



採用時期の早期化要因、最も多いのは「優秀な学生に出会うため」

## 24年度卒エンジニア採用動向調査



レバテック株式会社が運営する、ITエンジニア専門新卒向け就職支援エージェント、レバテックルーキー( <https://rookie.levtech.jp/> )は、新卒エンジニア採用担当者300名を対象に、24年度卒採用に関する動向調査を実施いたしました。

### <調査サマリー>

1. 5社に1社が、昨年度よりも採用開始時期をさらに早期化
2. 早期化の要因、最も多いのは「優秀な学生に出会うため」
3. 半数以上の企業が、来年夏頃まで新卒採用活動を継続予定
4. 新卒エンジニアの採用課題、1位は「自社の要件にマッチする学生に出会えない」

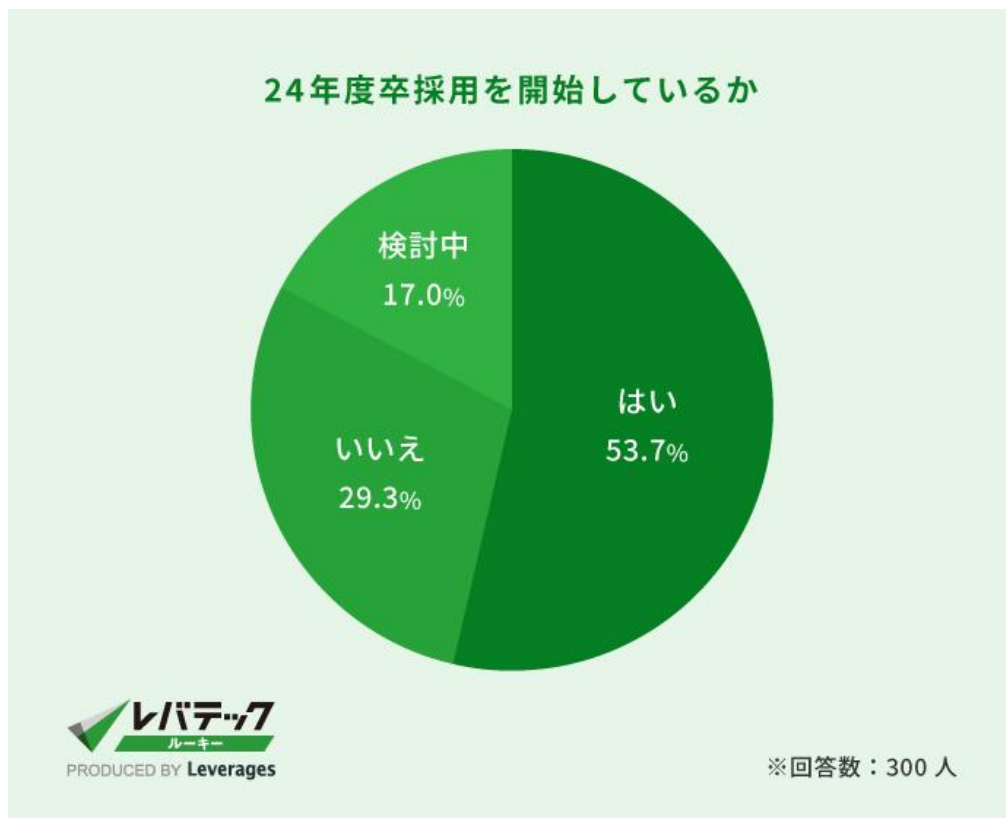
## ①5社に1社が、昨年度よりも採用開始時期をさらに早期化

2022年9月時点で24年度卒のエンジニア採用を開始している企業は、全体の53.7%となりました。全体の半数以上が、2022年9月時点で既に採用活動を始めているようです。

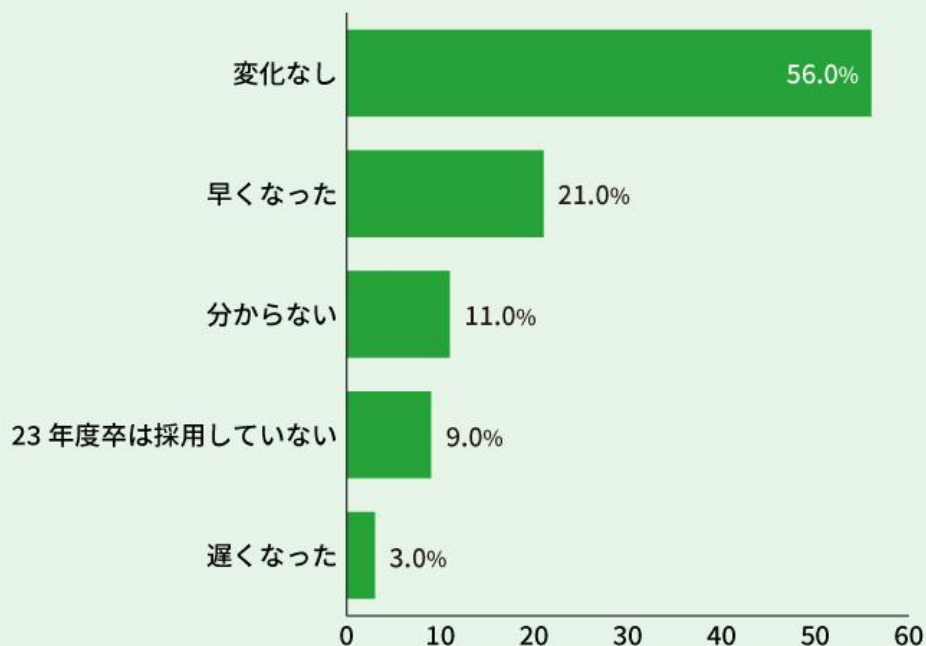
23年度卒採用に比べて、24年度卒の採用開始時期が早くなったのは全体の21.0%となり、5社に1社が採用活動を早めていることが分かりました。昨年度や一昨年度の調査では\*1、採用開始時期が年を追う毎に早期化していることが明らかとなりました。今回の調査結果から、24年度卒採用に関してもさらに早期化していることが読み取れます。

一方で、採用開始時期が23年度卒よりも遅くなったと回答したのは全体の3.0%に留まり、ほとんどの企業が昨年度と同様、または早期化していることが分かりました。

※1:2022年3月発表「23年度卒エンジニア採用動向調査」  
[https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000452\\_000010591.html](https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000452_000010591.html)



## 昨年度に比べて、採用開始時期に変動はあったか

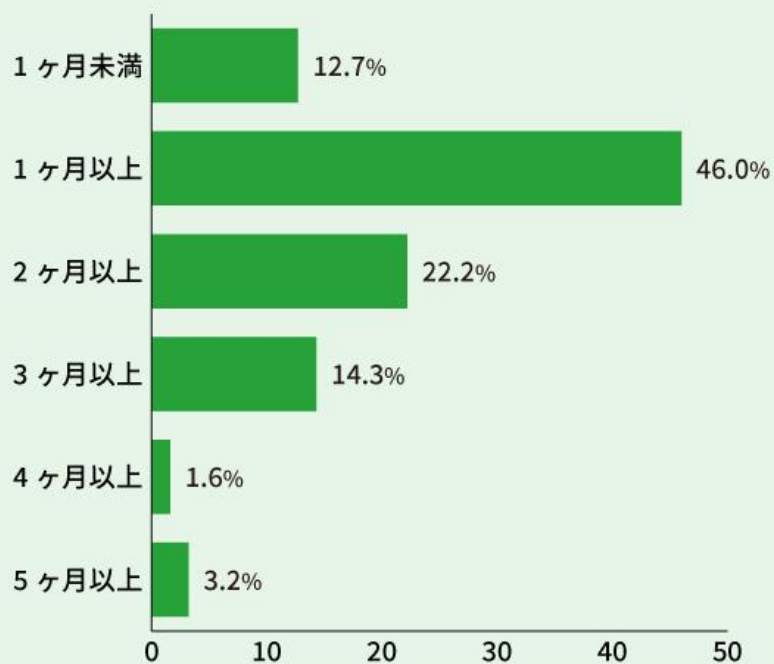


## ②早期化の要因、最も多いのは「優秀な学生に出会うため」

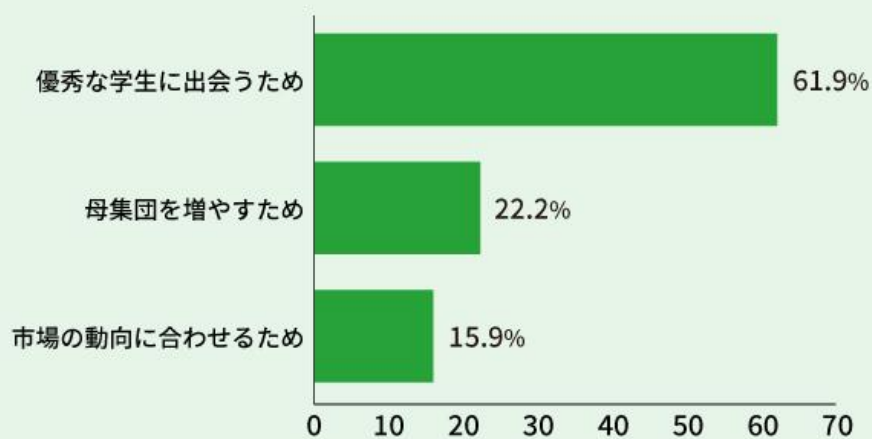
24年度卒の採用開始時期を早めた企業のうち、「1ヶ月以上」早期化したのは46.0%、「2ヶ月以上」早期化したのは22.2%という結果になりました。早期化した企業の約7割が、昨年度よりも1～2ヶ月程度早く採用を始めていることが分かります。

新卒エンジニアの採用開始時期を早める要因として最も多かったのは、「優秀な学生に出会うため(61.9%)」でした。6割以上の企業が、例年よりもさらに質の高い学生との接点を持つために早い時期から採用を開始しているようです。ついで、「母集団を増やすため(22.2%)」「市場の動向に合わせるため(15.9%)」と続きます。ほとんどの企業では、採用活動をスピーディに進めるためではなく、候補者の質や量を担保するために早期化をしていることが明らかとなりました。

## 昨年度と比べて、どのくらい採用開始時期が早期化したか



## 採用開始時期が早期化した要因

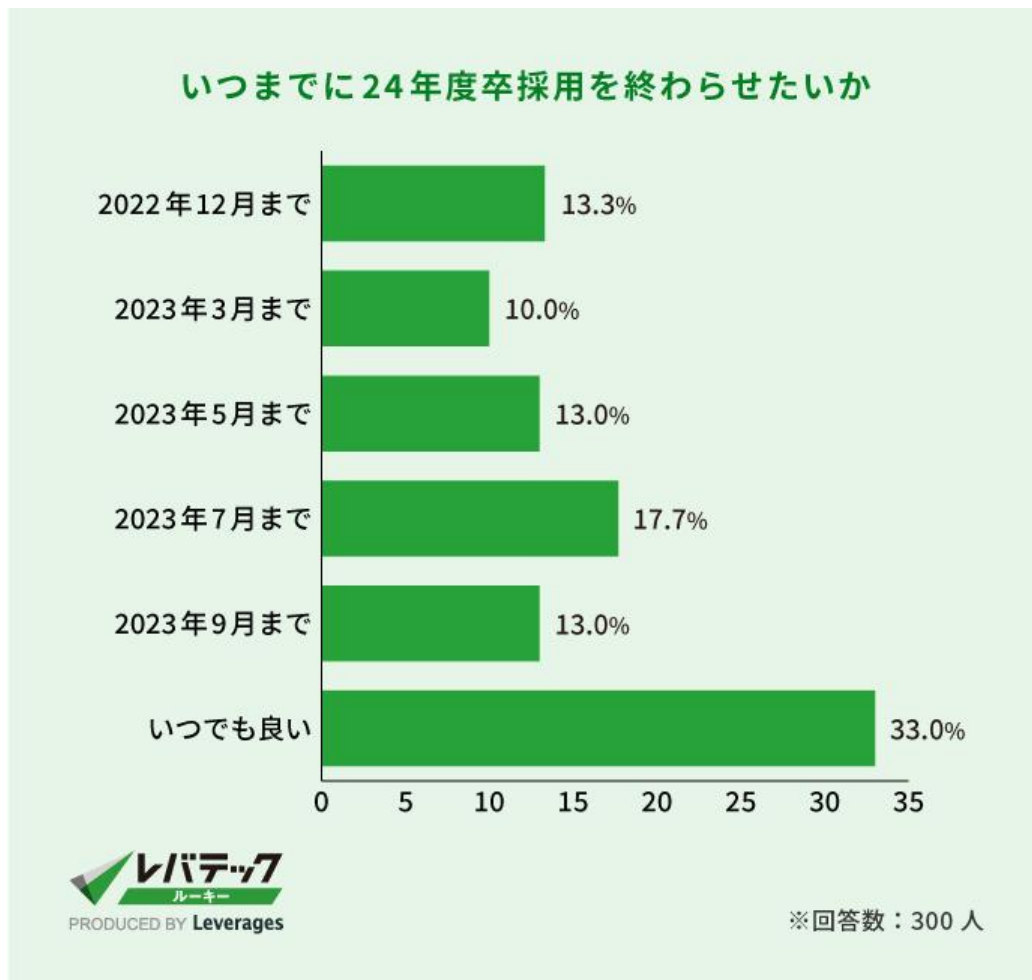


### ③半数以上の企業が、来年夏頃まで新卒採用活動を継続予定

昨年度の採用と比べて、24年度卒の採用人数が変動したのは全体の31.5%でした。採用人数が増えたのは全体の21.2%となり、5社に1社は昨年度よりも新卒採用に力を入れていると推測されます。一方、採用人数が減ったのは全体の10.3%という結果になりました。

24年度卒採用の終了時期として、年内を想定している企業は全体の13.3%に留まりました。合計半数以上の企業が、2023年7月頃までに採用活動を終了させたいと回答しています。さらに、全体の33.0%が採用終了時期はいつでも良いと回答していることから、長期間かけて新卒採用を行う企業が多いことが分かりました。今後も、中途採用と同様に通年で新卒エンジニアを採用する企業が増えていくことが予想されます。





#### ④新卒エンジニアの採用課題、1位は「自社の要件にマッチする学生に出会えない」

新卒エンジニアの採用課題として最も多いのは「自社の要件にマッチする学生に出会えない(40.7%)」、ついで「母集団形成ができない(24.0%)」でした。多くの企業では、自社の採用ターゲットとなる母集団の質や量に課題を感じているようです。ついで多かったのは、「自社の魅力づけができない(21.0%)」「選考中の辞退率が高い(19.0%)」という結果になりました。(複数回答)

一方、採用課題として回答が最も少なかったのは「面接官の育成に苦戦している(6.3%)」でした。ついで「人事と現場の要件すり合わせができていない(6.7%)」「現場社員(リクルーター)の育成に苦戦している(7.7%)」と続きます。社内の採用に関する仕組みや設計段階に課題を感じている企業は少ないようです。(複数回答)

## 新卒エンジニアの採用課題



### <レバテックルーキー事業責任者からの一言>

今回の調査結果から、5社に1社が例年よりもさらに採用開始時期を早期化していることが明らかとなりました。優秀な学生との出会いを目的に早期化する企業が多く、採用課題としても重要視されているようです。

ITエンジニア不足の解消が提唱される中で、新卒エンジニアの採用はさらに需要が増していることから、特に優秀層の採用は困難を極めていくでしょう。新卒でエンジニア採用をする企業は、採用要件の緩和や教育体制の整備が今後求められるのではないのでしょうか。



## <調査概要>

調査対象: 新卒採用担当者300名  
調査年月: 2022年9月7日～2022年9月9日  
調査方法: Webアンケート調査  
有効回答数: 300名  
調査主体: レバテック株式会社  
実査委託先: 楽天インサイト株式会社

レバテック株式会社

レバテック株式会社では、「IT業界のエンジニア・クリエイターの人生に寄り添う」をミッションに掲げ、Web・IT業界のエンジニアと企業を繋ぐSES(システム・エンジニアリング・サービス)事業を展開しています。現在は業界最大手のフリーランスエンジニア専門エージェント「レバテックフリーランス」ほか、転職エージェント「レバテックキャリア」など、エンジニア・クリエイターのキャリアアップのための様々なサービスを提供。累計登録者は30万人を超えます。



▽「レバテックフリーランス」フリーランスエンジニア専門エージェント

<https://freelance.levtech.jp/>

▽「レバテッククリエイター」フリーランスクリエイター専門エージェント

<https://creator.levtech.jp/>

▽「レバテックダイレクト」ITエンジニア・クリエイター専門求人サイト

<https://levtech-direct.jp/>

▽「レバテックキャリア」エンジニア/クリエイター専門の転職支援

<https://career.levtech.jp/>

▽「レバテックエキスパート」年収800万円以上のハイクラスエンジニアの転職支援

<https://career.levtech.jp/expert/>

▽「レバテックルーキー」エンジニアに特化した新卒向け就職支援エージェント

<https://rookie.levtech.jp/>

▽「レバテックカレッジ」大学生・大学院生対象エンジニア就活特化のプログラミングスクール

<https://rookie.levtech.jp/college/>

## Leverages Group

社会の課題を解決し関係者全員の幸福を追求し続けることをミッションに、インターネットメディア・人材・システムエンジニアリング・M&A・不動産の領域で国や業界をまたいだ問題解決を行なっています。2005年に創業以



来、黒字経営を継続し2021年度は年商649億を突破しました。各分野のスペシャリストが集うオールインハウスの組織構成と、業界を絞らないポートフォリオ経営で、時代を代表するグローバル企業を目指します。

本社所在地：〒150-6190 東京都渋谷区渋谷2-24-12  
渋谷スクランブルスクエア24階 25階

代表取締役：岩槻知秀

資本金：5,000万円

設立：2005年4月

事業内容：自社メディア事業、人材関連事業、システムエンジニアリング事業  
M&Aコンサルティング事業/ ASP/SaaS/クラウド関連事業

URL：<http://leverages.jp/>

---

本リリースに関する報道関係のお問い合わせ  
レバレッジズ株式会社 広報部  
TEL: 03-5774-2900 MAIL: [pr@leverages.jp](mailto:pr@leverages.jp)