

新卒採用に関する企業調査 (2023 年 7 月調査)

2024 年卒・新卒採用に関する企業調査—中間調査

コロナ禍からの経済活動の回復が進み、人材獲得競争は再び熱を帯びている。6月1日の採用選考解禁から約1カ月が経過し、大きなヤマ場を越えた時点の2024年卒採用の状況を確認すべく、「キャリアタス就活」掲載企業など全国の有力企業を対象に調査を行った。2025年卒採用についても計画を尋ねた。

1. 学生の反応 (2023 年卒採用との比較)

エントリー数、選考応募者数とも前年度より「減った」が「増えた」を大きく上回る  
内定辞退が「増えた」企業は前年に引き続き3割強(31.2%)。「減った」は20.3%

2. 採用活動の開始時期

面接開始は3月上旬、内定出しは4月下旬が最多。大手企業で動き出しの早さが目立つ

3. 接点をもった学生に対して感じたこと

「二極化が進んだ」と感じる企業は約7割に上る(69.5%)

4. 選考終了状況と内定者充足率

採用選考を終了した企業は全体の22.0%。充足率の平均は54.5%。いずれも前年を下回る

5. 内定者に対する満足度

「質・量ともに満足」は減少(21.5%→17.0%)。「量」に対する不満が目立つ

6. 新卒採用市場の見方

売り手市場と感じる企業が9割強に(95.6%)。コロナ禍前と同水準に

7. 今年度インターンシップ等のプログラム(※)実施予定

実施予定企業は73.4%。前年調査より増加。特に夏季の実施が大きく増える見込み  
タイプ1(オープン・カンパニー)が主流、タイプ3(インターンシップ)は限定的か

8. 2025年3月卒業予定者の採用計画

7割強が2024年卒以上の採用を予定。採用意欲はさらに高まる見通し。予算も増加傾向

9. 人事担当者川柳

「受諾します 安心できない その言葉」「面接を しているようで されている」など佳作を紹介

※「インターンシップ(就業体験を伴う複数日程のプログラム)」に限定せず、1日以内のプログラム等も含めて尋ねた

《 調査概要 》

調査対象 : 全国の主要企業 16,354社  
調査時期 : 2023年6月28日～7月6日  
調査方法 : インターネット調査法  
回答社数 : 1,162社

《従業員数》

～299人	300～999人	1000人以上	製造	非製造	上場	非上場
480社	410社	272社	462社	700社	206社	956社

《業種》

《株式》

《地域》

北海道	東北	関東	中部	関西	中国・四国	九州・沖縄
75社	75社	525社	189社	158社	74社	66社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

### 1. 学生の反応（2023 年卒採用との比較）

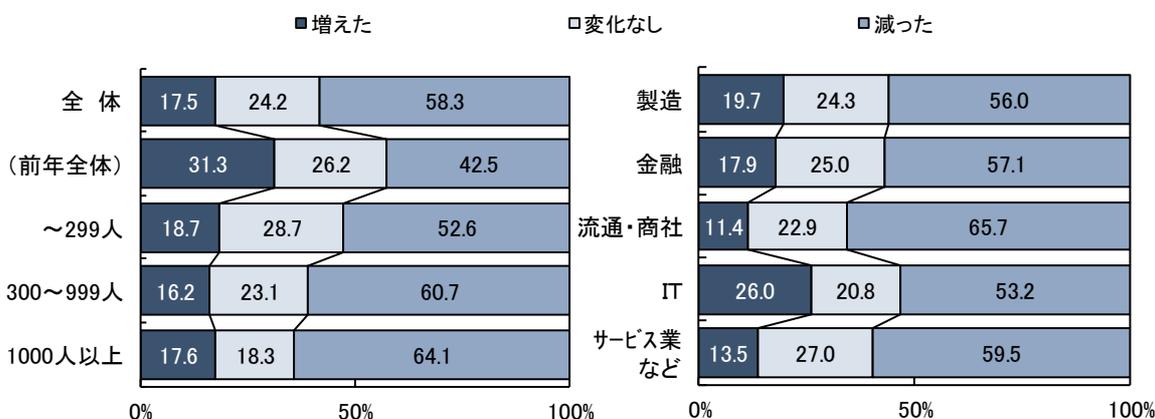
まず、採用母集団形成の状況について確認したい。

「エントリー数」が前年度よりも「増えた」と回答した企業は全体の 17.5%。これに対し「減った」という企業は 58.3%で、全体の 6 割近くに上る。前年同期調査でも「増えた」企業より「減った」企業の方が多かったが、その差が大きく開いた。

これを従業員規模別に見ると、「増えた」の割合はいずれも 1 割台後半。一方、規模が大きくなるほど「減った」の割合は高まり、従業員 1000 人以上の大手企業においては「減った」が 64.1%に上る。

業界によるばらつきも見られ、流通・商社やサービス業では、「減った」が「増えた」を特に大きく上回る。IT は「減った」企業が比較的少なく（53.2%）、「増えた」が唯一 2 割を超える（26.0%）。

エントリー数(従業員規模別/業界別)

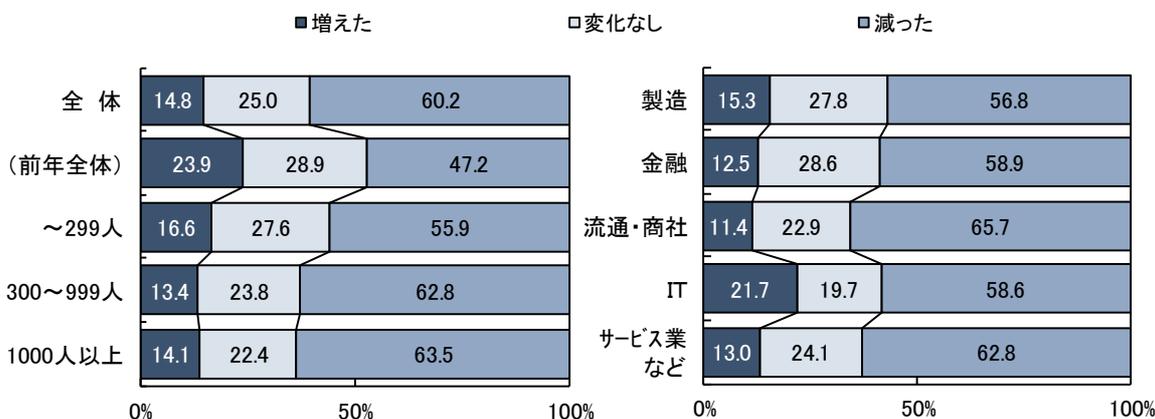


「選考への応募者数」についても減少傾向が顕著だ。「増えた」という企業は 14.8%にとどまり、「減った」企業がその 4 倍に上っている（60.2%）。

いずれの属性も上記のエントリー数と同様の傾向を示しており、規模や業界によらずエントリー受付数が減った企業は、そのまま選考への応募学生も減らしてしまっているケースが多いことが推測できる。

母集団形成に苦戦する企業が前年より増え、深刻さが増している様子が見て取れる。

選考への応募者数(従業員規模別/業界別)

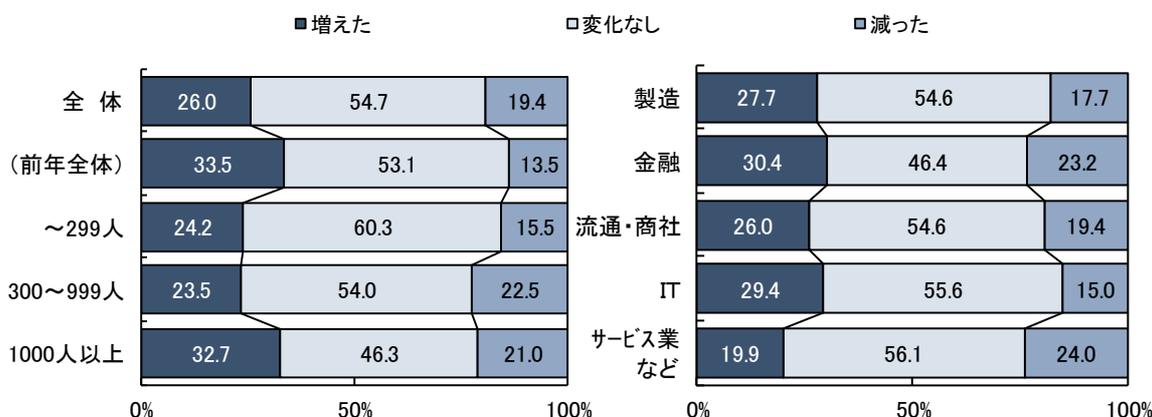


辞退者についても同様に、前年からの増減を見てみる。「選考途中辞退者」と「内定辞退者」について、それぞれ前年度からの増減を尋ねた。

前年度と比較して選考段階での辞退者が「増えた」という企業は26.0%。これに対し「減った」企業は19.4%で、「増えた」が「減った」を6.6ポイント上回る。前年同期調査で「増えた」が「減った」を20ポイント上回っていたのに比べれば、改善されたようにも見えるが、選考応募者減の企業が大半を占める中では（2ページ）、厳しいことには変わりなさそうだ。

従業員規模別に見ると、従業員1000人以上の企業において「増えた」という企業が3割を超えているのが目立つ。業界別では、「増えた」企業と「減った」企業の差が大きいのはITで、先に見たように応募者の増えた企業が比較的多い反面、選考中辞退も多めだったことがわかる。

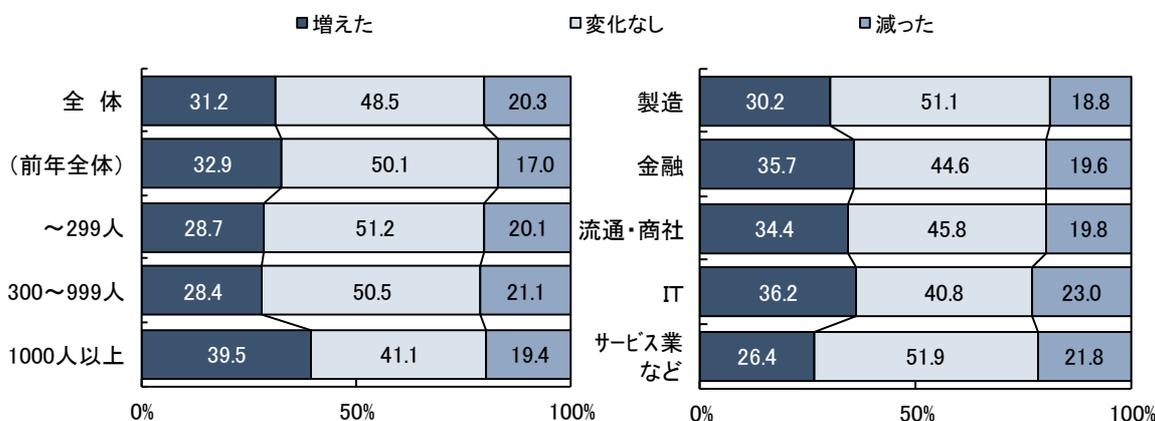
### 選考段階での辞退者数(従業員規模別／業界別)



内定辞退者については、「増えた」企業が31.2%で、「減った」は20.3%。選考解禁から約1カ月後の途中経過ではあるものの、思うように内定承諾を得られない企業が少なくないことがうかがえる。

とりわけ従業員1000人以上の企業において増加企業が約4割と高いが（39.5%）、大手企業は面接開始や内定出しが早かったこと（後述）も影響しているとみられる。内定出しの時期が遅い中堅・中小企業ではこれから辞退者が増える可能性もある。

### 内定辞退者数(従業員規模別／業界別)

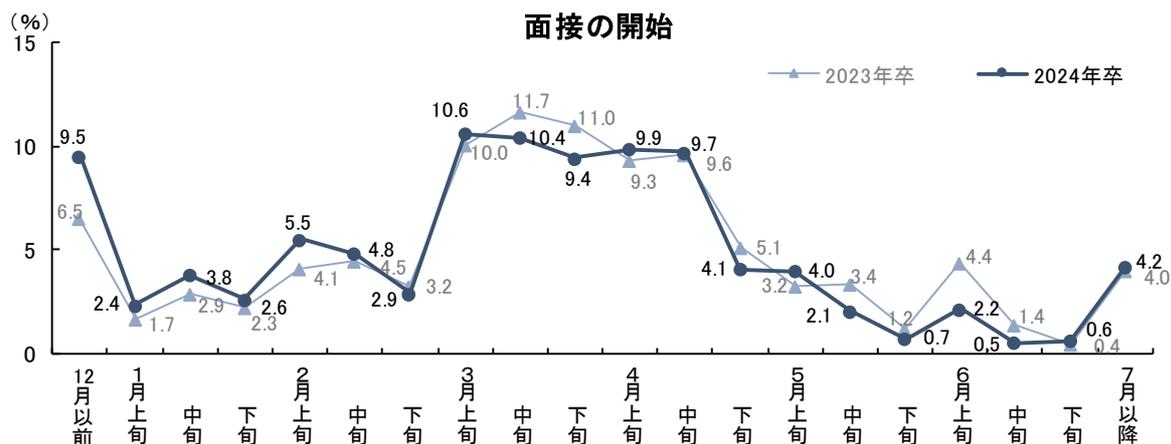


## 2. 採用活動の開始時期

「3月採用広報解禁、6月選考解禁」という採用の日程ルール変更から8年。企業の採用活動は早期化が一層進んだようだ。

面接開始時期を見ると、最も多いのは「3月上旬」（10.6%）だが、「4月上旬」まで10%前後で続く。大きな山は見られず分散している。また、2月より前の早い時期のポイントが増えているのが目立つ。2月までの合計は3割に達し、前年より6.5ポイント増えた（計25.1%→31.6%）。

従業員規模が大きいほど動き出しが早く、大手企業では「12月以前」が14.0%に上る。

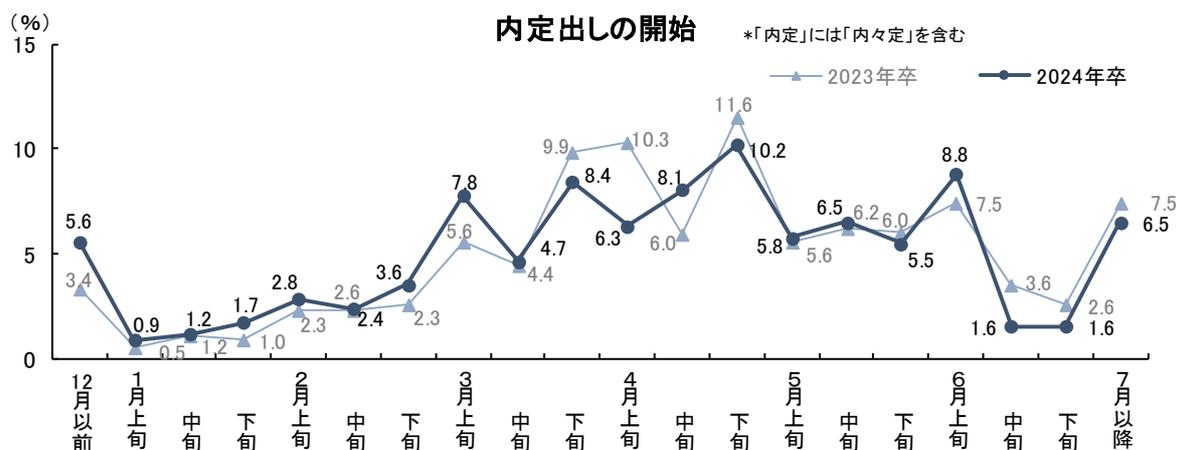


《面接の開始/従業員規模別》

	12月以前	1月上旬	1月中旬	1月下旬	2月上旬	2月中旬	2月下旬	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月以降
~299人	7.2	1.6	3.1	1.6	5.4	4.7	2.2	11.6	9.6	11.4	9.8	11.0	2.7	4.7	2.0	1.3	3.1	0.2	1.3	5.4
300~999人	9.2	2.8	3.3	3.3	5.4	4.1	3.1	9.9	11.5	7.9	11.0	10.2	5.6	4.8	2.0	0.5	0.8	0.8	0.3	3.6
1000人以上	14.0	3.0	5.7	3.4	6.1	6.1	3.8	9.8	10.2	8.3	8.3	6.8	4.2	1.5	2.3	0.0	2.7	0.8	0.0	3.0

内定出しの開始時期は前年に引き続き「4月下旬」が最多で（10.2%）、大型連休を前に内定を出し始めた企業が今年も多かったことがわかる。ただ、それよりも前の時期を回答した企業が増えた。3月までの合計は4割近くに及ぶ（計33.2%→39.2%）。

なお、面接同様に大手企業において早期の数字が高く、「3月上旬」に最初の山を迎えている。



《内定(内々定)出しの開始/従業員規模別》

	12月以前	1月上旬	1月中旬	1月下旬	2月上旬	2月中旬	2月下旬	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月以降
~299人	4.3	0.5	0.9	0.5	3.2	2.0	3.4	7.0	5.0	7.5	5.9	7.5	10.9	8.4	6.6	5.2	8.1	1.4	2.3	9.7
300~999人	5.7	1.0	1.0	1.6	2.1	2.1	4.2	7.8	4.2	9.1	5.5	9.1	9.9	5.2	7.8	6.8	9.9	1.6	1.0	4.7
1000人以上	7.6	1.5	1.9	4.2	3.4	3.4	3.0	9.1	4.9	9.1	8.4	7.6	9.5	2.3	4.6	4.2	8.4	1.9	1.1	3.8

### 3. 接点をもった学生に対して感じたこと

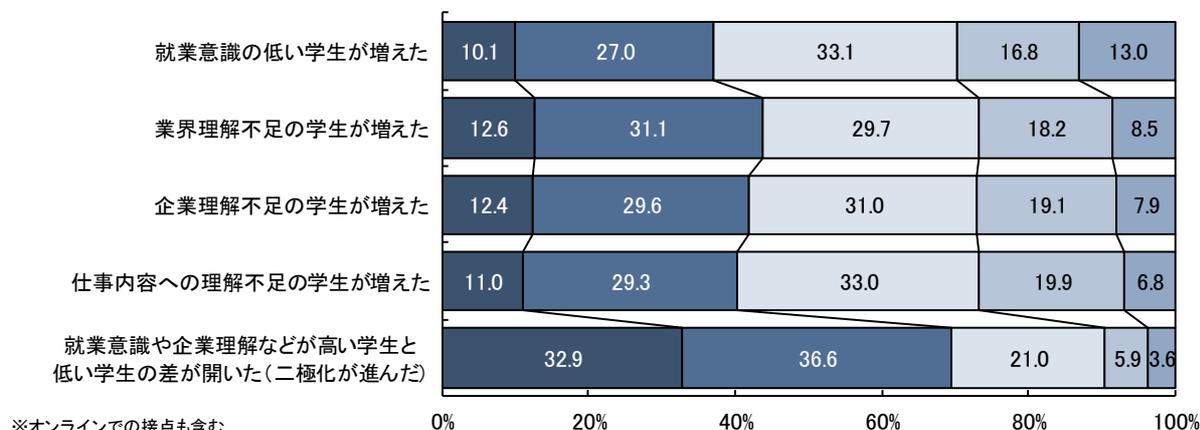
これまでに接点を持った学生の印象を尋ねた。今年の就活生に対して「就業意識の低い学生が増えた」と感じる企業は計 37.1%で、「そう思わない」（計 29.8%）を上回った。

「業界理解不足の学生が増えた」「企業理解不足の学生が増えた」「仕事内容への理解不足の学生が増えた」と感じる企業はそれぞれ 4 割台で、「そう思わない」を大幅に上回った。学生の理解度を物足りなく感じる企業が多いようだ。

「就業意識や企業理解などが高い学生と低い学生の差が開いた（二極化が進んだ）」と感じる企業は約 7 割に上り（計 69.5%）、インターンシップ等のプログラムに積極的に参加していた学生とそうでない学生とで差が顕著だったという意見が多く挙がった。

#### これまでに接点をもった学生に対して感じること

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う □ どちらでもない □ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない



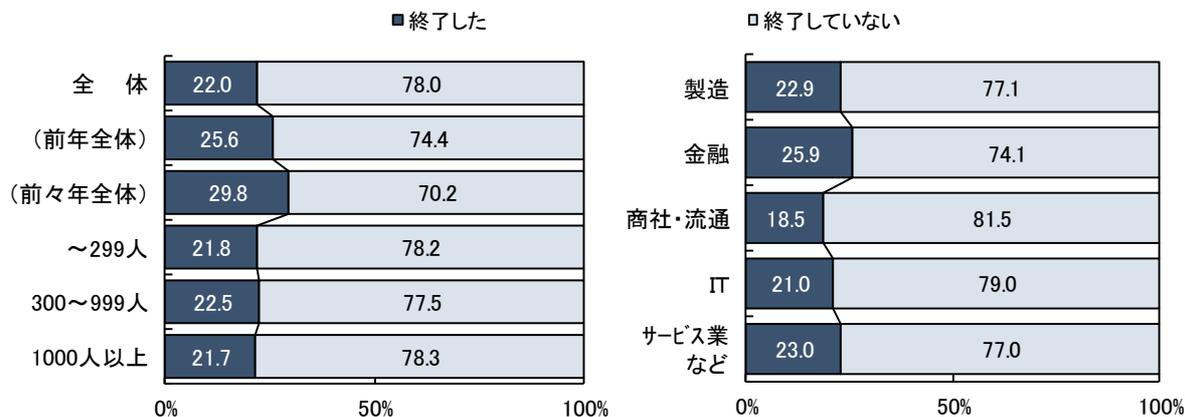
#### 【Voice1】—接点をもった学生に対して感じたこと

- 積極的に質問する学生と受け身の学生と分かれた。実際に勤務するイメージを持って質問する学生は、より深く具体的な質問内容であった。積極的でも次のステップへ進まない学生もいたので、企業説明をより魅力的にアピールできるよう改善が必要と感じた。  
＜情報処理・ソフトウェア／中小＞
- コロナ禍での学生生活で、WEB 対応はうまいが、対面でのコミュニケーション力が弱く、内向的な学生が多いように感じた。  
＜専門商社／中堅＞
- 早期に動く学生のほとんどは質の高い学生で、解禁から徐々に質が落ちて、求める人材に会えない。  
＜建設・住宅・不動産／中堅＞
- 就活軸がぼんやりしている学生が増えたと感じる。「成長できる会社」と答える学生が多いが、具体的な指標がないために判断できない学生が多いと感じる。  
＜情報処理・ソフトウェア／中小＞
- セミナーにおける学生からの質問の傾向がここ数年で変わり、業務内容の質問ではなく、福利厚生や転職に関する質問が明らかに増えた。  
＜保険／大手＞
- 以前に比べサイレントで辞退する学生が増え、丁寧に対応しているのに承諾先企業や辞退理由などを教えてもらえない。  
＜情報処理・ソフトウェア／中堅＞
- 良い学生とそうでない学生の二極化が年々進んでいるが、良い学生群のレベルも質・量ともに落ちているように感じます。  
＜運輸・倉庫／中小＞
- 理工学系学生の就活早期化が都市圏では想像以上に進んでしまっている中で、地方学生は昨年とそこまで変化していない状況が感じられ、これからは地域差が大きくなっていくのかという懸念が残った。  
＜建設・住宅・不動産／大手＞

#### 4. 選考終了状況と内定者充足率

調査時点で採用選考を「終了した」と回答した企業は全体の22.0%。前年同期調査（25.6%）を3.6ポイント下回った。面接や内定出しのタイミングは前倒しで進んだものの、内定者を確保できず採用活動を継続している企業の割合は2年連続で増加した。

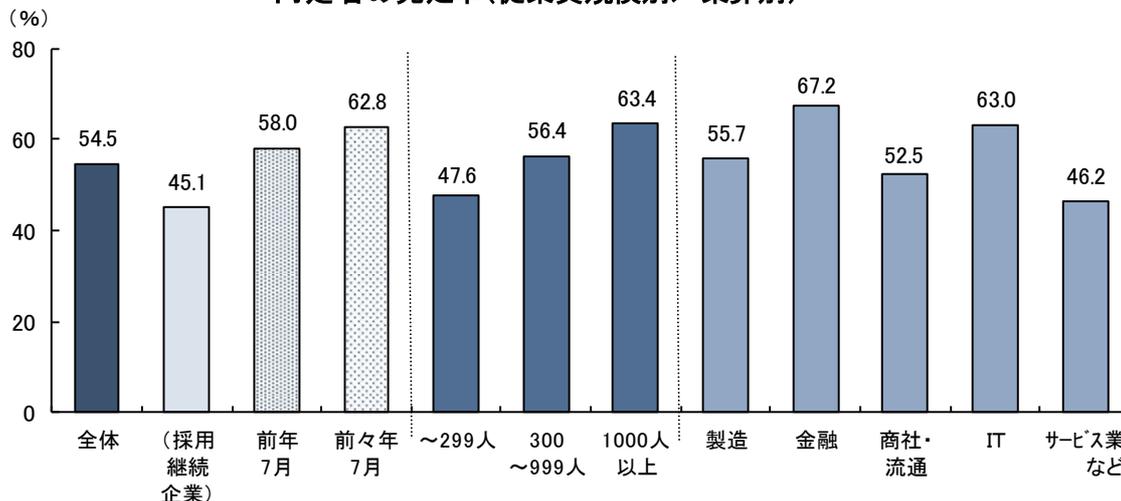
採用選考の終了状況（従業員規模別／業界別）



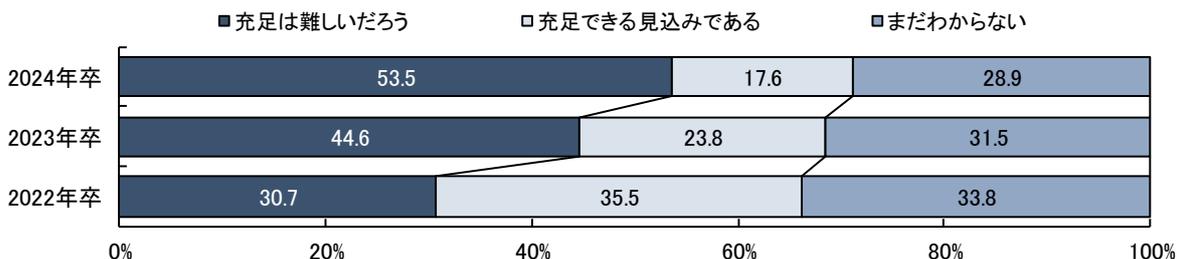
採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」の平均は54.5%。従業員規模が大きいくほど充足率は上がり、大手企業では6割を超えるが(63.4%)、中小企業では5割を下回る(47.6%)。業界別では「金融」で高く(67.2%)、「サービス業」(46.2%)との差は約20ポイント。

なお、採用継続企業に今後の充足の見込みを尋ねると、過半数が「充足は難しいだろう」との考えを示した(53.5%)。「充足できる見込み」は17.6%。

内定者の充足率（従業員規模別／業界別）



採用計画数充足の見込み



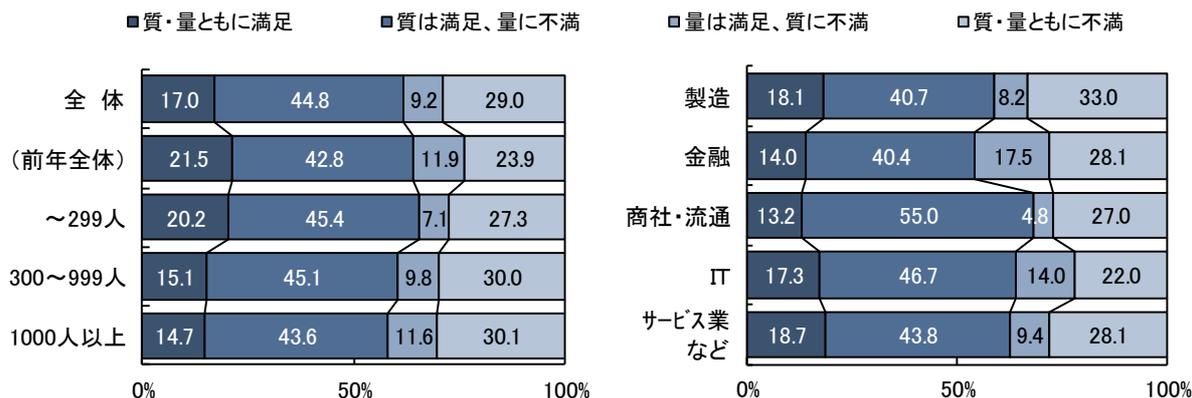
※採用活動継続企業の回答

### 5. 内定者に対する満足度

現時点の内定者に対する満足状況を、質と量（人数）の観点で尋ねた。「質・量ともに満足」は全体の1割台にとどまり（17.0%）、「質・量ともに不満」が3割近くに上った（29.0%）。前年調査（23.9%）より増加しており、満足度は低下した。

最も多いのは「質は満足だが、量に不満」という回答（44.8%）。応募者が減少する中でも、内定者の質にはこだわった企業が多かったと見られる。

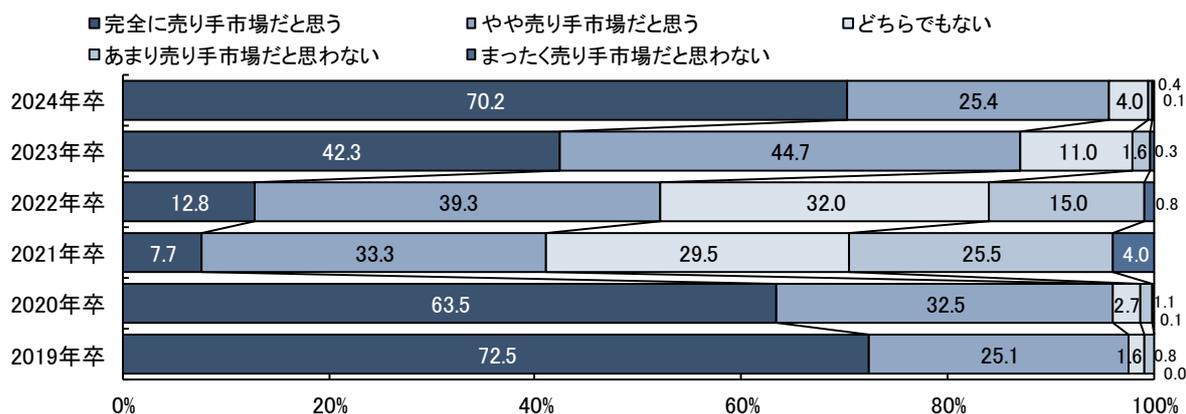
内定者に対する満足度（従業員規模別／業界別）



### 6. 新卒採用市場の見方

今期の採用市場についての考えを尋ねた。「完全に売り手市場だと思う」という回答が前年調査（42.3%）からさらに増加し、7割に上った（70.2%）。「やや売り手市場だと思う」を合わせると、売り手市場との見方が9割を超える（計95.6%）。コロナ禍により市場観は大きく変化したが、年々回復し、コロナ禍前の2019年卒と同水準を示した。

採用市場についての考え



#### 【Voice2】—2024年卒採用のここまでを振り返って感じたこと

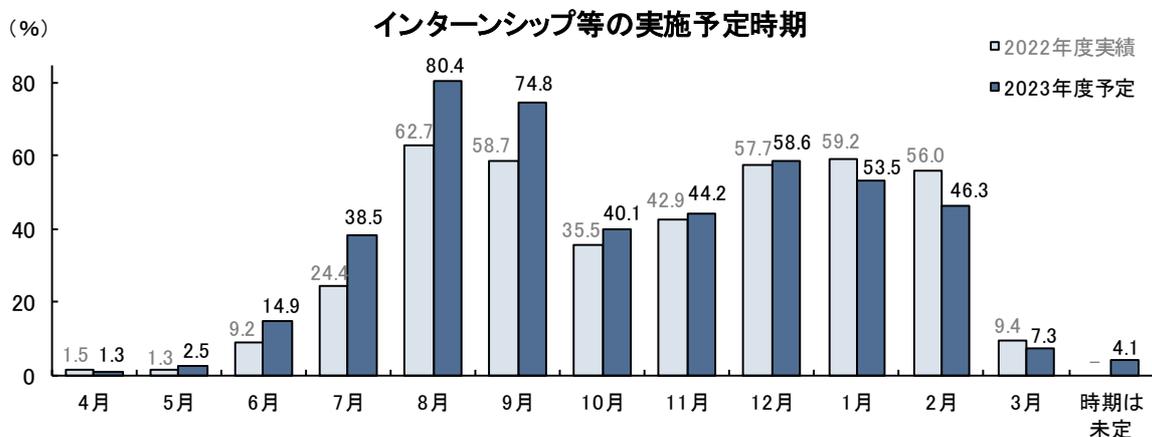
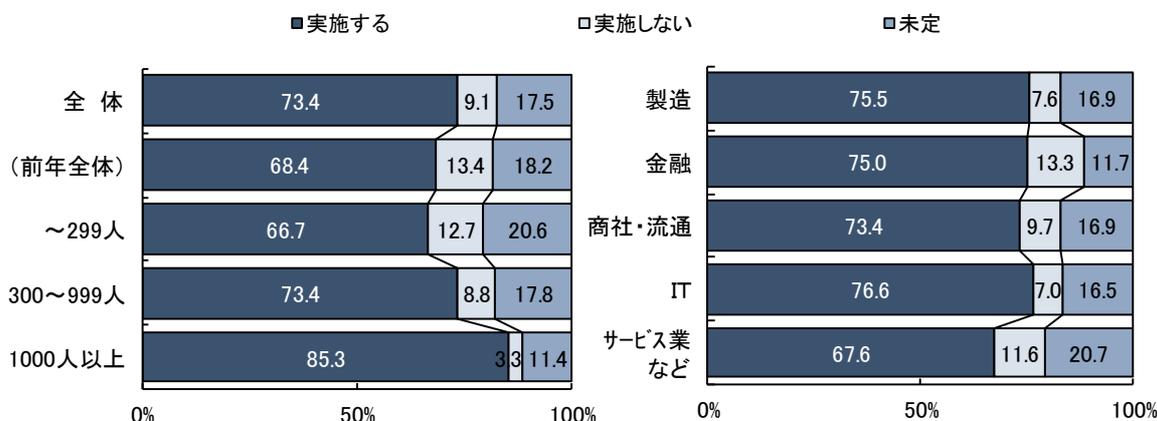
- 完全に売り手市場。具体的なキャリアプランや理想的な先輩社員像を出していないと、最終的な決め手不足になっているを感じる。 <専門店／大手>
- 内定辞退が多く、母集団形成も難しいと感じています。選考中に学生の志望度を高めていくことが重要になってきていると感じています。 <印刷／中堅>
- 早期選考やオンライン採用が普及する中で、やはり対面の重要性を強く感じる。実際、早期に対面で学生と繋がれたことは強みとなった。 <証券／中小>

### 7. 今年度インターンシップ等のプログラム実施予定

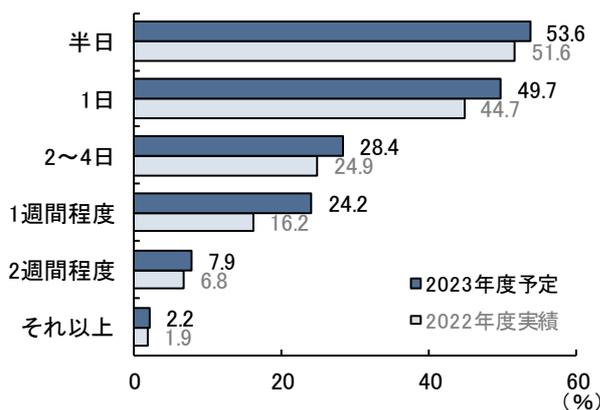
2023 年度（2023 年 4 月～2024 年 3 月）のインターンシップ等の実施予定を尋ねたところ、7 割超（73.4%）が「実施する」と回答。前年調査（68.4%）から増加した。実施時期は、「8 月」が最も多く 8 割に上り（80.4%）、「9 月」が 74.8%で続く。前年度実績と比較すると、8 月 9 月がそれぞれ 15 ポイント以上増加した。一方、1 月以降は前年実績を下回っているが、これから実施を決める企業も一定数あるものと見られる。

実施予定の期間は、「半日」（53.6%）、「1 日」（49.7%）が多く、短期プログラムが中心となる見込みだ。ただ、いずれの期間でも前年実績を上回っており、中でも「1 週間程度」は 8 ポイント増加（16.2%→24.2%）。長期の開催も含め、実施プログラムが増えることがうかがえる。

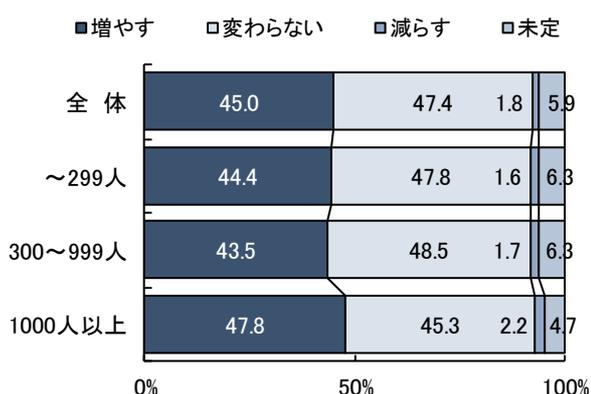
2023年度のインターンシップ等の実施有無（従業員規模別／業界別）



実施予定期間



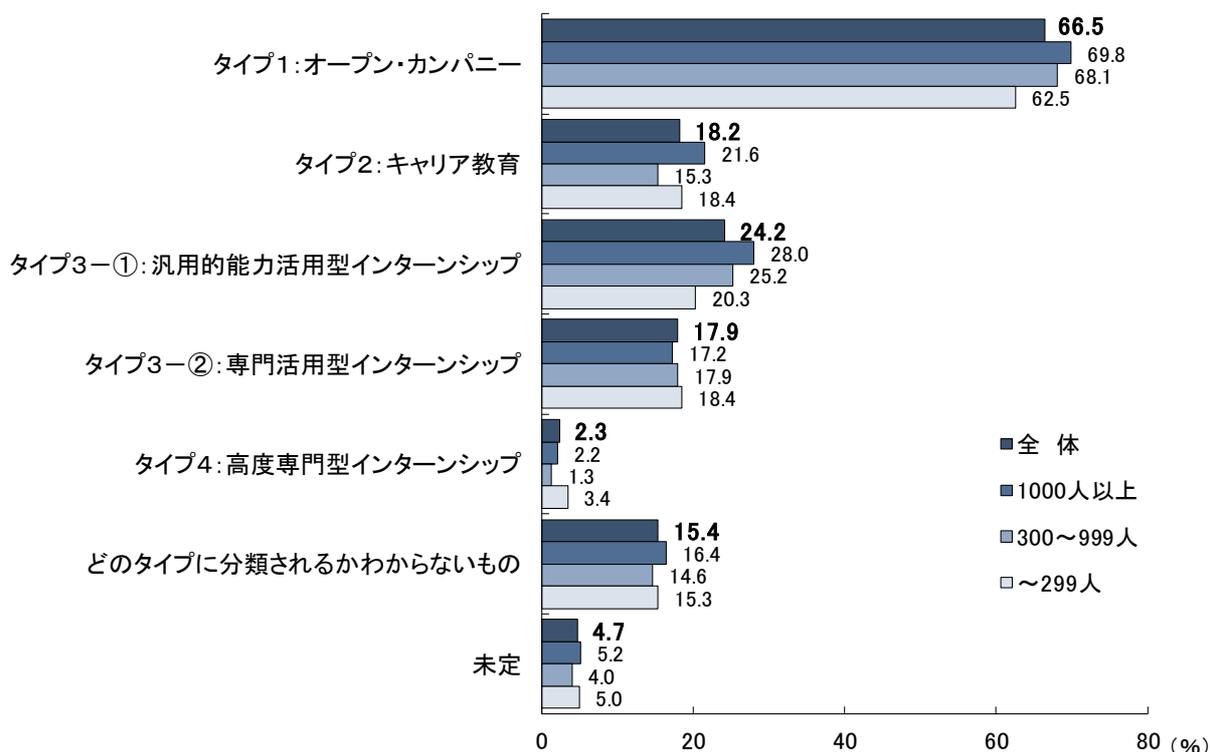
受け入れ枠数の増減



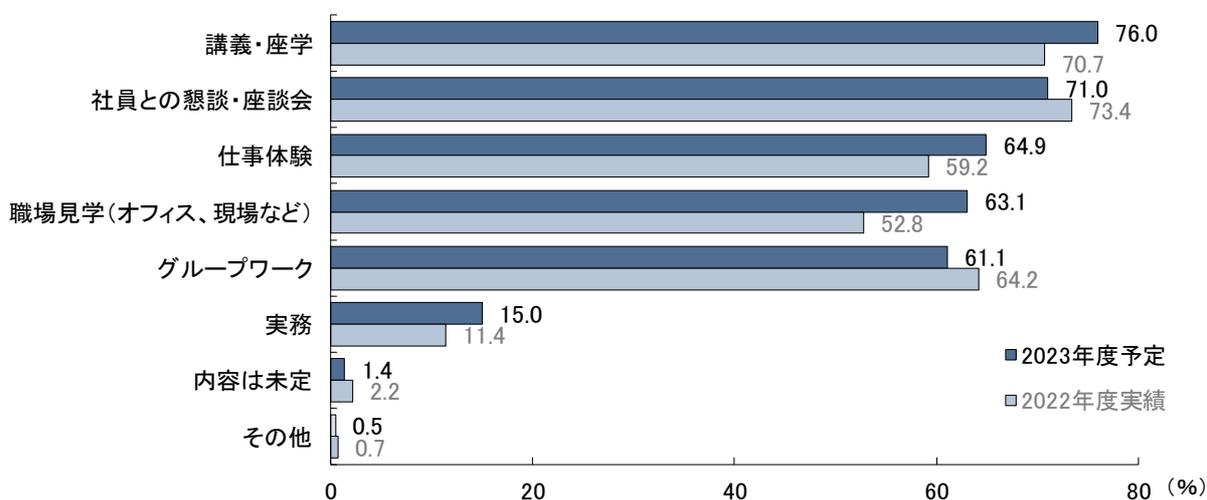
実施予定のタイプは、「タイプ 1：オープンカンパニー」が最多で 66.5%。「タイプ 3-①：汎用型能力活用型インターンシップ」は 24.2%、「タイプ 3-②：専門活用型インターンシップ」は 17.9%とインターンシップの実施は限定的。従業員規模別が大きいほど、実施率が高い傾向が見られ、大手企業では、タイプ 1 は約 7 割（69.8%）、タイプ 3-①は 3 割近くに上る（28.0%）。

具体的なプログラム内容は「講義・座学」が最も多く 76.0%。次いで「社員との懇談・座談会」（71.0%）の順。前年度と比較すると「講座・座学」「仕事体験」「職場見学（オフィス、現場など）」「実務」が増加見込み。新定義の要件に応じて、実施内容を変更する企業が一定数いると見られる。

### 実施予定のタイプ



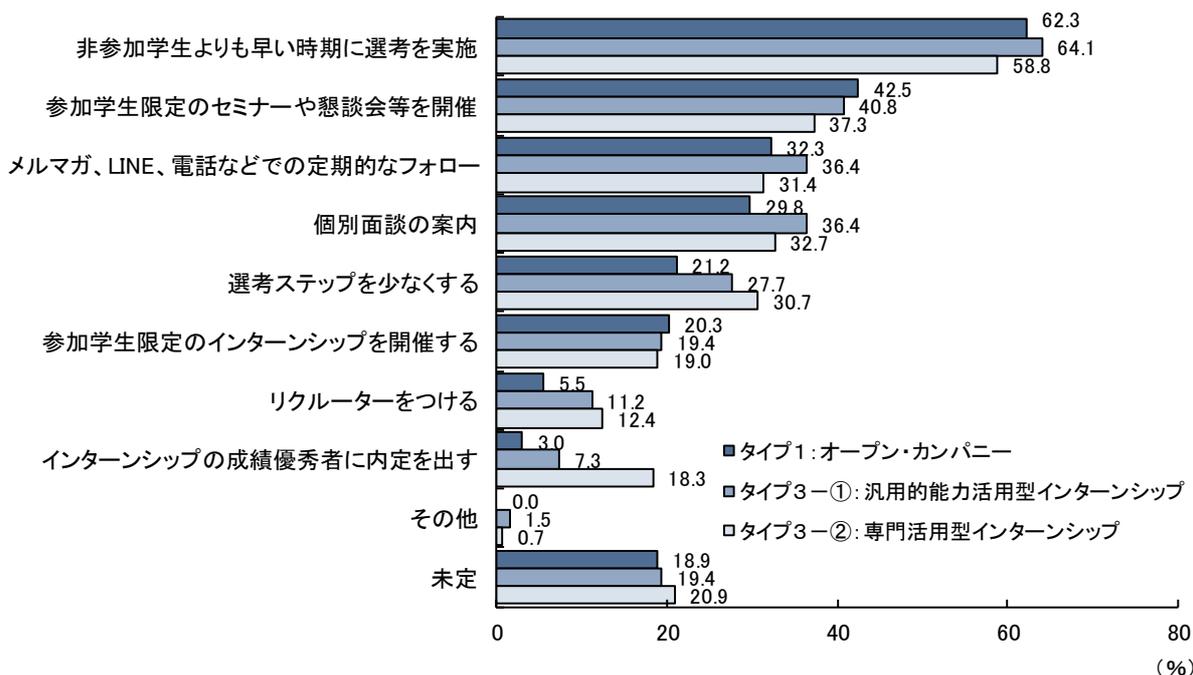
### 実施予定のプログラム内容



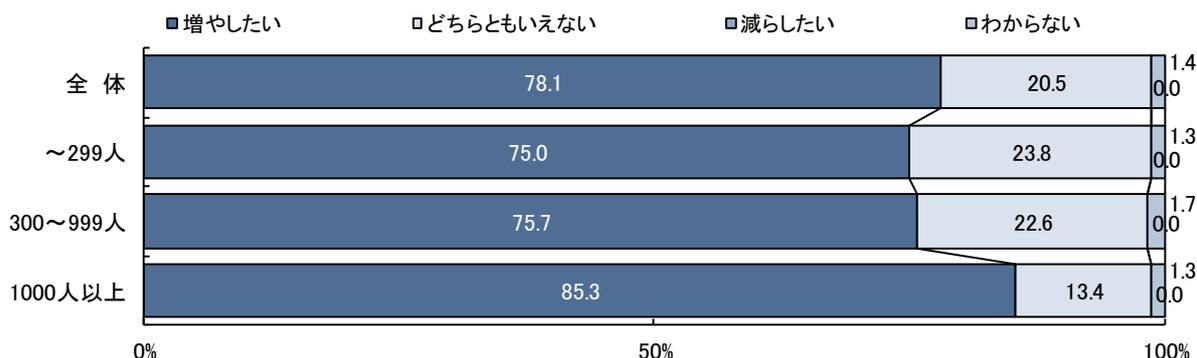
参加学生に実施予定のフォローや優遇策について、タイプ別に尋ねた。いずれのタイプにおいても「非参加学生よりも早い時期に選考」が圧倒的に多く、6 割前後の企業が選んだ。次いで「参加学生のセミナーや懇談会等を開催」が 4 割前後。「メルマガ、LINE、電話などでの定期的なフォロー」「個別面談の案内」が 3 割前後で続くなど、参加学生と継続的に接点をもち、採用に繋げていきたいという考えが読み取れる。

インターンシップ等からの採用については、「増やしたい」と回答した企業が 8 割近い（78.1%）。大手では 85.3%に上っており、力を入れる企業が多いことがうかがえる。

### 参加学生に講じる予定の優遇策やフォロー



### インターンシップ等からの採用



### 【Voice3】—参加者に実施予定のフォロー・優遇

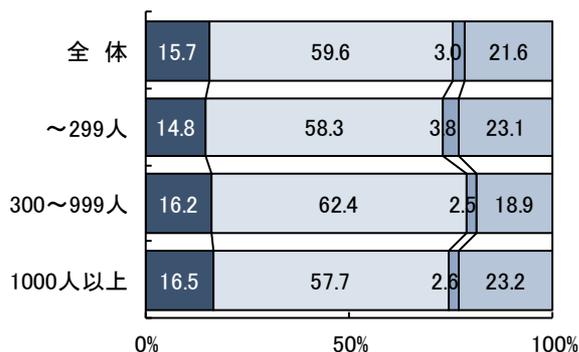
- 参加学生限定で社員や役員との座談会を実施しようと思っています。 <専門商社/中堅>
- インターンシップ参加後に、個別の面談と施設見学を実施予定。 <その他サービス/中堅>
- 参加学生限定の対面型コンテンツを実施（秋）、選考実施（冬）、つなぎとめにLINE やインスタグラムでのフォローを実施予定。 <鉄鋼・非鉄・金属製品/中小>
- 通常選考よりも早期に選考枠を設ける。任意なので強制はしない。当社のことだけでなく、就職活動の相談等、面談を設ける予定。 <専門店/大手>

### 8. 2025年3月卒業予定者の採用計画

2025年卒者の採用見込みについて尋ねたところ、「増える見込み」(15.7%)、「2024年卒並みの見込み」(59.6%)を合わせると、7割強の企業が今期以上の採用を予定(計75.3%)。「減る見込み」は、3.0%とわずか。事業拡大や人手不足解消等に加え、2024年卒採用で充足できない分を補完したいと考える企業も少なくないのだろう。採用数の増加に伴い、採用予算も増加傾向が表れている。

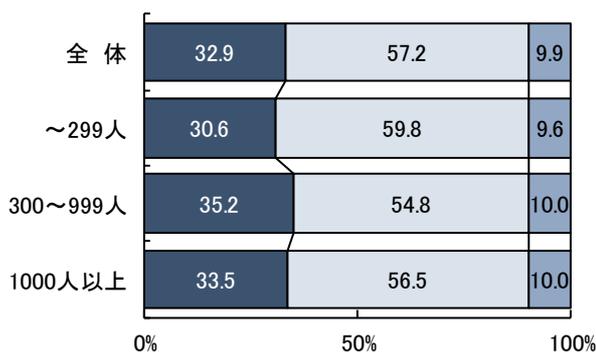
2025年卒者の採用人数見込み

■増える見込み □2024年卒並みの見込み □減る見込み □未定



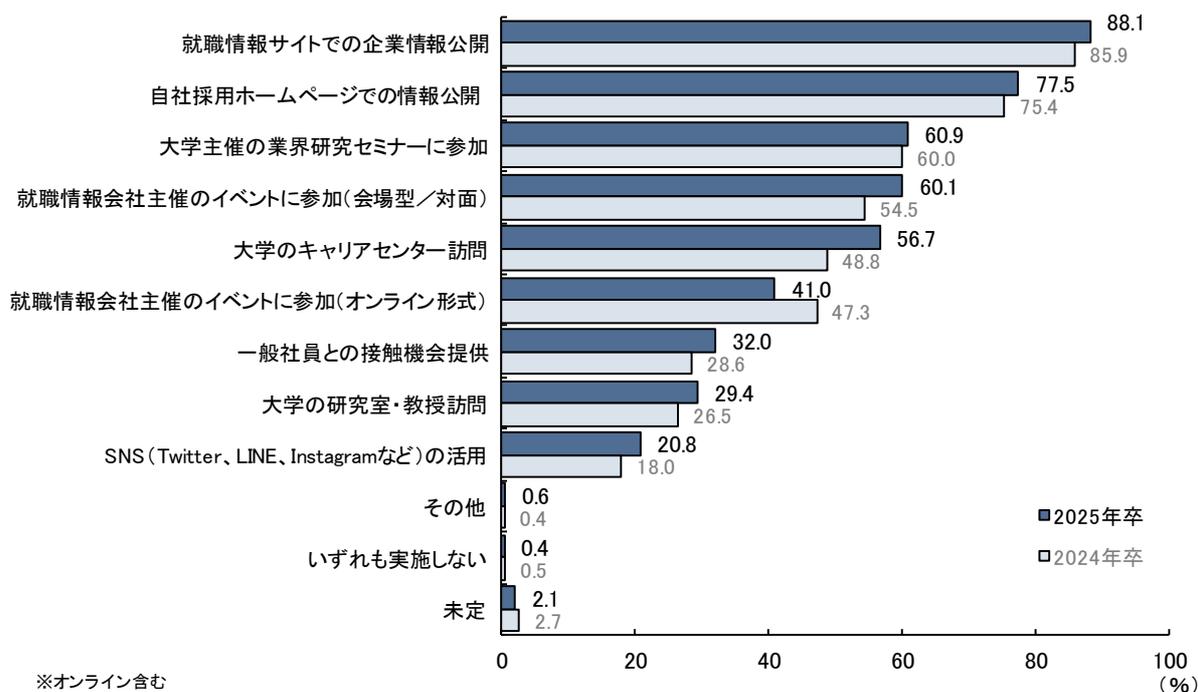
2025年卒者の採用予算見込み

■増える見込み □変わらない □減る見込み



3月の採用広報解禁前に実施する企業広報について尋ねた。最も多いのは「就職情報サイトでの企業情報公開」で8割強(88.1%)。次いで「自社採用ホームページでの情報公開」(77.5%)の順。前年調査に比べ、全体的にポイントが増加しており、早期広報を強化する企業が多いことがうかがえる。

### プレ期(採用広報解禁前)に実施する企業広報



## 9. 人事担当者川柳

採用業務を通して感じていることを、川柳に詠んでいただいた。売り手市場感が強まるなかで、学生の心を掴もうと奮闘する担当者の心境が表れた句や、内定承諾に苦慮する句などが目立った。

そんな採用担当者の本音がうかがい知れる全 396 作品の中から、世相が反映された 11 作品を紹介したい。

