

「2017年卒マイナビ企業新卒内定状況調査」を発表

～ 採用充足率は87.7%、前年入社実績数には到達するも目標には届かず。

インターンシップ実施企業が過去最多の51.7%。「1日」プログラムの実施が最多の約6割 ～

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、国内企業を対象に2017年卒採用の内定状況と2018年卒の見通しなどをまとめた「2017年卒マイナビ企業新卒内定状況調査」の結果を発表しました（2,572社回答）。概要は以下の通りです。

【TOPICS】

- ・ 企業の内定者数は、前年入社実績数にほぼ到達するも目標には届かず。採用充足率は87.7%
- ・ 採用活動の印象は約9割が「厳しかった」。最も苦戦したのは「母集団の確保」
- ・ 次年度も採用活動は「厳しくなる」予想の中、「インターンシップ」に重点を置く企業が41.5%
- ・ インターンシップ実施企業が過去最多の51.7%。「1日」プログラムの実施が最多の約6割
- ・ 2018年卒の採用スケジュールは、「さらに早く・集中」する見込み

【調査結果の概要】

企業の内定者数は、前年入社実績数にほぼ到達するも目標には届かず（参考グラフ・）

選考開始時期が8月から6月へ変更になった2017年卒の新卒採用について、一次選考から内々定までの期間を聞いたところ、平均選考日数は前年から2.4日短縮し、32.8日だった。内々定までの期間は、全体の約8割（78.9%）が「短くなった」と回答し、「短期決戦」の就職活動を表す結果となった。内定者数については、全体で前年実績比13.9%増の採用数を目標したが、調査時点では、前年入社実績並み（前年実績比0.2%増）だった。採用充足率は87.7%（前年比1.4pt増）で、前年並みの採用数は確保したものの、採用増の目標を達成するのは難しい状況だ。

業界別では、マスコミは13.5%の採用増を目指し、すでに10.3%増を達成している。採用増の目標設定が高かった「小売（前年実績比21.9%増を目指して現状0.8%増）」、「サービス・インフラ（前年実績比20.8%増を目指して現状0.6%減）」、「ソフトウェア・通信（前年実績比19.8%増を目指して現状0.9%減）」は、それぞれ前年実績数に届くか否かという状況だ。

採用活動の印象は約9割が「厳しかった」。最も苦戦したのは「母集団の確保」（参考グラフ・）

採用活動の印象は「前年より厳しかった」の41.9%（前年比19.5pt減）と「前年並みに厳しかった」の47.0%（前年比14.2pt増）を合わせ、「厳しかった（前年より+前年並みに）」が88.9%（前年比5.3pt減）と9割弱となった。

厳しかった理由については、「母集団の確保」が65.6%（前年比2.6pt増）で最も高く、「セミナー動員」（39.1%、前年比3.3pt増）、「辞退の増加」（37.3%、前年比11.0pt減）が続いた。なお、「採用活動スケジュール変更への対応」は18.5%（前年比38.2pt減）となり、今回のスケジュール変更に対する、企業側の否定的な反応は少ない傾向にあることが見て取れる。

次年度も採用活動が「厳しくなる」予想の中、「インターンシップ」に重点を置く企業が41.5%

（参考グラフ・）

次年度（2018年卒）の採用活動については、「非常に厳しくなる（13.6%）」と「厳しくなる（43.2%）」の合計が56.8%（前年比3.8pt減）で、「厳しかった17年卒よりさらに厳しくなる」という予想が半数を超えた。2018年卒で重点を置く採用手法は、前年同様に「学内セミナー」（52.7%、前年比2.3pt減）が最多となり、次いで「特定の学校への訪問」（42.7%、前年比0.9pt増）だったが、それらに続き「インターンシップの受け入れ」が大きく増加した（41.5%、前年比7.4pt増）。

インターンシップ実施企業は過去最多の 51.7%に。「1日」プログラムの実施が最多の約 6 割

(参考グラフ . . .)

この夏もしくは秋以降にインターンシップを実施・実施予定の企業は 51.7% (前年比 4.8pt 増) と過去最多となった。インターンシップを「行った、または行う可能性のある月」は、前年同様に「2 月 (55.3%、前年比 3.9pt 減)」が最多で、「8 月 (47.6%、前年比 3.1pt 減)」が続いた。大きく増加したのは「11 月 (20.5%、前年比 7.3pt 増)」、「12 月 (30.3%、前年比 8.9pt 増)」、「1 月 (35.6%、前年比 10.9pt 増)」で、広報活動開始前の期間を重視する企業が増加していると考えられる。インターンシップのプログラム 1 回あたりの実施期間は「1 日」が最多となり (58.0%)、比較的長期となる「1 週間程度」は 27.1%、「2 週間程度」は 14.4%の企業が実施している。

「1 日」のインターンシップを導入する割合を業界別に見ると、上位が「小売 (74.2%)」、「商社 (70.0%)」、「ソフトウェア・通信 (62.0%)」となった。

2018 年卒の採用スケジュールは、「さらに早く・集中」する見込み (参考グラフ)

2018 年卒の採用スケジュールを聞くと、エントリー受付開始が 3 月に集中する割合は変わらないが (78.0%、前年比 0.1pt 減) 会社説明会の開始はさらに 3 月に集中し (71.8%、前年比 6.6pt 増) 説明会への動員がより難しくなることが予想される。面接は 3 月開始 (20.4%、前年比 4.7pt 増)・4 月開始 (35.3%、前年比 3.2pt 増) の割合がやや増加し、説明会参加者を少しでも早く面接につなげたいという意図がうかがえる。内々定出し開始は 6 月 (34.4%、前年比 1.8pt 減) が最多で変わらないが、5 月以前に開始する企業が 54.9% で前年比 9.0pt 増となっている。採用競争がさらに激しさを増し、2017 年卒採用より、さらに早い進捗が見込まれる。

「2017年卒マイナビ企業新卒内定状況調査」概要

調査期間：2016年10月3日（月）～ 11月2日（水）

調査対象：国内企業8,000社

回答数：2,572社

(回答内訳：上場企業488社、非上場企業2,084社 / 製造業870社、非製造業1,702社)

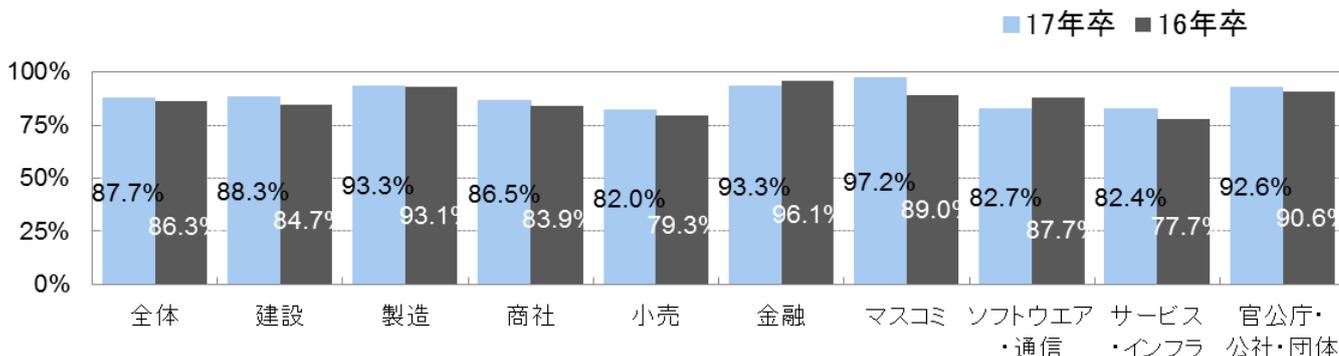
調査結果の詳細は採用サポネット (<https://saponet.mynavi.jp>) で公開しています

【参考グラフ】

内々定までの期間は前年と比べて

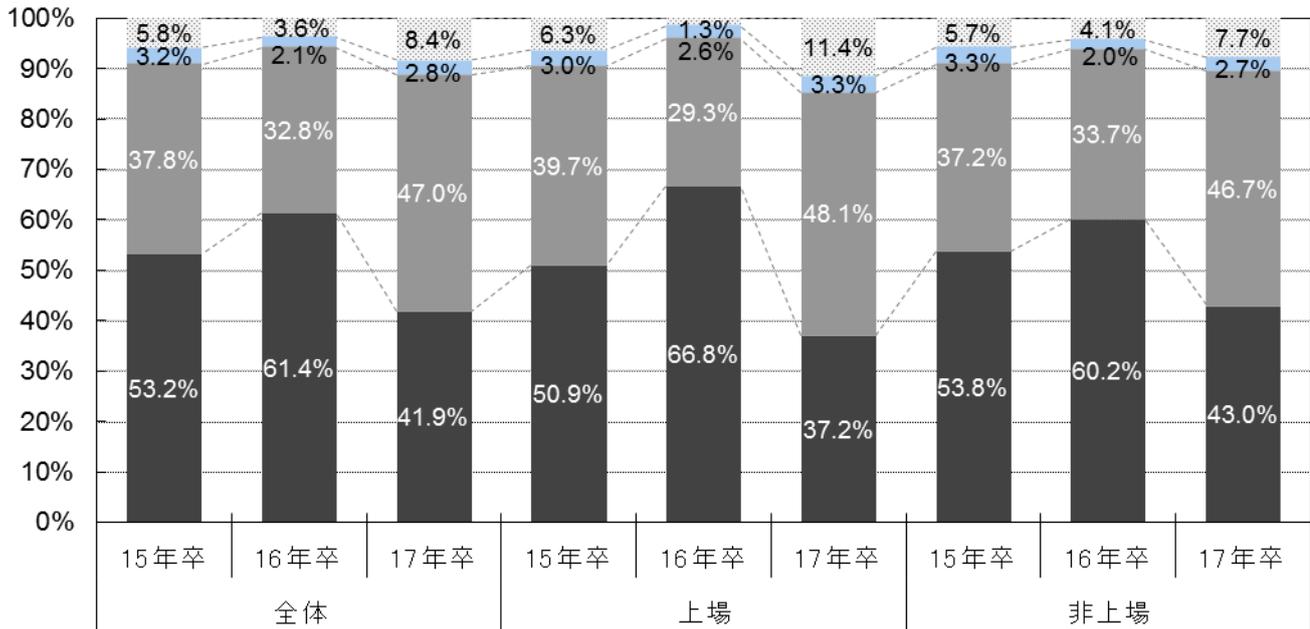
n=1,981	全体	上場	非上場	製造業	非製造業
長くなった	21.1%	17.8%	21.9%	18.8%	22.3%
短くなった	78.9%	82.2%	78.1%	81.2%	77.7%

採用充足率 (新卒全体) 業界大分類別



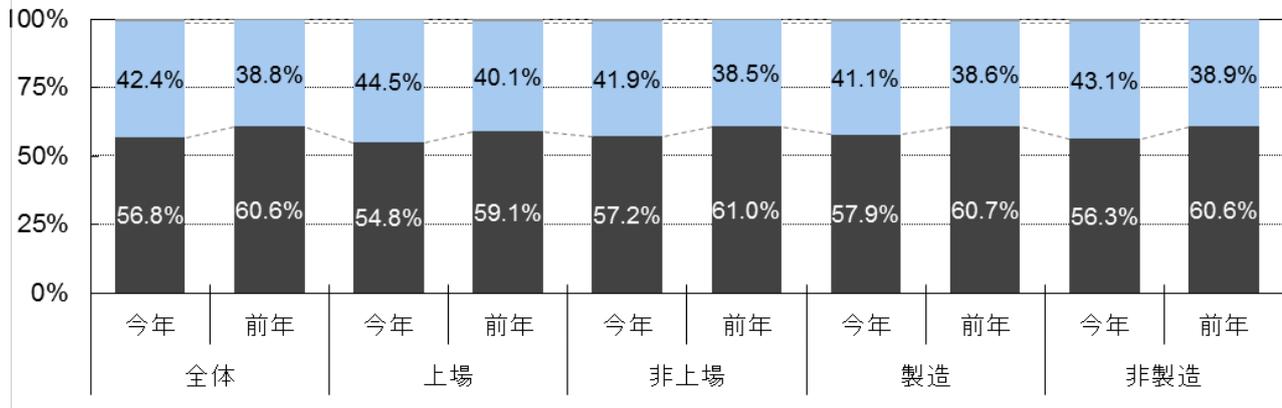
採用活動の印象（総合評価）

■ 前年より厳しかった ■ 前年並みに厳しかった ■ 前年並みに楽だった ■ 前年より楽だった

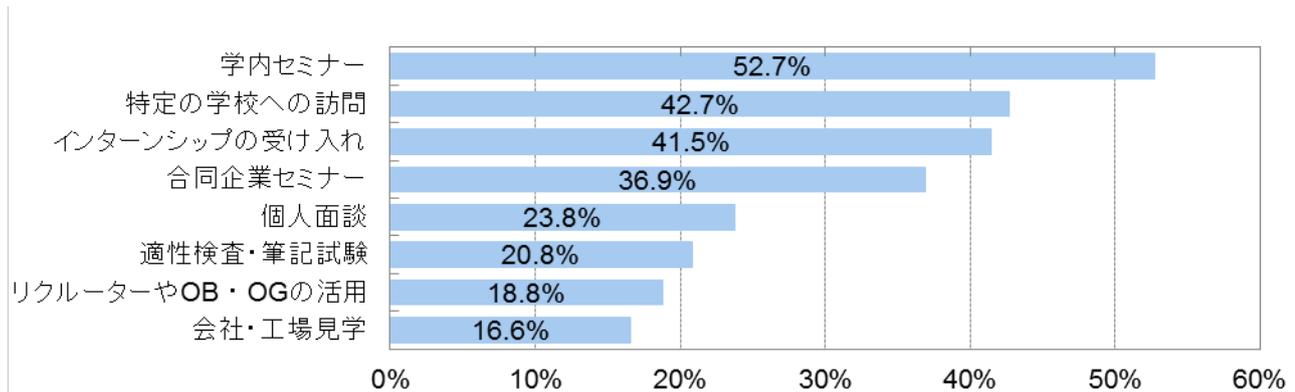


次年度の採用活動について

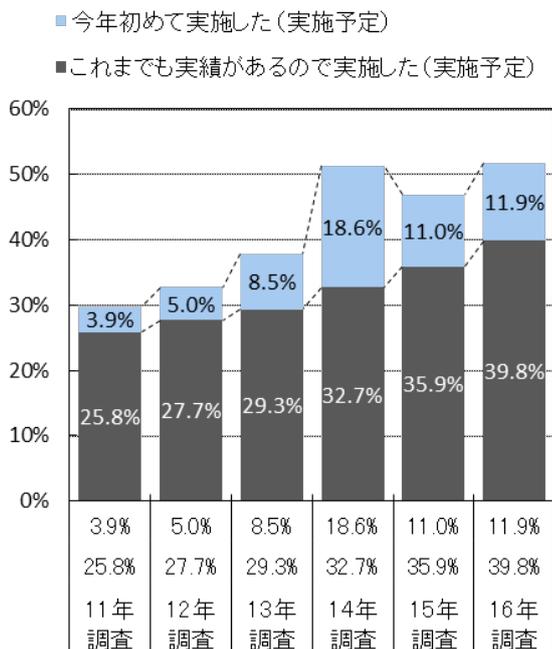
■ 厳しくなる(+非常に) ■ 今年度並み ■ 楽になる(+非常に)



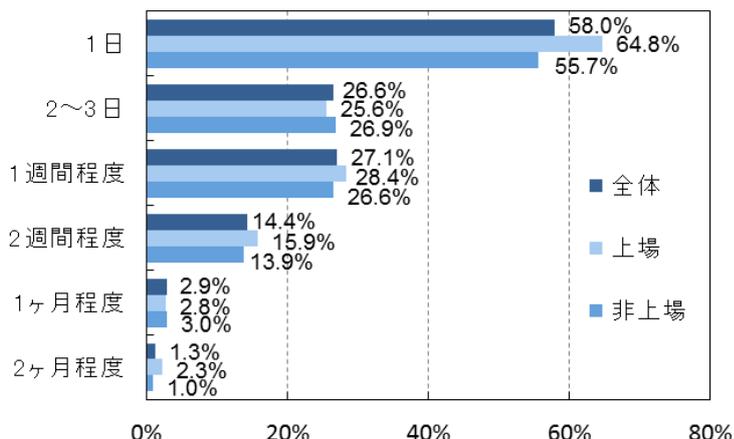
次年度重点を置く採用手法（上位8項目）



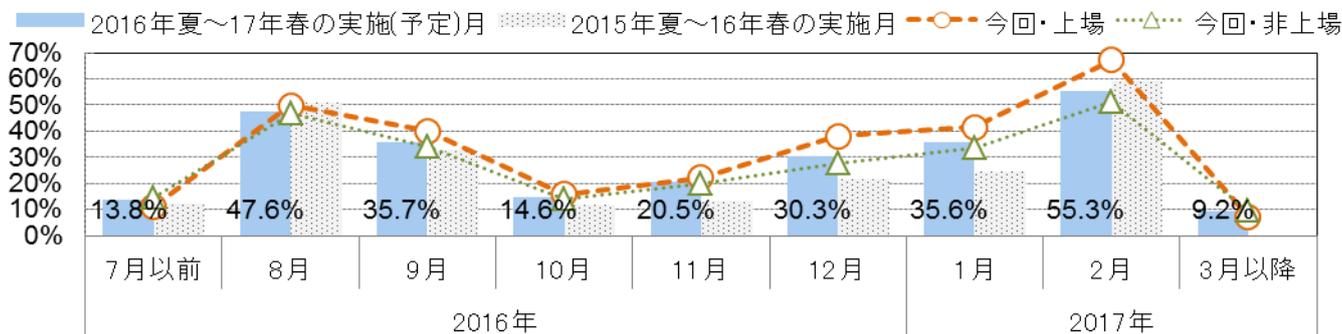
この夏もしくは秋以降にインターンシップを実施する（実施予定の）企業の割合



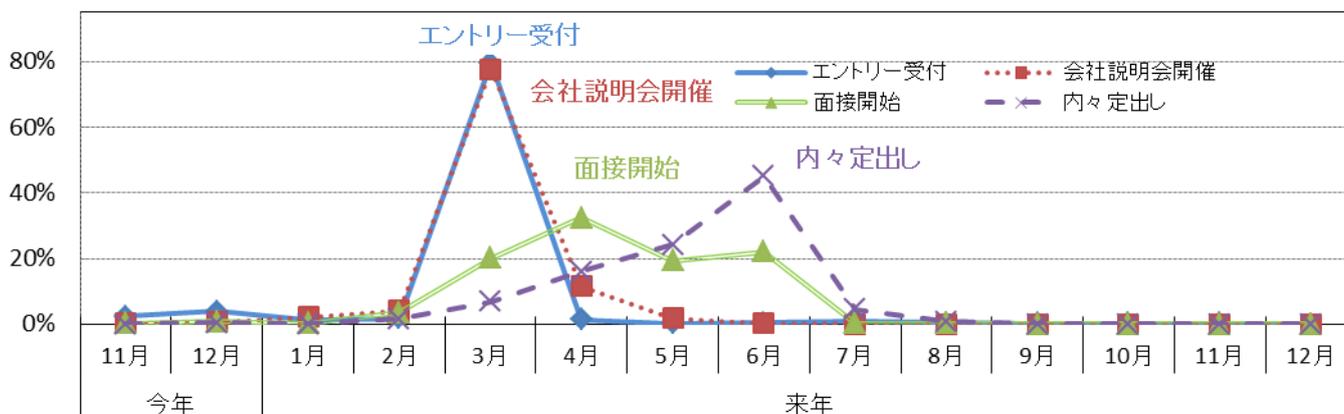
インターンシップのプログラム 1 回あたりの実施期間



インターンシップを行った、または行う可能性のある月



2018 年卒の採用スケジュール予定



【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
石田

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（にしぶ）

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