

# 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最も多かったのは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最も多かったのは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最も多かった。

## 学生の8割近くが 5月以前に面接に参加

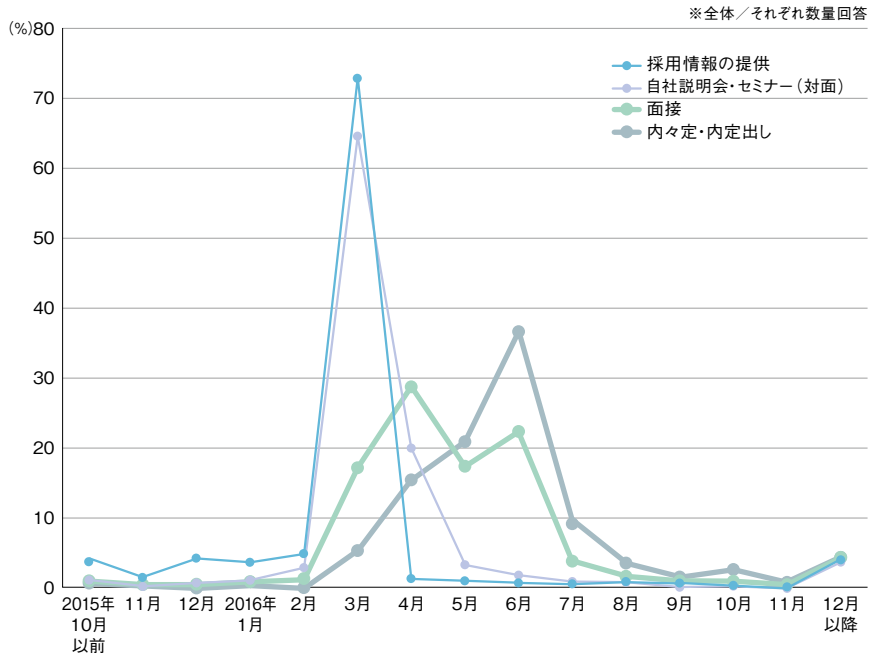
次に、学生の就職活動プロセスごとの開始時期を見る(グラフ②)。まず、情報収集は、75.0%が2月以前に開始していた。次に、個別企業の説明会(対面)への参加は、12月以降開始者が増え、3月が最も多かった(45.5%)。

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

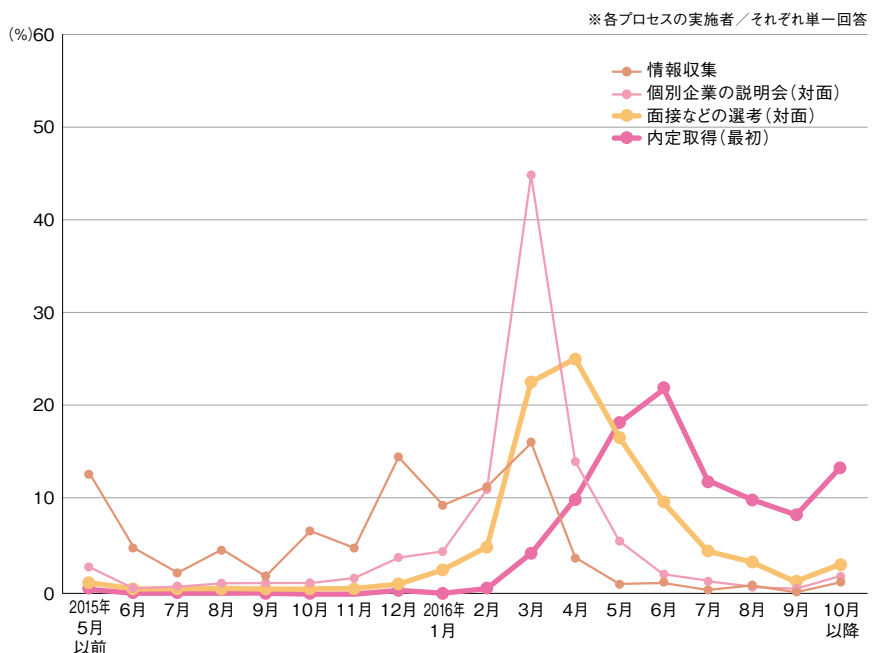


対面での自社説明会・セミナーの開始時期は、16年卒採用では3月と4月に分散していたが(それぞれ47.4%、26.7%)、17年卒採用においては、63.9%、19.8%と3月に開始した企業が大幅に増えた。

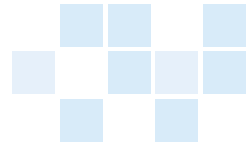
学生

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

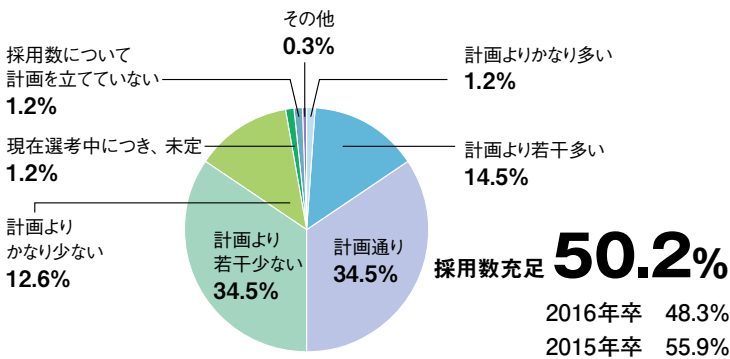
回答した企業においては、その理由として67.3%が「求める学生が思うように集まらなかったが、基準を下げたまで採用しなかった」、53.8%が「内定辞退が予定より多かった」と回答。求める学生からの応募状況や内定辞退数の予測状況が充足・未充足に影響したことがうかがえる。

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)

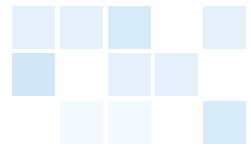
※全体/単一回答  
※( )内の数値は2016年卒との差  
※「計画通り」「計画より若干多い」「計画よりかなり多い」の合計を「充足」、「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」の合計を「未充足」とする

	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<br>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)<br>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。

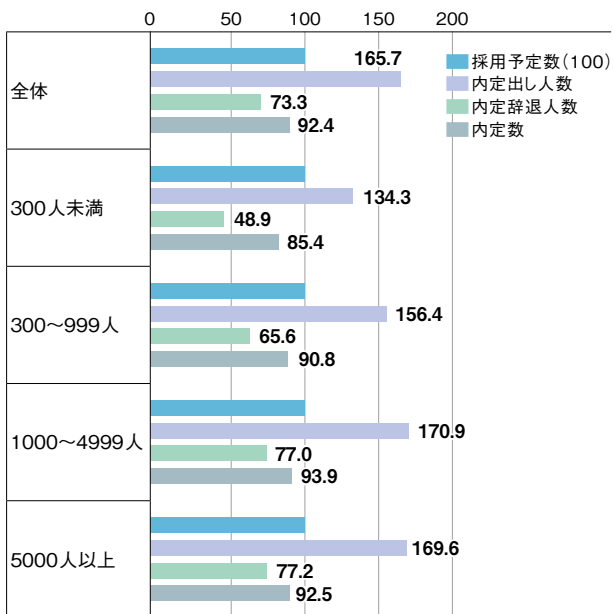
※1 リクルートワークス研究所「大卒採用構造に関する調査レポート」(2012年4月発行)より  
 ※2 リクルートワークス研究所発表

### 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。

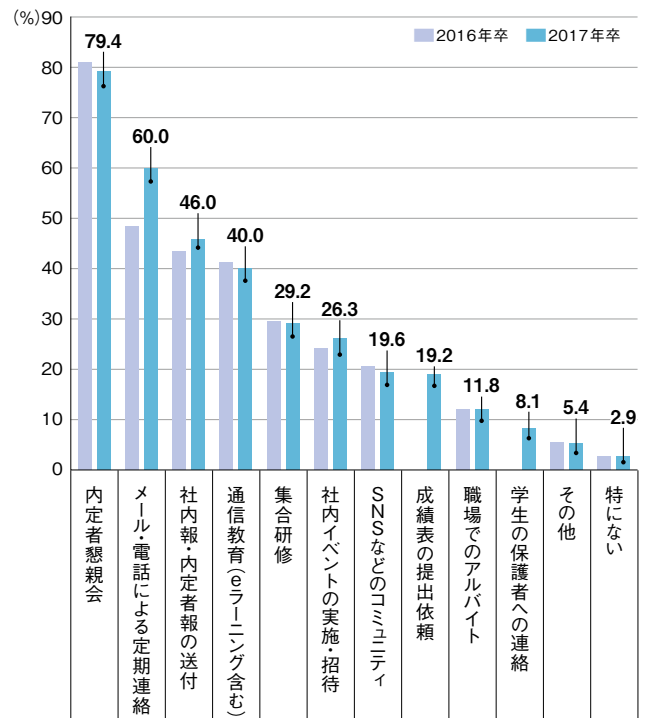
### 企業

内定出し後、定期連絡を行う企業が増加

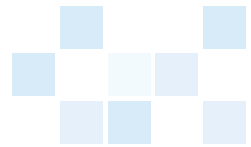
#### ② 内々定・内定後の学生との接触状況

※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

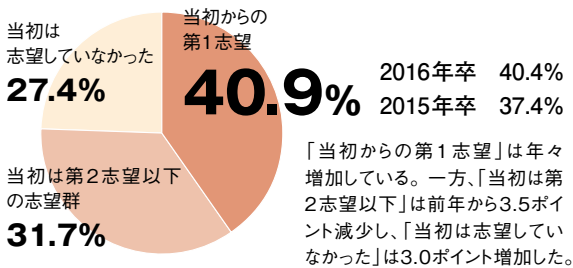
学生の就職活動プロセス毎の平均実施数を見てみると、OB・OGなど社会人の訪問人数は微増したが、そのほかのプロセスは減少した（グラフ③）。とりわけ、プレエントリー数が前年に比べて約5社減（42.89社→37.91社）、対面での個別企業の説明会・セミナー参加件数が2.5社減（17.72社→15.22社）、Web上での個別企業の説明会・セミナー参加件数が約1社減（4.38社→3.19社）と、情報

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

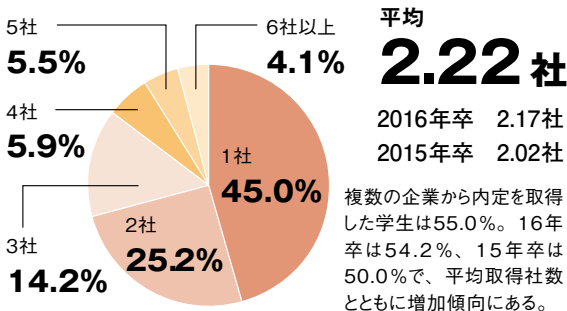


学生

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

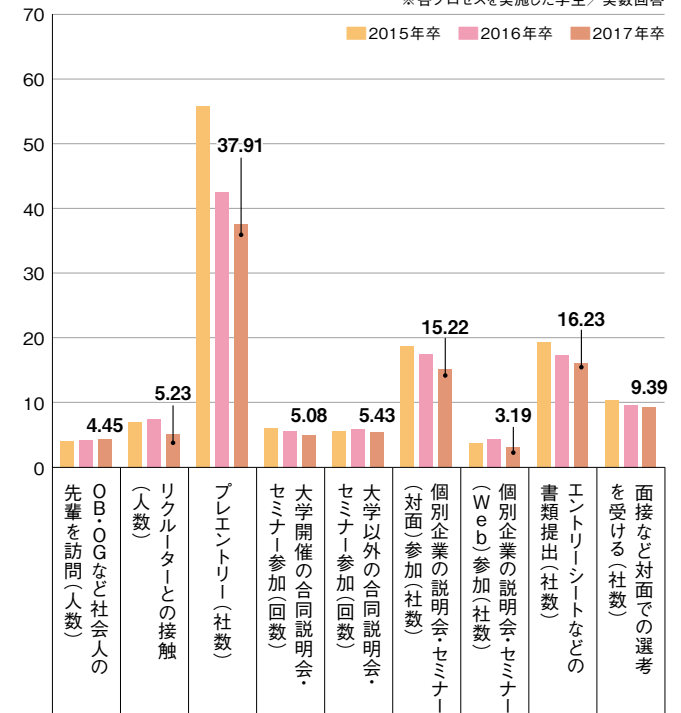


学生

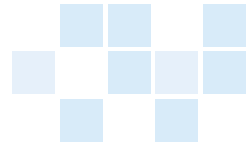
活動量は、OB・OG訪問人数を除いて減少

### 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、模試の受験料などを含めて総額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)。

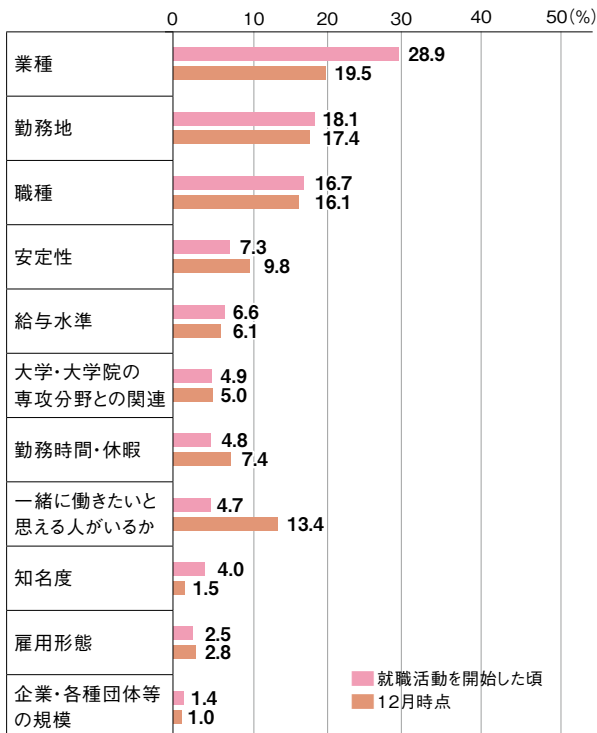
内定取得後に入社予定企業との接触があった学生は84.4%で、前年より2.1ポイント増加した。内容は「内定式」(71.9%)、「内定者懇親会」(63.0%)、「内定承諾書の提出依頼」(50.8%)、「メール・電話による定期連絡」(38.0%)、「集合研修」(22.4%)、「社内イベントの実施・招待」(20.0%)など(複数回答)。そのうち、入社意欲が高まったものとして最も多くの学生が挙げたのは、「内定式」だった(データ③)。

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

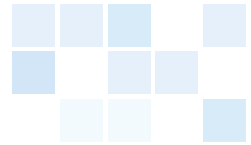
※内定取得後、入社予定企業と接触があった学生/複数回答

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

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、リクルーター面接、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。



志望業界を広げていきながらの就活。  
5月下旬に内々定

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

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。



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

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				不満足	
	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%
2016年卒	16.6	39.5	13.8	21.8	8.3	56.1%
2015年卒	20.6	39.8	15.3	19.5	4.8	60.4%
						29.9%
						30.1%
						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

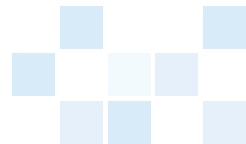
入社予定者の質に満足している企業も減少

#### 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				不満足	
	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%
2016年卒	13.9	45.9	30.0	9.0	1.2	59.8%
2015年卒	13.8	46.4	30.4	8.8	0.7	60.1%
						12.9%
						10.2%
						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。

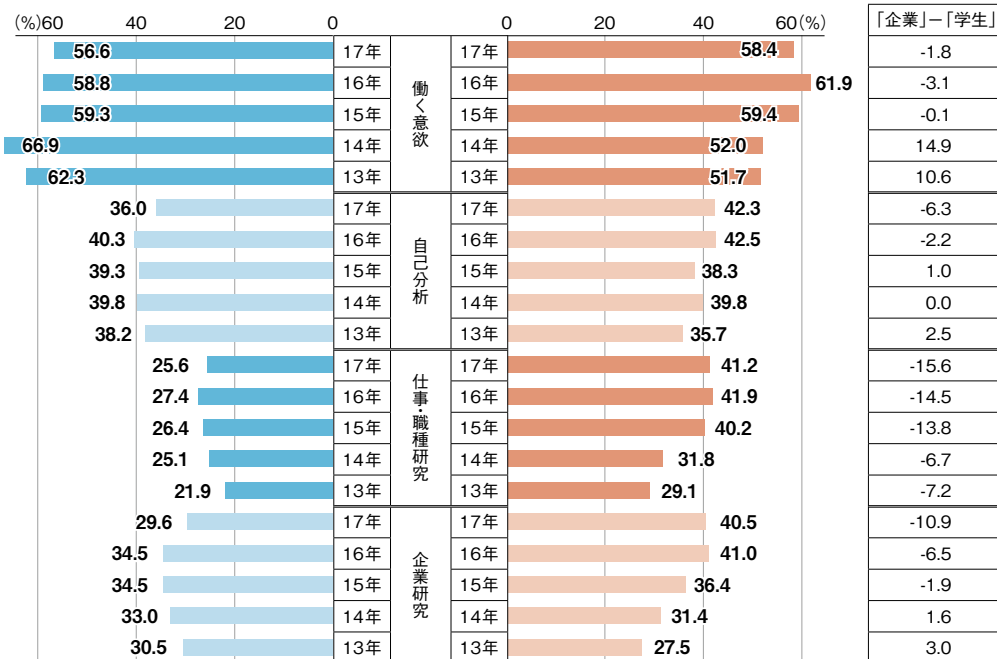
企業

学生の自己評価が年々高まっている反面、  
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。