

## 採用活動の実態調査 (2023年2月実施)

採用活動の実態把握を目的として、  
CareerMapをご利用中の採用責任者様に対して、  
採用状況に関するアンケート調査を実施しました。

---

# 調査レポート 目次

分類	TOPICS	
調査概要/サマリー	調査概要	3
	サマリー	4
新卒の初任給について(調査Ⅰ・調査Ⅱ)	2023年卒初任給について(前年比較)全業界	5
	2023年卒初任給について(前年比較)業界ごと	
	2024年卒初任給について(1)(前年比較)全業界	6
	2024年卒初任給について(1)(前年比較)業界ごと	
	2024年卒初任給について(2)(引き上げる予定の理由)	7
	2024年卒初任給について(2)(据え置く予定の理由)	
2023年卒 採用について(調査Ⅰ)	初任給 職種ランキング TOP5(正社員(2022年卒))	8
	初任給 職種ランキング TOP5(正社員(2023年卒))	
	地方別 初任給平均額	9
2023年卒 採用について(調査Ⅰ)	採用目標人数(前年比較)	11
	採用充足状況	
	内定辞退率	12
	内定辞退率(前年比較)	
	内定辞退への対策としての取り組み	13
2024年卒 採用について(調査Ⅰ)	新卒採用の活動方法	
	採用活動開始時期(学校訪問・説明会・応募受付・面接・内定)	14
	新卒採用計画(採用目標人数)	15
	重点的に取り組む予定の項目	
2024年卒 採用について(調査Ⅰ)	採用予算	16
	採用予算(前年比較)	
	採用活動開始時期(学校訪問・説明会・応募受付・面接・内定)	17
これまでの、専門学校卒業生採用実績について(調査Ⅰ)	専門学生採用実績(在籍年数比率)	18
	専門学生採用実績(採用人数比率)	
インターンシップ(調査Ⅰ)	実施時期(2023卒・2024卒)	19
	実施期間(2023卒・2024卒)	
働き方改革について(調査Ⅰ)	現在の取り組みと、今後の取り組み	20
	取り組みを進めづらい原因	
採用活動全般について(調査Ⅰ)	専門学生の採用活動の位置付け	21
	最も課題となっている採用プロセス	22
	就職活動で学生に重視してもらいたい項目	
採用活動全般について(調査Ⅰ)	アルバイトの年間の採用予算	23
	中途採用の年間の採用予算	

## 調査概要 I

調査名 : 2023年2月 採用動向調査

調査方法 : アンケートフォームへのご回答

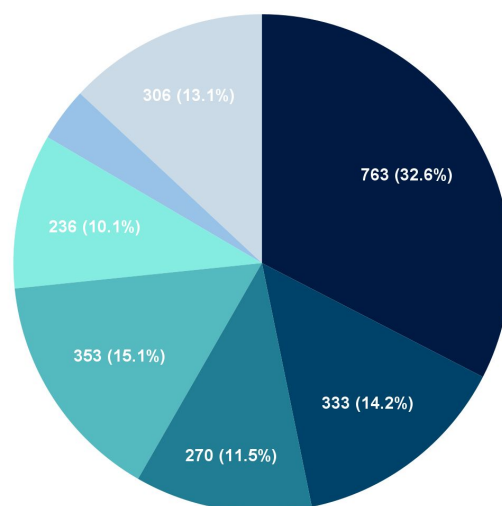
調査期間 : 2023年2月1日～2月17日

調査対象 : 新卒採用をCareerMapで実施している企業様

回答者 : 企業の人事・採用責任者

回答状況 : 回答のあった2343社について集計。(下表参照)

- 建築・土木・研究・開発・整備 関連
- 飲食・ホテル 関連
- 医療・介護・福祉・教育・スポーツ・公務員 関連
- ビジネス・デザイン・コンピュータ・一次産業 関連
- 理容・美容・エステ・リラクゼーション 関連
- 服飾・販売・芸術・マスコミ 関連
- その他



## 調査概要 II

調査名 : 新卒初任給(※)の実態調査

調査対象 : キャリアマップに登録のある

2022年卒・2023年卒向け募集情報データ

※初任給とは、月給額(所定内給与)を示します。

---

# サマリー

毎年2月と8月に実施しているCareerMapの採用活動の実態調査において、ここ2年ほどはコロナ禍での影響を受けざるをえない状況から、昨年より、採用活動においても積極的になりつつある傾向が見えてきた。今回の調査ではさらに採用意欲の復活を感じさせる兆候が多くあった。

まずは、2023年卒初任給について（前年比較）CareerMapにて掲載されている専門職・技術職採用における初任給についての調査結果では、昨年と比較して、初任給を引き上げた企業と据え置いた企業がほぼ全体を占める結果となった。

うち引き上げた企業が41.3%となり、業界全体としても賃上げの圧力が高まっているようだ。

初任給引き上げでは、業界の中でも求人難が続いている飲食業界・美容業界が引き上げた企業の割合が据え置いた企業よりも多くなった。

初任給が全体水準よりも高い情報分野においては、引き上げた企業が少なくなったが、この業界においては、この数年、初任給の引き上げを継続しているため、と考えられる。

来年度の初任給についても、引き続き、引き上げる予定の企業が4割となり、賃上げ圧力の高まりがさらに影響を強めそうだ。

初任給引き上げの理由としては、「人材を確保するため」が圧倒的に高く66.0%。

コロナ自粛が解かれてから、飲食業界はさらに人材不足が加速しているため、「引き上げ」で人材を確保する率が高いと考えられる。

また、特徴的なのは、次点として「在職者のベースアップがあったため」という理由。人材確保の観点からも、給与全体の見直しを実施している企業が非常に多い結果となった。

逆に据え置いた企業の理由として、

「現在の水準でも十分採用できるため」が59.3%、「在職者のベースアップがなかったため」が37.1%と大半を占めている。これは、既に給与水準を上げる取り組みを実施している企業が多いためと考えられる。業界ごとにおいても、情報分野が突出して「現在の水準でも十分採用できるため」と回答していることからここ数年続いている賃上げの結果が見て取れる。

職種ごとの初任給ランキング結果として、

22年卒のベスト5は医療系と情報系で占められているが、

23年卒では、調理分野・建設分野もベスト5に入ってきているのが特徴的であった。

23年卒の、プログラマー募集で初任給42万円という高額設定がされているのも、

情報分野での人材確保の難しさが影響している。

初任給 職種ランキング

正社員(2022年卒) 1位 理学療法士 35万円

正社員(2023年卒) 1位 プログラマー 42万円

地方別 初任給平均額（対象：全業界）

地方別で初任給が全分野において22年卒から23年卒で上昇しているのが、関東地方と近畿地方。

上昇率が最も高かったのが東北地方の医療分野。

採用目標人数（前年比較） 23年卒採用では、前年より、採用人数が多い企業のシェアが高まった。

10～29名採用の企業が4.5ptアップ、5～9名採用の企業が2.4ptアップ

内定辞退率については、大学生の内定辞退率が、専門学校生の内定辞退率のほぼ3倍という結果となった。

内定辞退への対策としての取り組み

内定辞退への対策としては、職場見学と既存社員との交流会というリアルコミュニケーションがトップ2となったが、3番目にsns等のコミュニケーションとなったのは、時代の流れといえるだろう。

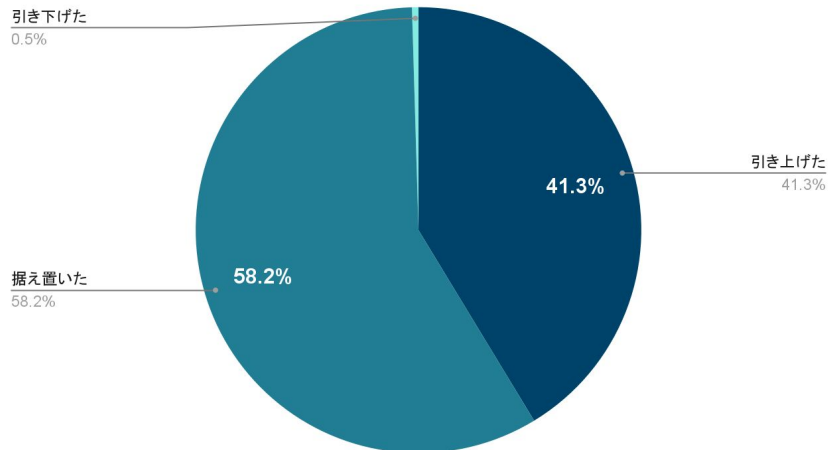
世の中の的に、ジョブ型雇用の流れからも、専門職・技術職の採用意欲は高まっていることが、感じられた調査結果となった。

# 新卒の初任給について（調査Ⅰ）

## 2023年卒初任給について（前年比較）全業界

昨年と比較して、初任給を引き上げた企業と据え置いた企業がほぼ全体を占める結果となった。  
うち引き上げた企業が41.3%となり、業界全体としても賃上げの圧力が高まっている。

2022年卒の初任給と比較した場合の、2023年卒の初任給について



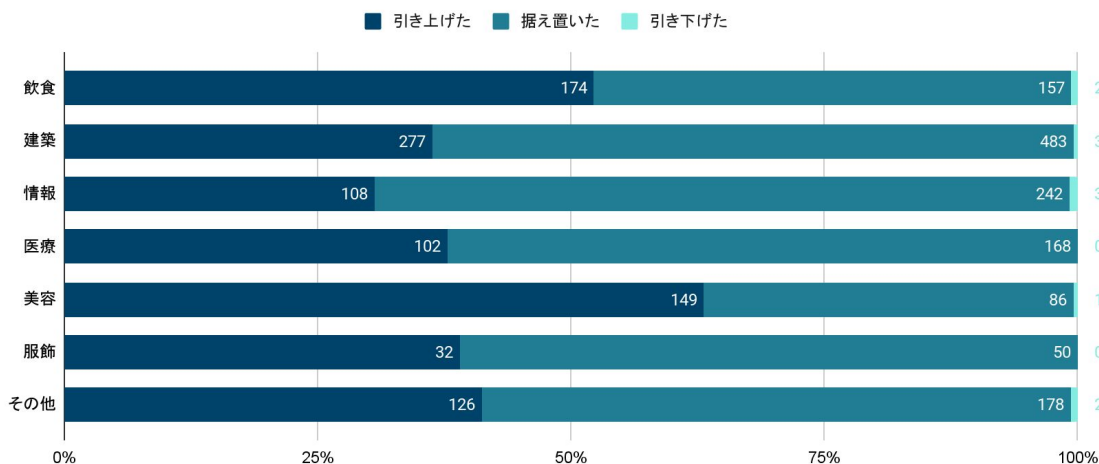
	引き上げた	据え置いた	引き下げた
飲食	174	157	2
建築	277	483	3
情報	108	242	3
医療	102	168	0
美容	149	86	1
服飾	32	50	0
その他	126	178	2

## 2023年卒初任給について（前年比較）業界ごと

初任給引き上げでは、業界の中でも求人難が続いている飲食業界・美容業界が引き上げた企業の割合が据え置いた企業よりも多くなった。

初任給が全体水準よりも高い情報分野においては、引き上げた企業が少なくなったが、この業界においては、この数年、初任給を引き上げ継続しているため、と考えられる。

2022年卒の初任給と比較した場合の、2023年卒の初任給について（業界ごと）



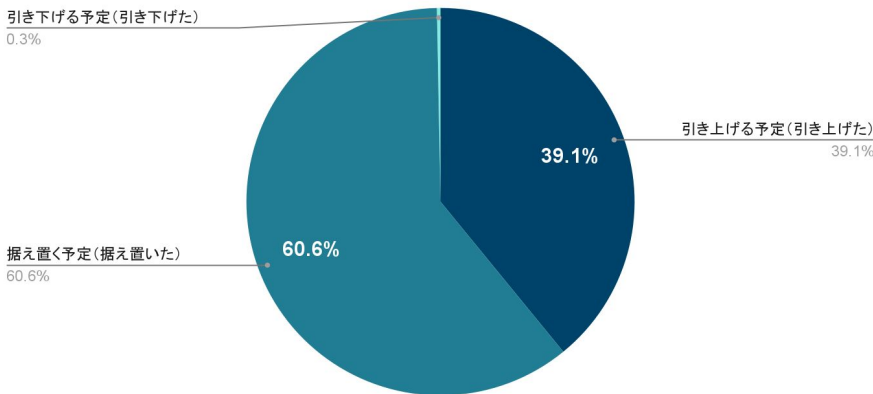
# 新卒の初任給について（調査Ⅰ）

## 2024年卒初任給について（1）

来年度の初任給についても、引き続き、引き上げる予定の企業が4割となり、賃上げ圧力の高まりがさらに影響を強めそうだ。

### （前年比較）全業界

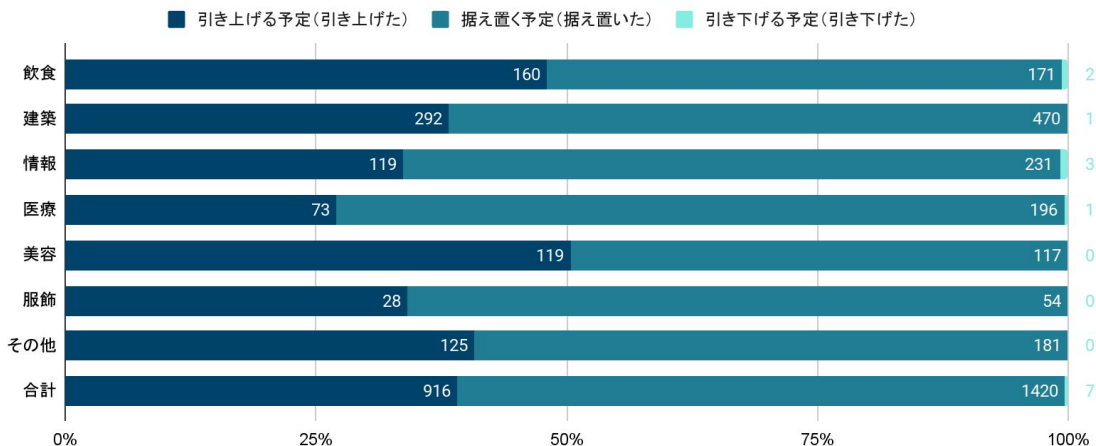
2023年卒の初任給と比較した場合の、2024年卒の初任給について



	引き上げる予定(引き上げた)	据え置く予定(据え置いた)	引き下げる予定(引き下げた)
飲食	160	171	2
建築	292	470	1
情報	119	231	3
医療	73	196	1
美容	119	117	0
服飾	28	54	0
その他	125	181	0

### （前年比較）業界ごと

2023年卒の初任給と比較した場合の、2024年卒の初任給について（業界ごと）



# 新卒の初任給について（調査Ⅰ）

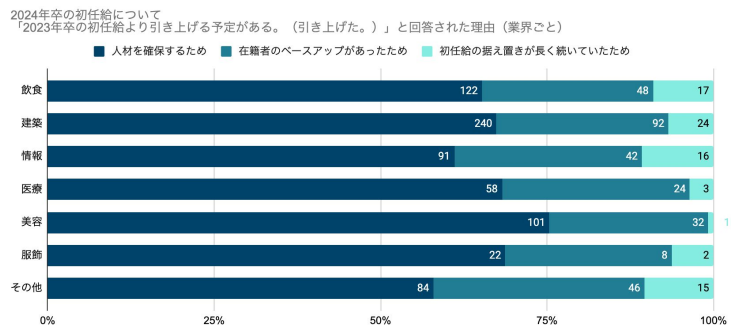
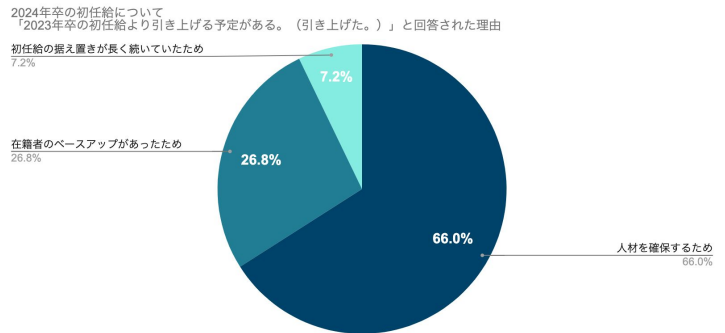
## 2024年卒初任給について（2）

### 引き上げる予定の理由

初任給引き上げの理由としては、「人材を確保するため」が圧倒的に高く66.0%。

コロナ自粛が解かれてから、飲食業界はさらに人材不足が加速しているため、「引き上げ」て人材を確保する率が高いと考えられる。

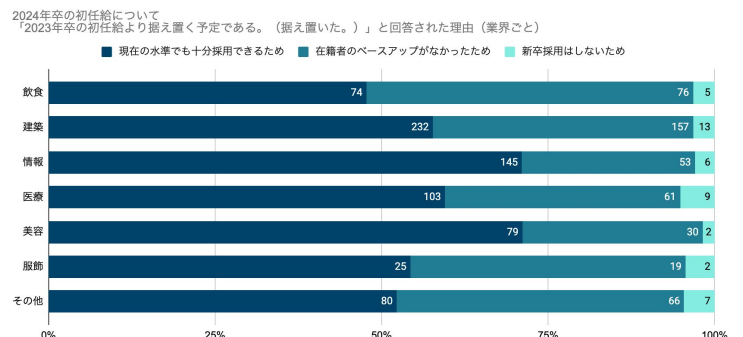
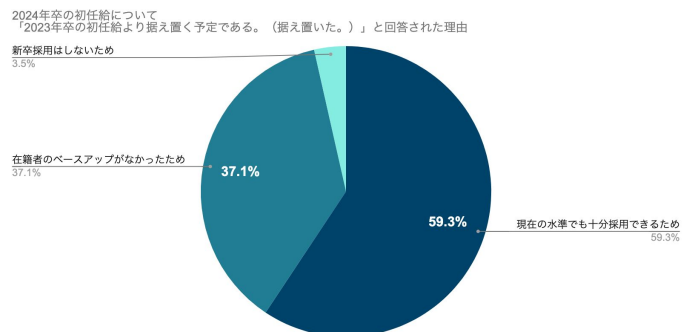
また、特徴的なのは、次点として「在職者のベースアップがあったため」という理由。人材確保の観点からも、給与全体の見直しを実施している企業が非常に多い結果となった。



### 据え置く予定の理由

逆に据え置いた企業の理由として、「現在の水準でも十分採用できるため」が59.3%、「在職者のベースアップがなかったため」が37.1%と大半を占めている。

これは、既に給与水準を上げる取り組みを実施している企業が多いためと考えられる。業界ごとにおいても、情報分野が突出して「現在の水準でも十分採用できるため」と回答していることから見て取れる。



## 新卒の初任給について（調査II）

22年卒のベスト5は医療系と情報系で占められているが、23年卒では、調理分野・建設分野もベスト5に入ってきているのが特徴的。23年卒の、プログラマー募集で初任給42万円という高額設定がされているのも、情報分野での人材確保の難しさが影響している。

### 初任給 職種ランキング TOP5（対象：全業界）

※職種：キャリアマップに登録のある募集情報データの職種コード名

#### 正社員（2022年卒）

	職種(本社所在地)	所定内給与(円)
1位	理学療法士(東京都)	350,000
2位	薬剤師(青森県)	341,600
3位	診療放射線技師(大阪府)	341,500
4位	システムエンジニア(東京都)	334,125
5位	マッサージ師(千葉県)	333,333

#### 正社員（2023年卒）

	職種(本社所在地)	所定内給与(円)
1位	プログラマー(東京都)	420,000
2位	柔道整復・鍼灸師(Wライセンス)(埼玉県)	380,000
3位	プログラマー(東京都)	375,000
4位	調理師(北海道)	350,000
4位	施工管理(総合)(兵庫県)	350,000
4位	ホールサービス(東京都)	350,000
4位	建築・土木技術(総合)(大阪府)	350,000
5位	薬剤師(青森県)	341,600



# 新卒の初任給について（調査II）

## 地方別 初任給平均額（対象：全業界）

地方別で初任給が全分野において22年卒から23年卒で上昇しているのが、関東地方と近畿地方。上昇率が最も高かったのが東北地方の医療分野。23年卒の平均額が最も高かったのは関東地方の医療分野、逆に最も低かったのが、四国地方の美容分野という結果であった。

表-1 初任給平均額（北海道・東北地方・関東地方・中部地方）

※平均額（月給金額）

	北海道		東北地方		関東地方		中部地方	
	区分	平均額	区分	平均額	区分	平均額	区分	平均額
建築・土木・製造・開発・整備	22卒	192,471	22卒	200,323	22卒	202,457	22卒	195,015
	23卒	187,696	23卒	199,926	23卒	205,263	23卒	195,903
	上昇率	-2.5	上昇率	-0.2	上昇率	1.4	上昇率	0.5
医療・介護・教育・スポーツ・公務員	22卒	208,293	22卒	197,512	22卒	215,973	22卒	207,792
	23卒	194,558	23卒	210,757	23卒	221,888	23卒	208,533
	上昇率	-6.6	上昇率	6.7	上昇率	2.7	上昇率	0.4
ビジネス・デザイン・コンピュータ	22卒	196,383	22卒	177,409	22卒	197,960	22卒	191,741
	23卒	195,931	23卒	182,631	23卒	201,443	23卒	192,099
	上昇率	-0.2	上昇率	2.9	上昇率	1.8	上昇率	0.2
フード・ホテル	22卒	204,227	22卒	192,049	22卒	200,370	22卒	190,463
	23卒	193,133	23卒	200,809	23卒	206,841	23卒	194,877
	上昇率	-5.4	上昇率	4.6	上昇率	3.2	上昇率	2.3
美容・理容・エステ・リラクゼーション	22卒	0	22卒	0	22卒	195,033	22卒	187,344
	23卒	185,000	23卒	190,000	23卒	200,655	23卒	186,948
	上昇率	100.0	上昇率	100.0	上昇率	2.9	上昇率	-0.2
服飾・小売・音楽・マスコミ	22卒	194,725	22卒	171,530	22卒	196,494	22卒	189,610
	23卒	185,852	23卒	170,792	23卒	198,914	23卒	186,179
	上昇率	-4.6	上昇率	-0.4	上昇率	1.2	上昇率	-1.8

表-2 次ページ

# 新卒の初任給について（調査II）

## 初任給平均額（地方別）

表-2 初任給平均額（近畿地方・四国地方・中国地方・九州地方）

※平均額（月給金額）

	近畿地方		四国地方		中国地方		九州地方	
	区分	平均額	区分	平均額	区分	平均額	区分	平均額
建築・土木・製造・開発・整備	22卒	203,835	22卒	188,885	22卒	189,265	22卒	184,188
	23卒	207,558	23卒	192,908	23卒	191,659	23卒	187,680
	上昇率	1.8	上昇率	2.1	上昇率	1.3	上昇率	1.9
医療・介護・教育・スポーツ・公務員	22卒	211,860	22卒	220,980	22卒	194,120	22卒	196,561
	23卒	212,672	23卒	207,840	23卒	190,385	23卒	202,593
	上昇率	0.4	上昇率	-5.9	上昇率	-1.9	上昇率	3.1
ビジネス・デザイン・コンピュータ	22卒	193,874	22卒	200,633	22卒	175,776	22卒	192,159
	23卒	197,340	23卒	189,491	23卒	185,104	23卒	189,971
	上昇率	1.8	上昇率	-5.6	上昇率	5.3	上昇率	-1.1
フード・ホテル	22卒	194,741	22卒	183,184	22卒	181,930	22卒	169,026
	23卒	198,138	23卒	179,136	23卒	177,377	23卒	173,182
	上昇率	1.7	上昇率	-2.2	上昇率	-2.5	上昇率	2.5
美容・理容・エステ・リラクゼーション	22卒	188,609	22卒	170,690	22卒	174,647	22卒	172,785
	23卒	193,168	23卒	172,291	23卒	176,948	23卒	179,475
	上昇率	2.4	上昇率	0.9	上昇率	1.3	上昇率	3.9
服飾・小売・音楽・マスコミ	22卒	189,790	22卒	184,850	22卒	179,434	22卒	188,775
	23卒	191,915	23卒	178,400	23卒	178,502	23卒	181,970
	上昇率	1.1	上昇率	-3.5	上昇率	-0.5	上昇率	-3.6

# 2023年卒 採用について（調査 I）

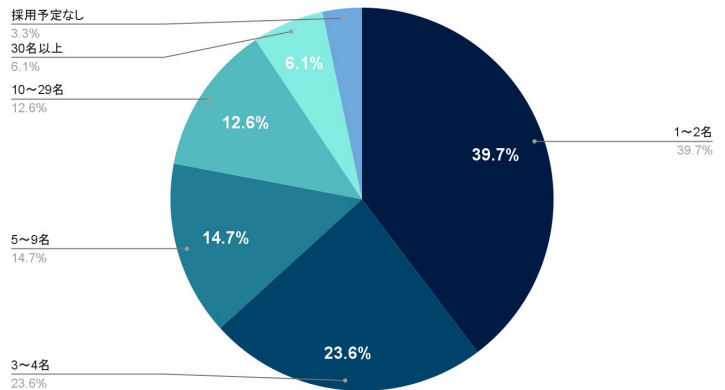
## 採用目標人数（前年比較）

23年卒採用では、前年より、採用人数が多い企業のシェアが高まった。

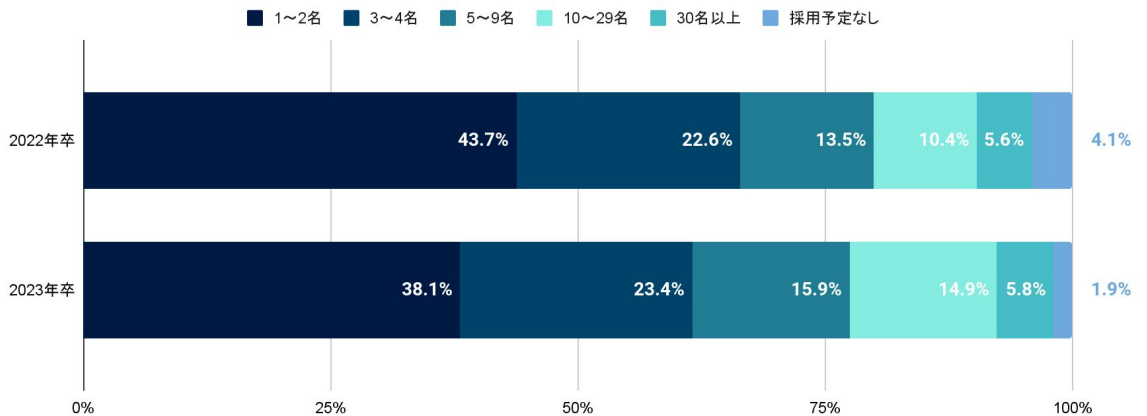
10～29名採用の企業が4.5ptアップ

5～9名採用の企業が2.4ptアップ

今年度（2023年3月卒業生）の採用目標人数について



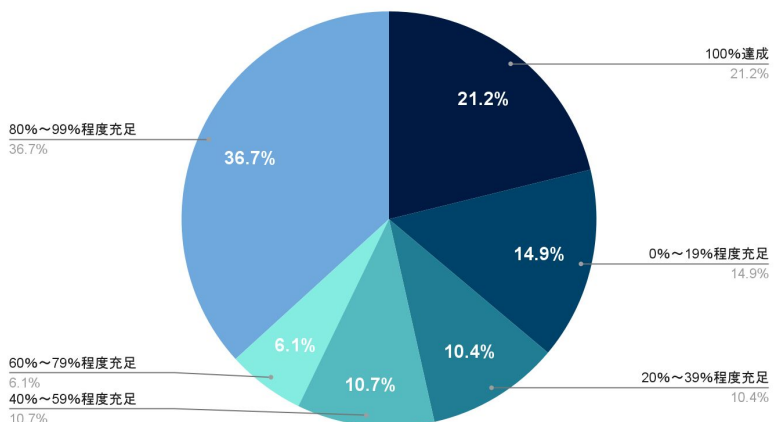
採用目標人数（前年比較）



## 採用充足状況

57.9%の企業が充足度80%以上とほぼ充足できている

今年度（2023年3月卒業生）の採用状況について

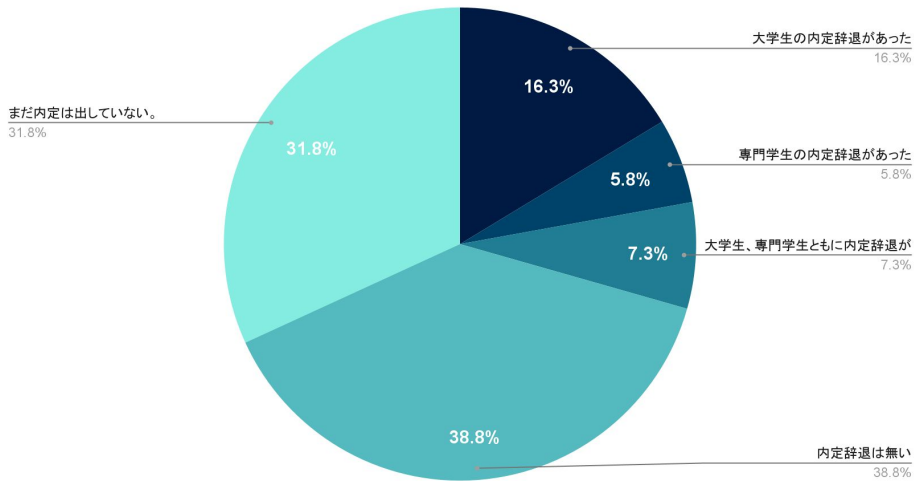


# 2023年卒 採用について（調査Ⅰ）

## 内定辞退率

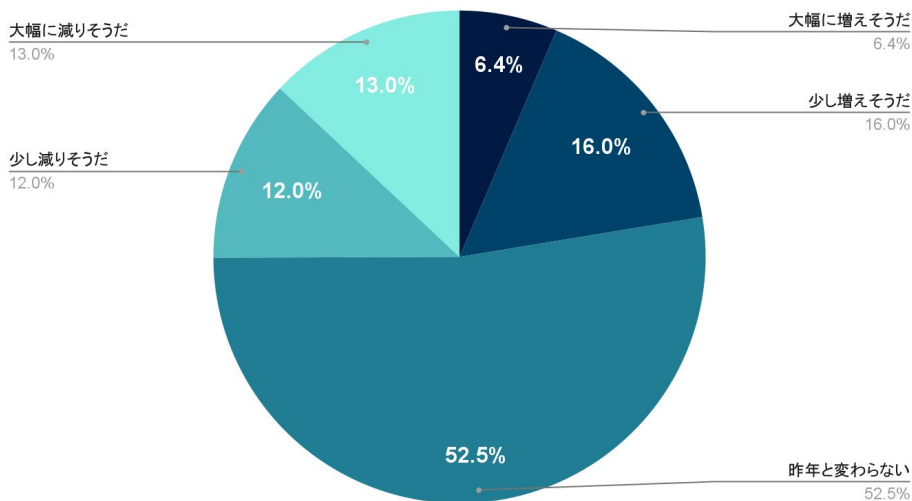
大学生の内定辞退率は、専門学校生の内定辞退率のほぼ3倍

今年度(2023年3月卒業生)の内定辞退について



## 内定辞退率（前年比較）

内定承諾者数に関して、昨年度(2022年3月卒業生)採用と比較した場合

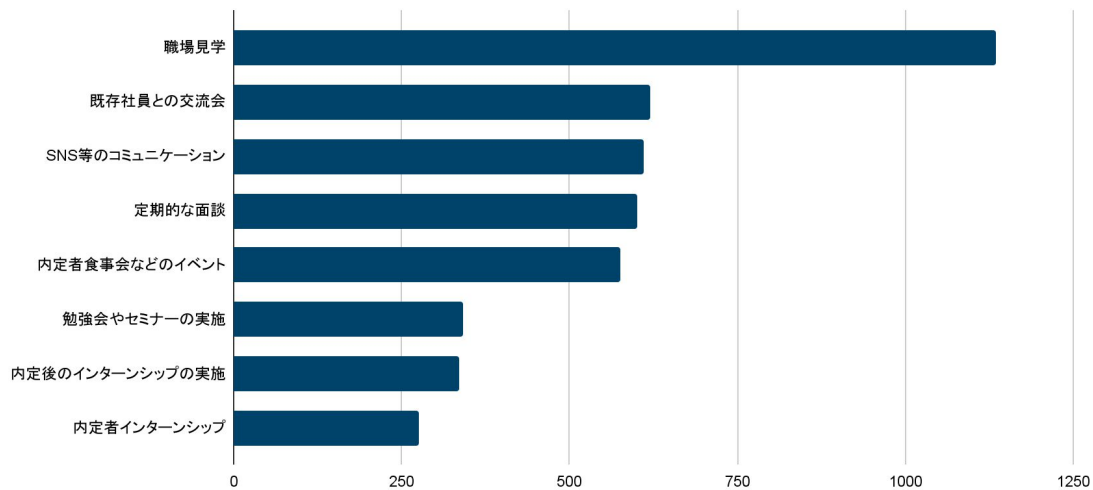


# 2023年卒 採用について（調査Ⅰ）

## 内定辞退への対策としての取り組み

内定辞退への対策としては、職場見学と既存社員との交流会というリアルコミュニケーションがトップ2となったが、3番目にsns等のコミュニケーションとなったのは、時代の流れ。

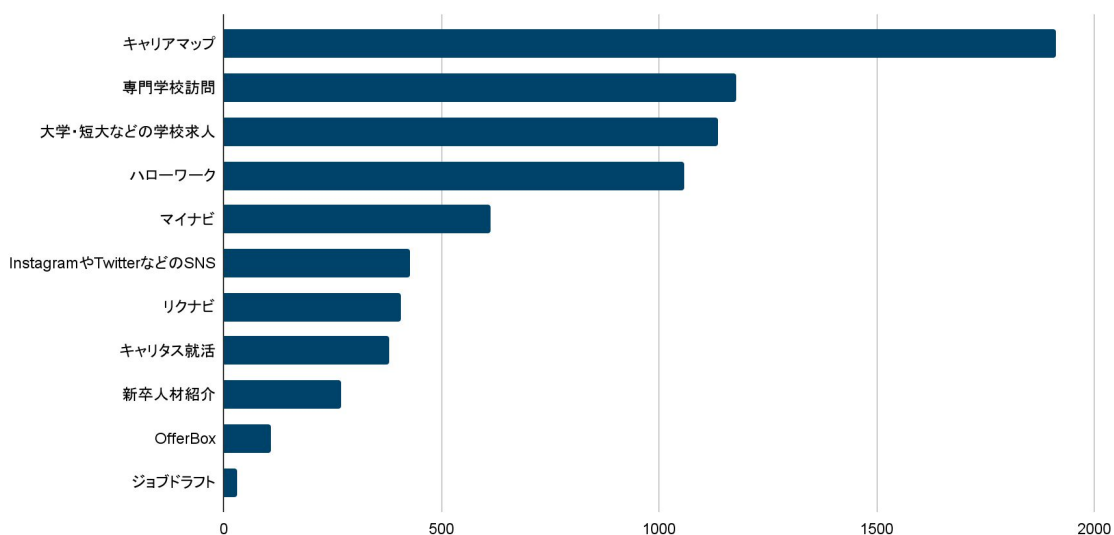
内定辞退への対策として取り組んでおられること



## 新卒採用の活動方法

専門学校生採用の企業調査でもあるため、活動方法の1位は「CareerMap（キャリアマップ）」、次に専門学校の訪問が採用活動の主流となった。

今年度(2023年3月卒業生)の新卒採用の活動方法について



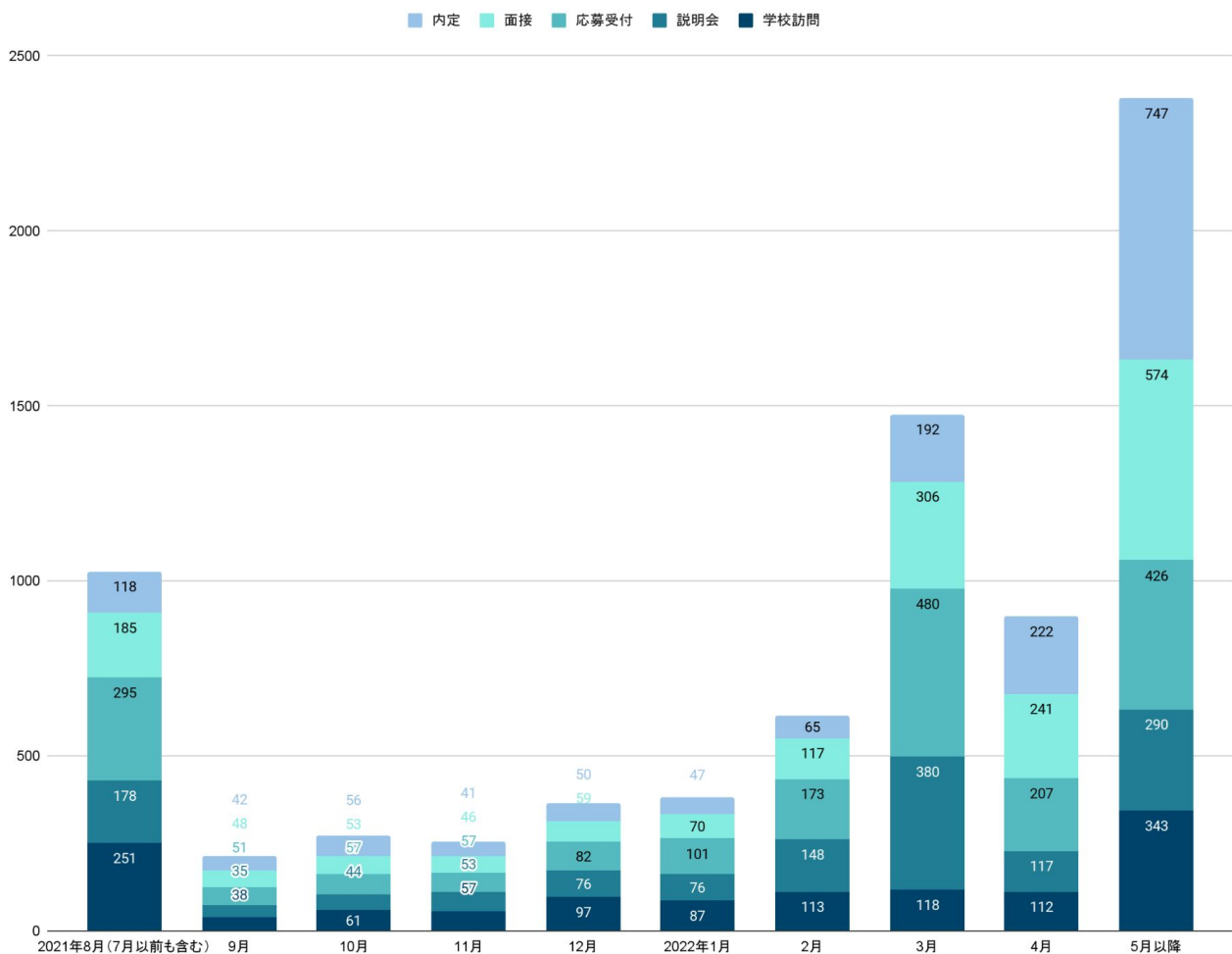
# 2023年卒 採用について（調査Ⅰ）

## 採用活動開始時期（学校訪問・説明会・応募受付・面接・内定）

専門学校生の採用活動には大きく3回のピークがある。情報解禁前年の前年にインターンシップ実施が増える。これは、学校の授業の一貫として実施されることも多いのが特徴。

次に情報解禁の2月3月、大きな山が学校でガイダンス等が実施される5月が採用活動開始となっている。

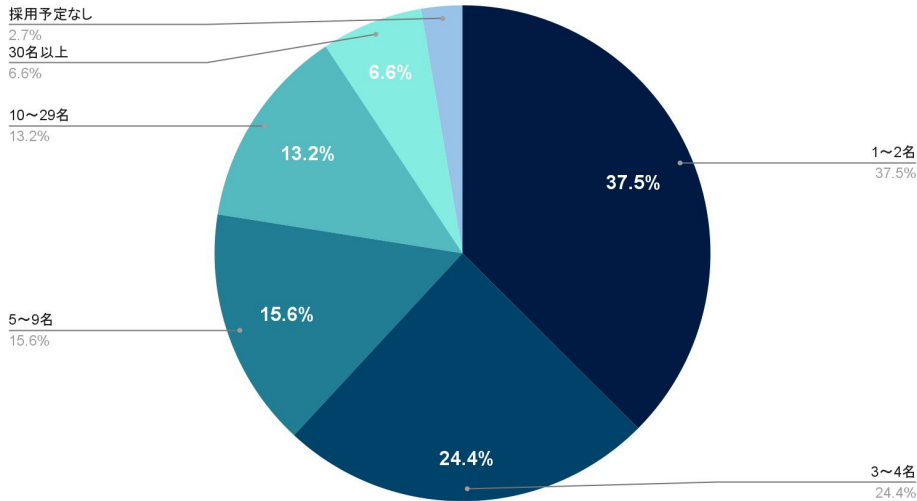
今年度(23卒)の採用において、活動を開始する(開始した)時期



# 2024年卒 採用について（調査 I）

## 新卒採用計画（採用目標人数）

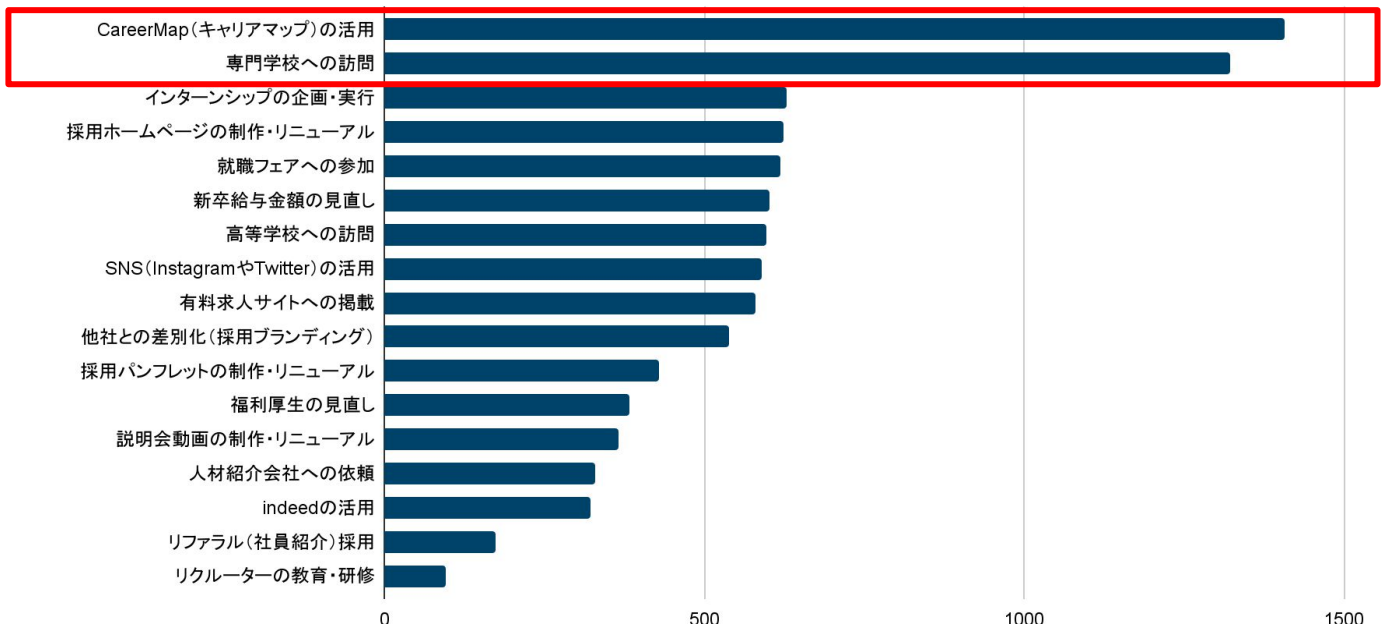
次年度（2024年3月卒業生）の新卒採用計画について



## 重点的に取り組む予定の項目

前年同様、CareerMap(キャリアマップ)と専門学校訪問が、採用活動のメインとなっている。

次年度（2024年3月卒業生）の採用活動において、重点的に取り組む予定の項目

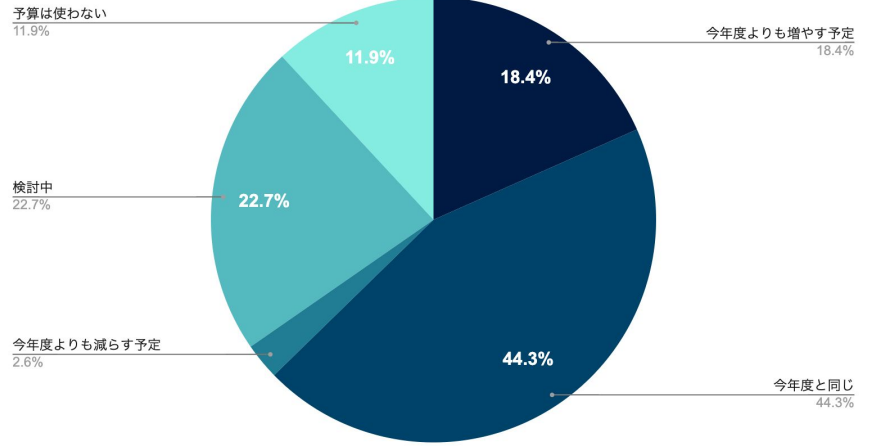


# 2024年卒 採用について（調査 I）

## 採用予算

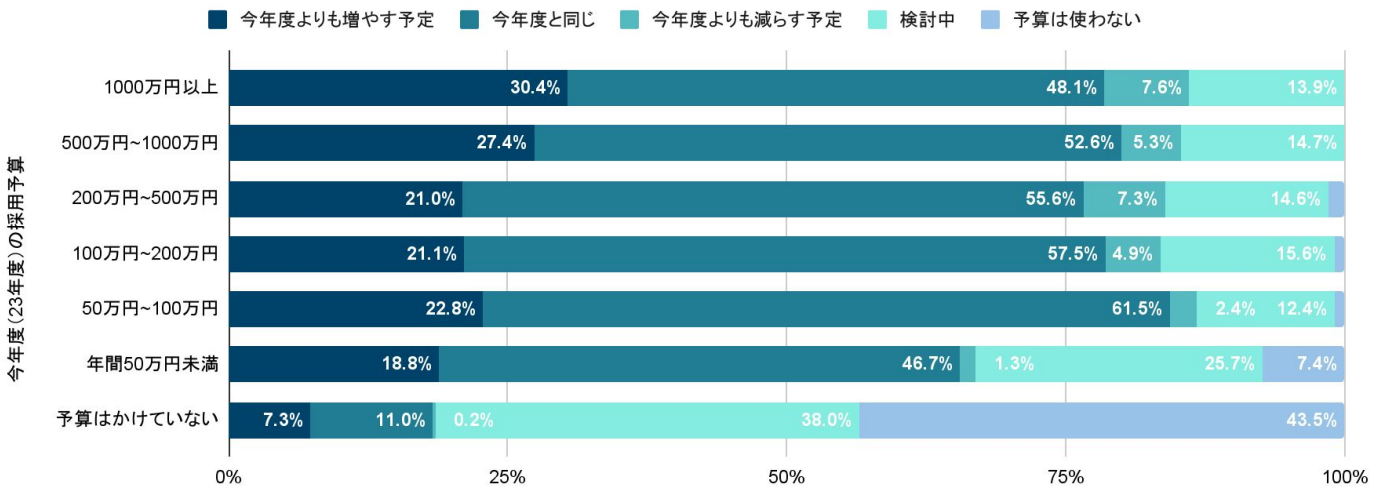
採用予算について、今年度と同じまたは増やすと回答した企業が62.7%となった。

次年度（2024年3月卒業生）の採用予算について



## 採用予算（前年比較）

次年度（24年度）採用予算について



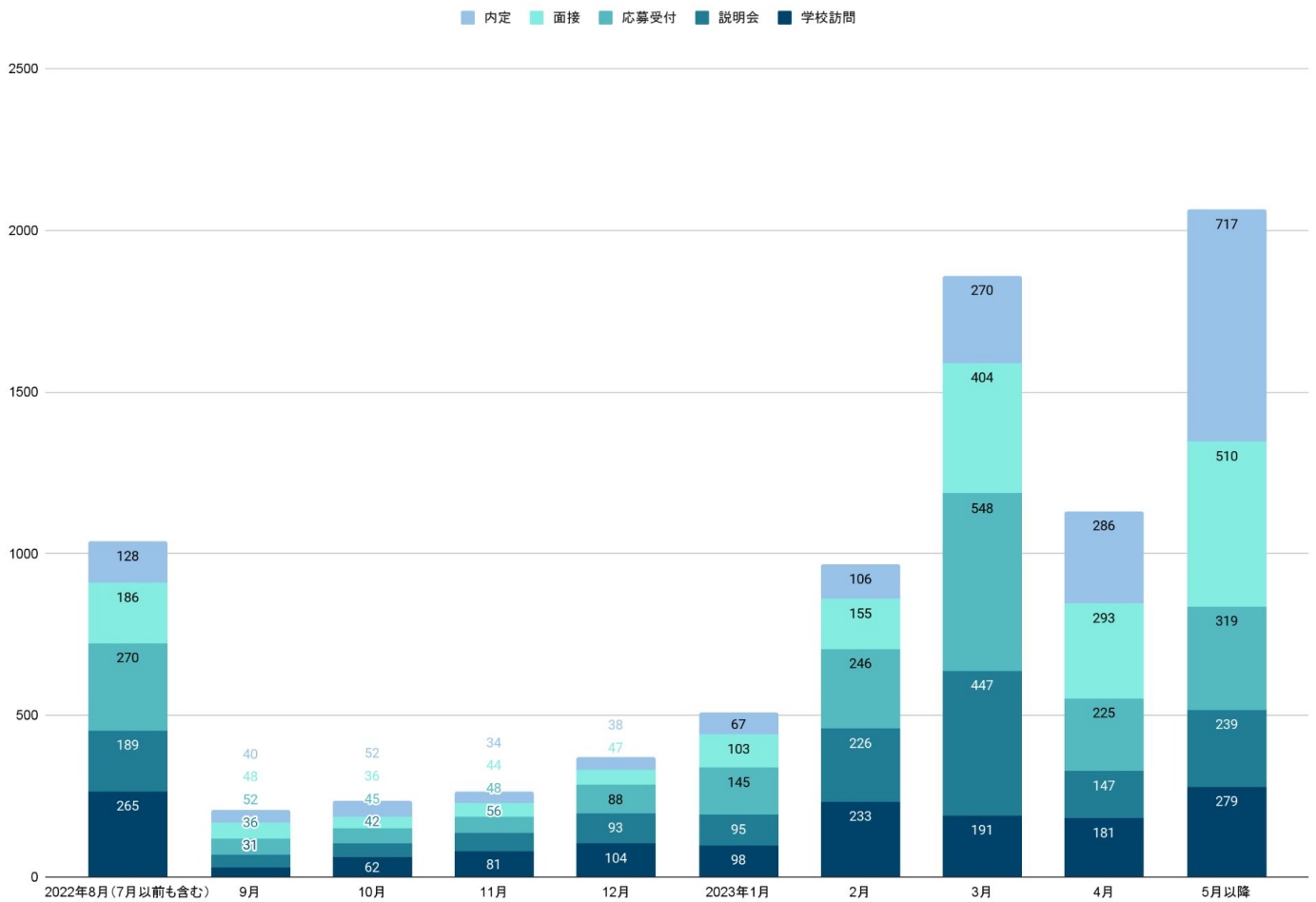


# 2024年卒 採用について（調査Ⅰ）

## 採用活動開始時期（学校訪問・説明会・応募受付・面接・内定）

23年卒と変わらず。ピークは前年インターンシップ実施、3月、ガイダンスが始まる5月となる。

今年度(24卒)の採用において、活動を開始する(開始した)時期

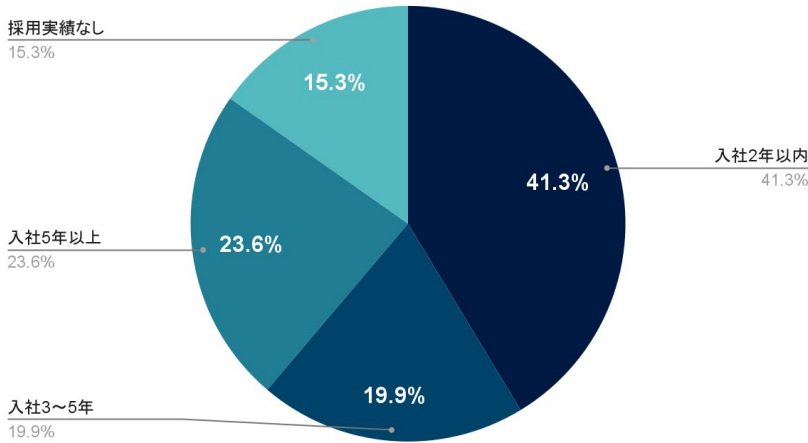


# これまでの、専門学校卒業生採用実績について（調査Ⅰ）

## 専門学生採用実績（在籍年数比率）

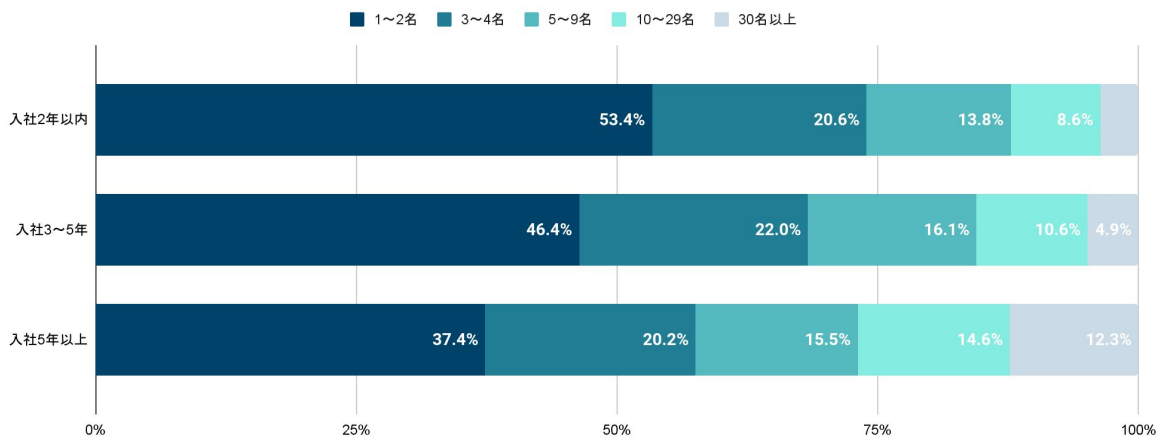
専門学校生採用の特徴として、複数名の採用をすることが、入社後定着に繋がりがやすいという傾向が、採用人数と、在籍期間の相関からも見られる。

これまでの専門学生採用実績について



## 専門学生採用実績（採用人数比率）

入社2年以内、入社3～5年、入社5年以上

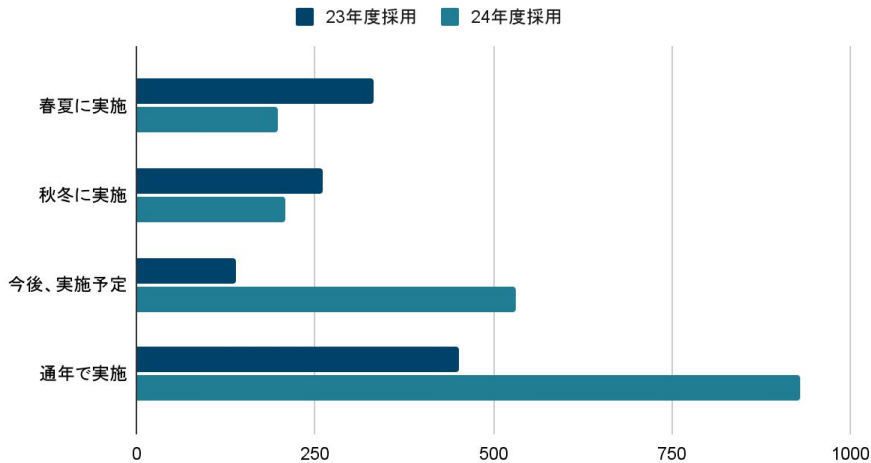


# インターンシップ（調査Ⅰ）

## 実施時期（2023卒・2024卒）

24年卒はこれから実施企業も多いが、時期を定めず、通年で受け入れる企業が前年と比較するとかなり増えている。

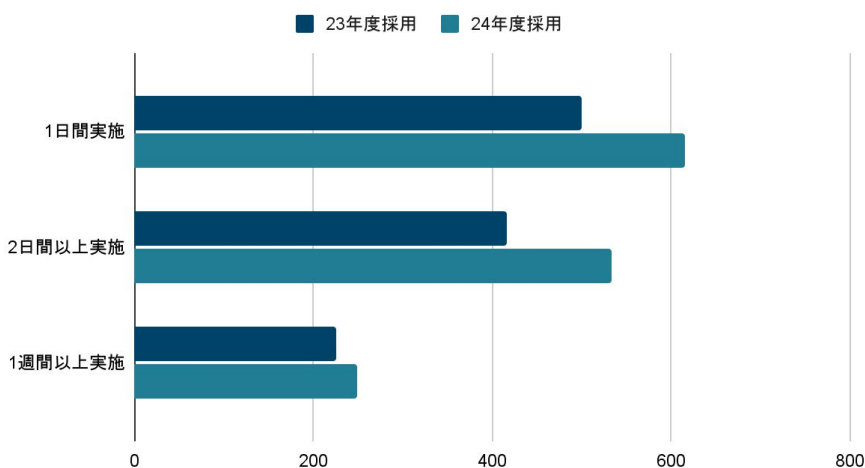
インターンシップの実施時期について



## 実施期間（2023卒・2024卒）

1日～2日程度の短期インターンシップも多くなっている傾向があるが、実習の意味合いが強い専門学校のインターンシップでは、1週間以上という企業も多くある。

インターンシップの実施期間について

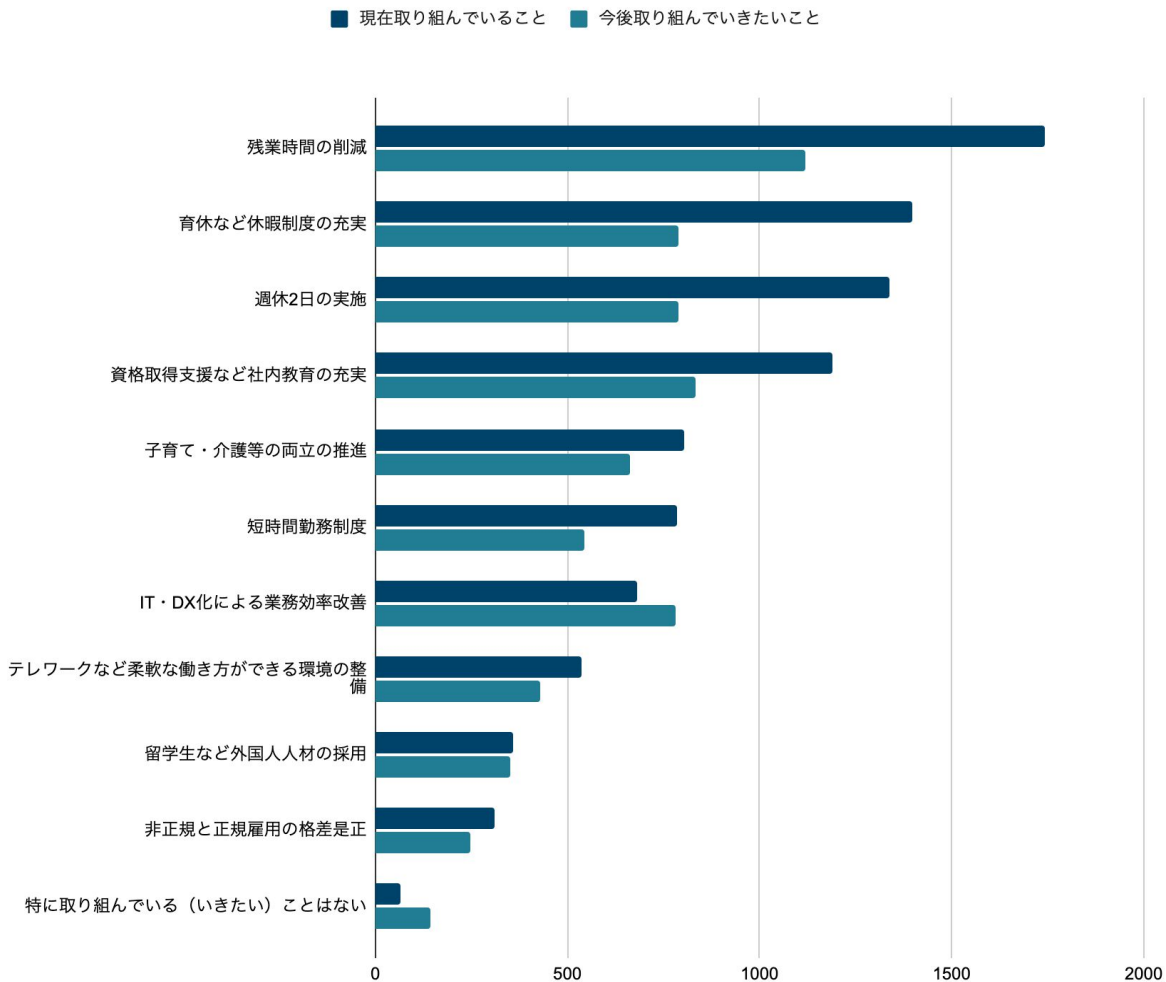


# 働き方改革について（調査Ⅰ）

## 現在の取り組みと、今後の取り組み

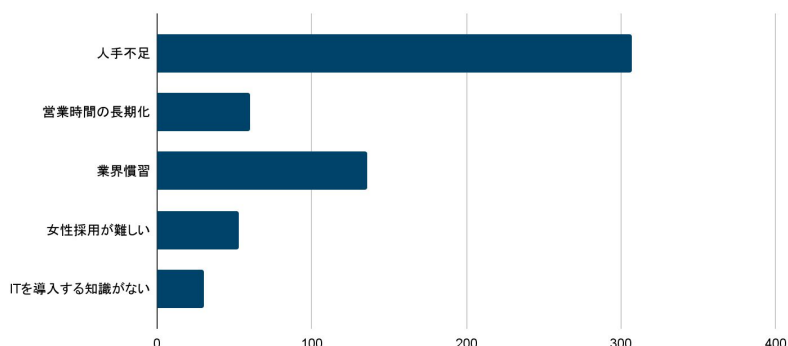
残業時間の削減や休日・休暇といった待遇に関わる部分を見直そうとする企業が多い。一方進めづらいのは、「人材不足している」ということもあり、表裏一体の課題を孕んでいる。

働き方改革についての取り組み



## 取り組みを進めづらい原因

「働き方改革」への取り組みを進めづらい原因



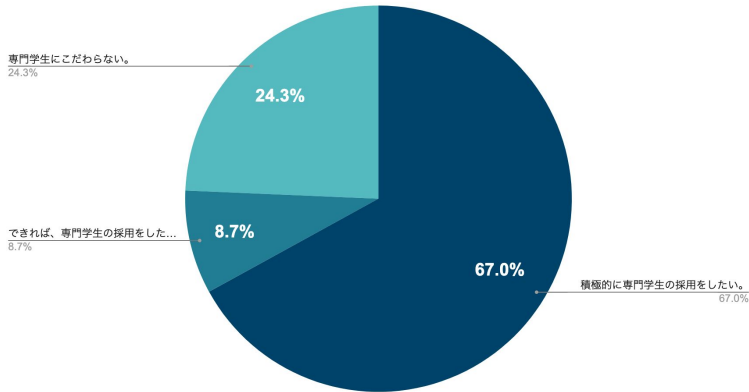
# 採用活動全般について（調査Ⅰ）

## 専門学生の採用活動の位置付け

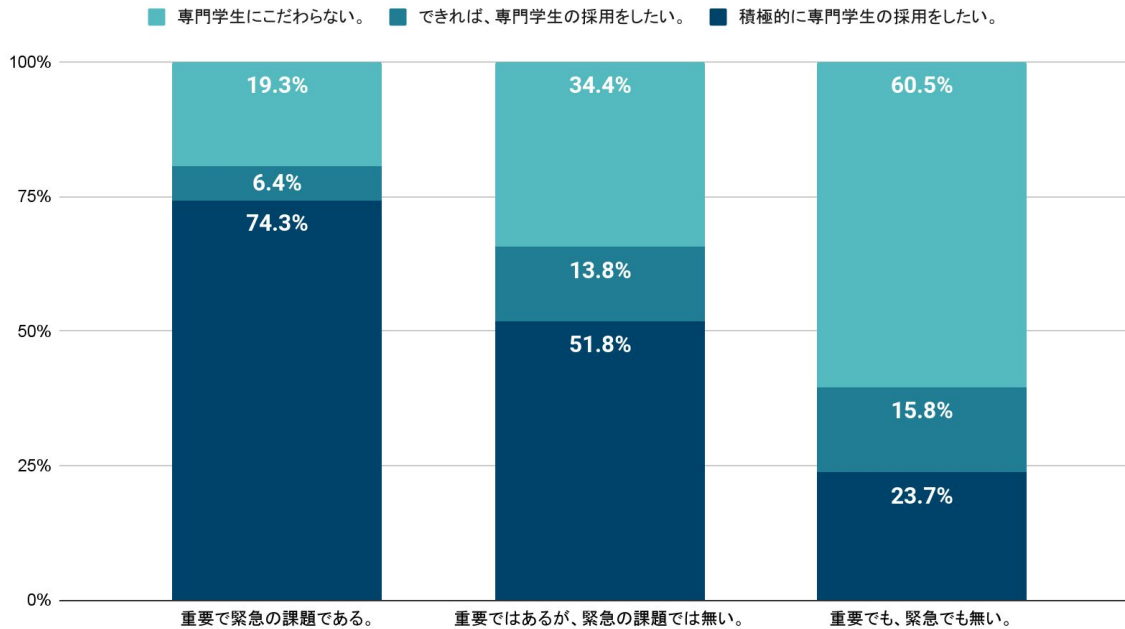
専門学校生を採用したいと考える企業は、採用活動を非常に重要で緊急の課題であると認識している割合が高い。

積極的に専門学校生を採用したい企業が67%

専門学生の採用について



採用活動における専門学生の採用について

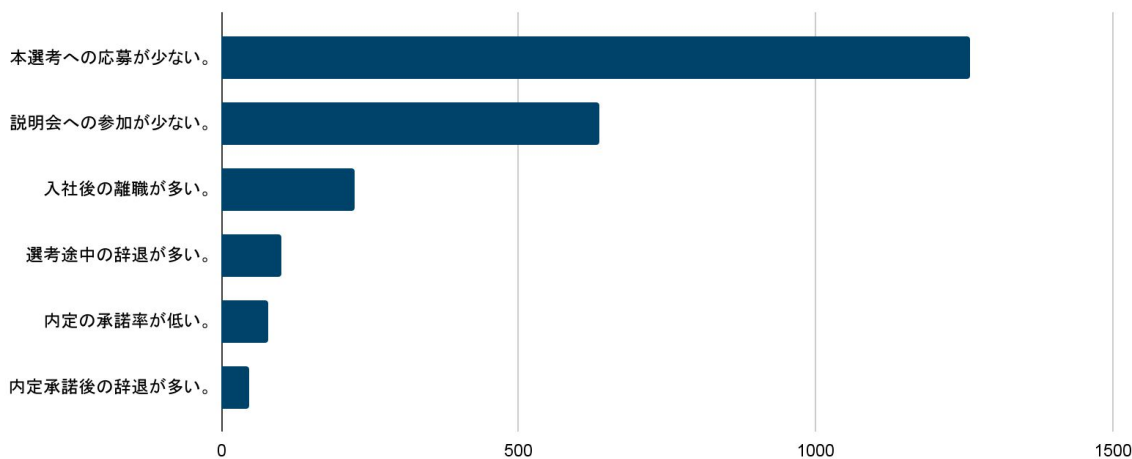


# 採用活動全般について（調査Ⅰ）

## 最も課題となっている採用プロセス

応募の数、説明会への参加数の少なさが課題と答えた企業が大半。大学生と違い、一社一社への応募の重みが高い専門学校生の場合、応募数ではなく、内定後の承諾が高いことで採用選考へのタイムコストが少ないことが特徴。

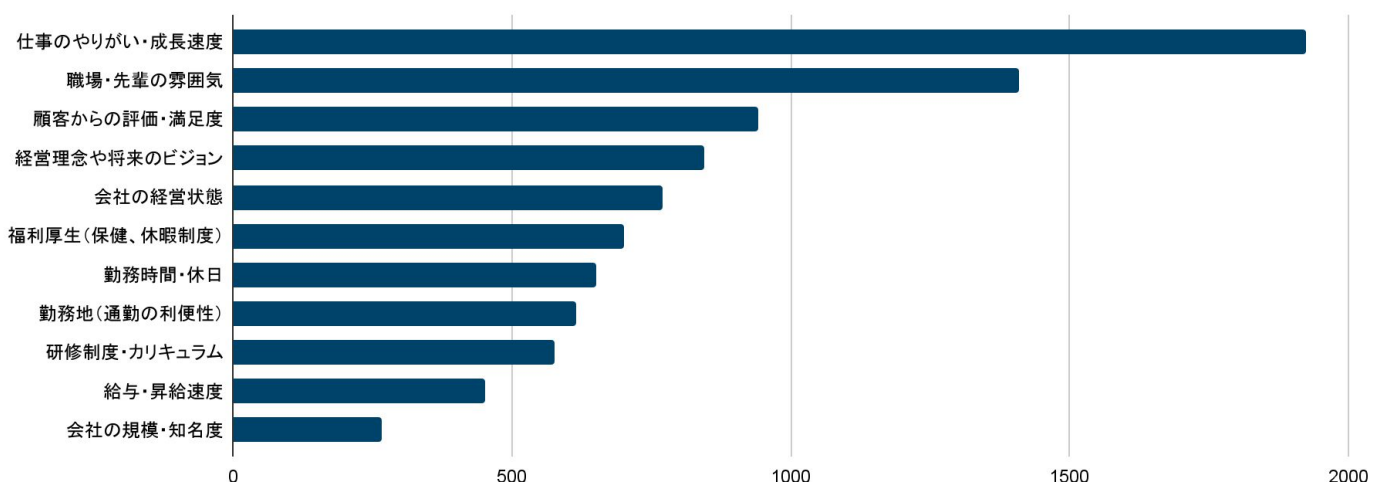
最も課題となっている採用プロセスについて



## 就職活動で学生に重視してもらいたい項目

専門学校生の採用でもあることから、「仕事のやりがい・成長速度」が最も学生に重視してもらいたい項目となった。

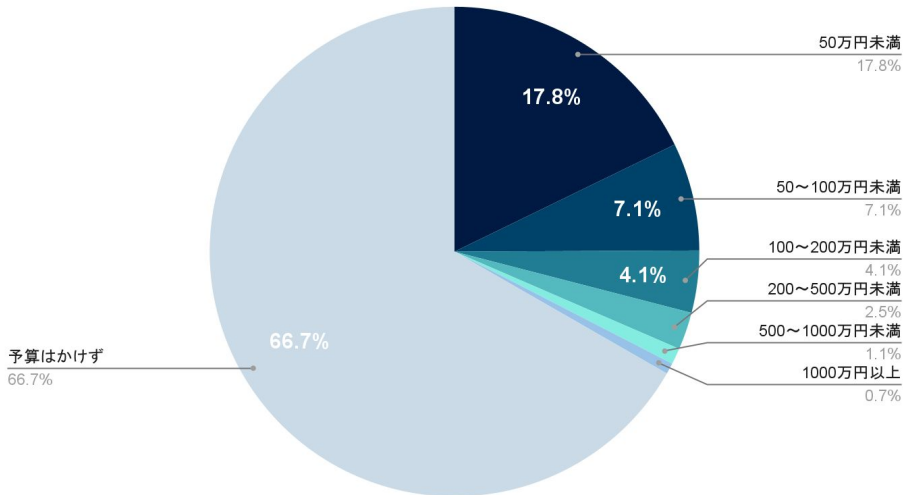
就職活動で学生に重視してもらいたい項目



# 採用活動全般について（調査Ⅰ）

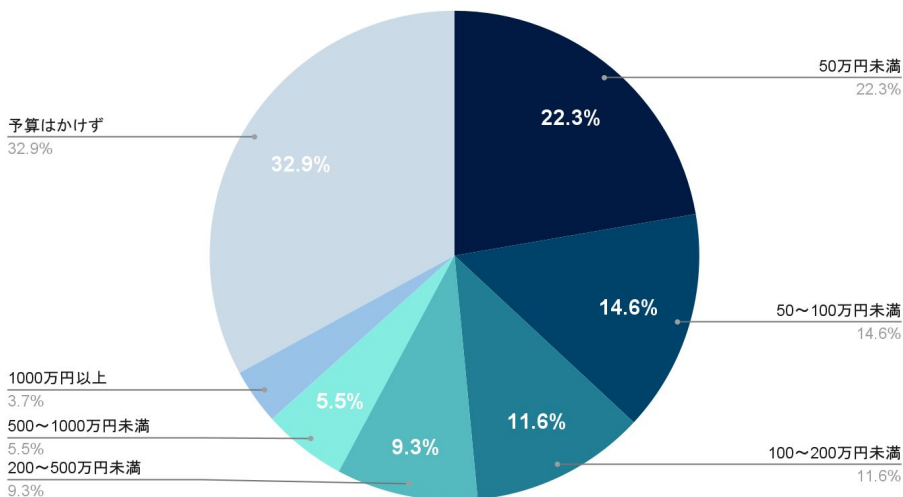
## アルバイトの年間の採用予算

アルバイトの年間の採用予算について



## 中途採用の年間の採用予算

中途採用の年間の採用予算について



# Career Map<sup>®</sup>