

② 充足状況・内定出し人数等(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47.5%。 半数を下回る

2017年12月時点での18年卒の採用数は、「計画通り」が31.5%で、「計画より若干多い」(14.1%)、「計画よりかなり多い」(2.0%)を合わせた採用数充足企業の割合は47.5%と、前年より2.7ポイント減少し、半数を下回った(グラフ①)。一方、「計画より若干少ない」(35.3%)、「計画よりかなり少ない」(14.0%)、「現在選考中につき、未定」(1.6%)を合わせた採用数未充足企業の割合は50.9%で、前年より2.6ポイント増加した。

従業員規模別に見ると(表③)、すべての規模において前年に比べて充足企業の割合が減少した。また、地域別に見

ると、充足企業の割合が低かったのは九州地方で33.3%。16年卒採用時の53.1%から2年連続で大きく減少した。

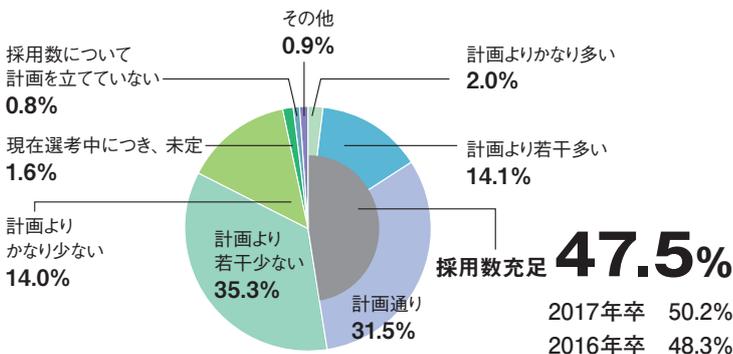
採用数充足・未充足の要因は何にあるのだろうか。「計画より若干多い」、「計画よりかなり多い」と回答した企業に対してその理由を尋ねたところ、42.2%が「事業方針等が変更になり、採用人数を増やした」、40.6%が「内定辞退が予定より少なかった」と回答した(データ②)。一方、「計画より若干少ない」、「計画よりかなり少ない」と回答した企業においては、その理由として53.9%が「内定辞退が予定より多かった」、49.9%が「選考応募者が予定より少なかった」であった(複数回答)。なお、「計画より若干多い」、「計画よりかなり多い」と回答した企業の中で「選考応

募者が予定より多かった」と回答した企業は10.7%だった。求める学生からの応募状況や内定辞退数の予測・コントロールなどが充足・未充足に影響したことがうかがえる。ちなみに、各種情報提供・コミュニケーションの実施率について充足企業と未充足企業の差を見たところ、充足企業の実施率が未充足企業を大きく上回ったのは、「OB・OG訪問」(6.5ポイント差)、「就職情報誌」(5.7ポイント差)、「企業主催の合同企業説明会・セミナー」(4.3ポイント差)。OB・OG訪問については、学生によるOB・OG訪問に対する方針を尋ねた質問において「会社として広く積極的に受け入れている」と回答した企業の割合が充足企業において25.3%、未充足企業において18.7%と、6.6ポイ

企業

採用目標数を充足できた企業は半数未満

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」を合わせた採用数充足企業は47.5%。「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50.9%。

企業

充足理由は、「事業方針等の変更による採用増」「内定辞退が少なかった」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 事業方針等が変更になり、 採用人数を増やした 42.2%

- 2位 内定辞退が
予定より少なかった 40.6%
- 3位 選考辞退が
予定より少なかった 16.6%

1位の「事業方針等が変更になり、採用人数を増やした」は、17年卒の25.1%から17.1ポイント増加した。

企業

すべての従業員規模で
充足企業の割合が減少

③ 採用計画に対する充足状況(従業員規模・地域別)

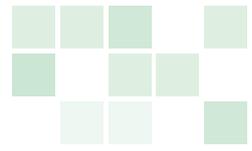
※全体/単一回答
※()内の数値は2017年卒との差
※「計画通り」「計画より若干多い」「計画よりかなり多い」の合計を「充足」、「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」の合計を「未充足」とする

	充足		未充足	
全体	47.5%	(-2.7)	50.9%	(2.6)

従業員規模別	充足		未充足	
300人未満	40.2%	(-4.1)	56.2%	(4.5)
300～999人	48.3%	(-0.3)	50.3%	(-0.4)
1000～4999人	52.1%	(-3.1)	47.6%	(3.7)
5000人以上	54.2%	(-2.6)	45.8%	(2.6)

地域別	充足		未充足	
北海道・東北	35.2%	(-1.3)	61.4%	(0.2)
関東	49.7%	(-4.4)	49.1%	(4.5)
中部・東海	46.1%	(-2.3)	51.6%	(2.4)
関西	54.0%	(-1.6)	46.0%	(2.2)
中国・四国	47.4%	(6.1)	49.1%	(-7.6)
九州	33.3%	(-10.8)	65.1%	(9.2)

規模別ではどの規模においても充足企業の割合が前年より減少したものの、1000人以上の企業では半数を超える状態が維持された。地域別に見ると、中国・四国地方を除いて充足企業の割合が減少した。一方、関西地方は前年より減少したが、充足企業の割合が過半数を超えた状態を維持している。



ント差があった。一方、未充足企業の実施率が充足企業を大きく上回っていたのは、「行政主催の合同企業説明会・セミナー」(10.5ポイント差)、「学校への求人票」(9.4ポイント差)、「スカウト型メール」(3.2ポイント差)だった。

内々定・内定出し人数は17年卒に比べて増加傾向

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④)、内定出し人数は167.4で、前年の165.7と同水準だった。また、内定辞退人数は、前

年から3.1増加し、76.4。これは、採用予定数の約1.7倍の学生に内定を出し、そのうち半数近くが辞退したことになる。

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21.7、内定数は11.9となり、前年に比べると内定出し人数で3.0、内定数で1.4高くなっている。なお、採用基準については80.8%が「17年卒並み」と回答し、「緩くした」は10.4%、「厳しくした」は6.2%だった。

内々定・内定後の学生との接触状況については、最も実施率が高かったのは「内定者懇親会」で79.5%。次に「メール・電話による定期連絡」(60.3%)、「社内報・内定者報の送付」(43.0%)が続いた(グラフ⑤)。前年に比べると12項目

中7項目が微増している。未充足企業の実施率が充足企業を大きく下回ったのは、「通信教育(eラーニング含む)」(9.8ポイント差)、「内定者懇談会」(5.9ポイント差)、「SNSなどのコミュニティ」(5.0ポイント差)、「成績表の提出」(5.1ポイント差)など。未充足企業の実施率が充足企業を上回っているものもあり、例えば、「集合研修」は未充足企業の方が4.2ポイント高かった。

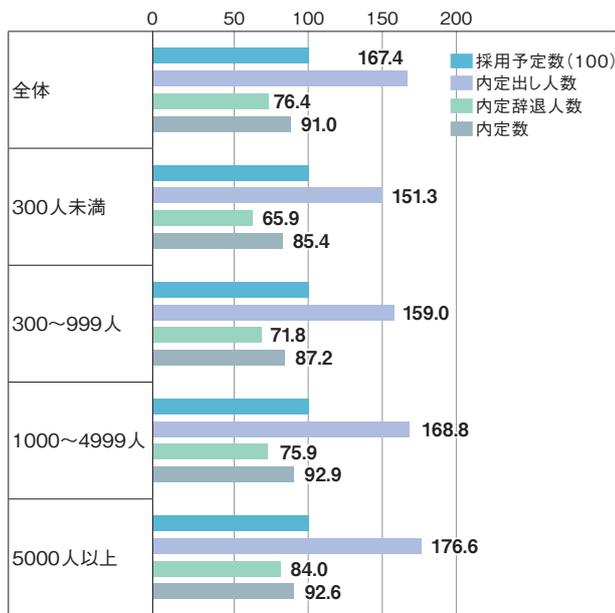
なお、18年卒採用における課題として、74.7%の企業が「新卒採用に係るマンパワー」を挙げており、その割合は前年より3.6ポイント増えている。担当者の負担をふまえた上で、情報提供から内定出し後のコミュニケーションまでのプロセスのどこに労力を割くのかは悩ましい課題だ。

企業

採用予定数の1.5~1.8倍に内定を出し、43~48%程度が辞退

④ 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



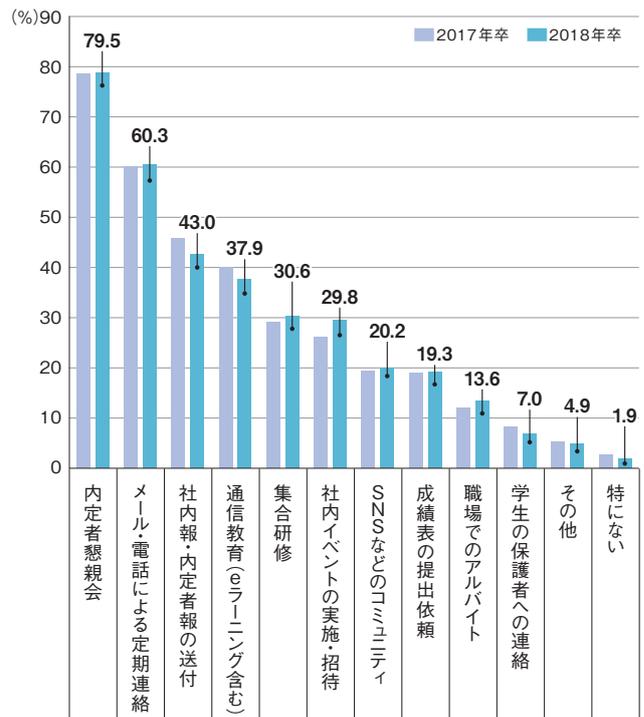
採用予定数のおよそ1.5~1.8倍に内定を出し、そのうち43~48%程度が辞退したという結果に。いずれも、前年より高い数値だった。また、内定数は採用予定数を100とした場合85~93で、前年の85~94と同水準。採用予定数を満たすためのハードルが高まっていることがうかがえる。

企業

内定出し後の学生との接触機会は直接学生と接点をもつものが増加

⑤ 内々定・内定後の学生との接触として実施したものの割合

※全体/複数回答



「内定者懇談会」「メール・電話による定期連絡」「集合研修」などの7項目で増加。300人未満の企業では、62.6%の企業が「メール・電話による定期連絡」をしている。