

**WORKS JAPAN**

株式会社ワークス・ジャパン調査資料

2023.06実施 | 企業対象 採用活動調査

# 24卒採用市場の振り返り調査 〈企業編〉

– 企業の動きから見る24卒採用マーケットと25卒採用の展望

# 24卒新卒採用活動に関するアンケート調査を実施

本資料に掲載されている各種データは、特記なき限り、下記の調査に基づいています。

■ 調査内容：2024年卒及び2025年卒新卒採用活動に関するアンケート調査

■ 調査実施期間：2023年6月20日(火)～2023年7月3日(月)の14日間

■ 調査対象：株式会社ワークス・ジャパンと名刺交換をさせて頂いたことのあるお客様  
首都圏・名古屋・関西主要企業

◇回答企業規模（従業員数）

5,001名以上（19.28%）、1,001名～5,000名以下（32.74%）、301名以上～1,000名以下（29.14%）、300名以下（18.83%）

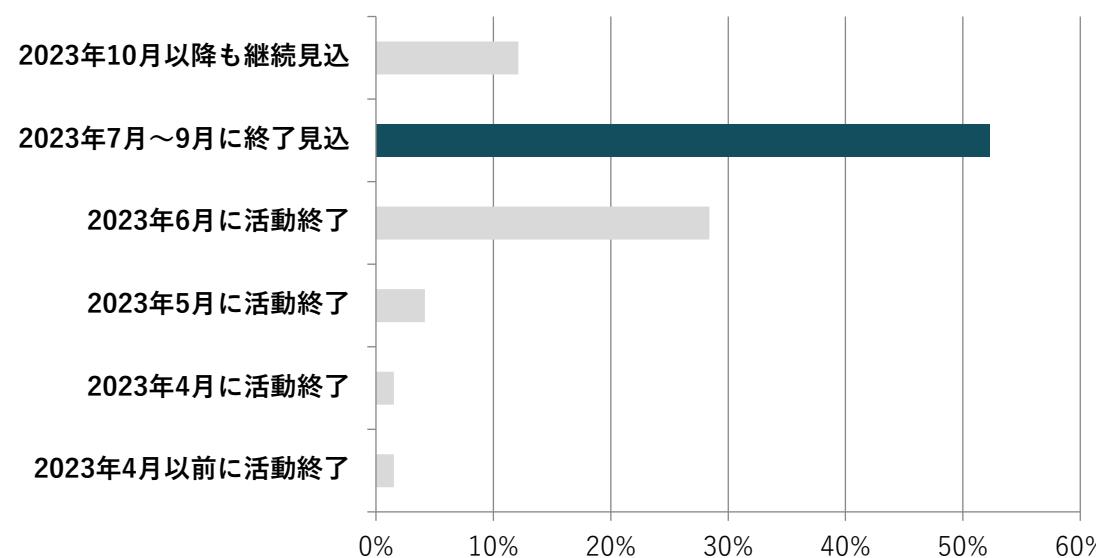
■ 調査方法：上記対象11,987名のメールアドレスにメールを配信 WEB上のアンケートフォームより入力

■ 有効回答数：223名／219社

※調査結果は、四捨五入等によりグラフおよび表の和が100%にならない場合もございます。予めご了承ください。

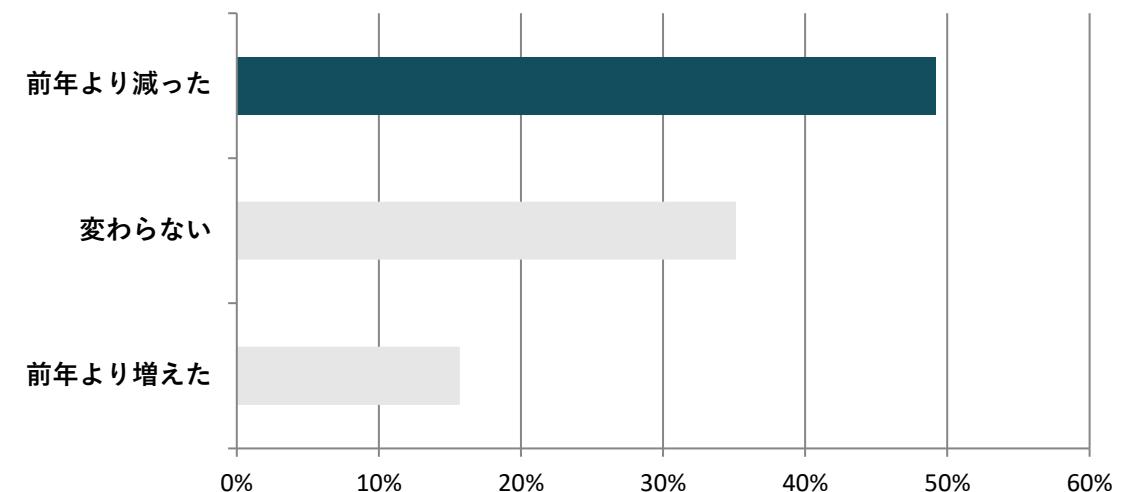
採用活動の早期化が進行する一方で、終了時期の目途は昨年から変わらない状況。  
母集団の減少も重なり、企業側の活動期間は年々長期化傾向に。

2024年卒採用活動の状況について教えてください。



7月～9月を終了目途とする回答が約50%と、採用活動全体が長期化している傾向に。

本エントリー母集団の数の変化について  
教えてください。



母集団の減少は約50%の企業が直面している課題であり、これまで以上にアグレッシブな母集団形成が求められている。

## CHAPTER01

---

# 24卒採用における企業の活動

## 注力した施策と課題感

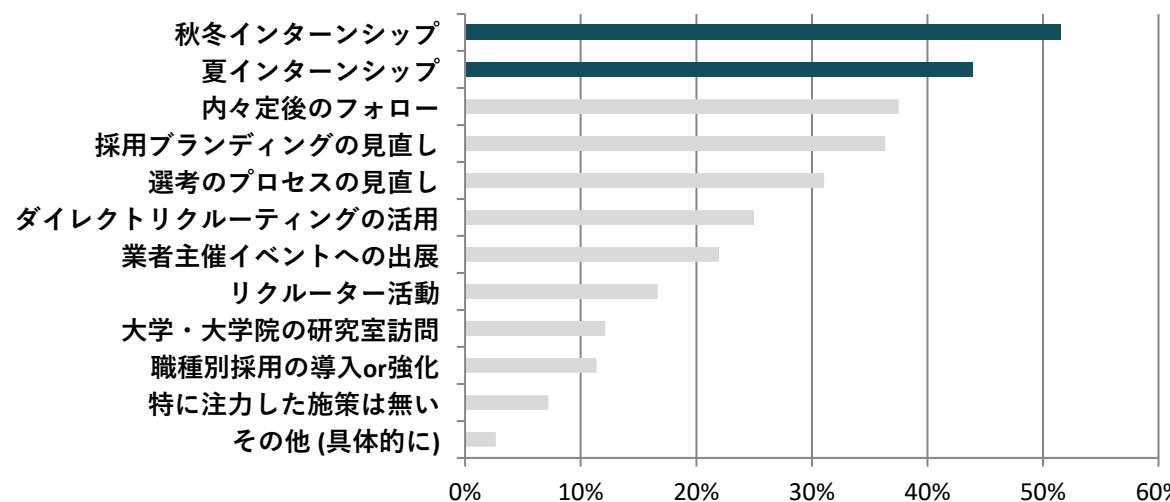
活動の早期化に伴い、インターンシップ強化へ乗り出す割合が多数。

その反動として、母集団形成や選考・内々定辞退を課題とする企業も多い。

2024年卒採用活動において

特に注力した施策について教えてください。

※複数回答可

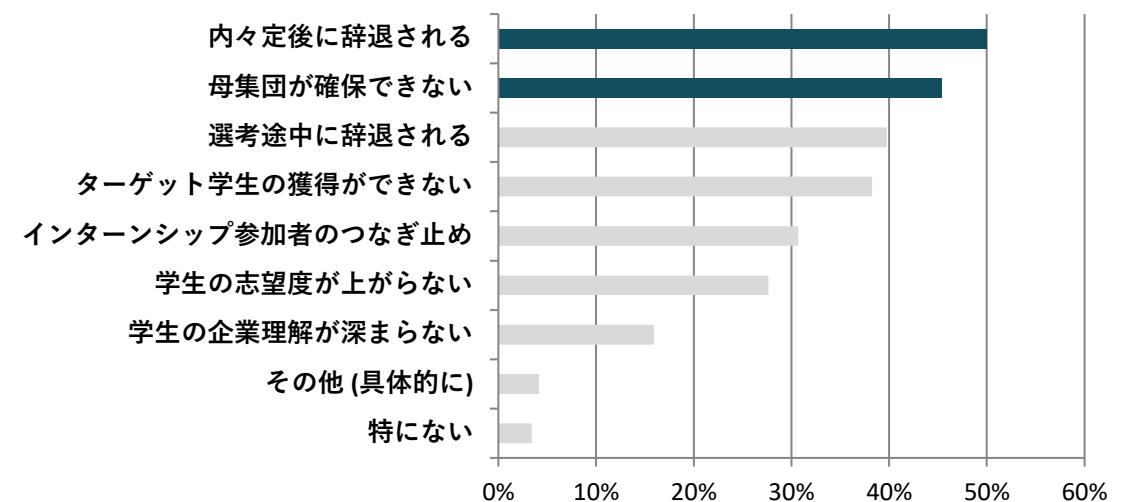


各社ISをかなり意識している印象。また学生の辞退リスクに備え、その防止策や採用プランディング強化もトレンドに。

2024年卒採用活動において

苦労した点を教えてください。

※複数回答可

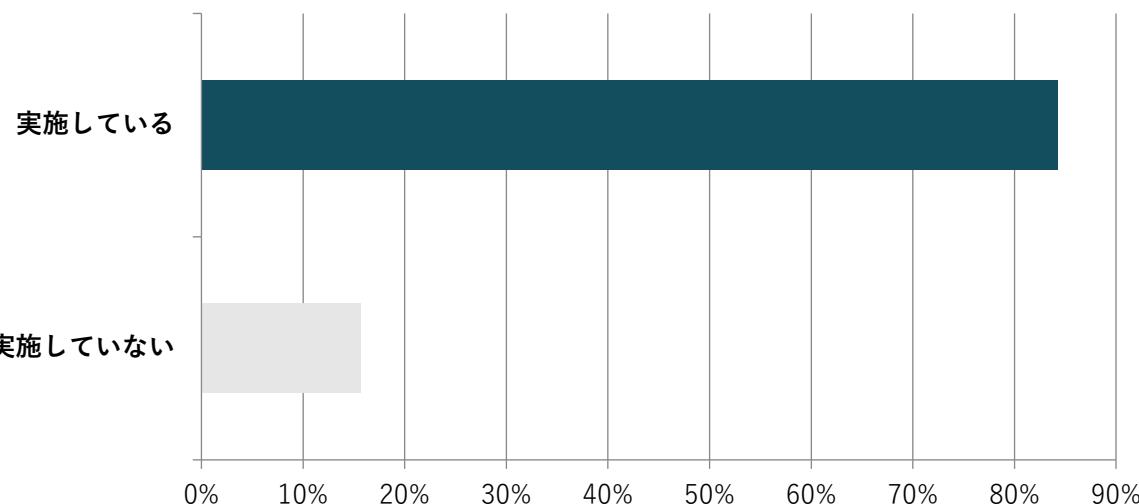


課題として内々定の辞退と母集団確保が拮抗している。またターゲット学生に出会えないというマッチング面の苦労も。

## | インターンシップ開催について

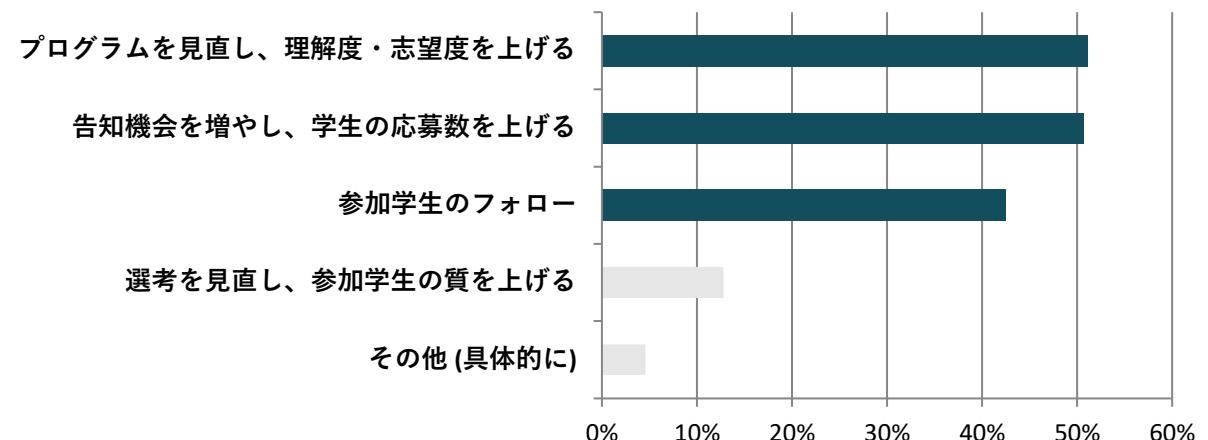
インターンシップ開催は採用広報において、もはや当たり前の施策として浸透している。告知機会の強化に加え、プログラムの見直しなど様々な観点から拡充を図っている。

2024年卒採用のインターンシップ開催の有無について  
教えてください。



各社の定義や開催形式に相違が見られるとは考えられるものの、  
インターンシップを開催している企業は8割を超えてい。

「インターンシップを実施している」と答えた方にお聞きします。2024年卒採用のインターンシップにおいて、注力した点を教えてください。※複数回答可



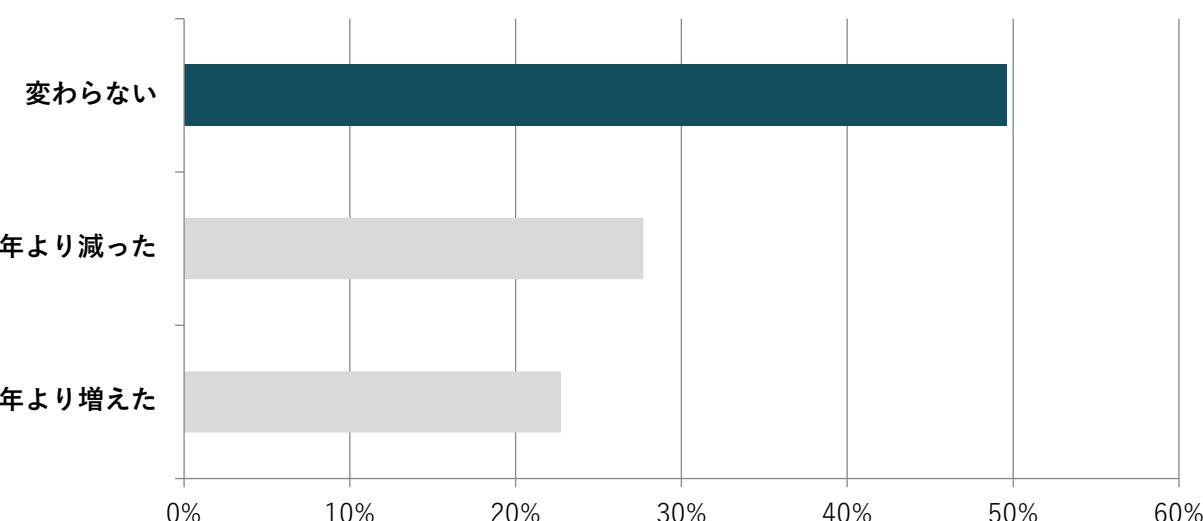
プログラムの見直しが最も関心が高かったものの、集客施策や  
参加学生のフォローなど、注力ポイントは多岐に分散。

## | インターンシップ開催について

インターンシップを開催する企業の増加に伴い、学生が集まりづらい状況に。

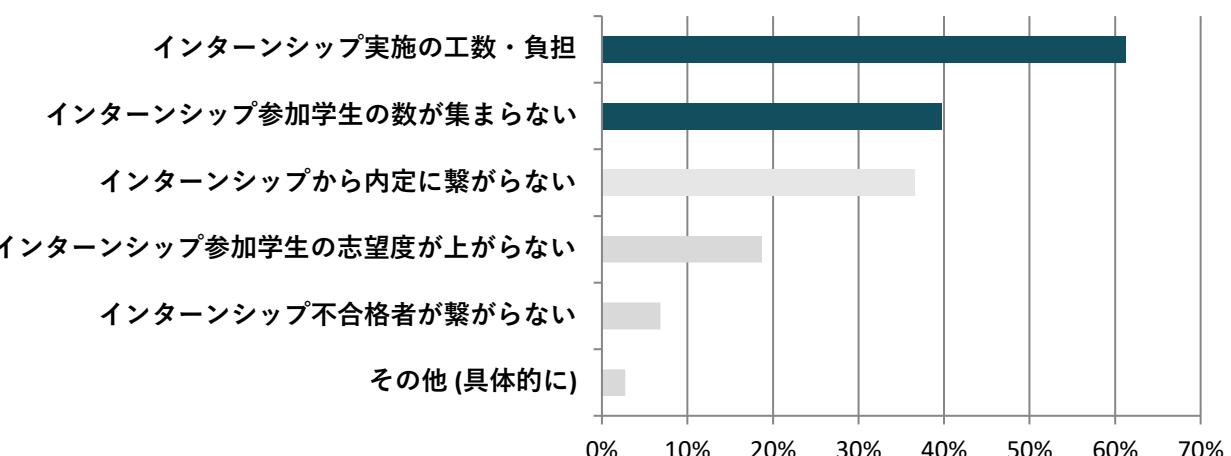
早期から学生を囲い込んでいくために、現場へ工数・負担がさらにかかっている。

インターンシップ母集団の数の変化について  
教えてください。



母集団の増減は変わらないとの回答が約50%で最も多かったが、減ったという企業も約30%と一定数みられる結果に。

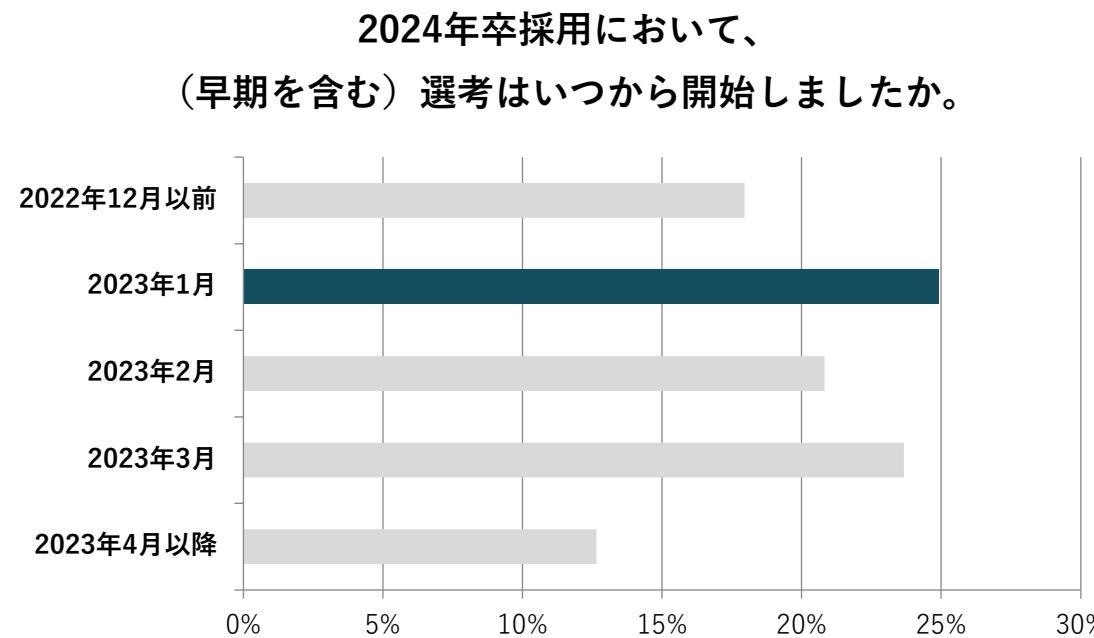
「インターンシップを実施している」と答えた方にお聞きします。2024年卒採用のインターンシップにおいて、苦労した点を教えてください。※複数回答可



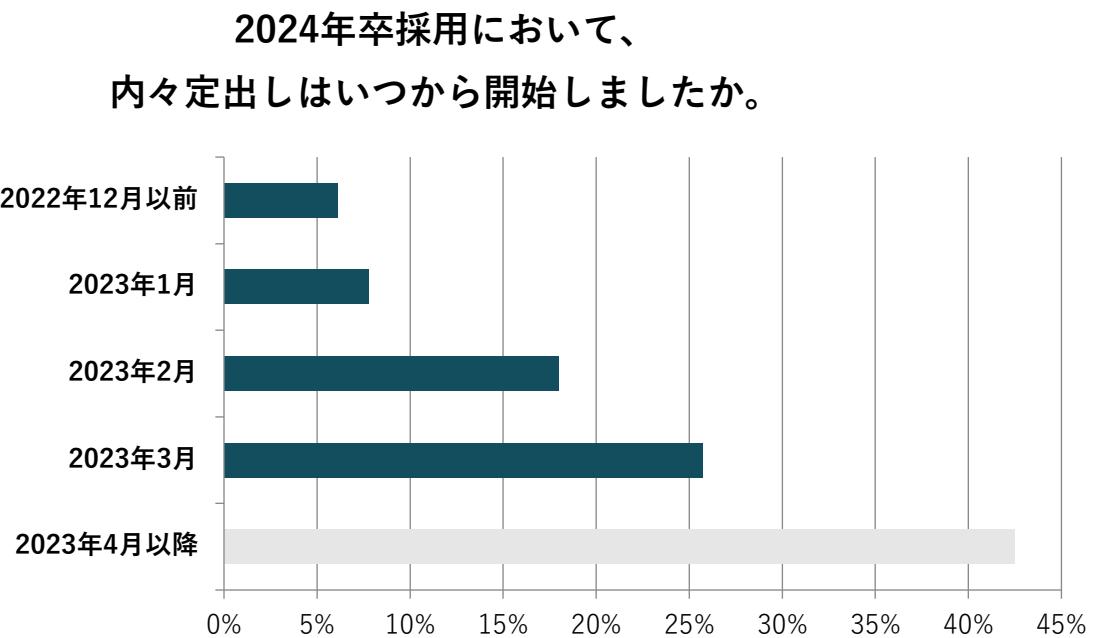
インターンシップ実施の工数・負担を悩みに持つ回答が約60%にもおよび、今後改善すべき課題となっている可能性がある。

## | 早期選考について

インターンシップを含む広報活動前倒しに伴い、早期化の傾向は顕著にみられており、3月以前から選考～内々定出しを行う企業は少なくない状況に。



年内から約18%は早期選考を実施しており、2月までのプレ期間で約64%の企業が早期選考を開始している。



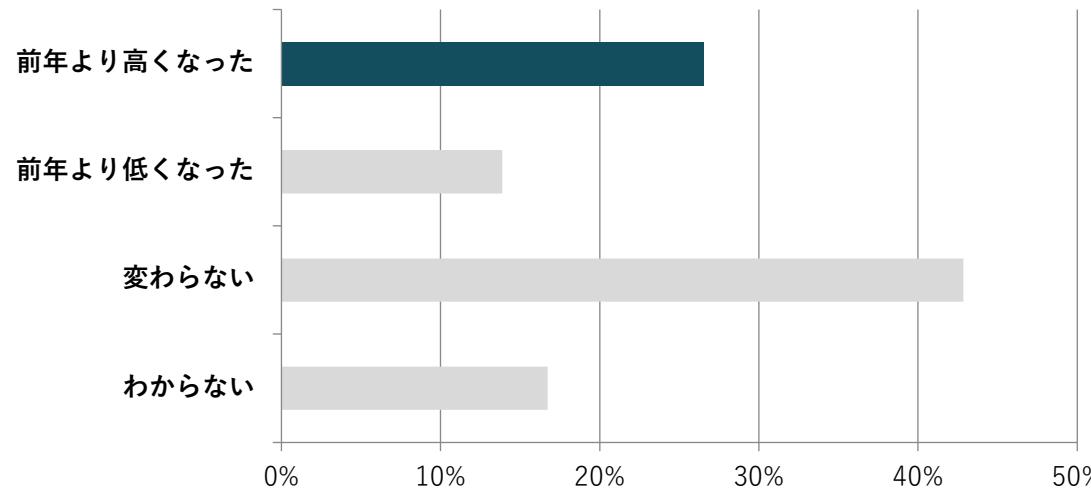
内々定出しを行う企業のボリュームゾーンは4月以降であるものの、3月以前から実施している割合は約58%にもおよぶ。

## 選考・内々定辞退

一定数の企業が選考および内々定の辞退が前年より増えたと実感しており、  
早期から接点を持った学生へのフォローはもちろん、通年での母集団形成が必要に。

2024年卒採用において、

選考辞退率の変化について教えてください。

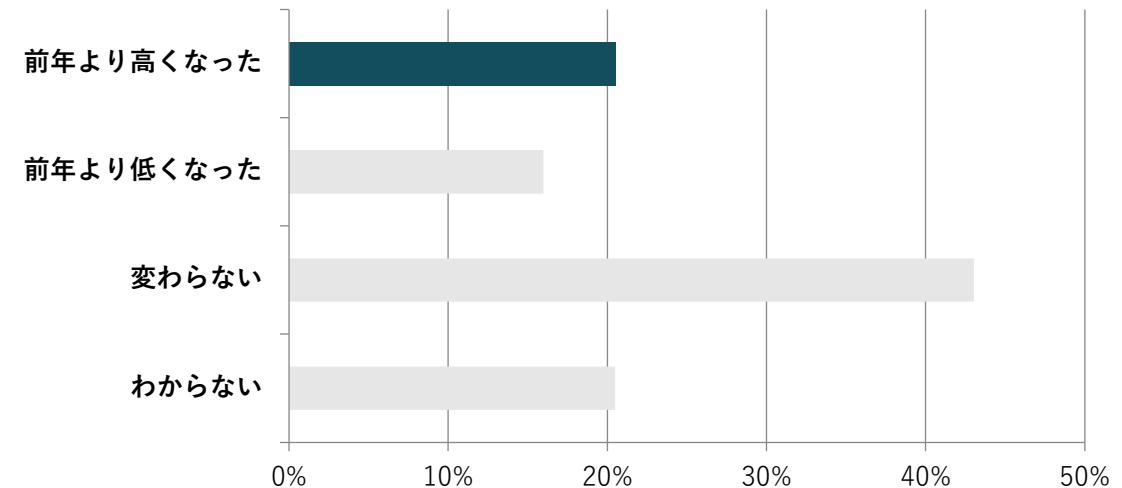


約25%の企業が選考辞退率の増加を実感。

採用スケジュールの多様化も要因の一つと考えられる。

2024年卒採用において、

内々定辞退率の変化について教えてください。



内々定辞退についても、約20%の企業が「高くなった」と回答。

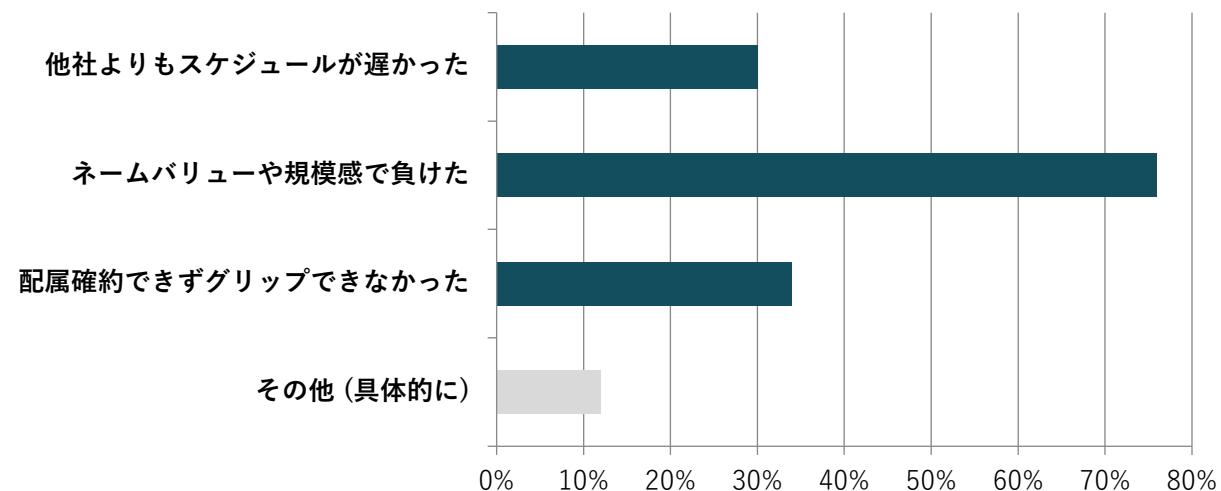
## 内々定辞退理由とフォロー施策

内々定の辞退率が高まっている背景には、ネームバリューのほか配属確認、選考スケジュールなど様々な要因が絡んでおり、様々な施策を講じて学生をフォローしている。

「高くなった」と回答された方に伺います。

「高くなった」理由を教えてください。

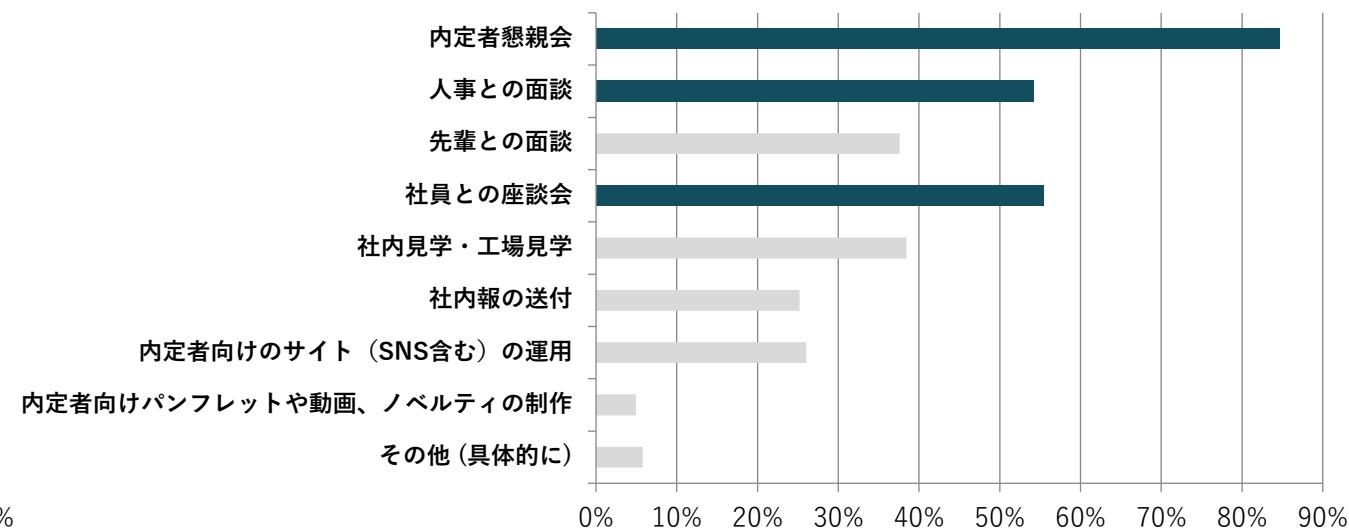
※複数回答可



内々定辞退の理由としてもっとも多い声は「ネームバリューや規模感による比較」で約76%を記録。

内々定者へのフォロー施策として実施

または実施予定のものは何ですか。※複数回答可



内定者懇親会をはじめ、人事との面談や社員との座談会など、人を介したコミュニケーションを重視する回答が多数。

CHAPTER02

---

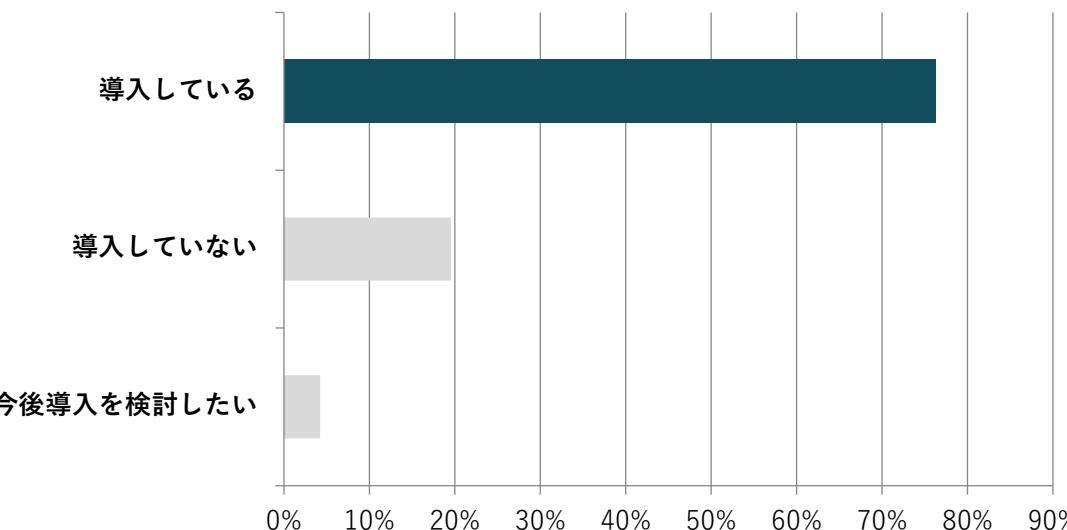
## 採用業務について

## 採用管理システムについて

8割近くの企業が採用管理システムを導入している。

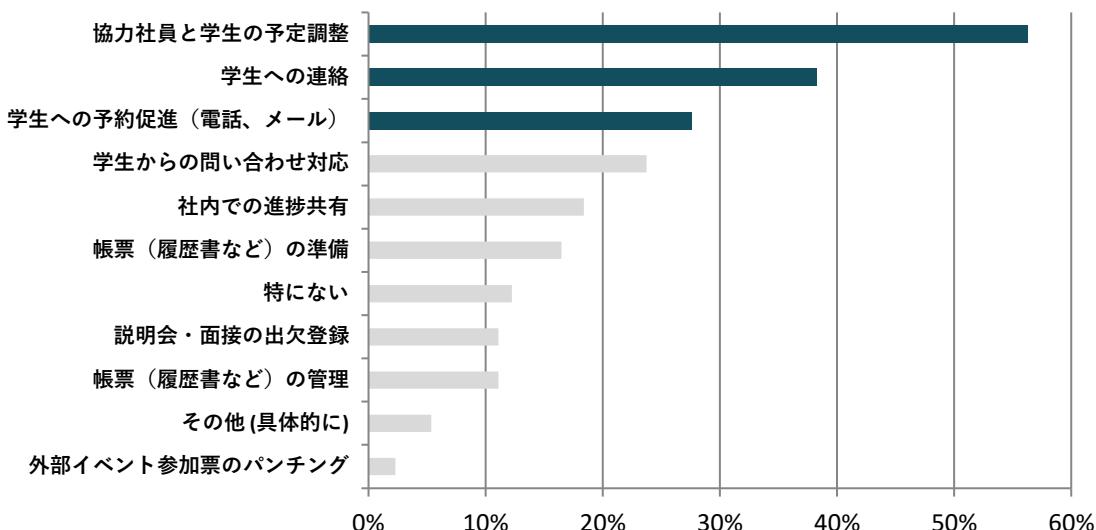
採用業務の工数増加に伴って、いかに効率化を図っていくかが大きなテーマになっている。

採用管理システムの導入状況について  
教えてください。



導入済みの企業が約76%となり、採用業務において必要不可欠なツールとして浸透している様子がうかがえる。

採用業務の中で、手間がかかっていると感じる項目  
について教えてください。※複数回答可

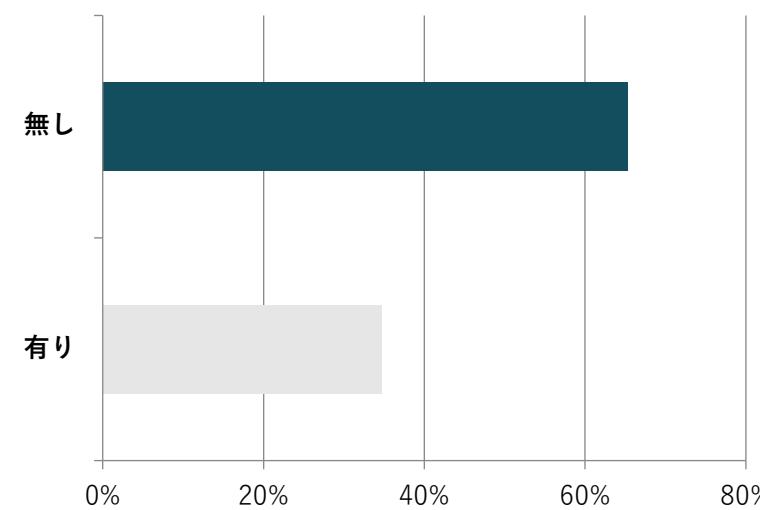


面接官・リクルーターと学生の予定調整や予約促進、問い合わせ対応、帳簿管理など、多岐にわたり工数がかかっている模様。

## リクルーターの活用

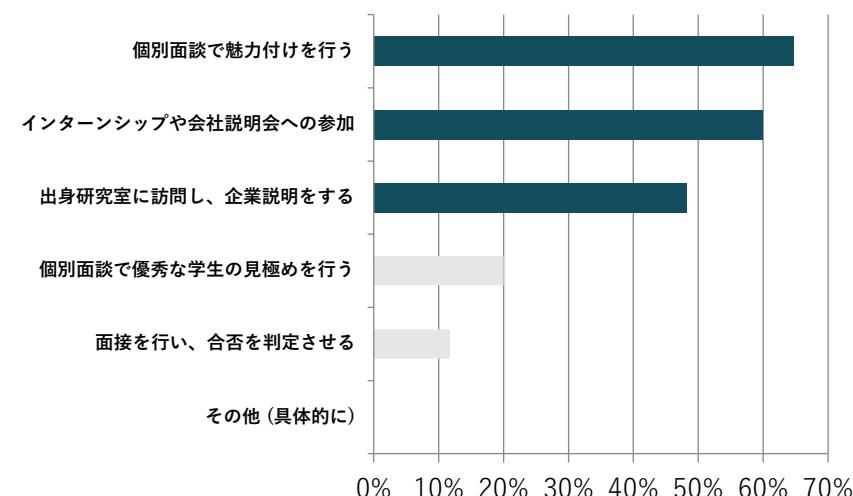
リクルーターの活用で採用力UPを狙う企業が一定確認されるなか、  
アサインされた社員のスキルや活動量の差を課題にあげるケースは多い。

2024年卒採用活動において、  
リクルーター活用の有無を  
教えてください。



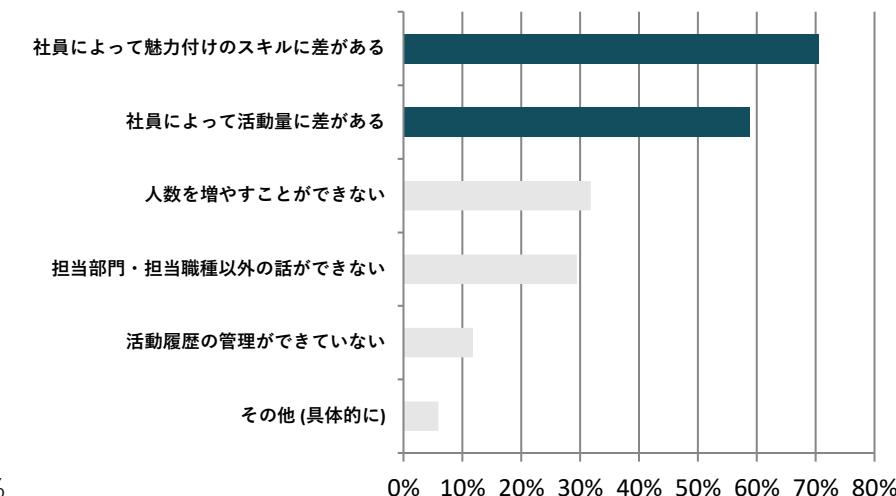
24卒採用活動においては、約4割の企  
業がリクルーター制度を活用。

「有り」と答えた方にお聞きします。  
リクルーターの具体的な活動内容を  
教えてください。※複数回答可



活動内容は個別面談やIS・説明会への  
動員、研究室訪問などが中心。

「有り」と答えた方にお聞きします。  
リクルーター活動で苦労している点を  
教えてください。※複数回答可

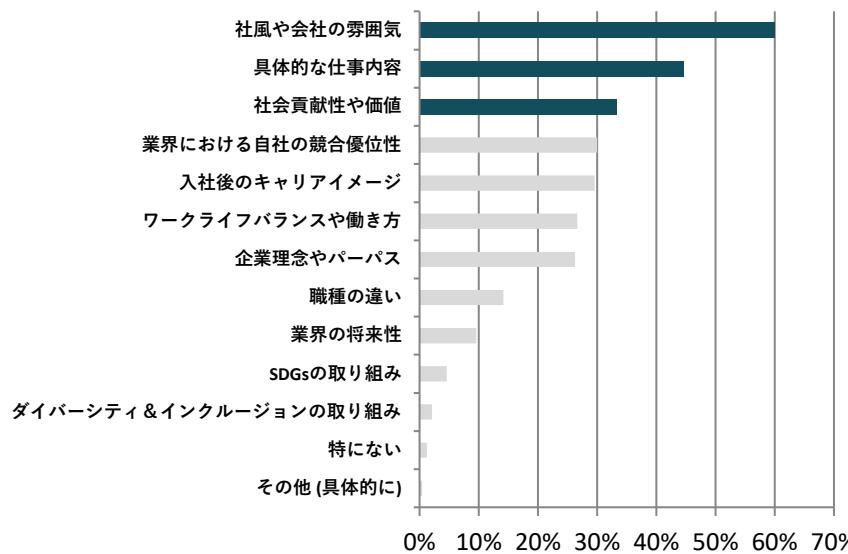


リクルーター社員のスキル・活動量  
の差には大きな課題がある模様。

## 採用広報の注力施策

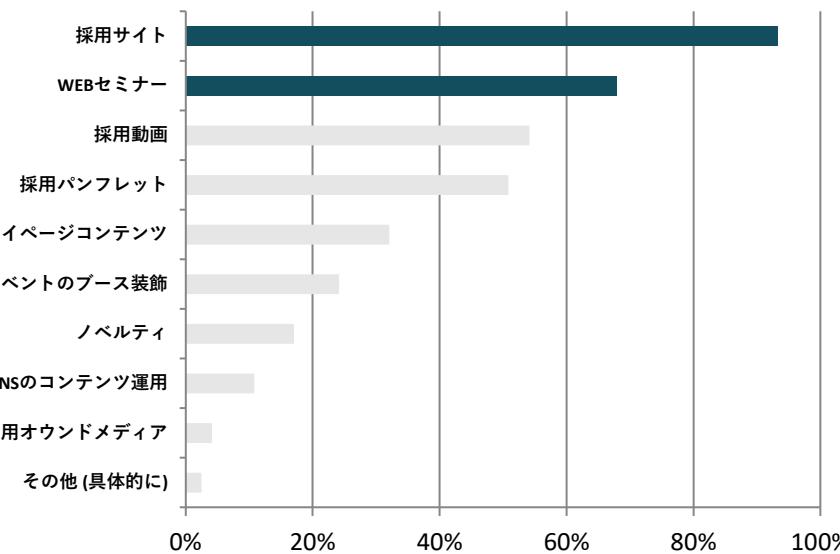
「働く環境」としていかに魅力的であるかを伝えるべく、採用サイトに重視する割合は8割超。また学生の企業理解を促進するために説明会スライドの内容見直しを図る企業も多い。

採用広報活動で学生に意識して伝えていることについて  
教えてください。※3つまで



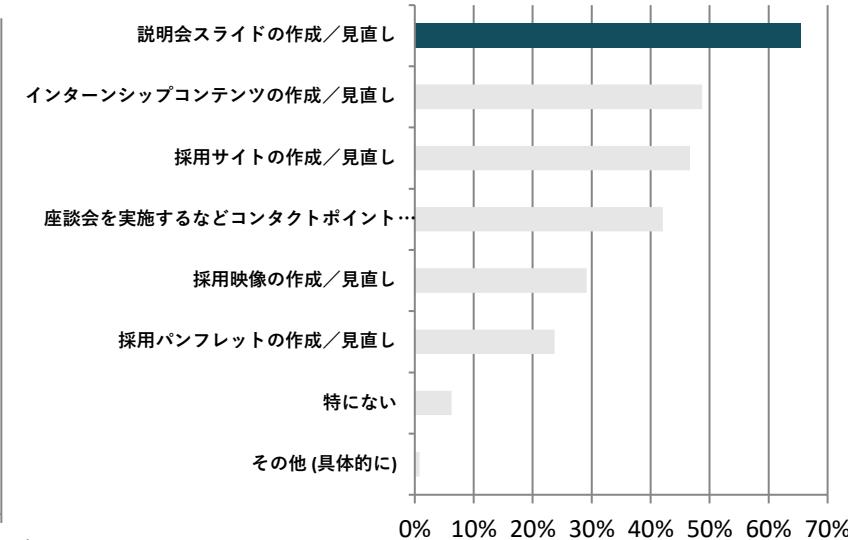
社風や会社の雰囲気が60%とトップに。  
仕事内容も重視されている。

2024年卒採用で活用した採用広報ツールについて  
教えてください。※複数回答可



採用サイトが93%を占め、採用広報活動上、最も重要なツールとなっている。

学生の企業理解を深めるために取り組んだことを教えてください。  
※複数回答可



説明会スライドは活用頻度が高く、内容見直しの対象として注目が集まっている。

CHAPTER03

---

25卒採用の展望

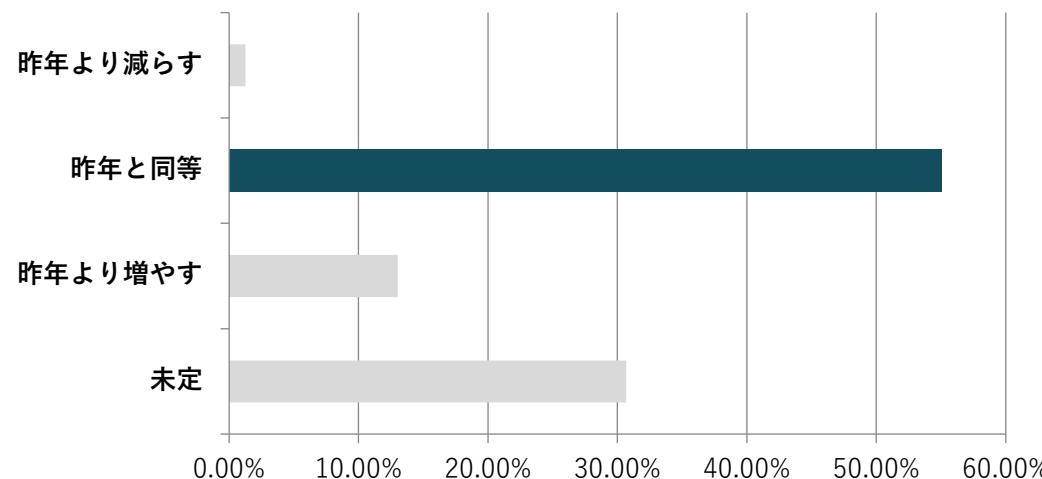
## 採用計画について

全体的に採用意欲は高いまま推移する見通し。

またコロナ緩和を受け、対面形式での接点を強化していく流れも確認できる。

2025年卒採用の採用予定人数について

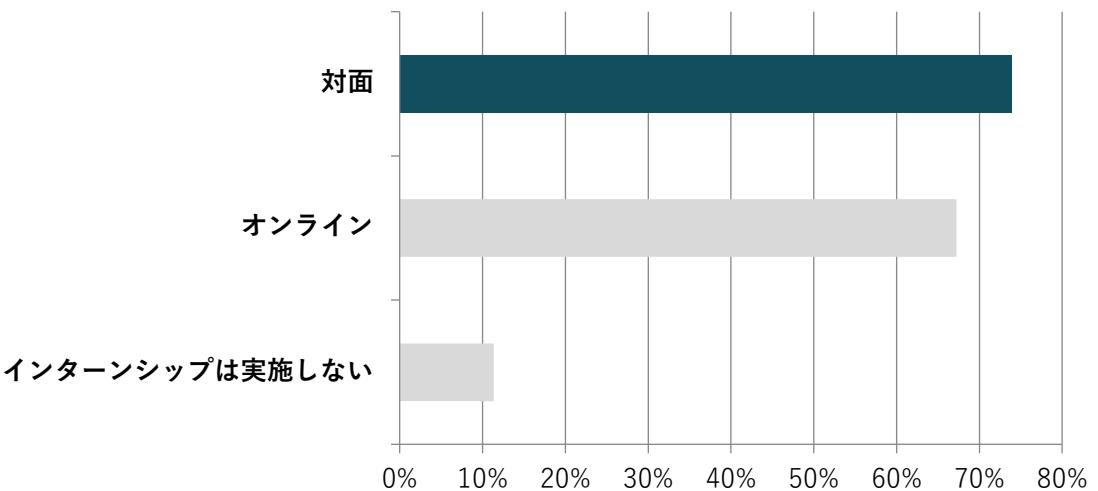
教えてください。



昨年と同等との回答が約半数を占めているものの、10%超の企業が昨年より増やすと回答。企業側の採用意欲は旺盛と言える。

2025年卒インターンシップの開催形式を

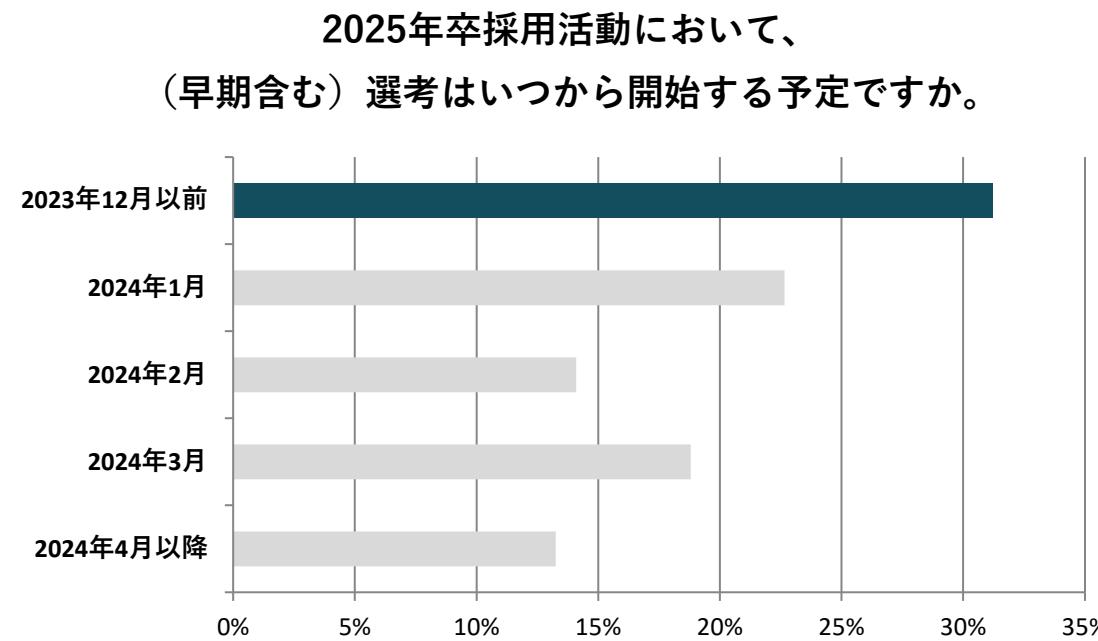
教えてください。※複数回答可



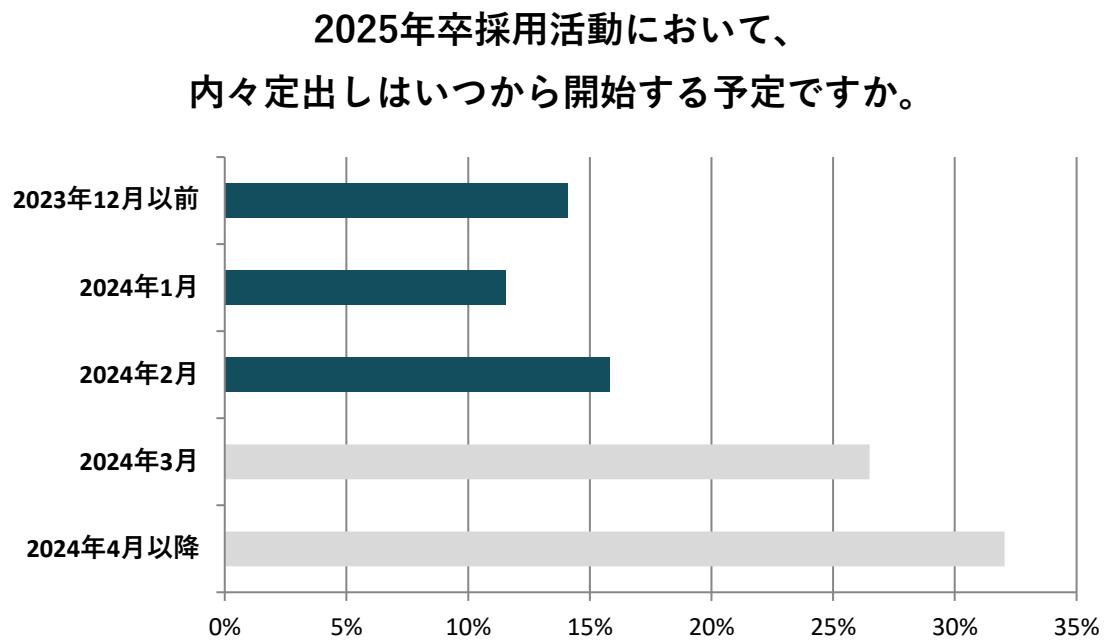
ついに対面形式での開催がオンライン形式を追い抜き、昨年までと状況が逆転する結果となった。

## 採用スケジュールについて

インターンシップのルール変更も実施されたなか、  
スケジュールの早期化はさらに進行していく傾向か。



約31%の企業は年内から選考を開始する予定。3月以降で開始する割合の方が少数派となっている。



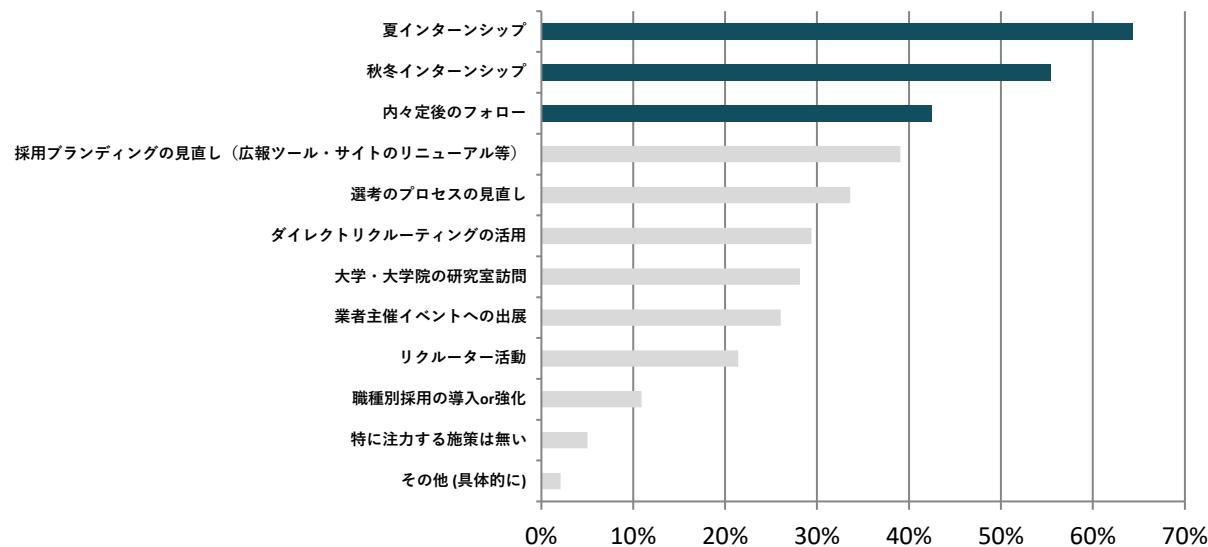
内々定出しの開始時期についても、約41%の企業は2月までのプレ期間を予定している。

## 注力する採用施策について

依然としてインターンシップ強化とフォローの充実化に注力する流れは継続する見込み。  
また学生との対面シーンの復活なども影響し、広報面の刷新を検討される割合も多い。

2025年卒採用において特に注力する予定の施策について

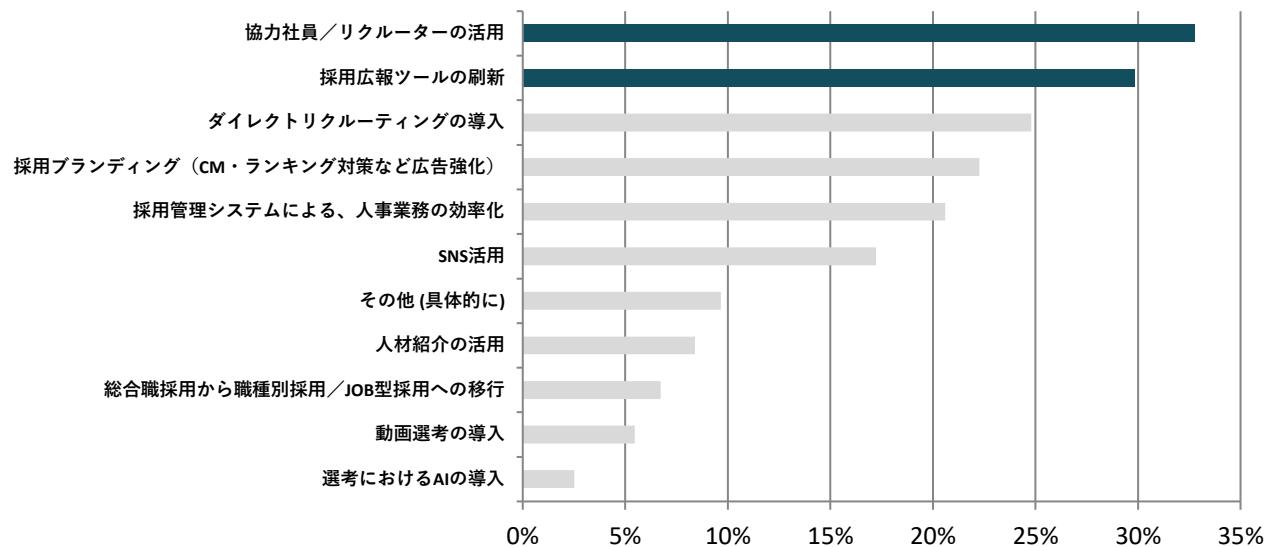
教えてください。※複数回答可



IS強化が最優先。内々定後のフォロー、採用プランディング強化もそれぞれ約40%の企業が注力する意思を示している。

2025年卒採用で検討している手法・サービスなどについて

教えてください。※複数回答可



協力社員・リクルーターの活用と採用広報ツールの刷新が拮抗する形で約30%を記録。

## CHAPTER04

---

# 本調査における総括

## 本調査における総括

### 24卒採用活動の現状

- 採用活動の早期化が進行する一方で、終了時期の目途は昨年から変わらない状況。母集団の減少も重なり、企業側の活動期間は年々**長期化傾向**に。

### 24卒採用の振り返り

- 活動の早期化に伴い、インターンシップ強化へ乗り出す割合が多い。その反動として、母集団形成や選考・内々定辞退を課題とする企業も多い。
- インターンシップ開催にあたっては**告知機会の強化**、**プログラムの見直し**などが注力ポイントとして挙げられた。
- インターンシップを開催する企業の増加に伴い、**学生が集まりづらい状況**に。早期から学生を囲い込んでいくために、現場へ工数・負担がかかっている。

- 広報活動前倒しに伴い、早期化の傾向は顕著にみられており、3月以前から選考～内々定出しを行う企業は少なくない状況に。
- 一定数の企業が**選考および内々定の辞退が前年より増えた**と実感。早期から接点を持った**学生へのフォロー**はもちろん、**通年での母集団形成**が必要に。
- 内々定の辞退率が高まっている背景には、**ネームバリュー**のほか配属確約、**選考スケジュール**など様々な要因が絡んでいる。



## 本調査における総括

### 採用業務について

- ・ 8割近くの企業が採用管理システムを導入している。
- ・ リクルーターの活用で採用力向上を狙う企業が一定確認されるなか、アサインされた社員のスキルや活動量の差を課題にあげるケースは多い。
- ・ 「働く環境」としていかに魅力的であるかを伝えるべく、採用サイトを重視する割合は8割超。また学生の企業理解を促進するために、説明会スライドの内容見直しを図る企業も多い。

### 25卒採用の展望

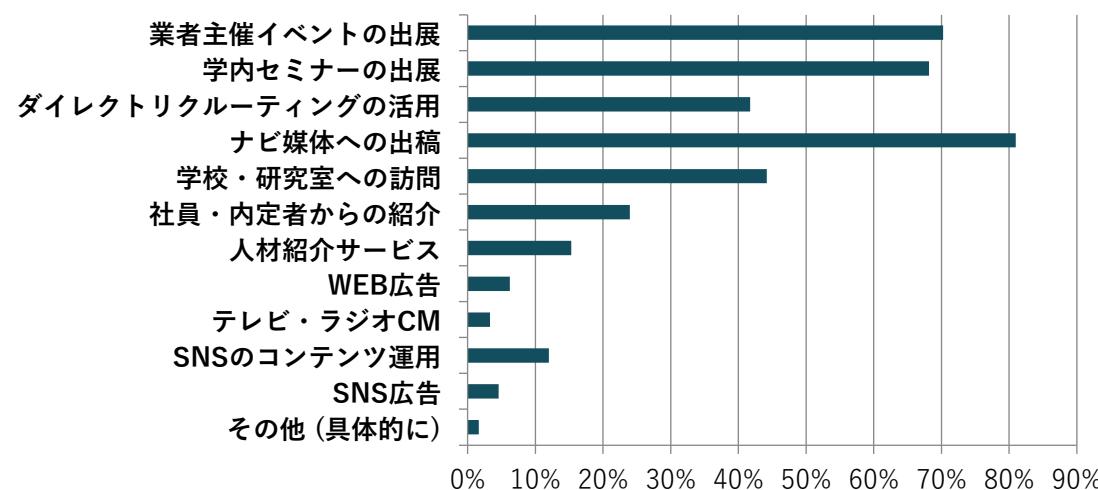
- ・ 全体的に採用意欲は高いまま推移する見通し。またコロナ緩和を受け、対面形式での接点を強化していく流れも確認できる。
- ・ インターンシップのルール変更も実施されたなか、スケジュールの早期化はさらに進行していく傾向か。
- ・ 依然としてインターンシップ強化と学生フォローの充実化に注力する流れは継続する見込み。また学生との対面接点復活なども影響し、広報面の刷新を検討される割合も多い。

## CHAPTER05

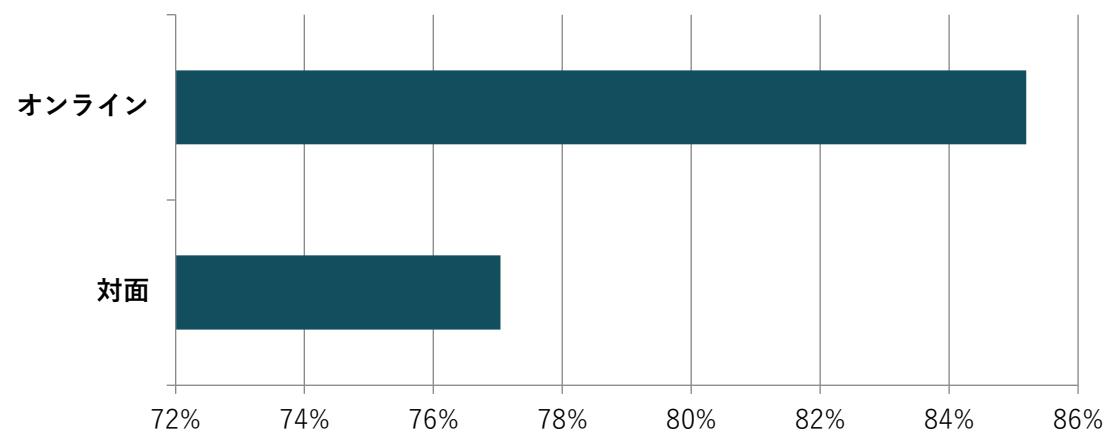
---

参考) その他の調査内容

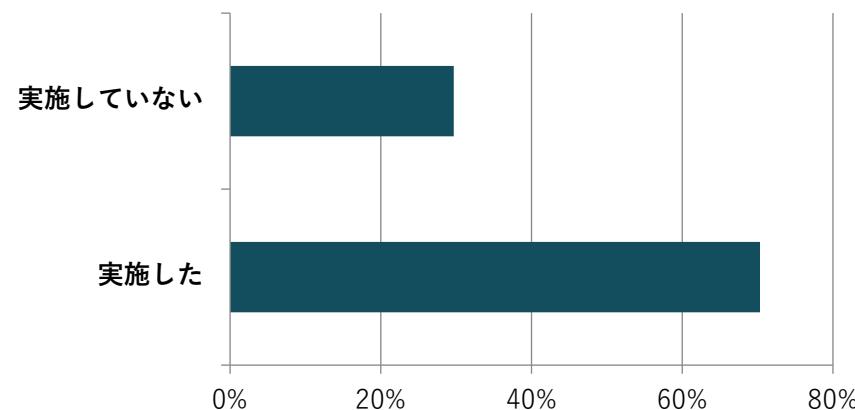
実施している母集団形成施策について教えてください。（※複数回答可、あてはまるものにチェックを入れてください）



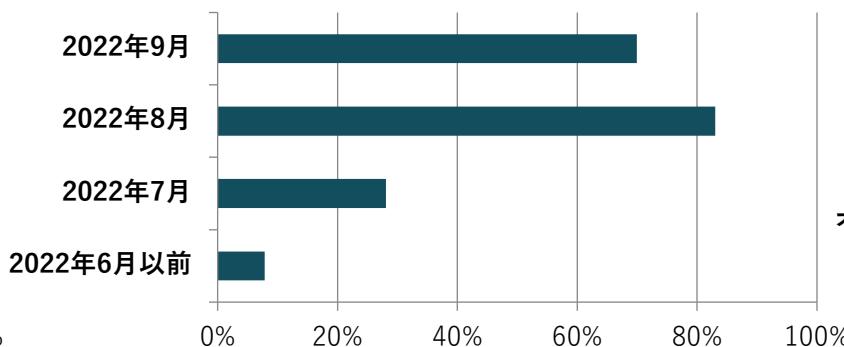
業者主催イベントの参加形式について教えてください。（※複数回答可、あてはまるものにチェックを入れてください）



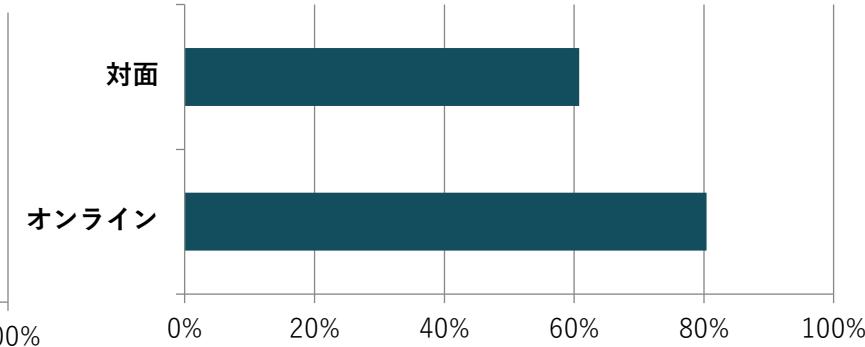
「インターンシップを実施している」と答えた方にお聞きします。夏インター  
ンシップは実施しましたか。（※単一回  
答）



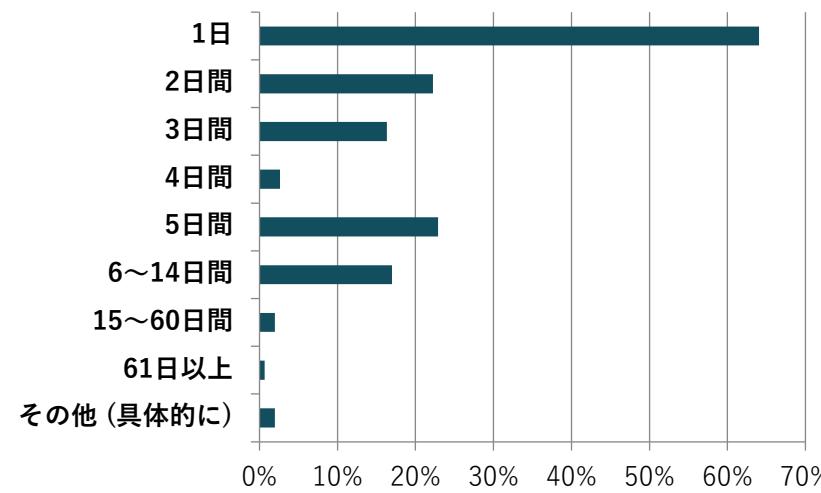
「夏インターンシップを実施した」と答  
えた方にお聞きします。夏インター  
ンシップの開催時期を選んでください。  
（※複数回答可、あてはまるものに  
チェックを入れてください）



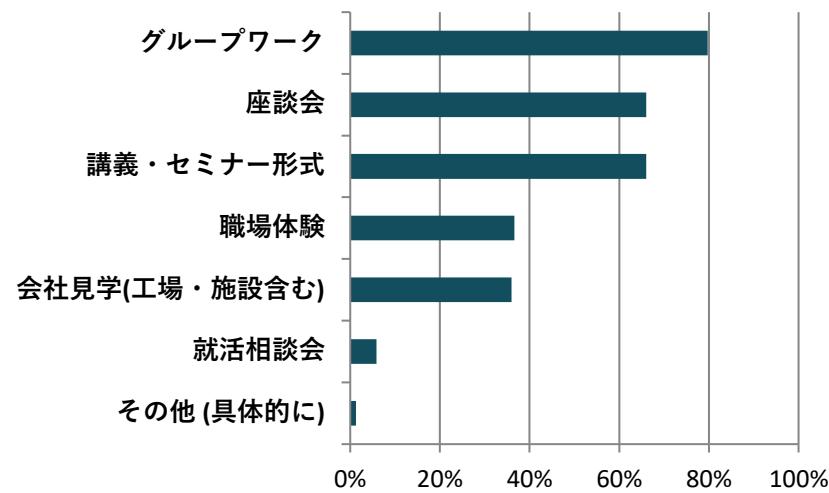
「夏インターンシップを実施した」と答  
えた方にお聞きします。夏インター  
ンシップの開催形式を選んでください。  
（※複数回答可、あてはまるものに  
チェックを入れてください）



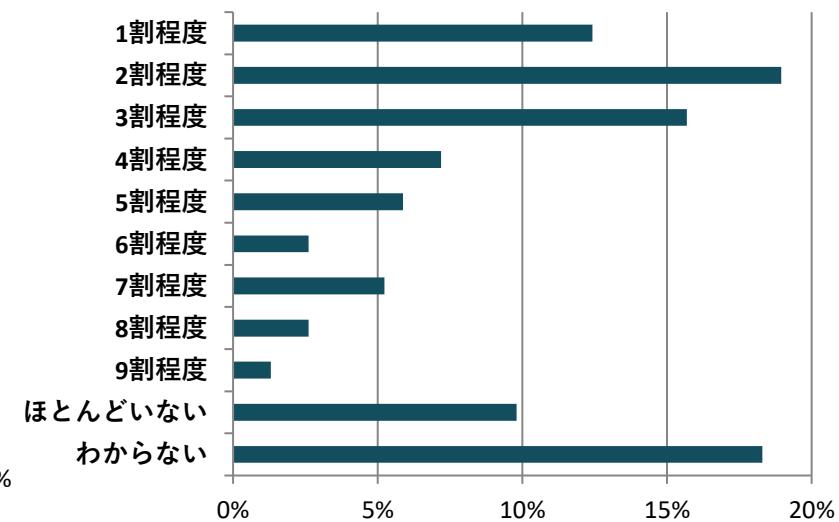
「夏インターンシップを実施した」と答えた方にお聞きします。夏インターンシップの開催日数について教えてください。（※複数回答可、あてはまるものにチェックを入れてください）



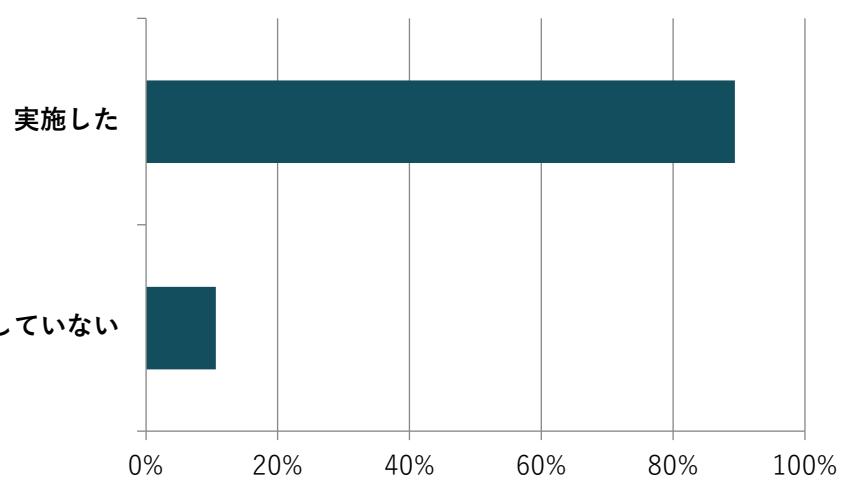
「夏インターンシップを実施した」と答えた方にお聞きします。夏インターンシップの開催内容について教えてください。（※複数回答可、あてはまるものにチェックを入れてください）



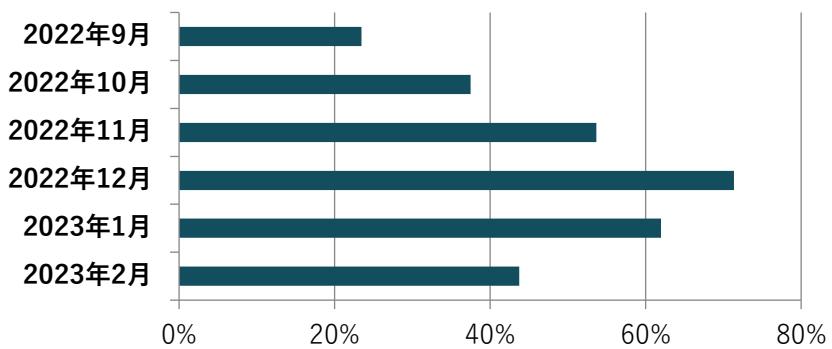
「夏インターンシップを実施した」と答えた方にお聞きします。2024年卒内定者のうち、夏インターンシップ参加者の割合を教えてください。（※単一回答）



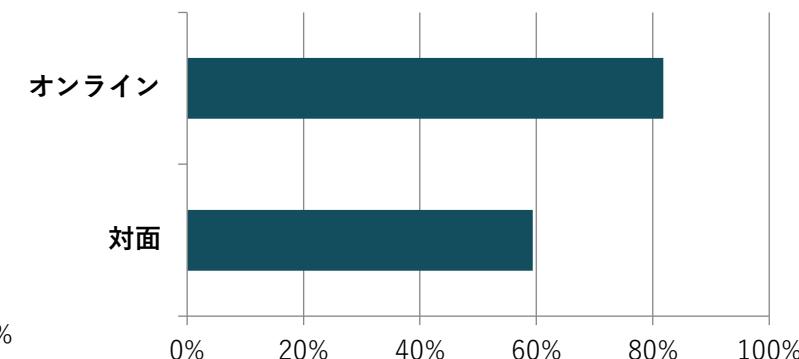
「インターンシップを実施している」と答えた方にお聞きします。秋冬インターンシップは実施しましたか。（※単一回答）



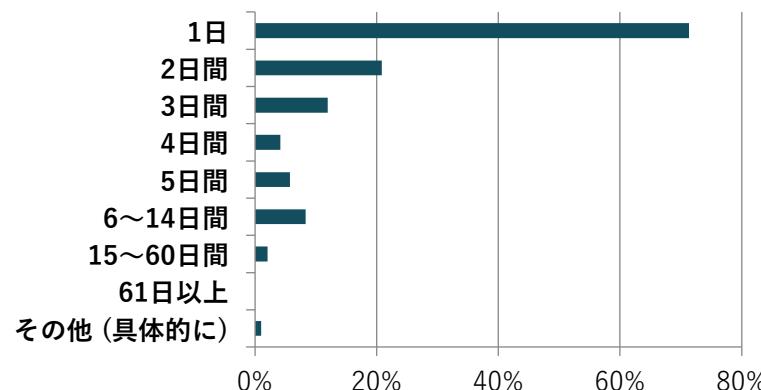
「秋冬インターンシップを実施した」と答えた方にお聞きします。秋冬インターンシップの開催時期を選んでください。  
（※複数回答可、あてはまるものにチェックを入れてください）



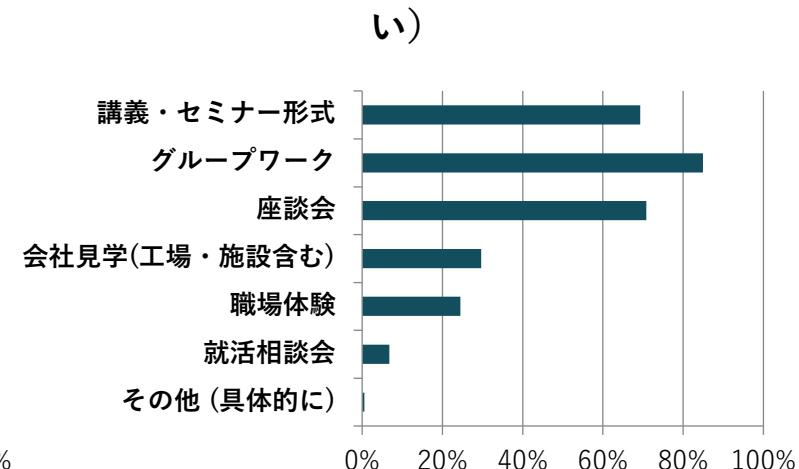
「秋冬インターンシップを実施した」と答えた方にお聞きします。秋冬インターンシップの開催形式を選んでください。  
（※複数回答可、あてはまるものにチェックを入れてください）



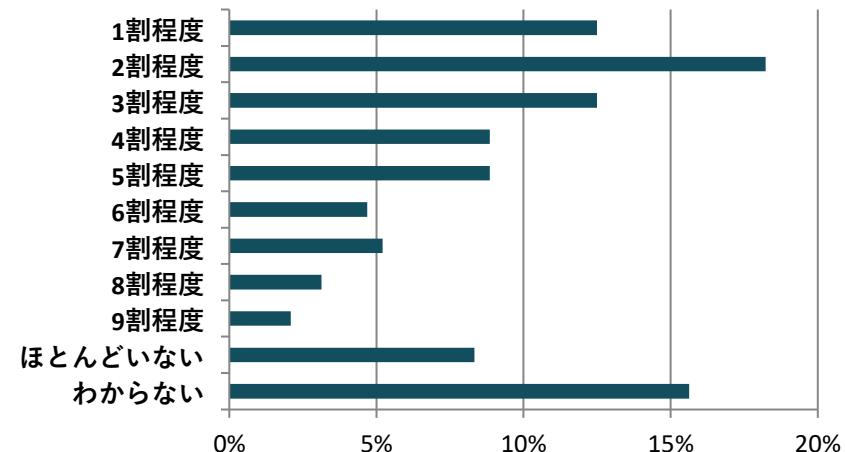
「秋冬インターンシップを実施した」と答えた方にお聞きします。秋冬インターンシップの開催日数について教えてください。（※複数回答可、あてはまるものにチェックを入れてください）



「秋冬インターンシップを実施した」と答えた方にお聞きします。秋冬インターンシップの開催内容について教えてください。（※複数回答可、あてはまるものにチェックを入れてください）

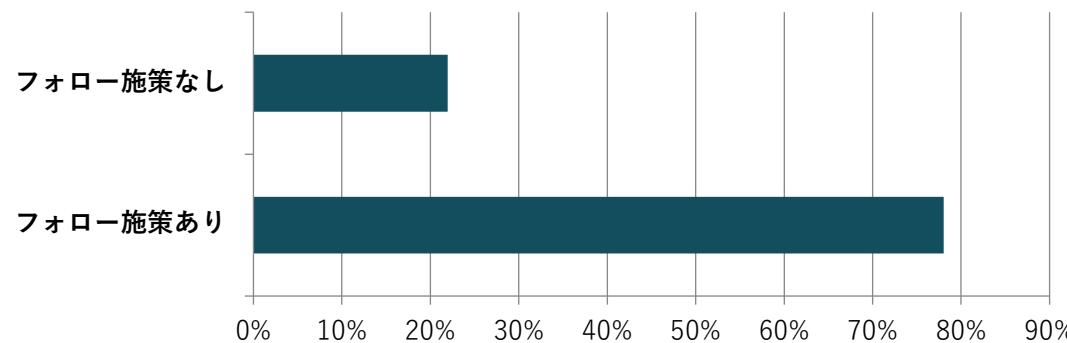


「秋冬インターンシップを実施した」と答えた方にお聞きします。2024年卒内定者のうち、秋冬インターンシップ参加者の割合を教えてください。（※単一回答）

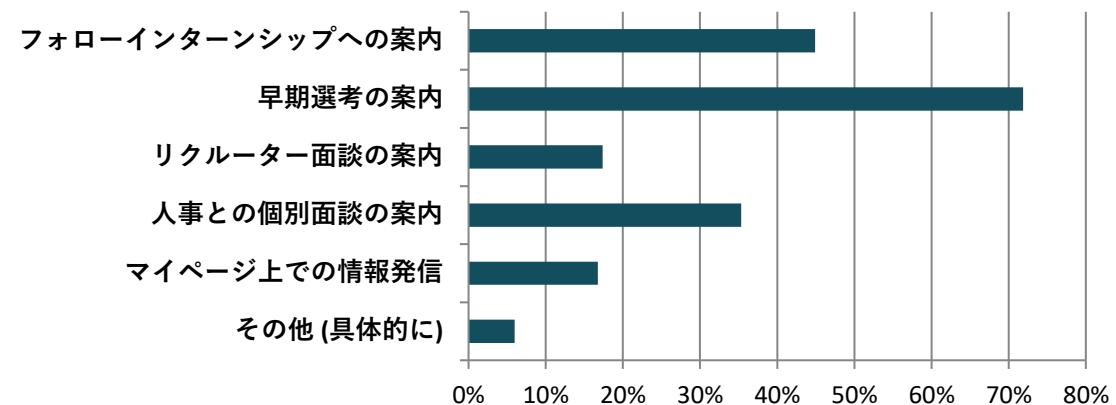


「2024年卒採用のインターンシップ開催の有無について教えてください。」にて「実施している」と答えた方にお聞きします。インターンシップ参加者へのフォロー施策の有無について教えてください。

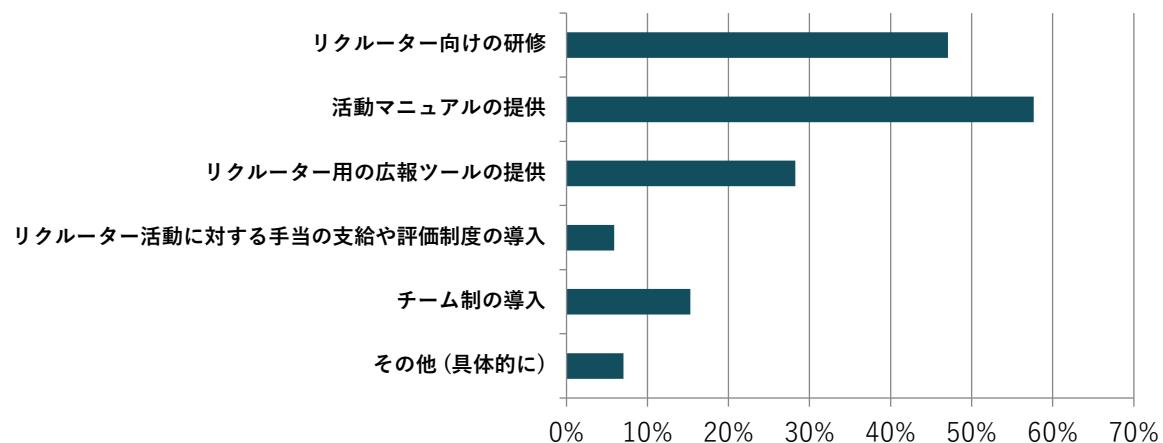
(※単一回答)



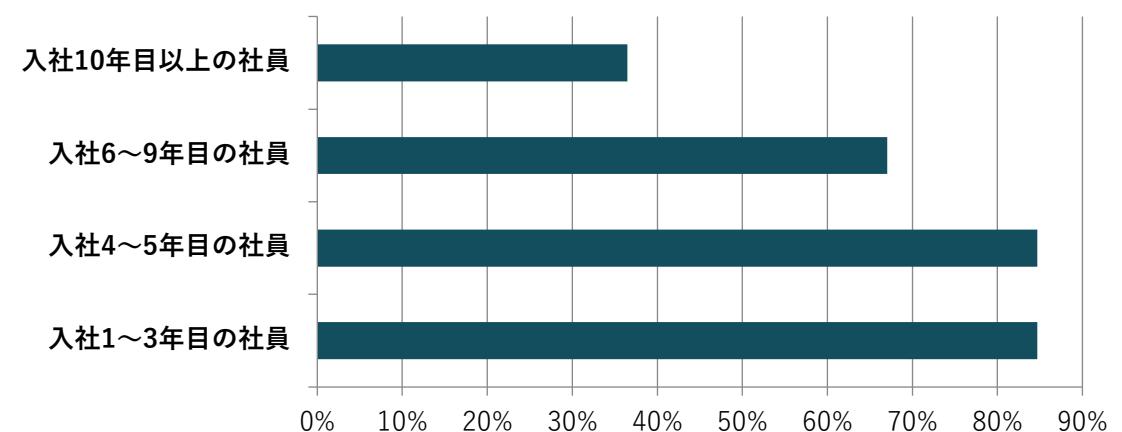
「フォロー施策あり」と答えた方にお聞きします。  
具体的なフォロー施策を教えてください。(※複数回答可、あてはまるものにチェックを入れてください)



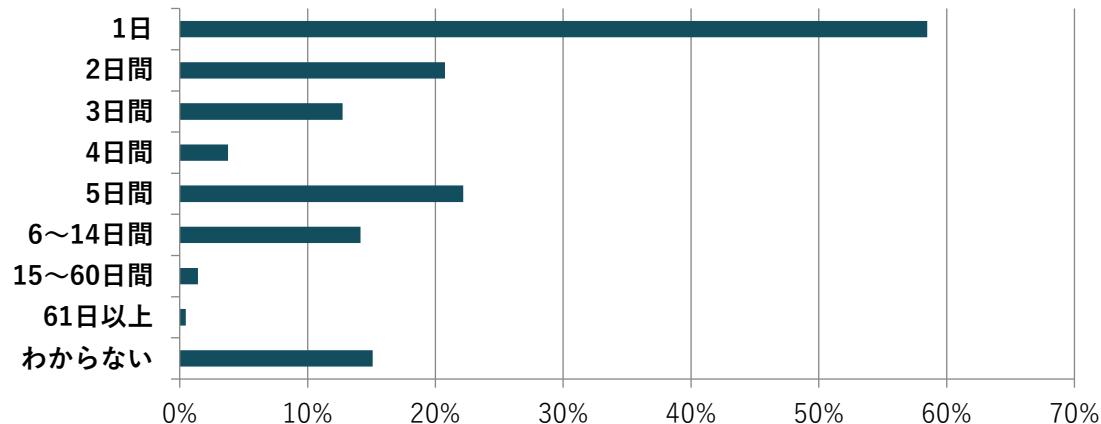
リクルーター活動の支援施策として実施している内容を  
教えてください。 (※複数回答可、あてはまるものに  
チェックを入れてください)



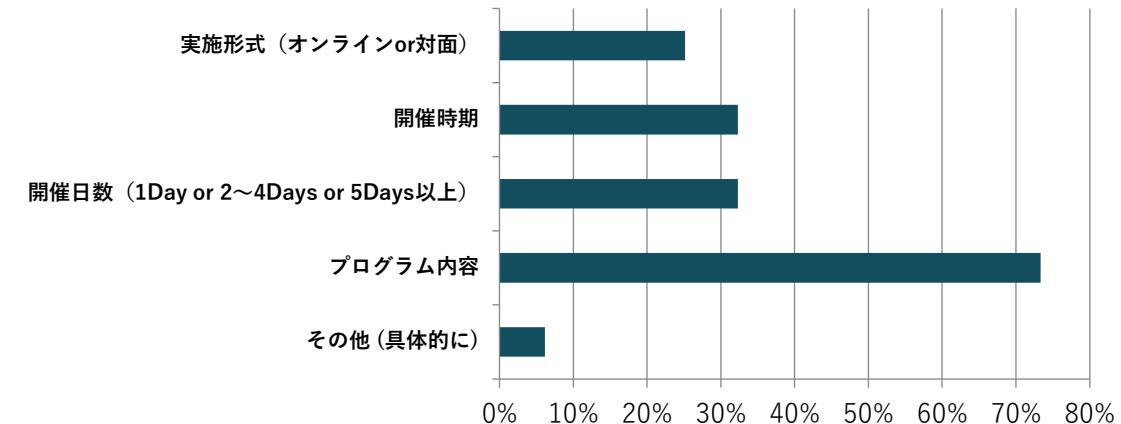
リクルーター活動を行っている社員の年次について  
教えてください。 (※複数回答可、あてはまるもの  
にチェックを入れてください)



2025年卒夏インターンシップの開催日数を教えてください。 (※複数回答可、あてはまるものにチェックを入れてください)



2025年卒インターンシップを実施するにあたり、懸念点を教えてください。 (※複数回答可、あてはまるものにチェックを入れてください)



## 本調査に関するお問い合わせ先

株式会社ワークス・ジャパン

【東京本社】

TEL (03)5209-5012 (プロモーション部)

【大阪支社】

TEL (06)6281-0811 (西日本PR課)

<https://www.worksjapan.co.jp/contact/>