

# 2023年3月卒者(大学・大学院卒) 「新卒者採用に関する進捗調査」 集計結果報告

公益財団法人就職支援財団が、県内企業の2023年3月卒業予定の新卒者(大学・大学院卒)採用活動の8月時点での状況について調査しました。

## 調査の趣旨

この調査は、静岡県内企業における新卒採用活動の現時点での進捗状況を収集し、企業・学校・学生へタイムリーに情報を展開することで、今年度の企業の採用活動、学生の就職活動への対応策提言の資料としていくものです。

## 調査要領

### ■調査対象

静岡県内企業の経営者もしくは人事担当者

従業員数: 49人以下33.6%、50～99人26.9%、100～299人23.2%、300人以上16.3%

業種: 製造業30.5%、建設業12.8%、卸売・小売業17.4%、サービス業31.8%、その他7.5%

### ■調査期間

2022年8月9日～8月31日

### ■調査方法

2022年5月実施「新卒者採用に関する実態調査」(しずおか産学就職連絡会)の調査票送付先及び、新卒媒体やイベント等で新卒者を募集している企業から2,500社を抽出。調査依頼文を郵送し、WEBサイトにてアンケート回答

### ■有効回答数

453サンプル (有効回答率 18.1%)

※集計は、調査対象のプロフィール以外、非該当・不明を除いて実施。また、小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、合計が100%にならない場合がある。

<調査に関する問い合わせ先>

公益財団法人 就職支援財団

担当: 鈴木

TEL 054-271-3111

【総括】	3P
【調査結果】	
Ⅰ. 2023年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況	4P
Ⅱ. 選考プロセスにおける状況の前年度比較	5-6P
Ⅲ. 採用活動終了企業の活動実績	6P
Ⅳ. 今年度の採用活動の状況	7P
Ⅴ. インターンシップの実施状況	8-9P

### ＜今年度採用活動の概況＞

**改善傾向は続いていた採用環境が一転して厳しい状況に。従業員規模が大きい企業ほど厳しい様子がうかがえる。**

- ①採用活動を継続している企業の割合は3年ぶりに5割を超えた(図表1)。
- ②採用活動を継続している企業のうち採用計画人数の充足を見込んでいる企業は2割を下回り、ここ2年続いていた充足見込みの増加傾向が減少に転じた。(図表4)。とくに従業員規模300人以上の企業の減少率が高く、昨年からの状況悪化が顕著に見られる。
- ③応募者数、面接社数、内定者数は減少、さらに内定辞退率は増加するなど、採用環境が厳しくなっている。(図表6、9、10、11)。ここ2年の応募者数増加傾向の要因のひとつであった県外学生の応募数も減少に転じている。とくに首都圏企業と人材獲得で競合することの多い従業員300人以上の企業の応募数減少率が高くなっている(図表8)。首都圏企業の採用意欲が高まっていることが影響していると考えられる。
- ④前年よりも採用活動状況が厳しくなっているとした企業は50%(図表14)で、改善傾向が続いていた採用環境に変化が見られる。採用活動の進捗が悪いとしている企業の割合がほぼ倍増する(図表15)など、厳しい状況がうかがえる。
- ⑤選考におけるオンラインの活用は頭打ちの状況にある(図表16)。行動制限の解除などコロナへの対応の変化からか、選考を対面に切り替える企業が増えているようだ。とくに従業員300人以上の企業はその傾向が顕著に見られる。

### ＜インターンシップの概況＞

**実施率の減少傾向は続いている。従業員規模の多い会社ほど対面にこだわるためか、実施率の減少幅が大きい。**

- ①インターンシップ実施率は44%で前年を2ポイント下回り、減少傾向は続いている(図表19)。最も実施率が低下したのは従業員300人以上の企業となっている。
- ②インターンシップの受入学年は、短大1年、大学1年、2年の低学年も受け入れが拡大している(図表21)。
- ③上記採用活動と同様、コロナへの対応の変化により対面でのインターンシップが増加した(図表24)。とくに従業員300人以上の企業では8割以上が対面での実施となった。

### ＜今後の採用活動について＞

**コロナの状況が落ち着いても、全てを対面に戻すのではなくオンラインを上手に活用することが大切。**

ここ数年改善傾向にあった採用環境が、厳しい状況に転じている。とくに影響の大きい要因のひとつとして考えられるのは首都圏企業の採用意欲の高まりである。首都圏企業と人材獲得で競合することの多い従業員300人以上の企業が厳しい状況にあるのはその影響によるものであると考える。今後ますます新卒人材の確保が困難になることが予想される中、採用活動もインターンシップも対面とオンラインを上手に組み合わせて推進していく必要があるのではないかと。コロナ禍において確認できたオンラインの最大のメリットは県外学生との接点の増加である(図表18)。実際にコロナ禍の2年間、採用環境が改善したのは県外学生の獲得が増えた影響が大きかった。従業員規模の大きい企業がインターンシップや選考での対面機会を増やしたこと、採用環境が最も厳しい状況になっていることには関連性があると考えてもよいのではないかと。4月の就職活動実態調査において、ここ数年低下傾向にあった学生のインターンシップ参加率が今年度上昇に転じたのは、インターンシップのオンライン実施率が向上したことと関連があると考えている。就職活動をしている県外学生にとって、オンラインによる時間の効率化、移動交通費の削減は魅力的なものである。したがって、コロナが落ち着いている状況下であっても全ての活動を対面に戻すのではなく、県外学生を対象としたインターンシップや、採用活動における説明会などの初期段階においてオンラインを活用し続けてみてはどうか。対面とオンラインのそれぞれの特性とメリットを活かし、上手に組み合わせたインターンシップと採用活動を行うことが今後厳しさを増す採用環境に対応するための重要なポイントになりそうだ。

※総括及び調査結果のTOPICSのコメントにある“前年”とは、“前年同時期”の調査となります。

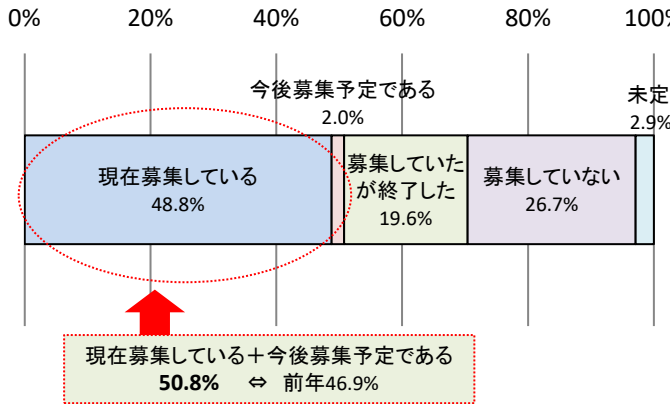
# 【調査結果】

## I. 2023年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況

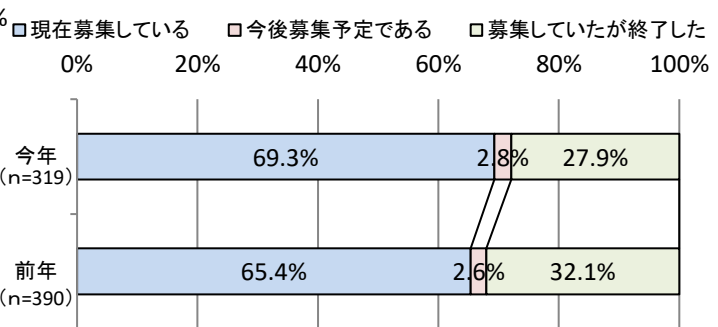
### <TOPICS>

- 採用活動を継続している、あるいは募集予定のある企業は全体の51%と前年を4ポイント上回っている(図表1)。採用意向のある企業の採用活動の継続率は72%で前年を4ポイント上回っている(図表2)。業種別では、「建設業」の活動継続率が最も高いが唯一前年の継続率を下回っている(図表3)。
- 採用継続企業のうち今年度の採用計画を充足できそうな企業は全体の18%で前年を21ポイント下回っている。充足できそうにない企業の割合が5割弱と最も多くなっている(図表4)。従業員規模別に見ると、前年充足できそうな企業の割合が5割を超えていた300人以上の企業が、今年度はその割合が14%と最も低くなっている(図表5)。

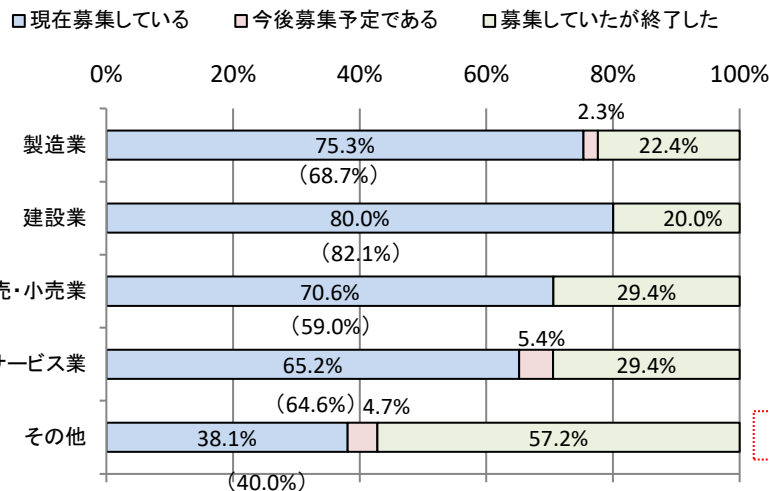
(図表1) 2023年3月卒者の採用募集状況 (n=453)



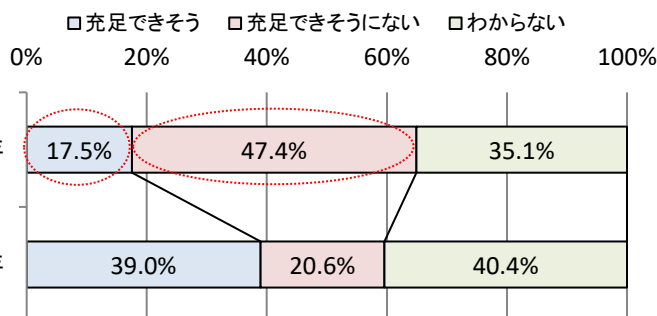
(図表2) 採用意向のある企業の活動継続率



(図表3) 業種別: 採用意向のある企業の活動継続率



(図表4) 採用継続企業の採用計画充足見込 (n=228)



(図表5) 従業員規模別: 採用継続企業の採用計画充足見込

従業員規模	充足できそう	充足できそうにない	わからない	前年調査 (%)
49人以下	20.0	45.0	35.0	22.9
50~99人	14.5	53.2	32.3	36.1
100~299人	20.5	47.7	31.8	45.5
300人以上	14.3	42.9	42.9	55.7

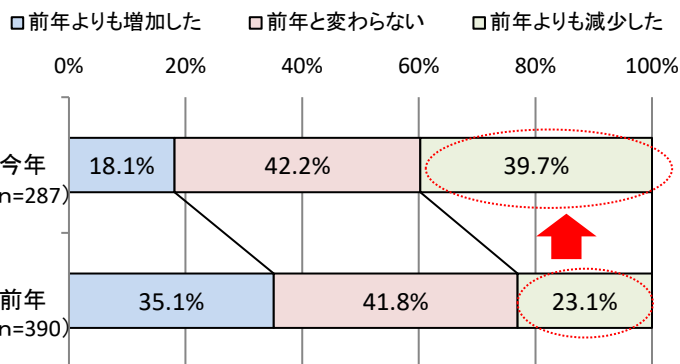
充足できそう 14.3% ⇔ 前年55.7%

## II. 選考プロセスにおける状況の前年度比較

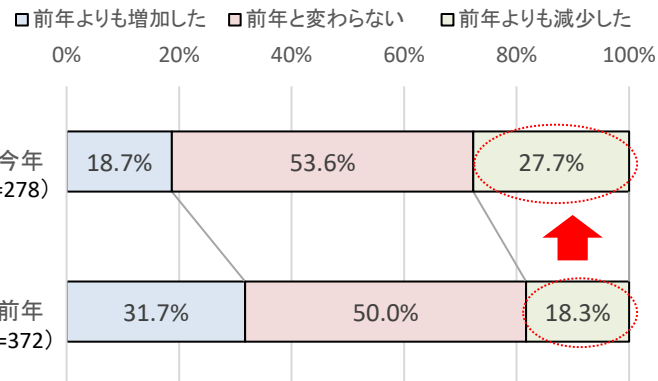
### <TOPICS>

- ・応募者数は「前年と変わらない」企業の割合が42%と最も高い。「前年よりも減少した」企業の割合は40%で前年よりも17ポイント増加し、「前年よりも増加した」割合を上回っている(図表6)。
- ・県外学生からの応募数は、「前年よりも減少した」企業の割合が28%と前年より9ポイント増加し、「前年よりも増加した」企業の割合を上回っている(図表7)。従業員規模別で「前年よりも減少した」企業の割合が最も増加したのは、300人以上の企業で前年の4倍弱の数値となっている(図表8)。
- ・面接者数は「前年よりも減少した」企業が44%で最も多くなっている。「前年よりも増加した」企業の割合は17%で前年を15ポイント下回っている(図表9)。
- ・内定者数を前年度と比較すると、「前年よりも減少した」企業が35%と、前年を6ポイント上回っている(図表10)。
- ・内定辞退者数を前年と比較すると、「前年と変わらない」割合が43%と最も高くなっている。次に「前年よりも増加した」企業の割合が多く、前年よりも5ポイント上回っている(図表11)。

(図表6) 応募者数の前年度との比較



(図表7) 県外学生からの応募数の前年比較



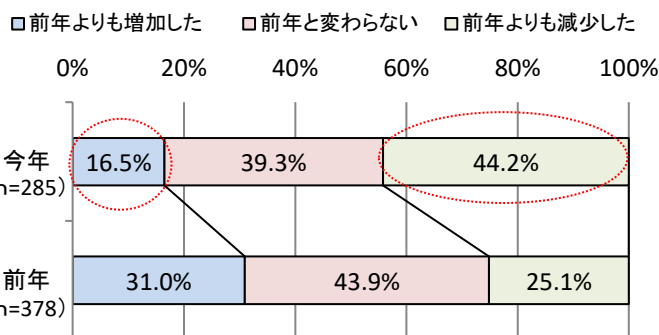
(図表8) 従業員規模別: 県外学生からの応募数の前年比較

	前年よりも増加した	前年と変わらない	前年よりも減少した
49人以下	16.5	55.6	27.9
50~99人	15.1	57.5	27.4
100~299人	22.9	52.5	24.6
300人以上	23.4	44.7	31.9

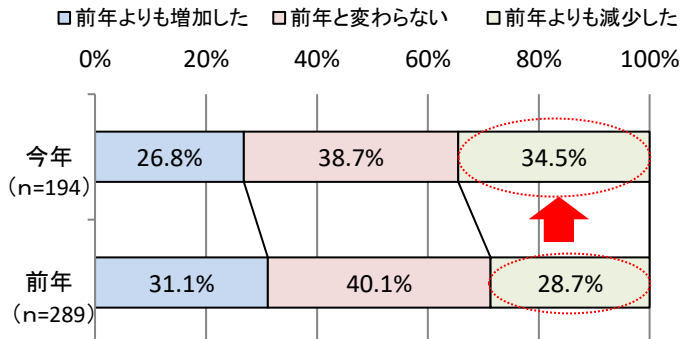
### <前年調査>

	前年よりも増加した	前年と変わらない	前年よりも減少した
	20.2	58.3	21.4
	31.2	42.9	26.0
	33.3	47.4	19.3
	40.2	51.5	8.2

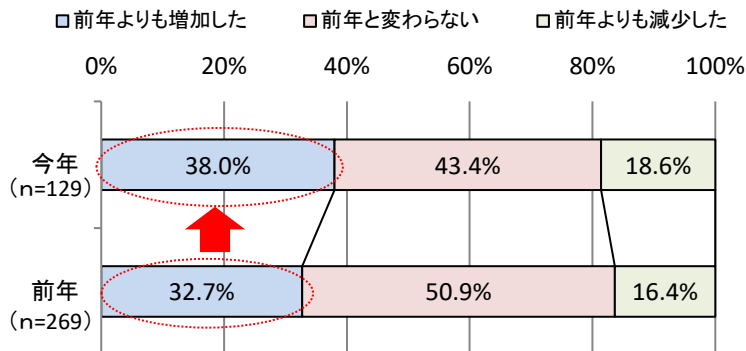
(図表9) 面接者数の前年度との比較



(図表10) 内定者数の前年度との比較



(図表11)内定辞退者数の前年度との比較

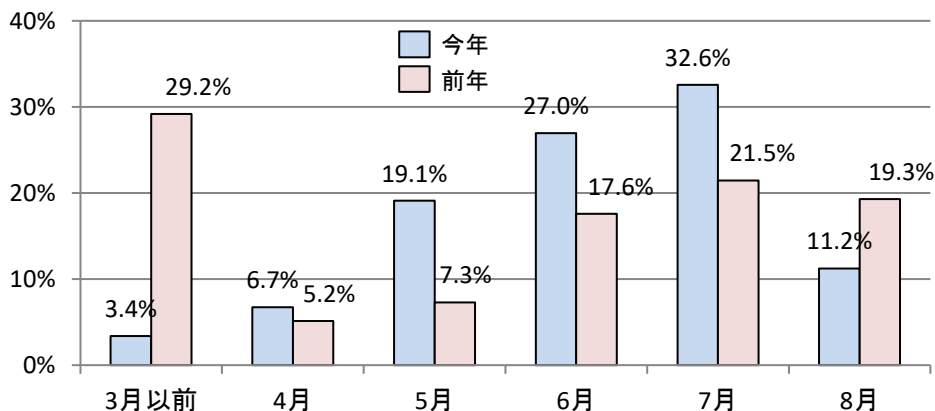


### Ⅲ. 採用活動終了企業の活動実績

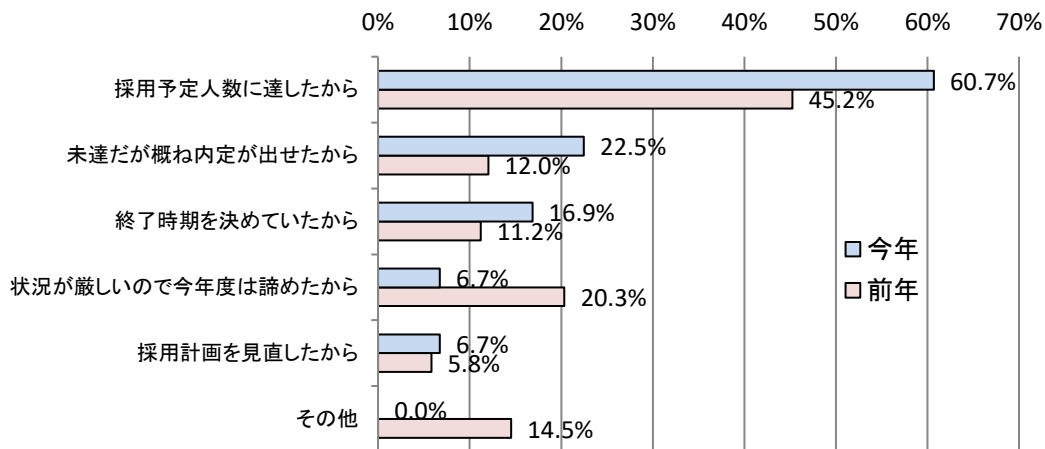
#### <TOPICS>

- 採用活動の終了時期は「7月」の割合が最も高く、前年を11ポイント上回っている(図表13)。前年に最も割合の高かった「3月以前」に終了した企業割合は3%と前年の1割程度の数値となっている(図表12)
- 採用活動を終了した理由は、「採用予定人数に達したから」が61%と最も多く、前年を16ポイント上回っている。前年に次の割合の高かった「状況が厳しいので今年度は諦めたから」という理由は7%で前年の3分の1程度の数値となっている(図表13)。

(図表12)採用活動を終了した時期(今年n=89、前年n=233)



(図表13)採用活動を終了した理由(n=89、複数回答)

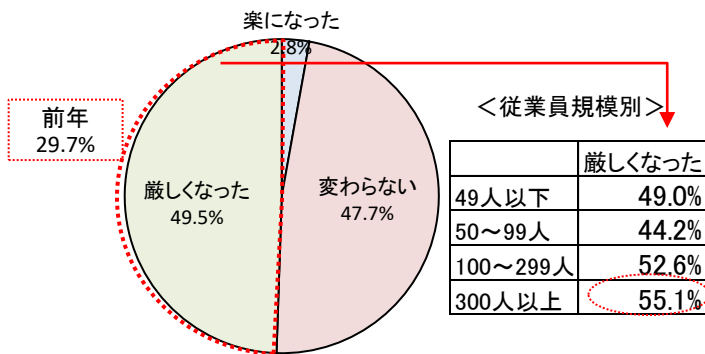


#### IV. 今年度の採用活動の状況

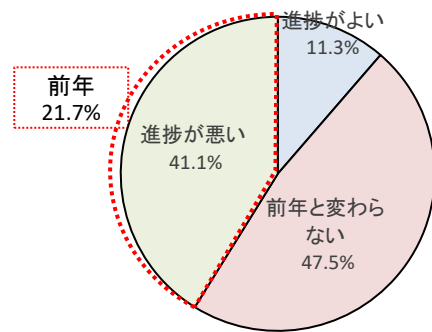
##### <TOPICS>

- ・前年と比較した今年の採用活動の印象は「厳しくなった」と回答した企業の割合が50%と最も多く、前年を20ポイント上回っている(図表14)。従業員300人以上の企業が「厳しくなった」と回答した割合が最も高くなっている。
- ・前年と比較した採用活動の進捗状況は、「進捗が悪い」企業が41%と、前年の2倍弱の数値となっている(図表15)。
- ・選考におけるオンライン活用状況は、「活用しなかった」企業が35%と、前年を2ポイント上回っている(図表16)。従業員別で「活用しなかった」企業の割合が最も増加したのは300人以上の企業で、前年よりも18ポイント上回っている。
- ・前年と比較したオンラインの活用頻度は、「前年と変わらない」企業の割合が最も多い。前年最も割合の高かった「前年よりも増えた」企業の割合は38%と前年よりも24ポイント下回っている(図表17)。
- ・オンラインを活用するメリットで最も多い理由は「県外学生との接触がしやすい」で8割を超えている(図表18)。

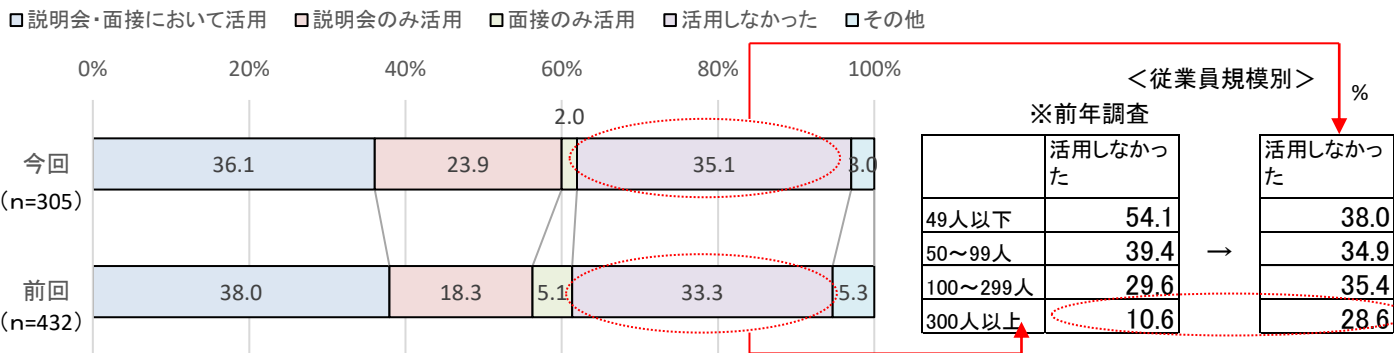
(図表14) 前年と比較した採用活動の印象(n=283)



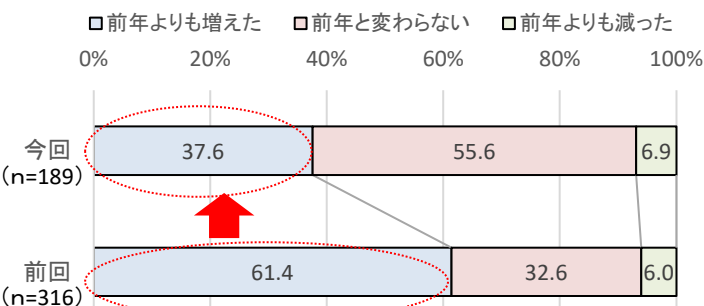
(図表15) 前年と比較した採用活動の進捗状況(n=282)



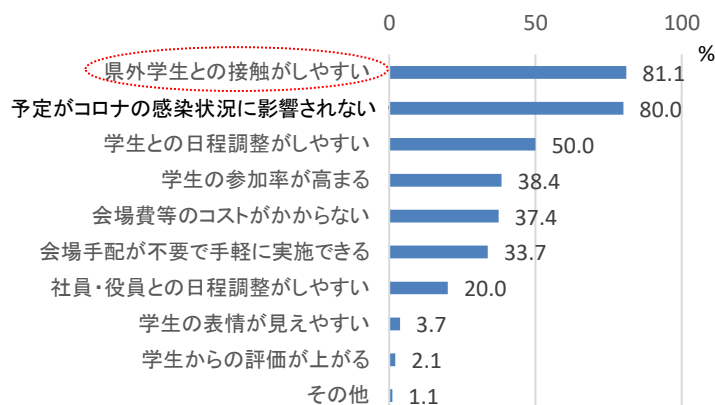
(図表16) 選考におけるオンライン活用状況



(図表17) 選考におけるオンライン活用頻度



(図表18) オンラインを活用するメリット(n=190、複数回答)

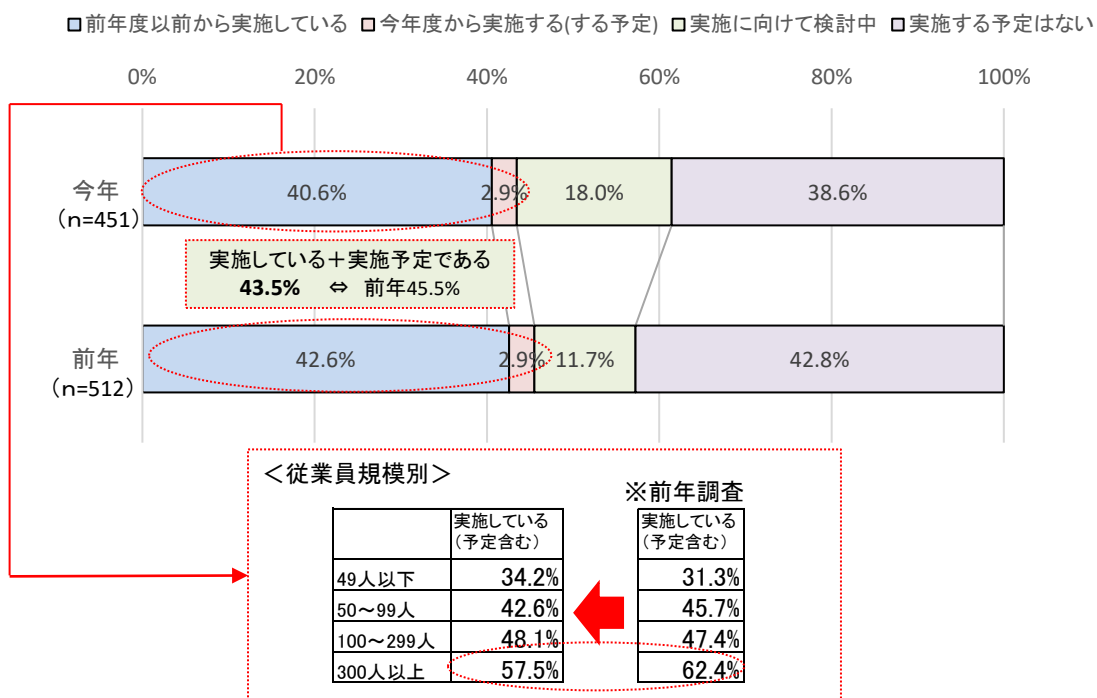


## V. インターンシップの実施状況

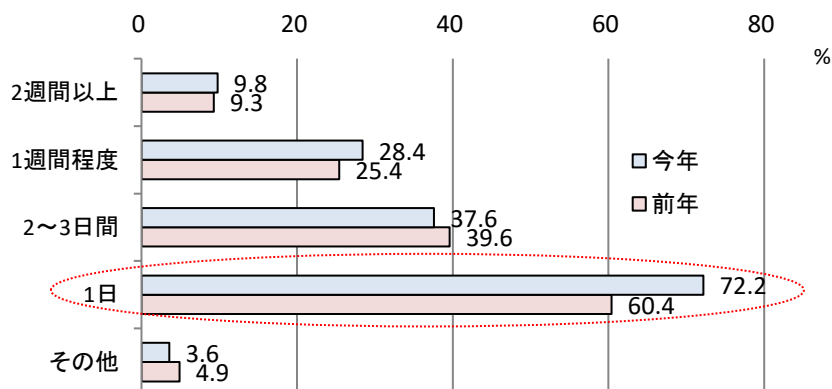
### <TOPICS>

- ・インターンシップを実施している企業の割合は44%で、前年を2ポイント下回っている(図表19)。従業員300人以上の企業は実施している企業の割合が前年よりも5ポイント下回り、もっとも減少幅が大きい。
- ・実施期間は「1日」が72%と最も多く、前年よりも12ポイント増加している(図表20)。
- ・インターンシップの受入学年は「大学3年生」が最も多いが、「短大1年生」「大学1年生」「大学2年生」の割合も前年より増加している(図表21)
- ・8～9月のインターンシップ実施回数を前年と比較すると、「前年よりも増やした」企業が36%で、前年より11ポイント増加している(図表22)。「卸売・小売業」「サービス業」の企業は、その割合が4割を超えている(図表23)。
- ・8～9月のインターンシップの実施手法は、「対面で実施」する企業の割合が66%と最も多く、前年より7ポイント増加している(図表24)。従業員300人以上の企業は「対面で実施する」割合が最も高く、8割を超えている。
- ・インターンシップを実施しない理由は、「現場業務が多忙により受入体制がないため」が48%と最も多く、前年を15ポイント上回っている(図表25)。

(図表19) インターンシップの実施状況

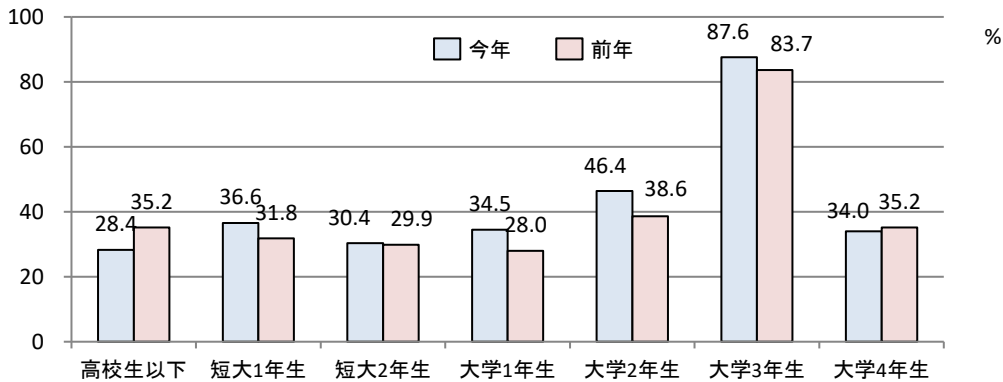


(図表20) インターンシップの実施期間(n=194、複数回答)





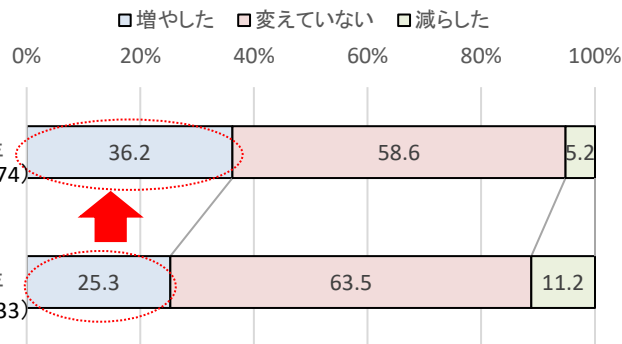
(図表21) インターシップの受入学年(n=194、複数回答)



(図表22) 8~9月のインターシップ実施回数の前年比較

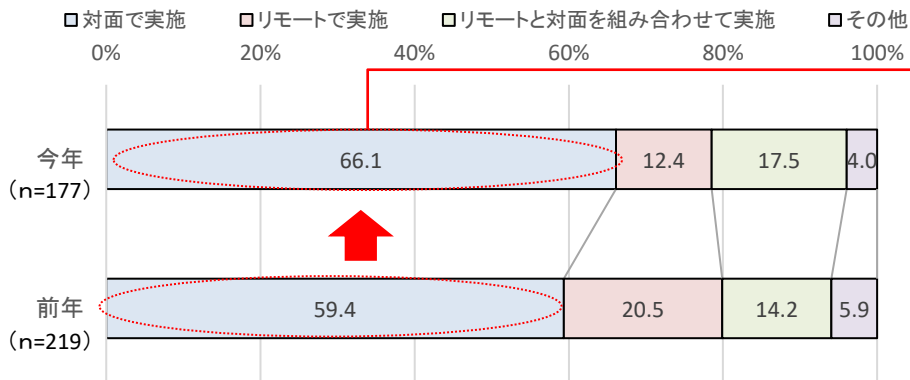
(図表23) 業種別:

8~9月のインターシップ実施回数の前年比較



業種	増やした (%)	変えていない (%)	減らした (%)
製造業	29.1	58.2	7.3
建設業	23.1	61.5	0.0
卸売・小売業	42.3	46.2	0.0
サービス業	40.6	45.3	6.3
その他	19.0	61.9	4.8

(図表24) 8~9月のインターンシップ実施手法



実施手法	対面で実施 (%)
49人以下	63.9
50~99人	62.7
100~299人	61.8
300人以上	80.6

(図表25) インターンシップを実施しない理由(n=240、複数回答)

