

■実施要綱

調査依頼方法

- ・採用・育成・組織戦略の課題に寄り添うマイナビ運営の情報メディア「HUMAN CAPITALサポネット」会員にメールマガジンにて案内
- ・マイナビ2024利用企業担当者宛にメールマガジンにて案内

【集計に関して】

全体の回答率を算出するにあたり、有効回答企業数の業種別構成比を本来の比率と等しくする為、経済センサス基礎調査及び総務省HPを基に、ウエイトバック集計を行っている。基準数値は平成26年度 経済センサス基礎調査の従業員5名以上の企業数と公務他団体数(自治体+特別区+中央省庁+復興庁)を参照している。業種分類は、経済センサスにおける分類を弊社分類の42業種に割り当てている。なお、17年卒以前の数値は、ウエイトバック処理なしの値で表示する。

※ウエイトバック集計とは:アンケート回答者の属性構成比率が実際の属性比率と乖離している場合、構成比に合わせるように重み付けして集計すること。

調査期間

- ・2023年2月1日(水)～2月14日(火) ※前年調査:2022年2月1日(火)～2月14日(月)

回答方法

- ・マイナビ運営の情報メディア「HUMAN CAPITALサポネット」/調査案内メール掲載のWEBフォームへ入力

有効回答数

2,036社 (上場 181社 ・ 非上場 1,855社 | 製造 765社 ・ 非製造 1,271社)

■目次

実施要綱 / 目次	1
TOPICS	2
採用予定数の増減	10
23年卒入社予定数と22年卒入社実績数の比較	22
24年卒採用予定数と23年卒入社予定数の比較	23
採用予定数決定の大きな要因	25
採用実施理由	28
採用基準	30
質・量の優先度	32
社会人基礎力の評価	36
新卒採用において人材を見極める際に重視すること～「質」とは～	41
面接時に特に注視するところ	43
学業成績をどの程度考慮するか	46
採用環境の見通し	47
難易度が高いと思う採用フェーズ	51
インターンシップについて	54
各活動の開始時期	59
1.インターンシップ応募受付	59
2.新卒採用エントリー受付	60
3.直結しないセミナー	61
4.直結するセミナー	63
・採用セミナー実施予定月複数選択	65
5.OB・OG・リクレーターによる面談	67
6.エントリーシート受付	69
7.エントリーシート結果通知	71
・エントリーシート受付と結果通知の比較	73
8.適性検査・筆記試験	74
9.面接	76
・面接実施のピーク	78
10.内々定出し	80
11.内々定辞退対策	82
・内々定辞退対策の内容	84
12.採用活動終了	86
採用手法	89
新卒採用におけるWEB活用	96
新卒採用にまつわる取り組みや今後の方針	101
24年卒学生への対応の工夫	106
学生との連絡手段とSNS活用	107
既卒者採用について	110
障がい者採用について	111
採用活動の方針転換への対応	113
タイパについて	116
23年卒入社式の開催形式	121
業種対応表	122

■本調査に関するお問い合わせ先

株式会社 マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部 E-mail:myrm@mynavi.jp

※本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問に関しては上記までご連絡ください。

【TOPICS】

24年卒の採用計画

■24年卒の採用意欲はさらに増進

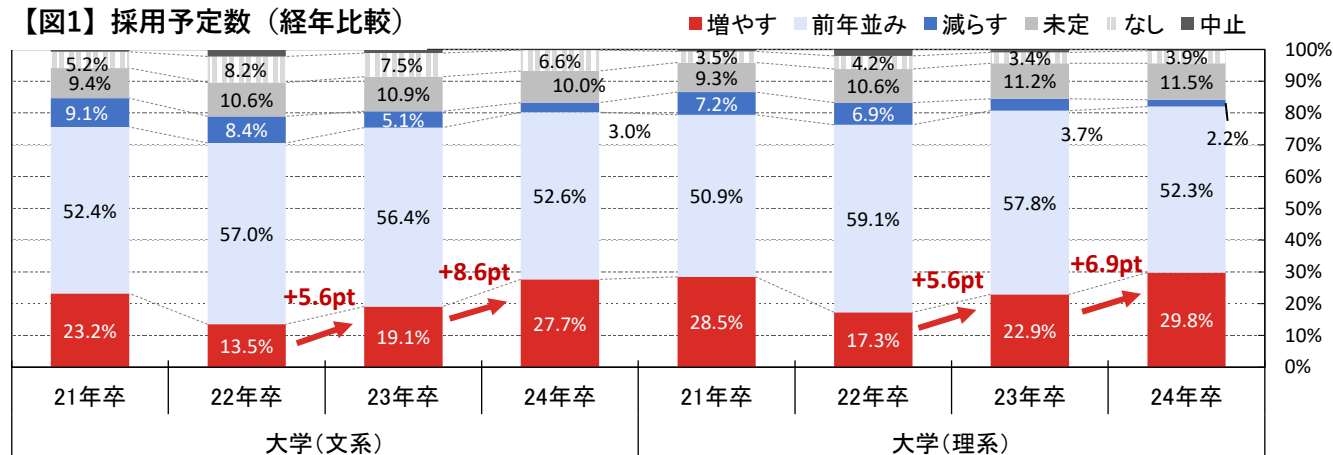
新卒採用実施の理由は「経営状態の好転」や「前年に新卒を採用できなかった」が増加

24年卒の採用予定数は「前年並み」が最多であるものの、「増やす」が増加した。22年卒から23年卒にかけても採用数を「増やす」企業は増加していたが、24年卒はさらに大きな増加幅となっており、採用意欲がより増進していることが分かる。【図1】

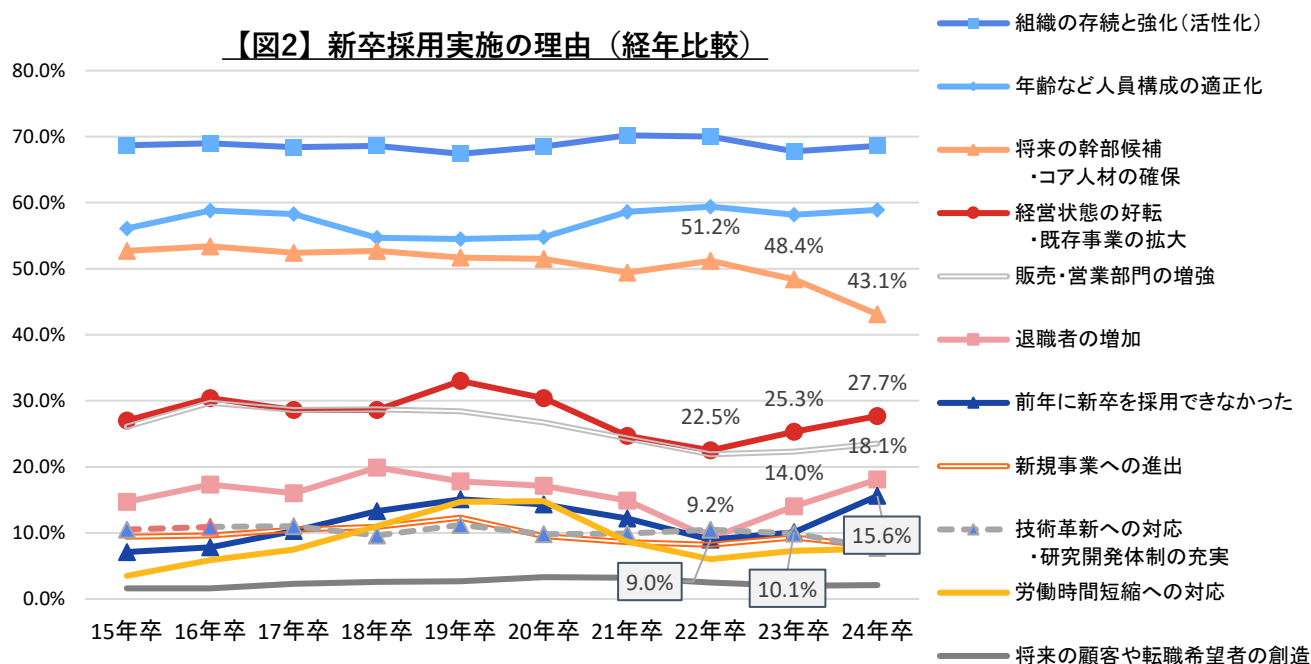
新卒採用実施の理由を見ると、「経営状態の好転・既存事業の拡大」や「前年に新卒を採用できなかった」が2年連続で増加した。【図2】 前述の採用予定数増加の背景には、景気が回復しつつあることによって経営状態が好転し、より採用人数を増そうと考えている企業があることや、採用意欲が高く競争が激しかった23年卒の新卒採用に苦戦した企業が、その結果を踏まえて採用予定数を多く設定していることなども考えられる。

その他の項目を見ると、依然として上位は「組織の存続と強化（活性化）」「年齢など人員構成の適正化」となっており、新卒採用の本質は変わっていないことが分かる。しかし一方で「退職者の増加」が2年連続で増加し、「将来の幹部候補・コア人材の確保」の割合が2年連続で減少しているという変化が見られる。退職者の増加についてはコロナ禍で入社した社員が十分に関係性を築けず退職してしまった可能性や、景気の回復に伴って転職市場も活発化し、転職によって退職している社員がいる可能性が考えられる。また、そのように人材の流動性が高まっていることから、終身雇用を前提とした方針で「将来の幹部候補・コア人材の確保」のために新卒採用を実施している企業が減少していることが考えられる。

【図1】 採用予定数（経年比較）



【図2】 新卒採用実施の理由（経年比較）



※「採用予定数の増減」の詳細はP.10～21参照、「採用実施理由」の詳細はP28～29参照

採用活動の見通し(1)

■文系採用、理系採用ともに約半数の企業が「厳しくなる」見通しと回答

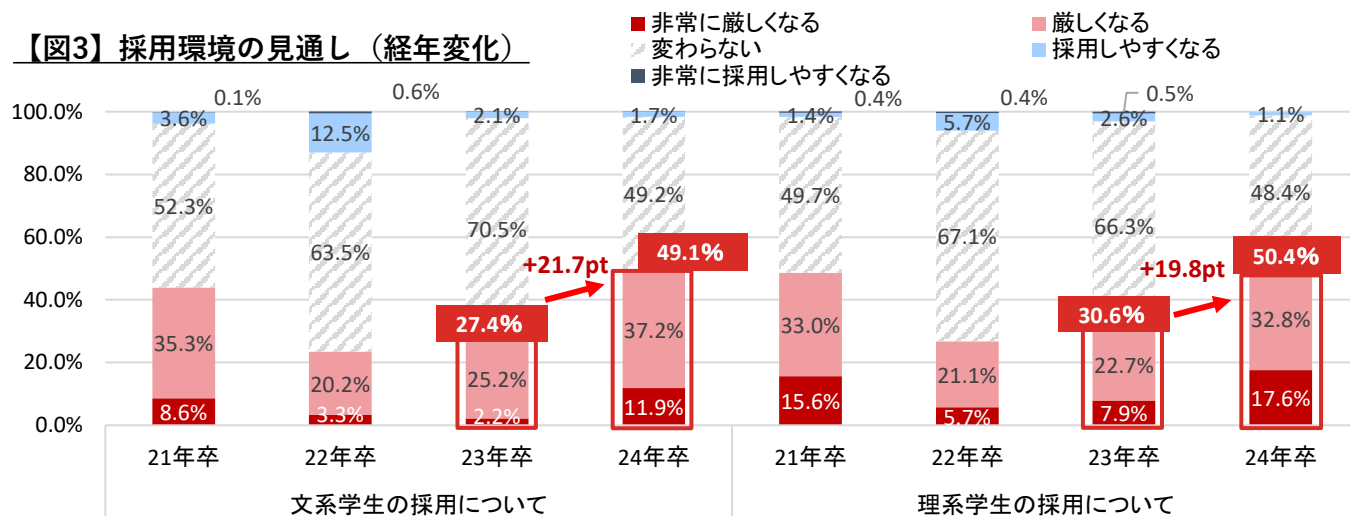
背景にあるのは母集団確保の難しさ

採用環境の見通しについては、文理ともに「（非常に）厳しくなる」と回答した企業が約半数だった。【図3】
22年卒から23年卒にかけては、採用環境が厳しくなるという見方をする企業は微増に留まっていたが、24年卒は23年卒と比べて、「（非常に）厳しくなる」と回答した企業の割合が文系採用については21.7pt、理系採用については19.8ptの大幅な増加となった。『2023年卒企業新卒内定状況調査』では、23年卒の採用活動が「前年よりも厳しかった」と回答した企業が増加し、約半数となっていたことから、採用活動が厳しかった23年卒の印象を踏まえて24年卒も引き続き厳しくなると予想している企業が多いと考えられる。【図4】

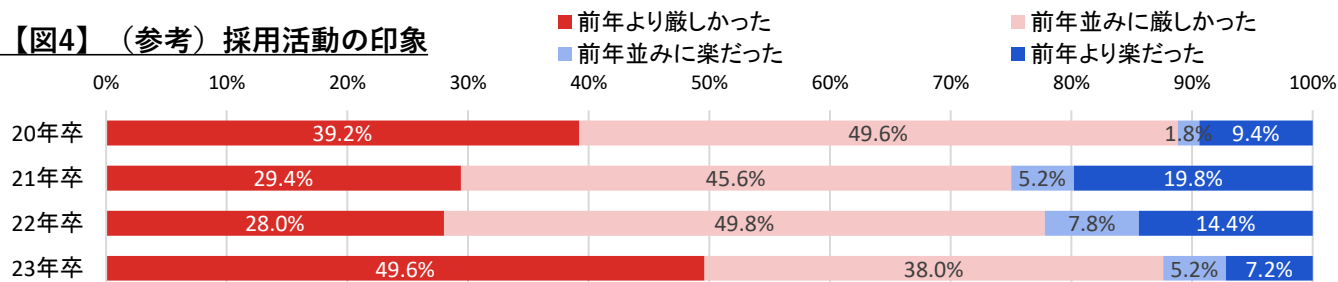
採用環境が厳しくなると考える理由は、「母集団（エントリー数）の不足」がもっとも多いことに変わりはないが、2年連続で割合が増加しており、文理ともにコロナ禍前の21年卒を上回った。採用意欲が高まっていることなどから学生の獲得競争が激化していることを実感しており、多くの企業で特にエントリー学生の確保が最大の懸念点となっていることがうかがえる。【図5】

※「採用環境の見通しとその理由」の詳細はP.47～50参照

【図3】採用環境の見通し（経年変化）

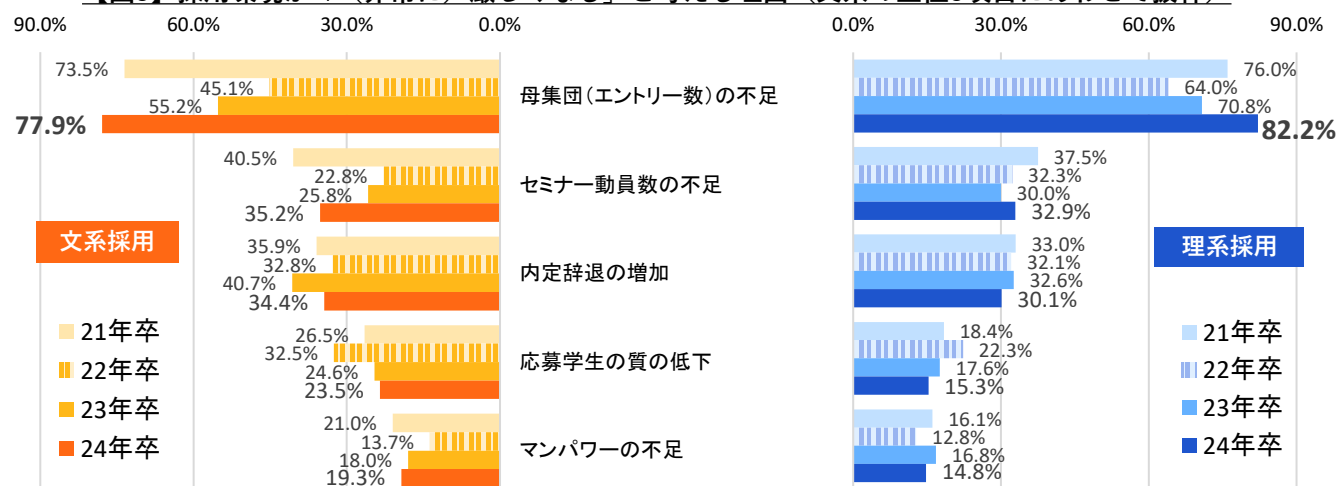


【図4】（参考）採用活動の印象



『2023年卒企業新卒内定状況調査』より

【図5】採用環境が「（非常に）厳しくなる」と考える理由（文系の上位5項目にあわせて抜粋）



採用活動の見通し(2)

■応募獲得後の採用フェーズでの懸念点は説明会での歩留まり 選考に繋げるため説明会内容の見直しや選考のハードルを下げる施策を検討する企業も

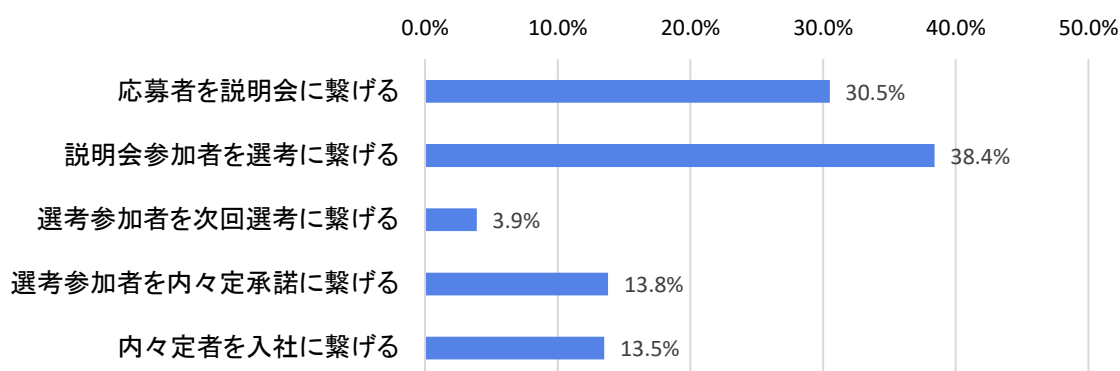
応募後から入社までの採用フェーズでもっとも難易度が高くなると想定しているものを聞いたところ、「説明会参加者を選考に繋げる」が最多で38.4%、続いて「応募者を説明会に繋げる」が30.5%だった。【図6】

前述の通り、採用活動の中で多くの企業が懸念しているのは応募者自体が集まらないことであるが、応募して説明会に参加した学生が選考に進まず離脱することがあり、応募者が集まったあとのフェーズの中では説明会参加者を選考に繋げることがもっとも難しいと考えている企業が多いことが分かる。

現時点で予定している対策としては「学生が説明会に期待する項目を資料で補足する」「学生からの質問時間を多く取り、先輩社員に回答してもらう」など、学生が本当に知りたい内容を提供できる工夫を行うというコメントや、「選考参加時の交通費支給の見直しをする」「選考を受ける形式を選べるようにする」など、より選考に参加しやすくするための工夫を行うといった内容が見られた。

大きく分けて「説明会の内容を充実させる」と「選考のハードルを下げる」という意図での施策が検討されているようだ。【表1】

【図6】採用活動の中でもっとも難易度が高くなると想定している採用フェーズ



【表1】説明会参加者を選考に繋げるための対策

業種	予定している対策
サービス ・インフラ	会社の強みを説明会において丁寧に説明する。説明会において職場見学をしてもらう。目先の処遇や知名度よりも重要な事業の安定感を感じてもらう内容としたいと考えています。
ソフトウェア ・通信	学生が説明会に期待する項目を前年度は盛り込めていなかったため、今年度の説明会資料にて補足する予定。具体的には「キャリアパス」「待遇見込み」「具体的な職務・仕事内容」など。
ソフトウェア ・通信	例年行っているが、今年度は先輩社員を説明会にできるだけ同席させ、学生からの質問を受け付ける時間を多くとり、会社のことやそれ以外の質問などすべてお答えすること。
製造 (建設除く)	当社の魅力が伝えられるように、説明会とリクルーターの座談会をセットで実施している。また、選考に進んでもらいやすくするために、おおまかな選考スケジュールを伝えている。
ソフトウェア ・通信	1. 選考参加時の交通費支給の見直し（従前は二次選考時のみ片道支給であったが、一次選考は片道、二次選考は往復交通費を支給。但し上限額は変更なし） 2. 一次選考（筆記試験）から作文を除外し、選考応募者の時間的および精神的負担を削減
ソフトウェア ・通信	今までは選考試験が日程の決まった対面式であったが、選考期間に幅をもたせWeb方式による検査・試験により学生が受けやすいように改善した
建設	1次選考時の方法（対面・WEB）を学生が選択できるよう検討中

※「採用活動の中でもっとも難易度が高くなると想定している採用フェーズとその対策」の詳細はP.51～53参照

採用のための取り組み(1)

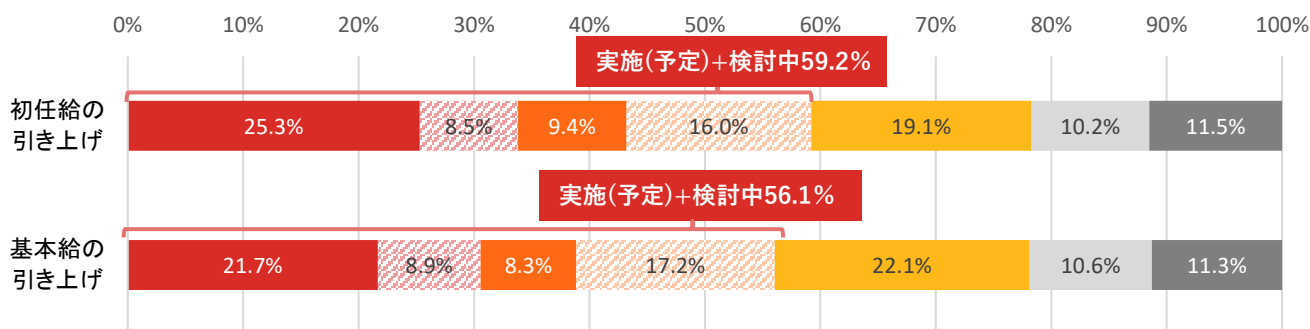
■応募者へのPRのために初任給の引き上げを実施・検討している企業は約6割

新卒採用における応募者へのPRのために、初任給や基本給（入社済み社員の賃金含む）の引き上げを実施・検討しているか聞いたところ、初任給については59.2%、基本給については56.1%の企業が実施（予定）または検討していると回答した。また、残りの4割程度の企業のうち、「まだ検討もしていないが必要性を感じている」企業は初任給については19.1%、基本給については22.1%となっており、賃金の引き上げについて企業全体で関心が高いことが分かる。【図7】

24年卒学生への調査では、初任給や給与の引き上げの動きがあると「企業への関心と志望度が高まる」と回答した学生が68.2%となっている。【図8】このような賃金引き上げの動きは、競争が厳しくなっている新卒採用活動において重要なポイントの一つになりそうだ。

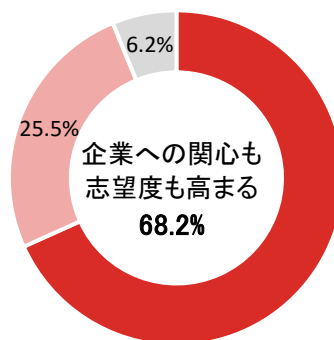
【図7】応募者へのPRのために導入・改正した、もしくは導入・改正を検討していること

- 現時点ですでに導入・改正をしている
- 2023年以内に導入・改正する予定
- 24年卒入社の方も対象となる前提で、導入・改正を検討している
- 時期は確定していないが、導入・改正を検討している
- まだ検討もしていないが、必要性を感じている
- 考えていない
- 実施する予定はない



【図8】(参考)自社の従業員の初任給や給与を増額させる企業の動きについてどのように感じるか

- その企業に対する関心が高まり、就職先としての志望度も上がる
- その企業に対する関心が高まるが、就職先としての志望度は変わらない
- その企業に対する関心も志望度も変わらない



『マイナビ2024年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査(1月)』より

※「応募者へのPRのために導入・改正した、もしくは導入・改正を検討していること」の詳細はP.103参照

採用のための取り組み(2)

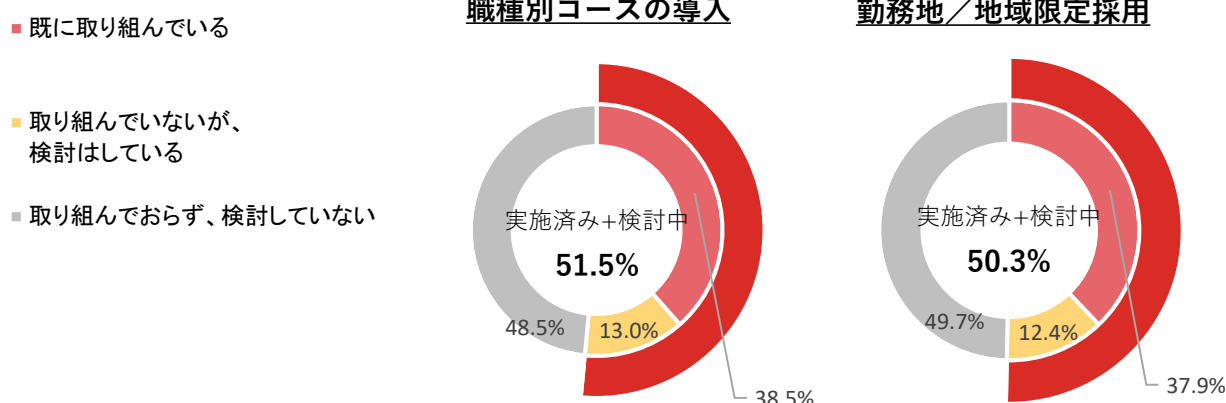
■新卒採用での職種別採用や勤務地/地域限定採用を導入・検討している企業が約半数

新卒採用における取り組みについて聞いたところ、「職種別コースの導入」を実施または検討している企業は51.5%、「勤務地/地域限定採用」を実施または検討している企業は50.3%となった。【図9】

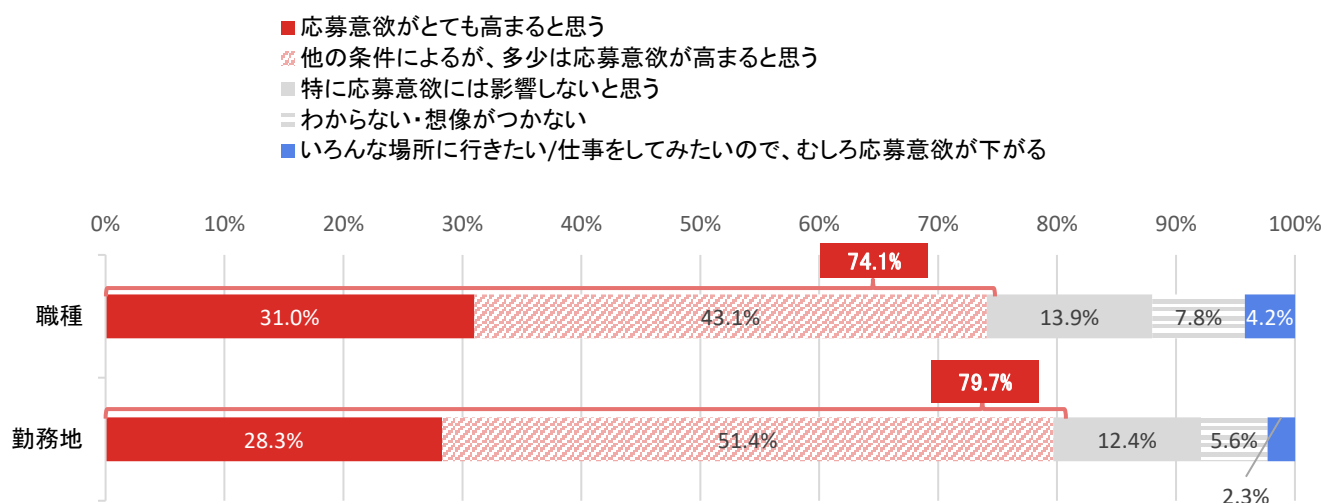
24年卒学生に、配属時の職種や勤務地について聞いた結果をみると、応募時に最初に配属される職種が決まっていると「(とても) + (他の条件によるが) 応募意欲が高まると思う」学生は74.1%、応募時に最初の勤務地が決まっていると「(とても) + (他の条件によるが) 応募意欲が高まると思う」学生は79.7%となっている。【図10】

賃金の引き上げ以外に、新卒社員の初職配属の在り方についても注目されており、こういった取り組みも広がっていきそうだ。

【図9】新卒採用における取り組みの実施・検討状況



【図10】（参考）応募時に「最初の勤務地」や「最初に配属される職種」が限定されていると、応募意欲が高まると思うか



『マイナビ2024年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査(11月)』より

※「新卒採用における取り組み」の詳細はP.101参照

「タイムパフォーマンス」を意識した行動について

■学生が就職活動において「タイパ」を意識していることについて

「良い部分も良くない部分もあると思う」企業が70.0%

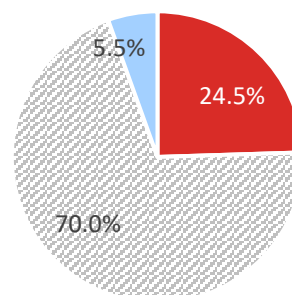
昨今話題となっている用語として、かけた時間に対する効率を重視する「タイパ（タイムパフォーマンス）」という言葉について聞いた。

学生が就職活動において「タイパ」を意識することについてどう思うかを聞いたところ、もっとも多いのは「良い部分も良くない部分もあると思う」で70.0%、次に多かったのは「どちらかという」と良いことだと思う」で24.5%だった。【図11】

採用担当者のコメントを見ると、「限られた時間をより有意義に使う意識は重要」「実際に仕事をする上で重要な思考」など、効率を重視して行動すること自体については社会人としても大切な観点であり、自身の学生生活と両立する上でも良いことだとする

【図11】 学生が就職活動において「タイパ」を意識することについて

- どちらかというとも良いことだと思う
- 良好部分も良くない部分もあると思う
- どちらかというとも良くないことだと思う



一方で、「企業理解が足りないまま選考に進んで不採用になってしまうのもったいない」「必要性和効率性のそれぞれの視点が大切」など、効率化ばかりに囚われて、自分が望むキャリアを目指せる企業を探して内定を得るという、就職活動の本質を見落としてしまうことに対する懸念も見られた。

【表2】 学生が就職活動において「タイパ」を意識することについてどう思うかとその理由

タイパを意識した就活への印象	そう思う理由
どちらかというとも良いことだと思う	人生の大きなターニングポイントとなる就職活動において、後悔の無いよう、限られた時間の中でより有意義な時間を使うよう意識することは重要であり、企業もそのことを理解し対応していくべきだと考えているから。
	学生の本分は学業であり、就職活動よりも今できる研究等に集中してほしいから。
	時間効率を考える思考は実際に仕事をする中で生産性を上げるといった部分で非常に重要であり、そういった思考が癖づいていることは悪いことではなく、むしろ合理的だと考えます。
良好部分と悪い部分があると思う	口コミサイトのような一見「タイパ」の良く見える方法も、信頼できる情報とは限らない。ある程度時間と手間を惜しまずに自分の目で実際の企業を見ることで、ミスマッチを減らせると考えるので。
	説明会動画の視聴がタイパのため早送りで見ていると考える場合、きちんと説明したい内容が飛ばされることによって企業理解が足りないままESに進み、結果として不採用になってしまう勿体ないケースが起こることを懸念しています。
	コスト意識を持つ事は必要だとは思いますが、必ずしも掛けたコストに見合った成果が生まれるとは限らない事や、社会人になってからコストや効率ばかりを意識し過ぎてしまい、仕事のプロセス軽視になってしまう可能性を懸念しているから。
どちらかというとも良くないことだと思う	時間をかけないことと効率の良いことは同じようで違います。社会に出れば、時間をかけないといけなこともあれば、かける必要のないものもあります。必要性和効率性というそれぞれの視点が大切だと考えています。

※「タイパについて」の詳細はP.116参照

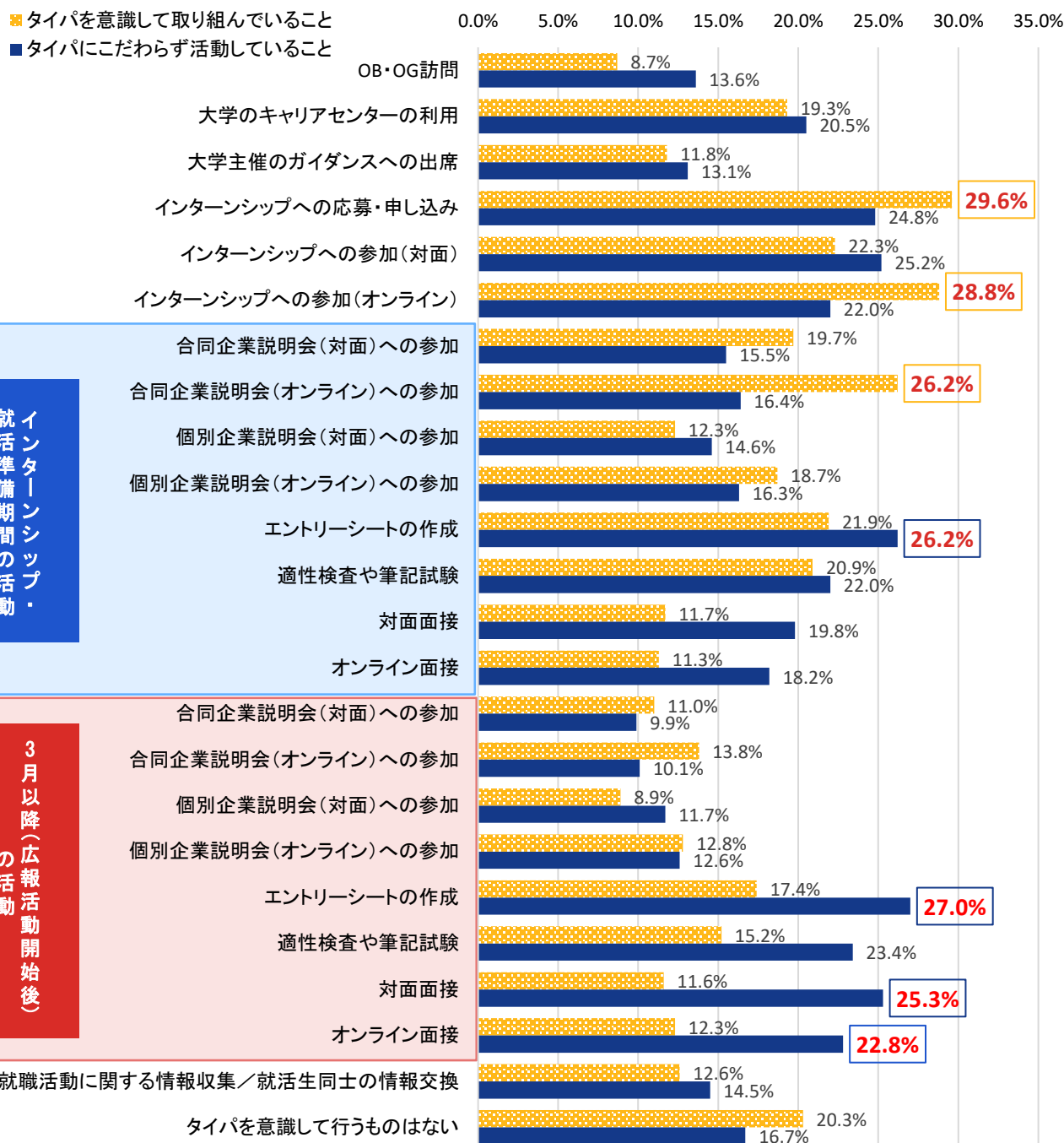
(参考)学生調査結果:就職活動における「タイムパフォーマンス」の意識

学生が就職活動の中で「タイパを意識して取り組んでいる（取り組むと思う）もの」「タイパにこだわらず取り組んでいる（取り組むと思う）もの」について聞いた結果を見ると、必ずしもすべての活動でタイパを意識しているわけではないことが分かった。タイパを意識する割合が比較的高いのはインターンシップへの応募や参加、オンライン形式の合同企業説明会への参加で、反対にタイパにこだわらない割合がやや高いのはエントリーシートの作成や面接などの活動となっている。【図12】

インターンシップや説明会など企業探しのフェーズにおいては、タイパを意識してより多くの企業と出会うことを目指す一方で、エントリーシートや面接など自分が入社したい企業を選んだあとのフェーズにおいては時間をかけようとする割合が高い傾向が見てとれる。

学生は、採用担当者が懸念しているように効率化第一の考えで行動しているわけではなく、就職活動の各段階の目的によって意識を変えながら行動していると推察される。

【図12】(参考)就職活動におけるタイパの使い分け ※「インターンシップ」はワンデー仕事体験を含む



『マイナビ2024年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査(1月)』より

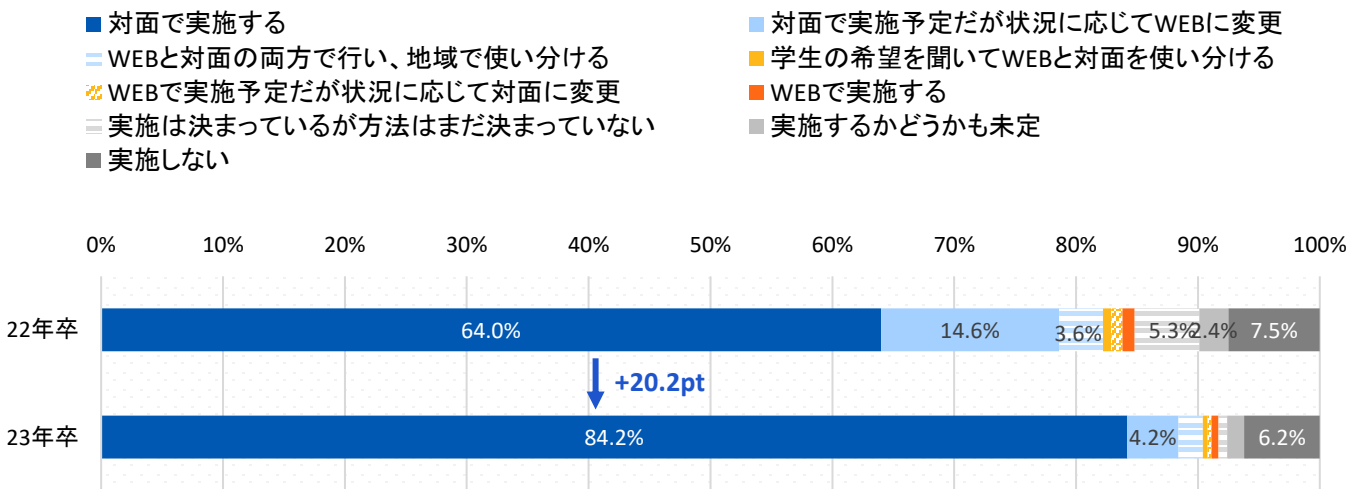
23年卒の入社式

■23年卒新入社員の入社式、84.2%の企業が対面で実施予定

23年卒新入社員の入社式について開催形式の予定を聞いたところ、84.2%の企業が「対面で実施する」と回答した。22年卒の入社式では状況に応じてWEBに変更することを想定している企業なども一定数あり、対面実施と確定していた企業は64.0%だったが、23年卒では20.2ptの増加となっている。【図13、表3】

新型コロナウイルスへの対応の在り方が変わったことなどにより、前年以上に対面で実施しやすくなったことや、新社会人として生活していく上で、選考で顔を合わせていない同期や社員と実際に会う機会を作ることの重要性を認識している企業が多いことが推察される。

【図13】入社式の実施形式



【表3】入社式の実施形式

	22年卒	23年卒
回答数	2593	1782
対面で実施する	64.0%	84.2%
対面で実施予定だが状況に応じてWEBに変更	14.6%	4.2%
WEBと対面の両方で行い、地域で使い分ける	3.6%	2.0%
学生の希望を聞いてWEBと対面を使い分ける	0.7%	0.4%
WEBで実施予定だが状況に応じて対面に変更	0.9%	0.3%
WEBで実施する	1.0%	0.6%
実施は決まっているが方法はまだ決まっていない	5.3%	0.7%
実施するかどうか未定	2.4%	1.4%
実施しない	7.5%	6.2%

※「23年卒の入社式について」の詳細はP.121参照

【採用予定数の増減 - 総合】

■全体
<回答数>

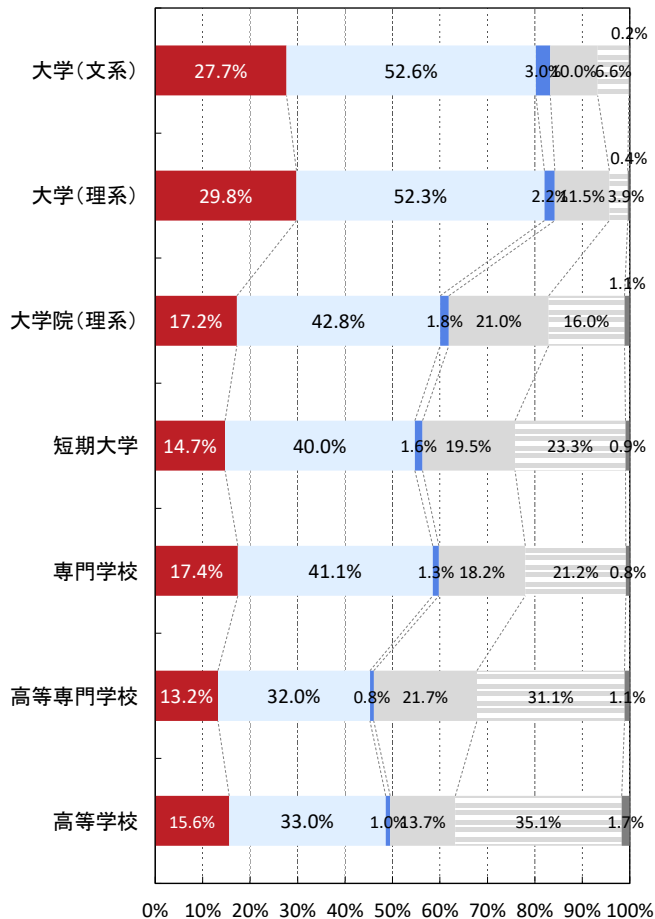
24年卒: 1,935
23年卒: 2,529

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	27.7%	52.6%	3.0%	10.0%	6.6%	0.2%
	23年卒	19.1%	56.4%	5.1%	10.9%	7.5%	1.1%
大学(理系)	24年卒	29.8%	52.3%	2.2%	11.5%	3.9%	0.4%
	23年卒	22.9%	57.8%	3.7%	11.2%	3.4%	0.9%
大学院(理系)	24年卒	17.2%	42.8%	1.8%	21.0%	16.0%	1.1%
	23年卒	13.4%	45.6%	2.9%	20.3%	16.3%	1.5%
短期大学	24年卒	14.7%	40.0%	1.6%	19.5%	23.3%	0.9%
	23年卒	9.5%	43.2%	3.3%	18.5%	23.9%	1.6%
専門学校	24年卒	17.4%	41.1%	1.3%	18.2%	21.2%	0.8%
	23年卒	12.2%	43.4%	2.8%	16.9%	23.1%	1.5%
高等専門学校	24年卒	13.2%	32.0%	0.8%	21.7%	31.1%	1.1%
	23年卒	9.6%	35.9%	2.3%	19.6%	30.9%	1.7%
高等学校	24年卒	15.6%	33.0%	1.0%	13.7%	35.1%	1.7%
	23年卒	11.2%	36.6%	2.7%	13.8%	34.2%	1.5%

(参考)	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+24.7pt	+14.0pt
大学(理系)	+27.6pt	+19.2pt
大学院(理系)	+15.4pt	+10.5pt
短期大学	+13.1pt	+6.2pt
専門学校	+16.1pt	+9.4pt
高等専門学校	+12.4pt	+7.3pt
高等学校	+14.6pt	+8.5pt

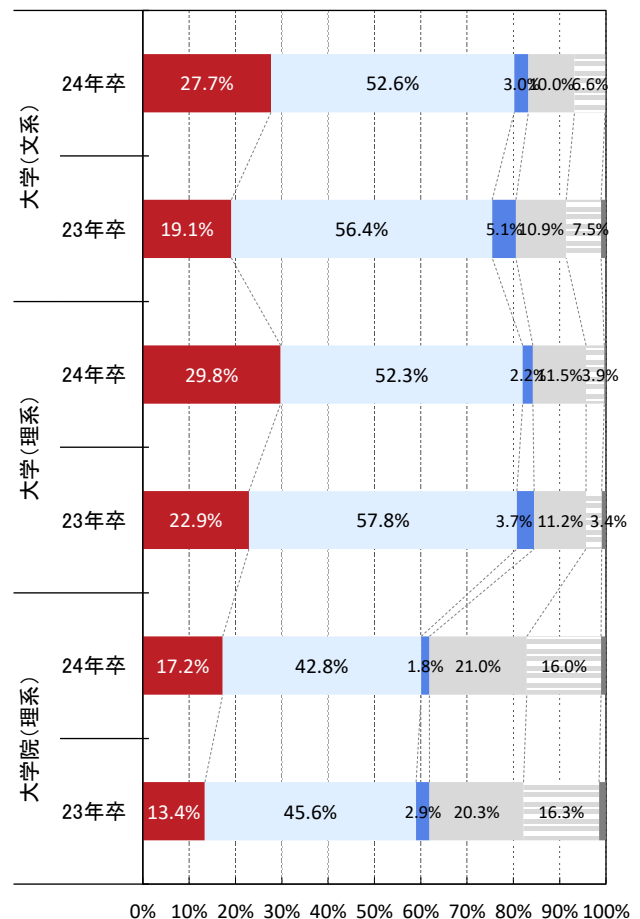
採用予定数

■増やす ■前年並み ■減らす ■未定 ■なし ■中止



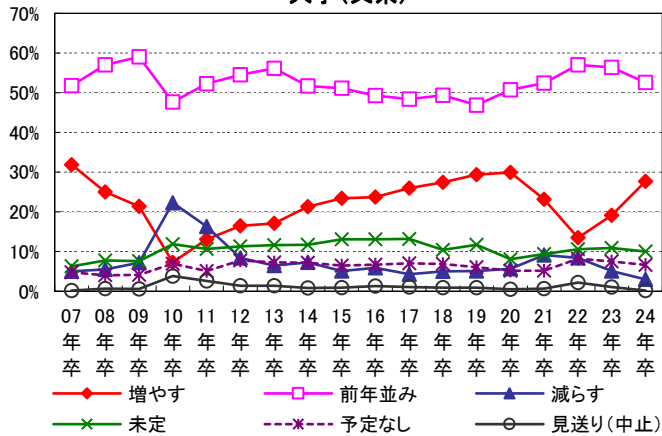
採用予定数(前年調査との比較)

■増やす ■前年並み ■減らす ■未定 ■なし ■中止

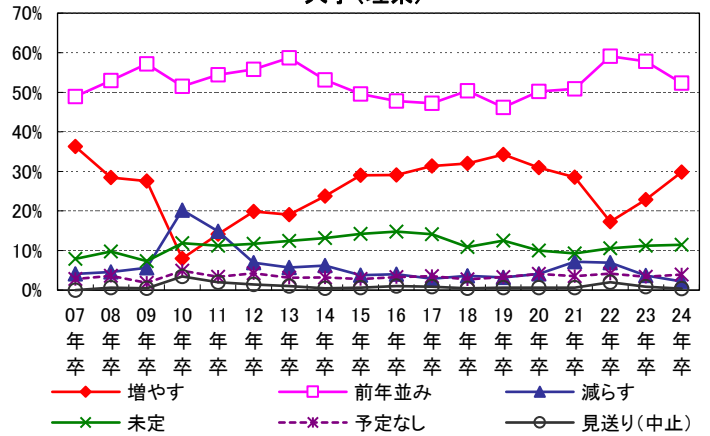


【採用予定数の増減 - 経年比較】

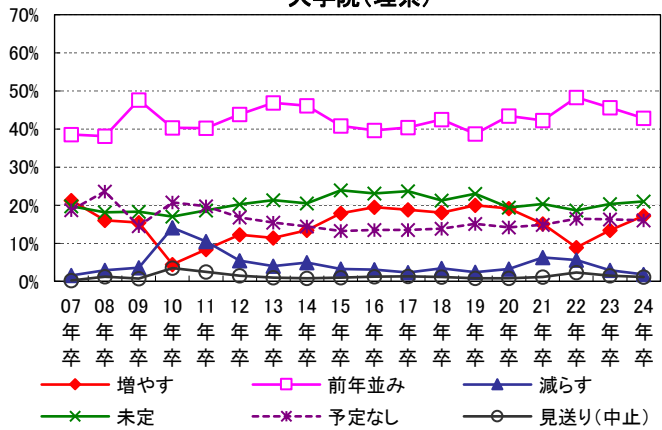
大学(文系)



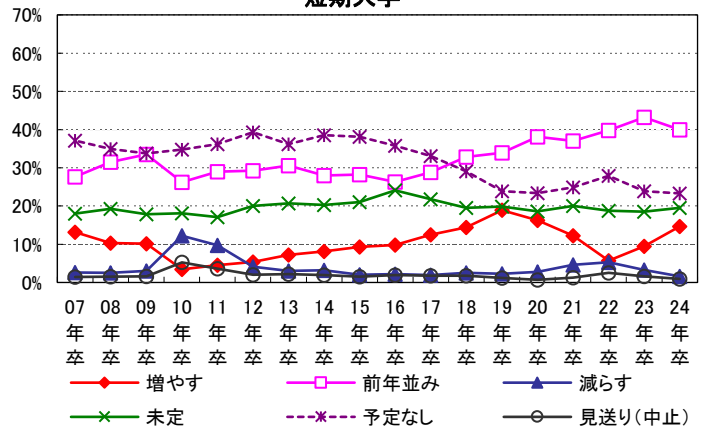
大学(理系)



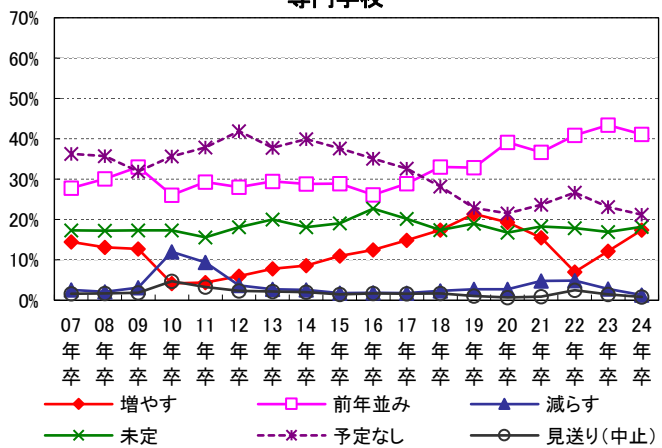
大学院(理系)



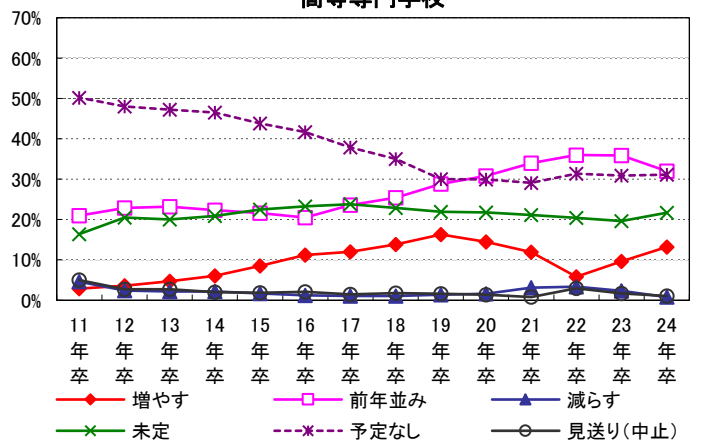
短期大学



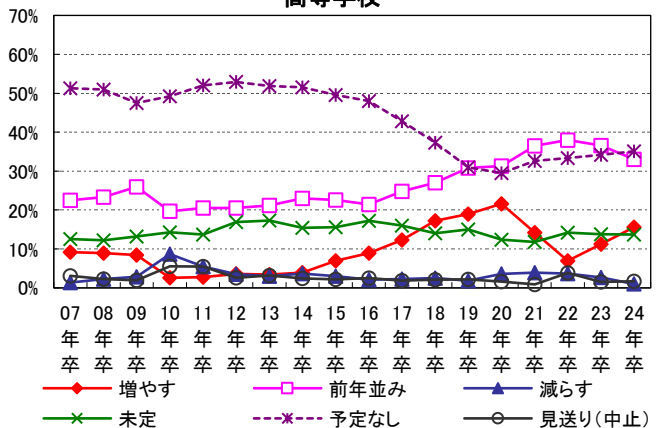
専門学校



高等専門学校



高等学校



※17年卒以前のデータは、ウエイトバックなしの値。

【採用予定数の増減 - 上場/非上場、製造/非製造】

■上場

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	32.8%	51.6%	3.2%	10.6%	1.9%	-
	23年卒	21.9%	61.1%	3.4%	10.9%	2.0%	0.7%
大学(理系)	24年卒	37.4%	46.0%	3.1%	12.4%	1.0%	-
	23年卒	29.5%	54.9%	2.9%	11.4%	0.9%	0.5%
大学院(理系)	24年卒	29.0%	43.2%	2.7%	18.2%	6.9%	-
	23年卒	23.0%	53.8%	2.8%	16.6%	3.2%	0.7%
短期大学	24年卒	16.4%	28.2%	1.9%	19.4%	34.1%	-
	23年卒	7.0%	36.5%	2.4%	17.9%	35.1%	1.1%
専門学校	24年卒	17.0%	28.2%	1.9%	19.1%	33.4%	0.4%
	23年卒	11.3%	36.8%	1.2%	15.5%	34.0%	1.1%
高等専門学校	24年卒	15.0%	23.4%	1.2%	27.2%	32.8%	0.4%
	23年卒	11.4%	37.0%	2.3%	18.1%	29.8%	1.3%
高等学校	24年卒	13.2%	23.6%	2.2%	16.8%	43.8%	0.4%
	23年卒	9.2%	33.6%	2.9%	15.0%	38.0%	1.3%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+29.6pt	+18.5pt
大学(理系)	+34.3pt	+26.6pt
大学院(理系)	+26.3pt	+20.2pt
短期大学	+14.5pt	+4.6pt
専門学校	+15.1pt	+10.1pt
高等専門学校	+13.8pt	+9.1pt
高等学校	+11.0pt	+6.3pt

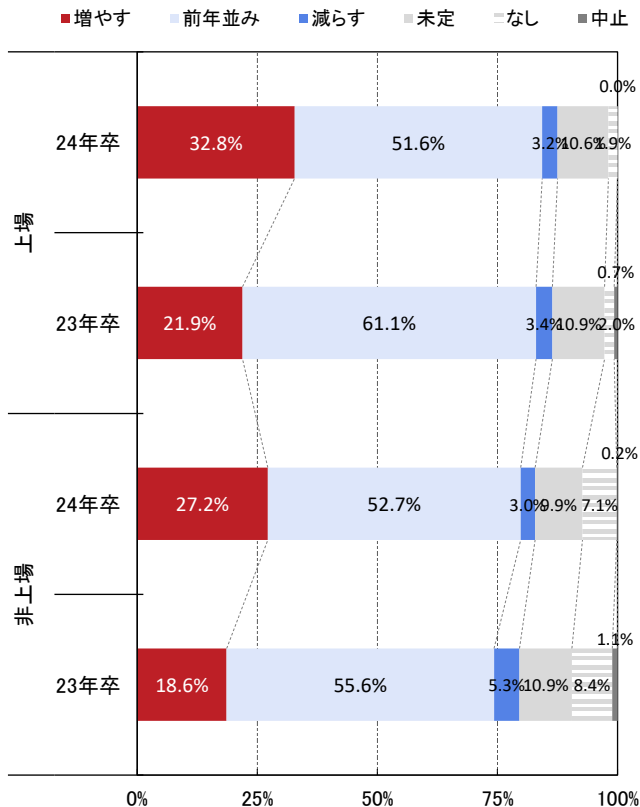
■非上場

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	27.2%	52.7%	3.0%	9.9%	7.1%	0.2%
	23年卒	18.6%	55.6%	5.3%	10.9%	8.4%	1.1%
大学(理系)	24年卒	29.1%	52.9%	2.1%	11.4%	4.2%	0.4%
	23年卒	21.9%	58.3%	3.8%	11.2%	3.9%	1.0%
大学院(理系)	24年卒	16.0%	42.7%	1.7%	21.3%	17.0%	1.3%
	23年卒	11.8%	44.2%	3.0%	20.9%	18.5%	1.6%
短期大学	24年卒	14.5%	41.2%	1.6%	19.5%	22.2%	1.0%
	23年卒	9.9%	44.4%	3.4%	18.6%	22.0%	1.7%
専門学校	24年卒	17.4%	42.4%	1.2%	18.2%	20.0%	0.8%
	23年卒	12.3%	44.5%	3.1%	17.2%	21.3%	1.6%
高等専門学校	24年卒	13.0%	32.9%	0.8%	21.1%	30.9%	1.2%
	23年卒	9.3%	35.7%	2.3%	19.8%	31.1%	1.8%
高等学校	24年卒	15.8%	33.9%	0.8%	13.3%	34.3%	1.8%
	23年卒	11.5%	37.1%	2.7%	13.6%	33.5%	1.5%

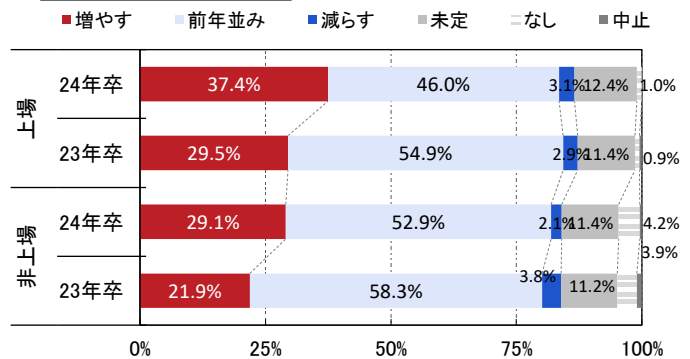
■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+24.2pt	+13.3pt
大学(理系)	+27.0pt	+18.1pt
大学院(理系)	+14.3pt	+8.8pt
短期大学	+12.9pt	+6.5pt
専門学校	+16.2pt	+9.2pt
高等専門学校	+12.2pt	+7.0pt
高等学校	+15.0pt	+8.8pt

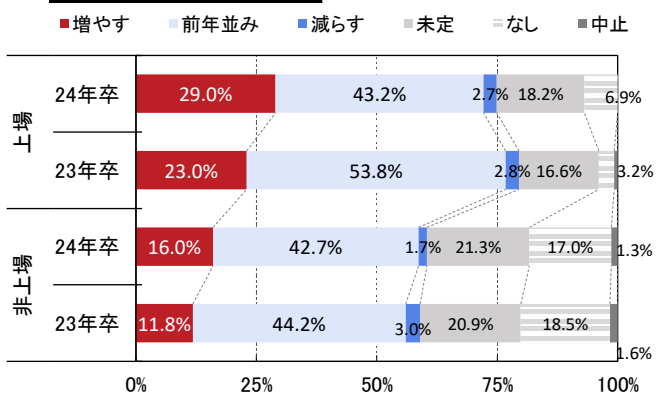
大学(文系)・上場/非上場



大学(理系)・上場/非上場



大学院(理系)・上場/非上場



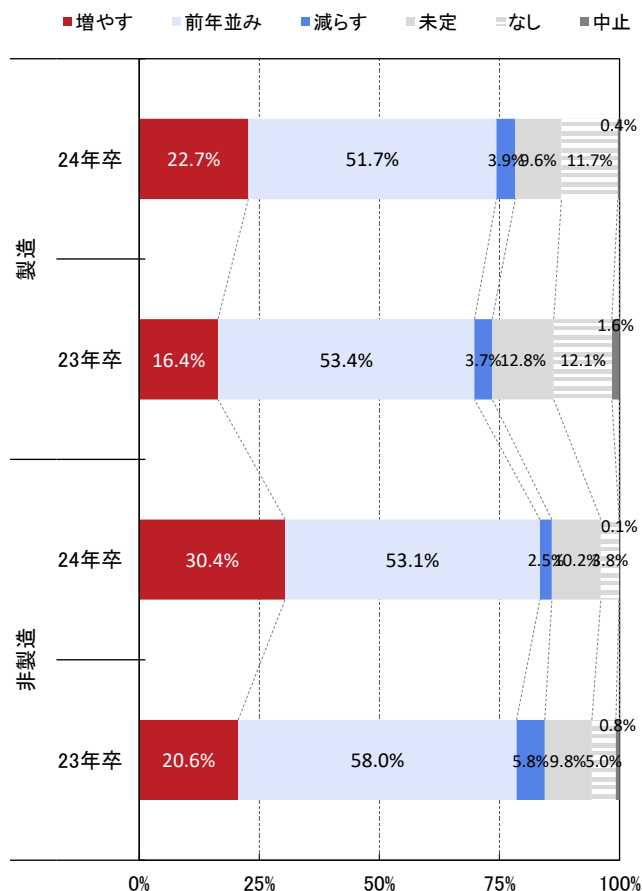
		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	22.7%	51.7%	3.9%	9.6%	11.7%	0.4%
	23年卒	16.4%	53.4%	3.7%	12.8%	12.1%	1.6%
大学(理系)	24年卒	35.6%	52.0%	2.6%	6.6%	2.7%	0.4%
	23年卒	29.3%	59.7%	1.7%	6.3%	2.1%	0.8%
大学院(理系)	24年卒	22.7%	44.9%	2.2%	16.7%	12.3%	1.1%
	23年卒	18.7%	50.4%	1.5%	17.1%	10.5%	1.7%
短期大学	24年卒	12.2%	38.5%	1.8%	20.4%	26.2%	0.9%
	23年卒	5.7%	39.6%	1.6%	22.4%	28.8%	1.9%
専門学校	24年卒	16.5%	40.9%	1.2%	19.3%	21.2%	0.8%
	23年卒	8.6%	43.3%	1.7%	20.4%	24.6%	1.4%
高等専門学校	24年卒	18.6%	41.2%	1.2%	20.3%	18.0%	0.7%
	23年卒	12.9%	43.2%	1.3%	22.5%	18.3%	1.8%
高等学校	24年卒	17.6%	43.0%	1.0%	13.2%	24.0%	1.3%
	23年卒	14.1%	47.6%	1.6%	13.0%	22.5%	1.1%

■参考	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+18.8pt	+12.7pt
大学(理系)	+33.0pt	+27.6pt
大学院(理系)	+20.5pt	+17.2pt
短期大学	+10.4pt	+4.1pt
専門学校	+15.3pt	+6.9pt
高等専門学校	+17.4pt	+11.6pt
高等学校	+16.6pt	+12.5pt

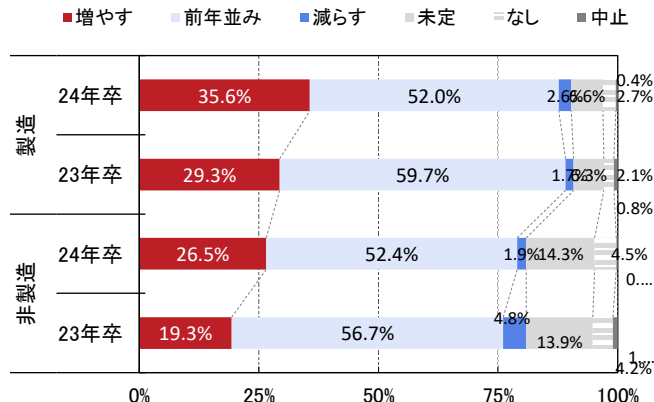
		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	30.4%	53.1%	2.5%	10.2%	3.8%	0.1%
	23年卒	20.6%	58.0%	5.8%	9.8%	5.0%	0.8%
大学(理系)	24年卒	26.5%	52.4%	1.9%	14.3%	4.5%	0.3%
	23年卒	19.3%	56.7%	4.8%	13.9%	4.2%	1.0%
大学院(理系)	24年卒	14.0%	41.5%	1.6%	23.5%	18.2%	1.2%
	23年卒	10.4%	42.9%	3.8%	22.1%	19.5%	1.3%
短期大学	24年卒	16.1%	40.9%	1.5%	18.9%	21.7%	0.9%
	23年卒	11.6%	45.2%	4.2%	16.4%	21.3%	1.4%
専門学校	24年卒	17.9%	41.2%	1.3%	17.7%	21.2%	0.8%
	23年卒	14.2%	43.4%	3.5%	15.0%	22.3%	1.6%
高等専門学校	24年卒	10.0%	26.7%	0.6%	22.6%	38.8%	1.3%
	23年卒	7.7%	31.8%	2.8%	17.9%	38.0%	1.7%
高等学校	24年卒	14.4%	27.2%	1.0%	13.9%	41.6%	2.0%
	23年卒	9.5%	30.3%	3.4%	14.3%	40.8%	1.7%

■参考	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+27.9pt	+14.8pt
大学(理系)	+24.6pt	+14.5pt
大学院(理系)	+12.4pt	+6.6pt
短期大学	+14.6pt	+7.4pt
専門学校	+16.6pt	+10.7pt
高等専門学校	+9.4pt	+4.9pt
高等学校	+13.4pt	+6.1pt

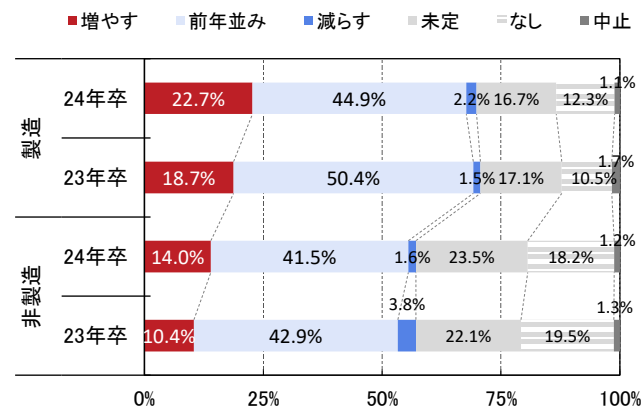
大学(文系)・製造/非製造



大学(理系)・製造/非製造



大学院(理系)・製造/非製造



【採用予定数の増減 - 従業員規模別】

■～49人

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	21.8%	51.6%	2.2%	15.4%	8.6%	0.3%
	23年卒	17.3%	47.8%	3.4%	14.7%	14.5%	2.3%
大学(理系)	24年卒	28.6%	50.6%	1.3%	15.0%	4.2%	0.3%
	23年卒	22.7%	54.3%	2.8%	11.0%	7.6%	1.6%
大学院(理系)	24年卒	20.0%	37.1%	0.7%	20.1%	18.8%	3.2%
	23年卒	11.8%	39.5%	2.5%	20.7%	22.8%	2.8%
短期大学	24年卒	15.7%	38.5%	1.6%	20.9%	20.6%	2.6%
	23年卒	9.5%	40.9%	2.5%	22.7%	20.7%	3.8%
専門学校	24年卒	16.8%	40.8%	0.9%	21.3%	18.6%	1.7%
	23年卒	11.5%	42.7%	2.8%	19.2%	20.4%	3.4%
高等専門学校	24年卒	16.6%	32.6%	0.8%	19.1%	28.4%	2.5%
	23年卒	10.4%	35.0%	1.4%	20.1%	29.1%	4.0%
高等学校	24年卒	13.2%	27.2%	-	17.2%	38.2%	4.1%
	23年卒	9.9%	32.2%	3.0%	14.8%	36.7%	3.5%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+19.6pt	+13.9pt
大学(理系)	+27.3pt	+19.9pt
大学院(理系)	+19.3pt	+9.3pt
短期大学	+14.1pt	+7.0pt
専門学校	+15.9pt	+8.7pt
高等専門学校	+15.8pt	+9.0pt
高等学校	#VALUE!	+6.9pt

■50～99人

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	21.0%	49.2%	5.3%	11.1%	12.7%	0.7%
	23年卒	16.2%	55.5%	5.7%	10.8%	9.6%	2.1%
大学(理系)	24年卒	25.2%	51.4%	3.4%	12.4%	6.7%	0.7%
	23年卒	23.1%	56.9%	3.7%	9.1%	5.7%	1.5%
大学院(理系)	24年卒	14.1%	39.9%	3.0%	21.3%	20.8%	0.9%
	23年卒	11.8%	43.8%	3.2%	18.0%	20.6%	2.6%
短期大学	24年卒	7.7%	37.4%	2.6%	22.8%	28.5%	0.9%
	23年卒	7.9%	45.6%	2.9%	18.4%	23.4%	1.8%
専門学校	24年卒	10.4%	41.9%	1.6%	22.7%	22.5%	0.9%
	23年卒	9.3%	47.8%	2.2%	17.0%	22.1%	1.6%
高等専門学校	24年卒	8.6%	32.3%	1.4%	21.6%	35.2%	0.9%
	23年卒	8.9%	39.6%	1.7%	18.6%	29.8%	1.3%
高等学校	24年卒	11.1%	30.7%	0.9%	15.7%	40.7%	1.0%
	23年卒	10.4%	39.4%	1.1%	12.0%	35.4%	1.8%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+15.7pt	+10.5pt
大学(理系)	+21.8pt	+19.4pt
大学院(理系)	+11.1pt	+8.6pt
短期大学	+5.1pt	+5.0pt
専門学校	+8.8pt	+7.1pt
高等専門学校	+7.2pt	+7.2pt
高等学校	+10.2pt	+9.3pt

■100人以上300人未満

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	30.4%	52.9%	2.2%	8.0%	6.6%	-
	23年卒	16.9%	61.1%	5.3%	8.7%	7.7%	0.4%
大学(理系)	24年卒	31.5%	53.6%	1.6%	9.2%	3.7%	0.5%
	23年卒	20.3%	62.0%	4.2%	9.7%	2.8%	1.0%
大学院(理系)	24年卒	17.2%	42.1%	1.6%	21.0%	16.9%	1.3%
	23年卒	9.8%	47.9%	2.9%	20.2%	17.6%	1.6%
短期大学	24年卒	14.9%	41.4%	1.3%	17.9%	23.7%	0.8%
	23年卒	9.0%	45.9%	3.5%	17.0%	23.1%	1.6%
専門学校	24年卒	18.1%	41.5%	0.7%	17.1%	21.9%	0.8%
	23年卒	11.9%	44.7%	3.1%	14.8%	23.8%	1.8%
高等専門学校	24年卒	13.4%	30.9%	0.8%	20.5%	33.1%	1.2%
	23年卒	8.6%	34.6%	2.8%	18.4%	33.4%	2.3%
高等学校	24年卒	15.9%	36.8%	1.4%	11.4%	33.2%	1.3%
	23年卒	12.2%	36.2%	2.6%	12.5%	34.7%	1.8%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+28.2pt	+11.6pt
大学(理系)	+29.9pt	+16.1pt
大学院(理系)	+15.6pt	+6.9pt
短期大学	+13.6pt	+5.5pt
専門学校	+17.4pt	+8.8pt
高等専門学校	+12.6pt	+5.8pt
高等学校	+14.5pt	+9.6pt

■300人以上500人未満

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	28.2%	53.4%	5.3%	7.1%	5.7%	0.3%
	23年卒	20.9%	56.5%	6.6%	8.9%	5.6%	1.4%
大学(理系)	24年卒	29.5%	49.3%	4.1%	11.7%	5.1%	0.3%
	23年卒	20.2%	61.3%	3.7%	13.6%	0.9%	0.2%
大学院(理系)	24年卒	14.1%	43.5%	2.8%	19.9%	19.3%	0.3%
	23年卒	11.7%	47.3%	2.3%	22.8%	15.6%	0.3%
短期大学	24年卒	13.2%	41.6%	1.0%	21.5%	22.3%	0.4%
	23年卒	6.8%	44.4%	2.6%	18.3%	27.2%	0.7%
専門学校	24年卒	18.5%	42.0%	1.7%	15.7%	21.5%	0.6%
	23年卒	11.7%	42.7%	2.5%	17.0%	25.8%	0.3%
高等専門学校	24年卒	8.8%	33.1%	0.4%	26.7%	30.4%	0.6%
	23年卒	8.3%	30.5%	2.1%	23.6%	35.2%	0.3%
高等学校	24年卒	17.8%	35.8%	1.5%	12.1%	30.0%	2.8%
	23年卒	9.3%	35.3%	4.3%	14.7%	36.4%	—

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+22.9pt	+14.3pt
大学(理系)	+25.4pt	+16.5pt
大学院(理系)	+11.3pt	+9.4pt
短期大学	+12.2pt	+4.2pt
専門学校	+16.8pt	+9.2pt
高等専門学校	+8.4pt	+6.2pt
高等学校	+16.3pt	+5.0pt

■500人以上1,000人未満

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	32.1%	55.9%	2.1%	7.7%	2.2%	—
	23年卒	20.5%	60.4%	3.9%	10.2%	4.0%	0.9%
大学(理系)	24年卒	30.1%	57.2%	1.3%	9.8%	1.6%	—
	23年卒	23.7%	60.4%	2.4%	11.6%	1.0%	0.9%
大学院(理系)	24年卒	11.9%	49.0%	1.3%	25.2%	12.5%	—
	23年卒	16.0%	49.5%	2.1%	18.8%	12.6%	0.9%
短期大学	24年卒	19.5%	39.6%	1.6%	16.3%	22.9%	—
	23年卒	10.4%	44.6%	2.7%	16.9%	24.4%	1.1%
専門学校	24年卒	20.9%	41.0%	2.3%	14.8%	21.0%	—
	23年卒	12.1%	44.0%	2.6%	17.1%	23.2%	1.1%
高等専門学校	24年卒	14.8%	33.2%	0.3%	26.0%	25.2%	0.5%
	23年卒	9.3%	40.9%	2.3%	17.8%	28.4%	1.3%
高等学校	24年卒	17.6%	34.4%	1.1%	15.0%	31.4%	0.4%
	23年卒	9.4%	41.4%	4.3%	12.3%	31.9%	0.7%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+30.0pt	+16.6pt
大学(理系)	+28.8pt	+21.3pt
大学院(理系)	+10.6pt	+13.9pt
短期大学	+17.9pt	+7.7pt
専門学校	+18.6pt	+9.5pt
高等専門学校	+14.5pt	+7.0pt
高等学校	+16.5pt	+5.1pt

■1,000人以上3,000人未満

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	32.5%	55.8%	2.4%	9.2%	—	—
	23年卒	27.5%	54.8%	3.9%	12.0%	1.8%	—
大学(理系)	24年卒	29.7%	55.0%	2.4%	11.3%	1.6%	—
	23年卒	32.6%	50.0%	3.0%	12.6%	1.9%	—
大学院(理系)	24年卒	24.3%	52.6%	2.4%	16.8%	3.9%	—
	23年卒	24.9%	43.5%	2.3%	23.2%	6.2%	—
短期大学	24年卒	16.6%	44.2%	2.0%	16.3%	20.9%	—
	23年卒	17.4%	35.3%	3.3%	18.6%	25.4%	0.1%
専門学校	24年卒	19.9%	41.9%	2.0%	15.8%	20.4%	—
	23年卒	19.8%	35.8%	3.2%	18.1%	22.8%	0.4%
高等専門学校	24年卒	13.6%	32.0%	1.4%	18.7%	34.3%	—
	23年卒	14.1%	35.4%	1.8%	20.1%	28.6%	0.1%
高等学校	24年卒	20.2%	28.4%	0.8%	9.9%	40.0%	0.6%
	23年卒	15.8%	36.6%	2.0%	15.8%	29.2%	0.7%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+30.1pt	+23.6pt
大学(理系)	+27.3pt	+29.6pt
大学院(理系)	+21.9pt	+22.6pt
短期大学	+14.6pt	+17.4pt
専門学校	+17.9pt	+16.6pt
高等専門学校	+12.2pt	+12.3pt
高等学校	+19.4pt	+13.8pt

■3,000人以上5,000人未満

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	29.2%	48.8%	－	21.9%	－	－
	23年卒	19.3%	47.5%	10.1%	23.2%	－	－
大学(理系)	24年卒	47.9%	24.1%	6.1%	21.9%	－	－
	23年卒	19.8%	43.6%	10.1%	24.2%	2.3%	－
大学院(理系)	24年卒	25.7%	37.0%	－	23.3%	14.0%	－
	23年卒	19.3%	44.4%	10.0%	20.3%	6.0%	－
短期大学	24年卒	19.9%	31.9%	－	23.3%	24.9%	－
	23年卒	4.1%	31.5%	10.0%	24.3%	30.1%	－
専門学校	24年卒	19.9%	28.4%	－	16.8%	31.3%	3.5%
	23年卒	9.0%	35.2%	6.3%	25.7%	23.8%	－
高等専門学校	24年卒	9.3%	39.6%	－	20.3%	27.3%	3.5%
	23年卒	9.1%	34.9%	7.7%	24.7%	23.5%	－
高等学校	24年卒	26.4%	27.2%	－	19.7%	23.2%	3.5%
	23年卒	9.1%	38.7%	4.0%	29.4%	19.0%	－

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+29.2pt	+9.2pt
大学(理系)	+41.8pt	+9.7pt
大学院(理系)	+25.7pt	+9.3pt
短期大学	+19.9pt	-5.9pt
専門学校	+19.9pt	+2.7pt
高等専門学校	+9.3pt	+1.4pt
高等学校	+26.4pt	+5.1pt

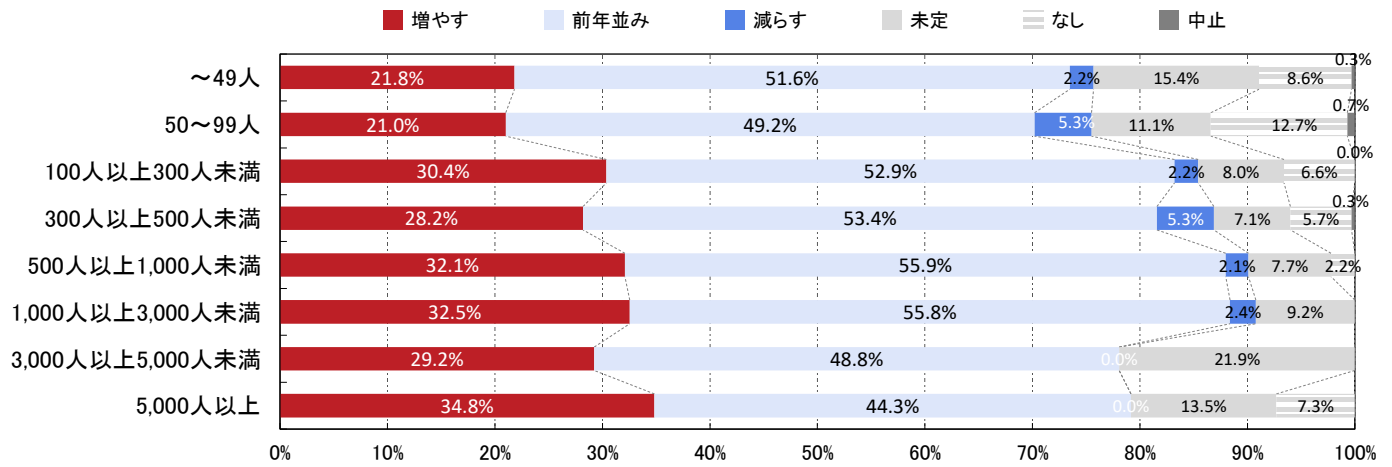
■5,000人以上

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	34.8%	44.3%	－	13.5%	7.3%	－
	23年卒	26.6%	54.8%	6.7%	8.6%	3.3%	－
大学(理系)	24年卒	40.6%	46.3%	－	13.1%	－	－
	23年卒	30.3%	50.4%	6.6%	12.8%	－	－
大学院(理系)	24年卒	30.5%	42.1%	－	27.5%	－	－
	23年卒	20.2%	49.3%	6.9%	17.9%	5.7%	－
短期大学	24年卒	25.5%	29.9%	－	26.5%	18.2%	－
	23年卒	7.4%	43.0%	7.4%	14.8%	27.5%	－
専門学校	24年卒	24.1%	30.8%	－	23.3%	21.7%	－
	23年卒	14.7%	43.8%	2.2%	13.5%	25.7%	－
高等専門学校	24年卒	30.4%	26.6%	－	25.8%	17.2%	－
	23年卒	11.3%	37.3%	2.2%	20.0%	29.2%	－
高等学校	24年卒	13.8%	37.5%	－	16.6%	32.1%	－
	23年卒	15.1%	30.6%	－	13.4%	40.9%	－

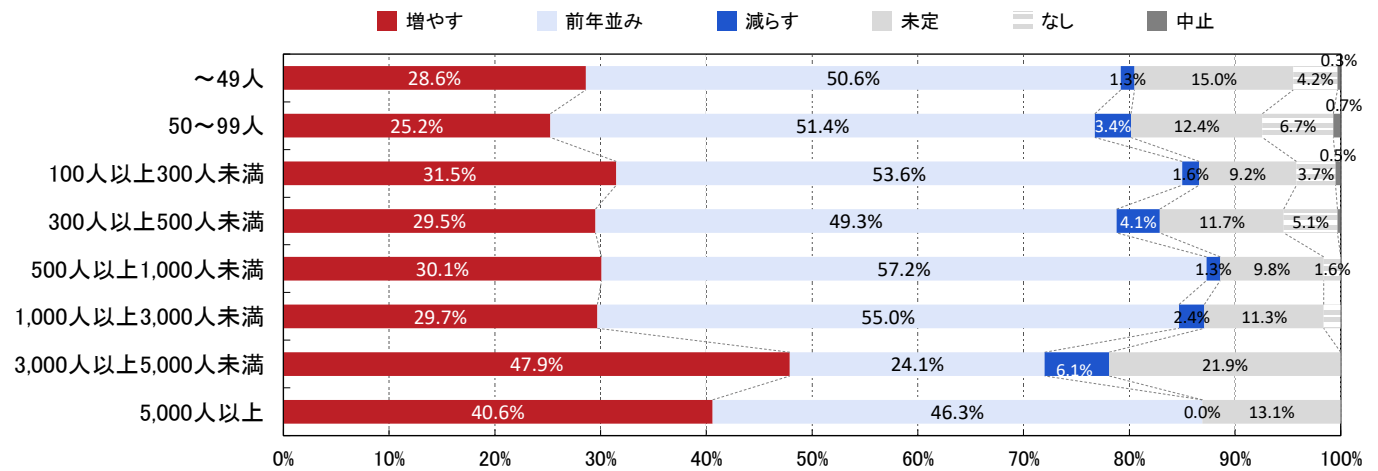
■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+34.8pt	+19.9pt
大学(理系)	+40.6pt	+23.7pt
大学院(理系)	+30.5pt	+13.3pt
短期大学	+25.5pt	0.0pt
専門学校	+24.1pt	+12.5pt
高等専門学校	+30.4pt	+9.1pt
高等学校	+13.8pt	+15.1pt

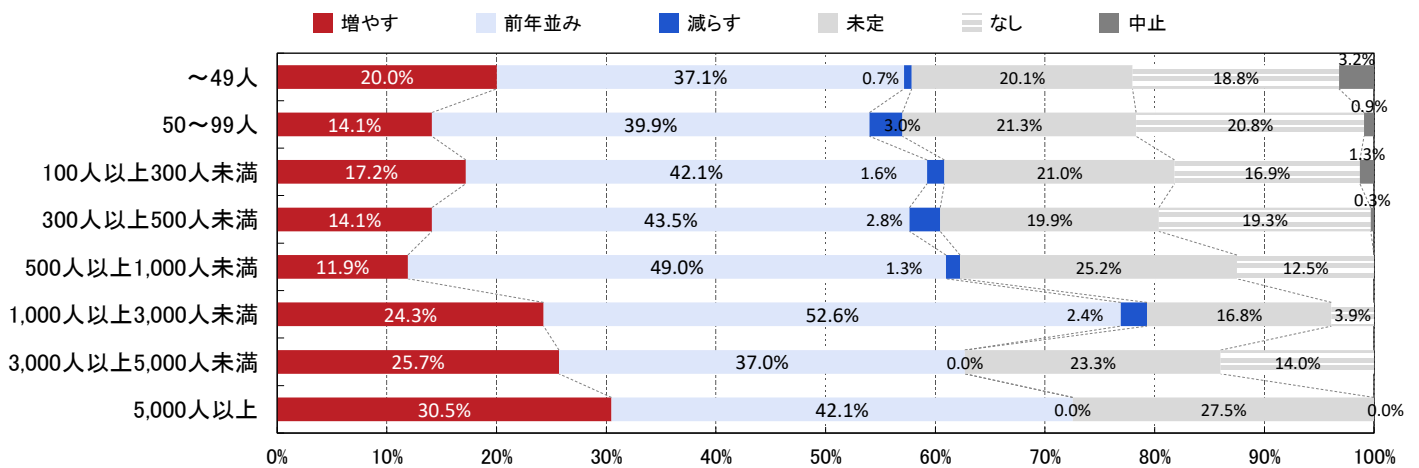
大学(文系)・従業員規模別



大学(理系)・従業員規模別

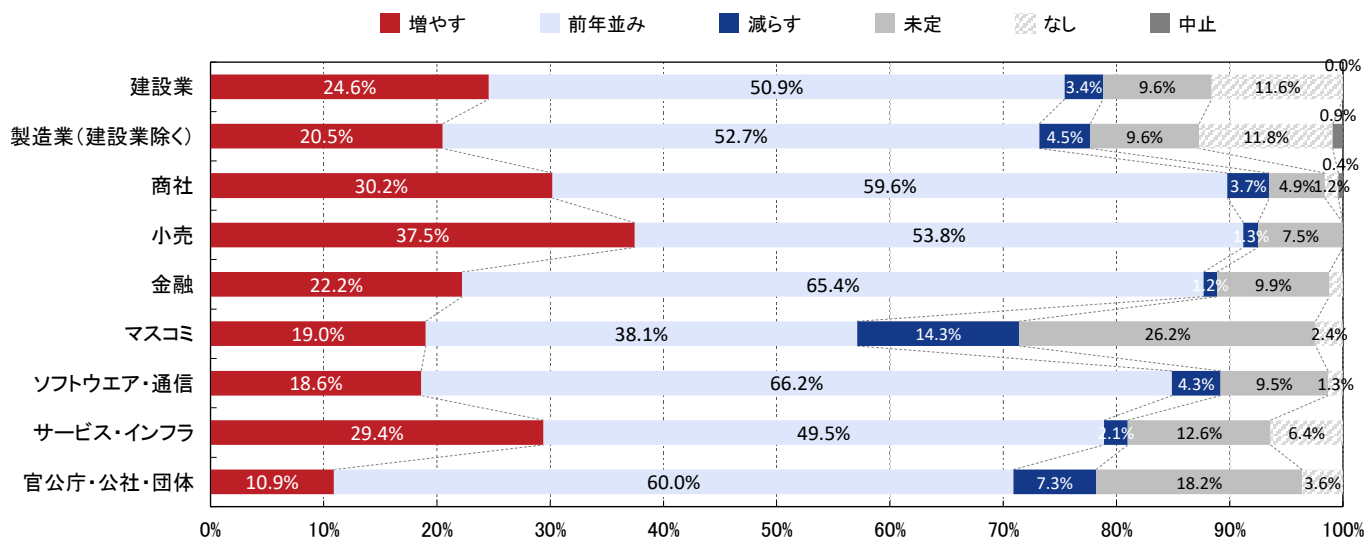


大学院(理系)・従業員規模別

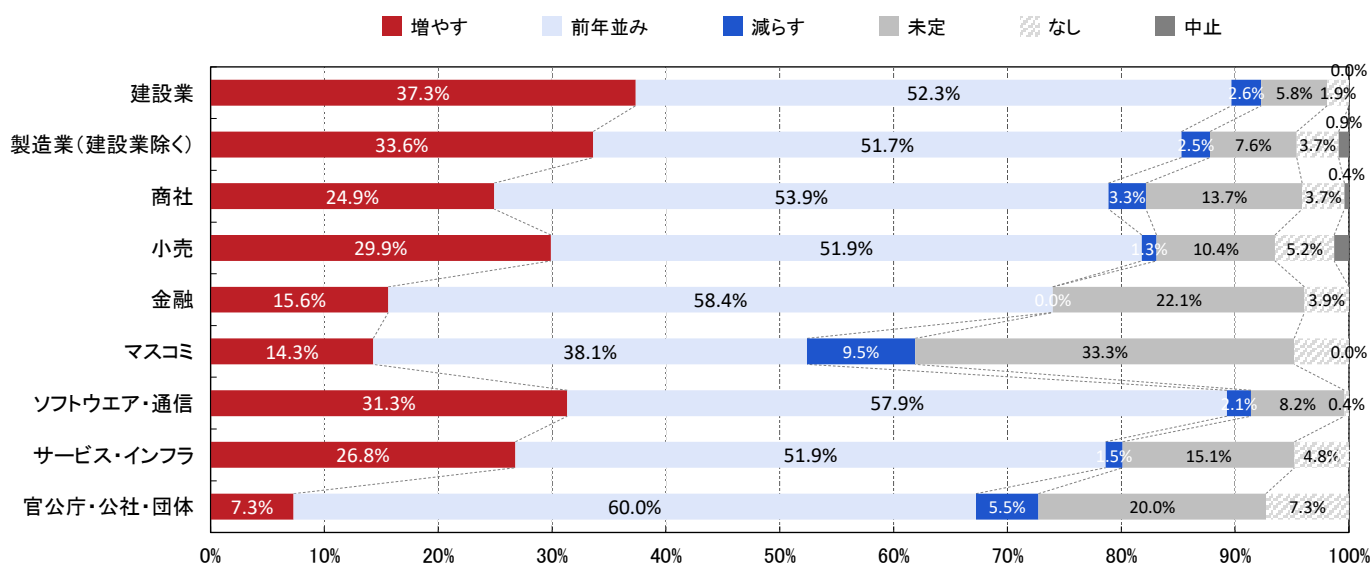


【採用予定数の増減 - 業種別】

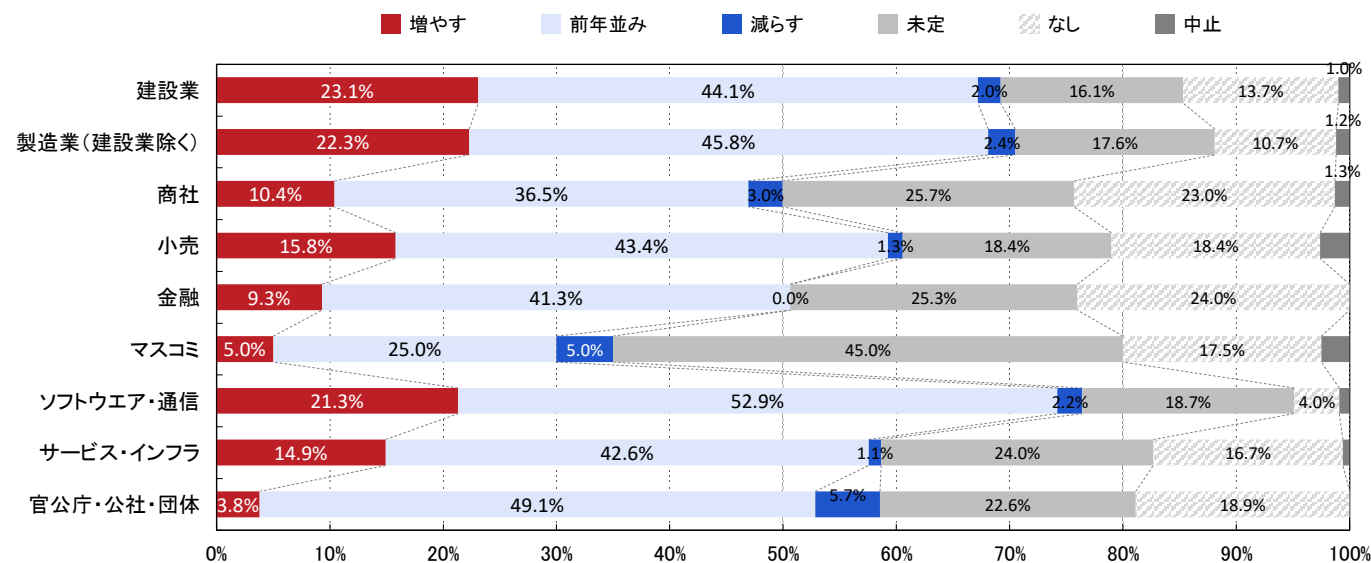
大学(文系)・業種別



大学(理系)・業種別



大学院(理系)・業種別



■建設業

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	24.6%	50.9%	3.4%	9.6%	11.6%	—
	23年卒	14.3%	54.6%	3.9%	12.0%	13.4%	1.7%
大学(理系)	24年卒	37.3%	52.3%	2.6%	5.8%	1.9%	—
	23年卒	29.5%	62.8%	1.9%	3.5%	1.9%	0.5%
大学院(理系)	24年卒	23.1%	44.1%	2.0%	16.1%	13.7%	1.0%
	23年卒	17.6%	50.3%	1.7%	17.3%	11.3%	1.7%
短期大学	24年卒	15.2%	43.9%	2.1%	18.3%	20.1%	0.3%
	23年卒	6.0%	46.7%	2.0%	21.2%	21.8%	2.3%
専門学校	24年卒	22.3%	47.3%	1.7%	16.2%	12.2%	0.3%
	23年卒	10.6%	53.5%	1.9%	17.5%	15.3%	1.1%
高等専門学校	24年卒	21.4%	45.5%	1.0%	16.1%	15.7%	0.3%
	23年卒	13.2%	50.1%	1.1%	18.3%	15.2%	2.0%
高等学校	24年卒	15.6%	45.1%	1.0%	10.5%	26.4%	1.4%
	23年卒	11.0%	52.8%	2.0%	11.5%	21.6%	1.1%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+21.2pt	+10.4pt
大学(理系)	+34.7pt	+27.6pt
大学院(理系)	+21.1pt	+15.9pt
短期大学	+13.1pt	+4.0pt
専門学校	+20.6pt	+8.7pt
高等専門学校	+20.4pt	+12.1pt
高等学校	+14.6pt	+9.0pt

■製造業(建設業除く)

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	20.5%	52.7%	4.5%	9.6%	11.8%	0.9%
	23年卒	18.7%	52.0%	3.5%	13.7%	10.5%	1.5%
大学(理系)	24年卒	33.6%	51.7%	2.5%	7.6%	3.7%	0.9%
	23年卒	29.0%	56.1%	1.5%	9.8%	2.5%	1.2%
大学院(理系)	24年卒	22.3%	45.8%	2.4%	17.6%	10.7%	1.2%
	23年卒	20.0%	50.5%	1.2%	16.9%	9.7%	1.7%
短期大学	24年卒	8.7%	32.2%	1.4%	22.8%	33.4%	1.4%
	23年卒	5.2%	31.4%	1.2%	23.9%	36.9%	1.4%
専門学校	24年卒	9.6%	33.3%	0.7%	22.9%	32.0%	1.4%
	23年卒	6.3%	31.1%	1.4%	23.8%	35.8%	1.7%
高等専門学校	24年卒	15.3%	36.0%	1.4%	25.3%	20.8%	1.2%
	23年卒	12.5%	34.9%	1.6%	27.5%	22.0%	1.6%
高等学校	24年卒	19.9%	40.5%	0.9%	16.4%	21.1%	1.2%
	23年卒	17.8%	41.6%	1.2%	14.8%	23.6%	1.0%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+16.0pt	+15.2pt
大学(理系)	+31.1pt	+27.5pt
大学院(理系)	+19.9pt	+18.8pt
短期大学	+7.3pt	+4.0pt
専門学校	+8.9pt	+4.9pt
高等専門学校	+13.9pt	+10.9pt
高等学校	+19.0pt	+16.6pt

■商社

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	30.2%	59.6%	3.7%	4.9%	1.2%	0.4%
	23年卒	20.6%	60.0%	7.4%	7.7%	2.9%	1.3%
大学(理系)	24年卒	24.9%	53.9%	3.3%	13.7%	3.7%	0.4%
	23年卒	19.9%	53.3%	5.6%	12.9%	6.6%	1.7%
大学院(理系)	24年卒	10.4%	36.5%	3.0%	25.7%	23.0%	1.3%
	23年卒	9.0%	33.9%	2.8%	22.1%	30.1%	2.1%
短期大学	24年卒	10.8%	37.9%	4.3%	18.1%	27.2%	1.7%
	23年卒	8.6%	37.5%	4.1%	17.9%	29.6%	2.4%
専門学校	24年卒	13.7%	39.9%	2.6%	16.3%	25.3%	2.1%
	23年卒	15.5%	33.7%	3.4%	15.8%	28.9%	2.7%
高等専門学校	24年卒	10.0%	25.8%	2.2%	21.8%	37.6%	2.6%
	23年卒	5.2%	26.6%	2.8%	19.3%	44.5%	1.7%
高等学校	24年卒	11.8%	28.5%	1.8%	14.5%	40.4%	3.1%
	23年卒	7.9%	26.0%	3.4%	16.1%	44.9%	1.7%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+26.5pt	+13.2pt
大学(理系)	+21.6pt	+14.3pt
大学院(理系)	+7.4pt	+6.2pt
短期大学	+6.5pt	+4.5pt
専門学校	+11.1pt	+12.1pt
高等専門学校	+7.8pt	+2.4pt
高等学校	+10.0pt	+4.5pt

■小売

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	37.5%	53.8%	1.3%	7.5%	—	—
	23年卒	17.4%	70.5%	6.1%	4.5%	1.5%	—
大学(理系)	24年卒	29.9%	51.9%	1.3%	10.4%	5.2%	1.3%
	23年卒	15.9%	65.9%	6.1%	9.8%	1.5%	0.8%
大学院(理系)	24年卒	15.8%	43.4%	1.3%	18.4%	18.4%	2.6%
	23年卒	9.4%	52.0%	5.5%	18.1%	14.2%	0.8%
短期大学	24年卒	24.0%	54.7%	1.3%	13.3%	6.7%	—
	23年卒	13.0%	65.6%	6.9%	10.7%	3.8%	—
専門学校	24年卒	24.0%	49.3%	1.3%	17.3%	8.0%	—
	23年卒	12.3%	66.2%	5.4%	10.8%	5.4%	—
高等専門学校	24年卒	9.3%	25.3%	—	30.7%	33.3%	1.3%
	23年卒	6.2%	42.2%	5.5%	16.4%	28.9%	0.8%
高等学校	24年卒	21.1%	28.9%	—	11.8%	35.5%	2.6%
	23年卒	11.5%	43.1%	6.2%	12.3%	26.2%	0.8%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+36.2pt	+11.3pt
大学(理系)	+28.6pt	+9.8pt
大学院(理系)	+14.5pt	+3.9pt
短期大学	+22.7pt	+6.1pt
専門学校	+22.7pt	+6.9pt
高等専門学校	+9.3pt	+0.7pt
高等学校	+21.1pt	+5.3pt

■金融

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	22.2%	65.4%	1.2%	9.9%	1.2%	—
	23年卒	21.2%	53.1%	3.5%	20.4%	0.9%	0.9%
大学(理系)	24年卒	15.6%	58.4%	—	22.1%	3.9%	—
	23年卒	15.5%	50.0%	1.8%	30.0%	1.8%	0.9%
大学院(理系)	24年卒	9.3%	41.3%	—	25.3%	24.0%	—
	23年卒	5.6%	43.9%	1.9%	29.9%	17.8%	0.9%
短期大学	24年卒	9.2%	46.1%	—	17.1%	25.0%	2.6%
	23年卒	4.6%	37.6%	2.8%	30.3%	23.9%	0.9%
専門学校	24年卒	10.7%	37.3%	—	14.7%	33.3%	4.0%
	23年卒	2.8%	27.1%	1.9%	28.0%	39.3%	0.9%
高等専門学校	24年卒	6.8%	13.5%	—	24.3%	51.4%	4.1%
	23年卒	1.9%	16.0%	1.9%	23.6%	55.7%	0.9%
高等学校	24年卒	13.3%	29.3%	—	13.3%	40.0%	4.0%
	23年卒	4.7%	22.4%	0.9%	21.5%	49.5%	0.9%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+21.0pt	+17.7pt
大学(理系)	+15.6pt	+13.7pt
大学院(理系)	+9.3pt	+3.7pt
短期大学	+9.2pt	+1.8pt
専門学校	+10.7pt	+0.9pt
高等専門学校	+6.8pt	0.0pt
高等学校	+13.3pt	+3.8pt

■マスコミ

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	19.0%	38.1%	14.3%	26.2%	2.4%	—
	23年卒	13.2%	48.5%	4.4%	30.9%	1.5%	1.5%
大学(理系)	24年卒	14.3%	38.1%	9.5%	33.3%	4.8%	—
	23年卒	13.6%	39.4%	1.5%	36.4%	7.6%	1.5%
大学院(理系)	24年卒	5.0%	25.0%	5.0%	45.0%	17.5%	2.5%
	23年卒	7.6%	34.8%	—	42.4%	13.6%	1.5%
短期大学	24年卒	5.1%	15.4%	5.1%	33.3%	35.9%	5.1%
	23年卒	1.6%	15.6%	—	23.4%	57.8%	1.6%
専門学校	24年卒	5.0%	20.0%	5.0%	22.5%	42.5%	5.0%
	23年卒	3.2%	11.1%	—	22.2%	61.9%	1.6%
高等専門学校	24年卒	5.1%	17.9%	2.6%	15.4%	53.8%	5.1%
	23年卒	1.6%	10.9%	—	15.6%	71.9%	—
高等学校	24年卒	—	15.4%	—	2.6%	76.9%	5.1%
	23年卒	—	7.8%	—	6.3%	84.4%	1.6%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+4.7pt	+8.8pt
大学(理系)	+4.8pt	+12.1pt
大学院(理系)	±0.0pt	+7.6pt
短期大学	0.0pt	+1.6pt
専門学校	0.0pt	+3.2pt
高等専門学校	+2.5pt	+1.6pt
高等学校	±0.0pt	±0.0pt

■ソフトウェア・通信

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	18.6%	66.2%	4.3%	9.5%	1.3%	—
	23年卒	12.8%	63.1%	7.4%	10.6%	4.6%	1.4%
大学(理系)	24年卒	31.3%	57.9%	2.1%	8.2%	0.4%	—
	23年卒	27.2%	58.3%	3.9%	7.4%	1.8%	1.4%
大学院(理系)	24年卒	21.3%	52.9%	2.2%	18.7%	4.0%	0.9%
	23年卒	16.3%	51.4%	3.6%	19.6%	7.2%	1.8%
短期大学	24年卒	6.3%	44.6%	2.7%	23.7%	21.9%	0.9%
	23年卒	4.8%	43.7%	3.0%	23.7%	22.2%	2.6%
専門学校	24年卒	14.3%	45.2%	2.6%	20.0%	17.4%	0.4%
	23年卒	10.0%	51.6%	3.9%	16.5%	15.8%	2.2%
高等専門学校	24年卒	9.4%	37.7%	0.9%	23.3%	28.3%	0.4%
	23年卒	7.9%	37.8%	3.0%	21.7%	27.7%	1.9%
高等学校	24年卒	2.7%	17.6%	0.5%	9.0%	67.4%	2.7%
	23年卒	1.5%	11.8%	1.5%	10.7%	71.4%	3.1%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+14.3pt	+5.4pt
大学(理系)	+29.2pt	+23.3pt
大学院(理系)	+17.7pt	+17.7pt
短期大学	+3.6pt	+1.8pt
専門学校	+11.7pt	+6.1pt
高等専門学校	+8.5pt	+4.9pt
高等学校	+2.2pt	±0.0pt

■サービス・インフラ

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	29.4%	49.5%	2.1%	12.6%	6.4%	—
	23年卒	22.3%	53.2%	5.1%	11.1%	7.5%	0.8%
大学(理系)	24年卒	26.8%	51.9%	1.5%	15.1%	4.8%	—
	23年卒	20.4%	55.5%	4.4%	14.5%	4.4%	0.8%
大学院(理系)	24年卒	14.9%	42.6%	1.1%	24.0%	16.7%	0.6%
	23年卒	11.3%	42.7%	3.7%	22.5%	18.4%	1.2%
短期大学	24年卒	16.6%	37.4%	0.4%	20.6%	24.3%	0.6%
	23年卒	13.2%	41.9%	3.5%	16.6%	23.2%	1.6%
専門学校	24年卒	18.2%	39.6%	0.6%	18.2%	23.1%	0.2%
	23年卒	15.6%	40.3%	3.0%	15.3%	24.1%	1.7%
高等専門学校	24年卒	10.6%	28.0%	0.2%	20.0%	40.5%	0.7%
	23年卒	9.8%	31.2%	2.0%	17.5%	37.3%	2.1%
高等学校	24年卒	14.0%	26.6%	1.1%	15.1%	42.1%	1.1%
	23年卒	10.4%	29.1%	2.6%	14.3%	41.4%	2.1%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+27.3pt	+17.2pt
大学(理系)	+25.3pt	+16.0pt
大学院(理系)	+13.8pt	+7.6pt
短期大学	+16.2pt	+9.7pt
専門学校	+17.6pt	+12.6pt
高等専門学校	+10.4pt	+7.8pt
高等学校	+12.9pt	+7.8pt

■官公庁・公社・団体

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並み	減らす		なし	中止
大学(文系)	24年卒	10.9%	60.0%	7.3%	18.2%	3.6%	—
	23年卒	13.4%	53.7%	9.0%	16.4%	6.0%	1.5%
大学(理系)	24年卒	7.3%	60.0%	5.5%	20.0%	7.3%	—
	23年卒	13.2%	57.4%	7.4%	17.6%	2.9%	1.5%
大学院(理系)	24年卒	3.8%	49.1%	5.7%	22.6%	18.9%	—
	23年卒	9.1%	48.5%	4.5%	27.3%	7.6%	3.0%
短期大学	24年卒	7.7%	36.5%	5.8%	19.2%	28.8%	1.9%
	23年卒	4.5%	33.3%	4.5%	18.2%	36.4%	3.0%
専門学校	24年卒	9.6%	32.7%	5.8%	17.3%	32.7%	1.9%
	23年卒	4.7%	29.7%	3.1%	18.8%	40.6%	3.1%
高等専門学校	24年卒	7.7%	30.8%	5.8%	19.2%	34.6%	1.9%
	23年卒	3.2%	27.0%	3.2%	23.8%	39.7%	3.2%
高等学校	24年卒	7.7%	38.5%	3.8%	15.4%	32.7%	1.9%
	23年卒	3.1%	35.4%	7.7%	10.8%	41.5%	1.5%

■参考

	増やすと減らすの差	
	24年卒	23年卒
大学(文系)	+3.6pt	+4.4pt
大学(理系)	+1.8pt	+5.8pt
大学院(理系)	-1.9pt	+4.6pt
短期大学	+1.9pt	0.0pt
専門学校	+3.8pt	+1.6pt
高等専門学校	+1.9pt	0.0pt
高等学校	+3.9pt	-4.6pt

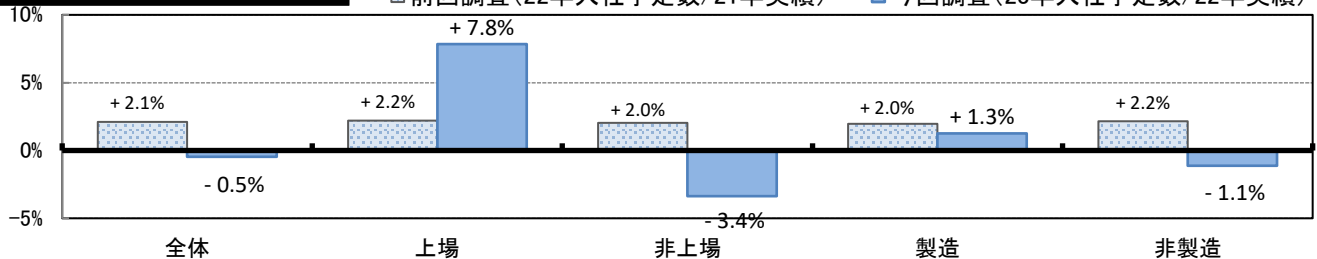
【23年卒入社予定数と22年卒入社実績数の比較】

■前年(23年卒)入社予定数と前々年(22年卒)入社実績数の比較(=2023年卒入社予定数の合計/2022年卒入社実績数の合計)
※2023年卒の入社予定数と2022年卒の入社実績数の両方に回答した企業のみで集計

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数(今回調査)	1,535	162	1,373	530	1,005
今回調査(23卒入社予定数/22卒実績)	-0.5%	+7.8%	-3.4%	+1.3%	-1.1%
前回調査(22卒入社予定数/21卒実績)	+2.1%	+2.2%	+2.0%	+2.0%	+2.2%
前々回調査(21卒予定数/20卒実績)	-5.7%	-8.7%	-1.9%	-11.1%	-3.2%

23年卒入社数と22年卒入社数の比較

□前回調査(22卒入社予定数/21卒実績) ■今回調査(23卒入社予定数/22卒実績)

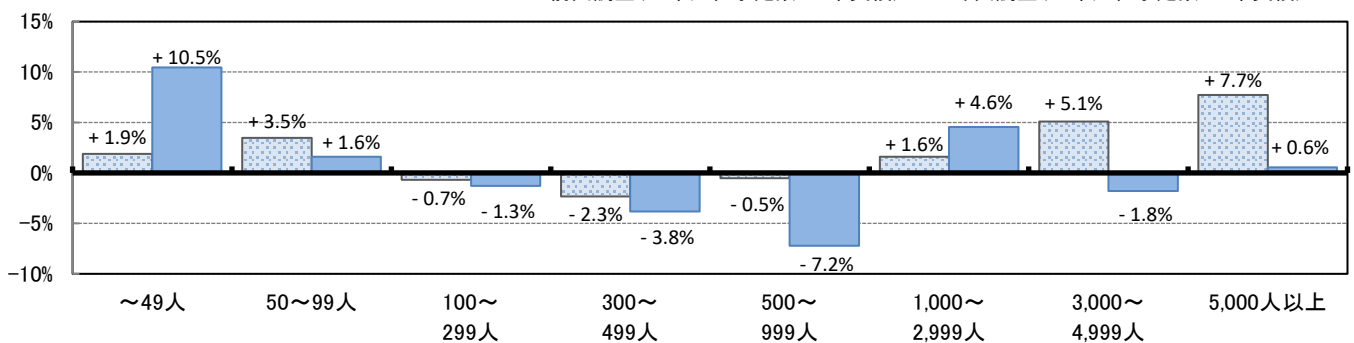


■従業員規模別

	～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
回答数(今回調査)	169	248	545	204	182	136	24	27
今回調査(23卒入社予定数/22卒実績)	+10.5%	+1.6%	-1.3%	-3.8%	-7.2%	+4.6%	-1.8%	+0.6%
前回調査(22卒入社予定数/21卒実績)	+1.9%	+3.5%	-0.7%	-2.3%	-0.5%	+1.6%	+5.1%	+7.7%
前々回調査(21卒予定数/20卒実績)	+14.1%	+15.7%	+0.7%	-2.7%	-8.7%	-6.3%	-18.4%	-3.4%

23年卒入社数と22年卒入社数の比較(従業員規模別)

□前回調査(22卒入社予定数/21卒実績) ■今回調査(23卒入社予定数/22卒実績)

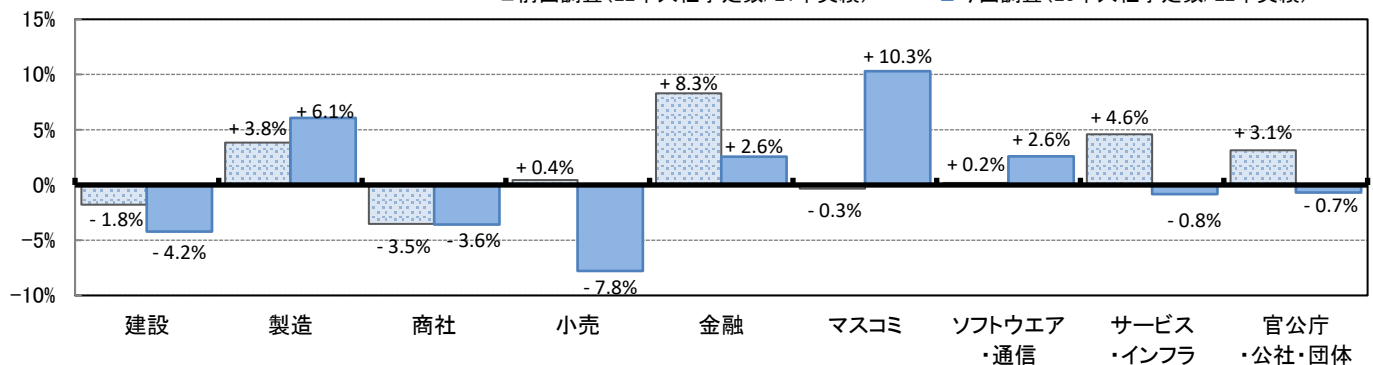


■業種別

	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数(今回調査)	209	321	194	71	77	31	209	376	47
今回調査(23卒入社予定数/22卒実績)	-4.2%	+6.1%	-3.6%	-7.8%	+2.6%	+10.3%	+2.6%	-0.8%	-0.7%
前回調査(22卒入社予定数/21卒実績)	-1.8%	+3.8%	-3.5%	+0.4%	+8.3%	-0.3%	+0.2%	+4.6%	+3.1%
前々回調査(21卒予定数/20卒実績)	+6.4%	-16.7%	-11.7%	+8.9%	-3.2%	+5.9%	-5.2%	-4.9%	-5.5%

23年卒入社数と22年卒入社数の比較(業種別)

□前回調査(22卒入社予定数/21卒実績) ■今回調査(23卒入社予定数/22卒実績)



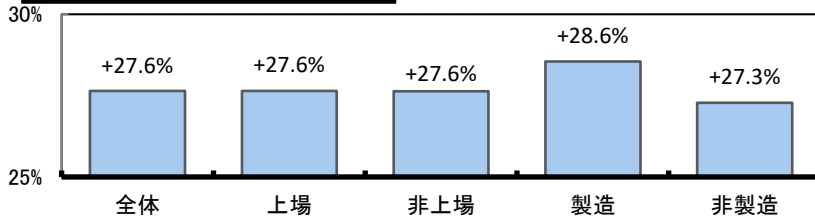
【24年卒採用予定数と23年卒入社予定数の比較】

■採用予定数と前年入社予定数（＝採用実績数）の比較（＝2024年卒採用予定数の合計／2023年卒入社予定数の合計）

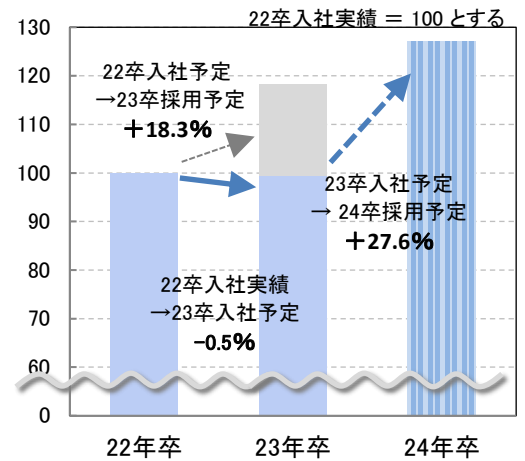
※2024年卒の採用予定数と2023年卒の入社予定数の両方に回答した企業のみで集計

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数(今回調査)	1,602	153	1,449	567	1,035
今回調査(24卒/23卒)	+27.6%	+27.6%	+27.6%	+28.6%	+27.3%
前回調査(23卒/22卒)	+18.3%	+13.3%	+21.2%	+22.5%	+16.5%
前々回調査(22卒/21卒)	+7.8%	+6.2%	+9.3%	+4.4%	+9.3%
前々々回調査(21卒/20卒)	+7.8%	+2.6%	+15.5%	+12.3%	+5.5%

採用予定数と前年度入社予定数の比較



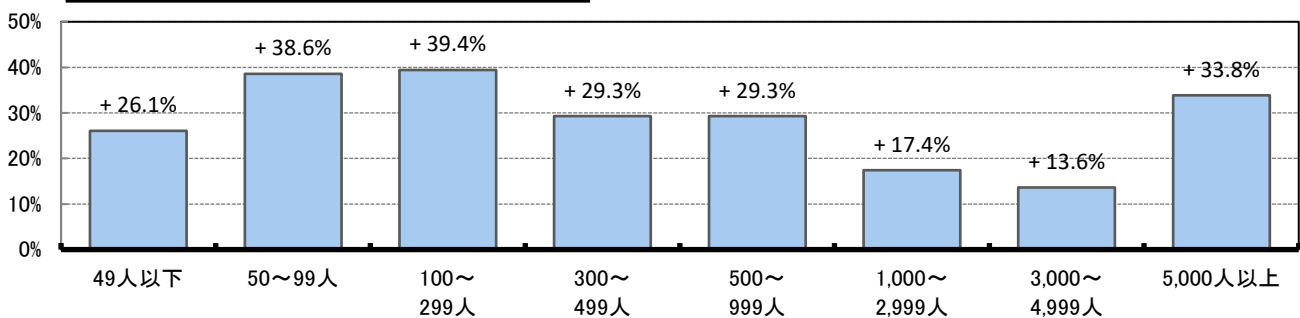
採用予定数・実績数3年間推移



■従業員規模別

	49人以下	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
回答数(今回調査)	212	278	562	192	183	126	22	27
今回(24卒採用予定数/23卒入社予定数)	+26.1%	+38.6%	+39.4%	+29.3%	+29.3%	+17.4%	+13.6%	+33.8%
前回(23卒採用予定数/22卒入社予定数)	+25.2%	+39.2%	+21.3%	+17.9%	+14.2%	+18.9%	+9.8%	+18.0%
前々回(22卒採用予定数/21卒入社予定数)	+13.2%	+9.0%	+15.2%	+9.4%	+9.9%	+7.7%	+0.9%	+4.5%

採用予定数と前年度入社予定数の比較(従業員規模別)



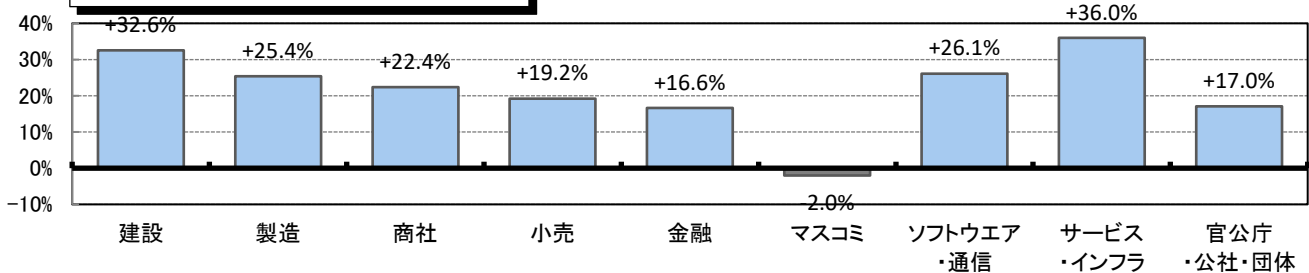
※製造は建設を除く

※業種大分類の説明は最終ページ参照

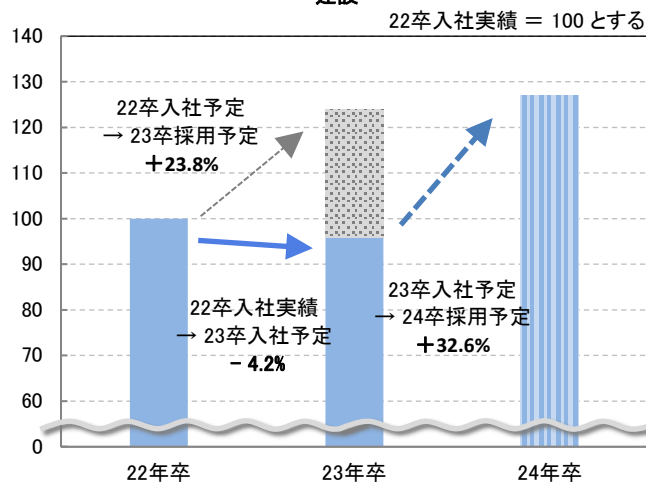
■業種別

	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数(今回調査)	227	340	205	72	69	32	214	399	44
今回調査(24卒/23卒)	+32.6%	+25.4%	+22.4%	+19.2%	+16.6%	-2.0%	+26.1%	+36.0%	+17.0%
今回調査(23卒/22卒)	+23.8%	+21.7%	+13.4%	+4.6%	+10.9%	+11.3%	+16.3%	+28.6%	+5.0%
前回調査(22卒/21卒)	+5.2%	+4.1%	+7.6%	+3.1%	-3.2%	-6.8%	+12.5%	+14.4%	+6.5%

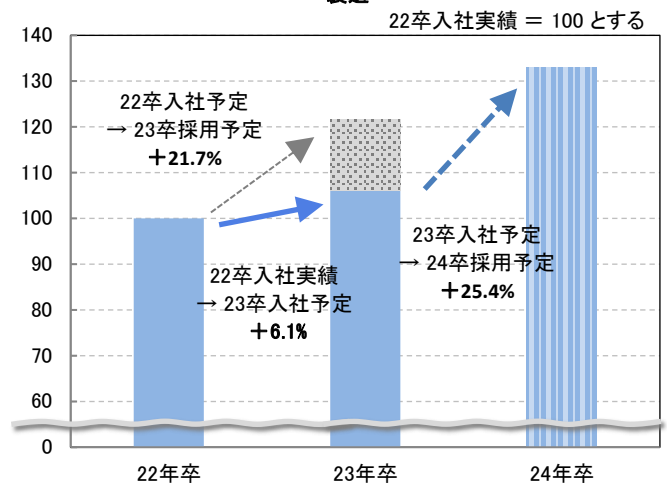
採用予定数と前年度入社予定数の比較(業種別)



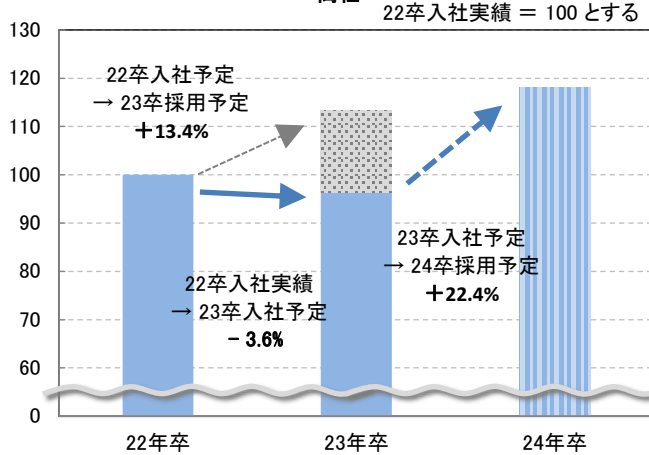
建設



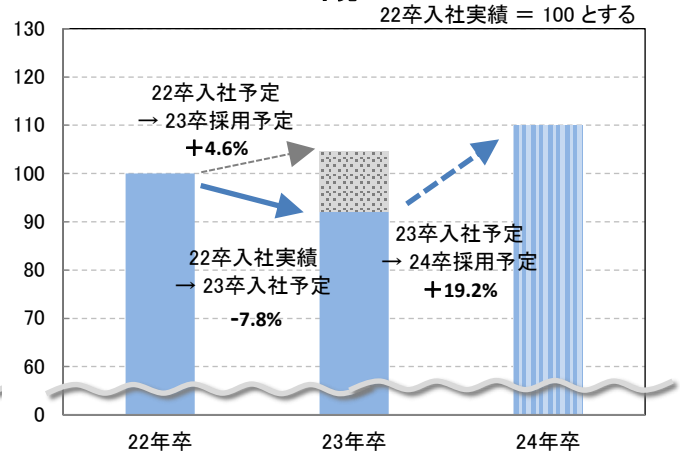
製造



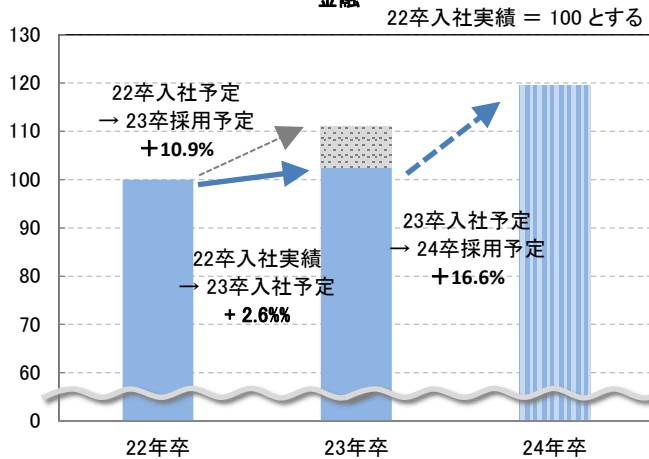
商社



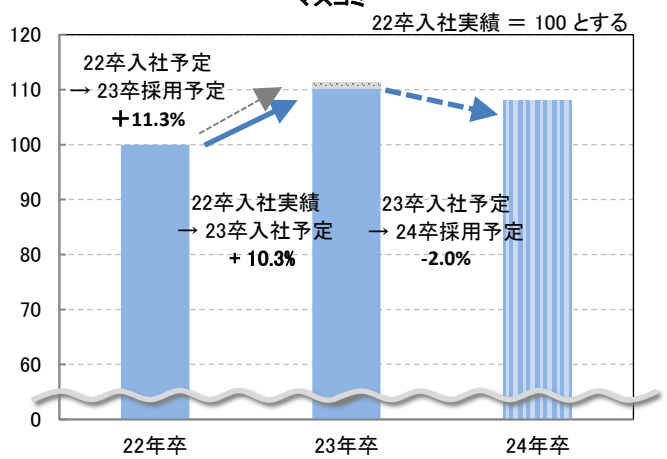
小売



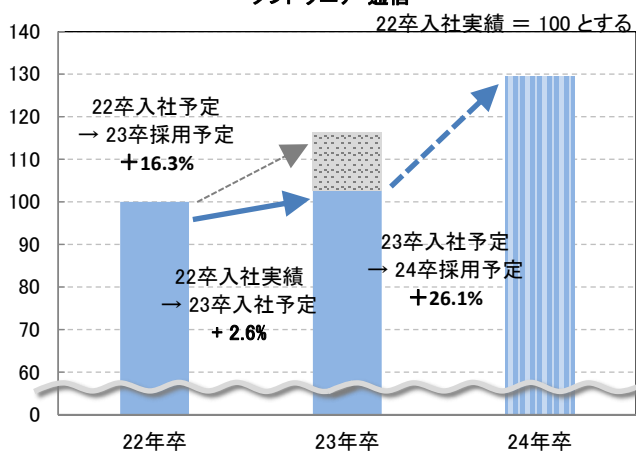
金融



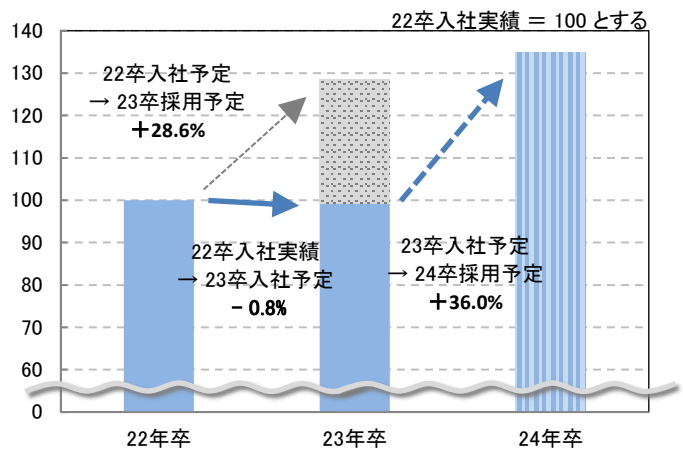
マスコミ



ソフトウェア・通信



サービス・インフラ



【採用予定数決定の大きな要因】

■今年(24年卒)の採用予定数決定の「大きな要因となったものすべて」

(複数回答)

n=1,930

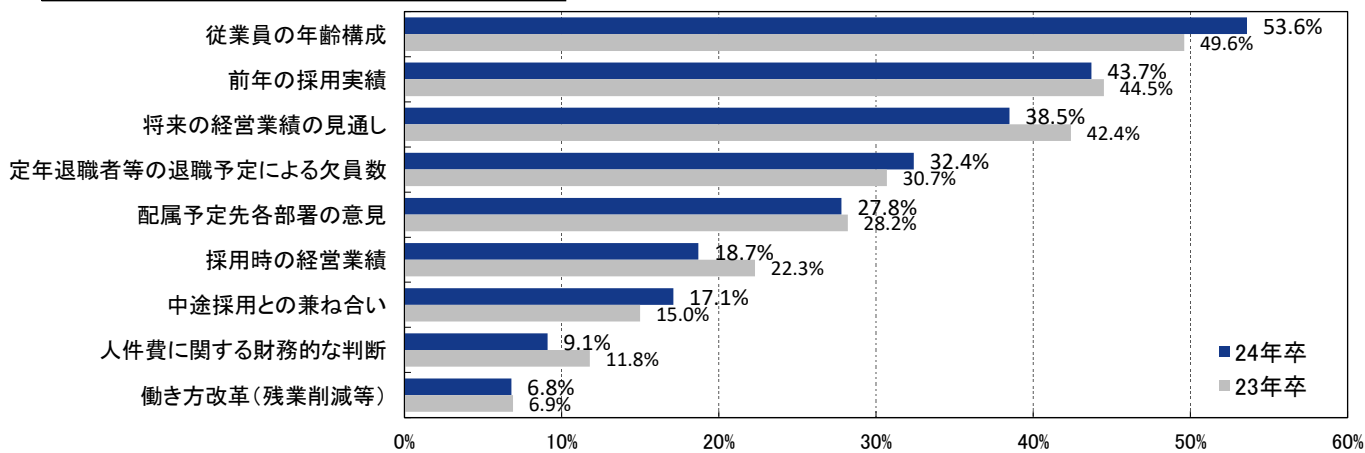
	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
採用時の経營業績	18.7%	22.3%	22.4%	34.8%	18.3%	20.3%	18.5%	21.3%	18.8%	22.8%
将来の経營業績の見通し	38.5%	42.4%	41.4%	48.7%	38.3%	41.4%	40.9%	45.9%	37.2%	40.4%
従業員の年齢構成	53.6%	49.6%	47.0%	44.3%	54.3%	50.5%	62.6%	59.6%	48.6%	44.0%
定年退職者等の退職予定による欠員数	32.4%	30.7%	32.2%	31.3%	32.4%	30.6%	31.1%	32.3%	33.1%	29.8%
人件費に関する財務的な判断	9.1%	11.8%	11.7%	9.7%	8.8%	12.1%	7.5%	9.3%	9.9%	13.2%
配属予定先各部署の意見	27.8%	28.2%	36.3%	42.1%	26.9%	26.1%	32.5%	35.2%	25.1%	24.3%
前年の採用実績	43.7%	44.5%	46.3%	46.5%	43.5%	44.2%	39.8%	40.8%	45.9%	46.5%
中途採用との兼ね合い	17.1%	15.0%	23.2%	14.0%	16.5%	15.2%	15.2%	14.7%	18.2%	15.2%
働き方改革(残業削減等)	6.8%	6.9%	5.1%	6.4%	7.0%	7.0%	9.0%	9.7%	5.6%	5.3%
その他	4.1%	4.1%	3.0%	3.2%	4.2%	4.2%	4.2%	3.0%	4.0%	4.7%

■今年(24年卒)の採用予定数決定の「最も大きな要因」

n=1,877

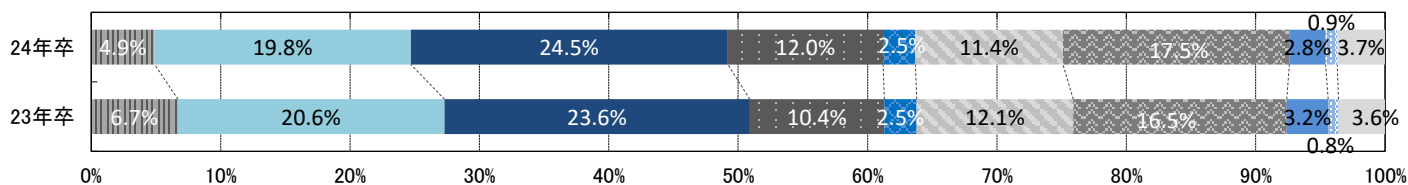
	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
採用時の経營業績	4.9%	6.7%	4.5%	9.5%	5.0%	6.3%	4.6%	4.9%	5.1%	7.8%
将来の経營業績の見通し	19.8%	20.6%	18.2%	21.7%	20.0%	20.4%	18.9%	19.6%	20.4%	21.1%
従業員の年齢構成	24.5%	23.6%	12.9%	17.0%	25.7%	24.7%	29.2%	29.4%	21.9%	20.3%
定年退職者等の退職予定による欠員数	12.0%	10.4%	13.8%	7.9%	11.8%	10.8%	9.8%	9.4%	13.1%	11.0%
人件費に関する財務的な判断	2.5%	2.5%	2.1%	1.1%	2.5%	2.7%	2.1%	1.6%	2.7%	2.9%
配属予定先各部署の意見	11.4%	12.1%	17.4%	21.9%	10.8%	10.6%	13.7%	16.0%	10.1%	10.0%
前年の採用実績	17.5%	16.5%	25.6%	14.9%	16.6%	16.7%	13.9%	14.1%	19.5%	17.8%
中途採用との兼ね合い	2.8%	3.2%	1.5%	1.6%	2.9%	3.5%	2.3%	1.5%	3.1%	4.2%
働き方改革(残業削減等)	0.9%	0.8%	1.2%	1.1%	0.9%	0.8%	1.5%	0.6%	0.6%	1.0%
その他	3.7%	3.6%	2.8%	3.4%	3.8%	3.6%	4.0%	2.9%	3.6%	4.0%

採用予定数決定の大きな要因となったものすべて(全体)



採用予定数決定の最も大きな要因(全体)

- 採用時の経營業績
- 定年退職者等の退職予定による欠員数
- 前年の採用実績
- その他
- 将来の経營業績の見通し
- 人件費に関する財務的な判断
- 中途採用との兼ね合い
- 従業員の年齢構成
- 配属予定先各部署の意見
- 働き方改革(残業削減等)



■今年(24年卒)の採用予定数決定の「大きな要因となったものすべて」(業種別)

※製造は建設を除く

※業種大分類の説明は最終ページ参照

(複数回答)	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数	1,930	307	421	240	80	79	42	228	479	54
採用時の経營業績	18.7%	18.6%	18.5%	15.4%	28.8%	11.4%	42.9%	28.9%	15.7%	1.9%
将来の経營業績の見通し	38.5%	44.3%	36.8%	33.3%	37.5%	24.1%	45.2%	56.1%	38.2%	24.1%
従業員の年齢構成	53.6%	65.1%	59.4%	57.1%	50.0%	50.6%	52.4%	40.8%	45.1%	48.1%
定年退職者等の退職予定による欠員数	32.4%	27.4%	35.6%	31.2%	48.8%	46.8%	26.2%	11.4%	28.4%	68.5%
人件費に関する財務的な判断	9.1%	7.5%	7.6%	6.2%	7.5%	6.3%	28.6%	12.3%	11.7%	14.8%
配属予定先各部署の意見	27.8%	28.3%	37.5%	28.3%	26.3%	12.7%	31.0%	28.1%	24.0%	7.4%
前年の採用実績	43.7%	40.7%	38.7%	46.2%	38.8%	49.4%	42.9%	53.5%	48.0%	40.7%
中途採用との兼ね合い	17.1%	14.0%	16.6%	16.7%	16.3%	6.3%	19.0%	16.7%	20.3%	7.4%
働き方改革(残業削減等)	6.8%	11.7%	5.7%	7.1%	—	7.6%	—	2.6%	7.3%	1.9%
その他	4.1%	3.3%	5.5%	2.1%	3.8%	5.1%	2.4%	3.1%	4.8%	3.7%

※各項目上位3つに着色

■今年(24年卒)の採用予定数決定の「最も大きな要因」(業種別)

※製造は建設を除く

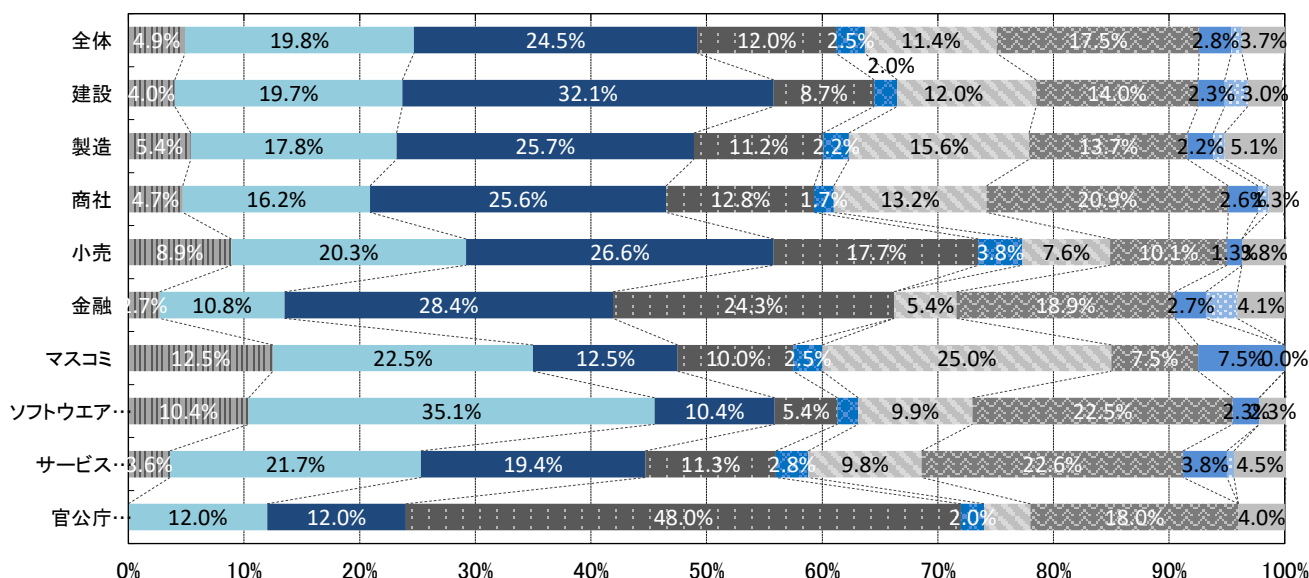
※業種大分類の説明は最終ページ参照

	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数	1,877	299	409	234	79	74	40	222	470	50
採用時の経營業績	4.9%	4.0%	5.4%	4.7%	8.9%	2.7%	12.5%	10.4%	3.6%	—
将来の経營業績の見通し	19.8%	19.7%	17.8%	16.2%	20.3%	10.8%	22.5%	35.1%	21.7%	12.0%
従業員の年齢構成	24.5%	32.1%	25.7%	25.6%	26.6%	28.4%	12.5%	10.4%	19.4%	12.0%
定年退職者等の退職予定による欠員数	12.0%	8.7%	11.2%	12.8%	17.7%	24.3%	10.0%	5.4%	11.3%	48.0%
人件費に関する財務的な判断	2.5%	2.0%	2.2%	1.7%	3.8%	—	2.5%	1.8%	2.8%	2.0%
配属予定先各部署の意見	11.4%	12.0%	15.6%	13.2%	7.6%	5.4%	25.0%	9.9%	9.8%	4.0%
前年の採用実績	17.5%	14.0%	13.7%	20.9%	10.1%	18.9%	7.5%	22.5%	22.6%	18.0%
中途採用との兼ね合い	2.8%	2.3%	2.2%	2.6%	1.3%	2.7%	7.5%	2.3%	3.8%	—
働き方改革(残業削減等)	0.9%	2.0%	1.0%	0.9%	—	2.7%	—	—	0.6%	—
その他	3.7%	3.0%	5.1%	1.3%	3.8%	4.1%	—	2.3%	4.5%	4.0%

※各項目上位3つに色塗り

採用予定数決定の最も大きな要因(業種別)

- 採用時の経營業績
- 将来の経營業績の見通し
- 従業員の年齢構成
- 定年退職者等の退職予定による欠員数
- 人件費に関する財務的な判断
- 配属予定先各部署の意見
- 前年の採用実績
- 中途採用との兼ね合い
- 働き方改革(残業削減等)
- その他



■従業員数別・今年(24年卒)の採用予定数決定の「大きな要因となったものすべて」と「最も大きな要因」

	全体		50人未満		50～99人		100～299人		300～499人	
	すべて	最も	すべて	最も	すべて	最も	すべて	最も	すべて	最も
回答数	1,930	1,877	346	341	342	332	643	628	215	208
採用時の経營業績	18.7%	4.9%	19.8%	4.3%	15.0%	3.8%	15.5%	4.1%	21.2%	6.7%
将来の経營業績の見通し	38.5%	19.8%	47.7%	24.0%	39.4%	23.9%	32.8%	17.7%	36.8%	17.4%
従業員の年齢構成	53.6%	24.5%	64.4%	34.2%	52.8%	27.4%	55.9%	23.3%	44.8%	16.9%
定年退職者等の退職予定による欠員数	32.4%	12.0%	24.3%	10.3%	23.1%	6.0%	32.0%	11.2%	40.1%	19.8%
人件費に関する財務的な判断	9.1%	2.5%	7.9%	2.2%	14.4%	4.8%	7.7%	1.2%	6.7%	2.5%
配属予定先各部署の意見	27.8%	11.4%	13.2%	5.3%	27.3%	9.3%	30.3%	14.0%	35.8%	13.6%
前年の採用実績	43.7%	17.5%	33.3%	11.9%	41.4%	17.7%	48.8%	21.5%	42.3%	15.2%
中途採用との兼ね合い	17.1%	2.8%	14.8%	3.7%	15.8%	2.2%	17.0%	2.6%	15.6%	2.1%
働き方改革(残業削減等)	6.8%	0.9%	7.7%	1.0%	10.1%	0.8%	6.2%	1.2%	8.6%	1.4%
その他	4.1%	3.7%	3.9%	3.0%	3.9%	4.0%	3.5%	3.1%	4.7%	4.3%

※各項目上位3つに色塗り

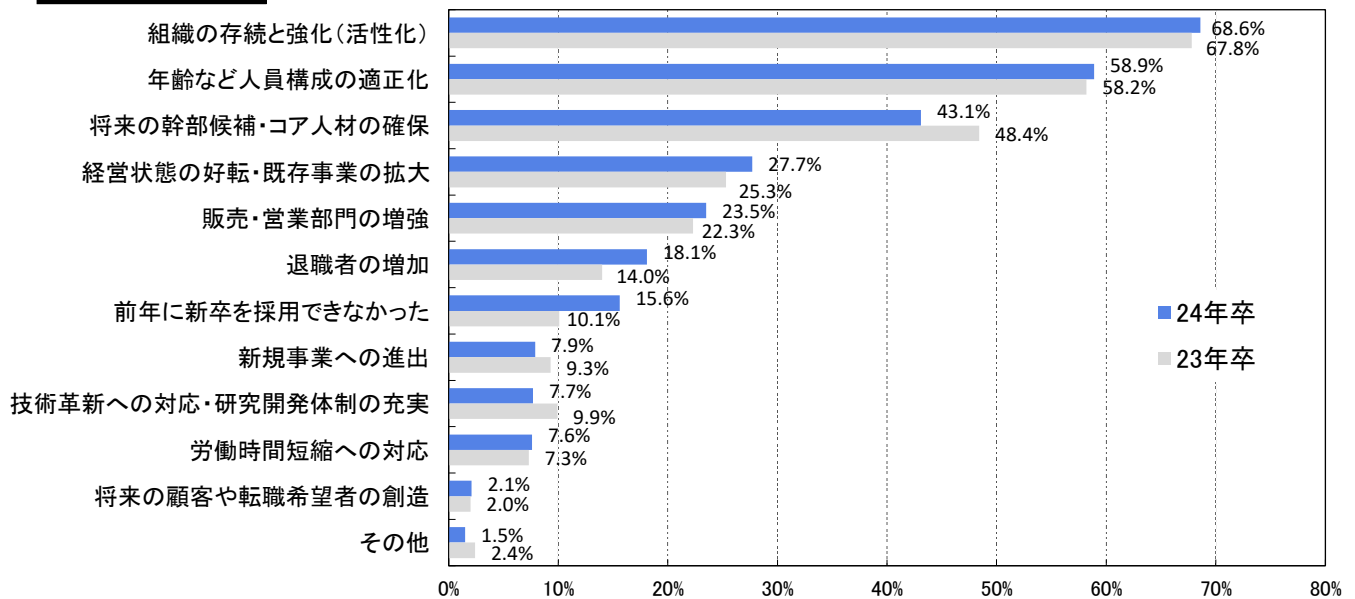
	500～999人		1,000～2,999人		3,000～4,999人		5,000人以上	
	すべて	最も	すべて	最も	すべて	最も	すべて	最も
回答数	194	188	138	132	23	19	29	29
採用時の経營業績	19.2%	6.5%	26.9%	7.0%	32.3%	0.7%	30.0%	7.9%
将来の経營業績の見通し	37.2%	17.4%	44.0%	19.8%	57.9%	22.0%	26.6%	11.8%
従業員の年齢構成	46.9%	21.6%	51.0%	21.1%	34.3%	4.4%	40.6%	21.5%
定年退職者等の退職予定による欠員数	41.9%	15.2%	43.8%	14.7%	29.4%	9.1%	33.6%	12.5%
人件費に関する財務的な判断	10.2%	2.0%	7.4%	2.8%	19.0%	15.0%	9.7%	—
配属予定先各部署の意見	31.2%	14.9%	34.2%	9.8%	24.2%	13.7%	25.9%	12.0%
前年の採用実績	49.5%	15.9%	44.6%	17.2%	30.4%	21.2%	50.1%	20.0%
中途採用との兼ね合い	24.3%	4.0%	13.2%	1.3%	35.3%	6.9%	22.2%	3.8%
働き方改革(残業削減等)	3.0%	—	6.4%	0.8%	—	—	2.1%	—
その他	3.1%	2.6%	5.5%	5.7%	8.8%	6.9%	10.3%	10.3%

※各項目
上位3つに色塗り

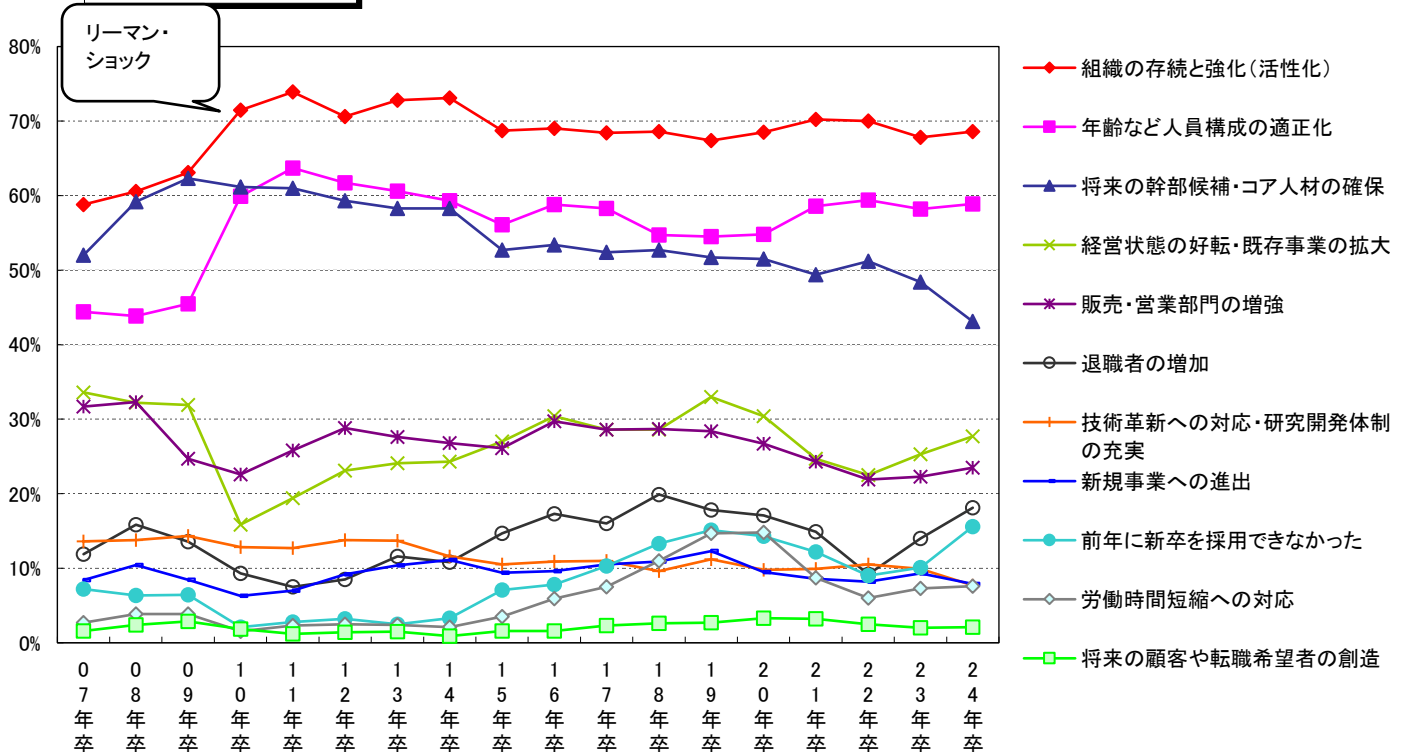
【採用実施の理由】

(複数回答)	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
組織の存続と強化(活性化)	68.6%	67.8%	79.1%	75.8%	67.5%	66.5%	70.5%	69.9%	67.5%	66.6%
年齢など人員構成の適正化	58.9%	58.2%	56.2%	56.2%	59.2%	58.6%	63.6%	65.9%	56.3%	53.9%
将来の幹部候補・コア人材の確保	43.1%	48.4%	51.2%	60.8%	42.3%	46.4%	41.4%	48.7%	44.0%	48.2%
経営状態の好転・既存事業の拡大	27.7%	25.3%	37.4%	35.4%	26.7%	23.6%	25.6%	24.9%	28.8%	25.5%
販売・営業部門の増強	23.5%	22.3%	36.5%	34.4%	22.2%	20.3%	15.0%	15.5%	28.3%	26.2%
退職者の増加	18.1%	14.0%	16.9%	11.8%	18.2%	14.3%	16.8%	14.6%	18.7%	13.6%
前年に新卒を採用できなかった	15.6%	10.1%	10.4%	6.2%	16.1%	10.8%	18.9%	13.6%	13.8%	8.2%
新規事業への進出	7.9%	9.3%	9.9%	16.2%	7.6%	8.2%	6.0%	7.0%	8.9%	10.7%
技術革新への対応・研究開発体制の充実	7.7%	9.9%	11.4%	22.9%	7.3%	7.9%	15.6%	20.5%	3.3%	4.0%
労働時間短縮への対応	7.6%	7.3%	3.4%	7.1%	8.0%	7.3%	9.4%	10.3%	6.5%	5.6%
将来の顧客や転職希望者の創造	2.1%	2.0%	3.8%	2.5%	1.9%	1.9%	1.9%	1.7%	2.2%	2.1%
その他	1.5%	2.4%	1.3%	2.2%	1.5%	2.4%	1.7%	1.7%	1.4%	2.7%

採用実施の理由(全体)

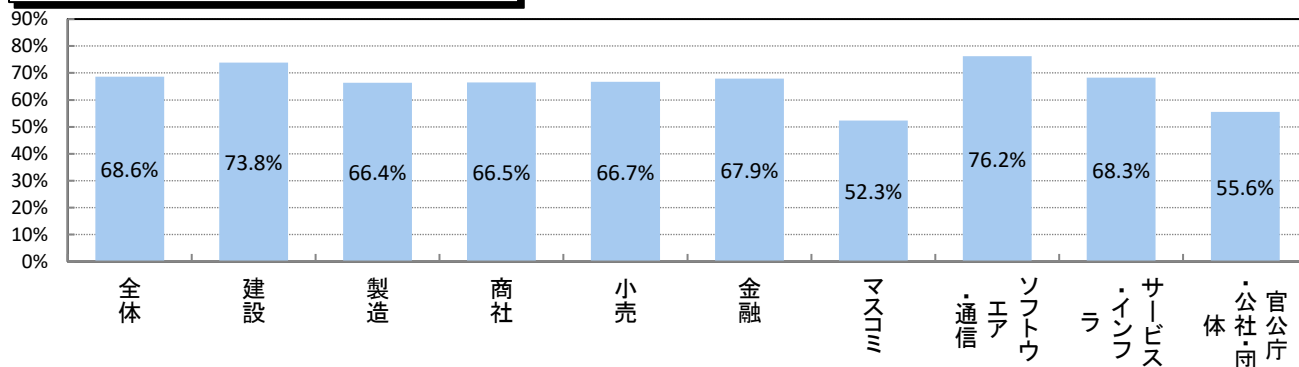


採用実施の理由(経年比較)

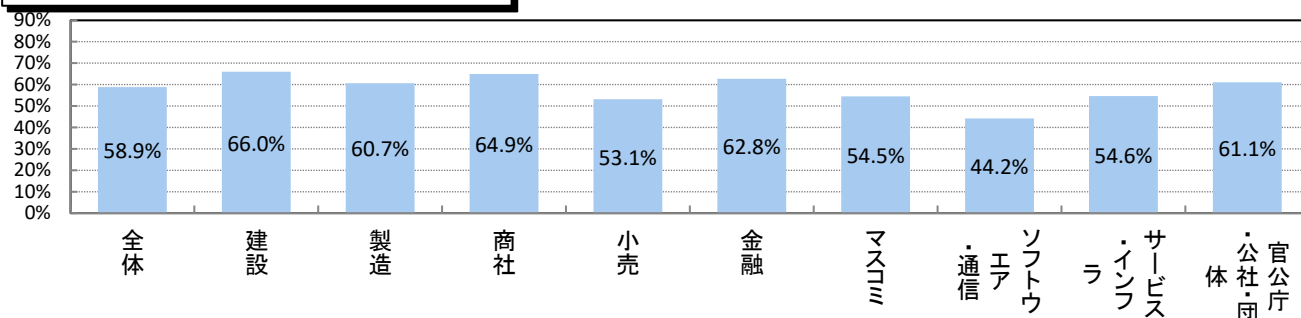


(複数回答)	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
組織の存続と強化(活性化)	68.6%	73.8%	66.4%	66.5%	66.7%	67.9%	52.3%	76.2%	68.3%	55.6%
年齢など人員構成の適正化	58.9%	66.0%	60.7%	64.9%	53.1%	62.8%	54.5%	44.2%	54.6%	61.1%
将来の幹部候補・コア人材の確保	43.1%	36.6%	47.4%	41.8%	51.9%	26.9%	22.7%	36.8%	44.0%	29.6%
経営状態の好転・既存事業の拡大	27.7%	29.8%	20.5%	22.2%	38.3%	14.1%	20.5%	48.5%	28.1%	1.9%
販売・営業部門の増強	23.5%	13.3%	17.1%	49.0%	50.6%	23.1%	20.5%	8.7%	14.2%	5.6%
退職者の増加	18.1%	16.2%	17.6%	17.2%	17.3%	33.3%	34.1%	13.9%	18.8%	29.6%
前年に新卒を採用できなかった	15.6%	19.7%	17.9%	13.8%	8.6%	9.0%	9.1%	5.2%	16.5%	7.4%
新規事業への進出	7.9%	4.9%	7.4%	6.3%	6.2%	2.6%	4.5%	7.8%	11.5%	-
技術革新への対応・研究開発体制の充実	7.7%	9.1%	23.6%	2.5%	1.2%	1.3%	2.3%	13.0%	4.0%	1.9%
労働時間短縮への対応	7.6%	12.9%	5.0%	7.5%	1.2%	6.4%	2.3%	0.9%	8.5%	3.7%
将来の顧客や転職希望者の創造	2.1%	1.6%	2.1%	2.1%	1.2%	-	-	3.9%	2.7%	-
その他	1.5%	1.3%	2.1%	0.8%	-	1.3%	-	1.7%	2.1%	3.7%

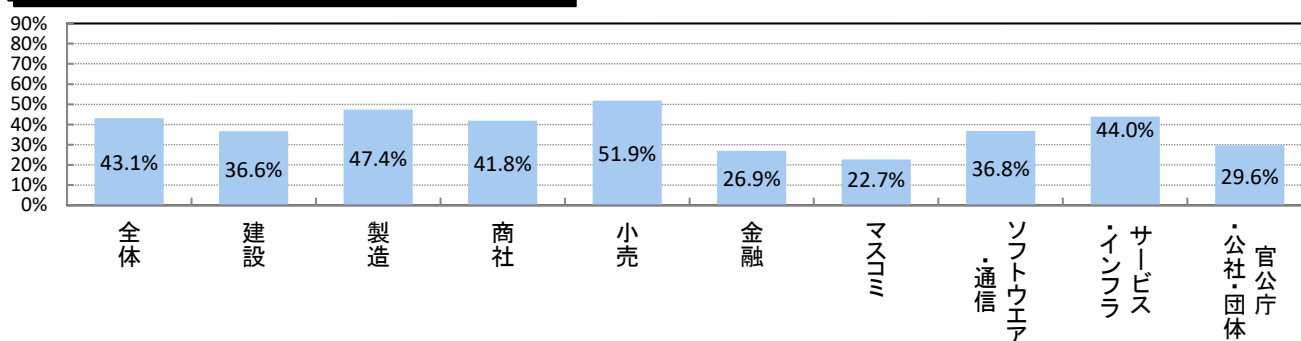
採用実施理由(業種別)「組織の存続と強化(活性化)」



採用実施理由(業種別)「年齢など人員構成の適正化」



採用実施理由(業種別)「将来の幹部候補・コア人材の確保」



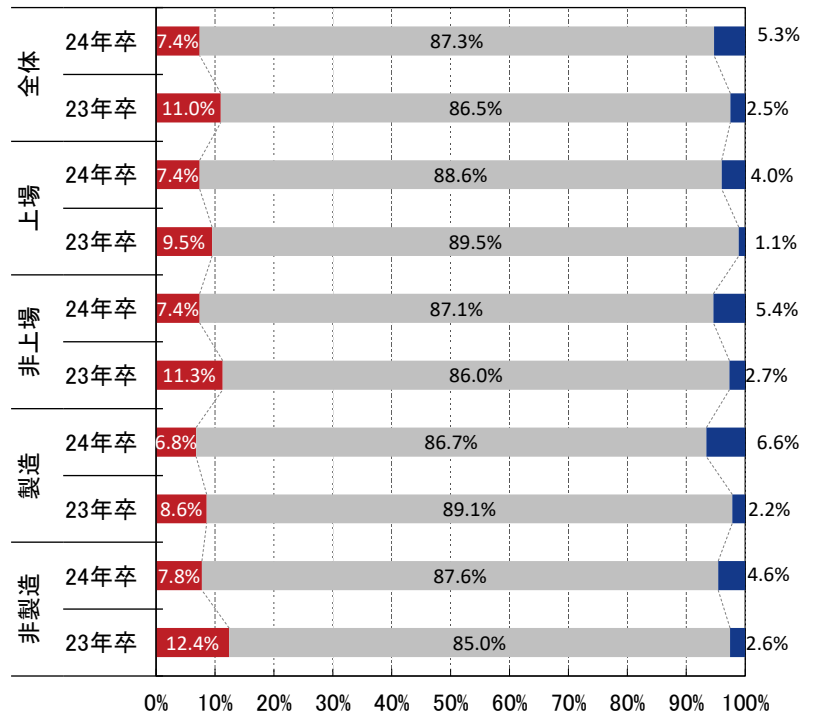
【採用基準】

■今年(24年卒)の採用基準を前年(23年卒)と比較して

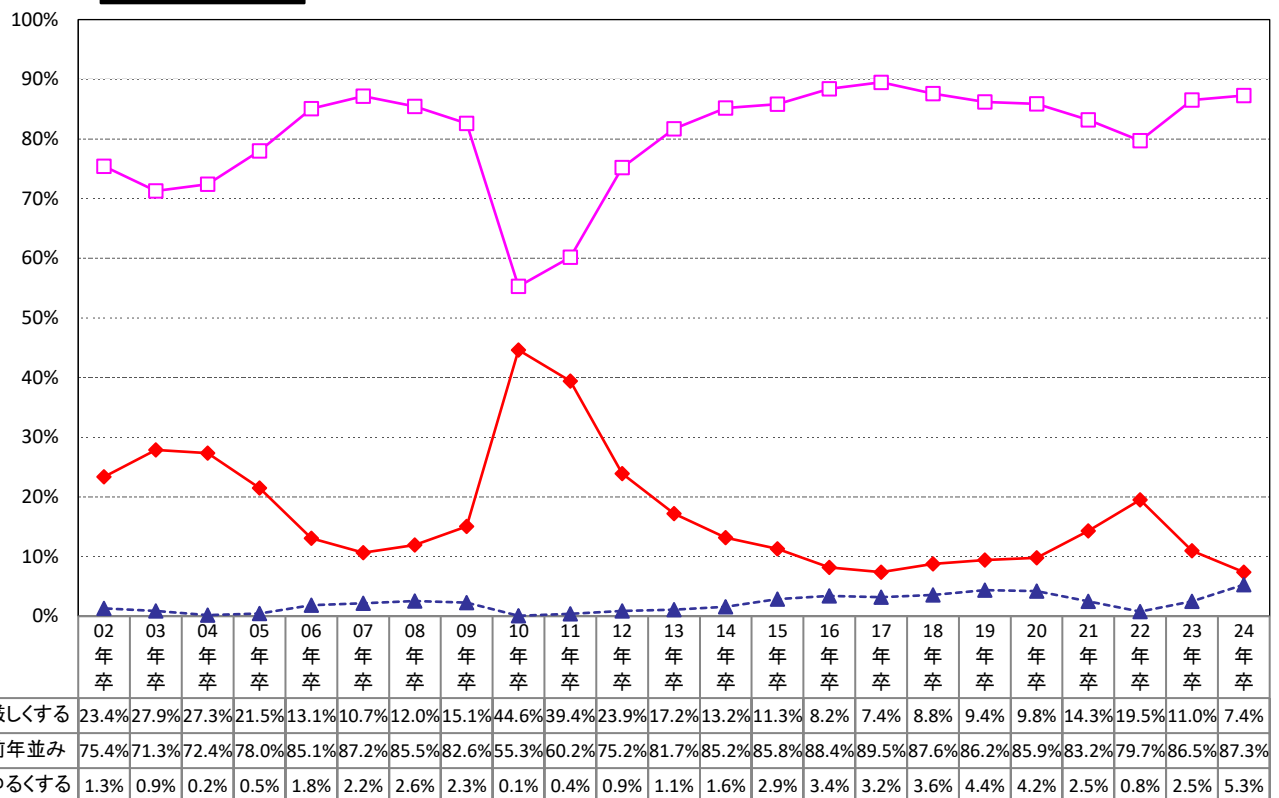
採用基準

■ 厳しくする ■ 前年並み ■ ゆるくする

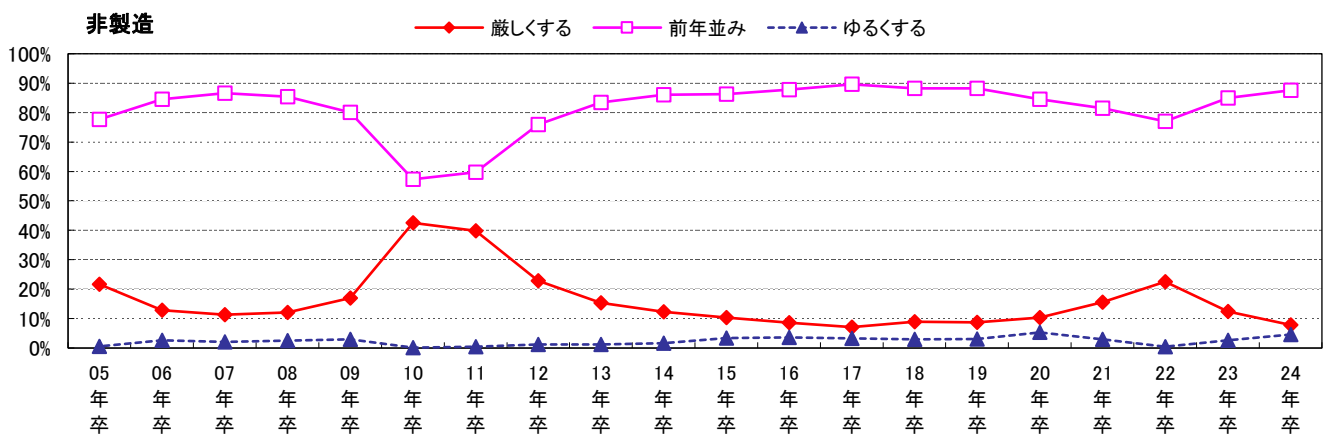
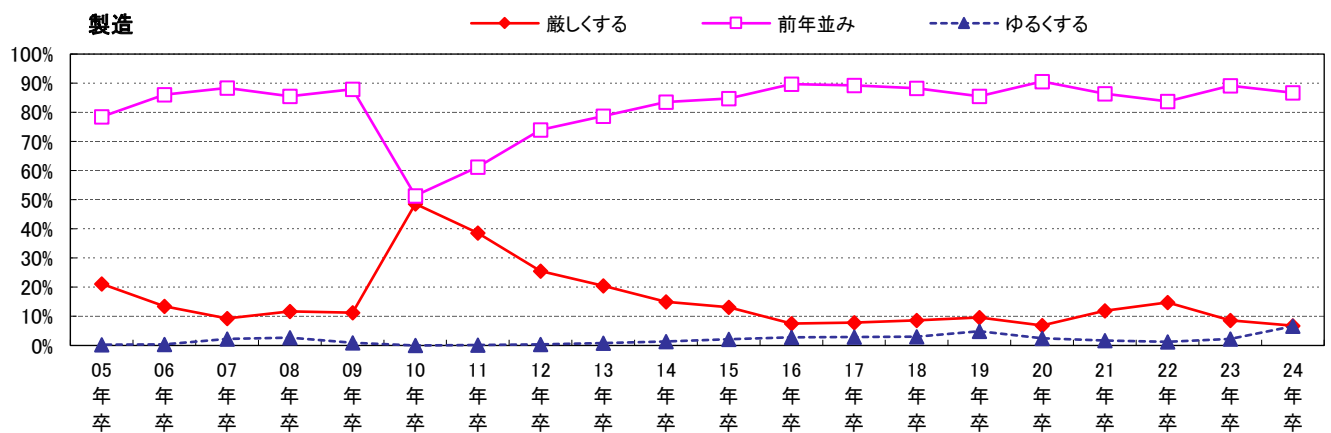
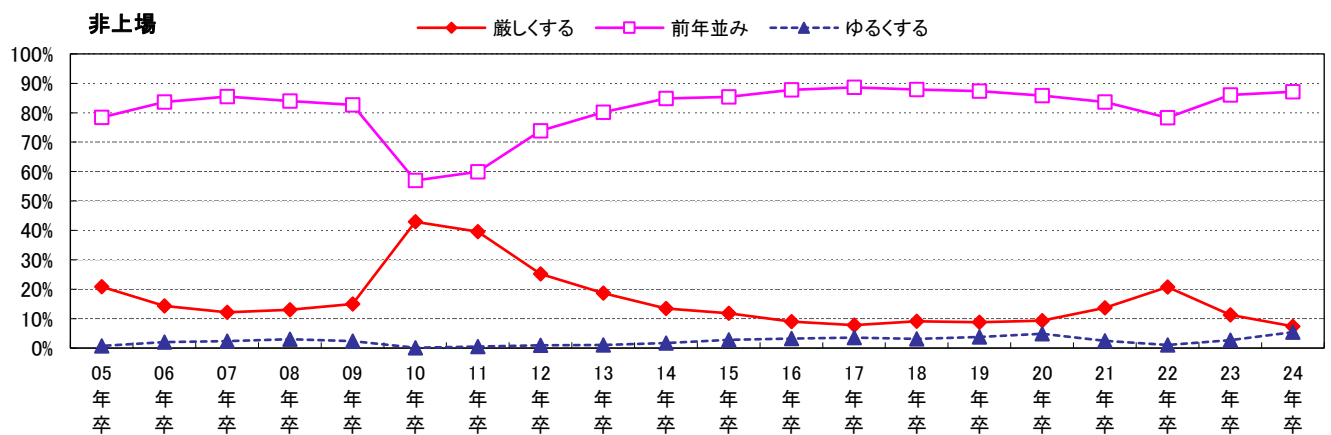
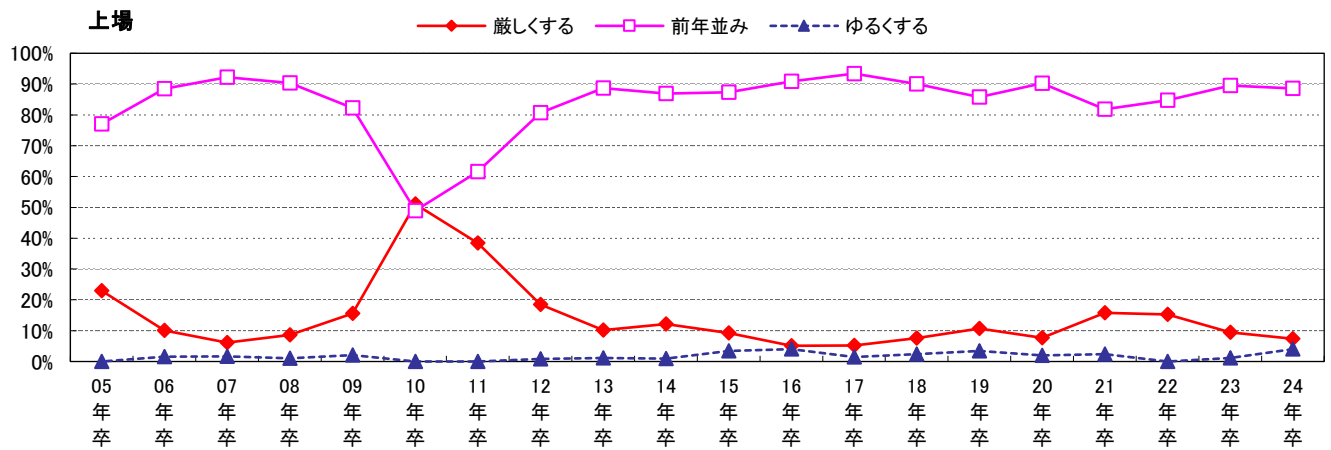
		厳しくする	前年並み	ゆるくする
全体	24年卒	7.4%	87.3%	5.3%
	23年卒	11.0%	86.5%	2.5%
上場	24年卒	7.4%	88.6%	4.0%
	23年卒	9.5%	89.5%	1.1%
非上場	24年卒	7.4%	87.1%	5.4%
	23年卒	11.3%	86.0%	2.7%
製造	24年卒	6.8%	86.7%	6.6%
	23年卒	8.6%	89.1%	2.2%
非製造	24年卒	7.8%	87.6%	4.6%
	23年卒	12.4%	85.0%	2.6%



採用基準(経年比較)



【採用基準 - 経年比較】



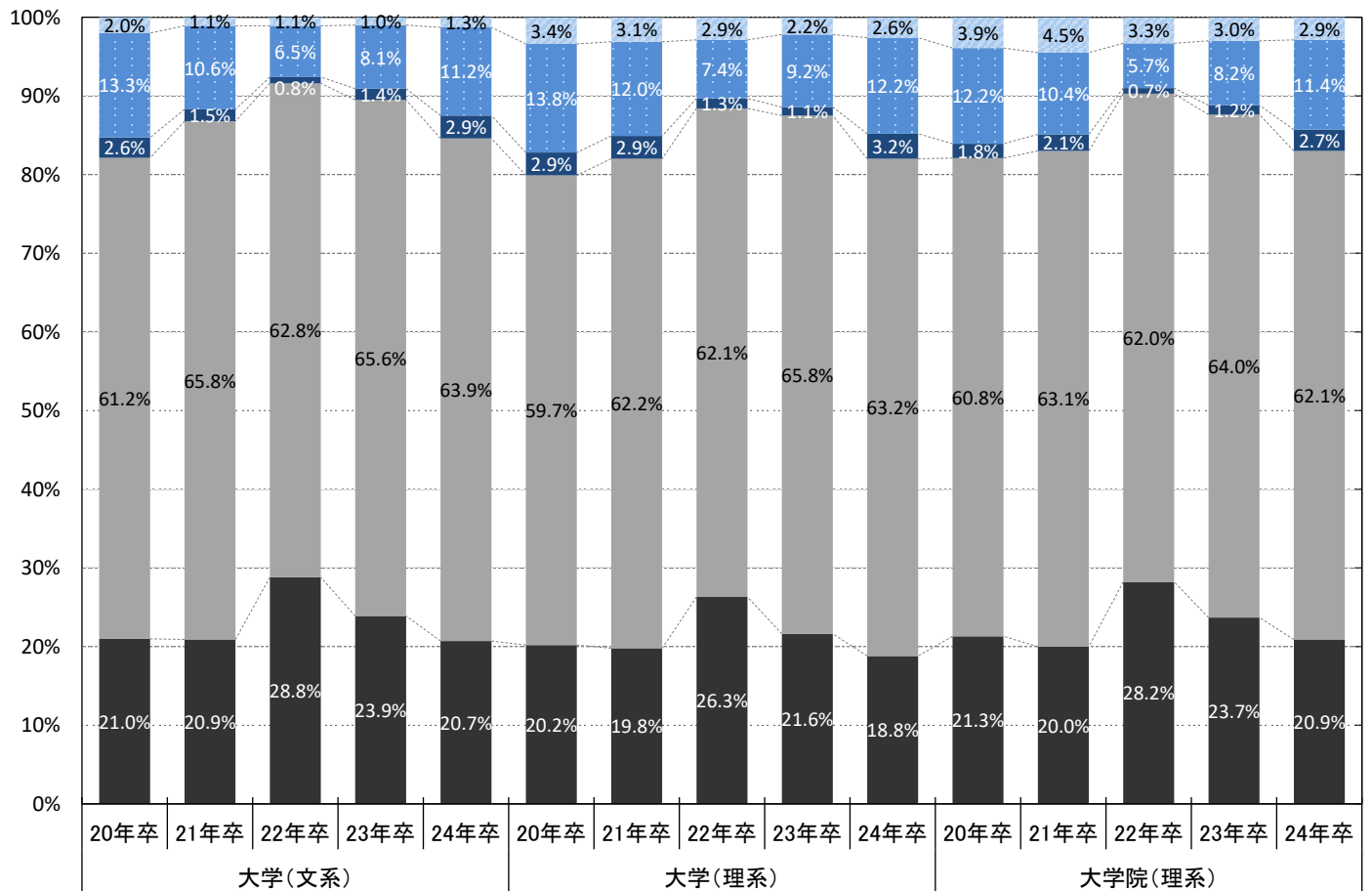
【質・量の優先度】

■全体 ※「採用予定なし」は除いて集計

		徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル		徹底して質+ 量よりは質	徹底して量+ 質よりは量
大学(文系)	24年卒	20.7%	63.9%	2.9%	11.2%	1.3%		84.6%	14.1%
	23年卒	23.9%	65.6%	1.4%	8.1%	1.0%		89.5%	9.5%
大学(理系)	24年卒	18.8%	63.2%	3.2%	12.2%	2.6%		82.0%	15.4%
	23年卒	21.6%	65.8%	1.1%	9.2%	2.2%		87.4%	10.3%
大学院(理系)	24年卒	20.9%	62.1%	2.7%	11.4%	2.9%		83.0%	14.1%
	23年卒	23.7%	64.0%	1.2%	8.2%	3.0%		87.7%	9.4%
短期大学	24年卒	19.2%	60.9%	3.4%	13.0%	3.4%		80.1%	16.4%
	23年卒	20.1%	65.4%	2.1%	9.0%	3.4%		85.5%	11.1%
専門学校	24年卒	18.7%	58.1%	3.7%	14.1%	5.4%		76.8%	17.8%
	23年卒	19.0%	62.7%	2.4%	9.5%	6.4%		81.7%	11.9%
高等専門学校	24年卒	18.1%	59.6%	4.2%	14.5%	3.6%		77.7%	18.7%
	23年卒	17.9%	62.7%	2.0%	11.3%	6.2%		80.6%	13.3%
高等学校	24年卒	13.7%	53.2%	6.5%	24.7%	1.9%		66.9%	31.2%
	23年卒	13.9%	59.8%	3.7%	19.1%	3.4%		73.7%	22.8%

質・量の優先度

■徹底して質 ■量よりは質 ■徹底して量 ■質よりは量 ■特定のスキル



■上場

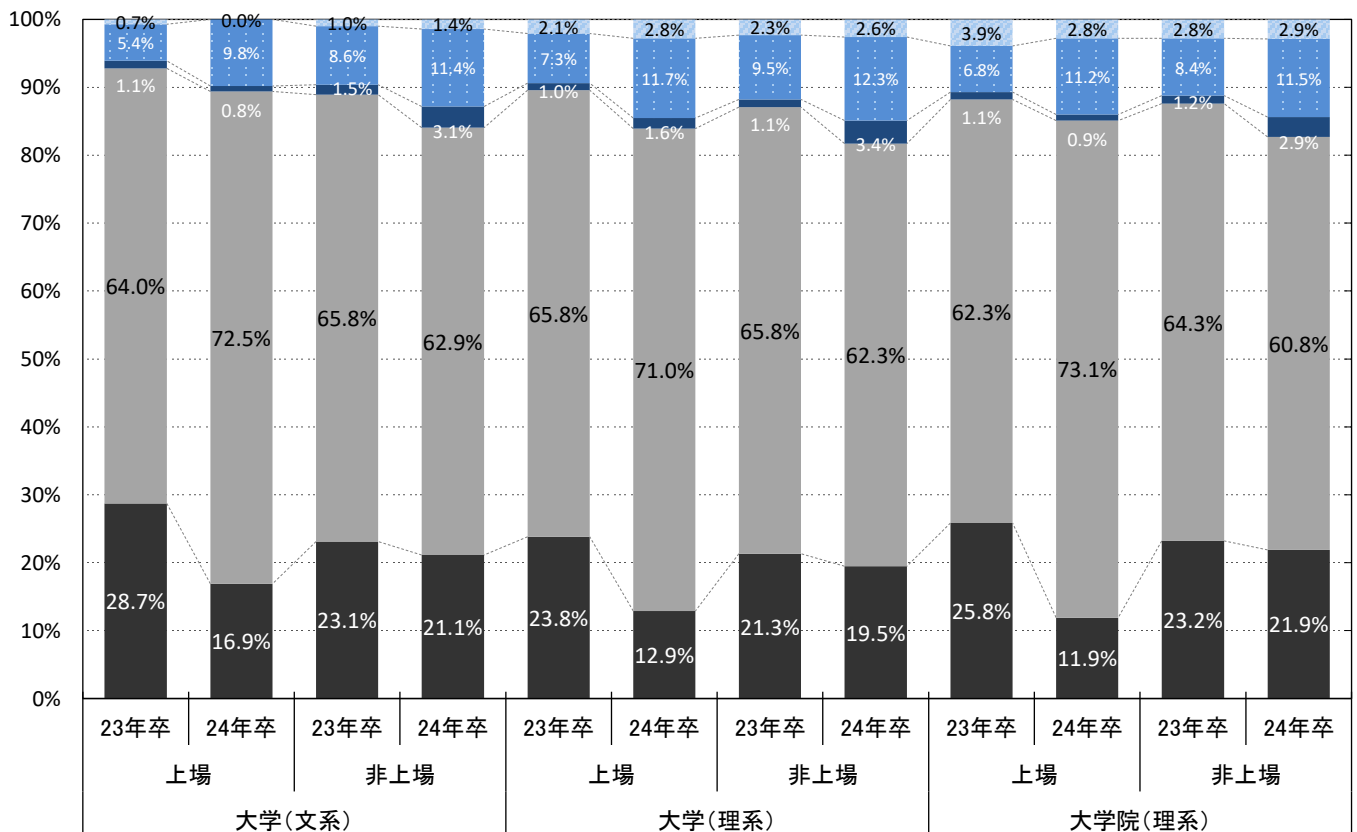
		徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル
大学(文系)	24年卒	16.9%	72.5%	0.8%	9.8%	—
	23年卒	28.7%	64.0%	1.1%	5.4%	0.7%
大学(理系)	24年卒	12.9%	71.0%	1.6%	11.7%	2.8%
	23年卒	23.8%	65.8%	1.0%	7.3%	2.1%
大学院(理系)	24年卒	11.9%	73.1%	0.9%	11.2%	2.8%
	23年卒	25.8%	62.3%	1.1%	6.8%	3.9%
短期大学	24年卒	9.5%	71.3%	1.3%	16.0%	1.9%
	23年卒	22.8%	63.6%	1.9%	6.9%	4.7%
専門学校	24年卒	8.4%	67.7%	2.7%	14.3%	6.9%
	23年卒	19.9%	60.3%	1.2%	6.0%	12.6%
高等専門学校	24年卒	8.1%	70.5%	1.4%	12.8%	7.1%
	23年卒	19.9%	61.8%	1.4%	6.6%	10.3%
高等学校	24年卒	8.6%	60.9%	2.8%	27.7%	—
	23年卒	14.1%	57.9%	3.4%	19.0%	5.6%

■非上場

		徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル
大学(文系)	24年卒	21.1%	62.9%	3.1%	11.4%	1.4%
	23年卒	23.1%	65.8%	1.5%	8.6%	1.0%
大学(理系)	24年卒	19.5%	62.3%	3.4%	12.3%	2.6%
	23年卒	21.3%	65.8%	1.1%	9.5%	2.3%
大学院(理系)	24年卒	21.9%	60.8%	2.9%	11.5%	2.9%
	23年卒	23.2%	64.3%	1.2%	8.4%	2.8%
短期大学	24年卒	20.1%	60.0%	3.6%	12.8%	3.6%
	23年卒	19.8%	65.6%	2.1%	9.3%	3.3%
専門学校	24年卒	19.5%	57.3%	3.8%	14.0%	5.3%
	23年卒	18.8%	63.0%	2.5%	10.0%	5.6%
高等専門学校	24年卒	19.1%	58.6%	4.5%	14.7%	3.2%
	23年卒	17.5%	62.8%	2.1%	12.1%	5.4%
高等学校	24年卒	14.1%	52.5%	6.9%	24.5%	2.0%
	23年卒	13.9%	60.1%	3.8%	19.1%	3.1%

質・量の優先度(上場 / 非上場)

■徹底して質 ■量よりは質 ■徹底して量 ■質よりは量 ■特定のスキル



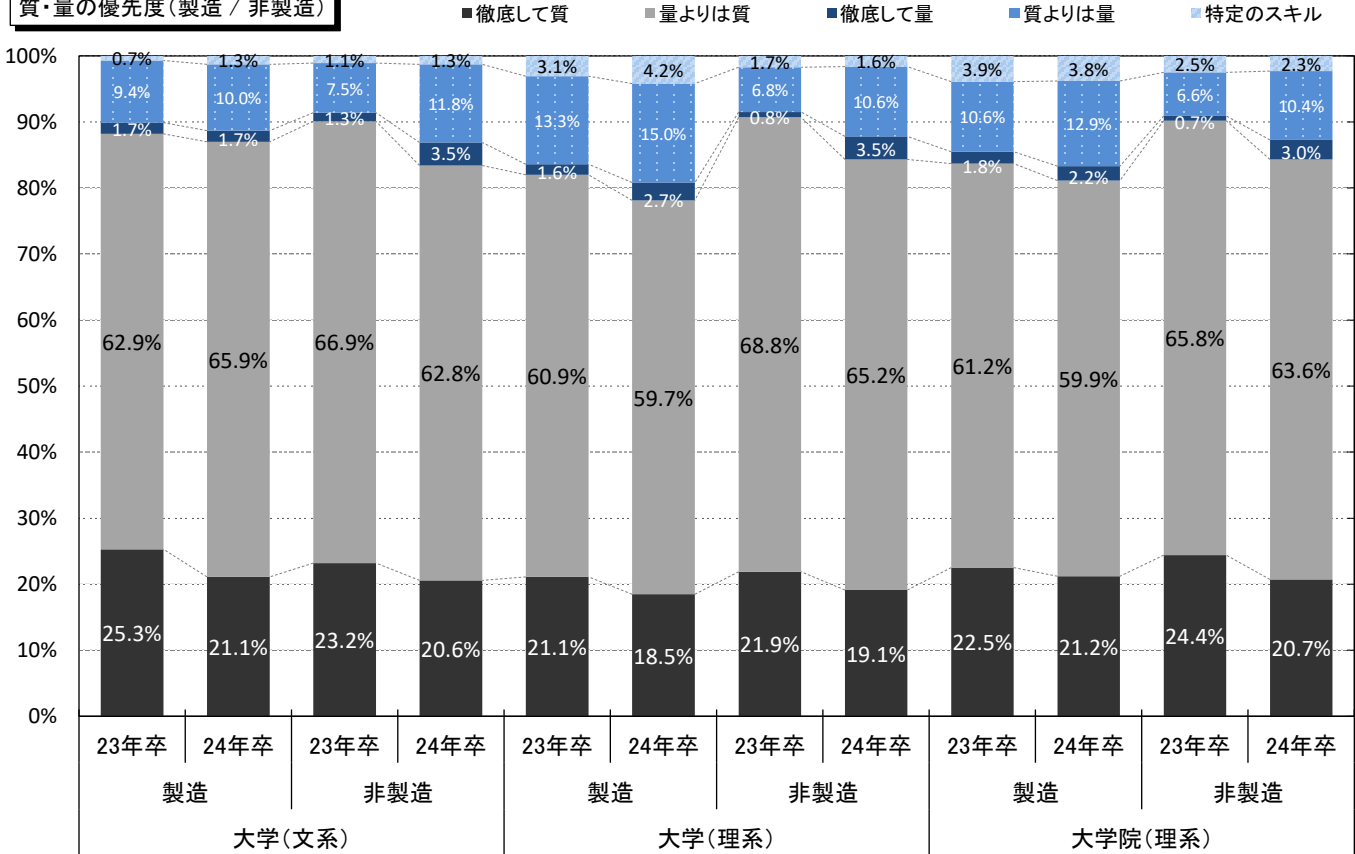
■製造

		徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル
大学(文系)	24年卒	21.1%	65.9%	1.7%	10.0%	1.3%
	23年卒	25.3%	62.9%	1.7%	9.4%	0.7%
大学(理系)	24年卒	18.5%	59.7%	2.7%	15.0%	4.2%
	23年卒	21.1%	60.9%	1.6%	13.3%	3.1%
大学院(理系)	24年卒	21.2%	59.9%	2.2%	12.9%	3.8%
	23年卒	22.5%	61.2%	1.8%	10.6%	3.9%
短期大学	24年卒	17.7%	63.2%	2.8%	11.6%	4.8%
	23年卒	20.1%	60.7%	2.2%	11.7%	5.3%
専門学校	24年卒	17.4%	59.7%	3.1%	14.3%	5.5%
	23年卒	18.6%	59.8%	2.0%	11.5%	8.1%
高等専門学校	24年卒	16.9%	60.0%	3.2%	15.7%	4.2%
	23年卒	16.9%	62.3%	1.9%	12.0%	6.8%
高等学校	24年卒	11.2%	54.1%	5.8%	25.9%	3.1%
	23年卒	13.6%	56.1%	3.9%	23.4%	3.0%

■非製造

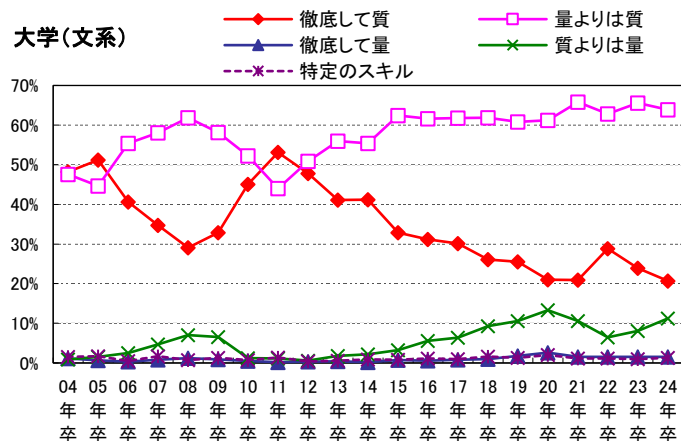
		徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル
大学(文系)	24年卒	20.6%	62.8%	3.5%	11.8%	1.3%
	23年卒	23.2%	66.9%	1.3%	7.5%	1.1%
大学(理系)	24年卒	19.1%	65.2%	3.5%	10.6%	1.6%
	23年卒	21.9%	68.8%	0.8%	6.8%	1.7%
大学院(理系)	24年卒	20.7%	63.6%	3.0%	10.4%	2.3%
	23年卒	24.4%	65.8%	0.7%	6.6%	2.5%
短期大学	24年卒	20.0%	59.7%	3.7%	13.8%	2.7%
	23年卒	20.1%	67.6%	2.0%	7.7%	2.6%
専門学校	24年卒	19.4%	57.1%	4.1%	13.9%	5.4%
	23年卒	19.2%	64.3%	2.6%	8.5%	5.5%
高等専門学校	24年卒	19.1%	59.3%	5.1%	13.5%	3.0%
	23年卒	18.6%	62.9%	2.1%	10.8%	5.7%
高等学校	24年卒	15.7%	52.5%	7.2%	23.8%	0.9%
	23年卒	14.2%	62.7%	3.6%	15.7%	3.7%

質・量の優先度(製造 / 非製造)

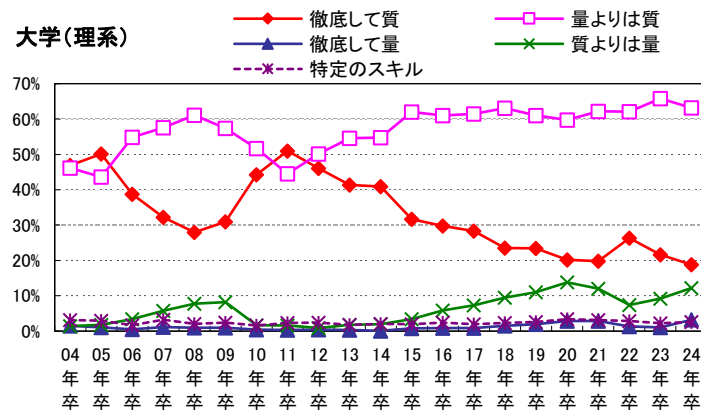


【質・量の優先度 - 経年比較】

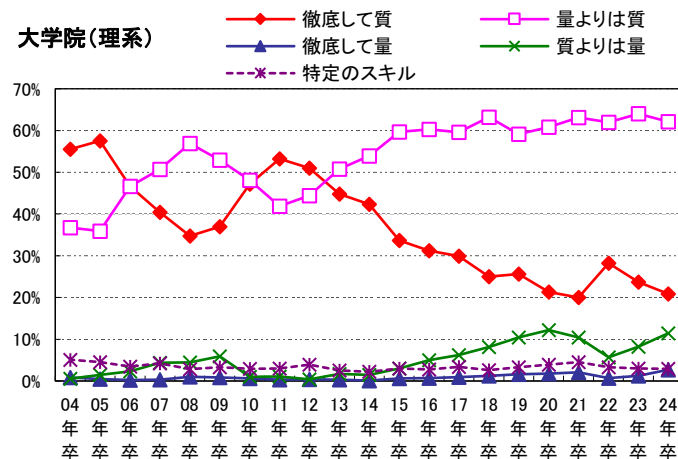
大学(文系)



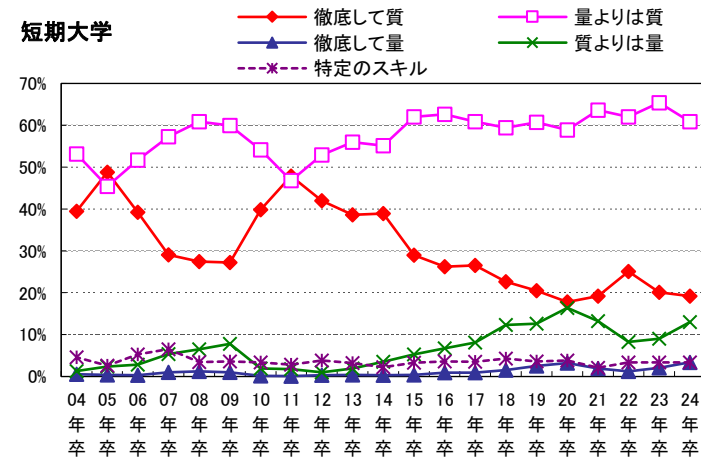
大学(理系)



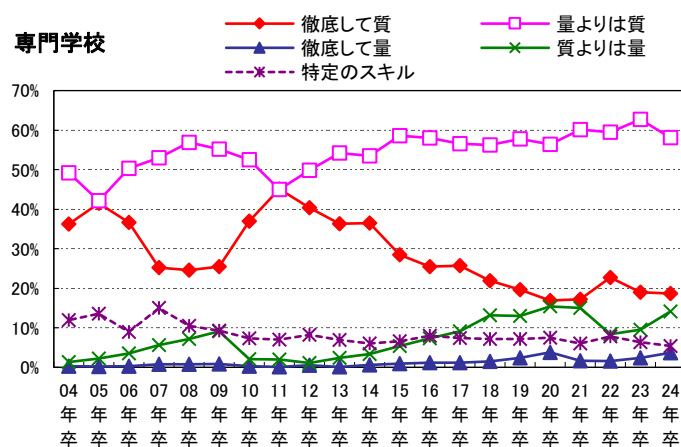
大学院(理系)



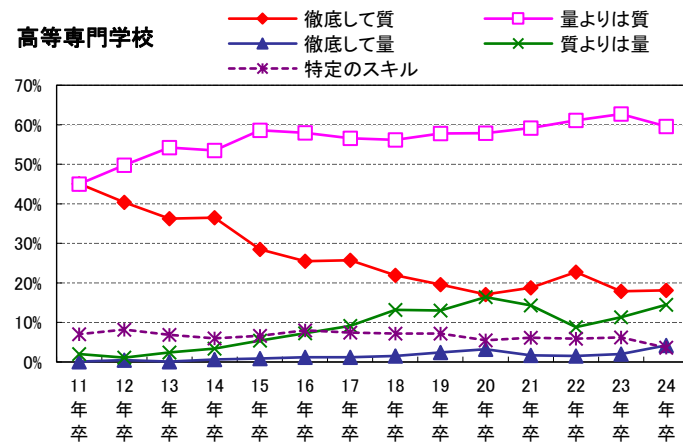
短期大学



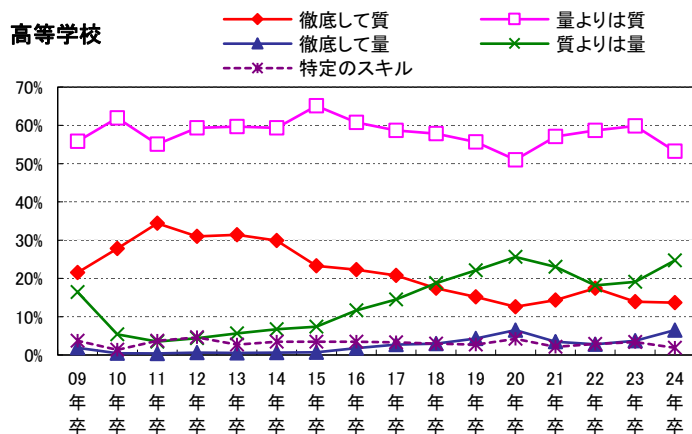
専門学校



高等専門学校



高等学校



【社会人基礎力の評価】

■選考時に重視する力

(複数回答)

3つの能力		前に踏み出す力(アクション)			考え抜く力(シンキング)			チームで働く力(チームワーク)					
12の要素		主体性	働きかけ力	実行力	課題発見力	計画力	創造力	発信力	傾聴力	柔軟性	状況把握力	規律性	ストレスコントロール力
全体	24年卒	77.8%	25.7%	53.5%	33.0%	24.8%	18.0%	33.3%	47.6%	48.2%	35.3%	42.4%	39.6%
	23年卒	83.0%	33.2%	61.6%	39.0%	32.8%	26.8%	46.6%	57.6%	56.3%	46.4%	53.3%	46.0%
上場	24年卒	87.6%	35.1%	60.8%	50.7%	28.7%	30.6%	41.0%	48.1%	44.2%	38.4%	36.7%	44.2%
	23年卒	90.4%	56.1%	64.9%	53.4%	37.6%	34.1%	57.7%	61.6%	58.7%	51.5%	47.4%	54.1%
非上場	24年卒	76.8%	24.8%	52.8%	31.3%	24.4%	16.7%	32.6%	47.6%	48.6%	35.0%	43.0%	39.2%
	23年卒	81.8%	29.5%	61.1%	36.7%	32.1%	25.7%	44.8%	57.0%	55.9%	45.5%	54.3%	44.7%
製造	24年卒	79.9%	24.8%	56.0%	33.2%	30.2%	18.4%	32.3%	39.0%	45.6%	34.3%	41.8%	34.8%
	23年卒	85.6%	31.9%	63.2%	38.0%	34.7%	26.8%	46.2%	50.5%	53.4%	44.3%	51.5%	43.3%
非製造	24年卒	76.6%	26.3%	52.1%	33.0%	21.7%	17.7%	33.9%	52.4%	49.7%	35.8%	42.8%	42.3%
	23年卒	81.5%	33.9%	60.8%	39.6%	31.8%	26.9%	46.8%	61.7%	57.9%	47.5%	54.3%	47.5%

◆経済産業省：社会人基礎力～3つの能力・12の要素

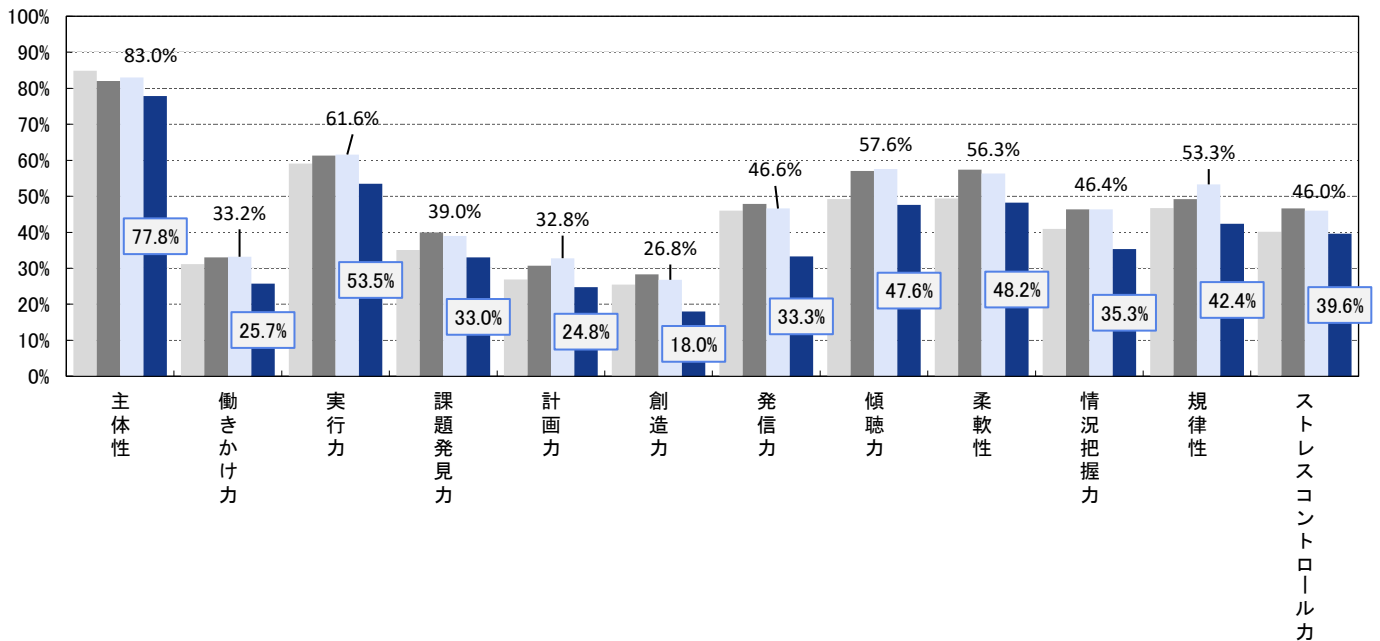
1.前に踏み出す力(アクション) ～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～	
主体性	物事に進んで取り組む力
働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
実行力	目的を設定し確実に行動する力

2.考え抜く力(シンキング)～疑問を持ち、考え抜く力～	
課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力
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
創造力	新しい価値を生み出す力

3.チームで働く力(チームワーク) ～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～	
発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力
傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
規律性	社会のルールや人との約束を守る力
ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力

12の要素「選考時に重視する力」

■21年卒 ■22年卒 ■23年卒 ■24年卒



■選考時に重視する力すべてと、最も重視する力

3つの能力		前に踏み出す力(アクション)			考え抜く力(シンキング)			チームで働く力(チームワーク)					
12の要素		主体性	働きかけ力	実行力	課題発見力	計画力	創造力	発信力	傾聴力	柔軟性	状況把握力	規律性	ストレスコントロール力
全体	すべて	77.8%	25.7%	53.5%	33.0%	24.8%	18.0%	33.3%	47.6%	48.2%	35.3%	42.4%	39.6%
	最も	42.2%	2.7%	10.5%	3.2%	1.6%	1.6%	3.9%	9.1%	8.1%	5.5%	6.7%	4.9%
上場	すべて	87.6%	35.1%	60.8%	50.7%	28.7%	30.6%	41.0%	48.1%	44.2%	38.4%	36.7%	44.2%
	最も	52.7%	5.8%	11.3%	3.5%	1.5%	1.0%	4.8%	4.9%	3.1%	4.3%	2.0%	5.1%
非上場	すべて	76.8%	24.8%	52.8%	31.3%	24.4%	16.7%	32.6%	47.6%	48.6%	35.0%	43.0%	39.2%
	最も	41.2%	2.4%	10.4%	3.2%	1.6%	1.7%	3.8%	9.5%	8.6%	5.6%	7.1%	4.9%
製造	すべて	79.9%	24.8%	56.0%	33.2%	30.2%	18.4%	32.3%	39.0%	45.6%	34.3%	41.8%	34.8%
	最も	46.4%	3.3%	10.8%	3.6%	2.7%	2.1%	3.5%	4.2%	5.4%	6.2%	7.2%	4.5%
非製造	すべて	76.6%	26.3%	52.1%	33.0%	21.7%	17.7%	33.9%	52.4%	49.7%	35.8%	42.8%	42.3%
	最も	39.9%	2.4%	10.3%	3.0%	1.0%	1.4%	4.0%	11.8%	9.6%	5.1%	6.3%	5.1%

■選考時に重視する力すべて(業種別)

※業種大分類の説明は最終ページ参照

3つの能力		前に踏み出す力(アクション)			考え抜く力(シンキング)			チームで働く力(チームワーク)					
12の要素		主体性	働きかけ力	実行力	課題発見力	計画力	創造力	発信力	傾聴力	柔軟性	状況把握力	規律性	ストレスコントロール力
全体		77.8%	25.7%	53.5%	33.0%	24.8%	18.0%	33.3%	47.6%	48.2%	35.3%	42.4%	39.6%
建設		79.2%	25.2%	57.0%	29.2%	37.9%	13.8%	34.2%	40.9%	48.0%	36.9%	44.6%	35.6%
製造*		80.8%	24.3%	54.8%	38.0%	20.9%	24.0%	30.0%	36.8%	42.8%	31.3%	38.5%	33.9%
商社		80.7%	24.0%	60.5%	30.0%	21.0%	16.3%	33.5%	54.1%	40.3%	32.2%	40.8%	37.8%
小売		77.2%	35.4%	46.8%	36.7%	19.0%	15.2%	43.0%	58.2%	54.4%	41.8%	50.6%	46.8%
金融		74.7%	28.0%	61.3%	33.3%	22.7%	8.0%	40.0%	61.3%	48.0%	37.3%	41.3%	49.3%
マスコミ		76.7%	20.9%	58.1%	39.5%	25.6%	41.9%	44.2%	44.2%	48.8%	37.2%	30.2%	46.5%
ソフトウェア・通信		81.6%	24.6%	58.3%	44.3%	32.5%	17.1%	44.7%	46.9%	45.2%	36.8%	39.0%	48.7%
サービス・インフラ		74.8%	23.9%	50.0%	31.9%	22.3%	18.9%	29.6%	49.8%	51.7%	34.9%	41.4%	41.6%
官公庁・公社・団体		70.6%	23.5%	51.0%	31.4%	21.6%	7.8%	33.3%	47.1%	45.1%	27.5%	29.4%	35.3%

* 製造は建設を除く

■選考時に最も重視する力(業種別)

※業種大分類の説明は最終ページ参照

3つの能力		前に踏み出す力(アクション)			考え抜く力(シンキング)			チームで働く力(チームワーク)					
12の要素		主体性	働きかけ力	実行力	課題発見力	計画力	創造力	発信力	傾聴力	柔軟性	状況把握力	規律性	ストレスコントロール力
全体		42.2%	2.7%	10.5%	3.2%	1.6%	1.6%	3.9%	9.1%	8.1%	5.5%	6.7%	4.9%
建設		44.2%	4.5%	9.2%	3.8%	4.1%	1.7%	2.4%	4.5%	5.1%	6.8%	7.9%	5.8%
製造*		49.1%	2.0%	12.6%	3.5%	1.0%	2.5%	4.9%	4.0%	5.7%	5.4%	6.4%	3.0%
商社		43.9%	1.8%	10.5%	3.9%	0.4%	2.2%	3.9%	12.3%	5.3%	5.7%	6.1%	3.9%
小売		36.4%	2.6%	14.3%	2.6%	—	1.3%	3.9%	15.6%	10.4%	7.8%	2.6%	2.6%
金融		45.9%	2.7%	14.9%	—	—	—	8.1%	6.8%	6.8%	4.1%	8.1%	2.7%
マスコミ		40.5%	—	14.3%	—	—	4.8%	2.4%	4.8%	16.7%	4.8%	4.8%	7.1%
ソフトウェア・通信		54.5%	2.7%	8.2%	4.5%	0.5%	0.9%	4.1%	5.9%	3.2%	1.8%	4.1%	9.5%
サービス・インフラ		38.7%	2.6%	8.5%	3.0%	1.7%	1.1%	3.9%	11.1%	11.1%	4.1%	7.8%	6.3%
官公庁・公社・団体		37.5%	2.1%	8.3%	2.1%	—	—	8.3%	14.6%	4.2%	4.2%	10.4%	8.3%

* 製造は建設を除く

■その要素がもっとも重要だと考える理由(その能力が求められる状況や活かせる場面など)

業種	もっとも重視する力	重視する理由
ソフトウェア・通信	主体性	指示を待つのではなく、自らやれることを探して業務に取り組む姿勢が、自身の成長や周りからの評価に繋がり好循環を生み出せると考えるからです。弊社の場合、複数の協会社様と共に仕事進めるので、協調性などももちろん重要ですが、他のメンバーが手一杯ならば自分がフォローをする、難易度の高い仕事でも進んでトライする、などの場面が多く、主体性が求められます。
商社	主体性	先輩社員からの指導を受け、その後も受身の状態が続くと指導側も疲弊してくる。習得した知識や理解したことを、自分なりにやってみるという工夫がほしい。営業職でも事務職でも、待っているばかりでは顧客のニーズをつかむことはできない。主体性がなければ成長しない。成長しないと企業側の望む結果を得られない。
小売	主体性	第二創業期を迎え、社員1人ひとりの意思・行動が感じ良い暮らしと社会の実現につながっていくと考え、自律的・自発的に行動できる人材を求めています。各店舗をマネジメントする経営者として、自分の意思を持ち、主体的に周囲を巻き込みながら行動することで活躍の場面が広がります。
サービス・インフラ	主体性	入社して間もないころは、分からない事、自信の無い事ばかりだと思うが、そのような状況においても物事に進んで取り組むチャレンジ精神があれば乗り越えることができると考えられる。また、そのような前向きな姿勢は周りの人の信頼を得ることに繋がると考えられるから。
建設	主体性	当社の求める営業職では、自らがチーム(社内外で構成)の中心となって、顧客満足の実現のために何が必要かを考えて提案し、実行することが求められるため。また、個人顧客に対して高額な提案を行う業務で、マニュアルにはない対応が求められることがあるため。
ソフトウェア・通信	主体性	大企業ではないため、四六時中付きっきりでフォローすることができない。そのような環境では「分からないことは自分から聞きに行く」「自分なりに計画をたてておく」など、「自分である程度動けること」が必要になると考えているため。
マスコミ	主体性	新卒採用はスキルではなくポテンシャル採用と位置付けています。したがって、応募職種に関わらず、入社後にスキルを身に付けようとする力、業務に前向きに取り組もうとする力が必要になってくるかと思います。
商社	働きかけ力	働きかけ力があれば、協調性や傾聴力があることも同時に分かる。弊社の業務はチームで取り組むことが多く、自分一人だけでなくチームで同じ方向に向かって進めていくことにおいてこの能力は必須かと思われる。
商社	働きかけ力	商社の立ち位置で、メーカー・バイヤーを巻き込んで仕事していく上で欠かせないと考えため。また、社外に限らず社内での関係性を作っていくにあたっても必要なスキル。
建設	働きかけ力	一人で出来る量、アイデアには限界があると思います。その上でチームとして成果を出すために人を巻き込む力は最も必要な要素になってくるのではと考えます。
製造(建設除く)	働きかけ力	個人単位で出来る仕事ではなく、チームや課として取り組む業務が多いため、周りや協力して業務を遂行できる力が必要だと考えます。
建設	働きかけ力	施行管理職として、納期までに受注した工事を完成させるために、下請業者や職人たちをそれぞれ巻き込んで成し遂げる必要がある。
商社	実行力	お客様対応がメインの職場ですので、「行動」がないと何事も前に進みません。新入社員が「できない」ことに対する不安を感じるのは当然ですので、サポート体制は整えております。その中でも本人の「まずやってみる」力が不可欠だと考えます。
製造(建設除く)	実行力	全ての業務において上から物事に対し細かく伝えすぎ事は、業務に応じ難しいことも多い為、自ら判断し実行に移せる力があると良い。それが結果として当人のモチベーションにも繋がると考えている。
商社	実行力	営業職は周りからのサポートや勉強会など、成績目標を達成するための環境は会社が整えないといけませんが、実際に行動するのは本人自身なので、最終的には「実行力」が求められるため。
サービス・インフラ	実行力	弊社では業務と並行して税理士試験の受験も求められるため、仕事と試験の両立させるための継続的な努力が求められます。そこをやりきる実行力が求められているためです。
商社	実行力	12項目すべて大事で重視して見ているが、その力があっても結局は実行しなければ持ち腐れになってしまうので、どの項目もその根源には「実行力」があると考えているため。
製造(建設除く)	実行力	任せられた仕事を責任をもって取り組み、達成に向けて努力して行く姿勢を求めます。結果の良し悪しは経験を積んだ上で精度を高めていただければ結構です。
サービス・インフラ	課題発見力	自身の得意分野を活かして日々の業務改善や将来的なキャリアを自身で選択いただきたいと考えており、現状の把握や目的意識、自身がどう考えどうしていきたいのかをしっかりと考える力や習慣がある方が当社では多く活躍しています。また各店舗・支店は人数も少なく常に行き届いた指示を行うことが難しいため「指示があれば動く」方だと業務遂行が難しいため「自身で考え工夫して動くことができる」方が能力を発揮しやすい環境であるためです。
サービス・インフラ	課題発見力	学童現場は小学生対応が主たるものですが、働くスタッフは十代の学生から60代以上のスタッフまで幅広く活躍しています。子どもたちを安心・安全な環境を見守るだけでなく、スタッフたちが気持ちよく働ける環境を作り出すのも正社員の役割。その中で俯瞰的に問題点や課題の優先順位を見つけ出し、課題を解決したり、人と人、人と学校など懸け橋になれる人材を求めています。
製造(建設除く)	課題発見力	会社生活においては、あるべき姿(目標・ゴール)と現状のGAP(問題)を把握し、課題設定して解決に向けて取り組むことが多々あります。日常から必要とするため、重要視しています。
ソフトウェア・通信	課題発見力	開発現場においては誰も分からないことが多々あるため、課題を自身で見つけ出し、解決する能力はソフトウェア業界において重要だと考えているため。

■その要素がもっとも重要だと考える理由(その能力が求められる状況や活かせる場面など)

業種	もっとも重視する力	重視する理由
建設	計画力	管工事業務を遂行するための設計資料が「いわゆる基本設計」で工事の実施に当たっては①基本計画を読み解く②読み解いた内容を実施設計程度まで高度化③発注者と協議し施工性、経済性等を考慮した施工計画の立案以上の作業を円滑に処理できる能力が必要。
製造(建設除く)	計画力	課題内容を理解する能力と解決するためのプロセス(計画力)。解決に至るまでの粘り強さと完結力を重視。すべての職場で必要とされる能力。
ソフトウェア・通信	計画力	予めスケジュールが決められており、計画的に業務を行う必要があるため
製造(建設除く)	創造力	開発の会社なので0から新しい物を生み出す事で半導体業界の新たなスタンダードを開拓でき、半導体業界における会社のポジションも高まる可能性があります。
マスコミ	創造力	今まで通りでは会社は今後発展せず、新しく柔軟な考えや発想力、価値観などが必要になってくるから。
商社	創造力	いかにすればお客様に満足していただき、喜んでいただけるかを想像し、様々な提案ができる。
製造(建設除く)	発信力	面接で質問した際に、質問内容が分からないなら、はっきり分からないので聞き直してほしいところだが、適当に答えたり、質問に対する答え出なかったりと多々過去にあった。苦手なことを正直に、でも、努力していることが見える答え方をして欲しいと考え、発信力について重要視した。
ソフトウェア・通信	発信力	将来、自分が目指したい立場や役割を明確にし、会社の方向性と合致しているか判断が必要だと考えております。また、システムエンジニアという職業柄、顧客に対して説明すべき事を明確に伝える力が必要となりますので、IT業界で働くには必要な要素と考えております。
ソフトウェア・通信	発信力	相手が理解していないのでは、伝わっていないことと同じと考えるため、自分の意見をわかりやすく伝えられることは重要と考えます。これは自分の意見に対してだけでなく、他の事でも同様と考えるため。
サービス・インフラ	発信力	全て重要であるが選考の段階では、まず自分のことを他人に伝えること、アピールすることができなければ、その人のことを判断できないのもっとも重要としています
官公庁・公社・団体	発信力	これからは新事業を発送する事が必要とされることから、与えられた仕事だけをこなすだけではいけない。常に新しい発想と想像力が必要とされる。
製造(建設除く)	傾聴力	お客様がやりたいことはふんわりとしていて、それを実現させるための装置をつくるのが当社の仕事。そのためお客様のお話を丁寧に伺い、お客様の目的を果たせる、そして満足を超えるものをご提供できるかが大切。また、すべてのビジネスは相手があって成り立つもの。相手の話を聞ける、は社会人としての最低限の力であり、傾聴力の高さが入社後の成長と関連していると考えています。
小売	傾聴力	同じ職場で働くスタッフの年齢層が幅広い中でのチーム運営能力が必要とされる。その中で上手く意見を拾いながら円滑にコミュニケーションを取り、不満度を下げ成果を上げていく必要がある。その成果を上げる過程では重要な能力と考える為。
サービス・インフラ	傾聴力	様々な環境、人生、価値観を持った高齢者と日々向き合う仕事なので、まずは一人ひとりの事を知ることが重要です。その時には高齢者とはこういう人だという先入観なく、一人ひとりの話を聞くことがとても重要になります。
建設	傾聴力	当社の業務、とくに営業職においてはお客様の要望を余すところなく聞くことができる、その上をいく提案ができるという意味でのコミュニケーション能力を重視しているためです。
製造(建設除く)	傾聴力	当社は、土木設計業務であり技術習得にはそれなりの時間を要するので、経験豊富な諸先輩とのコミュニケーションにおいて相手の意見を丁寧に聴く力が非常に大切であると思います。
商社	傾聴力	先輩、上司の指導や指示を聞くのはもちろん、お客様のニーズを聞き取る力がディーラーで働くには必要。しっかり聞いた上で、その時にあった行動・提案が必要になる為。
商社	傾聴力	まずは上司や先輩から業務を教えられる事になるので、しっかりと聞く事が優先されます。また、取引先から要望を聞く業務となるので、傾聴力は重視しています。
商社	傾聴力	相手のニーズをしっかりとくみ取れる方はお客様・上司・部下・同期すべての方ともうまく付き合っていけるため、結果、自身の成長が早い傾向にあるため。
サービス・インフラ	柔軟性	募集職種の施工管理・製作管理・技能職・事務職すべてにおいて、ケースにあわせて柔軟な行動が出来る方が活躍すると思います。特に施工管理はトラブルへの対応などが何かしら毎日あるので、柔軟な行動が求められます。
サービス・インフラ	柔軟性	お客様のニーズに応える(理解する力)、お客様と業者の間に立って調整する、状況を見ながら臨機応変に自分のできることをする、積極的に動くなど、仕事をする中で柔軟な考えや行動が求められるため。
建設	柔軟性	コンサルタント業務において、お客様の意向に沿う形で結論に近づけていくが、その過程で自己主張が強すぎると、客離れにつながる。結果への過程は一つではないので、発想の柔軟性が必要となる。
製造(建設除く)	柔軟性	ルーティンワークではなく、担当する案件により業務内容が変わる為。また、顧客や他部門員と作業をする事が多く、意見の違いや立場の違いを理解する力は必要。
マスコミ	柔軟性	異なる意見を持つ人に話を聞かなければならなかったり、自分が経験したことのない経験をしている人に出会ったとき、相手を否定せずに耳を傾ける必要がある。

■その要素がもっとも重要だと考える理由(その能力が求められる状況や活かせる場面など)

業種	もっとも重視する力	重視する理由
サービス・インフラ	情況把握力	医療機関のため、患者様・ご家族との関係性を理解し適切な治療・支援・言葉がけが必要なため。また、チーム医療(多職種連携)を行うのでチームワークを大切にしている。ただし、職種によっては、1主体性 4課題発見力がもっと重要である
建設	情況把握力	建築現場監督として、協力会社など多く人と直接関わるためコミュニケーションをとり、良好な人間関係を築くことが重要です。工事の進捗状況を把握し、工程通り工事が進むよう状況を把握し工事を進めていかなければなりません。
サービス・インフラ	情況把握力	様々な事業を展開する上で、そのいずれに携わるようになった場合でも対応する能力が必要とされる。また、管理部門においては、それぞれの事業を取りまとめる業務が発生するため、臨機応変な対応が必要とされる。
ソフトウェア・通信	情況把握力	トラブル発生時に状況を見極める場面があり、パニックにならず、周りと連携して対処する力が重要。面接時も想定外質問や深い質問をした時にどのような対応をするか、見ている。
建設	情況把握力	一人で行う仕事ではなく、自分と周りの人達との関係が重要であるので、状況把握を的確に行い、事故等を起こさないようにすることが重要
小売	情況把握力	お客様の年齢層が幅広くかつ、店舗内でのコミュニケーションを円滑にするためには状況を判断して行動する必要があるため
建設	規律性	社会のルールも勿論ですが、建設業に関わるルール(国が定める建設業法やそれぞれの発注先ごとの書類提出や工法に関わる決まり)など日々、様々なルールの中で業務をしています。まず小さなことでも決められたルールに反することなく工事の施工計画をたてたり、工事にあたることはとても需要と言えます。また発注者との打ち合わせなど、人と関わる機会が意外とあるのも建設業です。約束を守ることは信頼関係に直結しますので一番重要なことと言えます。
ソフトウェア・通信	規律性	各先常駐の仕事がら、担当している仕事を正確に、早く実行することが要求されているため。また、トラブルが発生した場合には、早急に報告が必要とされている。
サービス・インフラ	規律性	他の能力が高くて、規律性が欠けていれば信用を失うことにつながるため。フェアな精神で仕事に臨むことをフィロソフィに掲げている企業であるため。
ソフトウェア・通信	規律性	社内のコーディングルールや定められた納期を守ろうとする意識が低いと結果的にエンドユーザーへ迷惑をかける事態となり、信用を失うため。
製造(建設除く)	規律性	社会のルール、グループ企業や自社内の役割をしっかりと理解出来、行動できることが、将来においても育成等にも模範となり役立つ
建設	ストレスコントロール力	施工管理技士の立場上、様々な年代、バックボーンの職人さんへ指示/注意をしたり、トラブル含め発注者へ報告したり建物の管理、人(命)の管理、技術の管理等ストレスのかかる職種のひとつです。そこで押しつぶされず、言わなければいけないことを伝えたり、矢面に立っていくためにストレスをうまくコントロールし自分の力を発揮していくことが求められるためストレスのコントロール力が重要と考えます。
ソフトウェア・通信	ストレスコントロール力	社会人になり慣れない環境で新しい取り組みを進めるにあたって心身ともに疲労もあるかと思います。また、テレワーク勤務が進んでいることもあり、新入社員にとっては対面よりも質問がづらい環境かもしれませんので、ストレスに感じることもでてくると思います。その際に自分なりのリフレッシュ方法などがあれば長く勤務していただけるのではないかと考えました。
製造(建設除く)	ストレスコントロール力	中小企業の現場では、細かく分業制ができていない事が多く、担当外の仕事でも柔軟に対応できる力が不可欠である。また当社ではパート、派遣、請負企業のメンバーが多く、若くとも正社員としての立ち振る舞いが求められる。メンバーのストレスを受けて解決しながら仕事を進める立場として、自身のストレスコントロールは必須項目。
製造(建設除く)	ストレスコントロール力	社員や顧客など地域住民も含め色々な方と触れ合い、仕事面でもチームとして動く事がほとんどであり、価値観の違いや熱量、仕事の仕方など様々なストレスの要因が人間関係である。そのストレスに対してどう向き合っているかが大事である為。
ソフトウェア・通信	ストレスコントロール力	IT系の資格や用語学習など新しいものごとに触れる機会が多数ある事が見込まれます。よって、未知のものごとへの対処や受検ストレスを乗り越えるためにも、ストレスコントロール力が大事なのではないか？と歴代社員から観察されたため選びました。
商社	ストレスコントロール力	社内外のさまざまな年代、職種の方と関わるため。間に入って調整や段取りを行う場面も多く、コミュニケーションが上手いかわからない場合にストレスを感じすぎると円滑な業務遂行が難しいと思われます。

【新卒採用において人材を見極める際に重視すること ～「質」とは～】

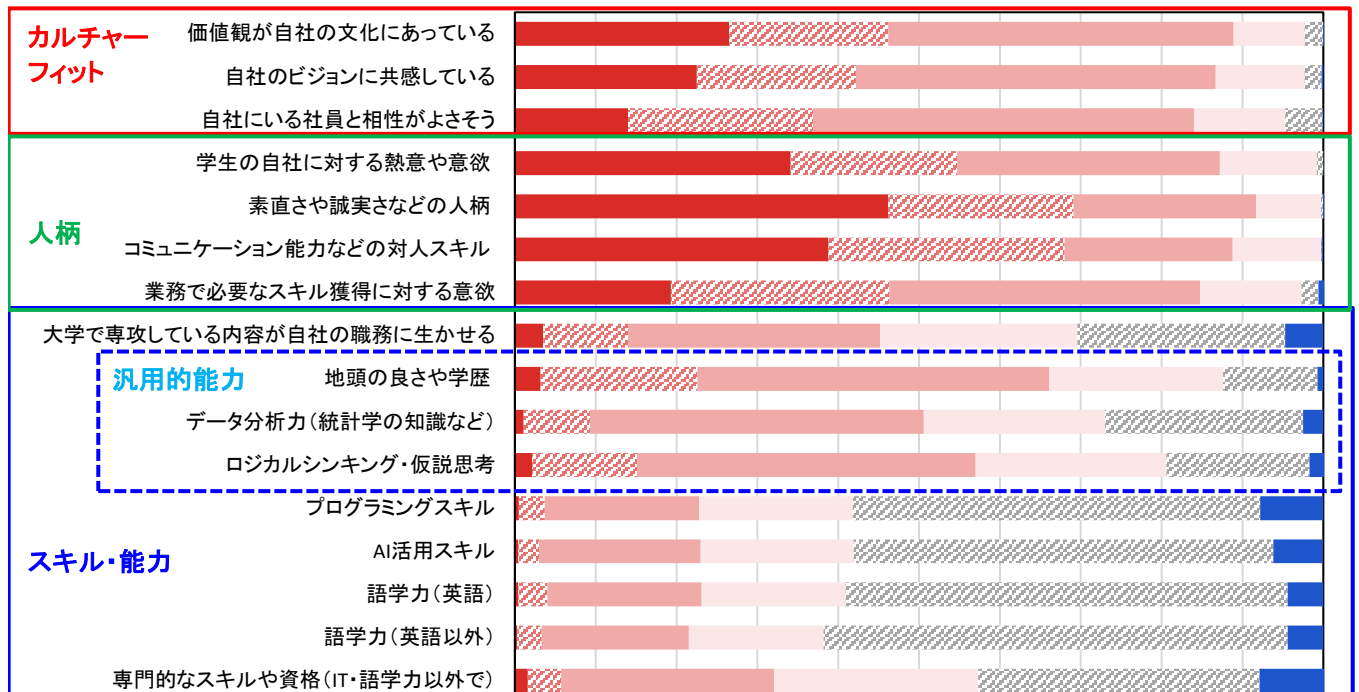
■人材を見極める際に重視すること

項目		絶対に必要 (最低限必要)	必須ではないが、無い場合に別の要件で補う必要あり	あれば望ましい (ボーダーラインの際に合格にしやすい)	あれば優遇される	必要としない	特定の職種のみ必要
カルチャー・フィット	価値観が自社の文化にあっている	26.5%	19.7%	42.7%	8.8%	2.3%	0.1%
	自社のビジョンに共感している	22.5%	19.7%	44.5%	11.0%	2.1%	0.2%
	自社にいる社員と相性がよさそう	14.0%	22.9%	47.1%	11.3%	4.6%	0.1%
人柄	学生の自社に対する熱意や意欲	34.1%	20.6%	32.5%	12.0%	0.8%	—
	素直さや誠実さなどの人柄	46.2%	22.9%	22.6%	8.0%	0.3%	0.1%
	コミュニケーション能力などの対人スキル	38.8%	29.2%	20.8%	10.9%	0.1%	0.1%
	業務に必要なスキル獲得に対する意欲	19.3%	27.0%	38.5%	12.5%	2.1%	0.7%
スキル・能力	大学で専攻している内容が自社の職務に生かせる	3.5%	10.5%	31.2%	24.4%	25.7%	4.7%
	地頭の良さや学歴	3.2%	19.4%	43.5%	21.5%	11.7%	0.7%
	データ分析力(統計学の知識など)	1.1%	8.2%	41.3%	22.4%	24.5%	2.5%
	ロジカルシンキング・仮説思考	2.1%	13.0%	41.9%	23.6%	17.7%	1.8%
	プログラミングスキル	0.5%	3.2%	19.1%	19.0%	50.4%	7.8%
	AI活用スキル	0.4%	2.6%	20.0%	18.9%	51.9%	6.1%
	語学力(英語)	0.4%	3.6%	19.1%	17.8%	54.7%	4.4%
	語学力(英語以外)	0.3%	3.0%	18.2%	16.7%	57.4%	4.4%
	専門的なスキルや資格(IT・語学力以外で)	1.6%	4.1%	26.4%	25.2%	34.8%	8.0%

人材を見極める際に重視すること～人材の質とは～

- 絶対に必要(最低限必要)
- 必須ではないが、無い場合に別の要件で補う必要あり
- あれば望ましい(ボーダーラインの際に合格にしやすい)
- あれば優遇される
- 必要としない
- 特定の職種のみ必要

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



<製造>

項目		絶対に必要 (最低限必要)	必須ではない が、無い場合に 別の要件で補う 必要あり	あれば望ましい (ボーダーライン の際に合格にし やすい)	あれば優遇され る	必要としない	特定の職種のみ 必要
カル チャー フィット	価値観が自社の文化にあっている	21.8%	20.5%	45.0%	9.5%	3.3%	-
	自社のビジョンに共感している	17.7%	20.0%	47.1%	12.4%	2.8%	-
	自社にいる社員と相性がよさそう	13.8%	23.7%	47.6%	10.1%	4.8%	-
人柄	学生の自社に対する熱意や意欲	32.8%	21.5%	31.6%	13.5%	0.7%	-
	素直さや誠実さなどの人柄	39.8%	24.4%	25.4%	10.1%	0.3%	-
	コミュニケーション能力などの対人スキル	32.6%	31.1%	22.6%	13.4%	0.2%	0.1%
	業務に必要なスキル獲得に対する意欲	17.6%	27.1%	37.6%	15.1%	2.2%	0.5%
スキ ル・能 力	大学で専攻している内容が自社の職務に生 かせる	5.3%	17.5%	35.1%	24.3%	11.9%	5.8%
	地頭の良さや学歴	3.4%	20.5%	44.6%	20.0%	10.8%	0.7%
	データ分析力(統計学の知識など)	0.8%	7.1%	42.7%	22.5%	23.5%	3.3%
	ロジカルシンキング・仮説思考	2.2%	10.9%	43.3%	23.1%	18.4%	2.1%
	プログラミングスキル	0.5%	4.0%	22.4%	22.4%	42.4%	8.3%
	AI活用スキル	0.6%	3.5%	23.4%	20.6%	45.1%	6.8%
	語学力(英語)	0.5%	4.6%	18.3%	15.0%	56.5%	5.1%
	語学力(英語以外)	0.4%	4.6%	18.0%	15.3%	56.4%	5.3%
	専門的なスキルや資格(IT・語学力以外で)	1.2%	6.2%	27.9%	27.4%	29.3%	7.9%

<非製造>

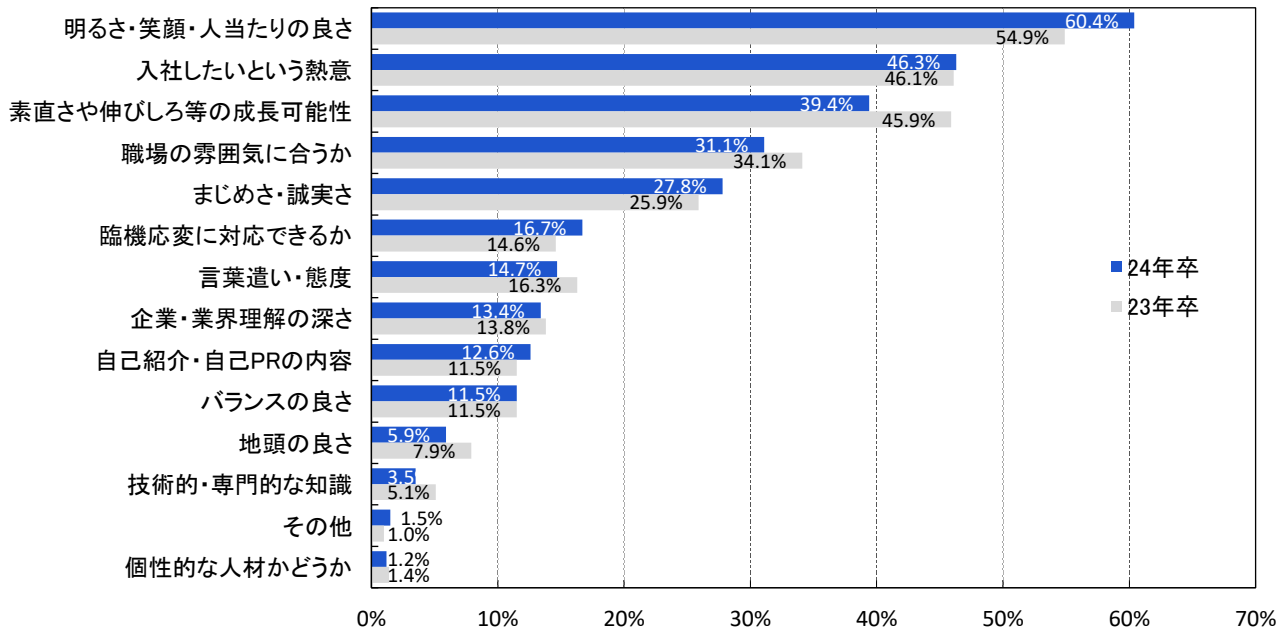
項目		絶対に必要 (最低限必要)	必須ではない が、無い場合に 別の要件で補う 必要あり	あれば望ましい (ボーダーライン の際に合格にし やすい)	あれば優遇され る	必要としない	特定の職種のみ 必要
カル チャー フィット	価値観が自社の文化にあっている	29.1%	19.2%	41.5%	8.3%	1.7%	0.2%
	自社のビジョンに共感している	25.1%	19.6%	43.0%	10.3%	1.7%	0.3%
	自社にいる社員と相性がよさそう	14.1%	22.4%	46.8%	12.0%	4.5%	0.2%
人柄	学生の自社に対する熱意や意欲	34.8%	20.1%	33.1%	11.2%	0.9%	-
	素直さや誠実さなどの人柄	49.8%	22.0%	21.0%	6.8%	0.2%	0.1%
	コミュニケーション能力などの対人スキル	42.3%	28.0%	19.9%	9.6%	0.1%	0.1%
	業務に必要なスキル獲得に対する意欲	20.3%	26.9%	39.0%	11.0%	2.1%	0.8%
スキ ル・能 力	大学で専攻している内容が自社の職務に生 かせる	2.6%	6.5%	28.9%	24.5%	33.4%	4.1%
	地頭の良さや学歴	3.2%	18.8%	42.9%	22.4%	12.2%	0.7%
	データ分析力(統計学の知識など)	1.2%	8.8%	40.5%	22.4%	25.1%	2.1%
	ロジカルシンキング・仮説思考	2.1%	14.2%	41.0%	23.8%	17.3%	1.6%
	プログラミングスキル	0.5%	2.8%	17.2%	17.1%	54.9%	7.5%
	AI活用スキル	0.3%	2.2%	18.0%	17.9%	55.8%	5.7%
	語学力(英語)	0.3%	3.0%	19.5%	19.4%	53.7%	4.0%
	語学力(英語以外)	0.3%	2.1%	18.3%	17.5%	57.9%	3.9%
	専門的なスキルや資格(IT・語学力以外で)	1.8%	2.9%	25.5%	23.9%	37.9%	8.0%

【面接時に特に注視するところ】

■面接時に特に注視するところ(重要度の高いものを3つまで選択)

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
自己紹介・自己PRの内容	12.6%	11.5%	15.2%	11.0%	12.4%	11.6%	15.3%	12.9%	11.1%	10.6%
企業・業界理解の深さ	13.4%	13.8%	22.7%	20.7%	12.5%	12.8%	12.0%	13.2%	14.2%	14.2%
技術的・専門的な知識	3.5%	5.1%	2.3%	6.7%	3.6%	4.8%	6.4%	10.9%	1.8%	1.8%
入社したいという熱意	46.3%	46.1%	49.6%	38.2%	46.0%	47.3%	51.7%	49.2%	43.3%	44.3%
臨機応変に対応できるか	16.7%	14.6%	17.1%	13.7%	16.6%	14.7%	16.7%	15.6%	16.6%	14.0%
職場の雰囲気合うか	31.1%	34.1%	31.7%	35.4%	31.1%	33.9%	33.5%	35.0%	29.8%	33.6%
明るさ・笑顔・人当たりの良さ	60.4%	54.9%	57.2%	51.6%	60.7%	55.4%	49.5%	42.3%	66.5%	62.0%
言葉遣い・態度	14.7%	16.3%	10.0%	9.1%	15.1%	17.4%	15.8%	13.5%	14.0%	17.9%
個性的な人材かどうか	1.2%	1.4%	2.4%	2.2%	1.1%	1.2%	0.6%	0.8%	1.5%	1.6%
素直さや伸びしろ等の成長可能性	39.4%	45.9%	40.8%	52.0%	39.3%	44.9%	35.9%	46.1%	41.4%	45.7%
バランスの良さ	11.5%	11.5%	16.4%	17.1%	11.0%	10.6%	11.6%	12.9%	11.4%	10.6%
まじめさ・誠実さ	27.8%	25.9%	16.8%	23.0%	28.8%	26.4%	28.6%	28.8%	27.3%	24.3%
地頭の良さ	5.9%	7.9%	5.8%	9.9%	5.9%	7.6%	6.3%	8.1%	5.7%	7.7%
その他	1.5%	1.0%	3.0%	1.6%	1.4%	0.9%	1.5%	0.8%	1.5%	1.1%

面接時に特に注視するところ



■面接時に特に注視するところ(業種別)

※製造は建設を除く

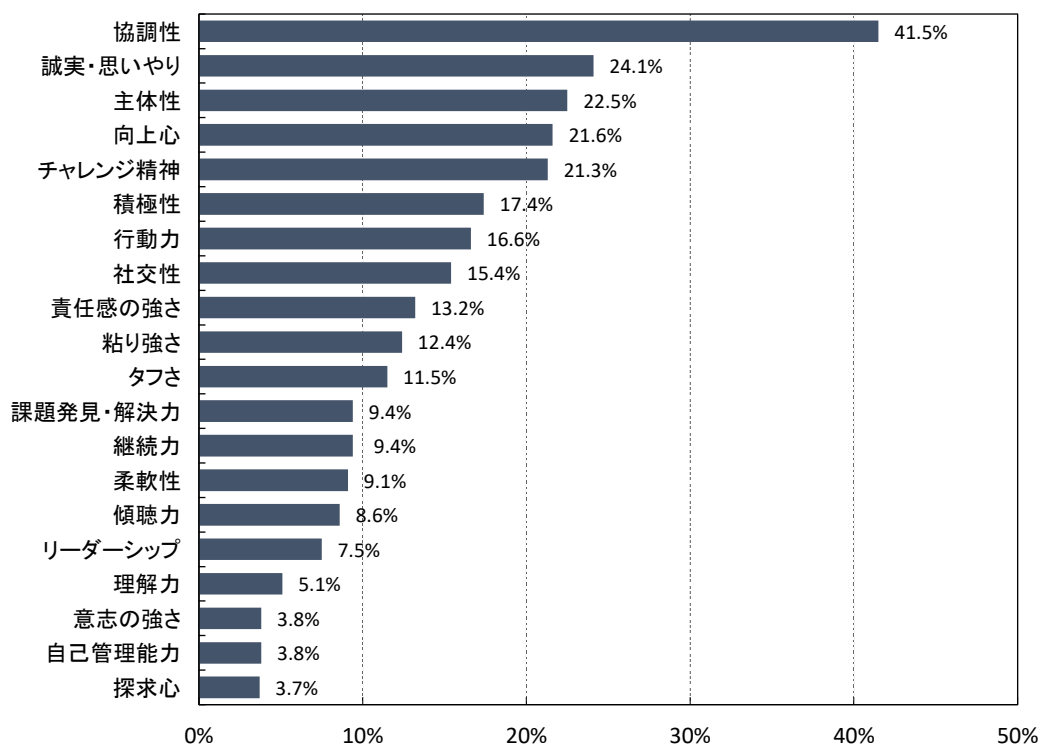
※業種大分類の説明は最終ページ参照

	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
※上位3位までに着色									
自己紹介・自己PRの内容	14.5%	16.3%	9.9%	8.9%	13.2%	18.6%	12.8%	11.9%	15.1%
企業・業界理解の深さ	12.5%	11.5%	10.7%	21.5%	9.2%	11.6%	14.6%	13.2%	1.9%
技術的・専門的な知識	6.4%	6.5%	-	-	1.3%	-	7.5%	3.0%	1.9%
入社したいという熱意	51.4%	52.0%	49.4%	43.0%	40.8%	53.5%	45.1%	41.0%	37.7%
臨機応変に対応できるか	16.2%	17.3%	13.7%	15.2%	7.9%	16.3%	16.8%	18.7%	20.8%
職場の雰囲気合うか	31.8%	35.5%	34.8%	24.1%	39.5%	41.9%	33.2%	29.1%	28.3%
明るさ・笑顔・人当たりの良さ	51.0%	47.7%	70.0%	77.2%	72.4%	44.2%	42.5%	62.8%	75.5%
言葉遣い・態度	18.6%	12.5%	14.2%	17.7%	14.5%	2.3%	15.0%	13.0%	15.1%
個性的な人材かどうか	0.3%	1.0%	3.0%	1.3%	-	4.7%	1.8%	1.1%	1.9%
素直さや伸びしろ等の成長可能性	32.1%	40.5%	38.2%	35.4%	39.5%	39.5%	47.3%	44.6%	32.1%
バランスの良さ	11.5%	11.8%	10.7%	10.1%	15.8%	14.0%	12.8%	11.7%	17.0%
まじめさ・誠実さ	31.4%	25.2%	24.5%	26.6%	23.7%	18.6%	22.1%	29.3%	28.3%
地頭の良さ	4.1%	8.9%	6.9%	3.8%	3.9%	11.6%	17.3%	5.3%	3.8%
その他	1.4%	1.7%	1.3%	2.5%	2.6%	2.3%	3.1%	1.1%	1.9%

■ 自己PRでアピールされた際に、評価が高くなると感じるキーワード(重要度の高いものを3つまで選択)

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,903	169	1,734	715	1,188
粘り強さ	12.4%	9.9%	12.7%	14.1%	11.5%
課題発見・解決力	9.4%	13.5%	8.9%	10.6%	8.7%
継続力	9.4%	7.1%	9.6%	10.8%	8.6%
協調性	41.5%	34.3%	42.2%	40.9%	41.9%
行動力	16.6%	25.2%	15.8%	16.2%	16.9%
計画性	2.6%	3.1%	2.6%	3.7%	2.0%
責任感の強さ	13.2%	5.3%	14.0%	14.7%	12.4%
向上心	21.6%	22.9%	21.5%	21.3%	21.8%
チャレンジ精神	21.3%	37.0%	19.7%	22.3%	20.7%
誠実・思いやり	24.1%	13.3%	25.2%	18.8%	27.1%
主体性	22.5%	28.8%	21.9%	22.2%	22.7%
傾聴力	8.6%	3.1%	9.2%	3.7%	11.4%
リーダーシップ	7.5%	10.8%	7.2%	8.9%	6.7%
積極性	17.4%	12.2%	17.9%	16.5%	17.8%
柔軟性	9.1%	7.4%	9.2%	8.2%	9.5%
好奇心旺盛	3.6%	5.4%	3.4%	3.9%	3.4%
探求心	3.7%	2.6%	3.8%	4.6%	3.2%
社交性	15.4%	15.8%	15.4%	12.9%	16.8%
意志の強さ	3.8%	5.9%	3.6%	3.4%	4.0%
論理性	3.3%	3.8%	3.2%	2.6%	3.6%
タフさ	11.5%	18.9%	10.8%	13.4%	10.5%
思慮深さ・落ち着き	0.9%	0.4%	1.0%	1.1%	0.9%
自己管理能力	3.8%	3.1%	3.9%	3.9%	3.8%
几帳面	0.8%	-	0.8%	0.4%	1.0%
俯瞰力	0.6%	2.1%	0.5%	0.6%	0.6%
発想力	2.8%	1.8%	2.9%	3.2%	2.5%
判断力	2.4%	0.8%	2.6%	3.2%	2.0%
発想力	0.9%	-	1.0%	1.6%	0.4%
判断力	5.1%	2.9%	5.3%	6.6%	4.3%

自己PRでアピールされた際に、評価が高くなると感じるキーワード(上位20項目)



※上位3位までに着色

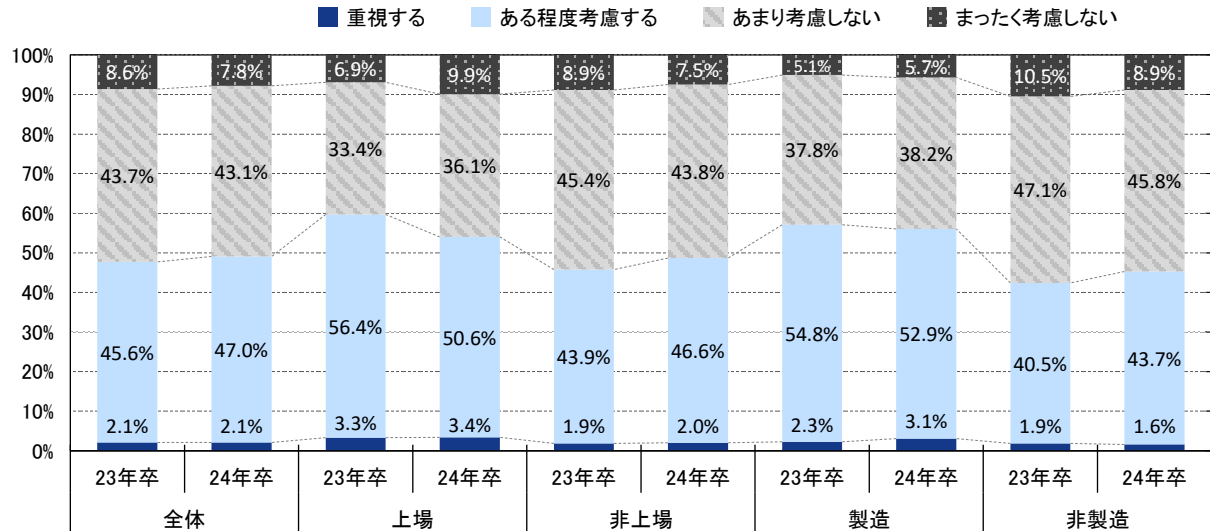
	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
粘り強さ	15.8%	12.0%	13.2%	9.0%	14.7%	6.8%	12.3%	11.8%	7.5%
課題発見・解決力	7.1%	14.8%	8.5%	3.8%	12.0%	11.4%	14.1%	9.9%	13.2%
継続力	14.8%	6.0%	7.7%	14.1%	5.3%	4.5%	8.4%	7.4%	7.5%
協調性	42.4%	39.0%	30.6%	42.3%	44.0%	38.6%	35.7%	46.0%	58.5%
行動力	15.5%	17.0%	23.4%	21.8%	28.0%	22.7%	13.2%	12.2%	17.0%
計画性	5.1%	2.2%	1.3%	—	2.7%	—	3.5%	2.9%	3.8%
責任感の強さ	17.8%	11.0%	10.2%	7.7%	13.3%	15.9%	11.9%	14.7%	13.2%
向上心	21.5%	21.1%	26.8%	19.2%	21.3%	13.6%	26.4%	21.0%	22.6%
チャレンジ精神	17.2%	28.5%	23.4%	23.1%	28.0%	20.5%	17.6%	18.7%	5.7%
誠実・思いやり	20.5%	16.7%	23.8%	23.1%	25.3%	6.8%	12.8%	31.1%	22.6%
主体性	19.2%	25.8%	23.8%	20.5%	24.0%	18.2%	33.9%	22.7%	20.8%
傾聴力	4.0%	3.3%	12.8%	15.4%	13.3%	4.5%	5.3%	9.9%	9.4%
リーダーシップ	10.8%	6.7%	6.4%	7.7%	1.3%	—	9.7%	6.9%	3.8%
積極性	15.2%	18.2%	20.4%	14.1%	14.7%	22.7%	21.6%	18.1%	18.9%
柔軟性	7.1%	9.6%	9.4%	6.4%	6.7%	13.6%	5.7%	10.9%	9.4%
好奇心旺盛	3.0%	5.0%	5.1%	2.6%	1.3%	11.4%	5.3%	2.9%	—
探求心	2.7%	6.9%	3.4%	5.1%	—	4.5%	3.1%	2.5%	—
社交性	15.5%	9.8%	18.7%	26.9%	17.3%	11.4%	11.0%	12.8%	37.7%
意志の強さ	3.4%	3.3%	3.8%	7.7%	—	11.4%	1.3%	2.9%	—
論理性	2.0%	3.3%	2.1%	2.6%	5.3%	2.3%	18.5%	3.8%	1.9%
タフさ	15.2%	11.2%	12.3%	9.0%	5.3%	22.7%	5.3%	10.5%	7.5%
思慮深さ・落ち着き	1.3%	0.7%	0.4%	—	—	—	—	1.5%	—
自己管理能力	3.4%	4.5%	3.0%	3.8%	2.7%	—	3.5%	4.2%	5.7%
几帳面	0.3%	0.5%	0.4%	1.3%	—	2.3%	0.9%	1.1%	—
俯瞰力	0.3%	1.0%	0.4%	1.3%	—	2.3%	0.4%	0.4%	—
発想力	1.3%	5.5%	3.0%	2.6%	2.7%	15.9%	2.2%	1.9%	3.8%
判断力	4.7%	1.4%	0.9%	2.6%	4.0%	2.3%	0.9%	2.1%	1.9%
集中力	1.0%	2.4%	—	—	—	2.3%	2.6%	0.6%	—
理解力	5.7%	7.7%	3.0%	2.6%	5.3%	4.5%	9.7%	5.0%	1.9%

【学業成績をどの程度考慮するか】

■ 学生の能力を見極める際、学業成績をどの程度考慮するか

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
重視する	2.1%	2.1%	3.4%	3.3%	2.0%	1.9%	3.1%	2.3%	1.6%	1.9%
ある程度考慮する	47.0%	45.6%	50.6%	56.4%	46.6%	43.9%	52.9%	54.8%	43.7%	40.5%
あまり考慮しない	43.1%	43.7%	36.1%	33.4%	43.8%	45.4%	38.2%	37.8%	45.8%	47.1%
まったく考慮しない	7.8%	8.6%	9.9%	6.9%	7.5%	8.9%	5.7%	5.1%	8.9%	10.5%

学生の能力を見極める際、学業成績をどの程度考慮するか

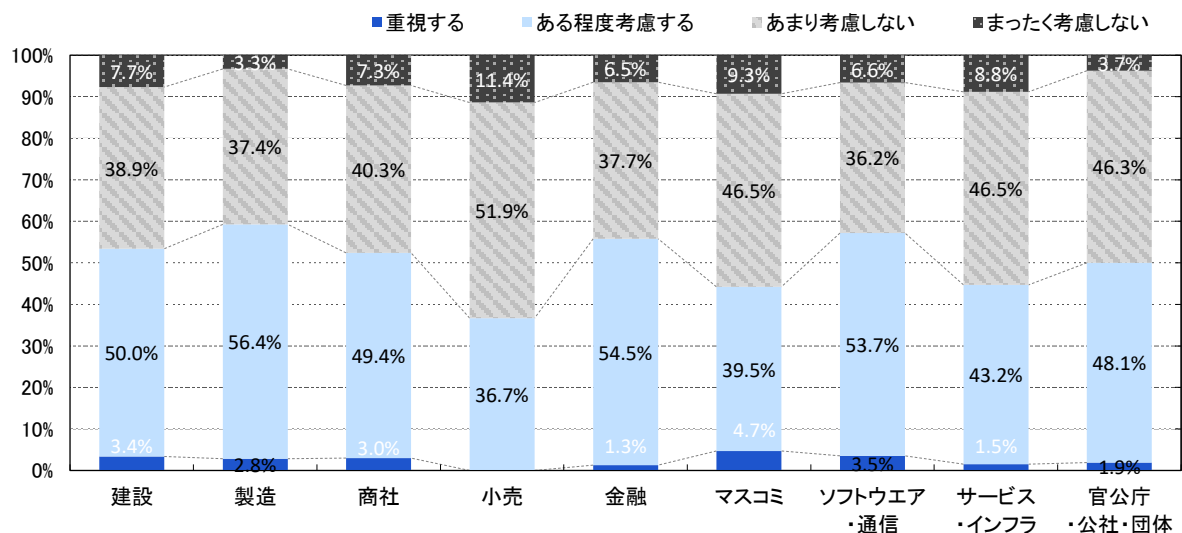


※製造は建設を除く

※業種大分類の説明は最終ページ参照

	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数	1,910	298	422	233	79	77	43	229	475	54
重視する	2.1%	3.4%	2.8%	3.0%	-	1.3%	4.7%	3.5%	1.5%	1.9%
ある程度考慮する	47.0%	50.0%	56.4%	49.4%	36.7%	54.5%	39.5%	53.7%	43.2%	48.1%
あまり考慮しない	43.1%	38.9%	37.4%	40.3%	51.9%	37.7%	46.5%	36.2%	46.5%	46.3%
まったく考慮しない	7.8%	7.7%	3.3%	7.3%	11.4%	6.5%	9.3%	6.6%	8.8%	3.7%

採用判定基準として学業成績をどの程度考慮するか(業種別)



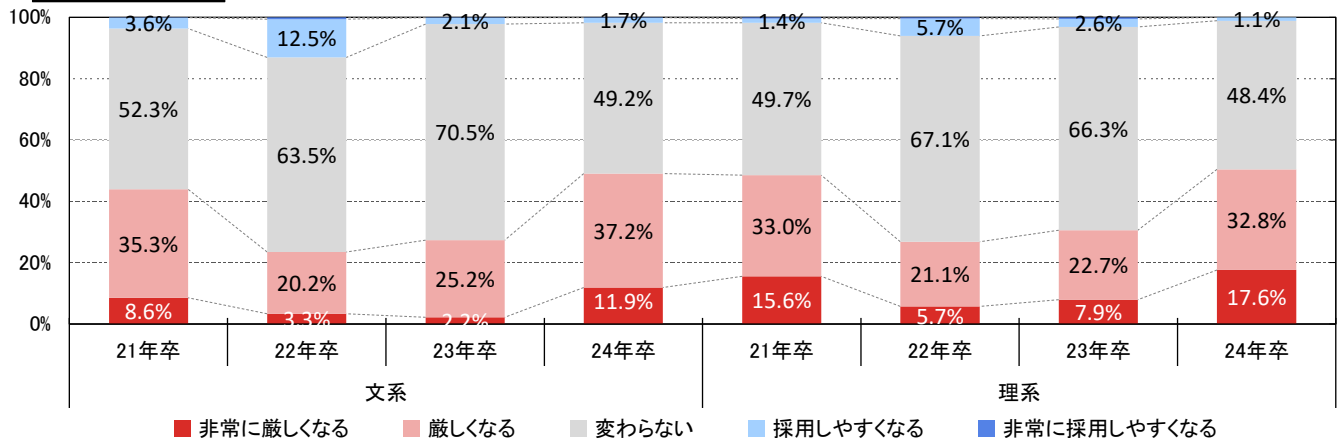
【採用環境の見通し】

■全体

			厳しくなる		変わらない	採用しやすくなる	
			非常に厳しくなる	厳しくなる		採用しやすくなる	非常に採用しやすくなる
全体	文系	24年卒	11.9%	37.2%	49.2%	1.7%	0.1%
		23年卒	2.2%	25.2%	70.5%	2.1%	0.1%
		22年卒	3.3%	20.2%	63.5%	12.5%	0.6%
		21年卒	8.6%	35.3%	52.3%	3.6%	0.1%
	理系	24年卒	17.6%	32.8%	48.4%	1.1%	0.0%
		23年卒	7.9%	22.7%	66.3%	2.6%	0.5%
		22年卒	5.7%	21.1%	67.1%	5.7%	0.4%
		21年卒	15.6%	33.0%	49.7%	1.4%	0.4%

	24年卒	前年比
非常に厳しくなる+厳しくなる	49.1%	+21.7pt
非常に採用しやすくなる+採用しやすくなる	1.8%	-0.4pt
非常に厳しくなる+厳しくなる	50.4%	+19.8pt
非常に採用しやすくなる+採用しやすくなる	1.1%	-2.0pt

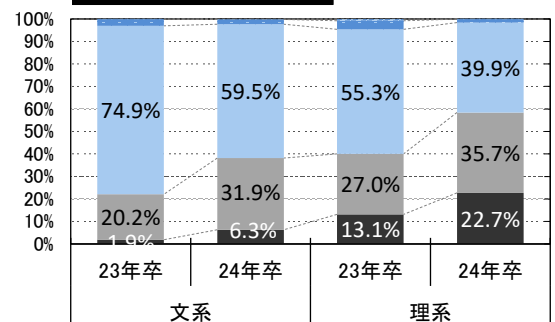
採用環境の見通し



■上場/非上場

			厳しくなる		変わらない	採用しやすくなる	
			非常に厳しくなる	厳しくなる		採用しやすくなる	非常に採用しやすくなる
上場	文系	24年卒	9.0%	43.5%	45.0%	2.5%	-
		23年卒	1.0%	25.4%	71.6%	1.8%	0.2%
	理系	24年卒	13.9%	46.2%	39.5%	0.4%	-
		23年卒	7.1%	30.9%	59.3%	2.4%	0.3%
非上場	文系	24年卒	12.2%	36.5%	49.6%	1.6%	0.1%
		23年卒	2.4%	25.1%	70.3%	2.1%	0.1%
	理系	24年卒	18.0%	31.4%	49.3%	1.2%	0.0%
		23年卒	8.0%	21.3%	67.5%	2.6%	0.5%

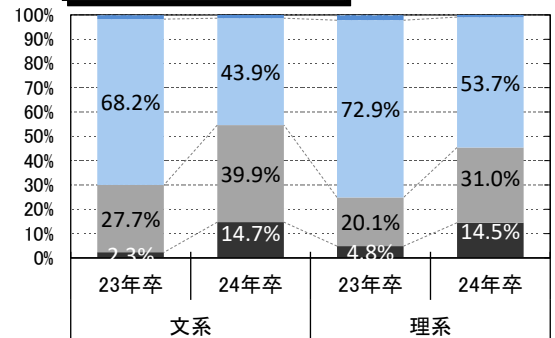
採用環境の見通し(製造)



■製造/非製造

			厳しくなる		変わらない	採用しやすくなる	
			非常に厳しくなる	厳しくなる		採用しやすくなる	非常に採用しやすくなる
製造	文系	24年卒	6.3%	31.9%	59.5%	2.1%	0.2%
		23年卒	1.9%	20.2%	74.9%	2.9%	0.1%
	理系	24年卒	22.7%	35.7%	39.9%	1.5%	0.1%
		23年卒	13.1%	27.0%	55.3%	3.8%	0.8%
非製造	文系	24年卒	14.7%	39.9%	43.9%	1.4%	-
		23年卒	2.3%	27.7%	68.2%	1.6%	0.2%
	理系	24年卒	14.5%	31.0%	53.7%	0.9%	-
		23年卒	4.8%	20.1%	72.9%	1.9%	0.3%

採用環境の見通し(非製造)



採用見通しの理由

■「非常に厳しくなる/厳しくなる」と考える理由

【文系採用について】

n=863

	全体	上場	非上場	製造	非製造
業務の集中・増大	8.9%	7.6%	9.0%	10.4%	8.3%
母集団(エントリー数)の不足	77.9%	76.6%	78.1%	73.3%	79.5%
セミナー動員数の不足	35.2%	42.5%	34.4%	32.2%	36.2%
応募学生の質の低下	23.5%	29.0%	22.9%	21.6%	24.2%
内定辞退の増加	34.4%	48.3%	32.8%	27.1%	37.0%
採用人数の増加	15.1%	20.3%	14.5%	12.3%	16.1%
景気改善の報道余波	13.8%	12.2%	14.0%	10.4%	15.0%
業界イメージ・会社イメージの低下	18.2%	15.8%	18.5%	16.0%	19.0%
マンパワーの不足	19.3%	15.6%	19.7%	16.5%	20.2%
採用費用の削減	4.4%	8.2%	3.9%	2.1%	5.2%
採用活動期間の変化	9.4%	11.2%	9.2%	7.8%	10.0%
その他	3.1%	3.1%	3.1%	5.5%	2.2%

【理系採用について】

n=949

	全体	上場	非上場	製造	非製造
業務の集中・増大	8.6%	9.1%	8.5%	10.4%	7.1%
母集団(エントリー数)の不足	82.2%	77.0%	82.8%	83.0%	81.5%
セミナー動員数の不足	32.9%	33.3%	32.9%	31.9%	33.7%
応募学生の質の低下	15.3%	23.6%	14.2%	13.7%	16.6%
内定辞退の増加	30.1%	43.8%	28.4%	29.4%	30.7%
採用人数の増加	14.4%	21.4%	13.5%	14.0%	14.6%
景気改善の報道余波	13.7%	10.6%	14.1%	12.3%	14.7%
業界イメージ・会社イメージの低下	15.0%	11.0%	15.5%	15.5%	14.6%
マンパワーの不足	14.8%	11.8%	15.2%	15.3%	14.3%
採用費用の削減	3.2%	7.0%	2.7%	2.8%	3.6%
採用活動期間の変化	9.7%	15.5%	9.0%	11.3%	8.4%
その他	3.9%	5.9%	3.6%	5.2%	2.9%

■参考:「非常に採用しやすくなる/採用しやすくなる」と考える理由

※回答数が非常に少ないため、参考値として掲出

【文系採用について】

n=26

	全体	上場	非上場	製造	非製造
業務負担の軽減	13.4%	30.6%	10.7%	-	24.2%
母集団(エントリー数)の充足	40.2%	100.0%	30.5%	36.2%	43.3%
セミナー動員数の充足	33.3%	83.6%	25.2%	8.6%	53.0%
応募学生の質の向上	24.8%	83.6%	15.3%	8.6%	37.7%
内定辞退の減少	12.3%	-	14.3%	8.6%	15.3%
採用人数の削減	8.1%	-	9.4%	8.6%	7.6%
社会的な採用手控え	2.3%	-	2.7%	5.1%	-
業界イメージ・会社イメージの向上	34.4%	61.1%	30.1%	8.6%	55.0%
マンパワーの充足	9.2%	30.6%	5.8%	10.3%	8.4%
採用費用の増加	34.6%	-	40.1%	18.9%	47.0%
採用活動期間の変化	16.1%	-	18.7%	36.2%	-
その他	13.2%	-	15.3%	8.6%	16.8%

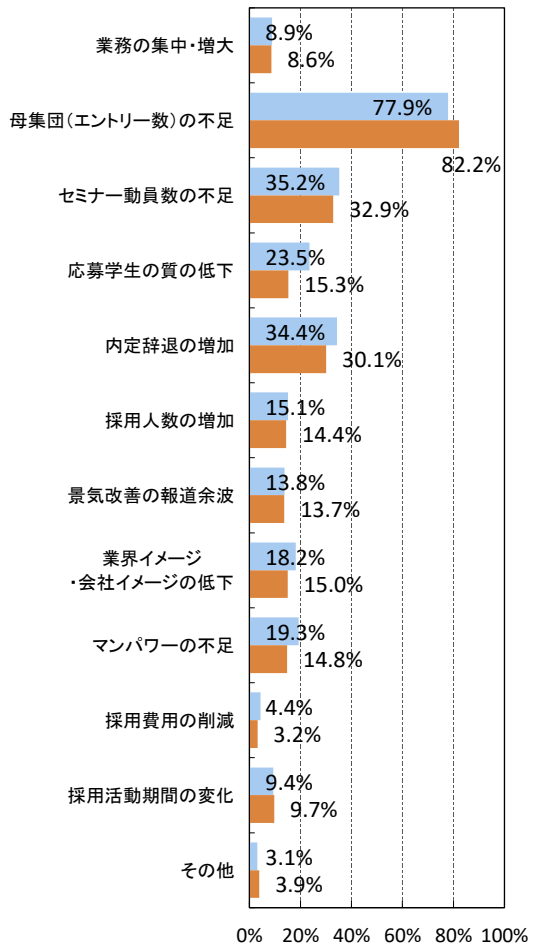
【理系採用について】

n=20

	全体	上場	非上場	製造	非製造
業務負担の軽減	6.9%	-	7.1%	12.7%	-
母集団(エントリー数)の充足	16.0%	100.0%	13.0%	29.8%	-
セミナー動員数の充足	3.4%	-	3.5%	6.4%	-
応募学生の質の向上	24.7%	-	25.6%	34.1%	13.8%
内定辞退の減少	3.4%	-	3.5%	6.4%	-
採用人数の削減	-	-	-	-	-
社会的な採用手控え	-	-	-	-	-
業界イメージ・会社イメージの向上	15.5%	-	16.1%	17.0%	13.8%
マンパワーの充足	32.7%	-	33.9%	36.1%	28.8%
採用費用の増加	12.1%	-	12.5%	10.7%	13.8%
採用活動期間の変化	6.4%	-	6.6%	-	13.8%
その他	19.5%	-	20.2%	10.7%	29.8%

「非常に厳しくなる/厳しくなる」と考える理由

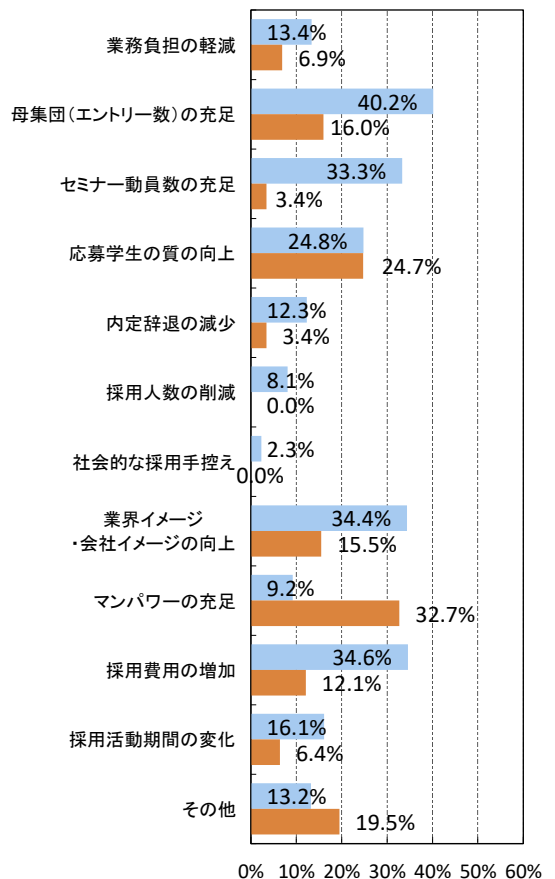
■文系学生の採用
■理系学生の採用



0% 20% 40% 60% 80% 100%

「非常に採用しやすくなる/採用しやすくなる」と考える理由

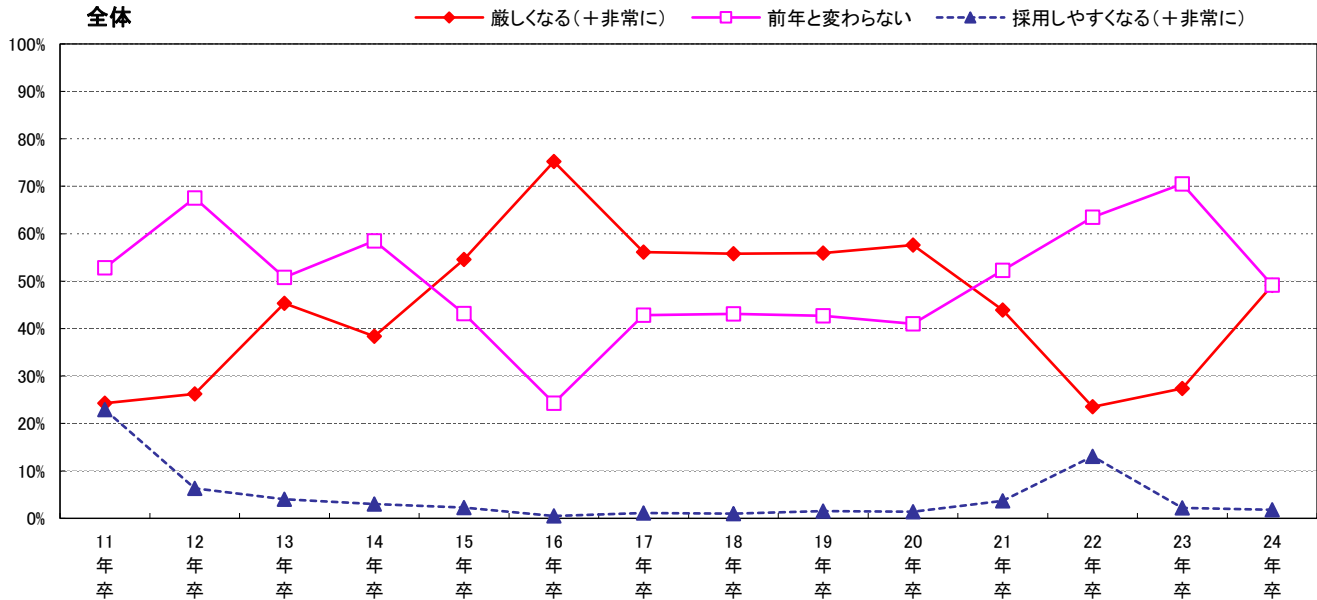
■文系学生の採用
■理系学生の採用



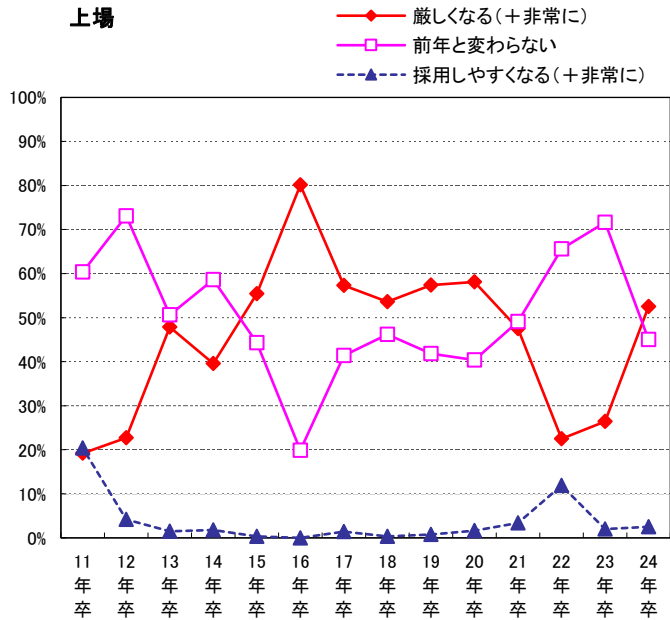
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%

【採用環境の見通し(文系) - 経年比較】

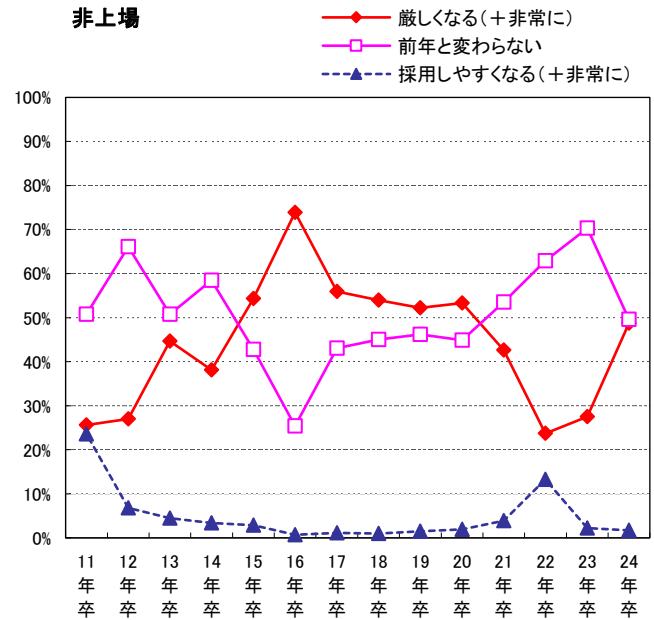
全体



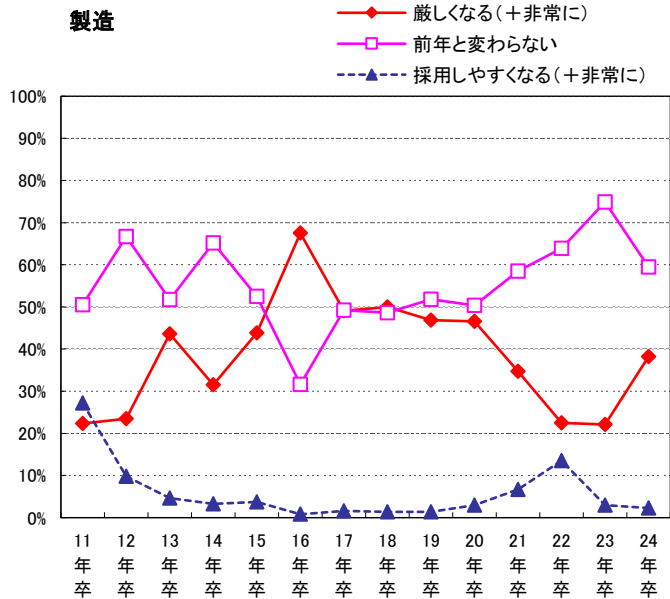
上場



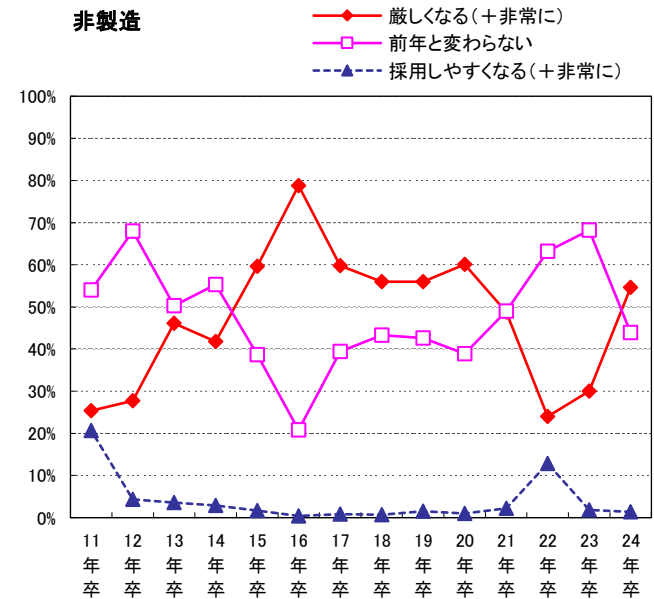
非上場



製造

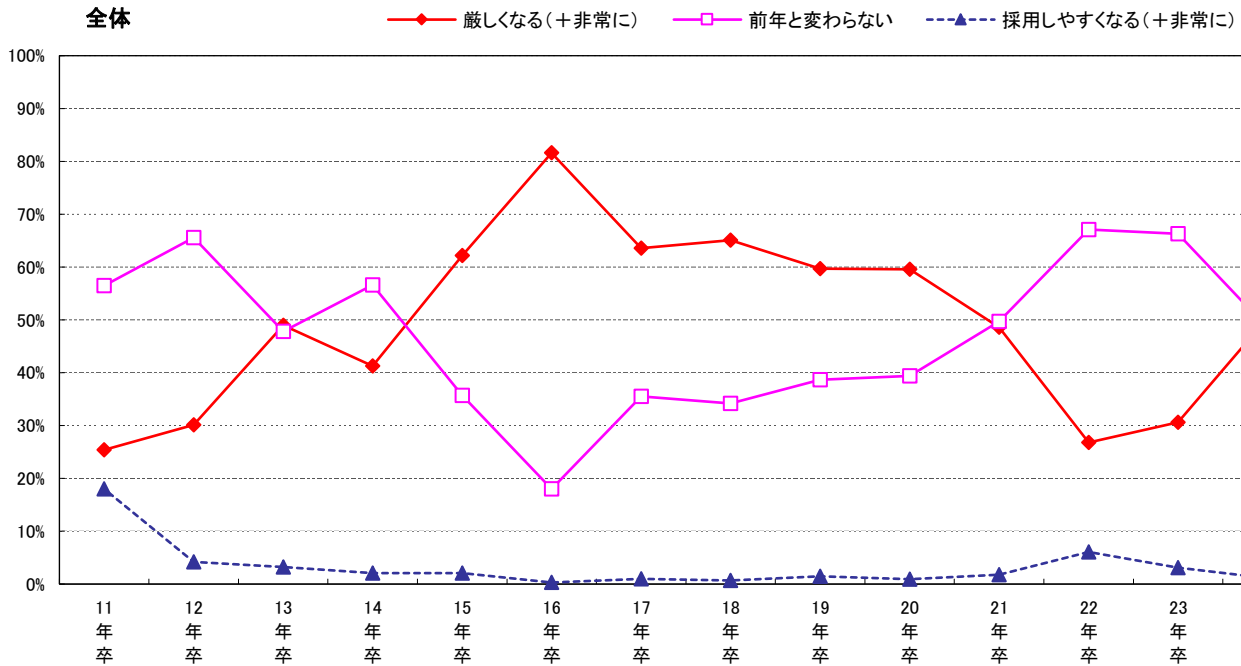


非製造

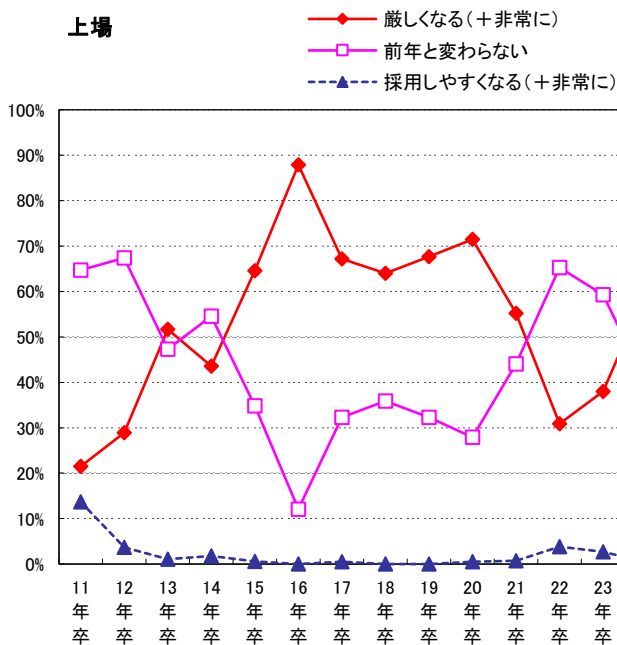


【採用環境の見通し(理系) - 経年比較】

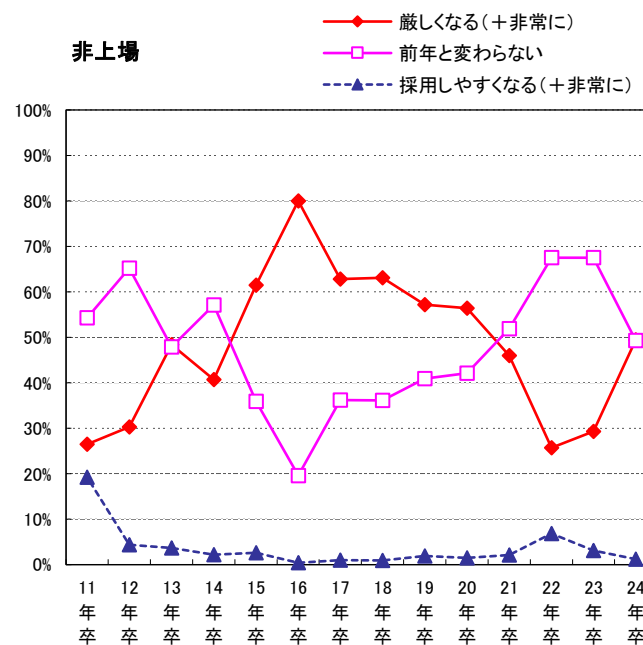
全体



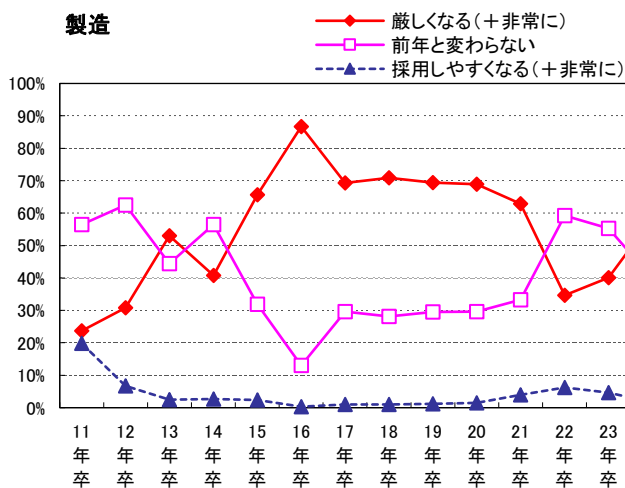
上場



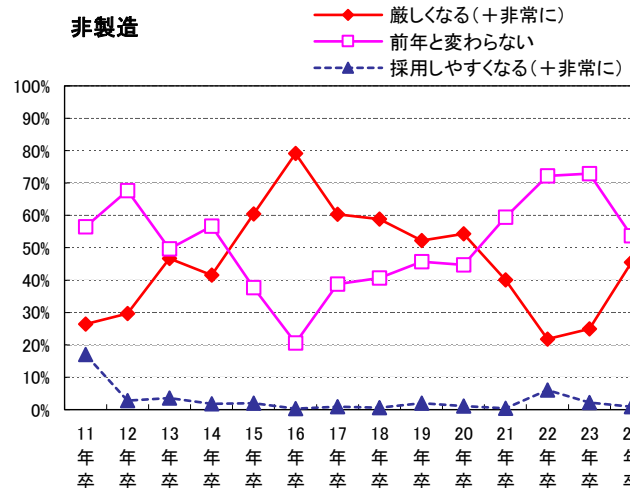
非上場



製造



非製造



【難易度が高いと想定している採用フェーズ】

※【採用活動の見通し】の回答結果に関わらず企業全体に対して質問

■自社の採用活動においてもっとも難易度が高くなると想定している採用フェーズ

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,903	168	1,735	717	1,186
応募者を説明会に繋げる	30.5%	19.5%	31.6%	33.5%	28.7%
説明会参加者を選考に繋げる	38.4%	34.5%	38.8%	38.5%	38.3%
選考参加者を次回選考に繋げる	3.9%	4.5%	3.8%	3.8%	4.0%
選考参加者を内々定承諾に繋げる	13.8%	28.0%	12.4%	12.7%	14.4%
内々定者を入社に繋げる	13.5%	13.5%	13.5%	11.5%	14.6%

*新規設問のため過去データなし

	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
※上位3位までに着色									
応募者を説明会に繋げる	37.2%	29.1%	32.2%	33.3%	18.2%	12.5%	26.4%	27.1%	16.7%
説明会参加者を選考に繋げる	38.9%	37.9%	31.8%	29.5%	41.6%	35.0%	41.6%	43.6%	44.4%
選考参加者を次回選考に繋げる	4.4%	3.1%	5.2%	1.3%	9.1%	7.5%	5.6%	4.0%	3.7%
選考参加者を内々定承諾に繋げる	9.4%	16.7%	12.9%	20.5%	11.7%	17.5%	19.0%	12.7%	13.0%
内々定者を入社に繋げる	10.1%	13.1%	18.0%	15.4%	19.5%	27.5%	7.4%	12.7%	22.2%

■難易度が高いと想定している採用フェーズについて予定している対策

【応募者を説明会に繋げる施策】

業種	予定している施策
製造（建設除く）	前年の経験から、御社の「仕事研究＆インターンシップフェア」と弊社で行う1day職業体験や会社説明会との日程間隔を短くすることで（イベント開催後1～2カ月以内に弊社イベントを開催）、弊社ブースに来場した学生を1day職業体験や会社説明会の参加に繋げようと画策している。現時点で1day職業体験については、参加者が前年比30%となっており一定の効果はあったものと考えられる。
製造（建設除く）	当社の業界を理解し興味のある人材に的を絞り、広く浅くではなくコアなニーズを対象に会社案内・情報発信を行う。
製造（建設除く）	マイナビ掲載記事（内容）で当社の仕事をなるべく多く紹介し、当社に関心のある学生の母集団を増やしつつ、本気度の強い学生を呼び込みたい。
製造（建設除く）	説明会参加につなげる どんな会社かとりあえず見てみようという負担を感じない会社説明会誘導に勤めたい。会社説明会に来られた学生の3人に1人程度は次のステップにつながり、内定の可能性高い
建設	社内イベントに参加した学生に対して、選考時期まで継続的なフォローをするためにSNSを活用する。学校推薦や早期選考の活用（早期選考時期の再検討）
建設	説明会頻度を増やす。説明会の宣伝広告に力を入れる。カジュアル面談（WEB）を繰り返しながら参加を促す。
建設	エントリーをしても説明会に来ない学生が多い。すぐメールを送り、説明会の参加に結び付けたい。
サービス・インフラ	福祉に興味がない学生にも応募をしてもらい、説明会へつなげるために、説明会の形式を変更予定
サービス・インフラ	先輩との面談をスタート。悩んでいる学生さんに気軽に相談していただける機会を作っている。
商社	プレサイトオープン時の活動量を増やし、早期からインターンシップを企画・実施しました。
商社	認知度向上のため、合同説明会やイベントへの参画、ダイレトリクルーティングを行う。

【説明会参加者を選考に繋げる】

業種	予定している施策
ソフトウェア・通信	1. 選考参加時の交通費支給の見直し(従前は二次選考時のみ片道支給であったが、一次選考は片道、二次選考は往復交通費を支給。但し上限額は変更なし)2. 一次選考(筆記試験)から作文を除外し、選考応募者の時間的および精神的負担を削減
建設	「転勤の可能性」について、「説明の仕方・内容」を検討している。当社は、基本転勤の可能性はある。可能性だけだが、説明会で「転勤の可能性はある」と伝えたと、多くの学生が応募に至らない。
商社	2023卒から取り組んでいるが、自社の業務の大変な部分、苦勞する部分まで伝える事。過去の説明会資料は比較的綺麗な面を打ち出しており、逆にうさん臭く感じていた為内容を変更した。
ソフトウェア・通信	今までは選考試験が日程の決まった対面式であったが、選考期間に幅をもたせWeb方式による検査・試験により学生が受けやすいように改善した
ソフトウェア・通信	例年行っているが、今年度は先輩社員を説明会にできるだけ同席させ、学生からの質問を受け付ける時間を多くとり、会社のことやそれ以外の質問などすべてお答えすること。
建設	1次選考時の方法(対面・WEB)を学生が選択できるよう検討中
サービス・インフラ	会社の強みを説明会において丁寧に説明する。説明会において職場見学をしてもらう。目先の処遇や知名度よりも重要な事業の安定感を感じてもらう内容としたいと考えています。
製造(建設除く)	未だ対策としては考えていない。あくまでも本人の気持ち優先なのでしつこく追わない。本人の気持ちを受け止める。
製造(建設除く)	弊社採用ページにご登録している方向けに人事担当者との座談会(WEB)を開催し、弊社への理解を深めていただくとともに就職活動の悩みを解消していただき、3月からの選考に繋げていく。(2月中旬頃開催予定)
ソフトウェア・通信	学生が説明会に期待する項目を前年度は盛り込めていなかったため、今年度の説明会資料にて補足する予定。具体的には「キャリアパス」「待遇見込み」「具体的な職務・仕事内容」など。
製造(建設除く)	弊社採用ページにご登録している方向けに人事担当者との座談会(WEB)を開催し、弊社への理解を深めていただくとともに就職活動の悩みを解消していただき、3月からの選考に繋げていく。(2月中旬頃開催予定)
建設	今年度は開始が遅かったこともあり、より集客が厳しかったのではと考えている。24年卒採用は早い段階から対応できるよう準備を進めているため、積極的にDM等を活用してPRを進めていきたい
製造(建設除く)	当社の魅力が伝えられるように、説明会とリクルーターの座談会をセットで実施している。また、選考に進んでもらいやすくするために、おおまかな選考スケジュールを伝えている。
ソフトウェア・通信	例年行っているが、今年度は先輩社員を説明会にできるだけ同席させ、学生からの質問を受け付ける時間を多くとり、会社のことやそれ以外の質問などすべてお答えすること。

【選考参加者を次回選考に繋げる】

業種	予定している施策
サービス・インフラ	選考での自社の魅力の伝え方の見直し、選考から次選考までの期間短縮、当社についての情報提供の質・量の見直し
小売	可否の連絡や次回選考の日程調整など、時間のかかることを早めに進め、説明会から内々定までのスピードを上げる。
金融	現場社員や人事部員との面談、電話での通過連絡対応。
建設	SNSを活用し、学生とつながりを持続けることで、当社を印象づけるよう対策を講じていく。
商社	社員との交流を行い当社についてより知ってもらい、次回選考に繋げたい。
商社	WEBエントリーシートの導入、選考ステップをわかりやすくする
建設	SNSを活用し、学生とつながりを持続けることで、当社を印象づけるよう対策を講じていく。
サービス・インフラ	すべての採用プロセスを通して、志望度を向上させることに注力する
商社	可否の返事の時間を短くしてスピーディーに対応する

【選考参加者を内々定承諾に繋げる】

業種	予定している施策
サービス・インフラ	適性検査の結果をもとに当社で活躍できそうな点をフィードバック。
サービス・インフラ	入社していただけるよう、魅力的な職場づくりを進める。この業界を理解していただけるように、しっかりと説明を行っていく予定。
製造（建設除く）	昨年は内定を出した学生（または最終面接前で辞退した学生）が多かったため、選考の途中で、先輩社員との座談会を予定したり、2次面接以降の辞退者にも辞退する理由をきちんとヒヤリングをし、対策を考える。
ソフトウェア・通信	定期的なメッセージ送信を行い、常に目をかけているという姿勢を示す。
建設	個人面談等学生と会話をする機会を増やし、親近感を持ってもらえるようにしたい。
商社	説明会や面接時に出来るだけ学生さんに当社で働いてほしいという思いを丁寧に伝えるようにする。
建設	・会社訪問をお願いして、直接、会社の雰囲気、先輩方の仕事の仕方などを見学してもらい。評価してもらう。
製造（建設除く）	内定通知を郵送する際にどうして採用したかを文章で添えて送る。オワハラはせず、自身の納得のいく形で就活を終えられるように応援し、寄り添う姿勢を見せる。
ソフトウェア・通信	SNS（特にyoutube）で他社と差別化。（社内の雰囲気の良さを全面に出す）

【内々定者を入社に繋げる】

業種	予定している施策
サービス・インフラ	若手社員の面談や企業訪問、職場体験などを行い入社へのイメージをつけてもらう。
製造（建設除く）	内々定を出すにあたって採用選考のフィードバック面談を行い、説明会や選考時に聞けなかった質問に答える。他社の選考状況等の聞き取りを行い、いつまでに内定承諾先を決定できるかの相談をする。
サービス・インフラ	年齢の近い先輩と繋げ、入社後の働くイメージを掴みやすくし入社への不安を払拭すると同時に、こんな先輩がいる会社なら頑張れそうという入社意識の向上を高めていきたい。
製造（建設除く）	既に行っておりますがSDGsの目的目標をホームページにアップしており、世の中の動向を理解し進めております。
サービス・インフラ	特に対策は今年に限ってということではないが入社までかなりの期間があるのでコミュニケーションを内定が決定した方と取りながら進めていければと思います。
マスコミ	選考合格者との懇親会（オンラインと対面）、社内見学、当社商品の送付、eラーニング、社内報の送付や、管理部門との面談等
建設	23年卒は内定承諾の期間を長く設けており、他の会社に入定を決め、辞退する学生が多かった。24年卒は内定承諾への期間を短くする等の対策が必要かと考えている。
商社	最終面接までの面談（会社訪問）回数を増やすことにより自社への意識（内定承諾率）を高める
商社	選考段階（特に面接前後）に面談を行い、情報交換やフォローをして志望度を上げるような関係性を構築する。
マスコミ	人事および管理本部長との面談や内（々）定者研修のほか、志望職種の先輩との面談を予定しています。
マスコミ	リクルーター制度を採用し、定期的なコミュニケーションなど、接点を増やすことにしている。
商社	内々定者への定期的な会社情報の発信、懇親会など社内の雰囲気を知ってもらう機会を作る。

【インターンシップについて】

■インターンシップを実施したか

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	2,036	181	1,855	765	1,271
実施した	54.4%	79.8%	51.9%	54.5%	54.3%
実施していない	45.6%	20.2%	48.1%	45.5%	45.7%

	50人未満	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
回答数	365	362	671	229	206	146	26	31
実施した	31.9%	41.7%	54.9%	60.7%	67.9%	86.1%	80.1%	78.3%
実施していない	68.1%	58.3%	45.1%	39.3%	32.1%	13.9%	19.9%	21.7%

■インターンシップを実施した月

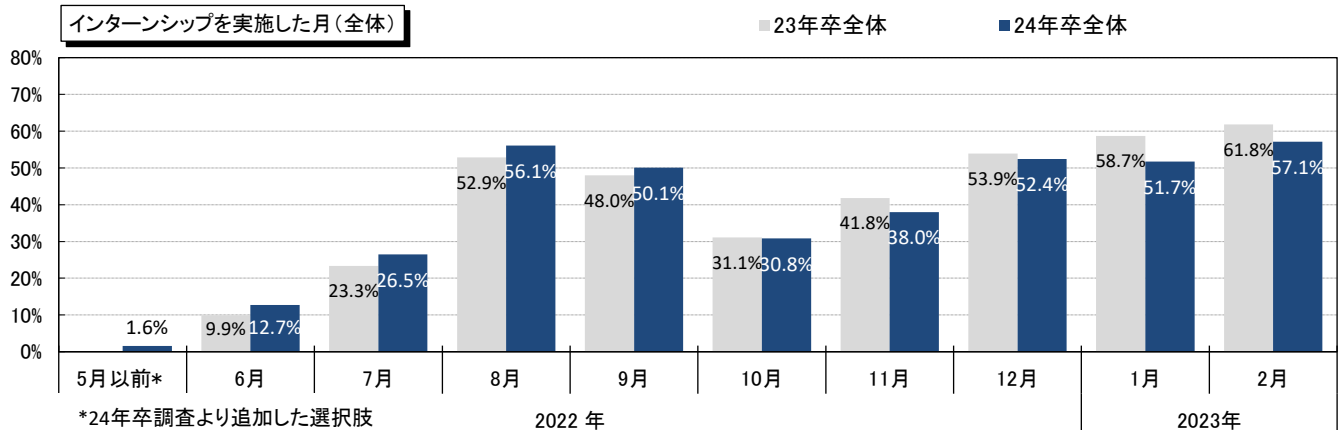
n=1,041

(複数回答)

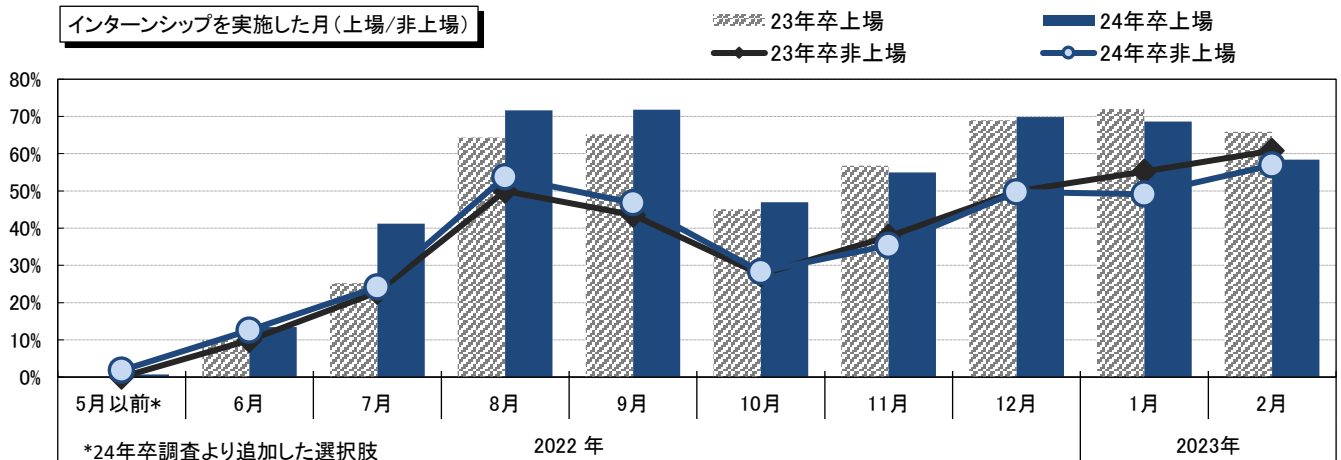
		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2022 年	5月以前*	1.6%	—	0.7%	—	1.8%	—	1.4%	—	1.7%	—
	6月	12.7%	9.9%	13.4%	9.9%	12.6%	9.9%	8.7%	7.0%	14.9%	11.6%
	7月	26.5%	23.3%	41.2%	25.2%	24.2%	22.8%	20.6%	22.0%	29.7%	23.9%
	8月	56.1%	52.9%	71.6%	64.3%	53.8%	50.0%	54.3%	53.4%	57.2%	52.6%
	9月	50.1%	48.0%	71.8%	65.2%	46.8%	43.5%	48.4%	48.6%	51.1%	47.7%
	10月	30.8%	31.1%	47.0%	45.1%	28.3%	27.5%	25.0%	29.7%	34.0%	31.9%
	11月	38.0%	41.8%	55.0%	56.8%	35.4%	37.8%	30.5%	35.4%	42.1%	45.3%
	12月	52.4%	53.9%	69.8%	69.0%	49.7%	49.9%	43.8%	46.7%	57.1%	57.9%
2023 年	1月	51.7%	58.7%	68.6%	72.0%	49.1%	55.2%	49.3%	49.6%	53.0%	63.7%
	2月	57.1%	61.8%	58.4%	65.9%	56.9%	60.8%	58.9%	58.7%	56.1%	63.6%

*24年卒調査より追加した選択肢

インターンシップを実施した月(全体)



インターンシップを実施した月(上場/非上場)



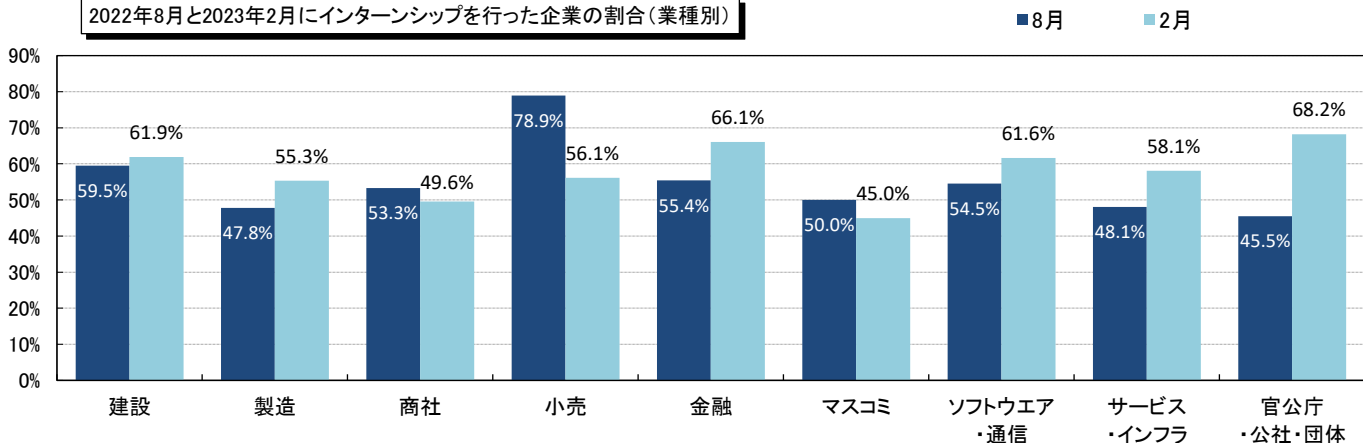
■インターンシップを実施した月（業種別）

※製造は建設を除く

※業種大分類の説明は最終ページ参照

		全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
2022 年	5月以前	1.6%	1.8%	0.9%	0.7%	—	—	—	—	3.3%	4.5%
	6月	12.7%	10.7%	6.1%	12.4%	22.8%	1.8%	5.0%	6.3%	13.7%	9.1%
	7月	26.5%	23.8%	16.7%	21.9%	49.1%	17.9%	25.0%	20.5%	24.5%	22.7%
	8月	56.1%	59.5%	47.8%	53.3%	78.9%	55.4%	50.0%	54.5%	48.1%	45.5%
	9月	50.1%	50.6%	45.6%	42.3%	68.4%	58.9%	30.0%	58.9%	45.6%	27.3%
	10月	30.8%	31.0%	17.5%	33.6%	49.1%	21.4%	25.0%	24.1%	28.2%	22.7%
	11月	38.0%	34.5%	25.4%	48.9%	54.4%	42.9%	35.0%	34.8%	33.6%	22.7%
	12月	52.4%	42.3%	45.6%	57.7%	61.4%	60.7%	40.0%	54.5%	55.2%	31.8%
2023年	1月	51.7%	48.8%	50.0%	59.1%	50.9%	48.2%	55.0%	61.6%	51.5%	50.0%
	2月	57.1%	61.9%	55.3%	49.6%	56.1%	66.1%	45.0%	61.6%	58.1%	68.2%

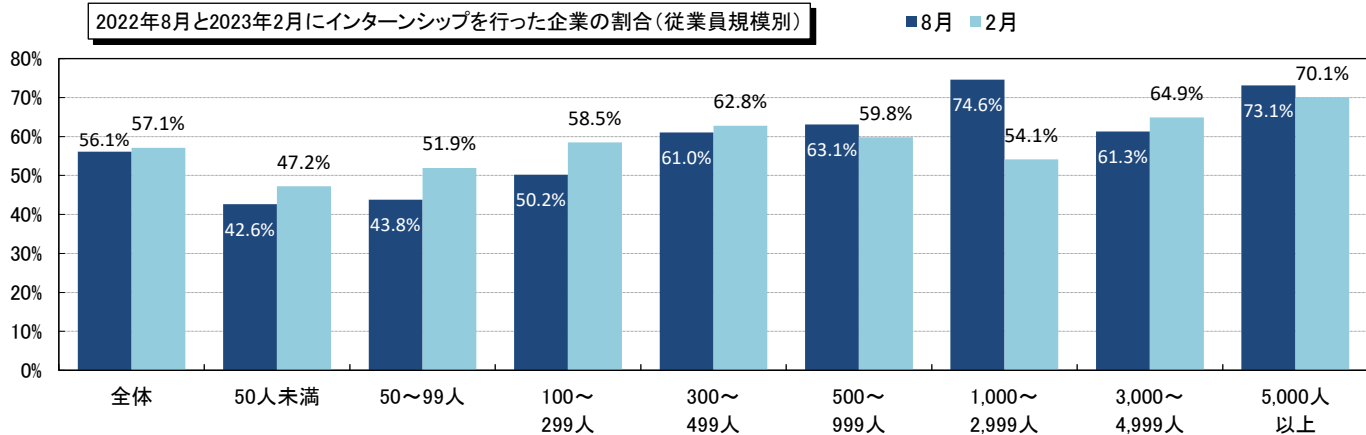
2022年8月と2023年2月にインターンシップを行った企業の割合（業種別）



■インターンシップを実施した月（従業員規模別）

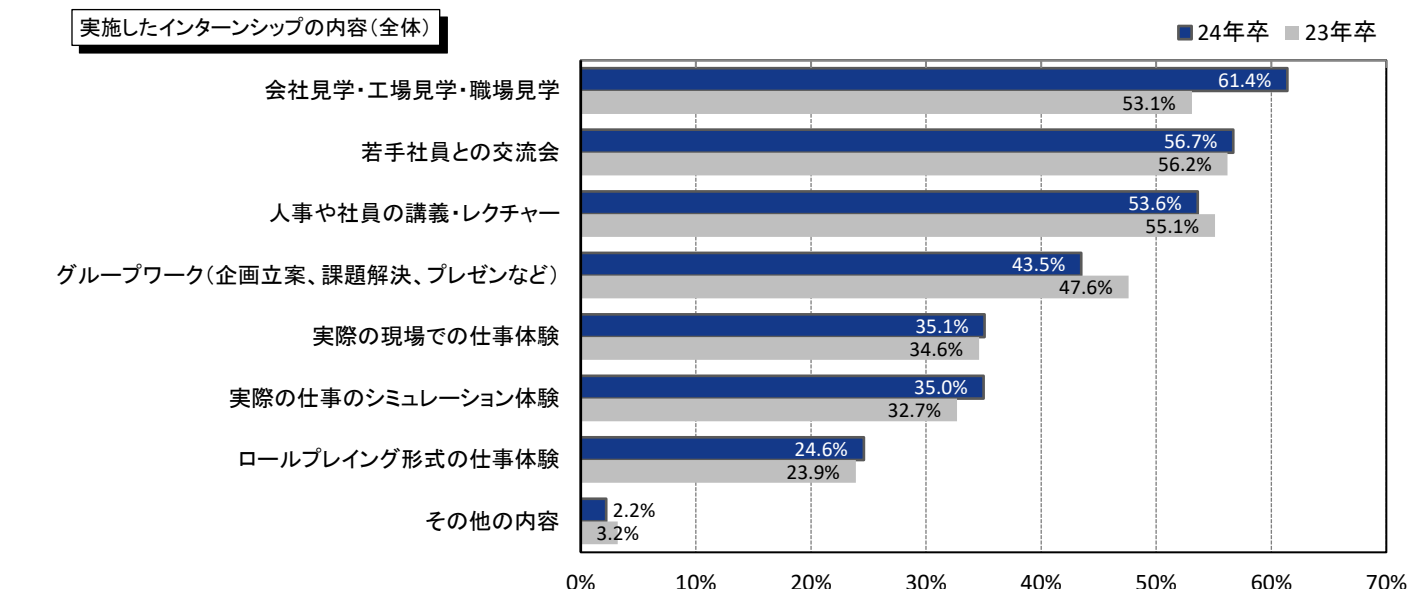
		全体	50人未満	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
2022 年	5月以前	1.6%	2.4%	2.5%	2.2%	—	1.5%	0.9%	0.3%	—
	6月	12.7%	8.6%	8.1%	11.3%	12.1%	14.8%	19.6%	20.1%	18.1%
	7月	26.5%	18.2%	16.6%	24.0%	24.9%	28.1%	40.5%	51.2%	42.5%
	8月	56.1%	42.6%	43.8%	50.2%	61.0%	63.1%	74.6%	61.3%	73.1%
	9月	50.1%	33.0%	42.4%	45.5%	46.8%	52.4%	74.0%	79.7%	67.2%
	10月	30.8%	16.9%	27.9%	26.0%	30.5%	32.2%	45.4%	54.0%	57.2%
	11月	38.0%	22.2%	33.6%	34.7%	36.8%	39.7%	50.0%	84.1%	62.1%
	12月	52.4%	29.3%	43.9%	45.5%	55.6%	62.5%	68.7%	99.0%	75.3%
2023年	1月	51.7%	38.8%	48.5%	43.8%	57.6%	62.4%	63.2%	50.0%	63.0%
	2月	57.1%	47.2%	51.9%	58.5%	62.8%	59.8%	54.1%	64.9%	70.1%

2022年8月と2023年2月にインターンシップを行った企業の割合（従業員規模別）



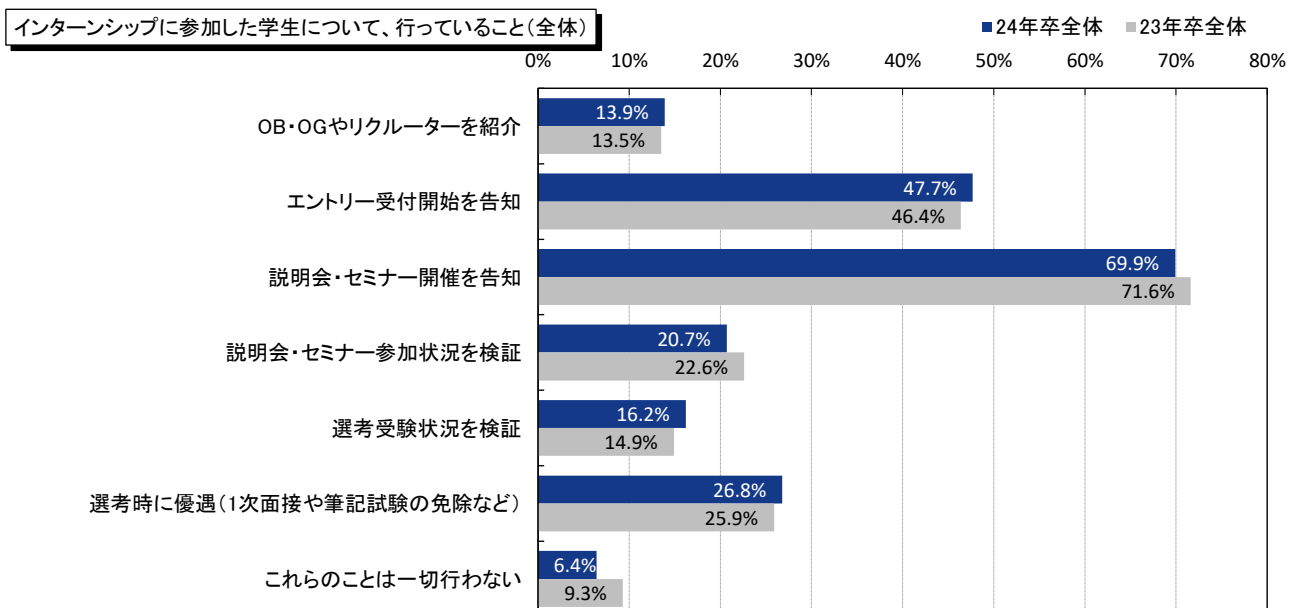
■実施したインターンシップの内容（複数回答）

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
会社見学・工場見学・職場見学	61.4%	53.1%	49.3%	42.2%	63.3%	55.9%	70.9%	65.8%	56.2%	46.1%
実際の現場での仕事体験	35.1%	34.6%	20.1%	27.3%	37.4%	36.5%	41.7%	40.0%	31.6%	31.6%
ロールプレイング形式の仕事体験	24.6%	23.9%	34.7%	33.3%	23.1%	21.5%	18.6%	17.3%	27.9%	27.6%
実際の仕事のシミュレーション体験	35.0%	32.7%	47.4%	37.9%	33.1%	31.3%	35.0%	32.2%	35.0%	32.9%
グループワーク (企画立案,課題解決,プレゼンなど)	43.5%	47.6%	73.5%	70.6%	38.9%	41.6%	33.3%	37.6%	49.1%	53.2%
人事や社員の講義・レクチャー	53.6%	55.1%	69.2%	65.3%	51.3%	52.4%	49.6%	50.4%	55.8%	57.7%
若手社員との交流会	56.7%	56.2%	61.0%	66.1%	56.1%	53.6%	62.1%	62.8%	53.8%	52.5%
その他の内容	2.2%	3.2%	0.5%	3.0%	2.5%	3.2%	3.2%	3.1%	1.7%	3.2%

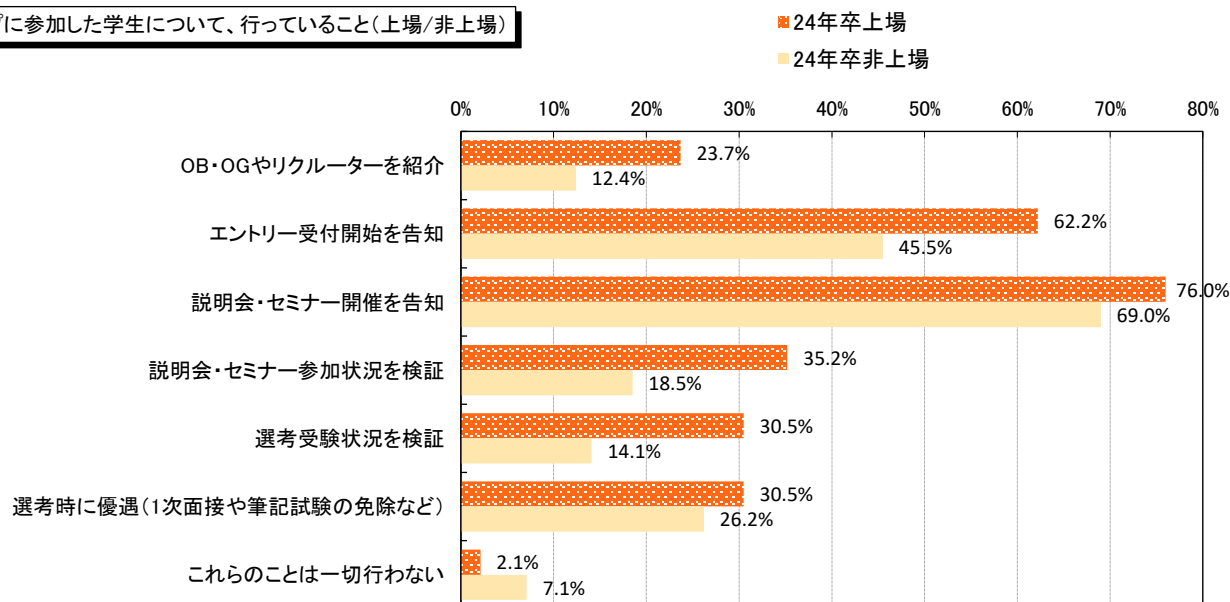


■インターンシップに参加した学生について、行っていること

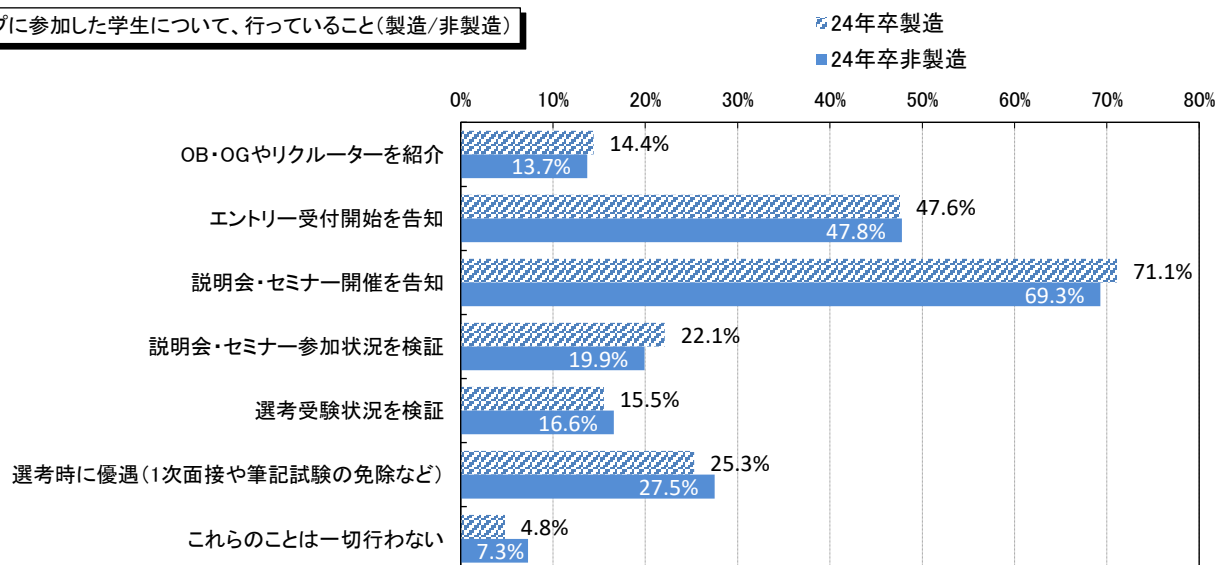
	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
OB・OGやリクレーターを紹介	13.9%	13.5%	23.7%	18.7%	12.4%	12.1%	14.4%	17.2%	13.7%	11.4%
エントリー受付開始を告知	47.7%	46.4%	62.2%	56.2%	45.5%	43.8%	47.6%	48.5%	47.8%	45.2%
説明会・セミナー開催を告知	69.9%	71.6%	76.0%	76.1%	69.0%	70.4%	71.1%	66.1%	69.3%	74.6%
説明会・セミナー参加状況を検証	20.7%	22.6%	35.2%	27.4%	18.5%	21.4%	22.1%	18.1%	19.9%	25.2%
選考受験状況を検証	16.2%	14.9%	30.5%	21.6%	14.1%	13.1%	15.5%	13.4%	16.6%	15.7%
選考時に優遇(1次面接や筆記試験の免除など)	26.8%	25.9%	30.5%	31.3%	26.2%	24.5%	25.3%	28.2%	27.5%	24.7%
これらのことは一切行わない	6.4%	9.3%	2.1%	4.9%	7.1%	10.5%	4.8%	11.2%	7.3%	8.2%



インターンシップに参加した学生について、行っていること(上場/非上場)



インターンシップに参加した学生について、行っていること(製造/非製造)



■ インターンシップに参加した学生について、行っていること(業種別)

※製造は建設を除く

※業種大分類の説明は最終ページ参照

	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
OB・OGやリクレーターを紹介	13.9%	15.8%	12.7%	14.7%	12.5%	18.2%	10.0%	12.7%	13.6%	10.0%
エントリー受付開始を告知	47.7%	43.0%	53.4%	46.3%	51.8%	52.7%	45.0%	56.4%	45.5%	75.0%
説明会・セミナー開催を告知	69.9%	73.3%	68.3%	71.3%	75.0%	54.5%	45.0%	80.0%	66.8%	90.0%
説明会・セミナー参加状況を検証	20.7%	24.2%	19.5%	20.6%	25.0%	29.1%	15.0%	18.2%	16.6%	15.0%
選考受験状況を検証	16.2%	15.2%	15.8%	17.6%	17.9%	23.6%	20.0%	18.2%	14.9%	10.0%
選考時に優遇(1次面接や筆記試験の免除など)	26.8%	26.1%	24.4%	29.4%	35.7%	29.1%	40.0%	26.4%	22.1%	15.0%
これらのことは一切行わない	6.4%	1.8%	8.6%	6.6%	1.8%	9.1%	10.0%	7.3%	10.2%	5.0%

■ インターンシップに参加した学生について、行っていること(従業員規模別)

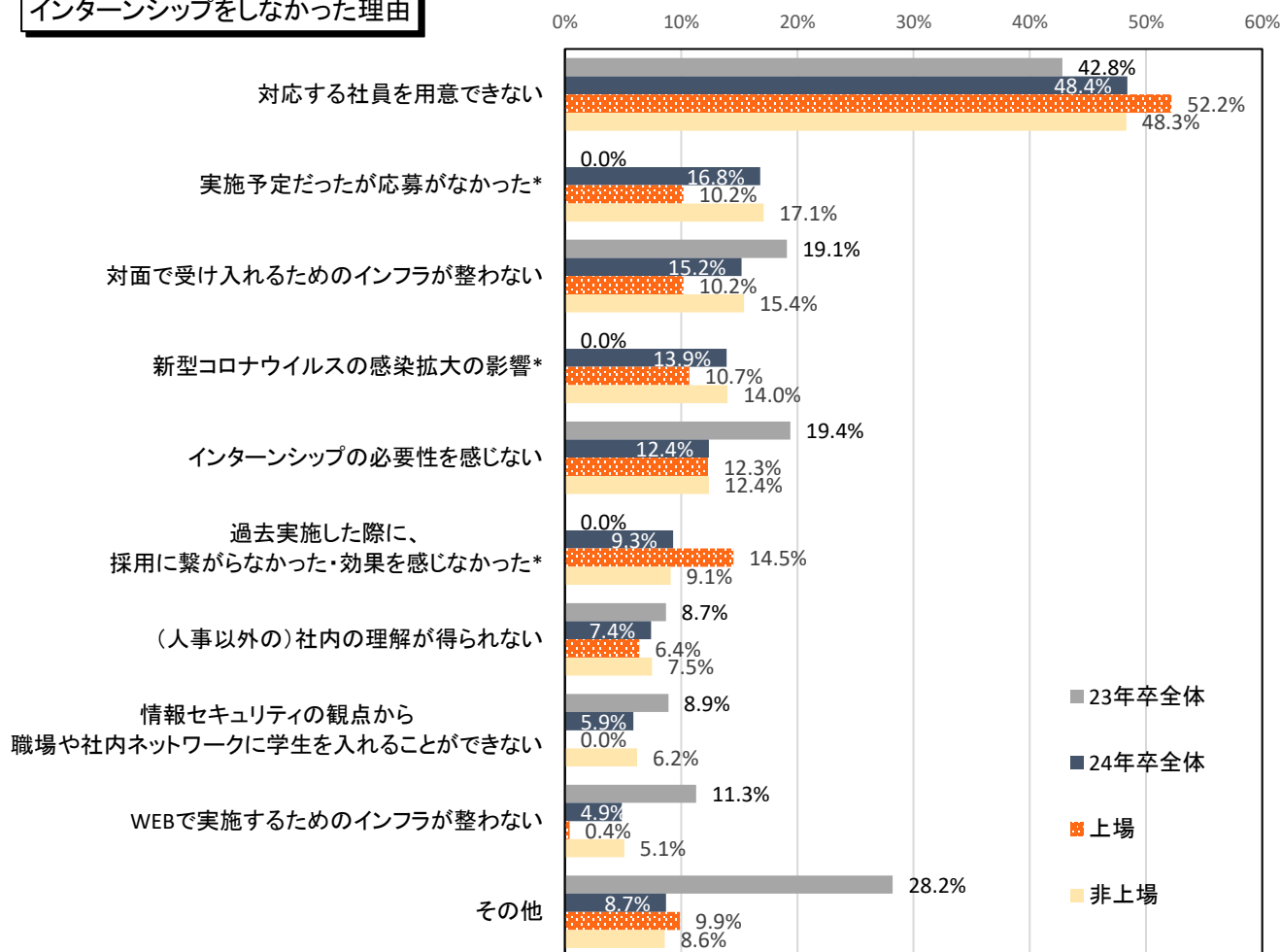
	全体	50人未満	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
OB・OGやリクレーターを紹介	13.9%	4.7%	16.1%	14.2%	15.3%	14.9%	14.9%	25.6%	11.2%
エントリー受付開始を告知	47.7%	38.5%	47.0%	46.1%	41.9%	46.8%	59.9%	58.5%	67.2%
説明会・セミナー開催を告知	69.9%	69.9%	65.0%	68.0%	66.7%	76.4%	71.6%	68.1%	87.4%
説明会・セミナー参加状況を検証	20.7%	12.1%	13.8%	19.3%	26.7%	19.6%	28.7%	41.4%	23.6%
選考受験状況を検証	16.2%	12.8%	15.4%	12.3%	14.5%	17.3%	29.1%	25.1%	10.1%
選考時に優遇(1次面接や筆記試験の免除など)	26.8%	20.6%	24.4%	22.7%	19.2%	42.5%	29.2%	53.6%	29.3%
これらのことは一切行わない	6.4%	14.0%	11.0%	7.4%	4.1%	1.8%	3.5%	—	2.5%

■ インターンシップをしなかった理由

	全体	上場	非上場	製造	非製造	23年卒
回答数	907	39	868	330	577	1,175
対応する社員を用意できない	48.4%	52.2%	48.3%	44.3%	50.7%	42.8%
情報セキュリティの観点から職場や社内ネットワークに学生を入れることができない	5.9%	-	6.2%	3.6%	7.2%	8.9%
WEBで実施するためのインフラが整わない	4.9%	0.4%	5.1%	4.3%	5.2%	11.3%
対面で受け入れるためのインフラが整わない	15.2%	10.2%	15.4%	12.9%	16.5%	19.1%
(人事以外の)社内の理解が得られない	7.4%	6.4%	7.5%	8.7%	6.7%	8.7%
新型コロナウイルスの感染拡大の影響*	13.9%	10.7%	14.0%	11.9%	15.0%	-
実施予定だったが応募がなかった*	16.8%	10.2%	17.1%	24.9%	12.2%	-
過去実施した際に、採用に繋がらなかった・効果を感じなかった*	9.3%	14.5%	9.1%	9.0%	9.5%	-
インターンシップの必要性を感じない	12.4%	12.3%	12.4%	11.6%	12.8%	19.4%
その他	8.7%	9.9%	8.6%	7.8%	9.2%	28.2%

*24年卒調査より選択肢追加

インターンシップをしなかった理由



*24年卒調査より選択肢追加

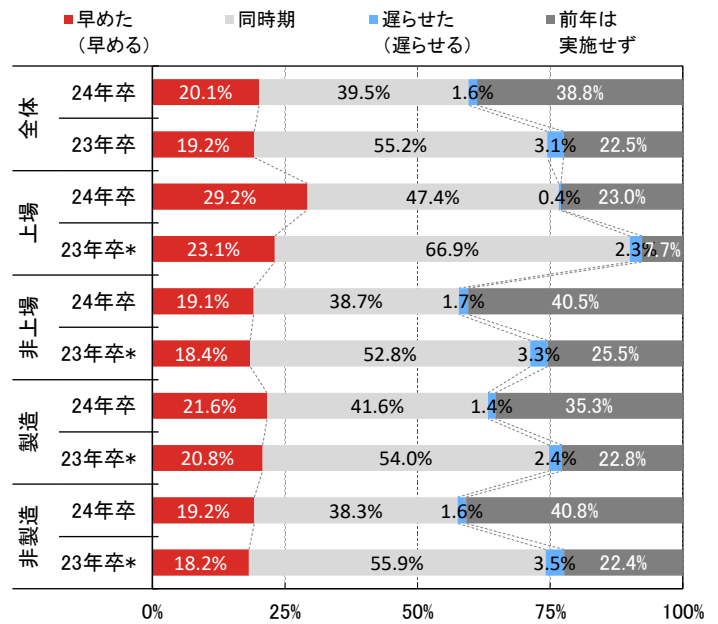
【採用スケジュール①～インターンシップ応募受付開始】

■時期

n=1,843		早めた (早める)	同時期	遅らせた (遅らせる)	前年は 実施せず
全体	24年卒	20.1%	39.5%	1.6%	38.8%
	23年卒	19.2%	55.2%	3.1%	22.5%
上場	24年卒	29.2%	47.4%	0.4%	23.0%
	23年卒*	23.1%	66.9%	2.3%	7.7%
非上場	24年卒	19.1%	38.7%	1.7%	40.5%
	23年卒*	18.4%	52.8%	3.3%	25.5%
製造	24年卒	21.6%	41.6%	1.4%	35.3%
	23年卒*	20.8%	54.0%	2.4%	22.8%
非製造	24年卒	19.2%	38.3%	1.6%	40.8%
	23年卒*	18.2%	55.9%	3.5%	22.4%

*23年卒の数値に誤りがありましたため前年レポートから訂正しております

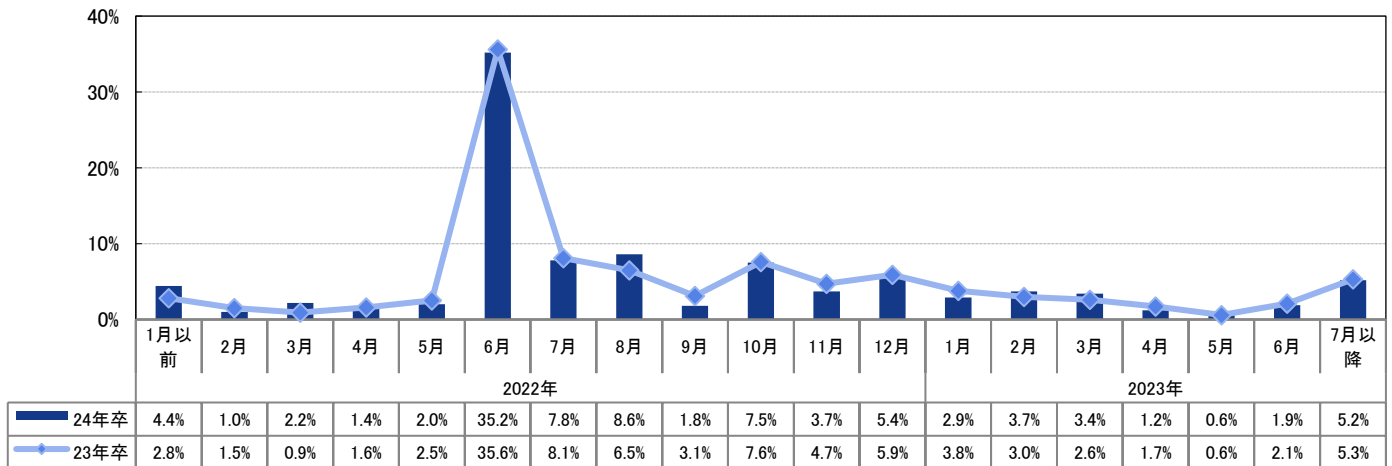
インターンシップ応募受付開始時期



■年月

n=1,342		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2022年	1月以前	4.4%	2.8%	1.8%	0.5%	4.7%	3.3%	4.1%	2.9%	4.6%	2.8%
	2月	1.0%	1.5%	-	0.5%	1.2%	1.7%	2.2%	1.5%	0.3%	1.5%
	3月	2.2%	0.9%	-	0.3%	2.4%	1.1%	2.0%	1.6%	2.3%	0.5%
	4月	1.4%	1.6%	0.6%	1.9%	1.5%	1.5%	1.9%	1.5%	1.1%	1.6%
	5月	2.0%	2.5%	1.4%	3.2%	2.1%	2.4%	1.7%	3.0%	2.2%	2.2%
	6月	35.2%	35.6%	54.1%	46.6%	32.8%	33.3%	34.1%	36.9%	35.9%	34.8%
	7月	7.8%	8.1%	13.5%	11.2%	7.1%	7.5%	7.9%	8.0%	7.8%	8.2%
	8月	8.6%	6.5%	10.4%	8.5%	8.3%	6.0%	8.9%	6.2%	8.3%	6.7%
	9月	1.8%	3.1%	2.4%	3.3%	1.8%	3.1%	1.8%	3.4%	1.9%	3.0%
	10月	7.5%	7.6%	3.9%	3.5%	8.0%	8.5%	6.6%	6.5%	8.1%	8.3%
	11月	3.7%	4.7%	2.5%	2.7%	3.8%	5.1%	3.2%	4.1%	4.0%	5.0%
	12月	5.4%	5.9%	3.2%	3.1%	5.7%	6.5%	5.2%	4.7%	5.5%	6.6%
2023年	1月	2.9%	3.8%	-	5.0%	3.3%	3.6%	4.1%	3.6%	2.2%	4.0%
	2月	3.7%	3.0%	1.4%	2.3%	4.0%	3.1%	3.9%	2.6%	3.6%	3.2%
	3月	3.4%	2.6%	0.9%	1.8%	3.7%	2.8%	2.7%	3.0%	3.8%	2.4%
	4月	1.2%	1.7%	-	0.5%	1.4%	2.0%	1.5%	1.6%	1.1%	1.8%
	5月	0.6%	0.6%	-	0.7%	0.7%	0.6%	0.6%	0.9%	0.6%	0.5%
	6月	1.9%	2.1%	0.9%	0.6%	2.0%	2.4%	2.4%	2.7%	1.6%	1.7%
	7月以降	5.2%	5.3%	2.6%	3.8%	5.5%	5.6%	5.2%	5.2%	5.2%	5.3%

インターンシップ応募受付開始時期(全体)



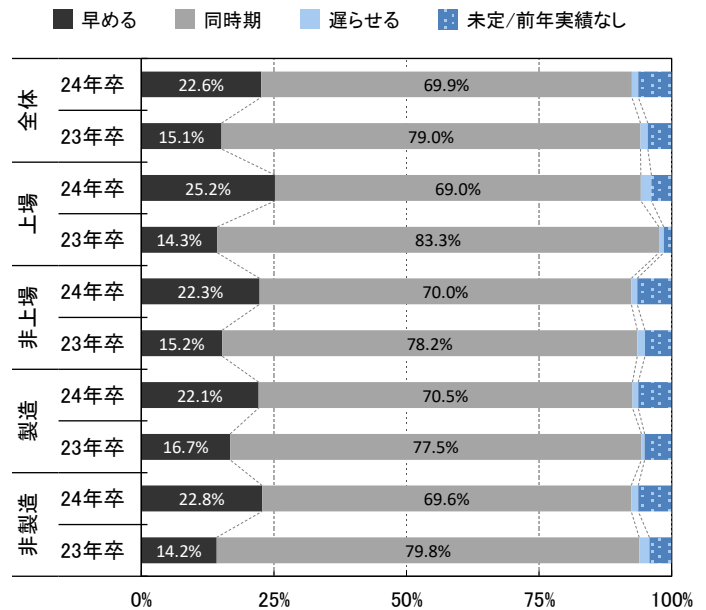
【採用スケジュール②～新卒採用エントリー受付開始】

■時期

		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	24年卒	22.6%	69.9%	1.2%	6.3%
	23年卒	15.1%	79.0%	1.4%	4.5%
上場	24年卒	25.2%	69.0%	2.0%	3.8%
	23年卒	14.3%	83.3%	0.9%	1.5%
非上場	24年卒	22.3%	70.0%	1.1%	6.5%
	23年卒	15.2%	78.2%	1.5%	5.0%
製造	24年卒	22.1%	70.5%	1.1%	6.3%
	23年卒	16.7%	77.5%	0.6%	5.1%
非製造	24年卒	22.8%	69.6%	1.3%	6.3%
	23年卒	14.2%	79.8%	1.9%	4.2%

※選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

エントリー受付開始時期

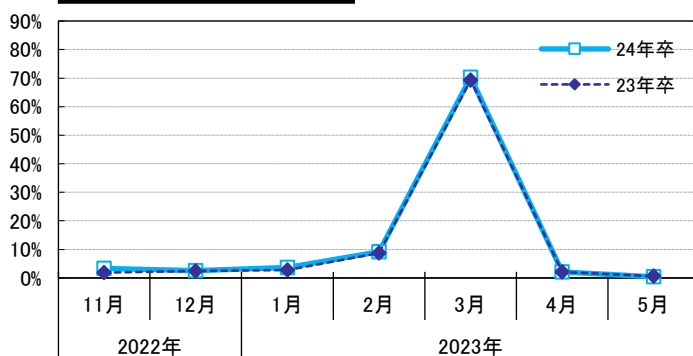


■年月

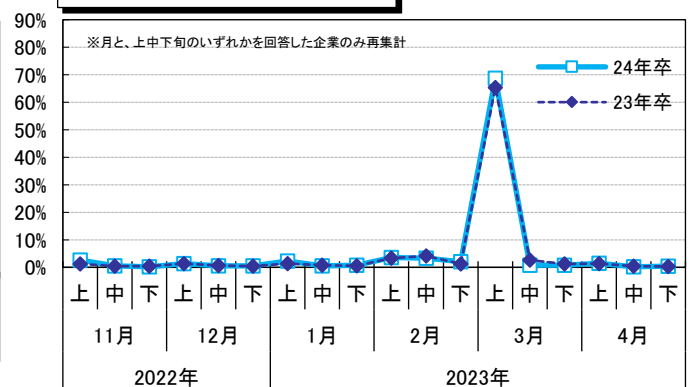
n=1,900

		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2022年	10月以前	7.6%	5.2%	14.4%	8.8%	6.9%	4.6%	7.6%	4.8%	7.6%	5.5%
	11月	3.3%	1.9%	2.9%	2.7%	3.4%	1.8%	2.8%	1.8%	3.6%	2.0%
	12月	2.6%	2.5%	4.4%	4.6%	2.4%	2.1%	3.1%	3.0%	2.3%	2.2%
2023年	1月	3.7%	2.8%	4.4%	3.6%	3.6%	2.7%	4.7%	3.7%	3.2%	2.3%
	2月	9.2%	8.7%	12.1%	12.0%	8.9%	8.1%	8.7%	8.7%	9.5%	8.7%
	3月	70.3%	69.3%	58.1%	60.1%	71.6%	70.8%	69.9%	67.4%	70.5%	70.4%
	4月	2.1%	2.1%	2.1%	1.1%	2.1%	2.2%	1.8%	1.5%	2.2%	2.4%
	5月	0.4%	0.6%	-	0.2%	0.5%	0.7%	0.6%	0.4%	0.4%	0.8%
	6月	0.2%	0.8%	-	1.7%	0.2%	0.6%	0.2%	1.2%	0.2%	0.5%
	7月	0.3%	0.3%	-	-	0.3%	0.4%	0.2%	0.1%	0.4%	0.5%
	8月	-	0.3%	-	0.6%	-	0.3%	-	0.5%	-	0.2%
	9月	0.0%	0.2%	-	0.2%	0.0%	0.2%	-	0.3%	0.0%	0.1%
	10月	0.1%	0.4%	0.8%	0.3%	-	0.5%	-	1.0%	0.1%	0.1%
	11月	0.1%	0.1%	0.7%	-	-	0.1%	0.2%	-	-	0.1%
	12月	-	0.7%	-	0.5%	-	0.7%	-	0.6%	-	0.7%
2024年	1月	-	0.3%	-	0.4%	-	0.3%	-	0.4%	-	0.2%
	2月	-	0.9%	-	1.4%	-	0.9%	-	1.7%	-	0.5%
	3月	0.0%	2.5%	-	2.0%	0.0%	2.5%	0.1%	2.6%	-	2.4%
	4月以降	0.0%	0.3%	-	-	0.0%	0.4%	0.1%	0.3%	-	0.3%
2023年2月以前		26.4%	21.1%	38.2%	31.7%	25.2%	19.3%	26.9%	22.0%	26.2%	20.7%

エントリー受付開始時期(全体)



エントリー受付開始時期詳細(全体)



【採用スケジュール③～採用に直結しない会社説明会・セミナー開始】

■時期

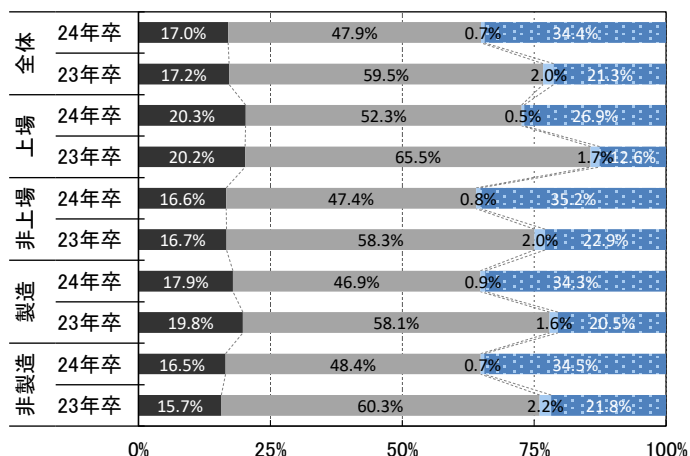
n=1,767

		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	24年卒	17.0%	47.9%	0.7%	34.4%
	23年卒	17.2%	59.5%	2.0%	21.3%
上場	24年卒	20.3%	52.3%	0.5%	26.9%
	23年卒	20.2%	65.5%	1.7%	12.6%
非上場	24年卒	16.6%	47.4%	0.8%	35.2%
	23年卒	16.7%	58.3%	2.0%	22.9%
製造	24年卒	17.9%	46.9%	0.9%	34.3%
	23年卒	19.8%	58.1%	1.6%	20.5%
非製造	24年卒	16.5%	48.4%	0.7%	34.5%
	23年卒	15.7%	60.3%	2.2%	21.8%

※選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

採用に直結しない会社説明会・セミナー開始時期

■ 早める ■ 同時期 ■ 遅らせる ■ 未定/前年実績なし

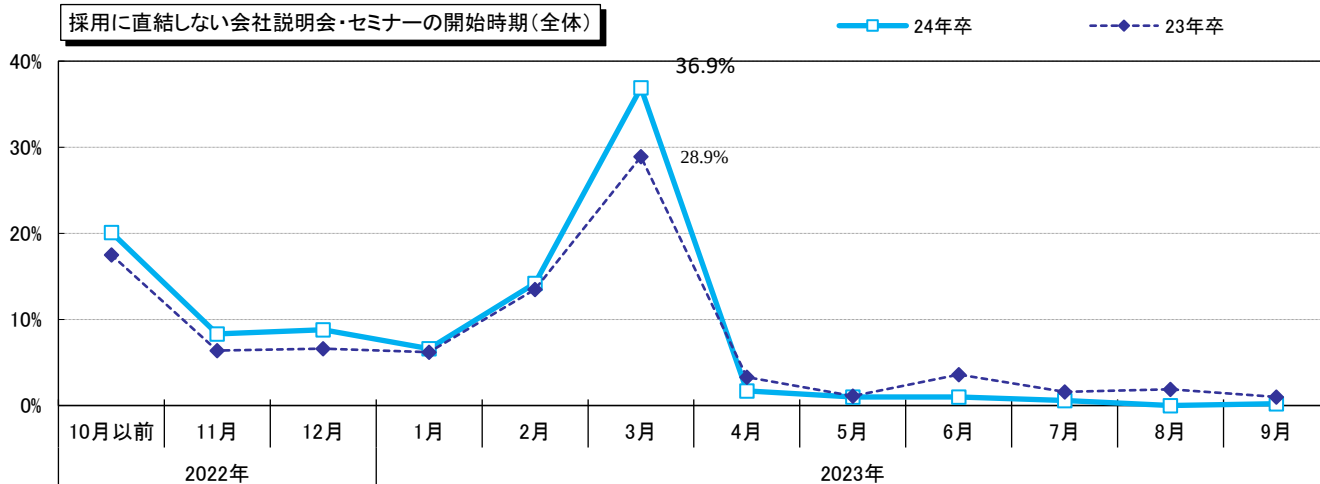


■年月

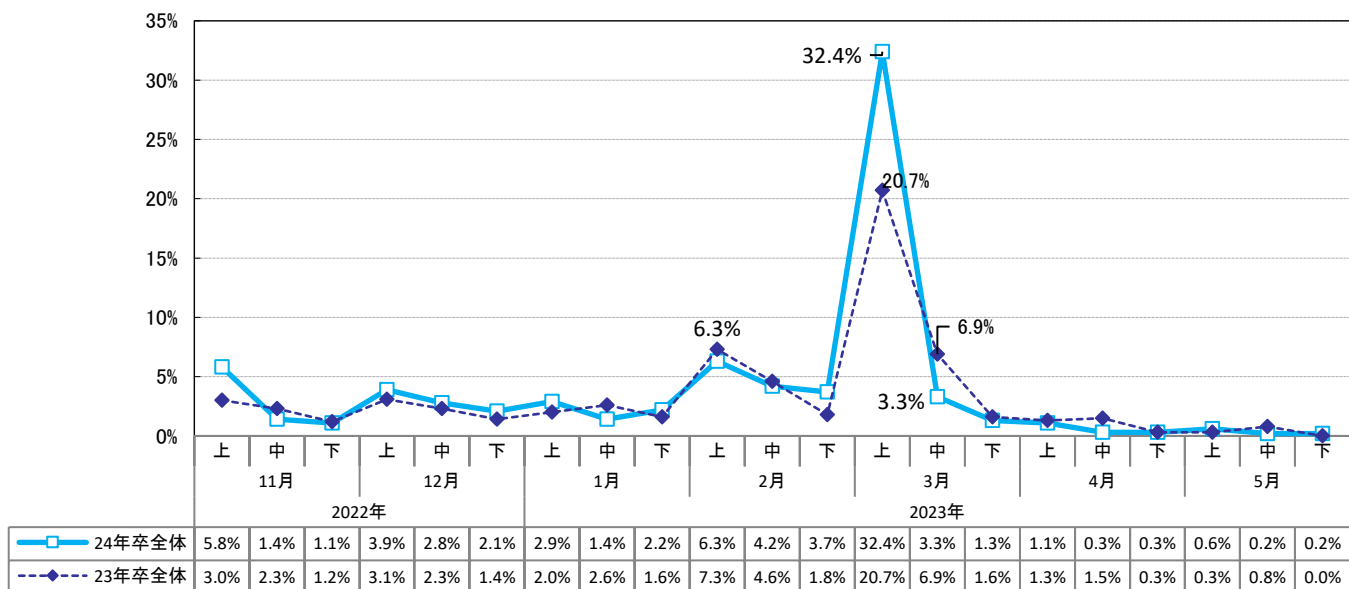
n=1,227

		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2022年	10月以前	20.1%	17.5%	35.4%	27.8%	18.4%	15.5%	22.8%	19.6%	18.5%	16.3%
	11月	8.3%	6.4%	12.2%	9.4%	7.9%	5.8%	7.0%	7.1%	9.1%	6.0%
	12月	8.8%	6.6%	6.1%	7.6%	9.1%	6.5%	7.2%	5.9%	9.8%	7.1%
2023年	1月	6.6%	6.2%	10.0%	5.2%	6.2%	6.5%	6.9%	8.1%	6.4%	5.1%
	2月	14.2%	13.5%	10.9%	17.2%	14.5%	12.8%	11.6%	11.4%	15.7%	14.8%
	3月	36.9%	28.9%	20.7%	19.8%	38.7%	30.8%	37.7%	27.6%	36.5%	29.8%
	4月	1.7%	3.3%	1.7%	0.7%	1.7%	3.8%	2.3%	3.2%	1.4%	3.3%
	5月	1.0%	1.1%	0.6%	0.6%	1.1%	1.2%	1.2%	0.6%	0.9%	1.4%
	6月	1.0%	3.6%	1.6%	3.7%	0.9%	3.6%	1.7%	2.8%	0.5%	4.2%
	7月	0.6%	1.6%	0.8%	0.3%	0.5%	1.9%	0.8%	1.6%	0.4%	1.7%
	8月	-	1.9%	-	1.3%	-	2.0%	-	1.6%	-	2.1%
	9月	0.2%	1.0%	-	1.3%	0.3%	0.9%	0.2%	1.4%	0.3%	0.7%
	10月	0.1%	1.0%	-	0.3%	0.1%	1.1%	0.3%	1.7%	-	0.5%
	11月	-	1.4%	-	0.7%	-	1.5%	-	1.4%	-	1.3%
	12月	0.0%	1.4%	-	2.1%	0.0%	1.2%	-	1.6%	0.1%	1.2%
2024年	1月	0.1%	0.7%	-	0.5%	0.1%	0.7%	0.2%	0.8%	-	0.6%
	2月	0.1%	1.2%	-	0.3%	0.1%	1.4%	-	1.4%	0.1%	1.1%
	3月	0.2%	2.0%	-	1.3%	0.2%	2.1%	-	1.2%	0.4%	2.4%
	4月以降	0.1%	0.7%	-	0.1%	0.1%	0.8%	0.3%	0.9%	-	0.5%
2023年2月以前		58.0%	50.2%	74.6%	67.2%	56.1%	47.1%	55.5%	52.1%	59.5%	49.3%

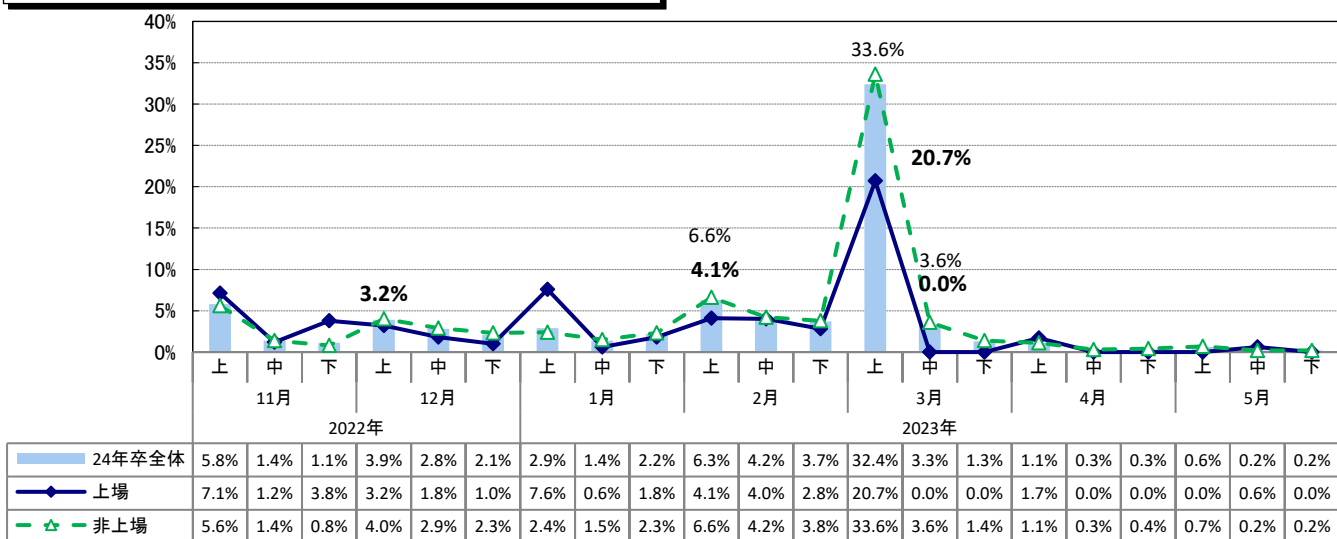
採用に直結しない会社説明会・セミナーの開始時期(全体)



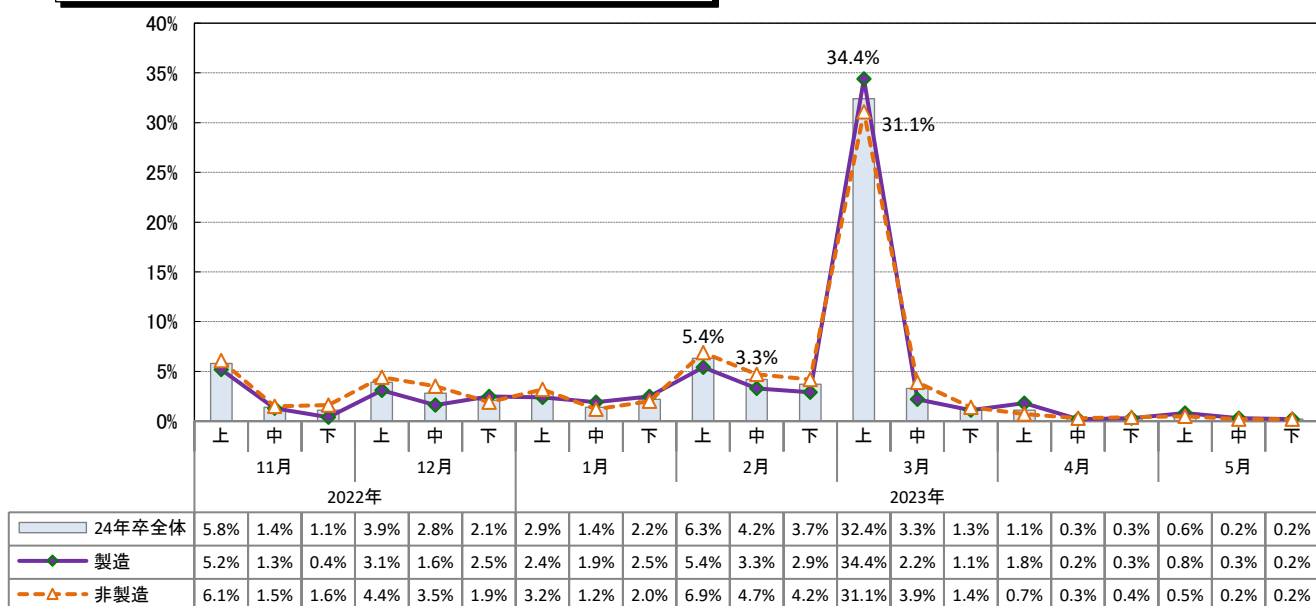
採用に直結しない会社説明会・セミナーの開始時期詳細(全体)



採用に直結しない会社説明会・セミナーの開始時期詳細(上場/非上場)



採用に直結しない会社説明会・セミナーの開始時期詳細(製造/非製造)



【採用スケジュール④～採用に直結する会社説明会・セミナー開始】

■時期

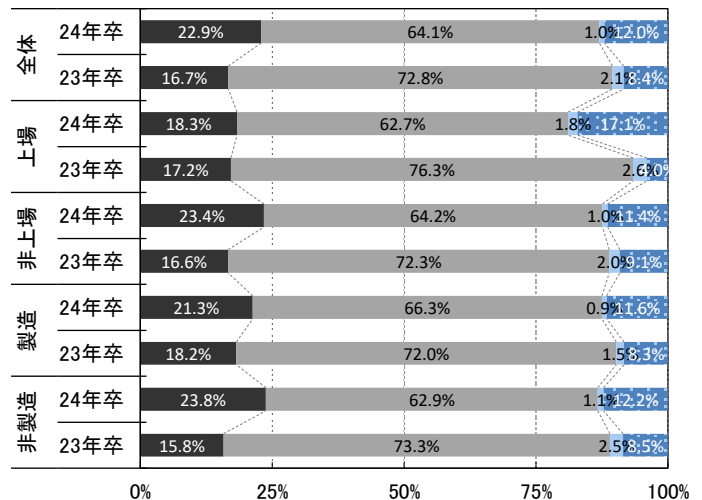
n=1,859

		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	24年卒	22.9%	64.1%	1.0%	12.0%
	23年卒	16.7%	72.8%	2.1%	8.4%
上場	24年卒	18.3%	62.7%	1.8%	17.1%
	23年卒	17.2%	76.3%	2.6%	4.0%
非上場	24年卒	23.4%	64.2%	1.0%	11.4%
	23年卒	16.6%	72.3%	2.0%	9.1%
製造	24年卒	21.3%	66.3%	0.9%	11.6%
	23年卒	18.2%	72.0%	1.5%	8.3%
非製造	24年卒	23.8%	62.9%	1.1%	12.2%
	23年卒	15.8%	73.3%	2.5%	8.5%

※選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

採用に直結する会社説明会・セミナー開始時期

■ 早める ■ 同時期 ■ 遅らせる ■ 未定/前年実績なし

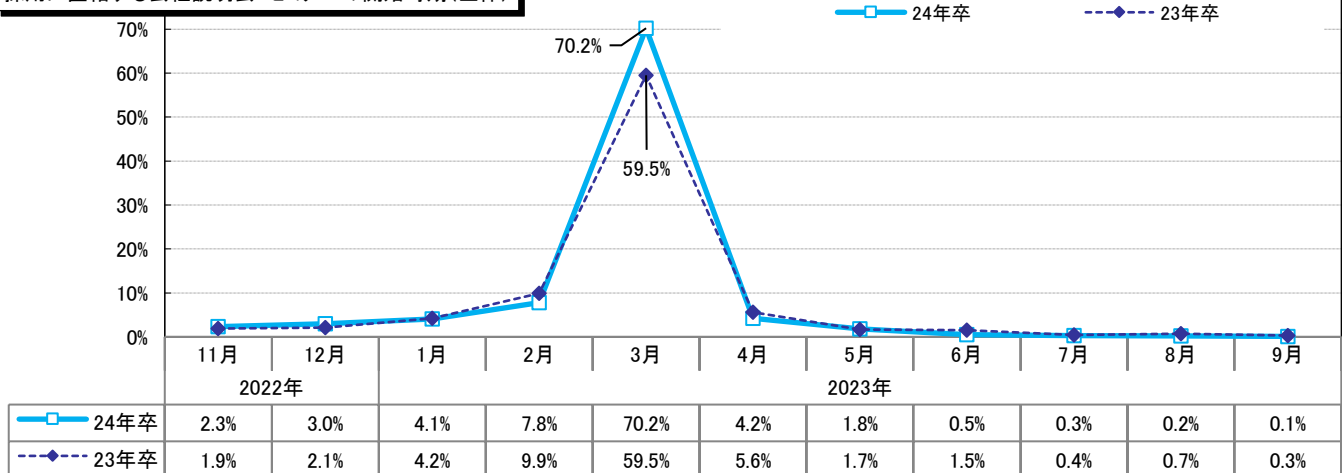


■年月

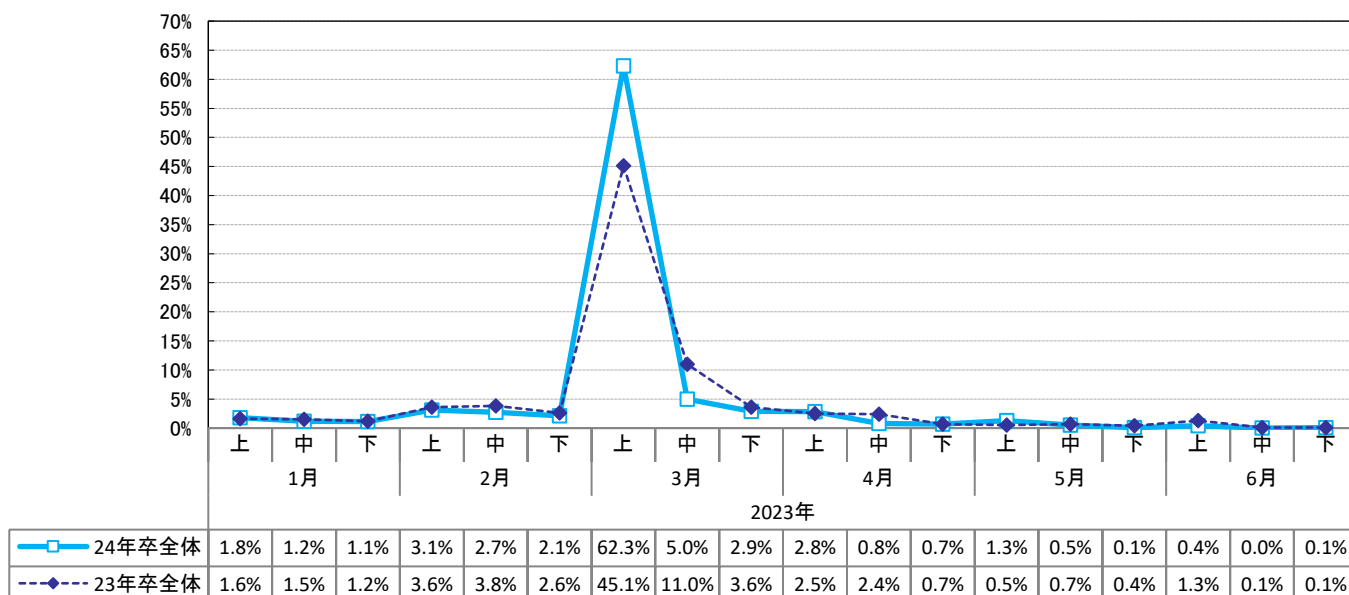
n=1,666

		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2022年	10月以前	4.4%	3.5%	9.8%	5.9%	3.1%	3.2%	3.9%	4.2%	3.6%	3.1%
	11月	2.3%	1.9%	1.9%	2.4%	2.0%	1.8%	2.0%	1.9%	1.9%	1.9%
	12月	3.0%	2.1%	1.9%	4.0%	2.6%	1.8%	2.5%	2.3%	2.5%	1.9%
2023年	1月	4.1%	4.2%	5.0%	8.4%	3.3%	3.6%	4.2%	3.7%	3.0%	4.5%
	2月	7.8%	9.9%	13.8%	16.7%	5.8%	8.9%	5.6%	9.7%	7.1%	10.1%
	3月	70.2%	59.5%	39.5%	52.5%	60.5%	60.6%	58.5%	59.5%	58.6%	59.5%
	4月	4.2%	5.6%	2.0%	2.6%	3.7%	6.0%	3.9%	4.8%	3.3%	6.0%
	5月	1.8%	1.7%	-	0.2%	1.7%	2.0%	1.4%	1.9%	1.6%	1.6%
	6月	0.5%	1.5%	-	-	0.5%	1.8%	0.7%	1.2%	0.2%	1.8%
	7月	0.3%	0.4%	-	0.2%	0.3%	0.5%	0.5%	0.4%	0.1%	0.4%
	8月	0.2%	0.7%	0.8%	0.8%	0.1%	0.7%	0.1%	0.5%	0.1%	0.8%
	9月	0.1%	0.3%	-	-	0.1%	0.4%	0.2%	0.3%	0.0%	0.4%
	10月	0.1%	0.6%	0.4%	0.3%	0.1%	0.6%	0.1%	0.5%	0.1%	0.6%
	11月	0.2%	0.4%	0.7%	0.5%	0.1%	0.4%	0.3%	0.4%	0.1%	0.4%
	12月	0.2%	0.9%	-	1.1%	0.2%	0.9%	-	1.3%	0.2%	0.7%
2024年	1月	0.0%	0.5%	-	-	0.0%	0.6%	0.1%	0.5%	-	0.5%
	2月	0.1%	1.0%	-	1.4%	0.1%	0.9%	-	1.1%	0.1%	0.9%
	3月	0.3%	4.5%	-	2.8%	0.3%	4.7%	0.3%	5.0%	0.3%	4.1%
	4月以降	-	0.8%	-	-	-	0.9%	-	0.9%	-	0.7%

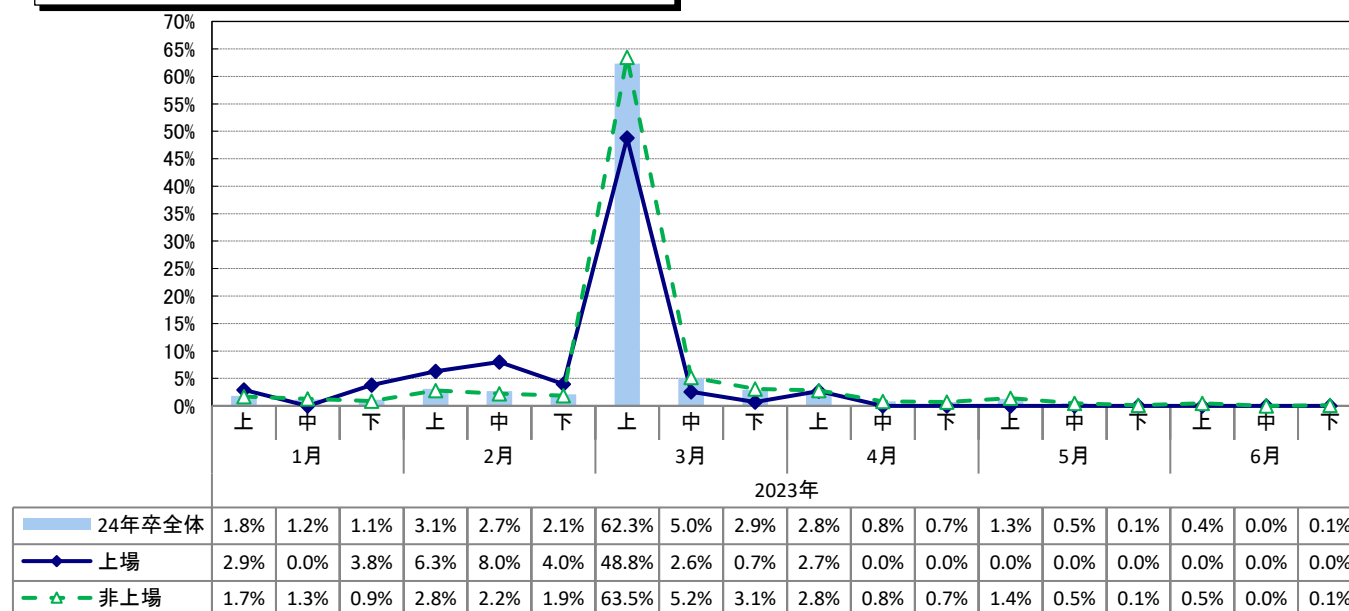
採用に直結する会社説明会・セミナーの開始時期(全体)



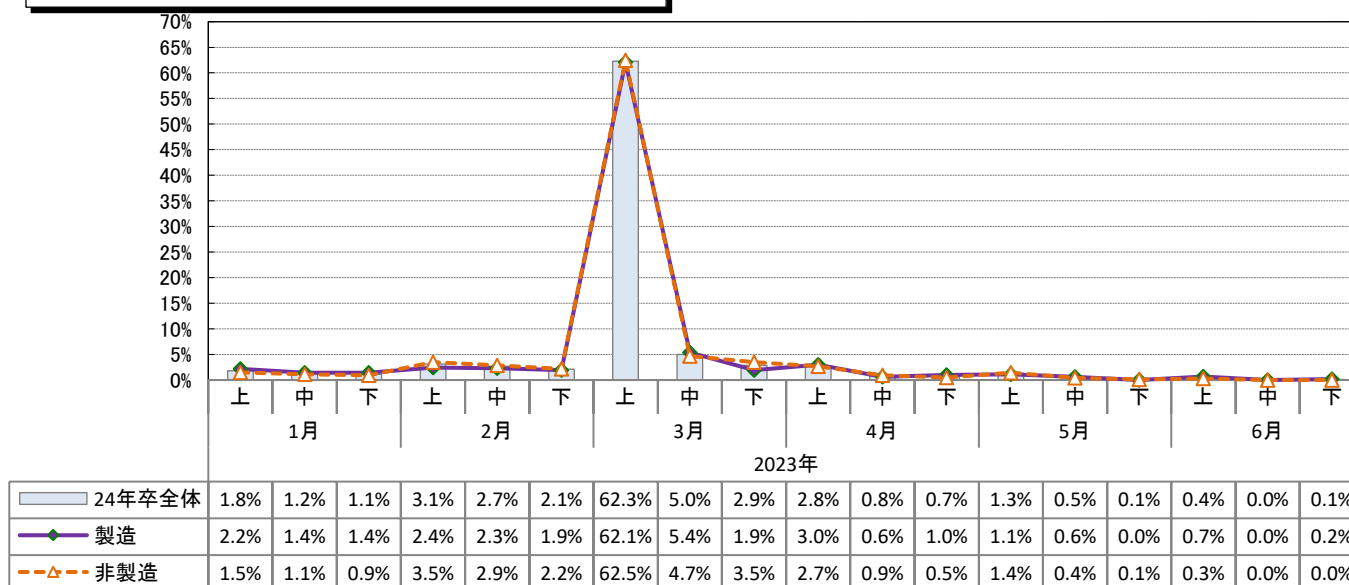
採用に直結する会社説明会・セミナーの開始時期詳細(全体)



採用に直結する会社説明会・セミナーの開始時期詳細(上場/非上場)



採用に直結する会社説明会・セミナーの開始時期詳細(製造/非製造)

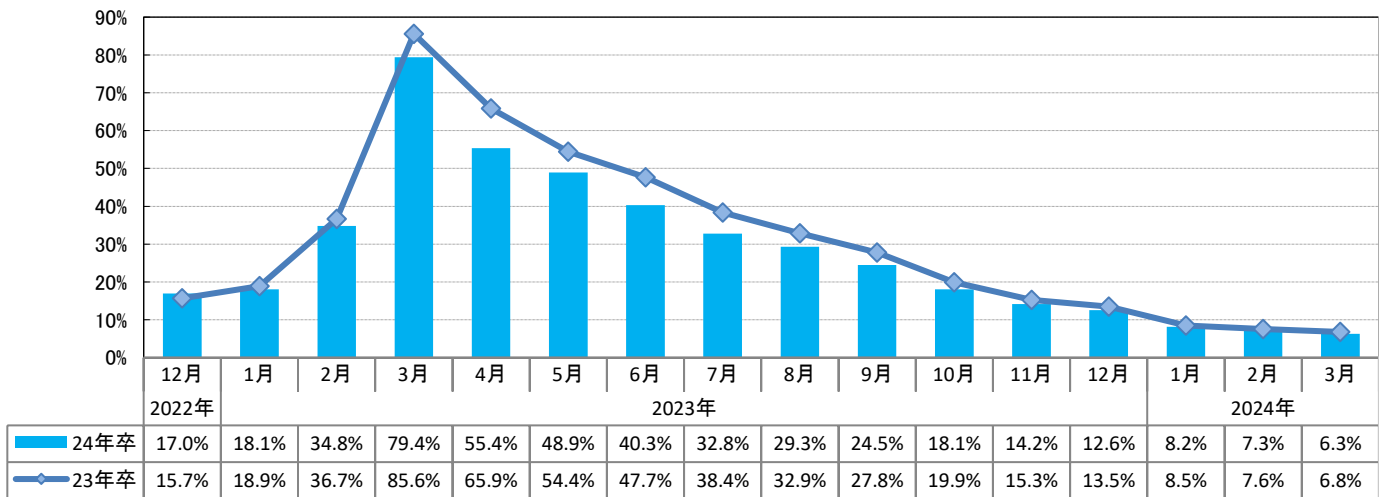
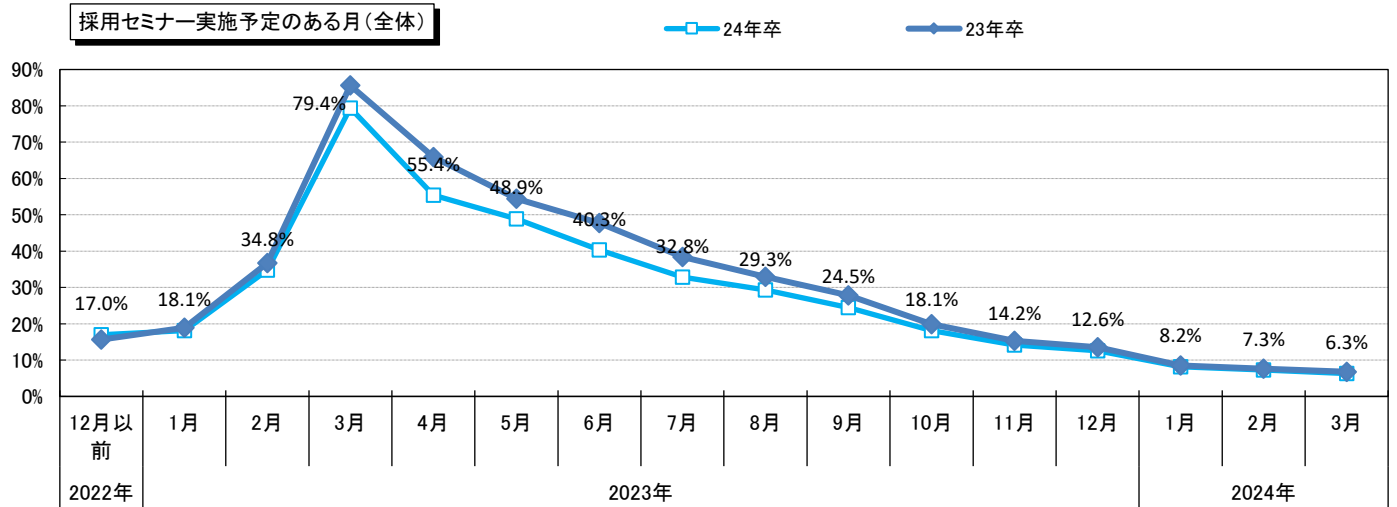


【採用セミナー実施のピーク】

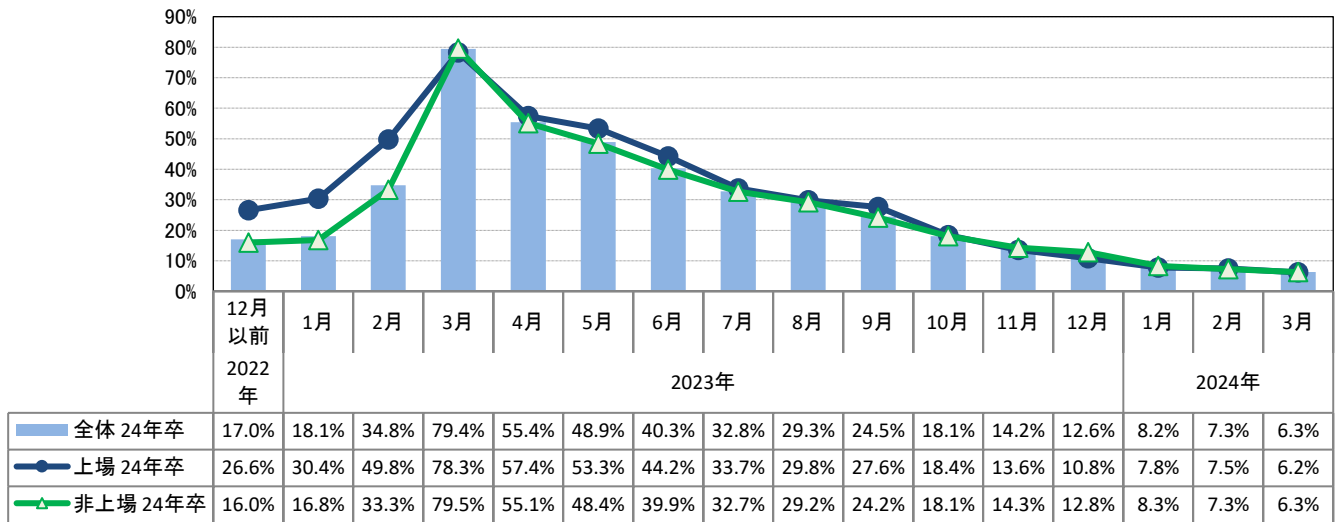
■採用セミナーを実施する予定のある月（複数回答）

n=1,776		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2022年	12月以前	17.0%	15.7%	26.6%	21.9%	16.0%	14.5%	16.9%	18.4%	17.1%	14.1%
2023年	1月	18.1%	18.9%	30.4%	28.6%	16.8%	17.1%	17.8%	21.3%	18.3%	17.5%
	2月	34.8%	36.7%	49.8%	56.3%	33.3%	33.1%	33.4%	38.0%	35.7%	35.9%
	3月	79.4%	85.6%	78.3%	87.2%	79.5%	85.3%	76.5%	85.4%	81.0%	85.6%
	4月	55.4%	65.9%	57.4%	65.9%	55.1%	65.9%	53.6%	65.8%	56.3%	65.9%
	5月	48.9%	54.4%	53.3%	50.8%	48.4%	55.0%	47.3%	52.7%	49.7%	55.3%
	6月	40.3%	47.7%	44.2%	43.0%	39.9%	48.5%	39.4%	46.5%	40.8%	48.4%
	7月	32.8%	38.4%	33.7%	34.1%	32.7%	39.2%	32.1%	36.4%	33.2%	39.5%
	8月	29.3%	32.9%	29.8%	29.3%	29.2%	33.5%	27.8%	31.3%	30.2%	33.8%
	9月	24.5%	27.8%	27.6%	24.5%	24.2%	28.4%	23.2%	26.8%	25.2%	28.3%
	10月	18.1%	19.9%	18.4%	16.4%	18.1%	20.5%	17.6%	19.8%	18.4%	19.9%
	11月	14.2%	15.3%	13.6%	10.2%	14.3%	16.3%	14.0%	15.9%	14.4%	15.0%
	12月	12.6%	13.5%	10.8%	9.8%	12.8%	14.2%	12.9%	14.6%	12.4%	12.9%
2024年	1月	8.2%	8.5%	7.8%	7.1%	8.3%	8.8%	8.2%	8.2%	8.2%	8.7%
	2月	7.3%	7.6%	7.5%	5.9%	7.3%	8.0%	7.7%	7.4%	7.1%	7.8%
	3月	6.3%	6.8%	6.2%	7.3%	6.3%	6.7%	6.3%	7.3%	6.2%	6.5%

採用セミナー実施予定のある月（全体）



採用セミナー実施予定のある月（上場・非上場）



■採用セミナーを実施する予定のある月（複数回答）

（業種別）

※製造は建設を除く

※業種大分類の説明は最終ページ参照

		24年卒 全体	上場	非上場	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア ・通信	サービス ・インフラ	官公庁・公 社・団体
回答数		1,776	165	1,611	280	397	221	74	76	32	214	434	48
2022年	12月以前	17.0%	26.6%	16.0%	18.6%	14.9%	16.7%	27.0%	5.3%	12.5%	18.7%	14.3%	4.2%
2023年	1月	18.1%	30.4%	16.8%	17.5%	18.1%	17.2%	29.7%	7.9%	9.4%	21.0%	15.2%	10.4%
	2月	34.8%	49.8%	33.3%	30.7%	36.5%	34.8%	50.0%	22.4%	25.0%	36.9%	31.8%	18.8%
	3月	79.4%	78.3%	79.5%	74.3%	79.1%	83.7%	81.1%	81.6%	78.1%	79.4%	80.2%	66.7%
	4月	55.4%	57.4%	55.1%	53.2%	54.2%	57.9%	67.6%	43.4%	46.9%	65.9%	52.3%	27.1%
	5月	48.9%	53.3%	48.4%	48.6%	45.8%	50.2%	66.2%	42.1%	15.6%	58.9%	44.5%	29.2%
	6月	40.3%	44.2%	39.9%	40.7%	37.8%	36.7%	56.8%	30.3%	9.4%	49.5%	37.6%	16.7%
	7月	32.8%	33.7%	32.7%	32.9%	31.2%	26.2%	50.0%	19.7%	6.2%	41.1%	30.9%	14.6%
	8月	29.3%	29.8%	29.2%	29.3%	25.9%	22.2%	45.9%	14.5%	3.1%	35.0%	28.8%	14.6%
	9月	24.5%	27.6%	24.2%	24.3%	21.9%	18.1%	36.5%	10.5%	3.1%	29.0%	25.1%	8.3%
	10月	18.1%	18.4%	18.1%	19.3%	15.6%	10.9%	24.3%	6.6%	3.1%	20.1%	20.0%	6.3%
	11月	14.2%	13.6%	14.3%	16.4%	11.1%	7.7%	16.2%	5.3%	3.1%	15.4%	17.1%	6.3%
	12月	12.6%	10.8%	12.8%	15.4%	10.1%	7.2%	12.2%	5.3%	—	15.4%	15.0%	6.3%
2024年	1月	8.2%	7.8%	8.3%	9.6%	6.5%	5.0%	8.1%	1.3%	—	8.4%	10.1%	2.1%
	2月	7.3%	7.5%	7.3%	8.9%	6.3%	5.0%	6.8%	1.3%	—	7.9%	8.5%	2.1%
	3月	6.3%	6.2%	6.3%	6.8%	5.8%	5.0%	5.4%	—	—	5.6%	7.6%	—

【採用スケジュール⑤～OB・OG・リクルーターによる面談開始】

■時期

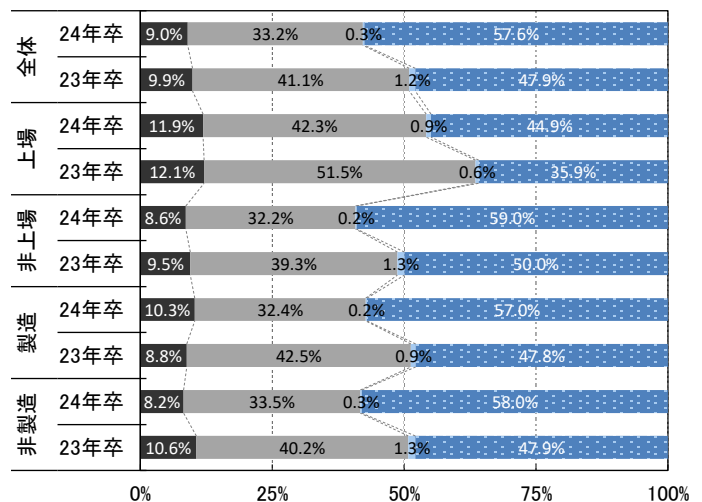
n=1,672

		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	24年卒	9.0%	33.2%	0.3%	57.6%
	23年卒	9.9%	41.1%	1.2%	47.9%
上場	24年卒	11.9%	42.3%	0.9%	44.9%
	23年卒	12.1%	51.5%	0.6%	35.9%
非上場	24年卒	8.6%	32.2%	0.2%	59.0%
	23年卒	9.5%	39.3%	1.3%	50.0%
製造	24年卒	10.3%	32.4%	0.2%	57.0%
	23年卒	8.8%	42.5%	0.9%	47.8%
非製造	24年卒	8.2%	33.5%	0.3%	58.0%
	23年卒	10.6%	40.2%	1.3%	47.9%

※選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

OB・OG・リクルーターによる面談開始時期

■ 早める ■ 同時期 ■ 遅らせる ■ 未定/前年実績なし



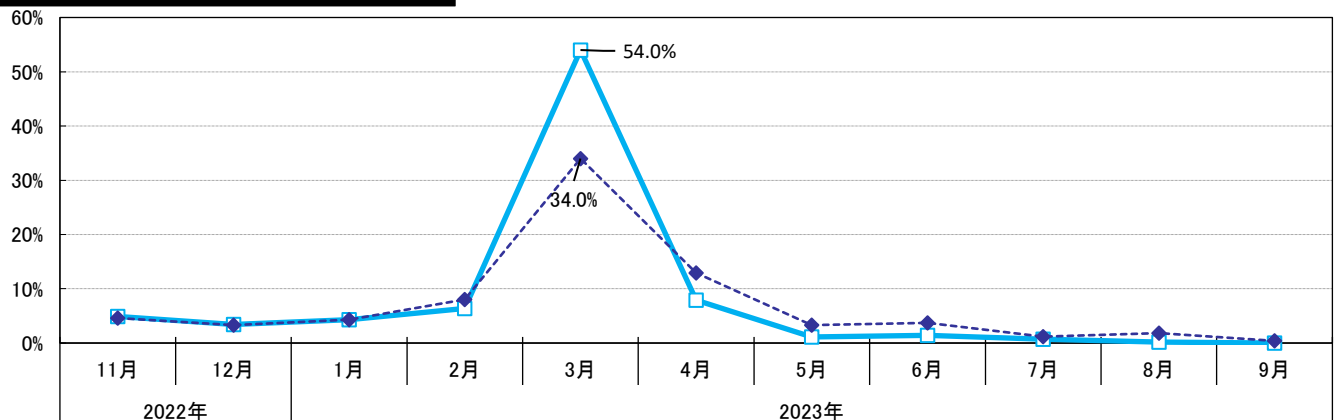
■年月

n=755

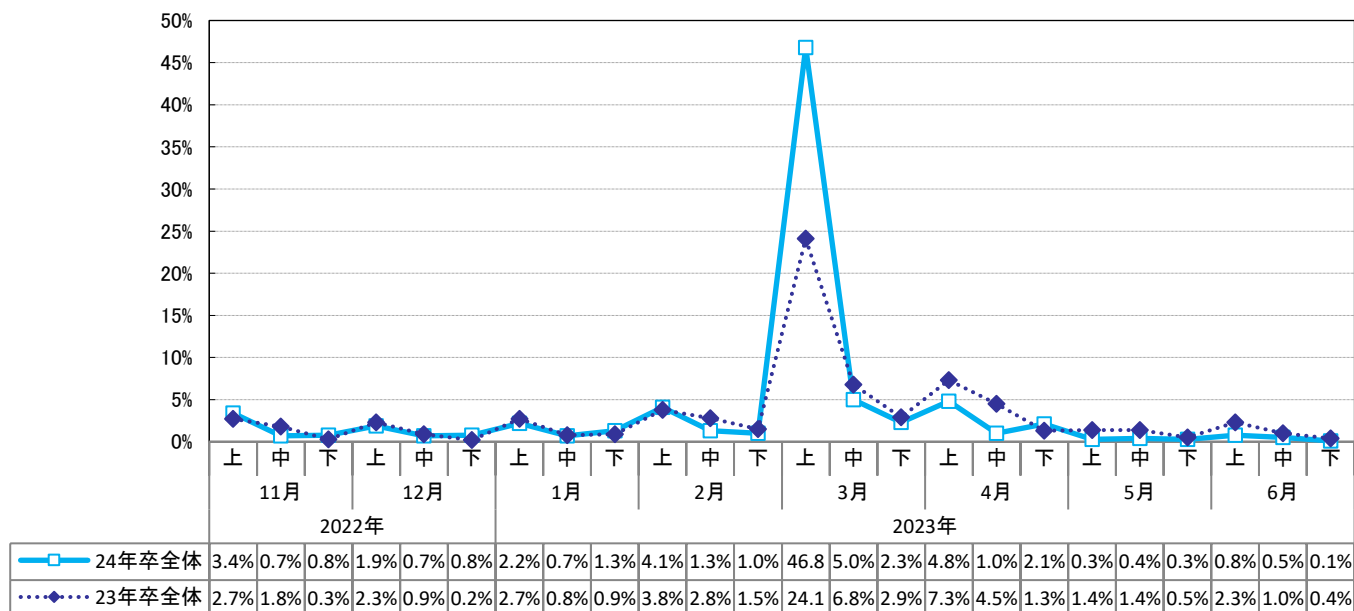
		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2022年	10月以前	14.3%	12.3%	24.2%	20.0%	13.3%	10.8%	13.7%	12.4%	14.8%	12.2%
	11月	4.9%	4.6%	14.9%	9.9%	3.8%	3.5%	3.7%	6.6%	5.6%	3.2%
	12月	3.4%	3.3%	6.6%	5.2%	3.1%	2.9%	4.9%	3.4%	2.5%	3.2%
2023年	1月	4.3%	4.3%	7.7%	9.0%	3.9%	3.4%	4.4%	4.3%	4.2%	4.4%
	2月	6.4%	8.0%	6.8%	7.1%	6.4%	8.2%	5.7%	8.3%	6.8%	7.8%
	3月	54.0%	34.0%	27.5%	20.9%	56.9%	36.6%	56.4%	35.6%	52.6%	33.0%
	4月	7.9%	12.9%	8.0%	7.6%	7.9%	14.0%	7.1%	9.4%	8.5%	15.3%
	5月	1.1%	3.3%	-	2.0%	1.2%	3.5%	0.6%	2.4%	1.4%	3.9%
	6月	1.4%	3.7%	1.0%	1.9%	1.5%	4.0%	1.8%	3.4%	1.2%	3.8%
	7月	0.7%	1.2%	-	1.6%	0.8%	1.1%	0.9%	2.6%	0.6%	0.3%
	8月	0.2%	1.8%	-	-	0.2%	2.1%	0.4%	1.3%	-	2.1%
	9月	-	0.4%	-	1.1%	-	0.3%	-	0.6%	-	0.3%
	10月	-	1.1%	-	2.6%	-	0.8%	-	2.3%	-	0.2%
	11月	0.3%	1.0%	1.6%	1.4%	0.2%	1.0%	0.4%	0.9%	0.3%	1.2%
	12月	0.2%	0.8%	-	2.1%	0.2%	0.5%	-	1.5%	0.3%	0.3%
2024年	1月	-	0.6%	-	1.1%	-	0.5%	-	0.6%	-	0.5%
	2月	-	1.3%	-	2.7%	-	1.0%	-	0.7%	-	1.6%
	3月	0.2%	2.1%	-	2.0%	0.2%	2.1%	-	1.1%	0.3%	2.8%
	4月以降	0.7%	3.4%	1.8%	1.8%	0.5%	3.7%	-	2.8%	1.1%	3.8%
2023年2月以前		33.3%	32.5%	60.2%	51.2%	30.5%	28.8%	32.4%	35.0%	33.9%	30.8%

OB・OG・リクルーターによる面談開始時期(全体)

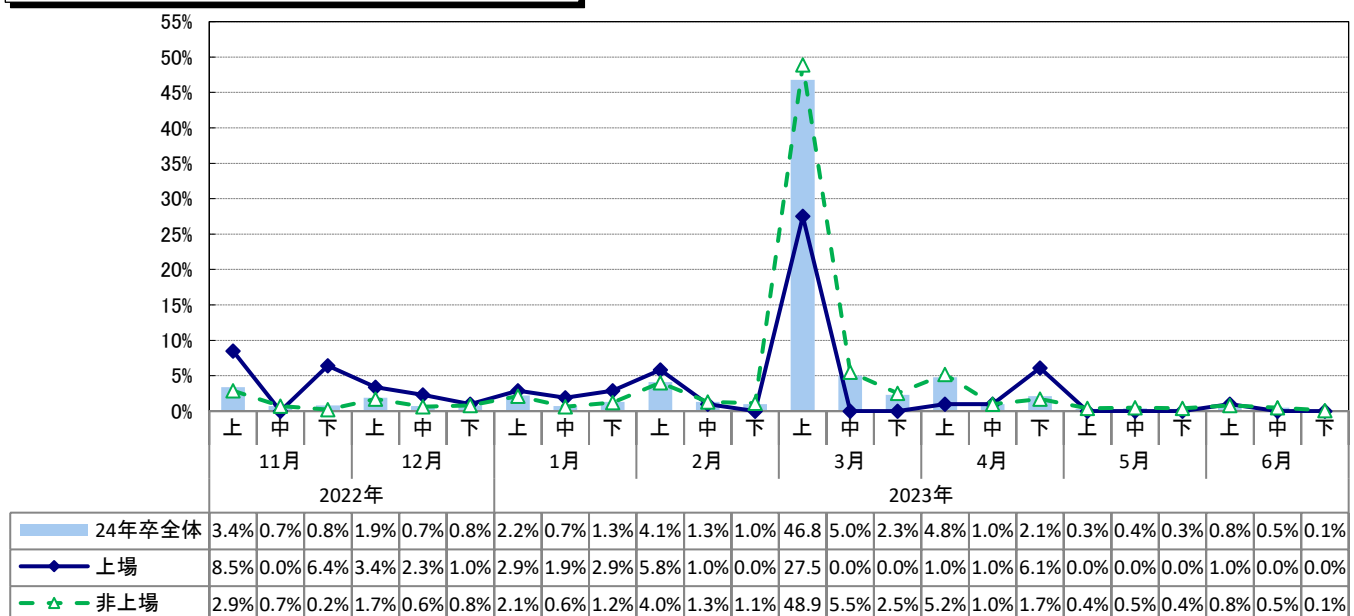
—□— 24年卒 —◆— 23年卒



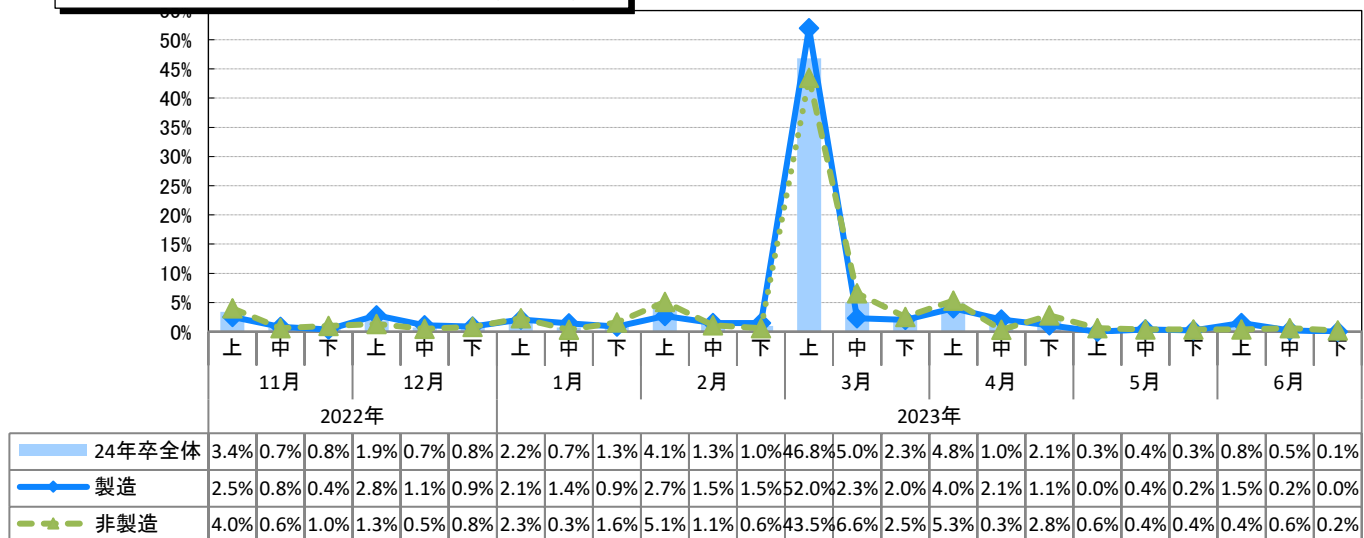
OB・OG・リクレーターによる面談開始時期詳細(全体)



OB・OG・リクレーターによる面談開始時期詳細(上場/非上場)



OB・OG・リクレーターによる面談開始時期詳細(製造/非製造)



【採用スケジュール⑥～エントリーシート受付開始】

■時期

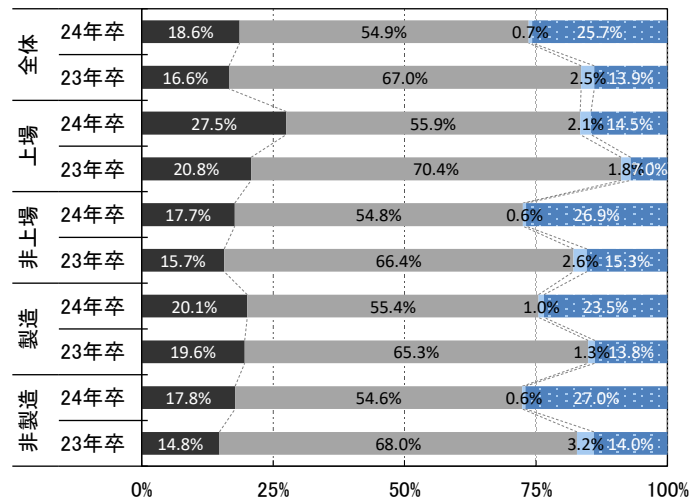
n=1,774

		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	24年卒	18.6%	54.9%	0.7%	25.7%
	23年卒	16.6%	67.0%	2.5%	13.9%
上場	24年卒	27.5%	55.9%	2.1%	14.5%
	23年卒	20.8%	70.4%	1.8%	7.0%
非上場	24年卒	17.7%	54.8%	0.6%	26.9%
	23年卒	15.7%	66.4%	2.6%	15.3%
製造	24年卒	20.1%	55.4%	1.0%	23.5%
	23年卒	19.6%	65.3%	1.3%	13.8%
非製造	24年卒	17.8%	54.6%	0.6%	27.0%
	23年卒	14.8%	68.0%	3.2%	14.0%

※選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

エントリーシート受付開始時期

■ 早める ■ 同時期 ■ 遅らせる ■ 未定/前年実績なし

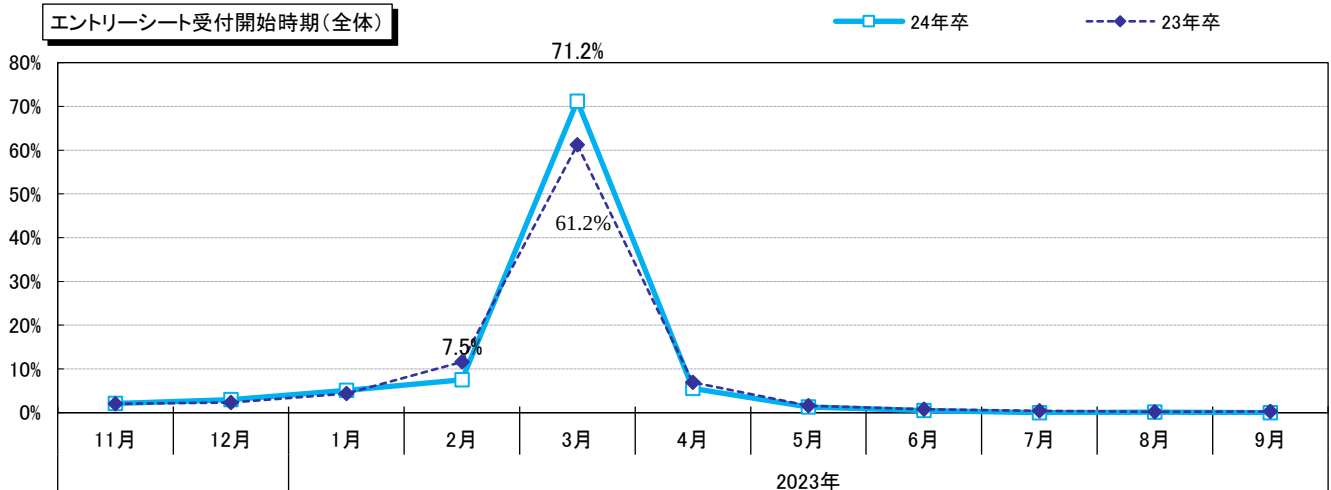


■年月

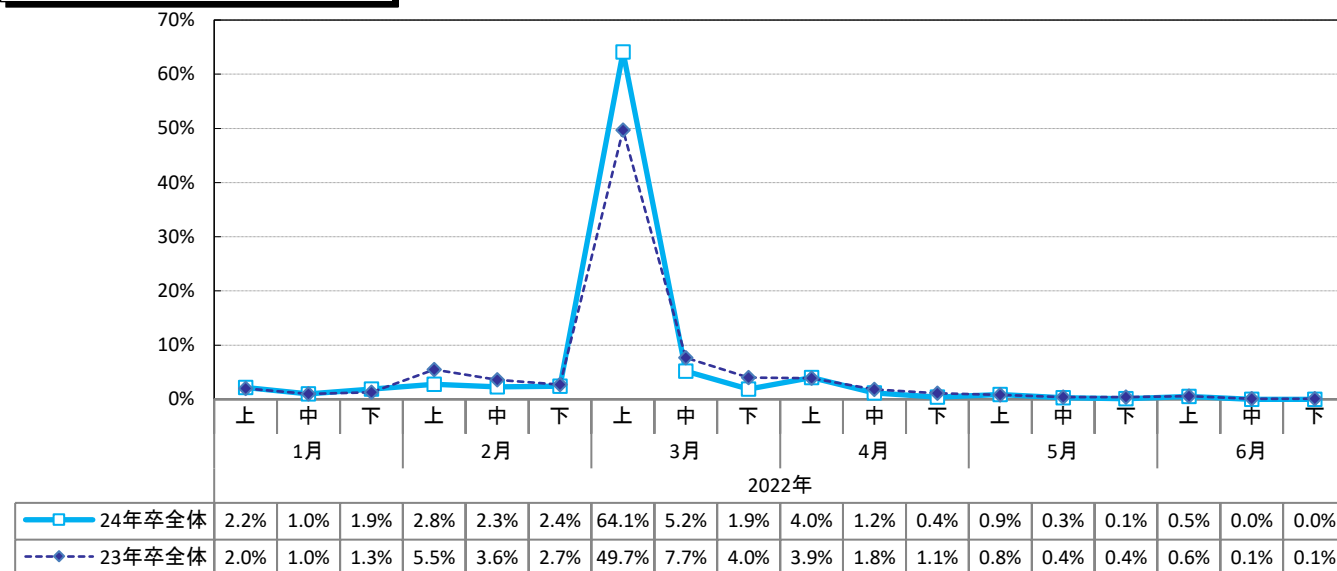
n=1,394

		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2022年	10月以前	3.1%	3.7%	8.5%	5.0%	2.5%	3.4%	2.7%	3.6%	3.4%	3.7%
	11月	2.1%	2.0%	6.2%	2.9%	1.6%	1.9%	2.8%	2.8%	1.7%	1.6%
	12月	3.0%	2.3%	4.6%	5.2%	2.8%	1.8%	3.3%	3.4%	2.8%	1.7%
2023年	1月	5.1%	4.4%	10.3%	6.6%	4.5%	3.9%	7.2%	4.6%	3.9%	4.3%
	2月	7.5%	11.6%	16.2%	18.8%	6.5%	10.2%	6.8%	13.7%	7.9%	10.5%
	3月	71.2%	61.2%	49.6%	53.2%	73.7%	62.7%	70.6%	60.1%	71.6%	61.8%
	4月	5.5%	6.9%	3.6%	3.7%	5.7%	7.6%	4.0%	4.4%	6.4%	8.4%
	5月	1.3%	1.6%	1.0%	0.5%	1.3%	1.9%	1.1%	1.0%	1.4%	2.0%
	6月	0.5%	0.8%	-	0.4%	0.5%	0.8%	0.9%	0.5%	0.2%	0.9%
	7月	0.0%	0.4%	-	-	0.0%	0.5%	-	0.2%	0.0%	0.5%
	8月	0.1%	0.2%	-	0.0%	0.1%	0.3%	0.2%	0.2%	0.0%	0.2%
	9月	-	0.3%	-	-	-	0.3%	-	0.7%	-	-
	10月	-	0.0%	-	0.0%	-	-	-	-	-	0.0%
	11月	-	0.2%	-	0.8%	-	0.1%	-	0.3%	-	0.2%
	12月	0.2%	0.4%	-	0.5%	0.2%	0.4%	0.1%	0.7%	0.2%	0.2%
2024年	1月	0.0%	0.4%	-	0.2%	0.0%	0.4%	-	0.3%	0.0%	0.5%
	2月	-	0.5%	-	0.7%	-	0.4%	-	0.6%	-	0.4%
	3月	0.4%	2.5%	-	1.4%	0.4%	2.8%	0.2%	2.7%	0.4%	2.4%
	4月以降	-	0.5%	-	-	-	0.6%	-	0.2%	-	0.7%

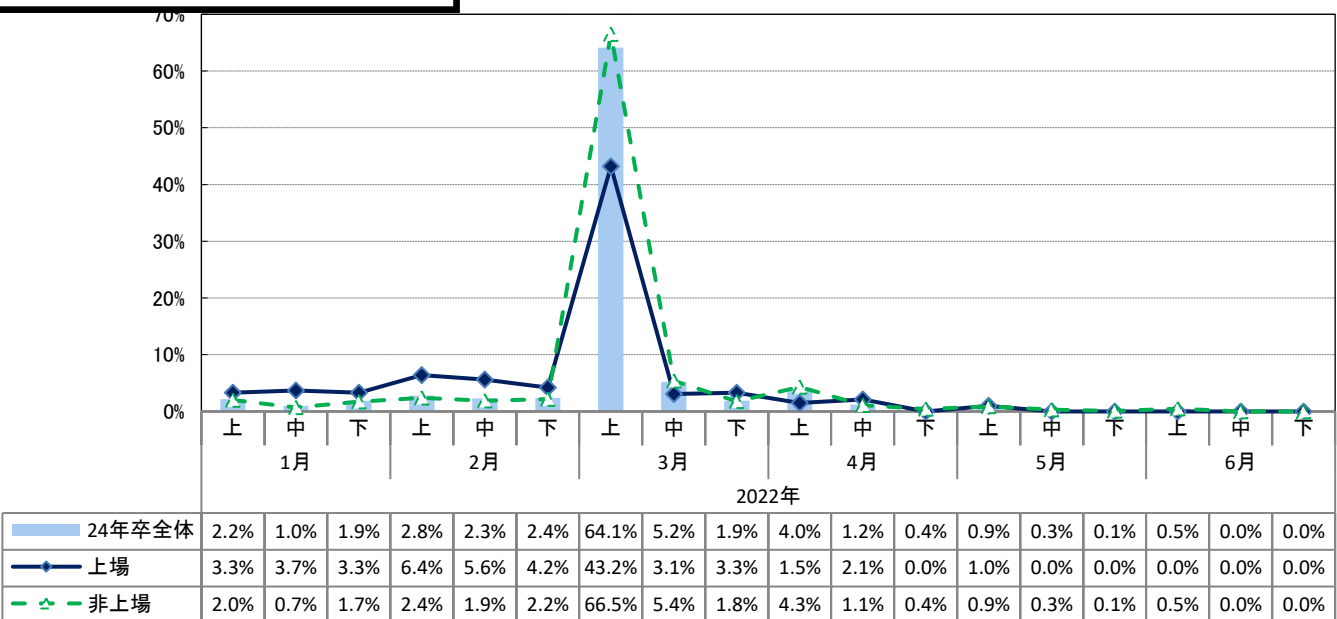
エントリーシート受付開始時期 (全体)



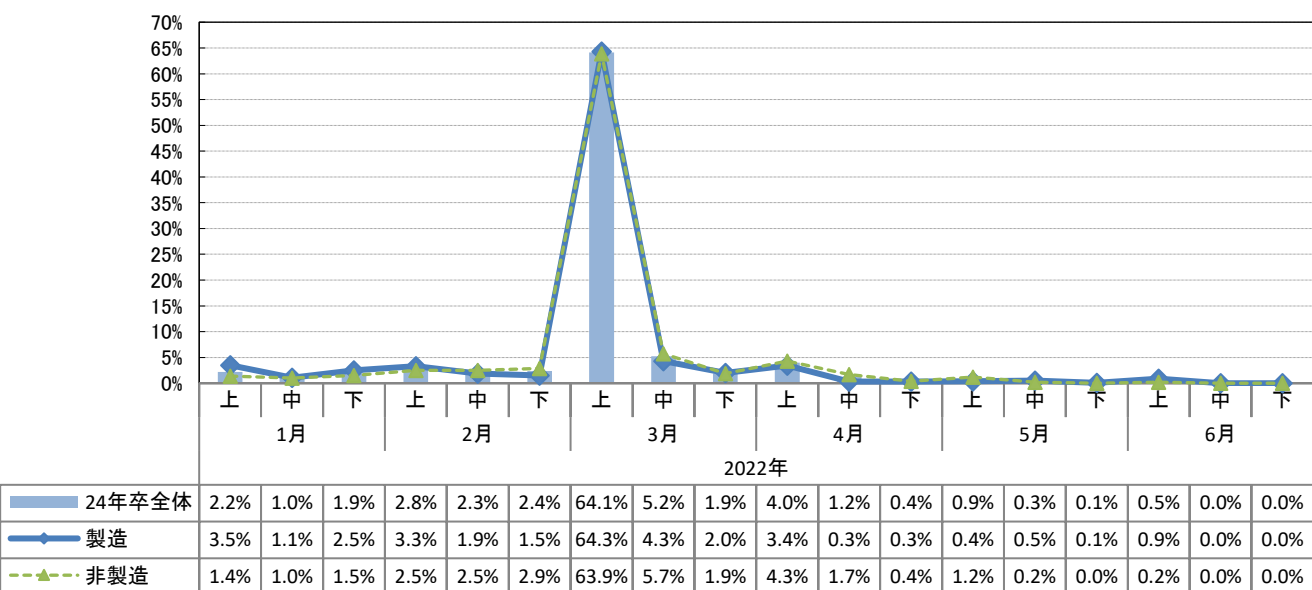
エントリーシート受付開始時期詳細(全体)



エントリーシート受付開始時期詳細(上場/非上場)



エントリーシート受付開始時期詳細(製造/非製造)



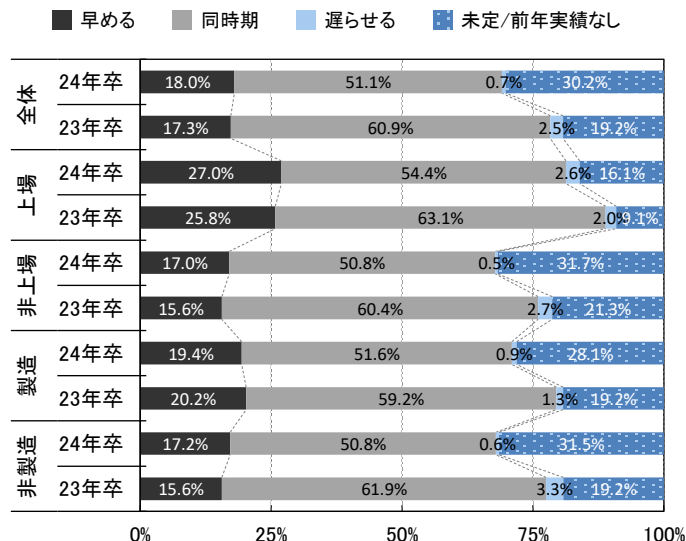
【採用スケジュール⑦～エントリーシート結果通知開始】

■時期

n=1,744		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	24年卒	18.0%	51.1%	0.7%	30.2%
	23年卒	17.3%	60.9%	2.5%	19.2%
上場	24年卒	27.0%	54.4%	2.6%	16.1%
	23年卒	25.8%	63.1%	2.0%	9.1%
非上場	24年卒	17.0%	50.8%	0.5%	31.7%
	23年卒	15.6%	60.4%	2.7%	21.3%
製造	24年卒	19.4%	51.6%	0.9%	28.1%
	23年卒	20.2%	59.2%	1.3%	19.2%
非製造	24年卒	17.2%	50.8%	0.6%	31.5%
	23年卒	15.6%	61.9%	3.3%	19.2%

※選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

エントリーシート結果通知開始時期

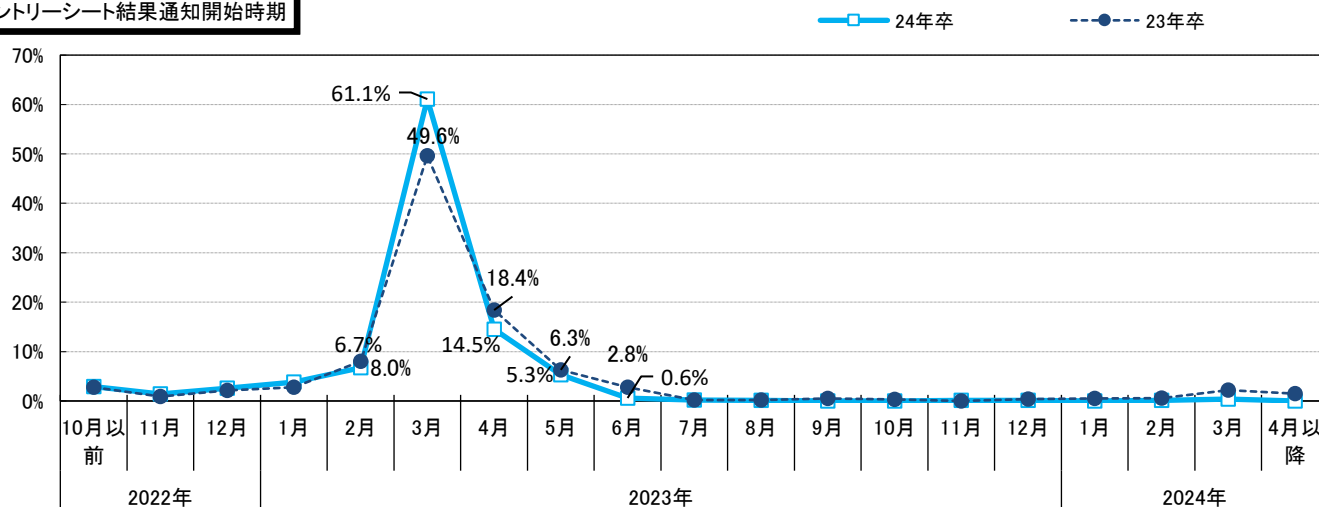


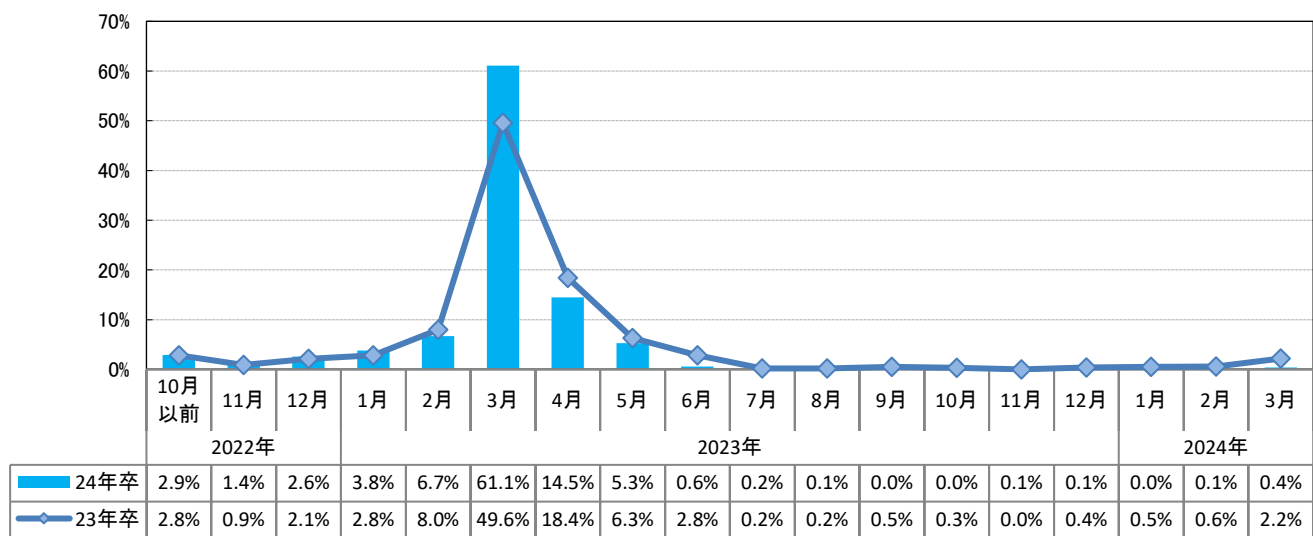
■年月

n=1,230

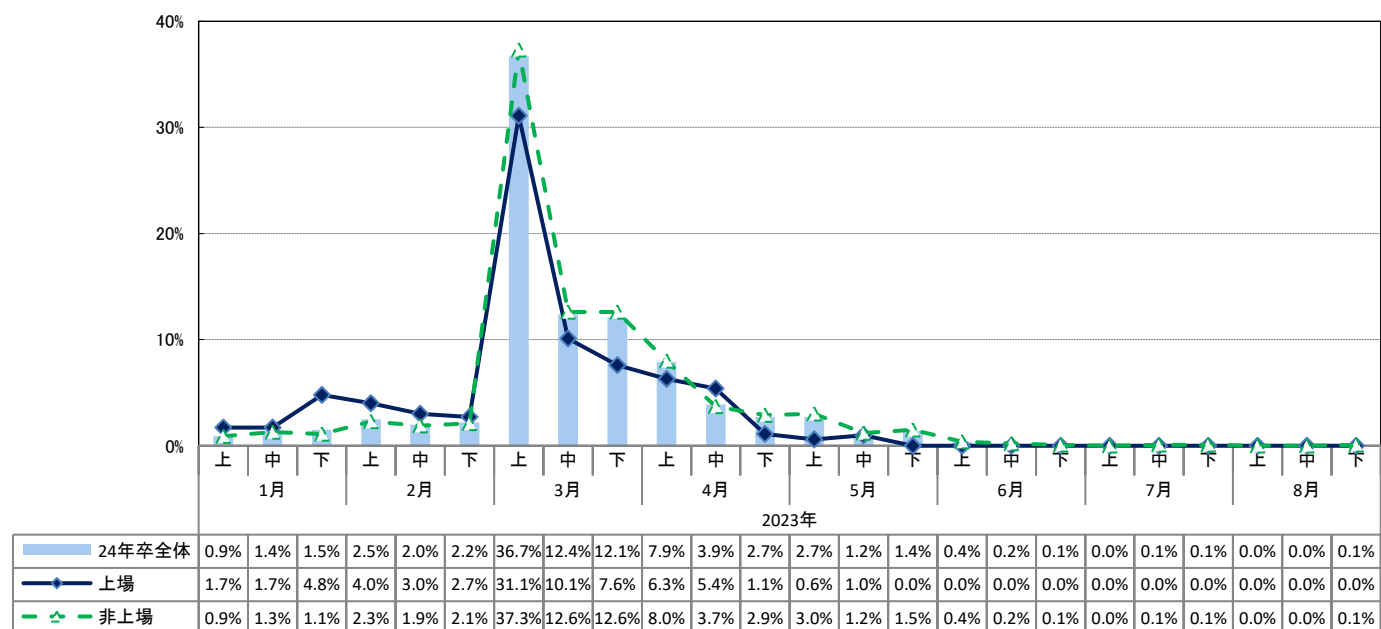
		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2022年	10月以前	2.9%	2.8%	9.1%	3.7%	2.2%	2.6%	2.4%	3.2%	3.2%	2.6%
	11月	1.4%	0.9%	5.2%	3.1%	1.0%	0.4%	1.8%	1.0%	1.2%	0.8%
	12月	2.6%	2.1%	3.6%	3.7%	2.5%	1.7%	2.8%	3.1%	2.5%	1.4%
2023年	1月	3.8%	2.8%	8.2%	4.3%	3.2%	2.4%	4.2%	3.4%	3.5%	2.4%
	2月	6.7%	8.0%	9.7%	12.8%	6.3%	7.0%	7.1%	10.4%	6.4%	6.6%
	3月	61.1%	49.6%	48.9%	50.9%	62.6%	49.4%	63.3%	51.1%	59.8%	48.8%
	4月	14.5%	18.4%	12.8%	13.2%	14.7%	19.5%	12.5%	14.5%	15.7%	20.7%
	5月	5.3%	6.3%	1.6%	2.8%	5.8%	7.1%	3.7%	3.5%	6.3%	8.0%
	6月	0.6%	2.8%	-	0.8%	0.7%	3.3%	0.8%	2.3%	0.5%	3.2%
	7月	0.2%	0.2%	-	-	0.2%	0.2%	0.4%	-	0.0%	0.3%
	8月	0.1%	0.2%	-	-	0.1%	0.3%	0.3%	0.1%	0.0%	0.3%
	9月	-	0.5%	-	-	-	0.6%	-	0.6%	-	0.4%
	10月	-	0.3%	-	-	-	0.3%	-	0.5%	-	0.2%
	11月	0.1%	0.0%	0.9%	0.1%	-	-	0.3%	-	-	0.0%
	12月	0.1%	0.4%	-	0.9%	0.1%	0.3%	0.2%	0.7%	-	0.3%
2024年	1月	0.0%	0.5%	-	0.8%	0.0%	0.4%	-	0.6%	0.0%	0.4%
	2月	0.1%	0.6%	-	1.1%	0.1%	0.5%	-	0.7%	0.2%	0.5%
	3月	0.4%	2.2%	-	1.6%	0.5%	2.3%	0.3%	2.9%	0.5%	1.8%
	4月以降	-	1.5%	-	0.2%	-	1.7%	-	1.3%	-	1.5%

エントリーシート結果通知開始時期





エントリーシート結果通知時期詳細(上場/非上場)

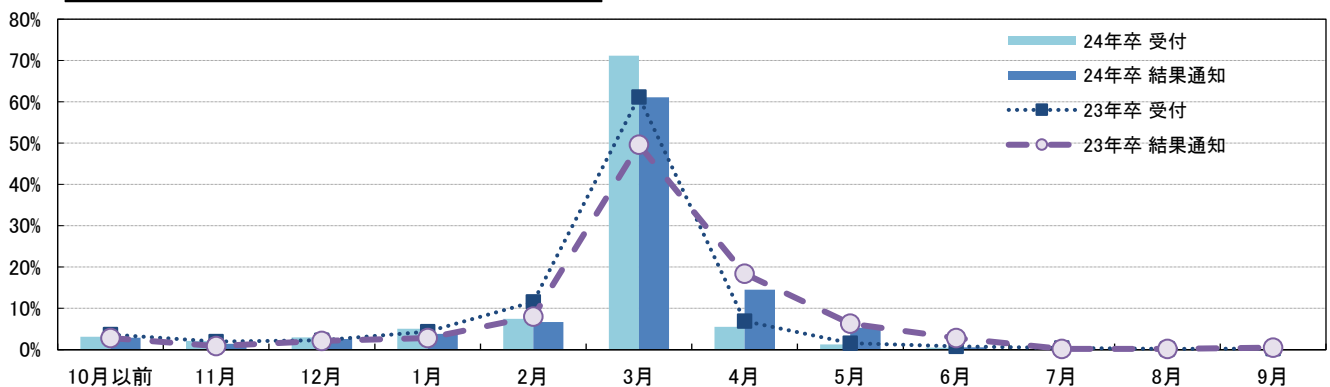


【採用スケジュール～エントリーシート受付開始と結果通知開始の比較】

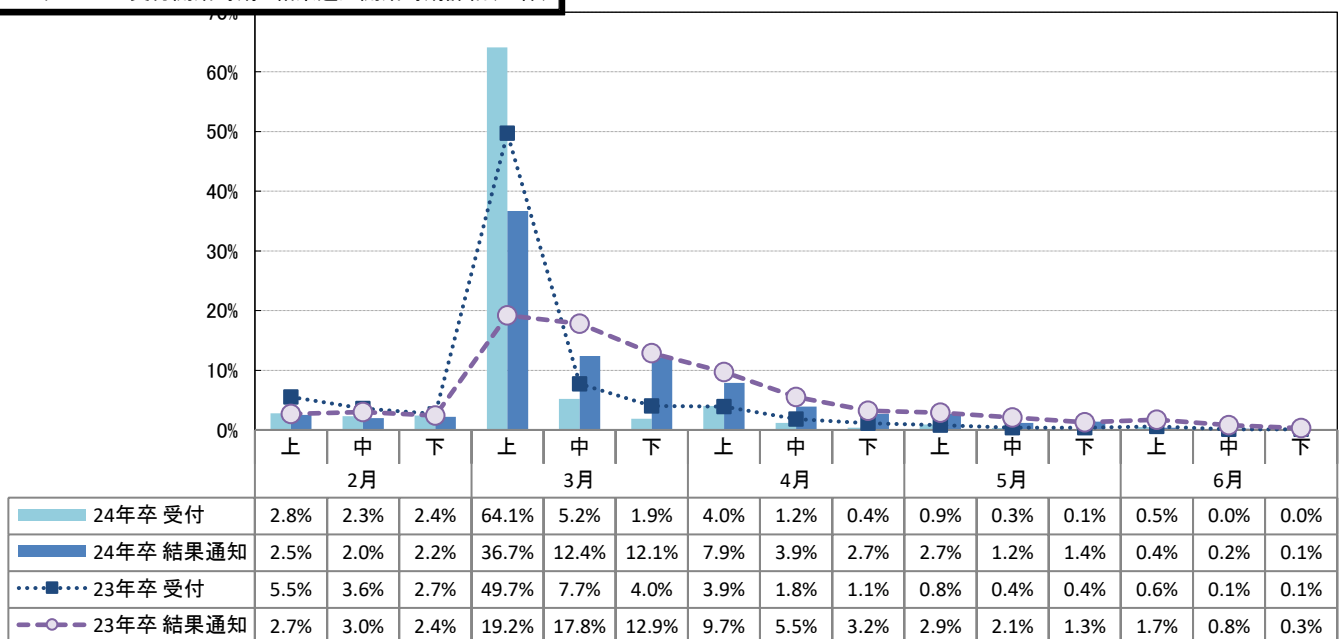
※エントリーシート受付開始時期と結果通知開始時期の比較

受付 n=1,394 結果通知 n=1,230 ■ 年月		24年卒									
		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		受付	結果通知	受付	結果通知	受付	結果通知	受付	結果通知	受付	結果通知
2022年	10月以前	3.1%	2.9%	8.5%	9.1%	2.5%	2.2%	2.7%	2.4%	3.4%	3.2%
	11月	2.1%	1.4%	6.2%	5.2%	1.6%	1.0%	2.8%	1.8%	1.7%	1.2%
	12月	3.0%	2.6%	4.6%	3.6%	2.8%	2.5%	3.3%	2.8%	2.8%	2.5%
2023年	1月	5.1%	3.8%	10.3%	8.2%	4.5%	3.2%	7.2%	4.2%	3.9%	3.5%
	2月	7.5%	6.7%	16.2%	9.7%	6.5%	6.3%	6.8%	7.1%	7.9%	6.4%
	3月	71.2%	61.1%	49.6%	48.9%	73.7%	62.6%	70.6%	63.3%	71.6%	59.8%
	4月	5.5%	14.5%	3.6%	12.8%	5.7%	14.7%	4.0%	12.5%	6.4%	15.7%
	5月	1.3%	5.3%	1.0%	1.6%	1.3%	5.8%	1.1%	3.7%	1.4%	6.3%
	6月	0.5%	0.6%	-	-	0.5%	0.7%	0.9%	0.8%	0.2%	0.5%
	7月	0.0%	0.2%	-	-	0.0%	0.2%	-	0.4%	0.0%	0.0%
	8月	0.1%	0.1%	-	-	0.1%	0.1%	0.2%	0.3%	0.0%	0.0%
	9月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	10月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	11月	-	0.1%	-	0.9%	-	-	-	0.3%	-	-
	12月	0.2%	0.1%	-	-	0.2%	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%	-
2024年	1月	0.0%	0.0%	-	-	0.0%	0.0%	-	-	0.0%	0.0%
	2月	-	0.1%	-	-	-	0.1%	-	-	-	0.2%
	3月	0.4%	0.4%	-	-	0.4%	0.5%	0.2%	0.3%	0.4%	0.5%
	4月以降	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

エントリーシート受付開始時期と結果通知開始時期(全体)



エントリーシート受付開始時期と結果通知開始時期詳細(全体)



【採用スケジュール⑧～適性検査・筆記試験開始】

■時期

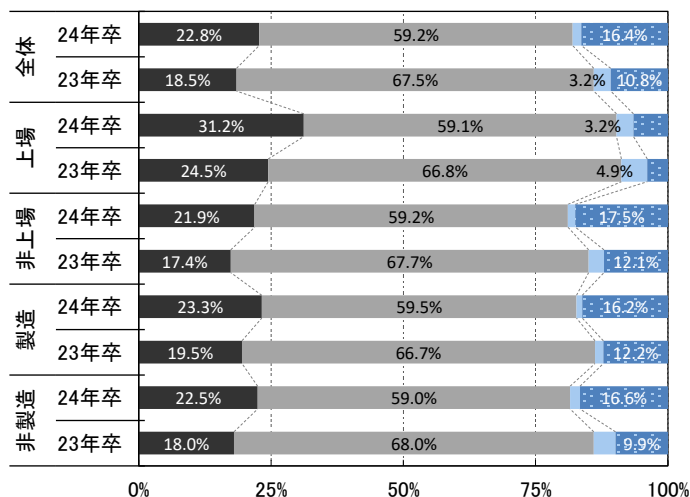
n=1,849

		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	24年卒	22.8%	59.2%	1.6%	16.4%
	23年卒	18.5%	67.5%	3.2%	10.8%
上場	24年卒	31.2%	59.1%	3.2%	6.5%
	23年卒	24.5%	66.8%	4.9%	3.9%
非上場	24年卒	21.9%	59.2%	1.4%	17.5%
	23年卒	17.4%	67.7%	2.9%	12.1%
製造	24年卒	23.3%	59.5%	1.1%	16.2%
	23年卒	19.5%	66.7%	1.6%	12.2%
非製造	24年卒	22.5%	59.0%	1.9%	16.6%
	23年卒	18.0%	68.0%	4.1%	9.9%

※選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

適性検査・筆記試験開始時期

■ 早める ■ 同時期 ■ 遅らせる ■ 未定/前年実績なし

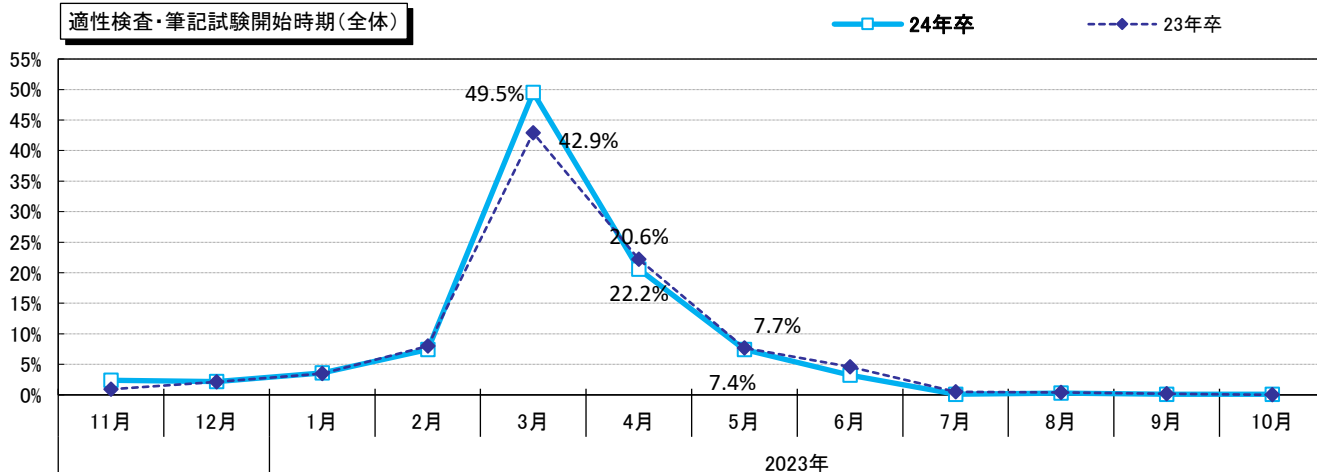


■年月

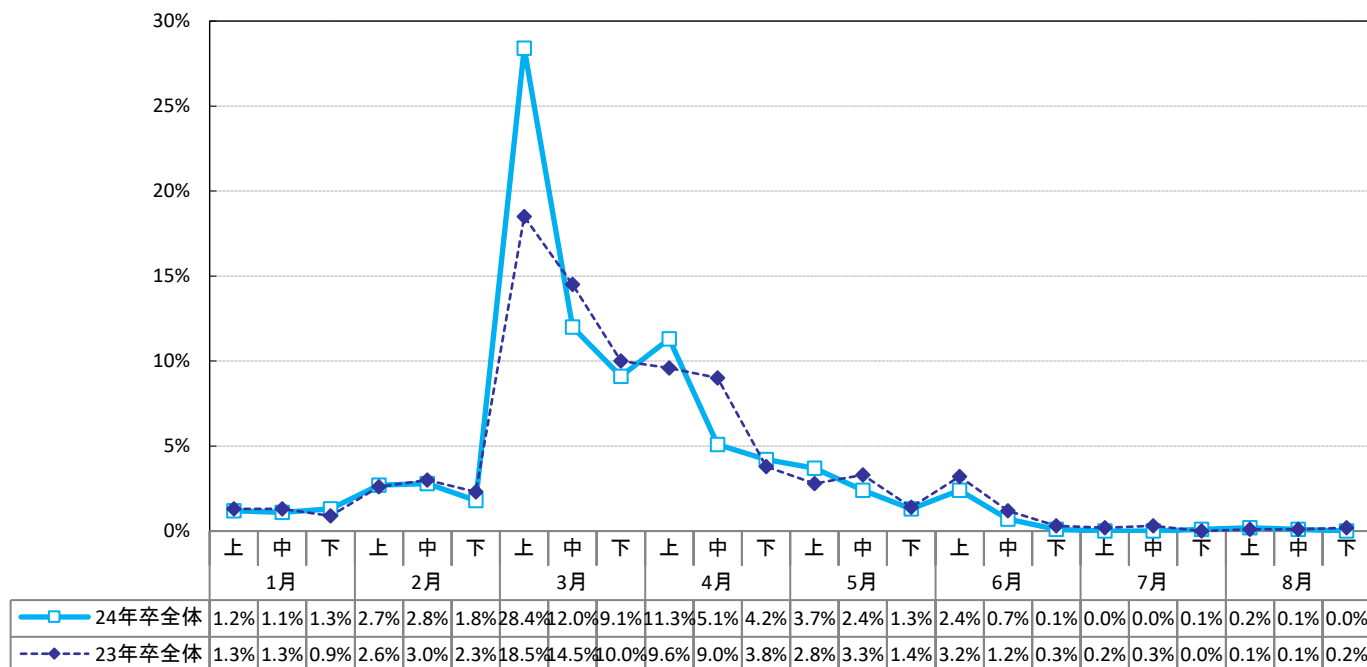
n=1,607

		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2022年	10月以前	2.3%	1.9%	6.6%	3.4%	1.8%	1.6%	1.7%	2.3%	2.6%	1.7%
	11月	2.4%	0.9%	6.5%	2.6%	2.0%	0.6%	1.6%	0.8%	2.9%	1.0%
	12月	2.2%	2.1%	3.4%	4.9%	2.1%	1.5%	2.1%	2.4%	2.3%	1.9%
2023年	1月	3.6%	3.5%	7.2%	5.7%	3.2%	3.0%	4.4%	2.8%	3.1%	3.8%
	2月	7.4%	8.0%	13.9%	16.1%	6.6%	6.5%	7.1%	10.4%	7.5%	6.6%
	3月	49.5%	42.9%	39.9%	44.7%	50.6%	42.6%	54.4%	43.4%	46.7%	42.6%
	4月	20.6%	22.2%	15.8%	12.9%	21.1%	24.0%	19.0%	21.7%	21.5%	22.5%
	5月	7.4%	7.7%	4.5%	4.4%	7.7%	8.3%	5.5%	6.0%	8.5%	8.6%
	6月	3.2%	4.6%	0.9%	1.5%	3.5%	5.2%	2.4%	3.5%	3.7%	5.2%
	7月	0.1%	0.5%	-	-	0.1%	0.6%	0.2%	0.4%	0.1%	0.6%
	8月	0.3%	0.4%	-	-	0.3%	0.5%	-	0.5%	0.4%	0.4%
	9月	0.1%	0.2%	-	-	0.1%	0.2%	0.2%	0.3%	0.0%	0.2%
	10月	0.1%	0.0%	0.5%	-	0.1%	0.0%	0.3%	-	-	0.0%
	11月	0.1%	0.1%	0.8%	0.1%	-	0.2%	0.2%	0.4%	-	0.0%
	12月	0.1%	0.5%	-	0.8%	0.1%	0.4%	0.3%	0.4%	0.0%	0.6%
2024年	1月	0.1%	0.4%	-	0.9%	0.1%	0.3%	-	0.7%	0.2%	0.2%
	2月	0.1%	0.4%	-	0.5%	0.1%	0.4%	-	0.2%	0.1%	0.5%
	3月	0.3%	1.6%	-	1.4%	0.3%	1.6%	0.3%	1.4%	0.2%	1.7%
	4月以降	0.1%	2.1%	-	0.4%	0.2%	2.4%	0.2%	2.7%	0.1%	1.8%

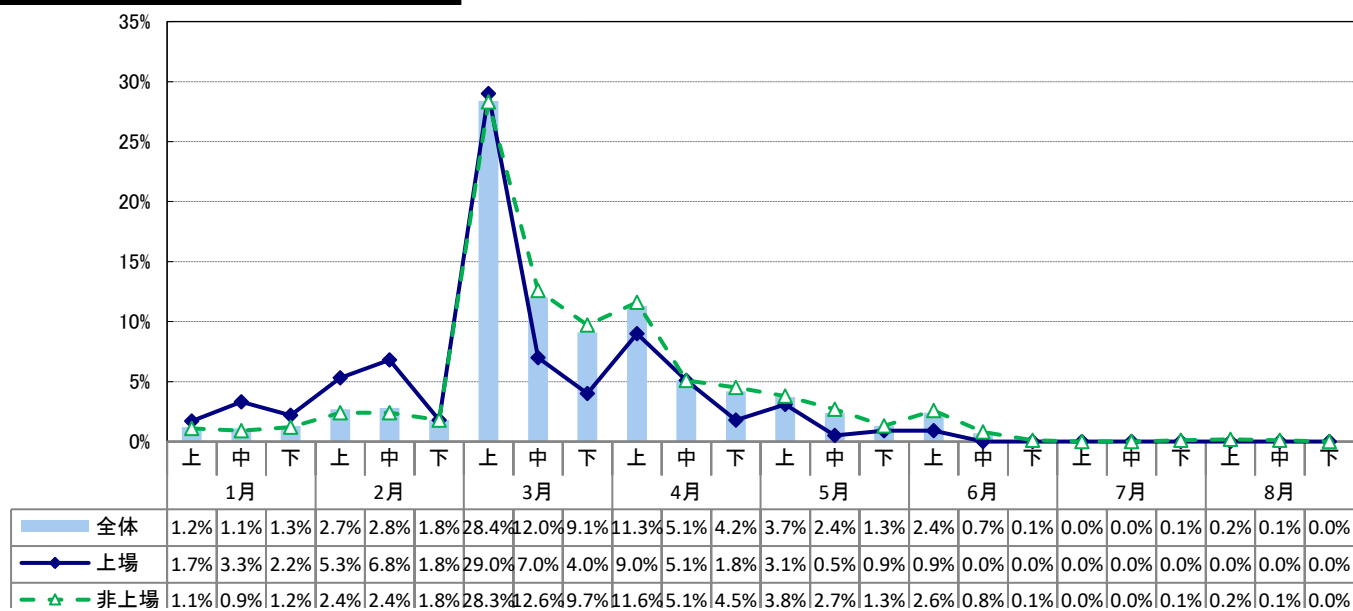
適性検査・筆記試験開始時期(全体)



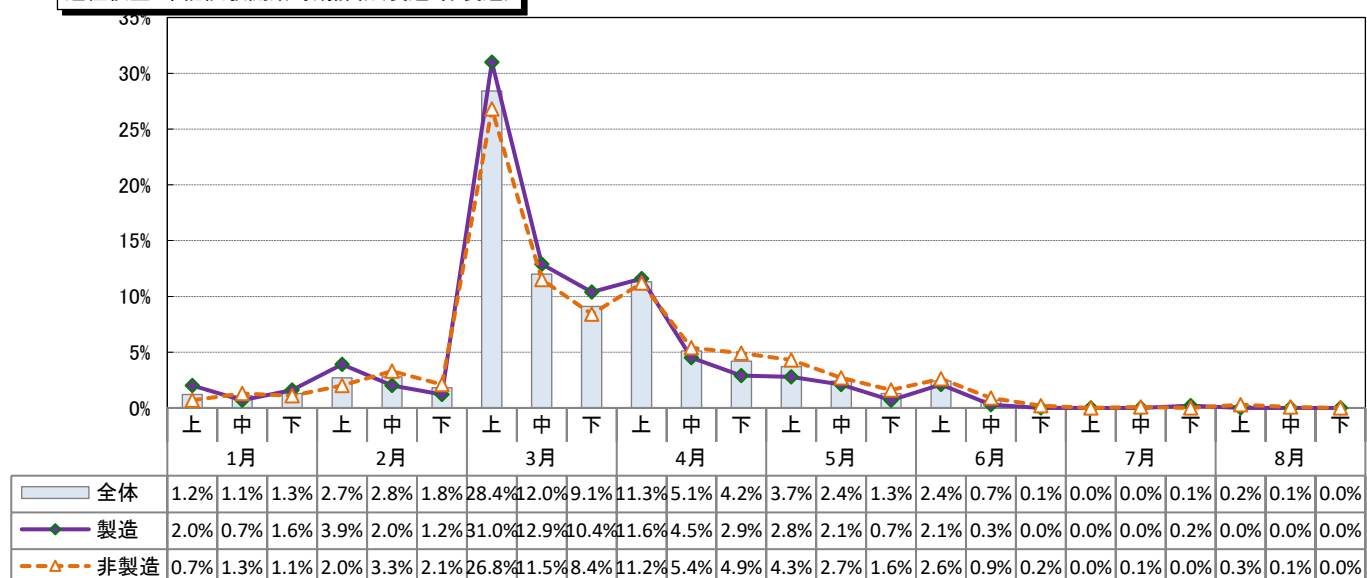
適性検査・筆記試験開始時期詳細(全体)



適性検査・筆記試験開始時期詳細(上場/非上場)



適性検査・筆記試験開始時期詳細(製造/非製造)



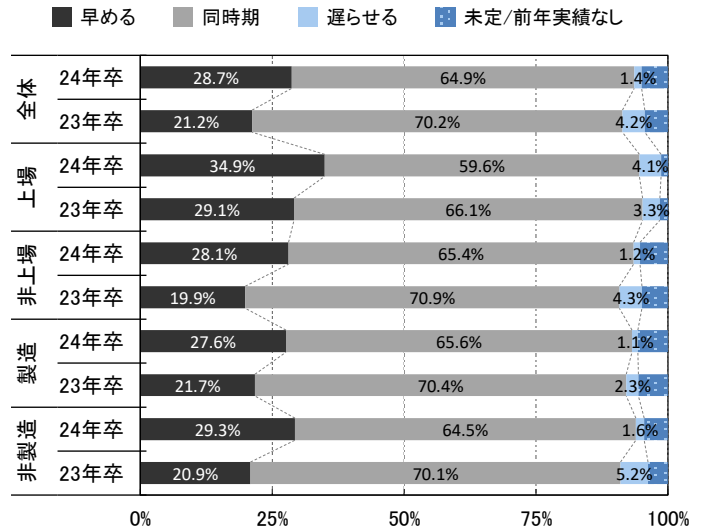
【採用スケジュール⑨～面接開始】

■時期

		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
n=1,900					
全体	24年卒	28.7%	64.9%	1.4%	5.0%
	23年卒	21.2%	70.2%	4.2%	4.4%
上場	24年卒	34.9%	59.6%	4.1%	1.3%
	23年卒	29.1%	66.1%	3.3%	1.5%
非上場	24年卒	28.1%	65.4%	1.2%	5.3%
	23年卒	19.9%	70.9%	4.3%	4.9%
製造	24年卒	27.6%	65.6%	1.1%	5.7%
	23年卒	21.7%	70.4%	2.3%	5.6%
非製造	24年卒	29.3%	64.5%	1.6%	4.5%
	23年卒	20.9%	70.1%	5.2%	3.8%

※選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

面接開始時期

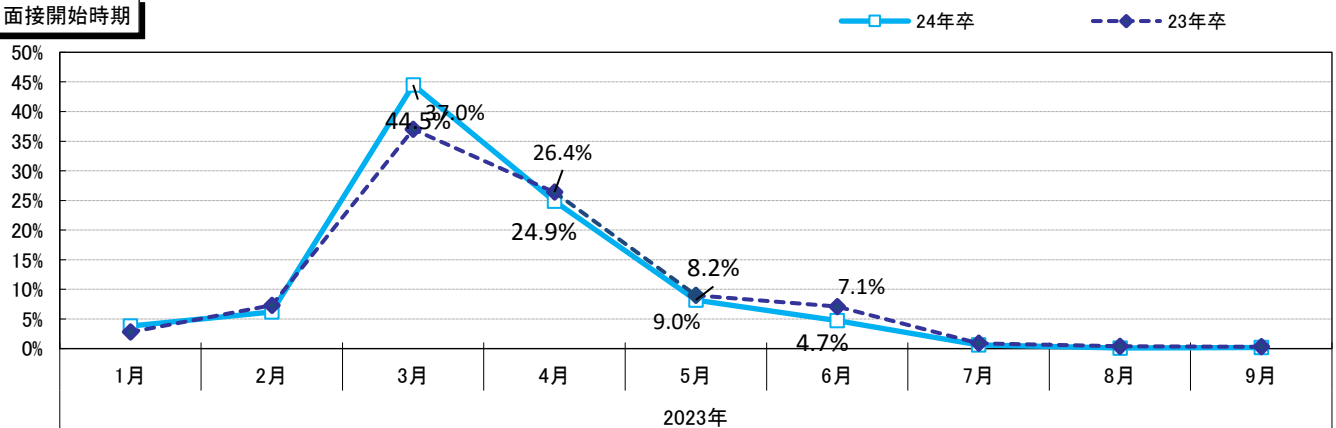


■年月

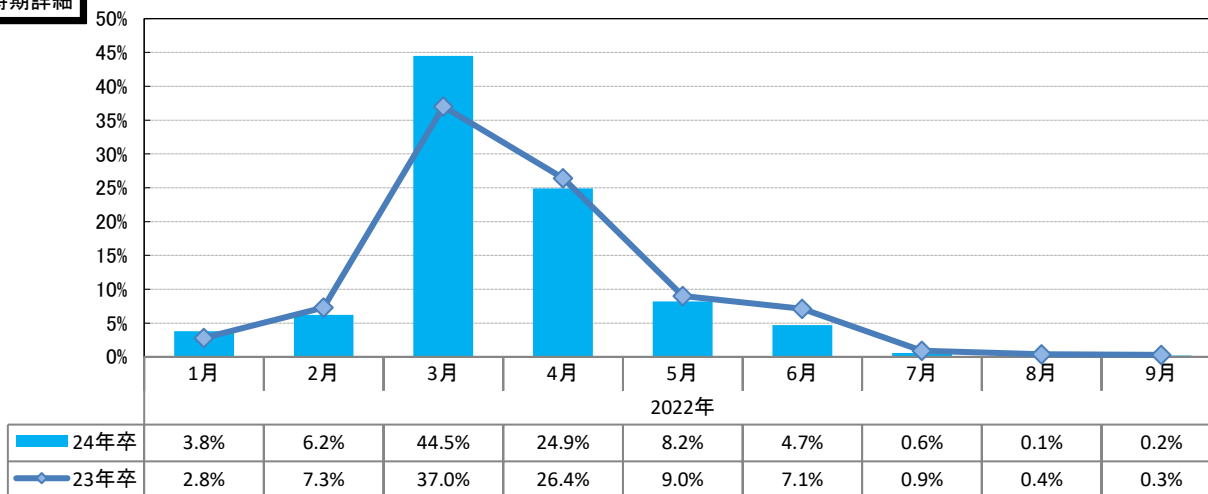
n=1,852

		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2022年	10月以前	1.6%	1.5%	5.4%	1.4%	1.1%	1.5%	1.0%	1.6%	1.7%	1.4%
	11月	1.8%	0.9%	6.1%	3.0%	1.2%	0.6%	1.1%	0.8%	1.9%	1.0%
	12月	2.8%	1.8%	4.0%	4.5%	2.4%	1.3%	2.3%	1.7%	2.7%	1.8%
2023年	1月	3.8%	2.8%	7.1%	6.2%	3.1%	2.2%	3.9%	2.5%	3.2%	3.0%
	2月	6.2%	7.3%	9.3%	13.2%	5.2%	6.4%	4.9%	9.1%	6.0%	6.3%
	3月	44.5%	37.0%	34.7%	35.9%	41.0%	37.2%	45.1%	37.6%	37.8%	36.8%
	4月	24.9%	26.4%	18.9%	23.7%	23.0%	26.9%	21.3%	28.2%	23.3%	25.4%
	5月	8.2%	9.0%	5.3%	3.3%	7.6%	9.9%	6.1%	6.8%	8.2%	10.2%
	6月	4.7%	7.1%	1.4%	4.1%	4.5%	7.6%	3.0%	5.6%	4.9%	8.0%
	7月	0.6%	0.9%	-	-	0.6%	1.0%	0.7%	0.5%	0.5%	1.1%
	8月	0.1%	0.4%	-	-	0.1%	0.5%	-	0.4%	0.2%	0.5%
	9月	0.2%	0.3%	-	-	0.2%	0.3%	0.2%	0.6%	0.1%	0.1%
	10月	-	0.2%	-	0.0%	-	0.2%	-	0.3%	-	0.1%
	11月	0.1%	0.1%	1.1%	0.4%	-	0.1%	0.3%	0.2%	-	0.1%
	12月	0.1%	0.1%	-	-	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	0.0%	0.1%
2024年	1月	0.1%	0.3%	-	0.6%	0.1%	0.2%	-	0.4%	0.1%	0.2%
	2月	0.1%	0.2%	-	0.6%	0.1%	0.2%	-	0.3%	0.1%	0.2%
	3月	0.3%	1.6%	-	1.8%	0.3%	1.6%	0.3%	1.1%	0.3%	1.9%
	4月以降	0.1%	2.0%	-	1.5%	0.1%	2.1%	-	2.1%	0.1%	1.9%
2023年5月以前計		93.8%	86.7%	90.8%	91.2%	84.6%	86.0%	85.7%	88.3%	84.8%	85.9%

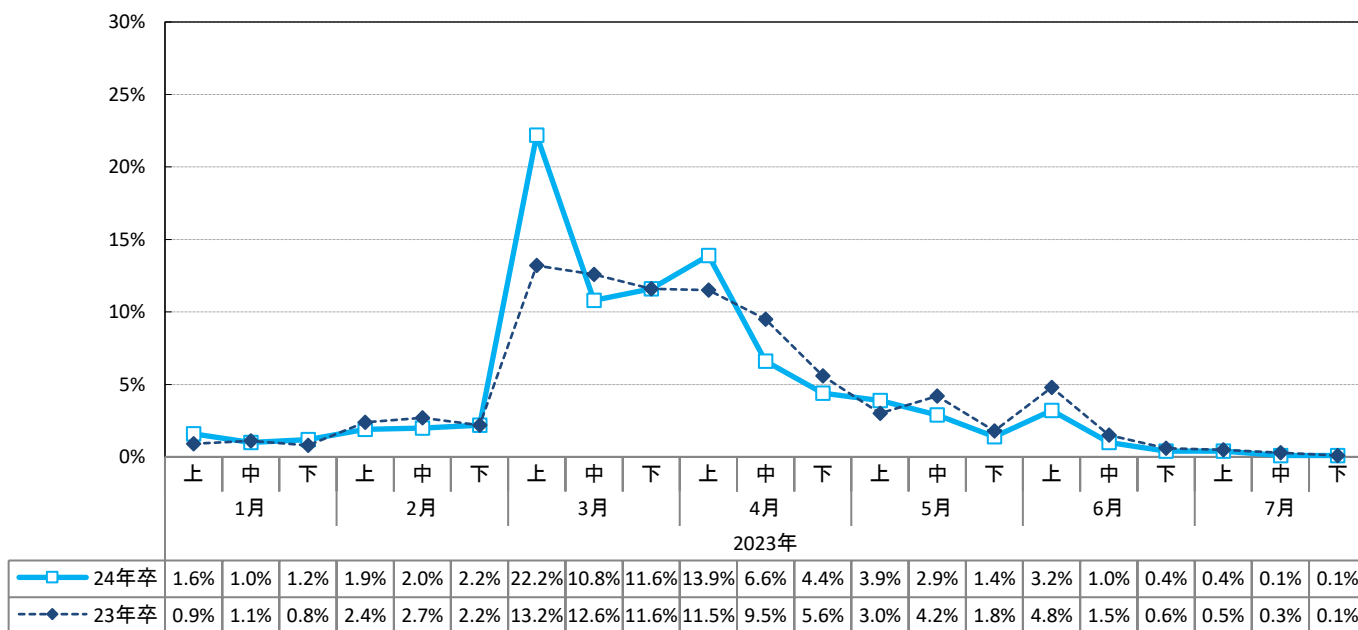
面接開始時期



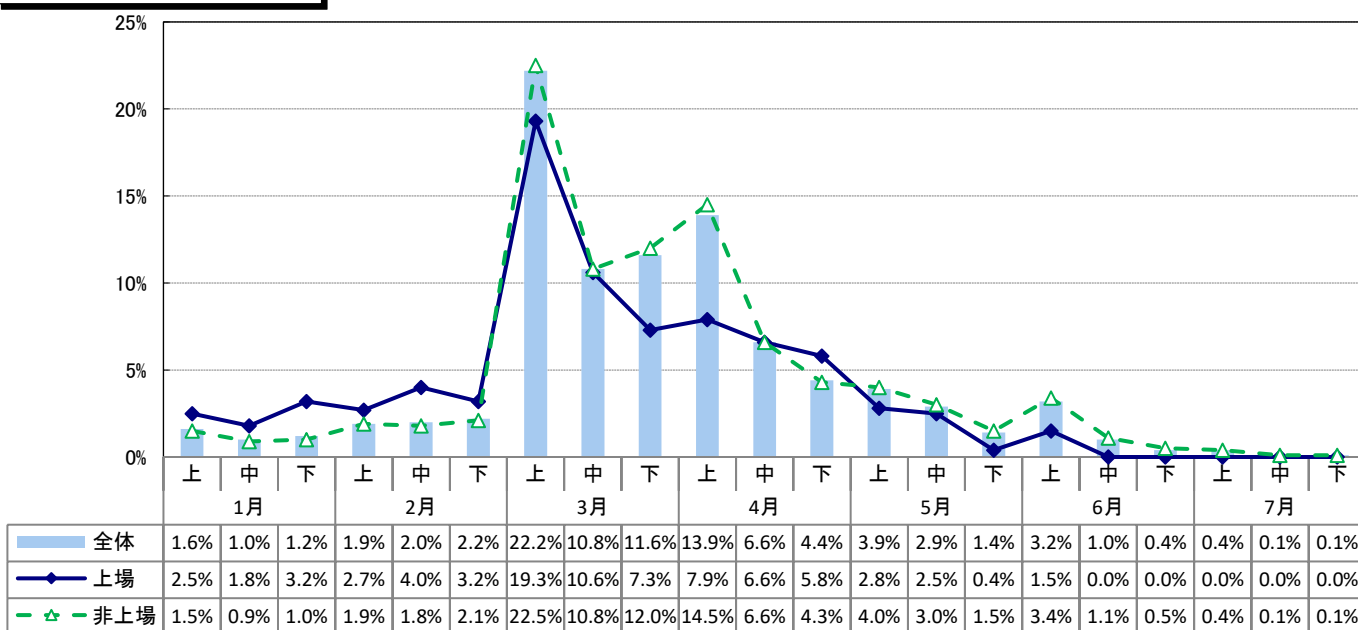
面接開始時期詳細



面接開始時期詳細(全体)



面接開始時期詳細(上場/非上場)



【面接実施のピーク】

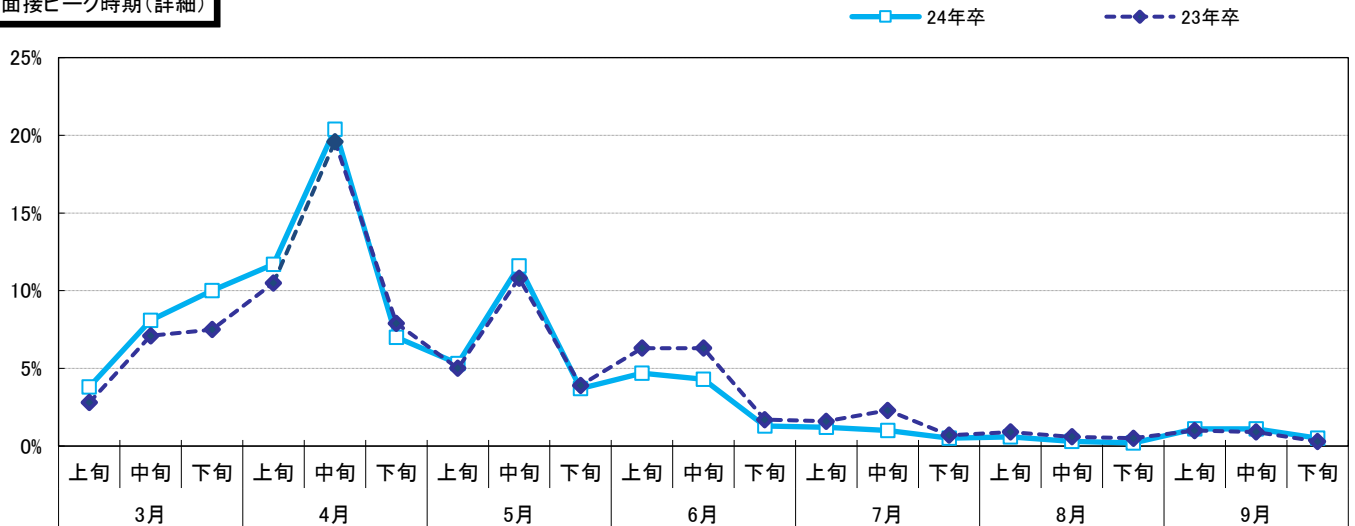
■面接のピークだと思う月

		全体		上場		非上場		製造		非製造	
n=1,881		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2023年	3月	21.8%	17.3%	37.0%	25.3%	20.3%	16.0%	22.7%	19.9%	21.3%	15.8%
	4月	38.9%	37.7%	36.7%	43.6%	39.1%	36.8%	40.4%	38.0%	38.1%	37.6%
	5月	20.4%	19.6%	13.2%	16.2%	21.1%	20.2%	17.8%	19.9%	21.9%	19.5%
	6月	10.3%	14.3%	8.5%	11.1%	10.5%	14.8%	10.8%	12.7%	10.1%	15.1%
	7月	3.0%	4.7%	0.8%	2.1%	3.2%	5.1%	3.1%	3.9%	3.0%	5.1%
	8月	1.3%	2.1%	0.8%	0.7%	1.4%	2.3%	2.2%	2.1%	0.9%	2.1%
	9月	2.7%	2.2%	1.7%	1.0%	2.8%	2.4%	2.1%	1.8%	3.0%	2.5%
	10月	1.0%	1.3%	0.4%	—	1.1%	1.5%	0.6%	0.9%	1.2%	1.5%
	11月	0.4%	0.4%	—	—	0.4%	0.5%	0.2%	0.4%	0.5%	0.4%
	12月	0.1%	0.3%	0.8%	—	0.1%	0.4%	0.2%	0.3%	0.1%	0.3%

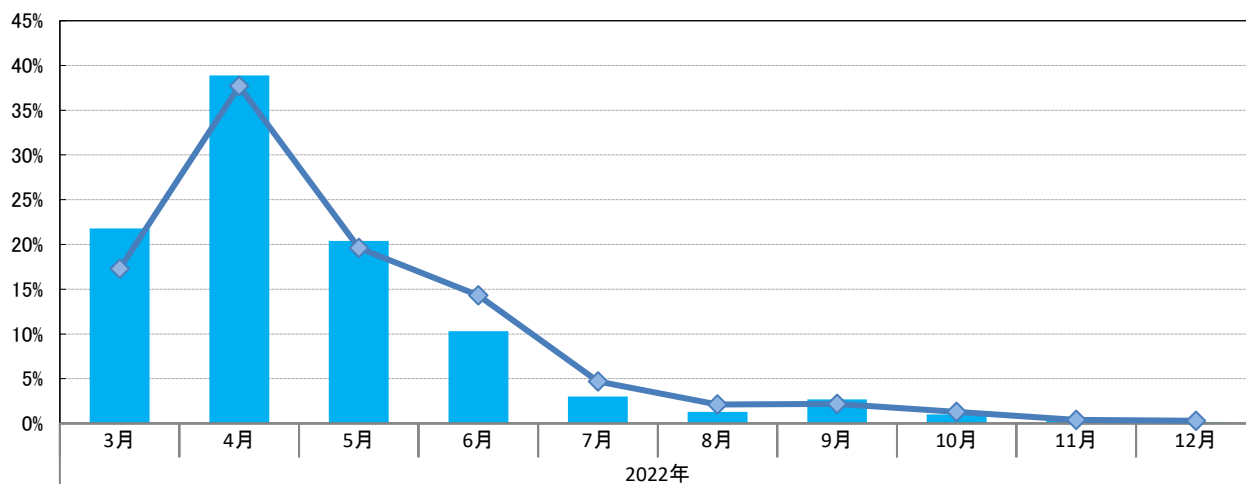
■面接のピークだと思う月（詳細）

		全体		上場		非上場		製造		非製造	
n=1,856		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
3月	上旬	3.8%	2.8%	4.6%	6.4%	3.7%	2.3%	5.1%	4.9%	3.0%	1.7%
	中旬	8.1%	7.1%	18.1%	11.5%	7.1%	6.4%	8.0%	7.4%	8.2%	6.9%
	下旬	10.0%	7.5%	14.1%	7.8%	9.6%	7.5%	9.8%	7.7%	10.2%	7.4%
4月	上旬	11.7%	10.5%	13.5%	15.0%	11.5%	9.7%	12.2%	10.7%	11.4%	10.3%
	中旬	20.4%	19.6%	19.1%	22.4%	20.5%	19.1%	21.1%	20.1%	20.1%	19.3%
	下旬	7.0%	7.9%	4.0%	6.0%	7.3%	8.2%	6.9%	7.3%	7.0%	8.2%
5月	上旬	5.3%	5.0%	3.9%	5.0%	5.4%	4.9%	5.0%	4.3%	5.4%	5.3%
	中旬	11.6%	10.8%	7.3%	9.4%	12.0%	11.0%	10.2%	12.2%	12.4%	10.0%
	下旬	3.7%	3.9%	2.1%	1.9%	3.9%	4.2%	2.8%	3.1%	4.2%	4.4%
6月	上旬	4.7%	6.3%	4.1%	6.0%	4.8%	6.3%	5.2%	6.7%	4.5%	6.0%
	中旬	4.3%	6.3%	4.5%	4.1%	4.3%	6.7%	4.3%	4.3%	4.3%	7.4%
	下旬	1.3%	1.7%	—	0.9%	1.4%	1.8%	1.2%	1.8%	1.3%	1.6%
7月	上旬	1.2%	1.6%	—	1.0%	1.4%	1.7%	1.2%	1.5%	1.2%	1.7%
	中旬	1.0%	2.3%	—	1.1%	1.1%	2.5%	1.5%	2.1%	0.7%	2.4%
	下旬	0.5%	0.7%	—	—	0.5%	0.8%	0.3%	0.4%	0.6%	0.9%
8月	上旬	0.6%	0.9%	0.8%	0.3%	0.6%	1.0%	1.0%	0.6%	0.4%	1.0%
	中旬	0.3%	0.6%	—	—	0.4%	0.7%	0.6%	0.6%	0.2%	0.7%
	下旬	0.2%	0.5%	—	—	0.2%	0.6%	0.4%	0.7%	0.1%	0.3%
9月	上旬	1.1%	1.0%	1.8%	1.0%	1.0%	1.0%	0.4%	0.3%	1.5%	1.3%
	中旬	1.1%	0.9%	—	—	1.2%	1.1%	1.3%	1.4%	1.0%	0.7%
	下旬	0.5%	0.3%	—	—	0.5%	0.3%	0.5%	0.1%	0.5%	0.4%
10月	上旬	0.5%	0.3%	0.4%	—	0.5%	0.3%	0.5%	0.2%	0.4%	0.3%
	中旬	0.3%	0.5%	—	—	0.4%	0.6%	0.1%	0.2%	0.5%	0.7%
	下旬	0.2%	0.3%	—	—	0.2%	0.3%	—	0.4%	0.3%	0.2%

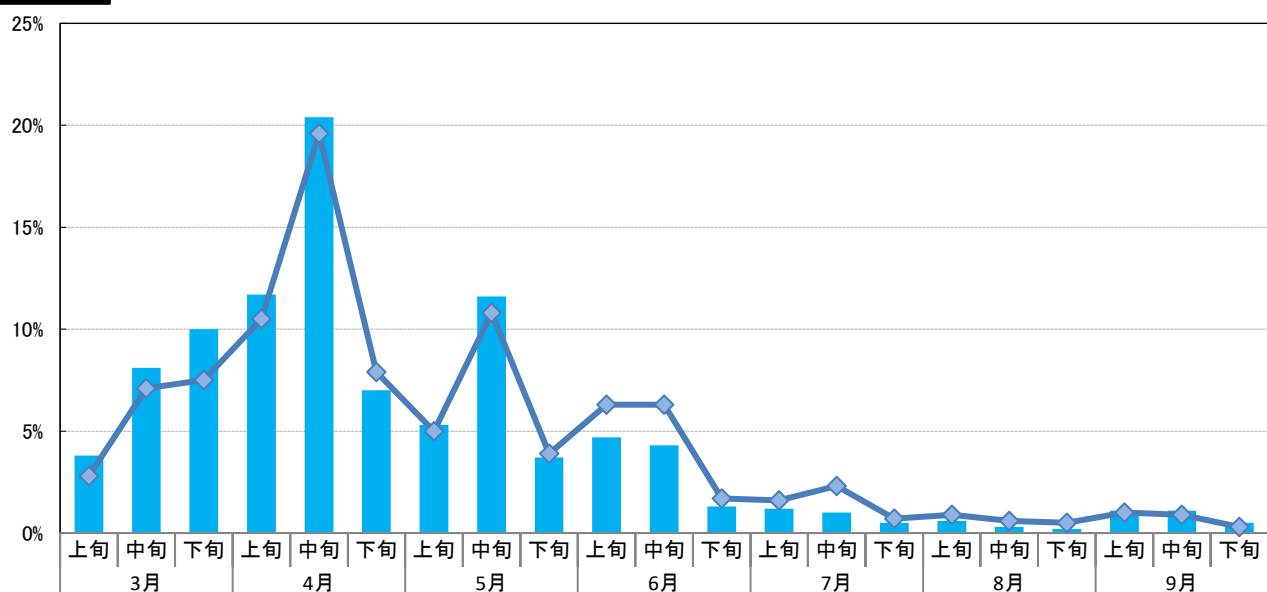
面接ピーク時期（詳細）



面接ピーク時期



面接ピーク時期詳細



【採用スケジュール⑩～内々定出し開始】

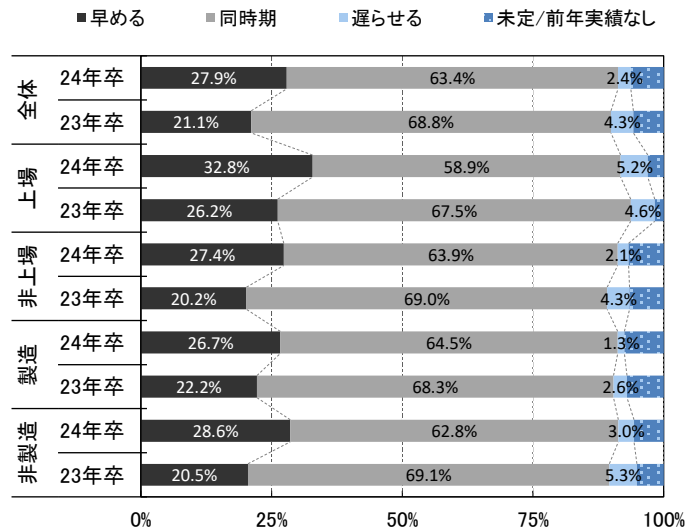
■時期

n=1,894

		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
全体	24年卒	27.9%	63.4%	2.4%	6.3%
	23年卒	21.1%	68.8%	4.3%	5.8%
上場	24年卒	32.8%	58.9%	5.2%	3.0%
	23年卒	26.2%	67.5%	4.6%	1.7%
非上場	24年卒	27.4%	63.9%	2.1%	6.7%
	23年卒	20.2%	69.0%	4.3%	6.5%
製造	24年卒	26.7%	64.5%	1.3%	7.5%
	23年卒	22.2%	68.3%	2.6%	7.0%
非製造	24年卒	28.6%	62.8%	3.0%	5.7%
	23年卒	20.5%	69.1%	5.3%	5.1%

※選抜肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

内々定出し開始時期

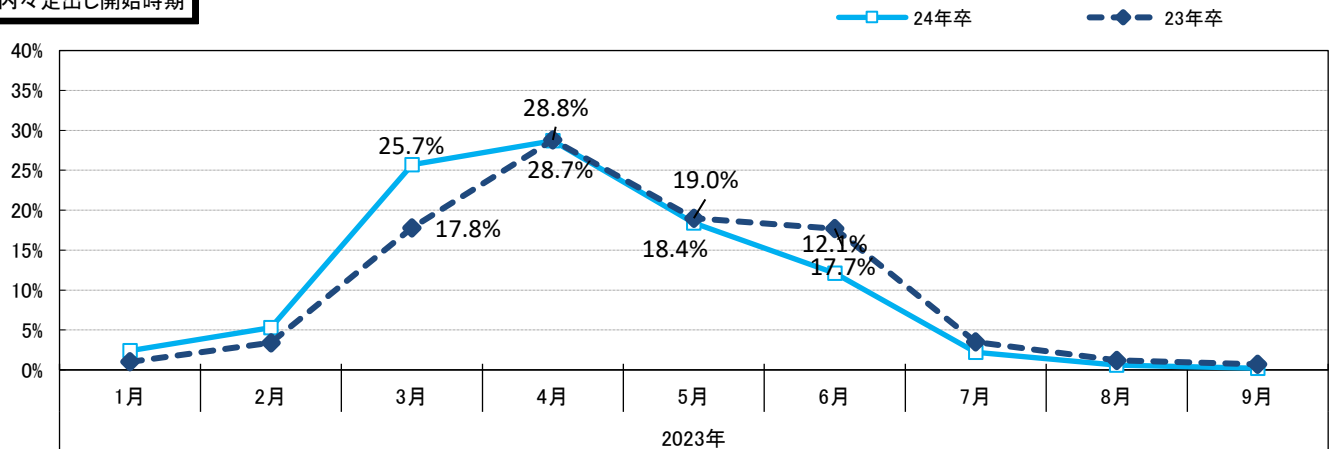


■年月

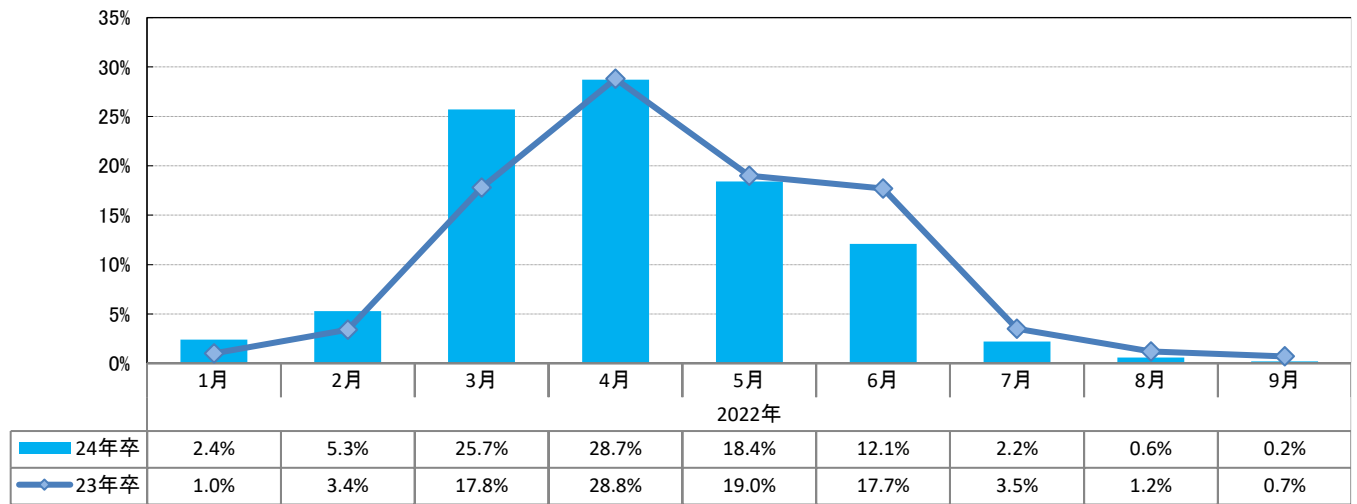
n=1,814

		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2022年	10月以前	1.2%	0.9%	2.9%	0.2%	0.9%	1.0%	0.4%	0.9%	1.5%	0.9%
	11月	0.7%	0.3%	2.4%	0.2%	0.4%	0.3%	0.7%	0.6%	0.6%	0.1%
	12月	1.6%	1.3%	6.2%	5.3%	1.0%	0.6%	1.2%	1.3%	1.6%	1.2%
2023年	1月	2.4%	1.0%	2.8%	1.8%	2.1%	0.9%	1.9%	1.0%	2.3%	1.0%
	2月	5.3%	3.4%	8.6%	5.3%	4.3%	3.1%	4.7%	3.8%	4.7%	3.2%
	3月	25.7%	17.8%	22.1%	19.4%	23.0%	17.5%	27.2%	19.7%	20.5%	16.7%
	4月	28.7%	28.8%	16.8%	30.2%	26.5%	28.5%	26.3%	30.5%	25.3%	27.8%
	5月	18.4%	19.0%	16.6%	16.1%	16.4%	19.4%	13.8%	16.5%	17.8%	20.3%
	6月	12.1%	17.7%	11.8%	16.7%	10.7%	17.9%	8.6%	15.9%	12.1%	18.7%
	7月	2.2%	3.5%	-	1.2%	2.1%	3.9%	1.6%	3.2%	2.1%	3.6%
	8月	0.6%	1.2%	-	-	0.6%	1.4%	0.4%	0.9%	0.5%	1.3%
	9月	0.2%	0.7%	-	-	0.2%	0.9%	0.3%	0.6%	0.1%	0.8%
	10月	0.1%	0.3%	-	-	0.1%	0.4%	0.3%	0.6%	0.0%	0.2%
	11月	0.1%	0.1%	0.7%	0.0%	-	0.1%	0.2%	0.2%	-	0.1%
	12月	0.1%	0.1%	0.4%	0.4%	0.0%	0.1%	0.2%	-	-	0.2%
2024年	1月	0.0%	0.2%	-	-	0.0%	0.2%	0.1%	0.5%	0.0%	0.0%
	2月	0.1%	0.3%	-	0.2%	0.1%	0.4%	-	0.4%	0.2%	0.3%
	3月	0.1%	1.0%	-	1.3%	0.1%	0.9%	0.1%	1.4%	0.1%	0.7%
	4月以降	0.3%	2.4%	-	1.7%	0.3%	2.5%	0.2%	2.0%	0.3%	2.6%
2023年5月以前計		84.0%	72.5%	78.4%	78.5%	74.6%	71.3%	76.2%	74.3%	74.3%	71.2%

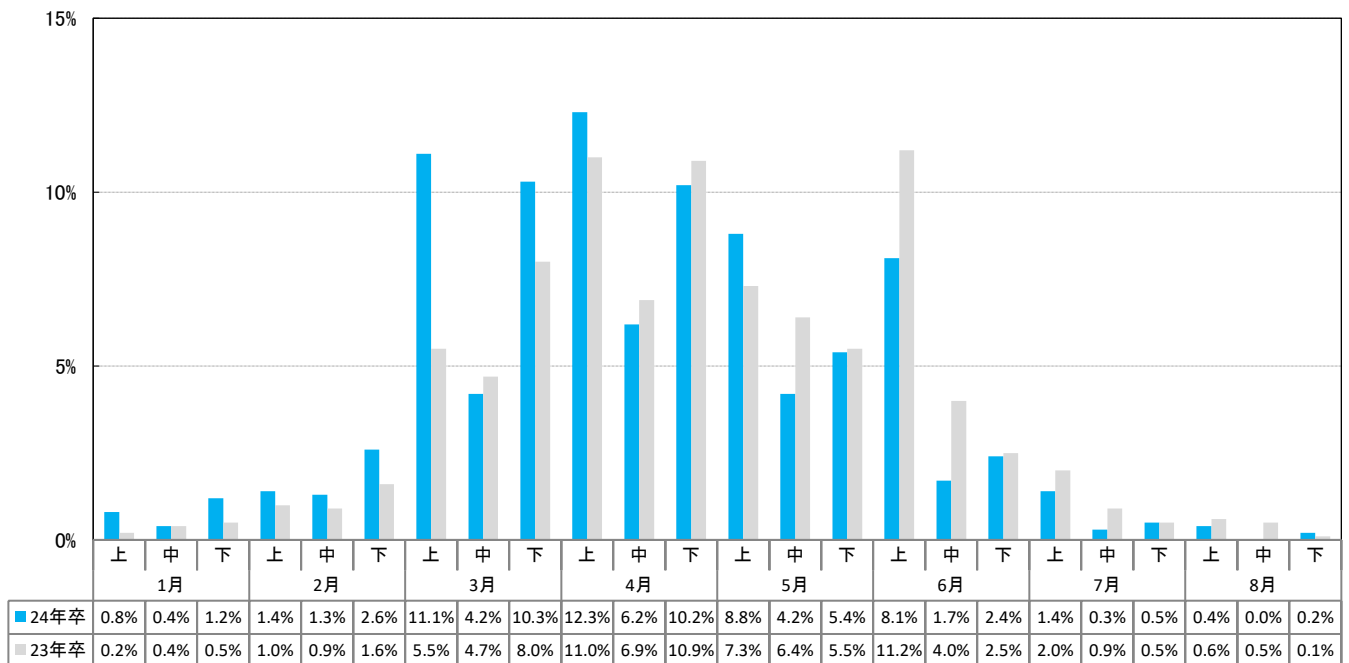
内々定出し開始時期



内々定開始時期



内々定出し開始時期詳細(全体)



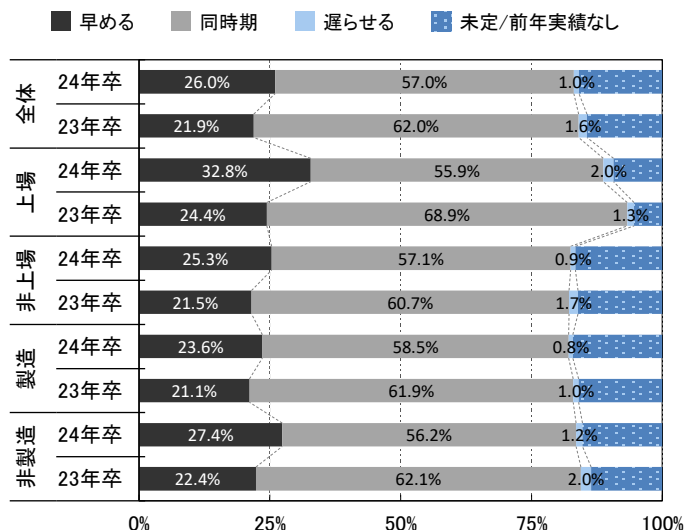
【採用スケジュール⑪～内々定辞退対策開始】

■時期

		早める	同時期	遅らせる	未定/前年実績なし
n=1,804					
全体	24年卒	26.0%	57.0%	1.0%	15.9%
	23年卒	21.9%	62.0%	1.6%	14.4%
上場	24年卒	32.8%	55.9%	2.0%	9.3%
	23年卒	24.4%	68.9%	1.3%	5.4%
非上場	24年卒	25.3%	57.1%	0.9%	16.6%
	23年卒	21.5%	60.7%	1.7%	16.1%
製造	24年卒	23.6%	58.5%	0.8%	17.1%
	23年卒	21.1%	61.9%	1.0%	16.0%
非製造	24年卒	27.4%	56.2%	1.2%	15.3%
	23年卒	22.4%	62.1%	2.0%	13.6%

※選択肢の「早める」は「早める/早めた」を、「遅らせる」は「遅らせる/遅らせた」を指す。

内々定辞退対策開始時期

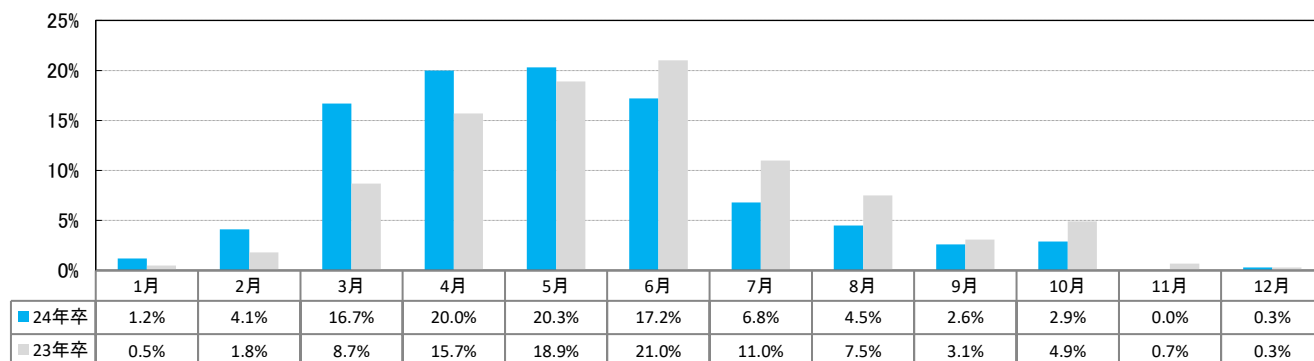


■年月

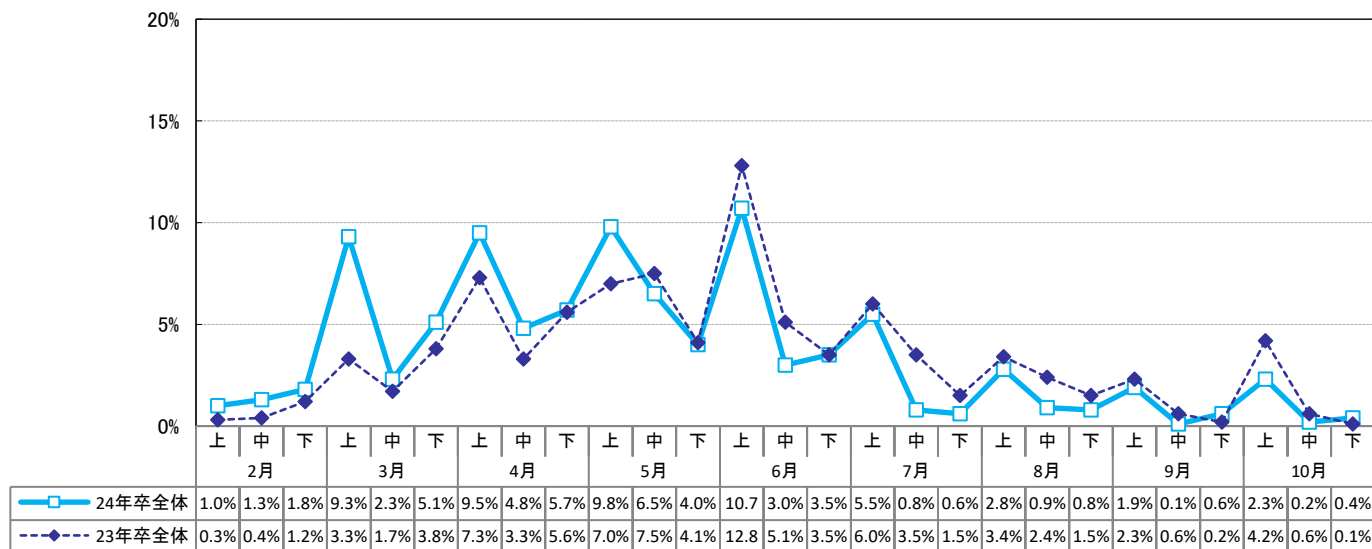
n=1,540

		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2022年	10月以前	1.2%	0.8%	4.2%	0.3%	0.9%	0.9%	0.6%	0.8%	1.6%	0.7%
	11月	0.2%	0.5%	-	0.0%	0.2%	0.6%	-	0.8%	0.3%	0.4%
	12月	1.3%	0.4%	5.1%	0.2%	0.9%	0.5%	1.4%	0.8%	1.3%	0.2%
2023年	1月	1.2%	0.5%	1.8%	0.5%	1.2%	0.5%	0.9%	0.6%	1.4%	0.4%
	2月	4.1%	1.8%	10.3%	3.4%	3.4%	1.5%	4.7%	2.3%	3.8%	1.6%
	3月	16.7%	8.7%	16.2%	9.8%	16.8%	8.5%	19.5%	10.7%	15.2%	7.6%
	4月	20.0%	15.7%	19.8%	16.5%	20.0%	15.6%	22.7%	19.9%	18.6%	13.5%
	5月	20.3%	18.9%	13.2%	26.2%	21.1%	17.4%	17.9%	17.5%	21.6%	19.7%
	6月	17.2%	21.0%	21.2%	23.7%	16.8%	20.5%	16.4%	17.0%	17.7%	23.3%
	7月	6.8%	11.0%	6.0%	8.7%	6.9%	11.5%	5.9%	8.6%	7.3%	12.3%
	8月	4.5%	7.5%	1.7%	5.3%	4.8%	7.9%	3.5%	7.9%	5.1%	7.2%
	9月	2.6%	3.1%	-	1.2%	2.9%	3.5%	1.7%	3.1%	3.1%	3.1%
	10月	2.9%	4.9%	-	1.3%	3.2%	5.6%	4.1%	5.0%	2.2%	4.9%
	11月	0.0%	0.7%	-	0.0%	0.0%	0.8%	-	0.4%	0.0%	0.8%
	12月	0.3%	0.3%	-	-	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.2%
2024年	1月	0.0%	0.1%	-	0.0%	0.0%	0.1%	-	0.2%	0.0%	0.0%
	2月	0.1%	0.3%	-	0.4%	0.1%	0.3%	-	0.2%	0.1%	0.3%
	3月	0.2%	0.8%	-	0.2%	0.2%	0.9%	0.1%	1.3%	0.2%	0.4%
	4月以降	0.3%	3.0%	0.5%	2.1%	0.3%	3.2%	0.4%	2.6%	0.3%	3.3%
2023年5月以前計		65.0%	47.3%	70.6%	56.9%	64.5%	45.5%	67.7%	53.4%	63.8%	44.1%

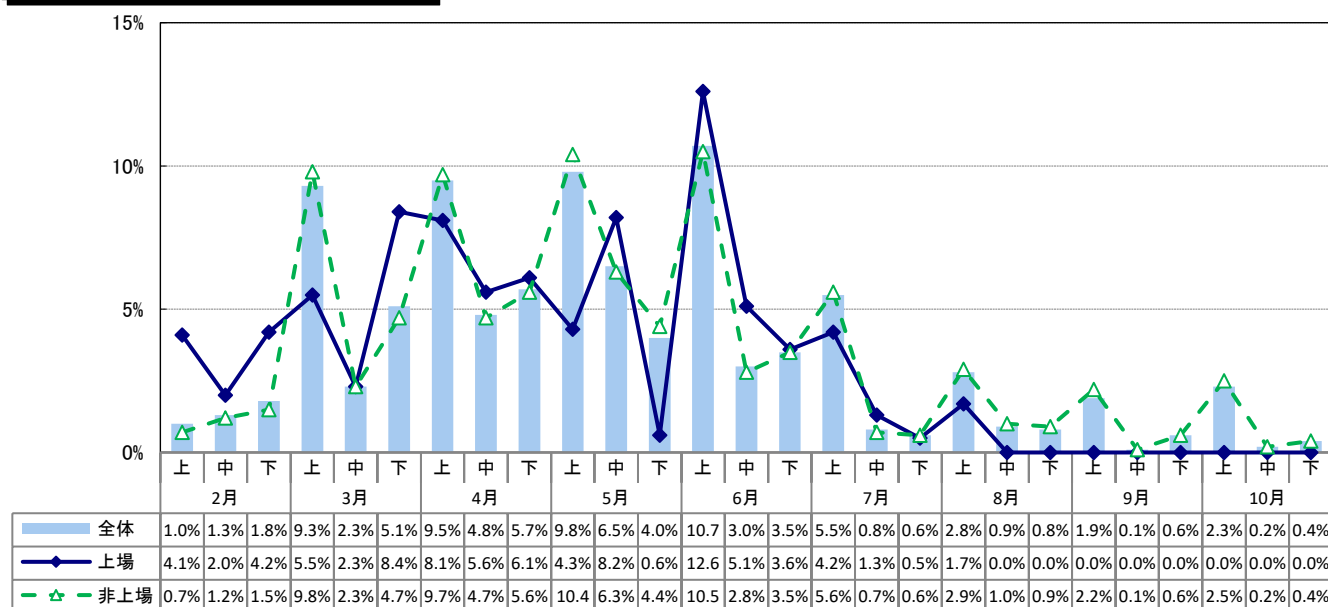
内々定辞退対策開始時期(全体)



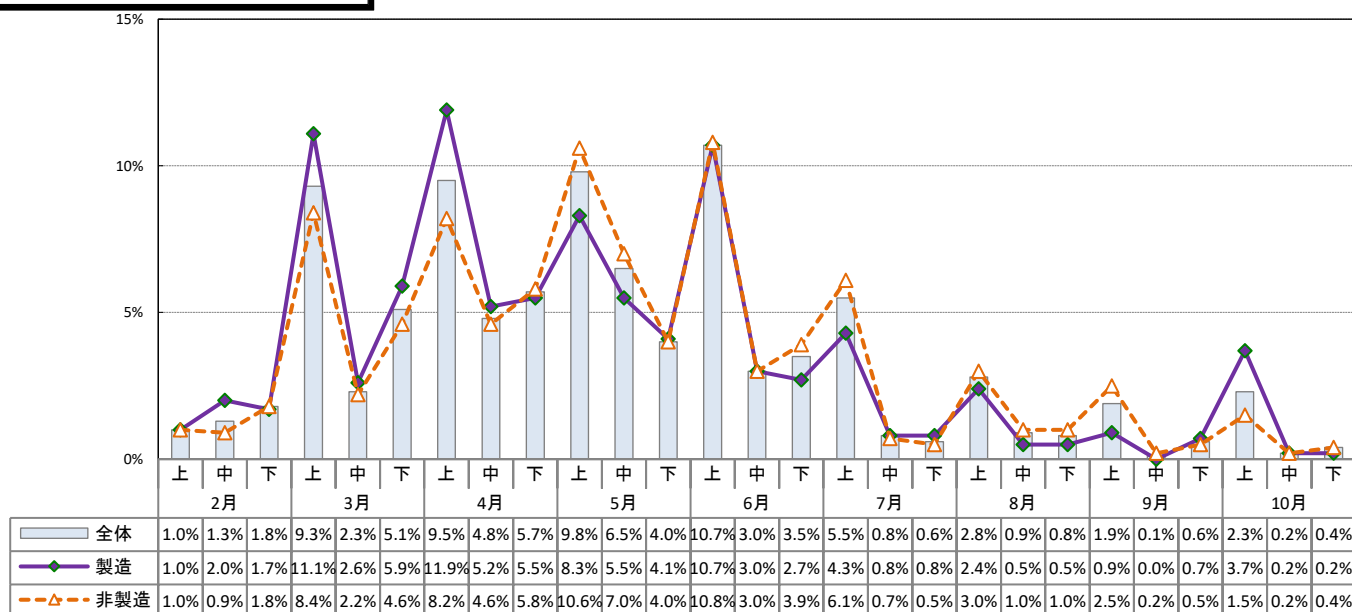
内々定辞退対策開始時期詳細(全体)



内々定辞退対策開始時期詳細(上場/非上場)



内々定辞退対策開始時期詳細(製造/非製造)



【内々定辞退対策の内容】

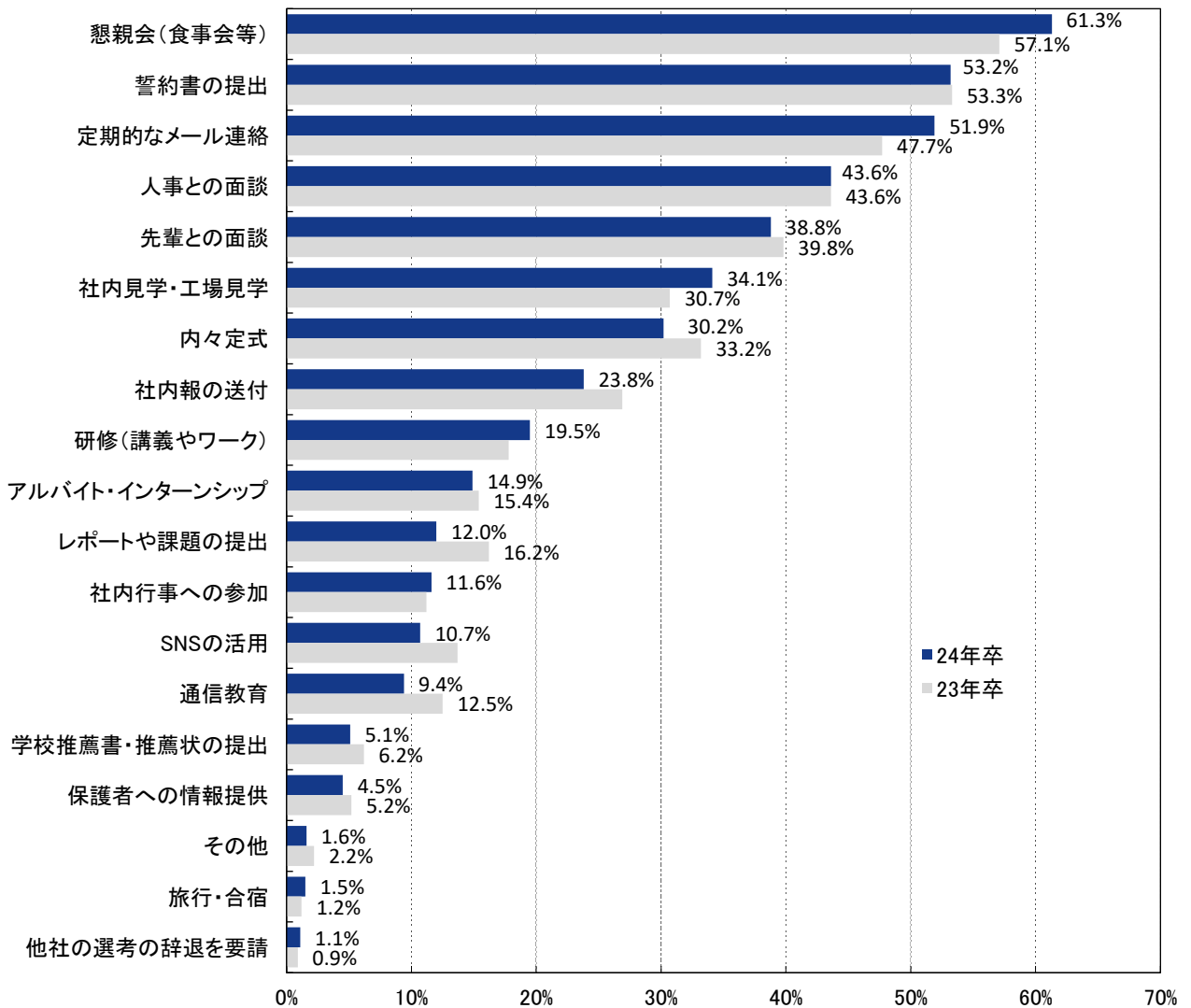
■内々定辞退対策として実施予定のもの

(複数回答)

n=1,803

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
内々定式	30.2%	33.2%	41.5%	43.1%	29.0%	31.6%	27.6%	31.8%	31.6%	34.0%
懇親会(食事会等)	61.3%	57.1%	68.3%	62.9%	60.6%	56.1%	57.7%	55.0%	63.3%	58.3%
誓約書の提出	53.2%	53.3%	53.6%	53.7%	53.2%	53.3%	56.9%	56.7%	51.2%	51.5%
学校推薦書・推薦状の提出	5.1%	6.2%	9.6%	16.0%	4.6%	4.5%	9.5%	11.3%	2.6%	3.5%
先輩との面談	38.8%	39.8%	55.4%	57.3%	37.1%	36.8%	35.7%	38.8%	40.5%	40.3%
人事との面談	43.6%	43.6%	58.8%	66.7%	42.0%	39.6%	37.6%	38.6%	47.0%	46.2%
社内見学・工場見学	34.1%	30.7%	37.5%	33.0%	33.7%	30.3%	37.3%	37.9%	32.2%	26.9%
旅行・合宿	1.5%	1.2%	3.2%	1.3%	1.3%	1.2%	0.3%	1.3%	2.1%	1.1%
研修(講義やワーク)	19.5%	17.8%	26.3%	24.1%	18.8%	16.7%	13.7%	14.7%	22.7%	19.4%
アルバイト・インターンシップ	14.9%	15.4%	11.5%	15.7%	15.3%	15.4%	7.9%	11.0%	18.8%	17.8%
他社の選考の辞退を要請	1.1%	0.9%	2.0%	2.8%	1.0%	0.6%	1.7%	0.8%	0.8%	1.0%
SNSの活用	10.7%	13.7%	13.5%	20.5%	10.4%	12.5%	8.5%	9.4%	11.9%	15.9%
レポートや課題の提出	12.0%	16.2%	13.3%	24.9%	11.9%	14.8%	14.1%	17.6%	10.9%	15.5%
社内行事への参加	11.6%	11.2%	10.7%	8.3%	11.7%	11.7%	9.2%	9.7%	12.9%	12.0%
定期的なメール連絡	51.9%	47.7%	60.5%	57.1%	51.0%	46.1%	49.0%	49.2%	53.6%	46.9%
通信教育	9.4%	12.5%	15.4%	25.1%	8.7%	10.4%	9.7%	14.7%	9.2%	11.4%
社内報の送付	23.8%	26.9%	29.3%	40.6%	23.2%	24.6%	21.9%	27.9%	24.8%	26.4%
保護者への情報提供	4.5%	5.2%	10.1%	5.8%	3.9%	5.1%	4.0%	4.8%	4.7%	5.4%
その他	1.6%	2.2%	-	2.8%	1.7%	2.0%	2.2%	2.4%	1.2%	2.0%

内々定辞退対策として実施予定のもの



■内々定辞退対策として実施予定のもの(業種別)

(複数回答)	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数	276	395	228	77	76	43	220	438	50
内々定式	26.1%	29.4%	33.8%	40.3%	38.2%	34.9%	37.3%	26.7%	34.0%
懇親会(食事会等)	58.3%	57.0%	61.4%	71.4%	78.9%	69.8%	69.1%	59.6%	56.0%
誓約書の提出	57.2%	56.5%	55.3%	54.5%	56.6%	62.8%	50.5%	47.7%	56.0%
学校推薦書・推薦状の提出	8.3%	10.9%	1.3%	2.6%	—	—	2.7%	3.4%	—
先輩との面談	35.1%	36.5%	43.4%	41.6%	48.7%	39.5%	45.9%	38.4%	30.0%
人事との面談	32.2%	43.8%	50.0%	62.3%	46.1%	44.2%	43.2%	40.4%	26.0%
社内見学・工場見学	35.5%	39.5%	34.2%	31.2%	25.0%	25.6%	26.4%	32.9%	20.0%
旅行・合宿	—	0.8%	0.4%	5.2%	1.3%	4.7%	0.5%	1.6%	—
研修(講義やワーク)	13.8%	13.7%	14.5%	31.2%	32.9%	25.6%	18.2%	22.1%	26.0%
アルバイト・インターンシップ	9.4%	6.1%	12.3%	23.4%	3.9%	25.6%	5.0%	21.0%	6.0%
他社の選考の辞退を要請	2.9%	0.3%	0.4%	—	2.6%	4.7%	0.9%	0.9%	—
SNSの活用	9.8%	7.1%	12.7%	19.5%	11.8%	7.0%	13.6%	8.9%	—
レポートや課題の提出	12.3%	16.2%	13.2%	13.0%	18.4%	14.0%	14.5%	8.4%	22.0%
社内行事への参加	8.7%	9.9%	15.4%	7.8%	5.3%	20.9%	15.5%	13.9%	6.0%
定期的なメール連絡	46.7%	51.6%	53.5%	59.7%	48.7%	55.8%	56.8%	51.4%	38.0%
通信教育	7.2%	12.7%	11.4%	14.3%	23.7%	7.0%	16.4%	5.3%	16.0%
社内報の送付	19.9%	24.3%	25.0%	27.3%	17.1%	7.0%	9.5%	25.6%	40.0%
保護者への情報提供	4.0%	4.1%	4.8%	3.9%	6.6%	4.7%	3.2%	5.0%	2.0%
その他	2.2%	2.3%	1.3%	—	—	2.3%	2.7%	1.6%	4.0%

■内々定辞退対策として実施予定のもの(従業員規模別)

(複数回答)	50人未満	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
回答数	317	307	596	209	188	137	22	27
内々定式	22.5%	23.0%	28.9%	28.7%	38.4%	40.2%	54.9%	67.3%
懇親会(食事会等)	52.7%	59.2%	63.7%	63.6%	68.2%	60.4%	64.1%	61.0%
誓約書の提出	52.6%	55.0%	53.4%	47.7%	58.8%	55.4%	41.1%	38.5%
学校推薦書・推薦状の提出	4.5%	3.6%	3.6%	3.3%	7.7%	7.9%	22.2%	16.7%
先輩との面談	32.2%	30.5%	36.2%	40.9%	44.8%	58.8%	49.2%	51.0%
人事との面談	28.1%	29.8%	42.7%	47.9%	60.4%	60.4%	80.3%	66.6%
社内見学・工場見学	35.8%	31.0%	30.7%	45.0%	29.3%	41.0%	45.0%	20.3%
旅行・合宿	0.5%	1.0%	0.3%	2.7%	3.3%	4.6%	—	—
研修(講義やワーク)	17.0%	17.0%	19.0%	18.9%	21.3%	27.6%	13.9%	24.5%
アルバイト・インターンシップ	17.4%	15.1%	12.6%	17.0%	14.5%	20.1%	6.9%	—
他社の選考の辞退を要請	1.0%	0.7%	0.7%	2.7%	—	0.7%	3.7%	7.8%
SNSの活用	3.7%	6.0%	11.5%	13.3%	12.8%	19.4%	10.6%	25.6%
レポートや課題の提出	9.7%	10.2%	12.2%	14.2%	11.7%	14.5%	15.5%	18.5%
社内行事への参加	12.2%	12.7%	10.6%	12.0%	9.8%	12.1%	21.8%	13.3%
定期的なメール連絡	43.0%	47.4%	54.4%	51.7%	61.6%	55.4%	66.2%	42.2%
通信教育	3.4%	6.2%	10.3%	7.9%	14.3%	14.6%	12.1%	22.4%
社内報の送付	8.9%	13.1%	26.4%	31.8%	31.5%	33.0%	27.7%	49.8%
保護者への情報提供	4.2%	3.4%	4.4%	3.8%	3.3%	6.5%	25.5%	6.3%
その他	2.1%	1.1%	1.5%	2.5%	0.4%	0.8%	13.8%	—

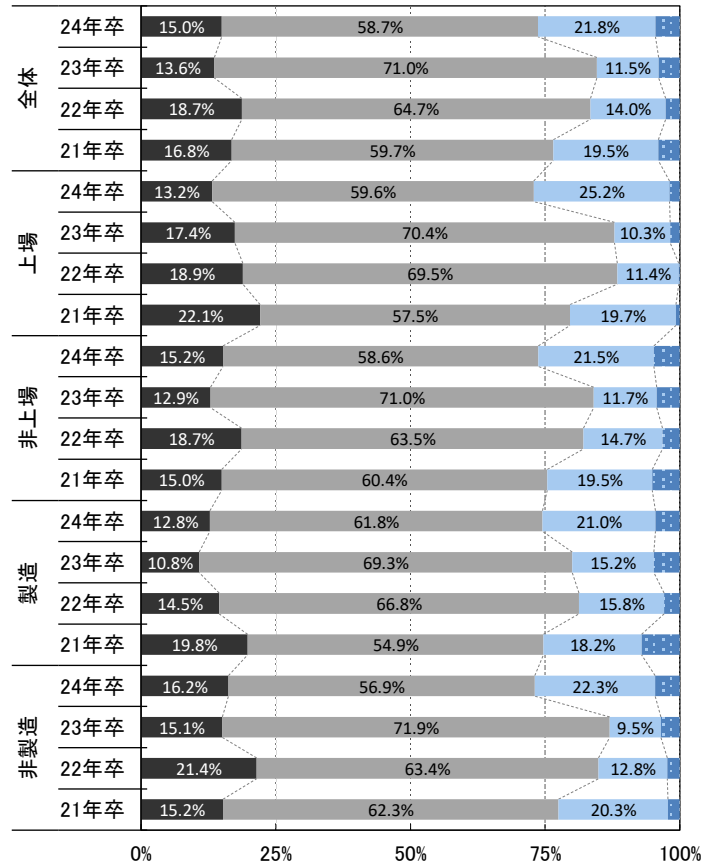
【採用スケジュール⑫～採用活動終了】

■採用活動期間はどのようになると考えるか

n=1,931		短期化する	同期間	長期化する	前年実績なし
全体	24年卒	15.0%	58.7%	21.8%	4.5%
	23年卒	13.6%	71.0%	11.5%	3.9%
上場	24年卒	13.2%	59.6%	25.2%	1.9%
	23年卒	17.4%	70.4%	10.3%	1.8%
非上場	24年卒	15.2%	58.6%	21.5%	4.8%
	23年卒	12.9%	71.0%	11.7%	4.3%
製造	24年卒	12.8%	61.8%	21.0%	4.5%
	23年卒	10.8%	69.3%	15.2%	4.8%
非製造	24年卒	16.2%	56.9%	22.3%	4.6%
	23年卒	15.1%	71.9%	9.5%	3.5%

採用活動期間

■短期化する ■同期間 ■長期化する ■前年実績なし

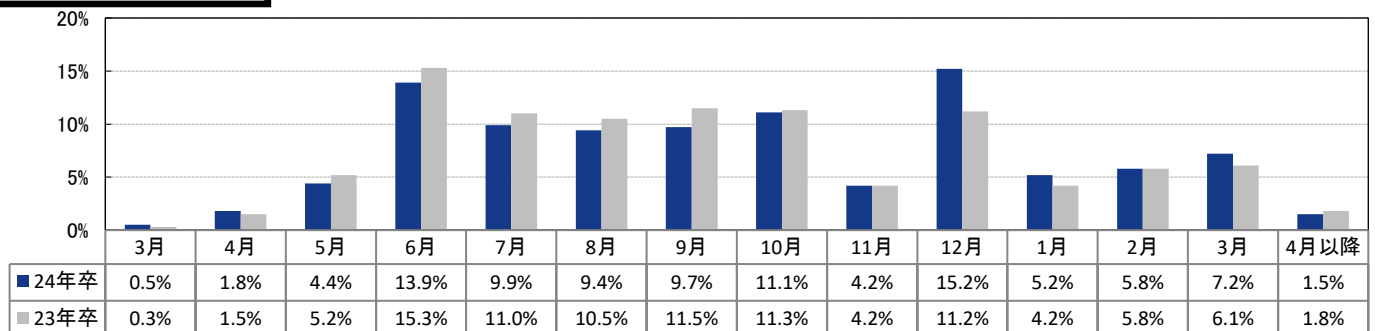


n=1,864

■採用活動終了年月

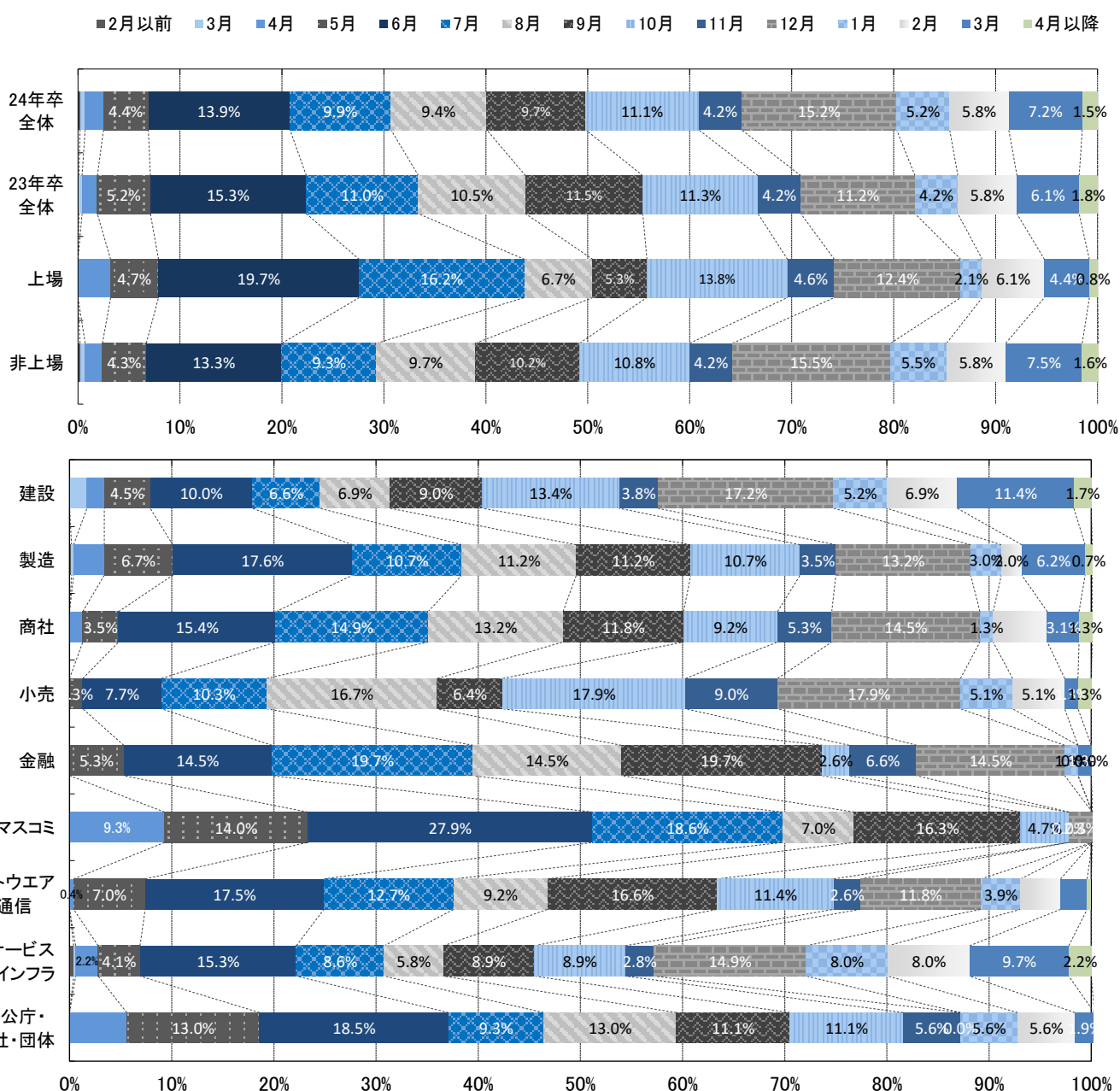
		全体		上場		非上場		製造		非製造	
		24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
2023年	2月以前	0.2%	0.1%	-	-	0.2%	0.1%	0.1%	-	0.2%	0.1%
	3月	0.5%	0.3%	-	0.2%	0.5%	0.3%	1.1%	0.4%	0.1%	0.2%
	4月	1.8%	1.5%	3.2%	1.1%	1.7%	1.6%	2.3%	2.3%	1.6%	1.1%
	5月	4.4%	5.2%	4.7%	6.1%	4.3%	5.1%	5.5%	6.4%	3.7%	4.6%
	6月	13.9%	15.3%	19.7%	25.7%	13.3%	13.6%	13.5%	15.0%	14.1%	15.5%
	7月	9.9%	11.0%	16.2%	16.3%	9.3%	10.1%	8.4%	9.3%	10.8%	11.9%
	8月	9.4%	10.5%	6.7%	8.4%	9.7%	10.9%	8.8%	8.5%	9.7%	11.6%
	9月	9.7%	11.5%	5.3%	11.3%	10.2%	11.5%	10.0%	11.2%	9.6%	11.6%
	10月	11.1%	11.3%	13.8%	13.3%	10.8%	10.9%	12.2%	12.2%	10.5%	10.8%
	11月	4.2%	4.2%	4.6%	4.5%	4.2%	4.2%	3.6%	3.3%	4.6%	4.8%
	12月	15.2%	11.2%	12.4%	4.5%	15.5%	12.4%	15.4%	13.5%	15.1%	10.0%
2024年	1月	5.2%	4.2%	2.1%	1.8%	5.5%	4.6%	4.2%	4.5%	5.7%	4.0%
	2月	5.8%	5.8%	6.1%	2.9%	5.8%	6.3%	4.7%	4.2%	6.4%	6.7%
	3月	7.2%	6.1%	4.4%	2.2%	7.5%	6.8%	9.0%	6.5%	6.2%	5.9%
	4月以降	1.5%	1.8%	0.8%	1.8%	1.6%	1.8%	1.3%	2.7%	1.7%	1.4%
2023年6月より前計		6.9%	7.1%	7.9%	7.4%	6.7%	7.1%	9.0%	9.1%	5.6%	6.0%
2023年6月以降計		93.1%	92.9%	92.1%	92.7%	93.4%	93.1%	91.1%	90.9%	94.4%	94.2%

採用活動の終了時期(全体)



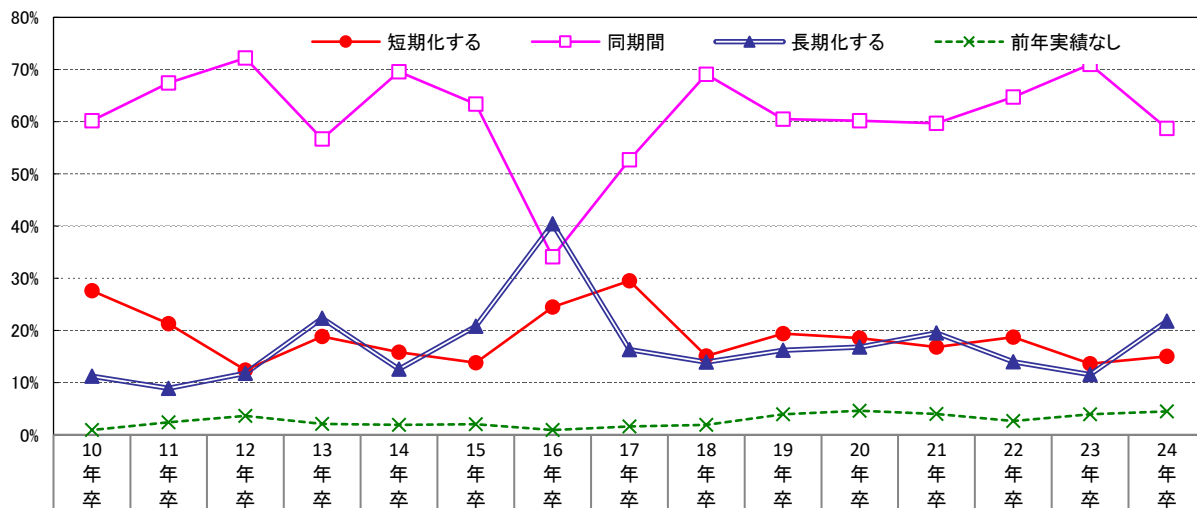
採用活動終了年月 (業種別)		24年卒 全体	23年卒 全体	上場	非上場	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア ・通信	サービス ・インフラ	官公庁・公 社・団体
2023年	2月以前	0.2%	0.1%	—	0.2%	—	0.2%	—	—	—	—	—	0.4%	—
	3月	0.5%	0.3%	—	0.5%	1.7%	0.2%	—	—	—	—	—	0.2%	—
	4月	1.8%	1.5%	3.2%	1.7%	1.7%	3.0%	1.3%	—	—	9.3%	0.4%	2.2%	5.6%
	5月	4.4%	5.2%	4.7%	4.3%	4.5%	6.7%	3.5%	1.3%	5.3%	14.0%	7.0%	4.1%	13.0%
	6月	13.9%	15.3%	19.7%	13.3%	10.0%	17.6%	15.4%	7.7%	14.5%	27.9%	17.5%	15.3%	18.5%
	7月	9.9%	11.0%	16.2%	9.3%	6.6%	10.7%	14.9%	10.3%	19.7%	18.6%	12.7%	8.6%	9.3%
	8月	9.4%	10.5%	6.7%	9.7%	6.9%	11.2%	13.2%	16.7%	14.5%	7.0%	9.2%	5.8%	13.0%
	9月	9.7%	11.5%	5.3%	10.2%	9.0%	11.2%	11.8%	6.4%	19.7%	16.3%	16.6%	8.9%	11.1%
	10月	11.1%	11.3%	13.8%	10.8%	13.4%	10.7%	9.2%	17.9%	2.6%	4.7%	11.4%	8.9%	11.1%
	11月	4.2%	4.2%	4.6%	4.2%	3.8%	3.5%	5.3%	9.0%	6.6%	—	2.6%	2.8%	5.6%
	12月	15.2%	11.2%	12.4%	15.5%	17.2%	13.2%	14.5%	17.9%	14.5%	2.3%	11.8%	14.9%	—
	2024年													
2024年	1月	5.2%	4.2%	2.1%	5.5%	5.2%	3.0%	1.3%	5.1%	1.3%	—	3.9%	8.0%	5.6%
	2月	5.8%	5.8%	6.1%	5.8%	6.9%	2.0%	5.3%	5.1%	—	—	3.9%	8.0%	5.6%
	3月	7.2%	6.1%	4.4%	7.5%	11.4%	6.2%	3.1%	1.3%	1.3%	—	2.6%	9.7%	1.9%
	4月以降	1.5%	1.8%	0.8%	1.6%	1.7%	0.7%	1.3%	1.3%	—	—	0.4%	2.2%	—
2023年6月より前計		6.9%	7.1%	7.9%	6.7%	7.9%	10.1%	4.8%	1.3%	5.3%	23.3%	7.4%	6.9%	18.6%
2023年6月以降計		93.1%	92.9%	92.1%	93.4%	92.1%	90.0%	95.3%	98.7%	94.7%	76.8%	92.6%	93.1%	81.7%

業界別採用活動終了状況



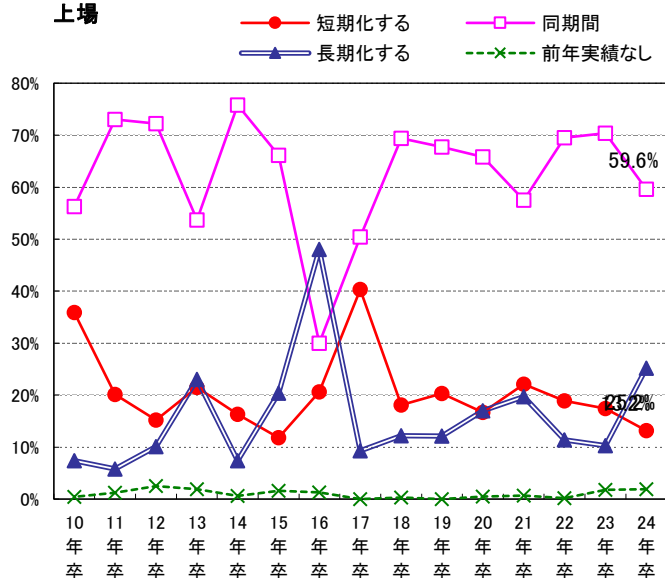
【採用活動期間はどのように考えるか - 経年比較】

全体

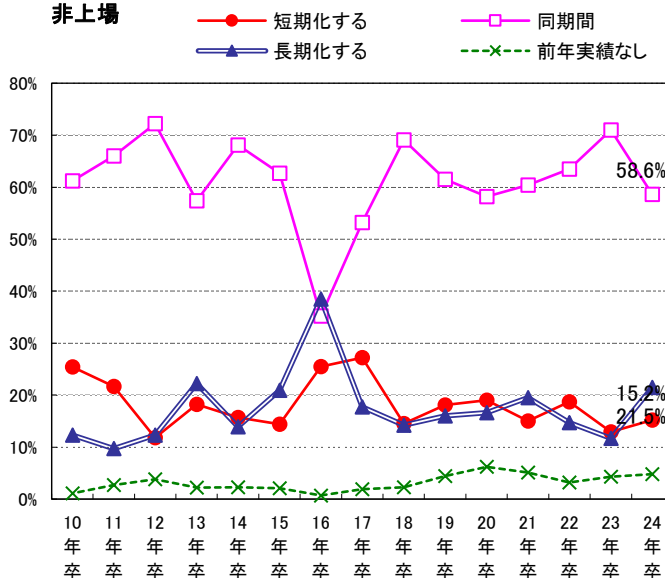


短期化する	27.6%	21.3%	12.4%	18.8%	15.8%	13.8%	24.5%	29.5%	15.1%	19.4%	18.5%	16.8%	18.7%	13.6%	15.0%
同期間	60.2%	67.4%	72.2%	56.7%	69.6%	63.4%	34.1%	52.7%	69.1%	60.5%	60.2%	59.7%	64.7%	71.0%	58.7%
長期化する	11.2%	8.9%	11.8%	22.3%	12.6%	20.8%	40.4%	16.3%	13.9%	16.2%	16.8%	19.5%	14.0%	11.5%	21.8%
前年実績なし	0.9%	2.4%	3.6%	2.1%	1.9%	2.0%	0.9%	1.6%	1.9%	3.9%	4.6%	4.0%	2.6%	3.9%	4.5%

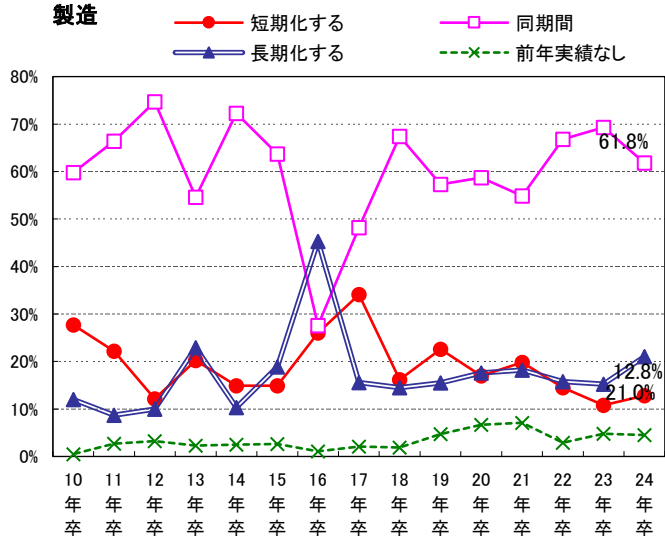
上場



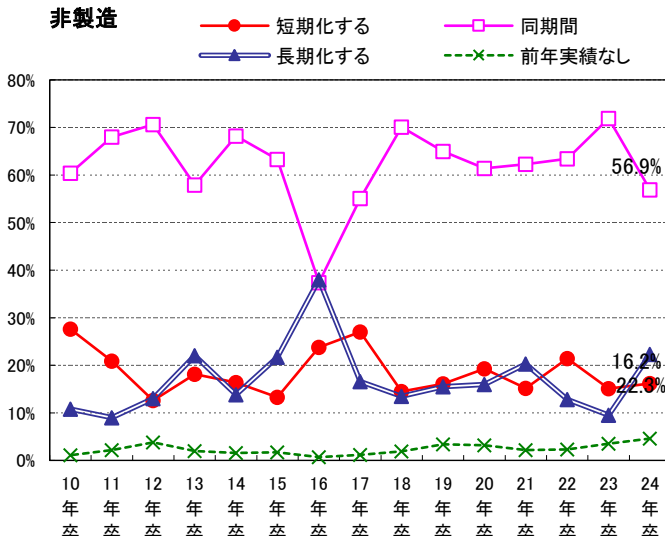
非上場



製造



非製造



【実践している採用手法】

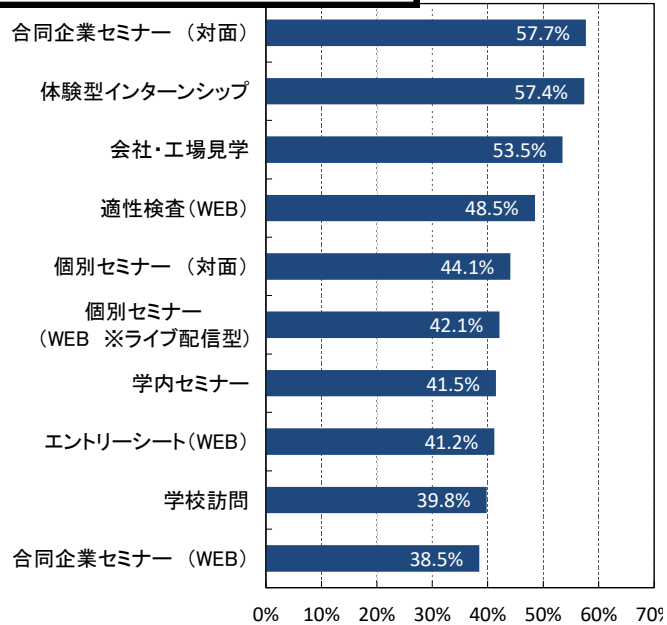
■実践している採用手法

(複数回答)

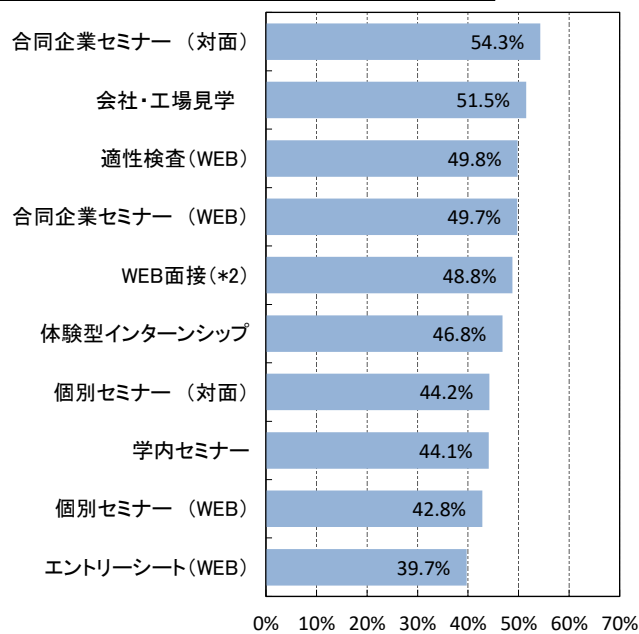
★24年卒から選択肢を変更

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
n=1,927										
体験型インターンシップ	57.4%	46.8%	71.3%	60.1%	56.0%	44.7%	60.5%	51.2%	55.7%	44.3%
採用直結型インターンシップ	14.4%	10.4%	16.1%	13.5%	14.2%	9.9%	15.2%	12.7%	13.9%	9.1%
インターンシップのWEB対応	33.9%	38.9%	66.8%	71.5%	30.6%	33.6%	33.6%	37.5%	34.2%	39.7%
SNSの活用(Facebook、Twitter等)	18.0%	15.7%	17.0%	17.9%	18.2%	15.3%	14.2%	12.1%	20.2%	17.6%
OB・OG訪問 (対面)	14.3%	14.1%	20.1%	23.8%	13.7%	12.6%	16.6%	15.4%	13.0%	13.4%
OB・OG訪問 (WEB)	10.6%	12.5%	25.2%	34.7%	9.1%	8.9%	11.4%	14.1%	10.2%	11.5%
会社・工場見学	53.5%	51.5%	41.3%	39.0%	54.7%	53.5%	66.3%	66.6%	46.3%	43.0%
学校訪問	39.8%	34.0%	44.9%	35.8%	39.3%	33.8%	46.3%	40.2%	36.2%	30.6%
学内セミナー	41.5%	44.1%	72.9%	74.7%	38.3%	39.2%	41.9%	44.2%	41.2%	44.0%
合同企業セミナー (対面)	57.7%	54.3%	62.2%	61.7%	57.2%	53.1%	59.1%	52.8%	56.9%	55.1%
合同企業セミナー (WEB)	38.5%	49.7%	63.7%	73.9%	35.9%	45.9%	39.9%	49.0%	37.7%	50.1%
採用に直結しないオープンセミナー	7.1%	7.4%	13.1%	14.9%	6.5%	6.3%	7.2%	7.4%	7.0%	7.5%
個別セミナー (対面)	44.1%	44.2%	41.0%	36.4%	44.5%	45.4%	44.5%	44.5%	43.9%	44.0%
個別セミナー (WEB ※ライブ配信型)★	42.1%	42.8%	50.9%	58.8%	41.3%	40.2%	41.5%	44.1%	42.5%	42.1%
個別セミナー (WEB ※録画・動画型)★	17.6%		32.3%		16.2%		18.5%		17.2%	
最終面接段階や内定後の会社訪問	24.8%	30.5%	31.3%	38.2%	24.1%	29.3%	25.8%	32.8%	24.2%	29.2%
エントリーシート(紙)	18.7%	16.7%	14.9%	13.8%	19.1%	17.2%	18.6%	14.5%	18.8%	17.9%
エントリーシート(WEB)	41.2%	39.7%	65.5%	69.8%	38.8%	34.8%	40.6%	39.7%	41.6%	39.7%
動画ES・動画選考(*1)	1.6%	3.1%	5.1%	9.6%	1.2%	2.0%	0.5%	2.6%	2.1%	3.3%
適性検査(紙)	22.9%	25.4%	20.8%	15.4%	23.1%	27.0%	23.2%	26.5%	22.7%	24.8%
適性検査(WEB)	48.5%	49.8%	73.7%	79.9%	45.9%	45.0%	47.6%	46.4%	49.0%	51.7%
学力テスト・筆記試験(紙)	25.8%	26.7%	18.9%	17.2%	26.5%	28.3%	23.0%	26.2%	27.3%	27.0%
学力テスト・筆記試験(WEB)	12.0%	15.0%	23.0%	33.7%	10.9%	12.1%	13.1%	13.4%	11.4%	16.0%
グループディスカッション(対面)	4.3%	5.8%	7.0%	7.2%	4.0%	5.6%	3.1%	4.2%	4.9%	6.7%
グループディスカッション(WEB)	3.4%	6.2%	11.6%	16.1%	2.6%	4.6%	1.9%	4.5%	4.3%	7.2%
個人面談 *選考なし	15.7%	20.5%	23.1%	23.5%	14.9%	20.1%	16.2%	22.7%	15.4%	19.4%
WEB面談 *選考なし	17.5%	18.0%	34.0%	33.6%	15.8%	15.5%	18.5%	17.3%	16.9%	18.4%
WEB面接(*2)	34.1%	48.8%	55.9%	76.0%	31.9%	44.4%	31.8%	45.8%	35.3%	50.5%
HR Tech(AI)などの活用	0.5%	0.8%	2.4%	3.8%	0.3%	0.3%	0.5%	0.8%	0.5%	0.8%
コンピテンシーにもとづく採用	2.5%	3.2%	7.8%	11.4%	1.9%	1.9%	1.8%	2.7%	2.8%	3.4%
学校名不問	24.4%	21.1%	32.7%	26.3%	23.6%	20.3%	24.1%	18.8%	24.6%	22.4%
技術系の学校推薦	5.3%	6.3%	14.3%	14.4%	4.4%	5.0%	11.6%	13.8%	1.8%	2.1%
学生アルバイトの社員登用	6.8%	5.6%	11.3%	7.0%	6.4%	5.4%	1.7%	1.4%	9.7%	7.9%
外国人留学生採用	6.5%	7.4%	22.4%	21.1%	4.9%	5.2%	7.6%	9.6%	5.9%	6.2%
日本人の海外留学生採用	1.6%	2.6%	8.2%	10.4%	0.9%	1.4%	2.0%	2.8%	1.3%	2.5%
ジョブマッチング	1.1%	1.3%	2.1%	3.5%	1.0%	0.9%	1.8%	1.9%	0.7%	0.9%
職種別採用	18.2%	17.1%	24.0%	25.4%	17.7%	15.7%	23.1%	22.0%	15.5%	14.3%
地域総合職での採用	5.8%	3.4%	10.4%	10.3%	5.3%	2.3%	4.4%	2.6%	6.6%	3.9%
新卒・中途卒の撤廃	1.6%	1.5%	0.8%	0.4%	1.7%	1.7%	1.9%	1.6%	1.4%	1.4%
リクルーター制	4.7%	5.0%	10.5%	14.3%	4.1%	3.5%	3.7%	5.6%	5.3%	4.7%
前年実績に基づく採用戦略立案	10.2%	10.9%	27.7%	24.0%	8.5%	8.8%	9.0%	11.8%	11.0%	10.4%
新卒紹介	9.9%	10.1%	15.1%	13.0%	9.3%	9.7%	10.0%	11.7%	9.8%	9.2%
リファラル採用	8.4%	7.1%	14.3%	15.5%	7.8%	5.8%	7.3%	7.5%	8.9%	6.8%
オファー・スカウト型採用	11.7%	10.0%	28.9%	23.6%	9.9%	7.8%	11.9%	12.7%	11.5%	8.5%
秋採用や通年採用	16.6%	12.7%	20.8%	13.1%	16.1%	12.7%	14.3%	11.1%	17.8%	13.6%
新卒採用HPのスマホ対応	13.0%	16.5%	26.6%	35.7%	11.6%	13.4%	12.9%	17.7%	13.1%	15.8%
その他	0.8%	1.2%	1.2%	1.2%	0.8%	1.3%	0.9%	0.8%	0.8%	1.5%

24年卒 実践している採用手法 ※上位抜粋

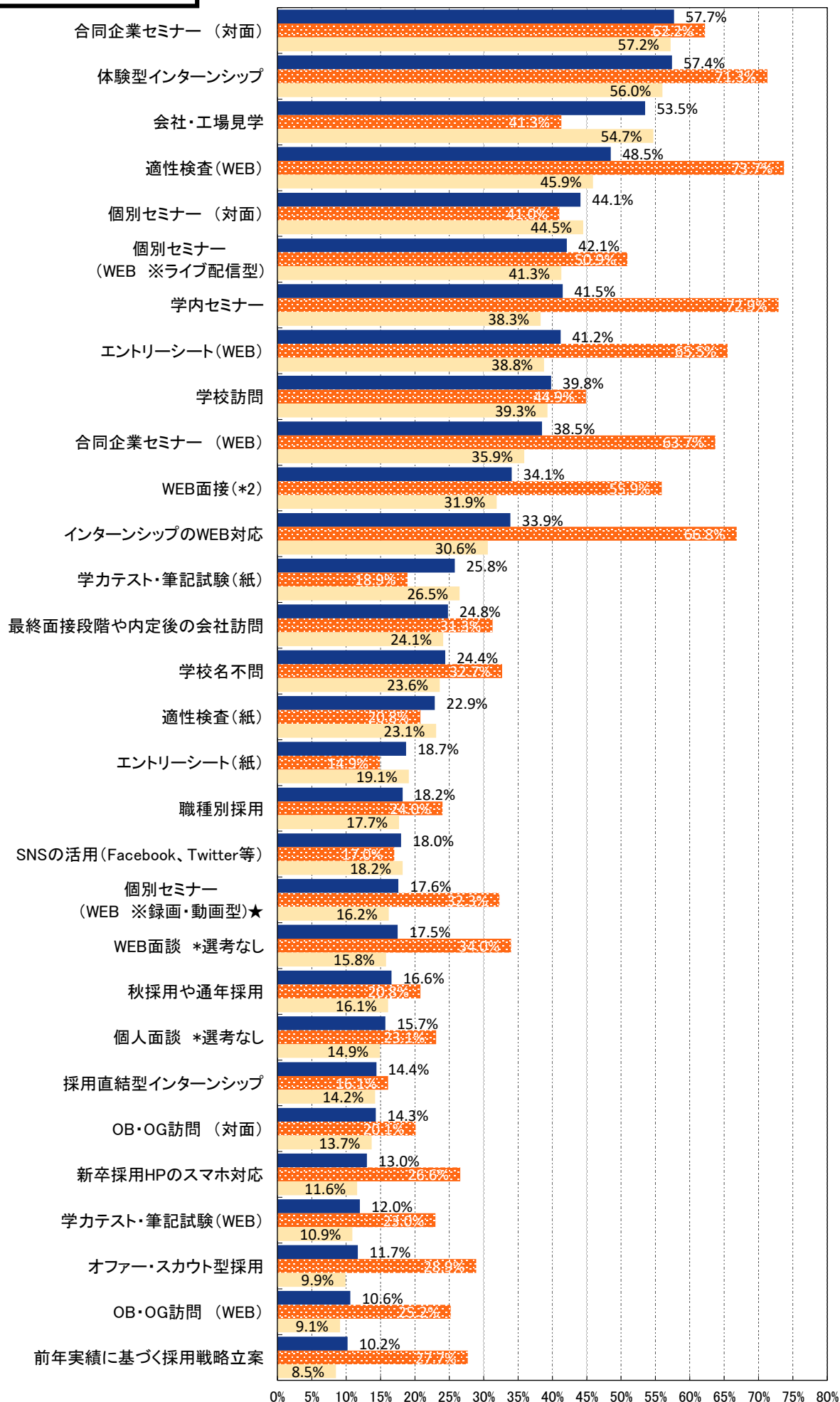


（参考）23年卒 実践している採用手法 ※上位抜粋



実施している採用手法（上場/非上場）
※全体数値が15%以上のもののみ掲載

■24年卒 ■上場 ■非上場



※製造は建設を除く

※業種大分類の説明は最終ページ参照

■実践している採用手法（業界別）
（全体より5%以上高いものに着色、空白は回答なし）

	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
体験型インターンシップ	57.4%	65.3%	54.5%	51.0%	72.5%	63.6%	35.7%	40.1%	52.3%	35.7%
採用直結型インターンシップ	14.4%	18.5%	11.2%	13.0%	21.3%	3.9%	11.9%	6.5%	12.6%	3.6%
インターンシップのWEB対応	33.9%	34.3%	32.6%	31.0%	51.2%	31.2%	23.8%	29.7%	29.9%	19.6%
SNSの活用（Facebook、Twitter等）	18.0%	17.2%	10.7%	17.6%	21.3%	6.5%	16.7%	17.2%	21.8%	12.5%
OB・OG訪問（対面）	14.3%	19.1%	13.6%	16.7%	8.8%	16.9%	11.9%	15.1%	13.0%	12.5%
OB・OG訪問（WEB）	10.6%	11.6%	11.2%	12.6%	7.5%	9.1%	7.1%	13.4%	10.3%	7.1%
会社・工場見学	53.5%	62.0%	71.4%	53.1%	42.5%	37.7%	19.0%	25.0%	47.5%	26.8%
学校訪問	39.8%	49.5%	42.4%	39.7%	27.5%	36.4%	9.5%	35.3%	38.9%	30.4%
学内セミナー	41.5%	38.6%	46.0%	47.3%	58.8%	48.1%	21.4%	38.8%	33.1%	26.8%
合同企業セミナー（対面）	57.7%	60.4%	57.6%	57.7%	68.8%	64.9%	33.3%	45.7%	53.1%	48.2%
合同企業セミナー（WEB）	38.5%	37.3%	43.1%	36.8%	43.8%	42.9%	28.6%	39.7%	35.8%	16.1%
採用に直結しないオープンセミナー	7.1%	6.9%	7.6%	3.8%	8.8%	2.6%	4.8%	6.5%	7.9%	7.1%
個別セミナー（対面）	44.1%	49.8%	38.1%	49.4%	50.0%	45.5%	16.7%	42.2%	40.6%	37.5%
個別セミナー（WEB ※ライブ配信型）★	17.6%	16.8%	20.5%	14.6%	22.5%	20.8%	11.9%	18.1%	16.1%	16.1%
個別セミナー（WEB ※録画・動画型）★	24.8%	23.8%	28.3%	32.2%	17.5%	23.4%	31.0%	35.8%	23.0%	17.9%
最終面接段階や内定後の会社訪問	24.8%	23.8%	28.3%	32.2%	17.5%	23.4%	31.0%	35.8%	23.0%	17.9%
エントリーシート（紙）	18.7%	19.1%	17.9%	18.0%	18.8%	19.5%	23.8%	9.1%	19.2%	35.7%
エントリーシート（WEB）	41.2%	34.0%	48.6%	46.4%	45.0%	45.5%	59.5%	45.7%	37.7%	28.6%
動画ES・動画選考（*1）	1.6%	-	1.2%	1.7%	1.3%	6.5%	7.1%	0.4%	2.3%	-
適性検査（紙）	22.9%	24.1%	22.1%	24.7%	27.5%	27.3%	16.7%	30.6%	19.7%	42.9%
適性検査（WEB）	48.5%	40.3%	56.4%	48.1%	60.0%	63.6%	57.1%	69.0%	43.3%	53.6%
学力テスト・筆記試験（紙）	25.8%	19.1%	27.6%	30.5%	25.0%	27.3%	26.2%	18.1%	27.4%	44.6%
学力テスト・筆記試験（WEB）	12.0%	11.2%	15.5%	11.7%	12.5%	16.9%	19.0%	21.6%	9.8%	25.0%
グループディスカッション（対面）	4.3%	3.0%	3.3%	4.6%	7.5%	9.1%	-	3.0%	4.2%	-
グループディスカッション（WEB）	3.4%	1.7%	2.1%	6.3%	6.3%	6.5%	7.1%	6.0%	2.5%	-
個人面談 *選考なし	15.7%	18.2%	13.8%	17.6%	18.8%	18.2%	16.7%	9.9%	13.4%	12.5%
WEB面談 *選考なし	17.5%	19.1%	17.6%	18.4%	28.8%	20.8%	16.7%	15.5%	11.9%	12.5%
WEB面接（*2）	34.1%	26.1%	38.8%	33.9%	38.8%	40.3%	40.5%	56.0%	33.3%	19.6%
HR Tech（AI）などの活用	0.5%	-	1.2%	0.8%	-	-	-	0.4%	0.6%	-
コンピテンシーにもとづく採用	2.5%	1.3%	2.4%	2.9%	3.8%	7.8%	-	3.0%	2.3%	1.8%
学校名不問	24.4%	26.1%	21.7%	22.6%	30.0%	19.5%	16.7%	26.7%	23.8%	23.2%
技術系の学校推薦	5.3%	11.2%	12.1%	1.3%	-	-	2.4%	5.6%	2.5%	-
学生アルバイトの社員登用	6.8%	2.3%	1.0%	2.9%	22.5%	1.3%	2.4%	-	8.8%	1.8%
外国人留学生採用	6.5%	5.0%	10.7%	6.3%	5.0%	3.9%	2.4%	10.8%	6.1%	1.8%
日本人の海外留学生採用	1.6%	0.3%	4.0%	2.9%	-	3.9%	-	3.0%	1.0%	-
ジョブマッチング	1.1%	1.7%	1.9%	0.4%	-	-	-	0.9%	1.0%	-
職種別採用	18.2%	24.1%	21.9%	20.9%	8.8%	13.0%	16.7%	15.5%	16.1%	5.4%
地域総合職での採用	5.8%	4.3%	4.5%	4.2%	12.5%	6.5%	-	0.9%	5.9%	-
新卒・中途卒の撤廃	1.6%	3.0%	0.7%	1.3%	-	-	2.4%	0.9%	2.1%	-
リクルーター制	4.7%	3.0%	4.5%	4.2%	8.8%	3.9%	2.4%	1.7%	4.8%	1.8%
前年実績に基づく採用戦略立案	10.2%	7.9%	10.2%	8.4%	17.5%	11.7%	16.7%	14.7%	9.2%	3.6%
新卒紹介	9.9%	10.6%	9.3%	10.0%	8.8%	20.8%	2.4%	12.5%	9.6%	3.6%
リファラル採用	8.4%	8.3%	6.2%	9.2%	8.8%	14.3%	4.8%	9.1%	8.8%	-
オファー・スカウト型採用	11.7%	10.6%	13.6%	13.0%	13.8%	9.1%	9.5%	14.2%	10.3%	5.4%
秋採用や通年採用	16.6%	15.5%	12.9%	16.3%	15.0%	13.0%	11.9%	13.4%	20.1%	5.4%
新卒採用HPのスマホ対応	13.0%	13.9%	11.7%	12.1%	20.0%	14.3%	9.5%	15.1%	10.9%	7.1%
その他	0.8%	1.0%	0.7%	0.4%	-	-	2.4%	0.9%	1.3%	1.8%

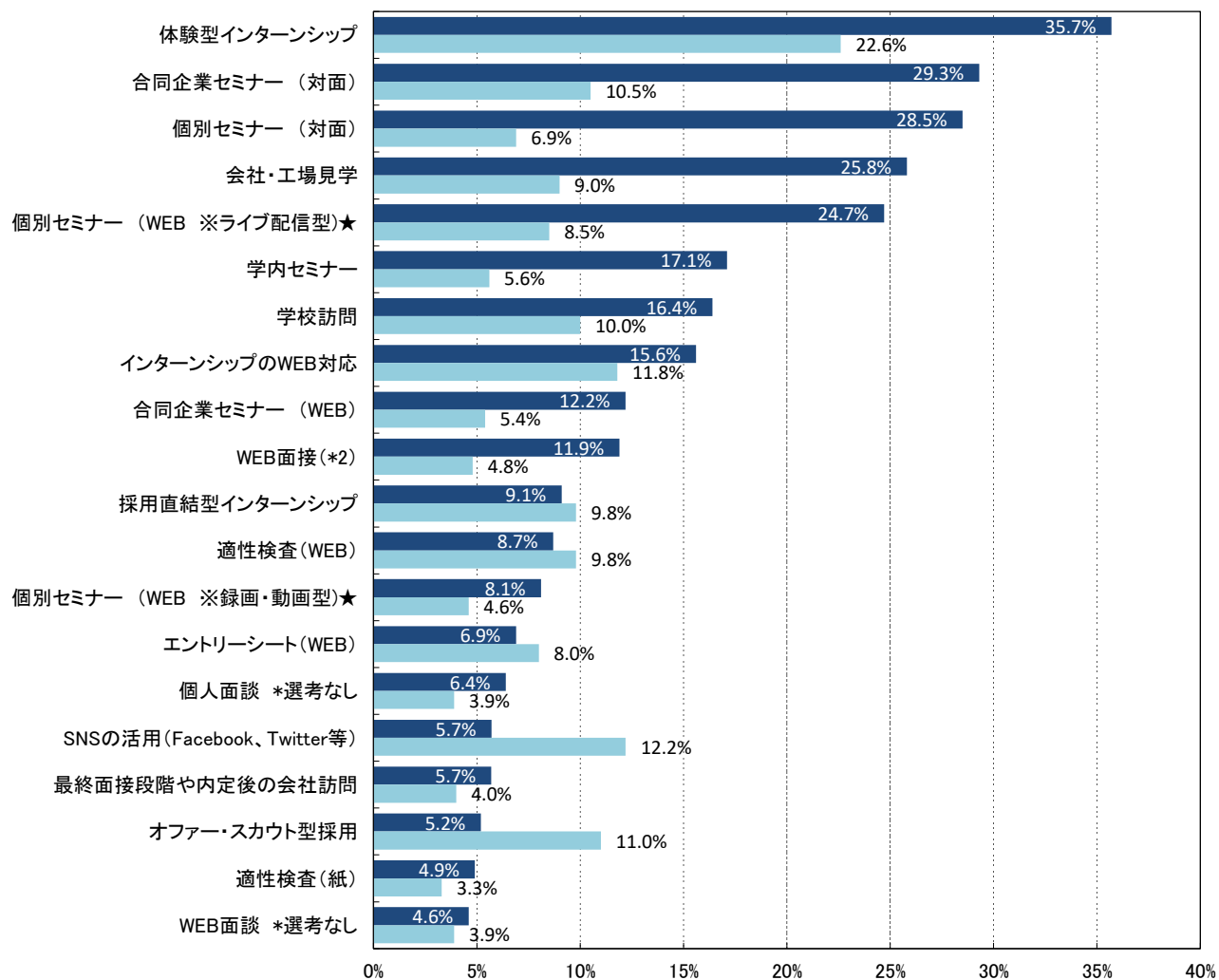
n=1,832

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
体験型インターンシップ	35.7%	27.8%	50.3%	38.9%	34.1%	26.0%	37.2%	29.9%	34.8%	26.6%
採用直結型インターンシップ	9.1%	5.0%	11.9%	6.8%	8.8%	4.7%	9.9%	5.7%	8.7%	4.6%
インターンシップのWEB対応	15.6%	16.5%	34.6%	36.2%	13.7%	13.3%	14.4%	16.9%	16.4%	16.3%
SNSの活用(Facebook、Twitter等)	5.7%	3.9%	6.2%	4.9%	5.6%	3.7%	5.2%	3.0%	6.0%	4.3%
OB・OG訪問 (対面)	3.4%	2.4%	6.7%	4.6%	3.1%	2.1%	3.4%	3.8%	3.4%	1.7%
OB・OG訪問 (WEB)	2.3%	2.3%	7.2%	7.5%	1.8%	1.4%	2.1%	3.3%	2.4%	1.7%
会社・工場見学	25.8%	21.8%	17.0%	10.8%	26.7%	23.5%	33.6%	31.5%	21.4%	16.2%
学校訪問	16.4%	9.9%	13.9%	5.6%	16.6%	10.6%	20.6%	14.3%	14.0%	7.4%
学内セミナー	17.1%	13.3%	20.8%	19.1%	16.8%	12.4%	17.0%	15.3%	17.3%	12.2%
合同企業セミナー (対面)	29.3%	24.2%	23.3%	20.9%	29.9%	24.7%	29.4%	23.0%	29.2%	24.9%
合同企業セミナー (WEB)	12.2%	15.1%	15.8%	19.6%	11.8%	14.4%	14.1%	17.5%	11.1%	13.7%
採用に直結しないオープンセミナー	1.1%	0.6%	3.5%	1.2%	0.9%	0.6%	1.5%	0.7%	0.9%	0.6%
個別セミナー (対面)	28.5%	26.2%	19.7%	15.0%	29.4%	28.1%	27.7%	25.0%	28.9%	26.9%
個別セミナー (WEB ※ライブ配信型)★	24.7%	22.0%	32.6%	25.2%	23.9%	21.5%	23.3%	23.2%	25.5%	21.3%
個別セミナー (WEB ※録画・動画型)★	8.1%		9.6%		7.9%		8.1%		8.0%	
最終面接段階や内定後の会社訪問	5.7%	8.1%	6.3%	6.9%	5.6%	8.3%	5.8%	9.4%	5.6%	7.4%
エントリーシート(紙)	2.2%	2.4%	0.3%	1.1%	2.4%	2.6%	2.3%	2.4%	2.2%	2.3%
エントリーシート(WEB)	6.9%	4.9%	8.5%	5.7%	6.7%	4.8%	6.0%	5.7%	7.4%	4.5%
動画ES・動画選考(*1)	0.4%	0.7%	1.3%	1.7%	0.3%	0.6%	-	0.5%	0.6%	0.8%
適性検査(紙)	4.9%	5.7%	0.3%	0.3%	5.4%	6.6%	5.2%	6.3%	4.8%	5.3%
適性検査(WEB)	8.7%	8.4%	9.1%	6.5%	8.7%	8.7%	9.4%	8.6%	8.3%	8.3%
学力テスト・筆記試験(紙)	3.6%	5.1%	-	1.0%	3.9%	5.8%	3.4%	7.1%	3.6%	4.0%
学力テスト・筆記試験(WEB)	2.0%	1.8%	4.6%	3.2%	1.7%	1.5%	1.9%	2.1%	2.0%	1.5%
グループディスカッション(対面)	1.1%	1.6%	0.8%	1.2%	1.1%	1.7%	0.6%	1.1%	1.4%	1.9%
グループディスカッション(WEB)	0.8%	1.6%	2.2%	2.9%	0.7%	1.4%	0.5%	1.4%	1.0%	1.7%
個人面談 *選考なし	6.4%	9.9%	8.2%	6.5%	6.3%	10.4%	5.6%	8.9%	6.9%	10.4%
WEB面談 *選考なし	4.6%	6.9%	10.8%	8.9%	4.0%	6.6%	4.8%	5.1%	4.5%	7.9%
WEB面接(*2)	11.9%	17.7%	13.2%	23.5%	11.8%	16.8%	11.9%	15.2%	11.9%	19.1%
HR Tech(AI)などの活用	0.2%	0.2%	1.2%	0.6%	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%
コンピテンシーにもとづく採用	0.3%	1.1%	1.3%	4.9%	0.1%	0.5%	0.2%	0.6%	0.3%	1.3%
学校名不問	3.8%	1.9%	2.6%	1.7%	3.9%	1.9%	3.6%	1.9%	3.9%	1.9%
技術系の学校推薦	1.5%	1.2%	3.1%	3.3%	1.3%	0.8%	3.4%	2.9%	0.4%	0.2%
学生アルバイトの社員登用	1.7%	0.9%	4.1%	1.2%	1.5%	0.8%	0.5%	0.2%	2.4%	1.3%
外国人留学生採用	1.0%	0.6%	1.9%	1.4%	0.9%	0.4%	0.9%	0.8%	1.1%	0.4%
日本人の海外留学生採用	0.3%	0.1%	0.7%	0.2%	0.3%	0.1%	0.6%	0.2%	0.2%	0.1%
ジョブマッチング	0.6%	0.1%	0.9%	0.2%	0.5%	0.1%	0.6%	0.1%	0.6%	0.2%
職種別採用	3.8%	2.8%	5.5%	3.5%	3.6%	2.7%	4.7%	3.7%	3.3%	2.3%
地域総合職での採用	1.2%	0.4%	2.4%	1.0%	1.1%	0.4%	0.5%	0.2%	1.6%	0.5%
新卒・中途卒の撤廃	0.5%	0.4%	0.8%	-	0.5%	0.5%	0.6%	0.5%	0.5%	0.3%
リクルーター制	1.7%	2.1%	5.1%	7.4%	1.4%	1.2%	1.5%	2.5%	1.9%	1.9%
前年実績に基づく採用戦略立案	2.2%	1.6%	3.9%	2.3%	2.0%	1.5%	1.9%	1.6%	2.4%	1.6%
新卒紹介	2.7%	1.7%	3.1%	0.6%	2.7%	1.9%	2.5%	2.3%	2.8%	1.3%
リファラル採用	2.9%	1.5%	3.7%	4.0%	2.8%	1.1%	2.2%	1.8%	3.2%	1.3%
オファー・スカウト型採用	5.2%	3.5%	9.9%	7.7%	4.7%	2.9%	5.5%	5.6%	5.0%	2.4%
秋採用や通年採用	4.0%	2.9%	6.4%	2.4%	3.8%	3.0%	3.2%	3.4%	4.5%	2.7%
新卒採用HPのスマホ対応	1.1%	1.1%	2.3%	2.1%	1.0%	0.9%	1.2%	2.0%	1.1%	0.5%
その他	1.3%	1.1%	1.2%	0.2%	1.3%	1.3%	1.3%	0.7%	1.3%	1.3%

■「今年から導入する」採用手法

(複数回答)

n=961	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒	24年卒	23年卒
体験型インターンシップ	22.6%	11.4%	12.9%	3.5%	23.7%	12.5%	23.8%	13.4%	22.0%	10.1%
採用直結型インターンシップ	9.8%	2.8%	7.7%	3.2%	10.0%	2.8%	9.5%	3.4%	9.9%	2.4%
インターンシップのWEB対応	11.8%	17.0%	8.3%	10.9%	12.1%	17.9%	12.5%	16.9%	11.3%	17.1%
SNSの活用(Facebook、Twitter等)	12.2%	8.6%	11.2%	7.2%	12.3%	8.9%	11.3%	9.1%	12.7%	8.4%
OB・OG訪問 (対面)	5.2%	1.7%	2.3%	0.5%	5.5%	1.8%	4.3%	1.7%	5.8%	1.6%
OB・OG訪問 (WEB)	2.9%	1.9%	1.3%	0.8%	3.1%	2.0%	2.6%	2.1%	3.1%	1.8%
会社・工場見学	9.0%	2.1%	10.8%	2.1%	8.8%	2.1%	12.0%	2.6%	7.3%	1.8%
学校訪問	10.0%	3.0%	7.2%	1.6%	10.3%	3.2%	11.8%	3.0%	9.0%	3.1%
学内セミナー	5.6%	1.6%	5.0%	2.7%	5.6%	1.4%	6.4%	1.0%	5.1%	1.9%
合同企業セミナー (対面)	10.5%	3.1%	6.9%	1.1%	10.9%	3.4%	11.8%	3.8%	9.8%	2.7%
合同企業セミナー (WEB)	5.4%	8.7%	3.8%	3.5%	5.6%	9.5%	6.7%	8.6%	4.7%	8.7%
採用に直結しないオープンセミナー	1.9%	0.8%	3.9%	-	1.7%	0.9%	2.2%	0.3%	1.8%	1.1%
個別セミナー (対面)	6.9%	2.5%	3.3%	-	7.3%	2.8%	8.1%	1.4%	6.3%	3.1%
個別セミナー (WEB ※ライブ配信型)★	8.5%	11.0%	3.1%	2.6%	9.1%	12.3%	9.2%	12.0%	8.1%	10.5%
個別セミナー (WEB ※録画・動画型)★	4.6%	-	5.8%	-	4.5%	-	5.3%	-	4.3%	-
最終面接段階や内定後の会社訪問	4.0%	1.6%	7.5%	2.1%	3.6%	1.5%	4.6%	2.4%	3.6%	1.1%
エントリーシート(紙)	2.5%	1.3%	1.0%	-	2.6%	1.5%	2.4%	1.4%	2.5%	1.2%
エントリーシート(WEB)	8.0%	6.4%	7.8%	7.4%	8.0%	6.3%	10.0%	7.3%	6.8%	5.9%
動画ES・動画選考(*1)	0.3%	1.1%	0.8%	2.6%	0.2%	0.9%	0.4%	0.5%	0.2%	1.5%
適性検査(紙)	3.3%	1.9%	-	1.8%	3.6%	1.9%	5.0%	1.6%	2.3%	2.1%
適性検査(WEB)	9.8%	8.7%	8.4%	7.4%	9.9%	8.8%	8.5%	7.7%	10.5%	9.2%
学力テスト・筆記試験(紙)	3.2%	0.6%	-	-	3.6%	0.7%	2.7%	0.3%	3.5%	0.8%
学力テスト・筆記試験(WEB)	1.7%	2.5%	3.8%	4.2%	1.5%	2.3%	1.6%	2.1%	1.8%	2.8%
グループディスカッション(対面)	1.6%	1.4%	1.5%	1.9%	1.6%	1.3%	0.2%	1.0%	2.3%	1.5%
グループディスカッション(WEB)	1.0%	2.1%	0.8%	4.6%	1.0%	1.7%	0.4%	0.2%	1.3%	3.3%
個人面談 *選考なし	3.9%	4.0%	3.8%	2.8%	3.9%	4.2%	3.5%	3.6%	4.1%	4.2%
WEB面談 *選考なし	3.9%	6.0%	4.6%	5.1%	3.8%	6.2%	4.0%	6.1%	3.8%	6.0%
WEB面接(*2)	4.8%	8.3%	4.0%	1.6%	4.9%	9.3%	5.8%	7.1%	4.3%	9.0%
HR Tech(AI)などの活用	0.6%	0.8%	2.1%	4.5%	0.4%	0.3%	0.8%	0.4%	0.4%	1.1%
コンピテンシーにもとづく採用	0.7%	0.1%	0.5%	-	0.7%	0.1%	0.4%	-	0.8%	0.1%
学校名不問	2.3%	0.2%	-	-	2.5%	0.2%	2.2%	0.2%	2.3%	0.2%
技術系の学校推薦	0.5%	-	0.8%	-	0.5%	-	1.4%	-	0.0%	-
学生アルバイトの社員登用	1.5%	0.5%	1.5%	0.8%	1.5%	0.5%	0.7%	0.3%	2.0%	0.6%
外国人留学生採用	1.1%	0.6%	3.0%	1.0%	0.9%	0.5%	1.3%	1.0%	0.9%	0.3%
日本人の海外留学生採用	0.3%	0.0%	1.2%	-	0.2%	0.0%	0.4%	-	0.2%	0.0%
ジョブマッチング	0.5%	0.4%	-	-	0.6%	0.4%	0.4%	-	0.6%	0.6%
職種別採用	2.4%	1.0%	3.1%	3.0%	2.3%	0.7%	3.5%	1.2%	1.8%	0.8%
地域総合職での採用	1.9%	0.3%	2.1%	-	1.9%	0.3%	1.0%	0.5%	2.5%	0.2%
新卒・中途卒の撤廃	0.8%	0.5%	-	-	0.9%	0.5%	0.9%	-	0.7%	0.7%
リクルーター制	1.8%	1.7%	1.5%	4.3%	1.9%	1.3%	1.1%	2.1%	2.2%	1.4%
前年実績に基づく採用戦略立案	3.1%	0.8%	2.3%	0.3%	3.1%	0.9%	2.7%	0.5%	3.2%	1.0%
新卒紹介	3.2%	3.1%	1.5%	1.9%	3.3%	3.2%	4.2%	3.3%	2.6%	2.9%
リファラル採用	3.4%	1.5%	3.3%	5.6%	3.5%	0.8%	2.4%	1.2%	4.0%	1.6%
オファー・スカウト型採用	11.0%	8.6%	26.3%	26.7%	9.3%	5.9%	9.2%	11.1%	11.9%	7.0%
秋採用や通年採用	3.6%	0.8%	2.7%	1.9%	3.7%	0.7%	3.3%	0.2%	3.7%	1.2%
新卒採用HPのスマホ対応	3.3%	2.8%	1.5%	7.3%	3.5%	2.2%	3.7%	3.3%	3.1%	2.5%
その他	3.6%	4.8%	1.5%	3.9%	3.8%	4.9%	3.1%	3.6%	3.8%	5.5%



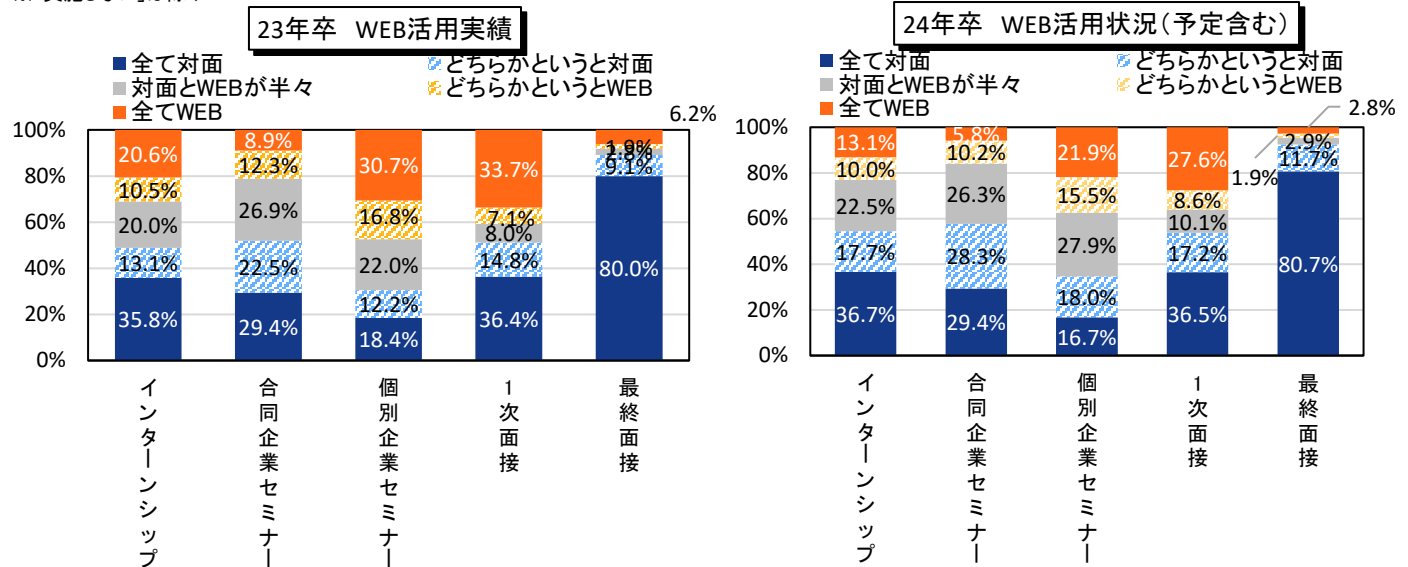
【新卒採用におけるWEB活用】

■WEBの活用度合い

<全体>

	23年卒(実績)					24年卒(予定含む)				
	インターンシップ	合同企業セミナー	個別企業セミナー	1次面接	最終面接	インターンシップ	合同企業セミナー	個別企業セミナー	1次面接	最終面接
回答数	1,011	1,220	1,549	1,584	1,683	1,194	1,302	1,649	1,665	1,780
全て対面	35.8%	29.4%	18.4%	36.4%	80.0%	36.7%	29.4%	16.7%	36.5%	80.7%
どちらかという対面	13.1%	22.5%	12.2%	14.8%	9.1%	17.7%	28.3%	18.0%	17.2%	11.7%
対面とWEBが半々	20.0%	26.9%	22.0%	8.0%	2.8%	22.5%	26.3%	27.9%	10.1%	2.9%
どちらかというWEB	10.5%	12.3%	16.8%	7.1%	1.9%	10.0%	10.2%	15.5%	8.6%	1.9%
全てWEB	20.6%	8.9%	30.7%	33.7%	6.2%	13.1%	5.8%	21.9%	27.6%	2.8%

※「実施しない」は除く



<上場企業>

	23年卒(実績)					24年卒(予定含む)				
	インターンシップ	合同企業セミナー	個別企業セミナー	1次面接	最終面接	インターンシップ	合同企業セミナー	個別企業セミナー	1次面接	最終面接
回答数	128	132	148	159	168	142	139	154	164	165
全て対面	9.8%	8.4%	4.4%	18.9%	60.3%	12.4%	10.8%	6.4%	19.3%	69.2%
どちらかという対面	12.7%	22.6%	11.6%	9.1%	10.5%	14.1%	29.1%	11.7%	9.4%	16.6%
対面とWEBが半々	27.7%	32.4%	20.8%	8.0%	3.1%	31.8%	31.2%	29.6%	11.5%	3.1%
どちらかというWEB	11.2%	24.7%	19.4%	7.8%	5.9%	14.8%	21.2%	23.8%	10.6%	3.8%
全てWEB	38.5%	11.9%	43.8%	56.2%	15.7%	26.9%	7.8%	28.4%	49.2%	7.3%

※「実施しない」は除く

<非上場企業>

	23年卒(実績)					24年卒(予定含む)				
	インターンシップ	合同企業セミナー	個別企業セミナー	1次面接	最終面接	インターンシップ	合同企業セミナー	個別企業セミナー	1次面接	最終面接
回答数	883	1,088	1,401	1,425	1,748	1,052	1,163	1,495	1,501	1,615
全て対面	39.5%	31.9%	19.9%	38.5%	70.2%	40.0%	31.6%	17.8%	38.5%	81.9%
どちらかという対面	13.2%	22.5%	12.2%	15.5%	7.6%	18.1%	28.2%	18.7%	18.0%	11.2%
対面とWEBが半々	18.9%	26.2%	22.1%	8.0%	2.3%	21.3%	25.8%	27.7%	10.0%	2.9%
どちらかというWEB	10.4%	10.9%	16.5%	7.0%	1.2%	9.4%	8.9%	14.6%	8.4%	1.7%
全てWEB	18.0%	8.6%	29.3%	31.1%	4.3%	11.2%	5.5%	21.2%	25.1%	2.3%

※「実施しない」は除く

●一部でもWEBを利用している(「全て対面」除く)割合

	上場企業					非上場企業				
	インターンシップ	合同企業セミナー	個別企業セミナー	1次面接	最終面接	インターンシップ	合同企業セミナー	個別企業セミナー	1次面接	最終面接
23年卒(実績)	90.2%	91.6%	95.6%	81.1%	39.7%	60.5%	68.1%	80.1%	61.5%	29.8%
24年卒(予定含む)	87.6%	89.2%	93.6%	80.7%	30.8%	60.0%	68.4%	82.2%	61.5%	18.1%
差(24年卒-23年卒)	-2.6pt	-2.4pt	-2.0pt	-0.4pt	-8.9pt	-0.5pt	0.3pt	2.1pt	0.0pt	-11.7pt

■前問のようなWEB活用をする理由

業種	WEB活用度合い					左記のようなWEB活用度合いにする理由
	インターンシップ	合同企業セミナー	個別企業セミナー	1次面接	最終面接	
商社	全てWEB	対面とWEBが半々	全てWEB	全てWEB	全て対面	会社説明会や初期の選考段階においては、学生も一つの企業に対しての志望度が低く、手軽に参加できるWEBの方がニーズに合致していると考えている。また、採用担当者としての工数を見た時にも対応人数や接触機会が多い初期はオンラインを活用することで業務負荷の軽減につながるため。
商社	全て対面	実施していない・しない予定	対面とWEBが半々	対面とWEBが半々	全て対面	説明会をWebにすることにより遠方の方や時間の取れない学生でも気軽に参加することができるので参加率が高かった。ただ、Webではお互いに読み取れない部分(学生の本気度、会社の雰囲気など)があるため対面と半々で実施することになりました。
ソフトウェア・通信	実施していない・しない予定	実施していない・しない予定	全てWEB	対面とWEBが半々	全て対面	24卒採用では、個別企業セミナーはすべてWEB形式で実施をします。23卒採用では、4月～6月は対面とWEBを併用しましたが、7月以降はWEBのみの実施としました。動員数だけをみれば、WEB形式が圧倒的に率が高いため、24卒採用ではすべてWEB形式による実施を決定しました。知名度がない分、より多くの学生様に弊社の説明を聞いていただけるチャンスをつくりたい、という観点からの決断です。面接は、変わらず対面を取り入れる方針です。ミスマッチが生まれる可能性があるため、採用選考すべてのWEB化には慎重な姿勢です。
ソフトウェア・通信	対面とWEBが半々	どちらかという対面	どちらかという対面	対面とWEBが半々	どちらかという対面	まず、募集人数を増やしたいと思っており、そこで近畿圏内の学生だけでは限界があるので、近畿圏外の学生も募集して頂きたいということもあります。また、23年卒は近畿圏以外の学生も多く応募して頂き、説明会や面接へ参加して頂きました。そこでわざわざ大阪へ来てもらうのではなく、手軽に参加してもらえようWEBでの説明会、面接等を実施致しました。24年卒も上記と同様にWEBでも実施致します。
サービス・インフラ	全て対面	対面とWEBが半々	実施していない・しない予定	全てWEB	全て対面	インターンシップを対面で実施する理由としては、職場環境に触れることで雰囲気を感じることが出来ること、WEB上であると学校の課題を進めながら話半分で進められることを防ぐため(集中力の向上)が挙げられる。また、最終面接においては、将来の会社を担う人材の1人となる方を選ぶ、企業としては重要な局面であるため、役員自身が対面での面接を望んでいることが、最も強い理由である。1次面接をWEBとする理由は、例年選考応募者の人数を考慮し、オペレーション対策として行っている形式である(自社内であると面接用の会議室と控室の確保が少し難しい)。
商社	全てWEB	全て対面	対面とWEBが半々	全て対面	全て対面	対面開催とWEB開催のそれぞれのメリットを考慮した結果です。WEB開催は、学生にとって「移動の必要がなく、参加自体のハードルが低いのではないか」と考えています。弊社では、WEB説明会の一回当たりの実施時間を90分と短く設定し、テーマごとに複数回行っています。これは、さらに参加へのハードルを下げることで、接触回数を増やし心理的な距離を近づけることが狙いです。対面の説明会には、WEB説明会を通じてある程度関係性を築いた学生を招待しています。会社・設備・部署見学など、「実際に見ないと分からない部分」を補うことが目的です。
製造(建設除く)	全て対面	対面とWEBが半々	全てWEB	対面とWEBが半々	全て対面	インターンシップでのWEB対応は内容的に成立しないため、全て対面での実施。企業セミナーは合同で行われる場合は主催者側で両方提案されることが多いが半々で行う場合が多く、選考に関するセミナーの場合は個別対応が人員的に難しい部分があるためWEB(録画)で実施が多い。選考時の面接については、本来は実際に会っての実施が好ましいが立地の条件があまり良くない為、1次はオンライン・最終面接のみ対面で行っている。
サービス・インフラ	どちらかという対面	全て対面	全て対面	全て対面	全て対面	23年卒の採用活動については、コロナ感染流行により、WEBでの開催を余儀なくされたが、WEBでの仕事体験の実施には限界があると感じており、また、学生の態度や性格がいまいち読み取れず、採用側も学生を覚えることが出来ないため、感染症の問題がなければ、全て対面を実施したい。ただし、ある程度一方的に説明する合同説明会のようなものはWEBで実施しても問題ないのではないかと感じている。
サービス・インフラ	対面とWEBが半々	実施していない・しない予定	対面とWEBが半々	全て対面	全て対面	田舎・僻地に立地のある企業は知名度自体がないため、広報活動をしないと就活時点での選択肢にすら入らない可能性が高い。また、コロナ渦の影響で行動を自粛している・遠方のため実際に訪問することは難しいなどの現況にとらわれない層にもアプローチが可能である。WEBではだれでも簡単に広報活動を行うことが出来るため、活用が望ましい。
金融	対面とWEBが半々	全て対面	対面とWEBが半々	対面とWEBが半々	どちらかという対面	23年卒では新型コロナウイルス対策としてWEBを主に採用活動を行ったが、企業・学生ともに実際に目で見てみたいと分からない部分があると感じるため、24年卒では対面での採用活動も増やしていく予定のため。一方でWEBの場合は遠方の学生にもコンタクトできるという利点もあるため、対面・WEBをバランスよく活用していく予定。
ソフトウェア・通信	実施していない・しない予定	実施していない・しない予定	どちらかというWEB	全て対面	全て対面	23年卒向けにはWEB説明会に加え、対面の個別説明会を月2～4回計画したが、対面の説明会参加者が激減したため、24年卒向けはWEB説明会中心に軸足を移す。また、一次選考(筆記試験)のWEB化を検討したが、同時期に「なりすまし」が報道等で話題になり、従来通り対面での開催を継続することとなった。

■前問のようなWEB活用をする理由

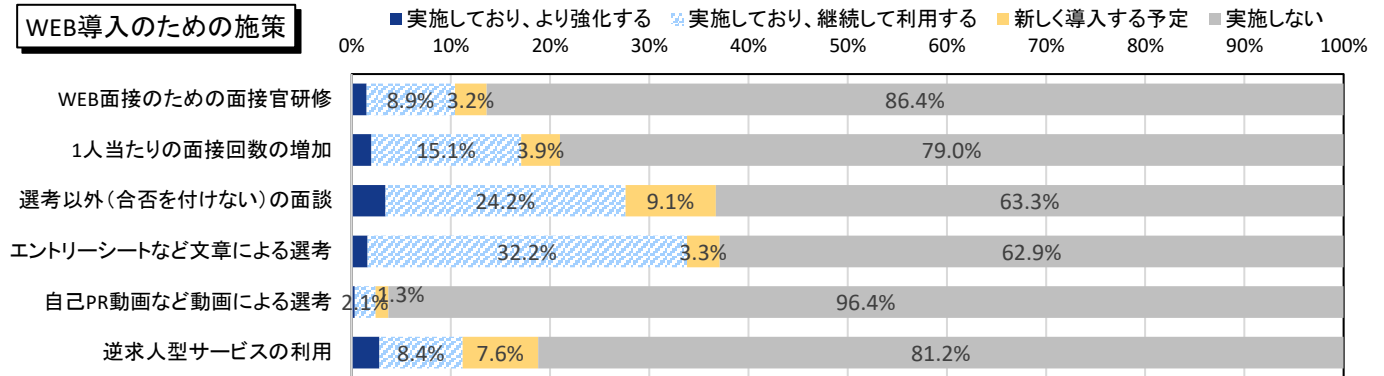
業種	WEB活用度合い					左記のようなWEB活用度合いにする理由
	インターンシップ	合同企業セミナー	個別企業セミナー	1次面接	最終面接	
建設	全て対面	全て対面	対面とWEBが半々	実施していない・しない予定	全て対面	23卒：自社説明会は対面のみ結果、想定より参加者数が少なく母集団形成並びに選考遷移数に物足りなさを感じた。コロナ禍において、WEBが主流になり対面のハードルが上がったと実感し24卒では1時間に満たない時間で説明会を実施し、参加のハードルを下げる。結果、流入数に差があるか比較したい。
小売	実施していない・しない予定	全て対面	どちらかというとWEB	どちらかというとWEB	全て対面	説明会においては社内のインフラの都合で今後もWEB説明会とする見込み。面接は一次面接は互いの時間効率のためにほぼWEB面接ですが、見込のある学生には対面で面接も行っています。二次面接と最終面接はこれまでと同様に人間性を見極めに入るためすべて対面面接とすることに変更はありません。
サービス・インフラ	実施していない・しない予定	実施していない・しない予定	全てWEB	全てWEB	全て対面	Z世代の合理的な考え方が色濃くなったこと、WEBでの活動が可能になった中で学生側としては、説明会や1次選考などの初期段階の選考にあえて対面で参加する理由が薄くなっている。その中で対面で採用活動をしたいというのは企業側だけの都合となっており、学生には受け入れられにくい
サービス・インフラ	対面とWEBが半々	全て対面	対面とWEBが半々	実施していない・しない予定	全て対面	学生のニーズ対応や遠方の大学生へのPRの為、WEBを活用する。採用試験の面接については基本的に対面を予定しているが、それまでのフェーズで複数回の接触があり、企業訪問などで企業に対する理解と、学生に対する理解が十分と判断した場合はWEBも可とする。
製造（建設除く）	全てWEB	対面とWEBが半々	全てWEB	全てWEB	全て対面	コロナ禍である事ももちろんだが、遠距離に至るまで幅広く母集団を形成するうえでは、Webが一番効果的であると考えている。また対面を使う場合は、特に採用につながるイベントや、最終面接で一度は会社の雰囲気を知っていただくことも大切だと考えている為。
商社	実施していない・しない予定	どちらかというとWEB	どちらかというとWEB	実施していない・しない予定	全て対面	興味を持ってもらった方に多く参加してもらえよう、WEBの企業セミナーを実施。ただし、会社（店舗）の雰囲気を感じてもらう為に、エントリー前に会社見学を強くお勧めしている。サービス業なので、最後は対面での面談を必ず実施し判断しています。
商社	対面とWEBが半々	全て対面	全て対面	全て対面	全て対面	23卒採用活動の中で、学生の声として対面型を望む声が100%だった。※WEBでの面接を経験した学生からは、オンラインにおいて途中で切断、画面が止まるなど、状態が悪い中での面接となり、自己PRが上手いかず不完全燃焼だったとの声あり。
ソフトウェア・通信	実施していない・しない予定	全て対面	どちらかというとWEB	実施していない・しない予定	どちらかというと対面	22卒で面接をすべてWEBで実施した結果、内定者が全員辞退してしまった。23卒ではそれを踏まえ、来社できない学生以外はすべて対面で面接を実施したところ辞退率を低減することができた。よって24卒も同様に対面で面接を実施していく。
サービス・インフラ	全て対面	実施していない・しない予定	全て対面	全て対面	全て対面	23年卒のインターンシップ及び会社説明会参加者に、対面とWEBのどちらが学生にとって意義のある機会となるかを直接質問した結果、WEBではやはり差別化を図りづらく印象にも残りづらいということだったので全て対面で実施している。
小売	どちらかというとWEB	対面とWEBが半々	全てWEB	全てWEB	全て対面	選考の最初の段階では出来るだけ応募のハードルが下がるように移動の負担や時間の拘束が少ないWEBを活用するが、最終面接は直接会った時の学生の雰囲気を知りたいのと、職場を見てもらいたいこともあり対面で実施する予定です。
建設	全て対面	全て対面	どちらかというと対面	どちらかというと対面	全て対面	WEBを活用する理由は遠方の学生でも選考が受けられるようにするためです。以前はコロナウイルス拡大防止の観点から1次面接はWEBで活用しておりましたが、現在は緩和されたこともあり対面で選考を行うようにしています。対面により会社の雰囲気や温度感が見れるので、入社後のギャップを少しでも減らすことを目的として行っています。遠方の方には交通費を支給し、対面で面接をすることもあります。

WEB導入のための施策

	回答数	実施しており、より強化する	実施しており、継続して利用する	新しく導入する予定	実施しない
WEB面接のための面接官研修	1,770	1.5%	8.9%	3.2%	86.4%
1人当たりの面接回数の増加	1,756	2.0%	15.1%	3.9%	79.0%
選考以外(合否を付けない)の面談	1,754	3.4%	24.2%	9.1%	63.3%
エントリーシートなど文章による選考	1,764	1.6%	32.2%	3.3%	62.9%
自己PR動画など動画による選考	1,756	0.3%	2.1%	1.3%	96.4%
逆求人型サービスの利用	1,760	2.8%	8.4%	7.6%	81.2%

※逆求人とは、学生が自らを売り込むために記載したプロフィールなどをみて企業側からアプローチする形式をさします。(スカウト型、オファー型)

WEB導入のための施策

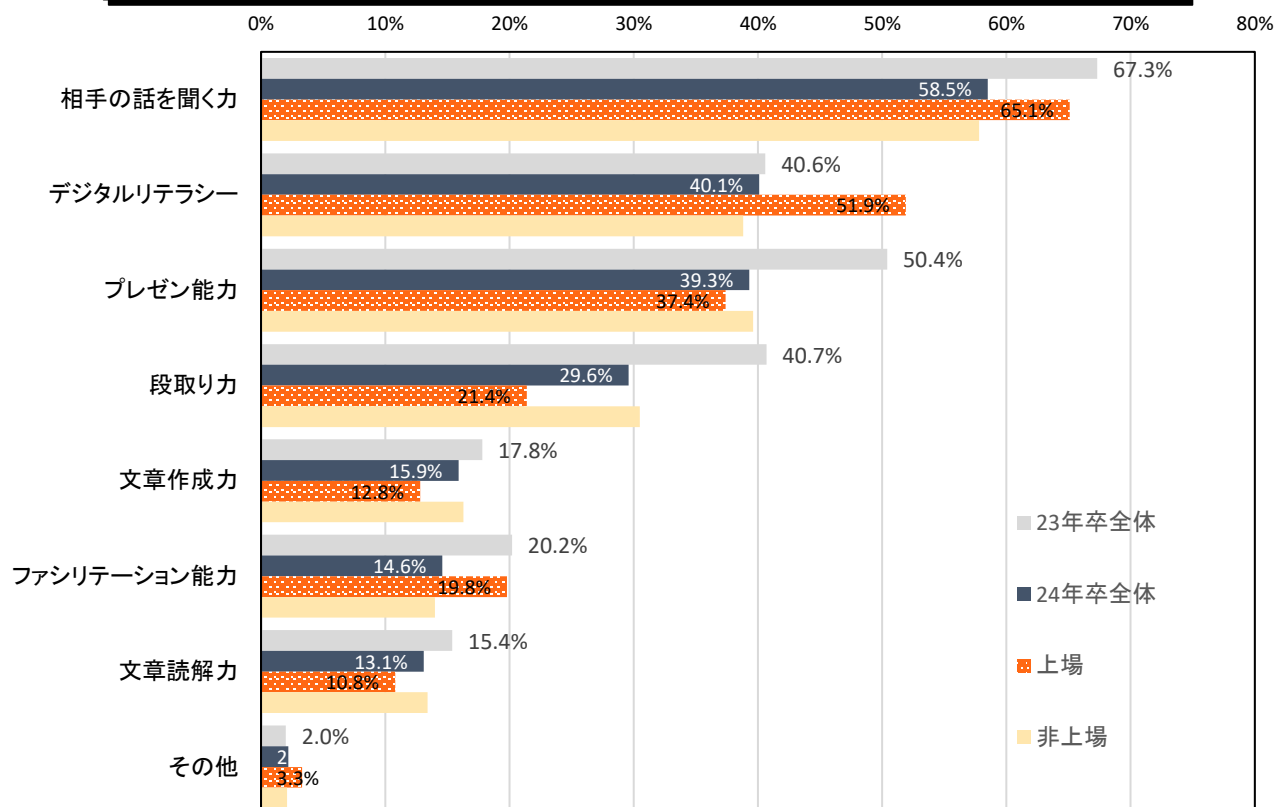


	上場企業				非上場企業			
	実施しており、より強化する	実施しており、継続して利用する	新しく導入する予定	実施しない	実施しており、より強化する	実施しており、継続して利用する	新しく導入する予定	実施しない
WEB面接のための面接官研修	2.5%	18.9%	2.0%	76.6%	1.4%	7.9%	3.3%	87.4%
1人当たりの面接回数の増加	3.3%	16.9%	2.2%	77.7%	1.9%	14.9%	4.1%	79.1%
選考以外(合否を付けない)の面談	8.3%	39.0%	7.6%	45.1%	2.9%	22.6%	9.3%	65.2%
エントリーシートなど文章による選考	3.3%	52.4%	1.0%	43.2%	1.5%	30.0%	3.5%	65.0%
自己PR動画など動画による選考	0.3%	6.6%	1.3%	91.9%	0.3%	1.6%	1.3%	96.8%
逆求人型サービスの利用 ※	8.1%	17.5%	14.8%	59.6%	2.2%	7.4%	6.8%	83.5%

■WEB上でのコミュニケーション機会が増えたことによりスキルとして社員に求めるようになったこと

	全体	上場	非上場	製造	非製造		23年卒
回答数	1,590	150	1,440	609	981		2,014
デジタルリテラシー	40.1%	51.9%	38.8%	39.7%	40.3%		40.6%
段取り力	29.6%	21.4%	30.5%	31.4%	28.5%		40.7%
文章作成力	15.9%	12.8%	16.3%	17.8%	14.8%		17.8%
文章読解力	13.1%	10.8%	13.4%	13.4%	13.0%		15.4%
プレゼン能力	39.3%	37.4%	39.6%	42.8%	37.3%		50.4%
相手の話を聞く力	58.5%	65.1%	57.8%	58.4%	58.6%		67.3%
ファシリテーション能力	14.6%	19.8%	14.0%	11.5%	16.4%		20.2%
その他	2.2%	3.3%	2.1%	0.7%	3.0%		2.0%

WEB上でのコミュニケーション機会が増えたことによりスキルとして社員に求めるようになったこと



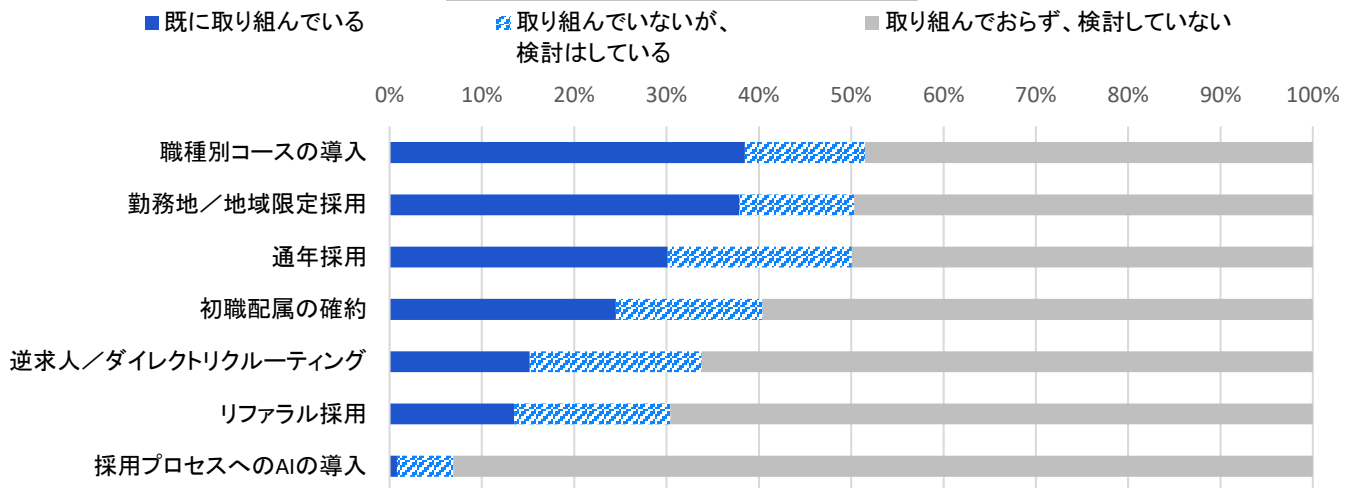
【新卒採用にまつわる取り組みや今後の方針】

■新卒採用における取り組みの実施・検討状況

	回答数	既に取り組んでいる	取り組んでいないが、検討はしている	取り組んでおらず、検討していない
職種別コースの導入	1,828	38.5%	13.0%	48.5%
初職配属の確約	1,814	24.5%	15.9%	59.6%
採用プロセスへのAIの導入	1,805	0.8%	6.1%	93.1%
勤務地／地域限定採用	1,818	37.9%	12.4%	49.7%
逆求人／ダイレクトリクルーティング	1,809	15.2%	18.6%	66.2%
リファラル採用	1,809	13.5%	16.9%	69.6%
通年採用	1,815	30.1%	19.9%	49.9%

*新規設問のため過去データなし

新卒採用における取り組みの実施・検討状況 (実施割合が高い順)

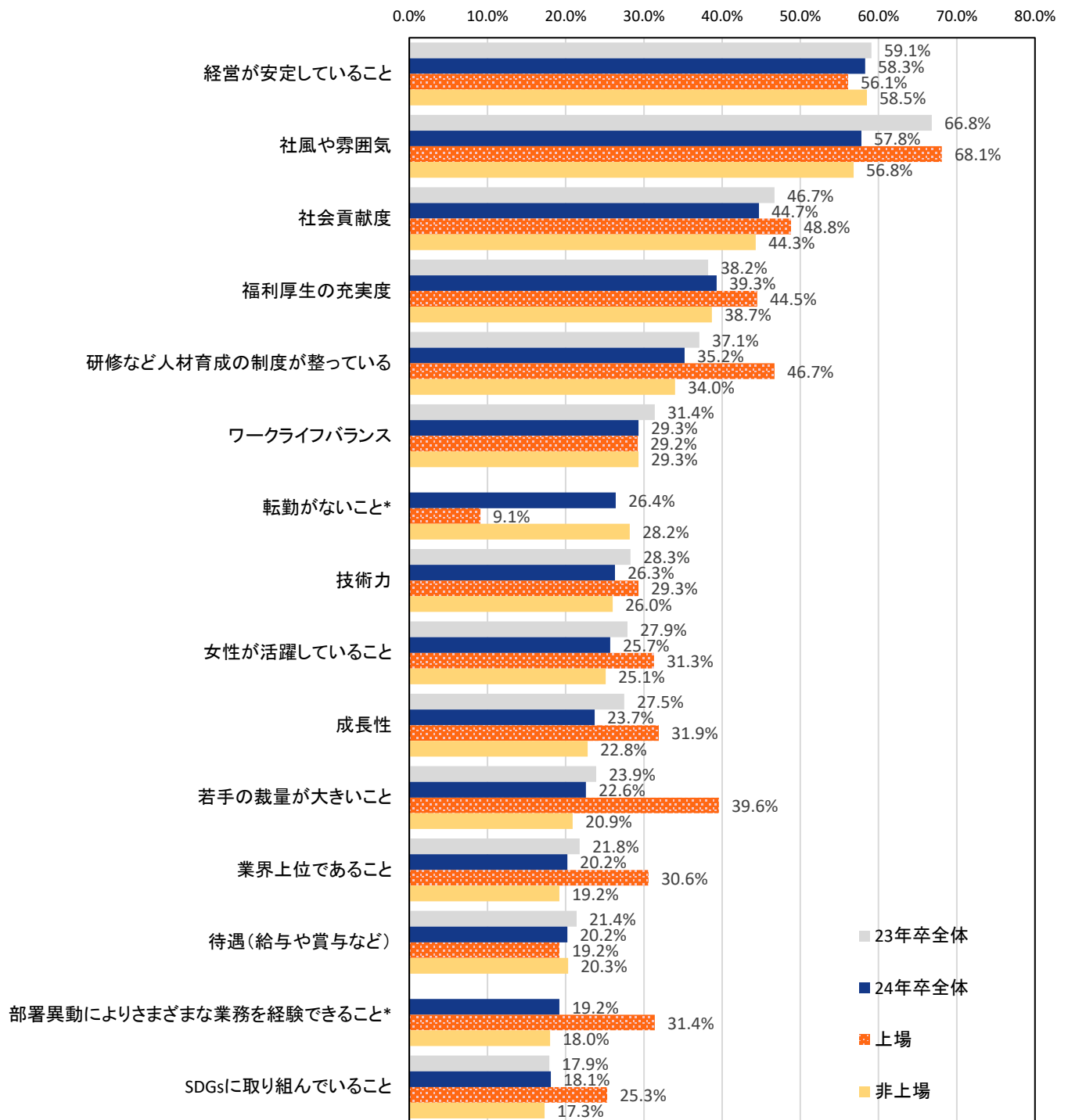


■新卒採用において採用広報でアピールしていること(複数回答)

	全体	上場	非上場	製造	非製造	23年卒
回答数	1,860	168	1,692	709	1,151	2,309
経営が安定していること	58.3%	56.1%	58.5%	58.7%	58.0%	59.1%
業界上位であること	20.2%	30.6%	19.2%	21.6%	19.5%	21.8%
成長性	23.7%	31.9%	22.8%	21.8%	24.7%	27.5%
技術力	26.3%	29.3%	26.0%	52.2%	11.6%	28.3%
商品企画力	7.2%	12.0%	6.7%	8.2%	6.6%	7.9%
社会貢献度	44.7%	48.8%	44.3%	43.0%	45.7%	46.7%
福利厚生の充実度	39.3%	44.5%	38.7%	39.6%	39.0%	38.2%
ワークライフバランス	29.3%	29.2%	29.3%	27.1%	30.5%	31.4%
待遇(給与や賞与など)	20.2%	19.2%	20.3%	21.6%	19.4%	21.4%
社風や雰囲気	57.8%	68.1%	56.8%	53.4%	60.3%	66.8%
平均勤続年数の長さ	15.5%	19.9%	15.1%	16.8%	14.8%	16.1%
女性が活躍していること	25.7%	31.3%	25.1%	20.1%	28.9%	27.9%
男性育休に関する制度・体制が整っていること	15.1%	27.4%	13.9%	14.7%	15.4%	11.5%
LGBTQフレンドリーな取り組みを行っていること	1.2%	3.0%	1.0%	0.6%	1.5%	1.3%
ダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでいること	4.5%	10.7%	3.9%	2.9%	5.5%	3.6%
SDGsに取り組んでいること	18.1%	25.3%	17.3%	21.5%	16.1%	17.9%
国際的な仕事ができること	4.6%	11.5%	3.9%	5.4%	4.1%	5.7%
若手の裁量が大きいこと	22.6%	39.6%	20.9%	22.1%	22.9%	23.9%
研修など人材育成の制度が整っている	35.2%	46.7%	34.0%	26.5%	40.1%	37.1%
在宅勤務・リモートワークの制度が整っていること*	5.6%	12.3%	4.9%	5.6%	5.6%	—
転勤がないこと*	26.4%	9.1%	28.2%	34.0%	22.1%	—
部署異動によりさまざまな業務を経験できること*	19.2%	31.4%	18.0%	15.2%	21.5%	—
その他	1.2%	—	1.3%	0.7%	1.4%	1.5%

*24年卒調査から選択肢追加

新卒採用において採用広報でアピールしていること(上位15項目)



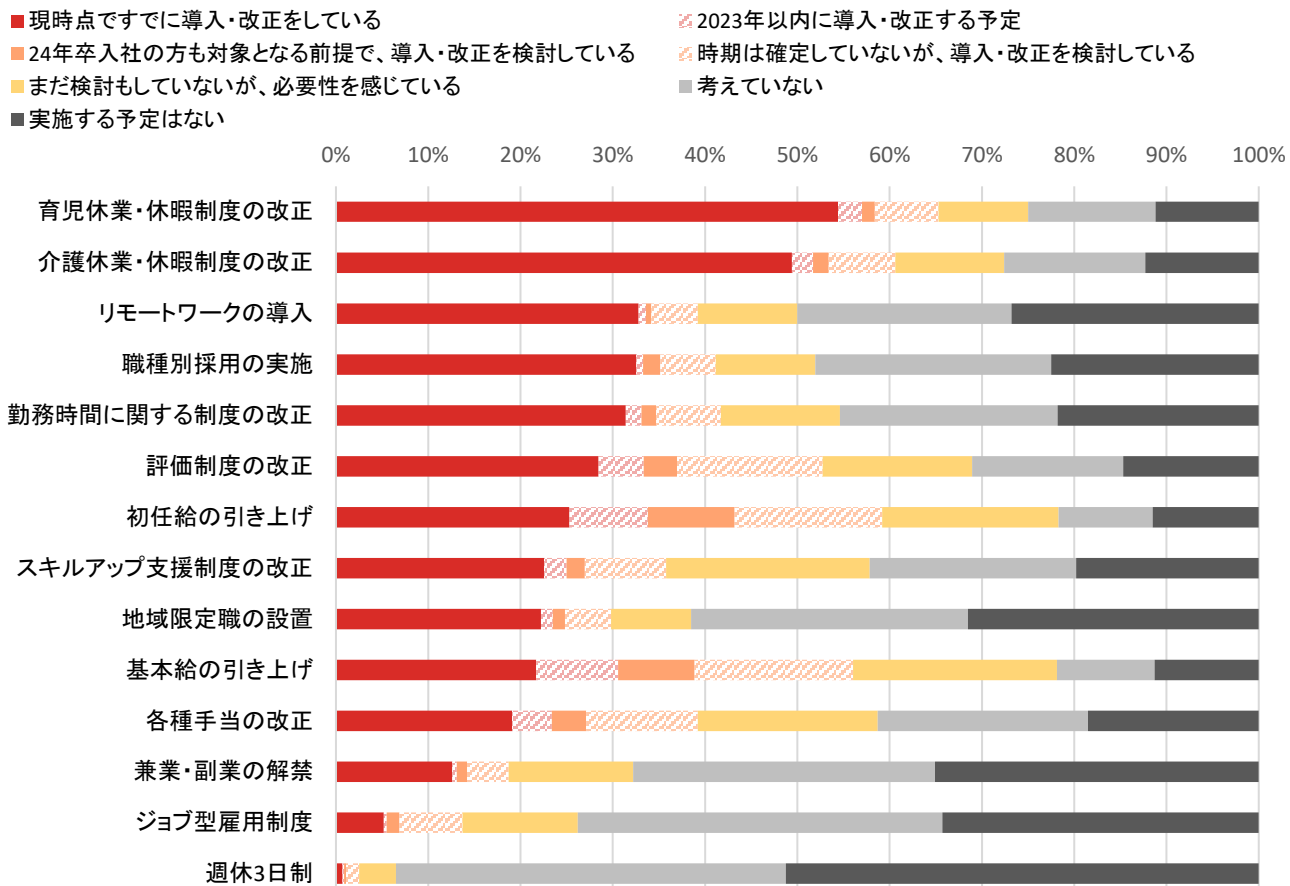
*24年卒調査から選択肢追加

■新卒採用における応募者へのPRのために導入・改正した、もしくは導入・改正予定の人事制度

	現時点です で導入・ 改正をして いる	2023年以内 に導入・改 正する予定	24年卒も対 象となる前 提で、導入・ 改正を検討 している	時期は確定 していない が、導入・改 正を検討し ている	まだ検討も していない が、必要性 を感じてい る	考えて いない	実施する予 定はない
初任給の引き上げ	25.3%	8.5%	9.4%	16.0%	19.1%	10.2%	11.5%
基本給の引き上げ (入社済み社員の含む)	21.7%	8.9%	8.3%	17.2%	22.1%	10.6%	11.3%
各種手当の改正 (家族手当・地域手当など)	19.1%	4.3%	3.7%	12.1%	19.5%	22.8%	18.5%
評価制度の改正 (年功序列からの改正)	28.5%	4.9%	3.6%	15.8%	16.2%	16.4%	14.7%
ジョブ型雇用制度	5.2%	0.3%	1.4%	6.8%	12.5%	39.5%	34.3%
職種別採用の実施	32.6%	0.7%	1.9%	6.0%	10.8%	25.6%	22.5%
地域限定職の設置	22.2%	1.3%	1.3%	5.0%	8.7%	30.0%	31.5%
週休3日制	0.7%	0.2%	0.2%	1.4%	4.0%	42.3%	51.3%
育児休業・休暇制度の改正	54.4%	2.6%	1.4%	6.9%	9.7%	13.8%	11.2%
介護休業・休暇制度の改正	49.4%	2.3%	1.7%	7.2%	11.8%	15.3%	12.3%
勤務時間に関する制度の改正 (フレックス・時短勤務など)	31.4%	1.7%	1.6%	7.0%	12.9%	23.6%	21.8%
兼業・副業の解禁	12.6%	0.5%	1.1%	4.5%	13.5%	32.7%	35.1%
リモートワークの導入	32.8%	0.8%	0.6%	5.0%	10.8%	23.2%	26.8%
スキルアップ支援制度の改正 (リスキングのサポートなど)	22.6%	2.4%	2.0%	8.8%	22.1%	22.4%	19.8%

*新規設問のため過去データなし

応募者へのPRのために導入・改正した、もしくは導入・改正予定の人事制度
(現時点での導入・改正割合が高い順に並び替え)

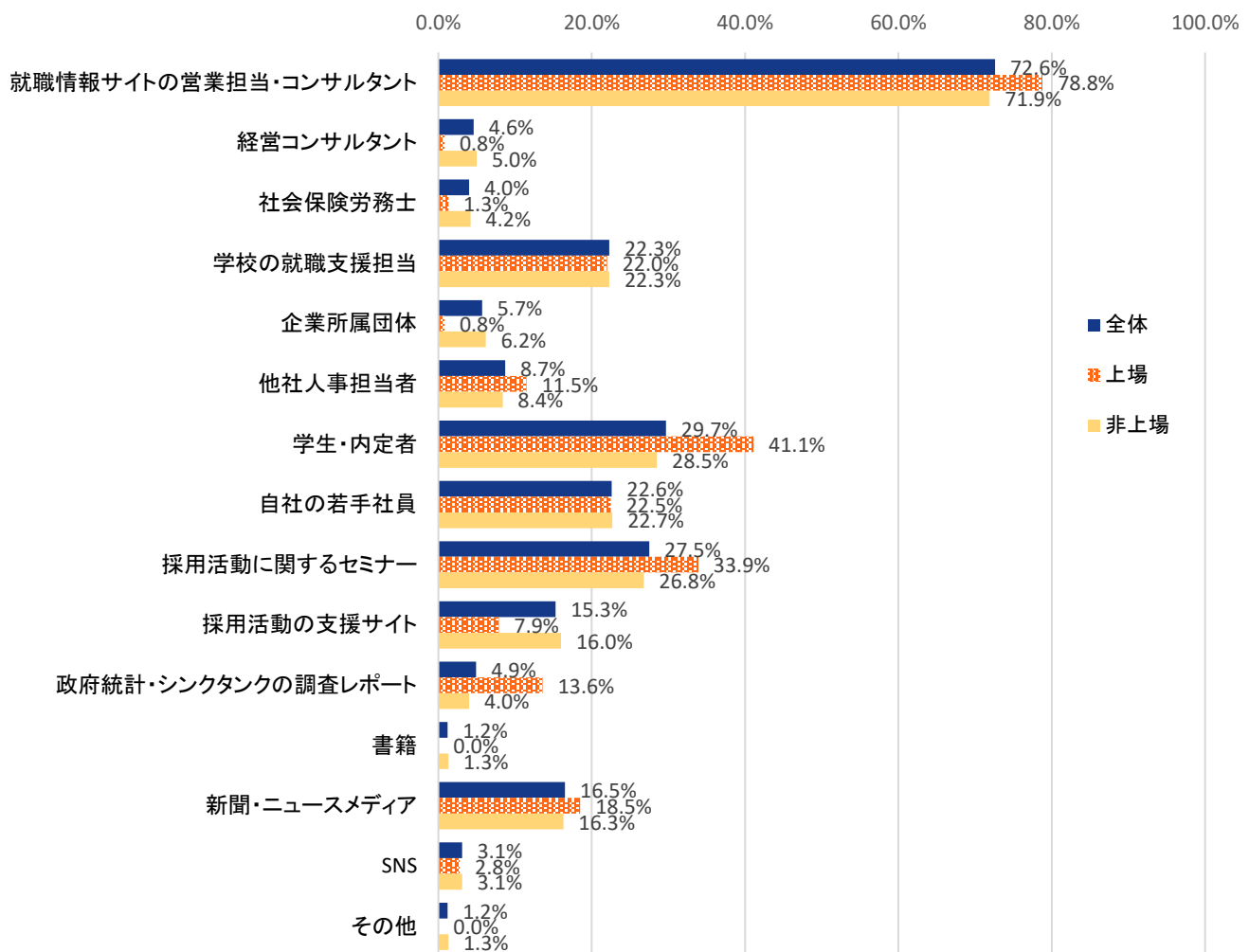


■採用・育成計画、活動に大きく影響を与える情報提供元はどこか(3つまで)

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1755	161	1594	668	1087
就職情報サイトの営業担当・コンサルタント	72.6%	78.8%	71.9%	72.0%	72.9%
経営コンサルタント	4.6%	0.8%	5.0%	5.0%	4.4%
社会保険労務士	4.0%	1.3%	4.2%	4.3%	3.8%
学校の就職支援担当	22.3%	22.0%	22.3%	25.5%	20.5%
企業所属団体	5.7%	0.8%	6.2%	7.9%	4.4%
他社人事担当者	8.7%	11.5%	8.4%	7.9%	9.1%
学生・内定者	29.7%	41.1%	28.5%	27.4%	31.0%
自社の若手社員	22.6%	22.5%	22.7%	21.4%	23.4%
採用活動に関するセミナー	27.5%	33.9%	26.8%	26.9%	27.8%
採用活動の支援サイト	15.3%	7.9%	16.0%	15.3%	15.3%
政府統計・シンクタンクの調査レポート	4.9%	13.6%	4.0%	4.3%	5.2%
書籍	1.2%	—	1.3%	1.0%	1.4%
新聞・ニュースメディア	16.5%	18.5%	16.3%	17.7%	15.9%
SNS	3.1%	2.8%	3.1%	3.1%	3.1%
その他	1.2%	—	1.3%	1.2%	1.2%

*新規設問のため過去データなし

採用・育成計画、活動に大きく影響を与える情報提供元(3つまで複数選択可)



■新卒採用のゴールとして重視していること(5項目の中で1～5位まで順位付け)

【1位(5項目の中でもっとも重視していること)】

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1697	159	1538	635	1062
採用予定人数を達成すること	27.0%	23.2%	27.4%	28.3%	26.4%
自社の職務の適性が高い人を多く採用すること	36.3%	43.8%	35.5%	37.9%	35.4%
自社の社風にあう人を多く採用すること	18.6%	13.8%	19.1%	15.8%	20.1%
自社のハイパフォーマーに似た要件を持つ人材を多く採用すること	5.2%	11.5%	4.5%	3.7%	6.0%
入社後の定着率を上げること	12.9%	7.7%	13.5%	14.3%	12.2%

【2位】

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1697	159	1538	635	1062
採用予定人数を達成すること	12.0%	15.1%	11.6%	12.5%	11.7%
自社の職務の適性が高い人を多く採用すること	25.5%	23.9%	25.7%	26.9%	24.7%
自社の社風にあう人を多く採用すること	29.9%	29.6%	29.9%	26.9%	31.6%
自社のハイパフォーマーに似た要件を持つ人材を多く採用すること	9.9%	12.6%	9.6%	11.5%	9.0%
入社後の定着率を上げること	22.7%	18.8%	23.1%	22.2%	22.9%

【3位】

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1697	159	1538	635	1062
採用予定人数を達成すること	13.1%	15.1%	12.9%	11.2%	14.2%
自社の職務の適性が高い人を多く採用すること	19.2%	6.9%	20.5%	19.3%	19.1%
自社の社風にあう人を多く採用すること	27.1%	28.0%	27.1%	29.4%	25.9%
自社のハイパフォーマーに似た要件を持つ人材を多く採用すること	16.4%	20.6%	15.9%	19.2%	14.8%
入社後の定着率を上げること	24.2%	29.4%	23.6%	20.9%	26.0%

【4位】

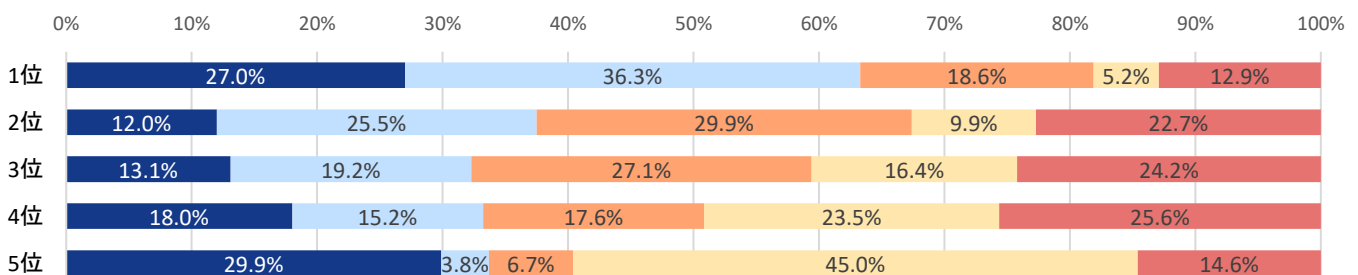
	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1697	159	1538	635	1062
採用予定人数を達成すること	18.0%	23.0%	17.4%	15.6%	19.3%
自社の職務の適性が高い人を多く採用すること	15.2%	16.9%	15.1%	12.7%	16.7%
自社の社風にあう人を多く採用すること	17.6%	19.2%	17.5%	19.1%	16.8%
自社のハイパフォーマーに似た要件を持つ人材を多く採用すること	23.5%	12.8%	24.7%	25.4%	22.5%
入社後の定着率を上げること	25.6%	28.1%	25.3%	27.2%	24.7%

【5位(5項目の中でもっとも優先度が低いこと)】

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1697	159	1538	635	1062
採用予定人数を達成すること	29.9%	23.6%	30.6%	32.5%	28.5%
自社の職務の適性が高い人を多く採用すること	3.8%	8.5%	3.2%	3.2%	4.1%
自社の社風にあう人を多く採用すること	6.7%	9.4%	6.4%	8.8%	5.6%
自社のハイパフォーマーに似た要件を持つ人材を多く採用すること	45.0%	42.5%	45.3%	40.2%	47.7%
入社後の定着率を上げること	14.6%	15.9%	14.4%	15.3%	14.1%

新卒採用のゴールとして重視していること
(1～5位まで順位付け)

- 採用予定人数を達成すること
- 自社の職務の適性が高い人を多く採用すること
- 自社の社風にあう人を多く採用すること
- 自社のハイパフォーマーに似た要件を持つ人材を多く採用すること
- 入社後の定着率を上げること



【24年卒学生への対応の工夫】

■入学初年度からコロナ禍で過ごしてきた24年卒の学生に対して、例年と対応の仕方を変えている点

業種	対応の仕方を変えている点
サービス・インフラ	対面での学内生活が少ない状況を余儀なくされ、採用活動に関する情報共有（特に先輩、友人間など）が例年に比べて少なく、就職活動の進め方がわからない、もしくは就活への不安感が例年に比べて大きい世代と聞いている。説明会の場では、自社説明だけでなく、そういった不安感を軽減できるような話も出来ればと考えている。
サービス・インフラ	各種医療職の対面での実習時間数が減少しており、実践的な手技の獲得が出来ていない、また自信がない学生が多くみられる。職種別の新人研修の充実をアピールしたい。また、コミュニケーションスキルが低いように感じられるため、採用側のハードルを下げる必要がある。
サービス・インフラ	思い描いていた学生生活と異なる面もあるかもしれないが、かえってそれを哀れむような対応はしないよう心掛けている。学生の皆さんは行動が制限されている中で、むしろ我々とは違った経験をしてくれていると思うので、そういう面を引き出していきたいと考えている。
製造（建設除く）	従来の「学生時代に力を入れたことを教えてください」などの質問では、学生も回答に悩んだり、詮索する傾向がみられるため、質問の意図がよりわかりやすく伝わるように解説動画をセットしたり、質問の仕方をより丁寧にするよう心がけている。
サービス・インフラ	入社後は特に予定しておりませんが、コロナ禍で行事などを通常通りに楽しむことが出来ていないのではと思い、入社前までは研修などは最低限にして、学生としての休日を思う存分楽しんで過ごしていただくように伝えています。
製造（建設除く）	今の学生はWEB活用が身近で操作が上手であり、それに対して不慣れな操作を見せない事。WEBを強いられてきた反動か、実際に目で見て判断してみたいと言った一定数のニーズもある為、そこを意識してアピールした。
建設	全体的にwebでの会社説明会や面接が増えている状況なので、無理やり会社に来させず、なるべく本人の希望に沿うような面接等の実施方法で行っている。（対面でもwebでも選考の不利有利がないことを伝えた上で）
製造（建設除く）	「見捨てられた世代だ」と実際に話していた学生がいたため、学生の気持ちに寄り添う、という点を最重要とし対応する。（誰だって不安、何をしたらいいかわからない学生へ実体験のアドバイス、など）
ソフトウェア・通信	入社初年度からコロナ禍で少していることを認識し、Web対応ができない会社は選ばれにくいことを人事と経営陣や役職者へ共有しできる限り理解をしてもらうこと。それ以外は今後検討予定です。
建設	「学生時代に最も打ち込んだことは？」に類する質問は「これまでに……」に変更・不安感の強い学生が多いと想像するので、アイスブレイクとどのような活動を推奨するか話す時間を多くする
サービス・インフラ	学生時代の頑張ったこと等でアルバイトや部活動を挙げる学生が多いが、そういった活動も自粛していた期間が長くあったと心得た上で、もし話があればという形で質問するようにしている。
商社	これまでの学生と違い、一般的なガクチカを経験できない学生が増えると感じるため、学業行動（履修履歴）における質問の割合を増やすことを検討している。
ソフトウェア・通信	面接時に「ガクチカ」を聞かないこと（大学生らしいイベントを経験していないと聞いているため、私生活や趣味など、答えやすい質問で代替する予定）。
ソフトウェア・通信	学生時代に力を入れたことについて実施できない学生が多いと予測し、やったことではなくやったことに対する工夫した・考えたことを評価するように変化
商社	学生時代に力を入れた事の選考ハードルを下げた。コロナ禍において主体的に活動できる事項が限られていた可能性があるため、その点を鑑みての対応。
サービス・インフラ	授業においてもスムーズなWEB説明などには慣れていると思うので、説明会や面接時においてスムーズな流れで対応できるよう注意をしています。
商社	遠方からくる学生に対しては、臨機応変にWEB面接を案内する、あるいは対面なら一次面接と二次面接を同時に行うなど対応をとっています。
ソフトウェア・通信	学生時代に力を入れたことに関しては、コロナ禍だったからこそ制限のある中でどのように行動したのか等聞き方を工夫している。
サービス・インフラ	特に工夫ということでないが、コロナ禍での学生生活を前提とした面接（質問内容の決定）を行っている。
製造（建設除く）	基本的には変えないが、できる限り個人の特性に合わせたコミュニケーションを取るよう意識している。
サービス・インフラ	人との繋がりを求めている学生が多いように感じるので、社員との交流を増やすように工夫している。
商社	これまでの学生さんと変わらず、一人ひとりに向き合いながら活動を進めていこうと考えています。
ソフトウェア・通信	対面を希望する学生が多いので、コロナの状況を踏まえ、対面での対応回数を増やそうとしている。
建設	活動実績を残すことが困難だったと思われるため、実績より意欲を重視した選考を行う予定です
商社	オンラインでの授業が多かったと思うので、オンラインでの企業セミナーの実施数の増加。

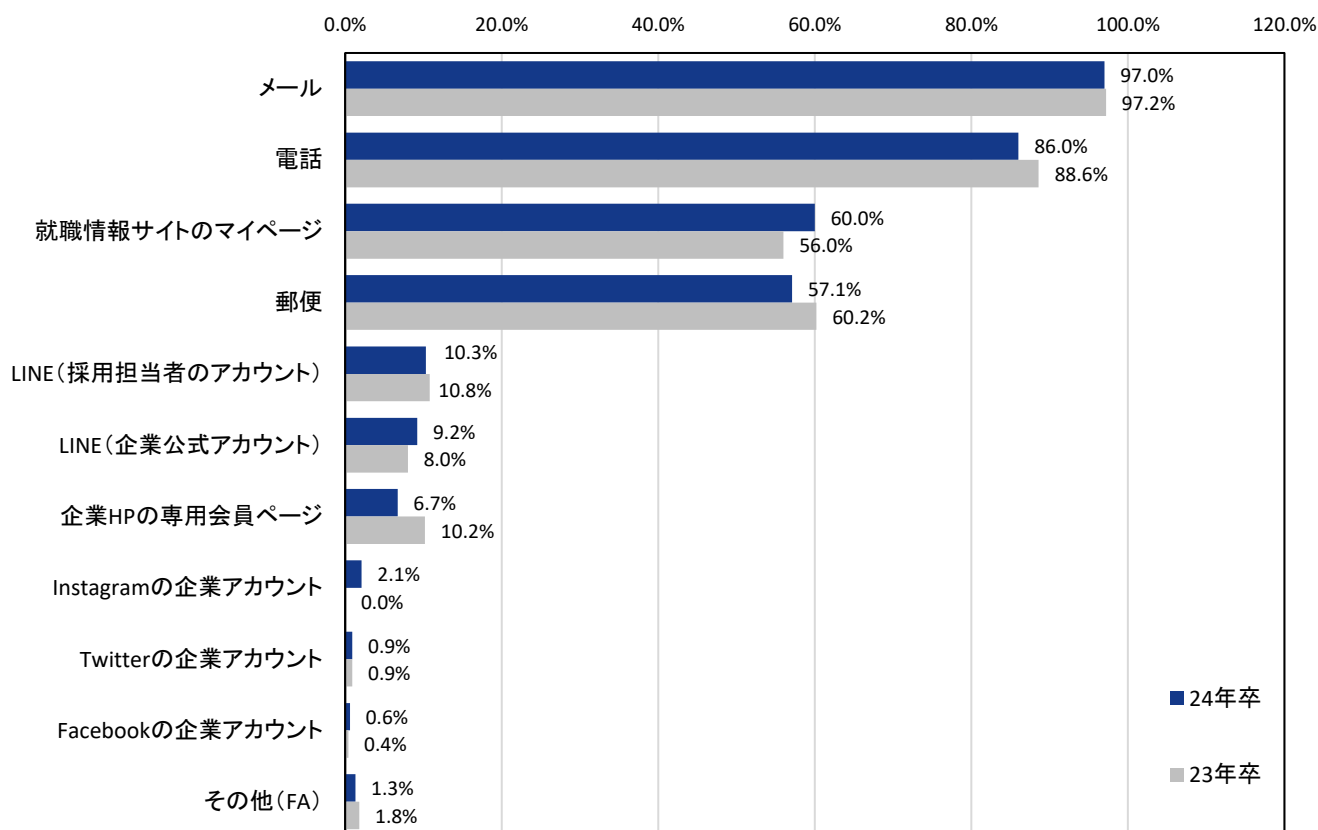
【学生との連絡手段・SNS活用について】

■学生と個別の連絡をする際に用いる連絡手段(複数回答)

	全体	上場	非上場	製造	非製造		23年卒
回答数	1,940	172	1,768	729	1,211		2,470
電話	86.0%	89.2%	85.7%	86.0%	86.0%		88.6%
メール	97.0%	97.1%	97.0%	96.8%	97.0%		97.2%
郵便	57.1%	54.3%	57.4%	56.6%	57.4%		60.2%
就職情報サイトのマイページ	60.0%	61.5%	59.9%	62.0%	58.9%		56.0%
企業HPの専用会員ページ	6.7%	15.8%	5.8%	6.8%	6.7%		10.2%
LINE(企業公式アカウント)	9.2%	10.2%	9.1%	4.8%	11.6%		8.0%
LINE(採用担当者のアカウント)	10.3%	10.5%	10.3%	8.2%	11.5%		10.8%
Facebookの企業アカウント	0.6%	0.4%	0.6%	0.1%	0.9%		0.4%
Twitterの企業アカウント	0.9%	1.3%	0.9%	1.1%	0.8%		0.9%
Instagramの企業アカウント*	2.1%	1.2%	2.2%	1.7%	2.3%		-
その他	1.3%	3.6%	1.1%	1.8%	1.0%		1.8%

*24年卒調査から選択肢追加

学生と個別の連絡をする際に用いる連絡手段



■もっとも頻繁に使用する連絡手段

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,901	171	1,730	716	1,185
電話	12.2%	11.7%	12.3%	12.4%	12.2%
メール	53.5%	47.7%	54.0%	58.2%	50.8%
郵便	1.2%	—	1.3%	0.7%	1.5%
就職情報サイトのマイページ	24.4%	29.1%	23.9%	22.9%	25.3%
企業HPの専用会員ページ	1.9%	5.8%	1.5%	1.7%	2.0%
LINE(企業公式アカウント)	4.1%	3.0%	4.2%	1.4%	5.5%
LINE(採用担当者のアカウント)	2.6%	2.8%	2.5%	2.7%	2.5%
Facebookの企業アカウント	0.2%	—	0.2%	—	0.2%
Twitterの企業アカウント	—	—	—	—	—
その他	—	—	—	—	—

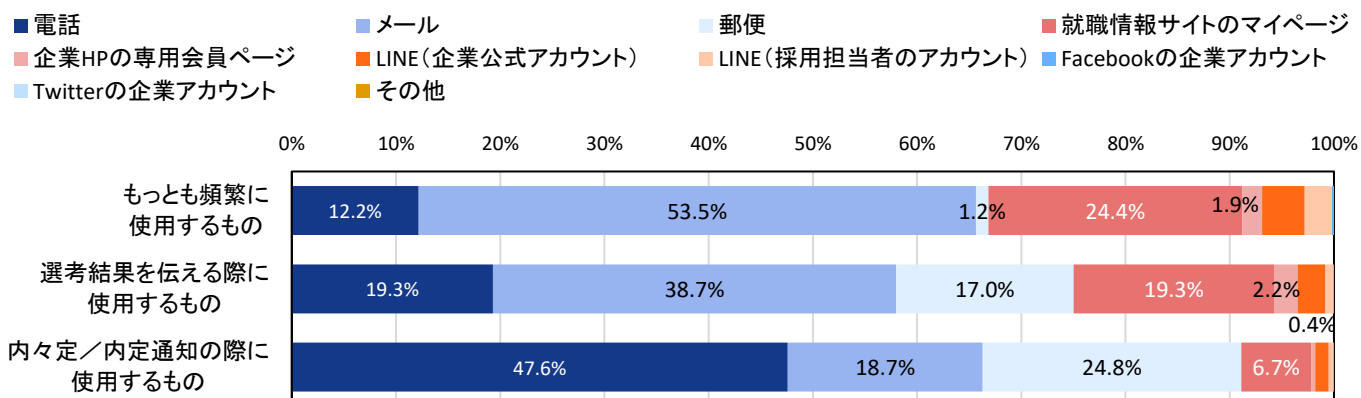
■選考結果を伝える際に使用する連絡手段

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,885	170	1,715	711	1,174
電話	19.3%	22.9%	18.9%	19.7%	19.1%
メール	38.7%	37.6%	38.8%	43.2%	36.1%
郵便	17.0%	3.6%	18.4%	16.2%	17.5%
就職情報サイトの個人ページ	19.3%	26.8%	18.5%	17.4%	20.3%
企業HPの専用会員ページ	2.2%	6.4%	1.8%	1.9%	2.4%
LINE(企業公式アカウント)	2.7%	2.7%	2.7%	0.7%	3.8%
LINE(採用担当者のアカウント)	0.8%	—	0.9%	1.0%	0.7%
Facebookの企業アカウント	—	—	—	—	—
Twitterの企業アカウント	—	—	—	—	—
その他	—	—	—	—	—

■内々定／内定通知の際に使用する連絡手段

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,864	167	1,697	702	1,162
電話	47.6%	70.5%	45.3%	44.0%	49.6%
メール	18.7%	15.7%	19.0%	22.0%	16.9%
郵便	24.8%	8.3%	26.5%	25.7%	24.3%
就職情報サイトのマイページ	6.7%	4.5%	6.9%	6.5%	6.7%
企業HPの専用会員ページ	0.4%	0.5%	0.4%	0.7%	0.3%
LINE(企業公式アカウント)	1.3%	0.4%	1.3%	0.5%	1.7%
LINE(採用担当者のアカウント)	0.5%	—	0.5%	0.6%	0.4%
Facebookの企業アカウント	—	—	—	—	—
Twitterの企業アカウント	—	—	—	—	—
その他	—	—	—	—	—

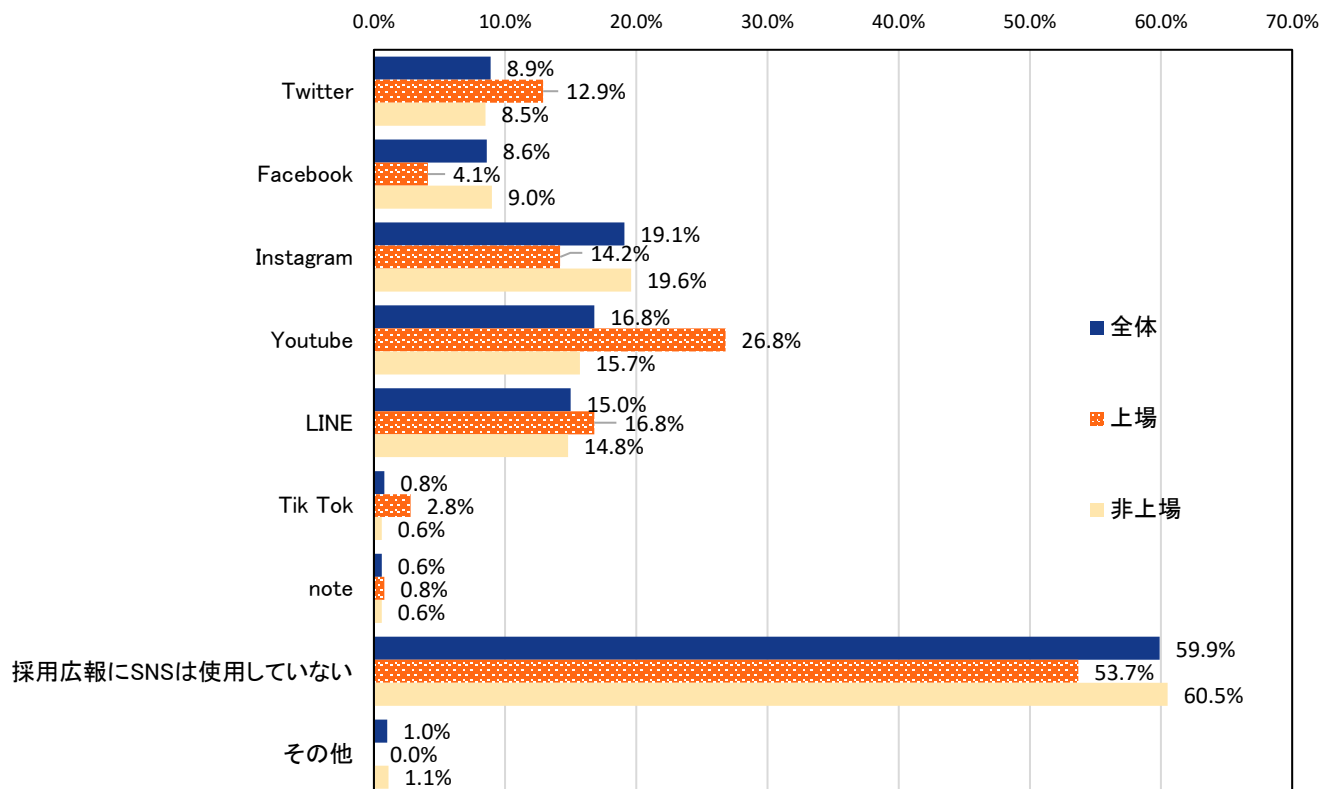
各場面で使用する連絡手段



■採用広報に使用しているSNS(複数回答)

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1759	163	1596	666	1093
Twitter	8.9%	12.9%	8.5%	7.0%	10.0%
Facebook	8.6%	4.1%	9.0%	8.4%	8.7%
Instagram	19.1%	14.2%	19.6%	18.1%	19.7%
Youtube	16.8%	26.8%	15.7%	18.3%	15.9%
LINE	15.0%	16.8%	14.8%	8.7%	18.6%
Tik Tok	0.8%	2.8%	0.6%	0.9%	0.8%
note	0.6%	0.8%	0.6%	0.2%	0.9%
採用広報にSNSは使用していない	59.9%	53.7%	60.5%	61.8%	58.8%
その他	1.0%	—	1.1%	1.1%	0.9%

採用広報に使用しているSNS



【既卒者採用について】

■ 既卒者の応募受け入れを行っているか、またその採用率は？

	全体	上場	非上場	製造	非製造	23年卒
回答数	2,036	181	1,855	765	1,271	2,593
新卒として受け入れる(予定)	53.2%	50.7%	53.4%	51.1%	54.4%	52.0%
中途枠で受け入れる(予定)	17.8%	15.2%	18.0%	16.7%	18.3%	13.5%
受け入れない(予定)	10.4%	11.9%	10.3%	11.7%	9.8%	13.9%
未定	18.6%	22.2%	18.3%	20.6%	17.5%	20.6%

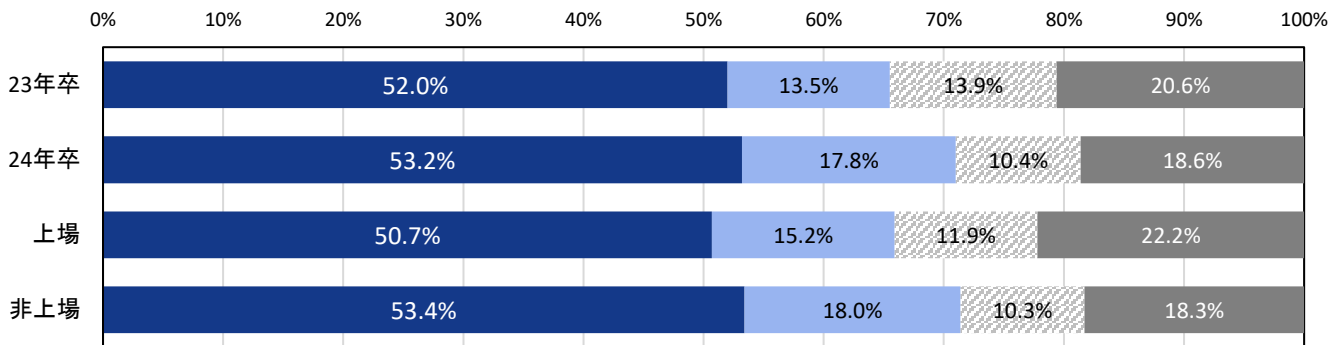
既卒者の応募受け入れを行っているか
また、その採用率は

■ 新卒として受け入れる(予定)

■ 中途枠で受け入れる(予定)

■ 受け入れない(予定)

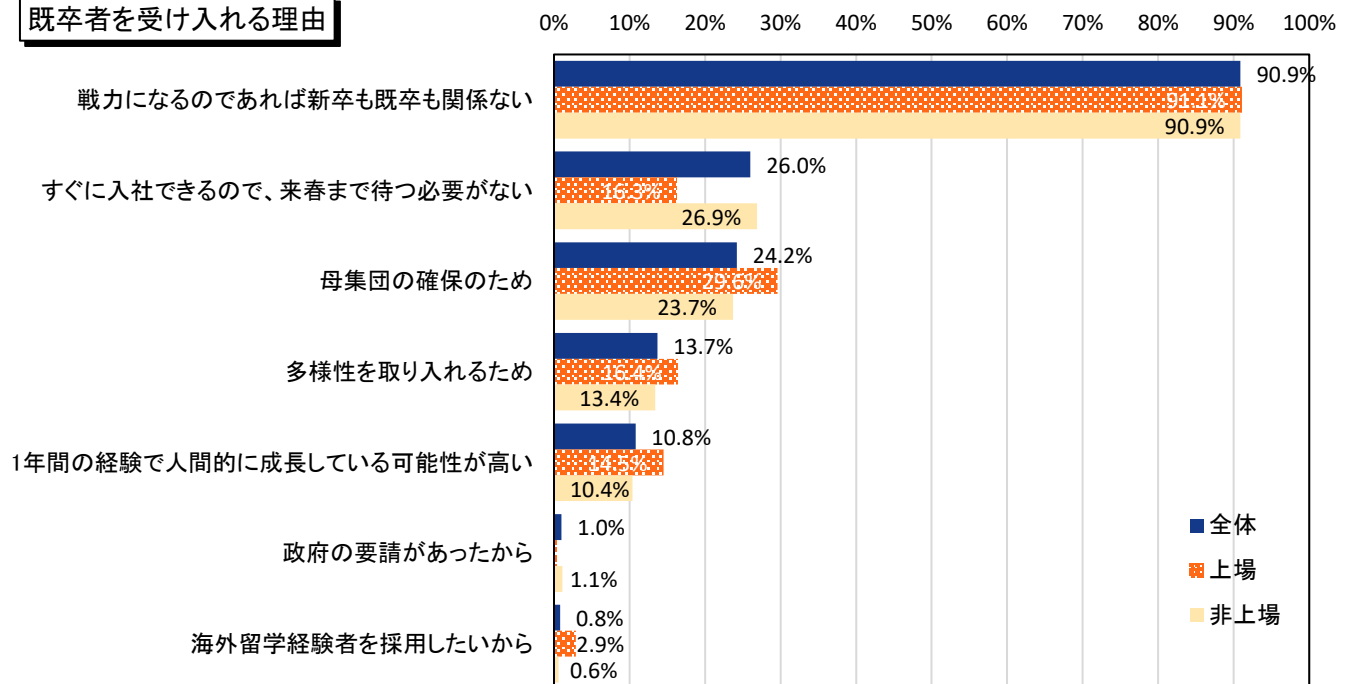
■ 未定



■ 既卒者を受け入れる理由(複数回答)

	全体	上場	非上場	製造	非製造	23年卒
回答数	1,345	111	1,234	484	861	1,585
戦力になるのであれば新卒も既卒も関係ない	90.9%	91.1%	90.9%	91.9%	90.4%	90.5%
政府の要請があったから	1.0%	0.4%	1.1%	1.4%	0.8%	1.7%
すぐに入社できるので、来春まで待つ必要がない	26.0%	16.3%	26.9%	27.6%	25.2%	23.9%
1年間の経験で人間的に成長している可能性が高い	10.8%	14.5%	10.4%	9.6%	11.4%	12.0%
母集団の確保のため	24.2%	29.6%	23.7%	23.9%	24.3%	19.6%
多様性を取り入れるため	13.7%	16.4%	13.4%	10.2%	15.5%	13.2%
海外留学経験者を採用したいから	0.8%	2.9%	0.6%	0.6%	0.9%	1.0%

既卒者を受け入れる理由

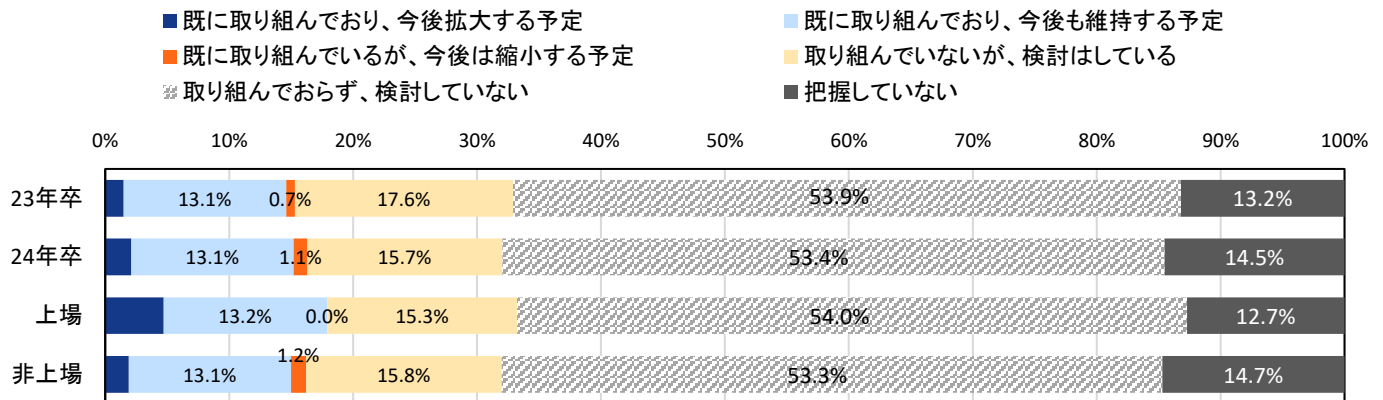


【障がい者採用について】

■新卒採用において障がい者採用に対する取り組みを実施しているか

	全体	上場	非上場	製造	非製造	23年卒
回答数	1,869	169	1,700	714	1,155	2,331
既に取り組んでおり、今後拡大する予定	2.1%	4.7%	1.9%	2.2%	2.1%	1.5%
既に取り組んでおり、今後も維持する予定	13.1%	13.2%	13.1%	12.6%	13.4%	13.1%
既に取り組んでいるが、今後は縮小する予定	1.1%	—	1.2%	0.8%	1.3%	0.7%
取り組んでいないが、検討はしている	15.7%	15.3%	15.8%	16.1%	15.5%	17.6%
取り組んでおらず、検討していない	53.4%	54.0%	53.3%	53.9%	53.1%	53.9%
把握していない	14.5%	12.7%	14.7%	14.3%	14.6%	13.2%

新卒採用において障がい者採用に対する取り組みを実施しているか



【参考】

■中途採用

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,858	167	1,691	711	1,147
既に取り組んでおり、今後拡大する予定	3.4%	6.7%	3.1%	3.7%	3.3%
既に取り組んでおり、今後も維持する予定	22.4%	23.1%	22.3%	22.0%	22.6%
既に取り組んでいるが、今後は縮小する予定	2.3%	0.8%	2.4%	1.6%	2.7%
取り組んでいないが、検討はしている	15.5%	10.6%	16.1%	15.8%	15.4%
取り組んでおらず、検討していない	41.5%	44.2%	41.2%	42.0%	41.2%
把握していない	14.9%	14.6%	14.9%	14.9%	14.8%

■非正規(アルバイト)

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,850	170	1,680	702	1,148
既に取り組んでおり、今後拡大する予定	3.1%	5.3%	2.9%	1.5%	4.0%
既に取り組んでおり、今後も維持する予定	21.5%	22.0%	21.5%	10.9%	27.6%
既に取り組んでいるが、今後は縮小する予定	1.6%	—	1.8%	1.0%	2.0%
取り組んでいないが、検討はしている	8.8%	6.7%	9.0%	7.6%	9.5%
取り組んでおらず、検討していない	47.6%	41.2%	48.3%	59.7%	40.7%
把握していない	17.3%	24.7%	16.5%	19.2%	16.2%

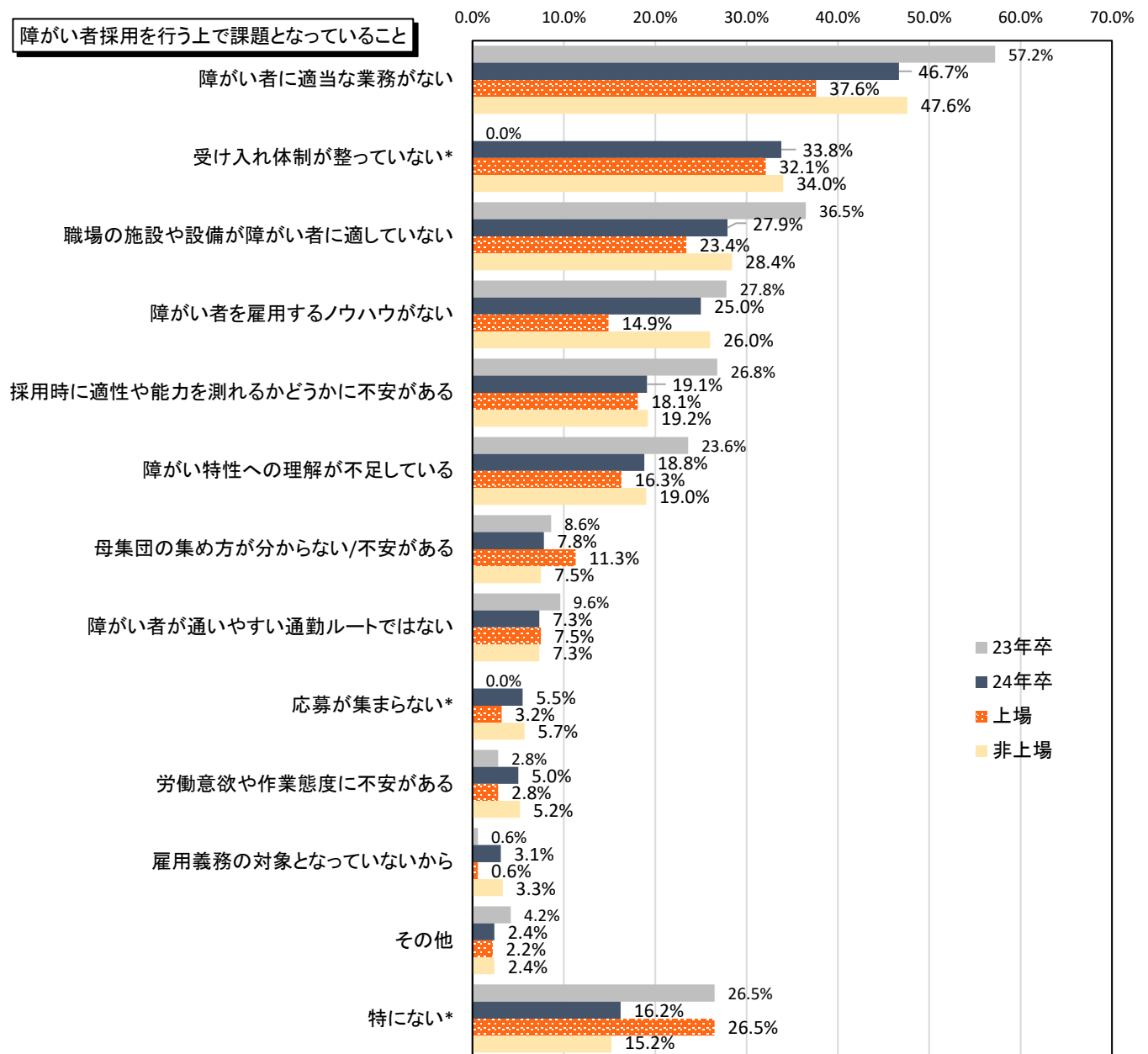
■非正規(派遣・嘱託社員・契約社員など)

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,847	169	1,678	703	1,144
既に取り組んでおり、今後拡大する予定	3.1%	8.1%	2.6%	2.0%	3.7%
既に取り組んでおり、今後も維持する予定	20.5%	26.8%	19.9%	17.2%	22.4%
既に取り組んでいるが、今後は縮小する予定	2.1%	0.4%	2.3%	1.7%	2.4%
取り組んでいないが、検討はしている	8.8%	8.7%	8.8%	8.1%	9.2%
取り組んでおらず、検討していない	46.9%	32.4%	48.4%	52.3%	43.8%
把握していない	18.5%	23.5%	18.0%	18.6%	18.5%

■障がい者採用を行う上で課題となっていること(複数回答)

	全体	上場	非上場	製造	非製造	23年卒
回答数	1,747	151	1,596	675	1,072	1,926
母集団の集め方が分からない/不安がある	7.8%	11.3%	7.5%	9.5%	6.9%	8.6%
採用時に適性や能力を測れるかどうかに不安がある	19.1%	18.1%	19.2%	20.5%	18.2%	26.8%
障がい者を雇用するノウハウがない	25.0%	14.9%	26.0%	30.2%	22.0%	27.8%
障がい特性への理解が不足している	18.8%	16.3%	19.0%	20.5%	17.7%	23.6%
障がい者に適当な業務がない	46.7%	37.6%	47.6%	47.4%	46.4%	57.2%
労働意欲や作業態度に不安がある	5.0%	2.8%	5.2%	6.4%	4.2%	7.2%
障がい者が通しやすい通勤ルートではない	7.3%	7.5%	7.3%	8.3%	6.7%	9.6%
職場の施設や設備が障がい者に適していない	27.9%	23.4%	28.4%	33.3%	24.8%	36.5%
雇用義務の対象となっていないから	3.1%	0.6%	3.3%	2.6%	3.4%	4.2%
受け入れ体制が整っていない*	33.8%	32.1%	34.0%	38.1%	31.3%	-
応募が集まらない*	5.5%	3.2%	5.7%	5.9%	5.3%	-
その他	2.4%	2.2%	2.4%	2.7%	2.2%	4.2%
特になし*	16.2%	26.5%	15.2%	11.5%	19.0%	-

*24年卒調査から選択肢追加



*24年卒調査から選択肢追加

【採用活動の方針転換への対応】

【設問フォームに記載した導入文】

2022年6月、政府は「25年卒以降、一定の要件を満たしたインターンシップについては、取得した学生情報を広報活動・採用選考活動に活用することが可能」として、「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」を一部改正しました。

参考URL: <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/PDF/20220613002set.pdf>

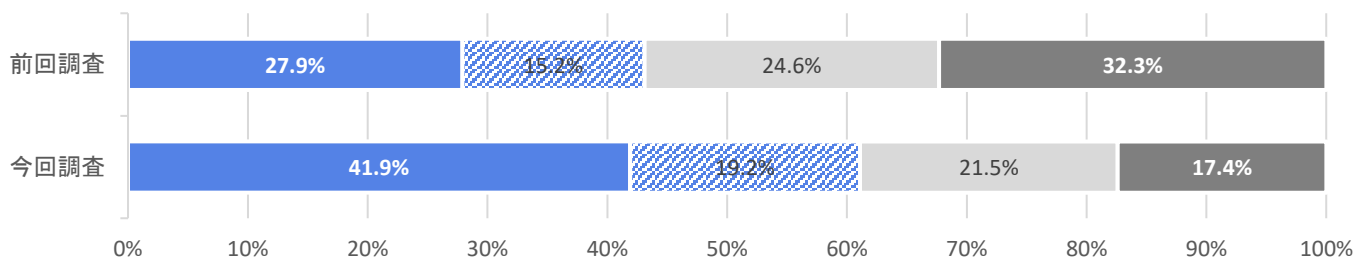
このことについてお聞きます。

■今回改正された「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」の理解について

n=1,841	全体	上場	非上場	製造	非製造	前回調査
改正の内容を読み、おおむね理解している	41.9%	67.1%	39.3%	39.3%	43.4%	27.9%
改正の内容を読んだが、あまり理解していない	▲ 19.2%	■ 15.8%	▲ 19.5%	▲ 18.3%	▲ 19.7%	▼ 15.2%
改正されたことは知っていたが、内容は読んでいない	▲ 21.5%	■ 11.9%	▲ 22.5%	▲ 24.1%	▲ 20.1%	■ 24.6%
改正されたことを知らなかった	■ 17.4%	▼ 5.2%	▲ 18.6%	▲ 18.3%	■ 16.8%	▲ 32.3%

改正されたインターンシップの考え方について

- 改正の内容を読み、おおむね理解している
- ▲ 改正の内容を読んだが、あまり理解していない
- 改正されたことは知っていたが、内容は読んでいない
- 改正されたことを知らなかった



【設問フォームに記載した導入文】

25年卒以降のインターンシップにおいて取得した学生情報を採用活動に活用できるのは、インターンシップに類する取り組みのうち下記の「タイプ3」「タイプ4」に当てはまるものに限られることになっています。

＜インターンシップに類する取り組みの4分類＞

タイプ1: オープン・カンパニー

タイプ2: キャリア教育(プレ・インターンシップを含む)

タイプ3: 汎用的能力・専門能力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

■ インターンシップに類する取り組みのうち、
「タイプ3」「タイプ4」で必須となっている項目についての実施状況

	既に実施している	24年卒から取り組んでいる/取り組む予定	25年卒から取り組む予定	実施したいが、難しいと思う	実施するつもりはない
n=1,716					
就業体験がある	32.9%	5.7%	5.4%	34.9%	21.0%
職場社員が指導し、フィードバックがある	32.8%	6.4%	6.6%	33.5%	20.7%
日数の半分以上、職場で実施される (テレワークが常態化している場合はテレワーク含む)	26.4%	5.0%	6.3%	36.6%	25.7%
日数が5日以上ある (専門能力活用型は2週間以上)	11.7%	2.9%	5.2%	42.0%	38.2%
学業に配慮した日程で実施される (夏休みなど、休校期間での実施)	37.1%	6.3%	7.3%	27.3%	21.9%
募集要項について必要な情報開示が行われる	33.1%	6.8%	10.4%	26.9%	22.8%

【前回調査】※マイナビ2023年卒企業新卒内定状況調査(9～10月実施)

	既に実施している	24年卒から取り組む予定	実施したいが、難しいと思う	実施するつもりはない
就業体験がある	34.8%	7.8%	29.8%	27.6%
職場社員が指導し、フィードバックがある	36.9%	10.1%	27.8%	25.3%
日数の半分以上、職場で実施される (テレワークが常態化している場合はテレワーク含む)	30.5%	6.9%	28.3%	34.2%
日数が5日以上ある (専門能力活用型は2週間以上)	12.4%	3.5%	32.4%	51.7%
学業に配慮した日程で実施される (夏休みなど、休校期間での実施)	45.3%	9.5%	20.2%	24.9%
募集要項について必要な情報開示が行われる	40.0%	14.5%	19.5%	26.0%

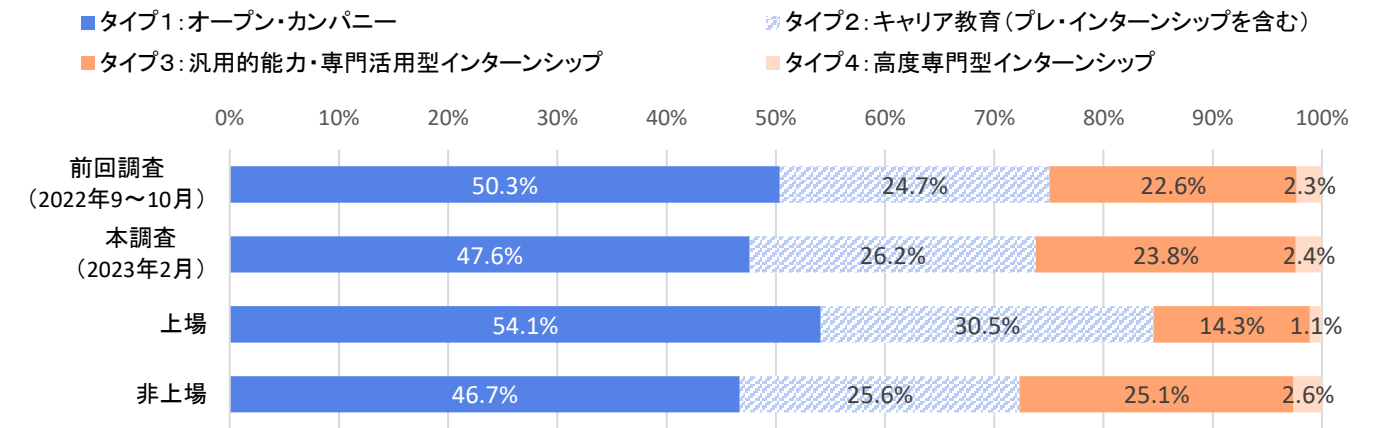
■24年卒のインターンシップは前述の4タイプのうちどれに該当するか

n=1,134	全体	上場	非上場	製造	非製造	前回調査*
タイプ1:オープン・カンパニー	47.6%	54.1%	46.7%	46.0%	48.7%	50.3%
タイプ2:キャリア教育(プレ・インターンシップを含む)	▲ 26.2%	▲ 30.5%	▲ 25.6%	▲ 23.9%	▲ 27.5%	▲ 24.7%
タイプ3:汎用的能力・専門活用型インターンシップ	▲ 23.8%	■ 14.3%	▲ 25.1%	▲ 25.9%	▲ 22.5%	▲ 22.6%
タイプ4:高度専門型インターンシップ	▼ 2.4%	▼ 1.1%	▼ 2.6%	▼ 4.2%	▼ 1.4%	▼ 2.3%

※「実施しない」は除く

*マイナビ2023年卒企業新卒内定状況調査

24年卒のインターンシップは前述の4タイプのうちどれに該当するか



【26年卒採用について】

■26年卒では専門性人材の採用において、柔軟な対応をすることが検討されていることについて、自社で検討していること

業種	検討していること
建設	専門性を持った人材は、直ぐには育たない。一時的なインターンシップで無く、将来を見据えて目標を持った学生さんが、専門分野に1年から3年の間で、数回会社訪問が出来るようにしていただきたい。無論その中で、学生が職種とのミスマッチングもあろうかと思うが、それを見付けさせることも利点ではないかと思う。ただ、企業側の負担は多くなり、受け入れ期間も数回となるため、時間を費やして学生採用に繋がらない場合もあるが、社会貢献の一翼を担って学生を育てるという視点もあり、企業抱える様々な問題も大学へ持ち帰り、フィードバック出来るよう考える時間も与えられるので、双方で利があるんじゃないか考える。
サービス・インフラ	大卒の採用スケジュールは関東圏や大企業の早期化により、より積極的な学生が中小企業に流れにくい状況になっていると感じます。専門性人材という名のもとにさらに早期化が加速することで学生の二極化が進み、採用できる企業とそうでない企業の差が大きくなるばかりだと感じます。
建設	特になし。弊社の仕事は専門性が高いうえに労働安全衛生規則に沿った作業手順で行うので、実際に業務に就かせるのは困難。見学程度に留めている。あとはシュミレーションでの実習を行う程度である。それでも業界のことや仕事のことを認識してもらうには十分だと思っている。
サービス・インフラ	26卒以降の採用必要数が不透明な為、現状検討していることはない。状況をみて判断したい。
サービス・インフラ	世間の流れに合わせての採用活動。特に専門性の高い職種が大半なので早期に動く可能性大。
ソフトウェア・通信	現在と変わらない感じがしており、特に対応策はせず、例年通りの採用を検討している。
ソフトウェア・通信	26卒が通年採用になることを踏まえ、25卒からインターンシップの強化を行う予定。
商社	早期化に発展すると考えるので、準備等も早い段階でやっていかないといけない。
製造(建設除く)	大企業の動向を把握してから対応を検討したいと思う。
ソフトウェア・通信	検討したいが、政府の方針等が出てから検討する予定。
建設	タイプ3・タイプ4のインターンシップ導入への対策
ソフトウェア・通信	検討しているが、実施は難しいと感じている

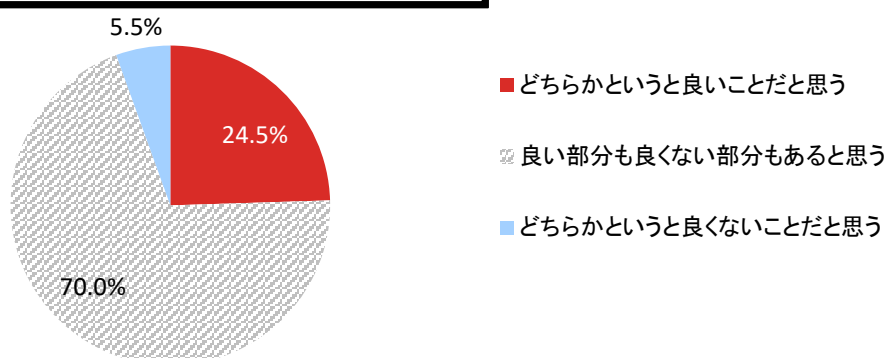
【タイムパフォーマンスについて】

*新規設問のためすべて過去データなし

■学生が就職活動においてタイパを意識することについてどう考えているか

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	2,036	181	1,855	765	1,271
どちらかという良いことだと思う	24.5%	23.9%	24.6%	25.2%	24.1%
良い部分も良くない部分もあると思う	70.0%	71.6%	69.8%	69.6%	70.2%
どちらかという良くないことだと思う	5.5%	4.5%	5.6%	5.3%	5.7%

学生が就職活動においてタイパを意識することについて



■タイパについての考えの理由

【どちらかという良いことだと思う】

そう思う理由
人生の大きなターニングポイントとなる就職活動において、後悔の無いよう、限られた時間の中でより有意義な時間を使うよう意識することは重要であり、企業もそのことを理解し対応していくべきだと考えているから。
タイパ(効率性)を意識すること自体は100%良いことと思います。仕事に間違いなく生きる意識ですので。ただし、タイパを意識したからといって就職活動にかけける時間を減らすことは薦めません。かけた時間の総量×効率性の大きさが満足いく就職活動の結果に結びつくと思います。
弊社にとっても学生にとっても、時間は命なので。相手の時間を意識できる学生は採用ポイントが上がります。
何度も接触の機会を設けることは相互理解のために役立つが、就職活動が長期にわたることは学生にとっても負担なので、効率よく情報提供したり、交流の場を設ける工夫が必要だと思うから
何事も効率的に進めることは両者(学生と会社)にとって有益である。
全てにおいて、効率を念頭に行動することは良い事で、その上で効率より優先すべき事項を検討するといった思考が求められる。
時間効率を考える思考は実際に仕事をする中で生産性を上げるといった部分で非常に重要であり、そういった思考が癖ついていることは悪いことではなく、むしろ合理的だと思います。
時間の有効活用は社会人として働く上でのスキルとして重要なため
社会人においてもタイパは重要なため
学生の本分は学業であり、就職活動よりも今できる研究等に集中してほしいから。
時間を有効に使える。学業に専念出来る為。
コロナ前までは特に膨大な時間を就職活動に費やす必要があり、学生の学業にも支障がでていたため、 オンライン等を活用し、時間効率を意識して就活をすることはいいことだと思う。
様々な業界や企業を知ることによって、自分自身にどれがマッチしているかよく考察することが出来ると考えられる為
就職前にたくさんの情報を仕入れ、いろいろ考えればミスマッチも減るのではないかと思うため。
たくさんの会社を見た方がよいので、Webだと時間コストが短縮できる
仕事の効率化はもちろん、仕事とプライベートを両立する上でも大切なことだと思います。

【良い部分と悪い部分があると思う】

そう思う理由
口コミサイトのような一見「タイパ」の良く見える方法も、信頼できる情報とは限らない。ある程度時間と手間を惜しまずに自分の目で実際の企業を見ることで、ミスマッチを減らせると考えるので。
説明会動画の視聴がタイパのため早送りで見ていると考える場合、きちんと説明したい内容が飛ばされることによって企業理解が足りないままESに進み、結果として不採用になってしまう勿体ないケースが起こることを懸念しています。
コスト意識を持つ事は必要だとは思いますが、必ずしも掛けたコストに見合った成果が生まれるとは限らない事や、社会人になってからコストや効率ばかりを意識し過ぎてしまい、仕事のプロセス軽視になってしまう可能性を懸念しているから。
無駄に時間をかけないことは重要で、きびきび活動をして短時間で成果を上げようという前提であればいいことだが、流し飛ばしで表面上の情報しかとらず(つまり狭く浅く)そういった意味で時間をかけないという前提であれば、学生にとってより良い機会の損失にもつながりもったいない面だと感じる。
会社内容の掘り下げがしっかりできているのか。業界等の研究や就職活動のための知識・理解度への偏りや不足が起きないか心配である。
環境がそうさせている部分はあるので良くないと切り捨てるつもりはない。ただ、例えば企業のPR動画などを倍速で観たとして、それで完璧に理解した気にはなっていない。時間を掛けてじっくりやることでしか得られない成果もあることを知っていてほしい。
学業に費やす時間が増えるという点では良いと感じるが、自己分析や企業分析にかかる時間が減ることで、自社への適性の薄い学生からの応募が増えることを懸念している。
「タイパ」で、より多くの情報に触れるのも大事だが、時間を掛けて深く追求することも大事だと思う。入社後の「不一致」で早期退職者を増やす要因になっているようにも感じる。
就職活動全体の情報が多く、特にSNSを中心とする限定された情報源を頼りに、効率よく活動を行い早く就職活動を終わりたいとの考えは理解は出来る。しかしながら内定後、入社後のミスマッチが発生の懸念が生じる。採用担当者としてはしっかりと会社の業態や仕事内容について理解を深めて欲しい所。
学生の貴重な時間を削っていただいているというの理解できるが、時間をかけず相互理解せず安直に採用を行えば、企業も学生も後々損することの方が多いと思う(入社しても結局転職活動で時間を割くなど)
効率性が上がる反面、時間のかかる業務を習得することに対する耐性が無くなることへの懸念
情報過多な世の中において、若年層により効率性を求める傾向が見られることは自然な流れだと思うし、ビジネスにおいては合理性が求められるのが当然なため、そうした考え方もマッチしやすいと思う。反面、ビジネスにおいても最終的には人間同士のやりとりであるため、明確な数値などで表しにくい対人関係や感情といったものに目が向きにくくなると、表面的な情報だけに振り回されたり、長期的な人間関係を築くことが難しくなるのではないかと、という懸念がある。
効率を意識しすぎて、本人が無駄だと考えることに取り掛からない可能性があります。より良い方法を考えて行動することはいいことですが、新入社員の時期は効率などは一回置いておいて、無駄だと思うことでも取り掛かることで学べることもあると考えます。
実際に足を運んで訪問することで得られる情報は非常に多いから。

【どちらかというと良くないことだと思う】

そう思う理由
人生の大きな起点である就職活動に、タイパ(効率の良さ)を求めることはよくないことだと思う。じっくり時間をかけて、悩んで、納得して決定するべきだと思う。
時間をかけないことと効率の良いことは同じようで違います。社会に出れば、時間をかけないといけなくともあれば、かける必要のないものもあります。必要性和効率性というそれぞれの視点が大切だと考えています。
やる前から、あきらめる事も増え、経験値がなかなか上がらない可能性もあると感じます。
就職・採用は“人対人”なので、効率よくしようとしても、思った通りにはいかず難しいのではないかと思います。
効率重視では質(自分の適性)よりも量(内定企業の数)になってしまい、入社後に早期退職につながるのではとの懸念があるため。(実際に自分の適性について自覚を持ってる学生は少ないと思いますが…)
タイパも重要かと思うが、それよりも、希望する仕事につけることができたかどうか、そのために努力できたかどうかのほうが重要なことだと思います。
自分の人生を決めていく作業に、何を判断基準にしてパフォーマンスの良し悪しを決めているのか、理解できない。一番時間をかけるべきことと思うが。
そもそも縁のある企業と企業とめぐり合うには時間と労力がかかる。自分自身で相性を感じることが大切で、AIなどのツールに任せてよいものではない。
就職することがゴールとなる可能性があるから。就職はゴールではなく、そこからが大切なのでもっと時間をかけて取り組んでもらいたいと思うから。

■企業として効率を重視している採用フェーズ

		全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数		2,036	181	1,855	765	1,271
OB・OG訪問		4.2%	6.9%	3.9%	5.3%	3.6%
インターンシップ・ワンデー仕事体験への応募・申し込み受付		24.2%	40.8%	22.5%	23.8%	24.4%
インターンシップ・ワンデー仕事体験の開催(対面)		16.4%	12.6%	16.8%	18.5%	15.2%
インターンシップ・ワンデー仕事体験の開催(オンライン)		12.8%	25.4%	11.5%	13.5%	12.4%
インターンシップ期間	合同企業説明会の開催(対面)	11.9%	9.1%	12.2%	12.1%	11.8%
	合同企業説明会の開催(オンライン)	10.5%	21.9%	9.3%	11.3%	10.0%
	個別企業説明会の開催(対面)	8.9%	6.9%	9.1%	10.1%	8.3%
	個別企業説明会の開催(オンライン)	11.5%	19.9%	10.6%	13.0%	10.6%
	エントリーシートの確認	6.4%	14.5%	5.6%	6.1%	6.5%
	適性検査や筆記試験の実施・結果の確認	7.5%	15.3%	6.8%	6.9%	7.9%
	面接(対面)	6.3%	5.2%	6.4%	6.9%	6.0%
	面接(オンライン)	3.9%	7.9%	3.6%	4.4%	3.7%
広報活動開始後	合同企業説明会の開催(対面)	17.9%	12.3%	18.4%	18.0%	17.8%
	合同企業説明会の開催(オンライン)	15.0%	25.1%	14.0%	16.7%	14.1%
	個別企業説明会の開催(対面)	18.6%	12.4%	19.2%	18.0%	19.0%
	個別企業説明会の開催(オンライン)	25.5%	32.6%	24.8%	26.5%	24.9%
	エントリーシートの確認	15.4%	23.0%	14.6%	14.8%	15.7%
	適性検査や筆記試験の実施・結果の確認	22.0%	33.2%	20.9%	18.8%	23.8%
	面接(対面)	19.7%	13.6%	20.4%	19.3%	20.0%
	面接(オンライン)	12.6%	17.7%	12.1%	12.6%	12.7%
当てはまるものはない		25.1%	15.3%	26.1%	26.1%	24.5%

■丁寧に時間をかけることを重視している採用フェーズ

		全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数		2,036	181	1,855	765	1,271
OB・OG訪問		6.8%	16.2%	5.9%	9.2%	5.5%
インターンシップ・ワンデー仕事体験への応募・申し込み受付		6.3%	5.3%	6.4%	7.4%	5.6%
インターンシップ・ワンデー仕事体験の開催(対面)		30.1%	39.5%	29.1%	34.0%	27.9%
インターンシップ・ワンデー仕事体験の開催(オンライン)		13.2%	29.2%	11.6%	13.5%	13.0%
インターンシップ期間	合同企業説明会の開催(対面)	14.5%	19.5%	14.0%	15.3%	14.0%
	合同企業説明会の開催(オンライン)	6.6%	12.8%	6.0%	8.4%	5.6%
	個別企業説明会の開催(対面)	17.0%	21.9%	16.5%	17.6%	16.7%
	個別企業説明会の開催(オンライン)	10.5%	16.9%	9.9%	11.9%	9.7%
	エントリーシートの確認	3.5%	6.8%	3.2%	4.2%	3.2%
	適性検査や筆記試験の実施・結果の確認	3.5%	4.7%	3.4%	4.1%	3.1%
	面接(対面)	15.3%	19.4%	14.9%	13.6%	16.2%
	面接(オンライン)	8.1%	18.1%	7.1%	8.6%	7.8%
広報活動開始後	合同企業説明会の開催(対面)	24.7%	25.0%	24.7%	23.0%	25.7%
	合同企業説明会の開催(オンライン)	11.7%	15.5%	11.3%	14.0%	10.4%
	個別企業説明会の開催(対面)	37.4%	36.8%	37.5%	34.3%	39.2%
	個別企業説明会の開催(オンライン)	25.8%	34.3%	24.9%	25.3%	26.0%
	エントリーシートの確認	12.5%	18.5%	11.9%	13.3%	12.0%
	適性検査や筆記試験の実施・結果の確認	11.4%	15.0%	11.0%	12.7%	10.6%
	面接(対面)	58.4%	65.2%	57.7%	55.6%	59.9%
	面接(オンライン)	26.8%	40.9%	25.3%	25.7%	27.3%
当てはまるものはない		9.4%	5.7%	9.8%	10.6%	8.8%

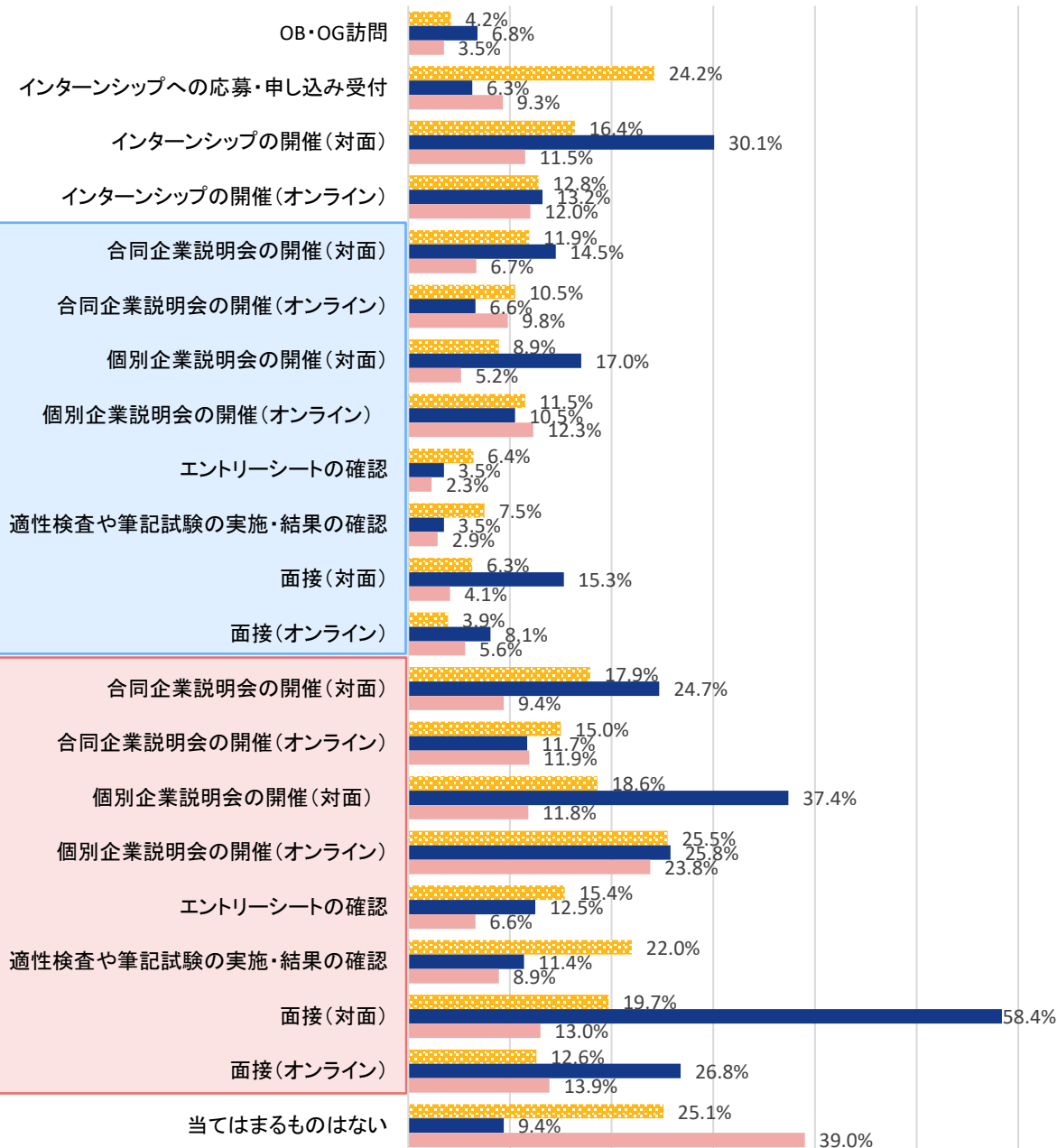
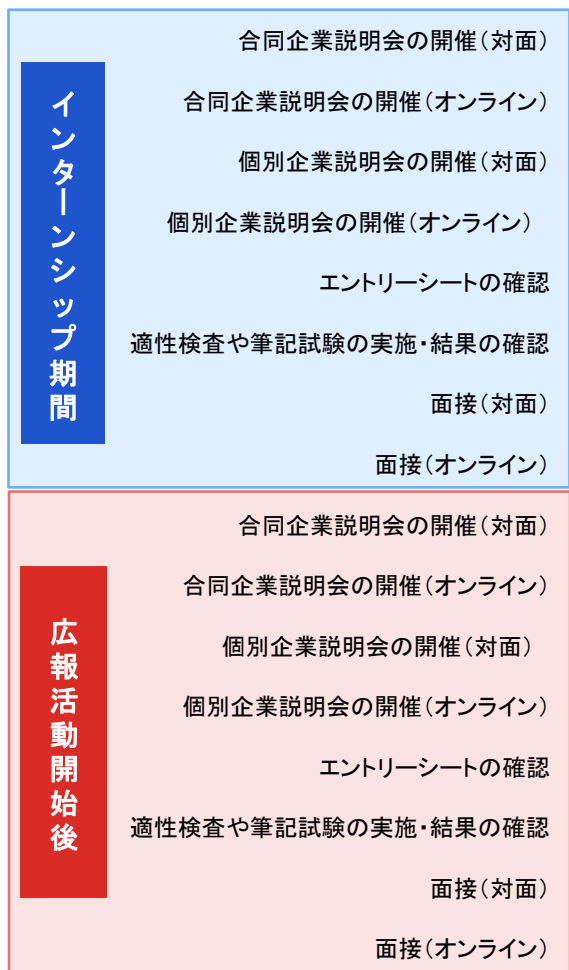
■タイプを意識する学生に応じて工夫をしている採用フェーズ

		全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数		2,036	181	1,855	765	1,271
OB・OG訪問		3.5%	8.8%	3.0%	4.5%	2.9%
インターンシップ・ワンデー仕事体験への応募・申し込み受付		9.3%	16.6%	8.5%	11.1%	8.3%
インターンシップ・ワンデー仕事体験の開催(対面)		11.5%	16.2%	11.0%	14.0%	10.1%
インターンシップ・ワンデー仕事体験の開催(オンライン)		12.0%	29.2%	10.3%	12.1%	12.0%
インターンシップ期間	合同企業説明会の開催(対面)	6.7%	10.9%	6.2%	7.5%	6.2%
	合同企業説明会の開催(オンライン)	9.8%	20.7%	8.7%	10.0%	9.7%
	個別企業説明会の開催(対面)	5.2%	8.1%	4.9%	7.3%	4.0%
	個別企業説明会の開催(オンライン)	12.3%	21.4%	11.4%	13.3%	11.7%
	エントリーシートの確認	2.3%	3.4%	2.2%	3.0%	2.0%
	適性検査や筆記試験の実施・結果の確認	2.9%	5.8%	2.6%	3.1%	2.8%
	面接(対面)	4.1%	7.1%	3.8%	4.6%	3.8%
	面接(オンライン)	5.6%	12.2%	5.0%	5.9%	5.5%
広報活動開始後	合同企業説明会の開催(対面)	9.4%	11.1%	9.2%	10.9%	8.5%
	合同企業説明会の開催(オンライン)	11.9%	23.6%	10.8%	13.6%	11.0%
	個別企業説明会の開催(対面)	11.8%	12.0%	11.8%	12.6%	11.4%
	個別企業説明会の開催(オンライン)	23.8%	29.9%	23.2%	23.9%	23.7%
	エントリーシートの確認	6.6%	11.7%	6.1%	7.6%	6.0%
	適性検査や筆記試験の実施・結果の確認	8.9%	13.0%	8.5%	7.7%	9.5%
	面接(対面)	13.0%	11.3%	13.2%	12.9%	13.0%
	面接(オンライン)	13.9%	24.9%	12.8%	15.4%	13.1%
当てはまるものはない		39.0%	36.1%	39.3%	39.5%	38.7%

採用活動の各フェーズにおける効率やタイプの意識

■ 効率を重視している ■ 時間をかけることを重視している ■ タイパを意識する学生に応じて工夫をしている

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%



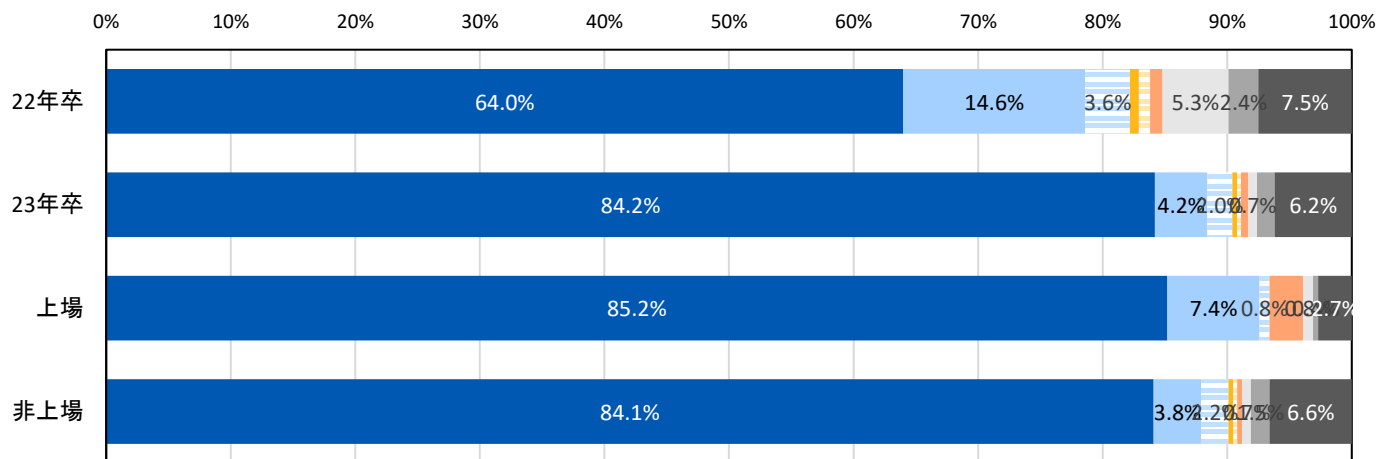
【23年卒の入社式について】

■2023年卒の入社式の実施形式

	全体	上場	非上場	製造	非製造	22年卒
回答数	1795	169	1626	663	1132	2593
対面で実施する	84.2%	85.2%	84.1%	80.8%	86.1%	64.0%
対面で実施予定だが状況に応じてWEBに変更	4.2%	7.4%	3.8%	5.1%	3.6%	14.6%
WEBと対面の両方で行い、地域で使い分ける	2.0%	0.8%	2.2%	1.2%	2.5%	3.6%
学生の希望を聞いてWEBと対面を使い分ける	0.4%	—	0.4%	0.6%	0.3%	0.7%
WEBで実施予定だが状況に応じて対面に変更	0.3%	—	0.3%	—	0.4%	0.9%
WEBで実施する	0.6%	2.7%	0.4%	0.7%	0.5%	1.0%
実施は決まっているが方法はまだ決まっていない	0.7%	0.8%	0.7%	0.6%	0.8%	5.3%
実施するかどうか未定	1.4%	0.4%	1.5%	2.3%	0.9%	2.4%
実施しない	6.2%	2.7%	6.6%	8.6%	4.9%	7.5%

2023年卒の入社式の実施形式

- 対面で実施する
- 対面で実施予定だが状況に応じてWEBに変更
- WEBと対面の両方で行い、地域で使い分ける
- 学生の希望を聞いてWEBと対面を使い分ける
- WEBで実施予定だが状況に応じて対面に変更
- WEBで実施する
- 実施は決まっているが方法はまだ決まっていない
- 実施するかどうか未定
- 実施しない



<従業員規模別>

	50人未満	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
回答数	288	302	609	214	193	139	22	28
対面で実施する	67.9%	82.3%	90.6%	88.7%	85.6%	86.3%	95.6%	68.0%
対面で実施予定だが状況に応じてWEBに変更	3.6%	3.2%	2.9%	6.6%	5.1%	3.5%	4.4%	18.3%
WEBと対面の両方で行い、地域で使い分ける	2.4%	1.9%	1.3%	1.3%	2.5%	5.0%	—	—
学生の希望を聞いてWEBと対面を使い分ける	1.0%	1.0%	—	—	0.6%	—	—	—
WEBで実施予定だが状況に応じて対面に変更	—	—	0.0%	0.2%	1.3%	0.8%	—	—
WEBで実施する	—	—	—	0.6%	0.8%	2.2%	—	10.0%
実施は決まっているが方法はまだ決まっていない	1.0%	0.5%	0.5%	0.1%	1.6%	1.4%	—	—
実施するかどうか未定	4.0%	2.4%	0.6%	1.0%	0.9%	—	—	—
実施しない	20.2%	8.7%	4.0%	1.5%	1.6%	0.8%	—	3.7%

■業種対応表

コード	アンケート上での業種	この調査結果上での業種	大分類
1	建設・設備工事・建築設計	建設	製造
2	住宅・建材・インテリア・ディスプレイ		
3	食品・農林・水産	製造（建設除く）	
4	アパレル・服飾関連		
5	繊維・化学・紙パルプ・ゴム・ガラス・セラミック		
6	薬品・化粧品		
7	鉄鋼・金属・金属製品・鉱業		
8	機械・プラント・環境・リサイクル		
9	電子・電気機器		
10	自動車・輸送用機器		
11	精密・医療機器		
12	印刷・事務機器・日用品		
13	スポーツ・玩具・ゲーム製品		
14	その他メーカー		
15	総合商社	商社	非製造
16	専門商社	小売	
17	百貨店・スーパー・コンビニ		
18	専門店	金融	
19	銀行・証券		
20	クレジット・信販・リース・その他金融		
21	生保・損保	マスコミ	
22	放送・新聞・出版		
23	広告・芸能	ソフトウェア・通信	
24	ソフトウェア・情報処理・ネット関連		
25	ゲームソフト		
26	通信	サービス・インフラ	
27	鉄道・航空		
28	陸運・海運・物流		
29	電力・ガス・エネルギー		
30	不動産		
31	給食・フードサービス		
32	ホテル・旅行		
33	医療・調剤薬局		
34	介護・福祉サービス		
35	アミューズメント・レジャー		
36	コンサルティング・調査		
37	人材サービス（派遣・紹介）		
38	教育		
39	エステ・理美容・フィットネス		
40	冠婚葬祭		
41	その他サービス		
42	官公庁・公社・団体	官公庁・公社・団体	