

GAKUJO REPORT

就職戦線 中間総括

■ 2024年3月 卒業予定者 ■

つくるのは、未来の選択肢

学情

GAKUJO

東証プライム上場

当レポートで掲載しているアンケート結果に関する調査概要です。

■ 学生対象アンケート

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| (1) 2024年卒学生就職活動意識調査(2023年4月調査) | (2) 2024年卒学生就職活動意識調査(2023年6月調査) |
| ・対象：あさがくナビ2024登録会員 | ・対象：あさがくナビ2024登録会員 |
| ・調査期間：2023年4月10日～4月24日 | ・調査期間：2023年6月5日～6月19日 |
| ・有効回答数：855件 | ・有効回答数：627件 |
| ・方法：Web上でのアンケート | ・方法：Web上でのアンケート |
| (3) 2023年卒学生就職活動意識調査(2022年4月調査) | (4) 2023年卒学生就職活動意識調査(2022年6月調査) |
| ・対象：あさがくナビ2023登録会員 | ・対象：あさがくナビ2023登録会員 |
| ・調査期間：2022年4月15日～4月30日 | ・調査期間：2022年6月15日～6月30日 |
| ・有効回答数：813件 | ・有効回答数：622件 |
| ・方法：Web上でのアンケート | ・方法：Web上でのアンケート |

■ 企業対象アンケート

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| (1) 2024年卒採用に関するアンケート(2023年6月調査) | (2) 2023年卒採用に関するアンケート(2022年7月調査) |
| ・対象：全国の企業採用担当者 | ・対象：全国の企業採用担当者 |
| ・調査期間：2023年6月12日～6月26日 | ・調査期間：2022年7月11日～7月20日 |
| ・有効回答数：658件 | ・有効回答数：614件 |
| ・方法：Web上でのアンケート | ・方法：Web上でのアンケート |

※各アンケート、および当レポートにおいて「インターンシップ」はインターンシップ・仕事体験等の総称として用いている。
※レポート内の各項目は少数点第一位を有効桁数として表記しているため、択一式の回答の合計が100.0%にならない場合がある。

CONTENTS

P.04 就職戦線中間総括〈概要〉

入学直前にコロナが…、やっと大学に行けるようになったらすぐ就活!
「売り手市場」戻り、全業種で「採用増」が上回る
対面インターンシップ多数に、オンラインも続く
企業広報解禁と同時に選考開始・内々定、いずれも3月が最多に

P.06 学生の就職活動状況

3月1日までの動き／対面授業と同時に就活スタート。インターンシップ参加学生84.4%に
3月1日以降の動き／プレエントリーは1人21.2社に減、面接は8.9社に増
内々定率の推移／採用広報解禁直後で5割近くに。インターンシップとの結びつき強まる
24卒学生の特徴／「就活以外との調整が大変だった」増。「休み・安定・給与」に魅力
コロナ禍生活で感じたこと／「ガクチカ聞く企業に恨み」「オンラインで視野広がった」

P.17 企業の採用活動状況

3月1日までの動き／インターンシップ実施企業微減、回数は増える。一気に対面重視に
3月1日以降の動き／選考開始・内々定出しとも3月がピーク。面接は「ハイブリッド型」定着
採用活動の課題／選考・内々定辞退は減少。企業は母集団形成・学生集めに苦勞
採用計画の達成状況／採用「継続中」85.5%の高率。内々定承諾者ゼロの企業11.6%
インターンシップと採用活動の連携／選考・内々定出しをした企業が初の二桁に
現状～今後の採用戦略／既卒・経験者採用盛んに。採用直結インターンシップ2割が実施へ
24卒学生と接して感じたこと／「コロナ禍生活で二極化」「リモートワークやプライベート重視」

P.29 資料編

- P.29 学生・企業の声をテキストマイニングで分析
- P.30 内閣官房・文部科学省・厚生労働省・経済産業省「2024（令和6）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について」※
- P.36 2024年卒 内々定率調査結果・概要
- P.38 2024年卒 就職人気企業ランキングTOP100
- P.39 あさがくナビ（朝日学情ナビ）2024会員データ
大卒の求人倍率

※P.30の資料は2024年卒学生ではなく、2024年度卒業・修了予定者（＝2025年卒学生）を対象とする就職・採用活動の要請である。インターンシップについて、2024年卒学生対象の同要請では採用活動と関連させない旨が明記されていたが、2025年卒学生の要請から、要件を満たせば採用活動に活用できる旨が明記されるなど、重要な変更が発生したため、当レポートでも取り上げている。なお、政府が要請する広報開始日（3年生の3月1日以降）、選考開始日（4年生の6月1日以降）は2024年卒と2025年卒で変更はない。また「別紙2」において、専門活用型インターンシップ参加者は6月1日より前に選考や内々定出しを可とする旨記載があるが、これは2026年以降卒学生が対象である。

就職戦線中間総括《概要》

▶ 入学直前にコロナが…、やっと大学に行けるようになったらすぐ就活!

2024年卒予定の学生は、新型コロナウイルス感染症の影響をもっとも受けた世代のひとつとっていいだろう。得体の知れぬ未知の感染症が広がったのは2020年春、彼らが大学入学を迎える直前だった。晴れの入学式は中止、対面の授業はなく、キャンパスに立ち入れないからサークルにも入れない。新しい友人はできず、アルバイトもままならない……そんな生活を2年間強いられた。緊急事態宣言は2021年9月末に解除されたが、その後も感染の波は収まらず、まん延防止等重点措置が全国で解除されたのは2022年3月21日のことだった。

新年度を迎えて3年生になり、「やっとキャンパスラ

イフを楽しめる!」と大学に通い始めた彼らを待っていたのは、対面授業や同級生とのリアルな出会いだけではなかった。すぐに就職ガイダンスが始まり、「早く就活に取り組んで」と急かされることに。さっそく夏季インターンシップに申し込もうとエントリーシートに向かってはみたものの、「ガクチカ(学生時代に力を入れたこと)に書くことがない!」。多くの学生から嘆きの声が上がった。大学生活をコロナに翻弄された2024年卒生は、悩みを共有できる友人も相談できる先輩も少ない中、いきなり就職戦線に放り込まれた形だ。戸惑いの中で、手探りの就活が始まった。

▶ 「売り手市場」戻り、全業種で「採用増」が上回る

2024年卒生を待ち受ける企業側の状況はどうだったか。コロナショックで大きな打撃を受けた日本経済は、その落ち着きとともに徐々に回復。まずは製造業を中心に、さらに行動制限の緩和とともにサービス業も回復に向かった。円安が進んだこともあって、2022年3月期の決算では輸出企業を中心に好業績が目立ち、過去最高益を記録する企業も続出した。

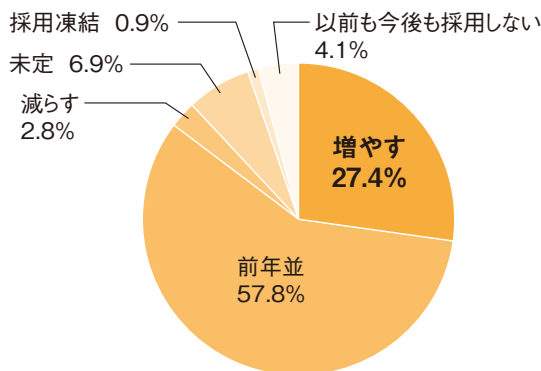
一方、コロナ禍による世界の物流の混乱に続き、2022年2月のロシアのウクライナ侵攻を機に、資源・エネルギーや穀物が不足して世界的に価格が急騰。企業を取り巻く環境は激変した。天然ガスや石炭など火力発電の燃料高で大手電力の多くが赤字に陥り、電気料金が大幅に引き上げられた。円安もあって輸入品が軒並み値上がりし、食品を中心に身近な商品の値上げも相次いだ。40年ぶりといわれる歴史的な物価高となった。

物価高で実質賃金が下がったことを受け、2023年になると官民挙げて賃上げムードが一気に高まり、春闘では平均3.58%(連合集計)という30年ぶりの高い賃上げ率が実現した。こうした流れを評価したのが海外投資家だ。同年春から「日本株買い」の様相となり、株価はバブル後最高値を更新。今後、賃上げの流れが定着すれば、バブル経済崩壊以来続いた「失われた30年」を脱して経済好循環の波に乗る可能性も見えてきた。

そんな中、2022年卒対象で1.50倍まで落ち込んだ大卒求人倍率(リクルートワーク研究所)は2023年卒で1.58倍に上向き、2024年卒では1.71倍とコロナ前の水準を回復。学生優位の「売り手市場」が戻った。

学情が2023年1月に実施した企業アンケートでは、2024年卒の採用予定数を前年より「増やす」(27.4%)が「減らす」(2.8%)を大きく上回った。業種別で見ると、前年度調査に引き続き、すべての業種で「増やす」が「減らす」より多くなり、中でも「百貨店・ストア・流通」(「増やす」47.2%)、「旅行・ホテル・レジャー・フードビジネス」(同35.7%)が高い数値を記録。世の中の対面回帰が進む中、接客・販売職などを募集する業種の採用増がとくに目立った。一時新卒採用を見合わせた航空大手や旅行会社も2023年卒から復活。人気の客室乗務員の採用も順次再開された。企業の採用意欲は、多くの業界で非常に高い水準にある。中でも、経済産業省の試算で2030年に約55万人が不足するとされる「先端IT人材」の争奪戦は、ますます激しくなっている。

Q.2024年卒採用の採用予定数の増減(前年度比)は?



▲24卒の採用予定数は「増やす」が「減らす」を大きく上回っている
出所:学情「2024年卒 採用動向アンケート(2023年1月調査)」

就職戦線中間総括《概要》

▶ 対面インターンシップ多数に、オンラインも続く

学生が環境の変化に戸惑う一方、人材獲得競争激化で売り手市場が戻った2024年卒就職戦線。「夏季インターンシップでスタート」が定着したため、企業・学生とも動き出しは早かった。

コロナ禍の中で行われるインターンシップも3年目。1年目は緊急事態宣言が断続的に出される中、ほぼオンラインに切り替えられ、2年目は対面も復活したものの、なおオンラインのみの実施が多数だった。行動制限が緩和された2024年卒生向けになって、いよいよ対面形式が本格的に復活した。後から振り返ると、夏季インターンシップが行われた2022年の7～9月はこれまでで最大の感染者数を記録した第7波の真っただ中だった。しかし、すでにコロナについて多くの知見が得られ、世の中も対応にかなり慣れた時期だったこともあり、インターンシップの実施をめぐって混乱するような事態はみられなかった。

学情が2023年6月に実施した企業アンケートによ

ると、2024年卒向けインターンシップの形式は、「対面・オンラインの両方」が41.2%、「対面のみ」が38.6%と前年から急伸し、「オンラインのみ」は20.2%と半減以下にとどまり、一気に対面回帰が進んだ。それでも一定数の企業があえてオンライン形式で実施したのは、企業にとっても学生にとっても、効率性・利便性などメリットが大きいからだ。

同じく6月に実施した学生アンケートによると、インターンシップ参加者はこの調査で過去最多の84.4%にのぼり、そのうち実に84.9%が「対面・オンラインの両方」に参加していた。双方を使い分けていたことがわかる。2025年卒生向けから、「5日間以上」など一定の条件を満たせばインターンシップを採用に直結させられる新ルールが始まるため、対面形式が増える可能性があるが、半日や1日などの「オープン・カンパニー」も含めて、オンライン形式は今後もなくなることはないだろう。

▶ 企業広報解禁と同時に選考開始・内々定、いずれも3月が最多に

2023年3月、いよいよ企業広報が解禁された。就職情報サイトはグランドオープンを迎え、2024年卒の採用が本格的にスタート。このころ、コロナをめぐる状況は劇的に改善していた。行動制限の緩和でほぼ日常生活が戻り、5月には「5類感染症」に引き下げられる方針も示されていた。

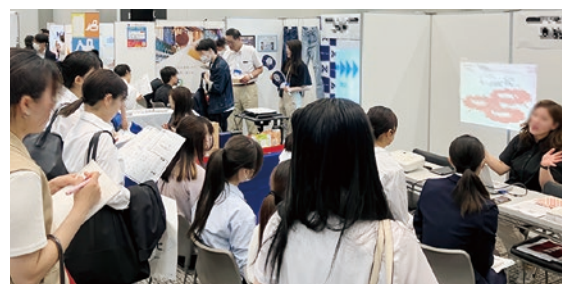
大規模な合同企業セミナー、大学で開催される学内説明会、各企業の個別の説明会も、対面形式で開かれ、コロナ前の就活風景がようやく復活した。しかし、かつてと異なるのは、オンライン説明会も並行して盛んに開かれたことだ。インターンシップと同じく説明会も、さらに面接も、オンライン実施は企業・学生双方に大きなメリットがある。今後も、あらゆる局面で、オンラインと対面を併用する「ハイブリッド型」が続くのは間違いない。学生にとっては、オンラインを活用して広く企業と接触し、対面で企業理解を深めるなど、両方をうまく使い分けて活動できるかどうか「就活成功」の大きなポイントになる。企業にとっても、オンラインで母集団を増やし、対面で自社の魅力をいかに体感してもらうか、といった採用戦略が成否を左右しそうだ。

今回のアンケートでは、「3月解禁」の時点で就職戦線はすでに中盤に差しかかっていたことがはっきりした。選考開始時期と内々定出しの開始時期のピークがともに「3月」だったからだ。質問項目が異なるため単純には比べられないが、この調査で選考と内々定出しの開始時期を問う質問に対し、両方とも「3月」

が最多となったのは初めてのこと。採用活動の早期化も極まった感がある。

ただ、早期化はここでとどまらない可能性が高い。2025年卒から採用直結インターンシップを実施する企業は、事実上の内々定をこれまでよりかなり早く学生に伝え始めることが想定される。この動きが、実施しない(実施できない)企業にも影響を与えるのは必至だ。売り手市場で優秀な人材をめぐる競争が激化する中、選考・内々定出しのさらなる早期化は避けられそうにない。

企業や仕事の理解が深まるインターンシップを採用に直結させることはミスマッチ防止につながり、インターンシップ本来の目的に沿ったもので歓迎すべき流れだろう。ただ、すべての企業が実施できないのも現実だ。充実した学生生活と、健全な採用・就活をどう両立させるのか。すべての関係者が根本的に考える時期に来ている。



▲6月開催の学情主催「合同企業セミナー」の様子。マスク無しの学生・企業の姿も見られるようになってきた

学生の就職活動状況

3月1日までの動き／対面授業と同時に就活スタート。インターンシップ参加学生84.4%に

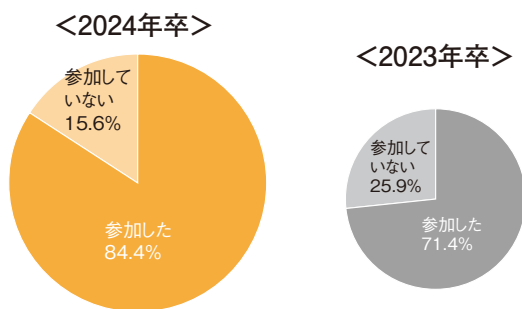
2024年卒学生が新3年生になったのは2022年4月。新型コロナウイルス感染症はまだ猛威をふるっていたが、第6波が下火になりつつあった時期で、まん延防止等重点措置は3月21日に全国で解除され、大学では対面の授業が増え始めた。一方、3年生の夏季インターンシップが事実上のスタートと化している就活日程はすっかり定着し、多くの大学が4～5月に就職ガイダンスを開催。新3年生は「さあ、これから本来のキャンパスライフを楽しもう」というときに、すぐ就活にも取り組まなければならなかった。

「あさがくナビ2024」登録学生を対象に実施したアンケートでは、インターンシップに参加した学生は前年同期比13.0ポイント増えて84.4%に上った。

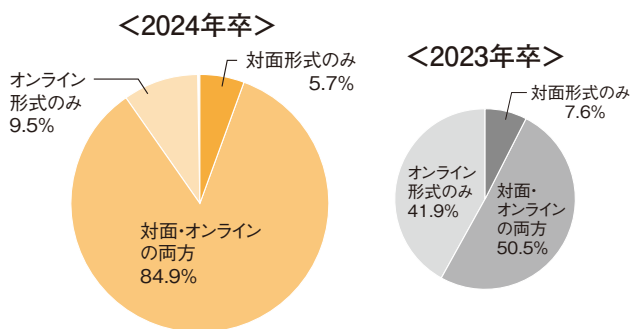
2022年卒、2023年卒ではコロナ禍の影響で2年連続70%台にとどまっていたが、2021年卒(83.4%)以来、3年ぶりに8割を超え、このアンケートでは過去最多となった。

今回特徴的だったのは、対面かオンラインかの参加形式だ。「対面形式のみ」は一桁で前年同様に少数派。「オンライン形式のみ」が前年の41.9%から9.5%に急減する一方、「対面・オンラインの両方」が50.5%から84.9%に激増した。対面形式の復活に伴い、どこからでも気軽に参加できるオンラインと、じっくり取り組む対面の両方を都合に合わせて使い分けた学生の姿が浮かび上がった。

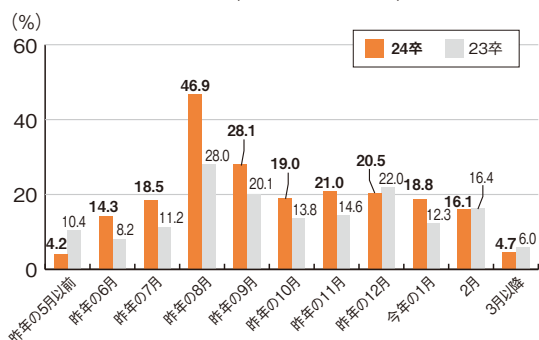
Q. インターンシップに参加しましたか？



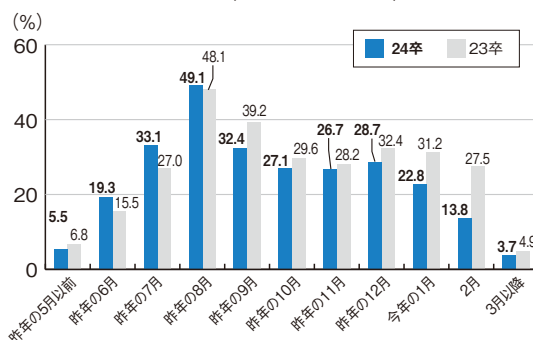
Q. 参加したインターンシップの形式を教えてください。



Q. 対面形式のインターンシップの参加時期はいつでしたか？（複数回答可）



Q. オンライン形式のインターンシップの参加時期はいつでしたか？（複数回答可）



出所：学情「2024年卒学生就職活動意識調査(2023年6月調査)」および学情「2023年卒学生就職活動意識調査(2022年6月調査)」

学生の就職活動状況

インターンシップに参加した時期（複数回答可）は、対面形式では「8月」に集中。前年の28.0%から46.9%に急伸した。次に多かったのは「9月」の28.1%で、18.5%の7月も含め、夏休みに集中する傾向がみられた。ただ、「10～1月」の間も20%前後で、秋から冬にかけても一定数が参加していた。オンライン形式では「6～8月」の参加が前年よりも増えたのに対し、9月以降はいずれも前年を下回った。インターンシップ早期化の影響が見てとれる。

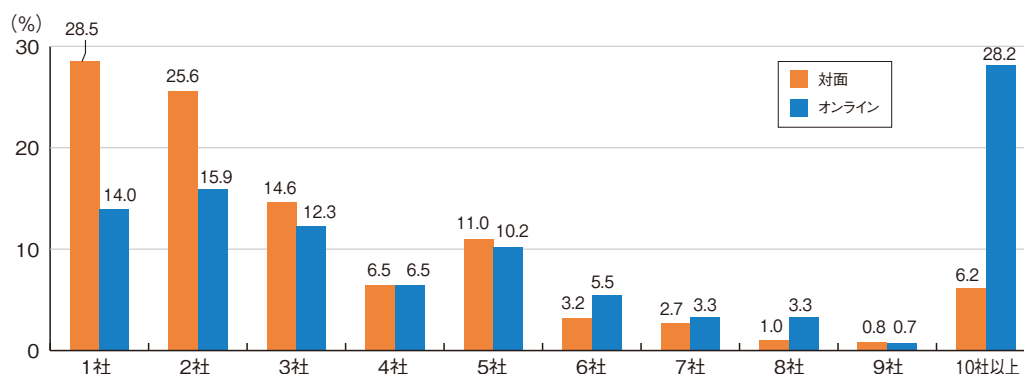
参加社数を見ると、オンラインでは「10社以上」が28.2%と突出した一方、対面は「1～3社」を合わせると7割近くを占めた。手軽なオンラインに積極的に参加したことが分かる。1社あたりの参加日数は、オンラインは「半日以下」「1日」「2～3日程度」の順に多

く、対面は「1日」「半日以下」「2～3日程度」の順だった。

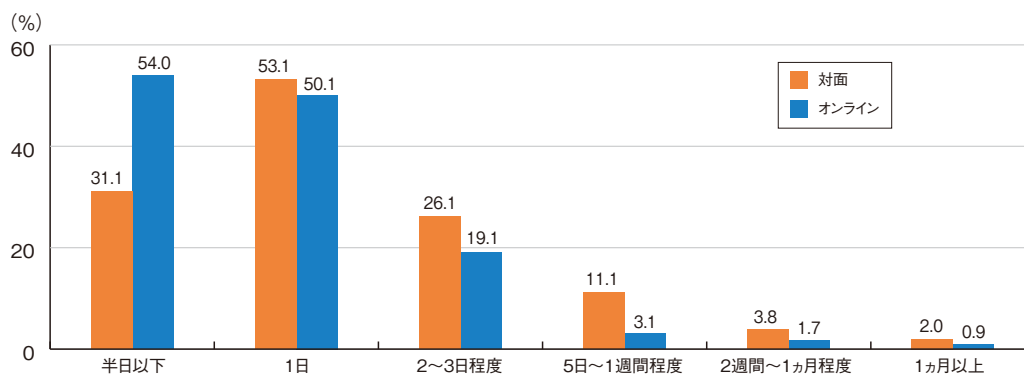
秋冬になっても一定数の学生がインターンシップに参加し続けたことは前述したが、秋の就職ガイダンスの出席者数は多くの大学で落ち込んだ。夏季インターンシップの定着とともに秋冬の動きが鈍くなる傾向は年々強まり、各大学のキャリアセンターは対応に苦慮している。夏の活動で学生がある程度の「やった感」を得ることや、長期にわたる就活の「疲れ」も指摘されている。

そんな中、早期選考を受ける学生も目立ってくる。詳細は後述するが、学情の内々定率調査によると、12月末で2割近くが少なくとも1社から内々定を得て

Q.インターンシップの参加社数を教えてください。



Q.インターンシップの1社あたりの参加日数を教えてください。（複数回答可）



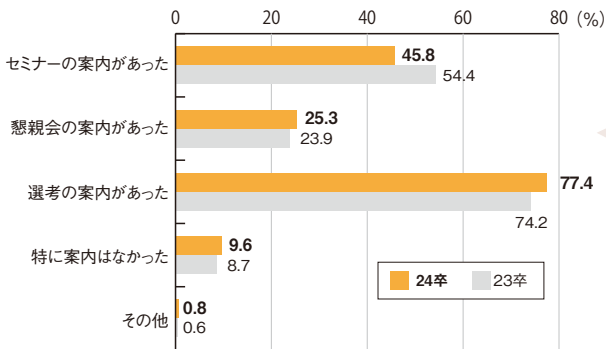
出所：学情「2024年卒学生就職活動意識調査（2023年4月調査）」

学生の就職活動状況

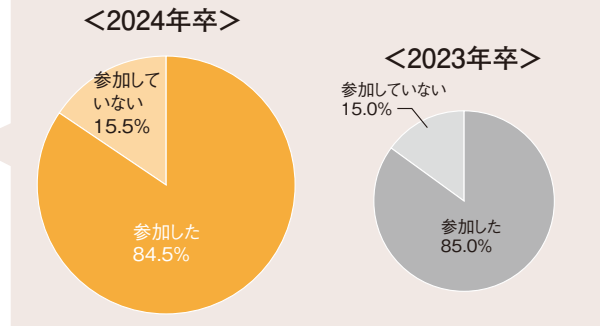
おり、年が明けると1月末に2割、2月末には3割を超えた。インターンシップ参加者を対象にした早期選考がハイペースの内々定につながっているのは間違いない。学生アンケートの「インターンシップ参加者限定のセミナーや選考等の案内はありましたか?」の問い(複数回答可)に対し、「選考の案内があった」は前年比3.2ポイント増の77.4%。そのうち案内された

セミナーや選考に参加した学生が84.5%に上った。インターンシップ先の「企業を選んだ基準」(複数回答可)については、「志望業界」「入社したい企業」に次いで、「その後の選考が有利になりそう」が3番目に多かった。2025年卒からの採用直結インターンシップ導入を前に、学生側にも期待感が高まっていたことが見てとれる。

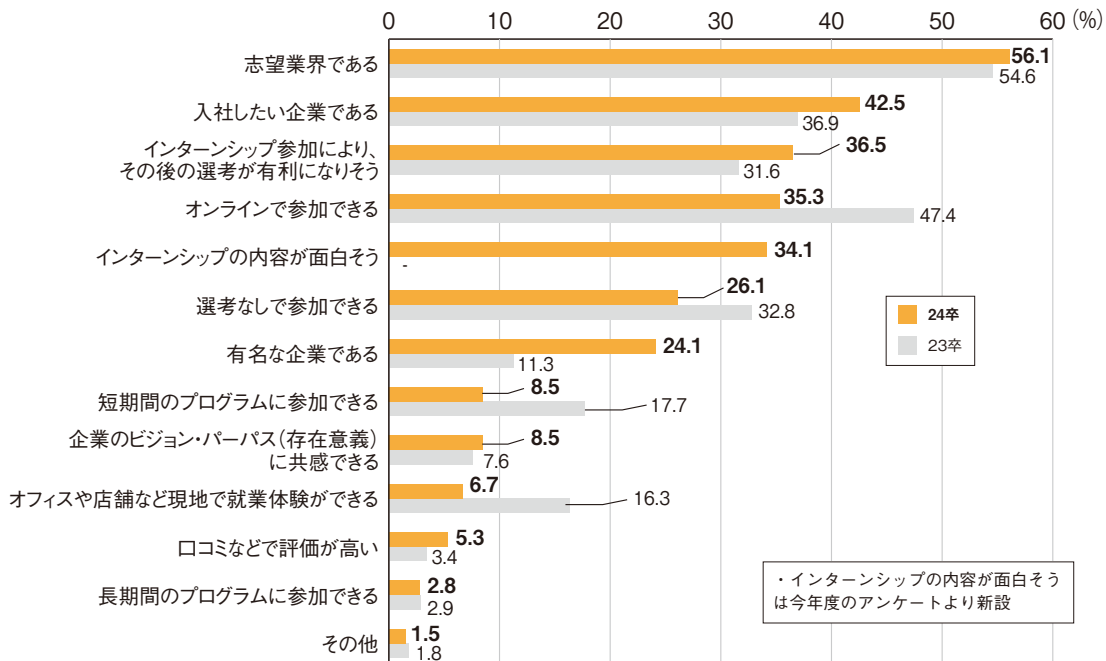
Q.インターンシップ参加者限定のセミナーや選考等の案内はありましたか?(複数回答可)



Q.案内されたセミナーや選考等に参加しましたか?



Q.インターンシップ先の企業を選んだ基準は何ですか?(複数回答可)



出所:学情「2024年卒学生就職活動意識調査(2023年4月調査)」
および学情「2023年卒学生就職活動意識調査(2022年4月調査)」

学生の就職活動状況

3月1日以降の動き／プレエントリーは1人21.2社に減、面接は8.9社に増

2023年3月1日、政府主導の就活ルールで会社説明会が解禁され、2024年卒の採用活動が本格スタートした。かつてこの日には、大手就職情報サイトにアクセスが集中してサーバーがダウンしたり、合同企業セミナーに学生が殺到してなかなか入場できなかったりしたこともあった。しかし、就活の早期化が進み、「あさがくナビ」をはじめとする就職情報サイトではインターンシップ期にすでに学生の登録が進んでおり、3月1日の「節目感」はすっかり薄まった印象だ。学生アンケートでも、インターンシップを含めて就活を本格的に始めた時期は「3年生の6月」が22.6%で最多。以下、「5月以前」「8月」「7月」の順で、多くの学生が3年の夏に始めていたことが分かる。

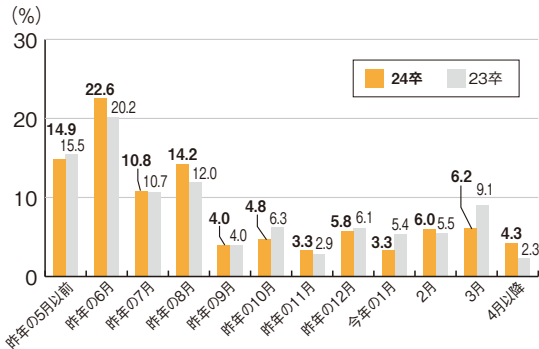
それでも大手就職情報サイトのグランドオープンが3月1日で、この日に各企業の募集要項が正式に公

開される点は変わっていない。コロナ禍も4年目となり、合同企業セミナーに学生が列をなす光景も戻ってきた。

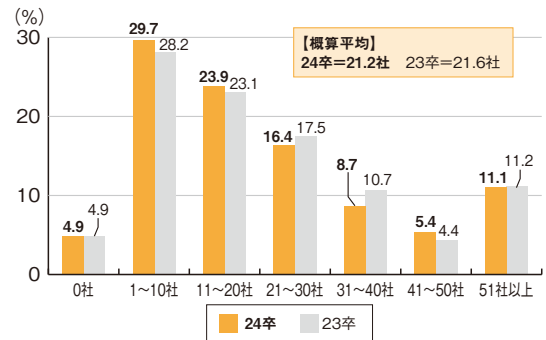
では、学生は就活中に何社と接点を持ったのか。プレエントリー社数の概算平均は、前年の21.6社から21.2社に減った。セミナー参加社数も17.1社から16.3社に減少。学生が企業数を絞り込む近年の傾向がさらに進んだ形だ。一方で、その先の面接を受けた社数は、前年の8.6社から8.9社に増えた。人材獲得競争の激化で大卒求人倍率が上がっており、書類選考の通過率が高くなった可能性がある。

対面とオンラインの違いについても聞いた。両方のセミナーに参加した学生へのアンケートでは、「様々な角度から企業のことを知ることができた」「他

Q.就職活動(インターンシップを含む)を本格的に開始した時期はいつですか？(複数回答可)

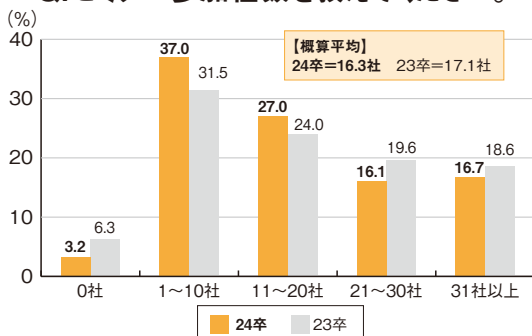


Q.プレエントリー社数を教えてください。

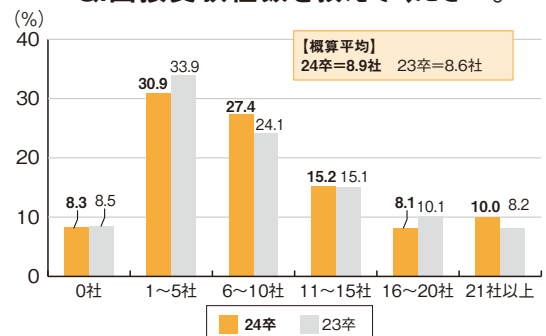


出所：学情「2024年卒学生就職活動意識調査(2023年4月調査)」および学情「2023年卒学生就職活動意識調査(2022年4月調査)」

Q.セミナー参加社数を教えてください。



Q.面接受験社数を教えてください。



※概算平均…択一式の質問のため厳密な平均値ではないが、各選択肢の中間値等をもとに平均を割り出し、「概算平均」として記載している。

出所：学情「2024年卒学生就職活動意識調査(2023年6月調査)」および学情「2023年卒学生就職活動意識調査(2022年6月調査)」

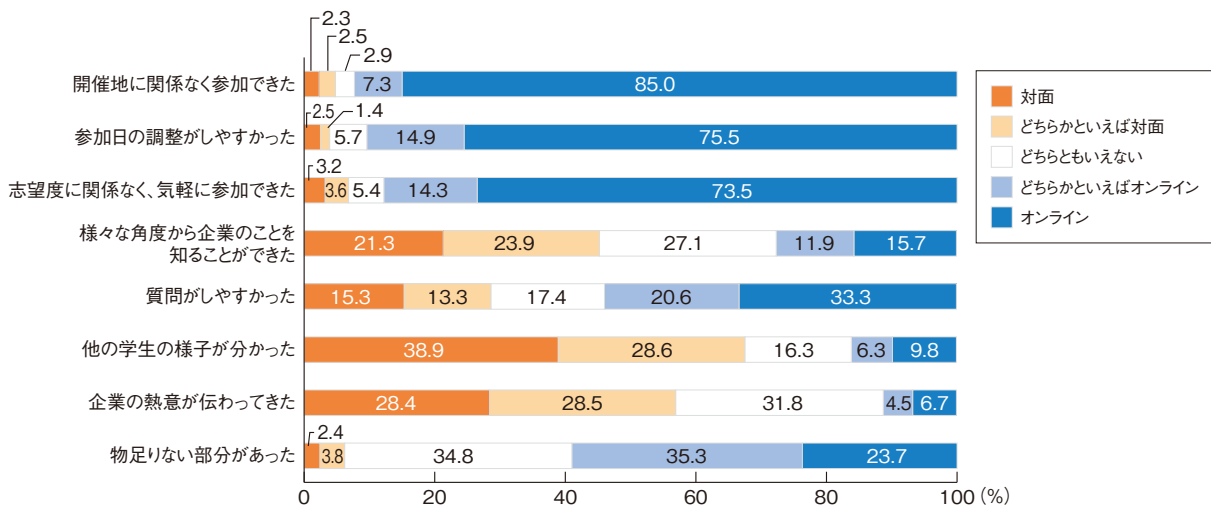
学生の就職活動状況

の学生の様子が分かった」「企業の熱意が伝わってきた」は対面が圧倒的に多く、「開催地に関係なく参加できた」「参加日の調整がしやすかった」「志望度に関係なく、気軽に参加できた」「質問がしやすかった」の回答はオンラインに集中。対面とオンラインそれぞれの特徴がくっきり表れた。「物足りない部分があった」というマイナス評価はオンラインに集まり、学生の満足度で対面が優位なのは明らかだ。

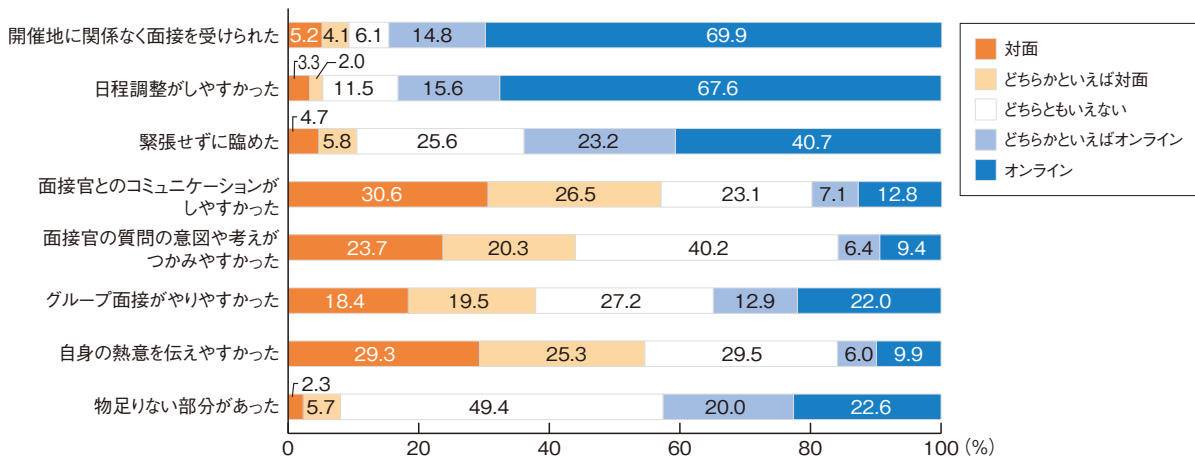
面接でも、参加しやすさや緊張しにくい点ではオンラインを挙げる学生が非常に多い一方、面接官との

コミュニケーション、質問の意図や考えのつかみやすさ、熱意の伝えやすさなど、意思疎通の面では対面が支持を集めた。ただ、「グループ面接がやりやすかった」では、対面との回答がやや多かったものの、オンラインを挙げた学生も34.9%おり、やり方次第ではオンラインも有効なようだ。「物足りない部分があった」はやはりオンラインが多い。この1～2年で増えた「最終面接のみ対面」のようなハイブリッド方式は、企業・学生双方にとってメリットが大きいといえそうだ。

Q.参加したセミナーについて、以下の項目では「対面」と「オンライン」ではどちらのほうが当てはまりますか？（対面・オンライン両方に「参加した」学生に質問）



Q.参加した面接について、以下の項目では「対面」と「オンライン」ではどちらのほうが当てはまりますか？（対面・オンライン両方に「参加した」学生に質問）



出所:学情「2024年卒学生就職活動意識調査(2023年6月調査)」

学生の就職活動状況

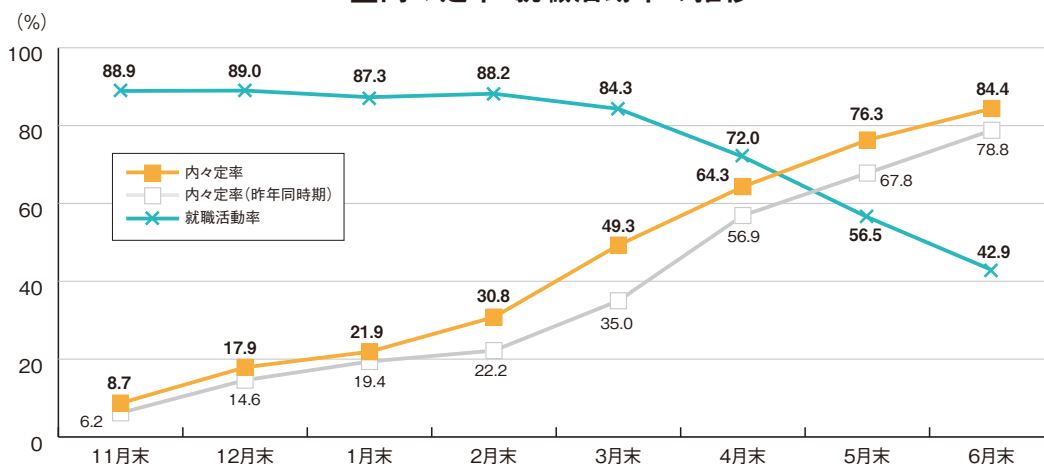
内々定率の推移／採用広報解禁直後で5割近くに。インターンシップとの結びつき強まる

2024年卒の内々定率の推移を見てみよう。「あさがくナビ」登録学生を対象にした継続調査によると、11月末時点で8.7%と前年を2.5ポイント上回ってスタートし、21.9%(前年19.4%)だった1月末までは前年と大きな違いはなかった。ところが、2月末になると30.8%(同22.2%)と前年を大きく上回り、3月末には49.3%(同35.0%)に。ルール上の採用広報解禁直後の段階で半数の学生が内々定を持っていたわけで、早期化がはっきり数字に表れた。大企業の多くが内々定を出す6月末には84.4%(同78.8%)にまで達した。

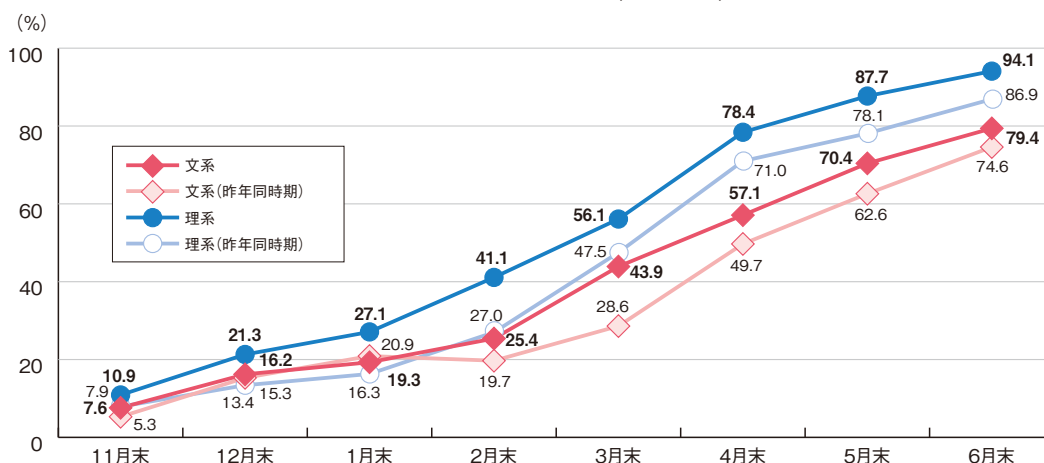
文理別では、例年通り理系が先行。12月末から差が付き始めて理系21.3%、文系16.2%。2月末には理系41.1%、文系25.4%と差が開き、4月末になると理系78.4%、文系57.1%と20ポイント以上の差がついた。技術系人材の獲得競争が激しくなっていることを物語る。6月末時点で理系は94.1%。文系も79.4%の高さだった。

その時点で就職活動を行っているかどうかを示す「就職活動率」は3月末までは8割を超えていたが、4月末には72.0%、5月末に56.5%と一気に下がっ

■内々定率・就職活動率の推移



■内々定率の推移(文理別)



学生の就職活動状況

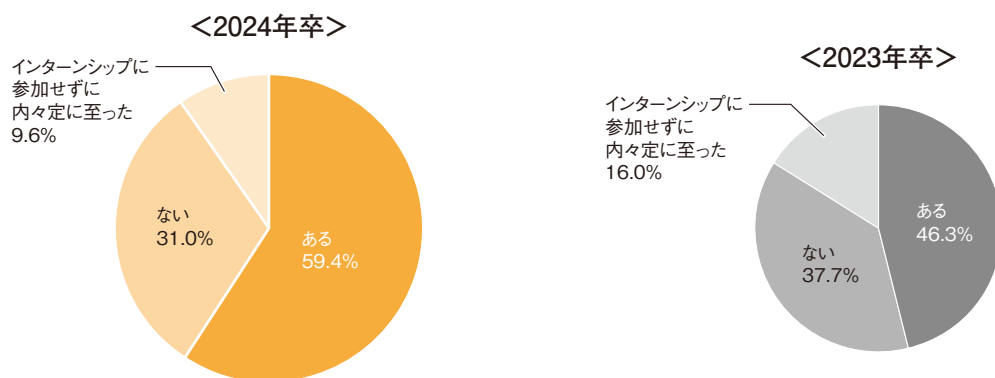
た。人気の有名大企業でも5月までに内々定を出す会社が多かったとみられる。6月末には42.9%となり、半数以上の学生が就活を終えた。

「内々定獲得企業の中にインターンシップ参加企業はあるか」の質問に対しては、59.4%が「ある」と回答。前年調査の46.3%から急伸した。前年は16.0%だった「インターンシップ等に参加せずに内々定に至った」は一桁に。インターンシップ参加が内々定に結びつく確率が格段に高まった。

調査では好調に推移した内々定率だが、回答者には比較的積極的に取り組んでいる就活生が多い傾向もあり、必ずしも全体の数字を正確に反映して

いるわけではない。この数年、大学のキャリアセンターでよく聞くのは、早くから熱心に活動していくつも内々定を得る学生と、なかなか腰が上がり内々定を得られない学生との「二極化」だ。就活の早期化が進んだことで、二極化が深刻化しているともいわれ、結局、正社員を諦めてしまう学生も少なからずいる。大卒求人倍率の数字の上では全就活生が正社員に就けるはずなのに、そうはならず、就職できても3割が3年以内に早期離職する状況も変わっていない。採用のスケジュールや方法、学生への指導を含め、企業、大学、就職情報会社などすべての関係者が、一人でも多くの学生と企業のより良いマッチングに向けて努力し続けなければならないことは言うまでもない。

Q.内々定獲得企業の中にインターンシップ参加企業はありますか？



出所：学情「2024年卒学生就職活動意識調査(2023年6月調査)」
および学情「2023年卒学生就職活動意識調査(2022年6月調査)」

学生の就職活動状況

24卒学生の特徴／「就活以外との調整が大変だった」増。「休み・安定・給与」に魅力

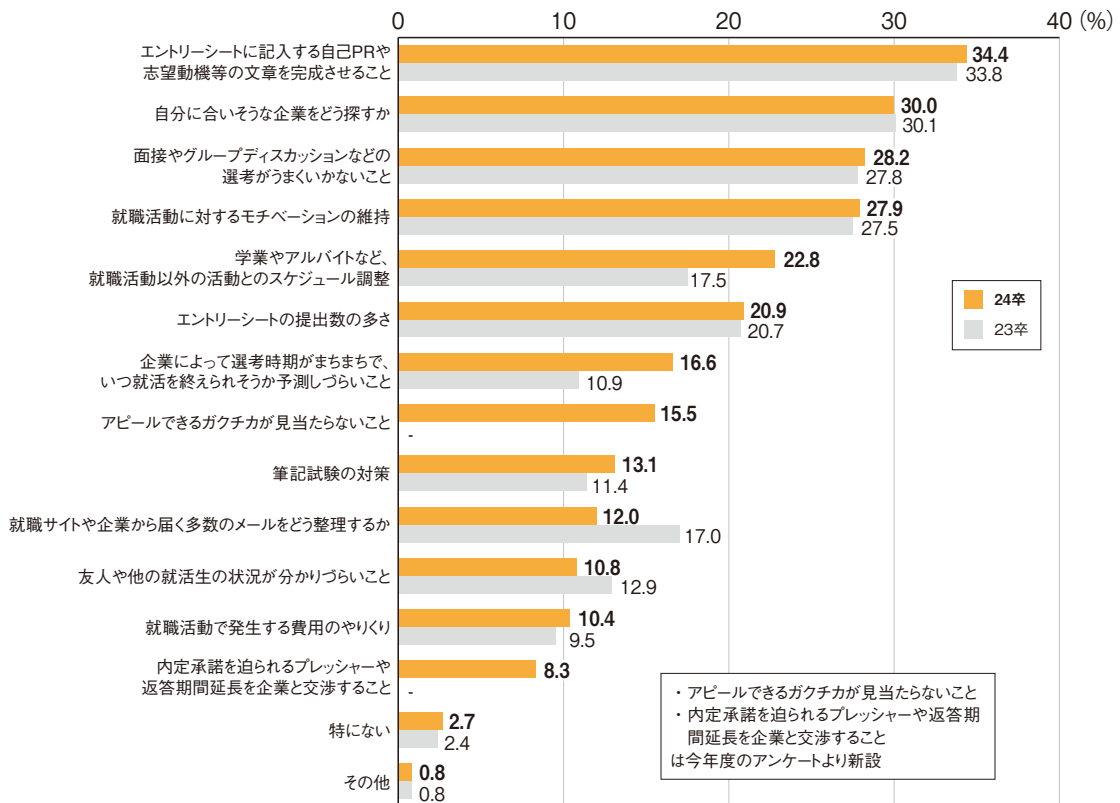
2024年卒の就活はコロナ禍3年目の2022年春、大学の対面授業復活の時期に始まり、オンラインと対面を組み合わせたハイブリッド型の説明会や面接が標準となる中で進められた。コロナ禍の影響で一時1.50倍まで落ち込んだ大卒求人倍率(リクルートワークス研究所)は、2024年卒では1.71倍とコロナ禍前の水準まで戻った。一般的に売り手か買い手かの目安とされる「1.6倍」を超え、学生優位の「売り手市場」が復活した。

しかし、3年の夏季インターンシップによるスタートが定着し、早期化と長期化が同時に進んだ今の就活は決して楽ではない。学生たちに「就職活動で苦労したこと」(3つまで回答)を尋ねると、「エントリーシートに記入する自己PRや志望動機等の文章を完

成させること」(34.4%)が1位。次いで「自分に合いそうな企業をどう探すか」(30.0%)、「面接やグループディスカッションなどの選考がうまくいかないこと」(28.2%)、「就職活動に対するモチベーションの維持」(27.9%)が続き、トップ4は前年と変わらず、比率もほぼ横ばいだった。

今回特徴的だったのは、「学業やアルバイトなど、就職活動以外の活動とのスケジュール調整」が前年の17.5%から22.8%に増えて5位に入り、「エントリーシートの提出の多さ」を上回ったことだ。早期インターンシップの定着で、学業やアルバイトと就活との両立に苦労した様子がうかがえる。一時激減した飲食店などでのアルバイトを始めていた学生もいたに違いない。「企業によって選考時期がまちまちで、い

Q.就職活動で苦労したことは何ですか？(3つまで回答)



出所：学情「2024年卒学生就職活動意識調査(2023年6月調査)」および学情「2023年卒学生就職活動意識調査(2022年6月調査)」

学生の就職活動状況

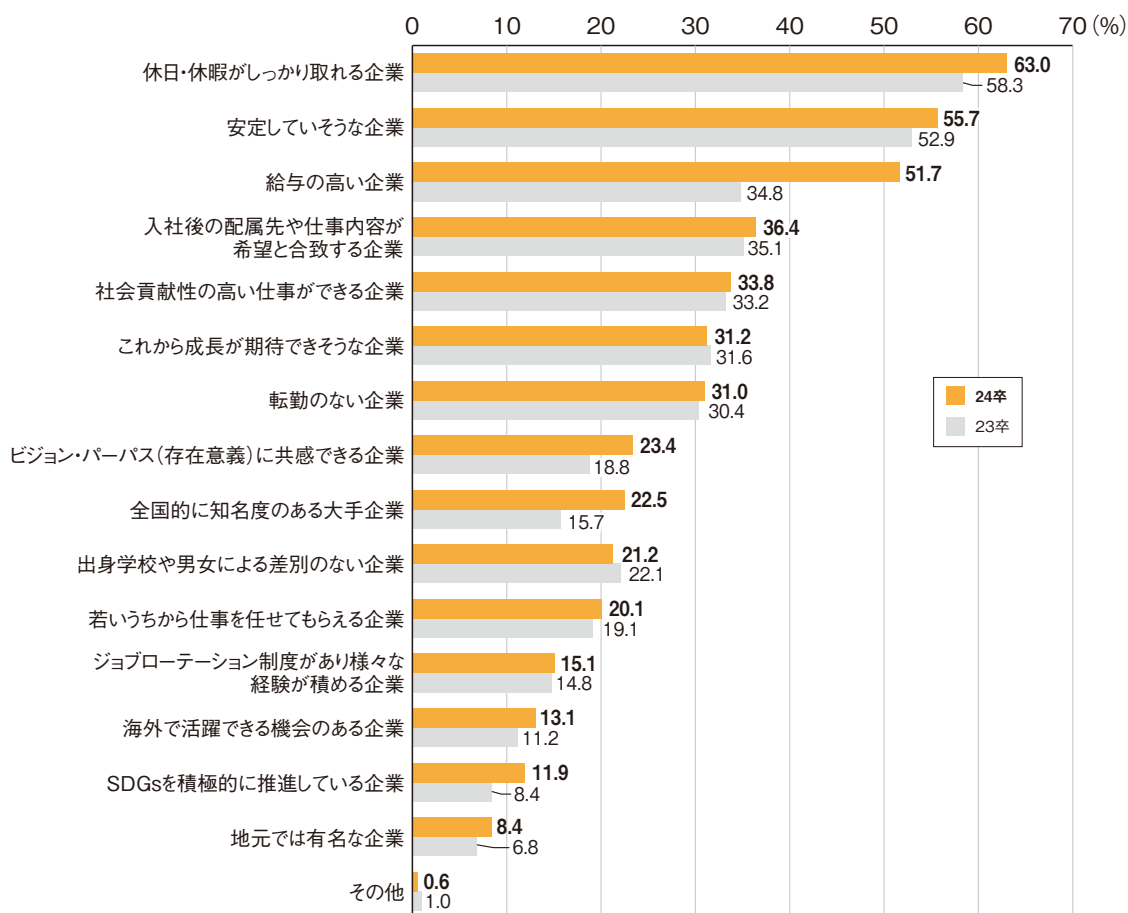
「つ就活を終えられそうか予測しづらいこと」が10.9%から16.6%に伸びて7位に入ったのは、就活長期化の影響と思われる。

8位の「アピールできるガクチカが見当たらないこと」(15.5%)と、13位の「内定承諾を迫られるプレッシャーや返答期間延長を企業と交渉すること」(8.3%)は今回新設した選択肢。ガクチカ(学生時代に力を入れたこと)については、入学と同時にコロナ禍に見舞われ、サークルやアルバイトなどの行動が制限された世代ならではの悩みだ。近年社会問題化している「オワハラ(就活終われハラスメント)」などもあり、内定承諾にまつわる心労も少なくないとみられ

るが、内定獲得に至るまでの選考対策等に苦慮した学生が多く、内定承諾への対応は上位には入らなかった。

「どのような企業に魅力を感じますか?」(複数回答可)の回答にもコロナ禍の影響がみられた。1位は「休日・休暇がしっかり取れる企業」(63.0%)、2位は「安定していそうな企業」(55.7%)で前年と順位は変わらなかったが、いずれも数字を伸ばした。リモートワークが定着し「働き方」が注目されたほか、コロナ禍で打撃を受けた業界や会社のニュースが日々伝えられ、企業選びのキーワードとして「安定」が重要度を増したと考えられる。

Q.どのような企業に魅力を感じますか?(複数回答可)



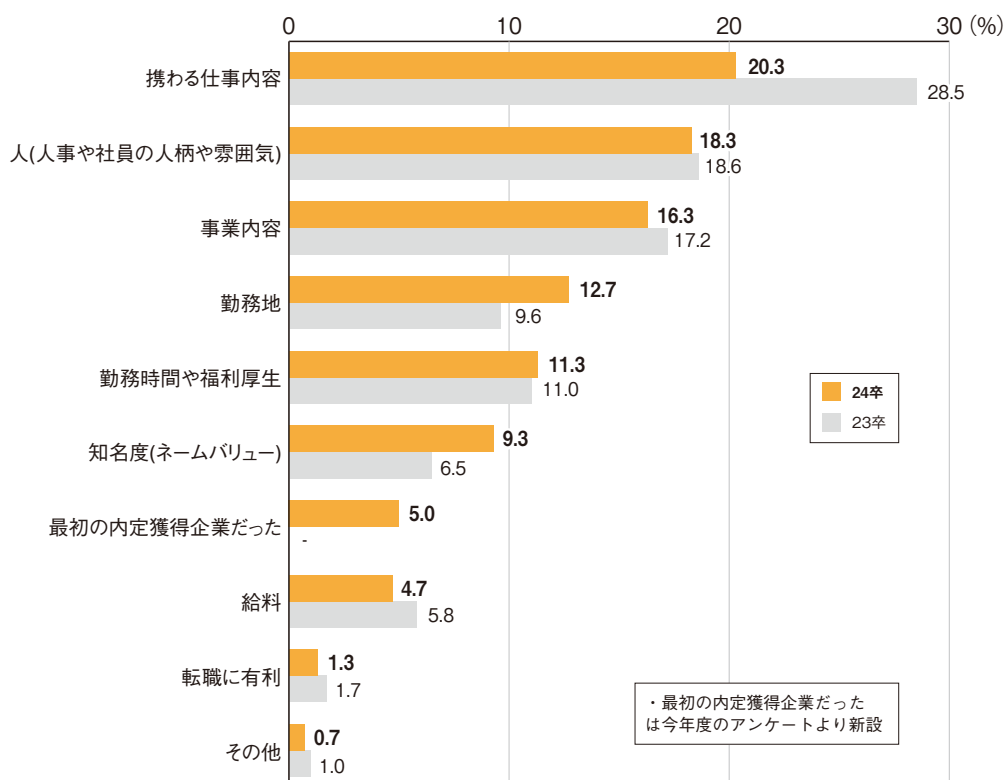
出所：学情「2024年卒学生就職活動意識調査(2023年4月調査)」
および学情「2023年卒学生就職活動意識調査(2022年4月調査)」

学生の就職活動状況

さらに、「給与の高い企業」が前年の34.8%から51.7%に急伸し3位に入ったのが今回の最大の变化だ。歴史的な物価高を受けた国を挙げての賃上げムード、初任給を上げる企業のニュースも多かったことなどが影響しているとみられる。以下、「配属先や仕事内容」「社会貢献性」「成長」といった項目は前年とあまり変化はなかった。「ビジョン・パーパス(存在意義)に共感できる企業」(23.4%)が伸びたのは、パーパスを掲げてアピールする企業が増えた影響だろう。「全国的に知名度のある大手企業」(22.5%)の伸びは、売り手市場になった表れと考えられる。

就職先を決めて就活を終了した学生に、「就職先の決定理由」を尋ねたところ、「携わる仕事内容」(20.3%)、「人(人事や社員の人柄や雰囲気)」(18.3%)、「事業内容」(16.3%)のトップ3は前年と変わらなかったが、前年は断トツの1位だった「携わる仕事内容」は8ポイント以上減った。4位の「勤務地」(12.7%)と5位の「勤務時間や福利厚生」(11.3%)は順位が入れ替わったが、ともに数字を伸ばしており、コロナ禍での働き方の変化が影響しているようだ。6位の「知名度(ネームバリュー)」(9.3%)が増えたのは、やはり売り手市場の表れか。今回新設した「最初の内定獲得企業だった」は5.0%だった。

Q.就職先の決定理由は?



出所：学情「2024年卒学生就職活動意識調査(2023年6月調査)」
および学情「2023年卒学生就職活動意識調査(2022年6月調査)」

学生の就職活動状況

コロナ禍生活で感じたこと／「ガクチカ聞く企業に恨み」「オンラインで視野広がった」

今回の学生アンケートでは、「コロナが自身の将来に対する考え方や就職活動に対して与えた影響」について自由記述で回答してもらった。任意回答だが、コロナの影響をもっとも受けた世代だけに、多くの学生が様々な思いをつづってくれた。

やはり、サークルに入れなかったり留学できなかったりして「ガクチカが難しかった」学生が多かったほか、「就活を続けるモチベーションに苦労した」「就職活動の話や相談できる友人が少ない」という嘆きが寄せられた。「対面開催のイベントが少なく会社の雰囲気をつかみづらかった」とオンライン就活の弊害に触れた意見もあった。

ただ全体的には、この状況を前向きに捉えて就活に臨んだ学生が多かった。オンラインがメインだった

ため「企業の所在地を問わず多くの説明会に参加できた」「就活に気軽に臨めた」「視野を広げるよい機会になった」など、むしろ恩恵を挙げる声も並んだ。中には「行動制限があった分、一人の時間が増え、自分のことを見つめ直す機会が増えた。結果的に本当にやりたいことを見つけ出し行動できた」という意見や、「コロナ禍でも何かをした人と何もしなかった人の差が明確に表れたと思う」といった冷静な分析もあった。

また、コロナ時代ならではの企業選びの基準を見出した学生も多かった。「リモートワークができる企業」「社会の変化に適応できる企業」「安定した企業」「ITの利便性を感じたためIT業界を目指すようになった」という声だ。一方で、「観光業界は志望先から外した」「夢を諦めた」という声も散見された。

コロナが自身の将来に対する考え方や就職活動に対して与えた影響（一部要約）

【行動制限】

- ほぼ2年間学校へ行くことができず、ようやく学校へ行けるようになったらすぐに就活が始まったので、情報収集や相談がなかなかできづらい状況でした。対面だったらもっと人間関係が広がり、このような悩みが無くなっていたと思います。
- コロナによって通学時間などを削減でき、自分の将来についてゆっくり考える時間ができてよかった。
- コロナ禍で課外活動が制限されたので、学業を徹底的に頑張り、それをガクチカにした。また、オンラインでの説明会や面接が増えたため、地方の大学に通う身としては有り難かった。

【ガクチカ】

- ガクチカに書けるような体験をしなかった。同級生や後輩と接する機会があまりなかったにもかかわらず、大学での後輩指導やリーダーシップをとった経験などを問われたときは、そもそもそんな機会がなかったのにと少し恨みすら感じた。
- 真面目に活動を自粛していた人間が、ガクチカやチームでの活動経験を書く苦労をすることに

納得がいかなかった。ステイホーム期間中にズルをした人が有利になることがとても許せない。

- コロナによって人との関わりが制限された一方、自分の考えに集中できたり、趣味に没頭できたりしてそれがガクチカに繋がった。

【企業選び】

- コロナ禍で働き方が変わったことで、家から近い場所で勤務したいと考えるようになった。
- 社会情勢の変化に適応できる企業に魅力を感じるようになりました。そのため、変化への順応性といった観点から企業を調べ、自分の将来を考えるようになったと思います。
- 不確実な世の中でも絶対に必要とされる資格を持った上で、堅実なキャリアを築けるところがいいと思うようになった。
- 航空や旅行業界を目指していましたが、コロナ禍で採用が少なくなったこともあり、別の業界も受験するようになりました。視野を広げるきっかけになったため、結果的には良かったと感じています。
- オンラインやリモートワークでの働き方を導入している会社に関心を持つようになった。

企業の採用活動状況

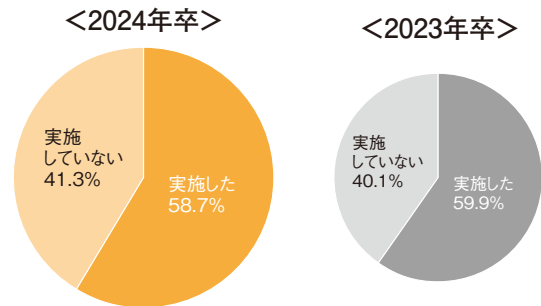
3月1日までの動き／インターンシップ実施企業微減、回数は増える。一気に対面重視に

ここからは企業アンケートの結果から、その動向を分析し、2024年卒採用を振り返りたい。まずは、企業、学生双方にとって重要度が増しているインターンシップについて。なお、インターンシップについては2022年、経団連と大学による産学協議会の合意を受けて政府が定義を明確化。「5日間以上」「半分以上を超過する日数を職場で就業体験」「長期休暇期間に実施」といった条件を満たしたものを「インターンシップ」とし、半日や1日などの短期間で職業体験を伴わないものは「オープン・カンパニー」と呼ぶことになったが、今回の調査では従来通り、短期間のもも含めてインターンシップとして取り上げている。

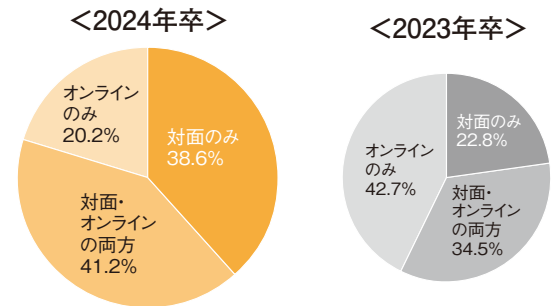
2024年卒対象のインターンシップを実施した企業は58.7%と前年よりわずかに減少した。過去の数字を見ると、2021年卒採用では66.3%と全体の3分の2の企業が実施していたが、この年をピークに少しずつ減少傾向にある。2021年卒向けのインターンシップは2019年夏からでコロナ前だったこと、当時は秋や冬の実施が当たり前だったこと、インターンシップの定義があいまいだったことなど、今と異なる要因が多く単純には比較できない。ただ、コロナ禍でオンラインによるインターンシップも定着したとはいえ、充実したプログラムを学生に提供するための企業の負担は大きい。インターンシップ開催のメリットとコスト・負担感のバランスを考えて取りやめた企業や、5日間はできないからと実施を見送った企業が増えた可能性もある。条件付きで採用直結も認められる2025年卒向けのインターンシップがどうなるのかに注目したい。

字を見ると、2021年卒採用では66.3%と全体の3分の2の企業が実施していたが、この年をピークに少しずつ減少傾向にある。2021年卒向けのインターンシップは2019年夏からでコロナ前だったこと、当時は秋や冬の実施が当たり前だったこと、インターンシップの定義があいまいだったことなど、今と異なる要因が多く単純には比較できない。ただ、コロナ禍でオンラインによるインターンシップも定着したとはいえ、充実したプログラムを学生に提供するための企業の負担は大きい。インターンシップ開催のメリットとコスト・負担感のバランスを考えて取りやめた企業や、5日間はできないからと実施を見送った企業が増えた可能性もある。条件付きで採用直結も認められる2025年卒向けのインターンシップがどうなるのかに注目したい。

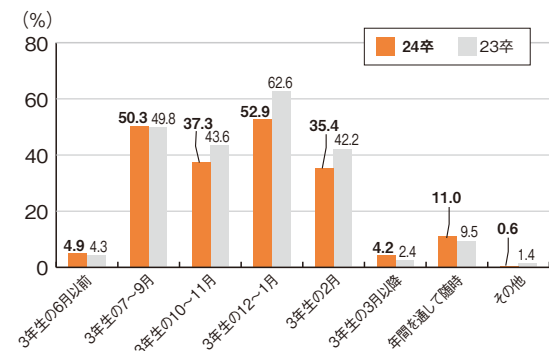
Q.2024年卒学生対象のインターンシップを実施しましたか？



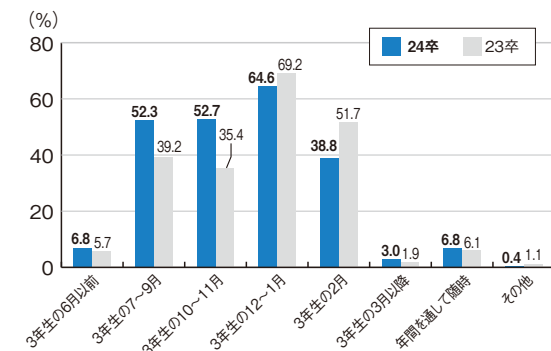
Q.実施したインターンシップの形式を教えてください。



Q.対面形式のインターンシップの実施時期を教えてください。(複数回答可)



Q.オンライン形式のインターンシップの実施時期を教えてください。(複数回答可)



出所：学情「2024年卒採用に関するアンケート(2023年6月調査)」および学情「2023年卒採用に関するアンケート(2022年7月調査)」

企業の採用活動状況

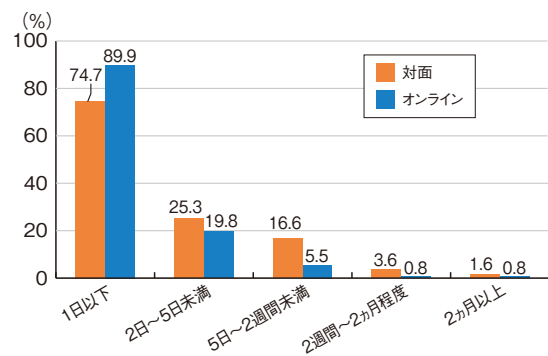
インターンシップの形式については、「対面のみ」が38.6%（前年22.8%）、「対面・オンラインの両方」が41.2%（同34.5%）と急増した。「オンラインのみ」は20.2%（同42.7%）と半分以下に減り、2022年春以降の行動制限緩和を受けて、各企業が一気に対面重視に舵を切ったことが分かる。

実施時期について対面とオンラインに分けて聞き（複数回答可）、前年と比べたところ、対面は「3年生の9月以前」が前年並みで、「10～2月」は減少。オンラインは「3年生の11月以前」が増え、「12～2月」は減った。双方とも、夏の実施が増えて、冬は減る傾向がみられた。インターンシップの定義づけで実施時期が「長期休暇期間」と明示されたことや、夏季インターンシップが定着したことが影響していそうだ。それでも、両形式ともにもっとも多かったのは夏よりも「12～1月」の実施。夏の実施だと採用選考本番まで時間が空くため、学生との接点を保ち続けるには手間がかかる。選考直前に実施したほうが効率が良く、学生の志望度を高める効果も高いといった判断もあつ

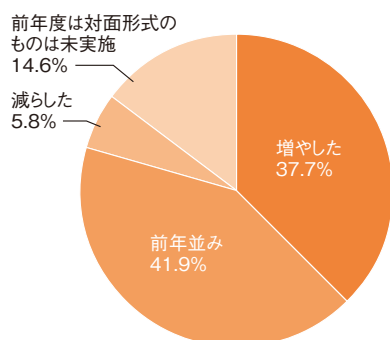
たとえられる。こちらも2025年卒採用向けでの変化に注目だ。

インターンシップ1回あたりの実施日数（複数回答可）には、オンラインと対面の違いが出た。「1日以下」はオンラインが89.9%に対し、対面は74.7%。「2日～5日未満」は対面のほうが多くなり25.3%で、オンラインは19.8%。「5日～2週間未満」と長くなると対面16.6%、オンライン5.5%と差が広がった。2025年卒からの新ルールで認められる採用直結インターンシップは、「5日間以上」「半分を超える日程

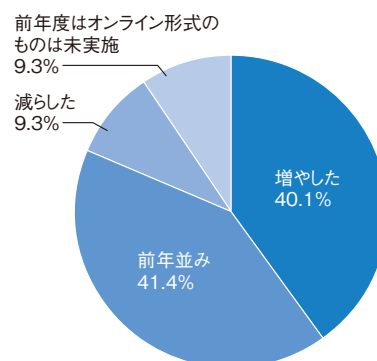
Q.インターンシップの1回あたりの実施日数を教えてください。（複数回答可）



Q.対面形式のインターンシップの実施回数（前年度比）はどうしましたか？



Q.オンライン形式のインターンシップの実施回数（前年度比）はどうしましたか？



出所：学情「2024年卒採用に関するアンケート（2023年6月調査）」

企業の採用活動状況

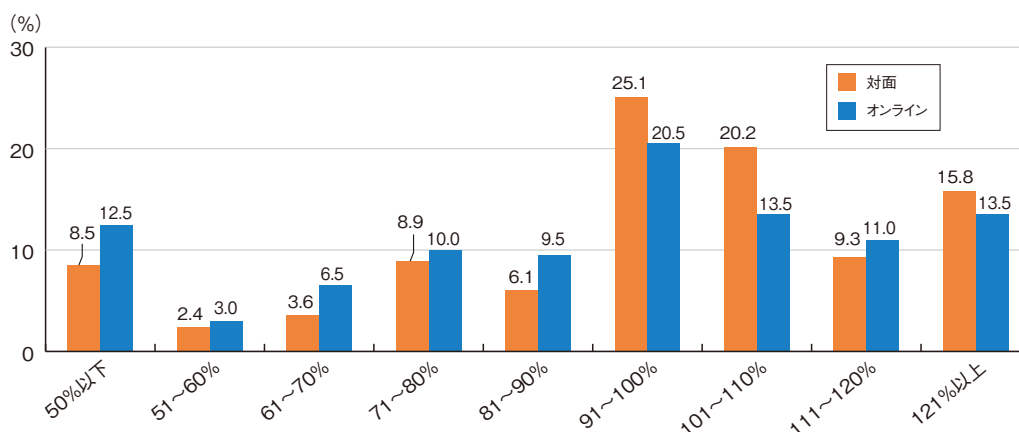
で「職場体験」が必須の条件。「職場体験」ではテレワークも認められないわけではないが、対面での実施が現実的だろう。これも見越してか、対面は長めに、オンラインは新ルールの「オープン・カンパニー」として簡易な内容で——という方向性が見えてきた。

インターンシップの実施回数は、対面形式では「増やした」が37.7%で、「減らした」の5.8%を大きく上回り、オンライン形式も「増やした」が40.1%にのぼり、「減らした」は9.3%だった。インターンシップを実施す

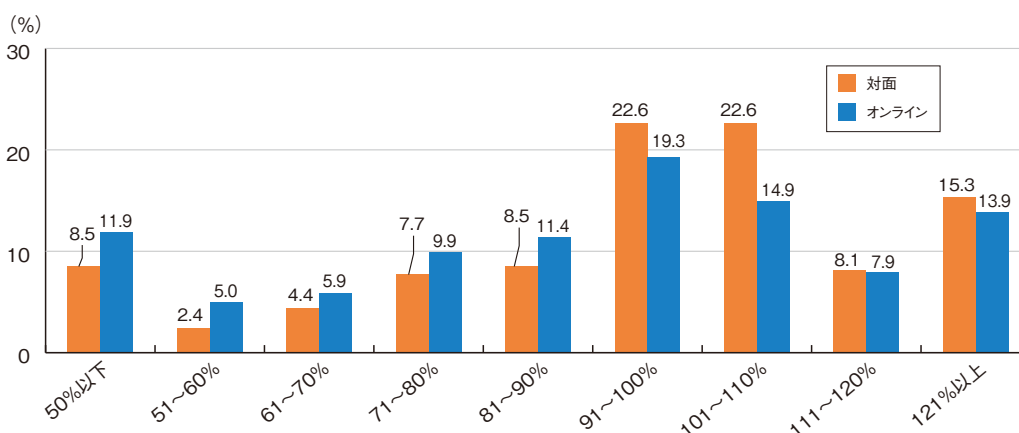
る企業が減少傾向にある中、学生アンケート結果では参加率が84.4%と高くなった(6ページ)理由は、実施回数を増やした企業が多かったことにもありそうだ。

インターンシップの応募総数について前年度からの増減を尋ねたところ、対面、オンラインとも「91～100%」がもっとも多く、前年並みかやや減ったとする企業が多かった。参加人数もほぼ同じ傾向で、「91～100%」と「101～110%」が多かった。

Q.インターンシップの「応募総数」(前年度比)はどの程度でしたか?



Q.インターンシップの「参加人数」(前年度比)はどの程度でしたか?



出所：学情「2024年卒採用に関するアンケート(2023年6月調査)」

企業の採用活動状況

3月1日以降の動き／選考開始・内々定出しとも3月がピーク。面接は「ハイブリッド型」定着

学生アンケートの結果でもお伝えしたとおり、「3月1日、企業広報解禁」「6月1日、選考開始」というルール of 形骸化はさらに加速している。企業アンケートでは、選考の開始時期は、「昨年12月以前」(13.5%)、「1月」(12.3%)、「2月」(14.7%)で、「2月以前」を合計すると40.5%にのぼった。選択肢を変えたため正確な比較はできないが、26.6%だった前年調査から急増したのは明らかで、早期化が一気に進んだ。広報解禁後の「3月」が34.7%と月別では突出して多く、「4月」は16.8%。「5月」になると急減して3.5%、「6月以降」は4.4%だった。この「選考」には事実上の面接が含まれており、政府が呼びかける「6月1日、選考開始」がいよいよ虚しく響く。ほとんど守られないルールの在り方や弊害について、もっと議論されるべきだろう。

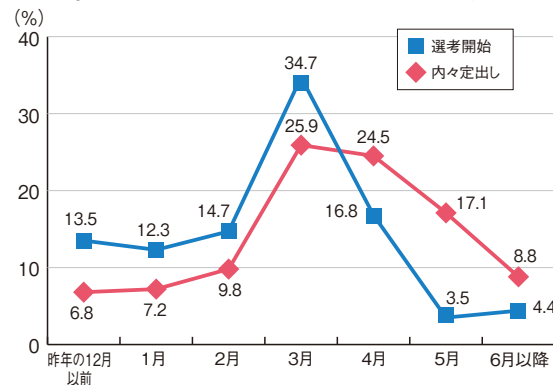
内々定出しの時期については、「12月以前」(6.8%)、「1月」(7.2%)、「2月」(9.8%)で、「2月以

前」は合わせて23.8%とほぼ4社に1社となった。ピークは「3月」の25.9%、「4月」が24.5%でほぼ並び、「5月」は17.1%。ルール上で内々定を出せるようになる「6月以降」は8.8%に落ち込んだ。

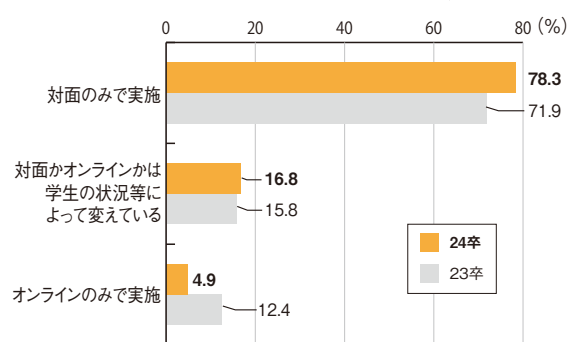
プレエントリー数、セミナー参加者数、選考受験者数を前年度と比べると、いずれも「やや減った」が最も多く、「前年並」「大幅に減った」が続いた。学生がアプローチする企業数を絞り込む傾向は、企業アンケートでも裏付けられた。

最終面接の実施形式については、「対面のみ」が前年の71.9%から78.3%に増えたのに対し、「オンラインのみ」は12.4%から4.9%に減った。コロナ禍が落ち着き、すべての面接を対面で行った企業もあったと聞かすが、オンライン面接は企業・学生双方にとってメリットも大きいことを考えると、1次や2次面接をオンラインで行い、最終は対面でといった「ハイブ

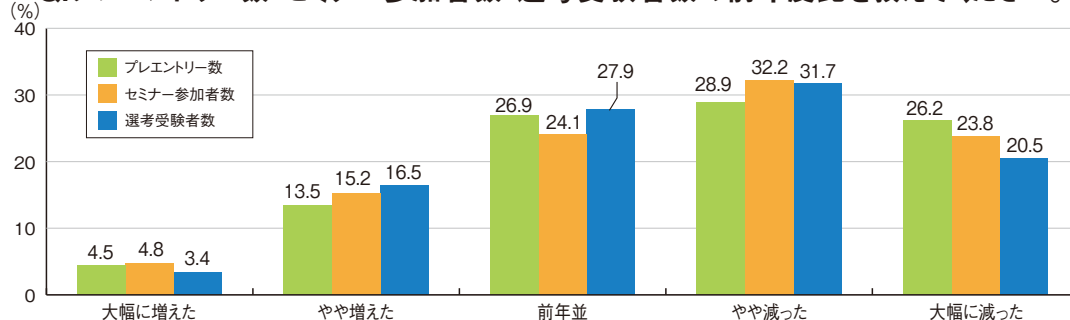
Q.選考・内々定出しの開始時期を教えてください。



Q.最終面接の実施形式を教えてください。



Q.プレエントリー数・セミナー参加者数・選考受験者数の前年度比を教えてください。



出所：学情「2024年卒採用活動に関するアンケート(2023年6月調査)」および学情「2023年卒採用活動に関するアンケート(2022年7月調査)」

企業の採用活動状況

リッド型」の企業が増えたと考えられる。

オンラインと対面の学生にとってのメリット・デメリットについては10ページで触れたが、企業にとっても同様だ。オンライン面接は、コストや関わる社員の負担を減らしつつ、多くの学生、とくに留学生を含む会社から遠い地域に住む学生に会えるため、企業にとってのメリットははかり知れない。学生の企業絞り込み

が進む中、オンライン面接をやめる企業は多くないだろう。ただ、オンラインは情報の伝達にはすぐれている一方、「感情の共有」や「共感」は難しいとの研究結果も発表されている。採用面接において、初期はオンラインで学生の「情報」をしっかり把握し、最終は対面で「共感」度をみるのは、理にかなったやり方といえる。「ハイブリッド型」は一過性のものではなく、定着していくに違いない。

採用活動の課題／選考・内々定辞退は減少。企業は母集団形成・学生集めに苦労

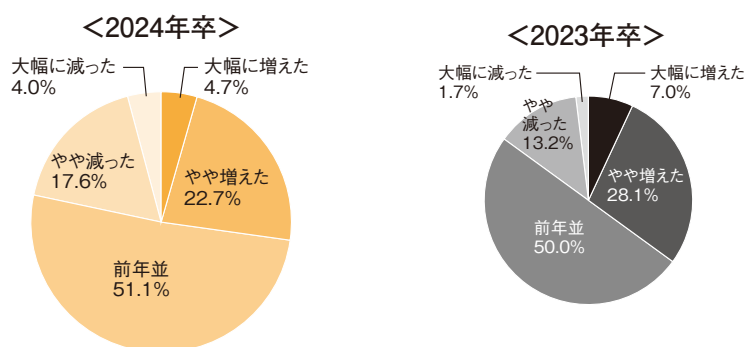
2023年卒採用での企業の最大の悩みは、選考途中や内々定後の辞退者の多さだった。しかし、大卒求人倍率が1.71倍に上がり、明確な売り手市場となった2024年卒採用では状況が一変したことが、今回の企業アンケートから明らかになった。

選考中の辞退者数や、内々定辞退者数を前年と比べると、「前年並み」がほぼ半数なのは変わらないが、「増えた」が少なくなり、「減った」が多くなって、ほ

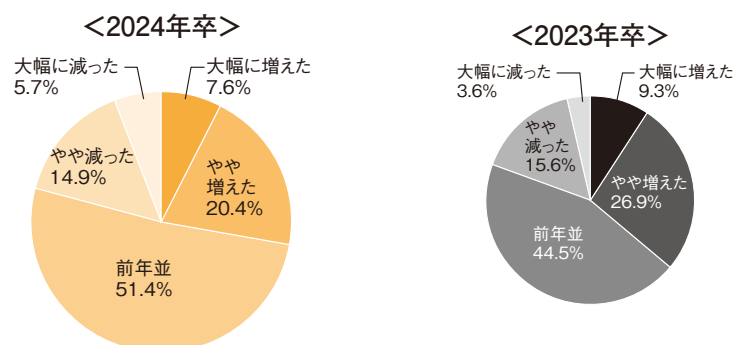
ぼ同水準となった。売り手市場が進むことで多くの企業が恐れていた内定辞退急増という事態にはなっていない。学生の企業絞り込みで、内々定の獲得数がさほど伸びていない影響もありそうだ。

選考に参加した学生の辞退を減らすために実施したこと(複数回答可)を尋ねたところ、「学生がリラックスできるよう堅苦しい面接にならないようにした」「選考の可否をできるだけ早く伝えるようにした」が前年

Q.選考中の辞退者数の前年度比を教えてください。



Q.内々定辞退者数の前年度比を教えてください。



出所：学情「2024年卒採用活動に関するアンケート(2023年6月調査)」
および学情「2023年卒採用活動に関するアンケート(2022年7月調査)」

企業の採用活動状況

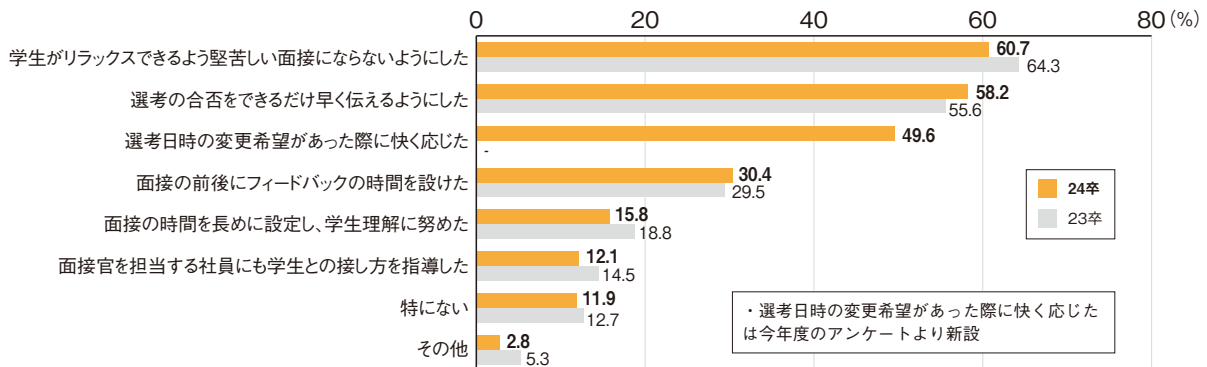
同様にトップ2で、今回新たに設けた「選考日時の変更希望があった際に快く応じた」が49.6%で3番目に多かった。学生が選考を受けやすい環境を整えたり、企業の印象を良くしようと努力したりする企業が増えたようだ。

一方で、「面接の前後にフィードバックの時間を設けた」企業は30.4%で前年比微増だった。学情の就活モニター学生に「選考過程で志望度が上がった企業」を聞くと、「フィードバックがあり、きちんと向き合ってくれていると感じた企業」との声が多く出る。丁寧に接する企業の印象が良くなるのは当然だが、「正解」がない採用選考においてフィードバックという形での具体的なアドバイスほどありがたいものはな

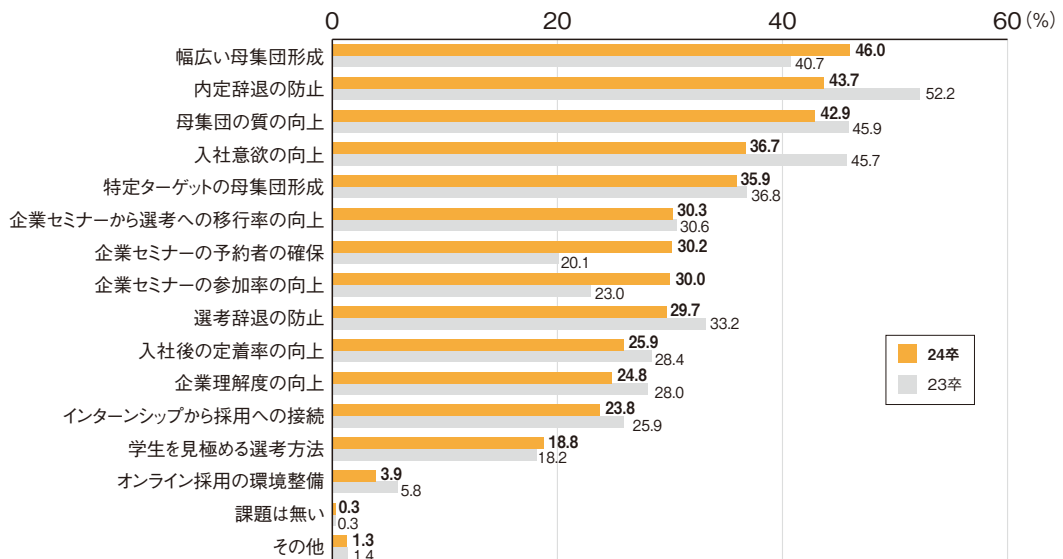
い、という声もよく聞く。参考にしてもらいたい。

では、2024年卒採用での企業の悩みは何だったのか。採用活動の課題を問う質問（複数回答可）では、前年4位だった「幅広い母集団形成」が46.0%で1位に上がり、以下の順番は「内定辞退の防止」「母集団の質の向上」「入社意欲の向上」で同じだった。母集団形成に加えて、「企業セミナーの予約者の確保」（前年20.1%→30.2%）、「企業セミナーの参加率の向上」（同23.0%→30.0%）が急増したのも目立つ。学生が応募企業を絞り込む傾向が強まったことで、内定辞退の悩みが減った一方、学生集めに苦勞する姿が浮かび上がった。学生の「質」も大事だが、まずは「数」が今回の最大の課題だった。

Q.選考参加学生の辞退を減らすために実施したことはありますか？(複数回答可)



Q.採用活動の課題は何ですか？(複数回答可)



出所：学情「2024年卒採用活動に関するアンケート(2023年6月調査)」および学情「2023年卒採用活動に関するアンケート(2022年7月調査)」

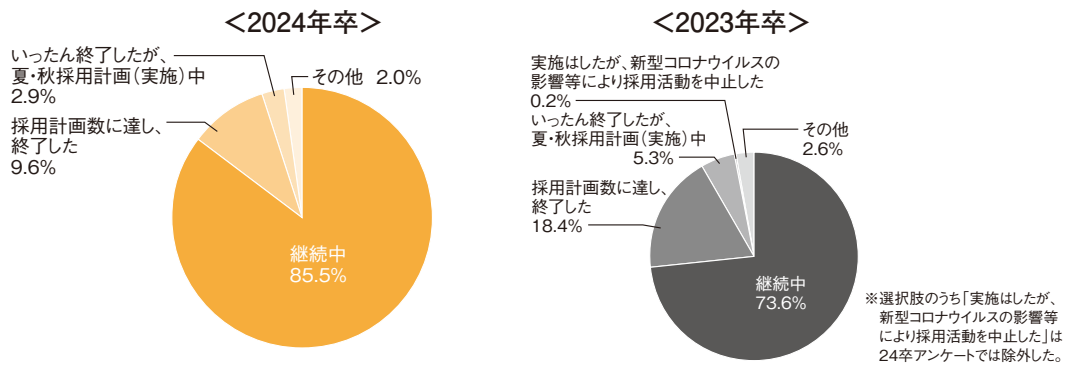
企業の採用活動状況

採用計画の達成状況／採用「継続中」85.5%の高率。内々定承諾者ゼロの企業11.6%

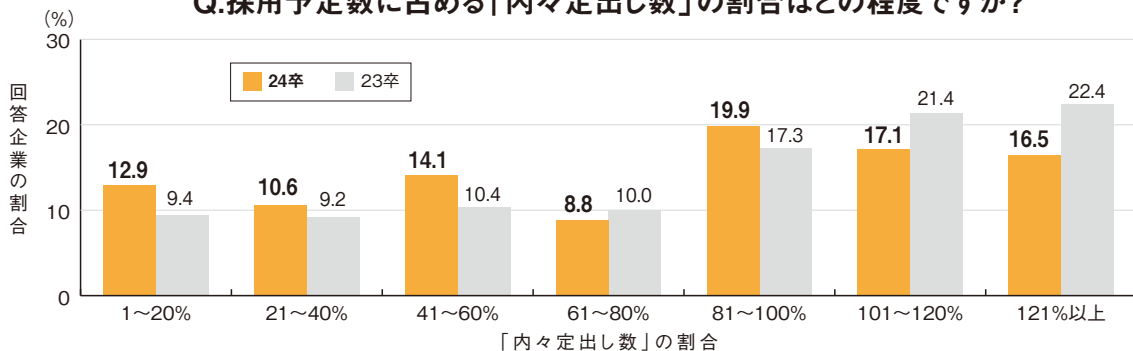
次に、6月中～下旬時点での採用計画の達成状況を見てみよう。前年は同アンケートを7月中旬に実施したため正確な比較はできないが、採用を「継続中」の企業が85.5%にのぼり、前年の73.6%を大きく上回った。一方、「採用計画数に達し、終了した」は前年から半減の9.6%、「いったん終了したが、夏・秋採用計画(実施)中」もわずか2.9%だった。明確な売り手市場となり、多くの企業が苦戦を強いられている様子がはっきり表れた。

採用予定数に対し内々定を出した数の割合は、「81～100%」が最多の19.9%で、「80%以下」も合わせると66.3%にのぼり全体の3分の2を占めた。前年は「121%以上」が最多で「101～120%」が続ぎ、順調に内々定出しが進んでいる企業が43.8%あったが、今回は33.6%。1年で状況は様変わりし、内々定を出す前の段階で選考が滞っている企業が多いことがわかる。

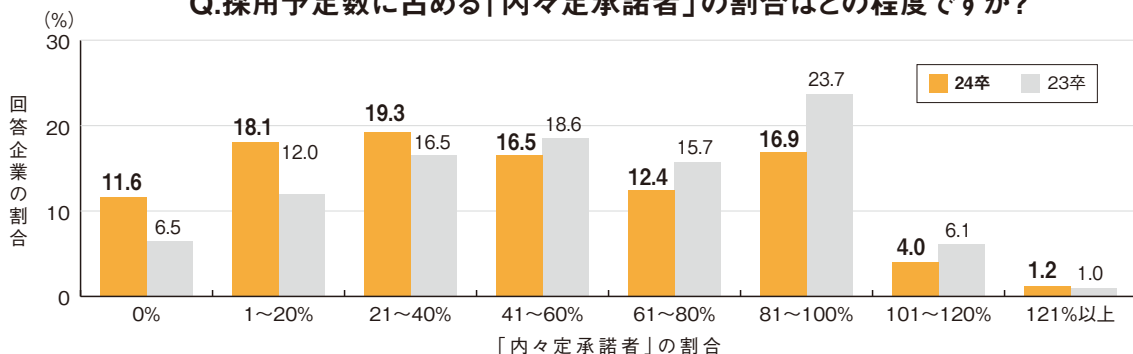
Q.現在の採用活動の状況を教えてください。



Q.採用予定数に占める「内々定出し数」の割合はどの程度ですか？



Q.採用予定数に占める「内々定承諾者」の割合はどの程度ですか？



出所：学情「2024年卒採用活動に関するアンケート(2023年6月調査)」
および学情「2023年卒採用活動に関するアンケート(2022年7月調査)」

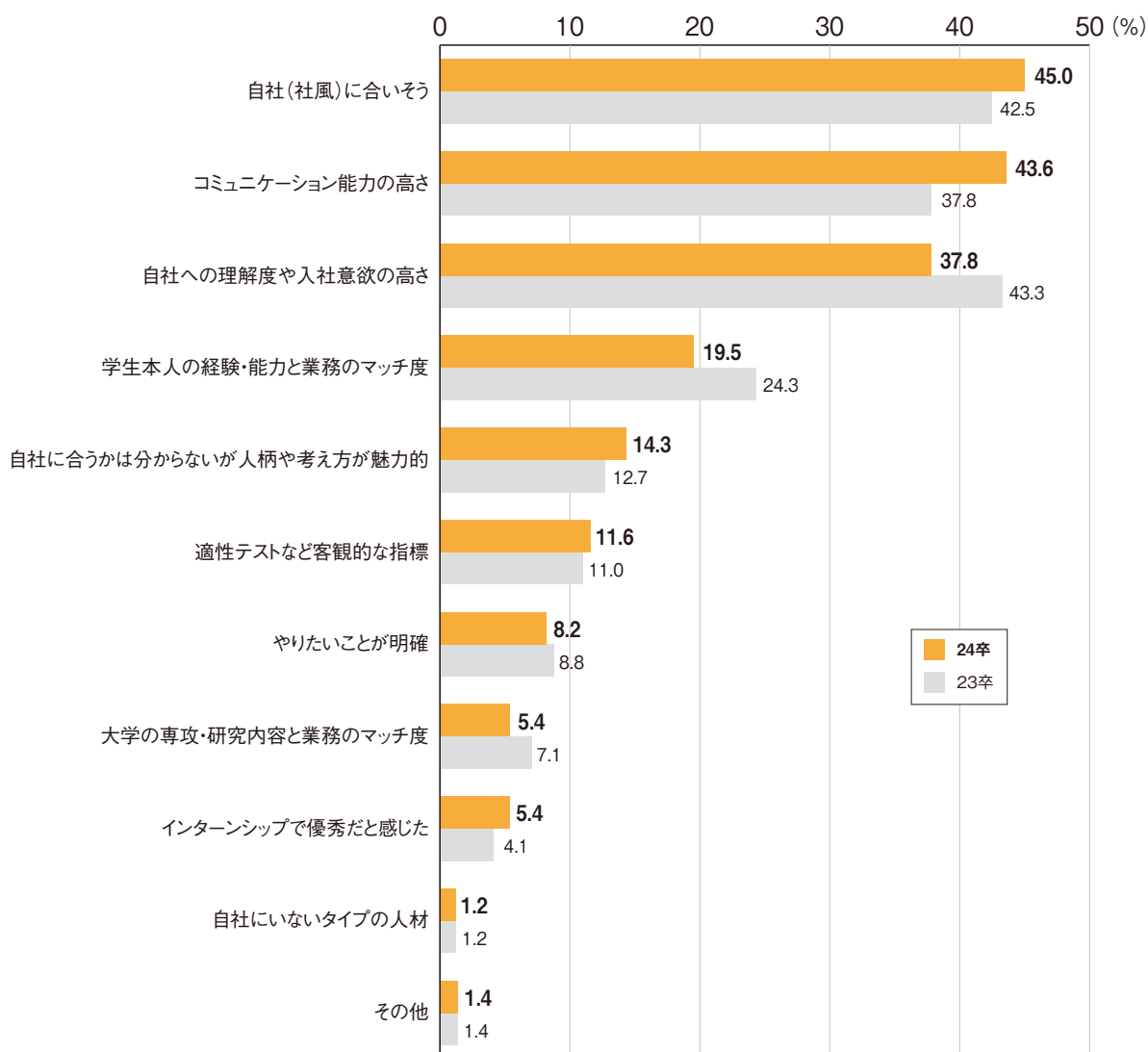
企業の採用活動状況

さらに内々定承諾者の割合も、前年最多だった「81～100%」が急減（前年23.7%→16.9%）し、「21～40%」の19.3%がもっとも多く、次いで「1～20%」の18.1%。「0%」という企業も11.6%にのぼった。数字から採用担当者の苦悩が伝わってくる。

内々定出しの決め手（2つまで選択）については、トップ3の項目は同じだったが、順位が入れ替わった。前年2位だった「自社（社風）に合いそう」（45.0%）

がトップ。「コミュニケーション能力の高さ」（43.6%）が3位から2位に上がり、前年トップだった「自社への理解度や入社意欲の高さ」（37.8%）が3位に。「学生本人の経験・能力と業務のマッチ度」は前年と同じ4位だったが、数値は24.3%から19.5%に減った。会社や業務内容への理解度やマッチ度よりも、社風に合うかどうかやコミュニケーション能力など採用側の主観で選ぶ傾向が強まったようだ。

Q.内々定者について、内々定出しの決め手は何ですか？（特に当てはまるものを2つまで）



出所：学情「2024年卒採用活動に関するアンケート（2023年6月調査）」
および学情「2023年卒採用活動に関するアンケート（2022年7月調査）」

企業の採用活動状況

インターンシップと採用活動の連携／選考・内々定出しをした企業が初の二桁に

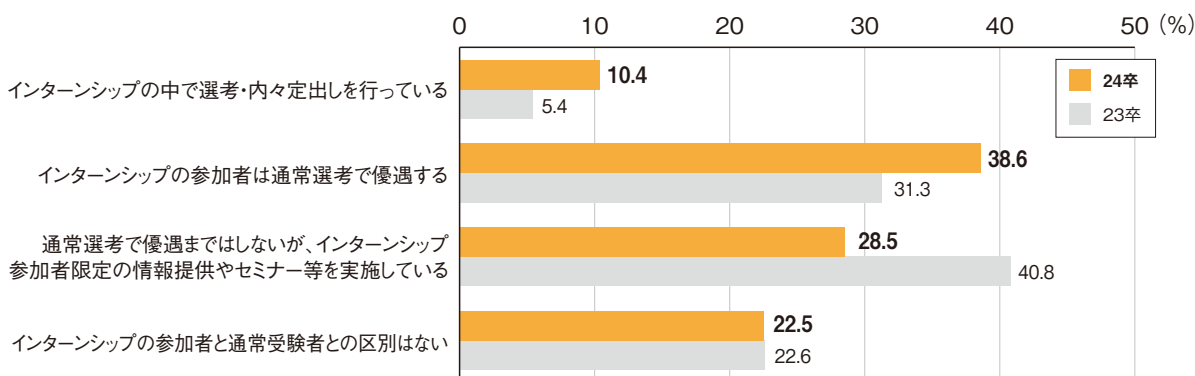
2025年卒採用の最大の注目点は、事実上の採用直結インターンシップの導入だ。一定の条件を満たしたインターンシップで取得した学生情報を、3月1日以降、広報活動で使えるようになり、インターンシップを通じた採用・選考が初めて「公認」される。そのルール変更を控えた2024年卒採用では、インターンシップと採用活動の連携に変化はあったのだろうか。

連携について企業アンケートでは、「インターンシップの中で選考・内々定出しを行っている」が10.4%（前年5.4%）に伸び、この調査で初めて二桁台に乗った。「インターンシップの参加者は通常選考で優遇する」が38.6%（同31.3%）に増え、最も多かった。前年最多だった「通常選考で優遇まではしないが、インターンシップ参加者限定の情報提供やセミナー等を実施している」が28.5%（同40.8%）に急減。インターンシップを採用選考に結び付ける動きが一気に進んだ。

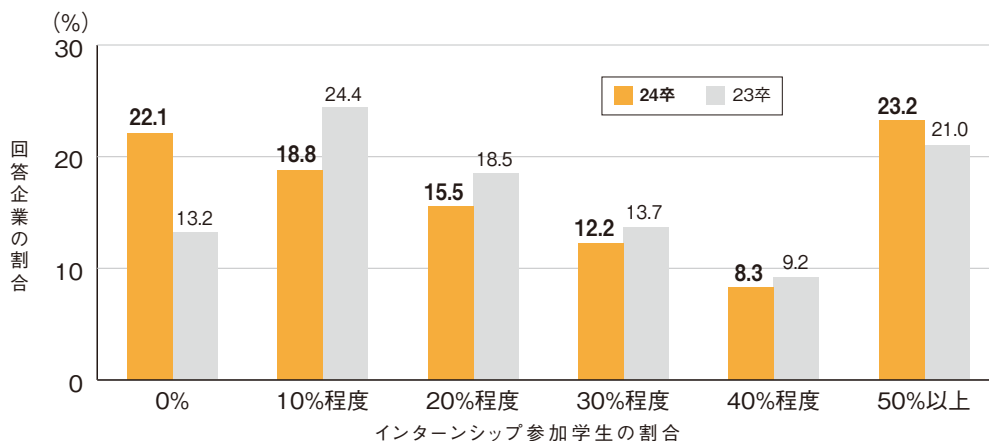
ただ、「内々定者のうち、インターンシップに参加した学生の割合」については、「50%以上」の企業が23.2%（前年21.0%）に若干増えたものの、「0%」と回答した企業が22.1%（同13.2%）と急増したのが目立つ。インターンシップを選考に結び付ける企業が増えたとはいえ、オンライン形式や1日以下のものが多い現状では、参加学生から内々定に至る学生を見出すのは容易ではないということだろう。企業と学生がお互いをしっかり見極められるような充実したインターンシップが求められる。

ただ、「内々定者のうち、インターンシップに参加した学生の割合」については、「50%以上」の企業が23.2%（前年21.0%）に若干増えたものの、「0%」と回答した企業が22.1%（同13.2%）と急増したのが目立つ。インターンシップを選考に結び付ける企業が増えたとはいえ、オンライン形式や1日以下のものが多い現状では、参加学生から内々定に至る学生を見出すのは容易ではないということだろう。企業と学生がお互いをしっかり見極められるような充実したインターンシップが求められる。

Q.インターンシップと採用活動の連携はどうしていますか？



Q.内々定者のうち、インターンシップに参加した学生の割合はどの程度ですか？



出所：学情「2024年卒採用活動に関するアンケート(2023年6月調査)」
および学情「2023年卒採用活動に関するアンケート(2022年7月調査)」

企業の採用活動状況

現状～今後の採用戦略／既卒・経験者採用盛んに。採用直結インターンシップ2割が実施へ

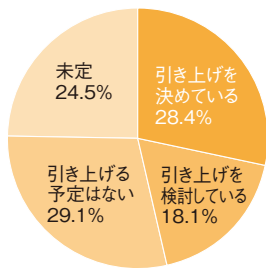
2023年、歴史的な物価高となった日本では、約30年ぶりという高水準の賃上げが実現した。人材獲得競争の激化で初任給を上げる企業も相次ぎ、一気に5万円アップする企業のニュースも報じられた。企業アンケートで2024年入社の新卒の初任給を引き上げるか聞いたところ、「引き上げを決めている」(28.4%)、「引き上げを検討している」(18.1%)との回答が合わせて半数近くにのぼり、初任給アップの動きが全体に広がっていることが裏付けられた。

「新卒」と「既卒・経験者」の採用人数の比率については、今年度と次年度から3年程度先の見通しを、「新卒10:既卒・経験者0」から「同0:10」までを選んでもらう形で聞いた。今年度は「10:0」が18.3%で最も多く、以下「5:5」「9:1」「8:2」「7:3」の順だった。次年度から3年程度先は、「8:2」が15.3%で最多。

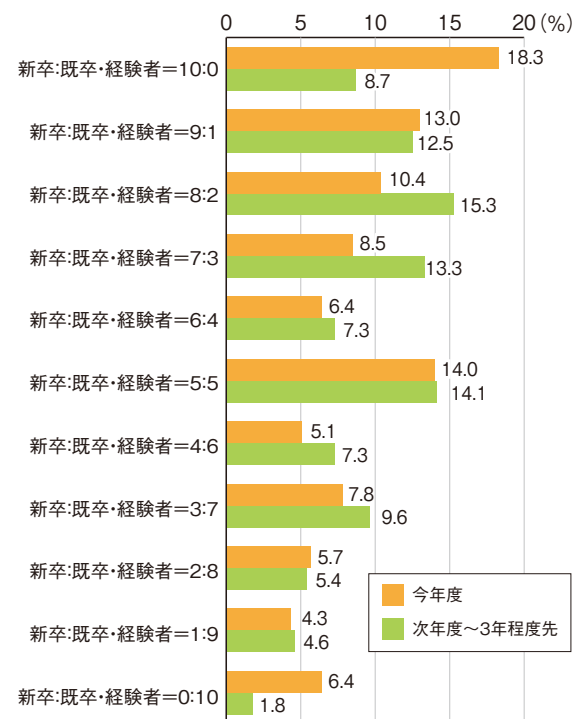
「5:5」「7:3」「9:1」「3:7」が続き、「10:0」とした企業は8.7%にとどまり6番目だった。これまで新卒採用一本だった企業も、既卒・経験者採用に新たに乗り出そうとしているほか、現在実施している企業もその割合を増やそうとしていることがわかった。新卒採用市場での競争が激しくなる中、既卒・経験者採用市場がより活発化するのには確実だ。

さらに、次年度から3年程度先を見据えたときに「新卒」と「既卒・経験者」の採用人数の比率について、今年度と比べた増減がどうなりそうかを尋ねたところ、「比率は変えない予定」が53.3%と半数を超え、「既卒・経験者をやや増やす」(21.9%)が「新卒をやや増やす」(18.5%)を上回った。ただ、「既卒・経験者を大幅に増やす」は1.8%にとどまり、現状を大きく変えることには慎重な姿勢もうかがえる。

Q.初任給は2023年4月入社の新入社員と比べ引き上げますか？



Q.「新卒」と「既卒・経験者」の採用人数の比率は、【今年度】と【次年度～3年程度先】でどうしますか？



出所：学情「2024年卒採用活動に関するアンケート(2023年6月調査)」

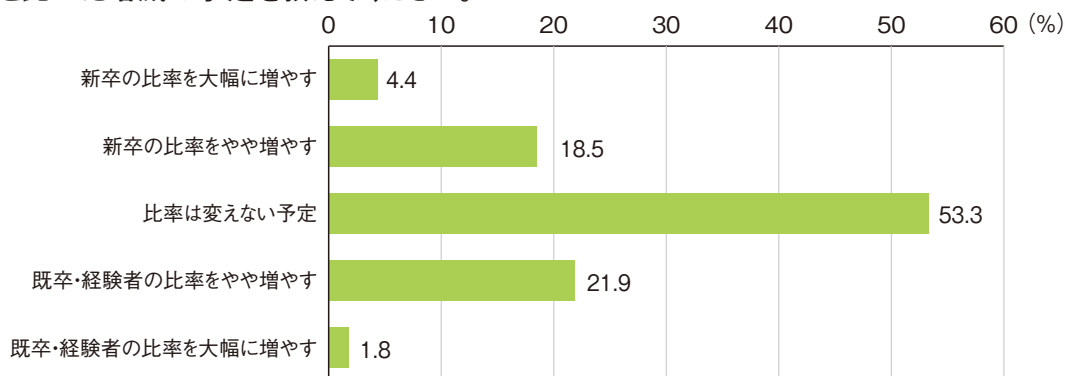
企業の採用活動状況

2025年卒学生対象のインターンシップ等(オープン・カンパニーなどを含む)から、「5日間以上」「半分を超える日程で職場体験を導入」などの条件を満たせば、参加者情報を採用活動に活用できるようになる。これを受け、2025年卒向けの実施予定を尋ねた。元々「5日間以上」などの条件を満たすインターンシップ等のみを実施している企業が6.7%、条件を満たすインターンシップ等を増やす予定が6.2%、条件を満たすインターンシップ等を新たに始める予定が8.8%で、合わせると21.7%だった。この数字を多いとみるか、少ないとみるかは判断が分かれるところだ。少なくとも2割ほどの企業が、大手を振って採用直結インターンシップを実施し、3年生の3月早々に内々定を出すことも予想される。

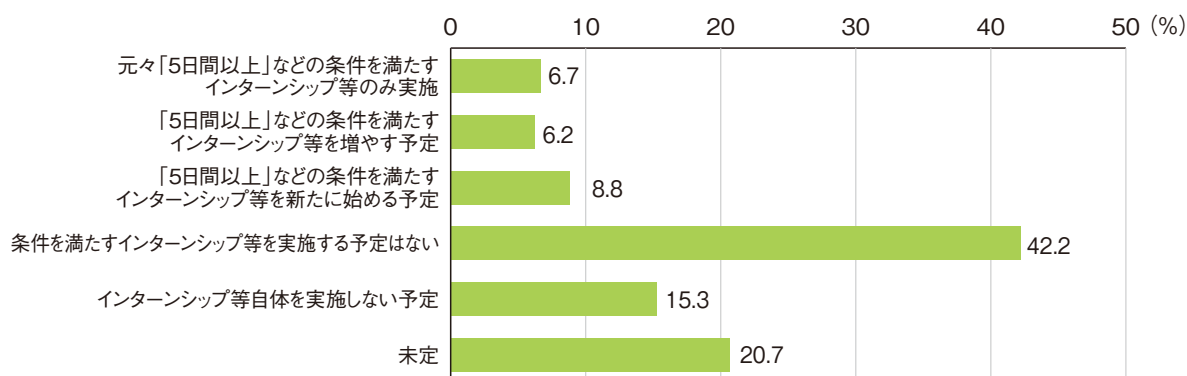
ただ、条件を満たすインターンシップ等を実際に行うのは企業にとって大きな負担だ。「条件を満たすインターンシップ等を実施する予定はない」との回答が42.2%を占めたことからみても、資金や採用にかかわる社員の人数に余裕がある企業でないと、なかなか取り組めない現実が見てとれる。

では、余裕がない企業は指をくわえて見ていることになるのか。人材獲得競争がますます激しくなる現状を考えると、ルールにかかわらず、オープン・カンパニーなどを通じて事実上の選考・内々定出しをする企業も増え、早期化がさらに加速するのは間違いないだろう。

Q.次年度から3年後程度を見据えたときに、「新卒」と「既卒・経験者」の採用人数の比率について、今年度と比べた増減の予定を教えてください。



Q.三省合意を踏まえ、2025年卒対象ではどのようなインターンシップ等を実施する予定ですか？



出所：学情「2024年卒採用活動に関するアンケート(2023年6月調査)」

企業の採用活動状況

24卒学生と接して感じたこと／「コロナ禍生活で二極化」「リモートワークやプライベート重視」

今回の企業アンケートでは、入学時から学生生活の多くをコロナ禍で過ごした2024年卒の学生について、「接する中で感じたこと」について自由記述で回答してもらった。

まず、「オンラインでのやり取りはスムーズだが、対面が苦手な学生が多い」「対面面接になった途端に緊張が目立つ」など、オンライン慣れや異なる世代と話す機会が減ったことによる対面でのコミュニケーション能力の低下に対する指摘が多く寄せられた。セミナーの参加形式を選べる場合は「圧倒的にオンライン希望が多い」との声の中、「オンライン生活の反動か、対面開催を喜んでくれる学生もいた」という声も出た。

学生の経験については「授業かアルバイトがほとんどで、サークルなど集団生活のアピールが減少」などガクチカ不足への嘆きが目立ったが、「コロナ禍でも工夫した学生とそうではない学生の二極化」を挙げる声や、むしろ「よく勉強している」との見方も。挨拶ができない、電話やメールの受け答えがダメなどマナー面の不満のほか、オンラインが増えてセミナーの無断欠席が増えたとの悩みもあった。

企業選びでは、「業務内容よりも、リモートワークや休日数など福利厚生やプライベートを重視する傾向」が強まったとの指摘が。企業を絞って受ける学生が多い分、「志望度が高く、企業理解度も高い学生もいた」とのプラス評価もあった。

採用活動を通じ2024年卒学生と接する中で感じたこと（一部要約）

【オンライン生活とコミュニケーション能力】

- オンラインでのコミュニケーション能力が高く、ツールを使いこなしている。
- コミュニケーションをとっている範囲が非常に狭い学生と、自ら動いて様々な範囲へチャレンジしている学生の差が非常に大きいように感じる。
- 目を見て話せない。面接中に固まってしまう。事前に準備していたものは読み上げる感じで話せるが、イレギュラーな質問は回答に時間がかかる。
- 初めてオンライン説明会を開催し多くの予約者を確保できたが、当日の無断欠席率がかなり高かった。業界を絞っている学生が多く、当社のような中小企業では学生に見つけてもらうための施策を取らないと土俵にすら上がれないと強く感じた。

【ガクチカ】

- コロナを機に何か新しいことを始めた人は多いように感じた。活動の総量は、コロナにかかわらず、その人の志向やバイタリティによると感じた。
- 基本的に受け身な印象。ガクチカがほぼバイト、趣味が筋トレという学生が多数。合説でも、幅広く聞いてみようという学生が減った印象。

- コロナ禍を「チャンスと捉える学生」と「言い訳材料にする学生」に二分されたと感じた。前者は「〇〇ができないから、こういうことに挑戦した」が、後者は「コロナのせいでできなかった」が口癖。社会人になって新しい環境に放り込まれた時にどういう考えで動いてくれるか、以前より明瞭になった。

【企業選び】

- 23卒学生に比べて、企業研究をよく行った学生がエントリーしているように感じる（企業選びの段階で企業を絞っているためなのか）。
- 大学でのリモート講義の弊害か、当社のようなリモート業務に適さない会社（メーカー）は敬遠される傾向があり、リモートで仕事ができる会社を探しているような気配は感じる。
- 自身のライフプランに合った働き方ができる企業かどうかを重視している印象。（勤務地の希望が通るか、リモートワークができるか、企業の将来性等）
- 内定承諾まで、これまでの比ではないくらい時間を必要としている。どうしたいのかははっきりしない様子で、なかなか決断できずにいる感じがする。

令和5年4月10日

一般社団法人 日本経済団体連合会 会長 殿

内閣官房内閣審議官
文部科学省高等教育局長
厚生労働省人材開発統括官
経済産業省経済産業政策局長

2024 (令和6) 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が不可欠であり、学生が学業に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくることが重要です。

しかしながら、近年、学生の就職活動は、早期化・長期化する傾向にあることに加え、就職・採用活動の開始日より前にインターンシップ等と称して実質的な採用選考活動が実施されるなどの事態が生じているほか、就職活動を行う学生に対するハラスメントが問題となっています。これらは、学生に混乱をもたらすとともに、学業に専念する機会や、安心して就職活動に取り組める環境を大きく損なうものです。

また、2024 年度卒業・修了予定者に対し、採用と大学教育の未来に関する産学協議会の整理に基づいたインターンシップ等が開始されるようになるなど、学生の就職・採用活動に関する新たな取組も進んでいます。

こうした状況を踏まえ、政府として「2024 (令和6) 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を別紙1のとおり取りまとめました。就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のためには、足並みを揃えた取組が必要です。本要請事項の趣旨を御理解いただき、加盟各企業等に対し、周知していただくとともに、本要請への御協力をお願い申し上げます。

なお、2025 (令和7) 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動について、専門性の高い人材に関する採用日程の弾力化も含め、政府・経済界・大学で検討を重ね、合意形成に努めてきました。その検討結果について、別紙2のとおり取りまとめたところであり、十分な周知及び準備期間が必要となることから、今般お示しすることとします。なお、対象は、今般の要請の対象となる学生のさらに1年後からであり、正式には、2023 年度末頃に要請する予定です。

(別紙1)

2024 (令和6) 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

就職・採用活動の円滑な実施に加え、学生が学業に専念できる環境を確保するため、2024 (令和6) 年度 (2025 (令和7) 年3月) に卒業・修了予定の学生¹を対象とした就職・採用活動について、政府として就職・採用活動を行う主体²に対し、以下の各項目の枠内の事項について、広く要請します。

1. 就職・採用活動の日程

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が不可欠であり、学生が学業等に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくることが重要です。

しかしながら、通常の学事日程に配慮して定められた広報活動の開始日 (卒業・修了年度に入る直前の3月1日) 及び採用選考活動の開始日 (卒業・修了年度の6月1日) よりも前に、それらの活動が行われることで、広報活動及び採用選考活動が一部で早期化し、学生の就職活動期間は長期化する傾向を示しています³。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なっています。

① 就職・採用活動の日程

- ・ 広報活動開始: 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ・ 採用選考活動開始: 卒業・修了年度の6月1日以降
- ・ 正式な内定日: 卒業・修了年度の10月1日以降

② 広報活動の開始期日より前に行う活動は、不特定多数に向けた一般的なもの⁴にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報・採用選考活動は行わないこと⁵。

③ 広報活動の実施に当たっては、その後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを十分に周知⁶すること。

なお、多様な人材の活躍を促進する観点から、通年採用や経験者採用の導入・拡大など、採用方法の多様化を一層推進していくことを期待します⁷。

資料編

【用語の定義】

- 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信していく活動をいう。その開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは求人広告会社や就職支援サービス会社の運営するサイト等で学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点とする。
- 採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動をいう。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付け又は選抜を行うもの、あるいは、当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものであり、こうした活動のうち、時間と場所（オンラインを含む。）を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの活動をいう⁸。

2. 学事日程等への配慮

学生の就職活動期間が長期化すると、学修時間等の確保に影響を与えます。採用選考活動は、広報活動とは異なり、日程や場所等の決定に関して学生に裁量が与えられているものではないため、学生の負担軽減・学修時間の確保・学事日程等に十分に配慮する必要があります。

- ① 面接や試験の実施に際して、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯、長期休暇期間等を活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること⁹。
- ② 学生の授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう、採用選考活動の日時を設定すること。
- ③ 採用選考活動の対象となる学生に対して、事前に余裕をもって連絡を行うこと。
- ④ 学生のクールビズ¹⁰等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生に対して周知すること。
- ⑤ 上記①～④のほか、学生から個別事情の申し出がある場合、それらに十分配慮しながら採用選考活動を実施すること。

3. インターンシップの取扱い

インターンシップについては、産学協議会¹¹における2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」¹²における整理を踏まえ、政府においても「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」¹³を改正し、2024年度以降の卒業・修了予定者については、就職・採用活動開始日¹⁴以降に限って、一定の要件を満たした質の高いインターンシップで取得した学生情報を活用できることとなりました。

一方で、インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組（以下、「インターンシップ等」という。）を契機として、本要請でお願いしている日程より前に実質的な採用選考活動が行われる事例、通常の学事日程を考慮しないインターンシップ等が実施されることにより、学生が学修時間等を確保しながら就職活動に取り組める環境が損なわれる事態も生じています。

こうしたことから、産学の共通理解に基づくインターンシップ等を実施することが重要です。

- 産学協議会 2021 年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」におけるインターンシップ等の類型や「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を踏まえ、適切なインターンシップ等を行うこと。主な内容は下記のとおり。
 - ・キャリア形成支援における産学協働の取組¹⁵のうち、タイプ1（オープン・カンパニー）、タイプ2（キャリア教育）は、「インターンシップ」には該当しないため、インターンシップと称して行ったり情報発信したりしないこと。
 - ・インターンシップに参加できる学生数は限られており、就職活動予定者の一部しか参加できないことが想定されるため、インターンシップ参加経験のない者であっても、採用選考へのエントリーは可能であることを十分に周知すること。
 - ・インターンシップで取得した学生情報を就職・採用活動に活用できるのは、一定の要件¹⁶を満たしたタイプ3のものに限られ、そのようなインターンシップには、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク」の記載が可能になることに留意すること。（別紙1-2参照）
 - ・広報活動又は採用選考活動の開始日より前に行うインターンシップ等については、広報活動や採用選考活動と異なるものであることを明確にすること。
 - ・広報活動又は採用選考活動の開始日以後に、2024（令和6）年度卒業・修了予定者を含むインターンシップ等を実施する場合には、広報活動又は採用選考活動の趣旨を含むことも差し支えないが、その場合は、あらかじめ当該活動の趣旨を含むことを明示すること。
 - ・インターンシップを実施する場合は、学生の長期休暇を活用し¹⁷、学事日程に十分に配慮すること。

4. 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

近年は、留学や課外活動など様々な活動に意欲的に取り組む様々な学生も数多くいます。そうした意欲や能力ある有為な若者に、応募の機会を幅広く提供することが重要です。

資料編

- ① 若者雇用促進法に基づく指針¹⁸も踏まえ、卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるようにすること。
- ② 上記①の既卒者について、通年採用など様々な募集機会を積極的に提供するとともに、その場合には、その旨の情報発信を行うこと。

5. 日本人海外留学生¹⁹や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供

国際的な人材獲得競争が展開される中で、日本人海外留学生や外国人留学生が、就職活動で不利になるとの認識が生じることがないように、多様で公平・公正な採用選考の機会を提供することが重要です。

- ① 日本人海外留学生や外国人留学生に対して、一括採用のほか、通年採用など多様な採用選考機会を設けるなどの取組を、各企業の必要に応じて行うとともに、積極的に周知すること。
- ② 外国人留学生に対して、業種や職種等によって求められる日本語能力が多様であること等も踏まえ、選考時点での一律の日本語能力ではなく、業務で求められる日本語能力や専門性に応じた採用選考を行うなどの取組を、各企業の必要に応じて行うこと。
また、そうした取組については、外国人留学生の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成・処遇等について政府として策定したチェックリストやベストプラクティス²⁰等を参考に、積極的に周知すること。
- ③ 2025（令和7）年3月とは卒業・修了の時期が異なるなど何らかの理由により一括採用の採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対して、通年採用や秋季採用の導入を始めとした様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討すること。
また、そうした機会を提供している場合には、積極的に周知すること。

6. オンラインの活用

学生がオンラインであっても対面と同様に不公平・不公正な扱いを受けることなく、安心して就職活動に取り組める環境を整えることが重要です。また、大学等の所在地により、学生の就職活動に不利が生じないように、配慮する必要があります。

- ① オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する場合には、その旨を積極的に情報発信すること。特に、遠隔地の学生に対して、オンラインでの実施を積極的に検討し、そうした機会を提供している場合には、積極的に周知すること。
- ② 通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて事前に明示し、学生が準備する時間を確保すること。
- ③ 通信環境により、音声・映像が途切れる場合には、学生が不安にならないよう対応すること。
- ④ オンライン環境にアクセスすることが困難な学生に対しては、対面や他の通信手段による企業説明会や面接・試験等も併せて実施すること。

7. 成績証明等の一層の活用

採用選考活動では、学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることが重要です²¹。

- 採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して一層活用すること（例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど）等により、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

8. 公平・公正で透明な採用、個人情報の不適切な取扱いの防止の徹底

学生が安心して就職活動に取り組むためには、応募者に広く門戸を開き、応募者の適性・能力に基づいた公平・公正で透明な採用選考を行っていただくことが必要です。また、学生の個人情報の不適切な取扱いにより、就職活動に不利に働くようなサービスが提供され、利用される事案などが発生しました。

- 関係法令等²²を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行うとともに、学生の個人情報の取扱い等を適切に行うこと。

9. セクシュアルハラスメントの防止の徹底

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生に対するセクシュアルハラスメントが確認されています²³。

- 採用選考活動やOB・OG訪問対応時等において、性的な冗談やからかい、身体に接触するなどセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨を社員に対して周知をするほか、学生からの相談に対して適切な対応を行う²⁴など、セクシュアルハラスメントの防止のための対応を徹底すること。

10. 採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為の防止の徹底

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆる「オワハラ」）が確認されています。

資料編

- 正式な内定前に他社への就職活動の終了を迫ったり、誓約書を要求したりすることや、内(々) 定期間中に行われた業務性が強い研修について、内(々) 定辞退後に研修費用の返還を求めたり、事前にその誓約書を要求したりすることなど、採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為を行わないよう徹底すること。

11. 学生からの苦情・相談への対応

上記のようなハラスメント行為への対応も含め、学生が安心して就職活動に取り組めるような環境づくりのため、大学・企業・政府等の関係者が学生からの苦情・相談に対応することが重要であり、企業の皆様におかれては、下記の対応をお願いします。

- 若者雇用促進法に基づく指針等も踏まえ、職業安定機関（ハローワーク等）等と連携を図りつつ、相談窓口の設置など、学生からの苦情・相談を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

以上

- 1 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校卒業・修了予定者が対象であり、大学院博士課程（後期）に在籍している院生はこの限りではありません。
- 2 採用を予定する企業のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体を含みます。
- 3 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（2022（令和4）年11月）
- 4 例えば、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなどです。
- 5 広報活動のスケジュールを事前に公表することは差し支えありません。
- 6 例えば、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施時の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示、口頭による説明などの方法によって、学生に周知徹底するなどです。
- 7 日本経済団体連合会「2023年版経営労働政策特別委員会報告」でも採用方法の多様化が推奨されています。
- 8 エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受験などによる事前スクリーニングは、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられていることから、上記の採用選考活動とは区別します。
- 9 翌日の学業やレポートの作成等に影響がないように配慮するとともに、働き方改革の観点から、採用担当者の労務管理についても御留意願います。
- 10 政府としては、平成17年からクールビズ（冷房温度の適正化とその温度に適した軽装や取組など）を推進しており、各企業においては、業界の実態等に照らして、御協力をお願いいたします。
- 11 日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」
- 12 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書（2022年4月18日公表）
- 13 文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名、平成9年9月18日策定。令和4年6月13日最終改正。
- 14 広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日、採用選考活動は卒業・修了年度の6月1日
- 15 以下の4つのタイプに分類。
 - ①タイプ1（オープン・カンパニー）：企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会、セミナー・職場見学会等
 - ②タイプ2（キャリア教育）：大学等が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない）、企業がCSRとして実施するプログラム等。
 - ③タイプ3（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）：一定の期間（汎用的能力活用型では5日間以上、専門活用型では2週間以上）、就業体験を伴うもので、学生にとってはその仕事に就く能力が自らに備わっているか見極め、企業にとっては学生の評価材料を取得するもの。
 - ④タイプ4（高度専門型インターンシップ）：就業体験を通じて、学生にとっては実践力を向上させ、企業にとっては学生の評価材料を取得するもので、ジョブ型研究インターンシップ（試行中）、高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ（検討中）が該当。
- 16 以下の5つの要件。
 - ①インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験（テレワークが常態化している場合はテレワークも含む。）に充てること
 - ②職場の社員が学生を指導し、終了後にフィードバックを行うこと
 - ③汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上をかけた実施すること
 - ④学業との両立の観点から、学部3年・4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間に実施すること（但し、大学正課および大学院博士課程（後期）はこの限りではありません。）
 - ⑤プログラムの趣旨・内容・就業体験を行う際に必要な能力・採用選考活動等開始日以降に学生情報を活用する旨・採用選考活動等の実績概要など、産学協議会が設けた項目をHP等で公表すること
- 17 翌日の学業やレポート作成等に影響がないように配慮するとともに、採用担当者の労務管理についても御留意願います。
- 18 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）
- 19 留学期間が1. の就職・採用活動の日程と重複する者を指します。
- 20 外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム（文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省共同事務局）において「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」を策定（令和2年2月）。
- 21 日本経済団体連合会「2023年版経営労働政策特別委員会報告」では、「学修成果の評価や保有しているスキル・職能に基づいた採用基準による採用枠の拡大を検討する」旨が記載されています。
- 22 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号）、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号）、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）、「職業安定法」（昭和22年法律第141号）、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」（平成11年労働省告示第141号）及び「個人情報の保護に関する法律」（平成15年法律第57号）
- 23 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（令和4年11月）
- 24 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」等

(別紙1-2)

産学協議会基準準拠マーク



質の高いインターンシップの普及に向けて、産学協議会が合意した5つの要件
(就業体験・実施期間等)を満たすプログラムには、本マークの使用が可能。
※2023年の夏休み以降に実施するプログラムから適用

(別紙2)

インターンシップを活用した就職・採用活動日程ルールの見直しについて

令和5年4月10日

専門知識・技能を持った新卒学生や既卒数年程度の若者が、より一層活躍できるようにすることが求められている。学生の学修時間の確保に十分留意しつつ、通年採用・経験者採用の拡大など企業における採用・キャリアパスの多様化・複線化の進展、専門性の高い人材や留学生など多様な人材の活躍推進の観点、また、質の高いインターンシップの実施とその活用により、学生のキャリア形成支援の充実や企業とのマッチング促進などに資する観点なども踏まえながら、専門性の高い人材に関する採用日程の弾力化を図ることとし、下記の通り、その具体的内容を示すこととする。

記

I. 内容

現行の就職・採用活動日程ルール¹を原則とする。

それに加えて、以下のII. の人材については、

① 卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで、産学協議会²が令和4(2022)年4月にまとめた³タイプ3のうち専門活用型インターンシップを活用すること、かつ

② インターンシップ後の採用選考を経ること

により、6月の採用選考開始時期にとらわれないこととする⁴。

II. 対象

対象となる人材については、産学協議会が令和4(2022)年4月にまとめたタイプ3のうち専門活用型インターンシップを通じて判断される者とする⁵。

(参考) タイプ3のインターンシップ(就業体験、自らの能力の見極め、評価材料の取得) 汎用的能力・専門活用型インターンシップ

① 汎用的能力活用型インターンシップ 実施期間は5日以上

② 専門活用型インターンシップ 実施期間は2週間以上

注) 実施期間のうち半分を超える日数は職場での就業体験が必要

資料編

Ⅲ. 留意事項

1. I及びIIの実施に当たっては、
 - (1) 透明性確保のため、II.の人材を求めるためにインターンシップを実施する企業は、以下の内容を含む事項をHP等で公表する。
 - 1) 産学協議会（令和4（2022）年4月）に準拠したタイプ3のインターンシップの情報開示要件
 - ① プログラムの趣旨（目的）
 - ② 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
 - ③ 就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）
 - ④ 就業体験を行う際に必要な能力
 - ⑤ インターンシップにおけるフィードバック
 - ⑥ 採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）
 - ⑦ 当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）
 - ⑧ インターンシップに係る実績概要（過去2～3年程度）
 - ⑨ 採用選考活動等の実績概要
 - 2) その他の開示要件
 - ① 就業体験を行う際に学生に求める大学における学修成果水準（GPA等）
 - ② 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力
 - ③ 参考情報として、新卒一括採用に係る採用計画（採用人数等）
 - (2) 多様な人材の活躍を促すため、実施企業は、新卒学生のみならず、博士課程学生、既卒学生、海外からの日本人及び外国人留学生など多様な人材にも、同様のインターンシップ、採用選考の機会を設ける。
 - (3) 採用時には、就業後のキャリアパスの多様化に資するため、実施企業は、学生の専門性や能力を生かすことを考慮する。
2. 学生の学修時間の確保のため、引き続き、日程ルールが守られるよう、働きかける。
 また、学生の職業選択の自由の確保のため、新卒等の採用を行う企業は、学生の幅広い就職活動を認めるため、学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆるオワハラ等）は行わないこととする。その実効性の担保のため、学生が相談できる窓口を設けることとする。
大学は、学生に対し、内々定を受けた後であっても、引き続き就職活動ができる旨を周知徹底する。仮に不当な行為等があった場合には、キャリアセンター等の窓口で相談や企業に対する申し入れができることとする。
 また、ハローワークにおいても、学生からの相談を受けつけ、相談者の意向も踏まえつつ、事実確認の上で、適切に対処する。
政府は、就職・採用活動の状況を見ながら、所要の措置の検討を行う。

Ⅳ. 施行時期

令和7（2025）年度（令和8（2026）年3月）卒業・修了以降の学生を対象とする。

以上

-
- 1 例年、年度末に政府から経済団体・業界団体等に対して行っている就職・採用活動に関する要請における大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校の新規卒業・修了予定者を対象とした就職・採用活動日程ルールを指す。現行は以下の通り。
 - ・ 広報活動開始 : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
 - ・ 採用選考活動開始 : 卒業・修了年度の6月1日以降
 - ・ 正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降
 - 2 日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」
 - 3 「採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書（2022年4月18日公表）」参照。
 - 4 すなわち、3月の広報活動開始以降であれば、6月以降の採用選考活動開始を待つことなく、内々定を出すことができることとする。
 - 5 このほか、タイプ4の「ジョブ型研究インターンシップ」は、博士課程学生対象で実施中、「高度な専門性を重視した修士課程学生向け」は、産学協議会にて検討中。

資料編

【内々定率調査結果】

■調査概要

調査期間：11月末：2022年11月25日～11月30日／12月末：2022年12月26日～2023年1月4日／
 1月末：2023年1月25日～1月31日／2月末：2023年2月17日～2月26日
 3月末：2023年3月24日～3月31日／4月末：2023年4月21日～4月30日／
 5月末：2023年5月25日～5月31日／6月末：2023年6月23日～6月30日
 調査対象：2024年3月卒業（修了）予定の大学生・大学院生
 調査方法：インターネットによるアンケート
 回答者数：11月末：399人／12月末：412人／1月末：482人／2月末：507人／3月末：569人／
 4月末：597人／5月末：547人／6月末：479人
 ※本調査の結果を全体で見ると、文理男女別の回答格差をなくすため、ウエイトバックを行った。

内々定率	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
全体	8.7%	17.9%	21.9%	30.8%	49.3%	64.3%	76.3%	84.4%
全体（昨年同時期）	6.2%	14.6%	19.4%	22.2%	35.0%	56.9%	67.8%	78.8%
文系	7.6%	16.2%	19.3%	25.4%	43.9%	57.1%	70.4%	79.4%
文系（昨年同時期）	5.3%	15.3%	20.9%	19.7%	28.6%	49.7%	62.6%	74.6%
理系	10.9%	21.3%	27.1%	41.1%	56.1%	78.4%	87.7%	94.1%
理系（昨年同時期）	7.9%	13.4%	16.3%	27.0%	47.5%	71.0%	78.1%	86.9%

就職活動率	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
全体	88.9%	89.0%	87.3%	88.2%	84.3%	72.0%	56.5%	42.9%
全体（昨年同時期）	86.4%	87.9%	87.1%	89.0%	89.2%	73.6%	62.3%	42.3%
文系	86.2%	87.3%	88.8%	88.9%	87.0%	79.1%	64.1%	50.1%
文系（昨年同時期）	87.6%	88.6%	85.8%	90.9%	95.0%	84.2%	70.9%	54.2%
理系	94.2%	92.2%	84.3%	87.1%	78.9%	58.2%	41.9%	28.9%
理系（昨年同時期）	84.0%	86.6%	89.5%	85.4%	77.9%	58.0%	46.9%	21.5%

■内々定1社の学生

内々定企業の志望度合	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
第一志望	18.0%	31.2%	36.4%	23.6%	37.4%	45.2%	53.0%	49.4%
第二志望	18.7%	18.6%	11.5%	24.6%	22.8%	16.8%	19.9%	21.8%
第三志望以下	63.3%	50.2%	52.1%	51.9%	39.8%	38.0%	27.1%	28.8%



内々定企業への入社意思	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
強く入社を希望する	7.6%	19.3%	30.5%	20.7%	35.0%	43.8%	52.1%	59.7%
他企業で内定（内々定）を得られなければ、入社を検討する	71.6%	66.0%	49.0%	61.9%	52.1%	47.0%	40.9%	35.2%
入社する気はない	20.8%	14.7%	20.5%	17.5%	12.9%	9.2%	7.0%	5.1%

■内々定2社以上の学生

内々定企業の志望度合	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
第一志望群	69.1%	56.9%	66.3%	61.2%	70.1%	72.0%	83.0%	82.7%
第二志望群	13.3%	18.2%	21.3%	21.2%	26.7%	27.5%	20.8%	19.2%
第三志望群以下	17.6%	39.0%	26.7%	29.5%	23.8%	22.4%	13.2%	15.3%

※複数回答



内々定企業への入社意思（最も入社意思が強い企業について）	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
強く入社を希望する	55.7%	38.8%	52.3%	36.9%	46.0%	51.3%	67.9%	74.8%
他企業で内定（内々定）を得られなければ、入社を検討する	44.3%	61.2%	44.3%	58.0%	49.5%	45.2%	30.7%	24.1%
入社する気はない	0.0%	0.0%	3.4%	5.1%	4.5%	3.5%	1.4%	1.1%

資料編

内々定獲得社数	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
平均社数	1.14社	1.28社	1.59社	1.46社	1.86社	2.07社	2.54社	2.65社
平均社数（昨年同時期）	1.23社	1.30社	1.44社	1.70社	2.00社	2.31社	2.46社	2.78社

※内々定獲得済み学生の平均値

内々定保有社数	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
平均社数	1.14社	1.20社	1.29社	1.30社	1.48社	1.45社	1.37社	1.28社
平均社数（昨年同時期）	1.23社	1.27社	1.27社	1.42社	1.55社	1.53社	1.57社	1.32社

※内々定辞退をした企業を除く現在の内々定保有企業数 ※内々定獲得済み学生の平均値

内々定企業への応募のきっかけ	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
就職サイトで知って	55.6%	51.2%	55.7%	53.7%	52.0%	50.4%	59.8%	59.1%
企業のホームページを見て	4.8%	9.9%	7.4%	10.0%	14.2%	12.1%	14.4%	15.2%
インターンシップに参加して	15.6%	30.8%	28.1%	18.9%	21.9%	17.2%	14.1%	14.8%
就職サイトが主催するイベントで話を聞いて	15.9%	24.5%	24.9%	22.8%	20.2%	18.9%	17.4%	14.6%
大学で行われた就活イベントで話を聞いて	3.9%	6.4%	2.7%	5.2%	8.4%	6.6%	6.5%	7.8%
大学のキャリアセンターからの紹介	1.8%	0.0%	5.0%	2.3%	1.3%	1.9%	2.7%	2.2%
SNSを見て	0.0%	2.0%	0.0%	1.4%	2.6%	1.0%	2.3%	1.6%
大学の求人システムから	1.8%	0.0%	0.6%	3.0%	2.3%	2.0%	1.3%	1.3%
その他	8.1%	9.9%	7.2%	15.2%	4.3%	10.2%	5.9%	7.4%

※複数回答

就職活動前に内々定企業を知っていたか	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
知っていた	52.6%	47.8%	37.7%	42.2%	45.1%	43.3%	43.5%	49.0%
知らなかった	47.4%	52.2%	62.3%	57.8%	54.9%	56.7%	56.5%	51.0%

内々定獲得後の企業からのフォロー対応	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
懇親会（対面）	7.2%	23.5%	22.5%	18.6%	26.6%	29.3%	35.5%	48.1%
懇親会（オンライン）	17.7%	19.3%	27.3%	27.5%	23.2%	26.9%	25.5%	31.2%
先輩社員との面談（対面）	7.5%	6.4%	11.6%	8.0%	10.8%	14.6%	13.2%	13.6%
先輩社員との面談（オンライン）	26.7%	27.3%	26.7%	27.1%	29.2%	22.6%	22.1%	18.5%
人事担当との面談（対面）	0.0%	11.1%	11.2%	10.1%	15.6%	16.4%	16.8%	18.1%
人事担当との面談（オンライン）	25.5%	46.0%	36.1%	33.1%	33.4%	26.5%	29.1%	24.7%
研修（対面）	0.0%	2.3%	4.3%	1.6%	1.8%	1.1%	2.6%	2.9%
研修（オンライン）	0.0%	0.9%	4.0%	1.3%	1.5%	0.9%	1.6%	2.2%
内定（内々定）先企業でのアルバイト（対面）	0.0%	3.7%	6.8%	4.3%	4.7%	2.1%	3.0%	3.9%
内定（内々定）先企業でのアルバイト（オンライン）	5.7%	5.3%	2.0%	2.6%	2.4%	2.1%	1.4%	0.7%
合宿・旅行	0.0%	2.3%	0.6%	0.5%	0.2%	0.6%	0.5%	0.6%
会社見学会	0.0%	11.8%	7.9%	11.1%	12.4%	8.7%	8.8%	8.5%
内定者専用のSNSを案内された	0.0%	7.4%	12.8%	6.8%	7.0%	7.6%	6.8%	9.2%
学校推薦書類の提出を求められた	0.0%	0.0%	2.4%	0.5%	3.4%	1.9%	4.4%	4.2%
誓約書の提出を求められた	15.0%	7.8%	16.6%	18.1%	16.8%	17.0%	21.5%	21.5%
就職活動の終了を依頼された	0.0%	0.9%	2.0%	1.8%	4.0%	5.3%	4.6%	4.2%
その他	0.0%	1.8%	2.0%	1.6%	1.6%	1.7%	1.3%	0.7%
特に案内はなかった	19.6%	10.2%	14.5%	17.4%	9.9%	15.5%	14.0%	11.0%

※複数回答

資料編

【2024年卒 就職人気企業ランキング】

調査概要

- 調査対象：2024年3月卒業予定の
全国大学3年生、大学院1年生
- 調査期間：2022年4月1日(金)～
2022年10月31日(月)
- 調査方法：
(1)あさがくナビ登録学生へE-MAILにて告知。
Web上の入力フォームによる回収。
(2)弊社主催のイベント来場学生へのWeb入力
フォームによるアンケート調査及び回収。
- 回答方法：選択式(最大5社)
- 有効回答：8,345名

ランキング算出方法

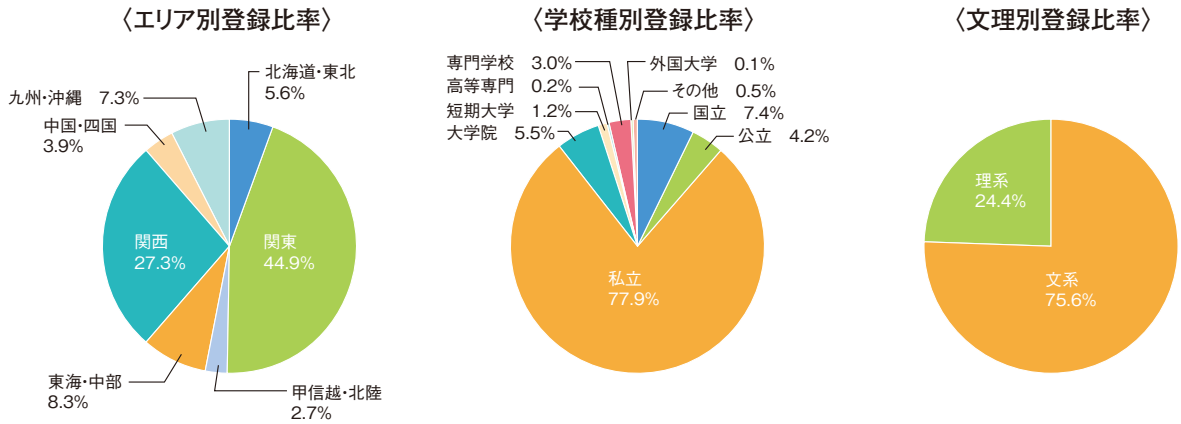
回答学生の所属する学校所在地および文理・男女で12区分を設定、文部科学省統計情報より男女文理別の学生数を推計し、ウエイトバック処理の母数とした。これに回答数を対比させウエイトバック値を算出。ランキング1位を100ポイントとした相対値によって2位以下のポイントを算出した。

＜総合ランキング TOP100＞

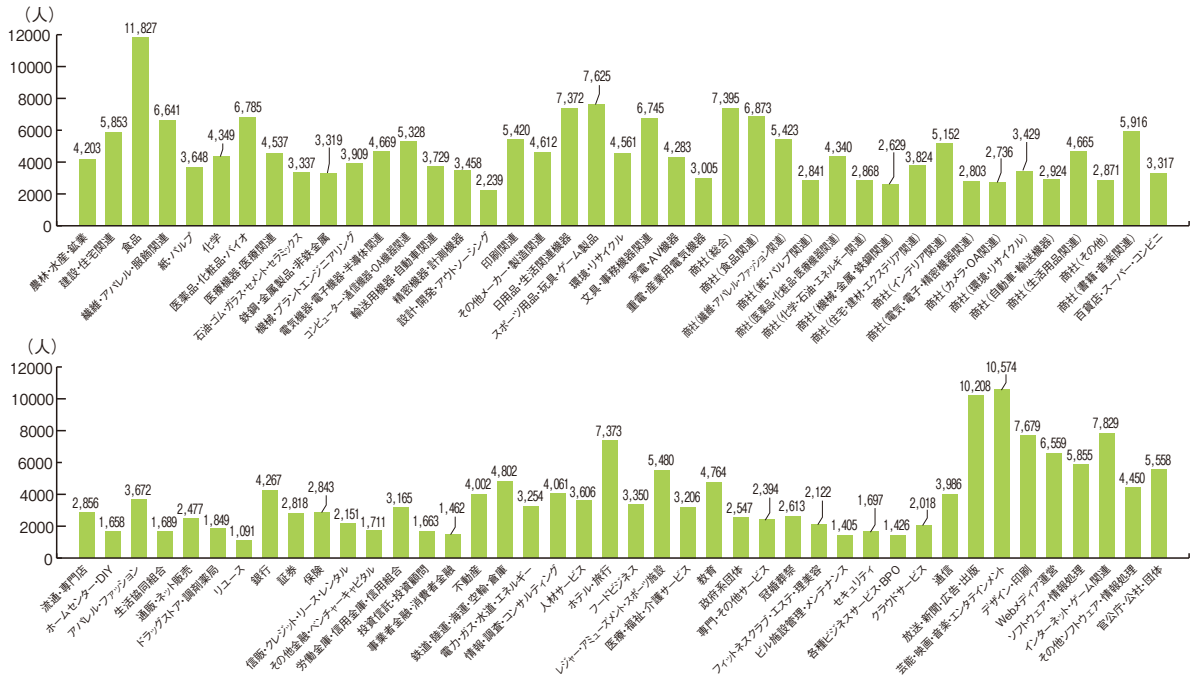
順位	前年 順位	企業名	ポイント	順位	前年 順位	企業名	ポイント
1	1	伊藤忠商事	100.00	51	57	楽天グループ	29.03
2	5	任天堂	86.33	52	119	ホリプロ	28.34
3	2	講談社	74.55	53	54	住友生命保険	28.23
4	6	味の素	71.26	54	110	セブン-イレブン・ジャパン	27.74
5	3	集英社	66.93	55	56	NHK(日本放送協会)	27.67
6	4	アサヒ飲料	57.33	56	61	カゴメ	26.92
7	7	大日本印刷(DNP)	55.22	57	63	JR東日本(東日本旅客鉄道)	26.88
8	10	資生堂	55.11	58	65	TOHOシネマズ	26.75
9	33	オリエンタルランド	50.90	59	37	アディダス ジャパン	26.68
10	9	イオングループ	49.66	60	40	TBSテレビ	26.67
11	15	東京都	46.65	61	44	伊藤園	26.27
12	12	KADOKAWA	46.10	62	68	大阪府	25.68
13	31	JTBグループ	43.70	63	32	エイベックス	25.67
14	43	小学館	43.52	64	46	JR西日本(西日本旅客鉄道)	25.59
15	26	Sky	43.50	65	66	セガ	25.26
16	39	東京海上日動火災保険	43.41	66	58	カブコン	25.24
17	49	三菱商事	43.10	67	79	そごう・西武	24.93
18	28	博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ	41.96	68	77	富士ソフト	24.06
19	25	凸版印刷	41.95	69	48	コナミグループ	24.02
20	8	ロッテ	41.58	70	17	キュービー	23.98
21	71	ソニーグループ	40.60	71	84	アウトソーシングテクノロジーズ(OSTechグループ)	23.97
22	11	ソニーミュージックグループ	39.88	72	151	日本生命保険	23.36
23	21	星野リゾート・マネジメント	39.52	73	104	JR東海(東海旅客鉄道)	23.36
24	27	アイリスオーヤマ	39.39	74	129	タカラミーグループ	23.19
25	14	ニトリ	38.95	75	42	アサヒビール	22.63
26	50	バンダイナムコエンターテインメント	38.56	76	363	すかいらーくグループ	22.50
27	34	トヨタ自動車	38.32	77	152	JAL(日本航空)	22.45
28	295	Plan・Do・See	37.90	78	156	アクセンチュア	22.39
29	20	バンダイ	36.16	79	96	新潮社	22.29
30	22	サントリーグループ	35.87	80	19	旭化成	22.02
31	41	雪印メグミルク	32.99	81	70	ミリアルリゾートホテルズ	21.88
32	16	森永製菓	32.45	82	97	ロングライフホールディング	21.85
33	30	コーセー	32.33	83	85	理研計器	21.78
34	24	キッコーマン	32.07	84	92	大黒天物産	21.66
35	59	ポニーキャニオン	31.50	85	449	ファーストリテイリング	21.65
36	51	日清食品グループ	31.49	86	114	朝日新聞社	21.63
37	18	アシックスグループ	31.40	87	95	日本旅行	21.61
38	72	森永乳業	31.26	88	123	サイバーエージェント	21.52
39	36	明治グループ(明治/Meiji Seikaファルマ)	31.17	89	91	スクウェア・エニックス	21.51
40	35	ベネッセコーポレーション	31.00	90	94	日本郵政グループ(日本郵政・日本郵便・ゆうちょ銀行・かんぽ生命保険)	21.42
41	13	アマゾンジャパン	30.98	91	98	三井物産	21.34
42	102	NTTデータ	30.64	92	138	野村総合研究所	21.27
43	69	グーグル	30.57	93	78	ソニーインタラクティブエンタテインメント	21.26
44	103	三井不動産	30.14	94	60	ミズノ	21.18
45	23	花王	30.03	95	242	三菱電機	21.13
46	128	東京ドーム	30.00	96	53	帝国ホテル	20.79
47	83	住友商事	29.47	97	169	ヤオコー	20.76
48	67	東宝	29.43	98	120	山崎製パン	20.54
49	121	ANA(全日本空輸)	29.24	99	29	大東建託グループ	20.53
50	52	積水ハウス	29.19	100	232	ポーラ	20.19

資料編

【あさがくナビ(朝日学情ナビ)2024 会員データ】 (2023年6月16日時点)

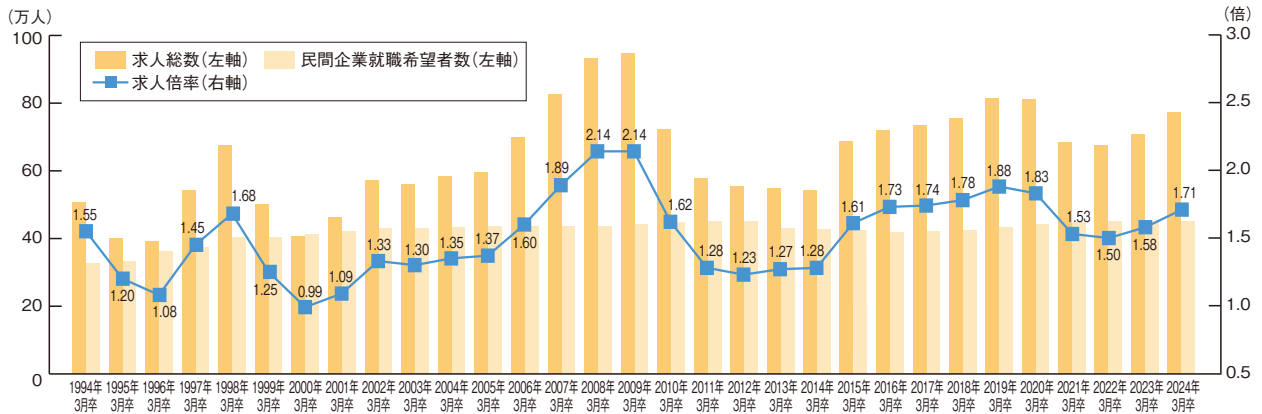


〈希望業種別登録数〉 ※下記グラフには含まれていないが、「業種にこだわらない」として123,633人が登録している。



【大卒の求人倍率】

〈求人総数・民間企業就職希望者数・求人倍率の推移〉



出所：リクルートワークス研究所「第40回ワークス大卒求人倍率調査(2024年卒)」

GAKUJO REPORT

2024年3月 卒業予定者

就職戦線中間総括

■発行日 2023年7月28日

■発行責任者 株式会社学情 乾 真一郎

■編集担当 大谷 智之 木之本 敬介 平田 健一

【本社】

〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-1-3 東京宝塚ビル7階
TEL:03-3593-1500(代) FAX:03-3593-1510

【大阪本社】

〒530-0001 大阪市北区梅田2-5-10 学情梅田コンパス
TEL:06-6346-6861(代) FAX:06-6346-6892

【名古屋支社】

〒460-0008 名古屋市中区栄2-3-6 NBF名古屋広小路ビル8階
TEL:052-265-8121(代) FAX:052-265-7588

【京都支社】

〒600-8008 京都市下京区四条通烏丸東入ル長刀鉾町8 京都三井ビルディング3階
TEL:075-213-5611(代) FAX:075-213-5612

【福岡支社】

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル8階
TEL:092-477-9190(代) FAX:092-477-9192

※本レポートに掲載しているデータなどの無断転載を禁じます。転載の希望や質問等につきましては下記までご連絡ください。
株式会社学情 採用動向アンケート担当 TEL:03-3593-1500

つくるのは、未来の選択肢

学情
GAKUJO
東証プライム上場



(株)学情とは…

株式会社学情は、東証プライム上場・経団連加盟企業であり、法人株主として朝日新聞社・大手金融機関が出資し、10,000社以上の優良企業と取引する大手総合就職・転職情報会社です。会員数200万名の「20代向け転職サイト4年連続No.1(Re就活)」(※2019年～2022年 東京商工リサーチ調査 20代向け転職サイト 第1位)をはじめ、会員数40万名の「学生満足度No.1(あさがくナビ(朝日学情ナビ))」(※2022年 オリコン顧客満足度(R)調査 逆求人型就活サービス 就活支援コンテンツ 第1位)や、「新卒学生対象・合同企業セミナー来場数No.1(就職博)」(※2023年 東京商工リサーチ調査 新卒学生対象・合同企業セミナー 第1位)を運営しています。