

資料番号	1
------	---

令和6年1月16日
課名 商工労働局雇用労働政策課
担当者 課長 長谷川
内線 3423

## 新卒採用に関する企業アンケート調査の結果について

県内企業の新卒採用活動の動向を把握し、就職支援事業の参考とするため、毎年、県内企業にアンケート調査を実施しており、この調査結果を取りまとめたので報告する。

### I 調査概要

1 調査対象	県内に本社又は事業所を有し、23～25年新卒採用を予定している企業																																																																													
2 調査方法	インターネット調査（経済団体、市町、県庁各課からメール周知）																																																																													
3 調査期間	令和5年10月1日～11月20日（基準日：令和5年10月1日）																																																																													
4 回答数	<p>504社</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">&lt;業種別&gt;</th> <th colspan="3">&lt;企業規模別&gt;</th> </tr> <tr> <th>業種</th> <th>社数</th> <th>業種</th> <th>社数</th> <th>従業員数</th> <th>社数</th> <th>構成比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>建設業</td> <td>197</td> <td>運輸業</td> <td>12</td> <td>49人以下</td> <td>190</td> <td>37.7%</td> </tr> <tr> <td>食品製造業</td> <td>13</td> <td>卸売業</td> <td>24</td> <td>50～299人</td> <td>188</td> <td>37.3%</td> </tr> <tr> <td>繊維関連製造業</td> <td>3</td> <td>小売業</td> <td>21</td> <td>300～999人</td> <td>81</td> <td>16.1%</td> </tr> <tr> <td>木材・パルプ関連製造業</td> <td>4</td> <td>金融・保険業</td> <td>5</td> <td>1,000人以上</td> <td>45</td> <td>8.9%</td> </tr> <tr> <td>鉄鋼・金属関連製造業</td> <td>17</td> <td>不動産業</td> <td>2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>一般・電気機械製造業</td> <td>15</td> <td>教育・学習支援業</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>輸送用機械製造業</td> <td>20</td> <td>医療・福祉</td> <td>26</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他製造業</td> <td>37</td> <td>サービス業</td> <td>58</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>情報通信業</td> <td>20</td> <td>その他</td> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	<業種別>				<企業規模別>			業種	社数	業種	社数	従業員数	社数	構成比	建設業	197	運輸業	12	49人以下	190	37.7%	食品製造業	13	卸売業	24	50～299人	188	37.3%	繊維関連製造業	3	小売業	21	300～999人	81	16.1%	木材・パルプ関連製造業	4	金融・保険業	5	1,000人以上	45	8.9%	鉄鋼・金属関連製造業	17	不動産業	2				一般・電気機械製造業	15	教育・学習支援業	0				輸送用機械製造業	20	医療・福祉	26				その他製造業	37	サービス業	58				情報通信業	20	その他	30			
<業種別>				<企業規模別>																																																																										
業種	社数	業種	社数	従業員数	社数	構成比																																																																								
建設業	197	運輸業	12	49人以下	190	37.7%																																																																								
食品製造業	13	卸売業	24	50～299人	188	37.3%																																																																								
繊維関連製造業	3	小売業	21	300～999人	81	16.1%																																																																								
木材・パルプ関連製造業	4	金融・保険業	5	1,000人以上	45	8.9%																																																																								
鉄鋼・金属関連製造業	17	不動産業	2																																																																											
一般・電気機械製造業	15	教育・学習支援業	0																																																																											
輸送用機械製造業	20	医療・福祉	26																																																																											
その他製造業	37	サービス業	58																																																																											
情報通信業	20	その他	30																																																																											

### II 主な内容

1 採用計画(R5.4入社)に対する充足について	全体では「採用計画を満たせず不足」(52.8%(前年比+4.2pt))が最も多く、企業規模別で同回答が最も多かったのは、従業員数「300人以上」(54.0%)であった。採用活動でのオンライン対応を「行わなかった」(27.6%)が4割程度あり、オンライン対応と採用計画の充足状況との関係を見ると、オンライン対応を行わなかった企業は「採用計画を満たせず不足」(71.7%)の割合が高くなっている。
2 次年度の採用計画(R6.4入社)について	1社あたりの平均採用計画数は、企業規模にかかわらず増加しており、特に1,000人以上の企業では154人(前年度比+66人)であった。求人に対する学生のエントリー(応募)数の状況は、「減少」(39.5%)の回答が最も多く、「増加」は13.9%であった。
3 インターンシップ等の成果について	「企業や業務を知ってもらえたので、将来の人材確保に期待できる」(41.7%)、「新卒採用につながっている」(37.5%)の順であった。
4 採用に成果・効果のあった取組について	若手社員による出身大学への訪問やインターンシップ等への関与、働く環境等の自社評価を社員から直接伝達することが有効とする回答が複数挙げられた。

### III 分析及び今後の方針

オンラインによる採用活動、インターンシップによる企業認知度向上及び若手社員による学生への働きかけが有効であることから、次の事業を推進し、効果検証しながらPDCAを回していく。

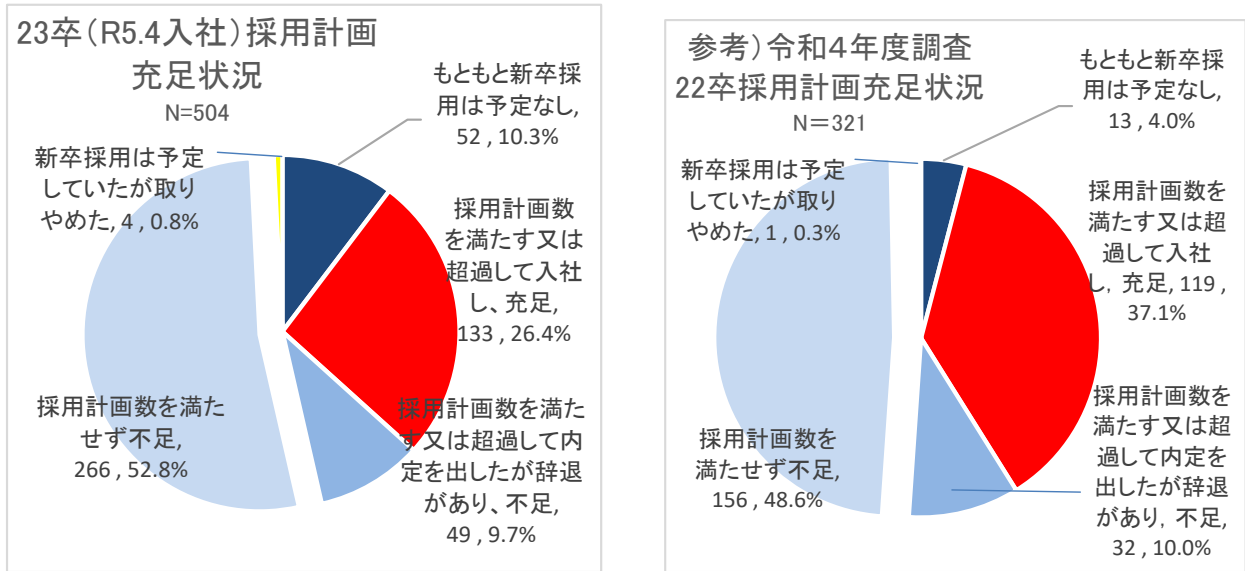
1 オンライン対応の強化	県求人サイト「ひろしまワークス」の活用、オンラインによる採用活動を促進するセミナーの開催等により、企業の対応力強化を図っていく。
2 インターンシップの促進	<p>インターンシップに取り組む企業を促進するためのセミナー等の取組を進めていく。</p> <p>働きやすい環境づくりに取り組む企業こそ実現してほしい！インターンシップ促進セミナー</p> <p>日時：令和6年2月19日(月)13:30～15:30【オンライン(ZOOM)】</p> <p>内容：インターンシップとは(国3省合意)、新卒採用動向、大学が要請する実習とは</p>
3 若手社員による働きかけ	若手社員による「ひろしま就活サポーター」や「奨学金返還支援制度」の取組を進めていく。

#### IV 調査結果の概要

##### 1 2023 (R5) 年卒 (R5.4月入社) 採用計画の充足状況

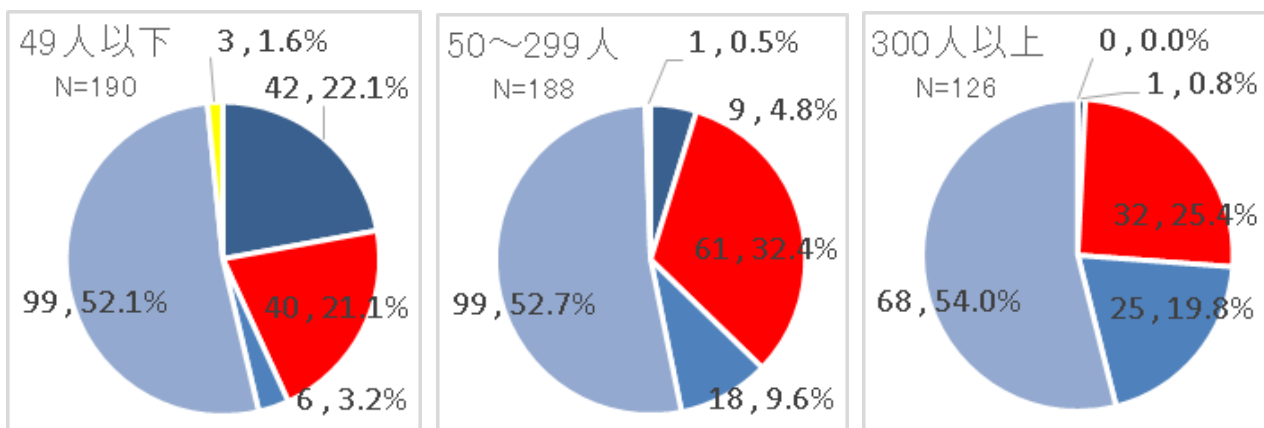
###### (1) 全体の充足状況

全体の充足状況は「採用計画数を満たせず不足」52.8%（前年比+4.2pt）が最も多く、次いで「採用計画数を満たす又は超過して入社し、充足」26.4%（前年比△10.7pt）となっている。



###### (2) 企業規模別の充足状況

- 「採用計画数を満たせず不足」の割合が高いのは「企業規模 300 人以上」54.0%となっている。
- 「採用計画数を満たす又は超過して入社し、充足」の割合が高いのは「企業規模 50～299 人」(32.4%)となっている。
- 企業規模 300 人以上で「採用計画数を満たす又は超過して内定を出したが辞退があり、不足」(19.8%)が他と比べて突出して多い。



- 予定していたが取りやめた
- もともと新卒採用は予定なし
- 採用計画数を満たす又は超過して入社し、充足
- 採用計画数を満たす又は超過して内定を出したが辞退があり不足
- 採用計画数を満たせず不足

## 2 2024 (R6) 年卒 (R6.4月入社予定) 採用計画に対するエントリー (求人応募) 状況

### (1) 2024 (R6) 年度採用計画の動向

1社当たり平均採用計画数は、いずれの企業規模別区分も増加しており、特に1,000人以上の企業平均は23卒採用実績(89人)から24卒採用計画(154人)と大幅に増加(+66人)している。

企業規模別	企業数 (N数)	23卒 (R5.4入社) 採用 実績数 (1社当たり平均)			24卒 (R6.4入社) 採用 計画数 (1社当たり平均)			差		
		うち大 学・大 学院・ 高専	うち短 大・専 門卒	うち高 卒	うち大 学・大 学院・ 高専	うち短 大・専 門卒	うち高 卒			
1,000人以上	44	89	57	5	27	154	112	4	31	66
300~999人	81	14	9	1	3	15	10	1	3	2
50~299人	187	4	2	0	1	5	3	1	1	2
49人以下	189	1	1	0	0	2	1	0	1	1

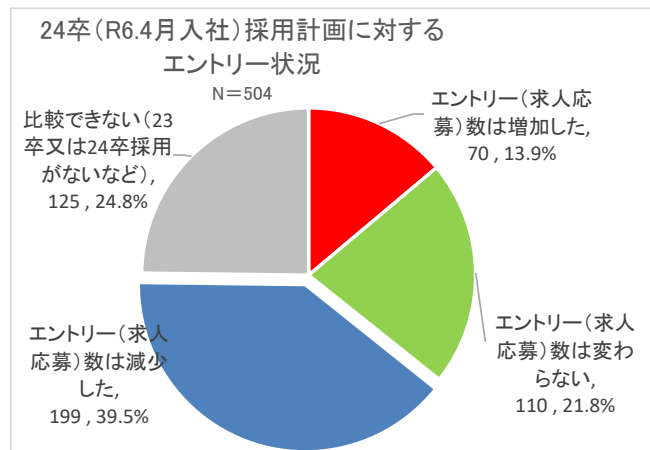
注1) 採用計画数等に一部未回答があるため、企業数が「I調査概要(企業規模別)」と一致しない。

注2) 学歴区分に一部未回答があるため、23卒採用実績数及び24卒採用計画数の合計と内訳が一致しない。

### (2) 全体のエントリー状況

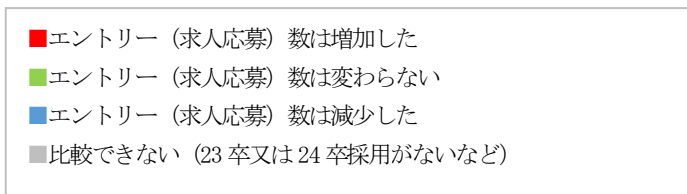
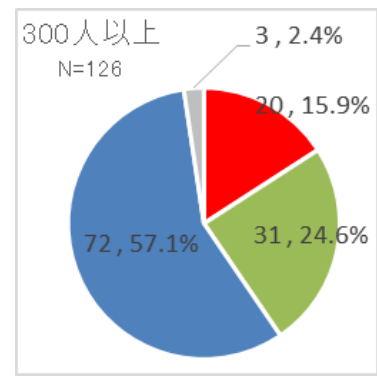
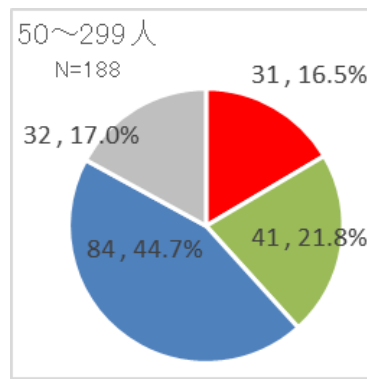
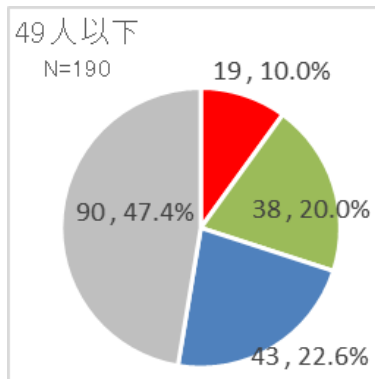
全体では「エントリー数は減少した」(39.5%)が最も多く、次いで「比較できない」(24.8%)、「エントリー数は変わらない」(21.8%)となっている。

※「比較できない」は隔年採用等であり、定期採用していないものと推測される。



### (3) 企業規模別のエントリー状況

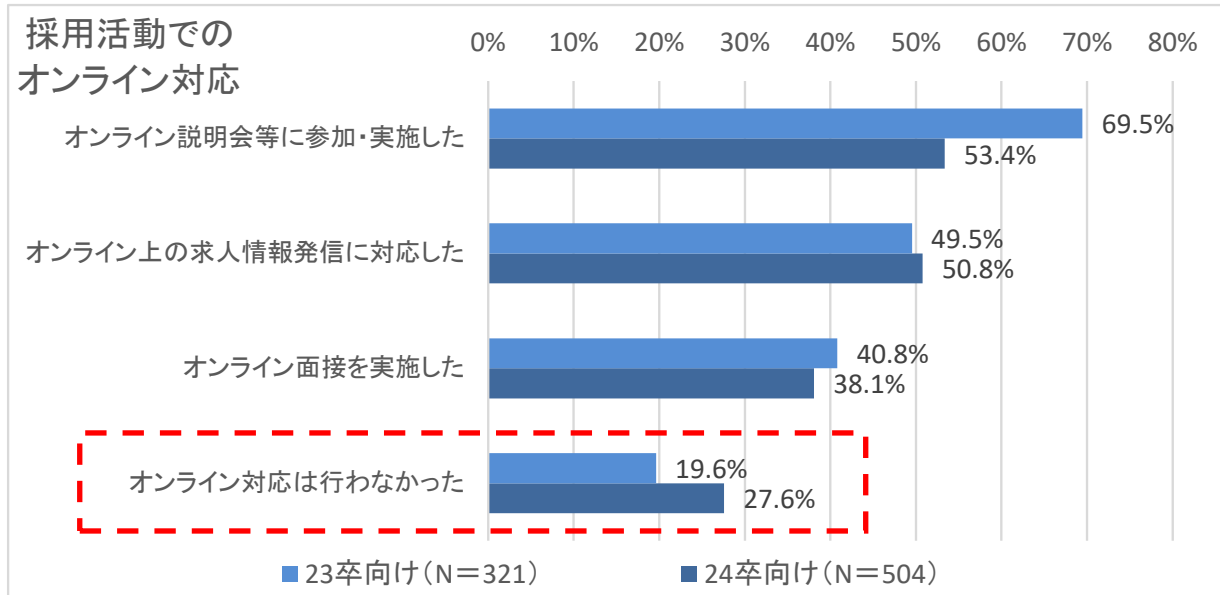
- 「エントリー数は減少した」の割合が高いのは「企業規模300人以上」(57.1%)となっており、全体平均を大きく上回っている。
- 「比較できない」の割合が高いのは「49人以下」(47.4%)となっている。



### 3 採用活動の内容

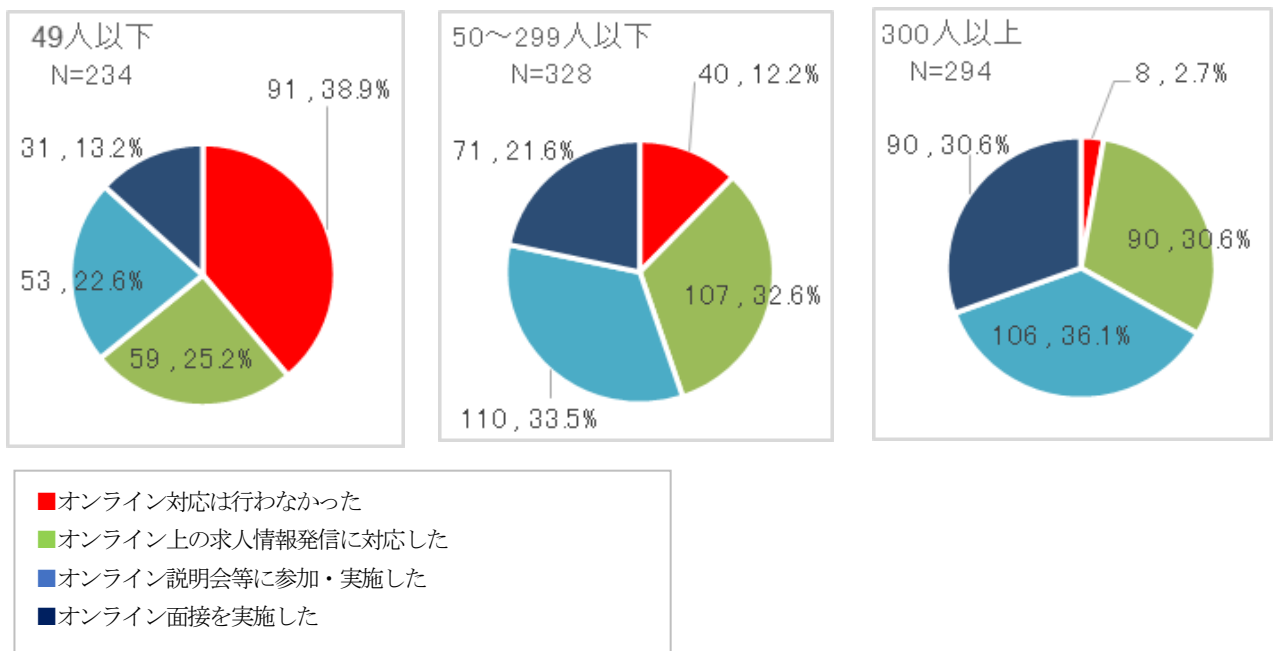
#### (1) 全体のオンライン対応状況

「オンライン説明会等に参加・実施した」が 53.4%（前年比△16.1pt）で最も多く、次いで「オンライン上の求人情報発信に対応した」が 50.8%（前年比+1.3pt）となっており、「オンライン対応は行わなかった」は 27.6%（前年比+8.0pt）となっている。



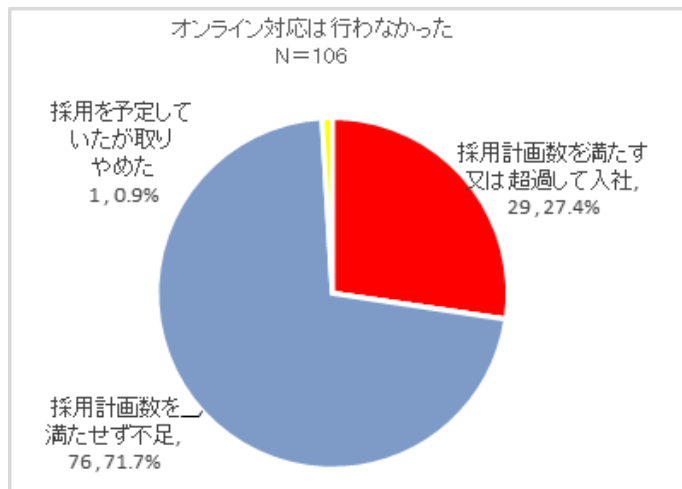
#### (2) 企業規模別のオンライン対応状況

- 「オンライン対応は行わなかった」の割合が高いのは「49人以下」（38.9%）となっている。



(3) オンライン対応別 2023 (R5) 年卒 (R5.4 月入社) 採用計画の充足状況

オンライン対応別に、2023 (R5) 年卒採用計画の充足状況を比較すると、「オンライン対応を行わなかった」場合は「採用計画数を満たせず不足」(71.7%)の割合が高くなっている。



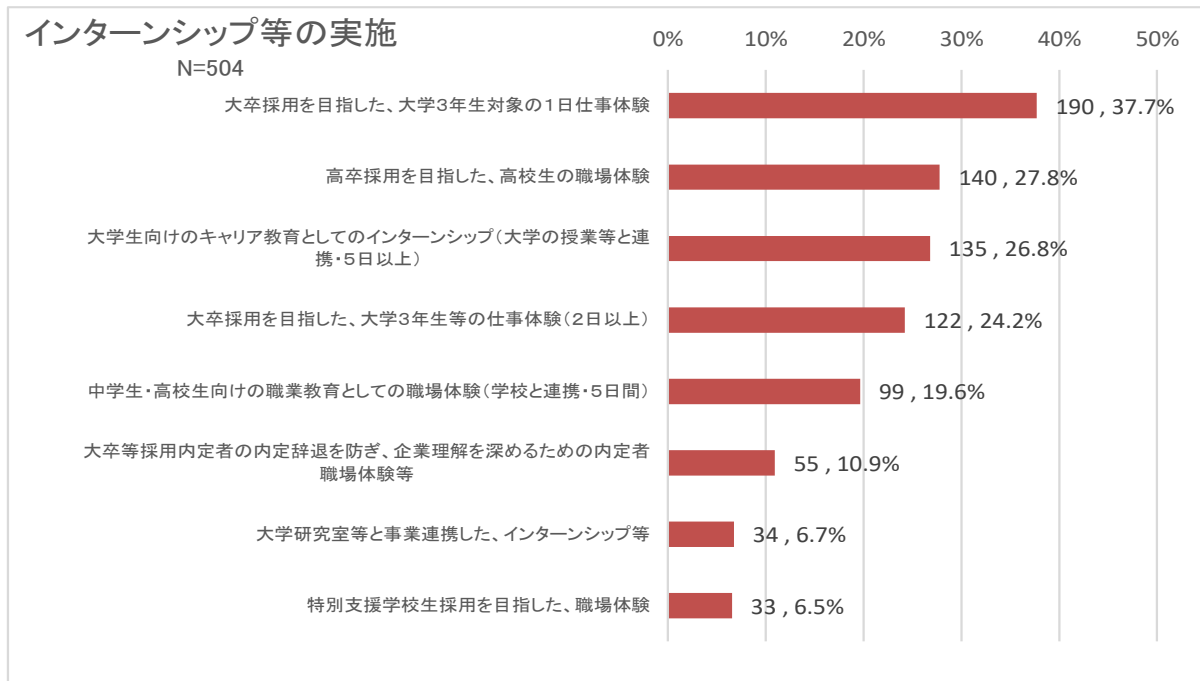
(4) 採用に効果・成果のあった主な取組事例

取組内容	業種／企業規模／所在地
大学のキャリアセンターだけでなく、大学OBの社員にも同行してもらい、教授から学生を紹介して頂き採用にまで至った。	建設業／50～299人／広島市
昨年までオンラインに二の足を踏んでいたが、本年度挑戦してみた結果、不足しているが最低ラインの人員は確保できた。	卸売業／50～299人／福山市
オンライン説明会の開催により、コストや時間を削減し、採用活動の効率が向上した。	サービス業／50～299人／三原市
ユースエール認定を取得したことは、学生や中途採用者からの反応もあり、効果があった。	建設業／49人以下／三原市
社内環境や福利厚生を充実させ、社員からの紹介や口コミを広げている。	建設業／49人以下／北広島町
若い社員が合同企業説明会に参加することで、学生が身構えることなくブースを訪れるようになった。	卸売業／49人以下／福山市

#### 4 過去3年間に実施した（している）インターンシップ等（1日仕事体験を含む）の状況

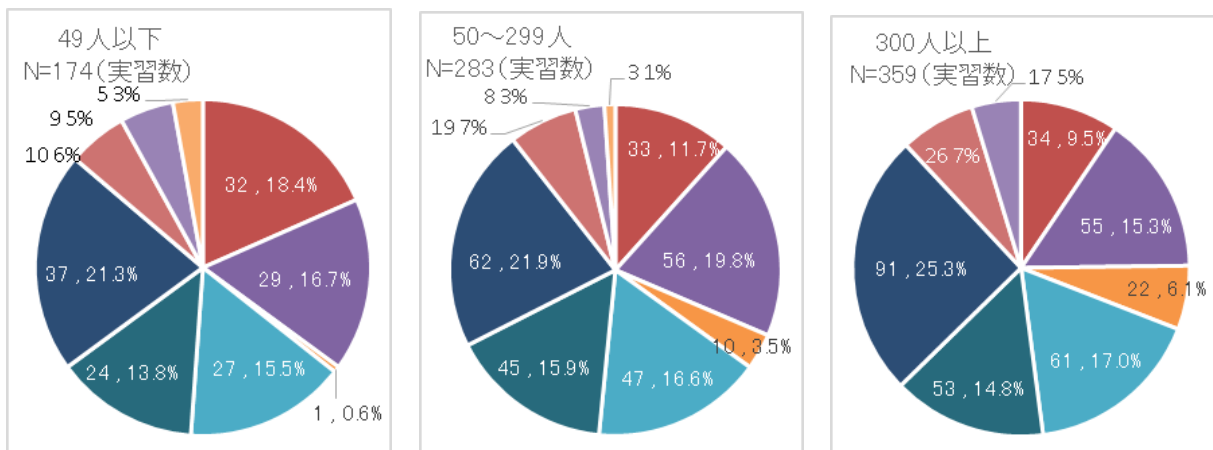
##### (1) 全体の実施状況

「大卒採用を目指した、大学3年生対象の1日仕事体験」(37.7%)が最も多く、次いで「高卒採用を目指した、高校生の職場体験」(27.8%)、「大学生向けのキャリア教育としてのインターンシップ(大学の授業等と連携・5日以上)」(26.8%)となっている。



##### (2) 企業規模別の実施状況

「大卒採用を目指した、大学3年生対象の1日仕事体験」の割合が高いのは「300人以上」(25.3%)となっている。

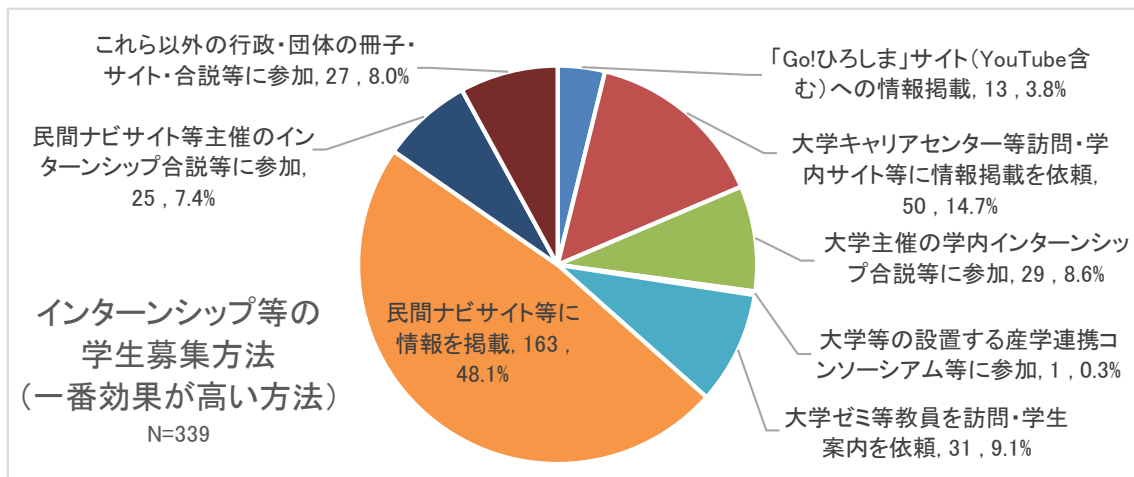


- 中学生・高校生向けの職業教育としての職場体験(学校と連携・5日間)
- 高卒採用を目指した、高校生の職場体験
- 特別支援学校生採用を目指した、職場体験
- 大学生向けのキャリア教育としてのインターンシップ(大学の授業等と連携・5日以上)
- 大卒採用を目指した、大学3年生等の仕事体験(2日以上)
- 大卒採用を目指した、大学3年生対象の1日仕事体験
- 大卒等採用内定者の内定辞退を防止、企業理解を深めるための内定者職場体験等
- 大学研究室等と事業連携した、インターンシップ等
- 中途採用を目指した、社会人向けの職場体験(2日以上)

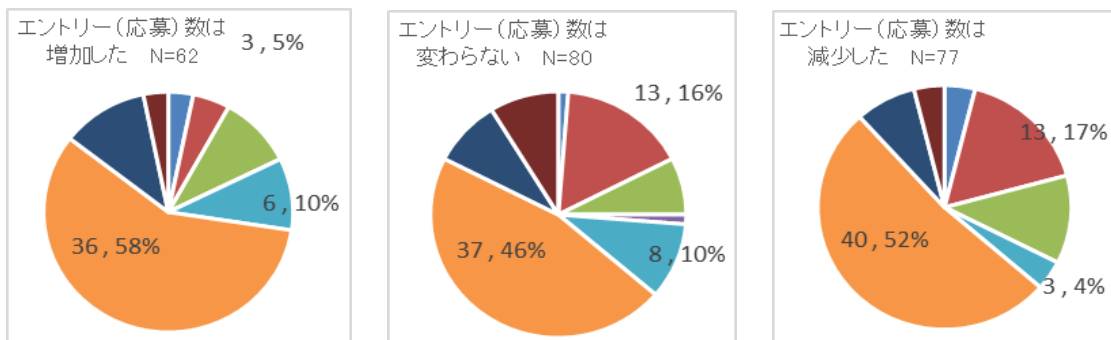
## 5 2025 (R7) 年卒 (R7.4月入社予定) 向けのインターンシップ等の状況

### (1) インターンシップ等の学生募集方法 (一番効果が高い方法)

- 「民間ナビサイト等に情報を掲載」(48.1%) が最も多く、次いで「大学キャリアセンター等訪問・学内サイト等に情報掲載を依頼」(14.7%)、「大学ゼミ等教員を訪問・学生案内を依頼」(9.1%) となっている。
  - 募集方法別に25卒向けインターンシップ等に対するエントリー状況を比較した場合、特徴的なのは、「減少した」と答えた企業では「大学ゼミ等教員を訪問・学生案内を依頼」(3.4%) が少ないことである。
- ※ キャリアセンターや学内合説への学生訪問数が極端に減っている背景と併せて考えると、直接学生に情報を届ける民間ナビ等や、学生との接点が多い教員を通じた募集に効果が高いことが推測される。

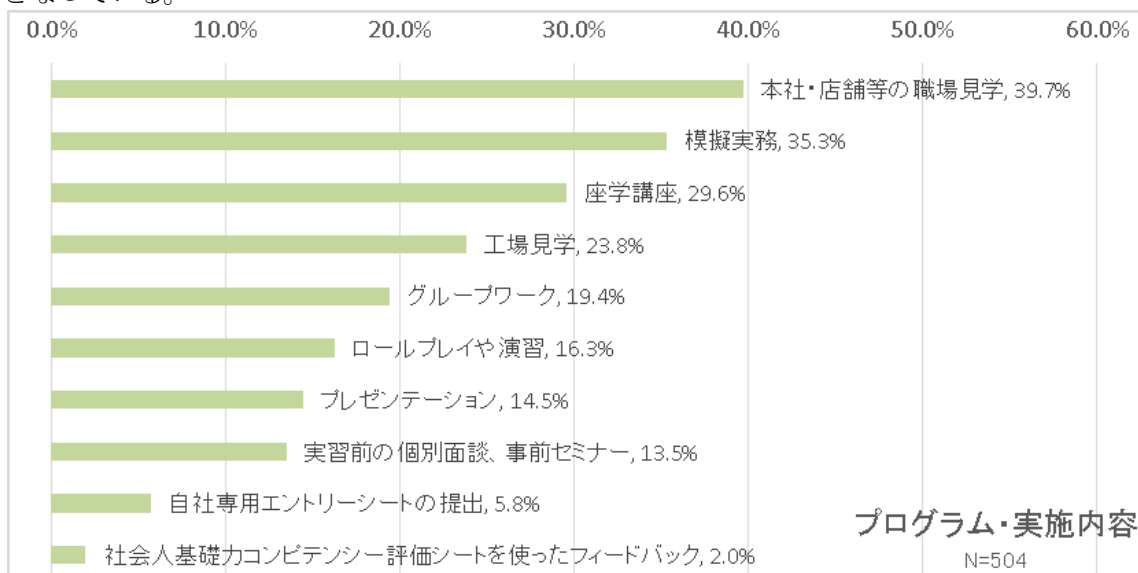


### エントリー状況別比較



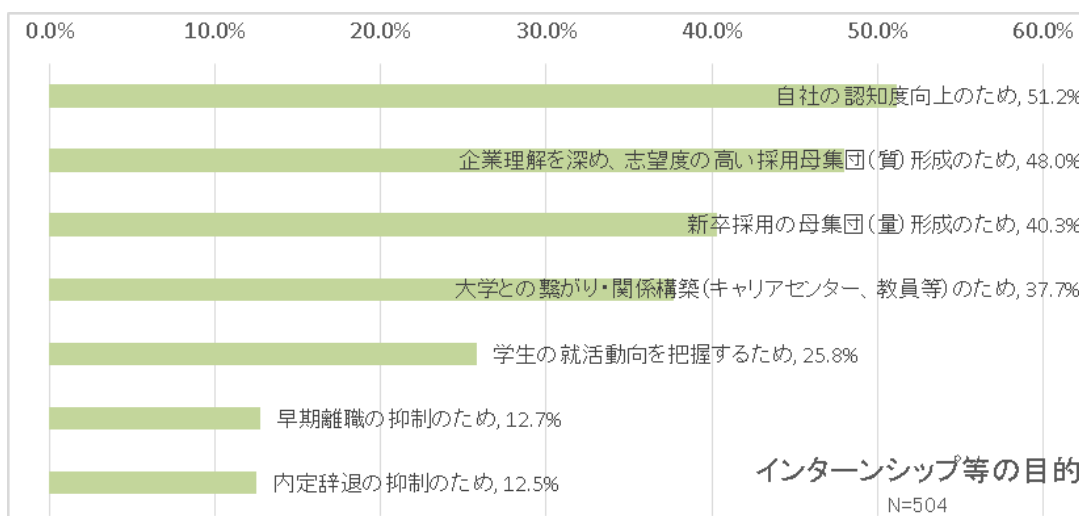
### (2) インターンシップ等のプログラム・実施内容

- 「本社・店舗等の職場見学」(39.7%) が最も多く、次いで「模擬実務」(35.3%)、「座学講座」(29.6%) となっている。



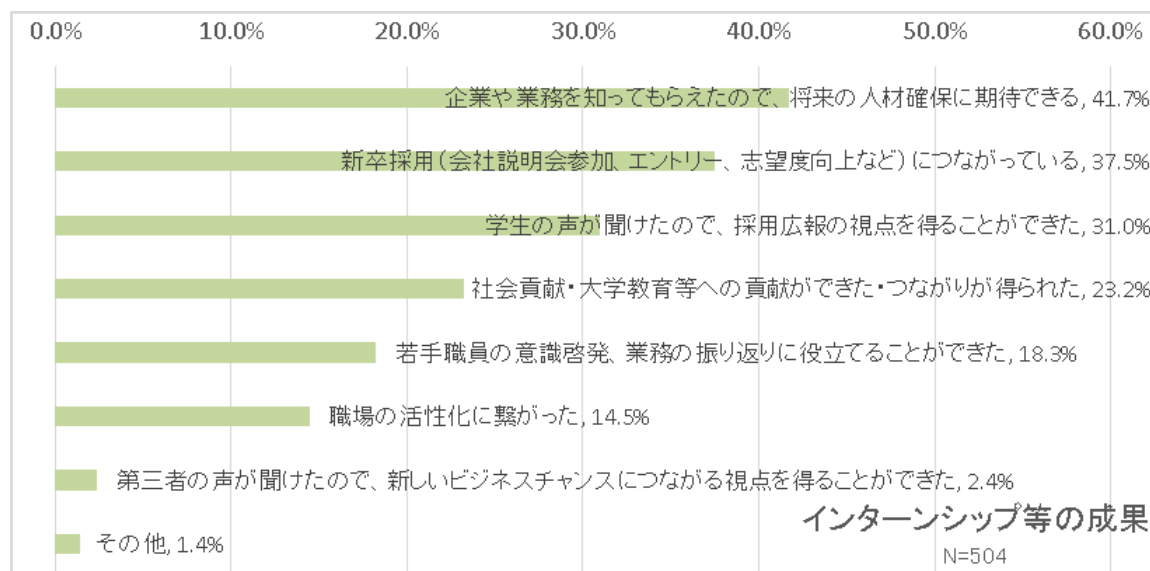
### (3) インターンシップ等の目的

「自社の認知度向上のため」(51.2%)が最も多く、次いで「企業理解を深め、志望度の高い採用母集団(質)形成のため」(48.0%)、「新卒採用の母集団(量)形成のため」(40.3%)となっている。



### (4) インターンシップ等の成果

「企業や業務を知ってもらえたので、将来の人材確保に期待できる」(41.7%)が最も多く、次いで「新卒採用(会社説明会参加、エントリー、志望度向上など)につながっている」(37.5%)となっている。





(5) インターンシップ等の取組事例

取組内容	業種／企業規模／所在地
様々な企業やカテゴリーがあることを前提に、業界・業種を説明し、弊社一択にさせず視野を広げてもらう。	サービス業/50～299 人/三原市
自分に適した職業が解らない学生のため、営業から検査・総務・製造、全ての部門を経験してもらう。	鉄鋼・金属関連製造業/50～299 人/尾道市
短所を長所に変える自己分析のフィードバックを行っている。	その他/50～299 人/広島市
入社1～2年目の若手社員と学生の座談会を開催し、就活、仕事のやりがい、待遇などの内容で話をしている。	建設業/50～299 人/広島市
若手社員が学生に説明することにより、社員自身の学びにもなっている。	医療・福祉/50～299 人/福山市
社員と同じスタイルで業務内容を疑似体験できるように実施している。	サービス業/49 人以下/福山市
業界・会社を理解し、先輩社員との座談会を行い、早期選考の流れになることを初回でアナウンスし、次につなげている。	輸送用機械製造業/1,000 人以上/尾道市