

■実施要綱

調査依頼方法

- ・新卒採用人事担当者のための採用支援サイト「マイナビ新卒採用サポネット」会員にメールマガジンにて案内
- ・マイナビ2022のサポートメール、企業向けHPにて案内
- ・新卒採用実績のある企業の採用担当者に個別にメールで案内

調査期間

・2021年6月4日(金)～6月21日(月)

集計方法

全体の回答率を算出するにあたり、有効回答企業数の業種別構成比を本来の比率と等しくする為、経済センサス基礎調査及び総務省HPを基に、ウエイトバック集計を行っている。基準数値は平成26年度 経済センサス基礎調査の従業員5名以上の企業数と公務他団体数(自治体+特別区+中央省庁+復興庁)を参照している。業種分類は、経済センサスにおける分類を弊社分類の42業種に割り当てている。なお、17年卒以前の数値は、ウエイトバック処理なしの値で表示する。
※ウエイトバック集計とは:アンケート回答者の属性構成比率が実際の属性比率と乖離している場合、構成比に合わせるように重み付けして集計すること。

回答方法

- ・WEBフォームより回答

有効回答数

3,440社 (上場 354社 ・ 非上場 3,086社 | 製造 1,412社 ・ 非製造 2,028社)

【1】2022年卒の新卒採用予定数(前年との比較) P.2

- ↳「21年卒採用予定数」「21年卒入社実績数」と比較したところ、いずれも「前年並み」が最多
しかし「21年卒入社実績数」との比較では「増やす」が2割超え

【2】各フェーズにおけるWEB活用 P.2

- ・広報活動開始前(インターンシップ、ワンデー仕事体験)
↳上場企業ではWEB活用が広がったが、非上場企業では対面実施がメイン。業種によっても違いあり
- ・採用選考(個別企業セミナー、面接)
↳フェーズによる使い分けが進む。情報伝達メインとなる個別企業セミナーではWEBをメインとし、コミュニケーションと見極めが目的となる最終面接においては対面を用いる企業が多くなっている。

【3】2022年卒新卒採用の実施状況 P.3

- ・採用スケジュール
・3～5月に実施したこと
- ・採用充足率(=採用予定数に対して現在採用が確定している割合)
↳あらかじめコロナ対策を前提とした準備が進んでいたため、採用選考は前年よりもスムーズに進捗。
採用充足率も前年より改善しているが、インターンシップの実施が明暗を分けている様子。

【4】学生の応募状況と印象 P.4

- ↳エントリーについては「増えた」が、「エントリーシートや履歴書の提出数」「選考の受験者数」はそれほど伸びず
エントリー母集団は増えたが、選考までつながらなかったケースも多かったか

【5】WEBを活用したことによる変化 P.5

- ↳WEB活用によって他エリアからの応募者が増えるメリットもあったが、面接では項目によって見極めが難しい場合も

【6】採用選考時の工夫 P.7

- ↳実施してよかった採用手法は「WEB面接」が最多で、次いで「職種別採用」
面接時の工夫は共通言語化による目線合わせや、複眼的な評価、社内見学とのセットなど様々

【7】2022年卒の新卒採用全体を振り返った際の課題 P.8

- ↳「学生に一度も会えないまま内々定をだしたことがあるのは上場企業で半数、全体では2.5割程度

【8】内々定辞退対策について P.9

- ↳内々定者フォロー、“交流”のあるものは「対面」でしたいという希望

【9】2023年卒採用に向けて P.10

- ↳インターンシップはプログラム内容によってWEBと対面の使い分けが進むか

■本調査に関するお問い合わせ先
株式会社 マイナビ
社長室 HRリサーチ統括部
E-mail:myrm@mynavi.jp

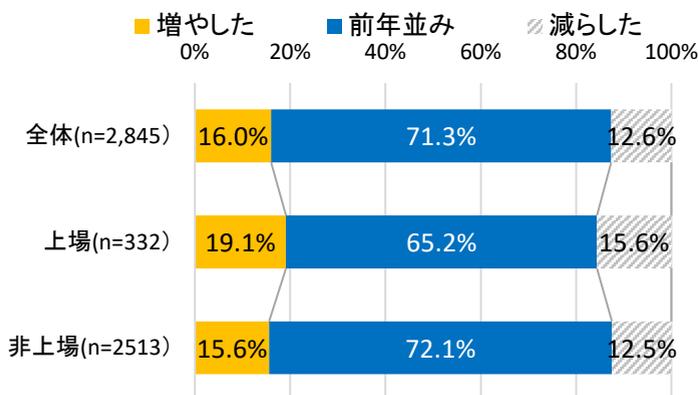
■新卒採用に関するサービスについては
「新卒採用サポネット」
<https://saponet.mynavi.jp/>
で最新情報を公開

■調査結果や研究レポートについては
「キャリアリサーチLab」
<https://career-research.mynavi.jp/>
で最新情報を公開

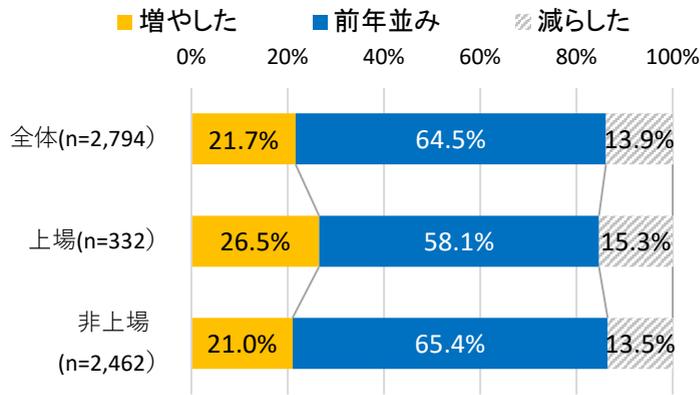
【1】2022年卒の採用予定数(前年との比較)

採用予定数について前年と比較して聞いたところ、前年の「採用予定数」(図1)と「入社実績数」(図2)と比べて、どのように設定したかをそれぞれに聞いたところ、いずれも「**前年並み**」が最多となった。コロナ禍で採用意欲の減退が懸念されていたが、定期的に新卒採用を行っている企業に関しては、依然として意欲は高いことがわかる。特に、**21年卒の「入社実績数」と比較すると最多は「前年並み」だが、「増やす」との回答が全体で2割を超えている**。コロナ禍前から、採用予定数に対する充足率に関してはどちらかという、100%充足できない状況で終了せざるを得ない状況が続いており、21年卒においては特に、コロナ禍での対応に追われ、人材獲得に苦戦したためだと推察される。

(図1) 21年卒「採用予定数」との比較



(図2) 21年卒「入社実績数」との比較



【2】各フェーズにおけるWEB活用

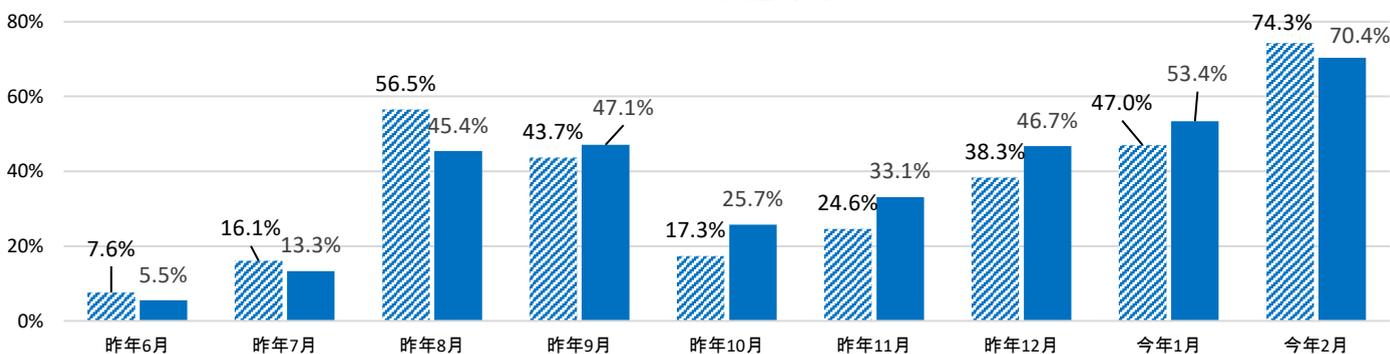
(1) 広報活動開始前のWEB活用は企業属性によって違いあり

2022年卒の新卒採用は、広報活動開始前からコロナ対策が必要になった初めての年となった。そのため、2020年6月当初は21年卒の採用選考への対応やインターンシップへのWEB導入が進んでいなかったこともあり、インターンシップの実施自体が中止や延期になるケースもあった。しかしながら、後半になるにつれ、上場企業を中心にWEB導入は進み、**秋以降、前年を上回って実施される結果**となった。(図3)

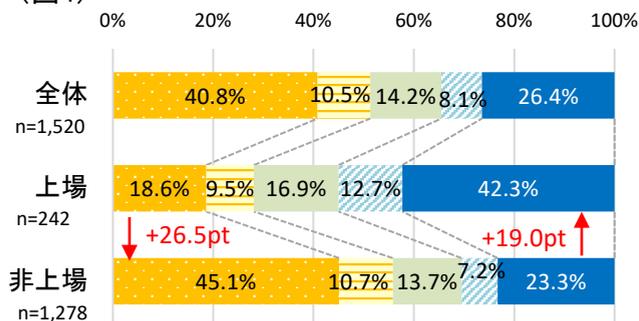
インターンシップ実施におけるWEB活用度合いについては、**上場企業ではWEB活用が広がったが、非上場企業では対面実施がメイン**となっている(図3)。また**WEB活用度については業種ごとの違いもみられた**(図4)。就業体験を伴うインターンシップの実施においては「働く場」の状況に応じて、WEB活用に対する考え方に違いがあったと推察される。

(図3)

インターンシップ実施時期

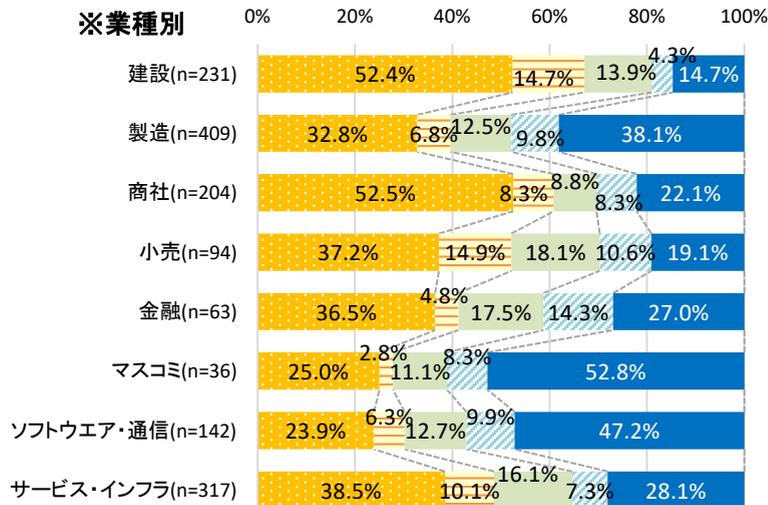


(図4) WEB活用状況 22年卒インターンシップ



■ 全て対面
■ 対面とWEBが半々
■ 全てWEB
■ どちらかという対面
■ どちらかというWEB

※業種別

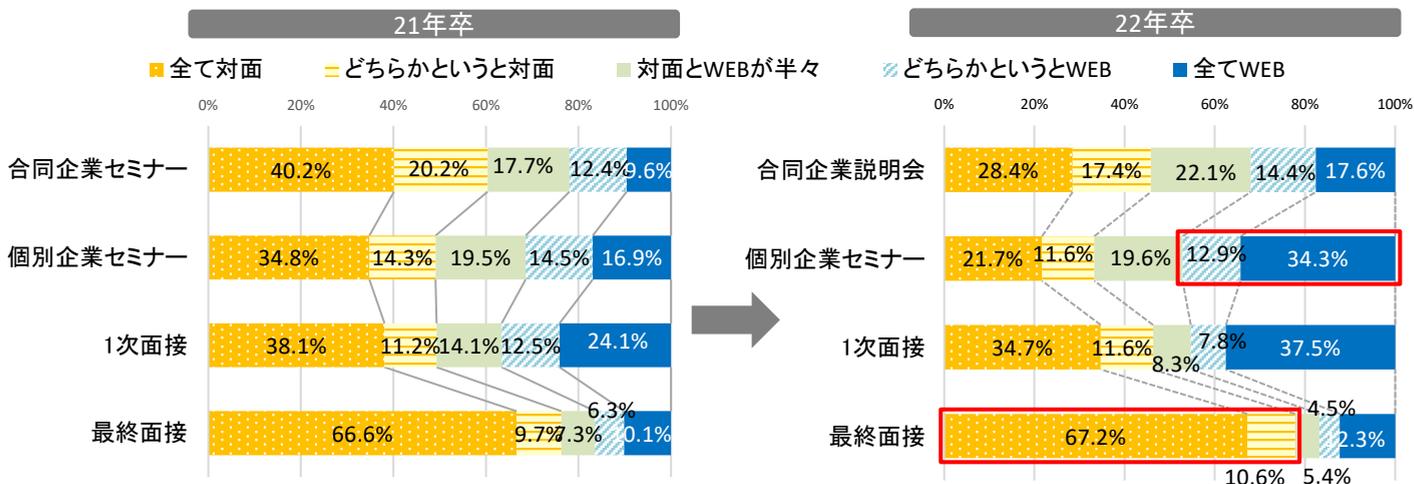


(2) 採用選考時のWEB活用はフェーズによって使い分け

2021年卒(「マイナビ2022年卒新卒採用予定調査」より)と2022年卒の採用活動について、各フェーズのWEB・対面度合いを聞いた(図5)。2021年卒では、どちらかというコロナ対策として対面的に用いられたWEB活用だったが、その経験から得られた知見をもとに、2022年卒ではフェーズによってWEBと対面を使い分ける傾向がみられた。

情報伝達メインとなる個別企業セミナーではWEBをメインとし、コミュニケーションと見極めが目的となる最終面接においては対面を用いる企業が多くなっている。

(図5) フェーズ別のWEB活用度合い

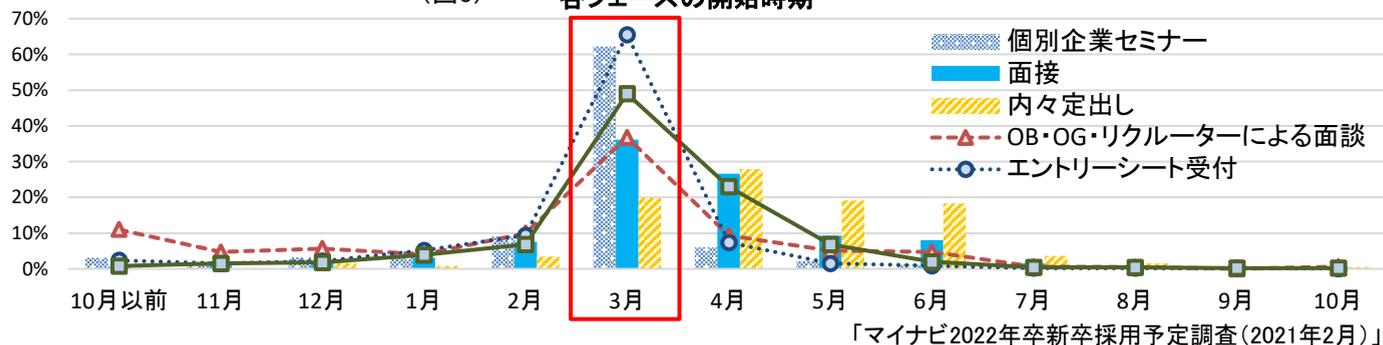


[3] 2022年卒新卒採用の実施状況

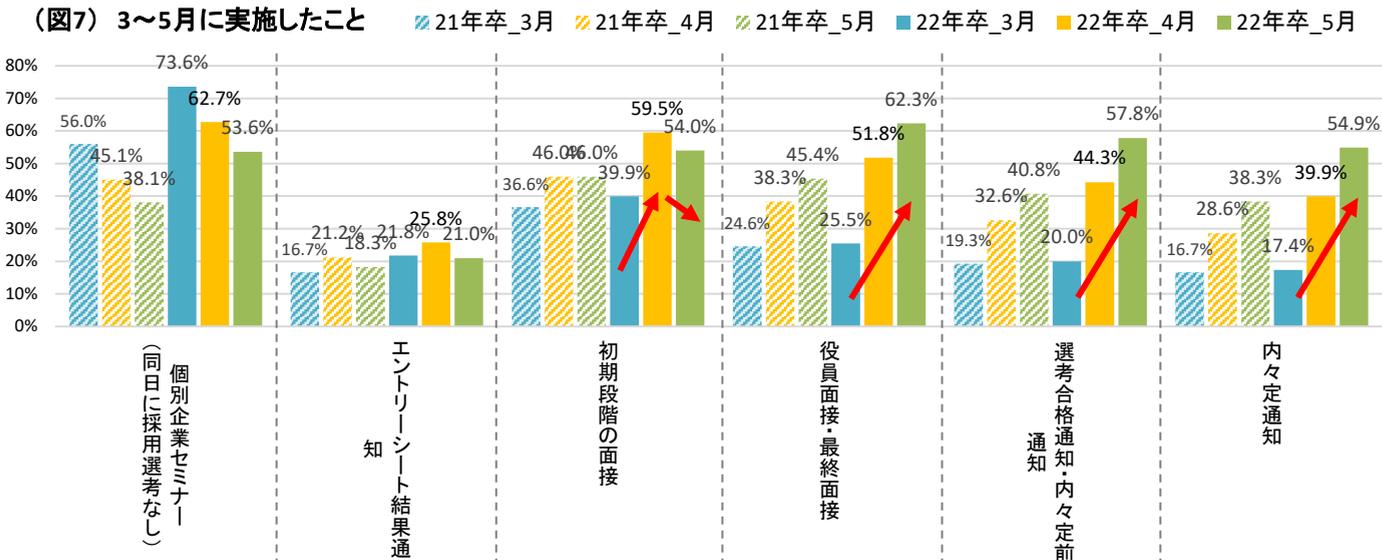
(1) 採用スケジュールは前年と比べるとスムーズに進捗

21年卒採用では2020年4月～5月の緊急事態宣言の影響で個別企業セミナーや面接の多くが中止・延期に追い込まれたが、22年卒採用ではWEB活用の拡大、感染対策をしたうえでの対面実施増加のため、ほぼ当初の予定どおり進められている。3月の広報活動開始とともに、個別企業セミナー、面接の実施が始まり、内々定出しは4月開始が最多となっていた(図6、「マイナビ2022年卒新卒採用予定調査」より)。その結果、実際に3～5月に実施したことを前年と比較すると、全てのフェーズで前年を上回っているが、特に4～5月の最終面接、内々定出しが増加していることがわかる。「初期段階の面接」が4月から5月で減少しているのは22年卒の進捗が早く、後工程に移ったためだと推察される(図7)。

(図6) 各フェーズの開始時期



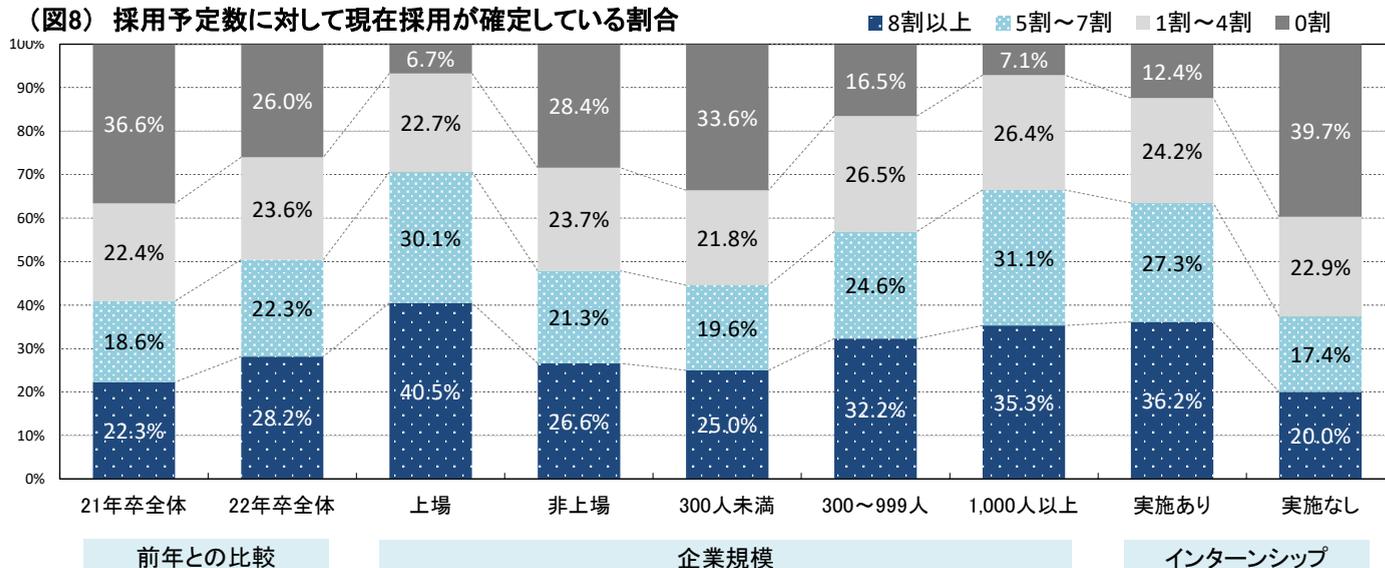
(図7) 3～5月に実施したこと



(2)6月時点での採用充足率は前年より改善した

調査を実施した6月時点の採用充足率(=採用予定数に対して現在採用が確定している割合)を聞いたところ、全体的に前年よりも改善していた。しかし、企業規模やインターンシップ実施有無によって差は大きく、特にインターンシップを実施していない企業では「0割(*採用が確定している人はいない)」が39.7%となった。(図8)

(図8) 採用予定数に対して現在採用が確定している割合



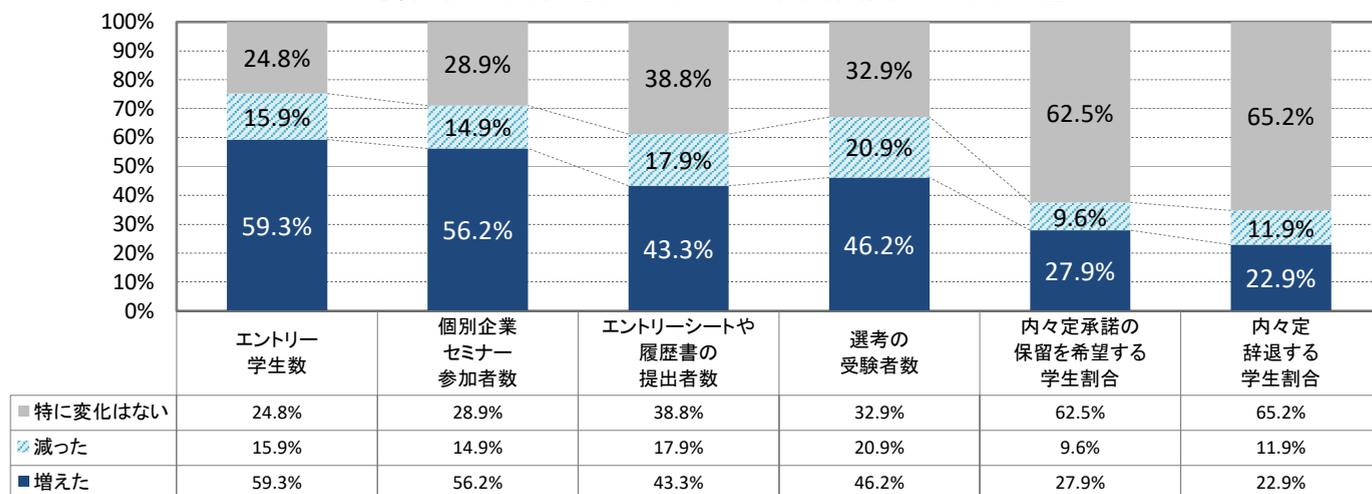
【4】学生の応募状況と印象

(1) 応募・参加状況の前年比較(2022年卒採用と2021年卒の違い)

21年卒、22年卒連続して新卒採用を実施した企業に対して、各フェーズごとの応募・参加等の人数を比較してもらった(図9)。**エントリーについては「増えた」との回答が59.3%となっており、「減った」を大きく上回っている。**コロナ禍での景況悪化から危機感を持った学生の行動量が上がっている様子がうかがえる結果となった。一方、「エントリーシートや履歴書の提出数」「選考の受験者数」については「エントリー学生数」より「増えた」の割合が1割程度低く、エントリー母集団は増えたが、選考までつながらなかったケースも多かったと推察される。

(図9)

応募・参加状況の前年比較(2022年卒採用と2021年卒の違い)

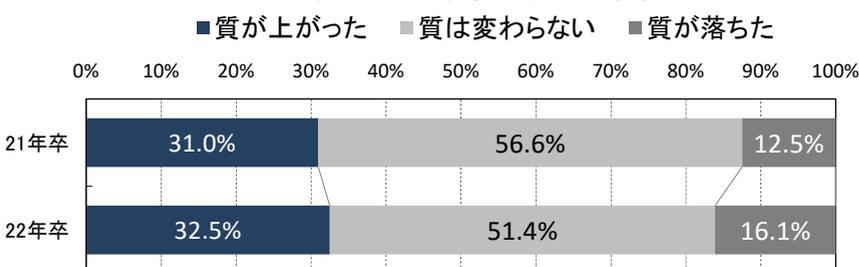


(2) エントリーのあった学生の印象は「上がった」も「下がった」も増えた

エントリー学生の印象を聞いたところ、前年と比べると「質は変わらない」が51.4%で最多だが、「質が上がった」「質が下がった」とも増加している(図10)。このような結果になった要因は様々考えられるが、ひとつには採用選考時のWEB活用が進んだために応募者の属性が変わったり、面接時の見極め方が変化したためと思われる。

<詳細は【5】コロナ禍で感じたこと>

(図10) エントリーのあった2022年卒大学生の印象について



※調査時には

- ①前年よりも、「採用したい」と思う学生が多い(質が上がった)
- ②前年と、大体同じ印象の学生からのエントリーが多い(質は変わらない)
- ③前年よりも、「採用したい」と思う学生が少ない(質が落ちた)

の3つの選択肢で調査した。

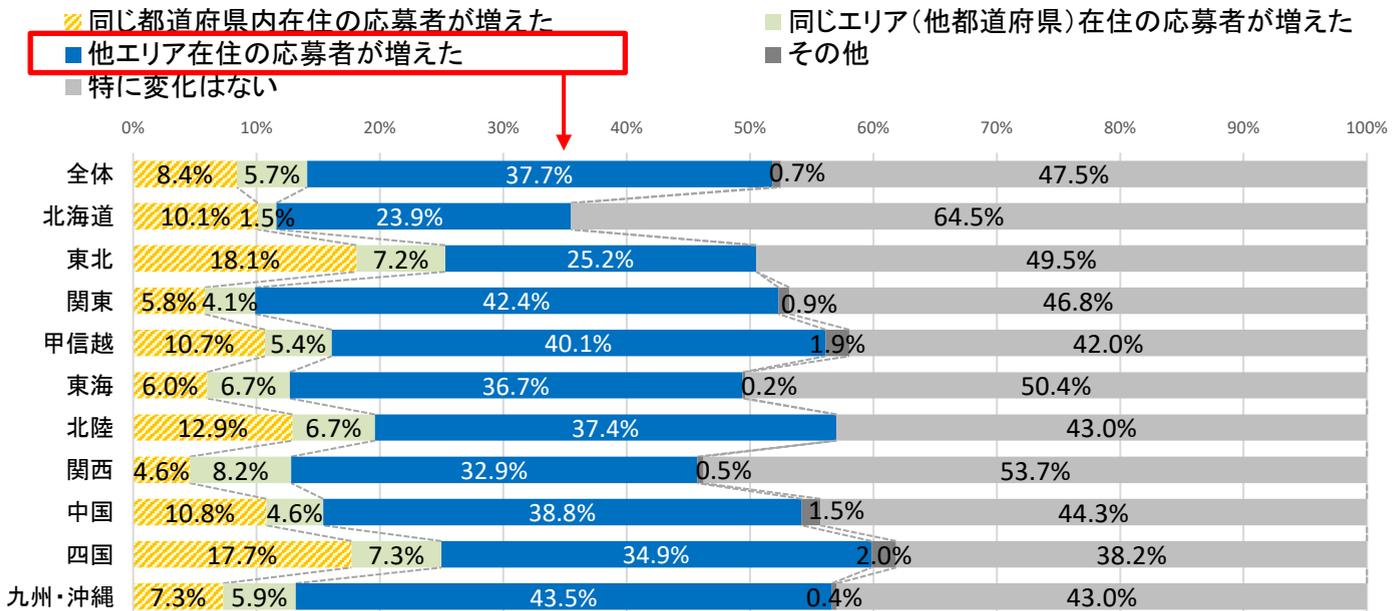
【5】WEBを活用したことによる変化

(1) WEB活用によって応募者属性に変化

コロナ禍前と応募者の居住地分布に変化があったかを聞いたところ、全体で37.7%の企業が「他エリア在住の応募者が増えた」と回答している(図11)。特に甲信越、北陸、中国、四国においてその割合が高くUターンの母集団獲得につながったと推察される。また、東北、四国は、「同じ都道府県の応募者が増えた」の割合が高い。企業セミナーや面接の一部がWEB化されたことから「他エリア在住の応募者」が増加したようだ。WEBの利便性もさることながら、コロナ禍で学生の地元志向が向上する傾向にあったことなども影響していると考えられる(図12、「マイナビ2022年卒Uターン&地元就職に関する調査」より)

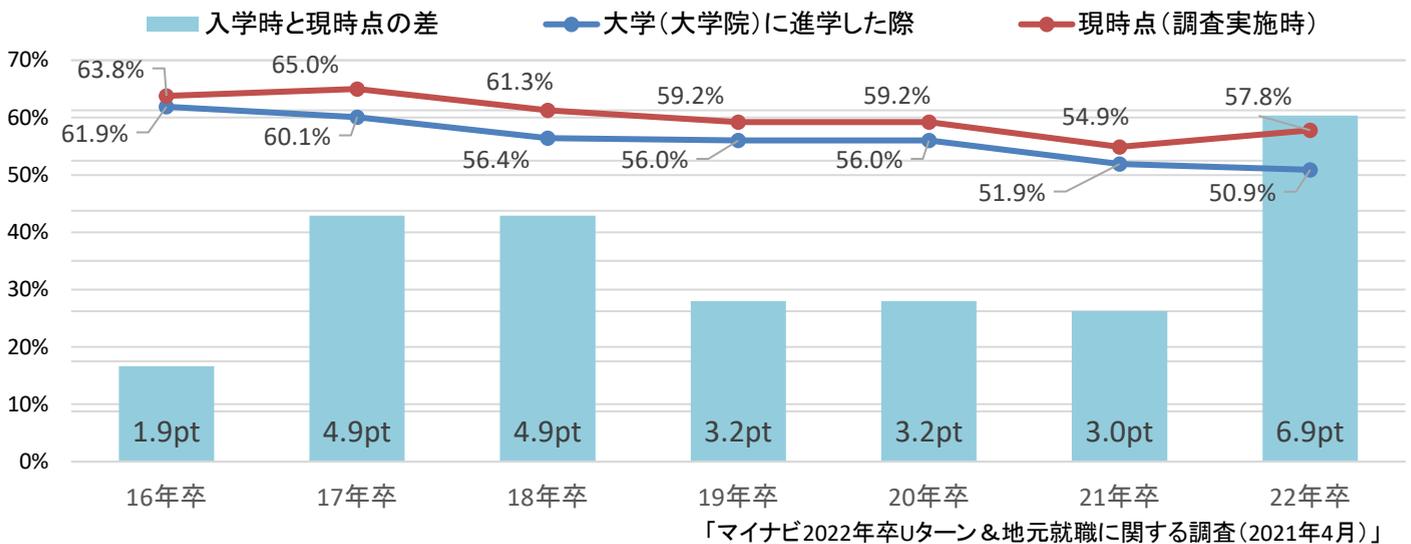
(図11)

コロナ禍より前と比較した応募者の居住地分布の変化



(図12)

地元就職を希望する割合 <大学入学時と現時点の比較>

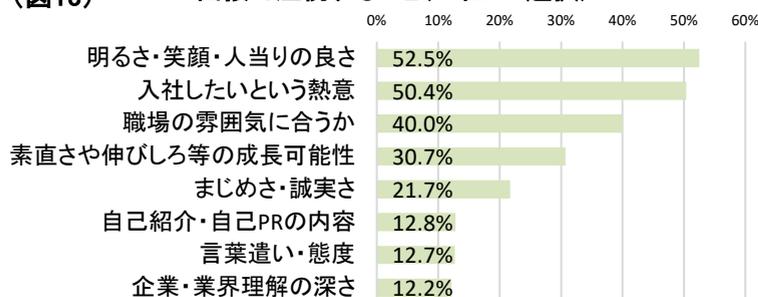


(2)「面接で注視すること」WEBと対面で見極めの難易度に違いがみられた

「面接で注視すること」についていくつかの選択肢を呈示して上位3項目を選んでもらったあと、その項目に関わらず、各項目に関してWEB、対面それぞれで実施した面接で「見極められたこと」と「見極めが難しかった」ことを選んでもらい、WEBと対面の差の大きさを確認した。

(図13)

面接で注視すること(上位3つ選択)



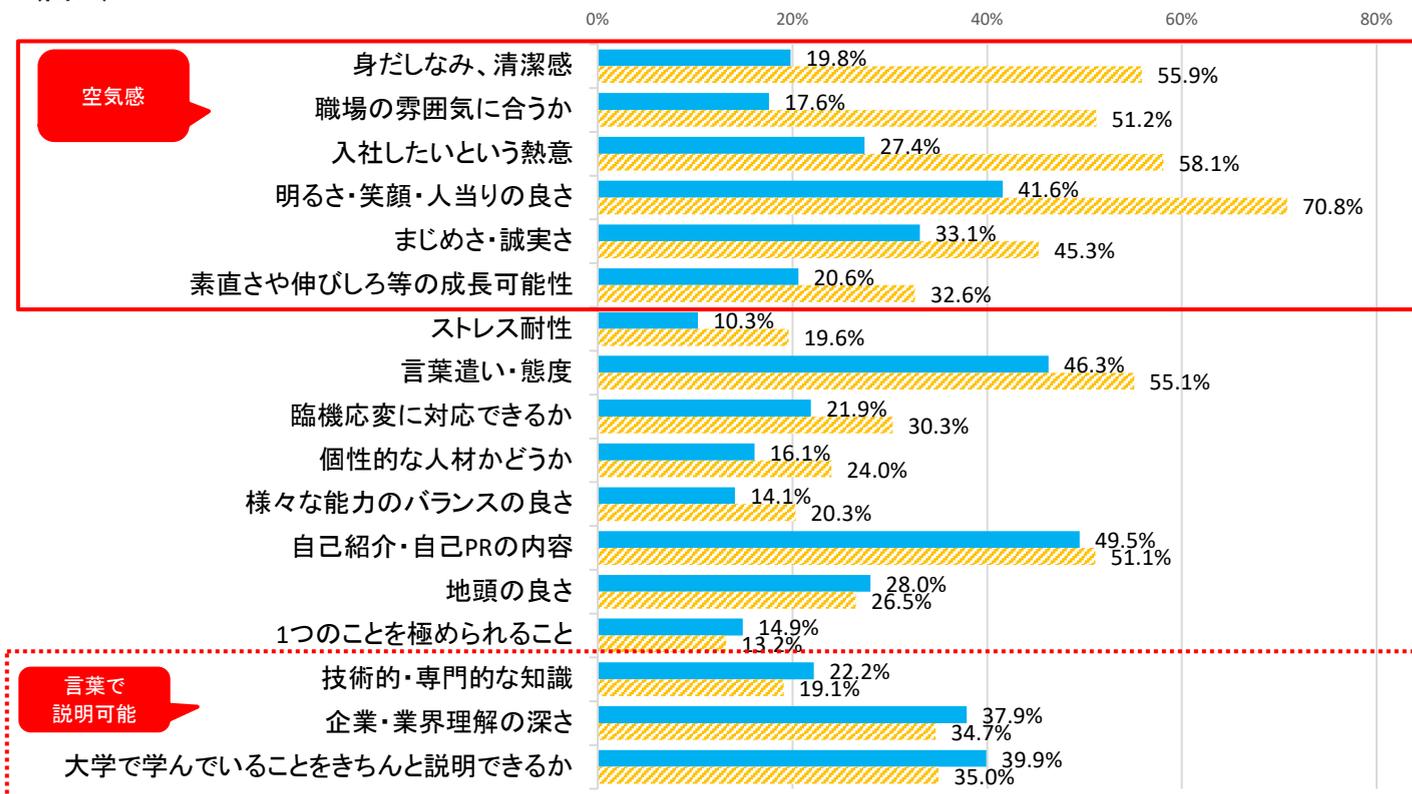
※なお、「面接で注視すること」として選択された項目の上位は左図(図13)のとおり。全体的に人柄など”空気感”に関連する項目が上位となっている。

WEB、対面それぞれで実施した面接で「見極められたこと」については全体的に”空気感”に関わる項目では「対面」で「見極められた」との回答割合が高く、「言葉で説明可能な項目」についてはWEBで「見極められた」とする割合が高い(図14)。一方、「見極めることが難しかった」については逆の傾向がみられた(図15)。それぞれ、「見極め」という点において、向き・不向きがあると考えられる結果となった。

(図14)

見極めることができた

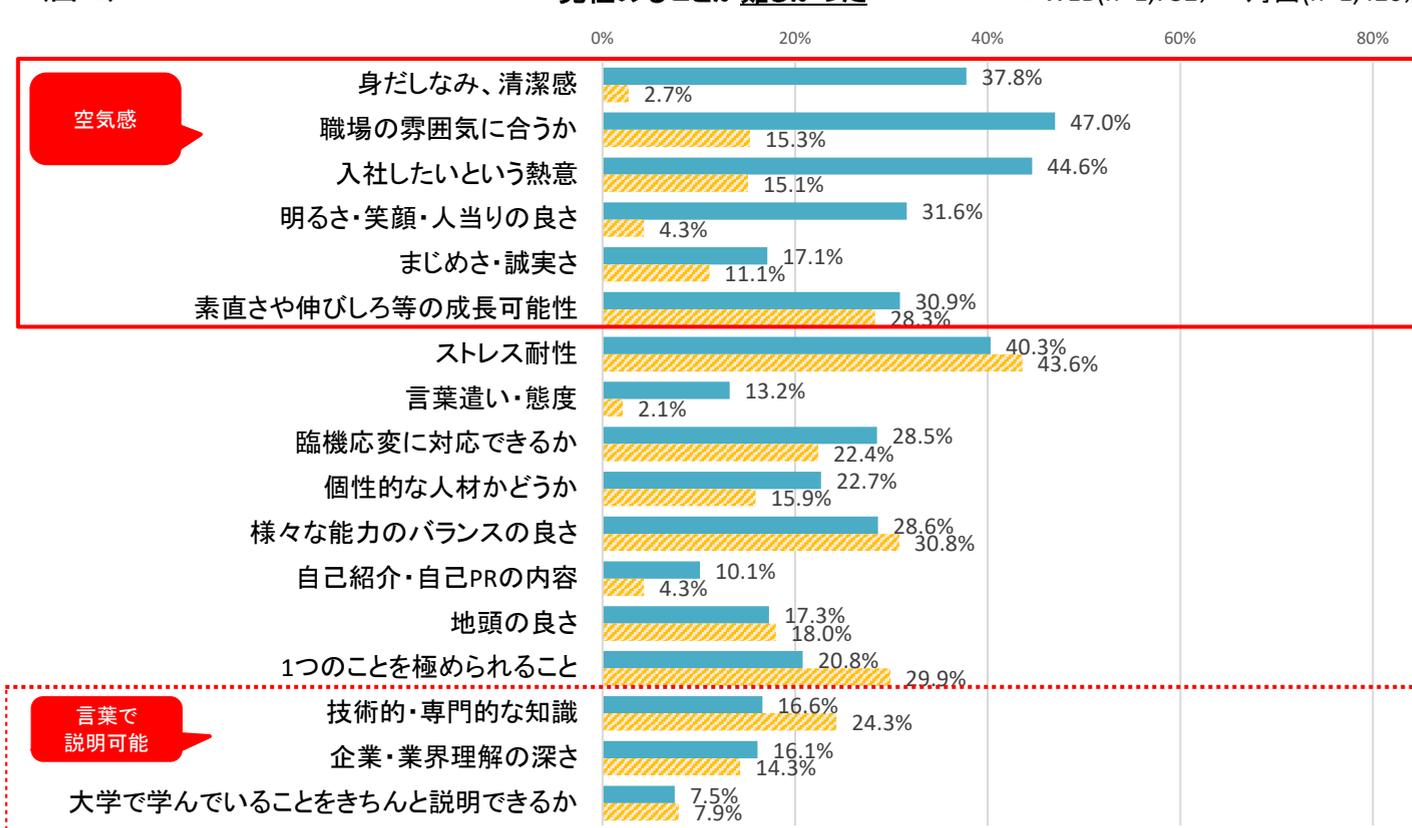
■ WEB(n=1,701) ▨ 対面(n=2,100)



(図15)

見極めることが難しかった

■ WEB(n=1,732) ▨ 対面(n=1,420)

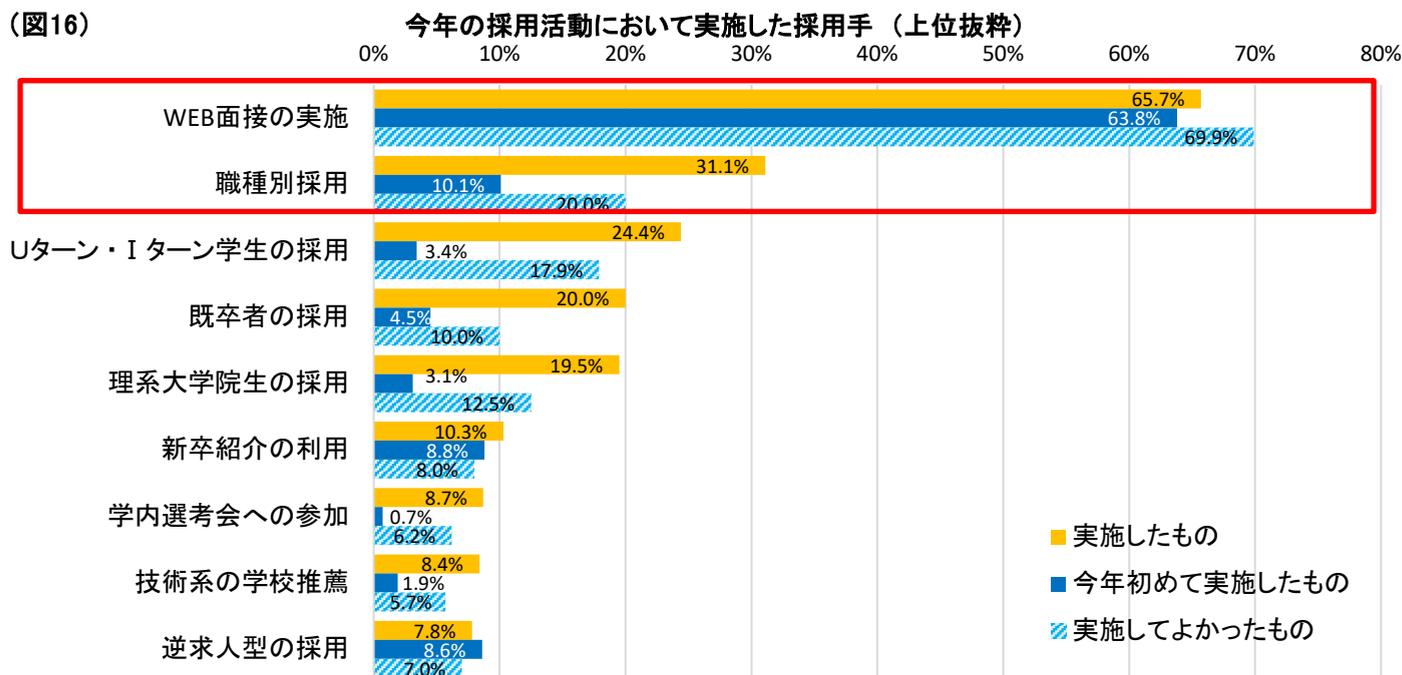


【6】採用選考時の工夫

(1)「実施した採用手法」最多は「WEB面接の実施」、ついで「職種別採用」

22年卒の採用活動で実施したことを聞いたところ「実施したもの」「今年初めて実施したもの」「実施してよかったもの」いずれの軸でも最多だったのは「WEB面接」だった。トップのWEB面接と比べると割合は低いですが、すべての軸で2番目に多いのは「職種別採用」だった。WEBの活用は全体的なトレンドと言わずもがなの存在だが、最近話題にのぼることの多いジョブ型雇用の先駆けとして「職種別採用」という選択肢もあったようだ(図16)。

(図16)

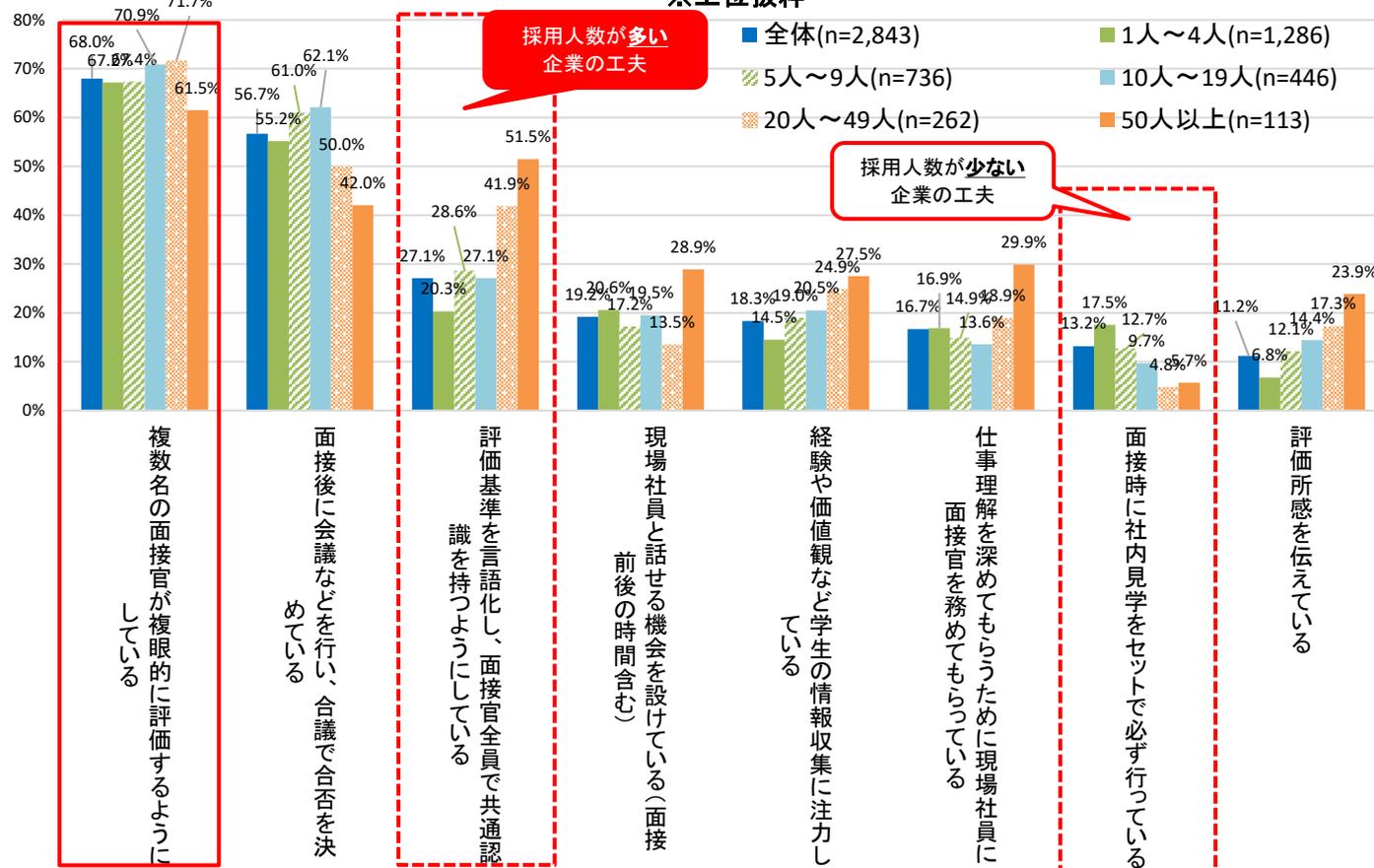


(2)採用予定人数別 面接実施にあたり特に工夫したこと

22年卒の「面接実施にあたり特に工夫したこと」を聞いた。共通して回答が多かったのは「複数名の面接官が複眼的に評価するようにしている」だった。また採用人数が多い企業では、おそらく面接官の人数も多いと推察されるが、「評価基準を言語化し、面接官全員で共通認識を持つようにしている」が51.5%と特徴的に多かった。一方、採用人数が少ない企業(1~4人)で特長的だったのは「面接時に社内見学をセットで必ず行っている」であった。WEB上で就職活動を行うことの多かった学生にとって、職場見学ができるメリットは大きかったと推察される。

(図17)

<採用予定人数別> 面接実施にあたり特に工夫したこと ※上位抜粋



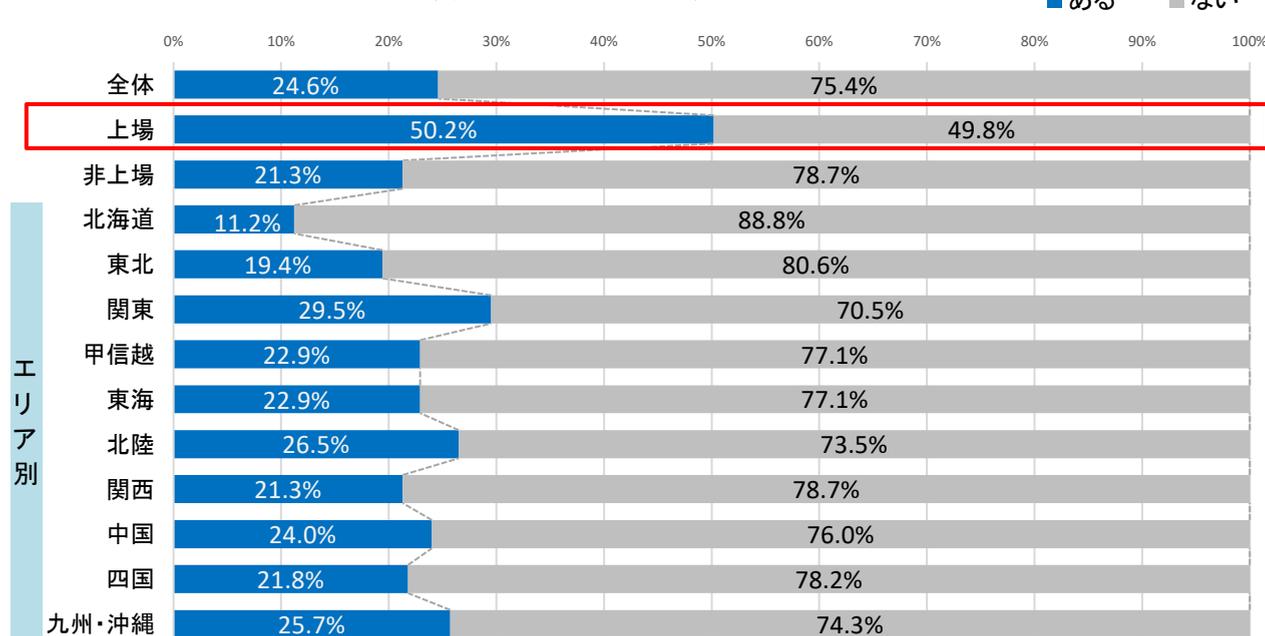
【7】2022年卒の新卒採用全体を振り返った際の課題

(1)「学生に一度も会えないまま内々定をだしたことがあるのは上場企業で半数、全体では2.5割程度

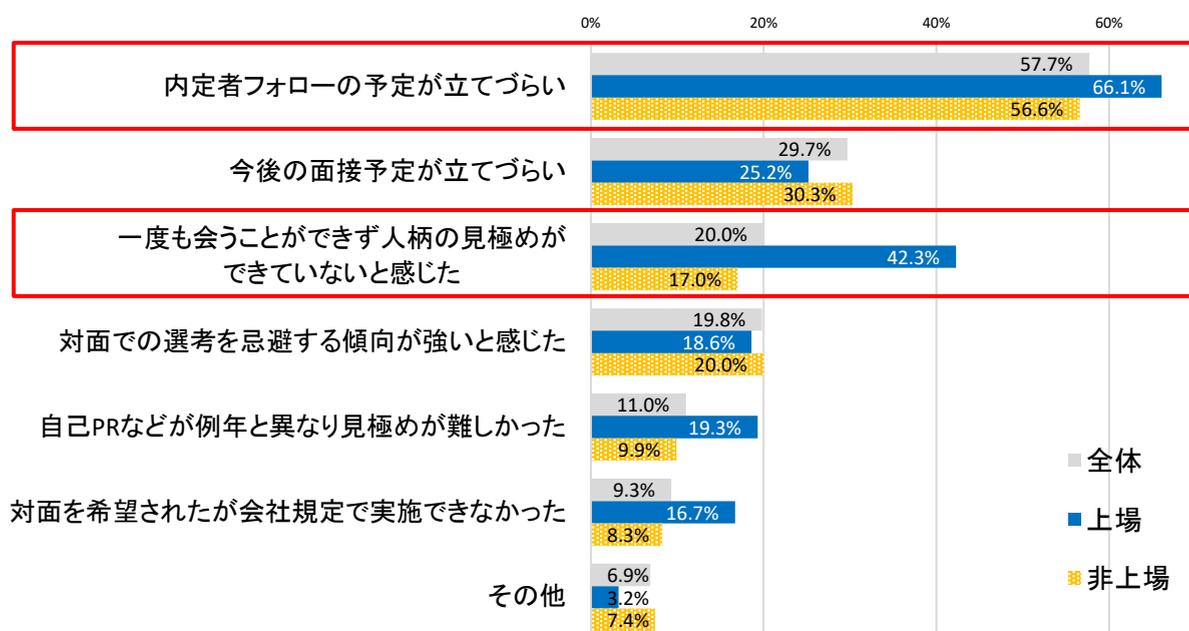
「学生に一度も会えないまま内々定を出したことがあるか」と聞いたところ、全体では24.6%だったが、上場企業では50.2%と半数程度になった(図18)。21年卒採用と同様に、対面実施の可否は社員の出社制限に左右されていると推察され、採用選考においてWEB化が進んだ上場企業で、一度も対面を実現しないまま入社まで至るケースが多いようだ。

また、「コロナ禍だからこそ困ったこと」に関して、「一度も会うことができず人柄の見極めができていないと感じた」との回答が上場企業で特に高くなっている(図19)。WEB化によってスムーズに採用選考を進められた一方で人物の見極めや内定フォローに対する不安や課題を大手企業ほど持っている可能性は高い。

(図18) 学生に一度も会えないまま内々定を出したことはあるか



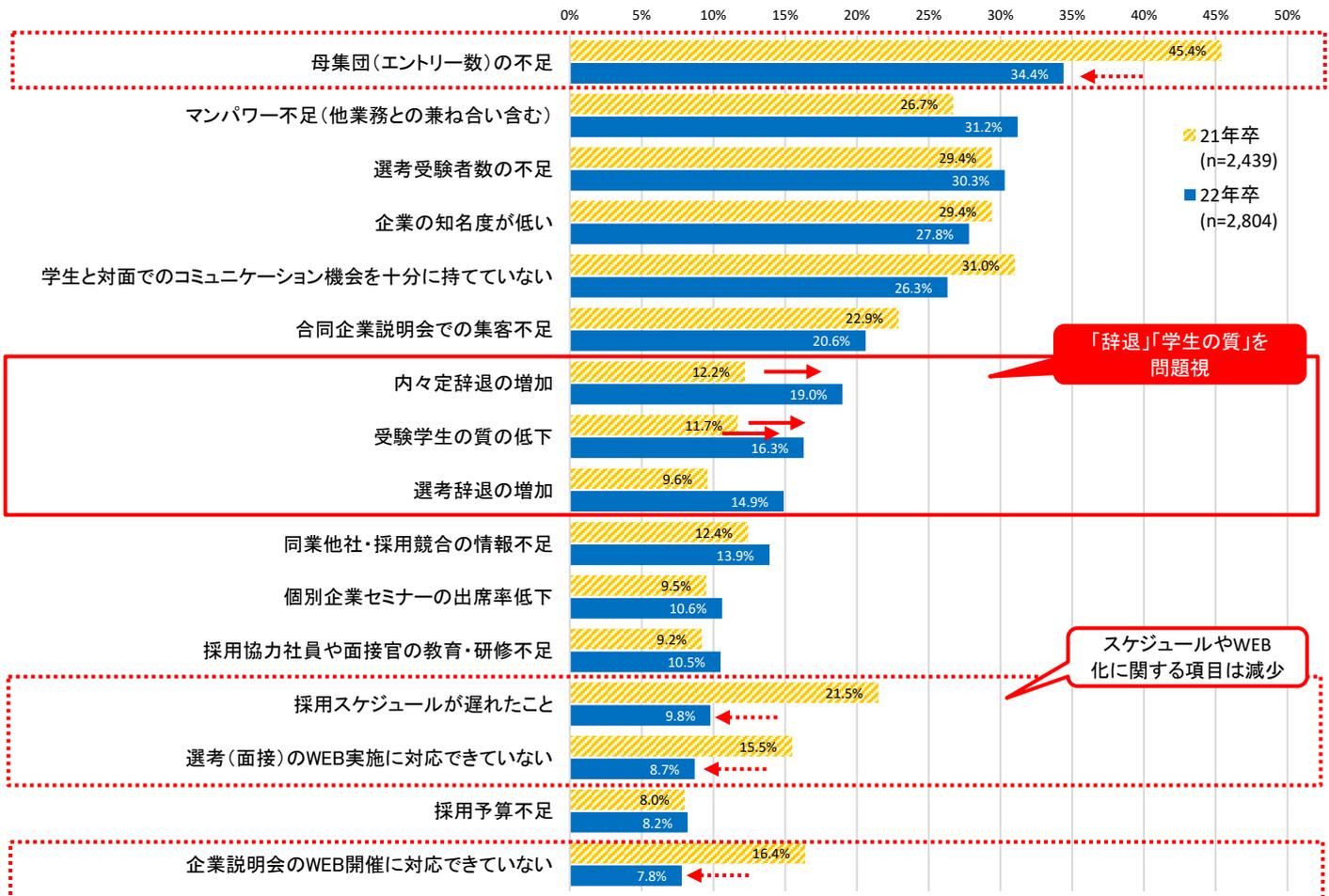
(図19) コロナ禍だからこそ困ったこと



(2) 採用活動の問題点、前年に見られた「採用スケジュールの遅れ」は大幅に減少した一方、「辞退」関連が増加
 選考開始時期にあたる6月時点の問題点を聞いたところ、採用スケジュールの遅れやWEB化対応に関する項目が前
 年よりも減少しており、22年卒は事前の準備が進み、予定通りに採用活動が進んでいる様子がうかがえる結果だった。

一方で、「辞退」や学生の質に関わる項目が増加している。「母集団の不足」は22年卒も最多だが前年よりも11.0pt減少
 しており、WEB活用によって母集団形成は以前よりもしやすくなったが、その分「辞退」に関して問題視する割合も増え
 ていると推察される(図20)。

(図20) 22年卒採用の現時点での問題点(複数回答、上位抜粋)

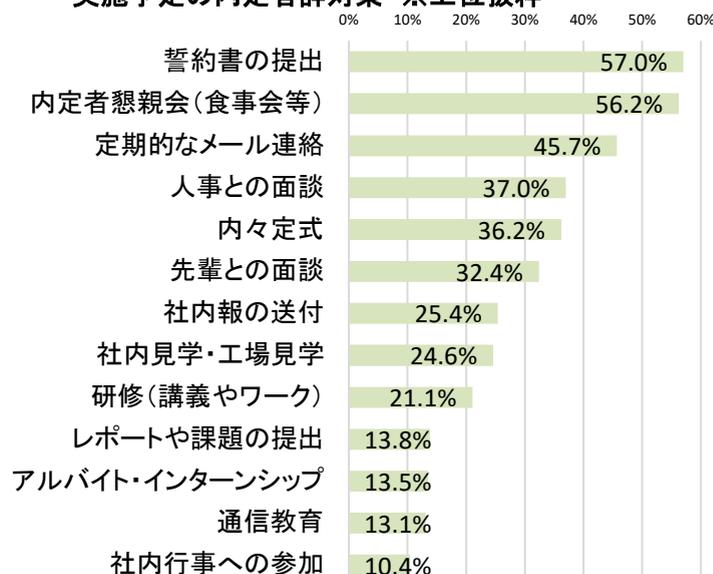


【8】内々定辞退対策について

(1) 内々定辞退対策として実施割合が高いのは「誓約書の提出」「内定者懇親会(食事会等)」

内々定辞退対策として実施割合が高いのは「誓約書の提出」「内定者懇親会(食事会等)」でいずれも過半数を超えている(図21)。

(図21) 実施予定の内定者辞対策 ※上位抜粋

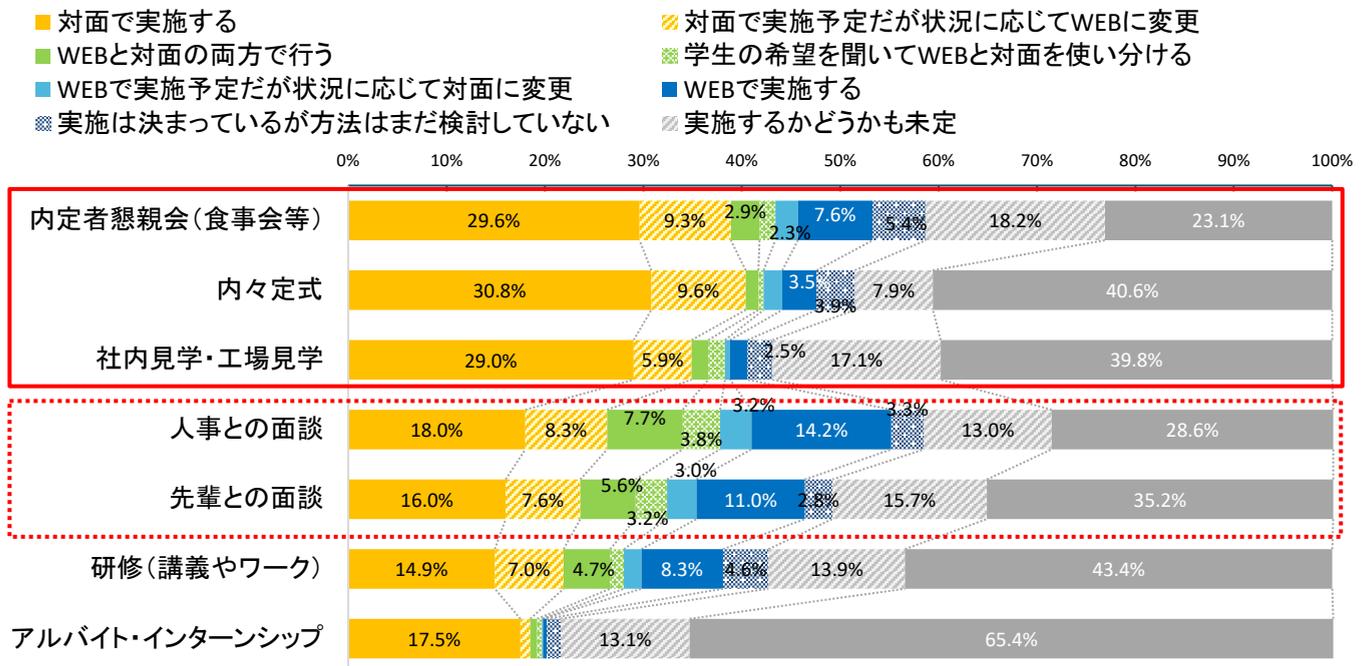


(2) 内々定辞退対策、“交流”がある内容はなるべく「対面」で

内々定辞退対策のうち、“交流”がある内容に関して実施方法を聞いたところ、特に「内定者懇親会(食事会等)」「内々定式」「社内見学・工場見学」で対面実施を予定する割合が高かった。一方、「人事との面談」「先輩との面談」ではWEBで実施するとする割合も対面と同程度あった。前者は内定者同士の交流や実際に現場を見るという意味から対面実施の割合が高いが、後者は1対1での対話が可能なためWEBの活用も考えられているようだ(図22)。

(図22)

＜内定者辞退対策のうち交流があるもの＞ 対面実施かWEBの活用か



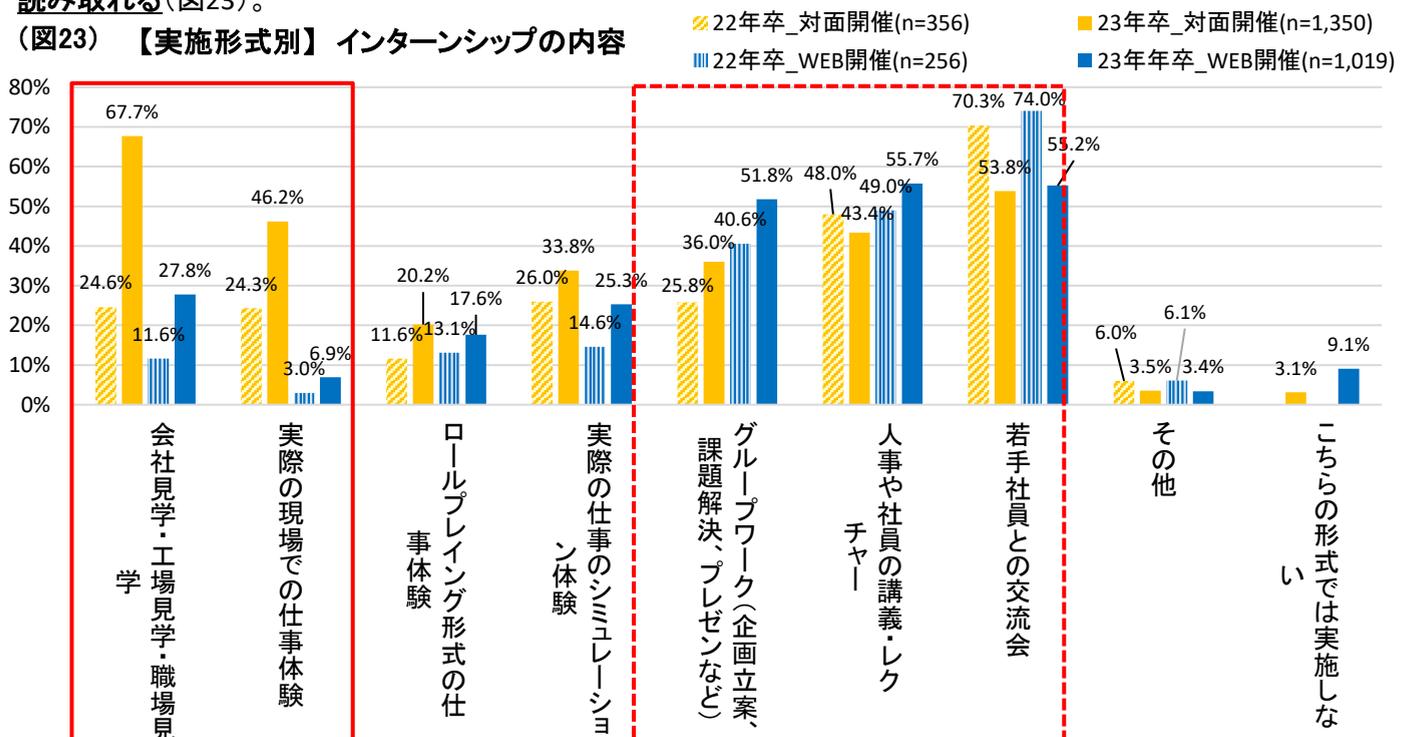
【9】2023年卒の新卒採用に向けて

(1) インターンシッププログラムはWEBと対面で使い分ける傾向に

22年卒採用はインターンシップにWEB化が導入された初めての年だったこともあり、試行錯誤をしながらの実施となった。22年卒ではコロナ禍でも実施しやすかったと思われる「グループワーク」「人事や社員の講義・レクチャー」「若手社員との交流会」の割合が高かった(図23)。

一方、23年卒の予定を見ると対面実施も含め「会社見学・工場見学・職場見学」「実際の現場での仕事体験」の割合が高くなっている。また、それぞれにおいて「この形式では実施しない」との回答は対面で3.1%、WEBで9.1%とわずかである。インターンシップ実施形式を直接的に問う質問ではないため、あくまでそう読み取れるという話になるが、おそらくどちらかを選ぶというより、対面とWEBそれぞれにふさわしい内容で使い分けていこうとする姿勢が読み取れる(図23)。

(図23) 【実施形式別】 インターンシップの内容



(2) 2023年卒も継続して新卒採用を実施、コロナが収束すれば「対面」という企業は多いが

22年卒採用実施企業に対して23年卒計画を聞いたところ、85.7%が継続して実施すると回答、上場企業では94.4%となった(図24)。引き続き、定期的に新卒採用を実施している企業は23年卒も継続していくようだ。

また、「コロナが収束すると仮定」として聞いた採用活動の実施方法では「全てWEBで実施」は1.1%と少数派になったが、注目すべきは「全て対面で実施」についても21.4%となった点である(図25)。21年卒、22年卒の経験のなか、対面の価値と同時にWEBの利便性についても一定の評価があると思われる。今後は、対面とWEBのそれぞれの特徴や状況に合わせて、効果的に使い分けることが一般的になりそうだ。

