



【調査結果報告】

25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の状況や新卒者獲得のためにどのような取り組みをしているかを調査した。
調査対象	九州生産性本部 会員組織のうち517組織（労働組合除く）
調査期間	2024年10月7日～10月11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	129組織（回答率25.0%） ※前年調査時、回答率 22.9%
調査項目	Q1 25年4月入社 採用を実施しましたか Q2 25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 本日までに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 新卒者獲得のために、社内の制度や取り組みを変更した、または変更を検討していることはありますか？（複数回答可）【新設】

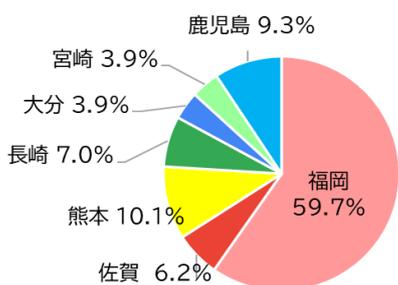
※昨年の結果との比較について：回答企業は昨年と完全に同じではないことをお含みください。

<結果概要>

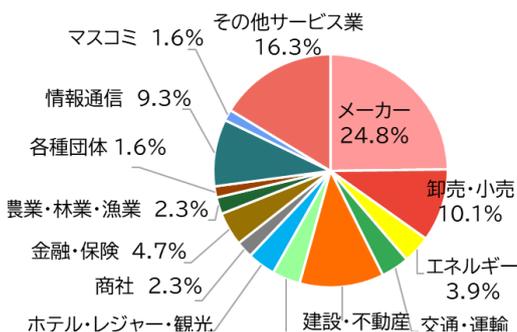
- ・回答企業の約9割が採用活動を実施しており、積極的に採用活動を行っていることがうかがえた。一方、採用予定人数に満たない採用となった企業が5割を越え、さらに6割の企業で内定辞退者が出ている。
- ・採用活動を行った企業の状況を規模別で見ると、100人以上1000人未満の中堅・中小企業のうち、「予定の人数に満たなかった」企業が6割、内定辞退も6割を超えるなど厳しい状況であることがうかがえる。
- ・新卒者獲得のために、採用活動を行った企業のうち8割以上の企業が「初任給の見直し」を行っている。

<回答企業区分>

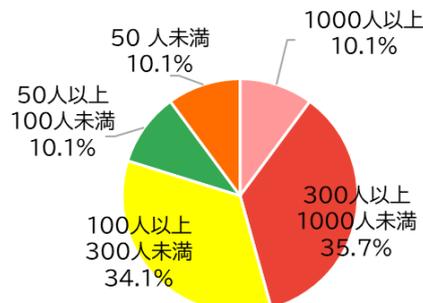
(1) 会社所在地



(2) 業種



(3) 従業員数

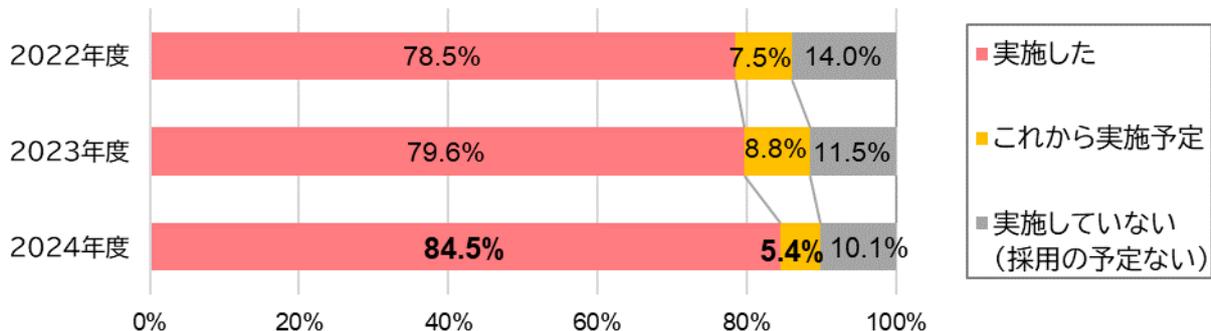


<調査結果>

(1) 25年4月入社 採用を実施しましたか

(n=129)

採用を「実施した」企業は84.5%、「これから実施予定」を加えると89.9%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。



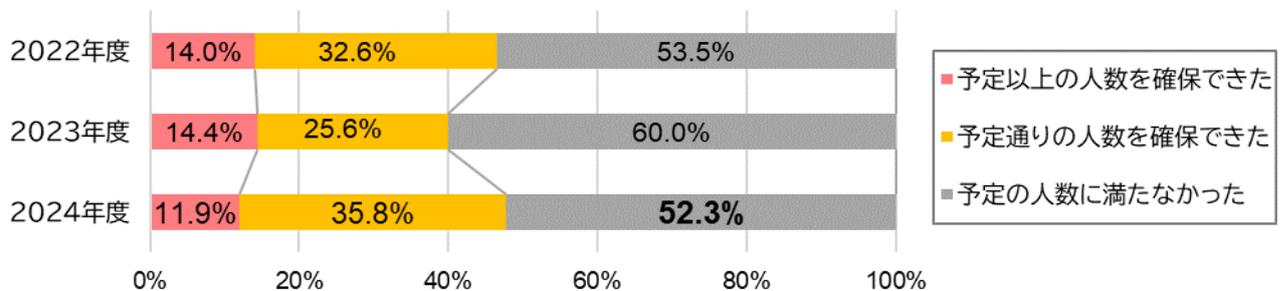
(2) 25年4月入社 新卒採用状況について(※Q1で採用を実施したと答えた方へ)

(n=109)

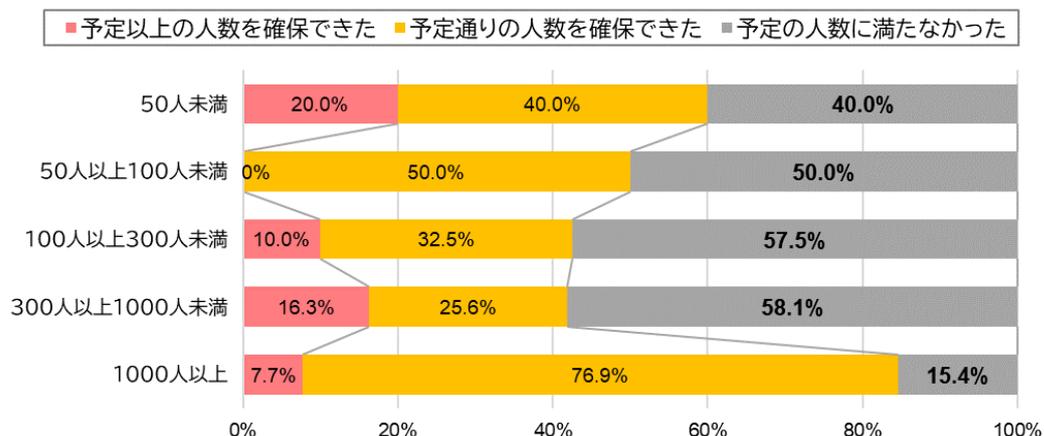
(予定していた人数を採用できたか)

「予定の人数に満たなかった」は、昨年から7.7ポイント減少しているが、これまで同様52.3%と一番高い。企業規模別で見ると、社員50人~1000人の中堅・中小企業は、5割を超える企業が「予定の人数に満たない」との回答結果となっており、新卒採用に苦戦している企業が多いことがうかがえる。

【全体】



【企業規模別比較】

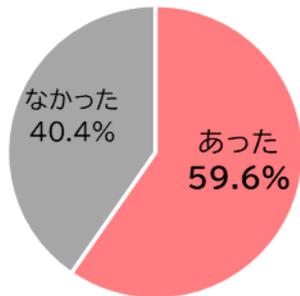


(3) 採用予定者からの内定辞退はありましたか？（※Q1で採用を実施したと答えた方へ）

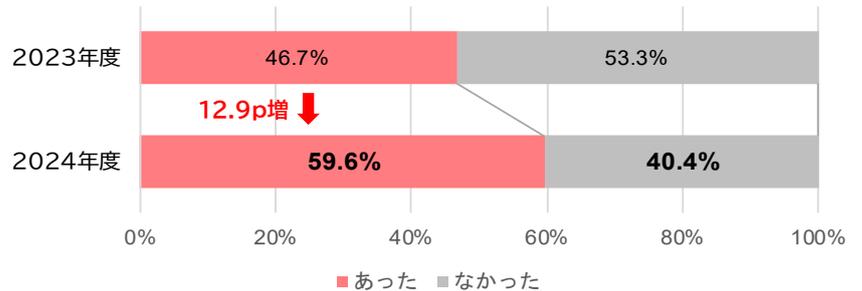
(n=109)

採用予定者から内定辞退があった企業は59.6%と6割近く、昨年から12.9ポイント増加した。企業規模別で見ると、100人以上の企業で6割を超えており、昨年からも大きく増加している。

【全体】

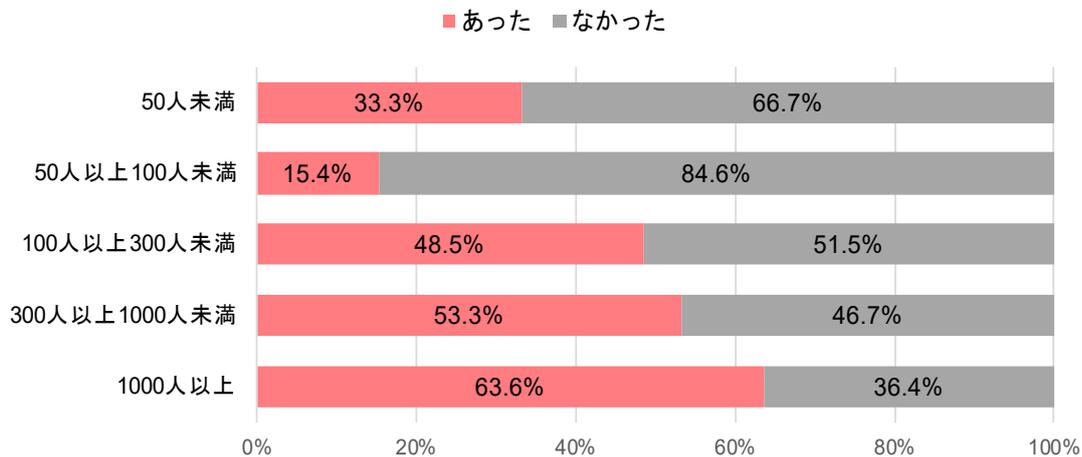


【昨年との比較】

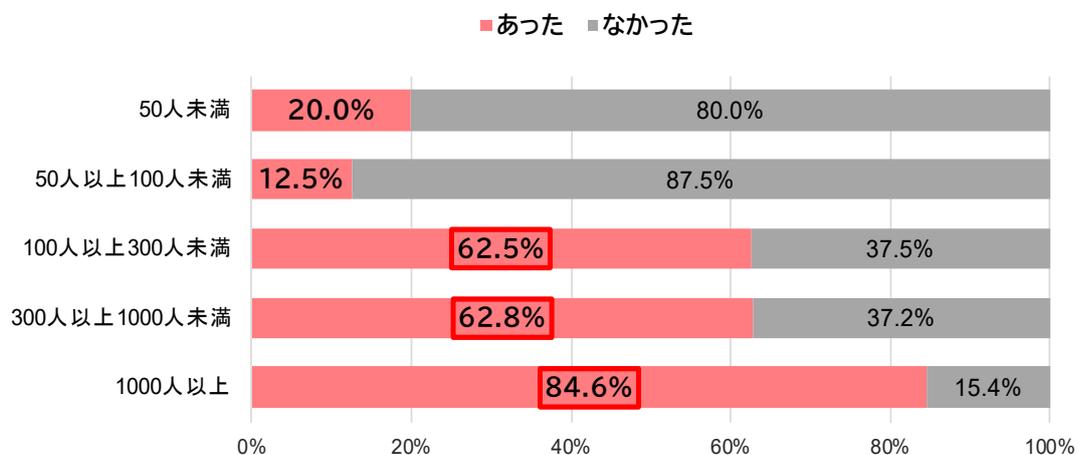


【企業規模別 昨年との比較】

■2023年



■2024年

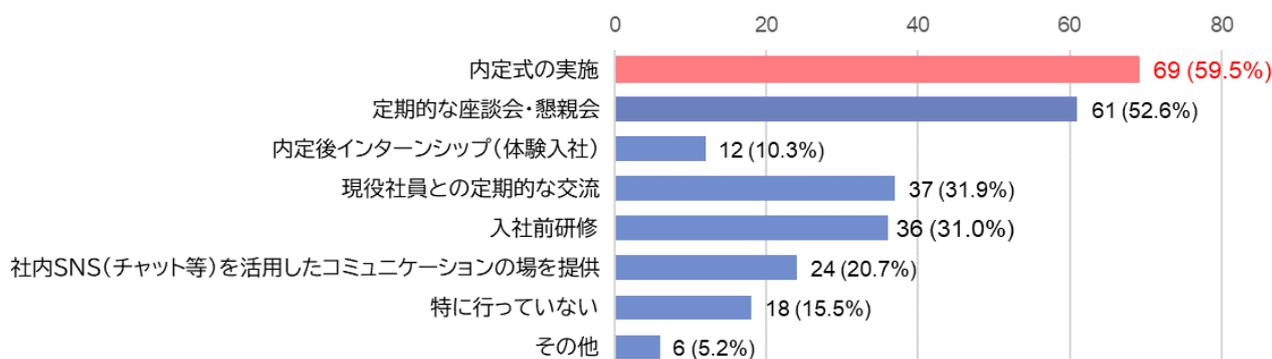


(4) 学生からの内定辞退を防ぐために、入社までに行っている取り組みを教えてください。(複数選択可)

(※Q1で採用を実施した、これから実施予定と答えた方へ)

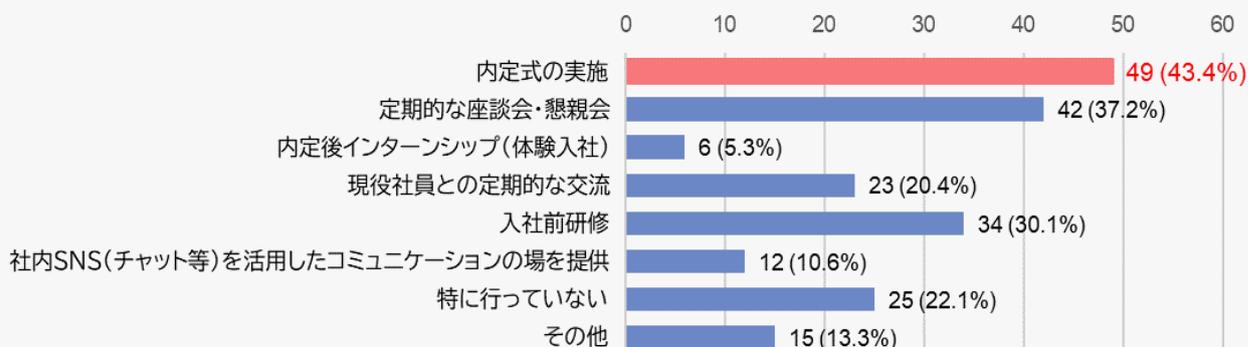
(n=116)

「内定式の実施」「入社前研修」が69社で一番高く、次いで「定期的な座談会・懇親会」が61社となっている。昨年の結果と比較すると、全項目で実施している割合が増加している。「特に行っていない」企業が18社(15.5%)という回答数から、8割以上の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「レポート提出」「内定者フォローアップ面談」「職場見学」だった。一方、「特に行っていない」と回答した企業の中には、「高卒採用のため入社前の接触は難しい」との記載が複数あった。



(参考: 昨年の結果)

(n=113)



新設

(5) 新卒者獲得のために、社内の制度や取り組みを変更した、または変更を検討していることはありますか？(複数回答可)

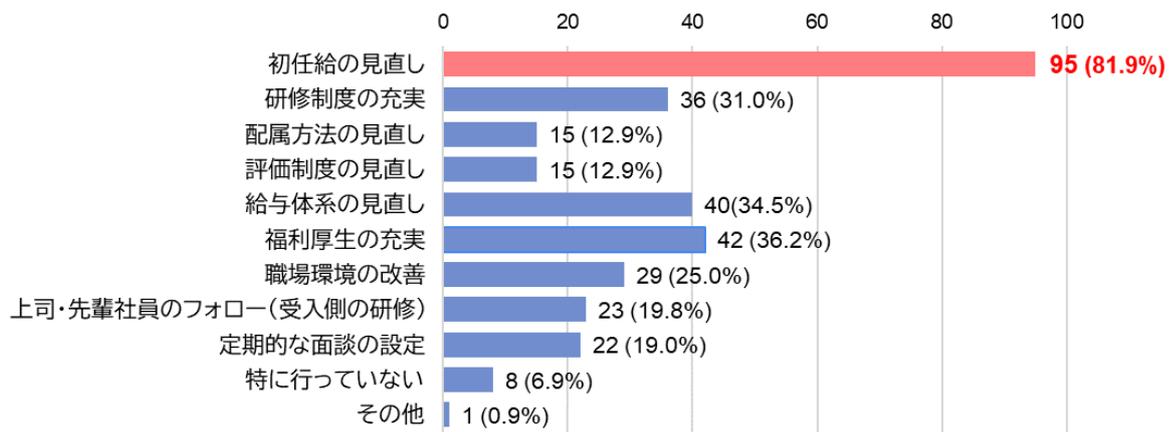
(※Q1で採用を実施した、これから実施予定と答えた方へ)

(n=116)

「初任給の見直し」が95社(81.9%)と突出して高い。次いで「福利厚生充実」が42社(36.2%)、「給与体系の見直し」40社(34.5%)となっている。

1位の「初任給の見直し」は、賃金の世間相場が上がったことで、新卒獲得のためには自社も賃金を上げざるを得なかった状況がうかがえる。

2位の「福利厚生充実」は“働きやすさ”の視点から自社の魅力度を上げるため、3位の「給与体系の見直し」は、既存社員のエンゲージメント・モチベーションも考慮し全社的に見直したと考えられる。



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