

2023年2月21日

『就職白書2023』 2023年卒の就職・採用活動の振り返りと、2024年卒の採用見通しを調査

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘）の研究機関・就職みらい研究所（所長：栗田 貴祥）は、『就職白書2023』として学生の就職活動および企業の2023年卒採用活動の実態、また、2024年卒以降の採用見通しについてまとめており、一部を抜粋してご報告申し上げます。

※今回紹介していない就職・採用活動に関する聴取項目を掲載した『就職白書2023』データ集は2月末、学生や企業へのインタビュー等も加えて解説した『就職白書2023』冊子版（2種類）は4月以降に、就職みらい研究所のWebサイトに掲載予定です

【学生（2023年卒振り返り）調査トピックス】

- 進路確定状況は例年並み。入社予定企業等への就職活動開始当初の志望度は、「第一志望群」61.5%で2022年卒に比べ5.7ポイント増加した。(P3)
- 就職活動プロセスの実施状況は、2022年卒に比べ「合同説明会・セミナー（Web）」「個別企業・各種団体等の説明会・セミナー（対面）」等が増加した。(P4)
- インターンシップ・1day仕事体験の参加率は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、最高値だった。(P4)
- 入社予定企業等からの内定取得時期は6月が18.3%で最も高く(P5)、実質就職活動期間の平均は8.36カ月だった。(P6)

【企業（2023年卒振り返り）調査トピックス】

- 採用充足状況は、「採用予定数を充足できた」企業が40.4%で、2022年卒の52.2%から11.8ポイント減少。企業規模別で見ると「5000人以上」で19.6ポイント減少、「1000～4999人」で12.8ポイント減少、「300～999人」で14.6ポイント減少、「300人未満」で6.6ポイント減少した。(P9)
- 入社予定者全体への満足度は、「非常に満足」「どちらかという満足」計が53.2%で、2022年卒の63.7%から10ポイント以上減少した。(P10)
- 採用予定人数を100とした場合の、内定出し人数の平均は179.1で、2022年卒の171.2から増加した。内定辞退人数は83.3で、2022年卒の75.7から増加した。(P11)
- 面接（Web）の実施割合は72.6%で、2022年卒に比べ5.9ポイント減少。特に従業員規模「300人未満」の企業で7.9ポイント減少した。(P12)

【企業（2024年卒以降の見通し）調査トピックス】

- 2024年卒の採用予定数は平均29.5人と、2023年卒実績26.9人から2.5人増加。2023年卒と比較した2024年卒の採用基準は「厳しくなる」が8.8%。2022年卒と比較した2023年卒の採用基準は「厳しくした」が8.7%だった。(P13)
- 2024年卒採用プロセスで「2月までに開始」する割合は、面接(Web)が36.6%、内々定・内定出しが19.7%。(P14)
- 2025年卒以降のジョブ型採用の検討状況は、「5000人以上」企業群で導入する予定/導入を検討している計が28.4%。(P17)
- インターンシップ・1day仕事体験の実施状況（予定含む）は、2023年卒向けが70.2%だった。2025年卒向けのキャリア形成支援プログラム（※1）の実施予定は、「1日以下」が47.8%、「2日以上」が30.2%だった。「2日以上」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「2日以上」の実施予定について回答した企業全体で割り戻すと、「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を実施予定」と回答した企業は全体の19.7%だった。(P18)
- インターンシップ等も含むキャリア形成支援プログラムの実施期間別の実施時期（予定含む）は、2023年卒向け、2024年卒向け、2025年卒向けそれぞれで、「1日以下」は、卒業年次前年の8月が5割弱、卒業年次前年の12月～2月の実施が約4～5割とほかの時期に比べ高かった。「2日以上」は、全ての卒年で卒業年次前年の8月が5割を超え突出している。(P19)

※1 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

本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

株式会社リクルート 就職みらい研究所 所長

栗田 貴祥（くりた たかよし）

1992年、株式会社リクルートに新卒入社、HR事業領域に従事。新卒採用・中途採用・教育研修等の営業、営業・スタッフ部門の部門長、リクナビ編集長を経て、2022年4月より現職。採用・就職に関するリサーチ活動を行いながら、行政・経済団体の就職に関する会合に有識者として委員参加。



2023年卒の就職・採用活動について、学生・企業双方に聴取した『就職白書2023』の調査結果がまとまりました（企業は2024年卒見通し含む）。コロナ禍での大学生活が中心となった2023年卒の学生。すでに終盤を迎えている2023年卒の就職・採用活動では、どのような動きが見られたのでしょうか。

■ 進路確定状況は例年並み。応募者減少、辞退数増加で、企業の採用充足状況は過去最低

リクルートワークス研究所発表の2023年卒の大卒求人倍率は1.58倍と前年同水準の中、学生の進路確定状況は例年並みとなりました。学生の入社予定企業等への就職活動当初の志望度は「当初からの第一志望群」が約6割で、この項目の聴取を開始した2015年卒調査以降で過去最高値でした。活動状況では2022年卒で増加したWeb上の説明会や選考の参加数が多いものの、一部対面への回帰傾向も見られます。企業の採用計画に対する充足状況は「充足」が約4割と2022年卒に比べ10ポイント以上減少し、本調査開始の2012年卒以来最低となりました。応募者が少ない、選考辞退・内定辞退が多いなど、2022年卒以上に採用活動の厳しさが増したことがうかがえます。

■ 2024年卒の採用数は増加予定も、応募人数や内定辞退人数の見通しは厳しい

2024年卒の採用予定人数は2023年卒実績を上回っており、企業の高い採用意欲を背景に学生優位の状況が続きます。2024年卒採用の見通しは、2023年卒と比べて企業の応募人数については「減る」が「増える」を、内定辞退人数については「増える」が「減る」を上回っており、より厳しくなると予測する企業が多いことが分かります。また、卒業年次前年の2月までに「面接（Web）」を開始すると回答した企業の割合は、2022年卒21.9%、2023年卒27.3%、2024年卒（予定含む）36.6%と年々増加しており、選考の早期化傾向が続きます。2023年卒全体では、入社予定企業等の内定取得時期は「卒業年次の6月」が最も高い結果となり、実質就職活動期間の平均は8.36カ月と2022年卒に比べ0.8カ月ほど長くなりました。2024年卒では、就職活動・採用活動のさらなる早期化が予測されることを踏まえると、学生・企業共に活動の早期化だけでなく、長期化も懸念されます。

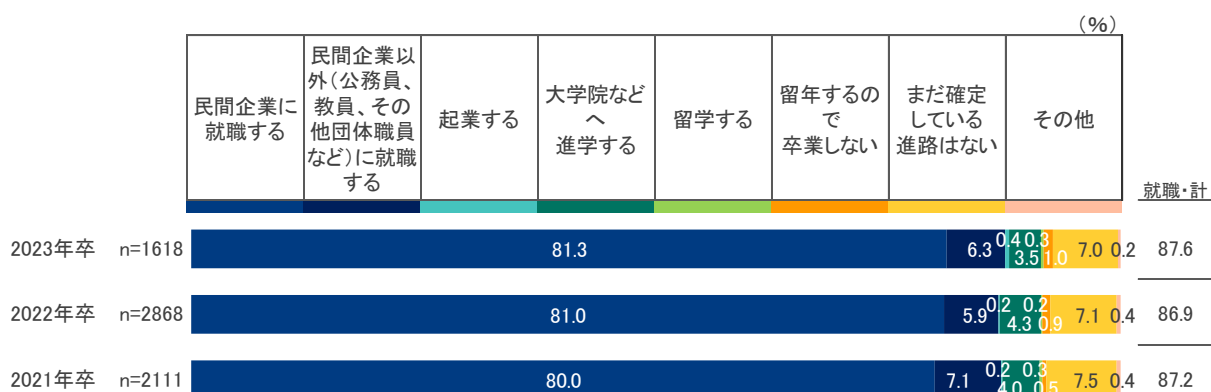
■ 採用環境が厳しさを増す中で、鍵となるのは採用手法や人事施策の多様化

2023年卒採用においては、採用環境が厳しさを増す中、一部の企業で入社する前に職種や勤務地などの初任配属を確約する採用ルートを用意することで、優秀な人材を確保しようとする動きも見られました。特に従業員規模5000人以上の企業群においては約3割が、2025年卒採用に向けて「ジョブ型採用」といわれる職務限定型の採用ルートを「導入する予定」「導入を検討している」と回答しています。個人の価値観が多様化している中で、企業はそれに適応すべく、初任配属確約採用の導入や、一律初任給の見直しなど、これまで画一的だった各種人事施策を多様化させる動きを加速させていくと予想されます。また、2023年卒学生のインターンシップ・1day仕事体験参加率は75.0%と調査開始の2012年卒以来最も高く、2024年卒以降も高い参加率となりそうです。インターンシップ・1day仕事体験参加で「志望する企業・団体等の選択肢が広がった」「学業への興味や関心が高まった」などの就職活動や大学生活での変化を実感している学生も多く、学生にとって気づきの多い機会になっていることが分かります。企業の皆さんには、インターンシップ・1day仕事体験や採用活動などを通じて、丁寧な情報開示やフィードバックを行うことで、相互理解を深められる機会を提供いただきたいと思います。学生の皆さんには、インターンシップ・1day仕事体験などの多くの機会を生かし、その後の就職活動を通じて、「自分らしさ」や「自分の強み」の理解を深め、それらを生かせる仕事や職場と出合っしてほしいと思います。

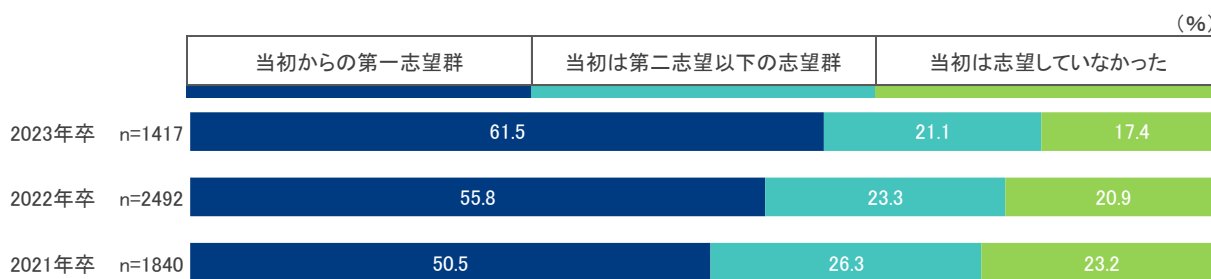
就職活動開始当初の第一志望群への入社が6割を超え、過去最高値

- ・2023年卒学生のうち、「民間企業に就職する」ことが確定したのは81.3%（2022年卒差+0.3ポイント）と、2022年卒と同水準だった。
- ・就職先が確定した2023年卒学生の、入社予定企業等への就職活動開始当初の志望度は、「当初からの第一志望群」が61.5%（同+5.7ポイント）で、聴取を開始した2015年卒以降で最高値だった。
- ・入社予定企業等に就職することへの納得度は、「当てはまる」「どちらかという当てはまる」と回答した学生が72.4%で2022年卒並みだった。

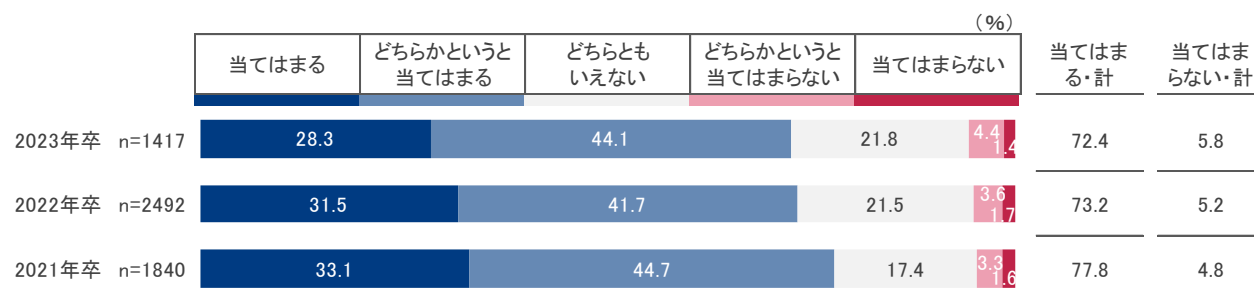
■ 就職活動を行った学生の進路の確定状況 [11月時点]（学生全体／単一回答）



■ 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）



■ 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）



合同説明会・セミナー（Web）への参加が約6割に。一部の選考プロセスは対面回帰も

・学生の就職活動の各プロセスの実施状況を見ると、2022年卒からの増加が最も大きかったのは「合同説明会・セミナー（Web）」（2022年卒差+9.2ポイント）だった。また、「個別企業・各種団体等の説明会・セミナー（対面）」（同+8.0ポイント）、「面接（対面）」（同+5.0ポイント）となっており、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。

・インターンシップ・1day仕事体験の参加率は75.0%で、2022年卒に比べ13.6ポイント増加。2012年卒の調査開始以来最も高い割合だった。インターンシップ・1day仕事体験の平均参加社数は7.82社だが、そのうちWeb開催のインターンシップ・1day仕事体験への平均参加社数は6.63社であり、多くがオンラインでの参加だったことが分かる。

■ 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）

	実施率(%)		平均数(実施者ベース)		2023年卒と 2022年卒の 差
	2023年卒／2022年卒	n=1618 n=2868	2023年卒	2022年卒	
就職に関する情報を収集する		77.8 (-5.8)			
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する		15.5 (0.0)	n=248 3.17 社 4.14 人	n=444 3.13 社 4.28 人	0.04 社 -0.14 人
リクレーターと接触する		18.0 (-1.0)	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		39.2 (-7.2)	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		60.7 (3.1)	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		25.4 (2.4)	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		59.0 (5.3)	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		86.6 (1.5)	n=1401 2.52 社	n=2441 2.46 社	0.06 社
参考)インターンシップ・1day仕事体験への参加		75.0 (13.6)	n=1209 7.82 社	n=1761 6.69 社	1.13 社
参考)インターンシップ・1day仕事体験(Web)への参加		68.1 (19.7)	n=1099 6.63 社	n=1389 6.05 社	0.58 社

就職活動開始時期は9月までが約6割、入社予定先からの内定取得時期は6月が約2割

・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、「卒業年次前年9月まで」が59.7%で、2022年卒の44.0%と比べ15ポイント以上高かった。

・就職先が確定した学生の上社予定先からの内定取得時期は、「卒業年次6月」が18.3%で最も高かった。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6月が17.6%だったが、4月が18.1%と最も高かった。「卒業年次前年10月～2月」に開始した学生は6月の23.5%が、「卒業年次前年3月以降」に開始した学生は6月の19.4%が、それぞれ最も高かった。

■ 就職活動の開始時期 (就職活動終了者/実数回答)

		卒業年次前年										卒業年次				9月までの累計	2月までの累計
		6月以前	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月以降		
2023年卒	n=1280	42.4	6.1	6.7	4.5	5.1	2.1	3.8	4.5	5.5	9.7	3.8	1.1	1.5	3.4	59.7	80.7
2022年卒	n=2458	27.0	4.0	8.9	4.1	8.5	4.2	4.6	5.6	7.6	14.2	6.1	2.1	1.2	1.8	44.0	74.5
2021年卒	n=1810	26.1	4.3	10.2	4.0	5.2	4.0	6.1	8.4	7.9	13.8	5.3	1.4	1.4	1.8	44.6	76.2

■ 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)

		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			
学生全体	n=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	n=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	n=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	n=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

実質就職活動期間の平均は、8.36カ月。2022年卒に比べ約0.8カ月長く

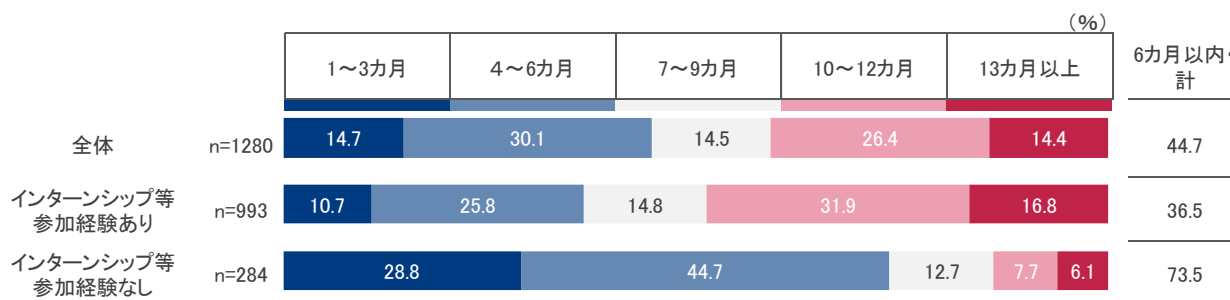
・実質就職活動期間の平均は、8.36カ月で、2022年卒の7.55カ月から約0.8カ月長かった。インターンシップ・1day仕事体験参加経験別に見ると、インターンシップ・1day仕事体験参加学生では9カ月を超える一方、インターンシップ・1day仕事体験に参加していない学生は5.75カ月で2022年卒の6.16カ月よりも短かった。

・実質就職活動期間の分布を見ると、6カ月以内の学生は44.7%だった。インターンシップ・1day仕事体験参加経験別に見ると、インターンシップ・1day仕事体験参加学生では実質就職活動期間が6カ月以内の学生は36.5%だったが、インターンシップ・1day仕事体験に参加していない学生では6カ月以内の学生は73.5%だった。

■ 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		2022年卒		2021年卒	
学生全体		n=1280	8.36	n=2458	7.55	n=1810	7.80
インターンシップ等 参加経験別	参加経験あり	n=993	9.11	n=1572	8.33	n=1337	8.39
	参加経験なし	n=284	5.75	n=885	6.16	n=473	6.15

■ 実質就職活動期間の分布（就職活動終了者／実数回答）



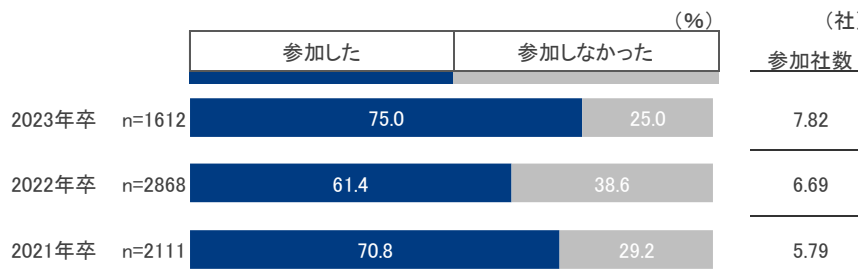
※表・グラフ内の「インターンシップ等」という表記は、インターンシップ・1day仕事体験を総称した表記として使用している

「半日または1日」のインターンシップ・1day仕事体験に参加した学生は約8割

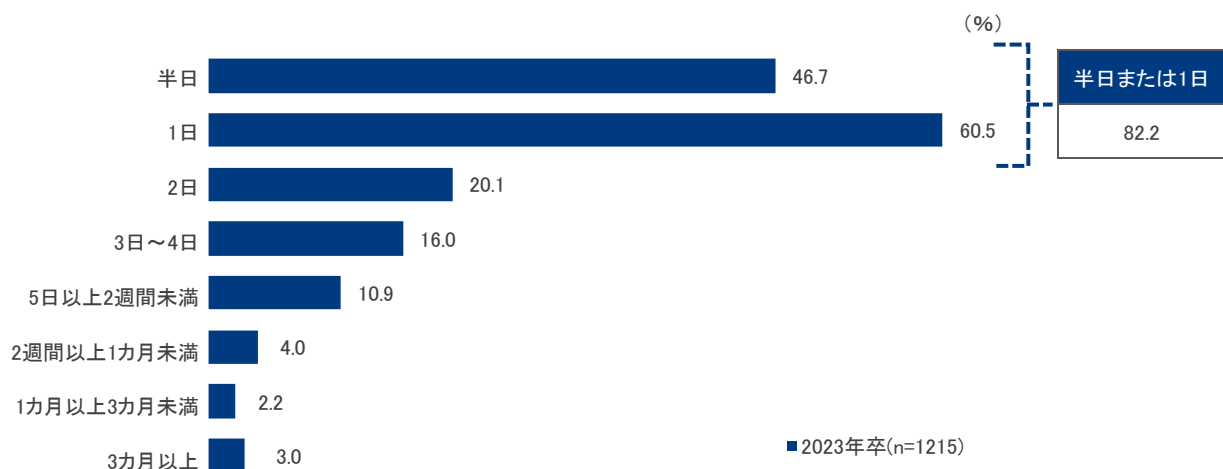
- ・インターンシップ・1day仕事体験参加期間では、1日が60.5%で最も高く、次いで半日が46.7%だった。半日または1日に参加した学生は82.2%であり、多くの学生が短い期間の参加であったことが分かる。
- ・インターンシップ・1day仕事体験参加による学業や就職活動への意識の変化を聞いたところ「志望する企業・団体等の選択肢が広がった」に当てはまる/どちらかという当てはまると回答した学生が64.4%、「学業への興味や関心が高まった」では同54.8%だった。

■ インターンシップ・1day仕事体験の参加状況 (学生全体/単一回答)

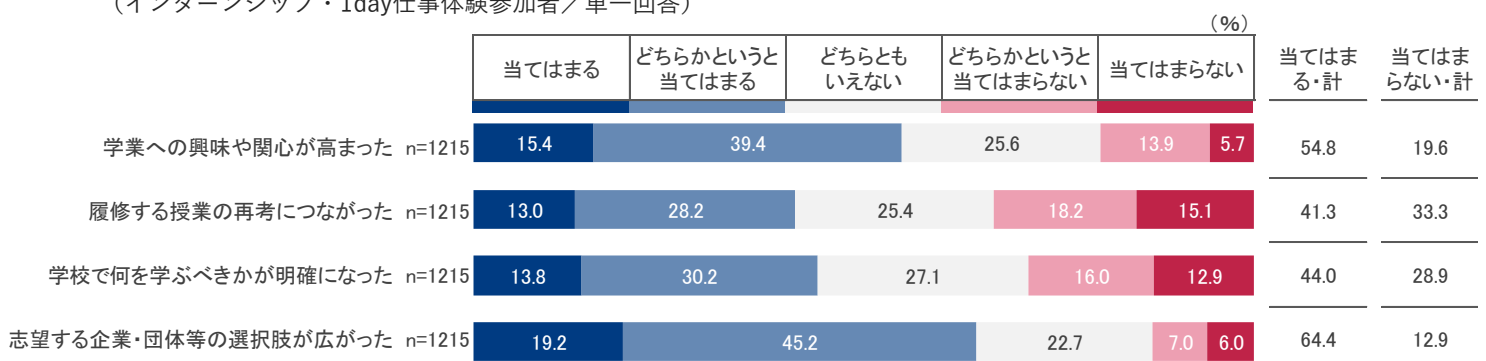
インターンシップ・1day仕事体験参加社数 (インターンシップ・1day仕事体験参加者/実数回答)



■ インターンシップ・1day仕事体験の参加期間 (インターンシップ・1day仕事体験参加者/複数回答)



■ 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)



卒業後の進路を考え始めた時期が早いほど、就職活動開始時点の働く意欲が高い

・就職活動を開始した時点での働く意欲を聞いたところ、「十分」「どちらかというと十分」を合わせた「十分・計」は57.4%だった。卒業後の進路を考え始めた時期別に見ると、高校生以前では「十分・計」が70.7%で、大学1年または2年が68.9%、大学3年前期が55.9%、大学3年後期が54.9%、大学4年が46.8%であり、卒業後の進路を考え始めた時期が早いほど就職活動開始時点での働く意欲が高いことが分かる。

■ 卒業後の進路を考え始めた時期別、就職活動を開始した時期の働く意欲

(大学生のみ/単一回答)

		(%)					十分・計	不十分・計
		十分	どちらかという と十分	どちらともいえない	どちらかという と不十分	不十分		
全体	n=1424	20.1	37.3	24.2	12.1	6.3	57.4	18.4
高校生以前	n=118	27.4	43.4	19.3	3.5	6.4	70.7	9.9
大学1年または2年	n=200	25.3	43.7	18.9	9.3	2.8	68.9	12.1
大学3年前期	n=488	19.0	36.9	23.3	12.9	7.9	55.9	20.8
大学3年後期	n=411	16.9	38.0	25.6	15.8	3.7	54.9	19.5
大学4年	n=206	19.7	27.1	31.7	10.6	10.9	46.8	21.5

採用計画に対して「充足」が約4割で、2012年卒の調査開始以来最低値

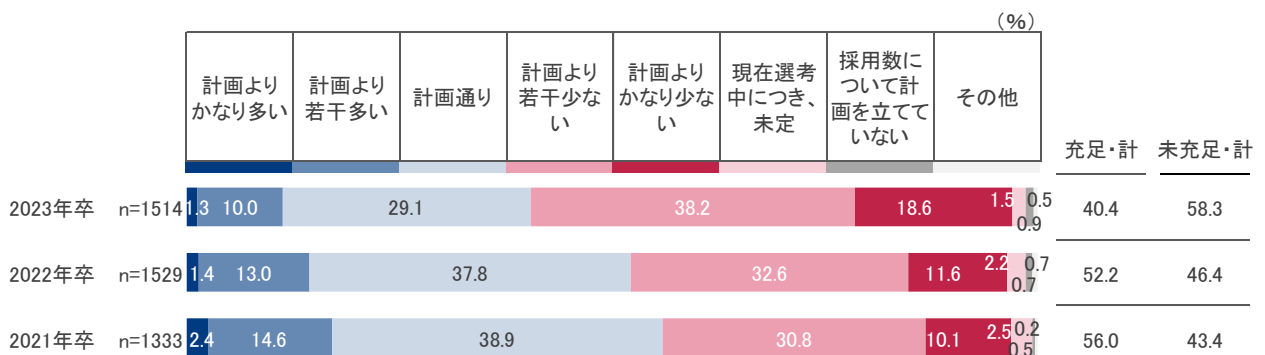
・採用充足状況は、「採用予定数を充足できた」企業が40.4%で、2022年卒に比べ11.8ポイント減少した。従業員規模別で見ると「5000人以上」19.6ポイント減少、「300～999人」14.6ポイント減少の順に2022年卒からの減少が大きかった。

・採用数が計画より少ない理由を見ると、「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%の順で高かった。

■ 新卒採用の採用数の計画に対する充足状況 [12月時点] (該当卒年の採用実施企業/単一回答)

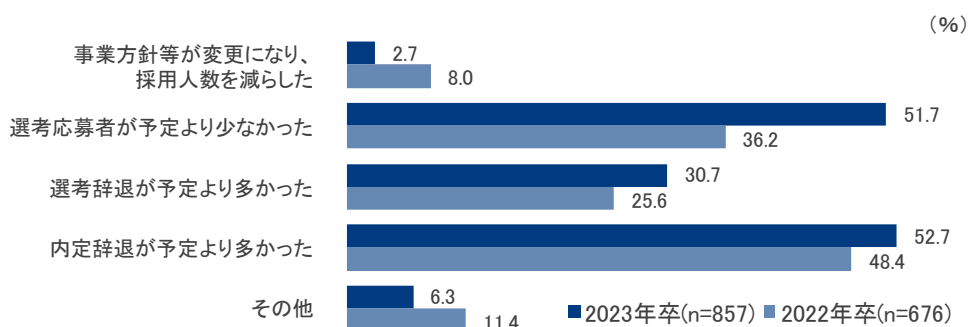
※「充足・計」は「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計

※「未充足・計」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



		計画よりかなり多い	計画より若干多い	計画通り	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	採用数について計画を立てていない	その他	充足・計	未充足・計	充足・計前年差	
全体		n=1514	1.3	10.0	29.1	38.2	18.6	1.5	0.9	0.5	40.4	58.3	-11.8
従業員規模別	300人未満	n=502	2.0	11.2	28.1	32.9	21.5	1.6	1.4	1.4	41.2	56.0	-6.6
	300～999人	n=514	1.0	8.6	29.0	42.6	16.7	1.4	0.6	0.2	38.5	60.7	-14.6
	1000～4999人	n=386	0.8	9.3	30.8	38.3	18.1	2.1	0.5	-	40.9	58.5	-12.8
	5000人以上	n=100	1.0	14.0	30.0	40.0	15.0	-	-	-	45.0	55.0	-19.6
地域別	北海道・東北	n=149	1.3	6.7	26.2	35.6	24.8	4.0	0.7	0.7	34.2	64.4	-13.3
	関東	n=608	1.5	10.0	32.7	37.0	16.1	1.6	0.5	0.5	44.2	54.8	-10.3
	中部・東海	n=311	1.6	8.7	28.6	40.8	19.6	-	-	0.6	38.9	60.5	-12.1
	関西	n=222	0.9	13.5	23.9	41.4	16.2	2.3	1.8	-	38.3	59.9	-14.8
	中国・四国	n=132	-	12.1	23.5	34.1	25.8	0.8	2.3	1.5	35.6	60.6	-11.5
九州	n=92	1.1	8.7	31.5	39.1	16.3	1.1	2.2	-	41.3	56.5	-11.4	

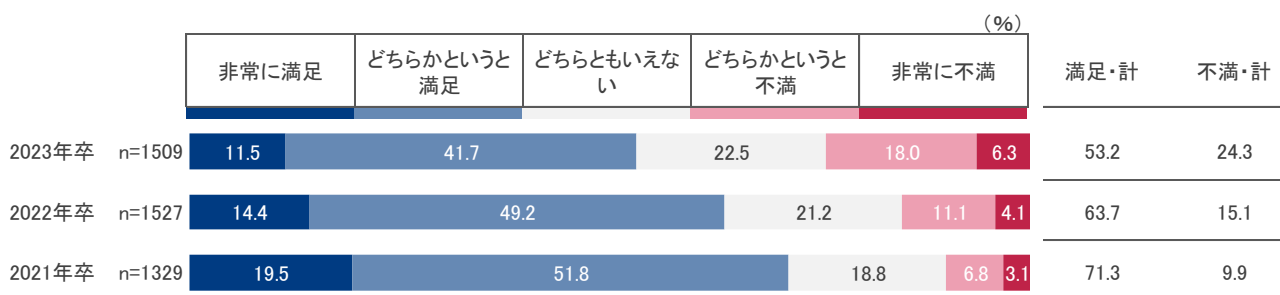
■ 採用数が計画より少ない理由 (「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」と回答した企業/複数回答)



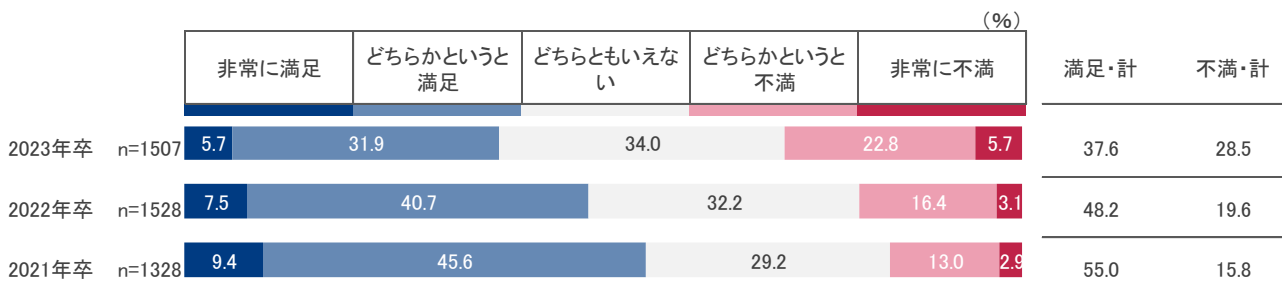
「入社予定者」「採用活動」への満足度は、2022年卒採用に比べ10ポイント以上減少

- ・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」を足した、「満足・計」は53.2%で、2022年卒の63.7%から10ポイント以上減少した。
- ・採用活動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」を足した「満足・計」は37.6%で、2022年卒の48.2%から10ポイント以上減少した。従業員規模別で見ると、300人未満の「満足・計」が35.0%で最も低く、従業員規模に比例して「満足・計」が高くなる傾向が見られた。

■ 企業の入社予定者全体への満足度 (該当卒年の採用実施企業/単一回答)



■ 採用活動全体への満足度 (該当卒年の採用実施企業/単一回答)



		(%)					満足・計	不満・計	
		非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満			
全体	n=1507	5.7	31.9	34.0	22.8	5.7	37.6	28.5	
従業員規模別	300人未満	n=500	6.8	28.2	36.6	20.4	8.0	35.0	28.4
	300~999人	n=513	4.9	32.4	35.5	22.6	4.7	37.2	27.3
	1000~4999人	n=385	5.5	35.1	27.5	27.5	4.4	40.5	31.9
	5000人以上	n=98	6.1	35.7	37.8	16.3	4.1	41.8	20.4

採用予定数を100とした場合の、内定出し人数、内定辞退人数が増加傾向

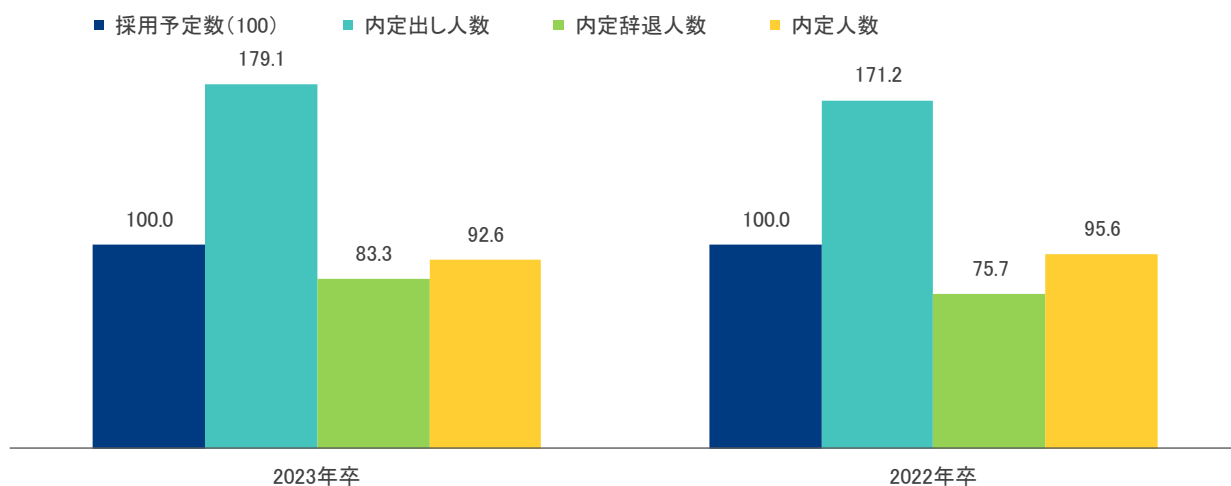
- ・「採用予定数を100」とした場合のプレエントリー受付人数、内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の割合を見た。プレエントリー受付人数は、6417.5で、2022年卒の7761.8(※)から大きく減少した。
- ・内定出し人数は179.1で、2022年卒の171.2から増加。内定辞退人数は83.3で2022年卒の75.7から増加。プレエントリーの人数が減少する中、多くの内定を出し、多くの内定辞退が発生した結果、内定人数は92.6と2022年卒の95.6から微減した。

※『就職白書2022』の同質問項目の数値より

■「採用予定数を100」とした場合のプレエントリー受付人数、内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の割合

(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)

		プレエントリー受付人数	内定出し人数	内定辞退人数	内定人数	
全体		n=456	6417.5	179.1	83.3	92.6
従業員規模別	300人未満	n=132	7136.0	143.7	62.3	81.8
	300~999人	n=173	7163.0	192.0	84.5	89.4
	1000~4999人	n=121	5953.9	174.2	80.8	95.5
	5000人以上 ※1	n=28	6254.5	187.3	93.5	94.5
業種別	建設業 ※1	n=45	4380.9	192.9	72.4	92.9
	製造業	n=136	9368.6	171.9	82.9	93.6
	流通業	n=98	5509.8	184.1	94.4	90.8
	金融業 ※1	n=47	4054.6	188.0	84.0	99.4
	サービス・情報業	n=130	6728.8	168.8	79.9	89.7
地域別	北海道・東北 ※1	n=41	2406.7	128.8	57.2	70.1
	関東	n=179	8242.7	177.9	86.2	93.8
	中部・東海	n=103	6419.4	226.0	98.2	98.9
	関西	n=70	5460.4	174.6	83.6	91.5
	中国・四国 ※1	n=36	3499.7	148.6	64.0	88.2
	九州 ※1	n=27	3379.4	165.6	65.8	102.8



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

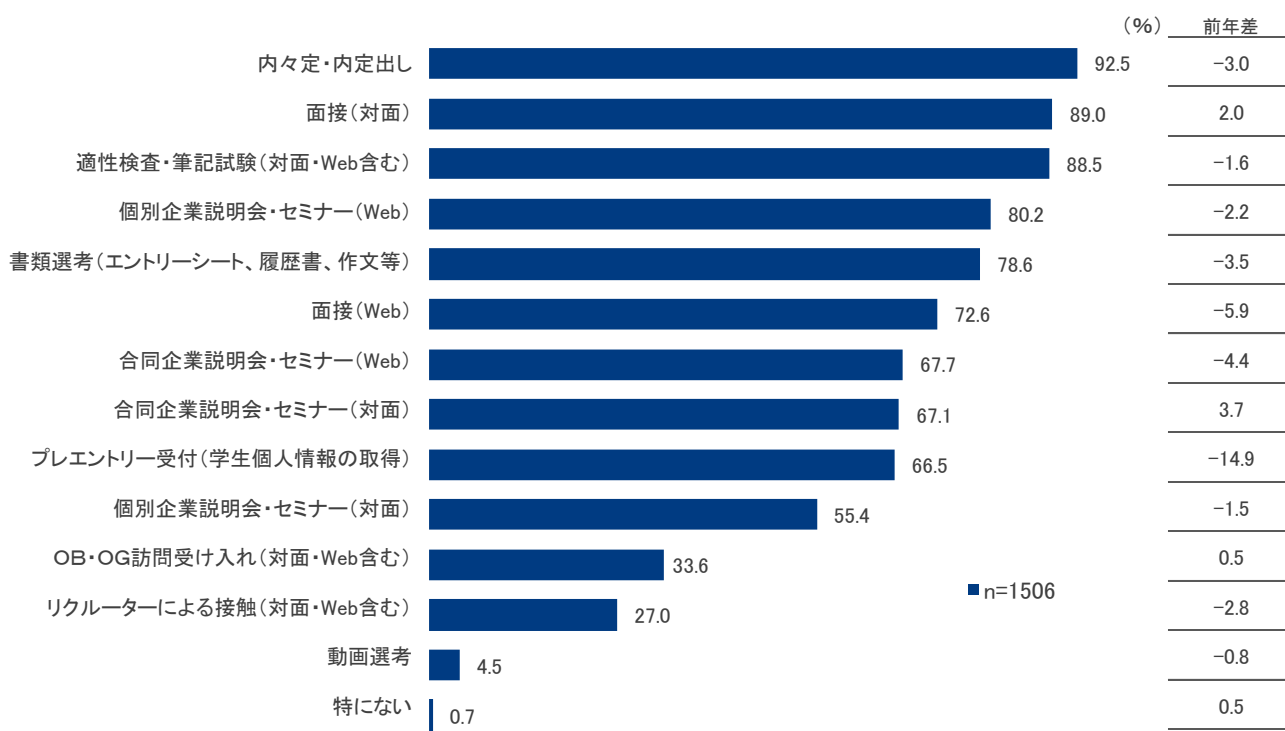
※1 サンプル数50未満のため参考値として掲載している

説明会・セミナー、面接の一部が対面回帰。特に中小企業や地方でその傾向が見られる

・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）」は2022年卒から3.7ポイント増加の67.1%、「面接（対面）」は2022年卒から2.0ポイント増加の89.0%だった。

・「面接（Web）」は72.6%で2022年卒に比べ5.9ポイント減少。2021年卒から2022年卒では増加傾向だったが、2023年卒では面接の一部が対面回帰している様子がうかがえる。従業員規模別で見ると「300人未満」が54.5%で最も低く、地域別では「北海道・東北」が52.0%で最も低かった。

■ 2023年卒 採用プロセスの実施率（2023年卒採用実施企業／複数回答）



■ 従業員規模別・地域別 面接（Web）の実施率（該当卒年の採用実施企業／複数回答）

		面接(Web)実施 (%)			
		2023年卒		2022年卒	
従業員規模別	全体	n=1506	72.6	n=1531	78.4
	300人未満	n=497	54.5	n=501	62.5
	300~999人	n=513	75.4	n=528	80.1
	1000~4999人	n=384	86.7	n=387	91.7
	5000人以上	n=100	94.0	n=99	98.0
地域別	北海道・東北	n=148	52.0	n=143	67.1
	関東	n=603	81.8	n=622	85.5
	中部・東海	n=311	67.2	n=301	75.7
	関西	n=222	73.9	n=238	73.9
	中国・四国	n=130	63.1	n=136	73.5
	九州	n=92	73.9	n=91	75.8

採用意欲は増加傾向。採用基準は「2023年卒並み」が8割

- ・2024年卒採用について採用予定数を聞いたところ、2023年卒の平均26.9人から2.5人増えた29.5人であり、採用意欲が増加傾向にあることが分かる。
- ・2024年卒の採用基準については、「2023年卒並み」が78.8%で最も高く、「厳しくなる」は8.8%、「緩くなる」は4.3%だった。2023年卒では「緩くした」が8.3%で「厳しくした」の8.7%とほぼ同水準だった。特に、従業員規模「300人以上」では、「緩くした」が「厳しくした」より高いもしくは同率であり、比較的規模の大きい企業において採用基準を緩くしていたことが分かる。

■ 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)

			2024年卒	2023年卒	2024年卒-2023年卒 平均値の差
全体		n=1314	29.5	26.9	2.5
従業員規模別	300人未満	n=392	7.0	6.7	0.4
	300~999人	n=463	17.4	15.7	1.7
	1000~4999人	n=360	45.3	40.9	4.4
	5000人以上	n=90	126.1	117.9	8.2

(人)

■ 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		n=1496	8.8	78.8	4.3	8.2
従業員規模別	300人未満	n=490	10.0	75.7	3.9	10.4
	300~999人	n=508	8.9	79.7	3.7	7.7
	1000~4999人	n=386	7.5	80.8	5.4	6.2
	5000人以上	n=100	8.0	84.0	3.0	5.0

(%)

(参考) 2022年卒と2023年卒の採用基準の比較 (実績) (2023年卒採用実施企業/単一回答)

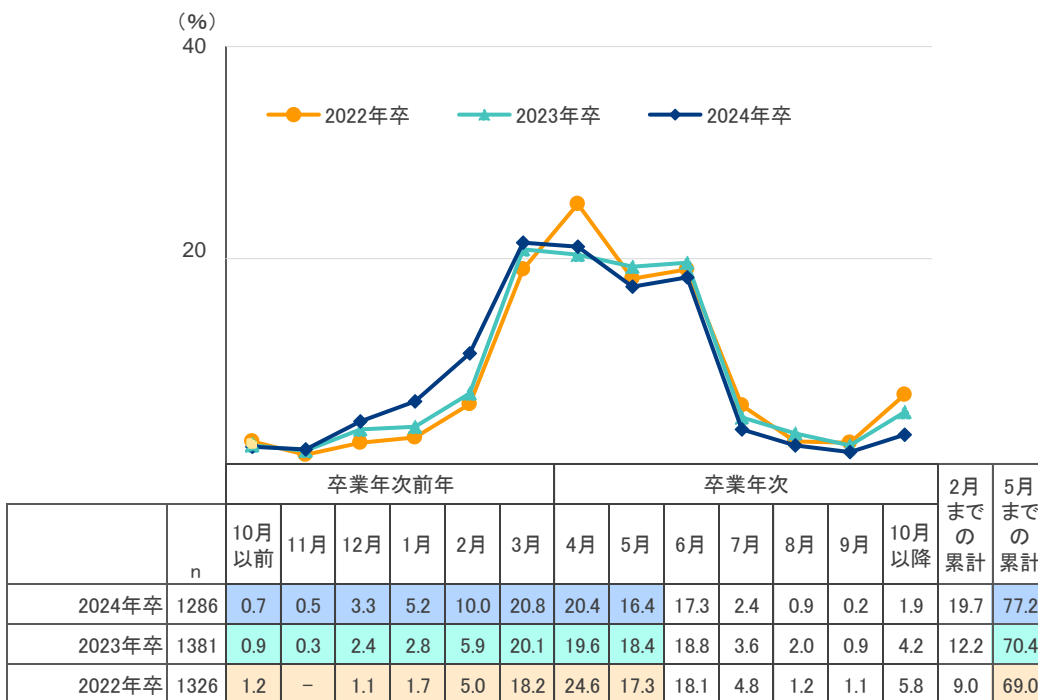
			厳しくした	2022年卒並み	緩くした	不明
全体		n=1513	8.7	78.2	8.3	4.9
従業員規模別	300人未満	n=502	9.0	76.5	5.4	9.2
	300~999人	n=514	8.9	77.0	10.3	3.7
	1000~4999人	n=386	7.5	81.9	8.8	1.8
	5000人以上	n=100	11.0	77.0	11.0	1.0

(%)

内々定・内定出しの開始予定時期が早まり、「2月までに開始」は約2割

・未定回答を除いた採用プロセスの開始予定時期は、内々定・内定出しで「卒業年次前年2月まで」が19.7%で、2023年卒実績の12.2%に比べ増加した。面接(対面)では「卒業年次前年2月まで」が27.0%と2023年卒実績の17.6%を上回り、面接(Web)では「卒業年次前年2月まで」が36.6%と2023年卒実績の27.3%を上回った。

■ 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）



■ 面接（対面）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）

	n	卒業年次前年													2月までの累計	5月までの累計
		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	1227	1.1	2.2	5.1	8.0	10.5	28.9	19.9	11.6	8.8	1.6	0.4	0.3	1.5	27.0	87.3
2023年卒	1267	1.3	0.8	3.2	4.8	7.6	27.3	22.3	13.8	9.8	3.1	1.2	1.2	3.7	17.6	81.1
2022年卒	1132	1.0	0.2	1.6	3.5	6.5	30.3	24.1	11.7	10.2	3.0	0.9	1.7	5.2	12.8	79.0

■ 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）

	n	卒業年次前年													2月までの累計	5月までの累計
		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」の回答を除き集計している

※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している

※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：面接（対面）3.1%、面接（Web）5.8%、内々定・内定出し2.3%

※2024年卒における「未定」「分からない」の割合：面接（対面）11.4%、面接（Web）13.5%、内々定・内定出し10.6%

応募人数は「減る」、内定辞退人数は「増える」と厳しい見通し

・2023年卒採用と比較した2024年卒の見通しを聞いたところ、応募人数では、「減る」が25.6%と「増える」の22.4%を上回った。地域別で見ると「北海道・東北」で「減る」が27.5%と「増える」の16.8%に比べ10ポイント以上高かった。

・内定辞退人数は「増える」が20.0%と「減る」の11.4%を上回った。従業員規模別、地域別で見ると、全ての属性で「増える」が「減る」を上回った。

■ 2023年卒採用と比較した2024年卒採用の見通し [応募人数]

(2023年卒採用実施企業/単一回答)

			(%)		
			増える	同じ	減る
全体		n=1408	22.4	52.0	25.6
従業員規模別	300人未満	n=452	21.2	54.9	23.9
	300~999人	n=482	20.3	51.9	27.8
	1000~4999人	n=369	24.9	48.8	26.3
	5000人以上	n=96	27.1	52.1	20.8
地域別	北海道・東北	n=131	16.8	55.7	27.5
	関東	n=564	25.7	48.8	25.5
	中部・東海	n=292	21.2	52.4	26.4
	関西	n=209	23.0	49.8	27.3
	中国・四国	n=125	19.2	56.8	24.0
	九州	n=87	16.1	64.4	19.5

■ 2023年卒採用と比較した2024年卒採用の見通し [内定辞退人数]

(2023年卒採用実施企業/単一回答)

			(%)		
			増える	同じ	減る
全体		n=1375	20.0	68.6	11.4
従業員規模別	300人未満	n=432	17.6	71.5	10.9
	300~999人	n=473	21.1	67.9	11.0
	1000~4999人	n=367	20.2	68.4	11.4
	5000人以上	n=94	22.3	61.7	16.0
地域別	北海道・東北	n=126	19.8	67.5	12.7
	関東	n=552	20.5	68.1	11.4
	中部・東海	n=283	19.8	67.1	13.1
	関西	n=205	24.4	64.9	10.7
	中国・四国	n=123	13.8	76.4	9.8
	九州	n=86	16.3	75.6	8.1

スカウト・オファー型の採用等、大手企業を中心に多様な採用方法を実施予定

・2024年卒の採用方法・形態の予定を見ると、「スカウト・オファー型の採用」が28.5%で、2023年卒実績から5.7ポイントの増加だった。特に「5000人以上」では、10.5ポイント増加の47.3%が実施予定と回答。

「5000人以上」では「地域限定社員の採用」「職務限定型採用（ジョブ型採用）」等の採用方法でも2023年卒実績を上回る予定となっており、多様な手法・形態で人材獲得を目指していることがうかがえる。

■ 2024年卒の採用方法・形態（予定）

（2024年卒：新卒採用実施または実施予定企業／複数回答、2023年卒：2023年卒採用実施企業／複数回答）

（%）

採用方法	n	2024年卒	全体 (前年差)	従業員規模別				地域別					
				300人未満	300～999人	1000～4999人	5000人以上	北海道・東北	関東	中部・東海	関西	中国・四国	九州
		2024年卒	1294	424	433	335	93	127	525	264	184	118	76
		2023年卒	1332	433	448	347	95	130	551	266	192	117	76
採用方法	1	部門別採用	35.7 (-1.3)	38.4 (-1.0)	36.0 (-3.5)	32.2 (0.3)	33.3 (1.8)	40.9 (0.2)	32.4 (-1.4)	34.1 (-1.6)	37.5 (-2.6)	42.4 (-2.9)	40.8 (2.6)
	2	コース別採用	28.2 (0.2)	21.7 (-0.5)	29.1 (0.3)	31.3 (1.1)	41.9 (-0.2)	22.0 (-1.0)	27.6 (0.6)	33.7 (-2.4)	28.8 (2.8)	27.1 (-1.1)	23.7 (3.9)
	3	地域限定社員の採用	17.5 (1.1)	12.0 (-0.4)	14.8 (0.9)	23.0 (2.2)	35.5 (5.0)	18.1 (1.2)	19.2 (1.8)	15.9 (0.5)	19.6 (1.3)	16.9 (-1.0)	6.6 (1.3)
	4	新卒の契約社員の採用	1.7 (-0.0)	2.6 (0.5)	1.6 (-0.2)	1.2 (-0.2)	- (-1.1)	1.6 (0.0)	1.7 (0.3)	1.1 (0.4)	2.7 (0.1)	1.7 (-1.7)	1.3 (-1.3)
	5	新卒の紹介予定派遣採用	1.5 (1.2)	0.9 (0.9)	1.6 (1.2)	1.8 (1.2)	1.1 (1.1)	- (-)	1.7 (1.2)	0.4 (0.4)	2.7 (2.2)	0.8 (0.8)	3.9 (3.9)
	6	職務限定型採用 (ジョブ型採用)	9.2 (1.2)	6.6 (0.8)	9.2 (1.4)	10.1 (1.5)	17.2 (1.4)	9.4 (1.8)	9.7 (1.0)	7.2 (0.8)	12.0 (2.6)	8.5 (0.8)	6.6 (1.3)
	7	スカウト・オファー型の採用	28.5 (5.7)	20.8 (5.7)	27.3 (4.7)	34.3 (5.2)	47.3 (10.5)	7.9 (1.7)	34.5 (8.2)	26.5 (3.2)	35.3 (4.6)	22.0 (7.5)	22.4 (5.3)
	8	新卒の人材紹介会社を介しての採用	16.8 (-0.2)	14.2 (-0.9)	14.8 (-0.6)	20.9 (0.4)	21.5 (2.6)	7.9 (1.7)	25.0 (0.6)	8.3 (-3.3)	17.4 (0.2)	11.0 (1.6)	11.8 (0.0)
	9	リファラル採用(社員などからの紹介を通じた採用)	18.0 (3.0)	12.3 (3.0)	18.7 (3.1)	24.8 (4.6)	17.2 (-1.7)	15.0 (2.7)	21.9 (3.2)	12.9 (2.7)	17.4 (-0.3)	16.9 (8.4)	17.1 (3.9)
	10	初任給格差をつけた採用	7.3 (1.3)	5.9 (0.6)	6.5 (1.1)	9.3 (2.6)	9.7 (1.3)	5.5 (0.1)	7.8 (1.3)	6.8 (1.2)	9.2 (1.9)	3.4 (1.7)	9.2 (2.6)
	11	採用直結と明示したインターンシップからの採用	12.9 (3.5)	11.6 (3.7)	12.2 (2.9)	15.2 (4.6)	11.8 (1.3)	7.9 (4.0)	17.7 (4.8)	11.0 (3.8)	10.9 (-0.6)	6.8 (3.4)	9.2 (3.9)
採用ターゲット	12	アルバイト等からの社員登用での採用	7.8 (1.0)	4.2 (0.8)	5.5 (1.1)	12.2 (1.6)	18.3 (0.4)	4.7 (0.9)	9.0 (1.0)	6.1 (0.8)	8.2 (0.9)	7.6 (2.5)	10.5 (0.0)
	13	日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	19.7 (1.2)	7.5 (1.1)	16.6 (1.7)	30.4 (1.1)	51.6 (1.1)	9.4 (2.5)	28.4 (1.5)	11.7 (-0.7)	21.7 (2.5)	8.5 (1.6)	17.1 (2.6)
	14	海外の大学・大学院を卒業する外国人学生の採用	7.7 (2.7)	2.6 (1.4)	5.5 (1.5)	11.0 (4.1)	28.0 (8.0)	2.4 (0.8)	12.4 (4.8)	3.8 (0.4)	7.6 (3.4)	3.4 (-0.0)	3.9 (2.6)
	15	海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	9.3 (2.9)	3.5 (1.9)	7.6 (1.6)	12.2 (4.2)	33.3 (9.1)	2.4 (1.6)	16.0 (5.5)	3.8 (0.4)	7.6 (1.4)	4.2 (1.7)	5.3 (2.6)
16	大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	27.9 (2.7)	18.9 (2.2)	26.1 (3.3)	34.0 (1.5)	55.9 (6.4)	21.3 (-1.0)	32.4 (4.8)	23.9 (3.6)	23.9 (-0.0)	27.1 (1.5)	32.9 (0.0)	
採用時期	17	通年採用	27.8 (1.1)	32.3 (0.7)	27.0 (1.4)	23.9 (0.8)	24.7 (2.6)	33.9 (-0.8)	26.9 (1.3)	23.9 (0.2)	27.2 (1.7)	29.7 (3.2)	36.8 (1.3)
	18	夏採用	16.7 (-3.1)	13.9 (-2.5)	19.6 (-3.4)	16.1 (-3.5)	17.2 (-2.8)	12.6 (-2.0)	17.5 (-3.7)	13.6 (-3.7)	17.4 (-3.4)	17.8 (-1.0)	25.0 (-1.3)
	19	秋採用	14.0 (-3.7)	12.0 (-2.8)	16.4 (-3.9)	11.9 (-4.8)	18.3 (-2.8)	11.8 (-3.6)	15.8 (-4.9)	13.3 (-2.9)	12.0 (-4.2)	11.9 (-0.1)	15.8 (-1.3)
	20	通年入社での採用	6.0 (0.8)	6.6 (1.3)	6.0 (0.9)	4.5 (0.2)	8.6 (0.2)	7.1 (1.7)	6.1 (0.7)	4.9 (0.8)	4.9 (-0.3)	7.6 (2.5)	7.9 (1.3)

※（ ）内の数値は、2024年卒見通しから2023年実績を引いて算出した前年差

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%

・2023年卒採用で職務限定型（ジョブ型）採用を実施していると回答した企業に、入社後の職務変更の有無について聞いた結果、「職務変更なし」が22.1%、「定められた期間はないが、職務変更の可能性あり」が33.7%、「未定（その時の状況による）」が35.6%だった。

・2025年卒以降の新卒採用での職務限定型採用は、「導入する予定」「導入を検討している」を足した「導入/検討・計」は14.2%だった。従業員規模別に見ると「5000人以上」は28.4%と最も高く、従業員規模が大きいほど、「導入/検討・計」と回答した企業の割合が高かった。

■ 2023年卒の職務限定型（ジョブ型）採用における、入社後の職務変更の有無

(2023年卒採用で職務限定型採用実施企業/単一回答)

(%)

			職務変更なし	定められた期間の後、職務変更の可能性あり	定められた期間はないが、職務変更の可能性あり	未定（その時の状況による）	分からない
全体		n=104	22.1	4.8	33.7	35.6	3.8
従業員規模別 ※	300人未満	n=25	48.0	-	20.0	32.0	-
	300~999人	n=34	20.6	2.9	38.2	38.2	-
	1000~4999人	n=29	6.9	10.3	41.4	34.5	6.9
	5000人以上	n=15	6.7	6.7	33.3	40.0	13.3

■ 2025年卒以降の新卒採用での職務限定型（ジョブ型）採用の検討状況（全体/単一回答）

(%)

			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	まだ分からない/実施しない予定	導入/検討・計
全体		n=1554	6.8	7.3	52.3	33.6	14.2
従業員規模別	300人未満	n=531	6.4	4.5	58.4	30.7	10.9
	300~999人	n=522	6.7	6.1	53.6	33.5	12.8
	1000~4999人	n=387	6.2	10.6	47.5	35.7	16.8
	5000人以上	n=102	11.8	16.7	31.4	40.2	28.4

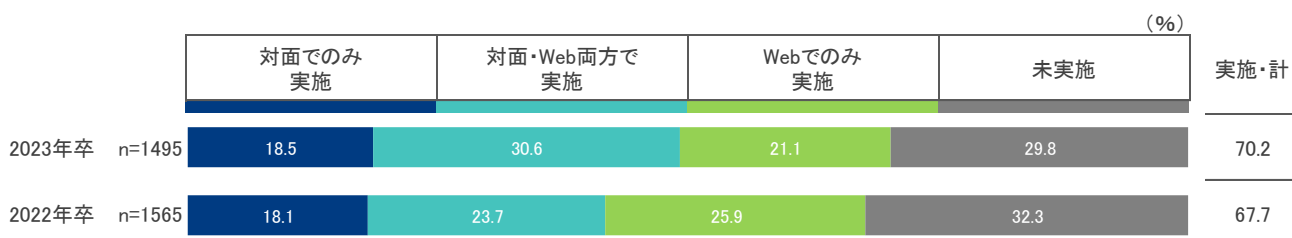
※サンプル数50未満の数値は参考値として掲載している

2024年卒向けのインターンシップの実施は、約半数

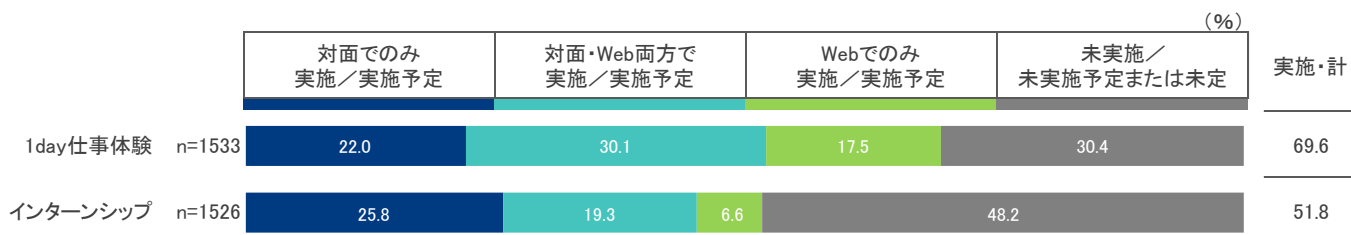
・2024年卒向けのインターンシップの実施は51.8%で、1day仕事体験の実施は69.6%だった（いずれも予定含む）。

・2025年卒向けのキャリア形成支援プログラム（※1）の実施予定は、「1日以下」が47.8%、「2日以上」が30.2%だった。

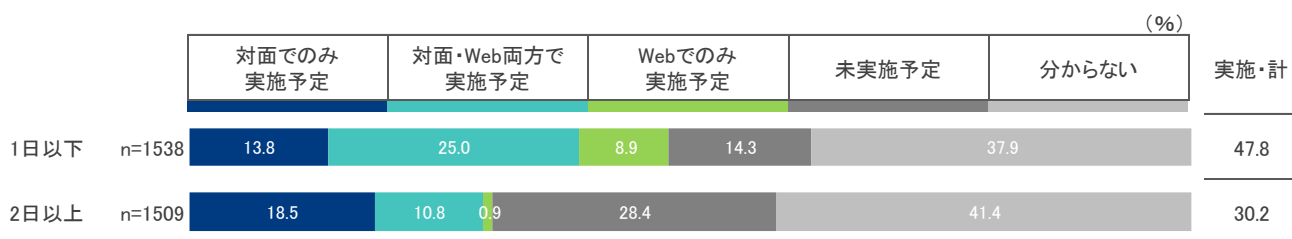
■ 2022年卒、2023年卒向けインターンシップ・1day仕事体験の実施状況（全体／単一回答）



■ 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）

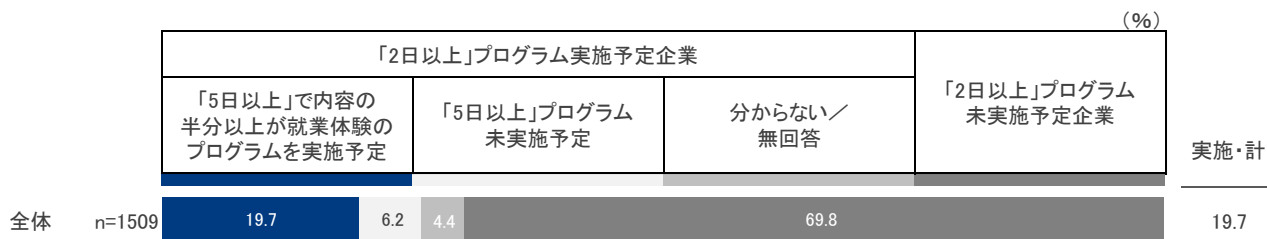


■ 2025年卒向けキャリア形成支援プログラム（※1）の実施予定（全体／単一回答）



■ 2025年卒向けキャリア形成支援プログラム（※1）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

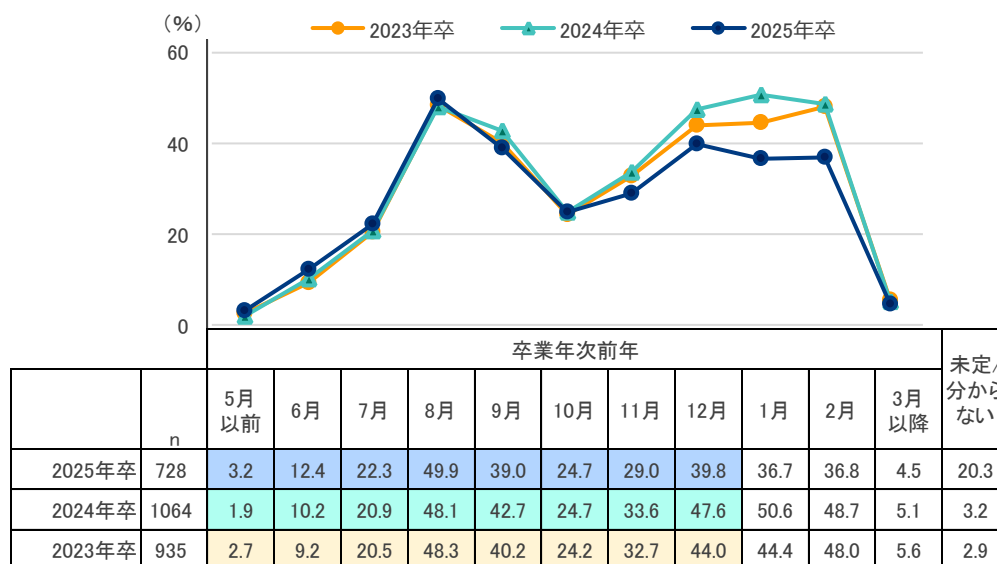
※1 キャリア形成支援プログラムとは、インターンシップをはじめ、オープンカンパニー、キャリア教育を含むキャリア形成支援に係る取り組みの総称を指す

「2日以上」の実施は、卒業年次前年の8月～9月に集中

- ・「1日以下」のキャリア形成支援プログラム（※）の実施時期は、卒業年次前年8月～9月、同12月～2月が多い。
- ・「2日以上」のキャリア形成支援プログラム（※）の実施時期は、卒業年次前年8月～9月に集中する傾向が見られる。

■ 「1日以下」のキャリア形成支援プログラム（※1）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）

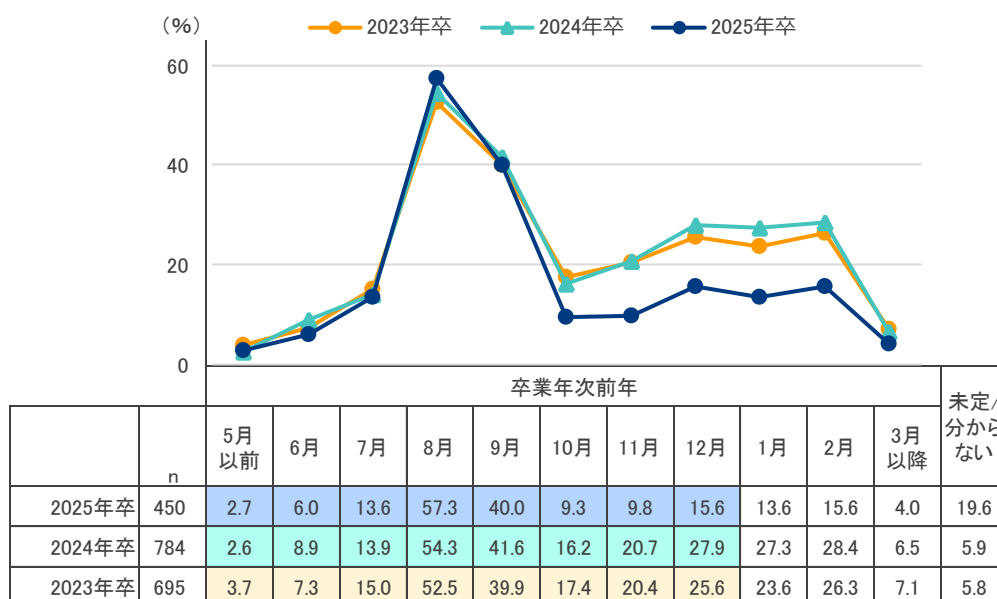


※2025年卒は「1日以下」の「キャリア形成支援プログラム」、2024年卒、2023年卒は「1day仕事体験（1日以下）」の実施状況を聴取

※2023年卒は実績、2024年卒、2025年卒は予定含む数値

■ 「2日以上」のキャリア形成支援プログラム（※1）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

※1 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

【学生調査】

■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】

■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%）

《集計方法について》

・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。

《調査結果を見る際の注意点》

- ・%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。
- ・サンプル数50未満の集計値は参考値として取り扱う。
- ・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。
- ・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。

『就職白書2023』データ集は、2023年2月末に就職みらい研究所Webサイトにて公開予定です。下記に、掲載項目の一部をご紹介します。公開後併せてご覧いただきますようお願い申し上げます。

【学生調査】

- ・入社後の起業・副業・兼業の予定
- ・インターンシップ参加経験別の入社予定企業等に就職することへの納得度
- ・就職活動の開始時期
- ・入社予定企業等からの内定取得時期
- ・就職活動の開始時期別の就職活動開始時点での働く意欲
- ・卒業後の進路について具体的に考え始めた時期別の就職活動開始時点での働く意欲
- ・応募した（応募する予定）企業の採用活動の方法・形態
- ・企業・各種団体等の採用情報に関する情報収集手段
- ・就職活動で知りたいと思っていたもの/知ることができたもの

【企業調査】

- ・採用数が計画より多い理由
- ・採用数が計画より少ない理由
- ・2023年卒入社予定者の最初の面接から内定出しまでの日数の平均（最短／最長／平均ケース）
- ・2023年卒入社予定者の最初の面接から内定出しまでの回数の平均（最短／最長／平均ケース）
- ・新卒採用における課題
- ・職務限定型採用（ジョブ型採用）の職種範囲
- ・新卒採用におけるAI導入状況
- ・人的資本経営に関わる情報の開示状況
- ・学生時代に力を入れたこと（ガクチカ）の聴取状況と評価ポイント

『就職白書2023』データ集 掲載URL * 2023年2月末公開予定
https://shushokumirai.recruit.co.jp//white_paper_article/20230228001/

調査データ引用に関するお願い

【出典：リクルート 就職みらい研究所『就職白書2023』】と明記していただければ、基本にご利用いただけます。ご利用に際しては必ず事前に下記URL（お問い合わせフォーム）よりご一報お願いいたします。
お問い合わせ：<https://rec.fofa.jp/rcasmk/a.p/115>

リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>