

# 2024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2024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27.3%、50～99人28.7%、100～299人22.4%、300人以上21.5%

業種: 製造業30.9%、建設業10.2%、卸売・小売業19.9%、サービス業30.7%、その他8.3%

### ■調査期間

2023年8月9日～8月31日

### ■調査方法

2023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1,500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

362サンプル (有効回答率 24.1%)

※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. 2024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	5P
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	6P
Ⅴ. インターンシップの実施状況	7-8P

### ＜今年度採用活動の概況＞

昨年より売り手に傾き始めた新卒市場が、企業にとってさらに厳しさを増している。

- ①採用活動を継続している企業の割合が昨年に引き続き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めていない企業が約6割。(図表4)。とくに製造業、建設業の企業はその割合が6割を超えている(図表5)。
- ③応募者数、面接者数が前年と比較し減少した企業が5割を超えた(図表6、7)。採用活動において学生との接点が減っていることがわかる。
- 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約7割(図表14)で、コロナ前の2018年の採用活動状況と同程度の厳しさとなっている。

### ＜インターンシップの概況＞

コロナの5類移行により実施率が増加に転じた。対面とオンラインのハイブリッド型が増加している。

- ①コロナ禍で減少傾向にあったインターンシップ実施率は約5割となり前年を6ポイント上回った(図表15)。特に増加の幅が大きかったのは従業員300人以上の企業で、8割以上が実施していた。さらにそのうち5割弱の企業が実施回数も前年よりも増やした(図表18)。
- ②インターンシップの受入は、全ての学年で受け入れが拡大している(図表17)。
- ③インターンシップの実施手法は、オンラインと対面を組み合わせたハイブリッド型が3割弱と前年よりも11ポイント増加した(図表24)。
- ④三省合意改正によるインターンシップ取り扱いの変化の認知は5月調査時点よりも2倍以上高まっている(図表20)。ただ、三省合意で認められるインターンシップ(3年生以上対象、5日以上、うち半分以上は就業体験)を実施する予定の企業は3割弱にとどまった(図表21)。

### ＜今後の採用活動について＞

採用活動が今後ますます厳しくなることが予想される。三省合意改正タイプ2のキャリア教育の活用など中小企業でも対応可能な対策を検討すべきではないか。

昨年より売り手市場に傾き始めた新卒市場だが、今年はさらに厳しさを増している。ただ、プロセスにおいては従業員300人以上の企業を中心に取組みの変化が見られる。具体的にはインターンシップの実施率の増加と選考やインターンシップにおけるオンラインの活用の向上の2つである。会社を認知してもらうこと、とくに県外学生との接点を増やすことには効果的な取組みである。しかし、とくにインターンシップについては効果がでるのが2年後以降となるため、すぐに効果がでなくても継続して活動を続けていただくことが大切だと考える。

三省合意改正によりインターンシップの取り扱いが変化するが、とくに中小企業においてはインターンシップと認められる内容に対応できる企業は少なそうだ。慢性的な人手不足や首都圏の採用意欲の向上など、今後さらに採用が厳しくなる状況にあるので、中小企業でも対応可能な学生と接点を持てる機会を作るべきだと考える。三省合意の定義でタイプ2に分類されるキャリア教育を活用して、低学年のうちから学生と接触する機会を設定することはぜひ検討いただきたい事項のひとつである。

今回の調査では触れていないがSNSの活用など新たなアプローチについても今後調査をしていきたい。

※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。

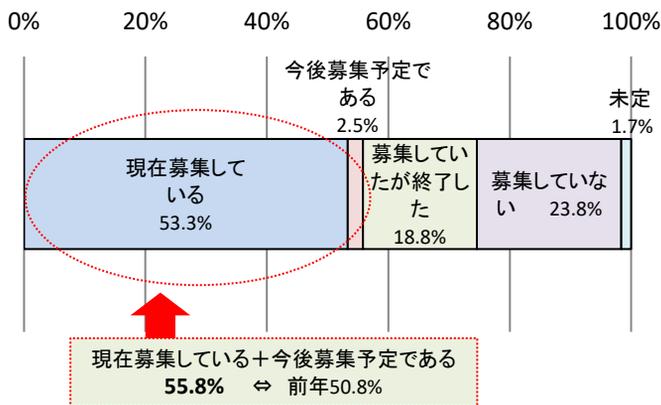
# 【調査結果】

## I. 2024年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況

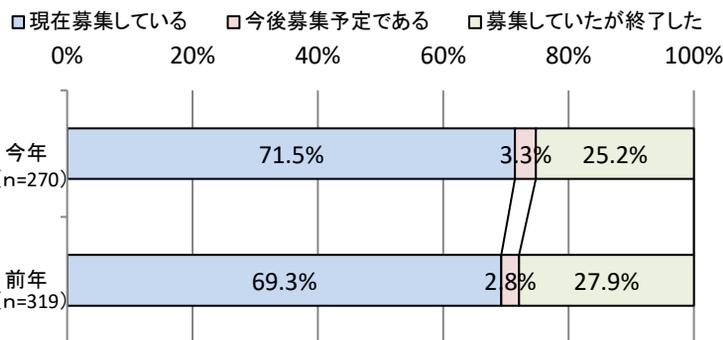
### <TOPICS>

- 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56%と前年を5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3ポイント上回っている(図表2)。業種別では、「卸売・小売業」「サービス業」の活動継続率が前年の継続率を上回っている(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17%で前年を1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6割弱と最も多く、前年を12ポイント上回っている(図表4)。業種別に見ると、「製造業」「建設業」が充足できそうにない企業の割合が6割を超えている(図表5)。

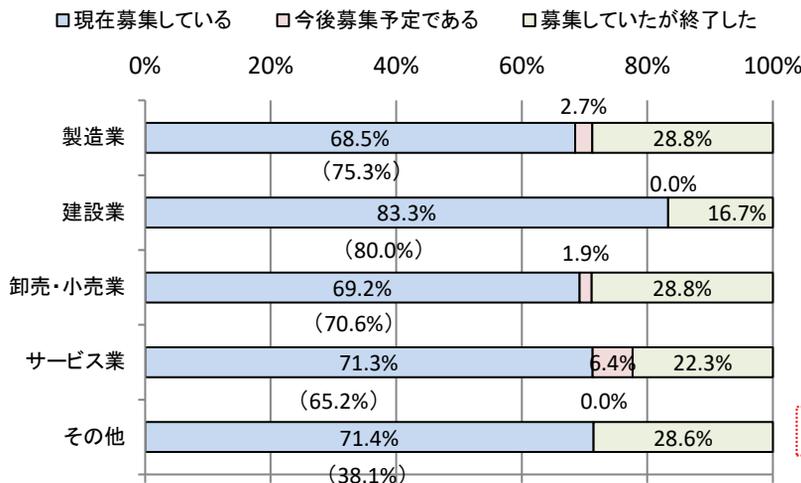
(図表1) 2024年3月卒者の採用募集状況 (n=362)



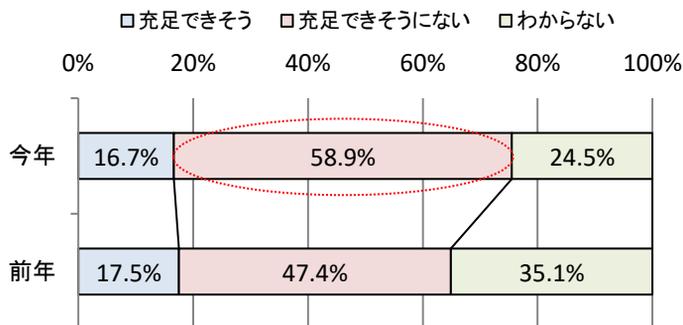
(図表2) 採用意向のある企業の活動継続率



(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=192)



(図表5) 業種別: 採用継続企業の採用計画充足見込

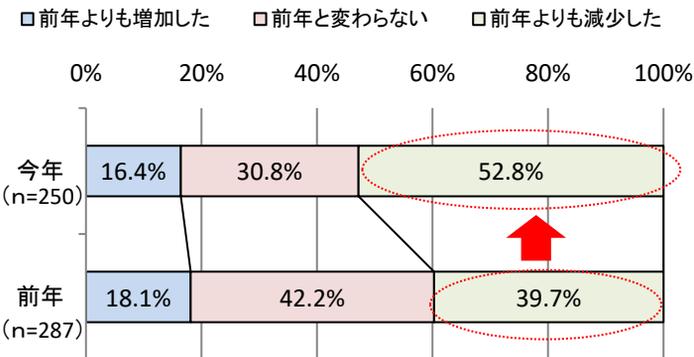
業種	充足できそう	充足できそうにない	わからない
製造業	20.0	66.0	14.0
建設業	12.0	64.0	24.0
卸売業・小売業	16.7	52.8	30.6
サービス業	14.9	53.7	31.3
その他	21.4	64.3	14.3

## II. 選考プロセスにおける状況の前年度比較

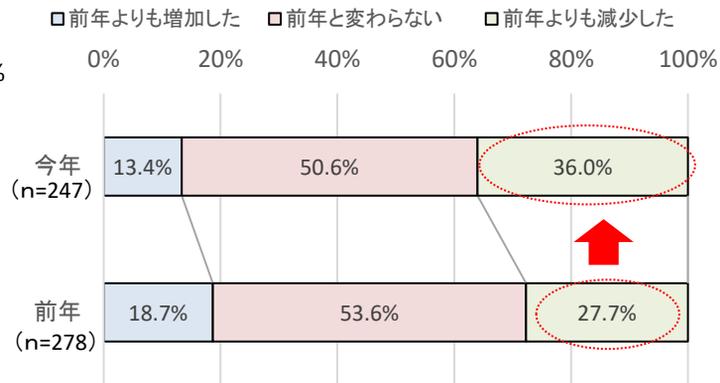
### <TOPICS>

- ・応募者数は「前年よりも減少した」企業の割合が43%と最も高く、前年よりも13ポイント増加している(図表6)。
- ・県外学生からの応募数は、「前年と変わらない」企業の割合が最も多いが、「前年よりも減少した」企業の割合が36%と前年より8ポイント増加している(図表7)。
- ・面接者数は「前年よりも減少した」企業が52%で最も多く、前年を8ポイント上回っている(図表8)。
- ・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40%と最も多く、前年を5ポイント上回っている(図表9)。
- ・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37%と最も高くなっている。次に「前年よりも減少した」企業の割合が最も少ないが、前年数値を8ポイント上回っている(図表10)。

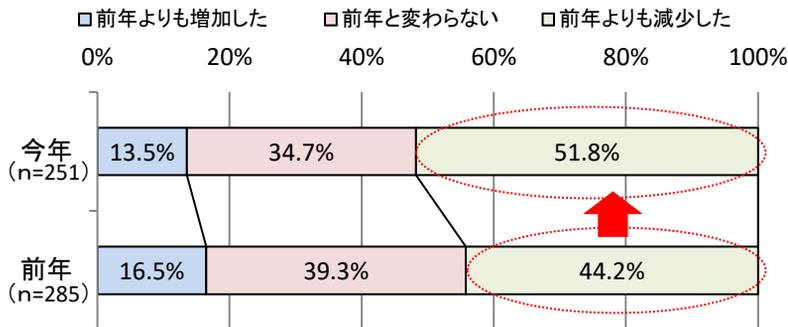
(図表6) 応募者数の前年度との比較



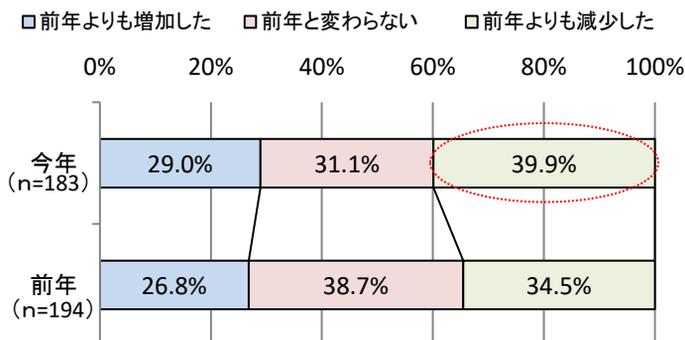
(図表7) 県外学生からの応募数の前年比較



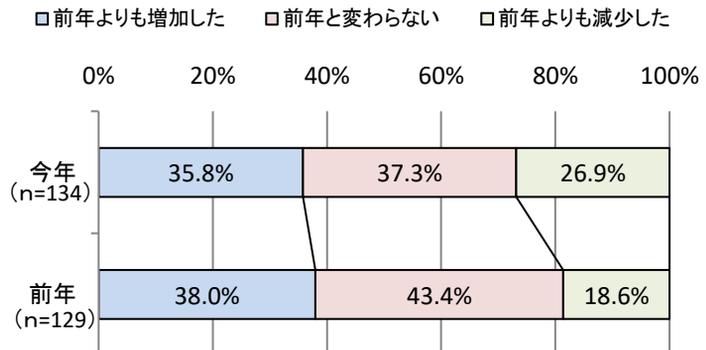
(図表8) 面接者数の前年度との比較



(図表9) 内定者数の前年度との比較



(図表10) 内定辞退者数の前年度との比較

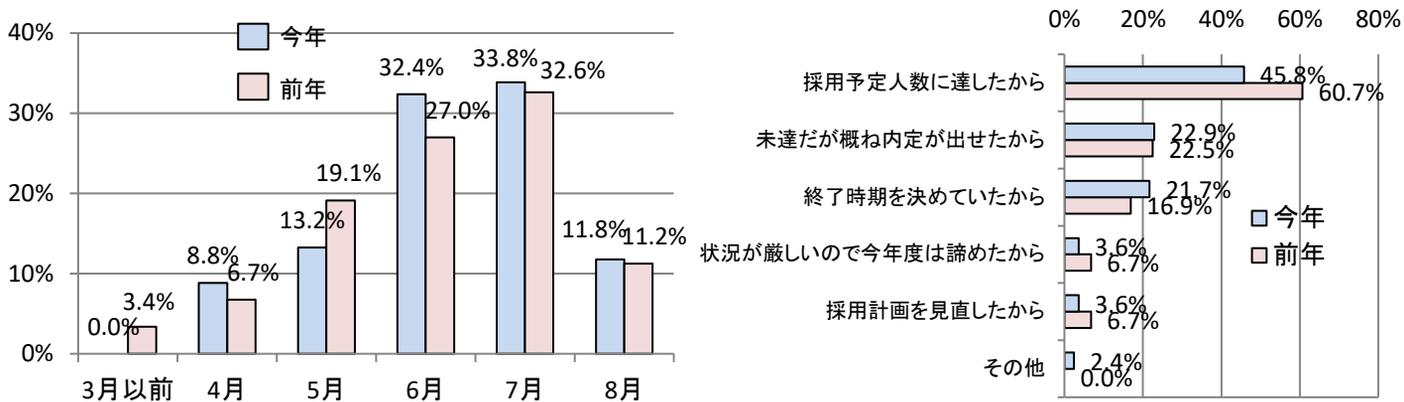


### Ⅲ. 採用活動終了企業の活動実績

#### <TOPICS>

- 採用活動の終了時期は「7月」の割合が最も高く、前年を1.2ポイント上回っている(図表11)。次に割合の多いのは「6月」で前年数値を5ポイント上回っている(図表11)。
- 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46%と最も多いが、前年を15ポイント下回っている。「終了時期を決めていたから」という企業は22%と3番目に多いが、前年を5ポイント上回っている(図表12)。

(図表11)採用活動を終了した時期(今年n=68、前年n=89) (図表12)採用活動を終了した理由(n=68、複数回答)

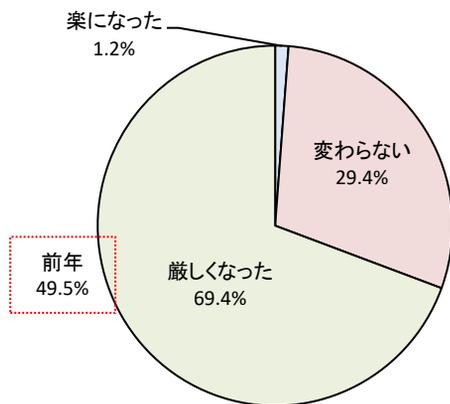


### Ⅳ. 今年度の採用活動の状況

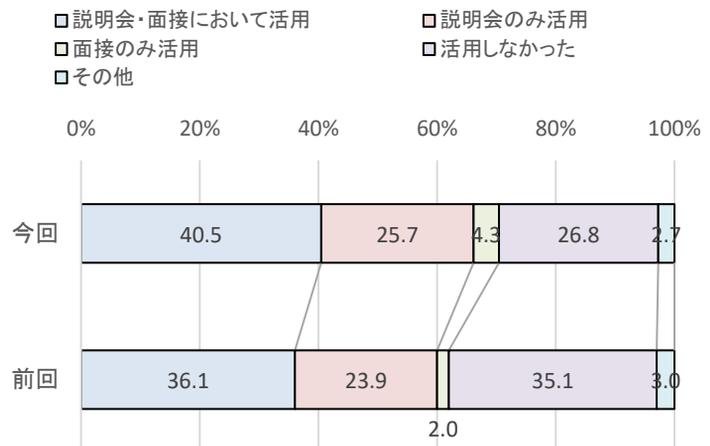
#### <TOPICS>

- 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70%と最も多く、前年を20ポイント上回っている(図表13)。
- 選考におけるオンライン活用状況は、「説明会・面接において活用」した企業の割合が41%と最も多くなっている。「活用しなかった」企業は27%と、前年を8ポイント下回っている(図表14)。

(図表13)前年と比較した採用活動の印象(n=248)



(図表14)選考におけるオンライン活用状況(n=257)

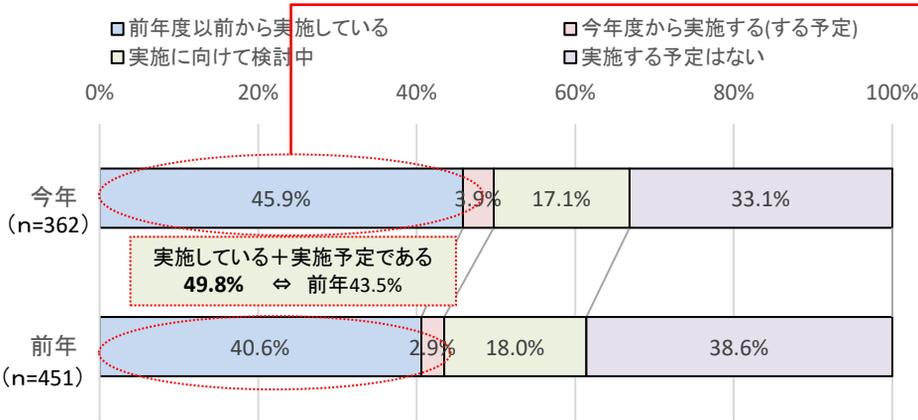


## V. インターンシップの実施状況

### <TOPICS>

- ・インターンシップを実施している企業の割合は50%で、前年を6ポイント上回っている(図表15)。従業員300人以上の企業は実施している企業の割合は前年よりも27ポイント上回り、もっとも増加幅が大きい。
- ・実施期間は「1日」が77%と最も多く、前年よりも5ポイント増加している(図表16)。
- ・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、全ての学年において受入の割合が前年よりも増加している(図表17)。
- ・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、従業員「300人以上」の企業では「前年よりも増やした」企業の割合が5割弱と最も多くなっている(図表18)。
- ・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64%と最も多い。次に多いのが「リモートと対面を組み合わせる実施」する企業で、前年を11ポイント上回っている(図表19)。
- ・三省合意改正によるインターンシップ取り扱いの変化については、「内容も含めて知っている」企業の割合が58%と最も多く、5月調査時の割合を30ポイント上回っている(図表20)。
- ・三省合意で認められるインターンシップ(5日以上、うち半分以上は就業体験)を実施する予定については、6割弱の企業が「実施予定なし」としている(図表21)。
- ・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51%と最も多く、前年を3ポイント上回っている(図表22)。

(図表15) インターンシップの実施状況

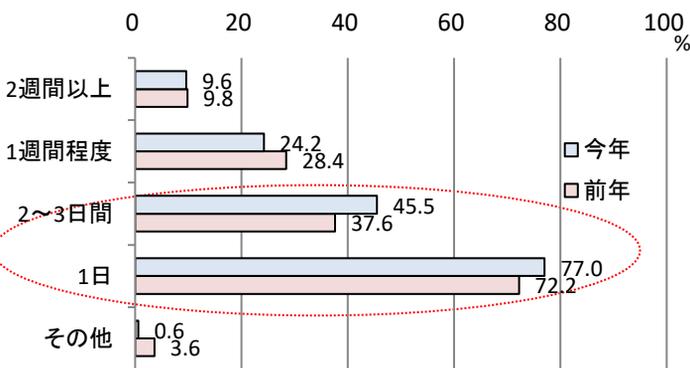


### <従業員規模別>

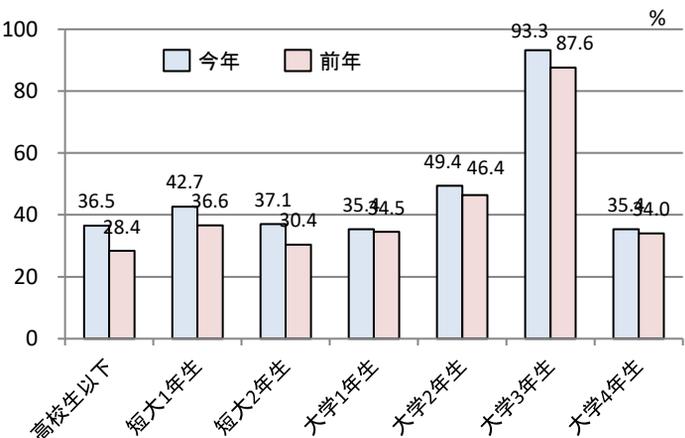
※前年調査

従業員規模	今年 (実施している(予定含む))	前年 (実施している(予定含む))
49人以下	29.3%	34.2%
50～99人	38.5%	42.6%
100～299人	55.6%	48.1%
300人以上	84.6%	57.5%

(図表16) インターンシップの実施期間(n=178、複数回答)



(図表17) インターンシップの受入学年(n=178、複数回答)

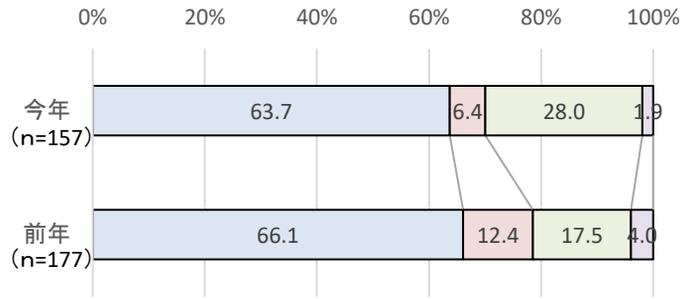


(図表18)従業員規模別:8~9月のインターンシップ  
実施回数の前年比較(n=170)

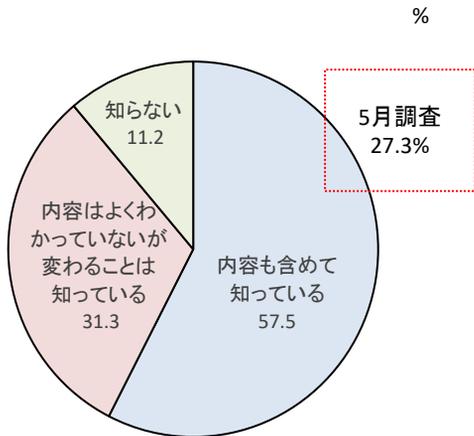
	増やした	変えていない	減らした
49人以下	28.6	66.7	4.8
50~99人	26.9	57.7	15.4
100~299人	28.2	66.7	5.1
300人以上	48.3	43.3	8.3

(図表19)8~9月のインターンシップ実施手法

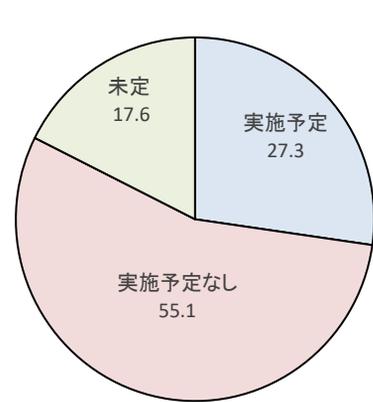
□対面で実施 □リモートで実施 □リモートと対面を組み合わせる実施 □その他



(図表20)三省合意改正によるインターンシップ  
取り扱いの変化の認知(n=179)



(図表21)三省合意で認められるインターンシップ  
(5日以上、うち半分以上は就業体験)の実施予定  
(n=176)



(図表22)インターンシップを実施しない理由(n=119、複数回答)

