

就職白書

2023

就職活動・採用活動の振り返りと今後の見通し

学生生活の大半をコロナ禍で過ごした2023年卒の学生。

行動制限などで思うように活動できなかったキャンパスライフを送った学生からは

「ガクチカが書けない」といった不安の声も聞かれた。

一方で、企業の採用充足状況は約4割で、『就職白書』の調査を開始した2012年卒以降で最低となり、応募者が少ない、内定辞退が多いなど企業の厳しい採用環境が浮き彫りとなった。

学生、企業それぞれが事情を抱える中、どのような状況で、就職活動・採用活動が行われたのだろうか。

2023年卒の就職市場で際立ったのが、マッチングプロセスの早期化と長期化。

ここ数年での変化も踏まえて振り返った。

また、コロナ禍に減少したインターンシップの参加率や実施率は増加に転じ、

就職・採用活動に与えるインターンシップの影響力が高まっている状況も見てとれた。

『就職白書2023』では、『就職白書』の経年データから、インターンシップがどのように変化してきたのかも紹介する。

「働く」と「学ぶ」のより良い接続のためにも、鍵となるのがインターンシップを含むキャリア形成支援プログラム※1。

産学官が連携し、インターンシップの在り方が見直された今、本冊子で紹介するデータや事例が、

学生が自分らしい社会への一步を踏み出す一助になれば幸いである。

Our Vision

私たちが目指す未来

- 若者と働く組織が対等な立場から、互いを開示し理解し合うことで
一人ひとりが自分らしく生き、活かされる社会

Our Mission

私たちが果たす社会的役割

- 若者と組織の実態・兆しを捉え、より良いつながりを示唆する

Our Values

私たちの行動指針

- あるがままの、多様な個人を尊重する
- 社会起点に立った研究・発信をしていく
- 就職・採用領域における専門性を高め続け、実態を追究する

【学生調査】 ※現在と同様の調査は「2012年卒より実施」

2023年卒（大学生・大学院生）の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握する

調査方法：インターネット調査

調査協力：株式会社インテージ（2023年卒）、
株式会社クロス・マーケティング（2021～2022年卒）

調査対象：調査協力会社のモニターにスクリーニング調査を行い、民間
企業等を対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院
2年生

調査期間：2023年卒－2022年11月21日～2022年12月5日
2022年卒－2021年11月24日～2021年12月1日
2021年卒－2020年11月20日～2020年12月15日

集計対象：2023年卒－1618人、2022年卒－2868人、
2021年卒－2111人

【企業調査】 ※現在と同様の調査は「2012年卒より実施」

2023年卒（大学生・大学院生）の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握する

調査方法：郵送調査・インターネット調査を併用

調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業
2023年卒－4851社、2022年卒－4787社、
2021年卒－4577社

調査期間：2023年卒－2022年12月2日～2023年1月11日
2022年卒－2021年12月4日～2022年1月12日
2021年卒－2020年12月4日～2021年1月13日

回収社数：2023年卒－1569社（回収率32.3%）、
2022年卒－1588社（回収率33.2%）、
2021年卒－1398社（回収率30.5%）

※P16～17グラフ①～④の調査概要は、『就職白書2012』～『就職白書2022』を参照



CONTENTS

2023年卒の就職・採用市場	4
2023年卒就職活動の振り返り（学生）	6
2023年卒採用活動の振り返り（企業）	10
●ビヨンド 原岡 昌寛氏	
2024年卒採用の見通し	14
経年で見るインターンシップ・1day仕事体験の動向	16
キャリア形成支援プログラム※1の見通し	18
「働く」と「学ぶ」のより良い接続を実現するために	20
●北陸大学 山本 啓一氏	
就職みらい研究所の主な調査・コラム	22
イベントレポート	22
就職みらい研究所Webサイト・Twitter、奥付	23

【就職プロセス調査】P5

調査目的：大学生・大学院生における就職活動の実態を把握する
調査対象：2021年・2022年・2023年卒業予定の大学生および大学院生に対して、『リクナビ2021』『リクナビ2022』『リクナビ2023』にて調査モニターを募集し、モニターに登録した学生

【調査結果を見る際の注意点】

- 大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体の構成比が実際の母集団に近づくよう、文部科学省「学校基本調査」の数値を参照し、ウェイトバック集計を行った。大学生と大学院生を合わせた学生全体については、大学生と大学院生の構成比に関して、同様のウェイトバック集計を行ったため、大学生と大学院生の合計値が、学生全体の値と一致しない場合がある。
- %を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある。
- 図表の一部で、今回調査と過去調査のポイント差をカッコ内に記載した。
例：83.6(－3.2)の場合、3.2ポイント減少
- データは無回答サンプルを除いて集計している。
- 企業は従業員規模の無回答企業があるため、従業員規模別の計と全体は一致しない。
- 無回答項目はグラフ・数表内で「－」と表記。
- 2023年卒業や2024年卒業を「2023年卒」「2024年卒」と表記。

2023年卒の就職・採用市場

大卒求人倍率、学生の志向など、2023年卒就職・採用環境の概観は？

大卒求人倍率は1.58倍で前年から回復傾向

コロナ禍で大学生活の大半を過ごした2023年卒の学生の就職・採用活動。まずは環境について概観する。

「ワークス大卒求人倍率調査」(グラフ①)によると、2023年3月卒業予定の大学生・大学院生対象の求人倍率は1.58倍で、2022年卒の1.50倍から微増した。コロナ禍前の水準(1.6倍以上)までは戻らなかったが、回復の兆しが見られた。従業員規模別に見ると、「5000人以上」企業において求人総数の増加を上回るレベルで就職希望者数が増加したために求人倍率が低下したが(0.37倍)、他規模ではいずれも求人倍率が1倍を超えており、「5000人以上」企業を除いて採用需要が過多である状況となった。

就職内定率は96.8%で例年と同水準

一方、学生の内定状況を見ると、2023年卒の大学生の3

月卒業時点での就職内定率は、96.8%と、2021年卒(96.1%)、2022年卒(96.4%)と同水準だった(P5・グラフ②)。

月ごとの推移を見ると、2023年卒学生の調査を開始した2月1日時点から前年に比べて高い水準で推移し、企業が早い時期から内定出しを行っていたことがうかがえる。なお、6月1日時点の就職内定率73.1%は、6月選考解禁となった2017年卒以降最も高い数値であった(前年同月差+4.6ポイント)。その後も高い水準で推移し、9月1日時点以降は前年と同水準だった。

学生の価値観の変化への対応の必要性

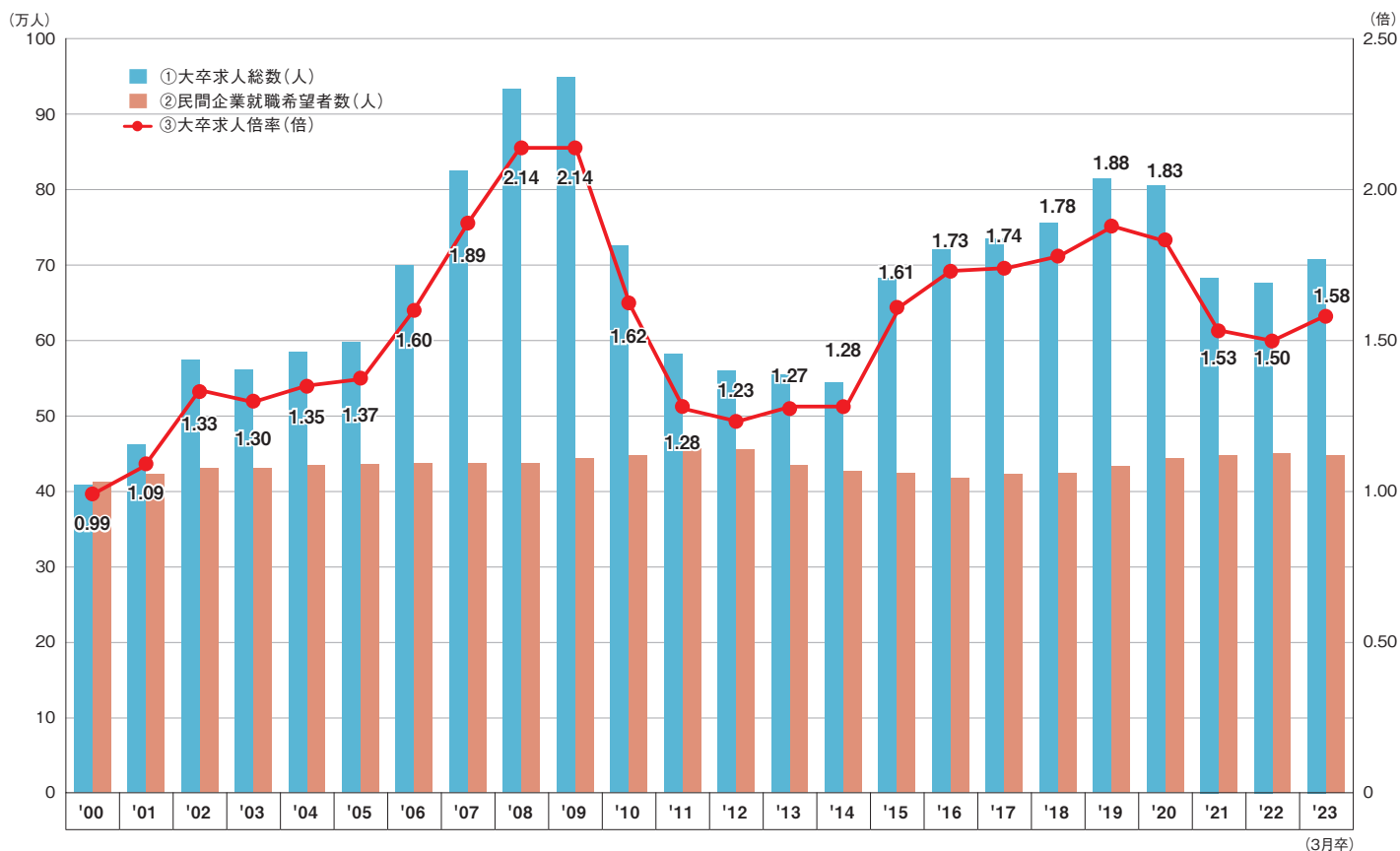
個人の価値観が多様化する中、学生の働くことへの価値観も多様化している傾向が見られる。例えば、入社後の起業・副業・兼業の予定について調査したところ、2023年卒学生においては、「すでに起業した会社を続けていきたい」「入社後に起業したい」「これまでやっていた仕事を副業・兼

企業

大卒求人倍率は1.58倍。企業の採用意欲に回復の兆し

学生

① 大卒求人倍率・求人総数・民間企業就職希望者数



※2021年3月卒の大卒求人倍率は2回調査されており、2月調査は1.72倍、6月調査は1.53倍であった

出典：①②③リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」



業として続けたい」「入社後に副業・兼業を始めたい」の合計が35.7%と、およそ3人に1人が起業・副業・兼業をしたいという意向を持っていた。前年(29.9%)に比べると5ポイント以上増加している(グラフ③)。

こうした状況を受け、企業が、多様な個人の価値観にも対応したキャリアパスのバリエーションや、そのための入り口を幅広く提供していくことが、働く個人と企業がWin-Winの関係を築いていく上で重要になると考えられる。具体的な方法の一つに、「ジョブ型採用」といわれる職務限定型の採用ルートの設定がある。2025年卒以降の新卒採用に向けて、この採用ルートを「導入する予定」「導入を検討している」と回答した企業の合計は14.2%とまだ多くはないが、従業員規模別に見ると、「5000人以上」の企業において28.4%と最も高く、従業員規模が大きいほど高かった(表④)。そのほかの採用方法や各種人事施策と併せて、多様化の動きの加速に期待したい。

成長し続けるために定期的に環境を変えたい

● IT企業内定・理系学部4年

大学2年次に授業で学んだことで興味を持ち、趣味として続けていたプログラミングを仕事にしたいと、IT企業を志望。自分のペースで働きたかったので、原則リモート勤務で出社は時々、個人の生活や体調に合わせて日ごとに勤務時間帯を決められる環境のある自社開発企業を探しました。エンジニアとして成長し続けるために、選考では、他社では経験できない、かつ、少し難度の高いタスクに挑戦できる会社であることや、技術力の高い社員の存在などに注目。これらの条件に合っていて、かつ、話しかけやすく建設的に議論できる人が集まっていそうだと感じた内定先に入社を決めました。

将来的にはメガベンチャーや外資系のテック企業に行ってみたという希望があるので、内定先で経験を積んで、早く2年後、遅くとも3～4年後には転職したいと思っています。3～4年おきくらいのペースでより自分を高められる所に行って、いろんな人と関わりながらいろんなコードを読み、いろんな挑戦をしてエンジニアとして成長していきたいと思っています。



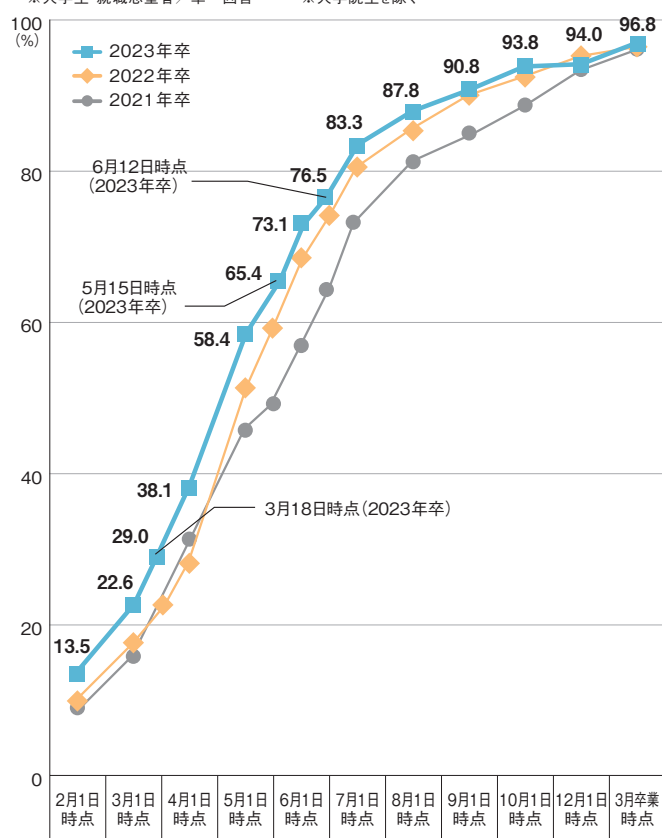
学生

就職内定率は、前年より高い水準で推移

② 就職内定率の推移

※大学生・就職志望者／単一回答

※大学院生を除く



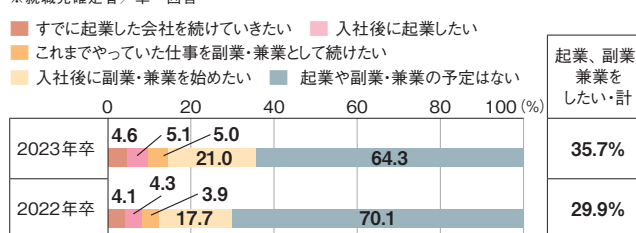
(2023年卒 就職プロセス調査)

学生

3人に1人が、入社後に
起業・副業・兼業を「したい」「続けたい」

③ 入社後の起業・副業・兼業の予定

※就職先確定者／単一回答



企業

2025年卒以降に職務限定型採用を
導入／検討する5000人以上の企業は28.4%

④ 2025年卒以降の新卒採用での職務限定型(ジョブ型)採用の導入検討有無

※全体／単一回答

	n	導入する予定	導入を検討している	導入を検討していない	まだ分らない／実施しない予定	導入検討・計
全体	1554	6.8%	7.3%	52.3%	33.6%	14.2%
従業員規模別						
300人未満	531	6.4%	4.5%	58.4%	30.7%	10.9%
300～999人	522	6.7%	6.1%	53.6%	33.5%	12.8%
1000～4999人	387	6.2%	10.6%	47.5%	35.7%	16.8%
5000人以上	102	11.8%	16.7%	31.4%	40.2%	28.4%

2023年卒就職活動の振り返り(学生)

学生の進路決定状況や、活動プロセスごとの行動量、活動時期は？

第1志望群に入社する学生が6割を超える

ここからは、2023年卒学生の就職活動を振り返る。民間企業等を対象に就職活動を行った学生のうち、2022年11月時点で民間・民間以外を問わず就職先が確定している学生は87.6%(グラフ①)。2022年卒(86.9%)と同水準だった。そのうち、「民間企業に就職する」ことが確定したのは81.3%で、こちらも前年(81.0%)と同水準だった。

1社以上内定を取得した学生の平均取得社数は2.52社(データ③)。前年(2.46社)から微増した。

就職先が確定している学生のうち、「当初からの第1志望群」に入社予定の学生は61.5%で、前年(55.8%)から5.7ポイント増加(グラフ②)。聴取を開始した2015年卒以降で最高値だった。なお、入社予定の企業に就職することへの納得度については、納得していることに「当てはまる」「どちらか」というと当てはまる」の合計が72.4%で前年(73.2%)

%)並みであったが、2021年卒(77.8%)と比べると5ポイントほど低かった(グラフ④)。

就職活動を終了した学生に終了した理由を聞いたところ、「内定を取得した企業・各種団体等に入社したいと思ったから」が89.0%で最も高い(グラフ⑤)。一方、「できるだけ早く内定を取得し、就職活動をやめたかったから」という学生が30.5%だった。実質就職活動期間の平均がコロナ禍前の2020年卒に比べて約2カ月長くなっていることや(P8・データ③)、卒業年次前年9月以前に就職活動を開始した学生が59.7%に上り(P8・本文)、かつ、それらの学生の入社予定企業の内定取得時期のピークが卒業年次の4～6月となっていることなどから(P8・表②)、活動期間の長期化とそれに伴う学生の負担の大きさがうかがえる。

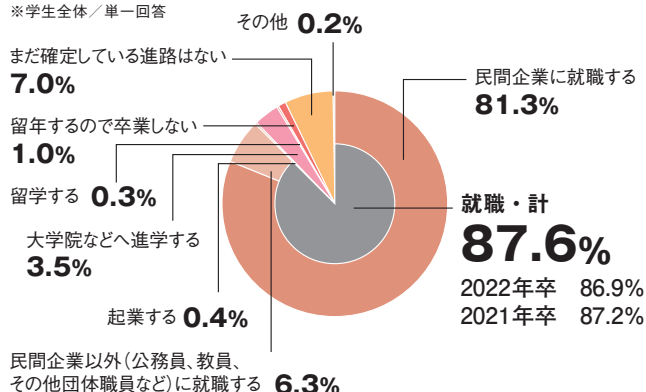
一部の選考プロセスで対面回帰の兆候

学生の就職活動の各プロセスの実施率・実施数を見ると、

学生 87.6%が、就職先を確定

① 卒業後の進路確定状況(2022年11月時点)

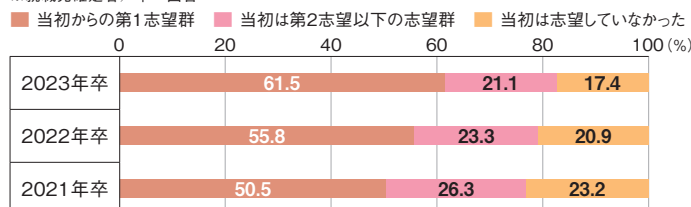
※学生全体／単一回答



学生 約6割が、当初の第1志望群に入社予定

② 入社予定企業等への就職活動開始当初の志望度

※就職先確定者／単一回答



学生 平均2.52社から内定を取得

③ 内定を取得した企業数

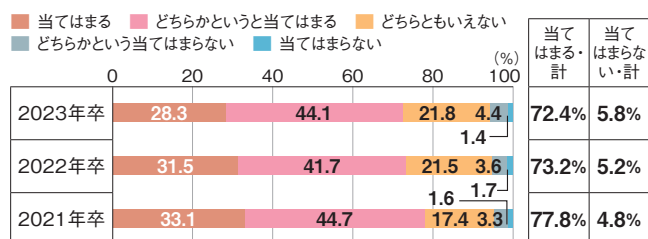
※卒業年次の11月時点で内定を取得している学生／実数回答

2023年卒 2.52社
2022年卒 2.46社
2021年卒 2.17社

学生 約7割が、入社予定企業等への就職に納得

④ 入社予定企業等に就職することへの納得度

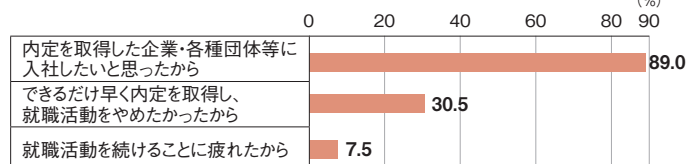
※就職先確定者／単一回答



学生 約3割が、早く内定を取得して活動を終えたかったという理由で就職活動を終了

⑤ 就職活動を終了した理由

※就職活動終了者／複数回答
※全11項目中上位3項目を抜粋





2022年卒からの実施率の増加が最も大きかったのは「合同説明会・セミナー（Web）」で、前年差+9.2ポイントの59.0%であった（表⑥）。「合同説明会・セミナー（対面）」については前年差-2.1ポイントの30.5%で、合同説明会・セミナーはオンライン参加が主たる参加方法になってきていることがうかがえる。

他方で、コロナ禍で実施率が低下していた「個別企業・各種団体等の説明会・セミナー（対面）」「面接選考（対面）」について、前者は36.9%（前年差+8.0ポイント）、後者は53.9%（同+5.0ポイント）と増加。どちらも、コロナ禍前の2020年卒（前者34.5%、後者54.8%）並みの実施率に戻った。選考プロセスの一部が対面回帰していることがうかがえる。

平均実施数は、「プレエントリー」（同+1.24 社）、「社会人の先輩を訪問（社数）」（同+0.04社）など3項目は上昇したが、12項目は減少した。

対面で感じた「人の良さ」が入社を決め手に

● 小売業内定・農学部4年

学部の先輩や同期の多くが食品メーカーを受けていたので、なんとなく食品メーカーから情報収集を始めました。3年夏のインターンシップは準備不足のために約10社の選考全てに落ちましたが、冬のインターンシップには4社ほど参加。仕事の詳細を知ったことで、業界への志望度がぐっと上がりました。特に原料調達の仕事に大学での学びに通ずるものを感じたこと、また、残業が少ない企業が多いことなどがひかれた理由です。

ただ、採用選考では、応募した食品メーカー20社には全て落ち、並行して応募していた入社予定企業のみ内定しました。商品企画の仕事にひかれたことや、対面での面接選考時に人事の方の言葉から学生の全力を引き出して見極めようとしてくれていることが伝わってきていい会社だと感じたことなどから、入社を決めました。オフィスですれ違った社員のほぼ全員があいさつしてくれたのも好印象でした。対面で社員の方と会うことで、オンラインよりも距離の近さを感じたので、企業について理解を深める段階で対面の機会があるならぜひ行ってみるといいと思います。

学生

個別企業等の説明会（対面）、面接選考（対面）の実施率が増加し、対面回帰の兆候

⑥ 就職活動プロセスごとの実施状況

※実施率：学生全体／それぞれ単一回答、平均実施数の対象：各プロセスを実施した学生／実数回答
※（ ）内の数値は2023年卒と2022年卒との差（ポイント）

実施率（%）			平均数（実施者ベース）		
2023年卒／2022年卒		n=1618 n=2868	①2023年卒	②2022年卒	①－②
就職に関する情報を収集する					
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する			n=248 3.17 社 4.14 人	n=444 3.13 社 4.28 人	0.04 社 -0.14 人
リクルーターと接触する			n=290 2.73 社 3.20 人	n=544 4.05 社 5.37 人	-1.32 社 -2.17 人
プレエントリー（企業・各種団体等への個人情報提供）をする			n=628 30.98 社	n=1330 29.74 社	1.24 社
合同説明会・セミナー	対面で開催されるものに参加する	30.5 (-2.1)	n=492 3.98 回	n=935 5.54 回	-1.56 回
	Webで開催されるものに参加する	59.0 (9.2)	n=949 8.00 回	n=1428 11.20 回	-3.20 回
個別企業・各種団体等の説明会・セミナー	対面（社内、会場など）で開催されるものに参加する	36.9 (8.0)	n=595 5.37 社	n=828 6.28 社	-0.91 社
	Webで開催されるものに参加する	40.9 (-2.0)	n=661 14.75 社	n=1230 16.43 社	-1.68 社
エントリーシートなどの書類を提出する			n=975 16.02 社	n=1652 17.33 社	-1.31 社
選考のための動画を提出する			n=409 4.10 社	n=658 5.95 社	-1.85 社
適性検査・筆記試験を受ける			n=952 10.39 社	n=1540 11.30 社	-0.91 社
面接選考	対面での面接選考を受ける	53.9 (5.0)	n=870 4.64 社	n=1403 4.70 社	-0.06 社
	Web上での面接選考を受ける	53.9 (-0.4)	n=870 9.09 社	n=1559 9.10 社	-0.01 社
内々定・内定を取得する			n=1401 2.52 社	n=2441 2.46 社	0.06 社

2023年卒就職活動の振り返り(学生)

活動開始時期は前倒し傾向

次に、活動時期・期間について見る。就職活動を終了した学生に就職活動の開始時期を聞いたところ、2022年卒から大きく増加したのが、「卒業年次前年6月以前」で42.4% (グラフ①)。前年(27.0%)に比べて15.4ポイント高い。また、卒業年次前年9月までの累計は59.7%で、前年(44.0%)から15ポイント以上増加。2021年卒以降続いている、活動開始時期の前倒し傾向が続いている。

就職先が確定した学生に入社予定先からの内定取得時期を聞いたところ、「卒業年次6月」が18.3%で最も高かった(表②)。就職活動開始時期別に見ると、「卒業年次前年9月以前」に開始した学生は4月が18.1%と最も高く、「卒業年次6月」は17.6%であった。他方で、「卒業年次前年10月～2月」「卒業年次前年3月以降」に開始した学生は「卒業年次6月」が最も高く、それぞれ23.5%、19.4%であった。

実質就職活動期間の平均は8.36カ月で、前年(7.55カ月)に比べると約0.8カ月長く、コロナ禍前の2020年卒(6.38カ月)に比べると、約2カ月長い(データ③)。なお、インターンシップ・1day仕事体験の参加経験別に見ると、参加経験のある学生は9.11カ月と前年(8.33カ月)より長い一方、参加経験のない学生は5.75カ月で、前年(6.16カ月)よりも短かった。さらに、実質就職活動期間の分布を見ると、「1～3カ月」「4～6カ月」の合計である「6カ月以内・計」(以下、「6カ月以内」)の学生は44.7%だが、インターンシップ・1day仕事体験の参加経験別に見ると、参加経験のある学生で6カ月以内は36.5%、参加経験のない学生で6カ月以内は73.5%だった。参加経験のある学生で最も多い実質就職活動期間は「10～12カ月」で31.9%であった。

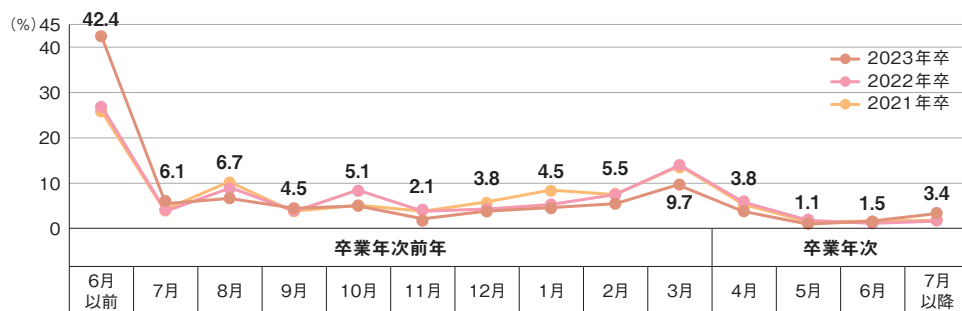
全体として早期化・長期化の傾向にあるが、特にインターンシップ・1day仕事体験に参加した学生の活動期間が長期化していることがうかがえる。

学生

42.4%が、卒業年次前年の6月以前に活動を開始

① 就職活動の開始時期

※就職活動終了者／実数回答



学生

実質就職活動期間は平均8.36カ月

③ 実質就職活動期間の平均

※就職活動終了者／実数回答

2023年卒

8.36 カ月

2022年卒 7.55カ月

2021年卒 7.80カ月

2020年卒 6.38カ月

学生

入社予定先からの内定取得時期は6月がピークだが、卒業年次前年9月以前に活動を開始した学生は、4月が最多

② 就職活動開始時期別 入社予定企業等からの内定取得時期

※学生全体：就職先確定者のうち内定取得者／実数回答、就職活動開始時期別：就職先確定者のうち内定取得者かつ就職活動終了者／実数回答

		n	卒業年次前年							卒業年次							2月 までの 累計	5月 までの 累計
			9月 以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月 以降		
全体		1342	7.3	0.9	0.6	0.6	1.1	3.2	7.7	14.3	13.5	18.3	8.5	9.1	6.0	8.9	13.7	49.2
就職活動 開始時期別	卒業年次前年9月以前	717	9.9	0.7	0.6	1.0	2.1	4.4	10.5	18.1	14.1	17.6	6.4	6.4	4.3	4.1	18.7	61.4
	卒業年次前年10月～2月	259	2.5	0.0	0.2	0.5	0.0	2.3	7.1	17.4	16.8	23.5	8.5	9.9	4.6	6.7	5.5	46.8
	卒業年次前年3月以降	221	4.9	0.4	0.9	0.0	0.0	1.3	1.8	4.9	12.3	19.4	15.3	16.0	10.0	13.1	7.5	26.5



理想の就職活動期間は「6カ月以内」が約6割

学生は、どのくらいの期間での就職活動を理想としているだろうか。学生の回答を集計すると、6カ月以内とする学生が57.5%であった(グラフ④)。3カ月単位で分布を見ると、最も多かったのは「4～6カ月」で34.8%。「10～12カ月」(27.2%)、「1～3カ月」(22.7%)の順で続いた。

また、理想の就職活動期間(以下、「理想の活動期間」と実質就職活動期間(以下、「実際の活動期間」)の平均値を見ると、前者は7.37カ月、後者は8.36カ月と、理想の活動期間の方が実際の活動期間よりも約1カ月短かった(グラフ⑤)。理想の活動期間別に実際の活動期間の平均値を見ると、理想の活動期間が9カ月以下の学生においては「理想」の方が「実際」よりも短く、理想の活動期間が10カ月以上の学生においては、「理想」の方が「実際」よりも長い傾向にあった。

活動期間は1年弱。長く感じた

● 広告会社内定・文学部4年

出版社志望でしたが、他業種についても知るために、夏と冬で合計40社弱の1日など短期間のインターンシップに参加。3年生の1月からは、早期選考に参加しながら、インターンシップや説明会への参加、自己分析、適性検査対策なども進めました。説明会の時間が重なったときは、オンラインで同時視聴したこともあります。2月に内定したことは、安心材料になりました。

3月からは出版社を中心に25社ほどに応募し、4月から面接に参加。しかし、なかなか受からず、6月に内定したのが入社予定企業です。自分のやりたいことを実現するための具体的なプランが思い浮かんだことなどから、入社を決めました。

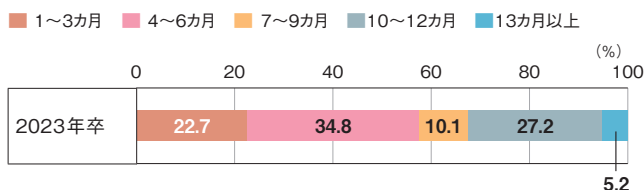
1年弱の活動期間は、だいぶ長く感じましたね。特に、4年生の4～5月は思うように選考が進まず、志望度の高かった新聞社の選考に落ちて心が折れ、早く終わりたいという気持ちも出てきて焦りが大きかったです。インターンシップや説明会を通じて多くの企業とつながりを持てたのは良かったですが、応募企業はもう少し絞って、一社一社に注力できれば良かったと思います。

学生

理想の活動期間を「6カ月以内」とする学生が57.5%

④ 理想の就職活動期間の分布

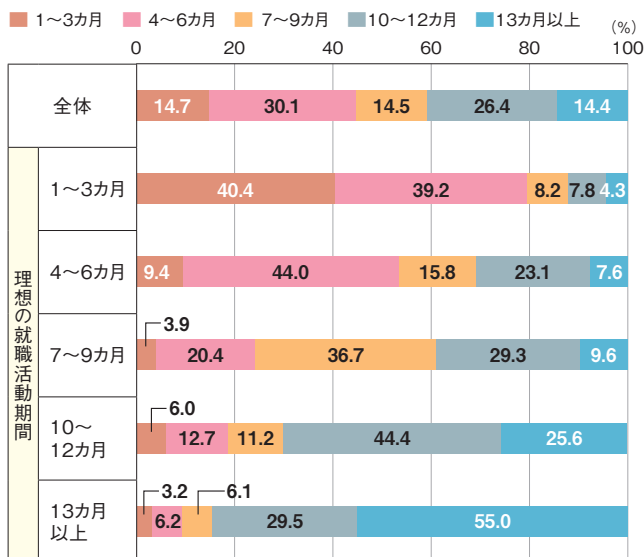
※就職活動終了者/実数回答



6カ月以内・計
57.5%

⑤ 理想の就職活動期間別 実質就職活動期間の分布

※就職活動終了者/実数回答



理想の活動期間	理想の平均活動期間	実質の平均活動期間
全体	7.37 カ月	8.36 カ月
1～3カ月	2.38 カ月	5.05 カ月
4～6カ月	5.48 カ月	7.56 カ月
7～9カ月	8.07 カ月	8.88 カ月
10～12カ月	11.59 カ月	10.93 カ月
13カ月以上	18.37 カ月	13.75 カ月

理想の就職活動期間の理由

<理想: 3カ月>

- 2～3月に準備を始めて4～5月に終わるのが一番気持ち的にもダメージが少なくすみそうだから。(大学生/理系/17カ月)

<理想: 6カ月>

- 理系の院生のため就職活動と研究活動の両立が難しいため。(大学院生/理系/12カ月)

<理想: 8カ月>

- 早期から就職活動を始めていたが、途中2カ月ほど力尽きてしまい、やる気が起きずにだらだらと活動していた時期があったから。(大学生/文系/10カ月)

<理想: 10カ月>

- 選考ありのインターンに行き経験が積んだり、自己分析や将来に対しての考えをしっかりとめて後悔しない就職活動にするにはそれくらいの期間は必要だと考えた。(大学生/文系/4カ月)
- あまり短すぎても自分に合った企業を見極められていないような感じもするし、1年以上就職活動をしていてもモチベーションが無くなってしまいそうだから。(大学生/文系/6カ月)

<理想: 12カ月>

- 学業に集中したい、就活は手短である方がいい。(大学生/文系/20カ月)

<理想: 18カ月>

- 自己分析や業界研究をしっかりと行うためにはこのぐらい必要だと考えたから。(大学生/理系/10カ月)

<理想: 24カ月>

- 時間をかけて、本当に自分のやりたい仕事を探し、企業研究やインターンシップに参加して、世の中の状況を知っておきたかったから。(大学生/文系/15カ月)

※()内の月数は、実質就職活動期間を表す

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

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

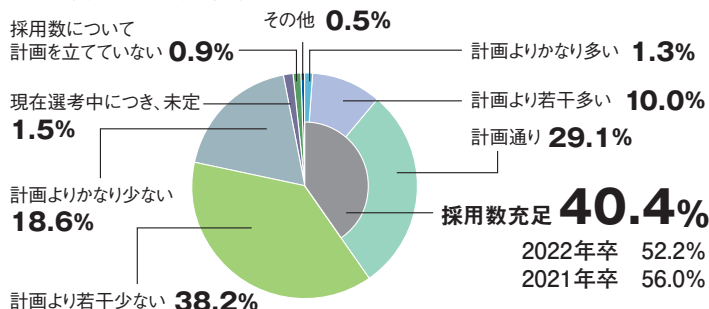
採用プロセスの実施状況を見ると、「合同企業説明会・セミナー(対面)」が前年から3.7ポイント増の67.1%、「面接(対面)」が2.0ポイント増の89.0%であった(P11・グラフ⑥)。一方、「面接(Web)」は、前年から5.9ポイント減の72.6%で、説明会・セミナーおよび面接の一部が対面回帰している様子がうかがえる。「面接(Web)」の実施率を従業員規模別に見ると、「300人未満」企業が54.5%で最も低く、前年から7.9ポイント減少した(P11・表⑦)。

企業

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

① 採用計画に対する充足状況(2022年12月時点)

※2023年卒採用実施企業/単一回答

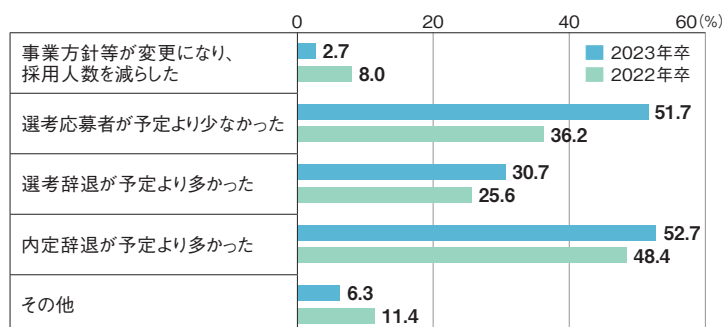


企業

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」

② 採用数が計画より少ない理由

※「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/複数回答



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		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		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%

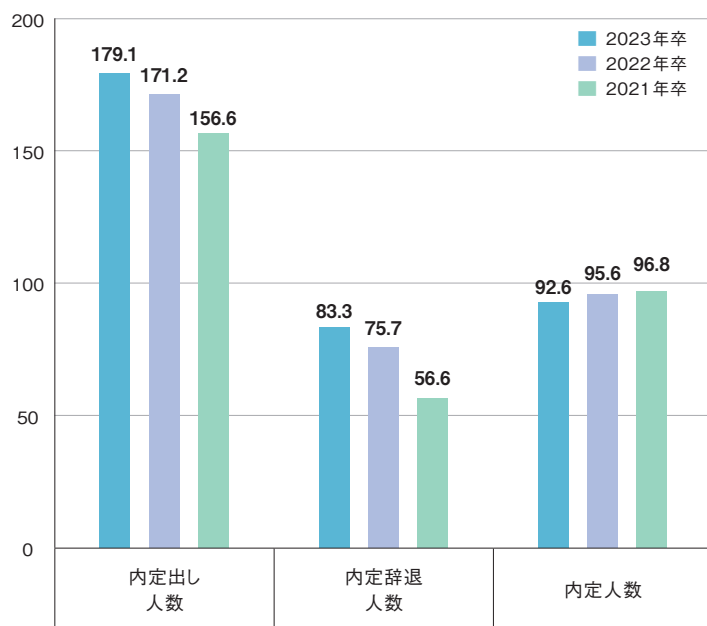


企業

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

④ 「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」(全体)

※該当卒年の採用予定数、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／実数回答



※2022年卒の「内定辞退人数」は、「内定出し人数」から「内定人数」を引いて算出

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／実数回答

	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				
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				
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

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

⑥ 採用プロセスの実施率 ※2023年卒採用実施企業／複数回答

	0	20	40	60	80	100	(%)	前年差 (ポイント)
内々定・内定出し							92.5	-3.0
面接(対面)							89.0	2.0
適性検査・筆記試験 (対面・Web含む)							88.5	-1.6
個別企業説明会・セミナー (Web)							80.2	-2.2
書類選考(エントリーシート、 履歴書、作文等)							78.6	-3.5
面接(Web)							72.6	-5.9
合同企業説明会・セミナー (Web)							67.7	-4.4
合同企業説明会・セミナー (対面)							67.1	3.7
プレエントリー受付 (学生個人情報の取得)							66.5	-14.9
個別企業説明会・セミナー (対面)							55.4	-1.5
OB・OG訪問受け入れ (対面・Web含む)							33.6	0.5
リクレーターによる接触 (対面・Web含む)							27.0	-2.8
動画選考							4.5	-0.8
特になし							0.7	0.5

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				
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				
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%

2023年卒採用活動の振り返り（企業）

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」企業で37.2%、「1000～4999人」企業で40.5%、「5000人以上」企業で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%、「聞いていない」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。

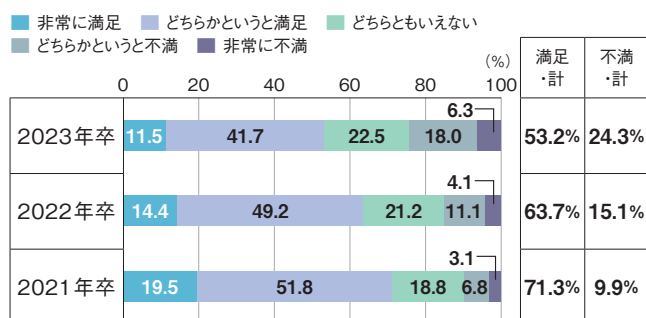
ガクチカで評価することを聞いたところ、最も多かったのが「力を入れたことの取り組み方」で80.9%、次に「力を入れたことから学んだこと」が78.5%で続いた(表④)。「力を入れたことそのもの」は32.4%、「力を入れたことの成果」は31.3%で、取り組みの内容や成果以上に、取り組み方や学んだことを重視していることがうかがえる。従業員規模別に見ても、全ての規模において「取り組みの内容や成果以上に、取り組み方や学んだことを重視」という傾向であった。

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

「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

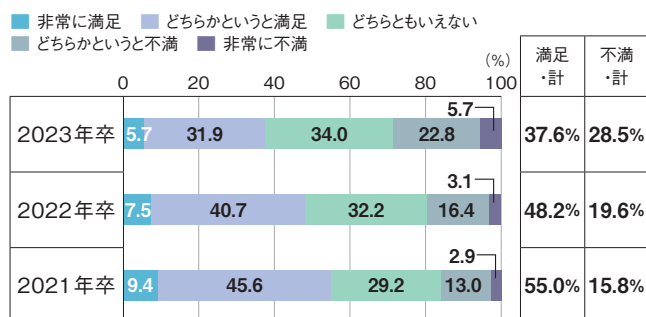
	n	聞いている	聞いていない	分からない
全体	1491	84.2%	9.7%	6.1%
従業員規模別				
300人未満	491	78.2%	11.6%	10.2%
300～999人	508	86.6%	9.6%	3.7%
1000～4999人	381	86.9%	9.2%	3.9%
5000人以上	100	91.0%	3.0%	6.0%

企業

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」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	力を入れたことの成果	取り組み方	学んだこと	力を入れたこと	その他	評価しない	選考上の
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もしています。

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月で学生と多量に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

2024年卒採用の見通し

企業は2024年卒の採用活動をどのように見通しているのだろうか？

企業の採用意欲は増加傾向

次に、2024年卒採用についての企業の見通しを紹介する。企業に、2024年卒採用について採用予定数を聞いたところ、平均29.5人で、2023年卒の平均26.9人から2.5人増加した(表①)。前年調査においても2023年卒の採用予定数は2022年卒に比べて増加したこと、また今回、従業員規模別に見ても、全ての規模で増加していることから、企業の採用意欲が全体的に高まっていることがうかがえる。

2023年卒と比較した2024年卒の採用基準については、「2023年卒並み」とする企業が78.8%で最も高く、「厳しくなる」は8.8%、「緩くなる」は4.3%であった(表②)。

なお、実際に2023年卒採用では、2022年卒と比較して採用基準を「緩くした」企業が8.3%で「厳しくした」の8.7%とほぼ同水準であった。従業員規模別に見ると、「緩くした」企業の割合は「300～999人」では10.3%、「1000人～

4999人」では8.8%、「5000人以上」では11.0%で、「厳しくした」よりも高い、もしくは同率であった。企業の採用意欲の高まりに反して学生の応募人数や内定辞退人数が多い状況において、緩めざるをえなかった企業があったことがうかがえる。2024年卒採用においては、「前年並み」が大半となったが、「緩くなる」と回答した企業の割合は4.3%と前回調査の2.5%よりも高く、企業にとって厳しい状況が続くようだ。

応募人数は、4社に1社が「減る」と予測

次に、応募人数、選考辞退人数、内定辞退人数、採用活動に費やす総費用について、2023年卒採用と比較した見通しを聞いた。

応募人数は、「減る」とした企業が25.6%と、「増える」の22.4%を上回った(グラフ③)。地域別に見ると、「北海道・東北」で「減る」が27.5%と、「増える」(16.8%)に比べて10

企業

採用予定数は前年から2.5人増加

① 2023年卒と比較した2024年卒採用予定数

※2023年卒採用実施かつ2024年卒採用実施予定企業／実数回答

	①2024年卒	②2023年卒	①－②
全体	29.5人	26.9人	2.5人
従業員規模別			
300人未満	7.0人	6.7人	0.4人
300～999人	17.4人	15.7人	1.7人
1000～4999人	45.3人	40.9人	4.4人
5000人以上	126.1人	117.9人	8.2人

企業

採用基準は「2023年卒並み」が約8割

② 2023年卒と比較した2024年卒採用基準の見立て

※2023年卒採用実施企業／単一回答

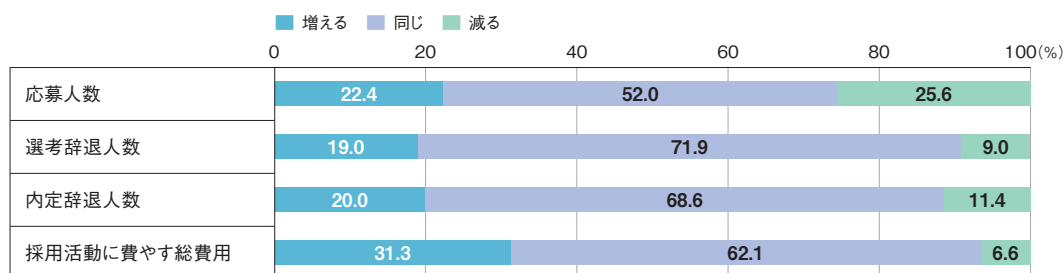
	厳しくなる	2023年卒並み	緩くなる	未定
全体	8.8%	78.8%	4.3%	8.2%
従業員規模別				
300人未満	10.0%	75.7%	3.9%	10.4%
300～999人	8.9%	79.7%	3.7%	7.7%
1000～4999人	7.5%	80.8%	5.4%	6.2%
5000人以上	8.0%	84.0%	3.0%	5.0%

企業

応募人数は「減る」が「増える」を、
選考辞退人数、内定辞退人数、活動費用は「増える」が「減る」を上回る

③ 2023年卒と比較した2024年卒採用の見通し

※2023年卒採用実施企業／単一回答





ポイント以上高かった。

選考辞退人数は、「増える」が19.0%、「減る」が9.0%、内定辞退人数は、「増える」が20.0%、「減る」が11.4%で、いずれも「増える」が「減る」を上回った。また、従業員規模別、地域別に見ても、全ての属性で「増える」が「減る」を上回った。「応募人数は減り、選考辞退・内定辞退人数は増える」という見通しの下、採用計画を練っている企業の様子がうかがえる。

採用活動に費やす総費用についても、「増える」が31.3%と、「減る」の6.6%を上回った。従業員規模別、地域別に見ても、全ての属性で同様の傾向にあった。

内々定・内定出しの開始が早まる見込み

次に、採用スケジュールの見通しを見る。未定回答を除いた2024年卒の採用プロセスの開始予定時期は、内々定・内定出しを「卒業年次前年2月まで」に行うという企業が

19.7%と、2023年卒実績(12.2%)に比べて高かった(グラフ④)。また、2022年卒実績では「卒業年次4月」開始が最も多かったが(24.6%)、2023年卒実績、2024年卒予定は「卒業年次前年3月」開始が最も多く(それぞれ20.1%、20.8%)、前倒しの傾向が見られる。

面接(Web)は、「卒業年次前年2月まで」が36.6%と2023年実績(27.3%)を上回った(表⑤)。なお、面接(対面)も「卒業年次前年2月まで」が27.0%と2023年実績(17.6%)を上回っている。また、面接(Web)は「卒業年次前年12月」「同1月」の開始が微増し、「卒業年次4月」「同5月」開始が微減しており、ここでも前倒しの傾向が見られる。

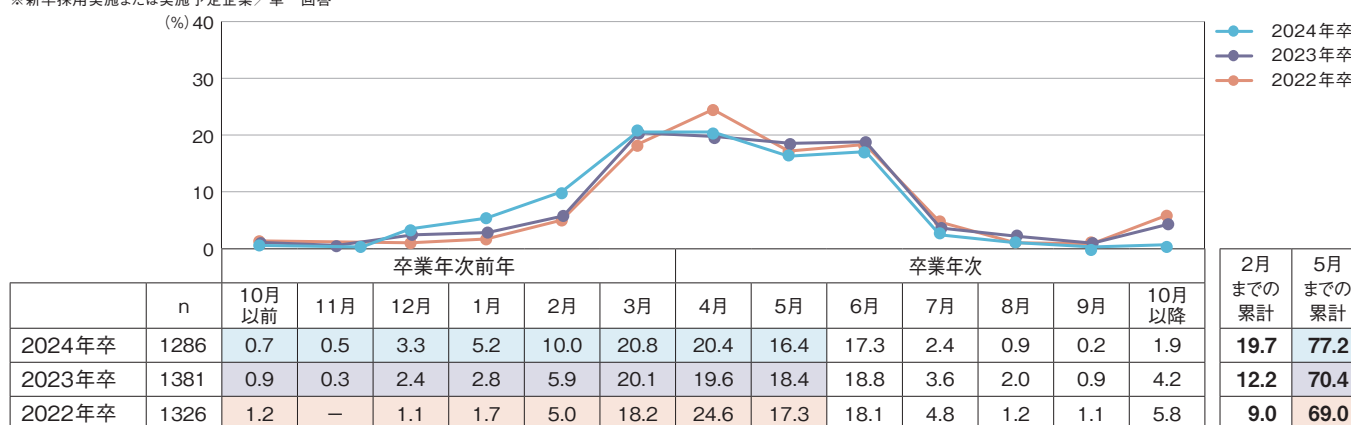
面接(Web)、面接(対面)、内々定・内定出しとも、「卒業年次前年2月まで」に開始すると回答した企業の割合は年々増加しており、選考の早期化傾向が続く見込みだ。

企業

未定を除き、約2割が2月までに内々定・内定出しを開始予定

④ 内々定・内定出し開始時期(未定除く※1)

※新卒採用実施または実施予定企業／単一回答



⑤ 面接(Web)開始時期(未定除く※1)

※新卒採用実施または実施予定企業／単一回答

		卒業年次前年							卒業年次							2月 までの 累計	5月 までの 累計
	n	10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月 以降			
2024年卒	1008	2.1	3.6	7.3	10.1	13.5	31.1	18.2	8.1	4.4	0.7	—	0.1	0.9	36.6	93.9	
2023年卒	1065	1.6	1.9	4.8	7.5	11.5	32.4	21.7	8.7	4.2	1.8	0.3	0.5	3.1	27.3	90.1	
2022年卒	1058	1.4	0.7	2.8	6.1	10.9	35.5	22.4	8.7	5.3	1.3	0.5	0.7	3.7	21.9	88.6	

※1 2023年卒では「分からない」、2024年卒では「未定」「分からない」の回答を除き集計

※回答形式について、2022年卒では実数回答、2023年卒、2024年卒では単一回答の形式で聴取

※2022年卒は前年調査の回答から集計した実績、2023年卒、2024年卒は今回調査の回答から集計した予定を含む数値

※2023年卒における「分からない」の割合：内々定・内定出し2.3%、面接(Web)5.8%

※2024年卒における「未定」「分からない」の割合：内々定・内定出し10.6%、面接(Web)13.5%

経年で見えるインターンシップ・1day仕事体験※の動向

インターンシップ・1day仕事体験※の実施・参加状況や、学生の学業・就職活動への影響は？

※就業体験のうち、2日以上プログラムを「インターンシップ」、1日以内のプログラムを「1day仕事体験」として聴取

学生の参加率は75.0%

学生の参加率が上昇傾向にあるインターンシップ・1day仕事体験(以下「インターンシップ等」)。『就職白書』の過去データも含めて、学生と企業にどのような影響をもたらしているのかを見る。

2023年卒の学生におけるインターンシップ等の参加率は75.0%、平均参加社数は7.82社で、いずれも2012年卒の調査開始以来の最高値となっている(グラフ①)。経年で見ると、参加率、平均参加社数ともほぼ毎年増加し(2022年卒を除く)、学生の4人に3人が参加する状況となった。また、企業におけるインターンシップ等の実施率は、2023年卒向けが70.2%と、コロナ禍の影響で低下した2022年卒向けの実施率(67.7%)から回復の兆しが見られる(グラフ②)。

インターンシップ等への参加と入社企業との関係を見る

と、ここ数年、「6割を超える学生が、インターンシップ等に参加した企業または同業種に入社予定」で、「インターンシップ等実施企業の約8割は、内定者の中に自社のインターンシップ等参加者がいる」という状況で(P17・グラフ③④)、一定の関係性が見てとれる。ただし、企業において採用数に自社のインターンシップ等参加者が占める割合は2023年卒で平均27.0%で(P17・表⑥)、約7割が非参加者だった。このことから、インターンシップ等に参加しなければその企業に採用されないわけではないことが分かる。

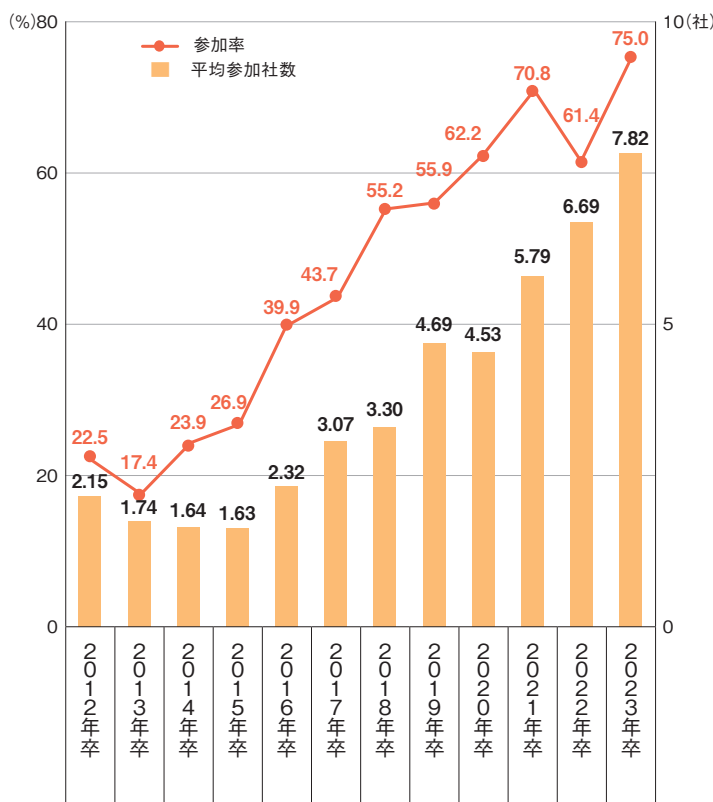
インターンシップ等への参加による意識の変化について学生に聞いたところ、「志望する企業・団体等の選択肢が広がった」に「当てはまる」「どちらかという当てはまる」と回答した学生(以下、「当てはまる・計」)は64.4%、「学業への興味や関心が高まった」の「当てはまる・計」は54.8%であった(P17・グラフ⑤)。キャリアに関する視野の広がりだけでなく、主体的な学びにもつながっているようだ。

学生

インターンシップ等参加率、平均参加社数とも増加傾向

① インターンシップ・1day仕事体験の参加率※1、平均参加社数※2

※1 学生全体／単一回答
※2 インターンシップ・1day仕事体験参加者／実数回答

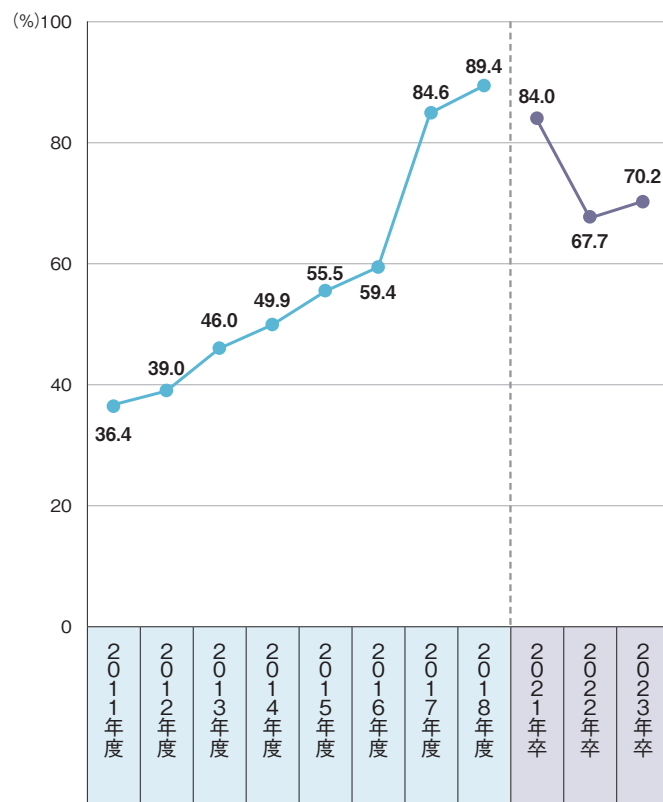


企業

インターンシップ等実施率は回復傾向

② インターンシップ・1day仕事体験実施率

※全体／単一回答
※1day仕事体験は2021年卒調査から含む



※2011～2018年度は、対象卒年を限定せずに実施したインターンシップ等を聴取している



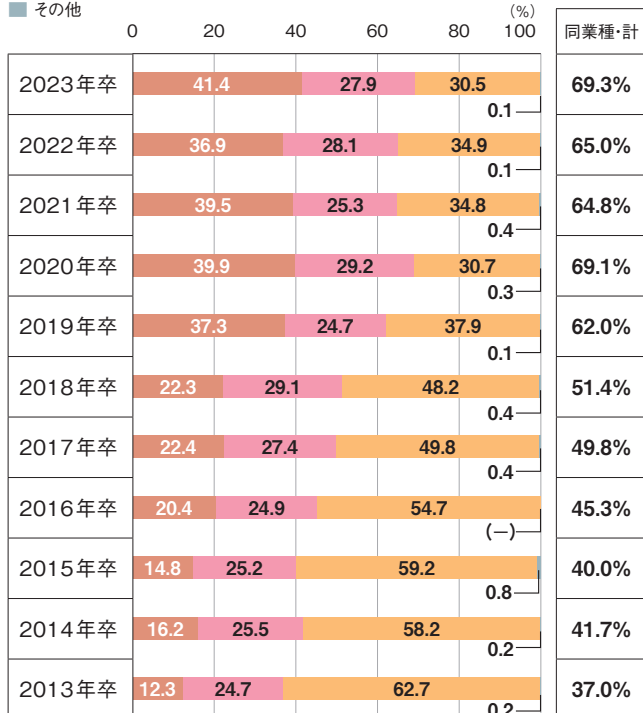
学生

約7割がインターンシップ等参加企業
または同業種に入社予定

③ インターンシップ・1day仕事体験参加企業への入社予定

※就職先確定者のうち、インターンシップ・1day仕事体験参加者／単一回答

- インターンシップ等参加企業に入社する予定
- インターンシップ等参加企業ではないが、同業種の企業に入社する予定
- 全く異なる業種の企業に入社する予定
- その他



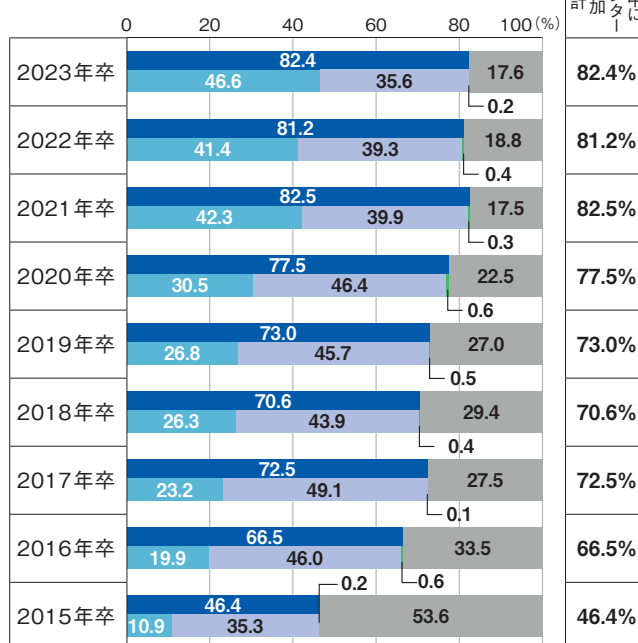
企業

8割を超える企業で、内定者の中に
自社のインターンシップ等参加者がいた

④ 内定者のインターンシップ・1day仕事体験参加状況

※2021年卒～2023年卒：該当卒年採用実施かつ該当卒年対象インターンシップ・1day仕事体験実施企業／単一回答
※2015年卒～2020年卒：インターンシップ等実施企業／単一回答

- 内定者の中に自社のインターンシップ参加者がいた
- 採用を目的として実施している
- 採用を目的とはしていないが、結果的に内定者の中に参加者がいた
- 不明
- 内定者の中には、インターンシップ参加者がいなかった



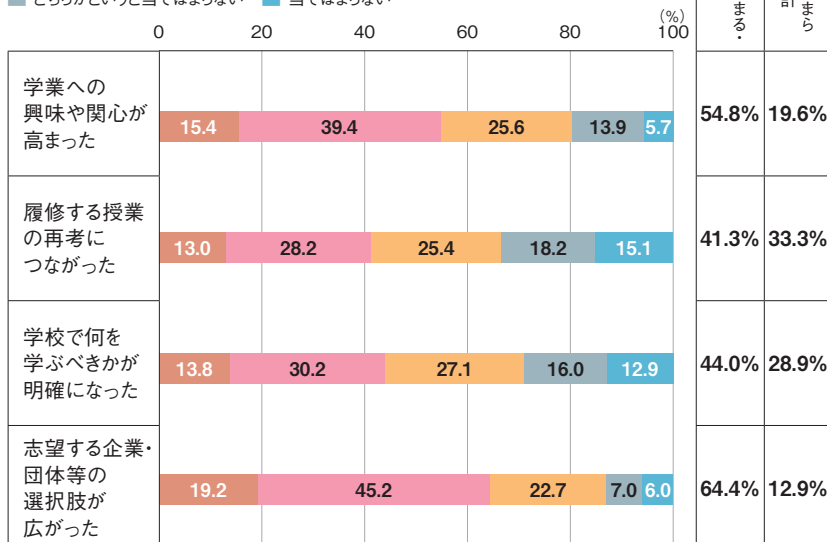
学生

インターンシップ等を経て、「学業への興味や関心が高まった」
学生が54.8%

⑤ インターンシップ・1day仕事体験参加による学業や就職活動への意識変化

※インターンシップ・1day仕事体験参加者／単一回答

- 当てはまる
- どちらかという当てはまる
- どちらともいえない
- どちらかという当てはまらない
- 当てはまらない



企業

採用数の平均27.0%が
インターンシップ等参加者

⑥ 採用数における自社インターンシップ・1day仕事体験参加者の割合

※2023年卒採用実施かつ2023年卒対象インターンシップ・1day仕事体験実施企業／実数回答

	n	平均値
全体	636	27.0%
従業員規模別		
300人未満	146	28.4%
300～999人	242	27.6%
1000～4999人	200	24.8%
5000人以上 ※1	46	30.4%
地域別		
北海道・東北	50	21.6%
関東	245	25.5%
中部・東海	142	37.8%
関西	99	24.1%
中国・四国	58	28.3%
九州 ※1	42	27.2%

※1 サンプル数50未満のため参考値として掲載

キャリア形成支援プログラム※の見通し

インターンシップをはじめとしたキャリア形成支援プログラム※の実施動向は？

※キャリア形成支援プログラムとは、インターンシップをはじめ、オープンカンパニー、キャリア教育を含むキャリア形成支援に係る取り組みの総称を指す

2024年卒向けに実施する企業は半数超

次に、2024年卒以降のキャリア形成支援プログラム※の実施予定などの動向を見る。

2024年卒向けにインターンシップを実施または実施予定の企業は51.8%、1day仕事体験については69.6%であった(グラフ①)。主な実施期間は、1day仕事体験については、Webで半日実施する企業が最も多く、80.7%であった(グラフ②)。インターンシップについては、対面の場合、「2日」が最も多く39.4%で、次に「5日以上～2週間未満」(35.0%)が続いた。Webの場合、「2日」が最も多く69.5%で、次に「3～4日」(15.1%)が続いた。

インターンシップ・1day仕事体験の実施目的として最も多いのは、「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」で85.8%。次いで、「入社意欲の高い学生を絞り込む」で51.4%であった(グラフ③)。前年に比べて

と、「学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する」の減少幅(前年差-5.3ポイント)が、他項目に比べて大きかった。

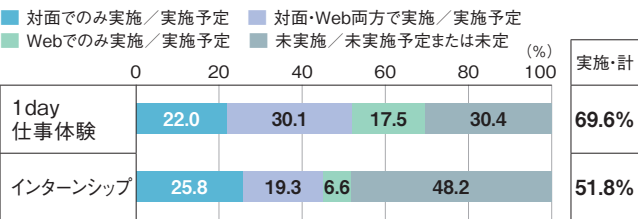
次に、2023年卒～2025年卒の学生を対象とした各プログラムの実施時期(予定含む)を見る。1日以下のプログラムは、各卒年向けとも、「卒業年次前年8月～9月」と、「同12月～2月」に実施または実施予定の企業が多い(P19・グラフ④)。一方、2日以上プログラムは、「卒業年次前年8月～9月」に集中する傾向が見られる(P19・グラフ⑤)。特に2025年卒向けは、「卒業年次前年8月」に実施予定の企業が57.3%と、1日以下のプログラムを同年同月に実施予定の企業(49.9%)よりも高い。また、「卒業年次前年12月～2月」に実施予定とする企業の割合が前年・前々年卒向けに比べて低いことから、2025年卒向けの2日以上プログラムは「卒業年次前年8月」に実施することを考えている企業が多いことがうかがえる。

企業

2024年卒向けには、約7割が1day仕事体験を、約5割がインターンシップを実施／実施予定

① 2024年卒向けインターンシップ・1day仕事体験の実施状況(予定含む)

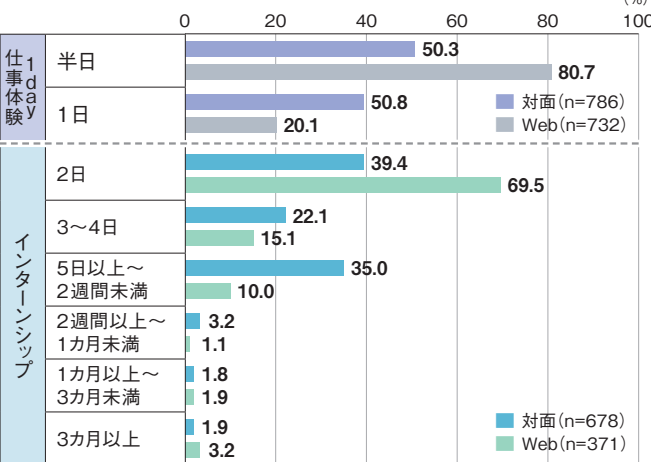
※全体／単一回答



② 2024年卒向けインターンシップ・1day仕事体験の主要な実施期間

※1day仕事体験：2024年卒対象1day仕事体験実施または実施予定企業／複数回答

※インターンシップ：2024年卒対象インターンシップ実施または実施予定企業／複数回答



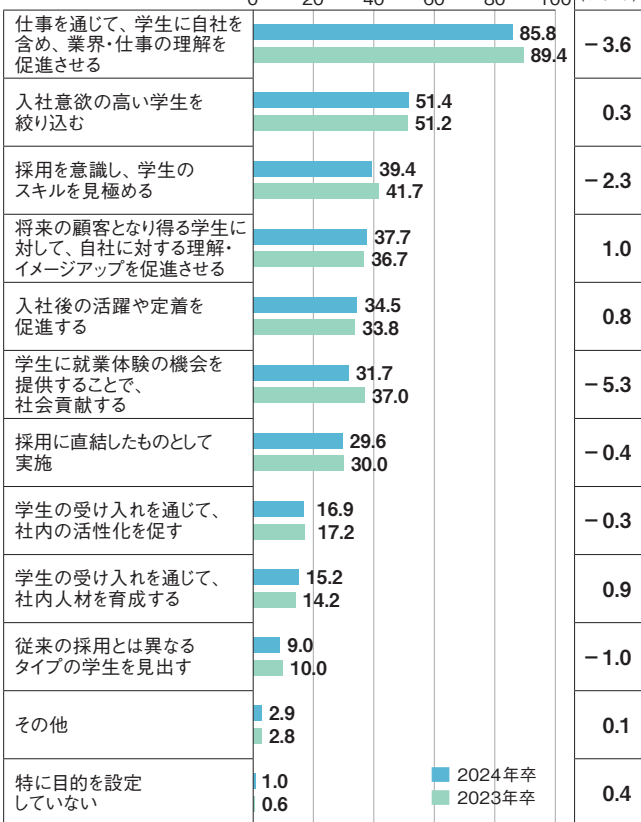
※インターンシップ(2日以上)、1day仕事体験(1日以下)としてそれぞれ聴取

企業

2024年卒向けインターンシップ・1day仕事体験の実施目的は、「業界・仕事理解の促進」が最多

③ インターンシップ・1day仕事体験の実施目的

※該当卒年対象インターンシップ・1day仕事体験実施または実施予定企業／複数回答





企業

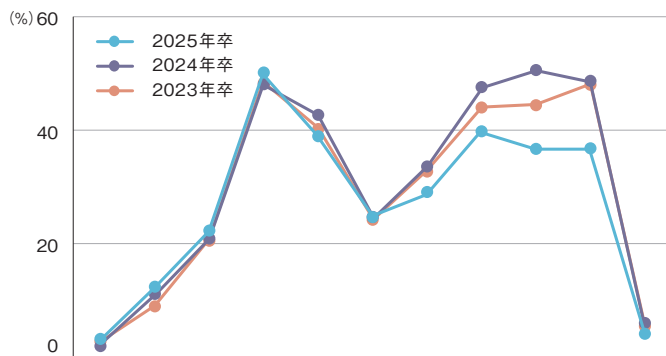
「1日以下」のプログラムの実施時期は、卒業年次前年の8月～9月、12月～2月が多い

④ 「1日以下」のキャリア形成支援プログラムの実施時期

※各卒年向けの「1日以下」のキャリア形成支援プログラム実施企業／複数回答

※2025年卒は「1日以下」の「キャリア形成支援プログラム」、2024年卒、2023年卒は「1day仕事体験(1日以下)」の実施状況を聴取

※2023年卒は実績、2024年卒、2025年卒は予定含む数値



	n	5月以前	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月以降
2025年卒	728	3.2	12.4	22.3	49.9	39.0	24.7	29.0	39.8	36.7	36.8	4.5
2024年卒	1064	1.9	10.2	20.9	48.1	42.7	24.7	33.6	47.6	50.6	48.7	5.1
2023年卒	935	2.7	9.2	20.5	48.3	40.2	24.2	32.7	44.0	44.4	48.0	5.6

未定／
分からない

20.3%

3.2%

2.9%

企業

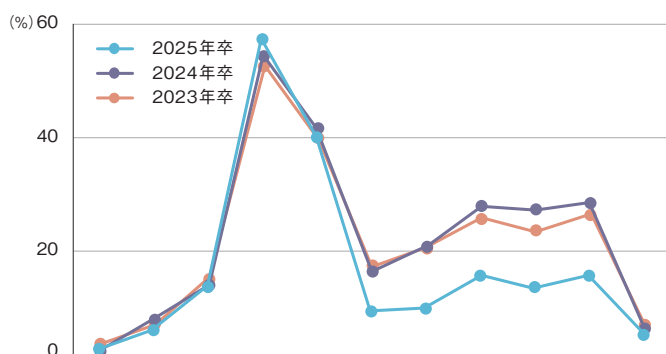
「2日以上」のプログラムの実施時期は、卒業年次前年の8月～9月に集中

⑤ 「2日以上」のキャリア形成支援プログラムの実施時期

※各卒年向けの「2日以上」のキャリア形成支援プログラム実施企業／複数回答

※2025年卒は「2日以上」の「キャリア形成支援プログラム」、2024年卒、2023年卒は「インターンシップ(2日以上)」の実施状況を聴取

※2023年卒は実績、2024年卒、2025年卒は予定含む数値



	n	5月以前	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月以降
2025年卒	450	2.7	6.0	13.6	57.3	40.0	9.3	9.8	15.6	13.6	15.6	4.0
2024年卒	784	2.6	8.9	13.9	54.3	41.6	16.2	20.7	27.9	27.3	28.4	6.5
2023年卒	695	3.7	7.3	15.0	52.5	39.9	17.4	20.4	25.6	23.6	26.3	7.1

未定／
分からない

19.6%

5.9%

5.8%

1day仕事体験を 企業理解の機会 として活用



● 文系学部3年(2024年卒業予定)

3年生の夏に、5社ほどの1day仕事体験に参加。だいたいが企業説明の時間とグループワークの時間が設けられたプログラムでした。参加し始めた頃も今も、インターンシップや1day仕事体験は就業体験をすることが目的ではなく、興味を持った企業について詳しく知る機会の一つと位置づけています。当時からオファー型の就職活動アプリに登録していて、オファーが来た企業が説明会をしていけばまずは説明会に参加して、もっと知りたくなれば1day仕事体験に申し込んでいました。2日以上プログラムは、第1志望群の会社なら参加したいと思いますが、そうじゃなければ長いから参加しなくていいかなというのが自分の感覚です。

3年生の夏以降、1day仕事体験やたくさんの企業説明会に参加して、マーケティング会社で、大学で学んできたマーケティングの知識を生かしてクライアントの商品開発などに携わりたいという志望が固まりました。今は、1day仕事体験で出会い、第1志望になったマーケティング会社の選考に備えつつ、まだ知らない企業に出会えるよう、就職情報サイトで企業検索をしたり、オファー型アプリに登録したりしています。第1志望の企業は3月から選考が始まりますが、人事の方が定期的に面談や社員の皆さんとの座談会の機会を設けてくださり、会社や仕事について気さくに答えてくださるので理解が深まっています。

自分はコツコツと努力して成功していくタイプなので、3年夏から準備を進めてちょうど良く3月のスタートラインに立てたと思っています。7月ごろには就職活動を終えられるよう、さまざまな企業を見ながら、自分に合う企業を見極めていこうと思います。

「働く」と「学ぶ」のより良い接続を実現するために

「働く」と「学ぶ」が有機的につながり、学生のより良いキャリア形成や企業とのマッチングがなされるには？

※キャリア形成支援プログラムとは、インターンシップをはじめ、オープンカンパニー、キャリア教育を含むキャリア形成支援に係る取り組みの総称を指す

見直されるインターンシップの在り方

採用・就職活動の早期化傾向が続き、いかにして学生が学修機会を確保しながら働くことへの理解を深めていくかが課題となっている中、2022年度には産学官が連携した大きな動きが見られた。インターンシップの扱いの変更である。

2022年6月、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(3省合意)が改正され、インターンシップをはじめとした大学生などのキャリア形成支援に係る取り組みが4つに類型化された。そして、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生の情報を、卒業年次前年3月以降の広報活動や、卒業年次6月以降の採用選考活動に使用できることとなった(表①)。いずれも、経団連と大学関係者で構成された「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」(略称「産学協議会」)が、学生が学業とキャリア形成を両立できるよう、インターンシップの在り方を検討し、2022年4月に公表した報告書を踏まえた見直しである。

この改正は、2025年卒の学生が2023年度に参加するインターンシップから適用されるが、企業の現状としては、2025年卒向けのキャリア形成支援プログラム※として、1日以下のプログラムを実施予定の企業は47.8%、2日以上は30.2%であった(P21・グラフ②)。2日以上のプログラムを実施予定の企業に「5日以上の実施で内容の半分以上が就業体験のプログラム」の実施予定を聞き、「実施予定」と回答した企業数を2日以上のプログラムの実施予定について回答した企業数全体で割り戻すと、19.7%であった(P21・グラフ③)。また、産学協議会基準準拠マーク記載要件を満たすインターンシップの実施状況は、すでに実施している企業が14.4%、実施予定の企業が10.8%であった(P21・グラフ④⑤)。今後の増加に期待したい。

① キャリア形成支援に係る取り組みの4類型

類型	「インターンシップ」とは称さない		「インターンシップ」と称して実施	
	タイプ 1 オープン・カンパニー	タイプ 2 キャリア教育	タイプ 3 汎用的能力・専門活用型 インターンシップ ※1	タイプ 4(試行) 高度専門型インターンシップ
目的	個社や業界に関する情報提供・PR	働くことへの理解を深めるための教育	就業体験を通じて、学生にとっては自らの能力の見極め、企業にとっては学生の評価材料の取得	就業体験を通じて、学生にとっては実践力の向上、企業にとっては学生の評価材料の取得
対象	年次不問	年次不問	学部3・4年、修士1・2年、博士課程学生(大学正課を除く)	修士課程、博士課程学生 ※詳細は下段の「主に想定されるもの」参照
主に想定されるもの	企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会	・大学等が主導する授業・産学協働プログラム(正課・正課外を問わない) ・企業がCSRとして実施するプログラム	企業単独、大学等が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラム	・高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ(仮称)(産学協議会で検討中) ・ジョブ型研究インターンシップ(自然科学分野の博士課程学生を対象に文科省・経団連が共同で試行中)
就業体験	なし	任意	必須 ①実施期間の半分以上の日数を職場での就業体験に充てる(就業体験要件) ②職場の社員が学生を指導し、学生に対しフィードバックを行う(指導要件)	必須
所要日数	超短期(単日)	授業・プログラムによって異なる	③汎用的能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上(実施期間要件)	・ジョブ型研究インターンシップ:長期(2か月以上) ・高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ(仮称):検討中
実施時期	学士・修士・博士課程の全期間。時間帯やオンラインの活用など、学業両立に配慮	学士・修士・博士課程の全期間。時間帯やオンラインの活用など、学業両立に配慮	④学業との両立の観点から、長期休暇期間(夏休み、冬休み、入試休み・春休み)(実施時期要件)。ただし、大学正課および博士課程は、長期休暇に限定されない	—
取得した学生情報の採用活動への活用	不可	不可	卒業・修了年次前年3月以降は広報活動に、卒業・修了年次6月以降は採用選考活動に使用可	卒業・修了年次前年3月以降は広報活動に、卒業・修了年次6月以降は採用選考活動に使用可

※1 タイプ3において、表中の①～④、並びに⑤情報開示要件(※2)の5つを満たしている場合、「インターンシップ」と称し、「産学協議会基準準拠マーク」を募集要項等に記載することができる。

※2 情報開示要件として、次の①～⑨に関する情報が募集要項などに記載されていることが求められる。

①プログラムの趣旨(目的)／②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等／③就業体験の内容(受け入れ職場に関する情報を含む)／④就業体験を行う際に必要な(求められる)能力／⑤インターンシップにおけるフィードバック／⑥採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨(活用内容の記載は任意)／⑦当該年度のインターンシップ実施計画(時期・回数・規模等)／⑧インターンシップ実施に係る実績概要(過去2～3年程度)／⑨採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ

※産学協議会作成「何が変わるの? これからのインターンシップ」(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_leaflet2.pdf) P7～8などを基に就職みらい研究所にて作成

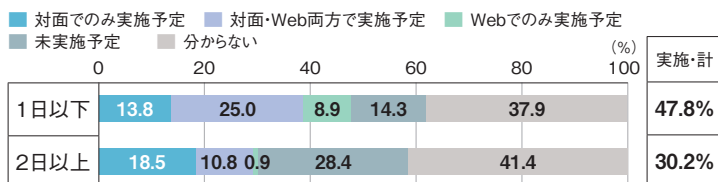


企業

「5日以上かつ内容の半分以上が就業体験」のプログラムを実施予定の企業は約2割

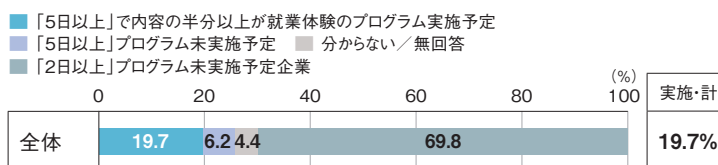
2 2025年卒向けキャリア形成支援プログラム※の実施予定

※全体／単一回答



3 2025年卒向けキャリア形成支援プログラム※のうち「5日以上かつ内容の半分以上が就業体験」の実施予定

※全体／単一回答 ※「2日以上」のプログラムを実施・実施予定と回答した企業に対し「5日以上」の内容の半分以上が就業体験のプログラムの実施予定について聴取し、「実施すると回答した企業数」を「2日以上」のプログラムの実施予定について回答した企業数全体で割り戻して集計

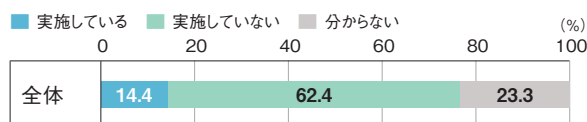


企業

「産学協議会基準準拠マーク」の要件を満たすプログラム実施企業は約1.5割

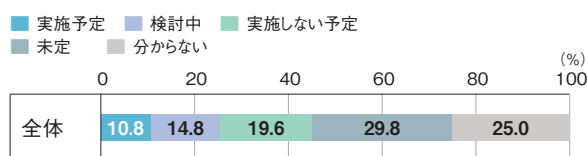
4 産学協議会基準準拠マーク記載要件を満たすインターンシップの実施状況

※全体／単一回答



5 産学協議会基準準拠マーク記載要件を満たすインターンシップの今後の実施予定

※全体／単一回答



学生が自らの可能性を最大限発揮するために

大学と企業は、自らの課題として検討を

大学と地域、地元企業との連携に期待

この10年ほどで、多くの大学は「働く」につながる学びの重要性を認識し、社会で働き、生涯を通じて幸せに生きていく上で必要な力を培うことをディプロマ・ポリシー（DP）に明記するようになり、カリキュラム改革を進めてきました。いまや、主体性や協働力、課題発見力などのコンピテンシーはほとんどの大学のDPに含まれているはずです。キャリア教育についても、今後は、DP到達を目指す科目の一つとして、カリキュラム全体からの視点で設計していくことが課題となります。

1年次からキャリア教育を行う大学もかなり増えています。この点で、タイプ2（P20・表①）に大きな可能性を感じています。タイプ2の中で、大学と地元企業それに地域が連携し、地域の付加価値をいかに向上させるかという視点で協働する取り組みが進めば、多くのメリットが生まれます。学生は地域社会への理解を深めることができ、企業は学生の知識やコンピテンシーを理解し、若い人材と協業する機会にもなります。若手社員が参加すれば、リカレント・リスキリングの機会にもなるでしょう。

採用・就職活動の早期化に伴う学業阻害については、全国一律でルールを決めることの無理が表れてきていると考えています。解決のためには、大学と企業それぞれが、相手に要求

北陸大学
経済経営学部
マネジメント学科 教授
山本 啓一氏

一橋大学法学研究科博士課程修了。博士（法学）。日本私立大学協会就職・キャリア支援委員会副委員長、日本私立大学団体連合会「就職問題委員会」委員などを務める。



するのではなく、自らの課題としてすべきことを考え、実践していく必要があるのではないのでしょうか。

大学が取り組むべきこととして提案したいのは、多くの大学で長年行われてきた「3年次までにほとんどの単位を取り終え、4年次は就職活動に専念する」という履修ルールを見直し、4年間できちんと学ぶ仕組みをつくることです。1年間で修得できる単位数を30～34単位程度に抑えれば、学生は一つひとつの授業にかけるウェイトを高められるようになります。オンライン・オンデマンド授業を活用すれば、キャリア形成のための活動を含めた課外活動と両立することも容易になります。4年次には、就職活動を通じて社会で求められる知識・スキルを実感的に意識した上で、さらに深い学びに取り組むことができます。4年目も大学がしっかりと教育することは、企業から見ても、内定を出した学生の成長が止まってしまうリスクを防げることを意味します。企業の皆さんには、学生の教育を重視する大学を応援するとともに、これからの社会を担う学生のキャリア開発支援も含めた採用活動を実践していただきたいと思います。

就職みらい研究所の主な調査・コラム

※調査データは出典元を明記していただければ、基本的にご利用いただけます
(例:「出典(調査名)リクルート 就職みらい研究所」)。
ご使用に際してTOPページ最下部(P23)「よくあるご質問／お問い合わせ」の問い合わせフォームよりご一報ください

就職白書



『就職白書2023』関連の資料は、プレスリリース『就職白書2023』、「就職活動・採用活動に関する振り返り調査」の調査結果を抜粋した「『就職白書2023』データ集」、企業や学生のインタビューも交えてまとめた冊子版PDFは、『就職白書2023 就職活動・採用活動の振り返りと今後の見通し』、『就職白書2023 学生と働く組織のより良いつながりに向けて』があります。

企業調査

4月時点での企業の新卒採用に関する採用活動の中間実施状況などを紹介したデータ集、新入社員の働き方に関する調査レポートを掲載しています。

社会人調査

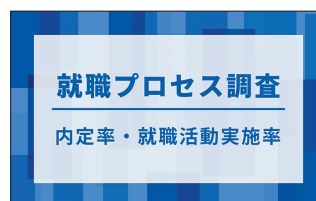
■就職活動と入社後の就業に関する研究

新入社員の入社前・後の動向や価値観、就業状況等についてまとめています。

■就業レディネス研究

キャリア発達の視点から就業レディネスの形成に影響を与える要因について研究しています。

学生調査



■就職プロセス調査

就職内定率(男女・文理・地域別)や進路確定率などをタイムリーに発信。

■就職活動TOPICS

「インターンシップ・就職活動準備」「就職活動費用」「理系の学科系統別活動状況」など、

テーマに沿って調査結果を紹介しています。

■大学生の実態調査

大学生(低学年)の大学生生活満足度や今後の進路などの意識・行動を調査レポートとしてまとめています。

■働きたい組織の特徴

働きたい組織について、学生に対立軸で志向性を調査。学生の働きたい組織の志向が分かります。

■大学生の地域間移動に関するレポート

大学所在地ごとに出身地および就職予定先所在地との関係や、地元就職意向などを分析しています。

大学調査

学生の進路相談や就職支援など、学生と企業のマッチングを後押しする役割を担う大学のキャリアセンターに、学生のキャリア・就職支援の状況に関する調査を行い、調査結果をまとめています。

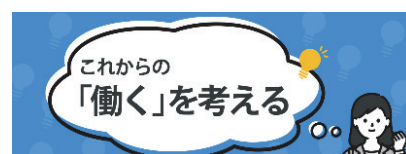
連載中のコラム



マッチングから入社以降も含め、大きく変化している個人と組織のつながり方。新しい手法にチャレンジしている企業の事例を紹介しています。



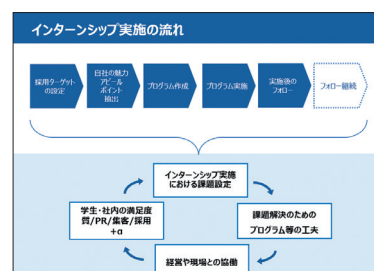
コロナ禍で変化した企業と学生のコミュニケーション。オンライン化を中心にインターンシップや採用活動の取り組み事例を紹介しています。



インタビューを中心に、将来「より良く働く」ため、学生の皆さんが考えておきたい視点や、「働く」とはどのようなことを考えるヒントを紹介しています。

イベントレポート

石川県、いしかわ就職・定住総合サポートセンター(ILAC)と協働で、2022年11月24日に「インターンシッププログラム改善支援事業」の成果発表会を行った。石川県内企業のインターンシップの質の向上を目的に実施し、オンラインで計17名の採用担当者が参加。参加者は改善支援事業参加の4社の事例を基に、ターゲット設定、アピールポイントの抽出、プログラム作成、プログラム実施、実施後のフォローなど、プロセス別のポイントを学んだ。想定外の事態への対応、インターンシップ参加学生との継続的な関わり方など、企業事例からは実践的な話が多く共有された。その後少人数でのグループワークも実施。参加者からは「他企業さまとお話をする中で、気づいていなかった問題点についても気づくことができた」「トップや社内協力体制をいかに築くかが大切であることが分かった」などの声が寄せられた。



学生が来ない、人事が忙しい、フォローの仕方が分からないなどの人事の悩みをプロセス別に企業事例で紹介

就職みらい研究所Webサイト・Twitter



調査・研究、コラム記事の最新情報はWebサイトで公開しています。本冊子の内容は「就職白書」の 카테고리から閲覧可能です。

URL <https://shushokumirai.recruit.co.jp>



Webサイトへの
アクセスはこちら

■ サイトTOPページ(イメージ)

キーワード検索

お探しのデータやコラムに関するキーワードを入力し、検索いただけます

サイトマップ

弊所の調査・コラム一覧をご確認いただけます

タグ検索

表示されているタグのテーマごとに関連した記事をまとめてご確認いただけます

注目データ

最新調査の注目データを紹介しており、リンクから詳細をご確認いただけます

グローバルナビゲーション

調査・コラムをカテゴリ別にご確認いただけます

TOPICS

新着記事をご確認いただけます

よくあるご質問／お問い合わせ

データ引用のご希望や取材・講演のご依頼は、こちらをご確認ください

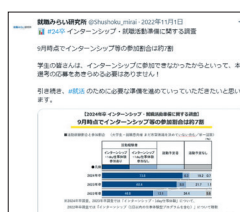
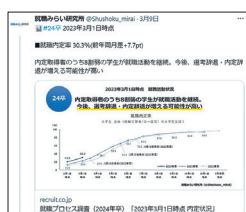


【Twitterでも情報発信中!】

就職みらい研究所 (@Shushoku_mirai) では調査データに基づく就職・採用に関する情報やWebサイトの更新情報などを発信しています。



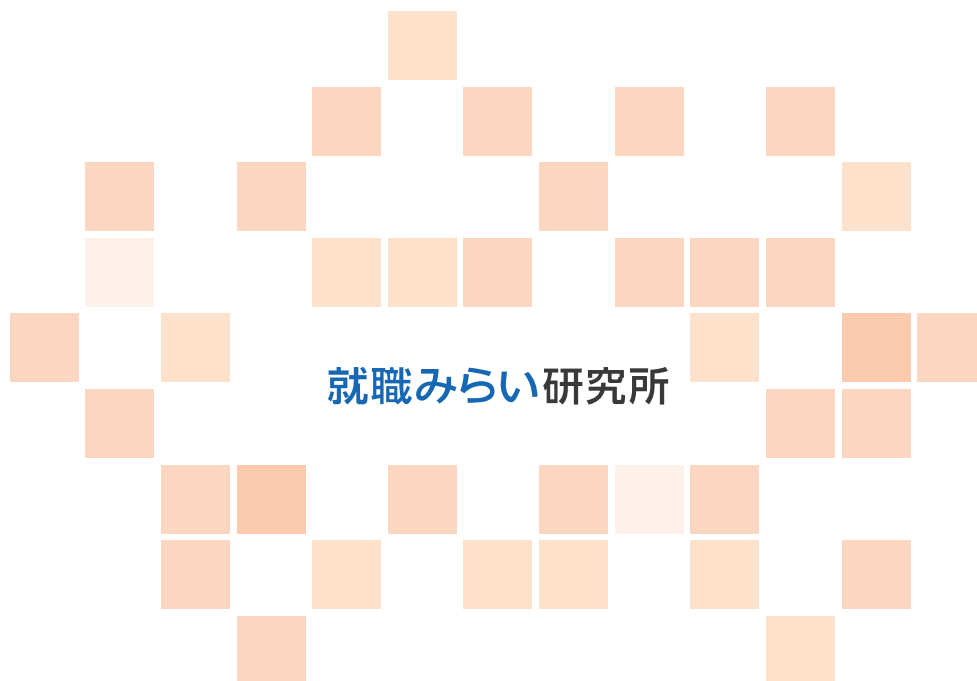
Twitterへの
アクセスはこちら



2023年4月7日発行

■ 発行人・編集人 就職みらい研究所 所長 栗田貴祥
■ 就職みらい研究所 杉村希世子、徳永英子、中村洋和、
林 将大、浅見有紗、清水山隆洋、
高見佑奈、水野理哉、吉田美咲、
加藤里沙

■ 制作パートナー 編集・執筆：浅田夕香
調査・集計：中川陽介
校正：長谷部喜久子
デザイン：KuwaDesign



就職みらい研究所

非売品

※記事・写真・イラストの無断転載・複製を禁じます。出典元を明記していただければ、基本的に無料でご利用可能ですが
その際は事前に「就職みらい研究所 お問い合わせフォーム (<https://rec.fofa.jp/rcasmk/a.p/115>)」よりご一報ください

©株式会社リクルート