

静岡県における 「新卒者採用の実態調査」及び 「就職活動時の実態調査」 集計結果報告

静岡県内の経済5団体(静岡県経営者協会、静岡県商工会議所連合会、静岡県商工会連合会、静岡県中小企業団体中央会、静岡県中小企業家同友会)と大学ネットワーク静岡(現:ふじのくに地域・大学コンソーシアム、23大学等)とが立ち上げた『しずおか産学就職連絡会』が、県内企業の大卒新卒者採用と大卒の若手社員の就職活動時の実態を調査いたしました。

調査の趣旨

経済活動の平常化にともない就職活動、採用活動が大きく変わる中、内定を獲得できる学生と獲得できない学生の2極化傾向がより顕著になってきている。一方、中小企業では、若手人材の確保ができず、計画予定人数を採用できない状況が続いている。こうした「一部学生の就職難」と「中小企業の採用難」が同居する中、「満足できる就職活動」と「満足できる採用活動」を実現するためのポイントを明らかにし、就職・採用のミスマッチ解消に向けた改善策提言の資料としていく。

調査要領

■調査対象

企業側・・・静岡県内企業の経営者もしくは人事担当者

従業員側・・・静岡県内企業に勤務する2024年4月入社の4年制大学卒・大学院卒の新卒正規従業員

■調査期間

2024年4月22日～5月12日

■調査方法

企業側・・・静岡県内1,200社(無作為抽出)の企業に対し調査依頼文を郵送し、WEBサイトにて回答

従業員側・・・上記対象企業に従業員調査票を郵送(総数2,000通)。該当する従業員がWEBサイトにて回答

■有効回答数

企業側・・・347サンプル(有効回答率 28.9%)

【属性】従業員数: 49名以下32.3%、50～99名26.2%、100～299名20.2%、300名以上21.3%

業種: 製造業30.8%、建設業11.8%、卸売・小売業17.6%、サービス業33.7%、その他6.1%

従業員側・・・131サンプル(有効回答率 6.6%)

【属性】性別: 男性46.6%、女性53.4%

卒業した大学の所在地: 静岡県内51.1%、静岡県外48.9%

専攻分野: 文系63.4%、理系24.4%、どちらもいえない12.2%

※集計結果については、小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、合計が100%にならない場合がある。

<調査に関する問い合わせ先>『しずおか産学就職連絡会』事務局
公益財団法人 就職支援財団 担当: 鈴木 TEL 054-271-3111

I. 今年度調査の全体総括 P3
II. 2024年3月卒者の採用活動について P4-5
III. 2024年3月卒者の就職活動について P5-7
IV. 採用・就職におけるインターンシップの影響について P8-9
V. 2025年3月卒者の採用活動について P10

調査結果データについて、図表タイトル後方の()内に表記された“企業”は企業側への「新卒者採用の実態調査」、 “従業員”は従業員側への「就職活動時の実態調査」を示している。

<調査結果全体の総括>

■企業側の採用活動

2011年の調査開始以来最低の採用計画人数充足率。

～そもそも人員確保が困難な上に、採用意欲の高まりが影響している。

2011年の調査開始以来はじめて採用計画人数の未充足率が6割を上回った(P4-図表3)。1人も採用できなかった企業が全体の2割を超えたこと(P4-図表1)や全ての従業員規模で充足率が4割を下回っていること、8割の企業が採用活動全般について「厳しかった」と感じていること(P5-図表6)から、企業側の採用環境の厳しさがうかがえる。一方、前年と比較した入社人数が「増えた」企業が前年よりも7ポイント上回っており、採用計画人数を増やしている企業が増加していることがわかる(P4-図表2)。年々人員確保が困難になる中で、経済活動の平常化にともない企業の採用意欲が高まっていることが、採用計画人数の未充足率の増加の要因となっていると考える。

■新卒者側の就職活動

就職先決定の際、「業界」「会社」という箱よりも、「職場環境」「待遇」など直接自分に関わるものへの関心が高まっている。前年と比較して最も増加率が高かったのは「周囲のすすめ」となった。

就職先決定の際の決め手となったもので前年数値を大きく下回ったものは「企業規模」「業界シェア」「成長性」など会社の事に関する項目であった(P7-図表13)。一方「選考時の対応のよさ」や「周囲のすすめ」「給与水準」など判断しやすいものが前年よりも上回っている。これは採用活動量の減少(P5-図表7)により、就職先決定に必要な情報を十分に得られていないことが起因しているのではないかと考える。

■インターンシップ等の実施・参加状況と採用・就職への影響

インターンシップ等の選考への応募の影響は大きいですが、採用、入社には繋がりにくくなっている。

企業の実施率(P8-図表14)、学生側の参加率(P9-図表20)ともに前年数値を上回っている。インターンシップ等に参加した学生からの応募率は前年よりも増加、もしくは同程度となっている(P8-図表18、P9-図表22)が、インターンシップ等に参加した学生の上社は減少している(P8-図表19、P9-図表24)。つまりインターンシップ等は、応募には繋がるが採用(入社)には繋がりにくくなっている。インターンシップ等の実施期間が1日が増加しており(P8-図表15)、会社や仕事に対する学生の理解を促進できていないことが、採用、入社に繋がりにくくなる要因になっているのではないかと考える。

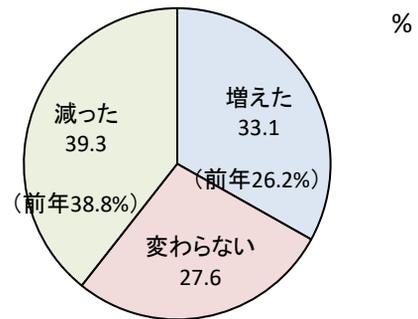
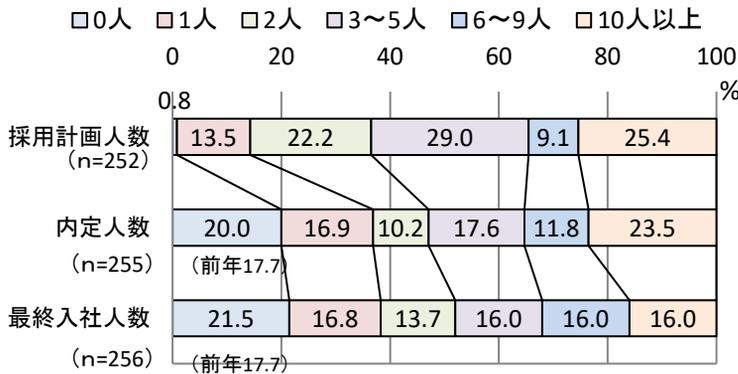
<今後について>

企業の採用意欲が高まる中、すでにエントリーは減少している(P10-図表26)など企業側にとってさらに厳しい状況になることが予想される。採用活動のタイミングを早める(P10-図表30)など、状況に対応している様子はうかがえるが、改めて学生に対する訴求内容や訴求方法を見直すことが必要だと考える。新卒者が企業を選ぶ際の決め手は「仕事内容」が1位をキープしている(P7-図表13)が、学生側の理解はあまり進んでいないように思われる(P6-図表12)。新卒者の就職満足度の高さと仕事の理解度の高さは比例しており、かつ理解度の高い新卒者はインターンシップが有効だと回答している。そのこと考えると仕事内容を理解できるようなインターンシップを企画することは効果的ではないだろうか。通常会社説明では業界や会社について多く語る場面が多いように思われるが、もっと仕事内容に焦点をあてるべきではないか。インターンシップ等から応募から採用に繋げるためにも、新卒者側が入りたい企業を選択する上でも「仕事」の理解を促進することは必要不可欠である。インターンシップ等の実施期間が2日以上企業は計画人数の充足率、入社者のインターンシップ参加率が高くなっていることにも注目したい(P4-図表3、P8-図表19)。企業側の負担は大きくなるが、2日以上期間で仕事の理解を促進させるような機会が今後ますます必要になるのではないだろうか。

II. 2024年3月卒者の採用活動について

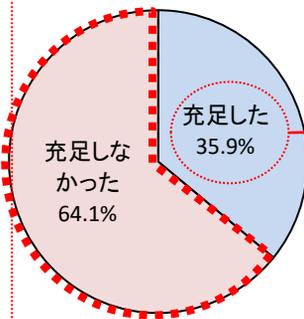
- ・最終入社人数が「0人」の企業が22%と、もっとも多い割合となっている(図表1)。
- ・前年と比較した入社人数は「減った」が39%で最も多い。一方「増えた」企業は33%と続くが、前年を7ポイント上回っている(図表2)。
- ・採用計画人数が充足できなかった企業の割合は64%で2011年の調査開始以来もっとも高い数値となっている。全ての従業員規模で充足率が4割を下回っている。2日以上インターンシップを実施した企業の充足率は45%となっている(図表3)
- ・県外大学生から応募があった企業は64%で前年を7ポイント上回っている。応募数は前年と比較して「増えた」企業の割合が30%だが前年を4ポイント下回っている(図表4)。
- ・Iターン者から応募があった企業は74%で前年を1ポイント上回っている。応募数は前年と比較して「増えた」企業の割合が32%だが前年を13ポイント下回っている(図表5)。
- ・新卒者採用活動全般の印象は、「大変厳しかった」が48%で最も多い。「大変厳しかった」「やや厳しかった」と回答している割合は80%と、前年を10ポイント上回っている(図表6)。

(図表1)採用計画人数・内定人数・最終入社人数(企業) (図表2)前年と比較した入社人数(n=257、企業)



(図表3)採用計画人数の充足状況(n=256、企業)

2023年 43.5%
2022年 42.2%
2021年 44.6%
2020年 52.2%
2019年 59.7%
2018年 55.1%
2017年 52.0%
2016年 55.9%
2015年 40.4%
2014年 47.5%
2013年 50.9%
2012年 47.0%
2011年 37.3%



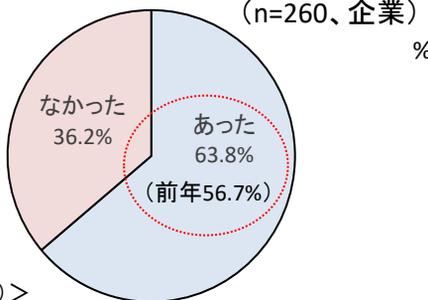
※従業員規模別

従業員規模	充足した
49人以下	36.2
50~99人	39.7
100~299人	31.1
300人以上	36.2

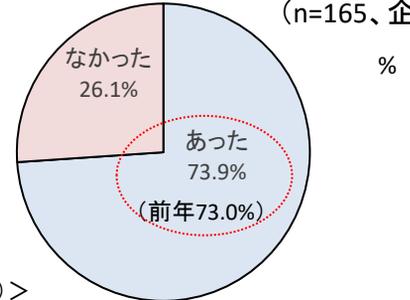
※インターンシップ実施期間別

実施期間	充足した
1日のみ	34.4
2日以上も実施	43.3

(図表4)県外大学生からの応募の有無と前年比較 (n=260、企業)



(図表5)Iターン者からの応募の有無と前年比較 (n=165、企業)



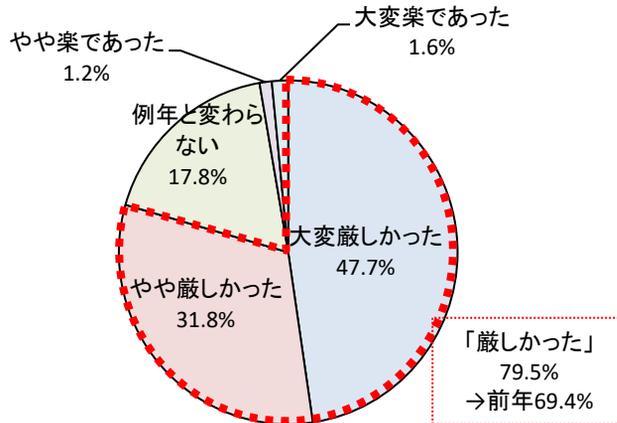
<前年比較(n=165)>

増えた	29.7	変わらない	56.4	減った	13.9
(前年34.0%)					

<前年比較(n=122)>

増えた	32.0	変わらない	54.1	減った	13.9
(前年45.3%)					

(図表6) 新卒者採用活動全般の印象 (n=258、企業)

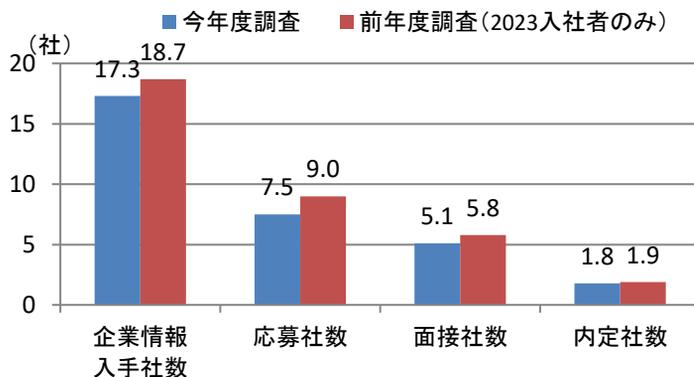


Ⅲ. 2024年3月卒者の就職活動について

1. 就職活動状況と満足度

- ・「企業情報入手社数」、「応募社数」、「面接社数」と全てのプロセスで前年数値を下回っている。出身大学所在地別に見ると、県外大学出身者が全てのプロセスで県内大学出身者の数値を上回っている(図表7)。
- ・最初に内定を獲得した時期で割合が多いのは「最終学年の5～6月」、「最終学年の4月以前」が34%でほぼ同率となっている。最終学年の6月までに内定をもらった学生の割合は7割弱となっている(図表8)。
- ・就職活動を終えた時期は、「最終学年の5～6月」が40%と最も多いが、前年数値を13ポイント下回っている。6割弱の学生が最終学年の6月までに就職活動を終えている(図表9)。
- ・就職活動自体の満足度は、「80点以上」の高満足度の割合が44%と最も高くなっているが、前年を9ポイント下回っている。点数の平均値は、前年よりも3ポイント減少している(図表10)。
- ・オンラインで選考を受けたことのある学生の割合は66%で前年より11ポイント下回っている(図表11)。
- ・入社前の仕事の理解度は、「まあ理解できていた」が73%でもっとも多い。就活満足度別に見ると、点数が上がるにつれて「十分に理解できていた」割合が増加している。就活満足度80点以上の新卒者が仕事を理解するのに有効だったものは、「インターンシップでの見学」が31%でもっとも高い割合となっている(図表12)。

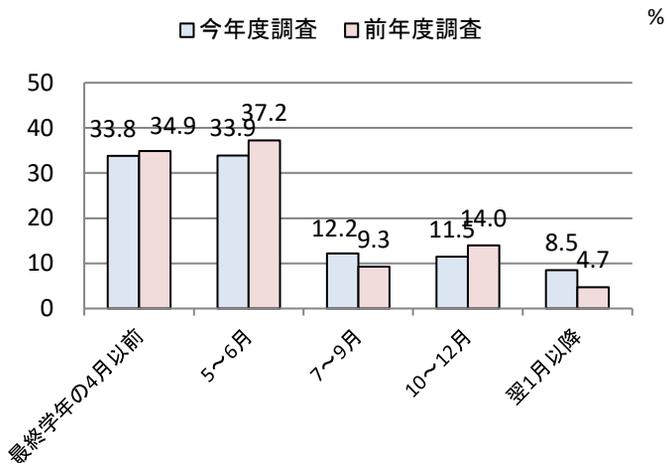
(図表7) 平均活動量と内定獲得社数 (n=120～125、従業員)



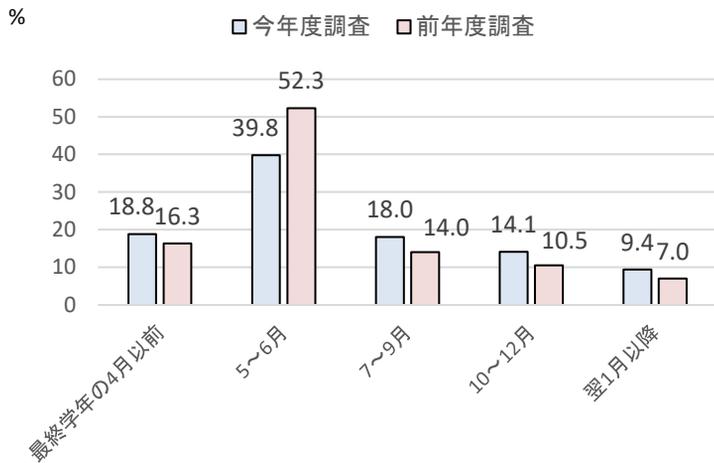
※出身大学所在地別

	企業情報入手社数	応募社数	面接社数	内定社数
静岡県内	13.7	5.2	4.0	1.7
静岡県外	20.9	9.9	6.2	2.0

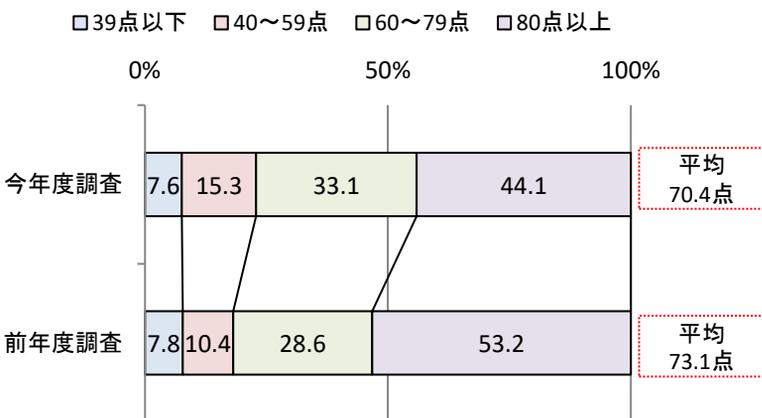
(図表8)最初に内定を獲得した時期(n=130、従業員)



(図表9)就職活動を終えた時期(n=128、従業員)

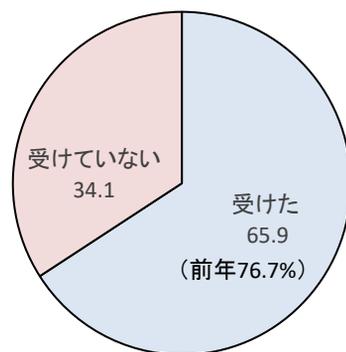


(図表10)就職活動自体の満足度(n=118、従業員)

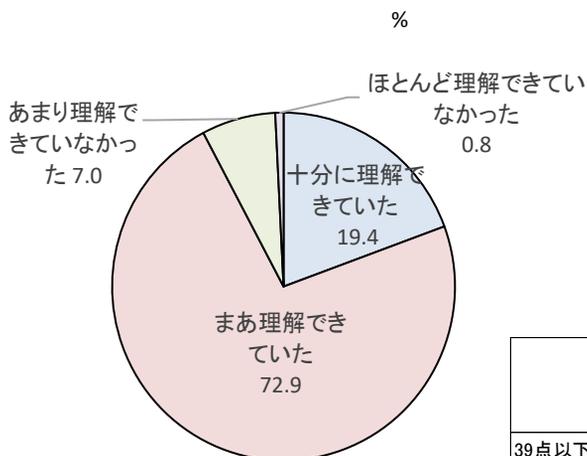


(図表11)オンライン選考を受けた経験の有無

(n=129、従業員)



(図表12)入社前の仕事の理解度(n=129、従業員)



<就活満足度別:入社前の仕事の理解度>

	十分に理解できていた	まあ理解できていた	あまり理解できていなかった	ほとんど理解できていなかった
39点以下	0.0	88.9	11.1	0.0
40~59点	5.6	77.8	16.7	0.0
60~79点	12.8	79.5	7.7	0.0
80点以上	30.8	63.5	3.8	1.9

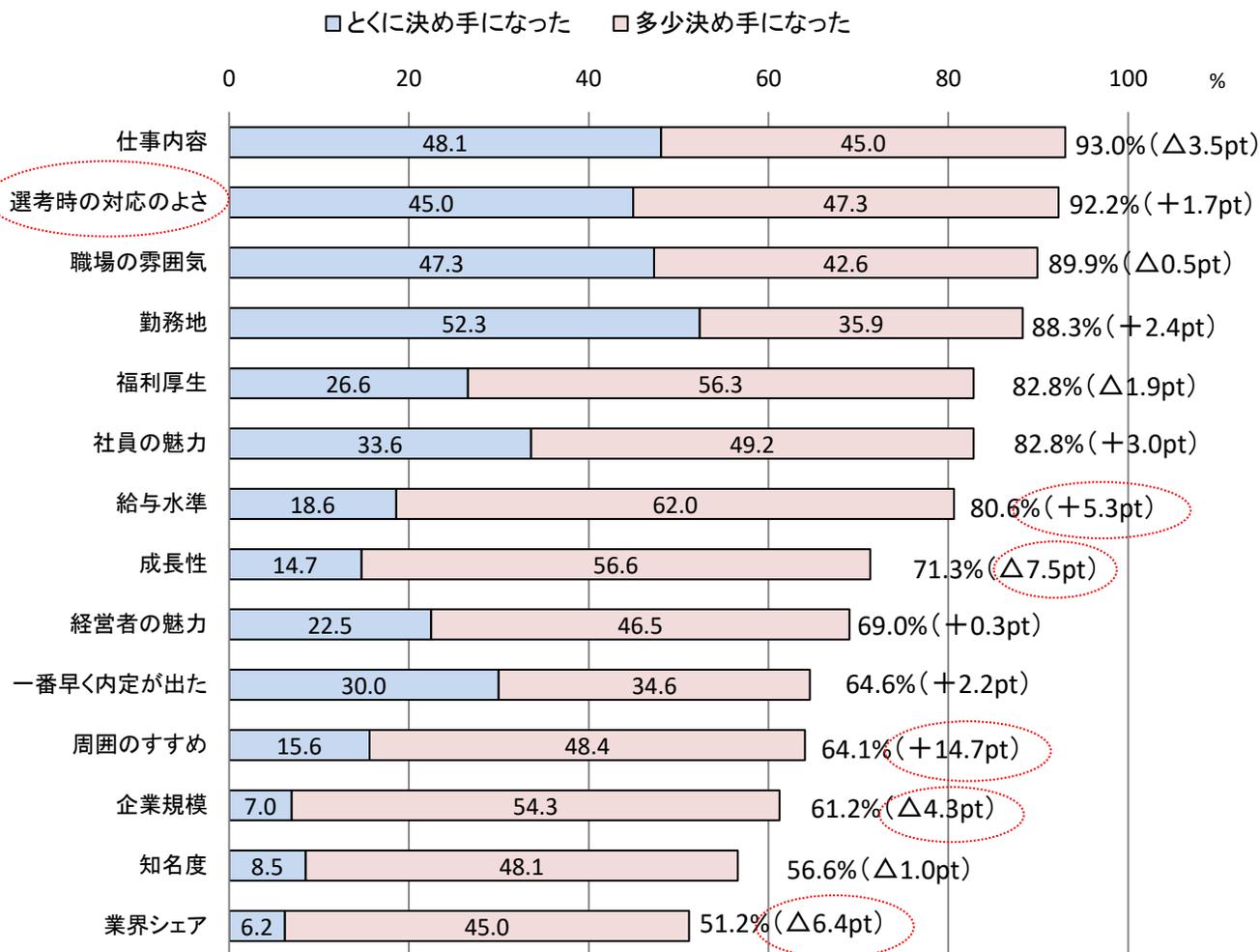
<就活満足度別:仕事を理解するのに有効だったもの>

	採用担当による仕事説明	実際に仕事を担当している方からの仕事説明	経営者からの仕事説明	インターンシップでの見学	インターンシップでの実習	その他
39点以下	37.5	50.0	0.0	0.0	12.5	0.0
40~59点	20.0	40.0	6.7	20.0	6.7	6.7
60~79点	47.2	33.3	0.0	11.1	8.3	0.0
80点以上	26.5	26.5	4.1	30.6	10.2	2.0

2. 就職先企業決定の決め手

・就職先企業決定の決め手は、「仕事内容」が最も多いが、前年数値を4ポイント下回っている。「選考時の対応の良さ」「職場の雰囲気」「勤務地」が続いている。前年と比較して「周囲のすすめ」「給与水準」の割合の増加が他よりも大きい。「成長性」「業界シェア」「企業規模」は前年と比較して減少割合が大きくなっている（図表13）。

（図表13）就職先企業を決めた際の決め手となったもの（n=128～130、従業員）

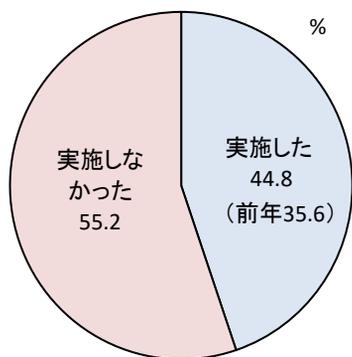


IV. 採用・就職におけるインターンシップの影響について

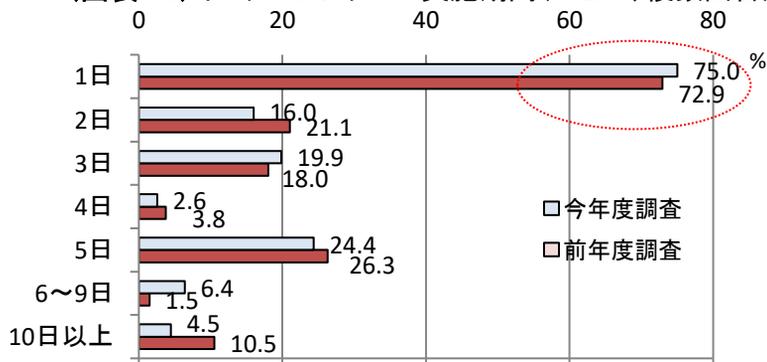
1. 企業側の実施状況

- ・インターンシップを実施した企業の割合は45%と前年を9ポイント上回っている(図表14)。
- ・インターンシップの実施期間は、「1日」が75%と最も多く、前年を2ポイント上回っている(図表15)。
- ・インターンシップの実施方法は、対面で実施する企業が61%となっている。オンラインのみで実施する企業は3%で前年を10ポイント下回っている(図表16)。
- ・インターンシップ参加学生へ選考の案内をした企業の割合は77%で前年とほぼ同じ割合となっている(図表17)。
- ・インターンシップ参加学生から応募があった企業の割合は67%で前年を2ポイント下回っている(図表18)。
- ・今年度入社者の中に、インターンシップ参加者がいる割合は56%で、前年数値を5ポイント下回っている(図表19)。

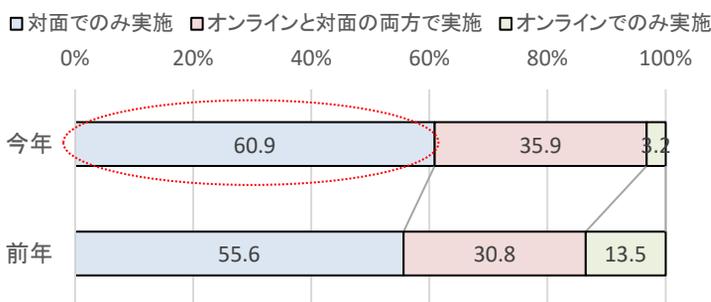
(図表14) インターンシップの実施状況 (n=346)



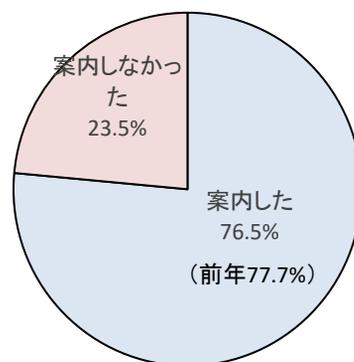
(図表15) インターンシップの実施期間 (n=156、複数回答)



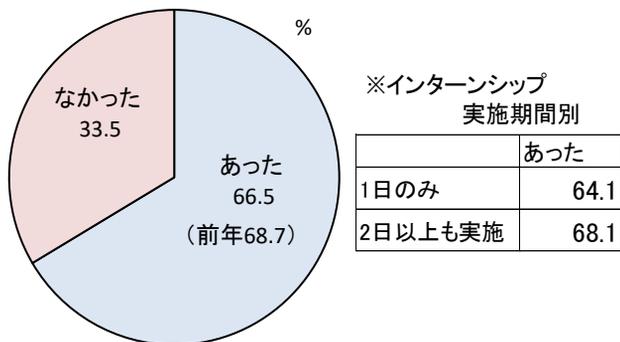
(図表16) インターンシップの実施方法 (n=156)



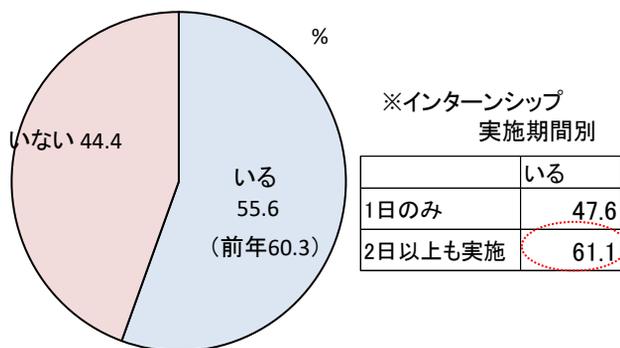
(図表17) 参加学生への選考案内の有無 (n=153)



(図表18) 参加学生からの応募の有無 (n=155)



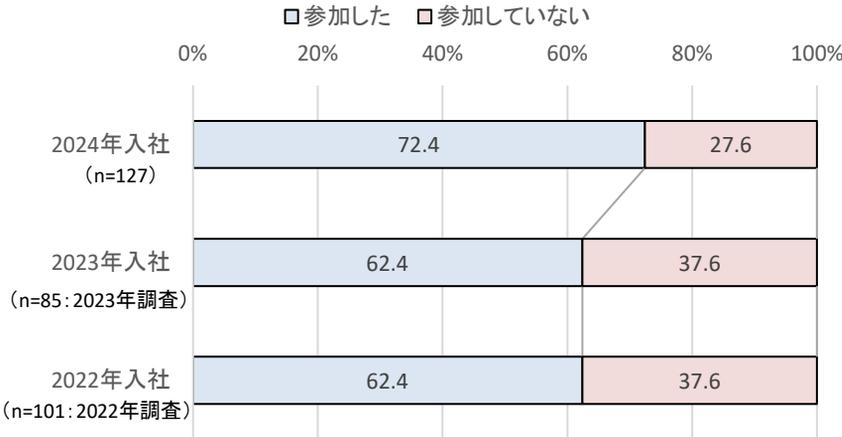
(図表19) 参加学生の入社者の有無 (n=153)



2. 新卒者側の参加状況

- ・インターンシップに参加した新卒者は72%で前年入社者の数値を10ポイント上回っている。出身大学所在地別に見ると、県外大学出身者の参加率は64%と県内大学出身者よりも低い数値となっている(図表20)。
- ・インターンシップ参加社数は「5社以上」の割合が32%と最も多い。平均参加社数は3.9社で、前年の平均7.2社を下回っている(図表21)。
- ・インターンシップに参加した企業の選考に応募した割合は、74%で前年を9ポイント上回っている(図表22)。
- ・出身大学別に見ると、静岡県外大学出身の方が「応募した」割合が高くなっている(図表23)。
- ・現在入社している会社のインターンシップに参加している新卒者の割合は42%で、前年よりも2ポイント減少している(図表24)。

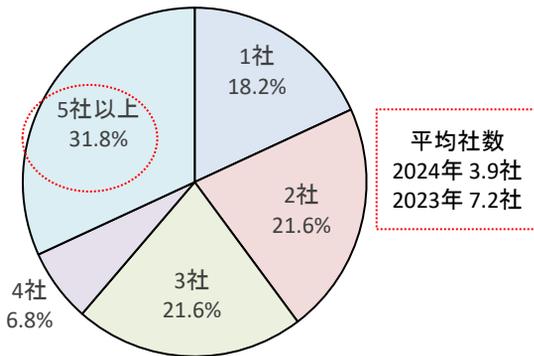
(図表20) インターンシップ参加状況



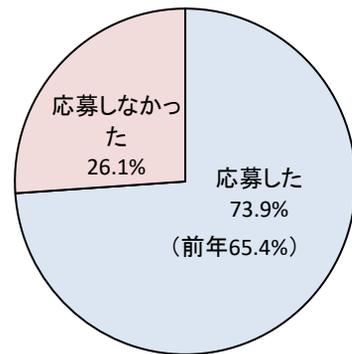
<出身大学所在地別: インターンシップ参加状況>

	参加した (%)	参加していない (%)
静岡県	81.2	18.8
静岡県外	63.5	36.5

(図表21) インターンシップ参加社数 (n=88)



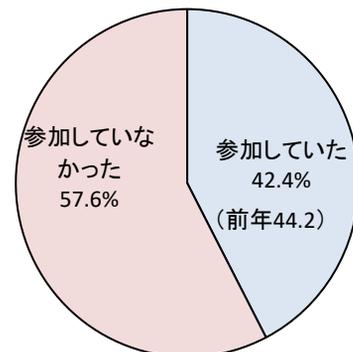
(図表22) 参加企業への応募の有無 (n=92)



(図表23) 出身大学所在地別:
参加企業への応募の有無

	応募した (%)	応募していない (%)
静岡県	71.2	28.8
静岡県外	77.5	22.5

(図表24) 入社した会社のインターンシップ参加の有無 (n=92)

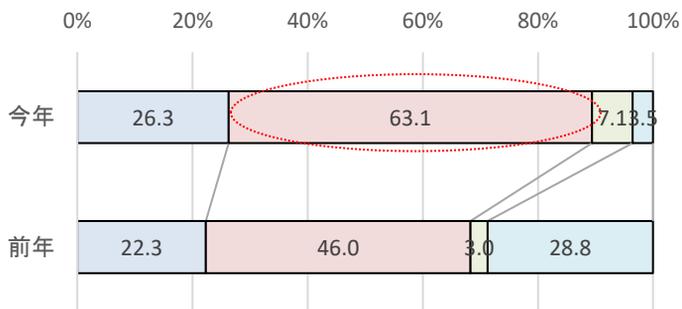


V. 2025年3月卒者の採用活動について

- ・採用予定数は、「今年度並みの予定」とした企業が63%と最も多くなっている。次に割合の多いのは「増やす予定」とした企業で26%と前年よりも4ポイント増加している(図表25)。
- ・4月末時点でのエントリー受付状況は、エントリー数が「減った」企業の割合が54%と最も多く、前年よりも11ポイント上回っている(図表26)。
- ・選考でオンラインを活用する予定の企業の割合は7割を超えている(図表27)。
- ・面接の実施(予定含む)時期は、「2024年3月」が27%で最も多くなっている(図表28)。
- ・内定出し(予定含む)の時期は「2024年6月以降」が32%で最も多く、「2024年4月」が続いている(図表29)。
- ・前年と比較して採用活動のタイミングを「早くした」企業の割合は4割弱となっている(図表30)。

(図表25) 2025年3月卒者の採用予定数(n=255、企業)

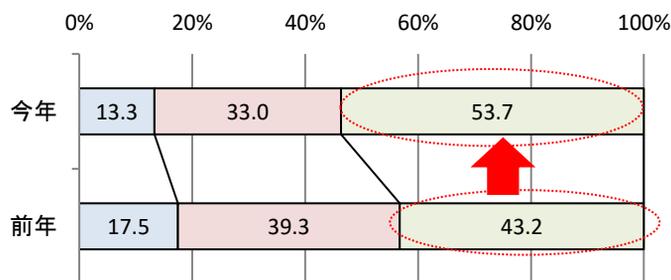
□今年より増やす予定 □今年並みの予定 □今年より減らす予定 □未定



(図表26) 4月末時点でのエントリー受付状況

(n=218、企業)

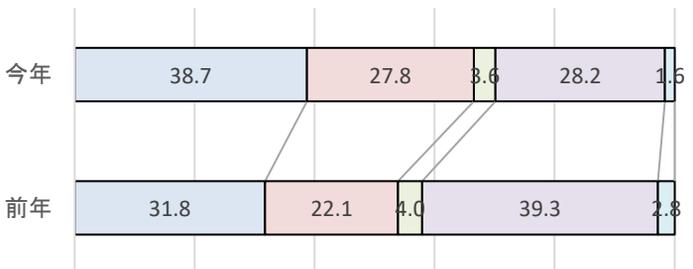
□増えた □変わらない □減った



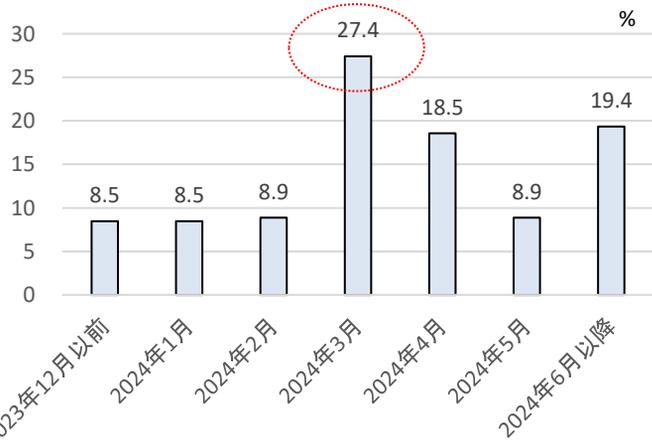
(図表27) オンラインの活用について(n=248、企業)

□説明会・面接において活用 □説明会のみ活用
□面接のみ活用 □活用しない
□その他

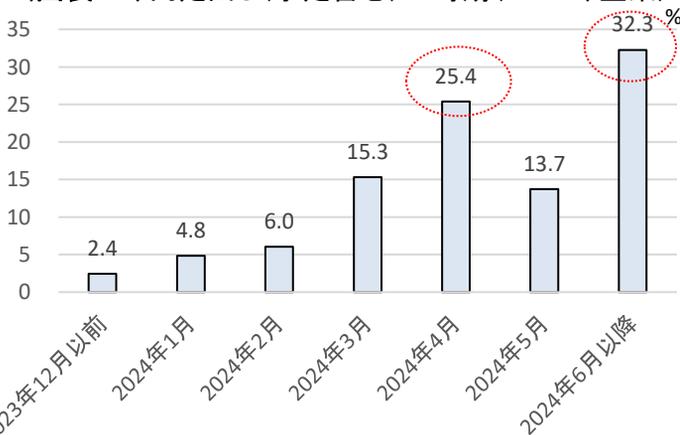
0% 20% 40% 60% 80% 100%



(図表28) 面接の実施(予定含む)時期(n=248、企業)



(図表29) 内定出し(予定含む)の時期(n=248、企業)



(図表30) 前年と比較した採用活動のタイミングの変化

(n=248、企業)

