

2023年度及び2024年度  
新卒採用活動アンケート調査

# 2021年12月3日集計 2023年度及び2024年度新卒採用活動アンケート

本資料に掲載されている各種データは、特記なき限り、下記の調査に基づいています。

■調査内容：2023年度及び2024年度新卒採用活動アンケート調査

■調査実施期間：2021年11月26日（金）～2021年12月3日（金）の8日間

■調査対象：株式会社ワークス・ジャパンと名刺交換をさせて頂いたことのあるお客様

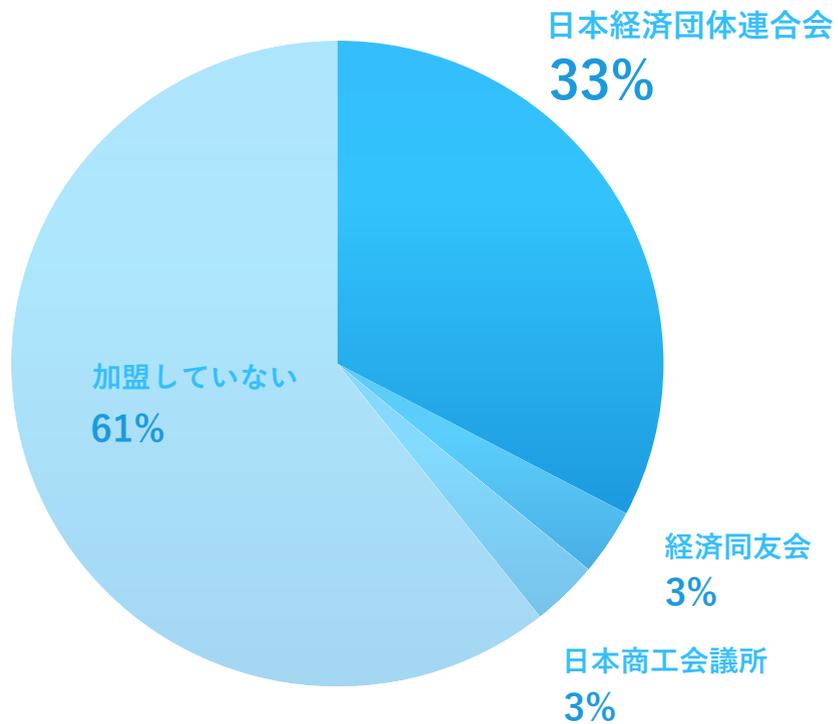
■調査方法：上記対象8,798名のメールアドレスにメールを配信  
WEB上のアンケートフォームより入力

■回答数：150社

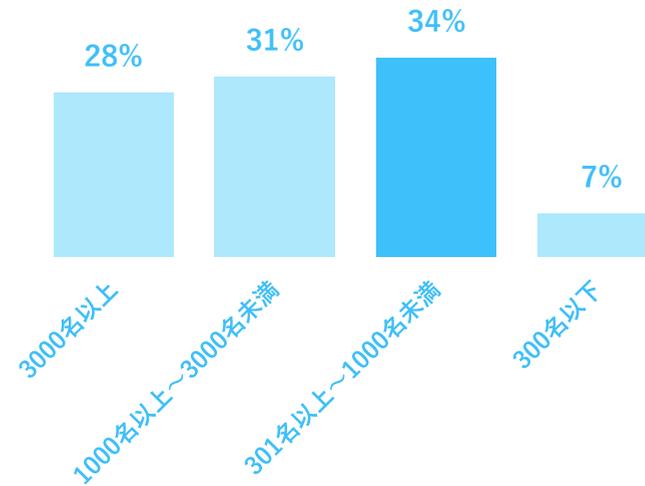
※調査結果は、四捨五入等によりグラフおよび表の和が100%にならない場合がございます。  
予めご了承ください。

# 回答者属性（加盟団体・従業員数・採用規模）

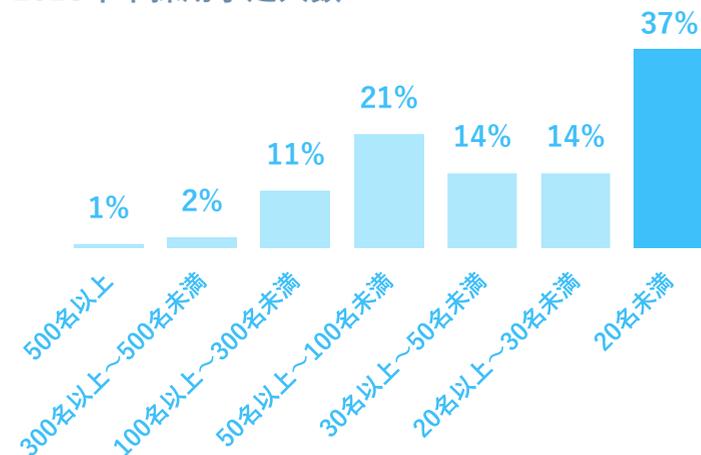
加盟団体



従業員数



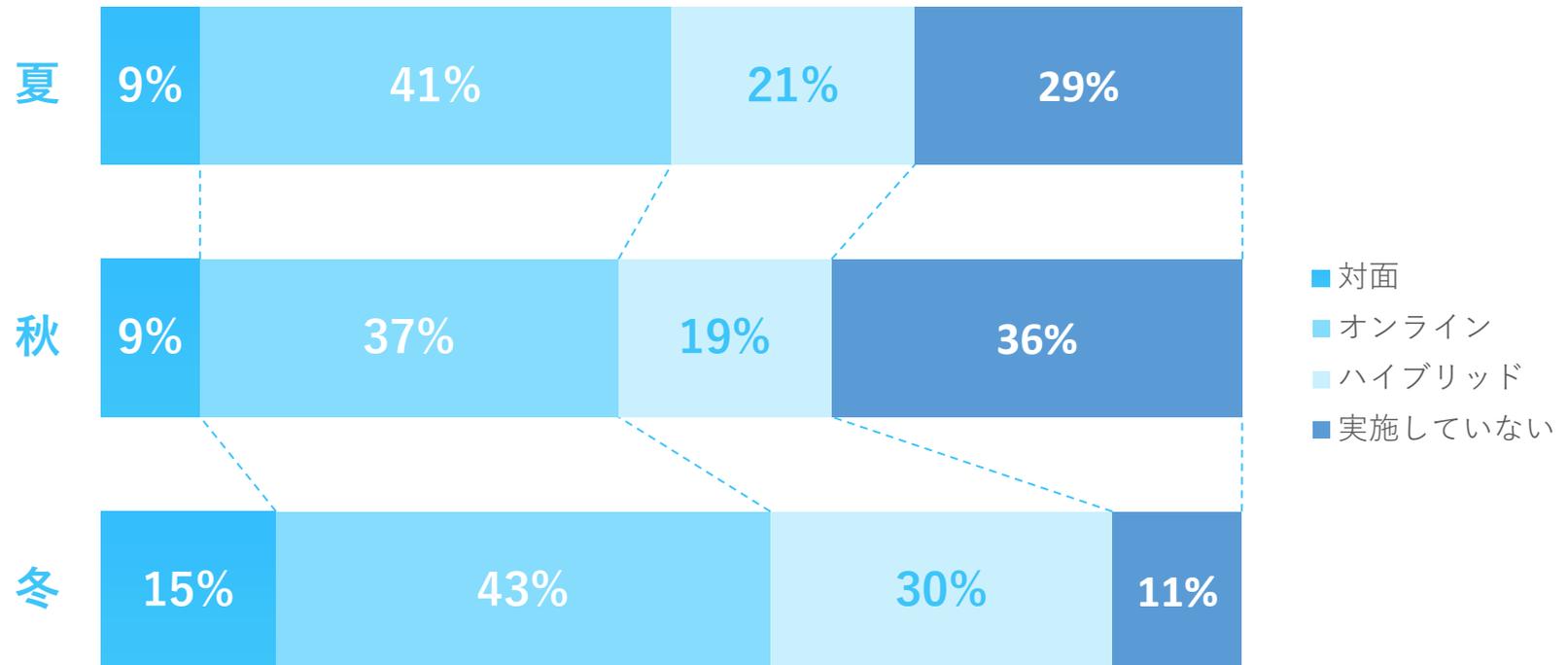
2023年卒採用予定人数



## 23卒採用に関して

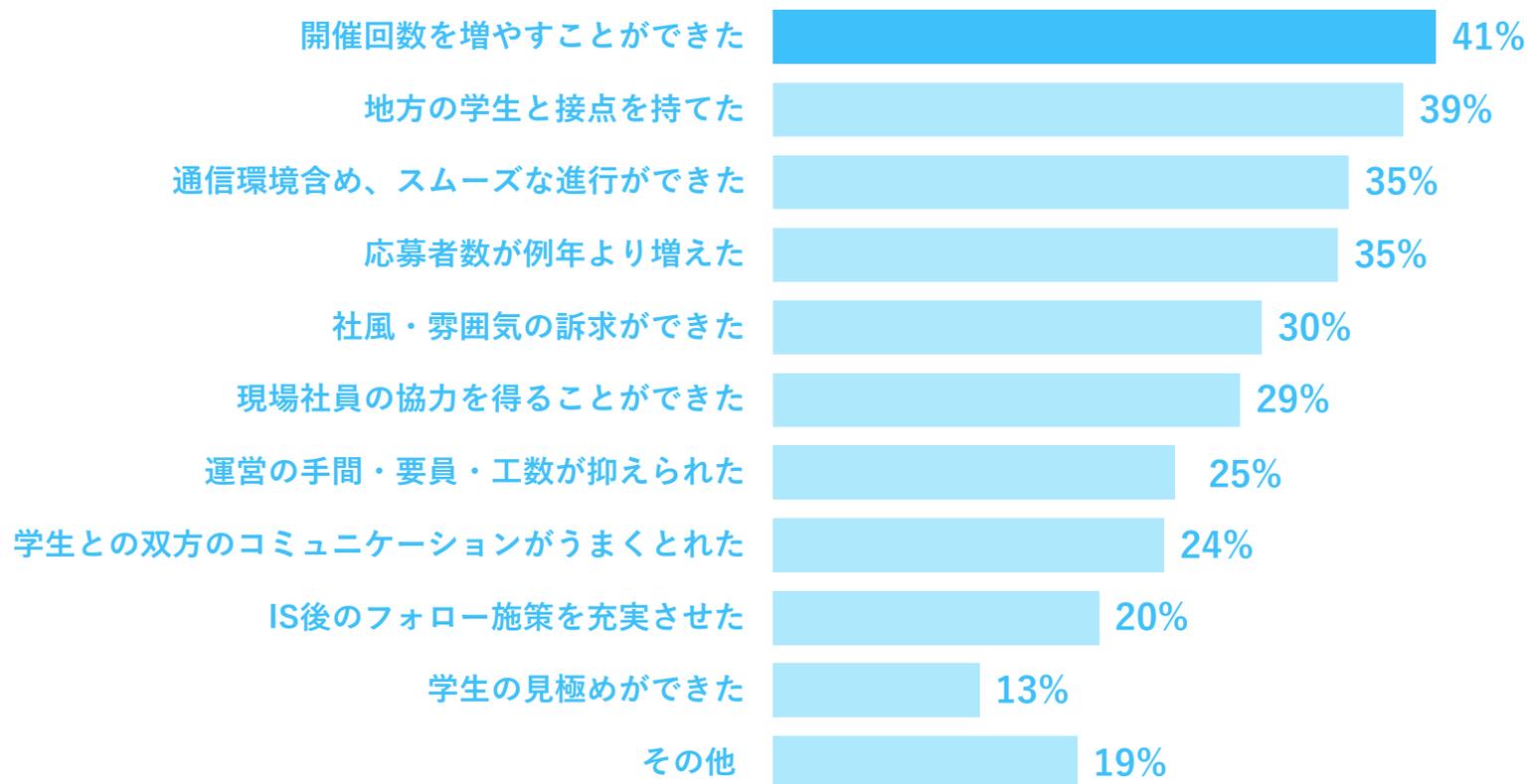
## 23卒向けインターンシップの実施形式

いずれの時期においても“オンライン”の割合が高く、“対面”や“ハイブリッド”は少数派だが、冬インターンシップより“対面”・“ハイブリッド”が増加していることが分かる。



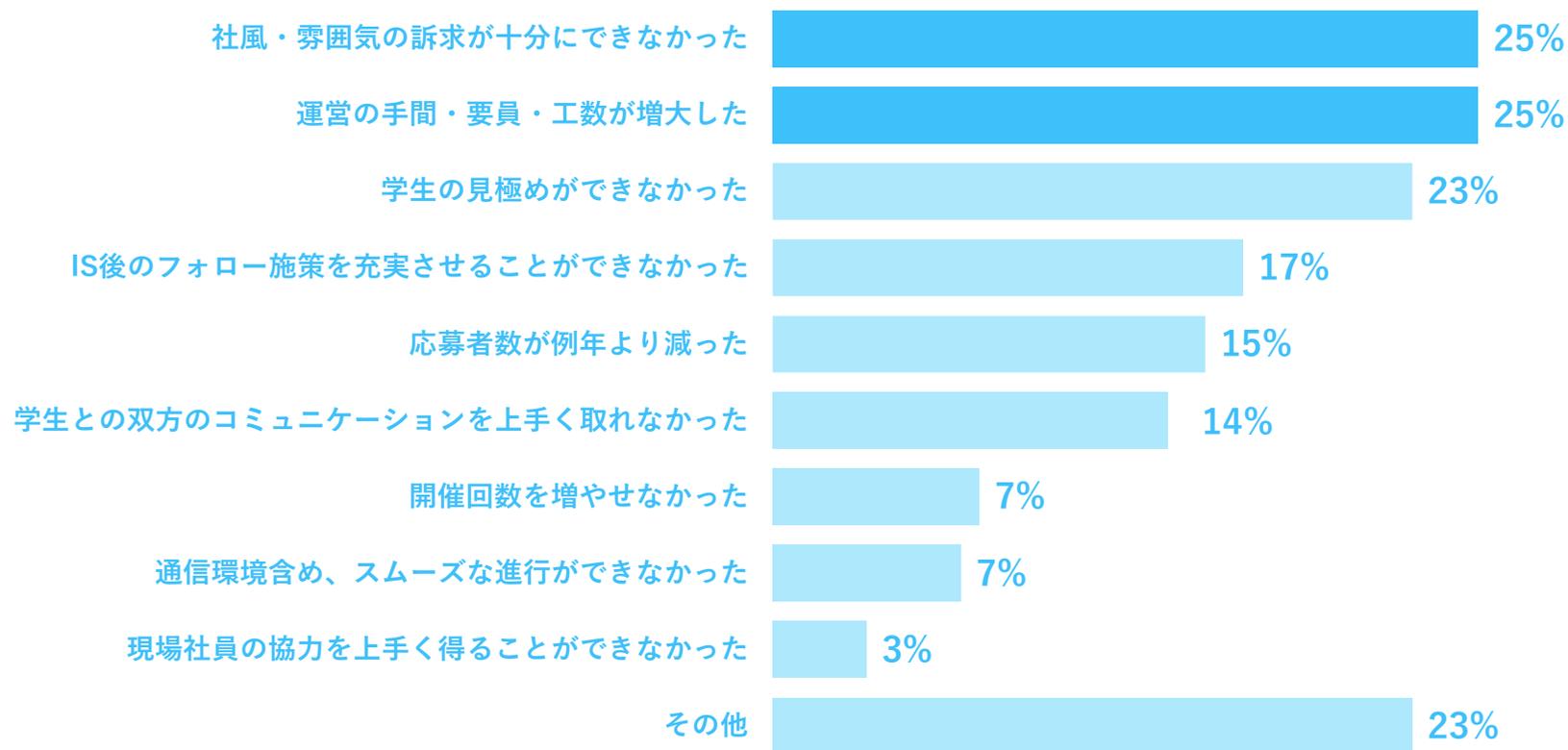
## 23卒向けインターンシップを実施して、 うまくいった点を教えてください。 ※複数選択可

うまくいった点は“実施回数を増やすことができた”や“地方学生との接点を持てた”が多数。  
オンラインでの特性（場所・時間問わない）を利点としてあげる声が多い。



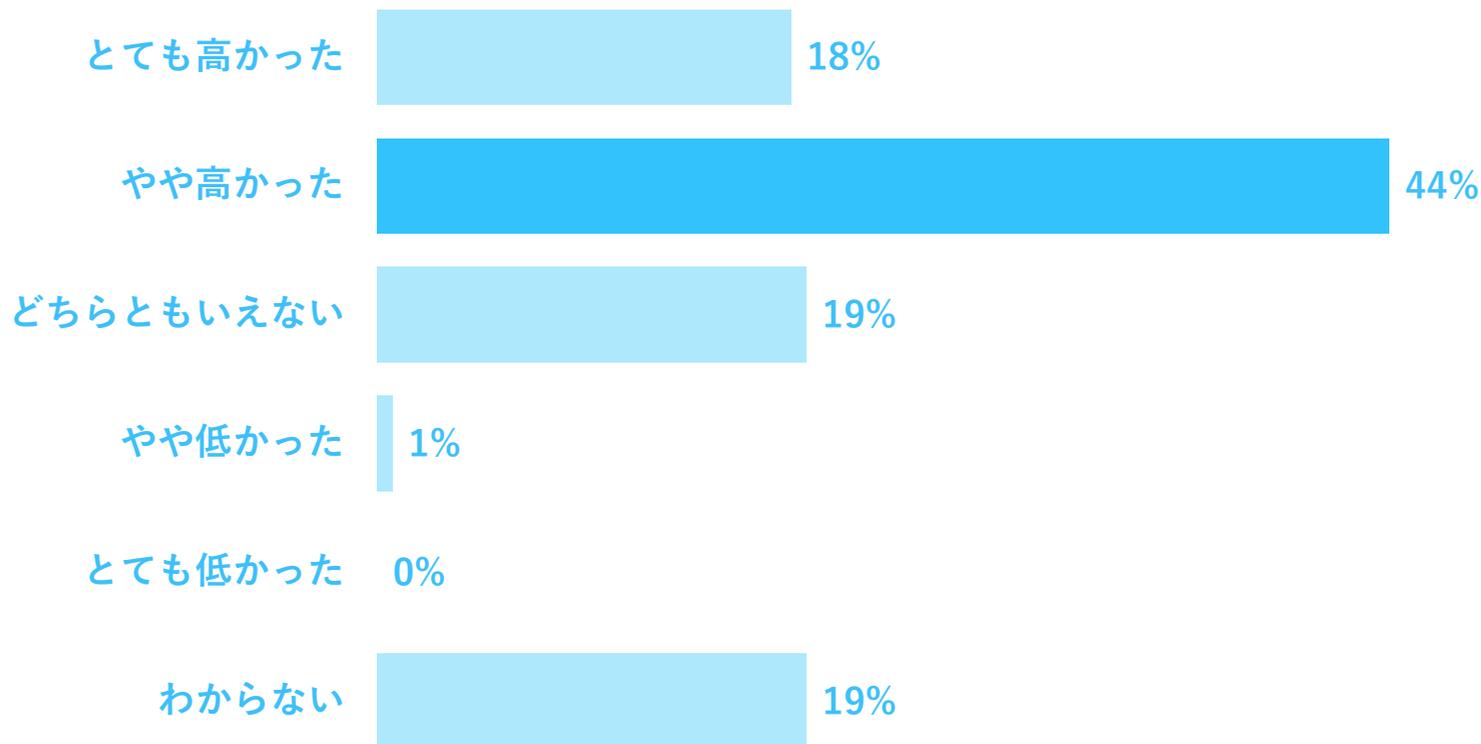
## 23卒向けインターンシップを実施して、 うまくいかなかった点を教えてください。 ※複数選択可

“社風・雰囲気への訴求”や“運営の手間・要員・工数の増大”、“学生の見極め”等の  
オンラインゆえの課題をあげる企業が多い。



## 23卒向けインターンシップを実施して、 学生からの評価や満足度はいかがでしたか？

過半数以上が、開催したインターンシップの学生からの評価や満足度は高かった模様で、“とても高かった”や“やや高かった”が多数を占めることとなった。



# 学生からの評価や満足度はなぜ高かったのですか？

※前項で「とても高かった」「やや高かった」の回答のみ

“社員との会話” “フィードバック” “キャリア講座” “対面実施”などキーワードがある。  
学生の状態・実施環境を考慮し、コンテンツを改善・調整している企業が成功している。

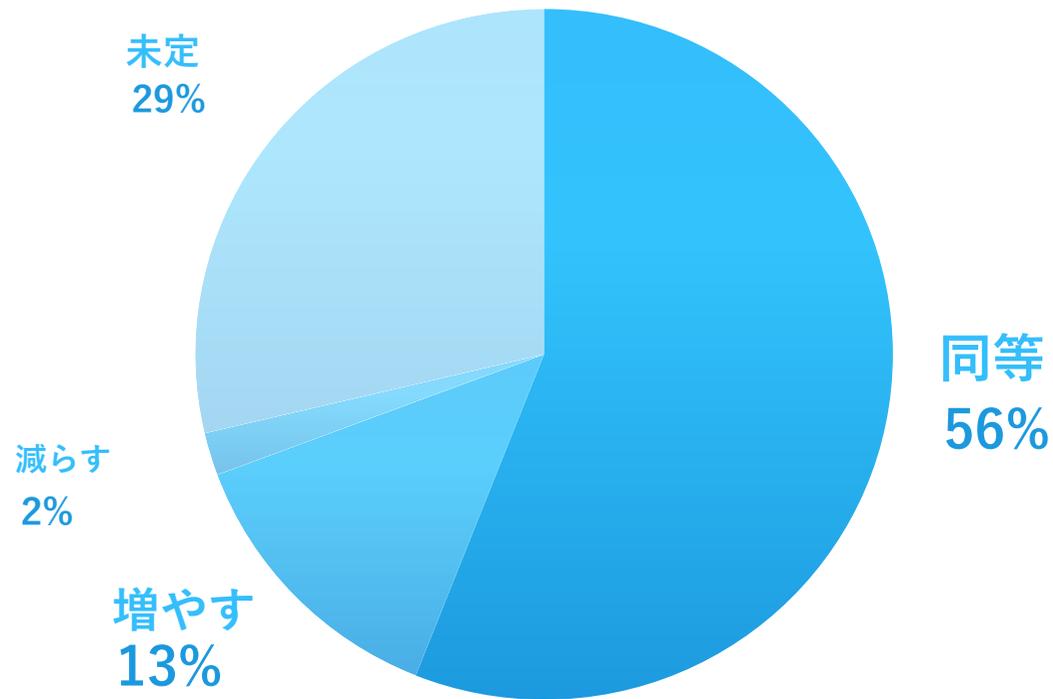
- ・オンラインだったものの、社員のアドバイスを直接聞ける班構成にした。
- ・丁寧なフィードバックの実施によると推察している。
- ・現場社員からのフィードバックや座談会の時間を比較的長めにとったため。
- ・多くの社員から話を聞く機会になった。社風や人柄が分かった。
- ・グループワークテーマの設定理由、当社のキャリアについて昨年よりも丁寧に説明を行ったためと思われる
- ・業界研究の内容が充実していた。
- ・オンラインであっても仕事を体感できた、また、今後の職業選択に対して考え方を指南することができたため。
- ・グループワークを行った後に、学生同士での振り返りの時間と、弊社担当からのフィードバックの時間を設けた。
- ・仕事を体験してもらうだけでなく”仕事をする事”に対して学生が自分で考えることのできるプログラムにした。
- ・グループワーク等を実施しながら、双方向のコミュニケーションが取れた事が評価された。
- ・少人数での実施。質問しやすい環境づくり。
- ・コロナ禍で感染症対策を徹底して対面実施をしたという点
- ・年々コンテンツを改善しているため。

## 24卒採用に関して

## 24卒の採用人数は前年に比べて増やしますか？

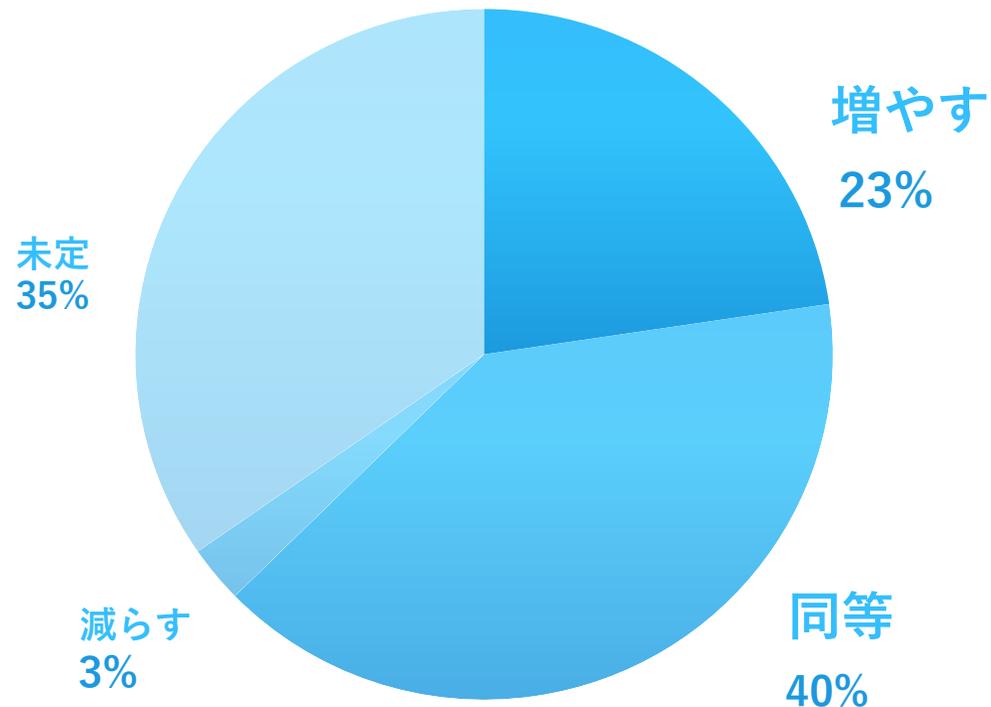
“未定”の割合が高いものの、すでに“同等”や“増やす”と回答している企業が多数。

24卒採用においても企業の採用意欲は旺盛だと思われる。



## 24卒向けインターンシップの実施回数や 受け入れ人数は、前年に比べて増やしますか？

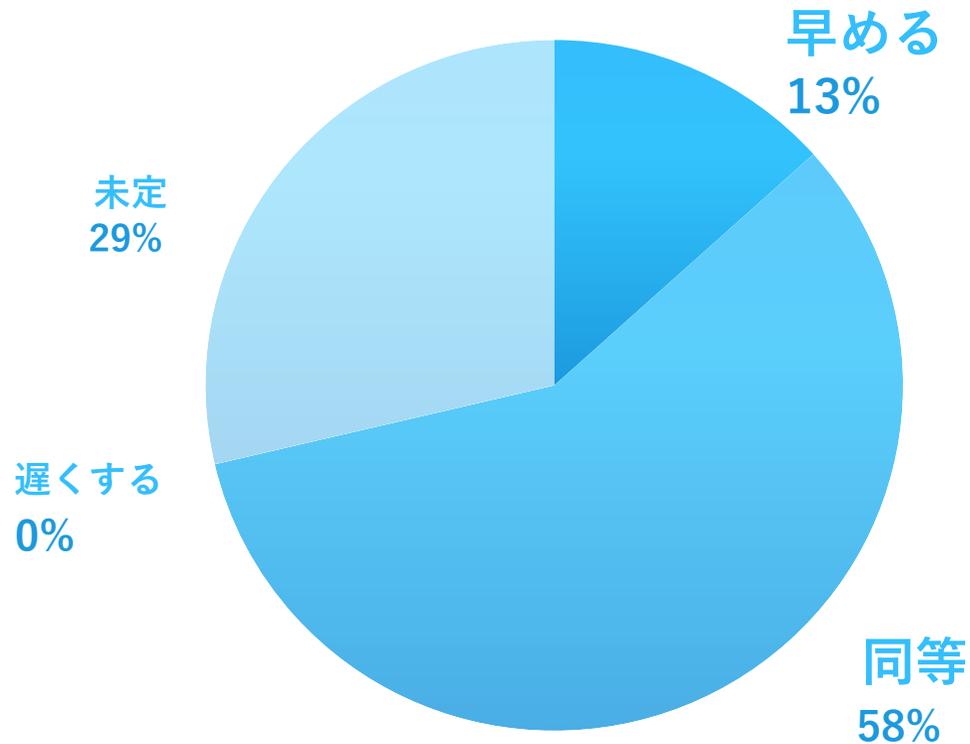
全体における過半数の企業が“同等”もしくは“増やす”と回答しており“減らす”の選択はわずか。  
多くの企業がインターンシップにより注力していこうとする姿勢がうかがえる。



## 24卒向けインターンシップの実施時期は、前年に比べて早めますか？

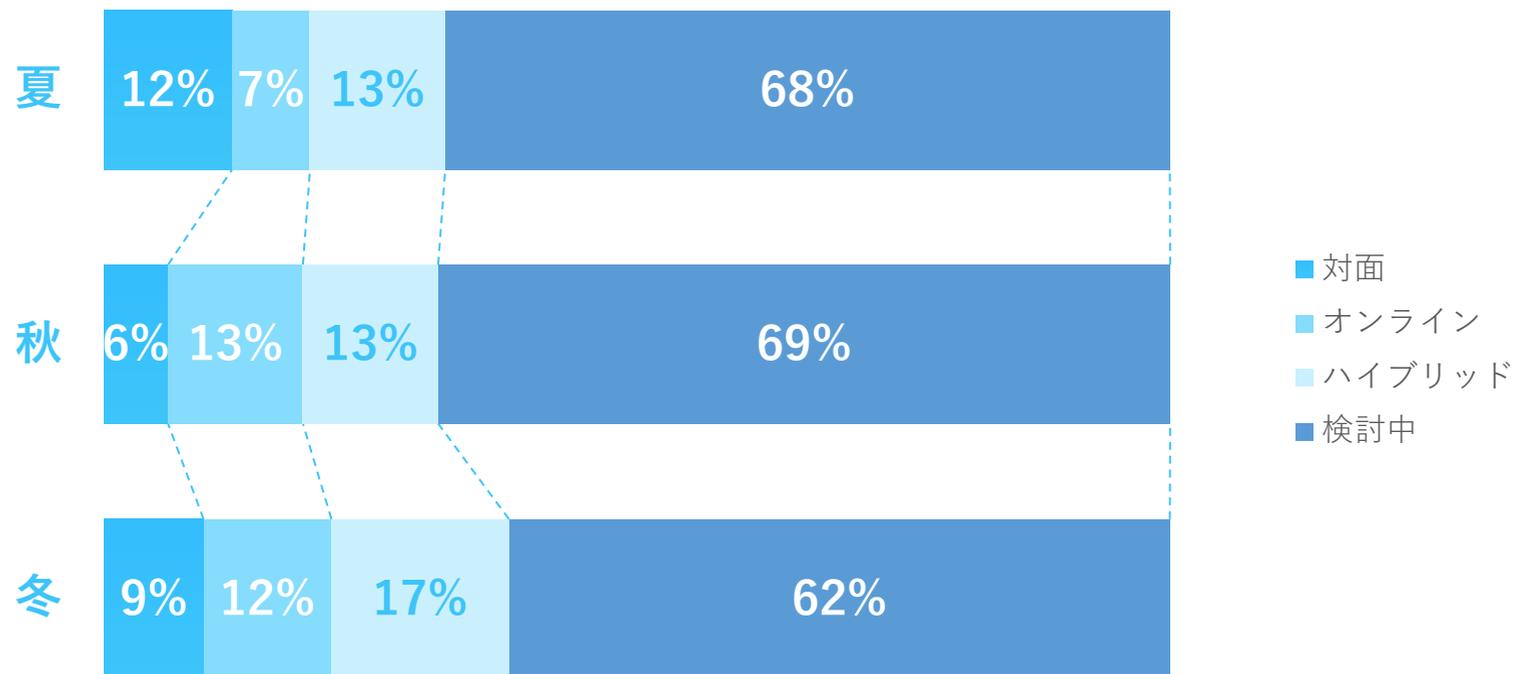
“同等”が6割を占めるものの、1割の企業は“早める”と回答。

3割の企業が“未定”であるが現時点で“遅くする”と回答した企業はいなかった。



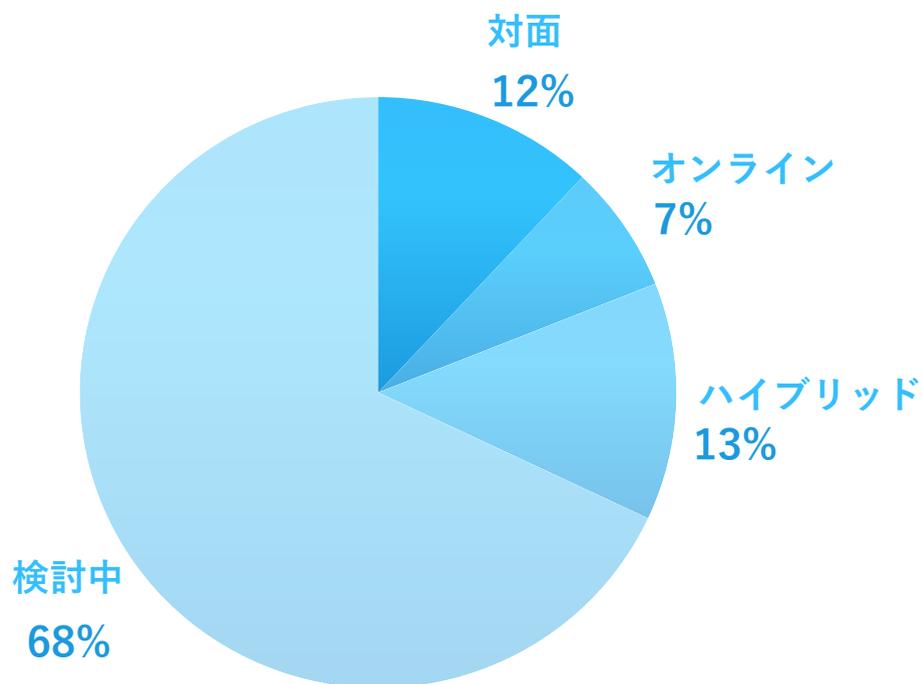
## 24卒採用向け インターンシップの実施形式を教えてください。

全体的な傾向としてはほぼ変わりはないが、直近の夏インターンシップに関しては“対面”の割合が他時期に比べると若干高い。

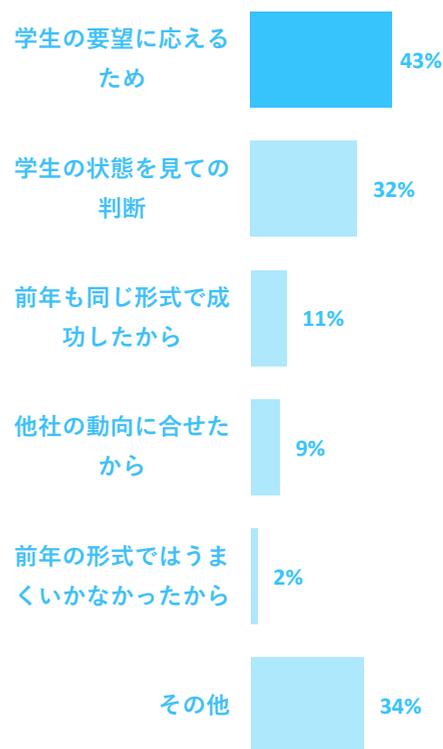


# 24卒向け 夏インターンシップの実施形式を教えてください。

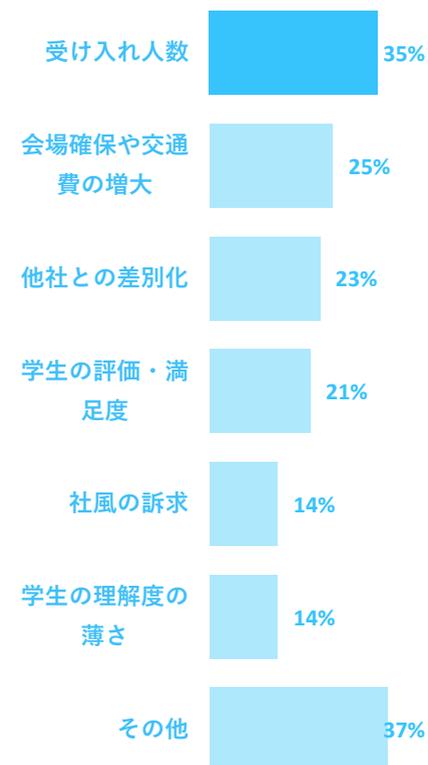
現時点ではやはり“検討中”の回答が最も多いが、実施形式を決めている企業の回答としては、“オンライン”より“対面”の回答の方が若干多い。



【その形式を選択した理由】

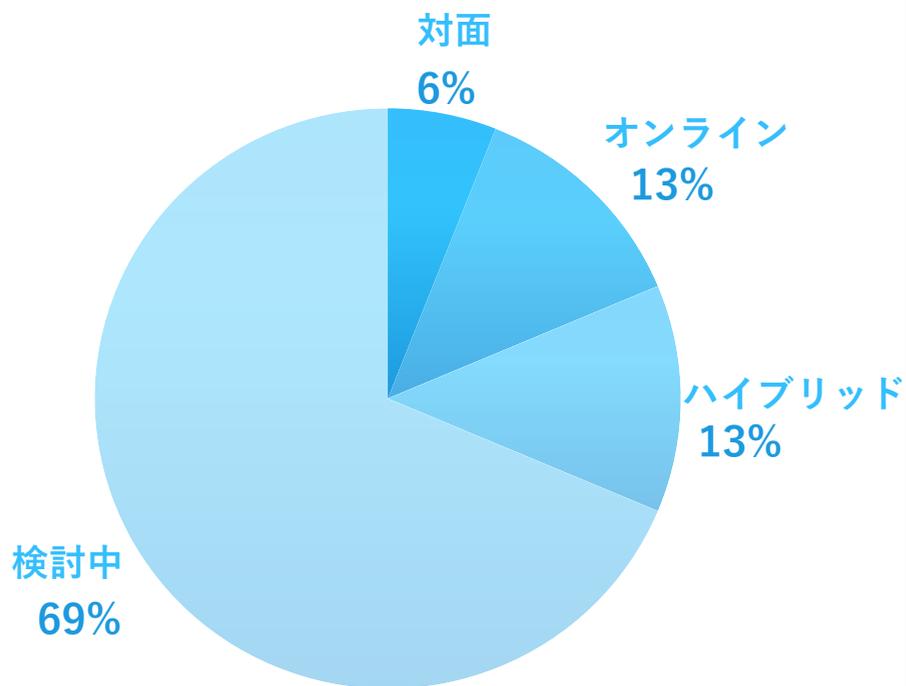


【その形式の懸念点】

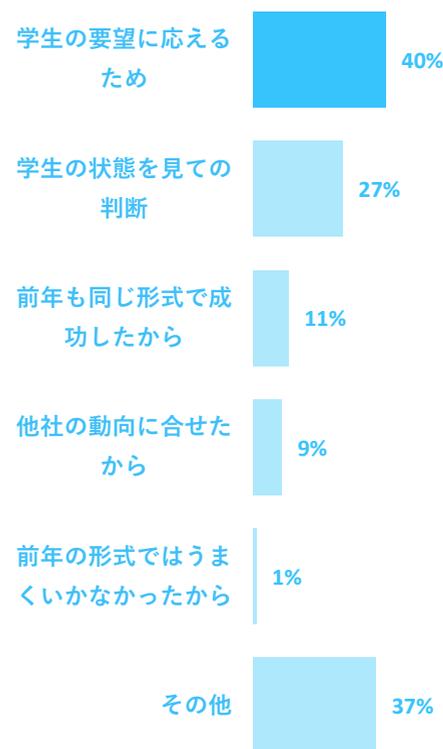


## 24卒向け 秋インターンシップの実施形式を教えてください。

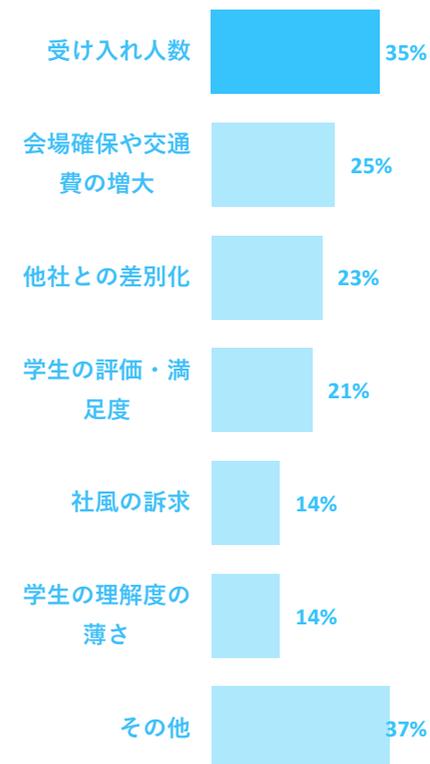
秋は夏に比べると“対面”の回答が少なくなり、“対面”より“オンライン”の方が多い。  
優秀層のグリップより幅広い広報目的を意識した方針が故か。



【その形式を選択した理由】



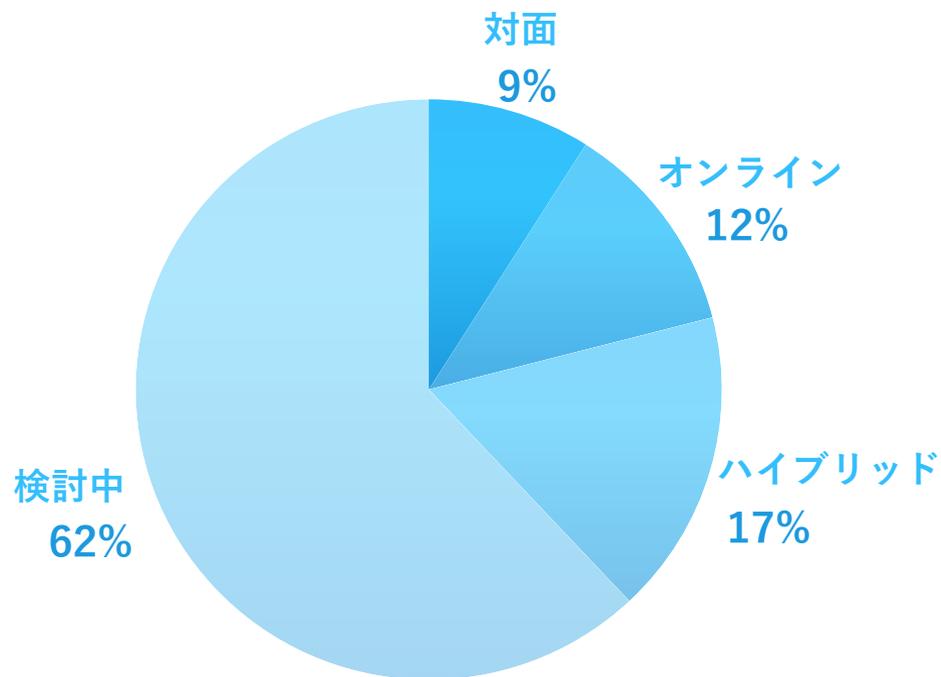
【その形式の懸念点】



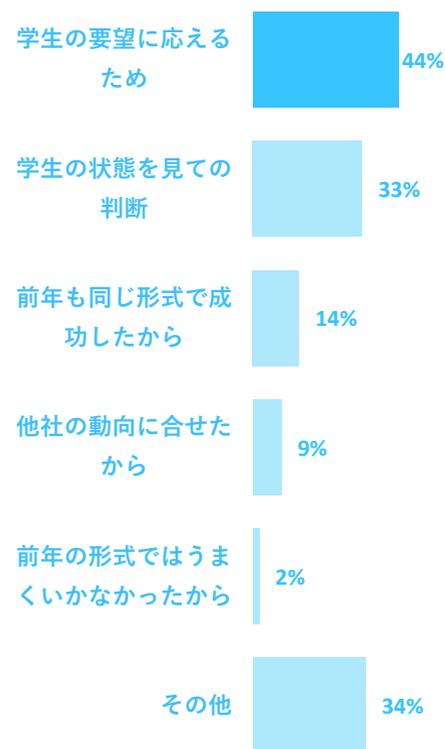
# 24卒向け 冬インターンシップの実施形式を教えてください。

冬は“ハイブリッド”の回答が夏秋に比べると多い。

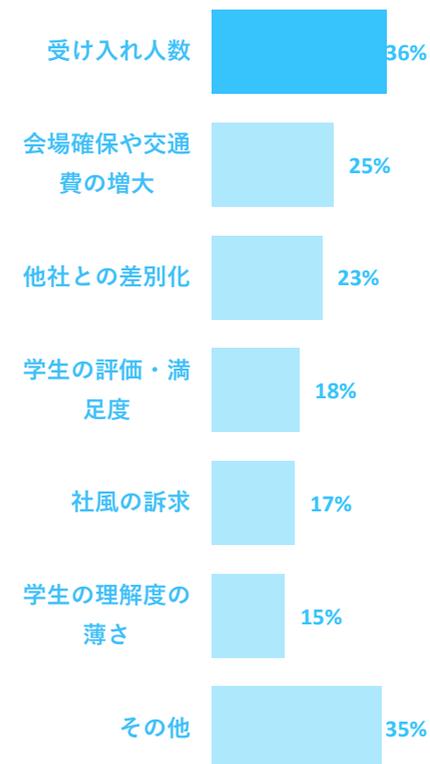
また“検討中”の企業も他時期に比べると少なくなっている。



【その形式を選択した理由】

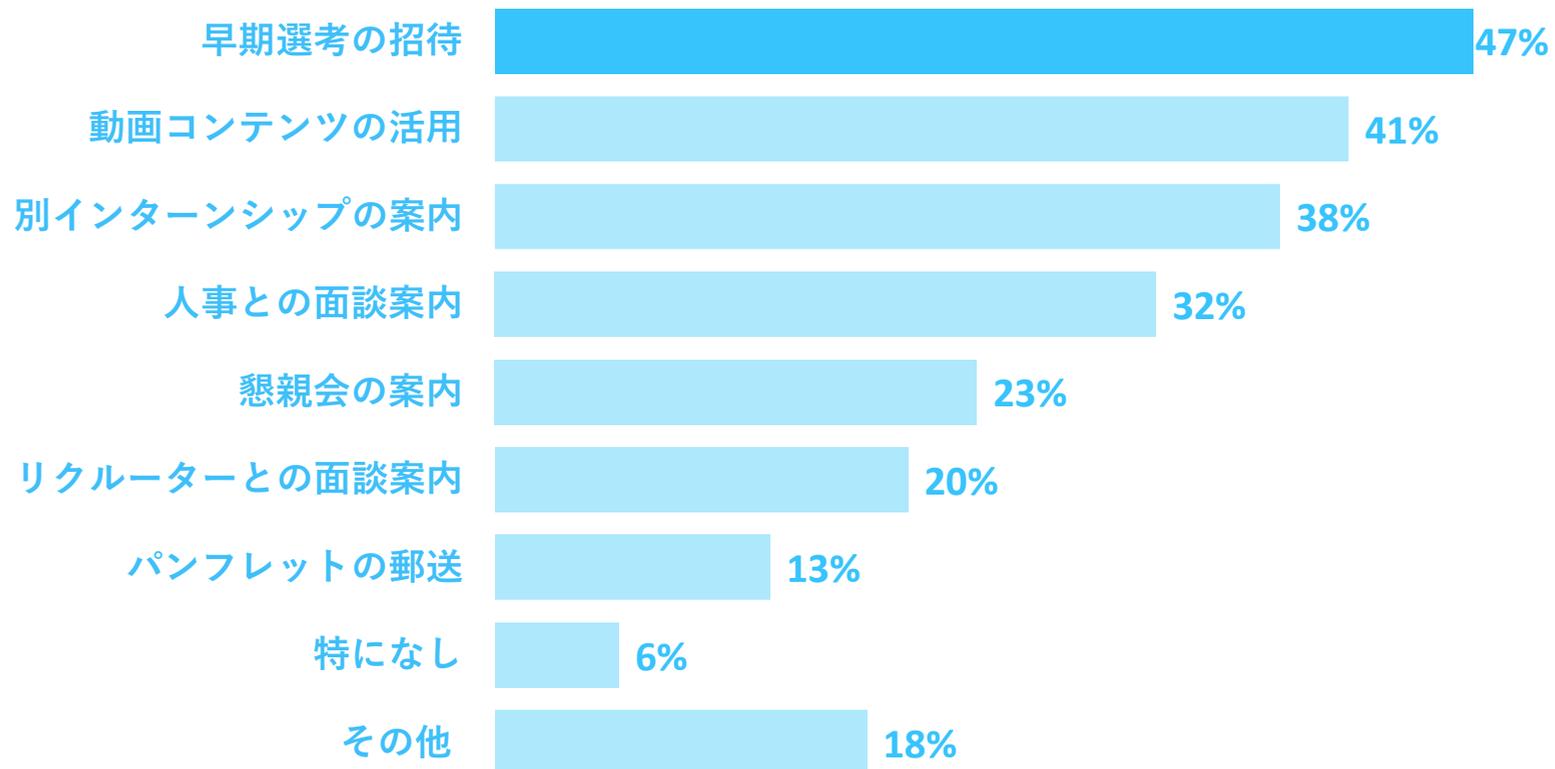


【その形式の懸念点】



## 24卒採用向けインターンシップの参加学生に対する フォロー策を教えてください※複数回答可

“早期選考の招待”が最も多く、24卒採用も引き続き早期選考を行なっていく企業が多い。  
動画の活用も回答が多く、フォローとしてより具体的なイメージ訴求を行う企業も多い。



## 23卒採用で対面解禁へ舵を切る企業も。 24卒採用に向けての準備も徐々に進行している模様。

### 1, 23卒採用に関するインターンシップ総括

- ・いずれの時期においても“オンライン”の割合が高く、“対面”や“ハイブリッド”は少数派だが、冬インターンシップより“対面”・“ハイブリッド”が増加していることが分かった。
- ・インターンシップでうまくいった点として“実施回数を増やすことができた”や“地方学生との接点を持てた”が多数。オンラインでの特性（場所・時間を問わない）を利点にあげる声が多い。
- ・インターンシップでうまくいかなかった点として“社風・雰囲気の訴求”や“運営の手間・要員・工数の増大”、“学生の見極め”等のオンラインゆえの課題をあげる企業が多い。

### 2, 24卒採用に関する方針

- ・採用計画人数に関して“未定”の割合が高いものの、すでに“同等”や“増やす”と回答している企業が多数。24卒採用においても企業の採用意欲は旺盛だと思われる。
- ・インターンシップの実施回数や受け入れ人数は全体における過半数の企業が“同等”もしくは“増やす”と回答している。こうしたことから多くの企業がインターンシップにより注力していこうとしている姿勢がうかがえる。
- ・夏インターンシップの実施形式に関して現時点ではやはり“検討中”の回答が最も多いが、実施形式を決めている企業の回答としては、“オンライン”より“対面”の回答の方が若干多い。

### 3, 24卒採用に関するインターンシップ実施にあたっての懸念点

- ・懸念点：受け入れ人数、会場確保や交通費の増大、他社との差別化、学生の満足度、学生の理解度の薄さ、社風の訴求
- ・フォロー施策は、動画コンテンツの活用、別ISの案内、早期選考案内、リクルーター面談、パンフレットの郵送等