

76.6%の企業が25年卒の新卒採用は「厳しくなる」と予想 47.2%の企業が初任給の引き上げ予定があり、 上場企業の約半数が「すでに引き上げており、さらに引き上げを行う予定」

「マイナビ2025年卒 企業新卒採用予定調査」

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2025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

- ◆ 採用予定数は文理ともに前年並み。転職市場の活発化により、新卒採用の理由が「将来の幹部候補・コア人材の採用」から「目下の人手不足解消」へ変化【図1、2、3】
- ◆ 76.6%の企業が25年卒の新卒採用は「厳しくなる」と予想。
採用難の要因は少子化の影響で「新卒学生全体の数が減っていること」がトップ【図4、5】
- ◆ 47.2%の企業が初任給の引き上げ予定あり。上場企業の約半数が「初任給をすでに引き上げており、さらに引き上げを行う予定」と回答【図6、7】

【調査概要】

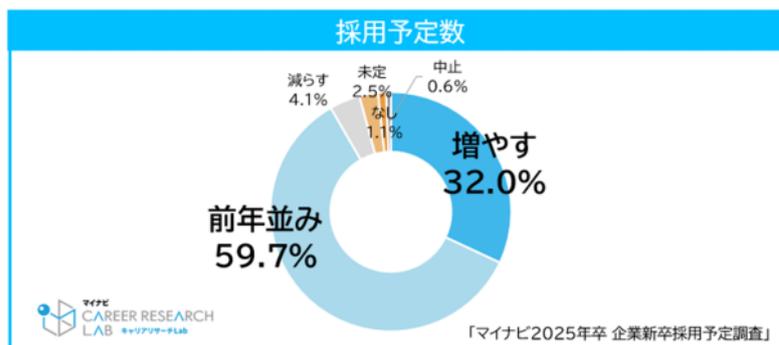
採用予定数は文理ともに前年並み。転職市場の活発化により、新卒採用の理由が「将来の幹部候補・コア人材の採用」から「目下の人手不足解消」へ変化

25年卒の採用予定数は文理ともに「前年並み」が増加した(文系:55.6%/前年比3.0pt増、理系:56.9%/前年比4.6pt増)。これまで2年連続で採用数を「増やす」と回答する企業が増加していたが、25年卒は前年比減となった(文系:前年比4.4pt減、理系:前年比4.7pt減)。採用充足率が年々低くなるなか、採用予定目標数はこれ以上増やせない状態まで達していると予測される。【図1、2】

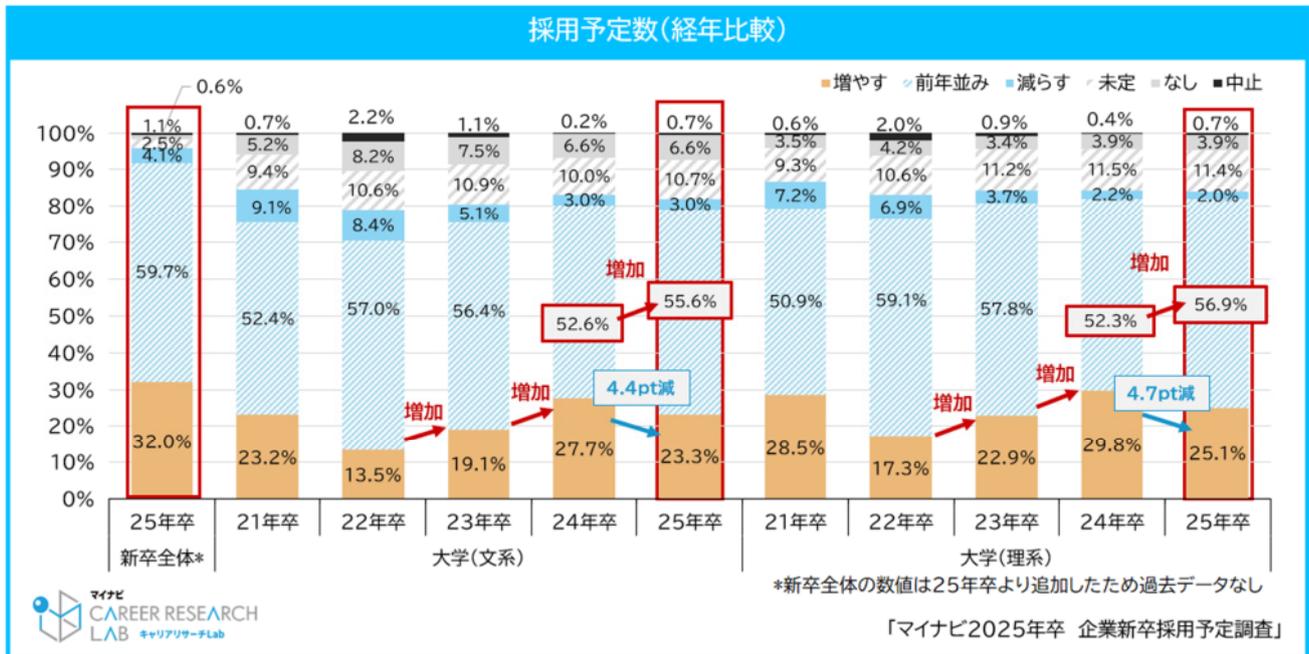
新卒採用実施の理由の変化を見ると、「将来の幹部候補・コア人材の確保」が3年連続で減少する一方で、「退職者の増加」や「前年に新卒を採用できなかったから」は増加している。【図3】

景気の回復に伴って転職市場が活発化し、転職者が増えたことによる欠員を新卒採用で補ったり、新卒採用活動を毎年行っていないものの、前年の採用難で今年度も再度新卒採用を実施することになった企業が増えているとみられる。将来の幹部候補やコア人材としての新卒採用は減少する一方、目下の人手不足解消のために新卒採用を実施する企業が増えているようだ。

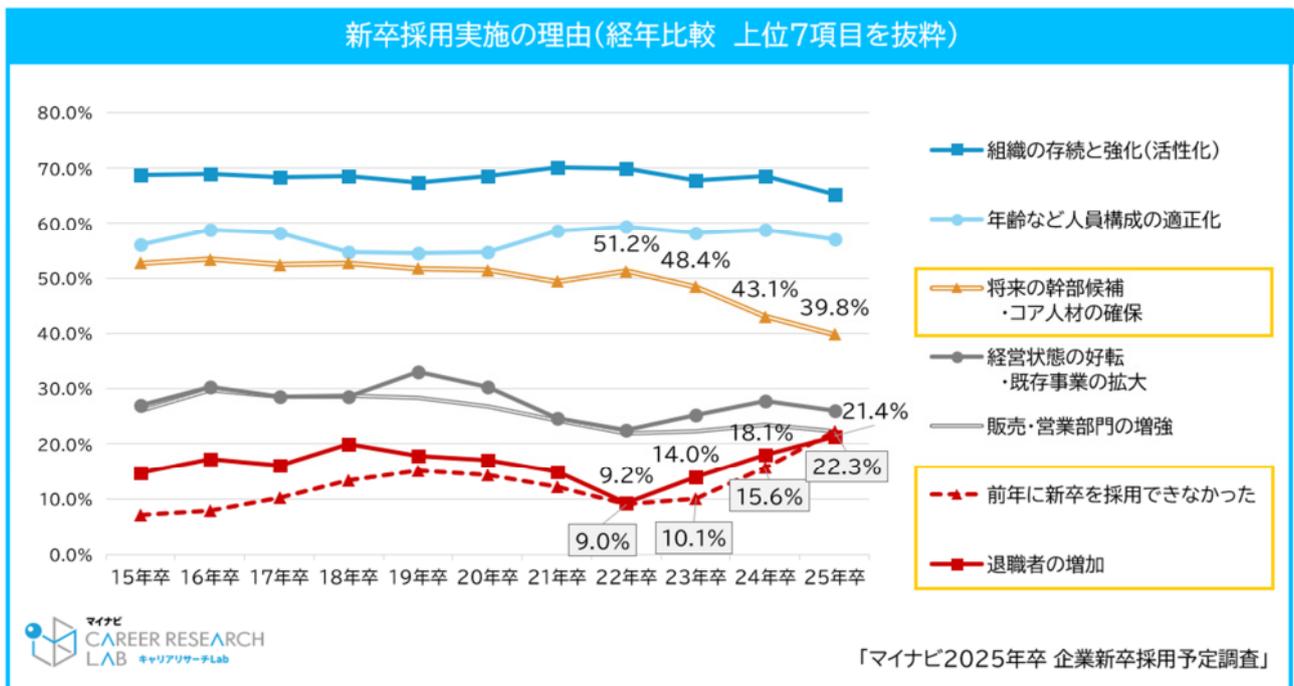
【図1】



【図2】



【図3】

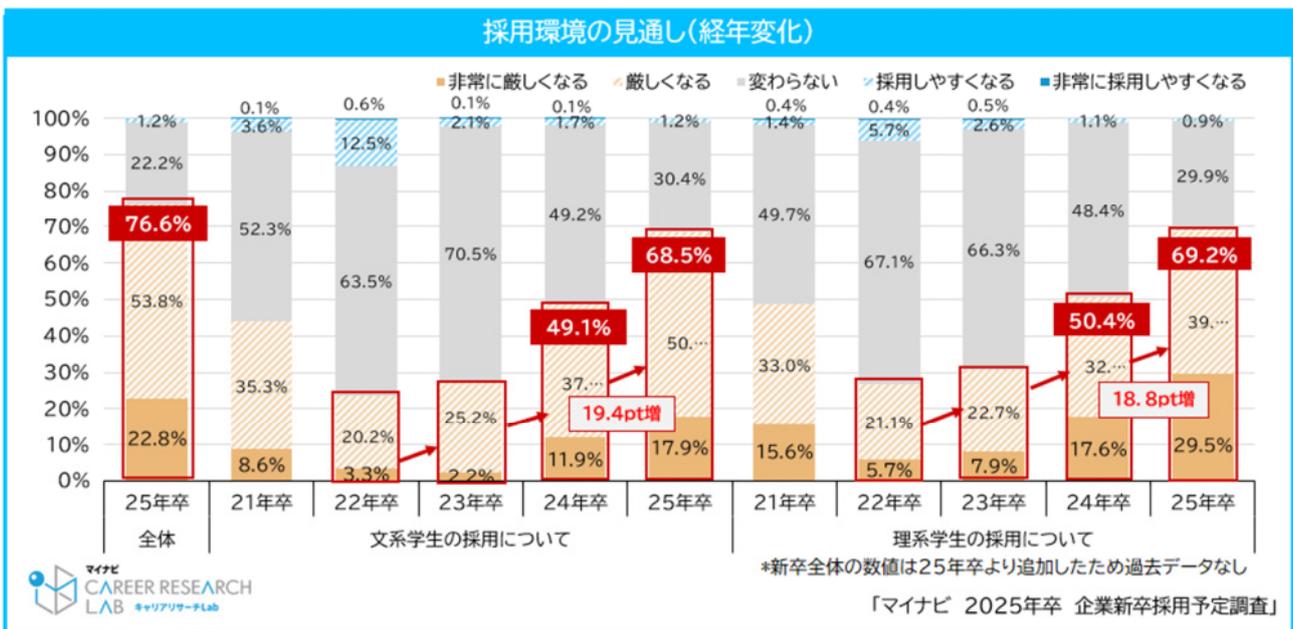


76.6%の企業が25年卒の新卒採用は「厳しくなる」と予想
採用難の要因は少子化の影響で「新卒学生全体の数が減っていること」がトップ

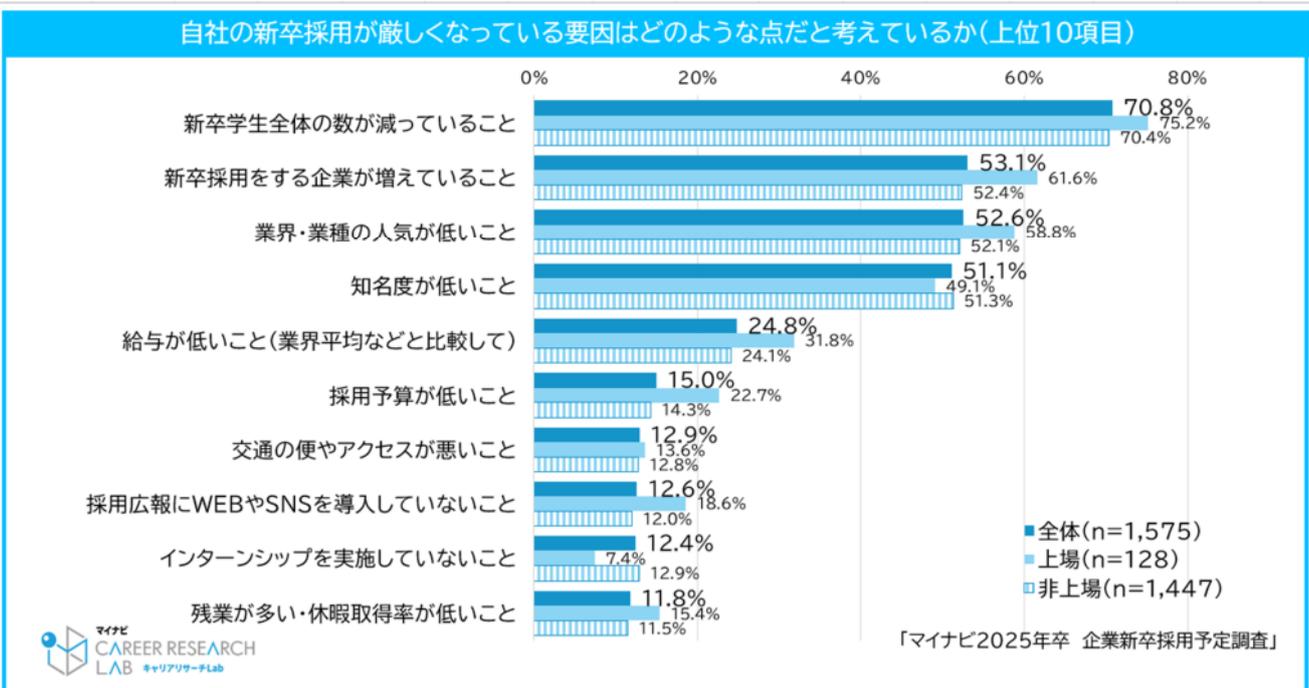
採用環境の見通しについて、「厳しくなる」と回答した企業は76.6%（「非常に厳しくなる(22.8%)」+「厳しくなる(53.8%)」）だった。文理それぞれの見通しについても、「厳しくなる」と予想する企業が3年連続で増加しており（文系:68.5%/前年比19.4pt増、理系:69.2%/前年比18.8pt増）、採用に苦戦すると考える企業がさらに増えている様子が見える。【図4】

「自社の新卒採用が厳しくなっている要因」について聞いたところ、「新卒学生全体の数が減っていること(70.8%)」がトップとなり、「新卒採用をする企業が増えていること(53.1%)」が続いた。少子化によって減少している新卒学生に、多くの企業がアプローチしあう図式になっていることが、採用に苦戦する要因だと捉えていることがわかった。【図5】

【図4】



【図5】



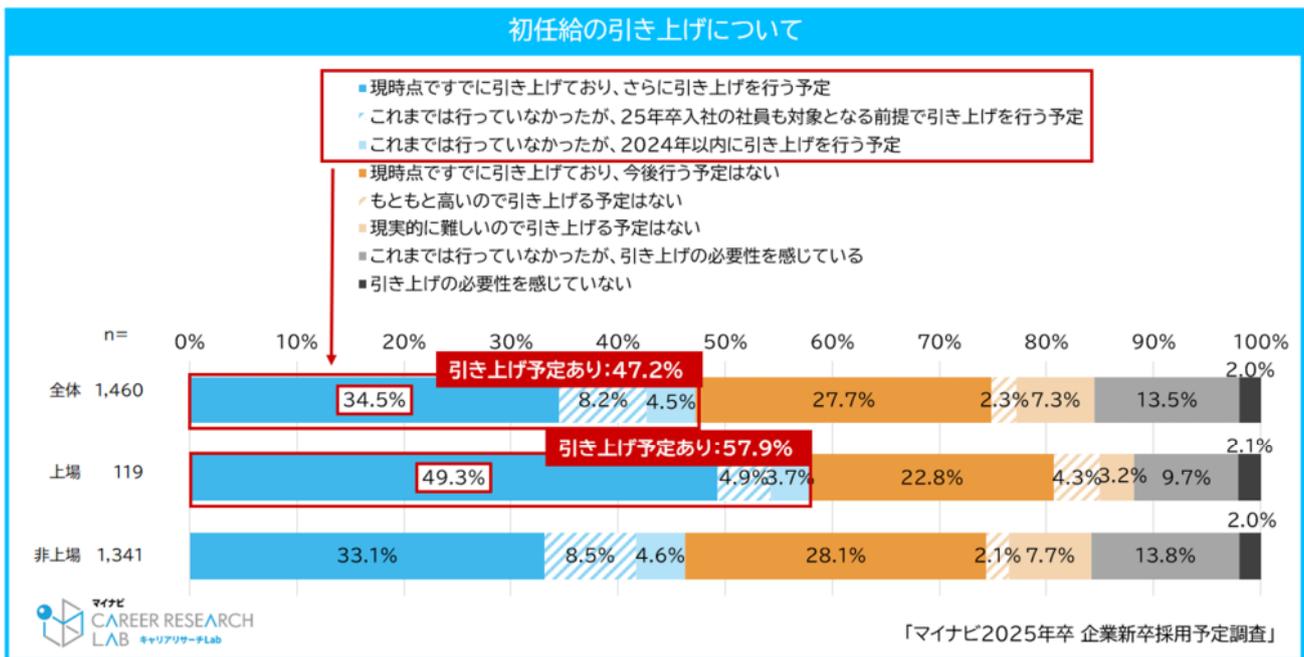
47.2%の企業が初任給の引き上げ予定あり

上場企業の約半数が「初任給をすでに引き上げており、さらに引き上げを行う予定」と回答

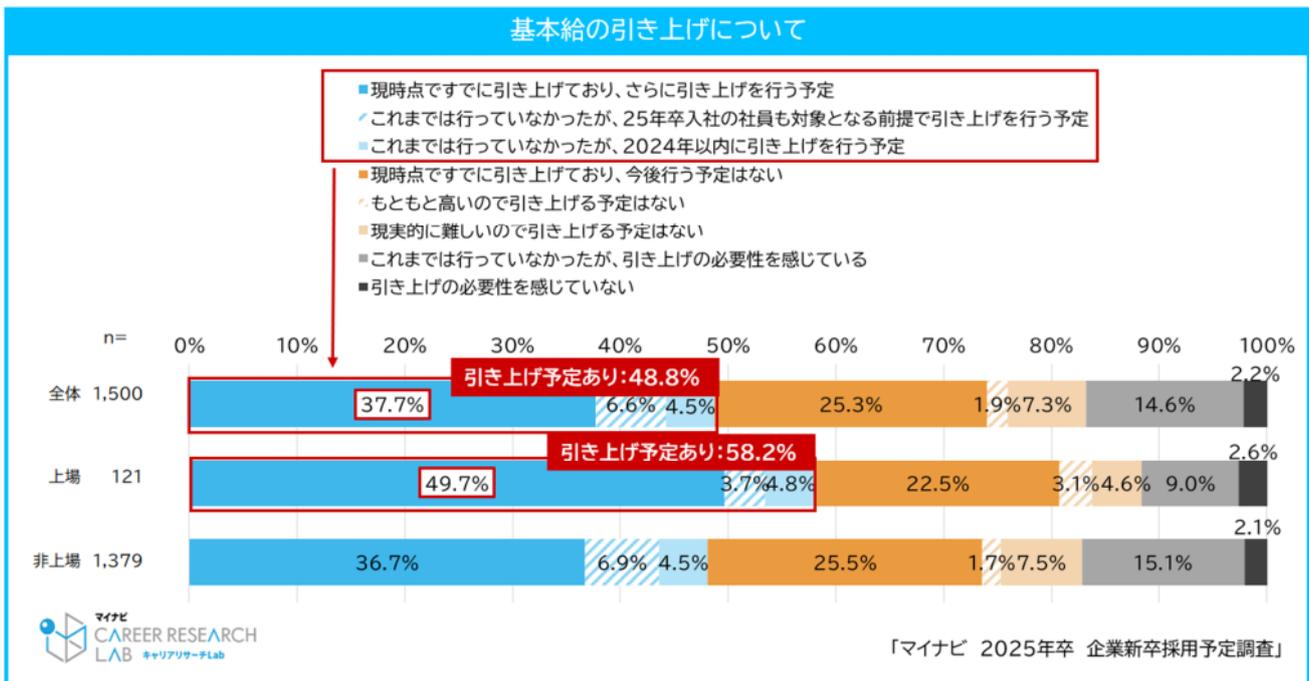
給与の引き上げについて聞いたところ、初任給の引き上げを行う予定の企業は合計で47.2%だった。詳細を見ると「現時点ですでに引き上げており、さらに引き上げを行う予定」が全体の34.5%、上場企業では49.3%で最多となった。上場企業の約半数が初任給のさらなる引き上げを予定していることが分かった。【図6】

また、基本給についても同様の傾向が見られ、引き上げを行う予定の企業は合計で48.8%となっている。前述のように、新卒採用実施の理由として退職者の増加をあげる企業も増えていることから、採用におけるアピールという理由だけでなく、待遇改善により現職社員の定着も目指していると考えられる。【図7】

【図6】



【図7】



【調査担当者コメント】

25年卒の新卒採用は「厳しくなる」と予想する企業が引き続き増えており、その要因は新卒学生の数の減少と、新卒採用を実施する企業の増加だと考えていることが分かりました。少子化により若手人材が減少する一方で、人手不足によって採用の競合相手が増えている状況は、新卒採用を行う企業全体のもっとも大きな課題です。

今後の新卒採用は、多くのエントリー者数を確保して選考していくというスタイルではなく、インターンシップなど採用広報以前の機会や採用選考、内定者フォローなどにおいて、一貫して「出会った学生を大事にする」というスタンスで一人ひとり向き合い、関係性を深めて入社に繋げる意識がますます重要になっていきそうです。

マイナビキャリアリサーチラボ 研究員 沖本 麻佑

【調査概要】マイナビ 2025 年卒 企業新卒採用予定調査

○調査期間／2024年2月1日(木)～2月14日(水)

○調査方法／採用・育成・組織戦略の課題に寄り添うマイナビ運営の情報メディア
「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 2025 利用企業担当者宛にメールマガジンにて案内

○調査機関／株式会社マイナビ

○有効回答数／1,842 社

(上場 146 社 ・ 非上場 1,696 社 | 製造 712 社 ・ 非製造 1,130 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。

※調査結果の詳細はこちら

(https://career-research.mynavi.jp/research/20240226_70910/)でご確認いただけます。

「働く」の明日を考える マイナビキャリアリサーチ Lab



『マイナビキャリアリサーチ Lab(ラボ)』は、雇用や労働に関連する様々な調査データやレポートを通じて、雇用の在り方や個人のキャリアを考える上で役立つ情報を提供するサイトです。
蓄積してきた調査結果、新たに分析した雇用関連のレポート・コラム、市場データといった情報の提供を行い、組織と個人をつなぎ、社会全体でキャリアの在り方を考える一助を担います。

【お問い合わせ先】 株式会社マイナビ 社長室 広報部 渡邊 Email:koho@mynavi.jp