

2025年3月卒者(大学・大学院卒) 「新卒者採用に関する進捗調査」 集計結果報告

公益財団法人就職支援財団が、県内企業の2025年3月卒業予定の新卒者(大学・大学院卒)採用活動の8月時点での状況について調査しました。

調査の趣旨

この調査は、静岡県内企業における新卒採用活動の現時点での進捗状況を収集し、企業・学校・学生へタイムリーに情報を展開することで、今年度の企業の採用活動、学生の就職活動への対応策提言の資料としていくものです。

調査要領

■調査対象

静岡県内企業の経営者もしくは人事担当者

従業員数: 49人以下30.1%、50~99人26.6%、100~299人22.1%、300人以上21.2%

業種: 製造業30.1%、建設業10.4%、卸売・小売業18.4%、サービス業33.2%、その他8.0%

■調査期間

2024年8月9日~9月1日

■調査方法

2024年5月実施「新卒者採用に関する実態調査」(しずおか産学就職連絡会)の調査票送付先及び、新卒媒体やイベント等で新卒者を募集している企業から1,000社を抽出。調査依頼文を郵送し、WEBサイトにてアンケート回答

■有効回答数

425サンプル (有効回答率 42.5%)

※集計は、調査対象のプロフィール以外、非該当・不明を除いて実施。また、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>

公益財団法人 就職支援財団

担当: 鈴木

TEL 054-271-3111

【総括】	3P
【調査結果】	
Ⅰ. 2025年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況	4P
Ⅱ. 選考プロセスにおける状況の前年度比較	5P
Ⅲ. 採用活動終了企業の活動実績	6P
Ⅳ. 今年度の採用活動の状況	6P
Ⅴ. インターンシップの実施状況	7-8P
Ⅵ. 2024年入社新卒者について	8P

＜今年度採用活動の概況＞

昨年から引き続き新卒市場は売り手市場の傾向が強くなっている。

- ①採用活動を継続している企業の割合が5割を超え、昨年よりも増加した(図表1)。
- ②採用活動を継続している企業のうち採用計画人数の充足を見込めていない企業が56%で若干減少したが、充足を見込んでいる企業の割合は3ポイント減少していること、見通しの立っていない企業が増えていることから改善に向かっているとは言えない状況である。(図表4)。
- ③応募者数、面接者数の減少傾向はやや底打ち感が見られる(図表6、7)が、内定者数は減少(図表9)、内定辞退率が増加(図表11)傾向にあるため、最終的には確保が難しい状況になっている。とくに従業員300人以上が人材確保に厳しい状況にあるようだ(図表8、10、14)。従業員300人以上の企業は採用人材が都市圏の企業と競合することが多いため、都市圏の企業の採用意欲の高さや早期選考による人材の確保に影響を受けてしまっているのではないかと考える。

＜インターンシップ等(※)の概況＞

※三省合意で認められるインターンシップ以外に、これまでインターンシップと呼んでいた1日や2～3日の短期開催のものも含めて、当報告では「インターンシップ等」と表現します。

前年に引き続きインターンシップ等の実施率は増加傾向にある。開催期間の短期化傾向は弱まる。

- ①インターンシップ実施率は前年を上回り5割を超えた(図表16)。従業員300人以上の企業では9割以上が実施していた。さらに4割弱の企業が実施回数を前年よりも増やした(図表19)。
- ②実施期間は従前通り「1日」が最も多いが、2021年の調査以来前年の割合を下回った(図表21)。これまでインターンシップ等の開催期間の短期化の傾向が弱まり、開催期間を1週間程度と設定している企業の割合が増加した。インターンシップ等による学生とのグリップを強めるために、開催期間の長期化をしている企業が出始めているようだ。

＜今後の採用活動について＞

従業員規模の大きい会社はこれから都市圏の企業との競合がますます激しくなる。実のあるインターンシップ等やオンラインの有効活用など、学生への訴求方法、対応方法を見直していく必要があるようだ。

昨年より売り手に転じた新卒市場だが、今後もその傾向は続きそうだ。県内ではとくに300人以上の企業が厳しい状況にある。上述の通り都市圏の企業との競合が激しくなっているためだと考えられる。学生の志向は変化しているので、改めて学生目線にたって採用活動を見直してみたいとはいかがだろうか。例えば選考方法については県外の遠隔の学生にも対応できるようオンラインを有効活用したい。これまで増加傾向にあったオンライン選考ではあるが、対面のやりやすさを実感することで、対面に切り替えるケースが多く見られている。県外学生だけでなく県内学生に対しても、志望度が低い初期のうちオンラインを有効活用しながら対応するなど検討する必要があるようだ。一方学生たちも対面での確認を望む声が多く聞かれるので、対面とオンラインを上手く組み合わせながら採用選考フローを見直すのはいかがだろうか。

インターンシップ等であるが、4月の調査でも伝えた通り、就職先を選ぶ軸が「仕事」であることが最も多いことから、「会社に入って何をするのか」「何ができるのか」が明確になるような「仕事」に焦点をあてた内容を検討すべきではないか。1日で理解してもらうことは困難だと思うので、せめて2～3日以上かけて理解を促すような内容で実施することで、学生にとっても企業にとっても実のあるインターンシップ等になるのではないかと考える。変化する学生の志向を捉えて、常に学生目線で採用活動を見直すことが採用の成功に繋がると考える。

※総括及び調査結果のTOPICSのコメントにある“前年”とは、“前年同時期”の調査となります。

【調査結果】

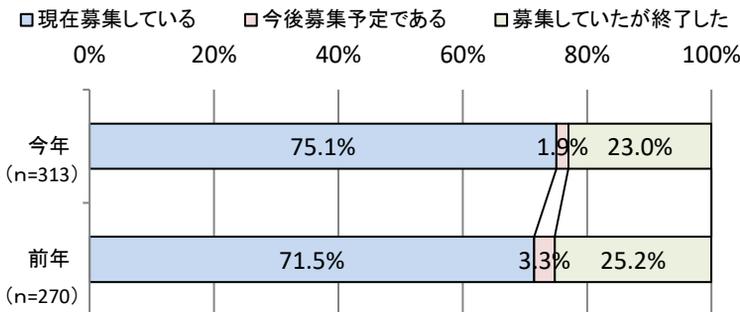
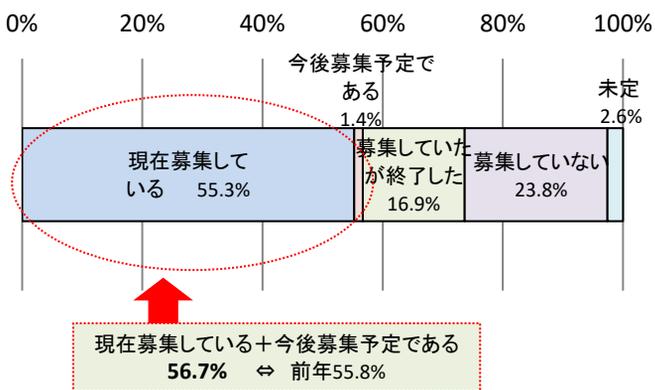
I. 2025年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況

<TOPICS>

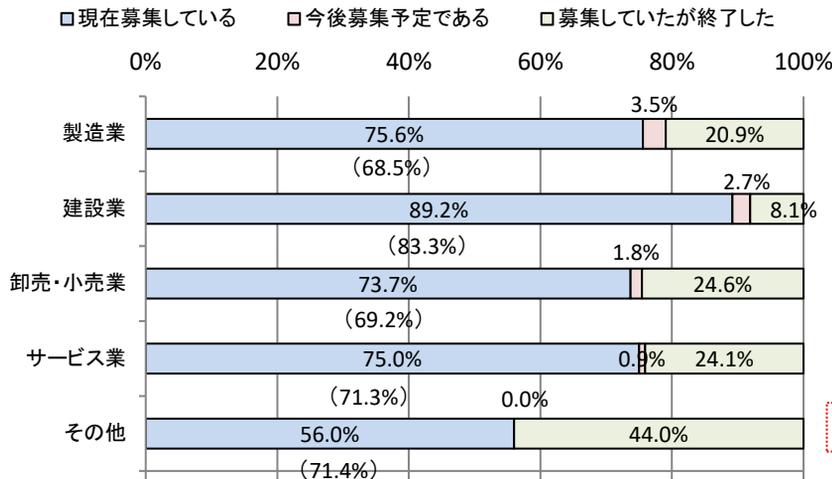
- 採用活動を継続している、あるいは募集予定のある企業は全体の57%と前年を1ポイント上回っている(図表1)。採用意向のある企業の採用活動の継続率は77%で前年を5ポイント上回っている(図表2)。全ての業種において採用活動継続率が前年の継続率を上回っている(図表3)。
- 採用継続企業のうち今年度の採用計画を充足できそうな企業は全体の14%で前年を3ポイント下回っている。充足できそうにない企業の割合は前年より減少したが、「わからない」企業の割合が増加している(図表4)。業種別に見ると、「卸売・小売業」「サービス業」が充足できそうにない企業の割合が6割弱となっている(図表5)。

(図表1) 2025年3月卒者の採用募集状況 (n=425)

(図表2) 採用意向のある企業の活動継続率

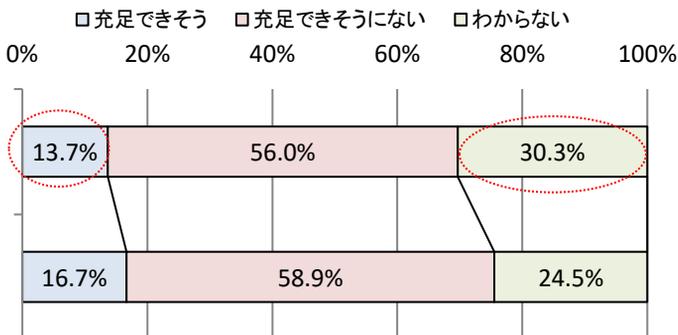


(図表3) 業種別: 採用意向のある企業の活動継続率



(図表4) 採用継続企業の採用計画充足見込 (n=234)

(図表5) 業種別: 採用継続企業の採用計画充足見込



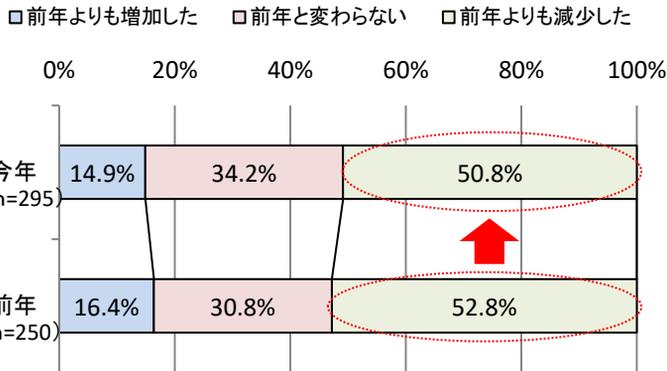
	充足できそう	充足できそうにない	わからない
製造業	16.9	50.8	32.3
建設業	12.1	51.5	36.4
卸売業・小売業	7.3	61.0	31.7
サービス業	13.6	59.3	27.2
その他	21.4	57.1	21.4

II. 選考プロセスにおける状況の前年度比較

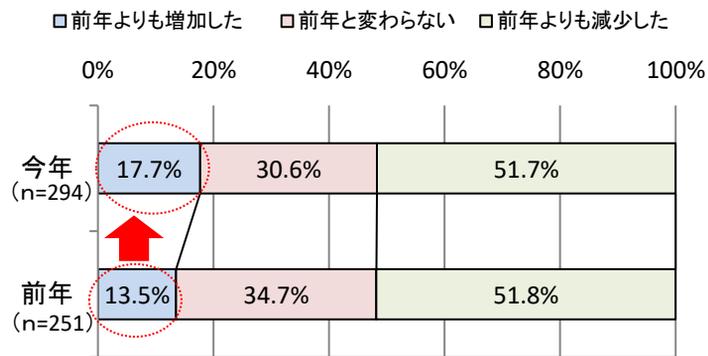
<TOPICS>

- ・応募者数は「前年よりも減少した」企業の割合が51%と最も高いが、前年よりも2ポイント減少している(図表6)。
- ・面接者数は「前年よりも減少した」企業が52%で最も多いが「前年よりも増加した」企業の割合が前年を4ポイント上回っている(図表7)。従業員規模別に見ると、「300人以上」の企業が「前年よりも減少した」企業の割合が63%ともっとも多くなっている(図表8)。
- ・内定者数を前年度と比較すると、「前年よりも減少した」企業が42%と最も多く、前年を2ポイント上回っている(図表9)。従業員規模別をみると「300人以上」の企業は、「前年よりも減少した」企業の割合が5割を超えている(図表10)。
- ・内定辞退者数を前年と比較すると、「前年よりも増加した」企業の割合が43%と最も高く、前年数値を7ポイント上回っている(図表11)。

(図表6) 応募者数の前年度との比較



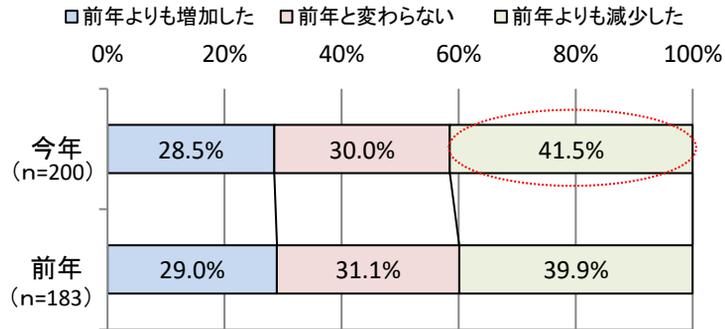
(図表7) 面接者数の前年度との比較



(図表8) 従業員規模別: 面接者数の前年度との比較

	前年よりも増加した	前年と変わらない	前年よりも減少した
49人以下	19.0%	44.4%	36.5%
50~99人	21.4%	24.3%	54.3%
100~299人	18.7%	32.0%	49.3%
300人以上	12.8%	24.4%	62.8%

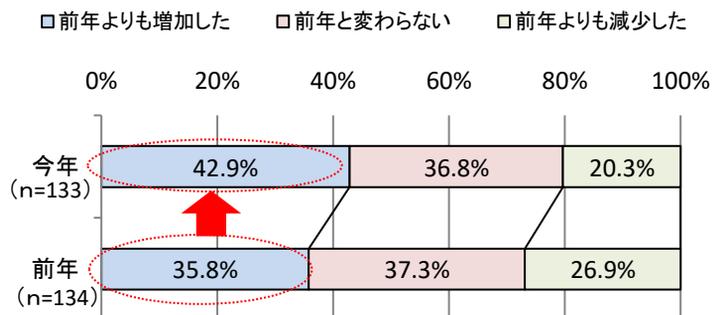
(図表9) 内定者数の前年度との比較



(図表10) 従業員規模別: 内定者数の前年度との比較

	前年よりも増加した	前年と変わらない	前年よりも減少した
49人以下	48.1%	18.5%	33.3%
50~99人	23.3%	46.5%	30.2%
100~299人	24.1%	37.0%	38.9%
300人以上	27.6%	19.7%	52.6%

(図表11) 内定辞退者数の前年度との比較

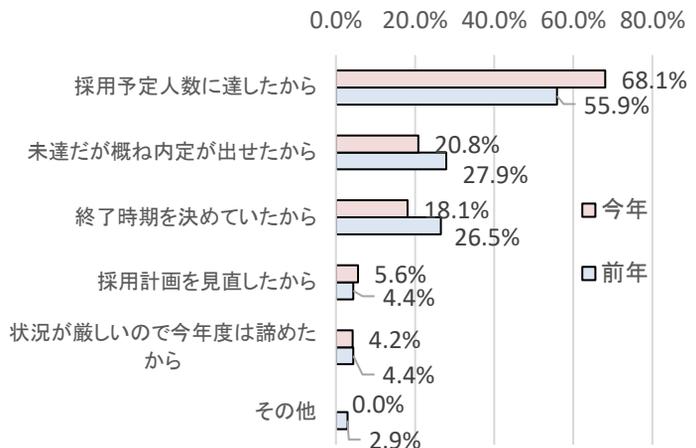
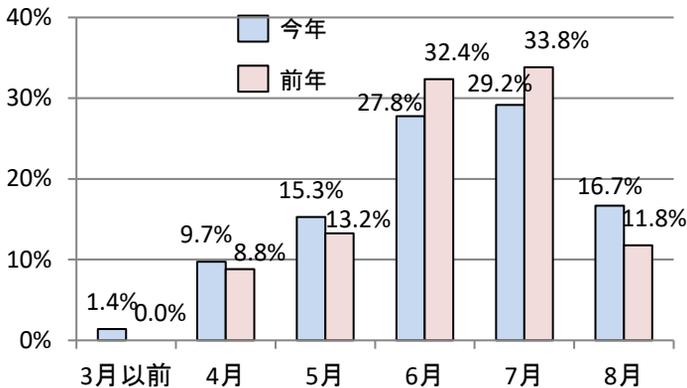


Ⅲ. 採用活動終了企業の活動実績

<TOPICS>

- 採用活動の終了時期は「7月」「6月」の順が多いが、両月ともに前年数値を下回っている。それ以外の月は全て前年数値よりも上回っている(図表12)。
- 採用活動を終了した理由は、「採用予定人数に達したから」が68%と最も多く、前年を12ポイント上回っている(図表13)。

(図表12)採用活動を終了した時期(今年n=72、前年n=68) (図表13)採用活動を終了した理由(n=84、複数回答)

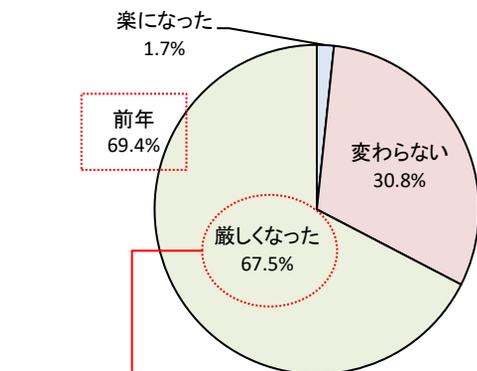


Ⅳ. 今年度の採用活動の状況

<TOPICS>

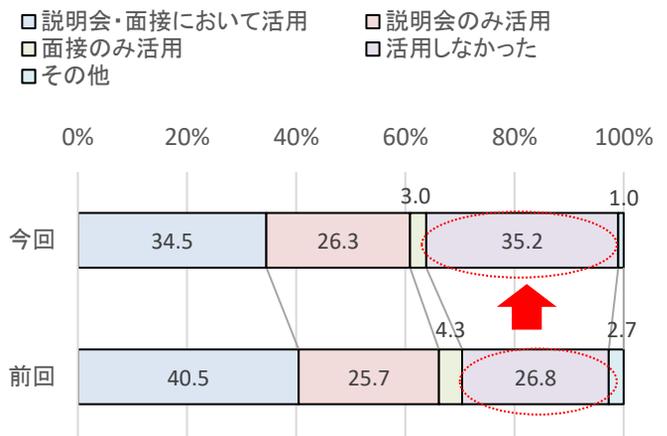
- 前年と比較した今年の採用活動の印象は「厳しくなった」と回答した企業の割合が68%と最も多いが、前年を2ポイント下回っている(図表14)。従業員規模別に見ると、「300人以上」の企業の8割弱が「厳しくなった」と回答した。
- 選考におけるオンライン活用状況は、「活用しなかった」企業の割合が35%と、前年を8ポイント上回っている。オンラインを活用した企業の割合は前年よりも5ポイント下回っている(図表15)。

(図表14)前年と比較した採用活動の印象(n=295)



従業員規模	厳しくなった (%)
49人以下	62.9%
50~99人	62.5%
100~299人	62.7%
300人以上	79.1%

(図表15)選考におけるオンライン活用状況(n=304)

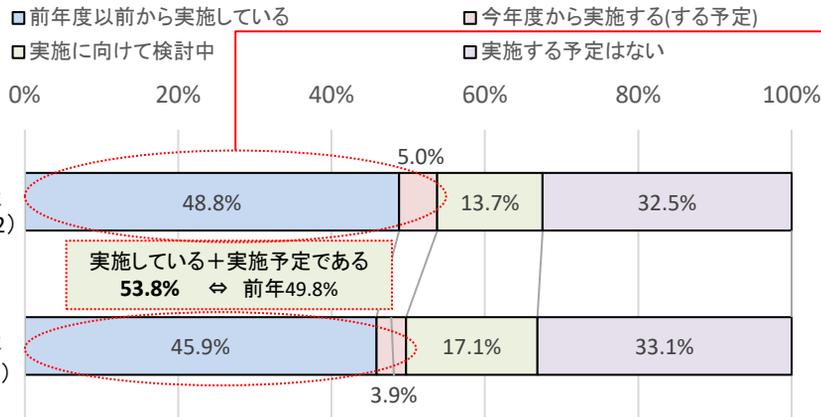


V. インターンシップ等の実施状況

<TOPICS>

- ・インターンシップ等を実施している企業の割合は54%で、前年を4ポイント上回っている(図表16)。従業員300人以上の企業は実施している企業の割合は93%と前年よりも9ポイント上回っている。
- ・実施期間は「1日」が74%と最も多いが、前年よりも3ポイント減少している。「1週間程度」の企業は30%で前年を6ポイント上回っている(図表17)。
- ・実施時期は「8～9月」が最も多いが、前年よりも2ポイント減少している。2番目に多い「10～12月」で、前年2番目に多かった「1～2月」よりも多い割合となっている(図表18)。
- ・8～9月のインターンシップ実施回数は、「変えていない」企業が56%と最も多いが、前年同様前年よりも「増やした」企業の割合が4割弱となっている(図表19)。
- ・三省合意で認められるインターンシップ(5日以上、うち半分以上は就業体験)を実施する予定については、56%の企業が「実施予定なし」としているが、「実施予定」と回答した企業が31%と前年よりも4ポイント上回っている(図表20)。

(図表16) インターンシップ等の実施状況

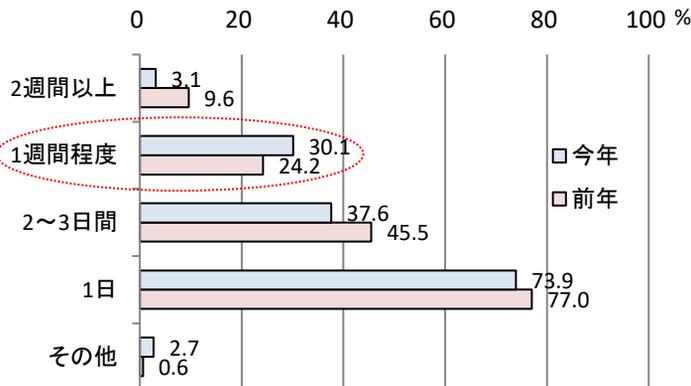


<従業員規模別>

従業員規模	※前年調査	
	実施している(予定含む)	実施している(予定含む)
49人以下	32.3%	29.3%
50～99人	46.0%	38.5%
100～299人	54.8%	55.6%
300人以上	93.3%	84.6%

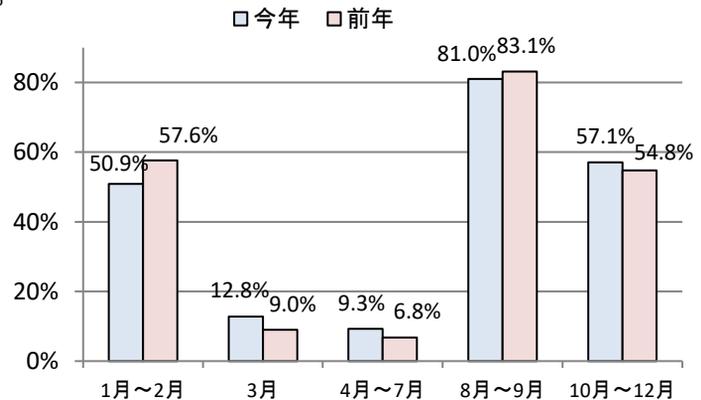
(図表17) インターンシップ等の実施期間

(n=226、複数回答)

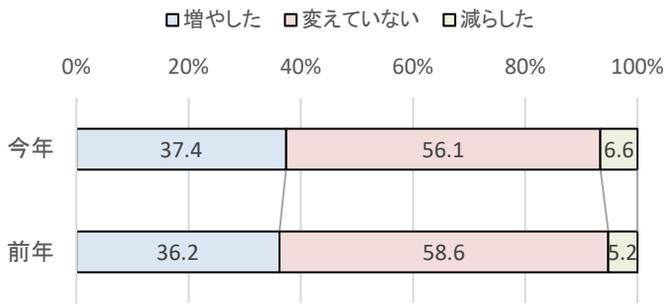


(図表18) インターンシップ等の実施時期 (n=226、複数回答)

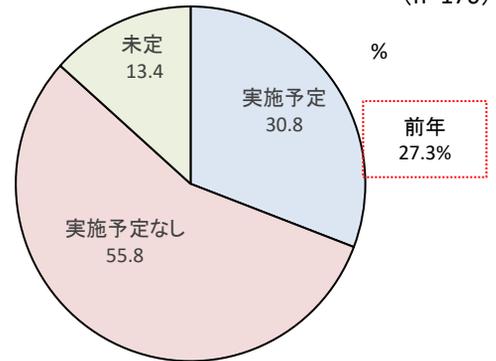
%



(図表19)8~9月のインターシップ実施回数
の前年比較(n=198)



(図表20)三省合意で認められるインターンシップ
(5日以上、うち半分以上は就業体験)の実施予定
(n=176)

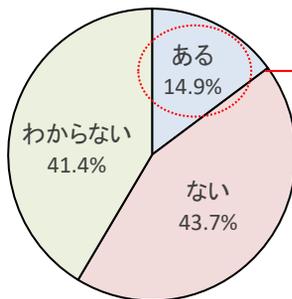


VI. 2024年入社新卒者について

<TOPICS>

- 大学1年生からコロナ禍で学生生活を送ったフルコロナ世代である2024年入社新卒者が、前年までの入社者と違いがあるのか聞いたところ、「ある」と回答した企業は15%となった(図表21)。具体的には対面でのコミュニケーションに慣れていないことなど、コミュニケーション力の不足を指摘する声が多く見られた。
- 2024年入社新卒者のなかで退職者がいる企業の割合は14%となっている(図表22)。退職者については前年までと「変わらない」としている企業が5割弱と最も多い。「これまでもいたが今年の方が多し」「これまではいなかった」とこれまでより増えたと回答した企業の割合は4割を超えている(図表23)。

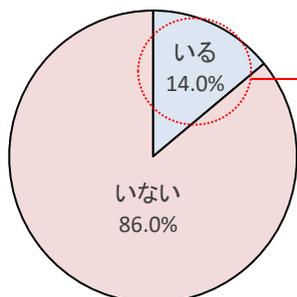
(図表21)2024入社新卒者と前年までの入社者との違い
(n=215)



<具体的な違い:記述抜粋>

- 対面でのコミュニケーションが控えめな印象があります。
- 予想に反して行動力がある。ただ、少しコミュニケーションの学生っぽさは感じる
- 対面でのコミュニケーションに不慣れな印象がある。
- 他者との協力より自ら何とかしようとするが増えている
- コミュニケーション力が低い。対人での対応が苦手。
- オンラインでの説明会や面談に慣れている。対面や実際に見学する機会を強く求めている。
- コストパフォーマンスに対する意識が高いと感じる

(図表22)2024入社新卒者の退職者の有無(n=214)



(図表23)新卒退職者数の前年までとの比較(n=31)

