

# 企業の採用動向

## 1.企業の採用予定数 P72

『2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』より、採用予定数増減を学生属性別「大学(文系・理系)、大学院(理系)、短期大学、専門学校、高等専門学校、高等学校」毎に集計。大学院・大学については「上場、非上場、製造、非製造」区分でも集計。また、採用予定数と前年入社予定数の比較も掲載。

## 2.評価基準・質と量 P74

『2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』より、学生の評価基準に関する方針（「厳しくする、前年並み、ゆるくする」から選択）や、学生属性別、質・量の優先度（「質を重視、量を重視」等から選択）を集計。また、06年卒からの経年比較を掲載。（高等学校は07年卒より、高等専門学校は11年卒より掲載）

## 3.採用環境・採用予算 P76

『2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』より、採用環境は「厳しくなる、前年並み、採用しやすくなる」のうちどうなると思うか、に関して10年卒からの経年比較を掲載。「厳しくなる」と考える理由、採用予算の増減を上場、非上場、製造、非製造区分含めて掲載。

## 4.採用スケジュール P77

『2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』より、エントリー受付開始時期、採用に直結する説明会やセミナーの開始時期、エントリーシート受付開始時期、面接開始時期、内々定出し開始時期、採用活動終了時期について、各開始時期を前年と比較した内容を掲載。

## 5.採用手法 P78

『2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』より、導入している採用手法、特に注力している・今年から導入した採用手法について掲載。

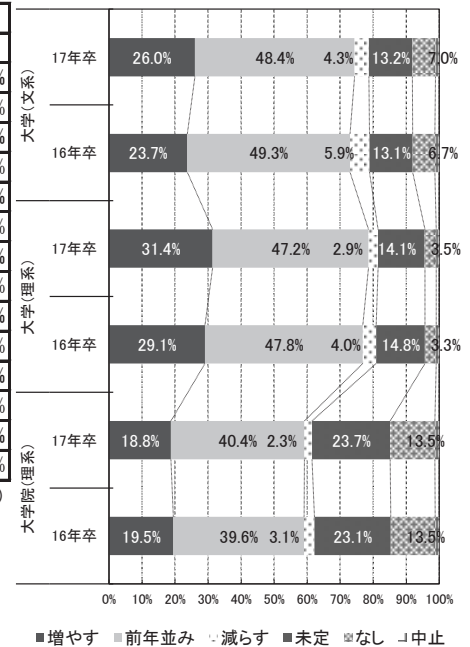
# 企業の採用予定数

2017年卒の採用予定数は、前年に引き続き「増やす」企業の割合が「減らす」企業の割合を大きく上回る結果となり、採用数を「増やす」企業の増加に拍車がかかる様相となった。その他の採用区分についても「増やす」と「減らす」の差が10pt以上開いており、全体的に採用増の傾向が明確に表れている(図1~5)。経年で見ると、採用を「増やす」企業の割合が「減らす」企業の割合を上回っている状況は、大学卒文理ともに12年卒以降6年にわたり継続している。前年(2016卒)の入社予定数を100%として17年卒の採用予定数を比較してみると19.1%の増加となった。従業員規模が小さい企業ほど採用予定数増加割合が高く(図9)、業種別では、小売が39.4%の増加と最も高かった(図10)。

## ◆採用予定数増減

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並	減らす		なし	中止
大学(文系)	17年卒	26.0%	48.4%	4.3%	13.2%	7.0%	1.1%
	16年卒	23.7%	49.3%	5.9%	13.1%	6.7%	1.3%
大学(理系)	17年卒	31.4%	47.2%	2.9%	14.1%	3.5%	0.9%
	16年卒	29.1%	47.8%	4.0%	14.8%	3.3%	1.0%
大学院(理系)	17年卒	18.8%	40.4%	2.3%	23.7%	13.5%	1.3%
	16年卒	19.5%	39.6%	3.1%	23.1%	13.5%	1.2%
短期大学	17年卒	12.5%	28.8%	1.9%	21.8%	33.1%	1.8%
	16年卒	9.8%	26.3%	2.2%	24.1%	35.8%	1.9%
専門学校	17年卒	14.9%	28.9%	1.8%	20.2%	32.6%	1.6%
	16年卒	12.5%	26.1%	1.9%	22.7%	35.1%	1.7%
高等専門学校	17年卒	12.0%	23.6%	1.1%	23.8%	37.9%	1.5%
	16年卒	11.2%	20.5%	1.2%	23.3%	41.7%	2.1%
高等学校	17年卒	12.3%	24.8%	2.3%	16.0%	42.8%	1.9%
	16年卒	8.9%	21.4%	2.1%	17.2%	48.0%	2.5%

(図1)



## ◆採用予定数の増減(上場・非上場、製造・非製造)

### ■上場

	採用あり			未定	採用なし	
	増やす	前年並	減らす		なし	中止
大学(文系)	26.6%	51.6%	4.8%	14.1%	2.4%	0.5%
大学(理系)	33.3%	49.1%	2.4%	14.7%	0.3%	0.3%
大学院(理系)	23.1%	50.8%	2.2%	20.3%	3.6%	-

(図2)

### ■非上場

	採用あり			未定	採用なし	
	増やす	前年並	減らす		なし	中止
大学(文系)	25.9%	47.7%	4.2%	13.0%	8.0%	1.2%
大学(理系)	31.0%	46.8%	3.0%	13.9%	4.1%	1.1%
大学院(理系)	17.9%	38.1%	2.4%	24.4%	15.7%	1.5%

(図3)

### ■製造

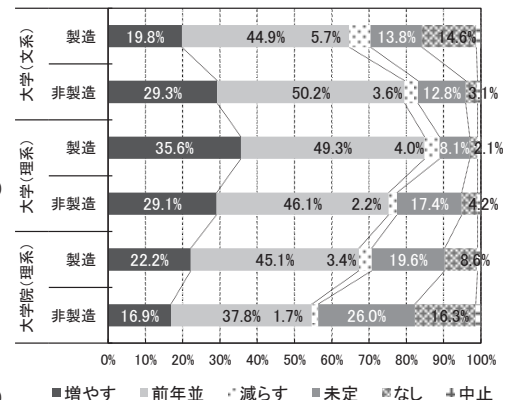
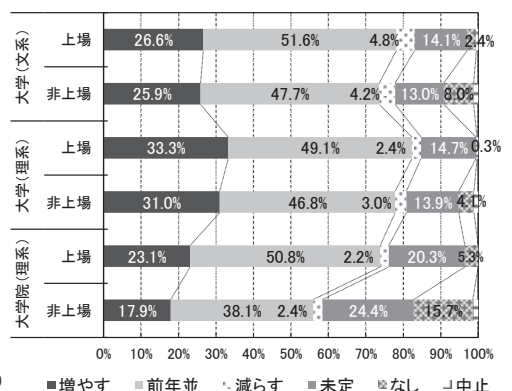
	採用あり			未定	採用なし	
	増やす	前年並	減らす		なし	中止
大学(文系)	19.8%	44.9%	5.7%	13.8%	14.6%	1.2%
大学(理系)	35.6%	49.3%	4.0%	8.1%	2.1%	0.9%
大学院(理系)	22.2%	45.1%	3.4%	19.6%	8.6%	1.1%

(図4)

### ■非製造

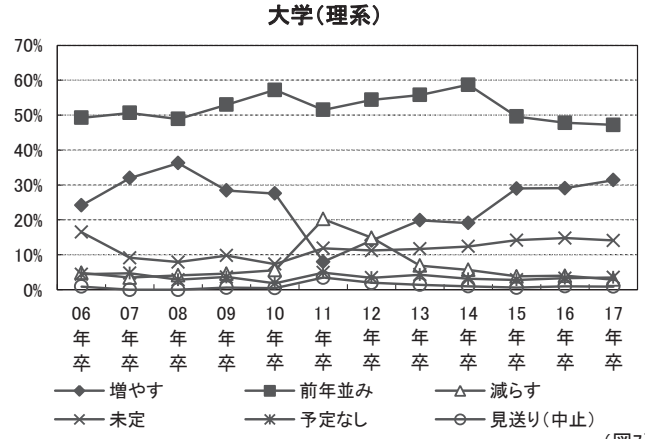
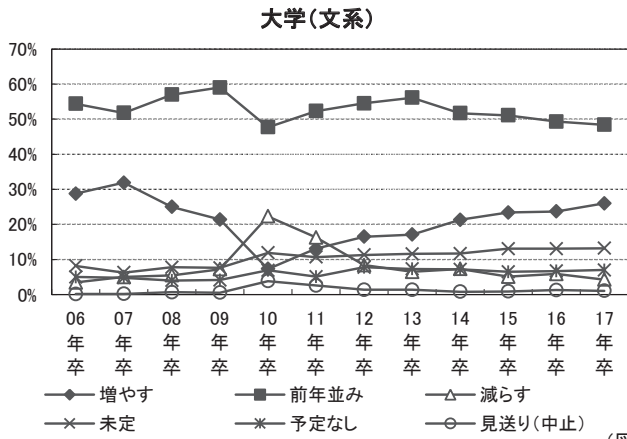
	採用あり			未定	採用なし	
	増やす	前年並	減らす		なし	中止
大学(文系)	29.3%	50.2%	3.6%	12.8%	3.1%	1.0%
大学(理系)	29.1%	46.1%	2.2%	17.4%	4.2%	0.9%
大学院(理系)	16.9%	37.8%	1.7%	26.0%	16.3%	1.4%

(図5)



『図1~5 出所:2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

◆採用予定数の増減(大学文系・大学理系)



(図6)

(図7)

◆採用予定数と前年入社予定数の比較

■17年卒採用予定数と16年卒入社予定数の比較(=2017年卒採用予定数の合計/2016年卒入社予定数の合計)

※2017年卒の採用予定数と2016年卒の入社予定数の両方に回答した企業のみで集計

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,936	317	1,619	680	1,256
平均前年比増減	+ 19.1%	+ 17.1%	+ 20.3%	+ 12.3%	+ 22.1%

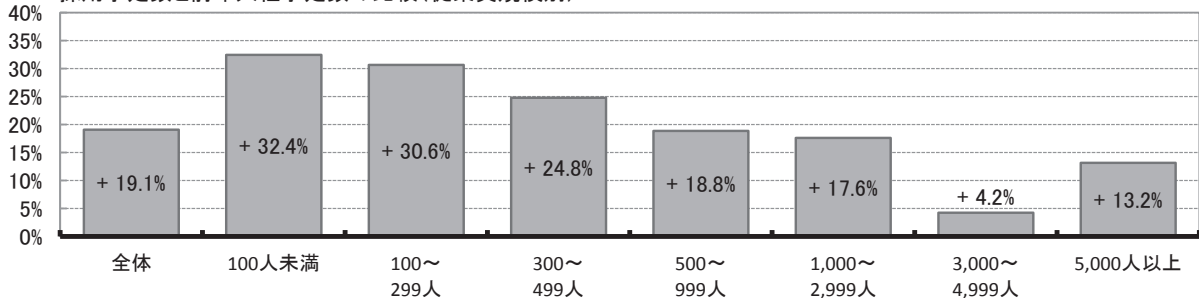
(図8)

■従業員規模別

	全体	100人未満	100~299人	300~499人	500~999人	1,000~2,999人	3,000~4,999人	5,000人以上
回答数	1,936	488	649	278	256	202	31	32
平均前年比増減	+ 19.1%	+ 32.4%	+ 30.6%	+ 24.8%	+ 18.8%	+ 17.6%	+ 4.2%	+ 13.2%

(図9)

採用予定数と前年入社予定数の比較(従業員規模別)

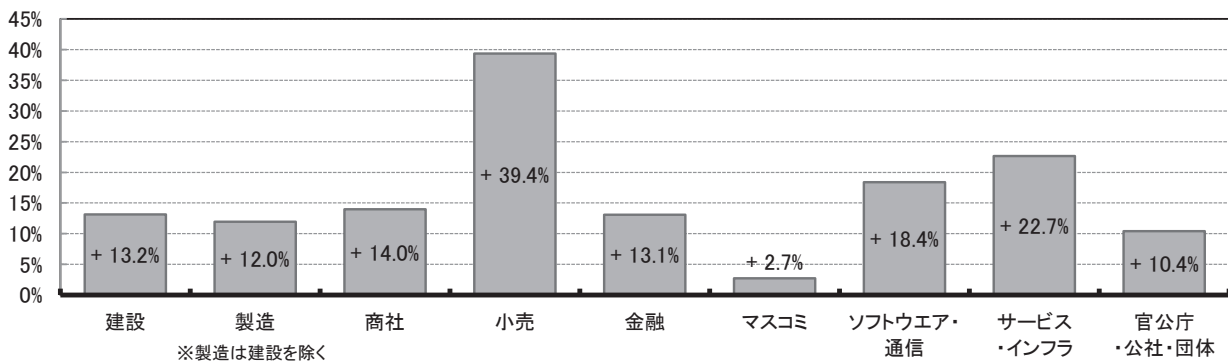


■業種別

	建設	製造(建設除く)	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数	221	459	300	124	98	50	219	429	36
平均前年比増減	+ 13.2%	+ 12.0%	+ 14.0%	+ 39.4%	+ 13.1%	+ 2.7%	+ 18.4%	+ 22.7%	+ 10.4%

(図10)

採用予定数と前年入社予定数の比較(業種別)



『図6~10 出所:2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

# 評価基準・質と量

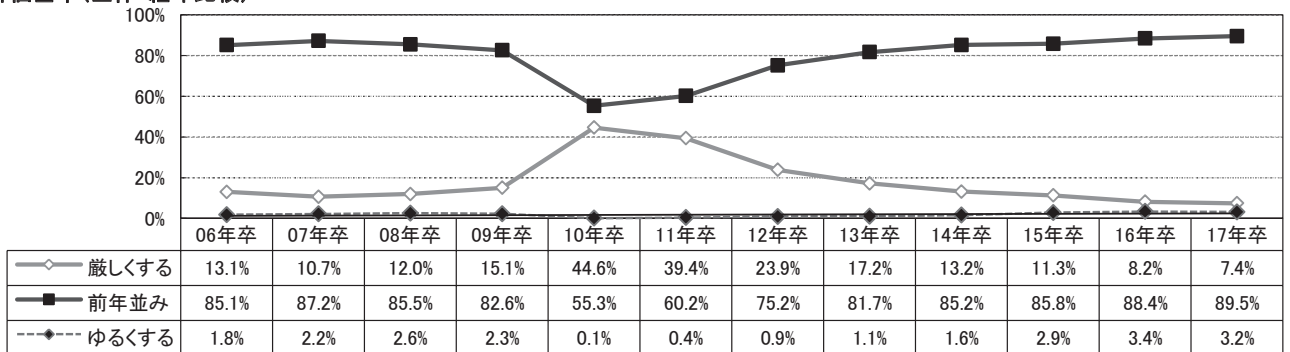
前年より採用基準を「厳しくする」と回答した企業の割合は7.4%で調査開始(2002年卒)以来最低の割合となり、7年連続で減少。「ゆるくする」という企業の割合は、ほぼ前年と変わらず(3.2%、前年比0.2pt減)、採用基準は概ね前年同様であった。採用における「質・量の優先度」については、「徹底して質」が、大学(文系)、大学(理系)、大学院(理系)のいずれにおいてもわずかに減少しているが、「量より質」においてはこの3年間大きな変化はなく、大学(文系)、大学(理系)、大学院(理系)とも6割前後の高い数値を保っている。

新卒採用の競争が厳しい状況の中でも、採用基準を特に緩めることもなく、概ね量よりは質を重視するという傾向に変わりはないといえる。

## ◆企業の評価基準

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	17年卒	16年卒	17年卒	16年卒	17年卒	16年卒	17年卒	16年卒	17年卒	16年卒
厳しくする	7.4%	8.2%	5.2%	5.1%	7.8%	9.0%	7.9%	7.5%	7.1%	8.6%
前年並み	89.5%	88.4%	93.4%	90.9%	88.6%	87.8%	89.2%	89.7%	89.6%	87.8%
ゆるくする	3.2%	3.4%	1.4%	4.0%	3.6%	3.2%	2.9%	2.8%	3.3%	3.6%

評価基準(全体・経年比較)

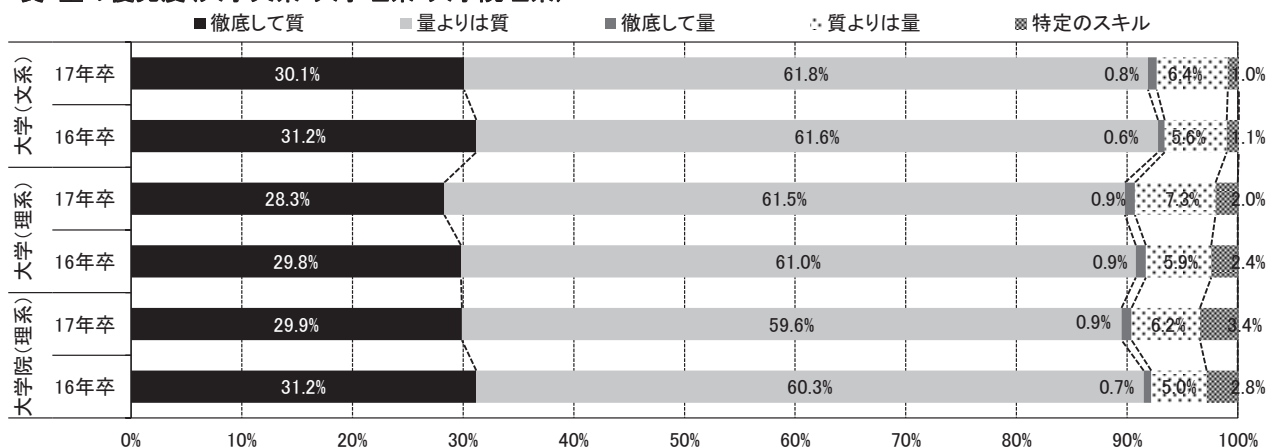


(図1)

## ◆質・量の優先度

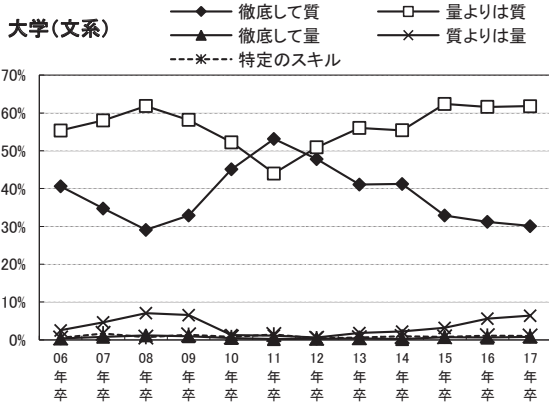
		徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル
		大学(文系)	17年卒	30.1%	61.8%	0.8%
	16年卒	31.2%	61.6%	0.6%	5.6%	1.1%
大学(理系)	17年卒	28.3%	61.5%	0.9%	7.3%	2.0%
	16年卒	29.8%	61.0%	0.9%	5.9%	2.4%
大学院(理系)	17年卒	29.9%	59.6%	0.9%	6.2%	3.4%
	16年卒	31.2%	60.3%	0.7%	5.0%	2.8%
短期大学	17年卒	26.5%	60.9%	0.9%	8.1%	3.5%
	16年卒	26.2%	62.6%	0.9%	6.7%	3.6%
専門学校	17年卒	25.7%	56.6%	1.2%	9.1%	7.4%
	16年卒	25.5%	58.0%	1.2%	7.3%	8.0%
高等専門学校	17年卒	24.3%	59.7%	1.0%	8.8%	6.3%
	16年卒	26.5%	60.2%	1.0%	6.6%	5.7%
高等学校	17年卒	20.8%	58.7%	2.7%	14.5%	3.3%
	16年卒	22.3%	60.8%	1.8%	11.7%	3.5%

質・量の優先度(大学文系・大学理系・大学院理系)

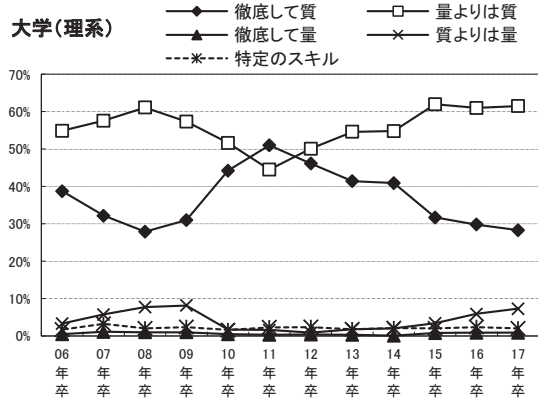


『図1・2 出所:2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』 (図2)

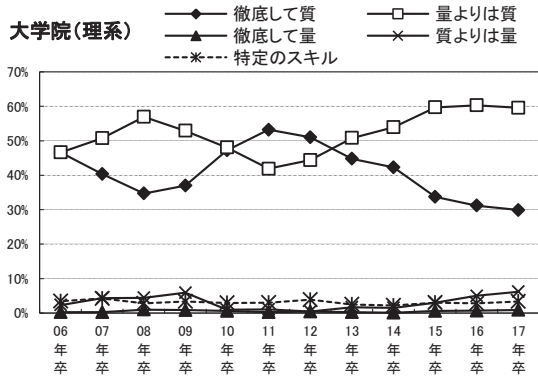
【質・量の優先度 - 総合・経年比較】



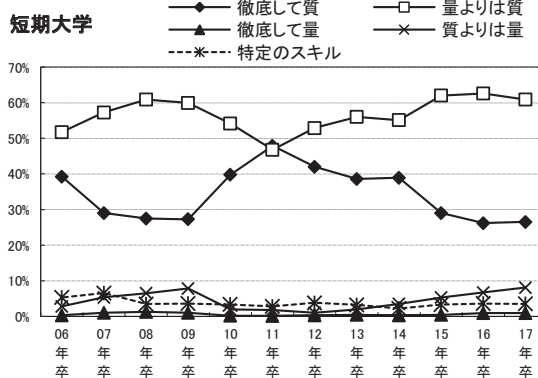
(図3)



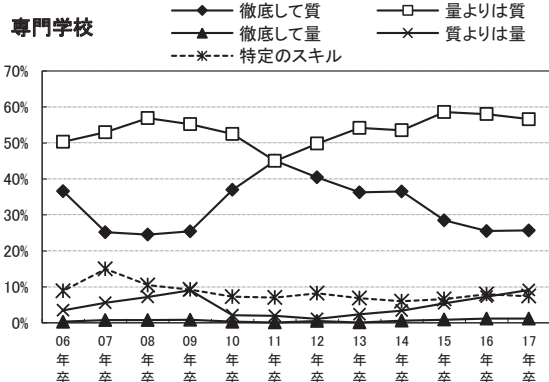
(図4)



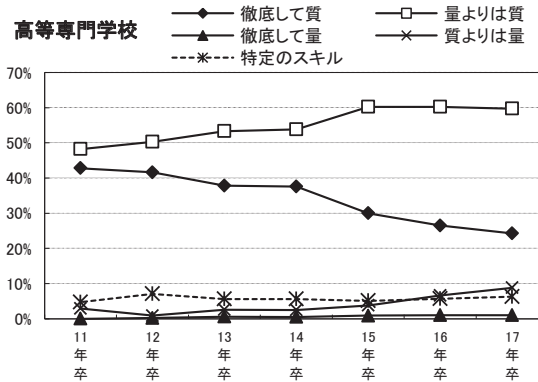
(図5)



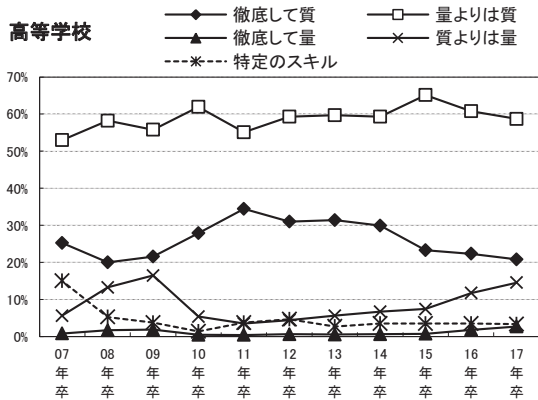
(図6)



(図7)



(図8)



(図9)

『図3～9 出所:2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

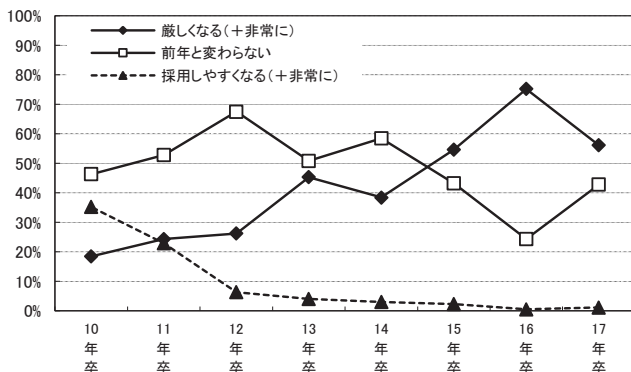
# 採用環境・採用予算

採用環境の厳しさでは、2年連続の採用スケジュール変更の影響への警戒感もあり、文・理ともに前年並みに厳しくなると考える企業が増加している(図1)。11年卒以降、前年より「厳しくなる」が「採用しやすくなる」とする企業の割合を上回る状況が続いており、新卒採用環境は年々厳しくなっている(図2・図3)。「採用が厳しくなる」理由は、「母集団の不足」と「内定辞退の増加」が上位となっている(図4)。採用予算(総枠)については、増減の大幅な差はなく、「前年並み」と回答している企業の割合(63.1%)が高い(図5)。

## ◆採用環境はどうなると思うか

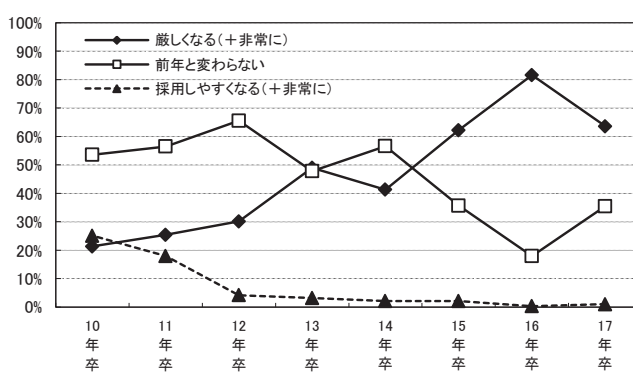
	17年卒	厳しくなる		前年並み	採用しやすくなる	
		非常に厳しくなる	厳しくなる		採用しやすくなる	非常に採用しやすくなる
文系	17年卒	12.0%	44.1%	42.8%	1.0%	0.1%
	16年卒	22.8%	52.4%	24.3%	0.5%	-
	15年卒	10.1%	44.5%	43.2%	2.2%	0.1%
理系	17年卒	20.6%	43.0%	35.5%	0.9%	0.1%
	16年卒	36.3%	45.3%	18.0%	0.3%	-
	15年卒	16.9%	45.3%	35.7%	2.0%	0.1%

経年比較(文系)



(図2)

経年比較(理系)



(図3)

## ◆「非常に厳しくなる/厳しくなる」と考える理由

(複数回答)

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	17年卒	16年卒	17年卒	16年卒	17年卒	16年卒	17年卒	16年卒	17年卒	16年卒
母集団(エントリー数)の不足	67.2%	64.1%	63.1%	66.9%	68.1%	63.4%	64.7%	60.9%	68.7%	65.8%
内定辞退の増加	59.5%	66.9%	62.3%	76.3%	58.9%	64.4%	52.3%	68.6%	63.8%	66.0%
活動早期化へのスケジュール対応	47.2%	49.5%	57.3%	54.1%	44.9%	48.3%	47.1%	51.0%	47.2%	48.8%
セミナー動員数の不足	33.7%	39.2%	34.2%	40.5%	33.6%	38.8%	28.7%	35.1%	36.7%	41.4%
応募学生の質の低下	31.2%	30.4%	28.8%	29.9%	31.7%	30.5%	28.7%	28.8%	32.7%	31.2%
活動短期化による業務の集中*	27.8%	*	40.4%	*	25.0%	*	28.7%	*	27.3%	*
マンパワー不足	25.3%	20.1%	30.8%	25.7%	24.1%	18.6%	25.1%	20.0%	25.4%	20.2%
景気改善の報道余波	19.2%	22.5%	19.6%	18.6%	19.1%	23.5%	19.0%	20.7%	19.2%	23.4%
活動長期化による業務負担の増大	18.7%	28.6%	20.0%	36.7%	18.5%	26.4%	16.1%	29.7%	20.3%	28.0%
採用費の削減	4.0%	3.4%	4.2%	4.1%	4.0%	3.3%	3.7%	2.7%	4.2%	3.8%

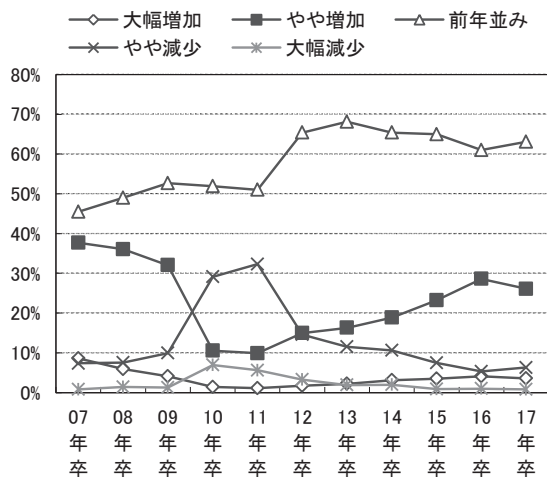
\*は17年卒より選択肢に追加

(図4)

## ◆採用予算(総枠)の増減

	17年卒	増加		前年並み	減少	
		大幅増加	やや増加		やや減少	大幅減少
全体	17年卒	3.6%	26.1%	63.1%	6.3%	0.8%
	16年卒	4.1%	28.6%	61.0%	5.3%	1.0%
上場	17年卒	3.5%	26.1%	65.2%	5.2%	-
	16年卒	5.8%	29.6%	60.5%	3.4%	0.8%
非上場	17年卒	3.7%	26.1%	62.7%	6.5%	1.0%
	16年卒	3.6%	28.3%	61.2%	5.8%	1.1%
製造	17年卒	3.4%	27.1%	60.4%	8.4%	0.7%
	16年卒	3.6%	28.5%	60.5%	6.2%	1.1%
非製造	17年卒	3.8%	25.5%	64.6%	5.2%	0.9%
	16年卒	4.3%	28.6%	61.3%	4.9%	0.9%

(図5)



(図6)

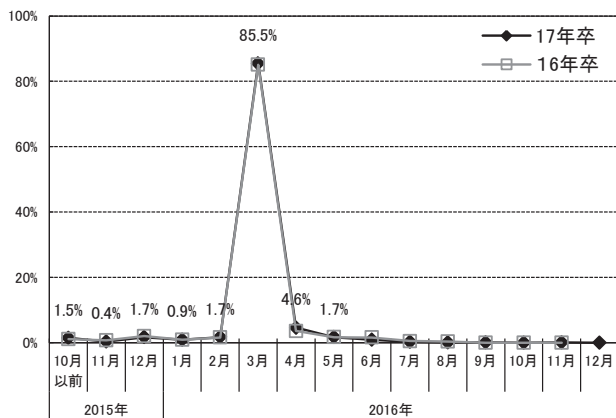
『図1～6 出所:2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』



# 採用スケジュール

採用に直結する説明会やセミナーの開始、エントリーシートの受付開始時期は3月により集中する傾向にあり、前年以上に広報活動開始と同時に企業と学生が一気にその接触度合を深める動きとなった(図2・図3)。面接開始も前年同様4月がピークとなり、さらに選考活動開始の6月にもう1つのピークが前倒しされる構造となっている(図4)。内々定出し開始時期のピークは6月となるものの、半数以上(50.7%)の企業が5月以前に内々定出しを行う予定という結果となった(図5)。活動終了時期は全体的に前倒し傾向にあるものの6月から10月に分散、内々定辞退などで予定数を取りきれないと想定している企業が多くあるといえよう(図6)。

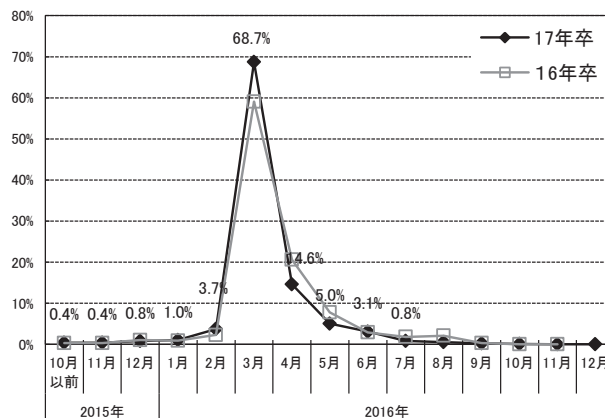
◆エントリー受付開始時期



※17年卒の数値を表記

(図1)

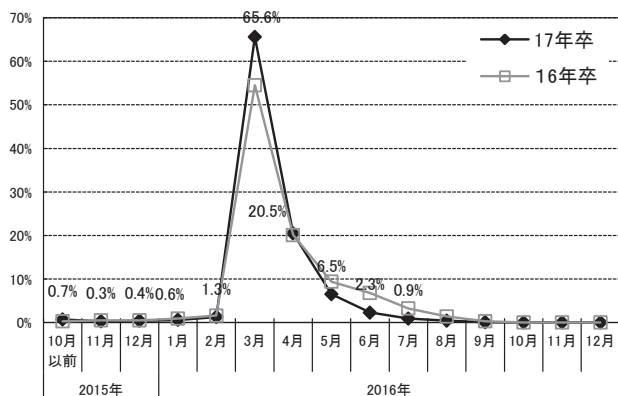
◆採用に直結する説明会やセミナーの開始時期



※17年卒の数値を表記

(図2)

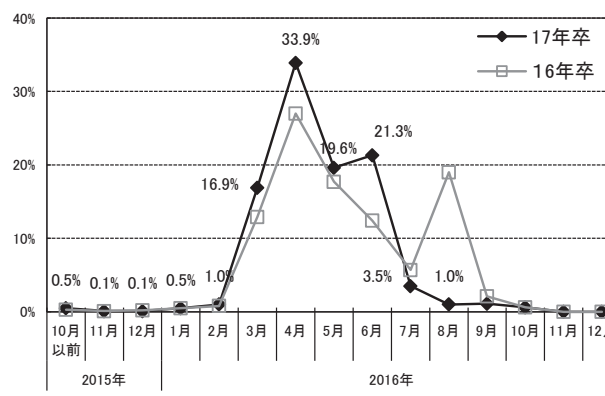
◆エントリーシート受付開始時期



※17年卒の数値を表記

(図3)

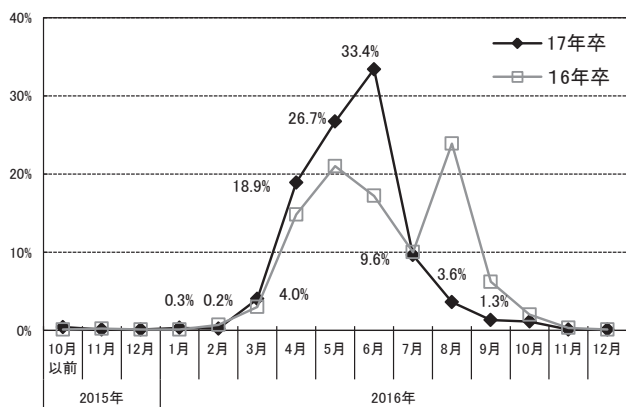
◆面接開始時期



※17年卒の数値を表記

(図4)

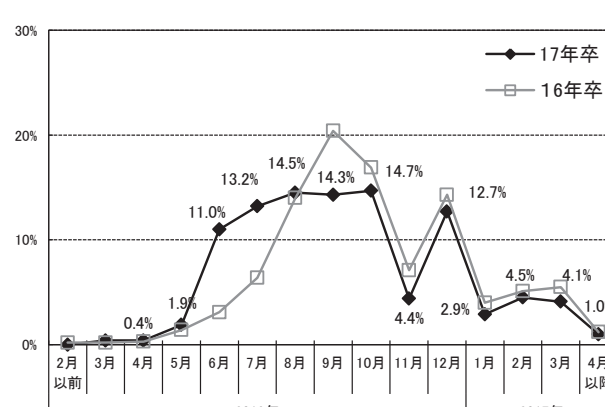
◆内々定出し開始時期



※17年卒の数値を表記

(図5)

◆採用活動終了時期



※17年卒の数値を表記

(図6)

『図1~6 出所:2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

# 採用手法

導入している採用手法では、選択割合が高い順に「学内セミナー」（51.7%、前年比5.1pt減）、「適性検査（紙）」（50.9%、前年比2.6pt減）、「学力テスト・筆記試験（紙）」（46.2%、前年比4.7pt減）となり、この順位は前年と変わらなかったが、それぞれの選択割合はやや下がった。他の項目についても全体にやや選択割合が下がるものが多かった。上場企業については「適性検査（WEB）」（50.3%、前年比4.7pt増）、職種別採用（32.4%、前年比5.0pt増）、OB・OG訪問（24.5%、前年比5.0pt増）などの割合がやや上がっている。

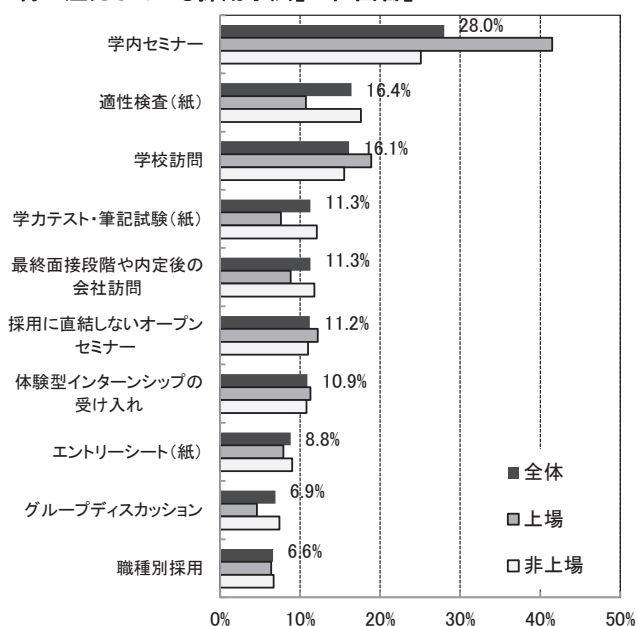
## ◆導入している採用手法

(複数回答)	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	17年卒	16年卒	17年卒	16年卒	17年卒	16年卒	17年卒	16年卒	17年卒	16年卒
採用に直結しないオープンセミナー	27.0%	31.0%	34.0%	41.7%	25.6%	28.3%	25.1%	28.6%	28.1%	32.2%
エントリーシート(紙)	36.7%	38.8%	37.8%	42.5%	36.5%	37.9%	34.9%	36.3%	37.7%	40.0%
エントリーシート(WEB)	26.2%	25.6%	31.1%	34.0%	25.1%	23.5%	29.8%	31.9%	24.2%	22.4%
学校名不問	32.4%	35.4%	32.7%	32.7%	32.4%	36.1%	25.7%	27.8%	36.1%	39.2%
体験型インターンシップの受け入れ	30.3%	29.3%	36.2%	35.9%	29.0%	27.6%	27.9%	27.8%	31.5%	30.0%
採用直結型インターンシップの受け入れ	6.2%	4.7%	6.1%	4.7%	6.3%	4.7%	6.6%	4.0%	6.0%	5.1%
職種別採用	25.8%	26.6%	32.4%	27.4%	24.4%	26.4%	31.7%	32.2%	22.7%	23.8%
コンピテンシーにもとづく採用	5.2%	6.3%	8.8%	7.7%	4.4%	6.0%	4.5%	4.9%	5.5%	7.0%
新卒・中途卒の撤廃	4.2%	4.0%	1.6%	1.1%	4.8%	4.7%	3.4%	2.9%	4.6%	4.5%
新卒紹介	10.6%	9.3%	13.3%	15.3%	10.0%	7.8%	10.1%	9.7%	10.9%	9.2%
外国人留学生採用	9.4%	10.3%	22.6%	24.0%	6.6%	6.9%	12.4%	14.0%	7.7%	8.5%
日本人の海外留学生採用	3.8%	4.6%	10.9%	11.3%	2.3%	2.9%	4.6%	5.7%	3.4%	4.0%
適性検査(紙)	50.9%	53.5%	46.3%	48.3%	51.8%	54.8%	50.1%	52.1%	51.3%	54.2%
適性検査(WEB)	29.1%	29.4%	50.3%	45.6%	24.7%	25.4%	33.6%	32.2%	26.7%	28.0%
学力テスト・筆記試験(紙)	46.2%	50.9%	40.4%	43.3%	47.4%	52.8%	43.5%	50.2%	47.7%	51.2%
学力テスト・筆記試験(WEB)	9.2%	10.3%	18.6%	17.7%	7.2%	8.4%	11.1%	10.6%	8.2%	10.1%
WEBセミナー	5.5%	6.9%	12.5%	14.0%	4.0%	5.1%	5.6%	5.4%	5.5%	7.6%
WEB面接	0.6%	0.7%	1.6%	2.1%	0.4%	0.4%	0.3%	0.3%	0.9%	0.9%
OB・OG訪問	14.8%	16.2%	24.5%	19.5%	12.8%	15.4%	13.8%	16.3%	15.4%	16.2%
リクルーター制	9.6%	10.4%	19.4%	17.4%	7.6%	8.7%	9.9%	10.6%	9.4%	10.3%
グループディスカッション	21.6%	24.1%	25.0%	29.3%	20.9%	22.9%	16.3%	20.5%	24.4%	26.0%
技術系の学校推薦	11.4%	10.5%	25.5%	22.7%	8.4%	7.5%	23.7%	25.1%	4.8%	3.3%
秋採用や通年採用	21.0%	21.8%	21.8%	23.0%	20.8%	21.5%	16.3%	16.2%	23.5%	24.6%
ソーシャルメディア(Facebook、Twitter等)の活用	6.4%	7.1%	7.7%	7.7%	6.1%	6.9%	4.4%	3.5%	7.5%	8.8%
最終面接段階や内定後の会社訪問	27.4%	30.4%	25.0%	29.6%	27.9%	30.6%	25.3%	29.2%	28.6%	31.0%
学校訪問	42.1%	42.1%	53.2%	51.2%	39.7%	39.9%	46.7%	47.0%	39.6%	39.7%
学内セミナー	51.7%	56.8%	75.3%	75.5%	46.8%	52.1%	54.2%	55.9%	50.4%	57.2%
その他	4.1%	4.3%	4.5%	5.3%	4.0%	4.0%	2.9%	3.2%	4.8%	4.8%

(図1)

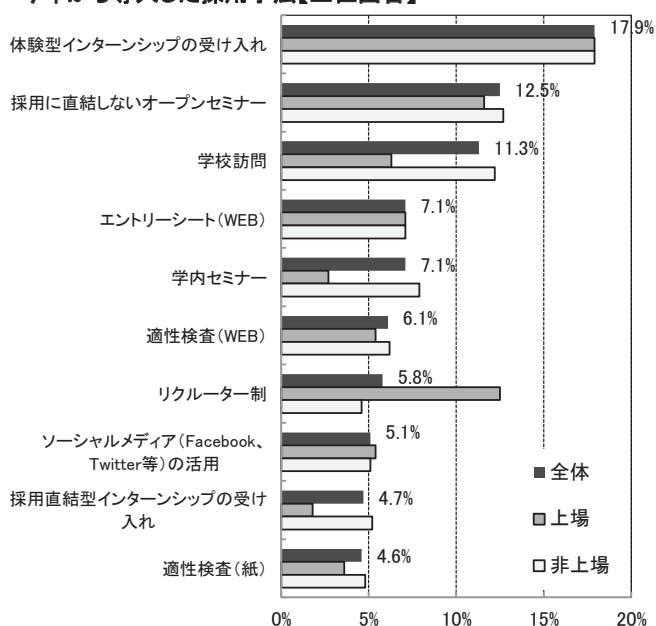
## ◆特に注力している採用手法・今年から導入した採用手法

### 特に注力している採用手法【上位回答】



(図2)

### 今年から導入した採用手法【上位回答】



(図3)

『図1～3 出所:2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』