

2024 年 12 月 2 日

企業と学生のオープンなやり取りが、入社への納得感や入社後の定着につながる 「学生のキャリア選択と入社後の状態に関する意識調査」の結果を発表

企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進を支援する株式会社リクルートマネジメントソリューションズ（本社：東京都港区 代表取締役社長：山崎淳 以下、当社）は、社会人 1～2 年目の会社勤務正社員 291 名に対して「学生のキャリア選択と入社後の状態に関する意識調査」を実施し、「キャリア選択への納得感」や「企業がキャリア選択を支援することの意味」など、調査結果から見える実態について公表しました。

【エグゼクティブサマリ】

- 就職活動開始時の志望度は低くても、内定獲得時の入社意欲が高まった人は 27.5%（図表 1）
- 入社意欲向上には、接点を多くもつことや採用プロセスの手続きを適切に行うことに加え、学生との対話を引き出すようなやり取りが重要（図表 2）
- 内定受諾時点のキャリア選択への納得感については肯定的な回答が 5～6 割（図表 3）
 - 内定受諾時点のキャリア選択への納得感は入社後の「勤続意向」などに影響を与える（図表 4）
 - 内定受諾時点で働くことへの理解度が高いことや、入社企業への信頼や期待が高いことが、キャリア選択への納得感を引き出す（図表 5）
 - インターンシップ経験はキャリア選択への納得感を高める。特に就業体験を伴う方が影響が大きい（図表 6）
 - 就職活動において、自己分析や仕事・業界分析などの準備をしっかりと行うとキャリア選択への納得感も高まる（図表 7）
 - 企業の採用プロセスにおけるオープンなやり取りが納得感の醸成に貢献（図表 8）
- 長期にわたる就職活動をポジティブに受け止める人は 54.0%（図表 9）
- 学生側がしっかりと比較検討できるような、よりオープンなやり取り・相互理解が必要（図表 10）

* 詳細は調査レポート（https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000001337/）を参照ください。

1. 調査担当のコメント

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ

測定技術研究所 マネジャー 渡辺 かおり

本調査では、就職活動での学生のキャリア選択の状態として本人の納得感に着目し、入社後に与える影響に踏み込んで実態を明らかにすることを試みました。調査を通して、入社への納得感が、入社後の勤続意向や心身の健康、組織コミットメント（目的・愛着）など、組織への定着に影響を及ぼしていることが示唆されました。また、納得感を高めるには、企業と学生とのオープンなやり取りや、入社企業への信頼感や期待、就業体験を伴うインターンシップなどが影響していることが見えてきました。

新卒での就職活動では、企業のなかで働いた経験がほとんどない学生が、数年先を見据えた選択をす



2024 年 12 月 2 日

るという非常に難しい意思決定を求められます。このような状況で、学生が納得感をもって主体的に意思決定をするためには、本人の努力とともに、企業や社会との積極的な相互作用が欠かせないことが示されたといえるでしょう。

学生のキャリア選択を企業が支援することはハードルが高いと思われるかもしれませんが、実は今の採用活動の延長線で行うことは多くありそうです。企業と学生双方にとってよりよい新卒採用を実現するために何ができるのか、それぞれの立場で考えていく必要があると改めて感じました。

2. 調査の結果

● 就職活動開始時の志望度は低くても、内定獲得時の入社意欲が高まった人は 27.5% (図表 1)

- ・ 新卒で入社した企業について、就職活動を始めた当初の志望度と、内定獲得時の入社意欲をそれぞれ振り返ってもらい、5段階評価で回答を求めた。志望度と入社意欲を高(5・4点) 中(3点) 低(2・1点)に分け、その組み合わせを集計した。
- ・ 就職活動を始めた当初の志望度と内定獲得時の入社意欲について尋ねたところ、内定獲得時に入社意欲が高い人のうち、就職活動開始時から志望度が高かった人(A群)の割合が最も高く、全体の47.1%であった。
- ・ 一方、当初の志望度が低かったものの入社意欲が向上した人(B群)は27.5%で、志望度、入社意欲共に中低群のままだった人(C群)は22.7%であった。

就職活動開始時の志望度が低くても、就職活動全体を通じて入社意欲が向上していく様子が見える。

図表 1 就職活動開始時の志望度と内定獲得時の入社意欲の変化

Q:【就職活動の当初の時点】で、この会社の志望度はどの程度でしたか。

Q:【内定獲得の時点】で、「この会社に就職したい」とどの程度思っていましたか。

〈単一回答 / n=291 / %〉

		入社意欲 (内定獲得時)		
		高 (5 非常に入社したいと思っていた / 4 入社したいと思っていた)	中 (3 どちらともいえない)	低 (2 入社したいと思っていなかった / 1 全く入社したいと思っていなかった)
志望度 (就職活動開始時)	高 (5 非常に志望していた / 4 志望していた)	47.1%	1.4%	1.4%
	中 (3 どちらともいえない)	10.3%	5.8%	2.4%
	低 (2 志望していなかった / 1 全く志望していなかった)	17.2%	8.6%	5.8%

		入社意欲 (内定獲得時)	
		高	中・低
志望度 (就職活動開始時)	高	A (高群→高群) 47.1% (n=137)	2.7% (n=8)
	中・低	B (中低群→高群) 27.5% (n=80)	C (中低群→中低群) 22.7% (n=66)

● 入社意欲向上には、接点を多くもつことや採用プロセスの手続きを適切に行うことに加え、学生との対話を引き出すようなやり取りが重要 (図表 2)

- ・ 志望度と入社意欲の変化の A~C の 3 群ごとに、「新卒入社の会社」の採用プロセスに関する 17 項目に対して影響が見られるか確認したところ、A 群と B 群とで、各項目の平均値に統計的に有意な差は見られなかった。
- ・ 当初志望度は同じ中・低であるにもかかわらず、最終的な入社意欲が変化した B 群と C 群を見ると、

2024 年 12 月 2 日

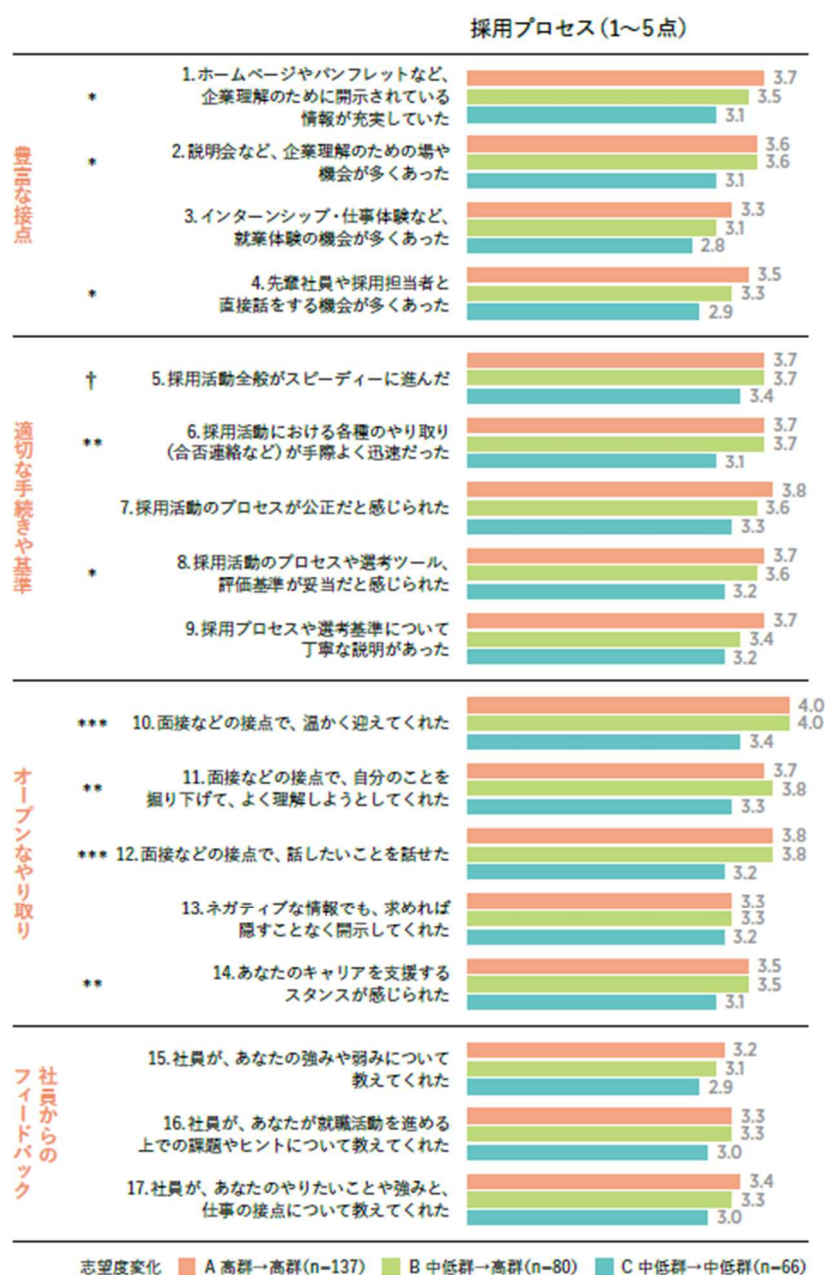
「10.面接などの接点で、温かく迎えてくれた」「12.面接などの接点で、話したいことを話せた」「6.採用活動における各種のやり取り（合否連絡など）が手際よく迅速だった」「11.面接などの接点で、自分のことを掘り下げて、よく理解しようとしてくれた」という項目で大きな差が見られた。

B 群と C 群の結果から、入社意欲向上には学生と接点を多くもつことや採用プロセスの手続きを適切に行うことに加え、学生との対話を引き出すようなやり取りが重要であることがうかがえる。企業への印象や入社意欲は固定的なものではなく、さまざまな人との接点や経験を通じて変化するといえる。

図表 2 志望度と入社意欲の変化と、採用プロセスの関係

Q: 「新卒入社の会社」の採用活動プロセスについて、あてはまる程度をお答えください。

〈単一回答 / n=283〉



B 群と C 群間に統計的に有意差のある項目に印 (***) $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, † $p < 0.1$)
A 群と B 群との間に有意差はなかった

2024 年 12 月 2 日

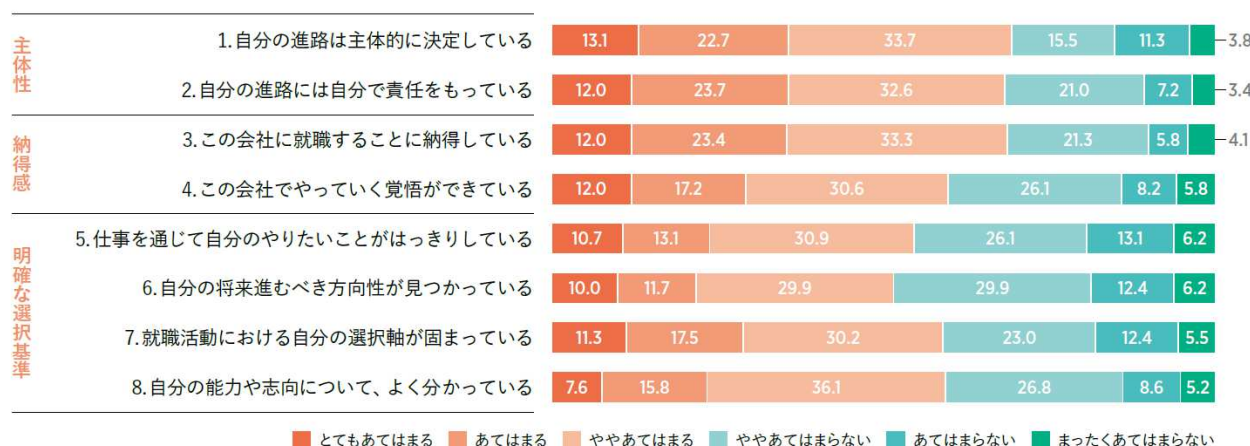
- **内定受諾時点のキャリア選択への納得感については肯定的な回答が 5～6 割（図表 3）**
- ・ 内定受諾時点のキャリア選択への納得感の状態について確認するために、主体的に決定できているか、選択について納得しているか、明確な選択基準があったかという観点で評価してもらったところ、「とてもあてはまる」「あてはまる」を選んでいるのは 21～35%、「ややあてはまる」まで合わせると、5～6 割が肯定的な回答だった。
- ・ 約 7 割の人は主体的に意思決定をしており、入社することに納得はしているが、自分がやりたいことや将来の道筋が明確かどうかは五分五分であった。

主体的な意思決定、入社への納得感には肯定的な回答が多いものの、「4.この会社でやっていく覚悟ができていない」のように問われると肯定的な回答の割合がやや下がる傾向にあることや納得感のカテゴリの項目 3・4 で「ややあてはまらない」～「まったくあてはまらない」と否定的に回答している人は 3～4 割程度と一定数いることから、入社という意思決定への迷いが少なからずあるという点がうかがえる。

図表 3 学生のキャリア選択の状態

Q:【内定受諾の時点】の状況についてお聞きます。あなたのキャリア選択について、あてはまる程度をお答えください。

〈単一回答 / n=291 / %〉



※%は小数第2位で四捨五入しているため、グラフ中の数値を足し上げた値と合計の数値などが一致しない場合がある

- **内定受諾時点のキャリア選択への納得感は入社後の「勤続意向」などに影響を与える（図表 4）**
- ・ 入社後の状態に関する 6 つの指標を、キャリア選択への納得感の得点群別に集計し、高・中・低群間で得点差が大きい順に並べた。
- ・ 高・低群で得点差が大きいのは「1.勤続意向」「2.心身共に健康的に働いている」「3.組織コミットメント（目的・愛着）」であった。
- ・ キャリア選択への納得感の高・中・低群で納得感に差があるかを調べ、その後多重比較を行ったところ、すべてのグループ間において統計的に有意に差があることが確認でき、内定受諾時点のキャリア選択意識が入社後の状態に影響することが示された。

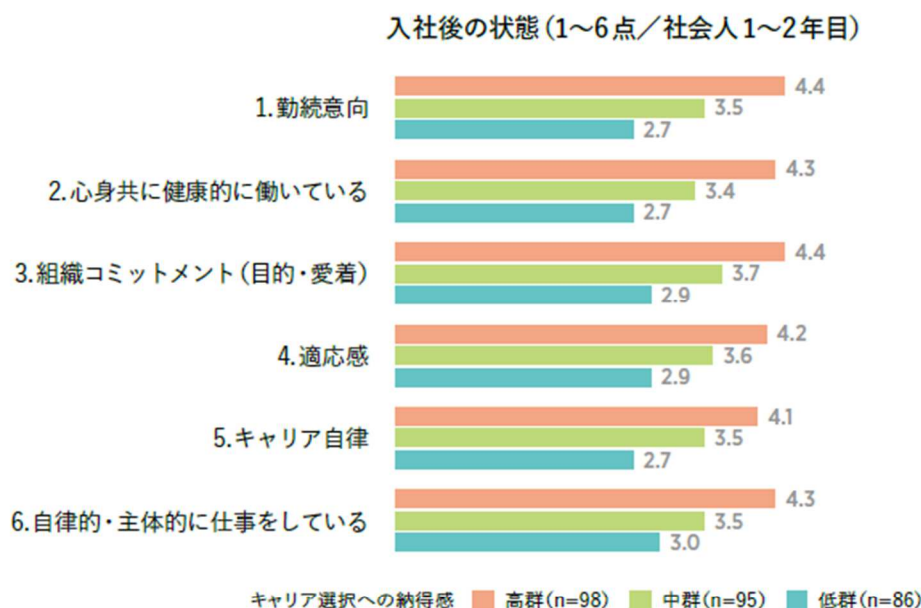
キャリア選択への納得感、本人の適応感のみならず組織への定着を促進するようだ。

2024 年 12 月 2 日

図表 4 キャリア選択への納得感が、入社後の状態に及ぼす影響（社会人 1～2 年目）

Q:現在のあなたについて、それぞれどの程度あてはまりますか。

〈単一回答 / n=279〉



すべて統計的に有意差あり (** p<0.01)

※新卒入社企業を離職していた12名を除き、社会人1年目(n=117)と社会人2年目(n=162)の間に統計的に有意な差はないため合わせて分析

1. 勤続意向:「現在勤めている会社で働き続けたいと思う」(6件法、1項目)

2. 心身共に健康的に働いている:「ストレスをためず、心身共に健康的に働いている」(6件法、1項目)

3. 組織コミットメント(目的・愛着):目的・愛着のコミットメントがあるか(6件法、5項目を平均、 $\alpha=.92$)

4. 適応感:やりがいを感じているか、力を発揮し成果をあげているか(6件法、3項目を平均、 $\alpha=.86$)

5. キャリア自律:明確な将来イメージがあるか、自律的で主体的なキャリア形成ができているか(6件法、2項目を平均、 $r=.63$)

6. 自律的・主体的に仕事をしている:「自律的・主体的に仕事をしている」(6件法、1項目)

● **内定受諾時点で働くことへの理解度が高いことや、入社企業への信頼や期待が高いことが、キャリア選択への納得感を引き出す（図表 5）**

- ・ 新卒入社した企業についての理解度、入社企業での働くイメージの程度、入社企業への信頼感、期待の程度の4観点について尺度化し、それらの高・中・低群別にキャリア選択への納得感を集計した結果は、どの観点も高群が突出して納得感が高く、高群と低群、高群と中群の差は、すべて統計的に有意な差が確認された。
- ・ すべての尺度で高・低群による差が見られ、特に「3.入社企業への信頼感」「4.入社企業への期待」の項目において高・低群による差は大きい。

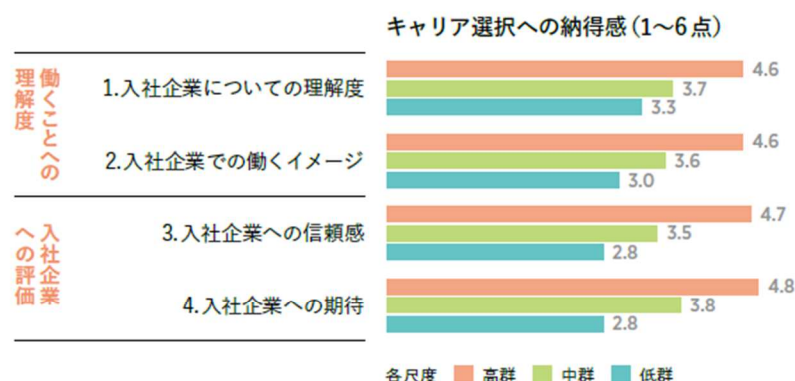
内定受諾時点で働くことへの理解度が高いことや、入社企業への信頼や期待が高いことが、キャリア選択への納得感を引き出しているといえる。就職活動を通じて入社企業への理解や働くイメージを醸成することももちろん重要だが、それ以上に企業とのやり取りのなかで信頼感や期待を膨らませていくことが、キャリア選択への納得感を醸成すると考えられる。

2024 年 12 月 2 日

図表 5 働くことへの理解度と入社企業への評価が、キャリア選択への納得感に及ぼす影響

Q:【内定受諾の時点】の状況についてお聞きします。「新卒入社会社」について、あてはまる程度をお答えください。

〈単一回答 / n=291〉



高群と低群、高群と中群にはすべて統計的に有意差あり(*** p<0.001)、中群と低群は1.理解度以外は統計的に有意差あり(* p<0.05)

※1から4の順に、高群 n=97/135/134/100 中群 n=124/90/105/123 低群 n=70/66/52/68

1.入社企業についての理解度:仕事内容、やりがいや苦勞、会社ならではの強みについて説明ができるか(5件法、3項目を平均、 $\alpha=.79$)

2.入社企業での働くイメージ:自分がこの会社で働くイメージがついているか(5件法、1項目)

3.入社企業への信頼感:信頼、安心感をもてるか(5件法、2項目を平均、 $\alpha=.86$)

4.入社企業への期待:仕事、成長、人間関係への期待(5件法、6項目を平均、 $\alpha=.92$)

● インターンシップ経験はキャリア選択への納得感を高める。特に就業体験を伴う方が影響が大きい(図表 6)

- ・ インターンシップへの参加有無とキャリア選択への納得感の関係を見るために、「1.参加(就業体験あり)」「2.参加(就業体験なし)」「3.不参加」の3群に分けて、キャリア選択への納得感を高・中・低群の割合を示した結果、インターンシップに参加する方が、またそのなかでも就業体験を伴う方が、キャリア選択への納得感が高かった。
- ・ 就業体験の有無が入社企業で働くイメージのしやすさとも関係し、最終的なキャリア選択への納得感の高・中・低にも関係している。

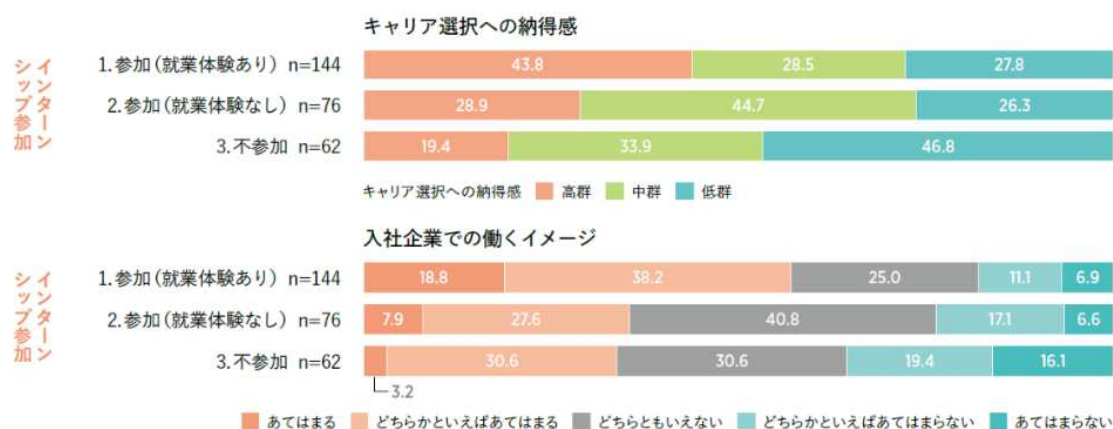
インターンシップによって視野が広がったり、キャリア選択の基準がつくられたりすることや、就業体験を通じてリアルな働くイメージを得られることが、キャリア選択への納得感を高めることにつながっている可能性がある。

2024 年 12 月 2 日

図表 6 インターンシップへの参加と、納得感・働くイメージの醸成との関係

Q:大学または大学院時代の、インターンシップ・1 day 仕事体験への参加状況についてお答えください。

〈複数回答 / n=282〉



● 就職活動において、自己分析や仕事・業界分析などの準備をしっかりと行うとキャリア選択への納得感も高まる(図表7)

- 「自己探索」は自分のことを客観的に理解することで、就職活動の自己分析にあたり、「環境探索」は働くことや職業や業界についての理解を深めるための情報収集や対話・体験をするインターンシップや仕事分析・業界研究にあたるが、自己探索、環境探索共に高群の方が、キャリア選択への納得感が高かった。

就職活動の準備のなかで、自己分析や仕事・業界分析などの準備をしっかりと行うことで、さまざまな選択肢に対する自分なりの基準をもてるようになり、結果的にキャリアにおける意思決定への納得感が高まるようだ。

図表 7 就職活動中のキャリア探索行動がキャリア選択への納得感に及ぼす影響

Q:就職活動時期に以下の取り組みをどの程度しましたか。あてはまる程度をお答えください。

〈単一回答 / n=291〉



● 企業の採用プロセスにおけるオープンなやり取りが納得感の醸成に貢献(図表8)

- 新卒入社した企業の採用プロセスの特徴に関する 17 項目それぞれについて、あてはまる程度の高い高群とそうでない低群別にキャリア選択への納得感の差を比較した。その結果、「豊富な接点」「適切な手続きや基準」「オープンなやり取り」「社員からのフィードバック」のすべてのカテゴリ・17 項目について、高群が低群よりも高かった。

2024 年 12 月 2 日

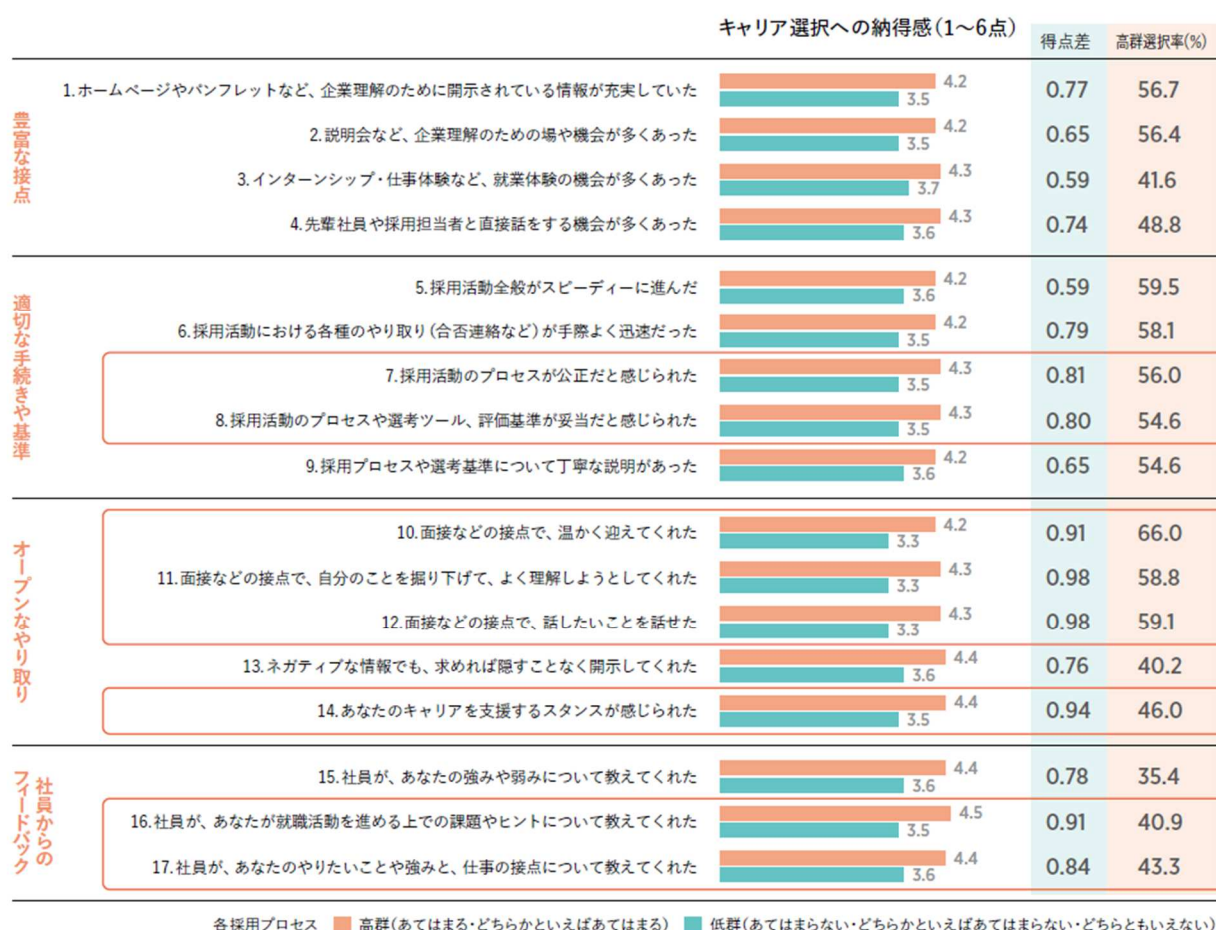
- ・ 高・低群の差が大きい項目に着目すると、「12.面接などの接点で、話したいことを話せた」「11.面接などの接点で、自分のことを掘り下げて、よく理解しようとしてくれた」「14.あなたのキャリアを支援するスタンスが感じられた」「10.面接などの接点で、温かく迎えてくれた」が相対的に高く、オープンなやり取りが納得感の醸成に大きく貢献していた。
- ・ 項目 16・17 の「社員からのフィードバック」は、入社意欲の向上（図表 2）では関係が見られなかったものの、納得感の醸成には影響していた。

面接や面談といった個別接点が想定される場面で、学生との対話を引き出し、相手を理解しようとする姿勢が、個人のよりよいキャリア選択を促進する上で重要だと考えられる。企業との相互作用のなかで、社員から提供された情報も参考にしながら自分なりの意思決定理由を固めていく学生の様子が見てとれる。

図表 8 採用プロセスがキャリア選択への納得感に及ぼす影響

Q:「新卒入社の会社」の採用活動プロセスについて、あてはまる程度をお答えください。

〈 単一回答 / n=291 〉



すべて統計的に有意差あり(*** p<0.001)

※採用プロセスの各項目(1～5点)を4以上、3以下の2群に分けて分析した

※1から17の順に、高群 n=165/164/121/142/173/169/163/159/159/192/171/172/117/134/103/119/126

低群 n=126/127/170/149/118/122/128/132/132/99/120/119/174/157/188/172/165

2024 年 12 月 2 日

● 長期にわたる就職活動をポジティブに受け止める人は 54.0%（図表 9）

- ・ 長期にわたる就職活動だが、今振り返ると、本人にとってどのような経験だったと認識されているか確認したところ、「1.非常に楽しく、総じてよい思い出となる経験だった」「2.成長の機会になるなど、自分にとって意味のある経験だった」と、比較的ポジティブに受け止めている人が 54.0%だった。
- ・ 「3.自分にとっての意味はあまり感じられないが、社会人になるためには必要な経験だった」とフラットに受け止めている人が 19.6%、ネガティブに受け止めている人が 25.4%だった。

比較的ポジティブに受け止めている人が多い一方、少なからずネガティブな経験だったと捉えている人がいることには留意したい。新卒の採用活動の仕組みは若年層の失業率を下げるなどよい側面がある一方、学生本人の負担は大きい。企業・学生双方に必要な仕組みだからこそ、よりよい就職活動・採用活動のためにそれぞれの立場で何ができるのか、考えていく必要があるだろう。

図表 9 就職活動はどのような経験だったか

Q:今振り返って、新卒での就職活動は自分にとってどんな経験でしたか。

〈単一回答 / n=291 / %〉

1.非常に楽しく、総じて良い思い出となる経験だった	10.0
2.成長の機会になるなど、自分にとって意味のある経験だった	44.0
3.自分にとっての意味はあまり感じられないが、社会人になるためには必要な経験だった	19.6
4.良い思い出はなく、大変な経験だった	14.4
5.あまり思い出したくない、総じてつらい経験だった	8.9
6.自分にとってまったく意味のない経験だった	2.1
7.その他	1.0

● 学生側がしっかりと比較検討できるような、よりオープンなやり取り・相互理解が必要（図表 10）

- ・ 新卒での就職活動・採用活動が、学生と企業にとってよりよいものになるために、どんなことが必要だと思うかを尋ねたコメントを抜粋すると、「自社の魅力だけでなく悪い情報も含めてありのままを伝える（RJP：Realistic Job Preview）」や、企業側が学生との「対等なスタンス」をもつことを求める声が挙がった。
- ・ 学生側には「働くイメージの明確化」「深く具体的な企業理解」「選択肢を広げる」ことの重要性を指摘する意見が挙がった。

学生側はしっかりと比較検討し選ぶことができるよう、企業側には情報や採用プロセスの透明性や公平性の担保、対等なスタンスを求めていることが見えてくる。一方、学生本人も積極的な情報収集や分析といった努力が必要だと認識されている。その共通点は、よりオープンなやり取り・相互理解である。

人は自分が知っている選択肢のなかからしか選ぶことができないため、就職活動期のみならず、さまざまなことに興味をもち視野を広げることがよりよいキャリア選択につながるだろう。

2024 年 12 月 2 日

図表 10 よりよい就職活動・採用活動のために必要なこと

Q:新卒での就職活動・採用活動が、学生と企業にとってよりよいものになるために、どんなことが必要だと思いますか。

〈自由記述結果を抜粋して分類〉

対象	カテゴリ	個数	フリーコメント
企業	自社の魅力だけでなく悪い情報も含めありのままを伝える (RJP)	36	・表面的な自社の魅力だけを語らずに、マイナス・ネガティブな面も率直に情報共有する (女性/文系/金融・保険) ・企業側は仕事内容よりも人間関係や労働時間を本音で語った方が学生にはいい (男性/理系/機械・電気機器) ・基本給、平均残業時間などなるべく書いてほしい (女性/理系/食品) ・勤務地や配属、福利厚生についてももちろん学生に伝えること。ほぼ確実に大丈夫と言われたのに、話と違うとなると、退職につながる (女性/文系/情報処理・ソフトウェア)
	選考基準の開示・手法の改善	23	・自己PRシートを含めた書類審査を簡便にする (女性/文系/小売) ・学生にとってはもう少し楽にできるようになったらいい。企業側はフローを明確にしてほしい (男性/文系/機械・電気機器) ・学生にとって自分が適切かどうかを知るために選考基準の明確化をすべきである (男性/理系/機械・電気機器) ・不正のできるテスト形式をとらない (女性/文系/専門サービス)
	接点を増やす	22	・インターンシップに参加しやすくする (女性/文系/医療・福祉) ・上の立場の人の話だけでなく、いろいろな立場の人の話が聞けるといい (男性/理系/食品) ・若手社員との交流があるとよい (女性/理系/飲食・宿泊)
	対等なスタンス	12	・企業は学生の考えを尊重する。決めつけたような発言はしない (女性/文系/金融・保険) ・企業側は選ばれる側の意識をもって積極的に学生に働きかけるべきだと思う (女性/文系/情報処理・ソフトウェア) ・学生と平等な立場でお互いを選び合う関係であることを認識しておく (女性/文系/情報処理・ソフトウェア) ・企業側は会社の存続だけでなく社員一人ひとりの成長を考慮したキャリアプラン、学生側は定年までの具体的なキャリアプラン (男性/文系/商社)
	仕事内容を具体的にイメージできるような工夫	11	・リアルな業務内容を学生が理解できるようにしておくこと (男性/理系/機械・電気機器) ・企業側はどういう仕事をしているか YouTubeなどで1週間密着取材みたいな動画を作る (女性/文系/情報処理・ソフトウェア) ・学生からすると、仕事内容など具体的に学生が知りたい情報をもっとホームページに載せてくれると、インターンシップや説明会に身構えずにもっと気軽に参加できると思う (女性/文系/小売)
学生	働くイメージの明確化	25	・自分のやりたいことをしっかり見極める (男性/理系/情報処理・ソフトウェア) ・就活の軸を明確にする (女性/文系/機械・電気機器) ・企業で働くことの意味を知った方がいい。学生にはない観点で会社を選ぶ必要がある気がする (男性/理系/機械・電気機器)
	深く具体的な企業理解	17	・企業の内情についてしっかり理解した上で入社すること (女性/文系/情報処理・ソフトウェア) ・質問力を向上させて企業の詳細な情報を引き出し、社会人になる自分の姿を具体的に想像する (女性/文系/金融・保険)
	選択肢を広げる	14	・さまざまな説明会に参加すべき (女性/理系/食品) ・業界についてより広い知識をもつ。元々興味があった業界の周辺業界も調べてみるなど (女性/文系/小売) ・狭いコミュニティだけでなく幅広い人たちから就活の話を聞く (男性/理系/機械・電気機器)
企業・学生共通	オープンなやり取り・相互理解	19	・お互い本音で話すこと (女性/文系/情報処理・ソフトウェア) ・いいところも悪いところもさらけ出す (女性/文系/飲食・宿泊) ・猫をかぶらず本音に感じていることを話して企業と学生の相性を見分けるべき (女性/理系/小売)
	就職活動全体の流れ	9	・就活の早期化をやめることで、企業にとっても内定辞退の可能性を低め、学生にとっても学生にしかできないことに専念できる (男性/理系/商社) ・堅苦しい余計なマナーなどの排除 (女性/文系/その他製造) ・学生としては、多くの企業のエントリー開始日が一緒だと物理的に受けられる企業数に限りが出てくるので、分散させてほしいと思っていた (女性/文系/商社) ・いつまでにインターンに行かないと、内定を獲得しないと、という風潮をなくしてほしい。すごくストレスだった (女性/文系/商社) ・内定保持できる期間を長く設ける (男性/文系/化学・素材・エネルギー)
その他		29	・学生は企業以前にさまざまな分野のさまざまなものに関心をもつべき (男性/文系/専門サービス) ・学生なので学ぶことを優先する (女性/文系/専門サービス) ・私自身は地元で就職したが、都会で就職活動をするにはインターン説明会に参加するために多額の費用や時間が必要だと感じた。そのため、経済的な余裕度や住んでいる地域によって就活難易度がかなり異なるので、企業や自治体や国が費用などをできるだけ支援することで平等に就職活動ができるようにすることが必要だと思った (女性/文系/金融・保険)

2024 年 12 月 2 日

3. 調査概要

調査目的	学生の就職活動を通じた入社意欲の変化や、キャリア選択への納得感の測定を試み、それらが高める採用プロセスの特徴や就職活動全般の行動傾向の影響について、実態を明らかにすること。
調査対象	社会人1～2年目の会社勤務正社員 ※25～29歳 ※性別は均等になるように回収 ※役職は管理職を除いた一般社員のみ ※勤務先の従業員規模は50名以上 ※卒業後、新卒で会社（企業）に就職した人
調査内容	・就職活動においてキャリアを自ら納得して選択している感覚（納得のいくキャリア選択） ・企業の採用活動プロセスや学生のキャリア探索行動、内定受諾時の企業への印象など ・入社後の定着や組織コミットメント、離職意識など
調査方法	インターネット調査
実施期間	2024年8月6～19日
有効回答数	291名
回答者の属性	・大学卒（4年制）88.7%、大学院修了（修士）11.3% ・文系67.7%、理系31.6%、その他0.7% ・社会人歴1年目（2024年卒・4月入社）40.5%、社会人歴2年目（2023年卒・4月入社）59.5% （23卒・24卒：コロナ禍の就職活動への影響から回復基調、インターンシップに関する3省合意の変更前） ・従業員規模：50名以上99名以下8.9%、100名以上299名以下15.5%、300名以上999名以下21.6%、 1000名以上4999名以下25.1%、5000名以上9999名以下9.3%、10000名以上19.6% ・業種：製造業28.2%、非製造業71.8% ・職務系統：営業系25.8%、サービス系17.2%、事務系22.7%、技術系29.6%、その他4.8% ・新卒で入社した企業に在籍している人95.9%、転職して別の企業に勤めている人4.1%

4. 調査概要

リクルートマネジメントソリューションズについて

ブランドスローガンに「個と組織を生かす」を掲げ、クライアントの経営・人事課題の解決と、事業・戦略推進する、リクルートグループのプロフェッショナルファームです。日本における業界のリーディングカンパニーとして、1963年の創業以来、領域の広さと知見の深さを強みに、人と組織のさまざまな課題に向き合い続けています。

- 事業領域：人材採用、人材開発、組織開発、制度構築
- ソリューション手法：アセスメント、トレーニング、コンサルティング、HR アナリティクス

また、社内に専門機関である「組織行動研究所」「測定技術研究所」を有し、理論と実践を元にした研究・開発・情報発信を行っております。

WEB サイト：<https://www.recruit-ms.co.jp>

本件に関する
お問い合わせ先

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
社外広報 渋井 美香、成田 貴代、小川 明子
Mail：press@recruit-ms.co.jp Tel：03-6670-1042