

新卒採用に関する企業調査 (2021 年 10 月調査)

**2022 年卒採用 内定動向調査 / 2023 年卒採用計画**

コロナ禍 2 年目で進行してきた 2022 年卒採用。ディスコでは 10 月の正式内定解禁日を迎えるタイミングでの採用活動の進捗や充足状況を確認すべく、「キャリアタス就活」掲載企業など全国の有力企業を対象に調査を行った。2023 年卒者の採用についても予定や方針などを聞いた。

**I. 2022 年 3 月卒業予定者の採用**

**1. 選考終了状況と内定者充足率**

採用選考を「終了した」53.4%。充足率の平均は 76.2%。ともに前年を下回る

**2. 内定辞退の増減**

前年よりも内定辞退者が「増えた」41.8%、「減った」17.5%

**3. 採用結果の満足度**

「質は満足、量に不満」が増加し、量への不満が目立つ。「質・量ともに満足」は減少

**4. オンラインによる採用活動**

WEB 面接の実施率はさらに上昇 (73.4%→81.0%)。課題は「志望度の見極め」

**5. 内定者フォロー**

「基本的に対面」21.3%、「基本的にオンライン」47.8%。内定後の接点もオンライン中心

**II. 2023 年 3 月卒業予定者の採用**

**1. 採用予定数と予算**

採用数「増える見込み」が 13.5%で、「減る」(5.0%)を上回る。予算増加企業は 20.7%

**2. 採用活動の開始予定時期**

前年より全体的に早まる見込み。面接開始のピークは 3 月、内定出し開始のピークは 4 月

**3. 採用で注力したいこと**

「内定者フォロー」が約 5 割で最多。「採用活動のオンライン化」は前年から大きく減少

**III. インターンシップ等のプログラム (※)**

**1. プログラム実施状況と実施形式**

「夏季」「秋季」は増加、「冬季」は微減の見通し。対面での実施を模索する動き

**2. 参加後のフォローやアプローチ**

「早期選考の案内」が最多 (53.0%)。「エントリーや選考の案内」は次点 (39.2%)

※「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 13,815 社  
 調査時期 : 2021 年 9 月 27 日 ~ 10 月 5 日  
 調査方法 : インターネット調査法  
 回答社数 : 1,213 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
417社	496社	300社	512社	701社	252社	961社
《地域》						
北海道	東北	関東	中部	関西	中国・四国	九州・沖縄
67社	78社	551社	197社	186社	70社	64社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

## I. 2022 年 3 月卒業予定者の採用

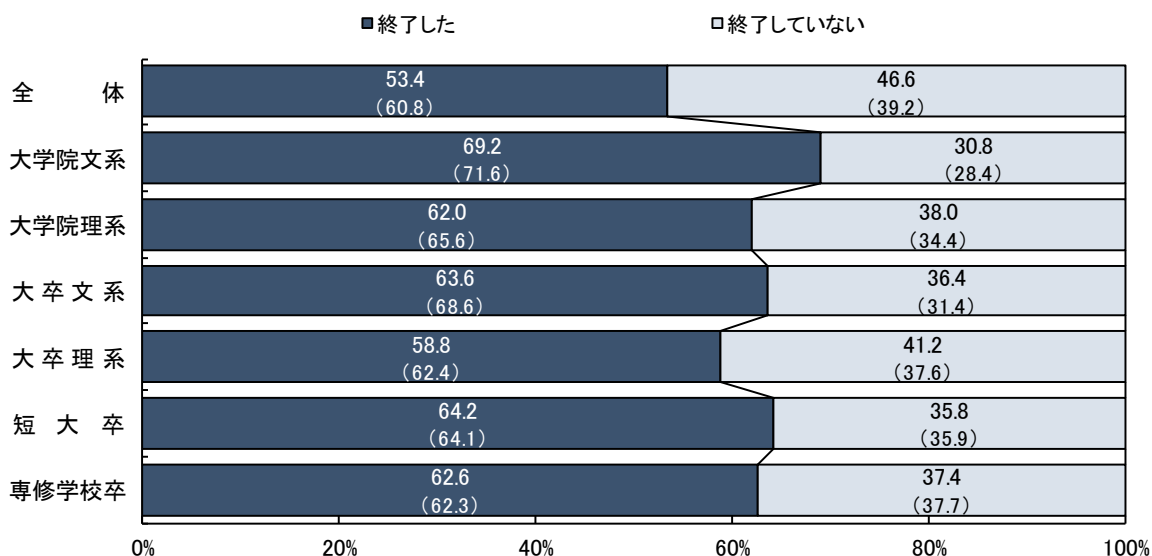
### 1. 選考終了状況と内定者充足率

2022 年 3 月卒業予定者の採用選考を「終了した」企業は全体の 53.4%。前年同期調査（60.8%）を 7.4 ポイント下回った。選考解禁 1 カ月後に実施した前回調査時点（7 月初旬）での終了率は 29.8%で、前年同期（26.0%）を上回っていたが、正式内定日を迎えるタイミングでの今回調査では一転、下回った。内定辞退者が前年より増加した企業が多数出たことなどから、終了率が伸び悩んだようだ。

これを従業員規模別に見ると、規模が大きくなるにつれ終了率は高まるが、いずれの規模も選考終了企業は 5 割台で大きな違いは見られない。

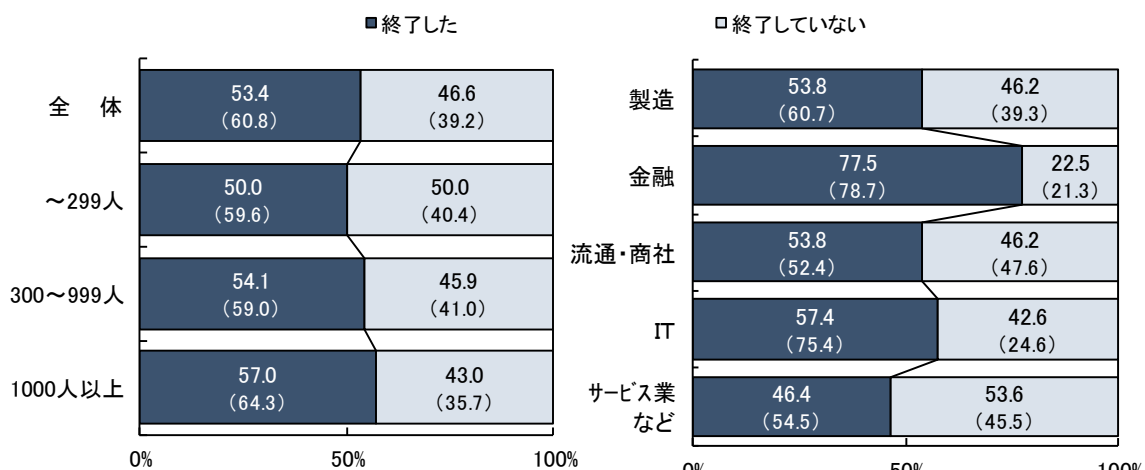
一方、業界別では濃淡が見られ、「金融」は約 8 割が採用選考を終了したと回答。これに対し「サービス業」は半数に届かず（46.4%）、遅れが目立つ。また、前年調査で 7 割台だった IT が、今年は 6 割を切っているのも特徴的（75.4%→57.4%）。

採用選考の終了状況



※（ ）内は前年同期調査の数値

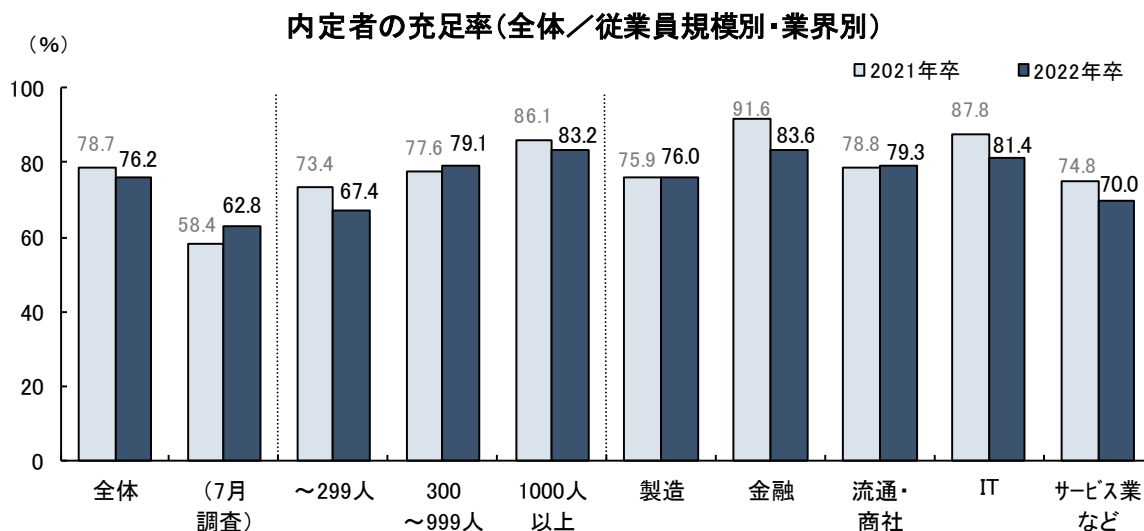
採用選考の終了状況(全体／従業員規模別・業界別)



※（ ）内は前年同期調査の数値

採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」の平均は76.2%。7月調査（62.8%）から3カ月間の伸びは13.4ポイントにとどまり、終了率同様に前年同期（78.7%）を下回った。前年は、コロナ禍で遅れが生じた分夏場に大きく伸びたが、今年は伸びが鈍かったことがわかる。

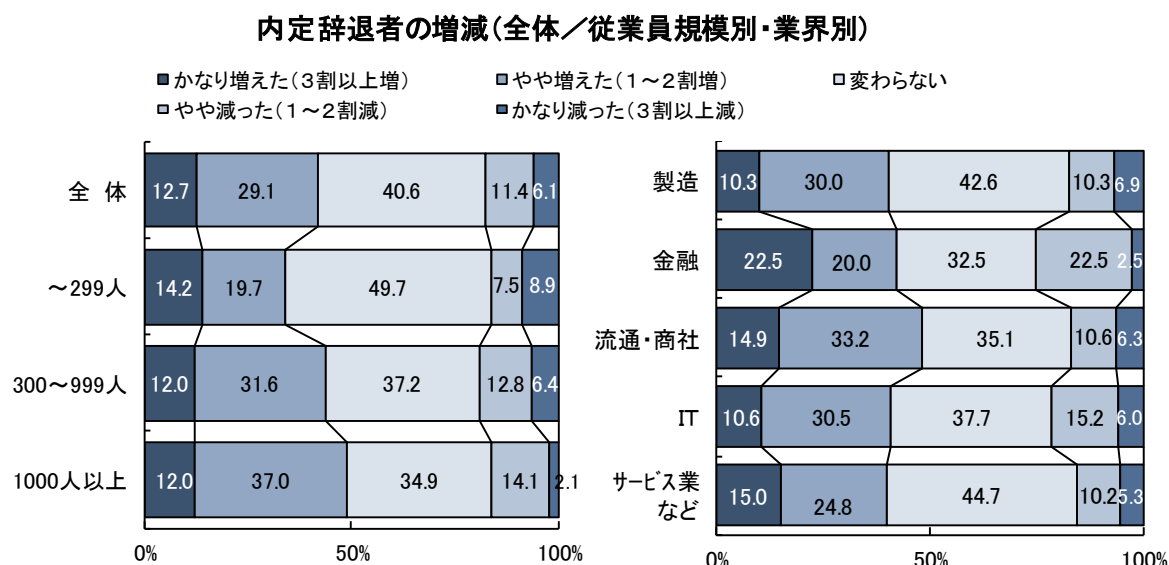
但し、終了率と同様、充足率も従業員規模が大きくなるにつれ上昇し、大手企業では8割を超える（83.2%）。業界別では「金融」「IT」で8割超（83.6%、81.4%）。



## 2. 内定辞退の増減

内定辞退の状況を前年度と比較してもらった。「かなり増えた」12.7%、「やや増えた」29.1%で、合わせて4割を超える企業が「増えた」と回答した（計41.8%）。これに対し、「かなり減った」と「やや減った」の合計は17.5%。「増えた」が「減った」の2倍以上に上る。

従業員規模別に見ると、いずれの規模でも「増えた」が「減った」を上回り、特に大手企業において「増えた」の合計が半数に迫る（計49.0%）。また、業界別では「流通・商社」で「増えた」が「減った」を大きく上回っている。

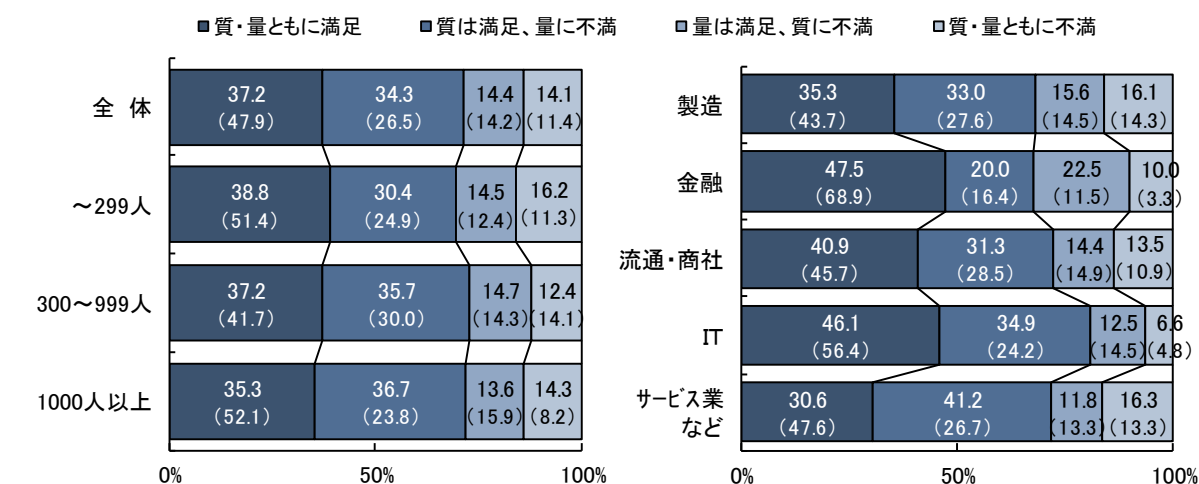


### 3. 採用結果の満足度

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」という回答は 37.2%で、前年調査（47.9%）を 10.7 ポイント下回った。「質は満足、量に不満」が 7.8 ポイント増加し（26.5%→34.3%）、量への不満が高まった。質を優先した結果、量（人数）の確保がままならなかった企業が多かったようだ。内定辞退が増えた企業が多かったことも、量への不満が高まった要因だろう。「質・量ともに不満」も増加した（11.4%→14.1%）。

従業員規模による大きな差は見られず、業界別では「金融」「IT」の満足度が比較的高いのが目立つ（39.3%）。但し、いずれの属性も、前年調査より満足度は低下した。

採用状況の満足度(全体／従業員規模別・業界別)



※（ ）内は前年同期調査の数値

#### 【Voice-1】—ここまでの採用満足状況

##### ■満足の声

- 予定より多くの人数を採用することができた。地方の学生含め、広く採用活動ができたので、質的にも満足していると考えている。 <情報・インターネットサービス/中小>
- インターンシップから約 70%の採用ができたことから、量に合わせて質のアップにつながった。 <証券/中堅>
- コロナ禍のため採用は苦勞すると想定し、早期から動き出しを行っていたが、母集団形成も昨年の数を超えることができ、例年採れていない職種を確保することができた。 <建設・住宅・不動産/中小>
- 例年より応募者が多かったため、その分採用基準も厳しくなった。結果、質も量も例年に比べると満足に感じる。ただ一度も対面で会っていないため、実際に活躍できる人材なのかはわからない。 <流通/大手>

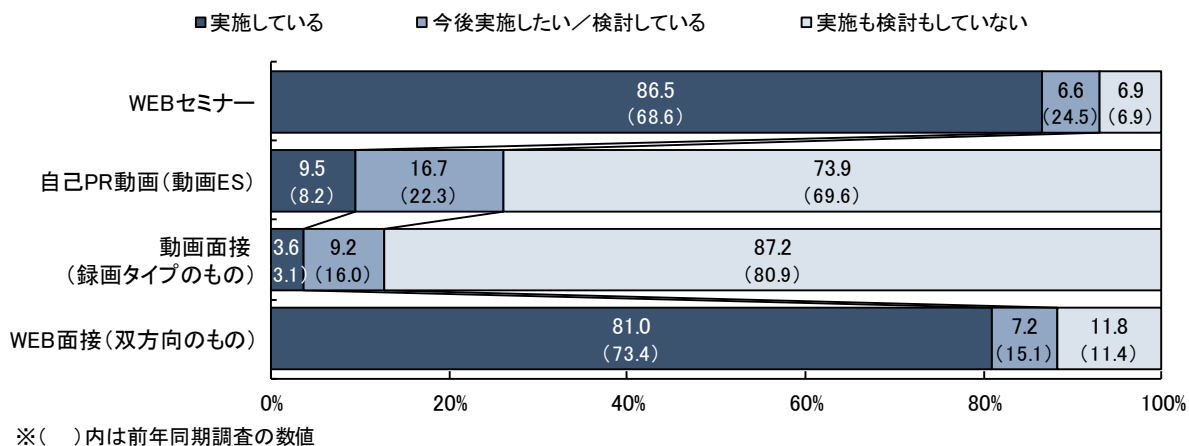
##### ■質または量に不満

- オンライン化でエントリー数が増加し、一人あたりに割ける時間が大幅に減少してしまい、困り込むことができず、目標採用数を確保することができなかった。 <フードサービス/大手>
- 内定承諾者数が目標に達した時点で採用活動を終了したが、承諾後の辞退が例年より多く発生したため、目標数を下回る結果となった。また、コロナの状況を見ながら採用活動を実施したため、スタートが遅れたことにより質も下がっている。 <専門商社/中堅>
- 質にこだわった結果として、優秀な学生は他社の内定も多いため、辞退が増えた。それにより、質には満足しているが、量が足りなくなった。 <運輸/大手>
- サービス業の採用縮小の影響か、文系学生のエントリーが増えた。ただ、業界理解などが浅く、面接結果などはあまり良くなかった。 <情報処理・ソフトウェア/中小>

#### 4. オンラインによる採用活動

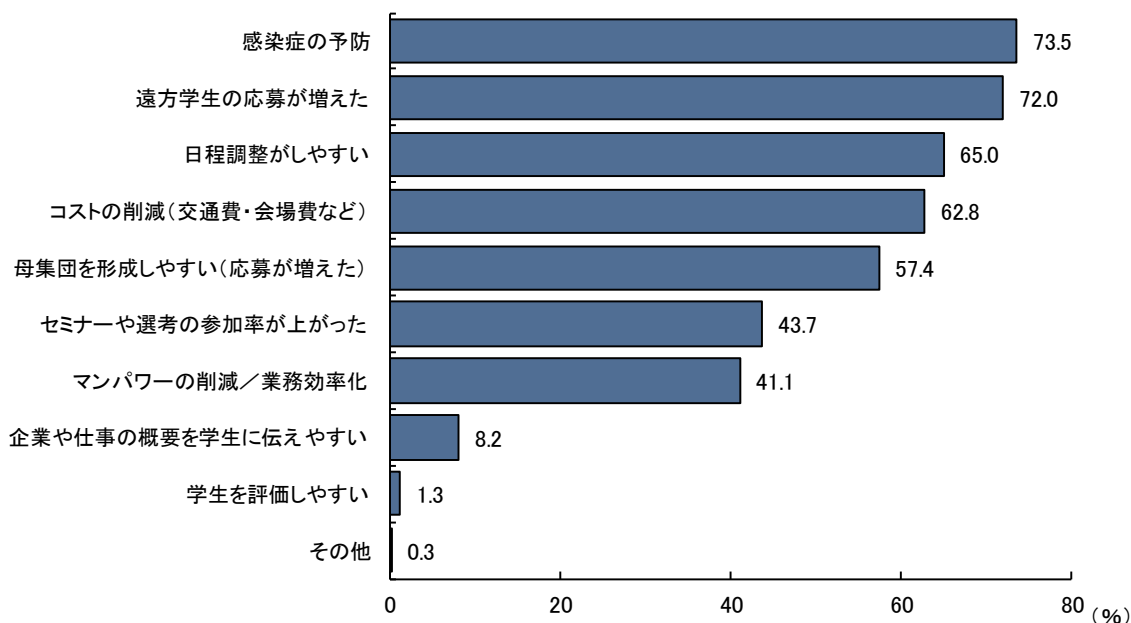
2022 年卒採用において、WEB セミナーを「実施している」企業は 86.5%。前年同期調査（68.6%）に比べ、20 ポイント近く増加した。自己 PR 動画、動画面接の実施企業は少数だが、前年同期調査を上回っており、増加傾向が見られる。WEB 面接の実施率は、飛躍的に増加した前年調査（73.4%）からさらに増加し、8 割を超える（81.0%）。長期化するコロナ禍の影響により、WEB 面接が主流となり、対面で一度も会うことがないまま内定に至るケースも少なくなかった。

##### オンラインによる採用活動実施状況



オンラインによる採用活動で感じるメリット・デメリットをそれぞれ尋ねた。まず、メリットとしては、「感染症の予防」(73.5%)が最多で、新型コロナウイルス感染防止策としてオンラインが進んだことが表れている。採用への好影響で最も多いのは「遠方学生の応募が増えた」で7割を超える企業が選んだ(72.0%)。「日程調整がしやすい」(65.0%)、「コストの削減」(62.8%)、「母集団を形成しやすい(応募が増えた)」(57.4%)が6割前後で続き、オンラインでの採用活動に様々なメリットを感じている様子が読み取れる。

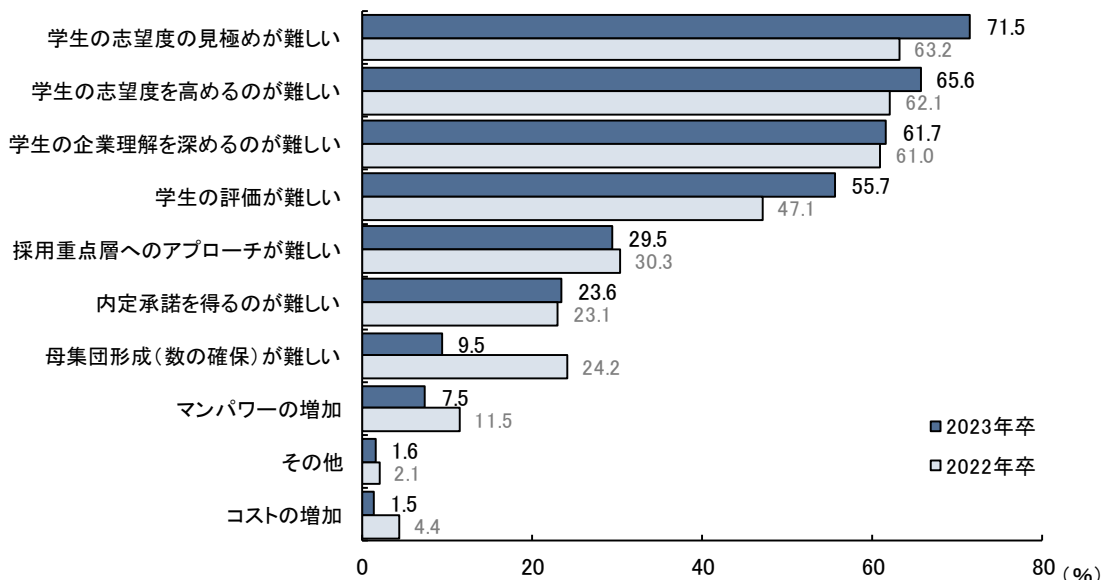
##### オンラインによる採用活動のメリット



但し、オンラインによる採用活動のデメリットや課題を感じる企業も少なくない。

最も多いのは「学生の志望度の見極めが難しい」（71.5%）、次いで「学生の志望度を高めるのが難しい」（65.6%）が続く。いずれも前年調査よりポイントが増加。学生と直接対面する機会が昨年よりさらに減ったことで、難しさを感じる企業が増えたと考えられる。また、こうしたことが内定辞退増加につながったと見る企業の声も多く寄せられた。

### オンラインによる採用活動の課題



### 【Voice-2】—オンラインでの採用活動で感じるメリットや課題

#### 【メリット】

- 学生としては気軽に参加できるため、応募数・参加率ともに増加している。 <コンビニ・GMS/中堅>
- 移動に係わる時間やコスト、日程調整などは双方にとってメリットと感じる。感染症対策が不要になったとしても有効活用していく。 <水産・食品/大手>
- 今までは、遠方での開催は先輩社員を呼ぶことが難しかったが、先輩社員座談会が実施しやすくなった。 <自動車・輸送用機器/大手>
- 今までのような対面形式では出会えなかった学生に会える、過去採用したことのない学校から採用ができた。 <情報処理・ソフトウェア/中小>
- 会うことで志望度が高まる学生も一定数いると思うが、全体量や効率を考えるとWEB一本でよいと感じている。会場費や回数を減らすことができ、その分、注力したい学生へのフォローなどに時間があてられる。 <素材・化学/中堅>

#### 【デメリット】

- 通信環境の不具合で、面接途中で不参加になる学生などのフォロー体制の構築が課題。 <専門商社/中堅>
- 志望度の低い、当社のターゲット層以外の学生からの応募も増えたことで手間が増えた。 <建設・住宅・不動産/大手>
- WEBセミナーは、簡単に予約できる分、キャンセルや無断欠席も多いように感じる。 <鉄鋼・非鉄・金属製品/中小>
- 学生のリアクションが把握しづらく、相手の理解や志望度合いが掴みづらい。 <素材・化学/中小>
- WEB面接であまり評価が高くない学生も対面で会うと高評価であったり、その逆の現象も起こっており、見極めが非常に難しいと感じる。 <鉄鋼・非鉄・金属製品/中堅>

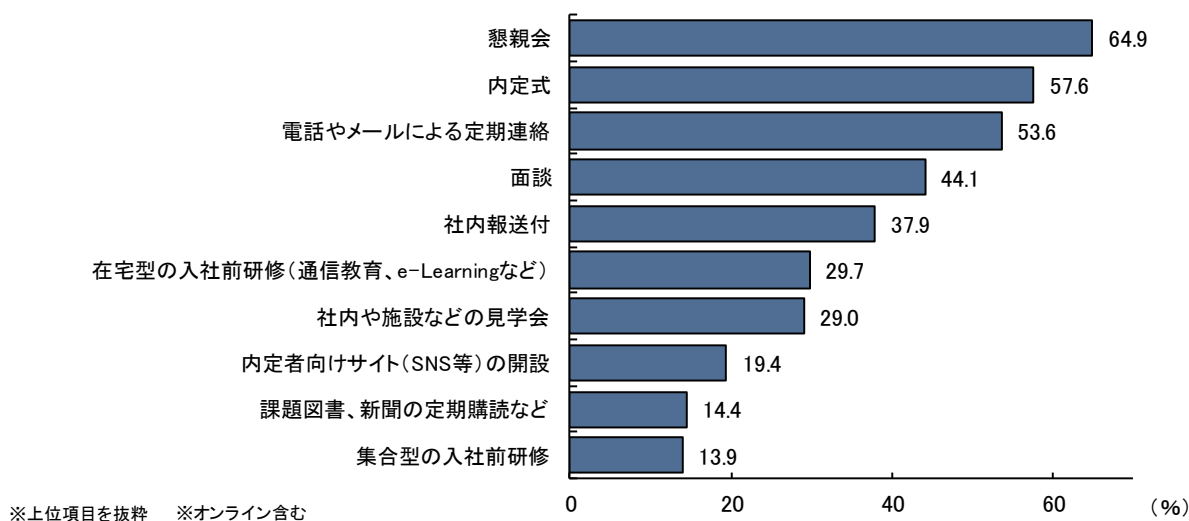
## 5. 内定者フォロー

内定者フォローの実施状況について尋ねた。

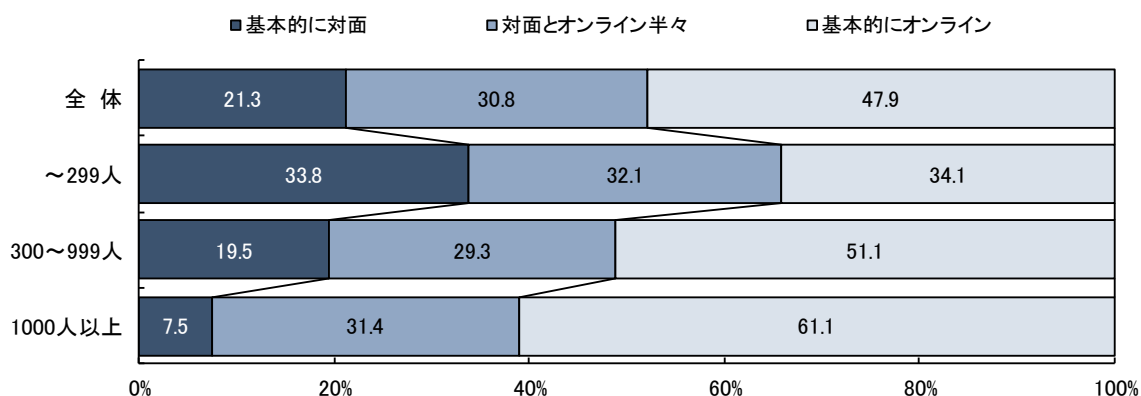
実施内容で最も多いのは「懇親会」（64.9%）。内定者同士や先輩社員との交流を通じて、つながりを強化したいと考える企業が多いものと見られる。2 番目に多いのは「内定式」（57.6%）。次いで「電話やメールによる定期連絡」（53.6%）、「面談」（44.1%）、「社内報送付」（37.9%）と続き、定期的に連絡を取り合うことで、内定者の不安の軽減に努めている様子が見える。

フォローの形式は、「基本的に対面」が約 2 割（21.3%）に対し、「基本的にオンライン」が半数近くに上り（47.9%）、内定後の接点もオンライン中心だ。ただし、オンラインでは、実施できる施策に限られることから、対面での実施タイミングを見計らっている企業も少なくないようだ。

### 内定者フォローのために実施予定のこと



### 内定者フォローの実施形式



### 【Voice-3】—内定者フォローで工夫していること

○若手社員との座談会で、面接時には聞きづらかった質問や、社員の雰囲気を感じていただき、安心してもらえるような工夫をしています。 <鉄鋼・非鉄・金属製品/中堅>

○コロナ禍で、対面が難しいのでなるべく LINE などでの情報の共有に努めています。

<機械・プラントエンジニアリング/中堅>

○採用担当者からの連絡だけでなく、配属予定部門の担当者からも連絡・面談を行う。 <電子・電機/中小>

○社内報送付の際に、一方通行にならないように、学生からの何かしらのアクションを必須としている。

<情報処理・ソフトウェア/中小>

## II. 2023 年 3 月卒業予定者の採用

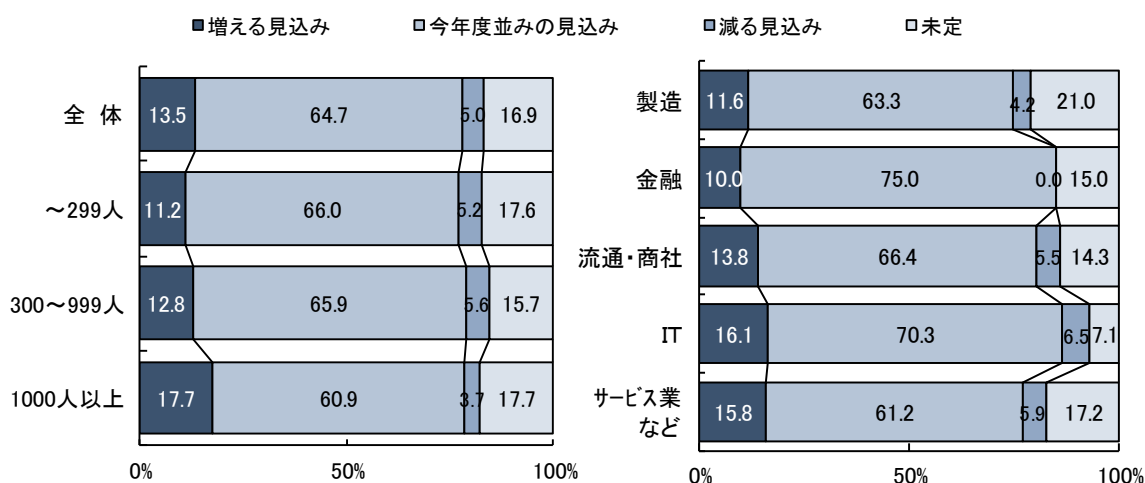
### 1. 採用予定数と予算

ここからは 2023 年 3 月卒者の採用計画に関する調査結果を紹介したい。

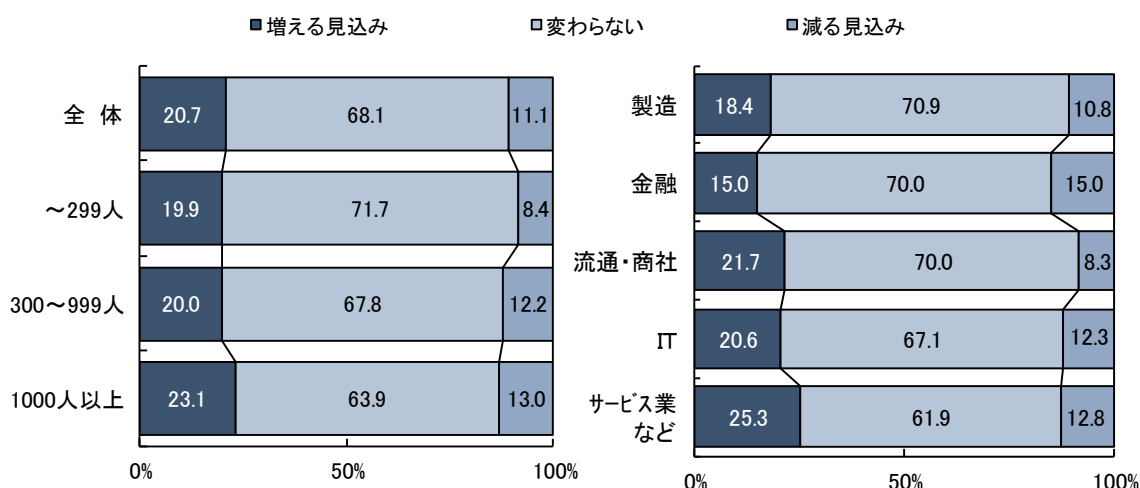
2023 年卒者の採用見込みについて尋ねたところ、6 割強（64.7%）が「今年度（22 年卒）並み」と回答。「増える見込み」13.5%に対し「減る見込み」は 5.0%で、「増加」が「減少」を上回る。従業員規模が大きいほど「増える見込み」の割合が高く、大手企業では 17.7%に上る。

予算についても、「増える見込み」が 2 割を超えるのに対し（20.7%）、「減る見込み」（11.1%）を上回り、増加傾向が表れている。

2023年卒者の採用人数見込み(全体／従業員規模別・業界別)



2023年卒者の採用予算見込み(全体／従業員規模別・業界別)



#### 【Voice-4】—2023 年卒者の採用数について

- 2022 年卒の採用予定数が未達なこと、コロナの影響が落ち着きつつあることから、採用計画数は増える見込み。<素材・化学／大手>
- 業界的にも落ち着いてきたのでコロナ前の採用に戻す見込み。<建設・住宅・不動産／中小>
- 長期的な計画のもと、基本的に、毎年ほぼ同じ人数を採用。<証券／中堅>
- 今年度採用人数が、目標より多かったため、来年度は採用人数を減らす見込み。<専門商社／中堅>



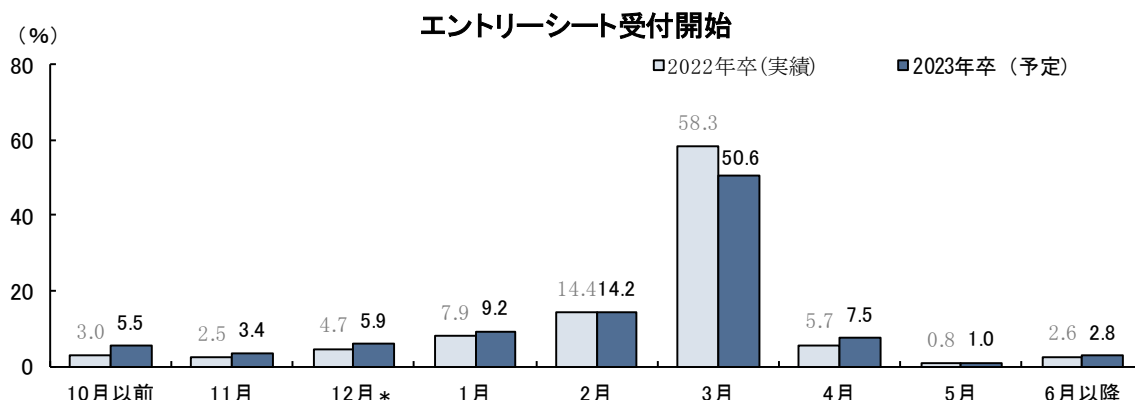
## 2. 採用活動の開始予定時期

「3月採用広報解禁、6月選考解禁」という日程ルールは2023年卒採用で7年目を迎えるが、企業は、自社の採用活動の時期をどのように計画しているだろうか。

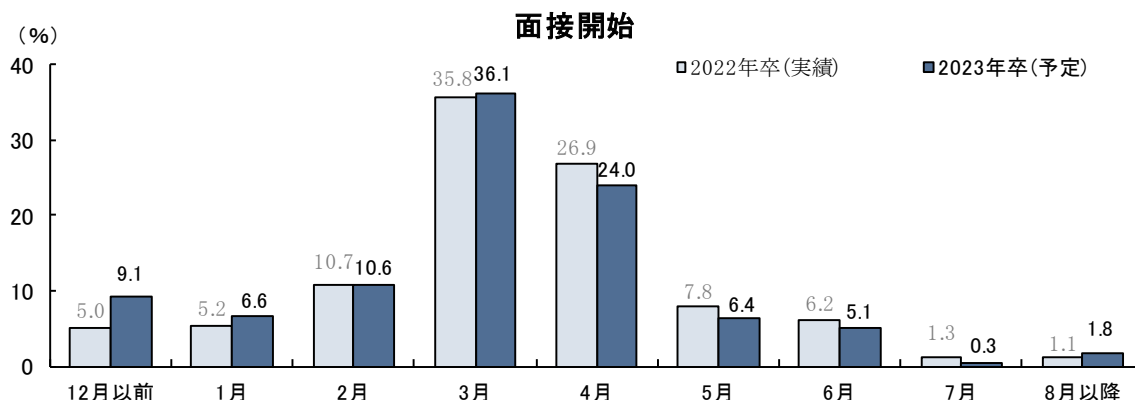
エントリーシートは3月に受付を開始するという企業が約半数（50.6%）。前年（22年卒採用実績）に比べ、2月以前のポイントが増えており（計27.0%→計34.8%）、前倒しの動きも見られる。

面接開始も、最も多いのは3月で、3割強に上る（36.1%）。4月以降は前年よりも少なく、選考解禁月である6月以降の開始を予定する企業は7.2%にとどまる。

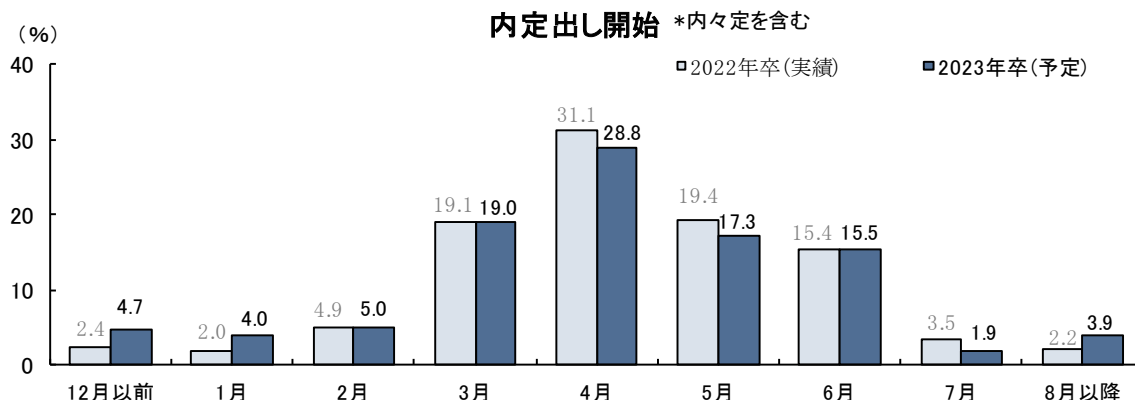
内定出しの開始時期は4月が最も多く（28.8%）、3月（19.0%）と5月（17.3%）がそれぞれ2割弱と比較的分散する見込み。ただし、2月以前のポイントは軒並み前年実績を上回り、早期からの内定出しが増えると思われる（計9.3%→計13.7%）。



※2022年卒は2021年7月に調査



※2022年卒は2021年7月に調査

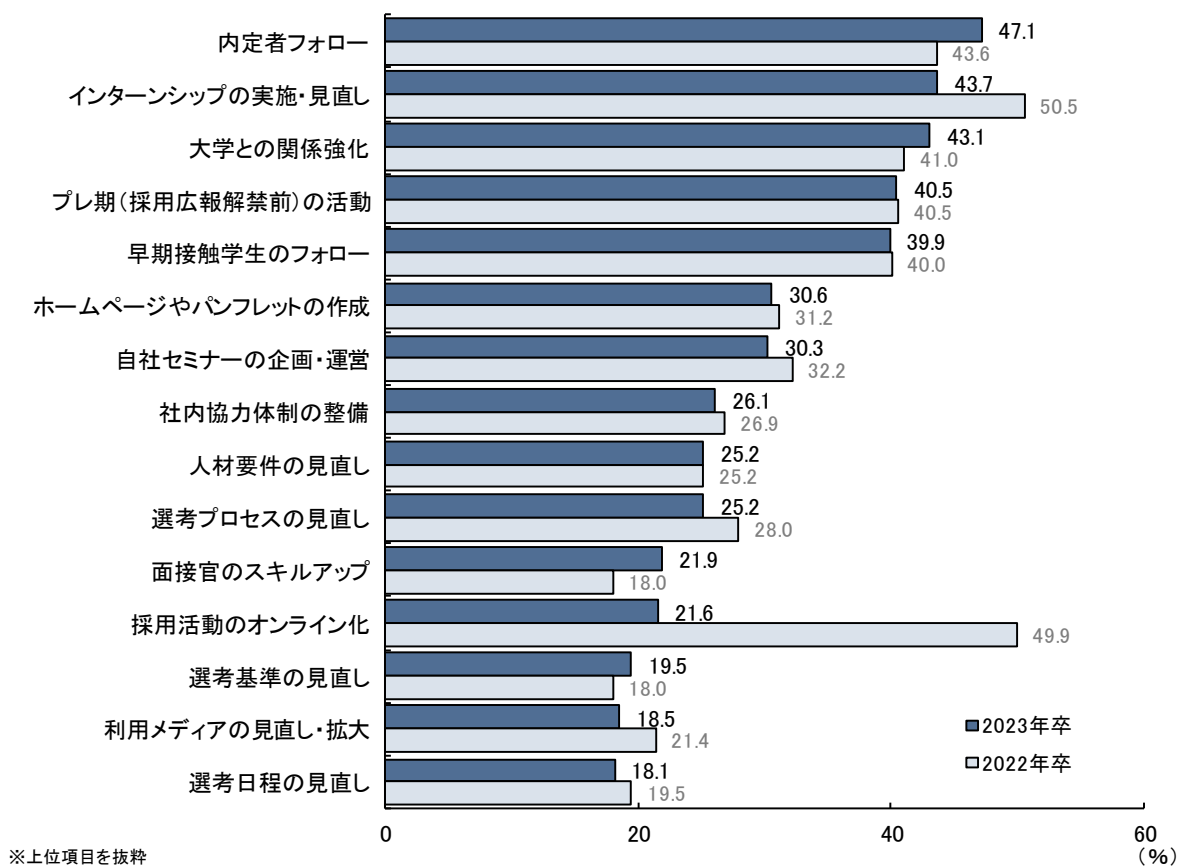


※2022年卒は2021年7月に調査

### 3. 採用で注力したいこと

2023 年卒の採用で注力したいことを尋ねた。最も多いのは「内定者フォロー」で約 5 割(47.1%)。2022 年卒採用で内定辞退が増加したことで、辞退防止に力を入れたい企業が多いことがわかる。次いで、「インターンシップの実施・見直し」(43.7%)、「大学との関係強化」(43.1%) など例年上位の項目が続く。「プレ期の活動」(40.5%)、「早期接触学生のフォロー」(39.9%) までが約 4 割で、早期から学生と接点を持ち採用につなげたいという企業も少なくないことがわかる。一方、「採用活動のオンライン化」は前年から大きく減少した(49.9%→21.6%)。コロナ禍で急速に進んだオンライン化は、この 2 年は大きなテーマだったが、試行錯誤を経て、各企業の対応力が上がったことの表れと考えられる。

#### 2023年卒採用で注力したいこと



#### 【Voice-5】—2023 年卒者の採用で注力したいこと

○2022 卒では内定辞退が想定より多く発生しているため、内定者フォローに重点を置く必要があると感じている。

＜専門商社／中小＞

○インターンシップから内定が出る率が例年高まっているため、インターンシップの充実が課題だと思っています。

＜専門店／大手＞

○コロナ禍において大学との接点が希薄になってしまっている部分があるため、まずはその関係を再構築できるように務める。

＜人材サービス・人材紹介・人材派遣／中堅＞

○インターンをオンラインにしたことで、夏インターンの参加者が増えた。この学生をいかに選考まで繋げていくかが課題。

＜フードサービス／大手＞

○対面だけでなくオンラインでの面接も行っているため、選考プロセスの見直しも検討している。

＜ホテル・旅行／中堅＞

○自社ホームページからの応募が多いので、さらに魅力的なものにしたい。

＜情報処理・ソフトウェア／中小＞

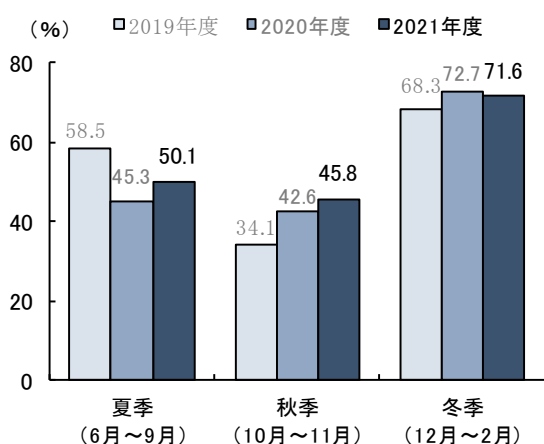
### Ⅲ. インターンシップ等のプログラム

#### 1. プログラム実施状況と実施形式

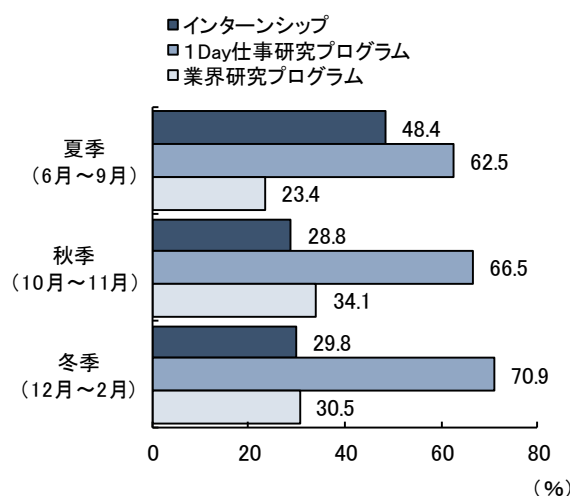
今年度（2022 年 2 月まで）のインターンシップ等のプログラム実施（予定を含む）について、時期別に尋ねた。夏季と秋季の実施率は前年度よりやや増加した（夏季 45.3%→50.1%、秋季 42.6%→45.8%）。冬季は前年度よりわずかにポイントが下がるものの、実施率は 7 割を超える見込みだ（71.6%）。

実施プログラムを時期別に見ると、いずれの時期も最も多いのは「1Day 仕事研究プログラム」で、特に冬季は 7 割に上る（70.9%）。夏季は、複数日程で就業体験を伴う「インターンシップ」が約 5 割を占めたが（48.4%）、秋季、冬季では 3 割弱にとどまる見通し。

インターンシップ等実施状況(予定含む)



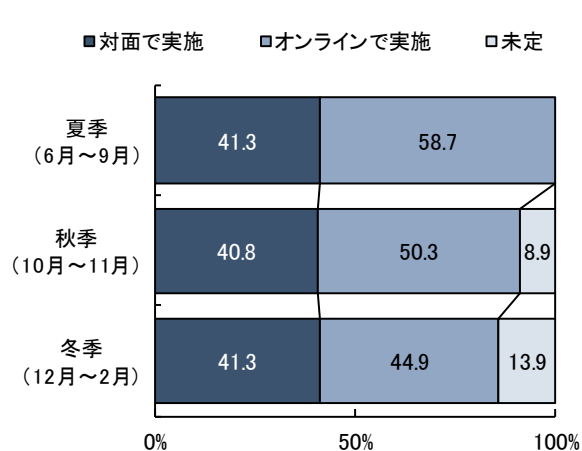
実施プログラム(時期別)



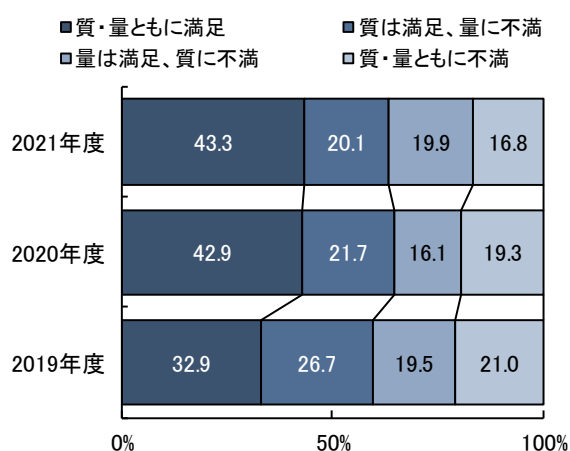
実施形式を時期別にも見てみると、いずれの時期においてもオンラインでの実施比率が高く、「インターンシップ」実施率の高い夏季はオンラインが 6 割近かった（58.7%）。なお、冬季は実施形式を未定とする企業が 13.9%あり、今後のコロナの状況次第という企業も少なくない。

今夏にプログラムを実施した企業に満足度を尋ねたところ、「質・量ともに満足」が約 4 割（43.3%）で、2020 年度に続き満足度は高い。

実施形式(時期別)



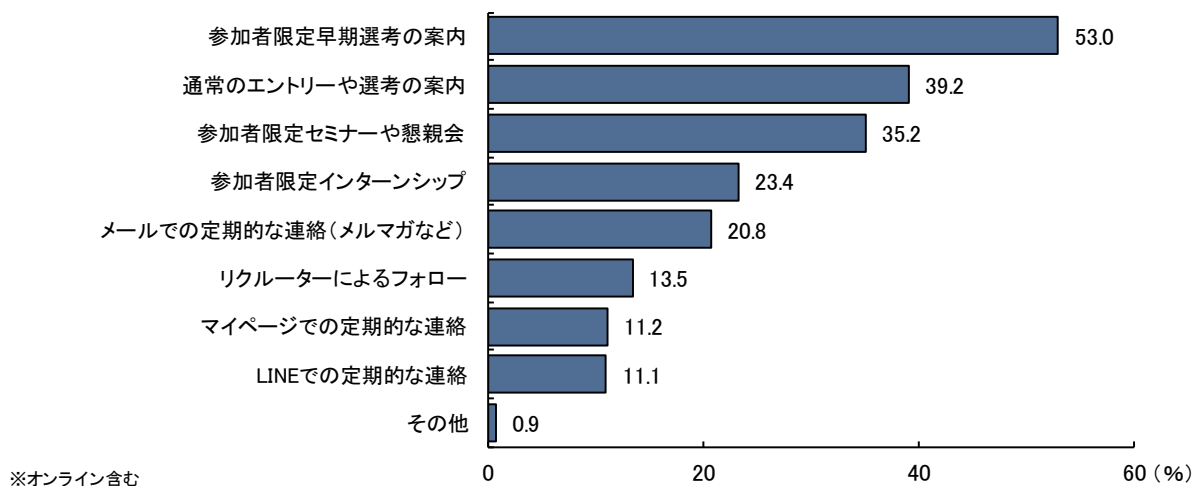
夏季プログラムの満足度



※インターンシップ：就業体験を伴う複数日程のもの  
 ※1 Day 仕事研究プログラム：就業体験を伴う 1 日以内のもの  
 ※業界研究プログラム：日数にかかわらず就業体験を伴わないもの

インターンシップ等に参加した学生に対して、参加後に何らかのフォローやアプローチを実施するという企業は9割近い（88.4%）。具体的な施策としては、「参加者限定早期選考の案内」が最も多く、半数強の企業が選んだ（53.0%）。こうした動きが、先に見たような本選考開始時期の早期化につながっていると考えられる（9ページ）。また「通常のエントリーや選考の案内」（39.2%）、「参加者限定セミナーや懇親会」（35.2%）なども上位に挙がり、採用活動の母集団形成を図るために、インターンシップ参加学生と継続的に接触をもとめようとする企業が多いことが読み取れる。

### インターンシップ参加後のフォローやアプローチ



### 【Voice-6】——インターンシップ等のプログラムについて

#### ■ 課題に感じること

- オンラインでのインターンシップは気軽な分、志望度をあげることが難しい。 <水産・食品/大手>
- オンライン開催でのグループディスカッションのテーマ選定・進行の工夫を検討しているが、どのようなテーマが参加学生の興味をそそるのか、焦点を絞ることが困難。 <鉄鋼・非鉄・金属製品/大手>
- 現場体験型のインターンシップを行いたいが、現場との連携等が課題となっています。 <専門商社/中堅>
- 理系向けのインターンシップ・仕事体験については、実習の関係上、オンラインでの実施が難しい。 <団体/中堅>
- 夏季インターンシップ等の参加学生の本選考参加や内定が少ないため、繋ぎ止め対策など、参加時の当社への熱を冷まさないようにするための方法を検討していかなければいけない。 <機械・プラントエンジニアリング/中小>

#### ■ 工夫していること

- オンラインの状況でもできる限り企業理解を促進しつつ、社風を感じてもらえるよう気を付けています。 <サービス/中堅>
- アンケート結果からも先輩社員との座談会の満足度が高いため、先輩社員と話す機会を必ず設けるようにしている。 <精密機器・医療用機器/大手>
- 単なる就業体験のみならず、社会のしくみや企業選びのヒントなど、就活生のニーズに特化したプログラムを取り入れている。 <建設・住宅・不動産/中堅>
- 内容の異なるプログラムを段階的に用意し、志望度を上げてもらう工夫をしている。 <運輸・倉庫/中小>
- オンラインで行っているが、実施後のフォローをオンラインで個別に1時間程度行い、追加情報の発信や質疑応答を行い、細かくフォローしている。 <水産・食品/中堅>