

神奈川版

マイナビ 採用戦線報告会



2023年卒 採用戦線報告 および2024年卒採用の見通し



音声は聞こえますか？

ご自身のPCのスピーカーが「ON」になっているか、音量が小さくなっていないかご確認ください。

※イヤホンを利用したご視聴を推奨しております。

映像は見えていますか？

通信環境が良好にも関わらず映像が投影されない場合、

PCセキュリティ・設定等の可能性がございます。

→事前にご案内させていただいた視聴環境を再度ご確認ください。

通信環境は「有線」接続を推奨

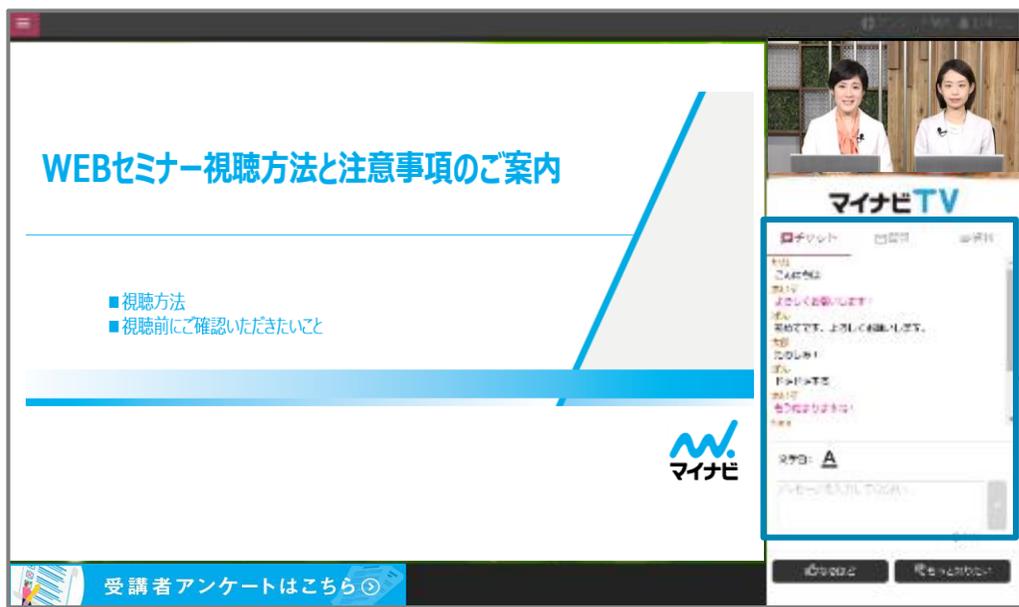
当日の回線状況により、映像、音声安定しないケースがございます。

ネットワークが乱れても自動で再接続しますので、ブラウザを閉じずにそのままお待ちください

※通信が乱れた場合、音声を優先いたします



回線遅延が連続して発生する場合は、一度ログアウトいただき再度入室いただくと、解消される場合がございます。



チャット

質問

資料

「チャット」欄へのコメントが可能

→ご質問・参加者の交流にチャット欄をご活用ください。

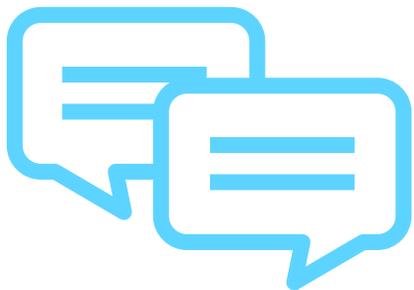
→Enter  で投稿 / 改行はできません

クローズのご質問は「質問」欄へ

→個別のご質問は「質問」タブへ投稿ください。

→講演中に全て回答できない場合もございます。ご了承ください。

「資料」よりPDFダウンロード可能



**チャットでは、ご参加者さま同士で、意見・情報交換が可能です。
ぜひ積極的にご利用いただければ幸いです。**

以下について、ご注意をお願いいたします。

- ✓ **チャット欄への「個人情報の投稿」はご遠慮ください**
- ✓ **チャット欄へ「自社広告の投稿」「他社媒体への誘導」を行った場合、
投稿を削除させていただきます**
- ✓ **チャット欄での個人間のやり取りに関するトラブルについて
当社は一切の責任を負いません**



三浦 恵美
就職ナビ統括本部
東日本統括部 関東ブロック

2012年から学生向け広報を担当。神奈川県を中心に就活支援講座を行うなど学生の就活サポートを実施。

キャリアコンサルタント(2級キャリアコンサルティング技能士)
日本キャリア開発協会会(CDA)



中野 太郎
横浜・静岡営業統括部
横浜・静岡総合企画営業部

2014年株式会社マイナビに中途入社。3年間、営業として千葉支社に配属。現在は、神奈川県と静岡県の上場企業を中心に担当。



山本 泰平
横浜・静岡営業統括部 営業1部

2009年に新卒入社し、西東京・静岡エリアの営業担当として大小様々な業種の企業を担当。2020年4月から神奈川へ異動。横浜をはじめ、横須賀・湘南・西湘エリアの営業責任者として従事。

マイナビ2023年卒 企業新卒採用活動調査 概要

■実施要綱

調査依頼方法

- ・新卒採用人事担当者のための採用支援サイト「HUMAN CAPITALサポネット」会員にメールマガジンにて案内
- ・マイナビ2023のサポートメール、企業向けHPにて案内
- ・新卒採用実績のある企業の採用担当者に個別にメールで案内

調査期間

- ・2022年6月3日(金)～6月20日(月)

回答方法

- ・WEBフォームより回答

有効回答数

3,176社（上場 275社 ・ 非上場 2,901社 | 製造 1,262社 ・ 非製造 1,914社）
内、神奈川県 175社

■本調査に関するお問い合わせ先
株式会社 マイナビ
社長室 HRリサーチ統括部
E-mail:myrm@mynavi.jp

■採用・育成・組織戦略については
「HUMAN CAPITALサポネット」
<https://saponet.mynavi.jp/>
で最新情報を公開

■調査結果や研究レポートについては
「マイナビキャリアリサーチLab」
<https://career-research.mynavi.jp/>
で最新情報を公開

【集計に関して】全体の回答率を算出するにあたり、有効回答企業数の業種別構成比を本来の比率と等しくする為、経済センサス基礎調査及び総務省HPを基に、ウエイトバック集計を行っている。基準数値は平成26年度 経済センサス基礎調査の従業員5名以上の企業数と公務他団体数（自治体＋特別区＋中央省庁＋復興庁）を参照している。業種分類は、経済センサスにおける分類を弊社分類の42業種に割り当てている。なお、17年卒以前の数値は、ウエイトバック処理なしの値で表示する。

※ウエイトバック集計とは アンケート回答者の属性構成比率が実際の属性比率と乖離している場合、構成比に合わせるように重み付けして集計すること。



【第一部】

- (1) はじめに～市場感概要
- (2) インターンシップ(プレ期間)
- (3) 採用広報と選考活動
- (4) 2024年卒採用の見通し

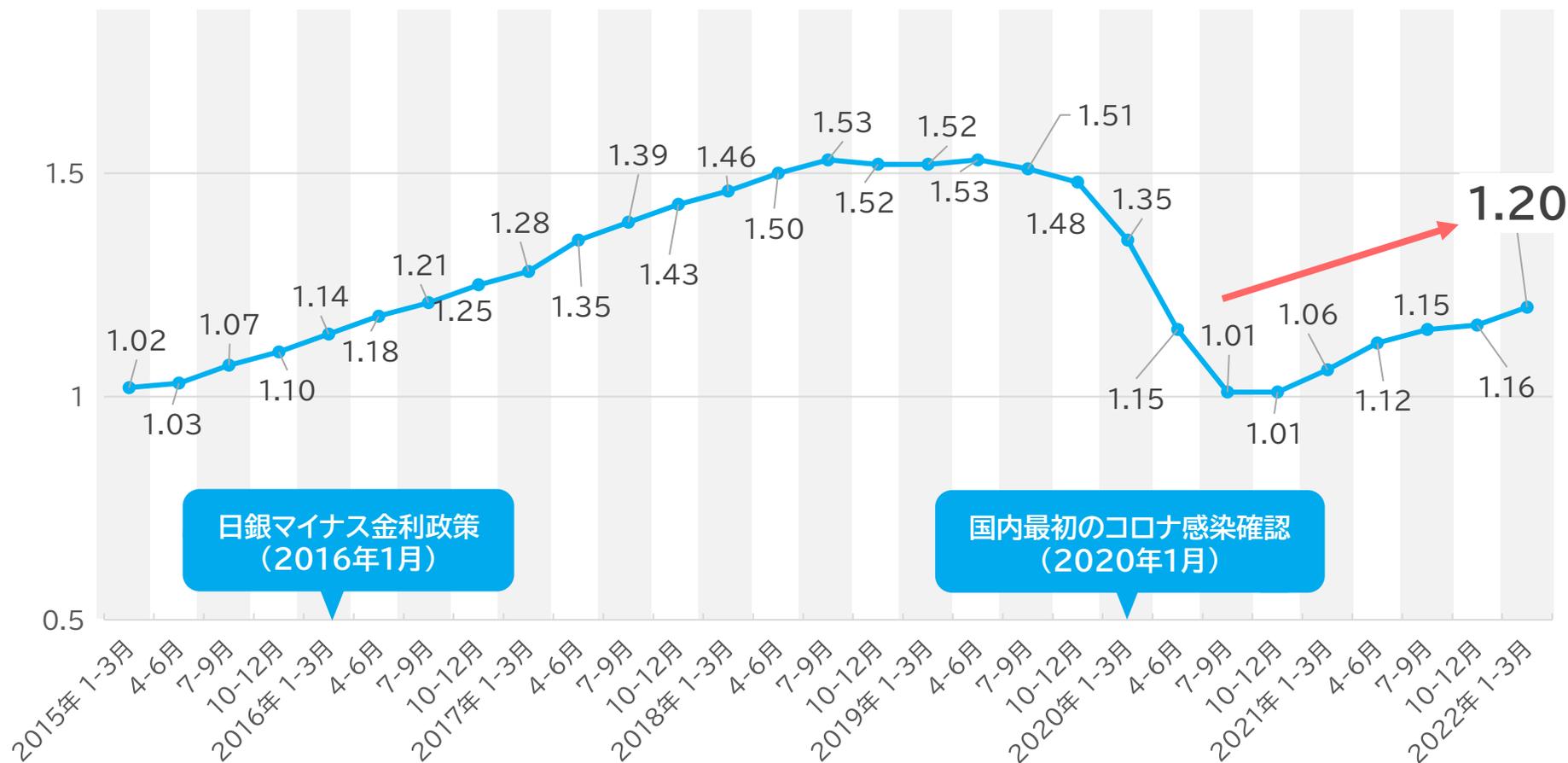


【第一部】

- (1) はじめに～市場感概要
- (2) インターンシップ(プレ期間)
- (3) 採用広報と選考活動
- (4) 2024年卒採用の見通し

新型コロナウイルス感染症の影響により急激に落ち込んだが 2021年からは上昇傾向に。

有効求人倍率（パート除く、季節調整値） 3か月毎平均値



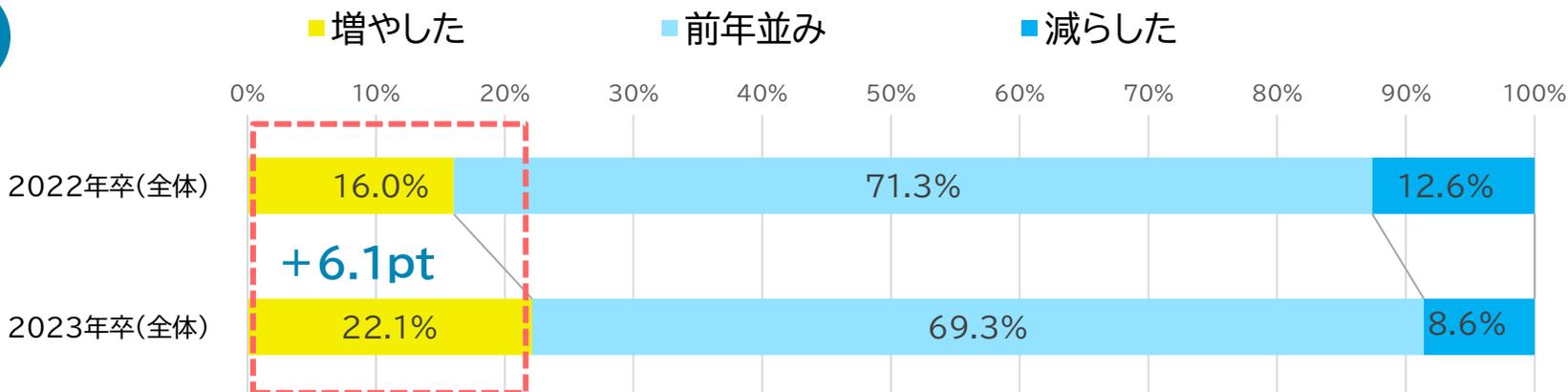
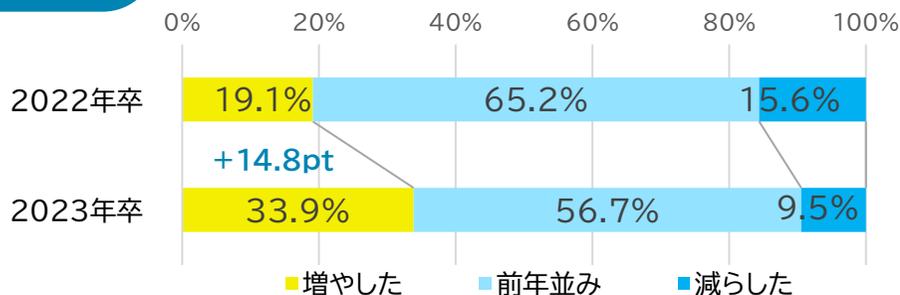
日銀マイナス金利政策
(2016年1月)

国内最初のコロナ感染確認
(2020年1月)

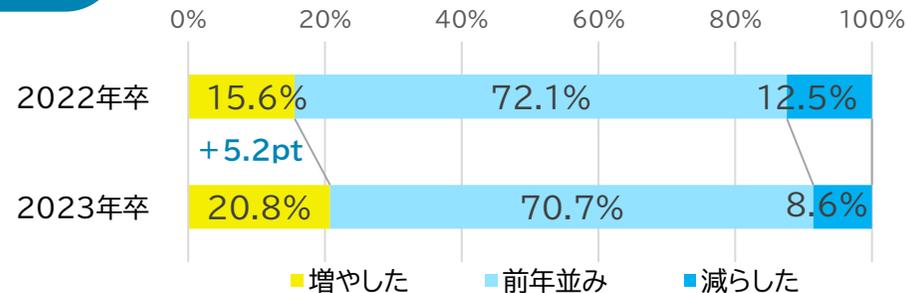
全体では、前年比較で「増やした」と回答する企業割合が上昇。
特に、上場企業の新卒採用意欲が高い。

採用予定数の前年との比較

全体

上場
(株式公開)

非上場



2023年卒は、2020年卒(コロナ前)の状況とほぼ同じ状況。
 神奈川県は、「2023年卒全体」と比較すると、予定数を確保できそう、
 確保できるか五分五分の割合が高い。

採用数確保に向けての感触

■ ほぼ予定数を確保できそう ■ 確保できるかどうか五分五分 ■ 予定数の確保は難しい

全体



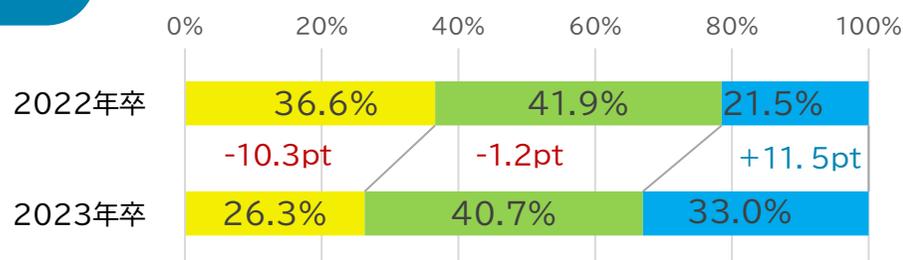
神奈川県



上場 (株式公開)

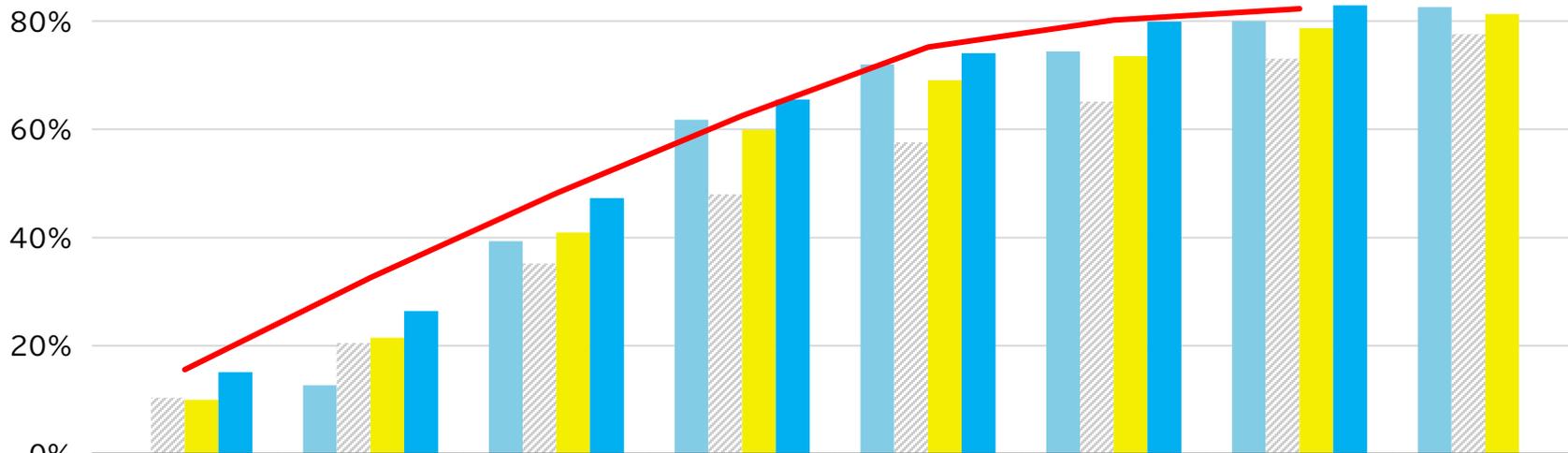


非上場



最新の内々定率は82.9%（2023年卒7月末）
前年だけでなく、コロナ前の20年卒の数値（80.0%）をも上回る。

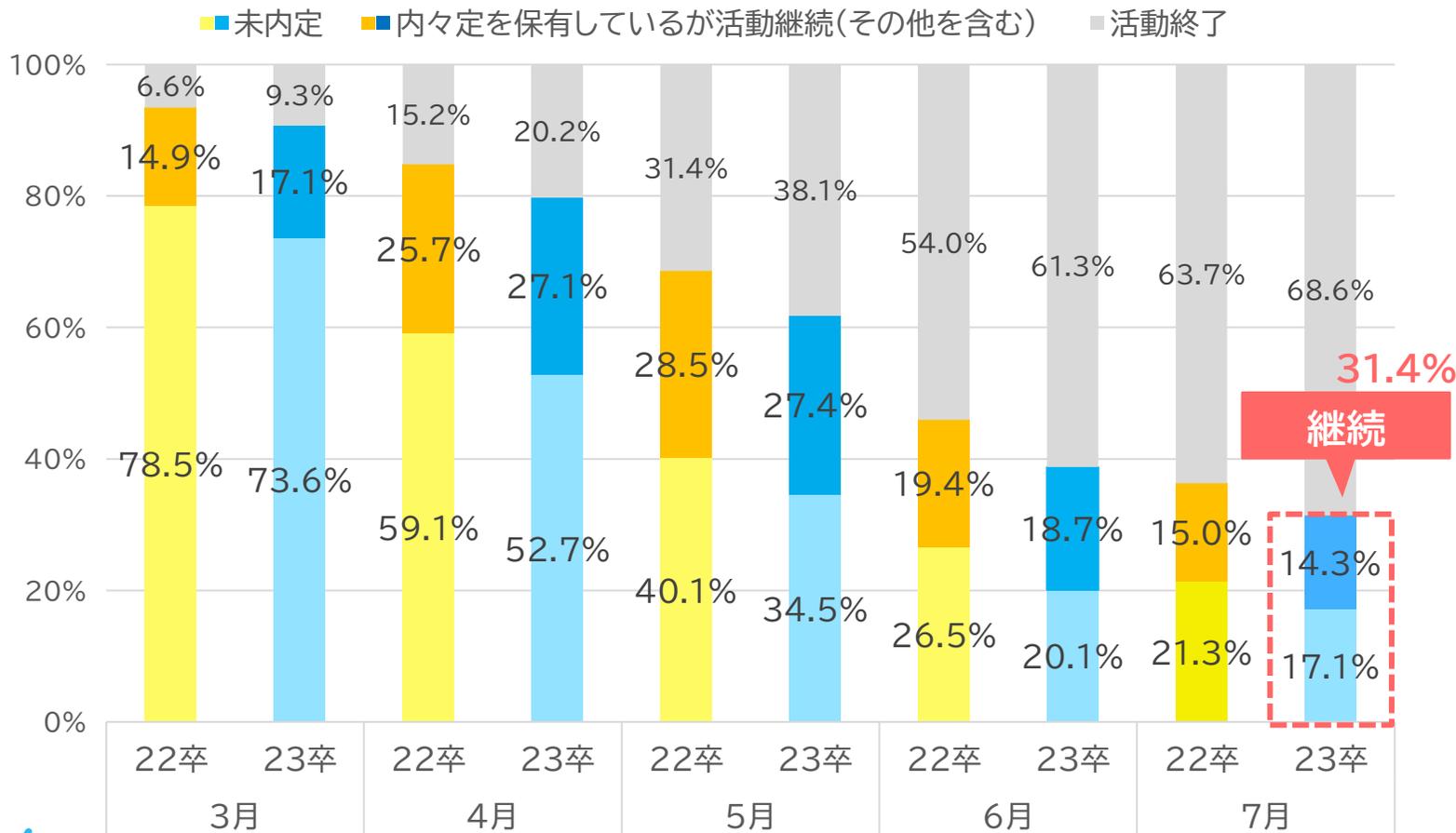
内々定率の推移



	3月1日	3月末	4月末	5月末	6月15日	6月末	7月末	8月末
20年卒		12.7%	39.3%	61.8%	72.0%	74.4%	80.0%	82.6%
21年卒	10.4%	20.5%	35.2%	48.0%	57.6%	65.1%	73.1%	77.6%
22年卒	10.0%	21.5%	40.9%	59.9%	69.1%	73.5%	78.7%	81.3%
23年卒	15.1%	26.4%	47.3%	65.5%	74.1%	79.9%	82.9%	
23年卒(神奈川)	15.6%	32.6%	48.2%	62.5%	75.2%	80.2%	82.3%	

2022年7月時点で 約3割の学生が活動継続中。 マイナビ参画企業はあらためて反応UP施策の確認を。

学生の就職活動状況の割合



【参考】

マイナビ 活用ガイド



使わないともったいない、反応UP施策おさらいリスト

マイナビで6月15日に内定率調査(※)を実施したところ、内定率は74.1%と例年以上に……

2022/6/27

マイナビ2023

READ

マイナビ2023
ご参画企業さま

マイナビの「反応UP施策」も是非お役立てください。

<https://job.mynavi.jp/conts/kigyono/note/note31.html>

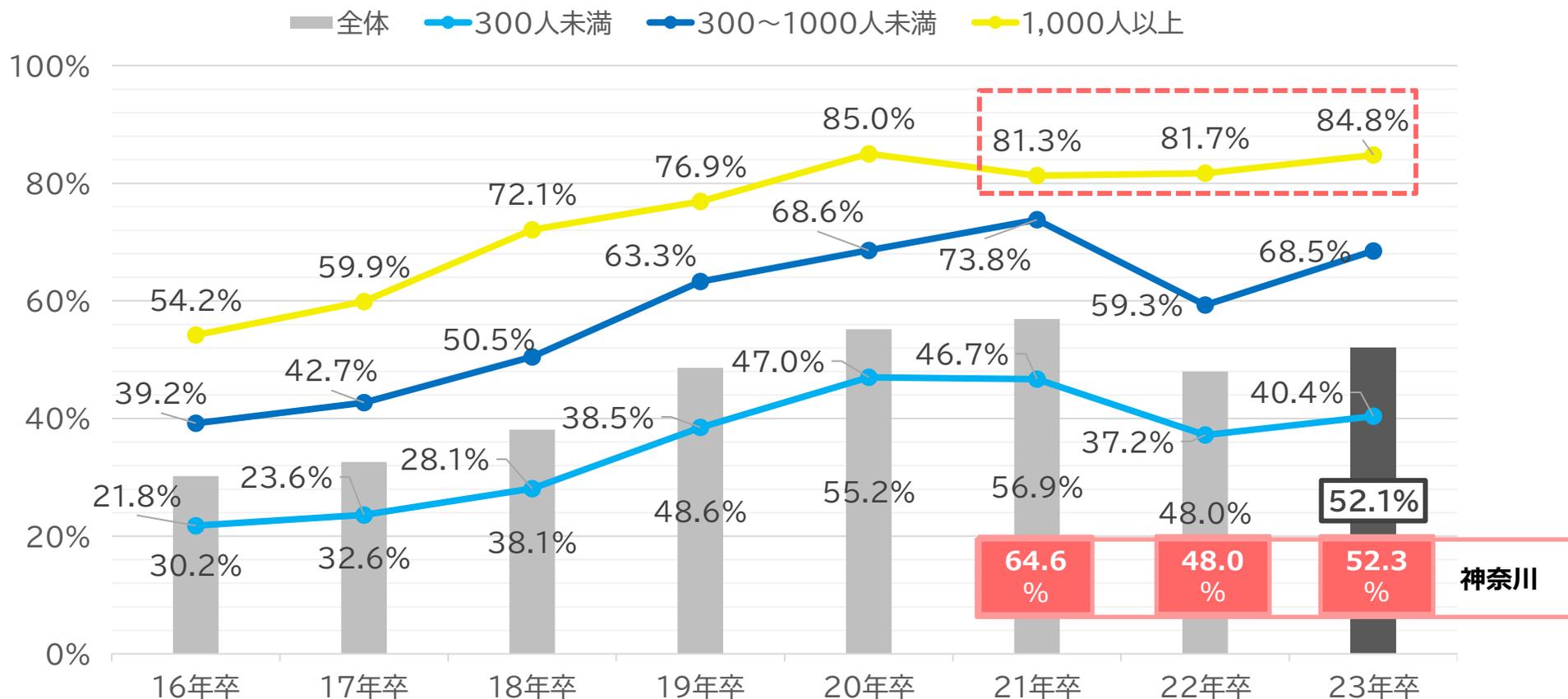
～神奈川エリア～2023年卒採用戦線報告および2024年卒採用の見通し

**【第一部】**

- (1) はじめに～市場感概要
- (2) インターンシップ(プレ期間)**
- (3) 採用広報と選考活動
- (4) 2024年卒採用の見通し

2023年卒(全体)では 52.1%、 従業員規模1,000人以上企業はコロナ禍でも微増傾向。

【全体】インターンシップ実施率

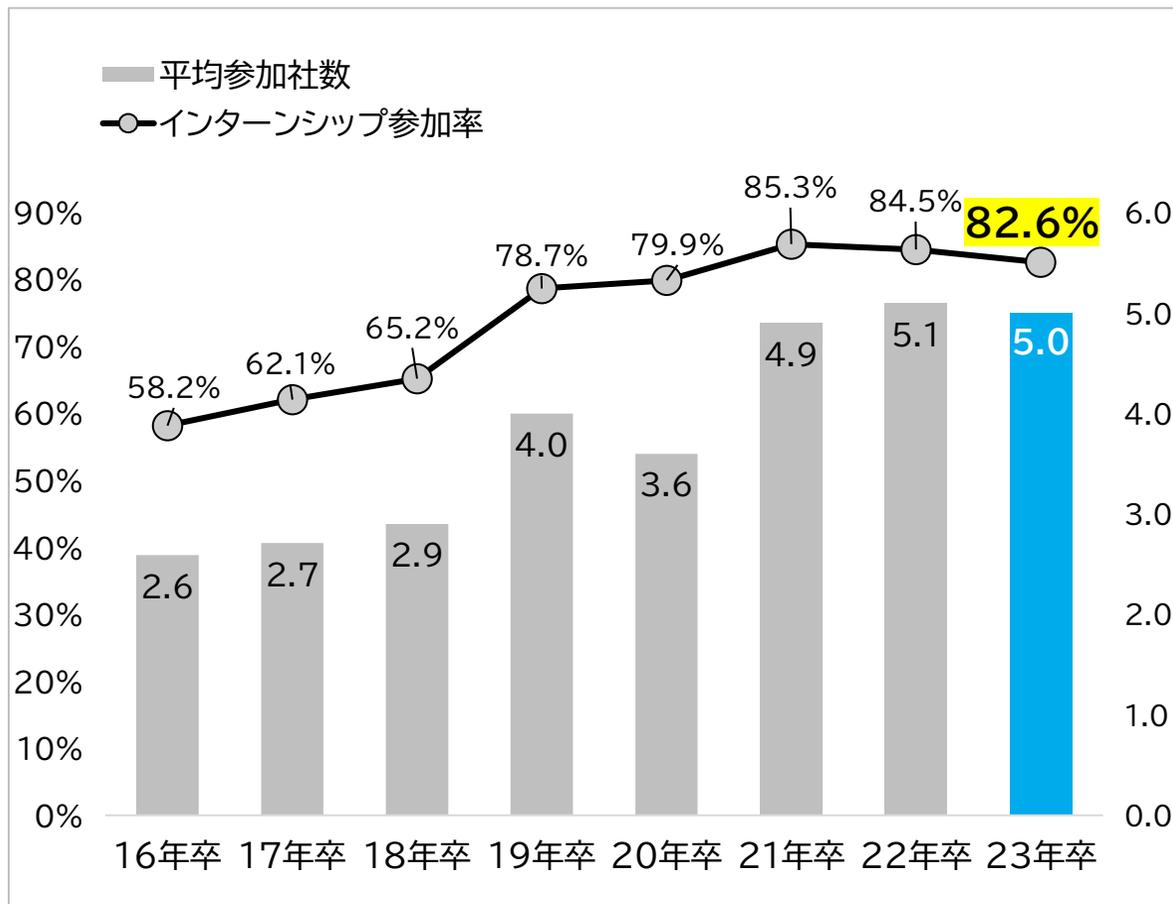


神奈川

64.6%
48.0%
52.3%

参加率・社数ともに前年比で微減だが、引き続き高い水準を維持。
参加目的は、選択肢絞り込みの傾向が若干強めか。

インターンシップ参加率・参加社数（経年比較）



参加の目的（MA）

■ 深く知りたい！確かめたい！⇒選択肢を絞り込む



特定の企業のことをよく知るため (61.9%)

特定の企業が自分に合うかを確かめるため (45.0%)

■ 広く知りたい、考えたい！⇒選択肢を広げる

視野を広げるため (45.3%)

自分が何をやりたいのかを見つけるため (34.8%)

働き方について考えるため (33.4%)



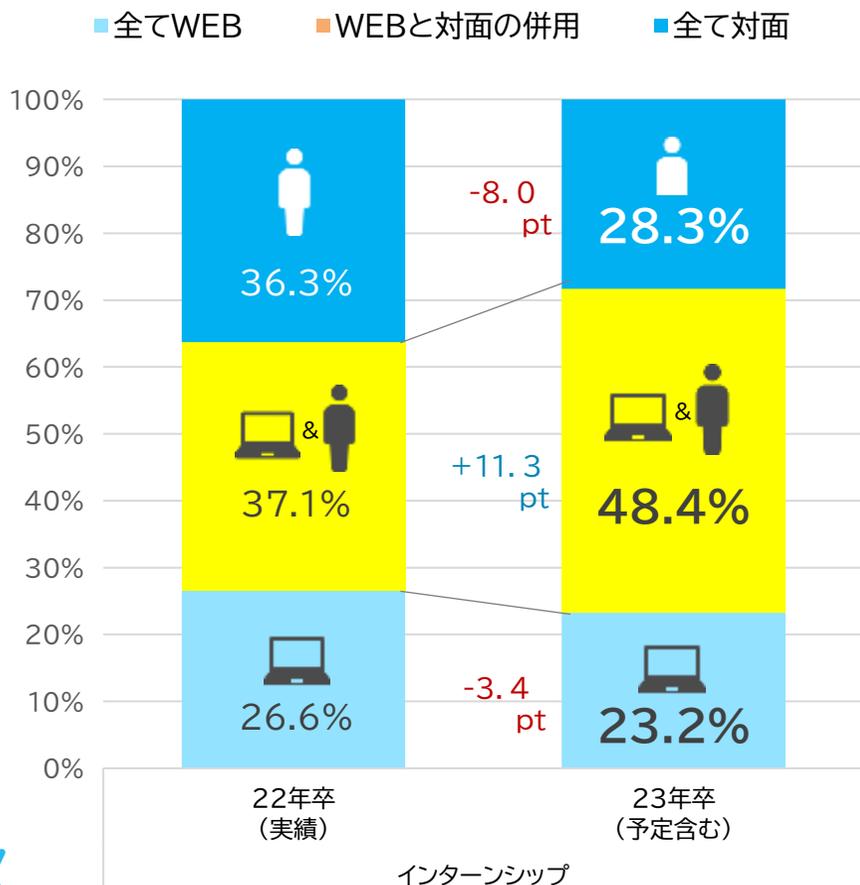
■ アピールの場としても活用



就職活動に有利だと考えたため (32.6%)

WEBと対面の併用割合が増加し、全体の約半数に。
実施方法よりもプログラムの内容や振り返りに注力を。

インターンシップ実施方法の割合



■ オンラインのプログラム、対面のプログラム、提供手段と効果関係について(第5回インターンシップカンファレンスより)

開催方法だけではインターンシップの効果(満足・納得感、志望度の向上、教育効果、適職の発見感、就職活動への意欲)に大きな差は見られなかった。**提供手段にこだわるよりも、プログラムの中身や振り返りに注力することが、インターンシップの価値を高めることにつながりやすい。**



オフィシャルWEBサイトにて詳細をお読みいただけます

<https://internship-award.jp/>

インターンシップアワード

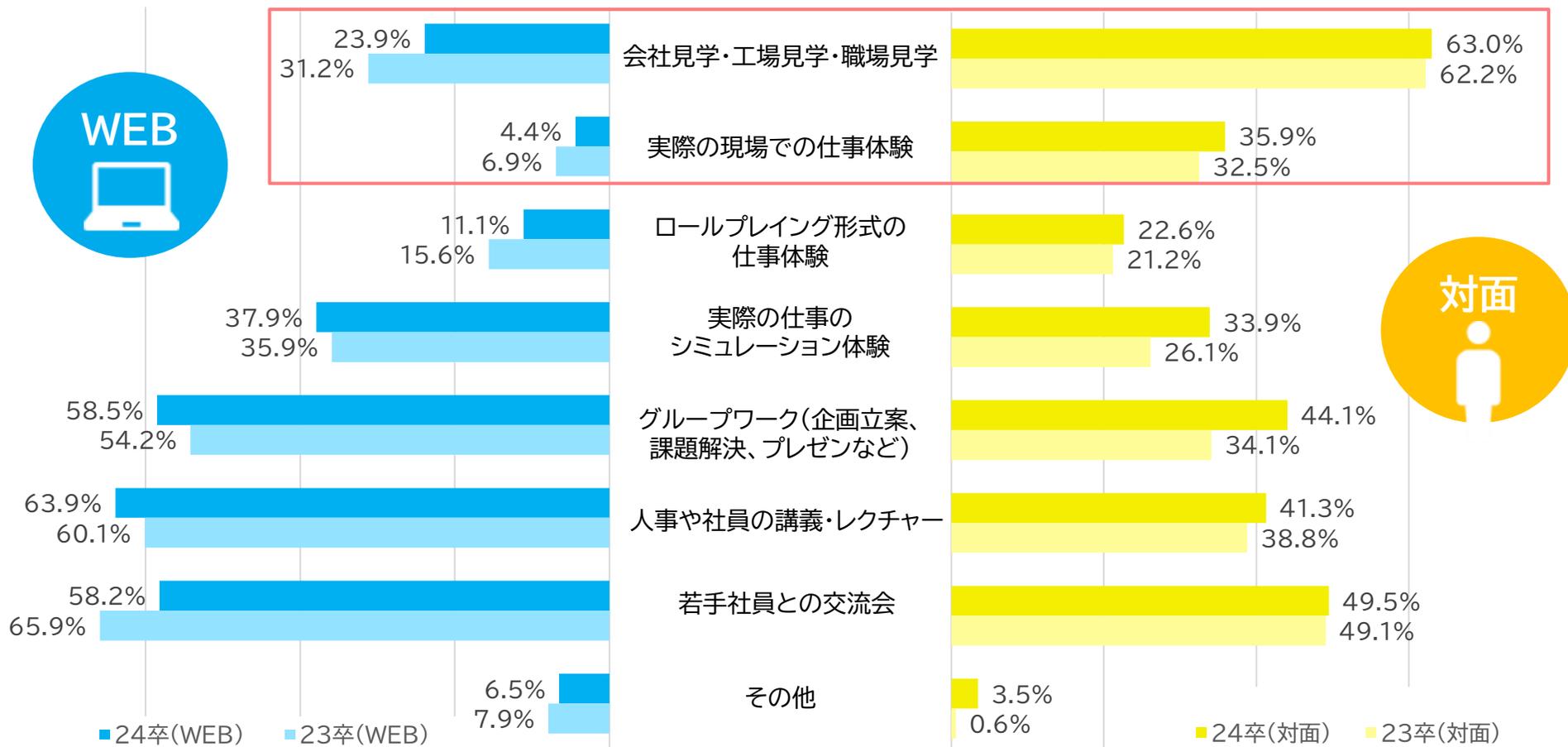
検索



対面は全ての項目で増加。
特に、「見学」「仕事体験」の割合は、WEBは減少し、対面が増加。

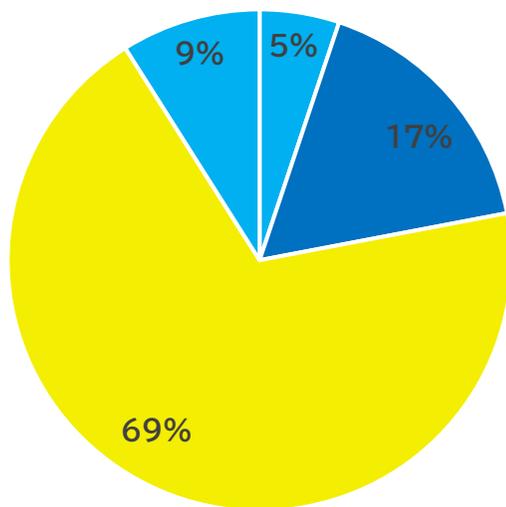
インターンシップ・ワンデー仕事体験で実施したプログラム（WEB）

インターンシップ・ワンデー仕事体験で実施したプログラム（対面）



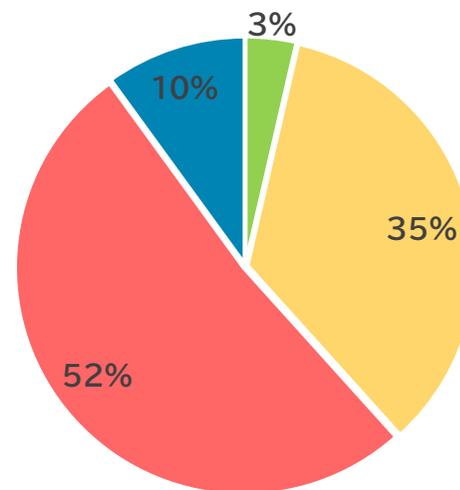
「対面」希望が7割近くと、多くの学生が対面を望んでいる。
希望する日数は、2-3日が1日を超し、50%以上に。

希望するインターンシップの形式は？



- オンライン
- ハイブリット(対面とオンライン両方)
- 対面
- 特に拘りはない(決めていない)

希望するインターンシップの日数は？



- 1週間以上
- 1日
- 2日-3日
- 特に拘りはない(決めていない)

インターンシップのWEB、対面の使い分けについて

- WEB、企業を知る ⇒「見に行ってみたい」 ⇒対面 とステップを踏む。
- 対面でするのであれば、対面のできることに重きを置く。

インターンシップの成功・失敗事例

成功

- 学生が選べるプログラムを提供。徐々に意欲を醸成。

失敗

- 実際の仕事体験をしたが、体験の目的・意図が伝わらず意欲減退？！
- インターンシップで体験したグループワークが選考のようで、意欲減退？！

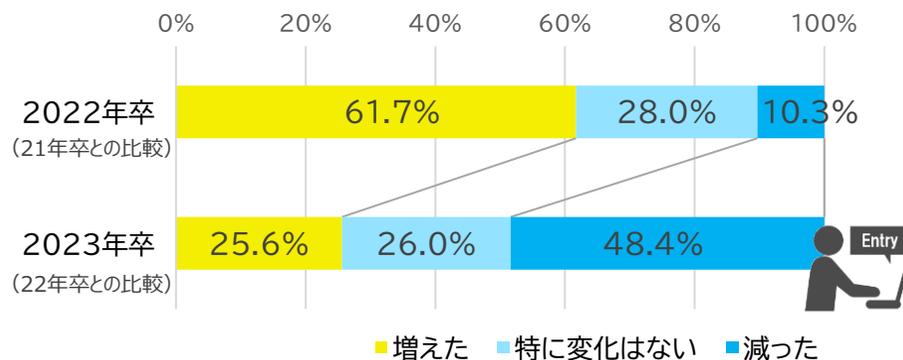


【第一部】

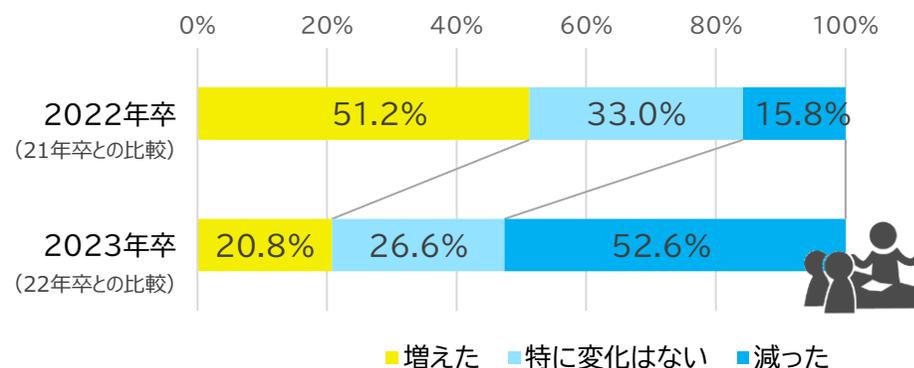
- (1) はじめに～市場感概要
- (2) インターンシップ(プレ期間)
- (3) 採用広報と選考活動**
- (4) 2024年卒採用の見通し

「増えた」の割合が大きく占めていた2022年卒の反動か。
各ステップにおいて「減った」が拡大。

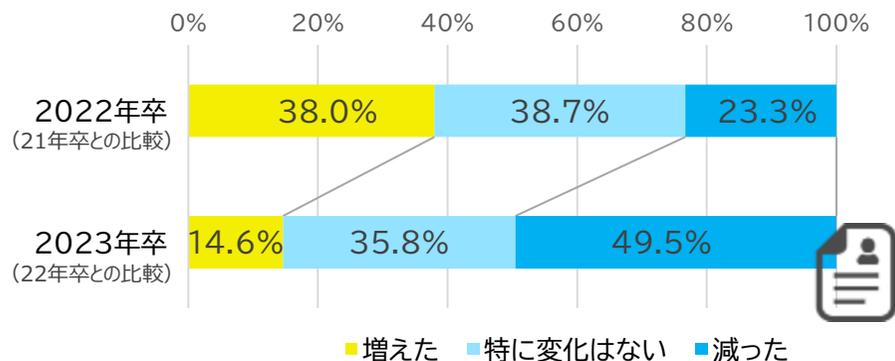
【エントリー学生数】前年の採用との比較



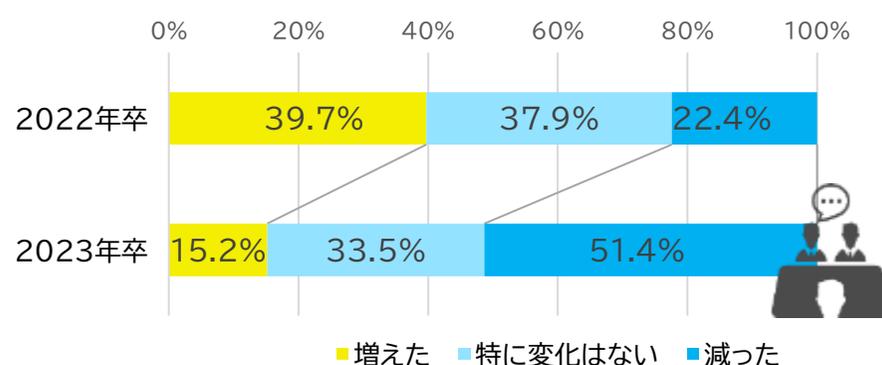
【個別企業セミナー参加人数】前年の採用との比較



【エントリーシートや履歴書の提出者数】前年の採用との比較



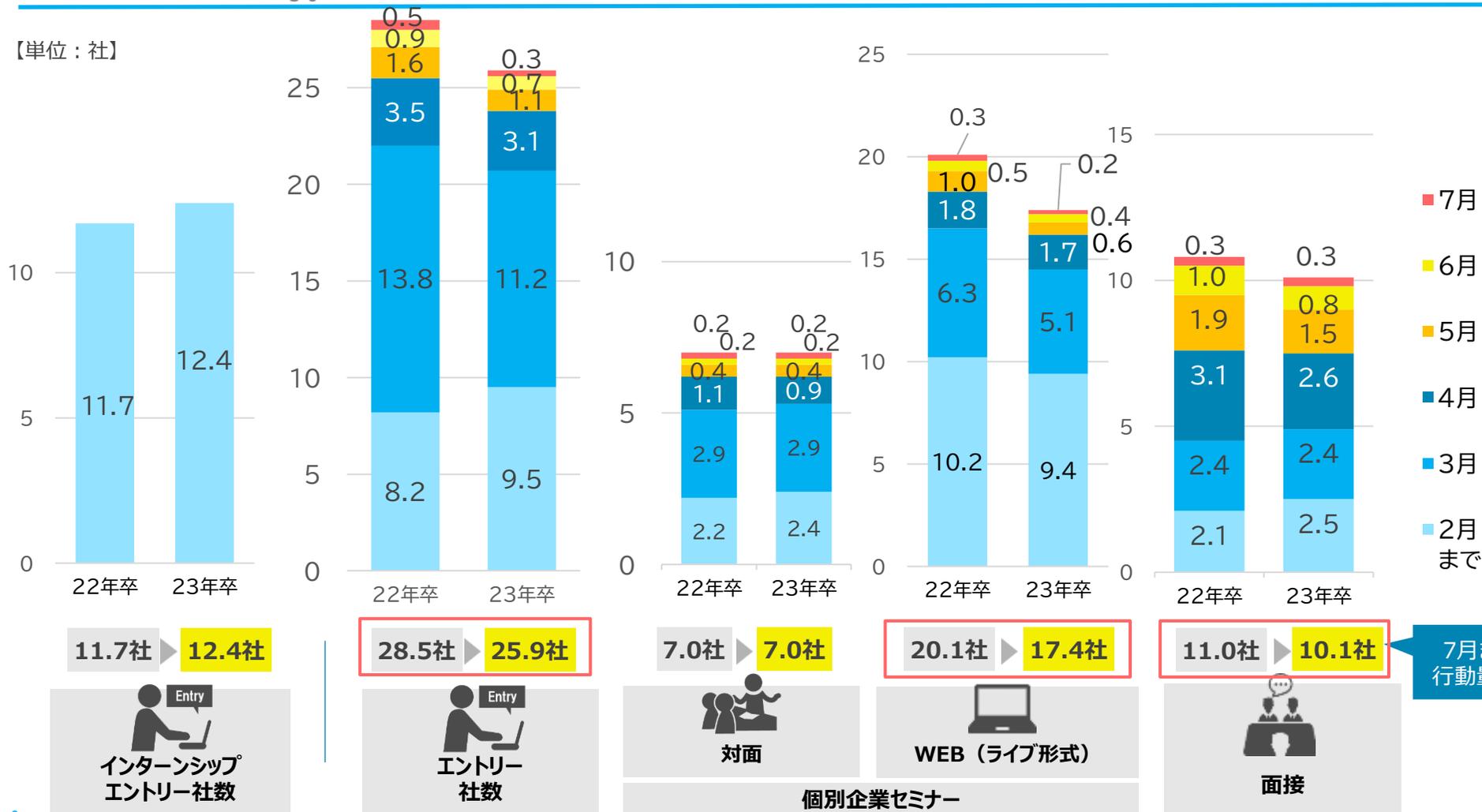
【選考の受験者数】前年の採用との比較



インターンシップエントリーのみ前年増。

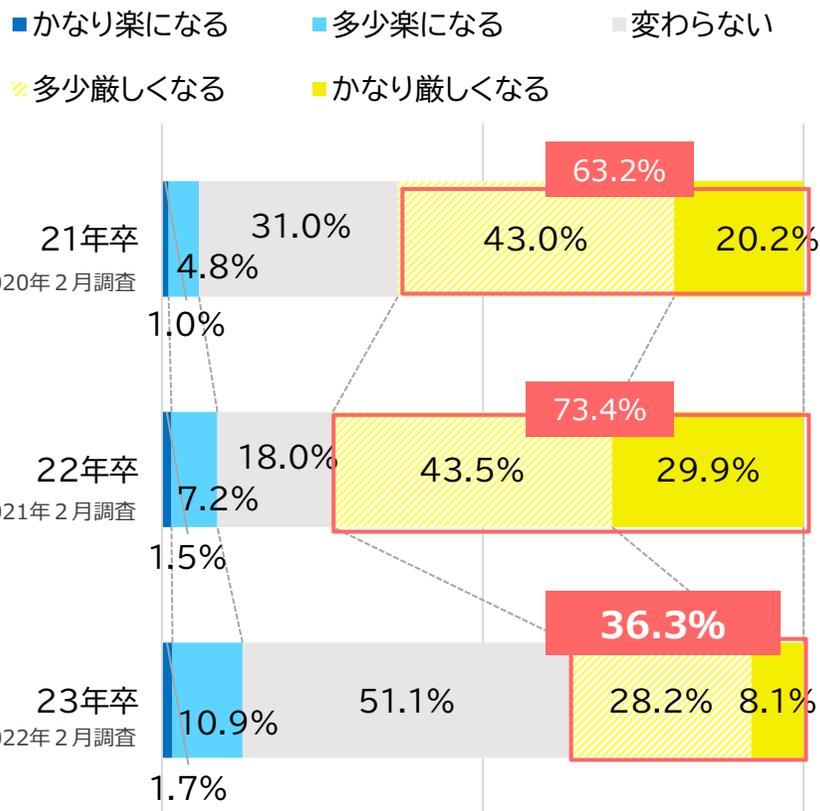
個別企業セミナー(対面)は前年と変わらずも、全体的には減少傾向。

【単位：社】



22年卒で7割以上を占めた「厳しくなる」、 23年卒では前年の半分ほどに。トップは「変わらない」(51.1%)。

先輩と比較して今年の就職活動は



楽になると思う理由(上位3つ)

企業がコロナ禍での採用活動に対応してきているから

WEB活用により交通費や移動時間がかからないから

前年の状況を参考にできるから



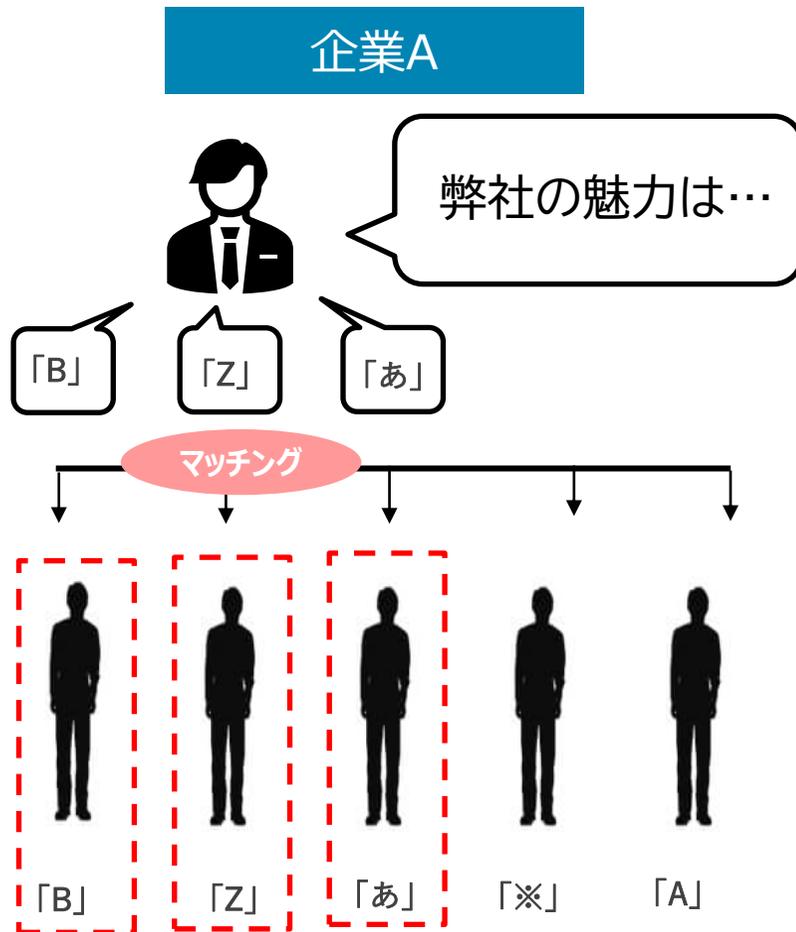
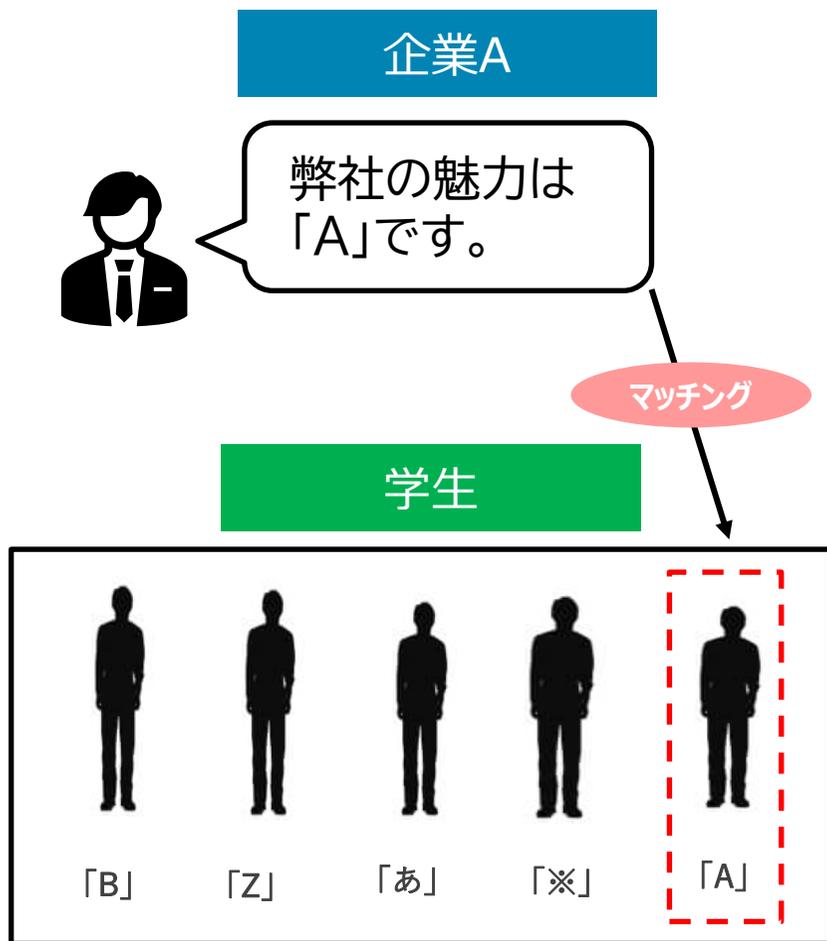
厳しくなると思う理由(上位3つ)

新型コロナウイルス感染症の流行の影響があるから

企業の採用人数が減ると思うから

景気が悪い(悪くなる)と思うから





加えて、**エビデンスの提示が重要！！**

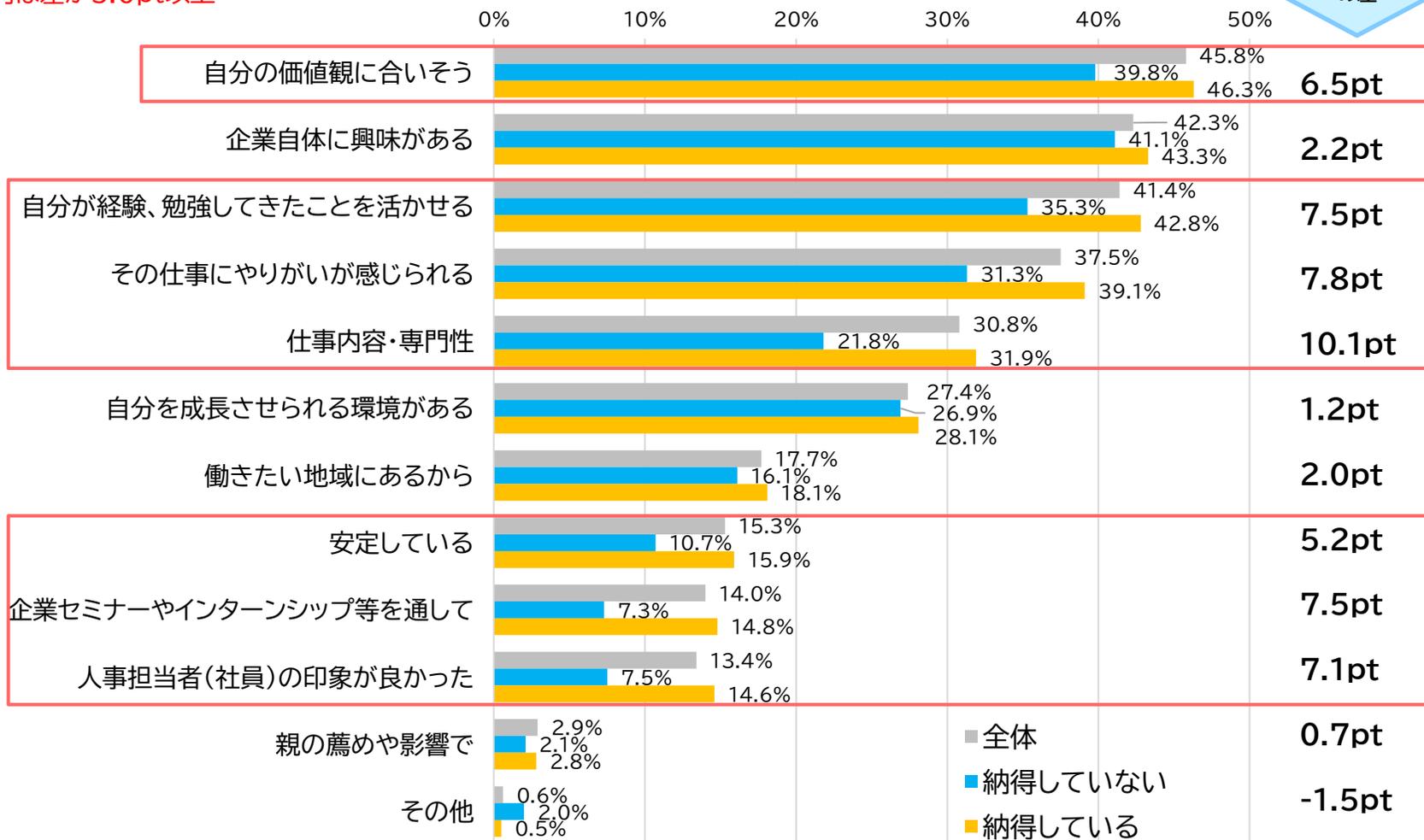
×：「当社なら成長できますよ！」

○：「あなたが研究してきた〇〇の能力は、うちの〇〇の部署の〇〇職で仕事することで確実に伸びると思うし、〇〇という教育の仕組みがあるから、あなたが目指すキャリアの近道になるのは間違いなく当社ですよ！実際にその部署であなたが描くキャリアを実現している先輩もいるので、一度会いませんか？」

「自分の価値観に合いそう」が1位。内定先に納得している学生の特徴は、「自分の価値観に合いそう」かどうか。

赤枠内は差が5.0pt以上

「納得している」と「納得していない」の差

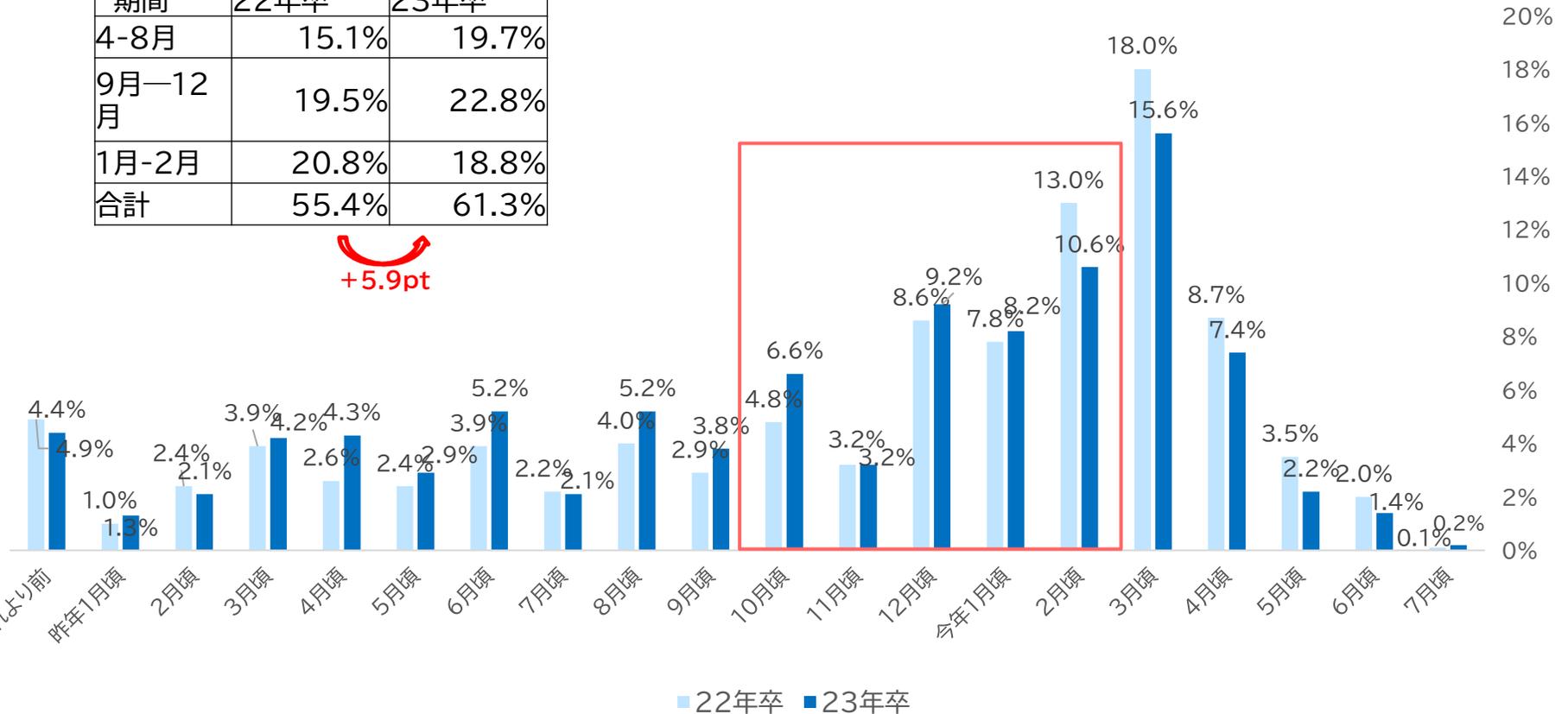


2月までに志望企業を決めた割合は、61.3%。前年より5.9pt増加。
志望企業を決めた時期は、前年よりも早期傾向。しかし、引き続き秋冬の割合は高い。

志望企業を決めた時期

期間	22年卒	23年卒
4-8月	15.1%	19.7%
9月-12月	19.5%	22.8%
1月-2月	20.8%	18.8%
合計	55.4%	61.3%

+5.9pt



一昨年またはそれより前
昨年1月頃
2月頃
3月頃
4月頃
5月頃
6月頃
7月頃
8月頃
9月頃
10月頃
11月頃
12月頃
今年1月頃
2月頃
3月頃
4月頃
5月頃
6月頃
7月頃

■ 22年卒 ■ 23年卒

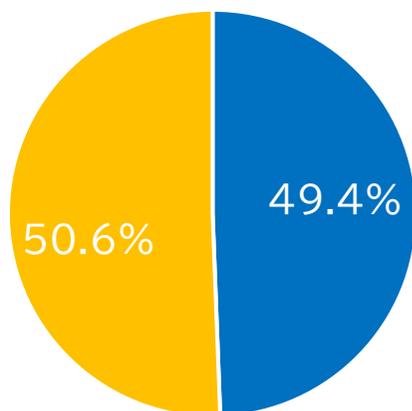


【第一部】

- (1) はじめに～市場感概要
- (2) インターンシップ(プレ期間)
- (3) 採用広報と選考活動
- (4) 2024年卒採用の見通し**

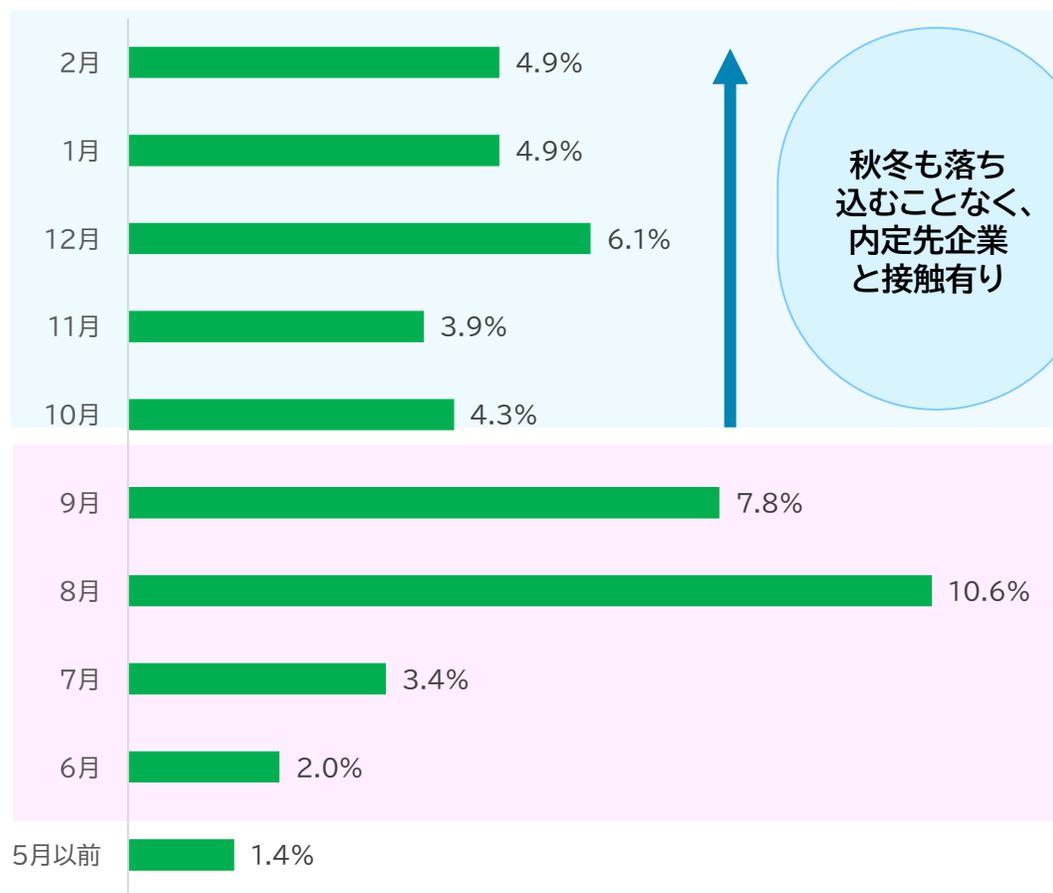
23年卒学生は、内定先の半数が、インターンシップに参加した企業という結果に。
 内定先のインターンシップにはじめて参加した時期は8月がピーク。
 しかし、秋冬以降も接触率は落ち込んでいない。

内定先のインターンシップに参加したことがあるか



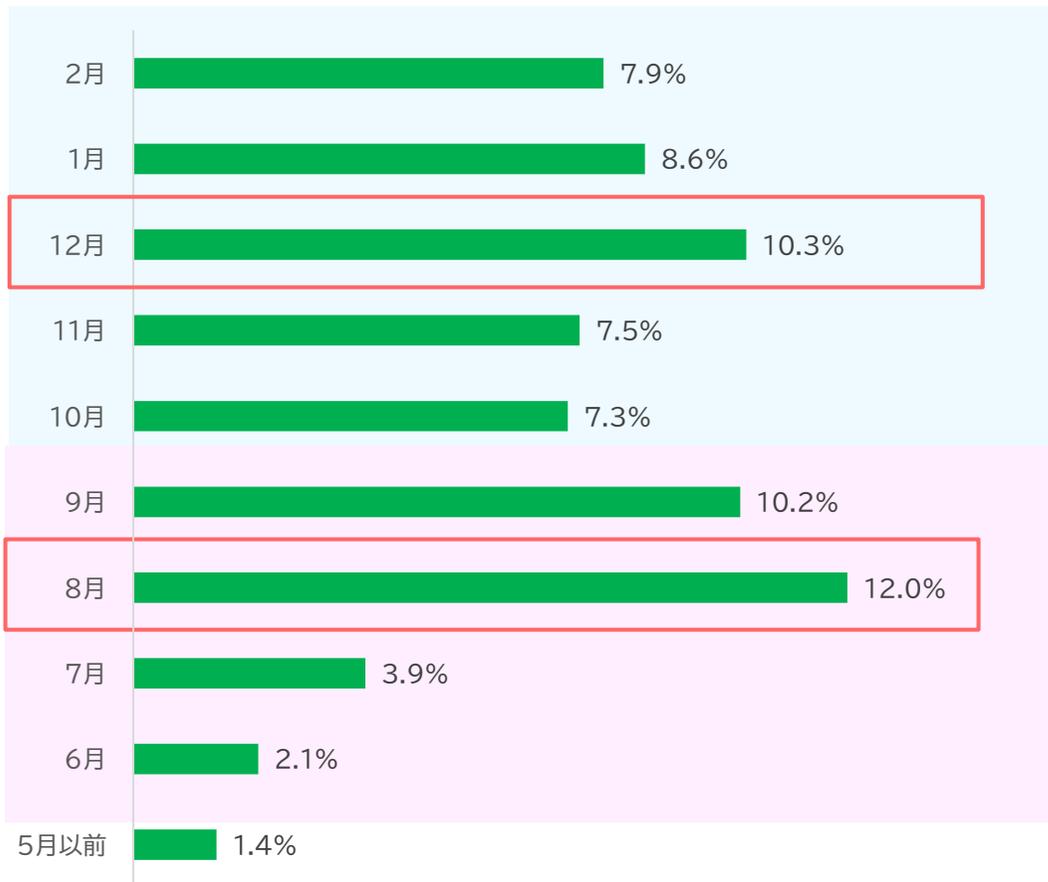
- インターンシップには参加していない
- 内々定先のインターンシップに参加していた割合

内定先のインターンシップにはじめて参加した時期

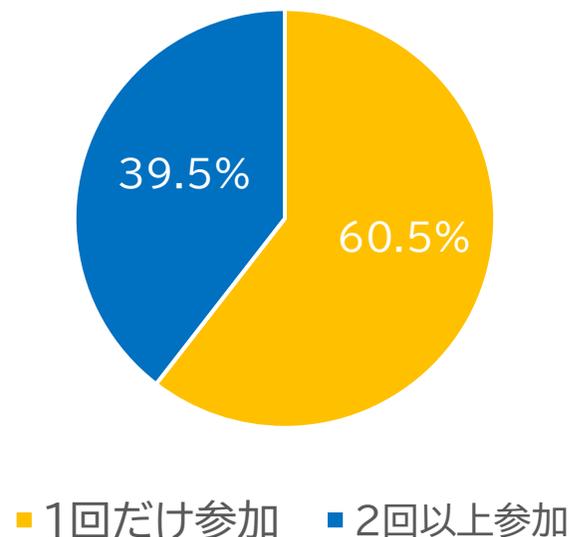


内定先のインターンシップに参加した時期は、8月と12月が多く差が開かない結果に。
 夏インターンシップ参加学生が秋冬インターンシップに再度参加している傾向か。
 内定先のインターンシップの参加回数は、2回以上が4割弱に。

内定先のインターンシップに参加した時期すべて(複数回答)



内定先のインターンシップに2回以上参加したことがあるか



■ 1回だけ参加 ■ 2回以上参加



■秋冬インターンシップ参加者を増やす事が重要

■学生一人ひとりに合わせたコミュニケーションを



ご清聴、誠にありがとうございました。

◎第二部(14:00～)「～2023年卒就活の本音に迫る～現役大学4年生インタビュー」もこのままご視聴いただけます。(予約されていない場合でもご視聴可能です)

◎チャット欄記載のURLから視聴後アンケートへの回答にご協力をお願いいたします。

※第二部ご視聴予定の方は、第二部終了時にご回答ください。

※学校担当者様と企業担当者様でフォームが異なります。



株式会社マイナビ 就職情報事業本部 神奈川・静岡支社セミナー運営事務局

TEL:045-290-1224 MAIL:job.yheisui@mynavi.jp