

就職活動に「情報力」
ブンナビ! bunnabi.jp
文化放送就職ナビ

× **読売新聞**

新卒採用戦線
総括
2024

BUNKAHOSO
Career  **Partners**

株式会社 文化放送 キャリアパートナーズ
就職情報研究所

■ 調査概要

No	調査名称	対象	調査期間	回答数
[1]	企業 採用動向調査	企業	2023年6月13日 ～ 2023年7月11日	204社
[2]	大学 就職・キャリア支援活動調査	大学	2023年6月13日 ～ 2023年7月11日	191校・ 202キャンパス
[3]	学生 就職活動調査	学生	2023年6月13日 ～ 2023年6月30日	584名
[4]	学生 就活意識アンケート（月例）全16回	学生	2022年6月1日 ～ 2023年7月16日	延べ 4919名

[調査主体](株)文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所 [調査方法]Webアンケート

■ 回答詳細

[1]企業 採用動向調査

区分	2024卒	2023卒	2022卒
メーカー	38.2%	44.4%	47.0%
商社	8.8%	6.3%	6.6%
流通	9.8%	6.8%	5.0%
金融	13.2%	13.7%	11.6%
マスコミ	2.0%	2.4%	1.1%
情報・通信	7.4%	5.4%	8.3%
サービス	20.6%	21.0%	20.4%
	204社	202社	181社

区分	2024卒	2022卒	2021卒
100人未満	0.5%	0.5%	0.0%
100人から300人未満	2.5%	2.9%	1.1%
300人から500人未満	2.5%	1.0%	2.8%
500人から1,000人未満	5.4%	9.8%	5.5%
1,000人から3,000人未満	35.3%	31.2%	33.1%
3,000人から5,000人未満	10.3%	11.2%	11.6%
5,000人以上	43.6%	43.4%	45.9%
	204社	202社	181社

[2]大学 就職・キャリア支援活動調査

区分	2024卒	2023卒	2022卒
北海道	5.8%	7.3%	6.4%
東北	7.3%	5.2%	5.9%
関東	46.6%	43.5%	45.7%
中部	13.1%	11.5%	11.7%
近畿	13.6%	17.3%	16.5%
中国	3.7%	3.7%	3.7%
四国	1.0%	2.1%	2.1%
九州・沖縄	8.9%	9.4%	8.0%
	191校	191校	188校

区分	2024卒	2023卒	2022卒
国立	18.3%	20.9%	19.1%
公立	11.5%	9.4%	10.1%
私立	70.2%	69.6%	70.7%
	191校	191校	188校

[3]学生 就職活動調査

2024卒			
区分	文系	理系	総計
男性	31.2%	19.3%	50.5%
女性	36.8%	11.1%	47.9%
回答しない	1.2%	0.3%	1.5%
総計	69.2%	30.8%	100.0%
	584名		

2023卒		
文系	理系	総計
30.3%	17.3%	47.6%
39.2%	12.0%	51.2%
1.2%	0.0%	1.2%
70.7%	29.3%	100.0%
	908名	

2022卒		
文系	理系	総計
28.6%	17.7%	46.3%
39.1%	13.4%	52.5%
0.9%	0.3%	1.2%
68.6%	31.4%	100.0%
	752名	

2024卒			
区分	文系	理系	総計
[01]旧帝大クラス	5.3%	7.4%	12.7%
[02]6大学クラス	16.6%	2.7%	19.3%
[03]関東圏国公立大学	2.9%	3.9%	6.8%
[04]関東理系クラス	0.3%	1.4%	1.7%
[05]関東私立	9.8%	1.4%	11.1%
[11]関西主要私立クラス	9.1%	1.7%	10.8%
[21]その他国公立	6.2%	6.7%	12.8%
[22]その他私立	18.3%	4.6%	22.9%
[23]その他大学	0.7%	1.0%	1.7%
総計	69.2%	30.8%	100.0%
	584名		

2023卒		
文系	理系	総計
6.1%	6.3%	12.4%
15.2%	3.3%	18.5%
3.2%	1.7%	4.9%
0.3%	1.1%	1.3%
9.6%	2.3%	11.8%
8.6%	1.3%	10.0%
4.0%	6.0%	10.0%
22.2%	6.6%	28.9%
1.6%	0.7%	2.3%
70.7%	29.3%	100.0%
	908名	

2022卒		
文系	理系	総計
5.2%	6.6%	11.8%
19.0%	2.7%	21.7%
3.7%	2.4%	6.1%
0.1%	1.1%	1.2%
7.8%	1.6%	9.4%
8.0%	1.9%	9.8%
6.0%	7.8%	13.8%
18.1%	6.8%	24.9%
0.7%	0.5%	1.2%
68.6%	31.4%	100.0%
	752名	

No	区分	企業	大学	学生	タイトル	ページ
【1】市場動向						P.06
1	大学		●		就職ガイダンスの実施時期	P.07
2	大学		●		学生の就職ガイダンス参加動向	P.07
3	学生			●	キャリアセンターの活用	P.08
4	学生			●	就職活動支援施策	P.08
5	学生			●	学生の就職環境認識	P.09
6	企業	●			新卒採用市場の認識	P.09
7	学生			●	早期意識の変化	P.10
8	企業	●			学生へのアプローチ開始時期	P.10
9	学生			●	業界・企業研究の情報源	P.11
10	学生			●	志望企業決定時期	P.11
11	学生			●	企業規模へのこだわり	P.12
12	企業	●			採用予定数の増減	P.12
13	企業	●			採用予算の増減	P.13
14	企業	●			新卒採用における「量」と「質」の確保	P.13
15	企業	●			採用形態	P.14
16	企業	●			既卒者の扱い	P.14
17	企業	●			新卒採用と経験者(中途)採用の状況	P.15
18	学生			●	公務員の併願状況	P.15
19	企業	●			理工系学生の採用意欲・状況	P.16
20	企業	●			理工系学生の採用手法・課題	P.16
21	学生			●	理工系学生の動き1	P.17
22	学生			●	理工系学生の動き2	P.17

【2】インターンシップ市場動向						P.18
1	学生			●	インターンシップへの参加目的	P.19
2	学生			●	印象に残ったプログラム(オンライン型)	P.19
3	学生			●	インターンシップ参加状況	P.20
4	学生			●	インターンシップ参加時期・期間	P.20
5	学生			●	インターンシップ選考の経験	P.21
6	学生			●	インターンシップと採用選考のつながり	P.21
7	企業	●			インターンシップ実施時期・予定時期	P.22
8	企業	●			インターンシップ実施期間・予定期間	P.22
9	企業	●			オンラインインターンシップの課題	P.23
10	企業	●			オンラインインターンシップの位置づけ	P.23
11	学生			●	インターンシップ参加企業への選考参加意思	P.24

No	区分	企業	大学	学生	タイトル	ページ
12	企業	●			インターンシップの選考有無・方針	P.24
13	企業	●			インターンシップと採用選考との関連	P.25
14	学生			●	インターンシップ後の企業からの連絡	P.25
15	企業	●			内定者のインターンシップ経験者比率	P.26
16	大学		●		大学側が評価するインターンシップ	P.26
17	企業	●			インターンシップの特徴	P.27
18	学生			●	インターンシップを選ぶ基準	P.27
19	企業・大学・学生	●	●	●	インターンシップの新ルールについて	P.28
20	企業	●			インターンシップ(プログラム)の開催期間の比重	P.28
21	企業	●			25卒向けインターンシップのタイプ別実施(予定)状況	P.29
22	企業	●			26卒のインターンシップについて	P.29

【3】活動動向						P.30
1	学生			●	解禁前の就職活動推移	P.31
2	学生			●	2月以前の採用選考への参加	P.31
3	学生			●	プレエントリー・資料請求	P.32
4	企業	●			プレエントリー数の増減	P.32
5	企業	●			合同セミナーへの参画状況	P.33
6	企業	●			合同セミナーへの参画状況(オンライン型のみ)	P.33
7	企業・学生	●		●	タイプ別のセミナー参加・参画状況	P.34
8	学生			●	学内セミナーへの参加状況(学生)	P.34
9	企業	●			学内セミナーへの参画状況(企業)	P.35
10	大学		●		学内セミナーの実施状況	P.35
11	学生			●	セミナーへの参加状況	P.36
12	企業	●			会社説明会実施回数と参加学生数の増減	P.36
13	企業	●			会社説明会の時期とオンラインセミナーの形式	P.37
14	学生			●	印象に残るセミナー	P.37
15	学生			●	会社説明動画の視聴シーン	P.38
16	学生			●	会社説明動画に求めること	P.38
17	学生			●	OB・OG訪問への取り組み	P.39
18	学生			●	OB・OG訪問の形式/トラブル	P.39
19	学生			●	エントリーシート提出状況	P.40
20	企業	●			エントリーシート受付時期と増減	P.40
21	企業	●			選考方法	P.41
22	学生			●	書きづらかったES・質問	P.41
23	学生			●	一次面接への参加状況	P.42

ご協力企業様一覧

AGC/GSユアサ/HIS/JFE商事/JFE物流/JKホールディングス/JR東日本/JTB/KADOKAWA/KDDI/KSP/LEOC/MIXI/MSNW/NTN/NTTデータ/NTTドコモ/RYODEN/SMBC日興証券/SocioFuture/T&Dフィナンシャル生命保険/TKC/TOTO/TOWA/UACJ/VTホールディングス/WDI JAPAN/あいおいニッセイ同和損害保険/アイダエンジニアリング/あいちフィナンシャルグループ/アイホン/朝日インテック/旭化成ホームズ/朝日生命保険/アサヒファシリティーズ/アシックス/伊藤忠商事/伊藤忠丸紅鉄鋼/インテック/エディオン/エヌアイディ/遠州鉄道/大井電気/大阪ガス/大塚製薬/大林組/岡谷鋼機/オムロングループ/カシオ計算機/加藤製作所/兼松コミュニケーションズ/カヤバ/川崎重工業/関西電力/キャノン/キャノンマーケティングジャパン/九州旅客鉄道/京三電機/杏林堂薬局/共和レザー/キリン堂/クボタ/クリエイトエス・ディー/栗本鐵工所/クレスコ/鴻池運輸/コカ・コーラボトラーズジャパン/国分グループ/コニシ/コロワイドグループ/三協立山/サンケイビル/サンコール/ジェイアール東日本企画/シミックグループ/城北信用金庫/スミセイ情報システム/住友化学/住友金属鉱山/住友重機械/住友商事/住友電気工業/住友不動産/住友林業/住江織物/西武ホールディングス/セコム/ゼロ/ゼンショーホールディングス/そごう・西武/ソニー損害保険/損害保険ジャパン/第一実業/大建工業/大成建設/ダイセル/大同特殊鋼/大同金属工業/大日精化工業/大日本印刷/ダイヘン/太陽日酸/大和物流/高島屋/タキヒヨー/竹中工務店/タツミヤ/千葉興業銀行/蝶理/テイクアンドグヴ・ニーズ/ティラド/テクノアソシエ/東京エレクトロニクス・TED/東京海上日動火災保険/東京地下鉄/東京電力ホールディングス/東京ドーム/東武百貨店/東北パイオニア/トーモク/凸版印刷/トプコン/豊田鉄工/ナイス/中部薬品/名古屋銀行/西日本鉄道/ニチアス/ニチイホールディングス/ニチハ/日鉄建材/日鉄物産/日東工業/日本アクセス/日本ガイシ/日本貨物鉄道/日本コムシス/日本製紙/日本発条/ニトリホールディングス/日本カストディ銀行/日本工営/日本航空/日本国土開発/日本石油輸送/日本総研情報サービス/ニュー・オータニ/野村證券/パイオニア/ハウス食品/八十二銀行/原田工業/パロックジャパンリミテッド/パロマ/日野自動車/ヒビノ/ファミリーマート/ファルコホールディングス/フクシマガリレイ/富国生命保険/不二製油/富士ソフト/富士通/フジテレビジョン/フタバ産業/フューチャー(フューチャーアーキテクト)/古河電気/プロテリアル/北陸銀行/北海道旅客鉄道/ホテルオークラ(グループ本社)/マルハニチロ/みずほフィナンシャルグループ(みずほフィナンシャルグループ・みずほ銀行・みずほ信託銀行・みずほ証券・みずほリサーチ&テクノロジーズ)/みずほリース/三井化学/三井住友海上あいおい生命保険/三井住友海上火災保険/三井不動産/三菱UFJ銀行/三菱UFJ信託銀行/三菱UFJニコス/三菱地所/三菱総合研究所/三菱電機ビルソリューションズ/みなと銀行/ミマエンジニアリング/ミロク情報サービス/メイテック/メットライフ生命保険/森トラスト/八千代エンジニアリング/ヤマダデンキ/ヤマダホールディングス/ヤマト運輸/ヤマハ発動機/ゆうちょ銀行/ユニ・チャーム/ヨークベニマル/横河電機/横浜冷凍/読売新聞社/りそな銀行/ローソン/ローランド ディー・ジー・/ワールドインテック

No	区分	企業	大学	学生	タイトル	ページ
24	学生			●	内定取得状況	P.42
25	企業	●			内定出しの時期	P.43
26	企業	●			内定辞退状況と対策	P.43
27	企業	●			昨年度(23卒)採用のオンライン化とその影響	P.44
28	学生			●	内定承諾(意思決定)の決め手	P.44
29	学生			●	内定承諾と対面有無の関係性	P.45
30	学生			●	内定辞退の可能性と最終選考	P.45
31	学生			●	内定辞退の最終的な理由	P.46
32	学生			●	内定辞退のきっかけ・情報ソース	P.46
33	学生			●	内定辞退の理由・詳細ポイント	P.47
34	学生			●	入社意思決定状況	P.47
35	学生			●	内定状況(学生)	P.48
36	大学		●		内定状況(大学)	P.48
37	企業	●			内定者フォロー・内定者教育	P.49
38	学生			●	学生が望む内定者フォロー	P.49
39	大学		●		未内定学生への支援	P.50
40	学生			●	承諾(予定)企業についての不安	P.50

【4】活動振り返り・展望 P.51

1	企業	●			採用満足度	P.52
2	学生			●	就活満足度／不満	P.52
3	学生			●	大学名による就職格差	P.53
4	学生			●	入社意思決定の参考情報源	P.53
5	大学・学生	●	●		学生・大学が重視する情報源・企業情報	P.54
6	企業・学生	●		●	学生のSNS発言について	P.54
7	大学		●		オワハラについて	P.55
8	学生			●	就活相談の相手	P.55
9	学生			●	親への相談／親の干渉	P.56
10	学生			●	親との関わり	P.56
11	大学		●		保護者(父母会)に対する支援体制	P.57
12	大学		●		発達障害・グレーゾーンに関する相談・支援	P.57
13	学生			●	就職活動の費用	P.58
14	大学・学生	●	●		就職留年	P.58
15	大学		●		低学年への支援体制	P.59
16	大学		●		キャリアセンターへの来訪(接点)強化・就活に消極的な学生への対応	P.59
17	大学		●		キャリアセンター職員のスキル向上	P.60

No	区分	企業	大学	学生	タイトル	ページ
18	大学			●	教職員(学部)との連携	P.60
19	大学			●	キャリアセンターが今後取り組むべき課題	P.61
20	大学			●	企業に対する要望と就職環境への所感	P.61
21	企業	●			新卒採用活動の取り組み・最も苦勞したこと	P.62
22	企業	●			選考時の学業に関する質問について	P.62
23	企業	●			25卒採用計画数見通し	P.63
24	企業・大学	●	●		25年卒の就職環境予測	P.63
25	企業	●			有効になると思われる採用手段	P.64
26	企業・学生	●		●	求める能力要件	P.64

【5】注目トピックス P.65

1	企業	●			AI技術の導入状況	P.66
2	企業	●			AIを活用した採用活動(企業)	P.66
3	大学		●		AIを活用した採用活動(大学)	P.67
4	企業	●			AI技術導入に向けた課題	P.67
5	学生			●	ChatGPTの認知度と利用状況	P.68
6	企業・大学・学生	●	●	●	就活におけるAIツール活用のは是非	P.68
7	企業	●			DX人材採用の姿勢・取り組み	P.69
8	企業	●			注目の技術・トレンド	P.69
9	企業	●			job型採用・限定型採用	P.70
10	学生			●	job型・限定型採用についての学生コメント	P.70
11	学生			●	LGBTについて	P.71
12	企業・大学	●	●		LGBTについて2	P.71
13	学生			●	オンラインツールの利用状況	P.72
14	企業	●			オンライン選考の実施状況	P.72
15	企業	●			選考フローの実施方法	P.73
16	学生			●	対面面接での不安・困ったこと	P.73
17	大学		●		就職支援のオンライン化	P.74
18	企業・大学・学生	●	●	●	新卒採用全体のオンライン化	P.74
19	企業・大学・学生	●	●	●	オンライン選考でのミスマッチ	P.75
20	学生			●	「就職活動全体」のオンライン化による不足感(学生)	P.75
21	企業	●			「就職活動全体」のオンライン化による不足感(企業)	P.76
22	大学		●		「就職活動全体」のオンライン化の懸念点	P.76

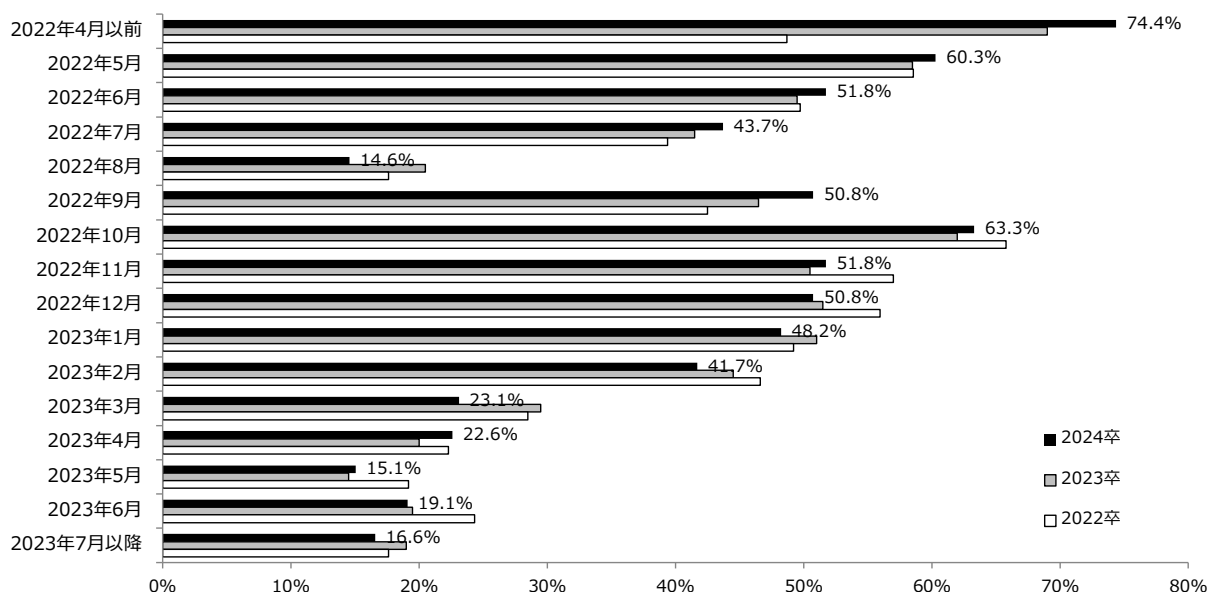
ご協力大学様一覧

愛知学院大学/愛知教育大学/愛知工業大学/会津大学/青山学院大学(青山・相模原)/秋田大学(手形・本道)/朝日大学/亜細亜大学/跡見学園女子大学/茨城大学/岩手県立大学/岩手大学/宇都宮大学(峰・陽東)/江戸川大学/追手門学院大学/桜美林大学/大阪工業大学/大阪公立大学/大阪産業大学/大阪商業大学/大妻女子大学/岡山理科大学(岡山・今治)/小樽商科大学/香川大学/学習院女子大学/鹿児島大学/神奈川工科大学/神奈川大学/鹿屋体育大学/鎌倉女子大学/関西外国語大学/神田外語大学/関東学院大学/北里大学/北見工業大学/吉備国際大学/岐阜大学/九州共立大学/九州工業大学/九州国際大学/九州大学/京都外国語大学/京都産業大学/京都女子大学/京都先端科学大学(京都太秦・京都亀岡)/近畿大学/金城学院大学/釧路公立大学/熊本学園大学/久留米工業大学/群馬県立女子大学/群馬大学(荒牧・昭和・桐生・太田)/敬愛大学/慶應義塾大学/工学院大学/甲子園大学/高知大学/甲南大学/神戸学院大学(ポートアイランド・有瀬)/神戸市外国語大学/神戸大学/国際教養大学/国際武道大学/国土館大学(世田谷・多摩・町田)/駒沢女子大学/佐賀大学/札幌市立大学/札幌大学/静岡大学/島根大学/下関市立大学/十文字学園女子大学/尚絅学院大学/上智大学/湘南工科大学/白百合女子大学/信州大学/駿河台大学/聖学院大学/成城大学/清泉女子大学/聖徳大学・聖徳大学短期大学部/西南学院大学/摂南大学/専修大学/仙台白百合女子大学/仙台大学/創価大学/大正大学/大東文化大学(板橋・東松山)/大分大学(旦野原・挾間)/高岡法科大学/高崎経済大学/高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部/拓殖大学(文京・八王子国際)/玉川大学/多摩大学/筑紫女学園大学/千葉科学大学/千葉工業大学/千葉商科大学/中央学院大学/中央大学/中部大学/都留文科大学/帝京大学/帝塚山大学/帝塚山学院大学/天理大学/東海学院大学/東海大学/東京海洋大学(品川・越中島)/東京学芸大学/東京家政大学/東京経済大学/東京藝術大学/東京工科大学/東京国際大学/東京情報大学/東京女子大学/東京電機大学/東京都市大学/東京都立大学(南大沢・日野・荒川)/東京農業大学/東京理科大学/東北学院大学/東北公益文科大学/東北工業大学/東北福祉大学/東北文科大学/東洋英和女学院大学/東洋学園大学/東洋大学/常葉大学/獨協大学/富山県立大学/富山大学/豊田工業大学/豊橋技術科学大学/長岡造形大学/長崎県立大学/長浜バイオ大学/新潟県立大学/二松学舎大学/日本工業大学/日本体育大学/日本女子体育大学/日本女子大学/日本大学(経済・文理・学生部)/日本福祉大学/花園大学/姫路獨協大学/兵庫教育大学/広島大学/福井県立大学/福井工業大学/福岡県立大学/福岡大学/佛教大学/文化学園大学/文教大学(越谷・湘南・東京あだち)/法政大学/北翔大学/北星学園大学/北海学園大学(豊平・山鼻)/北海商科大学/三重大大学/宮城学院女子大学/宮崎公立大学/武蔵大学/武蔵野大学/室蘭工業大学/明海大学/明治大学(駿河台・中野・生田)/明星大学/目白大学/ものつくり大学/山口県立大学/山口大学(吉田・常盤・小串)/山梨学院大学/山梨大学/横浜国立大学/横浜商科大学/酪農学園大学/立教大学/立正大学/琉球大学/流通経済大学/和歌山大学/早稲田大学(早稲田・西早稲田・戸山・所沢)/和洋女子大学

【1】市場動向

2024!

学生向けの就職ガイダンス実施時期について、当てはまるものを全てお選びください。

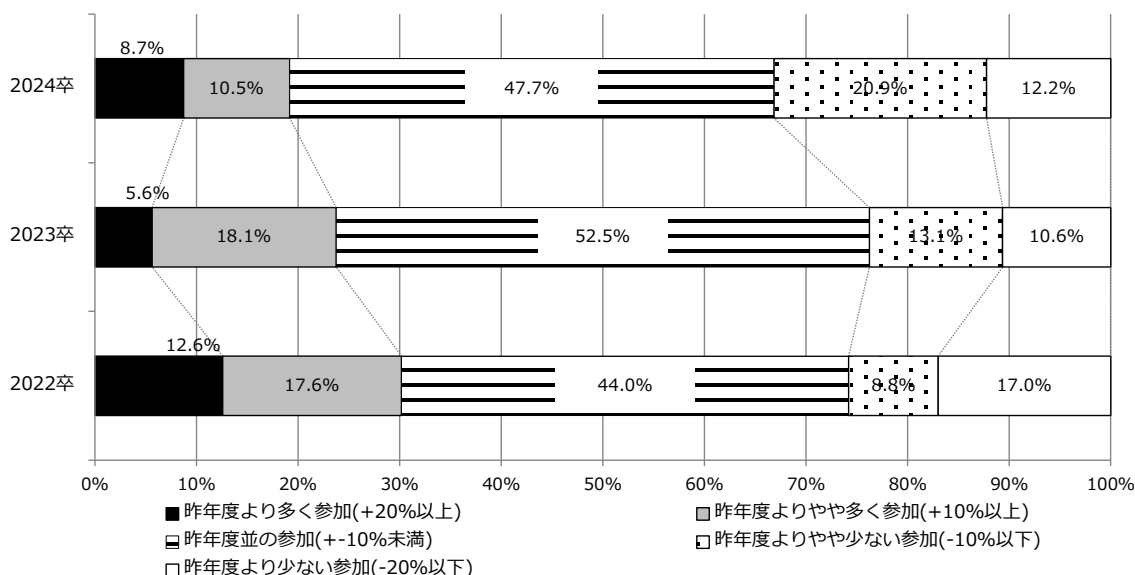


さらなる早期化の一方、後半戦の一括支援は縮小

24卒の就職支援では昨年以上の早期化傾向がみられた。22年7月までの開催は、いずれも昨年を上回る。一方で、冬以降の実施は全体として昨対比で減少傾向に。早期化という認識で動いている学生も多くなっている中、秋以降実施しても学生が集まらない等、後半戦での一括支援には課題もあり縮小傾向となっているようだ。

【大学】学生の就職ガイダンス参加動向

学生向けの就職ガイダンスへの参加者数増減について、当てはまるものを1つお選びください。

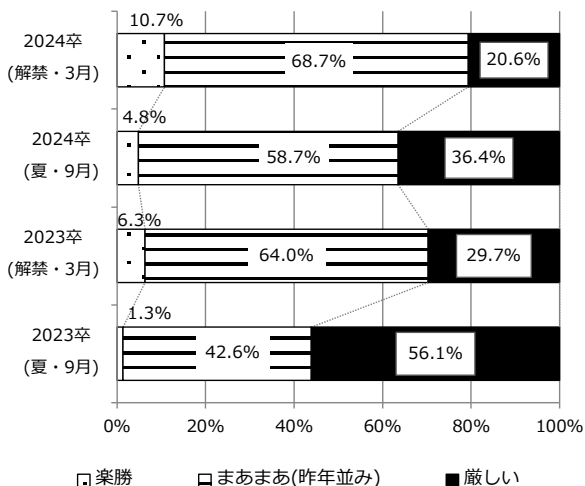


昨年度より「やや少ない」・「少ない」が大幅増

「昨年よりやや少ない」「昨年より少ない」が、昨対比で10pt近く上昇した。就職ガイダンスに参加して、じっくり自身のキャリア形成を図っていくというより、内定獲得のため志望企業に最短ルートでアプローチしたいという意識が、一般化しつつある表れかもしれない。

今年の就職環境はどうなると思いますか？

今年の就職環境はどうなると思いますか？



※(月例)学生アンケート 2022年9月・2023年3月上旬調査より

そう思った理由は？

- 【9月・楽勝(昨年より就職しやすい環境になる)】採用を再開した企業が増え、航空大手なども業績が上がっていることから、就活生にとっては少し楽になるのではないかと感じたため。(文京学院大学・文系・女性)
- 【9月・まあまあ(昨年並み)】コロナからの回復を見込んで、企業の採用姿勢自体は例年通りであると予想されるため(東京大学大学院・理系・男性)
- 【9月・まあまあ(昨年並み)】コロナ禍での働き方が定着しつつありながらもまだ確実なものにはなっていないと思うから。(日本大学大学院・理系・女性)
- 【9月・まあまあ(昨年並み)】特に大きな環境の変化がないと考えるため。(早稲田大学・文系・女性)
- 【9月・厳しい(昨年より就職が難しい環境になる)】大学生活がコロナと全て被ってしまい、あまり行動できなかった学年だから(専修大学・文系・女性)
- 【9月・厳しい(昨年より就職が難しい環境になる)】大学入学してからコロナの影響でオンライン授業や自粛が続いており、学生時代に力を入れたことが書きにくい環境になってしまったから。(関東学院大学・理系・男性)
- 【3月・楽勝(昨年より就職しやすい環境になる)】コロナの状況に見通しが立ち、採用側もある程度学生を通常程度とるように考えたから(熊本学園大学・文系・男性)
- 【3月・楽勝(昨年より就職しやすい環境になる)】昨年に比べ、企業の感染症対策やオンラインでの採用慣れ、採用枠の増加などがあるからです。(立教大学・文系・女性)
- 【3月・まあまあ(昨年並み)】インターシップなどや本選考のフローが例年より早い印象ではあったが、自分や周りの学生はコロナの影響で最終面接が延長になるなども多く、そこまで内定が出るのが早いとは感じない。(城西大学・理系・女性)
- 【3月・まあまあ(昨年並み)】コロナウイルスの影響は去年より少なそう、オンライン面接も企業、学生ともに慣れ始めていそうだから。また、新聞などで多くの会社は採用人数を増やすと書いていたので、そこまで悲観する必要は無いと思う。(九州大学大学院・理系・男性)

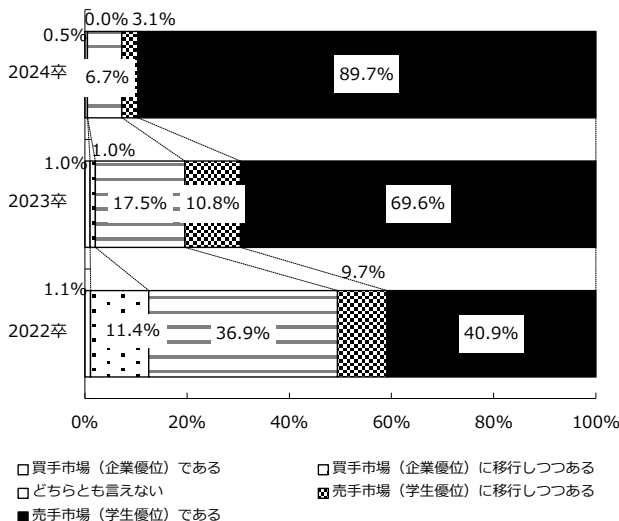
アフターコロナで「厳しい」減少

昨年も想定より良いと感じた学生が多かったが、24卒では「厳しい」が24卒9月で前年-19.7%、24卒3月で前年-9.1%とさらに激減。大学生活開始からコロナ禍で制限を強いられてきたコロナネイティブの24卒にとって、アフターコロナの就職環境は、想定より良いと感じた学生が多いようだ。

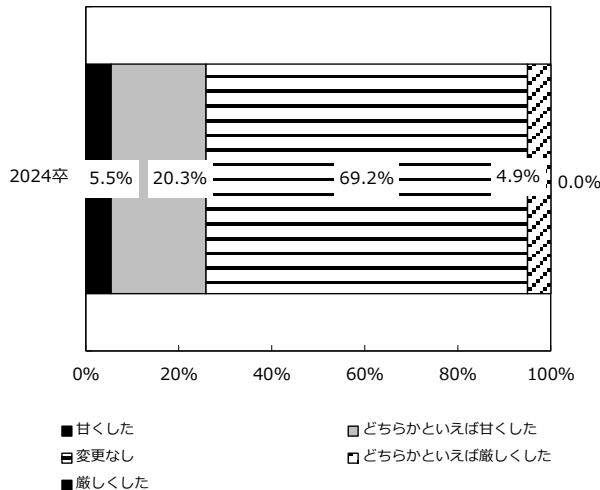
【企業】新卒採用市場の認識

新卒採用市場について、当てはまると思われるものを1つお選びください。
一般的に「売り手市場」と言われる中で、貴社での「選考基準」に変化はありましたか。

今年の就職環境はどうなると思いますか？



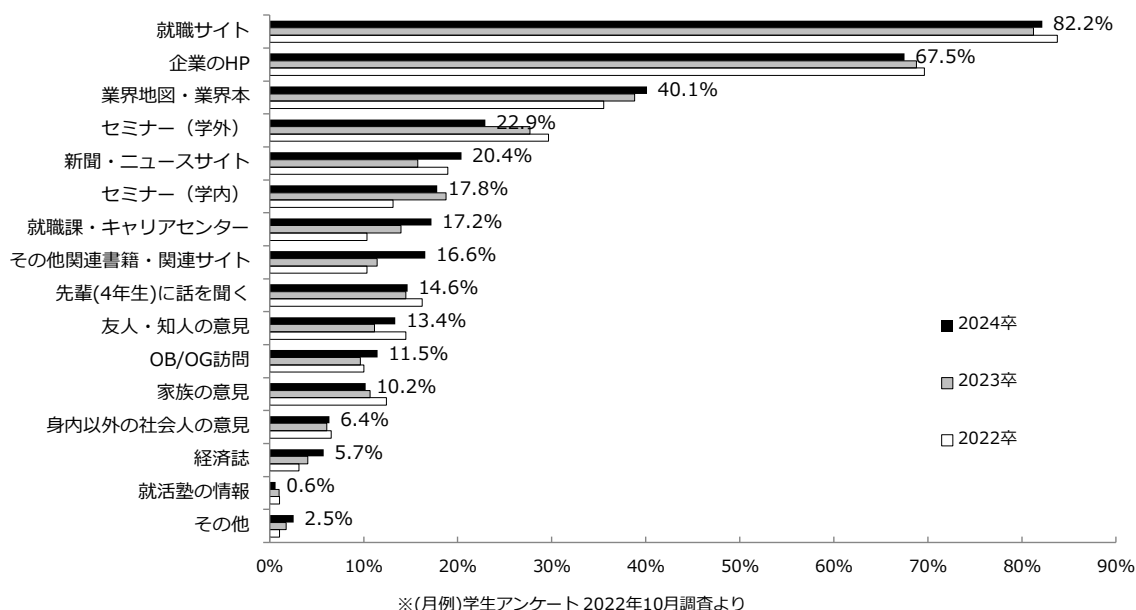
選考基準の変化



企業認識は圧倒的に「売手市場」

「売手(に移行)」が92.8%(昨年80.4%・昨対+12.4%)に対し、「買手(に移行)」0.5%(昨年2.1%・昨対-1.6%)と企業の認識は圧倒的に「売手市場」という結果になった。少子化やコロナ禍による厳選化・人材の高度化(理系・デジタル)が昨年よりさらに加速していると考えられる。

どのように企業研究、業界研究をしているか教えてください。

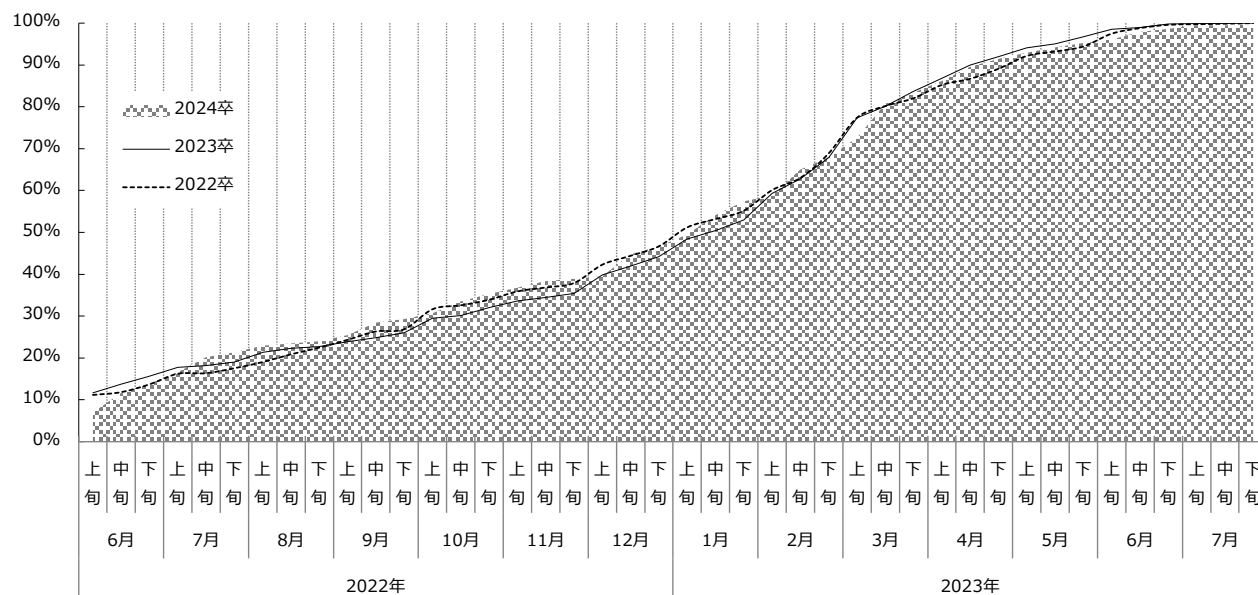


外部情報源が大幅増。大学利用・友人の意見も増加

「その他関連書籍・関連サイト」「新聞・ニュースサイト」の外部情報源が大幅増。また「就職課・キャリアセンター」「友人・知人の意見」も増加しており、コロナが落ち着き、学内利用や知人との交流が活発化していると考えられる。一方で、セミナー(学外)は大幅減、学内や外部情報源で十分足りており、学外へ行くメリットを感じていないといえる。

【学生】志望企業決定時期

志望企業はいつごろ決めましたか？

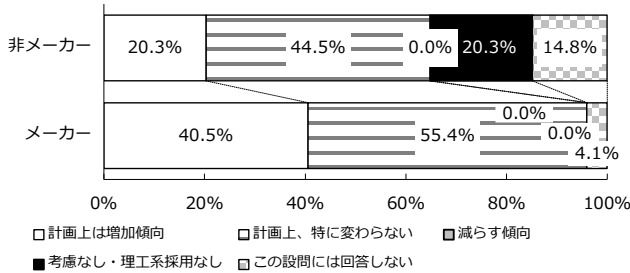


新型コロナが落ち着き、決定は早期化

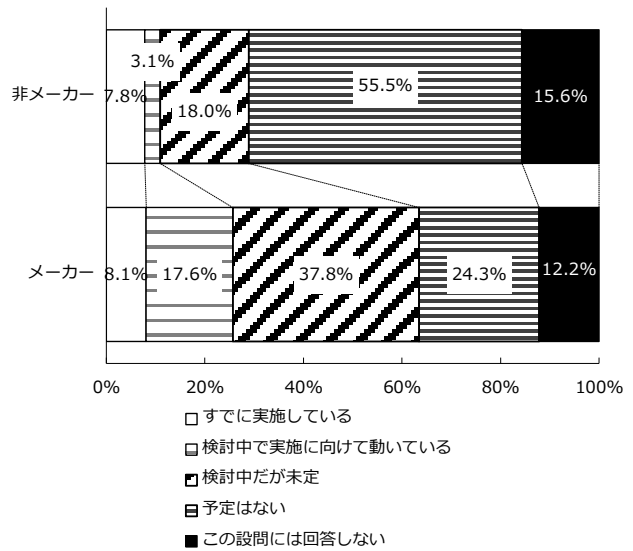
22年7月から11月頃までは平均的に23卒を上回っている一方で、22年12月以降は平均して下回った。コロナ対策の変更などにより、活動制限が少なくなり、情報収集の機会が増えた事で、志望企業の決定が早期化した結果となった。

採用計画の方針として、理工系学生の採用を増やす傾向にありますか。理工系学生の採用達成状況を教えてください。理工系の大学院生に向けた、採用直結型インターンシップの取り組み状況を教えてください。

採用計画の方針



理工系(院生)向け直結型インターンシップの取り組み

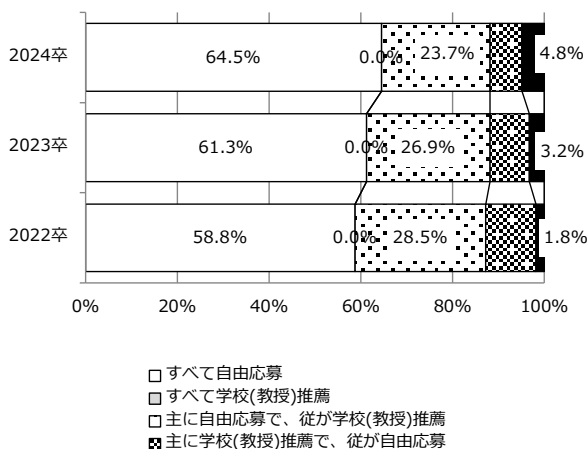


採用計画についてメーカーは増加傾向にあるものの、採用達成状況は「未達」が昨対比増

メーカーの採用計画は昨対比で増加傾向だが、非メーカーは「増加傾向」の回答が昨対比減で、メーカーの約半分の結果となった。採用達成状況についてはメーカーが「計画未達」が39.2%（昨対比+16.2pt）「大幅に未達」が10.8%（昨対比+5.3pt）と採用活動が難しかったと考えられる。

理工系学生の募集方法として以下で当てはまるものを1つお選びください。

理工系学生の募集方法



苦労している点

- エントリー数・内定受諾率(商社)
- ゼネラリスト志向を持った理工系学生とのマッチング(流通)
- ソフトウェアの人材確保が早い企業があり、3月の解禁日にはもういないこと。(メーカー)
- デジタル系の学生確保に苦戦している。(金融)
- 学生の就活時期が早いことです。(サービス)
- 機械、電気、情報・IT、デジタル専攻学生の母集団形成、内定後のつなぎ止め(メーカー)
- 競合する企業が数年前と比較して多くなった印象がある。(メーカー)
- 研究室との繋がりがとても強く、まずはあらゆるコネクションを活用して学内セミナーなどを展開しなければエントリーに結びつかない。(サービス)
- 自社認知度の不足により母集団形成に苦慮している(メーカー)
- 情報系・電気電子系・制御系学生の母集団形成と志望度醸成(メーカー)
- 電機・電子・制御・情報系学生の採用(メーカー)
- 当社の認知度の低さ(メーカー)
- 認知度の向上。(メーカー)
- 母集団の確保。(金融)
- 母集団形成。内々定までの繋ぎ止め(メーカー)
- 優秀層を採用ターゲットとしているためバッティング企業が多い上に強く、承諾率が下がっている点(情報・通信)
- 理工系の知見やコネがなく、募集の窓口が限られてしまっている(商社)

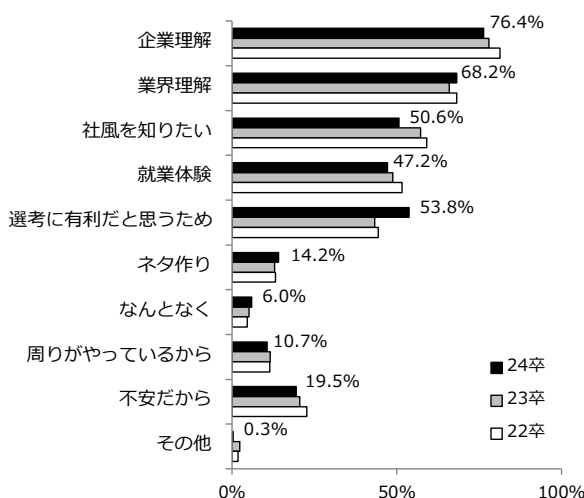
6割以上が「すべて自由応募」と3年連続で増加傾向、一方で学校推薦は減少が続く

年々「すべて自由応募」の割合が増え、6割以上が自由応募になっているようだ。課題を伺うと「母集団形成」という回答が複数あり、理系学生獲得の難しさは例年大きな課題となっている。

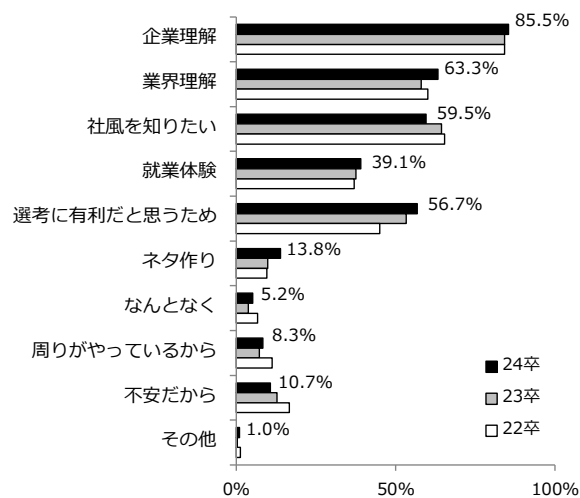
【2】 インターンシップ市場動向

インターンシップに参加する目的をお選びください。

夏インターンシップ



冬インターンシップ



※(月例)学生アンケート 2022年8月・2023年1月調査より

夏は「業界理解」「就業体験」、冬は「企業理解」「社風を知りたい」

前年比較で見たとき、「選考に有利だと思うため」が夏・冬インターンシップの両方で大きく増加している(夏10.4ポイント増、冬3.4ポイント増)。夏から冬への時系列の変化では、「業界理解」「就業体験」が減少、「企業理解」「社風を知りたい」が増加と、参加目的の変化が見られる。

【学生】印象に残ったプログラム（オンライン型）

“オンライン型”のインターンシップをした企業に対して感想・意見があればご記入ください。

良かった

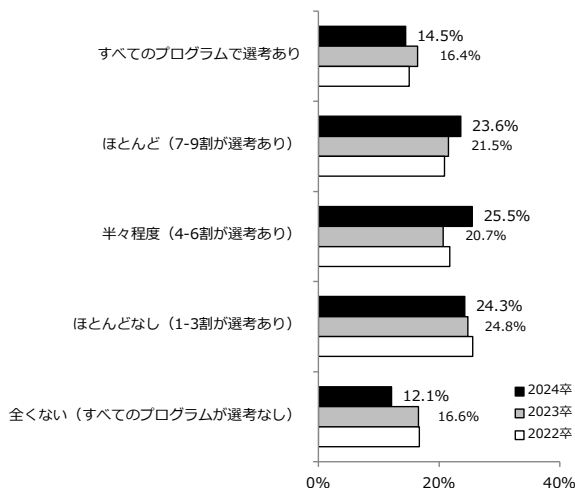
- 1週間の中期事業計画提案型インターンシップで、チーム内でスケジュールを合わせ事業計画を提案した。(高崎経済大学・文系・女性)
- 1対1での面談の内容が濃かった(山形大学・文系・女性)
- 2daysでグループ発表をし、最優秀賞なども設けられたのでやる気が出た。(明治学院大学・文系・女性)
- HPで得られない詳しい業務内容や社員の雰囲気が分かるもの(東京大学大学院・理系・男性)
- インターン専用のアプリを用いたグループワーク(立教大学・文系・男性)
- オンラインでも会話弾むように工夫がされていた。また、リラックスできるようにカメラオフの時間も設けられていた。(早稲田大学・文系・女性)
- オンラインならではの、ゲーム形式のインターンシップはとても面白かった(大阪大学大学院・理系・男性)
- オンラインならではの機能を利用して、画面内にその時の社員の方のコメントが出てきたり、違う場所の中継を見れたり、飽きの来ないインターンシップになりました。(神戸大学大学院・理系・男性)
- グループディスカッションで、その企業が業界日本一の企業になるにはどうしたらいいかを話し合ったこと。企業勉強に繋がった(日本大学・理系・女性)
- グループワークで課題解決型のワークをすることで就活仲間ができ、楽しく経験を積むことができた。(早稲田大学・文系・男性)
- グループワーク中心で新たな事業を考えるインターンシップがアイデアを出す力やチームで1つの考えを深める力を得ることができた良い印象であった(北海道大学大学院・理系・男性)
- その会社の製品が自宅に郵送され、それを元にインターンシップを行う。(西南学院大学・文系・女性)
- ドローンを使用した研究所の映像を見せてくれたため、研究所についてよくわかった。(鳥取大学大学院・理系・男性)
- 何度かブレイクアウトルームに分かれて、ワークを行うことで様々な人と交流することができた。常に名前を見ながら会話できるため、同じグループの学生や社員の方の名前を覚えやすかった。(立教大学・文系・女性)
- 課題解決型のグループワークでしっかりと個人々にフィードバックがあったもの。(早稲田大学・文系・男性)

悪かった

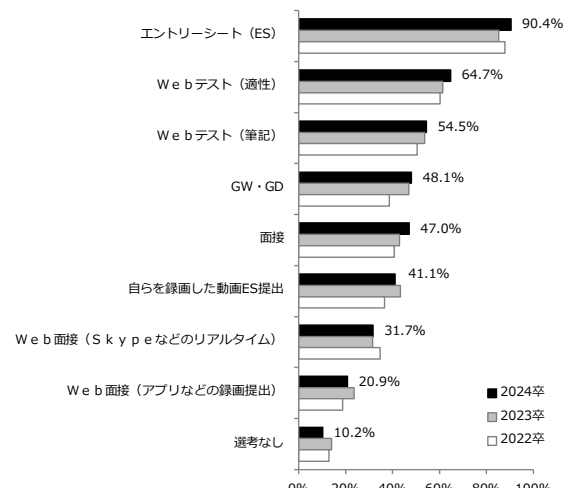
- 4時間くらいのプログラムでほぼ休憩がなかった。(立教大学・文系・女性)
- HPで調べられる内容しか分からないもの(東京大学大学院・理系・男性)
- インターンシップではありながらもワークがほとんどなく、説明だけだった。(佛教大学・文系・女性)
- グループディスカッションがあった際、オンラインだと話すタイミングが分からなくて沈黙が多い(東洋大学・文系・女性)
- グループワークでチームによって人事が着く・着かないの差があり、最終的な完成度に差が出たこと。(東京家政大学・理系・女性)
- スライドが流れていくだけで終わるインターンシップ(大阪大学大学院・理系・男性)
- ほぼ人事社員1人が対応していて社内の雰囲気が全く分からなかった(千葉大学大学院・理系・女性)
- ワークの内容が雑で、軽い説明をされた後、後はグループでどうぞ、のような雰囲気は少し戸惑った。(筑波大学大学院・理系・男性)
- 学生に丸投げするタイプのワーク型インターンシップ。(同志社大学・文系・男性)
- 言葉の節々に圧迫感のあるインターンシップ。また、社員の方々も大変な思いをしているからだとは思うが、やっつけ仕事のような雰囲気であまり適当なフィードバックをされたときには、選考に進む気を失ってしまった。(東北学院大学・文系・女性)
- 拘束時間が長い。2日連続で日中ずっとパソコンを見続けるのは辛かった。(立教大学・文系・男性)
- 参加学生が多いために質問ができず、消化不良で終わったこと。(東京大学大学院・理系・女性)
- 参加人数が多く、せっかくたくさんの人と交流できる機会なのに、4人ごとにグループ分けされ、その人たちとしか話すことが出来なかったインターン。(北海道大学・理系・男性)
- 発言機会がない(立教大学・文系・男性)
- 与えられた課題があまりに簡単すぎて、小学生向けかと思ったものがあつた。(早稲田大学・文系・女性)

インターンシップに応募した段階で、選考がありましたか？
インターンシップの選考方法について、経験したものの全てお答えください。

応募の段階での選考割合



経験した選考方法



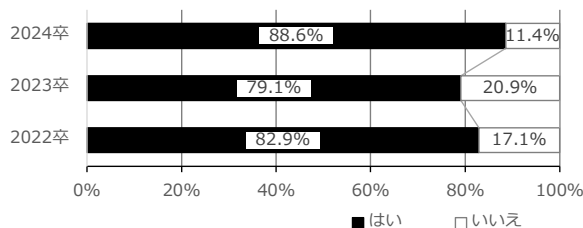
約9割の学生がインターンシップ応募時に事前選考を経験

インターンシップ応募段階における選考の有無では「全くない」が4.5ポイント減の12.1%と、約9割の学生が事前選考を経験している。また、事前選考を「半々程度（4-6割が選考あり）」経験している学生が約4人に1人と、全体的に増加傾向にあることが分かる。

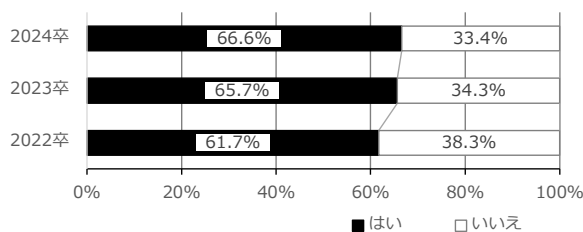
【学生】インターンシップと採用選考の認識

インターンシップは、採用選考につながっていると思いますか？
インターンシップは、採用選考につながっていてほしいと思いますか？

採用選考につながっていると思うか



採用選考につながっていてほしいか



※(月例)学生アンケート 2022年9月調査より

つながっていてほしいか「はい」の理由

- インターンシップで少しでも顔を覚えてほしいため。(大正大学・文系・女性)
- インターンシップに参加したということは少なからずその企業に興味があるということなので、採用選考に有利に働くと思う。(福岡大学・文系・男性)
- インターンの期間にもよるが、ESを書くのにも時間をかなり要するため、採用選考に繋がって貰えると、労力に見合っていると感じるから。(明治大学・文系・男性)
- せっかく興味を持って参加したから、他の参加していない人よりは評価して欲しい。(武庫川女子大学・文系・女性)
- 何もしていない人とのアドバンテージをつけたいから(帝京大学・文系・男性)

つながっていてほしいか「いいえ」の理由

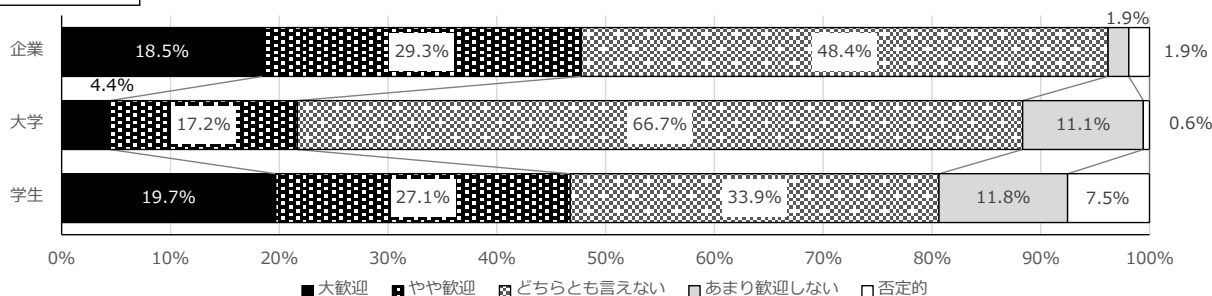
- インターンシップではまだ準備が不十分な場合が多いため。(学習院大学・文系・女性)
- インターンシップに参加した人勝ちみたいになりそうだから(横浜国立大学・文系・女性)
- インターンに行く都合が合わないけど、行きたい企業があるかもしれないから。(三重大学大学院・理系・男性)
- インターンに参加できなかった場合に諦めなければならないため。(横浜国立大学大学院・理系・男性)
- 気になる企業に気軽に参加したい、単に知りたいというだけなのに、既に選考が始まってしまっていては、気軽に参加できなくなってしまうため。(藤女子大学・文系・女性)

9割の学生が「インターンシップと採用選考はつながっている」と認識

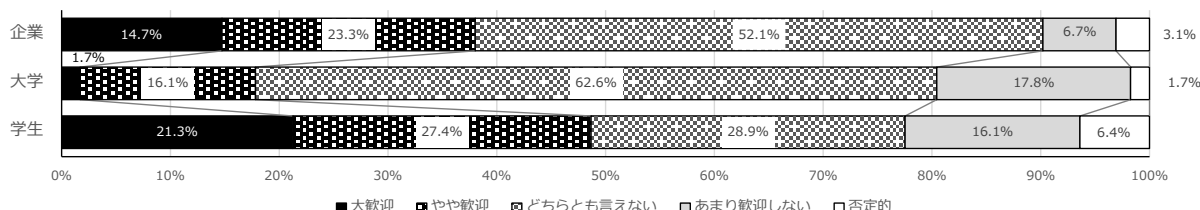
3年生9月という早いタイミングで、インターンシップと採用選考のつながりについて訊ねたところ、「つながっていると思う」が88.6%と、前年比9.5ポイント増という結果になった。一方、「つながっていてほしい」は66.6%（0.9ポイント増）で、微増にとどまった。

「インターンシップでの学生評価情報を、公に採用選考の評価(3月以降)に活用できるようになる」ということになりました(2025年卒以降、現在は禁止)。これについてどう思いますか。

2024卒調査



(参考) 2023卒調査



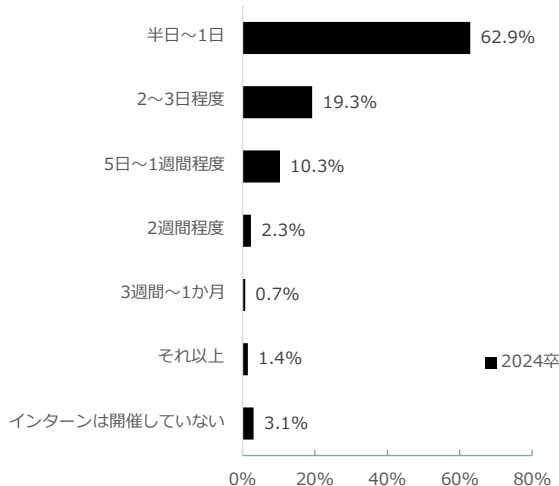
新ルールを歓迎する学生が半数近く、否定的も2割と目立つ

インターンシップで得た学生情報を、一定の条件を満たすことを前提に採用選考に活用できることとなったが、学生の半数近く(46.8%)が歓迎という結果になった(歓迎+やや歓迎)。一方で、否定的(否定+あまり歓迎しない)が大学(11.7%)や企業(3.8%)と比較して19.3%と多いことも配慮が必要だろう。

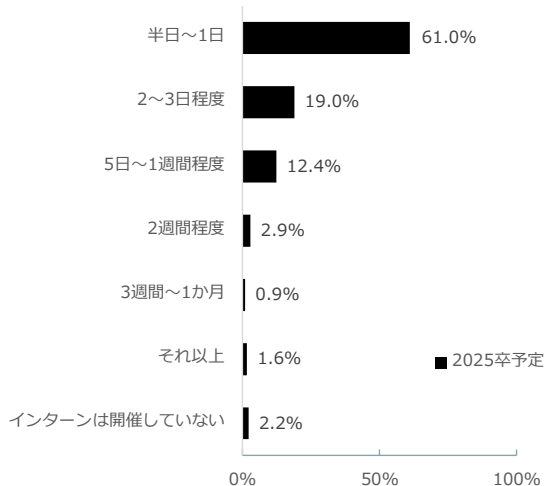
現在開催しているインターンシップ(セミナー)の比率(開催数)を教えてください。

また、新方針(25年卒)下でのインターンシップ(セミナー)の比率(開催数)はどのようになると思われますか。

現在のインターン開催日数の比率



新方針でのインターン開催日数の比率予定



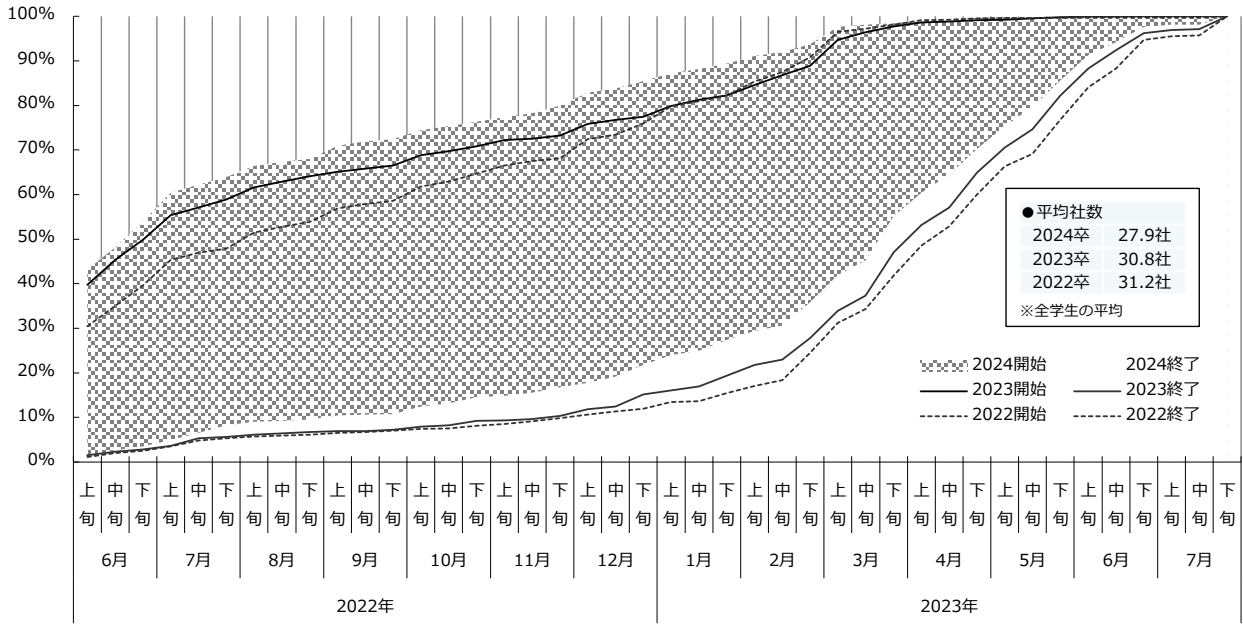
「半日～1日」主流に変化なし、「5日～1週間程度」は増加傾向

企業にインターンシップ日数について訊ねたところ、“現状”も“新方針での予定”でも「半日～1日」が最も多く、今後も大きなウェイトを占めることが分かった。「5日～1週間程度」は“現状”10.3%、“新方針での予定”12.4%と増えている。新ルールに沿ったプログラム(タイプ3)の増加が予想される。

【3】活動動向

2024!

就職サイト・企業採用サイト等からプレエントリー・資料請求をした時期はいつごろですか？
また、何社程度しましたか？

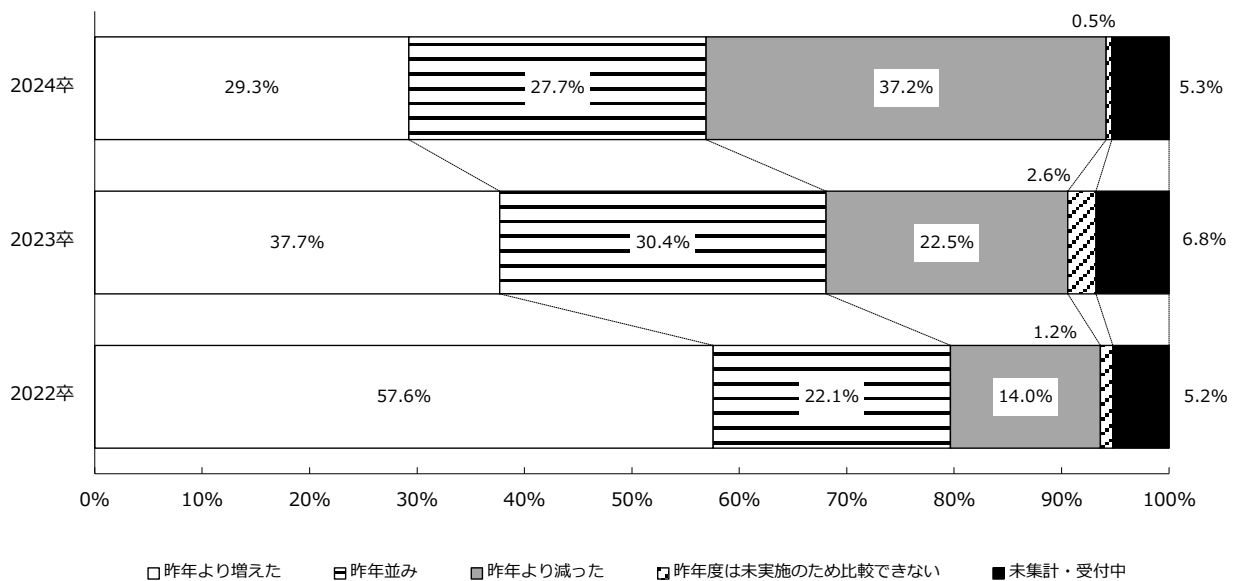


早いペースで、視野を広げることなく次のステップへ

プレエントリーの開始時期も終了時期も、コンスタントに前年を上回っている。早期化のペースを比べると、開始より終了の方が目立つ。平均社数も27.9社と前年より2.9社減少しており、あまり視野を広げることなく、早々に次のステップに進んでいったことが伺える。

【企業】プレエントリー数の増減

プレエントリー数の増減について、当てはまるものを1つお選びください。

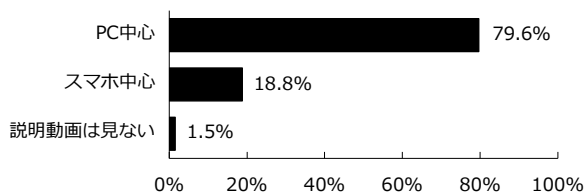


「昨年より減った」が前年より14.7ポイントも増加

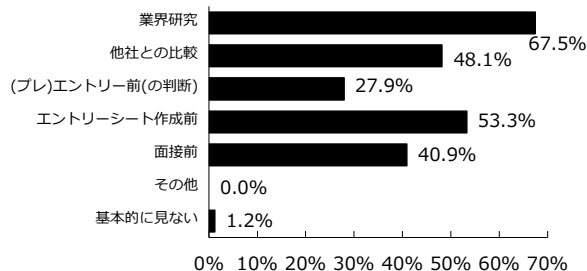
学生の平均社数が減っているのが、当然企業のプレエントリー数も減少傾向が目立つ。「昨年より減った」が23年卒で前年比8.5ポイント増の22.5%だったが、24年卒では14.7ポイント増の37.2%と大きく数字を伸ばした。24年卒の母集団形成は、例年になく厳しかったことが分かる。

企業の説明動画を見る際、どの端末で閲覧することが多いですか。
企業の説明動画を見るタイミング、見る際のあなたの視聴スタイルを教えてください。

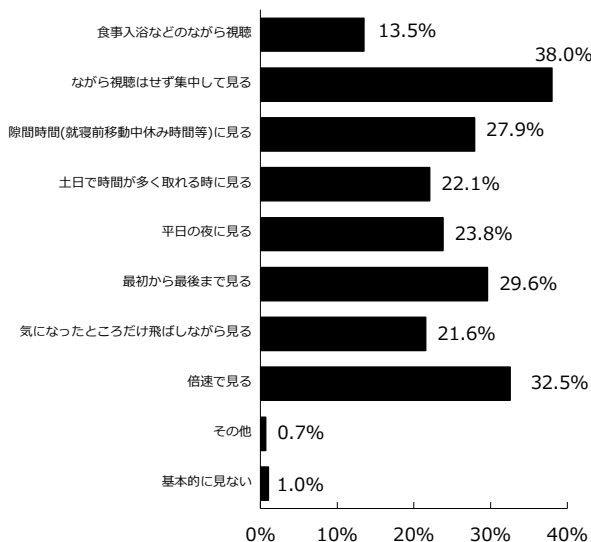
閲覧する端末



タイミング（複数選択）



視聴スタイル（複数選択）



スマホよりPCで閲覧する学生が多い

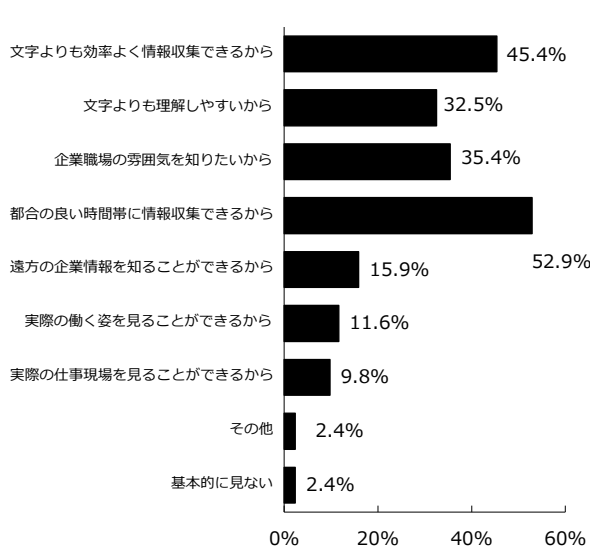
会社説明動画を、どの端末で見るかを訊いたところ、「PC中心」が約8割、「スマホ中心」が約2割という結果になった。視聴スタイルでは、「ながら動作はせず集中して見る」が38.0%でトップ。“スマホで気軽”より“PCでしっかりと”が多いようだ。

【学生】会社説明動画に求めること

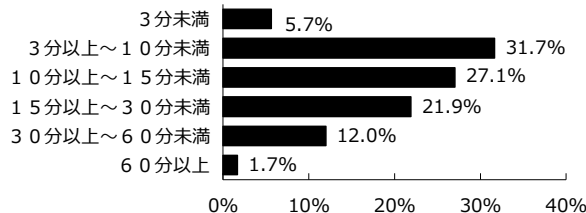
[3] 活動動向 | 16

企業の説明動画(アーカイブ型)を見る理由・目的・視聴スタイルを教えてください。
理想の動画時間／見たいと思うコンテンツを教えてください。

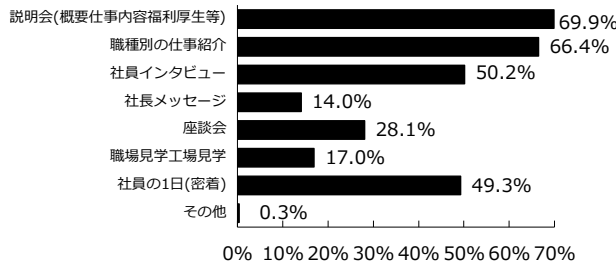
説明動画を見る理由・目的（複数選択）



理想の動画時間（択一）



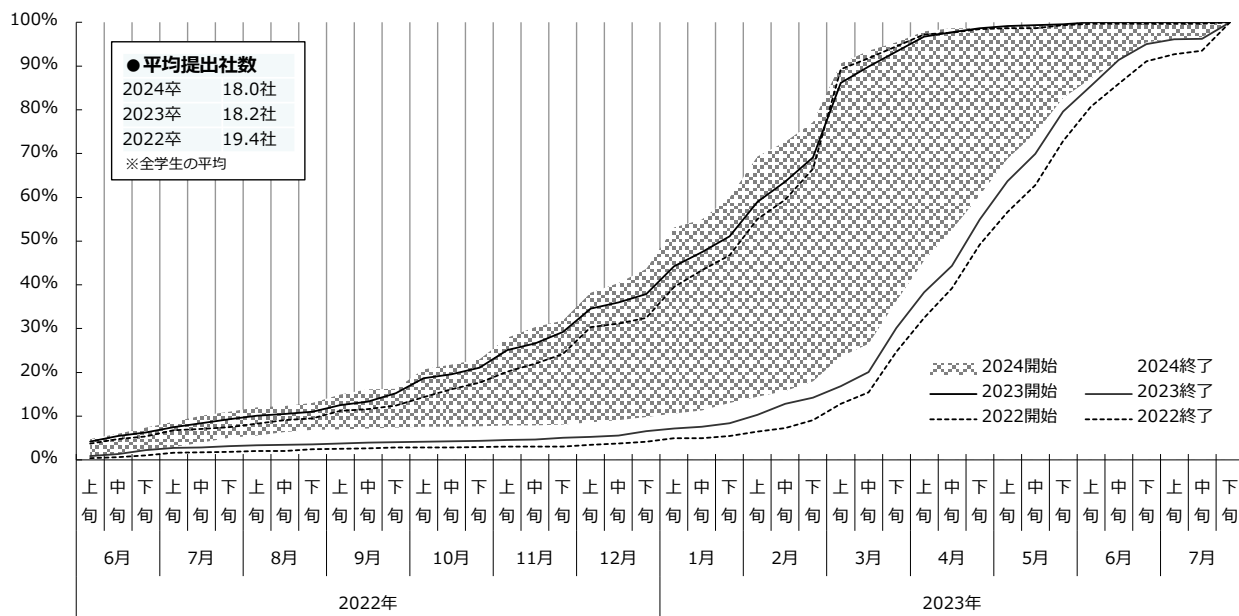
見たいと思うコンテンツ（複数選択）



会社説明動画は10分未満、社員に関するコンテンツが人気

会社説明動画の理想的な時間では、「3分以上～10分未満」が31.7%でトップ。これ以上時間が長くなる毎に数字は下がっている。見たいコンテンツでは「社員インタビュー」(50.2%)、「社員の1日」(49.3%)と、そこで働く人に関心が高いことが分かる。

エントリーシートを提出した時期はいつごろですか？
また、何社程度提出しましたか？



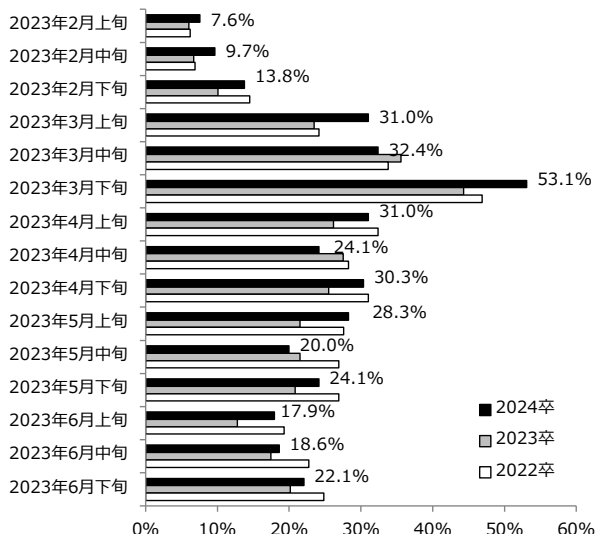
早期化が顕著、特に1月～2月のハイペースが目立つ

エントリーシートの平均提出社数は18.0社で、前年より0.2社の微減。全体として早期化しているが、特に1月～2月の提出開始がハイペースで進んでいる。年末年始で5割を超えているが、これは前年より半月程度早いペースとなっている。

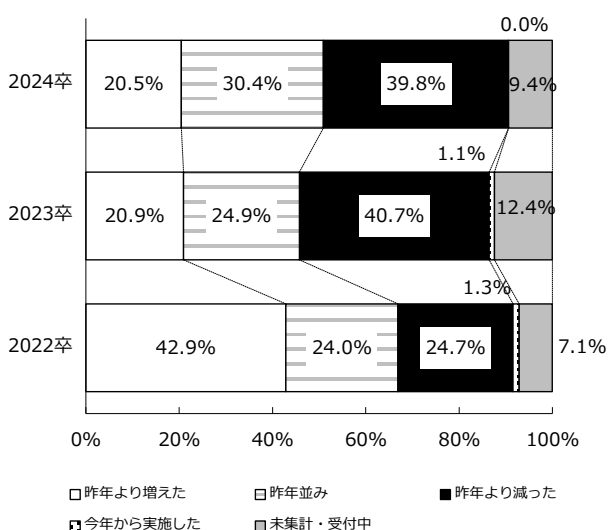
【企業】エントリーシート受付時期と増減

エントリーシート受付締切はいつ頃でしたか。複数回ある場合は、初回締切をお教えてください。
エントリーシート受付数の増減について、当てはまるものを1つお選びください。

締切時期



受付数増減

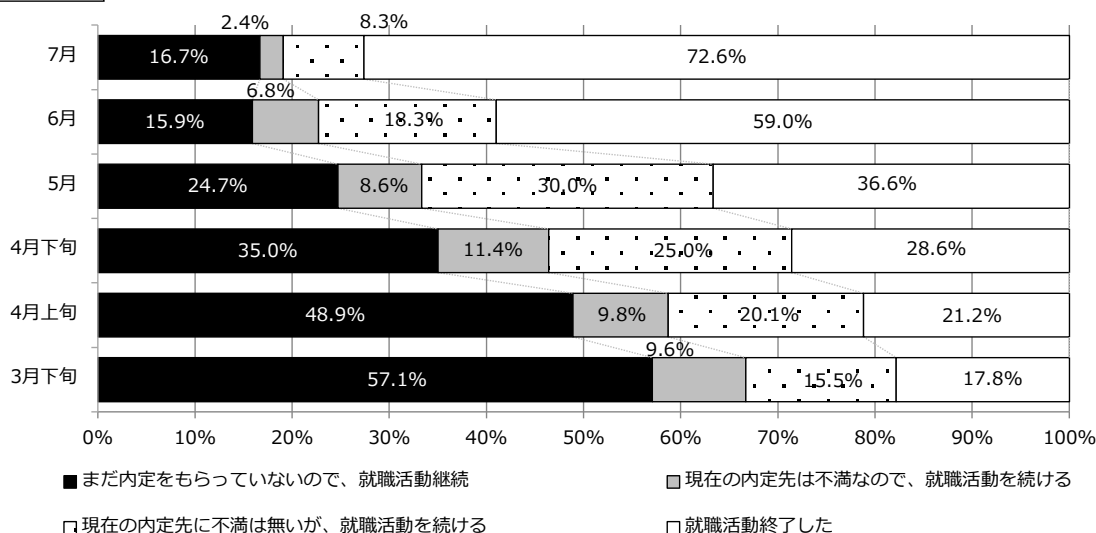


エントリーシートの締切タイミングが増加傾向

企業のエントリーシート締切タイミングを見ると、3月上旬(前年より7.5ポイント増)と3月下旬(前年より8.8ポイント増)で伸びが大きい。また、前年より締切タイミングを多く設定していることが分かる。エントリー学生(母集団)を増やしたいという企業側の意図を感じる。

現在の就職活動状況を教えてください。

現在の活動状況



※(月例)学生アンケート3月下旬-7月調査より

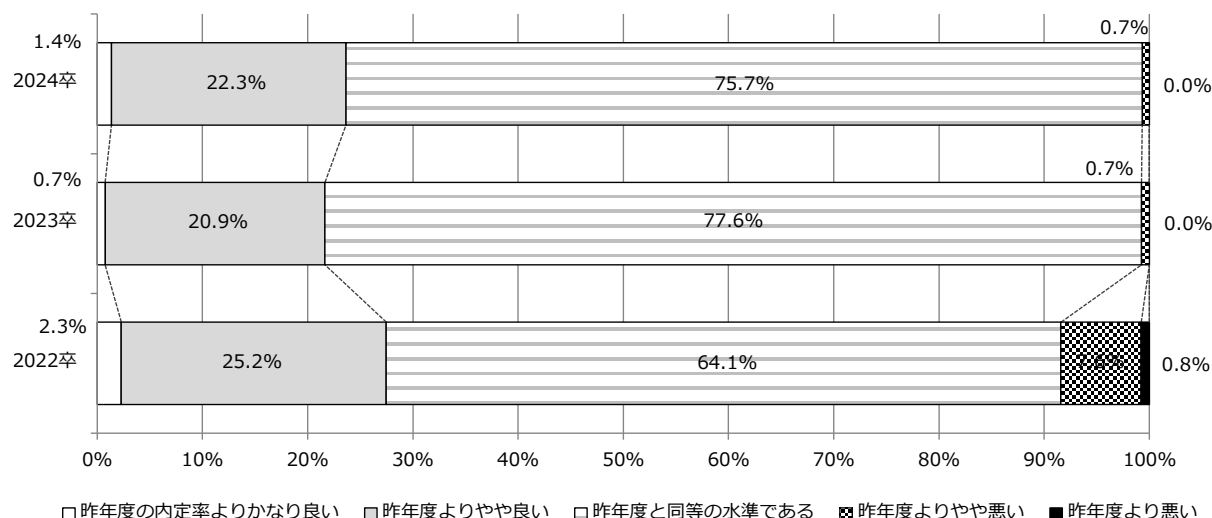
5月から6月にかけて意思決定が大きく進む

時系列で内定状況をまとめてみた。5月まで「現在の内定先に不満は無いが、就職活動を続ける」は増えているが、6月になると11.7ポイント減少。一方、「就職活動終了した」が5月から6月にかけて22.4ポイントも増加している。学生の意思決定が、このタイミングで進んだことが分かる。

【大学】内定状況（大学）

売り手市場とされている就職環境ですが、現時点（6/1）における2024卒学生の内定状況について、当てはまるものを1つお選びください。(択一)

現在の内定状況



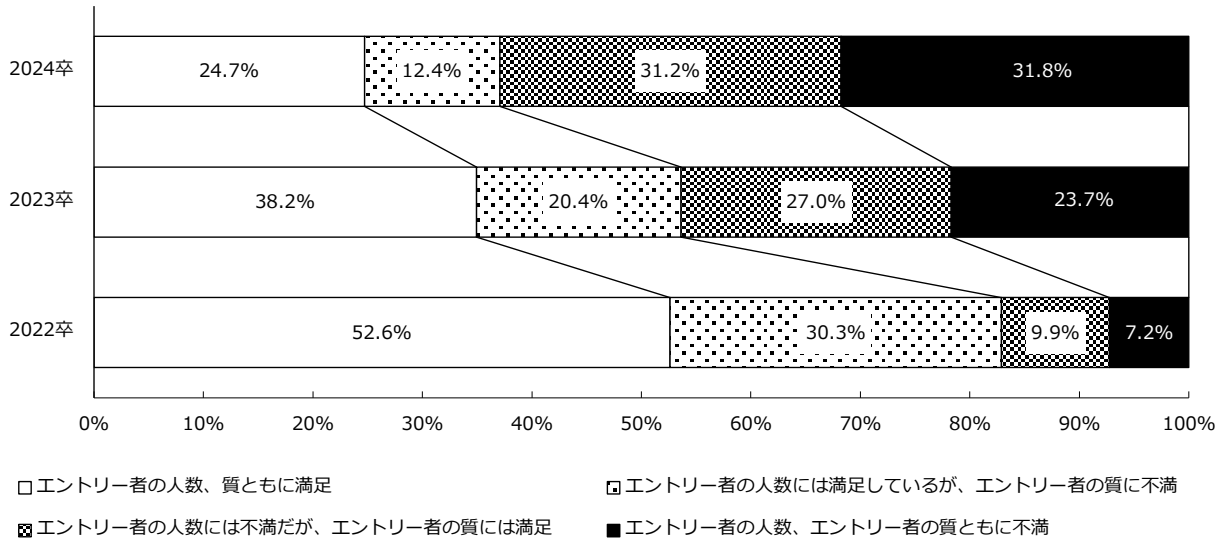
内定状況は昨年度より好調

大学に内定状況を訊いたところ、「昨年度の内定率より良い(かなり良い+やや良い)」が前年より2.0ポイント増加して23.7%となった。「昨年度より悪い(やや悪い+悪い)」は1.0%未満なので、内定状況は好転していると言える。

【4】活動振り返り

2024!

今期のこれまでの採用満足度について、当てはまるものを1つお選びください。



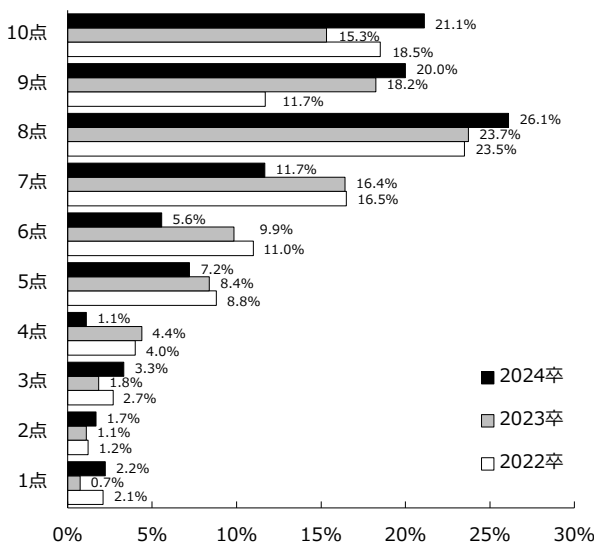
量も質も不満「右肩上がり」

人数・質ともに不満という回答は、昨対比で1.3倍、2年前に比べると4.4倍以上と、急速に増えている。質の面では、コロナ禍による学生の自己形成への影響も、無視できないだろう。「従来の学生と比べて質が低い」という視点でなく、「コロナ禍で自己形成ができなかった分もサポートしつつ、じっくり育てる」という視点に切り替える必要も出てきているのかもしれない。

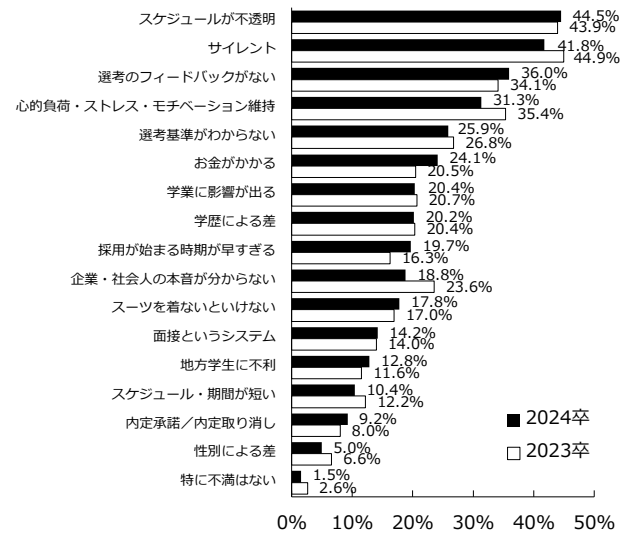
【学生】就活満足度／不満

就職活動に対する満足度（10点満点）について、あてはまるものを1つ選択してください。
就活（のシステム全体）に対して不満がある部分はどこですか。5つまで選んでください。

就職活動の満足度（択一）



就活に対する不満



満足度は高い、一方で「コスパ」への厳しい目も

昨年に対し、「8-10点」の回答は軒並み増加した。基本的には納得した形で活動を終えた学生が多いだろう。一方、不満として「選考のフィードバックがない」「お金がかかる」という回答が伸びた。就活という「手間のかかること」をする以上、そのコストに見合う何かしらの恩恵はあってほしいという意識の表れなのかもしれない。

キャリアセンターが今後取り組むべき課題はどのようなことだと思いますか。課題について教えてください。

今後取り組むべき課題

- コロナ禍を経て、オンライン等に慣れた学生が多く、オンライン試験などの弊害はなくなっているものの、対面での試験に抵抗がある(対面でのコミュニケーションが苦手)学生も見受けられるため、社会人の方と接する機会を、より多く作れるようにする必要がある。(関東:私立)
- 大学求人に対する、学生個人へのマッチング。(関東:私立)
- 早期化(長期化)する就職活動のなかで、対面・Webともに企業と学生に対してどう接点を増やしていくか(関東:私立)
- 就職活動に前向きではない、もしくは失敗したという自己認識によって内に籠ってしまふ学生とコンタクトを取る、障害のある学生やグリーゾーンの学生への個別支援(関東:私立)
- 就労意識の涵養、より広い進路の選択肢の定時、活動する学生の掘り起こし等(関東:私立)
- 人間育成。キャリア形成の基礎作りをサポート。(関東:私立)
- 学生が就職センター(キャリアセンター)を利用する機会をさらに増やし、学生との接点を持つことで進路決定の支援に繋げる。(関東:私立)
- キャリアセンター職員の、配慮学生や留学生の就職支援に係る、専門・法的知識等の底上げ。他大学、多組織との情報共有と連携の強化。(関東:私立)
- 時代の変化に合わせたキャリアセンター職員のスキルの向上やキャリア形成支援プログラムの拡充(関東:私立)
- 学生が希望する「地元就職」の支援が重要であると感じる。(関東:国立)
- 企業開拓や教職員間の連携、セミナーのハイブリッド化(フェーズごとに検討)、卒業生のセカンドキャリア支援等(関東:私立)
- キャリアセンター職員のスキル向上、大学にしか提供できない進路・就職支援講座内容の検討、社会動向に応じた柔軟な支援(関東:私立)
- 就職活動の早期化、通年化、デジタル化、ジェンダーレス化への対応(関東:私立)
- 求人を入れた企業と学生とのマッチング(関東:私立)
- 外国人留学生の日本国内企業への就職支援、博士学生への支援(近畿:国立)
- スタートが遅れている、または就職活動がうまくいっていない学生をどのように支援していくかが課題と思われる。(近畿:私立)
- いきなり3年生からは動けないので、低年次からの働きかけが大切。(近畿:私立)

- 急速に進むAI化に伴い、就職後に懸念される問題まで思考させたい進路選択を指導していく必要がある。(近畿:私立)
- 学生の多様性に寄り添い、「誰一人取り残さない」支援をしていくことが課題と認識している。(近畿:公立)
- エージェントの知識が学生側に浸透していない。(九州/沖縄:私立)
- SNS等を活かした様々な支援が学外で広がる中、大学ならではの支援体制の構築(九州/沖縄:私立)
- 情報を発信してもなかなか学生に届かない。キャリアセンターやイベントへ、学生を呼び戻したい。(九州/沖縄:国立)
- 就職支援の必要がなくなるように低学年時から学生を育成すること。(九州/沖縄:私立)
- 内定状況の早期把握及び求人情報の個別マッチングの強化(中国:国立)
- 博士課程の学生に対する就職支援と、博士人材について企業側の理解を深めてもらう。(中国:国立)
- 学生個人に合わせたカウンセリング。いわゆる大手に就職させるだけでなく、学生個人の能力・趣向にあった企業を紹介することで、悪い理由での離職を少なくしていくため。(中部:私立)
- キャリアセンターの提供するサービスが、より確実に学生に届くようにする仕組みづくり。(中部:国立)
- 学生が受けとる情報量が多すぎて、処理しきれない状況が生じている。情報の伝え方に工夫が必要である。(中部:公立)
- 低学年に向けたキャリア支援の充実、課外解決型インターンシップの開催、産官学が協同したインターンシップに向けた合同企業説明会の開催(中部:国立)
- コロナ禍によって就職活動の流れや企業・学生の動きが特にここ数年著しく変化していると感じる。学生が取り残されることのないよう、全体ガイダンスと個別支援をより充実させていく必要があると感じている。(東北:私立)
- 在学生支援(18歳人口減少による入試合格基準低下、グリーゾーン含む多様性)、卒業生支援(リカレントは本来別組織で対応すべきだが、組織上キャリアに来てしまう)、保護者支援など多様なステークホルダーに対する業務過多。それに対して何を省力化していくか。(東北:私立)

【大学】企業に対する要望と就職環境への所感

採用する企業側に対するご要望あるいは現在の就職採用環境についての所感をお願いします。

企業への要望・所感

- 「企業側の早期内定出し」=「学生側の早期進路決定」ではない事を理解していただきたい。(関東:私立)
- 「後付け推薦」は、学生が当然に有する職業選択の自由を揺るがすため、企業側には極力控えてほしい。(近畿:国立)
- 4年制大学卒業生を採用するのであれば、企業には学生の学業や大学生生活に配慮した選考を実施頂きたい。インターンシップの募集を早めたり、インターンシップ参加者のみを早期選考に呼ぶことは控えて頂きたい。(関東:私立)
- あまりありませんが、不採用となった場合、連絡が来ない企業も見受けられます。不採用通知を頂いていない場合、期待を持って次のステップに進めない学生もおりますので、可能な限り、可否は連絡して欲しいと思います。(関東:私立)
- インターンシップからの早期選考が恒常化しており、学業の都合でインターンシップに参加できない学生にとって今後不利な状況が増加するのではないかと懸念している。選考の早期化について、学業に支障が出ないよう配慮いただきたい。(近畿:私立)
- インターンシップが重要視される傾向があるが、「学業優先」をご理解いただきたい。特に大学院1年生は、進学し研究が始まった途端に夏のインターンシップ参加は厳しいこともご理解いただきたい。(近畿:公立)
- インターンシップへの取り組みに積極的に動いて欲しい。(九州/沖縄:私立)
- インターンシップ体験者向けの早期選考については、情報が不足しており、低学年学生の不安が増大している。早期選考取りやめを考えていただきたい。(中部:国立)
- オンライン選考や早期化、AI利用など、ますます選考が困難になると思いますが、どうぞ如何なる時も学生との信頼関係を築いていただき、その学生の本質を見ていただくよう切にお願いしたいと思います。(東北:私立)
- もっと学生の本質を見てほしい。要領のいい学生だけが採用につながっている。(中部:国立)
- 外国人留学生の採用枠を広げていただきたい(関東:私立)
- 高い技術や専門的知識を持っていたとしても、提出書類の文章が上手くまとめられていなかったり、面接が苦手であったりすると、選考が不利になってしまうのは残念なことだと思う。(中部:国立)
- 今が過渡期なのかもしれないが、採用時期に関する実質的な縛りがなくなり、結果的に企業も学生も(学生を支援する大学も)、労力を割かれ、疲弊しているように感じます。(関東:私立)

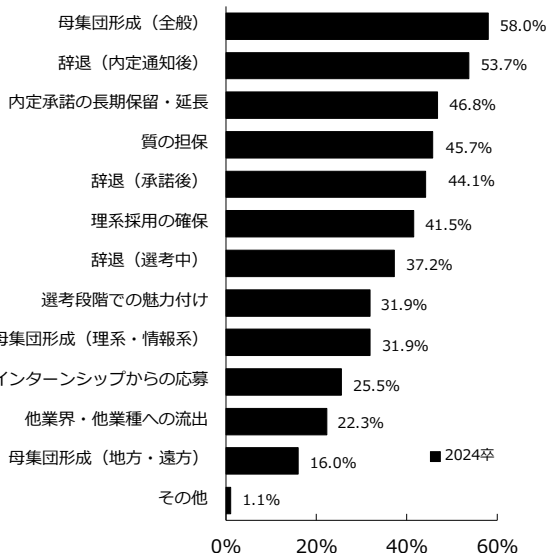
- 最近の社会経済状況から、優秀な人材を早期に確保したい気持ちは理解できるが、学生のキャリア形成は均等ではないため、企業の立場優先傾向が見えるのは問題である。(四国:国立)
- 採用活動が早期化・長期化し大変だと思います 適宜、情報交換の機会を作りたいです(関東:私立)
- 採用活動の早期が一段と進んでいる。学業に影響がない限り、早期化はやむを得ないが、就職活動の長期化は問題である。(東北:私立)
- 採用活動早期化による学業や学生生活への影響を考慮していただきたい。(関東:私立)
- 志望動機、自己PR等ありきたり且つ用意が出来る面接内容ではなく、企業特性・風土と学生の趣向が合い、良質なマッチングが出来るような内容をより考えるべきだと思う。(中部:私立)
- 実習期間と説明会や選考会日時が重複した場合の調整について、できるだけ柔軟にご検討をお願いしたい。(関東:私立)
- 就職活動のルールが形骸化しており、活動の早期化、長期化により、一部学生、企業は疲弊しているように感じられる。(中部:私立)
- 就職活動の極端な早期化による企業と学生のミスマッチの増加や、学生の学修環境への影響を懸念している。(近畿:私立)
- 就職活動の早期化に伴い、学生の学業に影響が出る場面が散見される。学事スケジュールを最大限勘案してほしい。(関東:私立)
- 就職活動開始の早期化が進み、学生が知識を身に着ける前に青田買い状態になっていることは、学生側にとっても企業側にとっても不幸であると考えている。(関東:私立)
- 新卒で働めるところで一生涯働けることは少なくなると予想されるが、それでも新卒時点のマッチングをうまくとってほしい(中部:公立)
- 新卒学生を集めるのが難しいのはわかるが、オワハラはやめてほしい。(北海道:私立)
- 政府が掲示している就職・採用活動の日程について、企業に「遵守を求める」とは既に形骸化しているように考える。またインターンシップ等への参加情報を選考に活用するかどうかについて、学生に正確な内容を公表いただきたい。(近畿:私立)
- 選考結果についてサイレントとするのをやめて欲しい。(中部:私立)

新卒採用活動で、貴社ならではの取り組みとして実施したことがあれば教えてください。
また、今年度の採用で苦勞されたことを教えてください。

貴社ならではの取り組み

- メタバースを活用した会社説明会の実施(商社)
- リクルーターの活用がうまく運用できていなかったが、24後半から25に向けた取り組みとして機能してきた。(サービス)
- 学生目線の採用活動(SNS等の活用)(商社)
- 最終選考はプレゼン選考。ES廃止。説明会から最終選考まで使えるワークブックの配布。(流通)
- 採用直結就業型インターンシップ・ビジコンイベントの実施・1day技術イベントの実施(情報・通信)
- 自社食品工場の見学、試食(サービス)
- 社員をゲストにしたフリートークの動画コンテンツを毎週更新(商社)
- 職種別インターンシップや経営者セミナー、女性技術者向けセミナーの実施(メーカー)
- 選考時の当社理解促進、内定者のつなぎ止め施策として、第一線で活躍している幹部社員に、事業内容やキャリアについて話してもらうセミナーを実施。(情報・通信)
- 当社へのイメージを具体的に持ってもらうため若手社員との座談会を開催している。(メーカー)
- 働く意識や企業に求めることが多様化する学生に対し、採用担当が学生の質問に答え興味を促す少人数の対話座談会を繰り返し実施(メーカー)
- 面接ではその場での思考力を問うお題を課している。(金融)
- ものづくりメーカーとしてインターンシップでは、当製品を当システムを使って組立体験を実施した。また、選考の間に会社見学を設けて自身が働くイメージを持てる工夫を設けている。(メーカー)

苦勞したこと



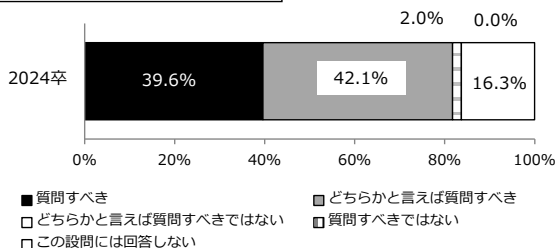
苦勞したこと「母集団形成」「内定辞退」「内定承諾の延長」がTOP3に

採用活動で苦勞したこと、約60%が「母集団形成」と回答し1位に。2位以下は「内定通知後の辞退」53.7%、「内定承諾の長期保留・延長」46.8%と続いた。また各社ならではの取り組みは、若手社員との座談会や、採用直結型インターンシップ、動画コンテンツ、メタバースの活用など、学生の関心につなげるための工夫が見られる。

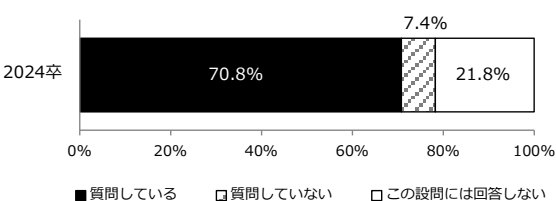
【企業】選考時の学業に関する質問について

「学業」に関して、ESや面接などで学生に質問すべきだと思いますか。また、実際に「学業」に関して質問していますか。その回答から人物評価をするに際し、難しさや課題があれば教えてください。

「学業」に関して質問すべきか



「学業」に関して質問しているか



具体的にしている質問について教えてください

- ESの「学業」欄をもとに、興味関心や内容を質問(商社)
- どういう目的で何を学び、それを自身のキャリアにどう活かそうと考えているのか。(サービス)
- 一例として、技術職選考において研究内容や取り組みのプロセス・成果を確認している(メーカー)
- 学んでいる内容や経緯、卒業までの見通しについて(メーカー)
- 学校でどのようなことを学んできたか？なぜそれを学ぼうと思ったのか。(情報・通信)
- 研究や卒論について具体的に説明してほしい(サービス)
- 現在の大学、学部を選んだ理由。研究内容。(メーカー)
- 自己紹介等で学部をお話するので、その際になぜその学部を選んだかや、実際の学びについて。深く突っ込むときはそれを仕事に活かそうと思ったか等。(流通)
- 取り組み内容と、そこから得られたことを教えてください。(サービス)

回答から人物評価をするに際し、難しさや課題

- 自己申告のため、真実かどうか、またレベル感も分からないため、中身より答え方をみています。(流通)
- きちんと回答できていれば問題はない。それだけを重視しているわけではない。(マスコミ)
- 専攻内容が分りづらい。どこまでが自分の考えで、どこからが他の学生や教授の考えによるものかが分りづらいこと。(メーカー)
- 難しい内容をどれだけ分かりやすく端的に伝えているかを見ている。(メーカー)
- 「結果に至るプロセス」や「なぜ学んでいるのか」を重視する弊社にとって、学ぶこと(資格を取る・GPA〇以上取る・TOEIC〇点取る)が目的となっている学生には魅力を感じることができず、評価が難しい。(流通)
- 自分の知らない研究分野の場合、その研究のレベル感がわからない(メーカー)

「学業」の質問をしている企業が7割強、評価の難しさが課題

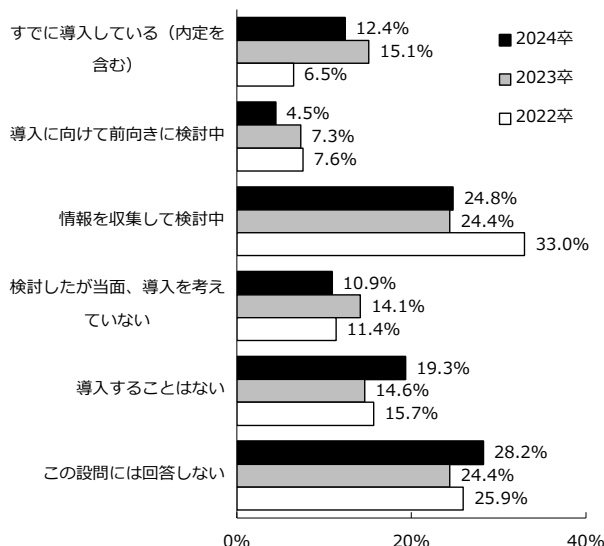
「学業」について質問すべき(質問すべき+どちらかといえば質問すべき)と回答した企業は81.7%と圧倒的に多い。実際に質問している企業も70.8%と、多くの企業が採用選考で学業を意識していることが分かる。一方で、「レベル感が分からない」など、評価の難しさを感じさせるコメントが目立つ。

【5】 注目トピックス

2024!

新卒採用においてAI採用を導入していますか。
採用活動のどのようなシーンでAIツールを利用するのが有効だと思いますか。

導入状況



有効な利用シーン

- ChatGPT使用判定など(商社)
- 傾向分析(商社)
- 学生対応、動画選考(金融)
- 性格適正・マッチ度の確認、配属先の検討 等。ただし、人の目線で見た印象、情報と合わせて活用することが有効的だと考える。(メーカー)
- 面接官のマッチング 選考初期段階の問い合わせ対応(流通)
- 有効かどうかは分からないが、面接官と学生のマッチ度などを図るツールがあると一定の指標となるため便利だと思う。(流通)
- ESの足切りや評価者のリテラシー向上など(商社)
- 選考の初期段階。ES内容の確認など。(メーカー)
- 適性検査などの自宅で実施する試験の監視などの不正防止(商社)
- エントリーシートの評価(サービス)
- 書類選考等、ファーストコンタクト(サービス)
- 適性検査結果などを根拠に、過去受験した学生を抽出、類似の比較をする。出身学部、研究内容から期待される分野を推定する。(サービス)
- エントリーシート選考の内容判断、動画選考の人物判断など(メーカー)
- ES添削、自己PR、一次面接(流通)
- 書類選考(情報・通信)
- 辞退者の傾向等、採用担当者が感覚的に理解していることの言語化、可視化を行うためのツールとして。(メーカー)

導入しない19%超え、導入済み・前向きに検討は減少

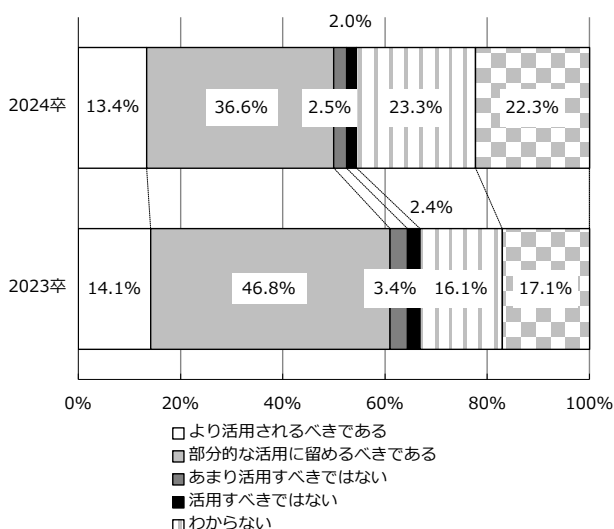
「すでに導入している」「導入に向けて前向きに検討中」が減少。一方で「導入することはない」が23卒から+4.7%増となっており、導入済み・検討中だった企業が「導入することはない」と決断したといえる。「この設問には回答しない」も増加しており、AIへの関心が薄れている可能性もある。

【企業】AIを活用した採用活動

[5] 注目トピックス | 2

AI（人工知能）を活用した新しい採用活動スタイルについて、当てはまるものを1つお選びください。

AIを活用した採用について



選択した理由

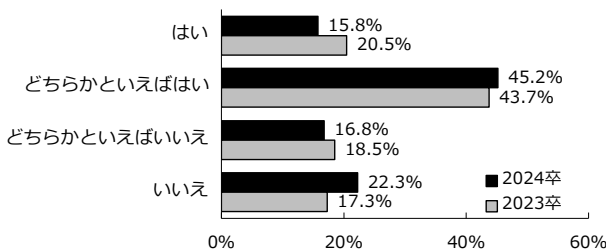
- 【より活用されるべきである】業務の効率化とミスマッチ解消の可能性を感じている(商社)
- 【より活用されるべきである】選考における能力評価のレベル感がある程度一定化できる面と、業務を効率化できる面があるため。(メーカー)
- 【より活用されるべきである】面接官による評価差をより見える化、なくするため(サービス)
- 【部分的な活用に留めるべきである】・簡易的なスクリーニング(ES添削や一次面接)には活用すべきであるが、学生の熱量等をリアルに感じることは難しいため。(流通)
- 【部分的な活用に留めるべきである】AIの活用によって採用活動が円滑に進むことも考えられるが、採用とは人と人との業務なので、活用するのが不可能な部分も当然と思うから。(メーカー)
- 【部分的な活用に留めるべきである】使い方によっては有効。効率化、ミスマッチの防止にもつながると考えるため。(メーカー)
- 【部分的な活用に留めるべきである】事務作業のような定例業務と人が判断すべきことがあるため(情報・通信)
- 【部分的な活用に留めるべきである】弊社は少数採用で研修体制を充実させて一人一人育ていく方針のため、採用の段階でAIに全てを任せることはできないから。(流通)
- 【あまり活用すべきではない】実際に話した様子からポテンシャルを見出したいため(メーカー)
- 【活用すべきではない】採用責任が存在しないから(流通)
- 【わからない】採用基準や評価基準を明確に定義づけ(数値化)できるのであれば有効であると思うが、現時点では難しいと考えるため。(金融)

部分活用が大幅減、活用に迷いか

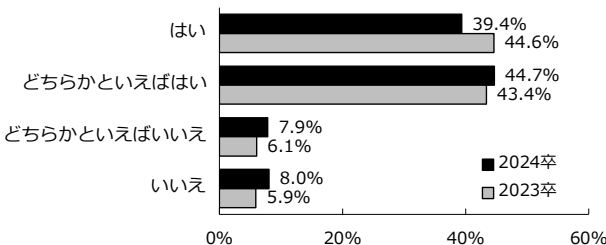
「より活用すべき」～「活用すべきではない」が軒並み減少。中でも23卒では「部分的な活用に留めるべき」が約5割を占めていたが、24卒では-10.2%と大幅減。加速しているとみられていたAIだが、ここへきて活用すべきかわからない層が増えてきており、まだ定着してきたとはいえないようだ。

就職活動において、LGBTに配慮している企業情報を知りたいと思いますか。
企業が採用活動を行う上で、LGBTに配慮すべきだと思いますか。理由を教えてください。

配慮している企業の情報を知りたいか



LGBTに配慮すべきと思うか



知りたい理由

- 【はい】保守的な企業かそうでないかがわかるから。(東洋大学・文系・女性)
- 【はい】LGBTQに配慮しようとする姿勢がある一考え方が柔軟、資金も豊富という考え方もできるかなと思うから。(中京大学・文系・女性)
- 【どちらかといえばはい】必須ではないが、配慮している企業の方が優しい社風で働きやすそうだと思うから。(早稲田大学・文系・女性)
- 【どちらかといえばはい】世間体から見てもいい評価を得ていて良い行いをしている企業に行きたいから。(宮城教育大学・文系・男性)
- 【どちらかといえばいいえ】就職活動と直接関係ないため。(近畿大学・理系・男性)
- 【どちらかといえばいいえ】私は当事者では無いから(早稲田大学・文系・女性)
- 【いいえ】職場は仕事をする場所であって、LGBTは関係ないから。(大阪経済法科大学・文系・回答しない)
- 【いいえ】自分が当事者ではないから。(早稲田大学・文系・男性)

配慮すべき/すべきでない理由

- 【はい】性別でなく能力で判断されるのが公平だから(東北学院大学・文系・男性)
- 【はい】性別を2択で選ぶ時代はとうに終わっていて、それ以外の人に失礼だから。(立教大学・文系・女性)
- 【どちらかといえばはい】アルバイトで一緒に働いたことがあり、配慮が必要だと感じたから。(日本女子大学・理系・女性)
- 【どちらかといえばはい】世間的にも良いイメージを持ってもらえらると思う、志望する学生も増えると思うから。(大阪産業大学・文系・男性)
- 【どちらかといえばいいえ】色んな人がいることは当たり前で、そこにスポットライトを当てることも、逆にLGBTの方が気になると思います。何も触れなくていいことだと思います(開南大学・文系・女性)
- 【いいえ】学生の能力やその企業の基準によって採用活動を行うべきだと考えるため(日本大学大学院・理系・女性)

「保守的か」「社風」「イメージ」の判断基準

知りたい6割、配慮すべき9割弱という結果となった。コメントを見ると、「当事者か否かという点」があるが、それ以外を見ると「保守的か」「配慮する姿勢＝考え方が柔軟」「優しい社風で働きやすそう」「性別ではなく能力で判断しているか」といった企業風土を判断する基準としているようだ。

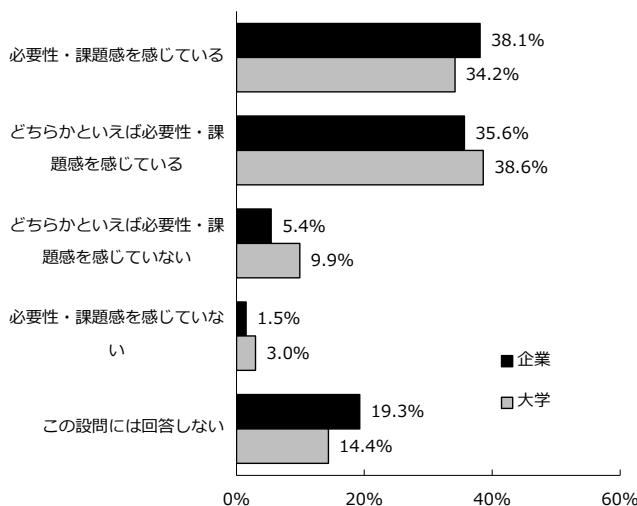
【企業・大学】LGBTについて2

【企業・大学】採用活動において、LGBTに関する配慮の必要性や課題感をどの程度感じていますか。

【企業】すでに具体的な検討事項・取り組みなどがあれば、教えてください。(自由記述) (任意)

【大学】上記を選んだ理由や、検討内容や課題感があれば教えてください。(自由記述) (任意)

【企業・大学】配慮の必要性・課題感



【企業】具体的な取り組み

- ES性別欄の削除(金融)
- 服装自由(商社)
- 面接官への事前説明(商社)
- 面接官へのLGBTQ就活生に関する留意点の伝達(メーカー)
- 課題に直面する機会はないが、性別指定欄を男性・女性以外に、男女指定なしの選択肢を作成している。(サービス)
- 面接官マニュアルに記載がある。(サービス)
- エントリー時の性別は不問としている(情報・通信)
- 面接官に対しての意識醸成。ケーススタディの共有。(金融)
- 性別の回答に関しては任意項目として設定(流通)

【大学】検討内容や課題感

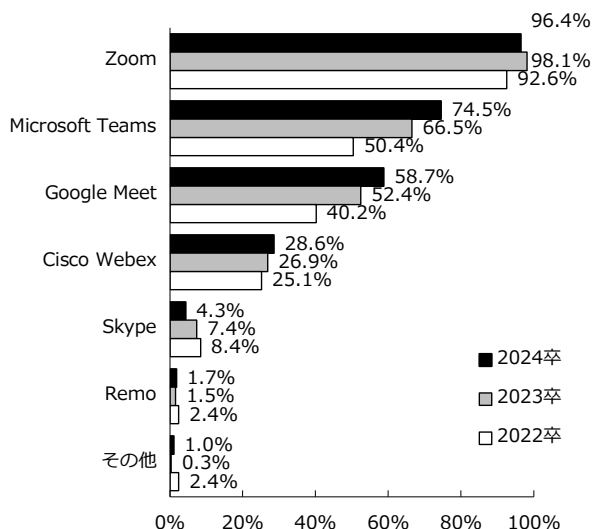
- 【感じている】身だしなみの指導の際に配慮が必要(中部：私立)
- 【感じている】学生個人が抱える問題や状況が違うため支援の仕方が難しい(関東：私立)
- 【どちらかといえば感じている】LGBTに関する配慮を要する相談を受けるケースもあり、基本的な知識の習得はしておいた方が良いと考えるため。(中部：私立)
- 【どちらかといえば感じていない】表面化している件数が少なく、個別対応で対応できているため(関東：国立)
- 【どちらかといえば感じていない】選考において、LGBTQが原因で通過しないという相談は寄せられないため(関東：私立)
- 【感じていない】該当事例がないため、喫緊の課題とは感じていない。(九州/沖縄：国立)

7割超が「配慮の必要・課題感あり」

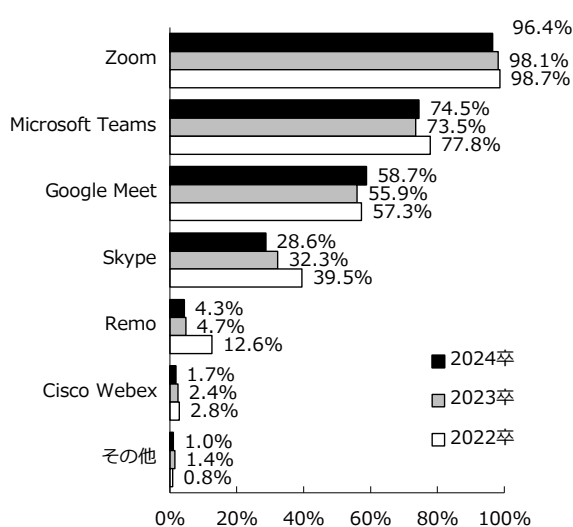
LGBTへの配慮について、企業・大学の見解を聞いた。ともに一定の課題感があり、それぞれ対応を進めている。企業・大学共に、「性別欄の撤廃」「服装への配慮」が挙げられている。さらに大学の場合は「個別相談」「個人の内面」にもフォーカスする必要があるため、よりきめ細やかな対応が求められると言える。

大学の就職活動支援で、利用したことのあるツールを教えてください。(複数選択)
就職活動のオンライン説明会等で、利用したことのあるツールを教えてください。(複数選択)

大学の就職活動支援で利用したツール



就職活動で利用したツール



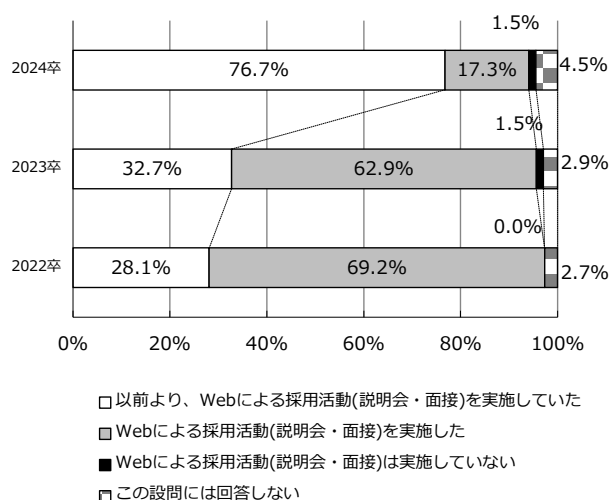
TOP3は固定、Zoomがメイン

3年連続でZoomが9割超となり、大学生にとって「オンラインミーティングツールと言えばZoom」と言っても過言ではない状態となった。大学や企業・団体のセキュリティの関係で、Zoomを使えない事情もあると思われるが、代替ツールを検討する場合の参考にされるとよいだろう。

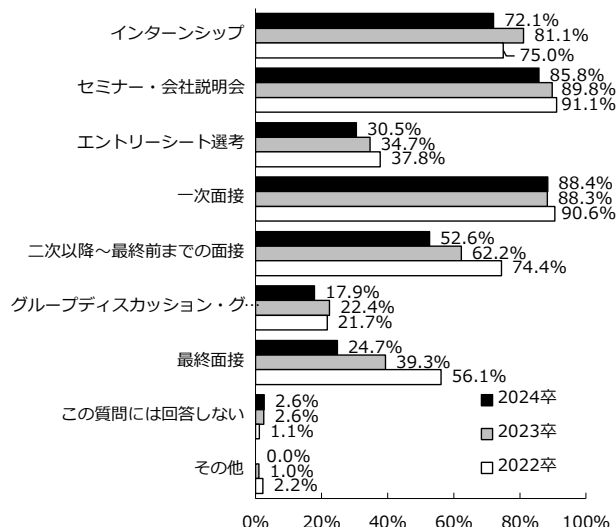
【企業】オンライン選考の実施状況

コロナ禍の採用活動として、オンライン選考（Web説明会・Web面接など）を行いましたか。
Webによる採用活動は、どの採用プロセスで実施しましたか。

オンライン選考の実施状況



段階別・オンライン就活の導入状況



選考序盤のオンライン化が定着、二次以降は徐々に対面へ

with(after)コロナの新卒採用では、Web活用も定着した。選考序盤のインターンシップ・セミナー・一次面接までは、7割以上がオンライン対応しており、その傾向は3年間を見ても変わらない。一方、二次以降・最終については、一気にオンライン対応が減少している。採用を最適化した結果、この形になったということだろう。

就職・採用の最新情報 無料メールニュース

文化放送キャリアパートナーズでは、採用・就職に関するコラムと最新情報をお届けする無料メールニュースを、隔週火曜日に発行しています。現在4,800名を超える企業採用・大学就職部のご担当者さまに配信中。ぜひこのメールニュースにご参加ください。

お申し込みはこちらから

<https://www.careerpartners.co.jp/contact/magazine/>



採用・就職の課題について、お聞かせください。

【お問い合わせ先】

HR戦略事業本部 企業マーケティング部・キャリア支援部

TEL: 03-5776-3210 E-mail: sales@careerpartners.co.jp

<https://www.careerpartners.co.jp/>

新卒採用戦線

**総括
2024**

新卒採用戦線 総括2024

2023年10月5日 第1刷発行

代表者 / 平田真人

発行 / 就職情報研究所 所長 平野恵子

編集 / HR戦略事業本部 メディア・システム部 間宮康之・加藤昌子・高野映子・林大智・朝野七海