

新卒採用環境は厳しさを増し、県内企業は苦戦

2024年新卒採用に関する動向調査

当研究所は熊本日日新聞社と共同で、2024年2～3月に県内主要企業を対象とした新卒採用動向に関するアンケート調査を行った。主に新卒採用の2024年4月入社の実績と2025年4月入社の実績計画、半導体関連企業の県内進出による新卒採用への影響、初任給の動向などを調査した。

1. 2024年4月入社の新卒採用状況

「採用しなかった」企業（22社）のうち、「採用活動（募集・選考）を実施したが、採用できなかった」割合が54.5%と半数を超える（図表1）。さらに、「採用した」企業でも「計画を下回った」割合が65.0%（前回比+19.1ポイント、以下p）と増加し、新卒採用環境は一段と厳しさを増している（図表3）。

2. 2025年4月入社の新卒採用計画

「採用計画がある」企業は90.4%（同+3.4p）に上る（図表5）。そのうち、「今期実績より増やす」割合が46.5%（同▲4.8p）と、深刻な人手不足や2024年4月入社の実績などを背景に、多くの企業で積極的な採用を計画している（図表6）。

3. 新卒採用における半導体関連企業の県内進出による影響

「大きくマイナスの影響がある」が31.5%（同+24.8p）と大幅に増加している（図表7）。マイナスの影響は業種を問わず広がっており、半導体関連産業への人材流失を懸念する声が多くあげられた。

4. 初任給の動向

2024年4月入社の実任給について、「増額（2023年4月入社比）」は53.6%であり、上昇率は「+5%以上」が19.6%で最多と、初任給の引上げに積極的な姿勢が見られる（図表8）。

なお、2025年4月入社の実任給も「増額（2024年4月入社比）」を見込む企業が27.3%と、初任給の引上げには継続の様相がうかがえる（図表11）。

5. 採用活動

インターンシップ実施企業のうち、2024年4月入社予定者（調査時点）に自社のインターンシップ参加者がいる割合は68.2%に上る。インターンシップを通して、自社や業界を理解してもらうことが、人材獲得の面でプラスになっているようだ。（図表14）。

6. 会社のアピールポイント

「新しいことにチャレンジできること」「若手が活躍できる環境」の項目で、2023年採用実績が『「計画を上回った」+「計画通り」』の企業の割合が、「計画を下回った」の企業の割合に比べて高い（図表16）。採用環境の厳しさが増す中、社員の前向きな取組みを支える環境をアピールできる企業では、採用が比較的順調に進んでいるようだ。

《本調査の概要・用語》

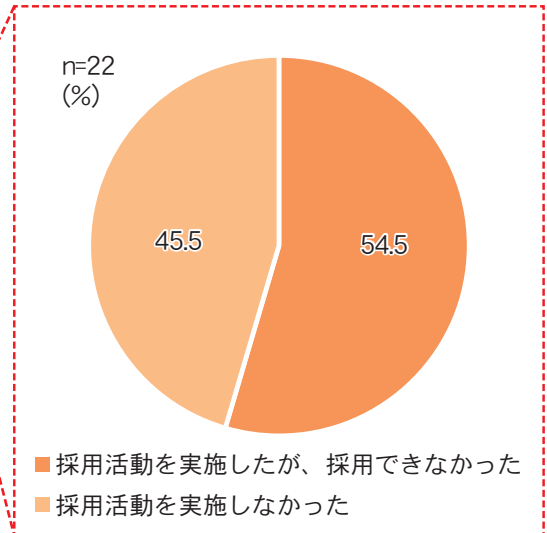
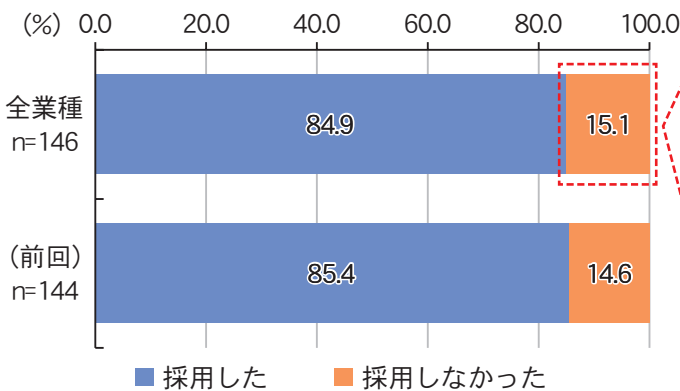
調査対象	県内主要企業 215社
調査時期	2024年2月17日～3月4日
有効回答	146社（有効回答率67.9%）

1 2024年4月入社の新卒採用状況

(1) 新卒採用の有無

- 「採用した」は84.9%（前回比▲0.5p）と、多くの企業で新卒を採用している（図表1）。
- 「採用しなかった」のうち、求人を出しても十分な応募がないことなどを背景に「採用活動（募集・選考）を実施したが、採用できなかった」割合が半数を超えている。

図表1 2024年新卒採用の有無



「採用活動を実施し、採用した」理由	業種
現場体制の維持 次世代の育成強化	製造業
高卒／将来の生産数に応じた増員、大卒／年齢構成や定年退職を見据えた採用	//
人員確保、経営幹部候補の輩出と育成、企業文化の継承、組織活性化	卸売・小売業
「採用活動を実施したが、採用できなかった」理由	業種
採用活動が十分ではなかった（足りなかった）	建設業
求人を出したが応募が無かった為	製造業
エントリーシートや面接での応募が伸びず、内定をかけたものの全員採用できなかった	金融・保険業
基準に見合う学生がいなかった	サービス業・その他
ここ10年程、新卒の採用は実施しておらず、不足時には中途採用（即戦力）で充足対応している為	製造業
中途採用にも応募した	//
人員を増やさずに、機械化、IT化で乗り切ろうと方針転換した	卸売・小売業
コロナ禍で採用活動を休止してから、	サービス業・その他

以降は会員専用ページにて公開しております。

ご覧頂くには、入会手続き後、会員専用ページより
アクセスをお願いします。

[ご入会はこちらから](#)

(入力は数分で終わります)

[会員の方ははこちらから](#)