

2024卒新卒採用の見通し

■氏名：栗田 貴祥（くりた たかよし）

■プロフィール

1992年、株式会社リクルート入社。

以来、30年にわたりHR事業領域に従事。

新卒採用・中途採用・教育研修等の提案営業を経験の後、

新卒メディア・中途メディア事業の営業部門や人事・組織

開発、広報等のスタッフ部門の部門長などを経て、

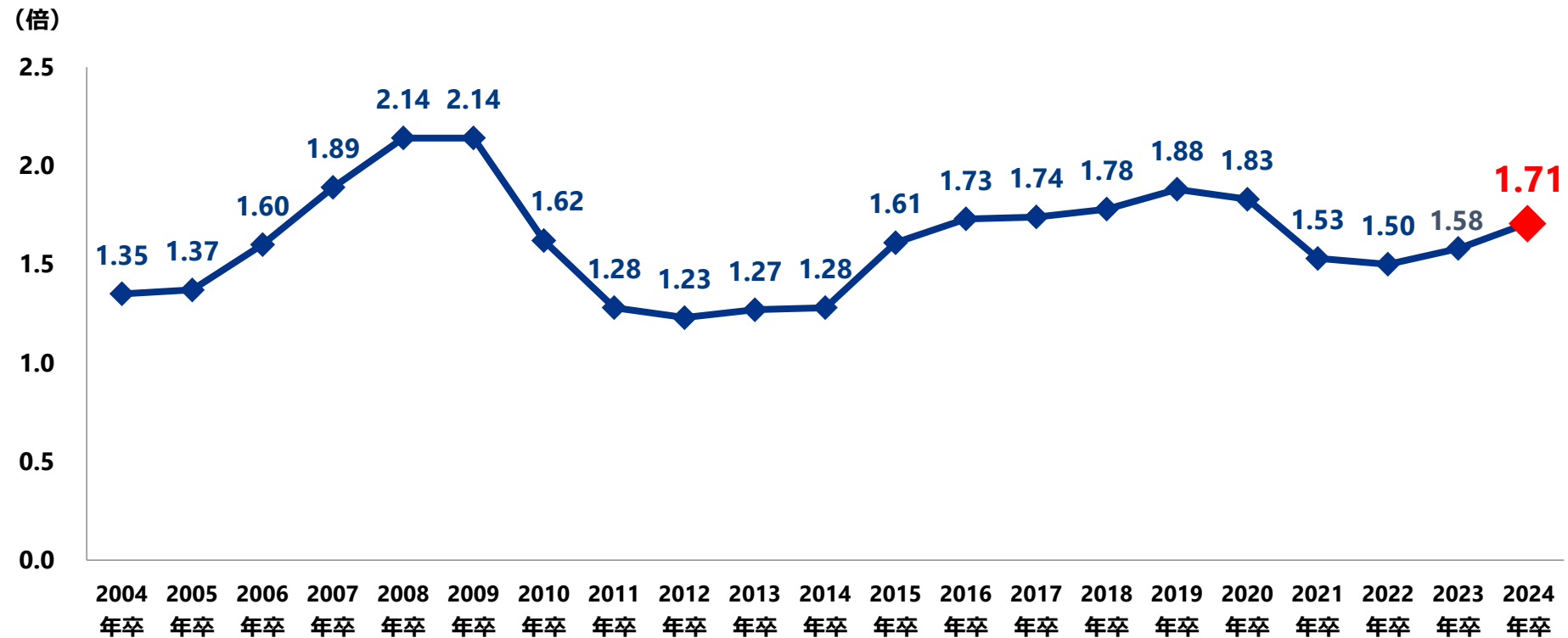
2021年4月からリクナビ編集長を務めた後、2022年4月に就職みらい研究所 所長に着任



1992年	4月	株式会社リクルート入社
2000年	4月	人材総合営業部 営業マネジャー
2008年	4月	新卒メディア営業部 部長
2012年	4月	中途メディア営業部 部長
2021年	4月	リクナビ編集長
2022年	4月	就職みらい研究所 所長

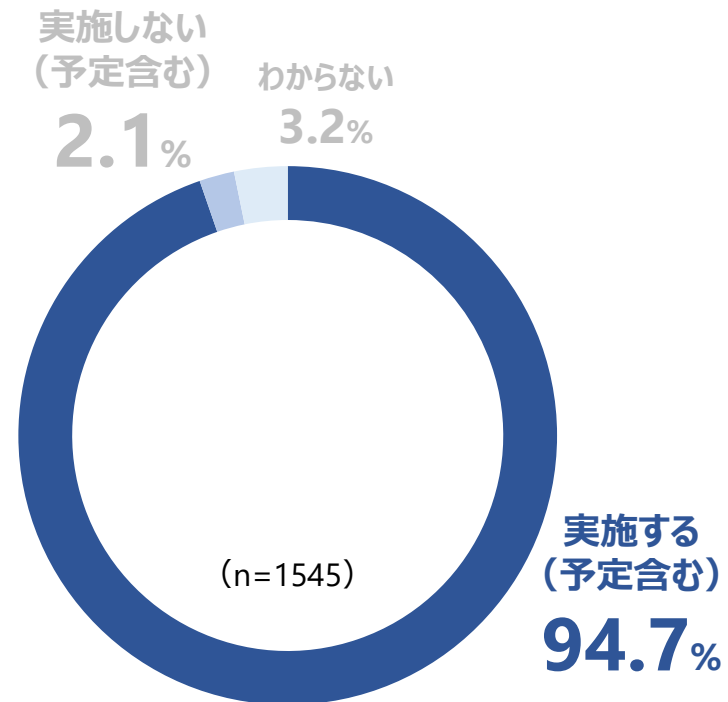
2024年卒は1.71と前年から0.13ポイント上昇。 企業の採用意欲は堅調に回復し、コロナ前の水準に近づく

【大卒求人倍率】



2024年卒の採用は約95%の企業が実施予定

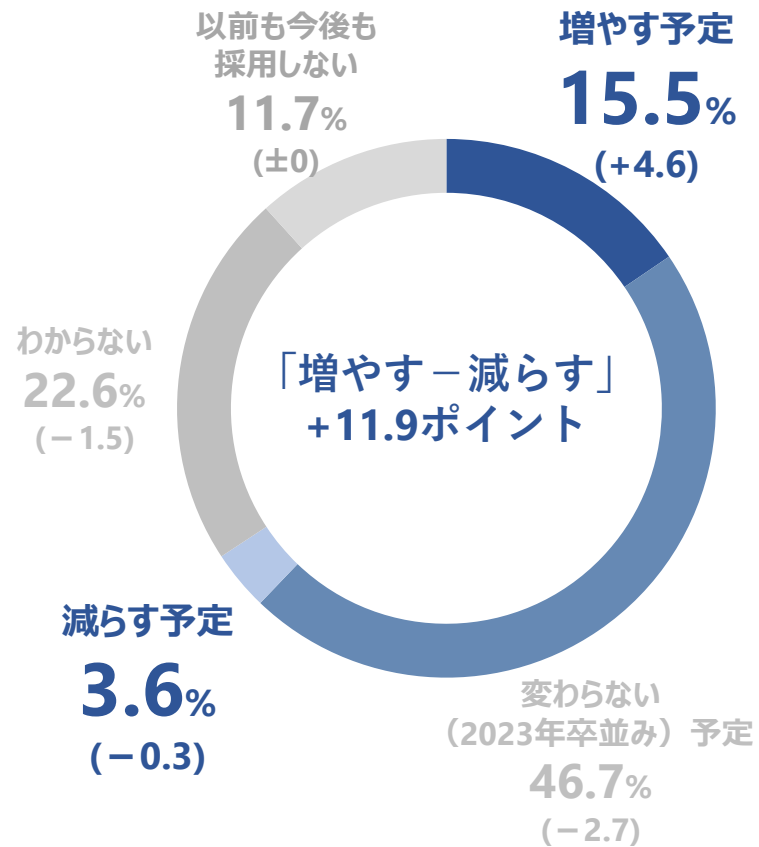
【2024年卒採用実施予定】



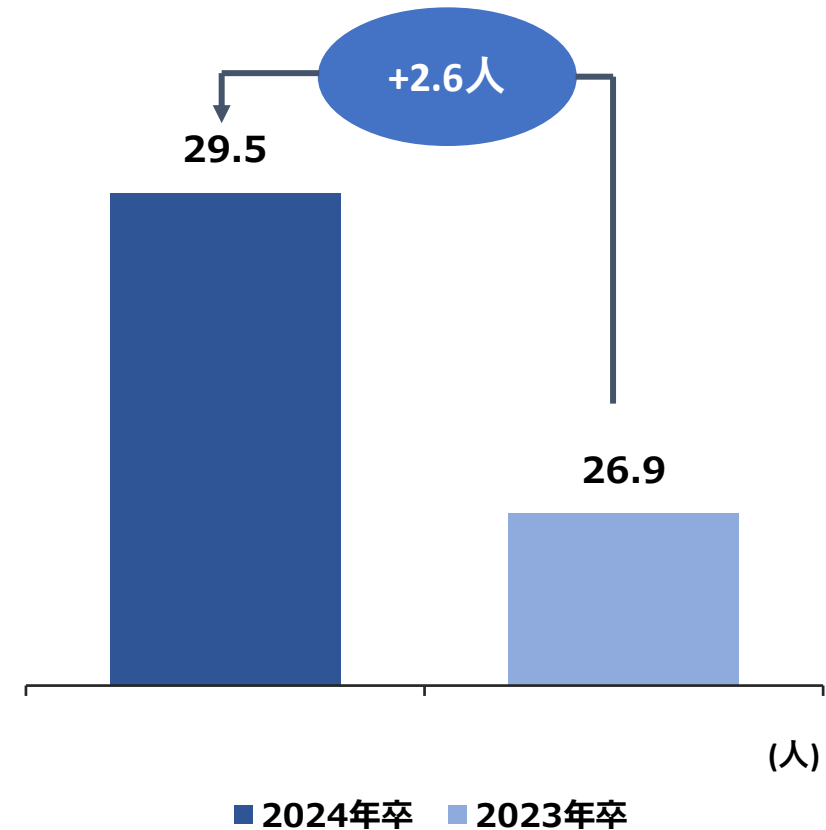
(就職みらい研究所『就職白書2023』)

2024年卒の新卒採用見通しは「増やす－減らす」が+11.9ポイント 2024年卒採用予定人数は、+約2.6人

【2024年卒者の新卒採用見通し（前年比較）】



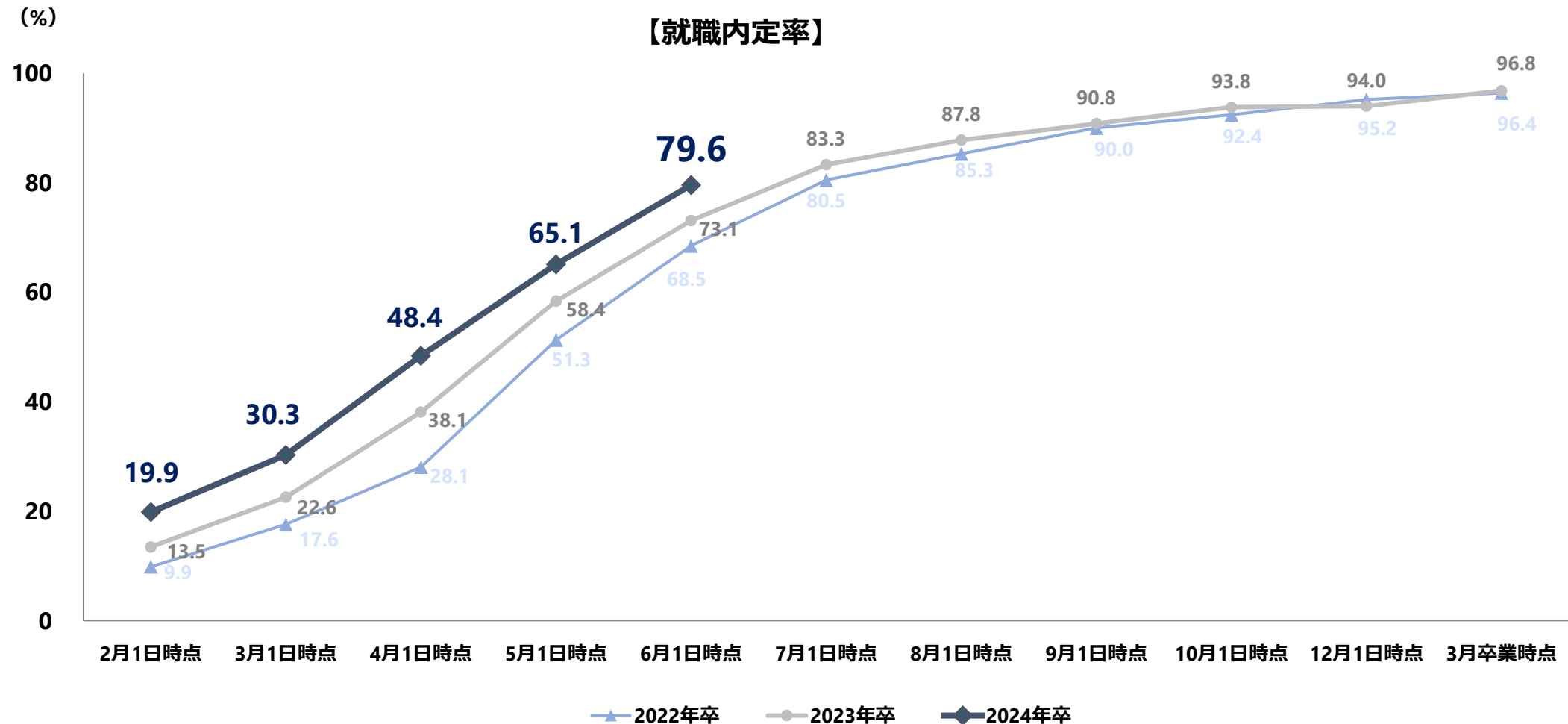
【2024年卒採用予定数（前年比較）】



(ワークス採用見通し調査 (新卒：2024年卒))

(就職みらい研究所『就職白書2023』)

大学生の内定率は現行の就職・採用活動日程となった2017年卒以降、最高水準で推移。 企業の堅調な採用意欲とオンライン化による採用の効率化が要因



(就職みらい研究所『就職プロセス調査』2023年5月1日時点 内定状況)

※大学生_全体(就職志望者/単一回答) ※大学院生除く

「ホームページ」「就職情報サイト」「学校への求人票」の順番で高い。 「スカウト・逆求人型サービス」の実施は18.0%

【認知形成・広報の手段】

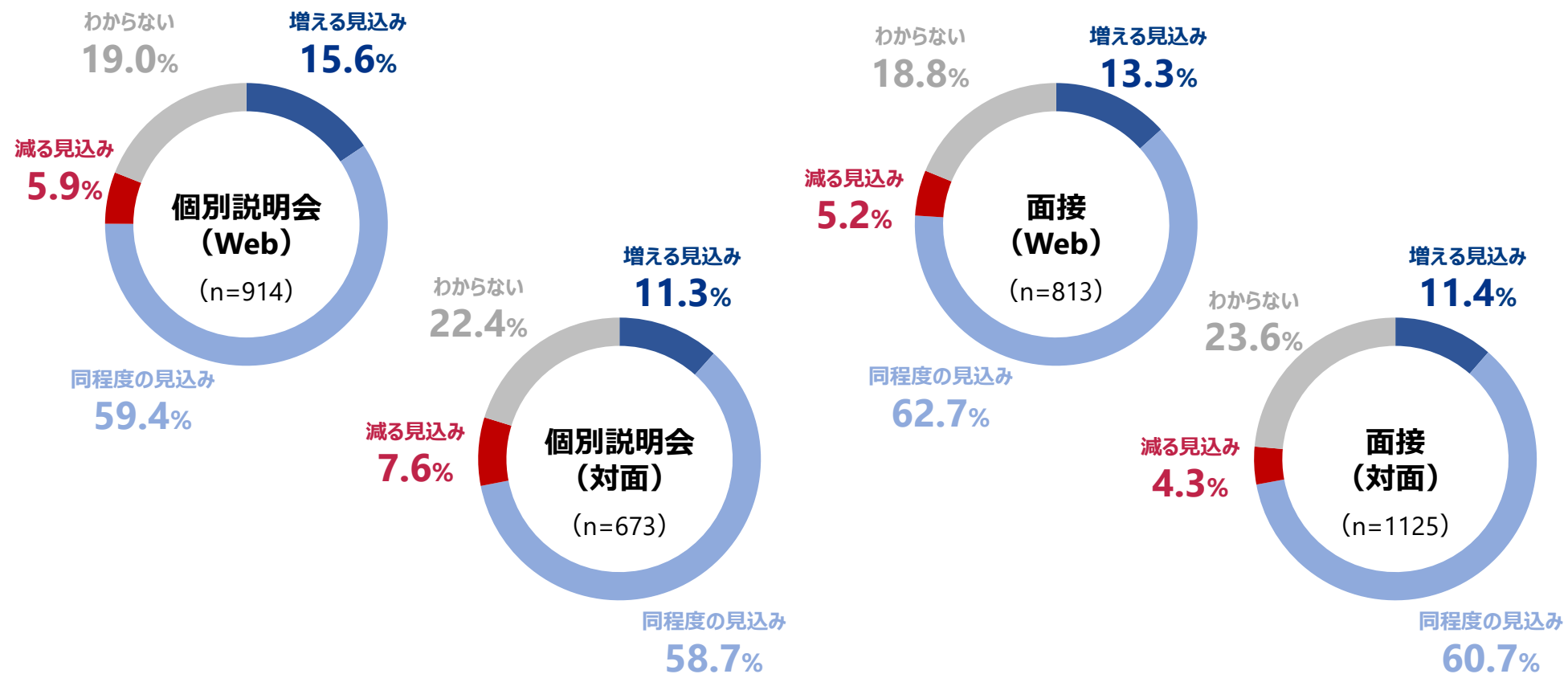
(%)

	全体	ホームページ	メールマガジン	自社について紹介する、パンフレットや映像メディア (DVD等)	就職情報サイト	就職情報誌	学校への求人票	学生同士のコミュニティサイト	SNS (Facebook、Twitter、LINE等)	動画配信サービス (YouTube等)
2023年卒	n=1555	89.0	2.8	41.5	81.0	16.1	63.3	1.4	18.8	16.6
2022年卒	n=1371	89.0	2.6	43.5	79.1	17.1	66.8	1.3	15.9	14.4
2023年卒－2022年卒	—	-0.1pt	0.2pt	-2.0pt	1.9pt	-1.1pt	-3.5pt	0.1pt	2.9pt	2.2pt

	全体	スカウト・逆求人型サービス	交通広告 (電車の中吊り、駅貼広告等)	屋外広告・新聞広告	就職情報会社が主催する合同企業説明会・セミナー	政府や自治体など行政が主催する合同企業説明会・セミナー	学校が主催する合同企業説明会・セミナー	自社の社員に対する学生の紹介依頼 (リファラル)	その他	特にない
2023年卒	n=1555	18.0	2.4	5.5	44.2	30.9	47.9	11.7	1.0	1.7
2022年卒	n=1371	15.0	2.4	6.2	45.4	31.1	51.2	11.2	0.7	1.5
2023年卒－2022年卒	—	3.0pt	0.0pt	-0.7pt	-1.3pt	-0.3pt	-3.3pt	0.5pt	0.2pt	0.1pt

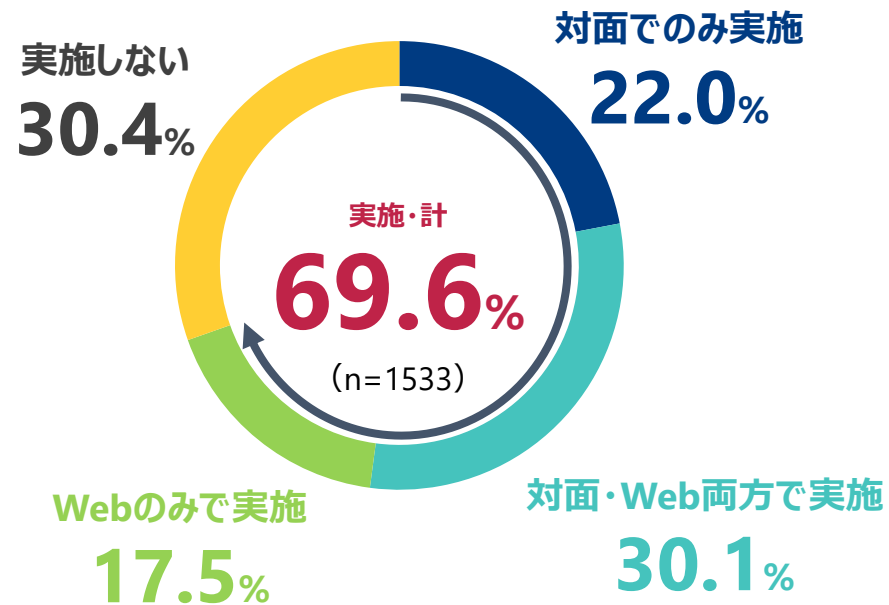
個別説明会、面接の実施の増減の見通しはWeb・対面ともに2023年卒と同程度が最も高い。 Webの拡充と対面との使い分けが広がっていく見込み

【2023年卒と比較した個別説明会・面接の実施の見通し】

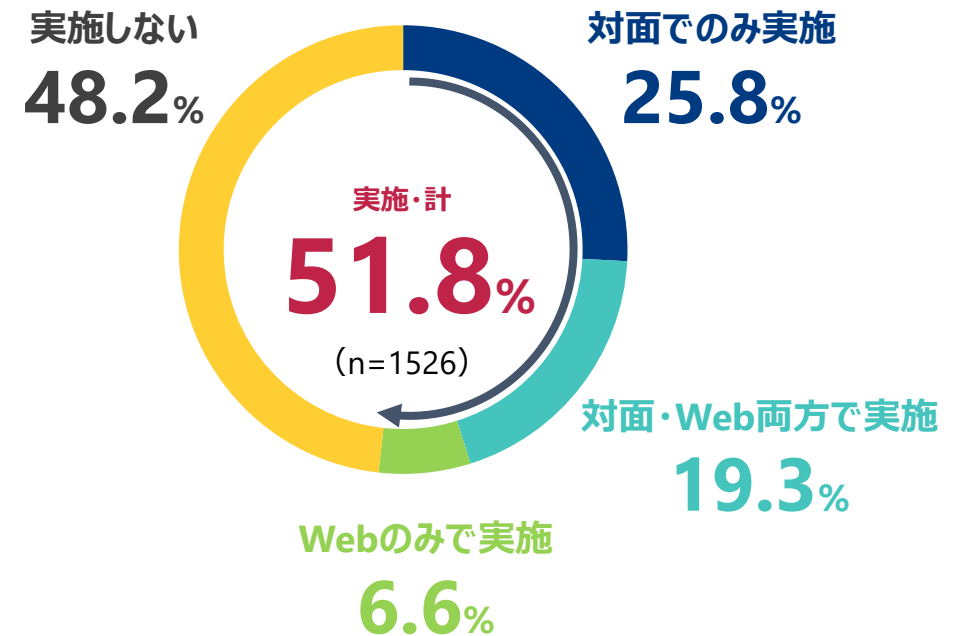


24年卒向け「1day仕事体験」は約7割が実施、「インターンシップ」は約5割が実施

【2024年卒対象1day仕事体験の実施予定】



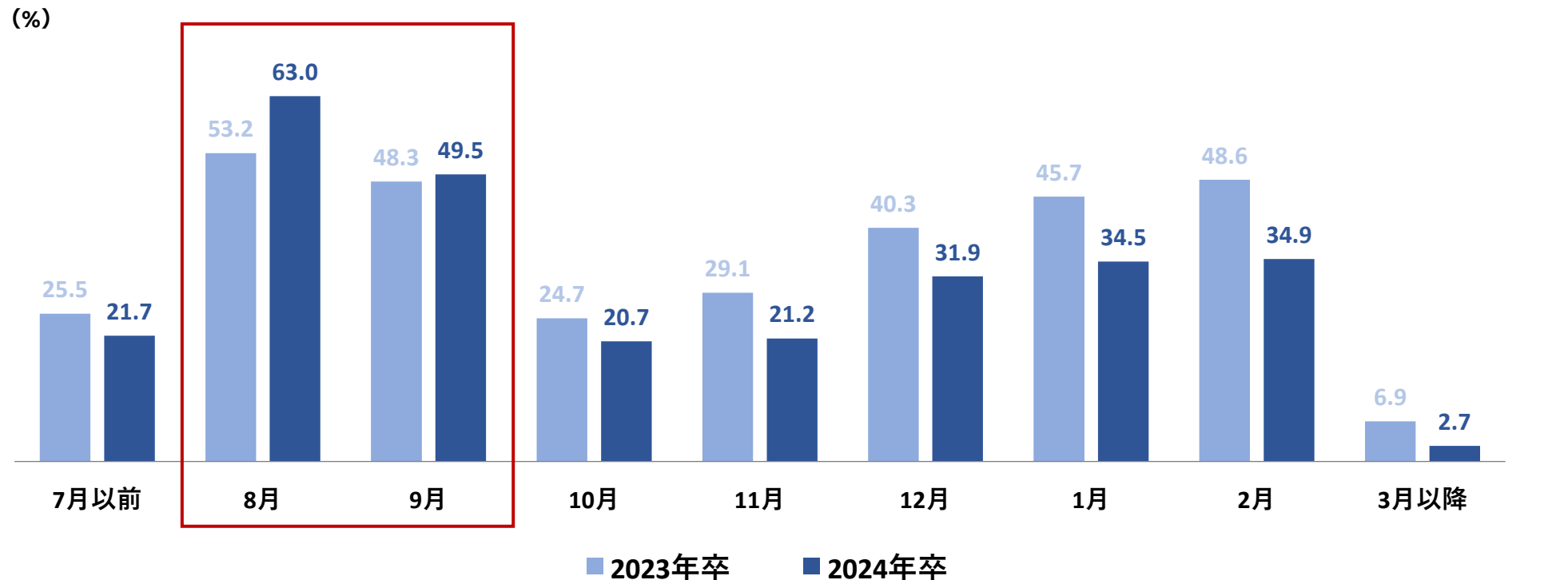
【2024年卒対象インターンシップの実施予定】



※実施は、実施予定含む数値
(就職みらい研究所『就職白書2023』)

24卒においては、8月・9月のインターンシップ実施予定が増加

【インターンシップ月別実施割合】



※開催時期未定 2024年卒 12.8%

インターンシップに関する3省合意が改訂。 インターンシップの目的が「キャリア教育」から「自らの能力を見極める」に

これまでのインターンシップのあり方【定義】

これまで

- ✓ インターンシップは、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」「企業等の場における学生に対する**教育活動**」
- ✓ 実施にあたっては、**自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組みが必要**
- ✓ 採用選考活動開始時期までに（4学年次6月以前に）**企業が インターンシップ等で取得した学生情報は、基本的に広報活動・採用選考活動に使用できない**

これからのインターンシップのあり方【定義】

これから

インターンシップとは、「学生が、**その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に**、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した**就業体験（企業の実務を体験すること）を行う活動**」と定義
（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

25卒以降を対象に、「キャリア形成支援に係る取り組み」の4類型のうち、
タイプ3・タイプ4のみを「インターンシップ」と呼称し、「採用活動開始以降に限り、活用可」

学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み【全体像】

- ✓ タイプ1～4はキャリア形成支援の取組みであって、採用活動ではない。学生は改めて採用選考のためのエントリーが必要
- ✓ タイプ3ならびにタイプ4のみ、取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」

類型	<div style="background-color: #003366; color: white; padding: 2px 5px; display: inline-block;">タイプ 1</div> オープン・カンパニー ※オープン・キャンパスの企業・業界・仕事版	
対象	学部生・大学院生向け（学年を問わず）	
主たる目的	学生	企業・業界・仕事を具体的に知る
	大学/企業	企業・業界・仕事への理解促進

類型	<div style="background-color: #003366; color: white; padding: 2px 5px; display: inline-block;">タイプ 2</div> キャリア教育 （プレ・インターンシップを含む）	<div style="background-color: #003366; color: white; padding: 2px 5px; display: inline-block;">タイプ 3</div> 汎用的能力・専門活用型 インターンシップ	<div style="background-color: #003366; color: white; padding: 2px 5px; display: inline-block;">タイプ 4 <small>(試行)</small></div> 高度専門型インターンシ ュップ ※試行結果を踏まえ、今後判断
対象	学部生（主に低学年）向け	学部生（主に高学年）・ 大学院生向け	大学院生向け
主たる目的	学生	自らのキャリア （職業観・就業観）を考える	自らの専門性を実践で活かし、 向上させる（実践研究力の向上等）
	大学/企業	能力開発／キャリア教育	マッチング精度向上／採用選考を 視野に入れた評価材料の取得

（採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書を基に就職みらい研究所が作成）

25卒以降、インターンシップと称するための5要件

- 1 実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てる（就業体験要件）
- 2 職場の社員が学生を指導し、学生に対しフィードバックを行う（指導要件）
- 3 汎用的能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上（実施期間要件）
- 4 学業との両立の観点から、長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）（実施時期要件）。ただし、大学正課および博士課程は、長期休暇に限定されない
- 5 次の①～⑨に関する情報が募集要項等に記載されていることが求められる（情報開示要件）
 - ① プログラムの趣旨（目的）
 - ② 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
 - ③ 就業体験の内容（受け入れ職場に関する情報を含む）
 - ④ 就業体験を行う際に必要な（求められる）能力
 - ⑤ インターンシップにおけるフィードバック
 - ⑥ 採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）
 - ⑦ 当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）
 - ⑧ インターンシップ実施に係る実績概要（過去2～3年程度）
 - ⑨ 採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ

（産学協議会「何が変わるの？これからのインターンシップ」を基に就職みらい研究所にて作成）

26卒以降、春休み以降に実施されるタイプ3の専門活用型インターンシップに限り、 インターンシップで取得した学生情報を、卒業・修了前年次3月以降より採用選考活動に使用できる

- 現行の就職・採用活動日程ルールを原則とする
- 加えて、下記①②を両方満たす場合、3月の広報活動開始以降であれば、6月より前の採用選考活動が可能
 - ①卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで、タイプ3の専門活用型インターンシップを活用すること
 - ②インターンシップ後の採用選考を経ること
- 実施にあたっては、透明性確保のため、以下の内容を含む事項をHP等で公表
 - ①産学協議会に準拠したタイプ3のインターンシップの情報開示要件（9項目）
 - ②新卒一括採用に係る全体の採用計画（全体の採用人数等）
 - ③その他の開示要件
 - i）就業体験を行う際に学生に求める大学における学修成果水準(GPA等)
 - ii）就業体験を行う際に学生に求める専門的能力

(経団連「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」をもとに就職みらい研究所作成)