

# 【2024年卒】企業の採用活動計画調査

**Agre** 新卒2024  
アグレ

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 2024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 2022年11月14日～2022年12月13日
- 調査方法 2024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 50社

業種別	件数	割合
IT・情報通信	10	20%
卸売・小売・流通	8	16%
ホテル・旅行	7	14%
金融・証券・保険	6	12%
複合サービス（多角事業）	6	12%
サービス	3	6%
教育・出版・マスコミ	3	6%
メーカー（製造販売）	2	4%
建設・不動産	2	4%
航空・運輸・物流	2	4%
電気・ガス・エネルギー	1	2%
<b>総計</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

## 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】

2024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20%、卸売・小売・流通16%、ホテル・旅行14%、金融・証券・保険12%、複合サービス(多角事業)12%、サービス6%、教育・出版・マスコミ6%、メーカー(製造販売)4%、建設・不動産4%、航空・運輸・物流4%、電気・ガス・エネルギー2%(飲食・飲料・フードサービス/医療・福祉の回答なし)。

新卒採用を行う目的は「組織の活性化のため」88.0%、「会社の将来を担う潜在能力の高い人材を確保するため」84.0%と、前年に引き続き積極的な理由が上位を占めた。

政府発表の「就職・採用活動日程に関する考え方」(※1)により、2024年卒対象の活動時期はこれまでと同様「採用広報解禁(3月)、選考活動解禁(6月)」。

調査による企業の2024年卒の採用スケジュール(予定)は2023年卒と比較し、広報開始、個別会社説明会開始の局面では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:24年卒3月(23年卒3月))。一方で選考・面接・内定(内々定)の開始と採用活動の終了についてはピーク期に変化が見られた(選考開始ピーク期:24年卒4月(23年卒3月)、面接開始ピーク期:24年卒5月、内定(内々定)開始ピーク期:24年卒6月、採用活動終了ピーク期:24年卒6月(共に23年卒未定が最多))。

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、すべての局面でポイントが増加(2月以前「広報」開始割合77.4%:前年比19.6ポイント増加、2月以前「個別会社説明会」開始割合61.3%:前年比1.2ポイント増加、5月以前「選考」開始割合87.8%:前年比16.8ポイント増加、5月以前「面接」開始割合79.5%:前年比21.7ポイント増加、5月以前「内定(内々定)出し」開始割合46.9%:前年比6.9ポイント増加)。

採用活動の終了においては選考解禁「6月」に終了予定が24.5%と最も多く、次いで「未定」が2位。この結果から採用ターゲットとの早期接触による活動終了を見据えた企業と、採用広報活動を早期に開始しつつも計画通りの採用を見通せない企業、両者の姿が垣間見える。

※1 広報活動開始:卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降。採用選考活動開始:卒業・修了年度の6月1日以降。正式な内定日:卒業・修了年度の10月1日以降。

前年と比較した採用予定人数の見通しは、「前年並み」58.0%がトップで、次いで「増加」26.0%、「検討中(未定)」12.0%、「減少」と「前年は採用しなかった」はそれぞれ2.0%。

採用予定人数の増減を過去10年で比較すると、2015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2023年までは「検討中(未定)」が2位。2024年で4年ぶり「増加」が2位になっていることから採用意欲の高まりが窺える。

「前年並み」では、その理由として『定年、離職も踏まえ現時点では、前年並みの予定[卸売・小売・流通]』や『長期事業計画による[IT・情報通信]』など。「増加」の理由では『組織と人の成長発展の為に、人材育成が必要不可欠の為。[建設・不動産]』や『事業拡大に伴い、新卒採用・中途採用に力を入れている為[サービス]』など。また「検討中(未定)」の理由では『会社の方向性と、現在の従業員数を考慮して検討中[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「厳しくなる」、同率3位「検討中(未定)」「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、「厳しくなる」回答に着目すると過去10年のうち、21年卒・23年卒を除くすべての年で「厳しくなる」が次点に付けており、前年比では5.6ポイント増加となった(24年卒10.0%・23年卒4.4%)。

「前年並み」の理由として『基準は今後も落とさない、0採用もあり[電気・ガス・エネルギー]』など。「厳しくなる」の理由では『求める人材像の採用に努めたい[ホテル・観光]』、「検討中(未定)」の理由では『毎年学生のタイプが異なる為、学生を見ながら判断します。[建設・不動産]』、「多様化する」の理由では『選考軸は変えずに様々なタイプの学生を採用したいため[IT・情報通信]』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12.0ポイント差をつけトップ。過去10年で見ると「採用数を満たすために基準を柔軟に対応する」の割合が最も増えている(24年卒32.0%)。

---

採用活動の見通しは「採用しにくくなる」46.0%、「前年並み」40.0%、「採用しやすくなる」8.0%、「前年採用活動をしていないので分からない」6.0%の順。

過去5年の比較で「採用しにくくなる」が最も高い割合となった、その理由として『コロナ禍でしまっていた業界求人者が再開してきて、競争が激しくなってくると予想するため[IT・情報通信]』『説明会参加者の人数が減少傾向にある為、様々な場面で新たな取り組みが必要[卸売・小売・流通]』『オンラインに慣れた学生が多く、対面でのコミュニケーションに不安を感じている[卸売・小売・流通]』など。次いで多かった「前年並み」でも『売り手市場が続く採用活動状況に変わりはない[複合サービス（多角事業）]』などと、採用市場の動きや学生動向の変化を見越した声が挙がった。

一方で「採用しやすくなる」の理由では『対面での合同説明会が増えたこと、新型コロナに対応した採用活動に慣れてきた[複合サービス（多角事業）]』『新卒採用に予算を充てられるため[ホテル・旅行]』など、学生との接点機会からの期待感が窺えた。

2024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)」が48.0%と1位になったものの、次いで「新たな取り組みがある」が挙げられ前年比では20.0ポイント増加。「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『学校訪問。会社訪問を積極的に受入。[航空・運輸・物流]』『インターンシップをリモートから対面への変更[複合サービス（多角事業）]』などが挙げられ、コロナ禍の行動制限が緩和されたことにより従来の方法に立ち返る動きがある。一方で『夏のインターンシップ、オンライン説明会、リアル説明会での内容の拡充[卸売・小売・流通]』『大学・専門学校へのアプローチ・オンライン個別企業説明会の開催[金融・証券・保険]』など、【対面】【非対面】を併用した声も見られた。

採用活動で力を入れたい上位は、1位「インターンシップ」、2位「学生とのコミュニケーション」、3位「個別会社説明会」、4位「内定後の学生へのフォロー」、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2023年卒と同じ項目が挙げられた。また、23年卒と比較し10ポイント以上増加したのは「インターンシップ」(22.2ポイント増加)、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」(19.1ポイント増加)、「選考中の学生へのフォロー」(16.4ポイント増加)、「学校訪問」(12.7ポイント増加)、「自社リクルートサイトによる学生への情報提供」(10.4ポイント増加)であった。

インターンシップ実施状況は「実施する」88.0%が最多を占め、2023年卒より19.1ポイント増加。インターンシップが採用手法として有効かの質問へは、「採用手法として有効」88.0%、「採用手法として有効ではない」6.0%、「その他」6.0%。

インターンシップが「採用手法として有効」だと思ふ理由として『学生と複数回接点を持つことで、仕事、社会への向き合い姿勢を把握できる・企業理解を深めることでマッチングの強化 [卸売・小売・流通]』『企業文化や業務内容の理解促進に繋がるため [ホテル・旅行]』『対面でのインターンシップを予定しており、学生のパーソナリティーや志望意欲がよくわかる場であると考えているため。[建設・不動産]』などが挙げられた。「有効ではない/その他」の理由には『応募に結びついていない [ホテル・旅行]』『目的意識をはっきりせず、体験程度でインターンシップを求める希望者が多く感じる。結果、「楽しかった」「楽しくなかった」で終わる。[ホテル・旅行]』が挙げられ、実施する企業は前年比で増えているものの受け入れにかかる時間や労力に比べ成果が感じられない事態も垣間見える。

## 【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、2023年卒と同じく「会社の活性化」76.0%が首位。次点は入れ替わりがみられ「全社的な人員増員」60.0%、3位に「既存事業の拡大」38.0%となった。

新卒採用の目的では、首位「組織の活性化のため」88.0%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」84.0%、3位に「活やかアイデアが豊富な若い人材が欲しいから」34.0%と上位1・2位と3位の差は50ポイント以上と大きく開いている。

### ～採用スケジュール(予定)（P7～P8）～

広報・個別会社説明会開始時期共に、23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：24年卒3月(23年卒3月)、個別会社説明会開始ピーク時期：24年卒3月(23年卒3月)）。

選考開始時期は「4月」26.5%、面接の開始時期は「5月」34.7%が最多となった。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前年に比べ大幅に増えた（5月以前選考開始：24年卒87.8%(23年卒71.0%)、5月以前面接開始：24年卒79.5%(23年卒57.8%)）。

内定(内々定)出しの開始ピーク時期は23年卒では「未定」が最多だったが、24年卒では「6月」が最多の38.8%となり、次点「5月」16.3%。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46.9%あり、前年より6.9ポイントと微増（23年卒40.0%）となり、3月広報解禁前の2月以前で既に16.3%が内定（内々定）出しの予定があると回答。

採用活動終了予定時期は、「未定」が最多となった23年卒と同様に24年卒でも22.4%が「未定」となったが、ピーク時期は「6月」の24.5%となり、全体的に採用活動の早期化へと拍車がかかる一方で、計画の見直し立てづらさが垣間見える。

### ～採用予定数（P9）～

採用予定人数の見通しは、「前年並み」58.0%がトップ、次いで「増加」26.0%、「検討中(未定)」12.0%、「減少」と「前年は採用しなかった」はそれぞれ2.0%。

採用予定人数の増減を過去10年で比較すると、2015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2023年までは「検討中(未定)」が2位。2024年で4年ぶり「増加」が2位になっていることから採用意欲の高まりが窺える。

「前年並み」では、その理由として『定年、離職も踏まえ現時点では、前年並みの予定[卸売・小売・流通]』や『長期事業計画による[IT・情報通信]』など。「増加」の理由では『組織と人の成長発展の為に、人材育成が必要不可欠の為。[建設・不動産]』や『事業拡大に伴い、新卒採用・中途採用に力を入れている為[サービス]』など。また「検討中(未定)」の理由では『会社の方向性と、現在の従業員数を考慮して検討中[卸売・小売・流通]』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」72.0%がトップ、次いで「厳しくなる」10.0%、「検討中(未定)」「多様化する」は同率8.0%、「前年採用活動をしていない」2.0%となった。

「前年並み」の理由として『基準は今後も落とさない、0採用もあり』など。「厳しくなる」の理由では『求める人材像の採用に努めたい』、「検討中(未定)」の理由では『毎年学生のタイプが異なる為、学生を見ながら判断』、「多様化する」の理由では『選考軸は変えずに様々なタイプの学生を採用したい』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」52.0%、「基準を下げずに中途採用から補充」40.0%、「採用数を満たすために基準を柔軟に対応する」32.0%、「基準を下げずに第二新卒から補充」20.0%の順。「基準を下げずに常用雇用以外から補充」の回答はなかった。

過去10年で見ると「採用数を満たすために基準を柔軟に対応する」の割合が最も増えている（24年卒32.0%）。

### ～採用活動の見直し (P12) ～

採用活動の見直しは「採用しにくくなる」46.0%、「前年並み」40.0%、「採用しやすくなる」8.0%、「前年採用活動をしていないので分からない」6.0%の順。過去5年の比較で「採用しにくくなる」が最も高い割合となった、その理由として『コロナ禍でしまっていた業界求人が再開してきて、競争が激しくなってくると予想』『説明会参加者の人数が減少傾向にある為、様々な場面で新たな取り組みが必要』などが挙げられた。次いで多かった「前年並み」では『売り手市場が続く採用活動状況に変わりはない』などが、「採用しやすくなる」では『対面での合同説明会が増えたこと、新型コロナウイルスに対応した採用活動に慣れてきた』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) ～

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)」が48.0%とトップ、次いで「新たな取り組みがある」が挙げられ前年比では20.0ポイント増加。

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『学校訪問。会社訪問を積極的に受入。SNSツールを活用した広報活動の強化。』など、「インターンシップの実施・見直し」に関する声では『インターンシップをリモートから対面への変更』など、「合説・個別会社説明会の実施・見直し」に関する声では『夏のインターンシップ、オンライン説明会、リアル説明会での内容の拡充』など。「その他」では『初任地確約の採用』という声があった。

採用活動で力を入れたい上位は、1位「インターンシップ」、2位「学生とのコミュニケーション」、3位「個別会社説明会」、4位「内定後の学生へのフォロー」、5位「合同説明会への参加」。順位の内入れ替わりはあるものの、トップ5としては2023年卒と同じ項目が挙げられた。また、23年卒と比較し10ポイント以上増加したのは「インターンシップ」(22.2ポイント増加)、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」(19.1ポイント増加)、「選考中の学生へのフォロー」(16.4ポイント増加)、「学校訪問」(12.7ポイント増加)、「自社リクルートサイトによる学生への情報提供」(10.4ポイント増加)であった。

### ～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「社会や地域への貢献度」、2位「社風・コーポレートカラー」、3位「教育・研修制度」、同率4位「企業戦略やビジョン」と「職種・仕事内容」だった。

23年卒と比較して順位が上昇したのは、「社会や地域への貢献度」(23卒3位→24卒1位)、「教育・研修制度」(23卒4位→24卒3位)、「企業戦略やビジョン」(23卒6位→24卒4位)など。

逆に下降したのは「職種・仕事内容」(23卒1位→24卒4位)、「専門知識や技術が身につく」(23卒5位→24卒6位)、「若いうちから裁量権のある仕事を任せられる」(23卒6位→24卒10位)、「業績」(23卒8位→24卒16位)など。

### ～選考を行う際に重視する資質・能力 (P16) ～

選考を行う際に重視する資質・能力では、1位【前に踏み出す力(アクション)】より「主体性」87.8%、2位【考え抜く力(シンキング)】より「課題発見力」80.0%、3位【チームで働く力(チームワーク)】より「柔軟性」74.0%、4位【チームで働く力(チームワーク)】より「傾聴力」70.0%、5位【チームで働く力(チームワーク)】より「ストレスコントロール力」66.0%が重視されている。

### ～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」78.0%、2位「インターンシップ経験」70.0%、3位「クラブ・サークル活動」62.0%となった。バイト経験の理由として『多様性のある環境で共存していく事の柔軟性を身につけてほしい』など、インターンシップ経験では『インターンシップは働くイメージを持てること、会社のギャップを埋められるので就活前に役立つと考えます。』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) ～

2024年卒を対象としたインターンシップ実施状況は「実施する」88.0%が最多を占め、2023年卒より19.1ポイント増加。インターンシップが採用手法として有効かの質問へは、「採用手法として有効」88.0%、「採用手法として有効ではない」6.0%、「その他」6.0%であった。

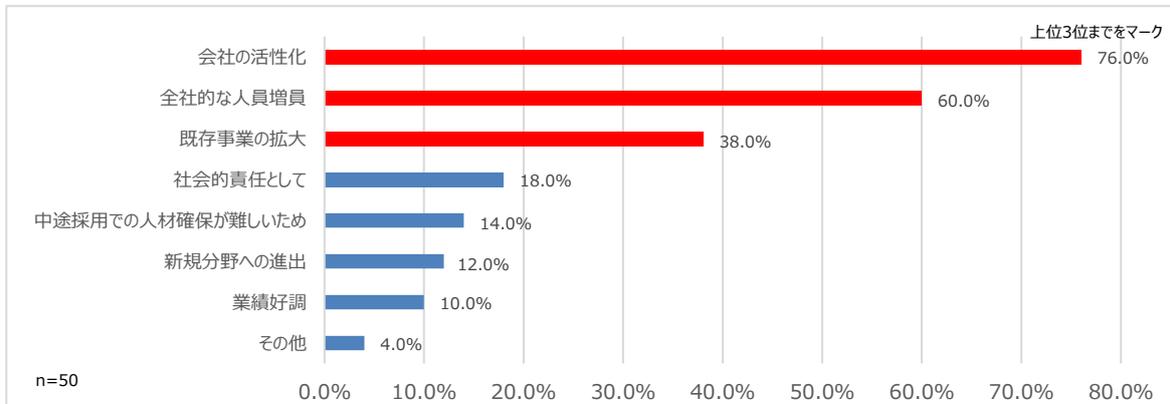
インターンシップが「採用手法として有効」だと思う理由として、『学生と複数回接点を持つことで、仕事、社会への向き合う姿勢を把握できる・企業理解を深めることでマッチングの強化』『企業文化や業務内容の理解促進に繋がるため』『対面でのインターンシップを予定しており、学生のパーソナリティーや志望意欲がよくわかる場であると考えているため。』などが挙げられた。一方で、「有効ではない/その他」の理由には『応募に結びついていない』『目的意識をはっきりせず、体験程度でインターンシップを求める希望者が多く感じる。結果、「楽しかった」「楽しくなかった」で終わる。』が挙げられ、実施する企業は前年比で増えているものの、受け入れにかかる時間や労力に比べ成果が感じられない事態も垣間見える。

## ●新卒採用の背景・目的

新卒採用を実施する背景の上位は、2023年卒と同じ「会社の活性化」76.0%が首位。次点は入れ替わりがみられ「全社的な人員増員」60.0%、3位に「既存事業の拡大」38.0%となった。

新卒採用の目的では、首位「組織の活性化のため」88.0%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」84.0%、3位に「活力やアイデアが豊富な若い人材が欲しいから」34.0%と上位1・2位と3位の差は50ポイント以上と大きく開いている。

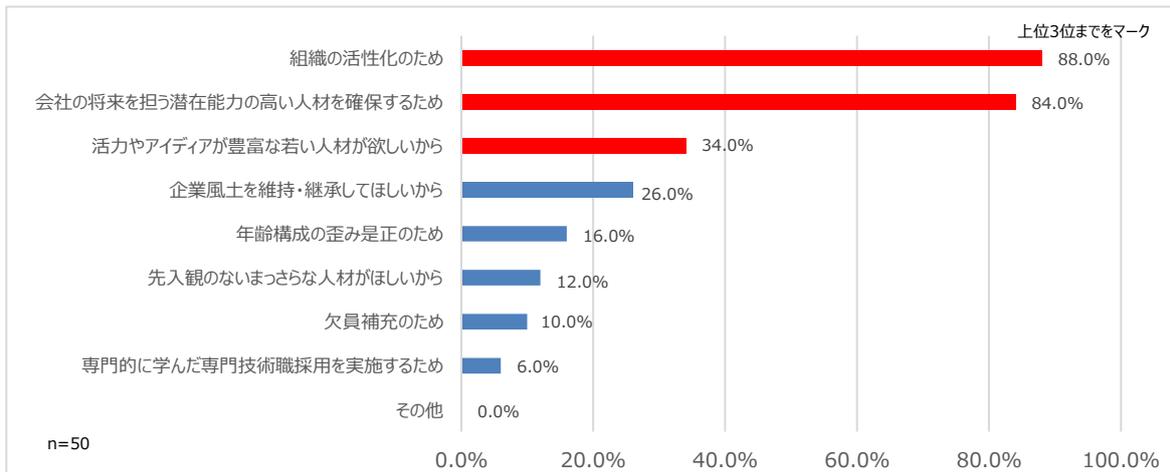
### ■新卒採用予定の背景（複数回答）



新卒採用の背景	24年卒	23年卒	新卒採用の背景	24年卒	23年卒
会社の活性化	76.0%	82.2%	中途採用での人材確保が難しいため	14.0%	13.3%
全社的な人員増員	60.0%	31.1%	新規分野への進出	12.0%	13.3%
既存事業の拡大	38.0%	46.7%	業績好調	10.0%	8.9%
社会的責任として	18.0%	20.0%	その他	4.0%	2.2%

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	24年卒	23年卒	新卒採用の目的	24年卒	23年卒
組織の活性化のため	88.0%	84.4%	先入観のないまっさらな人材がほしいから	12.0%	15.6%
会社の将来を担う潜在能力の高い人材を確保するため	84.0%	75.6%	欠員補充のため	10.0%	11.1%
活力やアイデアが豊富な若い人材が欲しいから	34.0%	37.8%	専門的に学んだ専門技術職採用を実施するため	6.0%	2.2%
企業風土を維持・継承してほしいから	26.0%	20.0%	その他	0.0%	4.4%
年齢構成の歪み是正のため	16.0%	11.1%			

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「2024年卒」「2023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、23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：24年卒3月(23年卒3月)、個別会社説明会開始ピーク時期：24年卒3月(23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24年卒では77.4%（23年卒では57.8%）、2月以前の個別会社説明会開始割合が24年卒では61.3%を占め（23年卒では60.1%）、特に広報開始は前年を大きく上回っている（2月以前広報開始：19.6ポイント増）。

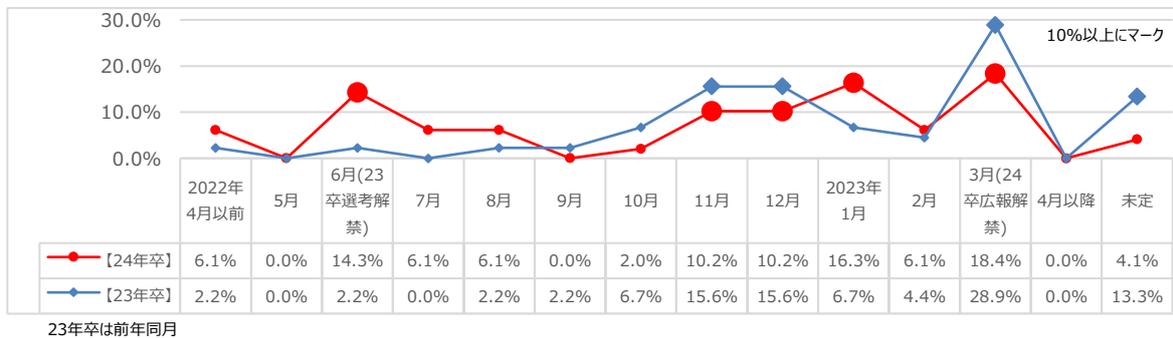
選考開始時期は「4月」26.5%、面接の開始時期は「5月」34.7%が最多となった。選考、面接開始については、6月選考解禁前の5月以前から開始する割合が前年に比べ大幅に増えた（5月以前選考開始：24年卒87.8%(23年卒71.0%)、5月以前面接開始：24年卒79.5%(23年卒57.8%)）。

内定(内々定)出しの開始ピーク時期は23年卒では「未定」が最多だったが、24年卒では「6月」が最多の38.8%となり、次点「5月」16.3%。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46.9%あり、前年より6.9ポイントと微増（23年卒40.0%）となり、3月広報解禁前の2月以前で既に16.3%が内定（内々定）出しの予定があると回答。

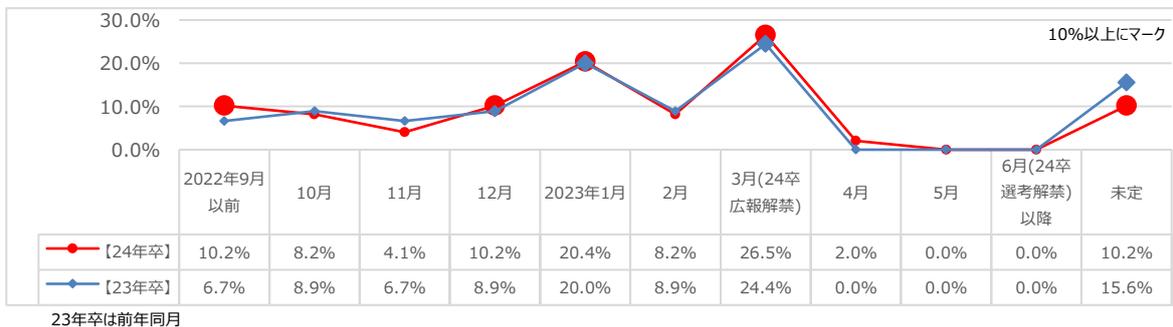
採用活動終了予定時期は、「未定」が最多となった23年卒と同様に24年卒でも22.4%が「未定」となったが、ピーク時期は「6月」の24.5%となり、全体的に採用活動の早期化へと拍車がかかる一方で、計画の見通し立てづらさが垣間見える。

※2024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(23年卒：3月)、面接等の選考活動は4年生の6月(23年卒：6月)とする。

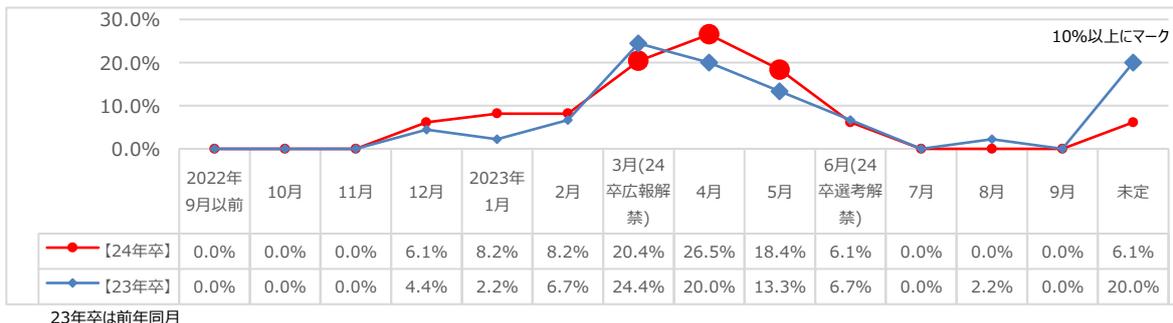
### ■ 広報の開始（予定）時期



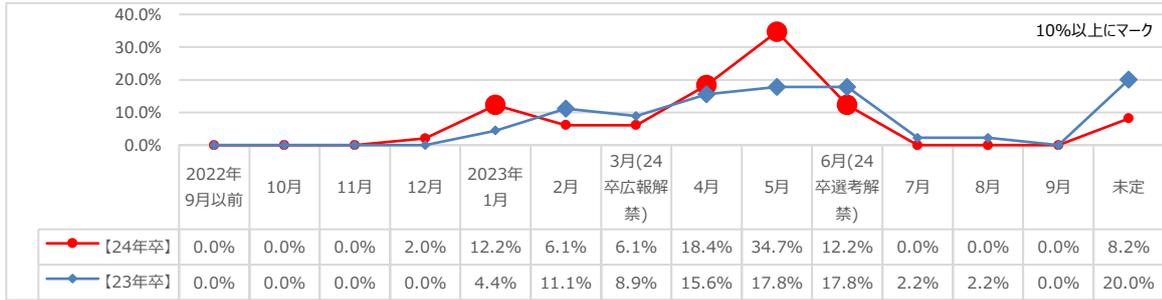
### ■ 個別会社説明会の開始（予定）時期



### ■ 選考の開始（予定）時期

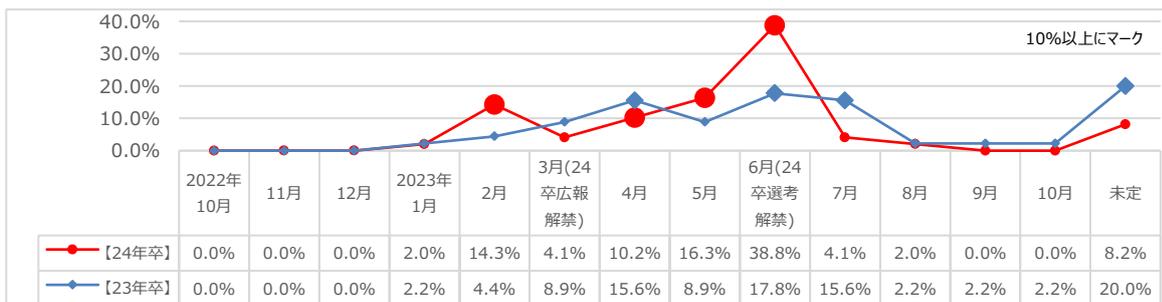


■面接の開始（予定）時期



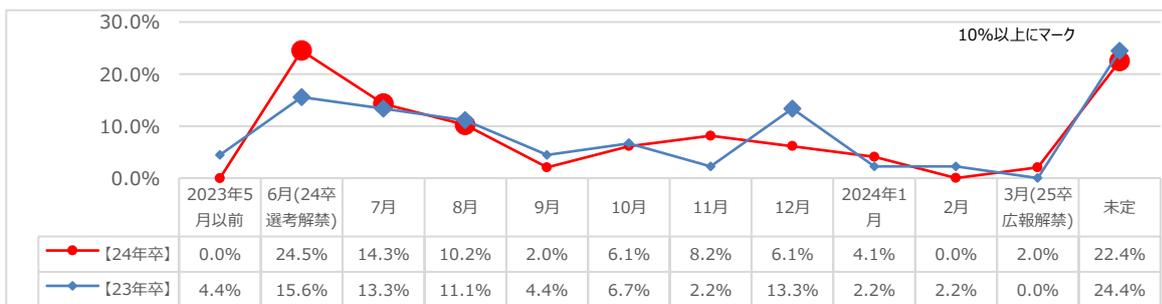
23年卒は前年同月

■内定(内々定)出しの開始（予定）時期



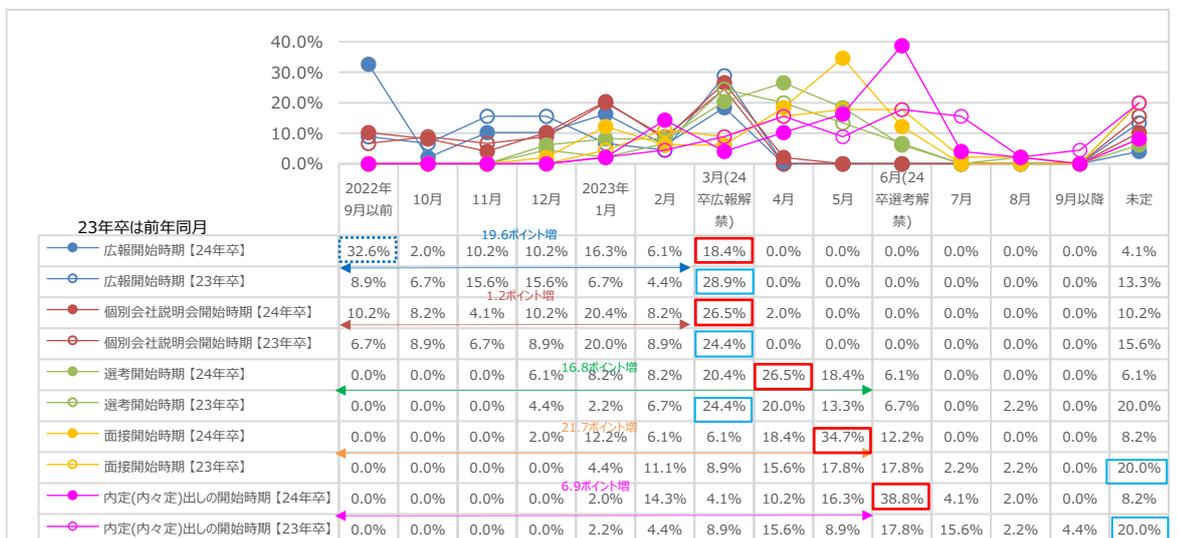
23年卒は前年同月

■採用活動の終了（予定）時期



23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）

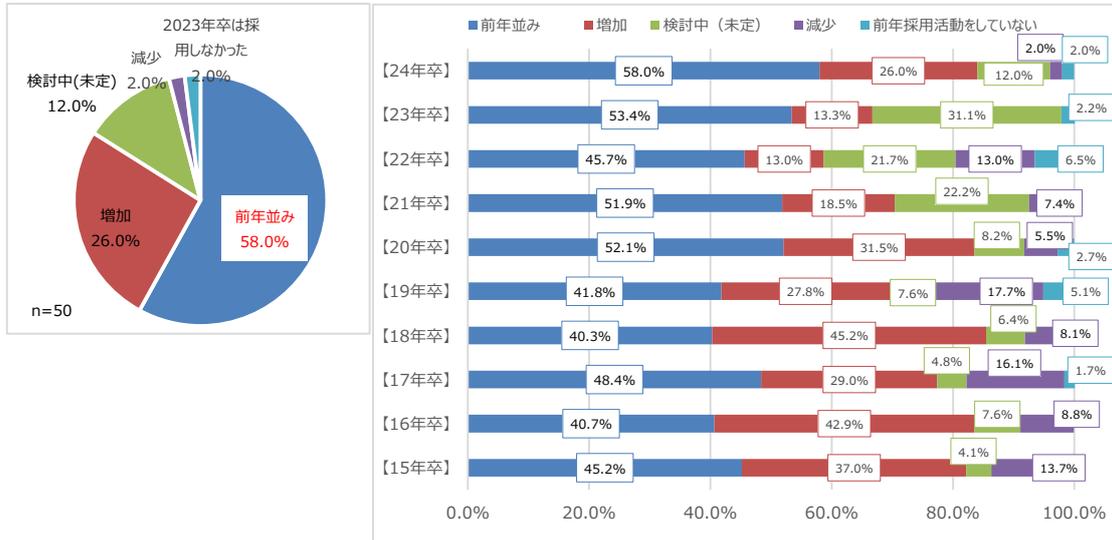


## ●採用予定数

採用予定人数の見通しは、「前年並み」58.0%がトップ、次いで「増加」26.0%、「検討中(未定)」12.0%、「減少」と「前年は採用しなかった」はそれぞれ2.0%。採用予定人数の増減を過去10年で比較すると、2015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位を占めていたのに対し、2021年卒から2023年卒までは「検討中(未定)」が2位。2024年で4年ぶり「増加」が2位になっていることから採用意欲の高まりが窺える。

「前年並み」では、その理由として『定年、離職も踏まえ現時点では、前年並みの予定[卸売・小売・流通]』や『長期事業計画による[IT・情報通信]』など。「増加」の理由では『組織と人の成長発展の為に、人材育成が必要不可欠の為[建設・不動産]』や『事業拡大に伴い、新卒採用・中途採用に力を入れている為[サービス]』など。また「検討中(未定)」の理由では『会社の方向性と、現在の従業員数を考慮して検討中[卸売・小売・流通]』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

- ・長期事業計画による [IT・情報通信]
- ・組織の人員構成を考慮した結果 [メーカー（製造販売）]
- ・定年、離職も踏まえ現時点では、前年並みの予定 [卸売・小売・流通]
- ・入退職者のバランスを鑑みて [ホテル・旅行]
- ・現況の現場のリソースを考えた時に受け入れ可能最大人数が前年と変わらないため [建設・不動産]

#### 「増加」との回答理由

- ・昨年より予算を増やしたのでそれに伴い予定人数目標も増やした [IT・情報通信]
- ・全国各地で店舗数増加のため [メーカー（製造販売）]
- ・事業拡大に伴い、新卒採用・中途採用に力を入れている為 [サービス]
- ・組織と人の成長発展の為に、人材育成が必要不可欠の為 [建設・不動産]
- ・2023卒採用が予定人数に達しなかったため [複合サービス（多角事業）]
- ・事業拡大予定 [ホテル・旅行]

#### 「減少」との回答理由

- ・要員計画上の採用人数のため [金融・証券・保険]

#### 「検討中（未定）」との回答理由

- ・会社の方向性と、現在の従業員数を考慮して検討中 [卸売・小売・流通]
- ・離職者の人数による [ホテル・旅行]
- ・グループ全体での方針によって、人数規模が変わってくるため [航空・運輸・物流]

#### 「2023卒は採用をしなかった」との回答理由

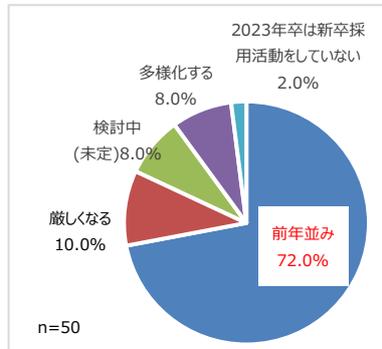
- ・3年程新卒採用を停止していたが、例年5名程の採用を行っていたので現在予定人数を検討中 [卸売・小売・流通]

## ●採用基準

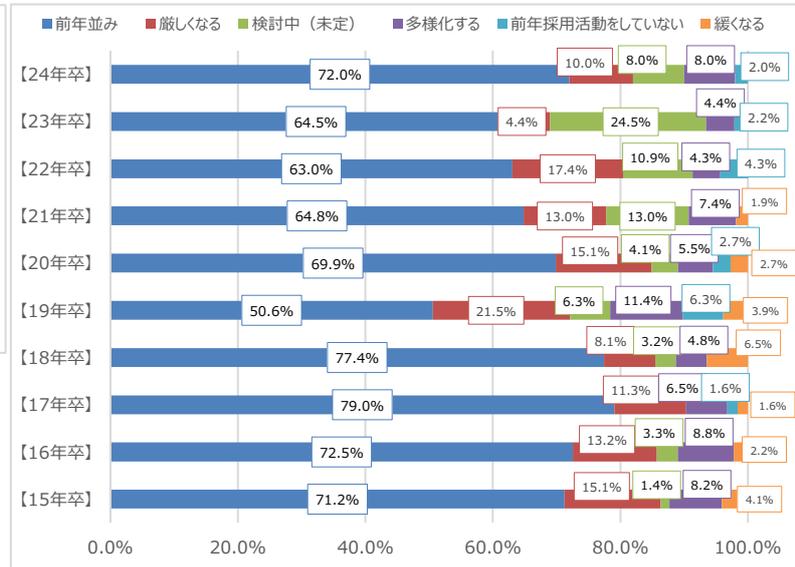
採用基準の見通しは、「前年並み」72.0%がトップ、次いで「厳しくなる」10.0%、「検討中(未定)」「多様化する」は同率8.0%、「前年採用活動をしていない」2.0%となった。

「前年並み」の理由として『基準は今後も落とさない、0採用もあり』など。「厳しくなる」の理由では『求める人財像の採用に努めたい』、「検討中(未定)」の理由では『毎年学生のタイプが異なる為、学生を見ながら判断』、「多様化する」の理由では『選考軸は変えずに様々なタイプの学生を採用したい』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

- ・質は大切にしたいため、基準を落とす予定はなし [建設・不動産]
- ・基準は今後も落とさない、0採用もあり [電気・ガス・エネルギー]
- ・長期的な人材確保の為、採用基準は落とさず採用数を確保したい [卸売・小売・流通]
- ・基準を落とさずに採用数を確保したい [ホテル・旅行]
- ・早期退職者が無いよう基準は維持 [卸売・小売・流通]

#### 「厳しくなる」との回答理由

- ・少子化傾向、市場では売り手が優位 [IT・情報通信]
- ・外国籍の方の採用もあったが、サービス業のため今後はより日本語力も重視したい [ホテル・旅行]
- ・求める人財像の採用に努めたい [ホテル・旅行]
- ・母集団を増やし、よりよい人材を見分けていきたいため [金融・証券・保険]

#### 「検討中(未定)」との回答理由

- ・毎年学生のタイプが異なる為、学生を見ながら判断します [建設・不動産]
- ・基準を検討中 離職者が多いため [ホテル・旅行]

#### 「多様化する」との回答理由

- ・例えば今年度より、採用目標人数の増加やインバウンド対策などでさらに外国人採用などを強化してきた。  
来年度も店舗数の増加や情勢に合わせて選考フローの見直しや採用の幅を広げるなど対策をしていく予定 [メーカー（製造販売）]
- ・選考軸は変えずに様々なタイプの学生を採用したいため [IT・情報通信]
- ・文理不問で採用しており、資格取得者を採用基準としている [IT・情報通信]

#### 「2023卒は採用をしなかった」との回答理由

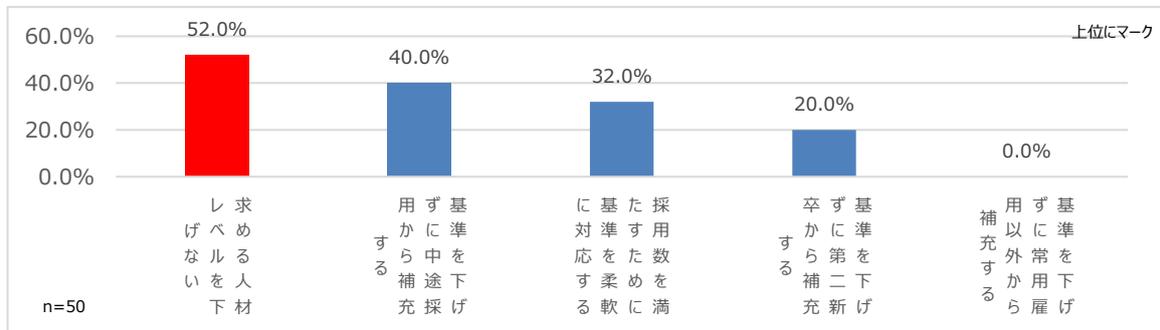
- ・基準はそのまま人数確保が望ましい [卸売・小売・流通]

## ●採用数が満たされない場合の対応

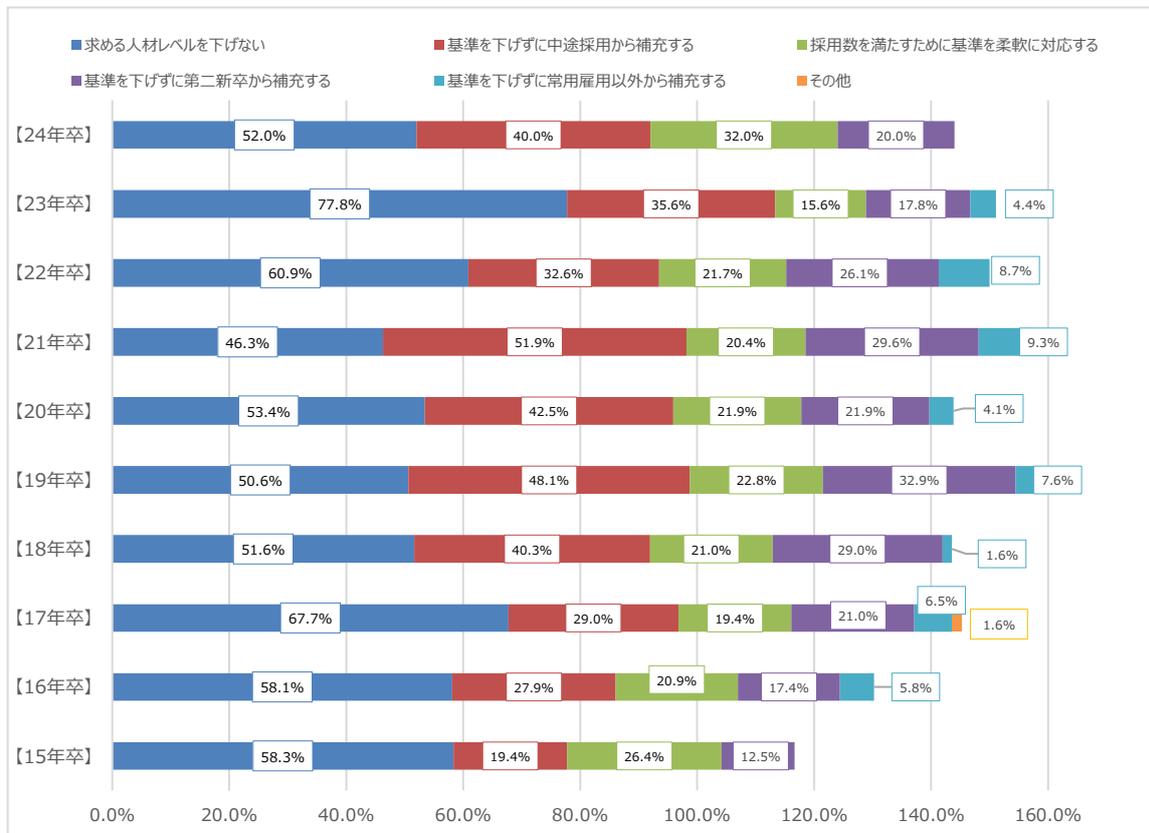
採用数が満たされない場合の対応は、「求める人材レベルを下げない」52.0%、「基準を下げずに中途採用から補充」40.0%、「採用数を満たすために基準を柔軟に対応する」32.0%、「基準を下げずに第二新卒から補充」20.0%の順。「基準を下げずに常用雇用以外から補充」の回答はなかった。

過去10年で見ると「採用数を満たすために基準を柔軟に対応する」の割合が最も増えている（24年卒32.0%）。

### ■採用数が満たされない場合の対応（複数回答）



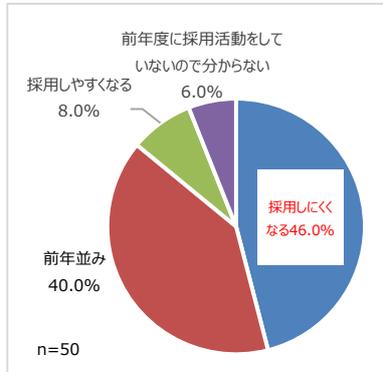
### ■採用数が満たされない場合の対応／過去対比



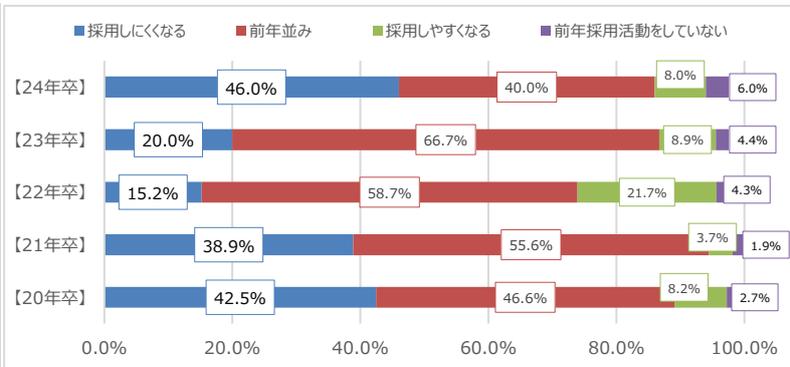
## ●採用活動の見通し

採用活動の見通しは「採用しにくくなる」46.0%、「前年並み」40.0%、「採用しやすくなる」8.0%、「前年採用活動をしていないので分からない」6.0%の順。過去5年の比較で「採用しにくくなる」が最も高い割合となった、その理由として『コロナ禍でしまっていた業界求人が再開してきて、競争が激しくなってくると予想』『説明会参加者の人数が減少傾向にある為、様々な場面で新たな取り組みが必要』などが挙げられた。次いで多かった「前年並み」では『売り手市場が続き採用活動状況に変わりはない』などが、「採用しやすくなる」では『対面での合同説明会が増えたこと、新型コロナに対応した採用活動に慣れてきた』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）

#### 「採用しにくくなる」との回答理由

- ・コロナ禍でしまっていた業界求人が再開してきて、競争が激しくなってくると予想するため [IT・情報通信]
- ・昨年よりもインターンシップ予約人数が少ない [IT・情報通信]
- ・継続した売り手市場、人気の業種とは言えない [ホテル・旅行]
- ・説明会参加者の人数が減少傾向にある為、様々な場面で新たな取り組みが必要 [卸売・小売・流通]
- ・学校の授業も対面が増加しているが、外に出て色々な企業を見て回る学生が少ない [卸売・小売・流通]
- ・オンラインに慣れた学生が多く、対面でのコミュニケーションに不安を感じている [卸売・小売・流通]
- ・例年よりも学生の動きが鈍いように感じるため [金融・証券・保険]
- ・コロナが落ち着き学生に余裕が出てきた [金融・証券・保険]
- ・コロナの影響でキャリア教育が十分ではないと感じるため [複合サービス（多角事業）]

#### 「前年並み」との回答理由

- ・早期化が進んでいるが、売り手市場の変化はさほど変わらないと感じるため [サービス]
- ・ターゲット像が明確、採用数が少ないため [卸売・小売・流通]
- ・売り手市場が続き採用活動状況に変わりはない [複合サービス（多角事業）]

#### 「採用しやすくなる」との回答理由

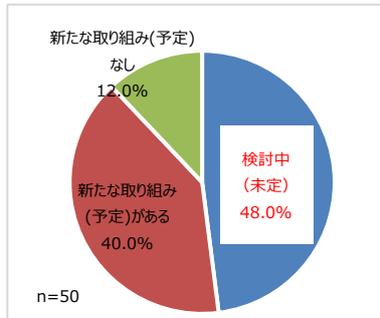
- ・コロナの状況が落ち着いてきた中で学生の活動が活発になる傾向がある [教育・出版・マスコミ]
- ・対面での合同説明会が増えたこと、新型コロナに対応した採用活動に慣れてきた [複合サービス（多角事業）]
- ・新卒採用に予算を充てられるため [ホテル・旅行]

## ●採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定)

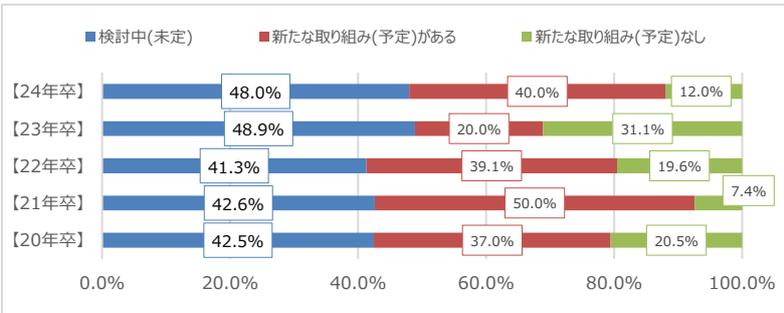
採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定)があるか？については「検討中(未定)」が48.0%とトップ、次いで「新たな取り組みがある」が挙げられ前年比では20.0ポイント増加。

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『学校訪問。会社訪問を積極的に受入。SNSツールを活用した広報活動の強化。』など、「インターンシップの実施・見直し」に関する声では『インターンシップをリモートから対面への変更』など、「合説・個別会社説明会の実施・見直し」に関する声では『夏のインターンシップ、オンライン説明会、リアル説明会での内容の拡充』など。「その他」では『初任地確約の採用』という声があった。

### ■ 2024年卒採用活動での新たな取り組み (単一回答)



### ■ 新たに取り組みたいこと／過去対比



### ■ 2024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

- ・学校訪問。会社訪問を積極的に受入。SNSツールを活用した広報活動の強化。 [航空・運輸・物流]
- ・自社HP内容を変更 [卸売・小売・流通]
- ・大学・専門学校へのアプローチ・オンライン個別企業説明会の開催 [金融・証券・保険]
- ・新卒求人サイトへの多数の応募 [ホテル・旅行]

#### 「インターンシップの実施・見直し」に関する声

- ・1度インターンシップに参加した学生対象の2回目インターンシップの開催 [建設・不動産]
- ・インターンシップをリモートから対面への変更 [複合サービス(多角事業)]
- ・ナビサイトを活用しない、毎月のリアルインターンシップ [卸売・小売・流通]
- ・インターンシップの内容 [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

- ・当社で働いている学校別OG・OB座談会の実施 [複合サービス(多角事業)]
- ・夏のインターンシップ、オンライン説明会、リアル説明会での内容の拡充 [卸売・小売・流通]

#### 「採用試験の見直し」に関する声

- ・SPI検査の導入など [メーカー(製造販売)]

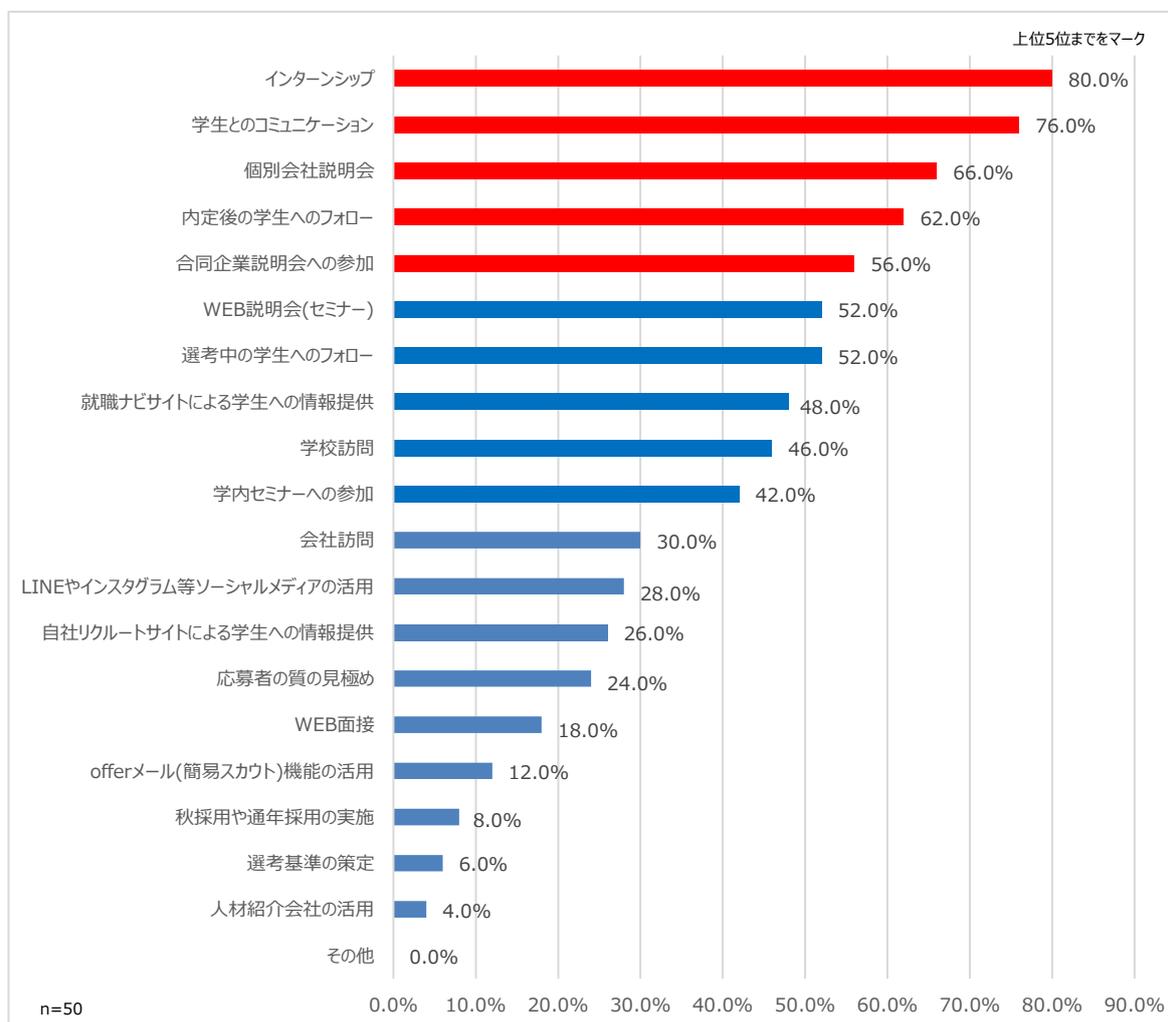
#### 「その他」に関する声

- ・初任地確約の採用 [金融・証券・保険]

## ●採用活動で力を入れたいこと

採用活動で力を入れたい上位は、1位「インターンシップ」、2位「学生とのコミュニケーション」、3位「個別会社説明会」、4位「内定後の学生へのフォロー」、5位「合同説明会への参加」。順位の入れ替わりはあるものの、トップ5としては2023年卒と同じ項目が挙げられた。また、23年卒と比較し10ポイント以上増加したのは「インターンシップ」(22.2ポイント増加)、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」(19.1ポイント増加)、「選考中の学生へのフォロー」(16.4ポイント増加)、「応募者の質の見極め」(13.8ポイント増加)、「学校訪問」(12.7ポイント増加)、「自社リクルートサイトによる学生への情報提供」(10.4ポイント増加)であった。

## ■2024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	24年卒	23年卒	採用活動で強化したいこと	24年卒	23年卒
インターンシップ	80.0%	57.8%	会社訪問	30.0%	37.8%
学生とのコミュニケーション	76.0%	73.3%	LINEやInstagram等ソーシャルメディアの活用	28.0%	24.4%
個別会社説明会	66.0%	60.0%	自社リクルートサイトによる学生への情報提供	26.0%	15.6%
内定後の学生へのフォロー	62.0%	60.0%	応募者の質の見極め	24.0%	37.8%
合同企業説明会への参加	56.0%	53.3%	WEB面接	18.0%	—
WEB説明会(セミナー)	52.0%	—	offerメール(簡易スカウト)機能の活用	12.0%	15.6%
選考中の学生へのフォロー	52.0%	35.6%	秋採用や通年採用の実施	8.0%	11.1%
就職ナビサイトによる学生への情報提供	48.0%	28.9%	選考基準の策定	6.0%	13.3%
学校訪問	46.0%	33.3%	人材紹介会社の活用	4.0%	2.2%
学内セミナーへの参加	42.0%	35.6%	その他	0.0%	2.2%

\* WEB説明会(セミナー)、WEB面接は本調査より項目を新設

表内・上位5位までをマーク

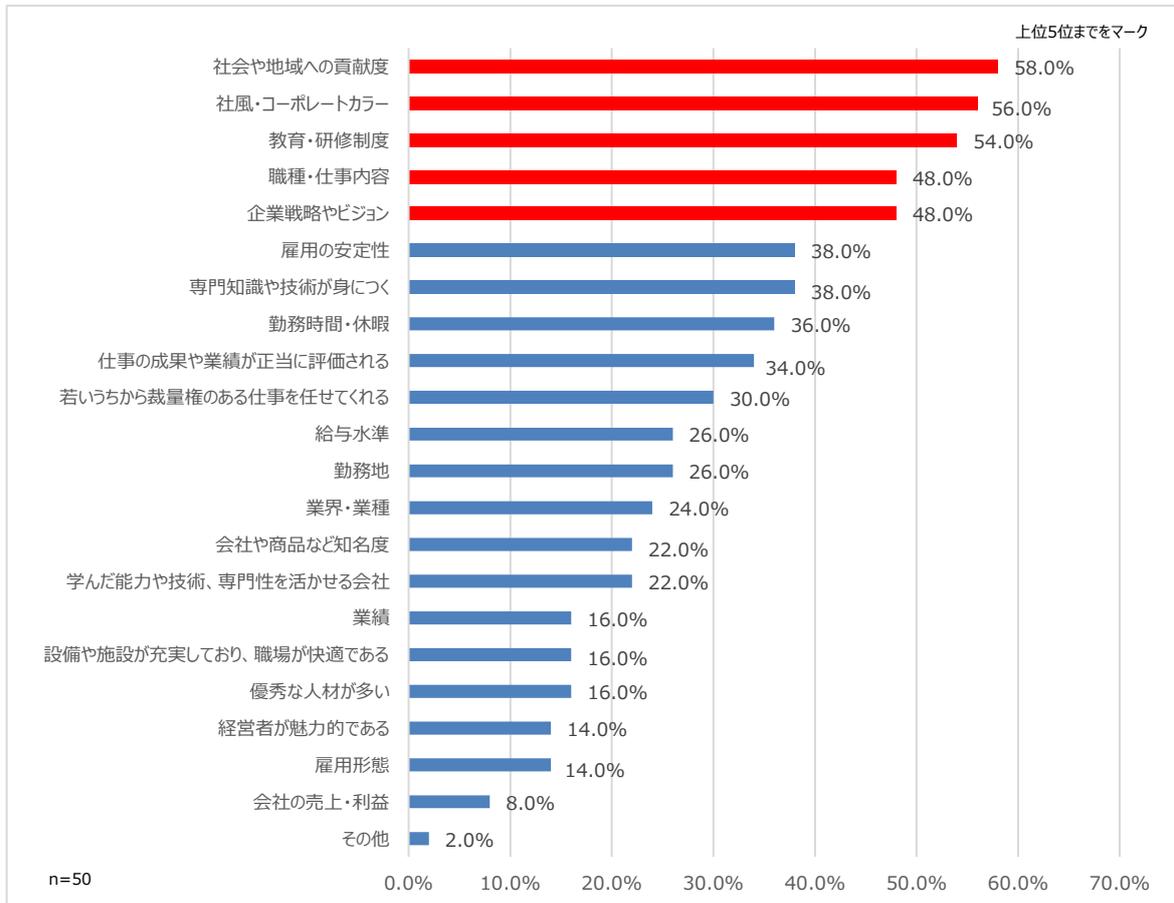
## ●企業が学生へアピールしたいこと

企業が学生へアピールしたい上位は、1位「社会や地域への貢献度」、2位「社風・コーポレートカラー」、3位「教育・研修制度」、同率4位「職種・仕事内容」と「企業戦略やビジョン」だった。

23年卒と比較して順位が上昇したのは、「社会や地域への貢献度」（23卒3位→24卒1位）、「教育・研修制度」（23卒4位→24卒3位）、「企業戦略やビジョン」（23卒6位→24卒4位）など。

逆に下降したのは「職種・仕事内容」（23卒1位→24卒4位）、「専門知識や技術が身につく」（23卒5位→24卒6位）、「若いうちから裁量権のある仕事を任せてくれる」（23卒6位→24卒10位）、「業績」（23卒8位→24卒16位）など。

## ■2024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	24年卒	23年卒	学生へアピールしたいこと	24年卒	23年卒
社会や地域への貢献度	58.0%	55.6%	勤務地	26.0%	8.9%
社風・コーポレートカラー	56.0%	57.8%	業界・業種	24.0%	22.2%
教育・研修制度	54.0%	46.7%	会社や商品など知名度	22.0%	33.3%
職種・仕事内容	48.0%	68.9%	学んだ能力や技術、専門性を活かせる会社	22.0%	17.8%
企業戦略やビジョン	48.0%	40.0%	業績	16.0%	37.8%
雇用の安定性	38.0%	33.3%	設備や施設が充実しており、職場が快適である	16.0%	17.8%
専門知識や技術が身につく	38.0%	44.4%	優秀な人材が多い	16.0%	24.4%
勤務時間・休暇	36.0%	24.4%	経営者が魅力的である	14.0%	8.9%
仕事の成果や業績が正当に評価される	34.0%	28.9%	雇用形態	14.0%	8.9%
若いうちから裁量権のある仕事を任せてくれる	30.0%	40.0%	会社の売上・利益	8.0%	15.6%
給与水準	26.0%	22.2%	その他	2.0%	4.4%

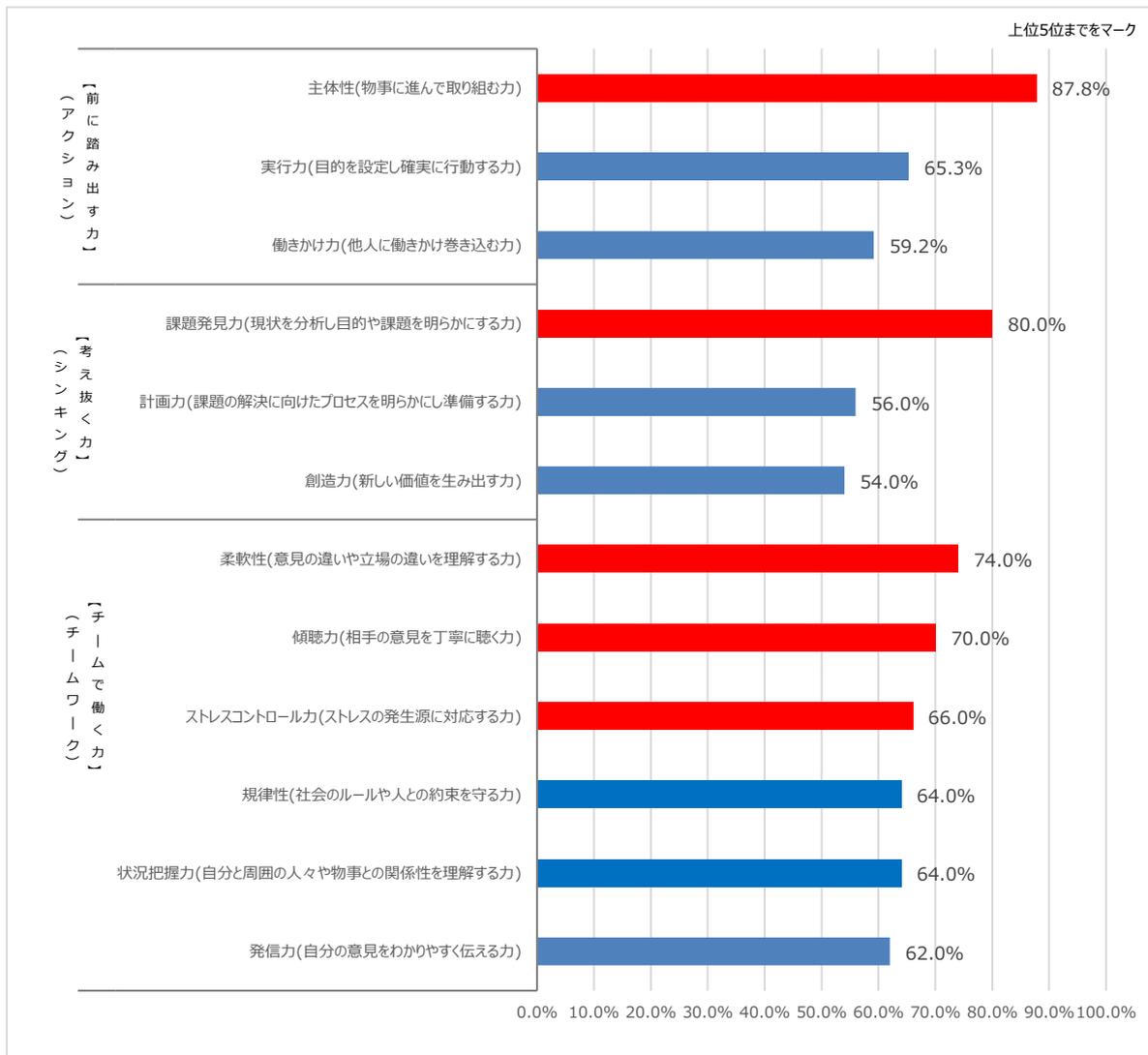
表内・上位5位までをマーク

## ● 選考を行う際に重視する資質・能力

選考を行う際に重視する資質・能力では、1位【前に踏み出す力(アクション)】より「主体性」87.8%、2位【考え抜く力(シンキング)】より「課題発見力」80.0%、3位【チームで働く力(チームワーク)】より「柔軟性」74.0%、4位【チームで働く力(チームワーク)】より「傾聴力」70.0%、5位【チームで働く力(チームワーク)】より「ストレスコントロール力」66.0%が重視されている。

※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）



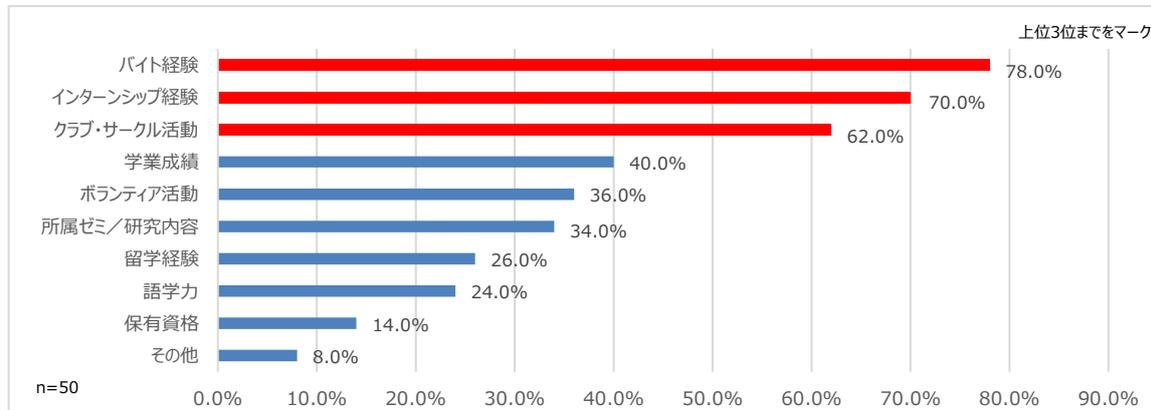
重視する資質・能力		24年卒	23年卒	重視する資質・能力		24年卒	23年卒
【前に踏み出す力】	主体性(物事に進んで取り組む力)	87.8%	93.2%	【チームで働く力】	柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)	74.0%	79.5%
	実行力(目的を設定し確実に行動する力)	65.3%	65.9%		傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)	70.0%	70.5%
	働きかけ力(他人に働きかけ巻き込む力)	59.2%	54.5%		ストレスコントロール力(ストレスの発生源に対応する力)	66.0%	75.0%
【考え抜く力】	課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)	80.0%	93.0%		規律性(社会のルールや人との約束を守る力)	64.0%	56.8%
	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)	56.0%	60.5%		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)	64.0%	63.6%
	創造力(新しい価値を生み出す力)	54.0%	44.2%		発信力(自分の意見をわかりやすく伝える力)	62.0%	70.5%

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」78.0%、2位「インターンシップ経験」70.0%、3位「クラブ・サークル活動」62.0%となった。バイト経験の理由として『多様性のある環境で共存していく事の柔軟性を身につけてほしい』など、インターンシップ経験では『インターンシップは働くイメージを持てること、会社のギャップを埋められるので就活前に役立つと考えます。』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	24年卒	23年卒	経験してほしい活動	24年卒	23年卒
バイト経験	78.0%	82.2%	所属ゼミ／研究内容	34.0%	35.6%
インターンシップ経験	70.0%	57.8%	留学経験	26.0%	17.8%
クラブ・サークル活動	62.0%	68.9%	語学力	24.0%	8.9%
学業成績	40.0%	31.1%	保有資格	14.0%	17.8%
ボランティア活動	36.0%	35.6%	その他	8.0%	13.3%

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

- ・多様性のある環境で共存していく事の柔軟性を身につけてほしい
- ・アルバイト経験を通して経済や社会の動きを経験することは自身の経験値を上げることができ、また価値観や物事の考え方をプラスにできる。

#### 「クラブ・サークル活動等」との回答理由

- ・部活等を通して規律性や人間性、生活習慣を学べる。
- ・クラブ活動やサークル活動でコミュニケーション能力を高める事も重要です。

#### 「インターンシップ経験等」との回答理由

- ・経験をたくさんしようとする挑戦的な姿勢を見られていることが多い為。
- ・働くことのイメージ、業界研究や自分の特性を見つけるため
- ・インターンシップは働くイメージを持てること、会社のギャップを埋められるので就活前に役立つと考えます。

#### 「ボランティア活動」との回答理由

- ・実際の状況を把握してほしいことと、社会貢献について気づきがあること
- ・学生としての本分は学業であることは勿論のこと、その他社会貢献活動等の積極性

#### 「学業成績・ゼミ・資格等」との回答理由

- ・学生の本分である勉強にしっかりと取り組んでいるかを評価するためには学業成績も必要
- ・現実の課題を解決する練習、想定外の環境と知識と価値の体験

#### 「留学経験・語学力等」との回答理由

- ・インターンやアルバイトを始め、ゼミの研究や留学など様々な経験が、後のお仕事に役立つ事も多いかと思います。
- ・語学力はグローバル化が進む現代で自分の視野と選択肢が広がる。

#### 「その他」との回答理由

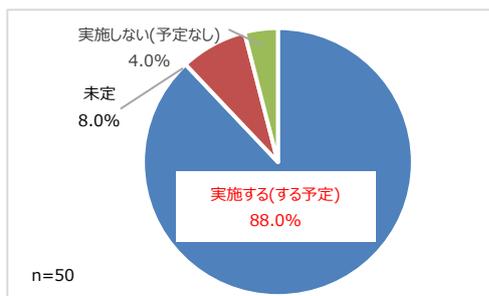
- ・どのように取り組んだのか具体的に話ができる経験を教えてほしい。
- ・学生時代にしか経験できないことを実施したほうがよいため

## ●新卒者を対象としたインターンシップへの取り組み

インターンシップ実施状況は「実施する(する予定)」88.0%が最多を占め、2023年卒より19.1ポイント増加。インターンシップが採用手法として有効かの質問へは、「採用手法として有効」88.0%、「採用手法として有効ではない」6.0%、「その他」6.0%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、『学生と複数回接点を持つことで、仕事、社会への向き合う姿勢を把握できる・企業理解を深めることでマッチングの強化』『企業文化や業務内容の理解促進に繋がるため』『対面でのインターンシップを予定しており、学生のパーソナリティーや志望意欲がよくわかる場であると考えているため。』などが挙げられた。一方で、「有効ではない/その他」の理由には『応募に結びついていない』『目的意識をはっきりせず、体験程度でインターンシップを求める希望者が多く感じる。結果、「楽しかった」「楽しくなかった」で終わる。』が挙げられ、実施する企業は前年比で増えているものの、受け入れにかかる時間や労力に比べ成果が感じられない事態も垣間見える。

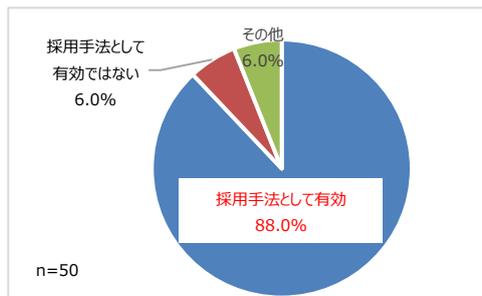
### ■ 2024年卒を対象にしたインターンシップ実施状況 (単一回答)



インターンシップ実施状況	24年卒	23年卒
実施する(する予定)	88.0%	68.9%
未定	8.0%	20.0%
実施しない(予定なし)	4.0%	11.1%

※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)



インターンシップの有効性	24年卒	23年卒
採用手法として有効	88.0%	91.1%
採用手法として有効ではない	6.0%	2.2%
その他	6.0%	6.7%

※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

- ・インターンシップを通じて企業の魅力や、風通し、実務などを知ってもらう事で、応募に際しての動機付けがしやすくなると思います。
- ・応募者の視点に合わせた時、中身を知ることは応募の指標として貴重なものだと感じるため。また、入社後のギャップを埋めるため。
- ・学生と接触することにより、その人間性を見ることが出来る。
- ・学生の皆さんに弊社の事業内容や社風などを正しく理解してもらうことで、入社後のミスマッチによる早期離職を防ぐ効果についても期待できると思います。
- ・企業文化や業務内容の理解促進に繋がるため
- ・実際の業務内容を体験してもらうことで、働くイメージが湧きやすい。会社の雰囲気を感じてもらえる他、様々な社員とも交流の場が持てる
- ・実際の働く現場を見たり、働いている社員とコミュニケーションを取ることで、より具体的にイメージを湧かせるきっかけにつながる。
- ・双方がマッチングできる機会を創出することができる。興味を持った学生に対して、インターンシップを通して企業理解や仕事理解を深め体験することでミスマッチを防ぐこともできる。
- ・対面でのインターンシップを予定しており、学生のパーソナリティーや志望意欲がよくわかる場であると考えているため。
- ・面接だけではわからない部分を発見できる。お互いにとってミスマッチを防ぐいい機会になると考えるから。
- ・企業と学生をつなぎ、アンマッチを防ぐ効果がある。(志望度を図る、イメージと現実の乖離を解消など)
- ・学生と複数回接点を持つことで、仕事、社会への向き合う姿勢を把握できる・企業理解を深めることでマッチングの強化

#### 「採用手法として有効ではない」との回答理由

- ・こちらまで繋がったことがないため
- ・応募に結びついていない
- ・目的意識をはっきりせず、体験程度でインターンシップを求める希望者が多く感じる。結果、「楽しかった」「楽しくなかった」で終わる。

#### 「その他」との回答理由

- ・実施したことがないため評価できず。
- ・手法による。リアルだと良いかもしれないが、オンラインではなかなか人となりがわかりにくい。