

【2024年卒 就職活動TOPIC】 入社後の配属に関する状況（3月卒業時点調査）

3月卒業時点で、入社後の配属先が確定している学生は46.9%

入社を決める前までに配属先が確定していた学生は20.3%

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：北村 吉弘）のより良い就職・採用の在り方を追究するための研究機関・就職みらい研究所（所長：栗田 貴祥）は、就職みらい研究所学生調査モニターの大学生・大学院生を対象に「就職プロセス調査」を実施いたしました。このたび調査結果がまとまりましたので、一部を抜粋してご報告申し上げます。

内定承諾後に配属の希望を伝えなかった学生の約6割が「希望を伝える機会がなかった」と回答

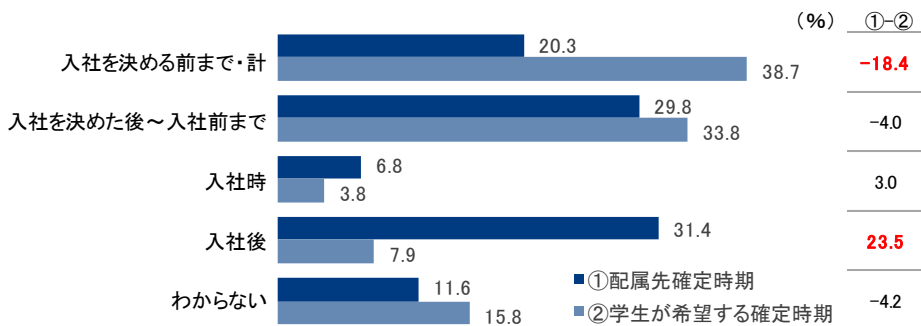


所長 栗田 貴祥

今回は2024年卒学生の3月卒業時点での調査データを基に、入社後の配属に関する状況について報告します。卒業時点で配属先が確定している学生は、就職確定者のうち46.9%でした。配属先確定時期を聞くと、「入社後」が31.4%で最も高く、「入社を決めた後～入社前まで」が29.8%と続きます。入社を決める前までに配属先の確定を希望する学生の割合は約4割である一方、実際にその時期までに配属先が確定している学生の割合は約2割という結果になりました。配属の希望に関する就職確定先への伝達機会について、内定承諾後に希望を伝えた学生のほとんどが「希望を伝える機会があった」一方で、内定承諾後に希望を伝えなかった学生の約6割が「希望を伝える機会がなかった」と回答しています。卒業時点で配属先が決まっている学生に、配属意図についての説明があったかどうかを聞くと、組織・事業の観点から説明を受けた学生は59.1%、自身のキャリア・成長の観点から説明を受けた学生は43.9%という結果でした。コース別採用や職種別採用に対する考えや感想のコメントの中には、配属先が明確な状態で選考を受けた方が納得感につながるという声がある一方で、自身で認識できない適性を企業側にも見てもらいたいと期待する意見もありました。内定承諾後のフォローのタイミングや入社直後の新入社員とのコミュニケーションの中で、例えば本人の適性をどのように判断したのかも含めて配属意図を丁寧に説明するなど、対話を積み重ねることが入社後の活躍や早期の離職防止につながり得ると考えます。

配属先確定時期と学生が希望する確定時期

大学生_就職志望者のうち就職確定者（単一回答）※大学院生除く



本件に関する
お問い合わせ先

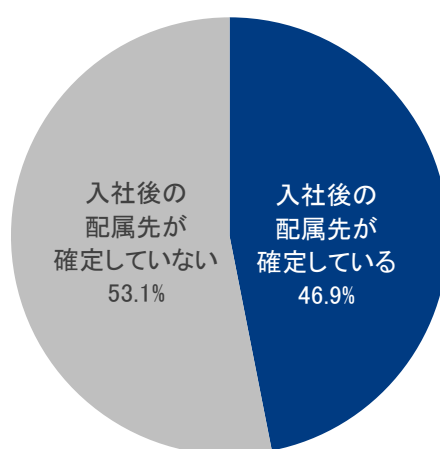
<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

3月卒業時点で配属先が確定しているのは5割未満

- ・3月卒業時点で配属先が確定しているのは、就職確定者のうち46.9%。
- ・配属先確定時期を聞くと、「入社後」が31.4%で最も高く、「入社を決めた後～入社前まで」が29.8%で2番目に高かった。
- ・実際の配属先確定時期と、学生が希望する配属先確定時期の差が最も大きいのは「入社後」、次いで「内々定・内々定取得後～入社を決める前まで」「内々定・内定取得時」と続く。

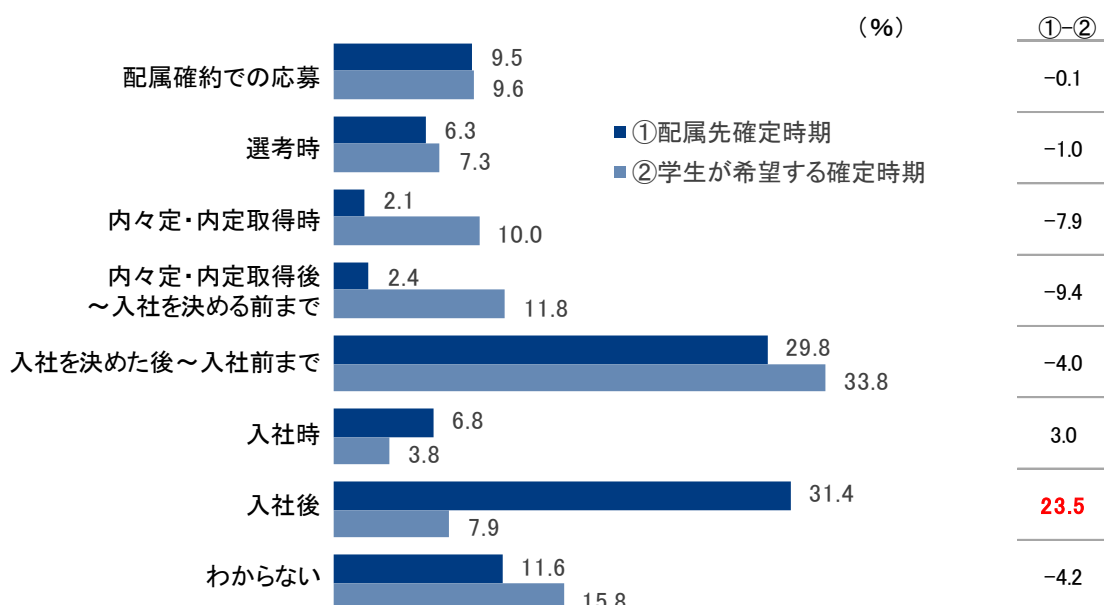
入社後の配属先確定状況（3月卒業時点）

大学生_就職志望者のうち就職確定者（単一回答）※大学院生除く



配属先確定時期と学生が希望する確定時期（一部再掲）

大学生_就職志望者のうち就職確定者（単一回答）※大学院生除く



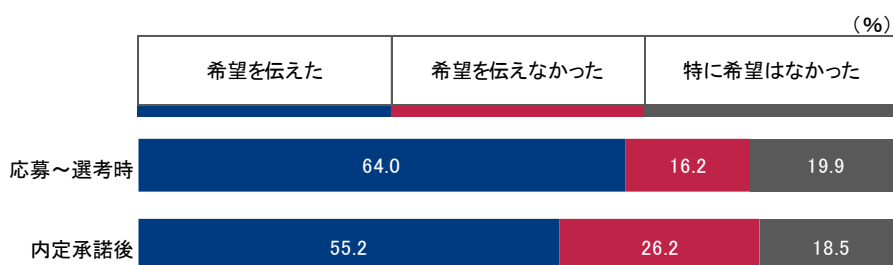
内定承諾後に配属の希望を伝えなかった学生の約6割が、希望を伝える機会がなかった

・配属について希望を伝えたかどうかを聞くと、応募～選考時では64.0%、内定承諾後では55.2%が「希望を伝えた」と回答した。

・内定承諾後に、配属先について希望を伝える機会があったかどうかを聞いたところ、「希望を伝える機会がなかった」と回答した学生は、全体で28.1%だった。一方、内定承諾後に希望を伝えなかった学生に絞って見ると「希望を伝える機会がなかった」と回答した学生の割合は、60.4%だった。

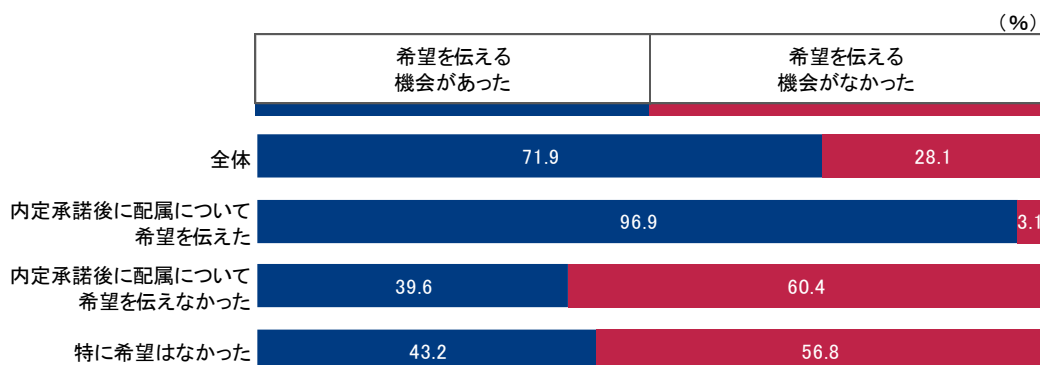
配属について希望を伝えたか

大学生_就職志望者のうち就職確定者（単一回答）※大学院生除く



内定承諾後に配属希望伝達機会があったか

大学生_就職志望者のうち就職確定者（単一回答）※大学院生除く



※配属先について希望を伝える機会（複数回答）から、何らかの機会があった人と機会がなかった人の二つに分類して集計

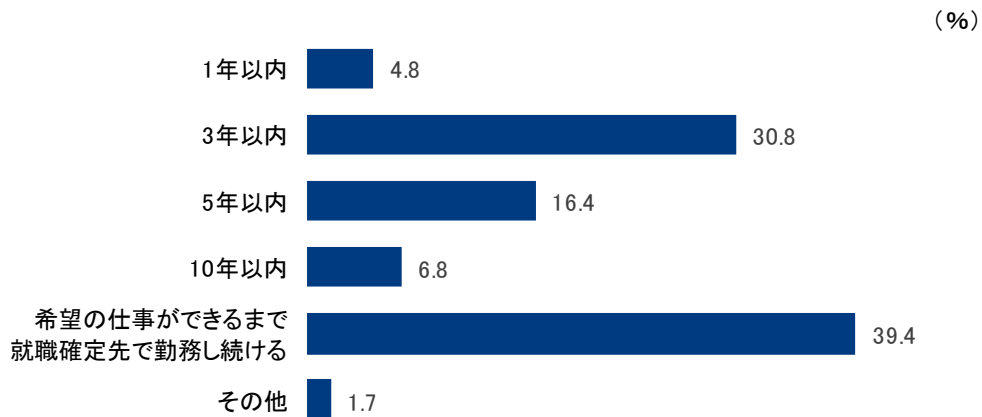
「1年以内」「3年以内」「5年以内」と回答した学生の合計は約5割

・もし最初の配属先が希望と異なる場合、希望の仕事に就くまで転職せずに働き続けられる期間について聞いたところ、「希望の仕事ができるまで就職確定先で勤務し続ける」と回答した割合が約4割で最も高かった。

・「1年以内」が4.8%、「3年以内」が30.8%、「5年以内」が16.4%で、5年以内の合計は約5割という結果となった。

もし最初の配属先が希望と異なる場合、希望の仕事に就くまで転職せずに働き続けられる期間

大学生_就職志望者のうち就職確定者（単一回答） ※大学院生除く

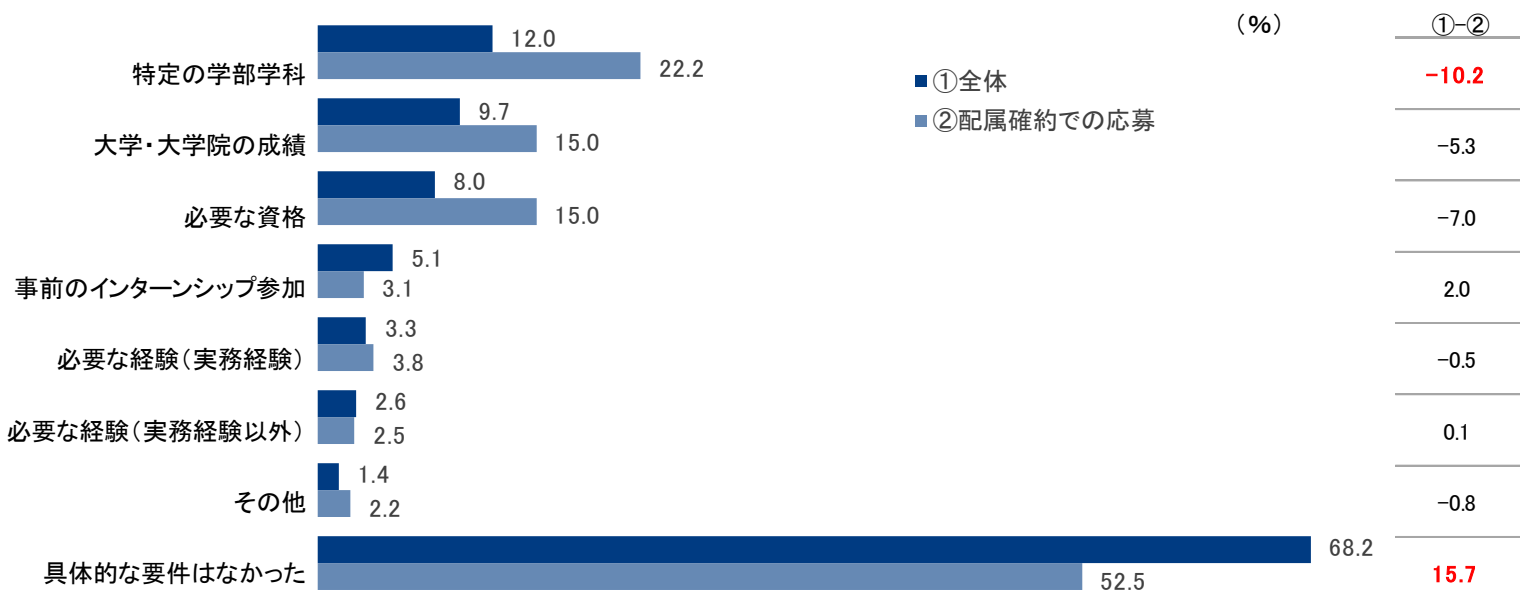


「具体的な要件はなかった」割合が、全体・配属確約での応募ともに最も高い

- ・就職確定先の応募時の要件について聞いたところ、「具体的な要件はなかった」と回答した割合が、全体・配属確約での応募ともに最も高かった。
- ・配属確約での応募の方が全体に比べて、応募時の要件が設けられていることが多い。具体的な要件の中で差が最も大きいのは「特定の学部学科」、次いで「必要な資格」「大学・大学院の成績」と続く。

就職確定先の応募時の要件

大学生_就職志望者のうち就職確定者（複数回答） ※大学院生除く

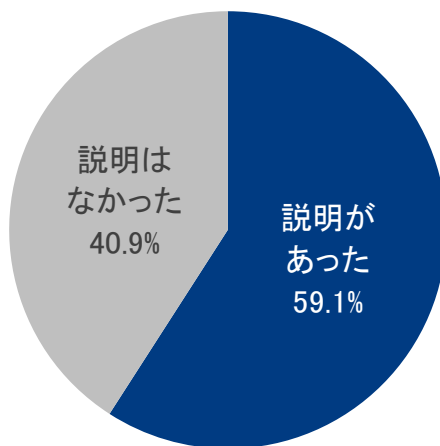


組織・事業の観点に比べ、自身のキャリア等の観点で説明を受けた学生の割合が低い

・3月卒業時点で入社後の配属先が確定していると答えた学生（就職確定者のうち46.9%、P.2参照）に、組織・事業の観点から配属意図の説明があったかどうかを聞いたところ、59.1%が「説明があった」と回答した。また、自身のキャリア・成長の観点から配属意図の説明があったかどうかを聞いたところ、43.9%が「説明があった」と回答した。

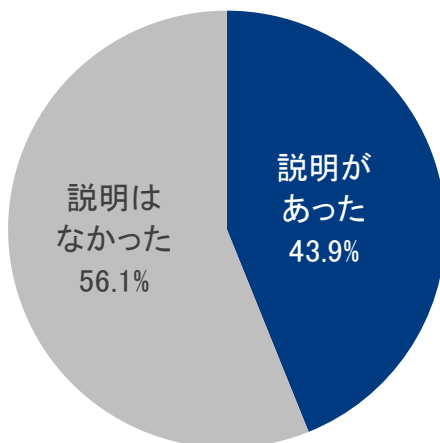
配属意図（組織・事業の観点）の説明の有無

大学生_就職志望者・就職確定者のうち配属先確定者（単一回答） ※大学院生除く



配属意図（自身のキャリア・成長の観点）の説明の有無

大学生_就職志望者・就職確定者のうち配属先確定者（単一回答） ※大学院生除く



コース別採用・職種別採用については学生の状況や志向によってさまざまな声

・企業が採用時に複数のコースを設けたり、細かく職種別で採用したりすることについて、考えや感想を聴取すると、配属部署がある程度明確になり不安が解消されるという声がある一方で、実際に働いてみないと適性があるか分からないといった否定的なコメントも寄せられた。

肯定的なコメント	文理・性別	配属先(※)	選考時希望伝達
どこの配属先になるか分からないまま選考を受けるよりも、細かく職種別になっているほうが確実に自分のやりたい職種で受けることが出来るので就活がやりやすいと思います。	文系女性	未確定	あり
希望でない職種や適性が無い職種に配属されることですぐ辞職するよりも、応募や選考の段階で適性のある仕事や自身の希望する職種配属が確定している方が学生と企業の両方が納得できると思う。	文系女性	確定済	あり
事前に職種別に分けられていると、配属される部署がある程度明確になり、不安が解消されそう。	理系男性	未確定	あり
入ってからのギャップによる離職を減らすためにも、細かく分けて採用するべきだと思う。	文系女性	未確定	あり

中立的なコメント	文理・性別	配属先(※)	選考時希望伝達
あらかじめ自分の就きたい職を選択するのも良いが、自分の知らない適性を企業側が提示してくれる場合もあるので一概に職種を限定するべきではないと思う。	理系男性	確定済	あり
求職者側が求めているコースを選べるのでとても良いと思います。やりたいことが決まっている人は、確約コースを選択すれば良く、決まってないのなら、企業側に適性等を見てもらってから委ねる方式で問題ないと思います。	文系男性	未確定	あり
専門性を要する業務や、スペシャリスト養成に関しては職種別採用の必要性は感じるが、あまり細かく設けられると選考を受ける側は混乱し、併願についての規定なども気にする必要があるため一長一短であると思う。	文系男性	未確定	あり
就職してから、思ってたのと違うとならないので良いと思う。しかし、採用時と就職後では考えも変わるので、ある程度は途中変更できる余地がほしい。	文系女性	未確定	なし

否定的なコメント	文理・性別	配属先(※)	選考時希望伝達
職種による適性が学生の立場からはわからないと思うので、職種別より総合職として採用した方が学生と企業のためになると思う。	文系女性	確定済	あり
結局働いてみないとわからないことが大半だと思うので、働いていく中で自分に合う仕事、職種を見つけるのが良いと考えている。	理系男性	確定済	特に希望はなかった
業務理解ができない中で入口を狭めるのは良くないと感じる。	理系女性	確定済	あり
自分はスペシャリストよりもゼネラリストになりたいので、昨今のこの流れはあまり良いと思えていない。	文系女性	未確定	あり

(※) 3月卒業時点の配属先確定状況

(参考) コース別採用や職種別採用に対する考えや感想 (大学院生)

肯定的なコメント	文理・性別	配属先(※)	選考時希望伝達
イメージと入社後とのギャップが少なくて済むのでありだと思ふ。複数希望を出せるとなるとお良しと思ふ。	理系女性	確定済	あり
しっかりとジョブマッチングできるのであれば良いと思ふ。ただ、自分の内定先は職種は決まっているものの勤務地がまだ決定していない状態なので配属先も提示した上でマッチングできるとなるとお良しと思ふ。	理系男性	未確定	あり
マッチング適性が高まるので良いと思ふが受験したコースに適性がなかった場合、他のコースも受けられるようにして欲しい。	理系男性	未確定	あり
自分で選べることは良いことだと思ふが、学生から見た仕事は往々にして実態と異なることも多いと考える。学生自身がより深く自己分析や調査を行い、また企業側は知る機会を多く設ける必要があると思ふ。	理系男性	確定済	あり
配属が決まってみて、改めて入社時に配属が決まっていた方がキャリア設計がしやすいと感じている。	文系女性	確定済	あり
自分の思い描くキャリアや、将来像が決まっている人にとっては企業を選ぶ決め手にもなりうると思ふ。	文系女性	未確定	あり
具体的にコース間でどのような違いがあるか、十分な説明があれば問題ないと思ふます。	理系男性	未確定	なし

中立的なコメント	文理・性別	配属先(※)	選考時希望伝達
コース等を設けないことは、学生にとって魅力的に映らないと感じる。一方で細かく分け、かつその職種で固定となると、入社後にミスマッチが生じた場合に対応しづらいので、コース別で入社後は移動しやすい形が適切ではないかと考えている。	理系男性	未確定	あり
自分の関心に近いところで働くことができることはいいことではあるが、様々な仕事を体験することも大切であるため、いい点悪い点どちらもあると思ふ。	理系男性	確定済	なし
その分インターンシップなどの機会を増やすなど、職種についての理解が深められるような取り組みも必要。	理系女性	確定済	特に希望はなかった
大きく分けての採用はアリだと思ふが、人事の目から見て向いているところを教えてほしい点もあるので細かく分けすぎるのは少しどうかと思ふ。	理系女性	確定済	あり

否定的なコメント	文理・性別	配属先(※)	選考時希望伝達
その企業が手掛ける様々な事業に対して広く関心を持っている場合、コースや職種で細かく分かれていると応募が難しくなる。仕事との一期一会の機会も担保してほしい。	理系男性	未確定	あり
自分の適性が本当に合っているか分からないので、最初から絞ると自分の道が狭くなっているのかもしれないと思ひました。	理系男性	確定済	あり
内定承諾後や入社後にやりたいことが変化する場合もあると思ふため、細かく職種別で採用するよりも総合職採用の方が魅力的に感じる。	理系女性	未確定	あり
私は飽きやすいし、学生のうちは自分が何に適しているのか分からないこともあると思ふので、私的には総合職採用の方が安心です。	理系男性	未確定	あり

(※) 3月卒業時点の配属先確定状況

調査概要

調査目的 | 大学生・大学院生における就職活動の実態を把握する

調査方法 | インターネット調査

集計方法 | 大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体を基に、実際の母集団の構成比に近づけるよう、文部科学省「学校基本調査」の数値を参照し、ウェイトバック集計を行っている

2024年卒：2024年3月度（卒業時点）

調査対象 | 2024年卒業予定の大学生および大学院生に対して、『リクナビ2024』（※）にて調査モニターを募集し、モニターに登録した学生4,563人（内訳：大学生3,573人/大学院生990人）

調査期間 | 2024年3月15日～3月18日

集計対象 | 大学生 964人/大学院生 331人

※リクナビ：株式会社リクルートが運営している、就職活動を支援するサイト
<https://job.rikunabi.com/2024/>

モニターの抽出条件

「卒業後の志望進路（志望する進路の全て）」の回答状況を基に、次の条件で対象を抽出

本調査対象 = 「就職意向者（就職志望者 + 志望進路未決定者）」（※モニター募集時）

本調査対象については、以下を除いた

- 就職志望者のうち「②公務員」「③教員」「④医師・歯科医師・看護師」のみ選択した者
- 就職以外「⑥起業」「⑦進学(国内)」「⑧進学(留学)」「⑨その他」のみ選択した者

調査結果を見る際の注意点

- 「内定率」は内定・内々定を含む。政府の要請における正式な内定日は10月1日以降である
- %を表示する際に小数第2位で四捨五入しているため、%の合計が100%と一致しない場合がある
- 「前回差」「前年同月差」の単位は、「ポイント」
- 本資料での「前年」とは、「2023年卒」を示す

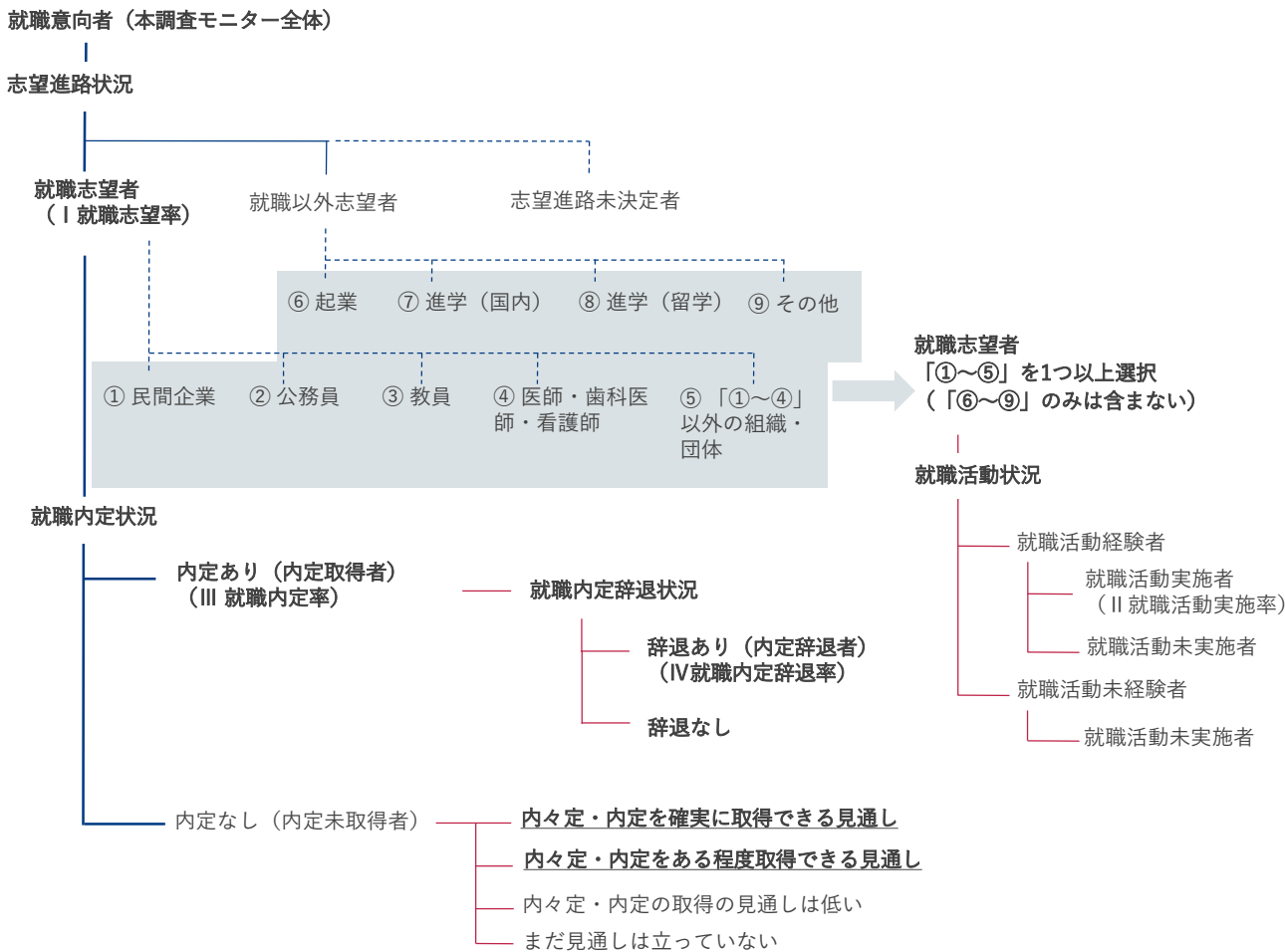
リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>

就職志望者から見た内定状況の構図



<各率の算出方法>

I 就職志望率	=	就職志望人数 ÷ 就職意向人数
II 就職活動実施率	=	就職活動実施人数 ÷ 就職志望人数
III 就職内定率	=	就職内定取得人数 ÷ 就職志望人数
IV 就職内定辞退率	=	就職内定辞退人数 ÷ 就職内定取得人数

<用語の定義>

- 就職意向者 = 当初 (本調査モニター募集時) の志望進路が「就職」および「未決定」者
- 就職志望者 = 当月、就職を志望している者
- 就職活動実施者 = 当月、就職活動を実施している者 (※)
- 就職活動経験者 = 当月までに就職活動の経験がある者
- 就職内定取得者 = 当月までに内定 (内々定) の取得経験がある者
- 就職内定未取得者 = 当月までに内定 (内々定) の取得経験がない者
- 進路確定者 = 当月、進路が確定している者
進路確定率 = 進路確定人数 ÷ 就職意向人数
- 就職内定辞退者 = 当月までに内定 (内々定) の辞退経験がある者

≪地域区分の内訳≫

- 関東 = 東京都、千葉県、神奈川県、埼玉県、茨城県、栃木県、群馬県
- 中部 = 静岡県、愛知県、岐阜県、山梨県、長野県、新潟県、富山県、石川県、福井県
- 近畿 = 京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、三重県、滋賀県
- その他地域 = 「関東」「中部」「近畿」以外の地域

※就職活動実施状況について、「している」「していない」の選択肢のうち、「している」と回答した者