

「マイナビ 2024 年卒 企業新卒採用予定調査」を発表

24 年卒の採用を増やす企業は約 3 割で採用意欲が上昇。約半数の企業が「採用環境の見通しが厳しくなる」
応募者への PR のために初任給の引き上げを実施・検討している企業は約 6 割

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役 社長執行役員：土屋芳明）は、「マイナビ 2024 年卒 企業新卒採用予定調査」を発表しました。本調査は、企業の新卒採用に対する意識や採用活動全体の動向を把握することを目的に、2001 年（2002 年卒）以来、毎年実施しています。

《TOPICS》

- ◆ 24 年卒の採用を増やす企業は約 3 割で、採用意欲はさらに上昇。新卒採用実施の理由は「経営状態の好転」や「前年に新卒を採用できなかった」が増加【図 1、2】
- ◆ 約半数の企業が「採用環境の見通しが厳しくなる」と回答。背景にあるのは学生からの応募獲得の難しさ【図 3、4】
- ◆ 応募者への PR のために初任給の引き上げを実施・検討している企業は約 6 割【図 5、6】

【調査概要】

企業の 24 年卒の採用予定数は文系・理系ともに「前年並み」が最多（文系：52.6%、理系 52.3%）だったが、「増やす」は文系で 8.6pt 増の 27.7%、理系で 6.9pt 増の 29.8%となっている。22 年卒から 23 年卒にかけても採用数を「増やす」企業は増えていたが、24 年卒はさらに大きな増加幅となっており、採用意欲がより上昇している様子がうかがえる。新卒採用を実施する理由を見ると、「経営状態の好転・既存事業の拡大」（前年比 2.4pt 増の 27.7%）や「前年に新卒を採用できなかった」（前年比 5.5pt 増の 15.6%）が 2 年連続で増加した。採用予定数増加の背景には、景気が持ち直しつつあることで経営状態が好転し、採用意欲がより高まっていることや、23 年卒の新卒採用に苦戦した企業がその結果を踏まえて採用予定数を多く設定していることなどが考えられる。【図 1、2】

24 年卒の採用環境の見通しが「（非常に）厳しくなる」と回答した企業は、文系で前年比 21.7pt 増の 49.1%（「非常に厳しくなる（11.9%）」+「厳しくなる（37.2%）」）、理系で前年比 19.8pt 増の 50.4%（「非常に厳しくなる（17.6%）」+「厳しくなる（32.8%）」）だった。採用環境が厳しくなると考える理由で、文理共に最も多かったのが「母集団（エントリー数）の不足」（文系：77.9%、理系：82.2%）で、2 年連続増加し、新型コロナウイルス感染拡大が本格化する以前に調査を実施した 21 年卒^{※1}を上回った。採用意欲の上昇により人材獲得競争が激化しており、学生からの応募獲得が難しくなっている様子がうかがえる。【図 3、4】

※1：21 年卒調査期間：2020 年 2 月 13 日（木）～3 月 6 日（金）

応募者への PR のために、初任給の引き上げ^{※2}や基本給の引き上げ^{※3}を実施・検討しているか聞いたところ、初任給については 59.2%、基本給については 56.1%の企業が「実施（予定）または検討している」と回答した。また、残りの 4 割程度の企業のうち、「まだ検討もしていないが必要性を感じている」とした企業は初任給については 19.1%、基本給については 22.1%となっており、賃金の引き上げに対する企業の関心が高いことが分かる。24 年卒学生への調査では、給与引き上げの動きがあると企業への関心と志望度が高まると回答した学生が 68.2%となっている^{※4}。このような賃金引き上げの動きは、競争が厳しくなっている新卒採用活動において重要なポイントになりそうだ。【図 5、6】

※2 新卒を対象とした初任給の引き上げを想定

※3 既存社員を含む基本給の引上げを想定

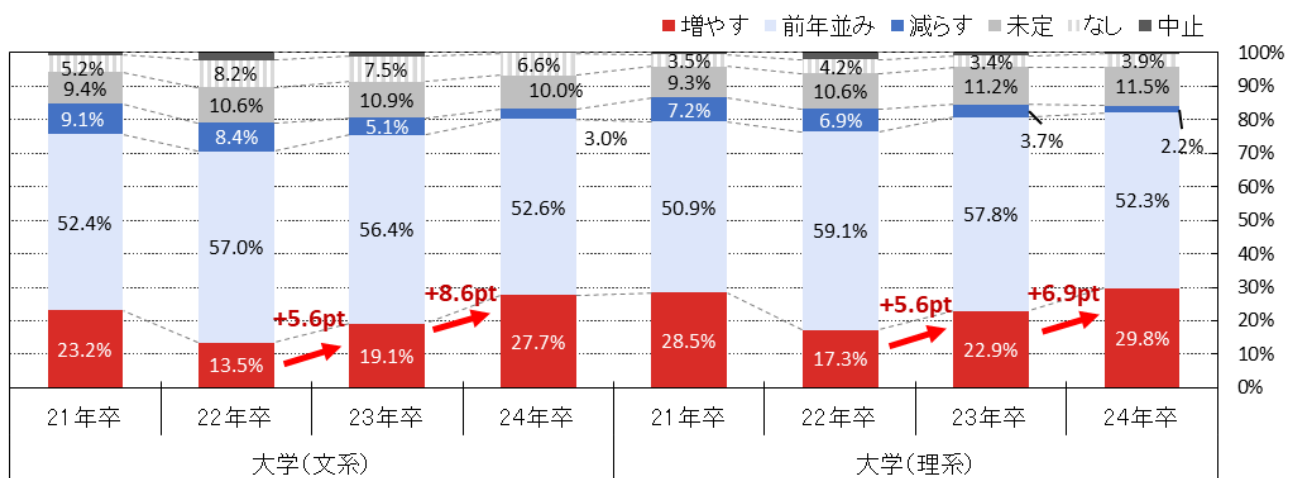
※4 マイナビ 2024 年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査（1 月）

【調査担当者コメント】

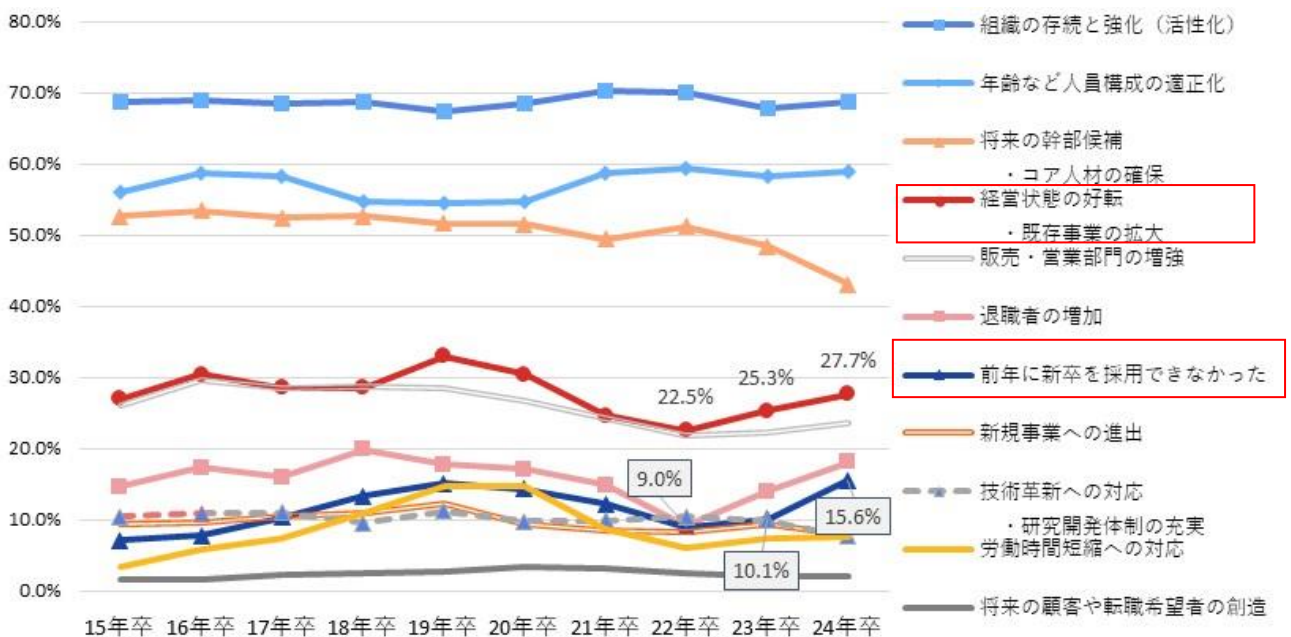
24年卒の新卒採用は「厳しくなる」という見方の企業が大きく増加しました。多くの企業で採用意欲が回復し、採用競争が激しくなっていることで、学生からの応募を集めることに難しさを感じていることがうかがえます。そのような背景を受け、賃金の引き上げなど学生へのPRポイントを増やそうとする動きもあるようです。採用広報や採用手法の工夫だけでなく企業の魅力そのものを高めようとするこれらの施策は、社員全体の働きやすさにも繋がりますので、今後ますます企業に求められると考えられます。

マイナビキャリアリサーチラボ 研究員 沖本麻佑

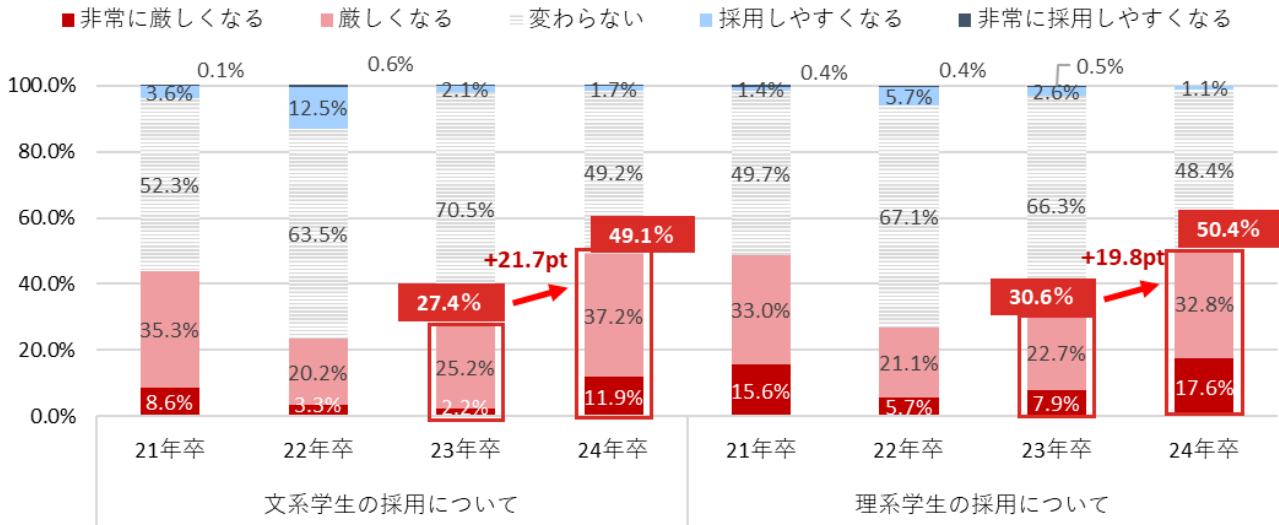
【図1】採用予定数（経年比較）



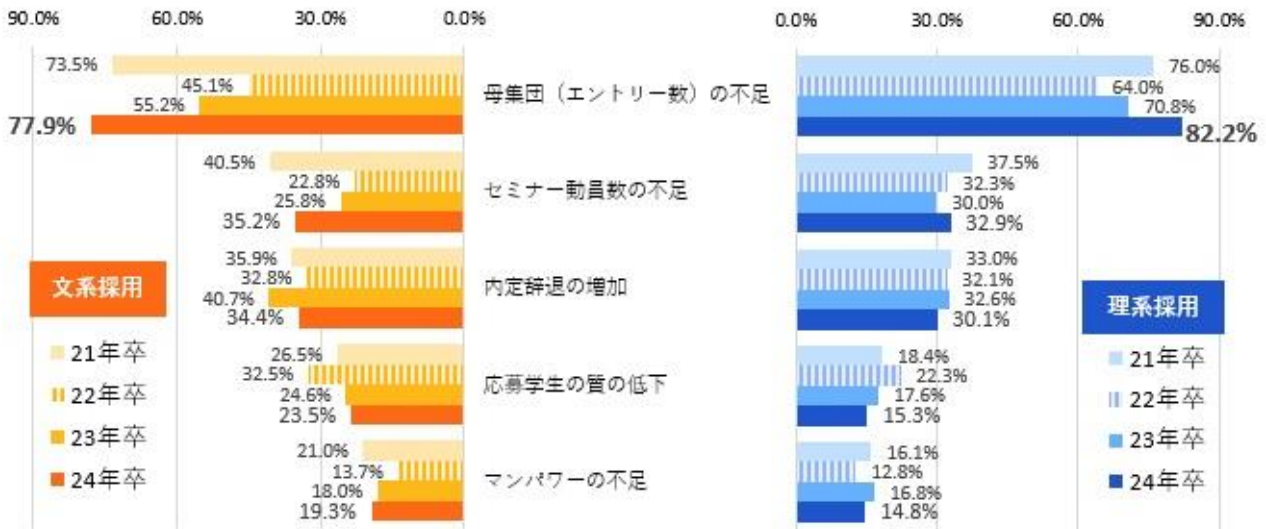
【図2】新卒採用を実施する理由（経年比較）



【図3】採用環境の見通し（経年変化）

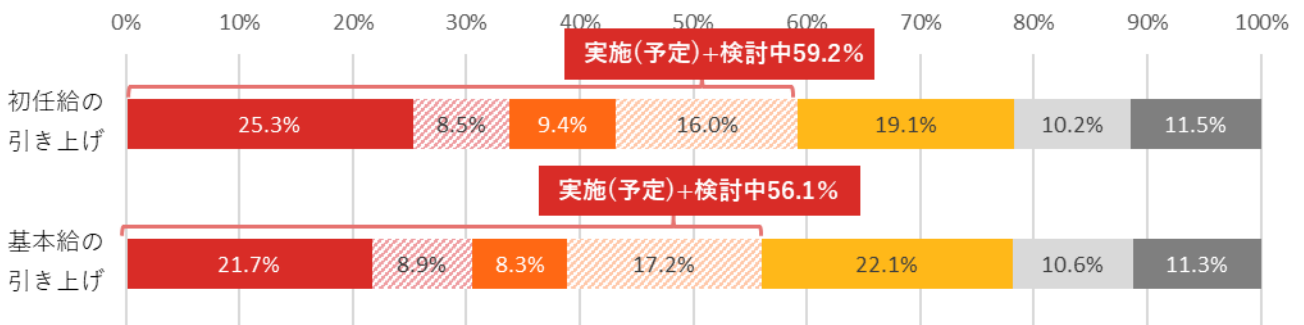


【図4】採用環境が「(非常に) 厳しくなる」と考える理由（文系の上位5項目にあわせて抜粋）



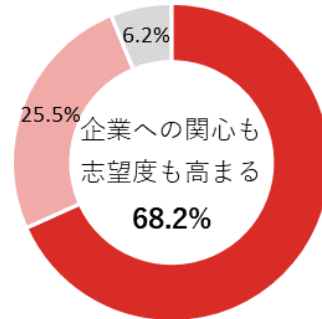
【図5】応募者へのPRのために導入・改正した、もしくは導入・改正を検討していること

- 現時点ですでに導入・改正をしている
- ▨ 2023年以内に導入・改正する予定
- 24年卒入社の方も対象となる前提で、導入・改正を検討している
- ▨ 時期は確定していないが、導入・改正を検討している
- まだ検討もしていないが、必要性を感じている
- 考えていない
- 実施する予定はない



【図6】＜参考＞自社の従業員の初任給や給与を増額させる企業の動きについてどのように感じるか
「マイナビ 2024 年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査（1月）」より

- その企業に対する関心が高まり、就職先としての志望度も上がる
- その企業に対する関心が高まるが、就職先としての志望度は変わらない
- その企業に対する関心も志望度も変わらない



【調査概要】「マイナビ 2024 年卒 企業新卒採用予定調査」

- 調査期間／2023年2月1日（水）～2月14日（火）
 - 調査方法／当社運営の採用・育成・組織戦略に関する情報メディア「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 2024 利用企業担当者宛にメールマガジンにて案内
 - 調査機関／自社調べ
 - 有効回答数／2,036 社（上場 181 社、非上場 1,855 社 | 製造 765 社、非製造 1,271 社）
- ※調査結果は、端数四捨五入の都合により合計が 100%にならない場合があります。

【本件に関するお問い合わせ先】
株式会社マイナビ
社長室 HR リサーチ部 沖本
Email : myrm@mynavi.jp

【当社に関するお問い合わせ先】
株式会社マイナビ
社長室 広報部 石井
Email : koho@mynavi.jp