

【2023年卒】企業の採用活動計画調査

Agre アグレ 新卒2023

株式会社 求人おきなわ

営業部

調査概要

- 調査目的 企業の新卒採用活動計画の動向を把握する
- 調査対象 2023年3月卒業予定の新規学卒者（大学・専門学校等）対象の採用活動企業
- 調査期間 2021年11月1日～2021年12月7日
- 調査方法 2023年3月卒業予定の新規学卒者（大学・専門学校等）対象の採用活動企業へWEBアンケートを依頼
※設問ごとに有効回答のみで集計
※構成比は小数点以下を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。
- 有効回答数 45社

業種別	件数	割合
IT・情報通信	14	31%
卸売・小売・流通	8	18%
金融・証券・保険関連	6	13%
複合サービス（多角事業）	6	13%
メーカー（製造販売）	3	7%
建設・不動産	3	7%
サービス	2	4%
教育・出版・マスコミ	2	4%
ホテル・旅行	1	3%
電気・ガス・エネルギー	0	0%
飲食・飲料・フードサービス	0	0%
総計	45	100%

目次

調査結果の概要【総括】【概要】	2・3・4・5
●新卒採用の背景・目的	6
●採用スケジュール（予定）	7・8
●採用予定数	9
●採用基準	10
●採用数が満たされない場合の対応	11
●採用活動の見通し	12
●採用活動で新たに取り組みたいこと（取組む予定）	13
●採用活動で力を入れたいこと	14
●企業が学生へアピールしたいこと	15
●選考を行う際に重視する資質・能力	16
●学生時代に経験してほしい活動	17
●新卒者を対象としたインターンシップへの取り組み	18

本調査に関するお問い合わせは、下記へお願い申し上げます。

株式会社 求人おきなわ 営業部

TEL : 098-862-2490 FAX : 098-862-2630

調査結果の概要

【総括】

2023年卒を対象とした採用活動計画について調査を行った。回答企業は主に継続的に新卒採用を行ってきた企業。

回答した業種の割合はIT・情報通信31%、卸売・小売・流通18%、金融・証券・保険関連13%、複合サービス(多角事業)13%、メーカー(製造販売)7%、建設・不動産7%、サービス4%、教育・出版・マスコミ4%、ホテル・旅行2% (電気・ガス・エネルギー、飲食・飲料・フードサービスの回答なし)。

新卒採用を行う目的は「会社の活性化のため」84.4%、「会社の将来を担う潜在能力の高い人材を確保するため」75.6%と、前年に引き続き積極的な理由が上位を占め、長引くコロナ禍のなかでも採用意欲の高さが窺える。

2023年卒対象の採用活動は、経団連から引き継いだ政府の採用スケジュール(※1)により2017年卒から7年連続で「採用広報解禁(3月)、選考活動解禁(6月)」となった。

2023年卒の採用スケジュール(予定)は、広報、個別会社説明会、選考開始の各局面は2022年卒と概ね同様のピーク期となっている(広報、個別会社説明会ピーク期:23年卒3月(22年卒3月)、選考開始ピーク期:23年卒3月(22年卒3・4月))。面接開始、内定(内々定)出し、採用活動終了時期については「未定」が1位となった。

政府の採用スケジュール「採用広報解禁(3月)、選考活動解禁(6月)」に着目して比較すると、広報、個別会社説明会においては3月広報解禁前の2月以前に開始する割合が2022年卒より増加(2月以前「広報」開始割合57.9%:前年比3.6ポイント増加、2月以前「個別会社説明会」開始割合60.1%:前年比14.5ポイント増加)。

逆に、選考、面接、内定(内々定)出しにおいては6月選考解禁前の5月以前に開始予定の割合が、22年卒より微減(5月以前「選考」開始割合71.0%:前年比2.8ポイント減少、5月以前「面接」開始割合57.8%:前年比7.4ポイント減少、5月以前「内定(内々定)出し」開始割合40.0%:前年比5.6ポイント減少)。

人材獲得に向けて早期から採用広報活動を開始しつつも、面接・内定(内々定)出しのフェーズでは「未定」の回答が増えており、長引くコロナ禍の影響からか、予定を立てづらいつ感じている企業の姿が垣間見える。

※1 2023年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を3年生の3月(22年卒:3月)、面接等の選考活動は4年生の6月(22年卒:6月)とした。

前年と比較した採用予定人数の見通しは、「前年並み」53.4%がトップで、次いで「検討中(未定)」31.1%、「増加」13.3%、「前年は採用しなかった」2.2%。「減少」と回答した企業はいなかった(22年卒「減少」13.0%)。

採用予定人数の増減を2010年卒調査実施以来の過去13年で比較すると、2012年卒から2020年までは「前年並み」「増加」が順位の入れ替わりはあるものの1・2位を占めていたのに対し、2021年卒からは「検討中(未定)」が「増加」に代わり2位となっている。

「前年並み」では、その理由として『中期計画・事業地盤強化にともない、新卒採用はある一定の人数の採用が必要なため[IT・情報通信]』や『退職者や内定辞退者を考慮しての人数が例年と同じ状況のため[金融・証券・保険]』など。また「検討中(未定)」の理由では『新卒採用の定義を一から構築したいため未定[教育・出版・マスコミ]』など。「増加」の理由では『沖縄に関してはコロナ禍で2年間充分新卒採用が出来なかった[卸売・小売・流通]』などが挙げられた。

採用基準も「前年並み」がトップ、次いで「検討中(未定)」、同率3位「厳しくなる」「多様化する」、5位「前年採用活動をしていない」の順。基準を前年並みとする傾向は調査開始以来変わらないが、次点に着目すると過去13年のうち、2013年卒・2021年卒を除くすべての年で「厳しくなる」が次点に付けていたのに対し、2023年卒では「検討中(未定)」が前年比13.6ポイント増加で次点となった(13年卒・21年卒では「厳しくなる」「検討中(未定)」が同率2位)。

「前年並み」の理由として『新卒採用は将来の幹部候補生の採用の為、基準は例年同様[ホテル・旅行]』など。「検討中(未定)」の理由では『採用方針がまだ決まっていない[複合サービス(多角事業)]』、「厳しくなる」の理由では『母集団の形成が前年より増加するため、選考を厳しくせざるを得ない[金融・証券・保険]』、「多様化する」の理由では『新卒で足りない場合は中途採用も行う予定。航空会社などからの転職など期待[卸売・小売・流通]』などが挙げられた。

採用数が満たされない場合の対応としては「求める人材レベルを下げない」が次点の「基準を下げずに中途採用から補充」に42.2ポイント差をつけトップ。採用基準へのコメントで「将来の幹部候補生」「質の確保」などのワードがあったことから、新卒を将来の中核を担う人材と位置づけ、妥協なく採用活動へ取り組む企業の姿勢が窺える。

採用活動の見通しは「前年並み」66.7%、「採用しにくくなる」20.0%、「採用しやすくなる」8.9%、「前年採用活動をしていないので分からない」4.4%の順。

過去8年で最も高い割合となった「前年並み」では、その理由として『コロナ影響を受けた前年・今年度と比較すると求人数は増加傾向にあると思われるが、学生自体の動きの変化や活発化するかは見通せない[教育・出版・マスコミ]』『対面接触が可能になりそうだが、競合も多いため[複合サービス（多角事業）]』など。次いで多かった「採用しにくくなる」でも『コロナの落ち着き具合で再び売り手市場に近づく」と判断するから[卸売・小売・流通]』などと、アフターコロナの採用市場を冷静に見据えた声が聞かれた。

前年比12.8ポイント減少で3位へ転じた「採用しやすくなる」の理由では『前年に比べ採用活動を早期に開始したため、前年よりは苦戦しない」と思料[IT・情報通信]』などが挙げられ、コロナ禍の落ち着きにより学生とコンタクトを取りやすくなることへの期待感が窺えた。

2023年卒の採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定)があるか？については「検討中(未定)」と「新たな取り組みなし」の合計が80.0%で過去6年の中で最多となった（「検討中(未定)」48.9%、「新たな取り組みなし」31.1%）。3位の「新たな取り組みがある」は前年比19.1ポイント減少の20.0%。2022年卒では取り組みたいこととしてオンライン説明会、動画作成、リモート面接、SNS採用などが挙げられていたことから、昨年度新たな取り組みを導入した企業が増えた結果、相対的に23年卒の「新たな取り組みなし」回答が増加したと思われる。

2023年卒で「新たな取り組みがある」と回答した企業へ具体的に取り組みたいことを聞いたところ『録画映像のネット上での放映[金融・証券・保険]』『インターンシップ対応、SNS採用（主にTwitter）[IT・情報通信]』『学生さんとの個別での双方向のコミュニケーションを増やす予定[金融・証券・保険]』などが挙げられた。

2023年卒の採用活動で力を入れたい上位は、1位「学生とのコミュニケーション」、同率2位「個別会社説明会」「内定後の学生へのフォロー」、4位「インターンシップ」、5位「合同説明会への参加」。順位の入替わりはあるものの、トップ5としては2022年卒と同じ項目が挙げられた。また、2022年卒と比較し10ポイント以上増加したのは「内定後の学生へのフォロー」(16.5ポイント増加)、「合同企業説明会への参加」(14.2ポイント増加)、「会社訪問」(11.7ポイント増加)、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」(11.5ポイント増加)、「学生とのコミュニケーション」(10.3ポイント増加)であった。就職ナビサイト・合同企業説明会で認知度アップを図り、会社訪問へつなげ、内定後も学生へのフォローに力を入れることなど全体を通じて学生とのコミュニケーションを重視していることが窺える。

2023年卒を対象にしたインターンシップ実施状況は「実施する」68.9%が最多を占めたものの、2022年卒より0.7ポイント減少。次点「未定」も2022年卒よりポイントを下げた（23年卒20.0%、22年卒21.7%）。3位「実施しない(予定なし)」は前年比2.4ポイント増加の11.1%。とはいえインターンシップが採用手法として有効かの質問へは、9割以上が「採用手法として有効」と回答し、その手法として根強く支持されていることが窺える。

インターンシップが「採用手法として有効」だと思う理由として『応募数確保以外に、イメージがつきやすく、お互いのミスマッチを防ぐことにもつながる。応募しなくても、経験として自分の力になるため』『学生側はこの企業がどのような企業なのか把握することが出来るのでミスマッチを防げる。採用側は学生と接触回数が増えることにより、この学生が弊社の人材として採用していいか判断材料が増える。』『興味を持っているから参加して貰えているので、志望意識の高い学生採用に繋がるから』『結果的にインターンシップに参加した学生を採用することが多い』などが挙げられた。一口に「採用手法として有効」といってもその位置づけは、学生との双方向理解の場や学生の成長機会の場として捉える企業から、採用に直結する人材との出逢いの場として捉えている企業まで様々であることが窺える。

【概要】

～新卒採用の背景・目的 (P6) ～

新卒採用を実施する背景の上位は、2022年卒と同じ「会社の活性化」82.2%が首位で、次点「既存事業の拡大」46.7%に35.5ポイントの差をつけた。3位は「全社的な人員増員」31.1%。

新卒採用の目的では、首位「会社の活性化のため」84.4%で、次点は「会社の将来を担う潜在能力の高い人材を確保するため」75.6%。22年卒と順位は入れ替わっているものの、いずれも3位に30ポイント以上の差をつけ2年連続トップとなっており、新卒人材への期待感から新卒採用を実施していることが窺える。

～採用スケジュール(予定) (P7～P8) ～

2023年卒の採用活動では、広報・個別会社説明会開始時期共に、2022年卒と同様「3月」開始が最も多かった（広報開始ピーク時期：23年卒3月（22年卒3月）、個別会社説明会開始ピーク時期：23年卒3月（22年卒3月））。

選考開始時期は「3月」が最多となり、「3月」「4月」同率最多の2022年卒より1か月早くなった（選考開始ピーク時期：23年卒3月（22年卒3・4月））。

面接開始時期は「未定」20.0%が最多。次点は同率17.8%で「5月」「6月」。次点も2022年卒のピーク時期「3月」「4月」より2ヶ月後ろ倒しの予定となっている（面接開始ピーク時期：23年卒未定（22年卒3・4月））。

内定（内々定）出しの開始ピーク時期は「未定」が最多の20.0%で、次点「6月」17.8%、3位は「4月」「7月」が同率15.6%。2022年卒では「6月」28.3%、「4月」17.4%、「3月」13.0%と、6月をピークにその前から内定（内々定）出す予定の企業が多かったが、2023年卒は内定（内々定）出しの時期を決めかねている企業の姿が垣間見える（内定（内々定）開始ピーク時期：23年卒未定（22年卒6月））。

採用活動終了予定時期も「未定」が最多（採用活動終了ピーク時期：23年卒未定（22年卒未定））。然しながら次点の「6月」15.6%は前年比4.7ポイント増加しており、活動終了時期を未定とする企業が多い中、6月で採用活動を終了するべく動く企業の姿も見受けられる。

3月の広報解禁、6月の選考解禁を軸に2022年卒・2023年卒の企業の動きを比較すると、広報・個別会社説明会説明会を2月以前に開始する企業の割合は、前年より増加（2月以前「広報」開始割合57.9%：前年比3.6ポイント増加、2月以前「個別会社説明会」開始割合60.1%：前年比14.5ポイント増加）。早期から学生にコンタクトを取っておきたい企業の積極姿勢も感じられる。

一方、選考・面接・内定（内々定）出しにおいては5月以前に開始予定の企業はそれぞれ微減（5月以前「選考」開始割合71.0%：前年比2.8ポイント減少、5月以前「面接」開始割合57.8%：前年比7.4ポイント減少、5月以前「内定（内々定）出し」開始割合40.0%：前年比5.6ポイント減少）。

早期から企業認知を高め、学生とのつながりを構築しつつも、選考・面接・内定出しについては先が見通しづらいと感じている企業の姿が垣間見える。

～採用予定数 (P9) ～

採用予定人数の見通しは、「前年並み」53.4%がトップ、次いで「検討中（未定）」31.1%、「増加」13.3%、「前年採用活動をしていない」2.2%となった。「減少」と回答した企業はいなかった（22年卒「減少」13.0%）。

採用予定人数の増減を2010年卒調査実施以来の過去13年で比較すると、2012年卒から2020年までは「前年並み」と「増加」が順位の入れ替わりはあるものの1・2位を占めていたのに対し、2021年卒からは「検討中（未定）」が「増加」に代わり2位となっている。

「前年並み」の理由として『中期計画・事業地盤強化にともない、新卒採用はある一定の人数の採用が必要のため』や『退職者や内定辞退者を考慮しての人数が例年と同じ状況のため』など。「検討中（未定）」の理由では『新卒採用の定義を一から構築したいためすべて未定【教育・出版・マスコミ】』など。「増加」の理由では『沖縄に関しては コロナ禍で2年間充分新卒採用が出来なかった』などが挙げられた。

～採用基準、採用数が満たされない場合の対応 (P10～P11) ～

採用基準の見通しは「前年並み」64.5%がトップ、次いで「検討中（未定）」24.5%、「厳しくなる」と「多様化する」は同率4.4%、「前年採用活動をしていない」2.2%となった。

過去13年で比較しても基準は前年並みが最多だが、次点に着目すると2013年卒・2021年卒を除くすべての年で「厳しくなる」が次点に付けていたのに対し、2023年卒では「検討中（未定）」が前年比13.6ポイント増加で次点となった（13年卒・21年卒では「厳しくなる」「検討中（未定）」が同率2位）。

「前年並み」の理由として『新卒採用は将来の幹部候補生の採用の為、基準は例年同様』など。「検討中（未定）」の理由では『採用方針がまだ決まっていない』、「厳しくなる」の理由では『母集団の形成が前年より増加するため、選考を厳しくせざるを得ない』、「多様化する」の理由では『新卒で足りない場合は中途採用も行う予定。航空会社などからの転職など期待』などが挙げられた。

採用数が満たされない場合の対応は、「求める人材レベルを下げない」77.8%、「基準を下げずに中途採用から補充」35.6%、「基準を下げずに第二新卒から補充」17.8%、「採用数を満たすために基準を柔軟に対応する」15.6%、「基準を下げずに常用雇用以外から補充」4.4%の順。

調査実施以来の過去13年を比較すると、2021年卒を除くすべての調査年で「求める人材レベルを下げない」が首位となっており、2023年卒は過去2番目に高い割合となっている（13年卒79.3%、23年卒77.8%）。

～採用活動の見通し（P12）～

採用活動の見通しは「前年並み」66.7%、「採用しにくくなる」20.0%、「採用しやすくなる」8.9%、「前年採用活動をしていないので分からない」4.4%の順。「前年並み」は過去8年間のなかで最も高い割合となった（16年卒28.4%、17年卒51.6%、18年卒41.9%、19年卒34.2%、20年卒46.6%、21年卒55.6%、22年卒58.7%、23年卒66.7%）。次点は2023年卒と2022年卒とで入れ替わり、2023年卒では「採用しにくくなる」が2位に、2022年卒で2位だった「採用しやすくなる」は3位となった。

「前年並み」の理由として『コロナ影響を受けた前年・今年度と比較すると求人数は増加傾向にあると思われるが、学生自体の動きの変化や活発化するかは見通せない』『対面接触が可能になりそうだが、競合も多いため』などが挙げられた。「採用しにくくなる」では『コロナの落ち着き具合で再び売り手市場に近づくと判断するから』などが、「採用しやすくなる」では『前年に比べ採用活動を早期に開始したため、前年よりは苦戦しないと思料[IT・情報通信]』などの理由が挙げられた。

～採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定)、採用活動で力を入れたいこと（P13～P14）～

2023年卒の採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定)があるか？については「検討中(未定)」48.9%がトップ、次いで「新たな取り組みなし」31.1%、「新たな取り組みがある」20.0%となった。「新たな取り組みがある」は、調査開始の2018年卒から2019年卒までは首位、2020年卒から2022年卒までは次点であったが、今回初めて3位に転じた。

新たに取り組みたいこととして、「広報」に関しては『録画映像のネット上での放映[金融・証券・保険]』など、「インターンシップの実施・見直し」に関しては『インターンシップ対応、SNS採用(主にTwitter)』など、「合説・個別会社説明会の実施・見直し」に関しては『録画配信型の説明会動画を制作』などの声が聞かれた。「その他」では『学生さんとの個別での双方向のコミュニケーションを増やす予定』という声があった。

2023年卒の採用活動で力を入れたい上位は、1位「学生とのコミュニケーション」、同率2位「個別会社説明会」「内定後の学生へのフォロー」、4位「インターンシップ」、5位「合同説明会への参加」だった。2022年卒と比較し10ポイント以上増加したのは「内定後の学生へのフォロー」(16.5ポイント増加)、「合同企業説明会への参加」(14.2ポイント増加)、「会社訪問」(11.7ポイント増加)、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」(11.5ポイント増加)、「学生とのコミュニケーション」(10.3ポイント増加)であった。就職ナビサイト・合同企業説明会で認知度アップを図り、会社訪問へつなげ、内定後も学生へのフォローに力を入れるなど全体を通して学生とのコミュニケーションを重視していることが窺える。

～企業が学生へアピールしたいこと（P15）～

企業が学生へアピールしたい上位は、1位「職種・仕事内容」、2位「社風・コーポレートカラー」、3位「社会や地域への貢献度」、4位「教育・研修制度」、5位「専門知識や技術が身につく」だった。

2022年卒と比較して順位が上昇したのは、「社風・コーポレートカラー」(22卒3位→23卒2位)、「教育・研修制度」(22卒6位→23卒4位)、「専門知識や技術が身につく」(22卒7位→23卒5位)、「若いうちから裁量権のある仕事を任せられる」(22卒9位→23卒6位)など。逆に下降したのは「社会や地域への貢献度」(22卒2位→23卒3位)、「企業戦略やビジョン」(22卒4位→23卒6位)、「雇用の安定性」(22卒4位→23卒9位)など。

～選考を行う際に重視する資質・能力（P16）～

経済産業省が提唱する「社会人基礎力」の分類を元に、選考を行う際に重視する資質・能力を聞いたところ、1位「主体性」93.2%、2位「課題発見力」93.0%、3位「柔軟性」79.5%、4位「ストレスコントロール力」75.0%、5位は同率で「傾聴力」「発信力」70.5%だった。

1位の「主体性」は【前に踏み出す力(アクション)】の要素に含まれ、2位の「課題発見力」は【考え抜く力(シンキング)】に、3位～5位の「柔軟性」「ストレスコントロール力」「傾聴力」「発信力」は【チームで働く力(チームワーク)】に含まれる。新入社員には物事に進んで取り組む力、現状を分析し課題を明らかにする力、柔軟さやストレスをうまくコントロールする力、また傾聴・発信といった双方向のコミュニケーション力を求めていることが窺える。

～学生時代に経験してほしい活動（P17）～

学生時代に経験してほしい活動では、1位「バイト経験」82.2%、2位「クラブ・サークル活動」68.9%、3位「インターンシップ経験」57.8%となった。バイト経験の理由として『社会経験（雇用形態問わず）があると、就職することに対する考え方や視野が広がるため』など、クラブ・サークル活動では『チームワーク、主体性、コミュニケーション力、目的をもって行動する力が養われると思うから』などが挙げられた。

～新卒者を対象としたインターンシップへの取り組み（P18）～

2023年卒を対象にしたインターンシップ実施状況は「実施する」68.9%が最多を占めたものの、2022年卒より0.7ポイント減少。次点「未定」も22年卒よりポイントを下げた（23年卒20.0%、22年卒21.7%）。3位「実施しない(予定なし)」は前年比2.4ポイント増加の11.1%。とはいえインターンシップが採用手法として有効かの質問へは、9割以上が「採用手法として有効」と回答し、その手法として根強く支持されていることが窺える。

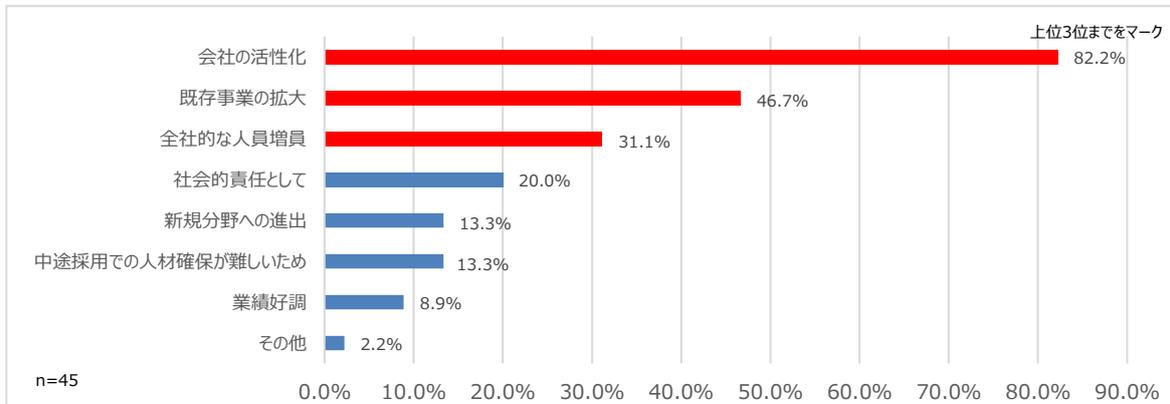
インターンシップが「採用手法として有効」だと思う理由として『応募数確保以外に、イメージが付きやすく、お互いのミスマッチを防ぐことにつながる。応募しなくても、経験として自分の力になるため』『学生側はこの企業がどのような企業なのか把握することが出来るのでミスマッチを防げる。採用側は学生と接触回数が増えることにより、この学生が弊社の人材として採用していいか判断材料が増える。』など、双方向理解・成長機会だとする声や『興味を持っているから参加して貰えているので、志望意識の高い学生採用に繋がるから』『結果的にインターンシップに参加した学生を採用することが多い』など、採用に直結する人材との出会いの場として捉えているなど、幅広い理由が挙げられた。

●新卒採用の背景・目的

新卒採用を実施する背景の上位は、2022年卒と同じ「会社の活性化」82.2%が首位。次点「既存事業の拡大」46.7%に35.5ポイントの差をつけた。3位は「全社的な人員増員」31.1%。

新卒採用の目的では、首位「組織の活性化のため」84.4%で、次点は「会社の将来を担う潜在能力の高い人材を確保するため」75.6%。2022年卒と順位は入れ替わっているものの、いずれも3位に30ポイント以上の差をつけ、2年連続トップとなっている。

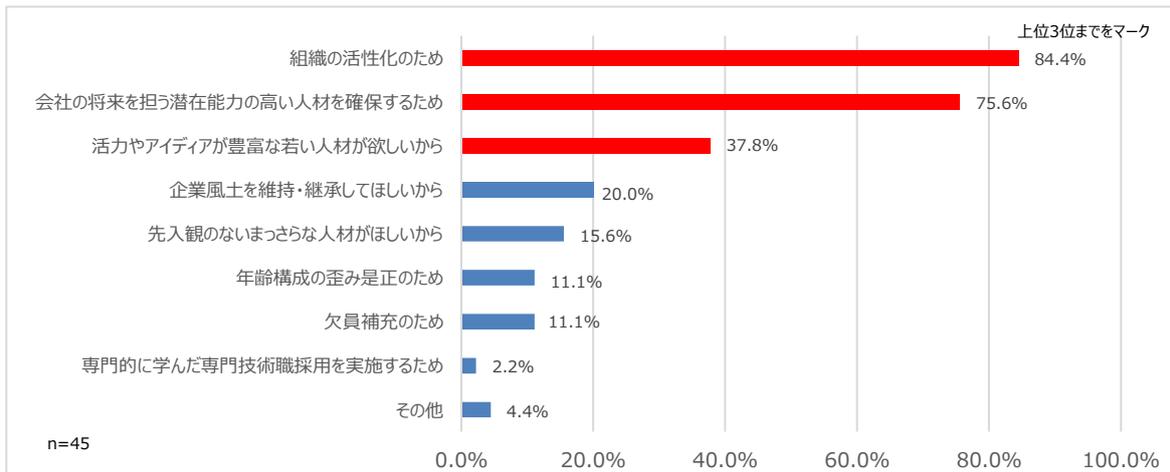
■新卒採用予定の背景（複数回答）



新卒採用の背景	23年卒	22年卒	新卒採用の背景	23年卒	22年卒
会社の活性化	82.2%	84.8%	新規分野への進出	13.3%	17.4%
既存事業の拡大	46.7%	34.8%	中途採用での人材確保が難しいため	13.3%	4.3%
全社的な人員増員	31.1%	34.8%	業績好調	8.9%	8.7%
社会的責任として	20.0%	21.7%	その他	2.2%	6.5%

表内・上位3位までをマーク

■新卒採用予定の目的（複数回答）



新卒採用の目的	23年卒	22年卒	新卒採用の目的	23年卒	22年卒
組織の活性化のため	84.4%	73.9%	年齢構成の歪み是正のため	11.1%	23.9%
会社の将来を担う潜在能力の高い人材を確保するため	75.6%	89.1%	欠員補充のため	11.1%	8.7%
活力やアイデアが豊富な若い人材が欲しいから	37.8%	43.5%	専門的に学んだ専門技術職採用を実施するため	2.2%	2.2%
企業風土を維持・継承してほしいから	20.0%	21.7%	その他	4.4%	0.0%
先入観のないまっさらな人材がほしいから	15.6%	15.2%			

表内・上位3位までをマーク

●採用スケジュール（予定）

企業の採用活動スケジュールを「2023年卒」「2022年卒」採用企業で比較したところ、広報・個別会社説明会開始時期共に、22年卒と同様「3月」開始が最も多かった（広報開始ピーク時期：23年卒3月(22年卒3月)、個別会社説明会開始ピーク時期：23年卒3月(22年卒3月)）。3月広報解禁前の2月以前に広報を開始する割合が2023年卒では57.9%（22年卒では54.3%）、2月以前の個別会社説明会開始割合が2023年卒では60.1%を占め（22年卒では45.6%）と、2022年卒よりもそれぞれ増加しており（2月以前広報開始：3.6ポイント増、2月以前個別会社説明会開始：14.5ポイント増）、依然として高い割合を占めている。

選考開始時期は「3月」24.4%が最多で、22年卒では「3月」と「4月」が同率(23.9%)で最多だったことから、1か月早まった（選考開始ピーク時期：23年卒3月(22年卒3・4月)）。

面接の開始時期は「未定」20.0%が最多で、次点は同率17.8%で「5月」「6月」。これは2022年卒のピーク時期より2ヶ月後ろ倒しの予定となっている。（面接開始ピーク時期：23年卒未定(22年卒3・4月)）。

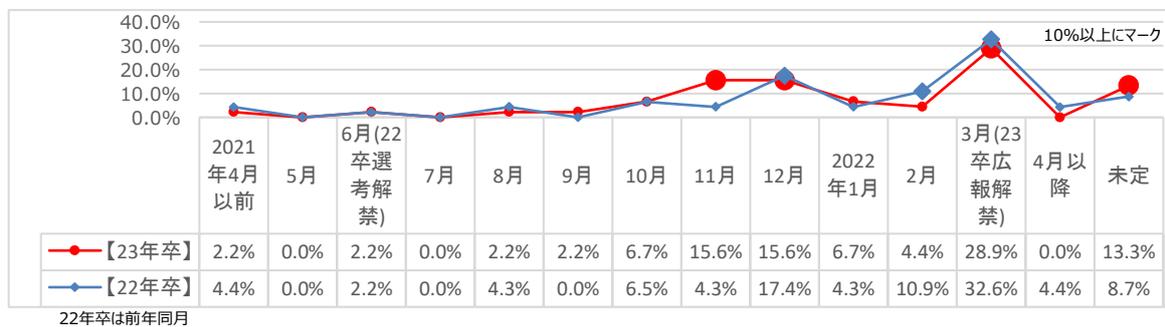
選考、面接開始については、6月選考解禁前の5月以前から開始する割合が依然として高いものの、2022年卒より微減（5月以前選考開始：23年卒71.0%(22年卒73.8%)、5月以前面接開始：23年卒57.8%(22年卒65.2%)）。

内定(内々定)出しの開始ピーク時期は「未定」が最多の20.0%となり、次点「6月」17.8%であった。「6月」は2022年卒では最多であったが、2023年卒の「6月」は前年と比べ10.5ポイント減であった。（内定(内々定)開始ピーク時期：23年卒未定(22年卒6月)）。6月選考解禁前の5月以前に内定(内々定)出しを開始する割合は40.0%あり、前年より5.6ポイント減少した（23年卒40.0%(22年卒45.6%)）。

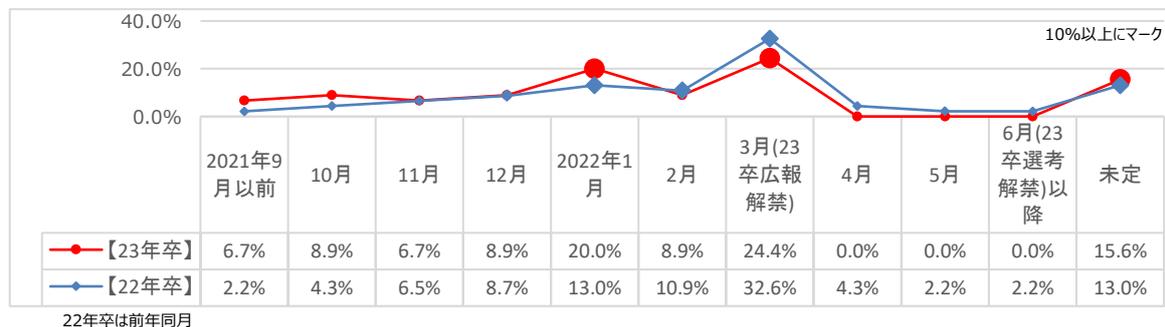
採用活動終了予定時期は、「未定」が最多となった（採用活動終了ピーク時期：23年卒未定(22年卒未定)）。

※2023年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を3年生の3月(22年卒：3月)、面接等の選考活動は4年生の6月(22年卒：6月)とする。

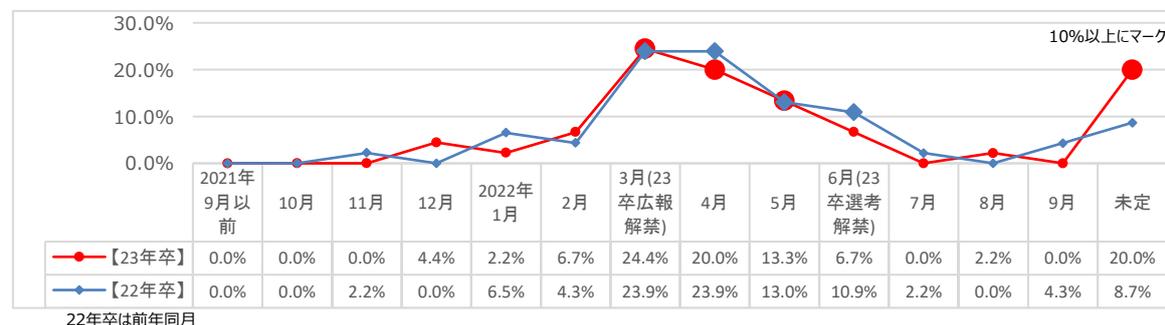
■ 広報の開始（予定）時期



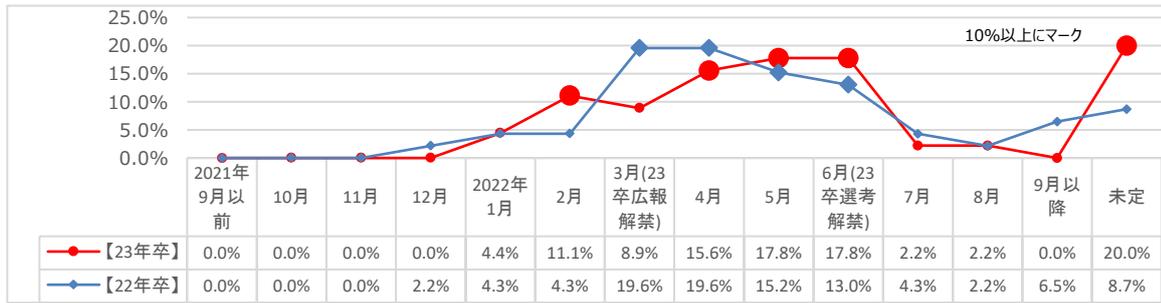
■ 個別会社説明会の開始（予定）時期



■ 選考の開始（予定）時期

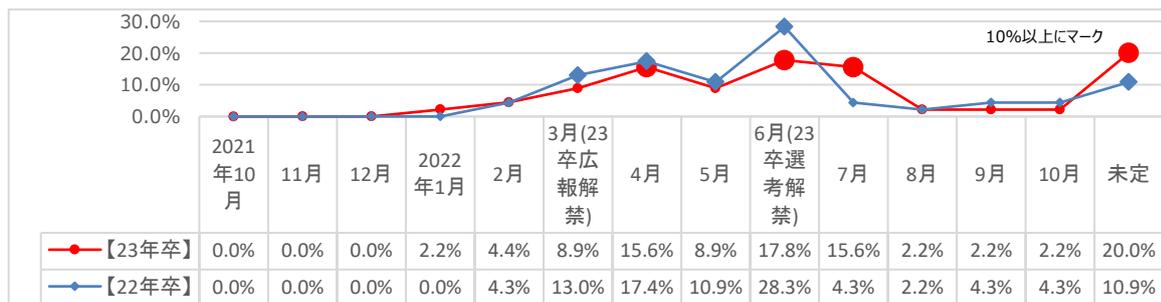


■面接の開始（予定）時期



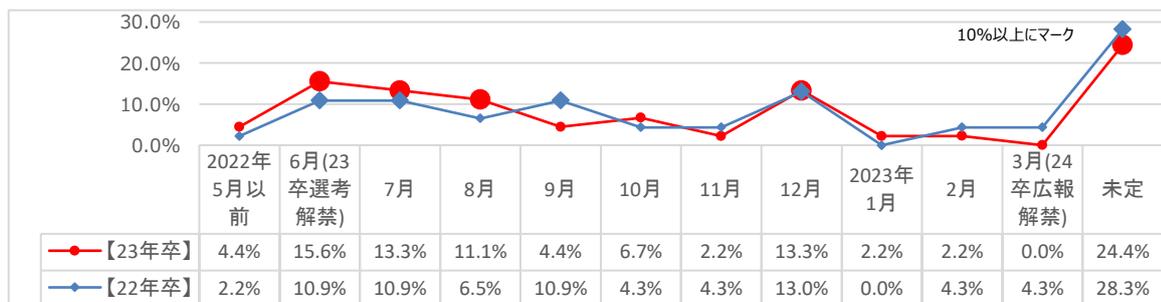
22年卒は前年同月

■内定(内々定)出しの開始（予定）時期



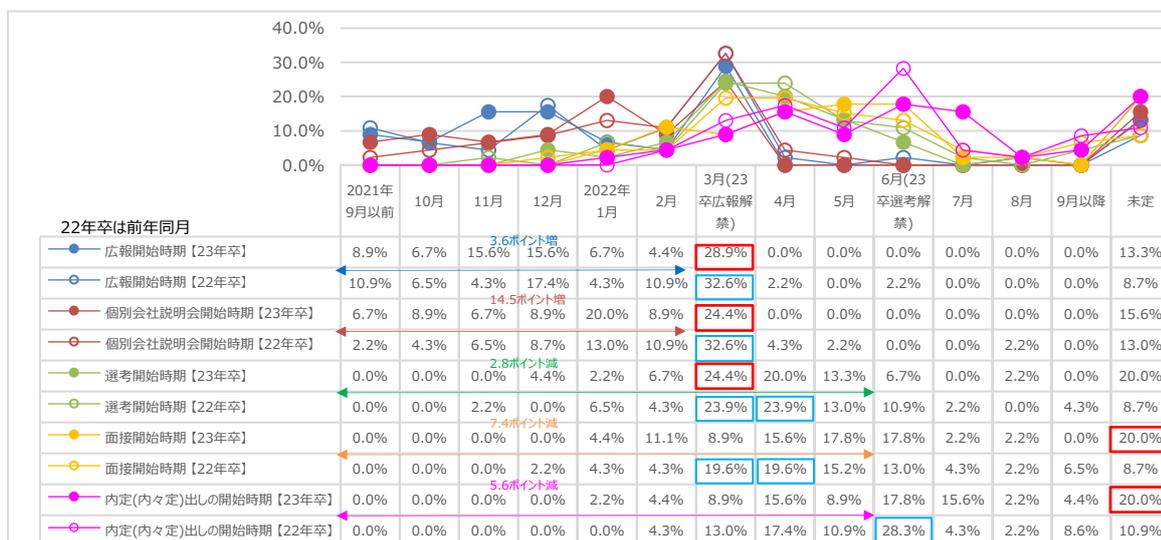
22年卒は前年同月

■採用活動の終了（予定）時期



22年卒は前年同月

■採用スケジュール（広報・個別会社説明会・選考・面接・内定(内々定)出し開始）



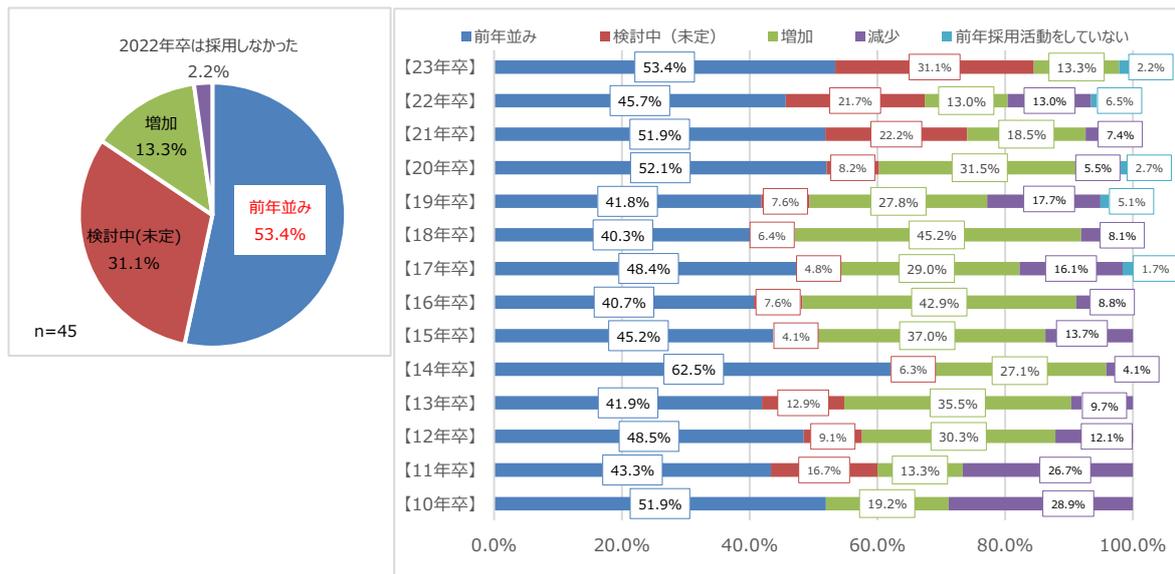
●採用予定数 ※2010年卒から調査実施

採用予定人数の見通しは、「前年並み」53.4%がトップ、次いで「検討中(未定)」31.1%、「増加」13.3%、「前年採用活動をしていない」2.2%となった。

調査実施以来の過去13年を比較すると、2012年卒から2020年卒までは「前年並み」「増加」が順位の入れ替わりはあるものの1・2位を占めていたが、2021年卒からは「検討中(未定)」が「増加」に代わり2位となっている。「検討中(未定)」は、過去13年で最も高い割合（「検討中」：10年卒0.0%、11年卒16.7%、12年卒9.1%、13年卒12.9%、14年卒6.3%、15年卒4.1%、16年卒7.6%、17年卒4.8%、18年卒6.4%、19年卒7.6%、20年卒8.2%、21年卒22.2%、22年卒21.7%、23年卒31.1%）。

「前年並み」の理由として、『中期計画・事業地盤強化にともない、新卒採用はある一定の人数の採用が必要なため』や『退職者や内定辞退者を考慮しての人数が例年と同じ状況のため』など。「検討中(未定)」の理由では『新卒採用の定義を一から構築したいためすべて未定』など。「増加」の理由では『沖縄に関しては コロナ禍で2年間充分新卒採用が出来なかった』などが挙げられた。

■採用予定人数の見通し（単一回答） ■採用予定人数の見通し／過去対比



■採用予定人数の見通しについて具体的な理由。（自由回答）

「前年並み」との回答理由

- ・中期計画・事業地盤強化にともない、新卒採用はある一定の人数の採用が必要なため[IT・情報通信]
- ・採用計画変更なし、社員数の約6%の人数を例年新卒採用実施[ホテル・旅行]
- ・当社計画に沿って[卸売・小売・流通]
- ・退職者や内定辞退者を考慮しての人数が例年と同じ状況のため[金融・証券・保険]
- ・人員体制の都合上前年並みの人数を募集する予定です。[複合サービス（多角事業）]

「検討中（未定）」との回答理由

- ・総従業員数の推移を見ながらの対応[メーカー（製造販売）]
- ・22卒の募集無し（コロナ禍における加盟店支援に特化する為、支援取組継続検討の為）[卸売・小売・流通]
- ・現在も採用活動を行っている為[卸売・小売・流通]
- ・新卒採用の定義を一から構築したいためすべて未定[教育・出版・マスコミ]
- ・定年退職者や店舗状況を見て判断を行います[金融・証券・保険]
- ・2022年卒の代から新卒の一括採用を始めたため、今回の結果を見て判断[建設・不動産]

「増加」との回答理由

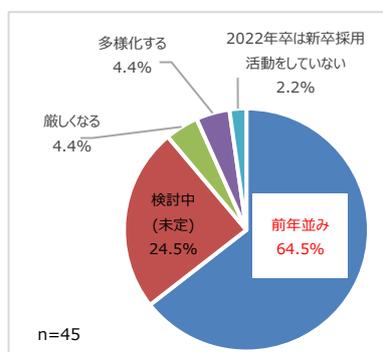
- ・新規サービス、既存業務の拡大するため[IT・情報通信]
- ・県内の店舗数が増えたため[メーカー（製造販売）]
- ・沖縄に関してはコロナ禍で2年間充分新卒採用が出来なかった[卸売・小売・流通]

●採用基準

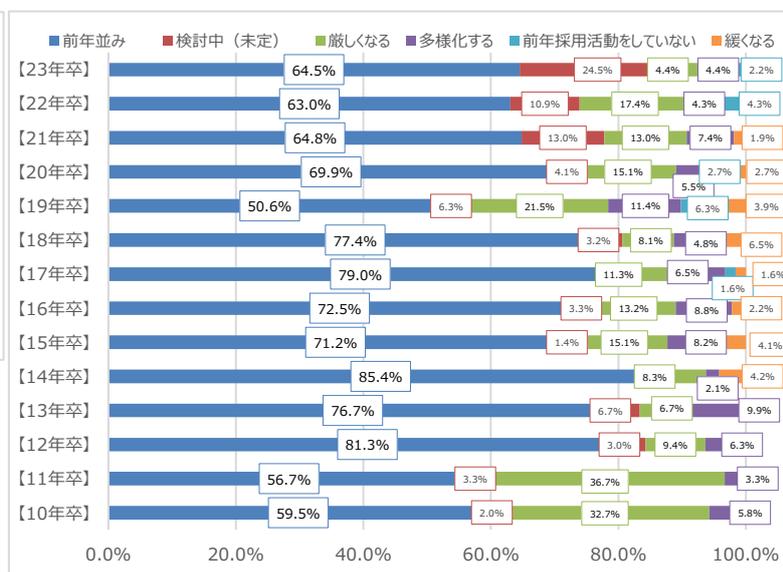
採用基準の見通しは、「前年並み」64.5%がトップ、次いで「検討中(未定)」24.5%、「厳しくなる」と「多様化する」は同率4.4%、「前年採用活動をしていない」2.2%となった。

「前年並み」の理由として『新卒採用は将来の幹部候補生の採用の為、基準は例年同様』など。「検討中(未定)」の理由では『採用方針がまだ決まっていない』、「厳しくなる」の理由では『母集団の形成が前年より増加するため、選考を厳しくせざるを得ない』、「多様化する」の理由では『新卒で足りない場合は中途採用も行う予定。航空会社などからの転職など期待』などが挙げられた。

■採用基準（単一回答）



■採用基準／過去対比



■採用基準の見通しについて具体的な理由。（自由回答）

「前年並み」との回答理由

- ・基準を落とすと逆に離職に繋がるため[IT・情報通信]
- ・入社員の質の確保[IT・情報通信]
- ・前年並み。基準を落とさずに採用数を確保したい[サービス]
- ・新卒採用は将来の幹部候補生の採用の為、基準は例年同様[ホテル・旅行]
- ・全国で採用活動をしているため、基準は例年通りを保ったまま採用数を確保したい[メーカー（製造販売）]
- ・基準を落とさずに採用数を確保したい[卸売・小売・流通]
- ・前年同様の試験を予定しております[金融・証券・保険]
- ・理念共感型採用を引き続き行う[建設・不動産]
- ・例年、取りたい人材を取るため採用基準の変更はあまり無い[複合サービス（多角事業）]

「検討中(未定)」との回答理由

- ・基準をこれ以上落としていくと、教育に時間がかかるため[IT・情報通信]
- ・採用基準が大きく変わるわけではないが、より会社の方針とマッチングする人材を求めていくようになって考えています[IT・情報通信]
- ・採用方針がまだ決まっていない[複合サービス（多角事業）]

「厳しくなる」との回答理由

- ・母集団の形成が前年より増加するため、選考を厳しくせざるを得ない[金融・証券・保険]
- ・採用に妥協せず、弊社が求めている社員を採用していく。場合によっては0名もありえる[建設・不動産]

「多様化する」との回答理由

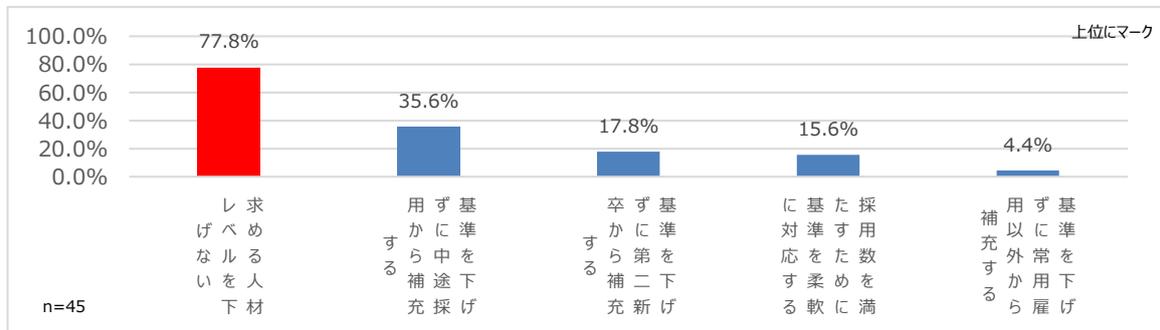
- ・UIターン、既卒者など、留学生など、多様性で在りたいと考えてます[IT・情報通信]
- ・新卒で足りない場合は中途採用も行う予定。航空会社などからの転職など期待[卸売・小売・流通]

●採用数が満たされない場合の対応

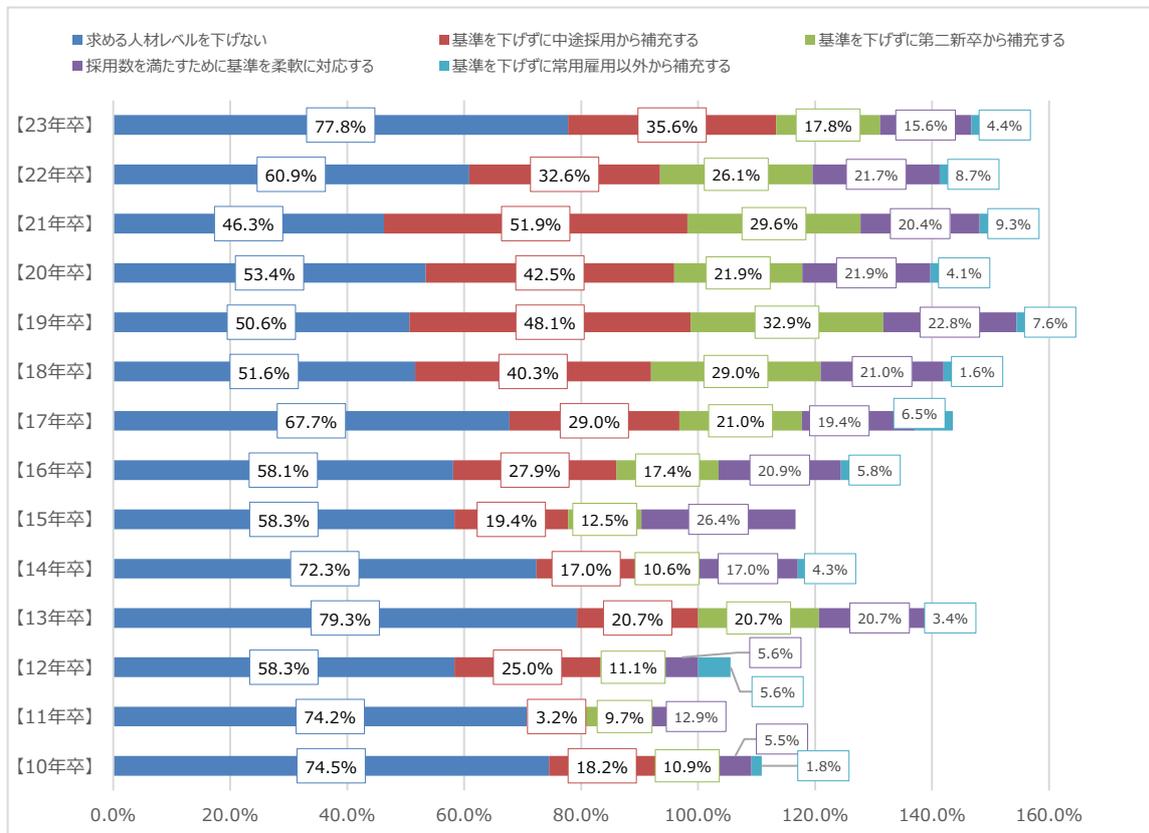
採用数が満たされない場合の対応は、「求める人材レベルを下げない」77.8%、「基準を下げずに中途採用から補充」35.6%、「基準を下げずに第二新卒から補充」17.8%、「採用数を満たすために基準を柔軟に対応する」15.6%、「基準を下げずに常用雇用以外から補充」4.4%の順。

調査実施以来の過去13年を比較すると、2021年卒を除くすべての調査年で「求める人材レベルを下げない」が首位となっており、2023年卒は過去2番目に高い割合となっている（23年卒77.8%、13年卒79.3%）。

■採用数が満たされない場合の対応（複数回答）



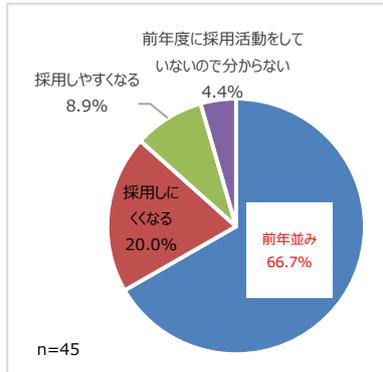
■採用数が満たされない場合の対応／過去対比



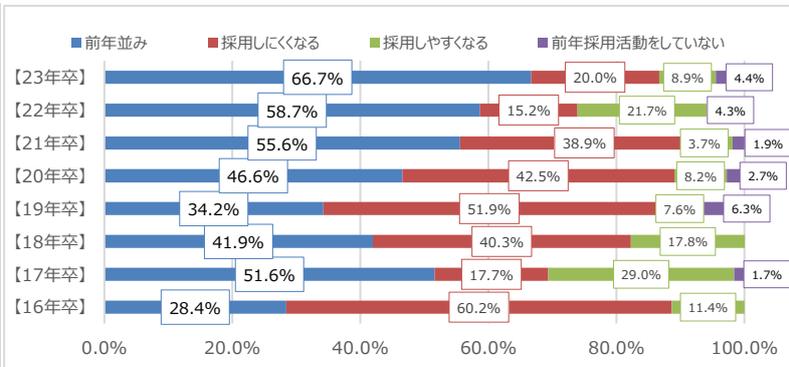
●採用活動の見通し

採用活動の見通しは「前年並み」66.7%、「採用しにくくなる」20.0%、「採用しやすくなる」8.9%、「前年採用活動をしていないので分からない」4.4%の順。「前年並み」が最多で、理由として『コロナ影響を受けた前年・今年度と比較すると求人数は増加傾向にあると思われるが、学生自体の動きの変化や活発化するかは見通せない』『対面接触が可能になりそうだが、競合も多いため』などが挙げられた。次いで多かった「採用しにくくなる」では『コロナの落ち着いた具合で再び売り手市場に近づく判断するから』などが、「採用しやすくなる」では『前年に比べ採用活動を早期に開始したため、前年よりは苦戦しないと史料』などの理由が挙げられた。

■採用活動の見通し（単一回答）



■採用活動の見通し／過去対比



■採用活動の見通しについての具体的な理由。（自由回答）

「前年並み」との回答理由

- ・採用活動は前年より早くから動くため[IT・情報通信]
- ・売り手市場の継続[IT・情報通信]
- ・本業片手間で採用活動を実施するため、前年並みがベストと考えている[IT・情報通信]
- ・毎年市場の状況が読めないため[IT・情報通信]
- ・人手不足に変わりないと考える[サービス]
- ・例年通りの採用を継続[メーカー（製造販売）]
- ・コロナ影響を受けた前年・今年度と比較すると求人数は増加傾向にあると思われるが、学生自体の動きの変化や活発化するかは見通せない[教育・出版・マスコミ]
- ・現状のエントリー数進捗等も問題なし[複合サービス（多角事業）]
- ・対面接触が可能になりそうだが、競合も多いため[複合サービス（多角事業）]

「採用しにくくなる」との回答理由

- ・コロナの終息による企業の採用活動状況が活発になり、売り手市場に拍車がかかりそう[IT・情報通信]
- ・コロナ禍で採用を停めていた企業が採用を開始。DX化に伴いIT企業以外の業界もIT人材の採用を実施してくると予想。IT人材の確保がより難しくなっていく[IT・情報通信]
- ・求める人材像とのマッチングが難しくなると想定するため[IT・情報通信]
- ・他社の採用意欲が高く、採用活動時期も前倒しになっているため[IT・情報通信]
- ・働き方のバリエーションが増え、学生の選択肢も広がると考えるため[IT・情報通信]
- ・近い業界の新卒採用の再開[ホテル・旅行]
- ・コロナの落ち着いた具合で再び売り手市場に近づく判断するから[卸売・小売・流通]
- ・新卒採用の企業数が例年並みに戻ることが予想されるため[複合サービス（多角事業）]

「採用しやすくなる」との回答理由

- ・インターンシップの実施が大きいです[IT・情報通信]
- ・前年に比べ採用活動を早期に開始したため、前年よりは苦戦しないと史料[IT・情報通信]
- ・今年はコロナウイルスにより説明会などの開催が積極的に行えず、応募数が一時伸び悩んだため[メーカー（製造販売）]
- ・コロナで企業が弱体化しており、採用数が少なくなることを予測。企業も有能な人材のみの採用になると予測。買い手市場になるのでは[建設・不動産]

「前年度に採用活動をしていないので分からない」との回答理由

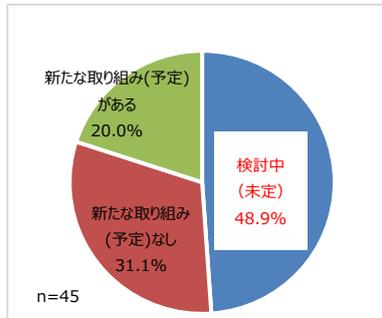
- ・年々、学生の思考やニーズの変化、情勢に応じて影響がある為[卸売・小売・流通]

●採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定) ※2018年卒から調査実施

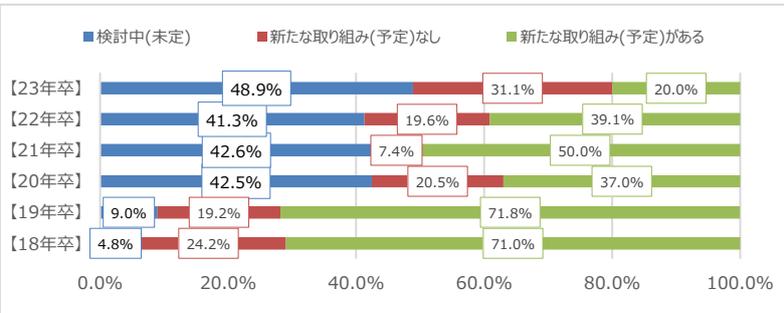
23年卒の採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定)があるか？については「検討中(未定)」48.9%がトップ、次いで「新たな取り組みなし」31.1%、「新たな取り組みがある」20.0%となった。

新たに取り組みたいこととして、「広報」に関する声としては『録画映像のネット上での放映』など、「インターンシップの実施・見直し」に関する声では『インターンシップ対応、SNS採用（主にTwitter）』など、「合説・個別会社説明会の実施・見直し」に関する声では『録画配信型の説明会動画を制作』などの声が聞かれた。「その他」では『学生さんとの個別での双方向のコミュニケーションを増やす予定』という声があった。

■ 2023年卒採用活動での新たな取り組み



■ 新たに取り組みたいこと／過去対比



■ 2023年卒の採用活動で新たに取り組みたいこと具体的な記述。(自由回答)

「広報」に関する声

- ・大学へ直接訪問し、イベント（合説等）の案内、宣伝を行う[メーカー（製造販売）]
- ・学校別に出身県・学年別ターゲットへの働きかけ。オファー型の活用[卸売・小売・流通]
- ・録画映像のネット上での放映[金融・証券・保険]

「インターンシップの実施・見直し」に関する声

- ・インターンシップ対応、SNS採用（主にTwitter）[IT・情報通信]
- ・短期間インターンシップからの学生とのかかわり[IT・情報通信]
- ・コース別インターンシップ[卸売・小売・流通]

「合説・個別会社説明会の実施・見直し」に関する声

- ・録画配信型の説明会動画を制作[IT・情報通信]
- ・就活カフェの活用[複合サービス（多角事業）]

「その他」に関する声

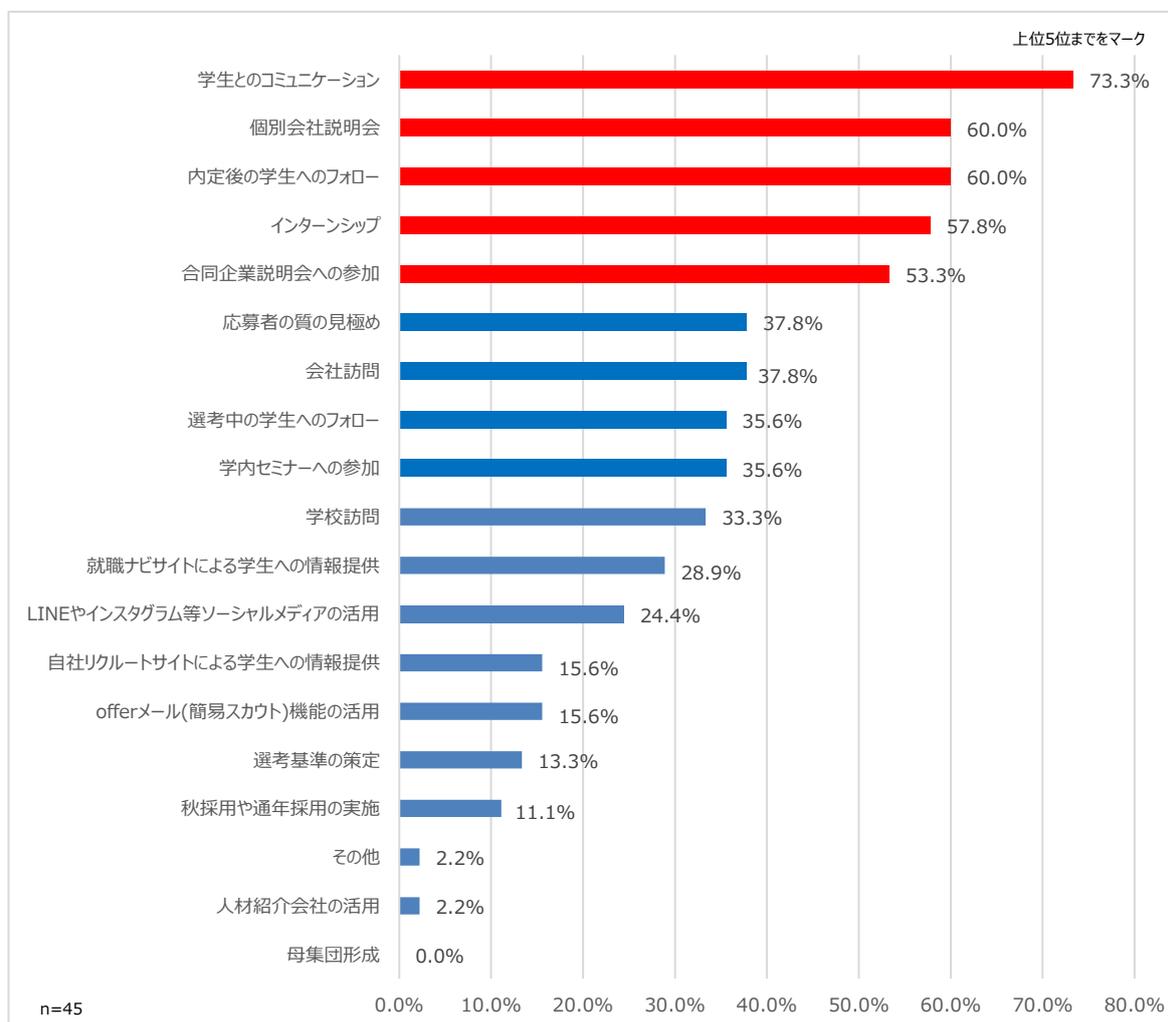
- ・学生さんとの個別での双方向のコミュニケーションを増やす予定[金融・証券・保険]

●採用活動で力を入れたいこと

2023年卒の採用活動で力を入れたい上位は、1位「学生とのコミュニケーション」、同率2位「個別会社説明会」「内定後の学生へのフォロー」、4位「インターンシップ」、5位「合同説明会への参加」だった。

2022年卒と比較し10ポイント以上増加したのは「内定後の学生へのフォロー」(16.5ポイント増加)、「合同企業説明会への参加」(14.2ポイント増加)、「会社訪問」(11.7ポイント増加)、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」(11.5ポイント増加)、「学生とのコミュニケーション」(10.3ポイント増加)であった。

■2023年卒の採用活動で力を入れたいこと（複数回答）



採用活動で強化したいこと	23年卒	22年卒	採用活動で強化したいこと	23年卒	22年卒
学生とのコミュニケーション	73.3%	63.0%	就職ナビサイトによる学生への情報提供	28.9%	17.4%
個別会社説明会	60.0%	52.2%	LINEやInstagram等ソーシャルメディアの活用	24.4%	23.9%
内定後の学生へのフォロー	60.0%	43.5%	自社リクルートサイトによる学生への情報提供	15.6%	21.7%
インターンシップ	57.8%	47.8%	offerメール(簡易スカウト)機能の活用	15.6%	10.9%
合同企業説明会への参加	53.3%	39.1%	選考基準の策定	13.3%	13.0%
応募者の質の見極め	37.8%	34.8%	秋採用や通年採用の実施	11.1%	8.7%
会社訪問	37.8%	26.1%	その他	2.2%	2.2%
選考中の学生へのフォロー	35.6%	34.8%	人材紹介会社の活用	2.2%	0.0%
学内セミナーへの参加	35.6%	26.1%	母集団形成	0.0%	0.0%
学校訪問	33.3%	32.6%			

表内・上位5位までをマーク

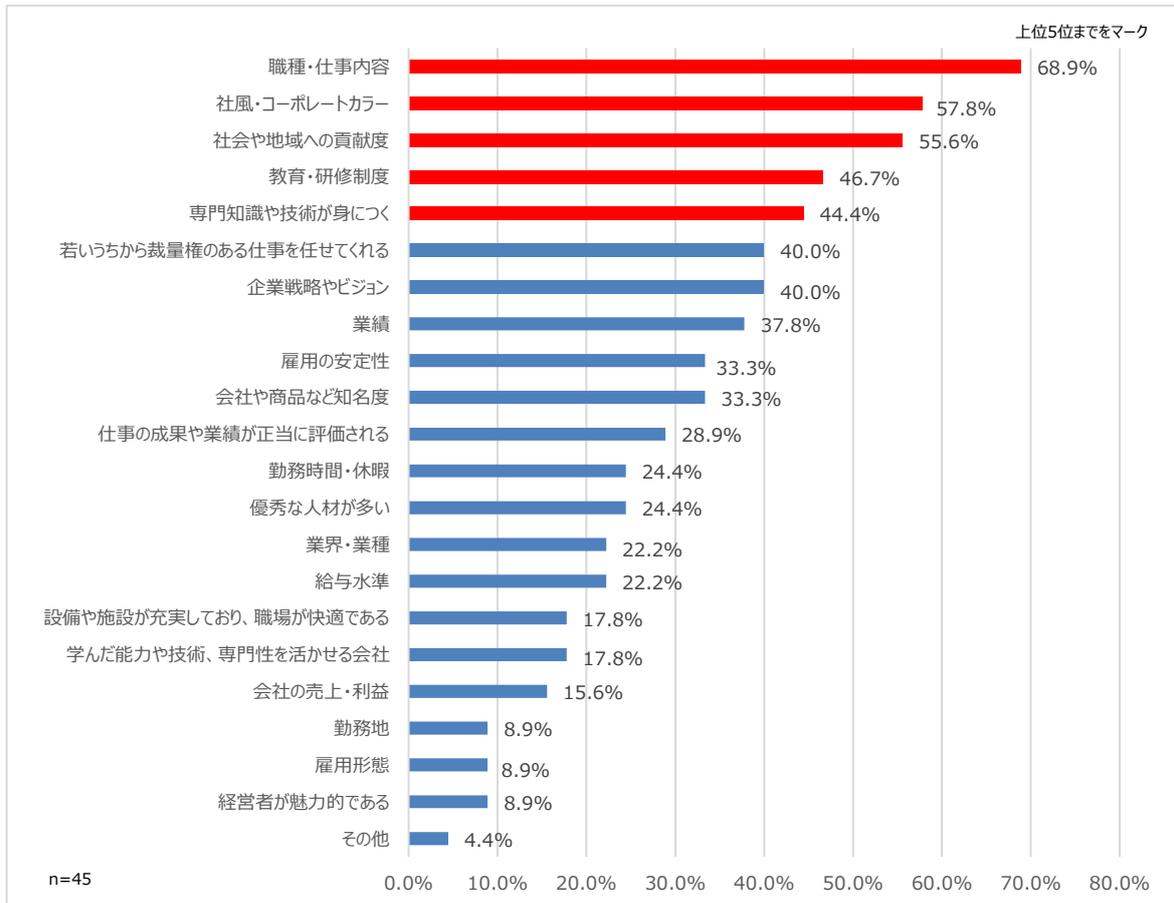
●企業が学生へアピールしたいこと

企業が学生へアピールしたい上位は、1位「職種・仕事内容」、2位「社風・コーポレートカラー」、3位「社会や地域への貢献度」、4位「教育・研修制度」、5位「専門知識や技術が身につく」だった。

22年卒と比較して順位が上昇したのは、「社風・コーポレートカラー」（22卒3位→23卒2位）、「教育・研修制度」（22卒6位→23卒4位）、「専門知識や技術が身につく」（22卒7位→23卒5位）、「若いうちから裁量権のある仕事を任せてくれる」（22卒9位→23卒6位）など。

逆に下降したのは「社会や地域への貢献度」（22卒2位→23卒3位）、「企業戦略やビジョン」（22卒4位→23卒6位）、「雇用の安定性」（22卒4位→23卒9位）など。

■2023年卒採用活動で学生へアピールしたいこと（複数回答）



学生へアピールしたいこと	23年卒	22年卒	学生へアピールしたいこと	23年卒	22年卒
職種・仕事内容	68.9%	56.5%	勤務時間・休暇	24.4%	32.6%
社風・コーポレートカラー	57.8%	43.5%	優秀な人材が多い	24.4%	8.7%
社会や地域への貢献度	55.6%	50.0%	業界・業種	22.2%	21.7%
教育・研修制度	46.7%	39.1%	給与水準	22.2%	15.2%
専門知識や技術が身につく	44.4%	32.6%	設備や施設が充実しており、職場が快適である	17.8%	19.6%
企業戦略やビジョン	40.0%	41.3%	学んだ能力や技術、専門性を活かせる会社	17.8%	17.4%
若いうちから裁量権のある仕事を任せてくれる	40.0%	30.4%	会社の売上・利益	15.6%	17.4%
業績	37.8%	30.4%	勤務地	8.9%	26.1%
雇用の安定性	33.3%	41.3%	雇用形態	8.9%	10.9%
会社や商品など知名度	33.3%	23.9%	経営者が魅力的である	8.9%	8.7%
仕事の成果や業績が正当に評価される	28.9%	21.7%	その他	4.4%	4.3%

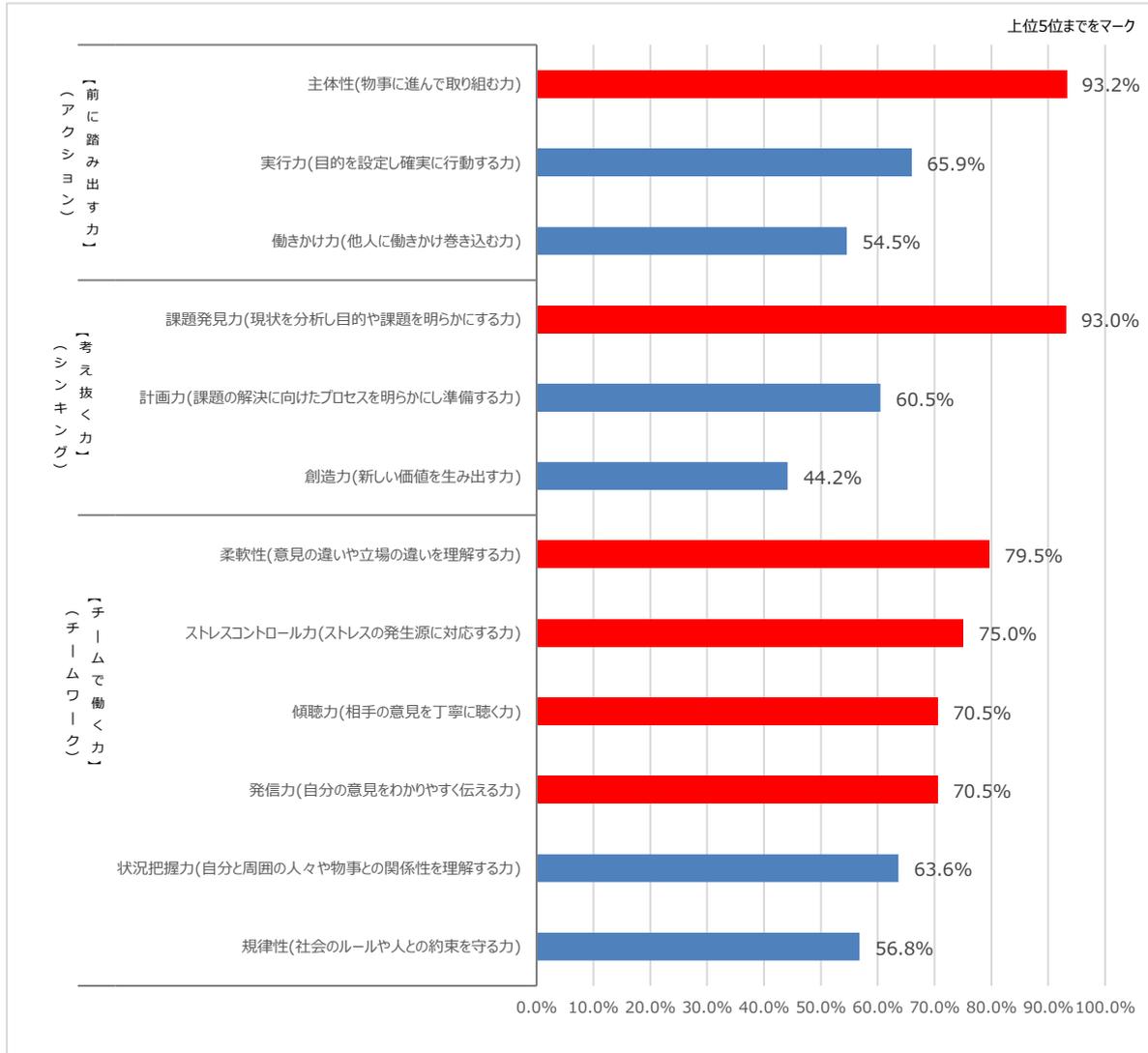
表内・上位5位までをマーク

● 選考を行う際に重視する資質・能力 ※2020年卒から全項目変更

選考を行う際に重視する資質・能力では、1位「主体性」93.2%、2位「課題発見力」93.0%、3位「柔軟性」79.5%、4位「ストレスコントロール力」75.0%、5位は同率で「傾聴力」「発信力」70.5%だった。【前に踏み出す力(アクション)】の要素では1位「主体性」が、【考え抜く力(シンキング)】では2位「課題発見力」が、【チームで働く力(チームワーク)】では3位「柔軟性」、4位「ストレスコントロール力」、同率5位「傾聴力」「発信力」が重視されていることが窺える。

※経済産業省が提唱する「社会人基礎力」を元に能力を分類。

■ 選考を行う際に重視する資質・能力（複数回答）



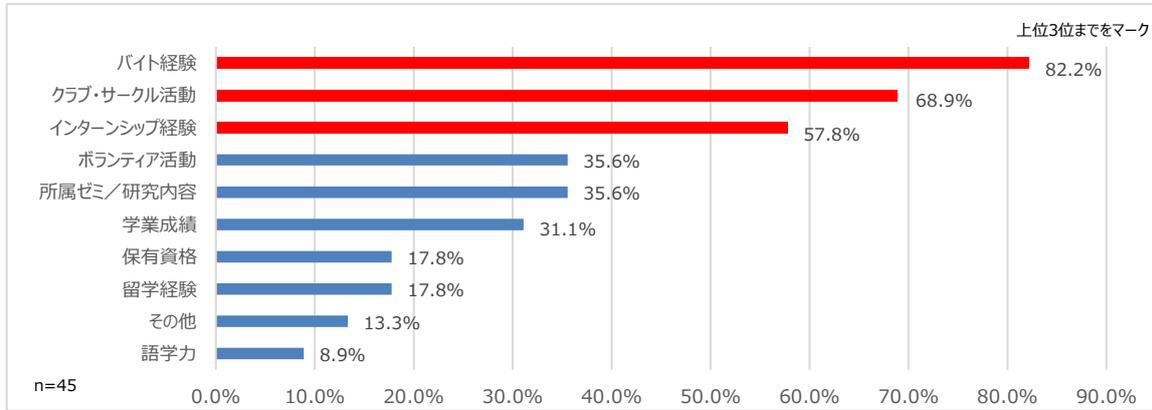
学生へアピールしたいこと		23年卒	22年卒	学生へアピールしたいこと		23年卒	22年卒
【前に踏み出す力】	主体性(物事に進んで取り組む力)	93.2%	86.7%	【チームで働く力】	柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)	79.5%	80.0%
	実行力(目的を設定し確実に行動する力)	65.9%	66.7%		ストレスコントロール力(ストレスの発生源に対応する力)	75.0%	53.3%
	働きかけ力(他人に働きかけ巻き込む力)	54.5%	35.6%		発信力(自分の意見をわかりやすく伝える力)	70.5%	64.4%
【考え抜く力】	課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)	93.0%	82.9%		傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)	70.5%	64.4%
	計画力(課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力)	60.5%	43.9%		状況把握力(自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力)	63.6%	57.8%
	創造力(新しい価値を生み出す力)	44.2%	56.1%	規律性(社会のルールや人との約束を守る力)	56.8%	53.3%	

表内・上位5位までをマーク

● 学生時代に経験してほしい活動

学生時代に経験してほしい活動では、1位「バイト経験」82.2%、2位「クラブ・サークル活動」68.9%、3位「インターンシップ経験」57.8%となった。バイト経験の理由として『社会経験（雇用形態問わず）があると、就職することに対する考え方や視野が広がるため』など、クラブ・サークル活動では『チームワーク、主体性、コミュニケーション力、目的をもって行動する力が養われると思うから』などが挙げられた。

■ 学生時代に経験してほしい活動（複数回答）



経験してほしい活動	23年卒	22年卒	経験してほしい活動	23年卒	22年卒
バイト経験	82.2%	71.7%	学業成績	31.1%	30.4%
クラブ・サークル活動	68.9%	54.3%	保有資格	17.8%	19.6%
インターンシップ経験	57.8%	47.8%	留学経験	17.8%	19.6%
ボランティア活動	35.6%	32.6%	その他	13.3%	10.9%
所属ゼミ／研究内容	35.6%	21.7%	語学力	8.9%	13.0%

表内・上位3位までをマーク

■ 学生時代に経験してほしい活動についての具体的な理由。（自由回答）

「バイト経験等」との回答理由

- ・アルバイト経験は、仕事観を形成する場、そして経験を重ねることで対応力も身につくため。インターンシップ経験も上記に近い理由。事業や職業に興味を持って実際に体験することで自分自身のやりたいこと、目的などを整理するいい機会になるから。
- ・社会経験（雇用形態問わず）があると、就職することに対する考え方や視野が広がるため

「クラブ・サークル活動等」との回答理由

- ・「クラブ・サークル活動」「バイト経験」は集団活動において、自分自身の意見を主張したり、相手と協調して活動することを社会人になる前に経験した方がよい。また、「バイト経験」においては稼ぐことの大変さを肌で感じてほしい。
- ・チームワーク、主体性、コミュニケーション力、目的をもって行動する力が養われると思うから

「インターンシップ経験等」との回答理由

- ・就業観が身につくため、入社後のビジョンまで考える学生が多い。
- ・社会、また、組織に属して仕事に向き合う姿勢が少なくとも入社前に構築できる。
- ・社会人と学生の違いを把握してもらい、社会に出るイメージを培ってほしいから

「学業成績・ゼミ・資格等」との回答理由

- ・若いうちに様々な本を読み、考え方や見分を広めてほしい。現在活躍している経営者の方々には本をたくさん読んで自分磨きをしている。
- ・当たり前の事をきちんとできる人材は社会に出ても活躍している。また専攻以外の、あまり興味関心がなかったり得意な分野の授業に対しても努力できる事は仕事をする上での取り組みに活かせると思います。

「留学経験・語学力等」との回答理由

- ・接客に力を入れているため、日本語も含め語学力は高いほうがいい。アルバイトやサークルはコミュニケーション能力を高めたり社会性を学べる場であり、社会に出ても活かせると思うので大切にしてほしい。

「その他」との回答理由

- ・どういう活動をしていたかというよりは、そこで何を学んだかが重要だと考えているため。

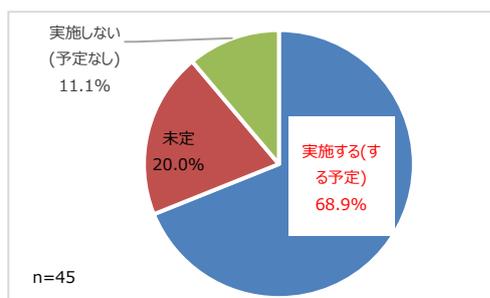
●新卒者を対象としたインターンシップへの取り組み

2023年卒を対象にしたインターンシップ実施状況は「実施する」68.9%が最多を占めたものの、2022年卒より0.7ポイント減少。次点「未定」も2022年卒よりポイントを下げた。3位「実施しない(予定なし)」は前年比2.4ポイント増加の11.1%。

インターンシップが採用手法として有効だと思うか聞いたところ、9割以上が「採用手法として有効」と回答。「採用方法として有効ではない」2.2%、「その他」6.7%であった。

インターンシップが「採用手法として有効」だと思う理由として、『応募数確保以外に、イメージが付きやすく、お互いのミスマッチを防ぐことにもつながる。応募しなくても、経験として自分の力になるため』『学生側はこの企業がどのような企業なのか把握することが出来るのでミスマッチを防げる。採用側は学生と接触回数が増えることにより、この学生が弊社の人材として採用していいか判断材料が増える。』などが挙げられた。

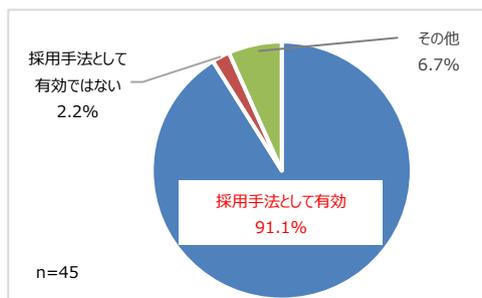
■ 2023年卒を対象にしたインターンシップ実施状況 (単一回答)



インターンシップ実施状況	23年卒	22年卒
実施する(する予定)	68.9%	69.6%
未定	20.0%	21.7%
実施しない(予定なし)	11.1%	8.7%

※表内・上位をマーク

■ インターンシップは採用手法として有効だと思うか? (単一回答) ※2021年卒から調査実施



インターンシップの有効性	23年卒	22年卒
採用手法として有効	91.1%	93.5%
採用手法として有効ではない	2.2%	0.0%
その他	6.7%	6.5%

※表内・上位をマーク

■ インターンシップが採用手法として有効かそうでないかについての具体的な理由。(自由回答)

「採用手法として有効」との回答理由

- ・2021年からインターンシップ導入しており、採用にまだ直結していないが、ミスマッチ防止になると思うので、有効かと思われる。
- ・インターンシップが採用活動において企業・学生ともに重要度が高まっている（あって当たり前）になっている状況で、実施しないという選択肢は無いと思っています。参加して頂く事で一気に企業理解が高まり、志望度形成にも大きく寄与する為有効だと考えています。
- ・応募数確保以外に、イメージが付きやすく、お互いのミスマッチを防ぐことにもつながる。応募しなくても、経験として自分の力になるため。
- ・学生へのアプローチの機会であり、学生の就職に関する考え方・捉え方を把握する事により、その情報を採用活動へ活用できる
- ・学生への認知度も高まり、より具体的に会社で働くイメージをつけてもらい、ミスマッチをなくすために有効
- ・学生側はこの企業がどのような企業なのか把握することが出来るのでミスマッチを防げる。採用側は学生と接触回数が増えることにより、この学生が弊社の人材として採用していいか判断材料が増える。
- ・興味を持っているから参加して貰えているので、志望意識の高い学生採用に繋がるから
- ・結果的にインターンシップに参加した学生を採用することが多い
- ・合説では伝えられない会社を見せることができるため。
- ・実際に業務や働く社員と交流することで、就業意識を醸成しミスマッチを減らすことができると考える。
- ・実施時期や実施方法によっては有効だと思っています。企業理解・職種理解・職場雰囲気など、働くイメージをつけることができる
- ・早期で学生と接点を持つことで、優秀な人材を採用できる可能性が高まる為
- ・早期に学生とコンタクトが取れ母集団を形成、より深い企業理解
- ・密に交流でき、学生も企業のことを深く知ろうとしてくれるため、マッチングした際は有効となると思う。

「採用手法として有効ではない」との回答理由

- ・セキュリティの関係上、公開が難しい情報が多々あるためインターンシップ受け入れが難しい状況です。インターンシップを通して学生が何をしたいのかに沿ってインターンシップでなくても、学生の要望に応えるすべはあると考えるから。

「その他」との回答理由

- ・今までは、学校側の協力依頼による就業体験として実施していたものと、採用向けインターンシップとは目的も内容も違い、インターンシップを活用した採用手法としては、企業研究や企業文化の醸成などに繋がりやすい手法として有効と考えている。