

# 2024年卒採用活動の振り返り(企業)

企業の採用計画に対する充足状況や採用プロセスの実施率・開始時期は？

## 採用数充足企業は36.1%

ここからは、企業の採用活動について紹介する。

2024年卒の採用数の計画に対する2023年12月時点での充足状況は、「計画通り」「計画より若干多い」「計画よりかなり多い」を合わせた採用数充足企業の割合が36.1%と、前年(40.4%)から4.3ポイント減少した(グラフ①)。前年に続き、調査を開始した2012年卒以来の最低値を更新し、厳しい状況が続いている。

従業員規模別に見ると、全ての従業員規模で充足企業の割合は3割台であった(表③)。中でも「5,000人以上」企業は34.8%と前年(45.0%)から10.2ポイント減少し、減少幅が最も大きかった。地域別では、「九州」(30.7%、10.6ポイント減少)の減少幅が最も大きかった。

採用数が「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「選考応募者が

予定より少なかった」が66.2%と最も高く、次いで「内定辞退が予定より多かった」が43.4%であった(グラフ②)。「選考応募者が予定より少なかった」を挙げる企業は前年(51.7%)から14.5ポイント増加しており、学生のエントリー数の減少(P7・表⑥)の影響とみられるが、募集段階で苦戦する様子がうかがえる。なお、「内定辞退が予定より多かった」は前年(52.7%)から9.3ポイント減少した。

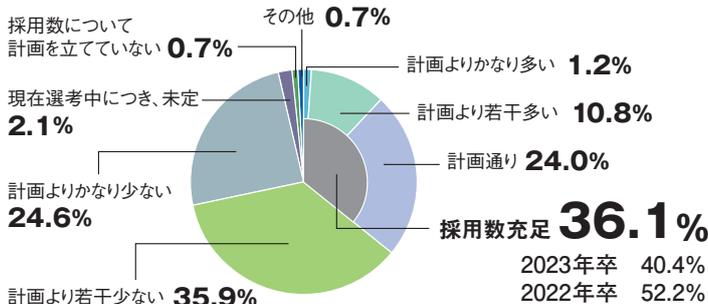
「採用予定数を100」とした場合の「内定出し人数」「内定辞退人数」「内定人数」の割合を見ると(P11・グラフ⑤⑥)、「内定人数」は80.7で、前年(89.2)から減少した。未充足企業に限定すると、「内定人数」は69.3で前年(81.1)に比べて減少し、採用予定数の7割を下回った。従業員規模別に見ると「300人未満」「1,000~4,999人」企業において、地域別に見ると、「関東」「九州」において7割を下回った(P11・表⑦)。企業においては、採用予定数を充足したかどうかだけでなく、採用予定数のうちの程度内定人数を確保でき

### 企業

採用目標数を充足できた企業は36.1%。  
前年に続き、調査開始以来の最低値を更新

#### ① 採用計画に対する充足状況(2023年12月時点)

※2024年卒採用実施企業/単一回答

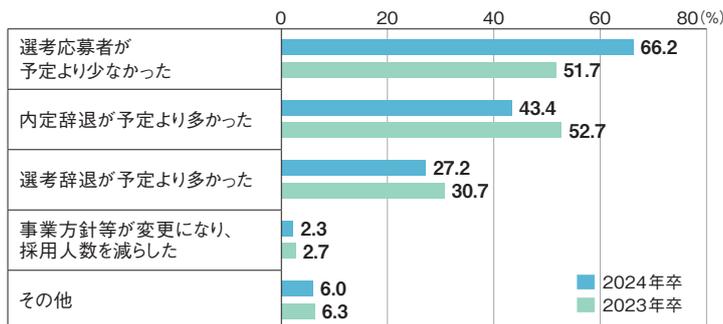


### 企業

採用数未充足の理由に「応募者数の少なさ」を挙げる企業が増加

#### ② 採用数が計画より少ない理由

※「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」と回答した企業/複数回答



### 企業

全従業員規模・全地域で充足企業は4割未満

#### ③ 2024年卒の2023年12月時点での採用数充足状況

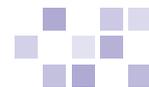
※2024年卒採用実施企業/単一回答

※「充足」は「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計、「未充足」は「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」の合計

	n	充足	未充足
全体	1,444	36.1%	62.5%

従業員規模別	n	充足	未充足
300人未満	505	38.2%	58.4%
300~999人	494	34.2%	65.2%
1,000~4,999人	346	36.4%	63.6%
5,000人以上	92	34.8%	65.2%

地域別	n	充足	未充足
北海道・東北	137	37.2%	59.9%
関東	588	39.3%	60.7%
中部・東海	281	33.8%	64.1%
関西	211	36.0%	62.6%
中国・四国	139	29.5%	67.6%
九州	88	30.7%	65.9%



たかという観点においても難化傾向が見られる。

また、2024年卒採用実施企業全体の「内定出し人数」「内定辞退人数」も前年に比べて減少した。「内定出し人数」を充足企業と未充足企業で比較すると、充足企業が181.7であるのに対し、未充足企業は143.0と低い。P10で述べた採用数が計画より少ない理由として「選考応募者が予定より少なかった」が前年から増加したことと併せて、内定出しよりも手前の選考応募者の確保から苦戦していることが考えられる。

### 採用プロセスは、対面回帰が継続

採用プロセスの実施状況を見ると、「面接(対面)」が前年から5.1ポイント増の94.1%、「個別企業説明会・セミナー(対面)」が8.7ポイント増の64.1%で(グラフ④)、前年に続き対面回帰が進んでいる。

一方、「面接(Web)」は69.3%で前年から3.3ポイント減少したが、「個別企業説明会・セミナー(Web)」は81.3%で1.1ポイント増加し、高い実施率を維持。採用プロセスとして定着した様子が見られる。

### 企業

対面の面接や個別企業説明会が増加。  
Webの個別企業説明会も高い実施率で定着

#### ④ 採用プロセスの実施率

※2024年卒採用実施企業／複数回答

	(%)	前年差 (ポイント)
面接(対面)	94.1	5.1
内々定・内定出し	92.2	-0.3
適性検査・筆記試験	87.5	-1.0
個別企業説明会・セミナー (Web)	81.3	1.1
書類選考(エントリーシート、 履歴書、作文等)	76.5	-2.1
合同企業説明会・セミナー (対面)	73.8	6.7
面接(Web)	69.3	-3.3
プレエントリー受付 (学生個人情報の取得)	65.7	-0.7
個別企業説明会・セミナー (対面)	64.1	8.7
合同企業説明会・セミナー (Web)	63.9	-3.8
OB・OG訪問受け入れ	32.6	-1.0
リクレーターによる接触	21.4	-5.6
動画選考	3.9	-0.6
特になし	0.7	0.0

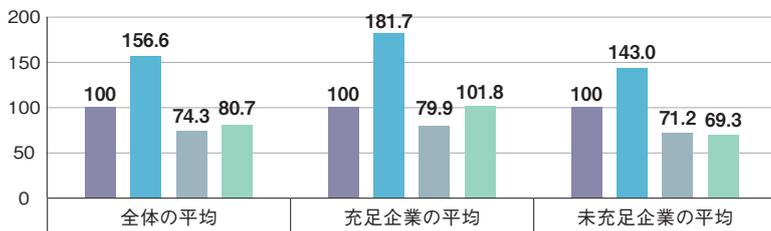
### 企業

採用予定数を100とした場合の内定人数は減少。未充足企業では7割を下回る

#### ⑤ 「採用予定数を100」とした場合の 「内定出し人数」「内定辞退人数」「内定人数」(2024年卒)

※2024年卒採用実施企業のうち、採用予定数、内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の全回答企業／数値回答

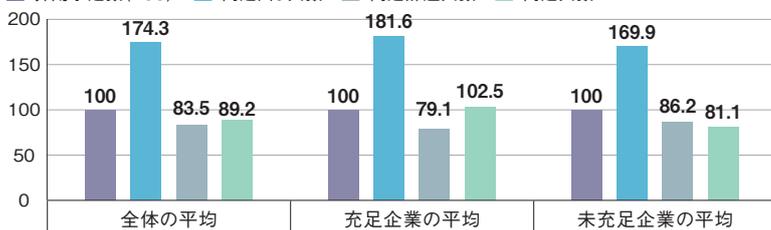
■ 採用予定数(100) ■ 内定出し人数 ■ 内定辞退人数 ■ 内定人数



#### ⑥ 「採用予定数を100」とした場合の 「内定出し人数」「内定辞退人数」「内定人数」(2023年卒)

※2023年卒採用実施企業のうち、採用予定数、内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の全回答企業／数値回答

■ 採用予定数(100) ■ 内定出し人数 ■ 内定辞退人数 ■ 内定人数



#### ⑦ 2024年卒未充足企業「採用予定数を100」とした場合の「内定出し人数」「内定辞退人数」「内定人数」(従業員規模別・地域別)

※2024年卒採用実施企業のうち、採用予定数、内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の全回答企業／数値回答

	n	内定出し 人数	内定辞退 人数	内定人数
全体	693	143.0	71.2	69.3
従業員規模別				
300人未満	197	130.4	64.1	66.1
300～999人	264	161.9	86.9	74.4
1,000～4,999人	177	123.8	60.9	61.5
5,000人以上	50	170.1	82.5	80.7
地域別				
北海道・東北	54	143.5	69.0	72.5
関東	281	136.4	70.2	64.3
中部・東海	139	168.3	91.3	77.7
関西	102	155.0	68.3	78.7
中国・四国	75	139.7	69.2	71.1
九州※1	42	128.5	59.3	68.5

※1 サンプル数50未満のため参考値として掲載

## 2024年卒採用活動の振り返り(企業)

### 約2割が2月までに内々定・内定出しを開始

次に、企業の採用プロセスの開始時期について見る。2024年卒採用の内々定・内定出し開始時期は、「卒業年次前年2月までの累計」が18.6%（前年差+6.6ポイント）、「卒業年次5月までの累計」が76.1%（同+7.3ポイント）で、前年に比べて増加した（グラフ①）。月別に見ても、卒業年次前年10月から2月までの数値は前年を上回り、卒業年次前年3月から卒業年次5月の数値は前年と同水準、6月以降は前年を下回っていることから、全体として2023年卒よりも早期に内々定・内定出しを開始した様子が見える。

また、コロナ禍直前の2020年卒、「卒業年次前年3月1日より広報活動開始、卒業年次6月1日より採用活動開始」という現行スケジュールの初年度であった2017年卒と比較すると、「卒業年次前年2月までの累計」は2020年卒から12.5ポイント、2017年卒から17.4ポイント増加し、「卒業

年次5月までの累計」も2020年卒から9.7ポイント、2017年卒から33.6ポイント増加。長期的に見て早期化が進んだことが分かる。

面接の開始時期については、「卒業年次前年2月までの累計」が、対面では26.0%（前年差+8.9ポイント）、Webでは35.3%（同+9.6ポイント）と、2月以前に面接選考を開始する企業の割合が増加している（表②）。

学生の就職活動開始時期が前年と同水準であるのに対して（P8）、企業の面接開始時期や内々定・内定出し開始時期が早まっているのが2024年卒採用の特徴の一つと言えるだろう。要因としては、2023年卒採用で苦戦した企業が各採用プロセスを前倒して進めた可能性が考えられる。

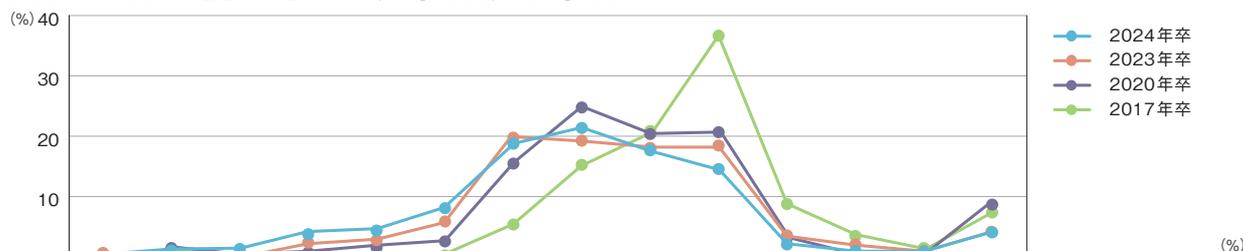
2025年卒採用においても、採用プロセスの開始予定時期を早める企業が見られる（P19）。選考応募者数確保という課題と、採用プロセス開始時期の早まりがどのように推移するのか注視したい。

#### 企業

2月までに内々定・内定出しを開始した企業は18.6%。  
26%が対面での面接を、35.3%がWebでの面接を開始

#### ① 内々定・内定出し開始時期

※該当卒年の採用実施企業／単一回答 ※2020年卒、2017年卒の「10月」の数値は「10月以前」の数値



	n	卒業年次前年														分からない	2月までの累計	5月までの累計
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降			
2024年卒	1,297	0.5	1.0	1.1	3.7	4.3	8.0	18.7	21.3	17.6	14.5	2.0	0.9	0.8	4.0	1.6	18.6	76.1
2023年卒	1,413	0.6	0.3	0.3	2.3	2.7	5.8	19.7	19.2	18.0	18.4	3.5	2.0	0.9	4.1	2.3	12.0	68.8
2020年卒	988	—	1.4	0.1	0.5	1.5	2.5	15.4	24.7	20.3	20.6	3.1	0.5	0.6	8.6	—	6.1	66.4
2017年卒	986	—	0.8	0.0	0.0	0.1	0.3	5.3	15.2	20.8	36.6	8.7	3.4	1.4	7.3	—	1.2	42.5

#### ② 面接(対面、Web)開始時期

※該当卒年の採用実施企業／単一回答

	n	卒業年次前年														分からない	2月までの累計	5月までの累計	
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降				
対面	2024年卒	1,313	1.1	1.2	2.1	4.1	6.9	10.5	27.0	20.8	10.4	7.7	1.4	0.8	0.9	3.6	1.6	26.0	84.1
	2023年卒	1,307	0.8	0.5	0.8	3.1	4.7	7.3	26.5	21.7	13.4	9.5	3.0	1.1	1.1	3.6	3.1	17.1	78.6
Web	2024年卒	976	1.0	2.6	2.9	5.9	9.7	13.2	31.7	17.1	5.2	3.9	0.3	0.3	0.6	3.3	2.3	35.3	89.3
	2023年卒	1,131	0.5	1.0	1.8	4.5	7.1	10.9	30.5	20.4	8.2	4.0	1.7	0.3	0.4	2.9	5.8	25.7	84.9