。関東圏など遠方からの受検も増え、応募数の確保と歩留まりの良さを実感しました。リクルーターに関しても、親近感の醸成につながったと感じています。直接の関係はわかりませんが、自由応募の学生の内定承諾率も例年よりも高い結果となりました。

この結果を受けて、18年卒採用は進め方を大きく変えることはせず、まずはリクルーターによる広報活動に注力していきます。

企業

CASE3
ソフトウェア
選考開始：5月



1次選考を県外支社でも実施。Uターン希望者の採用につながった

COMPANY DATA

- 本社所在地：大分県
- 従業員規模：300～999名
- 2017年卒実績
採用目標数：20名
内定出し：22名
入社予定数：15名
(辞退率約32%)

主な採用プロセス

- | | |
|---------|-------------------------------|
| 2016年3月 | 合同企業説明会 |
| 4月 | エントリーシート締め切り |
| 5月中旬 | 1次選考(自社説明会、適性検査、1次面接)
最終面接 |
| 5月下旬 | 内々定出し |

例年、本社のみでの選考では県外の人材を確保できなかった

当社は例年、情報提供は合同企業説明会と就職情報サイトで行い、エントリーシート選考後に大分の本社にて説明会と適性検査、1次面接を一緒に行っていました。ただ、それだとなかなか県外の学生に参加してもらえなかったため、17年卒採用では本社だけでなく、関東、関西、福岡の支社でも説明会と1次面接を行うことに。その結果、選考するのに十分な、意欲ある学生が集まってきて、関東と関西の選考参加者から1名ずつ採用することができました。経費は増えますが、効果は明らかでしたので、18年卒採用でも各支社での説明会・選考を継続します。

ただ、採用目標数は未達で、内定辞退

率は例年より若干高めでした。要因の一つとして、今後対応の必要性を感じているのが、学生の働く場所に対する志向の変化です。16年春に大分～北九州間を直結する高速道路が開通して車移動の時間が短縮されたことにより、大分の学生も、Uターン希望の九州圏外の学生も、大分ではなく福岡での就職を考える人が増えていて感じます。実際、当社の内定を辞退して福岡の同業他社を選んだ学生もいました。

そこで、18年卒採用では、説明会での説明内容を優位性のある事業や技術を強調するものに変更する予定です。これまで事業内容を満遍なく説明していましたが、当社の特長をより詳しく伝えることで、福岡の同業他社に負けていない企業であることを伝えたいと思います。

内々定・内定出し人数は過去に比べると多い傾向に

採用予定数を満たすために、企業はどのくらいの人数に内定出しを行っているのだろうか。採用予定数や面接人数、内定出し人数などを尋ね、「採用予定数を100とした場合の内定出し人数および内定数」に換算したところ(グラフ①)、内定出し人数は165.7で、前年の166.6と同水準だった。ただ、11年卒採用についてリクルートワークス研究所が行った調査の104.8という結果(※1)に比べると60以上多くなっている。

また、「面接人数を100とした場合の内定出し人数および内定数」で計算すると、

内定出し人数は18.7、内定数は10.5。過去の調査で比較可能なもののうち、最も大卒求人倍率(※2)の低い13年卒(内定出し人数10.9、内定数7.2)と比較すると、内定出し人数で7.8、内定数で3.3増えており、近年の売り手市場と言える状況を受け、企業が内定辞退などを想定して多めに内定出しを行っていることがうかがえる。

なお、内定辞退人数は、前年の76.0から2.7減少し、73.3だった。採用基準については83.0%が「16年卒並み」と回答し、「緩くした」は8.2%、「厳しくした」は6.2%にとどまった。

また、17年卒採用での変更事項として35.2%の企業が「内定後のフォロー」

を挙げている。具体的にどんなフォローを行ったのか、内々定・内定後の学生との接触状況を尋ねた結果がグラフ②だ。最も多かったのは「内定者懇親会」で、79.4%。次いで、「メール・電話による定期連絡」(60.0%)、「社内報・内定者報の送付」(46.0%)が続いた。前年と比べると実施企業が減っている内容がある一方で、「メール・電話による定期連絡」は前年(48.9%)より11.1ポイント増加。きめ細かいフォローを行う企業が増えていることがうかがえる。一方、71.1%の企業が17年卒採用における課題に「採用に係るマンパワー」を挙げている。内定後のフォローも含めてどこに労力を割くのかは、悩ましい課題だ。

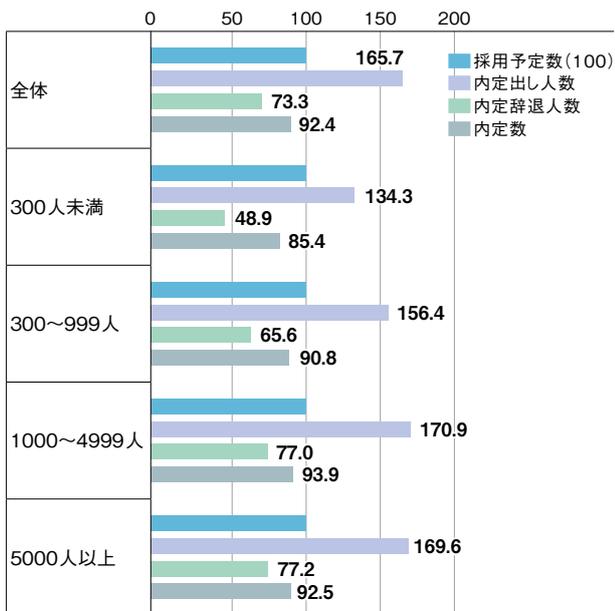
※1 リクルートワークス研究所「大卒採用構造に関する調査レポート」(2012年4月発行)より
 ※2 リクルートワークス研究所発表

企業

採用予定数の1.3~1.7倍に内定を出し、35~45%が辞退

① 採用予定数を「100」とした場合の内定出し人数および内定数の割合

※面接から内定まで全回答企業/実数回答



従業員規模にかかわらず、採用予定数の1.3~1.7倍の学生に内定を出し、そのうち35~45%が辞退したという結果に。内定数は、採用予定数(100)に対して85~94にとどまった。

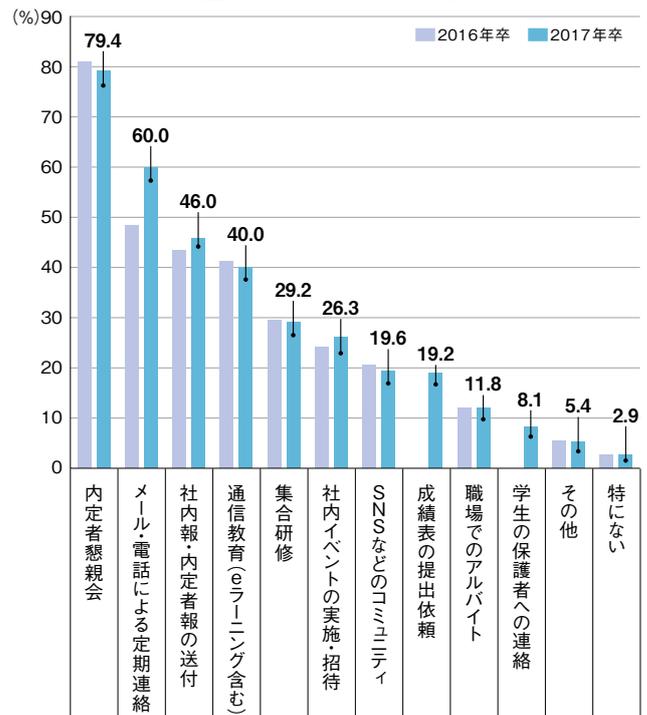
企業

内定出し後、定期連絡を行う企業が増加

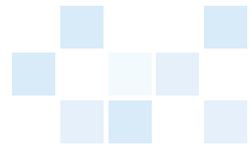
② 内々定・内定後の学生との接触状況

※全体/複数回答

※2017年卒のみで調査を行った項目は、16年卒のデータを表示していない



「メール・電話による定期連絡」は、すべての従業員規模で増加した。とりわけ300人未満で17.8ポイント(16年卒42.3%→17年卒60.1%)と大きく増えている。



企業

CASE4
専門店
選考開始：3月



他社に先駆けて説明会を実施。 内定出し後はフォローを丁寧に行う

COMPANY DATA

- 本社所在地：愛知県
- 従業員規模：1000人以上
- 2017年卒実績
採用目標数：約200名
内定出し：約380名
入社予定数：約200名
(辞退率約47%)

主な採用プロセス

- 2016年
3月中旬 自社説明会(～7月)
- 3月下旬 グループディスカッション
- 4月上旬 1次面接
交流会
- 5月上旬 最終面接
- 5月中旬 内々定出し(～9月上旬)

学生1人に採用担当が1人つき 内定出し後に定期連絡を実施

17年卒採用では、「他社よりも早く動く」「内定出しをした学生へのフォローをより丁寧に行う」の2点に力を入れました。前者は、採用選考スケジュールの変更を受けて企業・学生とも動き出しが早まると予測してのことです。他社の動向を調べ、自社説明会を3月下旬から始める企業が多いことがわかったため、当社は3月中旬から実施。その結果、特に初回は参加人数が多く、応募人数の確保に効きました。また、早期に学生とコミュニケーションをとるために、初めて夏と冬に1日のインターンシップを行いました。

内定出しをした学生へのフォローは、毎年、学生1人につき採用担当が1人つ

て定期的に電話連絡し、就活の相談に乗るなどその人に応じたコミュニケーションをとっているのですが、売り手市場の加速による不承諾・内定辞退増の可能性を考慮し、例年以上に丁寧に取り組みました。

最終的には、採用目標数達成という上々の結果に。18年卒採用はさらに売り手市場となるでしょうから、引き続き他社よりも早く動き、内定出しをした学生へのフォローを丁寧に行います。また、自社説明会の開催都市を増やす予定です。当社は全国に店舗があるにもかかわらず、説明会を行っている東京、大阪、愛知、福岡とその近隣地域以外に配属できる人材を十分に採用できていないのが課題でした。まずは新たに3都市で開催する計画です。そのために、採用担当者も増員します。

企業

CASE5
食品
選考開始：6月



キャリアセミナーへの参加を通して 早期認知を図った

COMPANY DATA

- 本社所在地：東京都
- 従業員規模：1000人以上
- 2017年卒実績
採用目標数：160名
内定出し：約220名
入社予定数：約155名
(辞退率約30%)

主な採用プロセス

- 2016年3月～ 合同企業説明会、
学内説明会、自社説明会
- 5月上旬 エントリーシート締め切り
- 6月 面接(1～3回)
内々定出し

2月までの学生との接触機会を増やし 早期の認知・理解を促進

17年卒採用においては、採用選考スケジュールの変更や、学生が当たり前インターンシップに参加し、早くから企業研究を始めている近年の動向を受け、早期の認知・理解を促進するために、15年11月から16年2月にかけて人材サービス会社などが主催するキャリアセミナーに積極的に参加しました。加えて、毎年夏、秋、冬に行っているインターンシップも例年通り実施。キャリアセミナーへの参加回数増の採用結果への直接の影響はなかなか測れませんが、より多くの学生に自身のキャリアや働き方を考える上での情報提供を行うことができました。

一方、課題として残ったのは、内定出し

をした学生に含まれるインターンシップ参加者の数が、結果として16年卒採用の3分の1に減ったことです。原因は、学生の企業理解を深め、入社意欲を高められるだけの情報を私たちが提供できなかったこと、また、キャリアのイメージを伝えきれなかったことにあると考えています。17年卒採用は選考開始時期が2カ月前倒しされて採用業務が短期間に圧縮されたため、インターンシップ終了後、参加者に対する継続的な情報提供の時間を十分に取れませんでした。

限られた時間、資源の中で、学生によりキャリアや働き方のイメージを持ってもらえるような広報の仕方やコミュニケーション手段は何か、また、学生の志向とのマッチングをどうやって高めていくか、検討を行っているところです。

採用・就職活動の振り返り③学生

学生の内定状況や活動量の変化、企業選びの基準、活動にかかった費用は？

就職希望者のうち 87.7%が就職先を確定

民間企業を対象に就職活動を行った学生のうち、2016年12月時点で民間・民間以外を問わず就職先が確定している学生は87.7%。16年卒の86.8%（15年12月時点）より0.9ポイント、15年卒の84.5%より3.2ポイント増加し、過去5年間を見ても高い結果となった。また、進路が確定していない学生は6.2%。16年卒の8.0%よりも1.8ポイント減少し、過去5年間で最も低かった。

就職先が確定している学生のうち、当初からの第1志望に就職予定の学生は40.9%で、前年から0.5ポイント増加した（グラフ①）。一方で、当初は志望してい

なかった企業に就職予定の学生は前年から3.0ポイント増え、27.4%だった。

内定取得者の平均取得社数を見ると、平均は2.22社で、14年卒以降、4年連続で増加している（グラフ②）。また、複数の企業から内定を取得した学生は55.0%と前年に続いて半数を超えた。過去5年間を見ると、内定が1社のみという学生は年々減っており、3社以上内定を取得する学生の割合が増えている。1社以上内定を取得した学生のうち、最初の内定を取得した後も就職活動を続けた学生は57.1%。その理由として最も多かったのは、「より志望度の高い企業の選考を受けるため」で68.4%だった（複数回答）。17ページで紹介するデベロッパー内定の学生のように、第1志望の企業の

選考が始まる前に他社の選考を受けて内定を得たり、あるいは、1社の内々定に満足せず、より志望度の高い企業に挑戦したりしたことが考えられる。

学生の活動量は 減少傾向に

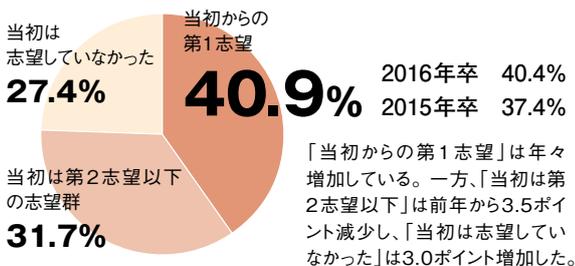
学生の就職活動プロセス毎の平均実施数を見てみると、OB・OGなど社会人の訪問人数は微増したが、そのほかのプロセスは減少した（グラフ③）。とりわけ、プレエントリー数が前年に比べて約5社減（42.89社→37.91社）、対面での個別企業の説明会・セミナー参加件数が2.5社減（17.72社→15.22社）、Web上での個別企業の説明会・セミナー参加件数が約1社減（4.38社→3.19社）と、情報

学生

約4割が、当初からの第1志望に就職予定

① 入社予定企業の就職活動開始当初の志望状況

※就職先確定者／単一回答

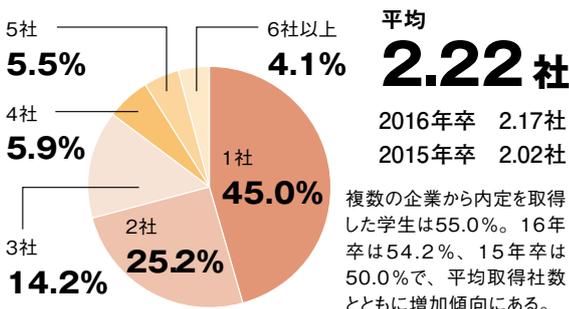


学生

55%が複数の企業から内定を取得

② 内定を取得した企業数

※2016年12月時点で内定を取得している学生／単一回答

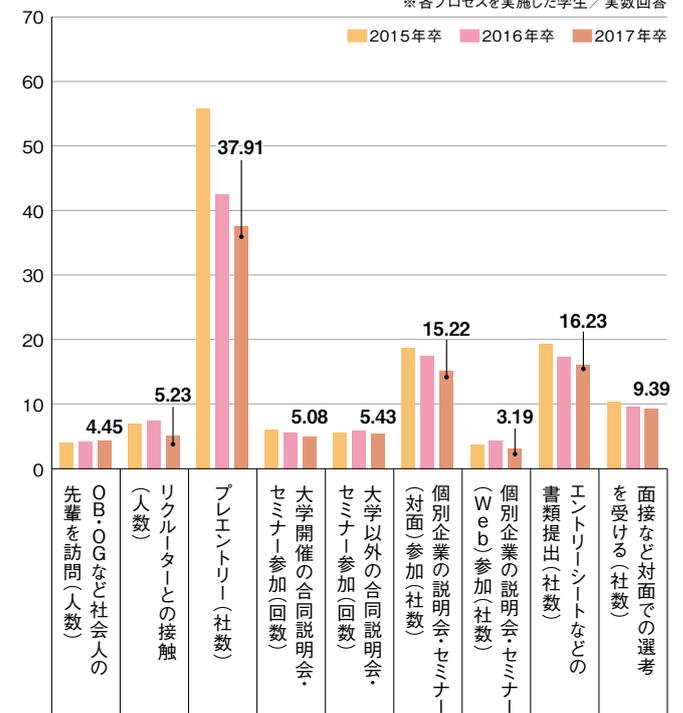


学生

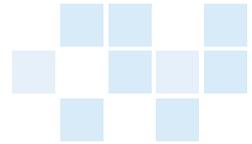
活動量は、OB・OG訪問人数を除いて減少

③ 就職活動プロセス毎の平均実施数

※各プロセスを実施した学生／実数回答



OB・OGなど社会人の訪問人数(+0.12人)以外は減少。エントリーシート提出社数(-1.40社)、面接参加社数(-0.36社)に比べると、プレエントリー社数、個別企業の説明会・セミナー(対面)参加社数の減少幅が大きい。



収集段階での企業との接触量の減少が顕著だった。なお、エントリーシートなどの書類提出社数は前年から1.4社減(17.63社→16.23社)にとどまっている。広報開始後、早期に選考を始めた企業もあったために、学生が十分に視野を広げられないまま応募先を決めた可能性が考えられる。一方で、1人あたりの内定取得数は増えていることから、活動量に対する「内定の得やすさ」は高まっていると言えるかもしれない。

活動全体にかかった費用の平均額はおよそ17万円

活動にはどのくらい費用がかかったのだろうか？ 平均すると、活動全体にかかった費用は17万960円という結果に(デ

ータ④)。ただ、地域によって金額は異なり、最も高い北海道・東北エリアの22万9343円から最も低い中部の15万5362円まで7万円以上の差があった。北海道・東北に次いで高かったのは九州で、20万5800円だった。費用の分布を見てみると(グラフ⑤)、全体の54.8%が10万円以上出費しており、20万円以上出費していたのは25.3%だった。地域別に見ると、北海道・東北と九州で20万円以上出費していた人が4割近く(北海道・東北39.1%、九州37.6%)に上った。

金額に大きく影響を与えていると考えられるのが交通費だ。かかった交通費の平均額が最も高かったのは中国・四国で7万1461円。次に、北海道・東北が7万748円、九州が6万8222円で続き、最

も低い関東(3万6919円)とは3万～3.5万円の差があった。なお、これらの3地域では、交通費に10万円以上かかった人が3割前後いた(中国・四国34.6%、北海道・東北35.1%、九州29.0%)。大都市圏に本社のある企業の選考を受けに行く場合の交通費負担の大きさがうかがえる。

このほか、地域によって差が大きかった項目は、公務員試験対策費とスキルアップ費用だった。公務員試験対策費は最も高い北海道・東北の9万8385円、九州の9万7533円から最も低い中部の4万4963円まで、約5万円の差があった。スキルアップ費用は、最も高い北海道・東北の7万6211円から最も低い九州の1万2459円まで約6.5万円の差があった。

学生

活動費用に10万円以上かかった学生が5割超

④ 就職活動にかかった費用(平均額)

活動全体 17万960円

交通費	4万9277円(使用率93.8%)	書籍費	6924円(使用率60.9%)
被服費	4万813円(使用率85.7%)	就職支援サービス	3万2015円(使用率 4.6%)
宿泊費	2万9918円(使用率23.1%)	公務員試験対策費	7万7441円(使用率14.6%)
飲食費	1万4179円(使用率79.7%)	スキルアップ費用	2万8483円(使用率10.9%)

宿泊費に5万円以上かかった学生は25%にも満たないが、九州では約4割を占めた。また、就活支援サービスに費用を使用した学生の41.9%は関東の学生だった。

⑤ 就職活動全体にかかった費用(地域別分布)

※「1円」以上を使用した学生/実数回答

	1円以上5万円未満	5万円以上10万円未満	10万円以上20万円未満	20万円以上30万円未満	30万円以上
全体	21.8	23.4	29.6	11.5	13.7
北海道・東北	17.2	20.8	24.0	17.7	21.4
関東	22.7	26.9	30.8	9.2	10.2
中部	29.4	19.5	27.1	9.6	14.5
近畿	19.1	19.3	34.2	11.3	16.1
中国・四国	19.6	27.3	23.8	15.4	14.7
九州	16.6	21.5	24.3	19.3	18.2

最も多かったのは、「10万円以上20万円未満」で29.6%。次いで「5万円以上10万円未満」(23.4%)だった。また、30万円以上かかった学生も13.7%いた。



北関東～都内の往復だけで5万円近い出費に

● 鉄道会社内定/文系/関東地方

北関東の大学に通っていて、東京都内で行われる説明会や面接に行くたびに電車代が往復約3000円かかったので、交通費だけで4～5万円、移動後の待ち時間の飲食費に2～3万円かかり、すべての費用を合計すると10万円強の出費となりました。就活にお金がかかることは3年生の秋に学内の就活セミナーで先輩から聞いて把握していたので、バイトのシフトを増やすなどして3月までにお金を貯めておいてよかったです。



公務員試験対策は半分独学で。出費を抑えた

● 国家公務員内定/文系/東北地方

国家公務員の一般職か専門職に就きたくて3年生から勉強を開始。予備校が提供していた学内の公務員試験対策講座をすべて受講すると約12万円かかるので、一部の科目だけを受講。あとは問題集を買って独学しました。それでも、模試の受験料なども含めて総額7～8万円かかったと思います。最終的には地方公務員も含めて6つの公務員試験を受けましたが、1次試験を通過できたのは1つだけ。勉強不足を感じました。

企業選びで重視する条件は 業種、勤務地、職種など

学生は何を重視して企業を選んでいるのだろうか。まず、企業を選ぶときに最も重視した条件について就職活動を開始した頃と卒業3カ月前の12月時点に分けて尋ねた。その結果、どちらの時期も「業種」「勤務地」「職種」の順で回答者の割合が高かった(グラフ①)。就職活動を開始した頃と12月時点との差を見ると、「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」が8.7ポイントと最も増加したが(開始頃4.7%→12月時点13.4%)、「業種」は9.4ポイント減少した(開始頃28.9%→12月時点19.5%)。なお、より細かく選択肢を設定し、志望企業を検討すると

きに重視した項目を尋ねたところ上位に挙げたのは、「給与・福利厚生など待遇がよい」(49.1%)、「勤務地」(47.9%)、「自分がやりたい仕事ができる」(41.2%)、「雇用が安定している(失業の心配がない)」(37.7%)だった(複数回答)。

次に、入社予定企業を決めるにあたって影響を受けた企業側の行動を尋ねたところ、最も多かったのが「ホームページやパンフレット、説明会など、その企業を理解するための場や機会が多くあった」で、42.2%(データ②)。次に「就職先として自分に合っているかを検討するのに十分な情報が得られた」(35.0%)、「自分にとって魅力的な社員と出会えた」(34.1%)が続いた。一緒に働きたいと思える、あるいは、魅力的な社員との出会いは、入社

企業の決定に影響を与えるようだ。なお、就職活動中に知りたいと思っていた情報として最も多くの学生が挙げたのは、「具体的な仕事内容」(66.4%)で、次いで「勤務地」(49.4%)、「初任給」(43.3%)だった(複数回答)。

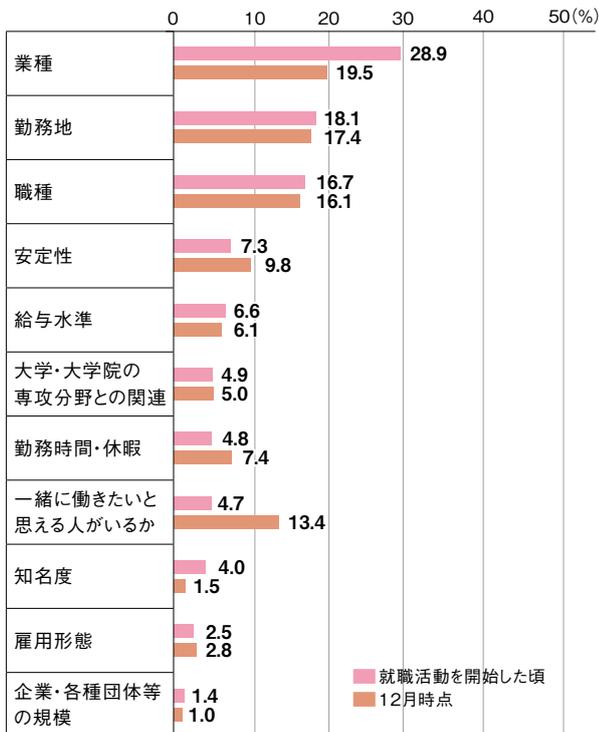
内定取得後に入社予定企業との接触があった学生は84.4%で、前年より2.1ポイント増加した。内容は「内定式」(71.9%)、「内定者懇親会」(63.0%)、「内定承諾書の提出依頼」(50.8%)、「メール・電話による定期連絡」(38.0%)、「集合研修」(22.4%)、「社内イベントの実施・招待」(20.0%)など(複数回答)。そのうち、入社意欲が高まったものとして最も多くの学生が挙げたのは、「内定式」だった(データ③)。

学生

活動開始時点では、約3割が「業種」を最重要視

① 企業を選ぶときに最も重視した条件

※就職先決定者および就職活動継続中の学生/単一回答



「一緒に働きたいと思える人がいるか」は、文系学生において大きく増加した(5.9%→15.7%)。理系学生も増加したが(2.5%→9.5%)、「安定性」(10.9%)に比べると低かった。

学生

得られた情報量や働くイメージを具体化できたかどうかが入社先の決定に影響

② 影響を受けた入社予定企業の行動

※就職先決定者/複数回答

1位 ホームページやパンフレット、説明会など、その企業を理解するための場や機会が多くあった 42.2%

2位 就職先として自分に合っているかを検討するのに十分な情報が得られた 35.0%

3位 自分にとって魅力的な社員と出会えた 34.1%

4位は「自分がその企業で働くイメージを持つことができた」(30.4%)、5位は「自分のことをよく理解しようとしてくれた」(27.4%)。男女別に見ると、女子においては2位と3位が逆転していた。

学生

「内定式」または「内定者懇親会」で入社意欲が高まった

③ 入社予定企業との接触のうち、より入社意欲が高まったもの

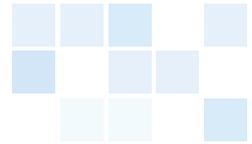
※内定取得後、入社予定企業と接触があった学生/複数回答

1位 内定式 41.1%

2位 内定者懇親会 38.9%

3位 内定承諾書の提出依頼 11.5%

4位は「メール・電話による定期連絡」(9.9%)で、5位は「集合研修」(9.4%)。地域別に見ると、関東エリアでは3位と4位が、中部では1位と2位が逆転していた。



学生

CASE2
シンクタンク内定
経営学部



志望業界を広げていきながらの就活。
5月下旬に内々定

就活スケジュール

- 2015年8・9月、12月
証券会社1社(5日間)、海運会社2社(各1日)のインターンシップに参加。海運業界が第1志望に。
- 2016年1月~2月
志望業界を海運だけに絞るのはリスクが高いと判断し、コンサルティング業界の選考を受けるが、すべて不合格。
- 2016年3月~
第1志望の海運業界に応募しつつ、シンクタンクとシステムインテグレータにも応募。海運はすべて不合格に。
- 2016年5月下旬
3月の説明会から質問会(複数回)、エントリーシート、Webテスト、リクレーター面接、人事面接、役員面接を経て、5月下旬にシンクタンクから内々定。

第1志望は人気業界のため
選択肢を広げていった

就活に向けて行動を開始したのは大学3年の8月。インターンシップには行った方がいいと先輩や友人から聞いていたので、選考がなく、比較的興味のあった証券会社のプログラムに参加しました。日程は5日間で、証券の仕組みや経済学の基本を覚えてもらいましたが、すでに知っている内容で期待外れでした。

その後、自己分析をして、自分はしっかり稼ぎたい、大きな仕事に携わりたいと思うように。そこで、海運会社2社のインターンシップに参加しました。時期は9月と12月で、どちらも1日のプログラムです。それまでまったく知らなかった海運ビジネスの仕組みを知ることができ、かなり満足度の高いインタ

ーンシップでした。

ただ、海運は学生からの人気が高く採用人数が少ないため、コンサルティング会社にも応募することに。コンサルティング会社を選んだのは、頭の切れる人たちと働いて自分を試してみたかったからです。しかし、残念ながら途中で不合格となってしまいました。

3月以降は、コンサルティング業に近い仕事ができる業種としてシンクタンクに応募。同時に、自分で頭を使って仕事ができると思ったシステムインテグレータにも応募しました。第1志望の海運各社は予想通りエントリーシートか1次面接で不合格となってしまいましたが、5月下旬にシンクタンク1社に内々定することができたので、そこで就活を終えました。

学生

CASE3
デベロッパー内定
理工学部



自由応募で5月に内々定した企業から
推薦状の提出を求められた

就活スケジュール

- 2015年5月
インターンシップの情報を得るために合同企業説明会に参加。
- 2015年8・9月
2社のインターンシップ(各5日間)に参加。16年2月にも1件、デベロッパーの5日間のインターンシップに参加した。
- 2016年3月
エントリーシート提出開始。下旬から面接も始まった。エントリーシート提出のピークは4月下旬で、約40社に提出。
- 2016年4月
4月中旬に1社、5月に4社から内々定を得た。5月は企業との「面談」や「ジョブマッチング」にも臨んだ。
- 2016年6月
6月1日からの3日間で15社と面接。4社に内々定し、第1志望のデベロッパーの内々定を承諾。就活を終えた。

6月1日~3日に面接が集中。
3日間で15社の面接を受けた

建築物や街づくりの企画に携わりたくてデベロッパーを志望。総合商社や鉄道、海運会社などにも応募し、最終的に9社に内々定しました。不動産業界の企業は15社近く応募しましたが、面接でよく会う学生が自分と同様に複数のデベロッパーから内々定を得ているなど、一定の人に内定が集中していた印象を受けました。

就活でつらかったのは、面接の日程調整と、内々定先からの拘束です。面接は、6月1日からの3日間に集中したため、スケジュール調整に苦労しました。内々定先からの拘束については、5月に自由応募で内々定したある企業から、入社確約を得たいのか教授の推薦状の提出を求められて対

応に困りました。キャリアセンターに相談しても「理系は教授と企業との関係があるので、所属学部で対応してほしい」と言われてしまい…。教授に相談したところ、「後付けの推薦状発行は控えている」とのことだったので、企業に伝えて了承してもらいました。ほかにも、6月1日に来社するよう言ってくる内々定先もありました。

面接の予定が集中していたのは6月1日からの3日間でしたが、企業との接触という点で忙しかったのは5月中旬から下旬の2週間です。「面談」「ジョブマッチング」などの名称でたびたび呼び出され、一般社員や人事の方と話す機会がありました。選考だとは言われませんでした。もちろん、面接のつもりで臨みましたが、その後連絡が来なくなる企業もありました。

企業と学生のギャップ

採用・就職活動において、企業と学生にはどのようなギャップが存在しているのだろうか？

学生の自己評価は上昇。 企業の学生への評価は低下

今回の調査で企業と学生にギャップが見られたのが、互いに対する満足度と学生に対する評価についてだった。

まず、満足度について見てみよう。入社予定者に対する企業の満足度は、62.0%が「非常に満足」「どちらかという満足」のいずれかを回答している（データ①）。16年卒に比べると2.7ポイント低く、過去5年間で最低の数字だ。また、「どちらかという不満」「非常に不満」と回答した企業は16.2%で、前年に比べると0.7ポイント増加した。

一方、学生の入社予定企業への満足

度は、「非常に満足」「どちらかという満足」の合計が80.8%と、前年より微減したが、高い水準を保っている（データ②）。

企業の入社予定者への満足度を質・量の面からも見てみよう。まず、量的満足度は「非常に満足」「どちらかという満足」の合計が55.0%、質的満足度は「非常に満足」「どちらかという満足」の合計が57.7%という結果に（グラフ③④）。量的満足度別に質的満足度を見たところ、量的満足度が下がると質的満足度も下がる傾向が見られたものの、量的に「どちらかという不満」と回答した企業の39.7%が質的には「どちらかという満足」と、量的に「非常に不満」の34.6%が質的には「どちらともいえない」と回答していた。

求める人材の追求を度外視してまで採用人数を満たそうとはしていないようだ。

次に、学生に対する評価について見てみよう（グラフ⑤）。「働く意欲」「自己分析」「企業研究」など7つの項目について、企業には応募学生に対する評価を、学生には自分自身に対する評価を尋ねたところ、「十分」「どちらかという十分」と回答した人の合計が、企業においてはすべての項目で、学生においては「学力」以外の項目で前年を下回った。一方、過去5年間で比較すると、学生はいずれの項目も年々自己評価が高まっている半面、企業は直近2年間で見る目が厳しくなっており、双方のギャップが広がっていることがうかがえた。

企業

入社予定者に満足している企業は減少傾向

① 入社予定者への満足度 ※全体／単一回答

満足 **62.0%**

2016年卒 64.7%
2015年卒 68.0%

62.0%が入社予定者に対して「非常に満足」「どちらかという満足」と回答。「どちらかという不満」「非常に不満」の合計は16.2%。16年卒の15.5%、15年卒の10.8%に比べて増加している。

学生

8割の学生が、入社予定企業に「満足」

② 入社予定企業への満足度 ※就職先確定者／単一回答

満足 **80.8%**

2016年卒 81.7%
2015年卒 79.9%

80.8%は「非常に満足」「どちらかという満足」の合計。一方、「どちらかという不満」「非常に不満」の合計は3.8%で、16年卒(3.3%)から微増したが、15年卒(5.5%)に比べると低い。

企業

採用人数に満足している企業は減少

③ 入社予定者の量的満足度 ※全体／単一回答

■ 非常に満足 ■ どちらかという満足 □ どちらともいえない
■ どちらかという不満 ■ 非常に不満

	満足				不満					
	非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満
2017年卒	18.6	36.3	15.2	22.7	7.1	55.0%	29.9%			
2016年卒	16.6	39.5	13.8	21.8	8.3	56.1%	30.1%			
2015年卒	20.6	39.8	15.3	19.5	4.8	60.4%	24.3%			

「非常に満足」「どちらかという満足」の合計は、16年卒から1.1ポイント、15年卒からは5.4ポイント減少した。

企業

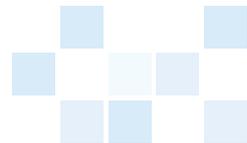
入社予定者の質に満足している企業も減少

④ 入社予定者の質的満足度 ※全体／単一回答

■ 非常に満足 ■ どちらかという満足 □ どちらともいえない
■ どちらかという不満 ■ 非常に不満

	満足				不満					
	非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満
2017年卒	11.2	46.5	29.4	11.0	1.9	57.7%	12.9%			
2016年卒	13.9	45.9	30.0	9.0	1.2	59.8%	10.2%			
2015年卒	13.8	46.4	30.4	8.8	0.7	60.1%	9.5%			

「非常に満足」「どちらかという満足」の合計は、16年卒から2.1ポイント、15年卒からは2.4ポイント減少した。



企業

CASE6
エンジニアリング
選考開始：3月



人員確保のため 採用基準を下げざるを得なかった

COMPANY DATA

- 本社所在地：静岡県
- 従業員規模：300人未満
- 2017年卒実績
採用目標数：2名
内定出し：4名
入社予定数：2名
(辞退率50%)

主な採用プロセス

- 2016年3月 自社説明会(～6月)
適性検査、1次面接
最終面接
- 5月上旬 内々定出し

例年なら採用できた人材に
大手企業を選ばれた

17年卒採用は、例年に比べて内定辞退率が上がりました。例年なら大手企業に採用されずに当社の内定を承諾したような学生が、大手の内定を得ていた印象です。大手が採用基準を下げているのではないのでしょうか。だから当社も、例年なら採用しないような学生にも内々定を出さざるを得ませんでした。ただ、複数人採用することで同期意識が生まれ、退職が抑制されている実感があるので、高卒も含めて一定数採用することは大事だと思っています。

当社の課題として、採用にかかわる人手不足があります。専任の社員はいませんし、現場の社員も忙しく、リクルーター活動や説明会への登壇などを依頼しづらい状

況です。さらに、主要駅から本社まで車で20分ほどかかることもあり、説明会に来社する学生は毎回1～2名ほどです。ただ、来てもらえさえすれば工場の設備など環境の良さも実感してもらえるので、なんとか1人でも多くの学生にアプローチしていきたいと思います。

具体的には、大学とのパイプづくりにより一層力を入れるつもりです。技術系の採用には、大学の先生方からの推薦が大きく影響するので。今も大学を通じた長期インターンシップの受け入れを行っていますし、地元の大学には出身社員がリクルーターとして訪問しています。これらの大学以外にもパイプを強くできるよう、数年先を見据えて訪問件数や頻度をできるだけ増やしていきたいと思います。

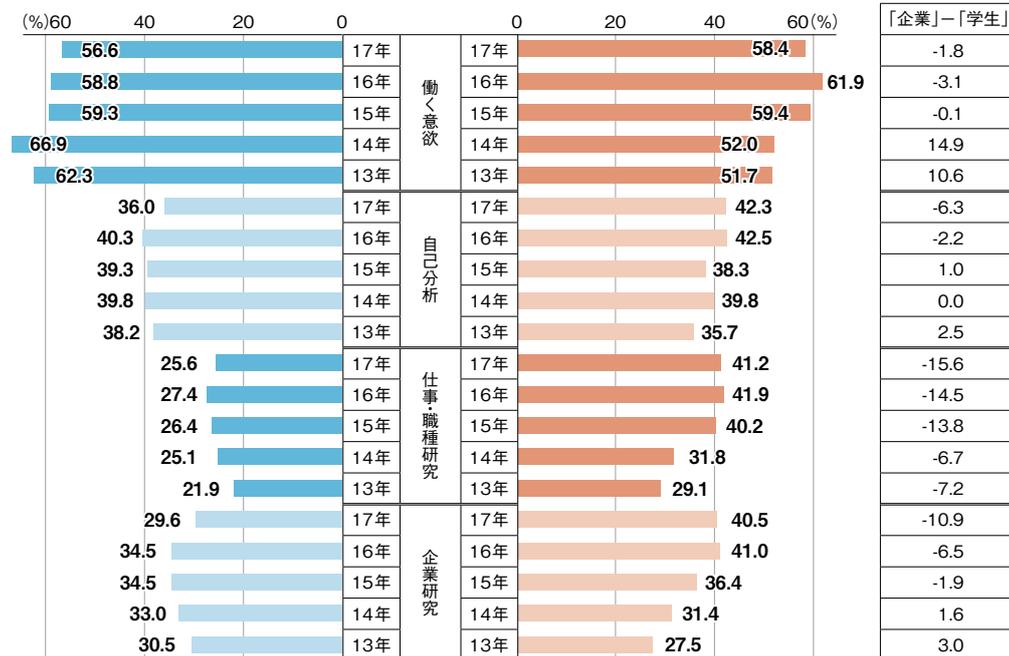
企業

学生の自己評価が年々高まっている半面、
企業の学生に対する評価はここ2年で低下

学生

⑤ 応募学生に対する企業の評価と、学生の自己評価

※企業全体/学生全体/「十分」「どちらかというと十分」と回答した企業、および学生を「十分+計」として集計



17年卒における企業と学生の評価を比較した際に差が大きかったのは、「仕事・職種研究」(15.6ポイント差)と「企業研究」(10.9ポイント差)。いずれも企業側の評価が学生側の評価を下回った。なお、左記の項目に加えて、「学力」「将来のビジョン」「業界研究」についても尋ねている。17年卒において「十分」「どちらかというと十分」と評価した企業および学生の割合は、「学力」は企業が49.4%、学生が42.6%で6.8ポイント差。「将来のビジョン」は企業が25.9%、学生が35.8%で9.9ポイント差、「業界研究」は企業が26.1%、学生が34.5%で8.4ポイント差だった。

スケジュール変更による学生への影響

① 留学経験者

就職活動準備のために 帰国後に留年を選択

留学生の多くを占める(グラフ①)「1年以内の海外留学を経験した」学生の就職活動への影響を調べたところ、帰国後すぐに就職活動せず留年(学生は「学年を落とす」と言う)して就職活動を行ったという例があった。留年した理由は「留学期間の単位が大学に認められない」「休学しての留学だった」「資格取得の勉強や卒業論文を書く時間を確保したい」など。中でも多かったのが「しっかり準備して就職活動に臨みたいから」だった。留学中に、選考開始時期が2016年卒の8月から、2カ月繰り上がり6月になったことを知

った学生も多かった。しかし「留学中でも就職活動の準備や、インターネットからプレエントリーできるので、特に問題はなかった」や「留学先の先生に交渉してレポート提出などで代替してもらい、帰国を早めることができた。おかげで就職活動に影響はなかった」という声も聞かれた。帰国を早められないときは、応募企業に帰国するまで選考を待ってもらおう依頼したという。企業からも「日本だけでは経験できない壁にぶつかり、それを乗り越えることで対処力が身に付いている」「対人コミュニケーション力も高い傾向があり魅力的」と留学経験者を評価する声が聞かれた。そのため、学生から相談が入った場合に行える限り調整する企業も見られた。

帰国時期が調整できる 学校を留学先に

留学先を探す段階から、帰国後の就職活動を意識して、1年単位ではなく、クォーター(4学期)制など留学期間や帰国時期を調整しやすい学校を探している学生もいた。大学のキャリアセンターの担当者は「留学前に就職活動について相談されることもあった。事前に帰国後のシミュレーションをできている学生は「自信を持って」就職活動を行っていたので、スケジュール変更の影響がほぼなかった」と話す。以上から、選考開始6月というスケジュール変更は、海外留学経験者にとってあまり大きな影響は見られなかった。

学生

留学期間が半年未満の学生が約8割

① 留学期間別 日本人留学生数

出典：日本学生支援機構「留学状況調査結果」より割合などを加工
※協定に基づくおよび基づかない(在籍大学等把握分)の合計
※2013(平成25)年度調査より、高等専門学校および専修学校(専門課程)も調査対象



column

学生の留学先選びのポイント

留学について学生に聞いたところ、留学時期は大学2年生から4年前期に行くケースが多いとのこと。期間は、セメスター制(※)の場合、半年か1年であるが(大学のカリキュラムの一環として卒業までに必ず行く場合は、このケースが多い)、クォーター制(※)では、3カ月から選択できる。就職活動などで帰国日を柔軟に調整したい学生は、クォーター制であることを重視して、国や学校を決めたようだ。

※セメスター制とは、1年を前期・後期などの2学期に分けたもの。クォーター制とは、1年を4学期制に分けたもので、それぞれの学期で授業が完了する制度。



単位をきちんと 取得しての帰国が大半

●大学キャリアセンター担当

目的を持ったり、目標を掲げそれに対してチャレンジや乗り越えようとする学生と、本学自体留学を推奨していることもありますが、目的や目標を持たずなんとなく行く学生もいます。ただし、スケジュール変更の影響で、単位を取れないで泣く泣く帰ってきた学生はほとんどいません。何らかの形で、ちゃんと学業を修めて帰国しています。

留学中に合った困難を乗り越えてきたので、その事に自信を持ち、自分の武器にして就職活動をするように指導しています。



帰国をずらせなかったが 焦りはなかった

●文系学部 / アジア圏9カ月

3年生の8月より現地の日本語授業のアシスタントとして留学しました。帰国日を変更できないのは承知していましたが、留学中に選考開始が6月に早まったので少し不安に…。ただある程度の経験をしてきた自負があったので、そこまで焦りはしなかったですね。それまでは学生というコミュニティーでしか生活してこなかったのが、留学中に大人の方々と長期間にわたって仕事をさせていただいたのは貴重な経験になりました。



留学を決める前から 就活は遅らせるつもりで

●文系学部 / EU圏10カ月

大学3年の8月から翌年の6月まで交換留学しました。8月選考開始だった2016年卒のスケジュールなら就活できなくもなかったのですが、留学を満喫しなかったし、留学先のほかの国の学生を見て「生き急ぐ必要はない」と思い、1年遅らせることに。海外で日本の良さを再認識したことで、外資系企業よりも内資系に興味がわきました。4月に初めて内々定。6月にはより志望度の高い企業から内定を取得し活動終了しました。

選考活動開始時期が、2016年卒の8月から6月に変更された17年卒の就職活動。

この2カ月の繰り上げは、海外への留学生の帰国や教育実習、公務員試験時期と重複するのでは？と言われたが、影響はどうだったのだろうか？就職みらい研究所・研究員の徳永英子が、各分野について企業、学生、大学関係者への取材からまとめた。

② 教員免許取得希望者

教育実習と就職活動時期の重なりで焦る学生も

2017年卒の選考活動開始月である6月は、例年教育実習に参加する学生が多い。民間企業の選考面接等と実習期間が重なったことで、教育実習や就職活動にどのように影響したのだろうか？

2016年8月実施の調査によると「大学入学以降教員免許取得を検討した者」は8.6%（文系9.7%、理系6.7%）で、そのうち、断念したのは26.4%（文系25.0%、理系30.3%）だった（グラフ②）。断念した理由は、「教育実習と就職活動が重なった」「就職活動に専念するため」など就職活動時期と教育実習期間との重なりもあ

る一方、教職から民間企業就職への志望変更や、「教師には向いていない」「就職の単位の関係で断念した」など、就職活動との両立以外の理由が多く見られた。大学のキャリアセンターの職員からは、「教育実習を行う学生は、1年近く前（2016年春に実施の場合は、15年夏・秋ごろ依頼）に実習先の学校へ依頼しているため実習を断ることが難しく、就職活動が後回しになり焦っている学生もいた。実習のために面接を断念した学生もいた」や、「6月の実習と第1志望の選考が重なってどうしようという相談があった。企業に教育実習中という理由で選考日時を変えてもらった人もいれば、調整できず諦めた学生もいた」という声も聞かれた。

早めの準備で柔軟に対応したケースも

教育実習と活動を、うまく両立した学生もいた。実習期間が活動時期と重なることを想定し、早めに活動の準備をしたことで、大きな影響を受けなかったという。企業へ事情を話し、日程をずらしてもらいながら就職活動を行ったようだ。企業へ日程をずらすかどうかを尋ねたところ、状況によってずらすことが難しい企業もあるが、「採用活動期間内であれば日程調整をする」という声も聞かれた。ただし「学生から相談されること自体があまりない」という声もあり、企業へ打診をする前に、学生が諦めている様子もうかがえる。

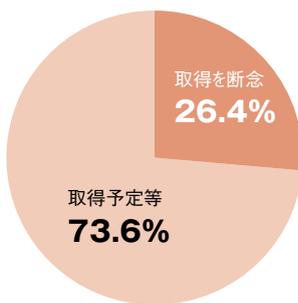
学生

教員免許取得検討者の4人に1人が取得を断念している

② 教員免許の取得予定状況

出典：就職活動状況調査2017年卒(8月調査)より

※大学入学以降「教員免許取得を検討した」ことのある就職志望の大学生／単一回答



教員免許を希望する学生は、大学入学後1年次より、教職課程に必要な単位を取得する。取得しなければならない単位の多さや教員への適性に対する不安などで、取得を断念する学生も毎年一定数存在するが、今回の調査では、26.4%であった。また指導する側の負荷が大きいことから受け入れ先では「教員志望」が前提であることを念押しされるケースも。教員にならなくても教員免許取得を目指す学生は、正直に気持ちを伝えられないまま実習期間を過ごすことになる。



実習で中断したが悔いなく活動できた

●文系学部

3月ごろから就職活動を始めましたが、5月の教育実習中は1カ月活動がストップ。その間にも企業から連絡があり、理由を話して3週間ほど待ってもらった企業もありました。でも指定日以外はだめという企業も。就職活動を再開した6月に内定を持っていなかったことで実習に行ったことを結構後悔しましたね。でも教育実習を止めてもきっと後悔したはず。遅れはしたけど最終的に内定をいただけたのでよかったと思っています。

学生

教員免許取得の負荷に加え、就職活動の時期の影響も

② で「取得と断念」と答えた学生に聞いたその理由

- 私の学科では4年生の9月に教育実習があり、去年の就職活動が8月からだったため、就職活動に支障がでると思い断念しました。(文系 女子学生)
- 教育実習と就職活動の両立が厳しいと感じたため。(理系 男子学生)
- 就職活動時期と教育実習が重なるから。(文系 男子学生)
- 一応とっておく程度の軽い気持ちで取得できるようなものではないと感じ、2年時にあきらめました。(文系 女子学生)
- 教育実習で不適格だと認識したため。(文系 男子学生)
- 自分の学部で取得できる免許状の内容が、自分に合わないと思った為。(文系 女子学生)
- 単位が取れなかったから。(文系 女子学生)
- 必須単位を取りながら通常の授業を受けるのが困難だった。(理系 男子学生)
- 公務員試験の勉強が忙しく、教職課程との両立ができなかった。(文系 女子学生)



申込み後に選考時期が変わり戸惑った

●文系学部

母校に教育実習を申込んだのは、3年生の春。5、6月に教育実習に行っても8月選考開始なら何とかかなと思っていました。その後12月に選考開始が6月に繰り上がりましたが、就職活動を理由に取り止めることもできず、そのまま実習に行くことに。教育実習前に1社でも内定したかったのですがうまくいきませんでした。気持ちは焦る一方で、就職活動していることを隠して実習しなければならなかったのもつらかったです。

に判明するケースもあるようで、卒業までに進路を決めたい学生としては、公務員一本に絞り切れないという心情になるのだ。また、「やりたいことが民間企業にもある場合、民間への活動も捨て切れない学生もいる」と大学のキャリアセンター職員は話していた。

トレード・オフにならない 選択の納得感が必要

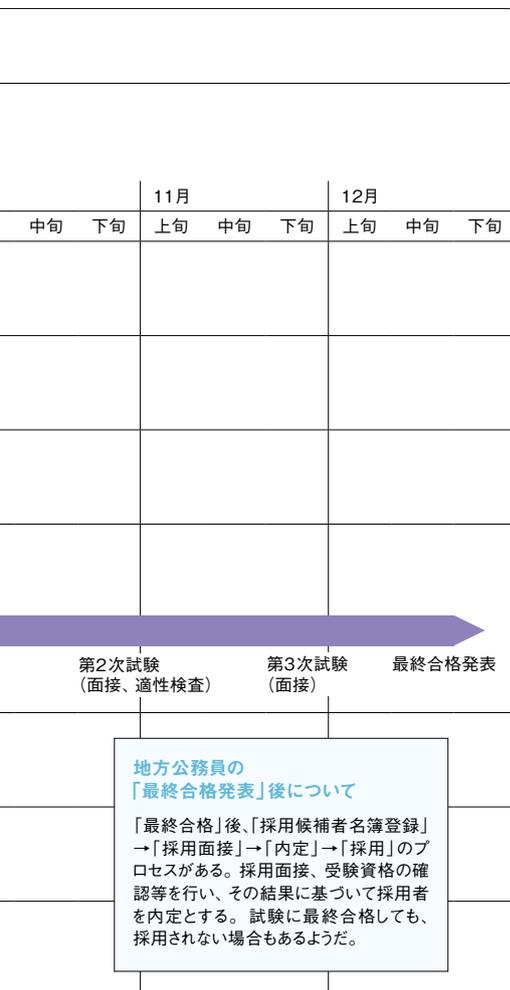
民間企業への活動と公務員試験の準備、受験、省庁等への訪問と、活動していくにつれて、併願者の疲弊感が漂う。公務員単願の学生に聞いたところ、単願でも試験対策等には時間がかかり、それで心身ともに疲れるとのこと。予備校から

「本当に公務員になりたいのであれば、一本に絞るべき」とアドバイスを受け、民間企業を諦める学生もいるようだ。

一方で、公務員を諦め、民間企業に絞る学生もいる。民間企業に絞り、内定を取得しているにもかかわらず「公務員への道を諦められない」と、大学のキャリアセンターへ相談に来る学生もいる。キャリアセンターの職員が内定先への就職を勧めても、公務員試験に再チャレンジを決意したという。大学側としては、学生の希望する進路へ進んでもらいたい一方で、内定先へ就職してもらいたいというジレンマを抱えている様子がかかえる。企業の中には「内定を出した後でも、納得のいくまで活動してほしい。内定辞退になっても構わな

い」という考えを持つ経営者も。内定辞退が問題となっているケースも多い中、このような姿勢を貫く難しさはある。しかし、スケジュール変更により、公務員・民間企業への活動時期が重なったことで、「公務員か民間企業かのトレード・オフ」が増えているという声も聞く。また、たとえ内定先へ就職しても、公務員への道を諦められず再挑戦するため退職する者もいる。学生の納得できる進路決定を行うことで、早期離職防止という効果も見込まれる。

スケジュール変更で増えたと思われる「どちらかを諦めたこと」での消化不良感を残さないため「就職・採用活動に必要なプロセスは何か」を学生・企業ともに考える必要がありそうだ。



公務員

志望者の約6人に1人が合格という狭き門

4 国家公務員採用試験実施状況

(大学院修了・大学卒業程度・計) (人)

	2016年度	2015年度	2014年度
申込み(A)	91,013	86,452	91,759
第1次試験合格	24,464	24,077	21,331
最終合格(B)	14,414	14,098	12,534
倍率(A/B)	6.31倍	6.13倍	7.32倍

出典：人事院 ※公表のものより加工

column

採用候補者名簿の有効期間

国家公務員法で、各府省は採用候補者(合格者)名簿の中より、採用面接を実施し、その結果によって、実際の採用を行うことが定められている。合格者は、毎年の「官庁訪問ルール」に則して希望する府省の採用面接を受けることが必要。新採用試験での採用候補者(合格者)名簿の有効期間は、一部の試験を除いて3年。試験合格後に大学院への進学・修了や司法修習終了後からの採用も可能となっている。



留学に行く前から 公務員試験を視野に

●文系学部

大学3年で留学しましたが、留学前から国家公務員を志望。試験のある6月に合わせて留学時期を設定し、勉強が間に合うようにしました。留学は1年間。留学しても卒業単位は取得できていましたが、公務員試験の勉強と卒論もあるので、学年を落としました。帰国後は、公務員試験対策の予備校に通学。民間企業の説明会に行き、予備校にも行く、というサイクルがかなり大変でしたが、無事、国家公務員に決まりました。



公務員試験次第で 内定辞退したいと相談

●大学キャリアセンターの職員

本学のような地方大学では、公務員との併願が多く、採用活動の時期変更により、公務員試験と選考開始の6月で重なっている点も、課題だと感じています。併願する学生の負荷が大きくなり、どちらも中途半端になる場合も考えられます。また学生から「民間企業の内定を持っているが、6月の公務員試験の結果次第で辞退したい。内定先からは早く『内定承諾書』を提出するよう言われ困っている」という相談も寄せられました。

インターンシップの実態

実施企業、参加学生は増えているのか？

約7割の企業が実施。 特に金融業の実施率が高い

2016年度にインターンシップを実施した(予定含む)企業は64.9%と、前年に比べて9.4ポイント増加(グラフ①)。17年度に実施を予定している企業は68.5%と、さらに増える見込みだ。特に「金融業」は78.8%と、他業種から抜きん出て実施(予定)率が高く、「建設業」と従業員規模「300人未満」「300～999人」の中堅・中小企業では、16年度まで実施したことのなかった企業が実施を予定しており、実施する企業のすそ野がここにきてさらに広がったことがわかる。

一方、学生の参加率を見ると、14年

卒が23.9%、15年卒が26.9%と2割台だったのが、16年卒になると39.9%、17年卒では43.7%と、16年卒から急増していることがわかる(グラフ②)。特に女子は50.6%が参加しており、男子の参加率38.0%を12.6ポイント上回った。参加社数は、15年卒が平均1.63社だったのが、17年卒には3.07社になり、2年前の約2倍となっている。

こうして参加者が年々増えているインターンシップだが、募集人数に制限がある場合も多い。16年度(予定含む)に実施した企業では、応募から受け入れまでの倍率は平均2.6倍だった。特に従業員「1000人～4999人」の企業が3.5倍、関東の企業は3.6倍と、従業員規模やエ

リアによって違いが見られた。

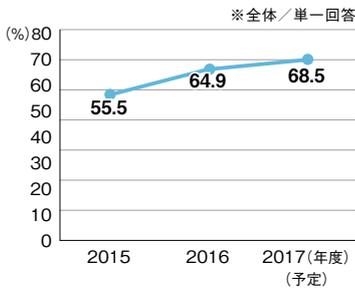
インターンシップのプログラム内容については、16年度(予定含む)では「通常業務でなく別の課題やプロジェクト」が51.7%、「職場や工場の見学」が48.3%と、全体の半数近くになっていた(グラフ③)。特に「通常業務でなく別の課題やプロジェクト」は、従業員「5000人以上」「サービス・情報業」の企業に多く、「職場や工場の見学」は、「建設業」「金融業」「製造業」に多く見られた。

なお、17年卒の学生が参加したプログラム内容では、「通常業務でなく別の課題やプロジェクトを経験」が47.2%で一番多く、「仕事をしている社員に同席あるいは同行」が41.3%で続いた。

企業

規模、業種、地域を問わず増加している

① インターンシップ実施の割合

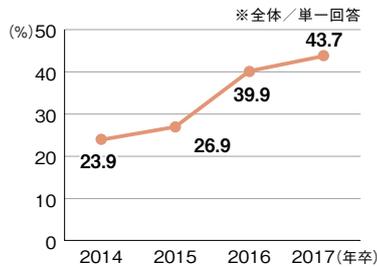


2016年度は、2015年度に引き続いて、従業員規模、業種、地域を問わずに実施率が上昇している。特に、関東エリアは実施率が12.9ポイントアップの68.1%と、中でも高い伸びを示していた。

学生

文理、地域問わず参加が増加

② インターンシップ参加の割合

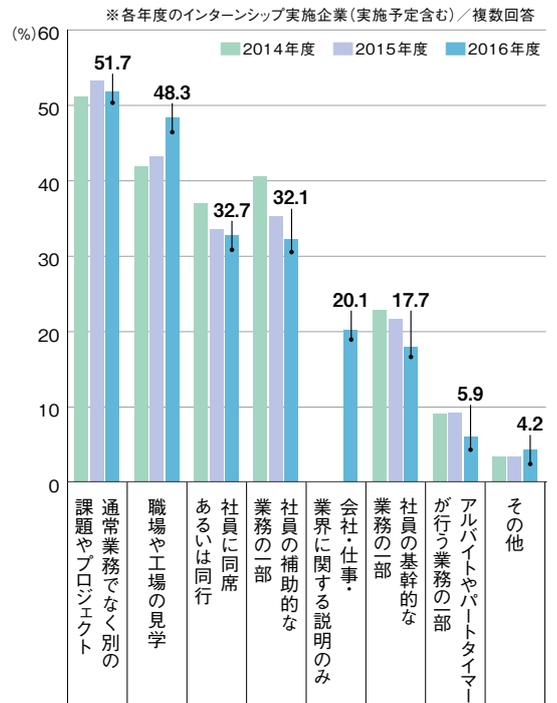


文理系、地域、大学生・大学院生の別なく参加率が上昇。特に上昇率が高いのは、理系の大学生(8.3ポイント増)と大学院生(7.2ポイント増)、中部地域の大学院生(15.1ポイント増)だった。

企業

通常業務外の課題や職場・工場の見学が約半数に上っている

③ インターンシップのプログラム内容



「通常業務ではなく別の課題やプロジェクト」「職場や工場の見学」が半数前後で並んでおり、特に「職場や工場の見学」は、2015年度の43.1%から5.2ポイント上昇。一方で、「通常業務ではなく別の課題やプロジェクト」を含むほかの項目は減少している。

学生

2017年卒は、6割強が2社以上に参加

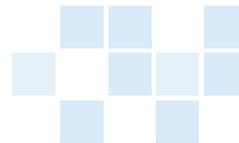
■ インターンシップの参加社数

※インターンシップ参加者/単一回答

2017年卒 **3.07社**

2016年卒 2.32社
2015年卒 1.63社
2014年卒 1.64社

「1社のみ参加」は、2015年卒67.8%、2016年卒48.9%と減り、2017年卒では37.6%に。2016年卒と2017年卒とは、「3社」が4.7ポイント増、「6社以上」が4.5ポイント増となった。



仕事・業種の理解が実施の主な目的

企業がインターンシップを実施する目的は何だろうか？ 企業の実施目的を見てみると、今回調査では「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」が一番多く、8割以上の企業が選択。4年連続でトップとなっている(グラフ④)。同様に前回調査から増加しているのが「採用を意識し学生のスキルを見極める」で、12年度の20.8%から今回の42.7%へと倍増。さらに、「従来の採用とは異なるタイプを見出す」「採用に直結したものとして実施」も微増しており、採用を意識しながら実施する企業が増え

ていることがうかがえる。「将来の顧客となり得る学生に対して、自社に対する理解・イメージアップを促進させる」も、12年度から徐々に増え続けている。

逆に今回調査で減少しているのが、「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」で、16年度の58.4%から51.1%とダウンしている。採用を目的としてインターンシップを実施する中堅・中小企業が増えたことで、「社会貢献」の比率が相対的に減少したと考えられる。

一方、学生側に参加目的を尋ねたところ、「仕事理解」「業種理解」が7割弱で並んで突出しており、特に「業種理解」は、66.0%(グラフ⑤)。53.3%だった15年卒と比べて12.7ポイント増加している。

次いで「企業・各種団体等・職場の雰囲気を知る」「企業・各種団体等の事業内容理解」が3割台で続いており、総じて業界や企業、事業内容や仕事内容についての興味が、参加の動機となっていることがうかがえる。

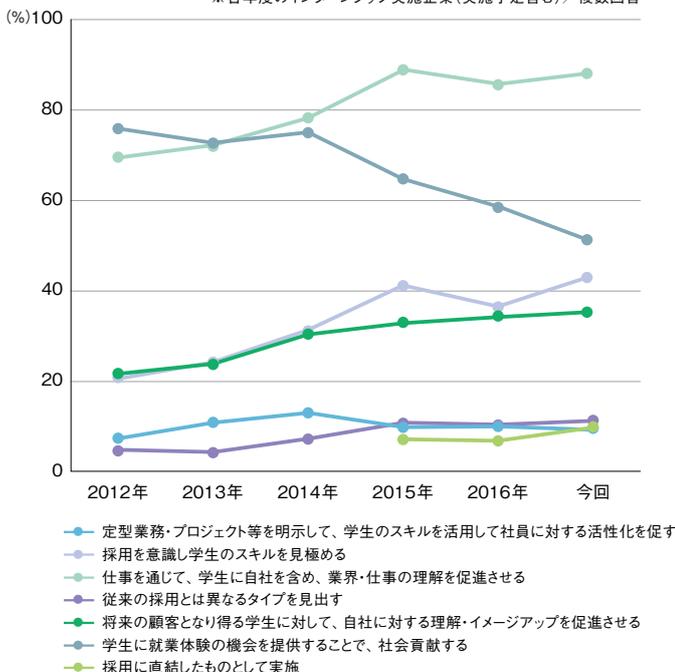
「自分のスキルの見極め」「自分自身のキャリア観を明確にする」といった自己理解、自己分析を目的とする学生が2割前後にとどまっていることと併せて考えると、学生たちは「業界研究」「企業研究」に比重を置いてインターンシップに参加していると言えそうだ。また、少数ではあるが、9.7%の学生は「内定獲得(採用直結)」を参加の目的としており、16年卒の9.6%と同様の水準となっている。

企業

「業界・仕事の理解の促進」が4年連続で実施目的のトップに

④ インターンシップの実施目的

※各年度のインターンシップ実施企業(実施予定含む)/複数回答



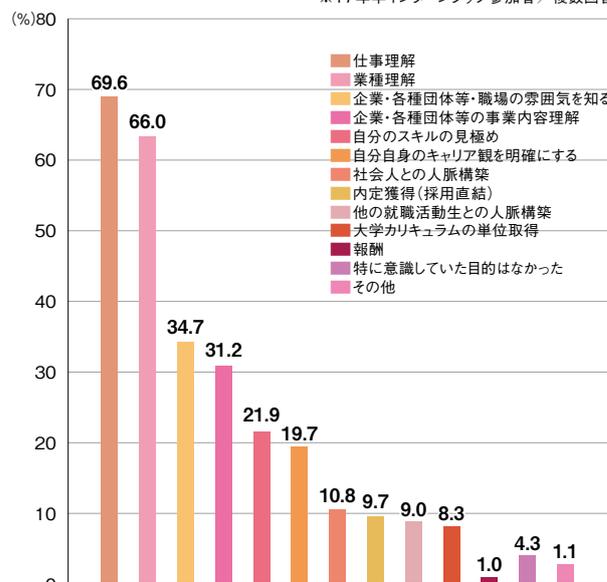
今回調査で2016年調査から増加しているのは、増加幅の多い順に「採用を意識し学生のスキルを見極める」(6.3ポイント増)、「採用に直結したものとして実施」(2.9ポイント増)、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」(2.6ポイント増)となった(増加幅1ポイント未満のものは除外)。

学生

「仕事理解」「業種理解」が7割に迫り、「内定獲得(採用直結)」は1割未満

⑤ インターンシップの参加目的

※17年卒インターンシップ参加者/複数回答



「仕事理解」「業種理解」を答えた学生が7割近くになる中、特に中部地域の学生は「業種理解」が71.2%と全体平均より5.2ポイント高かった。また、女子学生も「企業・各種団体等・職場の雰囲気を知る」が39.1%と、全体より4.4ポイント高い結果を示した。「業種理解」(12.7ポイント増)の次に15年卒との増加幅が大きい項目は、「企業・各種団体等の事業内容理解」が5.4ポイント増だった。

インターンシップ参加者の約2割がその企業に入社

インターンシップに参加した学生は、その後、その企業とどのようにかかわっていくのだろうか？

まず、インターンシップ参加企業にプレエントリーした学生の割合を見ると、17年卒では、62.2%が実施企業のいずれかにプレエントリーしており、15年卒の44.5%、16年卒の60.4%から増加している。また、インターンシップ参加企業へのプレエントリー社数では、「1社」に参加した学生の平均プレエントリー社数が0.44社。参加社数が「2社」「3社」と増えるにつれ、プレエントリー社数も増加し

て、「6社以上」になると6.74社となったが、「6社以上」でプレエントリーしなかった学生も13.6%いた。

次に、参加企業に入社する学生の割合を見てみよう。まず、実施企業の内定者の中にどのくらいの割合でインターンシップ参加者がいたかという企業側のデータで見ると、17年卒では、「内定者の中に自社のインターンシップ参加者がいた」という企業は全体の72.5%（グラフ⑥）で、16年卒と比べると6.0ポイント増えている。特に従業員規模で「1000～4999人」は83.9%、「5000人以上」は90.1%と、企業規模が大きくなるほどその割合は高かった。

インターンシップ実施企業の23.2%は、

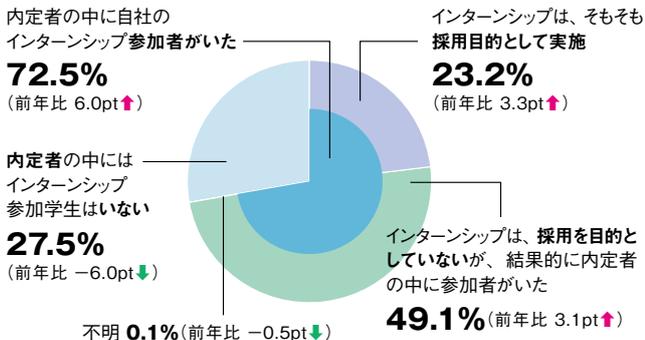
「インターンシップは、そもそも採用目的として実施」しており、そのほぼ2倍にあたる49.1%の企業が「インターンシップは、採用目的として実施していないが、結果的に内定者の中に参加者がいた」としていた。

一方、学生側のデータで見ると、インターンシップ参加者のうち、参加企業に入社予定という17年卒学生は22.4%（グラフ⑦）。「インターンシップ参加企業ではないが、同業種の企業に入社する予定」も27.4%であり、全体の49.8%が、インターンシップ参加企業か同業種の企業に入社する予定ということになる。特に理系の学生は、参加企業か同業種の企業に入社予定の学生が60.9%に上った。

企業

2割近い企業が「採用目的として実施」

⑥ 内定者のインターンシップ参加状況 ※2017年卒／インターンシップ実施企業（実施予定含む）／単一回答



実施企業で2017年卒の内定者の中にインターンシップ参加者がいた企業は72.5%と前年度66.5%から増加。そもそも採用目的として実施している企業も23.2%と、前年度19.9%から増えている。



インターンシップ中の社員の対応で入社を決意

●インフラ業界内定／法学部

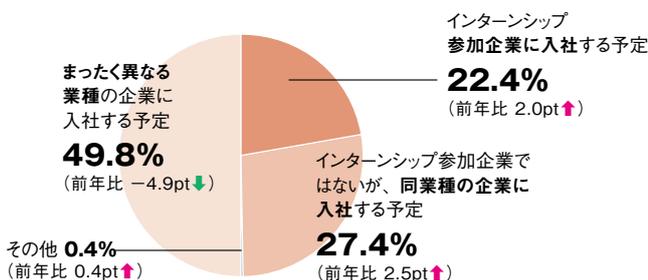
新聞を見て「就活にインターンシップは欠かせない」と実感していたので、内定を取りにいっつもりで10社のインターンシップに参加。ある企業の5日間のインターンシップに参加した際、名刺をもらった方に御礼メールを送ったところ、長文の就活アドバイスが返ってきました。それ以外にも、わからない専門用語を丁寧に教えてくれるなど、親切な対応に感激。志望度が一気に高まり、この会社への入社を決意しました。

学生

インターンシップ参加企業への入社は約2割

⑦ インターンシップ参加企業への入社予定状況

※2017年卒／インターンシップ参加者・就職確定者／単一回答



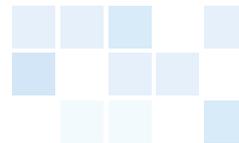
インターンシップに参加した企業に入社する予定の学生は参加者の22.4%と、前年の20.4%から微増。同業種の企業に入社する予定の学生は27.4%で、前年24.9%からやはり微増している。



目的を持って参加した結果、多くの収穫が

●メーカー内定／薬学部

薬学部5年の夏、友人の勧めでインターンシップに参加してみることにしました。「自分を知る」「社会を知る」「就活仲間を作る」、この3つを目的として参加したことで、自己分析ができた、医療業界に抱いていたイメージが変わったり、多くの収穫が。あるメーカーのインターンシップでは、商品開発のプロセスを実体験。専攻が活かせるような他社との間で迷いましたが、最終的に、やりたいことが実現できそうなこの会社を決めました。



企業

CASE7

金融

選考開始：6月



夏と冬に実施し、17卒は内定者の約2割がインターンシップ参加者

COMPANY DATA

- 本社所在地：中部エリア
- 従業員規模：1000人以上
- 2017年卒実績
採用目標数：120名
内定出し：約150名
入社予定数：約110名
(辞退率約27%)

主な採用プロセス

- 総合職
～2016年2月 インターンシップ合説、業界研究合説に参加
- 3月 合同企業説明会、学内説明会、自社説明会(～4月上旬)
- 4月中旬 エントリーシート締め切り
- 5月中旬 適性検査受験締め切り
- 6月 1次面接
2次面接
最終面接
- 7月上旬 内々定出し

夏に5日間、冬に1日のプログラムを実施

毎年、夏に5日間、冬に1日のインターンシップを実施しています。内容は、夏が職場体験型で、冬がグループワークなどを通して業界・企業理解を深めるもの。夏のインターンシップはCSRの一環として十数年前から行っていますが、冬のインターンシップは数年前に始めました。初年度は2日間のプログラムだったのですが、1日のインターンシップを実施する企業が増え、学生も複数の企業のインターンシップに行くのが当たり前になってきていることを受けて、1日のプログラムを企業説明会よりも濃い内容で複数日程実施した方が学生の負担と当社の負担のバランスが取れるだろうと判断し、翌年から1日のプログラムに変更。現在に至ります。

採用選考が目的ではないが参加者の8割以上が1次面接に参加

夏、冬いずれも、目的は就業感の醸成と業界・企業理解を深めてもらうこと。当社は経団連の指針を順守して採用選考を行

っていますので、インターンシップも採用選考とは一切関係なく、参加者に対してその後何かアプローチすることはありません。

ただ、インターンシップへの参加と採用選考への応募にはある程度相関があると認識しています。というのは、ここ数年、当社のインターンシップに参加した学生の8割以上が採用選考の1次面接に参加しているからです。2017年卒採用においては、内定者の約2割が当社のインターンシップ参加者でした。また、内定者へのアンケートでも、当社への応募動機として「インターンシップが良かったから」という回答が一定数得られています。

この傾向を受けて、2016年夏、2017年冬のインターンシップは、日程を増やして受け入れ人数を増やしました。学生にとっては、たとえ1日でも業界や企業に赴いて詳しく理解する機会があるのは良いことだと思いますし、当社としても、ミスマッチ防止や母集団形成につながります。今後もできるだけ多くの学生を受け入れていきたいと思っています。

column

企業からのフィードバックが貴重な学びの機会に

インターンシップを実施する企業には、実施後、参加した学生に評価などのフィードバックをするケースが見られる。16年度(予定を含む)は、「学生のみ直接している」が37.9%、「学生にはしていないが大学へしている」が15.5%、「学生および大学の両方へしている」が17.5%で、約7割の企業が何らかの形でフィードバックを行っている(グラフ⑧)。経年では減少傾向だが、実施企業が増加していることを考えると、一定数の企業がその意義を認めているといえそうだ。

「学生にのみ直接している」が特に多いのが従業員規模「5000人以上」

の企業(56.5%)。建設業では「学生にはしていないが大学へしている」(25.5%)、「学生および大学の両方へしている」(33.3%)が多く、金融業では「特にしていない」(38.6%)と答える企業が多く見られた。

インターンシップは、社会、業界、企業といった外の世界を知ると同時に、自分の強みやスキルを見極めたり、キャリア観を形作る上でも、貴重な学びの機会だ。「グループワークのプログラムに参加後、『仲間と協力する姿勢が良かった』とフィードバックが。自分の強みを教えてもらえました」(男子学生)との声も。

⑧ インターンシップ参加者に対する評価等のフィードバック状況

	(%)			
2016年度	37.9	15.5	17.5	29.1
2015年度	33.4	16.6	23.1	26.9
2014年度	30.0	18.8	30.3	20.9

- 学生にのみ直接している
- 学生にはしていないが大学へしている
- 学生および大学の両方へしている
- 特にしていない

「学生にのみ直接している」(37.9%)は、2014年度の30.0%から7.9ポイント、2015年度の33.4%から4.5ポイント増加。「学生および大学の両方へしている」(17.5%)は、2014年度の30.3%から2015年度の23.1%ですでに7.2ポイント減となり、2016年ではさらに5.6ポイント減っている。

1日のプログラムが増えている

次に、企業がインターンシップを実施する期間を見てみよう。17年度(予定)で最も多かったのが「1日」で44.5% (グラフ⑨)。15年度の30.5%、16年度(予定含む)の37.9%から増加しており、次に多い「3日以上1週間未満」(23.1%)の倍近くとなっている。もう少し細かく17年度の実施予定を見ると、「300人未満」の企業は「1日」が34.5%と、全体より10ポイント少なくなっている。その一方で、「流通業」が57.4%と、全体より12.9ポイント多かった。

ほか「3日以上1週間未満」で全体

(23.1%)と比べて差が大きかったのは、差が大きい順に「金融業」(35.4%)と「サービス・情報業」(30.1%)。「1週間以上2週間未満」では、「建設業」が29.8%と、全体の18.0%を11.8ポイント上回っており、この業界に長期のプログラムが多い傾向を示した。

学生の参加日数を見ると、こちらでも「1日」の比重が増えていることがわかる。「1日」プログラムのインターンシップに参加した学生の割合が、15年卒の23.6%から16年卒の53.2%へと、29.6ポイントの伸びを示した上で、17年卒ではさらに4.5ポイント増の57.7%に上っている(グラフ⑩)。

一方、「1週間以上2週間未満」は、

15年卒で27.9%だったのが、17年卒では17.1%と10.8ポイント減少した。インターンシップを実施する企業の裾野が広がった結果、短期のプログラムの割合が増え、長期のプログラムの割合が減っていることを示している。

なお、17年卒の大学生・大学院生が最初にインターンシップに参加した時期の調査では、「大学3年生 7~9月」の42.6%が一番多く、続く「大学3年生 1~3月」の18.5%を24.1ポイント上回っている(グラフ⑪)。大学3年生時全体では74.9%となることから、約4人に3人が大学3年生の間のいずれかの時期に最初のインターンシップを経験していることになる。

企業

実施・参加ともに1日のプログラムが増加

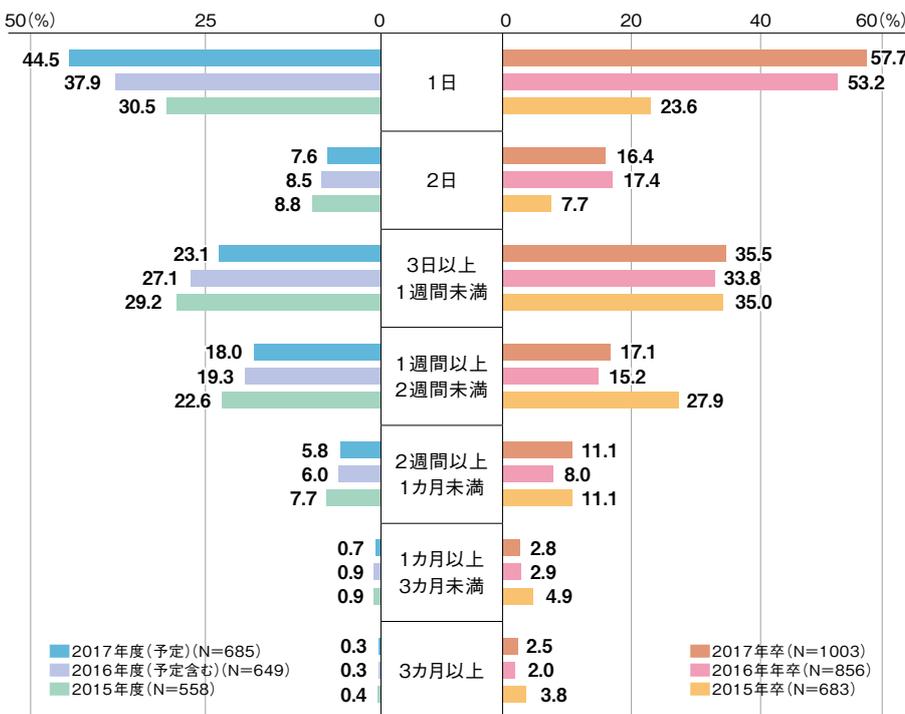
学生

⑨ インターンシップの実施期間

※各年度のインターンシップ実施企業(実施予定含む) / 各年度主なものを単一回答

⑩ インターンシップの参加期間

※インターンシップ参加者 / 複数回答

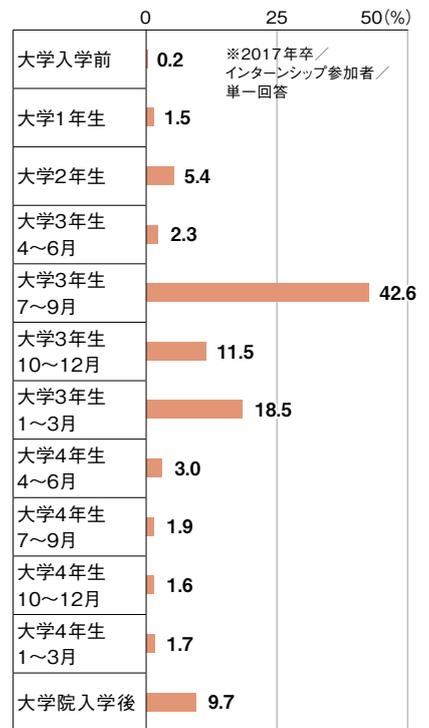


2017年度の企業の実施(予定)日数、2017年卒の学生の参加日数ともに「1日」が最多で、前年度よりも増加。学生の参加日数では、2015年卒では27.9%だった「1週間以上2週間未満」が2017年卒では10.8ポイント減の17.1%に。

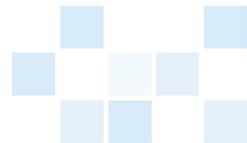
学生

大学3年生の夏が初参加のピーク

⑪ インターンシップの最初の参加時期



インターンシップ初参加の時期は、「大学3年生7~9月」が最多。文系学生は「大学3年生」時が多くて82.4%。大学院生は「大学院入学後」が76.9%だった。



業界理解が深まったことを評価する学生が増加

学生が「インターンシップに参加して良かった」と評価するのは、どんな点なのだろうか？ インターンシップに参加した17年卒の学生に「参加して良かった点」を尋ねたところ、「仕事内容を具体的に知ることができた」と「業種について具体的に知ることができた」が、それぞれ65.4%と64.9%で並び、「企業・職場の雰囲気を知ることができた」と「企業・各種団体等の事業内容を具体的に知ることができた」が3割台で続いた(グラフ⑫)。経年で見ると、「業種について具体的に知ることができた」が、15年卒の56.9%から16

年卒の62.3%、17年卒の64.9%と増加傾向。「自分のスキルを見極めることができた」「自分自身のキャリア観を明らかにすることができた」が21.5%と20.3%と、2割台にとどまっていることを考え合わせると、業界や企業、事業内容や仕事内容などについての理解が深まったことを評価している学生が多い一方、自分自身についての分析や理解が深まった実感のある学生は少ないことがわかる。

また、「小売業のインターンシップは、アルバイトで経験したことがある仕事を体験することが多く、社員の働き方がイメージできなかったため、当初は志望業界から外してしまった」(女子学生)という学生もいることから、プログラム次第では、学生

の評価を得られないこともわかった。

インターンシップに参加してその成果を実感する学生がいる一方で、インターンシップに参加しなかった学生もいる。参加しなかった学生に、「インターンシップに参加しなかった理由」を尋ねた結果では、「インターンシップの内容に魅力を感じなかった」(36.7%)が一番多く、「学業など、他の活動で忙しかったから」(23.9%)、「応募することを面倒に感じた」(19.6%)、「採用選考上有利になると思わなかった」(18.0%)と続いた。

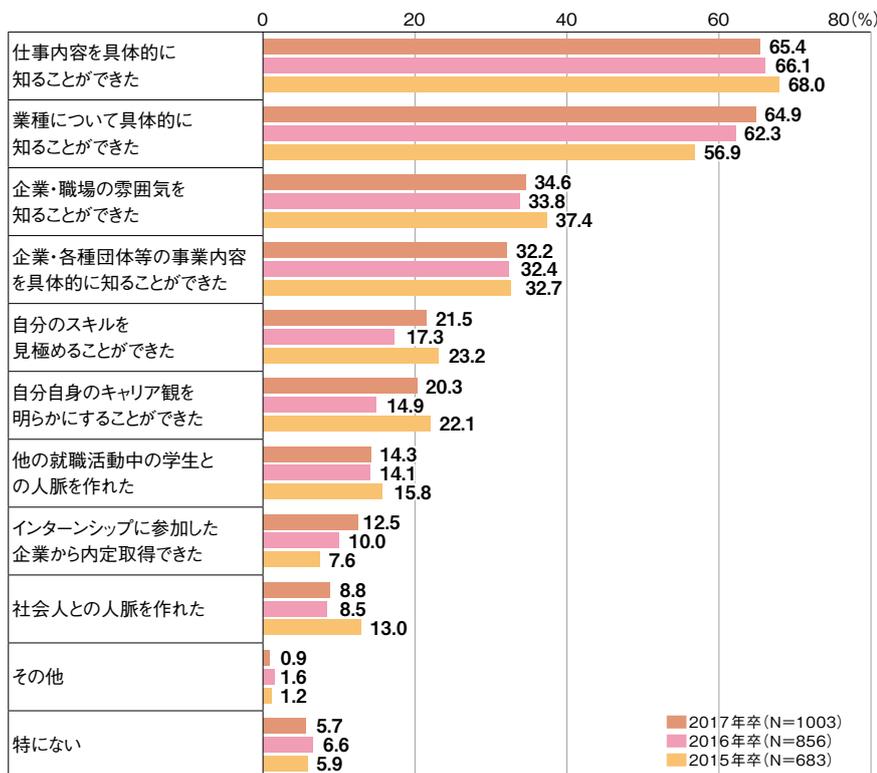
特に、理系の学生で「学業など、他の活動で忙しかったから」(28.8%)と回答する割合が比較的多く、文系学生(21.2%)との違いが見られた。

学生

6割以上が、「仕事内容・業種について知ることができた」と回答

⑫ インターンシップに参加して良かったと思う点

※インターンシップ参加者／複数回答



「仕事内容」「業種」「企業・職場の雰囲気」「企業・各種団体等の事業内容」について具体的に知ることができて良かったとする回答が上位4つに並び、「特になし」も常に一定数存在している。



インターンシップで抱いた興味を面接でアピール

●総合商社内定／社会学部

初めてインターンシップに参加したのは大学3年の夏。金融機関の5日間のプログラムで、スマートな先輩社員に憧れました。大学3年の2月には第1志望の総合商社のプログラムに参加。絶対に参加したかったので、選考に通るよう、内定者の先輩にエントリーシートを見てもらい、書き方の基本がつかめました。その会社の最終面接では、インターンシップで会社に興味を持ったことを再アピール。結果、内定がいただけました。



志望業種の絞り込みに1日のプログラムを活用

●証券会社内定／社会学部

クレジットカードやリースの会社になんとなく興味があったのですが、まずはいろんな業界について知りたいと思い、カード、リース、不動産など6業種から1社ずつ、計6社の1日のインターンシップに参加。その結果、やはり金融業界が合っていると感じ、3月からは金融に絞って就活しました。3月に入るまでにある程度興味のある業種を絞っておかないと選択肢がありすぎて困ってしまうので、事前にいろいろ見聞きしておいてよかったです。

インターンシップの期間による違い

増える「1日プログラム」は是か非か。その真相は？

1日プログラムへの参加は 大学3年の冬に最も多い

インターンシップは、プログラムの期間によってどんな違いがあるのだろうか？

ここからは、それぞれの特徴と違いを、「1日プログラム」と「1週間以上のプログラム」との比較の中で見てみる。（*以後、参加学生のデータは大学院生を除く大学生のみとする）

まず、学生がインターンシップに参加した時期を、「1日のみ」「1週間以上のみ」とで比較すると、「1日のみ」が多いのは大学3年生の「1～3月」で、タイミングとしては「1週間以上のみ」のピークである大学3年生の「7～9月」より後の時期となって

いる（グラフ13）。長期の休みがある大学3年生の夏のうちに「1週間以上のみ」のプログラムに参加し、休みが短い冬は「1日のみ」のプログラムに参加している傾向が見受けられる。

一方、企業のインターンシップ実施時期を期間別に見ると、「1日のみ」を主な実施プログラムとした企業については、16年度では「1～3月」が最多で半数近くに上り、月単位で見ると、2月が4割強で最多となった。「1週間以上のみ」を主な実施時期とした企業では、半数が8月実施と、学生同様の傾向が見られた。

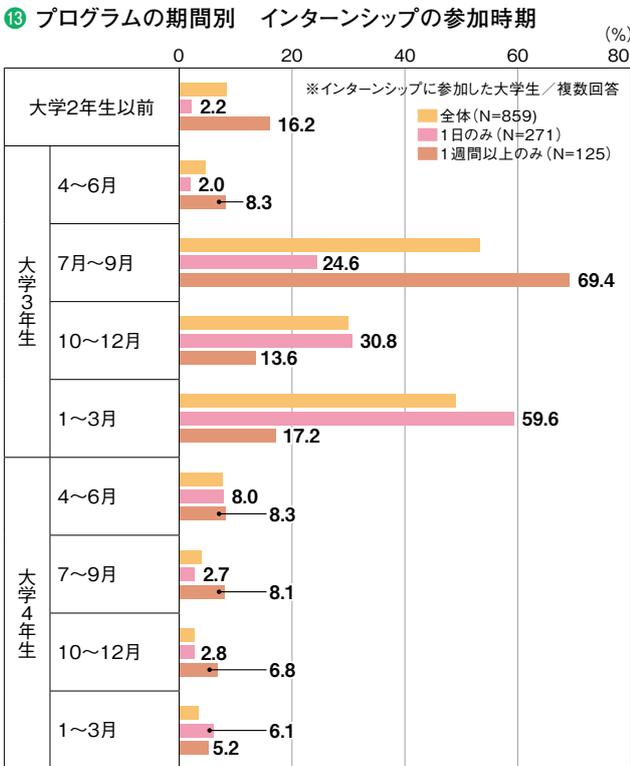
次に、学生が参加した「1日プログラム」と「1週間以上のプログラム」の内容について比較すると、「1日のみ」で多いの

は、「会社、仕事、業界に関する説明のみ」（44.0%）と「通常の業務ではなく、別の課題やプロジェクトを経験」（43.9%）がほぼ並んでいる（グラフ14）。特に「会社、仕事、業界に関する説明のみ」は、「1週間以上のみ」（10.9%）とでは、33.1ポイントの開きがあった。

一方、「1週間以上のみ」で多いのは、「仕事をしている社員に同席あるいは同行」（48.2%）と「社員の基幹的な業務の一部を経験」（45.5%）。また、「社員の補助的な業務の一部を経験」（38.7%）は、「1日のみ」との差が28.2ポイントと最も大きく、総じて長期のプログラムには社員の業務を何らかの形で経験するタイプのもが多いことがわかる。

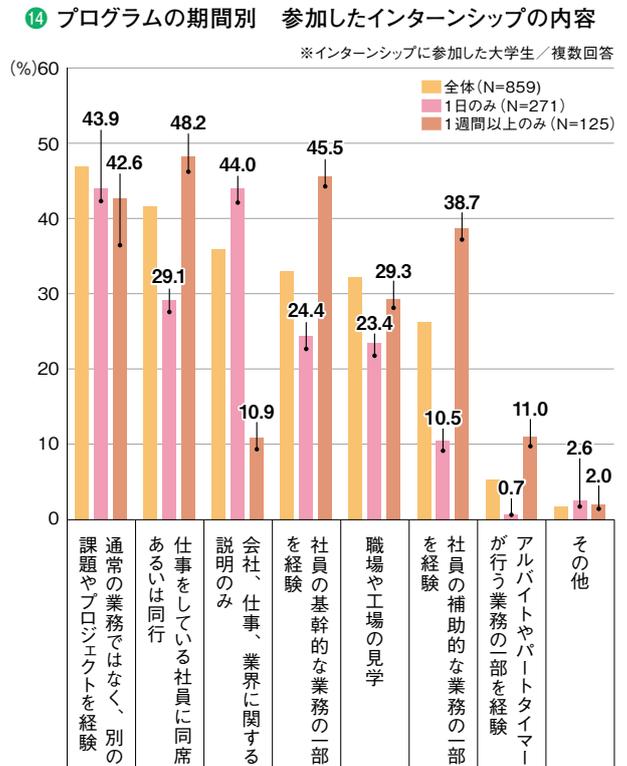
※インターンシップに参加した学生に、参加期間を「1日」「2日」「3日以上1週間未満」「1週間以上2週間未満」「2週間以上1カ月未満」「1カ月以上3カ月未満」「3カ月以上」で複数回答にて聴取。ここでは、「全体」、「1日のみ」（「1日」とのみ回答）、「1週間以上のみ」（「1日」「2日」「3日以上1週間未満」以外を回答）として、「全体」を含めて分析を行った。ただし、いずれも参加社数は問わない形とした。

学生 「1日のみ」は大学3年の冬が参加のピーク

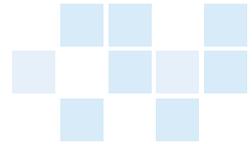


「1日のみ」と「1週間以上のみ」の差が最も大きいのが、大学3年生の「7～9月」で、「1週間以上のみ」が「1日のみ」を44.8ポイント上回っている。対して、大学3年生の「1～3月」では、「1日のみ」が「1週間以上のみ」を42.4ポイント上回っていた。

学生 「1日のみ」参加者の44.0%が「説明のみ」を経験



16年卒との比較で見ると、「1週間以上のみ」の「通常の業務ではなく、別の課題やプロジェクトを経験」は8.9ポイント増。「1日のみ」の「会社、仕事、業界に関する説明のみ」も、8.6ポイント増となっている。



企業

CASE8
商社
選考開始：5月



もりだくさんの1日プログラムで 学生にとって学びの多い内容を提供

COMPANY DATA

- 本社所在地：東京都
- 従業員規模：300～999人
- 2017年3月卒業実績 ※総合職
採用目標数：10～15名
内定出し：19名
入社予定数：10名(辞退率47%)

主な採用プロセス ※総合職

- | | |
|---------|---|
| 2016年2月 | インターンシップ(続けてインターンシップ参加者のうち有望な学生向けに一般選考とは別の選考を開始) |
| 3月 | プレエントリー受付、大学で開催する合同説明会、自社説明会 |
| 4月 | 会社説明会(少人数、～6月) |
| 5月 | 書類選考(～6月)
適性検査・筆記試験(～6月)
面接(～7月)
インターンシップ参加者に内々定出し
一般選考通過者に内々定出し(～7月) |

学生が主体的にかかわる要素を多くして飽きさせないようにコンテンツを工夫

17年卒採用では、1日のみのインターンシップを2月に集中して5回行いました。内容は、当社が扱う商材や当社の事業展開についてのレクチャーが約30分、商材に直接触れてもらいながら、営業を疑似体験してもらうワークショップが約60分、グループに分かれて先輩社員に質問するインタビューパートと、インタビューを踏まえたプレゼンパートとがそれぞれ約1時間という構成です。1日という限られた時間を有効に活用するために、自分の手で触れたり、自分の頭で考えたりと、主体的にかかわる要素を多くして、飽きさせないように工夫しました。実際の営業同行ができない分、それに近い内容を提供できていると自負しています。学生にとっては、当社の商品知識だけでなく、営業職としてベースになる考え方を学べたのではないのでしょうか。おかげで参加者の8割が「エントリーします」と回答してくれました。

インターンシップを実施するメリットは、意

欲の高い学生と出会える確率が増すことです。当社はBtoB企業で、知名度はあまり高くありませんが、インターンシップに参加してもらうことで「こういう業界があるんだ」「こういう会社があるんだ」と知ってもらい、魅力を感じた学生が応募してくれるので、こちらも効率よく欲しい人材と出会うことができます。17年卒の内定者19名のうち10名が入社予定で、うち3名がインターンシップ参加者。基準を満たす学生を予定数採用できて、当社としては満足できる結果となりました。

インターンシップの回数を増やす 18年卒採用

18年卒採用では、採用人数は最大10名と、17年卒よりも減らす予定ですが、17年卒採用で十分な効果と手応えがあったことから、インターンシップの回数を5回から8回に増やしています。プログラムの組みやすさや、拘束時間を短くして学生の負担を軽減するという観点から、2016年同様1日のみのプログラムで行いました。

学生

CASE4
IT企業内定
理系学部



まったく知らない企業だったが 1日のインターンシップがきっかけで入社

就活スケジュール

- 2015年8月
地元九州で、業務体験ができるインターンシップ(1日)に参加。
- 2016年3月
Uターン就職の合同企業説明会に参加。
- 2016年4月～5月
エントリーシートの提出。ゴールデンウィーク明けからは面接も始まった。
- 2016年6月
面接ピーク。第1志望の企業は落ちてしまったが、8社から内々定。インターンシップ参加企業への入社を決意。

入社1年目の社員と接することで自分が成長する姿をイメージできた。

就活は何から始めたらいいのかわからなかったのですが、まずはインターンシップに申し込んでみました。選ぶ基準は、地元九州の企業であること、そして実際の業務を体験できることです。

そして、業務用ソフトを開発・販売している会社のインターンシップに参加。1日のみのプログラムでしたが、業務体験を行うだけでなく、社長から企業理念の話も聞くことができました。特に印象に残ったのは、入社1年目の社員が指導してくれたこと。実

際の仕事と同じ内容について詳しく教えてくださったので「自分も1年後にはこれくらい成長できるんだ」と具体的なイメージを持つことができました。これはホームページや採用パンフレットを見るだけではわからなかったことです。また、社長から会社として大切にしていることを直接聞いたのも志望度向上につながりました。

正直、社名も聞いたことがなかったような小さな会社でしたが、このインターンシップがきっかけで入社を決意することに。今振り返ってみても、参加して良かったと思います。

**業界研究の手段として
1日プログラムを利用する学生**

企業がインターンシップを実施する目的、そして学生がインターンシップに参加する目的は、プログラムの期間によって異なるのだろうか？

企業の実施目的をプログラムの期間別に見ると、「1日のみ」が「1週間以上のみ」を上回るのは「採用直結」(12.7%)で、「1週間以上のみ」との差は8.6ポイントだ。続いて、「従来とは異なるタイプの学生の発見」(12.0%)が5.8ポイント差になっている(グラフ15)。

逆に、「1週間以上のみ」が「1日のみ」を上回るのは、「社会貢献」(84.2%)で、

「1日のみ」(22.7%)とは61.5ポイントもの差が開いていた。特に、従業員規模「1000~4999人」では92.0%と、大多数の企業が回答する結果となり、「1日のみ」との差も70.2ポイントとなっていることから、長期プログラムの位置づけや目的が、企業規模によって異なることがうかがえた。加えて、「社員の活性化」(15.8%)も、「1日のみ」(2.7%)を13.1ポイント上回っていた。

次に、学生がインターンシップに参加する目的について見ると、「1日のみ」の方が「1週間以上のみ」を上回り、なおかつ差が最大となったのは「業種理解」(65.5%)で、「1週間以上のみ」(46.4%)との差は19.1ポイント(グラフ16)となった。「1

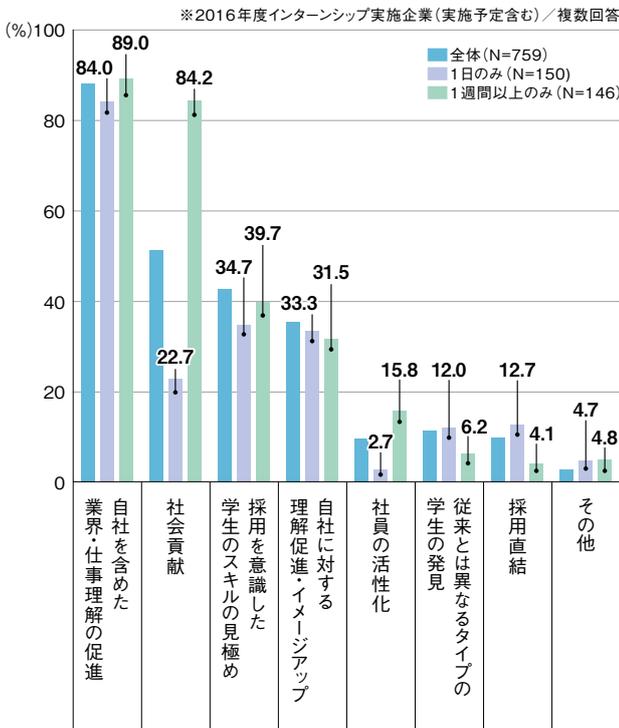
日のみ」の「業種理解」は、16年卒の55.6%から9.9ポイント増加しており、業界研究の一環としてインターンシップの1日プログラムを位置づける学生が増えていることを示唆している。

一方、「1週間以上のみ」が「1日のみ」を上回るのが「大学カリキュラムの単位取得」(+19.4ポイント)、続いて「自分のスキルの見極め」(+18.5ポイント)、「自分自身のキャリア観を明確にする」(+6.4ポイント)、「社会人との人脈構築」(+4.9ポイント)、「報酬」(+2.5ポイント)、「他の就職活動生との人脈構築」(+2.1ポイント増)の順であった。16年卒との比較においては、「業種理解」が、12.4ポイント減少した。

企業

「1週間以上のみ」には社会貢献的な目的が

15 プログラムの期間別 インターンシップを実施した目的

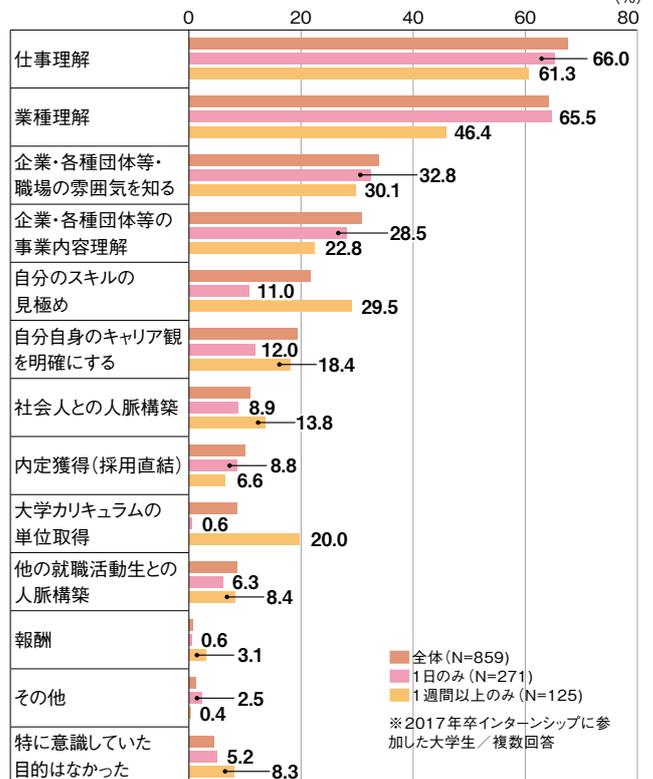


「自社を含めた業界・仕事理解の促進」は、「1日のみ」でも「1週間以上のみ」でも80%台に。「1週間以上のみ」では「社会貢献」も84.2%となった。「1日のみ」は、「従来とは異なるタイプの学生の発見」「採用直結」も一定数に。

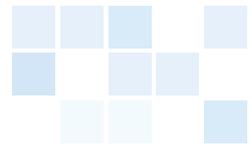
学生

期間を問わず「仕事理解」が参加の目的に

16 プログラムの期間別 インターンシップに参加した目的



「仕事理解」は、「1日のみ」「1週間以上のみ」ともに6割を超えて最多に。「1週間以上のみ」では、「特に意識していた目的はなかった」も8.3%となった。



長期プログラムで スキルの見極め・人脈構築

インターンシップ実施後に企業が得た成果や効果、参加後の大学生の評価や満足感にも、プログラムの期間による違いはあるのだろうか？

まず、企業側が目的に応じた成果が得られたと認めているプログラムで、「1日のみ」が「1週間以上のみ」を上回ったのは、「採用直結」が10.1%で「1週間以上のみ」と9.4ポイント差に。「従来とは異なるタイプの学生の発見」も7.2%で3.6ポイント差となった(グラフ17)。

逆に「1週間以上のみ」が「1日のみ」を上回ったのは、「社会貢献」が71.7%で、

52.9ポイントもの開きが見られ、特に従業員規模「1000～4999人」では62.1ポイント差となった。「採用を意識した学生のスキルの見極め」も33.3%で12.3ポイント差。「社員の活性化」が9.4%で7.2ポイント差となり、「1日のみ」よりも採用色が薄まる結果となった。

また、これらプログラムの期間ごとの成果を、左ページの実施目的と照らし合わせてみると、企業が意図した実施目的と、実施後に得られたとする成果との間には、合致する傾向が見てとれる(グラフ15とグラフ17)。

一方、学生側が「参加して良かった」と評価している点で、「1日のみ」が「1週間以上のみ」を上回ったのは、「業種について

具体的に知ることができた」(64.0%)で、13.5ポイント差となった(グラフ18)。

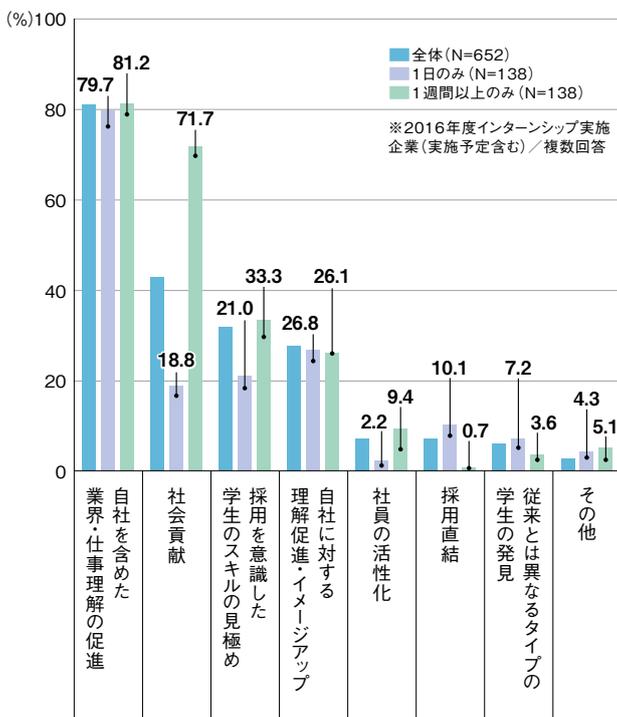
逆に「1週間以上のみ」が「1日のみ」を上回ったのが、「自分のスキルを見極めることができた」(36.3%)で、「1日のみ」とは25.4ポイント差に。以下、「自分自身のキャリア観を明らかにすることができた」(13.4ポイント差)、「社会人との人脈を作れた」(8.5ポイント差)と続いていた。特に「自分のスキルを見極めることができた」と答えた学生は、16年卒と比べて8.8ポイント増加していた。

以上から、1日プログラムに参加した学生は業界研究、長期のプログラムに参加した学生はスキルの見極めと人脈構築で効果を感じていることがわかった。

企業

期間を問わず目的と合致した成果が

17 プログラムの期間別 インターンシップの実施目的に対する成果

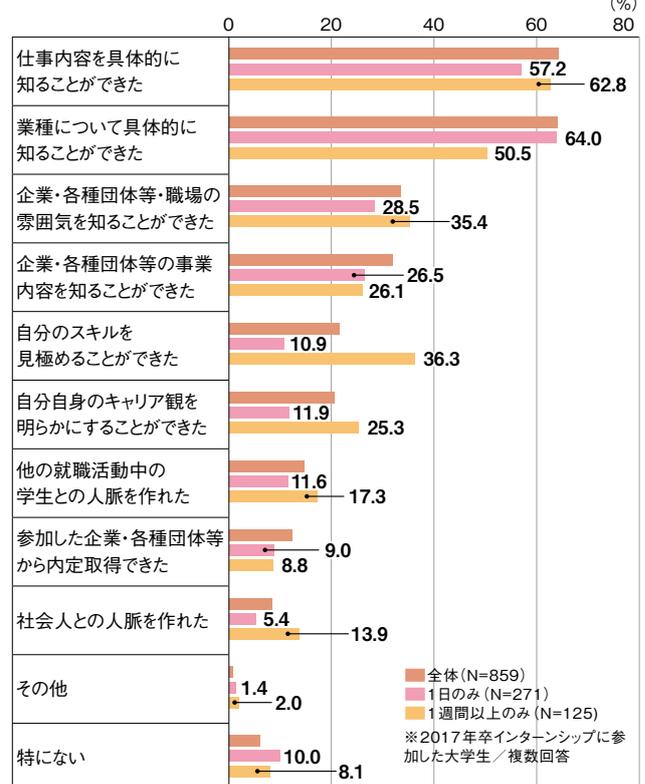


「1日のみ」「1週間以上のみ」ともに、32ページグラフ15で紹介した「実施目的」と非常によく似た特徴を示していることから、意図した実施目的に合致した成果が得られていることが読み取れる。

学生

自己理解に関して評価される長期プログラム

18 プログラムの期間別 参加して良かったこと



期間を問わず、仕事内容や業種の理解が進んだことが上位に。自己スキルやキャリア観に関する項目については、「1週間以上のみ」が多い傾向が。

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%)。

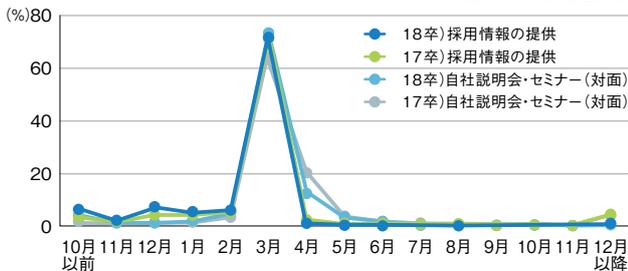
採用数が満たなかった場合の対応については、「求める人材レベルは下げない」が

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

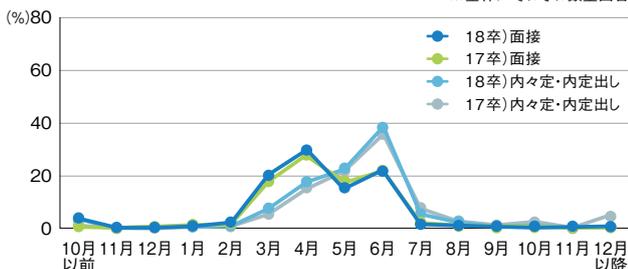
※全体/それぞれ数量回答



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

※全体/それぞれ数量回答



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

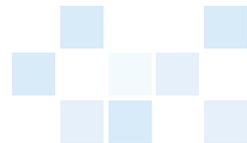
「早期認知」「母集団形成」「内定者フォロー」が課題

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。

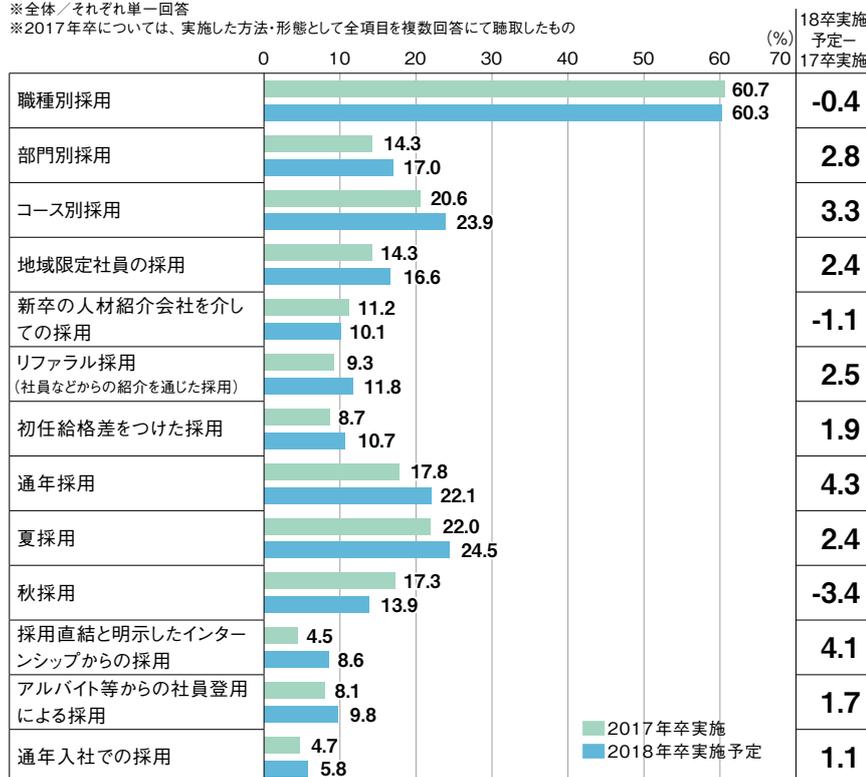
企業

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

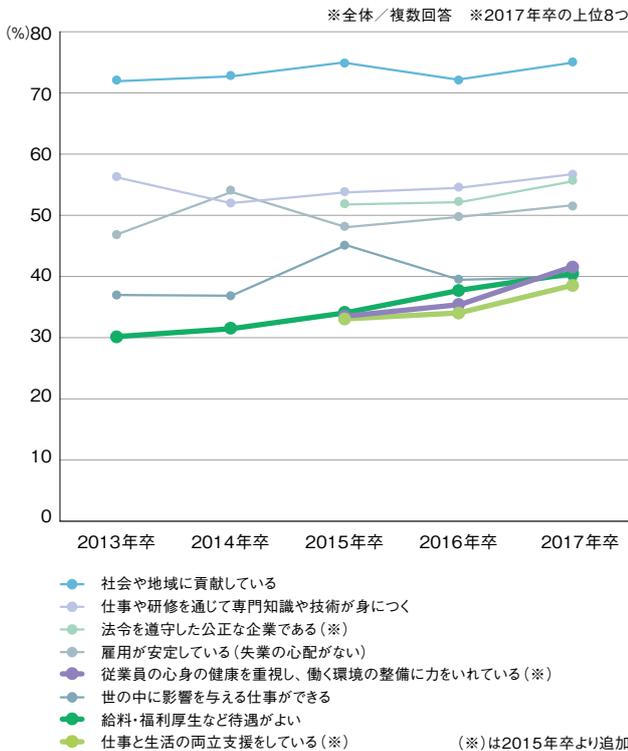
を出すまでに費やした日数の直近5年間の推移を見たところ、最短ケースは3.9日(13年卒：平均21.9日→17年卒：平均18.0日)、最長ケースは4.9日(13年卒：平均43.0日→17年卒：平均38.1日)短くなっていた。特に、最短ケースを「1~9日」で行う企業が増えている(グラフ③)。面接回数も減少傾向にあり、最短ケースで「1回」「2回」と回答した企業の合計が17年卒では69.3%と、13年卒から10.3ポイント増えていた。また、学生も就職活動にかかる期間が短くなっている(グラフ④)。

売り手市場が続き、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

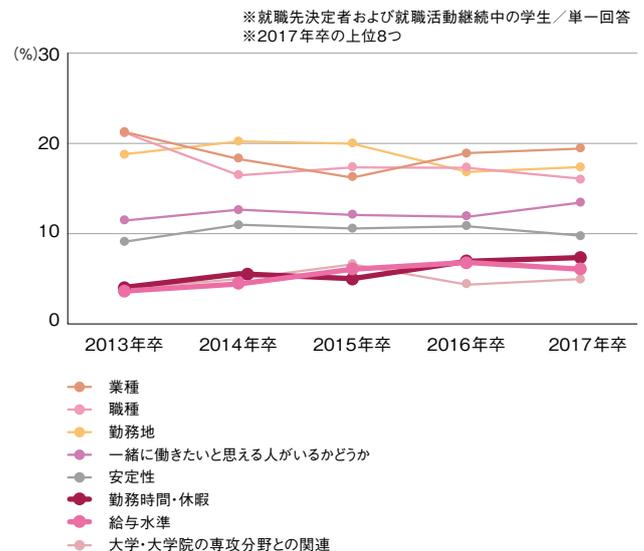


17年卒の結果を採用数充足状況別に見ると、グラフ太線の「従業員の心身の健康を…」「給料・福利厚生など…」「仕事と生活の両立支援を…」を提供した企業の割合は、充足企業が未充足企業を4.3~10.0ポイント上回っていた。

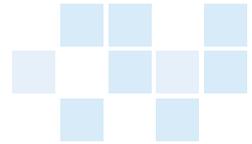
学生

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。

参考文献・調査一覧

<文献>

『大学から社会へ—人材育成と知の還元』小方直幸編 / 玉川大学出版部 / 2011(平成23)年発行

『就職ジャーナル』(1985年～2009年発行分) / リクルート

『Works』6号(1996年)、102号(2010年) / リクルートワークス研究所

『「新卒採用」の潮流と課題』(2010年) / リクルートワークス研究所

<調査>

厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」

リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」(2016年4月)、「ワークス採用見通し調査」(2017年1月)

日本学生支援機構「留学状況調査結果」

人事院「国家公務員採用試験実施状況」

就職みらい研究所HP

調査・研究の最新情報は、ホームページで公開しています。

2017年3月より、2018年卒向けの「就職プロセス調査(内定率)」のリリースを開始しました。「3月1日時点」「4月1日時点」など毎月の調査結果をご報告します。また、過去の調査結果なども、ホームページで確認可能です。その他、企業の取り組みに関するインタビュー、就業レディネスに関するレポートなども掲載中。



【掲載内容】

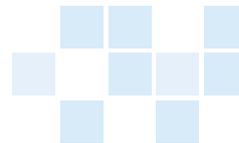
- ・就職プロセス調査 (2011～18年卒)
※2018年卒向け調査も随時公開
- ・就職白書 (2012～17年卒調査)
- ・インターンシップの事例紹介

URL:<http://data.recruitcareer.co.jp/>

2017年3月27日発行

- 発行人・編集人 就職みらい研究所 所長 岡崎仁美
- 就職みらい研究所 杉村希世子、徳永英子、中川陽介、鈴木宇望、太田智美、吉田美咲
- 制作パートナー 浅田夕香(編集・執筆)、日笠由紀(編集・執筆)、芳野真弥(執筆)、タテノカズヒロ(イラスト)
三澤智子(調査アシスタント)、高山佑己(制作アシスタント)
長谷部喜久子(校正)、Kuwa Design(デザイン)、大日本印刷株式会社(印刷)

就職みらい研究所の取り組み



一人でも多くの人たちが「働く喜び」を膨らませ、「働く喜び」の輪が、
新たな活力を生み出している社会を創りたい。

これがリクルートキャリアの掲げている企業ビジョンです。

就職みらい研究所は「働く」の第一歩と言える、就職の「今」と「未来」を掴み
社会に発信することで就職/採用にかかわる人々の相互信頼を高め、
日本の就職/採用の発展・進化・変革を促すために活動をしています。

主な取り組み

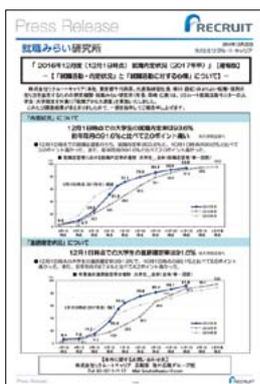
学生・企業の定量・定性の調査を定期的実施。

調査結果を踏まえての取材対応、イベント活動など、幅広く世の中に発信しています。

調査・研究

■ 就職プロセス調査

内定率や就職活動実施率などの就職活動状況をタイムリーに把握するため、月ごとに実施している学生調査。インターンシップの実施状況、内定取得社数の推移、内定辞退社数、オワハラの実態など、トレンドを意識した調査項目も発信しています。



■ 就職白書

年度ごとの「採用・就職活動の特徴」を把握するため企業・学生に実施している振り返り調査。プレスリリースでは「採用活動・就職活動編」と「インターンシップ編」を発表しています。定量調査に、企業・学生などへのインタビューを交え、冊子も発行。



■ その他調査

働きたい組織の特徴、大学生の地域間移動に関するレポート、外国人留学生の採用・就職活動に関するレポートなど、様々な調査を実施しています。



イベント

■ 産学ワールドカフェ

学生と企業の「よりよい就職、よりよい採用」を目指し、2016年11月、17年2月に、産経新聞社、大阪商工会議所と共同開催しました。パネルディスカッションに続き、テーブルダイアログでは、数名のグループに分かれ、一人ひとりが発表し、その後、企業関係者、大学関係者、学生がフラットに意見交換。相互理解を推進しました。



2月は関西大学梅田キャンパスで実施。



就職みらい研究所