

## 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

コロナ禍で就職活動、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入社3年以内の4年制大学卒・大学院卒の新卒正規従業員

#### ■調査期間

2023年4月21日～5月14日

#### ■調査方法

企業側・・・静岡県内2,000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4,300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・・・377サンプル(有効回答率 18.9%)

【属性】従業員数: 49名以下34.5%、50～99名26.0%、100～299名22.0%、300名以上17.5%

業種: 製造業29.2%、建設業12.5%、卸売・小売業19.9%、サービス業30.5%、その他8.0%

従業員側・・・153サンプル(有効回答率 3.6%)

【属性】性別: 男性54.9%、女性45.1%

専攻分野: 文系56.2%、理系26.8%、どちらともいえない17.0%

新卒入社年: 2023年56.9%、2022年25.5%、2021年8.5%、その他9.2%

※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. 2023年3月卒者の採用活動について	..... P4-5
III. 2021年～2023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. 2024年3月卒者の採用活動について	..... P10
VI. インターンシップの三省合意改正による影響	..... 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

3年ぶりに採用計画人数の充足率が5割を下回る。全般的に厳しさを増すが、2極化傾向も見られる。

2020年以来3年ぶりに採用計画人数の充足率が5割を下回った(P4-図表3)。全ての従業員規模で充足率が5割を下回っていることや7割弱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)、入社人数が前年よりも減った企業が4割弱あること(P4-図表2)から、企業側の採用環境の厳しさがうかがえる。一方、県外大学生からの応募の有無からは2極化傾向が見られる。県外大学生からの応募があった割合は減少しているものの、応募があった企業については、Uターン学生・Iターン学生双方からの応募が前年よりも「増えた」割合が高まっている(P4-図表4、5)。

### ■新卒者側の就職活動

全体的な活動量の低下や内定獲得時期の早期化により、十分に情報を得られていないからなのか企業決定の際には多面的に検討している様子がうかがえる。

就職先決定の際の決め手となったもの全14項目のうち10項目が前年よりも割合が増えており、新卒者が他面的に検討している様子がうかがえる(P7-図表13)。これは、企業情報の入手社数、応募社数ともに減少(P5-図表7)し、はじめに内定を獲得時期が早期化している(P6-図表8)ことにより十分に情報が得られていないことが起因しているのではないかと推察される。

### ■インターンシップの実施・参加状況と採用・就職への影響

採用、就職におけるインターンシップの影響が大きくなっている。学生側の参加状況は2極化傾向が強まる。インターンシップの三省合意改正について内容も含め把握している企業は3割弱となっている。

企業側のインターンシップ参加学生への選考案内(P8-図表18)、参加学生からの応募の有無(P8-図表19)、参加学生の入社者の有無(P8-図表20)全てが前年の割合を上回っている。学生側も参加企業への応募の有無(P9-図表23)、入社した会社のインターンシップに参加していた割合(P9-図表24)ともに前年数値を上回っている。このことから採用、就職におけるインターンシップの影響が大きくなっていることがわかる。

新型コロナの影響により2022年、2023年入社者のインターンシップ参加率は低下している(P9-図表21)が、参加学生の平均参加者数は増加傾向にある。さらに「5社以上」参加している新卒者が4割弱で最も多いのに対して、次に多いのが「1社」となっている(P9-図表22)ことから、学生側の活動の2極化傾向が強くなっていることがわかる。

三省合意により今年度からインターンシップの取り扱いが改正されているが、内容を含めた企業側への認知は3割弱とまだ高まっている状況にはないようだ(P8-図表20)。今年度は本来のインターンシップではないものが、インターンシップとして告知されるケースが多くありそうなので、学生が誤解しないよう周囲の支援者はしっかりサポートする必要があると推察される。

## <今後について>

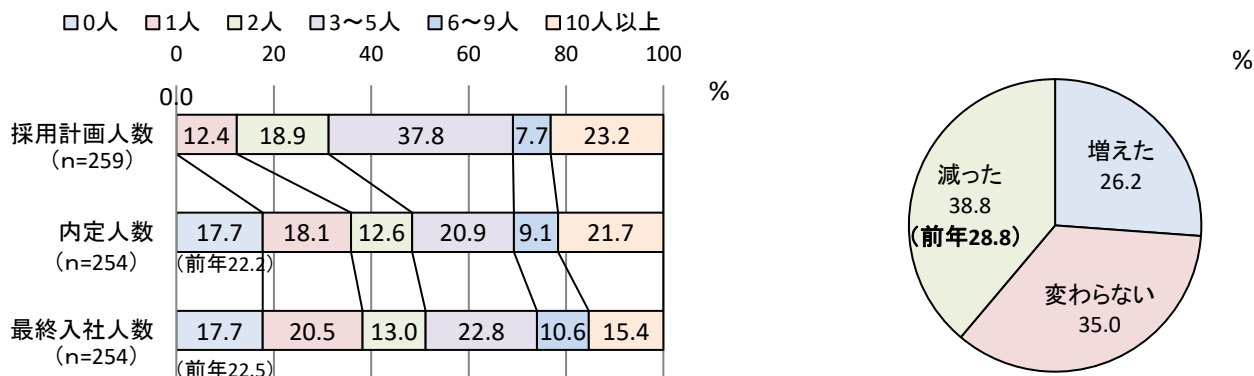
今後企業側にとってより厳しい状況になることが予想される中、学生側のニーズを掴み、そこに対応することが重要になりそうだ。例えば、選考段階によってオンラインか対面かを望む傾向が異なる(P6-図表12)ことや、会社の雰囲気を感じ取る傾向が強くなっている(P7-図表13、14)ことは注目すべきポイントである。選考段階によってオンラインと対面を上手く組み合わせ、かつ学生に雰囲気が伝わるような内容にするかを検討してみてはどうか。オンラインを上手に活用している企業、インターンシップにて自社の雰囲気や仕事内容についてしっかりと伝えられている企業とそうでない企業は、今後さらに採用の成果に格差が生じると考える。とくに県外学生の獲得については、上述の通り対応の差による2極化傾向が見られるようになっていることに注目したい。

また、三省合意による改正の内容を十分に理解して、自社にあった対応を再検討する必要があると推察される。自社が実施する対応の名称について正確に発信することで、学生に誤解がないようにしたい。このような対応も学生から評価される要因のひとつになるのではないかと推察される。

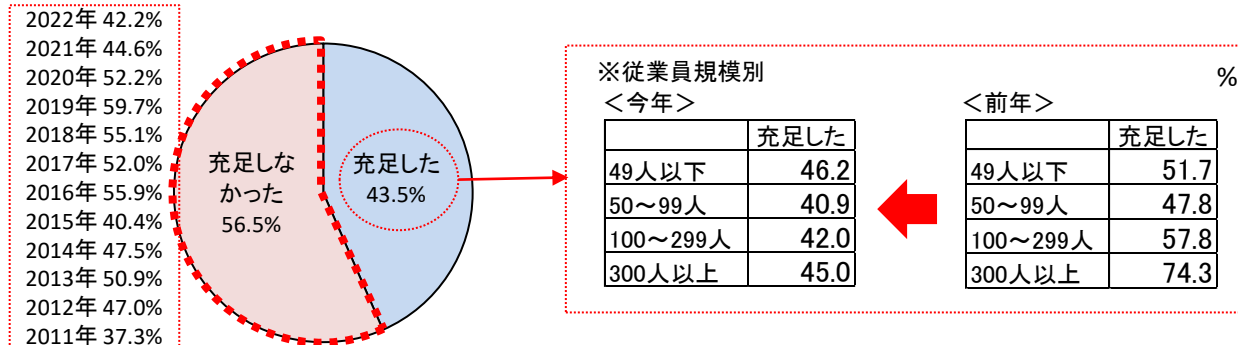
## II. 2023年3月卒者の採用活動について

- ・前年最も割合が多かった最終入社人数が「0人」の企業が18%と、前年を5ポイント下回っている(図表1)。
- ・前年と比較した入社人数は「減った」が39%で最も多く、前年を10ポイント上回っている(図表2)。
- ・採用計画人数が充足できた企業の割合は44%と、3年ぶりに5割を下回っている。従業員規模別では、前年5割を超えていた「100人以上」の企業も含めて全ての従業員規模で充足が5割を下回っている(図表3)。
- ・県外大学生から応募があった企業は57%で前年を7ポイント下回っている。応募数は前年と比較して「増えた」企業の割合が34%で前年を2ポイント上回っている(図表4)。
- ・Iターン者から応募があった企業は73%で前年を12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45%で前年を14ポイント上回っている(図表5)。
- ・新卒者採用活動全般の印象は、「大変厳しかった」が41%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69%と、前年を23ポイント上回っている(図表6)。

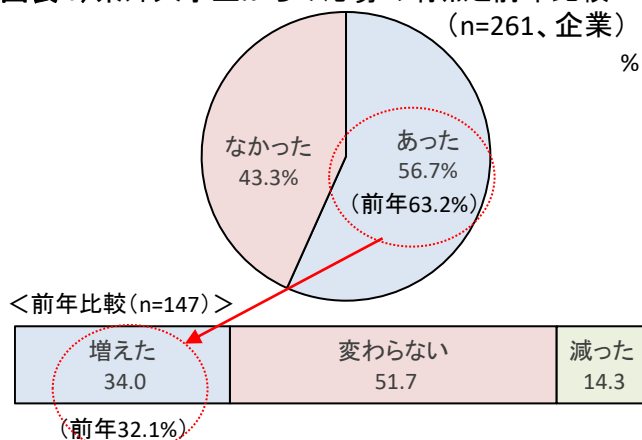
(図表1)採用計画人数・内定人数・最終入社人数(企業) (図表2)前年と比較した入社人数(n=260、企業)



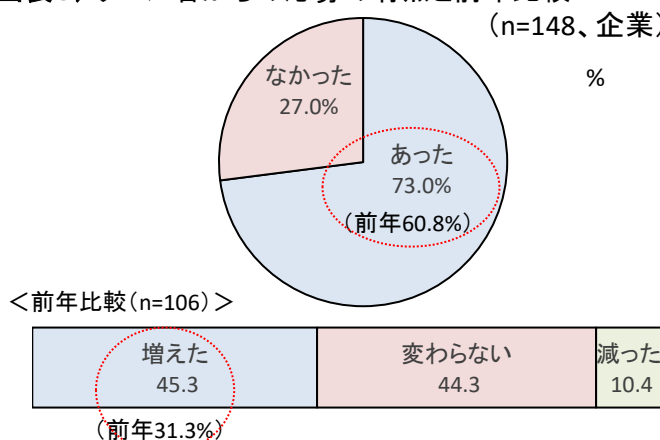
(図表3)採用計画人数の充足状況(n=260、企業)



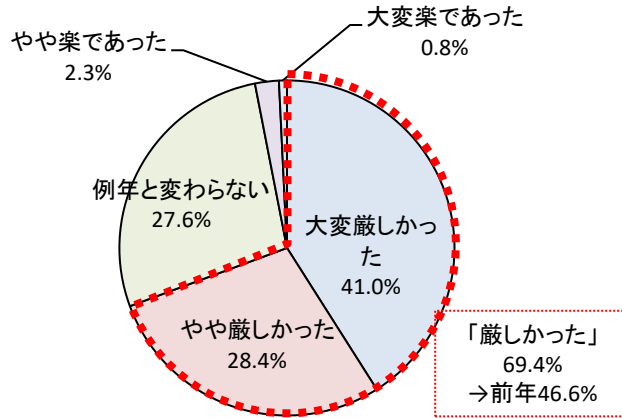
(図表4)県外大学生からの応募の有無と前年比較 (n=261、企業)



(図表5)Iターン者からの応募の有無と前年比較 (n=148、企業)



(図表6) 新卒者採用活動全般の印象 (n=261、企業)



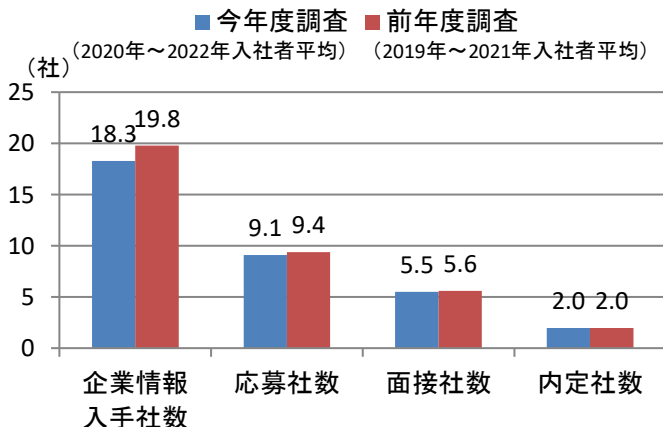
### Ⅲ. 2021年～2023年3月卒者の就職活動について

※従業員側調査について、「今年度調査」は2021年～2023年入社者の平均値、「前年度調査」は2020年～2022年入社者の平均値となっている。

#### 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。入社年別に見ると2023年入社者は「企業情報入手社数」「応募社数」が他の年の入社者よりも多くなっている(図表7)。
- ・最初に内定をもらった時期は「最終学年の5～6月」が35%と最も多い。「最終学年の4月以前」が34%で続いている。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46%と最も多く、前年数値を9ポイント上回っている。55%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。点数の平均値は、前年よりも1ポイント減少している(図10)。
- ・オンラインで選考を受けたことのある学生の割合は67%となっている(図表11)。
- ・オンラインと対面の選考のどちらが対応しやすかったのかについては、「選考段階による」が62%と最も多い。オンラインがよいと回答した割合の多いのは、「会社説明会」「筆記試験」「面接(最終試験より前)」。対面の方がよいと回答した割合の多いのは、「グループディスカッション」と「最終面接」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=145、従業員)



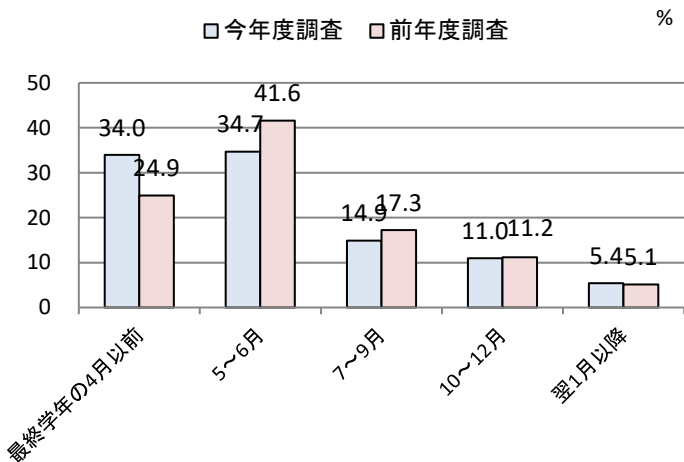
#### ※入社年別

2023年入社: 2023年調査n=89  
 2022年入社: 2022年調査n=107  
 2021年入社: 2021年調査n=110

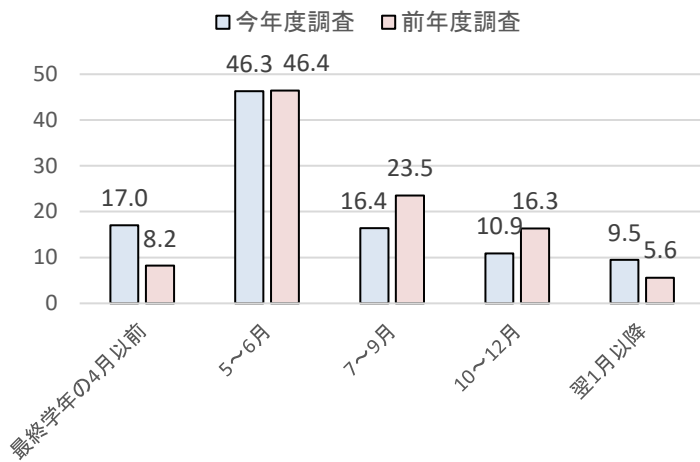
(社)

	企業情報入手社数	応募社数	面接社数	内定社数
2023年入社	18.7	9.0	5.8	1.9
2022年入社	23.0	9.8	5.8	1.9
2021年入社	23.3	10.3	6.6	1.9

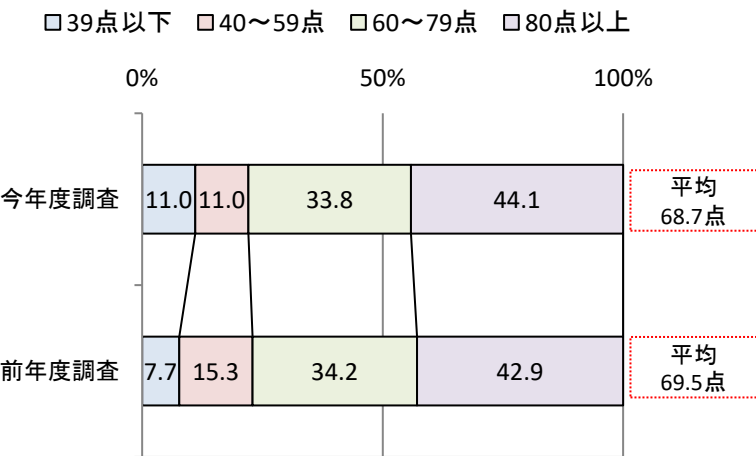
(図表8)最初に内定をもらった時期(n=147、従業員)



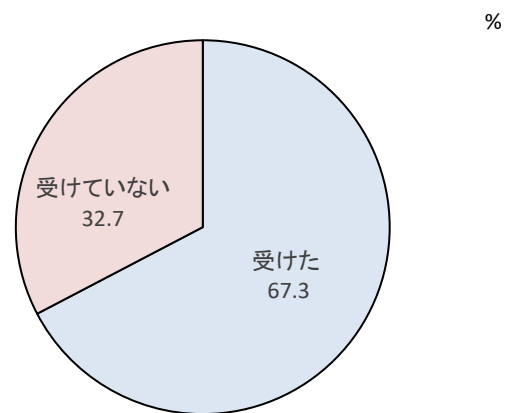
(図表9)就職活動を終えた時期(n=147、従業員)



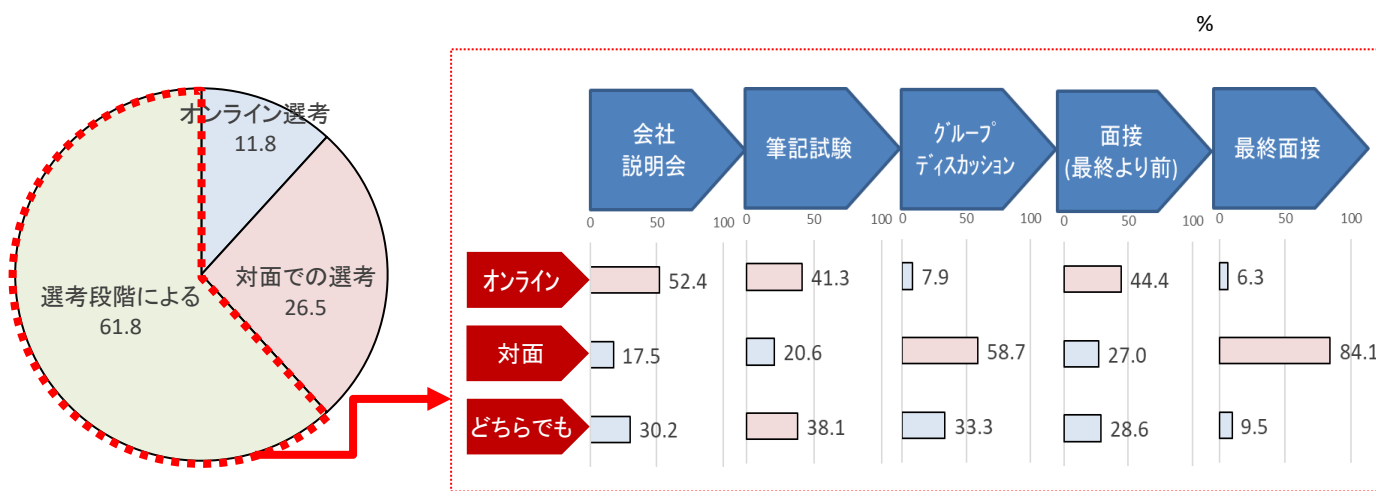
(図表10)就職活動自体の満足度(n=136、従業員)



(図表11)オンライン選考を受けた経験の有無(n=150、従業員)



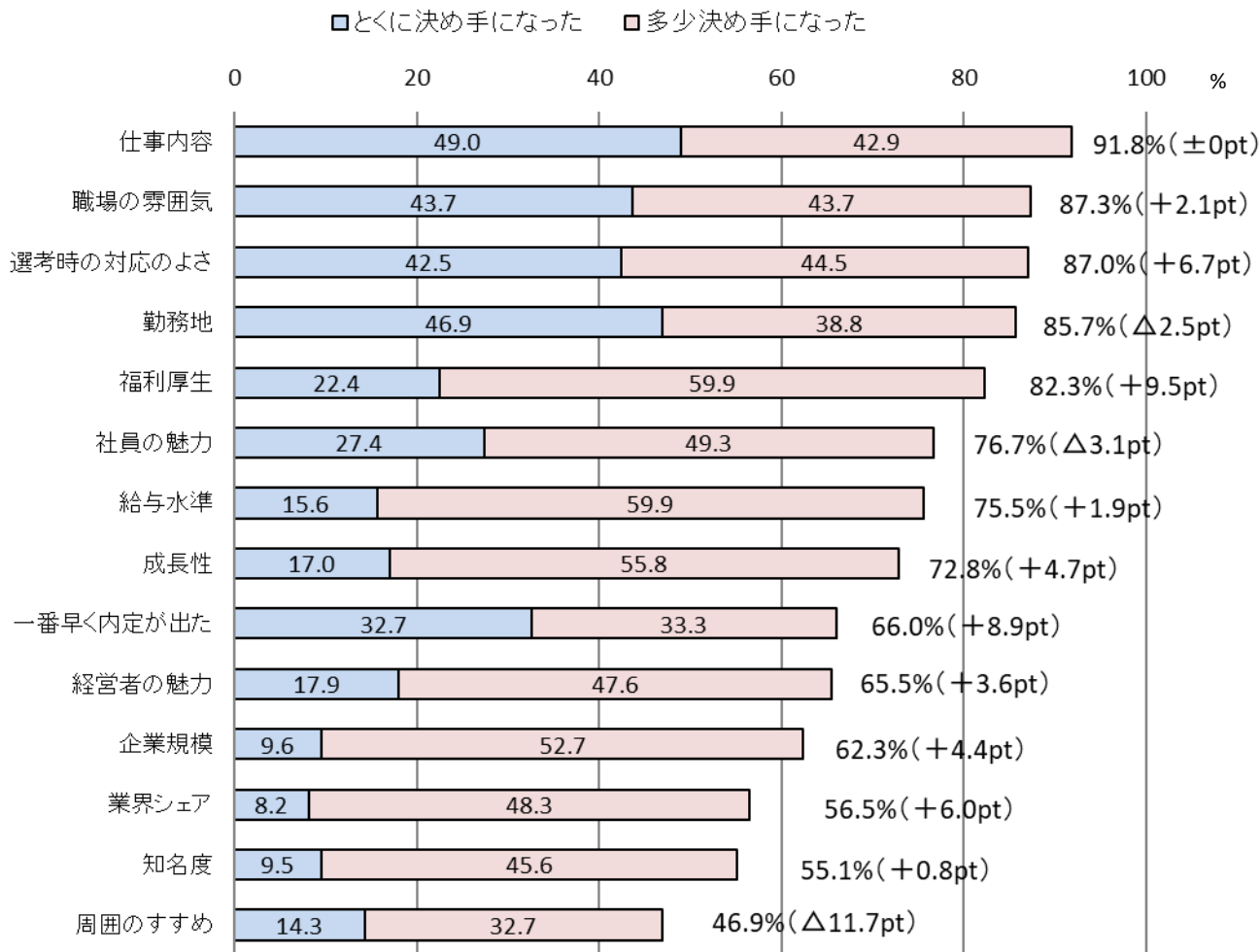
(図表12)オンラインと対面の選考のどちらが対応しやすいのか(n=102、従業員)



### 3. 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」が最も高く、「職場の雰囲気」「選考時の対応のよさ」「勤務地」と続いている。全14項目中10項目が前年よりも高い数値となっている(図表13)。
- ・入社年別に見ると、2023年入社者は「職場の雰囲気」「選考時の対応のよさ」の数値が他の入社年に比べて高くなっている(図表14)。

(図表13) 就職先企業を決めた際の決め手となったもの(n=142~147、従業員)  
※2021年~2023年入社者平均



(図表14) 入社年別: 就職先企業を決めた際の“とくに”決め手となったもの(従業員)

※2021年入社者(n=102~107:2021年調査)、2022年入社者(n=96~99:2022年調査)、  
2023年入社者(n=83~85:2023年調査)

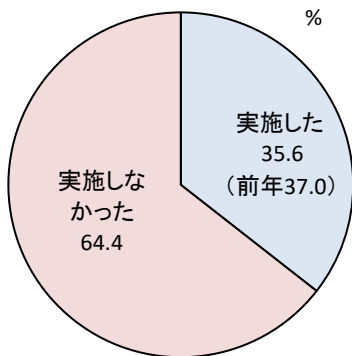
	仕事内容	職場の雰囲気	選考時の対応のよさ	勤務地	福利厚生	社員の魅力	給与水準	成長性	一番早く内定が出た	経営者の魅力	企業規模	業界シェア	知名度	周囲のすすめ
2023年入社	57.6	56.6	50.0	50.6	29.4	36.9	20.0	23.5	34.1	24.1	15.5	9.4	11.8	20.0
2022年入社	53.1	42.9	37.4	58.6	26.3	30.6	15.5	24.7	26.3	15.6	18.4	8.3	12.2	16.5
2021年入社	47.2	41.9	44.2	43.9	28.3	29.1	18.6	13.5	25.7	12.4	8.6	4.8	9.3	10.5

## IV. 採用・就職におけるインターンシップの影響について

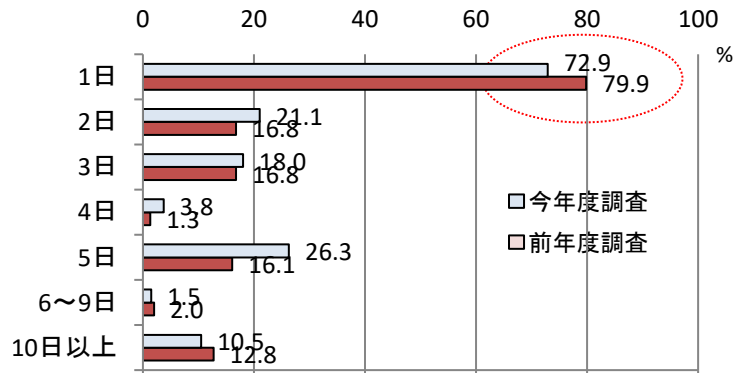
### 1. 企業側の実施状況

- ・インターンシップを実施した企業の割合は36%と前年よりも1ポイント減少している(図表15)。
- ・インターンシップの実施期間は、「1日」が73%と最も多いが、前年を7ポイント下回っている(図表16)。
- ・インターンシップの実施方法は、対面で実施する企業が56%となっている。前年5割を超えていたオンラインを活用する企業の割合が前年よりも10ポイント減少している(図表17)。
- ・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78%となり、前年を14ポイント上回っている(図表18)。
- ・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69%で前年を9ポイント上回っている(図表19)。
- ・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60%で、前年数値を7ポイント上回っている(図表20)。

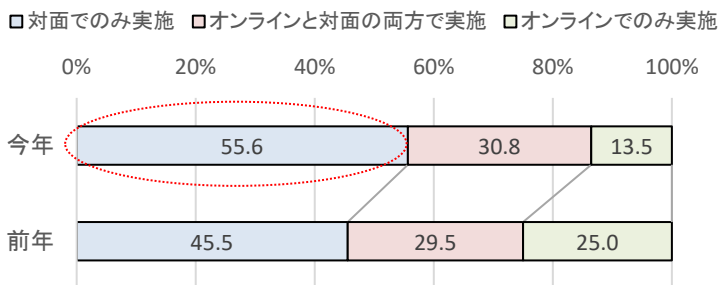
(図表15) インターンシップの実施状況 (n=374)



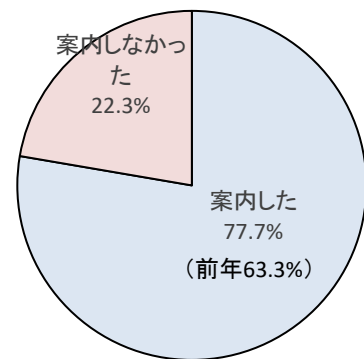
(図表16) インターンシップの実施期間 (n=133、複数回答)



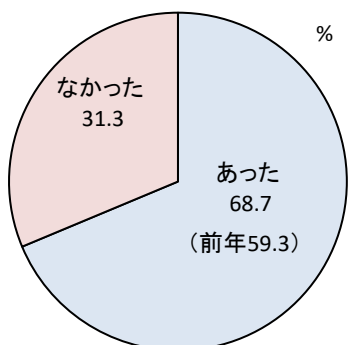
(図表17) インターンシップの実施方法 (n=133)



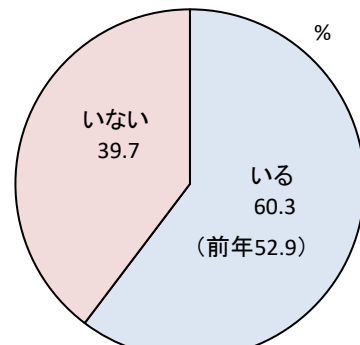
(図表18) 参加学生への選考案内の有無 (n=130)



(図表19) 参加学生からの応募の有無 (n=131)



(図表20) 参加学生の入社者の有無 (n=131)

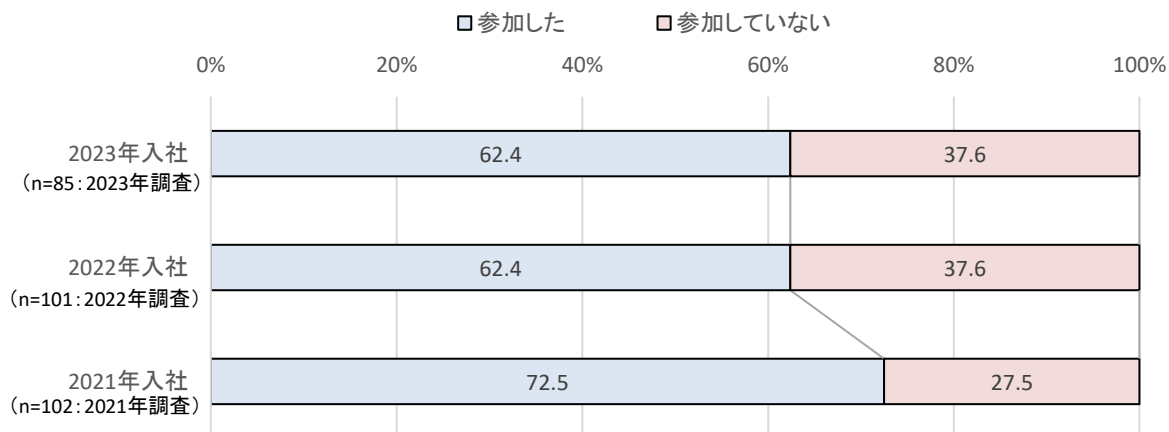




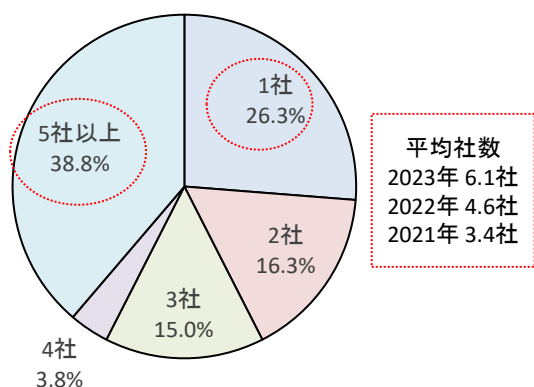
## 2. 新卒者側の参加状況

- ・インターンシップに参加した新卒者は62%と2022年入社者と同程度の数値となっている(図表21)。
- ・インターンシップ参加社数は「5社以上」の割合が39%と最も多い。次に多いのは「1社」となっている。平均参加社数は6.1社となり、2021年から毎年増えている(図表22)。
- ・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、67%で前年を4ポイント上回っている(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41%で、前年よりも16ポイント増加している(図表24)。

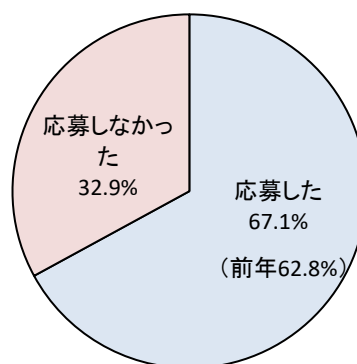
(図表21) インターンシップ参加状況



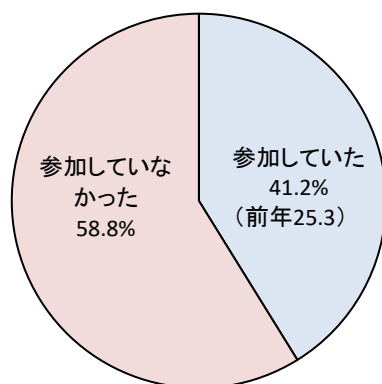
(図表22) インターンシップ参加社数 (n=80)



(図表23) 参加企業への応募の有無 (n=85)



(図表24) 入社した会社のインターンシップ参加の有無 (n=85)



## V. 2024年3月卒者の採用活動について

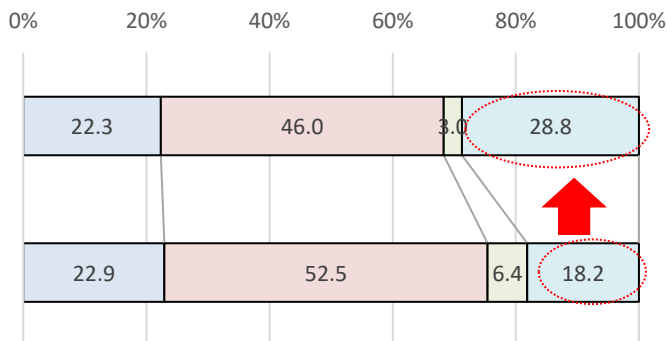
- ・採用予定数は、「今年度並みの予定」とした企業が46%と最も多くなっている。次に割合の多いのは「未定」とした企業で29%と前年よりも11ポイント増加している(図表25)。
- ・4月末時点でのエントリー受付状況は、エントリー数が「減った」企業の割合が43%と最も多く、前年よりも15ポイント上回っている(図表26)。

(図表25)2024年3月卒者の採用予定数(n=372、企業)

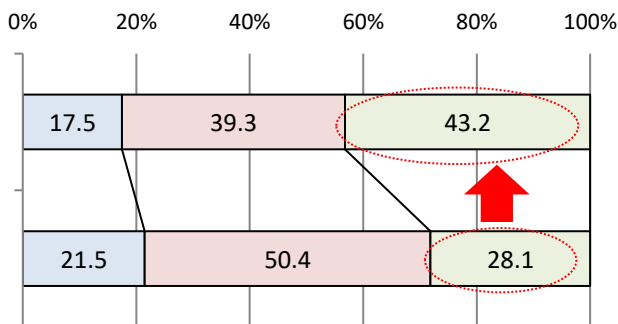
(図表26)4月末時点でのエントリー受付状況

(n=229、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



□増えた □変わらない □減った

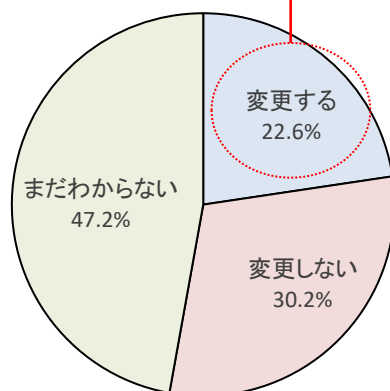
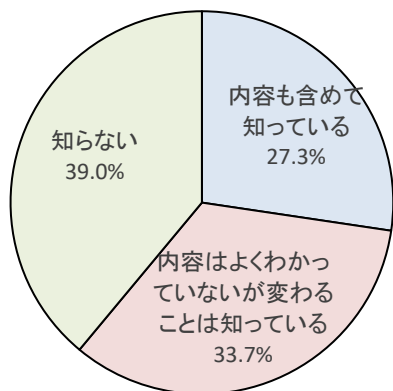


## VI. インターンシップの三省合意改正による影響

- ・三省合意改正によるインターンシップ取り扱いの変化については「知らない」と回答した企業が約4割と最も多くなっている。「内容も含めて知っている」と回答した企業は27%となっている(図表27)。
- ・三省合意改正の内容も含めて知っている企業のうち、自社のインターンシップの実施方法を変更するかについては5割弱が「まだわからない」としている。内容を「変更する」と回答した企業は23%となっている(図表28)。具体的な変更として、インターンシップとして認められる5日間のインターンシップの実施を検討しているコメントが多く見られた。

(図表27)三省合意改正によるインターンシップ取り扱いの変化の認知(n=362、企業)

(図表28)インターンシップ実施方法変更の意向(n=106、企業)



- ・対面、5日間のプログラムを増やす
- ・開催しない
- ・オープンカンパニーと5DAYの使い分け
- ・1dayインターンシップの名称、内容を変更する
- ・実施時期の早期化
- ・5日間開催対応に変更
- ・インターンシップの内容を充実させ、複数のコースを用意する予定
- ・冬の1dayが中心であったが、夏に5daysでオンラインとリアルを混ぜてインターンシップを開催予定