



【調査結果報告】

24年新卒採用状況と内定者フォローの取り組みに関するアンケート調査(Web)

<調査概要>

調査のねらい	毎年調査している採用状況とともに、近年人事担当者から採用課題として聞こえてくる内定辞退や早期退職の増加への対応としてどんな取り組みをしているか調査した。
調査対象	九州生産性本部 会員組織のうち493組織（労働組合除く）
調査期間	2023年10月16日～10月20日(5日間)
調査方法	各企業の代表メールアドレスへアンケートを依頼、Web上から回答(1組織、1回答)
回答数	113組織(回答率22.9%) ※前年調査時、回答率23.0%
調査項目	Q1 24年4月入社 採用を実施しましたか Q2 24年4月入社 新卒採用状況について(※Q1で採用を実施したと答えた方へ) Q3 採用予定者からの内定辞退はありましたか?(※Q1で採用を実施したと答えた方へ) Q4 学生からの内定辞退を防ぐために、入社までに行っている取り組みを教えてください。(複数選択可) Q5 Q4の取り組みについて、詳細(取り組みの頻度、具体的な内容、リアルかオンライン、工夫しているポイントなど)を教えてください Q6 新卒採用以外の人材確保のための取り組みを教えてください。(複数回答可) Q7 内定から入社後の定着に関して、感じている課題はありますか?あれば教えてください。

※Q3以降は新設の質問のため昨年との比較はない

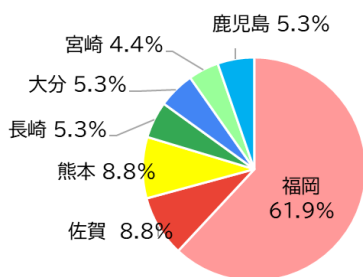
※昨年の結果との比較について:回答企業は昨年と完全に同じではないことをお含みください。

<結果概要>

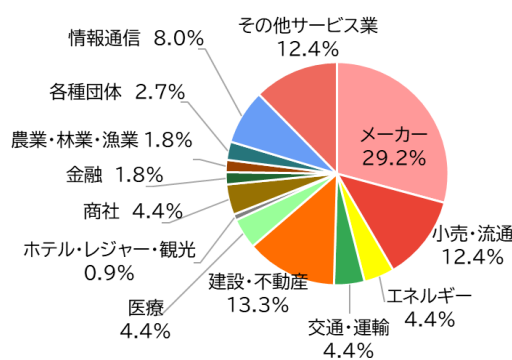
- ・回答企業の約8割が採用活動を実施。積極的に採用活動を行っていることがうかがえた一方、予定人数に満たない採用となった企業が6割にのぼり、さらに約5割の企業で内定辞退者が出ている。
- ・学生からの内定辞退を防ぐために、入社までに行っている具体的取り組みについては、頻度は様々だが、内定者と「リアル」で接点を設けていると回答した企業が多い。
また、時間が作りやすい入社前から資格取得の支援をする企業や、毎月懇親の場を設けるだけでなく年明けは卒論で忙しいためオンラインに切り替え実施する企業など、内定者ファースト目線での取り組みを行っている企業もあった。
- ・人事課題として若手社員の早期離職が年々注視されているなか、新入社員定着に向けた課題として、「入社後のギャップの軽減」、「早期離職防止のための取組み」、「新人教育担当者の育成」をあげる企業が多かった。
- ・新卒採用以外の人材確保のための取り組みについては、「中途(キャリア)採用の強化」と回答した企業が一番多く、次いで「雇用延長・再雇用の実施」となっている。
パート・アルバイトや契約・派遣社員よりも、正社員として中途採用や雇用延長の施策を取り入れる企業が相対的に多く、安定した組織運営のために長期雇用を重視する傾向が見られる。

<回答企業区分>

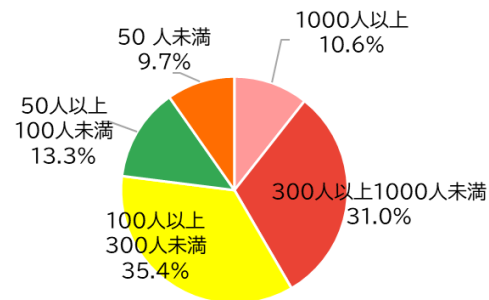
(1) 会社所在地



(2) 業種



(3) 従業員数

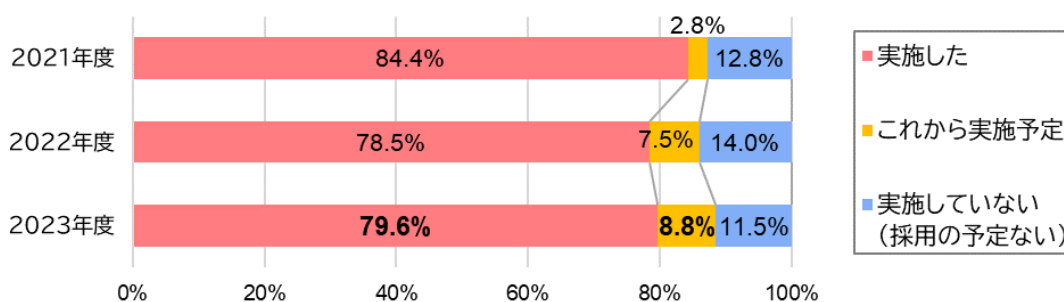


<調査結果>

(1) 24年4月入社 採用を実施しましたか

(n=113)

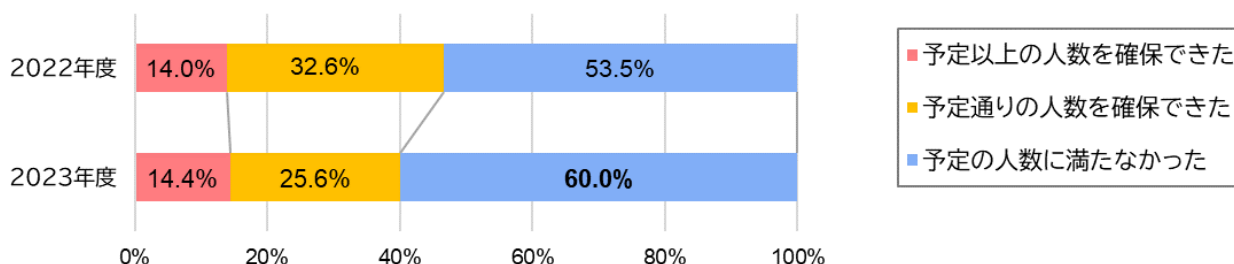
採用を「実施した」企業は79.6%。「これから実施予定」を加えると88.4%となり、過去3年で一番高い結果となった。企業が積極的に採用活動を行っていることがうかがえる。



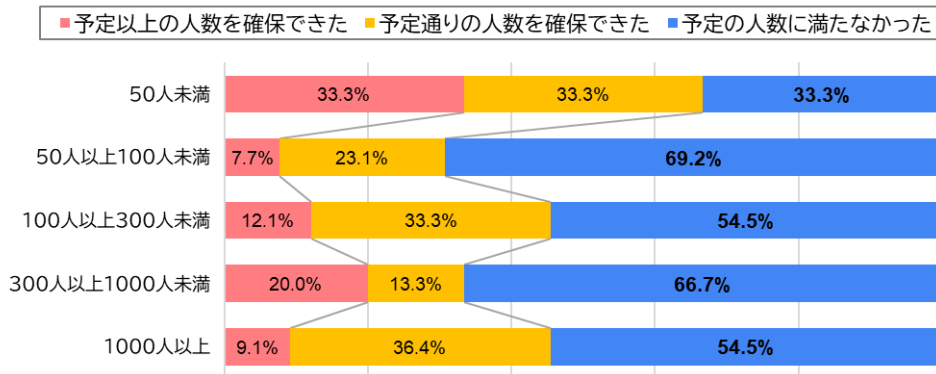
(2) 24年4月入社 新卒採用状況について(※Q1で採用を実施したと答えた方へ) (予定していた人数を採用できたか)

(以降 n=90)

「予定の人数に満たなかった」が60.0%と一番高く、昨年よりも6.5ポイント増加している。企業規模別で見ると、従業員50人以上の企業では、5割を超える企業が予定の人数に満たない採用結果となっており、企業が採用活動に苦戦していることがうかがえる。



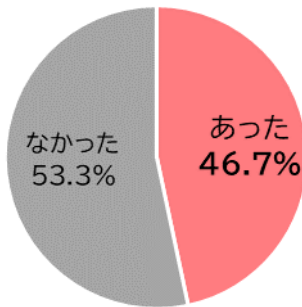
【企業規模別比較】



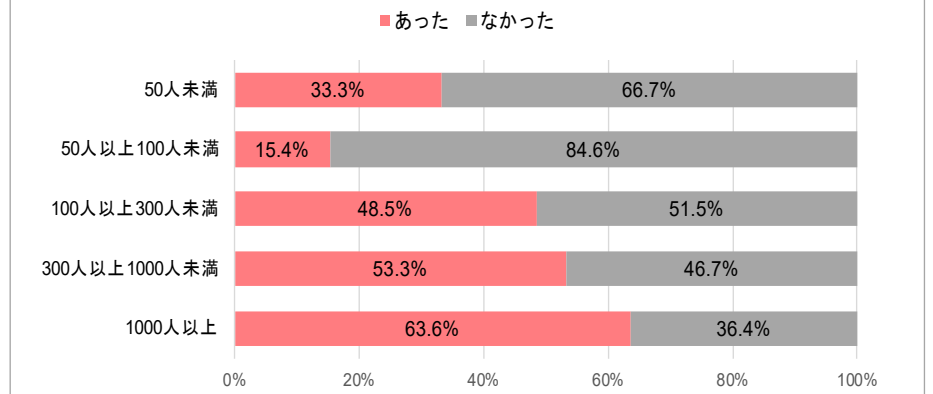
新設

(3) 採用予定者からの内定辞退はありましたか？（※Q1で採用を実施したと答えた方へ）

採用予定者から内定辞退があった企業は46.7%と約半数の企業で起きている。
企業規模別でみると、従業員300人以上の企業では5割を超えている。



【企業規模別比較】



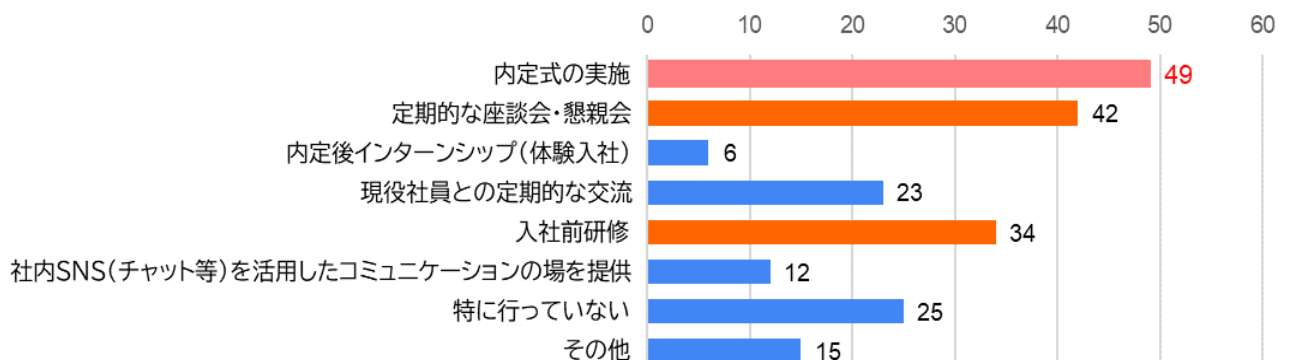
新設

(4) 学生からの内定辞退を防ぐために、入社までに行っている取り組みを教えてください。（複数選択可）（n=90）

「内定式の実施」が49社で一番高く、次いで「定期的な座談会・懇親会」が42社、「入社前研修」が34社となっている。「特に行っていない」企業が25社（27.7%）という回答数から、7割を超える企業が何かしらの内定者フォローの取り組みを行っている。

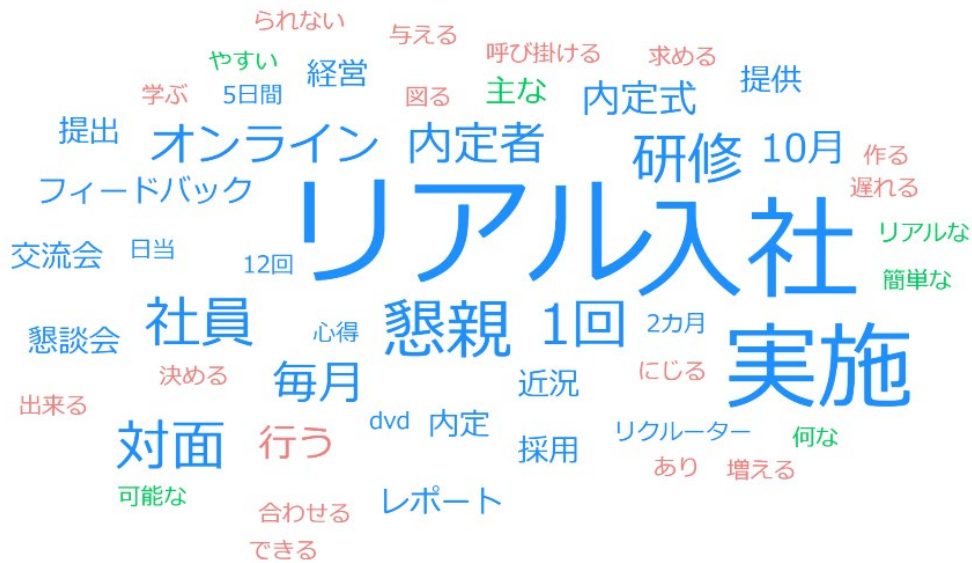
「その他」と回答した企業の取り組みは、主に「社内報の送付」と「レポート提出」だった。

一方、「特に行っていない」と回答した企業には、「高卒採用のため入社前の接触はあまりできない」「専門学校と高校からの採用のため内定辞退は考えていない」という企業が複数あった。



新設

(5) Q4の取り組みについて、詳細(取り組みの頻度、具体的な内容、リアルかオンライン、工夫しているポイントなど)を教えてください。



先輩社員・幹部との座談会や昼食会などの懇談会、内定者同士の交流会や合宿を含めた事前研修会など、頻度は様々だが、入社までに内定者と「リアル」で接点を設けると記載した企業が多い。

「コロナ禍でコミュニケーションがとれなかったことが早期離職の1つの要因だと考えるので」という理由を書かれた企業もあった。

また、時間が作りやすい入社前から資格取得の支援をする企業や、毎月懇親の場を設けるだけでなく年明けは卒論で忙しいためオンラインに切り替えて実施する企業など、内定者ファースト目線での取り組みを行っている企業もあった。

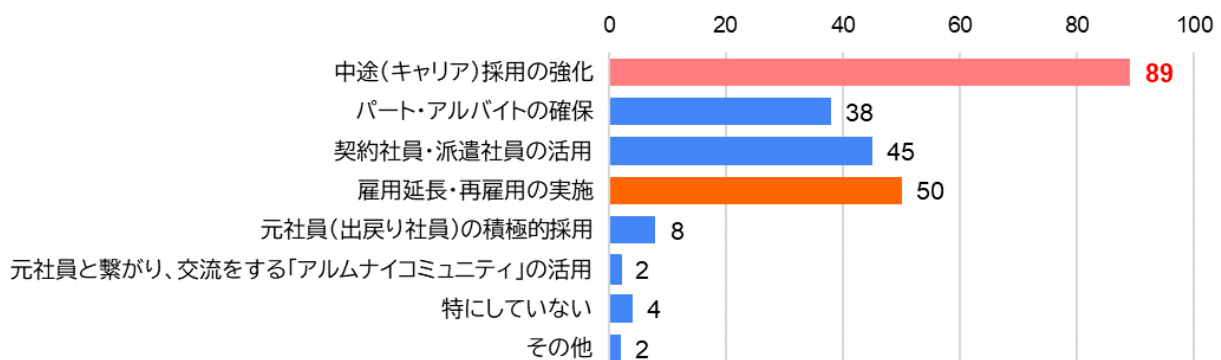
新設

(6) 新卒採用以外の人材確保のための取り組みを教えてください。(複数回答可)

(n=113)

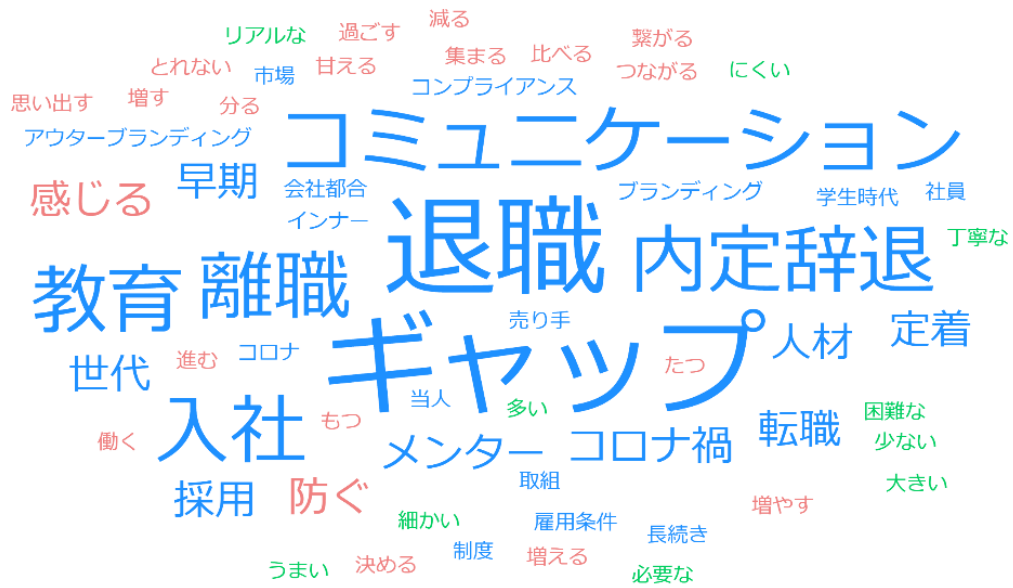
「中途(キャリア)採用の強化」が89社と一番多く、次いで「雇用延長・再雇用の実施」が50社となっている。パート・アルバイトや契約・派遣社員よりも、正社員として中途採用や雇用延長の施策を取り入れる企業が相対的に多い。安定した組織運営のために長期雇用を重視する傾向が見られる。

「その他」の回答(2社)は、「今いる社員を大事にする。＝辞めさせない」、「将来を担う若い層が育つまでの間に、60歳超えた人を70歳までをメドにつなぎにしたい」だった。



新設

(7) 内定から入社後の定着に関して、感じている課題はありますか？あれば教えてください。
(自由筆記)



自由筆記の中で多かったワードは、「入社後のギャップの軽減」、「早期離職防止のための取組み」、「新人教育担当者の育成」であった。

Z世代の働く意識の変化とともに若手の早期離職問題がクローズアップされるなか、各社とも採用した学生に、いかに早く自社の風土や文化に馴染んでもらうか、いかに入社後の現実とのギャップを減らし成長意欲と帰属意識が高まるような支援をするかが課題となっている。

<本件に関するお問い合わせ先> (公財)九州生産性本部 総務広報グループ TEL:092-771-6481