

24卒・25卒企業採用活動状況調査（2023年4月度調査）結果

本学キャリア支援センターでは、新卒採用について調査するため、企業採用活動状況調査を実施しています。今年度第1回目として、4月度調査を行い586社から回答をいただきました。ご協力いただきました企業様に御礼申し上げます。調査結果は、学生就職活動支援へ活用および本学Webサイト等での公開をさせていただきます。

概要

アンケート内容：24卒の採用動向、25卒対象のインターンシップ、新卒採用における課題等
回答期間：2023年4月27日～5月19日
回答企業：586社

サマリ

■24卒採用

- ・約3割（28.2%）が採用計画を「早めた」と回答
- ・調査時点で約8割（79.0%）が採用充足率「0～50%」。「0%」が24.8%で最多回答。
- ・採用充足状況は昨年度と比べて25.9%が「遅れている」
- ・43.5%が9月以降もエントリー受付を実施予定

■25卒オープン・カンパニー、インターンシップ等

- ・実施予定のプログラムとして、タイプ1は43.5%、タイプ3は19.6%。一方、4～5月時点で実施内容検討中が約半数。
- ・54.6%がインターンシップ等から選考への優先案内を実施。次点で、交流機会提供の実施が43.5%。

■本学独自キャリアスキルシート「AKINAI」

- ・64.1%がAKINAIを選考材料として積極活用の意向。
- ・活用できる点：選考における判断材料は複数、多面的であるとよいため。
自己PRを自主的に準備できること自体が評価できる点があるため。
内定承諾後の判断材料としても参考にできるため。
- ・検討したい点：他応募者との公平性をどう保つか。
- ・その他：提出は必須ではなく、学生の自主性に委ねたい。

■新卒採用における課題

- ・母集団形成に次いで、内定辞退が新卒採用における課題トップとなった。
インターンシップ等から継続した採用活動など、長期化・多様化による影響がうかがえる。

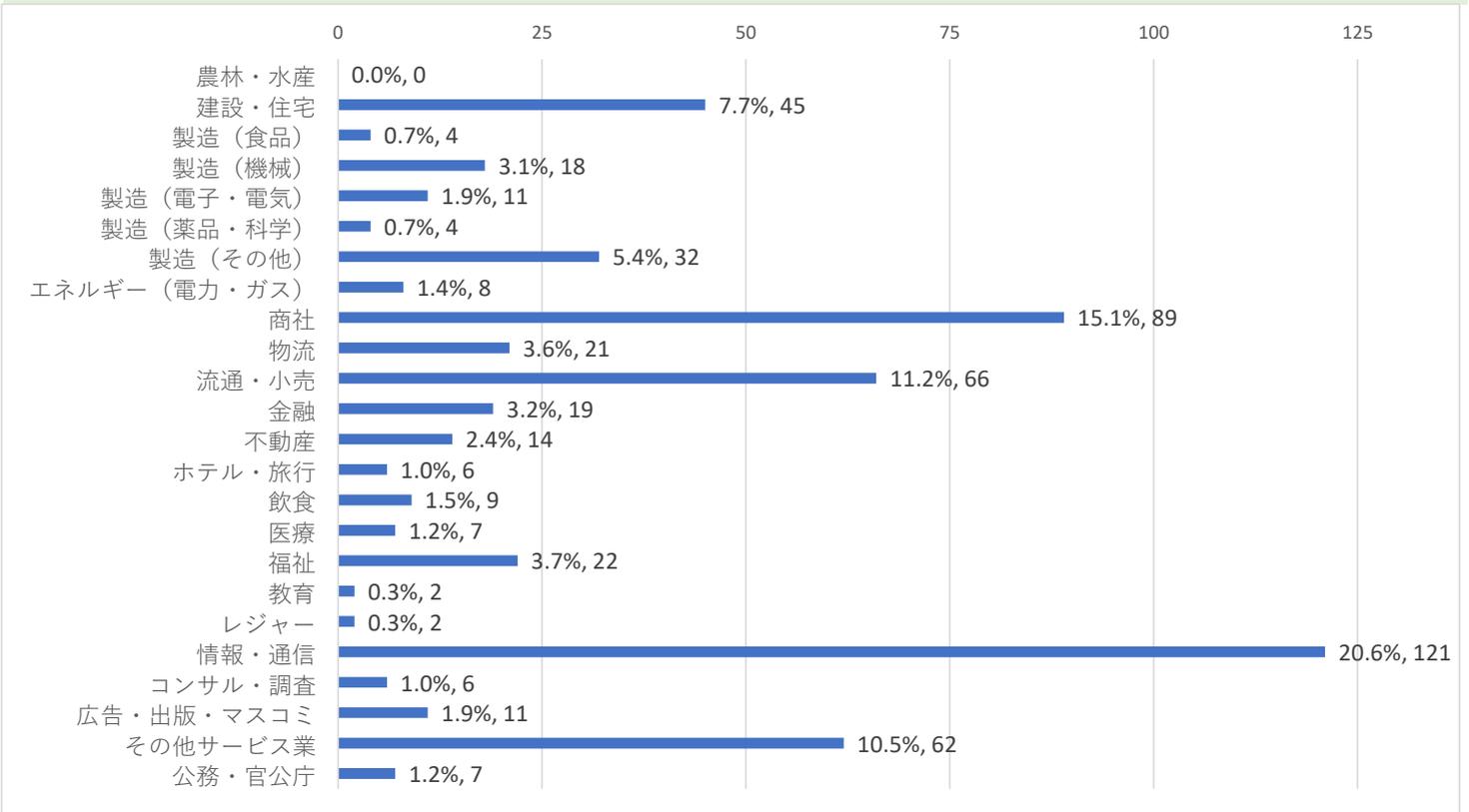
■賃金改定状況

- ・初任給の引き上げを実施している回答が最多となった。
- ・人事評価の見直しや初任給の引き上げに伴うベースアップを実施している回答も一部見られた。
- ・初任給の引き上げ実施企業は多いため、他社との差別化につながりにくいと感じている回答があった。

■本学オリジナルマッチングサイト「me R AI」

- ・me R AIの学生プロフィールの内、「自己PR」「希望条件」「過去のエピソード」「商いの力」が最もチェックポイントとされている結果となった。
- ・「ありきたりではない」「素の学生」を感じる写真やキャッチコピーに魅力を感じている回答が複数あった。

業種（最も近い業種を1つ選択してください）



1_5月以降も今年度（24卒）の採用（エントリー受付）を継続されますか。

継続している	553	94.0%
終了した	33	5.6%

2_以下の職種の中で、募集されている職種がある場合、すべて選択してください。 ※複数回答可

経理職	55	9.4%
事務職	125	21.3%
クリエイティブ職	48	8.2%
その他	403	68.5%

3_採用計画について、昨年度（23卒）と比較した今年度（24卒）の採用スケジュールについて、1つ選択してください。

早めた	166	28.2%
昨年度と同様	397	67.5%
遅らせた	8	1.4%
その他・非公開	15	2.6%

約3割が採用計画を「早めた」と回答

（上記設問3で早めた（遅らせた）と回答された企業様にお伺いします）

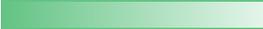
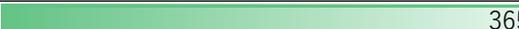
（フリーコメント回答数123 以下一部抜粋）

選考フローを1~3か月前倒し（例：23卒は3月開始だったが、24卒は12~2月開始）（回答多数）

選考だけではなく、インターンシップから前倒しして実施した

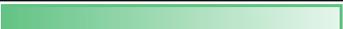
インターンシップ参加者対象の選考フローを前倒し

4_採用予定人数について、昨年度（23卒）と比較した今年度（24卒）の状況を、1つ選択してください。

増やした		184	31.3%
昨年度と同様		365	62.1%
減らした		32	5.4%
その他・非公開		5	0.9%

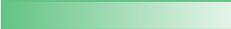
約3割が採用計画を「早めた」と回答

5_現在の採用充足率について、最も近いものを1つ選択してください。

0%		146	24.8%
10%		94	16.0%
20%		96	16.3%
30%		49	8.3%
40%		27	4.6%
50%		53	9.0%
60%		17	2.9%
70%		19	3.2%
80%		10	1.7%
90%		11	1.9%
100%以上		6	1.0%
その他・非公開		58	9.9%

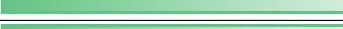
79%が採用充足率「0～50%」、特に、「0%」は24.8%で最多回答となった。

6_採用充足状況について、昨年度（23卒）同時期と比較した今年度（24卒）の状況を、1つ選択してください。

昨年より早い		121	20.6%
昨年と同じ		273	46.4%
昨年より遅れている		152	25.9%
その他・非公開		40	6.8%

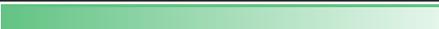
採用充足状況は昨年度と比べて25.9%が「遅れている」

7_エントリー受付

～2023年3月		440	74.8%
2023年4月		362	61.6%
2023年5月		357	60.7%
2023年6月		340	57.8%
2023年7月		290	49.3%
2023年8月		285	48.5%
2023年9月以降		256	43.5%
現在中止している		7	1.2%
今年度実施無し		3	0.5%

43.5%が9月以降もエントリー受付を実施予定

8_内々定、内定提示

～2023年3月		229	38.9%
2023年4月		315	53.6%
2023年5月		342	58.2%
2023年6月		377	64.1%
2023年7月		318	54.1%
2023年8月		295	50.2%
2023年9月以降		265	45.1%
現在中止している		5	0.9%
今年度実施無し		10	1.7%

9_オープン・カンパニー、インターンシップ等について、実施予定のものを選択してください。 ※複数選択可

オープン・カンパニー（タイプ1）	256	43.5%
キャリア教育（タイプ2）	67	11.4%
汎用的能力・専門活用型インターンシップ（タイプ3）	115	19.6%
高度専門型インターンシップ（タイプ4）	10	1.7%
検討中・未定	273	46.4%
その他	28	4.8%

インターンシップ等の実施について、タイプ1は43.5%、タイプ3は19.6%。
一方、4～5月時点で実施内容検討中が約半数。

10_オープン・カンパニー、インターンシップ等の実施（予定）時期をすべて選択してください。 ※複数回答可

～2023年6月	98	16.7%
2023年7月	174	29.6%
2023年8月	315	53.6%
2023年9月	265	45.1%
2023年10月	165	28.1%
2023年11月	161	27.4%
2023年12月	201	34.2%
2024年1月	201	34.2%
2024年2月	166	28.2%
2024年3月以降	31	5.3%
未定	160	27.2%
今年度実施無し	51	8.7%

11_オープン・カンパニー、インターンシップ等参加学生への優遇策を選択してください。 ※複数回答可

特別セミナーやインターンシップ	135	23.0%
選考の優先案内	321	54.6%
選考の一部免除	93	15.8%
社員との交流機会の提供	256	43.5%
優遇策なし	92	15.6%
その他	69	11.7%

54.6%がインターンシップ等から選考への優先案内を実施。
次点で、交流機会提供の実施が43.5%。

12_選考の有無について、1つ選択してください。

選考あり	136	23.1%
選考なし	281	47.8%
未定	169	28.7%

13_オープン・カンパニー、インターンシップ等応募者の選考（絞り込み）をしている企業様にお伺いします。

エントリーシート	62	10.5%
履歴書	74	12.6%
動画（自己紹介等テーマ問わず）	0	0.0%
作文・小論文	14	2.4%
SPI	6	1.0%
玉手箱	1	0.2%
CAB・GAB	5	0.9%
適性検査	44	7.5%
一般常識（時事問題含む）	14	2.4%
個別面接（対面）	79	13.4%
集団面接（対面）	9	1.5%
個別面接（Web）	43	7.3%
集団面接（Web）	8	1.4%
その他	12	2.0%

14_【1・2年生】の受け入れ実績および予定について、1つ選択してください。

実績あり（他の参加者と同様のプログラム）		181	30.8%
実績あり（専用のプログラム）		3	0.5%
実績なし		223	37.9%
応相談		84	14.3%
未定		95	16.2%

15_【留学生】の受け入れ実績および予定について、1つ選択してください。

実績あり（他の参加者と同様のプログラム）		131	22.3%
実績あり（専用のプログラム）		2	0.3%
実績なし		289	49.1%
応相談		69	11.7%
未定		95	16.2%

16_【障がい者】の受け入れ実績および予定について、1つ選択してください。

実績あり（他の参加者と同様のプログラム）		30	5.1%
実績あり（専用のプログラム）		4	0.7%
実績なし		346	58.8%
応相談		107	18.2%
未定		99	16.8%

17_AKINAIについて、率直なご意見を1つ選択してください。

是非選考材料として活用したい		128	21.8%
提出されれば選考材料として活用する		249	42.3%
選考材料として活用するか検討する		167	28.4%
選考材料として活用できない		30	5.1%
その他		12	2.0%

64.1%がAKINAIを選考材料として積極活用の意向。

上記設問17で回答された理由をご入力ください。

（フリーコメント回答数215 以下一部抜粋）

学校主体で取り組みを実施されることで自己理解の深化や、学生の就職活動の負担軽減に繋がると考えます。受かるための就活ではなく、マッチングする就活を推進する為に、提出資料などは省力化しつつ、企業と学生がお互いの理解を深める時間にコストを割いていきたいと考えている為、選考材料として積極的に活用させていただきたいです。

学生さんの経験、スキルを当社に活かして頂けるか、マッチしているかなどの判断をするために材料が多い方がよいです。

大手媒体の分析ツールでは、定型的な結果や実際の人物と結果となることも多々あると感じる。多面的に学生を見たいため、このような客観ツールは魅力的。

大学、学生から提出される資料（履歴書、レポート等）はあらゆる選考材料にします。AKINAIは特に有効な材料だと確信しています。

学生のスキルが可視化されており、履歴書とは異なる内容が確認できるため

学生個々のスキルを分かり易く判断できる。また、将来的な当社での職種変更時の基準にもなる。

記入することから逆算して必要な行動をとれるという一面もあるので、何も意識しない学生よりもよいと感じるため

貴学の学生様との選考を実施する際、実際にAKINAIの入力データをご提出いただいたことがありました。選考にあたって多くの判断材料を頂けたため、大変参考になりました。また、過去の経験に自己分析を添えた形で複数提示できるシート構成となっているため、企業は学生様の人物像や光る点をより把握しやすく、学生様は自分の長所を余すことなくアピールできる資料になっていると感じました。ぜひ今後も活用させていただきたいです。

「AKINAI」について

- 活用できる点
 - ・選考における判断材料は複数、多面的であるとよい。
 - ・自己PRを自主的に準備できること自体が評価できる点がある。
 - ・内定承諾後の判断材料としても参考にできる。

- 検討したい点
 - ・他応募者との公平性をどう保つか。

- その他
 - ・提出は学生の自主性に委ねたい。

恐らく各大学独自のキャリアスキルシートが今後も増えていく中、現時点对応していない大学からの応募者との差別化にはなると考えています。ただ当社における採用時の判断材料に、居住地があり、履歴書の代用とはなりづらいです。（どの店舗でなら研修配属期間で通えるのか、その後の本配属先をどこにするのか。どの地域で何人まで受け入れが可能なかの調整が必要）資格取得状況（運転免許取得及び取得予定有無）や卒業時の予定住所（市区町村くらいまで）なんかがあれば履歴書無しでキャリアシートのみでの選考も前向きに考えられそうです。

双方にとって有益と考えます。

他校にはないスキルシートであり、能力要素や社会対応力が一目瞭然。好材料としての選考資料としたい。

様々な取り組みをされている貴学のスキルシートで、学生がどのように利用されてくるのか大変興味があります。

弊社から必須書類としての指定はしないが、学生より提出があった場合にはぜひ活用したいと考えています。

忙しい中で学生の皆様が用意して下さるものなので、是非とも活用させていただきたいです。ですが、提出が無かったからと言って選考基準を下げることはいたしませんので、+αと考えていただければいいのかと思っております。

強制ではなく、学生の自主性に委ねたいと考えております。

実際に1名から提出があり、参考になったが、必須とするつもりはない。

きれいに書け過ぎないか気になるところもありますが、参考になると思うため。

時間をかけて作られたもので個人の資質や能力は、図れないと感じているため。

他大学在籍学生との公平性担保のため、統一の提出書類は変えられないが、アピールポイントを強調する書類は各人の判断に委ねられると考えられるため。

選考の公平性を担保するため、活用方法を検討する/受理できない

応募者により提出物が異なるというのは避けたいため。内定承諾後の参考資料としては活用が可能。

18_新卒採用における課題と感じていることはありますか。あてはまるものをすべて選択してください。

※複数回答可

母集団形成	434	73.8%
ターゲット人材の獲得（求める人物像とのアンマッチ）	277	47.1%
内定辞退	325	55.3%
内定から入社までのフォロー	196	33.3%
採用リソース不足	105	17.9%
留学生採用（母集団形成）	6	1.0%
留学生採用（その他、ビザ申請などの採用に関する情報不足）	10	1.7%
障がい者採用（母集団形成）	15	2.6%
障がい者採用（その他、雇用イメージやノウハウなどの情報不足）	24	4.1%
入社後3年以内離職	102	17.3%
その他	9	1.5%
特になし	13	2.2%

母集団形成に次いで、内定辞退が新卒採用における課題トップとなった。インターンシップ等から継続した採用活動など、長期化・多様化による影響がうかがえる。

19_2022年に厚生労働省が実施した調査によると、「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合は85.7%と前年比5ポイントアップしています。御社における賃金の改訂状況につきまして、選択してください。

改訂を実施している	316	53.7%
改訂に関する取り組み検討中	122	20.7%
改訂予定は無い	59	10.0%
非公開	89	15.1%

上記設問19で、実施しているまたは取り組み検討中と選択された方にお伺いします。賃金の改訂状況の詳細をご入力ください。
(例：初・数年ぶり・毎年の実施、初任給の引き上げ、1人平均賃金の改訂、定期昇給制度…)

(フリーコメント回答数283 以下一部抜粋)

- _____
初任給の引き上げ (最多回答)
- _____
1人平均賃金の改訂
- _____
定期昇給
- _____
人事評価の見直し/初任給の引き上げに伴うベースアップ
- _____
手当の支給/見直し
- _____
数年ぶり/初の引き上げ
- _____
数年前にベースアップ実施、社会情勢変化に伴い再度改訂を検討中

「初任給の引き上げ」が最多回答となったが、実施企業が多いため他社との差別化になっていないと感じる回答も一部見受けられた。

20_採用・人事全般における課題などについて、大学に期待すること（情報提供、採用活動支援など）がありましたら、自由にご入力ください。

(フリーコメント回答数188 以下一部抜粋)

- _____
学生との接触機会提供 (学内説明会、座談会等イベント)
- _____
情報提供 (学生の就活状況、学生紹介、他社の採用活動状況)
- _____
情報交換の機会提供
- _____
日頃、学生が目や耳に触れない企業 (BtoB、中小等) に興味を持っていただけるような発信
- _____
面接や職種研究等、学生への就活指導
- _____
企業と大学が連携したキャリア教育 (講義やイベント等) や、共同研究
- _____
学生様へ向けての企業情報の公開の頻度と、具体的な方法の開示。

21_me R AIでオファーをお送りいただくにあたって、特にチェックされているポイントを選択してください。 ※複数回答可

ポイント	回答数	割合
写真	45	7.7%
キャッチコピー (吹き出し表示されているもの)	38	6.5%
マッチ数	41	7.0%
キャリアスキルシート「AKINAI」	34	5.8%
ゼミの研究テーマ (卒論テーマ)	17	2.9%
参加プロジェクト・アクティブラーニング	15	2.6%
課外活動	49	8.3%
自己PR	129	21.9%
商いの力 (授業や課外活動の経験・実績・成果)	48	8.2%
過去のエピソード	52	8.8%
所属団体	5	0.9%
保有資格	24	4.1%
希望条件 (処遇・待遇・福利厚生など)	62	10.5%
自由欄 (希望条件・職種、意気込みなど)	42	7.1%

me R AIの学生プロフィールの内、「自己PR」「希望条件」「過去のエピソード」「商いの力」が最もチェックポイントとされている結果となった。その他注目キーワード等は設問22・23参照。

22_me R AIでオファーをお送りいただくにあたって、チェックされているキーワードなどがありましたらご入力ください。

(フリーコメント回答数34 以下一部抜粋)

あり来たりではない、その方の個性が出ているようなキャッチコピーに惹かれております

キャッチコピーがある学生をまず見えています。

希望条件・勤務地・業界・職種に関連するキーワード

笑顔・コミュニケーション・チームワーク・柔軟など、周囲の存在を大切にしたり前向きな印象を受けるワード

何かしらのリーダー経験、継続力、協調性、問題発見解決能力

将来のキャリアイメージなどが分かる記載がある方

23_me R AIでオファーをお送りいただいた学生の特に良かったプロフィール内容がありましたらご入力ください。

(フリーコメント回答数23 以下一部抜粋)

ありのままっぽい/笑顔のプロフィール写真

「バチバチのキャリアウーマン」を目指したいというコメントがあった方が印象的でした。目指す姿が明確で前向きあることと、そこに向けた努力ができそうなプロフィールがあると魅力に感じられます。

UDプロジェクト 学生が主体となり、本学の食堂(The University DINING)を利用したイベントの企画から運営を行うプロジェクトです。「心の健康×楽しさ」をテーマに、さまざまなイベントを行なってきました。コロナ禍で外出をできずにいた人が多いことから、少しでも旅行気分を味わってもらうため、2年次の春学期には「ワイアンウィーク」を行い、私はメニュー企画に携わりました。メインターゲットである学生が喜んでもらえるメニューを考え提案をしましたが、いざ提案をした際に、メニューに使う材料の調達や、メニュー販売価格の厳しいと指摘を受けてしまいました。そこから、企画を考える上では、ニーズだけを考えるのではなく、そのアイディアは実現可能性があるかということも考えることが重要だと学びました。

アルバイトやゼミ・講義のグループワーク経験等を通して、集団の中での振舞い方で自己PRをされているものに好感を抱くことが多くありました。また、研究テーマや課外活動、自己PR等の各項目を可能な限り多く埋めている学生様に関しましては、meRAIを活用して意欲的に就職活動をされているように感じられ、メッセージを送らせていただいております。

キャンパスライフや部活動、アルバイト経験などなるべく全ての項目に入力されているプロフィールから丁寧な印象を受けます。仲間と協力して困難を乗り越えたエピソードや部活動や資格取得などの個人の努力など、周囲の方々と関りがわかるような内容であったり自身のアピールがきちんとできているプロフィールは好印象です。

サービス創造学部 サービス創造学科 ●●●●様のプロフィール。

全項目をしっかりと埋めてあり、内容もしっかりした惚れ惚れする程の内容です。項目を読むだけで人柄と就活に真摯に取り組んでいる事が伝わってきます。meRAIを拝見し、お声がけさせて頂き、当社のインターンシップにご参加頂き、学内イベントにお越し頂き、選考に進んで頂いております。

スポーツで頑張った、アルバイトで頑張ったなど、どんなことでもいいので自身が達成感を感じることができたというような内容のもの。

できるだけ自分についてPRしているシートが誠実で目を引きました。

各項目、自分の言葉で綴っているプロフィールは、自然と目に入りこちらも読み込んでしまいます。内容量が少ないよりは多い方が判断しやすく、ミスマッチも防げるためです。

学生生活で、行ったこと、またそれにより身についた力が書かれていたこのプロフィール内容は印象に残りました。

強みを得たエピソード、その強みを別の環境でも活かしていたエピソードの両方をPRしている方のプロフィールが、その強みに自信を持っていて将来活躍してくれそうなイメージをより鮮明に感じさせてくれていました。

自己PRや商いの力での、トライ&エラーなどのエピソード。

商社に理解を持ち、具体的な商社営業職への志望動機が記載してあったプロフィールには目を惹かれました。