

2023年卒 採用活動の感触等に関する 緊急企業調査

2022年5月発行

株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

DISCO

はたらくを、もっと豊かに。

調査概要

<調査趣旨>

コロナ禍3年目となる2023年卒採用戦線。採用意欲に回復基調が見られる中、企業の採用活動はどのように進んでいるのでしょうか。株式会社ディスコでは全国の主要企業を対象に、選考解禁を目前に控えた5月中旬時点での、2023年卒採用活動の現状やここまでの感触等を調査。さらに今夏のインターンシップ実施予定や、2024年卒採用の見込みなど多岐にわたる項目を調査・分析しました。

<調査概要>

- 調査対象 : 全国の主要企業 14,323社
- 調査時期 : 2022年5月9日～12日
- 調査方法 : インターネット調査法
- 回答社数 : 901社

《従業員数》

300人未満	300～999人	1000人以上
337社	339社	225社

《業界》

メーカー	商社・流通	金融	I T	サービス他
384社	161社	34社	130社	192社

《株式》

上場	非上場
189社	712社

- 調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

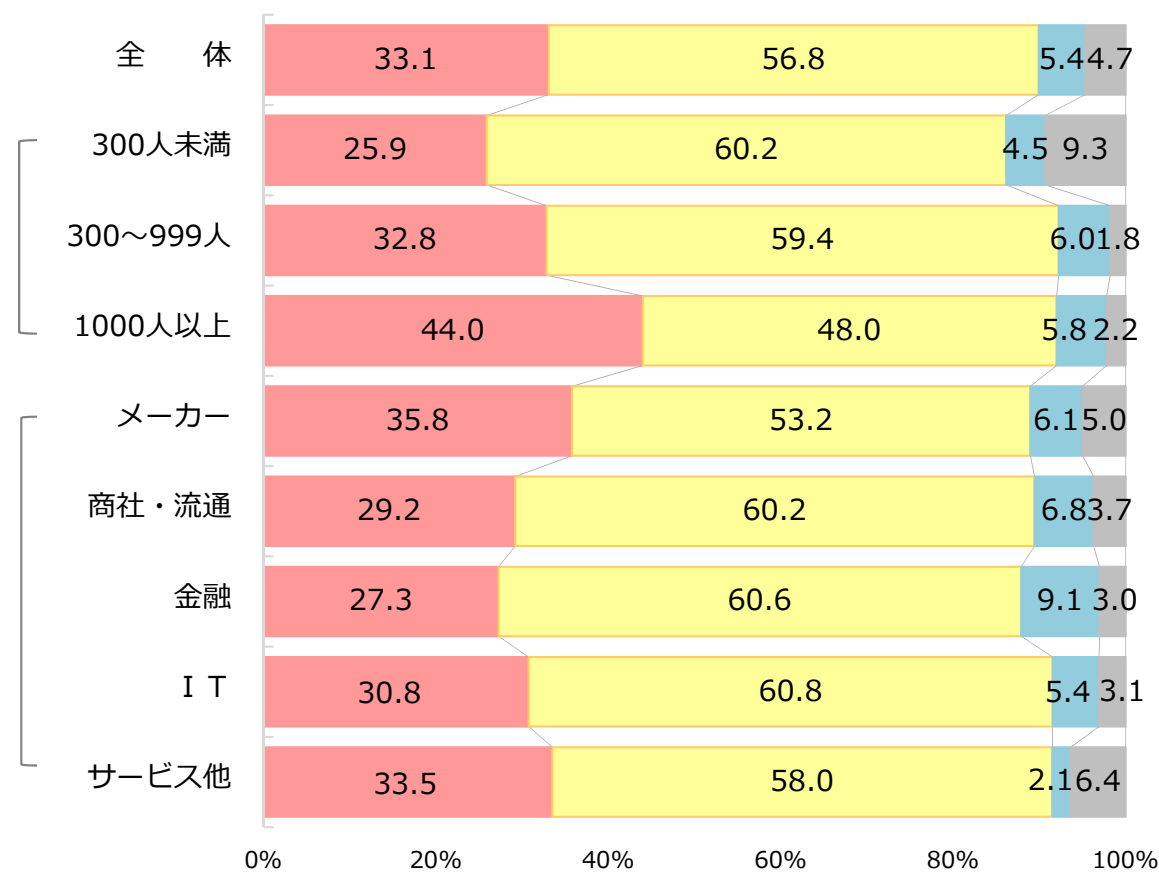
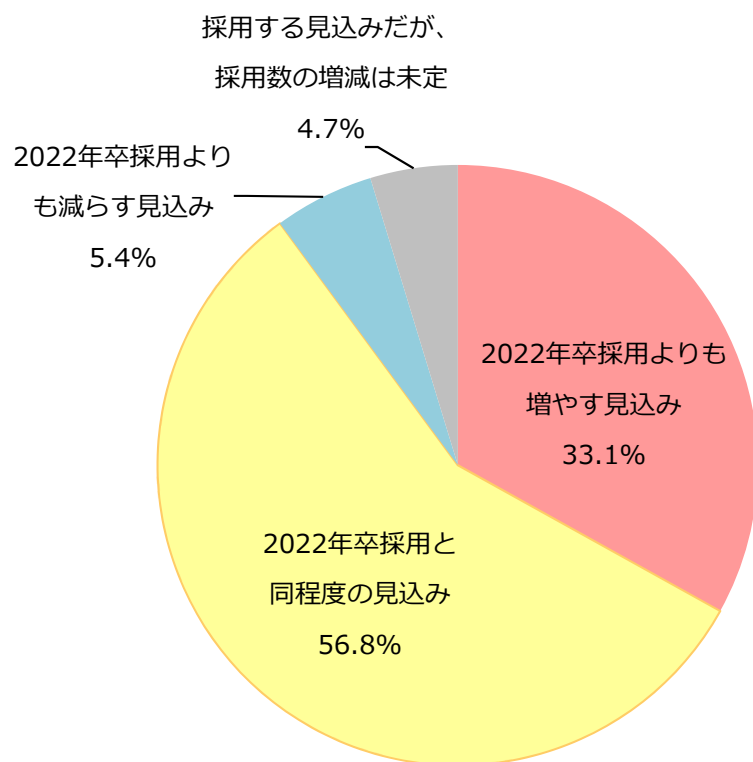
<目次>

1. 2023年卒採用予定数（前年との比較）
2. 現時点での学生の反応（前年との比較）
＜セミナー参加者数／本選考応募者数＞
3. 現時点での採用活動の感触
4. 採用広報解禁前（プレ期）の学生との接点
5. ここまでの採用活動で感じる課題
6. 追加母集団形成の予定
【VOICE】現時点での採用活動の感触
- 7-1. 今夏のインターンシップ実施予定
- 7-2. 実施予定の形式とプログラム
- 8-1. 2024年卒採用見込み
- 8-2. 2024年卒採用で注力したいこと
9. ジョブ型採用の導入状況

1. 2023年卒採用予定数（前年との比較）

- 22卒実績よりも「増やす」33.1%、「減らす」5.4%。コロナ禍による採用縮小からの回復基調が鮮明に。
- 従業員規模が大きいほど「増やす」の割合が高く、1000人以上の大手企業では4割超（44.0%）。
- 業界別では「メーカー」「サービス」で「増やす」の割合が高い。

■ 前年より増やす ■ 前年と同程度 ■ 前年より減らす ■ 増減は未定

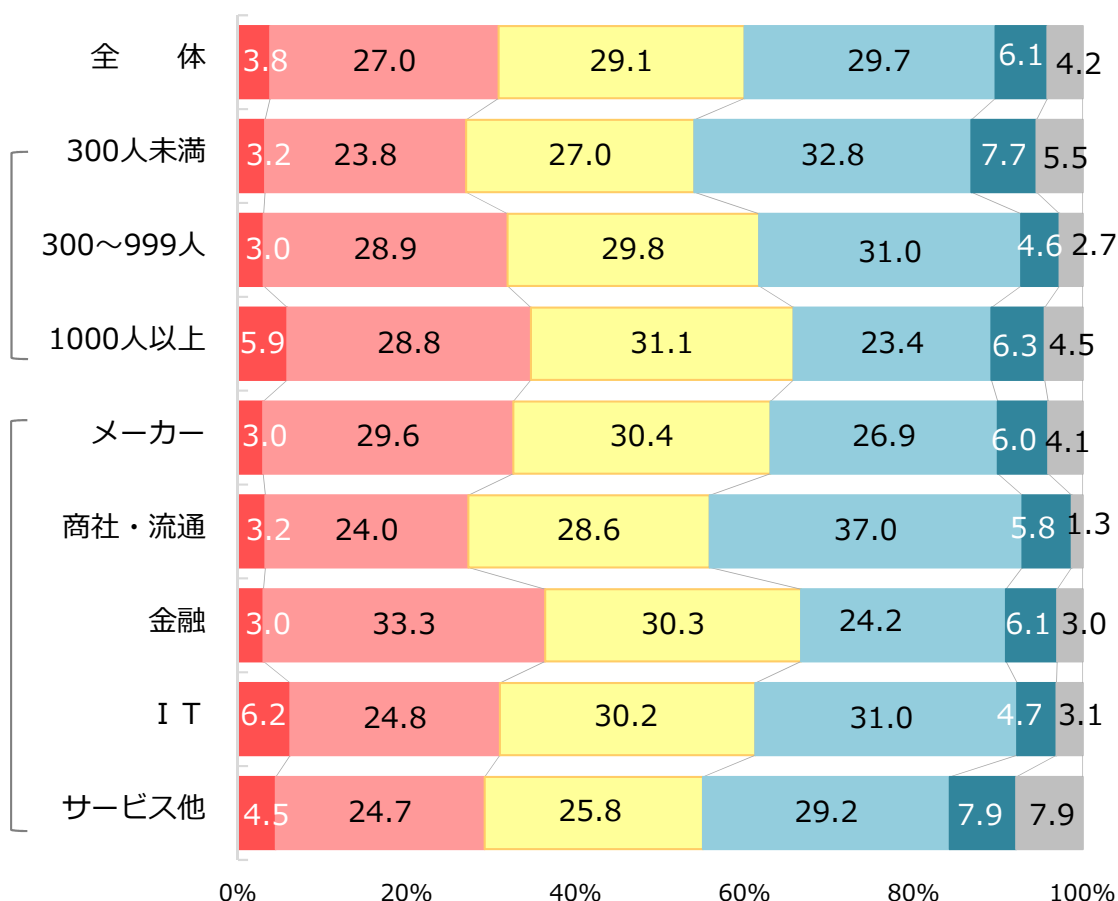


2. 現時点での学生の反応（前年との比較） <セミナー参加者数/本選考応募者数>

- セミナー参加者数が前年より「増えた」企業は3割（計30.8%）。「減った」企業のほうがやや多い（計35.8%）。
- 本選考応募者数は、「増えた」が2割台（計25.0%）で、「減った」企業のほうが圧倒的に多い（計38.3%）。

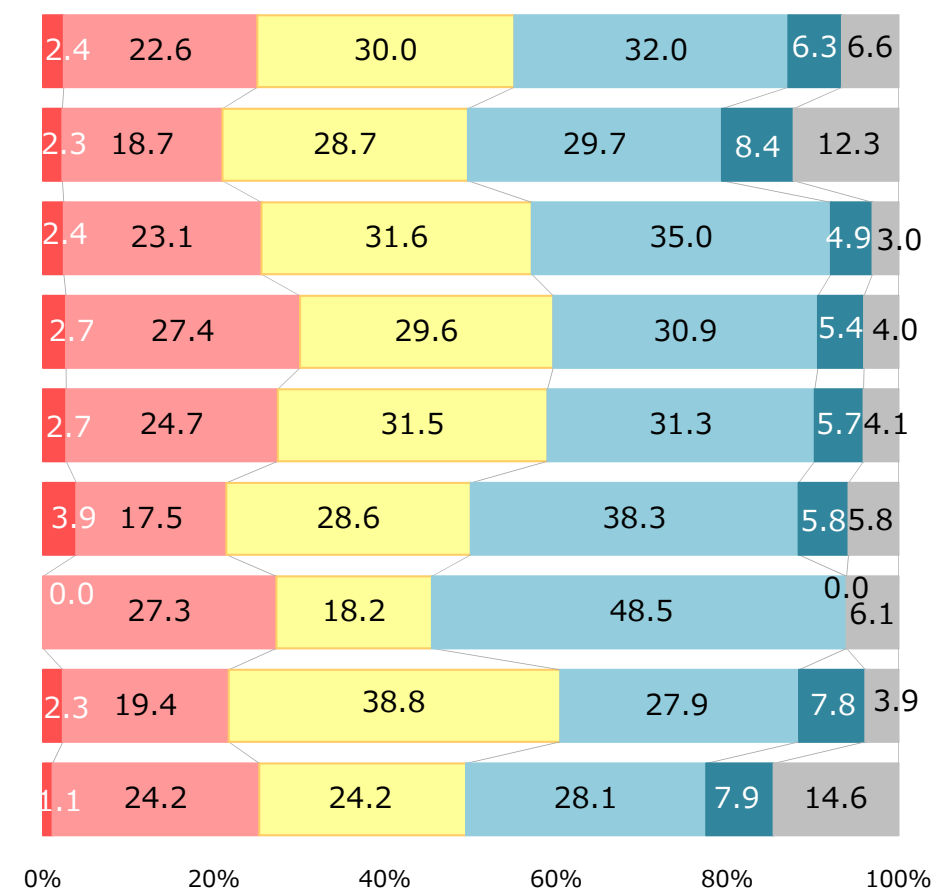
<セミナー参加者数（WEBセミナー含む）>

■ 大幅に増えた ■ 増えた ■ 変化なし ■ 減った



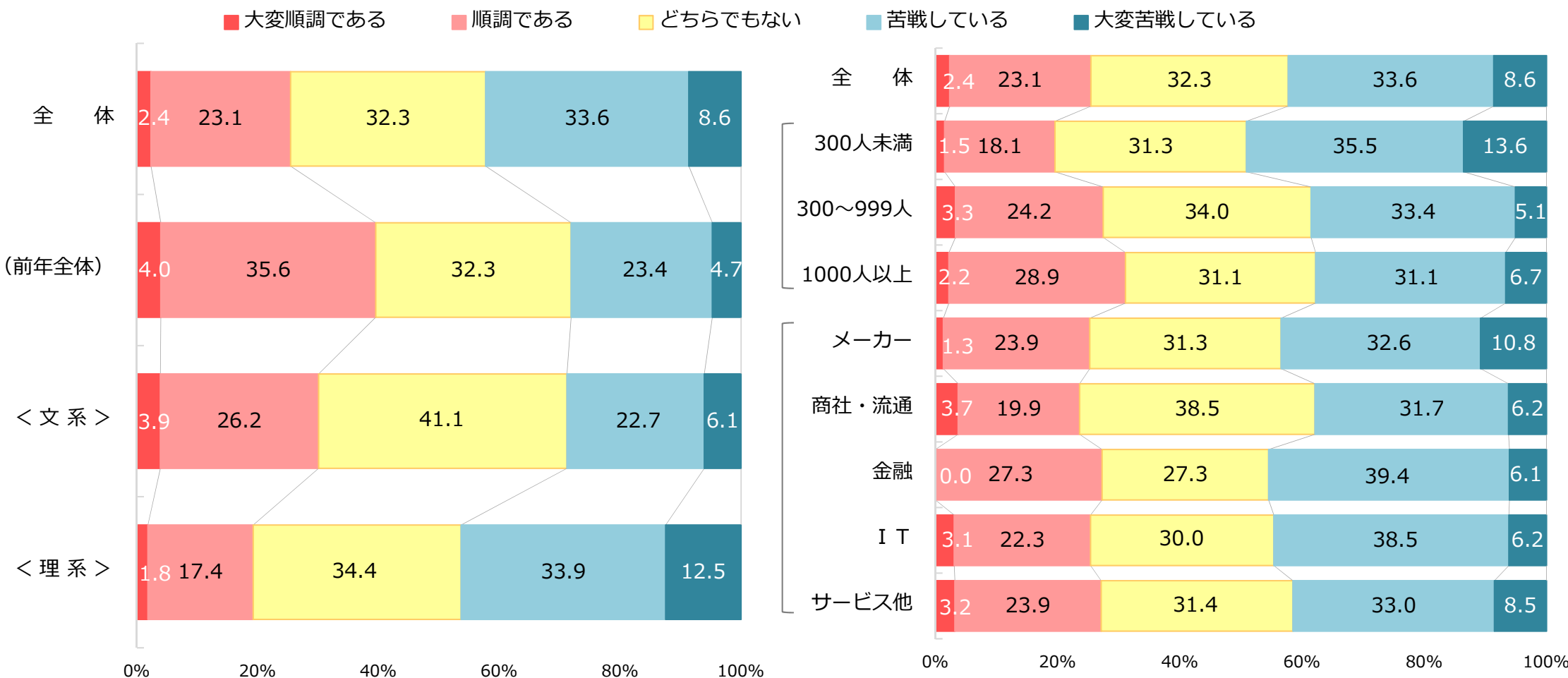
<本選考応募者数>

■ 大幅に減った ■ まだ実施していない/わからない



3. 現時点での採用活動の感触

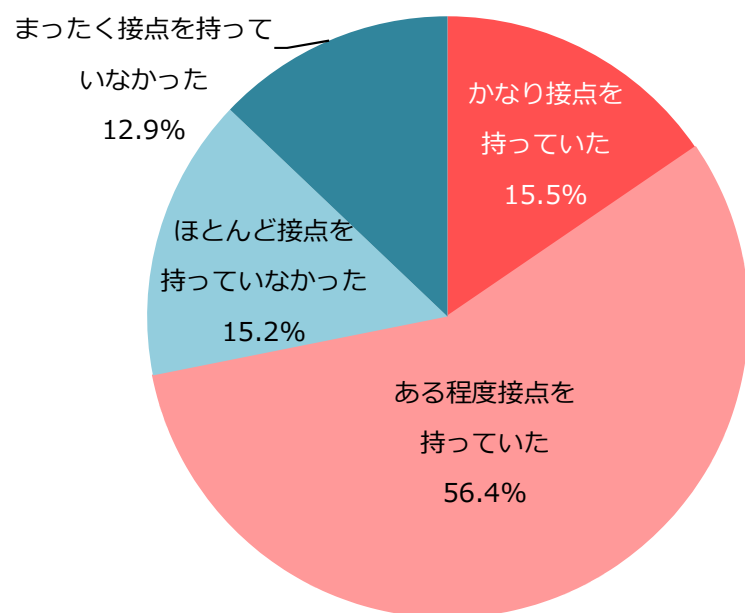
- 「苦戦」が4割を超え（計42.2%）、「順調」（計25.5%）を16.7ポイント上回る。前年より「苦戦」が大幅に増加。
- 文系採用は「順調」と「苦戦」が拮抗するが、理系採用は「苦戦」が圧倒的に多く（計46.4%）、その差が顕著。
- 従業員300人未満の中小企業は「苦戦」が計49.1%に上り、とりわけ厳しさが目立つ。



4. 採用広報解禁前（プレ期）の学生との接点

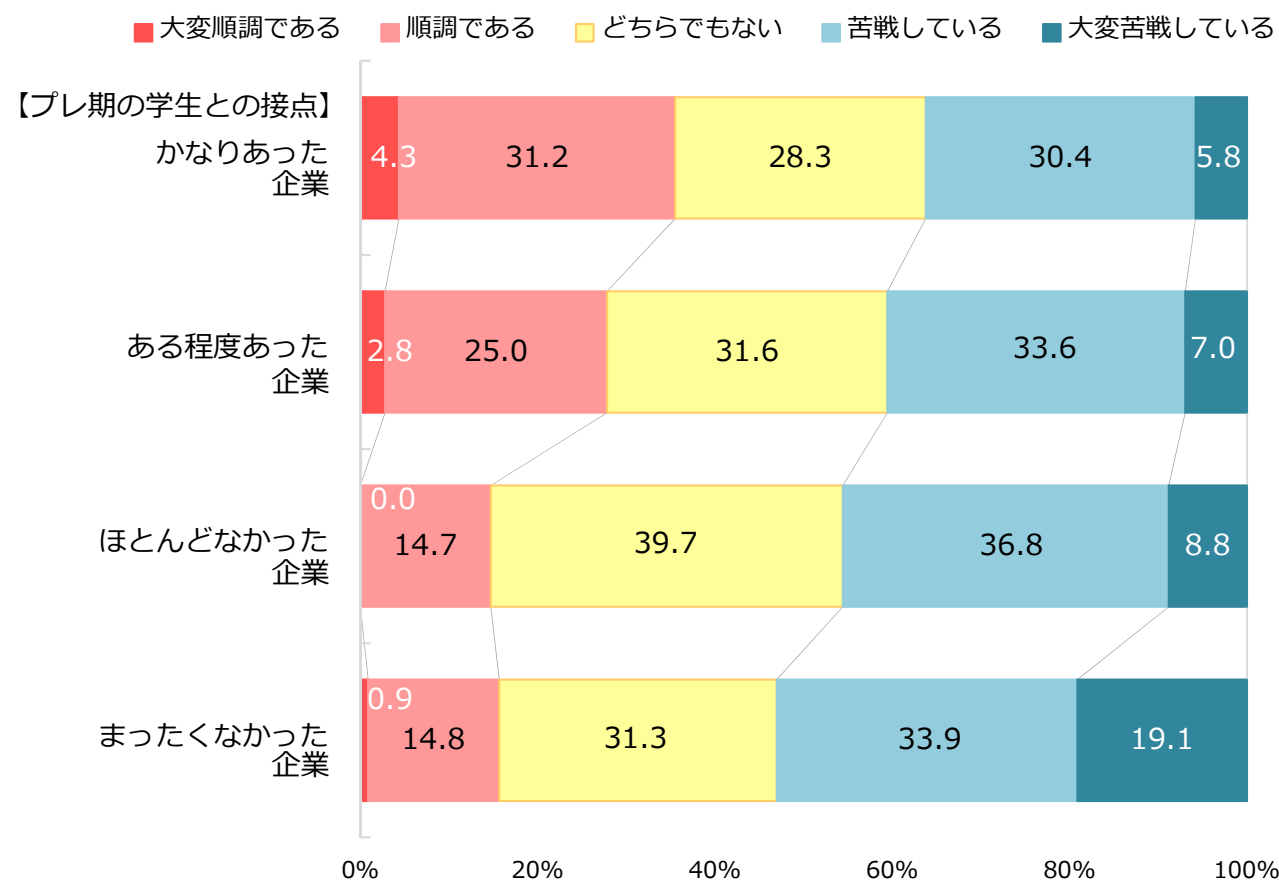
- インターンシップや業界研究イベントなどで、プレ期に学生と接点を持っていた企業は全体の7割（計71.9%）。
- プレ期接点の頻度が高い企業ほど、現時点の採用活動を「順調」と回答する割合が高く、相関が見られる。

＜採用広報解禁前（プレ期）の学生との接点＞



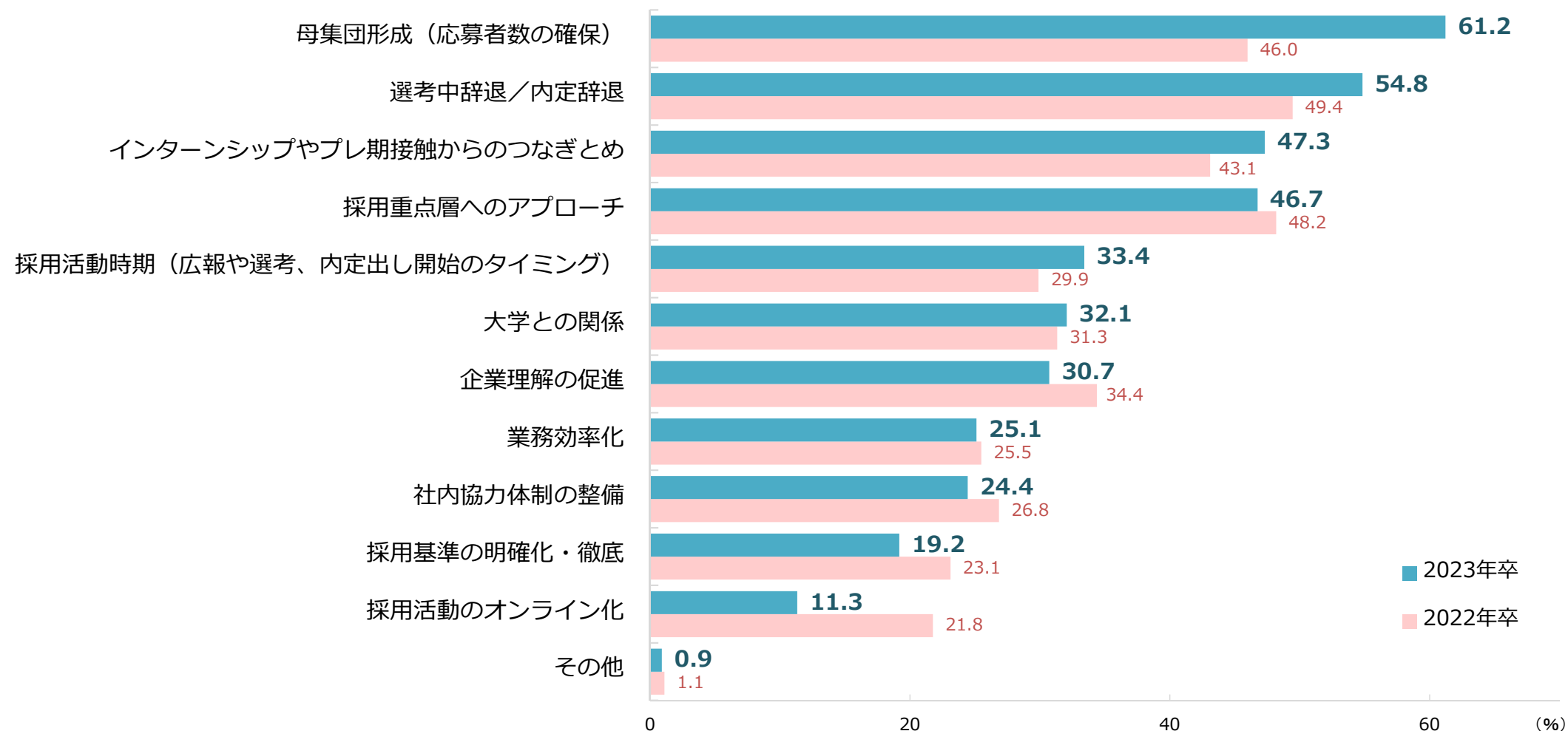
* 対面かオンラインかに関わらず回答

＜プレ期の接点別 現時点での採用活動の感触＞



5. ここまでの採用活動で感じる課題

- ここまでの課題で最も多いのは「母集団形成」。前年より大きく増え、6割超が選択（46.0%→61.2%）。
- 続く「選考中辞退／内定辞退」（54.8%）、「プレ期からのつなぎとめ」（47.3%）もそれぞれ増加した。
- 採用拡大に伴い、人数確保への課題感が強まっていることが読み取れる。

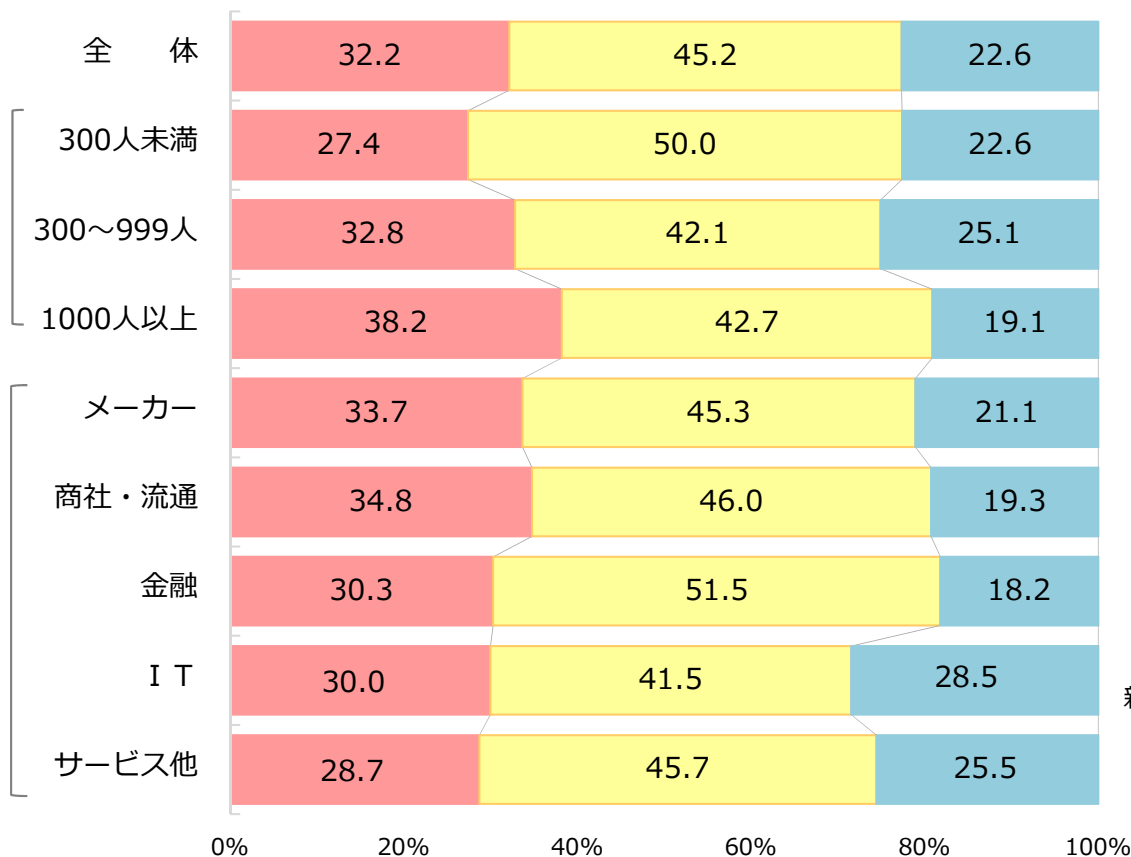


6. 追加母集団形成の予定

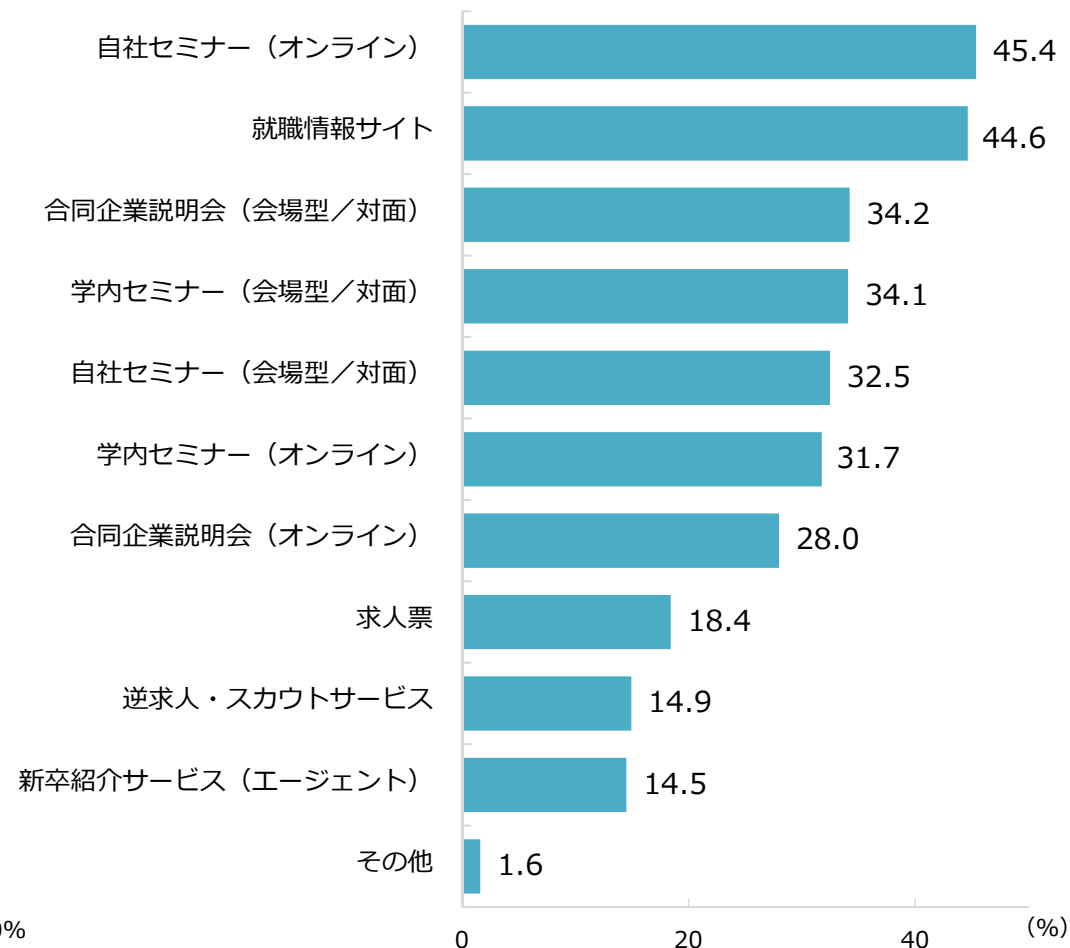
- 現時点で追加母集団形成を「具体的に検討している／実施予定がある」企業は32.2%。大手で4割近い（38.2%）。
- 「検討していないが、これから考えたい」は4割超（45.2%）で、今後の進捗次第で検討するという企業も多い。

<追加母集団形成の予定>

- 具体的に検討している／実施予定がある
- 検討していないが、これから考えたい
- 検討していない（今後も検討しないだろう）



<追加母集団形成の施策>



【VOICE】現時点での採用活動の感触

■「大変順調」「順調」と回答

- ・夏のインターンシップで母集団形成がうまくできた。 <大手/メーカー>
- ・インターンシップからの接続での内定出しが、予定通り進んだ。 <中小/IT>
- ・コロナ対応に順応できたこと、オンライン採用により地方学生の応募が増えたことが大きいと感じます。 <大手/サービス>
- ・去年苦戦したため、採用体制を強化したこと等が効いているようです。 <中堅/IT>
- ・昨年オンラインを多用して失敗したため、今年は対面重視で対応した結果、今のところ順調に進んでいる。 <中堅/サービス>
- ・ターゲットにしている学校群の学生が集まっているし、面接していても良い子が結構来ている。 <中堅/専門商社>
- ・学生との接点を例年以上に持っている。例年よりも高いレベルの層にもアプローチできている。 <大手/メーカー>
- ・順調に内々定承諾を得られている。 <中堅/IT>

■「どちらでもない」と回答

- ・エントリー数は減少したものの、志望度が高い学生が応募している印象がある。 <大手/メーカー>
- ・職種別採用を行っており、職種により順調・苦戦の判断が分かれる。 <中堅/流通>
- ・学生の質は昨年より高く感じるが、面接進む前に選考辞退される数が昨年の倍近くある状況。 <中小/IT>

■「大変苦戦」「苦戦」と回答

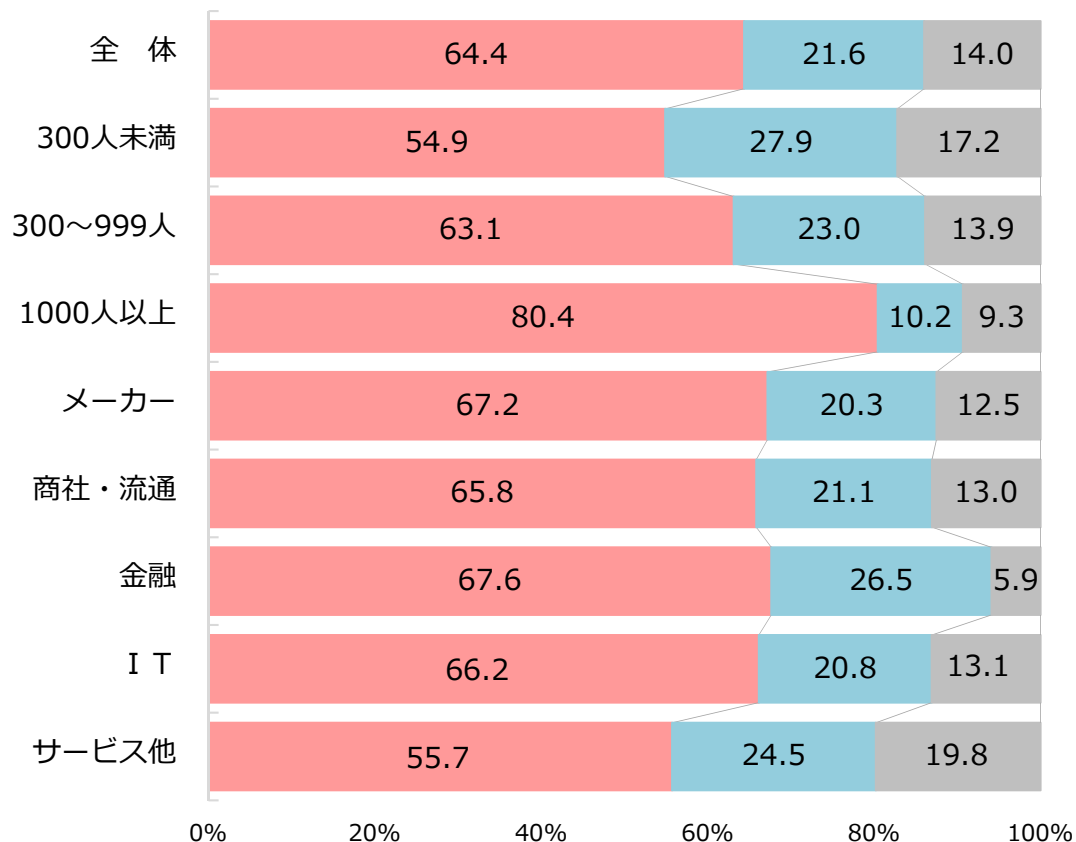
- ・理系学生が早期化しており、そもそも母集団として集まらない。 <大手/メーカー>
- ・主要ターゲット校からのエントリーが少ない。 <中小/IT>
- ・2021年、2022年と採用凍結。2023年4月採用を再開したが、出遅れた。 <中小/サービス>
- ・4月中旬以降からの会社説明会参加者数が伸び悩んでおり、そもそもの母集団形成が厳しい。 <大手/IT>
- ・理系が苦戦しているのは毎回だが、昨年多かった営業系の志望者が少ない。 <中堅/メーカー>
- ・昨年度より応募学生の質が下がっているため選考通過者数が少ない上、選考学生からの辞退も多いと感じる。 <中小/サービス>
- ・学生の金融離れが進む厳しい採用環境に加え、選考の早期化により早々に就職活動を終えてしまう学生が多く、選考辞退者が多数出ている状況。 <大手/金融>
- ・オンライン慣れしている層になっているので、売り手市場な事も相まってIT業界を見ている学生は多くの内定を保持している。 <中堅/IT>
- ・理系学生はインターンシップや社員との座談会などで引き留め策も打っているが、辞退が半数以上と内定者の確保が難しく、選考期間が長期化している。 <大手/メーカー>
- ・全体的にスタートが早かったが、内定承諾書の提出が少ない。 <中堅/サービス>
- ・なかなか内定承諾をしない。複数内定を取っているため学生が強気な気がする。 <中小/メーカー>

7-1. 今夏のインターンシップ実施予定

- 今夏（2022年6月～9月）、インターンシップや仕事研究プログラム等を「実施する予定」は6割強（64.4%）。
- 1000人以上の大手企業では「実施予定」が8割を超える（80.4%）。

<今夏のインターンシップ等実施予定>

■ 実施する予定 ■ 実施しない予定 ■ 未定



■ 実施にあたって工夫・検討したいこと

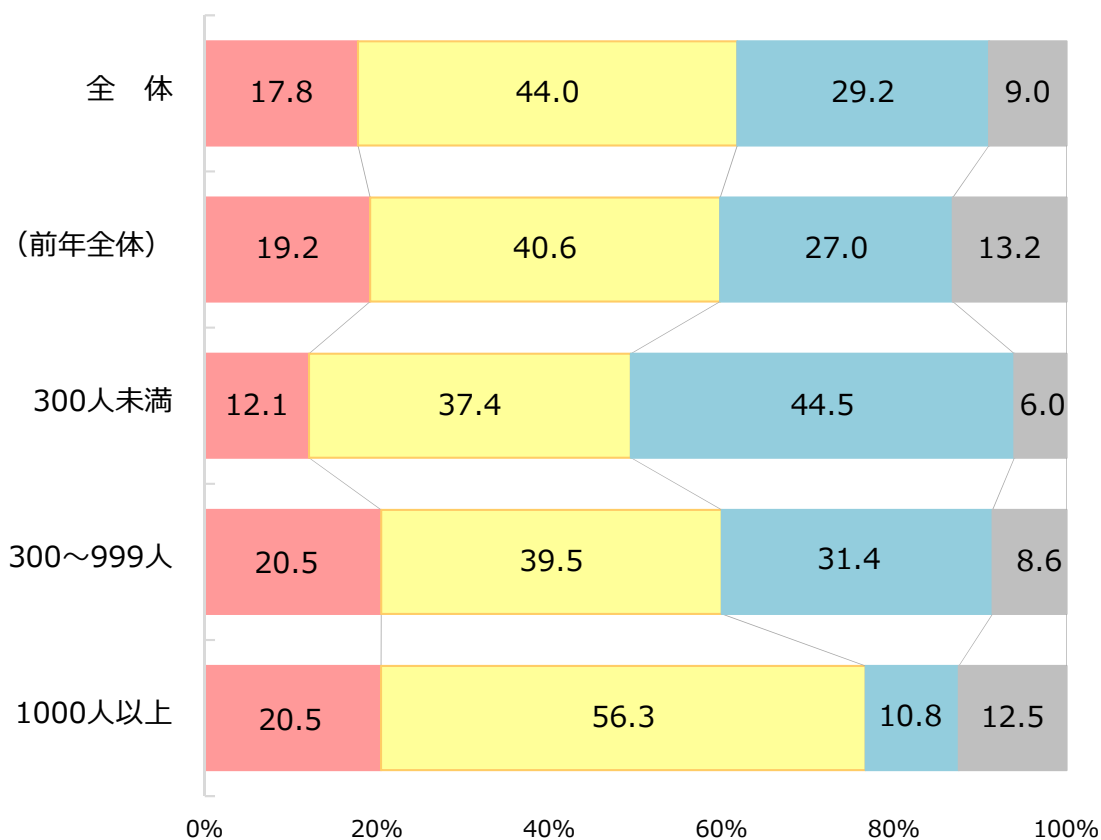
- ・ 昨年はオンラインにて実施したが、今年はオンライン+対面での実施を検討したい。
<中堅/IT>
- ・ オンラインインターンシップは世の中にあふれているので、他社との差別化が課題です。
<大手/メーカー>
- ・ 今まで秋冬のみの開催だったが夏も検討している。ただ、23卒採用とのバッティング、インターンシップ後のつなぎとめに不安を感じる。
<中小/商社>
- ・ 企業と職種の理解が深まるよう、可能な限り実践や業務を体感できる内容を盛り込みたいが、各部署別への協力依頼をどのように進めるかが課題となる。
<中小/流通>
- ・ 職種別のインターンを実施していきたい。
<大手/メーカー>
- ・ 学生の表情が見えにくいいため、オンラインでの動機付けが難しい。
<中堅/メーカー>
- ・ インターンシップに参加した後の、選考応募へつなげる施策を考えたい。
<大手/サービス>
- ・ 来年のインターンシップより、形式がガラッと変わると思うため、その下準備をしたいと考えている。
<中小/メーカー>

7-2. 実施予定の形式とプログラム

- 「対面形式のみ」「オンラインと対面の併用」を合わせて7割強が対面で実施予定（計73.2%）。前年調査（計67.6%）より5.6ポイント増加し、対面での開催が増える見込み。
- プログラム内容で最も多いのは「仕事研究プログラム（就業体験を伴う1日以内のプログラム）」（59.8%）。

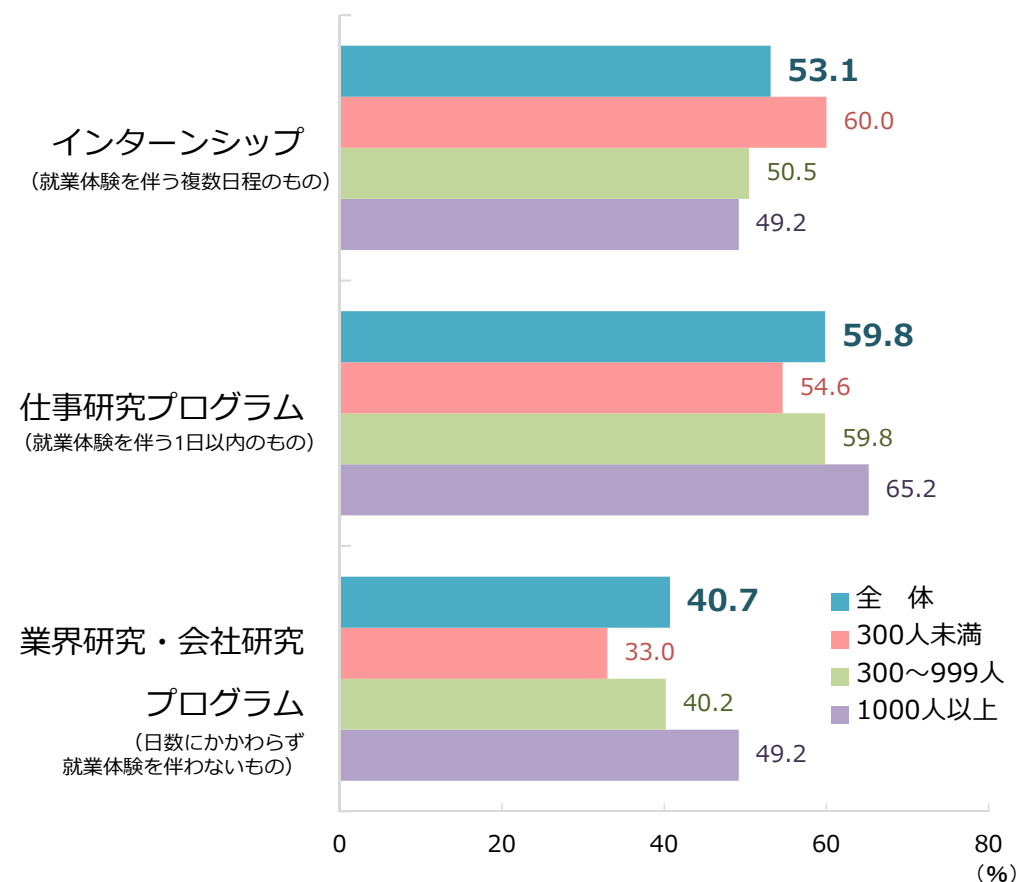
<実施予定の形式>

■ オンライン形式のみ ■ オンラインと対面の併用 ■ 対面形式のみ ■ 形式は未定



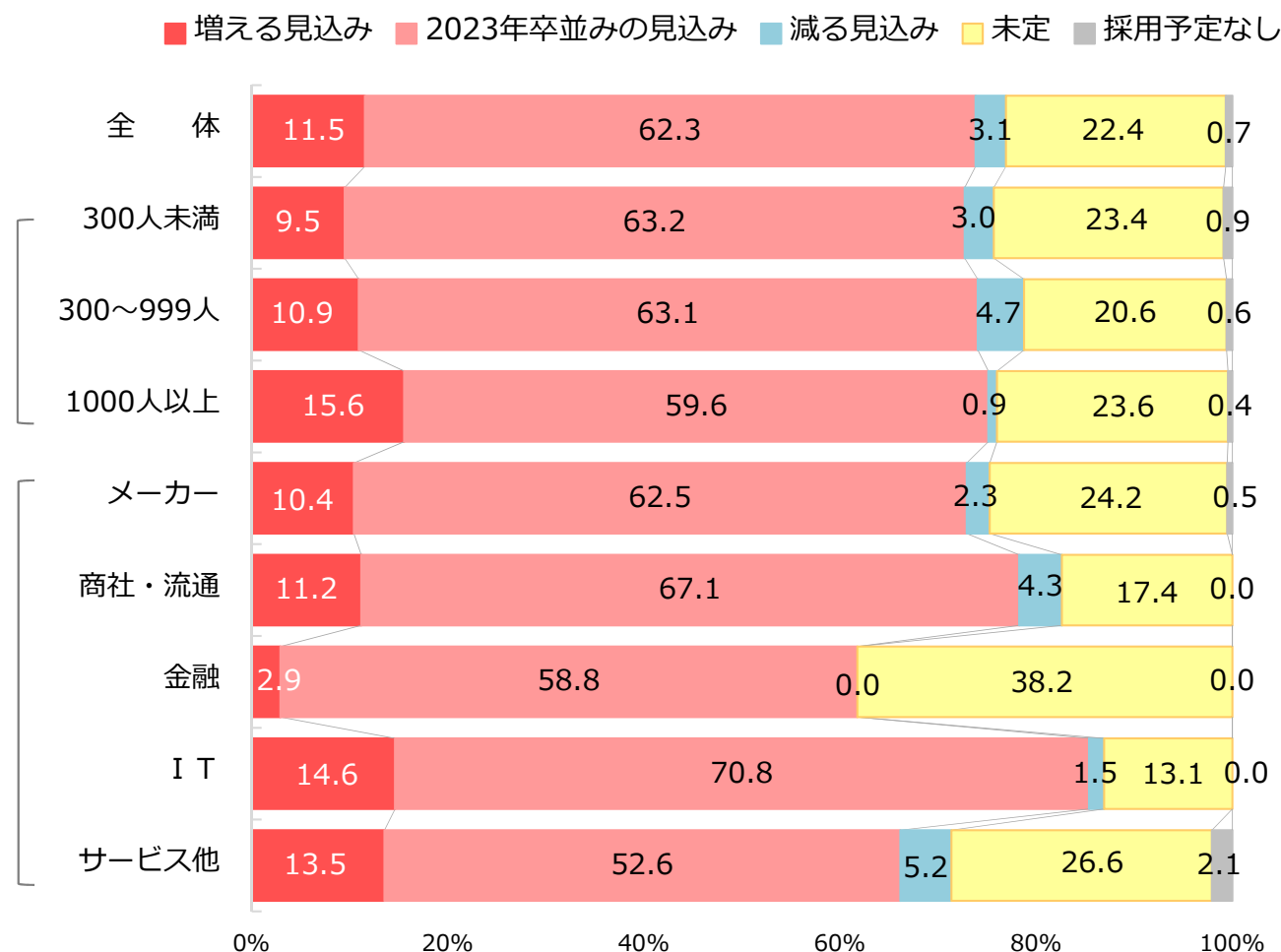
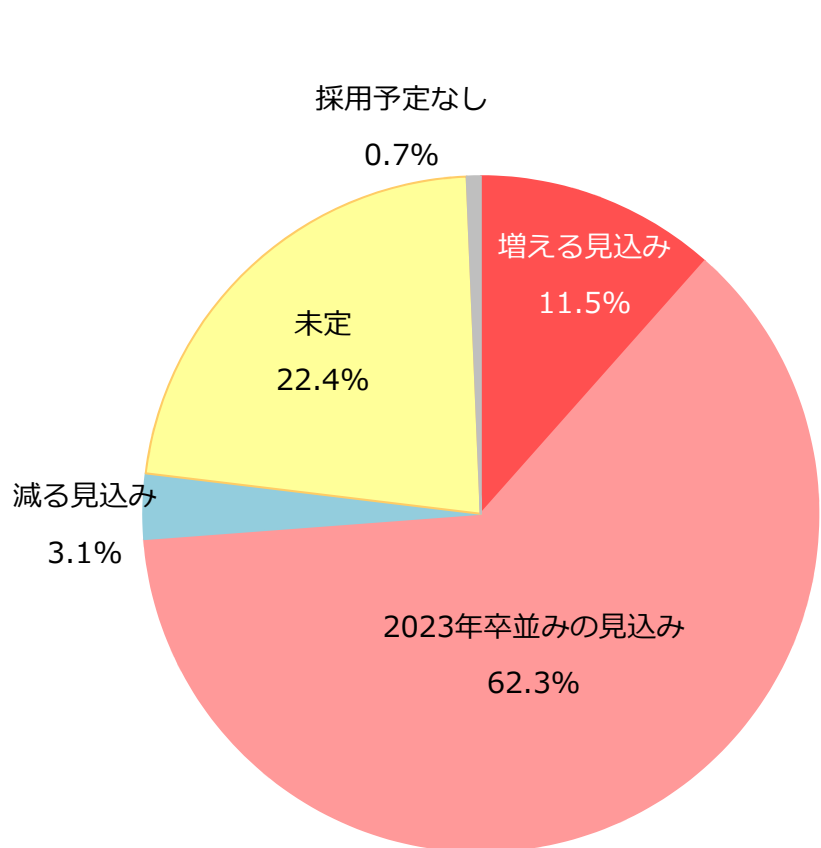
※今夏インターンシップ等のプログラムを実施する予定の企業が回答

<実施予定のプログラム>



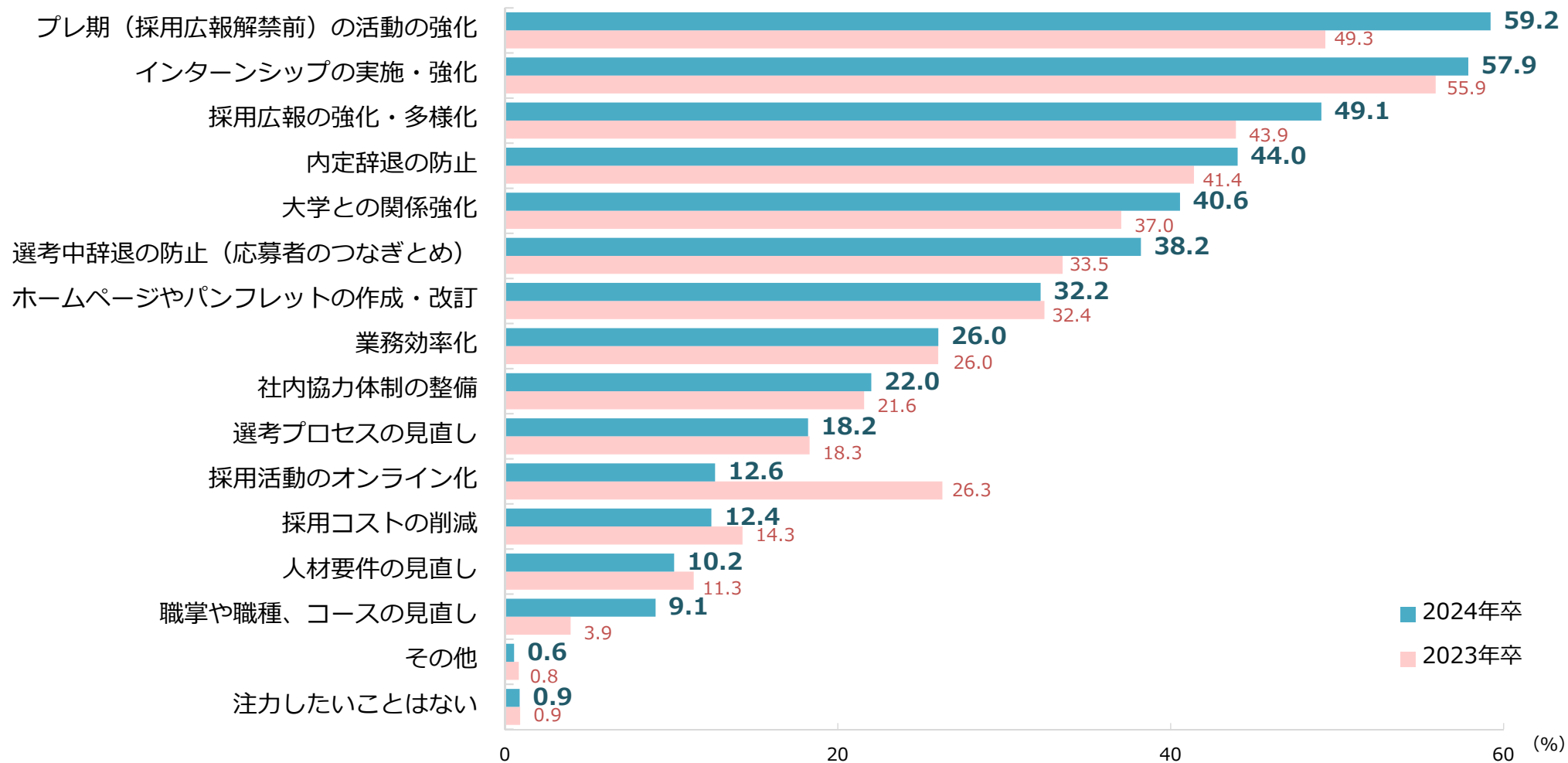
8-1. 2024年卒採用見込み

- 次年度の採用数は「2023年卒並みの見込み」が6割強（62.3%）。
- 現状では「増える見込み」（11.5%）が「減る見込み」（3.1%）を上回る。ただし「未定」も2割（22.4%）。



8-2. 2024年卒採用で注力したいこと

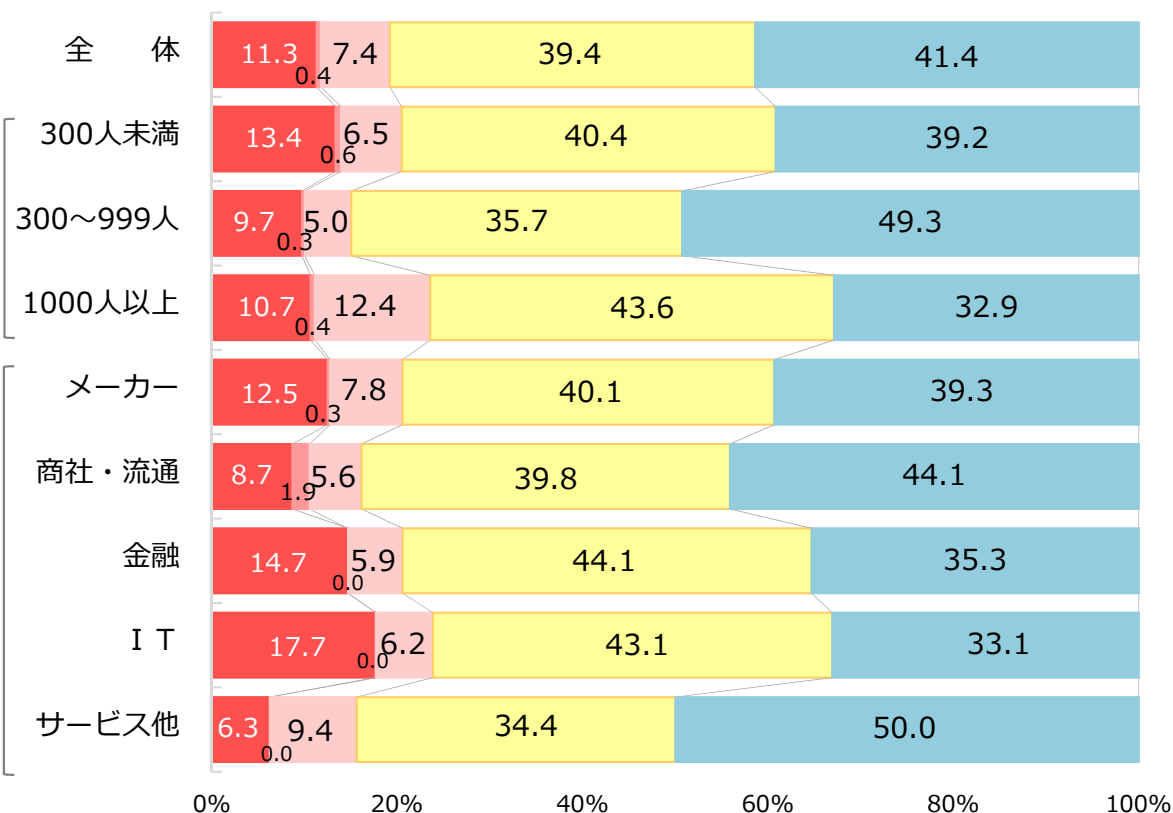
- 「プレ期の活動の強化」（59.2%）、「インターンシップの実施・強化」（57.9%）が6割近くに上る。
- どちらも前年よりポイントが伸び、早期対策に注力する企業が増加する見込み。



9. ジョブ型採用の導入状況

- 新卒においてジョブ型採用を「すでに実施している」企業は約1割（11.3%）。「IT」は、2割近い（17.7%）。
- 「今後検討したい」が約4割（39.4%）あり、現時点での導入企業は限定的だが、関心を持つ企業は少なくない。

<ジョブ型採用の導入状況>



■ジョブ型への考え

- ・IT関連業務に携わる人材の採用については、専門性が高いためジョブ型採用を検討していきたいと考えている。 <中小/メーカー>
- ・入社後のミスマッチを防ぐために有効な施策だと考えています。 <中小/IT>
- ・総合職で採用したいが、時代や学生のニーズに合わせ、また離職防止も考慮し、ジョブ型に移行していく考えとなった。 <中小/流通>
- ・海外事業部、IT事業部で検討中。 <大手/メーカー>
- ・会社としてジェネラリスト的な人材育成を考えており、ジョブ型と親和性が低い。 <大手/サービス>
- ・社内の状況に合わせて採用人数や配属部署を決定しているが、配属直前まで決まらず、募集時点で絞ることができない。 <中堅/メーカー>
- ・中途採用では検討しているが、新卒は従来通りのスタンスで行う。 <中堅/サービス>
- ・本来的なジョブ型は、職務経験がない新卒採用と合わないと思う。ジョブ型の定義が曖昧で、勝手な解釈が広がっていると感じる。 <中小/メーカー>
- ・大半の学生は一般教養レベルしか身につけていない。今後、日本の教育がより専門性を高める方向になったらジョブ型雇用もやりやすくなるのでは。 <中堅/商社>