

【HR総研】2023年&2024年新卒採用動向に関する調査結果【採用手法編】を公開

～2024年新卒採用における課題「ターゲット層の確保」、その対策は？～

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】

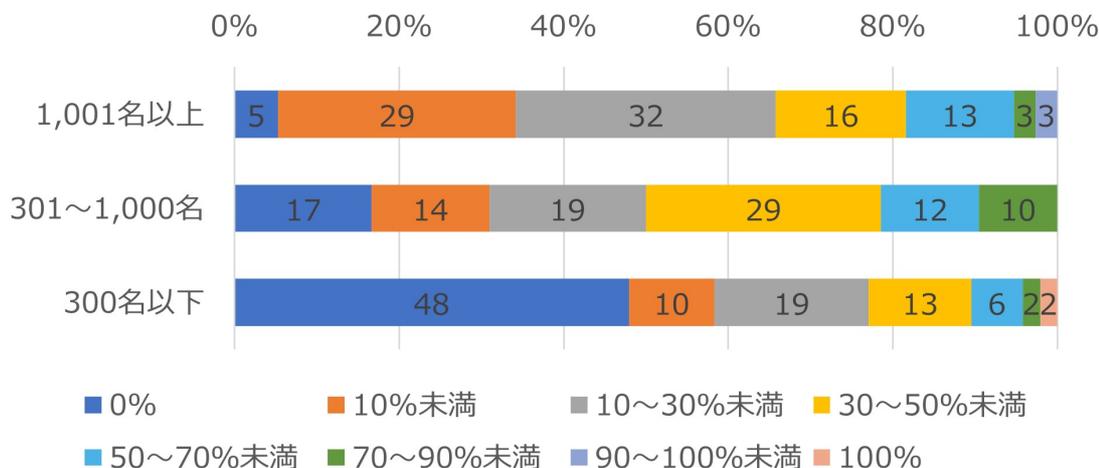
- ・ アンケート名称：【HR総研】2023年&2024年新卒採用動向調査（12月）
- ・ 調査主体：HR総研（ProFuture株式会社）
- ・ 調査期間：2022年11月28～12月9日
- ・ 調査方法：WEBアンケート
- ・ 調査対象：2023年卒採用活動を実施した企業の人事責任者、新卒採用担当者
- ・ 有効回答：182件

・【調査結果サマリー】

- 「2022年12月」時点で中小の半数が23卒採用を継続
- 大企業では「ターゲット層の確保」、中小企業では「母集団形成」に苦戦
- 8割前後で個別採用に取り組む、ダイレクトソーシングの内容は？
- 中小企業での内定辞退率0%は半数近く、内定辞退率を抑えるカギは？
- 24年新卒採用計画数の動きは？中小企業では「採用なし」が3割
- 2024年新卒採用における課題「ターゲット層の確保」、その対策は？
- 大企業の9割が「個別採用」を導入、24卒採用のダイレクトソーシングとは？

<<<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>>>

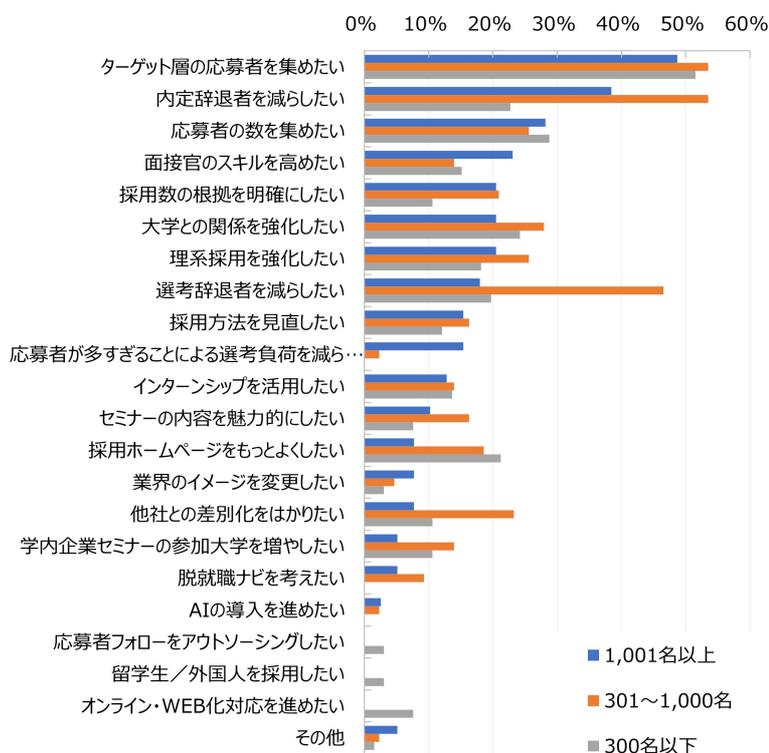
▼企業規模別 2023年新卒採用の内定辞退率（2022年12月時点）



2022年12月時点における内定辞退率を見ると、大企業では「10～30%未満」が最多で32%、次いで「10%未満」（0%を除く）で29%などとなっており、内定辞退率「30%以上」（「30～50%未満」～「100%」の合計、以下同じ

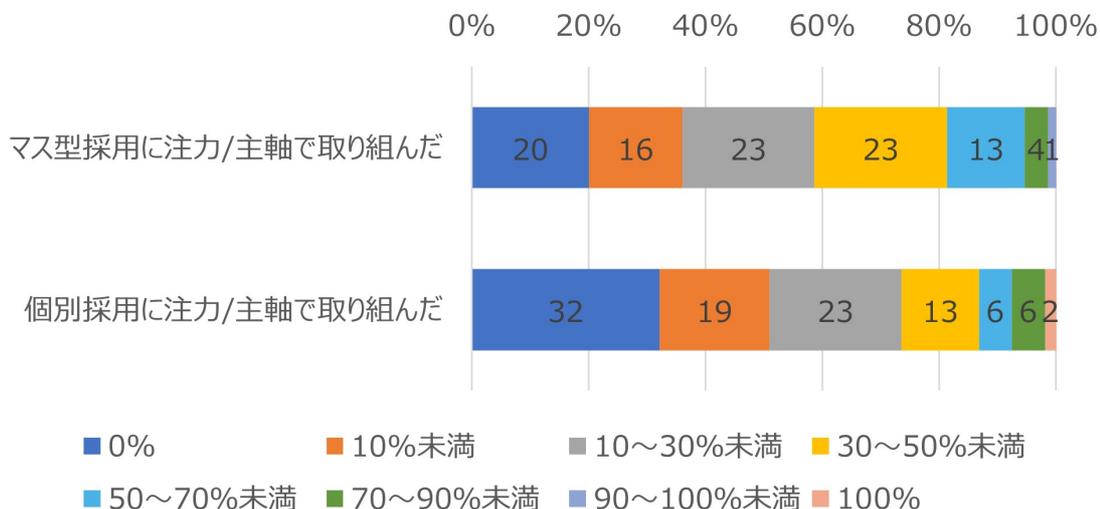
)の企業の割合は34%と3割程度に上っている。また、「0%」とする割合は僅か5%で、内定者数も多だけに多少の内定辞退は避けられない状況がうかがえる。中堅企業における内定辞退率「30%以上」の割合は50%に上っており、大企業より高い割合となっている。一方、中小企業では48%と約半数は内定辞退率「0%」で、内定者の取りこぼしが少ない傾向となっている。

▼2024年新卒採用における課題



2024年新卒採用における課題については、いずれの企業規模でも「ターゲット層の応募者を集めたい」が最多で、大企業で49%、中堅企業で54%、中小企業では52%と半数前後で推移している。中堅企業では「内定辞退者を減らしたい」もこれに並び最多、次いで「選考辞退者を減らしたい」が47%となっているのが特徴的である。特に中堅企業では、応募者や内定者がより志望度の高い大企業に内定するとそちらに流れるリスクが高いため、このような課題意識が強く、23卒採用時と同様に内定者や応募者フォローを重視して、内定者や応募者との信頼関係の構築に注力していることがうかがえる。

▼取り組んだ採用手法別 2023年新卒採用の内定辞退率（2022年12月時点）



取り組んだ採用手法別に2023年新卒採用の内定辞退率を見ると、「マス型採用に注力/主軸で取り組んだ」とする企業群より「個別採用に注力/主軸で取り組んだ」とする企業群の方が、内定辞退率は低いという傾向が見られる。「0~10%

未満」（「0%」と「10%未満」の合計）の割合は、「マス型採用に注力/主軸で取り組んだ」とする企業群で36%に対して、「個別採用に注力/主軸で取り組んだ」とする企業群では51%と15ポイント高くなっている（図表4-2）。この結果より、個別採用への積極的な取り組みは、内定者の入社意欲を高める働きがあり内定辞退率を抑制するカギとなっていることが推測される。

- 【HR総研 客員研究員からの分析コメント】

一人ひとりに丁寧に対応するために、他の採用プロセスをいかに効率化できるか

コロナ禍や国際情勢、為替等々、景気はまだまだ先行き不透明ではあるものの、2024年新卒採用においても企業の採用意欲は高止まりしており、採用担当者は2023年同様かそれ以上の苦労を強いられることになりそうだ。大企業であっても内定辞退率30%以上の企業が約3分の1もあり（10~20%も入れると7割近くなる）、「人気企業の敵は人気企業」である採用市場においては、大企業も例外ではない。

そのため、規模の大小にかかわらず、どの企業も2024年新卒採用の課題は「ターゲット層の応募者を集めたい」が最大、つまり、最終的に入社につながる学生に集中して採用活動を行いたいと考えている。実際、2023年新卒採用で、一人ひとり丁寧に採用活動を行う「個別採用に注力/主軸で取り組んだ」とする企業群の方が、内定辞退率が低い傾向があった。

丁寧な「個別採用」を行うためには、マンパワーを捻り出してくる必要があるが、規模の大小にかかわらず（大企業は大量採用するため）それには限界がある。そこで問題になってくるのが、採用プロセスの効率化だ。

企業は従来の「応募者の数を多く集める」採用から脱却し、いかに「濃い」応募者集団を形成するかに注力して、社員や内定者からの紹介によるリファラル採用や、インターンシップ、逆求人サイトの活用などに流れている。また、社員や内定者が少なく、学生に知名度の低い中小企業が採用担当者の個性を活かしたSNSの活用や、大学との直接的な関係強化に注力しているのは興味深い。いずれにせよ、少子化を背景とした構造的な売り手市場において、企業はたくさんの応募者集団を形成して対応していく「マス型採用」には疲れているようだ。「マス型採用」には、オープンでフェアな就職市場というメリットがあったが、「個別採用」を行うための効率化と引き換えに徐々に存在感を減らしている。ただ、「会いたい人だけに会う」という効率的ではあるが、ある種閉鎖的な「個別採用」が、社会や企業の人材採用に今後どのような影響を与えるのかは注目しておかなければならない。



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

▶ 「【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