

新卒採用環境は厳しさ増し、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月入社の実績を下回ったなどを背景に、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。

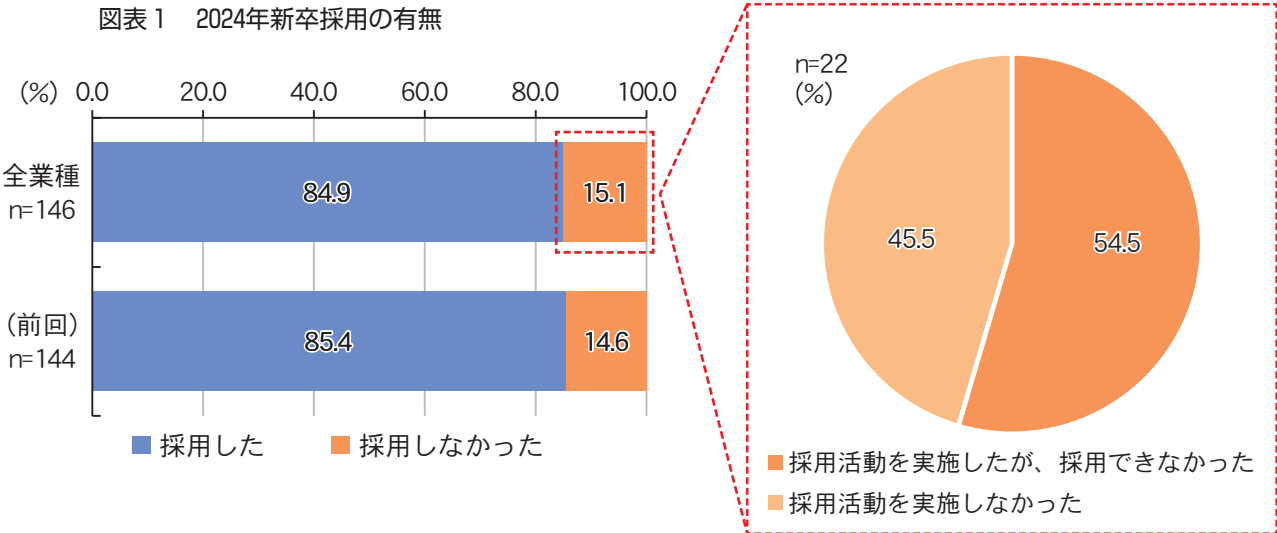
《本調査の概要・用語》

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。



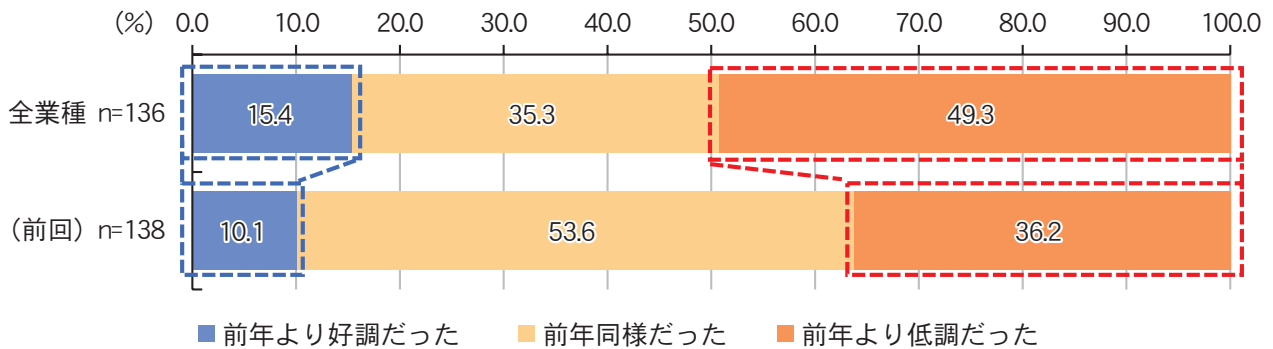
「採用活動を実施し、採用した」理由	業種
現場体制の維持 次世代の育成強化	製造業
高卒／将来の生産数に応じた増員、大卒／年齢構成や定年退職を見据えた採用	//
人員確保、経営幹部候補の輩出と育成、企業文化の継承、組織活性化	卸売・小売業
「採用活動を実施したが、採用できなかった」理由	業種
採用活動が十分ではなかった（足りなかった）	建設業
求人を出したが応募が無かった為	製造業
エントリー数の大幅減少の影響により応募数が伸びず、内定を出したものの全員辞退となった	金融・保険業
基準に見合う学生がいなかった	サービス業・その他
「採用活動を実施しなかった」理由	業種
ここ10年程、新卒の採用は実施しておらず、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
中途採用に専念した	//
人員を増やさずに、機械化、IT化で乗り切ろうと方針を決めました	卸売・小売業
コロナ禍で採用活動を休止してから、未だ復活していません	サービス業・その他

新卒採用環境の変化について	業種
数年前までは高卒の募集をかけたなら1名でも応募があったが今はない	卸売・小売業
他の企業の求人数が増加している	建設業

(2) 学生の応募状況

- 「前年より低調だった」が49.3%（前回比+13.1p）と増加した（図表2）。
- 学生一人当たりの応募数の減少や県外での就職希望者の増加などを背景に、応募状況は低調となっている。
- 一方で、県外からの応募が増加との声もあり、「前年より好調だった」が15.4%（同+5.3p）と増加し、学生の応募状況は企業により差が拡大している。

図表2 学生の応募状況

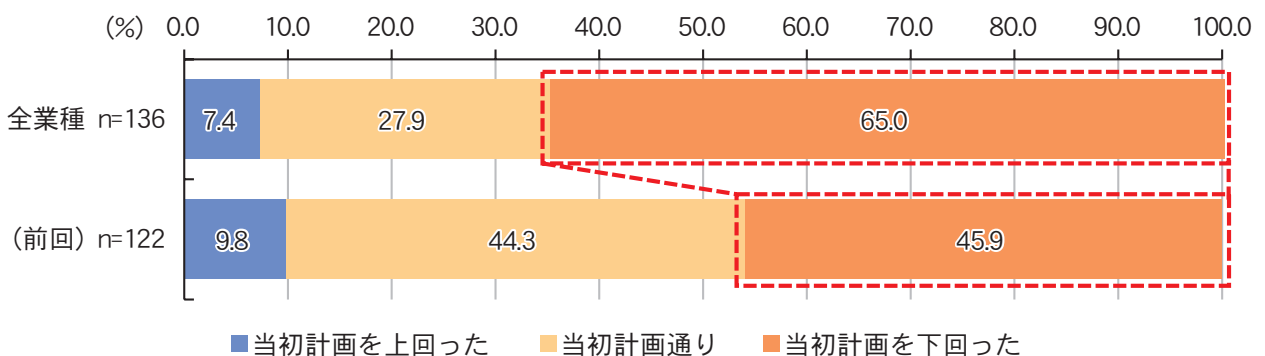


新卒採用環境の変化について	業種
応募時の条件の変化(給与よりも休暇日数が重要)	製造業
学生1人あたりのエントリー数の低下	//
県外志向者が増加	卸売・小売業
コロナ禍は地元就職希望者が多かったが、回復し大手企業の採用増により応募が減った(県外希望者の増加)	//
県外からの応募の増加	サービス業・その他

(3) 当初計画に対する採用実績

- 「当初計画を下回った」が65.0%（前回比+19.1p）と大幅に増加した（図表3）。
- 採用の早期化や内定辞退者の増加などを背景に、採用環境は一段と厳しさを増している。
- 高卒採用の強化や企業説明会の増加、内定者へのフォローなど、採用活動を見直すことで計画通り、もしくは計画を上回る採用となった企業もある。

図表3 当初計画に対する採用実績



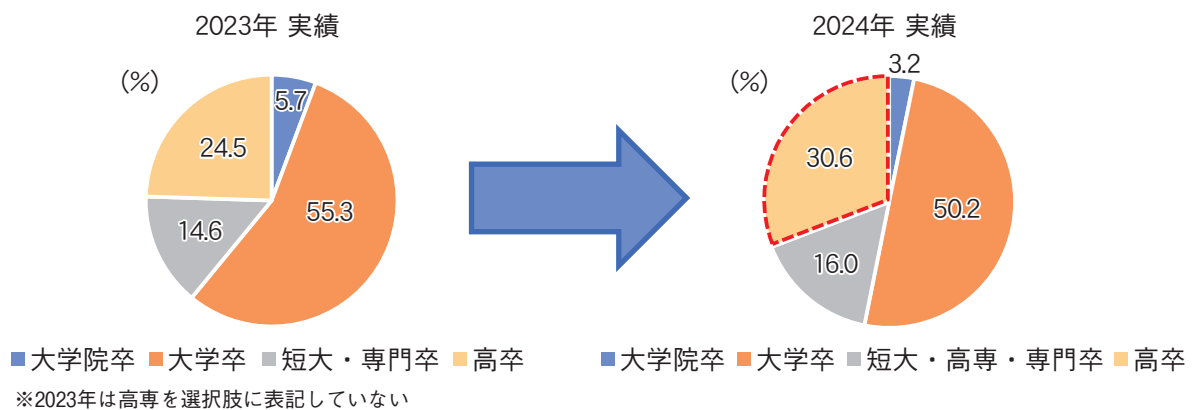
「当初計画を上回った」理由	業種
高卒採用の強化	製造業
採用のコンテンツを今の時代・学生に合わせた	運輸・情報通信業
内定承諾率が高かった。専門学生は25年度卒が減少することを見越して多めに採用出来た	卸売・小売業
「当初計画通り」理由	業種
採用を予定している学校との密な情報交換により計画通りの採用が行えたため	建設業
自社の業種人気が高まった。高卒採用を強化した	製造業
学生側のニーズと会社側のニーズがマッチするような層に内定を出せたため	//
会社説明会を多めに設定し、参加者も昨年度と比べ遜色なく参加頂けた	運輸・情報通信業
内定辞退対策として面談実施、高卒採用を強化	金融・保険業
「当初計画を下回った」理由	業種
求人倍率上昇に伴う学生の分散 市場の基本給上昇による相対的な魅力の低下 内定辞退の増加	製造業
理系学生の応募が少なかった	//
学生の県外流出、専門学生の減少	卸売・小売業
業種の人気下降	金融・保険業
大学卒の内定辞退の増加、専門学校卒の県外流出	サービス業・その他
採用スケジュールを変更したが、学生の動きにマッチしなかった。応募集の減少	//

新卒採用環境の変化について	業種
採用活動の早期化（2月時点で内定通知済の学生がいるケースもありました）	建設業
インターンシップが採用活動に大きく影響するようになり、解禁時には応募先がほぼ決まっている感覚がある。	金融・保険業

(4)採用者の学歴

- 「高卒」が30.6%（同+6.1p）と増加した（図表4）。
- 内定辞退の増加を背景に、大学院卒・大学卒採用に比べ内定辞退の少ない高卒採用を強化し、採用者を確保するとの声も聞かれた。

図表4 採用者の学歴内訳

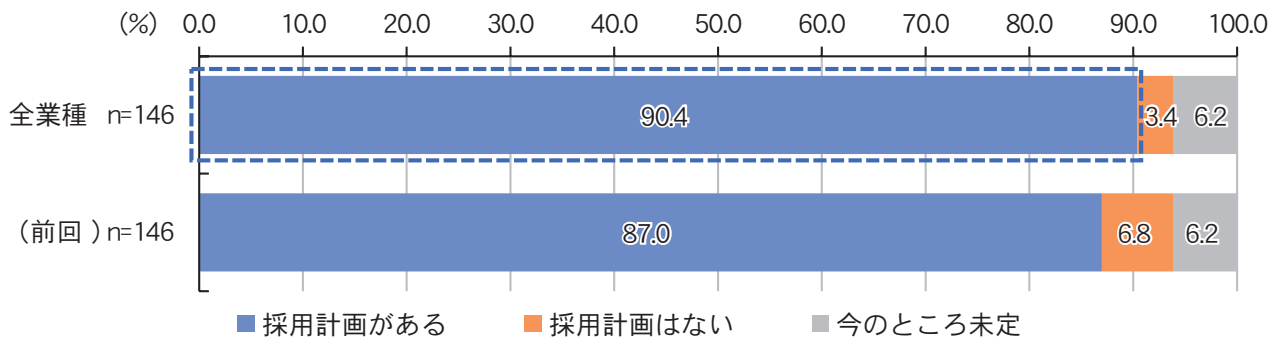


新卒採用環境の変化について	業種
内定辞退が少ないことや地元学生の採用を増やすために、高卒採用を強化した。	金融・保険業

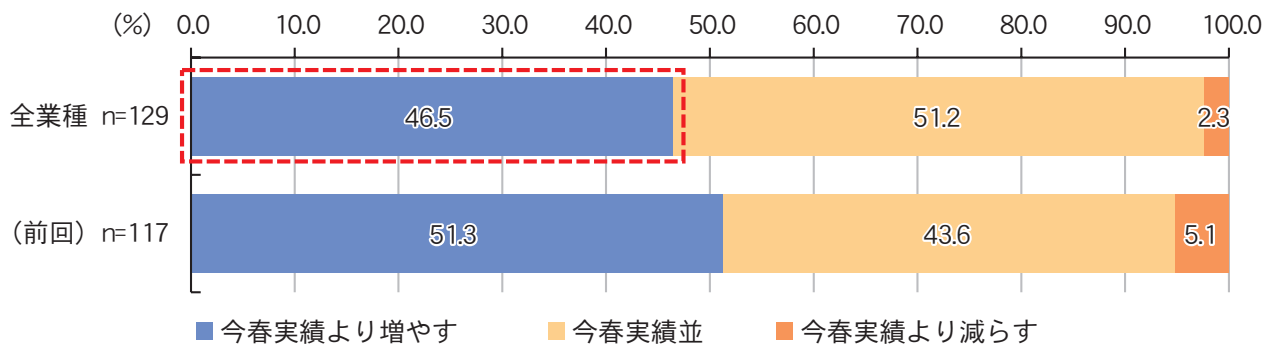
2 2025年4月入社の新卒採用計画

- 採用予定は、「採用計画がある」が90.4%（前回比+3.4p）とやや増加した（図表5）。
- 採用予定数は、「今春実績より増やす」が46.5%（同▲4.8p）と減少するも4割を超え、「今春実績より減らす」は2.3%（同▲2.8p）とほとんど回答がなかった（図表6）。
- 深刻な人手不足や2024年4月入社の新卒採用難を背景に、積極的な新卒採用は継続している。

図表5 新卒採用予定



図表6 新卒採用予定数の増減

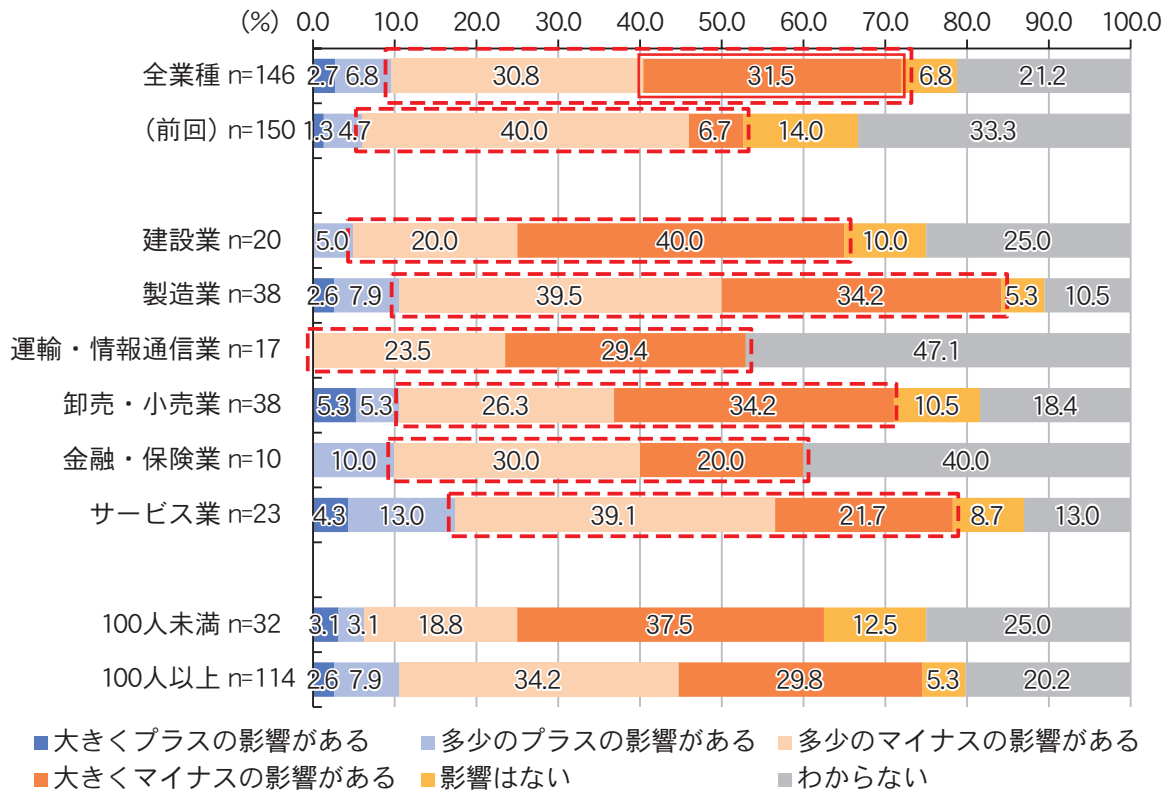


「今春実績より増やす」理由	業種
2024年4月入社の新卒採用が思うように採用できなかったから	製造業
従業員が不足しているため	建設業
今後、離職や採用難が予想されるため	サービス業・その他
「今春実績並」理由	業種
世代間の人員差を生まないために、同程度の規模の採用を行う	製造業
例年安定した人材確保が必要なため	運輸・情報通信業
応募者の確保が、難しくなっているため	サービス業・その他

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%（前回比+24.8p）と大幅に増加した（図表7）。
- マイナスの影響を感じている割合は、すべての業種で50%を超えており、幅広い業種にマイナスの影響が広がっている。
- 関連産業への関心の高まりによる応募者数減や初任給水準の上昇などの影響を感じているとの声が聞かれた。

図表7 半導体関連企業進出による影響の有無

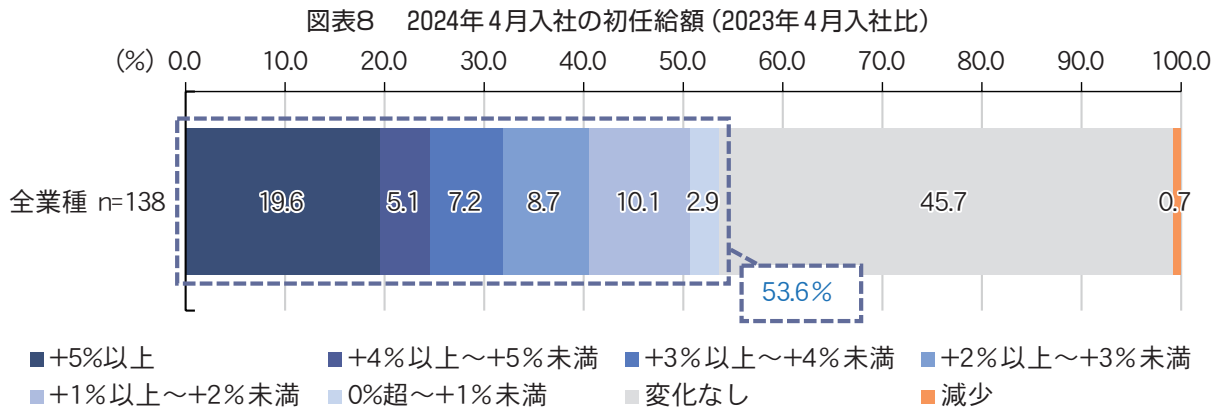


「大きくプラスの影響がある」	業種
自社の業種人気が高まった	製造業
「多少のプラスの影響がある」	業種
優秀な技術系学生の県外流出を防げる	サービス業・その他
県外、九州外の学生が「熊本」を就職の候補に入れて検討する点	//
「多少のマイナスの影響がある」	業種
採用時待遇の上昇	製造業
業界を気にしていない学生が半導体業界に流れる、賃金への意識が高くなる	サービス業・その他
「大きくマイナスの影響がある」	業種
理系の学生が半導体関連の企業へ流れ、採用に苦戦している	建設業
労働条件の見劣り 他企業の全体的な賃金アップ 交通渋滞による菊陽・大津方面の通勤の敬遠	製造業
特に実感するのは高卒採用です。学校も製造業を後押ししているように強く感じます	サービス業・その他

4 初任給の動向

(1) 2024年4月入社の新卒の初任給（上昇率）

- 「増額（2023年4月入社比）」と回答した企業が53.6%と半数を超え、「+5%以上」が19.6%と最多となった（図表8）。
- 給与水準が高い半導体関連企業進出の影響もあり、県内企業の初任給引上げが活発であり、人材確保に向けた初任給見直しの重要度が高まっている。



初任給に関する自由回答	業種
市場の基本給上昇による自社の魅力の低下	製造業
県内企業の初任給の高騰	建設業
半導体関連企業の方が他産業に比べて給与水準が高く、比較された時に大きな魅力を感じる学生が増えている	建設業
応募者数が減少。初任給の大幅見直しが求められています	卸売・小売業

(2) 2024年4月入社の新卒の初任給（実額）

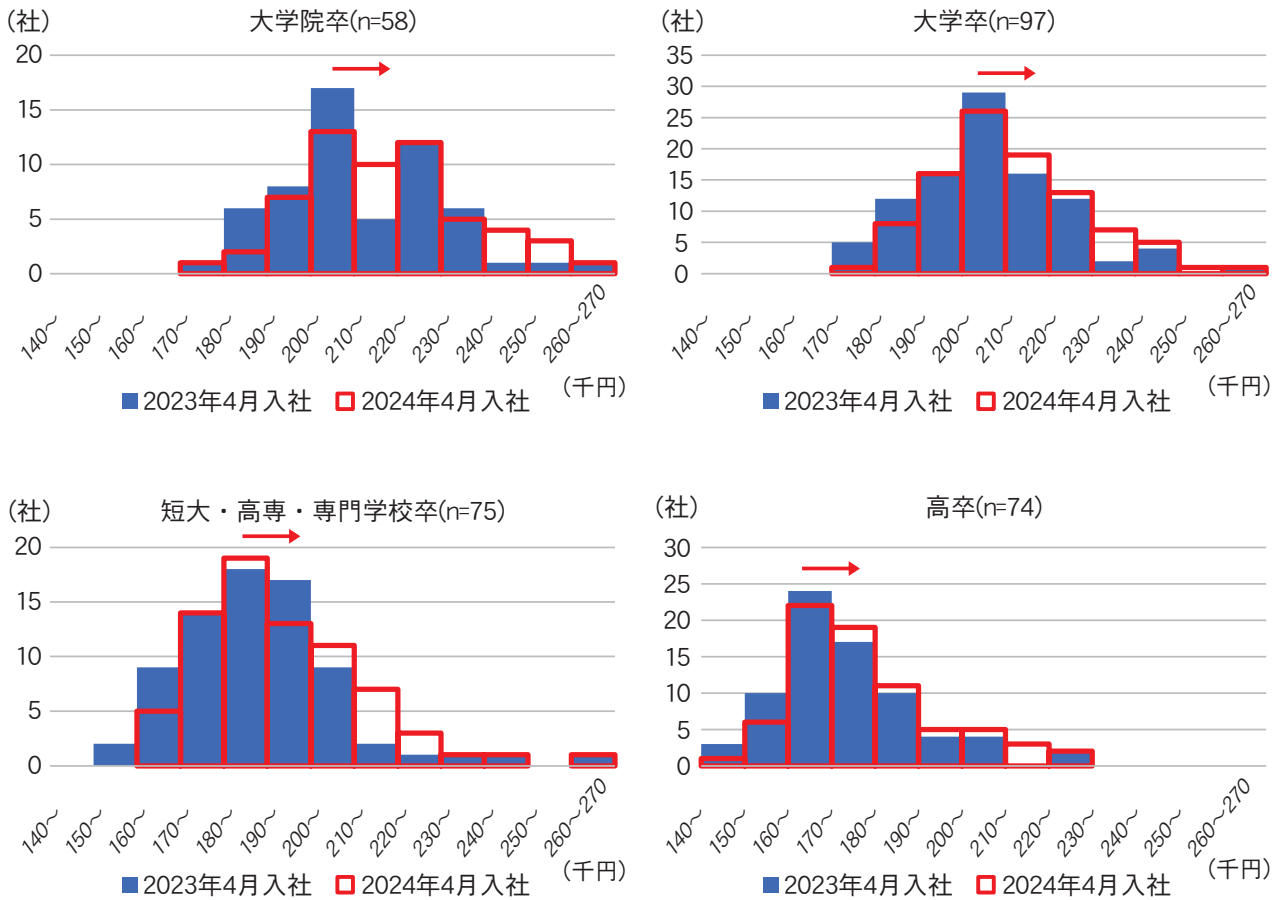
- 平均値、中央値ともに2023年4月入社を上回っている（図表9）。
- すべての学歴で2023年4月入社に比べ2024年4月入社の方が、初任給を高く設定する企業が増加している（図表10）。

図表9 初任給の平均値・中央値

平均値	大学院卒	大学卒	短大・高専・専門学校卒	高卒
2023年4月入社	205,923	203,534	184,802	172,039
2024年4月入社	213,382	226,810	191,422	176,396

中央値	大学院卒	大学卒	短大・高専・専門学校卒	高卒
2023年4月入社	205,300	200,000	183,792	169,300
2024年4月入社	212,300	205,300	189,000	170,800

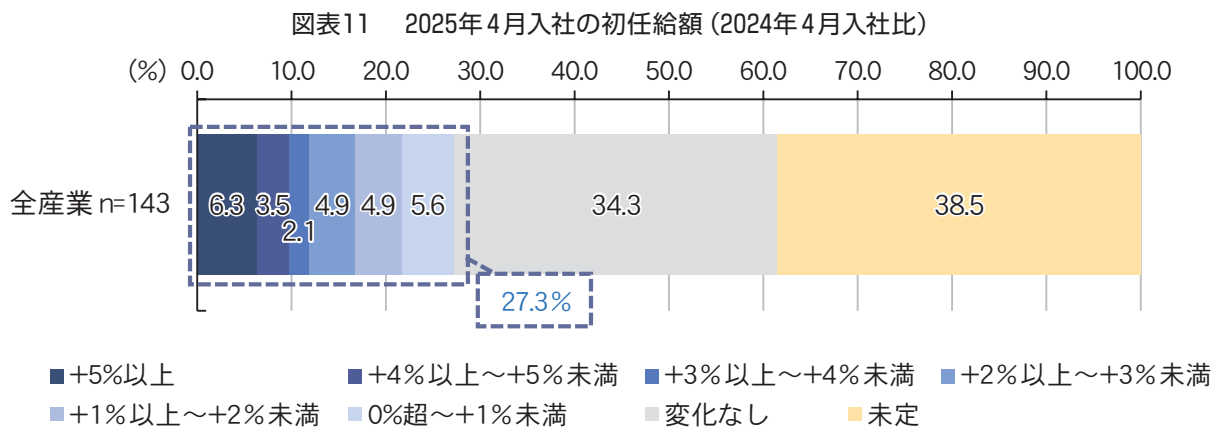
図表10 初任給の比較 (学歴別)



※ヒストグラムは「2023年4月入社」と「2024年4月入社」の両方の初任給を回答した企業を対象に作成

(3) 2025年4月入社の初任給

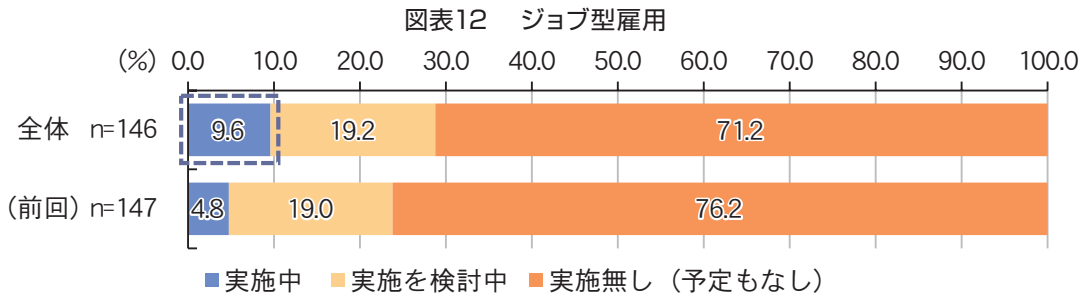
➤ 「未定」が38.5%と多いものの、「増額 (2024年4月入社比)」を見込む企業が27.3%と、初任給の引上げには継続の様相がうかがえる (図表11)。



5 採用活動

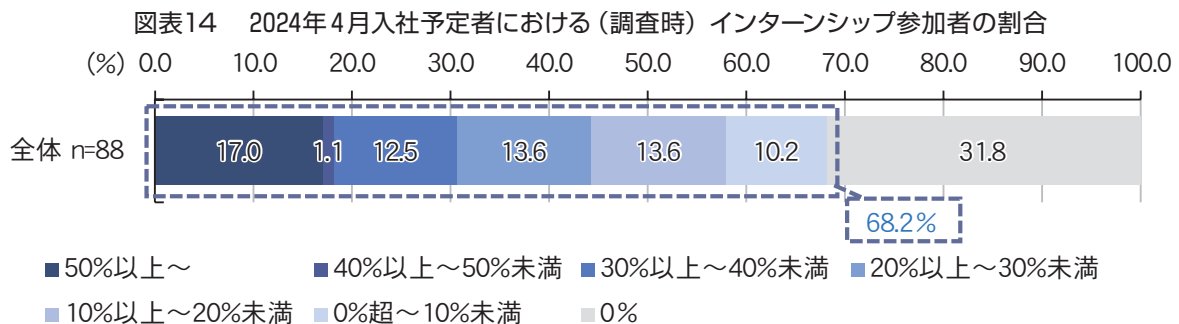
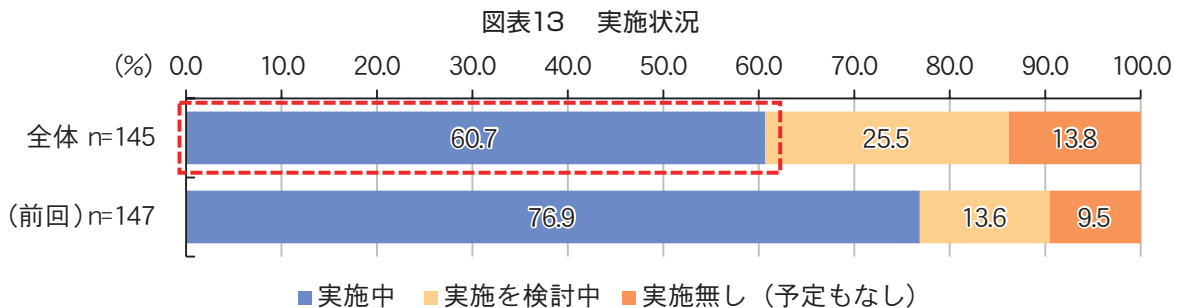
(1) 新卒採用におけるジョブ型雇用

- 「実施中」が9.6%（前回比+4.8p）と増加し、「検討中」も19.2%（同+0.2p）と2割に上ることから、今後、徐々に普及する可能性がうかがえる（図表12）。



(2) インターンシップ

- 「実施中」は60.7%（前回比▲16.2p）と減少した（図表13）。
- 一方で、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（図表14）。
- 自由回答でも採用活動の早期化が進む中、会社の雰囲気を感じることのできるインターンシップの重要度が増しているとの声が聞かれる。

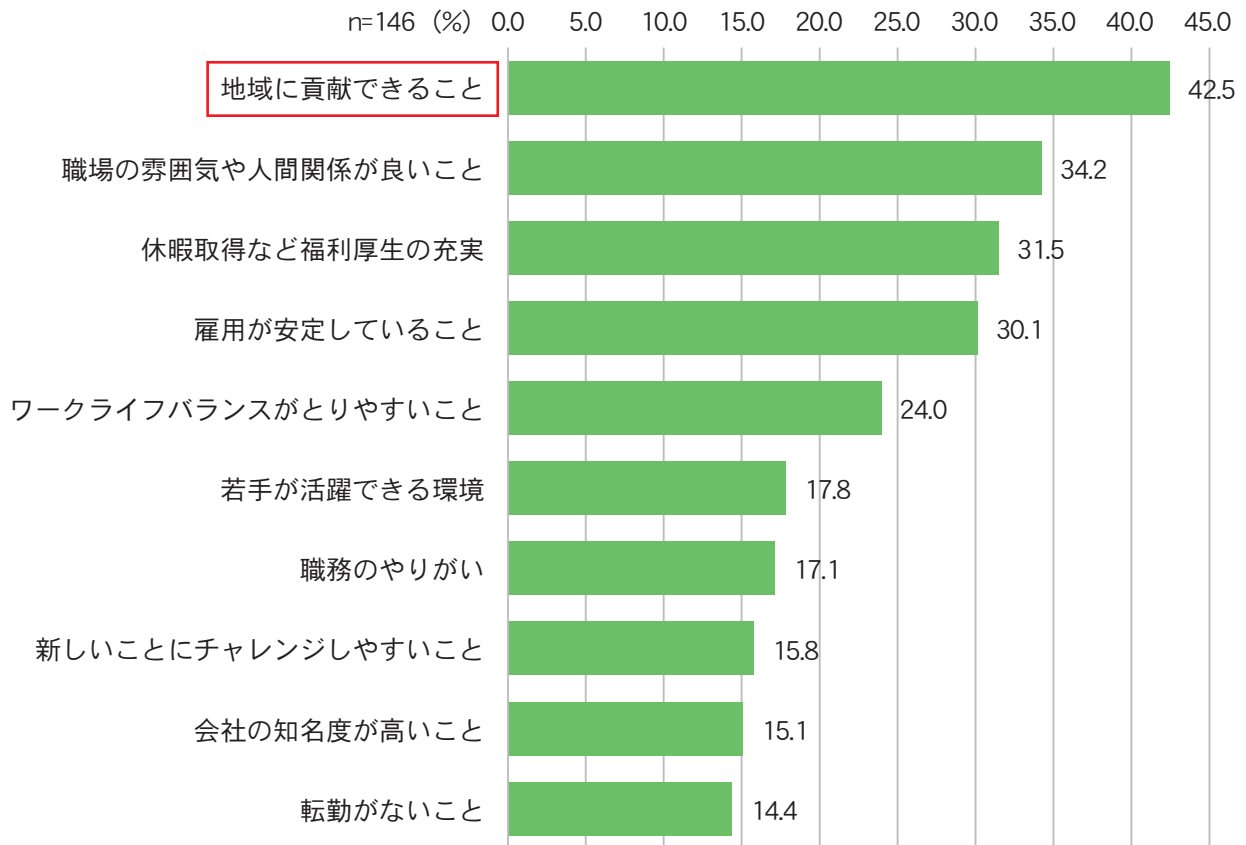


インターンシップに関する自由回答	業種
インターンシップに参加した学生の採用が増加	製造業
大手企業の採用早期化。インターンシップを採用に直結させる動きが増加。	運輸・情報通信業
インターンシップが採用活動に大きく影響するようになり、解禁時には応募先がほぼ決まっている感覚がある。	金融・保険業

6 会社のアピールポイントについて

- 「地域に貢献できること」が42.5%と最多となった（図表15）。
- 「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く、心理的安全性につながる取組みが採用活動に影響していることがうかがえる（図表16）。

図表15 会社のアピールポイント（上位10項目）



図表16 「2023年採用実績」×「会社のアピールポイント」（差が5p以上の項目）

