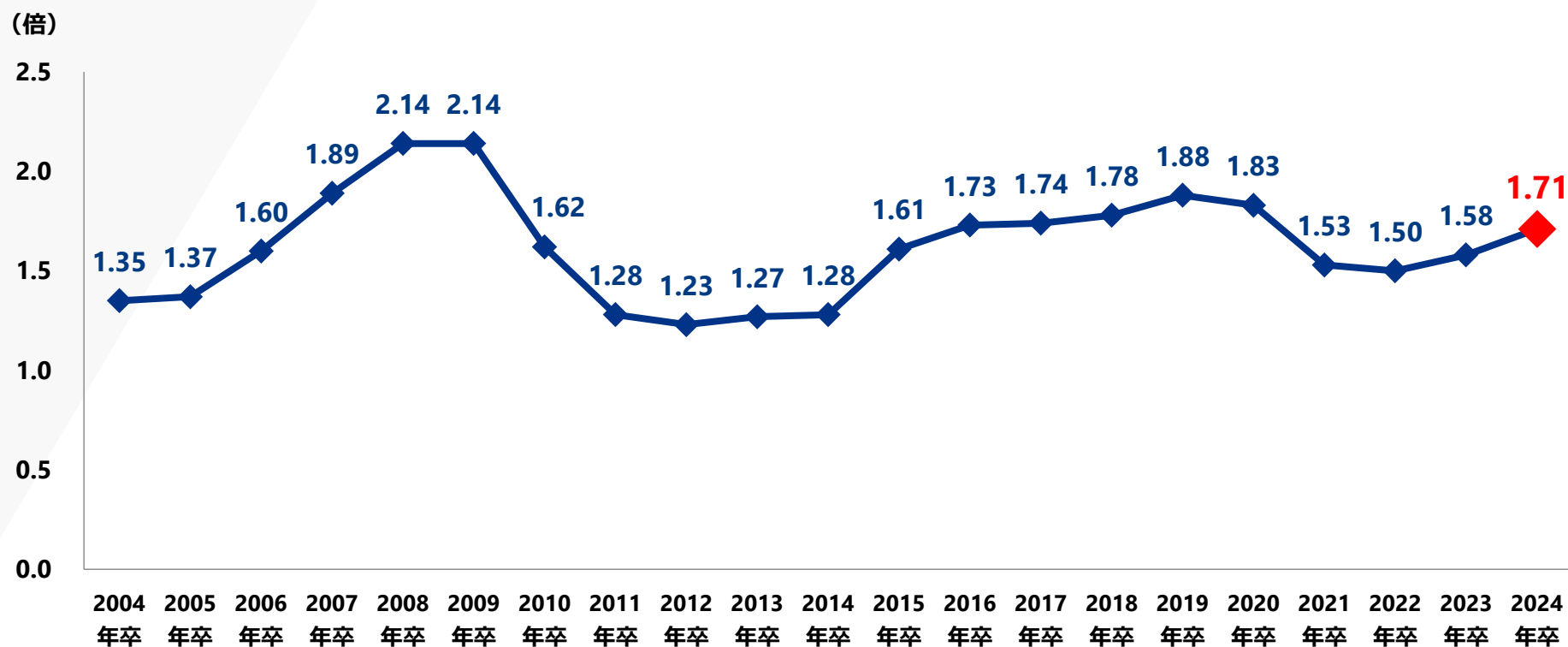


The background of the slide is a low-angle photograph of a modern glass skyscraper. The building's facade is composed of numerous rectangular glass panels, creating a grid-like pattern. The sky is visible through the glass, and the building's structure is reflected on the lower levels. The overall color palette is dominated by various shades of blue and white.

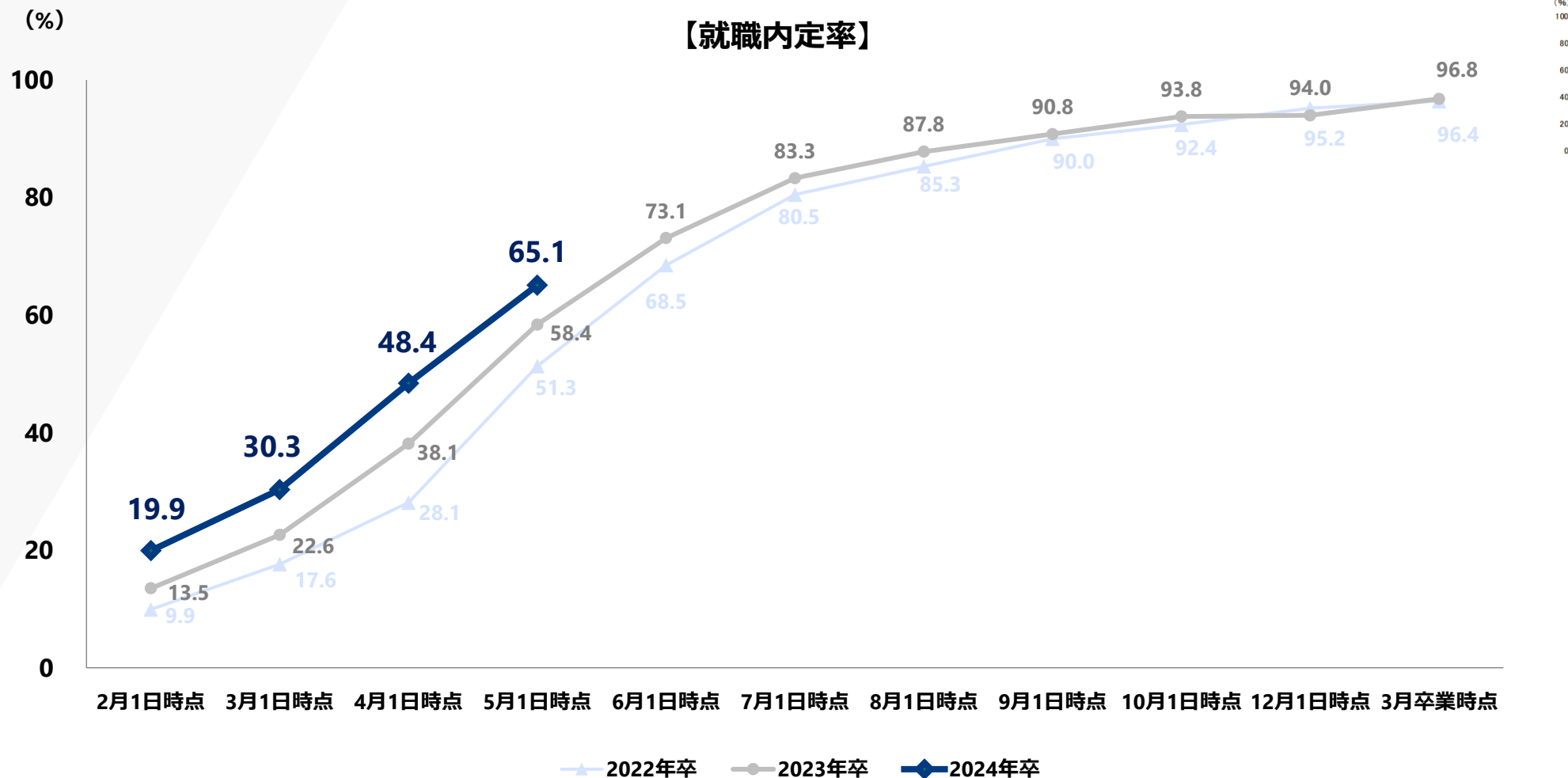
**令和5年度「全国キャリア教育・就職ガイダンス」
パネルディスカッション資料**

2024年卒は1.71と前年から0.13ポイント上昇。 企業の採用意欲は堅調に回復し、コロナ前の水準に戻りつつある

【大卒求人倍率】



24卒内定率は、現行の就職・採用活動日程となった2017卒以降、最高値で推移 企業の堅調な採用意欲とオンライン化による採用の効率化が要因



(就職みらい研究所『就職プロセス調査』2023年4月1日時点 内定状況)

※大学生_全体 (就職志望者/単一回答) ※大学院生除く

働きたい組織として“どこでも通用する能力が身につく” “ワークライフバランス”への支持は年々増加。 兼業・副業の意向も5割を超える

【成長スタイル】

(%)

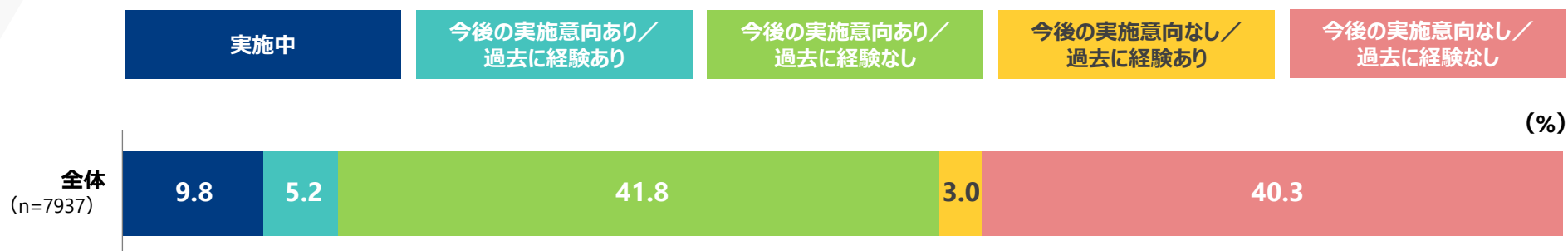
	どこの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく・計	その会社に属してこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく・計
2023年卒	74.9	25.1
2017年卒	64.7	35.3

【ワークスタイル】

(%)

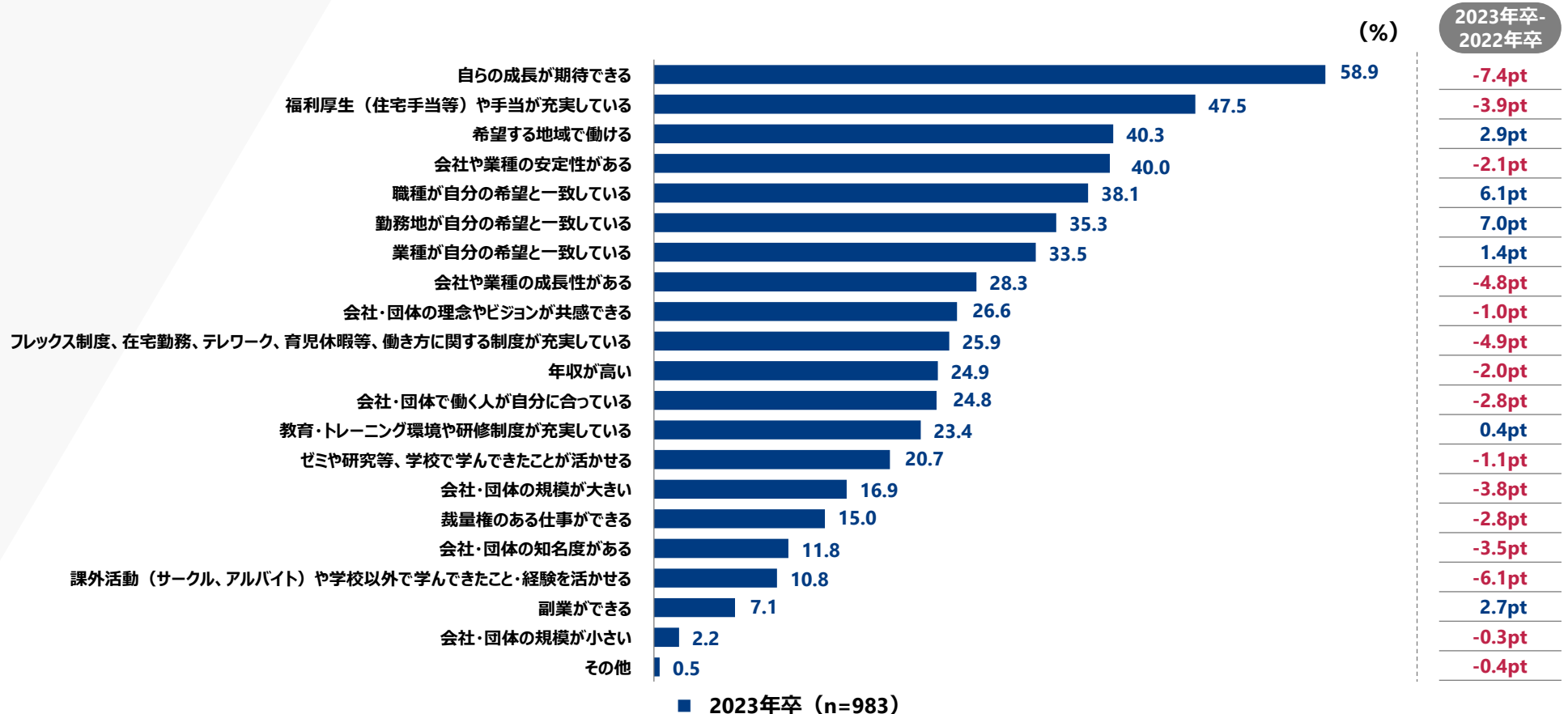
	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる・計	仕事と私生活は区別なく一体として働ける・計
2023年卒	86.4	13.6
2017年卒	79.6	20.4

【兼業・副業の実施状況】



学生が企業に応募する基準として「自らの成長が期待できる」が最も高い。 「職種が自分の希望と一致している」「勤務地が自分の希望と一致している」が前年より増加

【採用選考の応募基準（あてはまるもの）】



「働きたい組織の特徴」については調査開始以来、「お互いに助け合う」がトップで過去最高値 「活気がある」(29.5%)、「お互いに鍛え合う」(14.3%)は、10年前と比較して11.6ポイントDOWN

調査 1-図表 2 働きたい職場の特徴

Q：あなたはどのような特徴を持つ職場で働きたいですか？（最大3つまでの複数選択/pt=ポイント）

選択肢（選択率順）	2022年 (N=525)	2021年 (N=472)	昨年との比較	5年間の比較	10年間の比較
<u>お互いに助けあう</u>	69.7%	68.4%	1.3pt↑	12.9pt↑	20.6pt↑
アットホーム	44.6%	46.8%	-2.3pt↓	1.0pt↑	0.9pt↑
<u>お互いに個性を尊重する</u>	43.0%	44.9%	-1.9pt↓	5.1pt↑	12.4pt↑
遠慮をせずに意見を言いあえる	38.7%	37.3%	1.4pt↑	1.9pt↑	-3.3pt↓
<u>活気がある</u>	29.5%	29.9%	-0.3pt↓	-3.8pt↓	-11.6pt↓
皆が一つの目標を共有している	26.3%	25.2%	1.1pt↑	-3.9pt↓	-8.8pt↓
<u>お互いに鍛えあう</u>	14.3%	13.6%	0.7pt↑	-5.3pt↓	-11.6pt↓
ルール・決め事が明確	8.6%	11.7%	-3.1pt↓	-3.5pt↓	-2.5pt↓
その他	0.4%	0.6%	-0.3pt↓	0.3pt↑	-0.3pt↓

※「2022-2021」「5年間の比較」「10年間の比較」のポイント数は四捨五入して表示

（新入社員意識調査2022/リクルートマネジメントソリューションズ）

これまでは「注意深さ・ミスがないこと」、「責任感・まじめさ」が重視されてきたが、
将来は「問題発見力」、「的確な予測」、「革新性」が一層求められる

企業が人材に求める能力

2015年	
注意深さ・ミスがないこと	1.14
責任感・まじめさ	1.13
信頼感・誠実さ	1.12
基本機能（読み、書き、計算、等）	1.11
スピード	1.10
柔軟性	1.10
社会常識・マナー	1.10
粘り強さ	1.09
基盤スキル※	1.09
意欲積極性	1.09
⋮	⋮

※基盤スキル：広く様々なことを、正確に、早くできるスキル

2050年	
問題発見力	1.52
的確な予測	1.25
革新性※	1.19
的確な決定	1.12
情報収集	1.11
客観視	1.11
コンピュータスキル	1.09
言語スキル：口頭	1.08
科学・技術	1.07
柔軟性	1.07
⋮	⋮

※革新性：新たなモノ、サービス、方法等を作り出す能力

(注) 各職種で求められるスキル・能力の需要度を表す係数は、56項目の平均が1.0、標準偏差が0.1になるように調整している。

(出所) 2015年は労働政策研究・研修機構「職務構造に関する研究Ⅱ」、2050年は同研究に加えて、World Economic Forum “The future of jobs report 2020”, Hasan Bakhshi et al., “The future of skills: Employment in 2030”等を基に、経済産業省が能力等の需要の伸びを推計。

■ 24卒における採用方法・形態（予定含む）

（2024年卒：新卒採用実施または実施予定企業／複数回答、2023年卒：2023年卒採用実施企業／複数回答）

		全体 (前年差)	従業員規模別				地域別						
			300人 未満	300～ 999人	1000～ 4999人	5000人 以上	北海道 ・東北	関東	中部・ 東海	関西	中国・ 四国	九州	
			2024年卒	2023年卒	2024年卒	2023年卒	2024年卒	2023年卒	2024年卒	2023年卒	2024年卒	2023年卒	2024年卒
n		1294	1332	424	433	335	93	127	525	264	184	118	76
				433	448	347	95	130	551	266	192	117	76
採用方法	1 部門別採用	35.7 (-1.3)	38.4 (-1.0)	36.0 (-3.5)	32.2 (0.3)	33.3 (1.8)	40.9 (0.2)	32.4 (-1.4)	34.1 (-1.6)	37.5 (-2.6)	42.4 (-2.9)	40.8 (2.6)	
	2 コース別採用	28.2 (0.2)	21.7 (-0.5)	29.1 (0.3)	31.3 (1.1)	41.9 (-0.2)	22.0 (-1.0)	27.6 (0.6)	33.7 (-2.4)	28.8 (2.8)	27.1 (-1.1)	23.7 (3.9)	
	3 地域限定社員の採用	17.5 (1.1)	12.0 (-0.4)	14.8 (0.9)	23.0 (2.2)	35.5 (5.0)	18.1 (1.2)	19.2 (1.8)	15.9 (0.5)	19.6 (1.3)	16.9 (-1.0)	6.6 (1.3)	
	4 新卒の契約社員の採用	1.7 (-0.0)	2.6 (0.5)	1.6 (-0.2)	1.2 (-0.2)	- (-1.1)	1.6 (0.0)	1.7 (0.3)	1.1 (0.4)	2.7 (0.1)	1.7 (-1.7)	1.3 (-1.3)	
	5 新卒の紹介予定派遣採用	1.5 (1.2)	0.9 (0.9)	1.6 (1.2)	1.8 (1.2)	1.1 (1.1)	- (-)	1.7 (1.2)	0.4 (0.4)	2.7 (2.2)	0.8 (0.8)	3.9 (3.9)	
	6 職務限定型採用 (ジョブ型採用)	9.2 (1.2)	6.6 (0.8)	9.2 (1.4)	10.1 (1.5)	17.2 (1.4)	9.4 (1.8)	9.7 (1.0)	7.2 (0.8)	12.0 (2.6)	8.5 (0.8)	6.6 (1.3)	
	7 スカウト・オファー型の採用	28.5 (5.7)	20.8 (5.7)	27.3 (4.7)	34.3 (5.2)	47.3 (10.5)	7.9 (1.7)	34.5 (8.2)	26.5 (3.2)	35.3 (4.6)	22.0 (7.5)	22.4 (5.3)	
	8 新卒の人材紹介会社を介して の採用	16.8 (-0.2)	14.2 (-0.9)	14.8 (-0.6)	20.9 (0.4)	21.5 (2.6)	7.9 (1.7)	25.0 (0.6)	8.3 (-3.3)	17.4 (0.2)	11.0 (1.6)	11.8 (0.0)	
	9 リファラル採用(社員などから の紹介を通じた採用)	18.0 (3.0)	12.3 (3.0)	18.7 (3.1)	24.8 (4.6)	17.2 (-1.7)	15.0 (2.7)	21.9 (3.2)	12.9 (2.7)	17.4 (-0.3)	16.9 (8.4)	17.1 (3.9)	
	10 初任給格差をつけた採用	7.3 (1.3)	5.9 (0.6)	6.5 (1.1)	9.3 (2.6)	9.7 (1.3)	5.5 (0.1)	7.8 (1.3)	6.8 (1.2)	9.2 (1.9)	3.4 (1.7)	9.2 (2.6)	
	11 採用直結と明示したインター ンシップからの採用	12.9 (3.5)	11.6 (3.7)	12.2 (2.9)	15.2 (4.6)	11.8 (1.3)	7.9 (4.0)	17.7 (4.8)	11.0 (3.8)	10.9 (-0.6)	6.8 (3.4)	9.2 (3.9)	
採用ターゲット	12 アルバイト等からの社員登用 での採用	7.8 (1.0)	4.2 (0.8)	5.5 (1.1)	12.2 (1.6)	18.3 (0.4)	4.7 (0.9)	9.0 (1.0)	6.1 (0.8)	8.2 (0.9)	7.6 (2.5)	10.5 (0.0)	
	13 日本の大学・大学院を卒業する 外国人留学生の採用	19.7 (1.2)	7.5 (1.1)	16.6 (1.7)	30.4 (1.1)	51.6 (1.1)	9.4 (2.5)	28.4 (1.5)	11.7 (-0.7)	21.7 (2.5)	8.5 (1.6)	17.1 (2.6)	
	14 海外の大学・大学院を卒業する 外国人学生の採用	7.7 (2.7)	2.6 (1.4)	5.5 (1.5)	11.0 (4.1)	28.0 (8.0)	2.4 (0.8)	12.4 (4.8)	3.8 (0.4)	7.6 (3.4)	3.4 (-0.0)	3.9 (2.6)	
	15 海外の大学・大学院を卒業する 日本人留学生の採用	9.3 (2.9)	3.5 (1.9)	7.6 (1.6)	12.2 (4.2)	33.3 (9.1)	2.4 (1.6)	16.0 (5.5)	3.8 (0.4)	7.6 (1.4)	4.2 (1.7)	5.3 (2.6)	
16 大学・大学院卒業後3年以内 の既卒者の採用	27.9 (2.7)	18.9 (2.2)	26.1 (3.3)	34.0 (1.5)	55.9 (6.4)	21.3 (-1.0)	32.4 (4.8)	23.9 (3.6)	23.9 (-0.0)	27.1 (1.5)	32.9 (0.0)		
採用時期	17 通年採用	27.8 (1.1)	32.3 (0.7)	27.0 (1.4)	23.9 (0.8)	24.7 (2.6)	33.9 (-0.8)	26.9 (1.3)	23.9 (0.2)	27.2 (1.7)	29.7 (3.2)	36.8 (1.3)	
	18 夏採用	16.7 (-3.1)	13.9 (-2.5)	19.6 (-3.4)	16.1 (-3.5)	17.2 (-2.8)	12.6 (-2.0)	17.5 (-3.7)	13.6 (-3.7)	17.4 (-3.4)	17.8 (-1.0)	25.0 (-1.3)	
	19 秋採用	14.0 (-3.7)	12.0 (-2.8)	16.4 (-3.9)	11.9 (-4.8)	18.3 (-2.8)	11.8 (-3.6)	15.8 (-4.9)	13.3 (-2.9)	12.0 (-4.2)	11.9 (-0.1)	15.8 (-1.3)	
	20 通年入社での採用	6.0 (0.8)	6.6 (1.3)	6.0 (0.9)	4.5 (0.2)	8.6 (0.2)	7.1 (1.7)	6.1 (0.7)	4.9 (0.8)	4.9 (-0.3)	7.6 (2.5)	7.9 (1.3)	

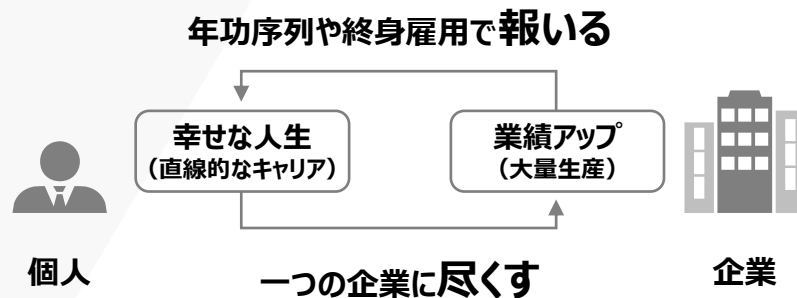
※ () 内の数値は、2024年卒見直しから2023年実績を引いて算出した前年差

(就職みらい研究所「就職白書2023年卒」)

これまでのつながり方ではなく、新たな判断基準で組織を選ぶ傾向の高まり 変化し始めた、働く個人と組織の関わり方

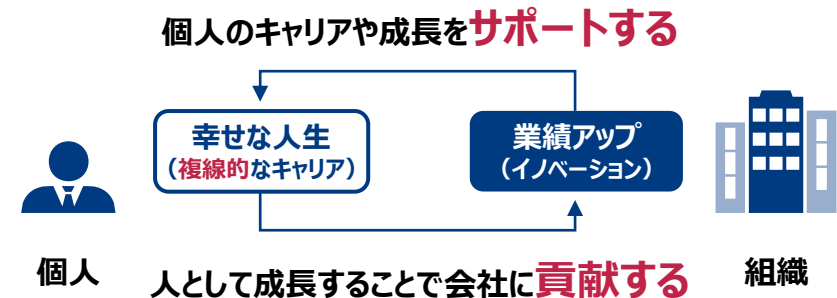
【個人と企業のWin-Winな関わり方】

これまで



安定・安心・安全な企業選択
▶ 持続可能な雇用契約を期待

これから



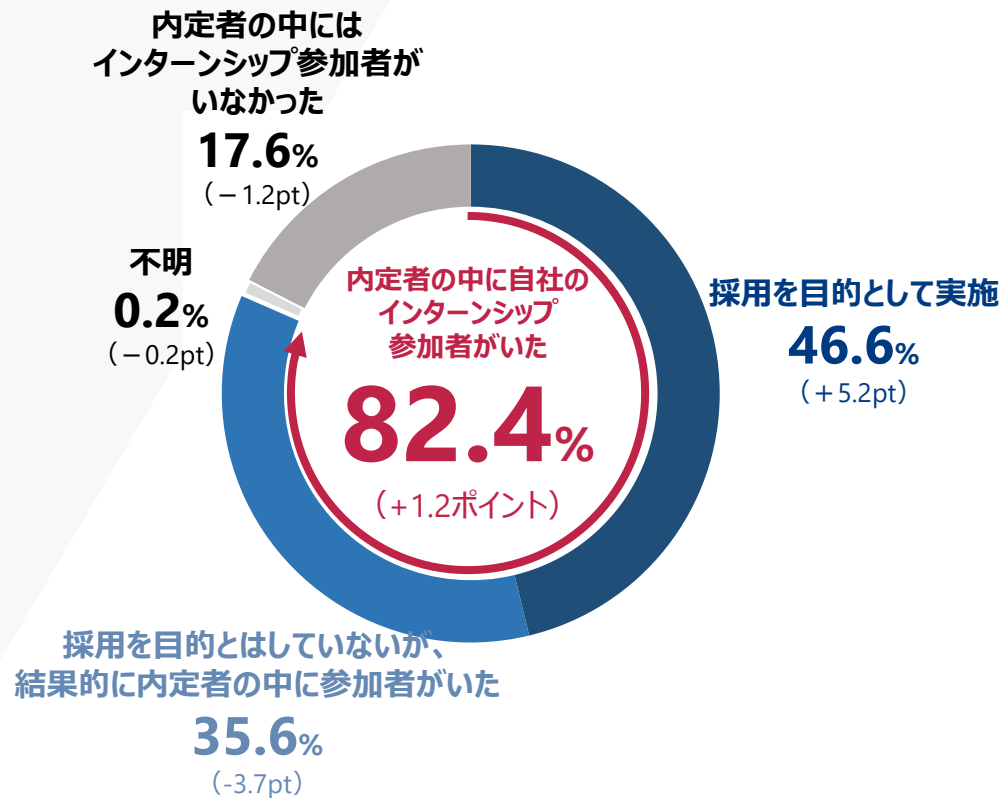
新たな安定・安心・安全の定義を模索
▶ 複数の持続可能性の視点で選択

- ① 持続可能な自身：成長への期待/キャリア形成
- ② 持続可能な働き方：柔軟で多様な制度や選択肢
- ③ 持続可能な組織：企業や仕事の見方や選び方

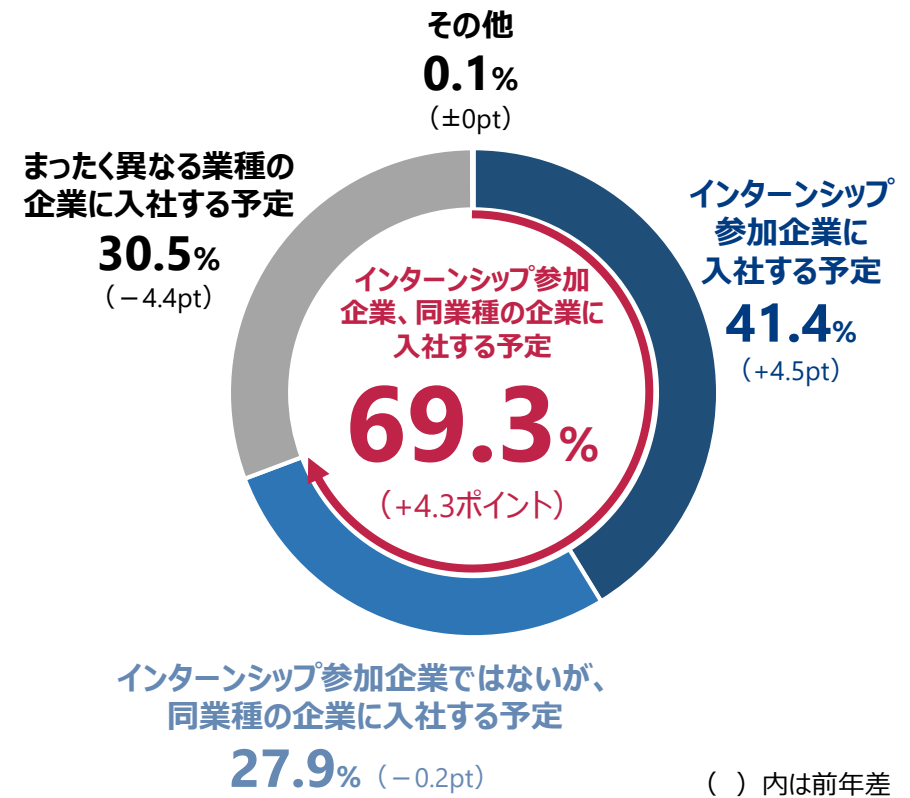
Appendix

内定者の中に自社インターンシップ参加者がいた企業は82.4%。 インターンシップ参加企業または同業種の企業に入社予定の学生は69.3%

【内定者の中にインターンシップ参加者がいた企業の割合】



【インターンシップ参加企業に入社する学生の割合】



() 内は前年差

25卒採用に向けて、5000人以上の企業群の約3割が 職務限定型（ジョブ型）採用を検討予定

■ 2025年卒以降の新卒採用での職務限定型（ジョブ型）採用の検討状況（全体／単一回答）

		(%)					
		導入する 予定	導入を検討 している	導入を検討 していない	まだ分から ない／実施 しない予定	導入/検討・ 計	
全体	n=1554	6.8	7.3	52.3	33.6	14.2	
従業員規模別	300人未満	n=531	6.4	4.5	58.4	30.7	10.9
	300～999人	n=522	6.7	6.1	53.6	33.5	12.8
	1000～4999人	n=387	6.2	10.6	47.5	35.7	16.8
	5000人以上	n=102	11.8	16.7	31.4	40.2	28.4

（就職みらい研究所『就職白書2023年卒』）