

Career Map<sup>®</sup>

# 採用活動の実態調査

2023年7月実施

---

採用活動の実態把握を目的として、  
CareerMapをご利用中の採用責任者様に対して、  
採用状況に関するアンケート調査を実施しました。

# CONTENTS

---

サマリー、調査概要 .....	3
1. 今年度（24卒）の採用状況について .....	4
2. 次年度（25卒）の採用計画の見通しについて .....	9
3. インターンシップについて（24卒・25卒） .....	11
4. 初任給について .....	13
5. 働き方改革について .....	17
6. 採用活動全般について .....	18

# サマリー・調査概要、対象

今回の調査結果では以下の3点に注目している。

- ・内定辞退、承諾者数の観点で採用難易度が高まっている。
- ・インターンシップへの関心や取り組む企業が増加傾向。
- ・働き方改革や初任給引き上げの傾向は引き続き高まっており、その整備のためにもまた人材が必要である点が企業の課題となっている。

今年2月実施した調査でも、採用活動復活の傾向が大きく見られたが、今回の調査においては、そこからさらに各企業の採用難易度が高まっていることがうかがえる結果となった。

内定承諾数の想定では、大幅に増えそうだと回答した企業が23卒と比較し1.59pt減少。また、内定辞退については、大卒のみ増加傾向、専門学校については、特に学校求人で活動をしているため、内定辞退の数は低く安定している。

初任給においても、引き上げると回答した企業が全体の50%以上を占めた。さらに引き上げる理由で最も多かったのは、人材確保のため。

その一方で、働き方改革では残業を減らしたり休日を増やそうということまで企業努力をしているが、働き方改革がなかなか進まないのも、

”人材不足”という非常に苦しい状況の中で採用活動をしている企業が多いことが読み取れる。

インターンシップについては、23卒と比較し実施する（した）企業が3.32pt増加している結果となり、より早期に学生との接点を持ち、企業認知や相互理解の機会への関心が高まっていることが想定される。また、1dayなど短期間での実施が増える傾向なので、結果的に職場見学しかできない状態が想定される。

大卒もインターンシップと1dayは切り分ける傾向でもあることから、専門学校の本来の職場実習という形でのインターンシップを実施する企業は他社との差別化にもつながるのではないか。

さらに、働き方改革の観点では、残業時間の削減や休日・休暇の改善の意向が引き続き高かったが、今後取り組みたいことに、IT導入・DXによる業務効率改善に取り組む企業の傾向が見られたことから、これまでの業務の進め方を見直し、効率化を目指す企業も増えてくと想定される。

専門学生の採用を検討する企業様の意識調査を通して、自社にマッチする採用を行うため、様々な努力や工夫を行うことでより魅力的な企業が増える中、採用される側の学生もその中で自身にマッチする企業を見つけて、選択していくこともまた難易度が高まっていると感じる。

企業と学生とのよりよいご縁をつなぐ機会をCareerMapが提供する意義を改めて実感する調査となった。

調査名 : 2023年7月 業界動向調査

調査対象 : 新卒採用をCareerMapで実施している企業様

調査方法 : アンケートフォームへのご回答

回答者 : 企業の人事・採用責任者

調査期間 : 2023年7月5日～7月31日

回答状況 : 回答のあった2628社について集計

# 1. 今年度の採用状況（24卒）

23卒、24卒では大きな変化はみられず、計画に安定が見られた。

22卒からと比較し、「採用予定なし」の回答割合が24卒で2.5pt減っており、30名以上を採用目標と回答した企業は2pt増加している。

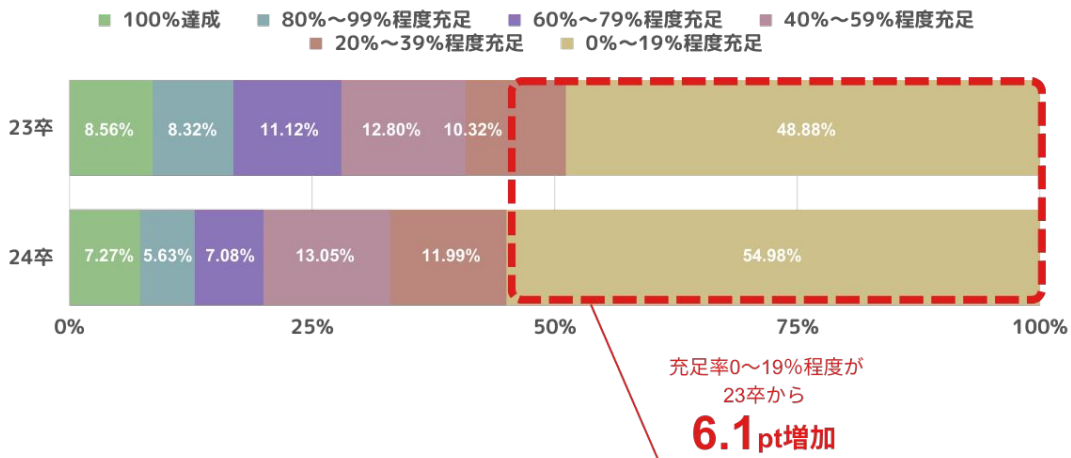
## ▼ 採用目標人数について



この時期の採用状況は、23卒と比較して充足率が低い傾向が見られた。

昨年の採用状況と比較すると、充足率80%以上の回答割合が3.98pt下がり、0%~19%程度の割合が6.1pt増加していることから、昨年に比較して採用に苦戦する企業が増えていると想定される。

## ▼ 採用状況について（採用目標人数に対する充足度）



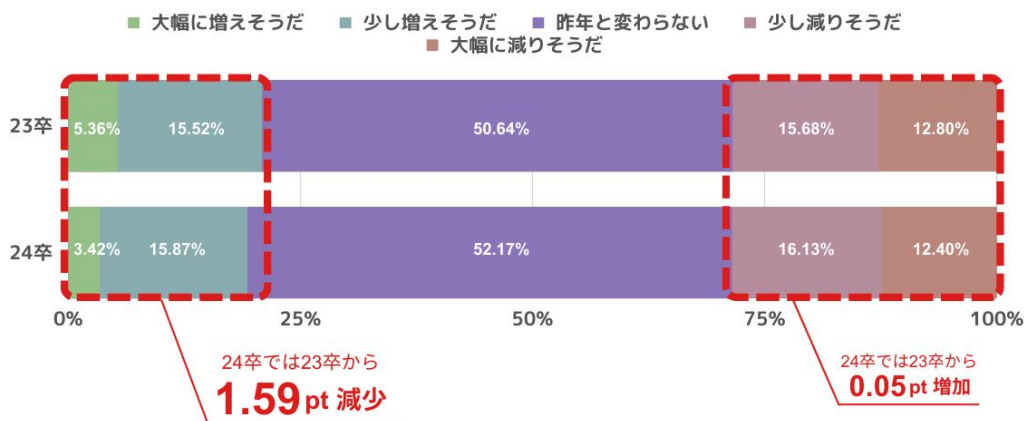
# 1. 今年度の採用状況（24卒）

内定承諾について、昨年度と比較し、今年度は内定承諾獲得に苦戦されると予想する企業の割合が増えた。

充足率の傾向通り、承諾者数の回答についても昨年と比較し、増えそうだと回答した企業が減少、減りそうだと回答した企業が増加となった。

コロナも明け、採用を積極的に行う企業が増えたことで苦戦する企業が増えると想定される。

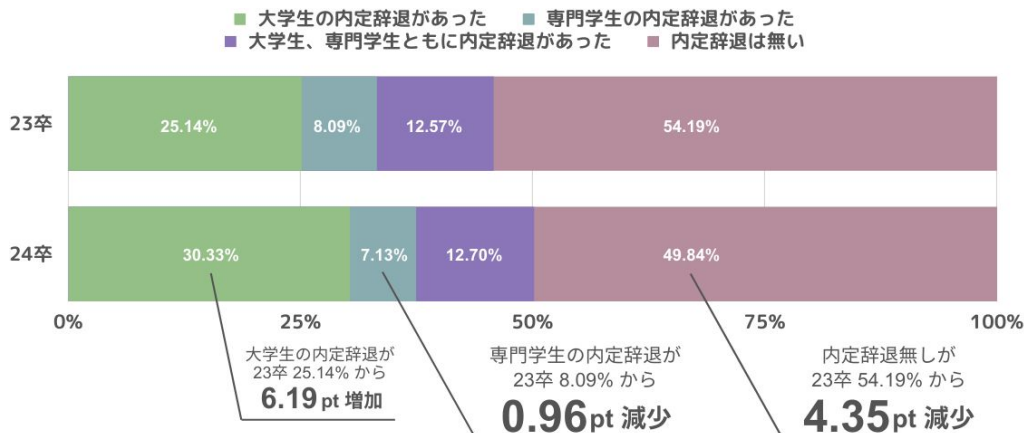
## ▼ 内定承諾者数に関して、昨年度（2023年3月卒業生）採用と比較した場合



内定辞退の傾向は専門学校は少なく安定、大卒は増加傾向。

学校求人専門卒の場合は内定辞退が比較的少なく安定しているが、大学生の内定辞退が昨年より増えたという結果に。

## ▼ 内定辞退について

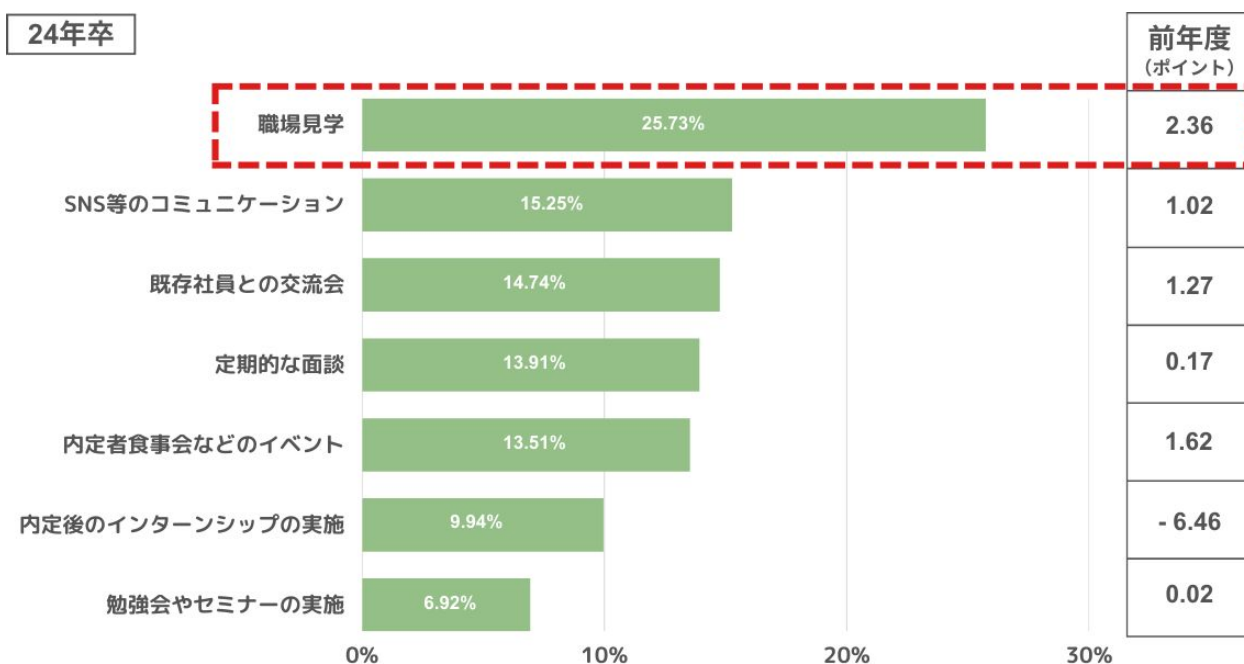


# 1. 今年度の採用状況（24卒）

内定辞退対策への取り組みについては、職場見学が最も多い結果に。

職場見学を実施する企業が最も多く、前年度との比較においても2.36pt増加した。合わせて、社員との交流会やSNS等のコミュニケーションなど、も前年度から増加している。

▼ 内定辞退対策への取り組みについて ※複数回答

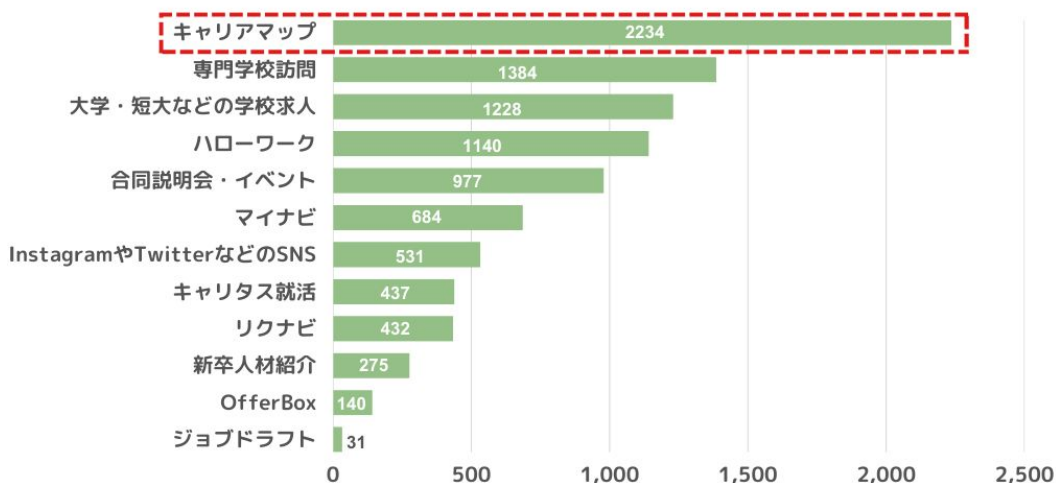


# 1. 今年度の採用状況（24卒）

採用活動の方法については、キャリアマップが最も多い結果に。

学校求人であるキャリアマップが最も多かった。  
学校への訪問や求人はもちろんだが、学生との接点をもてる合同説明会、イベントについても回答企業の約半数が取り組んだという結果となった。

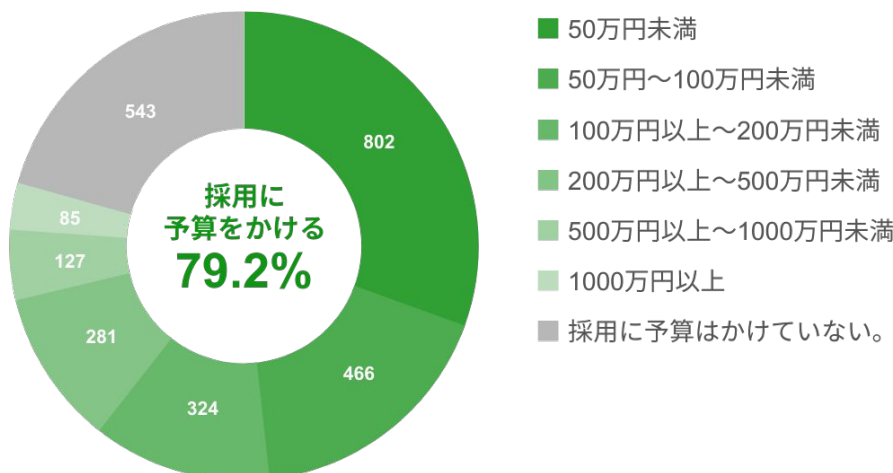
▼ 今年度（2024年3月卒業生）の新卒採用の活動方法について ※複数回答



採用予算については、8割近くの企業が採用に予算をかけている。

採用予算については、50万円未満と回答した企業が最も多かった。  
全体としては、予算をかける企業が79.2%と8割近くとなった。

▼ 今年度（2024年度）の採用予算について

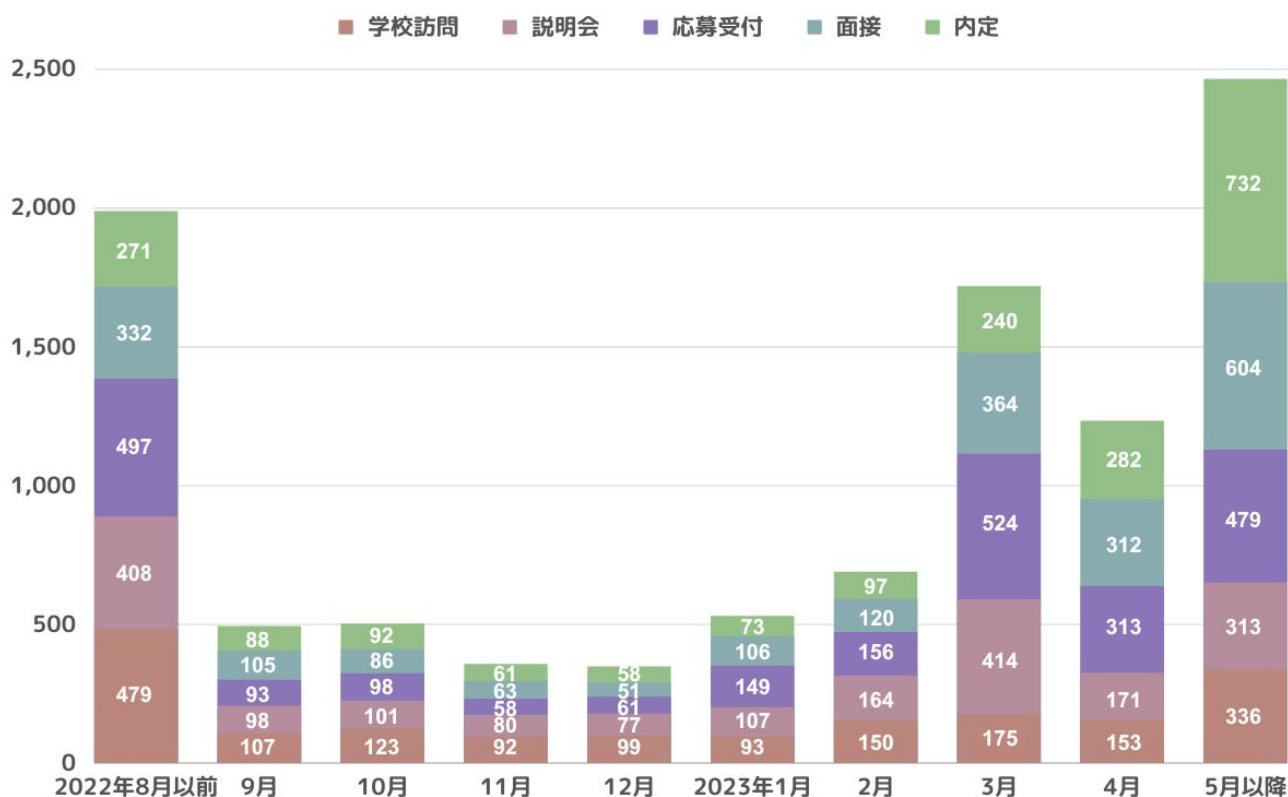


# 1. 今年度の採用状況（24卒）

## 学校訪問は昨年8月以前が最多に。

学校訪問や説明会など学生への広報活動については、昨年8月よりも前から開始した企業が多かった。説明会の時期も3月が最も多いが、次に大きな差はなく昨年8月以前が多い結果となり、情報解禁よりも前に活動開始する傾向がうかがえる。

▼ 今年度（2024年3月卒業生）の採用において、次の活動を開始する（開始した）時期 ※複数回答





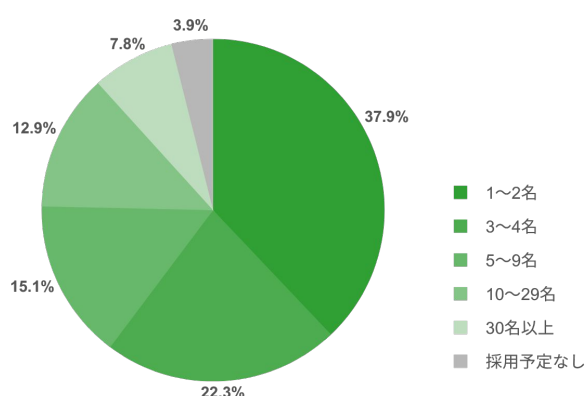
## 2. 次年度（25卒）の採用計画の見通しについて

採用計画については、24卒に続き、採用計画のある企業が9割以上となった。

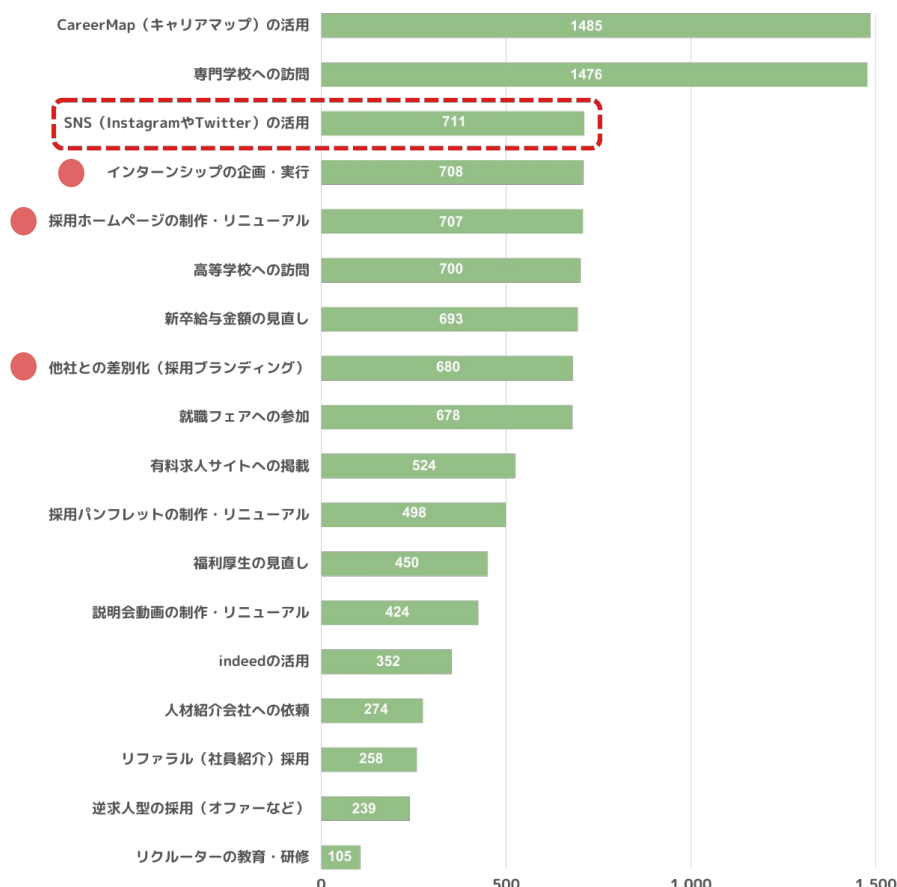
25卒の採用計画が1名以上ある企業は回答企業全体で9割以上となった。

また重点的に取り組む予定の採用活動（グラフ②）については、24年卒同様キャリアマップの利用、学校への訪問が多かったが、次いでSNSの活用、インターンシップ、ブランディング等の活動にも取り組む傾向が見られた。

### ▼ 次年度（2025年3月卒業生）の新卒採用計画について（グラフ①）



### ▼ 次年度（2025年3月卒業生）の採用活動において、重点的に取り組む予定の項目（グラフ②）※複数回答

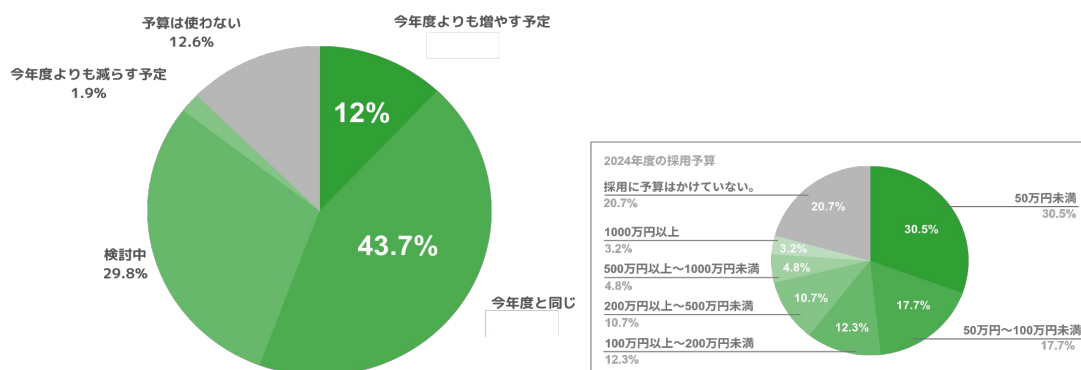


## 2. 次年度（25卒）の採用計画の見通しについて

### 予算をかけて採用を行う傾向が強まっている。

24卒の予算のアンケート結果と比較すると、予算を使わないと回答した企業が25卒では8.6pt減った結果となった。予算を増やすまたは24卒と同じくらいと回答した企業が半分以上を占めた。

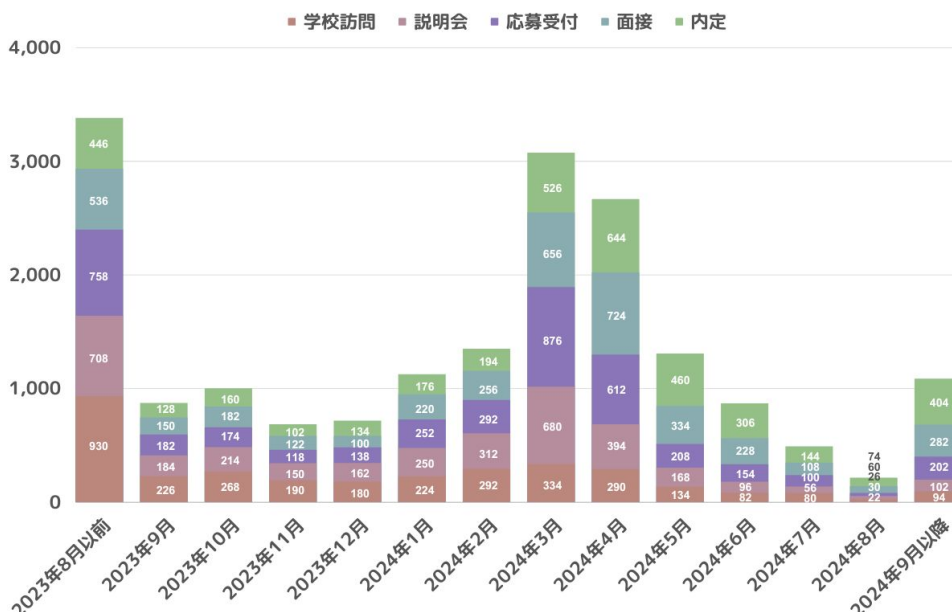
#### ▼ 次年度（2025年3月卒業生）の採用予算について



### 学校訪問・説明会開始時期は夏以前に開始が最多に。

学校訪問、説明会の開始時期は今年夏以前と来年3月に特に集中している結果となった。インターンシップ、企業実習の実施や、学校訪問を行う企業が増加傾向。

#### ▼ 次年度（2025年3月卒業生）の採用において、次の活動を開始する（開始した）時期 ※複数回答

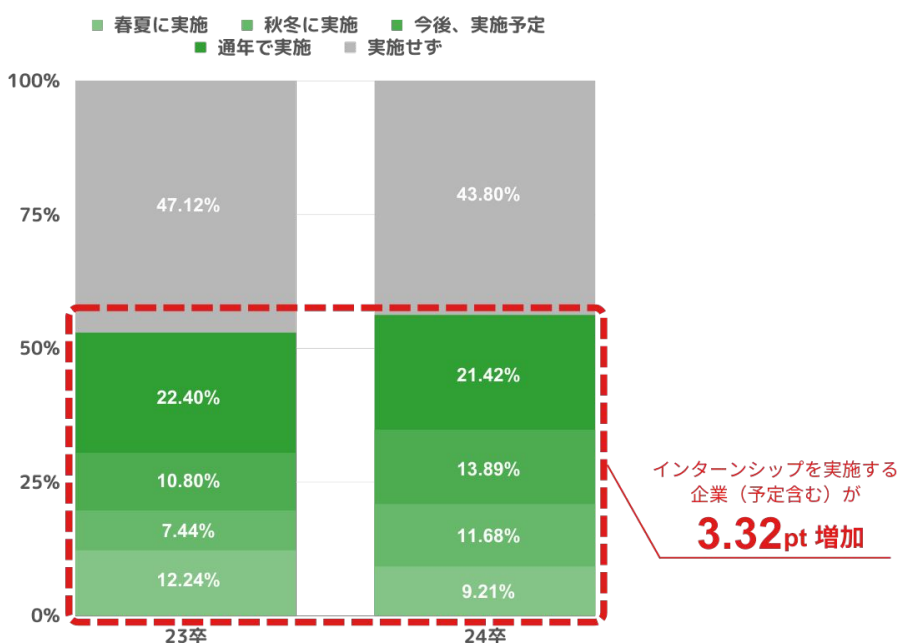


### 3. インターンシップについて（24卒・25卒）

#### 23年卒と比較し、インターンシップを実施する（予定含む）企業が増加傾向。

全体傾向として、インターンシップ実施企業の割合が増加した。インターンシップの実施は益々増加する傾向。

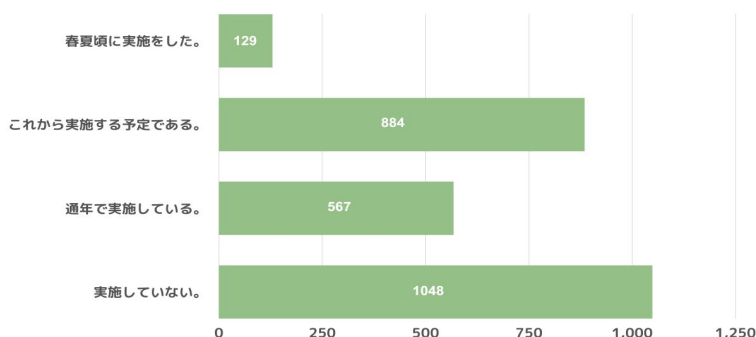
#### ▼ 今年度（2024年3月卒業生）向けのインターンシップの実施時期について（23年卒・24年卒の比較）



#### 25年卒についても実施企業（予定含む）は増加傾向

春夏に実施した企業が4.9%だった。実施していない企業の割合は、全体の内1048社で39.8%となった。23, 24年卒と比較しても実施割合は増えていることがわかる。

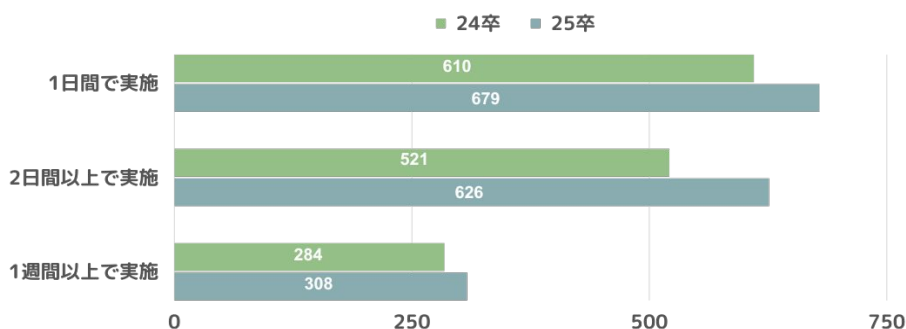
#### ▼ 次年度（2025年3月卒業生）向けのインターンシップの実施時期について



### 3. インターンシップについて（24卒・25卒）

実施期間は24, 25年卒どちらも1日での実施が最も多かった。

#### ▼ インターンシップの実施期間

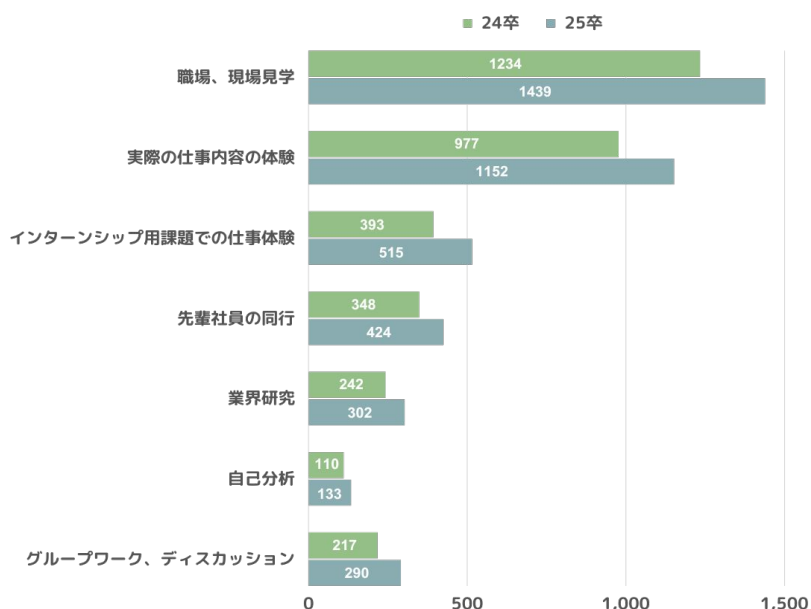


24、25年卒どちらも職場、現場見学がトップに。

24, 25年卒での実施内容に大きな変化は見られなかった。

25年卒の回答数が24年卒と比較し多い点にフォーカスすると、25年卒からは実施内容の幅を広げて取り組む傾向がうかがえる。

#### ▼ インターンシップの実施内容 ※複数回答・実施していない企業を省く



## 4. 初任給について

初任給を引き上げたと回答した企業は50%以上に。

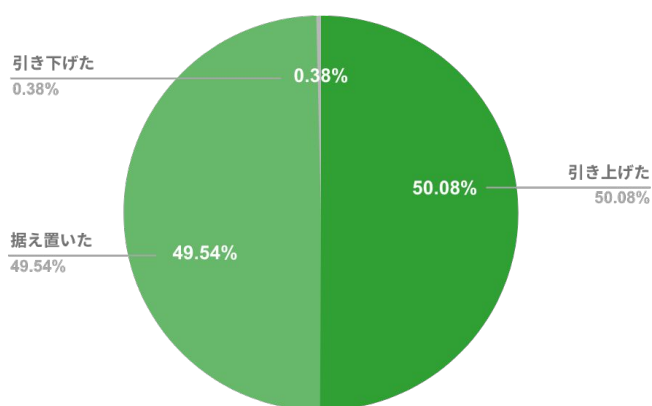
2024年卒初任給について

「引き上げた」と回答した企業が50%以上、据え置いたと回答した企業が49.54%という結果となった。

(グラフ①) 業界ごとの回答 (グラフ②) を比較すると引き上げたと回答した割合は、飲食業界

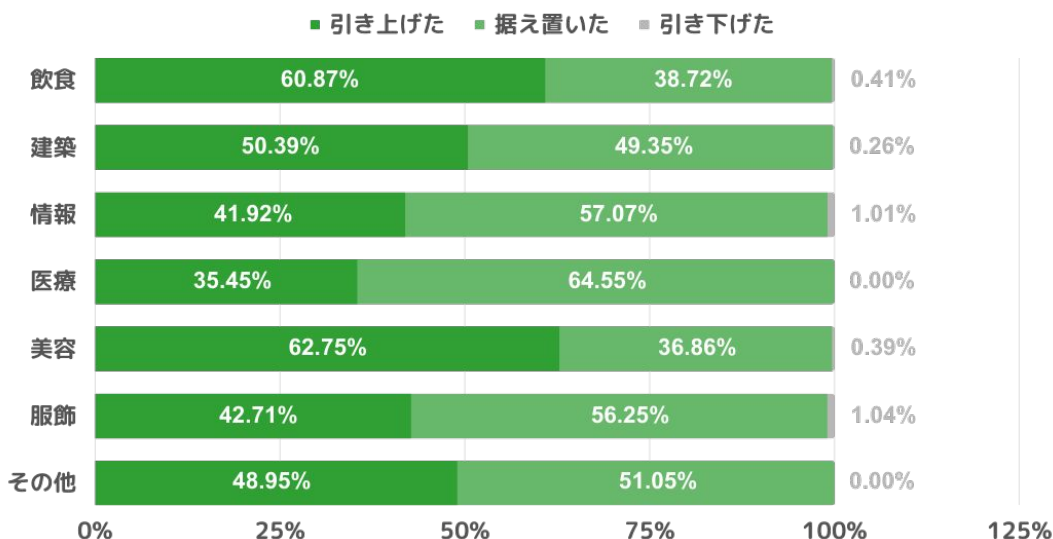
(60.87%)・美容業界 (62.7%) については、6割を超える企業が引き上げたと回答した。

▼ 2024年卒の初任給について(グラフ①)



	引き上げた	据え置いた	引き下げた
飲食	294	187	2
建築	386	378	2
情報	166	226	4
医療	106	193	0
美容	160	94	1
服飾	41	54	1
その他	163	170	0

▼ 各業界の2024年卒の初任給について (グラフ②)



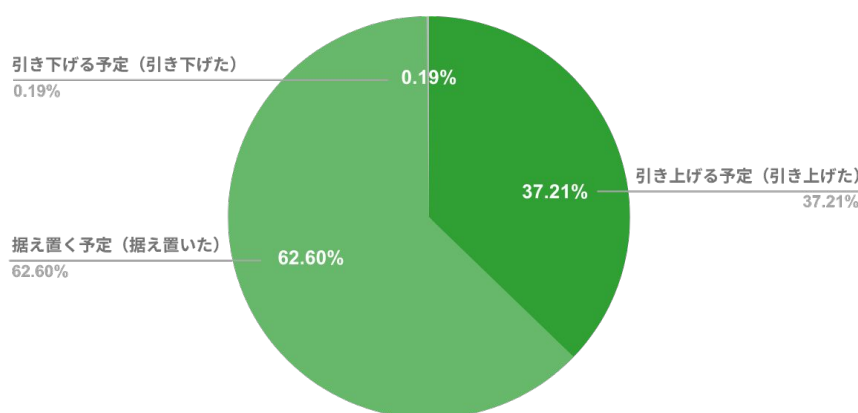
## 4. 初任給について

### 2025年卒の初任給について（2024年卒の初任給と比較した場合） 「据え置く」と回答した企業が6割以上

25年卒については、引き上げる（引き上げた）と回答した企業が37.21%、据え置く予定（据え置いた）と回答した企業が62.6%なった。（グラフ③）

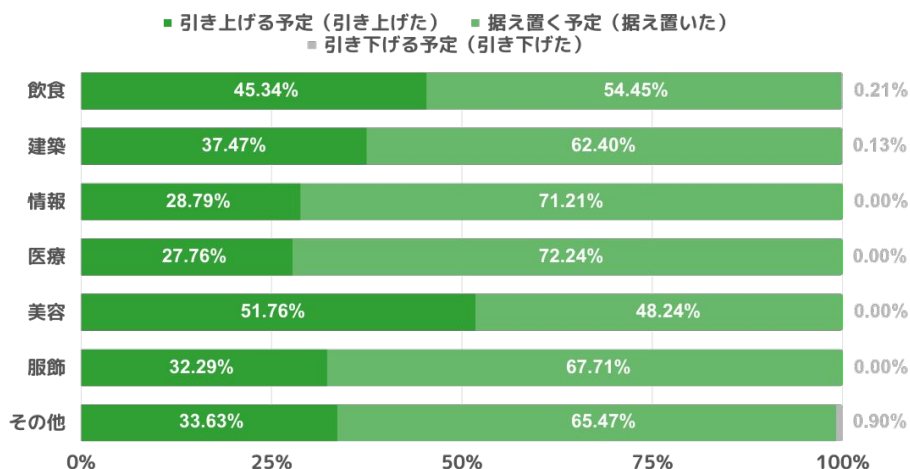
業界ごとの結果については、飲食業界（45.34%）、美容業界（51.76%）と全業界と比較して引き上げると回答した割合が高かった。（グラフ④）

#### ▼ 2025年卒の初任給（前年比較）について（グラフ③）



	引き上げる予定（引き上げた）	据え置く予定（据え置いた）	引き下げる予定（引き下げた）
飲食	219	263	1
建築	287	478	1
情報	114	282	0
医療	83	216	0
美容	132	123	0
服飾	31	65	0
その他	112	218	3

#### ▼ 業界ごとの2025年卒の初任給（前年比較）について（グラフ④）



## 4. 初任給について

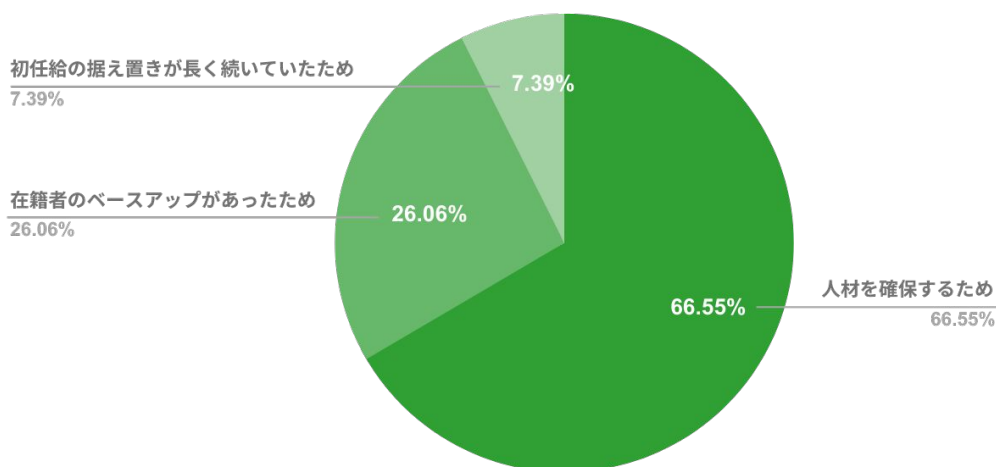
引き上げた理由で最も多かったのが「人材確保」で66.55%となった。

最も多かった回答が人材を確保するため（66.55%）となった。

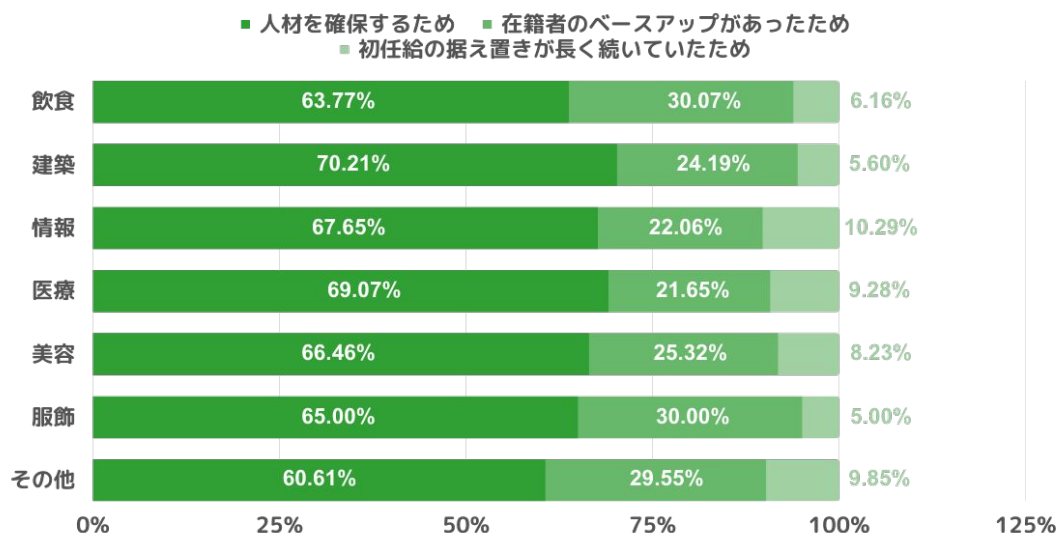
また約3割の企業は、在籍者のベースアップがあったためと回答した。（グラフ⑤）

業界ごとの内訳については、特に建築業界においては、人材確保の理由が70.21%と全業界と比較して、3.66pt高かった。（グラフ⑥）

▼ 2025年卒の初任給を2024年卒より引き上げる予定がある（引き上げた）理由について（グラフ⑤）



▼ 業界ごとの2025年卒の初任給を2024年卒より引き上げる予定がある（引き上げた）理由について（グラフ⑥）



## 4. 初任給について

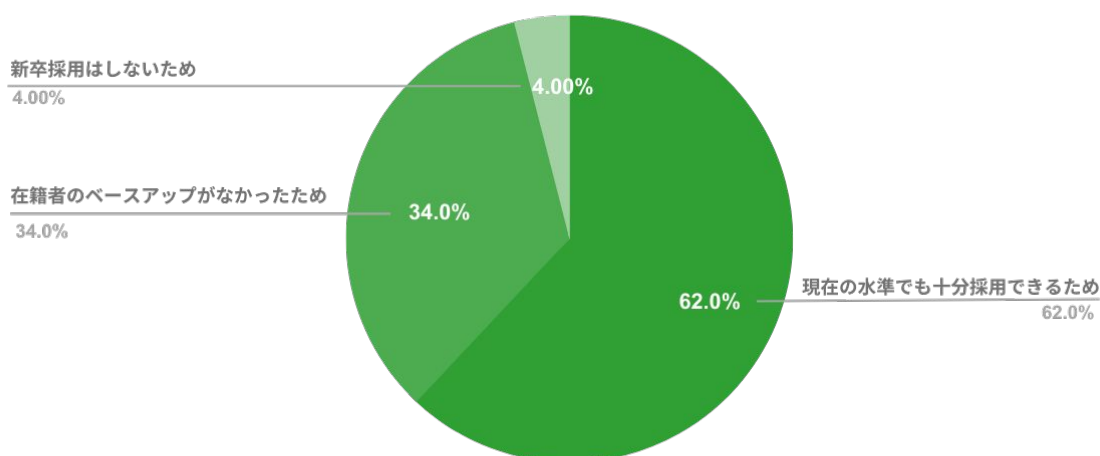
据え置いた理由で最も多かったのは「現在の水準でも十分採用できる」。

最も多かった回答が「現在の水準でも十分採用できるため」で62%となった。

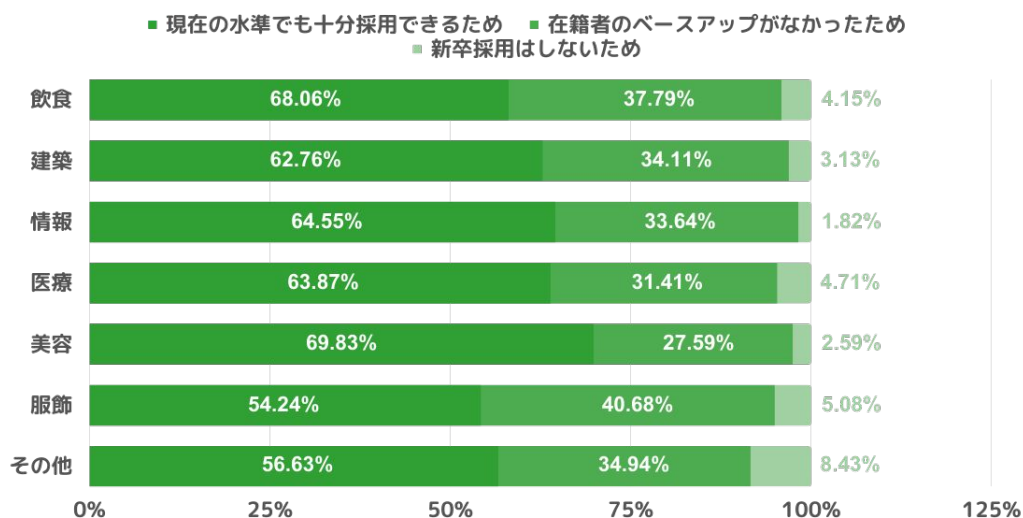
次に在籍者のベースアップがなかったため34%となった。（グラフ⑦）

業界ごとでは、現在の水準でも十分採用できるためと回答した割合が美容業界は全業界と比較して7.83pt高かった。（グラフ⑧）

▼ 2025年卒の初任給を2024年卒から据え置く予定がある（据え置いた）理由について（グラフ⑦）



▼ 業界ごとの2025年卒の初任給を2024年卒から据え置く予定がある（据え置いた）理由について（グラフ⑧）





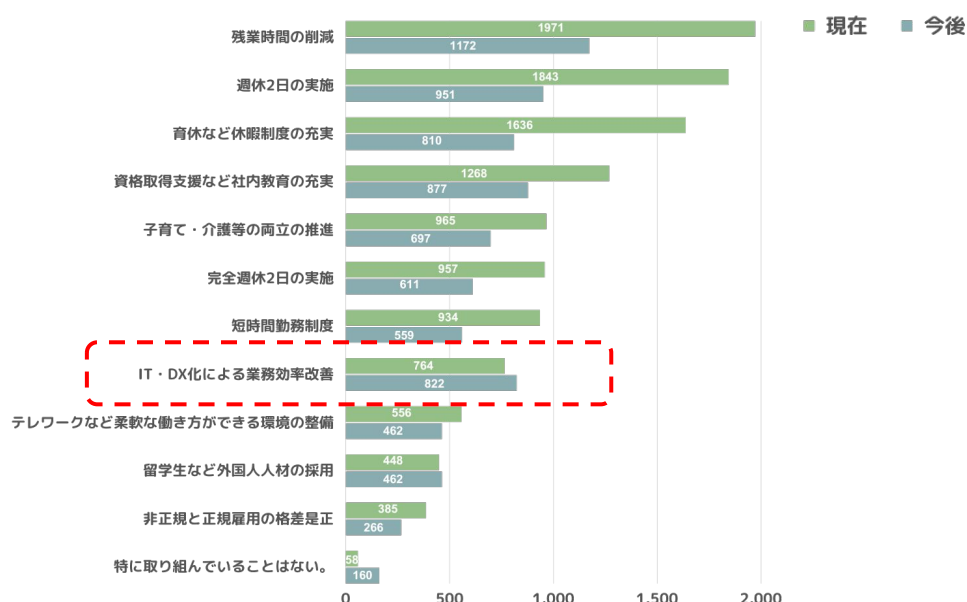
## 5. 働き方改革について

### 残業時間の削減・週休2日や休暇制度への取り組みがトップ3に。

残業や休日・休暇制度の改革に取り組む企業が多いことが見受けられる。

また、今後取り組んでいきたいことのトップ5に入った、「IT・DX化による業務効率改善への取り組み」は上記につながる点でもあり、DXによる業務効率化の実践がより求められることが想定される。

#### ▼ 働き方改革について、会社で取り組んでいること（いきたいこと） ※複数回答

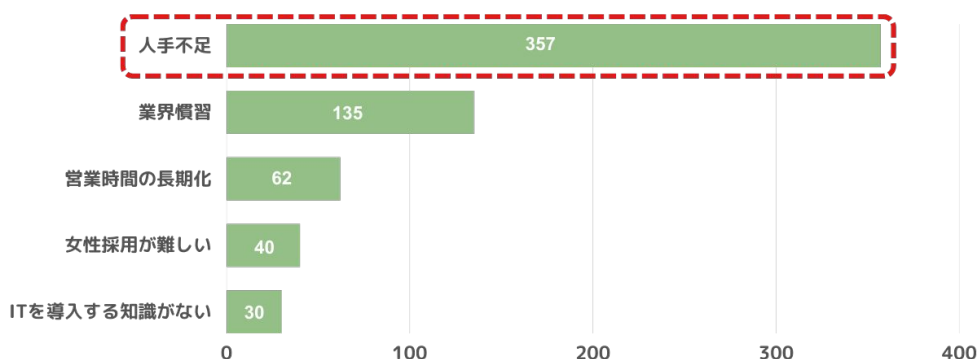


### 改革を進めづらい理由の1番は人手不足。

昨年同様、人手不足と回答した企業が最も多かった。残業時間の削減、休日の確保を進めるためには、同時に人手を増やすことが求められる。採用と働き方改革は双方に大きく関与し、その両輪を回していく方法を模索する企業は多いと想定される。

#### ▼ 働き方改革への取り組みを進めづらい原因

※複数選択「特に取り組んでいることはない。（いきたいことはない。）」を選択された方

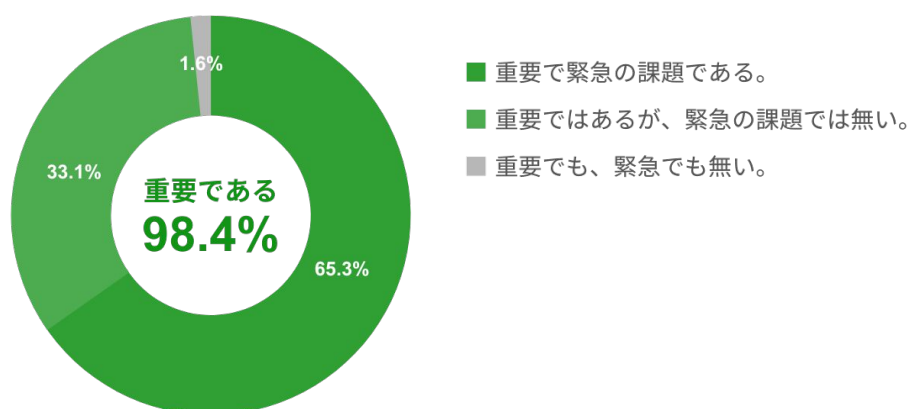


## 6. 採用活動全般について

採用の位置付けが重要であるという企業が9割以上。

採用予算や働き方改革の結果にもあったように、採用の重要度は高く、9割以上は重要であると回答。また緊急度の高い企業の割合も6割以上を占めた。

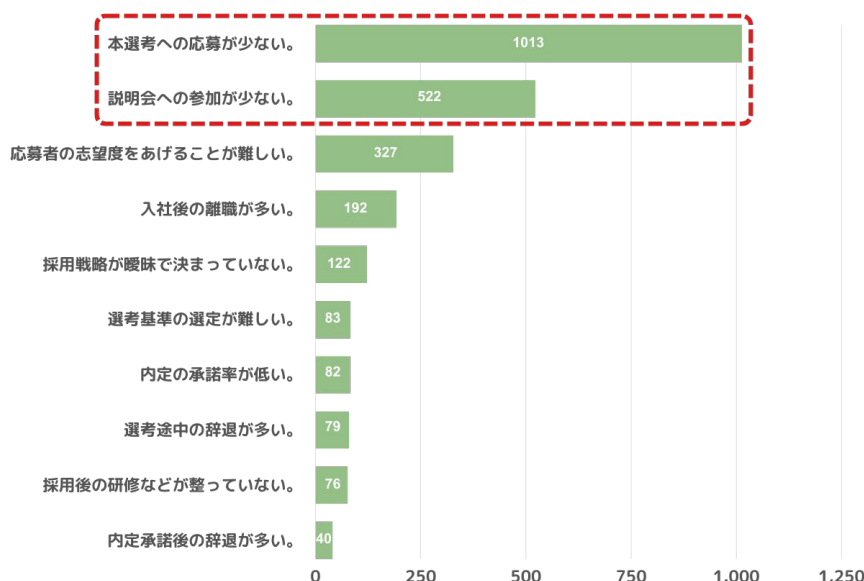
### ▼ 採用の位置付けについて



「本選考への応募が少ない」と回答した企業が1013社（38.5%）と最も多い結果に。

本選考への応募に次いで説明会への参加が少ないという課題が2番目となり、母集団形成に課題を感じる企業が多い結果となった。また応募者の志望度をあげることの課題にも注目したい。

### ▼ 採用活動を進める上で最も課題を感じていること



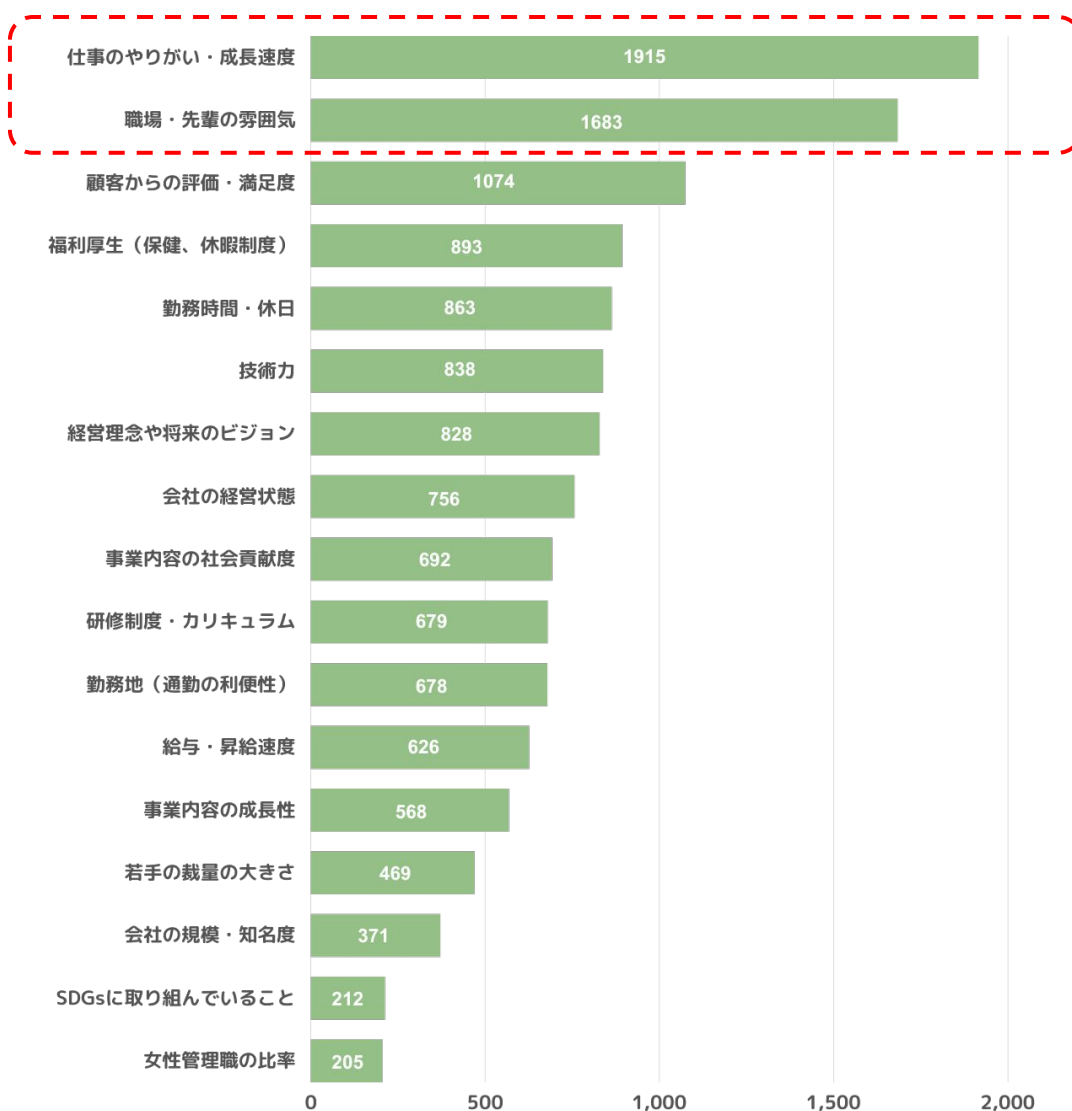
## 6. 採用活動全般について

### 学生に知ってほしい企業のPR内容で最も多かったのは”仕事のやりがい・成長速度”

72.8%の企業が、仕事のやりがい・成長速度と回答。

次いで職場・先輩の雰囲気についても回答が多かった。条件だけではなく、その仕事のやりがいや働く人の雰囲気や活躍をもっと知ってほしい企業が多いことがうかがえる。

▼ 採用広報で学生に知ってもらいたい、今後アピールしていきたい項目について ※複数回答

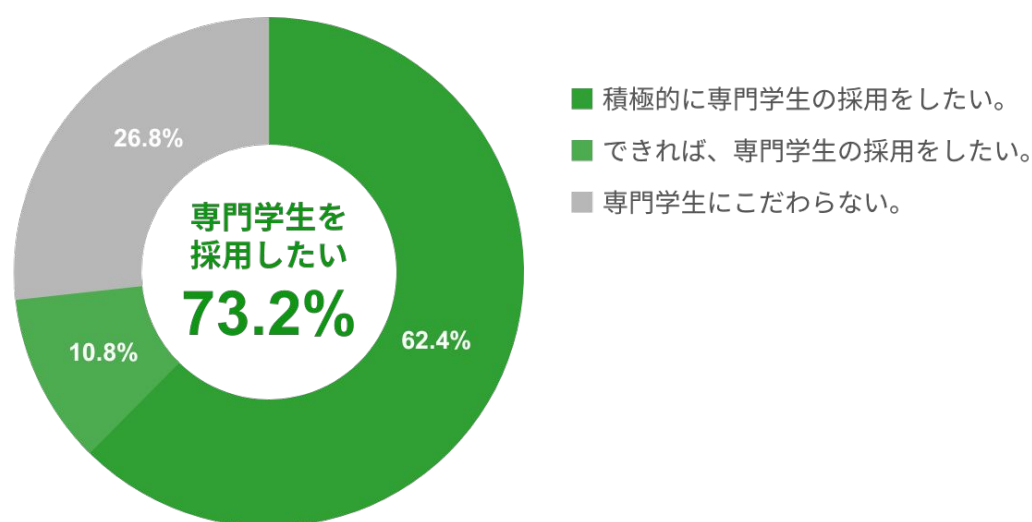


## 6. 採用活動全般について

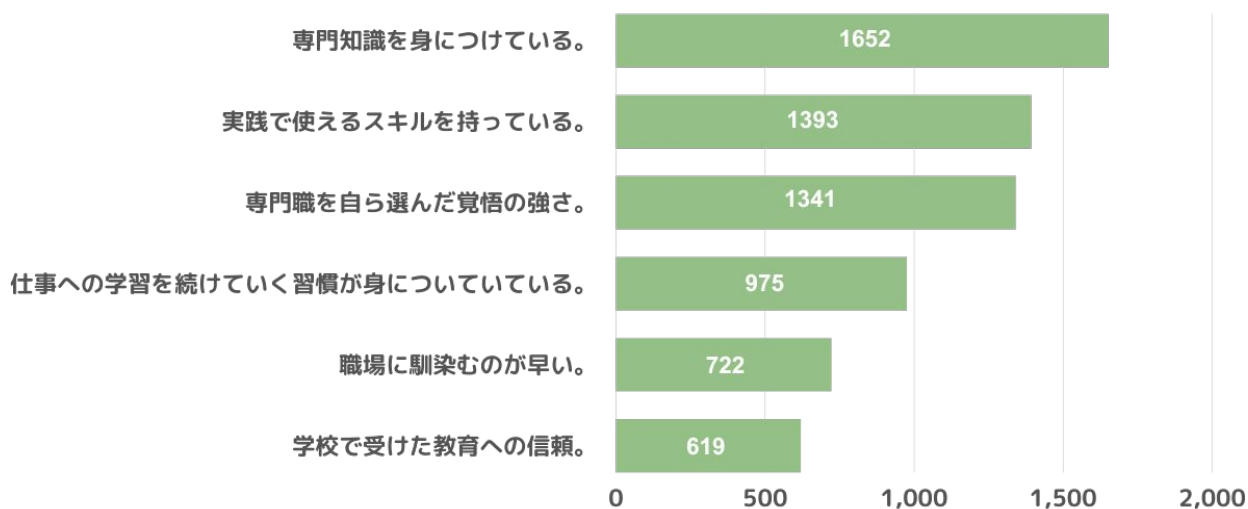
### 専門学生を採用したい企業が7割以上を占めた。

専門学生の採用については、回答企業の73.2%が専門学生採用への意欲が高い結果となった。また、採用する上で期待することについては、「専門知識を身につけていること」と回答した企業が最も多かった。

#### ▼ 専門学生の採用について



#### ▼ 専門学生を採用する上で期待することについて

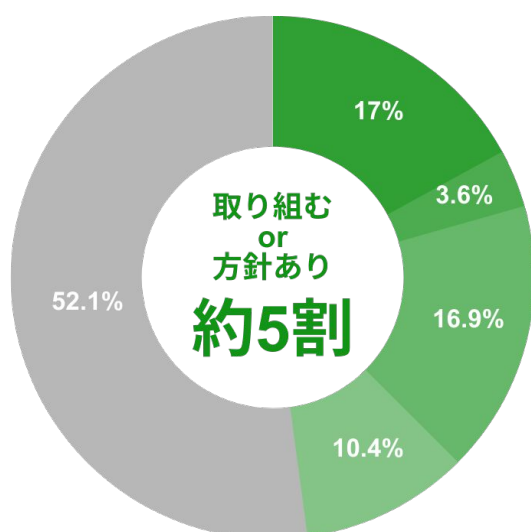


## 6. 採用活動全般について

留学生採用に取り組む姿勢の企業が回答企業の約半数に。

働き方改革の質問項目にもあった留学生採用については、採用に取り組んでいる、またはこれから取り組もうとしている企業が47.9%と約半数となった。また、そのうち10.4%の企業は取り組みたいがどうすればいいかわからないと回答。

### ▼ 外国人採用（留学生採用）について



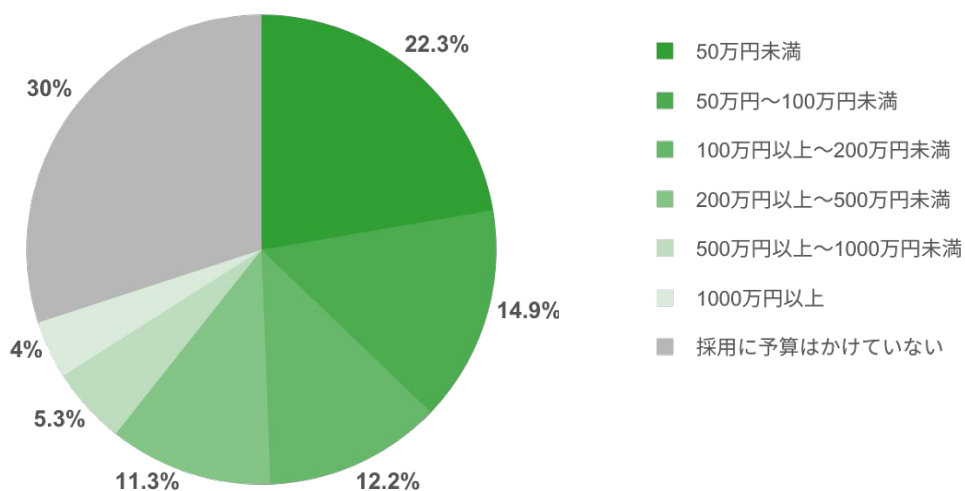
- 積極的に取り組んでいる。
- 今年度から取り組もうと思っている。
- 今後取り組む予定。
- 取り組みたいがどうすればいいかわからない。
- 取り組む予定はない。

## 6. 採用活動全般について（その他）

### 中途採用については予算をかける企業が7割を占めた

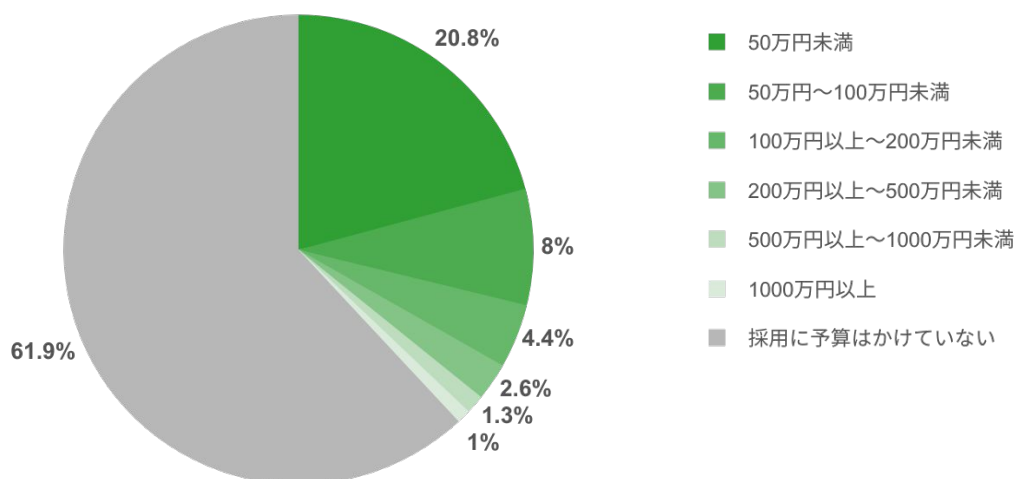
採用の重要度の高さの結果にもつながるが、新卒のみならず中途採用への予算を組む企業は多く、7割の企業が予算をかける（かけている）と結果に。

#### ▼ 中途採用の年間の採用予算について



### アルバイトの採用予算については予算をかけない企業が6割以上

#### ▼ アルバイトの年間の採用予算について

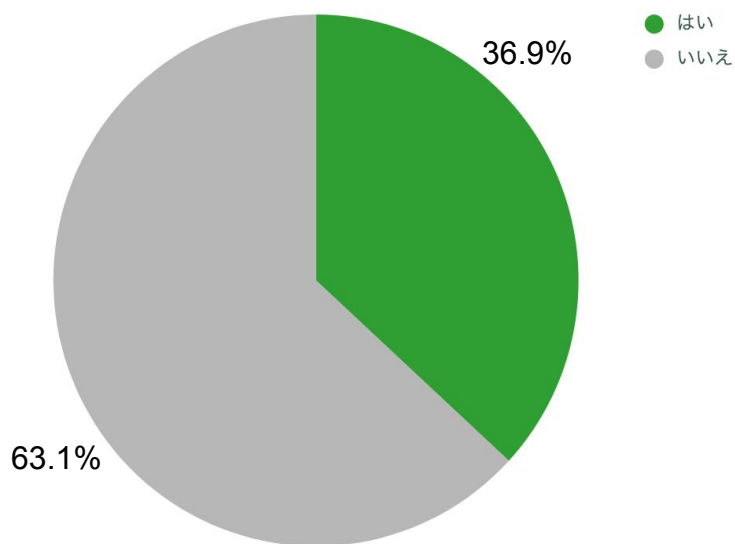


## 6. 採用活動全般について（その他）

専門士・高度専門士を知っている企業は36.9%。

専門士・高度専門士の認知は約4割という結果になった。  
約6割の企業様にもぜひ詳しく知っていただく機会を増やしていきたい。

▼ 専門学校卒業の称号『専門士（短大卒相当）』・『高度専門士（大卒相当）』について知っているかどうか





Career Map<sup>®</sup>

