

【2024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 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 2023年12月1日～2024年1月12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 47社

業種別	件数
IT・情報通信	12
卸売・小売・流通	9
複合サービス（多角事業）	7
ホテル・旅行	6
建設・不動産	4
金融・証券・保険関連	3
飲食・飲料・フードサービス	2
教育・出版・マスコミ	1
航空・運輸・物流	1
メーカー（製造販売）	1
サービス	0
電気・ガス・エネルギー	0
その他	1
総計	47

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
●会社説明会参加人数・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
●インターンシップについて	20・21・22
●新卒採用の課題について	23

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／098-882-2490 FAX／098-882-2499

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
2024年卒採用の広報開始時期は、広報解禁前の2月以前が76.6%、前年比で18.9ポイント増。選考開始時期は「2月以前」と「3月」がピークで更に早期化の様相。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12月が最多となり、企業の採用活動期間は長期化している。	
●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「2022年7月以前」がピーク。選考開始時期は予定で「3～5月」がボリュームゾーンだが、結果として10%を超えるボリュームゾーンは「2～6月」と少し長くなった。内定(内々定)を出した割合は～9月以前までは予定・結果共に差はないが、結果では10月以降の内定出しも見られた。採用活動終了時期においても調査時点で採用活動を継続している声もあり、予定よりも終了時期が後ろ倒しになっている。	
●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「51～100人」の回答が最も多く26.1%、面接数は「1～10人」が最多で32.6%。内定(内々定)数は「1～10人」56.5%が最多で、採用(入社予定)数も「1～10人」60.9%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・応募数は「減少」回答が最多。会社説明会への参加人数の「減少」回答は前年比で25.7ポイント、応募数は「減少」59.6%で、前年57.7%から1.9ポイント上昇も横這い傾向。一方、内定(内々定)辞退数は「変わらない」が最多ではあるが、「増加」が前年比で12.7ポイント増加しており、辞退者の増加回答の割合は19年卒以来の30%台を占めている。	
●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66.0%。前年比で「計画より減少」が6.4ポイント増加。23年卒に続き「計画より減少」が首位となり、且つ09年卒の調査以降で見ると過去2番目に高い割合だった。 一方「計画より増加」は12.8%で23年卒から3.2ポイント増え、「計画通り」は21.3%で前年から9.5ポイント減少した。	
●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)」、「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:2位、選考:3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:3位、選考:2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」65.2%が最多。 理由(複数回答)は「ターゲット通りの学生を採用できた」63.3%が最多で、次いで「目的意識がはっきりしている学生が多かった」30.0%、「厳選した学生を採用出来た」26.7%の順。	
●採用活動状況	13・14
採用活動状況を尋ねたところ「当初の予定通りには進まなかった」57.4%、「当初の予定通り進んだ」、「どちらともいえない」は同率で21.3%だった。過去対比で見ると、新型コロナウイルス感染症の拡大により採用および就職活動に影響を受けた21年卒の調査依頼で「予定通りには進まなかった」が首位になった。	
●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。順位に違いなどはあるものの上位項目は概ね同じ結果となった。 「合同企業説明会への参加」「内定後の学生へのフォロー」「インターンシップ」「個別会社説明会」「Web説明会(セミナー)」。	
●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63.8%。具体的には、「採用活動のスケジュールを変更した」と「待遇を見直した(改善した)」が同率56.7%で最多。 「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「選考までに複数回会える機会を設け、相互理解に努めた」等、「待遇を見直した(改善した)」では「初任給を見直した」等の声があった。	
●採用活動結果について	18・19
「不満」44.6%、「どちらともいえない」29.8%、「満足」25.6%の順。 23年卒と比較すると「不満」が10ポイント増加、「どちらともいえない」が4.8ポイント増加、「満足」が14.8ポイント減少した。	
●インターンシップについて	20・21・22
実施状況は「実施した」が70.2%を占めた。実施時期のボリュームゾーンは「8月・9月」と「12月～2月」、夏・冬の休み期間に集中。受け入れた学生の応募状況は「応募があった」が75.8%、更に応募後の内定状況では「内定(内々定)」が決まった」が92.0%。	
●新卒採用の課題について	23
「応募者対策(母集団形成)」に関する声では「様々な企業を見る、知る、ということがかなり減少しているように思う。合説での人数確保はもう厳しい時代。』等が、「活動スケジュール」に関する声では『全国的に採用活動が更に早期化しており、柔軟に対応しないといけない点』等が、その他でも、少子化、採用市場変化、意識変化といった、それぞれの課題があった。	

調査結果の概要

【総括】

～2024年卒採用活動における企業の動き（P5・P6）～

2024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、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）」でスタートした。

新型コロナウイルス感染症の影響が残る23年卒の調査では、学生の行動など様子を見ながらスケジュールを設計する様子が窺えたが、24年卒の広報開始時期・選考開始時期においては、新型コロナウイルス感染症が拡大する前のような早期活動が如実に表れた。

広報開始時期のピークは「2月以前」76.6%とほとんどの企業が解禁前から開始しており、前年比18.9ポイントと大幅に増加している。逆に「3月」は8.5%と前年より26.1ポイント減少（23年卒：「2月以前」57.7%、「3月」34.6%）。

選考開始時期のピークは同率で「2月以前」「3月」23.4%となり、2月以前～選考解禁前の5月までで80.8%が選考を開始。23年卒のピーク月が「5月（26.9%）」で、2月以前～5月までの割合は84.7%と大差はないが、2月・3月の実施割合が24年卒では高くなっており、選考の早期化が顕著に見られた。

内定（内々定）出しの時期は「6月」28.3%がピークで、23年卒と同様であった（「6月」：23年卒33.3%）。本来の内定出しを行う10月以降に着目すると23年卒より若干割合は高くなっており（「10月以降」：24年卒8.6%、23年卒2.0%）、採用活動終了時期とあわせて見ても10月以降に終了した企業が、24年卒で82.5%（10月～12月：45.0%、翌1月～3月：37.5%）、前年比で24.3ポイント増加しており活動期間は長期に及んでいる。（23年卒：58.2%／10月～12月：31.2%、翌1月～3月：27.0%）

採用スケジュールを、採用広報解禁前に立てた予定（※2）との比較では。広報解禁以前の2月までに広報開始した企業は76.6%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77.4%）。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「3月」23.4%をピークに10%を超えるボリュームゾーンは「2月～6月」の5ヶ月間だった。その中でも「2月」と「3月」に選考を開始した割合は予定を上回り、広報解禁月の3月以前から既に早期選考が始まっている事が見て取れる。

内定（内々定）出しでは予定・結果共に「6月」がピーク月で選考解禁前の5月以前、6月～9月以前、それぞれ内定出しの割合は同じだが、結果として本来の内定出しが始まる10月以降の活動もみられる点においては、予定よりも長引いた企業の姿が一部にあった。

採用活動終了時期でみると、調査時点で『継続中』の声もあり、より顕著に活動終了が後ろ倒しとなった様子が窺えた。（～9月まで／予定51.0%・結果17.5%、10～12月まで／予定20.4%・結果45.0%、～3月まで／予定6.1%・結果37.5%）

2024年卒を対象とした企業の採用活動計画調査（※2）では、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」が20%超。面接開始予定はピークは「5月」34.7%で次いで「1月」「4月」「6月」が10%超。内定（内々定）出し開始予定時期は「6月」38.8%をピークに「2月」「4月」「5月」で10%超、採用活動終了予定時期は「未定」も22.4%を占めたが「6月」24.5%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 「【2024年卒】企業の採用活動計画調査」：2024年卒採用活動を行う企業を対象に採用活動初期（2022年11月～2022年12月）に調査

～2024年卒の採用活動状況（P13・P14）～

2024年卒の採用活動状況を尋ねたところ「当初の予定通りには進まなかった」57.4%、「当初の予定通り進んだ」、「どちらともいえない」は同率で21.3%だった。「当初の予定通りには進まなかった」と回答した企業が多かったのは2021年卒の調査以来で、過去対比で見ると感染症の影響により採用および就職活動に影響を受ける前の状況に戻つつある。（「予定通りに進まなかった」18年卒：49.3%、19年卒：50.0%、20年卒：46.6%、21年卒：70.0%）

採用活動で力を入れたことは、1位「合同企業説明会への参加」、2位「内定後の学生へのフォロー」、同率3位に「個別会社説明会」「Web説明会（セミナー）」、5位「インターンシップ（対面）」が挙げられた。

23年卒採用（※3）と同項目での順位を比較すると、「内定後の学生へのフォロー」（23年卒：4位）と「インターンシップ（対面）」（23年卒：7位）が2つ順位をあげ、「学生とのコミュニケーション」は1つ順位を落とした（23年卒：5位）。

対面などリアルな活動が上位にある傾向がみられ、その中で「インターンシップ（Web）」（23年卒：同率9位→24年卒：14位）や「就職ナビサイトによる学生への情報提供」（23年卒：6位→24年卒：10位）はランクを落とした。ただ、ソーシャルメディアの活用はランクアップしており（23年卒：同率13位→24年卒：11位）、学生にリーチするため情報発信の工夫にも注力する様子が垣間見える。

※3 「【2023年卒】企業の内定状況調査」：2023年卒採用活動を行う企業を対象に調査（2022年12月2日～2023年1月13日）

～「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) ～

2024年卒採用の応募数は「51～100人」の回答が最も多く26.1%、面接数は「1～10人」が最多で32.6%であった。内定(内々定)数は「1～10人」56.5%、採用(入社予定)数は「1～10人」60.9%が最多だった。

23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変化はないが、応募数は「1～100人」のゾーンで24年卒の割合が6.1ポイント増え(24年卒:86.9%、23年卒:80.8%)、面接数についても「1～100人」のゾーンで6.9ポイント増えている(24年卒:93.4%、23年卒:86.5%)。ただ、平均値と比較すると応募数・面接数は前年を下回っており、また内定・採用数で「0人」回答の企業もあることから、調査時(※2023年12月～2024年1月)に予定採用数に至らず活動終了ができない状況の企業も見られ、学生有利な売り手市場へと戻つつあることが予想される。

個別会社説明会の参加人数は、「減少」56.5%が最多で前年比25.7ポイント増加、次いで「増加」26.1%、「変わらない」10.9%の順。応募数は「減少」59.6%と最多で前年57.7%と横這い。また、内定(内々定)辞退数は「変わらない」が最多だが、前年比で見ると「増加」が前年比12.7ポイント増加。新型コロナウイルス感染症が拡大する前後で辞退数に関して「変わらない」と回答する割合が高いことに変わりはないが、「増加」回答では19年卒以来の30%台となっている。(19年卒:34.8%、20年卒:24.1%、21年卒:16.7%、22年卒:21.4%、23年卒:19.2%、24年卒:31.9%)

採用計画に対しての充足度では「計画より減少」66.0%、次いで「計画通り」21.3%、「計画より増加」12.8%となった。23年卒と比較すると「計画より減少」が6.4ポイント、「計画より増加」は3.2ポイントそれぞれ増加。逆に「計画通り」は9.5ポイント減少した。

23年卒に続き「計画より減少」が首位となり、目付09年卒の調査以降でみると過去2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『例年より時間はかかったが結果として計画通りの採用人数を確保できた。[その他]』や『1次募集で内定辞退はあったが、2次募集で充足できた[金融・証券・保険]』が挙げられた。

「計画より減少」では『内定辞退があり採用数が減った[ホテル・観光]』『応募総数が減った事で、選考できる学生数が減った為[卸売・小売・流通]』『選考辞退が多く、内定出しまで行く学生が少なかったため[建設・不動産]』など、内定辞退や応募者数減少などの理由が挙げられた。

「計画より増加」では『24年卒から早期選考を開始したことで、昨年より優秀層と接触できたため[IT・情報通信]』『内定辞退を見越して予定人数より多く内定出しをしたが、辞退が少なかった[複合サービス(多角事業)]』など。

採用活動結果の満足度では、「不満」44.6%が最多で、次いで「どちらともいえない」29.8%、「満足」25.6%の順。

23年卒と比較すると「不満」が10ポイント、「どちらともいえない」が4.8ポイント増え、「満足」が14.8ポイント減少した。

「どちらかという満足」「非常に満足」回答理由では、『想定より多い人数の内定を出すことができた。[建設・不動産]』等、「どちらともいえない」回答理由では、『採用人数は確保できたが、エントリー数が微減し、内定出しまでに例年以上に時間がかかったため。[その他]』等が一方「どちらかという不満」「非常に不満」の回答理由では、『良い人材に内定出し出来たが、辞退が相次いだ。[卸売・小売・流通]』『想定数の学生確保ができなかった。[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) ～

2024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、63.8%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、「採用活動のスケジュールを変更した」と「待遇を見直した(改善した)」が同率56.7%で最多。次いで「内定(内々定)者へのフォローを見直した」53.3%、「働き方を見直した(改善した)」10.0%、「その他」6.7%の順。

「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『選考までに複数回会える機会を設け、相互理解をに努めた[卸売・小売・流通]』等、「待遇を見直した(改善した)」では『初任給を見直した[複合サービス(多角事業)]』等の声が、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」では『内定後～入社まで、月に1回のコンタクトをとった[飲食・飲料・フードサービス]』等、「働き方を見直した(改善した)」では『休日日数を増やした。[金融・証券・保険]』等の声が聞かれた。

～新卒採用の課題について (P23) ～

2024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『様々な企業を見る、知る、ということがかなり減少しているように思う。合説での人数確保はもう厳しい時代。[卸売・小売・流通]』『母集団形成、インターンシップの内容、学生との接点[メーカー(製造販売)]』等、母集団形成することの難しさが顕著だった。

「活動スケジュール」に関する声では『全国的に採用活動が更に早期化しており、柔軟に対応しないといけない点[IT・情報通信]』等が、「内定辞退対策」に関する声では『選考途中の辞退が多かった。[IT・情報通信]』等があった。

また、その他でも、『少子化、採用市場の活性化により、1社ごとの学生人数が少なくなっております。また、学生の意識も変わりつつあるなか採用ルールの変更もあり、学生へのより効果的なアプローチが必要になると感じました。[複合サービス(多角事業)]』『職業観の変化にどの様に対応すべきか、今後の課題。[卸売・小売・流通]』等、活動方法から、採用市場変化、意識変化といった、それぞれの課題があがった。

●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2024年卒と2023年卒の採用企業で比較したところ、広報開始時期は24年卒では「2023年2月以前」76.6%がピークで、23年卒と比較するとピークは同じだが前年比18.9ポイント増と早期から活動を始めている企業が増えている様子が窺える(23年卒「2月以前」57.7%)。

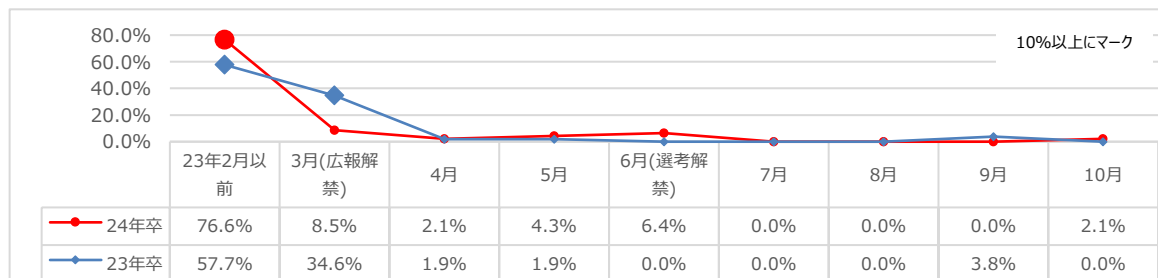
選考開始時期のピークは「2月以前」と「3月」で同率23.4%、23年卒のピーク月が「5月」だった点から比べると、24年卒で20%を超えるボリュームゾーンは前倒しになっており、選考の早期化が顕著に見られた。

内定(内々定)出しの時期は、24年卒・23年卒のピーク月は同じ「6月」(24年卒:28.3%、23年卒:33.3%)。正式な内定日となる10月以前で見ると、24年卒は91.3%が9月までに内定出しを開始(23年卒:98.0%)、10月以降に着目すると23年卒より若干割合は高くなっている(「10月以降」24年卒:8.6%、23年卒:2.0%)。

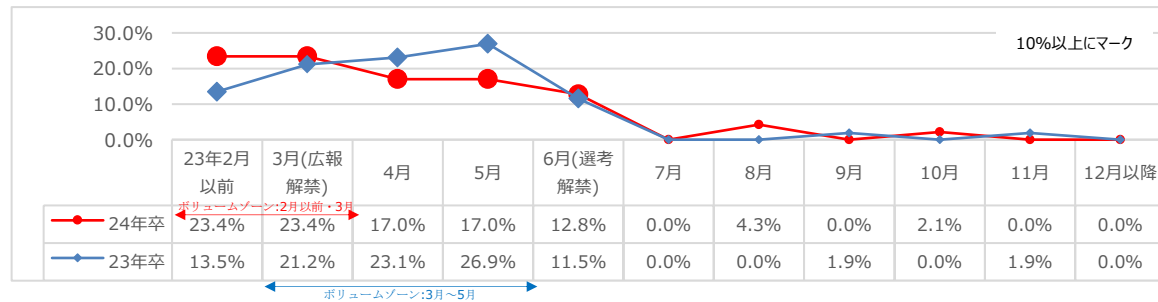
採用活動終了時期については「12月」が最多で20.0%。主なピーク月でみると、選考解禁直後(6～9月)12.5%・内定出し直後(10～12月)45.0%・翌年(1～3月)37.5%で、23年卒と比べると内定開始月となる10月から翌年3月までの割合が24.3ポイント増えており、採用活動期間の長期化が見られた(「10月～翌年3月」24年卒:82.5%、23年卒:58.2%)。

※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)、正式な内定日10月(23年卒:10月)以降とした。

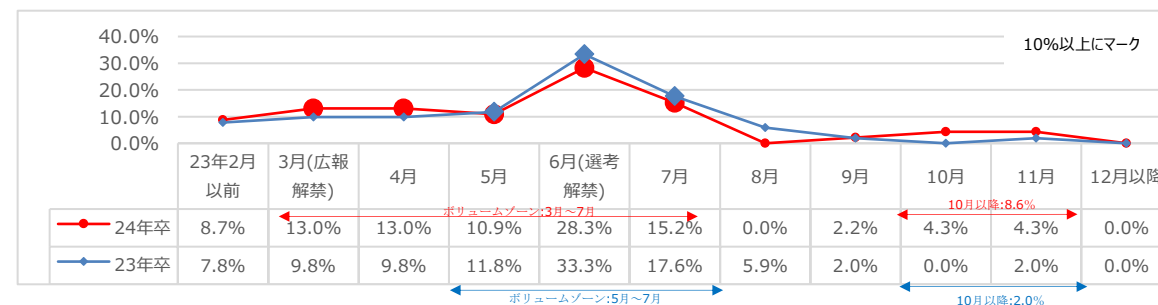
■広報の開始時期



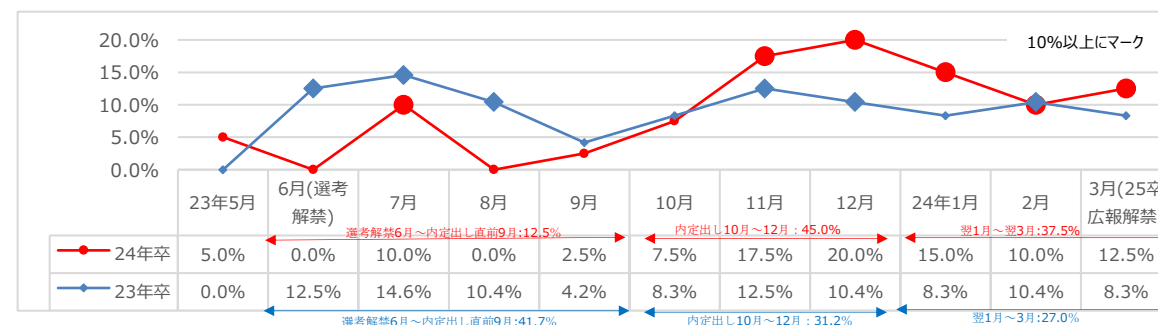
■選考の開始時期



■内定(内々定)出しの時期



■採用活動の終了時期



●採用スケジュール(当初の予定と結果)

2024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。

広報開始時期は予定・結果共にピークは「2022年7月以前」で、広報解禁以前の2月までに広報開始した企業は76.6%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77.4%）。

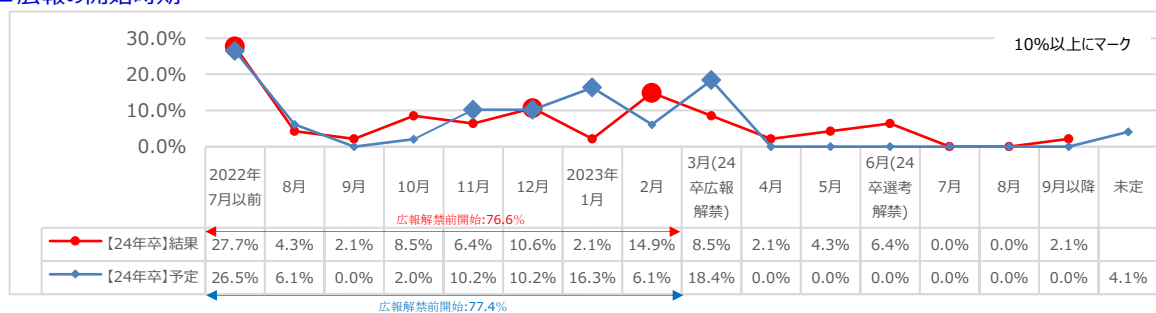
選考開始時期は、当初の予定では「3月～5月」がボリュームゾーンだが、結果として「3月」23.4%をピークに、10%を超えるボリュームゾーンは「2月～6月」の5ヶ月間だった。その中でも「2月」と「3月」に選考を開始した割合は予定を上回り、広報解禁月の3月以前から既に早期選考が始まっている事が見て取れる。（22年12月以前～23年3月比較／予定:42.9%、結果:46.8%）。

内定(内々定)出しでは選考解禁前の5月以前に着目すると予定・結果に大きな差はないものの、結果では選考解禁月となる6月以降の内定開始の割合が高くなっており、内定出しに時間を要していた（6月～12月まで比較／予定:44.9%、結果:54.3%）。

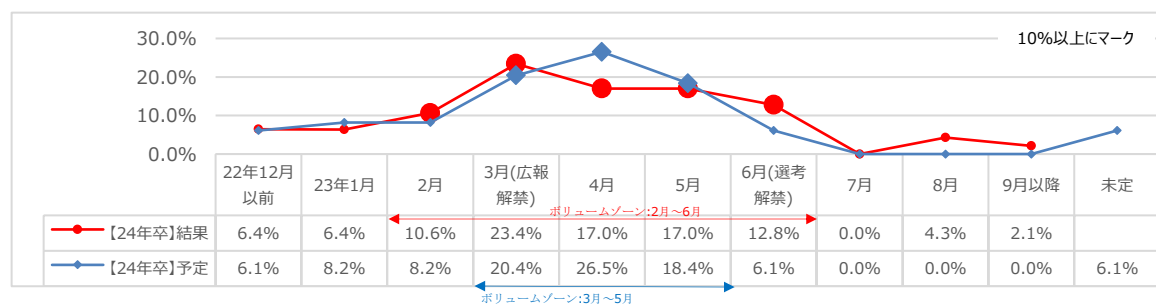
採用活動終了時期でみると、調査時点で『継続中』の声もあり、より顕著に活動終了が後ろ倒しとなった様子が窺えた（～9月まで／予定51.0%・結果17.5%、10～12月まで／予定20.4%・結果45.0%、～3月まで／予定6.1%・結果37.5%）。

※「2024年卒企業の内定状況調査」と「2024年卒企業の採用活動計画調査」を比較

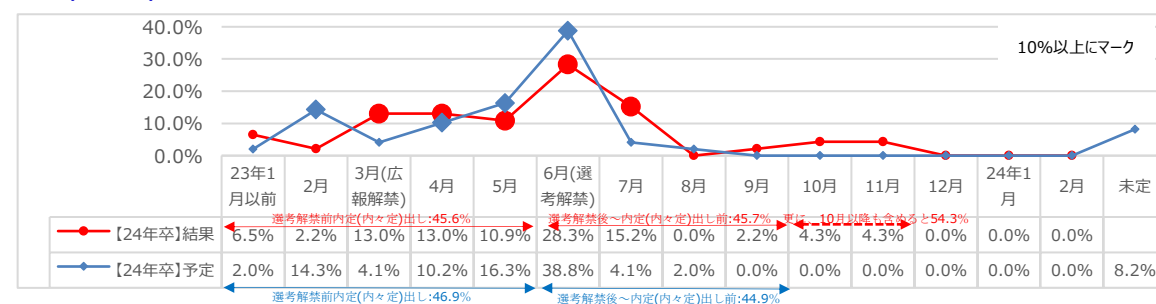
■ 広報の開始時期



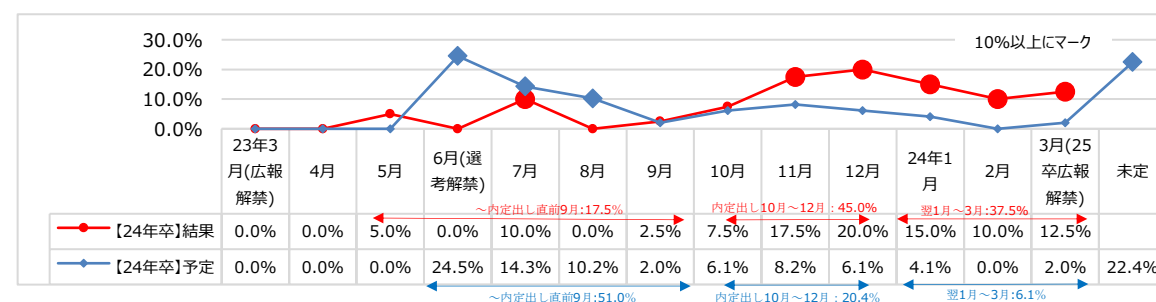
■ 選考の開始時期



■ 内定(内々定)出しの時期



■ 採用活動の終了時期

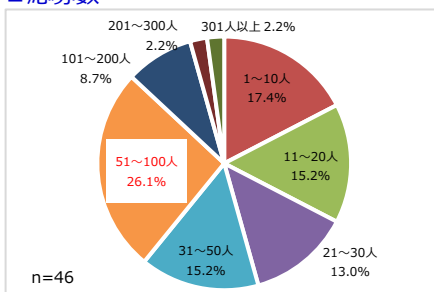


●「応募・面接・内定(内々定)・採用(入社予定)」数について

2024年卒採用の応募数は「51～100人」の回答が最も多く26.1%、面接数は「1～10人」が最多で32.6%であった。内定(内々定)数は「1～10人」56.5%、採用(入社予定)数は「1～10人」60.9%が最多だった。

23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、内定(内々定)数や採用(入社予定)数で「0人」回答の企業もあることから、調査時(※2023年12月～2024年1月)に予定採用数に至らず活動終了ができていない企業も見られる点や、応募数・面接数の平均値では23年卒の平均を下回っている事などから、学生有利な売り手市場へと戻りつつあることが予想される。

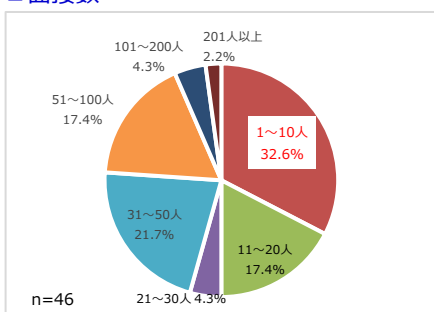
■ 応募数



応募数	24年卒	23年卒
0人	0.0%	1.9%
1～10人	17.4%	15.4%
11～20人	15.2%	13.5%
21～30人	13.0%	9.6%
31～50人	15.2%	23.1%
51～100人	26.1%	19.2%
101～200人	8.7%	9.6%
201～300人	2.2%	5.8%
301人以上	2.2%	1.9%
平均値	60.1	74.1

※表内・上位3位までをマーク

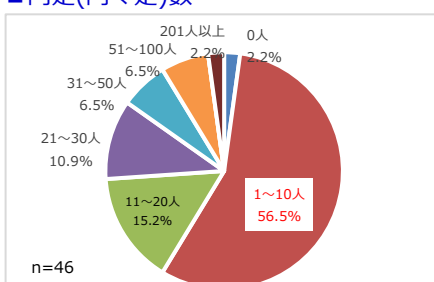
■ 面接数



面接数	24年卒	23年卒
0人	0.0%	1.9%
1～10人	32.6%	1.9%
11～20人	17.4%	28.8%
21～30人	4.3%	13.5%
31～50人	21.7%	19.2%
51～100人	17.4%	23.1%
101～200人	4.3%	7.7%
201人以上	2.2%	3.8%
平均値	37.7	41.8

※表内・上位3位までをマーク

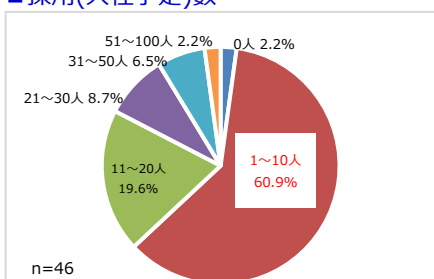
■ 内定(内々定)数



内定(内々定)数	24年卒	23年卒
0人	2.2%	3.8%
1～10人	56.5%	57.7%
11～20人	15.2%	19.2%
21～30人	10.9%	5.8%
31～50人	6.5%	9.6%
51～100人	6.5%	1.9%
101～200人	0.0%	1.9%
201人以上	2.2%	0.0%
平均値	20.2	13.9

※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	24年卒	23年卒
0人	2.2%	1.9%
1～10人	60.9%	71.2%
11～20人	19.6%	9.6%
21～30人	8.7%	15.4%
31～50人	6.5%	0.0%
51～100人	2.2%	0.0%
101～200人	0.0%	1.9%
平均値	11.8	10.9

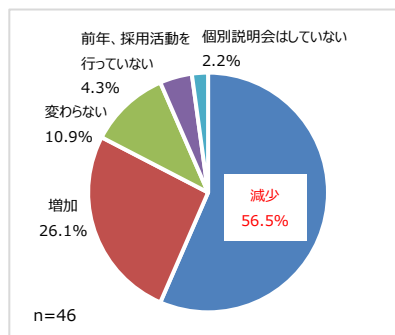
※表内・上位3位までをマーク

●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、「減少」56.5%(内訳：若干34.8%+かなり21.7%)が最多で前年比25.7ポイント増加、次いで「増加」26.1%(内訳：若干23.9%+かなり2.2%)、「変わらない」10.9%の順。前年と比較した応募数は「減少」59.6%と最多で前年57.7%と横這い。

また、前年と比較した内定(内々定)辞退数は、「変わらない」44.7%が最多だが、前年比で見ると「増加」が前年比12.7ポイント増加。新型コロナウイルス感染症が拡大する前後で辞退数に関して「変わらない」と回答する割合が高いことに変わりはないが、「増加」回答では19年卒以来の30%台となっている。(19年卒：34.8%、20年卒：24.1%、21年卒：16.7%、22年卒：21.4%、23年卒：19.2%、24年卒：31.9%)

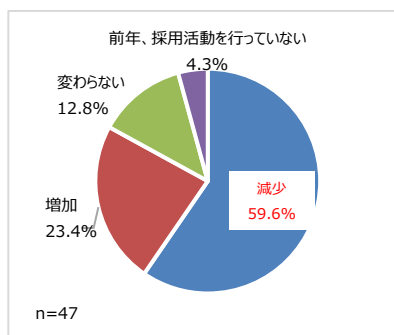
■【前年と比較した】個別会社説明会の参加人数（単一回答）



個別会社説明会参加人数		24年卒	23年卒
減少		56.5%	30.8%
増加		26.1%	19.2%
変わらない		10.9%	34.6%
前年、採用活動を行っていない		4.3%	9.6%
個別説明会はしていない		2.2%	5.8%
詳細データ	かなり増えた	2.2%	3.8%
	若干増えた	23.9%	15.4%
	かなり減った	21.7%	7.7%
	若干減った	34.8%	23.1%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

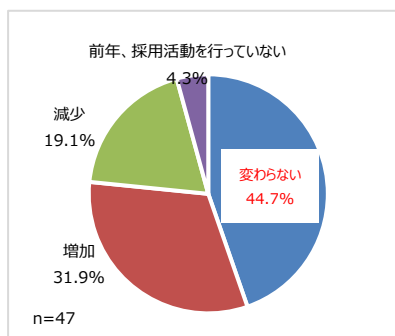
■【前年と比較した】応募数（単一回答）



応募数		24年卒	23年卒
減少		59.6%	57.7%
増加		23.4%	13.5%
変わらない		12.8%	17.3%
前年、採用活動を行っていない		4.3%	11.5%
詳細データ	かなり増えた	4.3%	5.8%
	若干増えた	19.1%	7.7%
	かなり減った	25.5%	21.2%
	若干減った	34.0%	36.5%

※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		24年卒	23年卒
変わらない		44.7%	44.2%
増加		31.9%	19.2%
減少		19.1%	26.9%
前年、採用活動を行っていない		4.3%	9.6%
詳細データ	かなり増えた	6.4%	5.8%
	若干増えた	25.5%	13.5%
	かなり減った	6.4%	13.5%
	若干減った	12.8%	13.5%

※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

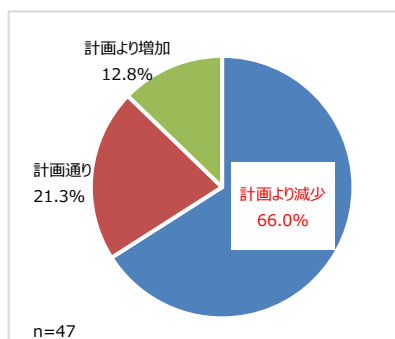
2024年卒採用の充足度では、「計画より減少」が66.0%(内訳：若干44.7%+かなり21.3%)が最多で、次いで「計画通り」21.3%、「計画より増加」12.8%(内訳：若干12.8%)の順。

23年卒採用と比較すると「計画より減少」が6.4ポイント、「計画より増加」は3.2ポイントそれぞれ増加。

逆に「計画通り」は9.5ポイント減少した。

23年卒に続き「計画より減少」が首位となり、且つ09年卒の調査以降でみると過去2番目に高い割合となった。

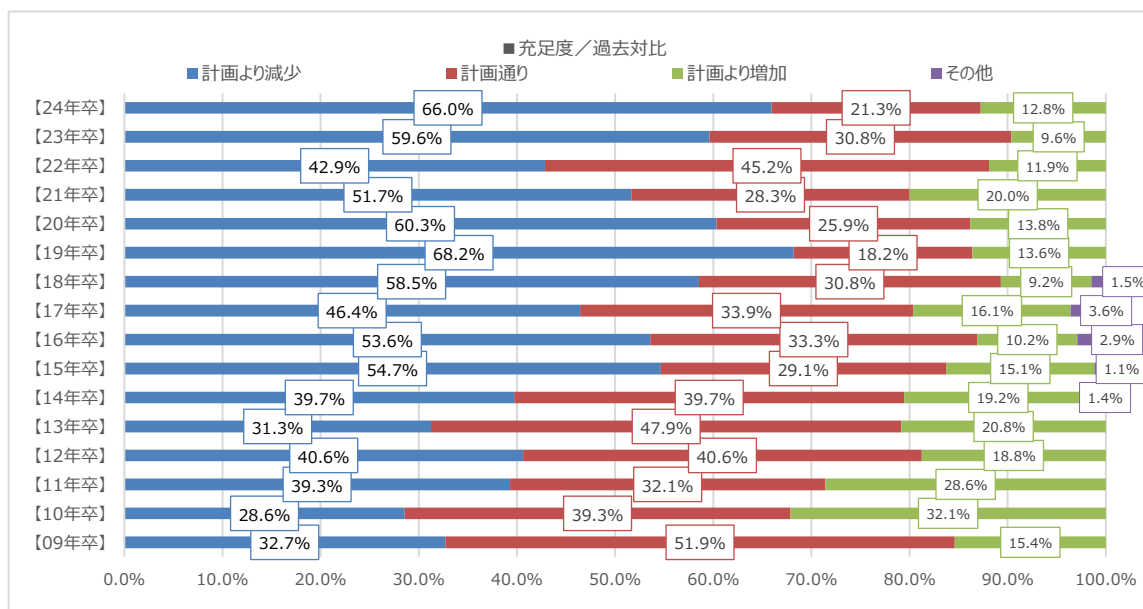
■充足度（単一回答）



充足度		24年卒	23年卒
計画より減少		66.0%	59.6%
計画通り		21.3%	30.8%
計画より増加		12.8%	9.6%
詳細データ	かなり多くなった	0.0%	0.0%
	若干多くなった	12.8%	9.6%
	かなり少なかった	21.3%	19.2%
	若干少なかった	44.7%	40.4%

※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

- ・予定数を採用できたため[IT・情報通信]
- ・今年は選考辞退が多かったが、計画通りの採用となった[IT・情報通信]
- ・インターンシップ参加学生の採用につながった点[IT・情報通信]
- ・内定辞退があり、計画より1名少なかったが会社的には問題無し。[卸売・小売・流通]
- ・ほぼ予定人数を採用できたため[卸売・小売・流通]
- ・ある程度、計画通りの充足となったため。[金融・証券・保険関連]
- ・一次募集で内定辞退はあったが、二次募集で充足できた。[金融・証券・保険関連]
- ・計画より多い人数で着地する予定だったが、想定以上に内定辞退があった。[複合サービス（多角事業）]
- ・例年より時間はかかったが、結果として計画通りの採用人数を確保できた[その他]

「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]
- ・内々定出しが減ったため、計画を若干下回る。専門職（エンジニアやデザイナー）の採用が出来なかった。[IT・情報通信]
- ・選考の時点で辞退が多く、最終面接まで進む学生の人数が少なかった。[IT・情報通信]
- ・内定辞退があり採用数が減った。[ホテル・旅行]
- ・問合せは多かったが応募が少なかった。[ホテル・旅行]
- ・エントリー数の減少。[ホテル・旅行]
- ・内定辞退があり、二次募集を行った。[卸売・小売・流通]
- ・応募総数が減った事で、選考できる学生数が減った為。[卸売・小売・流通]
- ・当初の予定数は確保できたが追加が必要となった。追加に応募者が来ない。[卸売・小売・流通]
- ・母集団の確保に苦戦し、応募者数が少なかった。[卸売・小売・流通]
- ・内定辞退があった。[卸売・小売・流通]
- ・職種マッチングが出来ず、内定辞退が多かった。[飲食・飲料・フードサービス]
- ・応募者数も減り予定よりは採用数は減ったが、会社の採用基準に合った優秀な人材の採用ができたので結果としては良し。
[教育・出版・マスコミ]
- ・選考辞退が多く、内定出しまで行く学生が少なかったため。[建設・不動産]
- ・採用ラインの応募がなかった。[建設・不動産]
- ・コースによっては採用予定数の確保ができなかった[複合サービス（多角事業）]
- ・内定辞退等があり、採用数がかなり減った。二次募集も行った。[複合サービス（多角事業）]
- ・同業他社も大規模採用をしており、内定者の取り合いが生じ、辞退率が上がったため。[航空・運輸・物流]

「計画より若干多くなった」との回答理由

- ・24新卒から早期選考を開始したことで、昨年より優秀層と接触できたため[IT・情報通信]
- ・優秀な学生が多く、結果的に採用数が増えた[メーカー（製造販売）]
- ・学生さんが優秀だった[建設・不動産]
- ・内定辞退を見越して予定人数より多く内定出しをしたが、辞退が少なかった[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

- ・インターンシップ時点で出遅れ感があり、イベント参加者から採用につながる動きが出来なかった。
母集団形成が中々思うようにできない部分もあるが、広報の手法やイベント開催の手法など、
学生とのミスマッチを解消する必要があると感じる。[IT・情報通信]
- ・1次選考に通る学生さんの数が少なかった。今後は社内の採用基準を見直す必要がありそうです。[IT・情報通信]
- ・応募数が減ったため[金融・証券・保険関連]
- ・内定辞退[建設・不動産]
- ・試験の時期が遅い、職種に対するニーズが以前より無い様に感じた[卸売・小売・流通]
- ・内定辞退が多く、予定人数を確保できなかった[複合サービス（多角事業）]
- ・部署毎での採用希望数に対して、情報通信事業での採用が極端に減った為[複合サービス（多角事業）]

「計画よりかなり多くなった」との回答理由

※回答なし

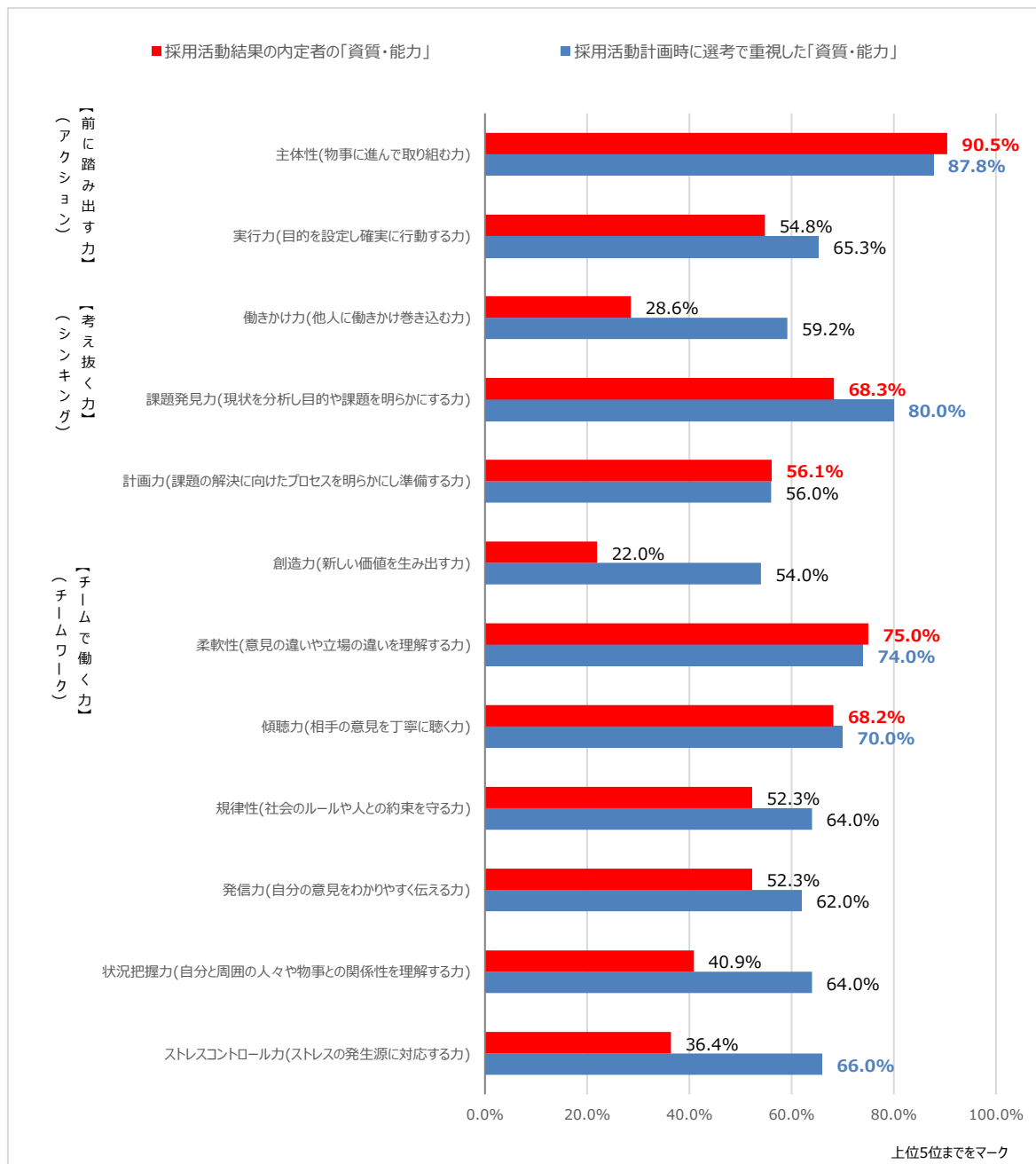
●採用活動結果の内定(内々定)者の「資質・能力」と、採用活動計画時に選考で重視する「資質・能力」を比較

2024年卒内定(内々定)者の重視した「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)」90.5%、2位「柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)」75.0%、3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)」68.3%、4位「傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)」68.2%、5位「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)」56.1%だった。

企業が採用活動計画時に重視していたのは【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位傾聴力」「5位ストレスコントロール力」で、順位こそ違うが上位3つの要素は同じ結果だった。

※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）

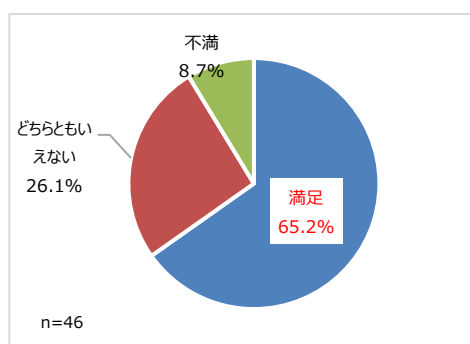


●「入社予定者に対する満足度」について

入社予定者に対する満足度では、「満足」65.2%(内訳：非常に17.4%+どちらかというと47.8%)が最多で、次いで「どちらともいえない」26.1%、「不満」8.7%(内訳：どちらかというと8.7%)の順。23年卒採用と比較すると「満足」が1.7ポイント、「どちらともいえない」は3ポイント増加、「不満」が4.8ポイント減少した。

満足した理由では、「ターゲット通りの学生を採用できた」63.3%が最多で、次いで「目的意識がはっきりしている学生が多かった」30.0%、「厳選した学生を採用出来た」26.7%、「その他」10.0%の順。

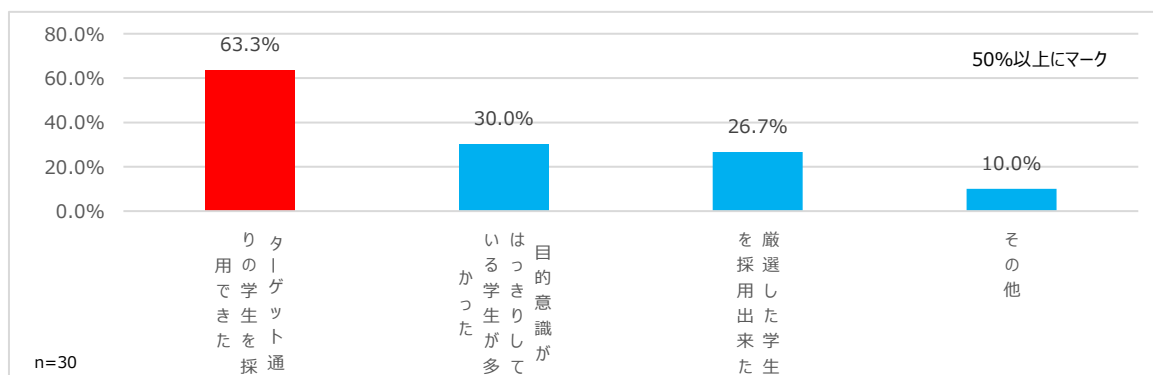
■入社予定者に対する満足度（単一回答）



入社予定者への満足度		24年卒	23年卒
満足		65.2%	63.5%
どちらともいえない		26.1%	23.1%
不満		8.7%	13.5%
詳細データ	非常に満足	17.4%	26.9%
	どちらかというと満足	47.8%	36.5%
	非常に不満	0.0%	1.9%
	どちらかというと不満	8.7%	11.5%

※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	24年卒	23年卒
ターゲット通りの学生を採用できた	63.3%	51.5%
目的意識がはっきりしている学生が多かった	30.0%	39.4%
厳選した学生を採用出来た	26.7%	48.5%
その他	10.0%	3.0%

※表内・50%以上をマーク

●採用活動状況

2024年卒の採用活動状況を尋ねたところ、「当初の予定通りには進まなかった」57.4%、「当初の予定通り進んだ」と「どちらともいえない」は同率で21.3%。23年卒と比較すると「当初の予定通りには進まなかった」が20.9ポイント増加。一方で「当初の予定通り進んだ」は19.1ポイント、「どちらともいえない」は1.8ポイントそれぞれ減少した。

「当初の予定通りには進まなかった」と回答した企業が多かったのは21年卒の調査以来で、過去対比で見ると新型コロナウイルス感染症の拡大により、採用および就職活動に影響を受ける前の状況に戻りつつある。

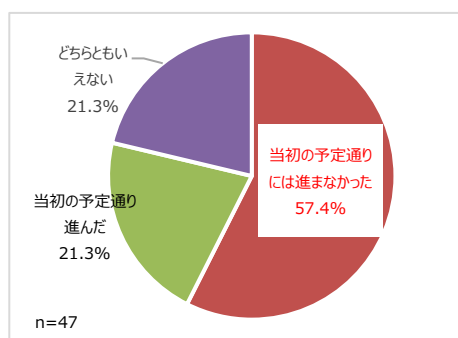
（「予定通りに進まなかった」18年卒:49.3%、19年卒:50.0%、20年卒:46.6%、21年卒:70.0%）

採用活動で力を入れたことは、1位「合同企業説明会への参加」、2位「内定後の学生へのフォロー」、同率3位に「個別会社説明会」「Web説明会(セミナー)」、5位「インターンシップ(対面)」が挙げられた。

23卒採用と同項目での順位を比較すると、「内定後の学生へのフォロー」(23年卒:4位)と「インターンシップ(対面)」(23年卒:7位)が2つ順位をあげ、「学生とのコミュニケーション」は1つ順位を落とした(23年卒:5位)。

対面などリアルな活動が上位にある傾向がみられ、その中で「インターンシップ(Web)」(23年卒:同率9位→24年卒:14位)や「就職ナビサイトによる学生への情報提供」(23年卒:6位→24年卒:10位)はランクを落とした。ただ、ソーシャルメディアの活用はランクアップしており(23年卒:同率13位→24年卒:11位)、学生にリーチするため情報発信の工夫にも注力する様子が垣間見える。

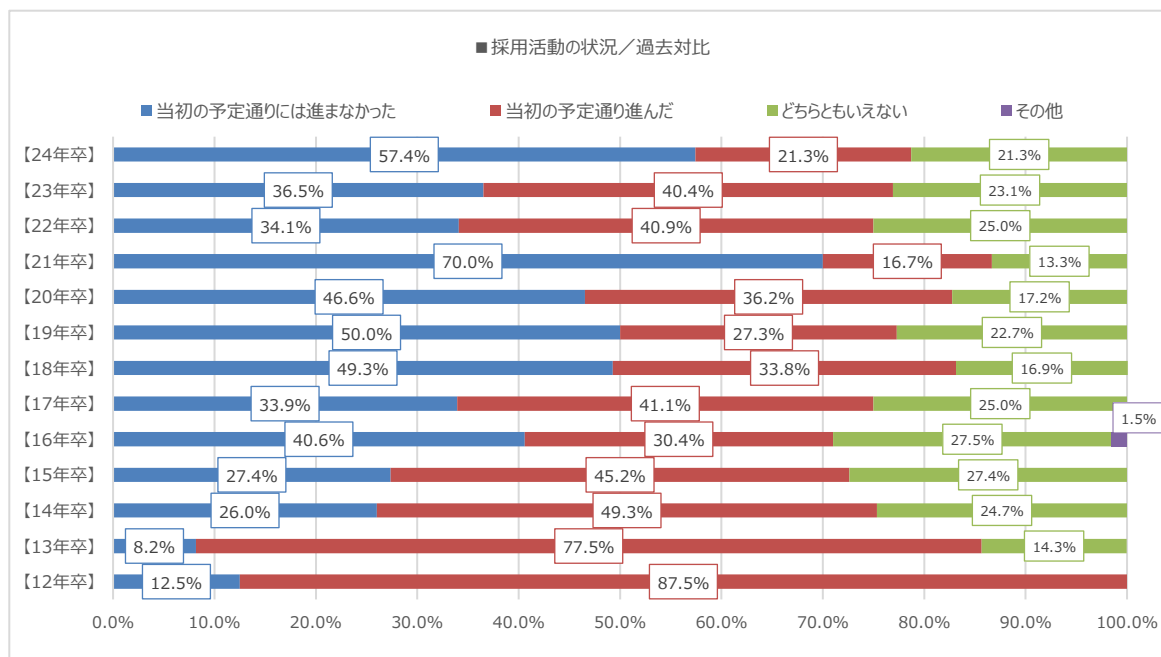
■採用活動の状況(単一回答)



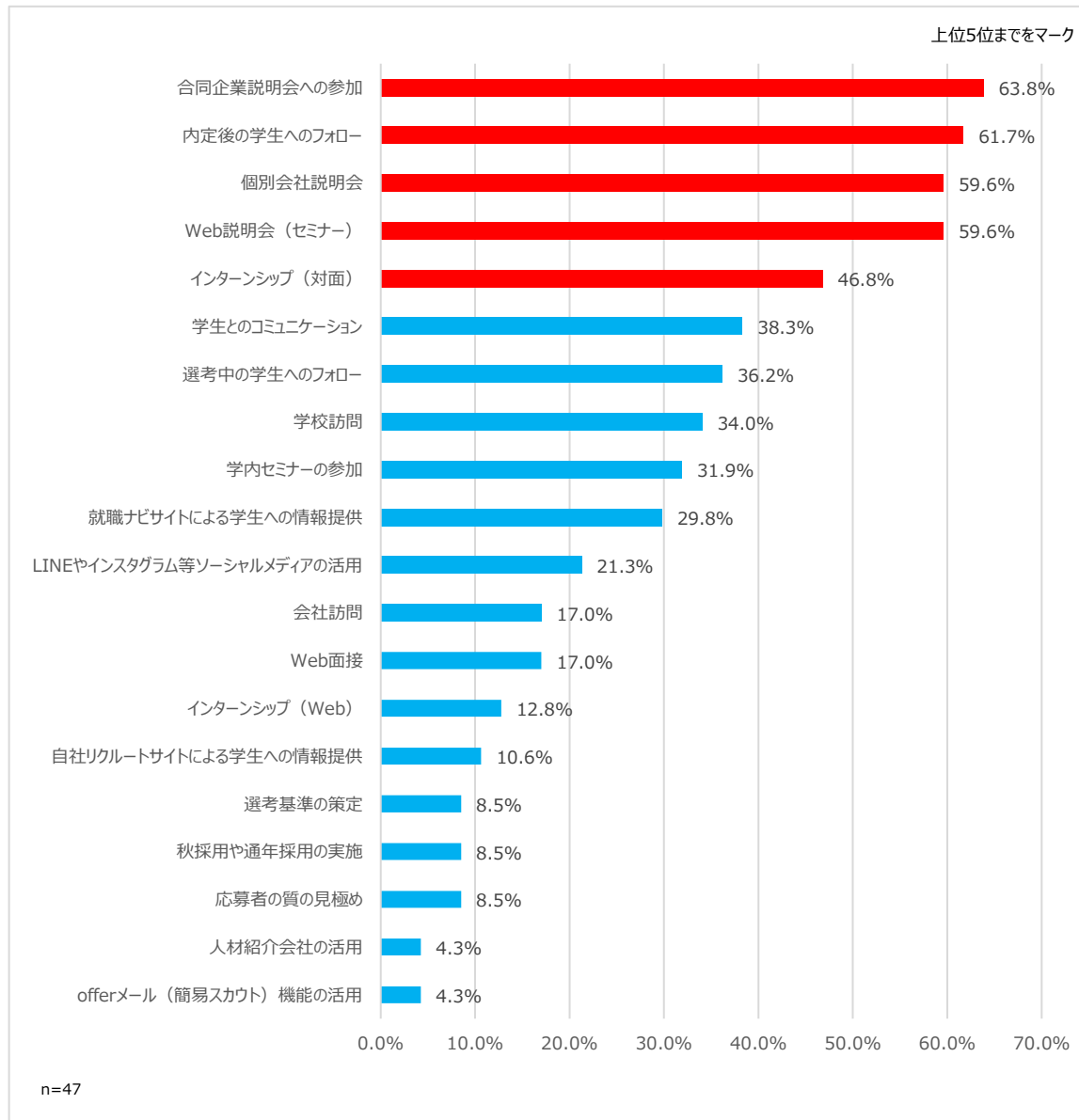
採用活動状況	24年卒	23年卒
当初の予定通りには進まなかった	57.4%	36.5%
当初の予定通り進んだ	21.3%	40.4%
どちらともいえない	21.3%	23.1%

※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	24年卒	23年卒	採用活動で力を入れたこと	24年卒	23年卒
合同企業説明会への参加	63.8%	57.7%	会社訪問	17.0%	23.1%
内定後の学生へのフォロー	61.7%	44.2%	Web面接	17.0%	15.4%
個別会社説明会	59.6%	57.7%	インターンシップ（Web）	12.8%	26.9%
WEB説明会(セミナー)	59.6%	50.0%	自社リクルートサイトによる情報提供	10.6%	17.3%
インターンシップ（対面）	46.8%	32.7%	選考基準の策定	8.5%	9.6%
学生とのコミュニケーション	38.3%	40.4%	秋採用や通年採用の実施	8.5%	3.8%
選考中の学生へのフォロー	36.2%	26.9%	応募者の質の見極め	8.5%	7.7%
学校訪問	34.0%	26.9%	人材紹介会社の活用	4.3%	3.8%
学内セミナーの参加	31.9%	32.7%	offerメール機能の活用	4.3%	9.6%
就職ナビサイトによる学生への情報提供	29.8%	36.5%	その他	0.0%	0.0%
LINE等ソーシャルメディアの活用	21.3%	17.3%			

※表内・上位5位までをマーク

●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、2024年卒採用予定と活動結果で比較した。

24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「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「内定後の学生フォロー」、5位「合同企業説明会への参加」が挙げられた。

活動結果では、1位「合同企業説明会への参加」、2位「内定後の学生へのフォロー」、同率3位「インターンシップ」「個別会社説明会」「Web説明会(セミナー)」と、順位に違いなどはあるものの上位項目は概ね同じ結果となった。

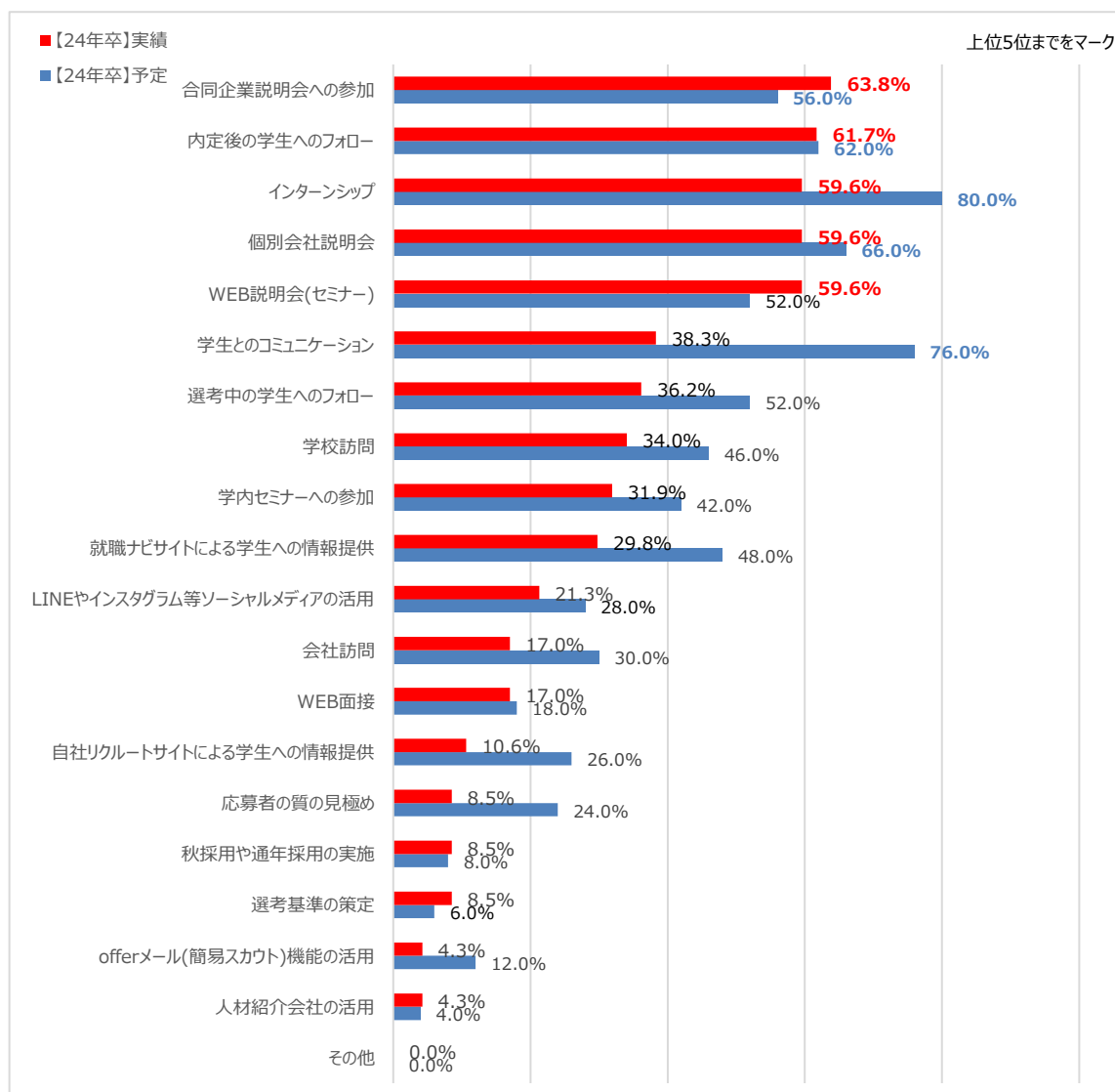
当初の予定と比較し活動結果が上回った項目は「合同企業説明会への参加（7.8ポイント）」「WEB説明会(セミナー)（7.6ポイント）」「選考基準の策定（2.5ポイント）」等。

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「学生とのコミュニケーション（37.7ポイント）」「インターンシップ（20.4ポイント）」「就職ナビサイトによる学生への情報提供（18.2ポイント）」等だった。

採用活動の取り組みとして、計画時点であらゆる手法を模索している姿が見受けられるが、実際には従来の合同企業説明会や個別会社説明会と、新型コロナウイルス感染症を機に定着したWEBセミナーを軸とした活動だった様子が窺える。

※「2024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、「2024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）に分け調査したため、下記の比較はその合算で算出。

■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、比較ではその合算で算出。

インターンシップ（対面）・・・46.8%、インターンシップ（Web）・・・12.8%

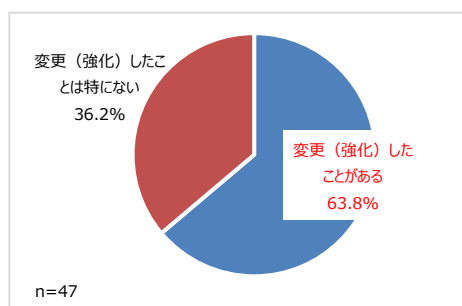
●人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと

2024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、63.8%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、同率で「採用活動のスケジュールを変更した」「待遇を見直した(改善した)」56.7%が最多、次いで「内定(内々定)者へのフォローを見直した」53.3%、「働き方を見直した(改善した)」10.0%、「その他」6.7%の順。

「採用活動のスケジュールを変更した」では『選考までに複数回会える機会を設け、相互理解をに努めた[卸売・小売・流通]』等の声が、「待遇を見直した(改善した)」での具体的な内容は『初任給を見直した[複合サービス(多角事業)]』等、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」では『内定後～入社まで、月に1回のコンタクトをとった[飲食・飲料・フードサービス]』等、「働き方を見直した(改善した)」では『休日日数を増やした。[金融・証券・保険]』等の声が聞かれた。

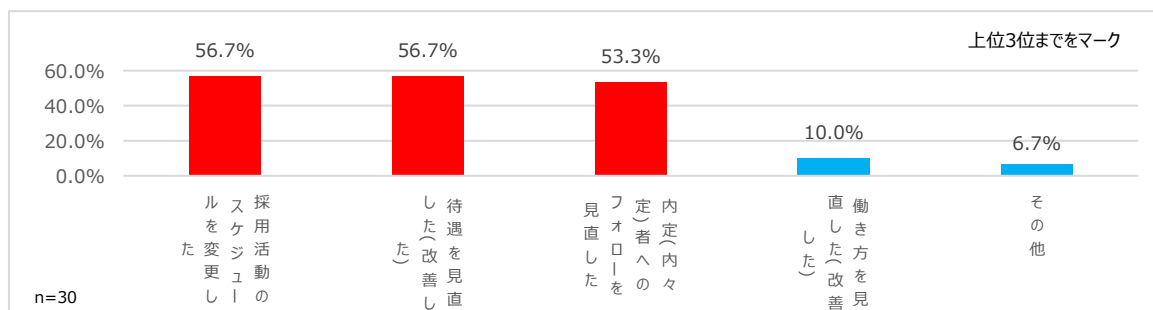
■人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したことがあるか？(単一回答)



人材獲得の為の変更について	24年卒	23年卒
変更(強化)したことがある	63.8%	48.1%
変更(強化)したことは特にな	36.2%	51.9%

※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	24年卒	23年卒	人材獲得の為に変更したこと	24年卒	23年卒
採用活動のスケジュールを変更した	56.7%	60.0%	働き方を見直した(改善した)	10.0%	4.0%
待遇を見直した(改善した)	56.7%	16.0%	その他	6.7%	20.0%
内定(内々定)者へのフォローを見直した	53.3%	68.0%			

※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)

「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

- ・選考までに複数回会える機会を設け、相互理解に努めた。[卸売・小売・流通]
- ・選考回数を6回まで増やした。秋採用も実施し、選考期間を短縮した。[卸売・小売・流通]
- ・11月、12月に早期選考説明会を実施し、積極層の学生へアプローチした[複合サービス(多角事業)]
- ・広報・選考時期を早めた事、人材紹介からの応募にも力入れた事[建設・不動産]
- ・採用時期が早まっている傾向に合わせて採用活動や選考時期を昨年より早めに設定しました。[教育・出版・マスコミ]

「待遇を見直した(改善した)」ことの具体的な内容

- ・初任給をアップした[IT・情報通信]
- ・待遇面で初任給と給与を見直した。内定者フォローとして、懇親会等を実施し内定者研修などのフォローも実施した。[IT・情報通信]
- ・初任給の改訂、内定者フォローの内容を課題提出からチームビルディングへ変更した[卸売・小売・流通]
- ・初任給アップ、内定者面談の実施等[複合サービス(多角事業)]
- ・初任給を見直した。[複合サービス(多角事業)]

「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

- ・内定後～入社まで、月に1回のコンタクトをとった[飲食・飲料・フードサービス]
- ・懇親会の頻度を増やし、内定以降の繋がりを[IT・情報通信]
- ・内定者面談 内定式 ホテル見学会を行った[ホテル・旅行]

「働き方を見直した(改善した)」の具体的な内容

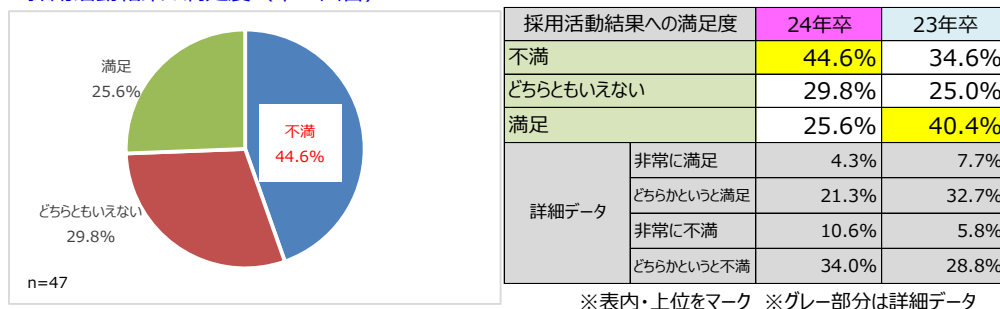
- ・休日日数を増やした[金融・証券・保険関連]
- ・働きやすい職場環境として、特に休日増等の変更をした他、内定者の内定辞退への対策として面談や懇親会等のフォローアップを実施[卸売・小売・流通]

●「採用活動結果」について

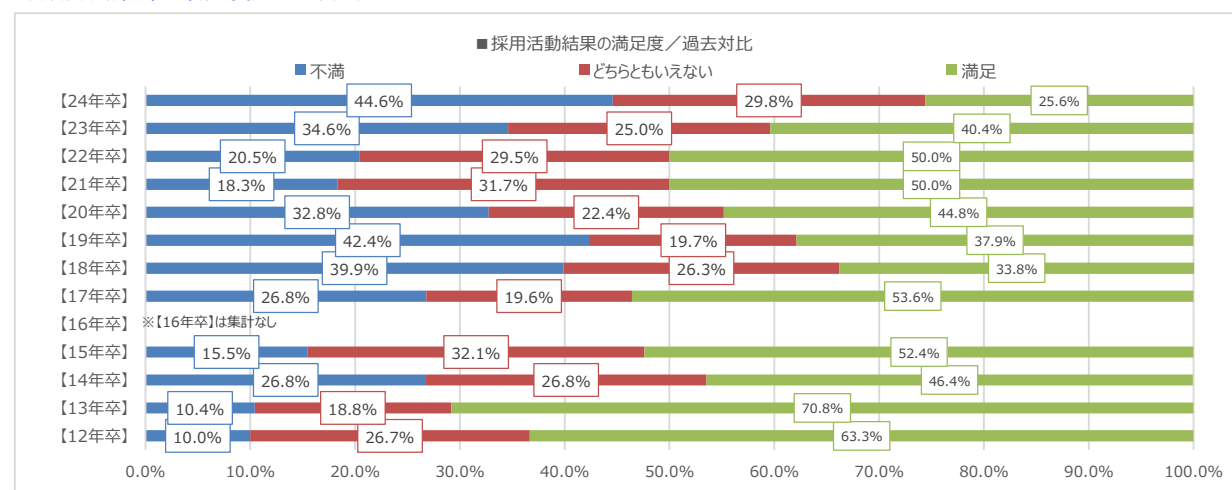
2024年卒採用活動結果の満足度では、「不満」44.6%(内訳：どちらかというと34.0%+非常に10.6%)が最多で、次いで「どちらともいえない」29.8%、「満足」25.6%(内訳：どちらかというと21.3%+非常に4.3%)の順。23年卒と比較すると「不満」が10ポイント増加、「どちらともいえない」が4.8ポイント増加、「満足」が14.8ポイント減少した。「どちらかというと満足」「非常に満足」回答理由では、『想定より多い人数の内定を出すことができた。[建設・不動産]』等、「どちらともいえない」回答理由では、『採用人数は確保できたが、エントリー数が微減し、内定出しまでに例年以上に時間がかかったため。[その他]』等。一方「どちらかというと不満」「非常に不満」の回答理由では『良い人材に内定出し出来たが、辞退が相次いだ。[卸売・小売・流通]』『想定数の学生確保ができなかった。[ホテル・旅行]』等が挙げられた。

また過去対比では12年卒以降で「不満」と回答した割合が最も高い結果だった。活動結果には満足していた状態が逆転し、同じく「不満」回答がTOPになっていた18年・19年卒（新卒採用市場の活発化が顕著だったが翌年の新型コロナウイルス感染症の拡大で状況が変化）のような、人材獲得に向けた競争へと戻り始めている事が窺える。

■採用活動結果の満足度（単一回答）



■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

- ・良い人材を採用できたため[IT・情報通信]
- ・予定よりも人数の確保に時間がかかってしまった。[IT・情報通信]
- ・インターンシップの継続実行とそこからの内定者の継続[IT・情報通信]
- ・各イベントへの学生集客に苦戦しましたが、最終的に採用基準に合った人材を採用できたので良かったです。[教育・出版・マスコミ]
- ・23卒より採用人数を確保できたため[建設・不動産]
- ・積極性がある学生が少なく感じた[卸売・小売・流通]
- ・採用人数をほぼ確保できたため[卸売・小売・流通]
- ・サイトよりいい人材を採用できた。[卸売・小売・流通]
- ・良い人材を多く採用できたが、採用予定人数を確保できなかったため[飲食・飲料・フードサービス]
- ・採用人数を確保できた[複合サービス(多角事業)]

「どちらともいえない」の回答理由

- ・採用人数は確保できたが、母集団形成に不満である[IT・情報通信]
- ・採用期間が伸びた(当初は9月を想定していたが、11月末までかかった) [IT・情報通信]
- ・採用人数を確保できなかった[ホテル・旅行]
- ・予定人数は確保できていない為[ホテル・旅行]
- ・なかなか採用試験につなげられなかった[ホテル・旅行]
- ・沖縄地区は比較的採用につながり達成できたが、全国的に目標数に届かなかった。[メーカー（製造販売）]
- ・応募者数が3分の1まで減った。当初の予定人数は確保できたが追加が必要になった。[卸売・小売・流通]
- ・当初の採用予定数を確保出来ていないため[卸売・小売・流通]
- ・採用予定人数を確保できたが、エントリー数が微減し、内定出しまでに例年以上に時間がかかったため。[その他]
- ・担当者が変わった為、満足度についてはどちらともいえないから。[金融・証券・保険関連]
- ・採用人数は確保できたが、採用活動が長期化したため。[金融・証券・保険関連]
- ・中途採用で第二新卒前後の採用ができた。[建設・不動産]

「どちらかという不満」の回答理由

- ・母集団形成が年々厳しくなっている上に、内定辞退率が年々増加傾向にある。[IT・情報通信]
- ・母集団形成が困難、採用に割り当てるリソースの増加[IT・情報通信]
- ・採用人数を確保できなかったため。[IT・情報通信]
- ・採用人数を予定数確保できていないため。また確保できている人材についても、時期が遅かったため。[IT・情報通信]
- ・採用人数を確保できなかった[IT・情報通信]
- ・採用人数を確保できなかった為[飲食・飲料・フードサービス]
- ・予定人数の採用ができず[金融・証券・保険]
- ・良い人材に内定出しが出来たが、辞退が相次いだ。[卸売・小売・流通]
- ・採用目標人数を確保できなかった[卸売・小売・流通]
- ・採用人数を確保で出来ていない。現在も継続中。[卸売・小売・流通]
- ・採用目標数未達のため[航空・運輸・物流]
- ・予定の採用人数の確保ができなかったため[複合サービス(多角事業)]
- ・採用に至った学生の質は大変良いが、希望人数に到達しなかった[複合サービス(多角事業)]
- ・採用予定人数を若干上回る人数を見越していたが、着地は予定人数丁度となりそうのため。[複合サービス(多角事業)]
- ・採用予定数の確保に至らなかったため[複合サービス(多角事業)]
- ・採用予定人数を確保できなかった。[複合サービス(多角事業)]

「非常に満足」の回答理由

- ・いい人材かつ採用人数を目標数以上に採用できた[IT・情報通信]
- ・想定より多い人数の内定を出すことができた[建設・不動産]

「非常に不満」の回答理由

- ・採用人数を確保できなかった。[IT・情報通信]
- ・採用人数を確保できなかった。[建設・不動産]
- ・想定数の学生確保ができなかった[ホテル・旅行]
- ・予定人数の確保が出来なかった[卸売・小売・流通]
- ・募集人数が充足しない見通しのため。[複合サービス（多角事業）]

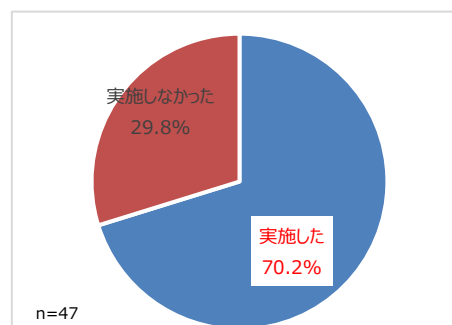
● インターンシップの取り組みと結果

インターンシップ実施状況は「実施した」が70.2%を占めた。実施時期は24年卒対象の広報解禁月直前の「2023年2月」が45.5%がピークとなり、次いで同率「2022年8月」「2022年12月」42.4%。30%以上のボリュームゾーンが「8月・9月」と「12月～2月」である点からも、夏・冬の休み期間に集中している。

インターンシップ実施の成果では、同率1位に「企業PR(広報)」と「採用が見込める学生に出会えた」54.5%、次いで「新卒採用のPR(広報)」45.5%となった。

インターンシップを受け入れた学生の応募状況は「応募があった」が75.8%を占め、更に応募後の内定状況では「内定(内々定)」が決まった」が92.0%を占めており、インターンシップの取り組みが採用成功への手法として一定の成果が窺える。

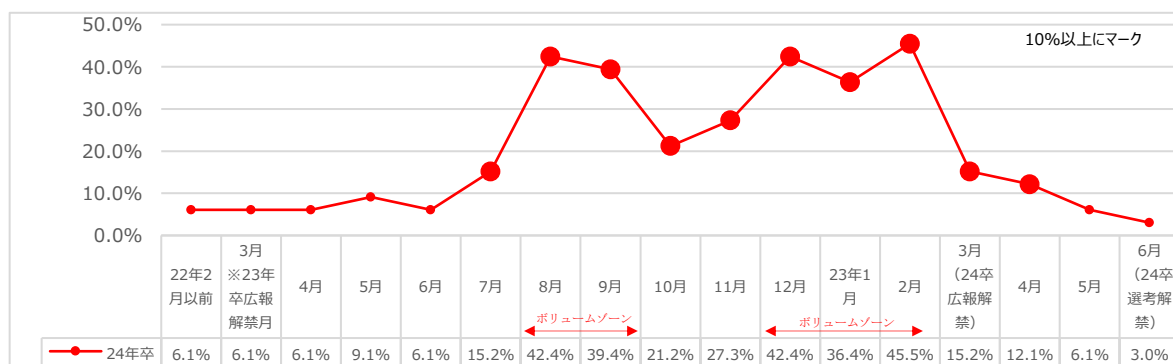
■ 24年卒を対象にしたインターンシップ実施状況（単一回答）



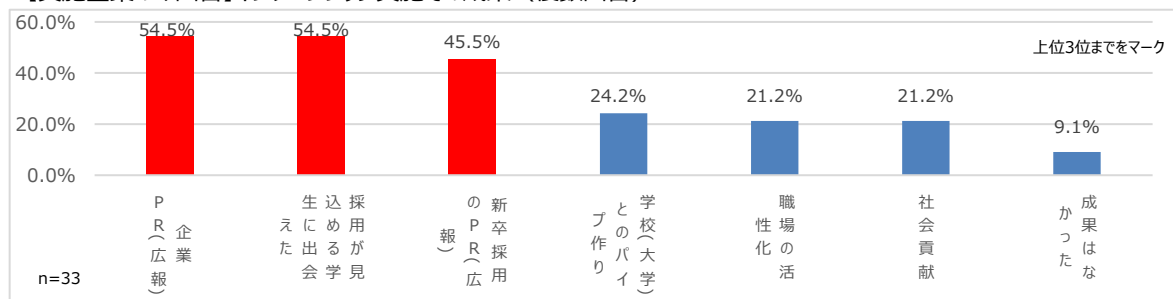
インターンシップ実施状況	結果	予定
実施した／実施する予定	70.2%	88.0%
実施していない／実施しない予定	29.8%	4.0%
未定	—	8.0%

※表内・上位をマーク

■ 【実施企業のみ回答】インターンシップ実施時期（複数回答）



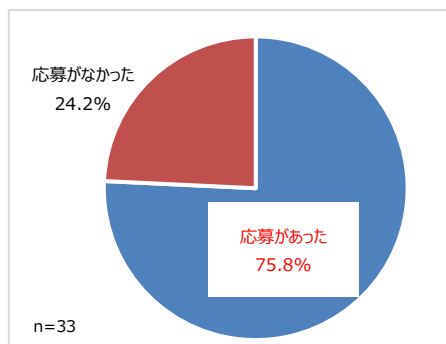
■ 【実施企業のみ回答】インターンシップ実施での成果（複数回答）



インターンシップ実施での成果	24年卒	インターンシップ実施での成果	24年卒
企業PR(広報)	54.5%	職場の活性化	21.2%
採用が見込める学生に出会えた	54.5%	社会貢献	21.2%
新卒採用のPR(広報)	45.5%	成果はなかった	9.1%
学校(大学)とのパイプ作り	24.2%	その他	0.0%

※表内・上位3位までをマーク

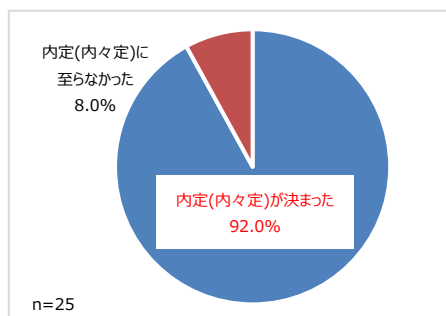
■【実施企業のみ回答】インターンシップ受け入れ学生の応募状況（単一回答）



応募状況	24年卒
応募があった	75.8%
応募がなかった	24.2%

※表内・上位をマーク

■【応募があった企業のみ回答】応募後の内定状況（単一回答）



応募後の内定状況	24年卒
内定(内々定)が決まった	92.0%
内定(内々定)に至らなかった	8.0%

※表内・上位をマーク

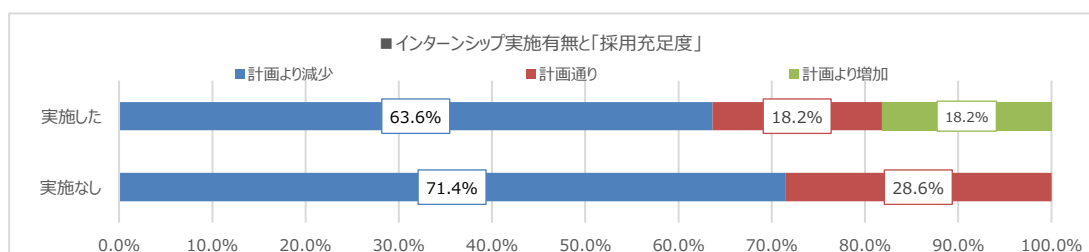
● インターンシップ実施による成果

インターンシップ実施の有無によって、採用活動の結果に違いがあるかを比較したところ、【採用充足度】では「計画より減少」でインターンシップ実施企業は63.6%、実施なし企業は71.4%と7.8ポイント下回り、実施した企業のみ「計画より増加」18.2%と回答。インターンシップ実施が充足度に良い影響を生み出している事が窺えた。

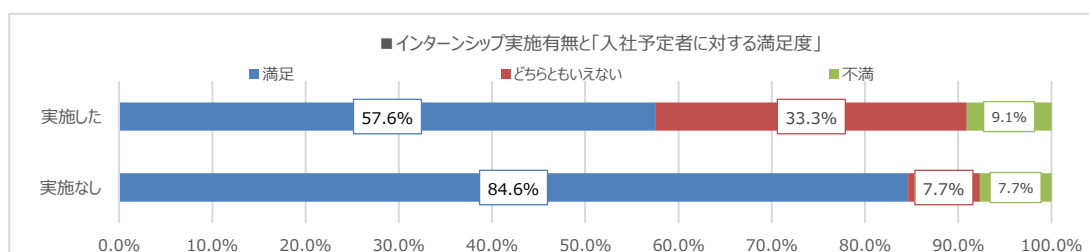
一方【入社予定者に対する満足度】では、インターンシップの実施なし企業でも「満足」と回答した割合は84.6%と高く（実施企業「満足」は57.6%）、入社予定者への満足度にインターンシップの有無の関連性は見られなかった。

しかし【採用活動の状況】では、実施企業は「当初の予定通りに進まなかった」が51.5%に対し、実施なし企業では71.4%となり、また【採用活動結果】においても、実施企業は「満足」が27.3%、実施なし企業は21.4%と、僅差ではあるが実施企業が5.9ポイント上回り、「不満」では実施企業は42.4%、実施なし企業は50.0%と7.6ポイント高くなっている点から、活動の状況や結果に対して違いが見られた。

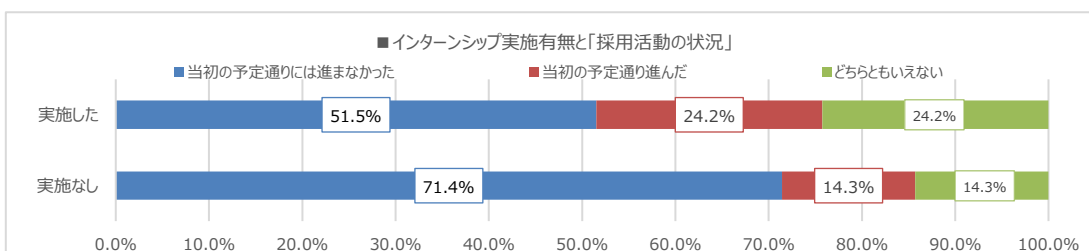
■ インターンシップ実施有無と【採用充足度】



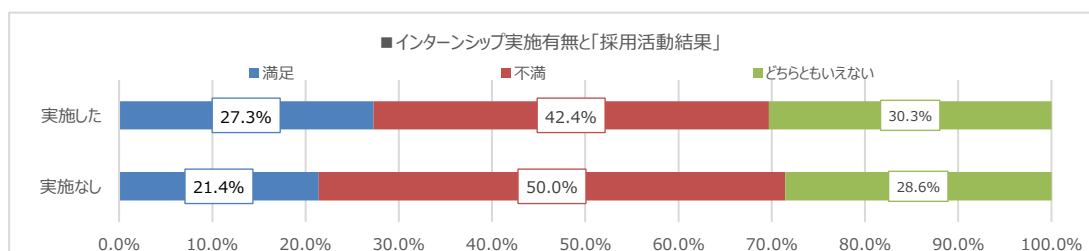
■ インターンシップ実施有無と【入社予定者に対する満足度】



■ インターンシップ実施有無と【採用活動の状況】



■ インターンシップ実施有無と【採用活動結果】



●新卒採用の課題について

2024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『様々な企業を見る、知る、ということがかなり減少しているように思う。合説での人数確保はもう厳しい時代。[卸売・小売・流通]』『母集団形成、インターンシップの内容、学生との接点[メーカー（製造販売）]』等、母集団形成することの難しさが顕著だった。
「活動スケジュール」に関する声では『全国的に採用活動が更に早期化しており、柔軟に対応しないといけない点[IT・情報通信]』等が、「内定辞退対策」に関する声では『選考途中の辞退が多かった。[IT・情報通信]』等があった。
また、その他でも、『少子化、採用市場の活性化により、1社ごとの学生人数が少なくなっております。また、学生の意識も変わりつつあるなか採用ルールの変更もあり、学生へのより効果的なアプローチが必要になると感じました。[複合サービス（多角事業）]』『職業観の変化にどの様に対応すべきか、今後の課題。[卸売・小売・流通]』等、活動方法から、採用市場変化、意識変化といった、それぞれの課題が挙がった。

■2024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

- ・採用ブランディングの再構築が必要。広報面では、学生が利用しているコンテンツを活用できていない部分が母集団形成の減少につながっているため、その面を対応できる様調整したい。
- ・また、県外企業の採用活動も目につくようになり、待遇面（特に給与面）で再度見直しを図る必要があると感じる。
- ・できる範囲で沖縄県の認証資格等を取得し、働きやすい環境や福利厚生部分をアピールできればと感じる。
- ・[IT・情報通信]
- ・新卒採用が活発になっているため、早期接触と接触した学生への密接な対応が求められると考えています。[IT・情報通信]
- ・母集団形成[IT・情報通信]
- ・母集団形成手法（ナビサイト・合説・学説以外の手段）[IT・情報通信]
- ・母集団形成、インターンシップの内容、学生との接点[メーカー（製造販売）]
- ・母集団の形成、地方の採用[飲食・飲料・フードサービス]
- ・応募者を拡大したいが、対象者との接触が難しかった。[卸売・小売・流通]
- ・学生の就活への取り組みが2極化する中、母集団形成が上手いかずに苦戦した。[卸売・小売・流通]
- ・様々な企業を見る、知る、ということがかなり減少しているように思う。合説での人数確保はもう厳しい時代。
- ・[卸売・小売・流通]
- ・母集団形成、採用手法の多様化に対応できていない[金融・証券・保険]
- ・母集団形成の方法の改善[建設・不動産]
- ・母集団の形成の難しさを痛感した。[複合サービス（多角事業）]

■「活動スケジュール」に関する声

- ・全国的に採用活動が更に早期化しており、柔軟に対応しないといけない点[IT・情報通信]
- ・採用選考早期化への対応・他業種との差別化。[複合サービス（多角事業）]

■「内定(内々定)辞退対策」に関する声

- ・選考途中の辞退が多かった。[IT・情報通信]

■「その他」に関する声

- ・SNSを活用した企業PR[ホテル・旅行]
- ・職業観の変化にどの様に対応すべきか、今後の課題。[卸売・小売・流通]
- ・広く広報活動を行うために、動画やSNSなどのコンテンツを活用する必要があるのかな？と感じました。[卸売・小売・流通]
- ・今後も幅広く採用活動を行う必要があると考えている。[金融・証券・保険]
- ・年々就職に消極的な学生が増えてきており、積極層は活動しているが、他社とのバッティングで負けてしまうなど少ない人数に対してアプローチをしている感がある[複合サービス（多角事業）]
- ・少子化、採用市場の活性化により、1社ごとの学生人数が少なくなっております。また、学生の意識も変わりつつあるなか採用ルールの変更もあり、学生へのより効果的なアプローチが必要になると感じました。[複合サービス（多角事業）]