

2017年2月15日

就職みらい研究所

株式会社 リクルート キャリア

就職白書2017 ー採用活動・就職活動編ー

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：柳川 昌紀）のよりよい就職・採用の在り方を追究するための研究機関・就職みらい研究所（所長：岡崎 仁美）は、企業の新卒採用活動および学生の就職活動の実態を明らかにするため、全国の新卒採用を実施している企業と、就職活動を行った2017年卒業予定の大学4年生・大学院2年生を対象に、調査を実施いたしました。

このたび調査結果がまとまりましたので、一部を抜粋してご報告申し上げます。

【2017年卒の新卒採用活動の総括】＜企業＞

- 2016年12月時点での2017年卒の採用数は「計画通り」が34.5%で、「計画より若干多い」「計画よりかなり多い」を合わせた「採用数充足・計」は50.2%と、2016年卒より1.9ポイント増加した。
- 2017年卒の入社予定者への満足度は、「非常に満足」「どちらかという満足」の「満足・計」が62.0%と2016年卒より2.7ポイント減少した。

【2017年卒の就職活動の総括】＜学生＞

- 民間企業を対象に就職活動を行った学生のうち、2016年12月時点で就職が決まっている「就職・計」は87.7%と、2016年卒の86.8%より0.9ポイント増加した。
- 就職先が確定している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「満足・計」が80.8%となり、2016年卒の81.7%より0.9ポイント減少した。
- 就職活動全体にかかった費用について、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」が23.4%であった。平均では17万960円であった。地域別で見ると「北海道・東北」が22万9,343円、「関東」が15万8,562円、「中部」が15万5,362円、「近畿」が17万3,292円、「中国・四国」が15万9,506円、「九州」が20万5,800円であった。

【2018年卒の新卒採用活動の展望】＜企業＞

- 『2018年卒の採用活動の見通し』について尋ねると、すべての項目で半数以上が「変わらないと思う」と回答した。「増えると思う」が最も高かったのは「新卒採用に係るマンパワー」（37.3%）であり、次いで「新卒採用コスト」（35.3%）であった。
「減ると思う」が最も高かったのは「新卒採用活動の母集団」（30.4%）であり、次いで「選考応募人数」（29.8%）であった。
- 『2018年卒の採用の方法・形態』の実施予定について、「職種別採用」（60.3%）が最も多く、次いで「夏採用」（24.5%）「コース別採用」（23.9%）「通年採用」（22.1%）の順であった。
2017年卒からの増加幅の大きいものは順に「通年採用」「採用直結と明示したインターンシップからの採用」「コース別採用」であった。

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ宛

Mail: kouho@waku-2.com

【目次】

調査概要	2
I. 2017年卒の新卒採用活動の総括 <企業>	
1) 採用計画の結果／入社予定者への満足度	3
2) 採用活動全体の満足／採用活動全体の満足度と充足状況との関係	4
3) 採用活動プロセス毎の実施状況	5
4) 採用活動スケジューループロセス毎の開始時期ー	6
5) 面接から内定までの状況	7
6) 2017年卒新卒採用における課題	10
II. 2017年卒の就職活動の総括 <学生>	
1) 進路確定の状況／入社予定企業への満足度	11
2) 就職活動プロセス毎の実施状況	13
3) 就職活動中の情報収集	14
4) 就職活動プロセス毎の開始時期	15
5) 企業を選ぶときに最も重視した条件	16
6) 内定取得社数、辞退状況、内定取得後の活動継続状況	16
7) 内定取得後の活動継続理由、内定辞退理由	17
8) 就職活動にかかった費用	18
III. 企業と学生とのギャップ <企業・学生>	
1) 企業の応募学生に対する評価、学生の自己評価	19
2) 企業が採用基準で重視する項目、学生が面接等でアピールする項目	20
IV. 2018年卒の新卒採用活動の展望 <企業>	
1) 2018年卒の採用活動の見通し	21
2) 採用活動スケジュールの2017年卒～2018年卒の比較	22
3) 採用基準の見通し／採用数が満たなかった場合の対応予定	24
4) 2018年卒採用の方法・形態	25
5) 外国人留学生等の採用実施の見通し	26

【調査概要】

今回調査：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4,501社
 調査期間：2016年12月18日～2017年1月25日
 回収社数：1,229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
 ー調査協力：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年生の男女を対象
 調査期間：2016年12月26日～2017年1月17日
 集計対象：2,295人

前回調査：就職白書2016

【企業調査】

2016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4,050社
 調査期間：2015年12月24日～2016年1月28日
 回収社数：1,260社（回収率31.1%）

【学生調査】

2016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
 ー調査協力：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年生の男女を対象
 調査期間：2016年1月5日～2016年1月19日
 集計対象：2,146人

《集計方法について》

■学生調査

大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体の構成比が実際の母集団に近づくよう、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た。大学生と大学院生を合わせた学生全体については、大学生と大学院生の構成比に関して、同様のウェイトバック集計を行ったため、大学生と大学院生の合計値が、学生全体の値と一致しない。

《調査結果を見る際の注意点》

■ %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。

■ 図表の一部で、今回調査と前回調査のポイント差をカッコ内に記載した。

例：14.2% (-6.7) の場合、前回調査より6.7ポイント減少。

《その他》

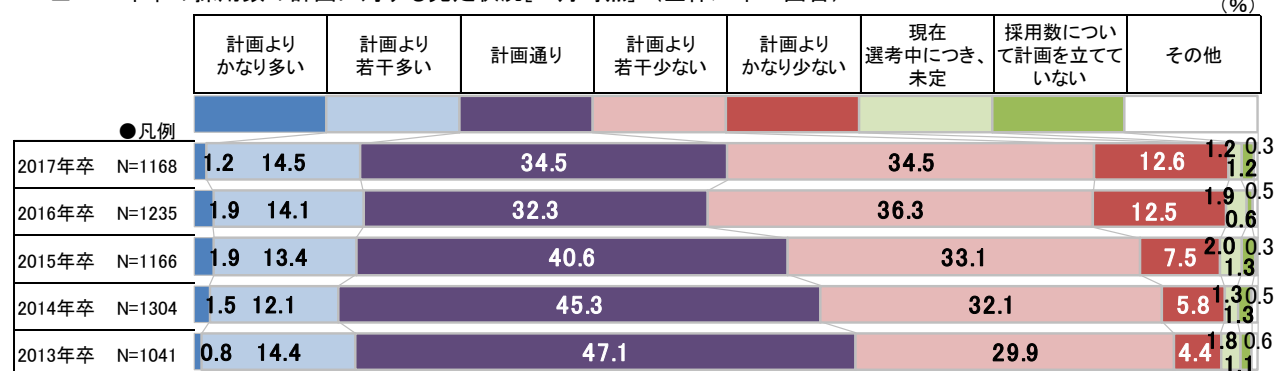
■ 2017年卒業や2016年卒業を「2017年卒」「2016年卒」と表記。

1) 採用計画の結果／入社予定者への満足度

2016年12月時点での2017年卒の採用数は「計画通り」が34.5%で、「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」を合わせた「採用数充足・計」は50.2%と、2016年卒より1.9ポイント増加した。

一方、未充足企業は、「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」を合わせて48.3%となり、2016年卒より2.4ポイント減少した。

■2017年卒の採用数の計画に対する充足状況[12月時点] (全体／単一回答)

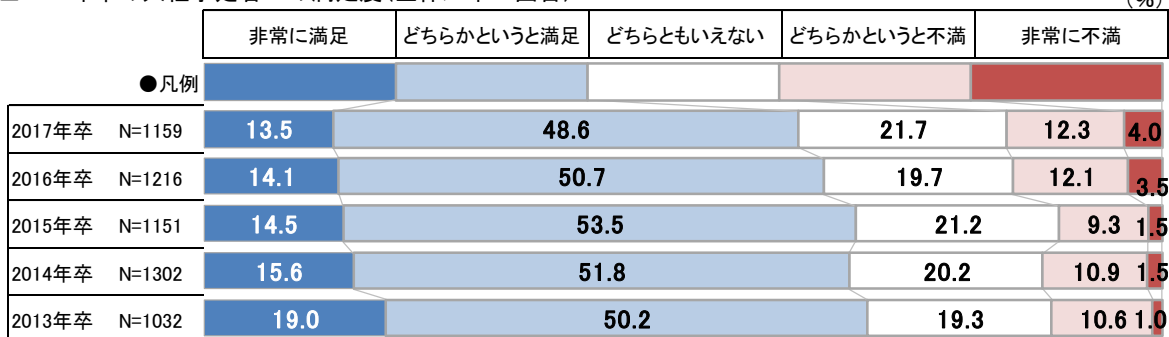


□従業員規模・業種別 2017年卒の採用数の計画に対する充足状況[2016年12月時点] ※「その他」は割愛

従業員規模	業種別	全体 (N=今回/前回)	採用数充足・計			採用数未充足・計					
			採用数充足・計	計画よりかなり多い	計画より若干多い	計画通り	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	採用数について計画を立てていない	
全体		1168/1235	50.2 (1.9)	1.2 (-0.7)	14.5 (0.4)	34.5 (2.2)	48.3 (-2.4)	34.5 (-1.8)	12.6 (0.1)	1.2 (-0.7)	1.2 (0.6)
従業員規模	300人未満	300/298	44.3 (-4.3)	0.7 (-1.7)	12.0 (-1.1)	31.7 (-1.6)	51.7 (3.0)	33.0 (2.5)	16.0 (1.2)	2.7 (-0.7)	2.7 (1.3)
	300~999人	420/469	48.6 (3.2)	1.4 (-0.3)	14.8 (1.3)	32.4 (2.1)	50.7 (-2.8)	38.8 (0.4)	11.7 (-1.8)	0.2 (-1.5)	0.7 (0.1)
	1000~4999人	337/370	55.2 (4.4)	1.2 (-0.7)	15.1 (-0.5)	38.9 (5.6)	43.9 (-5.3)	33.2 (-5.4)	9.8 (0.1)	0.9 (0.1)	0.9 (0.9)
	5000人以上	111/98	56.8 (5.7)	1.8 (0.8)	18.0 (3.7)	36.9 (1.2)	43.2 (-5.7)	26.1 (-8.6)	15.3 (4.1)	1.8 (-1.3)	— (—)
業種別	建設業	84/101	36.9 (1.3)	— (—)	13.1 (1.2)	23.8 (0.0)	61.9 (-0.5)	34.5 (-4.1)	26.2 (5.4)	1.2 (-1.8)	— (—)
	製造業	386/430	54.1 (4.1)	1.0 (-0.8)	17.4 (0.4)	35.8 (4.6)	44.3 (-5.0)	34.2 (-3.9)	9.3 (-1.1)	0.8 (0.1)	1.0 (0.6)
	流通業	246/248	43.1 (-5.3)	0.8 (-2.4)	12.6 (1.3)	29.7 (-4.2)	55.3 (4.9)	39.8 (3.1)	14.6 (3.7)	0.8 (-2.0)	1.2 (0.4)
	金融業	127/127	59.8 (-0.8)	1.6 (-0.8)	15.0 (4.7)	43.3 (-4.7)	40.2 (0.8)	33.9 (2.4)	5.5 (0.0)	0.8 (-1.6)	— (—)
	サービス・情報業	322/329	50.6 (5.6)	1.9 (0.6)	12.7 (-1.9)	36.0 (6.8)	47.2 (-6.3)	30.7 (-3.9)	14.3 (-2.1)	2.2 (-0.3)	2.2 (1.3)

2017年卒の入社予定者への満足度は、「非常に満足」「どちらかという満足」の「満足・計」が62.0%と2016年卒より2.7ポイント減少した。一方、「どちらかという不満」「非常に不満」の「不満・計」は16.2%で、2016年卒より0.7ポイント増加した。

■2017年卒の入社予定者への満足度(全体／単一回答)



□従業員規模別 2017年卒の入社予定者への満足度

従業員規模	全体 (N=今回/前回)	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・計		不満・計	
							満足・計	不満・計		
全体	N=1159/1216	13.5 (-0.6)	48.6 (-2.1)	21.7 (2.0)	12.3 (0.2)	4.0 (0.5)	62.0 (-2.7)	16.2 (0.7)		
従業員規模	300人未満	N=292/290	13.0 (-0.8)	39.7 (-3.4)	22.3 (-0.2)	14.7 (2.0)	10.3 (2.3)	52.7 (-4.2)	25.0 (4.3)	
	300~999人	N=421/463	11.4 (-2.6)	52.3 (-0.0)	22.1 (2.9)	12.4 (0.0)	1.9 (-0.3)	63.7 (-2.6)	14.3 (-0.2)	
	1000~4999人	N=336/368	15.8 (1.6)	51.5 (-1.8)	21.4 (1.6)	8.9 (-2.2)	2.4 (0.8)	67.3 (-0.1)	11.3 (-1.5)	
	5000人以上	N=110/95	15.5 (0.7)	49.1 (-6.7)	20.0 (6.3)	15.5 (2.8)	— (-3.2)	64.5 (-6.0)	15.5 (-0.3)	

※カッコ内の数値は前回調査との差

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模や業種不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

2) 採用活動全体の満足／採用活動全体の満足度と充足状況との関係

2017年卒の入社予定者に対する量的満足度を見ると、「非常に満足」の18.6%と「どちらかという満足」の36.3%を合わせた「満足・計」は55.0%と、2016年卒の56.1%から1.1ポイント減少した。一方、「どちらかという不満」の22.7%と「非常に不満」の7.1%を合わせた「不満・計」は29.9%で、2016年卒の30.1%から0.2ポイント減少した。

■入社予定者への量的満足度(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・計	不満・計
●凡例								
2017年卒	N=1161	18.6	36.3	15.2	22.7	7.1	55.0	29.9
2016年卒	N=1226	16.6	39.5	13.8	21.8	8.3	56.1	30.1
2015年卒	N=1156	20.6	39.8	15.3	19.5	4.8	60.4	24.3

2017年卒の入社予定者に対する質的満足度を見ると、「非常に満足」の11.2%と「どちらかという満足」の46.5%を合わせた「満足・計」は57.7%と、2016年卒の59.8%から2.1ポイント減少した。一方、「どちらかという不満」の11.0%と「非常に不満」の1.9%を合わせた「不満・計」は12.9%で、2016年卒の10.2%から2.7ポイント増加した。

■入社予定者への質的満足度(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・計	不満・計
●凡例								
2017年卒	N=1156	11.2	46.5	29.4	11.0	1.9	57.7	12.9
2016年卒	N=1223	13.9	45.9	30.0	9.0	1.2	59.8	10.2
2015年卒	N=1156	13.8	46.4	30.4	8.8	0.7	60.1	9.5

2017年卒入社予定者への質的満足度を量的満足度別に見ると、量的に「非常に不満」の21.0%が、質的には「非常に不満」と回答しているものの、量的に「非常に不満」以外では、質的に「非常に不満」と回答した企業は極めて少なかった。量的満足度が下がると、質的満足度も下がる傾向は見られるものの、量的に「どちらかという不満」の39.7%は、質的には「どちらかという満足」で、量的に「非常に不満」の34.6%は、質的には「どちらともいえない」と回答している。

■2017年卒の入社予定者の量的満足度から見た質的満足度(全体／単一回答)

		(%)					
		入社予定者の質的満足度					
		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	合計
N=1156							
入社 予定 者の 量的 満足 度	非常に満足	43.5	44.9	9.7	1.9	—	100
	どちらかという満足	3.8	61.8	27.3	6.9	0.2	100
	どちらともいえない	4.6	32.6	53.1	9.1	0.6	100
	どちらかという不満	3.8	39.7	31.7	23.7	1.1	100
	非常に不満	2.5	22.2	34.6	19.8	21.0	100

3) 採用活動プロセス毎の実施状況

採用活動プロセス毎の実施率を見ると、「OB・OG訪問」「リクレーター」は5割弱であったが、その他のプロセスは約8割～9割以上であった。
従業員規模別に見ると、5000人以上企業において、「OB・OG訪問」が6.1ポイント減少したが、「リクレーター」は4.6ポイント増加した。

■採用活動プロセス毎の実施率(全体/それぞれ単一回答)

(%)

(N=今回/前回)	実施率		従業員規模							
	全体 (1176/1240)		300人未満 (300/301)	300～999人 (425/469)	1000～4999人 (341/371)	5000人以上 (110/99)				
OB・OG訪問の受け入れ	48.3	(-1.9)	41.3	(-3.5)	50.8	(-1.2)	52.2	(0.4)	45.5	(-6.1)
リクレーターによる接触	45.3	(0.2)	42.0	(0.8)	42.4	(0.1)	47.8	(-2.1)	58.2	(4.6)
プレエントリー(採用情報・資料の請求)受け付け	79.6	(1.1)	66.3	(1.9)	80.0	(1.1)	87.1	(1.1)	90.9	(0.0)
説明会・セミナー	98.1	(0.2)	93.7	(0.3)	99.5	(0.4)	99.7	(0.2)	100.0	(0.0)
書類選考(エントリーシート、履歴書、作文等)	88.8	(0.4)	91.0	(4.3)	88.9	(-0.6)	87.7	(0.1)	85.5	(-5.5)
適性検査・筆記試験	94.9	(-0.4)	89.7	(-1.7)	95.8	(-1.0)	97.4	(1.4)	98.2	(0.2)
面接	99.4	(0.3)	98.0	(0.7)	99.8	(-0.0)	100.0	(0.5)	100.0	(0.0)
内々定・内定出し	98.9	(0.3)	96.3	(1.3)	99.8	(-0.0)	99.7	(0.2)	100.0	(0.0)
参考) インターンシップ(2016年度予定含む)	64.9	(9.4)	41.7	(5.3)	65.6	(10.2)	75.7	(11.3)	88.8	(10.5)

※「インターンシップ」(N=1101) 前年度実施状況は、今回調査での結果

「説明会・セミナー」を実施している企業のうち、説明会・セミナーの形態別の実施状況を見ると、「自社の説明会・セミナー(対面)」(95.7%)、「合同説明会・セミナー(特定学校で開催)」(86.5%)、「合同説明会・セミナー(その他)」(79.9%)といずれも多かった。「自社の説明会・セミナー(Web)」は前年より2.0ポイント増加した。

■説明会・セミナーの形態別の実施状況(「説明会・セミナー」実施企業/それぞれ単一回答)

(%)

(N=今回/前回)		自社の説明会・ セミナー(対面)	自社の説明会・ セミナー(Web)	合同説明会・セ ミナー(特定学 校で開催)	合同説明会・セ ミナー(その他)					
全体	1131/1184	95.7	(-1.2)	32.2	(2.0)	86.5	(-2.2)	79.9	(3.2)	
従業員 規模	300人未満	266/264	87.6	(-2.2)	27.8	(1.7)	68.8	(-4.3)	74.8	(7.4)
	300～999人	419/456	97.6	(-0.9)	31.3	(3.9)	89.0	(-1.1)	76.4	(0.3)
	1000～4999人	337/367	99.1	(-0.3)	34.4	(1.2)	93.5	(-1.9)	85.5	(4.8)
	5000人以上	109/97	97.2	(-1.7)	39.4	(-2.8)	98.2	(-0.8)	89.0	(-0.7)

書類選考を実施している企業のうち、エントリーシートを導入している企業は63.3%であった。

従業員規模別で見ると、規模が大きくなるにつれて導入している割合が多かった。

業種別に見ると、最も多いのは製造業の71.6%で、最も少ないのは建設業の50.0%であった。

■エントリーシートの導入状況(「書類選考」実施企業/単一回答)

(%)

(N=今回/前回)		導入している		
全体	990/1036	63.3	(-1.8)	
従業員 規模	300人未満	252/239	44.4	(-1.6)
	300～999人	359/396	66.0	(1.9)
	1000～4999人	288/314	72.6	(-6.4)
	5000人以上	91/87	75.8	(3.4)
業種	建設業	64/75	50.0	(-6.0)
	製造業	345/387	71.6	(1.8)
	流通業	202/204	54.5	(-5.8)
	金融業	109/106	64.2	(-3.7)
	サービス・情報業	267/264	62.2	(-1.5)

※カッコ内の数値は前回調査との差

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模や業種不明・無回答企業があるため、従業員規模別、業種別の計と全体は一致しない

4) 採用活動スケジュール —プロセス毎の開始時期—

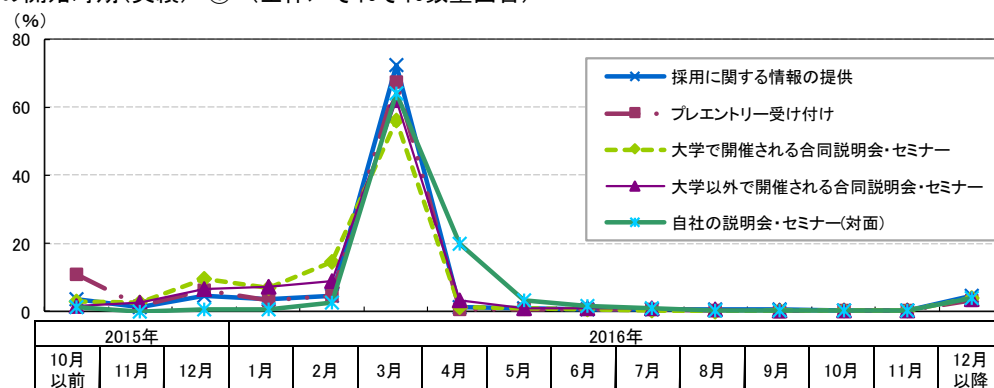
採用活動プロセス毎の開始時期で、開始した企業が最も多い月を見る。

「採用に関する情報の提供」「プレエントリー受け付け」「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」「自社の説明会・セミナー(対面)」の全てで「2016年3月」と、いわゆる「採用広報開始月」に集中した。

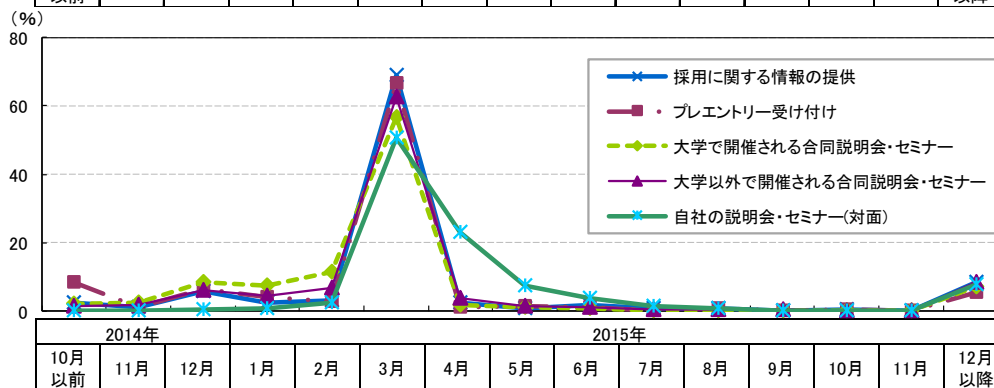
また、「書類選考」も「2016年3月」、「適性検査・筆記試験」「面接」は「2016年4月」、「内々定・内定出し」は「2016年6月」が最も多かった。

■採用活動プロセス毎の開始時期(実績) ① (全体/それぞれ数量回答)

□2017年卒

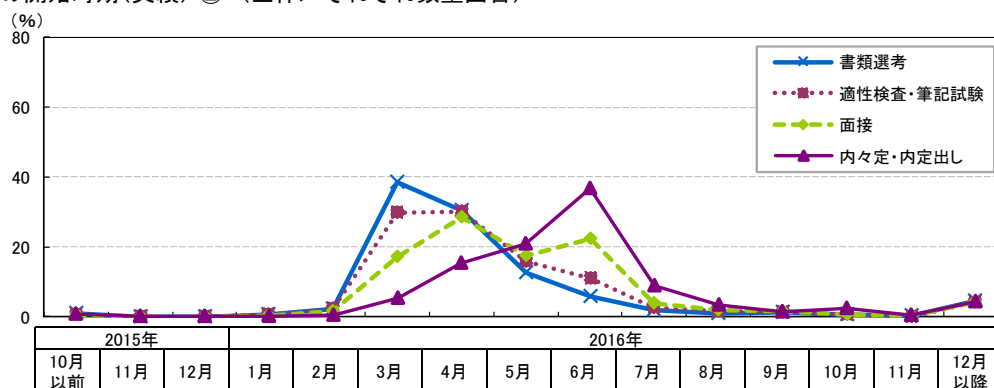


□2016年卒

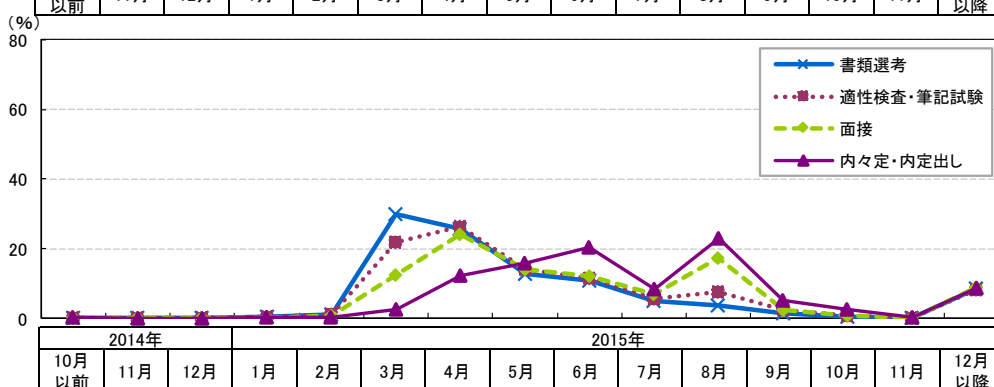


■採用活動プロセス毎の開始時期(実績) ② (全体/それぞれ数量回答)

□2017年卒



□2016年卒



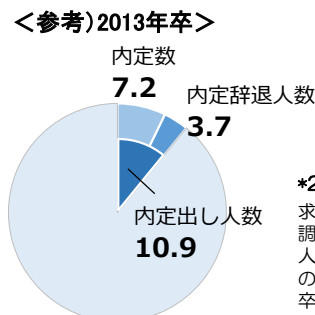
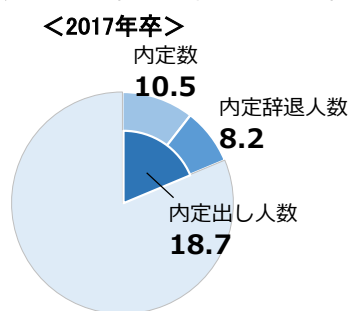
※データは無回答サンプルを除いて集計

5) 面接から内定までの状況

面接から内定までについて、『面接人数を100』とした場合で見ると、「内定出し人数」は18.7、「内定数」は10.5となった。2013年卒と比較(*)すると、「内定出し人数」で7.8、「内定数」で3.3高くなっている。従業員規模別に見ると、「内定出し人数」はどの規模でも高くなっているが、特に5000人以上は他の規模よりも高い23.5で2013年卒より12.6高くなっている。「内定数」も、5000人以上企業は12.8と、2013年卒よりも5.9高くなっている。

■「面接人数を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)

※全回答企業社数 2017年卒:1041社 2013年卒:801社



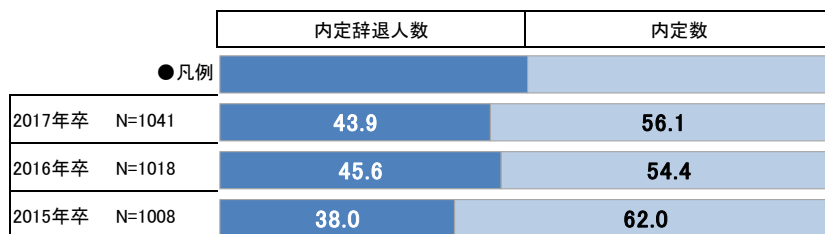
*2013年卒との比較について

求人環境による違いを見るため、過去の本調査で比較可能なもののうち、最も大卒求人倍率(リクルートワークス研究所発表)の低い2013年卒と比較した(2013年卒:1.27倍、2017年卒:1.74倍)。

	面接人数	2017年卒			参考)2013年卒			17卒-13卒			
		内定出し人数	内定辞退人数	内定数	内定出し人数	内定辞退人数	内定数	内定出し人数	内定辞退人数	内定数	
全体	100	18.7	8.2	10.5	10.9	3.7	7.2	7.8	4.5	3.3	
従業員規模	300人未満	100	14.7	5.2	9.5	10.4	2.9	7.5	4.3	2.3	2.0
	300~999人	100	15.5	6.4	9.1	10.6	3.6	7.0	4.9	2.8	2.1
	1000~4999人	100	18.3	8.2	10.1	11.2	3.8	7.4	7.1	4.4	2.7
	5000人以上	100	23.5	10.7	12.8	10.9	4.1	6.9	12.6	6.6	5.9
業種	建設業	100	25.6	9.1	16.4	18.0	8.2	9.8	7.6	0.9	6.6
	製造業	100	15.8	6.1	9.8	8.5	2.5	6.0	7.3	3.5	3.8
	流通業	100	20.9	9.9	11.0	12.9	4.9	8.0	8.0	5.0	3.0
	金融業	100	17.3	7.7	9.6	9.5	2.7	6.8	7.8	5.0	2.8
	サービス・情報業	100	20.2	9.6	10.6	12.0	4.0	8.0	8.2	5.6	2.6

『内定出し人数を100』とした場合で見ると、「内定辞退人数」は43.9、「内定数」は56.1で2016年卒と比較すると、「内定辞退人数」は1.7低くなった。従業員規模別に見ると、「内定辞退人数」の割合は規模が大きくなるにつれて高くなっている。業種別に見ると「内定辞退人数」はサービス・情報業の47.6、流通業の47.3が高かった。

■「内定出し人数を100」とした場合の内定辞退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)



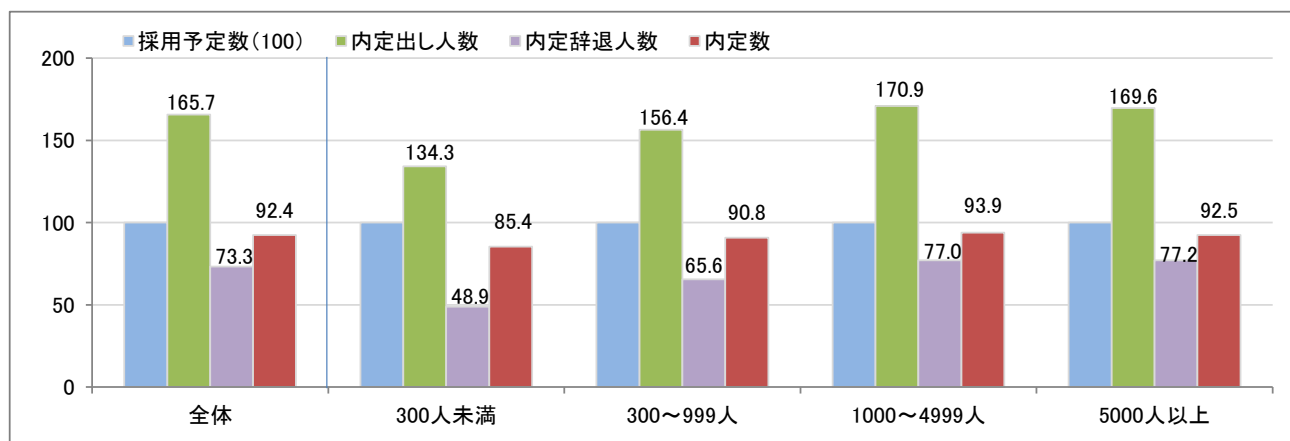
	内定出し人数	2017年卒		2016年卒		2015年卒		内定辞退人数		
		内定辞退人数	内定数	内定辞退人数	内定数	内定辞退人数	内定数	17卒-16卒	16卒-15卒	
全体	100	43.9	56.1	45.6	54.4	38.0	62.0	-1.7	7.6	
従業員規模	300人未満	100	35.5	64.5	42.2	57.8	32.9	67.1	-6.7	9.3
	300~999人	100	41.2	58.8	44.5	55.5	35.9	64.1	-3.3	8.6
	1000~4999人	100	44.7	55.3	45.9	54.1	38.4	61.6	-1.2	7.5
	5000人以上	100	45.5	54.5	47.2	52.8	39.7	60.3	-1.7	7.5
業種	建設業	100	35.7	64.3	45.5	54.5	33.2	66.8	-9.8	12.3
	製造業	100	38.3	61.7	42.8	57.2	29.4	70.6	-4.5	13.4
	流通業	100	47.3	52.7	48.1	51.9	43.3	56.7	-0.8	4.8
	金融業	100	44.6	55.4	46.0	54.0	38.3	61.7	-1.4	7.7
	サービス・情報業	100	47.6	52.4	46.1	53.9	43.0	57.0	1.5	3.1

参考) 採用予定数から内定までの状況①

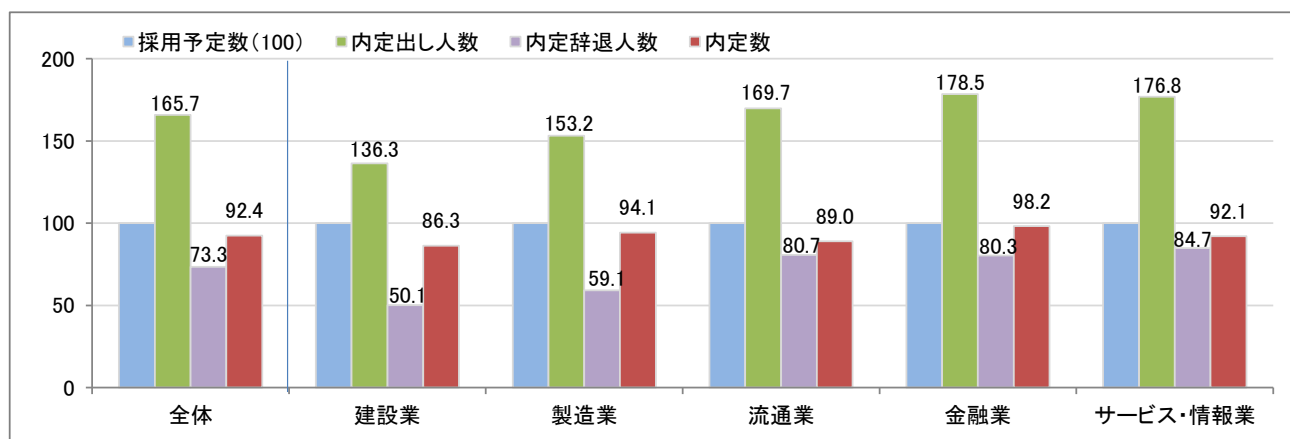
■「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および内定数の割合(面接から内定まで全回答企業/実数回答)

※全回答企業社数 2017年卒:971社

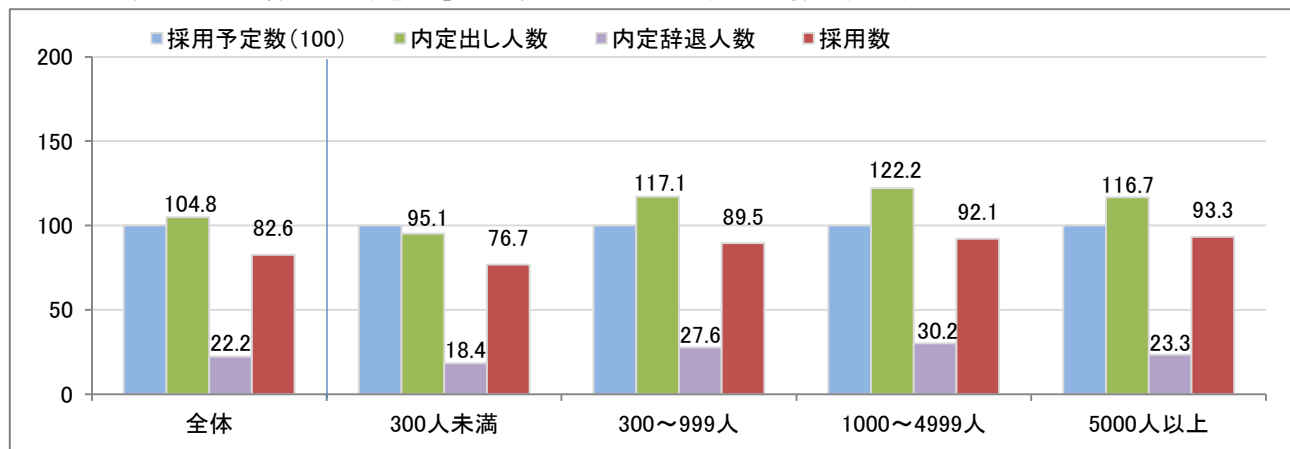
□従業員規模別



□業種別



参考) 2011年卒において、「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および採用数の割合



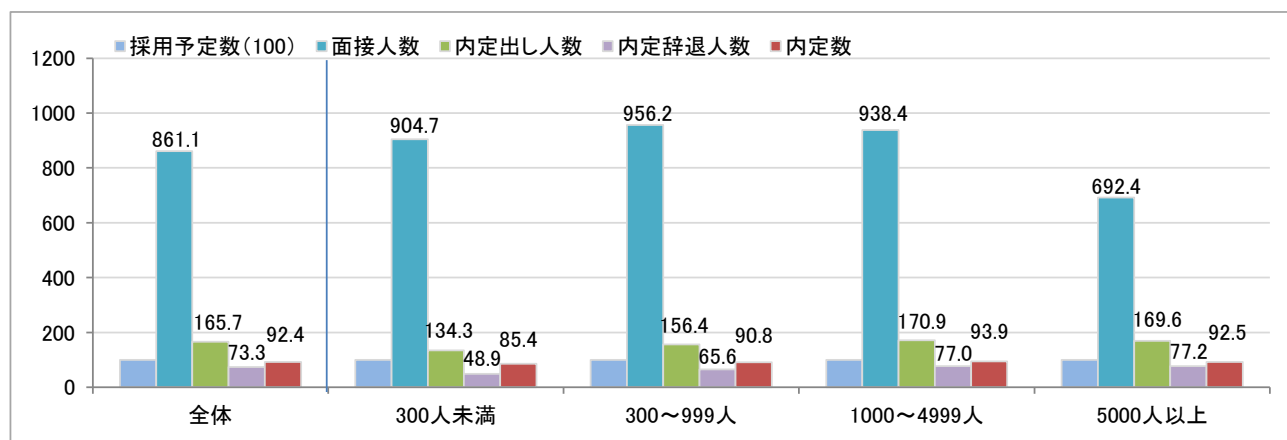
※「内定辞退人数」は、「内定出し人数-採用数」で算出
(株)リクルートホールディングス リクルートワークス研究所『大卒採用構造に関する調査レポート』(2012年4月発行)より加工

参考) 採用予定数から内定までの状況② 「面接人数」含む

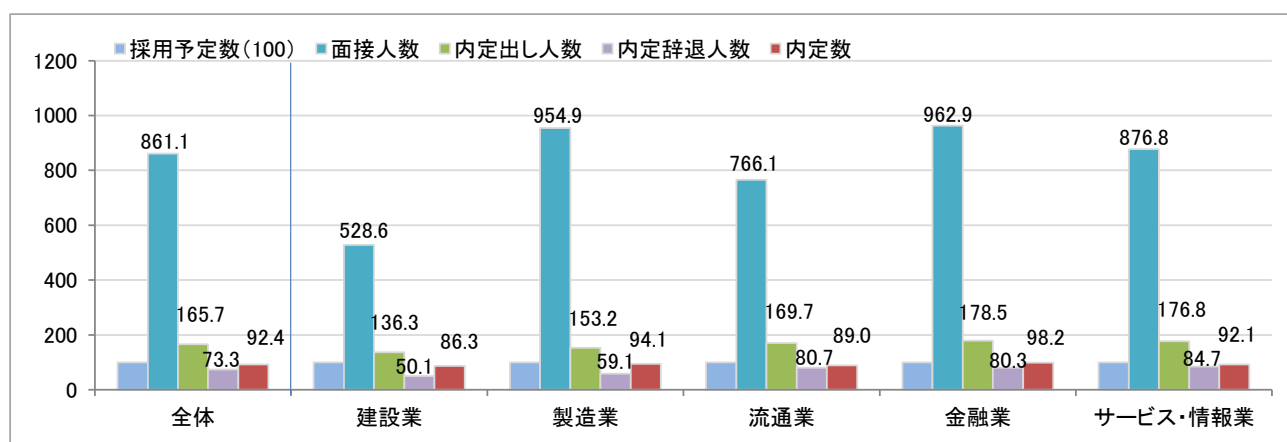
■「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および内定数の割合(面接から内定まで全回答企業/実数回答)

※全回答企業社数 2017年卒:971社

□従業員規模別



□業種別

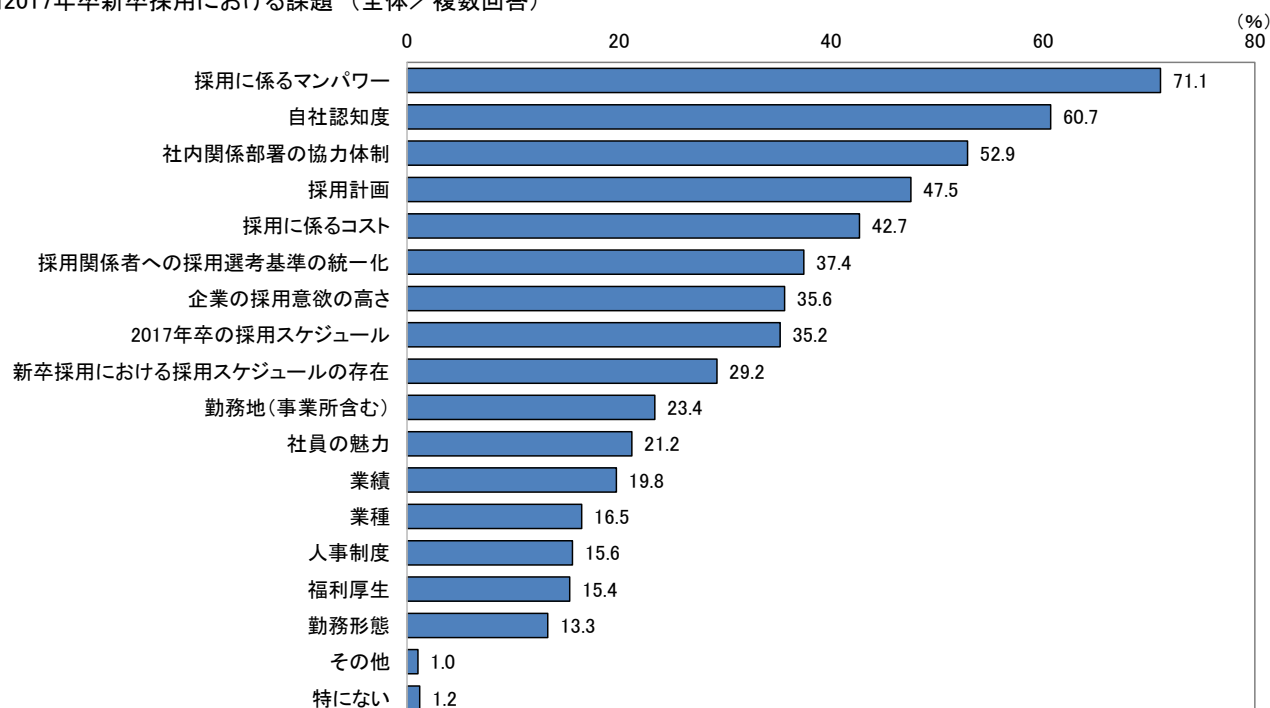


6) 2017年卒新卒採用における課題

2017年卒の新卒採用における課題は、「採用に係るマンパワー」が71.1%と最も多く、次いで「自社認知度」「社内関係部署の協力体制」の順であった。

従業員規模別に見ると、300人未満企業では「業績」が他の規模より多く、5000人以上企業では、18項目のうち10項目が他より高く、その中でも特に「採用に係るマンパワー」「社内関係部署の協力体制」「採用関係者への採用選考基準の統一化」は、全体より10ポイント以上多かった。

■2017年卒新卒採用における課題（全体／複数回答）



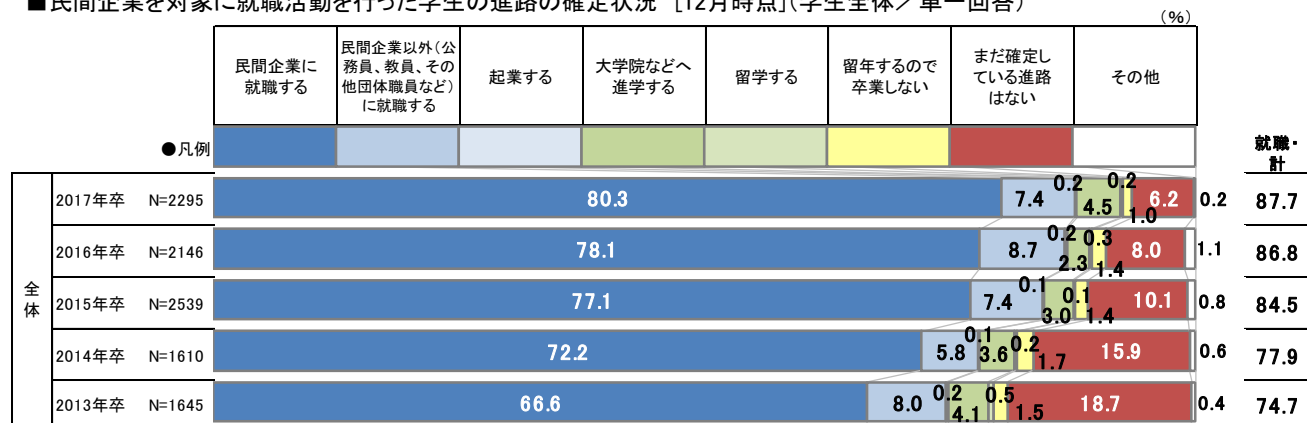
(%)

	全体	従業員規模				業種				
		300人未満	300～999人	1000～4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
N	1159	291	420	340	108	83	385	246	126	316
採用に係るマンパワー	71.1	58.1	70.2	79.1	84.3	71.1	72.7	70.7	66.7	70.9
自社認知度	60.7	60.5	58.8	63.8	59.3	63.9	74.0	52.8	54.0	52.8
社内関係部署の協力体制	52.9	40.9	53.1	59.4	63.9	62.7	60.8	45.9	38.1	51.9
採用計画	47.5	47.4	47.1	49.4	43.5	45.8	49.6	44.7	47.6	47.8
採用に係るコスト	42.7	40.5	39.8	46.8	47.2	39.8	45.7	37.8	41.3	44.0
採用関係者への採用選考基準の統一化	37.4	25.4	34.8	45.0	56.5	33.7	44.9	32.9	31.7	35.4
企業の採用意欲の高さ	35.6	32.0	31.9	42.1	39.8	39.8	41.0	35.8	28.6	31.0
2017年卒の採用スケジュール	35.2	26.5	36.0	41.5	36.1	34.9	40.5	30.5	35.7	32.0
新卒採用における採用スケジュールの存在	29.2	28.9	25.7	31.2	38.0	32.5	29.6	24.8	30.2	31.0
勤務地(事業所含む)	23.4	19.6	19.8	28.5	31.5	20.5	30.6	26.0	14.3	17.1
社員の魅力	21.2	21.3	19.3	22.1	25.9	19.3	20.5	19.5	20.6	23.7
業績	19.8	23.7	19.0	17.4	19.4	21.7	22.1	24.4	16.7	14.2
業種	16.5	18.2	16.4	12.4	25.0	28.9	10.6	22.8	6.3	19.0
人事制度	15.6	16.2	17.4	13.2	14.8	13.3	14.3	17.5	10.3	18.4
福利厚生	15.4	16.8	15.5	12.9	18.5	16.9	14.5	19.9	6.3	16.1
勤務形態	13.3	12.7	12.9	11.8	21.3	20.5	7.0	19.9	4.8	17.4
その他	1.0	0.3	1.0	1.8	0.9	—	0.5	1.2	0.8	1.9
特になし	1.2	2.1	1.4	0.3	0.9	1.2	1.0	1.6	3.2	0.3

1) 進路確定の状況/入社予定企業への満足度

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「民間企業に就職する」ことが確定しているのは80.3%で、2016年卒の78.1%よりも2.2ポイント増加、「民間企業以外に就職する」を合わせた「就職・計」は87.7%と、2016年卒の86.8%より0.9ポイント増加した。

■民間企業を対象に就職活動を行った学生の進路の確定状況 [12月時点](学生全体/単一回答)



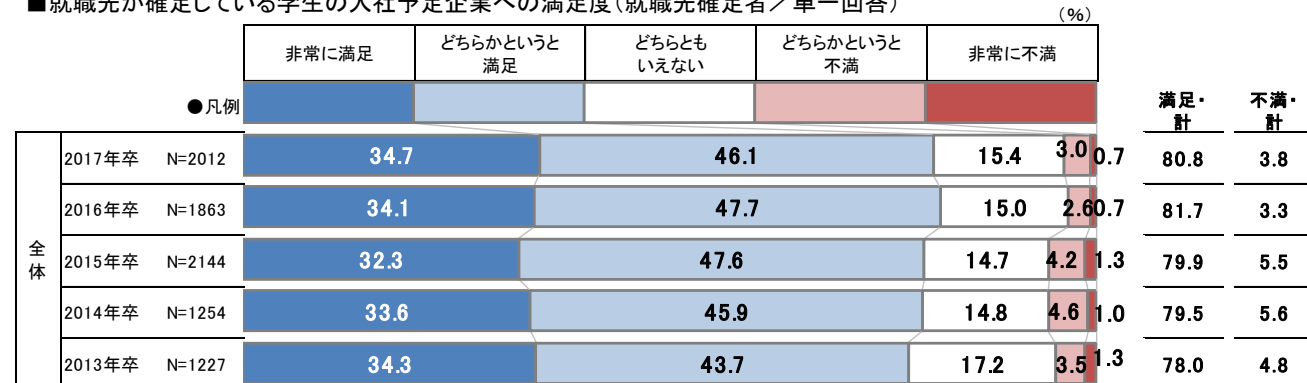
□学校種および文理別に見た進路の確定状況 [12月時点]

学校種	N=今回/前回	就職・計		民間企業に就職する	民間企業以外(公務員、教員、その他団体職員など)に就職する	起業する	大学院などへ進学する	留学する	留年するので卒業しない	まだ確定している進路はない
		就職・計	民間企業に就職する							
大学生	文系 1350/1216	89.8 (3.3)	82.5 (4.2)	7.4 (-0.8)	— (-0.2)	1.6 (0.6)	0.2 (0.1)	0.9 (-0.5)	7.1 (-2.8)	
	理系 652/606	82.9 (-3.4)	74.8 (-1.3)	8.1 (-2.0)	0.4 (0.0)	11.4 (6.8)	0.2 (-0.5)	1.3 (-0.2)	3.8 (-1.0)	
大学院生	文系 46/48	69.6 (-5.4)	54.3 (-4.0)	15.2 (-1.5)	2.2 (2.2)	4.3 (0.1)	— (-)	— (-2.1)	23.9 (7.2)	
	理系 247/276	92.3 (-0.1)	88.3 (1.7)	4.0 (-1.8)	0.4 (0.4)	2.0 (-0.5)	— (-)	1.2 (0.5)	4.0 (-0.3)	

※「その他」は割愛

就職先が確定している学生が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「満足・計」が80.8%となり、2016年卒の81.7%より0.9ポイント減少した。

■就職先が確定している学生が入社予定企業への満足度(就職先確定者/単一回答)



□学校種および文理別に入社予定企業への満足度(就職先確定者/単一回答)

学校種	N=今回/前回 *参考値	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	満足度	
							満足・計	不満・計
大学生	文系 1213/1052	32.0 (-1.7)	47.0 (2.0)	16.8 (-1.0)	3.5 (0.8)	0.7 (-0.1)	79.0 (0.3)	4.2 (0.7)
	理系 540/523	37.1 (6.0)	45.6 (-7.6)	14.4 (1.7)	2.1 (-0.5)	0.8 (0.4)	82.7 (-1.6)	2.9 (-0.1)
大学院生	文系 *32/ *36	21.9 (-11.4)	46.9 (-5.9)	28.1 (22.5)	— (-8.3)	3.1 (3.1)	68.8 (-17.3)	3.1 (-5.2)
	理系 228/255	46.9 (1.8)	42.1 (-4.2)	7.5 (0.8)	3.1 (1.9)	0.4 (-0.4)	89.0 (-2.4)	3.5 (1.5)

参考) 入社予定企業への満足度

■入社予定企業に対する就職活動開始当初の志望状況別満足度 (就職先確定者/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・計	不満・計
●凡例								
当初からの第1志望	N=823	52.4			38.6	8.3	91.0	0.7
当初は第2志望以下の志望群	N=638	22.5		55.5		18.0	78.0	4.0
当初は志望していなかった	N=551	22.4		46.5		23.0	68.9	8.1

■入社予定企業の企業規模別満足度 (就職先確定者/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・計	不満・計
●凡例								
300人未満	N=690	26.7		47.4		20.7	74.1	5.2
300~999人	N=505	33.0		48.8		14.2	81.7	4.0
1000~4999人	N=460	34.4		47.8		14.9	82.2	2.9
5000人以上	N=357	53.0			37.8	7.4	90.8	1.8

■入社予定企業の業種別満足度 (就職先確定者/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・計	不満・計
●凡例								
建設業	N=89	38.1		51.2		8.7	89.3	2.1
製造業	N=476	36.4		47.3		13.1	83.8	3.2
流通業	N=162	33.1		47.0		12.6	80.1	7.2
金融業	N=189	37.0		47.1		14.6	84.1	1.3
情報・サービス業	N=819	32.7		48.4		15.5	81.2	3.4

■インターンシップへの参加状況別満足度 (就職先確定者/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・計	不満・計
●凡例								
参加した	N=921	42.4		44.8		9.7	87.2	3.1
参加しなかった	N=1091	28.2		47.3		20.1	75.5	4.4

■インターンシップ参加企業への入社予定状況別満足度 (就職先確定者かつインターンシップ参加者/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・計	不満・計
●凡例								
参加企業に入社する予定	N=206	45.1		46.1		8.6	91.2	0.2
参加企業ではないが同業種に入社予定	N=253	47.1		43.6		7.6	90.7	1.7
まったく異なる業種の企業に入社する予定	N=459	38.6		44.8		11.5	83.3	5.2

2) 就職活動プロセス毎の実施状況

就職活動プロセス毎の実施率を見ると、2016年卒との差が最も多いのは「大学で開催される合同説明会・セミナーに参加する」で、7.6ポイント減少した。

平均数を見ると、多くのプロセスで減少している中、「OB・OGなど社会人の先輩を訪問する」「内々定、内定を取得する」「インターンシップへの参加」は2016年卒と比べ増加した。

■ 就職活動プロセス毎の実施状況(実施率:学生全体/それぞれ単一回答、平均数の対象:各プロセスを実施した学生/実数回答)

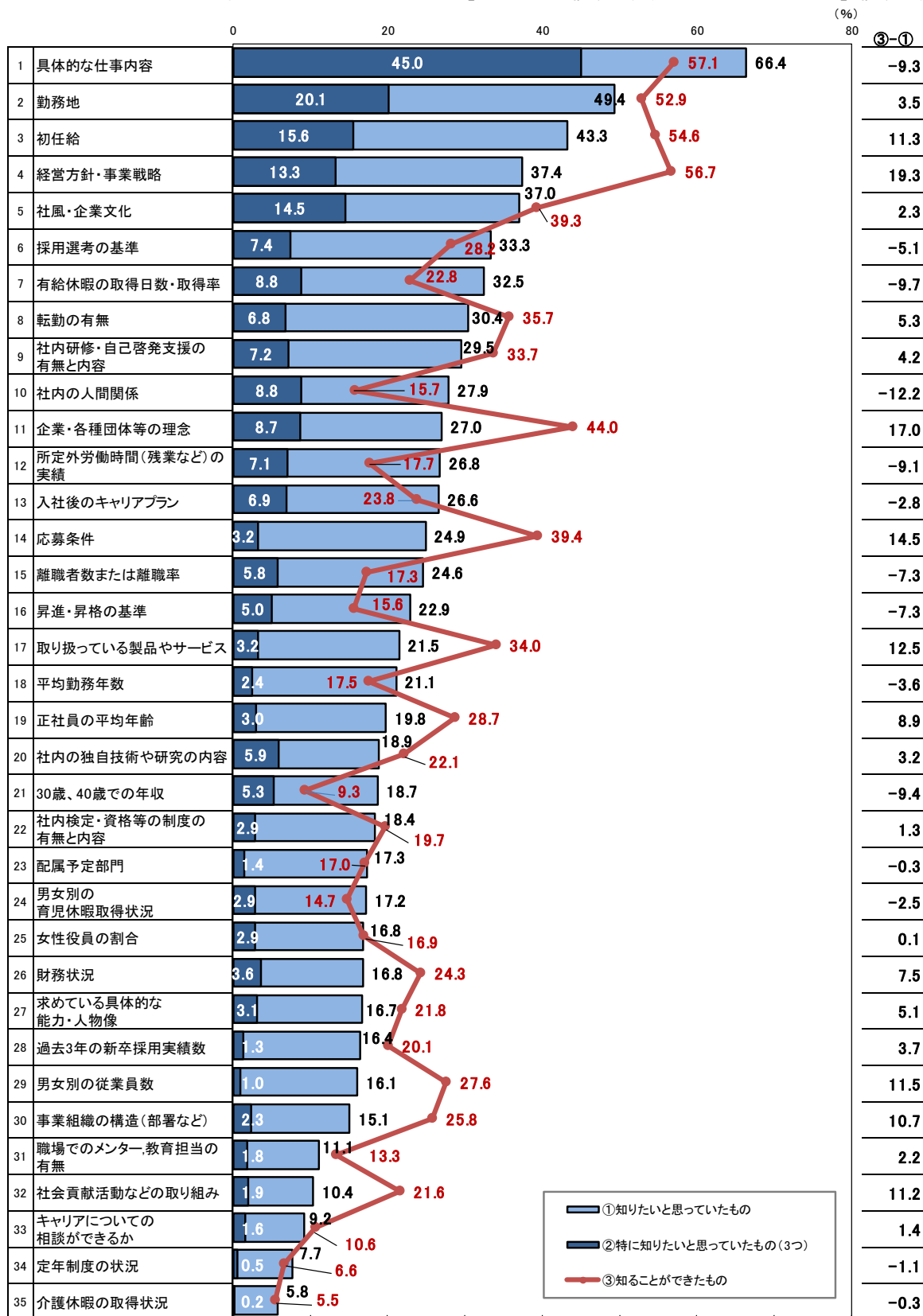
	実施率(%)		平均数(実施者ベース)			
	N=今回/前回	2295/2146	2017年卒		2016年卒	
就職に関する情報を収集する		75.3 (-5.5)				
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する		15.8 (-1.1)	N=363	2.75 社 4.45 人	N=363	2.56 社 4.33 人
リクレーターと接触する		18.0 (0.4)	N=413	3.45 社 5.23 人	N=378	4.31 社 7.48 人
プレエントリー(採用情報・資料の請求、企業への個人情報提供)をする		50.6 (0.0)	N=1161	37.91 社	N=1087	42.89 社
大学で開催される合同説明会・セミナーに参加する		53.7 (-7.6)	N=1232	5.08 回	N=1316	5.70 回
大学以外で開催される合同説明会・セミナーに参加する		51.4 (-5.8)	N=1179	5.43 回	N=1228	5.97 回
個別企業の説明会・セミナー	対面(社内、会場など)で開催されるものに参加する	48.1 (-1.6)	N=1105	15.22 社	N=1066	17.72 社
	Web上で開催されるものに参加する	22.8 (-1.4)	N=524	3.19 社	N=519	4.38 社
エントリーシートなどの書類を提出する		62.9 (-3.3)	N=1444	16.23 社	N=1421	17.63 社
適性検査・筆記試験を受ける		60.6 (-3.3)	N=1391	11.02 社	N=1372	11.77 社
面接など対面での選考を受ける		60.3 (-5.1)	N=1384	9.39 社	N=1403	9.75 社
内々定・内定を取得する		82.2 (0.3)	N=1886	2.22 社	N=1750	2.17 社
参考)インターンシップへの参加		43.7 (3.8)	N=1003	3.07 社	N=856	2.32 社

※カッコ内の数値は前回調査との差

3) 就職活動中の情報収集

就職活動中の学生が最も『知りたいと思っていた』ものは、「1）具体的な仕事内容」（66.4%）であった。また、『知ることができた』より『知りたいと思っていた』の方が値が高い項目の中で、この差が最も多いものは、「10）社内の人間関係」（12.2ポイント）であった。

■就職活動中の情報収集（学生全体/「知りたいと思っていたもの」:複数回答、
「特に知りたいと思っていたもの」:3つまでの複数回答、「知ることができたもの」:複数回答）



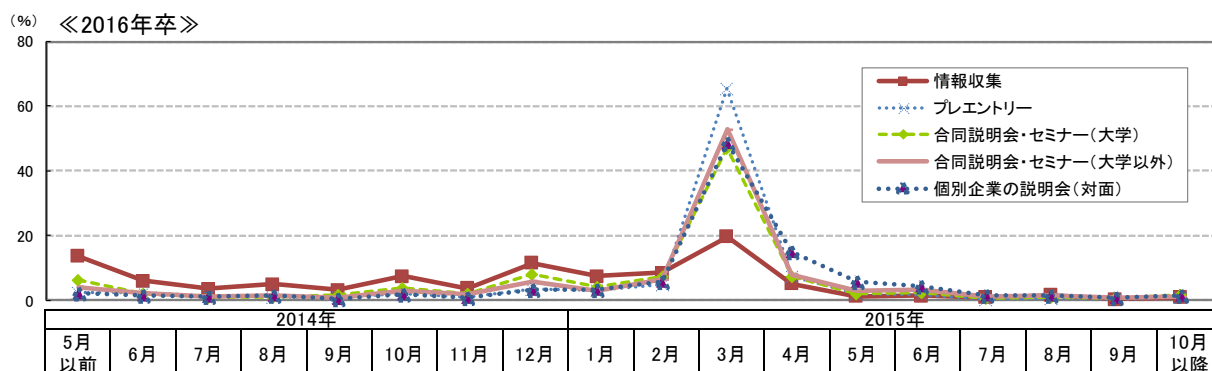
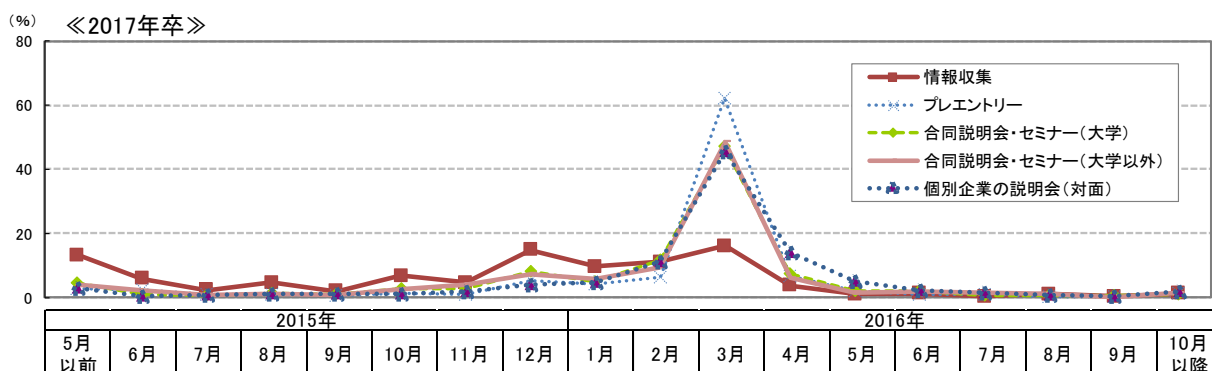
4) 就職活動プロセス毎の開始時期

就職活動プロセス毎の開始時期で、開始した学生が最も多い月を見る。

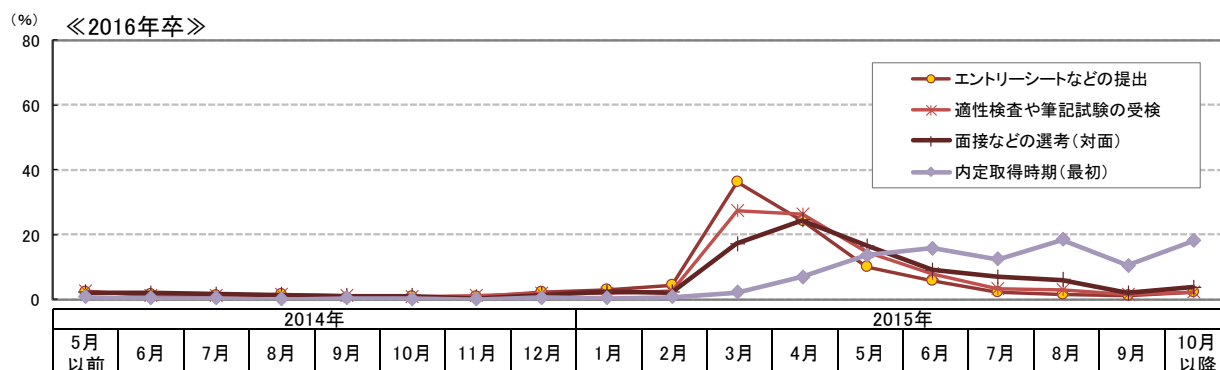
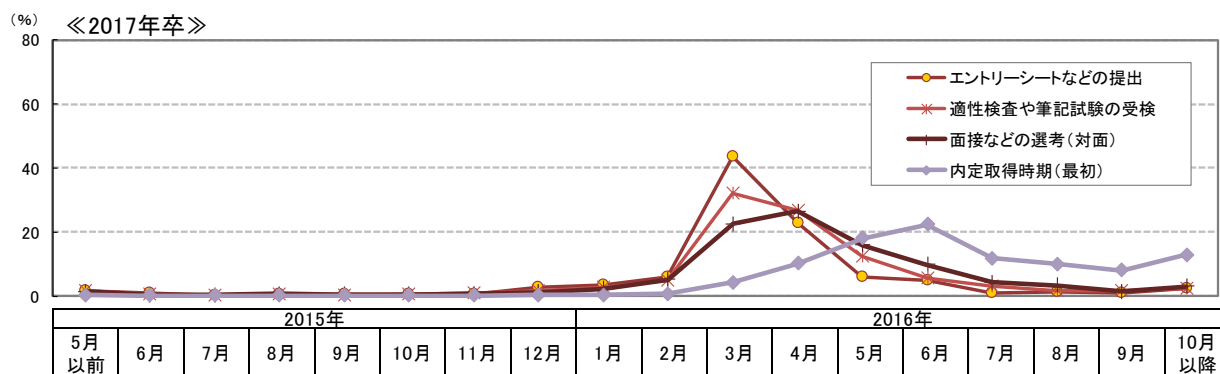
「情報収集」「プレエントリー」「合同説明会・セミナー（大学）」「合同説明会・セミナー（大学以外）」「個別企業の説明会（対面）」については、いずれも「2016年3月」が最も多かった。

「エントリーシートなどの提出」「適性検査や筆記試験の受検」も「2016年3月」が、「面接などの選考（対面）」は、「2016年4月」、「内定取得時期（最初）」は、「2016年6月」が最も多かった。

■就職活動プロセスの開始時期の割合 ①（各プロセスの実施者／それぞれ単一回答）



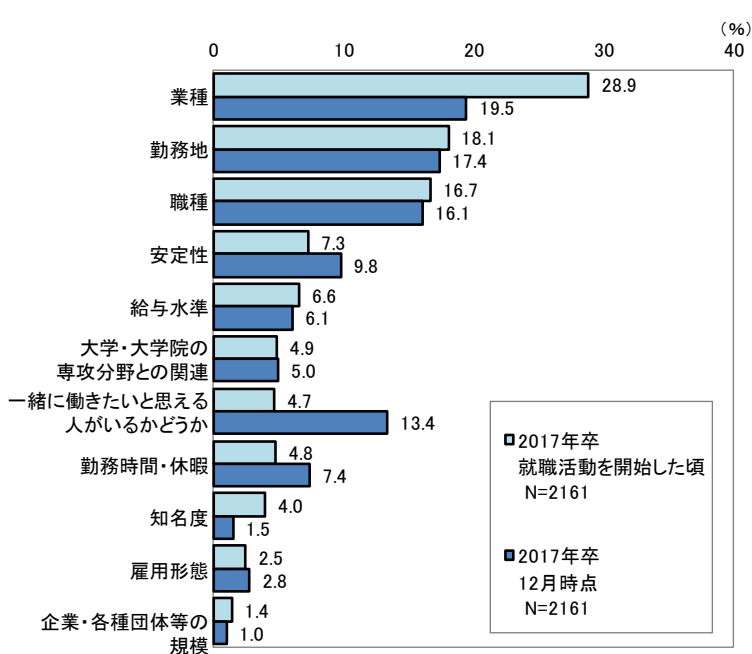
■就職活動プロセスの開始時期の割合 ②（各プロセスの実施者／それぞれ単一回答）



5) 企業を選ぶときに最も重視した条件

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12月時点で見ると、就職活動を開始した頃と12月時点ともに、重視した条件は「業種」「勤務地」「職種」の順で多かった。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ポイント増加と、最も増加した一方で、「業種」は9.4ポイント減少した。

■ 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)



	① 就職活動を開始した頃	② 12月時点	②-①の差 (%)
N	2161	2161	
業種	28.9	19.5	-9.4
勤務地	18.1	17.4	-0.7
職種	16.7	16.1	-0.6
安定性	7.3	9.8	2.5
給与水準	6.6	6.1	-0.5
大学・大学院の専攻分野との関連	4.9	5.0	0.1
一緒に働きたいと思える人がいるかどうか	4.7	13.4	8.7
勤務時間・休暇	4.8	7.4	2.6
知名度	4.0	1.5	-2.5
雇用形態	2.5	2.8	0.3
企業・各種団体等の規模	1.4	1.0	-0.4

6) 内定取得社数、辞退状況、内定取得後の活動継続状況

内定取得者の平均取得社数を見ると、2.22社と2016年卒の2.17社よりも増加した。内定取得者のうち、最初の内定を取得した後も就職活動を継続した学生は57.1%であった。

■ 内定を取得した企業の総数 [12月時点] (12月時点で内定を取得している学生 / 単一回答) ※有効回答のみ集計 (%)

	N	1社	2社	3社	4社	5社	6社以上	平均社数	
全体	2017年卒	1886	45.0	25.2	14.2	5.9	5.5	4.1	2.22社
	2016年卒	1750	45.8	25.1	14.6	5.8	4.6	4.1	2.17社
	2015年卒	1998	50.0	25.6	12.9	5.2	4.2	2.1	2.02社
	2014年卒	1283	55.3	23.8	12.3	3.9	2.4	2.3	1.85社
	2013年卒	1242	55.5	25.1	11.6	2.3	3.2	2.3	2.00社

■ 内定を辞退した企業の有無 (内定を2社以上取得した学生 / 単一回答) (%)

	N	ある	ない	
全体	2017年卒	1037	97.4	2.6
	2016年卒	948	97.6	2.4
	2015年卒	999	98.2	1.8
	2014年卒	575	96.5	3.5
	2013年卒	552	90.3	9.7

■ 最初の内定取得後の就職活動継続状況 (内定取得者 / 単一回答) (%)

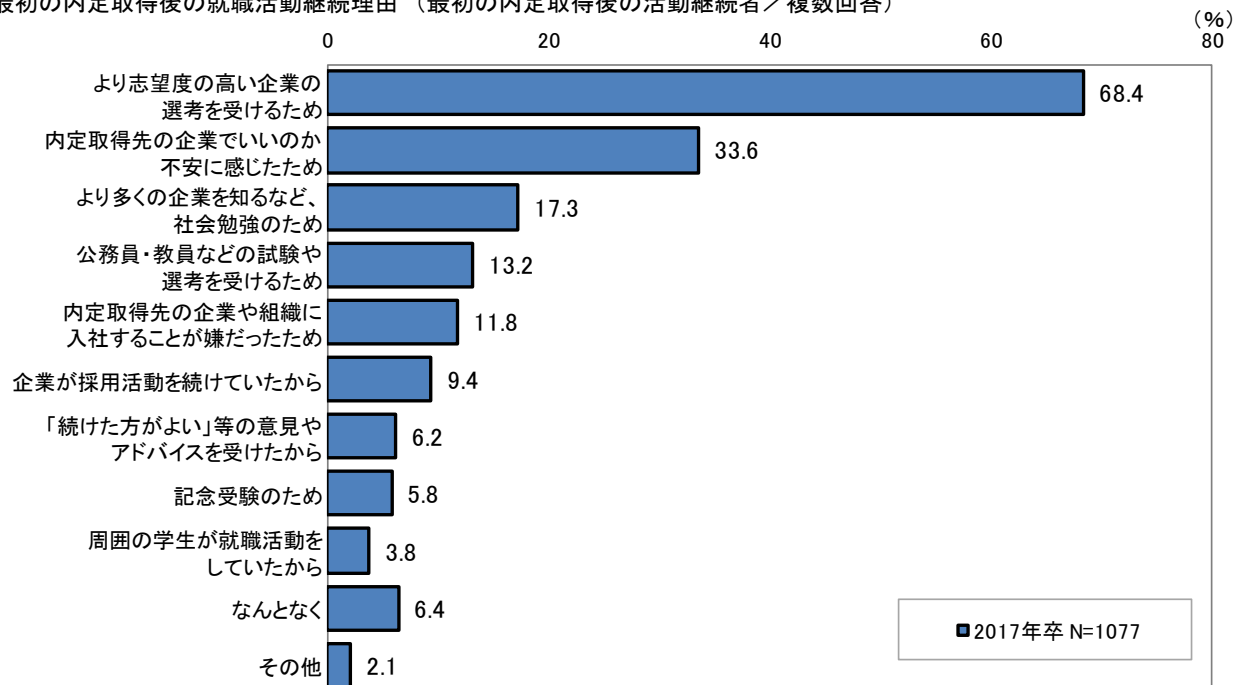
	N	続けた	続けなかった
2017年卒	1886	57.1	42.9
2016年卒	1757	57.5	42.5

7) 内定取得後の活動継続理由、内定辞退理由

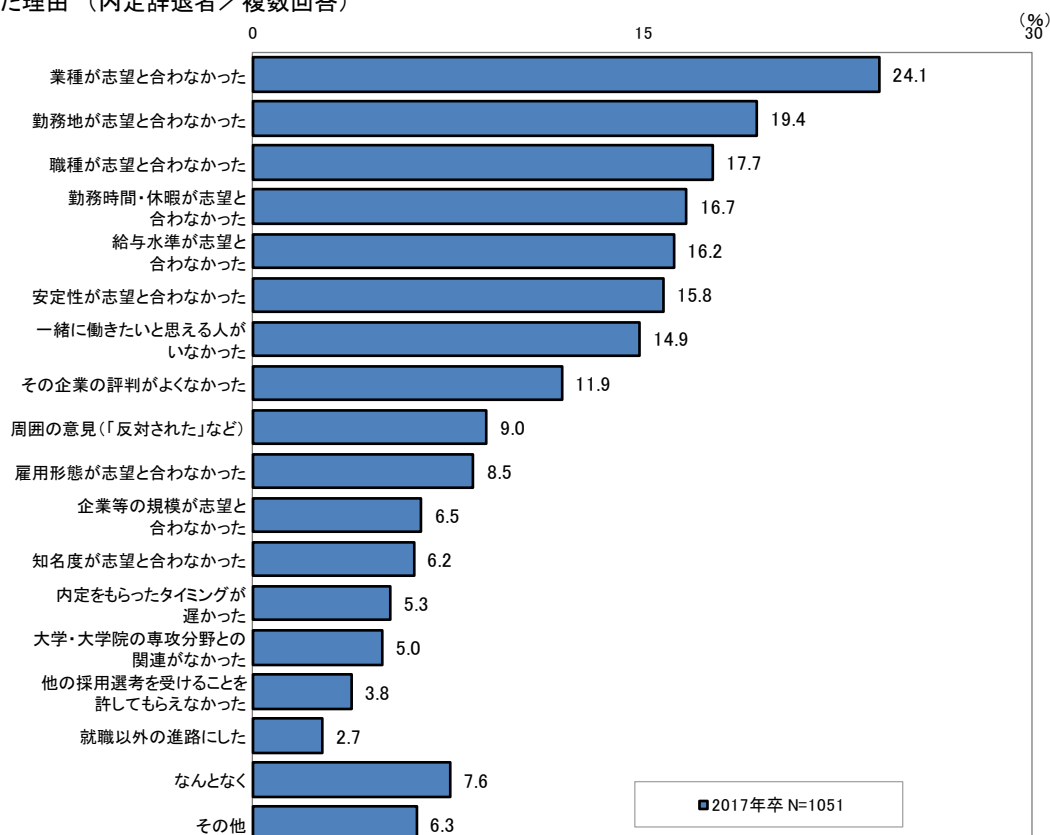
最初の内定取得後も就職活動を継続した学生の活動継続理由は、「より志望度の高い企業の選考を受けるため」(68.4%)、「内定取得先の企業でいいの不安に感じたため」(33.6%)、「より多くの企業を知るなど、社会勉強のため」(17.3%)の順であった。

内定辞退者の辞退理由は、「業種が志望と合わなかった」(24.1%)、「勤務地が志望と合わなかった」(19.4%)、「職種が志望と合わなかった」(17.7%)の順であった。

■最初の内定取得後の就職活動継続理由 (最初の内定取得後の活動継続者/複数回答)



■内定を辞退した理由 (内定辞退者/複数回答)



8) 就職活動にかかった費用

就職活動にかかった総額について、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」が23.4%であった。また「30万円以上」にかかった学生は、13.7%であった。

■ 就職活動にかかった総額（「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
●凡例						
地域	全体 N=2280	21.8	23.4	29.6	11.5	13.7
	北海道・東北 N=192	17.2	20.8	24.0	17.7	21.4
	関東 N=990	22.7	26.9	30.8	9.2	10.2
	中部 N=303	29.4	19.5	27.1	9.6	14.5
	近畿 N=471	19.1	19.3	34.2	11.3	16.1
	中国・四国 N=143	19.6	27.3	23.8	15.4	14.7
	九州 N=181	16.6	21.5	24.3	19.3	18.2

就職活動にかかった総額について、平均で17万960円であった。

地域別で、最も平均金額が多かったのは「北海道・東北」で22万9,343円であったが、反対に、最も平均金額が少なかったのは「中部」で15万5,362円であった。

文理別で平均金額を見ると、「文系」の方が多く18万1,955円であった。

男女別で平均金額を見ると、「男性」の方が多く17万5,839円であった。

■ 就職活動にかかった費用（平均金額の集計対象：各項目で「1円」以上を使用した学生/実数回答

使用率：「1円」以上を使用した学生/それぞれ単一回答）

※項目ごとの平均金額のため、各項目の合計は総額とは一致しない

(平均金額：円 使用率：%)

	総額	交通費	被服費	宿泊費	飲食費	書籍費	就職支援サービス	公務員試験対策費	スキルアップ費用
N	2280	2149	1964	528	1830	1397	105	335	250
平均金額	170,960	49,277	40,813	29,918	14,179	6,924	32,015	77,441	28,483
使用率	100.0	93.8	85.7	23.1	79.7	60.9	4.6	14.6	10.9

地域別	北海道・東北	229,343	70,748	39,569	34,345	16,537	6,529	30,677	98,385	76,211
	関東	158,562	36,919	40,448	22,351	14,689	6,862	36,157	76,166	25,407
中部	155,362	52,259	37,256	30,511	11,469	6,438	28,612	44,963	55,301	
近畿	173,292	51,728	44,671	24,614	14,728	7,184	26,134	88,006	19,319	
中国・四国	159,506	71,461	43,862	32,392	10,981	6,803	20,779	51,183	13,467	
九州	205,800	68,222	37,243	38,759	14,254	7,773	34,024	97,533	12,459	

文理別	文系	181,955	46,313	41,342	29,094	14,691	6,930	38,135	87,908	33,769
	理系	153,106	54,145	39,933	30,996	13,359	6,911	21,185	59,032	20,189

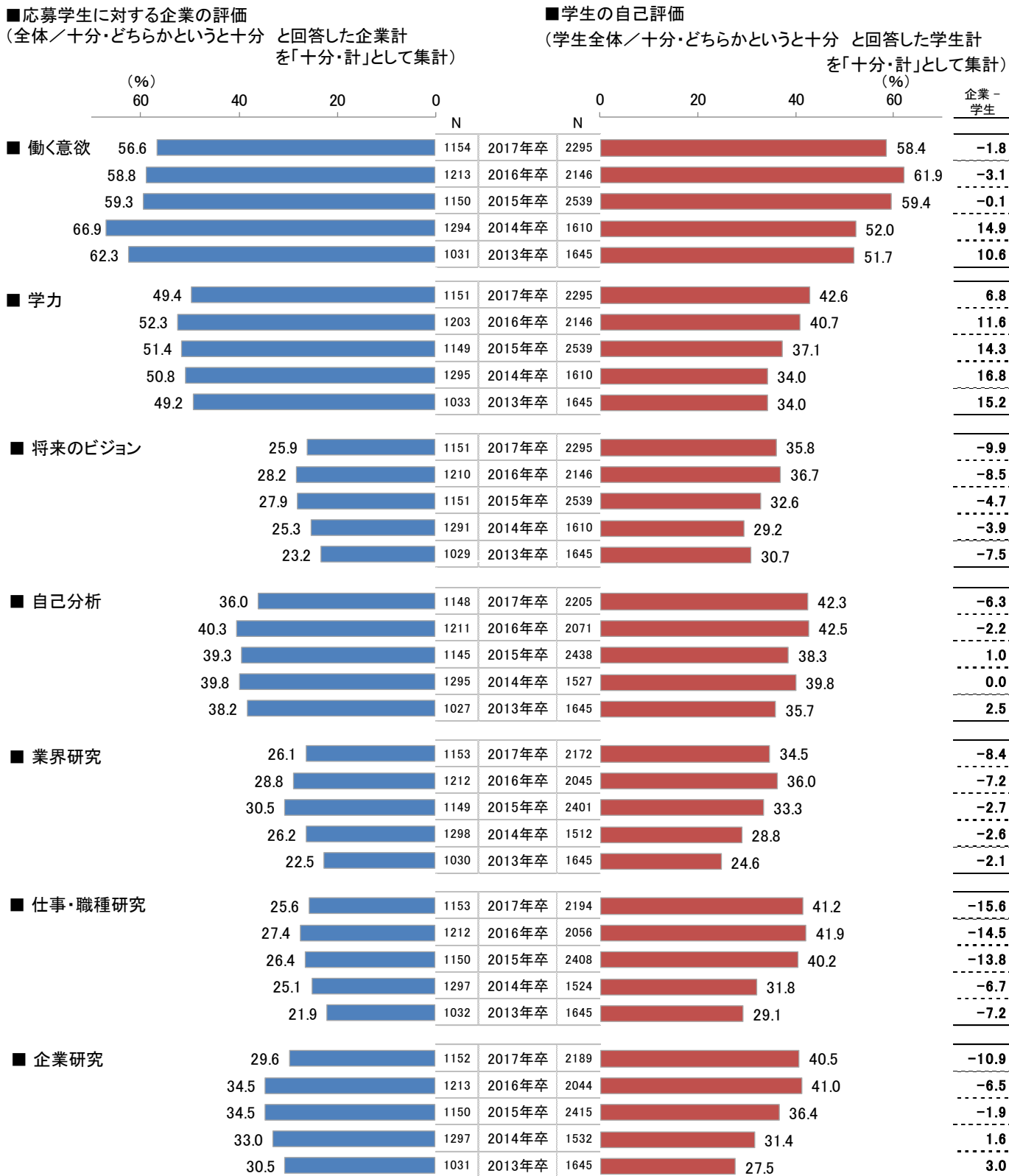
男女別	男子	175,839	50,657	45,496	29,155	15,085	7,037	20,258	71,767	31,248
	女子	165,026	47,606	34,804	31,290	13,140	6,788	54,021	85,931	25,331

※被服費：スーツ、カバン、靴等
 ※就職支援サービス：就活塾等

※書籍費：就職活動に関連した書籍、雑誌、電子書籍等
 ※スキルアップ費：TOEIC®TEST、簿記、その他資格等

1) 企業の応募学生に対する評価、学生の自己評価

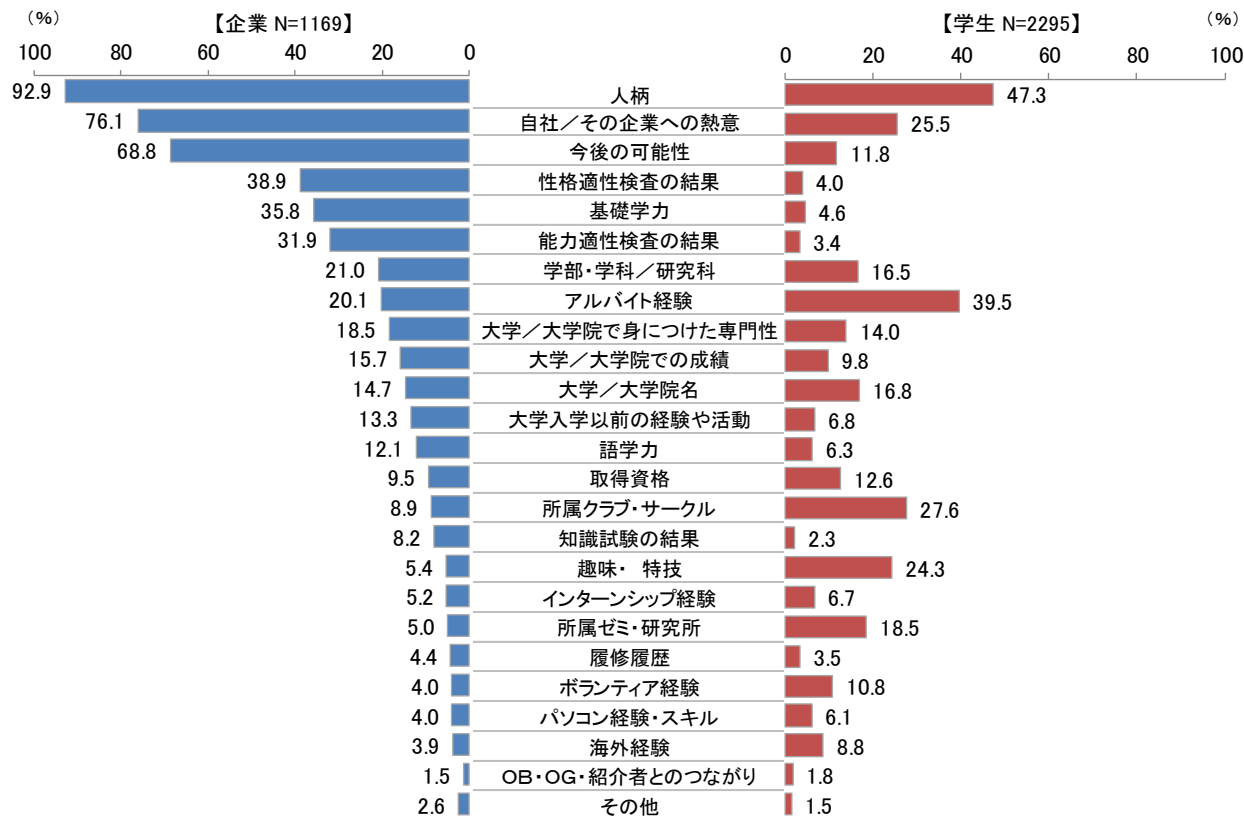
企業の応募学生に対する評価と、学生の自己評価について見る。
 企業側について、2017年卒の評価を見ると、全ての項目で「十分・計」が2016年卒を下回った。
 学生について、「学力」が2016年卒を上回ったが、それ以外の項目で下回った。
 企業と学生を比較すると、「十分・計」において企業と学生の差が特に大きいのは、「仕事・職種研究」（15.6ポイント差）と「企業研究」（10.9ポイント差）で、いずれも企業の方が学生より下回った。



2) 企業が採用基準で重視する項目、学生が面接等でアピールする項目

企業が採用基準で重視する項目と、学生が面接等でアピールする項目を比較して見る。
 企業が重視している項目は「人柄」「自社への熱意」「今後の可能性」が圧倒的に高かった。
 一方、学生がアピールしている項目は、「人柄」「アルバイト経験」「所属クラブ・サークル」の順となった。

■企業が採用基準で重視する項目と学生が面接等でアピールする項目(複数回答)



□従業員規模・業種別 企業が採用基準で重視する項目(複数回答)

	全体	従業員規模				業種				
		300人未満	300~999人	1000~4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
N	1169	297	423	339	110	84	390	247	126	319
人柄	92.9	91.6	93.9	91.4	97.3	89.3	91.8	94.7	94.4	93.1
自社への熱意	76.1	70.0	78.5	77.6	79.1	79.8	75.1	73.3	85.7	74.9
今後の可能性	68.8	66.0	66.4	69.9	81.8	58.3	72.8	70.4	58.7	69.0
性格適性検査の結果	38.9	32.3	39.0	44.2	40.0	27.4	41.8	42.5	45.2	33.5
基礎学力	35.8	34.0	35.5	38.6	32.7	25.0	44.9	31.2	32.5	32.6
能力適性検査の結果	31.9	29.0	31.9	35.1	30.0	19.0	33.1	31.2	43.7	30.1
学部・学科/研究科	21.0	18.9	21.7	24.8	11.8	50.0	37.7	7.7	5.6	9.4
アルバイト経験	20.1	17.8	16.1	24.2	29.1	19.0	14.4	29.1	23.8	19.1
大学/大学院で身につけた専門性	18.5	12.1	15.1	26.3	24.5	19.0	35.4	7.7	5.6	11.3
大学/大学院での成績	15.7	15.8	14.4	18.0	13.6	14.3	24.1	8.5	19.0	10.3
大学/大学院名	14.7	11.1	14.2	19.2	12.7	15.5	21.5	10.5	9.5	11.6
大学入学以前の経験や活動	13.3	13.1	12.8	15.3	10.0	10.7	11.0	12.1	20.6	15.0
語学力	12.1	8.4	14.2	13.6	10.0	2.4	21.5	7.7	2.4	10.7
取得資格	9.5	12.8	9.5	7.1	8.2	13.1	6.7	6.9	11.9	13.2
所属クラブ・サークル	8.9	8.8	7.6	11.5	6.4	7.1	9.5	12.6	11.1	5.0
知識試験の結果	8.2	11.4	8.7	5.9	4.5	4.8	7.9	8.9	13.5	6.9
趣味・特技	5.4	5.7	6.1	5.0	2.7	4.8	4.9	6.1	4.0	6.0
インターンシップ経験	5.2	3.7	6.6	5.6	2.7	8.3	3.8	5.3	6.3	5.3
所属ゼミ・研究所	5.0	2.7	4.5	7.1	6.4	3.6	9.5	3.2	4.8	1.3
履修履歴	4.4	4.4	4.0	5.6	1.8	4.8	5.9	2.4	4.8	3.4
ボランティア経験	4.0	3.7	2.8	5.0	6.4	1.2	3.8	5.7	7.9	2.2
パソコン経験・スキル	4.0	8.1	4.0	1.8	—	3.6	3.6	2.8	2.4	6.3
海外経験	3.9	3.0	4.0	4.7	3.6	—	7.7	4.0	—	1.9
OB・OG・紹介者とのつながり	1.5	1.7	0.5	1.8	3.6	3.6	1.3	0.8	1.6	1.6
その他	2.6	3.0	1.7	3.5	1.8	1.2	1.8	2.0	0.8	5.0

※企業データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模や業種不明・無回答企業があるため、規模別、業種別の計と全体は一致しない

1) 2018年卒の採用活動の見通し

2018年卒の採用の見通しについて尋ねると、全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。「増えると思う」が最も多かったのは『新卒採用に係るマンパワー』（37.3%）であり、次いで『新卒採用コスト』（35.3%）であった。「減ると思う」が最も多かったのは『新卒採用活動の母集団』（30.4%）であり、次いで『選考応募人数』（29.8%）であった。

■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
●凡例				
新卒採用活動の母集団	N=1170	16.7	52.9	30.4
選考応募人数	N=1173	17.4	52.8	29.8
選考辞退人数	N=1166	26.8	66.1	7.0
内定辞退人数	N=1165	27.6	65.3	7.0
新卒採用できる人数	N=1171	17.0	63.1	19.9
新卒採用コスト	N=1174	35.3	58.5	6.2
新卒採用に係るマンパワー	N=1175	37.3	57.4	5.4

□従業員規模・業種別 2018年卒の採用活動の見通し

		(%)									
		全体	300人未満	300~999人	1000~4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
新卒採用活動の母集団	N 1170	307	418	337	108	85	389	247	127	319	
増えると思う	16.7	14.7	16.3	16.9	23.1	11.8	18.0	15.8	7.9	20.4	
変わらないと思う	52.9	56.0	53.1	51.3	48.1	61.2	55.0	49.8	58.3	48.6	
減ると思う	30.4	29.3	30.6	31.8	28.7	27.1	27.0	34.4	33.9	31.0	
選考応募人数	N 1173	309	420	336	108	85	390	246	127	322	
増えると思う	17.4	15.9	15.7	19.3	22.2	10.6	19.5	13.8	10.2	22.0	
変わらないと思う	52.8	53.4	53.8	50.6	53.7	63.5	53.1	51.2	59.8	48.1	
減ると思う	29.8	30.7	30.5	30.1	24.1	25.9	27.4	35.0	29.9	29.8	
選考辞退人数	N 1166	304	418	336	108	85	387	245	127	319	
増えると思う	26.8	27.6	27.3	25.6	26.9	23.5	26.1	26.5	26.8	28.8	
変わらないと思う	66.1	64.5	66.5	67.6	64.8	71.8	65.1	66.1	69.3	64.6	
減ると思う	7.0	7.9	6.2	6.8	8.3	4.7	8.8	7.3	3.9	6.6	
内定辞退人数	N 1165	303	418	336	108	85	387	245	127	318	
増えると思う	27.6	28.1	30.9	24.7	23.1	28.2	25.3	29.4	27.6	28.6	
変わらないと思う	65.3	65.0	62.9	69.6	62.0	68.2	66.4	62.4	69.3	64.2	
減ると思う	7.0	6.9	6.2	5.7	14.8	3.5	8.3	8.2	3.1	7.2	
新卒採用できる人数	N 1171	311	418	334	108	85	392	246	125	320	
増えると思う	17.0	14.8	14.8	19.8	23.1	9.4	17.3	18.7	13.6	18.8	
変わらないと思う	63.1	58.8	66.3	61.7	67.6	68.2	65.8	61.4	68.8	57.8	
減ると思う	19.9	26.4	18.9	18.6	9.3	22.4	16.8	19.9	17.6	23.4	
新卒採用コスト	N 1174	310	420	336	108	86	392	246	127	320	
増えると思う	35.3	31.6	33.3	39.9	38.9	44.2	35.7	37.0	20.5	36.6	
変わらないと思う	58.5	62.3	60.5	54.8	51.9	54.7	57.7	57.3	72.4	56.3	
減ると思う	6.2	6.1	6.2	5.4	9.3	1.2	6.6	5.7	7.1	7.2	
新卒採用に係るマンパワー	N 1175	310	420	337	108	86	393	245	127	321	
増えると思う	37.3	31.6	38.1	40.4	40.7	46.5	34.9	40.4	31.5	37.4	
変わらないと思う	57.4	64.2	56.2	54.9	50.0	50.0	58.8	56.3	64.6	55.8	
減ると思う	5.4	4.2	5.7	4.7	9.3	3.5	6.4	3.3	3.9	6.9	

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模や業種不明・無回答企業があるため、規模別、業種別の計と全体は一致しない

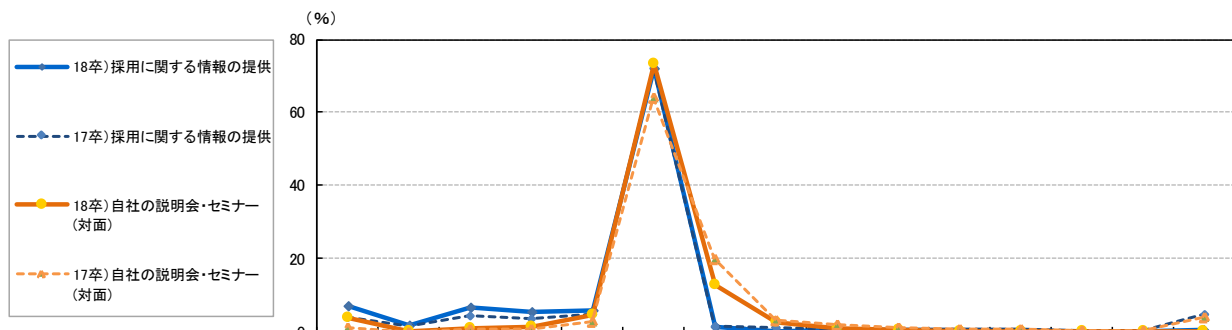
2) 採用活動スケジュールの2017年卒～2018年卒の比較 –プロセス毎の開始時期①–

2018年卒の採用活動スケジュールの見通しを、2017年卒のものと比較して見る。

「採用に関する情報の提供」の開始月は、71.9%の企業が「2017年3月」としており、2017年卒の「2016年3月」と同水準である。「自社の説明会・セミナー（対面）」は、73.4%の企業が「2017年3月」に開始するとしており、2017年卒の「2016年3月」よりも9.5ポイント増加している。

最も多く実施する時期を尋ねたところ、「自社の説明会・セミナー（対面）」では「未定」が48.5%と半数近くであるが、「2017年3月」が23.0%で多く、2017年卒の「2016年4月」より1カ月前倒しになっている。

■採用活動プロセス毎の開始時期 2018年卒(予定)、2017年卒(実績) ① (全体/それぞれ数量回答) ※「未定」を除く



	2018卒 2017卒	2016年 2015年		2017年 2016年												2月までの累計	
		10月以前	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月以降
18卒) 採用に関する情報の提供	884	6.8	1.8	6.6	5.2	5.7	71.9	1.1	0.1	0.3	0.1	0.1	—	—	—	0.2	26.0
17卒) 採用に関する情報の提供	972	3.7	1.3	4.4	3.6	4.7	72.3	1.3	0.9	0.7	0.6	0.6	0.5	0.3	0.2	4.6	17.8
18卒) 自社の説明会・セミナー(対面)	823	3.6	—	0.9	1.3	4.5	73.4	12.5	2.6	0.7	0.2	—	0.1	—	—	0.1	10.3
17卒) 自社の説明会・セミナー(対面)	948	1.2	—	0.7	0.7	2.7	63.9	19.8	3.3	1.7	0.9	0.4	0.4	0.2	0.1	3.8	5.4

□採用活動プロセス毎の開始時期 2018年卒(予定)、2017年卒(実績) ① ※2018年卒は「未定」含む

	2018年卒 2017年卒	2016年 2015年		2017年 2016年												2月(広報開始月)までの累計	未定	
		10月以前	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月以降
採用に関する情報の提供																		
2018卒	1009	5.9	1.6	5.7	4.6	5.0	63.0	1.0	0.1	0.3	0.1	0.1	—	—	—	0.2	22.8	12.4
2017卒	972	3.7	1.3	4.4	3.6	4.7	72.3	1.3	0.9	0.7	0.6	0.6	0.5	0.3	0.2	4.6	17.8	
自社の説明会・セミナー(対面)																		
2018卒	990	3.0	—	0.7	1.1	3.7	61.0	10.4	2.1	0.6	0.2	—	0.1	—	—	0.1	8.6	16.9
2017卒	948	1.2	—	0.7	0.7	2.7	63.9	19.8	3.3	1.7	0.9	0.4	0.4	0.2	0.1	3.8	5.4	

【参考】採用活動プロセス毎の最も多く実施する時期 2018年卒(予定)、2017年卒(実績) ① ※2018年卒は「未定」含む

	2018年卒 2017年卒	2016年 2015年		2017年 2016年												2月(広報開始月)までの累計	未定	
		10月以前	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月以降
自社の説明会・セミナー(対面)																		
2018卒	792	1.3	—	0.1	—	0.8	23.0	20.1	3.7	1.6	0.3	0.1	0.3	0.1	—	0.3	2.1	48.5
2017卒	771	0.3	—	0.1	0.1	0.5	35.9	40.5	10.4	4.7	1.8	0.6	0.5	0.5	0.1	3.9	1.0	

※「採用に関する情報の提供」については聴取していない

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模や業種不明・無回答企業があるため、規模別、業種別の計と全体は一致しない

2) 採用活動スケジュールの2017年卒～2018年卒の比較 プロセス毎の開始時期②

2018年卒の採用活動スケジュールの見通しを、2017年卒と比較して見る。

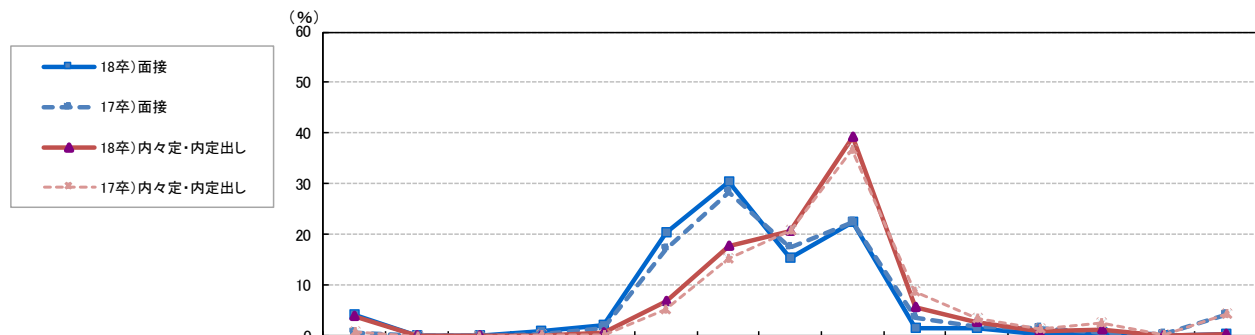
「面接」の開始月は30.3%の企業が「2017年4月」としており、2017卒の「2016年4月」の28.3%より2.0ポイント増加している。

「内々定・内定出し」の開始月は39.3%の企業が「2017年6月」としており、2017卒の「2016年6月」の36.6%より2.7ポイント増加している。

調査時点において「未定」と回答した企業の割合は、「面接」で24.4%、「内々定・内定出し」で27.5%となっている。

最も多く実施する時期について尋ねたところ、「面接」「内々定・内定出し」とともに、「未定」がそれぞれ半数以上であるが、「面接」15.1%、「内々定・内定出し」23.6%と、「2017年6月」が多い。

■採用活動プロセス毎の開始時期 2018年卒(予定)、2017年卒(実績) ② (全体/それぞれ数量回答) ※「未定」を除く



	2018卒 2017卒	2016年		2017年												5月までの累計	
		2015年	2016年	2016年													
	N	10月以前	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月以降	
18卒)面接	789	4.1	—	—	0.9	2.2	20.4	30.3	15.3	22.4	1.6	1.5	0.4	0.5	—	0.4	73.1
17卒)面接	1000	0.6	—	—	0.4	1.5	17.1	28.3	17.4	22.4	3.7	1.8	1.5	0.6	0.4	4.3	65.3
18卒)内々定・内定出し	745	3.8	0.1	—	0.1	0.5	6.8	17.6	20.5	39.3	5.8	2.8	1.1	1.2	—	0.3	49.5
17卒)内々定・内定出し	986	0.8	—	—	0.1	0.3	5.3	15.2	20.8	36.6	8.7	3.4	1.4	2.5	0.3	4.5	42.5

□採用活動プロセス毎の開始時期 2018年卒(予定)、2017年卒(実績) ② ※2018年卒は「未定」含む

	2018年卒 2017年卒	2016年		2017年												5月(選考開始月)までの累計	未定	
		2015年	2016年	2016年														
	N	10月以前	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月以降		
面接																		
2018卒	1044	3.1	—	—	0.7	1.6	15.4	22.9	11.6	17.0	1.2	1.1	0.3	0.4	—	0.3	55.3	24.4
2017卒	1000	0.6	—	—	0.4	1.5	17.1	28.3	17.4	22.4	3.7	1.8	1.5	0.6	0.4	4.3	65.3	
内々定・内定出し																		
2018卒	1027	2.7	0.1	—	0.1	0.4	5.0	12.8	14.9	28.5	4.2	2.0	0.8	0.9	—	0.2	35.9	27.5
2017卒	986	0.8	—	—	0.1	0.3	5.3	15.2	20.8	36.6	8.7	3.4	1.4	2.5	0.3	4.5	42.5	

【参考】採用活動プロセス毎の最も多く実施する時期 2018年卒(予定)、2017年卒(実績) ② ※2018年卒は「未定」含む

	2018年卒 2017年卒	2016年		2017年												5月(選考開始月)までの累計	未定	
		2015年	2016年	2016年														
	N	10月以前	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月以降		
面接																		
2018卒	834	1.4	0.1	0.1	—	0.1	1.3	12.0	12.9	15.1	1.6	0.6	0.5	0.2	—	0.6	28.1	53.4
2017卒	803	0.2	—	—	—	—	2.9	22.9	29.5	28.6	6.6	2.1	1.4	0.9	1.1	3.7	55.5	
内々定・内定出し																		
2018卒	821	1.3	0.1	—	—	—	0.5	2.6	9.7	23.6	4.4	1.1	0.7	0.6	—	0.5	14.3	54.8
2017卒	792	0.4	—	—	—	—	0.9	4.8	22.0	45.2	11.7	4.9	2.3	2.4	1.0	4.4	28.0	

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模や業種不明・無回答企業があるため、規模別、業種別の計と全体は一致しない

3) 採用基準の見通し/採用数が満たなかった場合の対応予定

2018年卒の採用基準の見通しは、「前年卒並み」が78.5%と最も多く、「厳しくなる」は6.5%であった。

2014年卒からの経年で見ると、2017年卒までは、「厳しくなる」の減少傾向が見られた。

従業員規模別に見ると、5000人以上企業、1000~4999人企業において「厳しくなる」が増加したが、300~999人企業、300人未満企業では減少した。

■2018年卒の採用基準の見通し(前年採用実績企業/単一回答)

		(%)			
		厳しくなる	前年卒並み	緩くなる	未定
●凡例					
2018年卒	N=1177	6.5	78.5	3.4	11.6
2017年卒	N=1227	6.4	79.9	4.0	9.8
2016年卒	N=1157	8.3	73.8	6.6	11.3
2015年卒	N=1227	16.5	73.8	2.3	7.4
2014年卒	N=953	17.0	76.1	1.2	5.8

□従業員規模別に見た2018年卒の採用基準の見通し

		(%)				
N=今回/前回		厳しくなる	前年卒並み	緩くなる	未定	
全体	1177/1227	6.5 (0.1)	78.5 (-1.4)	3.4 (-0.6)	11.6 (1.9)	
従業員規模	300人未満	301/291	7.0 (-1.6)	73.1 (-2.9)	4.0 (-0.5)	15.9 (5.0)
	300~999人	424/467	4.0 (-3.1)	82.5 (1.6)	3.5 (0.1)	9.9 (1.3)
	1000~4999人	342/370	7.9 (3.8)	78.9 (-2.4)	2.9 (-1.9)	10.2 (0.5)
	5000人以上	110/99	10.0 (4.9)	76.4 (-4.4)	2.7 (0.7)	10.9 (-1.2)

採用数が満たなかった場合の対応については、2018年卒では「求める人材レベルは下げない」が49.0%で、2017卒に比べ2.2ポイント減少し、「基準を見直し、柔軟に対応する」および「未定」がそれぞれ増加した。

従業員規模別に見ると、5000人以上企業において「求める人材レベルは下げない」が2017卒と比べ、5.0ポイント減少した。

■2018年卒の採用数が満たなかった場合の対応予定(前年採用実績企業/単一回答)

		(%)		
		採用数を満たすために 基準を見直し、柔軟に 対応する	採用数に満たなくても 求める人材レベルは 下げない	未定 (その時の状況による)
●凡例				
2018年卒	N=1145	13.2	49.0	37.8
2017年卒	N=1192	12.4	51.2	36.4
2016年卒	N=1126	13.1	49.5	37.4
2015年卒	N=1170	9.8	51.9	38.3
2014年卒	N=900	8.9	55.9	35.2

□従業員規模別に見た、2018年卒の採用数が満たなかった場合の対応予定

		(%)			
N=今回/前回		採用数を満たすために 基準を見直し、柔軟に 対応する	採用数に満たなくても 求める人材レベルは下 げない	未定 (その時の状況による)	
全体	1145/1192	13.2 (0.8)	49.0 (-2.2)	37.8 (1.4)	
従業員規模	300人未満	291/279	11.7 (0.2)	47.8 (-0.3)	40.5 (0.0)
	300~999人	411/454	14.4 (-0.2)	47.2 (-4.1)	38.4 (4.3)
	1000~4999人	334/361	12.3 (1.7)	50.9 (-0.6)	36.8 (-1.1)
	5000人以上	109/98	15.6 (3.4)	53.2 (-5.0)	31.2 (1.6)

※カッコ内の数値は前回調査との差 ※データは無回答サンプルを除いて集計
※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

4) 2018年卒採用の方法・形態

2018年卒の採用方法・形態の実施予定について、「職種別採用」(60.3%)が最も多く、次いで「夏採用」(24.5%)「コース別採用」(23.9%)「通年採用」(22.1%)の順であった。

2017年卒からの増加幅の大きいものは、「通年採用」「採用直結と明示したインターンシップからの採用」「コース別採用」の順であった。

従業員規模別に見ると、300人未満企業は他の規模と比べ、「職種別採用」「通年採用」「通年入社での採用」が多く、その中でも「通年採用」の差が大きかった。

5000人以上企業は、「リファラル採用」「アルバイト等からの社員登用による採用」など、全16項目のうち11の項目で他と比べて多かった。

■2018年卒採用の方法・形態（全体／それぞれ単一回答）

※2018年卒については、各採用方法・形態について「実施する予定/実施しない予定/未定」を単一回答で聴取し、ここでは「実施する予定」のみ掲載。

※2017年卒については、全項目を複数回答にて聴取したもの（N=1066）

上段：18卒実施予定
下段：(18卒実施予定－17卒実施)

(%)

	全体	従業員規模				業種				
		300人未満	300～999人	1000～4999人	5000人以上	建設業	製造業	流通業	金融業	サービス・情報業
職種別採用	60.3 (-0.4)	64.9 (-6.6)	61.0 (-1.6)	59.1 (3.3)	47.7 (8.1)	86.3 (-5.2)	64.1 (-3.5)	58.4 (0.5)	25.9 (7.5)	60.0 (-0.6)
部門別採用	17.0 (2.8)	17.3 (2.5)	16.6 (2.7)	15.8 (3.0)	21.3 (3.3)	31.7 (7.3)	19.7 (0.1)	18.5 (4.4)	5.8 (0.9)	11.4 (3.2)
コース別採用	23.9 (3.3)	14.9 (1.2)	25.2 (3.6)	30.0 (4.9)	22.2 (-0.4)	12.5 (1.5)	21.8 (-0.3)	21.3 (3.3)	52.3 (8.6)	19.9 (4.5)
地域限定社員の採用	16.6 (2.4)	7.4 (1.7)	14.0 (0.3)	22.3 (2.8)	28.9 (5.3)	12.7 (-0.7)	11.2 (0.0)	24.3 (5.0)	25.0 (3.6)	14.9 (2.9)
新卒の契約社員の採用	2.1 (-1.3)	2.9 (-0.8)	0.8 (-1.8)	2.3 (-1.0)	4.0 (-1.7)	1.9 (-0.6)	0.4 (-1.8)	3.0 (-2.7)	2.9 (-0.0)	3.1 (-0.3)
新卒の紹介予定派遣採用	0.4 (-1.4)	0.6 (-1.2)	— (-1.8)	0.5 (-0.8)	1.3 (-1.5)	— (-1.2)	— (-2.2)	0.6 (-2.0)	— (—)	1.1 (-0.3)
新卒の人材紹介会社を介しての採用	10.1 (-1.1)	9.0 (0.0)	8.2 (-1.0)	11.7 (-1.9)	14.5 (-2.5)	10.7 (-0.3)	10.7 (-1.3)	6.1 (-2.7)	2.9 (0.0)	14.9 (-0.2)
リファラル採用	11.8 (2.5)	8.1 (0.5)	9.7 (3.4)	13.5 (1.6)	21.8 (4.8)	5.6 (-3.0)	10.4 (2.0)	9.6 (0.4)	10.3 (4.5)	17.4 (5.4)
初任給格差をつけた採用	10.7 (1.9)	7.6 (2.2)	11.4 (1.9)	10.8 (1.2)	14.5 (2.2)	9.3 (0.7)	12.2 (1.9)	8.1 (0.2)	10.1 (3.3)	11.3 (3.1)
通年採用	22.1 (4.3)	32.0 (7.1)	20.2 (3.6)	14.5 (2.3)	25.3 (5.5)	30.0 (3.2)	15.5 (2.4)	24.4 (3.8)	9.5 (0.7)	30.1 (8.2)
夏採用	24.5 (2.4)	18.0 (3.5)	24.7 (2.1)	26.2 (0.1)	32.5 (4.2)	17.9 (2.0)	18.5 (0.1)	32.2 (1.9)	27.7 (0.5)	25.9 (5.6)
秋採用	13.9 (-3.4)	10.2 (-3.1)	13.2 (-4.1)	13.6 (-4.2)	25.0 (-0.5)	14.3 (-1.6)	11.2 (-3.9)	18.6 (-3.8)	2.7 (-8.9)	17.2 (-1.3)
採用直結と明示したインターンシップからの採用	8.6 (4.1)	6.4 (3.9)	7.8 (3.6)	10.5 (4.2)	10.7 (5.0)	5.4 (1.7)	6.3 (2.3)	11.0 (4.5)	3.0 (2.0)	12.3 (7.2)
アルバイト等からの社員登用による採用	9.8 (1.7)	5.2 (-0.6)	7.7 (0.9)	9.0 (1.8)	28.0 (7.3)	3.7 (1.3)	1.7 (-1.6)	13.7 (2.3)	— (—)	20.4 (5.0)
通年入社での採用	5.8 (1.1)	10.8 (3.9)	4.8 (-8.6)	3.7 (-26.3)	2.7 (-36.9)	14.5 (1.1)	3.0 (-0.1)	3.1 (-1.7)	2.9 (1.0)	9.9 (4.8)
その他	4.4 (2.2)	2.4 (-0.9)	8.0 (2.8)	2.3 (-5.0)	3.0 (-14.0)	— (—)	5.5 (3.3)	1.4 (-0.8)	12.9 (6.1)	3.6 (2.2)

※リファラル採用：社員などからの紹介を通じた採用

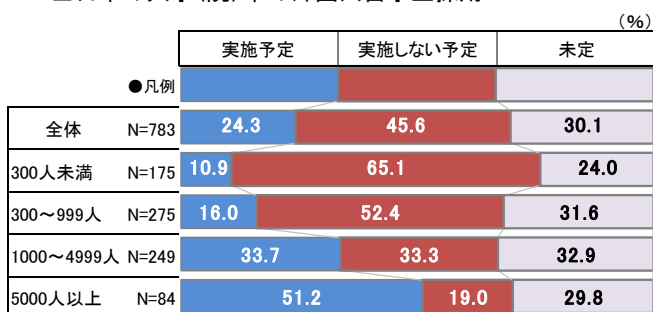
5) 外国人留学生等の採用実施の見通し

2018年卒に対する採用対象毎の実施の見通しについて、「日本の大学(院)卒の外国人留学生採用」「海外の大学(院)卒の外国人留学生採用」「海外の大学(院)卒の日本人留学生採用」「既卒者(大学・大学院卒業後3年以内)の採用」について見る。

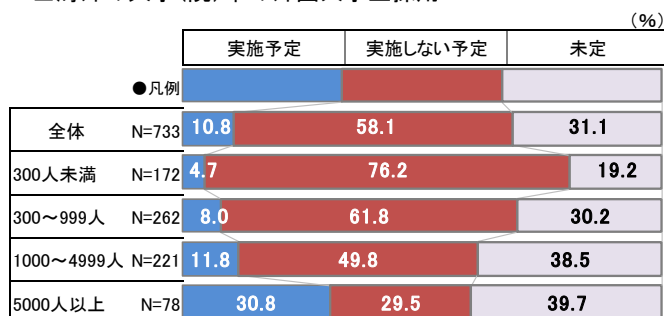
4つの採用形態において、最も「実施予定」が多いのは『既卒者』で34.3%、次いで『日本の大学(院)卒の外国人留学生』で24.3%となった。

■2018年採用における外国人留学生等の採用実施の見通し(それぞれ単一回答)

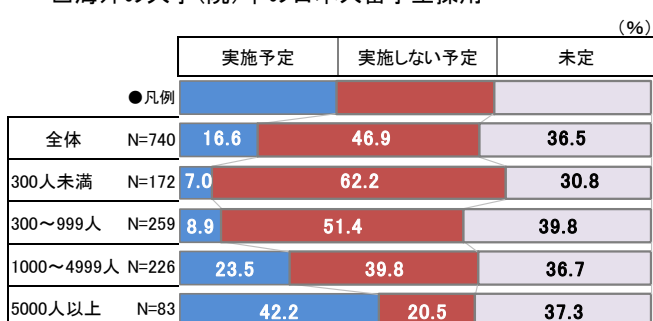
□日本の大学(院)卒の外国人留学生採用



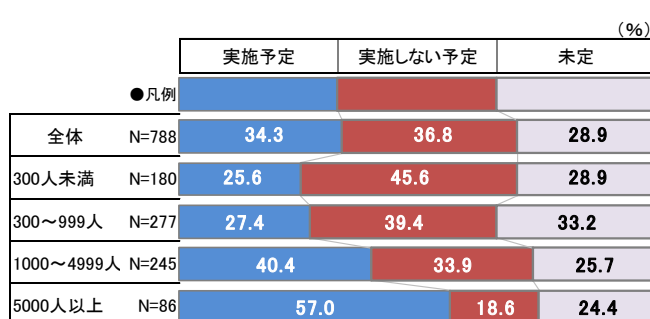
□海外の大学(院)卒の外国人留学生採用



□海外の大学(院)卒の日本人留学生採用



□既卒者(大学・大学院卒業後3年以内)の採用



■2017年採用における外国人留学生等の採用実施状況(それぞれ単一回答)

		(%)				
		N=今回/前回	日本の大学(院)卒 の外国人留学生 採用	海外の大学(院)卒 の外国人留学生採 用	海外の大学(院)卒 の日本人留学生 採用	既卒者の採用
全体		1066/1130	19.0 (-0.5)	6.5 (0.0)	8.4 (-1.3)	23.2 (-2.0)
従業員 規模	300人未満	277/271	6.9 (-1.6)	3.2 (0.7)	4.0 (-0.5)	15.5 (-2.2)
	300~999人	380/423	13.4 (0.9)	5.3 (1.5)	4.2 (-1.9)	18.2 (-0.8)
	1000~4999人	303/341	30.0 (0.4)	7.3 (-2.4)	12.5 (-2.1)	29.7 (-2.3)
	5000人以上	106/95	39.6 (-6.7)	17.0 (-0.9)	23.6 (0.4)	42.5 (-7.0)

※カッコ内の数値は前回調査との差

※データは無回答サンプルを除いて集計

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない