Press Release

2016 年 4 月 14 日
株式会社マイナビ

「2017 年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」を発表

～ 採用予定数は、全体平均で『19.1%の増加』となり、採用増の勢いが加速 ～

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 年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」を発表しました。本調査は、企業の新卒採用に対する意識や採用活動全体の動向を把握することを目的に、2001 年（2002 年卒）以来、毎年実施しているものです。調査結果の概要は以下の通りです。

【TOPICS】

- 採用予定数は、全体平均で『19.1%の増加』となり、採用増の勢いが加速
- 採用環境の見通しが「厳しくなる」は文系 56.1%、理系 63.6%で、厳しかった前年よりさらに厳しく
- 採用環境の厳しさを反映して全体的に前倒しのスケジュール。面接開始のピークは 4 月～6 月
- 学生にアピールしたいポイントは「企業経営が安定」「社員の人間関係」「成長できる環境」

＜調査結果の概要＞

■ 採用予定数は、全体平均で『19.1%の増加』となり、採用増の勢いが加速（図①～④）

2017 年卒の採用予定数は「大学（文系）」で 26.0%（前年比 2.3pt 増）、「大学（理系）」で 31.4%（前年比 2.3pt 増）となり、大学卒の文理ともに、「増やす」という回答が「減らす」を 20pt 以上上回った。経年で見た場合も、大学卒の文理ともに、2012 年卒以来 6 年連続で採用を「増やす」企業の割合が「減らす」企業の割合を上回っている。従業員規模別では、「100 人未満」の企業が 32.4%で最も高い割合となり、規模が小さい企業ほど採用意欲が高いという結果となった。
大学卒（院卒含む）の 2017 年卒採用予定数を 2016 年卒採用実績数と比較すると、全体平均で 19.1%増加しており、特に「非上場企業」では 20.3%の増加と、前年の増加割合を上回り、採用増の勢いが加速している。業種別では、「小売」が 39.4%と 4 割近い大幅な採用数の増加を目指すほか、「サービス・インフラ」の 22.7%、「ソフトウエア･通信」の 18.4%なども高い目標となっている。前年に予定した 1.5%の増加を大きく超える採用実績（11.9%増加）となった「金融」もさらに 13.1%の増加を目指している。
採用予定数決定の「大きな要因となったもの」については、前年同様に「将来の経営業績の見通し」が 45.2%（前年比 8.8pt 減）、「従業員の年齢構成」が 44.9%（前年比 5.6pt 減）となったほか、今年から選択肢に加えた「前年の採用実績」も 36.5%と高い割合だった。

■ 採用環境の見通しが「厳しくなる」は文系 56.1%、理系 63.6%。厳しかった前年よりさらに厳しく（図⑤）

採用環境の見通しについては、「厳しくなる」（「非常に」を含む）が文系で 56.1%（前年比 19.1pt 減）、理系で 63.6%（前年比 18.0pt 減）となり、厳しくなるという見通しが大半だった前年よりもさらに、厳しくなると考える企業が多い結果となった。厳しくなる理由を聞いたところ、「母集団（エントリー数）の不足」が 67.2%（前年比 3.1pt 増）と最も高く、次いで「内定辞退の増加」の 59.5%（前年比 7.4pt 減）、「活動早期化へのスケジュール対応」の 47.2%（前年比 2.3pt 減）となった。

■ 採用環境の厳しさから全体的に前倒しのスケジュール。面接開始のピークは 4 月～6 月（図⑥～⑨）

「エントリー受付開始」は、「3 月上旬」が 82.0%と集中し、続く採用フローは、採用環境の厳しさを反映して、全体的にスケジュールを前倒しする企業が多いことが特徴的だ。「採用に直結するセミナー開始」は、「3 月」が 68.7%（前年比 9.6pt 増）、「OB・OG・リクルーターによる面談開始」は、「3 月」が 40.1%（前年比 2.3pt 増）、「エントリーシート受付開始」も、「3 月」が 65.6%（前年比 11.1pt 増）と、それぞれ 3 月がピークとなり集中度が増している。「エントリーシートの結果通知開始」のピークは「4 月」の 34.9%（前年比 5.7pt 増）だが、「3 月」も 33.6%（前年比 6.7pt 増）となり、前年より受付開始から結果通知までの期間が短くなっている。また、「5 月以前」に「面接開始」する企業は 72.6%（前年比 13.1pt 増）で、ピーク月は「4 月」の 33.9%（前年比 6.9pt 増）となった。「内々定出し開始」を「5 月以前」に開始する企業は 50.7%（前年比 10.0pt 増）で、ピーク月は「6 月」の 33.4%（前年比 16.2pt 増）

となっており、6 月までに 8 割を超える企業が内々定を出し始める様相となっている。
採用活動期間は、「短期化する」が 29.5%（前年比 5.0pt 増）で、「長期化する」の 16.3%（前年比 24.1pt 減）を上回った。採用活動の終了時期は 6 月から 12 月の間で分散しており、6 月・7 月の早期に終了すると回答した企業はやや増えたが、10 月以降については前年とあまり変化はなかった。

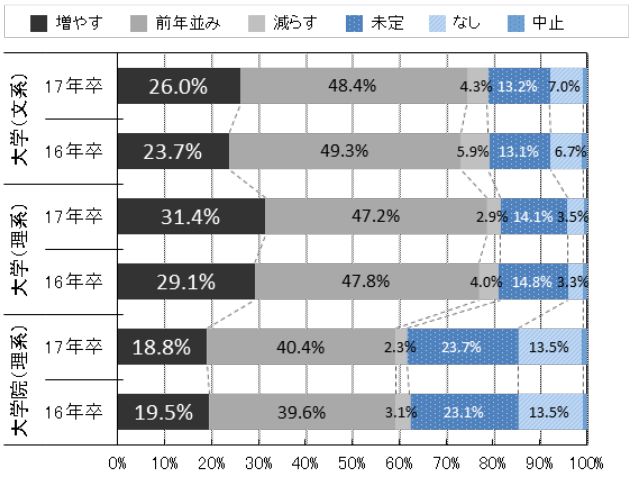
■ 学生にアピールしたいポイントは「企業経営が安定」「社員の人間関係」「成長できる環境」（図⑩）

学生にアピールしたいと考えるポイントについて、重要度の高いものから 3 つ以内で選択してもらった。最も回答が多かったのは「企業経営が安定している」の 38.1%で、「社員の人間関係の良さ」の 35.2%、「社員が成長できる環境がある」の 32.9%と続いた。
2017 年卒の就職活動生に聞いた企業を選ぶ際のポイント※と比べると「社員の人間関係が良い（36.7%）」、「企業経営が安定している（29.4%）」、「自分が成長できる環境がある（29.4%）」が、それぞれ高い割合となり、企業の PR ポイントと合致している。一方で、企業は特にアピールしていないが、学生が企業を選ぶ時のポイントとして「福利厚生が充実している」「勤務希望地が選べる・立地が良い」「給与や賞与の高さ」の 3 つに、企業と学生の間でギャップが生じていることがわかった。どれも待遇面となるため、企業によってはアピールが難しいが、希望勤務地の PR を工夫することで学生に選ばれる可能性が高いこともこの結果からうかがえる。

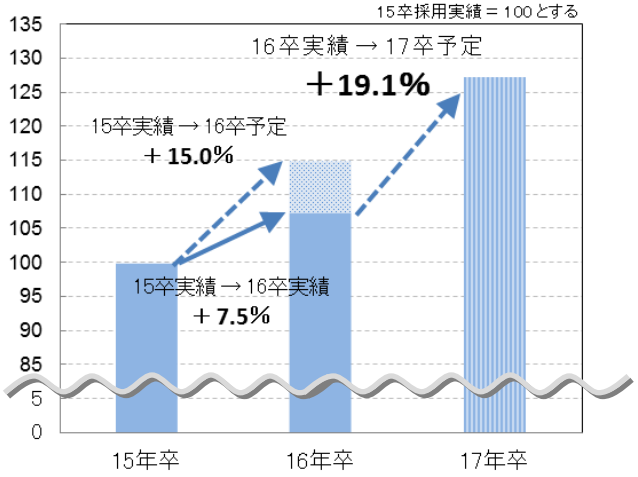
※ 「2017 年卒マイナビ学生就職モニター調査　3 月の活動状況」より

【参考グラフ】

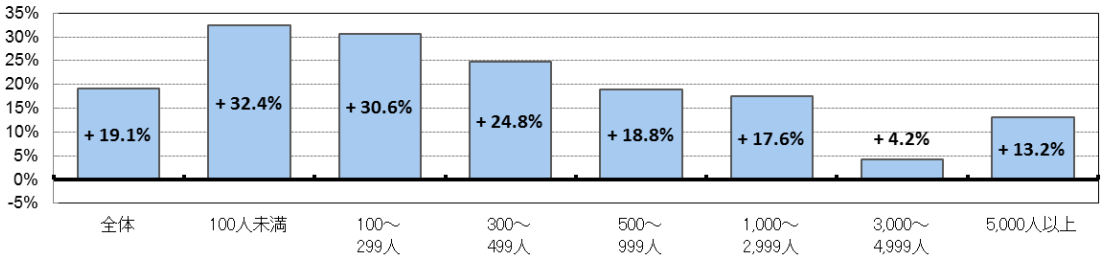
【図①】採用予定数は前年と比べて



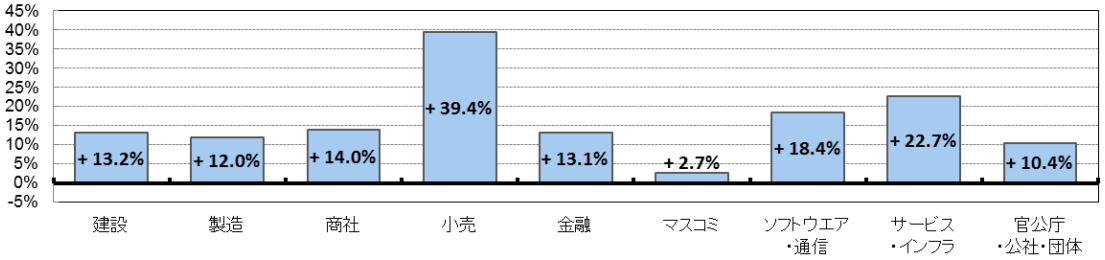
【図②】採用予定数・実績数 3 年間推移



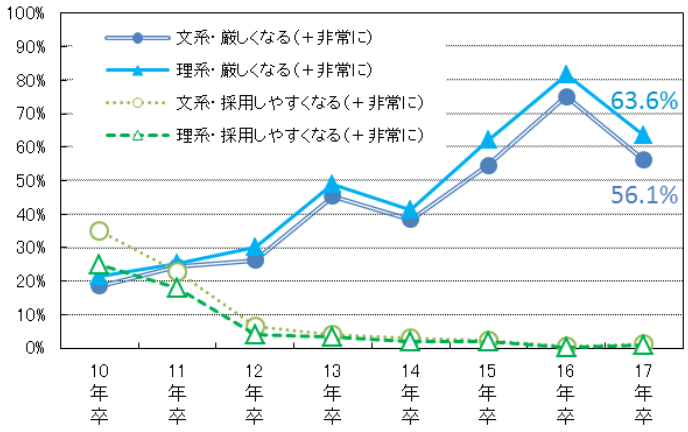
【図③】採用予定数と前年入社予定数の比較（従業員規模別）



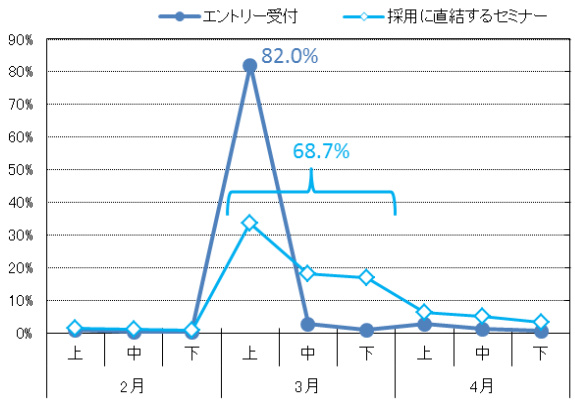
【図④】採用予定数と前年入社予定数の比較（業種別）



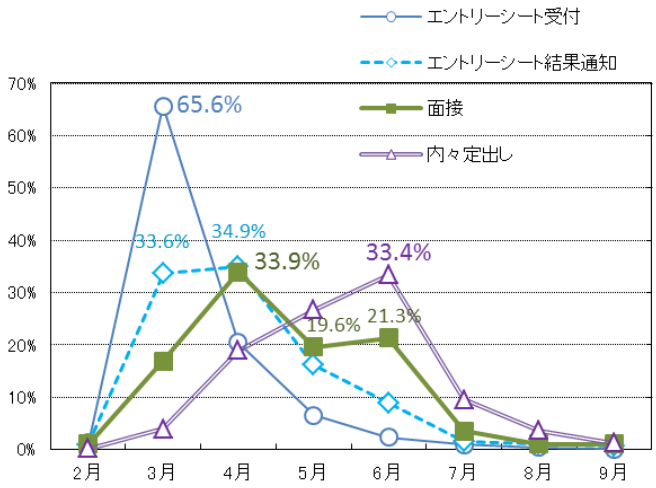
【図⑤】採用環境の見通し（経年比較）



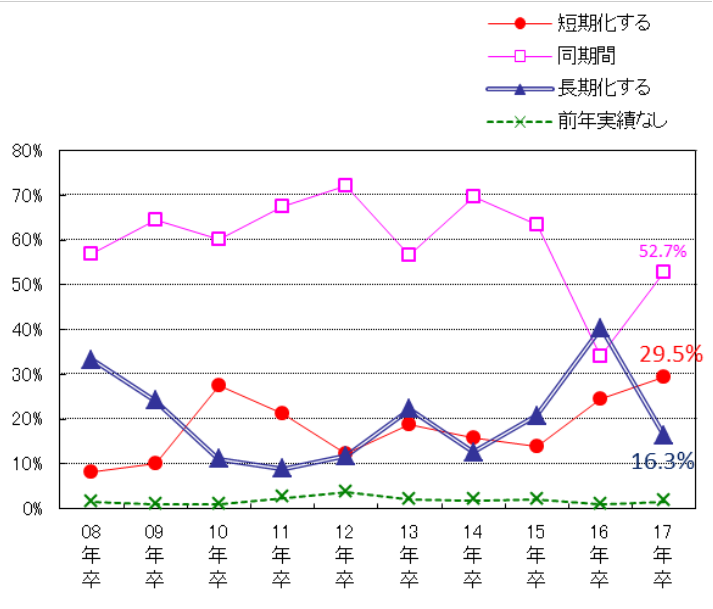
【図⑥】採用スケジュールの開始時期（前半）



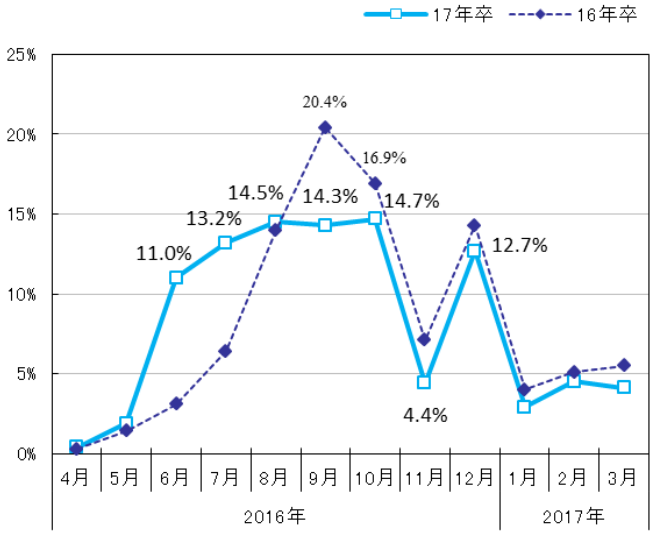
【図⑦】採用スケジュールの開始時期（後半）



【図⑧】採用活動期間はどのようになると考えるか（経年比較）

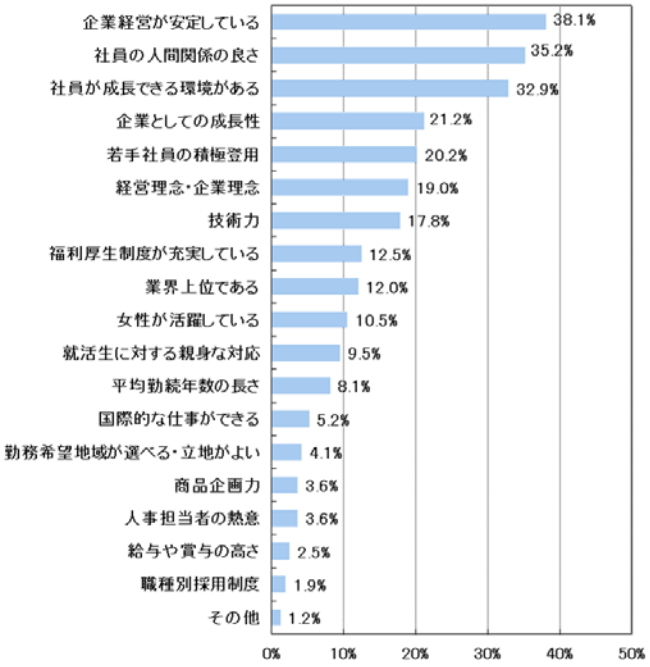


【図⑨】採用活動の終了時期（全体）



【図⑩】学生にアピールしたいと考えるポイント

※重要度の高いものから３つ以内で選択



【「2017 年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」概要】

【調　査　名】 2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査

【調 査 方 法】 1）新卒採用実績のある国内8,000社に回答用紙を郵送

2）新卒採用人事担当者のための採用支援サイト「マイナビ採用サポネット」会員にメールマガジンにて案内

【調 査 期 間】 2016年2月8日（月）～ 2016年3月7日（月）

【対　　象】 新卒採用実績のある国内企業 8,000社

【有効回答数】 2,240社

※回答の内訳 ①『上場企業』380社／『非上場企業』1,860社

②『製造業』778社／『非製造業』1,462社

③ 従業員数：100人未満 577社／100人～300人未満 720社／300人～500人未満 316社／500人～1,000人未満 288社／1,000人～3,000人未満 248社／3,000人～5,000人未満 39社／5,000人以上 52社

※調査結果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
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
山口
Tel：03-6267-4155　Fax：03-6267-4050
Email：koho@mynavi.jp