

【HR総研】2023年&2024年新卒採用動向に関する調査結果【24卒採用選考編】を公開

～24年新卒採用の内定出し、大企業の4割が「2023年1月」までに開始、中小企業は両極化か～

人事のプロを支援するポータルサイト「HRプロ」を運営するProFuture株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長CEO：寺澤 康介）の研究機関であるHR総研は、「2023年&2024年新卒採用動向」に関する調査を行いましたので、結果を報告いたします。

● 【調査概要】

アンケート名称：【HR総研】2023年&2024年新卒採用動向調査（12月）

調査主体：HR総研（ProFuture株式会社）

調査期間：2022年11月28～12月9日

調査方法：WEBアンケート

調査対象：2023年卒採用活動を実施した企業の人事責任者、新卒採用担当者

有効回答：182件

● 【調査結果サマリー】

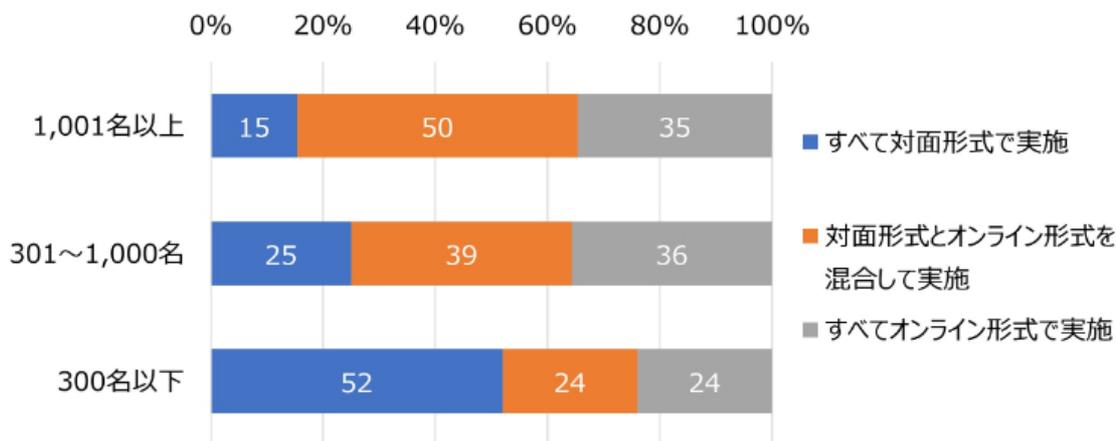
- インターンシップ実施時期、夏期・冬期のピークがなだらかに
- インターンシップ形式、企業規模が大きいほどオンライン形式の比重が高く
- インターンシップの位置付け、大企業はターゲット層の獲得、中堅・中小企業は？
- 個別企業セミナー・説明会の形式、大企業ではオンライン主軸が過半数
- 24年新卒採用面接の開始時期、大企業では「2023年1月」がピーク
- 24新卒採用のガクチカ問題、評価ポイントに配慮する企業も
- 24新卒採用の内定出し、大企業の4割が「2023年1月」までに開始、中小企業は両極化か

<<<調査データとHR総研のコメントを一部抜粋してご紹介いたします>>>

▼企業規模別 インターンシップ実施形式

インターンシップ形式、企業規模が大きいほどオンライン形式の比重が高く

インターンシップの実施形式については、大企業では50%が「対面形式とオンライン形式を混合して実施」で、次いで「すべてオンライン形式で実施」が35%となり、対面形式のみで実施するのは僅か15%となっている。中堅企業では、「すべて対面形式で実施」の割合が大企業よりやや高く25%となり、中小企業ではさらに高く「すべて対面形式で実施」が52%となっている。コロナ禍以降において急激にオンライン形式で実施する企業が増加し、特に大企業や中堅企業では8割前後がオンライン形式を導入しており、学生にとっては対面形式での参加が、貴重な機会となっていることが推測される。

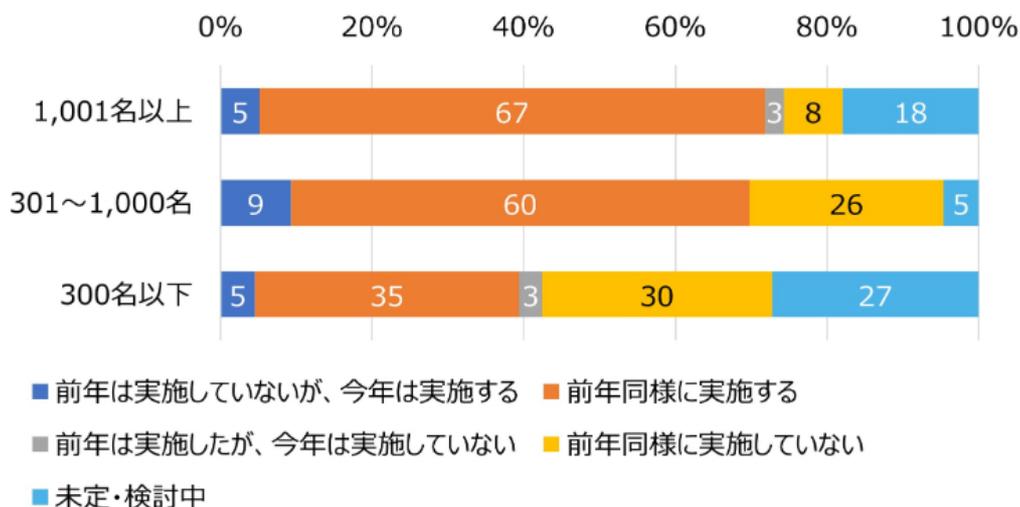


▼企業規模別 インターンシップの実施状況

インターンシップ実施時期、夏期・冬期のピークがなだらかに

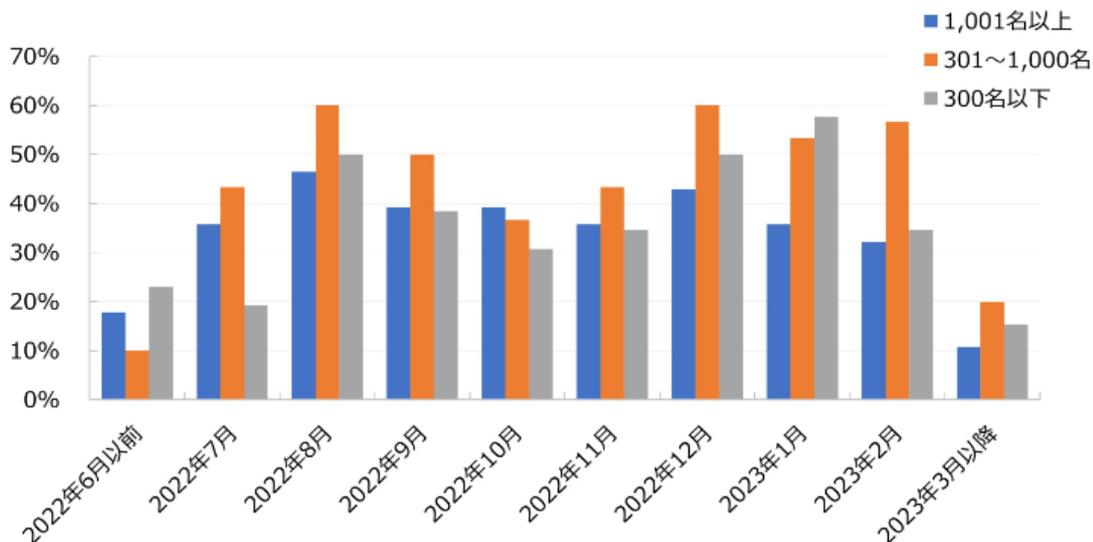
2024年卒学生向けインターンシップの実施状況を見てみる。

従業員数1,001名以上の大企業では「前年同様に実施する」が最多で67%と7割近くで、「前年は実施していないが、今年も実施する」の5%と合わせると、「実施する」企業の割合は72%と7割を超えている。301~1,000名の中堅企業でも「前年同様に実施する」が最多で60%、「実施する」企業の割合は69%と7割となり、大企業と同程度の実施状況となっている。一方、300名以下の中小企業では「実施する」企業の割合は40%で、大・中堅企業より顕著に低い実施率となっている。



▼企業規模別 インターンシップの実施（予定）月

インターンシップを実施する企業について、その実施（予定）月を見ると、昨年と同様に夏期と冬期にピークが見られている。大企業では「2022年8月」に46%、「2022年12月」に43%となっており、以前は冬期のピークが「1月」であったが、採用の早期化に伴いインターンシップも早期化していることが推測される。また、夏期と冬期のピーク間でも4割近くの実施率を維持しており、顕著な谷間となる期間は見られない。オンライン開催することで、大学の授業がある期間でも手軽に開催・参加できるようになっていることがうかがえる。中堅企業では、「2022年8月」と「2022年12月」ともに60%で夏期・冬期のピークとなっており、中小企業では夏期は「2022年8月」で50%、冬期は「2023年1月」で58%となり、冬期は大・中堅企業より1ヶ月遅れでピークとなっている。中堅・中小企業でもピーク間の期間でも3割以上の実施率が維持されていることが分かる。



- 【HR総研 客員研究員からの分析コメント】



曾和 利光氏

株式会社人財研究所 代表取締役社長/HR総研 客員研究員

相変わらずの採用競争激化。中小企業は立ち向かえるのか

調査全体を通じて言えることは、コロナ禍や国際情勢や為替変動など景気の見通しが不安定な状況であるにもかかわらず、少子化を背景とした人手不足の影響の方が強いのか、相変わらずの厳しい採用競争市場であるということだ。例えば、早期化については、既に行くところまで行っている（これ以上早くしても学生の意識がついてこない）、時期に大きな変化はないものの、3年生夏から冬までびっしりといういろいろな会社がインターンシップを実施しており、企業の意欲はまったく衰えていない。

その中でも最も心配なのは、中小企業の動きだ。まず、そもそも採用ブランド的には大手企業や中堅企業に劣るにもかかわらず、採用のオンライン化が低くなっている。例えば、面接において、大手企業で「対面形式のみ」で実施するのはゼロだが、中小企業では3分の1の企業が実施している。コロナ禍への社会的対応が落ち着いて、withコロナになってきているのと呼応して、「そろそろ見極めのしやすい対面での採用ができる」と考えているのかもしれないが、様々な他の調査などを見ると、オンライン採用への学生の支持は高く、おそらく、応募数の減少、辞退率の向上などをもたらすのではないだろうか。

中小企業はインターンシップも実施率は低い。大企業や中堅企業は7割がインターンシップを実施しているが、中小企業は4割である。ただ、これについては、これだけ加熱しているインターンシップ戦線に中小企業も身を投げればよいというわけでもない、これをもってして中小企業はダメだということは言えない。ただ、リファラル採用などかけあわせれば、中小企業も早期のインターンで戦える手法はあるのだが、そこまで行かずに、「どうせ早期は難しい」と諦めている企業が多いのかもしれない。

活動時期を見ても、中小企業の一部が、大手企業や中堅企業と競合することを避けて、彼らの採用が終わった後で自分たちの活動を始めようとしている節が見受けられる。戦略的とも言えるが、本当に早期や中期の時期を捨てて後期に賭けることがベストという判断を考え抜いた上でしているのかは心配だ。後期は競合が少なく採りやすいかもしれないが、求人倍率が高まっている今、単に人がいなくなってしまうだけかもしれない。

▶HR総研：2023年&2024年新卒採用動向調査 結果報告【24卒採用選考編】

<https://www.hrpro.co.jp/bc.php?id=54936>

▶「【HR総研】2023年&2024年新卒採用動向調査」に関するアンケート結果【採用手法編】

<https://www.hrpro.co.jp/bc.php?id=54566>

▶過去のHR総研のレポート一覧はこちら

<https://www.hrpro.co.jp/bc.php?id=52994>

▶HR総研の各調査のマンスリーレポートなどホワイトペーパーはこちら

<https://www.hrpro.co.jp/bc.php?id=52995>

※本レポート内容は、引用、参照いただけます。

下記要項にてお問合せ先までご連絡をお願いいたします。

1) 出典の明記：「ProFuture株式会社/HR総研」

2) 当調査のURL記載、またはリンク設定

3) HR総研へのご連絡

- ・会社名、部署・役職、氏名、連絡先
- ・引用元名称（調査レポートURL）と引用項目（図表No）
- ・目的

※HR総研では、当調査に関わる集計データのご提供（有償）を行っております。

詳細につきましては、下記までお問合せください。

■お問い合わせ先

HR総研(ProFuture株式会社内)

担当：HR総研 久木田・高槻

E-mail：souken@hrpro.co.jp

HR総研サイト：<https://hr-souken.jp/>

■会社概要

企業名：ProFuture株式会社

代表者：代表取締役社長CEO 寺澤 康介

所在地：〒100-0014東京都千代田区永田町2-14-2 山王グランドビル5階

設立：2007年7月

事業内容：人事ポータルサイト『HRプロ』、経営層向け情報サイト『経営プロ』、
CMS・MA一体型ツール『Switch Plus』、職種特化型アンケートメディア

『PRO-Q』の運営、人事担当者・経営者向けイベント『HRサミット』の

開催などメディア事業、イベント事業、ソリューション事業、人事関連の研究

URL：<https://profuture.co.jp/>

ProFuture株式会社のプレスリリース一覧

https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company_id/41222