

2024年新卒者の 採用・選考活動動向 に関する調査 【集計結果】

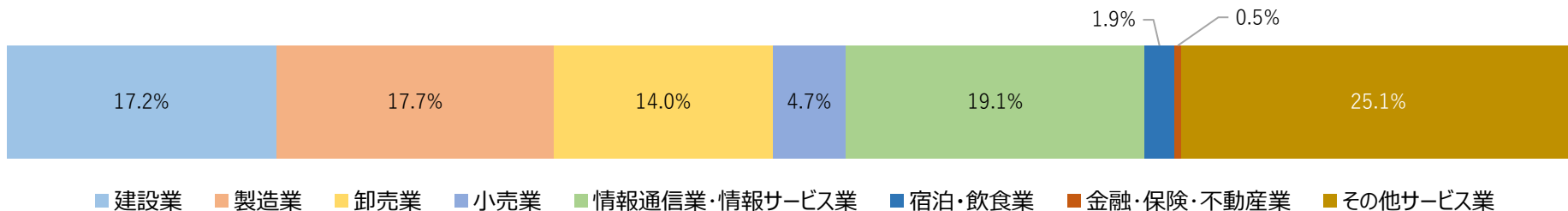
2024年3月27日
東京商工会議所
人材・能力開発部

- (1)目的 : 2023年度 第3回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(1月26日開催)の参加企業における新卒者の採用・選考活動やインターンシップ等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 : 2024年1月26日～2月16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253社
- (5)回答数 : 215社(回答率 : 85.0%)
- (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=215

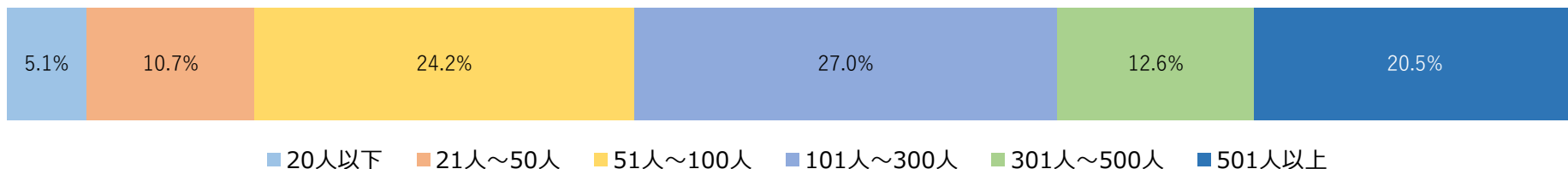
(1)業種

建設業 : 37社(17.2%) 製造業 : 38社(17.7%) 卸売業 : 30社(14.0%) 小売業 : 10社(4.7%)
情報通信業・情報サービス業 : 41社(19.1%) 宿泊・飲食業 : 4社(1.9%) 金融・保険・不動産業 : 1社(0.5%) その他サービス業 : 54社(25.1%)



(2)従業員規模

20人以下 : 11社(5.1%) 21人～50人 : 23社(10.7%) 51人～100人 : 52社(24.2%) 101人～300人 : 58社(27.0%)
301人～500人 : 27社 (12.6%) 501人以上 : 44社(20.5%)



2024年新卒者の採用計画人数に対する充足率

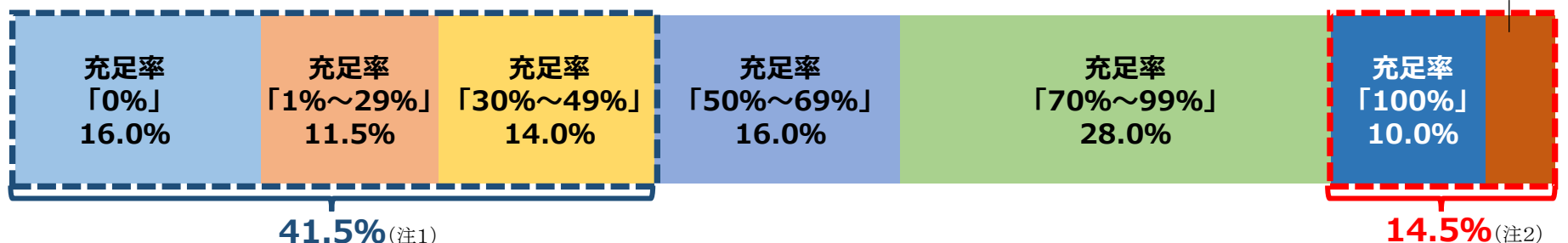
- 計画以上の内定者数を確保している企業は14.5%にとどまる。
- 前年同時期に実施した調査と比較すると、充足率が50%未満の企業の割合は、前年同時期の調査の33.0%から、今回調査では41.5%へ増加している。また、実質的な内定者がいない企業（充足率「0%」の企業）に関しても10.2%から16.0%へ増加しているなど、企業が新卒採用に苦戦している様子がうかがえる。

(1)2024年新卒者の採用計画人数に対する2023年12月末時点の充足率【単一回答】 n=200

※充足率とは、2024年新卒者の採用計画人数に対する2023年12月末時点での実質的な内定者数（内定を出した学生数から辞退者を除いた人数）の割合

注1: 全200社のうち、充足率「0%」、「1%～29%」、「30%～49%」と回答した企業数83社の割合

注2: 全200社のうち、充足率「100%」、「100%超」と回答した企業数29社の割合



(2)【参考データ】前年同時期の調査における同じ趣旨の質問の集計結果【単一回答】 n=206

※出所: 東京商工会議所「2023年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」集計結果 (調査期間: 2023年1月27日～2月8日)

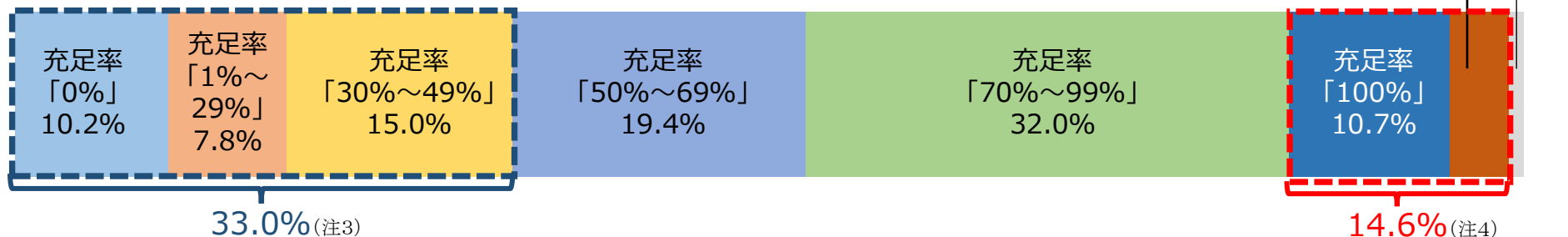
※対象: 2022年度 第3回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2023年1月27日開催)の参加企業243社

※(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12月末時点での実質的な内定者数（内定を出した学生数から辞退者を除いた人数）の割合

注3: 全206社のうち、充足率「0%」、「1%～29%」、「30%～49%」と回答した企業数68社の割合

注4: 全206社のうち、充足率「100%」、「100%超」と回答した企業数30社の割合

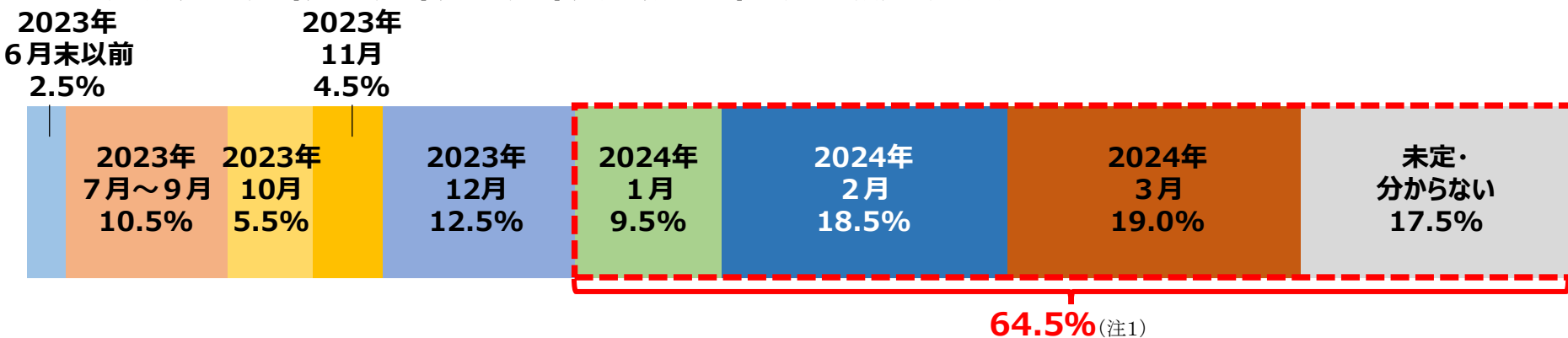


2024年新卒者の採用・選考活動の終了(予定)時期

- 2024年新卒者の採用・選考活動について、**2024年1月以降も実施している企業が64.5%に達することから、「売り手市場」により企業が新卒採用に苦戦している様子**がうかがえる。
- 前年同時期に実施した調査と比較すると、採用・選考活動について、2024年1月以降も実施していると回答した企業の割合は、前年同時期の調査の58.7% (※) から、**今回調査では64.5%へ増加していることから、新卒者の採用・選考活動が長期化していること**がうかがえる。(※ 2023年1月以降も実施していると回答した企業の割合)

(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=200

注1: 全200社のうち、「2024年1月」、「2024年2月」、「2024年3月」、「未定・分からない」と回答した企業数129社の割合



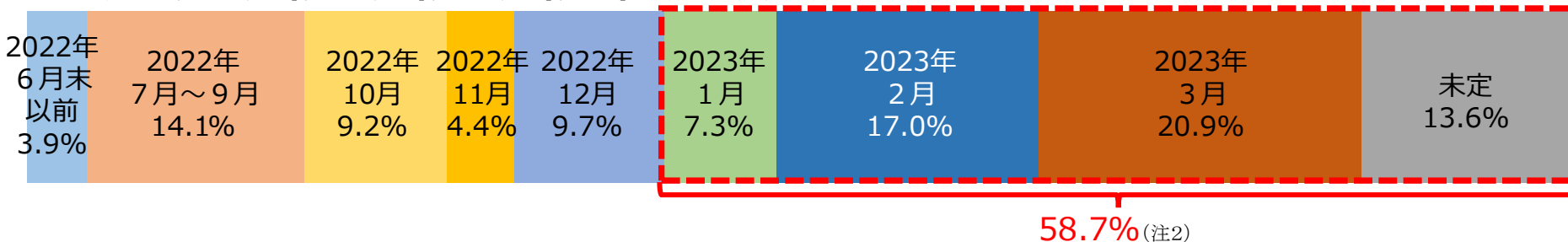
(2)【参考データ】前年同時期の調査における同じ趣旨の質問の集計結果【単一回答】 n=206

※出所: 東京商工会議所「2023年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」集計結果 (調査期間: 2023年1月27日~2月8日)

※対象: 2022年度 第3回「会員企業と学校法人との就職情報交流会」(2023年1月27日開催)の参加企業243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。

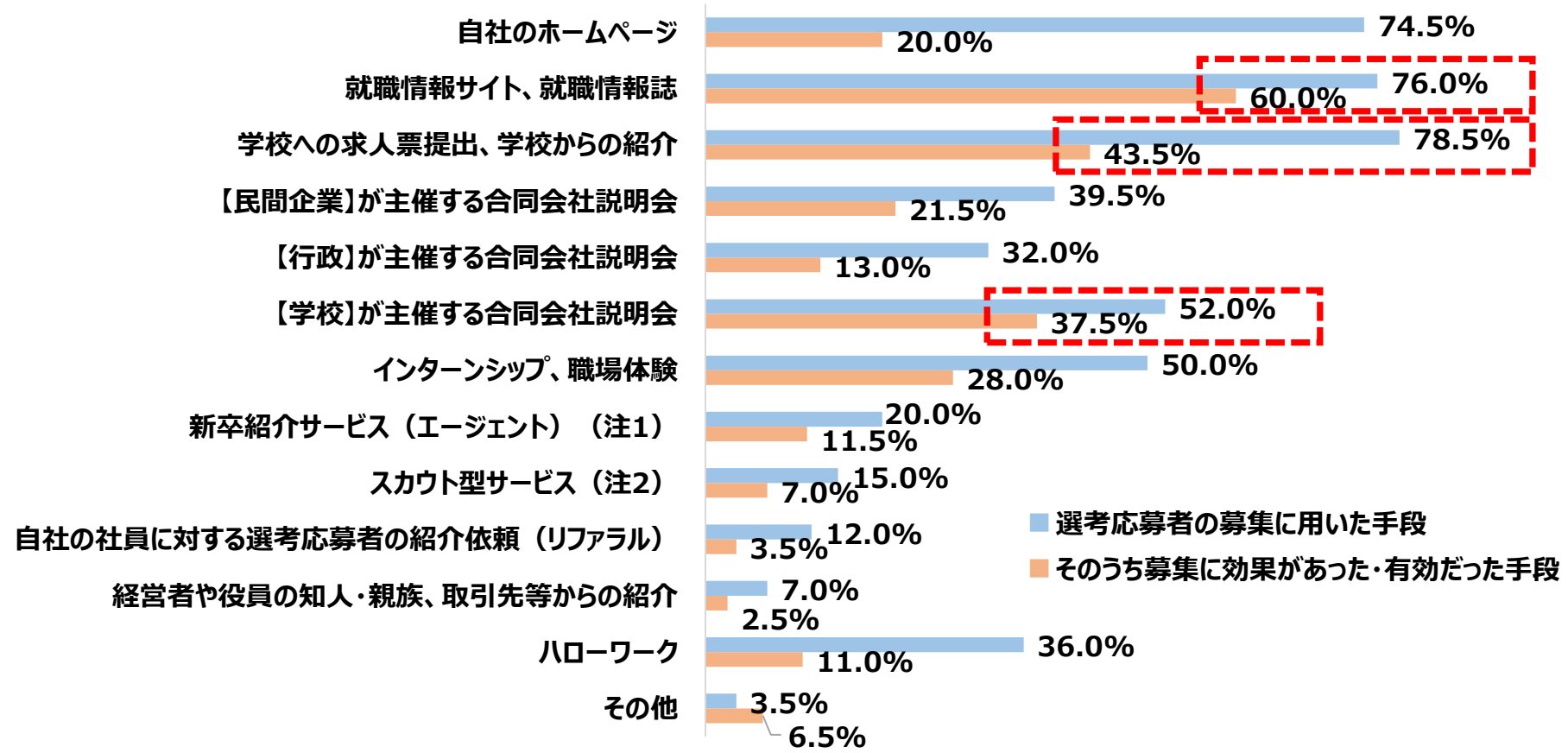
注2: 全206社のうち、「2023年1月」、「2023年2月」、「2023年3月」、「未定」と回答した企業数121社の割合



選考応募者の募集に用いた手段、有効だった手段

○選考応募者の募集に用いた手段、そのうち募集に効果があった・有効だった手段について、「就職情報サイト、就職情報誌」、「学校への求人票提出、学校からの紹介」、「学校が主催する合同会社説明会」がいずれも上位となった。

■ 2024年新卒者の採用において、選考応募者の募集に用いた手段、そのうち募集に効果があった・有効だった手段【複数回答】 n=200



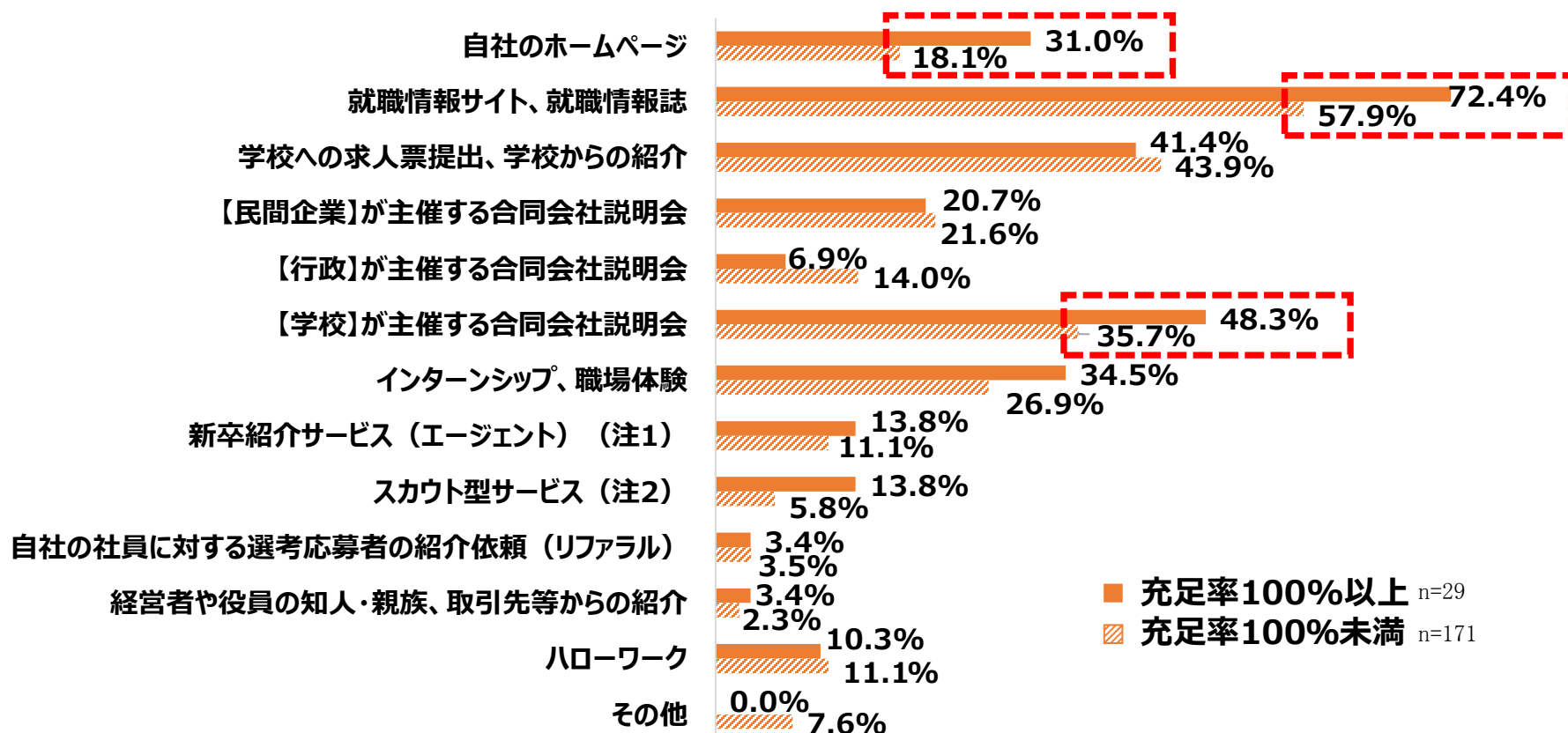
注1: 人材サービス企業等が求人企業へ学生を紹介する成功報酬型サービス
 注2: 人材サービス企業等が登録する学生向けスカウトメールを送るサービス

選考応募者の募集に効果があった・有効だった手段

○選考応募者の募集に用いた手段のうち「募集に効果があった・有効だった手段」について、「2024年新卒者の採用計画人数に対する充足率（②ページ参照）」が「充足率100%以上」の企業と「充足率100%未満」の企業とで比較してみると、「自社のホームページ」、「就職情報サイト、就職情報誌」、「学校が主催する合同会社説明会」は「充足率100%以上」の企業が「充足率100%未満」の企業を10ポイント以上上回った。

■ 2024年新卒者の採用において、選考応募者の募集に効果があった・有効だった手段【複数回答】

※「充足率100%以上」は、集計対象企業数が少ない点に留意する必要がある。



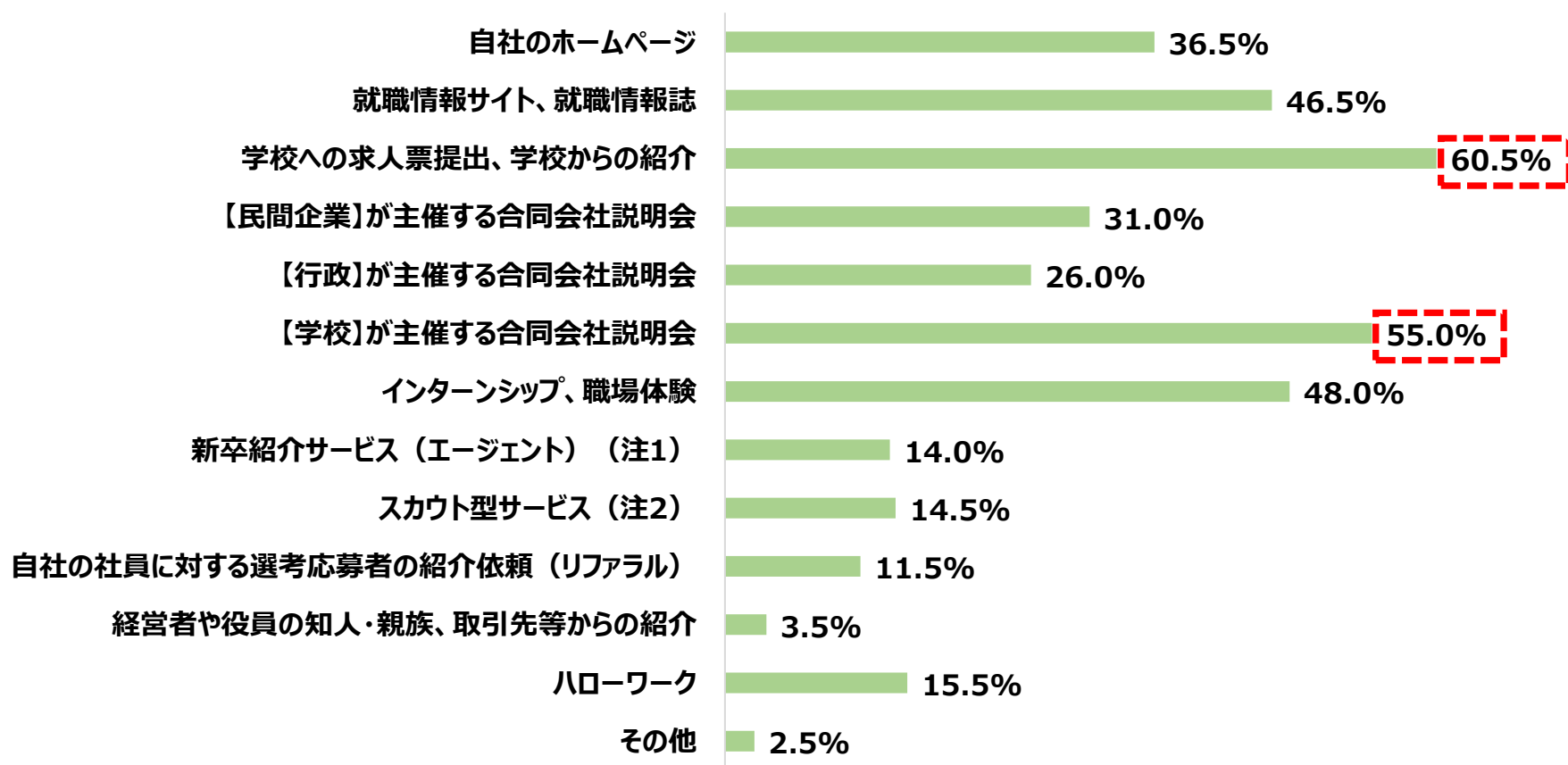
注1: 人材サービス企業等が求人企業へ学生を紹介する成功報酬型サービス

注2: 人材サービス企業等が登録する学生向けスカウトメールを送るサービス

選考応募者の募集において力を入れていきたい手段 挑みつづける、変わらぬ意志で。 東京商工会議所 ⑥

○選考応募者の募集において、今後特に力を入れていきたい手段について、「学校への求人票提出、学校からの紹介(60.5%)」、「学校が主催する合同会社説明会(55.0%)」が上位となったことから、企業が新卒採用に苦戦している中で学校との接点を強化しようとしていることがうかがえる。

■新卒者の採用に係る選考応募者の募集において、今後特に力を入れていきたい手段【複数回答】 n=200



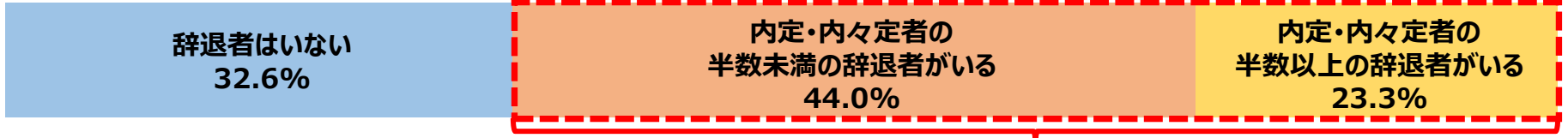
注1: 人材サービス企業等が求人企業へ学生を紹介する成功報酬型サービス

注2: 人材サービス企業等が登録する学生向けスカウトメールを送るサービス

内定辞退者の有無

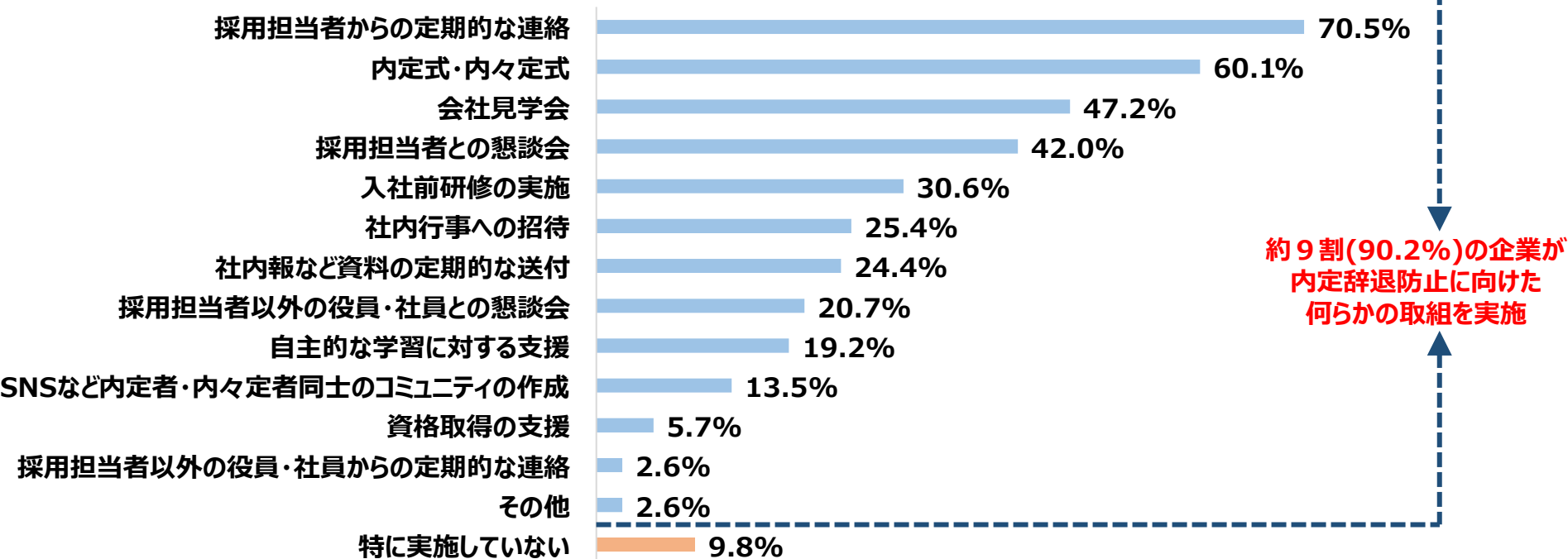
- 内定・内々定の辞退者がいると回答した企業の割合は、67.4%に達する。
- 約9割(90.2%)の企業が、内定辞退防止に向けた何らかの取組を実施している。

(1)2024年新卒者の採用・選考活動における内定・内々定の辞退者の有無【単一回答】 n=193



注:全193社のうち、「内定・内々定者の半数未満の辞退者がいる」、「内定・内々定者の半数以上の辞退者がいる」と回答した企業数130社の割合

(2)2024年新卒者の採用・選考活動において、内定者・内々定者に実施したフォロー活動や内定辞退防止に向けた取組(今後実施する予定を含む)【複数回答】 n=193

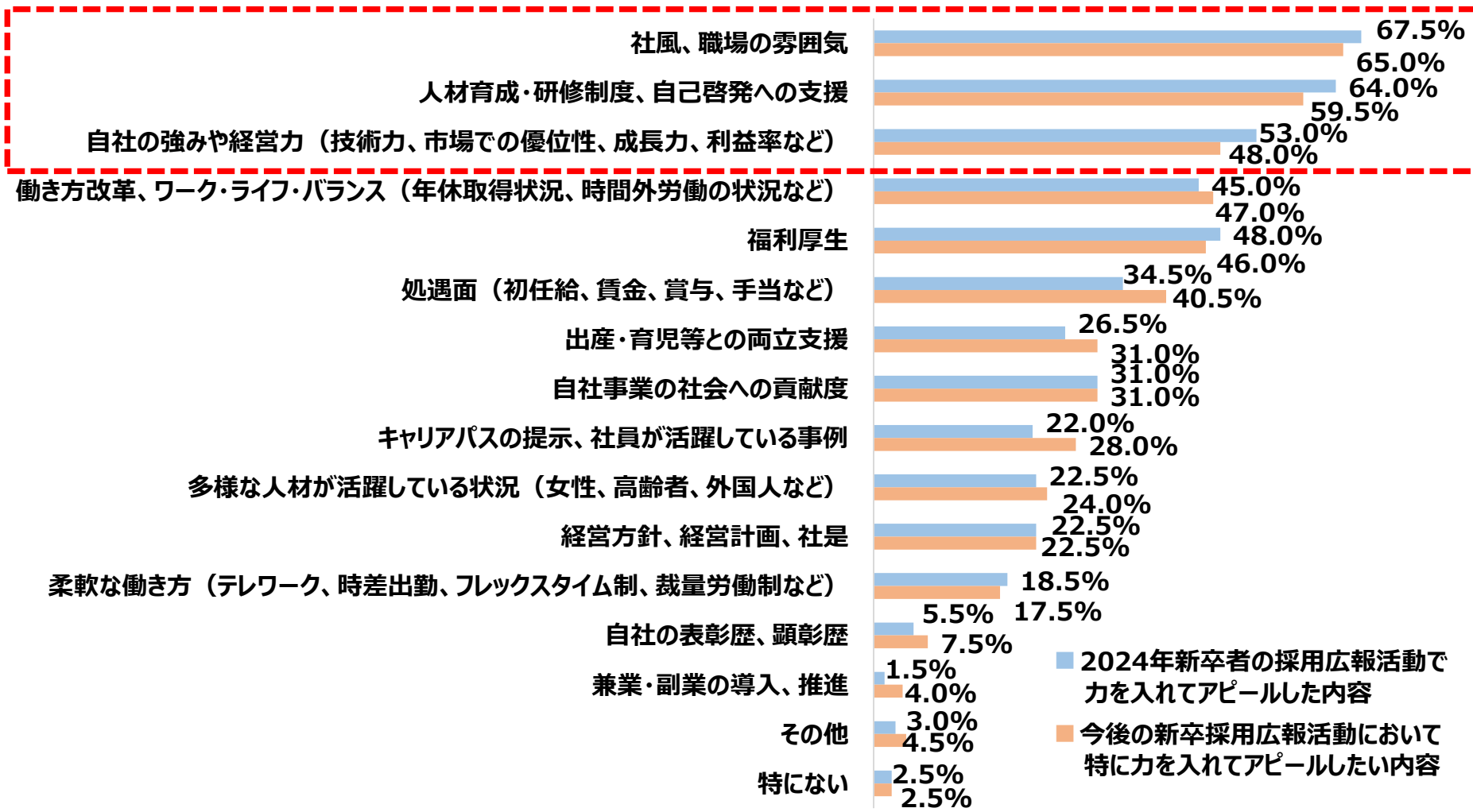


採用広報活動におけるアピール内容

挑みつづける、変わらぬ意志で。

○「社風、職場の雰囲気」、「人材育成・研修制度、自己啓発への支援」、「自社の強みや経営力」がいずれも上位となった。

■ 2024年新卒者の採用広報活動で力を入れてアピールした内容、
今後の新卒採用広報活動において特に力を入れてアピールしたい内容【複数回答】 n=200

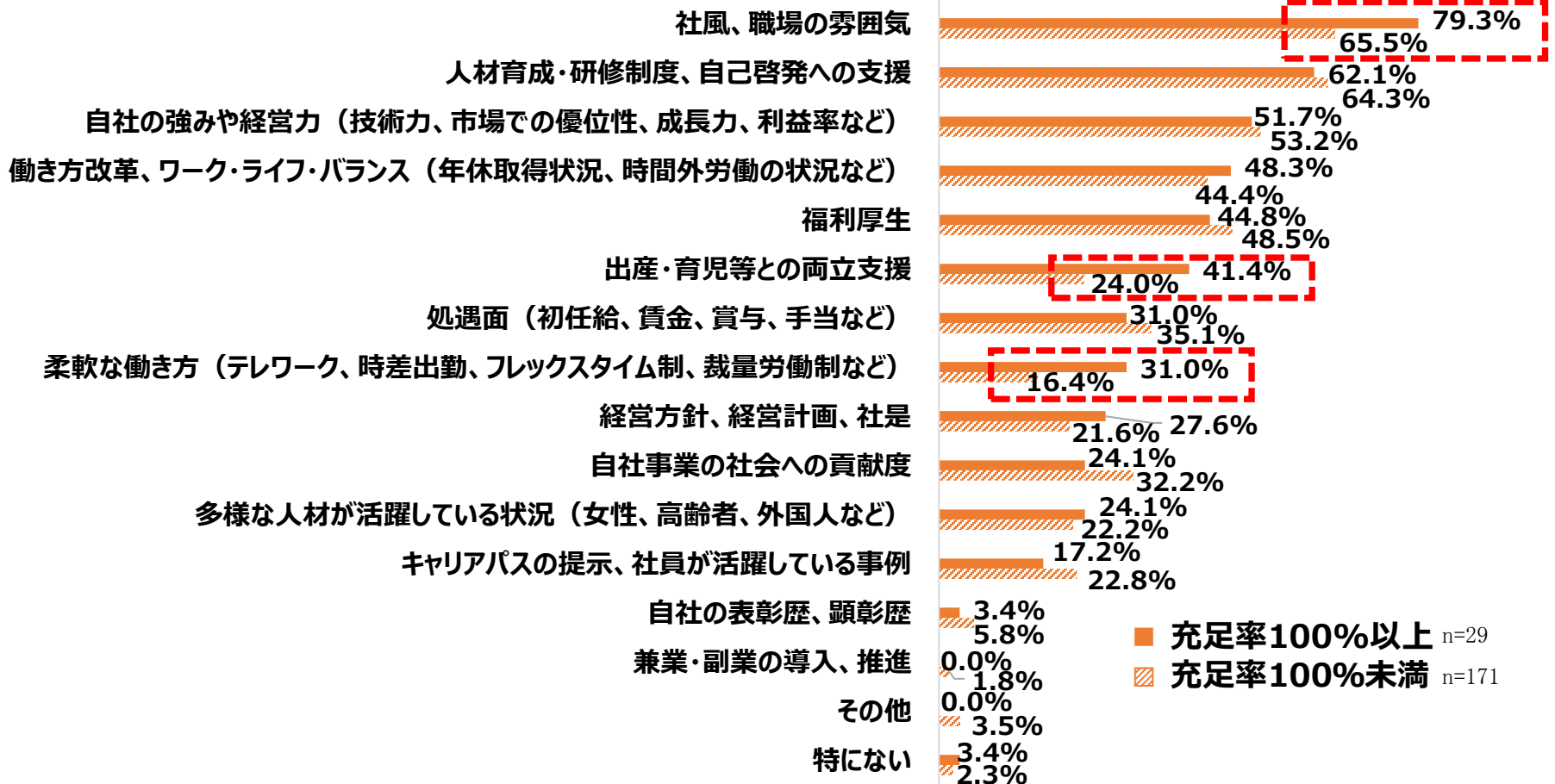


採用広報活動におけるアピール内容

○2024年新卒者の採用広報活動で力を入れてアピールした内容について、「2024年新卒者の採用計画人数に対する充足率（②ページ参照）」が「充足率100%以上」の企業と「充足率100%未満」の企業とで比較してみると、「社風、職場の雰囲気」、「出産・育児等との両立支援」、「柔軟な働き方」は「充足率100%以上」の企業が「充足率100%未満」の企業を10ポイント以上上回った。

■ 2024年新卒者の採用広報活動で力を入れてアピールした内容、【複数回答】

※「充足率100%以上」は、集計対象企業数が少ない点に留意する必要がある。

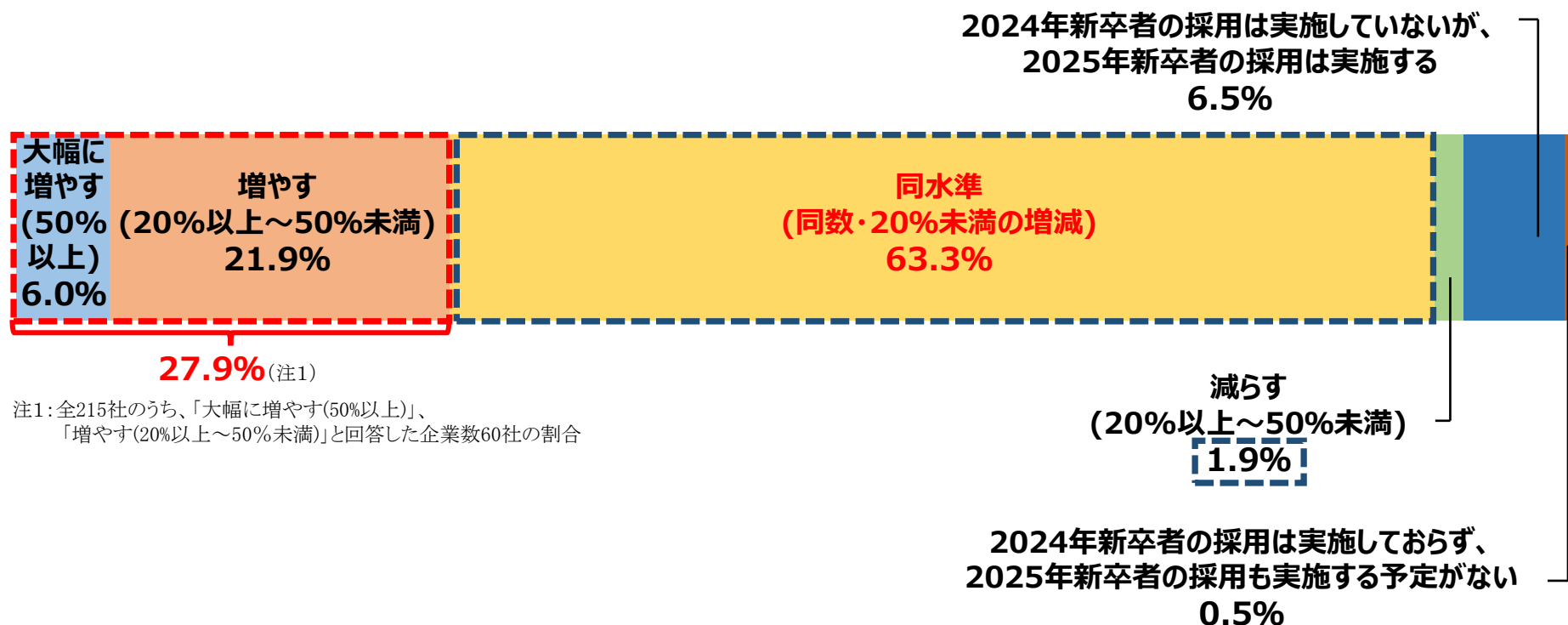


2025年新卒者の採用計画人数

挑みつづける、変わらぬ意志で。

- 「同水準(同数・20%未満の増減)と回答した企業が**63.3%**で最も多い。
- 2025年新卒者の採用計画人数を2024年新卒者の採用計画人数より「増やす」と回答した企業は**27.9%**であり、「減らす」と回答した企業は僅かであることから、**企業の新卒採用意欲は引き続き旺盛**であることがうかがえる。

■「2024年新卒者の採用計画人数」と比較した「2025年新卒者の採用計画人数」の多寡【単一回答】 n=215



27.9% (注1)

注1: 全215社のうち、「大幅に増やす(50%以上)」、「増やす(20%以上~50%未満)」と回答した企業数60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

- 政府のインターンシップに関する合意(注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(注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(注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46.5%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=215

名称・内容ともに
知っている
46.5%

名称は知っているが、
内容は知らない
33.0%

名称・内容ともに知らない
20.5%

(2) 【参考データ】2023年秋の調査における同じ趣旨の質問の集計結果【単一回答】 n=271

※出所: 東京商工会議所「新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」集計結果(調査期間: 2023年10月4日～10月18日)

※対象: 2023年度 第2回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(2023年10月4日開催)の参加企業310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
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%

注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。

注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(汎用的能力活用型は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)

注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

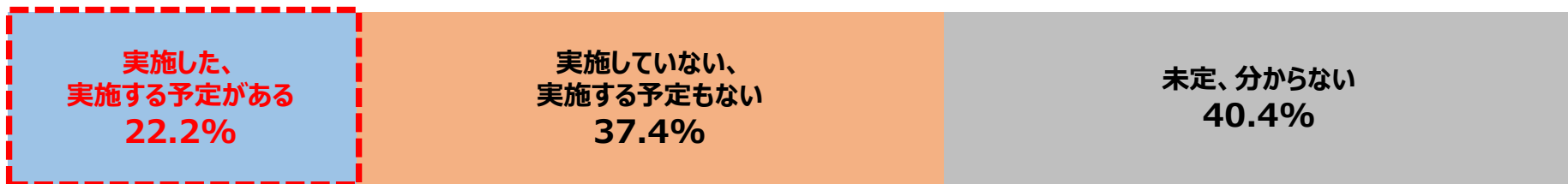
なお、この政府合意では、「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型」のうち、新たに整理されたインターンシップ(タイプ3及びタイプ4)において、企業は採用選考時に参照し得る学生の評価材料を取得することができるとされている。

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^o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22.2%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=99

※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・内容ともに知っている」と回答した企業を対象に集計。



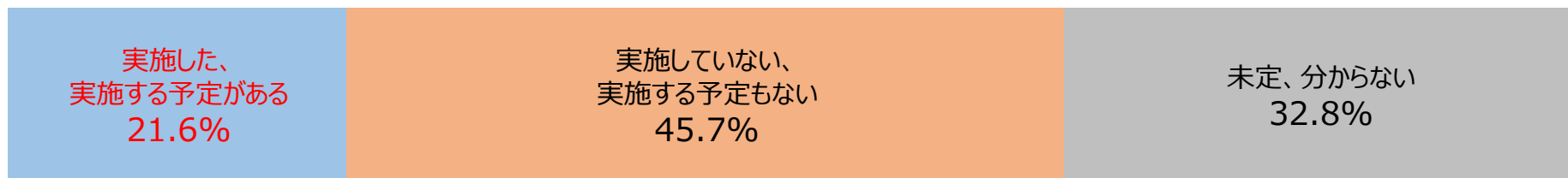
(2)【参考データ】2023年秋の調査における同じ趣旨の質問の集計結果【単一回答】 n=116

※出所：東京商工会議所「新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」集計結果（調査期間：2023年10月4日～10月18日）

※対象：2023年度 第2回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」（2023年10月4日開催）の参加企業310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・内容ともに知っている」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。

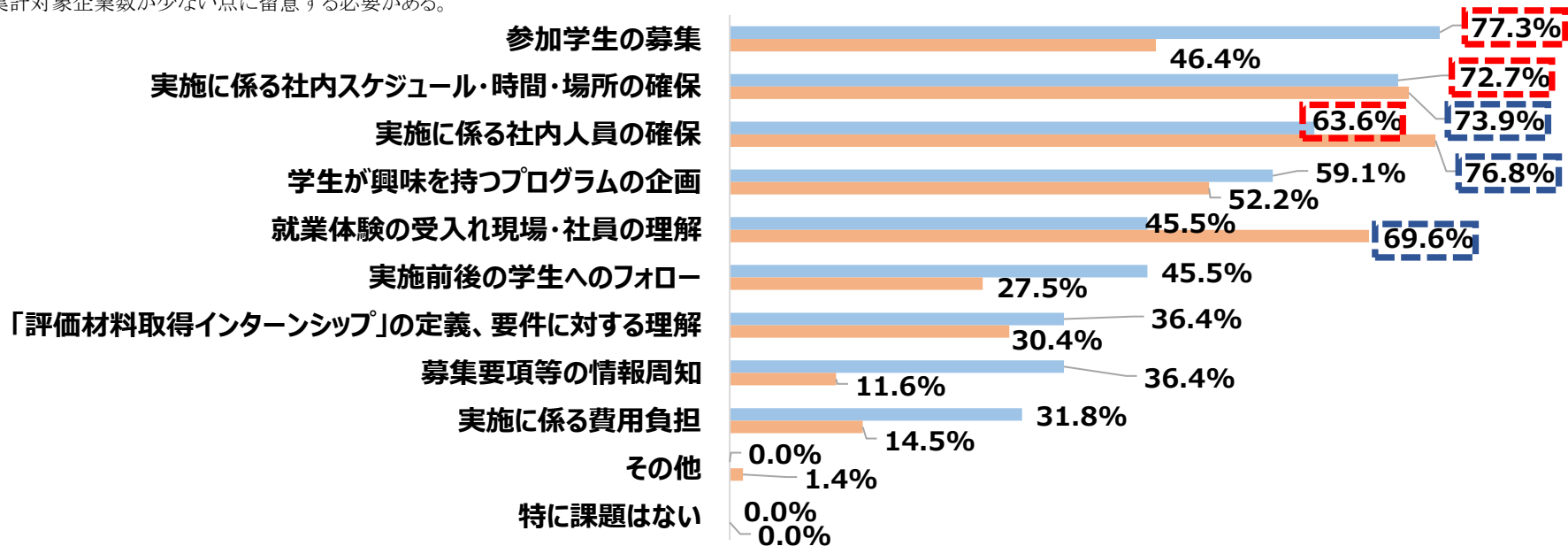


評価材料取得インターンシップを実施する際の課題

- 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、「参加学生の募集(77.3%)」、「実施に係る社内スケジュール・時間・場所の確保(72.7%)」、「実施に係る社内人員の確保(63.6%)」が上位となった。
- 評価材料取得インターンシップを「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は、「実施に係る社内人員の確保(76.8%)」、「実施に係る社内スケジュール・時間・場所の確保(73.9%)」、「就業体験の受入れ現場・社員の理解(69.6%)」が上位となった。

■ 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】

※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・内容ともに知っている」と回答した企業のうち、「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」(⑫ページ参照)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。



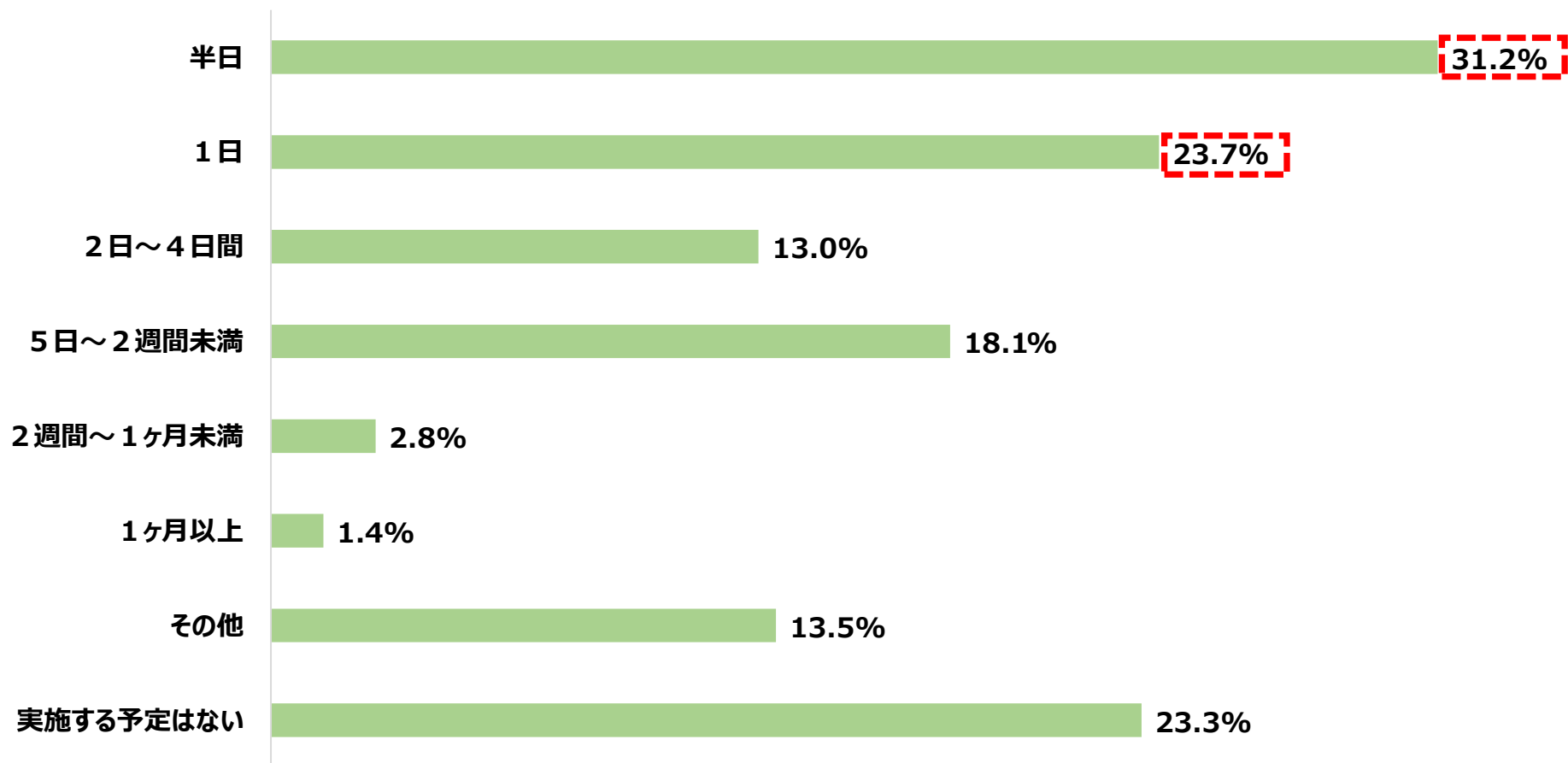
■ 「実施した、実施する予定がある」と回答した企業 (n=22)

■ 「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=69)

2024年度に実施するインターンシップ・仕事体験の期間 挑みつづける、変わらぬ意志で。 東京商工会議所 ⑭

○評価材料取得インターンシップのうち「タイプ3」は5日間以上実施することを要件としているが、2024年度に実施する（予定を含む）インターンシップ・仕事体験の期間は、「半日(31.2%)」が最も多く、次いで「1日(23.7%)」が多いことから、**短期間での仕事体験を実施する企業が多い。**

■ 2024年度に実施するインターンシップ・仕事体験の期間【複数回答】 n=215



挑みつづける、変わらぬ意志で。

