

2024年2月20日

『就職白書2024』 2024年卒の就職・採用活動の振り返りと、2025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2024』として学生の就職活動および企業の2024年卒採用活動の実態、また、2025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。

※学生や企業へのインタビュー等も加えて解説する『就職白書2024』冊子版は、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（2024年卒振り返り）調査トピックス】

- 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64.0%（2023年卒差+2.5ポイント）と増加。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・計」が77.2%（同+4.8ポイント）と増加。（P3）
- 卒業年次5月までに最初の内定を取得する割合は70.4%。入社予定企業等からの内定取得時期は「卒業年次6月」が18.7%（同+0.4ポイント）で最も高い。実質就職活動期間は7.87カ月（同-0.49カ月）と約半月短期化。（P4）
- 就職活動プロセスの実施状況は、2023年卒に比べ「プレエントリー社数」「エントリーシートなどの書類提出社数」等が減少。一方、「内々定・内定取得社数」は前年同水準。（P5）
- 最初の内定取得後に就職活動を継続した割合は68.7%で、継続した理由としては「より志望度の高い企業の選考を受けるため」が76.1%、次いで「内定取得先の企業でいいのか不安に感じたため」が27.0%であった。（P6）

【企業（2024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36.1%（2023年卒差-4.3ポイント）と減少。（P9）
- 採用数が計画より少ない理由としては、「選考応募者が予定より少なかった」が66.2%（同+14.5ポイント）で最も高く、「内定辞退が予定より多かった」は43.4%（同-9.3ポイント）と前年より減少。（P9）
- 「採用予定数を100」とした場合の最終的な内定人数は80.7と、2023年卒の89.2から減少。未充足企業に限定した内定人数の割合は69.3と、2023年卒の81.1と比べて減少。（P10）
- 内々定・内定出し開始時期は「卒業年次前年の2月までの累計」が18.6%（同+6.6ポイント）と、2月以前の動きが早まる。（P13）

【企業（2025年卒以降の見通し）調査トピックス】

- 2025年卒の採用予定数は平均32.1人（2024年卒実績+0.6人）と引き続き採用意欲は堅調。（P14）
- 採用活動開始時期の「卒業年次前年2月までに開始」の割合は、面接（対面）39.4%（同+13.0ポイント）、面接（Web）49.8%（同+13.7ポイント）。（P15）
- 2025年卒向けのキャリア形成支援プログラム^{※1}の「実施（予定含む）」は56.3%。そのうち、【タイプ1】オープン・カンパニーの「実施・計」は90.1%、【タイプ3】汎用的能力・専門活用型インターンシップは41.6%。（P17）

※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。



■ 全体では入社先への納得度が増加する一方、納得していない学生も微増傾向

2024年卒学生の入社予定企業等へ就職することの納得度は77.2%と、前年と比べ高まりました。前年同様、6割弱の学生が卒業年次前年9月までに就職活動を開始しており、インターンシップ等をきっかけに就職活動を意識して行動するスタイルが学生の中で定着してきたように見えます。プレエントリー社数やエントリーシートの提出社数など、活動量の減少が見られますが、内定取得社数は前年同水準でした。約7割の学生は内定を取得しても活動を継続しています。より志望度の高い企業を受けること、内定先に不安を感じることなどが理由として挙げられ、内定を取得するだけでなく、納得のいく内定を得るまで活動を継続する様子が見られます。全体としては学生優位な環境ですが、入社予定先に納得していない学生も微増しています。

■ 採用充足の割合は調査開始以来で最低。活動は早期化するも、確保人数の割合は減少

採用充足企業の割合は36.1%と、前年に続き調査開始の2012年卒以来で最低値を更新し、厳しい状況が続きます。未充足企業に限定して、採用予定数に対する最終的な内定人数の割合を見ると、7割を下回る結果となり、2023年卒の約8割から大きく低下しています。採用基準も「緩くした」が「厳しくした」を上回り、柔軟に対応しながら採用数を確保しようとする動きが見られます。未充足の理由として「選考応募者が予定より少なかった」を挙げる企業が増えており、学生のエントリー数の減少の影響とみられますが、募集段階で苦戦する様子が見られます。激しい採用競争の中、面接開始や内定出し開始の時期も早まりました。

■ 採用意欲は堅調。2025年卒向けキャリア形成支援プログラムの実施は56.3%

2025年卒採用は、構造的な人手不足もあり2024年卒に引き続き堅調な採用意欲を維持しており、すでに採用開始時期を決めている企業は、2024年卒よりも面接や内定出しの開始を前倒す意向が見られます。採用方法として「スカウト・オファー型の採用」の実施予定が増加し、積極的な学生との接点づくりが見られます。「採用直結と明示したインターンシップからの採用」の予定も増加していますが、これは三省合意の改正により、インターンシップの枠組みが改められたことの影響も考えられます。2025年卒より、就業体験要件や実施期間要件など5つの要件を満たすプログラムのみをインターンシップと呼称するようになり、そこで取得した学生情報は卒業年次前年3月より広報活動に、卒業年次6月より選考活動に使用できることとなりました。上記のインターンシップを含む2025年卒向けキャリア形成支援プログラム全体の実施割合は56.3%でした。

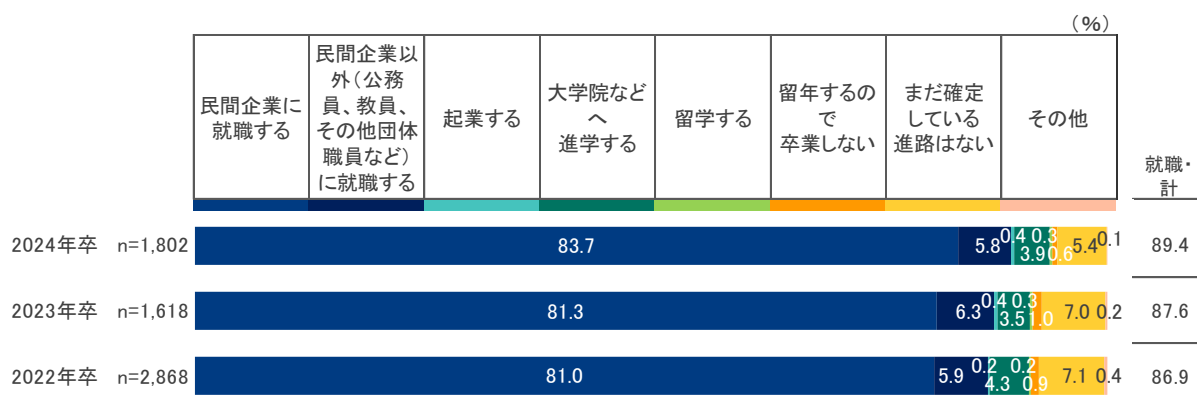
■ 調査を終えての所感

現在の就職・採用環境は、企業の採用意欲が堅調に推移する中、全般的には学生優位な状況と言えます。しかし、2024年卒の大卒求人倍率における5,000人以上企業の倍率は0.41倍と、大手企業については求人総数を就職希望者総数が大きく上回る状況で、全ての学生が当初の希望通りに内定を取得できるわけではありません。多くの選択肢がある中で、納得できる1社を選ぶためには、就職活動を通じて、自分らしいと思える選社基準を探索し、他者のモノサシに振り回されることなく、自身で進路を決定することが重要になります。これまでの自身の経験をしっかり振り返るとともに、今後どのような人生を過ごしたいかを思い描き、社会との接点を通じて自分らしい選社基準を磨いていただきたいと思います。学生の近くにいる学校関係者の皆さまには、学生が自分らしい判断軸を持って進路を選ぶことができるよう、内省支援の機会を提供していただきたいと思います。企業の皆さまにおかれましては、短期的な採用充足だけを目的とした採用選考者の観点だけでなく、学生一人ひとりが自分らしい人生を歩んでいけるよう中長期のキャリア開発支援を目的としたキャリアアドバイザーとしての観点からも、情報開示や採用コミュニケーションを進めていただきたいと思います。

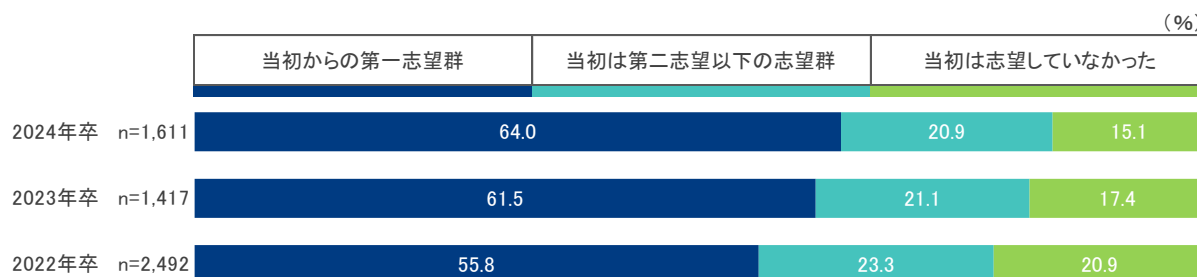
入社予定企業等に就職することの納得度は増加傾向だが、「納得していない」も微増

- ・2024年卒学生のうち、「民間企業に就職する」割合は83.7%（2023年卒差+2.4ポイント）、「就職・計」は89.4%で、いずれも3カ年で増加傾向にある。
- ・就職先が確定した2024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64.0%（同+2.5ポイント）で、前年に続き聴取開始以来の最高値を更新した。
- ・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・計」が77.2%（同+4.8ポイント）と増加した。一方で「当てはまらない・計」も微増傾向。

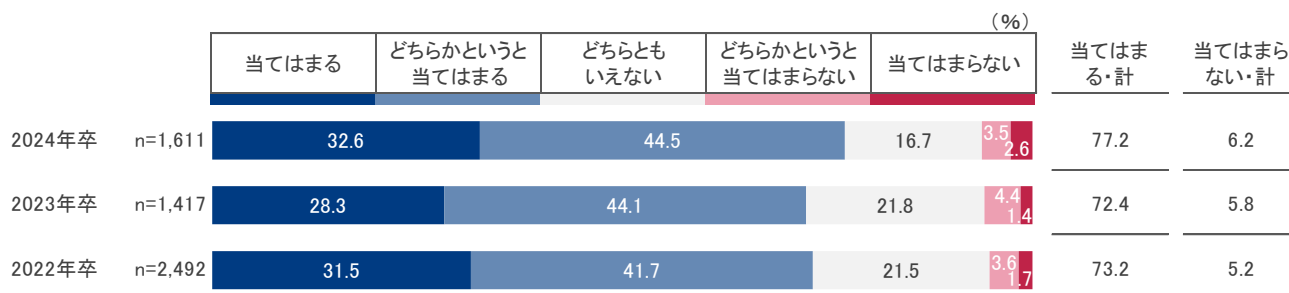
■ 就職活動を行った学生の進路の確定状況 [11月時点]（学生全体／単一回答）



■ 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）



約7割が卒業年次5月までに内定を取得。入社予定企業等からの内定取得は6月が最多

- ・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月までの累計」が56.9%（2023年卒差-2.8ポイント）と減少した。「卒業年次前年2月までの累計」は80.8%（同+0.2ポイント）で前年同水準。
- ・最初に内定を取得した時期は「卒業年次前年3月」が14.4%で最も高く、次いで「卒業年次4月」が13.1%。
- ・就職先が確定した学生の上社予定企業等からの内定取得時期は、「卒業年次6月」が18.7%で最も高い。
- ・実質就職活動期間の平均は7.87カ月と、2023年卒の8.36カ月と比べ半月程度短期化した。

■ 就職活動の開始時期（就職活動終了者／単一回答）

		卒業年次前年												卒業年次				9月までの累計	2月までの累計	
		3月以前	4月	5月	6月	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
2024年卒	n=1,525	12.5	8.5	5.6	13.1	5.5	7.8	3.8	4.7	2.8	5.0	5.1	6.3	7.7	3.1	1.7	1.9	4.7	56.9	80.8
2023年卒	n=1,280	16.7	7.3	5.8	12.6	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=2,458	9.3	3.9	4.2	9.6	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

■ 最初に内定を取得した時期（内定取得者／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
		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		
2024年卒	n=1,584	11.8	1.5	1.8	4.4	4.3	7.7	14.4	13.1	11.4	11.4	4.9	4.5	3.3	5.5	31.4	70.4

■ 入社予定企業等からの内定取得時期（就職先確定者のうち内定取得者／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
		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		
2024年卒	n=1,530	5.8	0.8	0.4	1.6	1.7	4.9	10.4	12.8	14.3	18.7	8.4	7.1	5.9	7.2	15.2	52.7
2023年卒	n=1,342	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
2022年卒	n=2,337	1.8	0.3	0.5	0.6	0.9	2.2	6.3	12.1	13.0	19.0	12.4	12.2	9.0	9.7	6.3	37.7

■ 実質就職活動期間の平均（就職活動終了者／数値回答）

	2024年卒		2023年卒		2022年卒	
	n	平均	n	平均	n	平均
全体	1,521	7.87	1,280	8.36	2,458	7.55

採用選考の応募に関する活動量が減少する一方で、内定取得社数は前年同水準

- ・学生の就職活動の各プロセスの実施状況を見ると、平均数は「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」が28.12社（2023年卒差-2.86社）、「エントリーシートなどの書類を提出する」が12.71社（同-3.31社）と、採用選考の応募に関する活動量が減少した。
- ・面接選考については、「対面での面接選考を受ける」が4.76社（同+0.12社）で前年から微増したが、「Web上での面接選考を受ける」は7.78社（同-1.31社）と減少した。
- ・「内々定・内定を取得する」の割合は87.9%（同+1.3ポイント）と微増、平均取得社数は2.61社（同+0.09社）と前年同水準であった。
- ・内定取得社数の割合を見ると、「2社以上・計」は64.7%であった。複数内定取得者のうち、内定を複数保有した時期が「あった」との回答は89.4%で、大半が複数内定を保有して過ごす時期があった。

■ 就職活動プロセスごとの実施状況

(実施率：学生全体／複数回答、平均実施数の対象：各プロセスを実施した学生／数値回答)

	実施率(%)		平均数(実施者ベース)		2024年卒と2023年卒の差
	2024年卒／2023年卒	n=1,802 n=1,618	2024年卒	2023年卒	
就職に関する情報を収集する		76.2			
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する		15.2	n=273 2.84 社 4.74 人	n=248 3.17 社 4.14 人	-0.33 社 0.60 人
リクルーターと接触する		17.6	n=315 2.69 社	n=290 2.73 社	-0.04 社
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		39.4	n=314 3.21 人	n=290 3.20 人	0.01 人
合同説明会・セミナー		33.9	n=700 28.12 社	n=628 30.98 社	-2.86 社
対面で開催されるものに参加する		33.9	n=609 4.18 回	n=492 3.98 回	0.20 回
	Webで開催されるものに参加する	57.5	n=1,033 7.40 回	n=949 8.00 回	-0.60 回
個別企業・各種団体等の説明会・セミナー		36.1	n=647 5.27 社	n=595 5.37 社	-0.10 社
対面(社内、会場など)で開催されるものに参加する		39.7	n=709 12.28 社	n=661 14.75 社	-2.47 社
Webで開催されるものに参加する		39.7	n=709 12.28 社	n=661 14.75 社	-2.47 社
エントリーシートなどの書類を提出する		60.8	n=1,086 12.71 社	n=975 16.02 社	-3.31 社
選考のための動画を提出する		25.4	n=451 3.56 社	n=409 4.10 社	-0.54 社
適性検査・筆記試験を受ける		59.7	n=1,070 8.81 社	n=952 10.39 社	-1.58 社
面接選考		55.2	n=991 4.76 社	n=870 4.64 社	0.12 社
	対面での面接選考を受ける	53.3	n=958 7.78 社	n=870 9.09 社	-1.31 社
Web上での面接選考を受ける		53.3	n=958 7.78 社	n=870 9.09 社	-1.31 社
内々定・内定を取得する		87.9	n=1,584 2.61 社	n=1,401 2.52 社	0.09 社
参考) インターンシップ・1day仕事体験への参加(n=1,798)		74.2	n=1,334 7.30 社	n=1,209 7.82 社	-0.52 社
参考) インターンシップ・1day仕事体験(Web)への参加(n=1,798)		64.9	n=1,168 6.08 社	n=1,099 6.63 社	-0.55 社

■ 内定を取得した社数の割合

(内定取得者／数値回答)

		(%)						2社以上・計
		1社	2社	3社	4社	5社	6社以上	
全体	n=1,584	35.3	24.2	19.2	7.5	7.5	6.3	64.7

■ 内定を複数保有した時期の有無

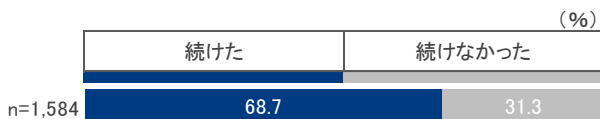
(複数内定取得者／単一回答)

		(%)	
		あった	なかった
全体	n=1,025	89.4	10.6

約7割が最初の内定取得後も就職活動を継続

- ・内定取得者のうち、最初に内定を取得してからも活動継続した割合は68.7%。
- ・内定取得後に就職活動を継続した理由としては「より志望度の高い企業の選考を受けるため」が76.1%で最も高く、次いで「内定取得先の企業でいいのか不安に感じたため」が27.0%。
- ・内定辞退理由としては「他の企業の選考に通過したから」が28.9%で最も高い。

■ 最初の内定取得後の活動継続 (内定取得者/単一回答)



■ 最初の内定取得後に就職活動を続けた理由 (最初の内定取得後に就職活動を継続した学生/複数回答)



■ 内定辞退理由 (内定辞退者/複数回答)

		(%)									
		業種が自分の志望と合わなかったから	職種が自分の志望と合わなかったから	勤務地が自分の志望と合わなかったから	雇用形態が自分の志望と合わなかったから	勤務時間・休暇が自分の志望と合わなかったから	給与水準が自分の志望と合わなかったから	企業・各種団体等の規模が自分の志望と合わなかったから	知名度が自分の志望と合わなかったから	安定性が自分の志望と合わなかったから	大学・大学院の専攻分野との関連がなかったから
全体	n=1,020	24.8	20.1	19.7	11.5	16.6	18.4	4.8	6.5	10.1	2.6
		一緒に働きたいと思えなかったから	内定をもらったタイミングが遅かったから	他の採用選考を受けることを許してもらえなかったから	その企業・各種団体等の評判が良くなかったから	周囲の意見(「反対された」など)	就職以外の進路にしたから	他の採用選考の結果を待ってもらえなかったから	他の企業の選考に通過したから	その他	
全体	n=1,020	5.5	3.2	1.1	3.8	4.4	2.6	2.5	28.9	2.0	

「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85.6%

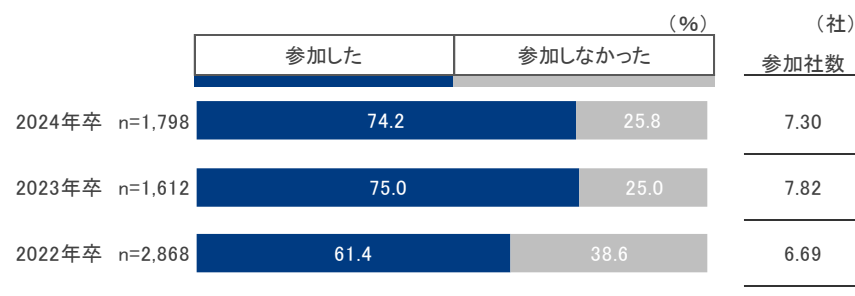
・インターンシップ・1day仕事体験の参加率は74.2%（2023年卒差-0.8ポイント）で前年同水準、参加社数は7.30社（同-0.52社）で微減だった。

・インターンシップ・1day仕事体験の参加期間としては、「1日」が70.1%で最も高く、次いで「半日」が48.7%だった。「半日または1日」に参加した学生は85.6%と、全参加者のうち8割以上は短期のプログラムに参加している。

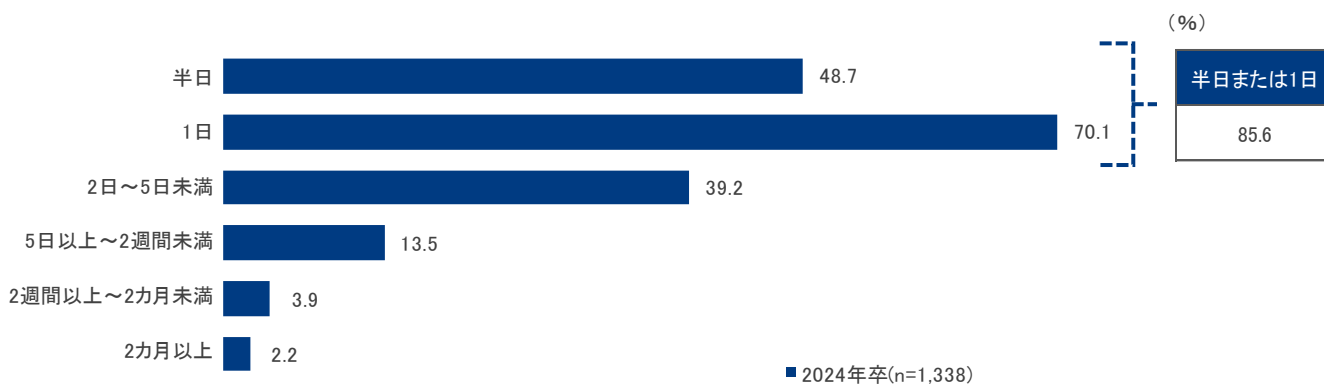
・インターンシップ・1day仕事体験に参加した企業と同業種の企業に入社予定の学生の割合は、71.3%（同+2.0ポイント）と増加。

■ 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仕事体験の参加社数（インターンシップ・1day仕事体験参加者／数値回答）

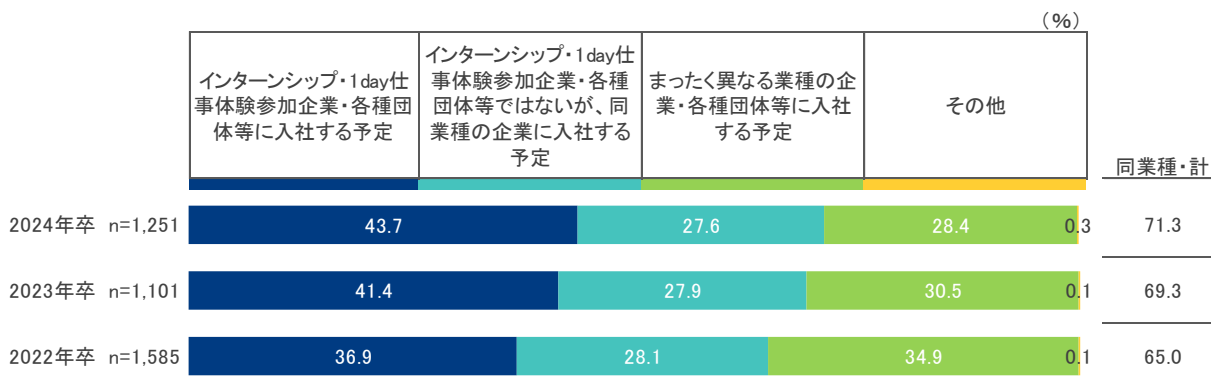


■ インターンシップ・1day仕事体験の参加期間（インターンシップ・1day仕事体験参加者／複数回答）



■ 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）



就職活動における生成AIの使用率は14.5%。使用への不安を感じる学生は約4割以上

- ・就職活動においてChatGPTなどの生成AIを使用した学生の割合は14.5%。
- ・生成AIを利用する場面としては、「自己PRの作成」48.2%、「エントリーシートなどの添削」44.6%、「エントリーシートなどの作成」41.7%と、書類選考に関連する項目が高い。
- ・生成AIの使用に関する考えとして「生成AIから得た回答を吟味して修正した上でエントリーシート等に使用した」について「当てはまる・計」は73.8%。「生成AIを使用して、エントリーシート等の内容を本来の自分以上に良く見せても良いと思う」の「当てはまる・計」は51.6%。
- ・「就職活動で生成AIを使用することには不安を感じる」について「当てはまる・計」は42.7%、「当てはまらない・計」は36.5%と、生成AIを使用した学生の中でも使用に不安を感じる学生は4割以上。

■ 就職活動における生成AIの使用状況 (学生全体/単一回答)

		使用状況 (%)	
		使用した	使用しなかった
全体	n=1,802	14.5	85.5

■ 生成AIを使用した就職活動プロセス (就職活動における生成AI使用者/複数回答)

		プロセス (%)									
		情報収集	応募する企業探し	自己分析	企業研究	志望動機の作成	自己PRの作成	エントリーシートなどの作成	エントリーシートなどの添削	面接対策	その他
全体	n=261	28.5	11.3	30.2	20.7	36.5	48.2	41.7	44.6	14.0	0.3

■ 就職活動における生成AIの使用に関する状況や考え (就職活動における生成AI使用者/単一回答)

		状況 (%)					当てはまる・計	当てはまらない・計
		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		
就職活動において、生成AIを積極的に使用した	n=261	22.7	40.4	18.6	13.6	4.7	63.0	18.3
生成AIから得た回答をそのままエントリーシート等に使用した	n=261	10.4	20.7	12.9	27.9	28.1	31.1	56.0
生成AIから得た回答を吟味して修正した上でエントリーシート等に使用した	n=261	34.7	39.1	12.9	6.2	7.1	73.8	13.3
生成AIを使用して、エントリーシート等の内容を本来の自分以上に良く見せても良いと思う	n=261	18.9	32.7	21.0	16.8	10.6	51.6	27.4
就職活動で生成AIを使用することには不安を感じる	n=261	12.1	30.6	20.8	25.0	11.5	42.7	36.5

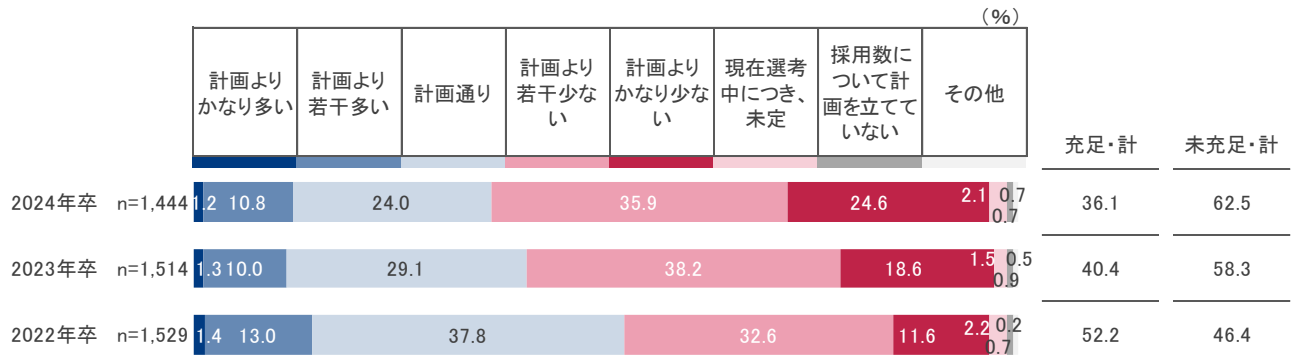
採用計画に対して「充足」は36.1%。前年に続き最低値を更新し、厳しい状況が続く

- ・「採用予定数を充足できた」企業は36.1%（2023年卒差-4.3ポイント）と減少した。
- ・「計画よりかなり少ない」が24.6%と、3カ年で増加している。
- ・全ての従業員規模で「充足・計」の割合は4割未満。「5,000人以上」が34.8%（同-10.2ポイント）と、減少幅が最も大きい。地域別では、「九州」が30.7%（同-10.6ポイント）と、減少幅が最も大きい。
- ・採用数が計画より少ない理由は「選考応募者が予定より少なかった」が66.2%（同+14.5ポイント）と最も高い。「内定辞退が予定より多かった」は43.4%（同-9.3ポイント）と減少。

■ 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

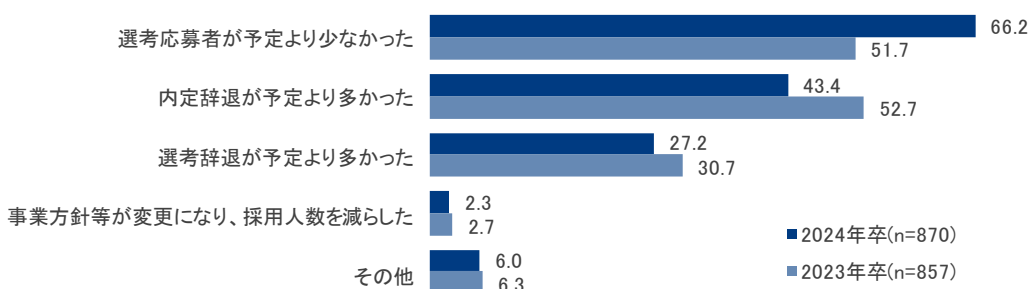
※「未充足・計」は「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」「採用数について計画を立てていない」の合計



		n	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		1,444	1.2	10.8	24.0	35.9	24.6	2.1	0.7	0.7	36.1	62.5	-4.3
従業員規模別	300人未満	505	2.0	9.5	26.7	31.1	25.1	2.2	1.6	1.8	38.2	58.4	-3.0
	300～999人	494	1.0	10.3	22.9	39.3	24.5	1.4	0.4	0.2	34.2	65.2	-4.3
	1,000～4,999人	346	0.6	13.6	22.3	36.4	24.3	2.9	-	-	36.4	63.6	-4.5
	5,000人以上	92	1.1	10.9	22.8	40.2	23.9	1.1	-	-	34.8	65.2	-10.2
地域別	北海道・東北	137	1.5	13.1	22.6	29.9	27.0	2.9	1.5	1.5	37.2	59.9	3.0
	関東	588	1.4	11.2	26.7	36.6	21.4	2.7	-	-	39.3	60.7	-5.0
	中部・東海	281	1.4	9.3	23.1	37.0	25.3	1.8	1.4	0.7	33.8	64.1	-5.1
	関西	211	0.9	12.3	22.7	36.5	25.1	0.9	0.5	0.9	36.0	62.6	-2.3
	中国・四国	139	0.7	9.4	19.4	36.7	30.2	0.7	0.7	2.2	29.5	67.6	-6.1
	九州	88	1.1	8.0	21.6	34.1	29.5	2.3	2.3	1.1	30.7	65.9	-10.6

■ 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）

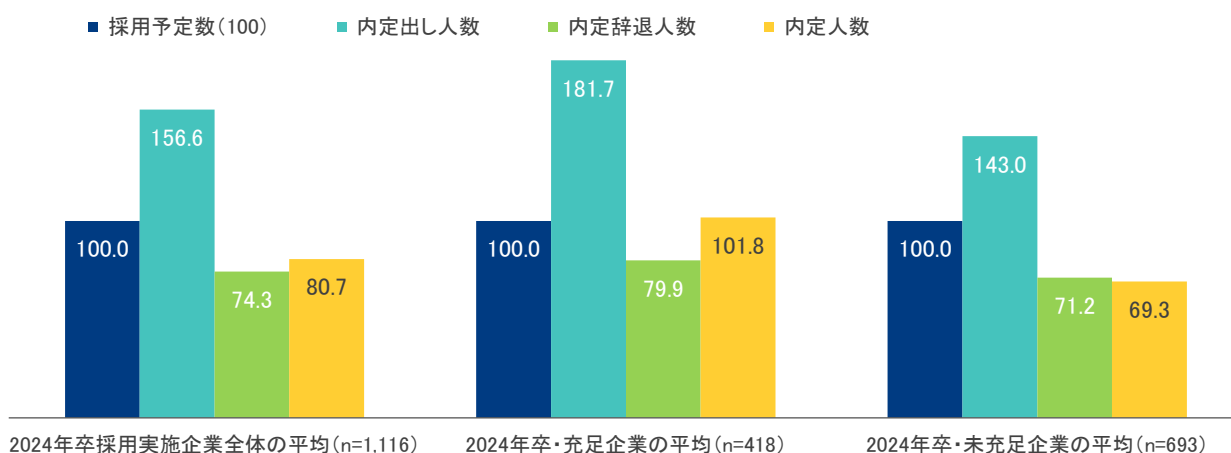
(%)



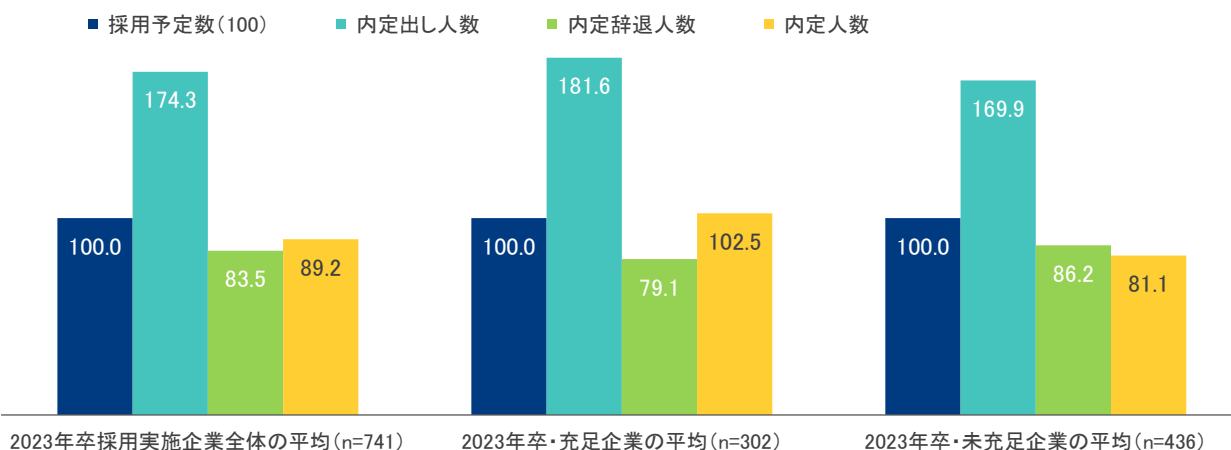
最終的な内定人数の割合は減少、未充足企業は採用予定数の7割を下回る

- ・2024年卒の「採用予定数を100」とした場合の最終的な内定人数は80.7と、2023年卒の89.2から減少。
- ・2024年卒の未充足企業における内定人数の割合は69.3と、採用予定数の7割を下回る。2023年卒の81.1と比較して減少しており、充足したかどうかだけでなく、採用予定数のうちどの程度内定人数を確保できたかという観点においても難化傾向が見られる。
- ・2024年卒採用実施企業全体の「内定出し人数」「内定辞退人数」も減少しており、P9の「採用数が計画より少ない理由」の変化と併せて、内定出しよりも手前の選考応募者の確保から苦戦していることが考えられる。

■ 2024年卒「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 (2024年卒採用実施企業のうち、採用予定数、内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の全回答企業/数値回答)



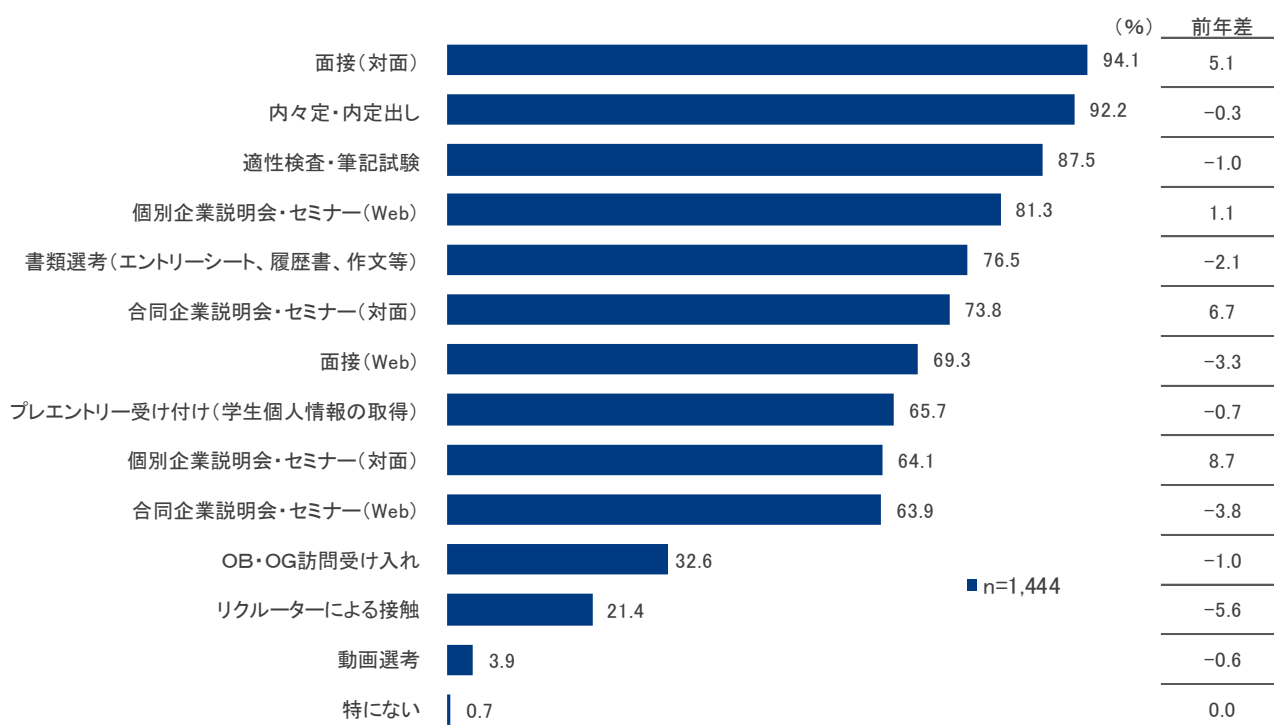
■ 2023年卒「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の割合 (2023年卒採用実施企業のうち、採用予定数、内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の全回答企業/数値回答)



対面の面接や個別説明会增加。一方でWebの個別説明会も高い実施率で定着

- ・採用プロセスの実施状況を見ると、「面接（対面）」は94.1%（2023年卒差+5.1ポイント）、「個別企業説明会・セミナー（対面）」は64.1%（同+8.7ポイント）で増加し、前年に続き対面回帰が進む。
- ・「面接（Web）」が69.3%（同-3.3ポイント）と減少する一方、「個別企業説明会・セミナー（Web）」は81.3%（同+1.1ポイント）で増加し、高い実施率を維持し採用プロセスとして定着した様子が見られる。
- ・2023年卒と比較した2024年卒の採用基準は、「2023年卒並み」が75.8%で最も高いが、「緩くした」14.1%が「厳しくした」5.9%を上回る。

■ 2024年卒採用プロセスの実施率（2024年卒採用実施企業／複数回答）



■ 2023年卒と比較した2024年卒の採用基準（2024年卒採用実施企業／単一回答）

		採用基準 (%)				
		厳しくした	2023年卒並み	緩くした	分からない	
全体	n=1,442	5.9	75.8	14.1	4.2	
従業員規模別	300人未満	n=503	5.6	78.3	8.7	7.4
	300～999人	n=494	6.3	74.3	16.8	2.6
	1,000～4,999人	n=346	6.4	73.4	17.3	2.9
	5,000人以上	n=92	4.3	78.3	16.3	1.1
地域別	北海道・東北	n=137	8.8	76.6	8.0	6.6
	関東	n=587	6.3	74.8	15.5	3.4
	中部・東海	n=281	4.6	76.9	14.2	4.3
	関西	n=211	6.6	72.5	15.6	5.2
	中国・四国	n=139	3.6	82.0	10.8	3.6
	九州	n=87	4.6	75.9	14.9	4.6

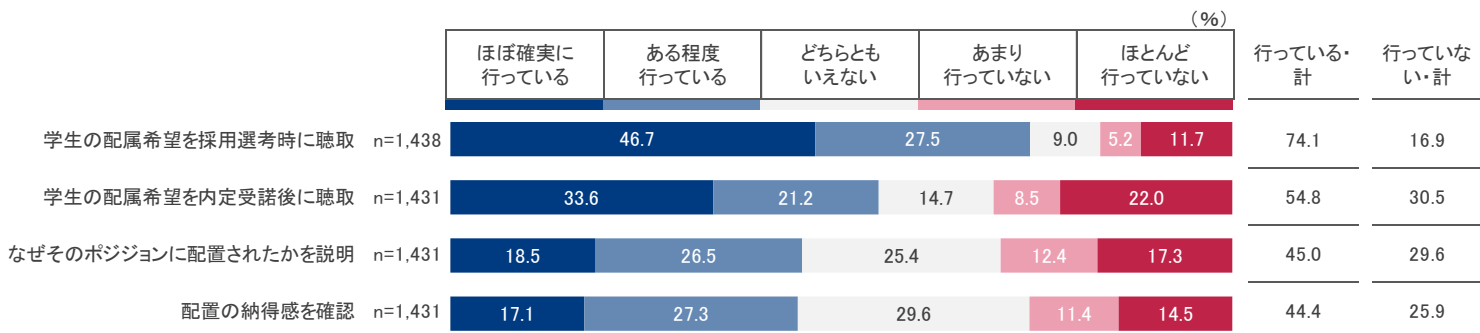
初任配属先の明示時期のうち「配属先を明示した募集」は約2割

- ・入社予定者への初任配属先の明示時期は「入社後」が63.0%で最も高く、次いで「内定承諾後～入社前」38.8%、「配属先を明示した募集」19.9%の順であった。
- ・初任配属に関する取り組みとして、「学生の配属希望を採用選考時に聴取」の「行っている・計」が74.1%で、多くの企業で学生の意向を選考時に確認する様子が見られる。
- ・初任配属に関する現状の方針として、「部署の人員充足重視」の「当てはまる・計」が73.3%と高いが、「学生／新入社員の希望重視」の「当てはまる・計」も54.4%と半数を超える。

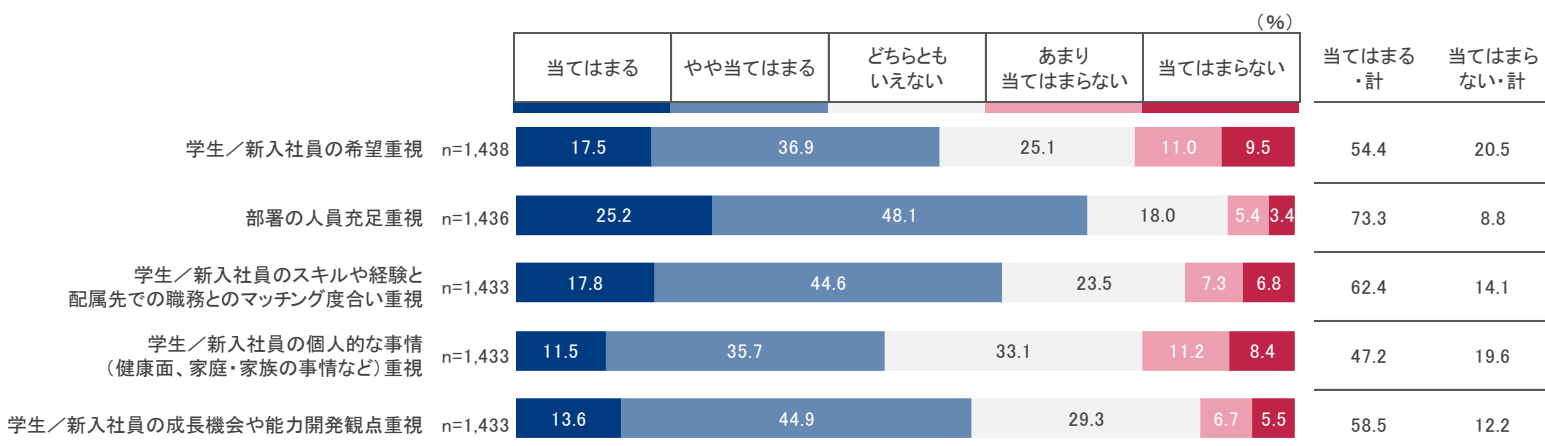
■ 入社予定者への初任配属先の明示時期 (2024年卒採用実施企業／複数回答)

		(%)	配属先を明示した募集	選考時	内々定・内定通知時	内々定・内定通知後～内定承諾前	内定承諾後～入社前	入社後
全体	n=1,434	19.9	14.9	9.9	8.0	38.8	63.0	
従業員規模別	300人未満	n=500	29.0	19.0	11.4	8.4	34.4	58.8
	300～999人	n=491	15.3	14.9	9.4	7.1	35.4	69.2
	1,000～4,999人	n=344	14.8	10.2	7.0	6.4	48.8	58.1
	5,000人以上	n=92	15.2	12.0	16.3	17.4	42.4	70.7

■ 初任配属に関する取り組み (2024年卒採用実施企業／単一回答)



■ 初任配属に関する現状の方針 (2024年卒採用実施企業／単一回答)

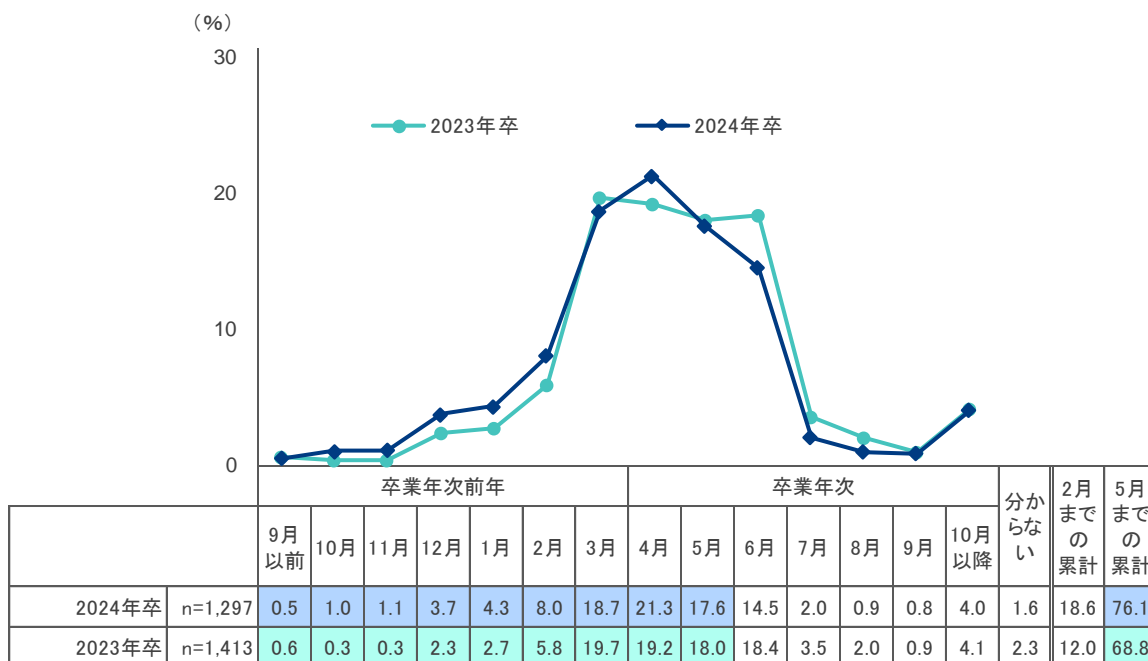


内々定・内定出しの開始時期が早まり、「2月までに開始」は約2割

・2024年卒採用の内々定・内定出し開始時期は、「卒業年次前年2月までの累計」が18.6%（2023年卒差+6.6ポイント）、「卒業年次5月までの累計」が76.1%（同+7.3ポイント）と増加しており、全体としては2023年卒よりも早期に開始した様子が見られる。

・「卒業年次前年2月までの累計」を見ると、面接（対面）開始時期で26.0%（同+8.9ポイント）、面接（Web）では35.3%（同+9.6ポイント）と、2月以前に面接選考を開始する割合が増加している。

■ 内々定・内定出し開始時期（該当卒年の採用実施企業／単一回答）



■ 面接（対面）開始時期（該当卒年の採用実施企業／単一回答）

	卒業年次前年															卒業年次															分からない	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	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					
2024年卒	n=1,313	1.1	1.2	2.1	4.1	6.9	10.5	27.0	20.8	10.4	7.7	1.4	0.8	0.9	3.6	1.6	26.0	84.1															
2023年卒	n=1,307	0.8	0.5	0.8	3.1	4.7	7.3	26.5	21.7	13.4	9.5	3.0	1.1	1.1	3.6	3.1	17.1	78.6															

■ 面接（Web）開始時期（該当卒年の採用実施企業／単一回答）

	卒業年次前年															卒業年次															分からない	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	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					
2024年卒	n=976	1.0	2.6	2.9	5.9	9.7	13.2	31.7	17.1	5.2	3.9	0.3	0.3	0.6	3.3	2.3	35.3	89.3															
2023年卒	n=1,131	0.5	1.0	1.8	4.5	7.1	10.9	30.5	20.4	8.2	4.0	1.7	0.3	0.4	2.9	5.8	25.7	84.9															

2025年卒の採用意欲は堅調。採用基準は「厳しくなる」が「緩くなる」を上回る

・2025年卒の採用予定数の平均は32.1人で、2024年卒実績の平均31.5人と同水準。企業の堅調な採用意欲が見られる。

・2025年卒の採用基準の見立てについては、「2024年卒並み」が78.3%で最も高く、「厳しくなる」は9.3%、「緩くなる」は6.4%だった。2024年卒の採用基準（P11）では「緩くした」14.1%が「厳しくした」5.9%を上回ったが、2025年卒では「厳しくなる」が「緩くなる」を上回る。

■ 2024年卒と比較した2025年卒採用予定数

（2024年卒採用実施かつ2025年卒採用実施予定企業／数値回答）

(人)

			2025年卒	2024年卒	2025年卒-2024年卒 平均値の差
全体		n=1,261	32.1	31.5	0.6
従業員規模別	300人未満	n=407	6.9	6.4	0.6
	300～999人	n=438	18.9	17.4	1.5
	1,000～4,999人	n=324	50.0	54.3	-4.3
	5,000人以上	n=87	141.8	127.4	14.3
地域別	北海道・東北	n=111	14.4	14.0	0.4
	関東	n=529	44.3	44.6	-0.3
	中部・東海	n=247	18.6	17.5	1.1
	関西	n=180	37.1	34.9	2.1
	中国・四国	n=118	21.7	20.2	1.5
	九州	n=76	21.5	21.5	0.0

■ 2024年卒と比較した2025年卒採用基準の見立て（2024年卒採用実施企業／単一回答）

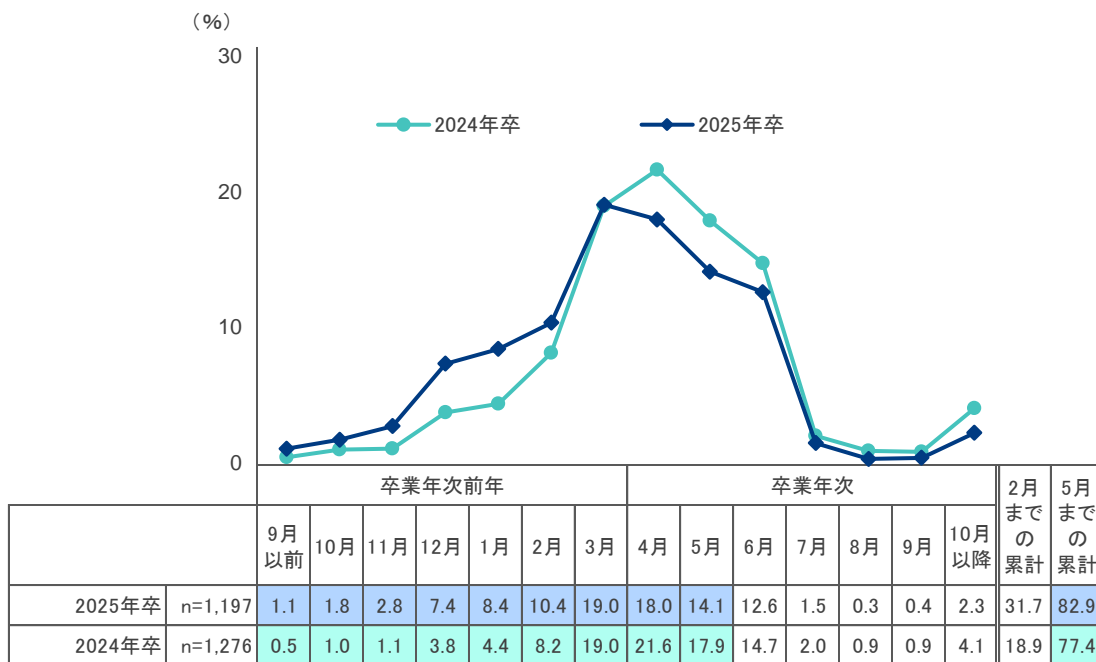
(%)

			厳しくなる	2024年卒並み	緩くなる	未定
全体		n=1,432	9.3	78.3	6.4	6.1
従業員規模別	300人未満	n=498	8.2	77.1	6.0	8.6
	300～999人	n=490	9.8	77.1	8.2	4.9
	1,000～4,999人	n=345	10.7	80.0	5.2	4.1
	5,000人以上	n=92	7.6	82.6	3.3	6.5
地域別	北海道・東北	n=135	8.1	78.5	5.2	8.1
	関東	n=585	10.3	78.8	6.5	4.4
	中部・東海	n=279	9.7	75.3	7.5	7.5
	関西	n=209	7.2	78.5	6.2	8.1
	中国・四国	n=138	6.5	83.3	4.3	5.8
	九州	n=86	12.8	75.6	7.0	4.7

「卒業年次前年2月までに開始」は、面接（対面）で約4割、内々定・内定出しで約3割

- ・「未定」「分からない」の回答を除いた2025年卒の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月までの累計」が31.7%で、2024年卒実績の18.9%よりも高い。
- ・「卒業年次前年2月までの累計」を見ると面接（対面）で39.4%（2024年卒実績26.4%）、面接（Web）で49.8%（2024年卒実績36.2%）と、いずれも2024年卒の実績よりも高い。

■ 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）

	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					
2025年卒 n=1,212	1.8	2.7	4.0	8.1	9.7	13.0	25.0	18.0	8.5	5.9	0.7	0.3	0.6	1.7	39.4	90.8			
2024年卒 n=1,292	1.2	1.2	2.2	4.2	7.0	10.7	27.4	21.1	10.5	7.8	1.4	0.8	0.9	3.6	26.4	85.4			

■ 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
	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					
2025年卒 n=905	3.2	4.6	5.4	9.7	12.9	13.9	25.4	15.8	3.9	2.8	0.4	0.1	0.2	1.5	49.8	94.9			
2024年卒 n=954	1.0	2.6	2.9	6.1	10.0	13.5	32.4	17.5	5.3	4.0	0.3	0.3	0.6	3.4	36.2	91.4			

※1 2024年卒では「分からない」、2025年卒では「未定」「分からない」の回答を除き集計している
 ※2024年卒の集計基数は2024年卒採用実施企業
 ※2024年卒における「分からない」の割合：内々定・内定出し1.6%、面接（対面）1.6%、面接（Web）2.3%
 ※2025年卒における「未定」「分からない」の割合：内々定・内定出し10.2%、面接（対面）10.6%、面接（Web）8.8%

スカウト・オファー型の採用が増加、インターンシップからの採用も増加する見通し

- ・2025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34.0%で、2024年卒実績から3.5ポイント増加。特に、従業員規模「5,000人以上」では51.2%と、半数を超える。
- ・「採用直結と明示したインターンシップからの採用」は19.6%で、2024年卒実績から6.7ポイント増加。

■ 2025年卒の採用方法・形態（予定）

（2025年卒：新卒採用実施または実施予定企業／複数回答、2024年卒：2024年卒採用実施企業／複数回答）

(%)

	n	全体 (前年差)	従業員規模別				地域別					
			300人 未満	300~ 999人	1,000~ 4,999人	5,000人 以上	北海道 ・東北	関東	中部・東海	関西	中国・四国	九州
	2025年卒	n=1,253	n=426	n=429	n=307	n=84	n=119	n=521	n=243	n=178	n=119	n=73
	2024年卒	n=1,292	n=439	n=439	n=318	n=89	n=120	n=535	n=244	n=192	n=124	n=77
採用方法	部門別採用	34.5 (0.5)	37.6 (-0.5)	35.0 (1.3)	30.3 (-0.2)	34.5 (4.2)	39.5 (-2.2)	30.5 (1.0)	36.2 (-1.1)	36.5 (2.1)	38.7 (2.4)	37.0 (-0.7)
	コース別採用	27.2 (0.6)	17.8 (0.3)	29.1 (0.7)	36.5 (1.3)	31.0 (-0.5)	24.4 (1.0)	29.4 (0.0)	30.0 (0.5)	24.2 (2.3)	22.7 (0.9)	21.9 (-1.5)
	地域限定社員の採用	17.1 (0.3)	11.7 (1.0)	14.9 (-0.8)	23.5 (0.8)	32.1 (1.8)	11.8 (-0.7)	20.0 (0.7)	18.1 (0.5)	15.7 (-0.4)	16.8 (1.5)	5.5 (-2.3)
	新卒の契約社員の採用	1.6 (0.0)	0.9 (-0.7)	2.3 (1.2)	2.0 (-0.6)	- (-)	1.7 (0.0)	2.5 (0.1)	1.2 (0.4)	- (-)	1.7 (0.1)	- (-1.3)
	新卒の紹介予定派遣採用	1.2 (0.5)	0.5 (0.2)	0.9 (0.7)	2.3 (1.0)	2.4 (-1.0)	0.8 (0.8)	1.5 (0.6)	0.4 (0.4)	1.7 (0.1)	1.7 (0.9)	- (-)
	職務限定型(ジョブ型)の採用	10.1 (0.4)	8.5 (-0.2)	11.2 (1.2)	10.1 (0.0)	14.3 (0.8)	11.8 (-0.7)	12.1 (0.5)	8.2 (1.3)	9.6 (-0.3)	7.6 (1.1)	5.5 (-1.0)
	スカウト・オファー型の採用	34.0 (3.5)	25.1 (3.9)	33.6 (2.6)	42.3 (3.4)	51.2 (6.2)	19.3 (6.0)	40.7 (3.1)	28.4 (4.6)	42.1 (2.0)	30.3 (2.8)	15.1 (4.7)
	新卒の人材紹介会社を介しての採用	18.0 (0.5)	16.9 (1.0)	17.5 (-0.7)	20.2 (1.0)	20.2 (3.4)	13.4 (3.4)	25.0 (0.7)	10.3 (1.3)	19.1 (-1.2)	10.9 (-2.0)	11.0 (1.9)
	リファラル採用(社員などからの紹介を通じた採用)	21.1 (3.3)	14.6 (3.4)	22.8 (3.0)	26.4 (4.1)	26.2 (1.5)	9.2 (0.9)	27.1 (4.6)	14.8 (3.7)	24.7 (2.3)	16.0 (-0.2)	17.8 (4.8)
	初任給格差をつけた採用	7.0 (0.4)	4.0 (0.1)	7.5 (0.4)	11.1 (1.0)	6.0 (-0.8)	5.0 (0.9)	7.5 (0.6)	8.6 (0.0)	7.3 (0.5)	2.5 (-0.7)	8.2 (0.4)
	採用直結と明示したインターンシップ等からの採用	19.6 (6.7)	16.7 (5.7)	19.8 (6.1)	21.2 (7.7)	27.4 (11.7)	10.9 (6.8)	23.2 (7.1)	21.8 (6.6)	21.3 (5.7)	10.1 (6.1)	11.0 (7.1)
採用ターゲット	アルバイト等からの社員登用での採用	8.9 (0.9)	4.0 (0.1)	8.2 (0.9)	13.7 (2.4)	19.0 (-0.1)	8.4 (0.1)	9.0 (1.0)	5.8 (1.3)	10.7 (2.3)	7.6 (-2.1)	16.4 (2.2)
	日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	21.5 (1.0)	9.6 (2.8)	18.2 (-0.0)	35.2 (0.3)	48.8 (2.7)	6.7 (0.1)	30.5 (1.4)	13.2 (1.3)	28.1 (1.0)	7.6 (0.3)	15.1 (2.1)
	海外の大学・大学院を卒業する外国人学生の採用	7.9 (1.2)	3.3 (1.0)	5.4 (1.5)	14.3 (0.2)	21.4 (5.7)	4.2 (0.9)	10.7 (2.3)	2.5 (-1.2)	12.9 (1.5)	4.2 (1.8)	5.5 (1.6)
	海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	9.6 (3.0)	2.3 (1.7)	7.0 (2.2)	18.6 (5.0)	26.2 (7.1)	2.5 (1.7)	15.2 (4.5)	2.5 (0.8)	12.9 (3.5)	5.0 (3.4)	4.1 (0.2)
大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	31.2 (3.4)	23.9 (2.8)	28.2 (2.7)	39.7 (4.5)	48.8 (6.1)	28.6 (4.4)	36.9 (4.3)	19.3 (2.5)	34.3 (4.1)	22.7 (0.1)	41.1 (3.4)	
採用時期	通年採用	31.9 (1.0)	37.8 (2.5)	30.1 (0.7)	29.3 (0.4)	22.6 (-1.0)	37.0 (1.1)	31.1 (0.6)	29.2 (1.3)	29.8 (2.7)	31.1 (2.9)	45.2 (-4.1)
	夏採用	17.7 (-1.9)	15.7 (-1.8)	18.2 (-1.6)	18.9 (-2.5)	21.4 (-2.2)	13.4 (-1.6)	21.3 (-2.2)	16.0 (-2.0)	15.2 (-2.0)	14.3 (-2.6)	16.4 (0.9)
	秋採用	15.3 (-2.9)	13.6 (-1.9)	15.2 (-3.1)	16.6 (-3.5)	20.2 (-4.5)	10.9 (-1.6)	17.9 (-3.5)	14.4 (-3.2)	14.0 (-3.1)	14.3 (-1.0)	12.3 (-2.0)
	通年入社での採用	7.7 (1.0)	11.7 (1.0)	4.9 (1.0)	6.8 (1.2)	6.0 (0.3)	9.2 (0.1)	7.9 (1.3)	5.8 (0.8)	7.9 (1.6)	5.9 (1.0)	13.7 (-0.6)

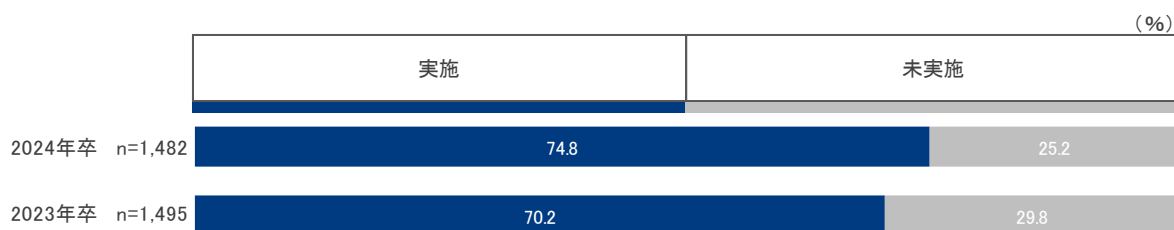
※ () 内の数値は、2025年卒見通しから2024年実績を引いて算出した前年差

2025年卒向けキャリア形成支援プログラムの「実施（予定含む）」は56.3%

・2024年卒向けのインターンシップ・1day仕事体験実施の割合は74.8%。実施企業のうち、インターンシップの実施は61.9%、1day仕事体験の実施は91.2%であった。

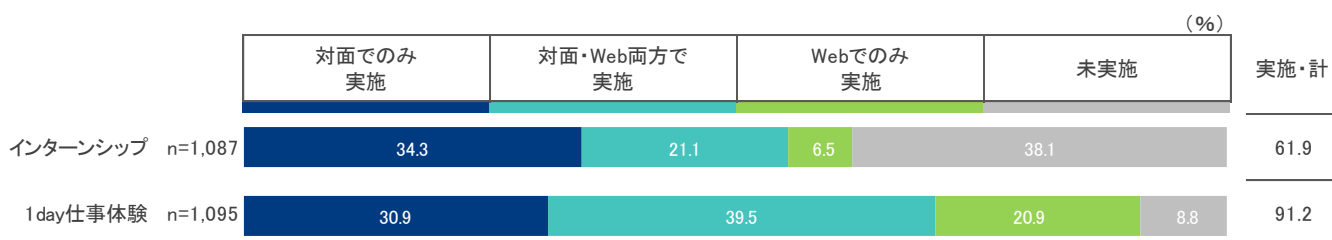
・2025年卒向けのキャリア形成支援プログラム（※1）の「実施（予定含む）」は56.3%。実施企業のうち、【タイプ1】オープン・カンパニーの「実施・計」は90.1%、【タイプ3】汎用的能力・専門活用型インターンシップは41.6%であった。

2024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）

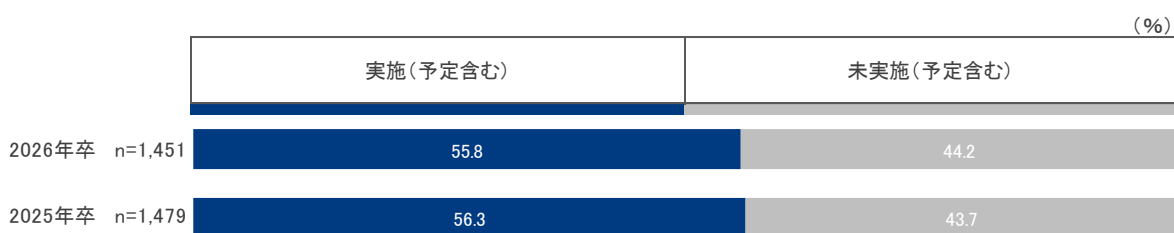


2024年卒向けインターンシップ・1day仕事体験の実施方法

（2024年卒向けインターンシップ・1day仕事体験実施企業／単一回答）

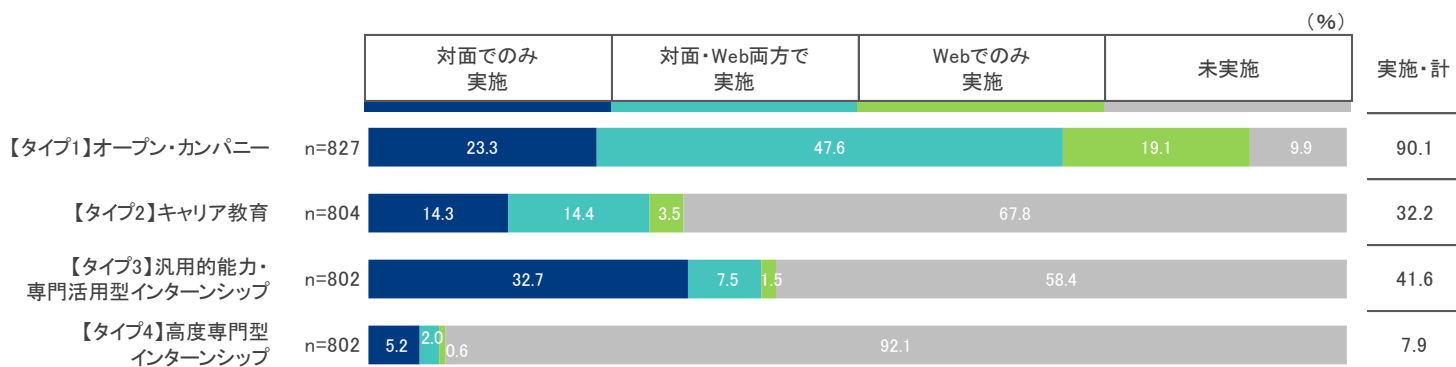


2025年卒、2026年卒向けキャリア形成支援プログラム（※1）の実施予定（全体／単一回答）



2025年卒向けキャリア形成支援プログラム（※1）の実施内訳

（2025年卒向けキャリア形成支援プログラム実施企業／単一回答）



※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

タイプ3の実施時期は夏季に集中、タイプ1は夏季に加えて秋冬も高い割合

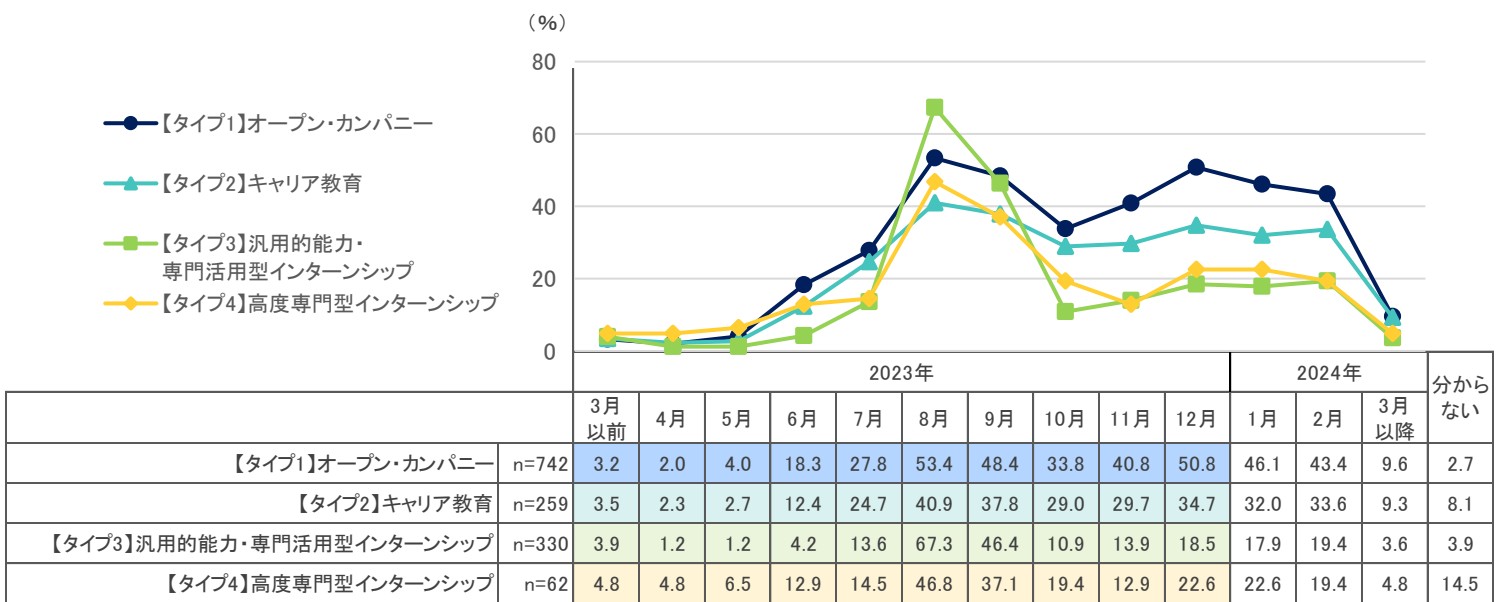
・2025年卒向けキャリア形成支援プログラムの実施時期（予定含む）をタイプ別に見ると、【タイプ3】汎用的能力・専門活用型インターンシップは「8月」67.3%、「9月」46.4%と夏季に集中している。

【タイプ1】オープン・カンパニーは「8月」53.4%、「12月」50.8%、「9月」48.4%の順で、夏季だけでなく秋冬の実施割合も高い。

・2026年卒向けキャリア形成支援プログラムの実施予定時期は、2025年卒向けと同様の傾向だが、「分からない」の割合が2025年卒向けよりも高く、適切な時期を模索する様子が見られる。

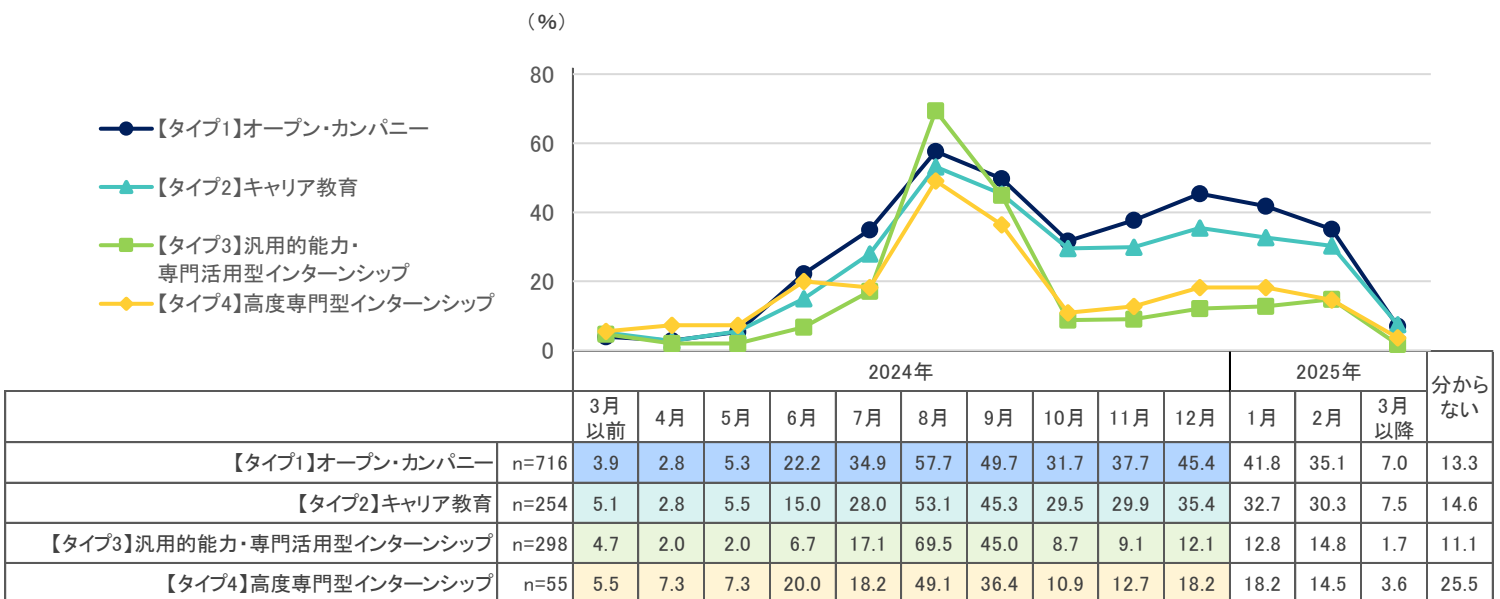
■ 2025年卒向けキャリア形成支援プログラム（※1）の実施時期（予定含む）

（2025年卒向けキャリア形成支援プログラム実施企業／複数回答）



■ 2026年卒向けキャリア形成支援プログラム（※1）の実施予定時期

（2026年卒向けキャリア形成支援プログラム実施企業／複数回答）



※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（2023～2024年卒）、株式会社クロス・マーケティング（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：2024年卒－2023年11月22日～2023年12月4日

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

集計対象：2024年卒－1,802人、2023年卒－1,618人、2022年卒－2,868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

調査協力：株式会社電通マクロミルインサイト（2022～2024年卒）

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

2024年卒－4,826社、2023年卒－4,851社、2022年卒－4,787社

調査期間：2024年卒－2023年12月1日～2024年1月10日

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

回収社数：2024年卒－1,488社（回収率30.8%）、2023年卒－1,569社（回収率32.3%）、
2022年卒－1,588社（回収率33.2%）

《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：76.2 (-1.6) の場合、1.6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。
- ・2024年卒業や2025年卒業を「2024年卒」「2025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2024』データ集は、就職みらい研究所Webサイトにて公開しております。
本資料と併せてご覧いただきますようお願い申し上げます。

『就職白書2024』データ集 掲載URL
https://shushokumirai.recruit.co.jp/white_paper/

本データ集の内容は、基本集計軸（学生：文理別、男女別、地域別、企業：従業員規模別、地域別）によるクロス集計を一覧としてまとめたものになります。
ページ数が多いため、お探しの集計を目次より索引いただき、ご活用いただけますと幸いです。
下記に、掲載項目の一部をご紹介します。

【学生調査】

- ・卒業後の進路を考える上で影響を受けたもの
- ・就職活動を開始した頃の働く意欲
- ・応募した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の手段
- ・就職活動で知りたいと思っていた情報／知ることができた情報
- ・面接等でアピールする項目
- ・インターンシップ・1day仕事体験に参加した目的
- ・インターンシップ・1day仕事体験による学業や就職活動への意識変化

【企業調査】

- ・採用活動全体への満足度
- ・2024年卒採用で提供している情報
- ・2024年卒採用における情報提供の手段
- ・最初の面接から内定出しまでの日数（平均）
- ・最初の面接から内定出しまでの面接回数（平均）
- ・新卒採用の採用基準で重視する項目
- ・新卒採用における課題
- ・2025年卒対象キャリア形成支援プログラムの実施目的
- ・2026年卒における就職・採用活動日程ルールの一部見直しの認知状況

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2024』】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/>