

新卒採用に関する企業調査 (2021 年 7 月調査)

2022 年卒・新卒採用に関する企業調査—中間調査

新型コロナウイルス禍での採用戦線も2年目。今年もオンライン中心の活動が繰り広げられているが、ここまでの進捗はどうだろうか。6月1日の採用選考解禁から1カ月が経過し、最大のヤマ場を超えた時点の採用活動状況を確認すべく、「キャリアス就活」掲載企業など全国の有効企業を対象に調査を行った。2023年卒採用についても計画を尋ねた。

1. 学生の反応 (2021 年卒採用との比較)

エントリー数、選考応募者数ともに「増えた」企業が過半数。辞退者は増加に転じた

2. 採用活動の開始時期

9割以上が選考解禁より前に面接開始。3月中旬が最多。内定出しは4月下旬が最多

3. 接点をもった学生に対して感じたこと

「二極化が進んだ」と感じる企業は7割に上る (69.3%)

4. オンラインでの採用活動

WEBセミナー、WEB面接とも8割超が実施。対面せずに内定出し「抵抗ある」約9割

5. 選考終了状況と内定者充足率

採用選考を終了した企業は全体の29.8%。充足率の平均は62.8%。いずれも前年を上回る

6. 内定者に対する満足度

「質・量ともに満足」は減少 (35.3%→29.0%)。「量」に対する不満が目立つ

7. 新卒採用市場の見方

売り手市場だと感じる企業が前年より増加 (41.0%→52.1%)

8. 今年度インターンシップ等のプログラム (※) 実施予定

実施予定企業は66.1%。大手はオンライン中心、中小企業は対面中心で実施

9. 2023 年 3 月卒業予定者の採用計画

7割が2022年卒以上の採用を予定。但し、4社に1社は「未定」

10. 人事担当者川柳

「コロナ禍が どこ吹く風の 売り手市場」「オンライン 熱弁振るうが マイクオフ」

※「インターンシップ (就業体験を伴う複数日程のプログラム)」に限定せず、1日以内のプログラム等も含めて尋ねた

《 調査概要 》

調査対象 : 全国の主要企業 13,790社
調査時期 : 2021年6月28日～7月6日
調査方法 : インターネット調査法
回答社数 : 1,220社

《従業員数》			《業種》		《株式》	
～299人	300～999人	1000人以上	製造	非製造	上場	非上場
397社	491社	332社	503社	717社	263社	957社

《地域》						
北海道	東北	関東	中部	関西	中国・四国	九州・沖縄
72社	119社	545社	175社	182社	70社	57社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

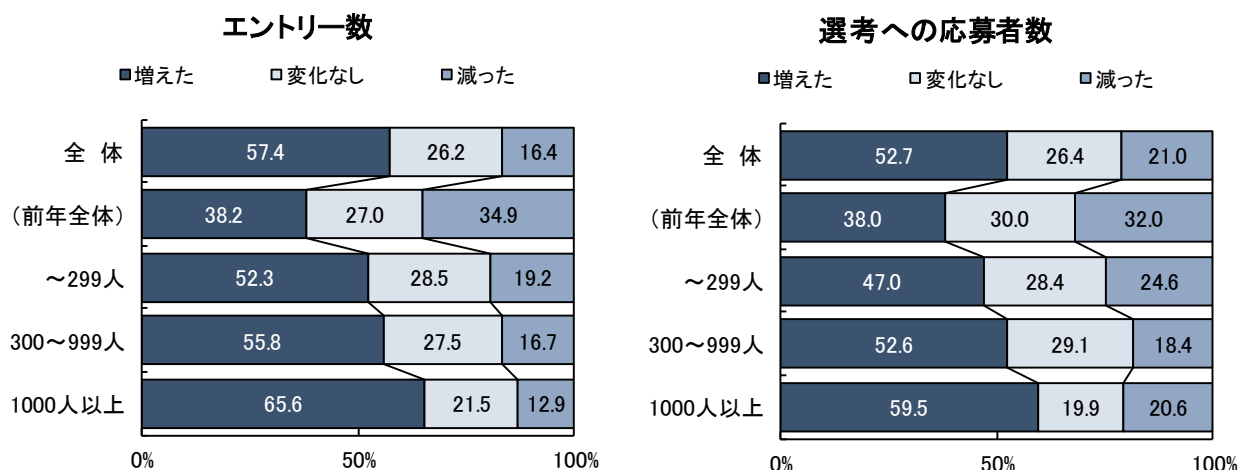
1. 学生の反応（2021 年卒採用との比較）

まず、母集団形成の実態について見てみる。

「エントリー数」が、前年度よりも「増えた」企業は全体の 57.4%。これに対し「減った」は 16.4%と 1 割台にとどまる。従業員規模別に見ても、いずれも「増えた」という企業が半数を超え、特に従業員 1000 人以上の大手企業においては 6 割を超える（65.6%）。

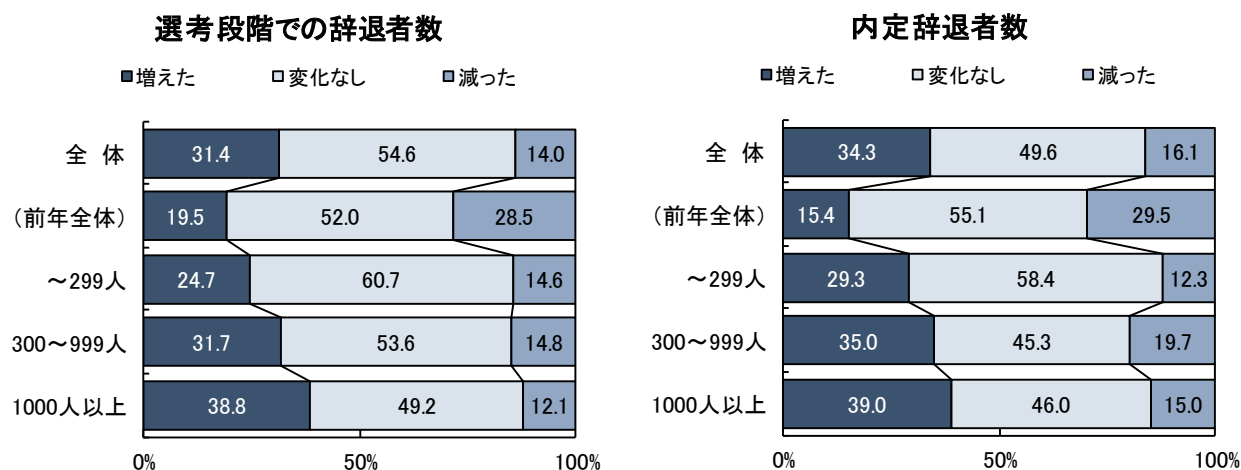
「選考への応募者数」についても同様に、「増えた」が過半数に上る（52.7%）。コロナ禍で採用活動が停滞した前年度に比べて増加傾向が顕著。採用数減少への不安から意識的に視野を広げた学生が多かったことも、増加につながったと考えられる。

但し、エントリー数に比べると、選考への応募者が「増えた」割合はやや下がり、そのぶん「減った」の数値がやや高い（21.0%）。企業規模によらず、エントリー受付数が増えた企業でも、選考への応募が増えた企業ばかりではないことがわかる。エントリーから選考応募への接続が課題という企業も一定数ありそうだ。



辞退者についても、同様に前年度からの増減を見てみよう。「選考途中辞退者」と「内定辞退者」に分けて尋ねた。

前年度と比較して選考段階での辞退者が「増えた」という企業は 31.4%。これに対し「減った」は 14.0%で、「増えた」が「減った」の 2 倍以上に上る。内定辞退者については、「増えた」34.3%、「減った」16.1%。辞退者は増加傾向が見られ、前年調査とは増減が逆転した格好だ。とりわけ大手企業において辞退者の増加が目立つ。

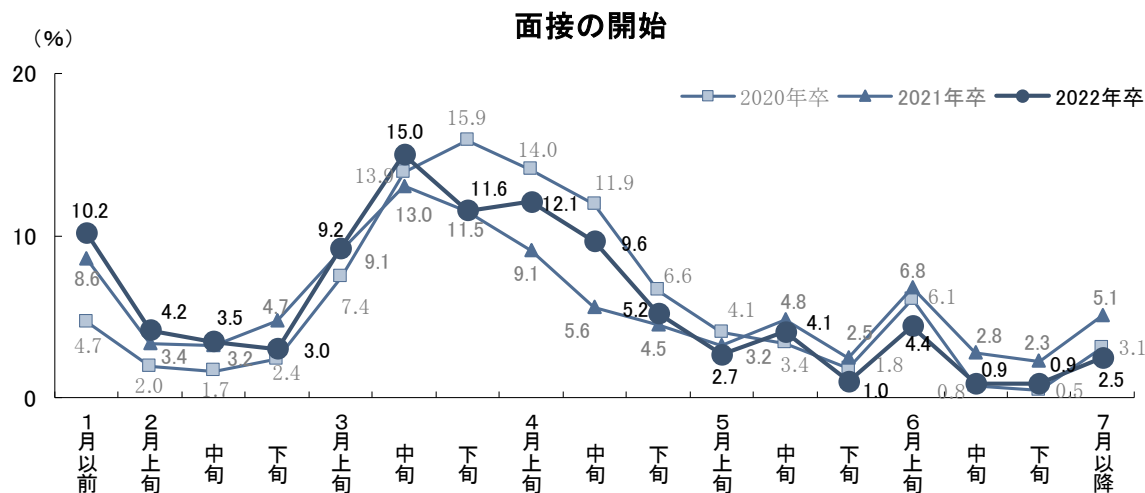


2. 採用活動の開始時期

「3月採用広報解禁、6月選考解禁」という日程ルールは6年目、経団連の指針廃止からは2年目を迎えたが、企業の採用活動はどのようなスケジュールで進んだのだろうか。

面接開始時期を見ると、6月以降を回答した企業は1割に満たず（計8.7%）、残りの9割以上（計91.3%）が選考解禁よりも前に開始。最も多いのは3月中旬（15.0%）で、3月までの合計は過半数に達する（計56.7%）。コロナ前の2020年卒採用（計48.0%）よりも早まった。

従業員規模別に見ると、規模が大きいほど動き出しが早く、大手企業では1月以前が13.1%。

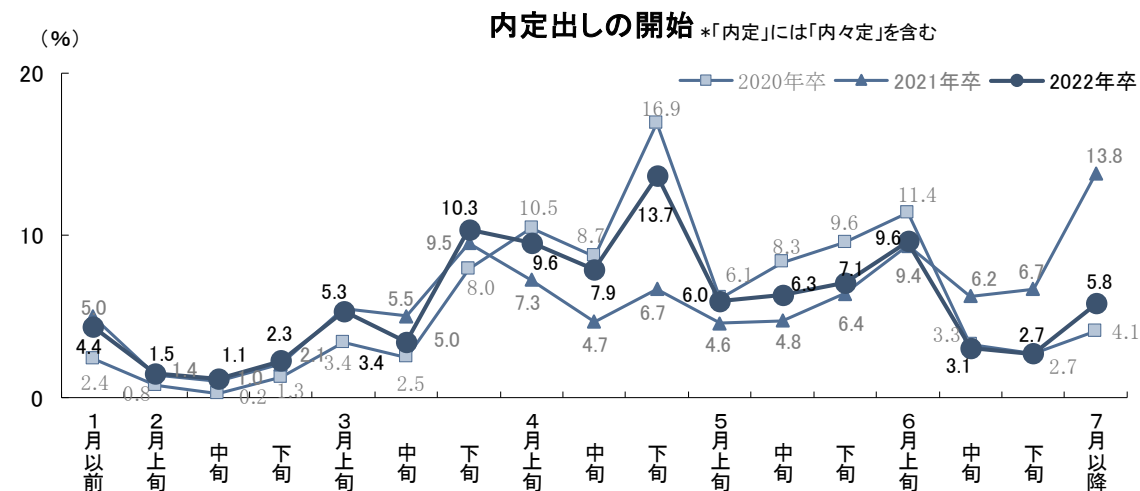


《面接の開始/従業員規模別》

	1月以前	2月上旬	2月中旬	2月下旬	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月以降
～299人	7.4	1.9	2.2	3.3	8.2	15.0	11.2	12.3	10.6	6.0	2.2	5.4	1.9	6.3	0.8	1.1	4.5
300～999人	10.5	4.0	3.4	3.0	9.1	15.5	10.9	13.0	11.7	5.1	3.6	3.4	0.6	2.6	1.1	1.3	1.2
1000人以上	13.1	7.0	5.1	2.9	10.5	14.3	13.1	10.5	5.4	4.5	1.9	3.5	0.6	5.1	0.6	0.0	1.9

内定出しの開始時期は、4月下旬が最多（13.7%）。昨年はコロナ禍による採用活動の中断で選考が遅れ、7月以降が最も多かったが、今年は3月下旬から4月にかけて内定を出し始める企業が多かった。面接同様、2020年卒採用に比べても早期化したことが見て取れる。

大手企業では6月上旬が比較的高いが（11.8%）、面接同様早期の数字も高い。中小企業は4月下旬が最も多く（15.2%）、中堅企業は分散している。



《内定(内々定)出しの開始/従業員規模別》

	1月以前	2月上旬	2月中旬	2月下旬	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月以降
～299人	3.4	1.1	0.0	1.7	3.6	2.8	8.5	8.3	8.5	15.2	7.4	6.6	6.9	8.0	3.9	5.0	9.6
300～999人	4.7	1.5	1.9	2.2	5.2	2.6	10.6	8.6	8.6	12.9	6.5	7.3	8.6	9.5	2.8	1.9	4.4
1000人以上	5.1	1.9	1.3	3.2	7.6	5.4	12.1	12.4	6.1	13.1	3.5	4.5	5.1	11.8	2.5	1.3	3.1

3. 接点をもった学生に対して感じたこと

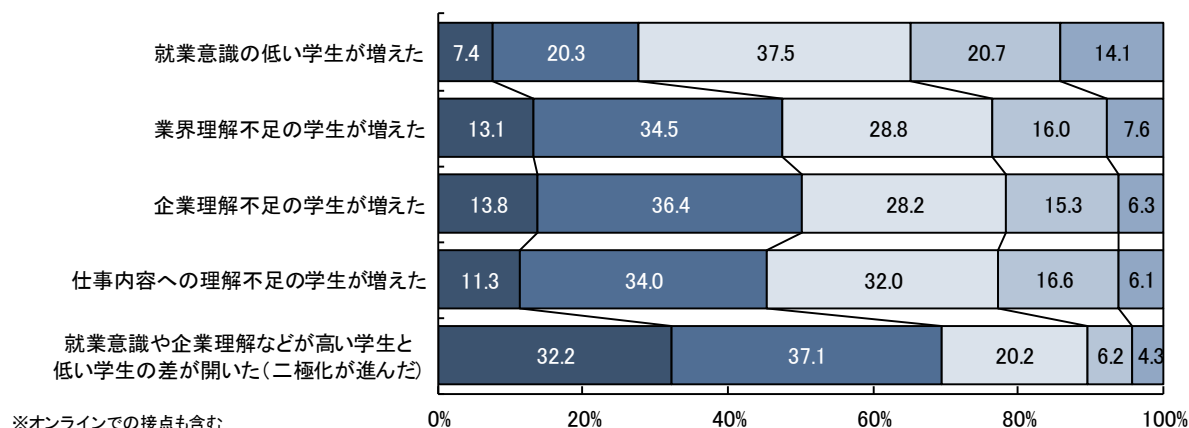
これまでに接点を持った学生の印象を尋ねた。今年の就活生に対して「就業意識の低い学生が増えた」と感じる企業は 2 割台（計 27.7%）に対し、「そう思わない」との回答は 3 割を超える（計 34.8%）。コロナ禍で危機感を高めた学生も一定数いたものと見られる。

一方、「業界理解不足の学生が増えた」「企業理解不足の学生が増えた」「仕事内容への理解不足の学生が増えた」と感じる企業はそれぞれ 5 割前後で、「そう思わない」を大幅に上回った。学生の活動量が増えた分、1 社ごとの理解が浅いと感じる企業が多いようだ。

「就業意識や企業理解などが高い学生と低い学生の差が開いた（二極化が進んだ）」と感じる企業は 7 割に上り（69.3%）、インターンシップなどで早期から動いていた学生とそうでない学生とで差が顕著だったという意見が多く挙がった。

これまでに接点をもった学生に対して感じること

■ そう思う □ どちらかといえばそう思う □ どちらでもない □ どちらかといえばそう思わない □ そう思わない



【Voice1】—接点をもった学生に対して感じたこと

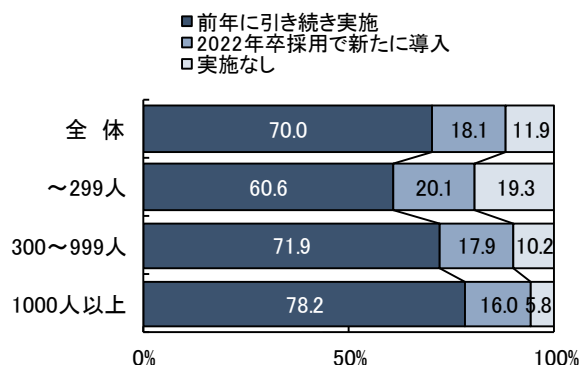
- コロナ禍の影響なのか、全体的に意識の高い学生が多いような気がする。 <素材・化学／中堅>
- コロナ禍で不安を感じる学生が増えているが、焦りを感じている学生は減った（とりあえず選考参加というような学生が目立つ）。 <その他サービス／大手>
- オンラインでの企業研究のためか、広く浅く知識を抱えている印象があった。 <自動車・輸送用機器／大手>
- 企業選びの軸が漠然としている。よくある言葉でまとめてしまっていて学生自身の考えが深まっていないように感じる。 <調査・コンサルタント／中小>
- 全体的に質問に対してどこの業界でも使えそうな言い回しや、同じ業界なら当てはまる内容の回答をする学生が増えた印象。企業研究が足りない印象。 <医薬品・医療関連・化粧品／中堅>
- 調べる時間が増加しているのか、詳細まで会社理解をしている学生が増えたように感じる。 <総合商社／大手>
- 学校へ行けなかった期間も多かったことから、情報収集に長けている学生と、そうではない学生との差が開いているように感じる。 <専門店／大手>
- 休暇の取得状況や福利厚生への質問が多く、仕事の内容ややりがい等の質問が少なく、他社との比較や特徴等の企業研究がされていないと思う点が多々ある。 <建設・住宅・不動産／中小>
- 全体的な理解不足ではなく、本命企業とそうでない企業で業界理解、企業理解の差があるように感じた。 <運輸・倉庫／中小>
- インターンシップや仕事体験に参加した学生とそうでない学生のエントリーシートの内容に意識の差が大きく感じられた。 <電子・電機／中堅>

4. オンラインでの採用活動

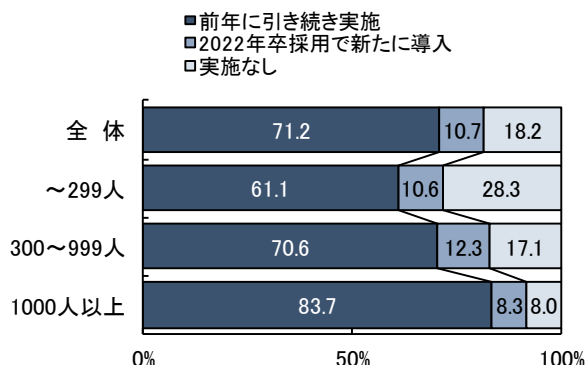
WEB セミナーを「2022 年卒採用で新たに導入」した企業は 18.1%。「前年に引き続き実施」(70.0%) と合わせると、実施企業は 9 割近くにする (計 88.1%)。WEB 面接は「前年に引き続き実施」(71.2%)、「2022 年卒採用で新たに導入」(10.7%) を合わせて、8 割超の企業が実施 (計 81.9%)。昨年、新型コロナウイルスの影響により、採用活動のオンライン化が急速に進んだが、今年はさらに実施企業が増加した様子が表れている。

なお、WEB セミナー、WEB 面接ともに、従業員規模が大きいほど導入率が高い。

WEBセミナー実施状況



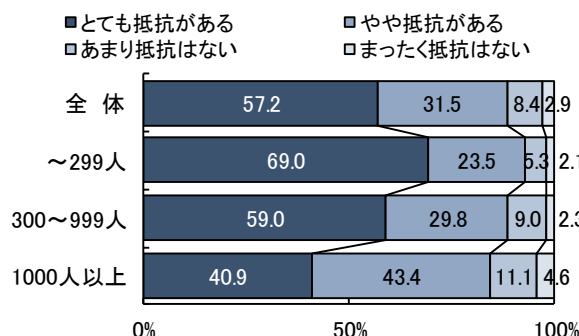
WEB面接実施状況



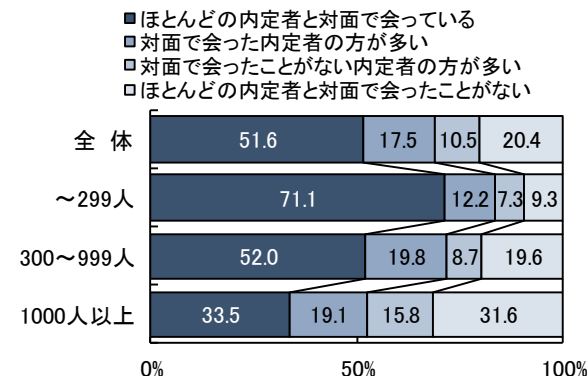
オンライン中心で採用活動を進めた企業も多いが、学生と一度も対面せずに内定を出すことへの抵抗感を尋ねた。「とても抵抗がある」(57.2%)、「やや抵抗がある」(31.5%) を合わせると、9 割近くに上り (88.7%)、内定を出す前に直接会いたいと考える企業が大半だ。

ただし、今期、内定出しまでに「ほとんどの内定者と対面で会っている」という企業は半数にとどまり (51.6%)、一度も対面することなく内定を出さざるを得なかった企業も少なくない。「ほとんどの内定者と対面で会ったことがない」という企業は 2 割 (20.4%)。中小企業で 1 割未満に対し、大手企業では 3 割を超える (31.6%)。

一度も対面せずに内定を出すことへの抵抗感



内定出しまでの対面状況

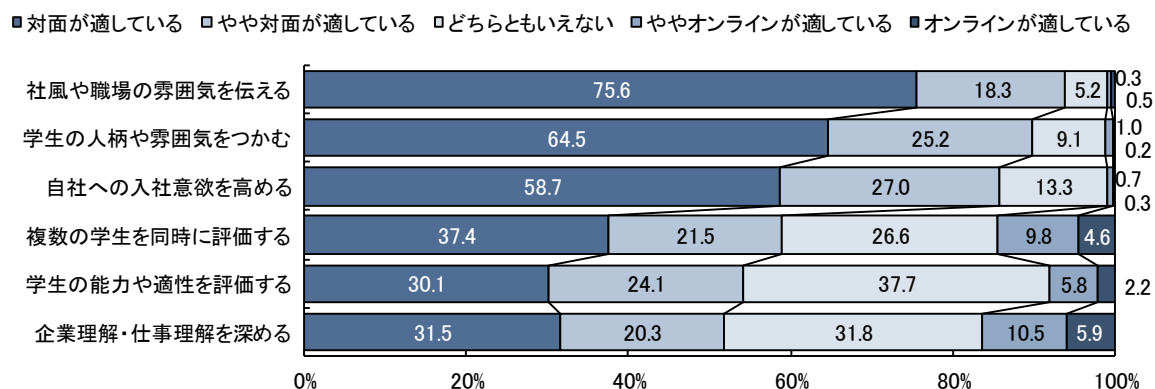


【Voice2】—内定を出す前に学生と対面で会いたい理由

- 弊社は接客業種であるため、対面での印象を大切にしている。 <その他サービス/中小>
- 会社訪問により、本社の立地・職場環境も含めて理解をしてもらいたいため。 <水産・食品/中小>
- ストレス耐性や適応力などオンラインでは見えてこない個性が、入社してからの離職率上昇にかかってくる気がするから。 <機械・プラントエンジニアリング/大手>

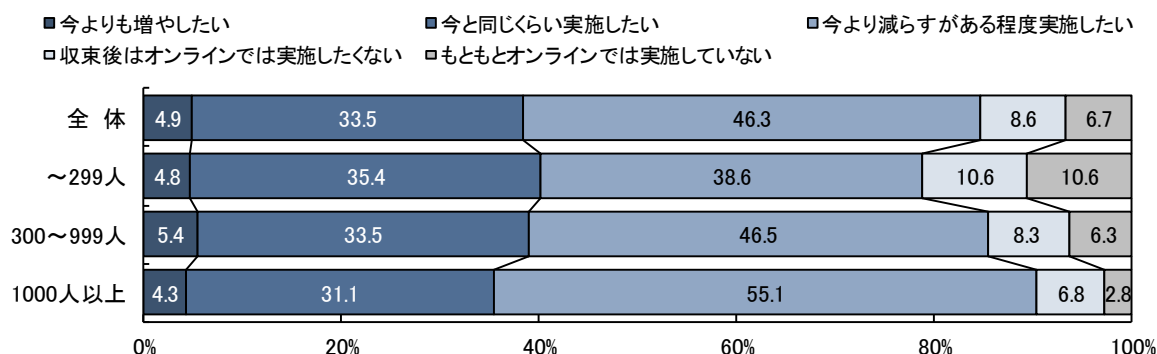
採用活動の各プロセス（目的）において、対面とオンラインどちらが適していると思うかを尋ねた。いずれの項目でも「対面が適している」という回答が、「オンラインが適している」を大幅に上回っているが、その比率には差が見られる。「社風や職場の雰囲気を伝える」「学生の人柄や雰囲気をつかむ」「自社への入社意欲を高める」では、大半の企業が、対面の方が適していると考えているのに対し、「複数の学生を同時に評価する」「学生の能力や適性を評価する」「企業理解・仕事理解を深める」では、オンラインを評価する企業も一定数見られる。

採用活動の各プロセス(目的)において適していると思う形式



今後コロナ禍が収束した場合に、自社セミナーや面接をどの程度オンラインで実施したいかを尋ねた。最も多いのは「今より減らすがある程度実施したい」で46.3%。「今よりも増やしたい」(4.9%)、「今と同じくらい実施したい」(33.5%)も含めると、今後もオンラインの利点をうまく活かしていきたいと考える企業が多いことがわかる。「収束後はオンラインでは実施したくない」は1割未満にとどまる(8.6%)。

コロナ禍収束後の自社セミナーや面接のオンライン実施意向



【Voice3】—オンラインでの採用活動で工夫していること

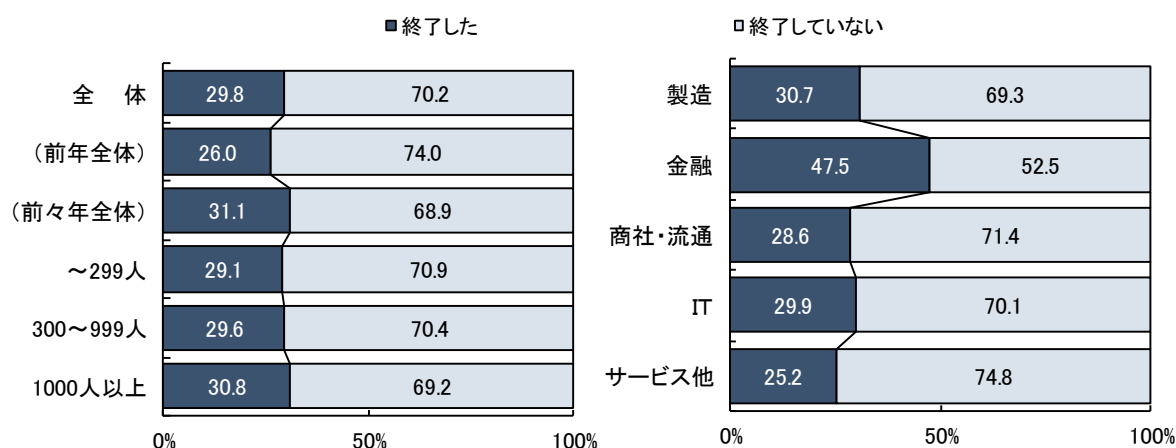
- 動画（職場案内・先輩社員紹介）を作成し、雰囲気を感じてもらえるようにした。 <情報処理・ソフトウェア/中堅>
- トラブル時の対応方法や、電話連絡先を事前に伝え、学生に安心してもらうよう心掛けた。 <水産・食品/中小>
- 1次面接は、こちら側の職場の雰囲気がわかるように、フランクな面接にしている。 <素材・化学/中堅>
- 威圧的にならないように、PCの高さを上げてカメラと視線の高さを合わせたり、画面を明るくしたりして画面での映り具合を工夫しています。 <専門商社/大手>
- 面接フィードバックを手厚く実施することで、不安感の解消を図っている。 <自動車・輸送用機器/大手>

5. 選考終了状況と内定者充足率

調査時点で採用選考を「終了した」企業は全体の約 3 割（29.8%）。コロナ禍で進捗が遅れていた前年（26.0%）を 3.8 ポイント上回った。ただ、前々年（2020 年卒採用、31.1%）に比べると低く、面接や内定出しのタイミングは 2 年前より早まったものの、採用活動を継続する企業が大半を占める。

従業員規模による差はほとんどなく、いずれも 3 割前後。業界別でばらつきが大きく、「金融」は半数近くが「終了した」と回答（47.5%）。「サービス業」は終了している企業が 25.2%と遅れが目立つ。

採用選考の終了状況(従業員規模別/業界別)

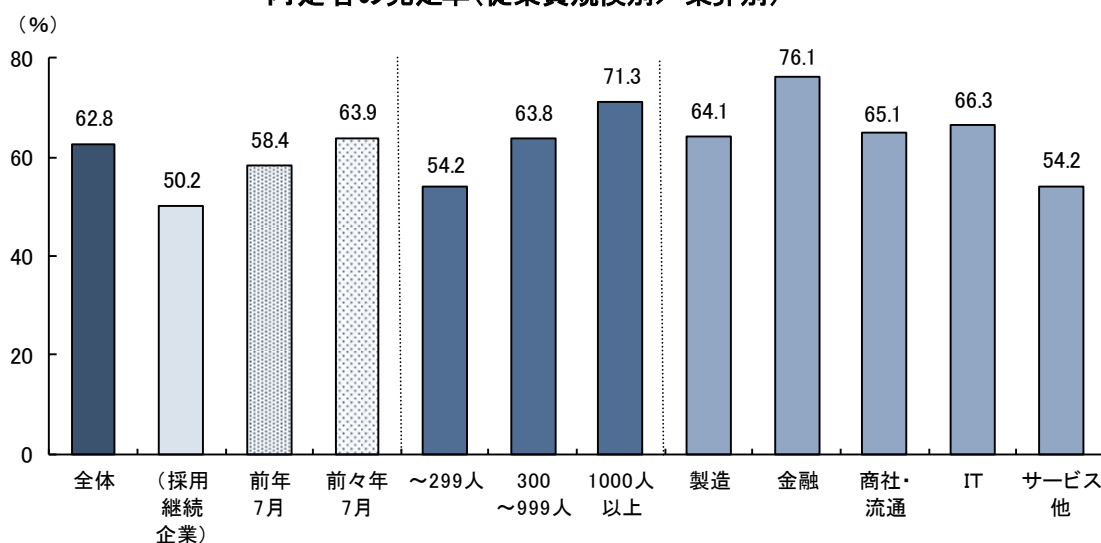


採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」は 62.8%。従業員規模が大きくなるにつれ充足率も上がり、従業員 1000 人以上の大手企業では 7 割を超えるのに対し（71.3%）、299 人以下の中小企業は 54.2%。その差は約 17 ポイント。

業界別では、終了率同様に「金融」が高く、76.1%と唯一 7 割台に達している。「サービス業」との差は 20 ポイントを超える（21.9 ポイント差）。

なお、採用継続企業に限って充足率を出してみると、50.2%とまだ半数を超えたばかりだ。

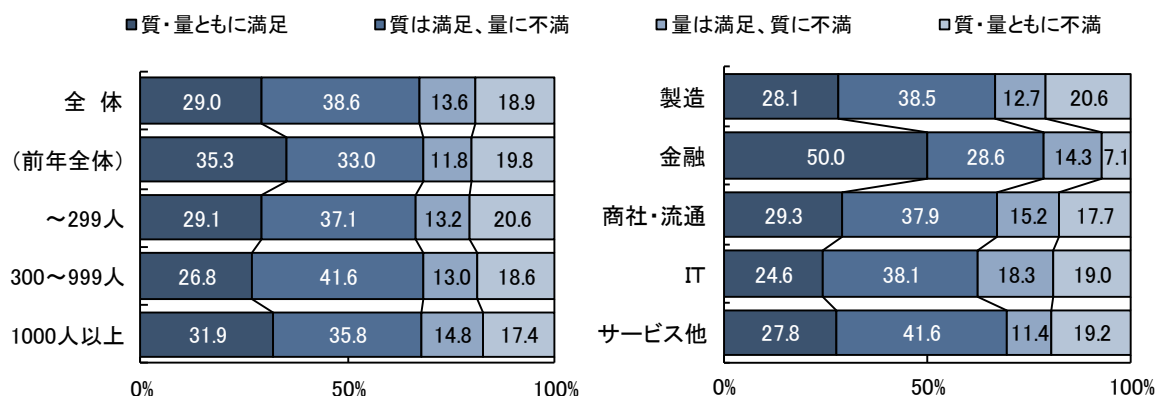
内定者の充足率(従業員規模別/業界別)



6. 内定者に対する満足度

現時点の内定者に対する満足状況を、質と量（人数）の観点で尋ねた。「質・量ともに満足」は全体の 3 割弱（29.0%）。前年調査より 6.3 ポイント減少し、満足度は低下した。「質は満足だが、量に不満」が最も多く（38.6%）、量に対する不満が強い。質にこだわって進めた結果、必要数を確保できていない企業が多いようだ。内定辞退の増加（2 ページ）も影響しているのだろう。

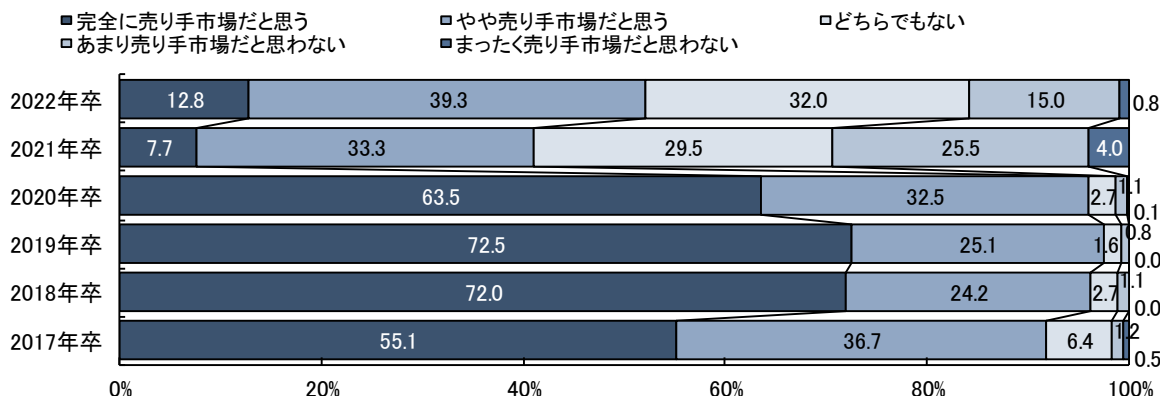
内定者に対する満足度（従業員規模別／業界別）



7. 新卒採用市場の見方

今期の採用市場をどのように見ているのか、採用担当者の見解を尋ねた。「完全に売り手市場だと思う」「やや売り手市場だと思う」を合わせると 52.1%。前年調査（計 41.0%）より 10 ポイント以上増えた。ただ、2020 年卒以前は 9 割以上が「売り手市場だと思う」と回答していたことを考えると、コロナ禍により市場観が変化したことがわかる。

採用市場についての考え



【Voice4】—2022 年卒採用のここまでを振り返って感じたこと

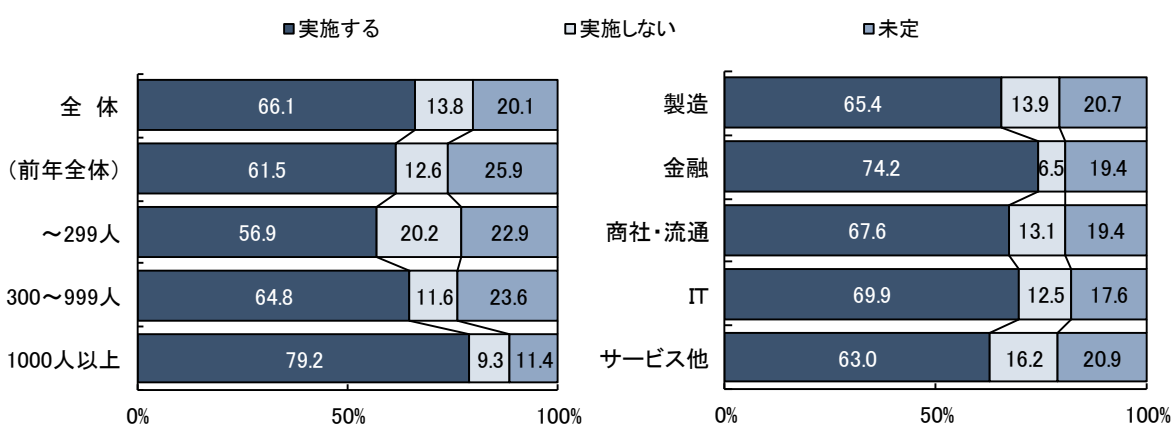
- 学生の活動量が増えて買い手市場への変化を想定したが、実態は内定回答の引き延ばしにより、売り手市場である状況には変わらない。引き続き採用力強化が求められると感じている。 <運輸・倉庫／大手>
- インターンシップを実施できなかったことが母集団形成の質・量に影響していると感じる。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- コロナウイルスの影響か、大学生活で頑張ったエピソードが薄すぎて参考にならないことが多かった。 <インターネットサービス／中堅>
- エントリー数は十分に確保できたが、その後選考に進む学生を十分に確保できなかった。今後はいかにエントリーから選考段階へ進んでもらうかが重要なポイントだと思う。 <専門店／大手>

8. 今年度インターンシップ等のプログラム実施予定

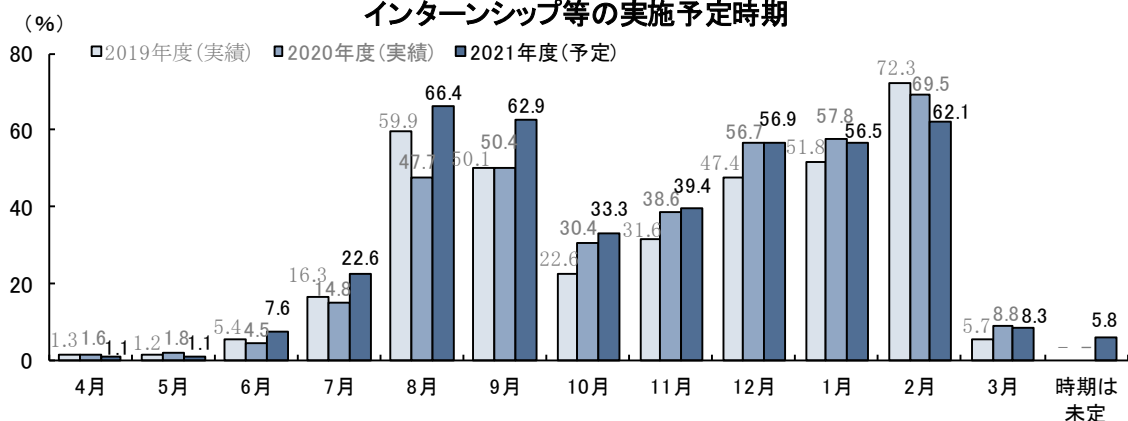
2021 年度（2021 年 4 月～2022 年 3 月）のインターンシップや 1Day 仕事研究プログラム等の実施予定を尋ねたところ、6 割強（66.1%）が「実施する」と回答。前年調査（61.5%）から 5 ポイント近く増加した。実施時期は、「8 月」「9 月」「2 月」が 6 割台が多い。前年度実績と比較すると、8 月 9 月が大きく増加（それぞれ 18.7 ポイント増、12.5 ポイント増）。コロナ禍の影響で夏場の実施が大きく減った 2020 年度だけでなく、コロナ前の 2019 年度をも上回る見込みだ。

実施予定のプログラムは、「1day 仕事研究（就業体験を伴う 1 日以内のもの）」が最も多く、7 割強（76.1%）。「インターンシップ（就業体験を伴う複数日程のもの）」（40.0%）の 2 倍近くに上り、今年度も短期開催が主流になりそうだ。

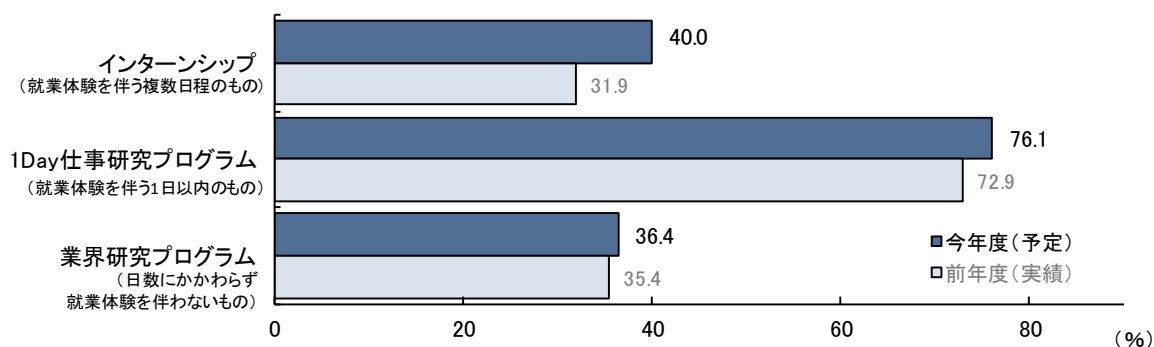
2021年度のインターンシップ等の実施有無（従業員規模別／業界別）



インターンシップ等の実施予定時期



実施予定のプログラム

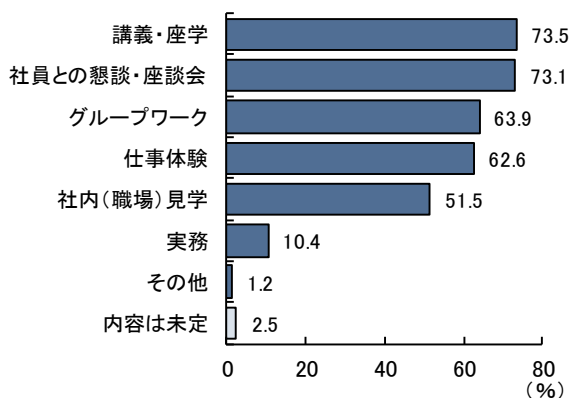


具体的なプログラム内容は「講義・座学」「社員との懇談・座談会」がそれぞれ 7 割を超える。これに「グループワーク」「仕事体験」が 6 割台で続く。

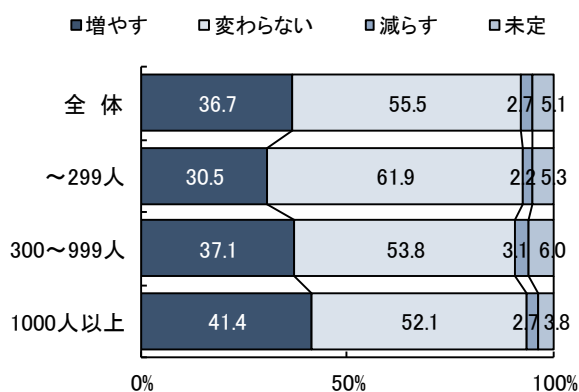
実施形式は、「ほとんどが対面の予定」「対面の方が多い」を合わせると、対面中心の企業が 4 割超（計 43.4%）。一方、「ほとんどがオンライン」「オンラインの方が多い」を合わせたオンライン中心の企業も約 4 割に上る（計 41.0%）。ただし、従業員規模による差が目立ち、規模が大きいほど、オンライン中心の比率が高い。

インターンシップからの採用については、「増やしたい」と回答した企業が 72.0% に上る。規模を問わず、大半の企業でインターンシップからの採用を強化したい考えだ。

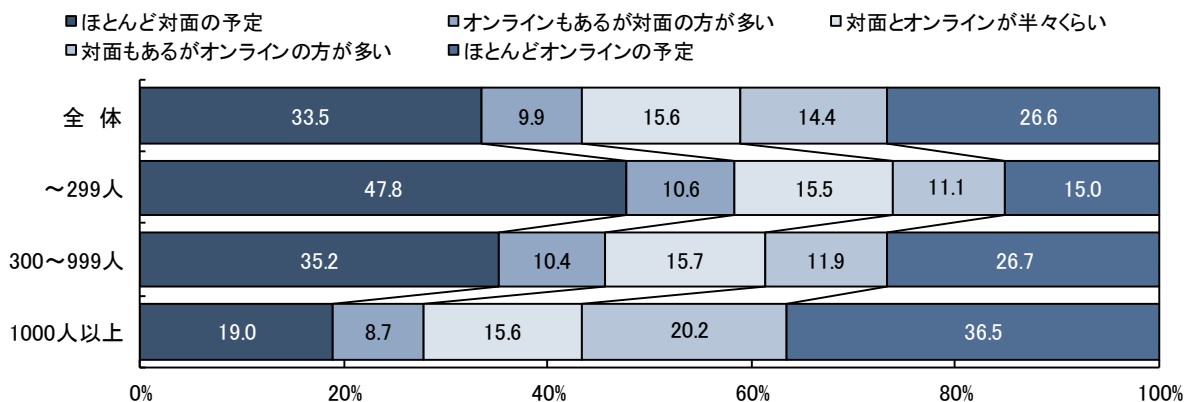
実施予定のプログラム内容



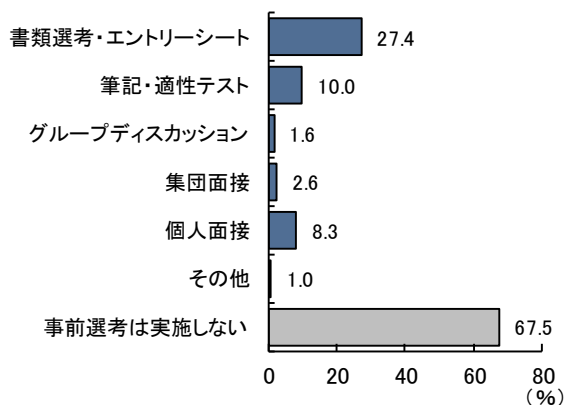
受け入れ枠数の増減



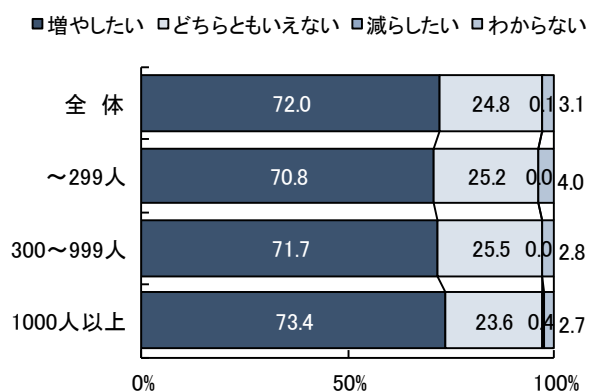
実施予定の形式（受け入れ枠の比率）



実施予定の事前選考



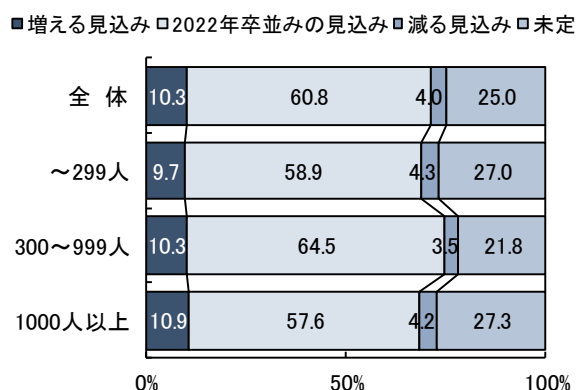
インターンシップ等からの採用



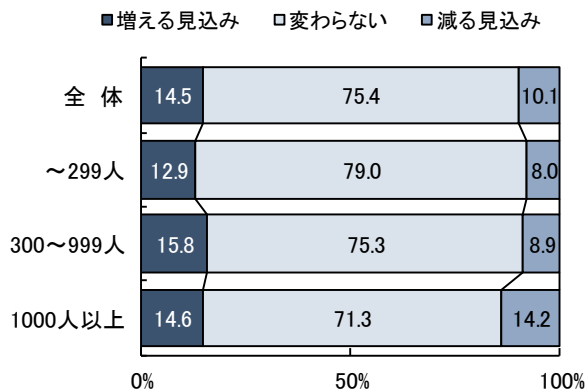
9. 2023 年 3 月卒業予定者の採用計画

2023年卒者の採用見込みについて尋ねたところ、「2022年卒並みの見込み」が6割に上り（60.8%）、「増える見込み」（10.3%）を合わせると、7割の企業が今期以上の採用を予定。業績や景気動向にかかわらず安定した採用数を確保したい企業も多いと見られる。「減る見込み」は、4.0%とわずか。ただし現時点では「未定」が4社に1社あり（25.0%）、今期の採用結果次第という企業も少なくない。

2023年卒者の採用人数見込み

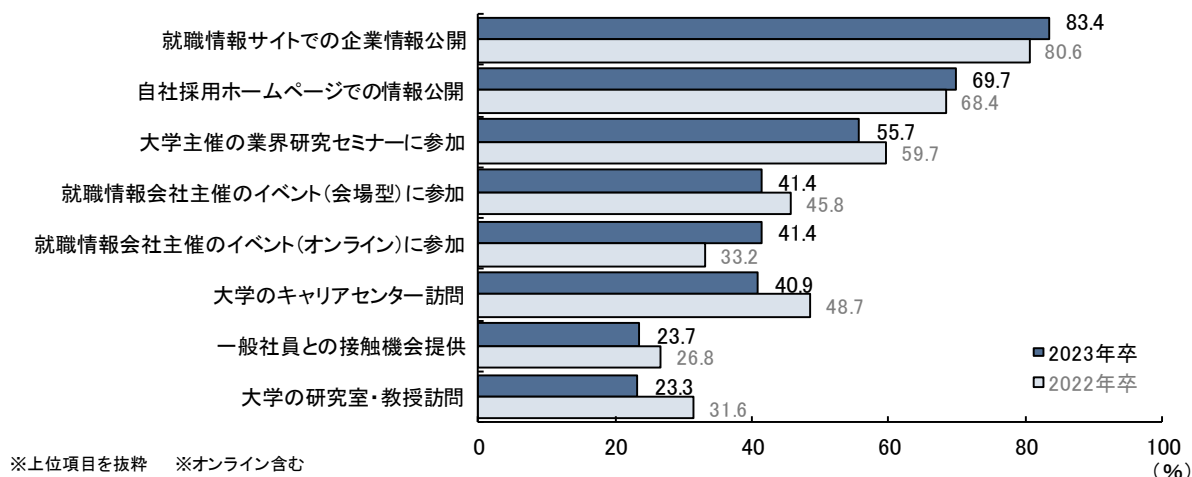


2023年卒者の採用予算見込み



3月の採用広報解禁前に実施する企業広報について尋ねた。最も多いのは「就職情報サイトでの企業情報公開」で8割超（83.4%）。「自社採用ホームページでの情報公開」が7割弱で続く（69.7%）。前年調査と比較すると、オンラインを利用した広報でポイントが増加しており、早期から広くアプローチしようという企業の姿勢がうかがえる。

プレ期(採用広報解禁前)に実施する企業広報



【Voice5】—2023 年卒者の採用見込みについて

- 2021 年卒と 2022 年卒の採用人数を少し絞ったので、2023 年卒は増やす予定。 <専門商社／中小>
- 今後の成長を加速させるために多くの優秀人材が必要になるので、採用を増やす予定。 <フードサービス／大手>
- 業績的にも少しずつ上がっているため一定数の人材確保が必要。 <情報処理・ソフトウェア／中小>
- コロナの影響はあるものの、採用人数に波を作ることが戦略上望ましくないため。 <その他サービス／中堅>
- 今年の採用結果と業績状況を見てから決めたい。 <機械・プラントエンジニアリング／中小>

10. 人事担当者川柳

採用業務を通して感じていることを、川柳に詠んでいただいた。コロナ下での採用活動が続く中、オンラインで学生の心を掴もうと腐心する担当者の心境が表れた句や、内定辞退を嘆く句などが目立った。

採用担当者の本音がうかがい知れる全 392 作品の中から、世相が反映された 11 作品を紹介したい。

