

23卒総括／24卒展望調査資料

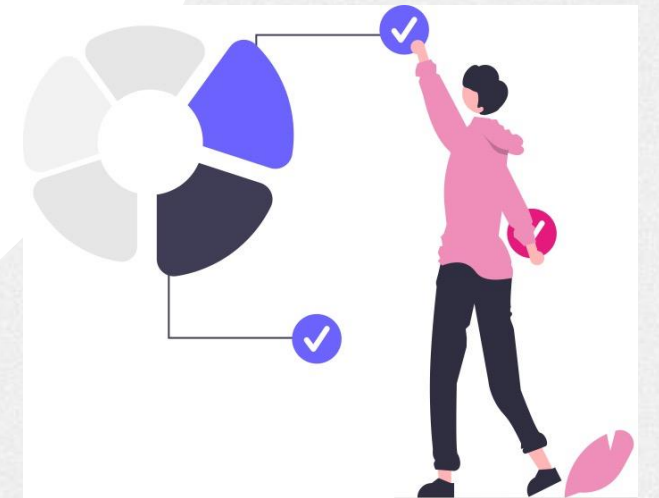
企業調査版

「選ばれる企業は何をしたのか？」

23卒採用活動の成功ポイントと 24卒採用活動の展望



WORKS JAPAN



23新卒採用活動に関するアンケート調査を実施

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卒新卒採用活動に関するアンケート調査

■ 調査実施期間：2022年7月15日(金)～2022年7月22日(土)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
首都圏・名古屋・関西主要企業

◇ 回答企業規模（従業員数）

3,000名以上（28%）、1,000名～3,000名未満（33%）、301名以上～1,000名未満（28%）、300名以下（11%）

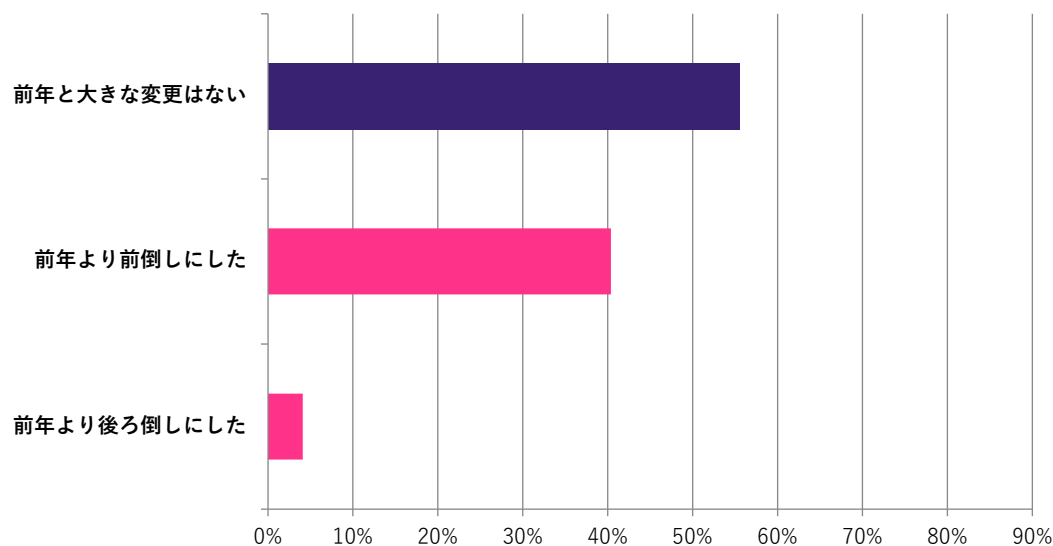
■ 調査方法：上記対象9,264名のメールアドレスにメールを配信 WEB上のアンケートフォームより入力

■ 有効回答数：226名／225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%にならない場合もございます。予めご了承ください。

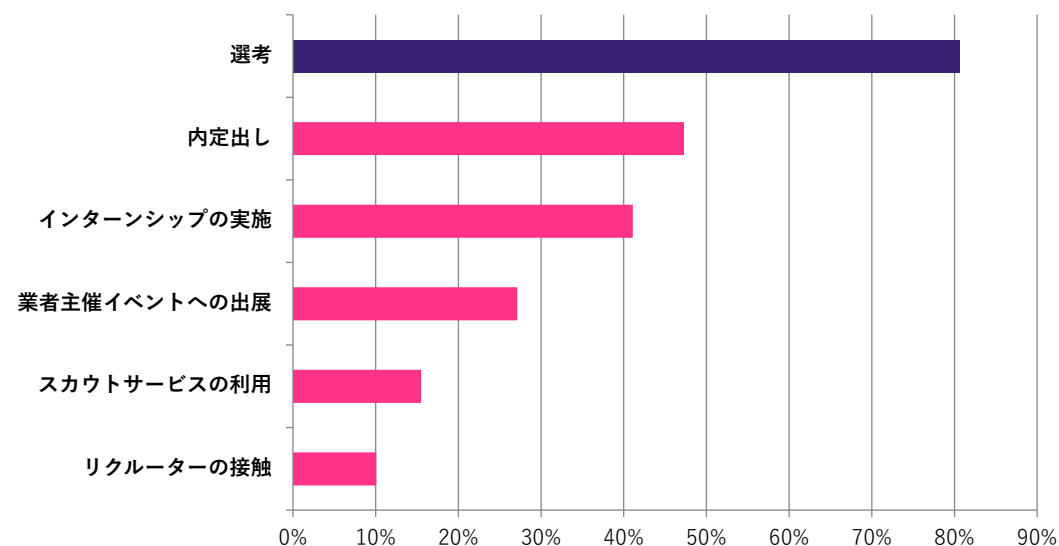
選考フェーズを中心に採用スケジュールは前倒し傾向に

採用スケジュールの変化について教えてください。(単一回答)



採用スケジュールに関しては、4割の企業が前年より前倒しにした、と回答。

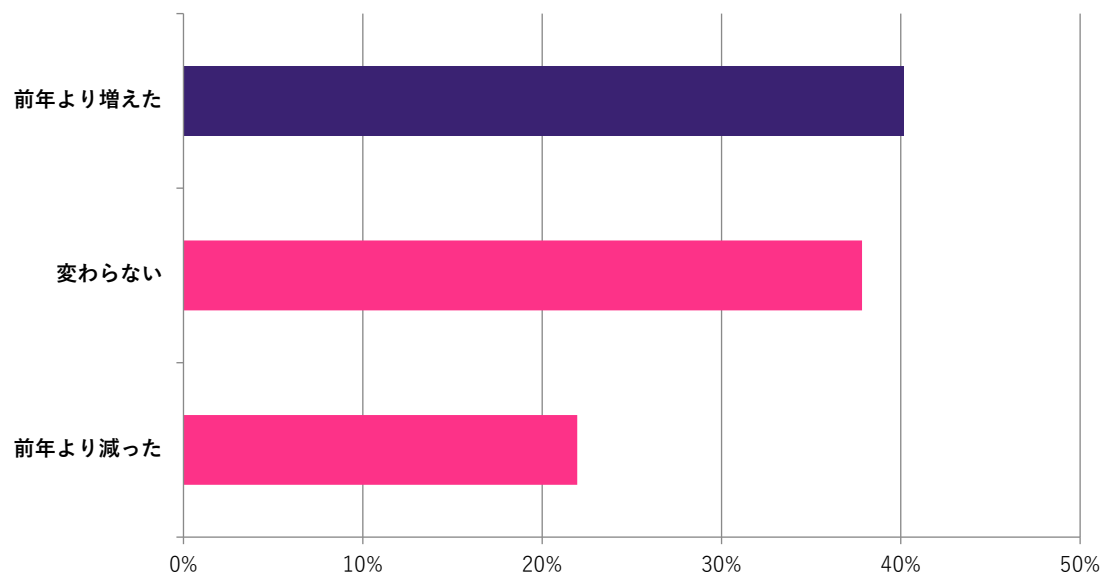
前倒しした採用プロセスを教えてください。(複数回答可)



前倒しにしたプロセスは「選考フェーズ」が圧倒的。結果、内定出しも早まっている。早期からインターンシップで接触した学生を早いタイミングで選考に乗せる流れを取っていると考えられる。

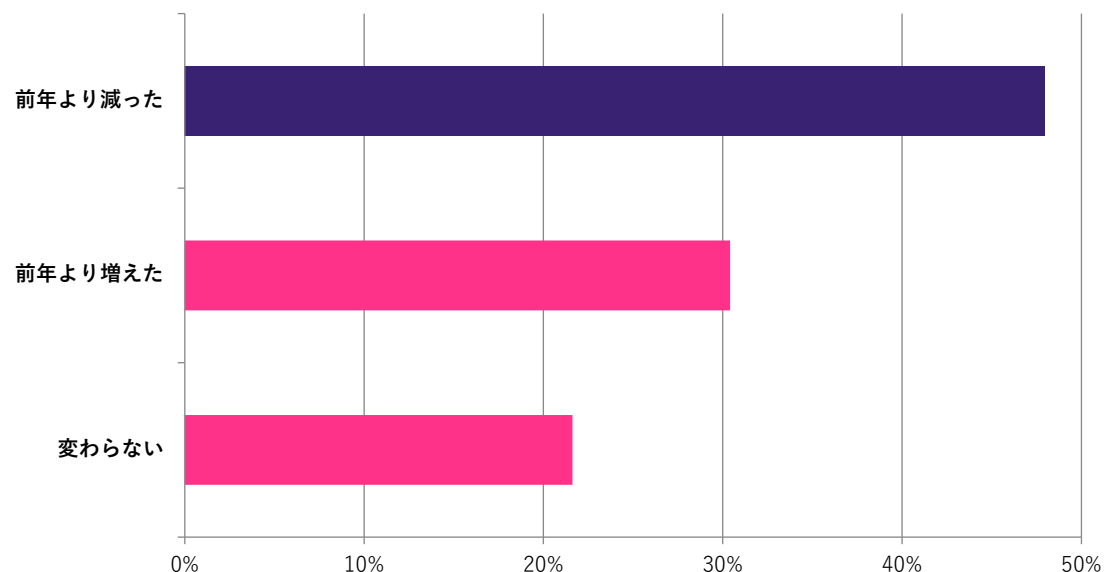
インターンシップの母集団は増加傾向 一方で本エントリーの母集団は減少する企業も

インターンシップ母集団の数の変化について教えてください。(単一回答)



「インターンシップ＝就活のスタート」の流れが定着していることもあり、インターンシップ母集団については、前年から増えたと回答する企業が多数。

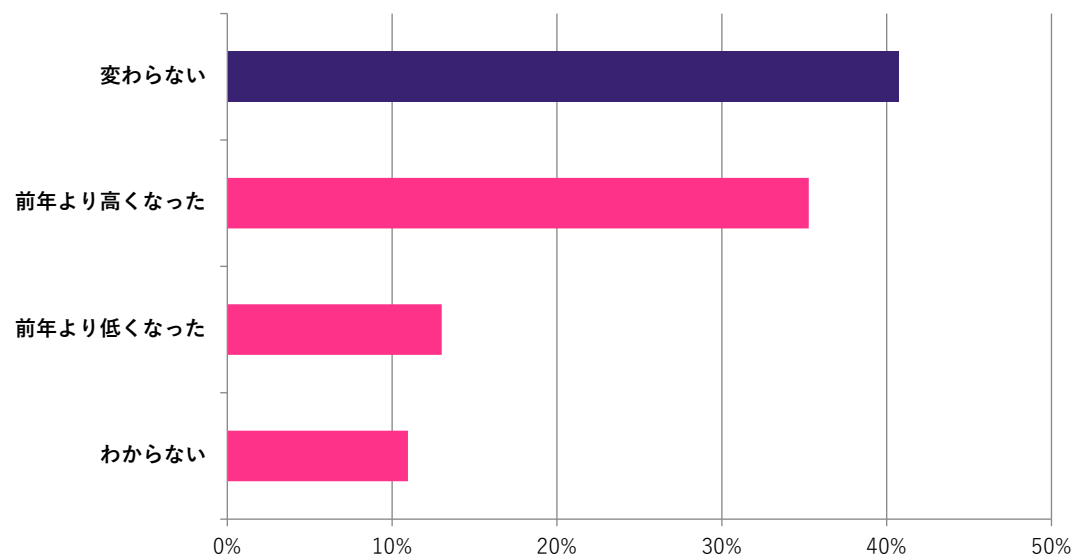
本エントリー母集団の数の変化について教えてください。(単一回答)



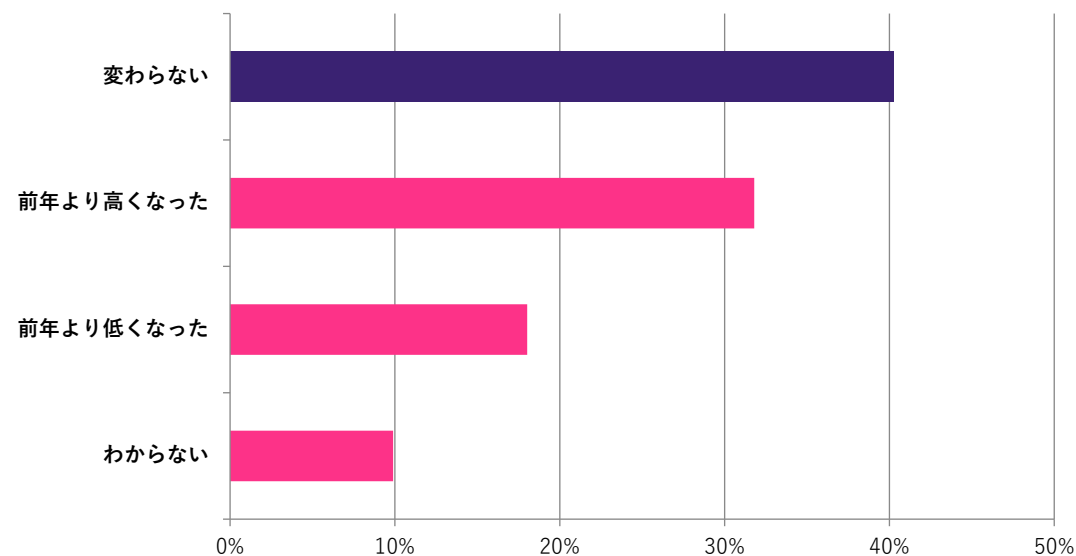
一方で、本エントリー母集団は5割弱の企業で減少。インターンシップ応募数が増えたことで早期に企業を絞り込み、本エントリー段階では学生の企業選定が厳しくなっていると思われる。

選考辞退率、内々定辞退率が高まる

選考辞退率の変化について教えてください。(単一回答)



内々定辞退率の変化について教えてください。(単一回答)

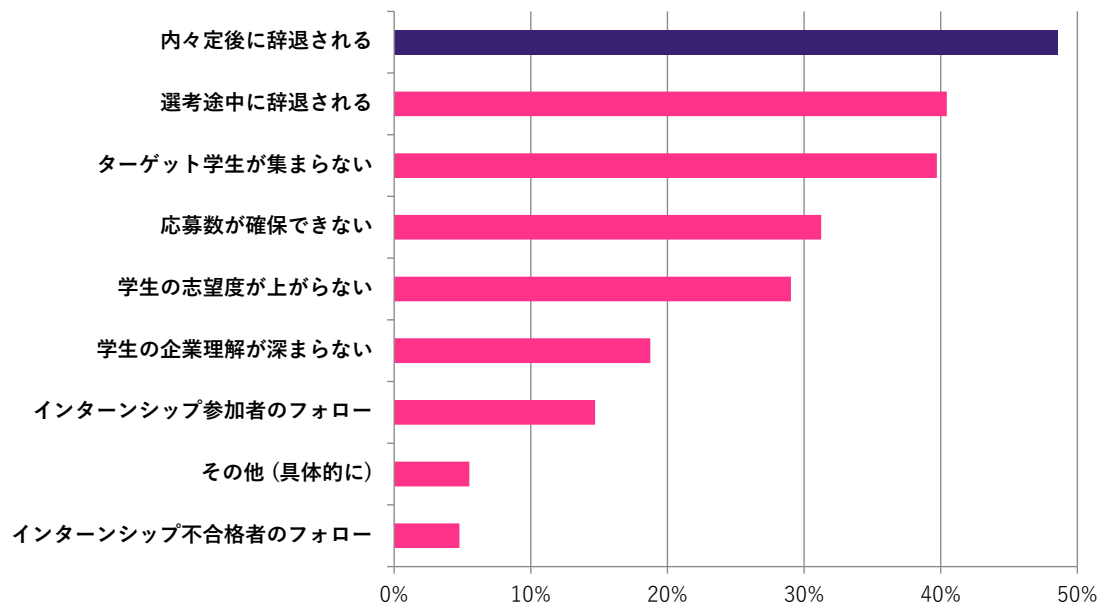


3割強の企業で選考途中の辞退、内々定辞退が増加と回答。

早期化をはじめとし、企業の採用スケジュールが多様化したことで、「学生が入社希望先を決める」時期にもバラつきが生まれていることが要因であると考えられる。

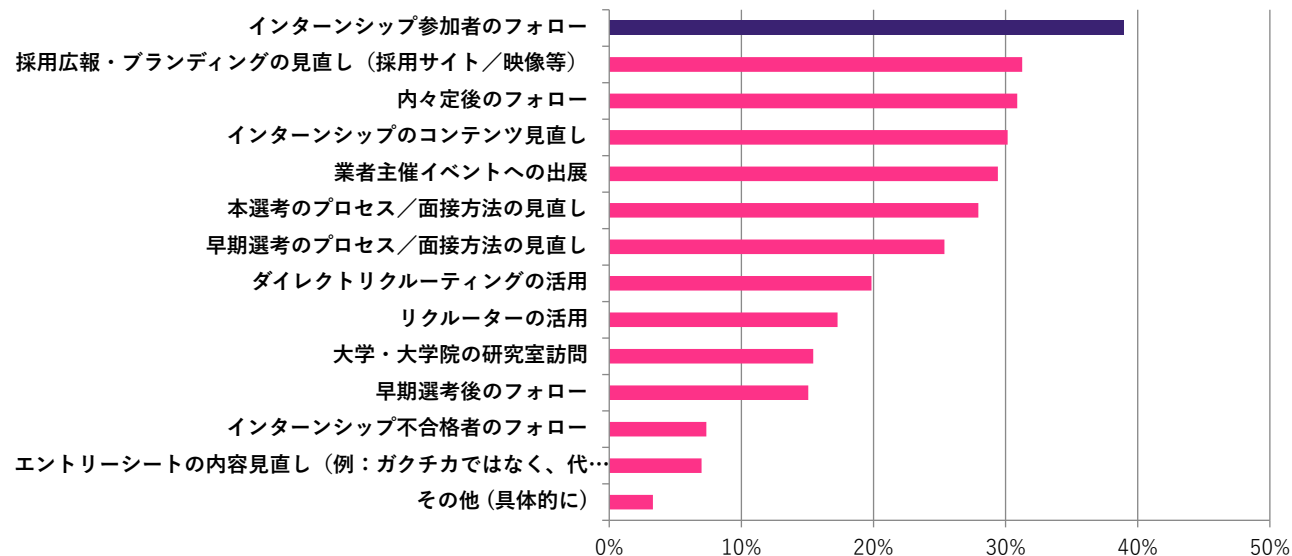
企業側が抱える課題は、「辞退、集客、企業理解促進」

2023年卒採用活動において苦労した点を教えてください。(複数回答可)



選考途中辞退や、内々定後辞退、集客、深まらない企業理解など、企業側が抱える課題は非常に多い。

2023年卒新卒採用活動において特に注力した施策について教えてください。(複数回答可)

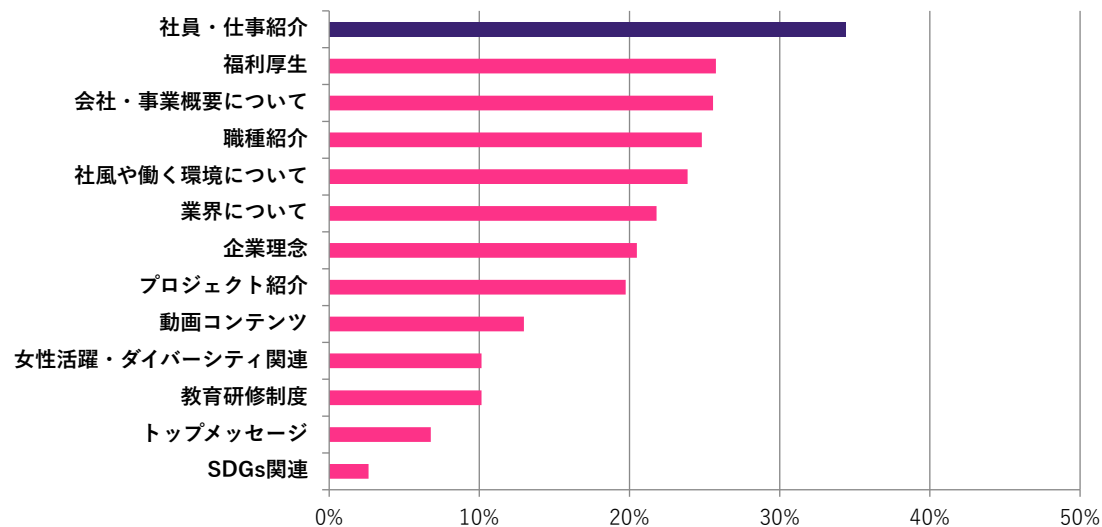


インターンシップコンテンツの見直しや参加者へのフォロー、採用広報の見直しなど、企業側の施策は多岐に渡る。

企業理解をしたい学生と理解をさせたい企業で 広がるギャップ

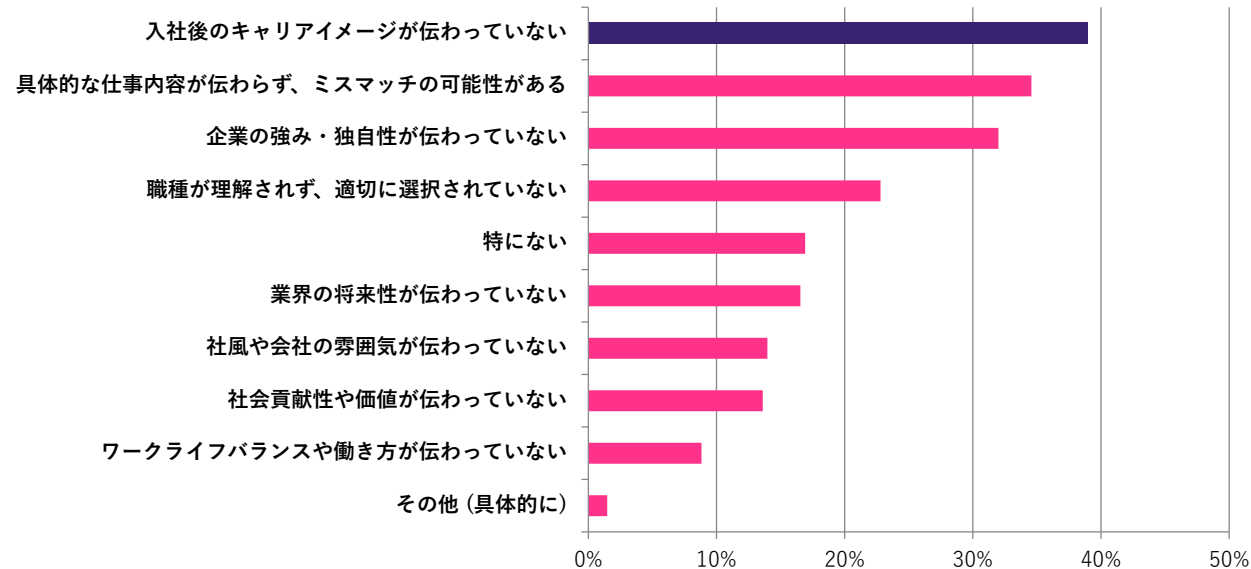
(学生向けアンケート)

採用ホームページにどんなコンテンツが欲しいですか？(3つまで)



企業理解・選定をする上で、
学生側が知りたいのは「仕事・職種・事業」

学生の企業理解を深めるために苦労した点を教えてください。(複数回答可)



一方で、企業側は学生が知りたい要素が伝わっていないと感じている。
「理解をしたい側」と「理解をさせたい側」でギャップが生まれているのではないかと。

インターンシップについて

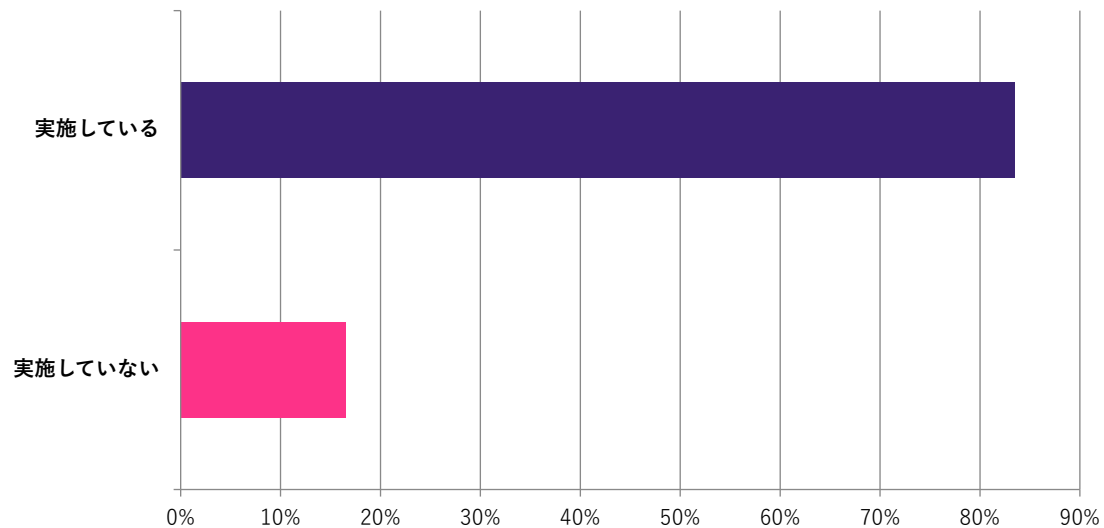
POINT

01

8割の企業がインターンシップを実施 夏と冬で母集団形成を図る

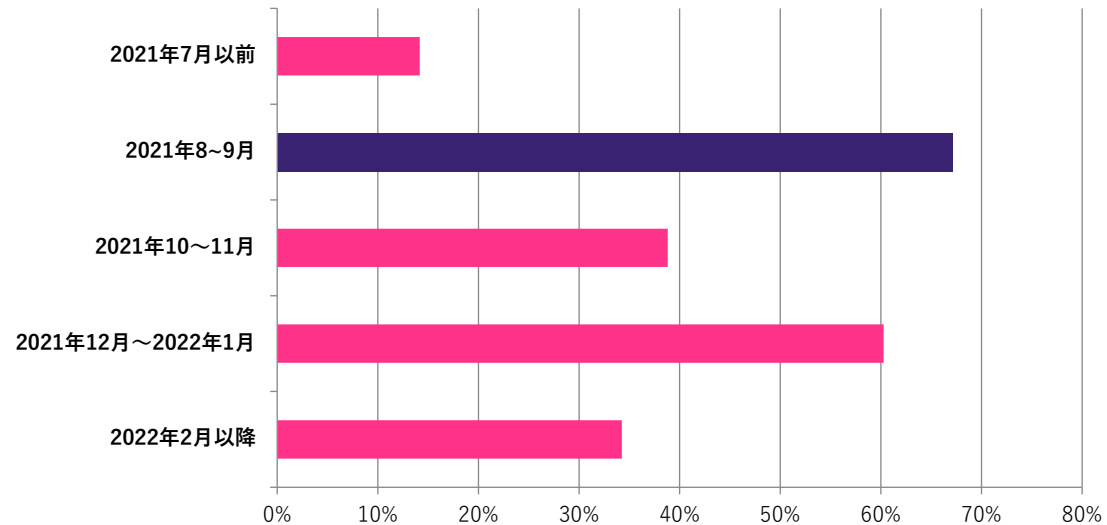
母集団形成の要として、8割の企業がインターンシップを実施。
時期は夏と冬を軸にする傾向が強くなっている。

2023年卒新卒採用のインターンシップ開催の有無について
教えてください。(単一回答)



23卒採用においてはインターンシップを開催した企業は8割。

2023年卒新卒採用のインターンシップの開催時期について
教えてください。(複数回答可)



開催時期は夏と冬がボリュームゾーン。冬のインターンシップについては参加者をそのまま選考に乗せるケースも多い。

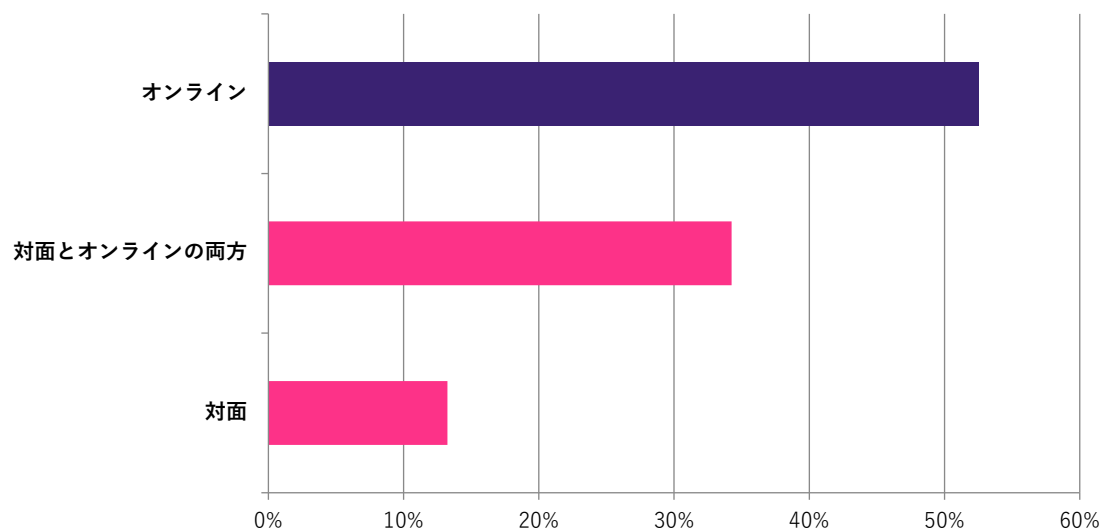
POINT

02

開催形式は、依然としてオンラインが主流 受け入れ期間は7割以上の企業が1Dayを選択

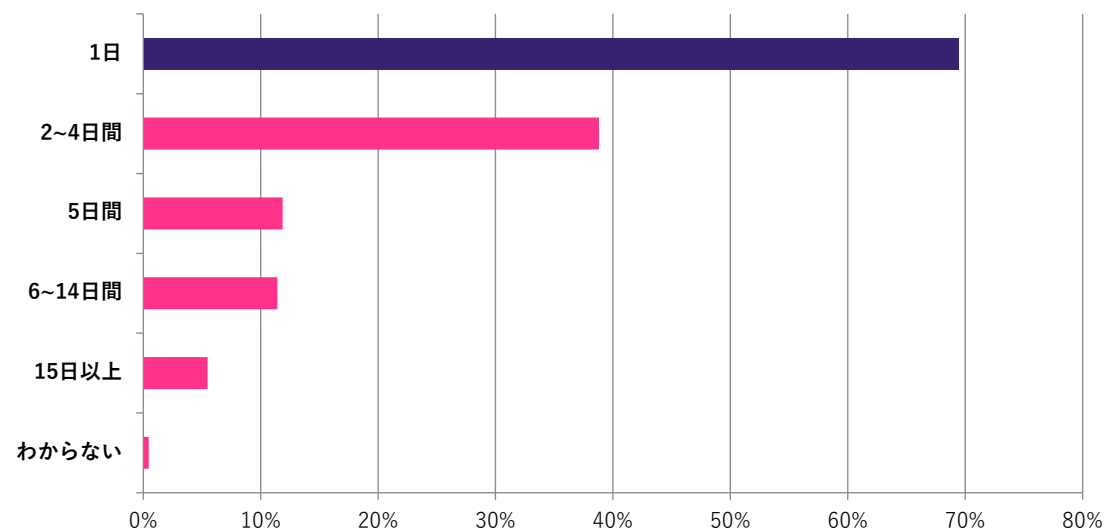
コロナや受入人数の影響もあり、開催形式についてはオンラインが多い。
結果的に、開催日数は実施しやすい1Day開催が主流に。

2023年卒新卒採用のインターンシップの
開催形式について教えてください。(単一回答)



対面、オンラインのハイブリッド型も増えてきているものの、
依然として5割以上の企業がオンライン開催を選択。

2023年卒新卒採用のインターンシップの
開催日数について教えてください。(複数回答可)



「オンラインだから凝ったプログラムが行えない」「開催数を
増やして接触数を増やしたい」「現場リソースの問題」などの
理由から、開催日数は1Dayが圧倒的に多い。

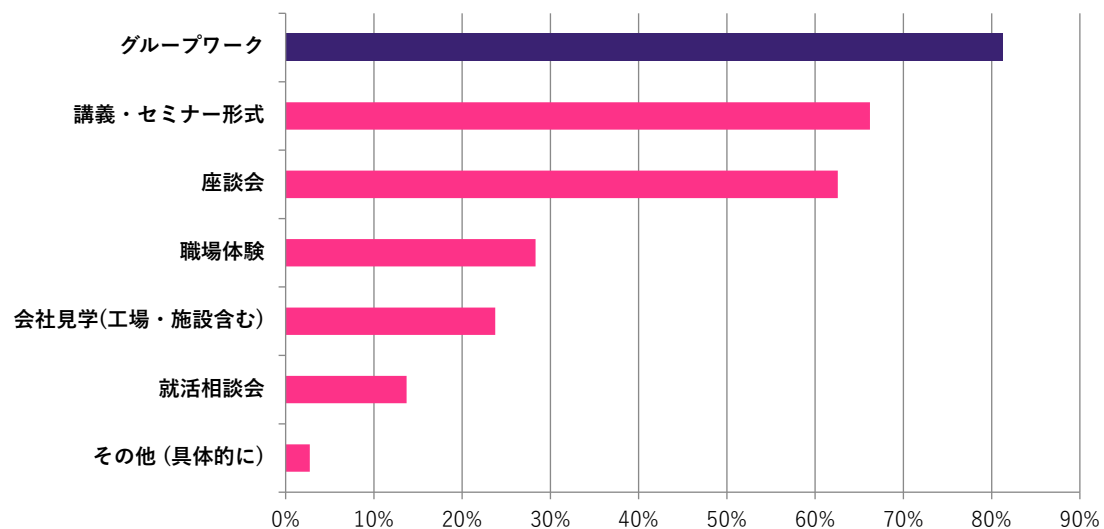
POINT

03

プログラムはグループワークが最も多いものの 学生から不人気な講義・セミナー形式の割合も高い

オンライン形式の影響からか、プログラム内容は依然として「講義・セミナー形式」が多い。
学生からニーズの低いインターンシッププログラムは、魅力付けの機会損失になってしまう可能性も。

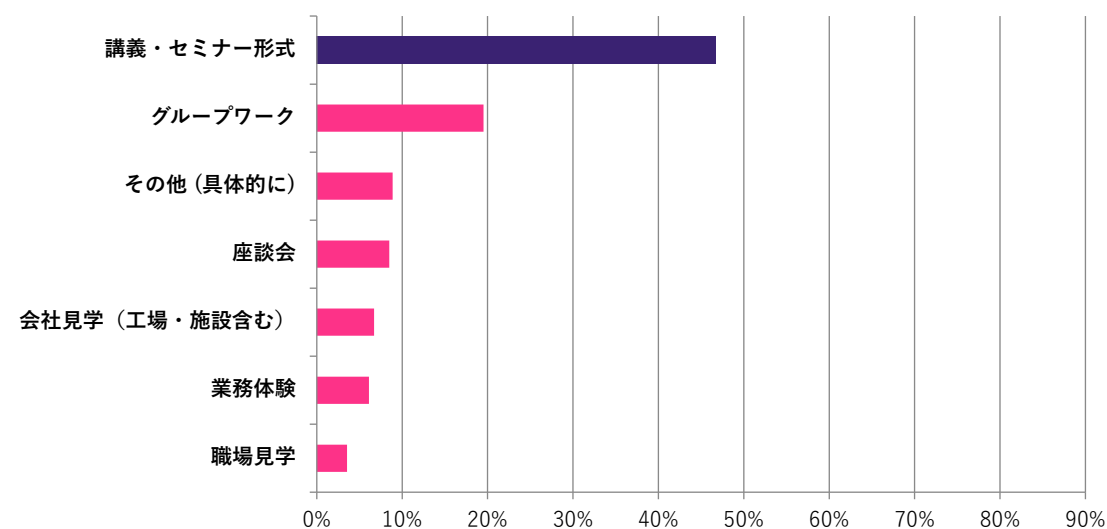
2023年卒新卒採用のインターンシップの
開催内容について教えてください。(複数回答可)



8割の企業がグループワークを行っているものの、
オンライン形式の影響からか、講義・セミナー形式もプログラムも多い。

学生アンケート

(対面・オンライン問わず) 参加インターンシップで、よい印象を得られ
なかったインターンシップの内容とその理由を教えてください。



一方的な情報提供に偏りがちな「講義・セミナー形式」は、学生
アンケートの声を見ると評価が低い。

POINT

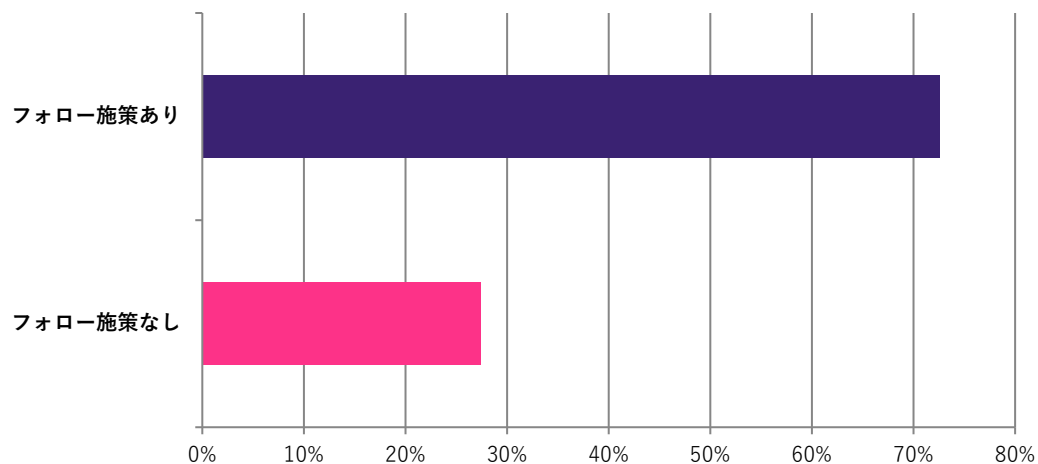
04

7割以上の企業が開催後にフォロー施策を実施 一方で内定者に占めるインターン参加者の割合は高くない

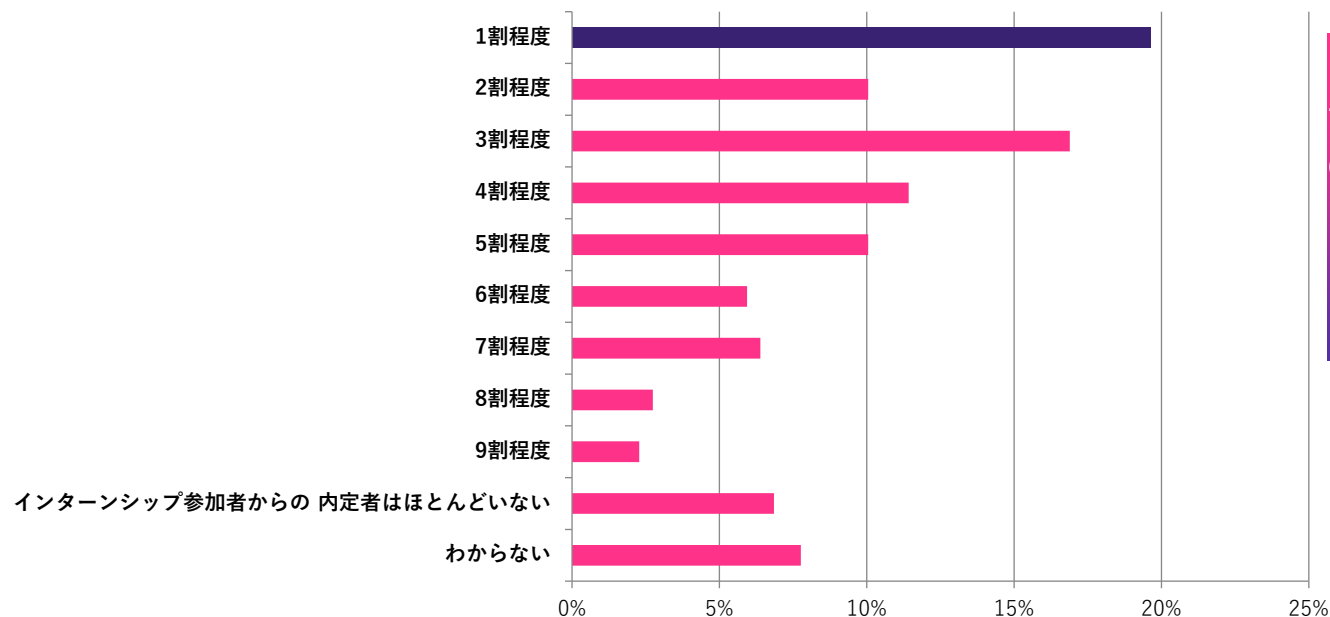
インターンシップ参加者へのフォロー施策を実施しているものの
途中辞退をされないためにもインターンシップから内定までの期間で学生の志望度醸成は課題

内定者に占めるインターンシップ参加者の割合について教えてください。(単一回答)

インターンシップ参加者へのフォロー施策の有無について
教えてください。(単一回答)



7割以上の企業がインターンシップ後にフォロー施策を実施。
施策内容は「早期選考」「リクルーター面談」など。



多くの企業がインターンシップを実施している一方で、そこから
内定に繋がるのは1~2割程度と回答した企業が30%
フォロー施策を実施していても選考辞退、内定後辞退が課題か。

採用業務について

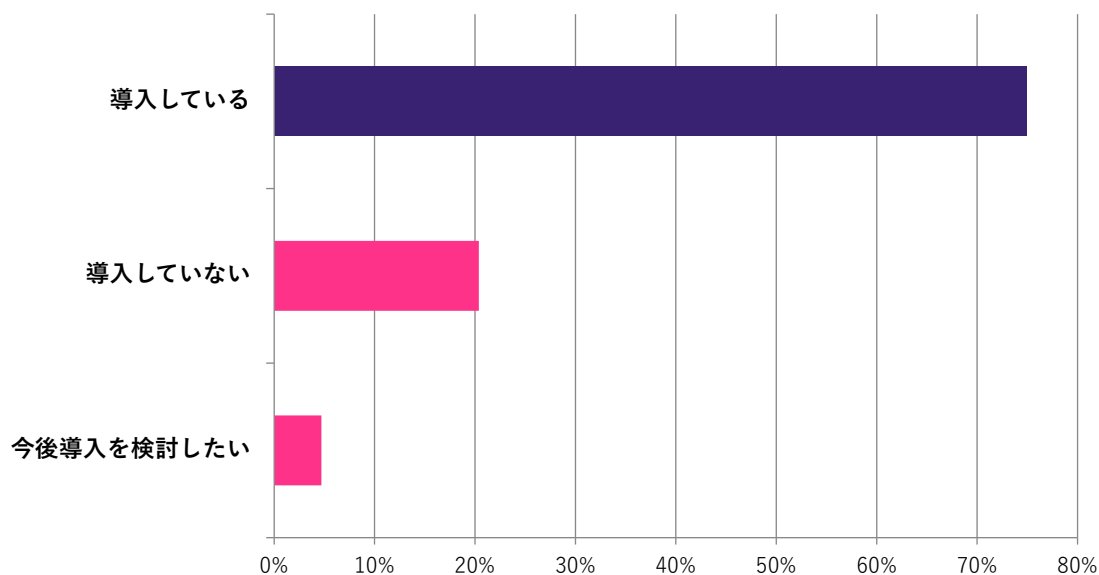
POINT

01

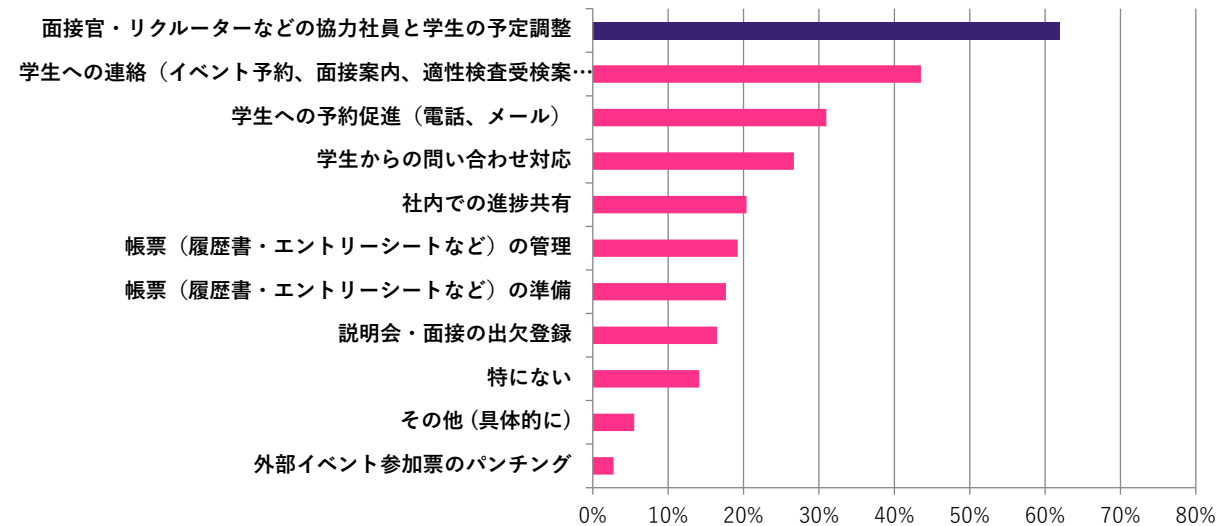
7割以上の企業が採用管理システムを導入 リクルーター管理、学生対応の負荷軽減を目的に

職種別採用、エリア採用など、企業の採用活動が複雑化するにつれて「採用業務の工数」も増加傾向に。
7割の企業がATS（採用管理システム）を導入し、システム面から採用業務の効率を図っている。

採用管理システムの導入状況について教えてください。（単一回答）



採用業務の中で、手間がかかっていると感じる項目について教えてください。（複数回答可）



7割以上の企業が採用管理システムを導入。面接官・リクルーターと学生の予定調整や予約促進、問い合わせ対応、帳簿管理など、人事部の業務が多岐にわたるなかで、システムが必要不可欠になっていることが分かる。

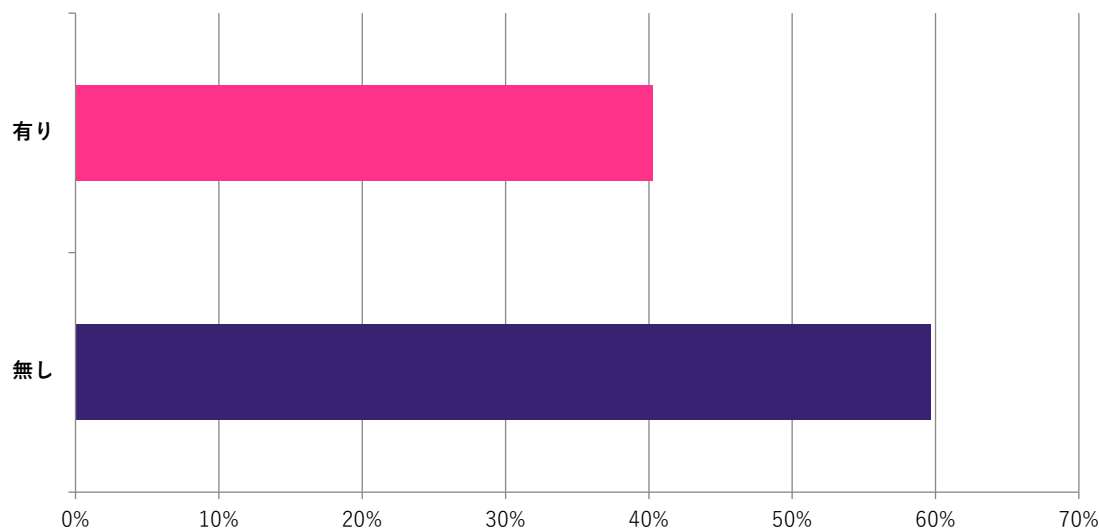
POINT

02

4割の企業がリクルーターを導入 一方で、リクルーター統率には課題が

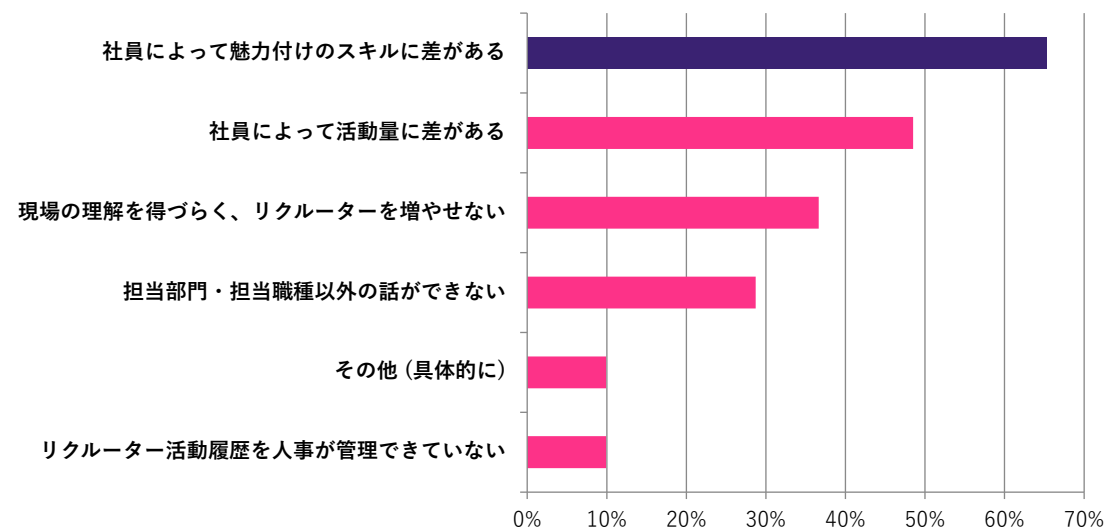
仕事理解、職種理解を促すため重要な役割を担っているリクルーター。
活用企業は年々増加傾向にある一方で、その活動量やスキルの偏りに課題感を持っている企業も多い。

2023年卒採用活動において、
リクルーター活用の有無を教えてください。（単一回答）



23卒採用活動においては、4割の企業がリクルーターを活用。

「有り」と答えた方にお聞きします。
リクルーター活動で苦労している点を教えてください。（複数回答可）



社員によって学生のグリップ力に差がでる、活動量のマネジメント、担当職種以外の話ができない等、リクルーターを活用するからこそ生まれる課題も多数。

24卒採用の予定について

POINT

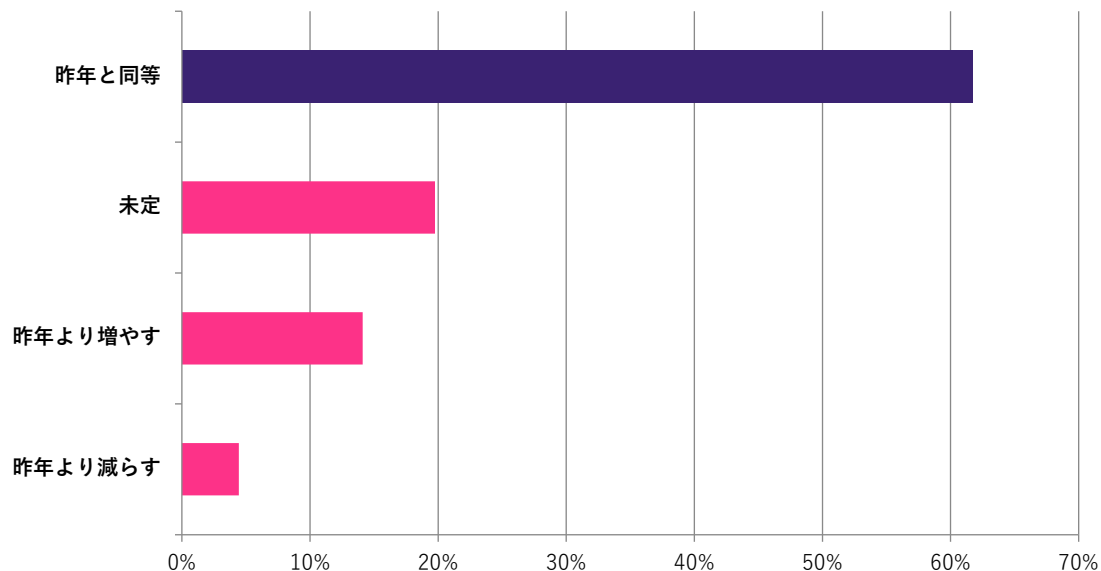
01

24卒採用については6割の企業が23卒と同等の採用人数を予定 インターンシップは、オンライン・対面の2軸が主流に

2割が未定なものの、大半の企業が23卒採用と同等の採用数を予定。

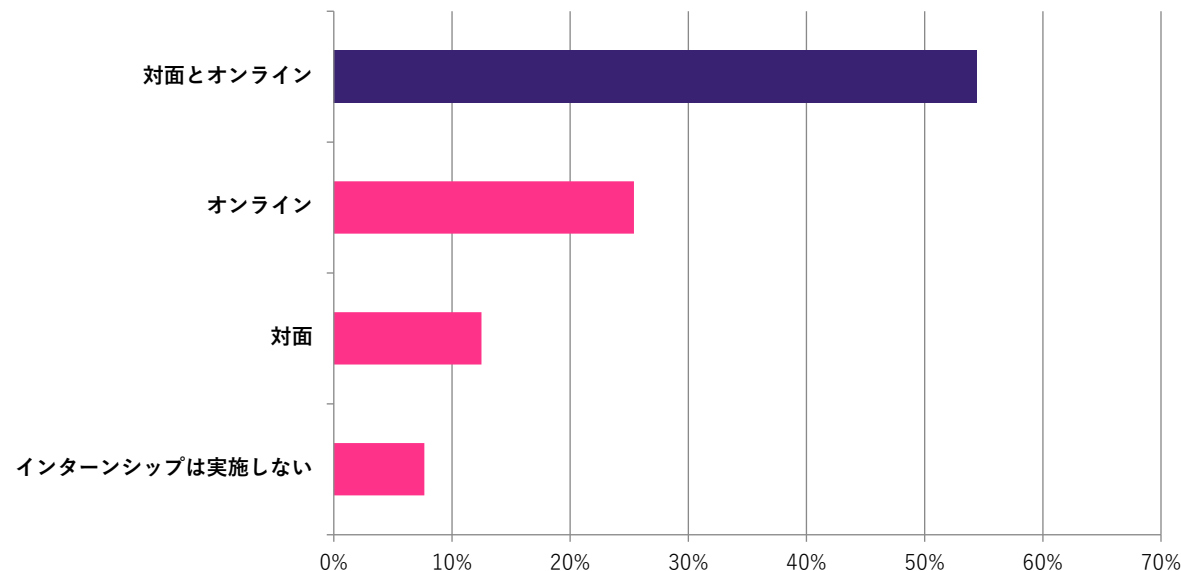
母集団形成の要となるインターンシップは対面とオンラインの使い分けが主流になる傾向が。

2024年卒新卒採用の採用予定人数について教えてください。(単一回答)



6割の企業が23卒採用と同等の採用数を予定。23卒より増やすと答えた企業も1割おり、減らす企業はほぼない。

2024年卒インターンシップの開催形式を教えてください。(単一回答)



コロナの状況次第で変わる可能性もあるが、現状ではハイブリッドでの運営を予定している企業が多い。

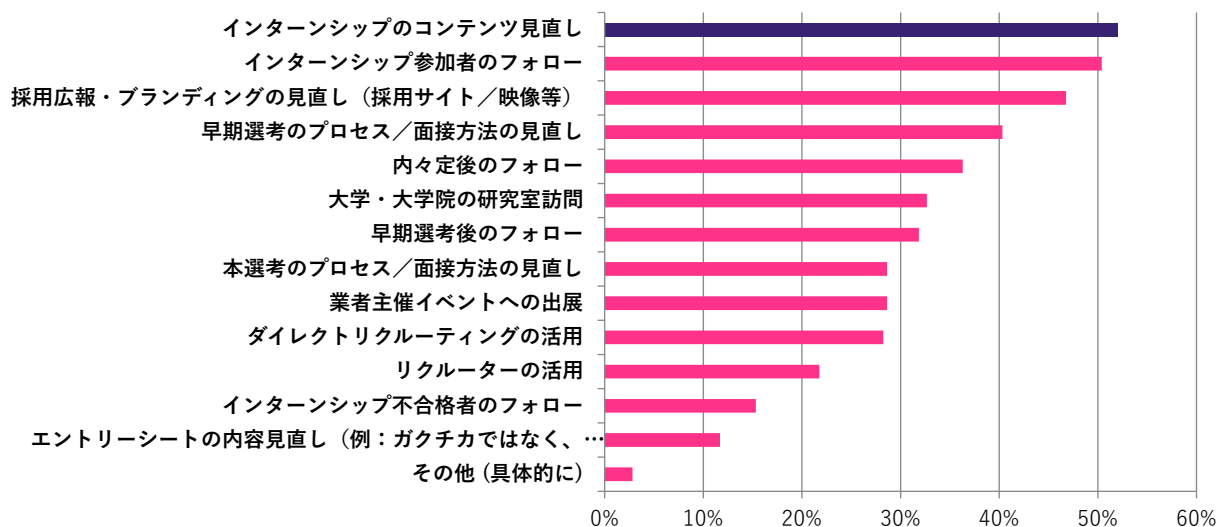
POINT

02

24卒採用活動における注力施策や 検討している手法・サービスは？

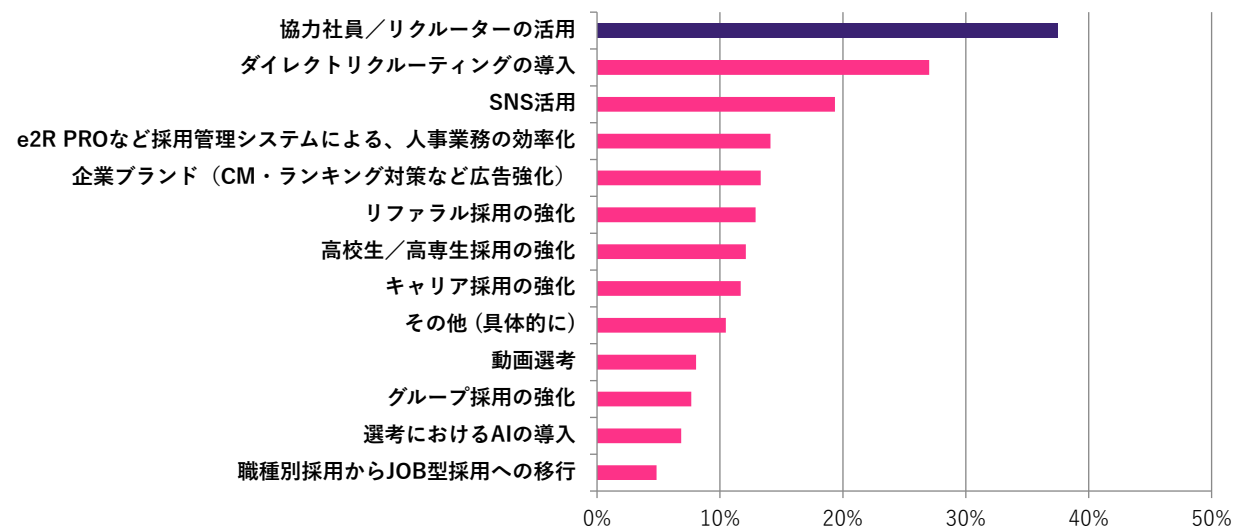
企業/業界理解の入り口となるインターンシップコンテンツの見直しや
魅力付けに不可欠なリクルーターの活用など、現状の課題によって各社の注力施策が異なっている。

2024年卒新卒採用活動において特に注力する予定の
施策について教えてください。(複数回答可)



最も多かったのがインターンシップ関連。また、採用広報・ブランディングも多く、オンライン・対面両方で「企業の見せ方・伝え方」のブラッシュアップを望んでいる企業が多い。

2024年卒新卒採用活動で検討している手法・
サービスなどについて教えてください。(複数回答可)



検討している採用手法においてはリクルーター活用が圧倒的。まだ、3割弱の企業がダイレクトリクルーティングの検討も視野に入れており、「採用重点職種をピンポイントで採用していく」動きも出てくる可能性も。