

# 新卒者の 採用・選考活動動向 に関する調査 【集計結果】

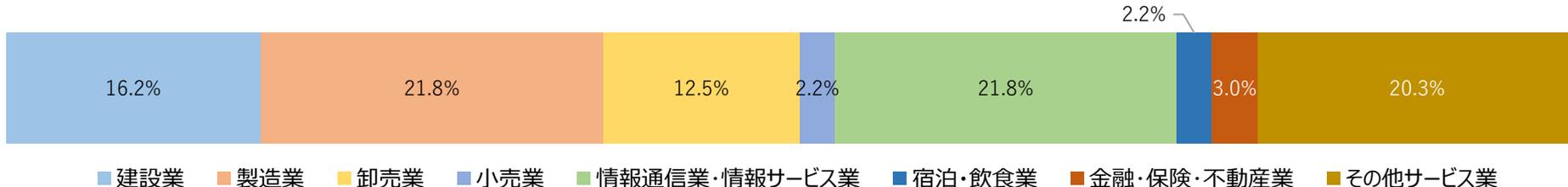
2023年11月21日  
東京商工会議所  
人材・能力開発部

- (1)目的 : 2023年度 第2回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(10月4日開催)の参加企業における新卒採用・選考活動やインターンシップの動向を把握することで、会員及び当所の事業運営の参考とするため。
- (2)調査期間 : 2023年10月4日～10月18日
- (3)調査方法 : Webアンケートシステムを利用
- (4)調査対象 : 上記就職情報交換会の参加企業310社
- (5)回答数 : 271社(回答率 : 87.4%)
- (6)その他 : 本調査結果では小数点第2位で四捨五入しているため、単一回答の質問では合計が100にならない場合がある。

## ■ 回答企業の属性 n=271

### (1)業種

建設業 : 44社(16.2%)      製造業 : 59社(21.8%)      卸売業 : 34社(12.5%)      小売業 : 6社(2.2%)  
情報通信業・情報サービス業 : 59社(21.8%)      宿泊・飲食業 : 6社(2.2%)      金融・保険・不動産業 : 8社(3.0%)      その他サービス業 : 55社(20.3%)



### (2)従業員規模

20人以下 : 15社(5.5%)      21人～50人 : 36社(13.3%)      51人～100人 : 49社(18.1%)      101人～300人 : 82社(30.3%)  
301人～500人 : 30社 (11.1%)      501人以上 : 59社(21.8%)



# 2024年新卒者の採用計画人数に対する充足率

- 計画以上の内々定者数を確保している企業は11.8%にとどまる。
- 充足率が50%未満の企業が5割弱（48.3%）を占めており、内々定者がいない企業が約2割（19.6%）を占めるなど、企業が新卒採用に苦戦している様子がうかがえる。

## (1) 2024年新卒者の採用計画人数に対する2023年9月末時点の充足率【単一回答】

※充足率とは、2024年新卒者の採用計画人数に対する2023年9月末時点での実質的な内々定者数（内々定を出した学生から辞退者を除いた人数）の割合  
注1: 全271社のうち、充足率「0%」、「1%～29%」、「30%～49%」と回答した企業数131社の割合

n=271

充足率  
「100%超」  
3.3%



2024年新卒者の採用は  
実施しない  
2.2%

## (2) 【参考データ】 昨年秋の調査時における同じ趣旨の質問の集計結果【単一回答】

n=217

※出所: 東京商工会議所「新卒採用・選考活動動向に関する調査」集計結果（調査期間: 2022年9月29日～10月7日）

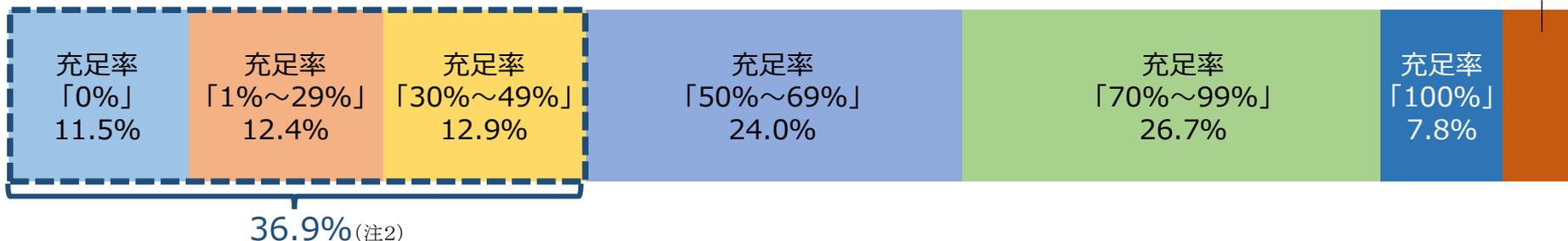
※対象: 2022年度 第2回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」（2022年9月29日開催）の参加企業278社

※(1)と(2)では調査対象企業及び回答企業が同一でない点に留意する必要がある。

※充足率とは、2023年新卒者の採用計画人数に対する2022年9月末時点での実質的な内々定者数（内々定を出した学生から辞退者を除いた人数）の割合

注2: 全217社のうち、充足率「0%」、「1%～29%」、「30%～49%」と回答した企業数80社の割合

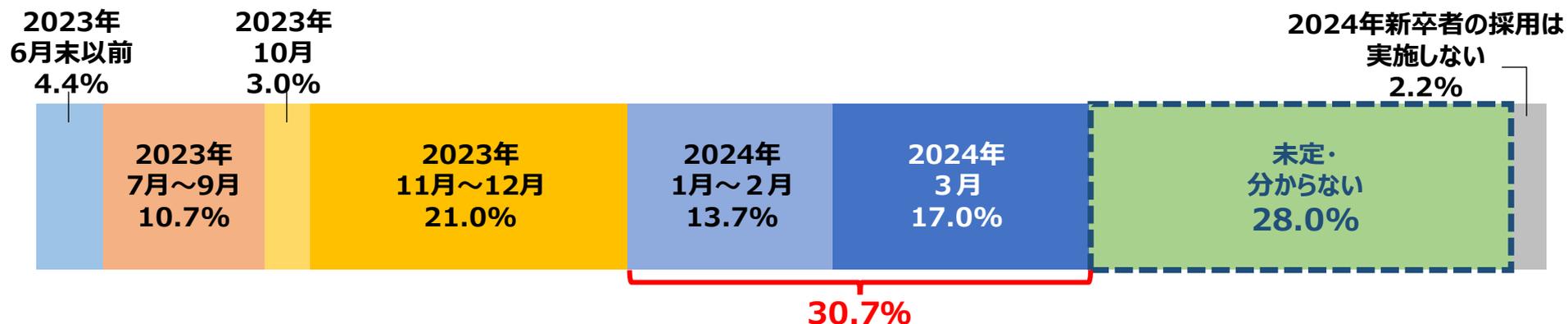
充足率  
「100%超」  
4.6%



# 2024年新卒者の採用・選考活動の終了予定時期 挑みつづける、変わらぬ意志で。 東京商工会議所 ③

- 前頁に掲載の通り、企業が新卒採用に苦戦している様子が見えつつある中で、**2024年1月以降も採用・選考活動を実施する予定の企業が3割（30.7%）**を占めている。
- 3割弱（28.0%）**の企業が「未定・分からない」と回答していることから、**多くの企業が2024年新卒者の採用・選考活動の終了予定時期を見通せない状況**にあることがうかがえる。

## (1)2024年新卒者の採用・選考活動をいつ頃まで実施する予定か（いつ頃まで実施したか）【単一回答】 n=271



## (2)【参考データ】本年春の調査時における同じ趣旨の質問の集計結果【単一回答】 n=237

※出所: 東京商工会議所「2024年新卒者の採用、インターンシップに関する調査」集計結果(調査期間: 2023年4月21日~5月11日)

※対象: 2023年度 第1回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2023年4月21日開催)の参加企業258社

※(1)と(2)では調査対象企業及び回答企業が同一でない点に留意する必要がある。

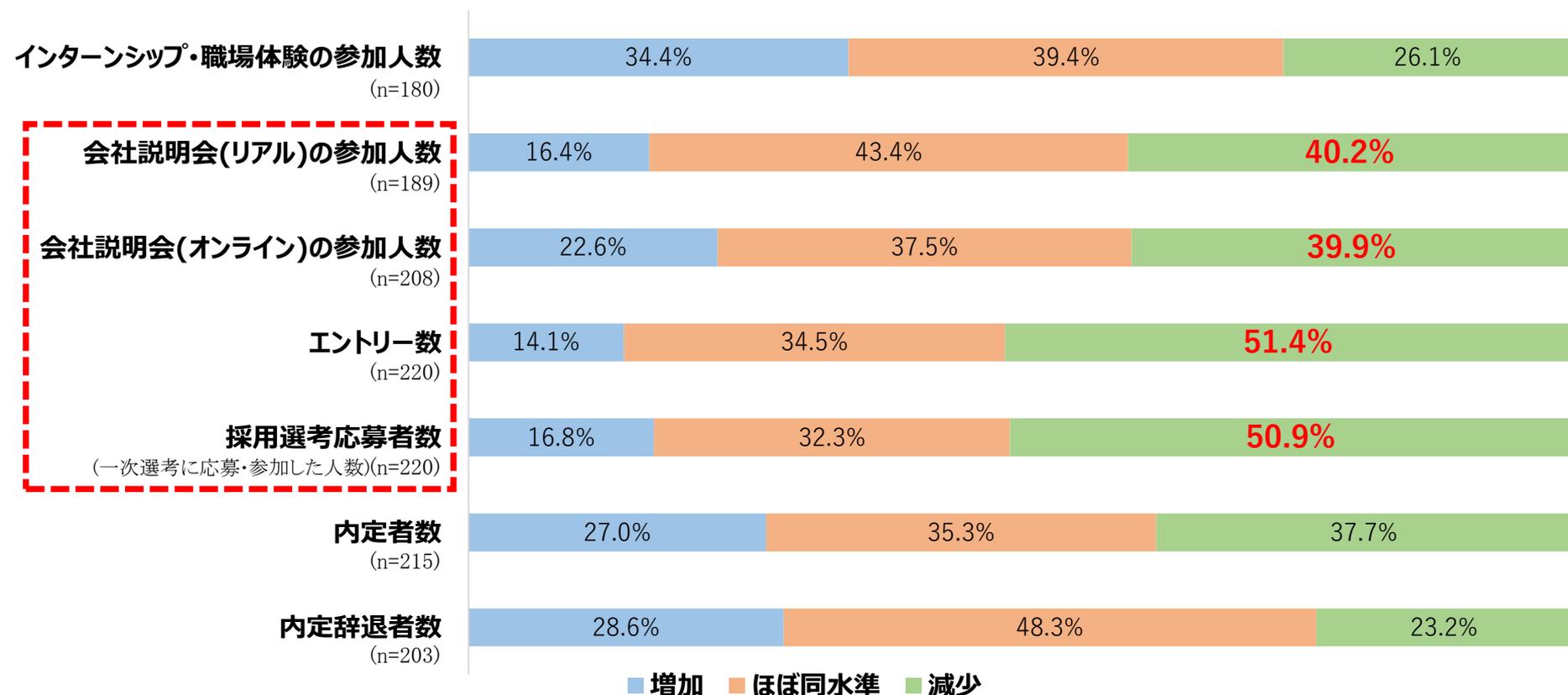


# 2024年新卒者の採用・選考人数の増減

挑みつづける、変わらぬ意志で。

- 2023年新卒者の採用・選考時と比較した2024年新卒者の採用・選考人数の増減について、「会社説明会(リアル)の参加人数(40.2%)」、「会社説明会(オンライン)の参加人数(39.9%)」が「減少」したと回答した企業が4割を占めている。
- また、「エントリー数(51.4%)」、「採用選考応募者数(50.9%)」が「減少」したと回答した企業が5割を占めていることから、多くの企業が新卒採用・選考の母集団形成に苦戦している様子がうかがえる。

## ■2023年新卒者の採用・選考時と比較した2024年新卒者の採用・選考人数の増減【各項目単一回答】

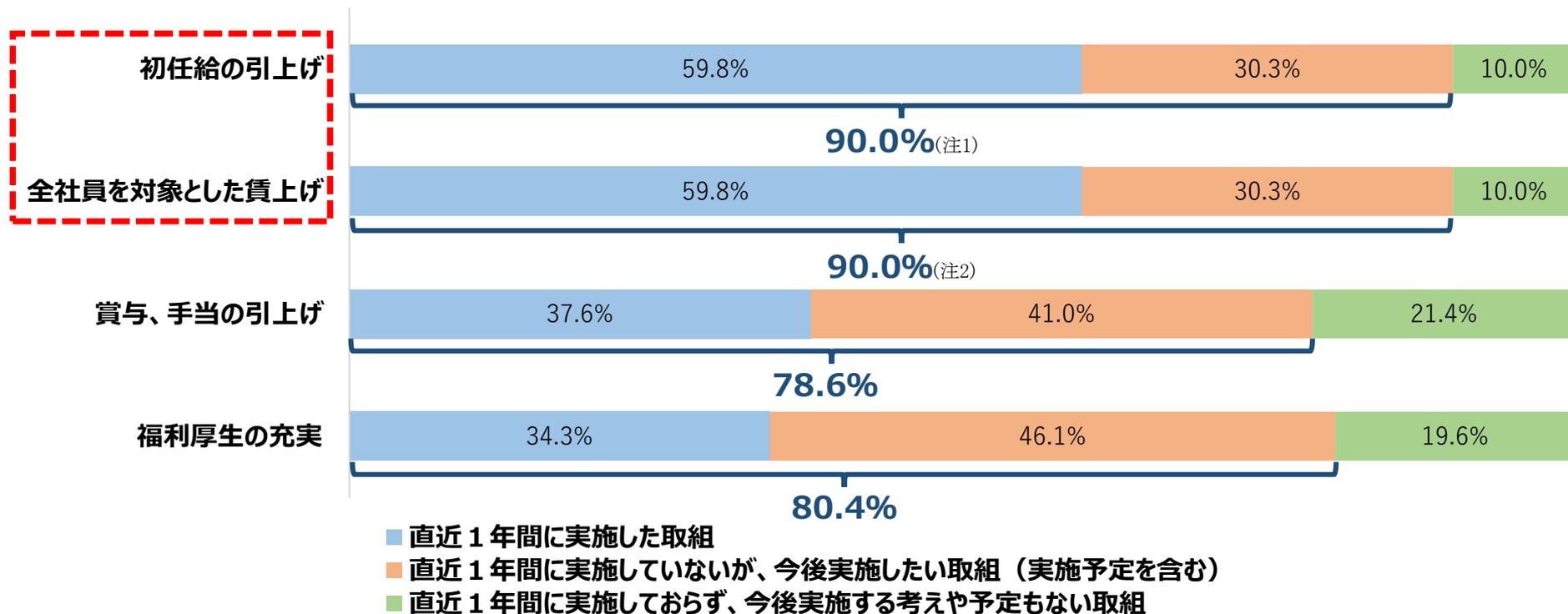


# 有為な人材の確保・定着に向けた取組の実施状況(1)

挑みつづける、変わらぬ意志で。

- 若年者を含む有為な人材の確保・定着に向けた直近1年間における取組の実施状況を尋ねたところ、約6割(59.8%)の企業が「初任給の引上げ」、「全社員を対象とした賃上げ」を挙げている。
- 「直近1年間に実施していないが、今後実施したい取組(実施予定を含む)」を合わせると、「賞与、手当の引上げ」、「福利厚生の充実」を含めた項目はいずれも8割前後から9割に達していることから、多くの企業は若年者を含む有為な人材の確保・定着に向けて、処遇面の充実に努めている(努めようとしている)ことがうかがえる。

## ■ 処遇面の充実にに向けた取組の実施状況【各項目単一回答】 n=271



注1: 全271社のうち、「直近1年間に実施した取組」、「直近1年間に実施していないが、今後実施したい取組(実施予定を含む)」と回答した企業数244社の割合

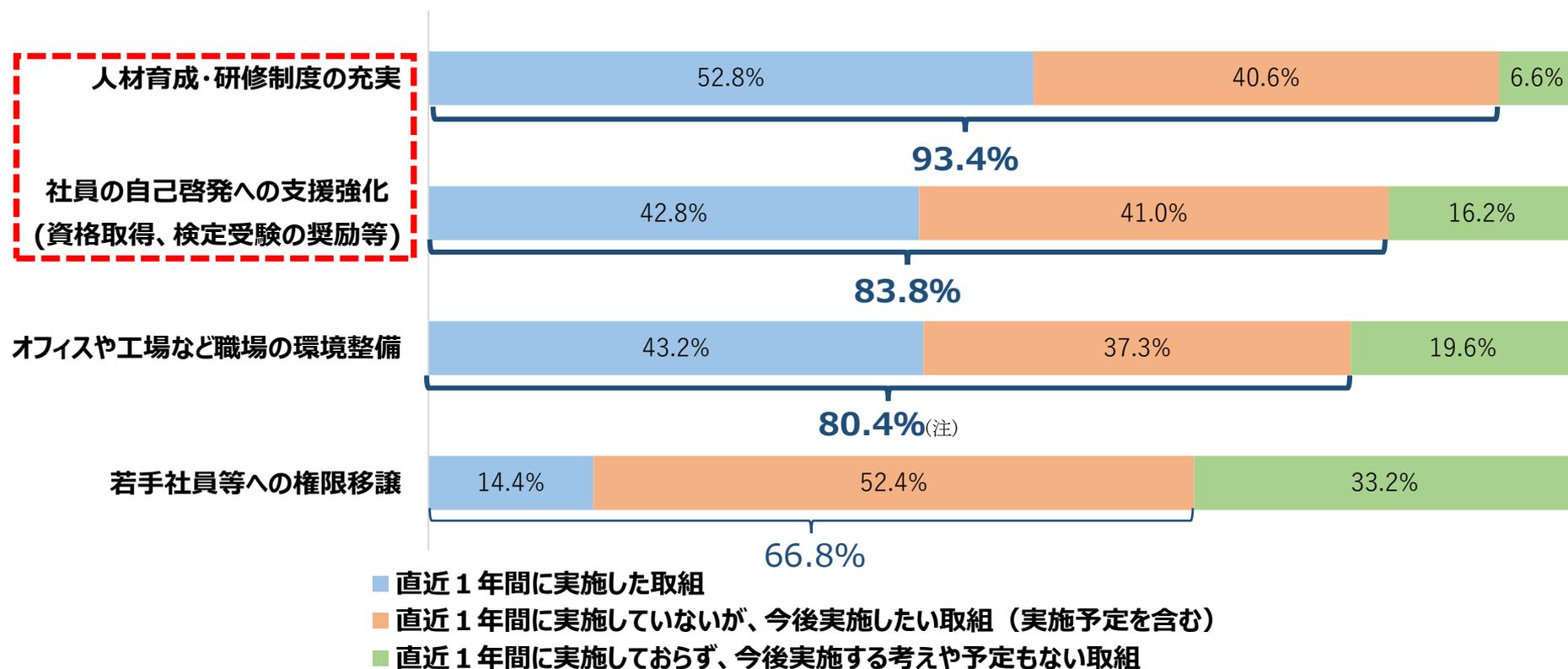
注2: 同244社の割合

# 有為な人材の確保・定着に向けた取組の実施状況(2)

挑みつづける、変わらぬ意志で。

- 5割強（52.8%）の企業が「人材育成・研修制度の充実」を、4割強の企業が「社員の自己啓発への支援強化（42.8%）」、「オフィスや工場など職場の環境整備（43.2%）」を挙げている。
- 「直近1年間に実施していないが、今後実施したい取組（実施予定を含む）」を合わせると、これらの項目はいずれも8割から9割に達していることから、多くの企業は若年者を含む有為な人材の確保・定着に向け、人材育成・能力開発や、職場の環境整備に努めている（努めようとしている）ことがうかがえる。

## ■ 人材育成・能力開発、職場の環境整備等に向けた取組の実施状況【各項目単一回答】 n=271

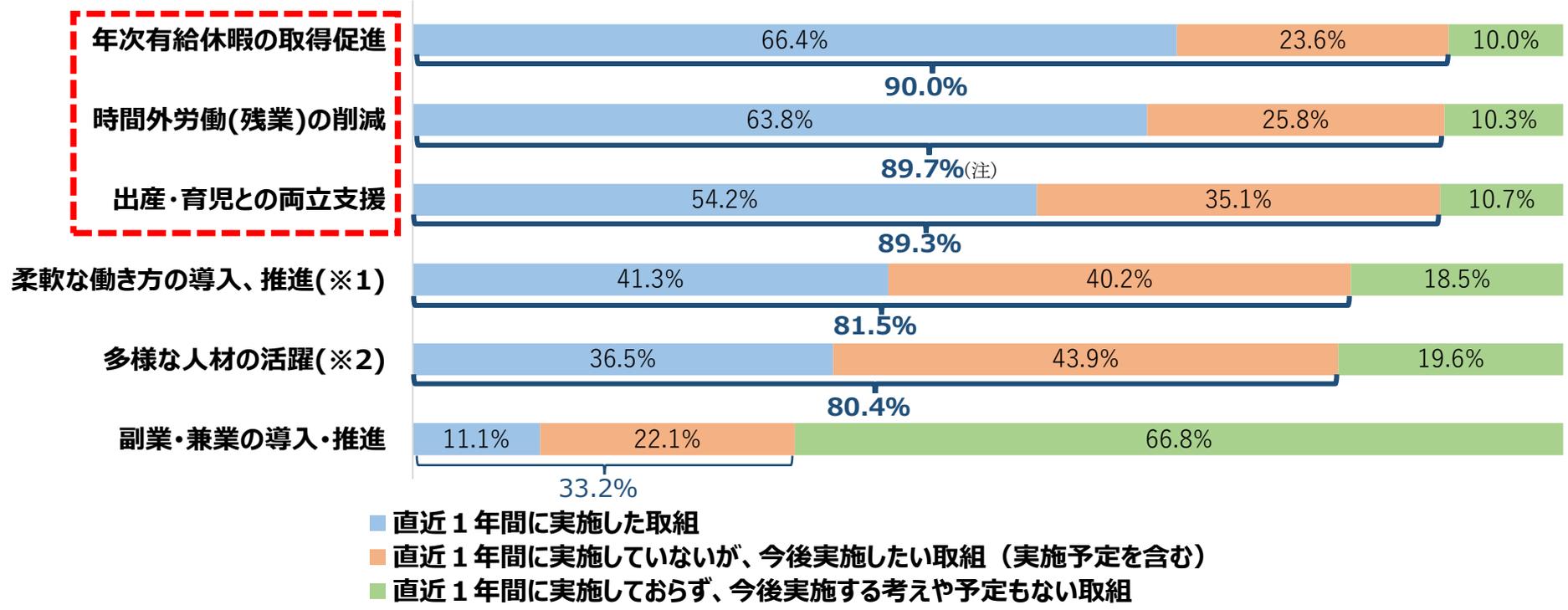


注: 全271社のうち、「直近1年間に実施した取組」、「直近1年間に実施していないが、今後実施したい取組(実施予定を含む)」と回答した企業数218社の割合

# 有為な人材の確保・定着に向けた取組の実施状況(3)

- 6割強の企業が「年次有給休暇の取得促進（66.4%）」、「時間外労働（残業）の削減（63.8%）」を、5割強の企業が「出産・育児との両立支援（54.2%）」を挙げている。
- 「直近1年間に実施していないが、今後実施したい取組（実施予定を含む）」を合わせると、「柔軟な働き方の導入、推進」、「多様な人材の活躍」を含めた項目はいずれも8割から9割に達していることから、多くの企業は若年者を含む有為な人材の確保・定着に向けて、働き方改革など労働環境の整備に努めている（努めようとしている）ことがうかがえる。

## ■ 働き方改革など労働環境に関する取組の実施状況【各項目単一回答】 n=271



※1: 時差出勤、フレックスタイム制、裁量労働制、テレワーク等    ※2: 女性、高齢者、外国人、障害者等  
注: 全271社のうち、「直近1年間に実施した取組」、「直近1年間に実施していないが、今後実施したい取組(実施予定を含む)」と回答した企業数243社の割合

# 大学生等のインターンシップの取扱いの変更に係る認知度

挑みつづける、変わらぬ意志で。

- 政府のインターンシップに関する合意(※-1)が改正され、2023年度から、2025年3月に卒業・修了する学生が参加する一定の基準を満たすインターンシップ(※-2)で得られた学生情報について、企業は広報活動や採用選考活動の開始時期以降にそれぞれ使用できるようになるなど、大学生等のインターンシップの取扱いが変更された。
- 上記のインターンシップなど、この政府合意による「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型(※-3)」について、各類型の名称と内容の認知度を尋ねたところ、「名称・内容ともに知っている」と回答した企業の割合は42.8%と半数に達しなかった。

## (1) 政府合意による「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型」の認知度【単一回答】 n=271

名称・内容ともに  
知っている  
42.8%

名称は知っているが、  
内容は知らない  
29.5%

名称・内容ともに知らない  
27.7%

## (2) 【参考データ】本年春の調査時における同じ趣旨の質問の集計結果【単一回答】 n=237

※出所: 東京商工会議所「2024年新卒者の採用、インターンシップに関する調査」集計結果(調査期間: 2023年4月21日～5月11日)

※対象: 2023年度 第1回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2023年4月21日開催)の参加企業258社

※(1)と(2)では調査対象企業及び回答企業が同一でない点に留意する必要がある。

名称・内容ともに  
知っている  
40.1%

名称は知っているが、  
内容は知らない  
32.1%

名称・内容ともに知らない  
27.8%

※-1: 文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(3省合意)。

2022年6月に改正され、題名も「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」に改められた。

※-2: 「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型」のうち「タイプ3」のインターンシップ。「タイプ3」のインターンシップにおける「一定の基準」は下記の通り。

- ①就業体験要件(実施期間の半分を超える日数を就業体験に充当)
- ②指導要件(職場の社員が学生を指導し、学生にフィードバックを行う)
- ③実施期間要件(汎用能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上)
- ④実施時期要件(卒業・修了前年度以降の長期休暇期間中)
- ⑤情報開示要件(学生情報を活用する旨等を募集要項等に明示)

※-3: タイプ1 オープン・カンパニー、タイプ2 キャリア教育、タイプ3 汎用的能力・専門活用型インターンシップ、タイプ4 高度専門型インターンシップ

なお、この政府合意では、「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型」のうち、新たに整理されたインターンシップ(タイプ3及びタイプ4)において、企業は採用選考時に参照し得る学生の評価材料を取得することができるとされている。

# 採用選考活動時における学生の評価材料を 取得することができるインターンシップの実施状況

○政府合意の改正により定義された、採用選考活動時における学生の評価材料を取得することができるインターンシップ（以降、「評価材料取得インターンシップ」とする）について、今年度における実施状況を尋ねたところ、「実施した、実施する予定がある」と回答した企業の割合は2割強(21.6%)にとどまった。

## (1)今年度における評価材料取得インターンシップの実施状況【単一回答】 n=116

※政府合意による「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型」の認知度で「名称・内容とも知っている」と回答した企業を対象に集計。



## (2)【参考データ】本年春の調査時における同じ趣旨の質問の集計結果【単一回答】 n=95

※出所:東京商工会議所「2024年新卒者の採用、インターンシップに関する調査」集計結果(調査期間:2023年4月21日~5月11日)

※対象:2023年度第1回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2023年4月21日開催)の参加企業258社

※政府合意による「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型」の認知度で「名称・内容とも知っている」と回答した企業を対象に集計。

※(1)と(2)では調査対象企業及び回答企業が同一でない点に留意する必要がある。



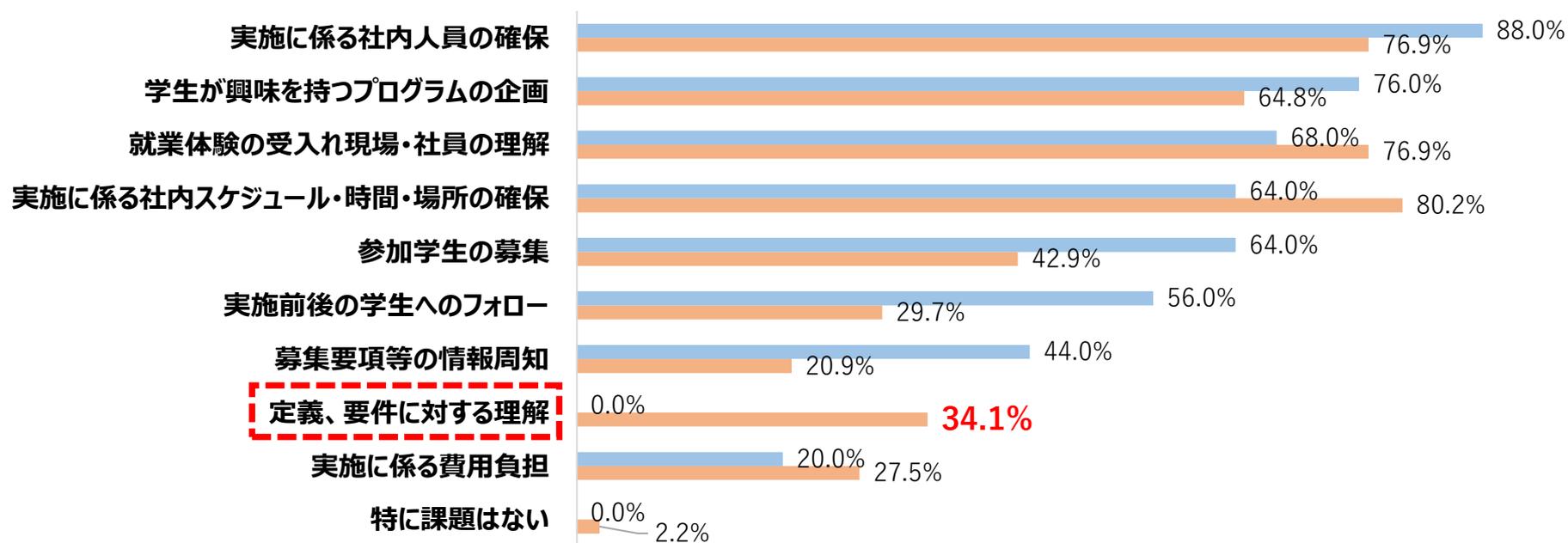
# 評価材料取得インターンシップを実施する際の課題

- 今年度、評価材料取得インターンシップを「実施した、実施する予定がある」と回答した企業については、「実施に係る社内人員の確保（88.0%）」、「学生が興味を持つプログラムの企画（76.0%）」など、**多岐にわたる課題が挙げられた。**
- 「実施していない、実施する予定もない」・「未定、分からない」のいずれかを回答した企業についても多岐にわたる課題が挙げられたが、**3割強（34.1%）の企業が「定義、要件に対する理解」と回答したことから、評価材料取得インターンシップの定義や要件の更なる周知が求められる。**

## ■ 評価材料取得インターンシップを実施する際の課題【複数回答】

※「今年度における評価材料取得インターンシップの実施状況」（前頁参照）について「実施した、実施する予定がある」、「実施していない、実施する予定もない」・「未定、分からない」と回答した企業を対象にそれぞれ集計。

※集計対象企業数が少ない点に留意する必要がある。

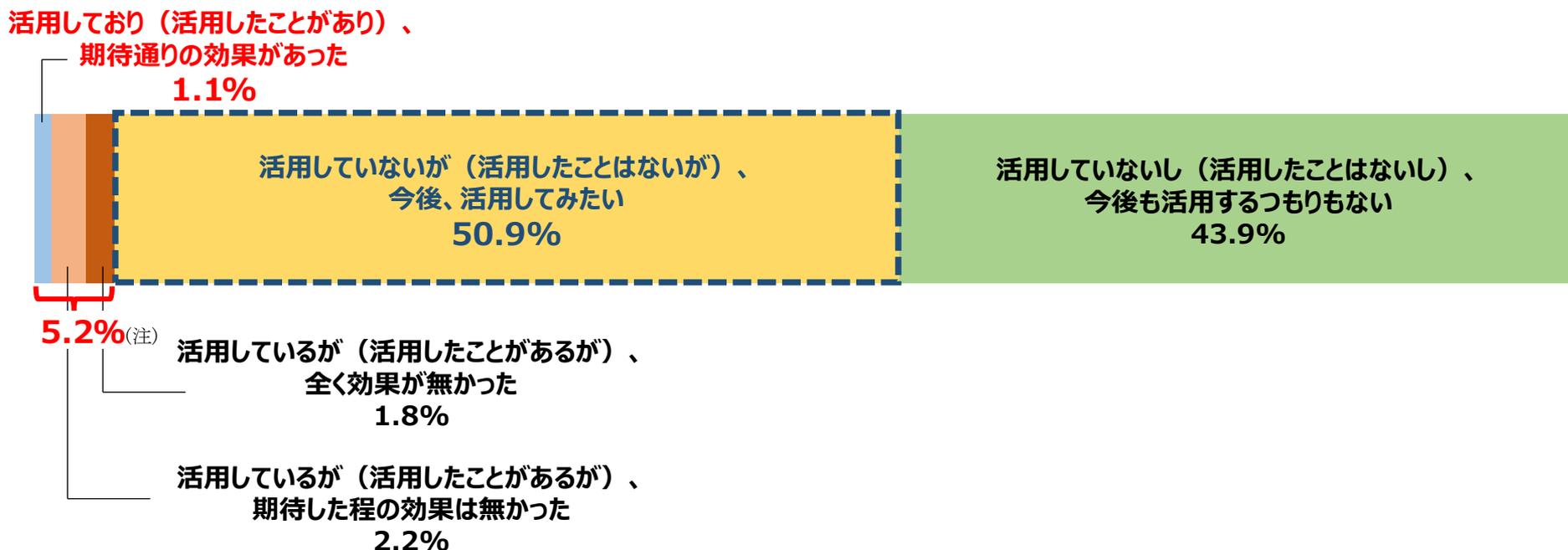


■ 「実施した、実施する予定がある」と回答した企業 (n=25)

■ 「実施していない、実施する予定もない」・「未定、分からない」のいずれかを回答した企業 (n=91)

- 「活用している（活用したことがある）」と回答した企業は5.2%で、「活用しており（活用したことがあり）、期待通りの効果があった」と回答した企業は1.1%にとどまった。
- 「活用していないが（活用したことはないが）、今後、活用してみたい」と回答した企業は5割（50.9%）を占めた。

## ■ 就職・採用活動における生成AIの活用状況と効果の有無【単一回答】 n=271

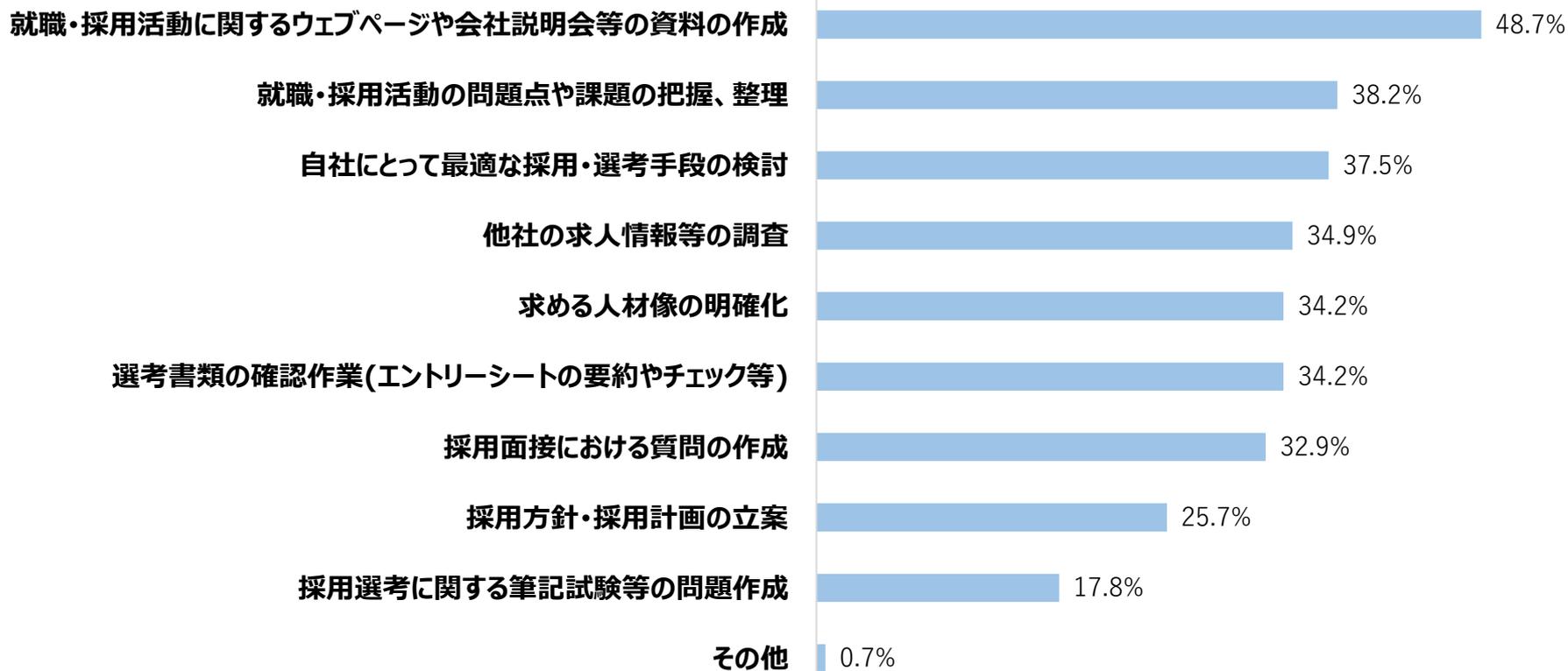


注: 全271社のうち、「活用しており(活用したことがあり)、期待通りの効果があった」、「活用しているが(活用したことがあるが)、期待した程の効果は無かった」、「活用しているが(活用したことがあるが)、全く効果が無かった」と回答した企業数14社の割合

○就職・採用活動におけるどの過程において生成AIを活用しているか（活用したか、活用してみたいか）を尋ねたところ、「就職・採用活動に関するウェブページや会社説明会等の資料の作成」と回答した企業が48.7%で最も多く、「就職・採用活動の問題点や課題の把握、整理（38.2%）」、「自社にとって最適な採用・選考手段の検討（37.5%）」など、**多岐にわたる項目が挙げられた。**

## ■ 就職・採用活動における生成AIの活用状況、活用の意向【複数回答】 n=152

※「就職・採用活動における生成AIの活用状況と効果の有無」（前頁参照）について、「活用しており（活用したことがあり）、期待通りの効果があった」、「活用しているが（活用したことがあるが）、期待した程の効果は無かった」、「活用しているが（活用したことがあるが）、全く効果が無かった」、「活用していないが（活用したことはないが）、今後、活用してみたい」と回答した企業を対象に集計。



挑みつづける、変わらぬ意志で。

