【2023年卒】企業の内定状況調査（最終版）

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　2022年12月2日～2023年1月13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　52社

業種別	件数
IT・情報通信	14
ホテル・旅行	10
卸売・小売・流通	6
複合サービス（多角事業）	6
金融・証券・保険関連	5
サービス	4
教育・出版・マスコミ	2
航空・運輸・物流	2
メーカー（製造販売）	1
建設・不動産	1
電気・ガス・エネルギー	1
飲食・飲料・フードサービス	0
総計	**52**

目次

調査結果の概要【ダイジェスト】【総括】	2・3・4
●採用スケジュール(前年比)	5
●採用スケジュール(当初の予定と結果)	6
●応募・面接・内定(内々定)・採用(入社予定)数について	7
●会社説明会参加数・応募数・内定(内々定)辞退数について(前年比)	8
●充足度について	9・10
●採用活動結果の内定(内々定)者の「資質・能力」と、採用活動計画時に選考で重視する「資質・能力」を比較	11
●入社予定者に対する満足度について	12
●採用活動状況	13・14
●採用活動で力を入れたこと(当初の予定と結果)	15
●人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと	16・17
●採用活動結果について	18・19
●新卒採用の課題について	20・21

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

Digest -ダイジェスト-

Contents -コンテンツ- page -ページ-

●採用スケジュール(前年比)	5
2023年卒採用の広報開始時期は、広報解禁前の2月以前が5割以上。選考開始時期は5月がピークで2月以前の開始割合は前年より増えており早期化の様相。内定(内々定)出しの時期は前年同様の6月がピーク。採用活動終了時期は7月が最多となったが、内定開始月となる10月以降の割合が前年より増え、企業の採用活動の長期化が窺える。	
●採用スケジュール(当初の予定と結果)	6
広報開始時期は予定と結果とで大きな差はなく、いずれも「3月」がピーク。選考開始時期のボリュームゾーンは予定「3～5月」から結果「3～6月」へと少し長くなった。内定(内々定)を出した割合は結果として6月～10月までが約6割。採用活動終了時期は10月以降で終了した企業の割合が予定よりも増えている。（(10～12月)予定:22.2%・結果:31.2%、年末～翌年(1～3月)予定:4.4%・結果:27.0%）	
●応募・面接・内定(内々定)・採用(入社予定)数について	7
応募数は「31～50人」の回答が最も多く23.1%、面接数は「11～20人」が最多で28.8%。内定(内々定)数は「1～10人」57.7%が最多で、採用(入社予定)数も「1～10人」71.2%が最多。	
●会社説明会参加人数・応募数・内定(内々定)辞退数について(前年比)	8
会社説明会参加人数・応募数・内定(内々定)辞退数の各社の前年比は、会社説明会への参加人数は「変わらない」が多く34.6%、応募数は「減少」57.7%が最多となり前年の「減少」26.2%から31.5ポイントも上昇（前年は「増加」が最多で38.1%）。内定(内々定)辞退数は「変わらない」が44.2%となった。	
●充足度について	9・10
採用充足度は「計画より減少」が最多で59.6%。前年比で「計画より減少」が16.7ポイント増加。「計画より減少」が首位となるのは、21年卒ぶりで且つ09年卒の調査以降、過去3番目に高い割合となった。一方「計画より増加」は16年卒に次いで過去2番目に低い割合となった。	
●採用活動結果の内定(内々定)者の「資質・能力」と、採用活動計画時に選考で重視する「資質・能力」を比較	11
採用選考で重視する資質・能力と内定(内々定)者の資質・能力を比較。 トップ3は「主体性(物事に進んで取り組む力)」(内定(内々定)者:1位、選考:1位)、「課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)」(内定(内々定)者:2位、選考:2位)、「柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)」(内定(内々定)者:3位、選考:3位)。	
●入社予定者に対する満足度について	12
入社予定者に対する満足度は「満足」63.5%。 理由(複数回答)は「ターゲット通りの学生を採用できた」51.5%が最多で、次いで「厳選した学生を採用出来た」48.5%、「目的意識がはっきりしている学生が多かった」39.4%、「その他」3.0%の順。	
●採用活動状況	13・14
採用活動状況が「当初の予定通り進んだ」と答えた企業は40.4%。調査開始の12年卒からの「当初の予定通り進んだ」の割合をみると、コロナ拡大により採用および就職活動に影響を受けた21年卒で初の1割台へ減少したが、23年卒は22年卒と同様にコロナ以前の4割台となった。	
●採用活動で力を入れたこと(当初の予定と結果)	15
採用活動で力を入れる予定と結果とを比較。 同率1位「合同企業説明会への参加」と「個別会社説明会」、3位「Web説明会(セミナー)」、4位「内定後の学生へのフォロー」、5位「学生とのコミュニケーション」と、順位に違いはあるものの上位項目は同じ結果となった。	
●人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと	16・17
人材獲得のために今年度から「変更(強化)したことがある」と答えた企業は48.1%。 具体的には、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」68.0%が最多で、次いで「採用活動のスケジュールを変更した」60.0%、「待遇を見直した(改善した)」16.0%、「働き方を見直した（改善した）」4.0%、「その他」20.0%。	
●採用活動結果について	18・19
「満足」40.4%、「不満」34.6%、「どちらともいえない」25.0%。 22年卒と比較すると「満足」が9.6ポイント減少、「不満」が14.1ポイント増加、「どちらともいえない」が4.5ポイント減少。	
●新卒採用の課題について	20・21
大きく分けて「応募者対策(母集団形成)」」に関する声や「内定(内々定)辞退対策」に関する声、「活動スケジュール」に関する声などが聞かれた他、『通年化への対応、採用ツール多様化への対応』『魅力ある雇用条件、情報提供力』『採用担当者の確保』なども挙げられた。	

調査結果の概要

【総括】

～2023年卒採用活動における企業の動き（P5・P6）～

2023年卒を対象とした採用活動は、政府発表の「就職・採用活動日程に関する考え方」（※1）により、2023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）」でスタートした。
23年卒採用活動は、広報と内定(内々定)出しの開始ピーク月は22年卒採用のピークと変わらず、選考開始時期のピーク月が後ろ倒しになり、また採用活動終了時期では選考解禁後の6月から内定出し前の9月までの間に4割、10月から12月で3割、翌年1月から3月で残り3割と分散。

広報開始時期は「2月以前」57.7%がピークで、採用広報解禁前に集中していたことがわかる。22年卒採用と比較するとどちらも「2月以前」がピークだが、その割合は前年比5.4ポイント増加。逆に「3月」は34.6%と前年より4.0ポイント減少(22年卒「2月以前」52.3%、「3月」38.6%)。
選考開始時期は「5月」26.9%がピーク。22年卒のピーク月が「3月（27.3%）」だったのに対し後ろ倒しの感はあるが、選考解禁月以前の「2月以前～5月」に着目すると23年卒は22年卒より9.7ポイント増えており、早期選考の様相が見られた。(23年卒「2月以前～5月」84.7%、22年卒75.0%)。
内定(内々定)出しの時期は「6月」がピークで、これも22年卒と同様のピーク月であった(「6月」:23年卒33.3%、22年卒34.9%)。
採用活動終了時期については「7月」が最多で14.6%。次いで同率「6月」「11月」12.5%。大きなピーク月というよりも、選考解禁直後(6～9月)41.7%・内定出し直後(10～12月)31.2%・翌年(1～3月)27.0%で、22年卒と比べると内定出し以降の10月から翌年3月までの割合が9.4ポイント増えており、採用活動期間の長期化が見られた（「10月～翌年3月」23年卒:58.2%、22年卒:48.8%）。

採用スケジュールを、採用広報解禁前に立てた予定(※2)と比較した。広報解禁以前の2月までに広報開始した企業は57.6%で、当初の予定と大きな差はなかった(当初の予定:2月以前57.8%)。選考開始時期は、当初の予定では「3月～5月」がボリュームゾーンだが、結果として「5月」26.9%をピークに10%を超えるボリュームゾーンは「3月～6月」の4ヶ月であった（3月～6月比較／予定:64.4%、結果:82.7%）。
内定(内々定)出しでは予定において「時期未定」の回答割合が多かったことからも計画の立てづらさが感じられるが結果では「6月」がピーク月であった。選考解禁前の5月以前に着目すると予定・結果に大きな差はなく、結果として選考解禁の6月から内定開始の月となる10月までに58.8%が内定出しを行っていた。
採用活動終了時期も同様に予定において「時期未定」の回答割合が最も多かったが、内定出し10月以前でみると予定が44.4%であったのに対し、結果は41.7%と2.7ポイント低くなった。内定出しの10月以降で見ると(10～12月)予定:22.2%・結果:31.2%、年末～翌年(1～3月)予定:4.4%・結果:27.0%と、結果として活動終了は予定より遅くなっている様子が窺えた。

2023年卒を対象とした企業の採用活動計画調査(※2)によると、予定段階での採用スケジュールは、広報・個別会社説明会開始時期共に「3月」がピーク。選考開始は「3月」「4月」「未定」が20%超。面接開始予定「未定」回答が最も高かったが次いで「5月」「6月」が同率で15%超。内定(内々定)出し開始予定時期も同様に「未定」20.0%だが次いで「6月」ピーク、採用活動終了予定時期は「未定」との回答が最多であった。

※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。
※2 「【2023年卒】企業の採用活動計画調査」:2023年卒採用活動を行う企業を対象に採用活動初期（2021年11月～2021年12月）に調査

～2023年卒の採用活動状況（P13・P14）～

2023年卒の採用活動状況を尋ねたところ、「当初の予定通りに進んだ」40.4%、「当初の予定通りには進まなかった」36.5%、「どちらともいえない」23.1%の順。調査開始の12年卒からの「当初の予定通り進んだ」の割合をみると、12年卒・13年卒では7～8割であったが14年卒より4割以下へ減少。14年卒から20年卒まで3割未満から4割の間を推移し、コロナ拡大により採用および就職活動に影響を受けた21年卒で初の1割台へ減少。23年卒も22年卒と同様にコロナ以前の4割台となった。

採用活動で力を入れたことは、同率1位「合同企業説明会への参加」「個別会社説明会」、3位「Web説明会(セミナー)」、4位「内定後の学生へのフォロー」、5位「学生とのコミュニケーション」が挙げられた。
22年卒採用(※3)と同項目での順位を比較すると、「学生とのコミュニケーション」が1つ順位をあげ（23年卒：5位、22年卒：6位）、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」は入れ替えで1つ順位を落とした(23年卒:6位、22年卒:5位)が、上位に大きな変動はなかった。
その中で順位が上がった項目で変動幅が大きかったのは「学内セミナーの参加」で(23年卒:同率7位、22年卒:12位)、大学等でもコロナにより一時的に受け入れを控えていた活動の再開により、学生との接点機会として活用された結果が垣間見えた。
※3 「2022年卒企業の内定状況調査」ではインターンシップの1項目で調査したのに対し、「2023年卒企業の内定状況調査」ではインターンシップを（対面）・（Web）に分け調査した。

～「応募・面接・内定(内々定)・採用(入社予定)数」実績、採用充足度、採用活動結果について（P7・P8・P9・P10・P18・P19）～

2023年卒採用の応募数は「31～50人」の回答が最も多く23.1%、面接数は「11～20人」が最多で28.8%であった。内定(内々定)数は「1～10人」57.7%が最多で、採用(入社予定)数は「1～10人」71.2%が最多。

22年卒採用との比較では、内定・採用数についてボリュームゾーンに大きな変化はないが、応募数は「1～100人」のゾーンで23年卒の割合が若干増え（23年卒:80.8%、22年卒:74.5%)6.3ポイント増加、面接数については「1～100人」のゾーンで23年卒の割合が減少（23年卒:86.5%、22年卒:93.1%)。その割合は6.6ポイント減少している。また各項目で「0人」回答の企業もあることから、調査時（※2022年12月～2023年1月）において予定採用数に至らず活動終了ができていない状況が予想される。

個別会社説明会の参加人数は、「変わらない」34.6%が最多で、次いで「減少」30.8%、「増加」19.2%の順。応募数が「減少」57.7%と最多となり前年比31.5ポイント増加。また、内定(内々定)辞退数は「変わらない」が最多だがが、前年比で見ると「変わらない」前年比8.2ポイント減少、「減少」前年比5.5ポイント増加となり、「増加」と答えた企業は19.2%で、前年比2.2ポイント減。

採用計画に対しての充足度では「計画より減少」59.6%、次いで「計画通り」30.8%、「計画より増加」9.6%となった。 22年卒採用と比較すると「計画より減少」が16.7ポイント増加。逆に「計画通り」は14.4ポイント、「計画より増加」は2.3ポイントそれぞれ減少した。

「計画より減少」が首位となるのは、21年卒ぶりで且つ09年卒の調査以降、過去3番目に高い割合となった。

充足度で「計画通り」と答えた企業はその理由に『優秀層をしっかり逃すことなく採用活動を終えることができたと感じる為。[建設・不動産]』や『第1クールで辞退があった為、第2クール採用を行い、採用数を確保した[卸売・小売・流通]』が挙がった。

「計画より減少」では『採用流入がかなり減っている状態[IT・情報通信]』『内定辞退が予想以上に多かった[ホテル・旅行]』など、内定辞退や応募者数減少などの理由が挙げられた。

採用活動結果の満足度では、「満足」40.4%が最多で、次いで「不満」34.6%、「どちらともいえない」25.0%の順。

22年卒と比較すると「満足」が9.6ポイント減少、「不満」が14.1ポイント増加、「どちらともいえない」が4.5ポイント減少。

「どちらかというと満足」「非常に満足」回答理由では、『応募数は減ったものの、内定率を上げることができたから。[IT・情報通信]』『弊社の業務内容をしっかりと把握した上で応募してきた学生が増えた[電気・ガス・エネルギー]』等、「どちらともいえない」回答理由では、『エントリーは増加したが内定辞退も増えた為[卸売・小売・流通]』等が。一方「どちらかというと不満」「非常に不満」の回答理由では、『内定辞退が多く、採用人数を確保できなかった。[複合サービス(多角事業)]』『採用目標人数の半分以下のため[ホテル・旅行]』等。

～人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと（P16・P17）～

2023年卒採用活動で人材を獲得するために変更(強化)したことがあるか尋ねると、48.1%が「変更(強化)したことがある」と答えた。

変更(強化)した内容は、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」68.0%が最多で、次いで「採用活動のスケジュールを変更した」60.0%、「待遇を見直した(改善した)」16.0%、「働き方を見直した（改善した） 4.0%、「その他」20.0%。

「内定(内々定)者へのフォローを見直した」では『内定者への毎月1回のフォローと入社に向けて、家族や友達との関わりの増加と質を深めた（最終面接前と内定研修時） [サービス]』等の声が、「採用活動のスケジュールを変更した」での具体的な内容は『選考期間の短縮（説明会参加１週間以内のES提出で書類選考免除） [メーカー（製造販売）]』等、「待遇を見直した(改善した)」では『基本給アップ、福利厚生改善[IT・情報通信]』等、「その他」では『会社訪問やSNSを活用した情報発信による応募者との距離を縮めるようにした。[航空・運輸・物流]』等の声が聞かれた。

～新卒採用の課題について（P20・P21）～

2023年卒の採用活動を通して、現時点で感じる「新卒採用の課題」では、多様な声が挙がった。

「応募者対策(母集団形成)」に関する声では『応募数の減少』『就活生との接触が難しく感じる』等、母集団形成することの難しさが顕著だった。

「内定(内々定)辞退対策」に関する声では『選考流入数を増やす』『内定承諾「後」の辞退があったので、内定者フォローを強化していきたい』等が、「活動スケジュール」に関する声では『採用活動の早期化が必要。内定辞退を考えると選考スケジュールを早めるか悩ましい』等があった。

また、その他でも、『通年化への対応、採用ツール多様化への対応』『魅力ある雇用条件、情報提供力』『採用担当者の確保』『外国人の新卒採用にも力を入れ、社内全体で人を育てるノウハウを上げていかなければならない』『インターンシップからの採用』等、活動方法から、社内体制の整備、人材の育成体制といった、それぞれの課題があった。

●採用スケジュール(前年比)

企業の採用活動スケジュールを2023年卒と2022年卒の採用企業で比較したところ、広報開始時期は23年卒採用では「2022年2月以前」57.7%がピークで、広報解禁前の2月以前に集中していたことがわかる。22年卒採用と比較すると、どちらも「2月以前」がピークだが、前年比5.4ポイント増(22年卒「2月以前」52.3%)。

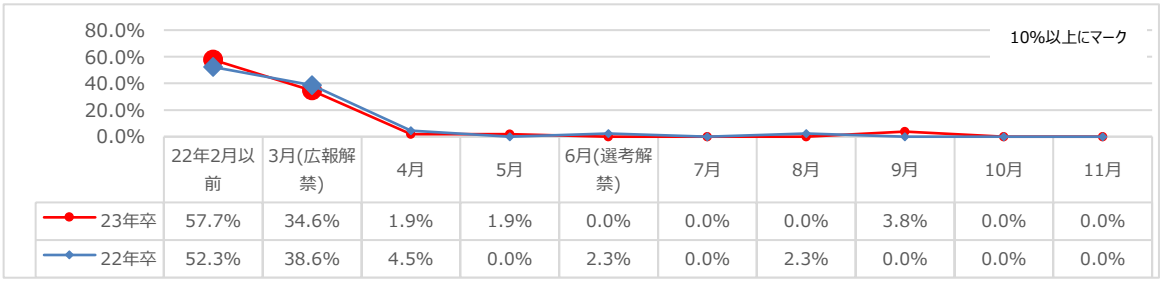
選考開始時期は23年卒採用では「5月」がピークで26.9%、22年卒のピーク月「3月」と比較すると後ろ倒しの感はあるが、選考解禁月以前の「2月以前～5月」に着目すると23年卒は22年卒より9.7ポイント増えており早期選考の様相が見られた。(「2月以前～5月」:23年卒84.7%、22年卒75.0%)。

内定(内々定)出しの時期も、23年卒採用・22卒採用のピーク月は同じ「6月」(23年卒:33.3%、22年卒:34.9%)。正式な内定日となる10月以前で見ると、23年卒は98.0%が9月までに内定出しを開始していた。（22年卒:88.5%）

採用活動終了時期については「7月」が最多で14.6%。主なピーク月でみると、選考解禁直後(6～9月)41.7%・内定出し直後(10～12月)31.2%・翌年(1～3月)27.0%で、22年卒と比べると内定開始月となる10月から翌年3月までの割合が9.4ポイント増えており、採用活動期間の長期化が見られた（「10月～翌年3月」23年卒:58.2%、22年卒:48.8%）。

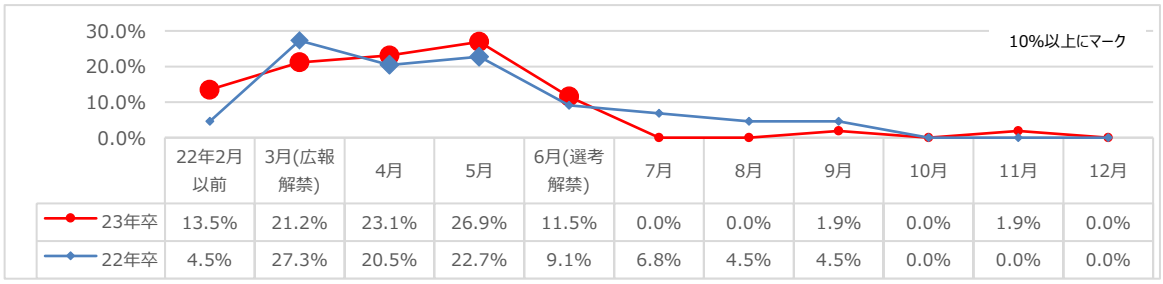
※2023年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を3年生の3月(22年卒:3月)、面接等の選考活動は4年生の6月（22年卒:6月)、正式な内定日10月（22年卒:10月)以降とした。

■広報の開始時期



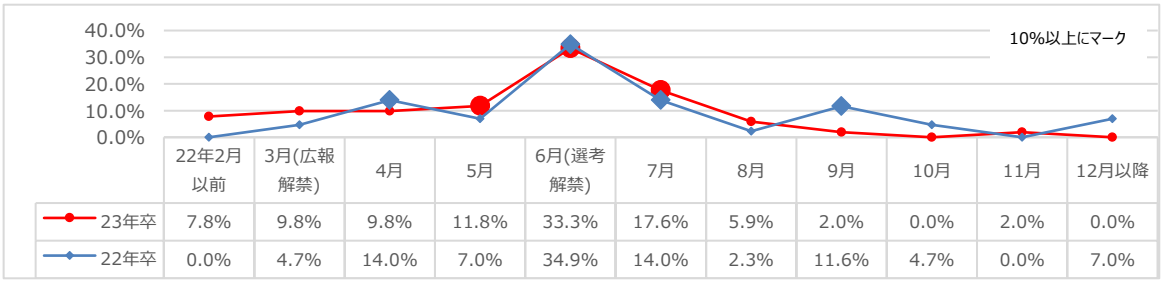
	22年2月以前	3月(広報解禁)	4月	5月	6月(選考解禁)	7月	8月	9月	10月	11月
23年卒	57.7%	34.6%	1.9%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%
22年卒	52.3%	38.6%	4.5%	0.0%	2.3%	0.0%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%

■選考の開始時期



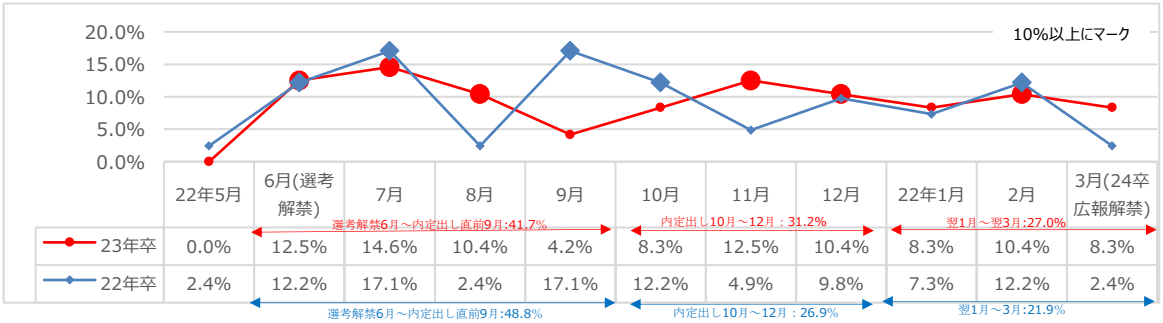
	22年2月以前	3月(広報解禁)	4月	5月	6月(選考解禁)	7月	8月	9月	10月	11月	12月
23年卒	13.5%	21.2%	23.1%	26.9%	11.5%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	1.9%	0.0%
22年卒	4.5%	27.3%	20.5%	22.7%	9.1%	6.8%	4.5%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%

■内定(内々定)出しの時期



	22年2月以前	3月(広報解禁)	4月	5月	6月(選考解禁)	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降
23年卒	7.8%	9.8%	9.8%	11.8%	33.3%	17.6%	5.9%	2.0%	0.0%	2.0%	0.0%
22年卒	0.0%	4.7%	14.0%	7.0%	34.9%	14.0%	2.3%	11.6%	4.7%	0.0%	7.0%

■採用活動の終了時期



	22年5月	6月(選考解禁)	7月	8月	9月	10月	11月	12月	22年1月	2月	3月(24卒広報解禁)
23年卒	0.0%	12.5%	14.6%	10.4%	4.2%	8.3%	12.5%	10.4%	8.3%	10.4%	8.3%
22年卒	2.4%	12.2%	17.1%	2.4%	17.1%	12.2%	4.9%	9.8%	7.3%	12.2%	2.4%

●採用スケジュール(当初の予定と結果)

2023年卒企業の採用活動スケジュールを、当初の活動予定とその結果とで比較した。

23年卒の採用活動では、広報解禁以前の2月までに広報開始した企業は57.6%で、当初の予定と大きな差はなかった(当初の予定:2月以前57.8%)。

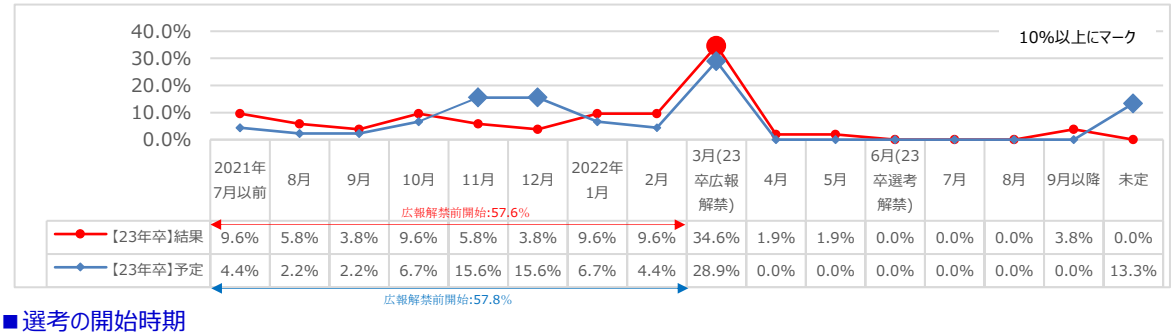
選考開始時期は、当初の予定では「3月～5月」がボリュームゾーンだが、結果として「5月」26.9%をピークに10%を超えるボリュームゾーンは「3月～6月」の4ヶ月であった（3月～6月比較／予定:64.4%、結果:82.7%）。

内定(内々定)出しでは予定において「時期未定」の回答割合が多かったことからも計画の立てづらさが感じられるが結果では「6月」がピーク月であった。選考解禁前の5月以前に着目すると予定・結果に大きな差はなく、結果として選考解禁の6月から内定開始の月となる10月までに58.8%が内定出しを行っていた。

採用活動終了時期も同様に予定において「時期未定」の回答割合が最も多かったが、内定出し10月以前でみると予定が44.4%であったのに対し、結果は41.7%と2.7ポイント低くなった。内定出しの10月以降で見ると(10～12月)予定:22.2%・結果:31.2%、年末～翌年(1～3月)予定:4.4%・結果:27.0%と、結果として活動終了は予定より遅くなっている様子が窺えた。

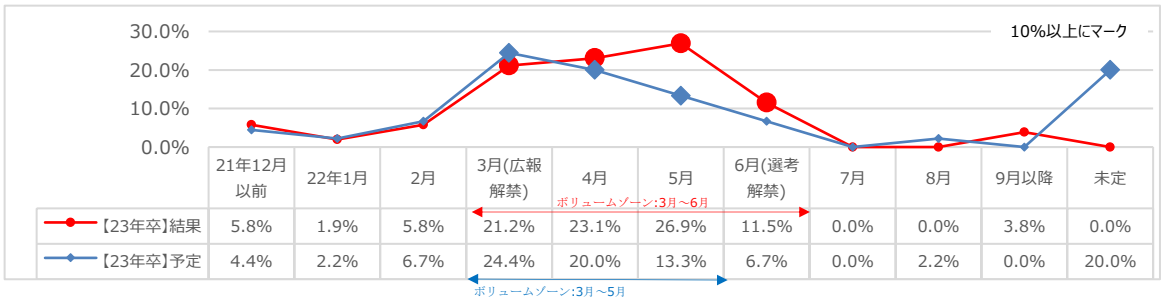
※「2023年卒企業の内定状況調査」と「2023年卒企業の採用活動計画調査」を比較

■広報の開始時期



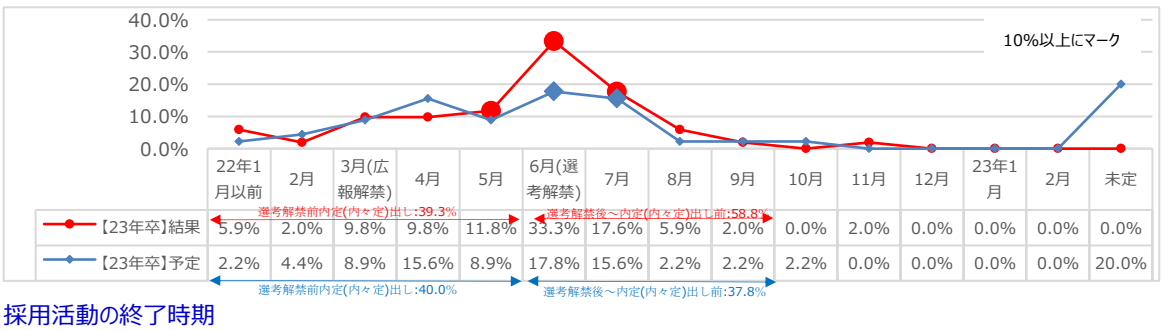
	2021年7月以前	8月	9月	10月	11月	12月	2022年1月	2月	3月(23卒広報解禁)	4月	5月	6月(23卒選考解禁)	7月	8月	9月以降	未定
【23年卒】結果	9.6%	5.8%	3.8%	9.6%	5.8%	3.8%	9.6%	9.6%	34.6%	1.9%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%
【23年卒】予定	4.4%	2.2%	2.2%	6.7%	15.6%	15.6%	6.7%	4.4%	28.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%

■選考の開始時期



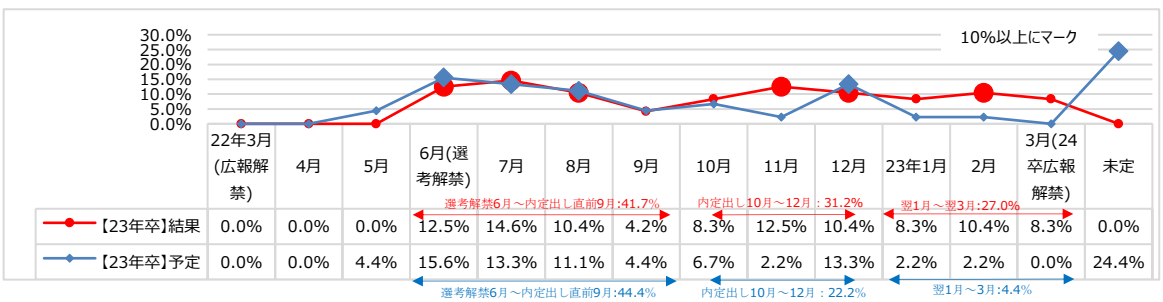
	21年12月以前	22年1月	2月	3月(広報解禁)	4月	5月	6月(選考解禁)	7月	8月	9月以降	未定
【23年卒】結果	5.8%	1.9%	5.8%	21.2%	23.1%	26.9%	11.5%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%
【23年卒】予定	4.4%	2.2%	6.7%	24.4%	20.0%	13.3%	6.7%	0.0%	2.2%	0.0%	20.0%

■内定(内々定)出しの時期



	22年1月以前	2月	3月(広報解禁)	4月	5月	6月(選考解禁)	7月	8月	9月	10月	11月	12月	23年1月	2月	未定
【23年卒】結果	5.9%	2.0%	9.8%	9.8%	11.8%	33.3%	17.6%	5.9%	2.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
【23年卒】予定	2.2%	4.4%	8.9%	15.6%	8.9%	17.8%	15.6%	2.2%	2.2%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%

■採用活動の終了時期



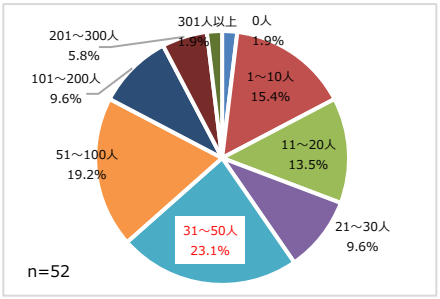
	22年3月(広報解禁)	4月	5月	6月(選考解禁)	7月	8月	9月	10月	11月	12月	23年1月	2月	3月(24卒広報解禁)	未定
【23年卒】結果	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	14.6%	10.4%	4.2%	8.3%	12.5%	10.4%	8.3%	10.4%	8.3%	0.0%
【23年卒】予定	0.0%	0.0%	4.4%	15.6%	13.3%	11.1%	4.4%	6.7%	2.2%	13.3%	2.2%	2.2%	0.0%	24.4%

●「応募・面接・内定(内々定)・採用(入社予定)」数について

2023年卒採用の応募数は「31～50人」の回答が最も多く23.1%、面接数は「11～20人」が最多で28.8%であった。内定(内々定)数は「1～10人」57.7%が最多で、採用(入社予定)数は「1～10人」71.2%が最多。

22年卒採用との比較では、内定・採用数についてボリュームゾーンに大きな変化はないが、応募数は「1～100人」のゾーンで23年卒の割合が若干増え（23年卒:80.8%、22年卒:74.5%)6.3ポイント増加、面接数については「1～100人」のゾーンで23年卒の割合が減少（23年卒:86.5%、22年卒:93.1%)。その割合は6.6ポイント減少している。また各項目で「0人」回答の企業もあることから、調査時（※2022年12月～2023年1月）において予定採用数に至らず活動終了ができていない状況が予想される。

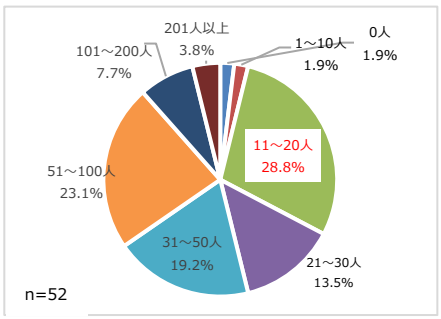
■応募数



応募数	23年卒	22年卒
0人	1.9%	0.0%
1～10人	15.4%	18.6%
11～20人	13.5%	7.0%
21～30人	9.6%	14.0%
31～50人	23.1%	23.3%
51～100人	19.2%	11.6%
101～200人	9.6%	20.9%
201～300人	5.8%	4.7%
301人以上	1.9%	0.0%
平均値	74.1	62.0

※表内・上位3位までをマーク

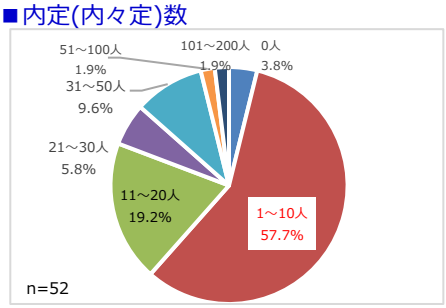
■面接数



面接数	23年卒	22年卒
0人	1.9%	0.0%
1～10人	1.9%	25.6%
11～20人	28.8%	16.3%
21～30人	13.5%	25.6%
31～50人	19.2%	18.6%
51～100人	23.1%	7.0%
101～200人	7.7%	7.0%
201人以上	3.8%	0.0%
平均値	41.8	34.0

※表内・上位3位までをマーク

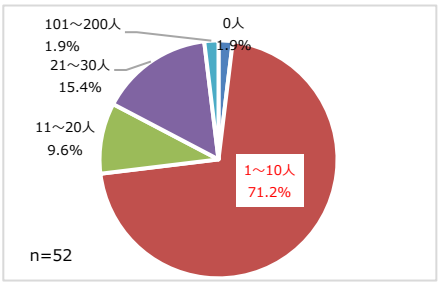
■内定(内々定)数



内定(内々定)数	23年卒	22年卒
0人	3.8%	2.3%
1～10人	57.7%	65.9%
11～20人	19.2%	18.2%
21～30人	5.8%	4.5%
31～50人	9.6%	4.5%
51～100人	1.9%	4.5%
101～200人	1.9%	0.0%
平均値	13.9	12.0

※表内・上位3位までをマーク

■採用(入社予定)数



採用(入社予定)数	23年卒	22年卒
0人	1.9%	2.3%
1～10人	71.2%	72.7%
11～20人	9.6%	11.4%
21～30人	15.4%	6.8%
31～50人	0.0%	6.8%
101～200人	1.9%	0.0%
平均値	10.9	9.0

※表内・上位3位までをマーク

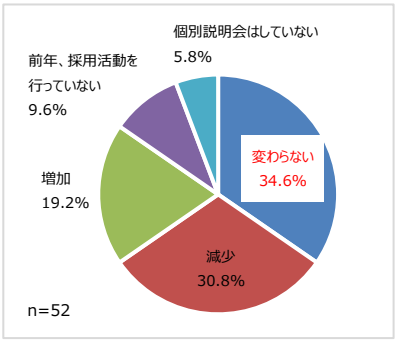
●会社説明会参加人数・応募数・内定(内々定)辞退数について(前年比)

自社の実績を前年と比較してもらったところ、個別会社説明会の参加人数は、「変わらない」34.6%が最多で、次いで「減少」30.8%(内訳：若干23.1%+かなり7.7%)、「増加」19.2%(内訳：若干15.4%+かなり3.8%)の順。

前年と比較した応募数は、「減少」57.7%(内訳：若干36.5%+かなり21.2%)が最多で、次いで「変わらない」17.3%、「増加」13.5%(内訳：若干7.7%+かなり5.8%)の順。

前年と比較した内定(内々定)辞退数は、「変わらない」44.2%が最多で、次いで「減少」26.9%(内訳：若干13.5%+かなり13.5%)、「増加」19.2%(内訳：若干13.5%+かなり5.8%)の順。

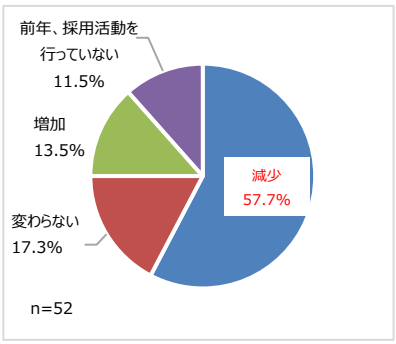
■【前年と比較した】個別会社説明会の参加人数（単一回答）



個別会社説明会参加人数		23年卒	22年卒
変わらない		34.6%	28.6%
減少		30.8%	14.3%
増加		19.2%	42.9%
前年、採用活動を行っていない		9.6%	4.8%
個別説明会はしていない		5.8%	9.5%
詳細データ	かなり増えた	3.8%	16.7%
	若干増えた	15.4%	26.2%
	かなり減った	7.7%	7.1%
	若干減った	23.1%	7.1%

※表内・上位をマーク　※グレー部分は詳細データ

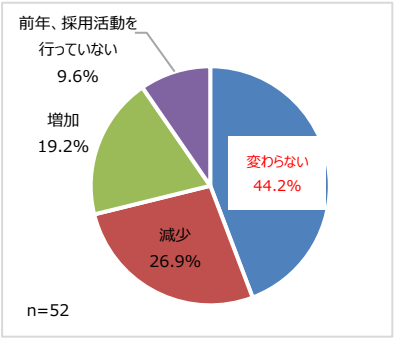
■【前年と比較した】応募数（単一回答）



応募数		23年卒	22年卒
減少		57.7%	26.2%
変わらない		17.3%	31.0%
増加		13.5%	38.1%
前年、採用活動を行っていない		11.5%	4.8%
詳細データ	かなり増えた	5.8%	14.3%
	若干増えた	7.7%	23.8%
	かなり減った	21.2%	4.8%
	若干減った	36.5%	21.4%

※表内・上位をマーク　※グレー部分は詳細データ

■【前年と比較した】内定(内々定)辞退数（単一回答）



内定(内々定)辞退数		23年卒	22年卒
変わらない		44.2%	52.4%
減少		26.9%	21.4%
増加		19.2%	21.4%
前年、採用活動を行っていない		9.6%	4.8%
詳細データ	かなり増えた	5.8%	9.5%
	若干増えた	13.5%	11.9%
	かなり減った	13.5%	9.5%
	若干減った	13.5%	11.9%

※表内・上位をマーク　※グレー部分は詳細データ

●「充足度」について

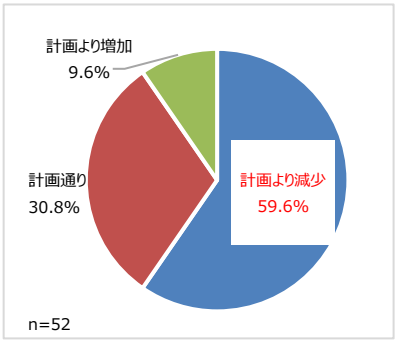
2023年卒採用の充足度では、「計画より減少」が59.6%(内訳：若干40.4%+かなり19.2%)が最多で、次いで「計画通り」30.8%、「計画より増加」9.6%(内訳：若干9.6%)の順。

22年卒採用と比較すると「計画より減少」が16.7ポイント増加。逆に「計画通り」は14.4ポイント、「計画より増加」は2.3ポイントそれぞれ減少した。

「計画より減少」が首位となるのは、21年卒ぶりで且つ09年卒の調査以降、過去3番目に高い割合となった。

一方「計画より増加」は16年卒に次いで過去2番目に低い割合となった。

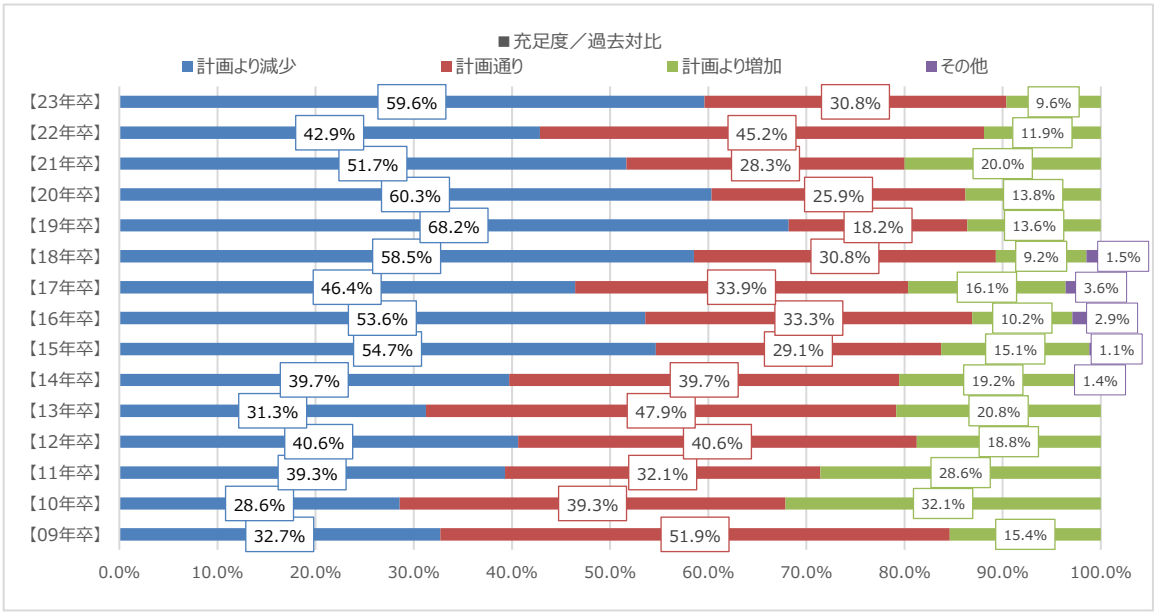
■充足度（単一回答）



充足度		23年卒	22年卒
計画より減少		59.6%	42.9%
計画通り		30.8%	45.2%
計画より増加		9.6%	11.9%
詳細データ	かなり多くなった	0.0%	0.0%
	若干多くなった	9.6%	11.9%
	かなり少なかった	19.2%	2.4%
	若干少なかった	40.4%	40.5%

※表内・上位をマーク　※グレー部分は詳細データ

■充足度／過去対比



■充足度についての具体的な理由。（自由回答）

「計画通り」との回答理由

・インターンシップ生は全員獲得したかったが、半数となった。
　その分インターンシップ外で補填し、採用絶対数としてほぼ想定計画通り。[IT・情報通信]

・様々なアプローチで、必要な人数を確保することができた[ホテル・旅行]

・店舗数の増加に伴い昨年より目標数が増えたが、順調に確保できている[メーカー（製造販売）]

・優秀層をしっかり逃すことなく採用活動を終えることができたと感じる為。[建設・不動産]

・辞退率が低く、採用予定人数を採用できたから[複合サービス（多角事業）]

・第1クールで辞退があった為、第2クール採用を行い、採用数を確保した[卸売・小売・流通]

「計画より若干少なかった」との回答理由

・内定辞退があり採用数が減った[IT・情報通信]
・採用活動開始時期が遅かったため、学生を十分に集客できなかった[サービス]
・応募数が減った[ホテル・旅行]
・内定辞退者が多かった[ホテル・旅行]
・内定辞退があり、採用数が減った[卸売・小売・流通]
・人財に恵まれず採用を見送りと内定辞退が増えた[卸売・小売・流通]
・内定辞退があり採用数が減った[教育・出版・マスコミ]
・応募数が予定より少なかったことと比例して、選考にあがる学生も少なめだったこと[教育・出版・マスコミ]
・内定辞退があったため。[複合サービス（多角事業）]
・内定辞退が総定数を超えたため、採用数が減った。[複合サービス（多角事業）]
・採用予定人数よりも合格者が少なかったため。[航空・運輸・物流]
・エントリー数自体が少なかった[航空・運輸・物流]

「計画より若干多くなった」との回答理由

・計画していた採用予算を上回る採用数を出すことができた為[サービス]
・既存社員の退職もあり、新卒採用枠が増えた[卸売・小売・流通]
・優秀な学生が多く、採用数を増やした[電気・ガス・エネルギー]
・良い人材が多かったため、予定数を超えての採用となった[複合サービス（多角事業）]

「計画よりかなり少なかった」との回答理由

・総務の人手不足により通常通りの採用活動が行えなかった[ホテル・旅行]
・内定辞退が予想以上に多かった[ホテル・旅行]
・採用流入がかなり減っている状態[IT・情報通信]
・内定辞退が増えた、母集団形成ができなかった[IT・情報通信]
・応募数の減少[IT・情報通信]
・受験者がかなり減りました。[複合サービス（多角事業）]
・計画よりかなり少なかった[卸売・小売・流通]

「計画よりかなり多くなった」との回答理由

※回答なし

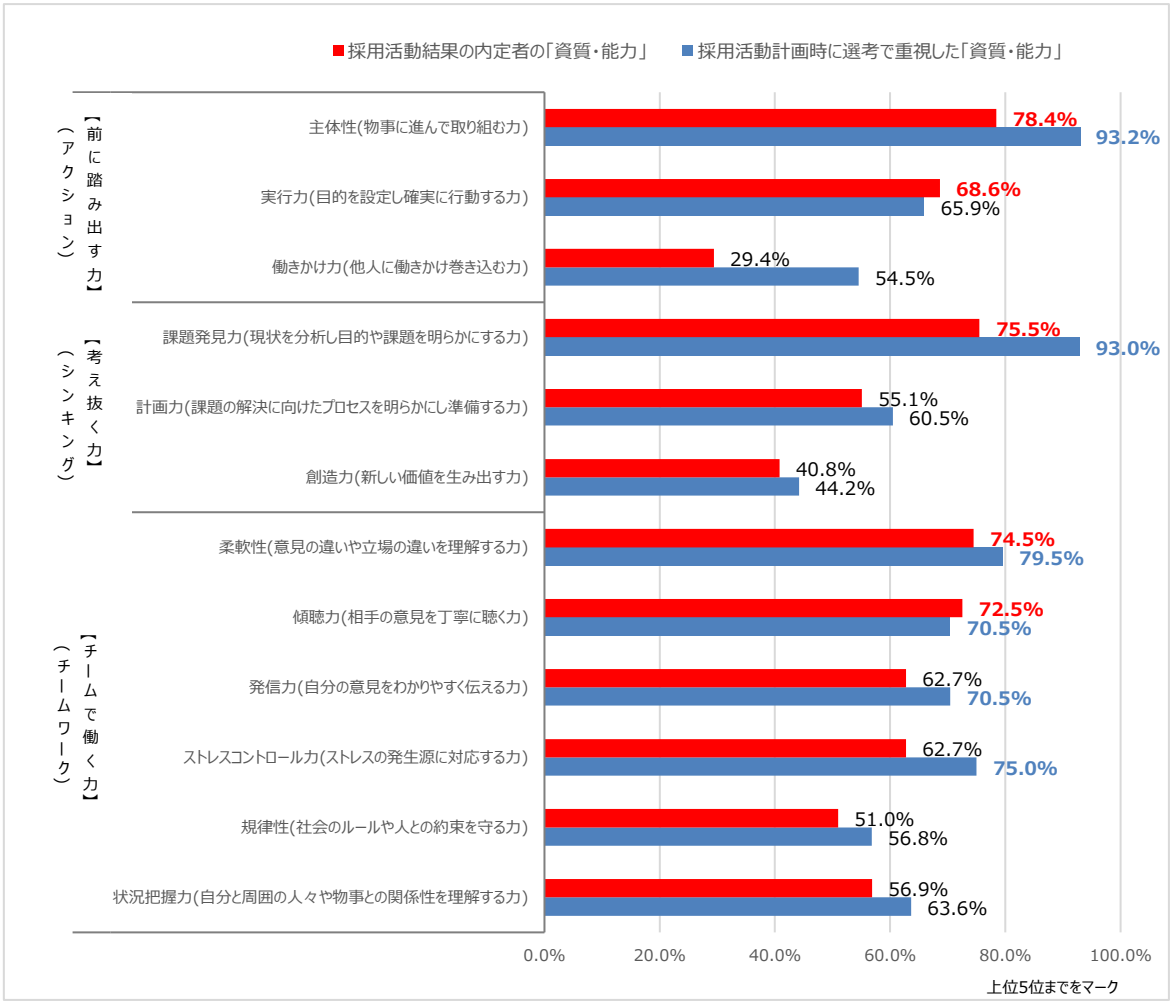
●採用活動結果の内定(内々定)者の「資質・能力」と、採用活動計画時に選考で重視する「資質・能力」を比較

2023年卒内定(内々定)者の「資質・能力」であてはまるものについて尋ねると、1位「主体性(物事に進んで取り組む力)」78.4%、2位「課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)」75.5%、3位「柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)」74.5%、4位「傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)」72.5%、5位「実行力(目的を設定し確実に行動する力」68.6%だった。

企業が採用活動計画時に選考で重視していたのは【前に踏み出す力】の「1位主体性」、【考え抜く力】の「2位課題発見力」、【チームで働く力】の「3位柔軟性」「4位ストレスコントロール」「同率5位傾聴力・発信力」で、内定(内々定)者の「資質・能力」と上位3位は同じであった。

※経済産業省が提唱する「社会人基礎力」を元に能力を分類。

■採用活動結果の内定者の「資質・能力」と、採用活動計画時に選考で重視した「資質・能力」を比較（複数回答）

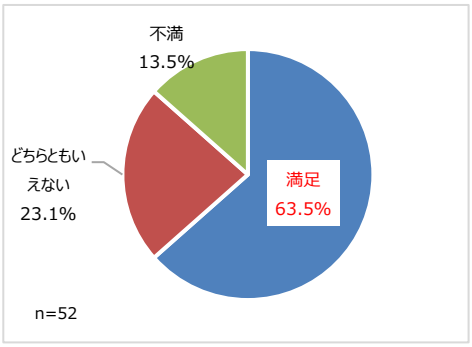


●「入社予定者に対する満足度」について

入社予定者に対する満足度では、「満足」63.5%(内訳：非常に26.9%+どちらかというと36.5%)が最多で、次いで「どちらともいえない」23.1%、「不満」13.5%(内訳：非常に1.9%＋どちらかというと11.5%)の順。22年卒採用と比較すると「満足」が5.5ポイント減少し、不満が11.1ポイント増加した。

満足した理由では、「ターゲット通りの学生を採用できた」51.5%が最多で、次いで「厳選した学生を採用出来た」48.5%、「目的意識がはっきりしている学生が多かった」39.4%、「その他」3.0%の順。

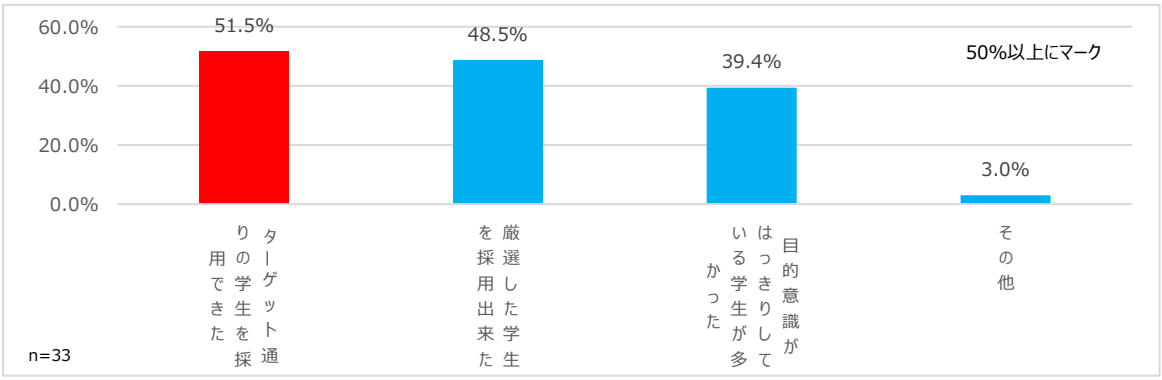
■入社予定者に対する満足度（単一回答）



入社予定者への満足度		23年卒	22年卒
満足		63.5%	69.0%
どちらともいえない		23.1%	28.6%
不満		13.5%	2.4%
詳細データ	非常に満足	26.9%	21.4%
	どちらかというと満足	36.5%	47.6%
	非常に不満	1.9%	0.0%
	どちらかというと不満	11.5%	2.4%

※表内・上位をマーク　※グレー部分は詳細データ

■【入社予定者に対して満足との回答】満足した理由（複数回答）



満足した理由	23年卒	22年卒
ターゲット通りの学生を採用できた	51.5%	48.3%
厳選した学生を採用出来た	48.5%	51.7%
目的意識がはっきりしている学生が多かった	39.4%	44.8%
その他	3.0%	0.0%

※表内・50%以上をマーク

●採用活動状況

2023年卒の採用活動状況を尋ねたところ、「当初の予定通り進んだ」40.4%、「当初の予定通りには進まなかった」36.5%、「どちらともいえない」23.1%の順。22年卒と比較すると「当初の予定通り進んだ」は0.5ポイント、「どちらともいえない」は1.9ポイントそれぞれ減少した。一方で「当初の予定通りには進まなかった」は2.4ポイント増加した。

調査開始の12年卒からの「当初の予定通り進んだ」の割合をみると、12年卒・13年卒では7～8割であったが14年卒より4割以下へ減少。14年卒から20年卒まで3割未満から4割の間を推移し、コロナ拡大により採用および就職活動に影響を受けた21年卒で初の1割台へ減少。23年卒も22年卒と同様にコロナ以前の4割台となった。

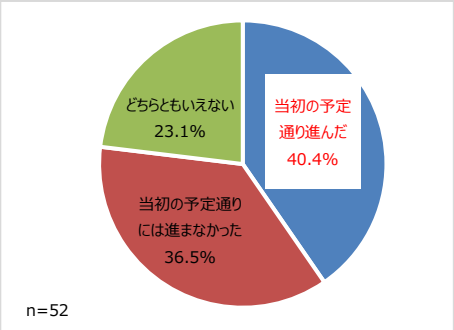
採用活動で力を入れたことは、同率1位「合同企業説明会への参加」「個別会社説明会」、3位「Web説明会(セミナー)」、4位「内定後の学生へのフォロー」、5位「学生とのコミュニケーション」が挙げられた。

22卒採用と同項目での順位を比較すると、「学生とのコミュニケーション」が1つ順位をあげ（23年卒：5位、22年卒：6位）、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」は入れ替えで1つ順位を落とした(23年卒:6位、22年卒:5位)が、上位に大きな変動はなかった。

その中で順位が上がった項目で変動幅が大きかったのは「学内セミナーの参加」で(23年卒:同率7位、22年卒:12位)、大学等でもコロナにより一時的に受け入れを控えていた活動の再開により、学生との接点機会として活用された結果が垣間見えた。

※「2022年卒企業の内定状況調査」ではインターンシップの1項目で調査したのに対し、「2023年卒企業の内定状況調査」ではインターンシップを（対面）・（Web）に分け調査した。

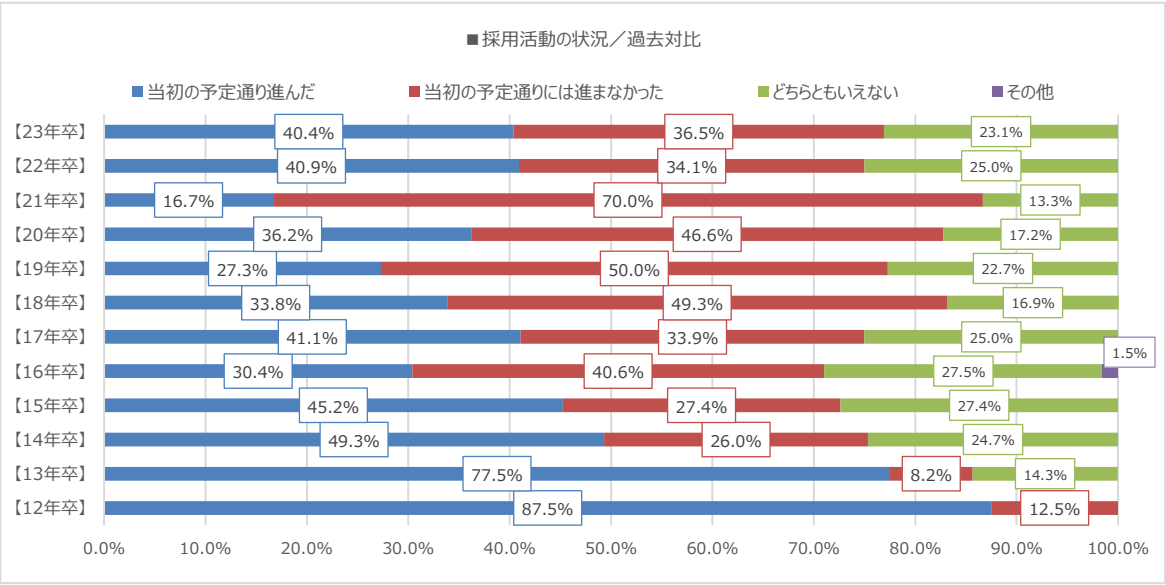
■採用活動の状況（単一回答）



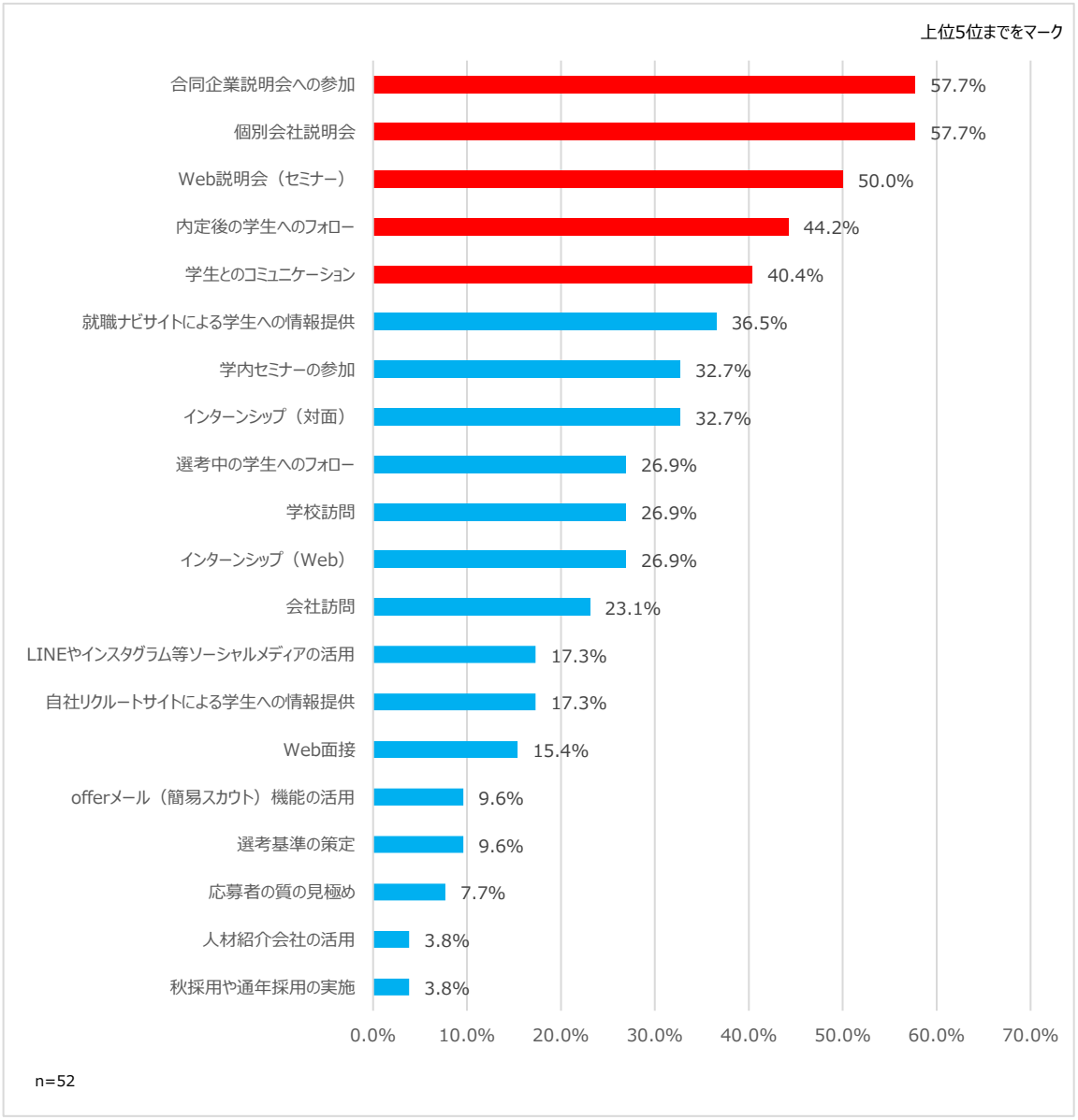
採用活動状況	23年卒	22年卒
当初の予定通り進んだ	40.4%	40.9%
当初の予定通りには進まなかった	36.5%	34.1%
どちらともいえない	23.1%	25.0%

※表内・上位をマーク

■採用活動の状況／過去対比



■採用活動で力を入れたこと（複数回答）



採用活動で力を入れたこと	23年卒	22年卒	採用活動で力を入れたこと	23年卒	22年卒
合同企業説明会への参加	57.7%	59.1%	会社訪問	23.1%	11.4%
個別会社説明会	57.7%	54.5%	自社リクルートサイトによる情報提供	17.3%	11.4%
WEB説明会(セミナー)	50.0%	38.6%	LINE等ソーシャルメディアの活用	17.3%	13.6%
内定後の学生へのフォロー	44.2%	34.1%	Web面接	15.4%	13.6%
学生とのコミュニケーション	40.4%	29.5%	選考基準の策定	9.6%	0.0%
就職ナビサイトによる学生への情報提供	36.5%	31.8%	offerメール機能の活用	9.6%	2.3%
インターンシップ（対面）	32.7%	-	応募者の質の見極め	7.7%	11.4%
学内セミナーの参加	32.7%	11.4%	秋採用や通年採用の実施	3.8%	6.8%
インターンシップ（Web）	26.9%	-	人材紹介会社の活用	3.8%	2.3%
学校訪問	26.9%	13.6%	その他	0.0%	4.5%
選考中の学生へのフォロー	26.9%	22.7%			

※表内・上位5位までをマーク

※23年卒では「インターンシップ」を対面とWEBに分け調査
22年卒調査・・・「インターンシップ」29.5%（同率6位）

●採用活動で力を入れたこと(当初の予定と結果)

採用活動で力を入れたことを、2023年卒採用予定と活動結果で比較した。

23年卒採用計画では、採用活動で力を入れたいこととして、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」と「内定後の学生へのフォロー」、4位「合同企業説明会への参加」、5位「Web説明会（セミナー）」が挙げられた。

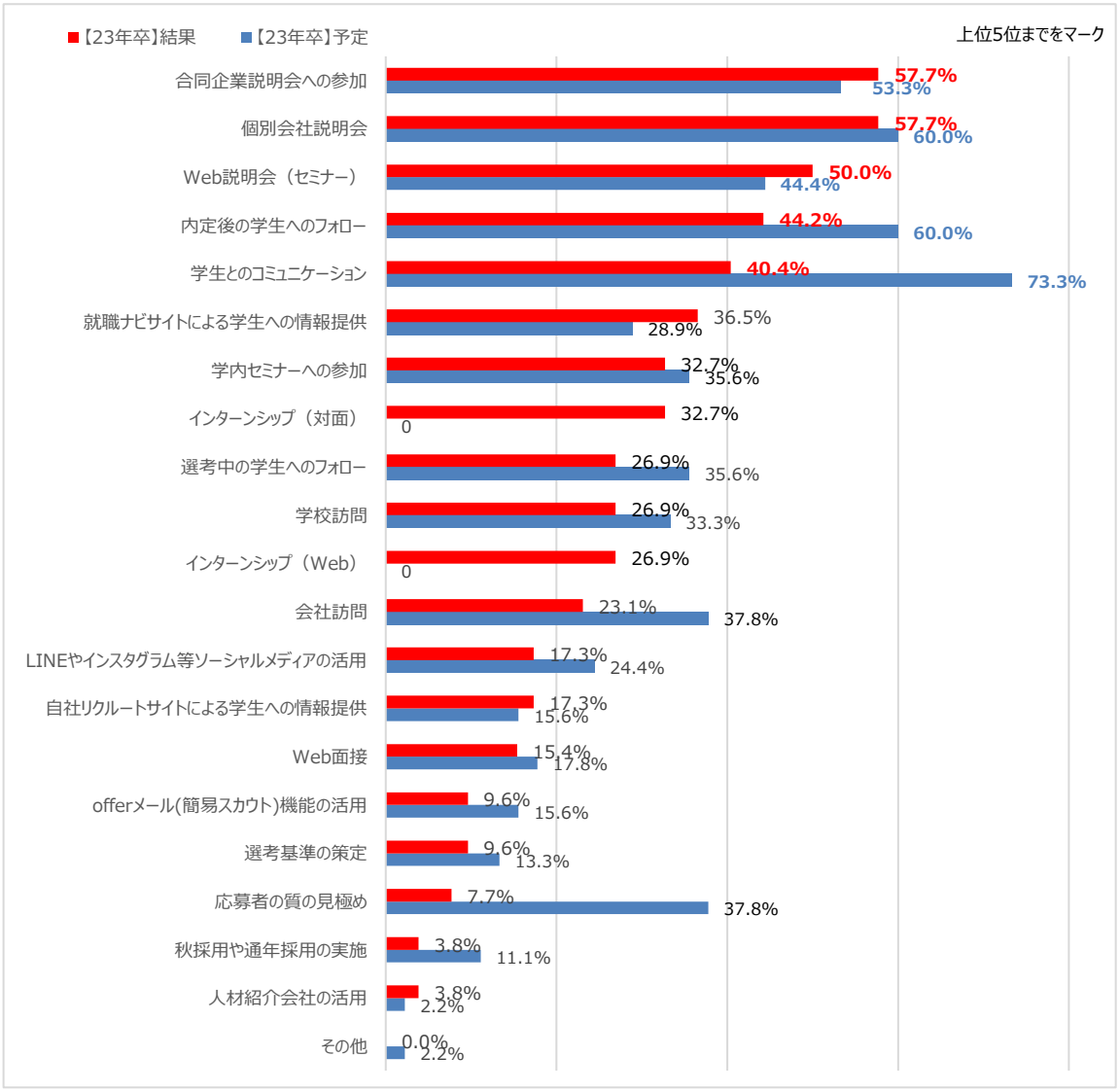
活動結果として実際に力を入れたこととしては、同率1位「合同企業説明会への参加」と「個別会社説明会」、3位「Web説明会(セミナー)」、4位「内定後の学生へのフォロー」、5位「学生とのコミュニケーション」と、順位に違いはあるものの上位項目は同じ結果となった。

当初の予定と比較し活動結果が上回った項目で差が大きかったのは「就職ナビサイトによる学生への情報提供（7.6ポイント）」「Web説明会（セミナー）（5.6ポイント）」「合同企業説明会への参加（4.4ポイント）」。逆に予定と比較し活動結果が下回った項目で差が大きかったのは「応募者の質の見極め（30.1ポイント）」「学生とのコミュニケーション（32.9ポイント）」「内定後のフォロー（15.8ポイント）」だった。

採用活動の取り組みとして、従来の手法ともいえる就職ナビや合説参加を取り入れたものの、計画として力を入れたかった学生との直接的なコミュニケーション・フォロー（質の見極め）までは充分できなかった様子が窺える。

※「2023年卒企業の採用活動計画調査」ではインターンシップの1項目で調査したのに対し、「2023年卒企業の内定状況調査」ではインターンシップを（対面）・（Web）に分け調査した。

■採用活動で力を入れたこと（複数回答）



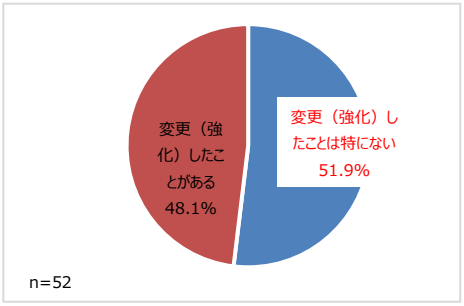
※活動結果では「インターンシップ」を対面とWEBに分け調査

活動計画「インターンシップ」57.8%

●人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと

2023年卒採用活動で人材を獲得するために変更(強化)したことがあるか尋ねると、48.1%が「変更(強化)したことがある」と答えた。
変更(強化)した内容は、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」68.0%が最多で、次いで「採用活動のスケジュールを変更した」60.0%、「待遇を見直した(改善した)」16.0%、「働き方を見直した（改善した）」4.0%、「その他」20.0%。
「内定(内々定)者へのフォローを見直した」では『内定者への毎月1回のフォローと入社に向けて、家族や友達との関わりの増加と質を深めた（最終面接前と内定研修時）[サービス]』等の声が、「採用活動のスケジュールを変更した」での具体的な内容は『選考期間の短縮（説明会参加１週間以内のES提出で書類選考免除）[メーカー（製造販売）]』等、「待遇を見直した(改善した)」では『基本給アップ、福利厚生改善[IT・情報通信]』等、「その他」では『会社訪問やSNSを活用した情報発信による応募者との距離を縮めるようにした。[航空・運輸・物流]』等の声が聞かれた。

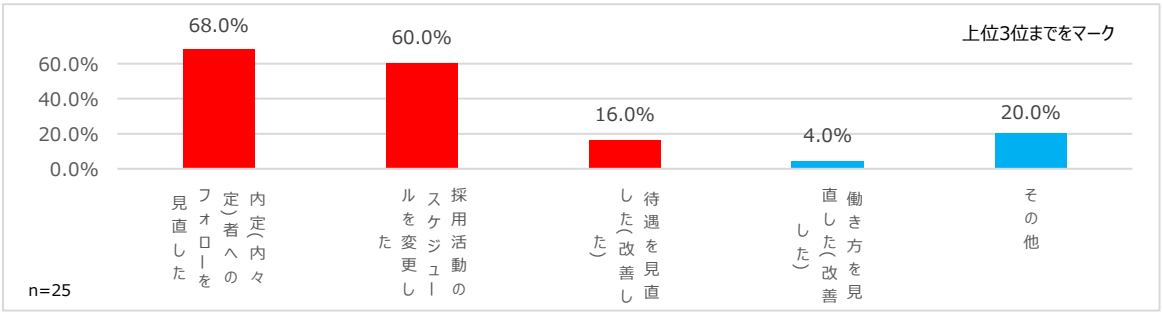
■人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したことがあるか？（単一回答）



人材獲得の為の変更について	23年卒	22年卒
変更(強化)したことは特にない	51.9%	41.9%
変更(強化)したことがある	48.1%	58.1%

※表内・上位をマーク

■人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと（複数回答）



人材獲得の為に変更したこと	23年卒	22年卒	人材獲得の為に変更したこと	23年卒	22年卒
内定(内々定)者へのフォローを見直した	68.0%	36.0%	働き方を見直した(改善した)	4.0%	8.0%
採用活動のスケジュールを変更した	60.0%	60.0%	その他	20.0%	20.0%
待遇を見直した(改善した)	16.0%	24.0%			

※表内・上位3位までをマーク

■人材獲得の為に変更(強化)したことについての具体的な内容。（自由回答）

「内定(内々定)者へのフォローを見直した」ことの具体的な内容

・内定者向けイベント・面談頻度をあげた[IT・情報通信]
・月一のフォロー会以外に、先輩社員と交流する機会を設けた[IT・情報通信]
・内定後のオンライン研修会の実施[IT・情報通信]
・内定者への毎月1回のフォローと入社に向けて、家族や友達との関わりの増加と質を深めた（最終面接前と内定研修時）[サービス]
・内定者ランチ会を実施した[ホテル・旅行]
・座談会の設定数を増やし、定期的に開催した[航空・運輸・物流]
・社員と話す機会を設けたり、会社案内をし、入社の心構えを持てるように努めた。[航空・運輸・物流]
・オリエンテーションや懇親会等の実施回数を増やした[電気・ガス・エネルギー]
・内定者フォローの回数を増やした[複合サービス(多角事業)]
・先輩社員との顔合わせや内定者顔合わせなどを行い、入社までに毎月研修や行事を企画しています。[複合サービス(多角事業)]
・内定者懇親会の時期を早めた。内定者懇親会の回数を増やした。[複合サービス(多角事業)]
・内定者インターンシップを実施した[複合サービス(多角事業)]

「採用活動のスケジュールを変更した」ことの具体的な内容

・広報時期を早めた。[IT・情報通信]
・広報時期を早くした[ホテル・旅行]
・選考期間の短縮（説明会参加１週間以内のES提出で書類選考免除）[メーカー（製造販売）]
・選考までに複数のイベントを行い、学生と複数回会えるようにした[卸売・小売・流通]
・選考の短縮や選考法の多様化[金融・証券・保険関連]
・内定時期を早め、選考工数を増やした[金融・証券・保険関連]
・選考時期を少し早めた[教育・出版・マスコミ]
・採用活動のひとつとして、自社会社説明会をオンライン回数を増やしました。[複合サービス(多角事業)]

「待遇を見直した(改善した)」ことの具体的な内容

・基本給アップ、福利厚生改善[IT・情報通信]

「その他」の具体的な内容

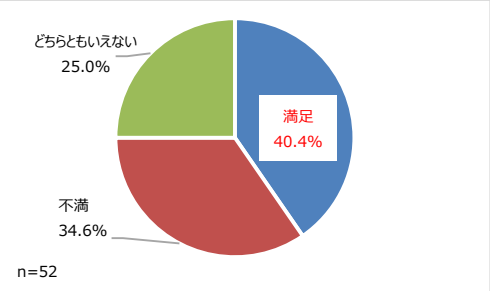
・広報する媒体を変更した[IT・情報通信]
・選考フローを見直した[金融・証券・保険関連]
・面接方法の見直し[ホテル・旅行]
・グループホテルとの連携[ホテル・旅行]
・会社訪問やSNSを活用した情報発信による応募者との距離を縮めるようにした。[航空・運輸・物流]

●「採用活動結果」について

2023年卒採用活動結果の満足度では、「満足」40.4%(内訳：どちらかというと32.7%+非常に7.7%)が最多で、次いで「不満」34.6%(内訳：どちらかというと28.8%＋非常に5.8%)、「どちらともいえない」25.0%の順。22年卒と比較すると「満足」が9.6ポイント減少、「不満」が14.1ポイント増加、「どちらともいえない」が4.5ポイント減少。

「どちらかというと満足」「非常に満足」回答理由では、『応募数は減ったものの、内定率を上げることができたから。[IT・情報通信]』『弊社の業務内容をしっかりと把握した上で応募してきた学生が増えた[電気・ガス・エネルギー]』等、「どちらともいえない」回答理由では、『エントリーは増加したが内定辞退も増えた為[卸売・小売・流通]』等が。一方「どちらかというと不満」「非常に不満」の回答理由では、『内定辞退が多く、採用人数を確保できなかった。[複合サービス(多角事業)]』『採用目標人数の半分以下のため[ホテル・旅行]』等が挙げられた。

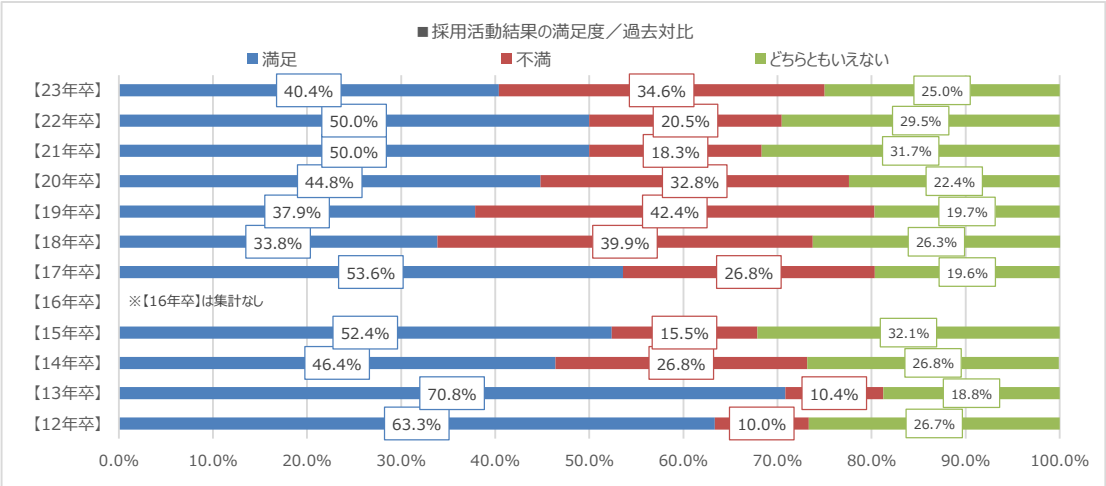
■採用活動結果の満足度（単一回答）



採用活動結果への満足度		23年卒	22年卒
満足		40.4%	50.0%
不満		34.6%	20.5%
どちらともいえない		25.0%	29.5%
詳細データ	非常に満足	7.7%	9.1%
	どちらかというと満足	32.7%	40.9%
	非常に不満	5.8%	0.0%
	どちらかというと不満	28.8%	20.5%

※表内・上位をマーク　※グレー部分は詳細データ

■採用活動結果の満足度／過去対比



■採用活動結果の満足度についての具体的な理由。（自由回答）

「どちらかというと満足」の回答理由

・一次募集、二次募集と実施し、結果として当初計画通りの採用人数に達したため[IT・情報通信]
・応募数は減ったものの、内定率を上げることができたから。[IT・情報通信]
・初めて広報活動から携わったが、何とかスムーズに進めることができ、且つ目標の人数を採用できたから。[ホテル・旅行]
・2022卒に比べて大幅に人数を増やすことができた[ホテル・旅行]
・採用計画人数は確保できたが、現状を考えるともう少し採用したかった。[卸売・小売・流通]
・学生への接触数、応募数は思うように伸びなかったが、
採用したいと思う人材にアプローチをかけられたことが良かった。[教育・出版・マスコミ]
・いい人材を採用できたため。[金融・証券・保険関連]
・採用予定人数を達成できたから[複合サービス(多角事業)]

「どちらともいえない」の回答理由

・インターンシップ以外からの活動があまり実を結ばなかった[IT・情報通信]
・採用人数を確保できなかった[IT・情報通信]
・理系大卒者の確保ができなかった[IT・情報通信]
・採用人数の確保ができなかった[ホテル・旅行]
・採用人数を確保できなかった為[サービス]
・全国的に当初の目標値より採用人数を確保できなかったが、沖縄地区は比較的採用できたため[メーカー（製造販売）]
・選考中、先に内定が決まった企業へ決める学生が多かった。志望度があげきれていないからだと思う[卸売・小売・流通]
・エントリーは増加したが内定辞退も増えた為[卸売・小売・流通]
・最終選考で上位だった学生に内々定打診をしたところ断られたケースがあった[金融・証券・保険関連]
・人数が未達[金融・証券・保険関連]
・現時点で充足できていない職種があるため。[航空・運輸・物流]

「どちらかというと不満」の回答理由

・採用人数は満たしたが、採用終了時期を延ばす必要があった[IT・情報通信]
・採用人数を予定通り確保できなかった。選考する学生が昨対比割れとなったため、
採用活動が前年より2か月後ろ倒しとなった。求める人物像と出会うことができなかった[IT・情報通信]
・母集団形成ができなかったため。目標にしていた採用人数に達しなかったため[IT・情報通信]
・例年に比べて内定辞退者が多かった。[サービス]
・採用人数を確保できなかった[サービス]
・沖縄県出身（在住者）の獲得が伸びなかった[ホテル・旅行]
・まだ目標の採用人数を確保できていない。[ホテル・旅行]
・必要数の採用ができていないため[金融・証券・保険関連]
・採用人数が希望数に届かなかった[航空・運輸・物流]
・内定辞退が多く、採用人数を確保できなかった。[複合サービス(多角事業)]
・採用予定人数に達しなかったため。内定辞退率が高かったため。[複合サービス(多角事業)]
・思うように活動ができず、内定者フォロー等についても不十分だと感じているため。[複合サービス(多角事業)]
・採用計画人員に達していないからです。[複合サービス(多角事業)]

「非常に満足」の回答理由

・弊社の業務内容をしっかりと把握した上で応募してきた学生が増えた[電気・ガス・エネルギー]
・予定人数を超えての採用ができた（良い人材を確保できた）[複合サービス（多角事業）]
・求める人材像の人材を採用できたから[卸売・小売・流通]
・当初の採用予定人数をクリアし、人柄についても当社と乖離なく選考できたと感じる[建設・不動産]

「非常に不満」の回答理由

・採用担当者の時間不足だったため[ホテル・旅行]
・採用目標人数の半分以下のため[ホテル・旅行]
・ホテル業界、沖縄、という２重条件に興味がある人材が少ない[ホテル・旅行]

●新卒採用の課題について

2023年卒の採用活動を通して、現時点で感じる「新卒採用の課題」では、多様な声が挙がった。
「応募者対策(母集団形成)」に関する声では『応募数の減少』『就活生との接触が難しく感じる』等、母集団形成することの難しさが顕著だった。
「内定(内々定)辞退対策」に関する声では『選考流入数を増やす』『内定承諾「後」の辞退があったので、内定者フォローを強化していきたい』等が、「活動スケジュール」に関する声では『採用活動の早期化が必要。内定辞退を考えると選考スケジュールを早めるか悩ましい』等があった。
また、その他でも、『通年化への対応、採用ツール多様化への対応』『魅力ある雇用条件、情報提供力』『採用担当者の確保』『外国人の新卒採用にも力を入れ、社内全体で人を育てるノウハウを上げていかなければならない』『インターンシップからの採用』等、活動方法から、社内体制の整備、人材の育成体制といった、それぞれの課題があった。

■2023年卒の採用活動を通して、現時点で感じる「新卒採用の課題」とは？（自由回答）

■「応募者対策(母集団形成)」に関する声

・学生の母集団の拡大が必要と考えている。
・面接までに志望度を高めることが課題です。
・応募数の減少
・母集団形成と魅了付け
・母集団形成、インターン
・インターンシップや内定者フォローの実施、その他活動量の増加。
・就活生との接触が難しく感じます。志望や希望が固まっていて、他者の企業研究を行わないように感じるので、
会社PR方法、接触方法を考えないといけないと感じました。
・応募者数が少ないこと
・県内のエントリー数が少ない。また、売り手市場でか学生の必死さがあまり伝わらなかった。
・母集団形成と内定者フォロー
・説明会参加から、応募に結びついていない。
・就活生との距離を縮めること。会社訪問に対するハードルを低めたり、気軽にご来社いただけるような環境づくりを行う。
・◆母集団形成することの難しさ◆時代の流れや状況の変化からか、学生と企業だと学生優位な空気感を感じる。
夏から翌年春にかけて企業は母集団形成のためにあれこれ様々なイベントを打ち立て計画するが、
集客に苦労にするという人事の声も多数聞こえる。イベントの内容も年々各社クオリティの高いコンテンツを用意しているため、
他社に負けない、インパクトがある、学生の参加意欲を醸成させるコンテンツの検討が重要であると感じる。
・業界的に応募母数が少ないため、業界における仕事の魅力や社として発信力の強化が必要。

■「内定(内々定)辞退対策」に関する声

・選考流入数を増やす。内定辞退を防ぐ
・内定辞退率の高さ、母数の少なさ
・内定辞退の防止・弊社が求める人材の学生の母数を増やしたい
・上位校の学生の獲得および内定出しの際の引き留め
・内定者の定着
・内定承諾「後」の辞退があったので、内定者フォローを強化していきたい。
・コロナ禍においてサービス業（宿泊）に関して将来性を持てない理由から辞退者が続いたその風評被害を払拭する
・母集団形成と内定出し後のフォローを強化する必要がある
・時期を早めに活動を行うことで意欲のある人材確保ができるのではと考えます

■「活動スケジュール」に関する声

・採用活動の早期化が必要。内定辞退を考えると選考スケジュールを早めるか悩ましい。
・イベントスケジュールの建付けが悪かった
・広報時期を早める。良い人材の応募数を集める。
・内定を出すタイミング　採用試験実施のタイミング
・年々、新卒採用活動スタート時期が早まっているので、今年はそれに準じていこうと思っている
・早期に就職活動を始める向上心の高い学生層の人材獲得

■「その他」に関する声

・県外学生に県内での就職に魅力を持ってもらうための施策の必要性を感じた
・通年化への対応、採用ツール多様化への対応
・目標人数の確保
・23卒はコロナ前の状況に戻ったといえる状況だったため、24卒以降も企業が求める優秀な人材は採用が難しいと考えている。
そのために学生との接触回数をどれだけ増やすか。選考までに入社への意欲醸成をどれだけ高めるのかが
就職ランキングに入らない企業はポイントになりそう。その為、選考フローやイベント内容の見直しが必要だと考えている。
・プロセスの手順
・如何に周知を行うか
・学生の動向をより早くつかむべき
・会社のヴィジョンが不明確なため、アピールが弱い
・魅力ある雇用条件、情報提供力
・今後はインターンシップからの採用が必要
・採用活動費用、情報発信ツール
・採用担当者の確保
・総務の人手不足により、採用活動に割ける時間が足りないこと
・新卒採用にかかる労力
・外国人の新卒採用にも力を入れ、社内全体で人を育てるノウハウを上げていかなければならない
・学生との接点が少ない。体験型インターンシップが設定できなかった。
・学生の意識や価値観、思考の変化が著しく、採用する側も変化に応じた活動をしないといけない。
今年度はSNSを活発に活用した、繋げる活動で取り組んでいきたいと思います。