

マイナビ「2016年度(2017年卒)新卒採用・就職戦線総括」を発表

～ 今年のスケジュール変更を肯定的に捉える学生が過半数、前年より大幅増加。
 日程の過密化で、企業の「母集団の確保」、学生の「選択軸の明確化」が課題に ～

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：中川信行）は、2017年卒業予定の学生を対象とする、企業の採用状況と学生の就職活動状況、今後の展望などをまとめた「2016年度(2017年卒)新卒採用・就職戦線総括」を発表しました。2017年卒の特徴は以下の通りです。

【TOPICS】

- ・【学生】今年のスケジュール変更を肯定的に捉える学生が、前年より大幅に増加
- ・【学生】期間短縮により、学生の就職活動は「濃く」「忙しく」
- ・【学生】インターンシップ経験者は、未経験者の内々定率を大きく上回る結果に
- ・【企業】企業は「ハイスピードな採用活動」を実施、母集団不足が課題に

「2016年度(2017年卒)新卒採用・就職戦線総括」の詳細は、
 『採用サポネット』(<http://saponet.mynavi.jp>)で公開しています

< 2017年卒の採用環境 >

前年に続き、2年連続の採用スケジュール変更（採用選考活動開始が8月から6月へ）となった2017年卒の採用・就職活動は、企業の旺盛な採用意欲も影響し、短い期間の中で採用活動が進行する「超短期決戦」となった。結果、企業・学生ともに、いかに効率的に活動できるかが焦点となった。

< 調査結果の概要 >

【学生】今年のスケジュール変更を肯定的に捉える学生が、前年より大幅に増加（図1・図2）

選考活動開始が前年より2カ月前倒しとなった今年のスケジュールを、学生がどのように捉えているかを聞いたところ、過半数（52.4%）の学生が肯定的に捉えていることが分かった（「プラスの影響が大きかった」：15.2%、「どちらかといえばプラスの影響が大きかった」：37.2%）。前年の変更時には、肯定的に捉える学生が2割程度（20.7%）だったことから、今回の変更については、前年と比べて肯定的に受け止められていることが分かる。特に、研究期間との重複が軽減されたことから理系学生から高い評価を得たほか、理系教員の57.0%も「良い影響があった」と回答し、高い評価に繋がっている。

【学生】期間短縮により、学生の就職活動は「濃く」「忙しく」（図3・図4）

期間短縮により企業はエントリーした学生に対して、速やかに選考への誘導を行った。その結果、学生1人あたりのエントリー社数は前年より減少したものの、内々定率を見ると6月末時点（65.3%）で、前年の選考活動開始月である8月末時点（69.1%）と同程度となった。また、学生が3月から6月までの4カ月間で就職活動に費やした時間の平均を累計すると、「就活準備」が微減した一方、「就職活動」が増加し、前年より採用に繋がる活動に時間をかけたことが分かる。採用情報の公開から、選考活動開始までの期間が短くなった分、学生の1カ月あたりの負担は増したと見られる。

【学生】インターンシップ経験者は、未経験者の内々定率を大きく上回る結果に（図5）

6月末時点での内々定率をインターンシップ参加の有無で比較すると、文理男女全ての属性で参加経験者の内々定率が未経験者を上回った（参加学生：72.1%、不参加学生：54.6%）。前年8月末時点でも同様の結果となっており、インターンシップの経験は内々定率にプラスの影響を与える結果となった。

【企業】企業は「ハイスピードな採用活動」を実施、母集団不足が課題に（図6）

企業に2017年卒採用における課題を聞いたところ、最も選ばれた項目は、前年同様「母集団の不足（59.6%）」であった。今年はエントリー後すぐに次のステップに進むハイスピードなスケジュールとなったため、追加エントリーを取り込みにくい状況だった。さらに、選考のタイミングが重複することによる「（内々定・選考の）辞退の増加」や、仕事内容ややりがいを理解しきれないことに起因する「受験学生の質の低下」なども課題として多く選ばれた。また、従業員規模の大きい1,000名以上の企業については、「内々定辞退対策」についても課題と感じている割合が高い。

< 2017年卒採用に向けた課題と施策 >

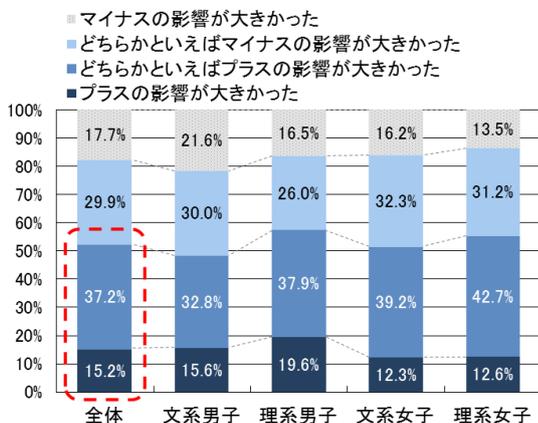
採用広報期間が短いからこそ、企業・学生双方が準備の段階で基礎を固め、納得度の高い採用・就職活動を目指す必要がある。学生は今後、「選択軸の明確化」が課題となる。そのためには、就活準備段階から社会と自分とを照らし合わせ、企業で働くイメージを体感するために、インターンシップが有効な手段の一つとなるだろう。また企業は、「発見・認識の機会拡大」「学生の意思決定に必要な情報提供」「採用基準の独自化」が求められる。多くの他社も注視しているポイントではなく、自社にとって戦力となる人材・スキルの洗い出し、実務特化型の選考（例：ロールプレイング）など、新たな取り組みを検討する余地があるだろう。



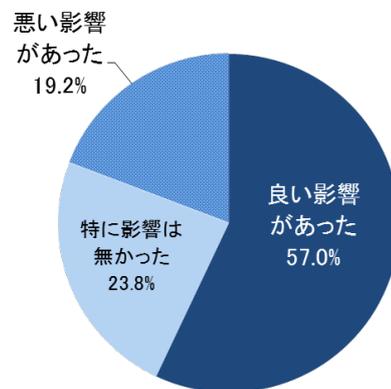
株式会社マイナビ
社長室 HR リサーチ部 部長
栗田 卓也

< 参考グラフ >

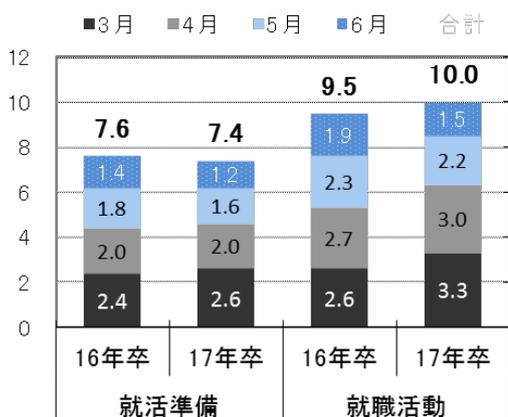
【図1】2017年卒選考活動時期のルール変更の影響（調査時期：2016年6月）



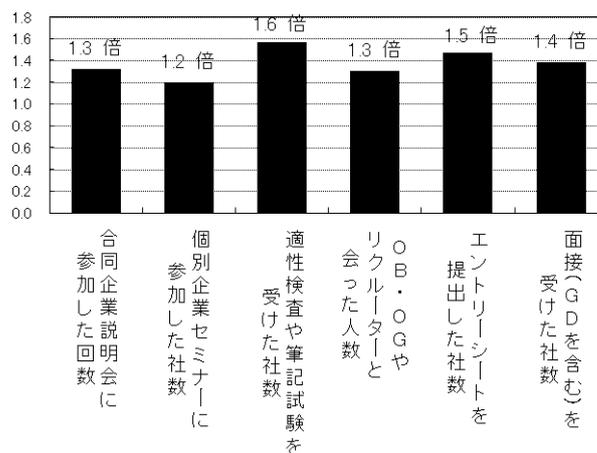
【図2】理系学生の就職活動期間への影響（調査対象：理系教員）



【図3】1日のうち費やしている時間（広報活動開始から4カ月の累計）

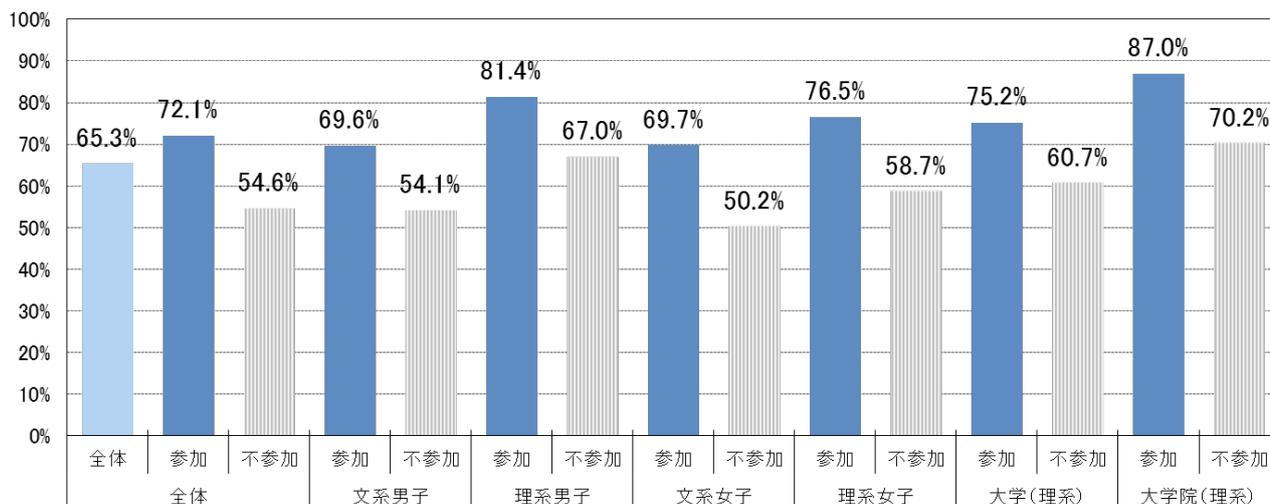


【図4】1カ月当たりの行動量平均は2016年卒と比較してどのくらい増えたか

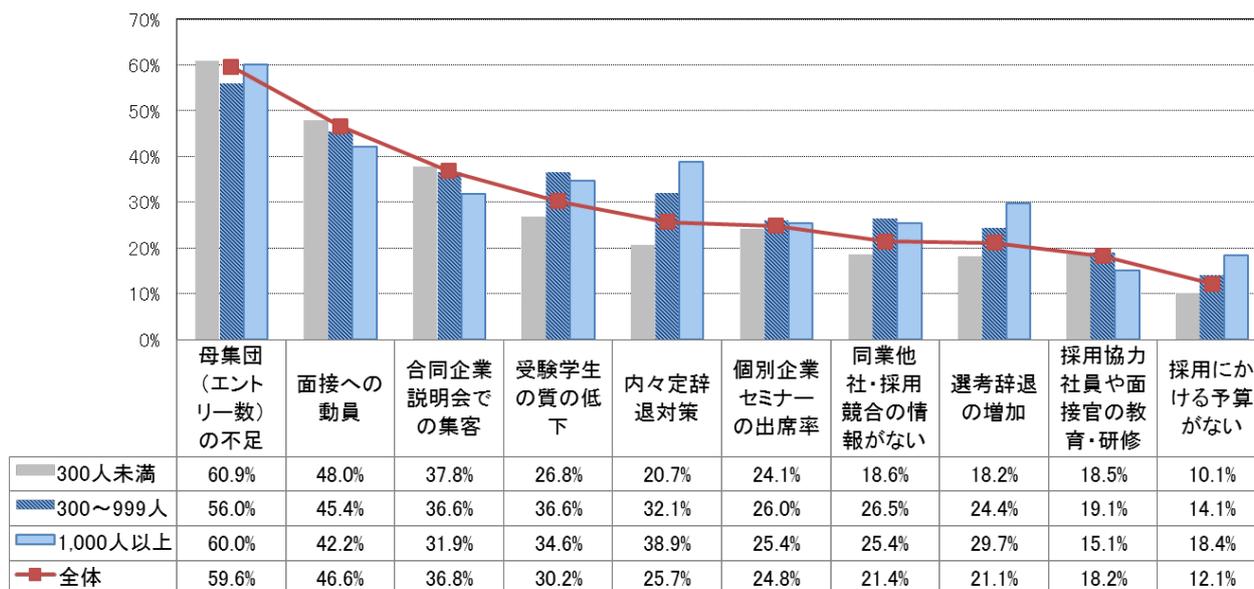


※学生が、足を運んで行動する必要のある活動についてのみ再集計した。各項目について、2016年卒学生の行動量累計(3月～8月)を月数で割った1ヶ月あたりの行動量を1として、2017年卒の1ヶ月あたり学生行動量が何倍になっているかを算出した。なお、2017年卒の行動量累計については、広報活動開始月から選考活動開始月までの4ヶ月間(3月～6月)で算出している。

【図5】2017年卒インターンシップ参加有無による内々定率の差（6月末時点）



【図6】企業が現在感じている問題点（上位抜粋）



「2016年度（2017年卒）新卒採用・就職戦線総括」の詳細は、『採用サポネット』（<http://saponet.mynavi.jp>）で公開しています

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社マイナビ
社長室 HRリサーチ部
小林

Tel : 03-6267-4571 Fax : 03-6267-4145
Email : hrrc@mynavi.jp

【当社に関するお問い合わせ先】

株式会社マイナビ
社長室 広報部
西部（にしづ）

Tel : 03-6267-4155 Fax : 03-6267-4050
Email : koho@mynavi.jp