

# 2024年卒 採用活動の感触等に関する 緊急企業調査

2023年5月発行

株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

**DISCO**

はたらくを、もっと豊かに。

# 調査概要

## <調査趣旨>

コロナ禍からの経済回復が進み、人手不足感が再び強まる中、企業の新卒採用活動はどのように進んでいるでしょうか。株式会社ディスコでは全国の主要企業を対象に、選考解禁を目前に控えた5月中旬時点での、2024年卒採用活動の現状や、ここまでの感触等を調査。さらに今夏のインターンシップ実施予定や実施形式、2025年卒採用の見込みなど多岐にわたる項目を調査・分析しました。

## <目次>

1. 2024年卒採用予定数（前年との比較）
2. 現時点での学生の反応（前年との比較）  
     <セミナー参加者数/本選考応募者数>
3. 現時点での採用活動の感触
4. ここまでの採用活動で感じる課題
5. 採用活動への危機感
6. 追加母集団形成の予定  
     【VOICE】現時点での採用活動の感触
- 7-1. 今夏のインターンシップ等の実施予定
- 7-2. 実施予定のプログラム
- 8-1. 2025年卒採用見込み
- 8-2. 2025年卒採用で注力したいこと
9. ジョブ型採用の導入状況

## <調査概要>

- 調査対象 : 全国の主要企業 16,386社
- 調査時期 : 2023年5月10日～15日
- 調査方法 : インターネット調査法
- 回答社数 : 1,008社

«従業員数»

300人未満	300～999人	1000人以上
403社	373社	232社

«業界»

メーカー	商社・流通	金融	I T	サービス他
406社	182社	35社	151社	234社

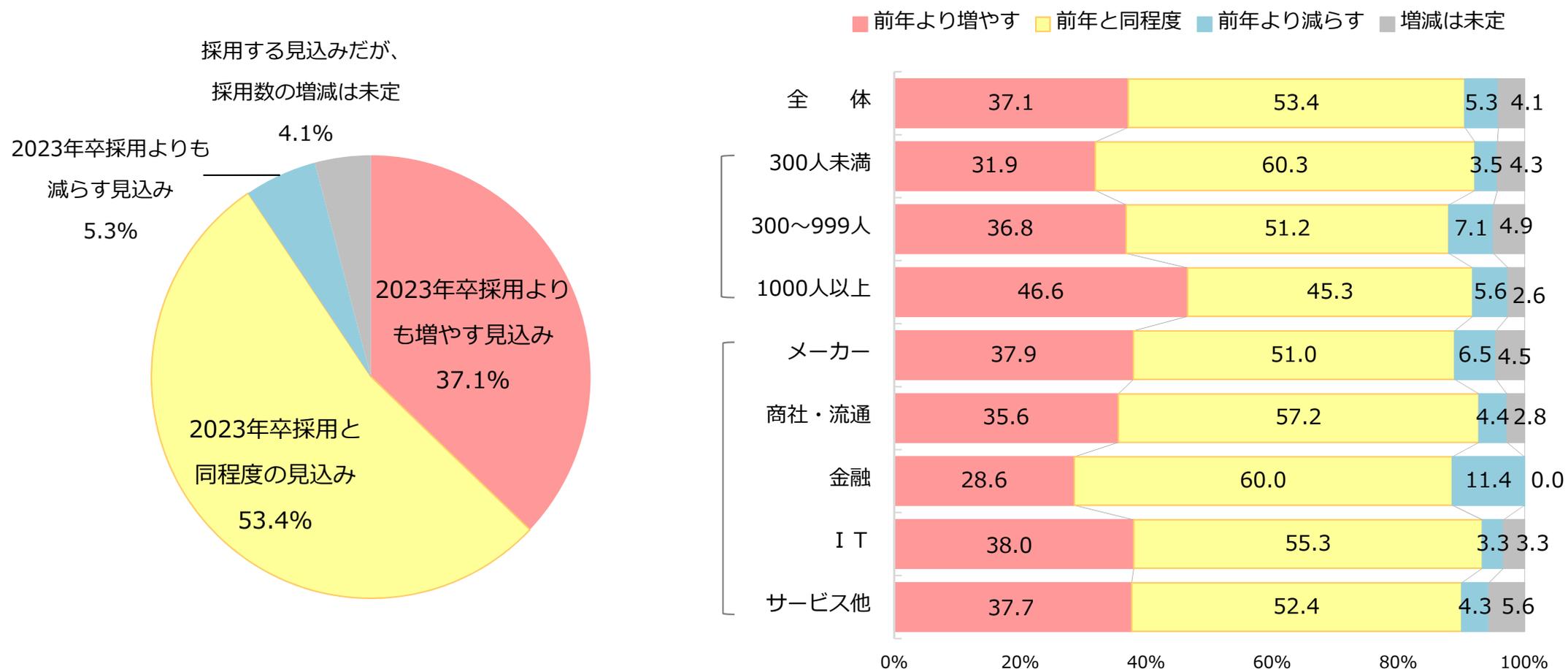
«株式»

上場	非上場
191社	817社

- 調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

# 1. 2024年卒採用予定数（前年との比較）

- 2023卒実績よりも「増やす」37.1%、「減らす」5.3%。「同程度」が半数強（53.4%）。
- 従業員規模が大きいほど「増やす」の割合が高く、1000人以上の大手企業では4割強（46.6%）。
- いずれの業界も「増やす」が「減らす」を大きく上回る。

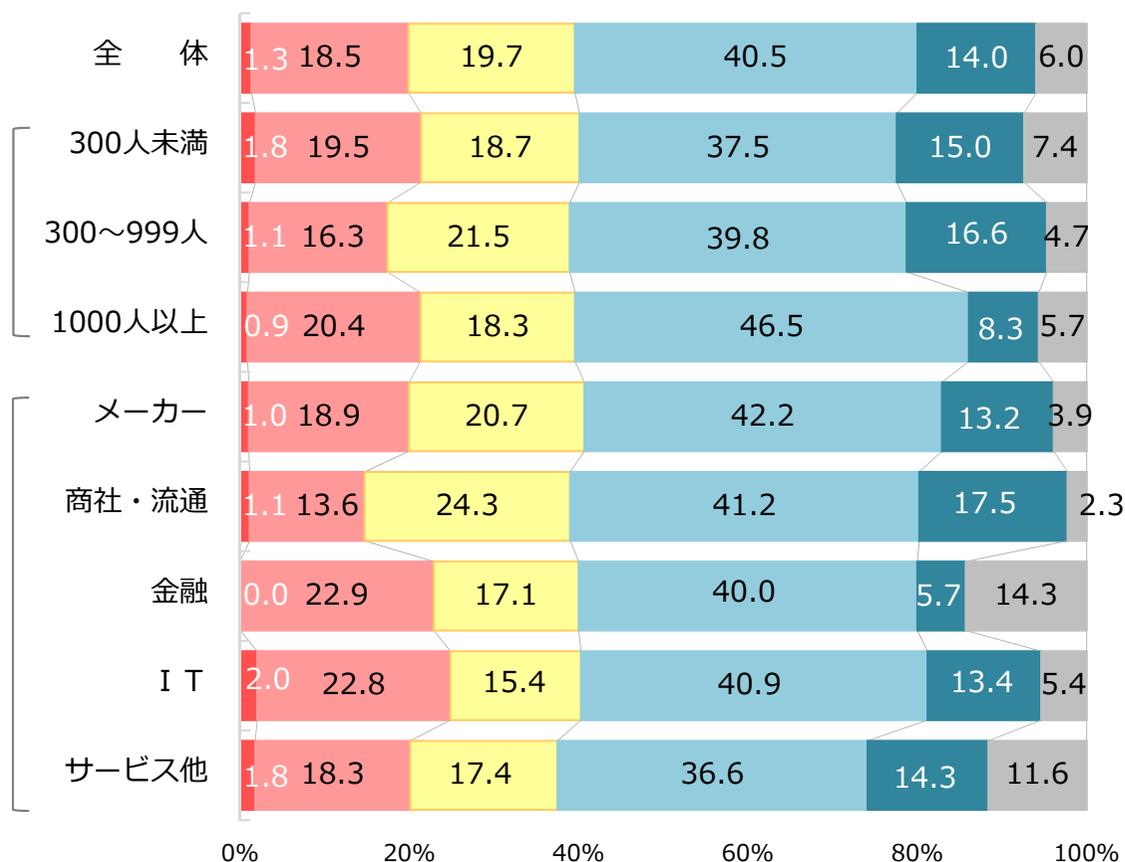


## 2. 現時点での学生の反応（前年との比較） <セミナー参加者数／本選考応募者数>

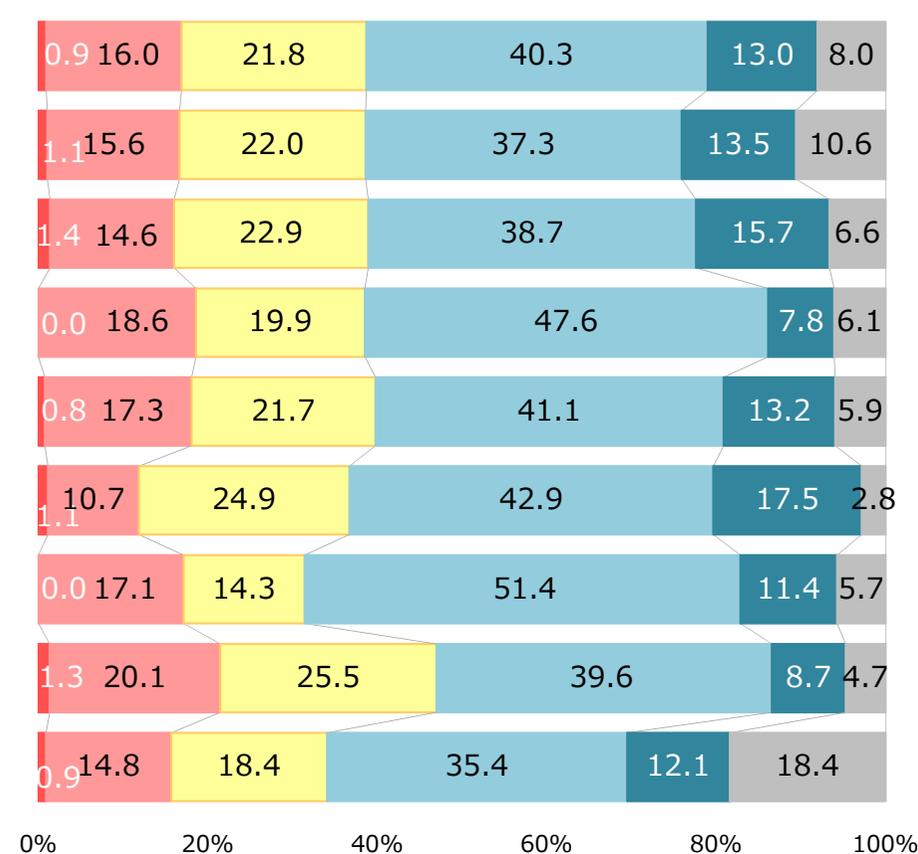
- セミナー参加者数が前年より「減った」企業が過半数（計54.5%）。「増えた」2割弱（計19.8%）。
- 本選考応募者数も「減った」が半数以上で（計53.3%）、「増えた」企業は1割台にとどまる（計16.9%）。

### <セミナー参加者数（WEBセミナー含む）>

■ 大幅に増えた ■ 増えた ■ 変化なし ■ 減った ■ 大幅に減った ■ まだ実施していない／わからない

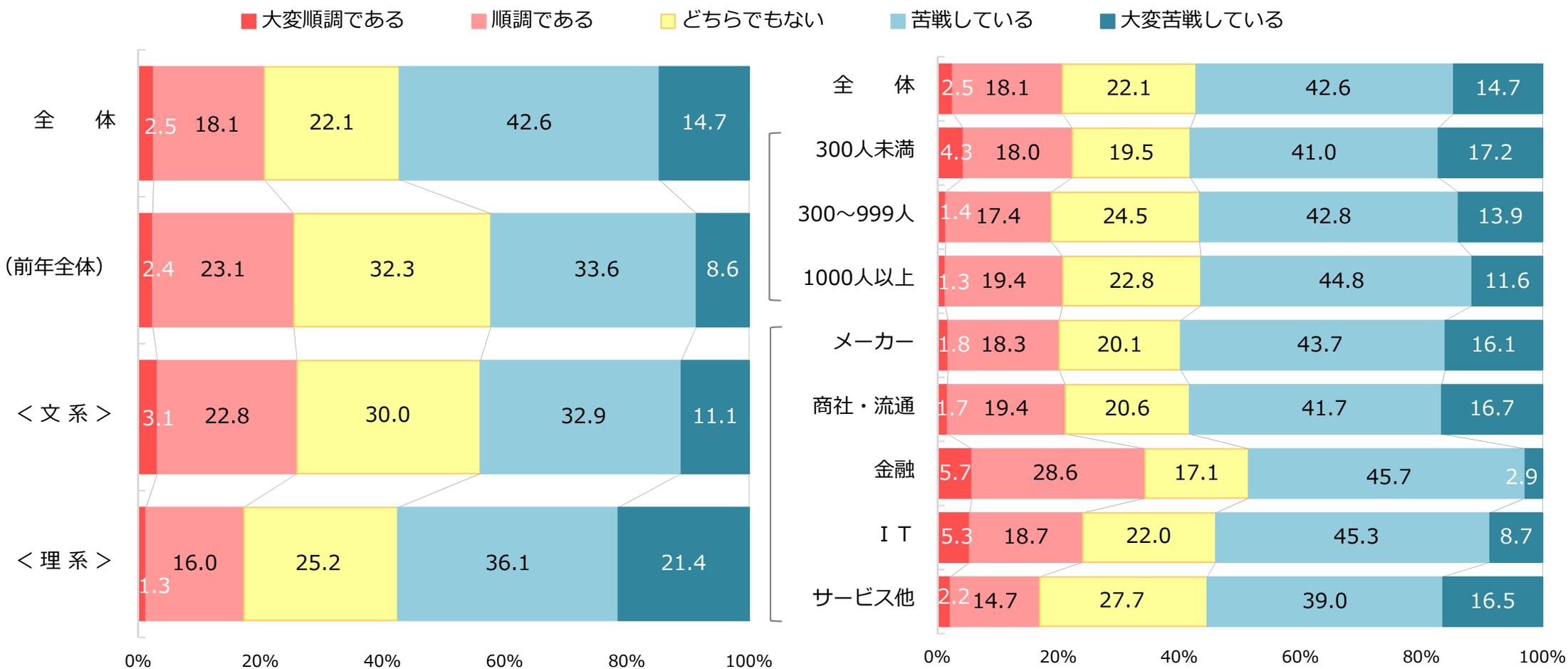


### <本選考応募者数>



### 3. 現時点での採用活動の感触

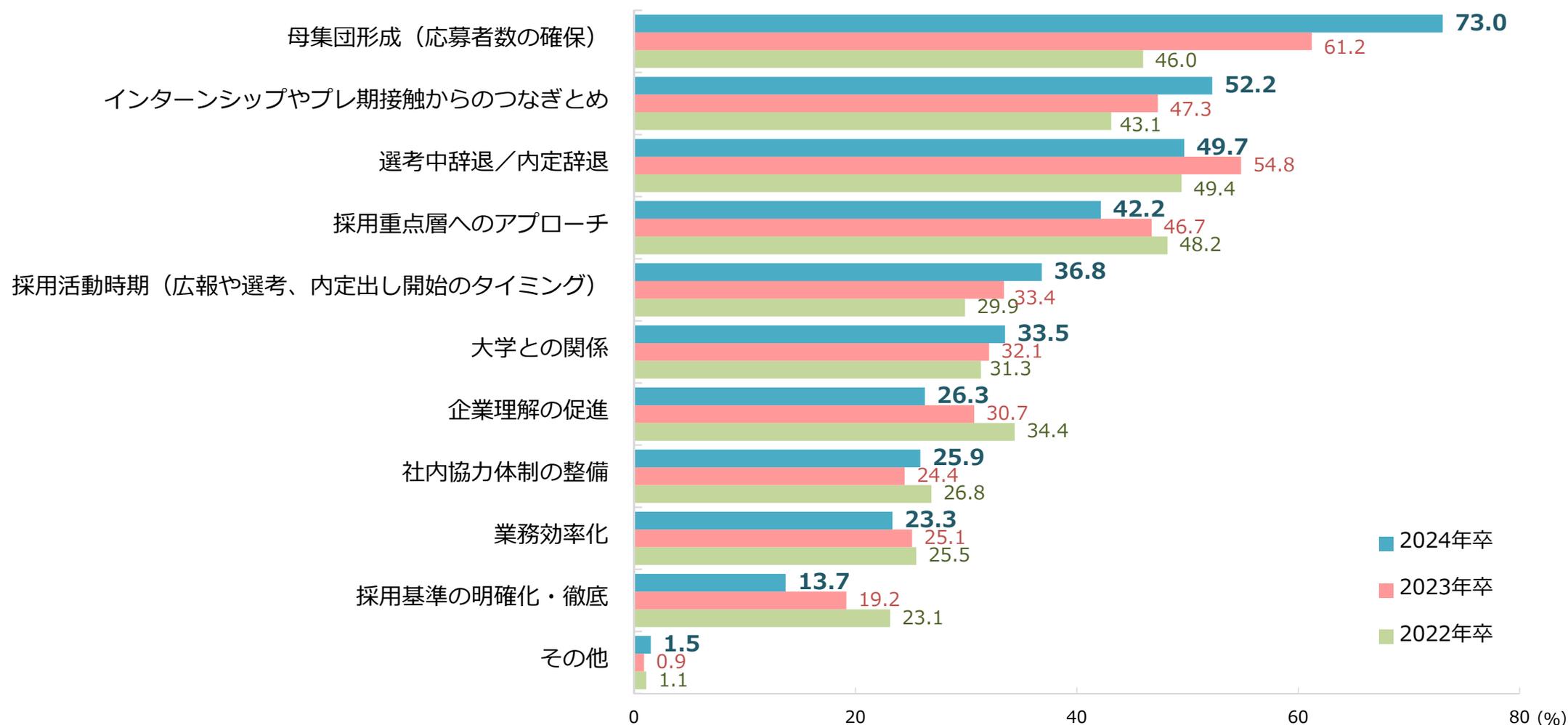
- 前年調査よりも「苦戦」が大幅に増加し、6割近くに（計57.3%）。「順調」は2割（計20.6%）。
- 特に、理系採用においては「大変苦戦」が2割を超え（21.4%）、厳しさが目立つ。
- 従業員規模によらず「苦戦」が過半数を占める。「金融」で「順調」の割合が比較的高い（計34.3%）。



※文理どちらか一方のみに回答したケースもあるため、全体と文理別の増減率は一致しない

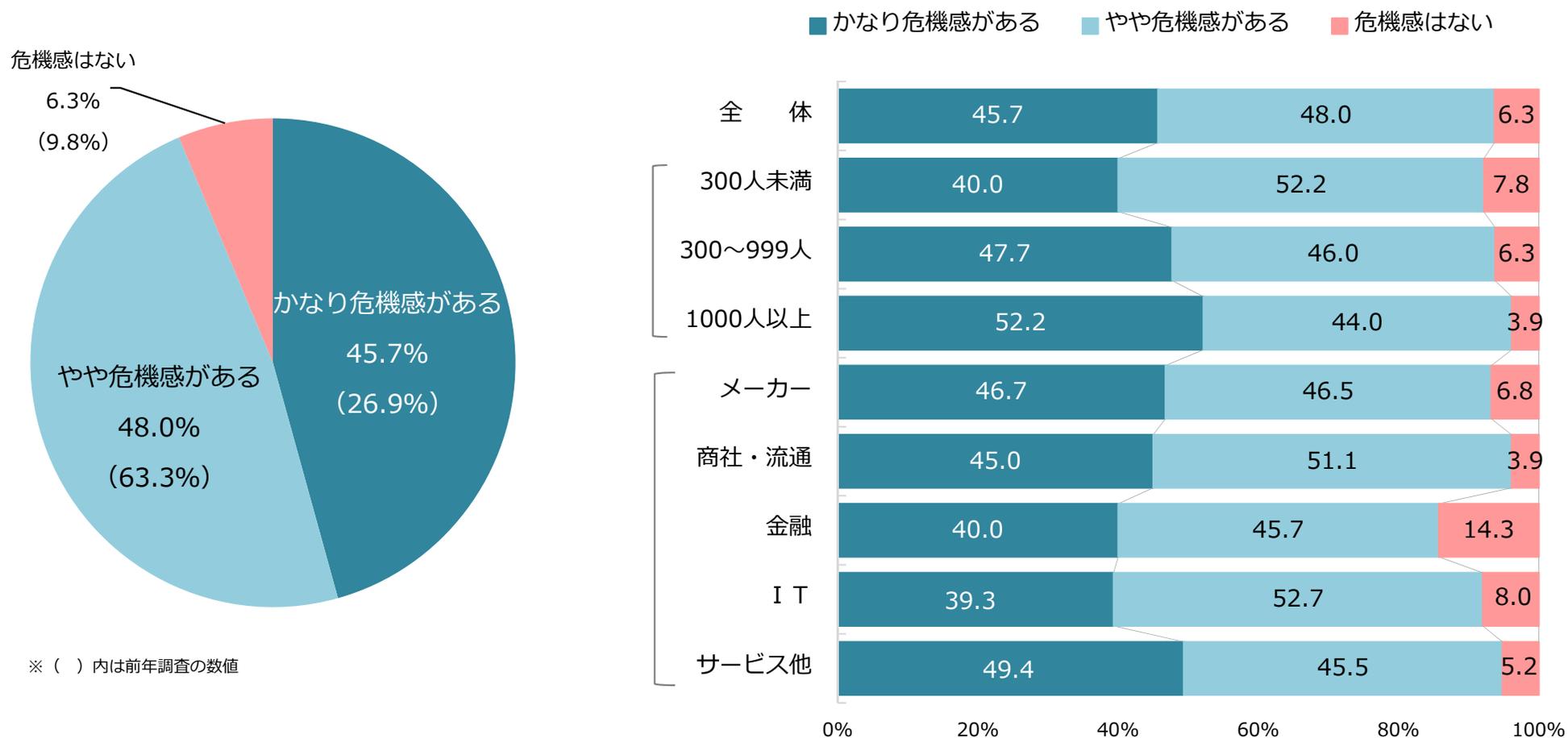
## 4. ここまでの採用活動で感じる課題

- ここまでの課題で最も多いのは「母集団形成」。前年よりさらに増え、7割超が選択（73.0%）。
- 次いで「プレ期からのつなぎとめ」（52.2%）、「選考中辞退／内定辞退」（49.7%）が5割前後で続く。
- 採用拡大に伴い、人数確保への課題感が一層強まっていることが読み取れる。



## 5. 採用活動への危機感

- 現状を踏まえ、自社の採用活動に危機感を持つ企業が9割超（計93.7%）。
- 前年調査に比べ「かなり危機感がある」が大きく増加し（26.9%→45.7%）、危機感が強まっている。
- 企業規模が大きいほど「かなりある」の割合が高く、業界別では「サービス業」で高い（49.4%）。

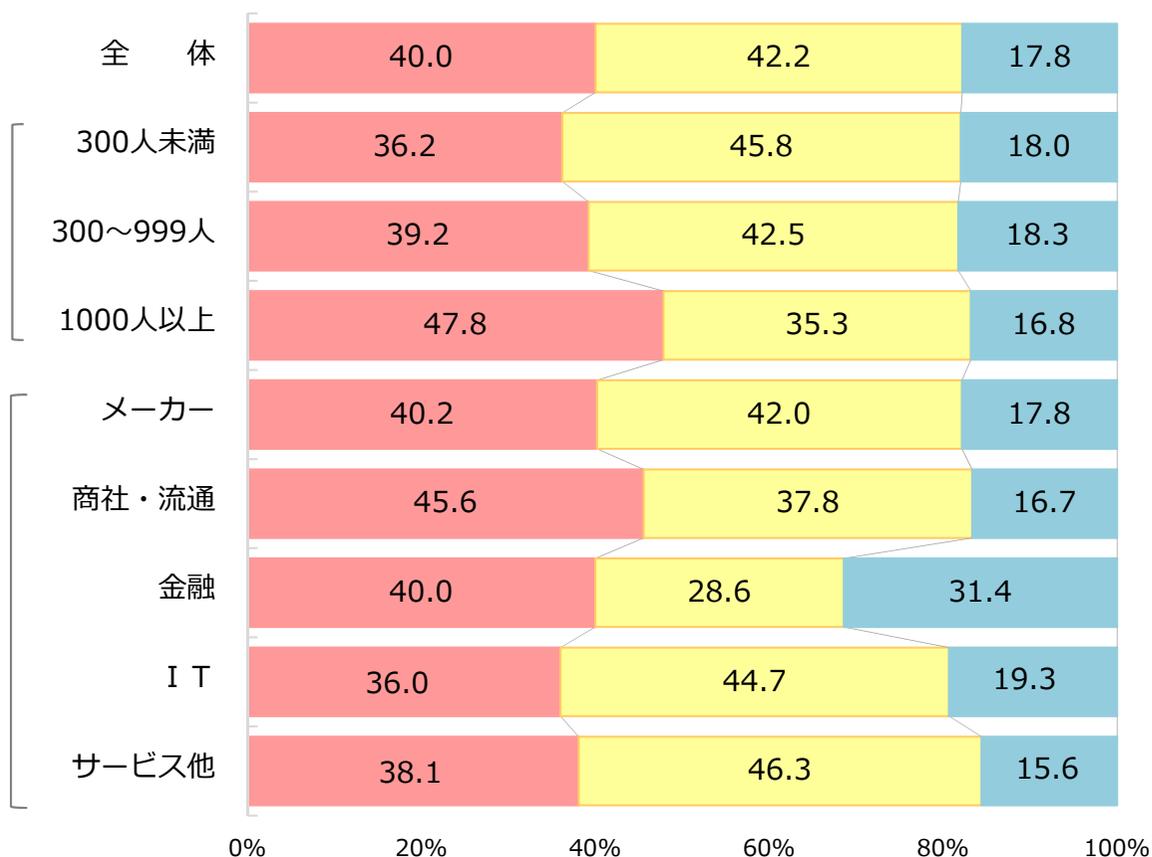


## 6. 追加母集団形成の予定

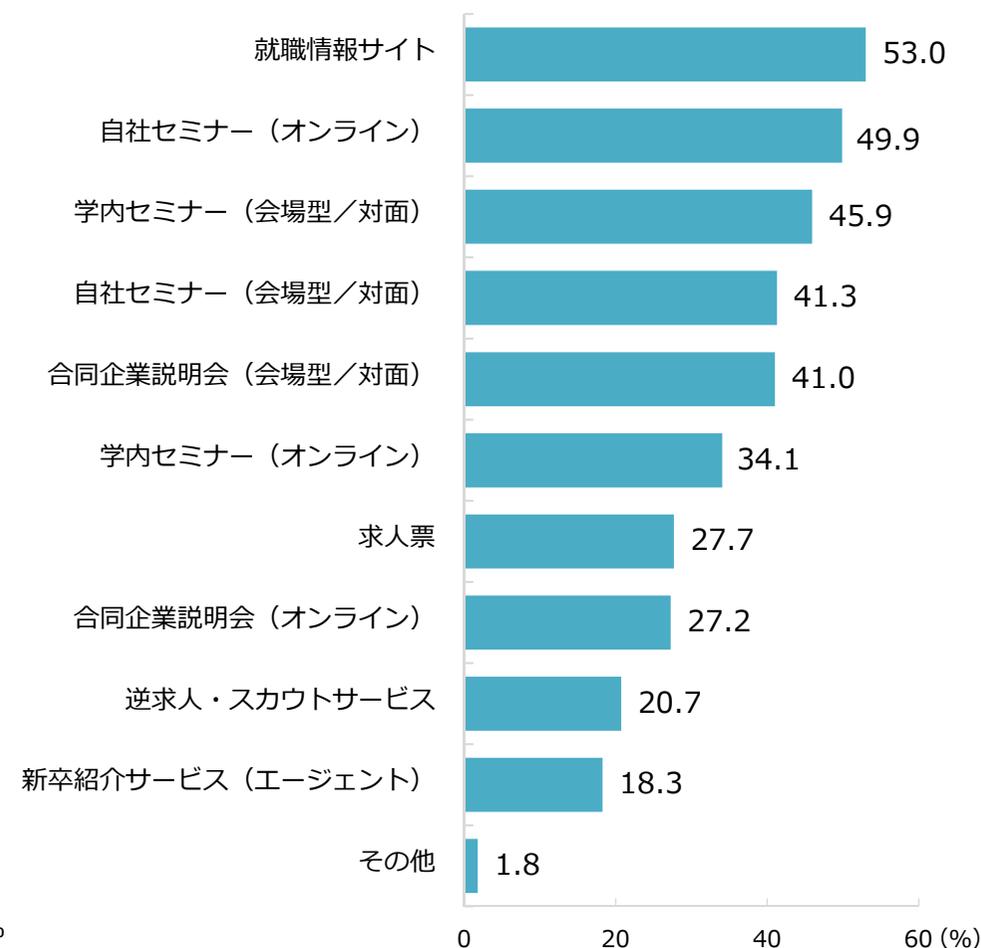
- 現時点で追加母集団形成を「具体的に検討している／実施予定がある」企業は40.0%。大手で5割近い（47.8%）。
- 「これから考えたい」は4割超（42.2%）で、今後の進捗次第で検討するという企業も多い。

### <追加母集団形成の予定>

- 具体的に検討している／実施予定がある
- 検討していないが、これから考えたい
- 検討していない（今後も検討しないだろう）



### <追加母集団形成の施策>



## 【VOICE】現時点での採用活動の感触

### ■ 「大変順調」「順調」と回答

- ・前年よりもインターンシップの開催を早めたことで、母集団形成と採用に結びついている。 <中小/I T>
- ・インターンシップ期からの接点が早期選考につながり、概ね順調です。 <中小/商社・流通>
- ・質の高い学生の応募が多い。 <中堅/メーカー>
- ・採用時期を5月スタートから3月に変更したことが奏功しました。 <中堅/商社・流通>
- ・職種ごとの目標人数を達成見込みのため。 <大手/金融>
- ・23卒では6月過ぎまで採用を継続しなければならなかった一方、24卒ではGW前に承諾数が目標をほぼ上回っているため。 <大手/メーカー>
- ・理系（研究開発職）は、欲しい人材から内定承諾をもらえているため順調。しかし今後突発的に辞退される可能性もあるので、注視しています。 <中堅/メーカー>
- ・2024年度の新卒者の採用計画数を充足し、終了した。 <中小/I T>

### ■ 「どちらでもない」と回答

- ・応募者数は減っているが、対面できる分、採用までの感触は良くなっている。 <中小/メーカー>
- ・理系は応募数が少なく苦戦している。文系はもともと採用予定数が少ないこともあり順調。 <中堅/メーカー>
- ・3月以降は昨年よりも落ち込んでいるが、早期は昨年より上手く進んだ。 <中堅/商社・流通>
- ・内々定承諾者は増えているが、内々定辞退も増えている。 <大手/I T>

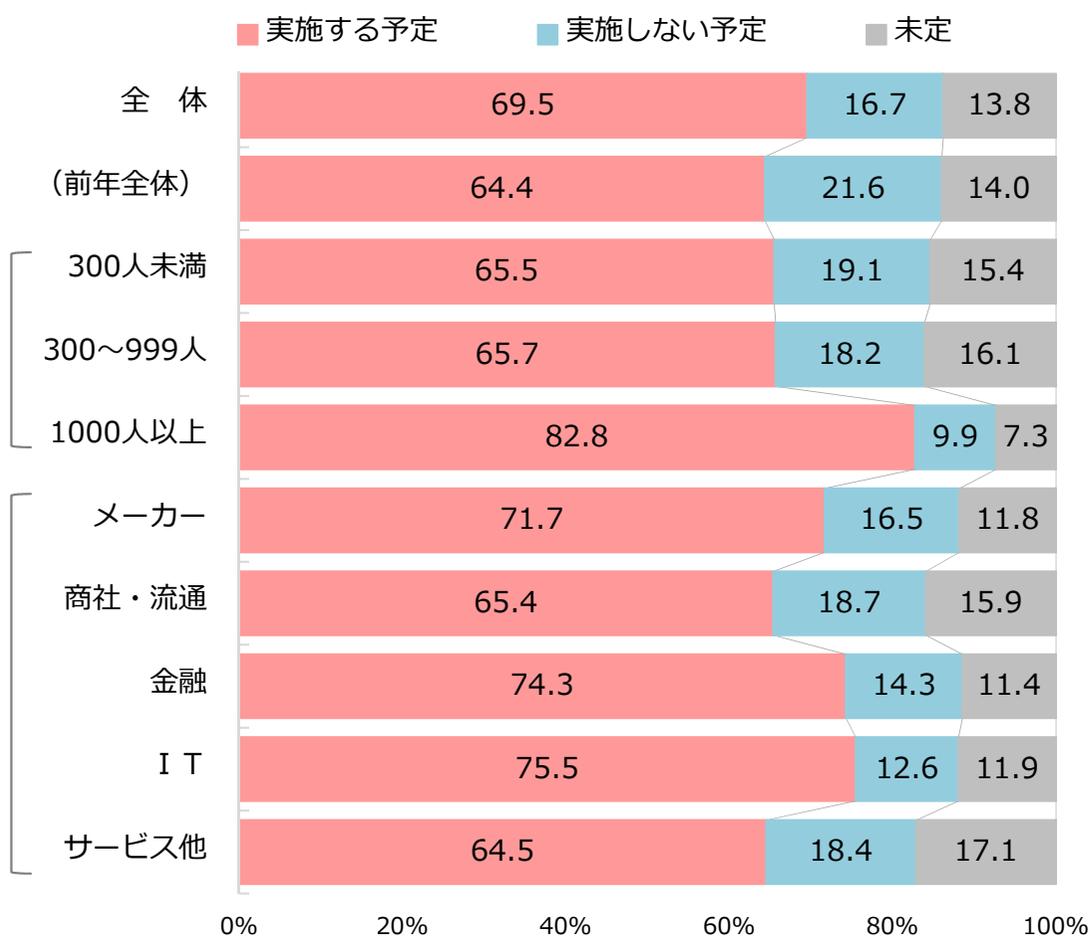
### ■ 「大変苦戦」「苦戦」と回答

- ・インターンシップ期に母集団を形成できず、説明会や選考への動員に繋がらないため。 <中小/商社・流通>
- ・市場では年々採用時期が早まっているが、当社は採用開始時期を変更していないため。 <中堅/商社・流通>
- ・総エントリー数に大きな違いはないが、説明会予約～選考希望の数が想定を下回っているため。 <大手/サービス>
- ・説明会、選考会ともに予約数が昨年対比で半分以下になっている。 <大手/商社・流通>
- ・とにかくエントリー数が例年よりはるかに少なく、エントリー後もすぐに音信不通となる。 <大手/サービス>
- ・昨年対比でエントリー数が半減し、会社説明会への参加率がさらに落ちていて、選考へ進む歩留まりもさらに悪い状況。 <中堅/I T>
- ・エントリー者数の減少及び質の低下が文系で顕著に出ている。 <中堅/メーカー>
- ・自己分析も企業理解もしていないまま選考に来る学生が多く、昨年よりも輪をかけて増加している。よって、歩留まりの悪さが課題。 <大手/サービス>
- ・例年より市場が動くのが早いうえ、大企業の採用数が伸びている。また、賃金も上昇した。当社みたいな中堅中小企業は、どうしても競り負ける。 <中堅/サービス>
- ・昨年度よりも早い段階で面接前の辞退者が増加しているように感じています。 <中堅/金融>
- ・内々定数は昨年並みだが、計画からは不足しており、上積みも望めない。 <中小/メーカー>

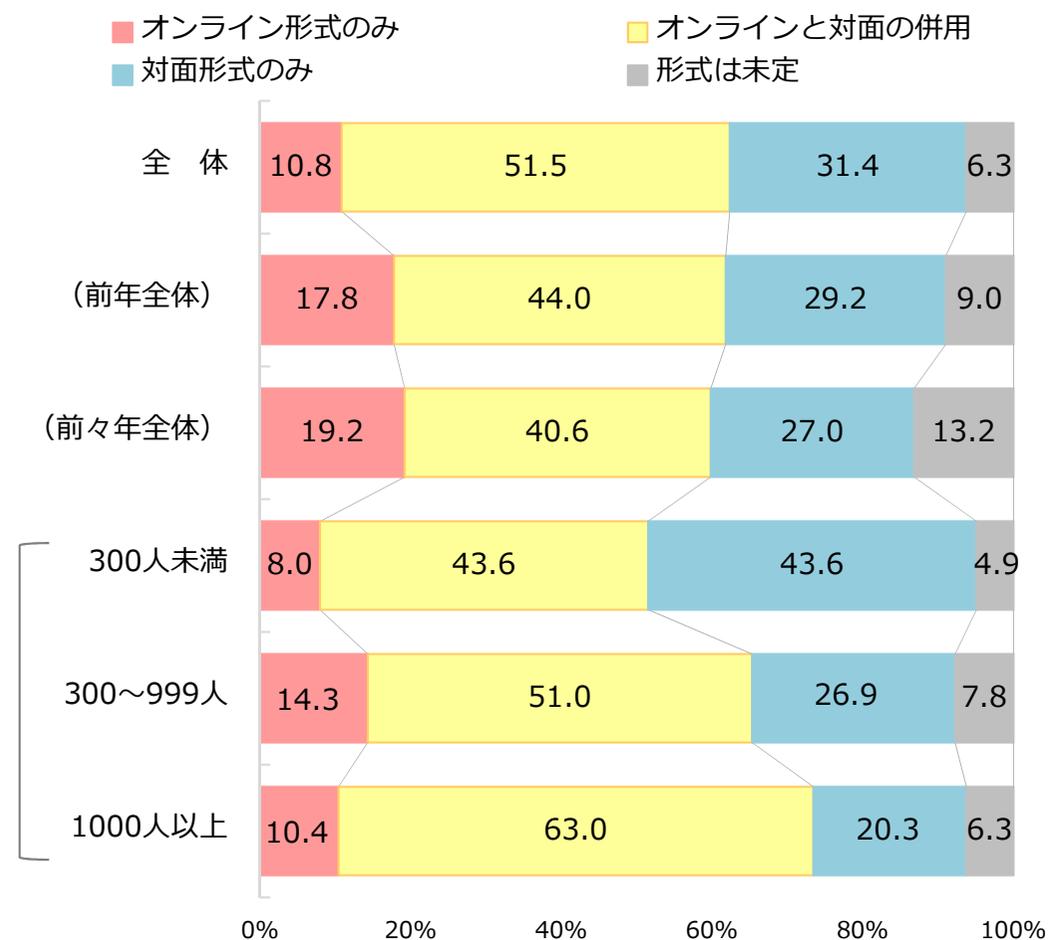
## 7-1. 今夏のインターンシップ等の実施予定

- 今夏（2023年6月～9月）、インターンシップや仕事研究プログラム等を「実施する予定」は約7割（69.5%）。
- 従業員1000人以上の大手企業では「実施予定」が8割を超える（82.8%）。
- 「オンラインのみ」での実施予定は年々減少し、「オンラインと対面の併用」や「対面のみ」が増加見込み。

### <今夏のインターンシップ等実施予定>

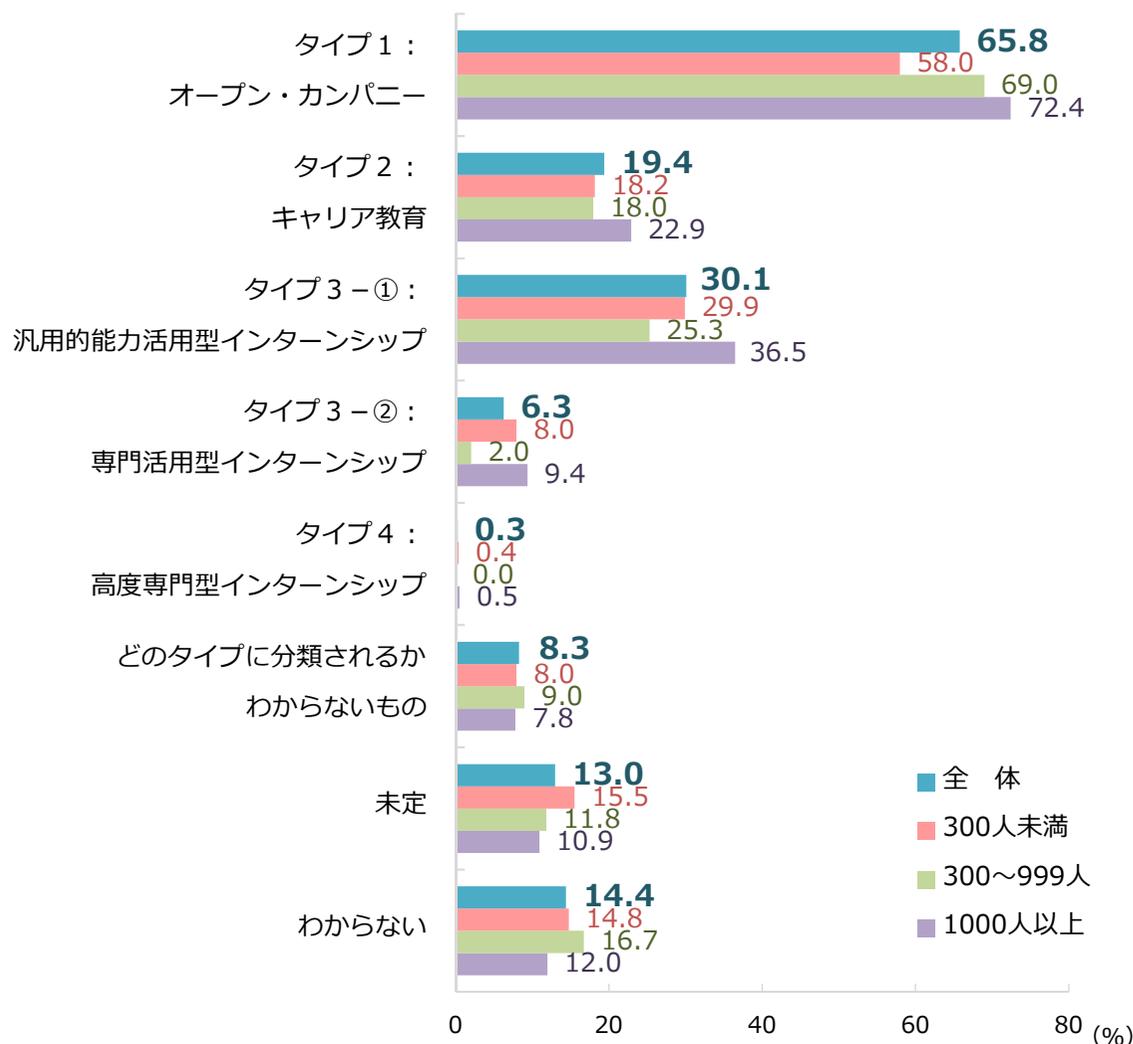


### <実施予定の形式>



## 7-2. 実施予定のプログラム

- 「タイプ1：オープンカンパニー」が最多で6割強（65.8%）。大手企業では7割を超える（72.4%）。
- 「タイプ3-①：汎用型能力活用型インターンシップ」は3割（30.1%）。



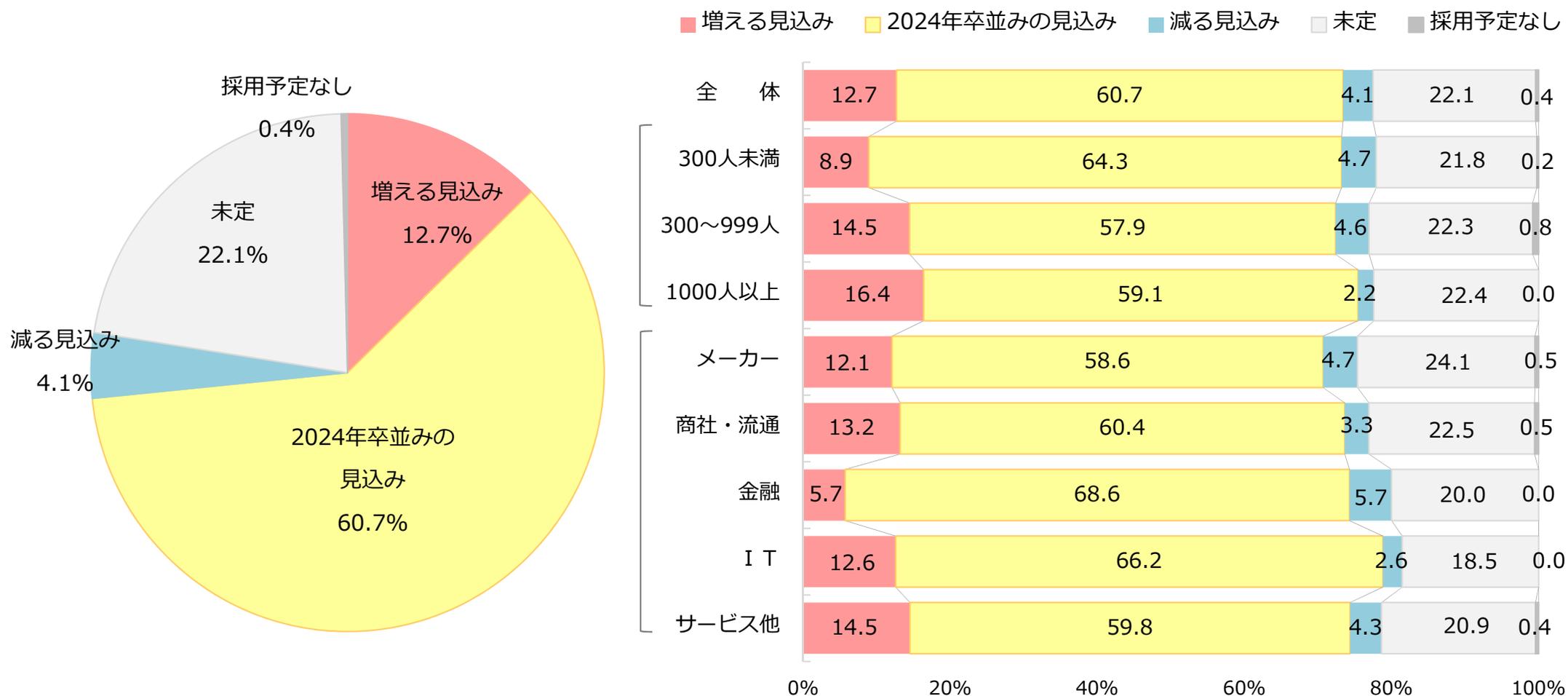
### ■実施にあたって工夫・検討したいこと

- ・オープンカンパニーを複数回開催し、学生との接触機会を少しでも増やしていく。 <中堅/IT>
- ・業務繁忙やコロナ感染蔓延に伴い、一度に受け入れられる学生の上限を設けていたが、可能な限り受け入れられるように上限を広げる。 <中堅/メーカー>
- ・オンラインで業界・会社研究を広く募集し、より深い興味をもった学生へ対面での実施を検討している。 <中小/商社・流通>
- ・就業体験を含まないプログラムを増やすなど、今までよりも接点の機会を増やす予定。 <中堅/商社・流通>
- ・インターンシップ5日開催を目指しているが、現場との調整が難しい。 <中小/IT>
- ・参加者の選定。適性があり志向性が近い学生に優先的に参加してほしい。 <中小/サービス>
- ・より仕事理解が深まる1DAY仕事体験を複数プログラム用意し、学生が継続的に複数に参加できるように促したい。 <大手/サービス>
- ・昨年度は夏期の参加者がこれまでより多かったにもかかわらず、選考エントリーへ繋げることができなかった。参加者を繋ぎとめるための施策を講じたい。 <中小/メーカー>

※今夏インターンシップ等のプログラムを実施する予定の企業が回答

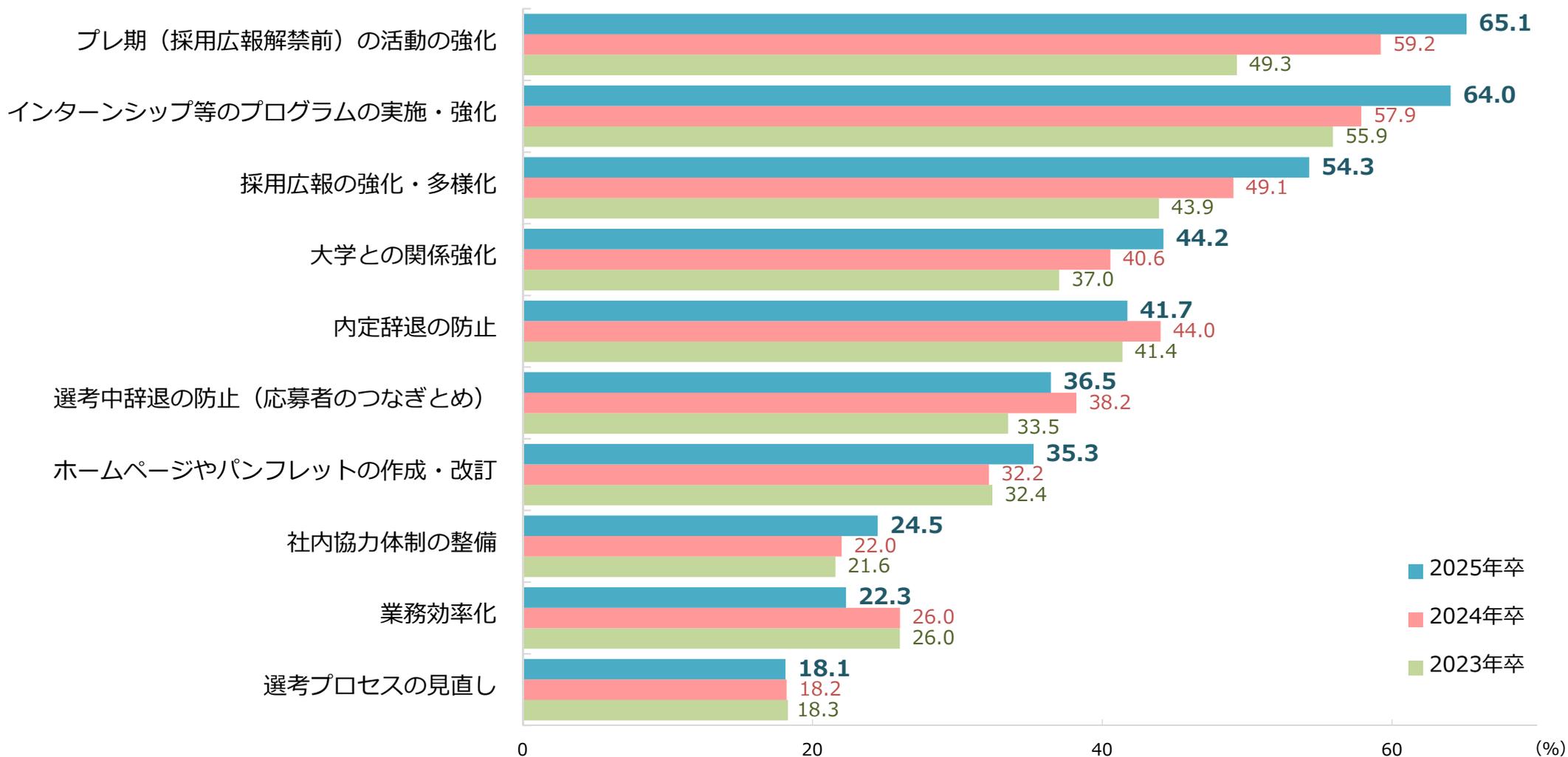
## 8-1. 2025年卒採用見込み

- 次年度の採用数は「2024年卒並みの見込み」が6割（60.7%）。
- 現状では「増える見込み」（12.7%）が「減る見込み」（4.1%）を上回る。ただし「未定」も2割（22.1%）。
- 企業規模が大きい程、「増える見込み」の比率が高い。



## 8-2. 2025年卒採用で注力したいこと

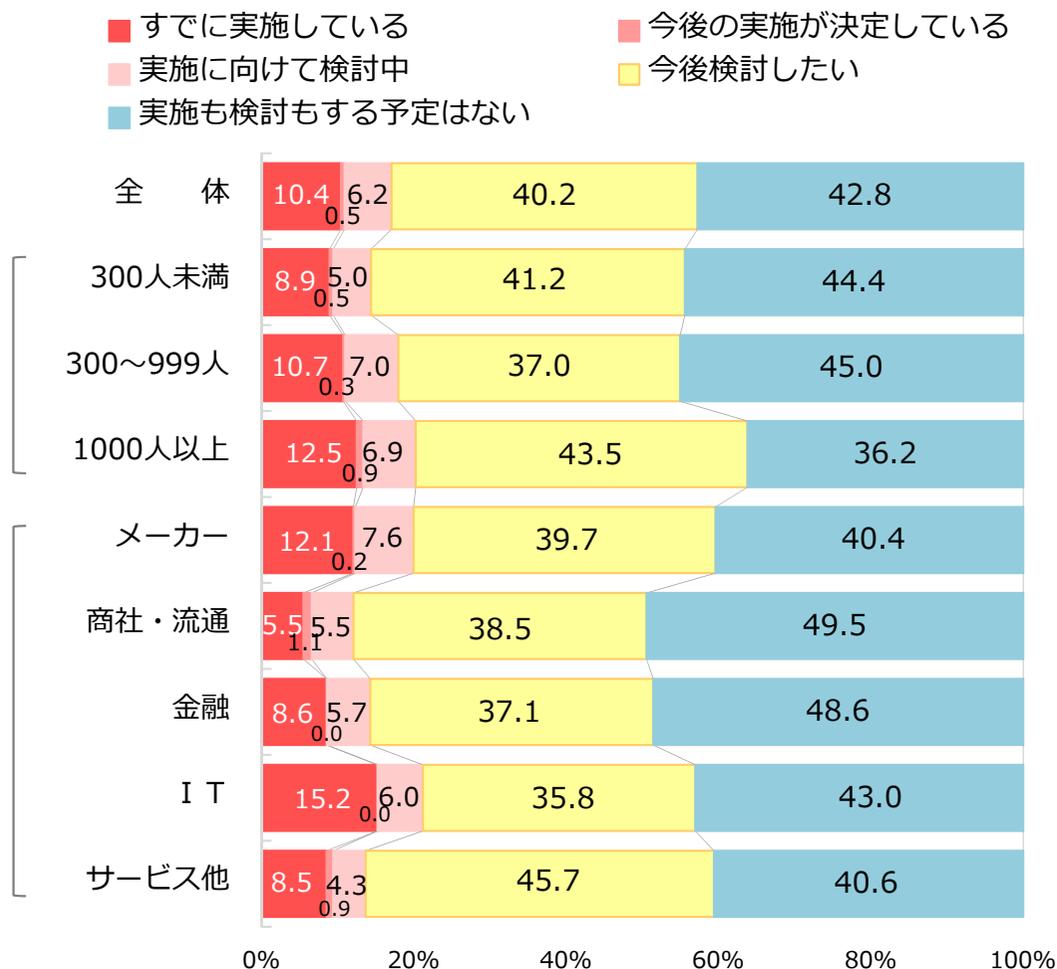
- 「プレ期の活動の強化」（65.1%）、「インターンシップ等の実施・強化」（64.0%）が6割強に上る。
- どちらもこの3年で大幅にポイントが伸び、早期対策に注力する企業が増加する見込み。



## 9. ジョブ型採用の導入状況

- 新卒においてジョブ型採用を「すでに実施している」企業は1割（10.4%）。「IT」が最も高く15.2%。
- 「今後検討したい」が4割（40.2%）あり、現時点での導入企業は限定的だが、関心を持つ企業は少なくない。

### <ジョブ型採用の導入状況>



### ■ジョブ型への考え

- ・学生の志望理由に、「この会社で何ができるか」が大きなウェイトを占めているため、ミスマッチを防ぐためにもジョブ型が良いと感じる。  
<中堅/メーカー>
- ・導入が難しいというのが上長の考えであるが、おそらく導入しなければ、学生をグリップできなくなると思う。  
<大手/メーカー>
- ・ジョブ型採用に移行するには、色々考えないといけない点があるため、まだ実行まで考えが及んでいない。  
<大手/サービス>
- ・従業員数が少ないので、異動できない社員がいると人員配置が難しい。  
<中小/メーカー>
- ・仕事の性質上、新卒のジョブ型は適さない。  
<中小/金融>
- ・採用時と入社時では部署の状況が変わっていることがあり、配属先を約束できない。入社後の研修で組織との相性を確認したいという現場の声も大きい。  
<中小/商社>
- ・まだイメージが湧かない点も多く、経営層にも十分には浸透していない。  
<中小/IT>
- ・定義を曖昧にしたままジョブ型という言葉が好き勝手に使っているため、惑わされないようにしたい。  
<中小/メーカー>
- ・新卒一括採用ではジョブ型に適していない。通年採用及び長期インターンシップ、欧米型のインターンシップ導入が必要と考える。  
<大手/メーカー>