

2023年卒採用活動の振り返り（企業）



企業の採用計画に対する充足状況や内定出し人数、入社予定者・採用活動への満足度は？

採用数充足企業は約4割

ここからは、企業の採用活動について紹介する。

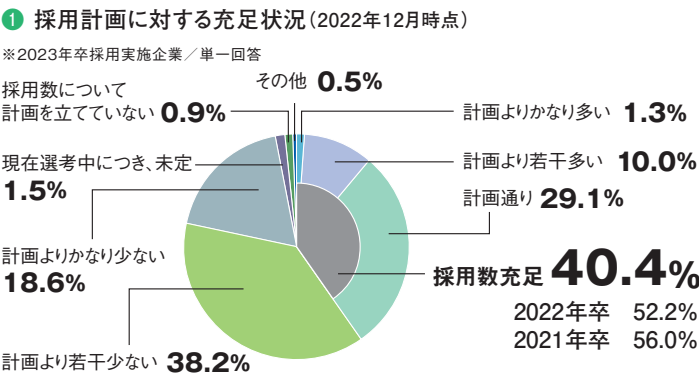
2023年卒の採用数の計画に対する2022年12月時点での充足状況は、「計画通り」「計画より若干多い」「計画よりかなり多い」を合わせた採用数充足企業の割合が40.4％と、前年(52.2％)から11.8ポイント減少した(グラフ①)。

従業員規模別に見ると、「5000人以上」企業(45.0％、19.6ポイント減少)、「300～999人」企業(38.5％、14.6ポイント減少)の順に前年からの減少が大きかった(表③)。

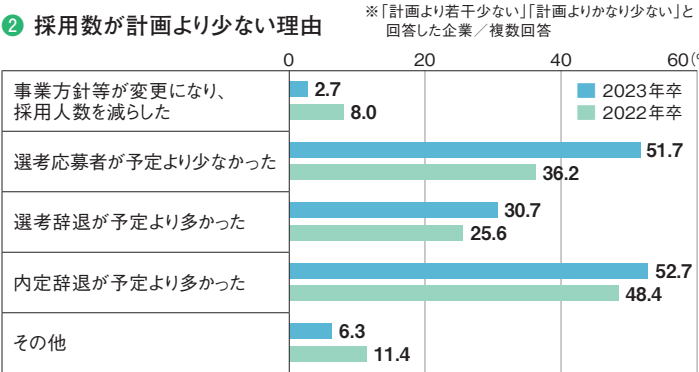
地域別では、どの地域も10ポイント以上減少した。

採用数が「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「内定辞退が予定より多かった」(52.7％)、「選考応募者が予定より少なかった」(51.7％)の順に高く(グラフ②)、採用意欲はあるものの、予定よりも応募者が少なく、内定辞退が多いことが

企業 採用目標数を充足できた企業は約4割で、前年より大幅に減少。調査開始以来最低値に



企業 採用数未充足の理由の上位は「応募者数の少なさ」「内定辞退の多さ」



原因であることがうかがえる。

「採用予定数を100」とした場合の「内定出し人数」「内定辞退人数」「内定人数」の割合を見ると(P11・グラフ④、表⑤)、「内定出し人数」は179.1で前年に比べ7.9増加。「内定辞退人数」は83.3で、前年に比べ7.6増加。多く内定を出しても辞退人数が多く発生する事態が続いている。

説明会、面接の一部が対面に回帰

採用プロセスの実施状況を見ると、「合同企業説明会・セミナー(対面)」が前年から3.7ポイント増の67.1％、「面接(対面)」が2.0ポイント増の89.0％であった(P11・グラフ⑥)。

一方、「面接(Web)」は、前年から5.9ポイント減の72.6％で、説明会・セミナーおよび面接の一部が対面回帰している様子が見えてくる。「面接(Web)」の実施率を従業員規模別に見ると、「300人未満」企業が54.5％で最も低く、前年から7.9ポイント減少した(P11・表⑦)。

企業 全従業員規模・全地域で充足企業が減少

③ 2023年卒の2022年12月時点での採用数充足状況

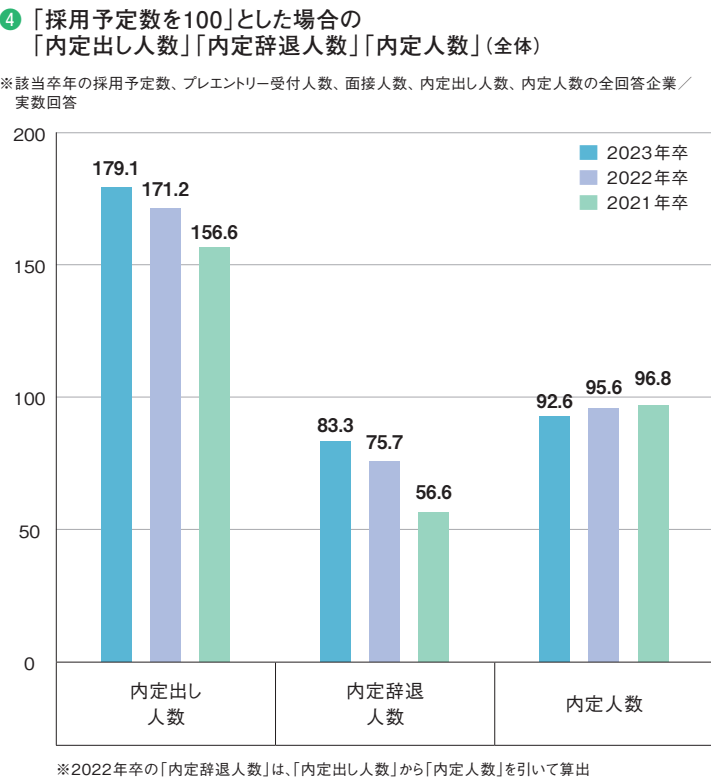
※2023年卒採用実施企業／単一回答
※「充足」は「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計、「未充足」は「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」の合計

	n	充足	未充足
全体	1514	40.4%	58.3%

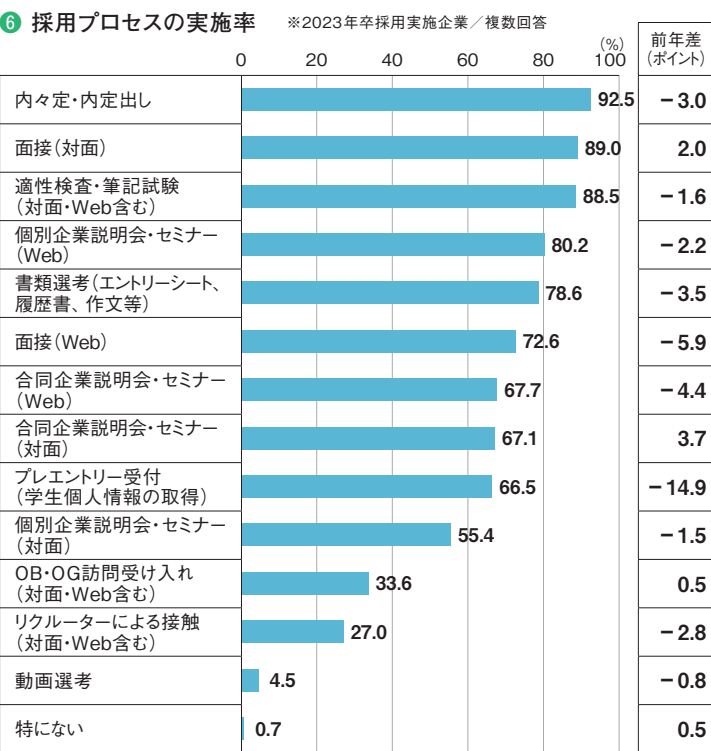
従業員規模別	n	充足	未充足
300人未満	502	41.2%	56.0%
300～999人	514	38.5%	60.7%
1000～4999人	386	40.9%	58.5%
5000人以上	100	45.0%	55.0%

地域別	n	充足	未充足
北海道・東北	149	34.2%	64.4%
関東	608	44.2%	54.8%
中部・東海	311	38.9%	60.5%
関西	222	38.3%	59.9%
中国・四国	132	35.6%	60.6%
九州	92	41.3%	56.5%

企業 採用予定数を100とした場合の、内定出し人数、内定辞退人数が増加



企業 合同企業説明会・セミナー(対面)、面接(対面)の実施率が前年から増加



⑤ 「採用予定数を100」とした場合の「内定出し人数」「内定辞退人数」「内定人数」(従業員規模別・地域別)

※2023年卒の採用予定数、プレエントリー受付人数、面接人数、内定出し人数、内定人数の全回答企業／複数回答

	n	内定出し人数	内定辞退人数	内定人数
全体	456	179.1	83.3	92.6

従業員規模別	n	内定出し人数	内定辞退人数	内定人数
300人未満	132	143.7	62.3	81.8
300～999人	173	192.0	84.5	89.4
1000～4999人	121	174.2	80.8	95.5
5000人以上 ※1	28	187.3	93.5	94.5

地域別	n	内定出し人数	内定辞退人数	内定人数
北海道・東北 ※1	41	128.8	57.2	70.1
関東	179	177.9	86.2	93.8
中部・東海	103	226.0	98.2	98.9
関西	70	174.6	83.6	91.5
中国・四国 ※1	36	148.6	64.0	88.2
九州 ※1	27	165.6	65.8	102.8

※1 サンプル数50未満のため参考値として掲載

企業 Web面接の実施率が、「300人未満」企業で約8ポイント減少

⑦ 従業員規模別・地域別 面接(Web)の実施率

※該当卒年採用実施企業／複数回答 ※各「年卒」の左列はサンプル数

	面接 (Web) 実施			
	2023年卒		2022年卒	
全体	1506	72.6%	1531	78.4%

従業員規模別	n	面接(Web)実施率	n	面接(Web)実施率
300人未満	497	54.5%	501	62.5%
300～999人	513	75.4%	528	80.1%
1000～4999人	384	86.7%	387	91.7%
5000人以上	100	94.0%	99	98.0%

地域別	n	面接(Web)実施率	n	面接(Web)実施率
北海道・東北	148	52.0%	143	67.1%
関東	603	81.8%	622	85.5%
中部・東海	311	67.2%	301	75.7%
関西	222	73.9%	238	73.9%
中国・四国	130	63.1%	136	73.5%
九州	92	73.9%	91	75.8%



入社予定者・採用活動への満足度が減少

次に、企業に入社予定者全体への満足度を聞いたところ、「非常に満足」「どちらかというと満足」を合わせた「満足・計」は53.2%で、前年(63.7%)から減少した(グラフ①)。また、採用活動全体への満足度については、「満足・計」は37.6%で、前年(48.2%)から減少(グラフ②)。いずれも10ポイント以上減少しており、企業は厳しい採用環境にあったことがうかがえる。なお、従業員規模別に採用活動全体への満足度を見ると、「300人未満」企業の「満足・計」が35.0%で最も低く、「300～999人」企業が37.2%、「1000～4999人」企業が40.5%、「5000人以上」企業が41.8%と、従業員規模に比例して「満足・計」が高かった。

「ガクチカ」の評価観点は「取り組み方」が最多

2023年卒の学生は大学生生活の大半がコロナ禍で、学生

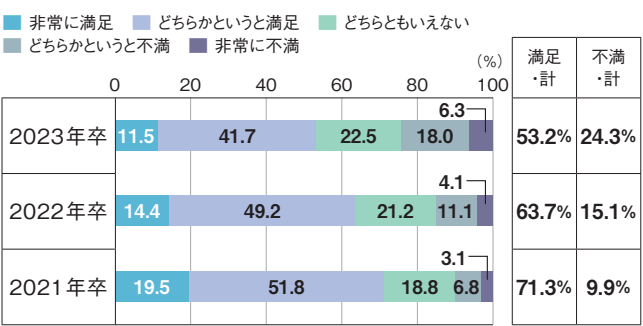
時代に力を入れたこと、いわゆる「ガクチカ」が十分でないことを不安視する声が学生から聞かれた。実際のところ、企業はガクチカをどのように評価しているのだろうか。

企業にガクチカの聞き取り有無を聞いたところ、「聞いている」企業は84.2%、「聞いている」企業は9.7%であった(表③)。従業員規模別に見ると、「5000人以上」企業において、「聞いている」が9割を超えていた。

ガクチカで評価することを聞いたところ、最も多かったのが「力を入れたことの取り組み方」で80.9%、次に「力を入れたことから学んだこと」が78.5%で続いた(表④)。「力を入れたことそのもの」は32.4%、「力を入れたことの成果」は31.3%で、取り組みの内容や成果以上に、取り組み方や学んだことを重視していることがうかがえる。従業員規模別に見ても、全ての規模において「取り組みの内容や成果以上に、取り組み方や学んだことを重視」という傾向であった。

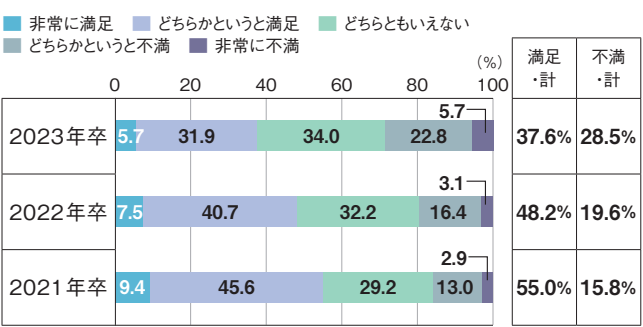
企業 入社予定者全体への満足度は53.2%。10ポイント以上減少

① 入社予定者全体への満足度 ※該当卒年採用実施企業／単一回答



企業 採用活動全体への満足度は37.6%。10ポイント以上減少

② 採用活動全体への満足度 ※該当卒年採用実施企業／単一回答



企業 「ガクチカ」を聞いている企業は84.2%

③ 採用活動における、学生時代に力を入れたこと(いわゆる「ガクチカ」)の聞き取り有無 ※2023年卒採用実施企業／単一回答

	n	聞いている	聞いている	分からない
全体	1491	84.2%	9.7%	6.1%
従業員規模別				
300人未満	491	78.2%	11.6%	10.2%
300～999人	508	86.6%	9.6%	3.7%
1000～4999人	381	86.9%	9.2%	3.9%
5000人以上	100	91.0%	3.0%	6.0%

企業 「ガクチカ」から評価するのは「力を入れたことの取り組み方」が約8割

④ 学生時代に力を入れたこと(いわゆる「ガクチカ」)で評価すること ※「ガクチカ」を聞いている企業／複数回答

	n	力を入れたことそのもの	力を入れたことその成果	取り組み方	学んだこと	力を入れたことそのもの	その他	評価には含めない	選考上での
全体	1255	32.4%	31.3%	80.9%	78.5%	3.0%	4.1%		
従業員規模別									
300人未満	384	29.9%	28.4%	74.7%	72.7%	1.8%	6.0%		
300～999人	440	35.2%	29.3%	79.1%	79.8%	3.6%	4.3%		
1000～4999人	330	30.6%	35.2%	87.3%	82.1%	3.3%	2.7%		
5000人以上	91	35.2%	37.4%	91.2%	83.5%	3.3%	1.1%		



アバターを活用した「バーチャル面接」で個人のスキルや人柄に注目

株式会社ビヨンド
代表取締役
原岡 昌寛氏

バイアスに影響されずに個人を深く知るために

当社は毎年、10名前後のインフラエンジニア、開発エンジニア職の新卒採用を行っています。2023年卒採用においては、アバターを用いた「バーチャル面接」を初めて行いました。通常の採用フローとは別に、バーチャル面接を用いたフローを設定。学生はニックネームとメールアドレスでエントリーし、学歴や性別、年齢などの記入欄のないエントリーシートによる選考を経て、一次面接に自作のアバターで参加、同じくアバターとなった人事担当者とは対話します。面接通過後は、適性検査受検を経て、最終面接として社長とのオンライン面接に進むというフローです。バーチャル面接のアイデアは、カナダでエンジニア採用を行う中で生まれました。文化的なバックグラウンドが多様なカナダでは、採用面接において、性別、年齢、婚姻、家族構成、出身地などに関する質問は全てNGとされています。日本でもNG

とされる項目はありますが、カナダの方が「スキルや経験、その人自体の人柄を中心に面接していく」ことが徹底されていて、「仕事に必要な情報だけを聞くことで、採用はできる」と気づかされました。そして、2023年卒採用における当社らしい手法を議論生まれたのがバーチャル面接です。

実際にやってみると、優秀な方の多さに驚きました。皆さん、とてもITスキルが高く、推奨ツール以外のツールを自分で調べてアバターを作成した学生もいました。細部までこだわり抜いたアバターで参加する学生も多く、「どうしてこのアバターにしたのか」との質問のやりとりで、面接への準備姿勢が分かり、仕事に対する姿勢も垣間見えるようでした。音声変換ソフトも利用したため、外見の印象や大学名などに左右されることなく、学生の本来の能力を見ることができたのではないかと考えています。結果、内定者9名中2名が、バーチャル面接で採用されました。2024年卒採用では、新たにメタバース面接を実施します。これも、学生の内面や経験をより深く知るための取り組みです。現在、複数の学生から応募があり、オンライン会社説明会でも、前のめりになりながら話を聞いている学生など、画面越しでも分かるような反応があります。IT業界に高い関心を持つ個性豊かな学生と出会う機会になることを期待しています。

事業内容●クラウド／サーバー設計・構築から運用保守、移行、システム開発まで総合支援サービスを提供。システム開発事業やWebサービスの企画・開発・運営なども幅広く手掛けている。



内定辞退を抑えるため選考開始前の志望度向上に注力

2023年卒の採用数は計画より若干少なくなりました。要因として大きかったのが、50%に上った内定辞退率です。複数の内定を持つ学生からの辞退が想定外に多く生じました。選考途中での辞退も例年より多かったです。マンパワーの問題で選考中の学生との関係構築に注力できないため、2024年卒採用においては、内定辞退率を想定した母集団形成と、選考に入るまでの動機づけや志望度向上に力を入れています。具体的には、多く採用したい機械・電気・情報系の学生に響くよう、採用ホームページのコンテンツの見せ方の工夫、説明会の内容改善、現場社員によるスカウトサービスの活用強化などを行いました。また、2023年卒入社予定者の6割強が当社の1day仕事体験参加者で、内定承諾率にも効果が見られたことから、1day仕事体験の回数を増加。内定出しを前年から1カ月前倒して2月開始とすることで内定出しのピークを早めに作り、その状況を踏まえて3月以降の活動方針を調整可能にしています。

企業データ 業種：プラント・エンジニアリング 所在地：東京都 従業員規模：1000～4999人



スカウトサービスの活用で学生との接点を強化

コロナ禍に入って以降、知名度が低い当社にとっての成功パターンだった合同企業説明会からの母集団形成、選考、内定出しという方法が通じなくなり、苦戦しています。そこで、学生がふらっと来てくれることがないなら自分たちから声をかけようと、2023年卒採用ではスカウトサービスや人材紹介サービスを積極活用。学生の登録情報の「学生時代に力を入れてきたこと」から仕事への向き合い方が当社に合っていると感じた学生を中心に声をかけました。結果、大卒の入社予定者2名は、どちらもスカウトサービス経由で採用した学生です。2024年卒採用でもスカウトサービスの活用は強化していきたいと考えています。時流を鑑みると、インターンシップをきっかけに卒業年次前年8月～1月で学生ともっと多くの接点を持ちたいのですが、採用担当2名が兼務する業務の繁忙期と重複するため、開催日程を設けてはいるものの広報活動に注力できない現状があります。インターンシップにリソースを割けるよう、社内の体制を整えることが今後の課題の一つです。

企業データ 業種：機械 所在地：静岡県 従業員規模：300人未満