

企業調査結果

< 2022卒採用活動に関するアンケート >

WORKS JAPAN

2021年6月19日集計 | 2022卒新卒採用活動に関するアンケートを実施

本資料に掲載されている各種データは、特記なき限り、下記の調査に基づいています。

■ 調査内容：2022卒新卒採用活動に関するアンケート調査

■ 調査実施期間：2021年6月8日（火）～2021年6月20日（日）の13日間

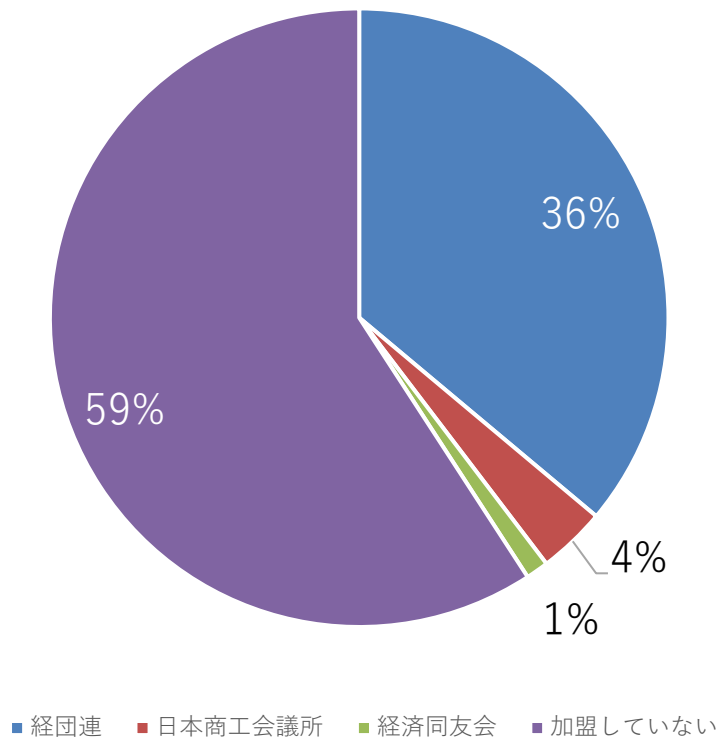
■ 調査対象：株式会社ワークス・ジャパンと名刺交換をさせて頂いたことのあるお客様
首都圏・名古屋・関西主要企業

■ 調査方法：上記対象8,652名のメールアドレスにメールを配信
WEB上のアンケートフォームより入力

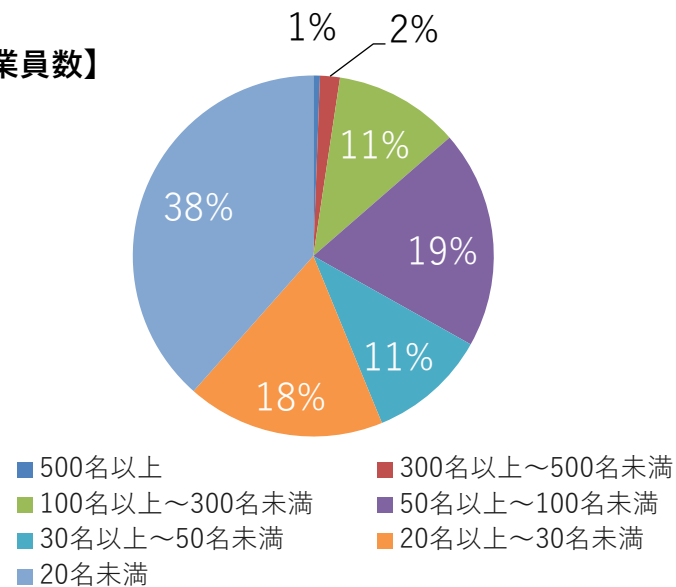
■ 回答数：169社

※ 調査結果は、四捨五入等によりグラフおよび表の和が100%にならない場合もございます。
予めご了承ください。

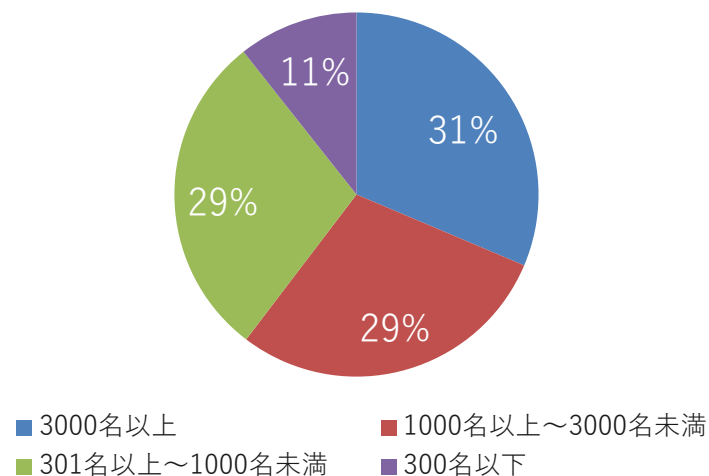
【加盟団体】



【従業員数】



【2022年卒採用予定人数】



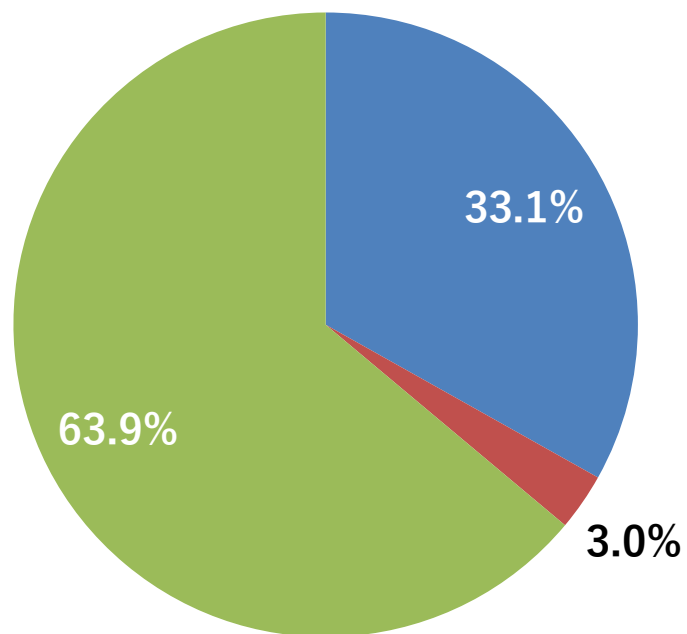
01

2022卒採用活動の振り返り

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、採用スケジュールはどのように設計しましたか？

スケジュールを変更していない企業が6割を超えている。
また変更した企業のほとんどは前倒しており、早期化の傾向が見て取れる。

【全体】

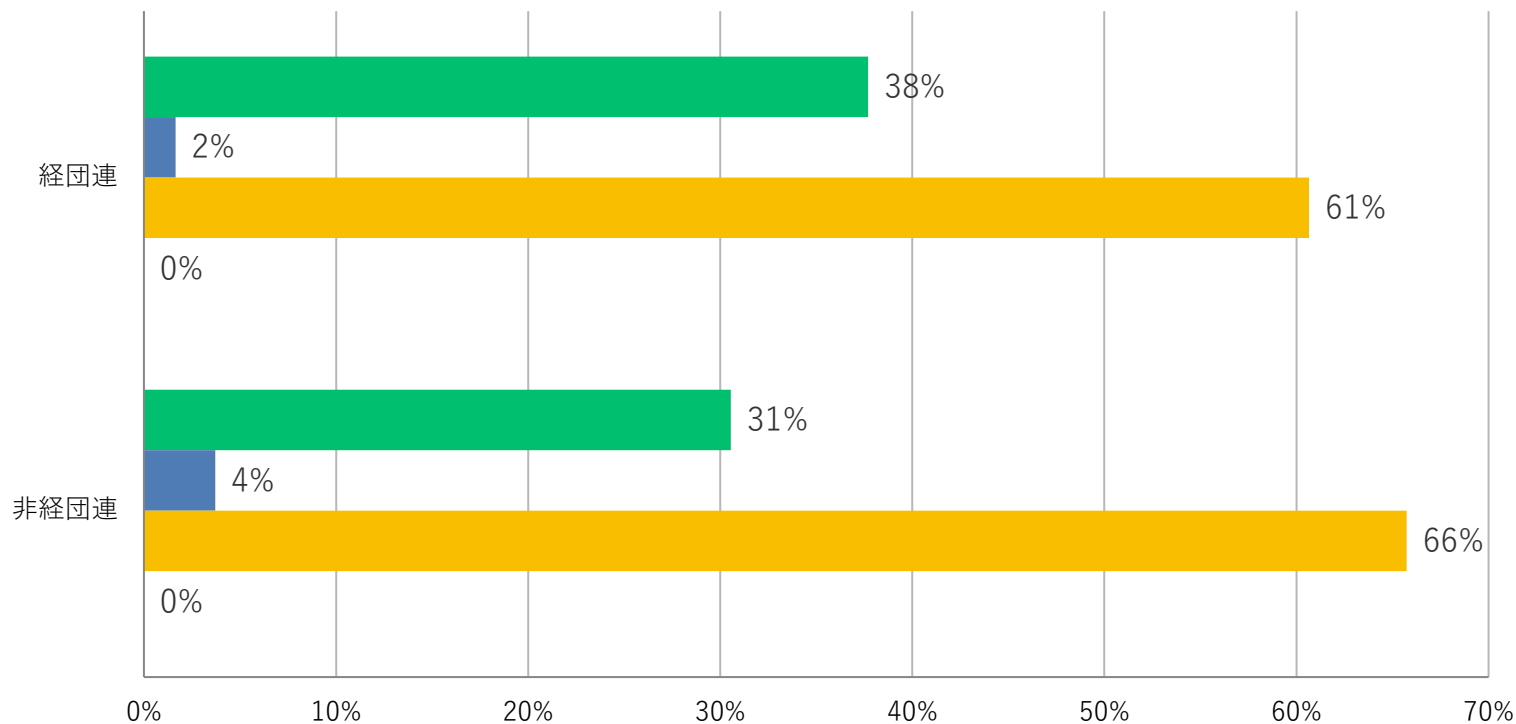


■ 前年より前倒しにした ■ 前年より後ろ倒しにした ■ 前年と大きな変更はない

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、採用スケジュールはどのように設計しましたか？

経団連加盟、非加盟に関わらず前年とスケジュールに大きな変動ないという回答が6割を占める。特に経団連加盟企業はスケジュール前倒しに傾向にあると言える。

【団体別】

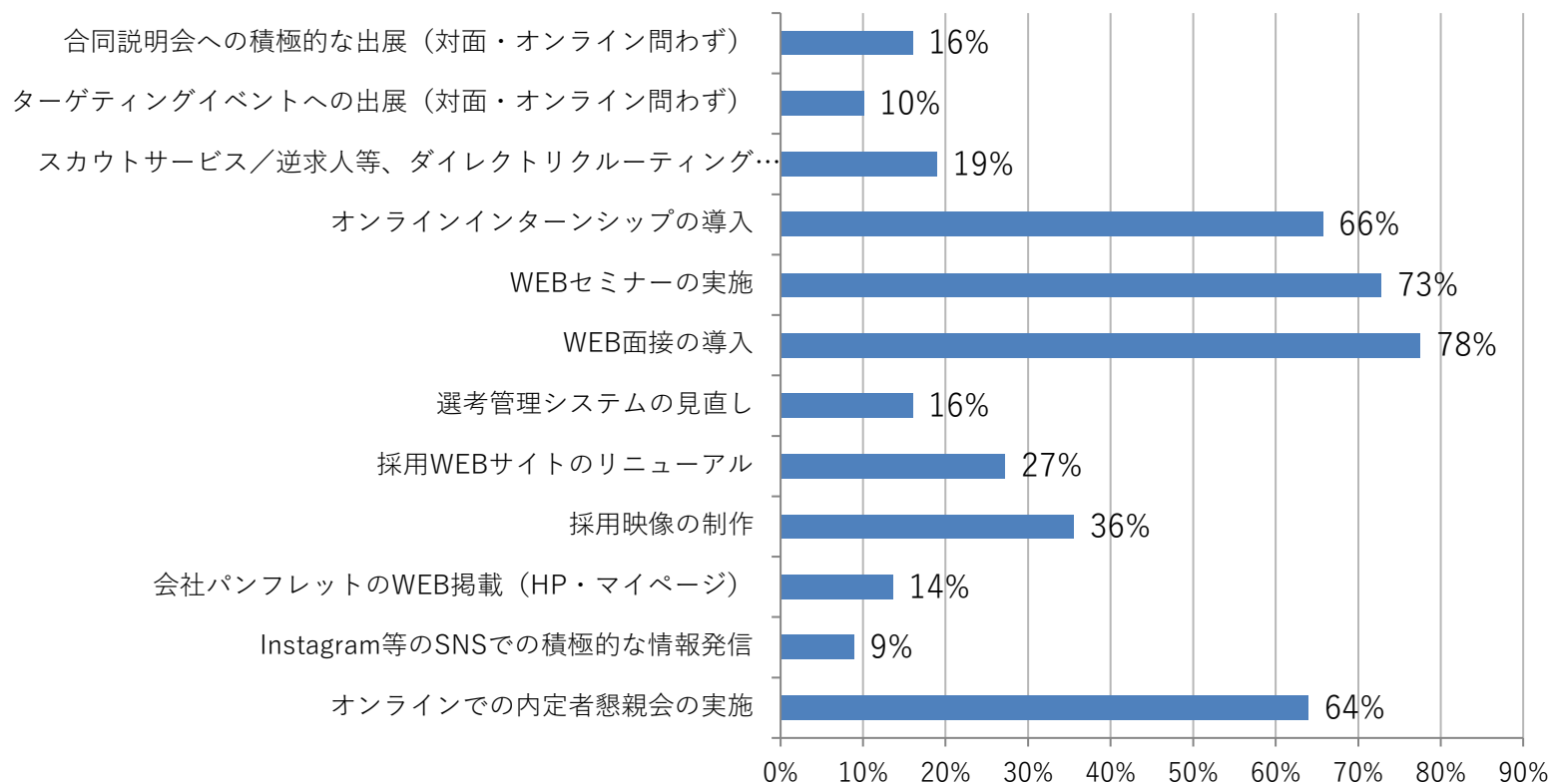


■ 前年より前倒しにした ■ 前年より後ろ倒しにした ■ 前年と大きな変更はない ■ 早期に活動する学生に接触するため。

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて実施した、新たな取り組み（複数回答可）

新たな施策として、オンライン採用に関連する取り組みを実施した企業が6～8割。
それに合わせWEBサイトや採用映像を強化している企業も増えている。

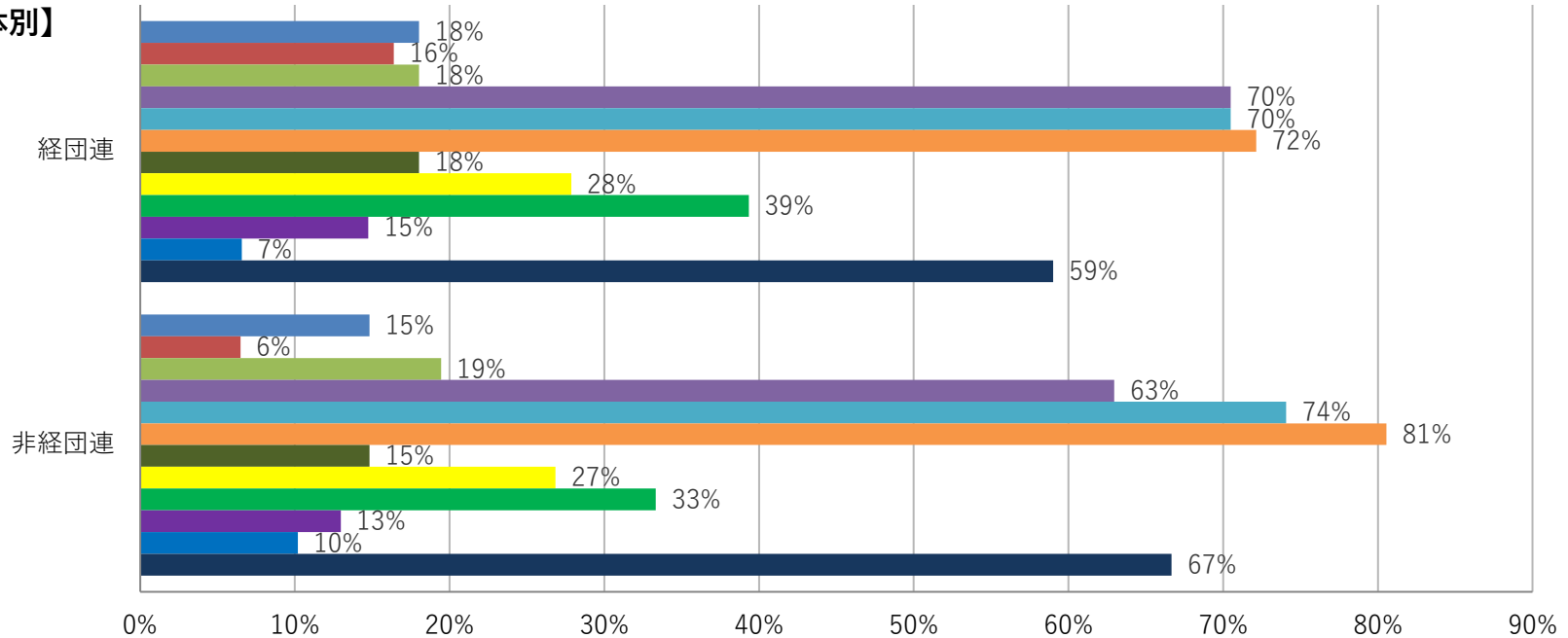
【全体】



新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて実施した、新たな取り組み（複数回答可）

経団連加盟、非加盟に関わらず採用活動のオンライン化への対応を万全にしたと言える。

【団体別】

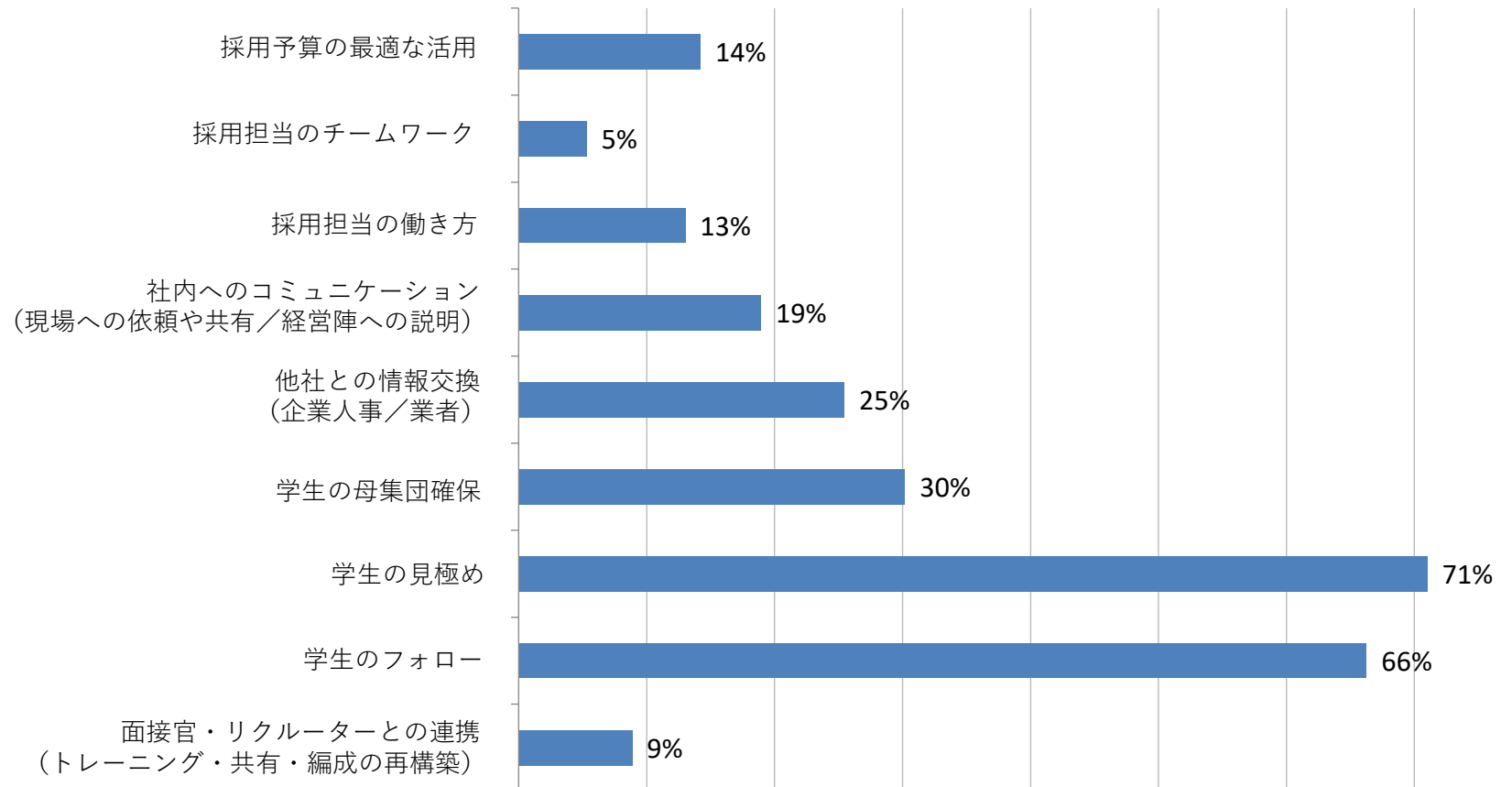


- 合同説明会への積極的な出展（対面・オンライン問わず）
- ターゲティングイベントへの出展（対面・オンライン問わず）
- スカウトサービス／逆求人等、ダイレクトリクルーティングの活用
- オンラインインターンシップの導入
- WEBセミナーの実施
- WEB面接の導入
- 選考管理システムの見直し
- 採用WEBサイトのリニューアル
- 採用映像の制作
- 会社パンフレットのWEB掲載（HP・マイページ）
- Instagram等のSNSでの積極的な情報発信
- オンラインでの内定者懇親会の実施

新型コロナウイルス感染拡大への対応を経て、深刻になった採用課題（複数回答可）

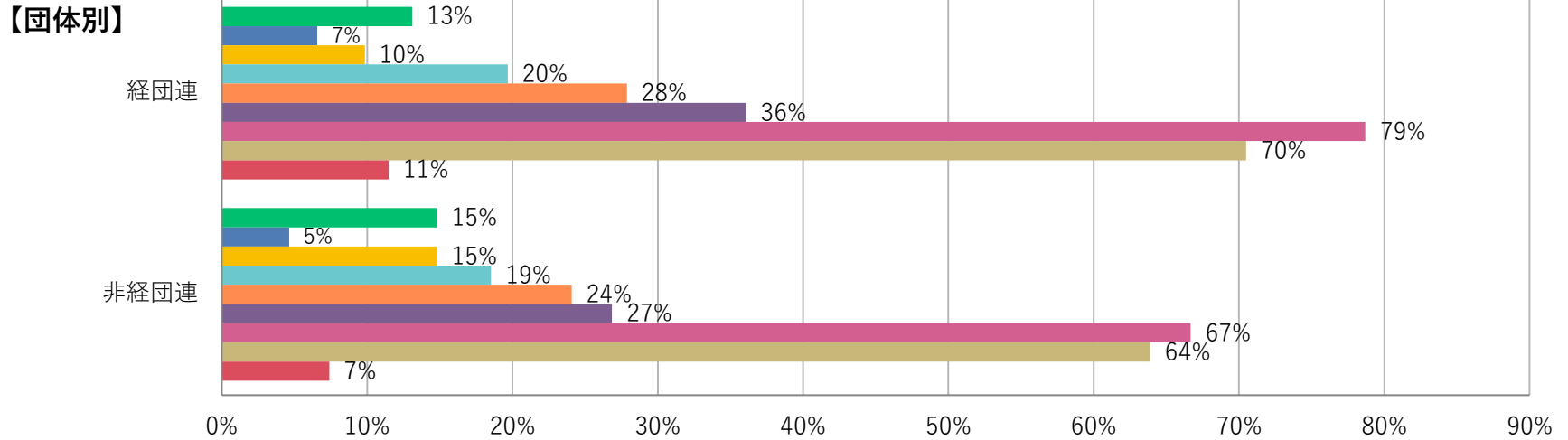
新型コロナウイルス感染拡大への対応としてオンラインでの選考・フォローを進めた結果、対面との対応が変わった「見極め」「フォロー」に課題を感じている企業が多い。

【全体】



新型コロナウイルス感染拡大への対応を経て、深刻になった採用課題（複数回答可）

経団連加盟、非加盟に関わらずオンライン上での学生の見極めや学生に対しての魅力訴求、志望度醸成が共通の課題と言える。

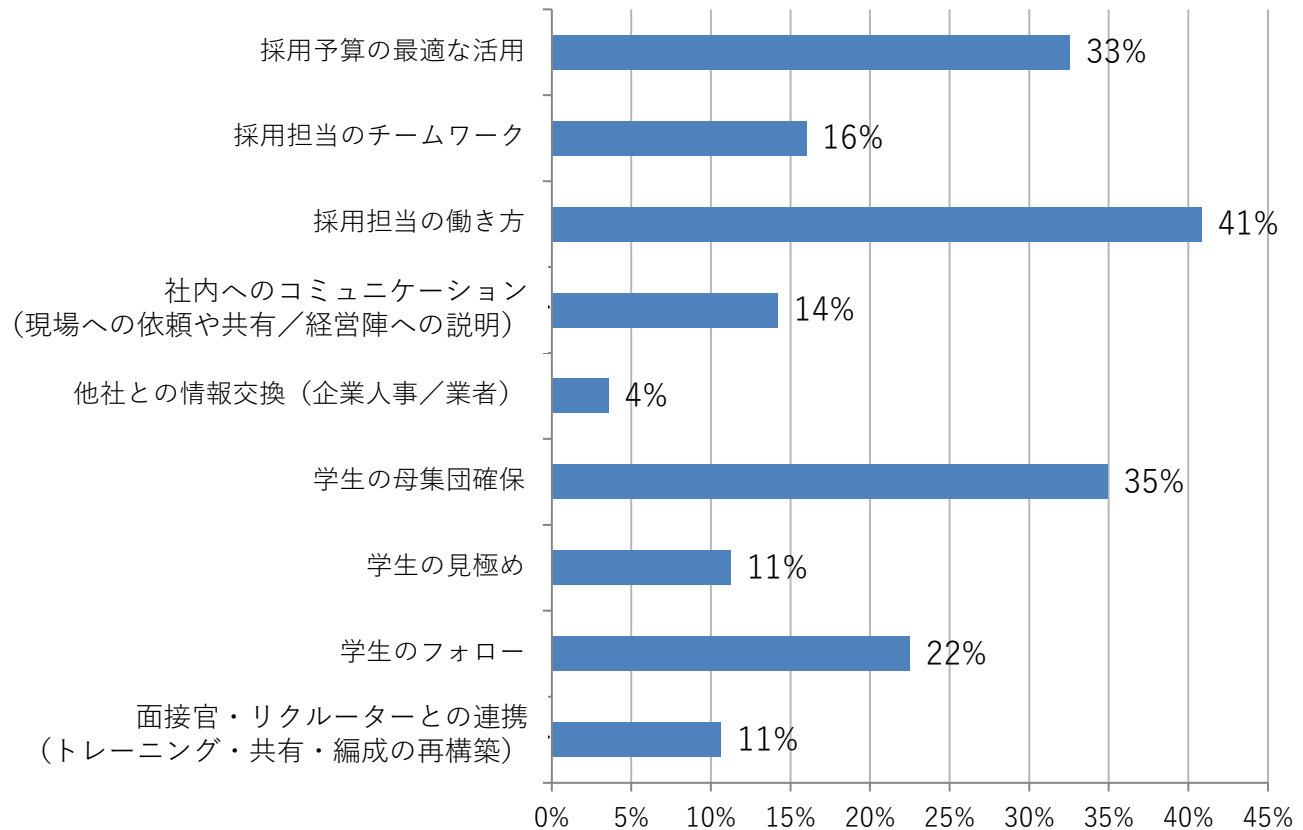


- 採用予算の最適な活用
- 採用担当のチームワーク
- 採用担当の働き方
- 社内のコミュニケーション（現場への依頼や共有／経営陣への説明）
- 他社との情報交換（企業人事／業者）
- 学生の母集団確保
- 学生の見極め
- 学生のフォロー
- 面接官・リクルーターとの連携（トレーニング・共有・編成の再構築）

新型コロナウイルス感染拡大への対応を経て、改善した採用課題（複数回答可）

「働き方」が改善されたとの回答が最も多く、イベントや選考がオンラインでの実施になったことで、今まで対面で必要となっていた会場準備等の工数がかかっていたことが分かる。

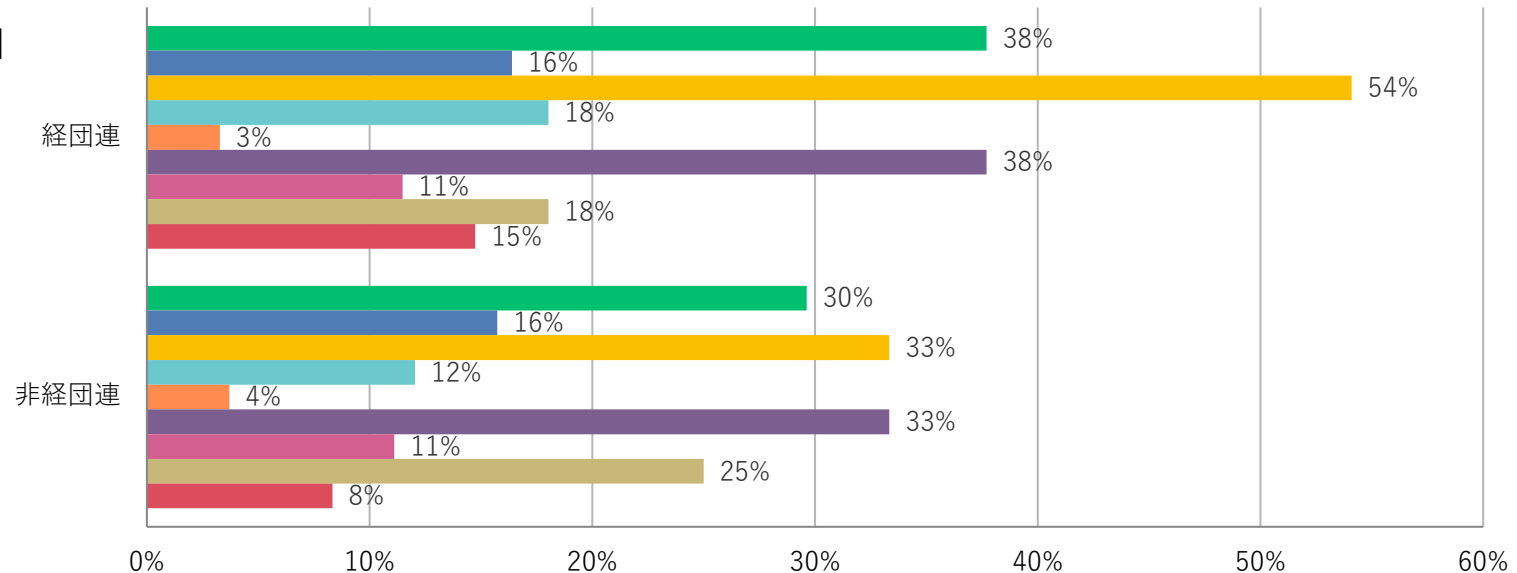
【全体】



新型コロナウイルス感染拡大への対応を経て、改善した採用課題（複数回答可）

経団連加盟、非加盟に関わらず対面での制約がなくなったことで学生のエントリーが増えたことが伺える。また働き方も改善されたことから説明会、面接会場の手配準備がなくなったことが推測される。

【団体別】

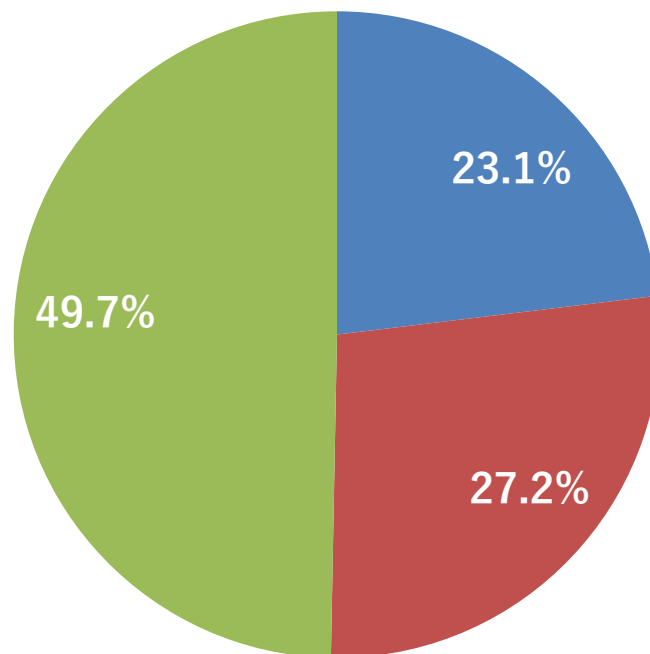


- 採用予算の最適な活用
- 採用担当のチームワーク
- 採用担当の働き方
- 社内のコミュニケーション（現場への依頼や共有／経営陣への説明）
- 他社との情報交換（企業人事／業者）
- 学生の母集団確保
- 学生の見極め
- 学生のフォロー
- 面接官・リクルーターとの連携（トレーニング・共有・編成の再構築）

2022卒新卒採用人数は2021卒新卒採用人数と比較してどう計画しましたか？

半数の企業が採用人数の変化はないが、増やしている企業よりも、「戦略的な新卒採用抑制」「事業不振による採用予算縮小」等を理由に採用人数を減らしている企業がやや多かった。

【全体】

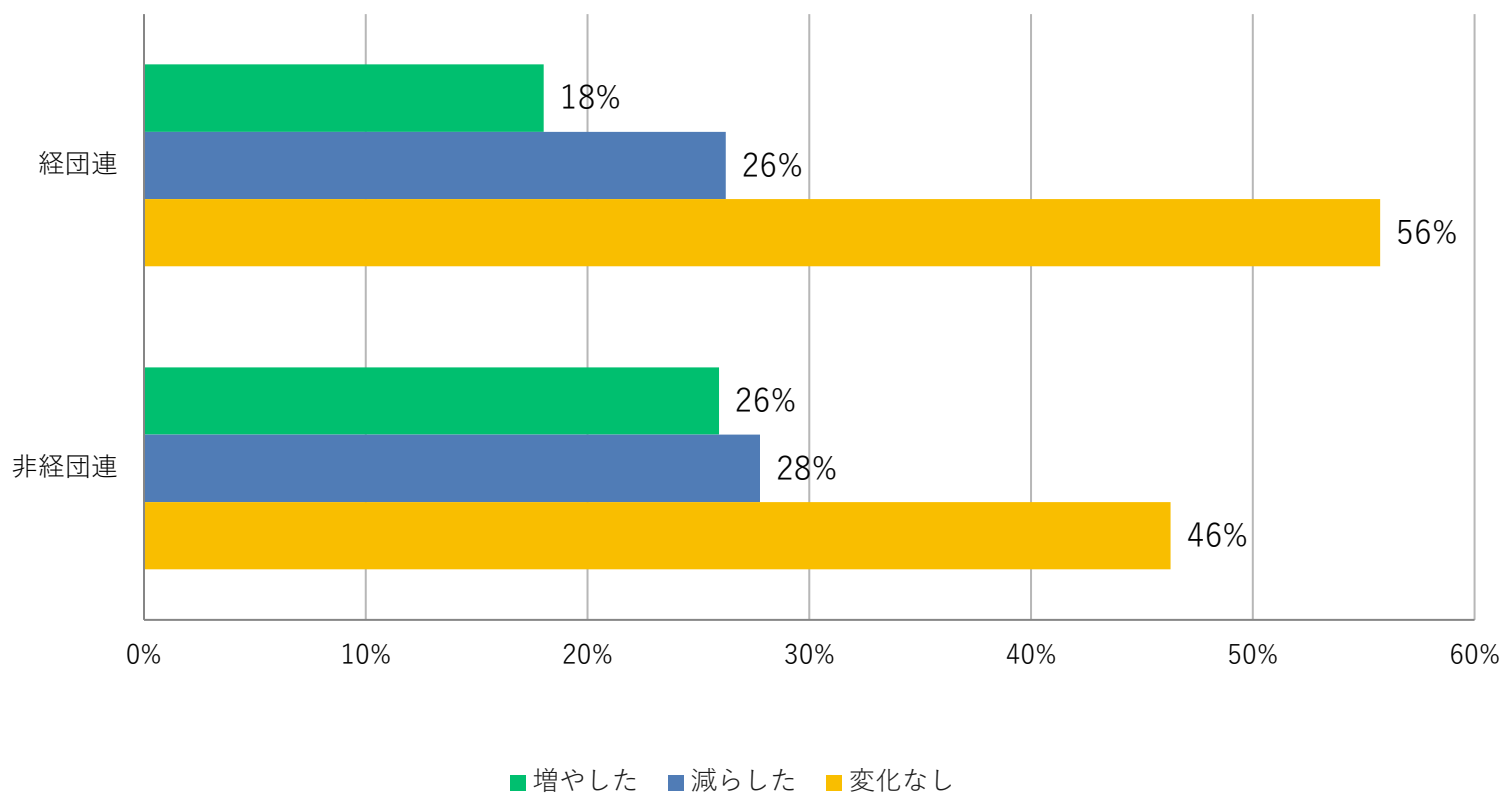


■ 増やした ■ 減らした ■ 変化なし

2022卒新卒採用人数は2021卒新卒採用人数と比較してどう計画しましたか？

経団連加盟、非加盟に関わらず採用人数の変化なしが最も多く、次いで減らした企業が多い。
コロナウイルスの影響は22卒採用にも一定及ぼしたと言える。

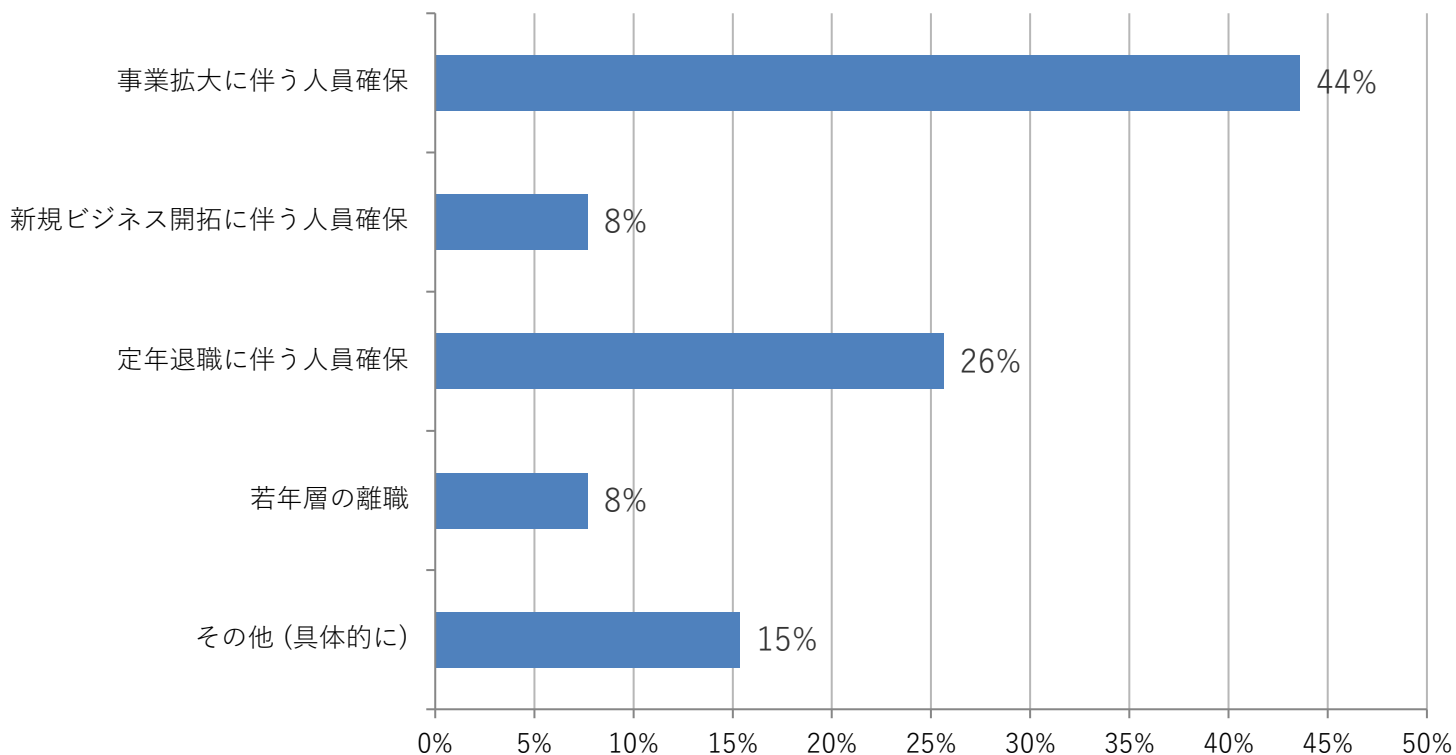
【団体別】



「増やした」と回答された方は、理由をお聞かせ下さい。

事業拡大に伴う人員確保が最も多い。
コロナ禍により需要が拡大している業界であると考えられる。

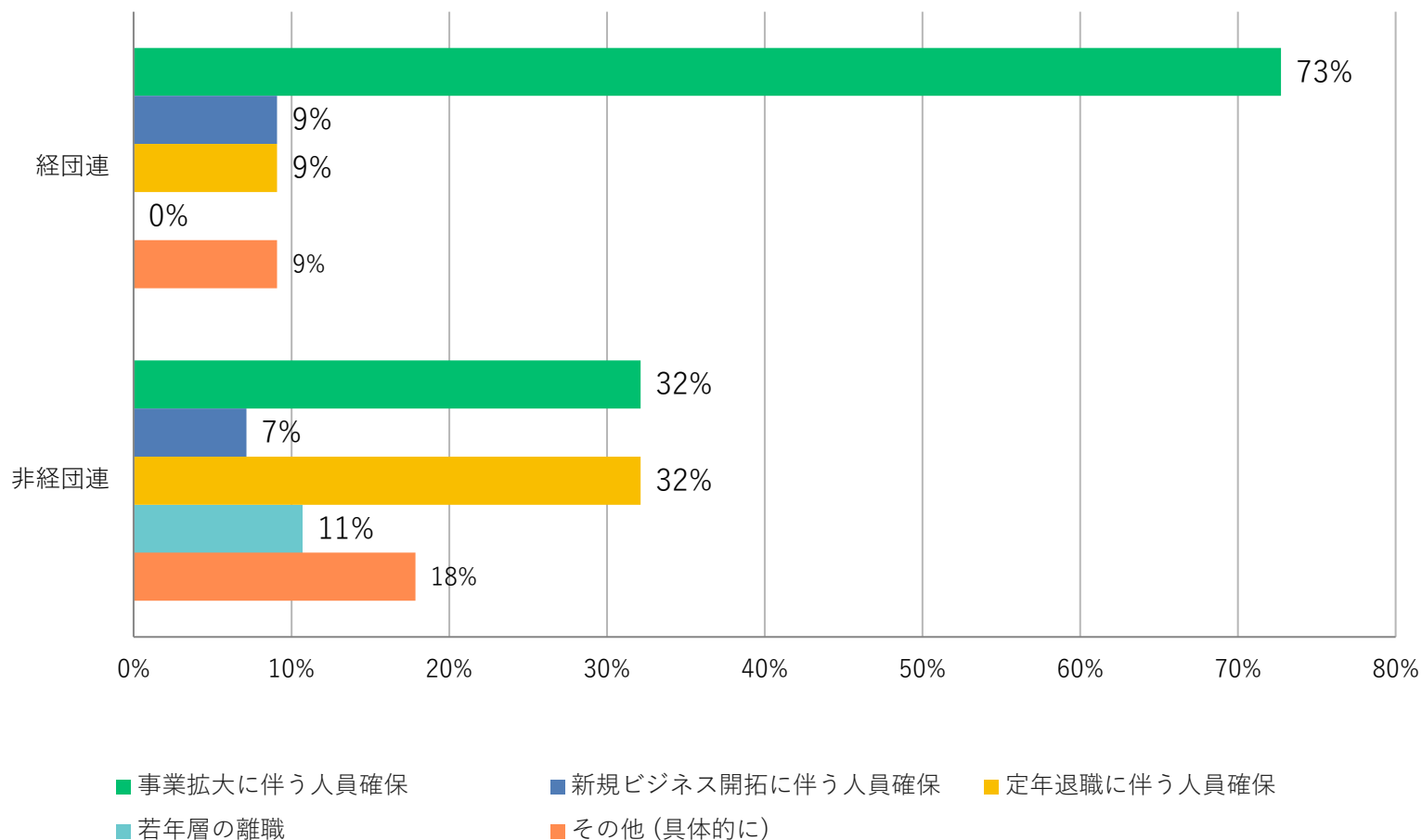
【全体】



「増やした」と回答された方は、理由をお聞かせ下さい。

経団連加盟企業は事業拡大に伴い、採用数を増やした傾向にある。
一方、非加盟企業は事業拡大の他に定年退職に伴う人員確保も要因として挙げられる。

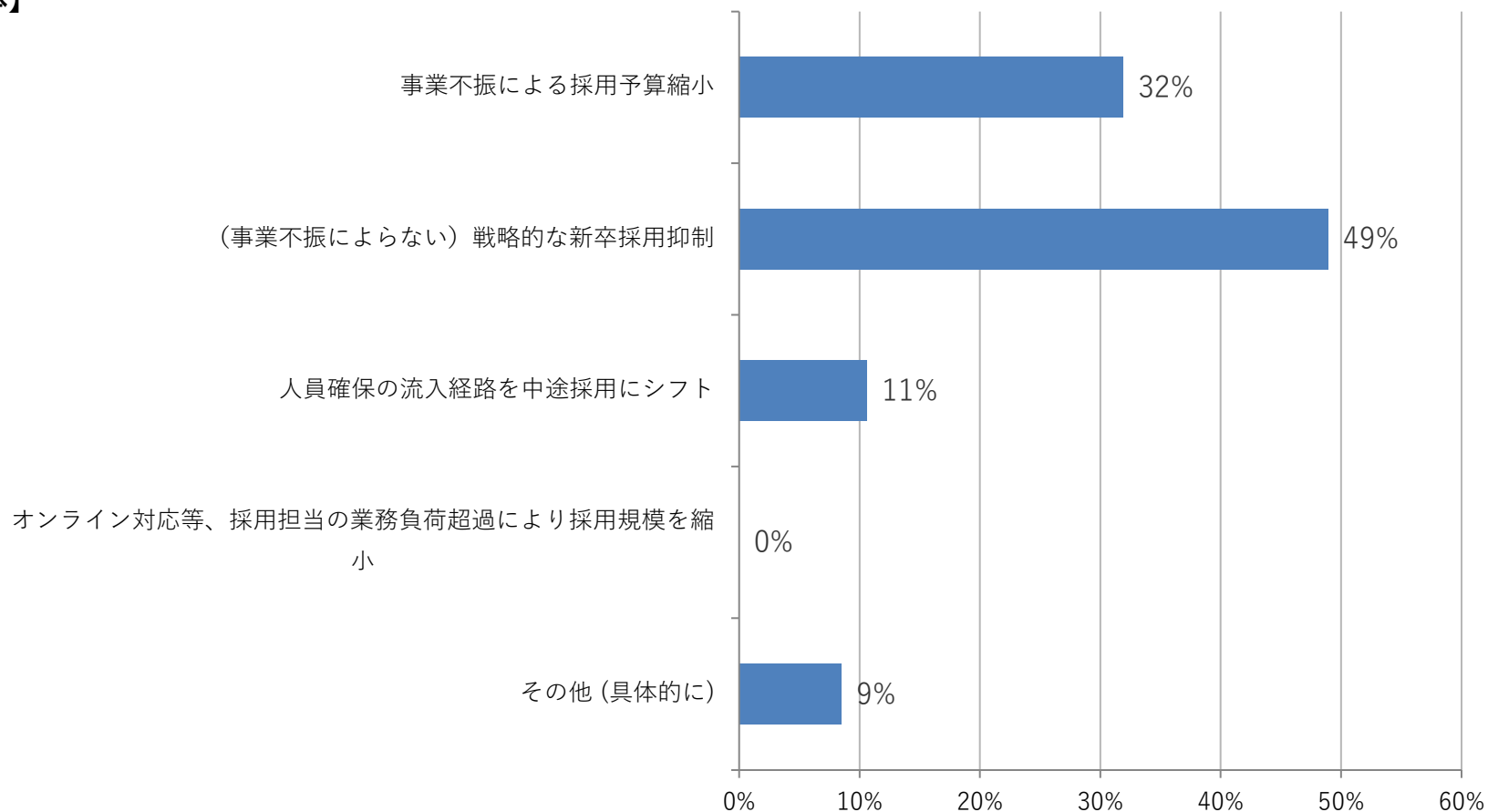
【団体別】



「減らした」と回答された方は、理由をお聞かせ下さい。

事業不振によらない戦略的な新卒採用抑制が最も多く、今年は様子見ということで抑制をかけている状況があると考えられる。

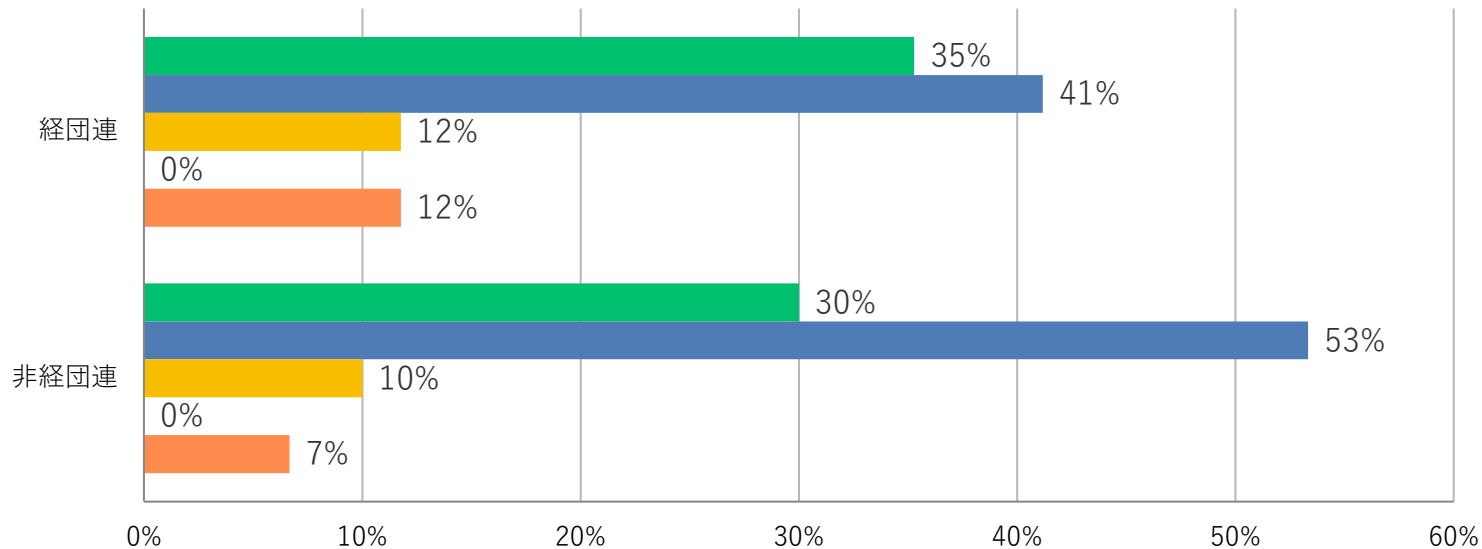
【全体】



「減らした」と回答された方は、理由をお聞かせ下さい。

経団連加盟、非加盟に共通して戦略的な採用の抑制と事業不振による予算縮小が挙げられ、傾向として二極化していることが伺える。

【団体別】

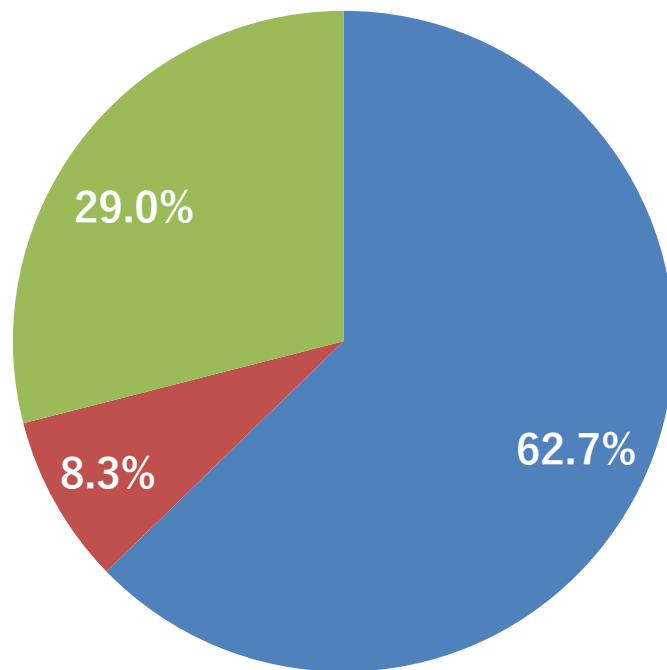


- 事業不振による採用予算縮小
- (事業不振によらない) 戦略的な新卒採用抑制
- 人員確保の流入経路を中途採用にシフト
- オンライン対応等、採用担当の業務負荷超過により採用規模を縮小
- その他 (具体的に)

インターンシップ母集団の数の変化について教えてください。

6割以上が母集団が増えたと回答している。

【全体】

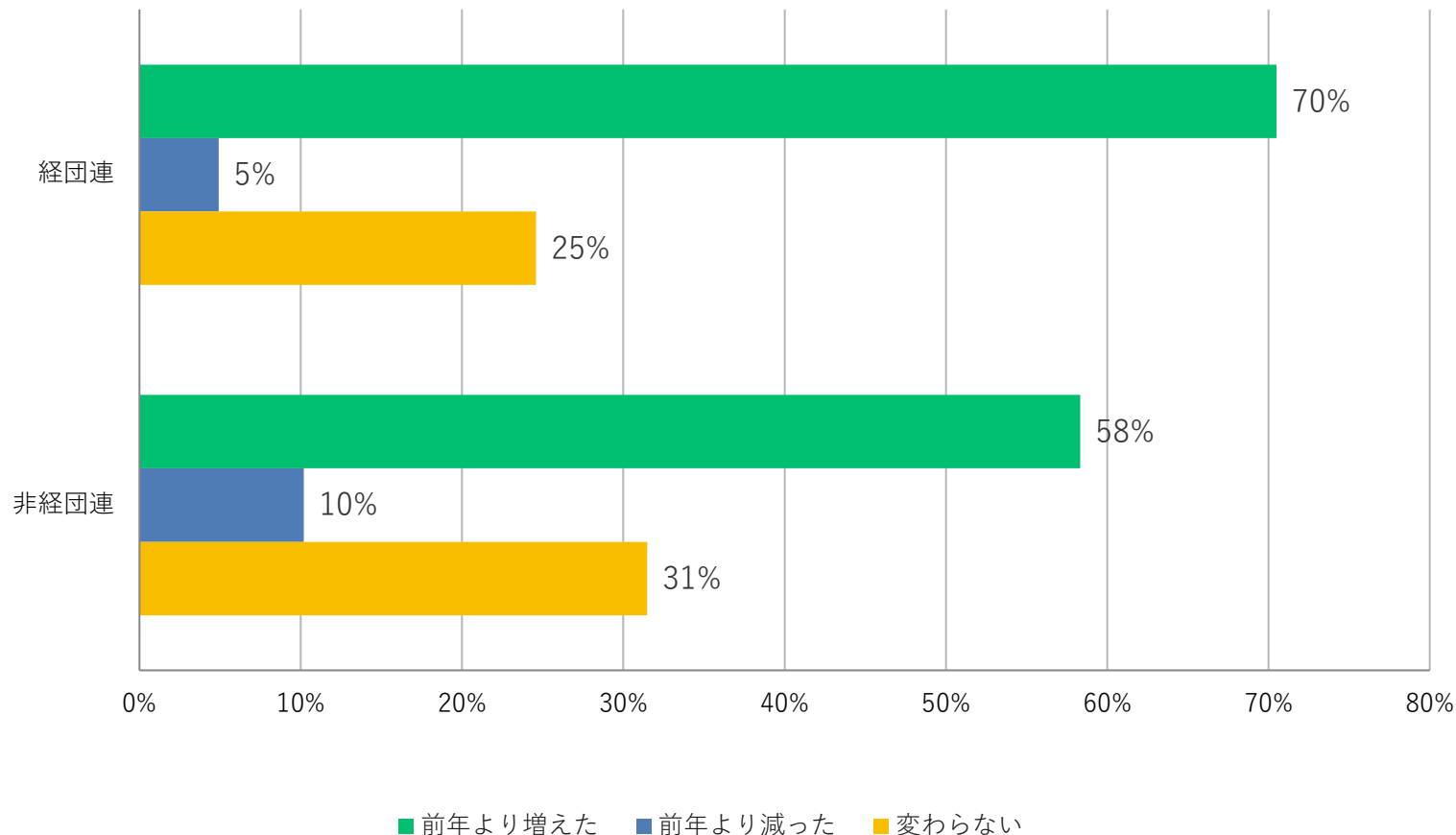


■ 前年より増えた ■ 前年より減った ■ 変わらない

インターンシップ母集団の数の変化について教えてください。

経団連加盟、非加盟に関わらずインターンシップのオンライン化に伴い母集団の数が増加傾向にあると言える。変わらない、前年より減ったの割合も一定数おり、オンラインや対面で受け入れ人数を制限した企業もいることが推測される。

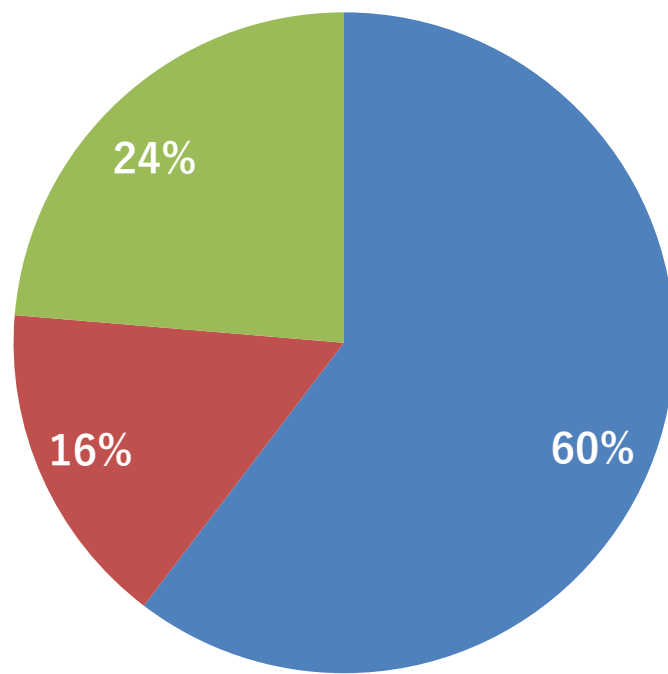
【団体別】



本エントリー母集団の数の変化について教えてください。

インターンシップの母集団同様、6割が母集団が増えたと回答している。

【全体】

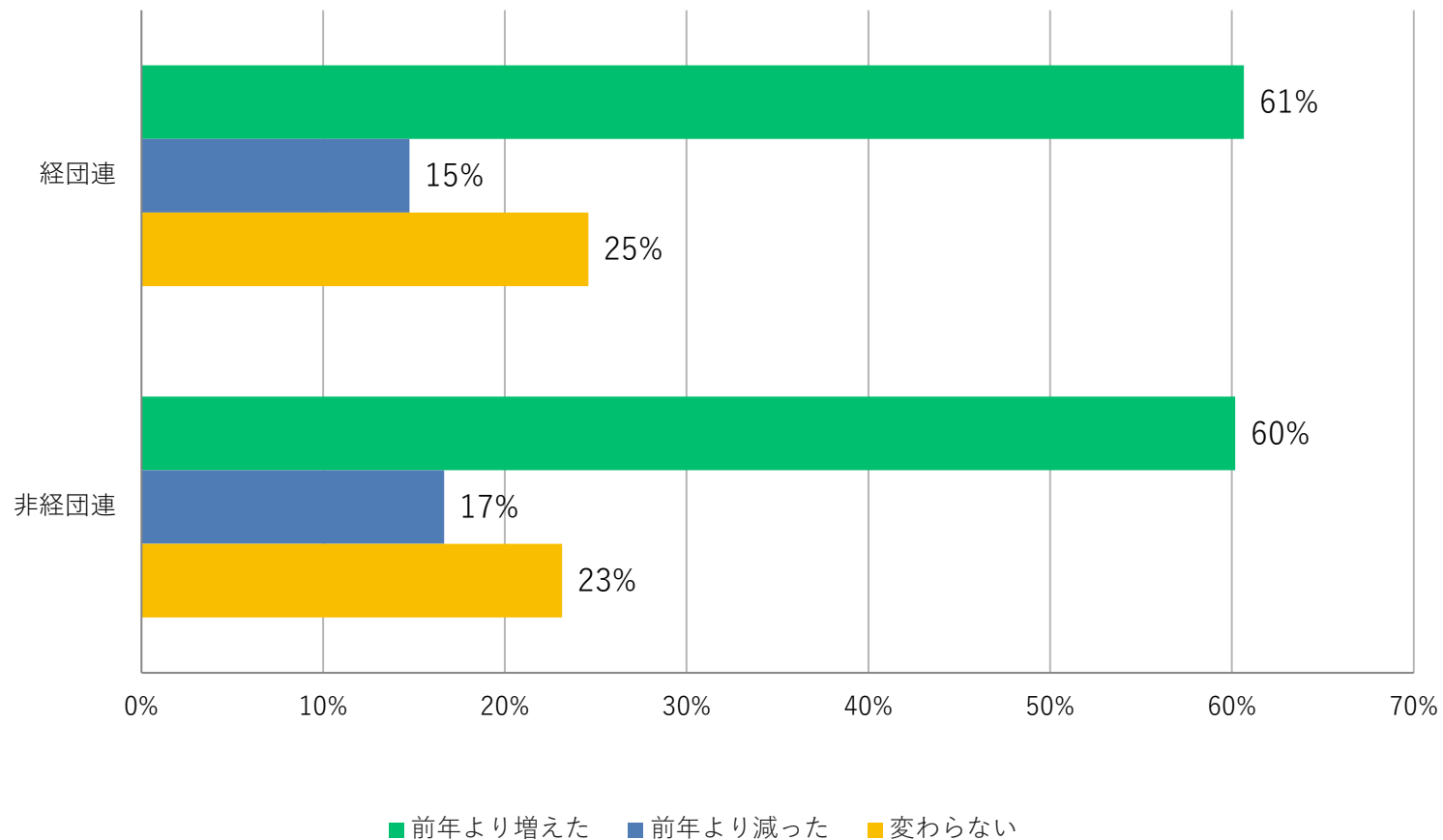


■ 前年より増えた ■ 前年より減った ■ 変わらない

本エントリー母集団の数の変化について教えてください。

経団連加盟、非加盟に関わらず本エントリー母集団の数も増加傾向にあった。
インターンシップ参加学生を本エントリーまでつなぎ止めを行えたことが要因として挙げられる。

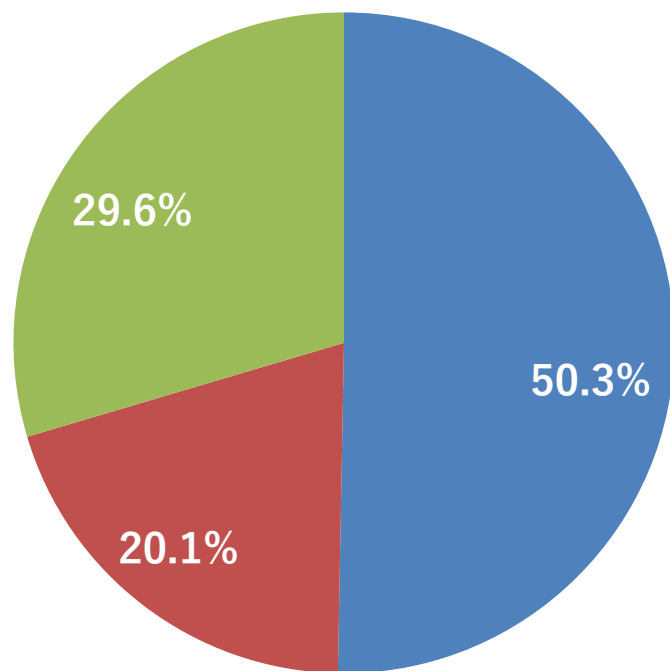
【団体別】



選考参加者の数の変化について教えてください。

選考参加者の数に関しても半数以上が増えたと回答している。

【全体】

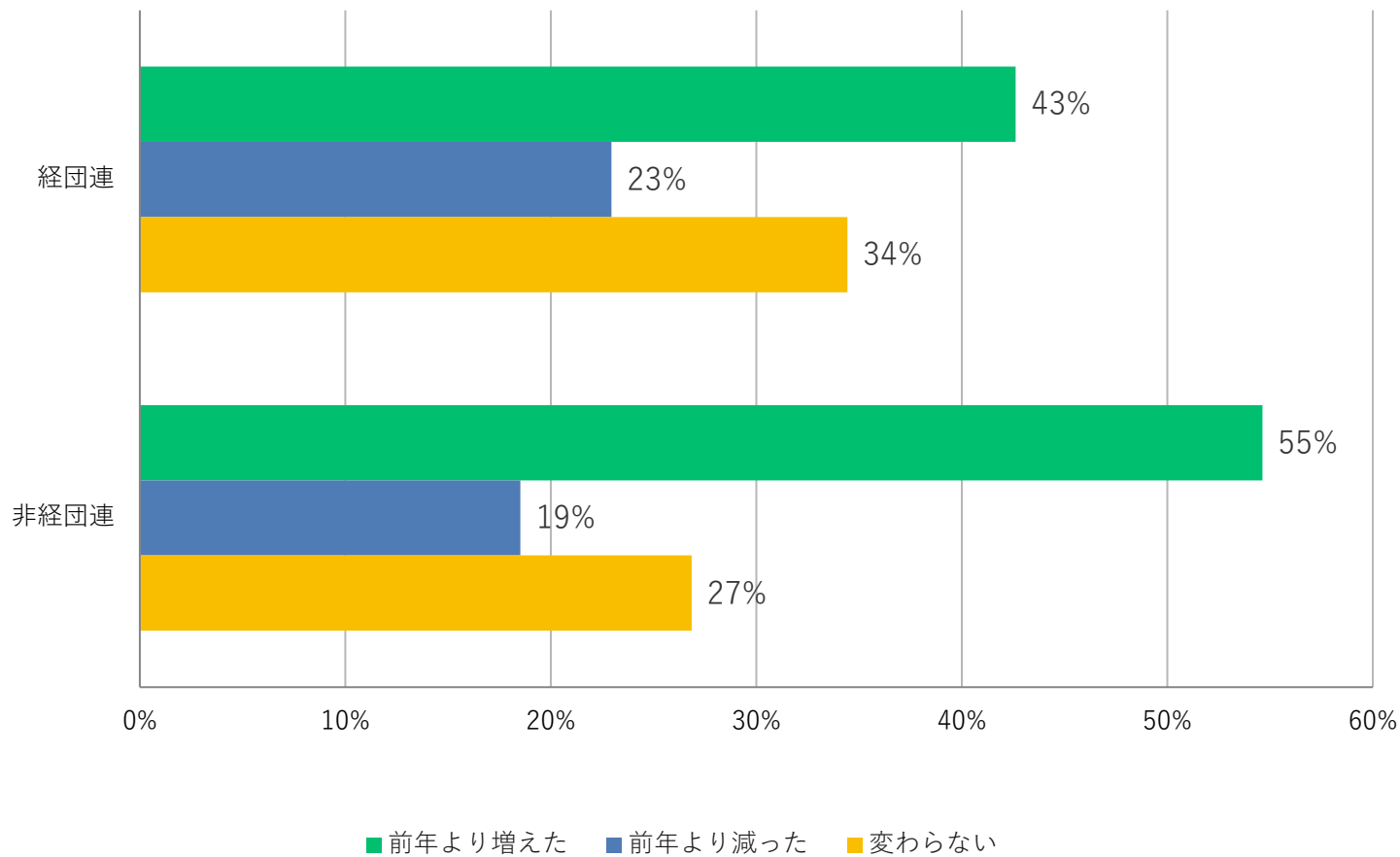


■ 前年より増えた ■ 前年より減った ■ 変わらない

選考参加者の数の変化について教えてください。

経団連加盟、非加盟に関わらず選考参加者数についても増加傾向にあると言える。

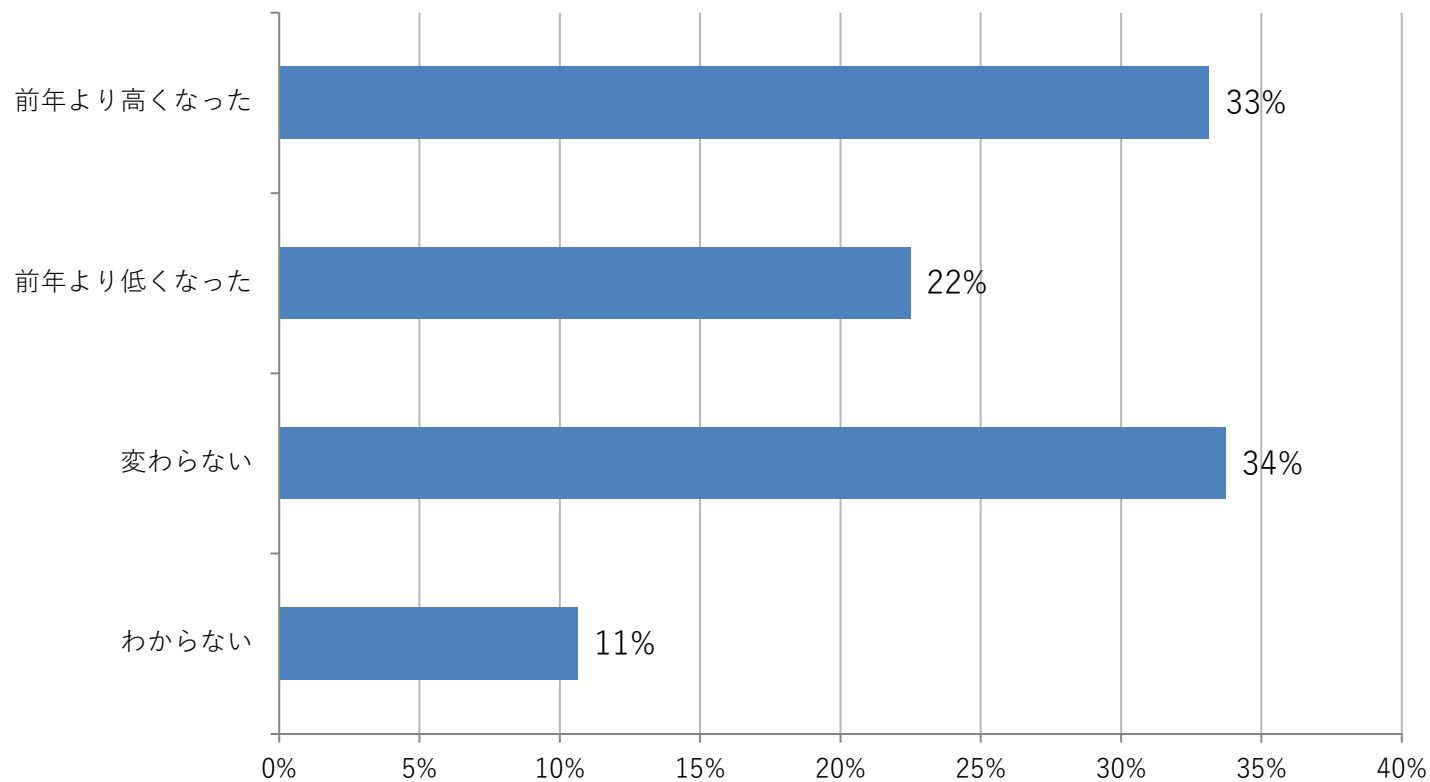
【団体別】



選考辞退率の変化について教えてください。

「前年より高くなった」という回答が「前年より低くなった」という回答を11ポイント上回っており、全体の傾向としては若干辞退率が上がっていることが伺える。

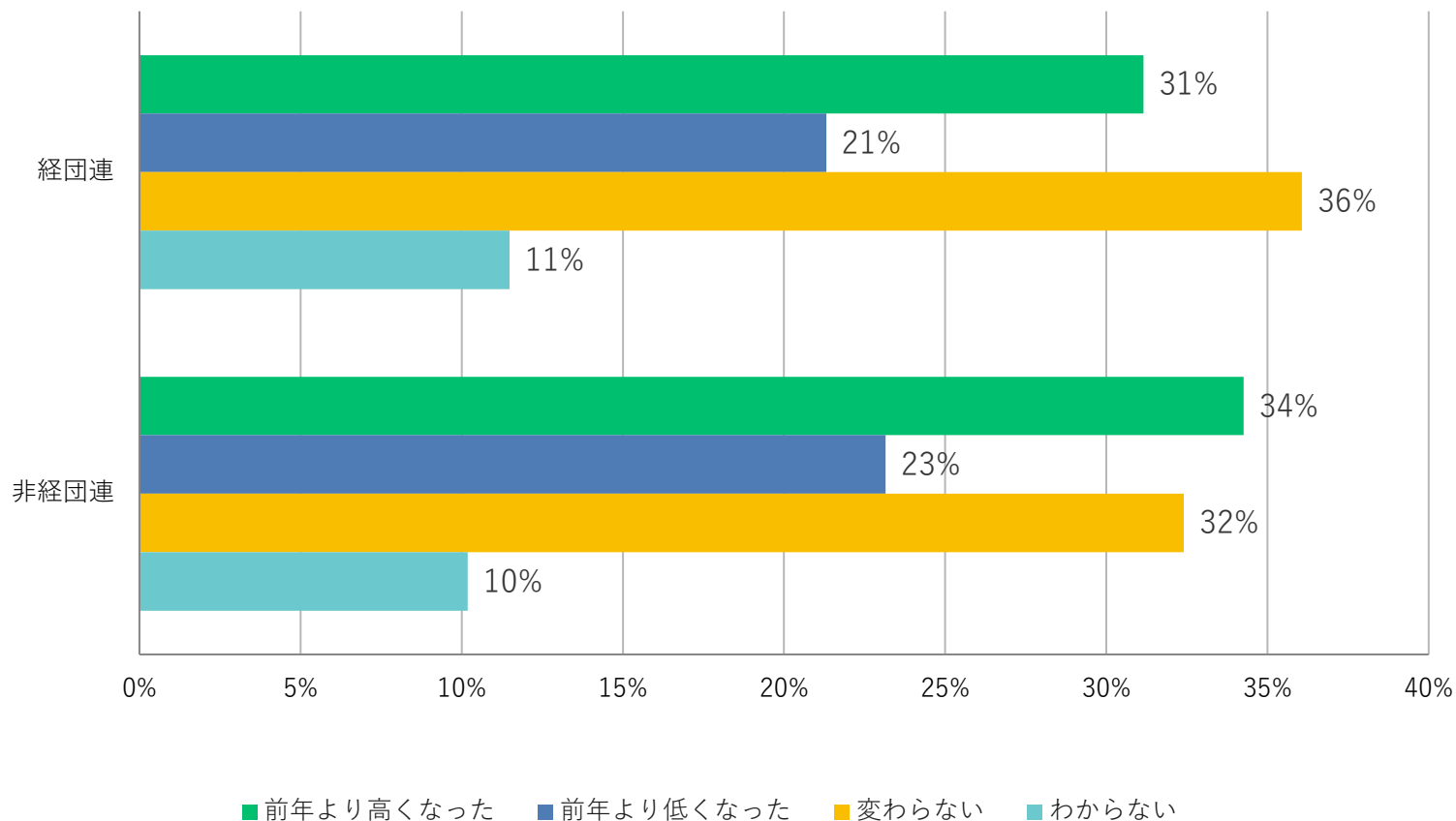
【全体】



選考辞退率の変化について教えてください。

経団連加盟、非加盟に関わらず前年よりも選考辞退率が低くなったよりも高くなった企業の割合が多い。オンラインでの採用活動における学生の見極めが難しくなったことが要因として挙げられる。

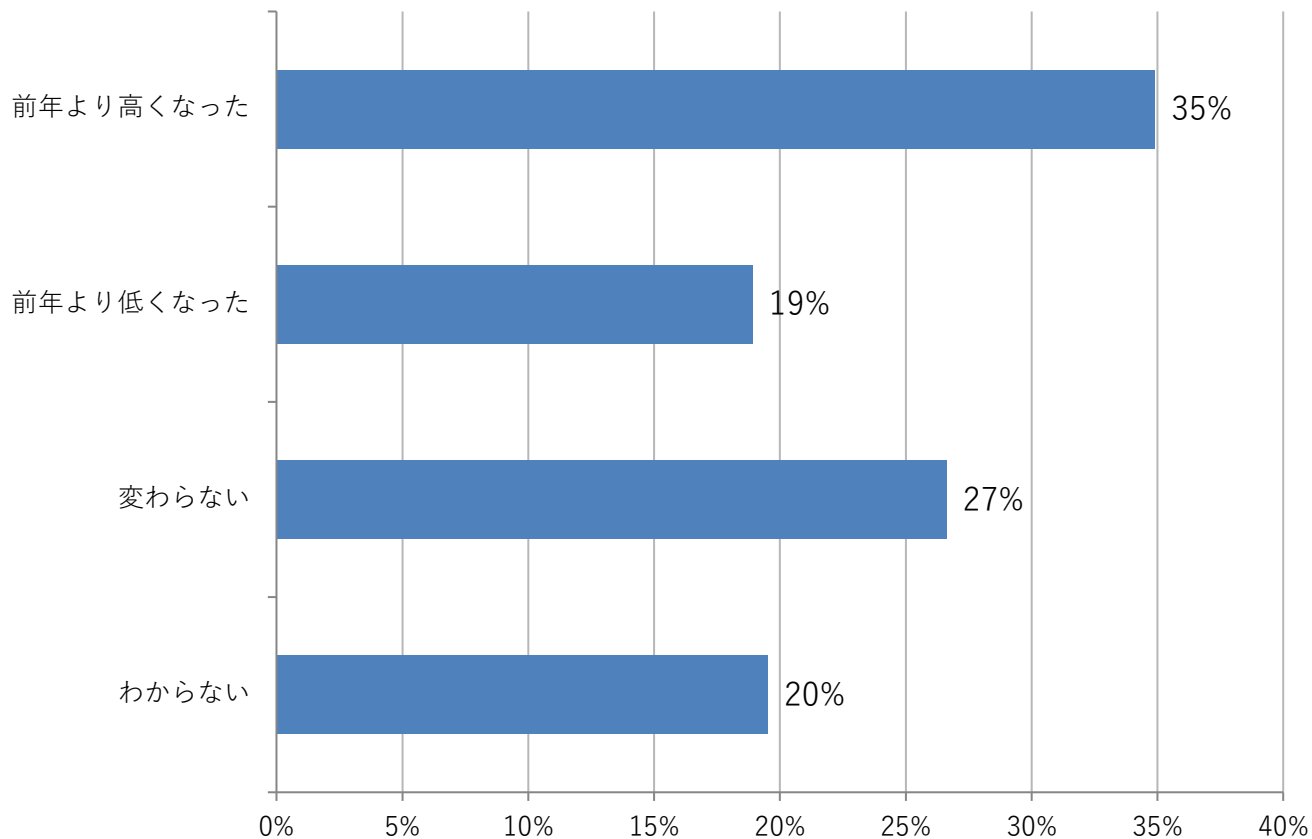
【団体別】



内々定辞退率の変化について教えてください。

内々定の辞退率に関しては前年より高くなったという回答が35%。
理由は様々あると考えられるが、内々定までのプロセスの見直しや内々定後のフォローの重要性が上がっている。

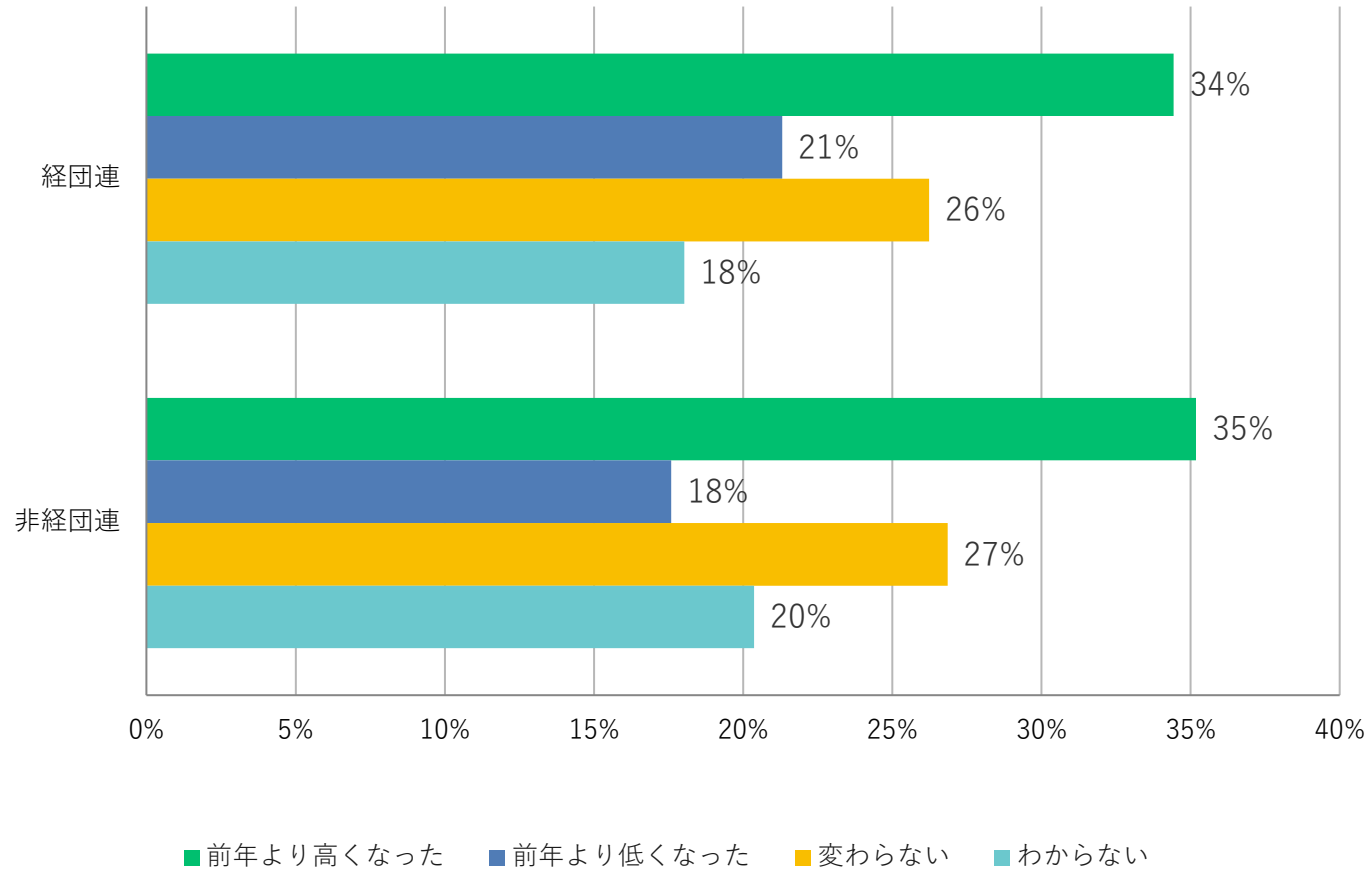
【全体】



内々定辞退率の変化について教えてください。

選考辞退率同様に経団連加盟、非加盟に関わらず前年よりも選考辞退率が低くなったよりも高くなった企業の割合が多い。

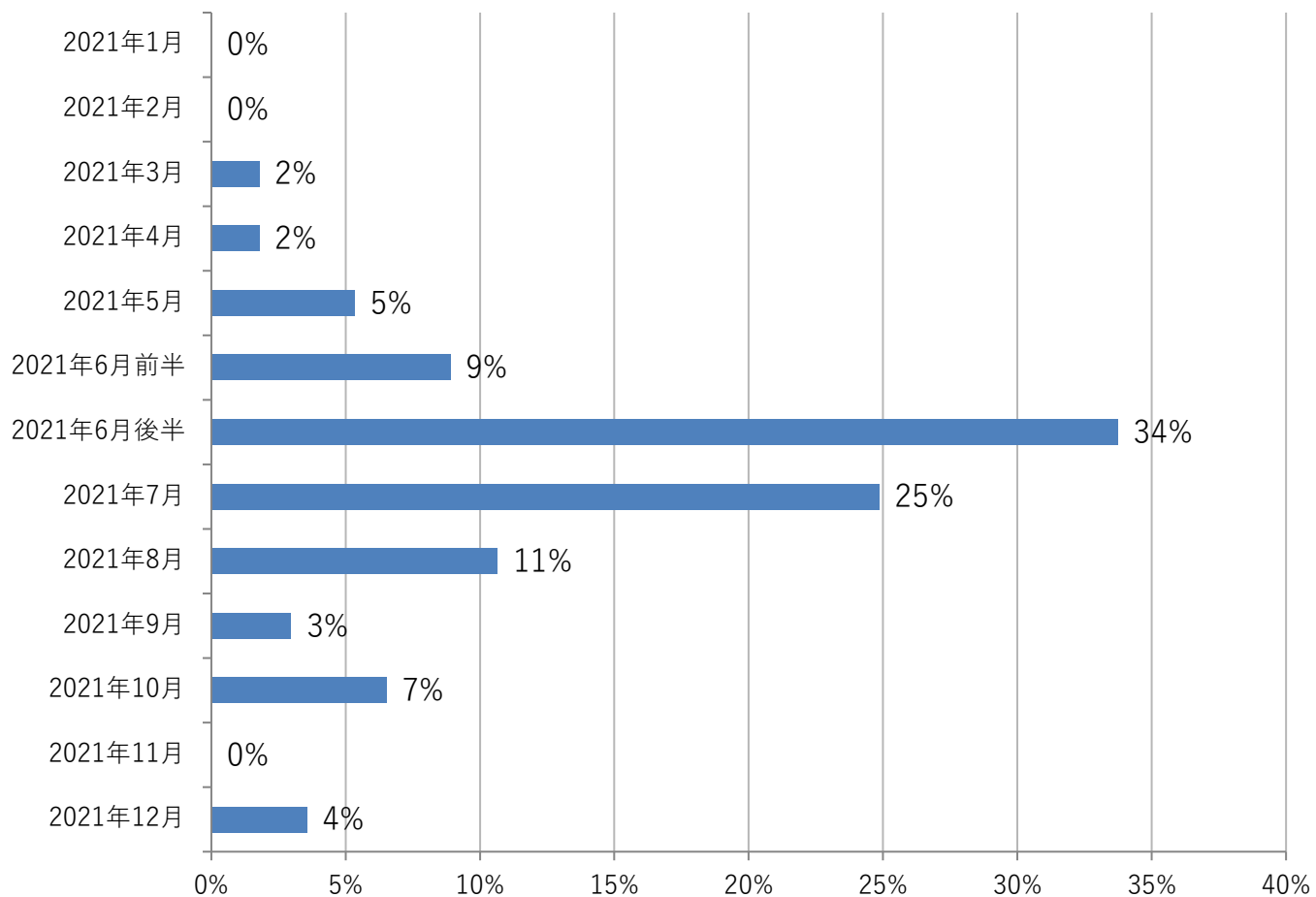
【団体別】



2022卒新卒採用の終了見込み時期について教えてください。

終了見込み時期は6月後半としている企業が最も多い。次に7月、8月と回答が多くなっている。

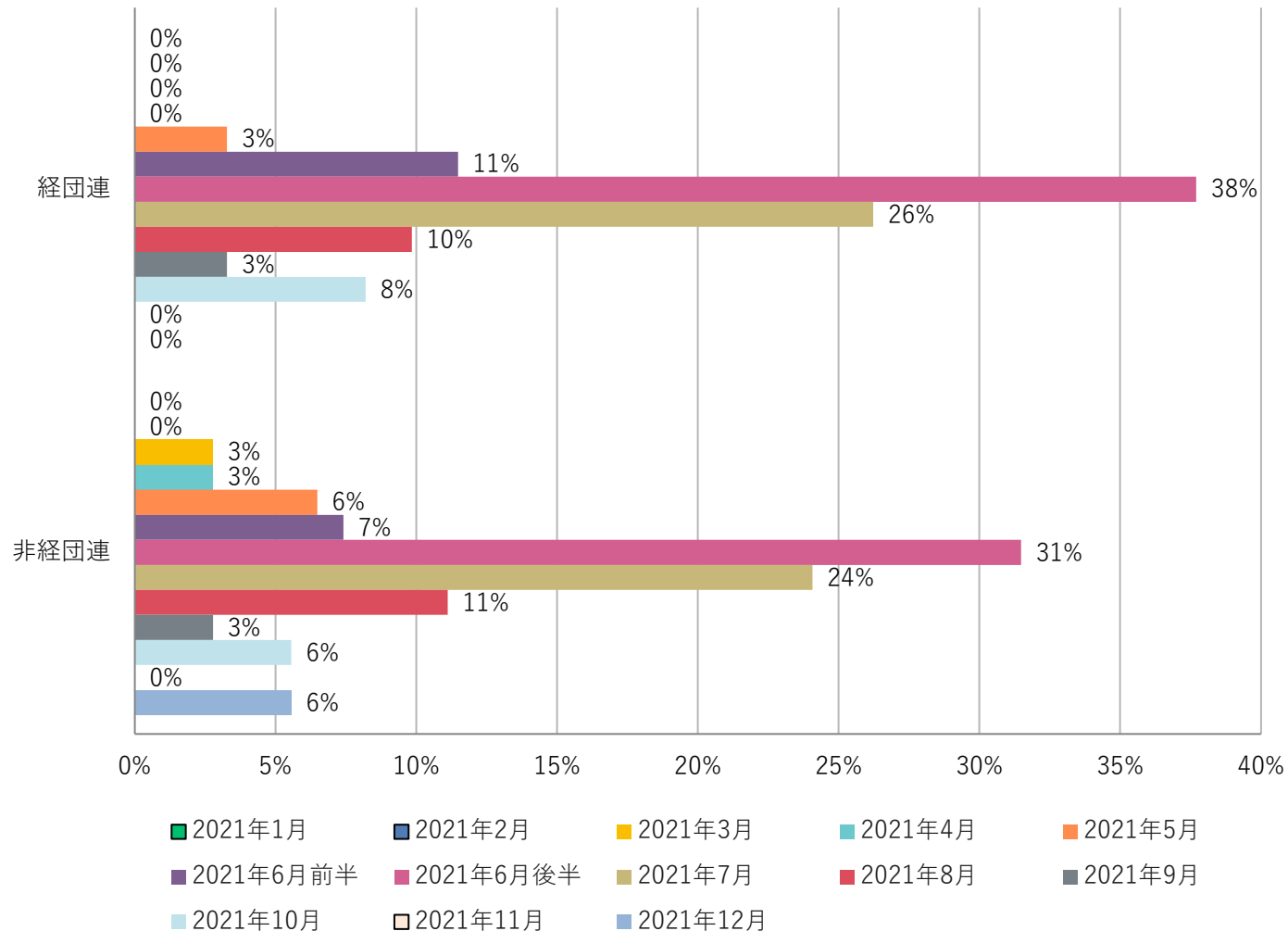
【全体】



2022卒新卒採用の終了見込み時期について教えてください。

経団連加盟、非加盟共に6月後半から7月にかけてが約6割を占める。

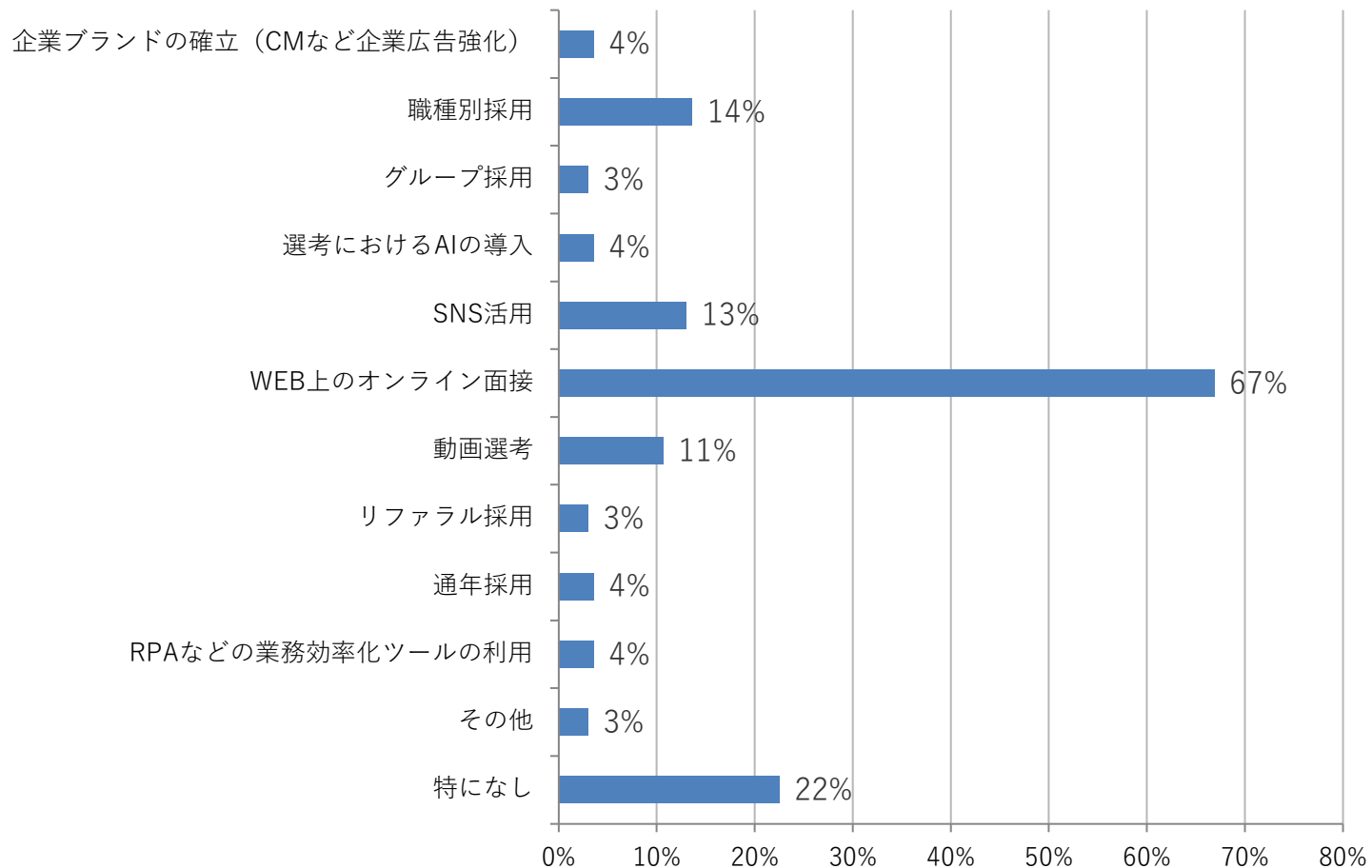
【団体別】



2022卒新卒採用で、手法・サービスなどで導入されたものを教えてください。 (複数回答可)

オンライン採用に伴い、WEB上のオンライン面接の導入が最も多い。
一方で職種別採用やSNS活用の回答も一定数見受けられる。

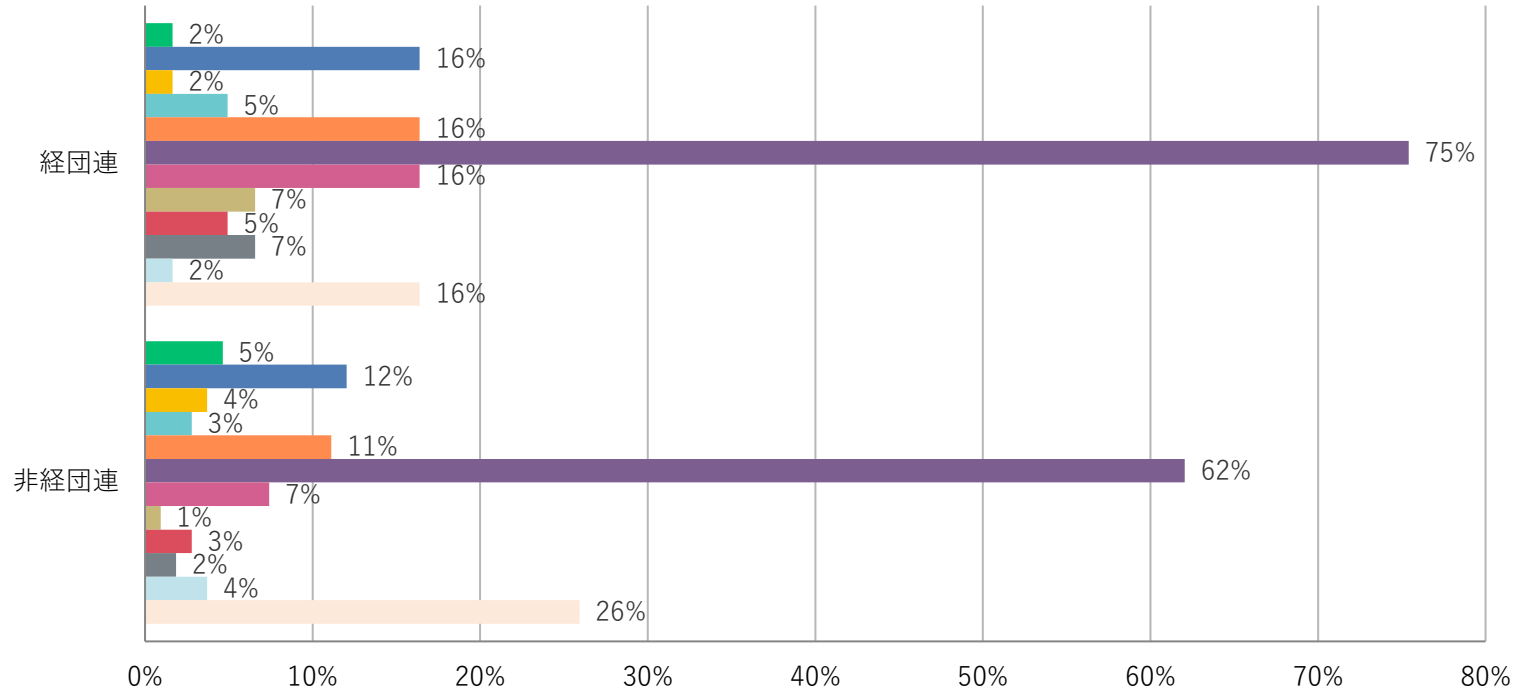
【全体】



2022卒新卒採用で、手法・サービスなどで導入されたものを教えてください。
(複数回答可)

経団連加盟、非加盟共にオンライン面接への対応が圧倒的に多い。
経団連加盟企業ほど職種別採用、通年採用、SNS活用など採用活動の多様化が伺える。

【団体別】

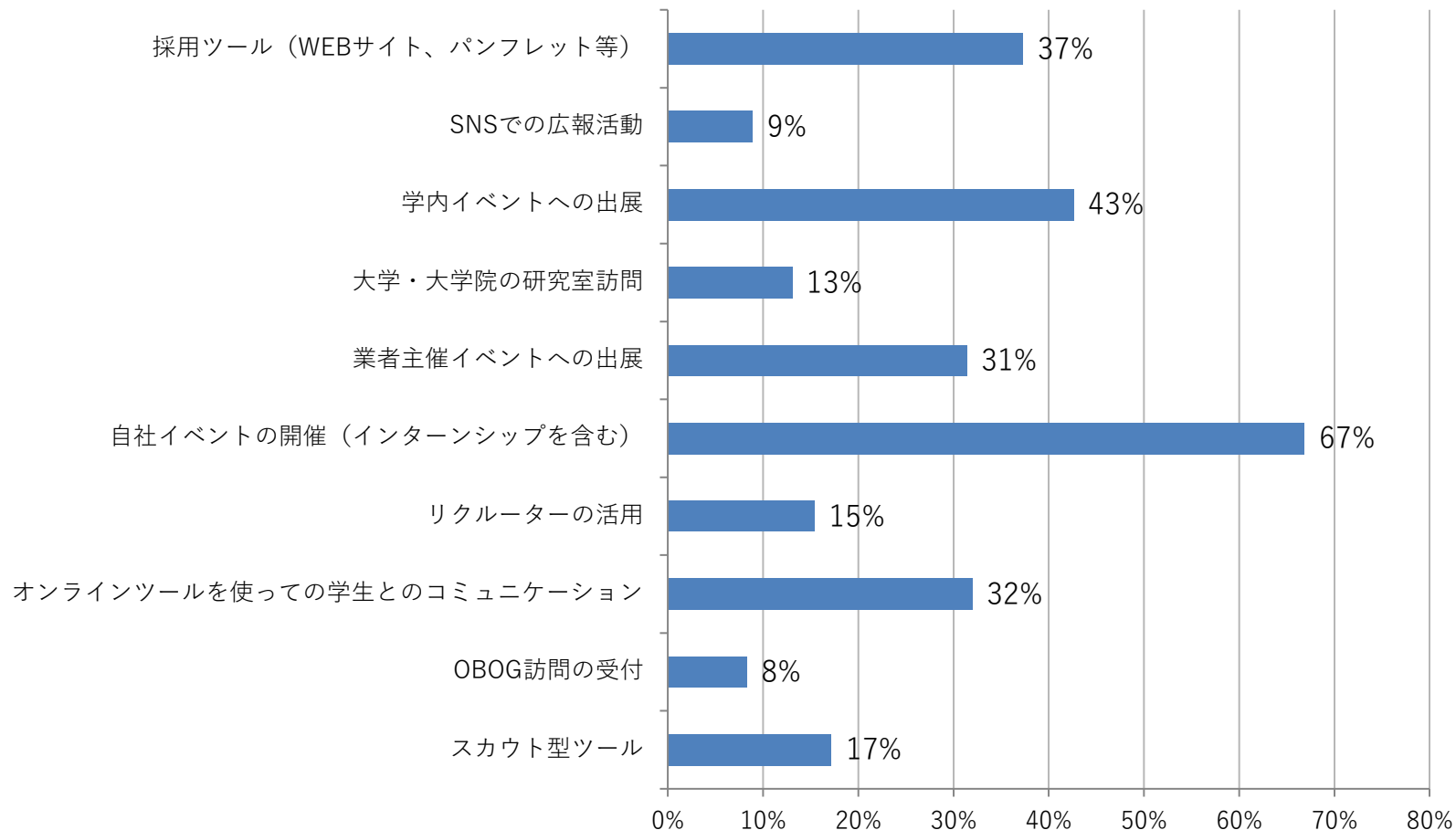


- 企業ブランドの確立 (CMなど企業広告強化)
- 職種別採用
- グループ採用
- 選考におけるAIの導入
- SNS活用
- WEB上のオンライン面接
- 動画選考
- リファラル採用
- 通年採用
- RPAなどの業務効率化ツールの利用
- その他
- 特になし

2022卒新卒採用広報活動解禁前（2021年3月1日以前）に特に注力した施策について教えてください。（複数回答可）

インターンシップを含む自社イベントの開催が最も多い。続いて採用ツールが挙がっており、オンライン化を背景に学生とのコミュニケーションを見直していることが伺える。

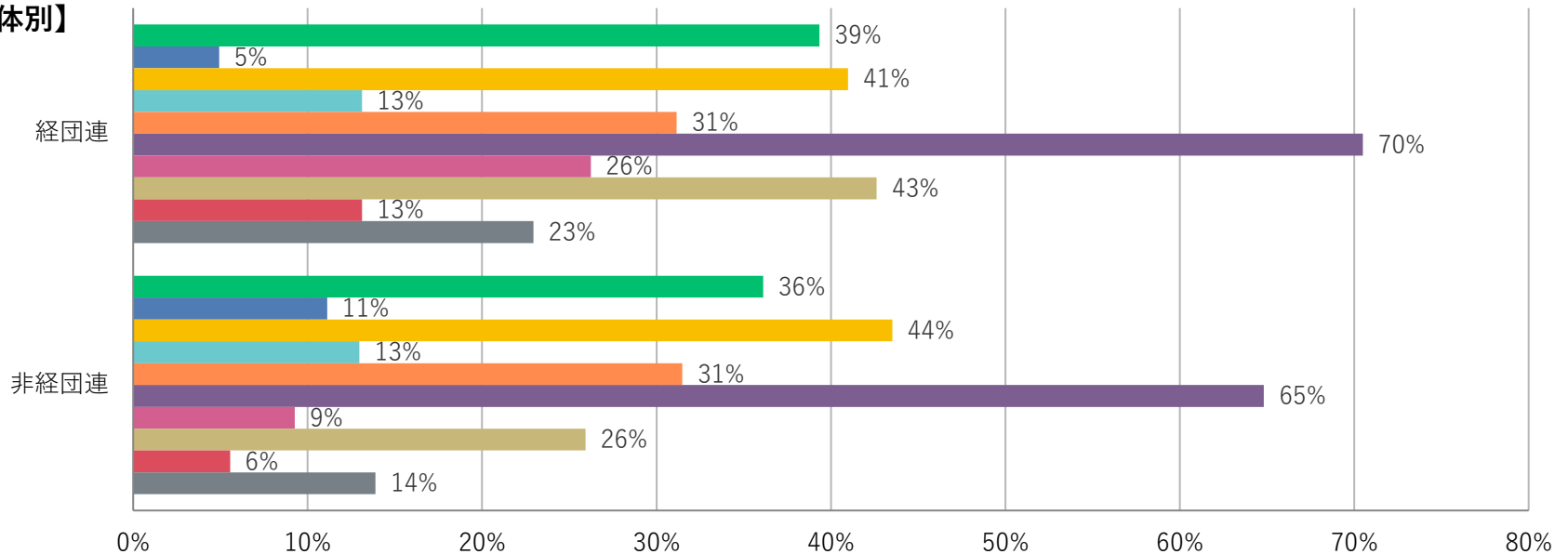
【全体】



2022卒新卒採用広報活動解禁前（2021年3月1日以前）に特に注力した施策について教えてください。（複数回答可）

経団連加盟、非加盟共に自社イベントを軸とした母集団形成を広報解禁前に行っている。
経団連加盟企業はリクルーター、OBOGを活用した学生との接点の機会を設けている。

【団体別】



■ 採用ツール（WEBサイト、パンフレット等）

■ 学内イベントへの出展

■ 業者主催イベントへの出展

■ リクルーターの活用

■ OBOG訪問の受付

■ SNSでの広報活動

■ 大学・大学院の研究室訪問

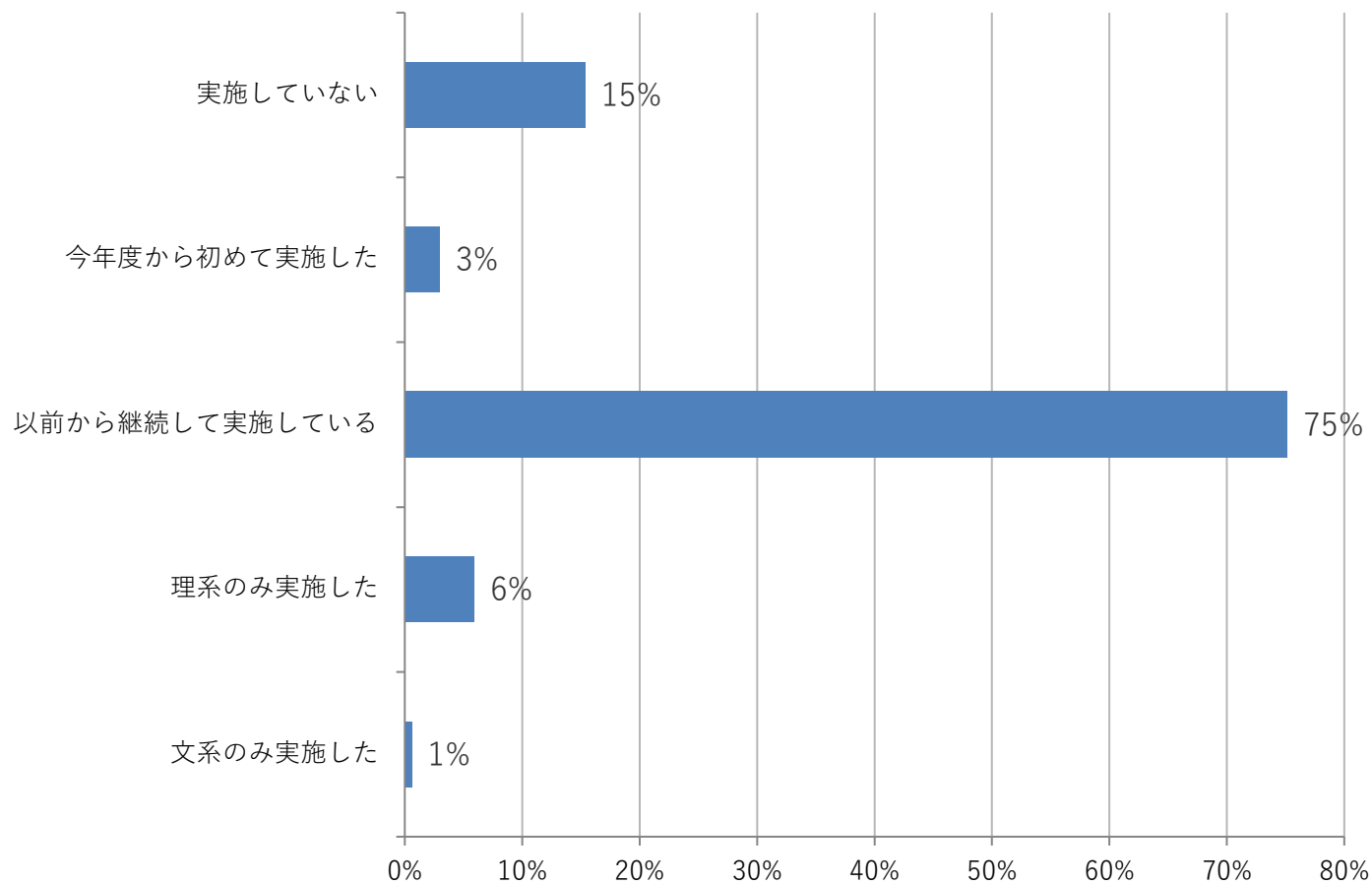
■ 自社イベントの開催（インターンシップを含む）

■ オンラインツールを使っでの学生とのコミュニケーション

■ スカウト型ツール

以前から継続して実施しているという回答が7割強。

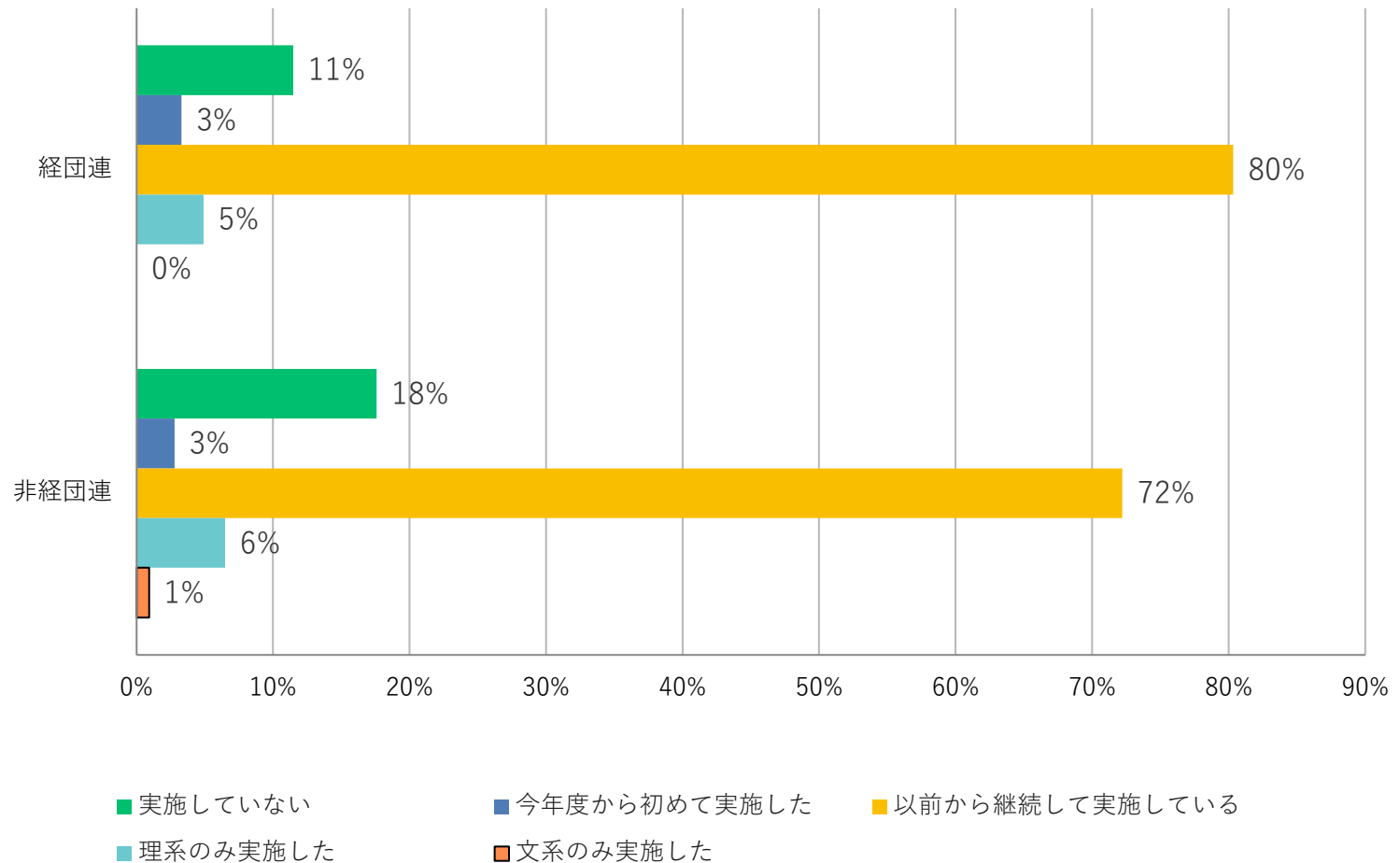
【全体】



2022卒新卒採用のインターンシップ開催の有無について教えてください。

経団連加盟、非加盟共に約8割の企業がインターンシップを実施している。
非経団連企業はインターンシップ形式ではなく、自社イベント形式での開催が約2割いる。

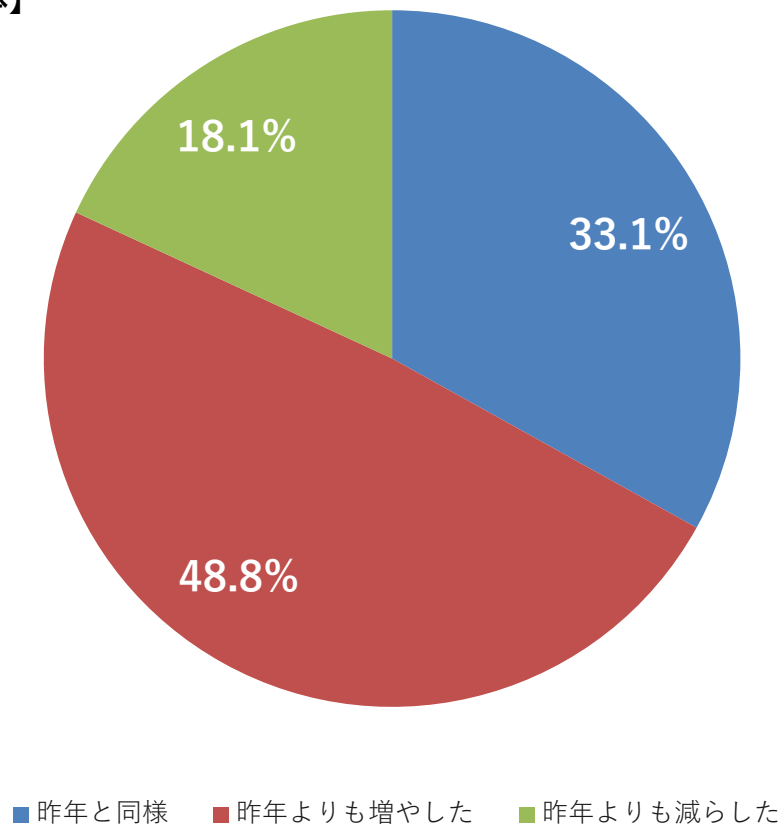
【団体別】



「以前から継続して実施している」と答えた方にお聞きします。
インターンシップの実施回数について教えてください。

以前からインターンシップを実施している企業のうち、8割が実施回数を前年以上に行なっている。
オンラインでの実施により、多く回数を行なえるようになったことが要因と考えられる。

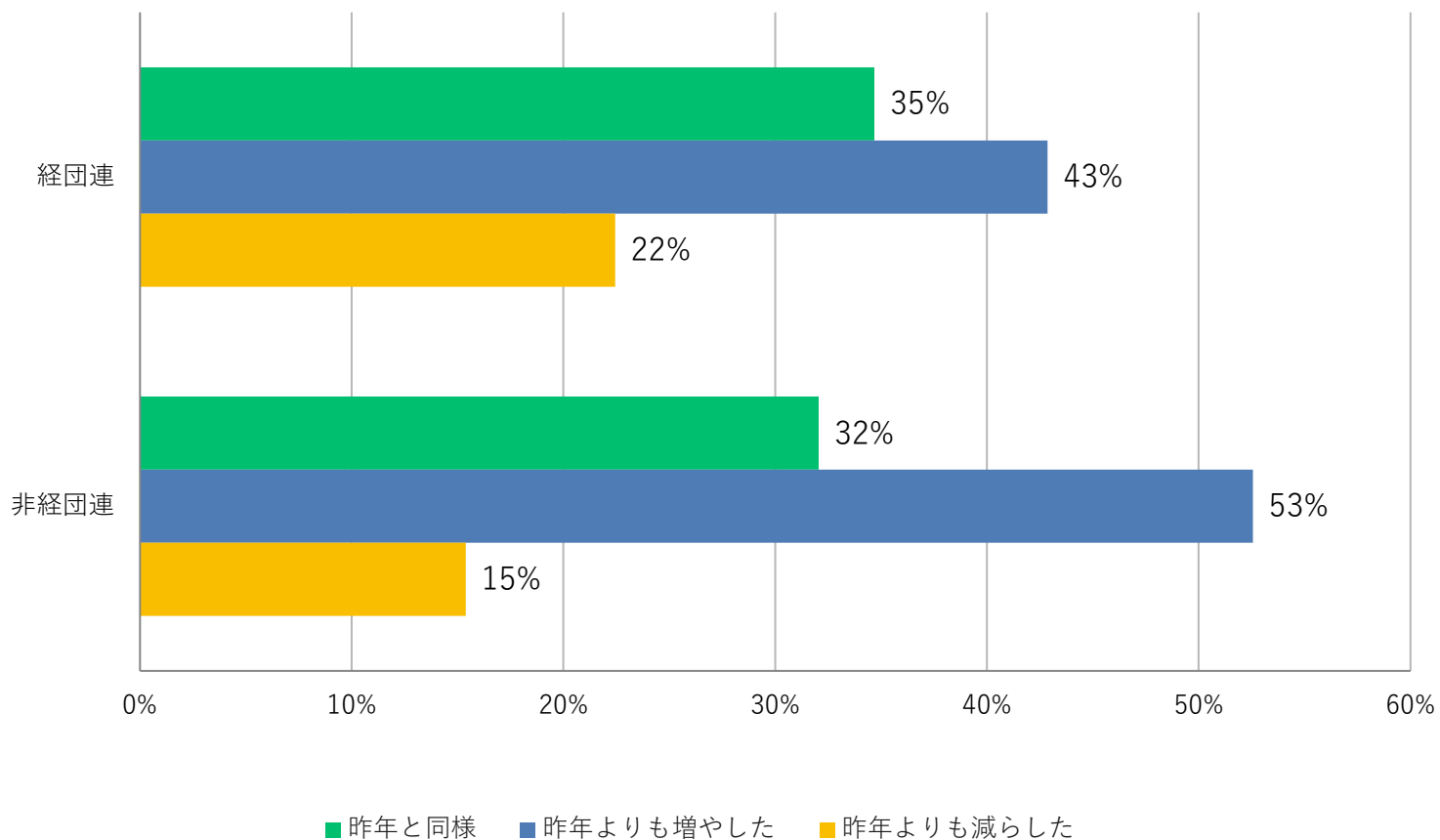
【全体】



「以前から継続して実施している」と答えた方にお聞きします。
インターンシップの実施回数について教えてください。

経団連加盟、非加盟共にオンライン化に伴い昨年よりも開催数を増やした傾向にある。
一方、受け入れ人数や学生満足度の兼ね合いで昨年同様、減らしたと回答する企業も約半数いる。

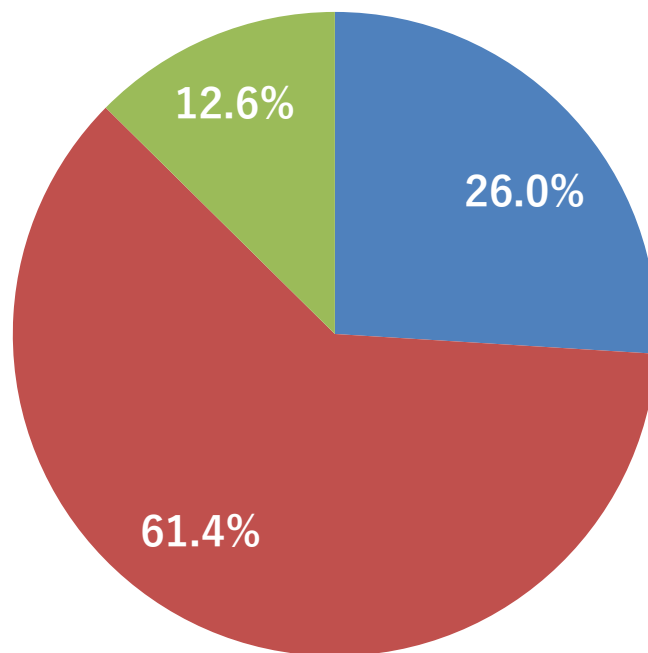
【団体別】



「以前から継続して実施している」と答えた方にお聞きします。
インターンシップの参加学生数について教えてください。

全体的に実施の回数が増えていることに伴い、参加学生数に関しても昨年より増えたという企業が6割を超えている。

【全体】

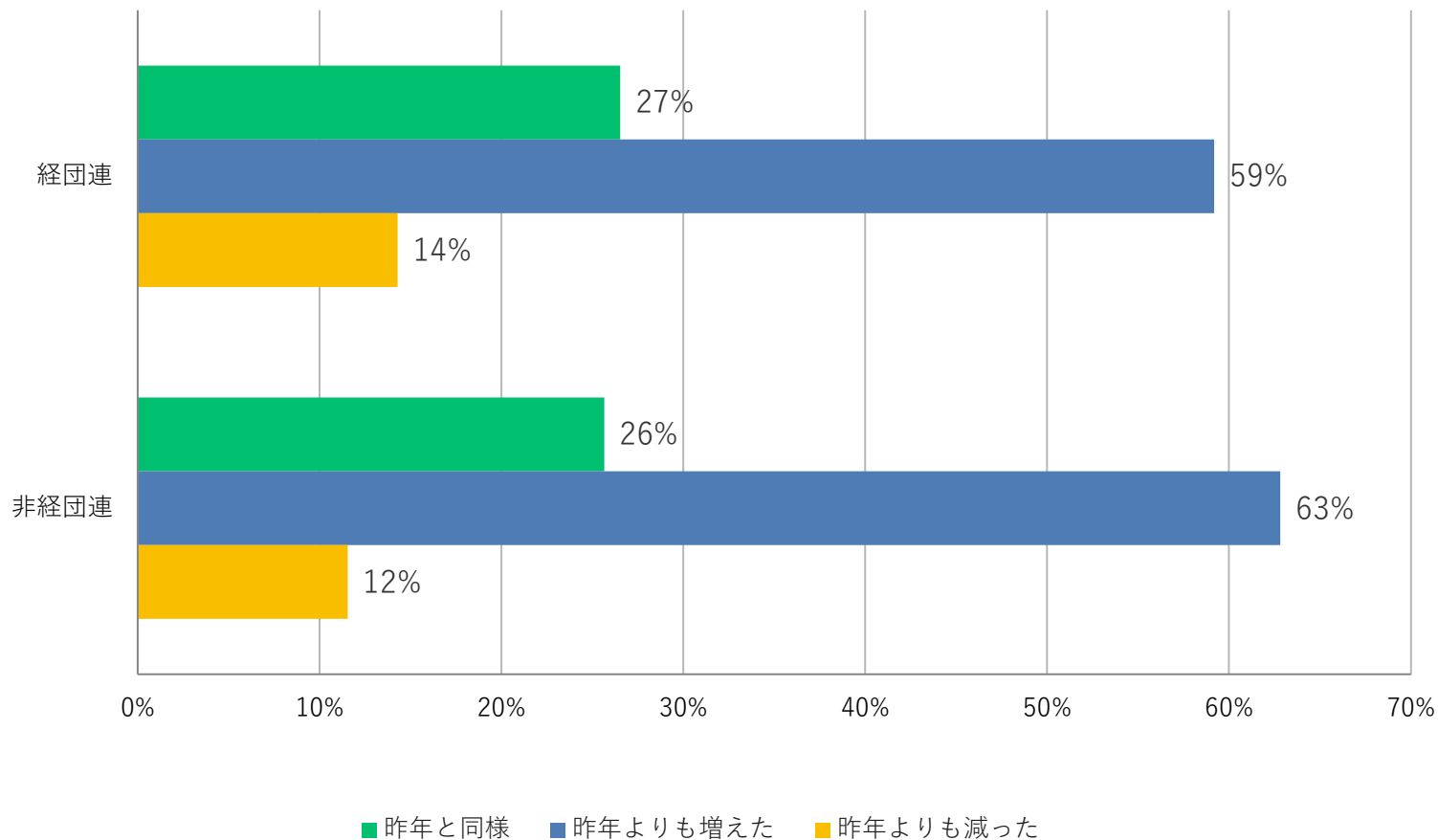


■ 昨年と同様 ■ 昨年よりも増えた ■ 昨年よりも減った

「以前から継続して実施している」と答えた方にお聞きします。
インターンシップの参加学生数について教えてください。

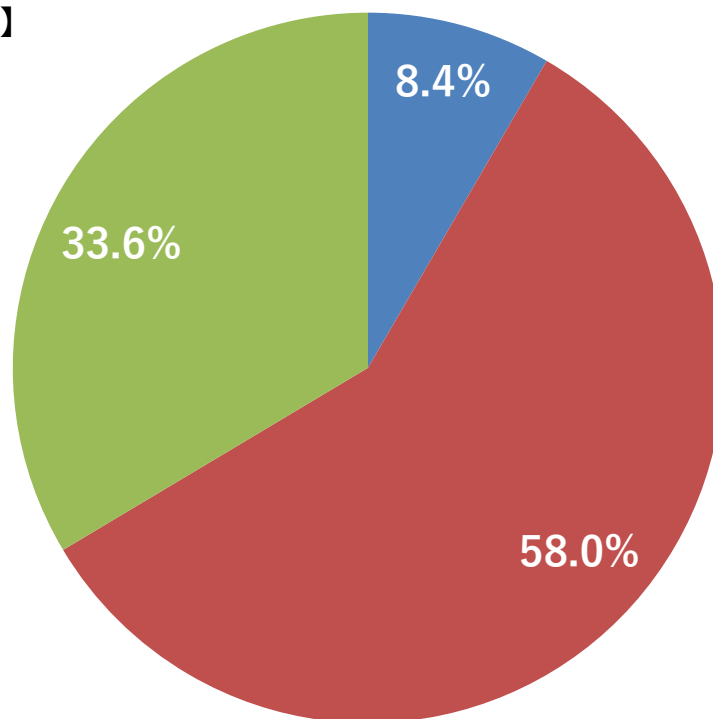
経団連加盟、非加盟共にオンライン化に伴い昨年よりも参加学生数が増えた傾向にある。
一方、受け入れ人数や学生満足度の兼ね合いで昨年同様、減ったと回答する企業も約4割いる。

【団体別】



多くの企業がオンラインの形式をとっている中、4割の企業は対面も交えた形式をとっている。

【全体】

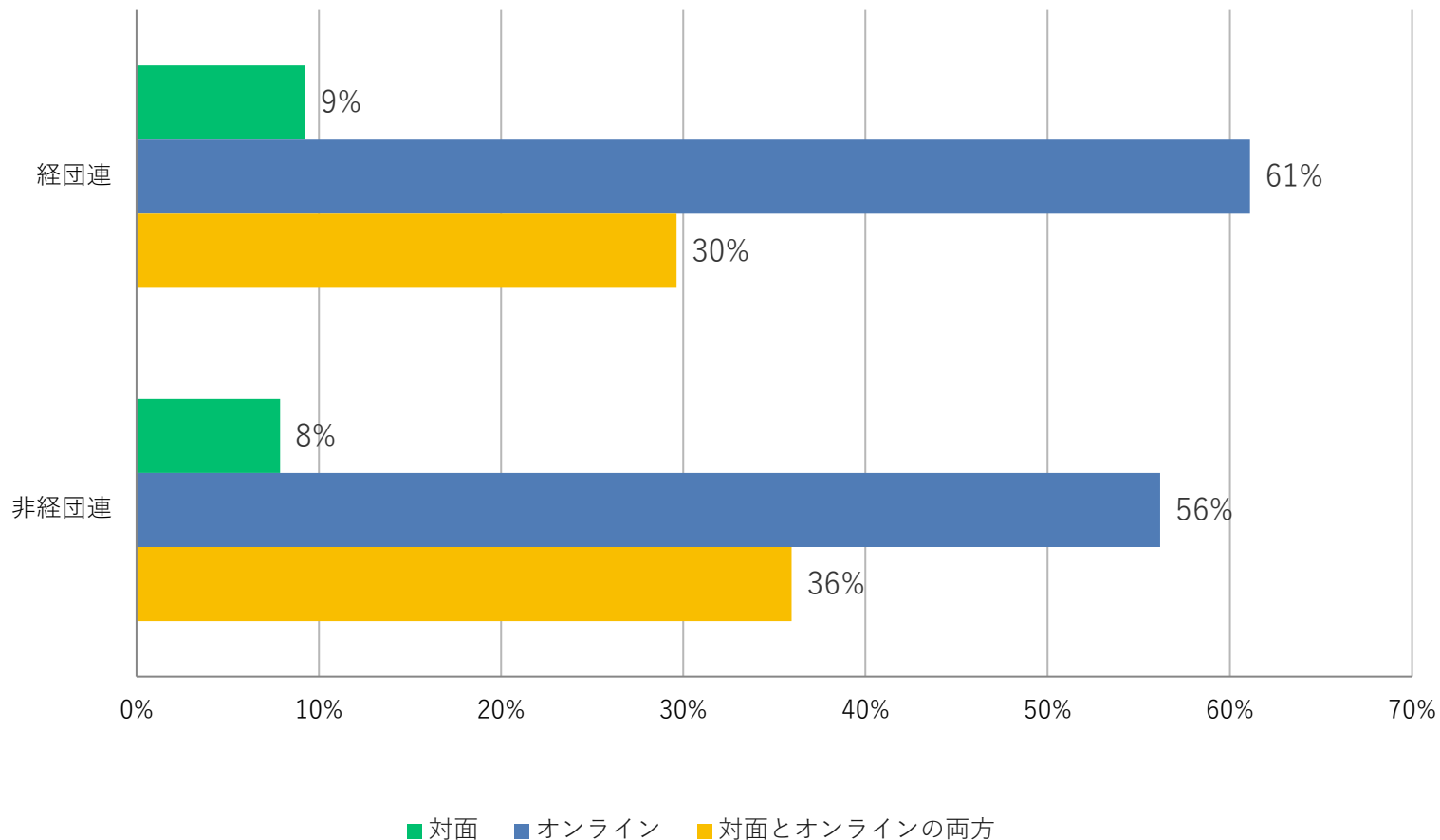


■ 対面 ■ オンライン ■ 対面とオンラインの両方

2022卒新卒採用のインターンシップの開催形式について教えてください。

経団連加盟、非加盟共にオンラインを取り入れた開催形式が約9割占める。
またオンラインと対面の両方と回答した割合が3割、対面が1割占めることから
オンライン上での就業体験の難しさが伺える。

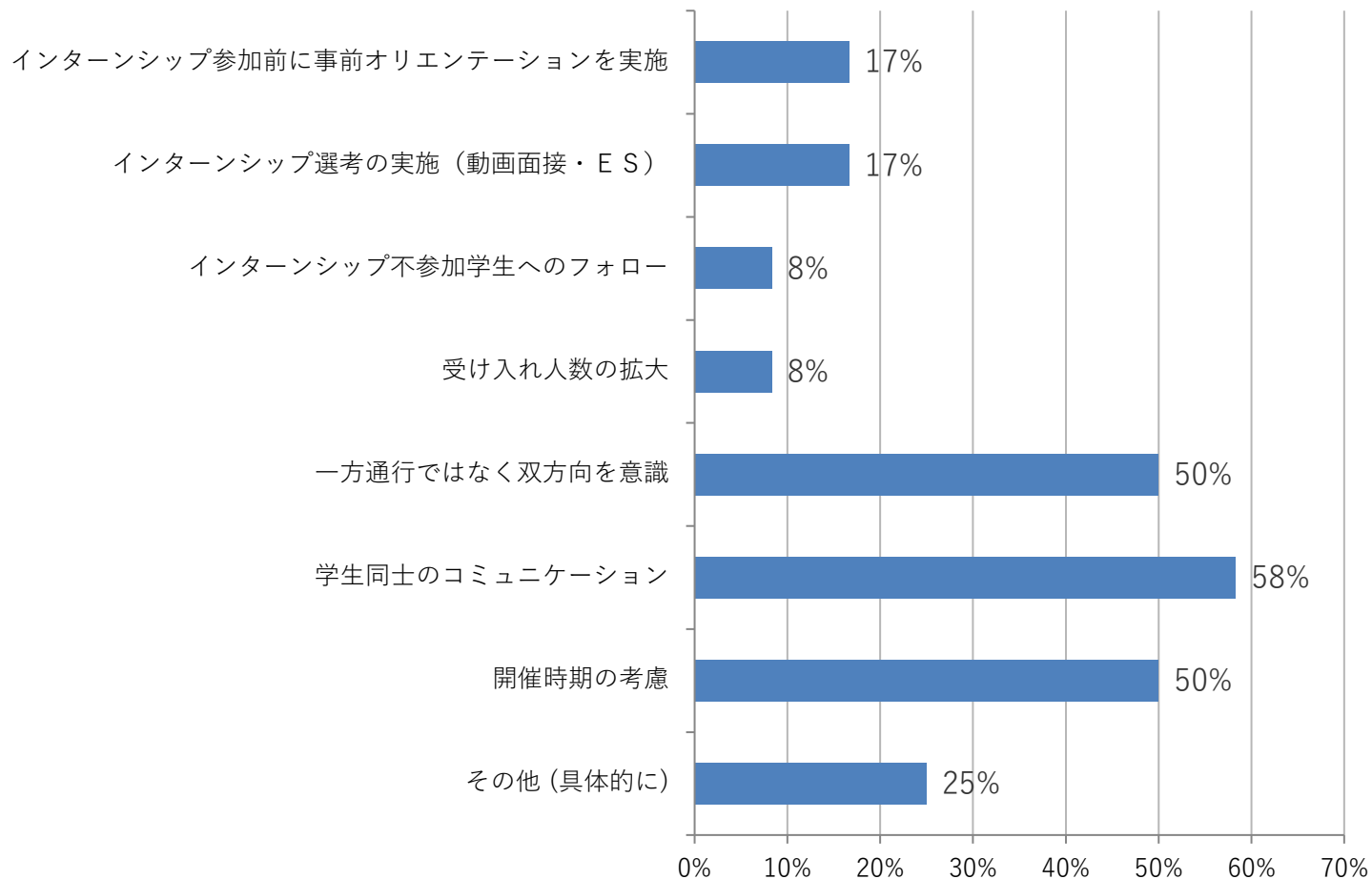
【団体別】



対面インターンシップを行う上で実施された具体的な工夫について教えてください。 (複数回答可)

「一方通行ではなく双方向を意識」や「学生同士のコミュニケーション」など対面で行なうメリットを踏まえた工夫を行なっている企業が多い。

【全体】

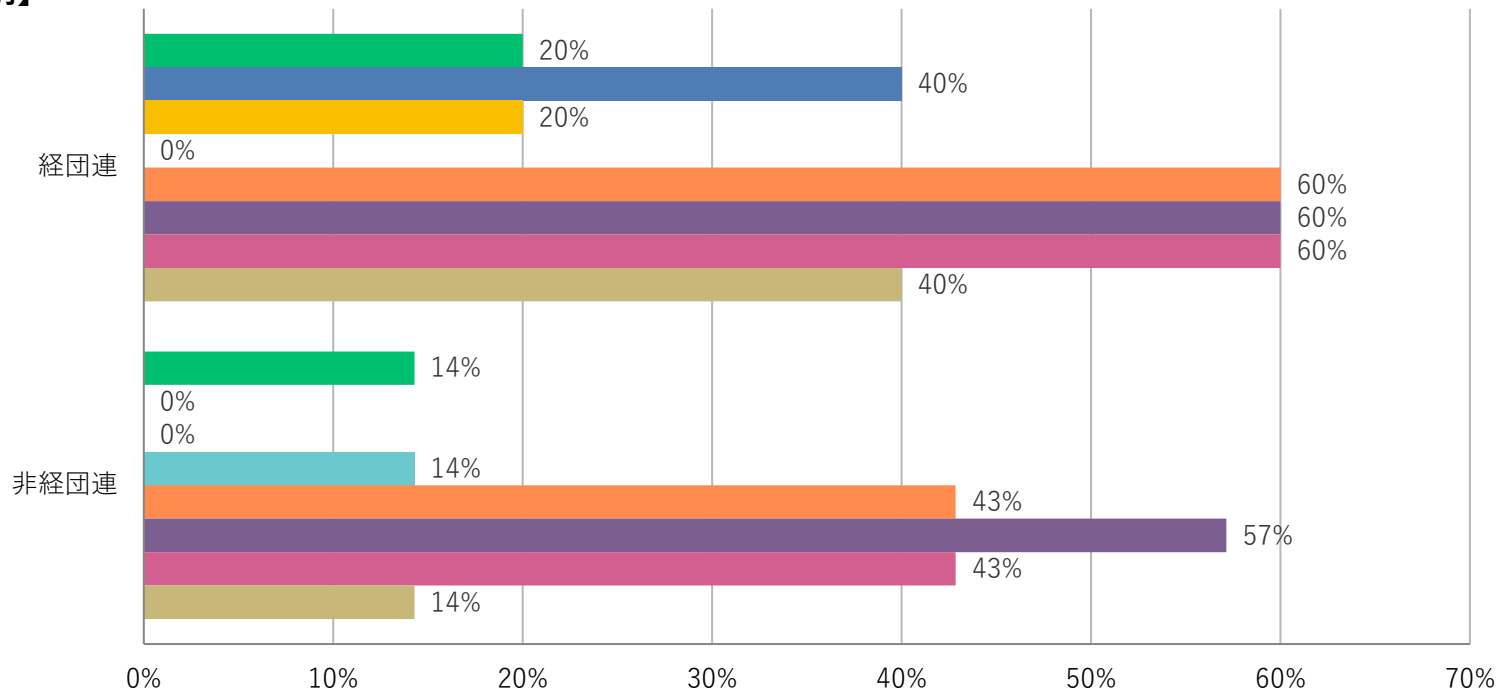


対面インターンシップを行う上で実施された具体的な工夫について教えてください。 (複数回答可)

経団連加盟、非加盟共にオンライン形式では難しい参加学生同士のコミュニケーションや
企業・学生間のコミュニケーションを意識した内容になっている。

特に、経団連加盟企業は受け入れ人数も限られていることもありインターンシップ選考を実施して学生を厳選している傾向にある。

【団体別】

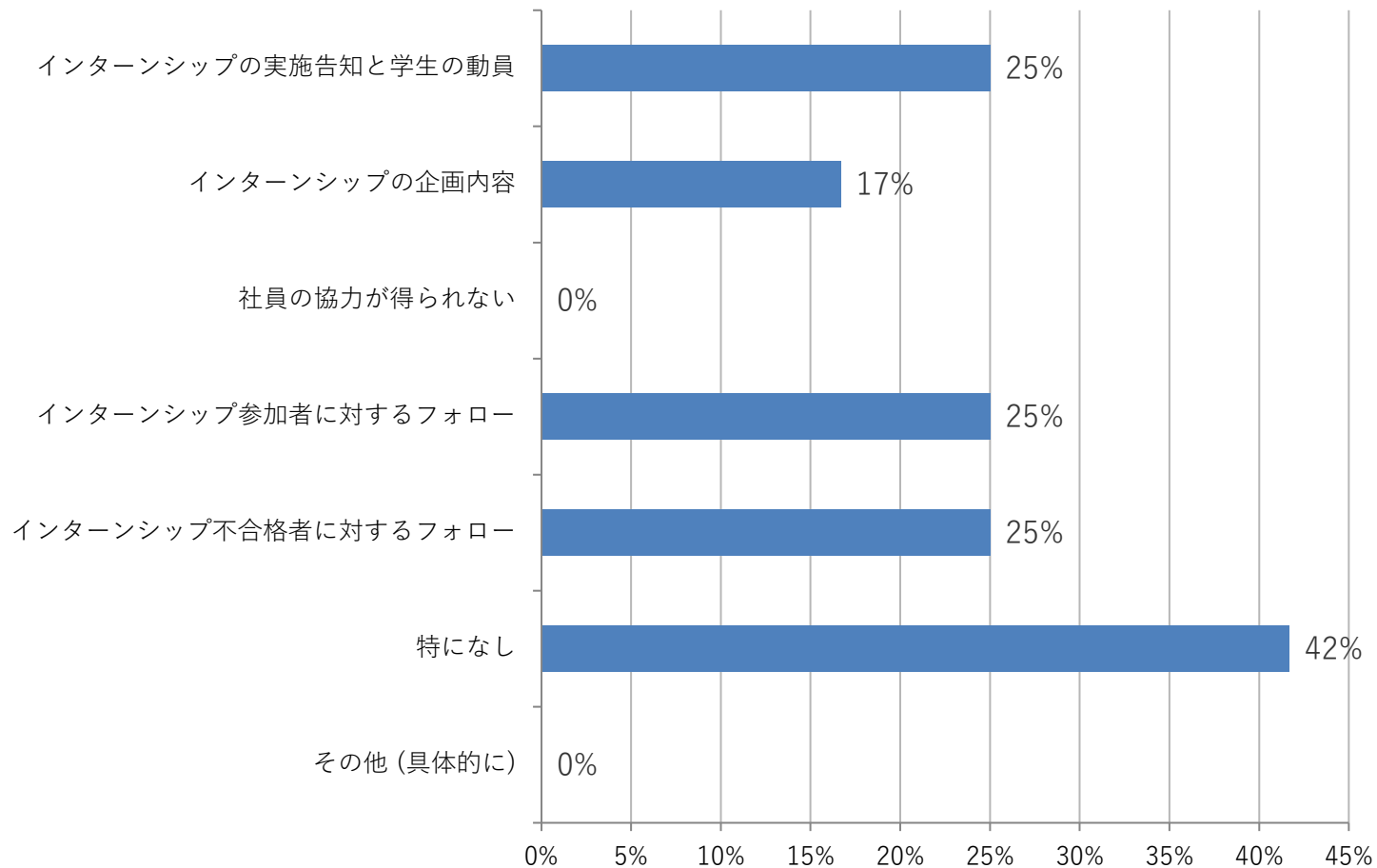


- インターンシップ参加前に事前オリエンテーションを実施
- インターンシップ選考の実施（動画面接・E S）
- インターンシップ不参加学生へのフォロー
- 受け入れ人数の拡大
- 一方通行ではなく双方向を意識
- 学生同士のコミュニケーション
- 開催時期の考慮
- その他（具体的に）

対面インターンシップ実施・運用上の課題点について教えてください。（複数回答可）

実施告知と学生の動員、フォローに関する課題がある一方で、特になしと回答している企業が最も多い。

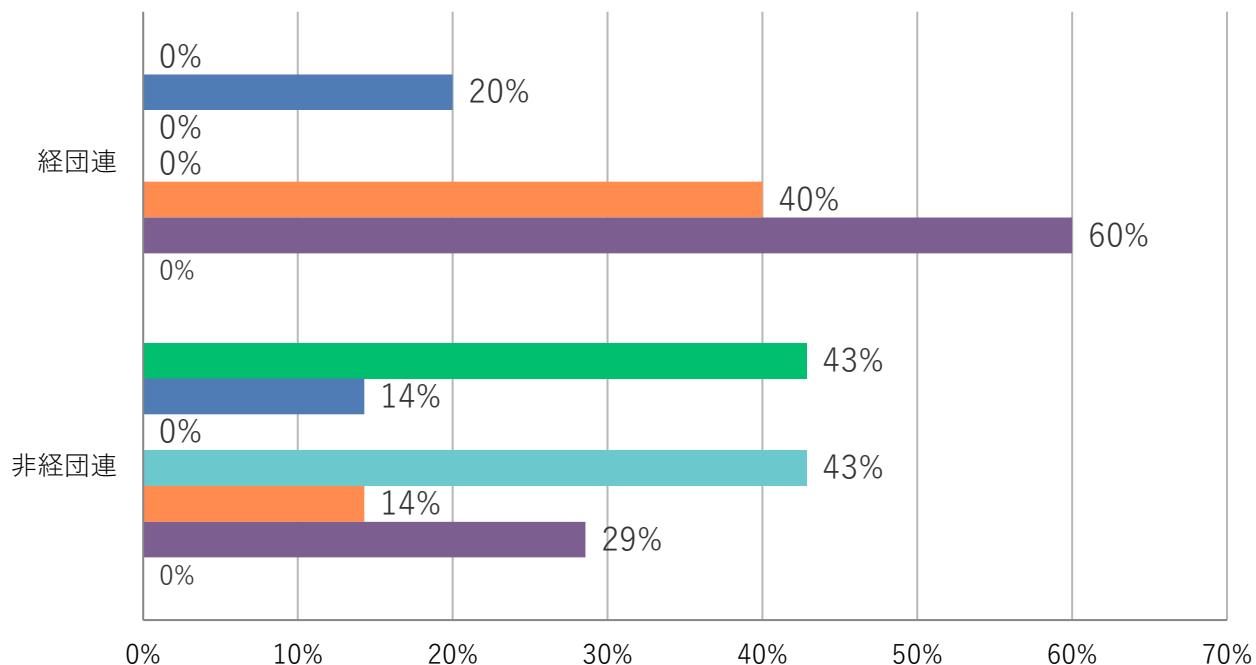
【全体】



対面インターンシップ実施・運用上の課題点について教えてください。（複数回答可）

経団連加盟企業はインターンシップ選考を行っている関係で不合格者に対するフォローが課題と言える。
一方、非経団連加盟企業はインターンシップの告知、動員といった母集団形成に課題を感じている。

【団体別】

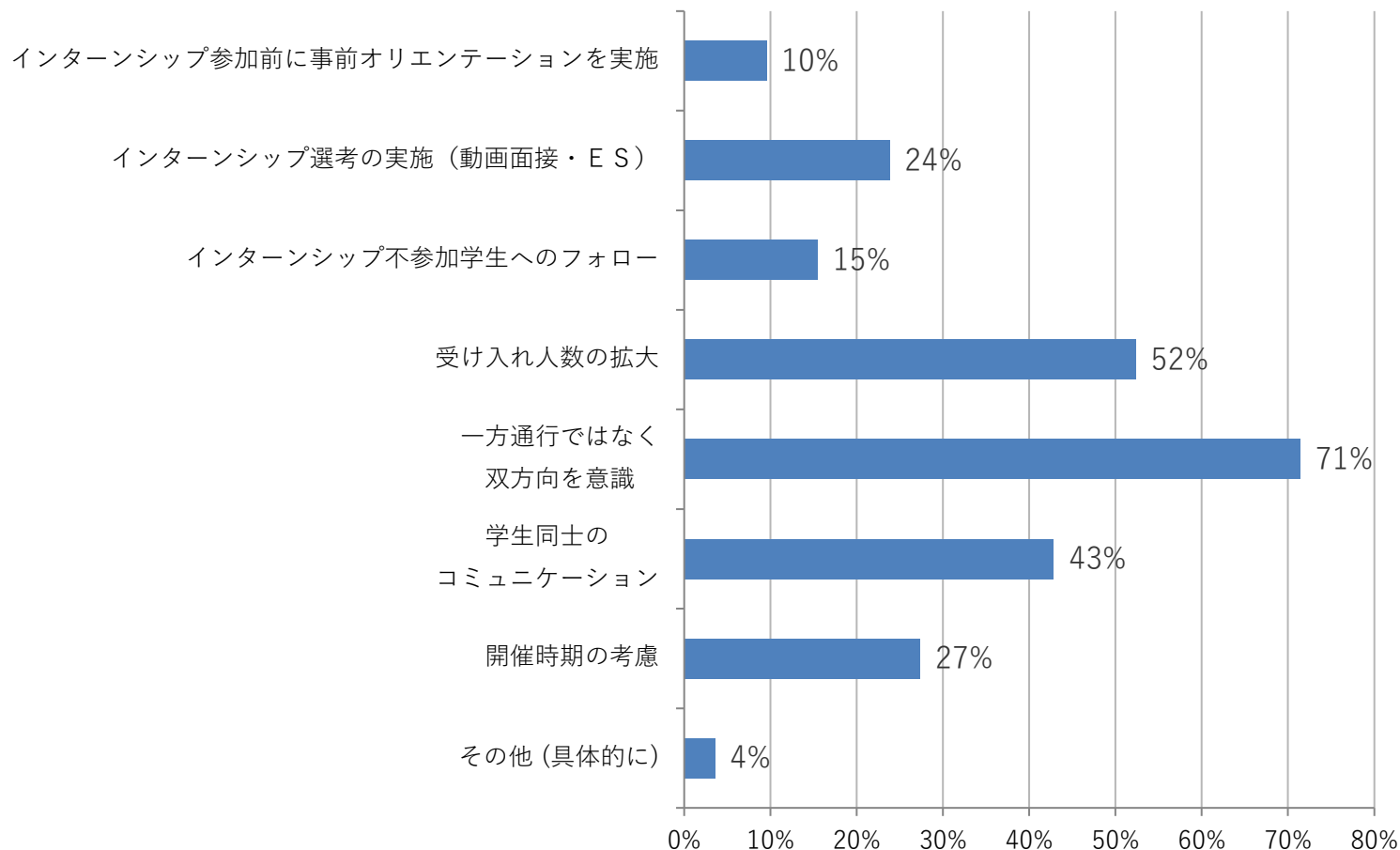


- インターンシップの実施告知と学生の動員
- インターンシップの企画内容
- 社員の協力が得られない
- インターンシップ参加者に対するフォロー
- インターンシップ不合格者に対するフォロー
- 特になし
- その他 (具体的に)

オンラインインターンシップを行う上で実施された具体的な工夫について教えてください。（複数回答可）

オンラインインターンシップではなかなか行いづらい「一方通行ではなく双方向を意識」に対しての工夫を行なっている企業が最も多い。

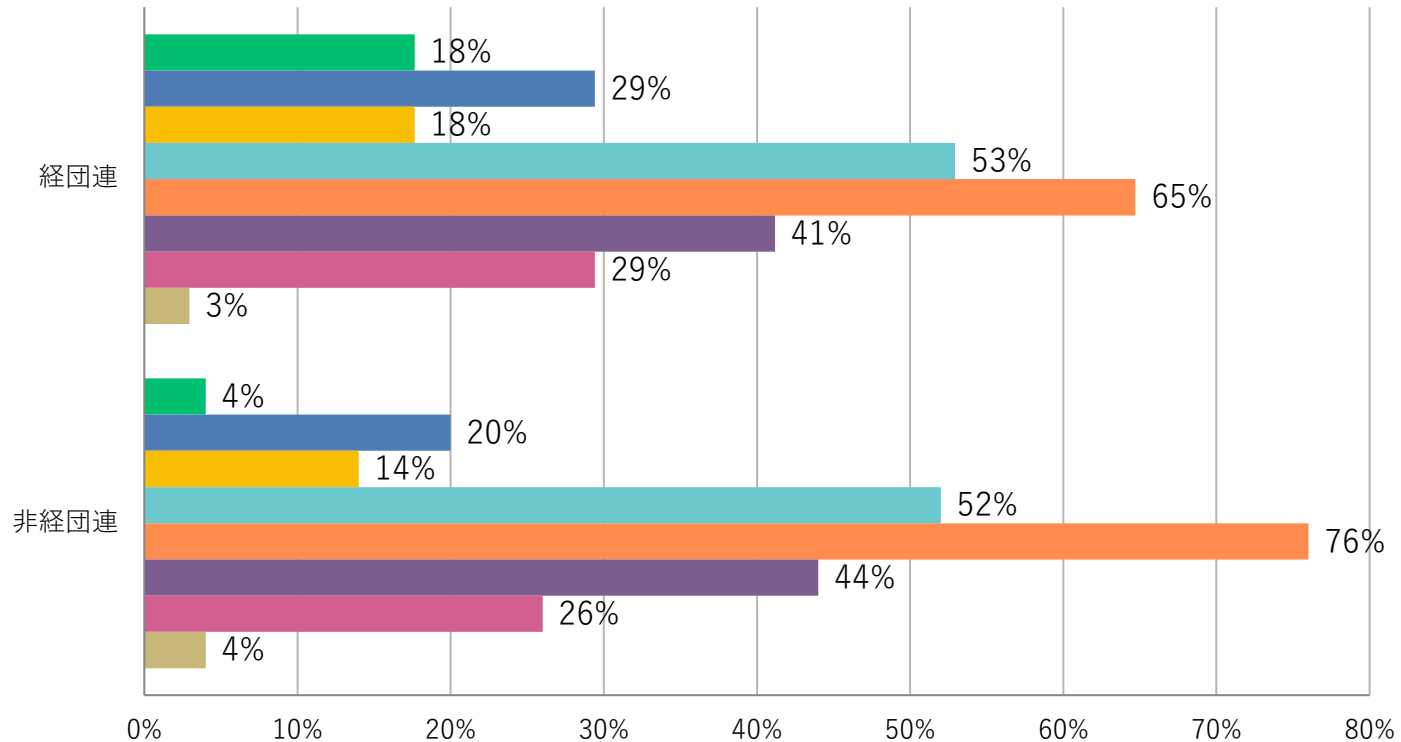
【全体】



オンラインインターンシップを行う上で実施された具体的な工夫について教えてください。（複数回答可）

経団連加盟、非加盟共に参加学生同士のコミュニケーションや企業・学生間のコミュニケーションを意識した内容になっている。またオンライン化に伴い受け入れ人数を増やしている傾向にある。

【団体別】

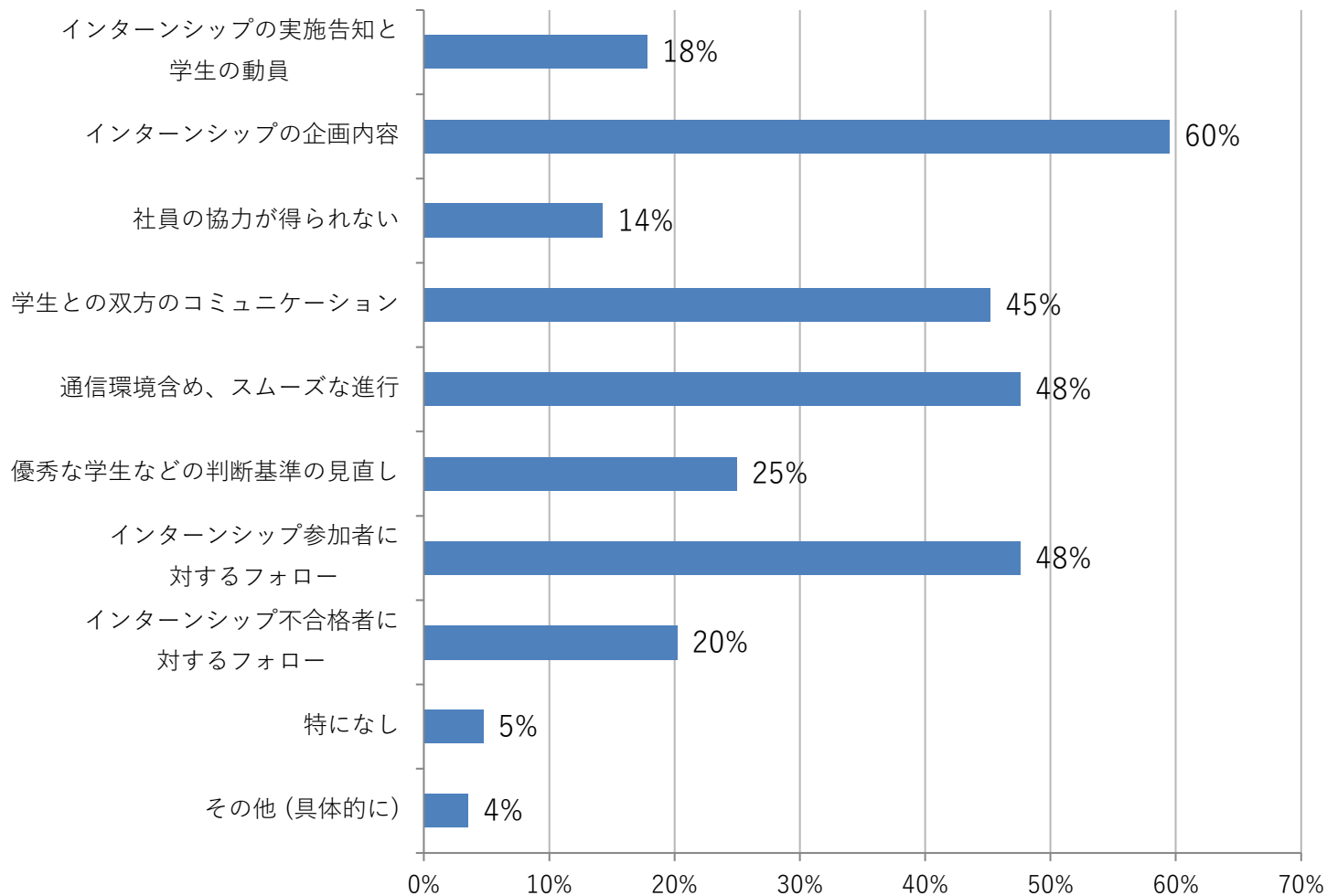


- インターンシップ参加前に事前オリエンテーションを実施
- インターンシップ選考の実施（動画面接・E S）
- インターンシップ不参加学生へのフォロー
- 受け入れ人数の拡大
- 一方通行ではなく双方向を意識
- 学生同士のコミュニケーション
- 開催時期の考慮
- その他（具体的に）

オンラインインターンシップ実施・運用上の課題点について教えてください。 (複数回答可)

インターンシップの企画内容が最も多く、オンラインで実施する上でどんな内容が最も効果的かを模索していることが伺える。

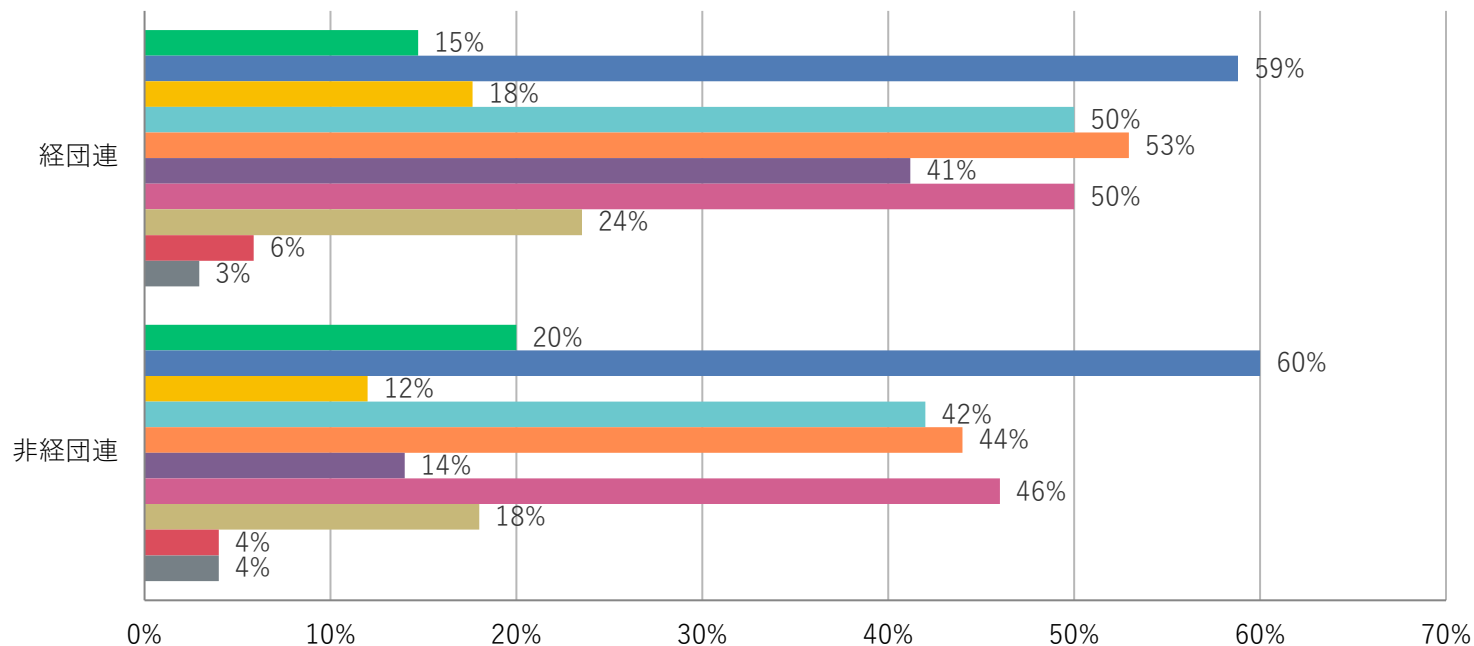
【全体】



オンラインインターンシップ実施・運用上の課題点について教えてください。 (複数回答可)

経団連加盟、非加盟共にインターンシップの企画内容や双方向のコミュニケーション、通信環境などオンラインならではの実施の難しさが伺える。オンライン上だと業界・企業・仕事理解を訴求することが難しいことから参加学生に対するフォローも課題として挙がったと推測される。

【団体別】

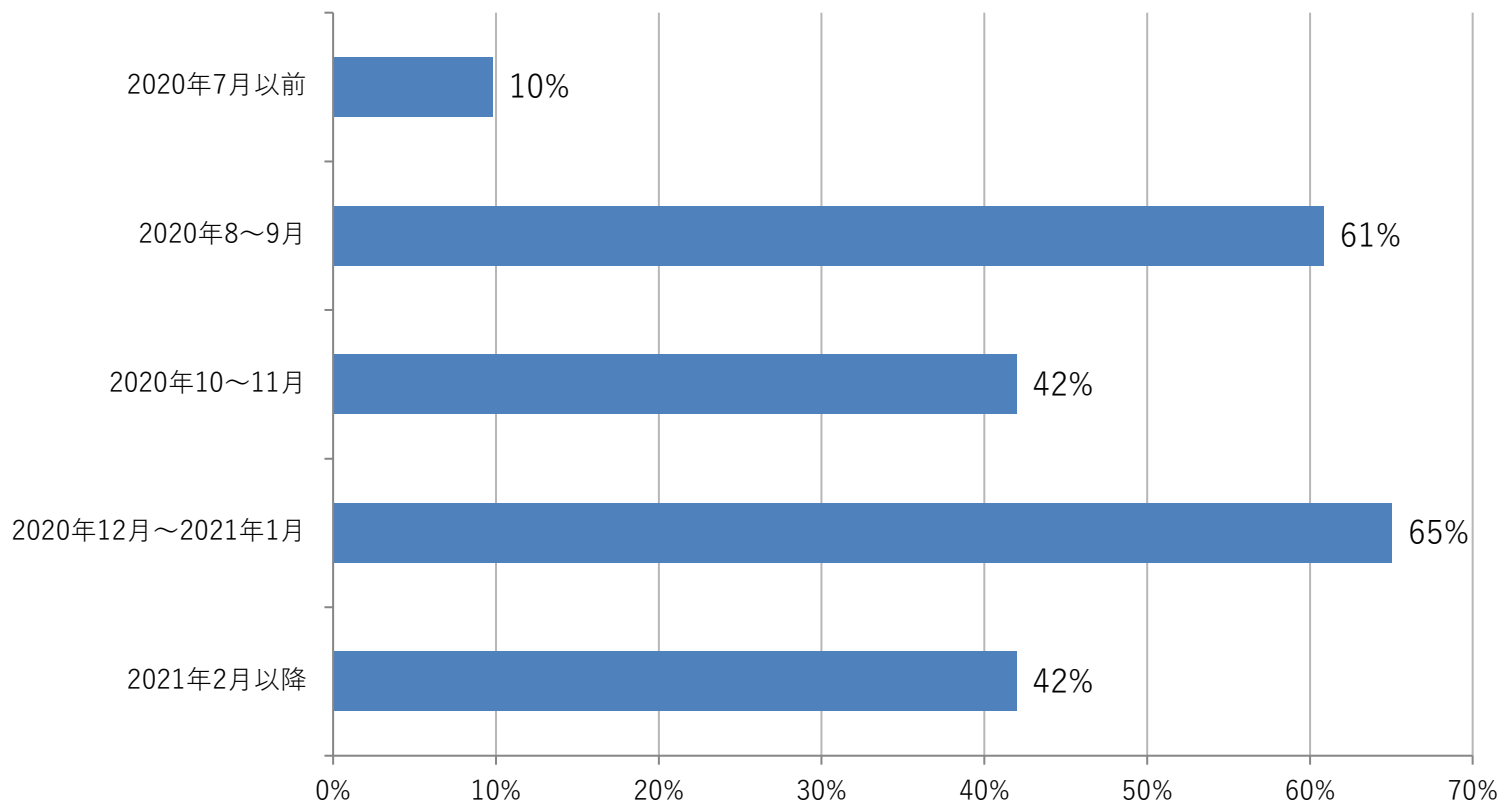


- インターンシップの実施告知と学生の動員
- インターンシップの企画内容
- 社員の協力が得られない
- 学生との双方のコミュニケーション
- 通信環境含め、スムーズな進行
- 優秀な学生などの判断基準の見直し
- インターンシップ参加者に対するフォロー
- インターンシップ不合格者に対するフォロー
- 特になし
- その他(具体的に)

2022卒新卒採用のインターンシップの開催時期について教えてください。 (複数回答可)

年末～年明けにかけての開催が最も多い。続いて8～9月の夏のタイミングとなっている。

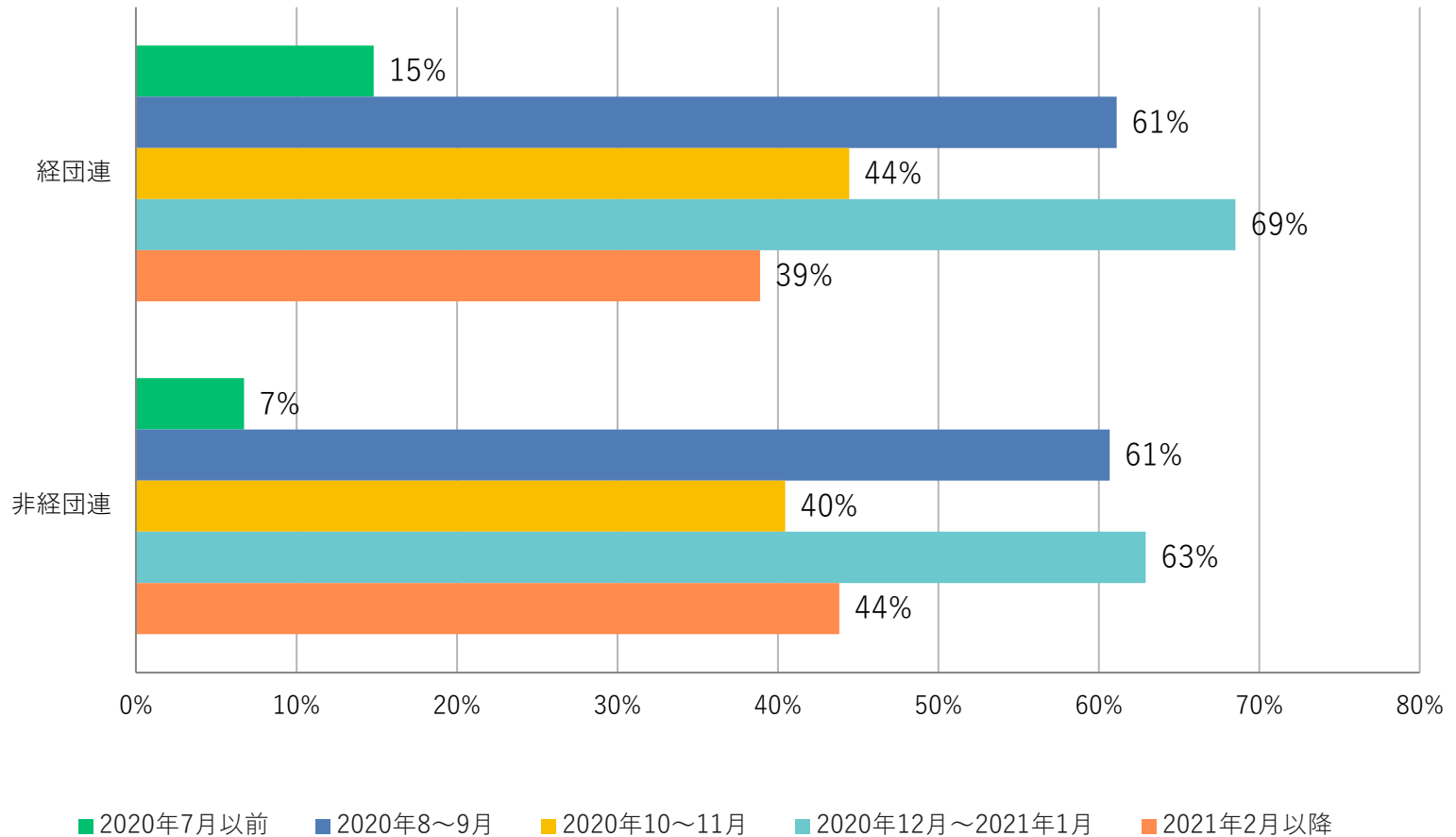
【全体】



2022卒新卒採用のインターンシップの開催時期について教えてください。 (複数回答可)

経団連加盟企業と非加盟企業ではそこまでの違いは出なかった。
8～9月に開催する企業と冬に開催する企業が多くを占める。

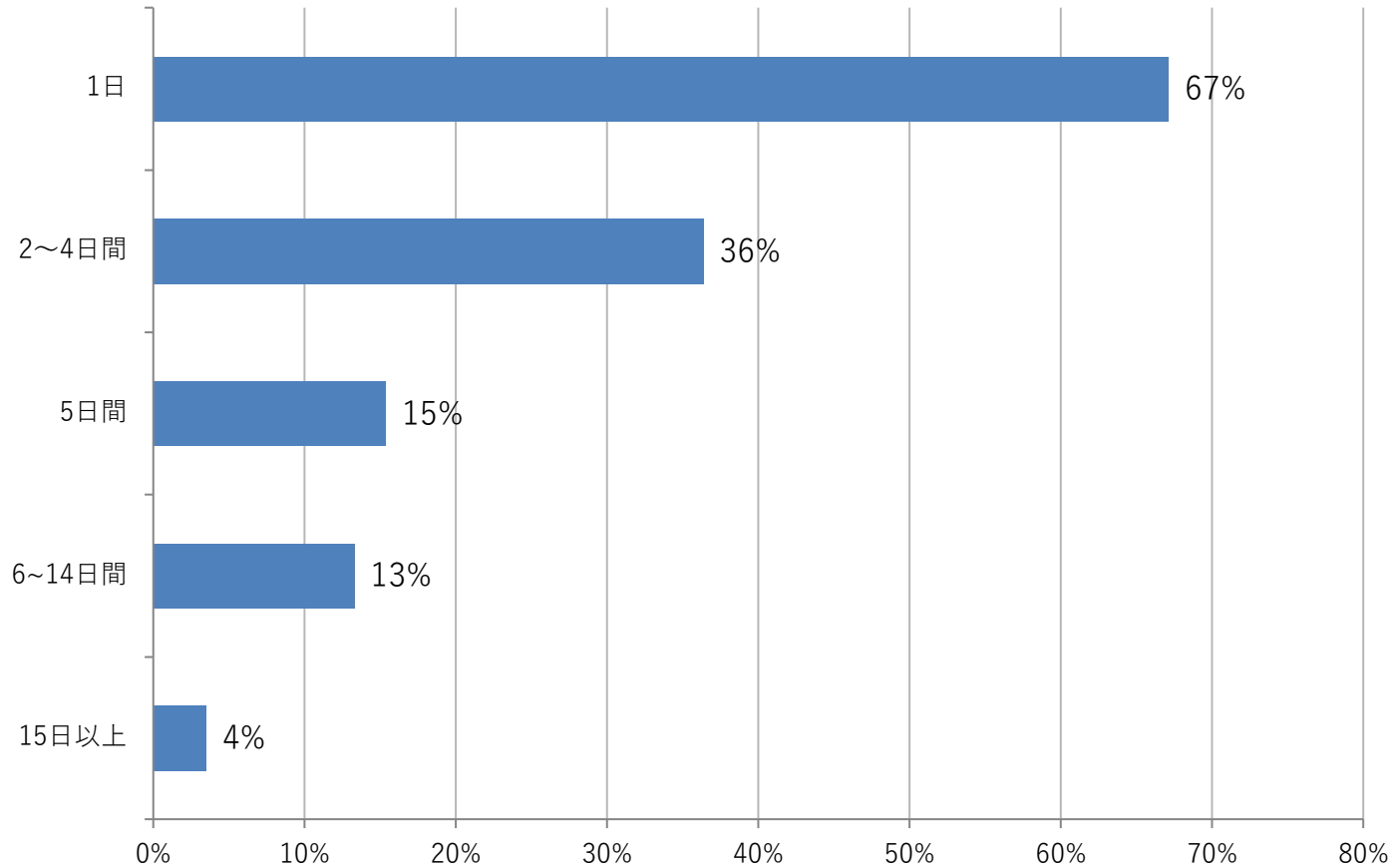
【団体別】



2022卒新卒採用のインターンシップの開催日数について教えてください。
(複数回答可)

1日間のインターンシップが最も多い。

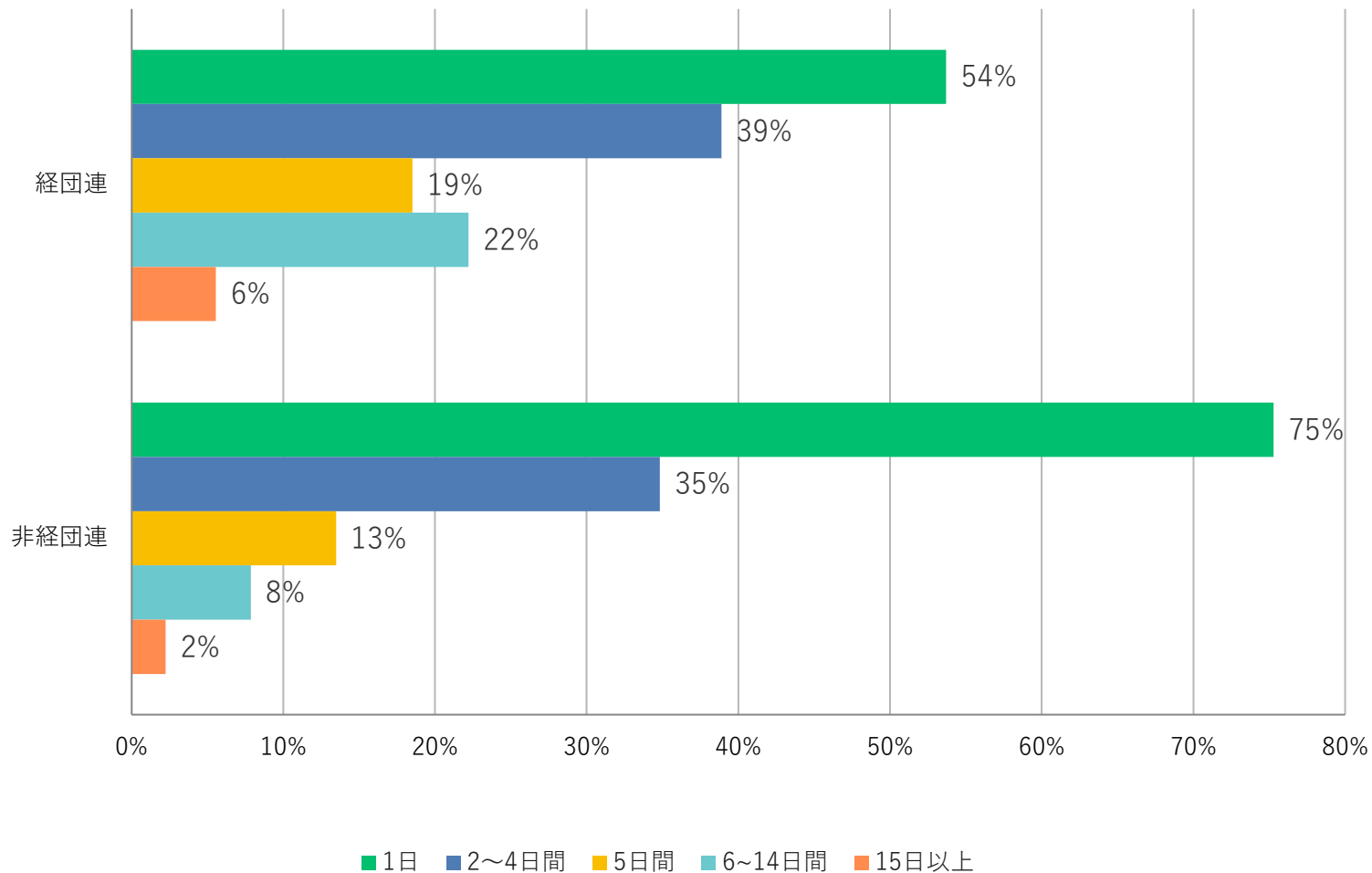
【全体】



2022卒新卒採用のインターンシップの開催日数について教えてください。 (複数回答可)

特徴的なのは非経団連企業は3分の1の企業が1日開催となっていること。
開催日数が多くなるにつれ、回答数が減っているため比較的短い日数で開催していることがわかる。

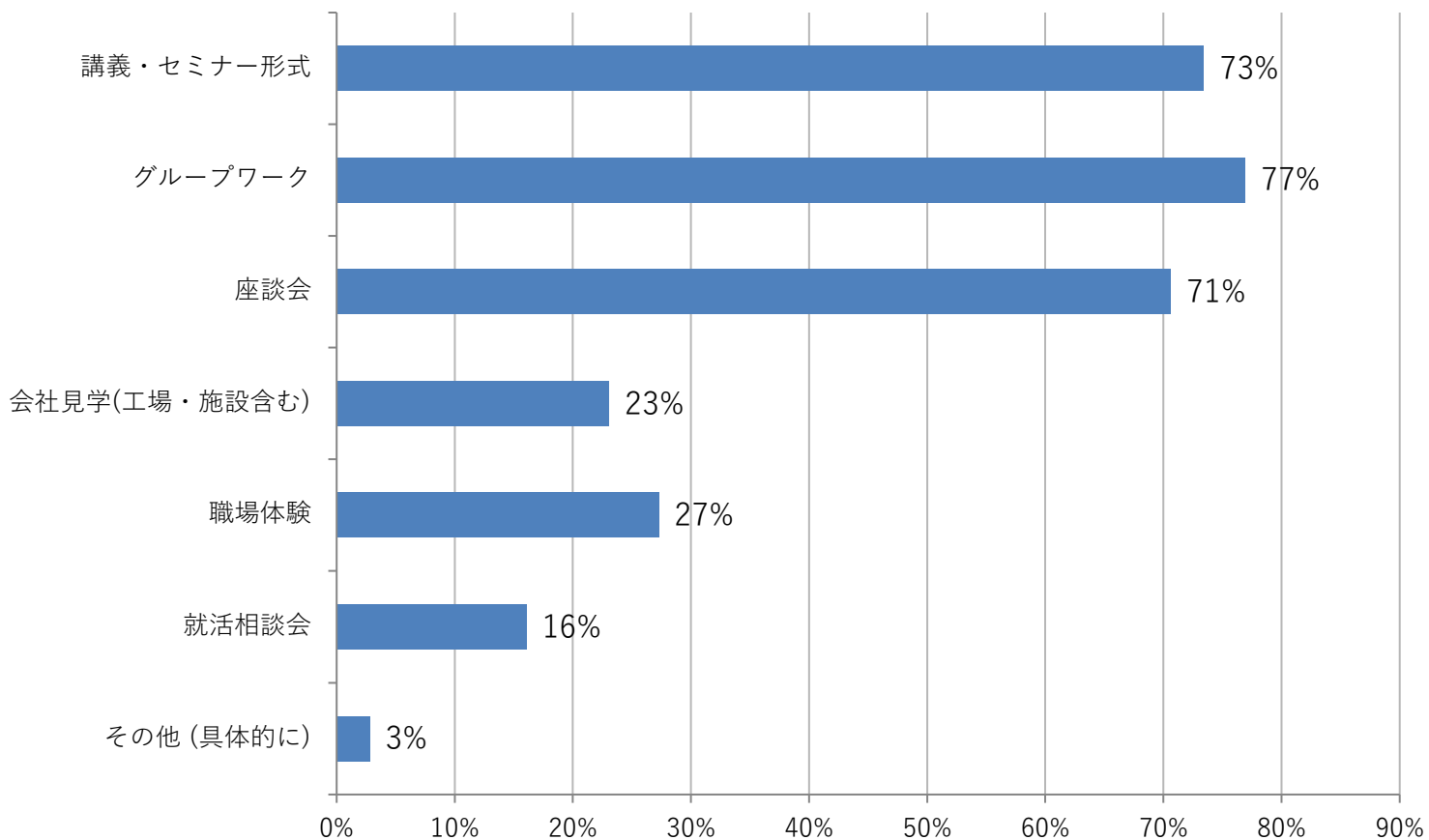
【団体別】



2022卒新卒採用のインターンシップの開催内容について教えてください。 (複数回答可)

「講義・セミナー形式」「グループワーク」「座談会」が多く、逆に対面でなくては実施が難しい「会社見学」「職場体験」は少ない。

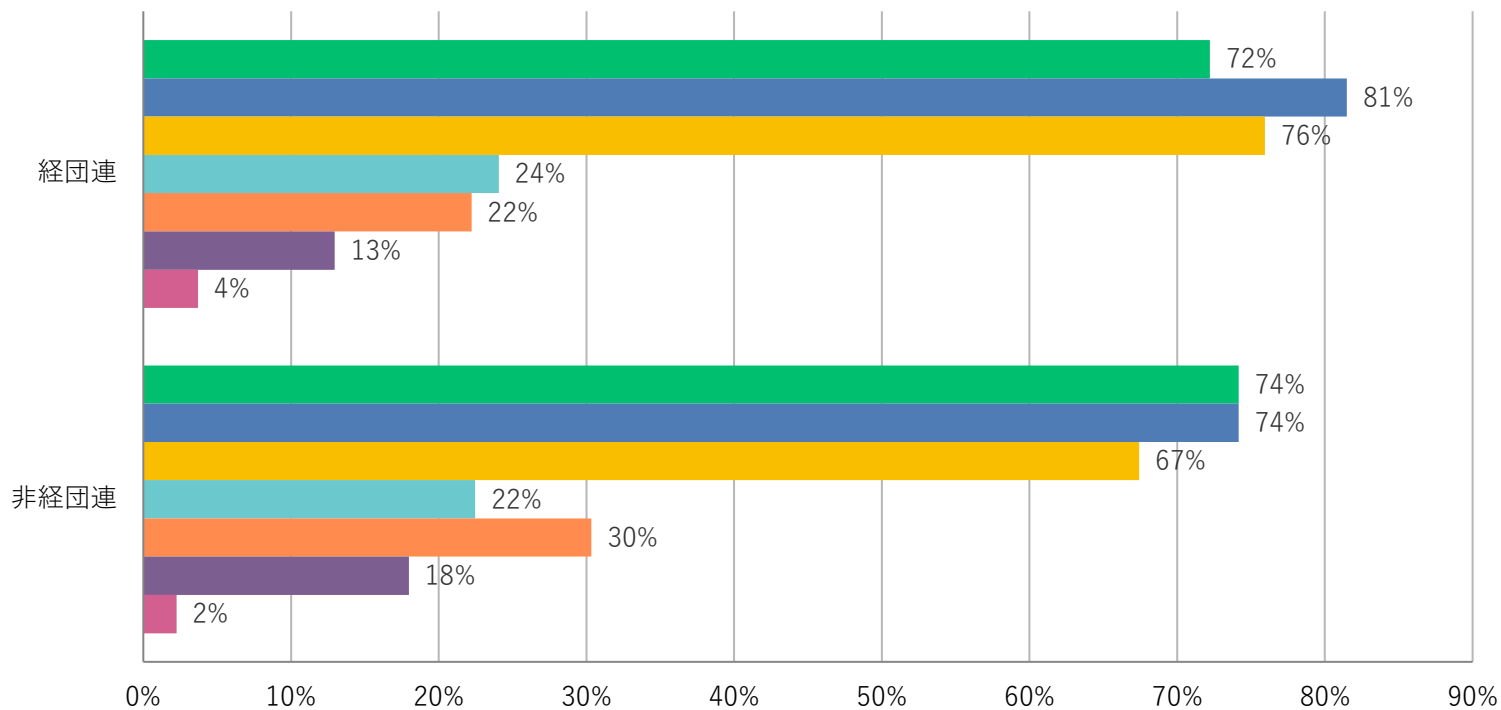
【全体】



2022卒新卒採用のインターンシップの開催内容について教えてください。 (複数回答可)

経団連加盟、非加盟に関わらずインターンシップの内容は
講義形式・グループワーク・座談会が多い結果となった

【団体別】

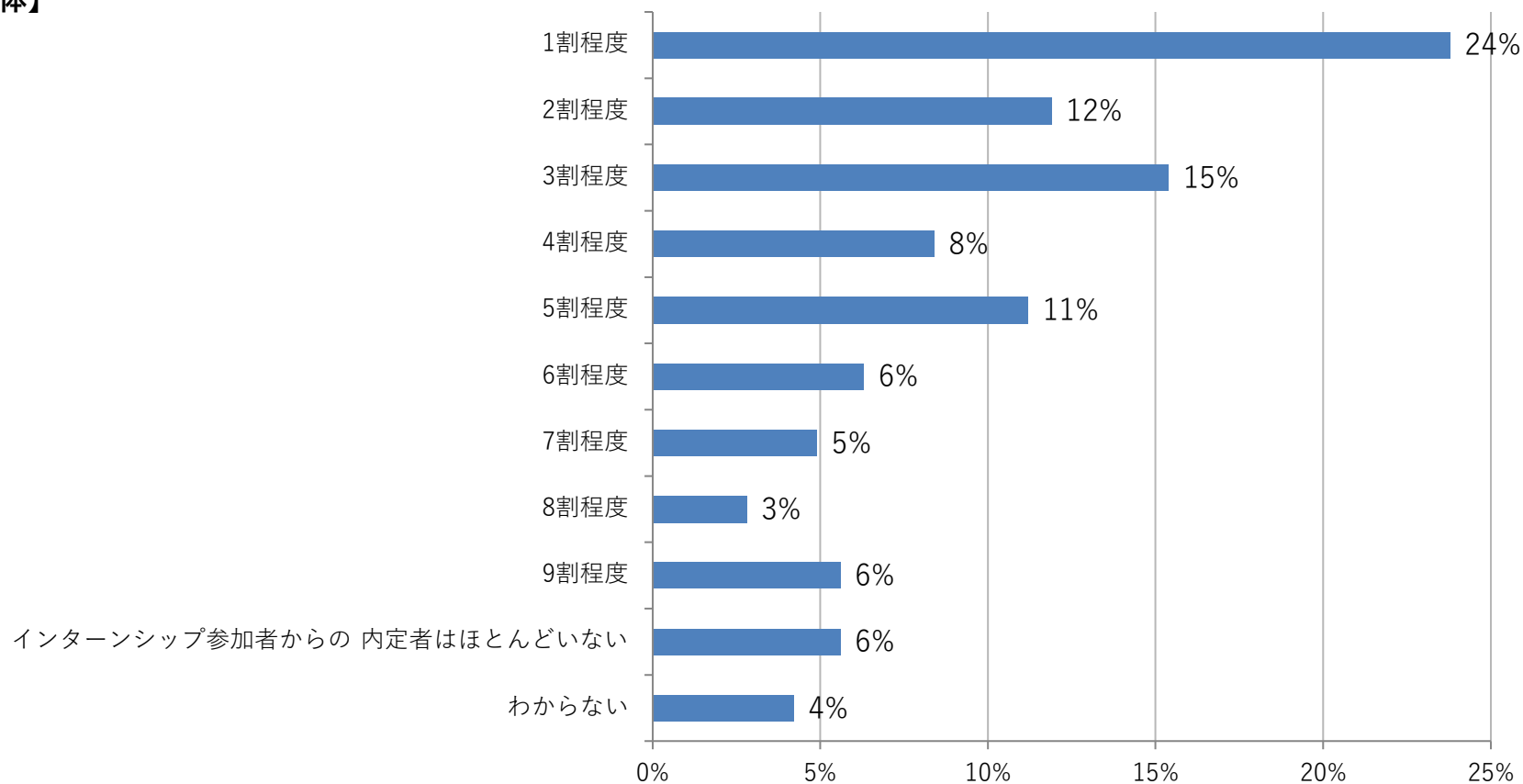


- 講義・セミナー形式
- グループワーク
- 座談会
- 会社見学(工場・施設含む)
- 職場体験
- 就活相談会
- その他(具体的に)

内定者に占めるインターンシップ参加者の割合見込みについて教えてください。

5割以上の回答が31%あり、インターンシップから内定者に繋がっている割合が高いことがわかる。

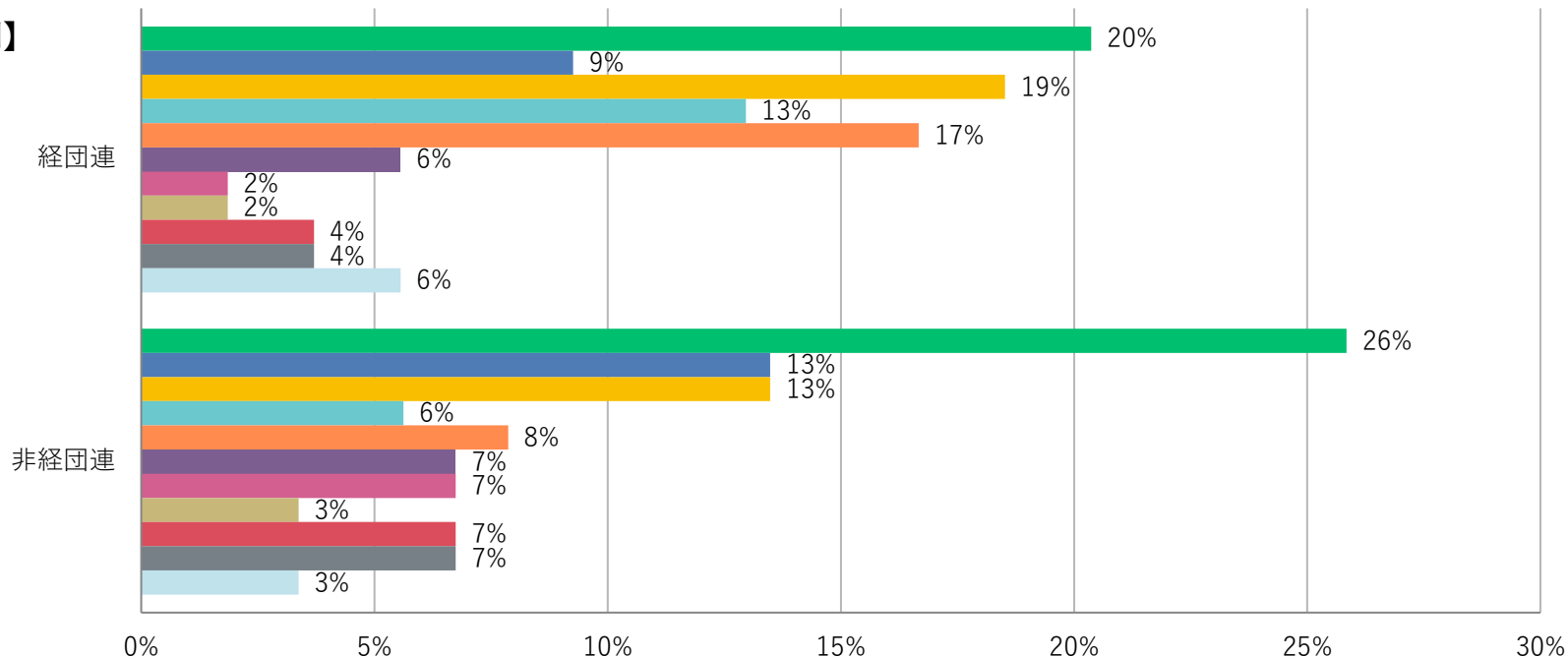
【全体】



内定者に占めるインターンシップ参加者の割合見込みについて教えてください。

経団連加盟企業では3割～5割に参加者の割合が集中する、
一方で非経団連企業では1割～3割程度に留まっている

【団体別】



■ 1割程度

■ 3割程度

■ 5割程度

■ 7割程度

■ 9割程度

■ わからない

■ 2割程度

■ 4割程度

■ 6割程度

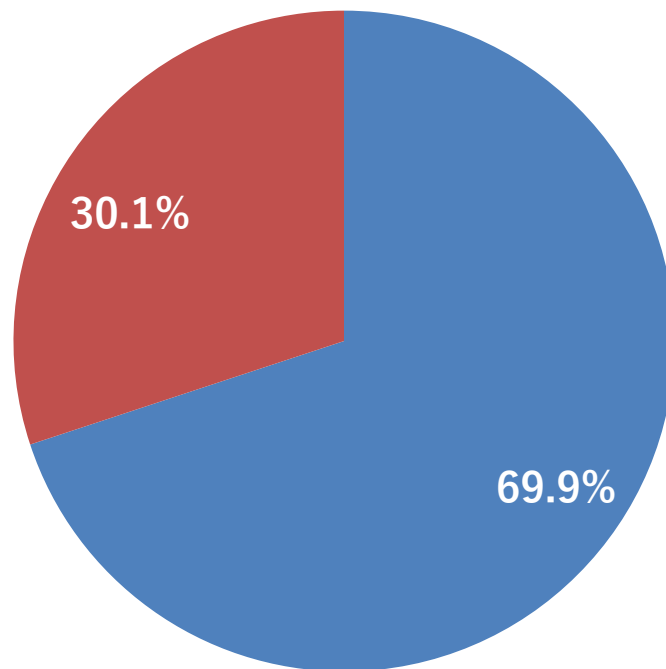
■ 8割程度

■ インターンシップ参加者からの内定者はほとんどいない

インターンシップ参加者へのフォロー施策の有無について教えてください。

約7割の企業が参加者へのフォローを実施している。

【全体】

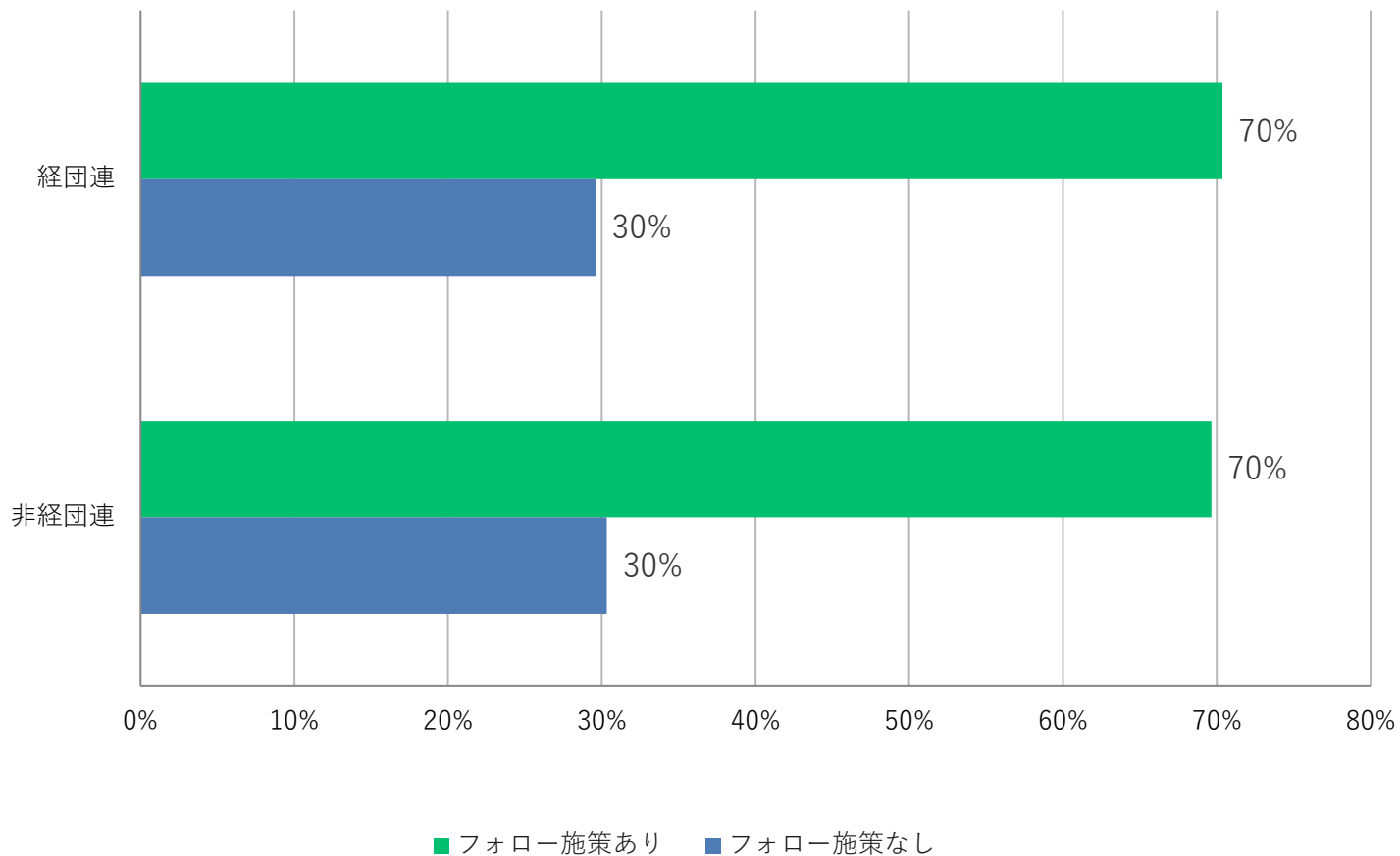


■ フォロー施策あり ■ フォロー施策なし

インターンシップ参加者へのフォロー施策の有無について教えてください。

経団連加盟、非加盟に関わらず、フォロー施策がある企業が7割となっている

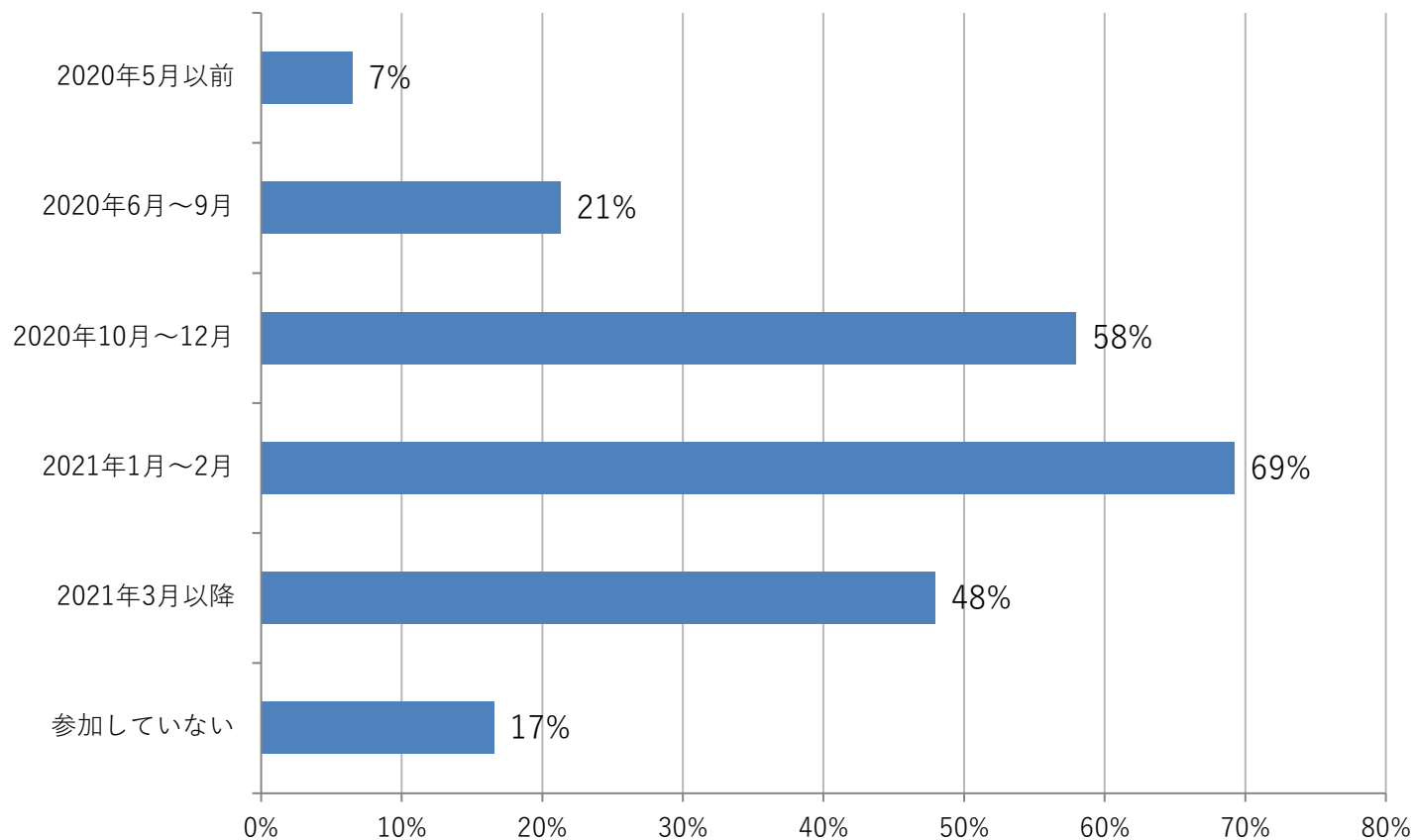
【団体別】



学内イベントの参加時期について教えてください。（複数回答可）

学内イベントの参加時期は1~2月が最も多い。

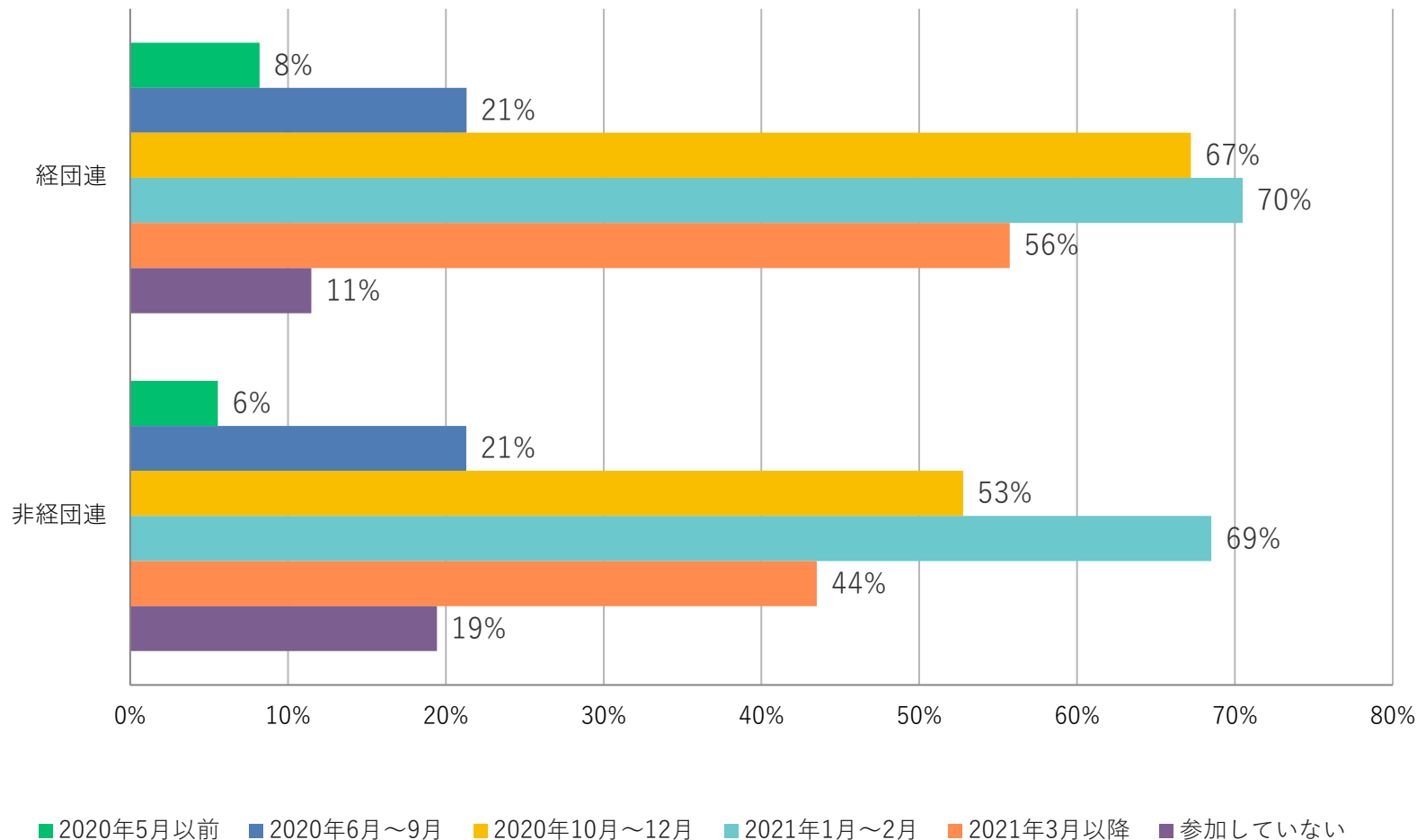
【全体】



学内イベントの参加時期について教えてください。（複数回答可）

経団連加盟、非加盟に関わらず、1月～2月にイベント参加する企業が多い。

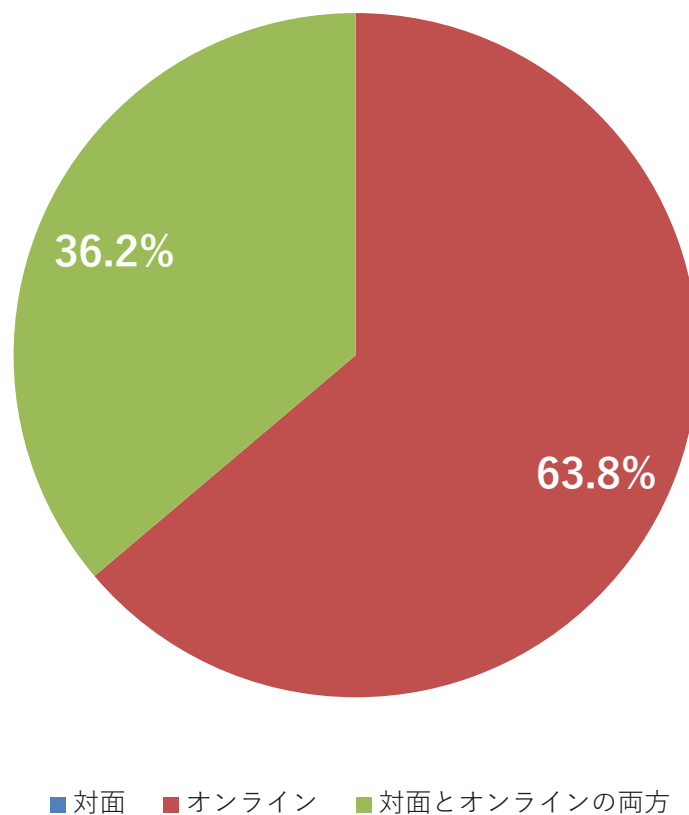
【団体別】



学内イベントの参加形式について教えてください。

オンラインでの実施が6割強となっている。

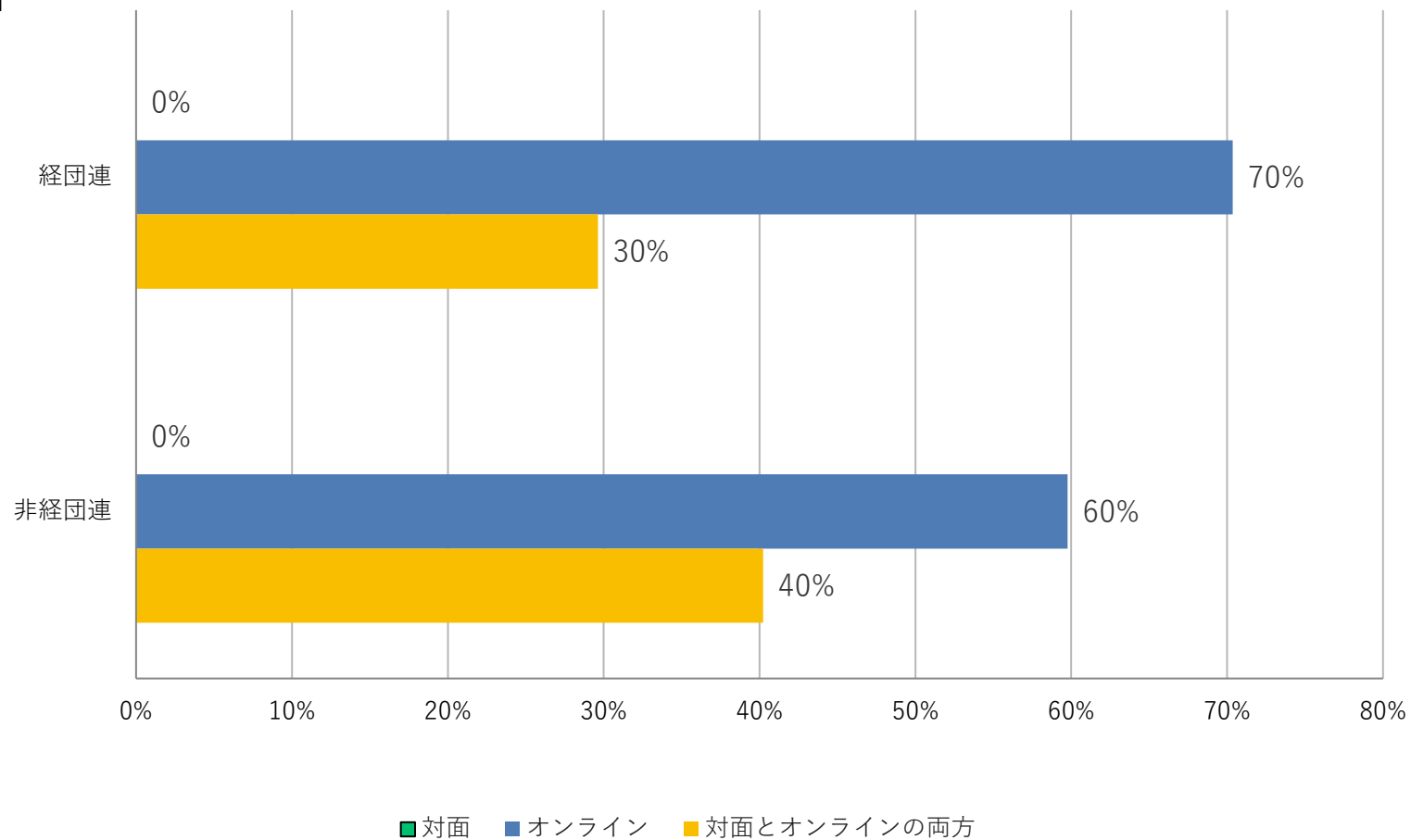
【全体】



学内イベントの参加形式について教えてください。

経団連、非経団連ともにオンラインと回答する企業が6割以上で、
対面形式のイベントに参加すると回答した企業はいなかった。

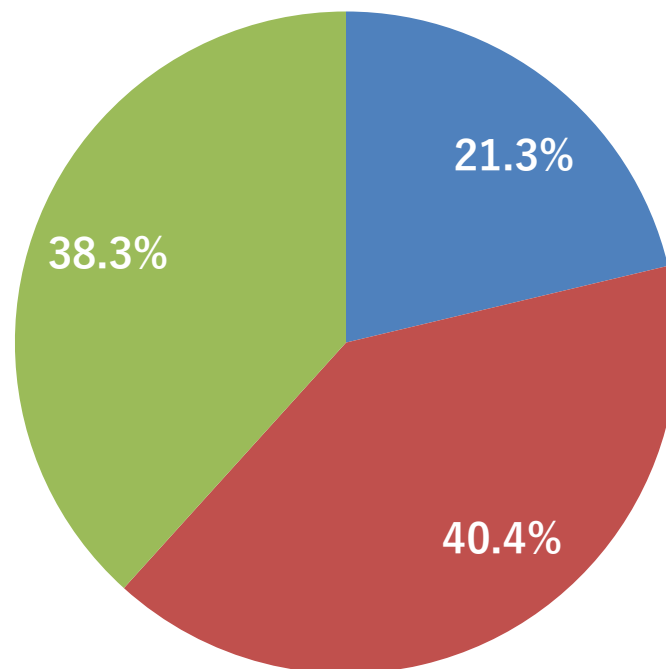
【団体別】



学内イベントの参加回数の変化について教えてください。

参加回数は「同等」に次いで、「減った」と回答した企業が多かった。

【全体】

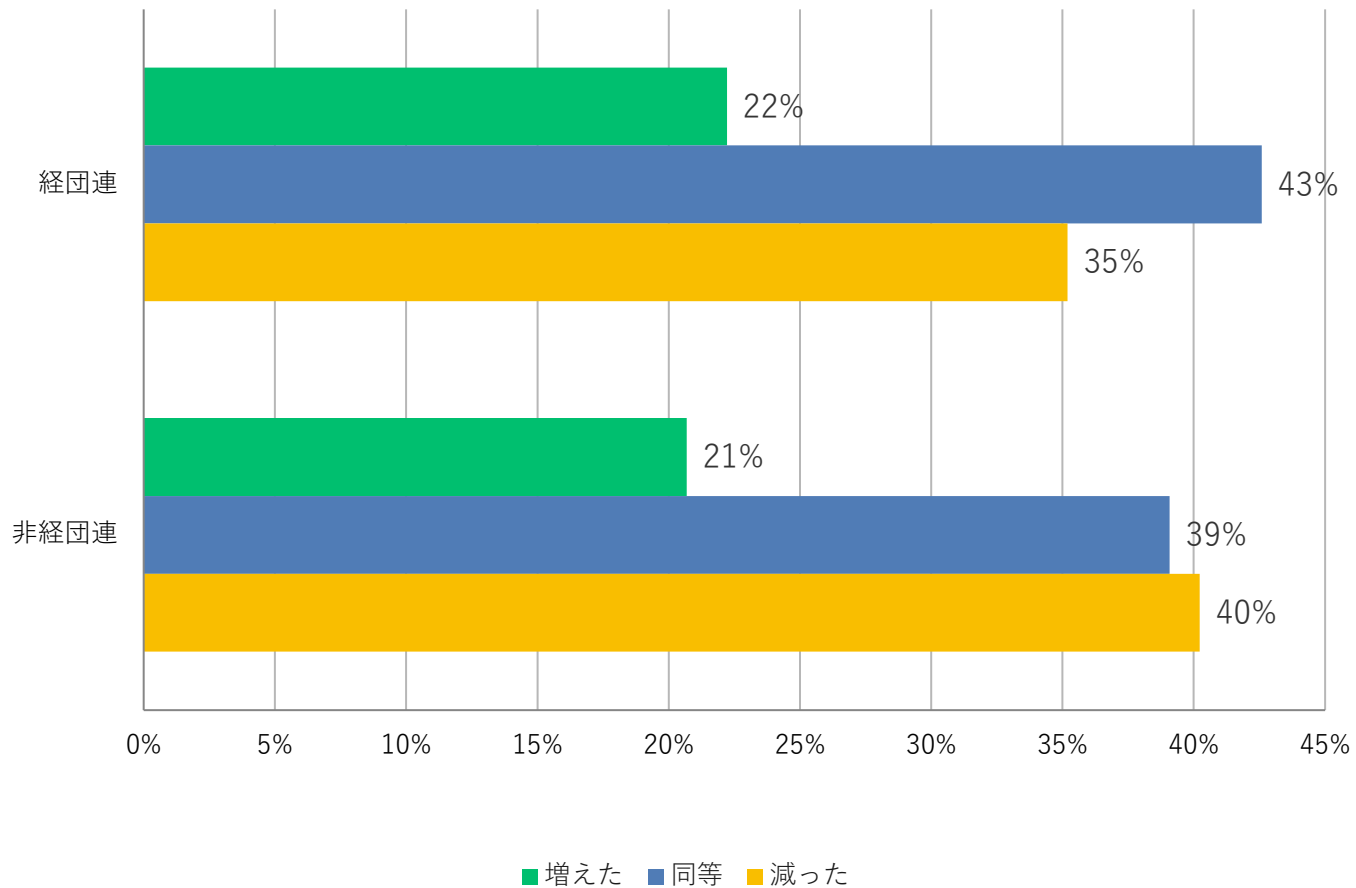


■ 増えた ■ 同等 ■ 減った

学内イベントの参加形式について教えてください。

団体別に見ると特に非経団連企業ではイベントの参加回数が前年度から減ったと回答した企業が多かった。

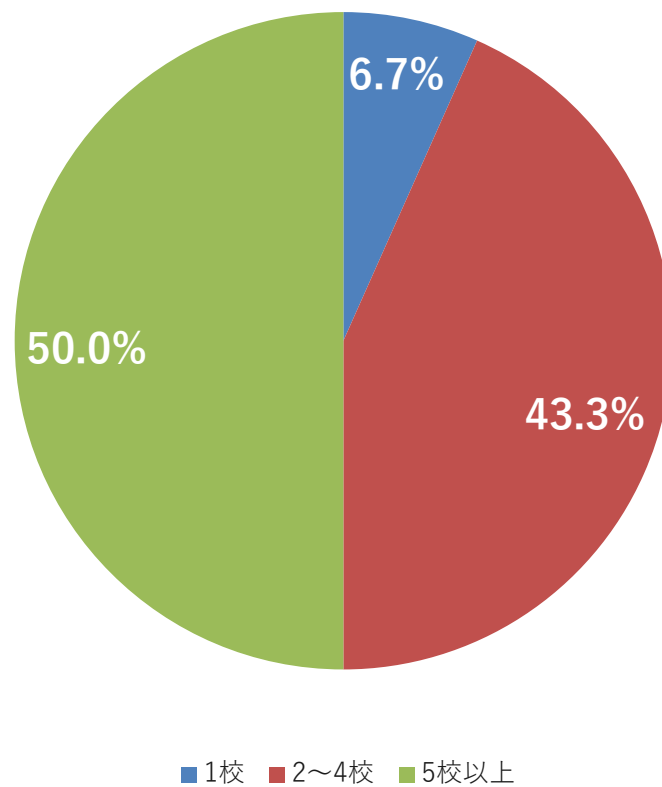
【団体別】



「増えた」とお答えになった企業にお聞きします。
新たに学内イベントに参加できたのは何校ですか。

5校以上の回答が半数。オンライン化に伴い参加のハードルが下がっていることが要因と考えられる。

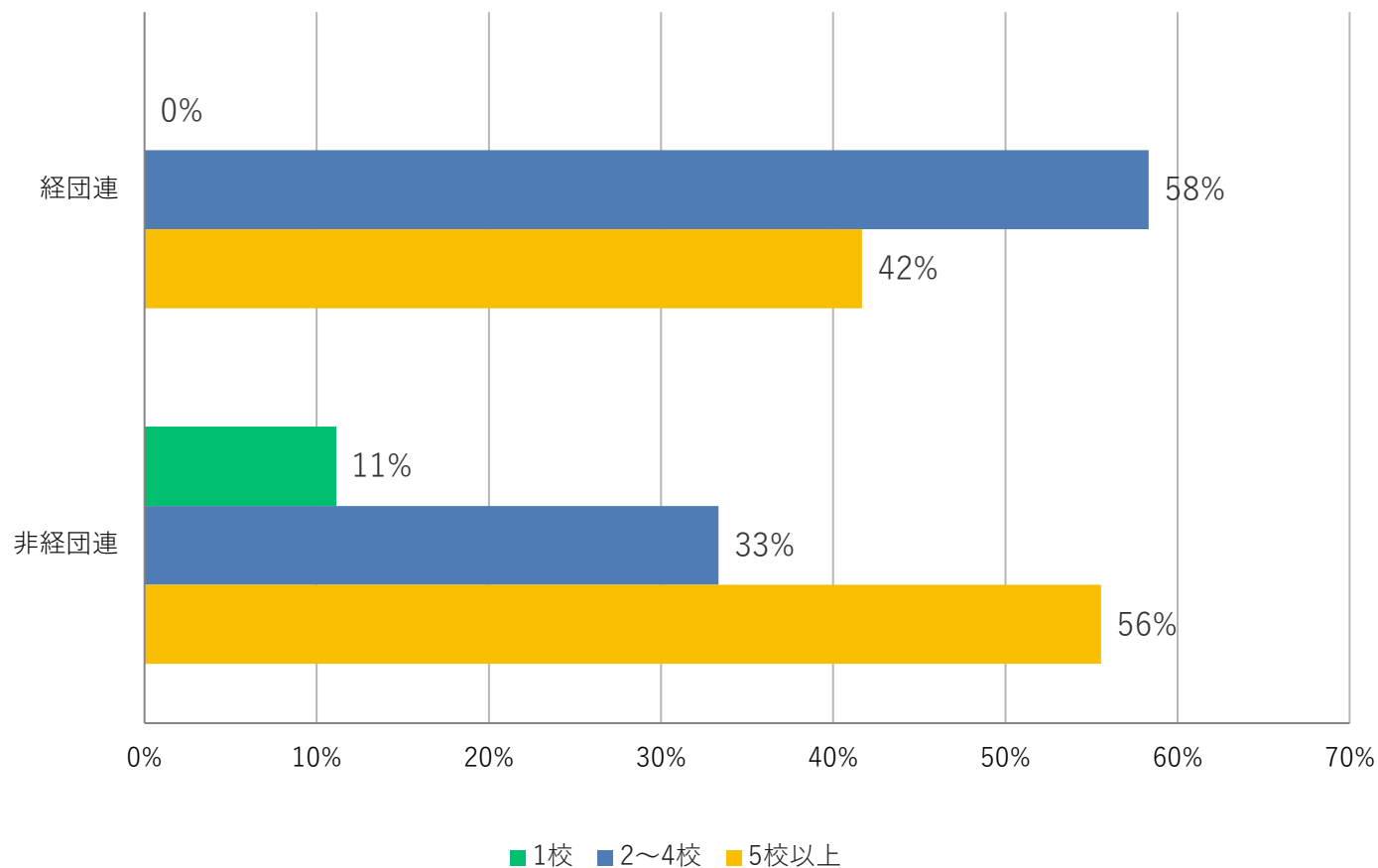
【全体】



「増えた」とお答えになった企業にお聞きします。
新たに学内イベントに参加できたのは何校ですか。

経団連加盟企業では新しく参加出来た大学は2~4校との回答が多く、
一方非経団連企業では5校以上と回答した企業が多かった

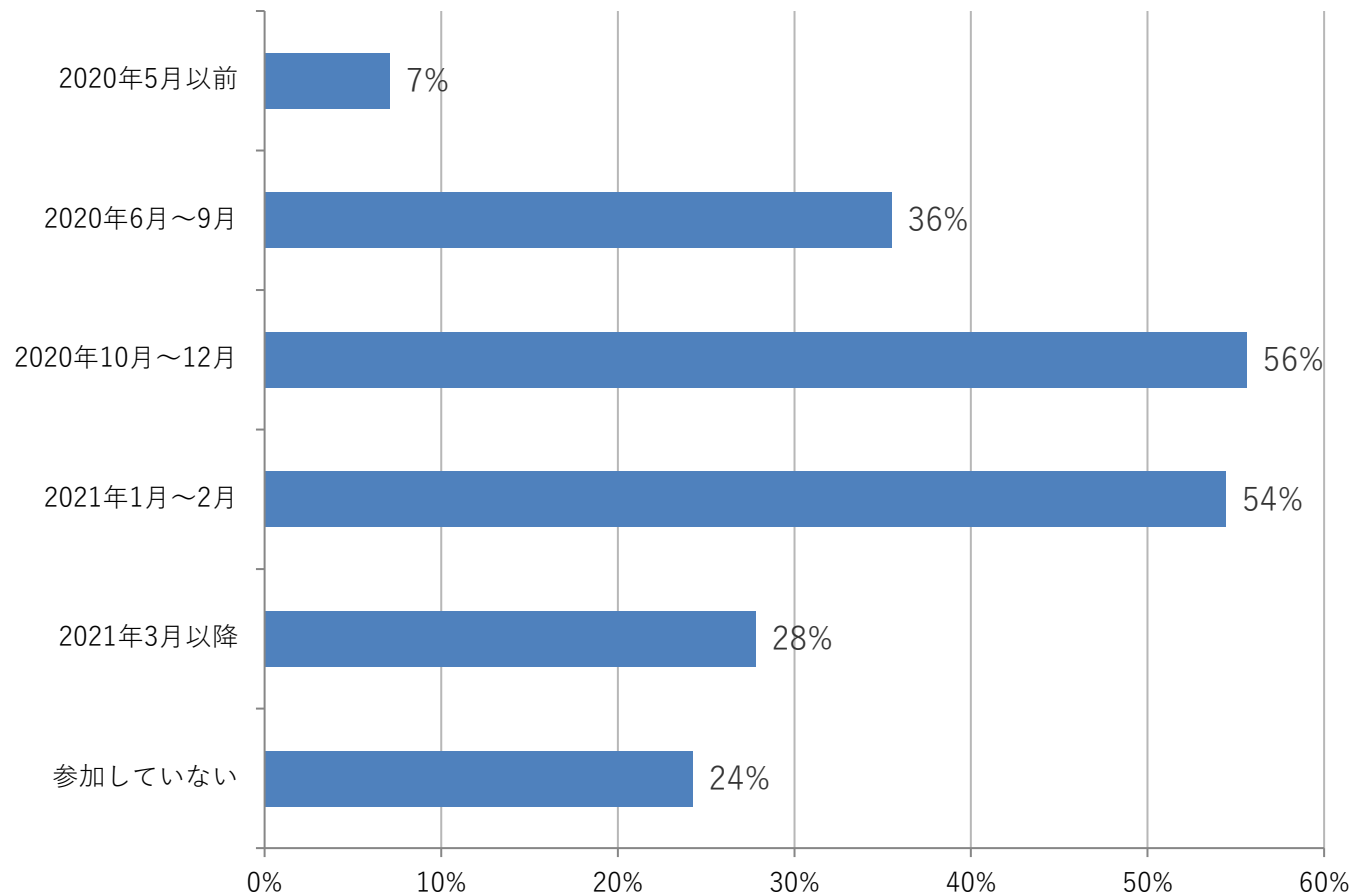
【団体別】



業者開催イベントの参加時期について教えてください。（複数回答可）

業者主催のイベントに関しては、10月～2月の秋冬時期の参加が多い。

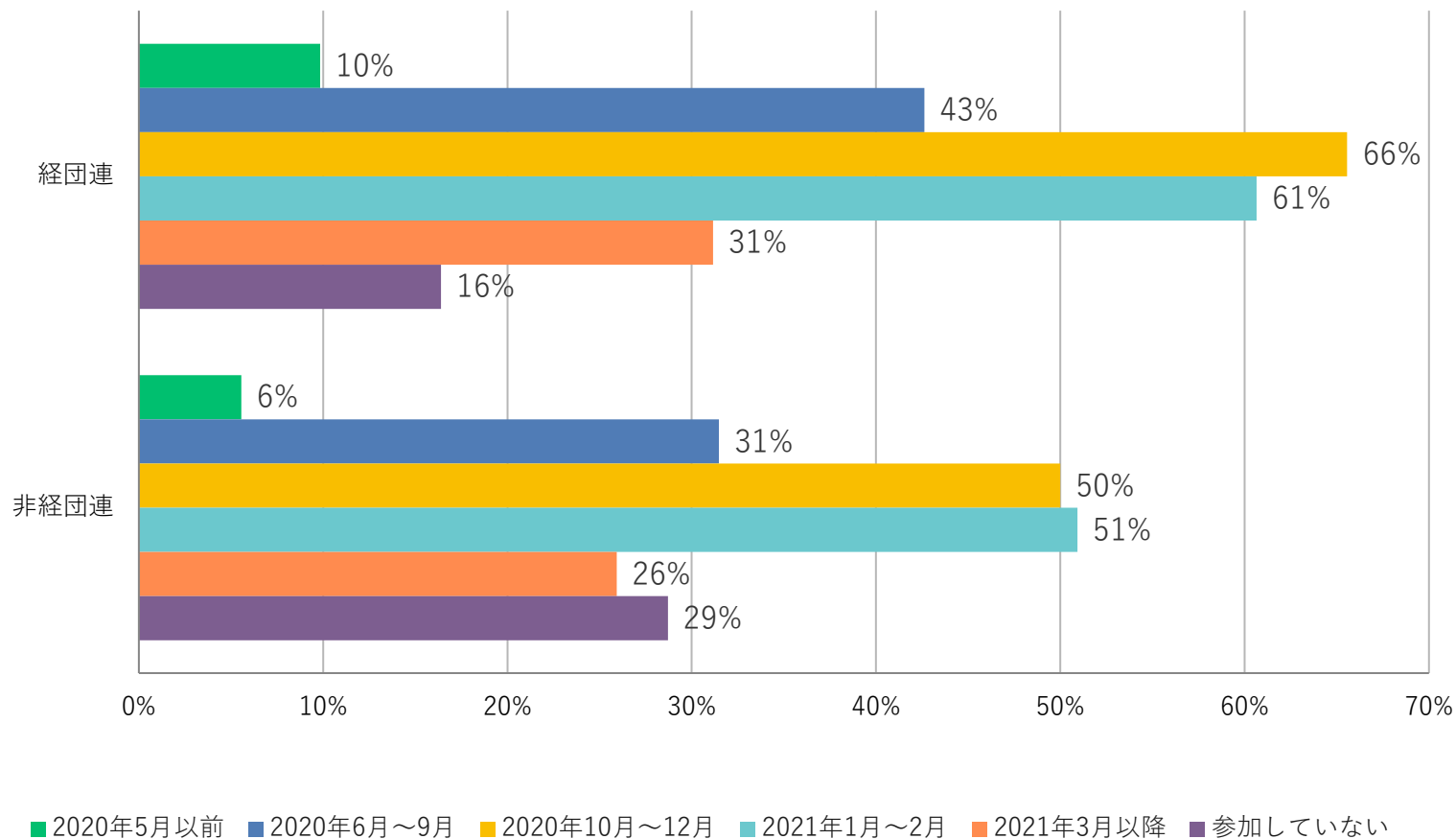
【全体】



業者開催イベントの参加時期について教えてください。（複数回答可）

経団連加盟、非加盟に関わらず10月～2月に業者開催イベントに参加している企業が多い。

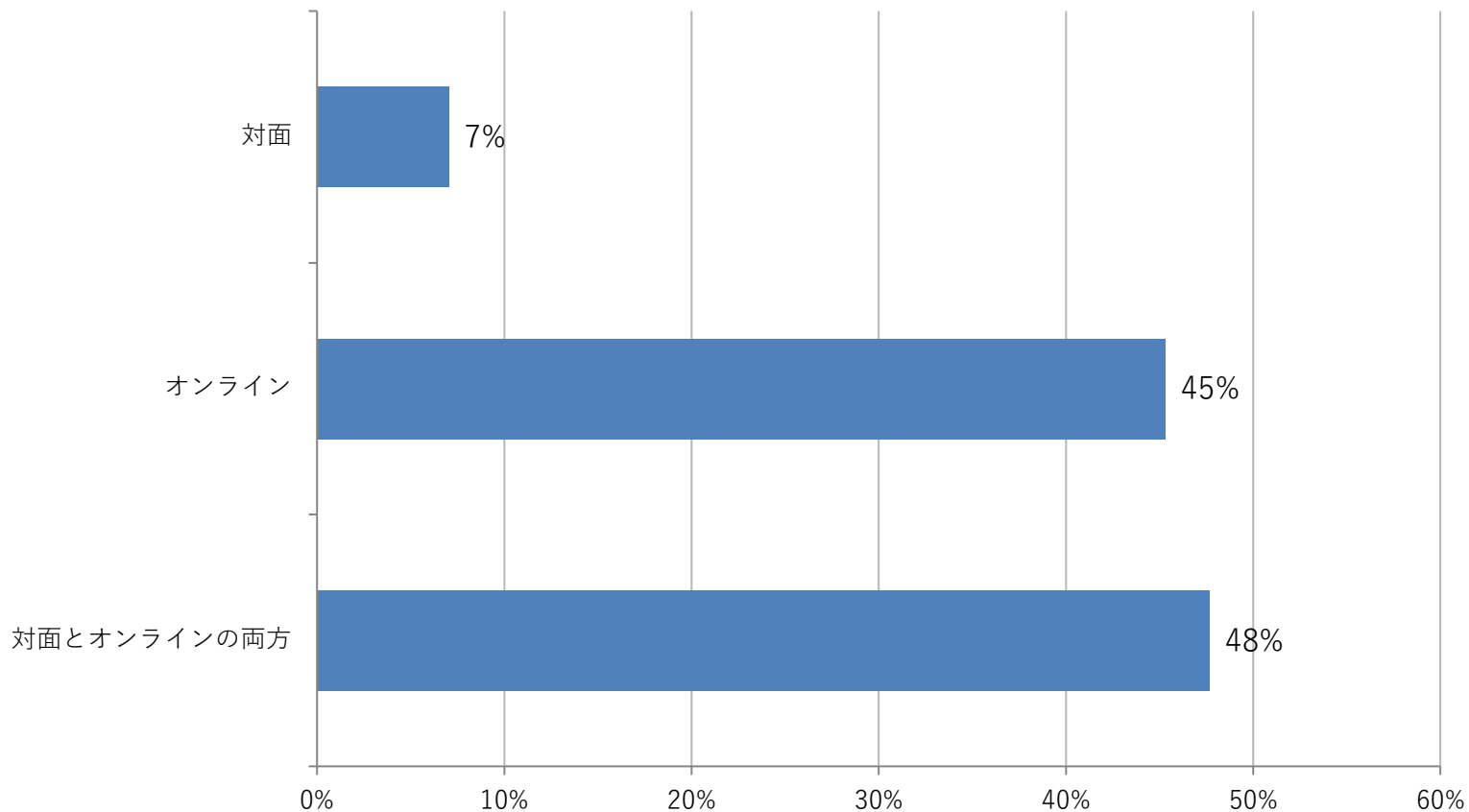
【団体別】



業者開催イベントの参加形式について教えてください。

オンラインと対面どちらのイベントにも参加しているという企業が最も多いが、オンラインのイベントのみに絞っている企業も45%いる。

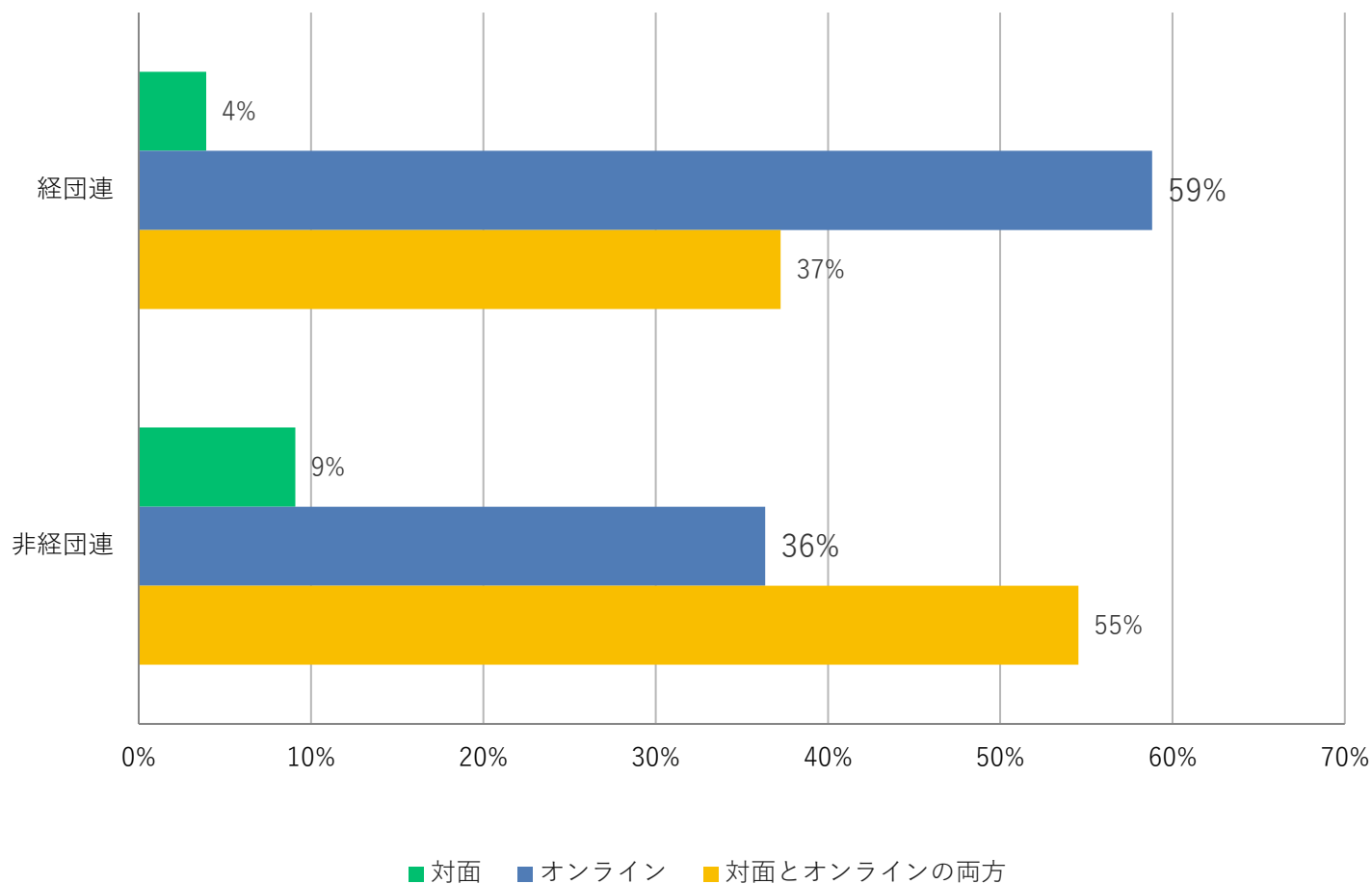
【全体】



業者開催イベントの参加形式について教えてください。

経団連企業ではオンライン形式のイベントに参加している企業が多い。
一方で非経団連企業では対面とオンラインでの両方のイベントに参加している企業が多い。

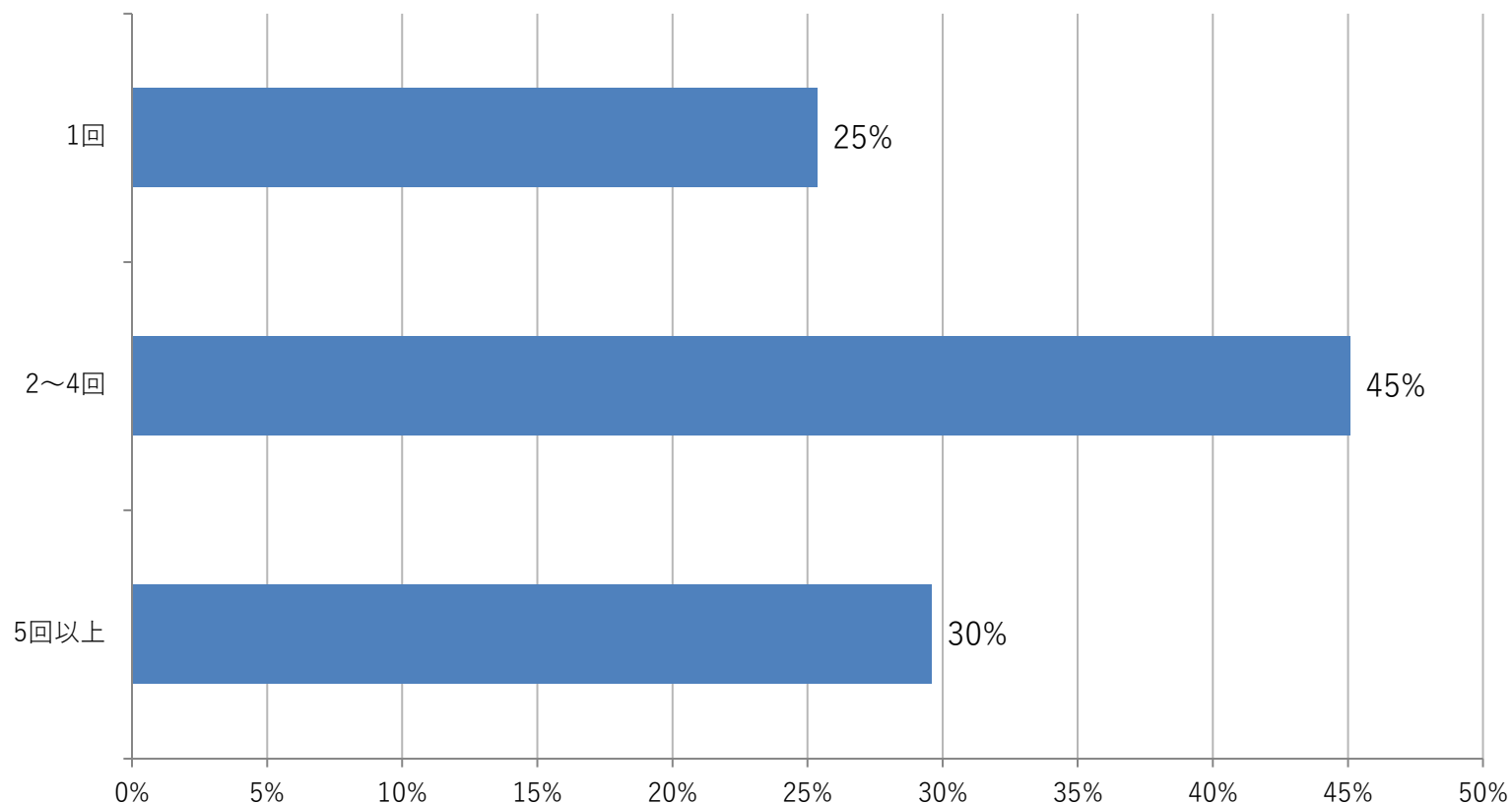
【団体別】



「対面」もしくは「対面とオンラインの両方」と回答の方にお聞きします。
対面イベントの参加回数について教えてください。

2回以上と回答している企業が75%となっている。

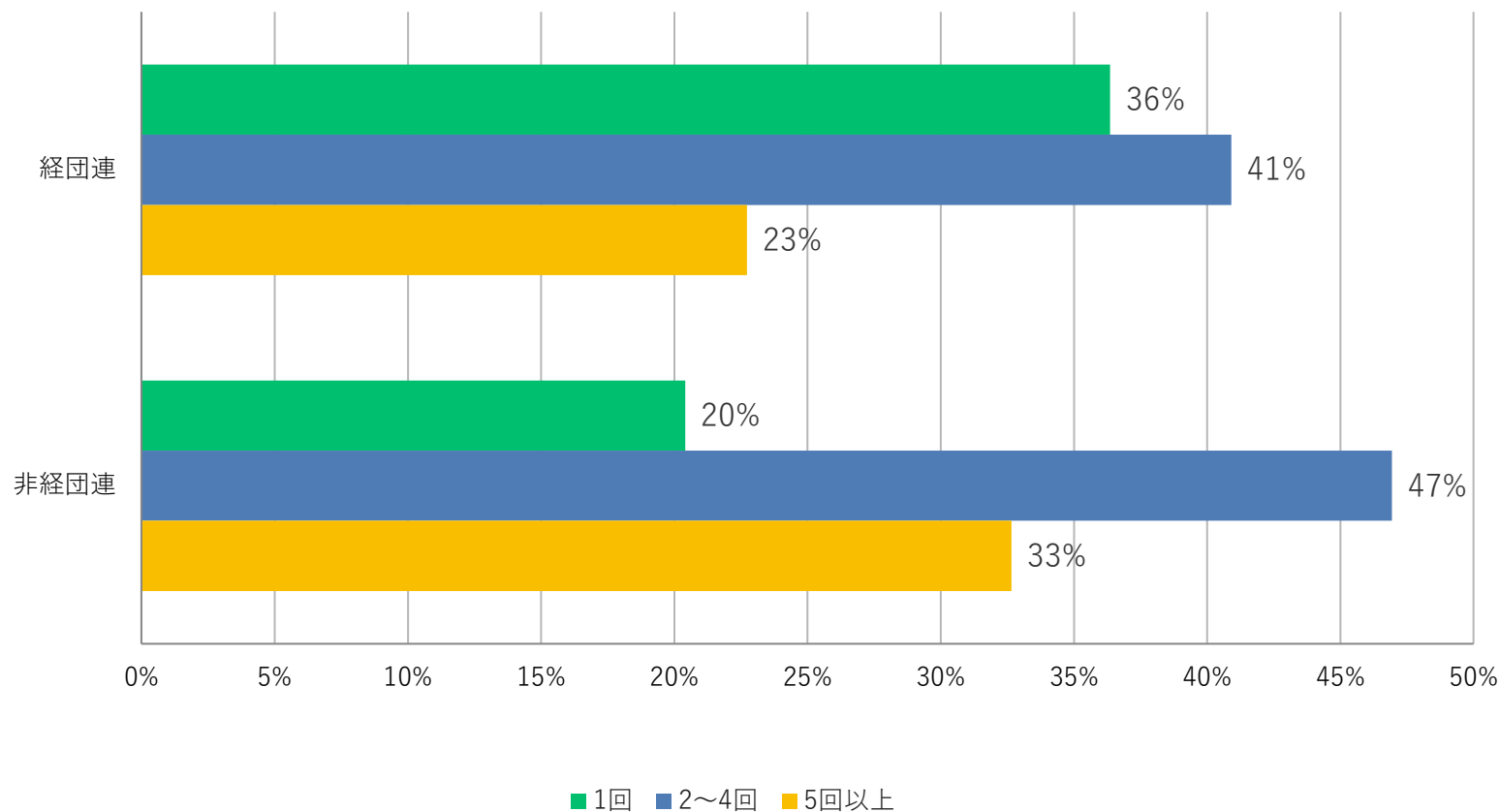
【全体】



「対面」もしくは「対面とオンラインの両方」と答えた方にお聞きします。
対面イベントの参加回数について教えてください。

経団連加盟、非加盟に関わらず対面イベントの参加回数は2~4回と回答してる企業が多い。

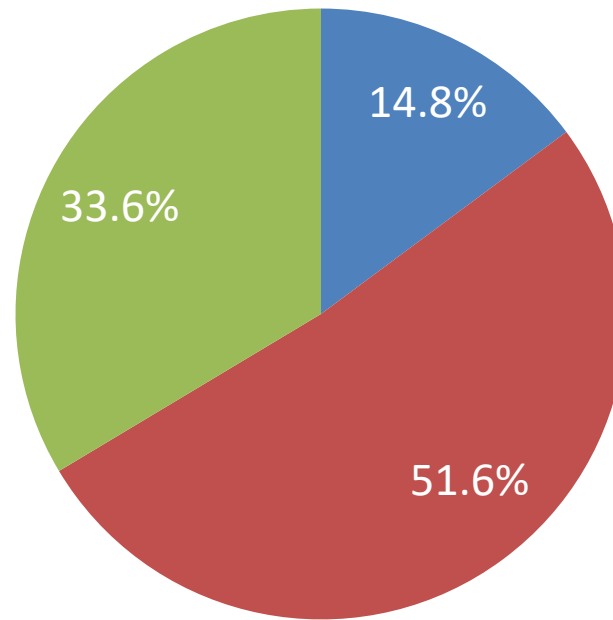
【団体別】



業者開催イベントの参加回数について教えてください。

参加回数は「同等」に次いで、「減った」と回答した企業が多かった。

【全体】

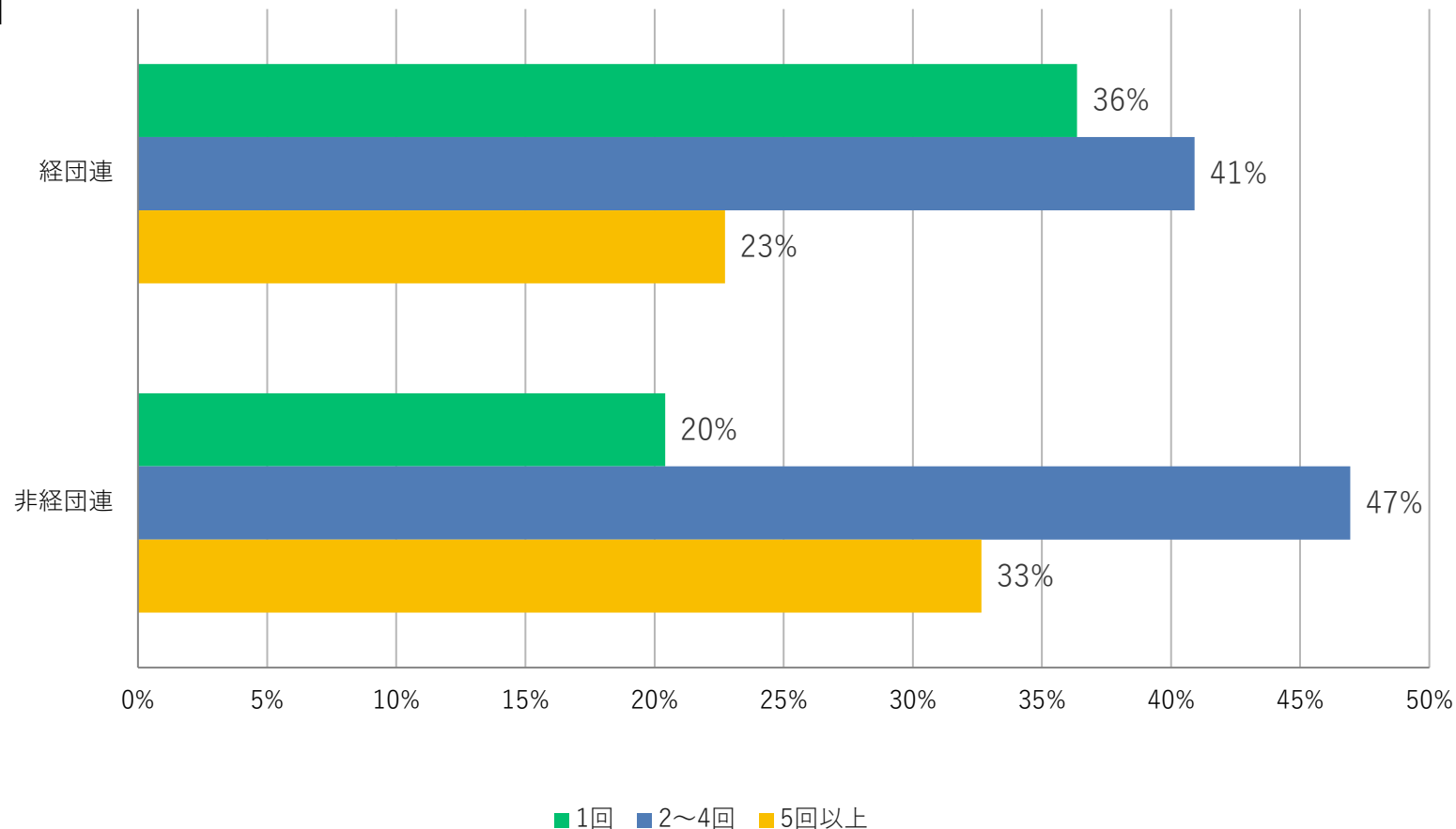


■ 増えた ■ 同等 ■ 減った

業者開催イベントの参加回数について教えてください。

イベントの参加回数について、経団連企業では参加回数が増えた一方で非経団連企業では減ったと回答した企業が多い

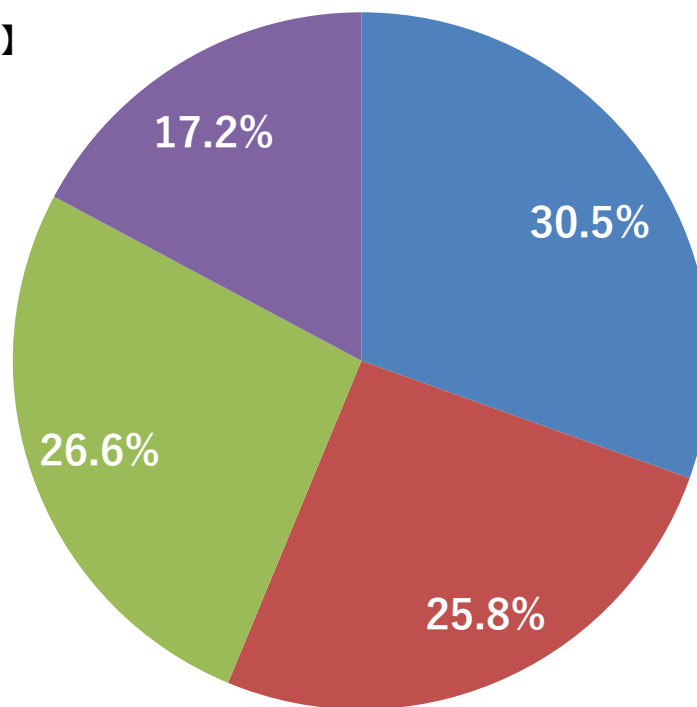
【団体別】



業者開催イベントの参加学生数について教えてください。

参加学生数は増えたという回答が30.5%あるが、一方で減ったという回答も26.6%あり、企業毎にばらつきがあることがわかる。

【全体】

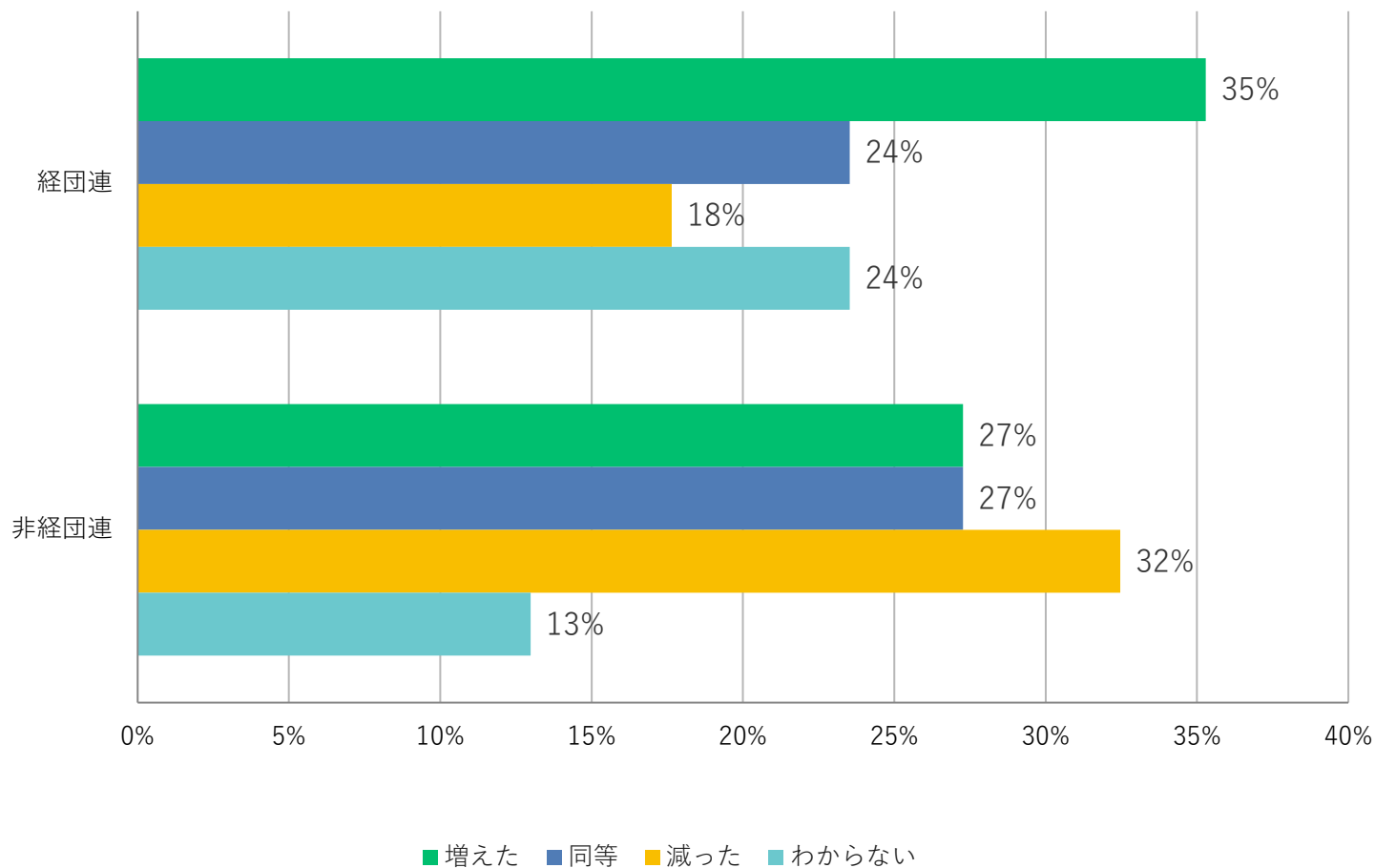


■ 増えた ■ 同等 ■ 減った ■ わからない

業者開催イベントの参加学生数について教えてください。

経団連加盟企業ではイベントの参加人数が増えたと回答した企業が多い、一方で非加盟企業では参加人数が減ったと回答した企業が多かった。企業知名度によって参加人数の違いが顕著になっていると考えられる。

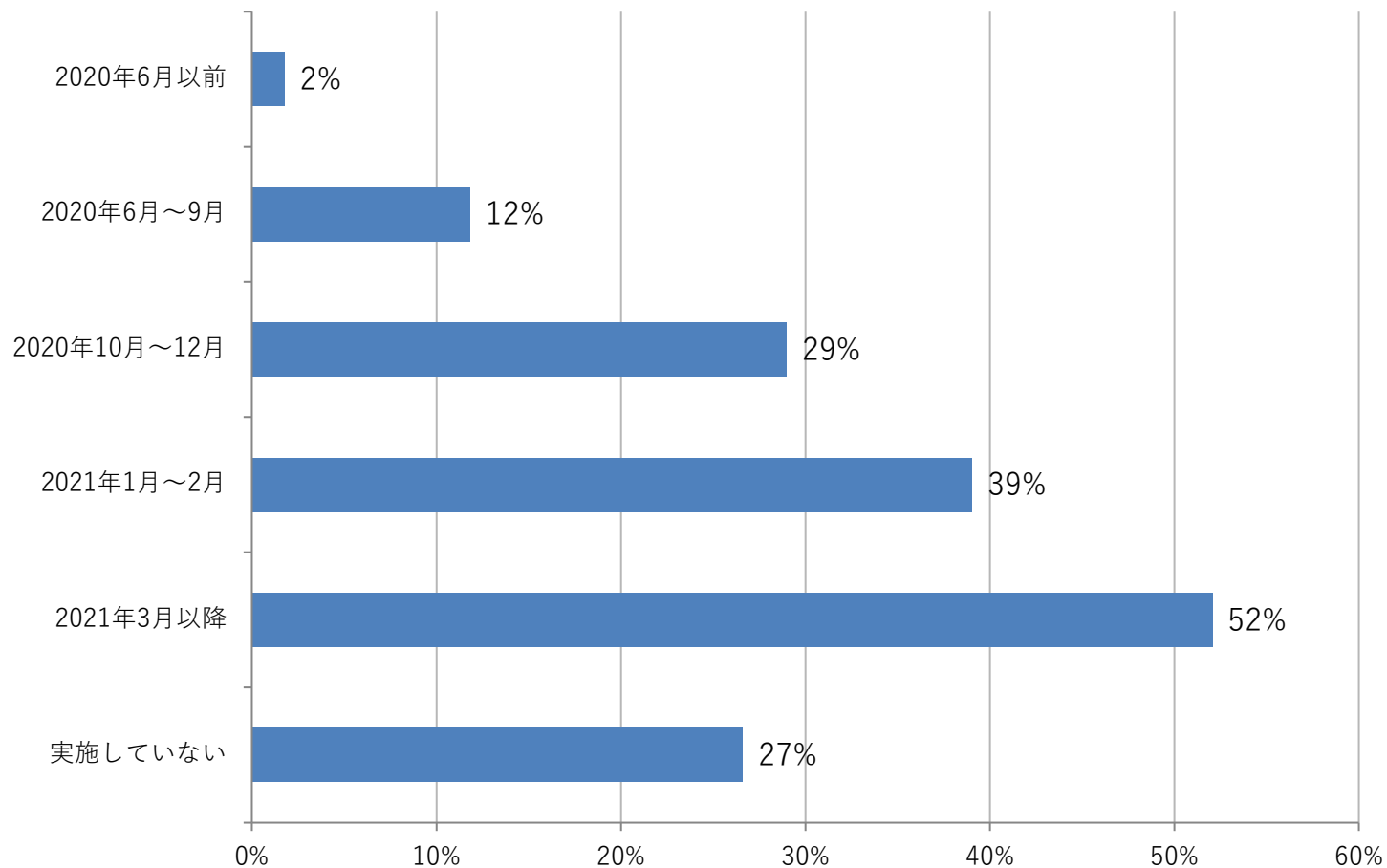
【団体別】



自社主催イベント（インターンシップを除く）の開催時期について教えてください。
（複数回答可）

3月以降が最も多いが、一方で1~2月が39%、10~12月が29%の回答となっている。

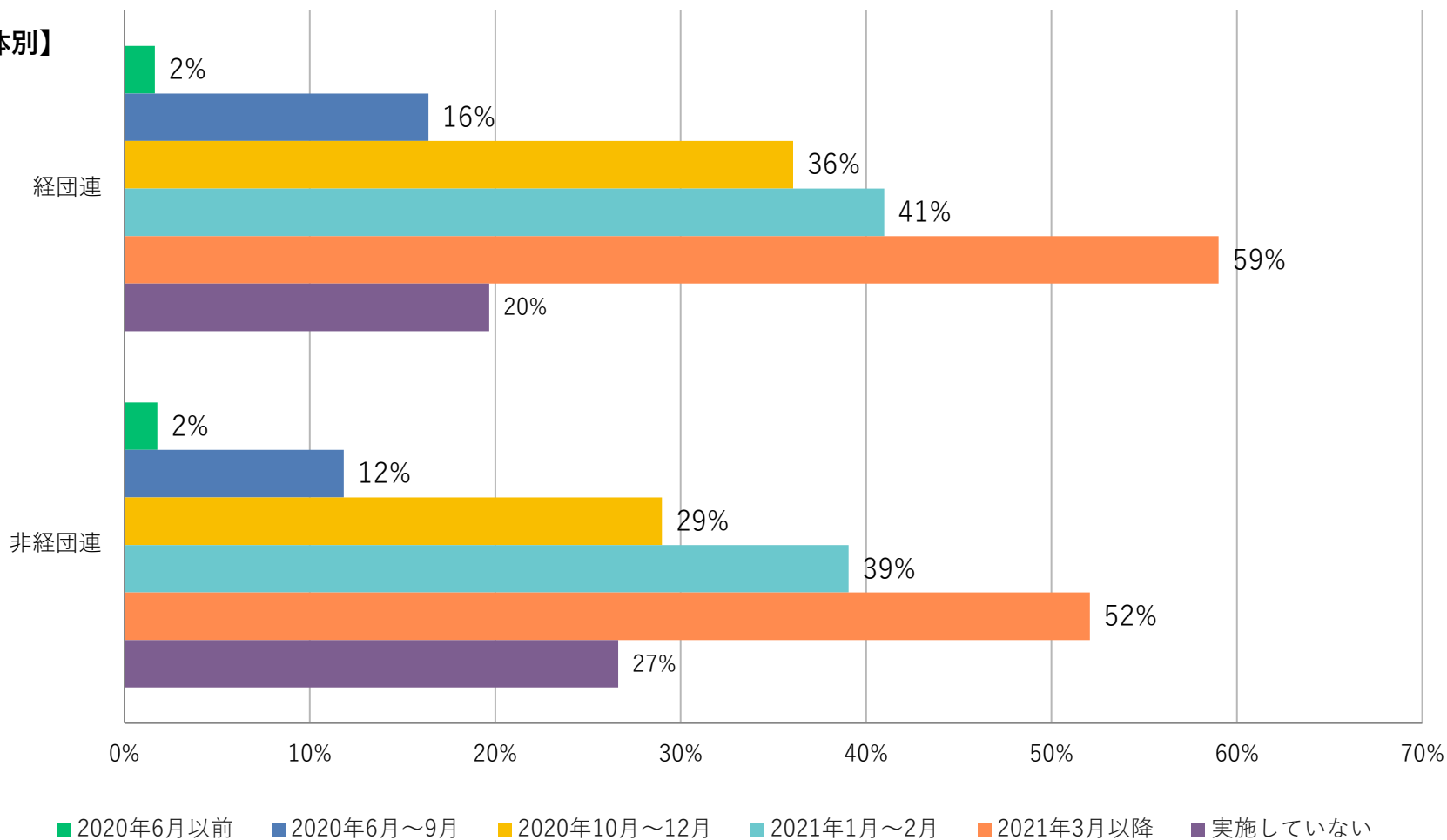
【全体】



自社主催イベント（インターンシップを除く）の開催時期について教えてください。 （複数回答可）

経団連加盟、非加盟に関わらず自社主催イベントの開催時期は3月以降と回答した企業が多い

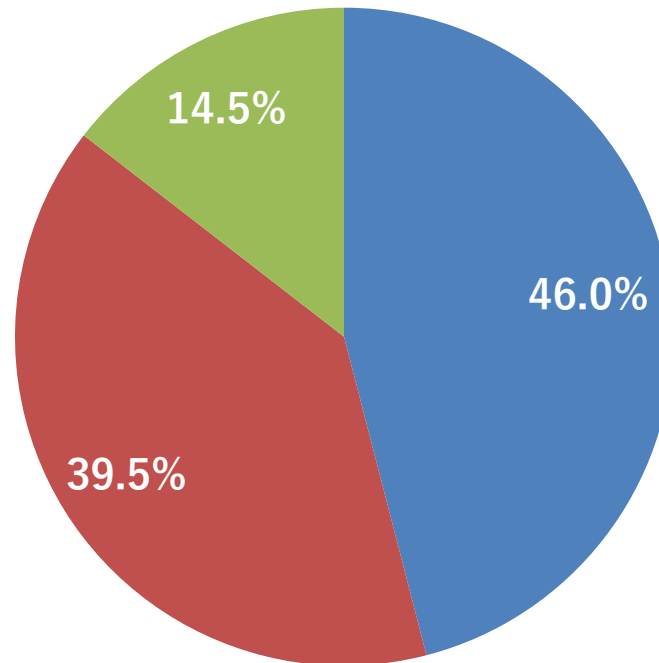
【団体別】



自社主催イベント（インターンシップを除く）の開催回数について教えてください。

自社主催イベントの開催回数に関しては、増えたが減ったが同程度あり、企業毎に方針が違うことがわかる。

【全体】

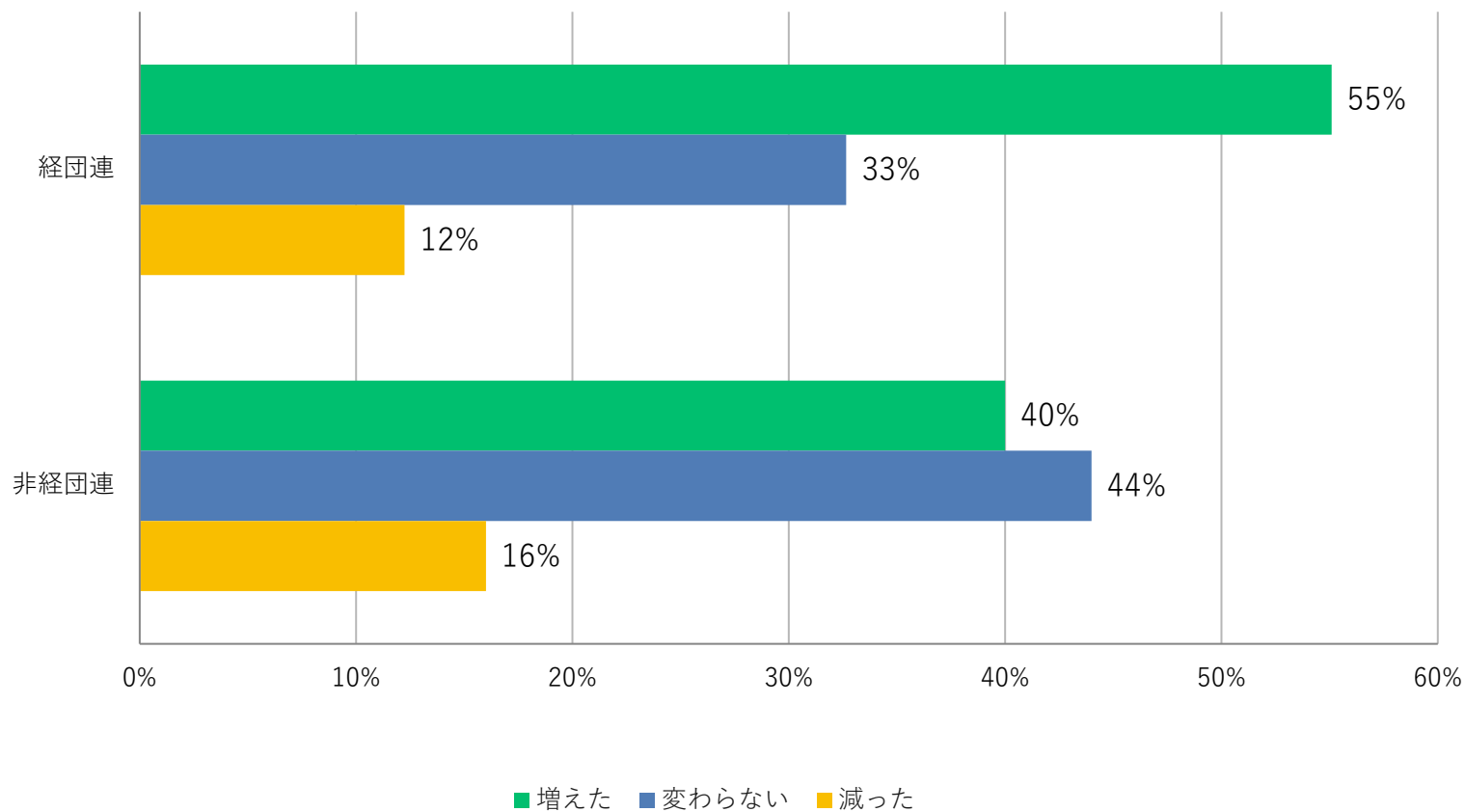


■ 増えた ■ 変わらない ■ 減った

自社主催イベント（インターンシップを除く）の開催回数について教えてください。

経団連加盟企業では自社開催イベントの回数が増えたと回答した企業が多い、一方で非経団連企業では開催数は変わらないと回答した企業が多かった。

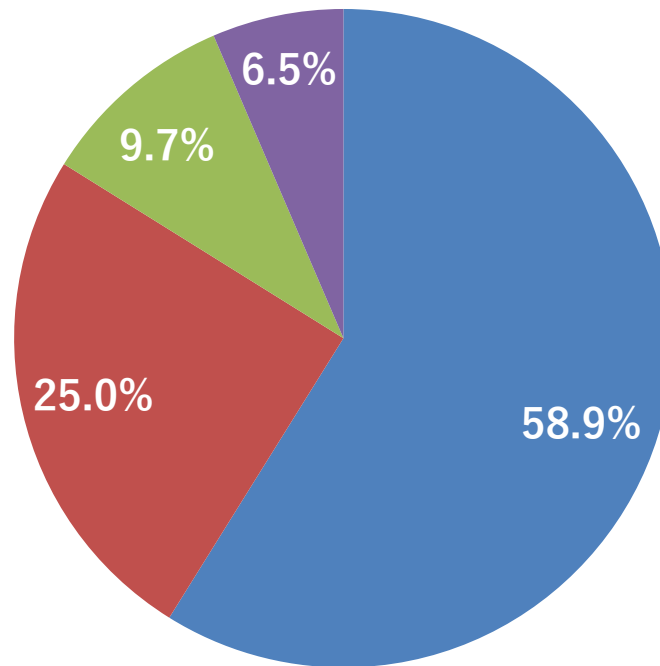
【団体別】



自社主催イベント（インターンシップを除く）の参加学生数について教えてください。

参加学生数に関しては、増えたという回答が最も多く58.9%となっている。

【全体】

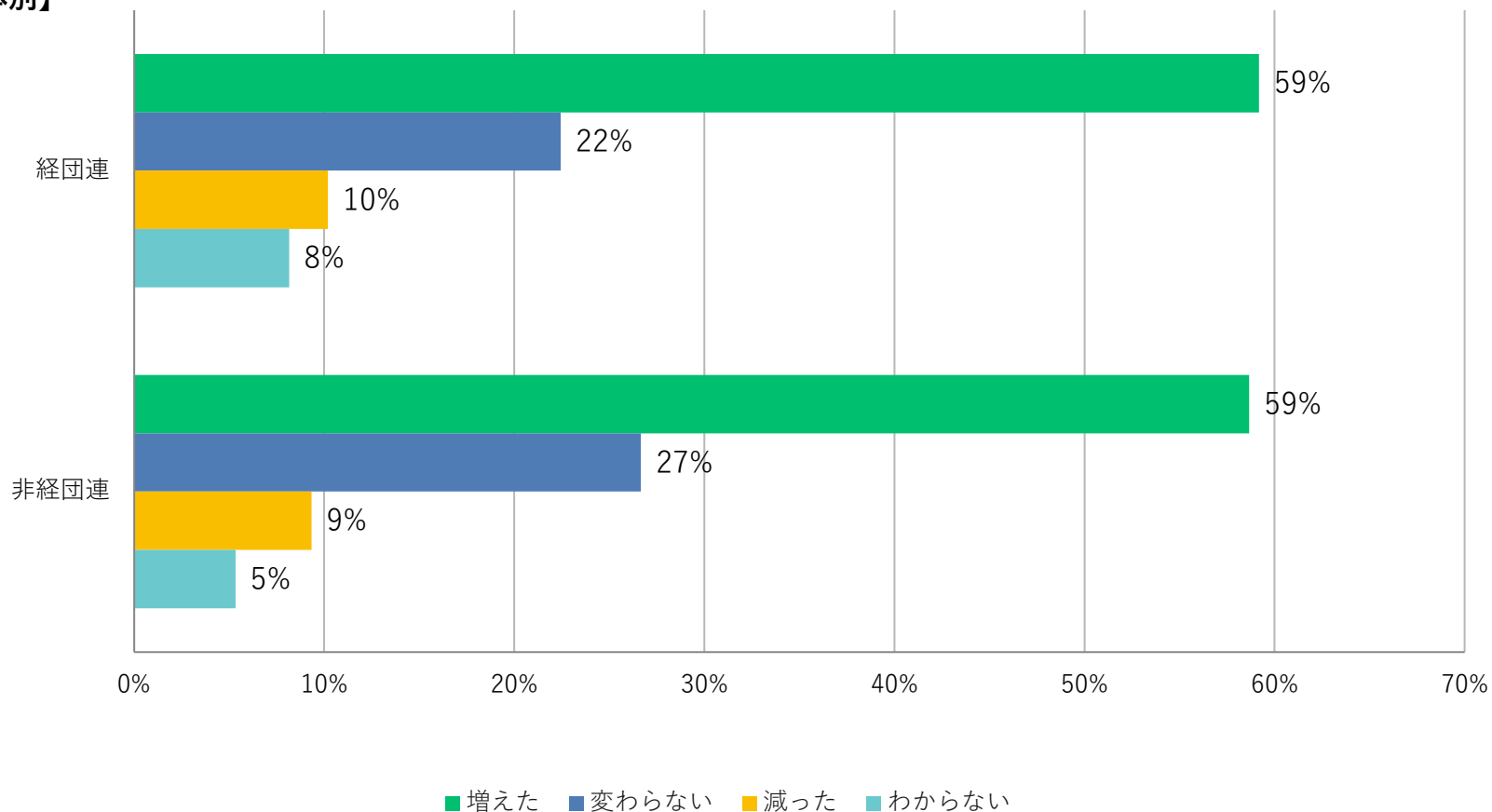


■ 増えた ■ 変わらない ■ 減った ■ わからない

自社主催イベント（インターンシップを除く）の参加学生数について教えてください。

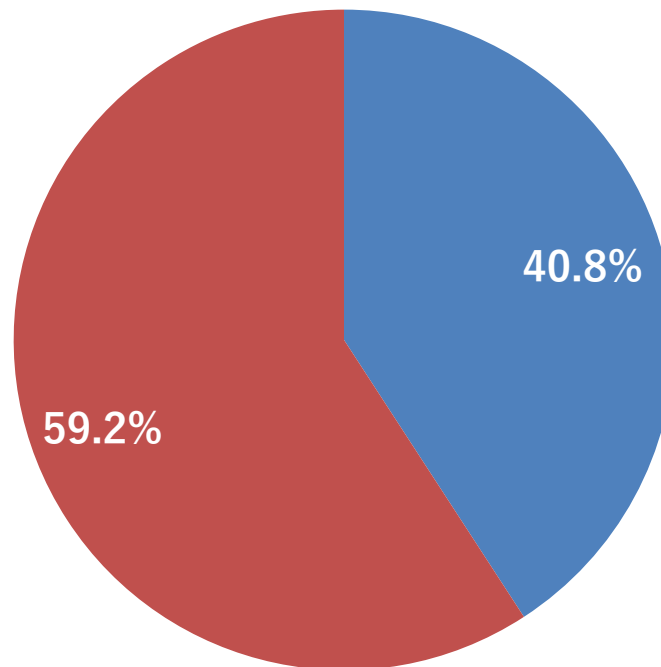
経団連加盟、非加盟共に参加学生数が増えている。
オンラインイベントの開催が定着したことによって時間・場所の制約がなくなり
参加ハードルが下がったことが要因と考えられる。

【団体別】



OB・OG訪問は4割の企業が実施をしている。

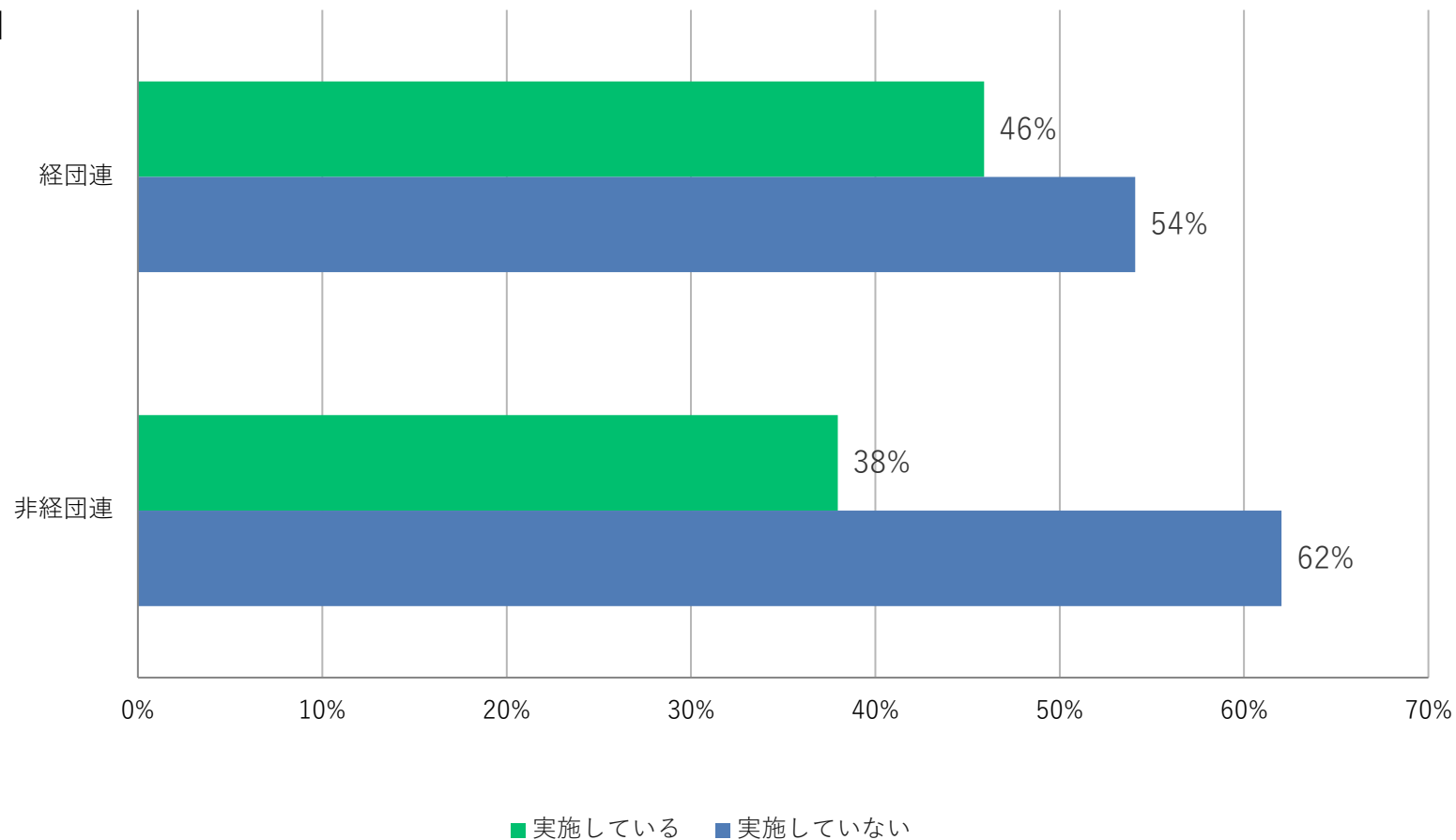
【全体】



■ 実施している ■ 実施していない

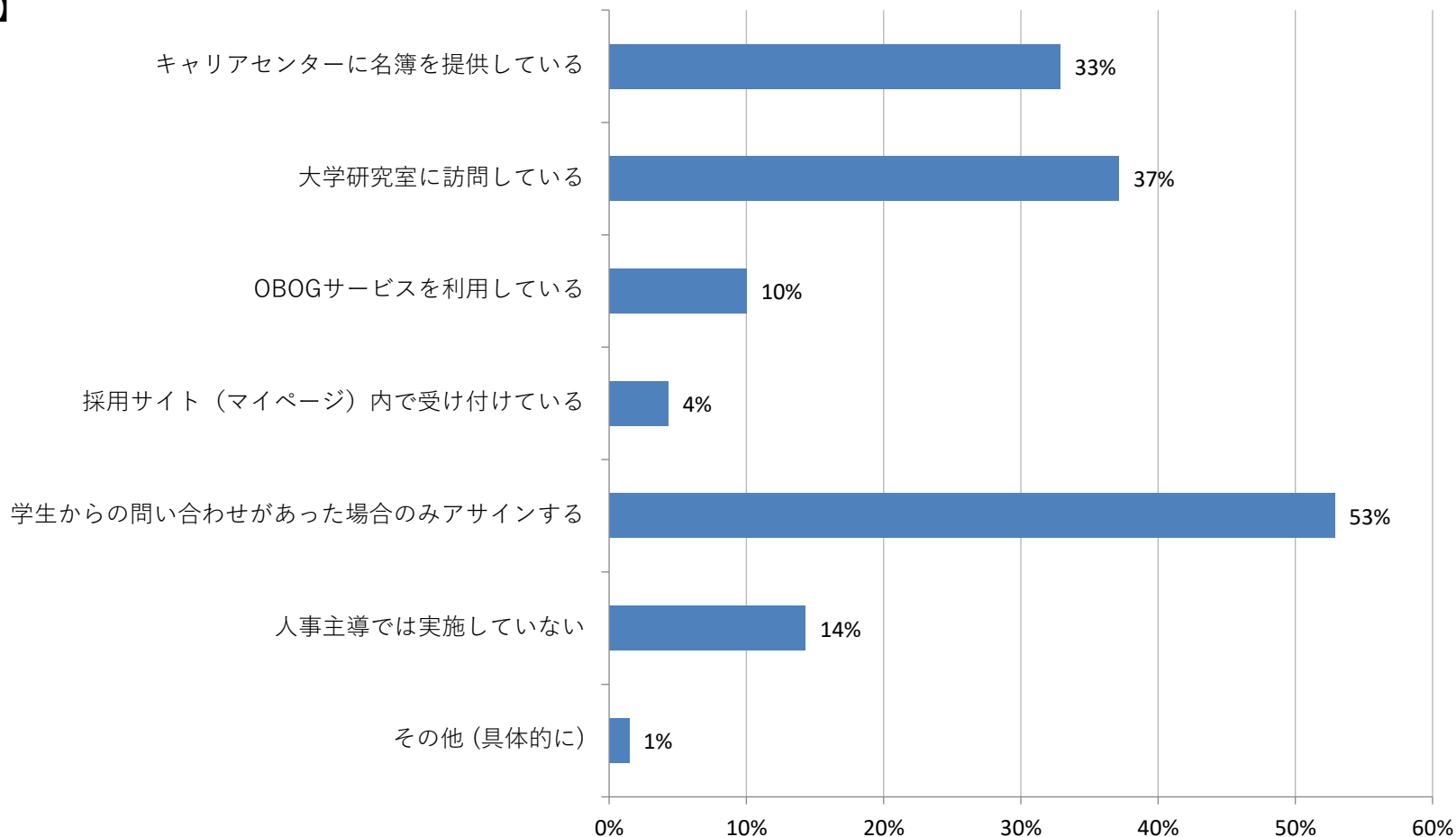
経団連加盟企業の方が若干実施している企業の割合が高い。

【団体別】



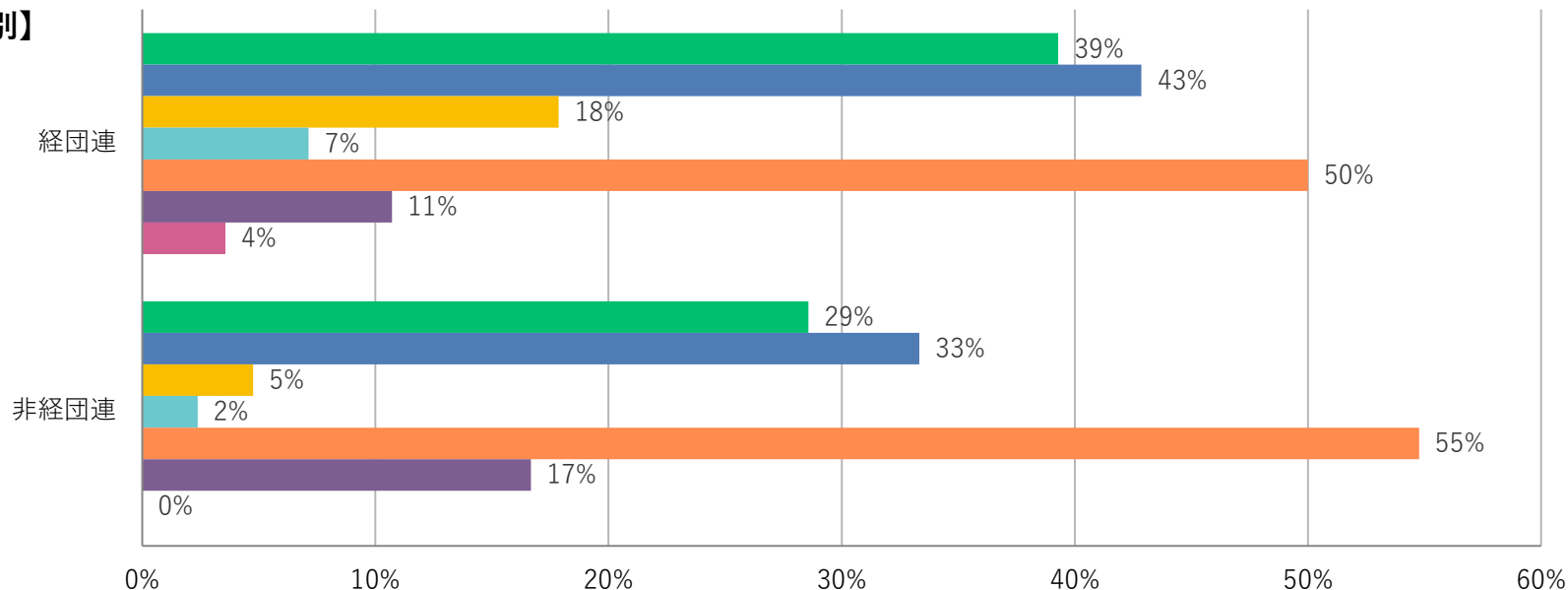
実施方法に関しては、「学生からの問い合わせがあった場合のみアサインする」という受動的な実施が5割、「大学研究室訪問」「キャリアセンターへの名簿提供」といった能動的な実施が3~4割となっている。

【全体】



経団連加盟・非経団連共に学生からの問い合わせがあった場合のみ実施する割合が高い。
一方、経団連加盟企業は大学との繋がりや外部サービスを活用している傾向も見受けられる。

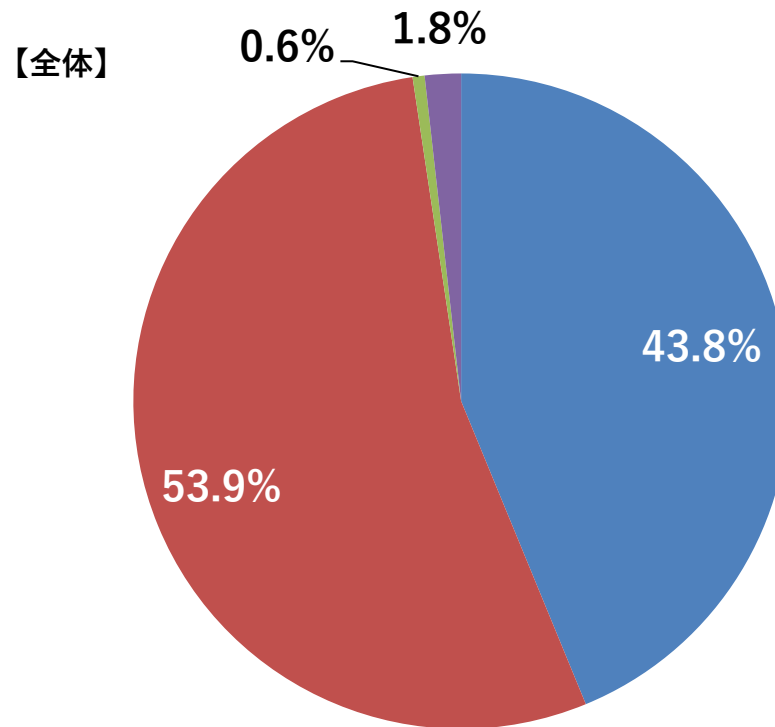
【団体別】



- キャリアセンターに名簿を提供している
- 大学研究室に訪問している
- OBOGサービスを利用している（キャンパスキャリア、HELLO VISITS、ビズリーチキャンパス、マッチャーなど）
- 採用サイト（マイページ）内で受け付けている
- 学生からの問い合わせがあった場合のみアサインする
- 人事主導では実施していない
- その他（具体的に）

オンラインツール（ZOOM・meet・Teamsなど）を利用したwebセミナー・web面接での実施状況について教えてください。

97%がオンラインツールを活用した採用活動を行なっている。
また今年から新しく実施した企業も43.8%いる。

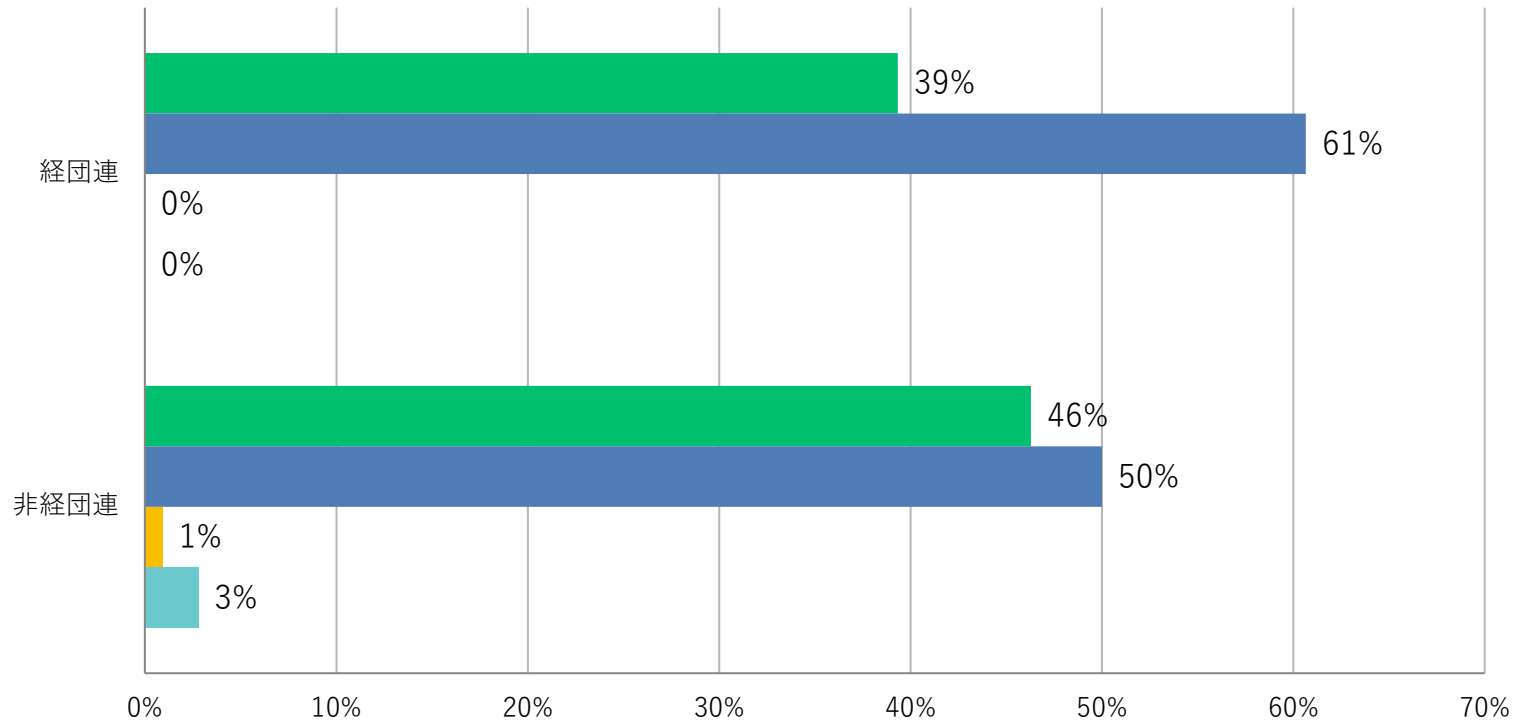


- 新型コロナウイルスの影響を受け今年新しく実施した
- 以前から実施している
- 実施していない（今後も実施予定なし）
- 実施していない（今後実施について検討）

オンラインツール（ZOOM・meet・Teamsなど）を利用したwebセミナー・web面接での実施状況について教えてください。

経団連加盟・非経団連共に21卒採用の段階からオンラインツールを活用して採用を行っていた割合が高い。

【団体別】



■ 新型コロナウイルスの影響を受け今年新しく実施した

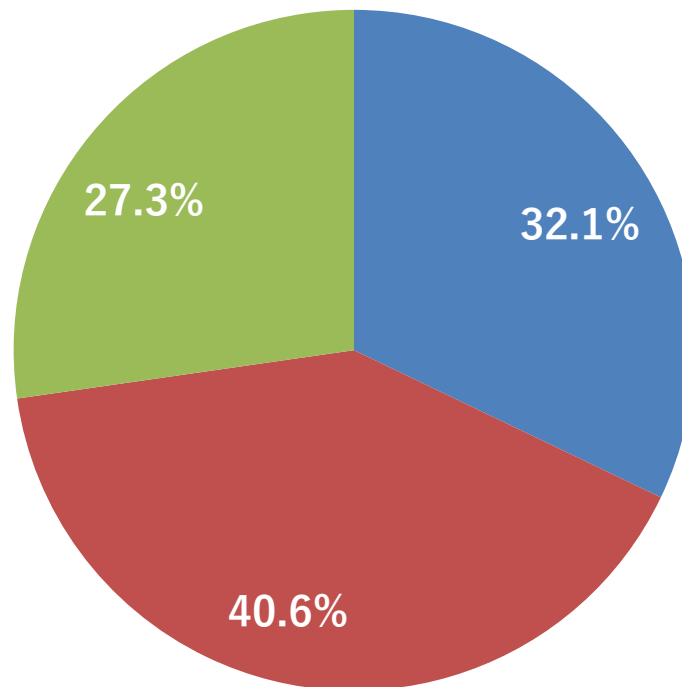
■ 以前から実施している

■ 実施していない（今後も実施予定なし）

■ 実施していない（今後実施について検討）

最終面接の実施方法についてはいずれも同程度の回答があり、企業毎に方針が違うことがわかる。
その中でも若干「オンラインで実施」の割合が高い。

【全体】

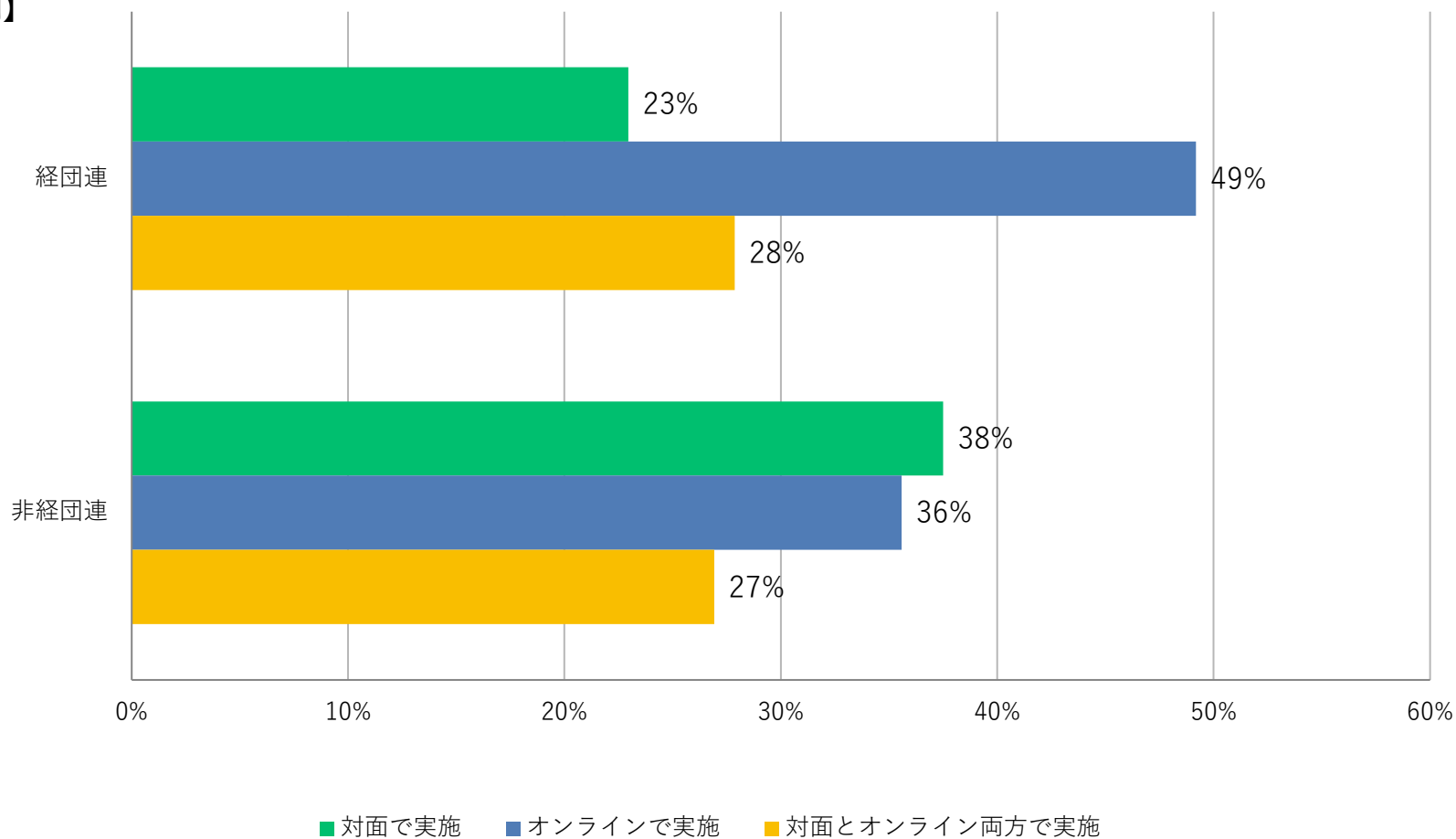


■ 対面で実施 ■ オンラインで実施 ■ 対面とオンライン両方で実施

2022卒新卒採用最終面接の方法について教えてください。

経団連加盟・非経団連とで最終面接の実施方法に大きな差があることが見受けられる。
対面とオンラインのハイブリッド型の実施割合についてはどちらも変わらない。

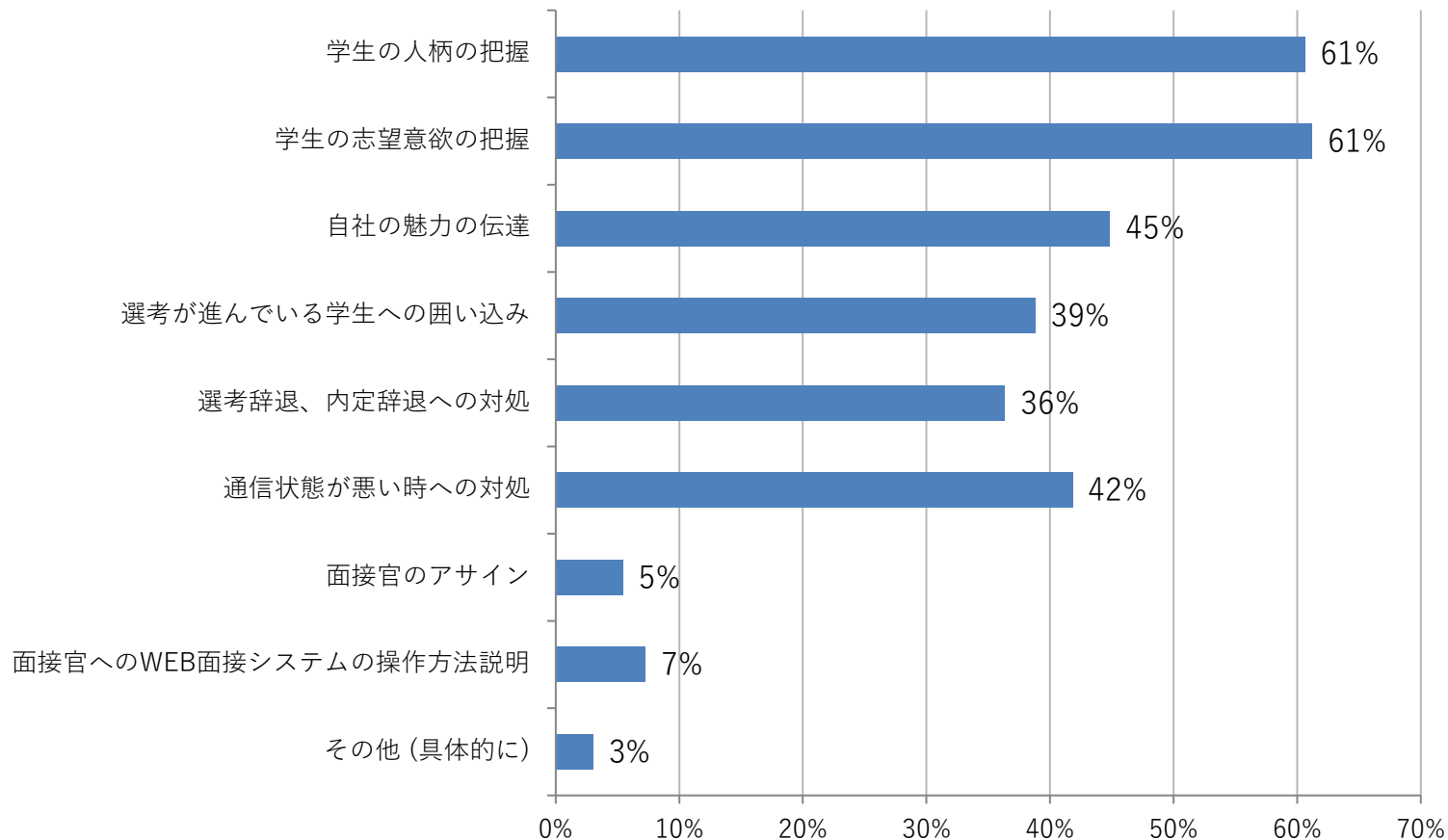
【団体別】



web面接実施にあたり苦労したこと・課題に感じたことについて教えてください。
(複数回答可)

「学生の人柄の把握」「学生の志望意欲の把握」が最も多く61%となっており、
学生の見極めに課題感があることがわかる。

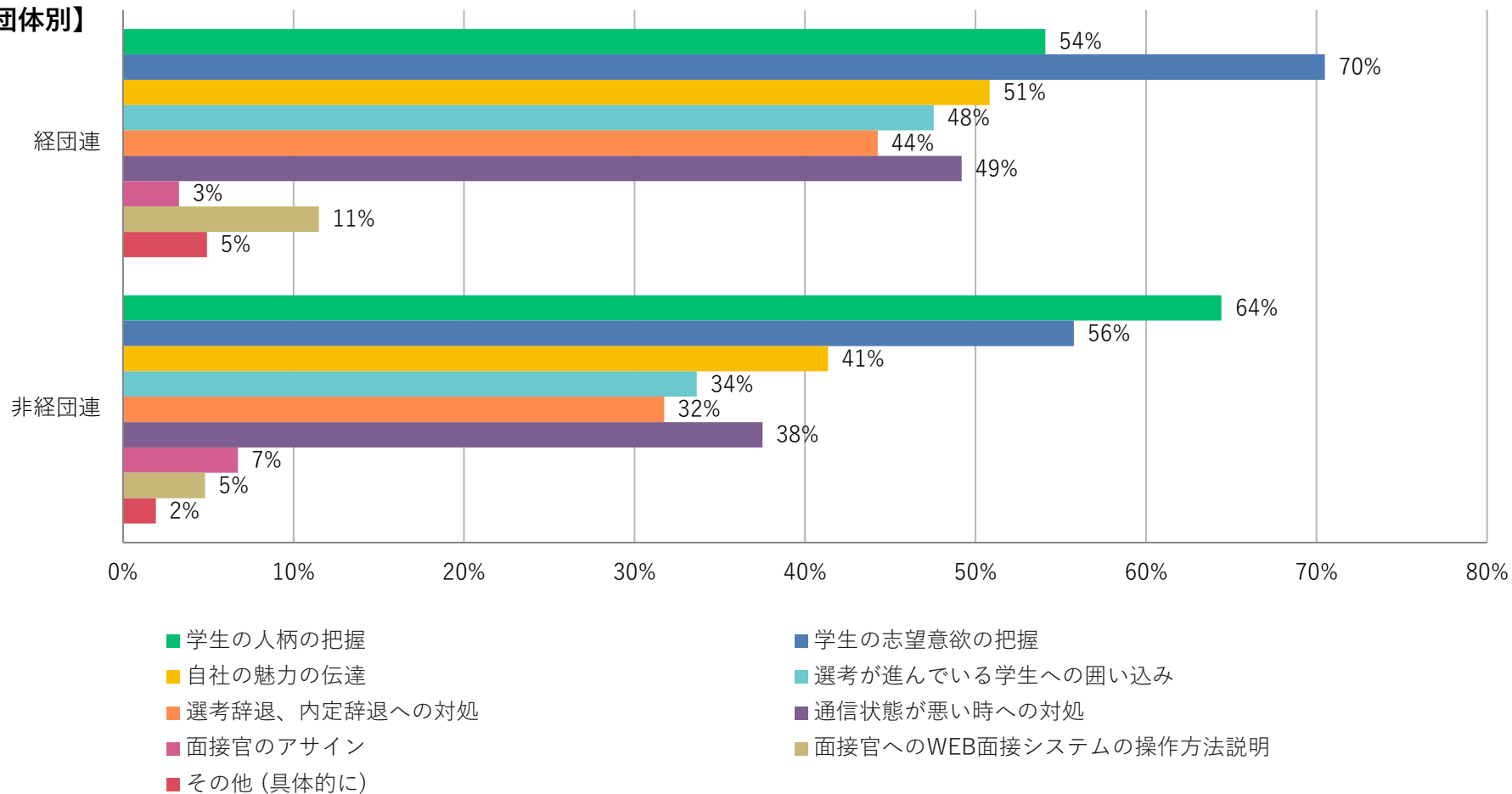
【全体】



web面接実施にあたり苦労したこと・課題に感じたことについて教えてください。
(複数回答可)

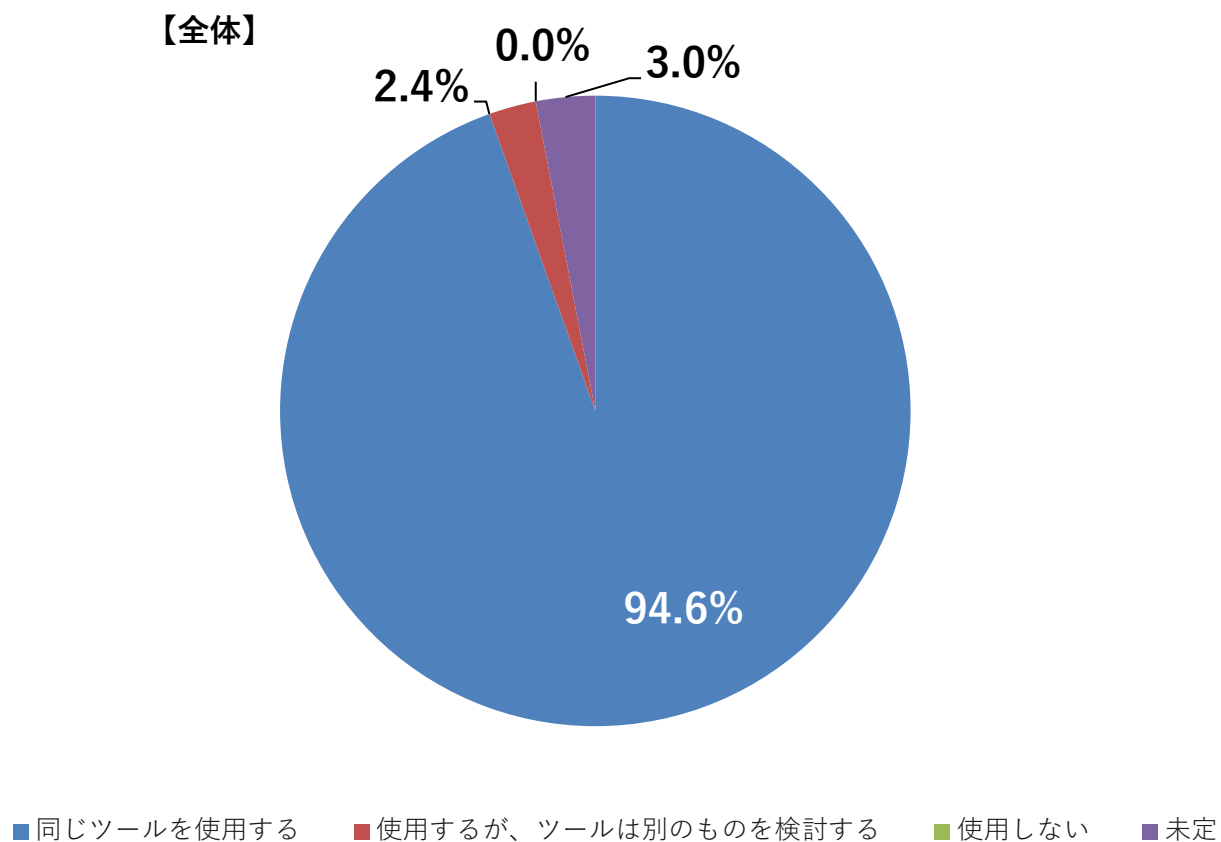
経団連加盟・非経団連共に、オンライン上での学生の人柄や志望意欲などの「見極め」の部分に苦労していることが分かる。

【団体別】



2023卒新卒採用でのオンラインツール（ZOOM・meet・Teamsなど）の使用継続予定について教えてください。

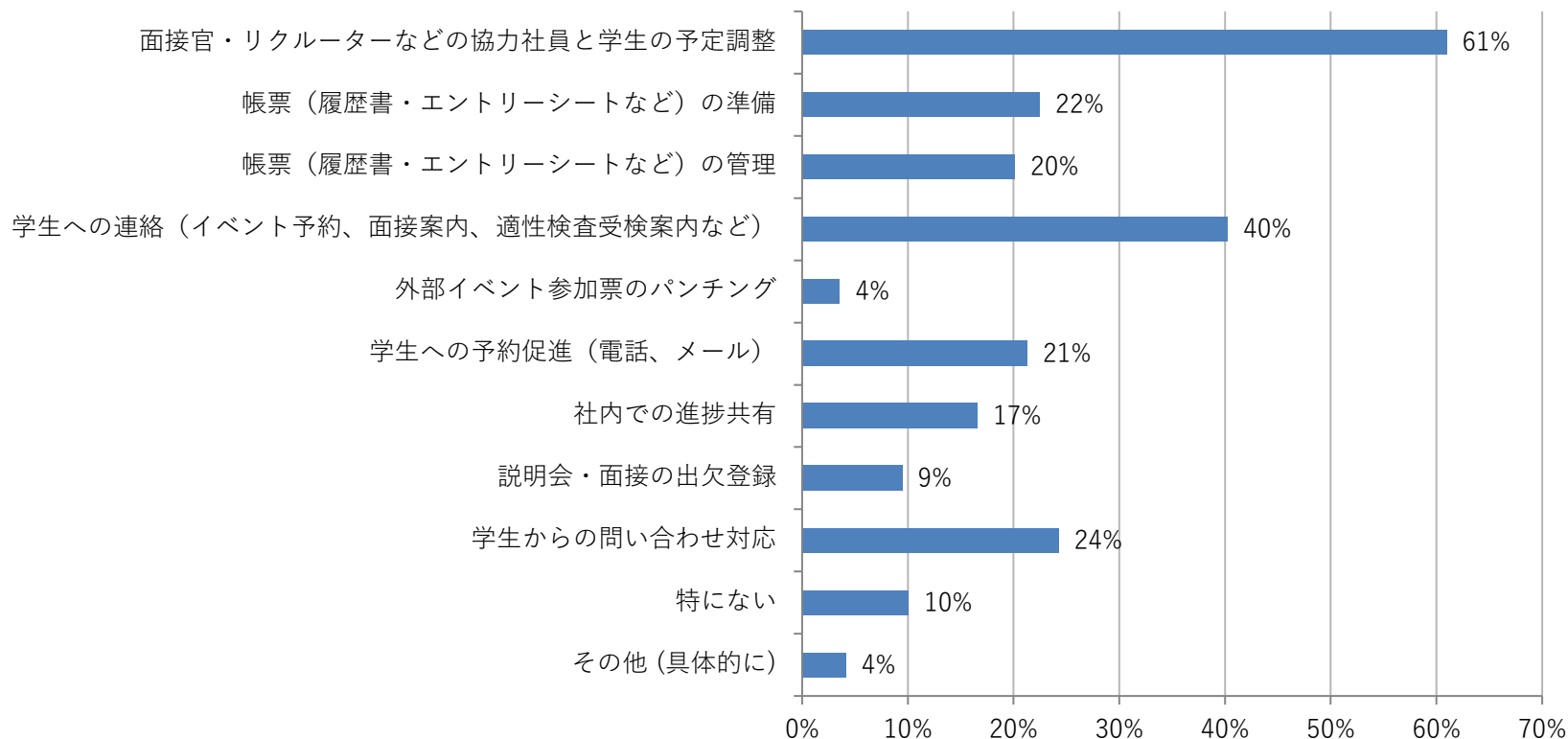
「使用しない」という回答は0%となっており、97%の企業は現時点で使用継続すると回答している。



採用業務の中で、手間がかかっていると感じる項目について教えてください。
(複数回答可)

面接・面談の予定調整が最も多く、次いで学生への事務連絡が多い。

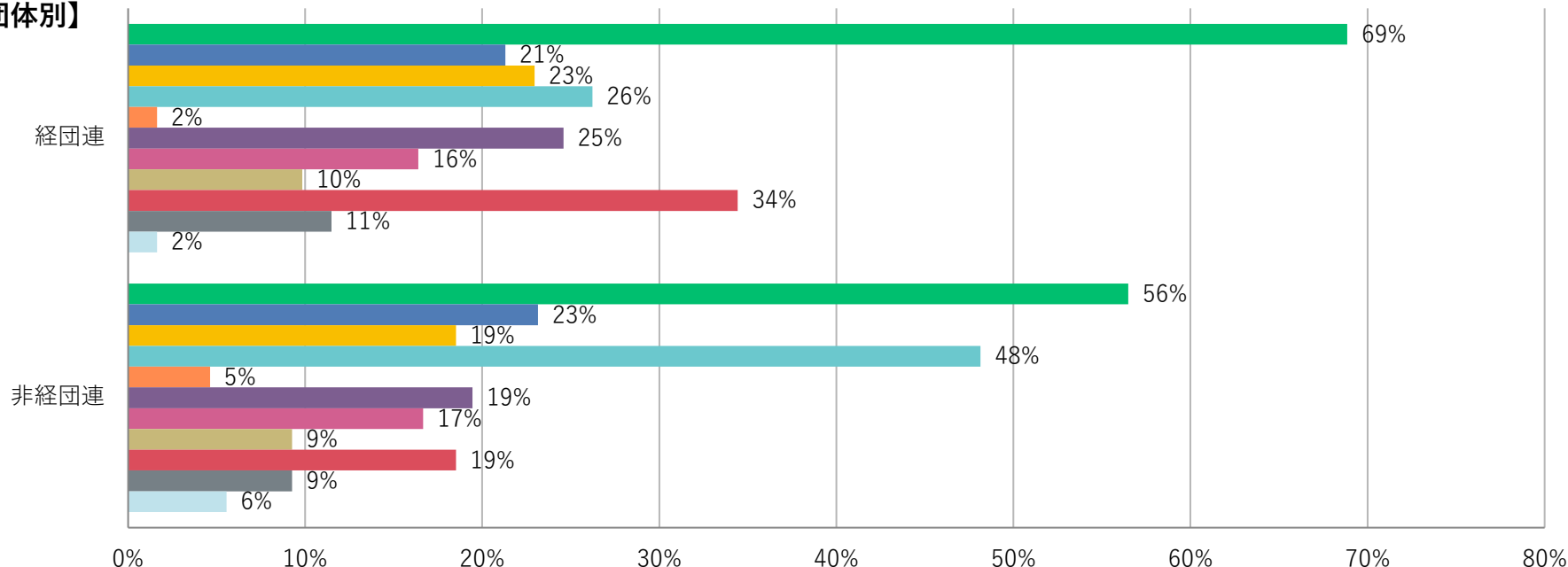
【全体】



採用業務の中で、手間がかかっていると感じる項目について教えてください。
(複数回答可)

経団連加盟・非経団連共に協力社員と学生の予定調整に手間を感じている。
他方、非経団連企業の場合、学生への連絡に手間を感じている傾向が強く、
採用管理システムの導入率なども寄与しているかもしれないと考えられる。

【団体別】

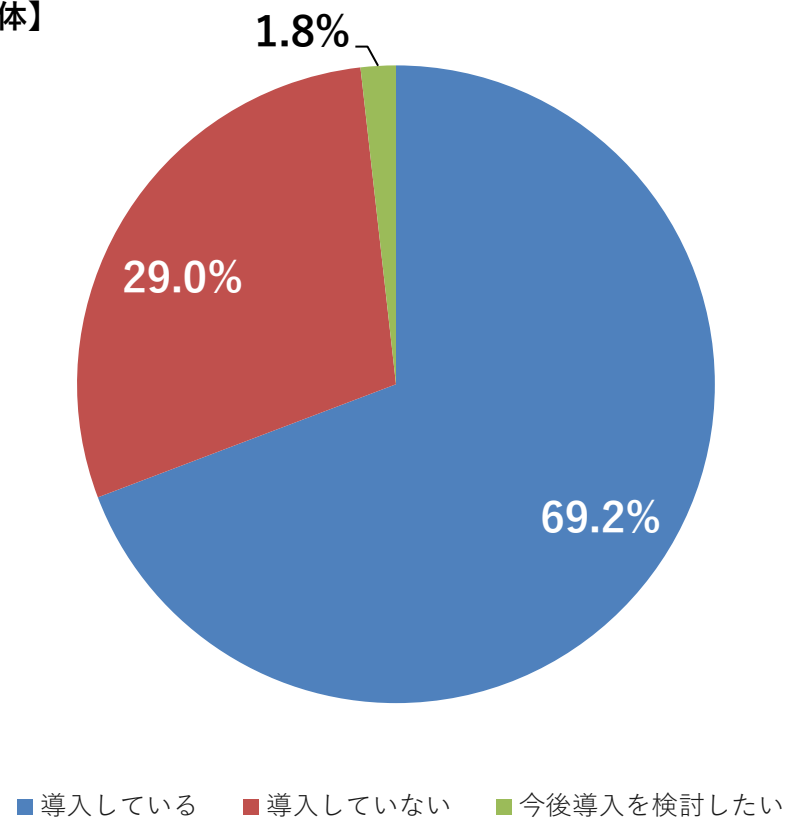


- 面接官・リクレーターなどの協力社員と学生の予定調整
- 帳票（履歴書・エントリーシートなど）の準備
- 帳票（履歴書・エントリーシートなど）の管理
- 外部イベント参加票のパンチング
- 学生への連絡（イベント予約、面接案内、適性検査受検案内など）
- 社内での進捗共有
- 学生への予約促進（電話、メール）
- 説明会・面接の出欠登録
- 学生からの問い合わせ対応
- 特にない
- その他（具体的に）

採用管理システムの導入状況について教えてください。

7割の企業が採用管理システムを導入している。

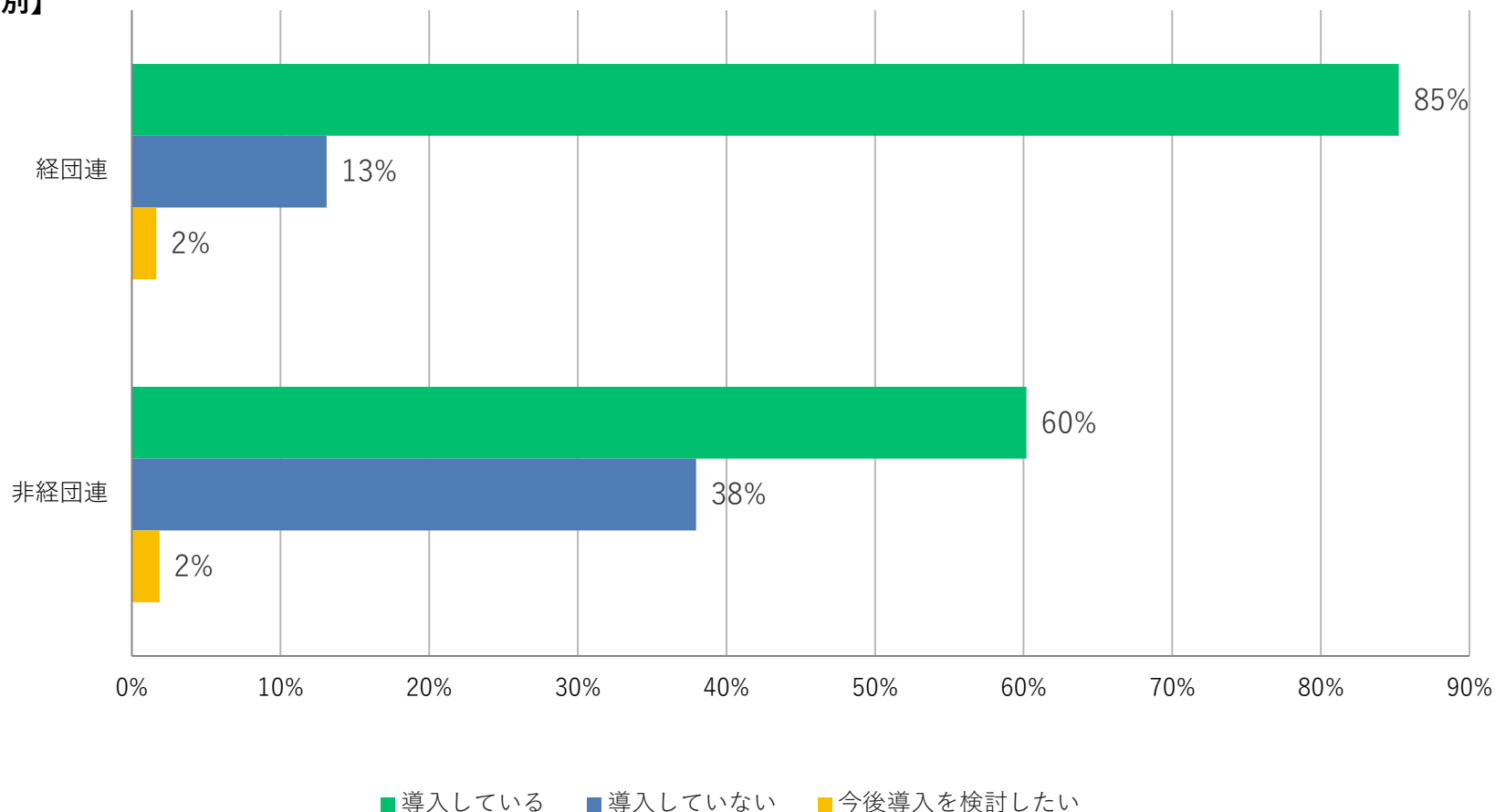
【全体】



採用管理システムの導入状況について教えてください。

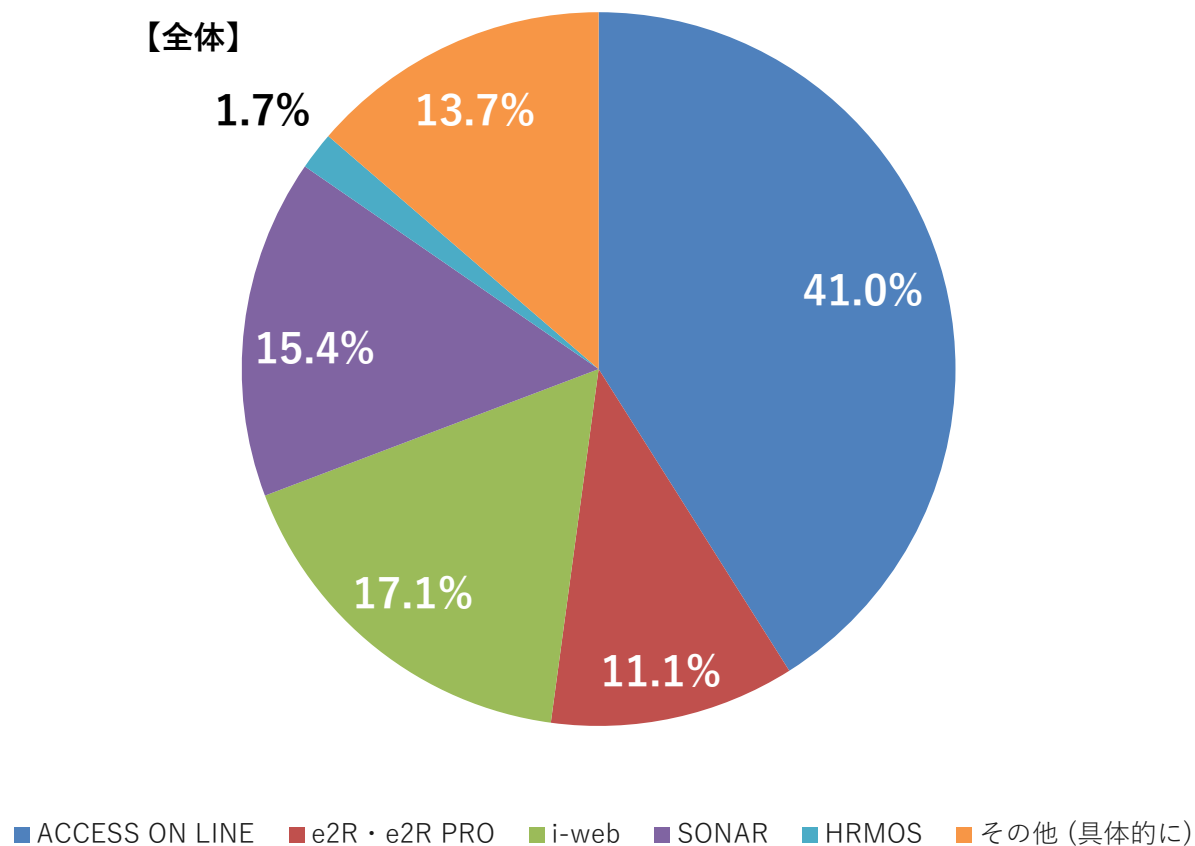
経団連加盟・非経団連共に導入率の差が見受けられる。
非経団連企業の場合では未導入の割合も一定高いことが分かる。

【団体別】



「導入している」と答えた方にお聞きします。
導入されている採用管理システムを教えてください。

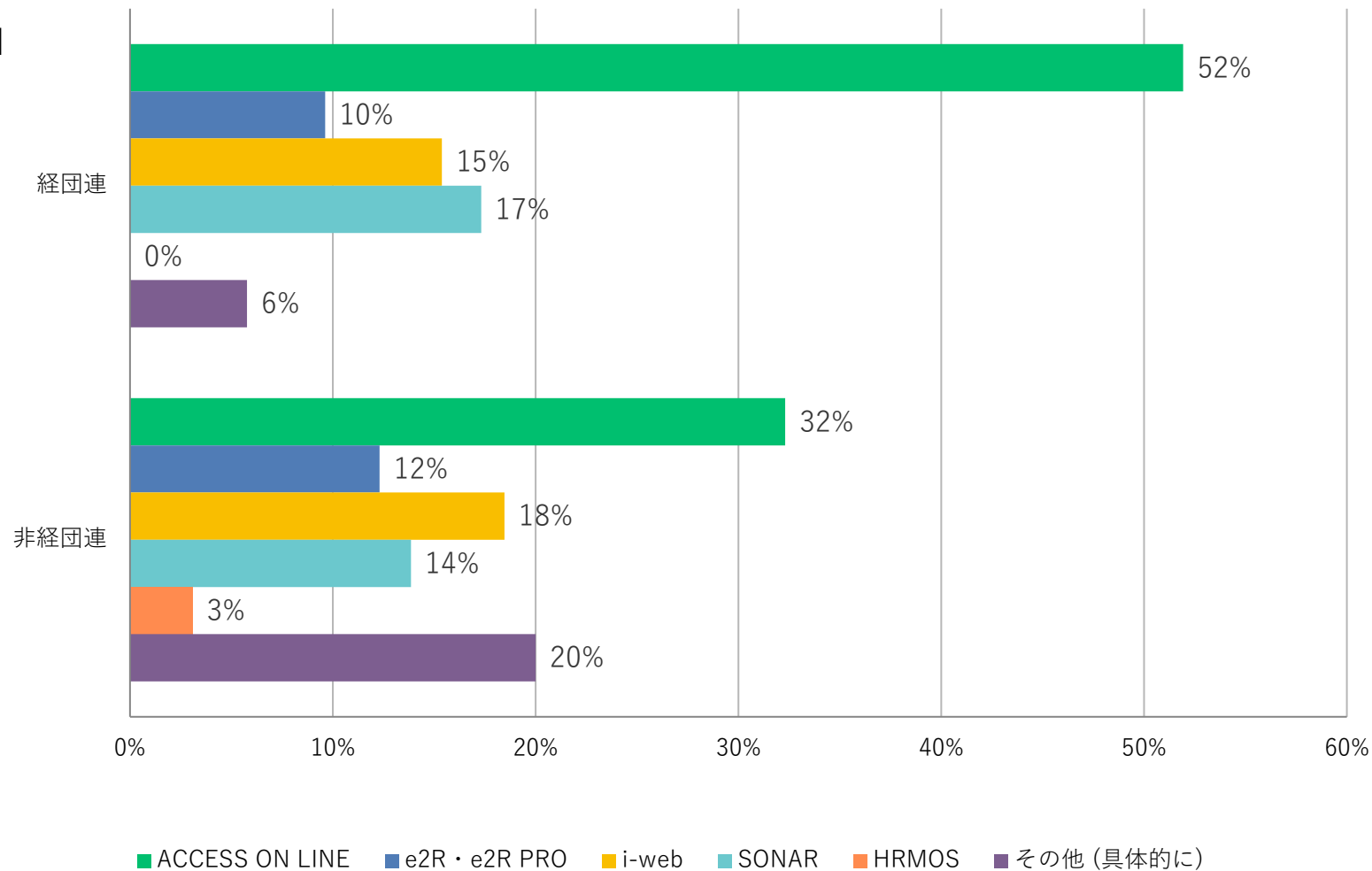
「ACCESS ON LINE」が最も多く、次いで「i-web」「SONAR」となっている。



「導入している」と答えた方にお聞きします。
導入されている採用管理システムを教えてください。

経団連・非経団連共にACCESS ON LINEの割合が高い。

【団体別】

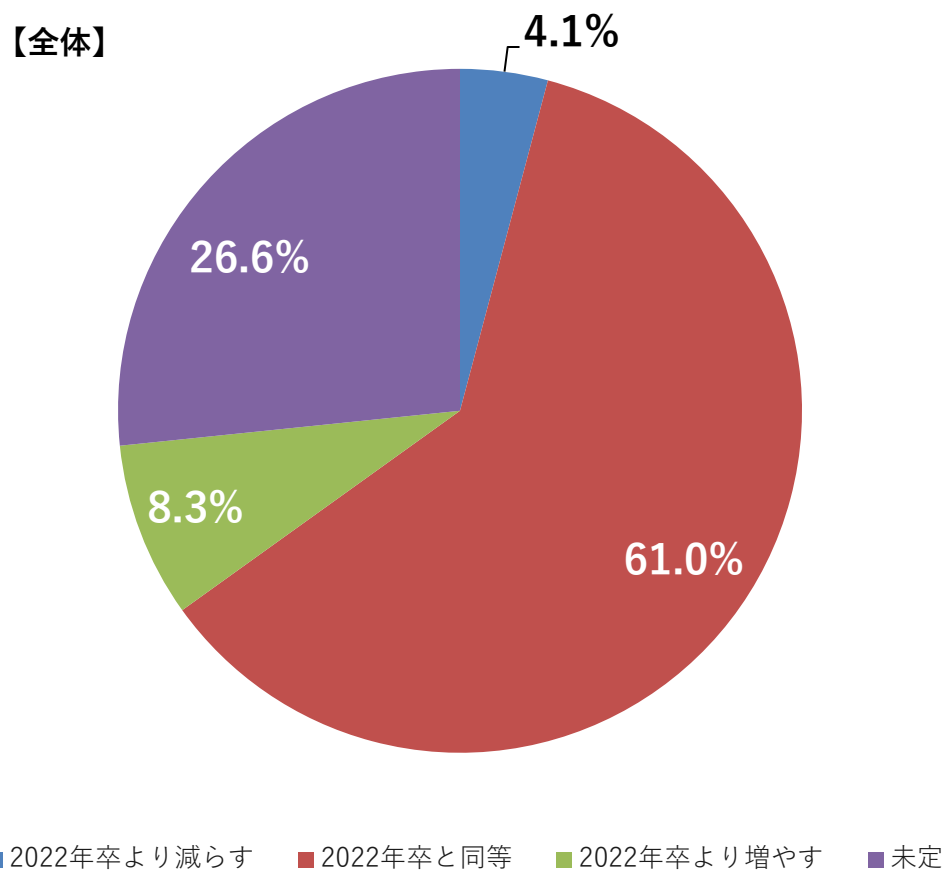


02

2022卒採用活動の展望

2023卒新卒採用の採用予定人数について教えてください。

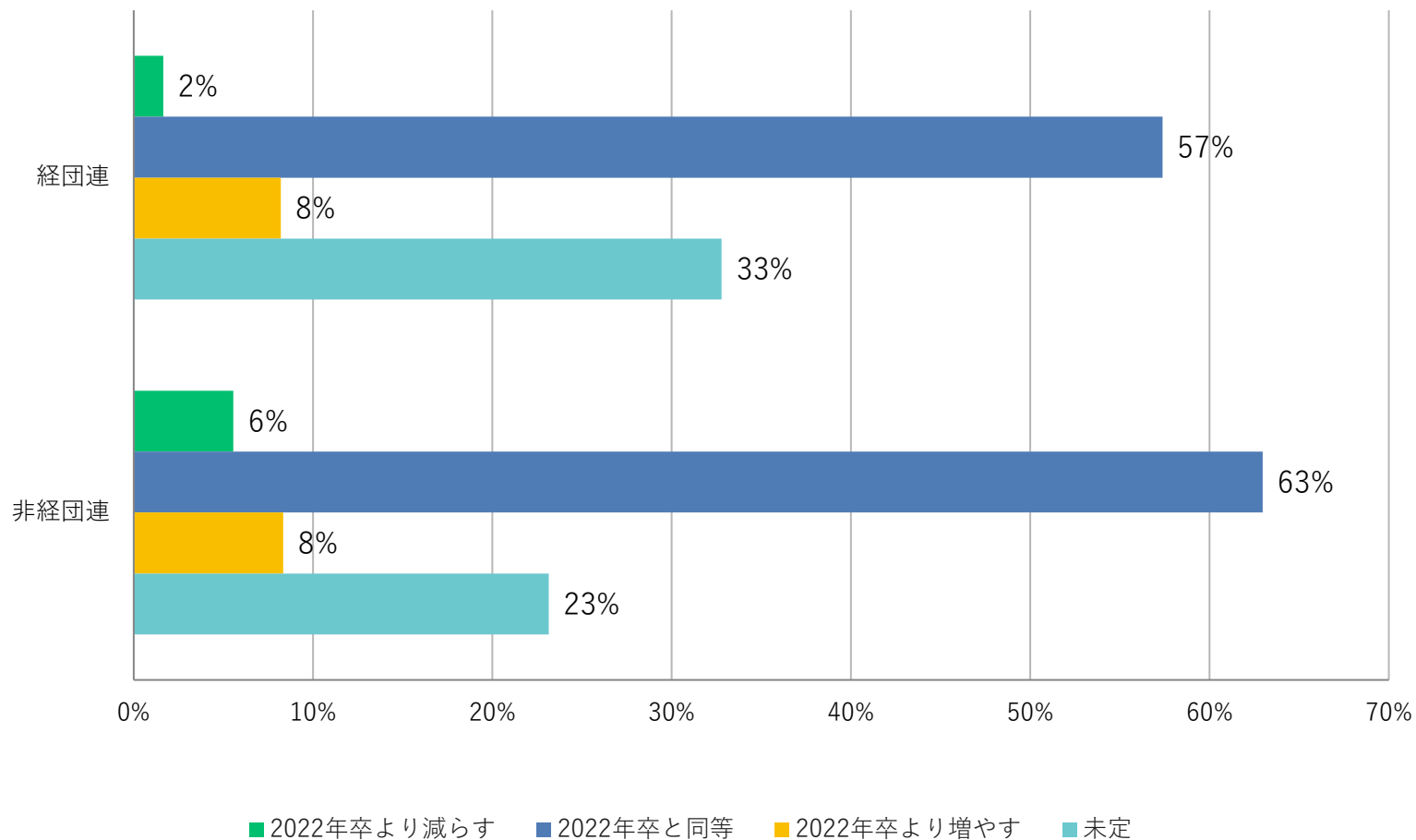
23卒採用数に関しては22卒と同程度を計画している企業が最も多い。
また8.3%の企業は採用数を増やすと回答している。



2023卒新卒採用の採用予定人数について教えてください。

経団連加盟・非経団連共に採用規模に大きな変更はなし。

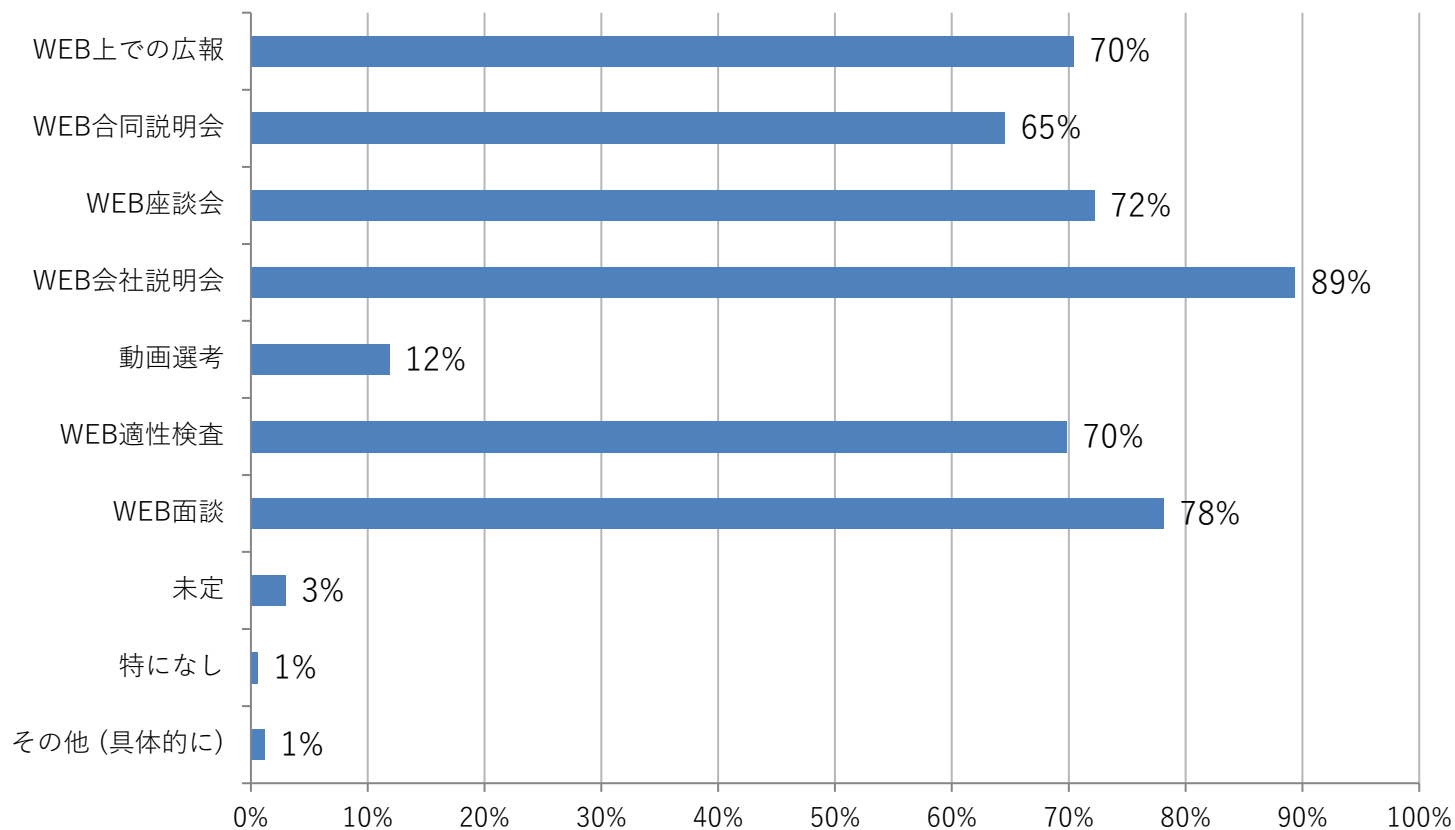
【団体別】



2023卒新卒採用でも継続を検討しているものについて教えてください。
(複数回答可)

オンラインは通じた広報・選考は引き続き実施予定が多い。
中でもWEB会社説明会に関しては89%が実施継続を検討している。

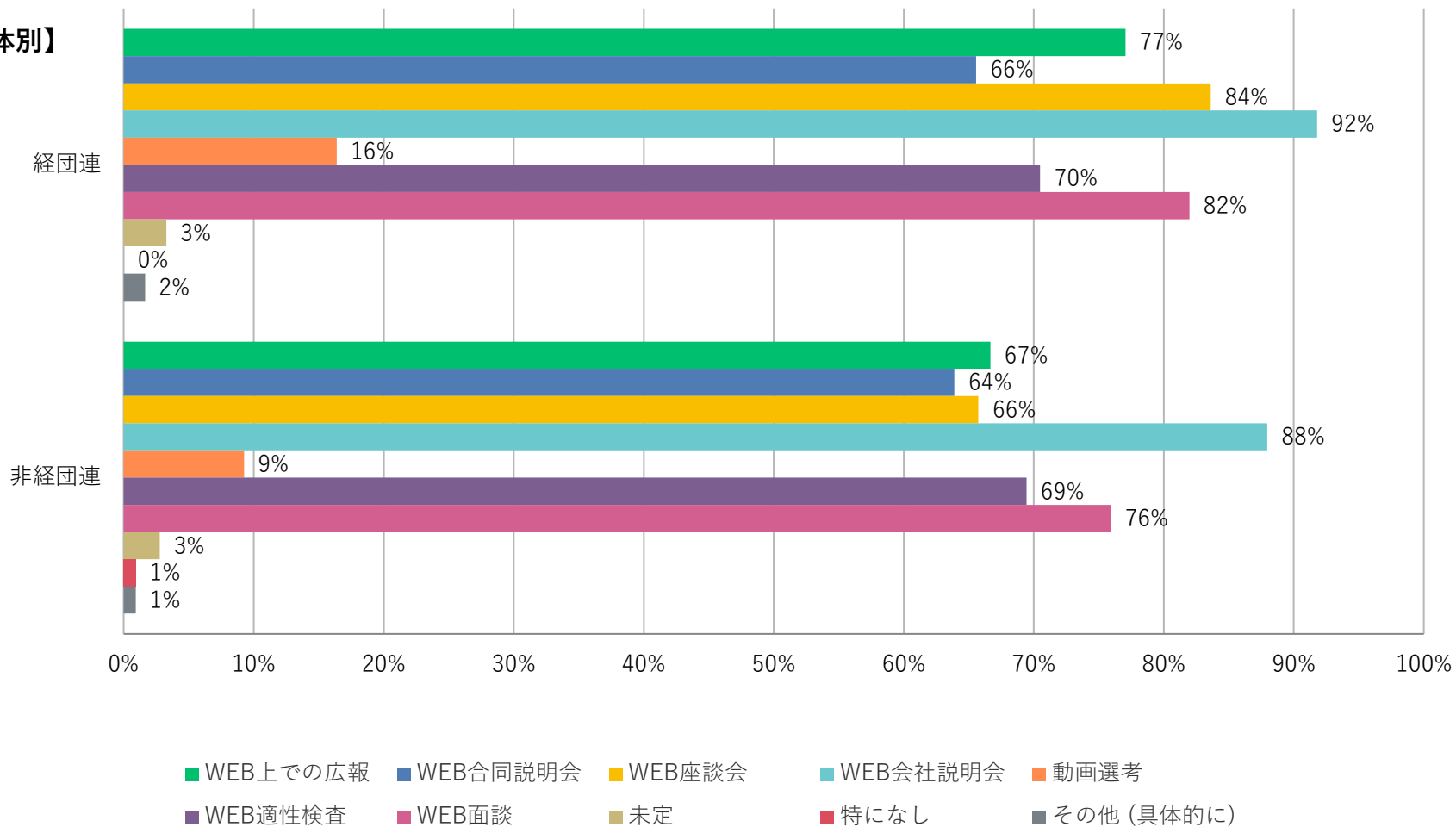
【全体】



2023卒新卒採用でも継続を検討しているものについて教えてください。
(複数回答可)

オンラインを活用した説明会実施は各社継続して行う予定であるが、
その他項目では経団連加盟・非経団連とで細かなバラつきが見受けられる。

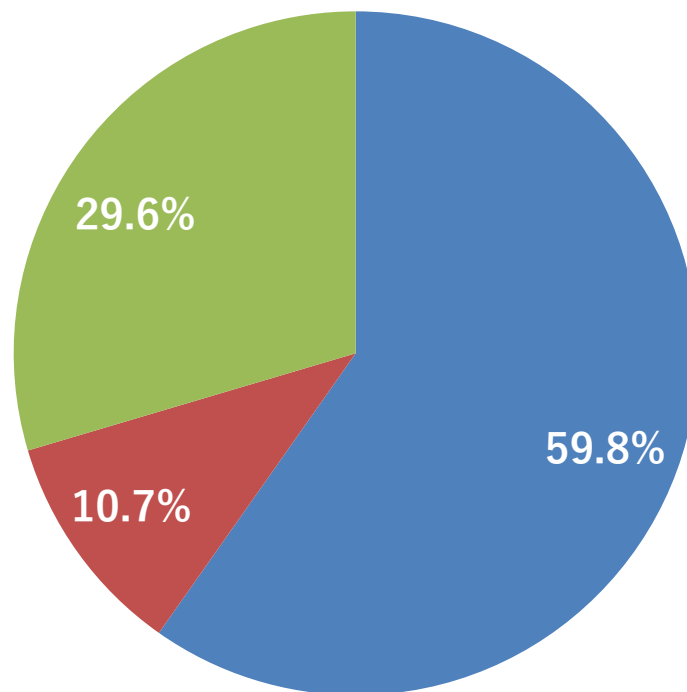
【団体別】



新型コロナウイルス収束後の学生との接触機会の優先度について教えてください。

「対面」の回答が6割となっており、コロナ禍が収束した後は対面で採用活動を行なっていきたいという意向が見て取れる。

【全体】

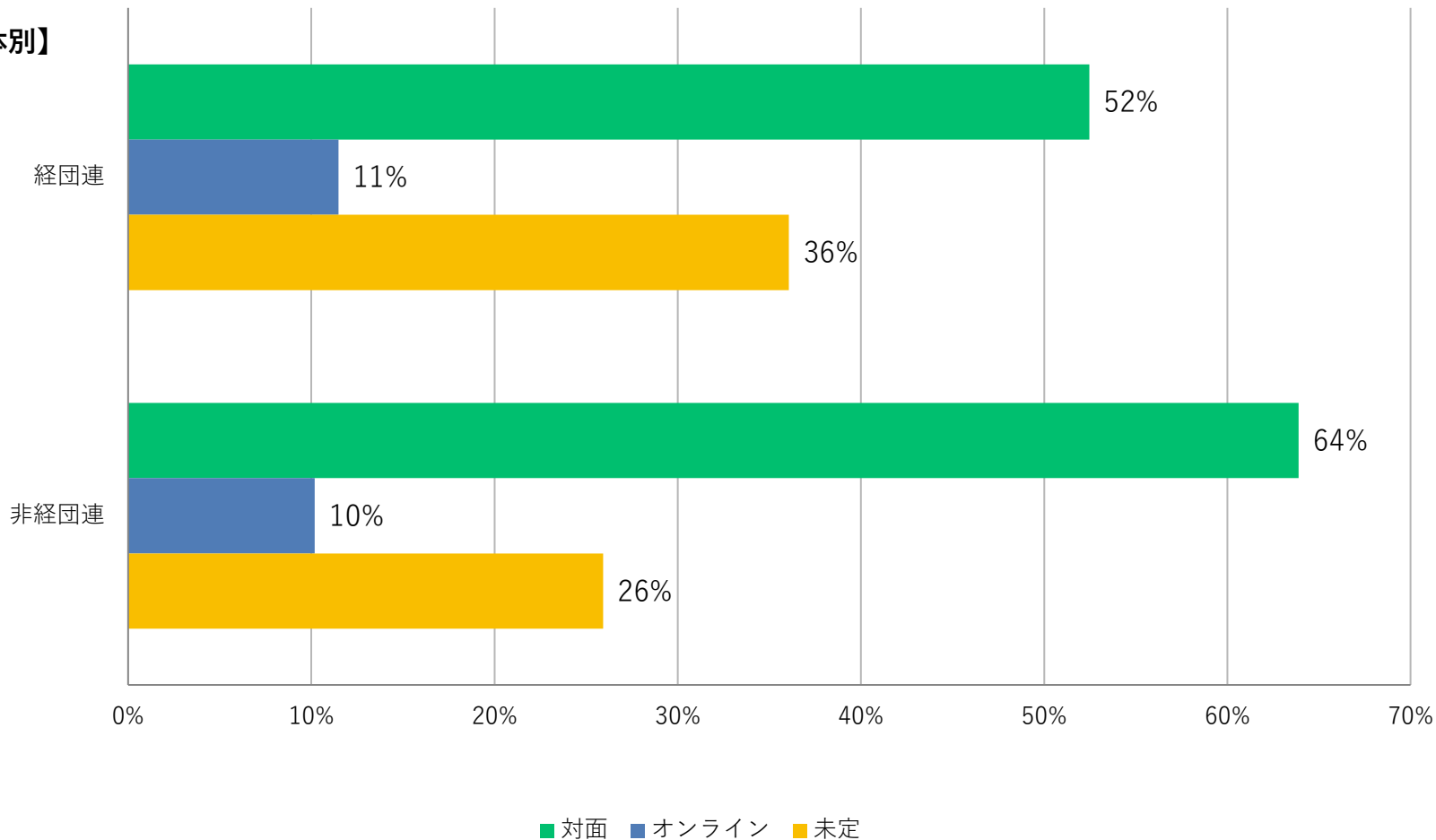


■ 対面 ■ オンライン ■ 未定

新型コロナウイルス収束後の学生との接触機会の優先度について教えてください。

未定の一定あるが、コロナ収束後は各社共通して対面への切替を優先している。
各社にとってオンラインを活用した採用活動は、あくまで一時的な施策であると考えられる。

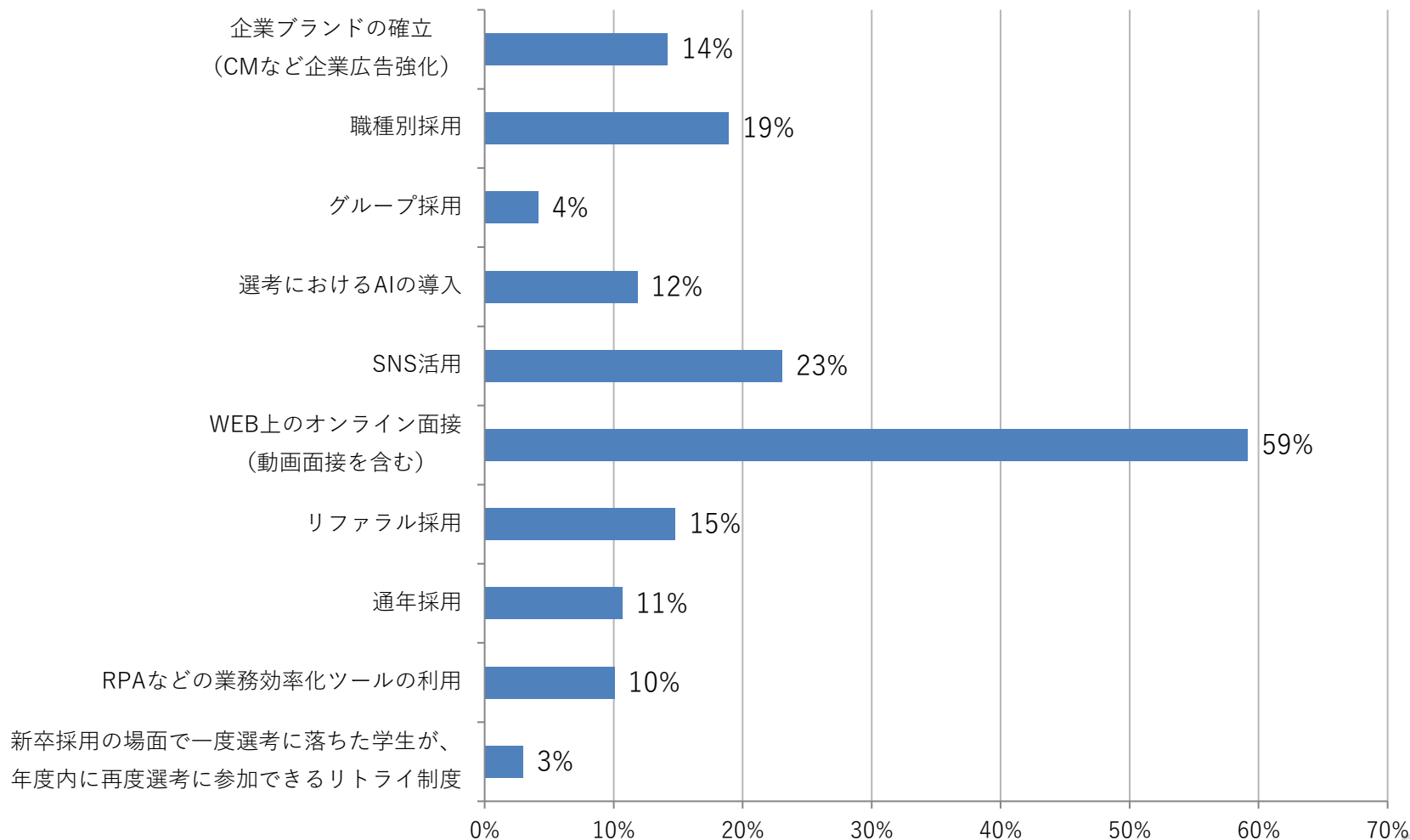
【団体別】



2023卒新卒採用活動で検討している手法・サービスなどについて教えてください。
(複数回答可)

「WEB上のオンライン面接」の回答が最も多く59%となっている。
次いで「SNS活用」「職種別採用」となっている。

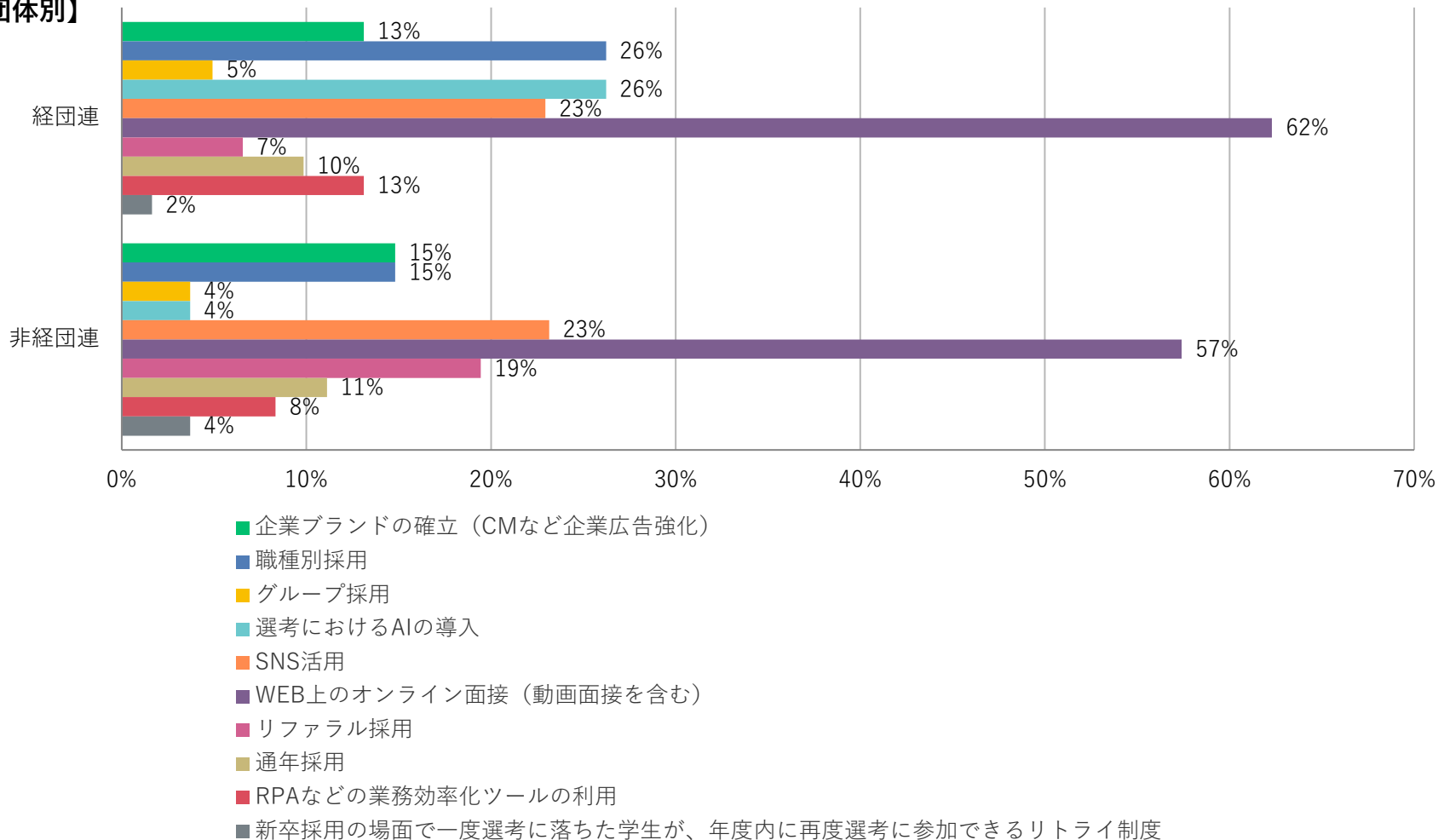
【全体】



2023卒新卒採用活動で検討している手法・サービスなどについて教えてください。
 (複数回答可)

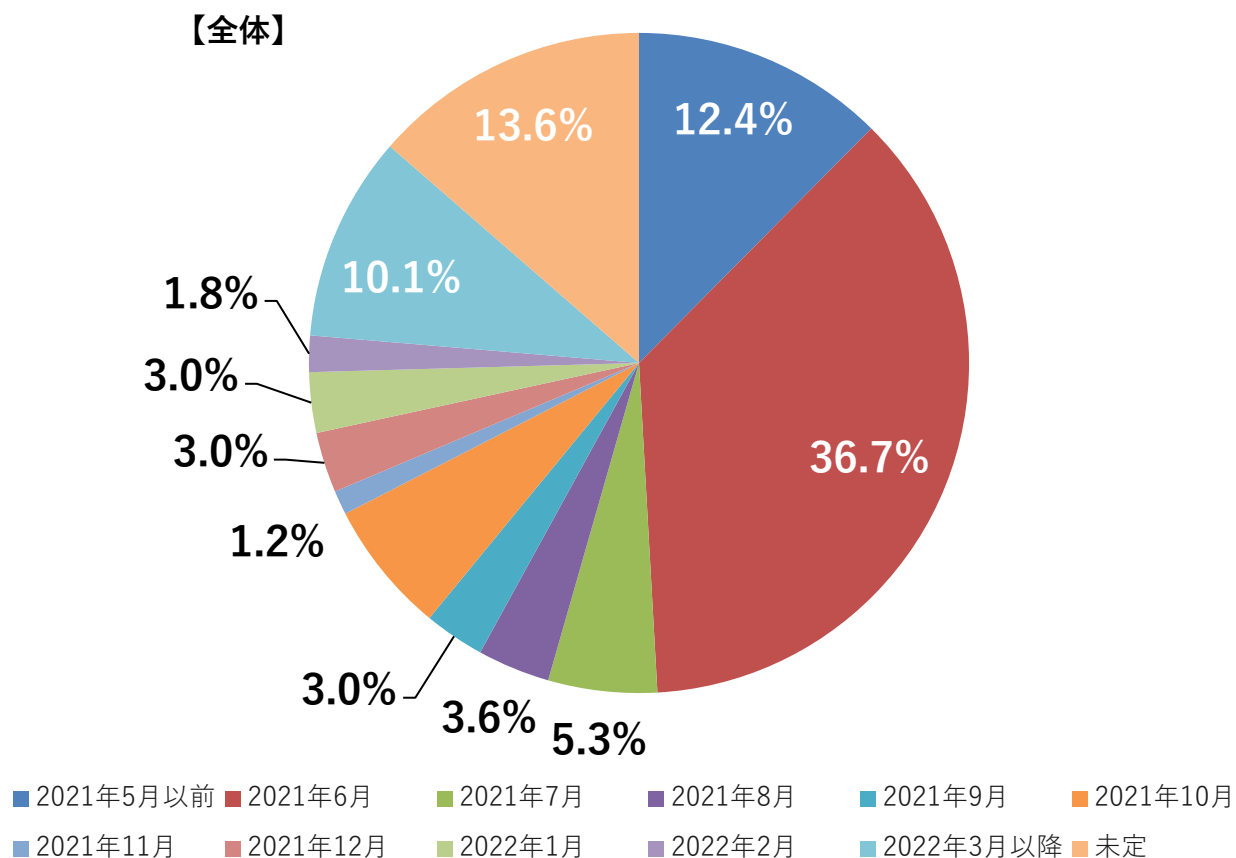
経団連・非経団連共にWEB上のオンライン面接を検討している。

【団体別】



2023卒新卒採用の広報開始予定月について教えてください。

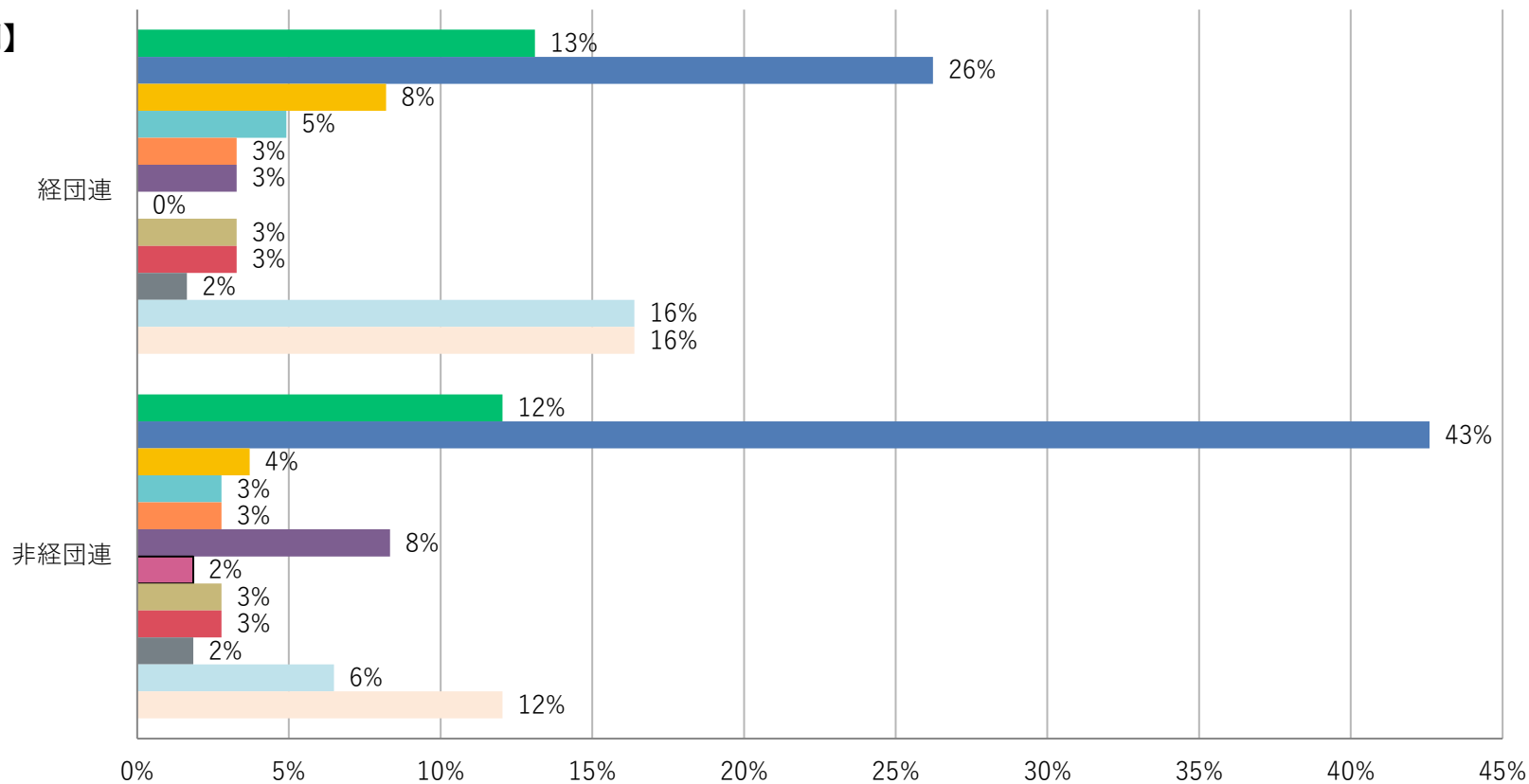
広報開始予定月に関しては、2021年6月が最も多く36.7%となった。
逆に2022年3月以降の回答は10.1%に留まっており、インターンシップ活動が広報の起点となっていることがわかる。



2023卒新卒採用の広報開始予定月について教えてください。

経団連・非経団連共に2021年6月からの広報開始が多い。特に非経団連ではその傾向が顕著だった。

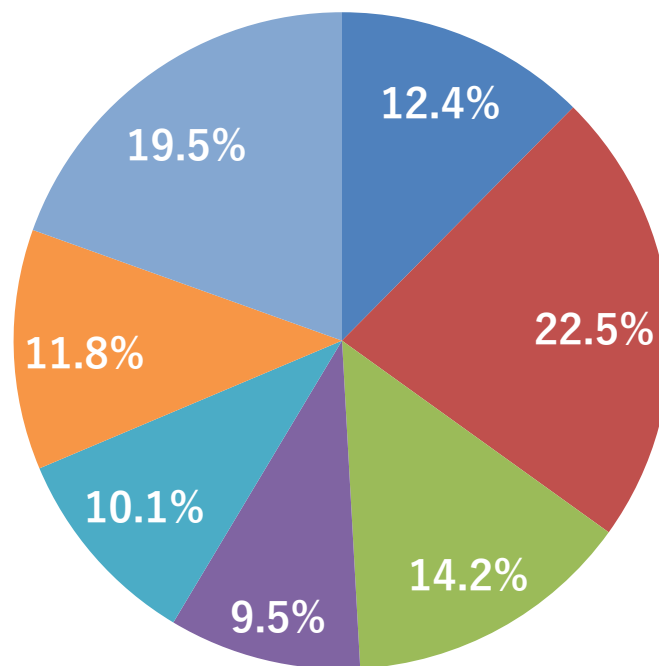
【団体別】



■ 2021年5月以前
 ■ 2021年6月
 ■ 2021年7月
 ■ 2021年8月
 ■ 2021年9月
 ■ 2021年10月
■ 2021年11月
 ■ 2021年12月
 ■ 2022年1月
 ■ 2022年2月
 ■ 2022年3月以降
 ■ 未定

2021年6月～8月が最も多く、夏インターンシップに向けて公開を予定している企業が多いことが伺える。

【全体】

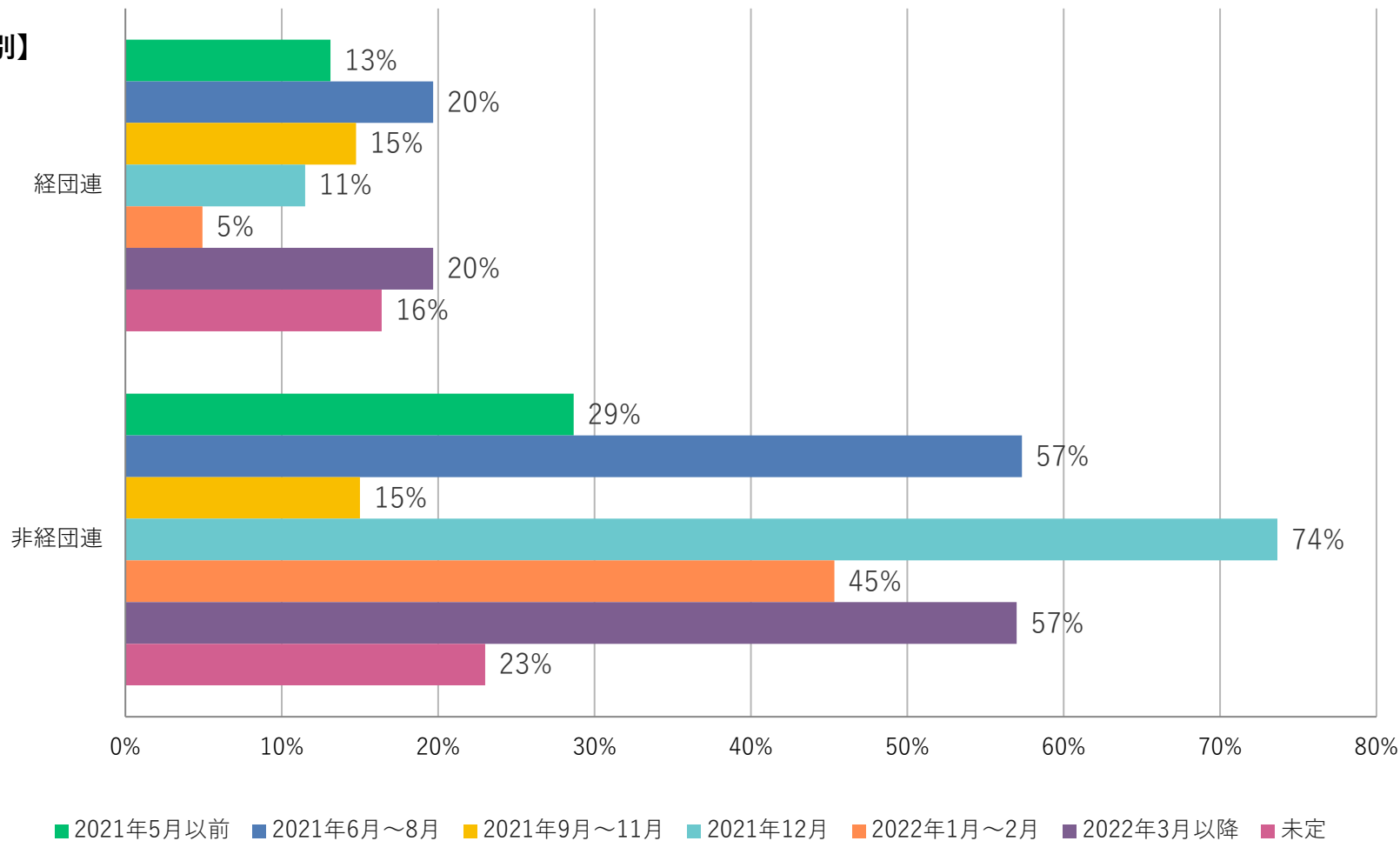


■ 2021年5月以前 ■ 2021年6月～8月 ■ 2021年9月～11月 ■ 2021年12月
■ 2022年1月～2月 ■ 2022年3月以降 ■ 未定

2023卒新卒採用ホームページの公開予定月について教えてください。

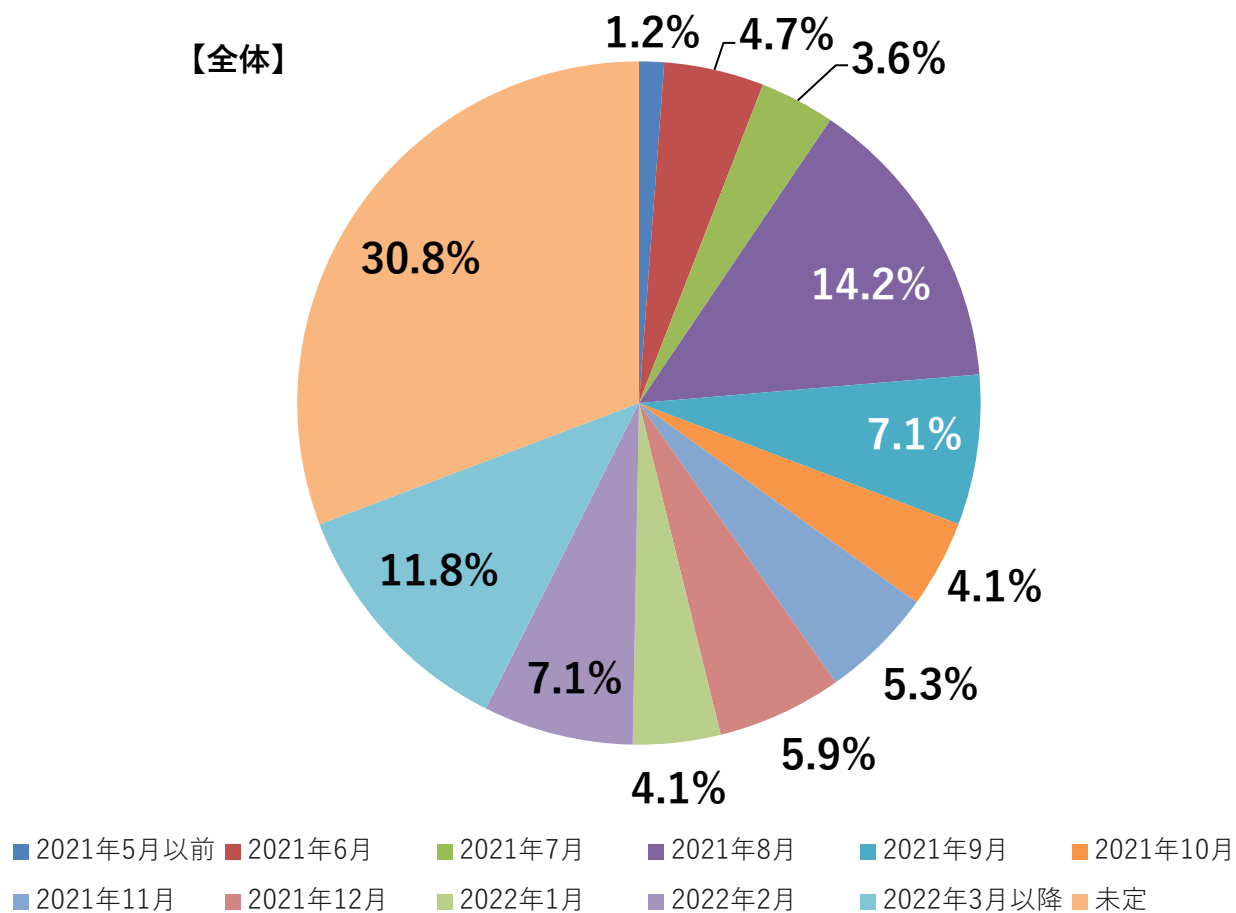
非経団連においては、2012年12月以降の公開が多くなっている。

【団体別】



2023卒新卒採用における自社主催イベント（インターンシップを除く）の開始予定月について教えてください。

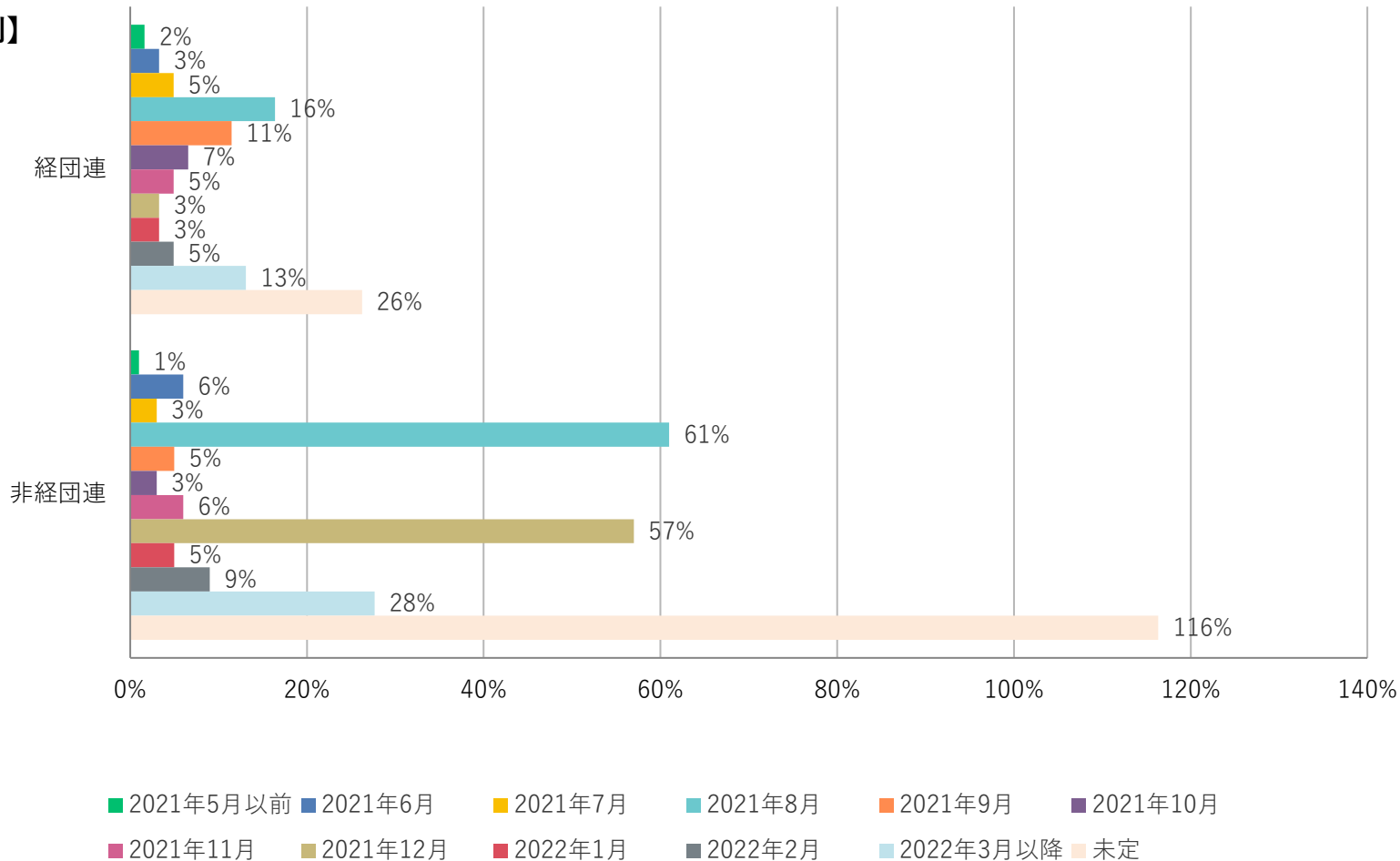
現時点では「未定」の回答が最も多いが、次いで「2021年8月」の回答が多くなっている。



2023卒新卒採用における自社主催イベント（インターンシップを除く）の開始予定月について教えてください。

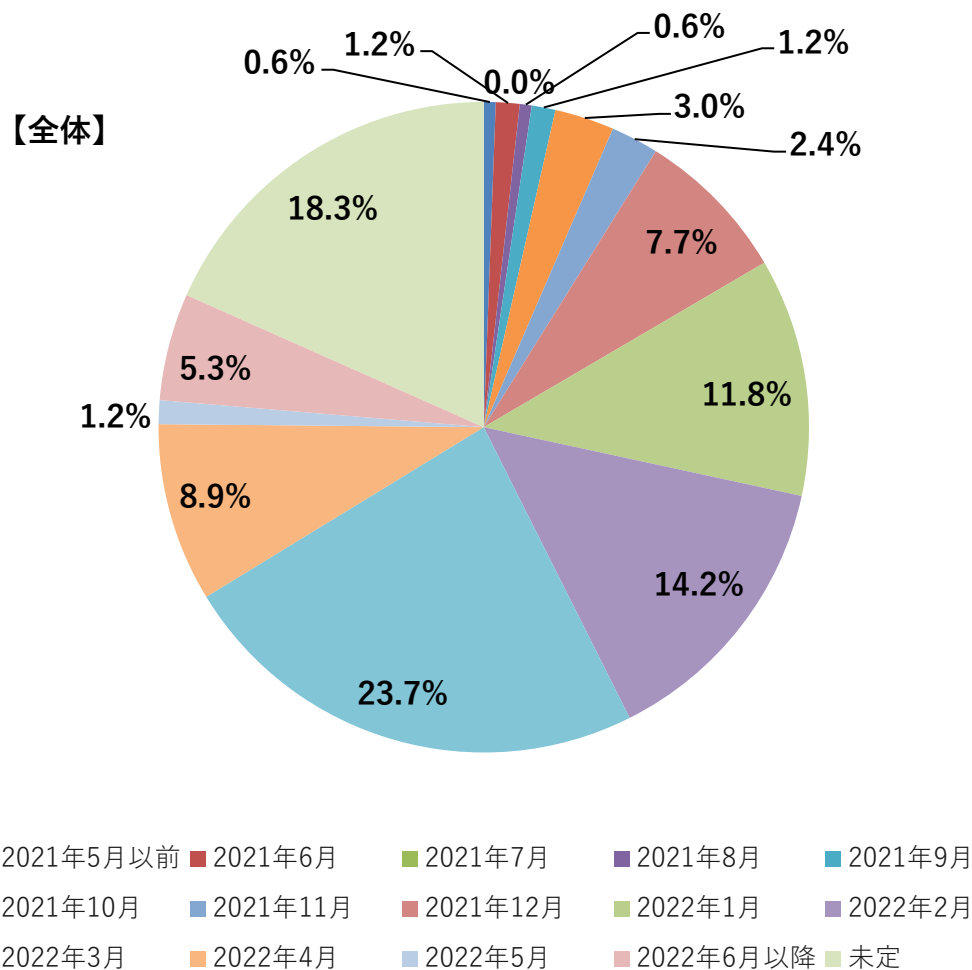
未定のところが多いものの、経団連・非経団連共に2021年8月の実施が目立つ。
また、非経団連においては2021年12月の実施も多い。

【団体別】



2023卒新卒採用における面接の開始予定月について教えてください。

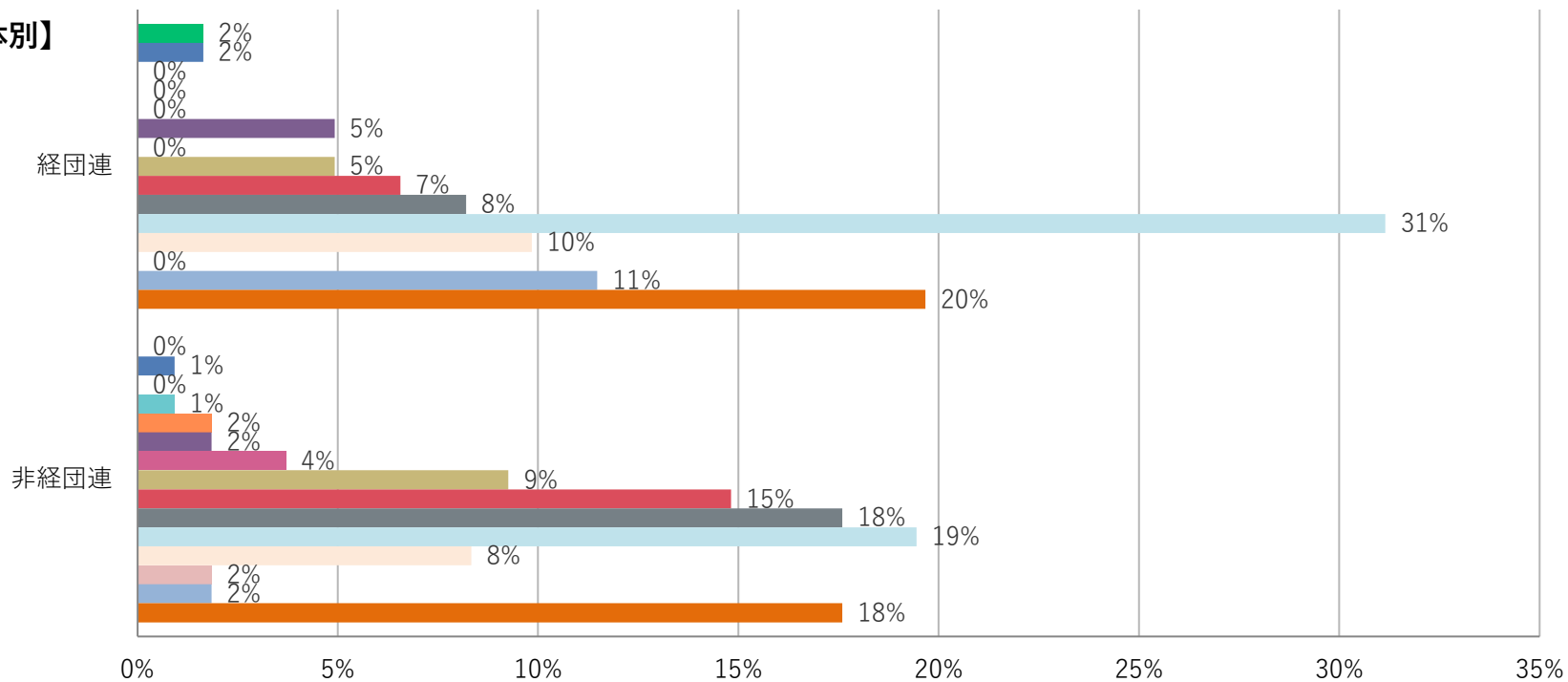
面接に関しては「2022年3月」の回答が最も多く23.7%となっている。
一方で「2022年6月以降」の回答は5.3%に留まっている。



2023卒新卒採用における面接の開始予定月について教えてください。

経団連においては2022年3月開始が目立つ。一方非経団連は2022年1月～3月がほぼ同じ比率となっている。

【団体別】

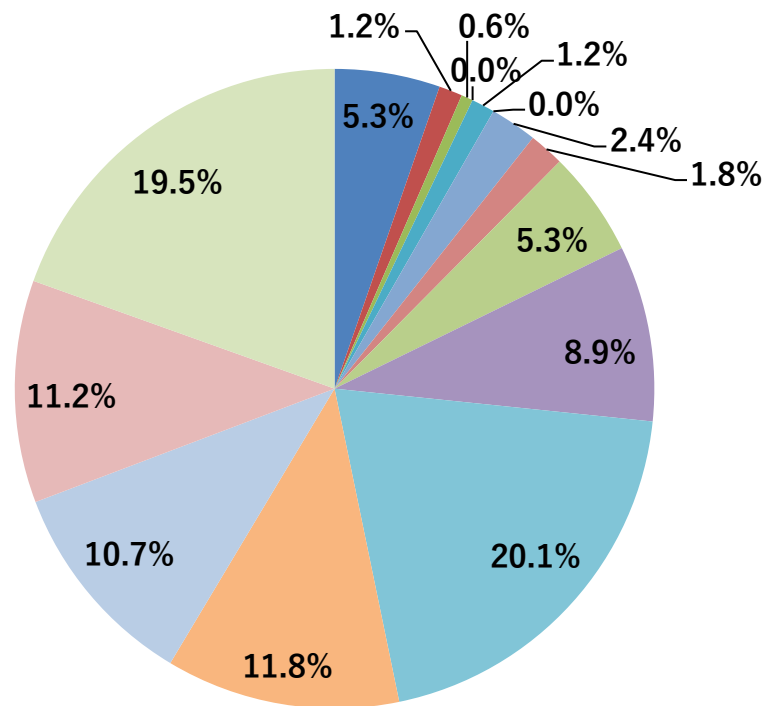


■ 2021年5月以前 ■ 2021年6月 ■ 2021年7月 ■ 2021年8月 ■ 2021年9月
■ 2021年10月 ■ 2021年11月 ■ 2021年12月 ■ 2022年1月 ■ 2022年2月
■ 2022年3月 ■ 2022年4月 ■ 2022年5月 ■ 2022年6月以降 ■ 未定

2023卒新卒採用における内々定出し・内定出しの開始予定月について教えてください。

内々定出しのタイミングに関しても「2022年3月」が最も多い。
早期に内々定出しをする企業が多いことが見て取れる。

【全体】

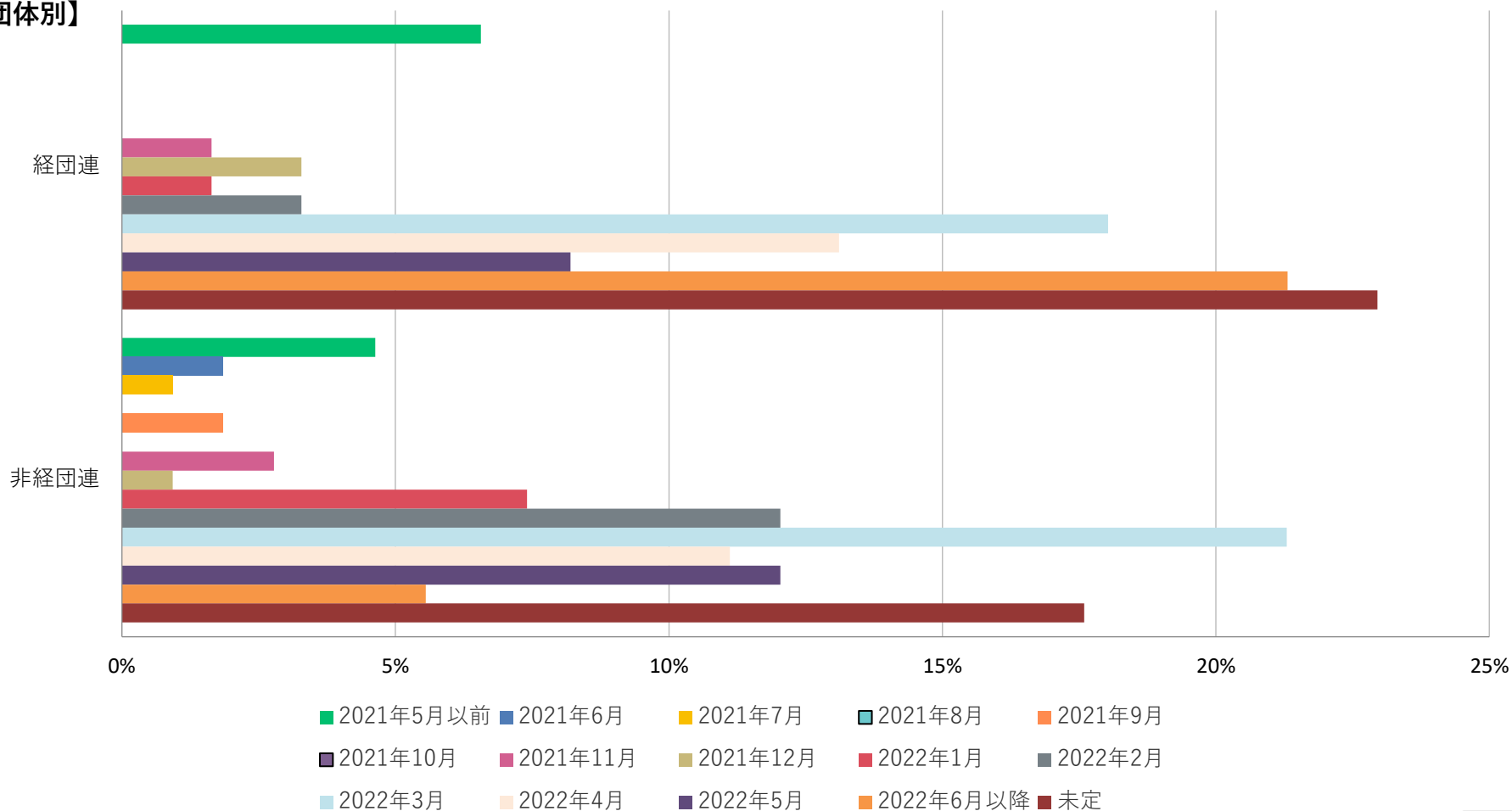


■ 2021年5月以前 ■ 2021年6月 ■ 2021年7月 ■ 2021年8月 ■ 2021年9月
■ 2021年10月 ■ 2021年11月 ■ 2021年12月 ■ 2022年1月 ■ 2022年2月
■ 2022年3月 ■ 2022年4月 ■ 2022年5月 ■ 2022年6月以降 ■ 未定

2023卒新卒採用における内々定出し・内定出しの開始予定月について教えてください。

経団連は2022年6月以降、非経団連は2022年3月が最も多い傾向となっている。

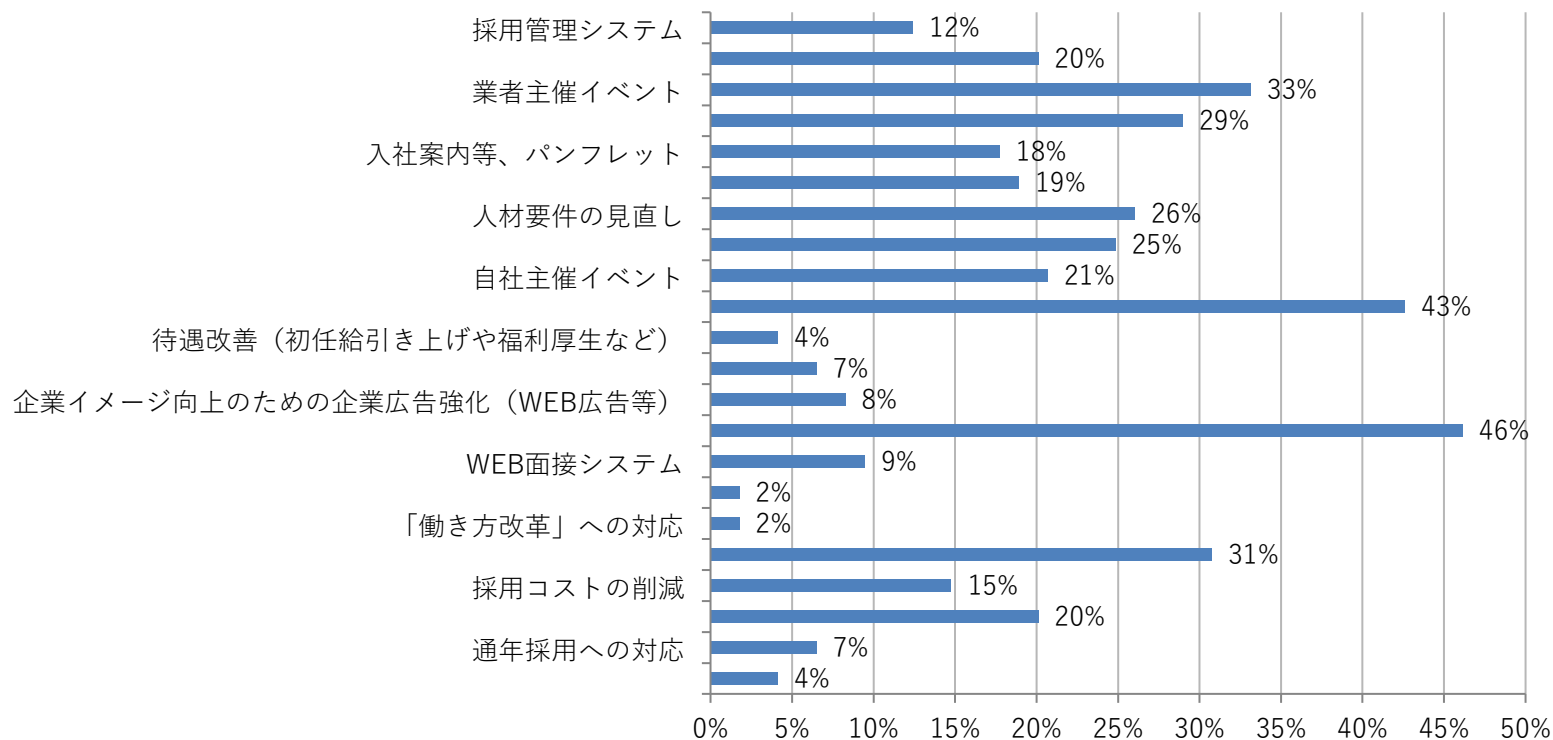
【団体別】



2023卒新卒採用で特に見直しを検討している事項について教えてください。
(複数回答可)

「インターンシップ」が最も回答が多く46%。次いで「内定者フォロー」も43%と回答が多くなっている。

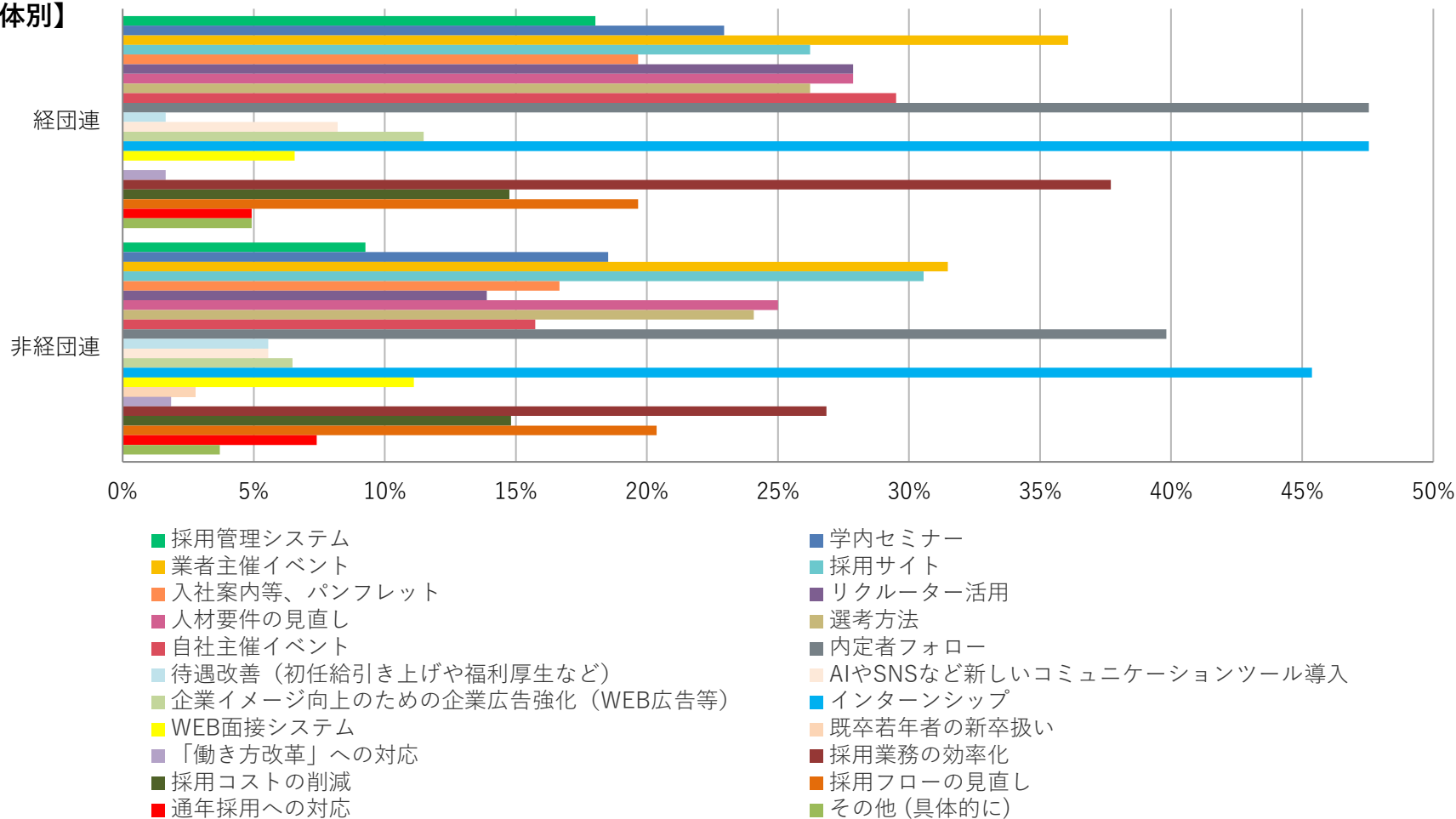
【全体】



2023卒新卒採用で特に見直しを検討している事項について教えてください。
(複数回答可)

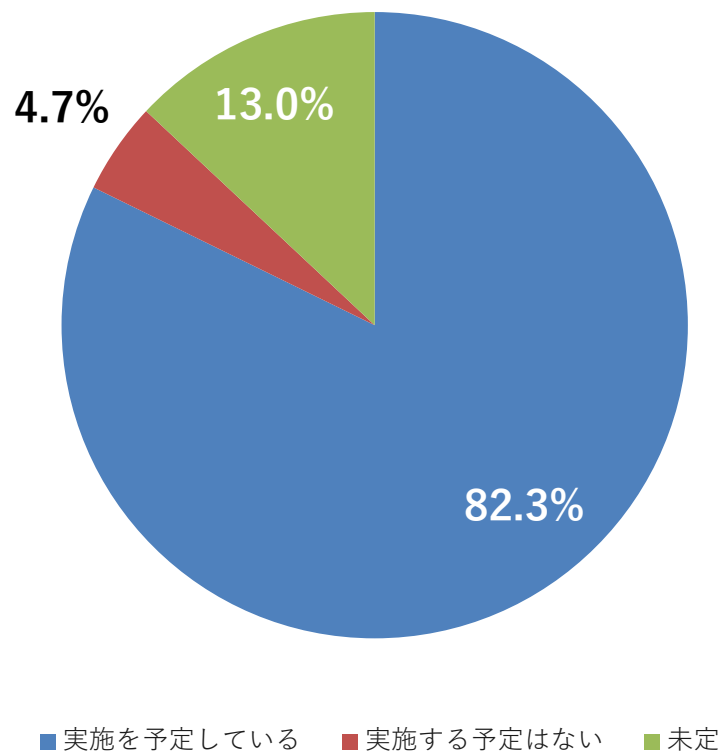
経団連・非経団連共にインターンシップ、内定者フォローの見直しを検討している比率が高い。

【団体別】



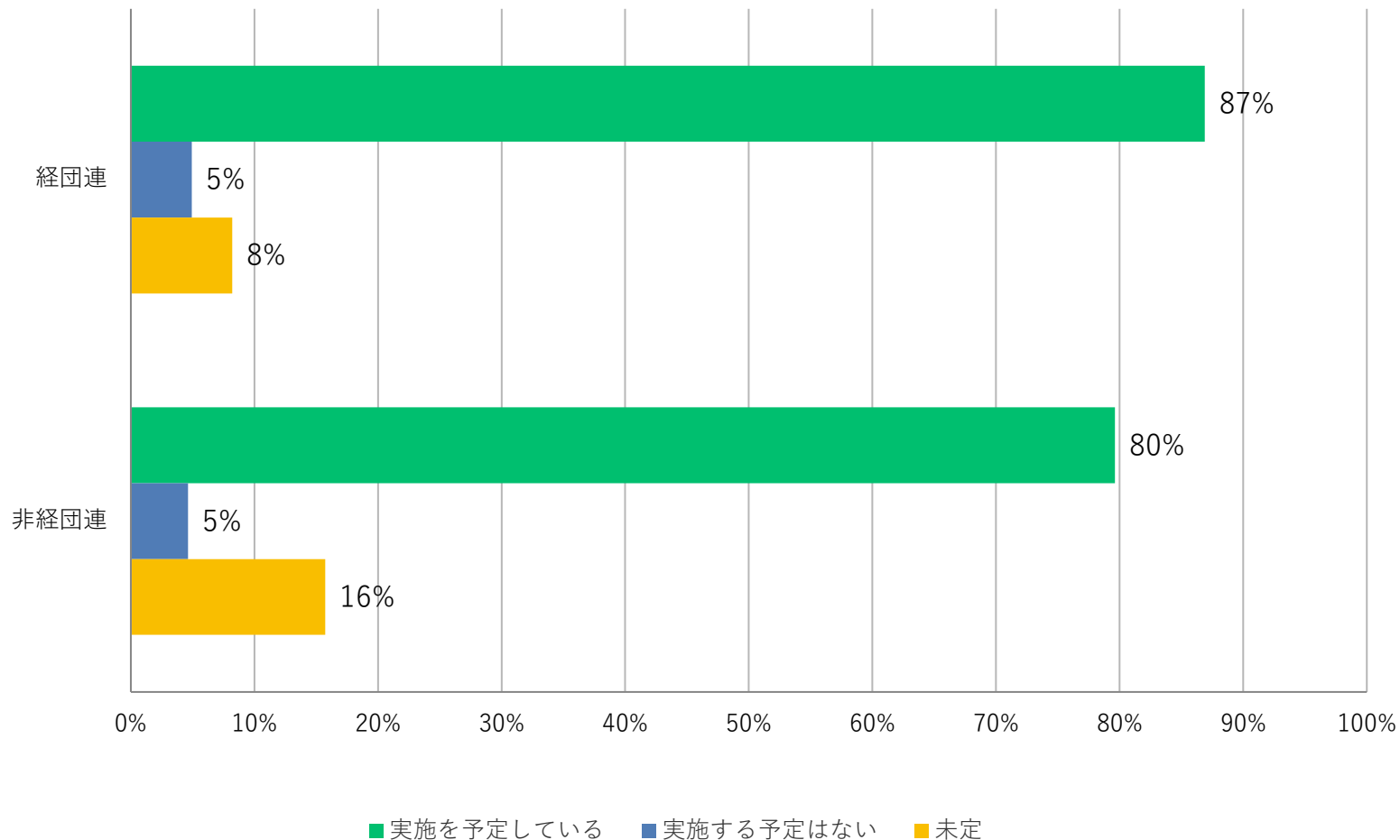
インターンシップに関しては、現時点で82.3%が実施を予定しており、逆に実施の予定が無い企業は4.7%に留まっている。

【全体】



経団連・非経団連共に8割を超える企業が実施を予定している。

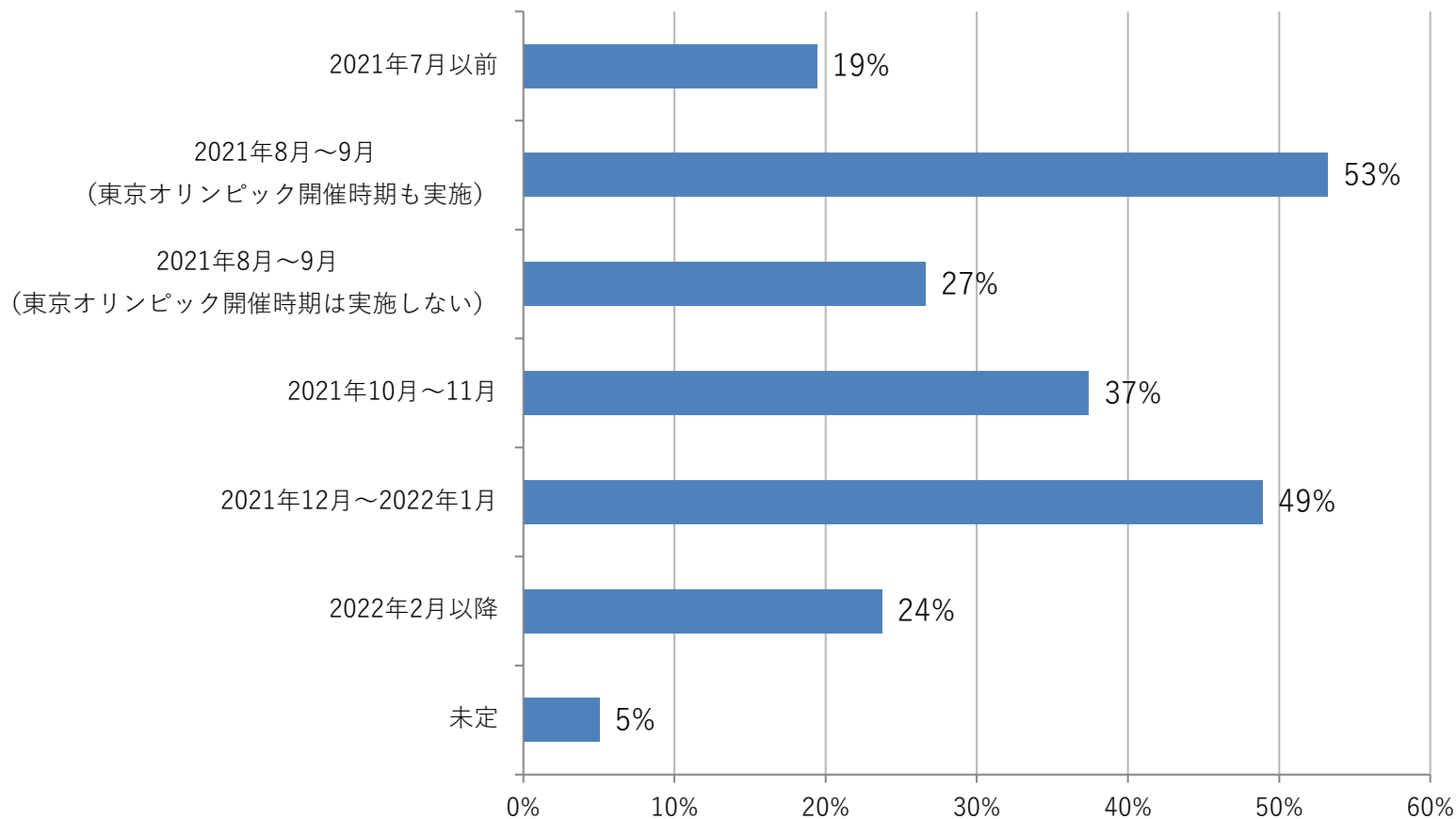
【団体別】



2023卒新卒採用のインターンシップについて開催時期を教えてください。 (複数回答可)

オリンピック開催に関わらず夏に実施をする企業が最も多く53%となっている。
次いで12月～1月が多く49%となっている。

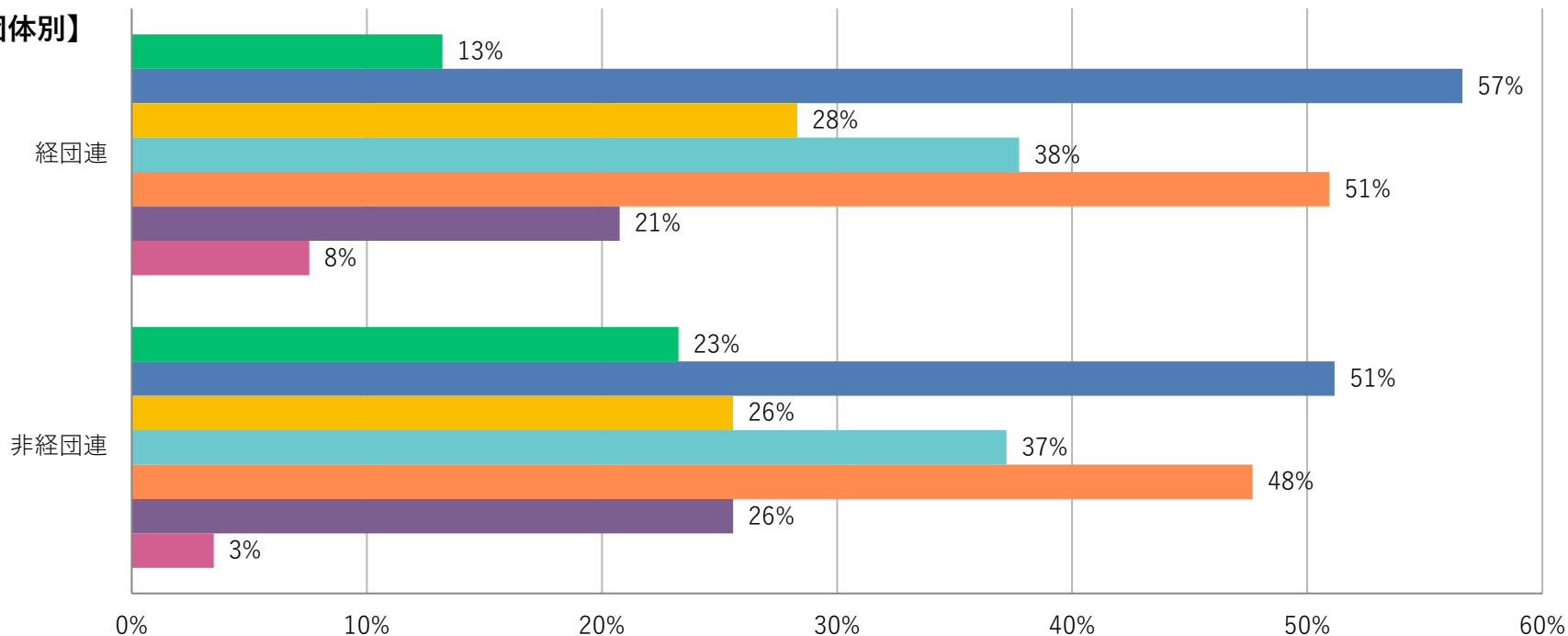
【全体】



2023卒新卒採用のインターンシップについて開催時期を教えてください。 (複数回答可)

経団連・非経団連共に夏（8,9月）・冬（12,1月）の実施割合が高い。

【団体別】

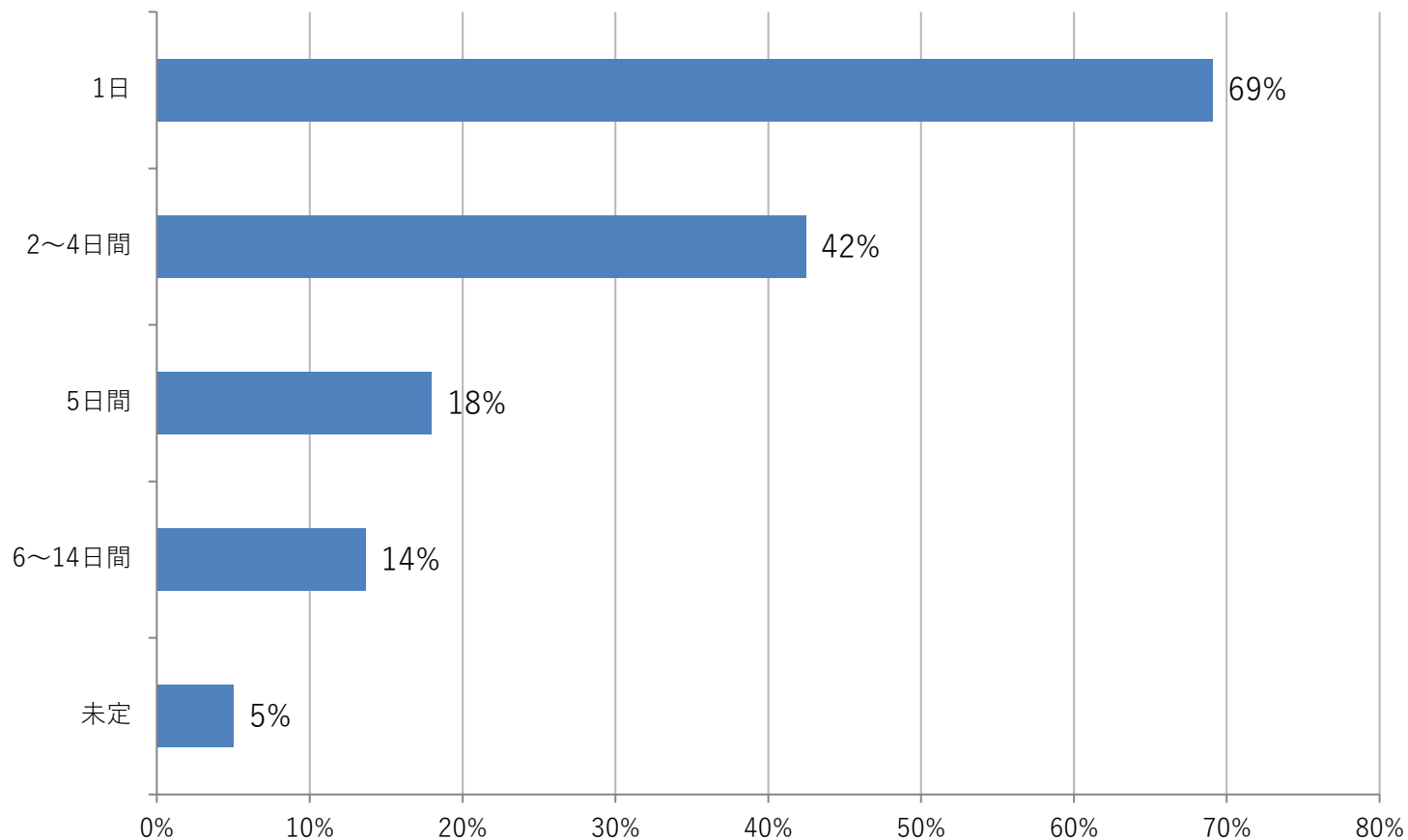


- 2021年7月以前
- 2021年8月～9月 (東京オリンピック開催時期も実施)
- 2021年8月～9月 (東京オリンピック開催時期は実施しない)
- 2021年10月～11月
- 2021年12月～2022年1月
- 2022年2月以降
- 未定

2023卒新卒採用のインターンシップについて開催日数を教えてください。
(複数回答可)

開催日数は1日間が69%と最も多い。次いで2~4日間が42%となっている。

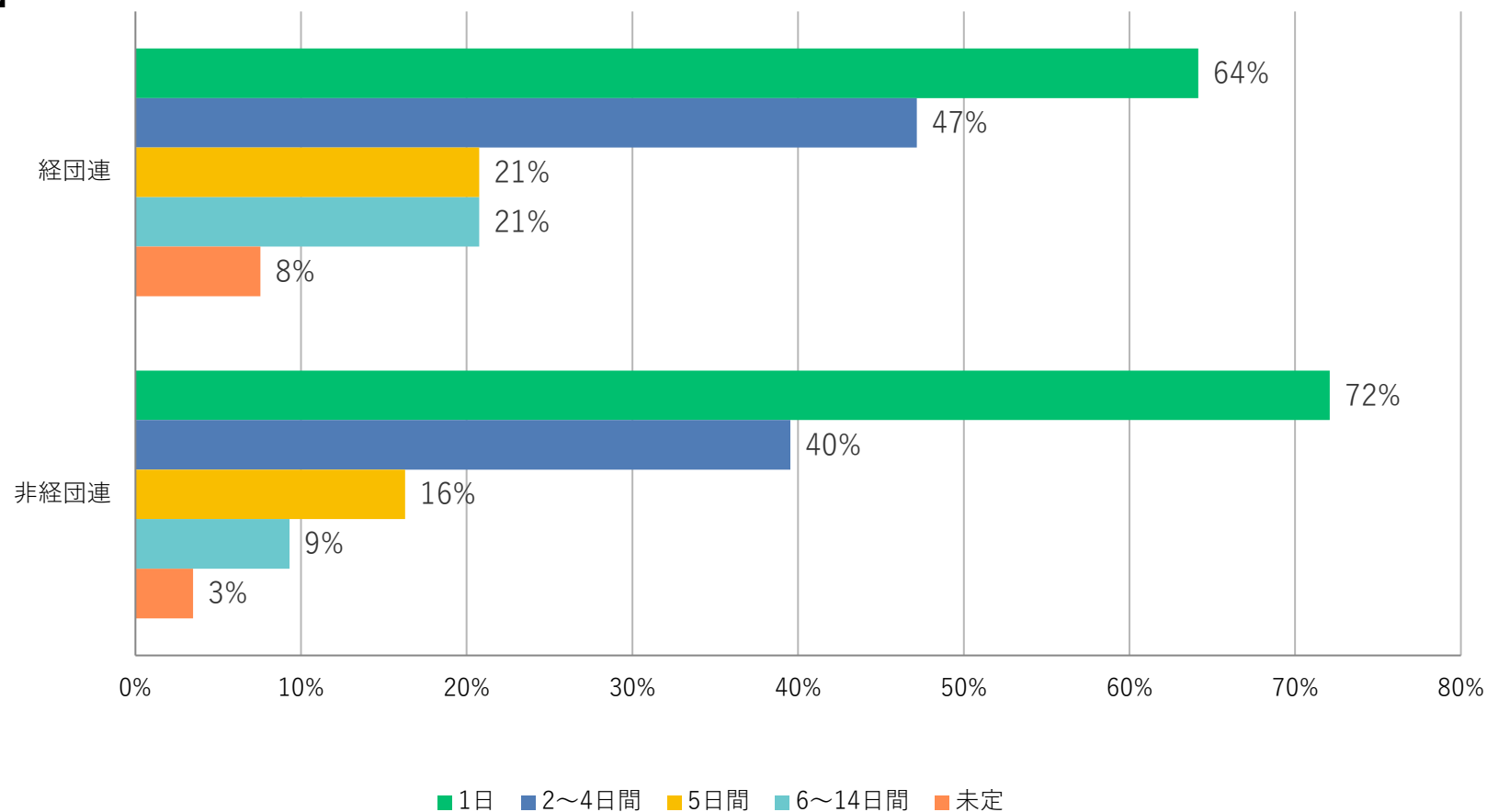
【全体】



2023卒新卒採用のインターンシップについて開催日数を教えてください。 (複数回答可)

経団連・非経団連共に1日開催の割合が高い。
6～14日間の開催は最も差が大きく、経団連の方が割合が高い。

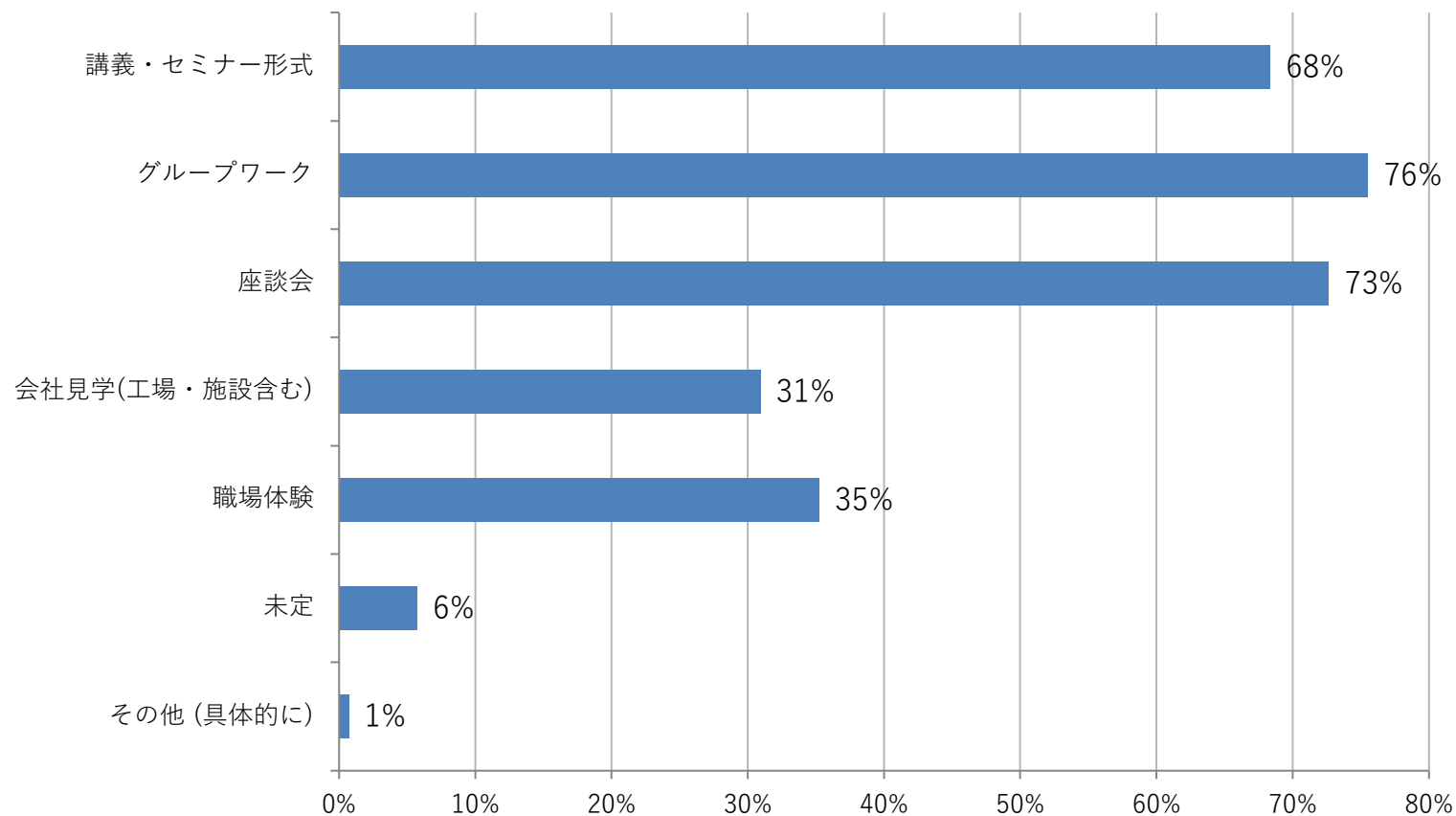
【団体別】



2023卒新卒採用のインターンシップについて開催内容を教えてください。
(複数回答可)

開催内容はグループワークが最も多く76%。次いで座談会、講義・セミナー形式となっている。

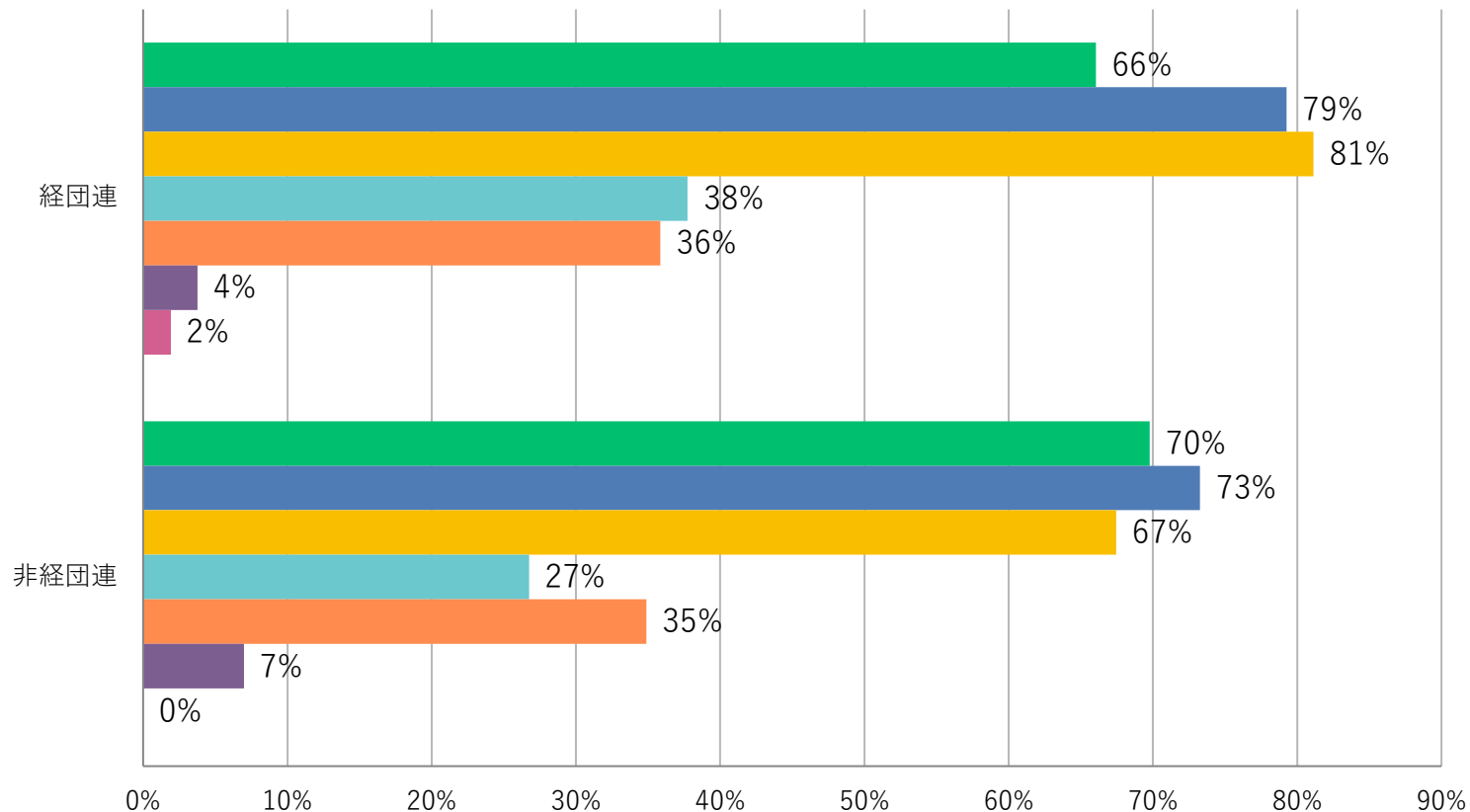
【全体】



2023卒新卒採用のインターンシップについて開催内容を教えてください。
(複数回答可)

経団連・非経団連共に、「講義・セミナー形式」「グループワーク」「座談会」の割合が高い。

【団体別】

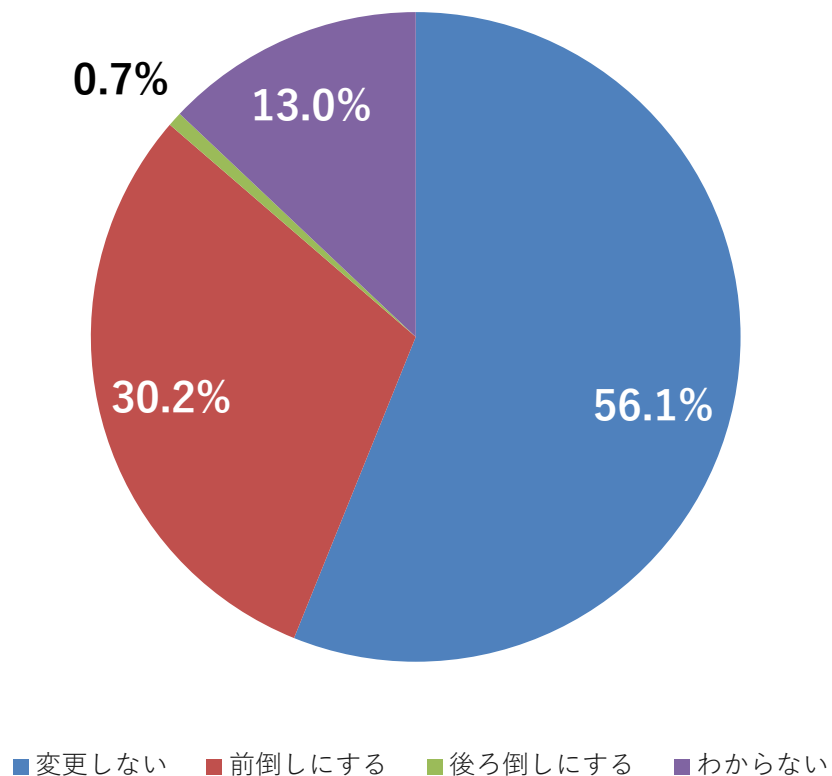


■ 講義・セミナー形式 ■ グループワーク ■ 座談会 ■ 会社見学(工場・施設含む) ■ 職場体験 ■ 未定 ■ その他(具体的に)

2023卒新卒採用のインターンシップについて、2022卒と比較して開催時期の変化を教えてください。

開催時期は前倒しを検討している企業が30.2%となっており、早期化の傾向が伺える。

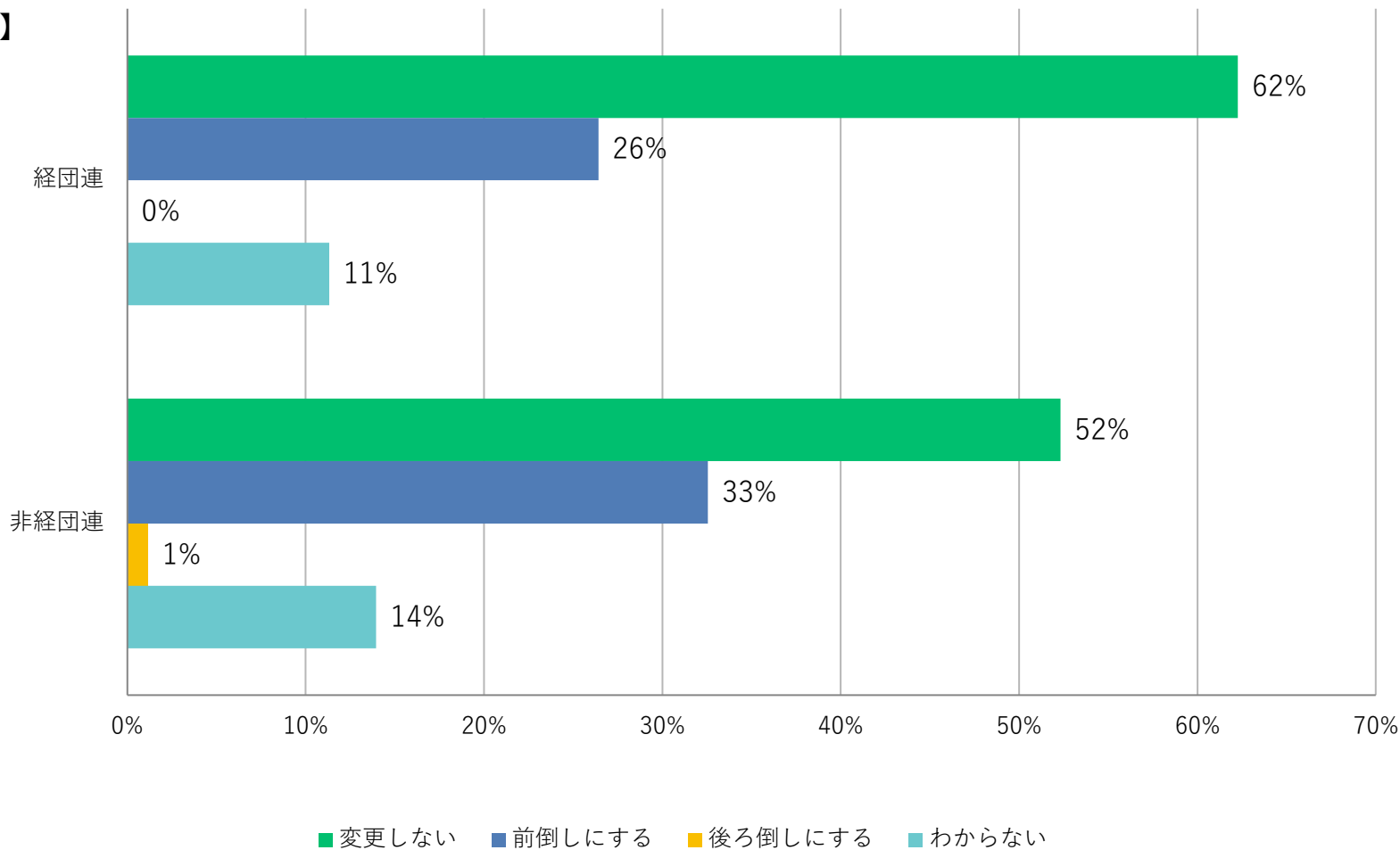
【全体】



2023卒新卒採用のインターンシップについて、2022卒と比較して開催時期の変化を教えてください。

経団連・非経団連共に変更しない割合が高く、変更する場合は前倒しの割合が高い。

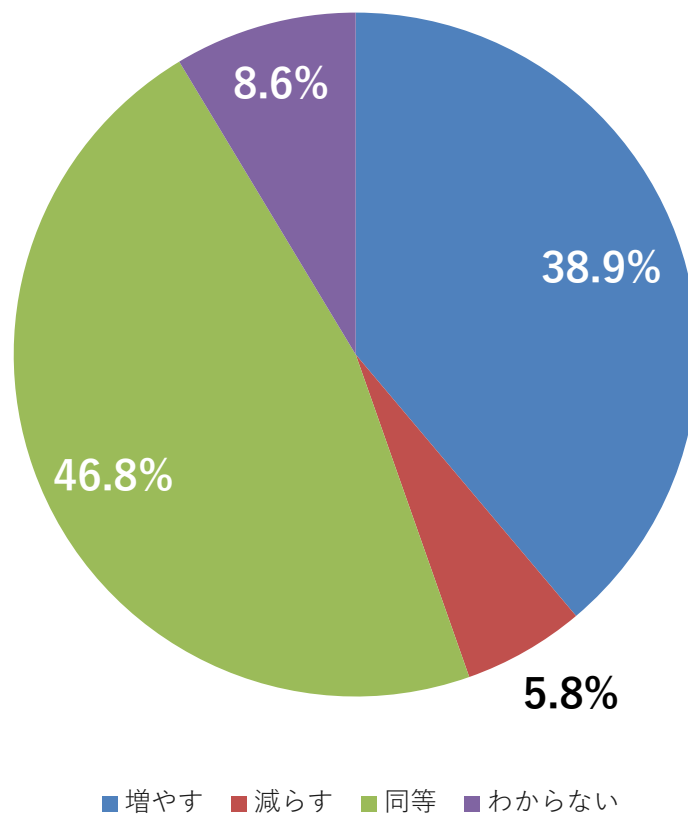
【団体別】



2023卒新卒採用のインターンシップについて、2022卒と比較して開催回数の変化を教えてください。

開催数に関しても増やすと回答している企業が多く、38.9%となっている。

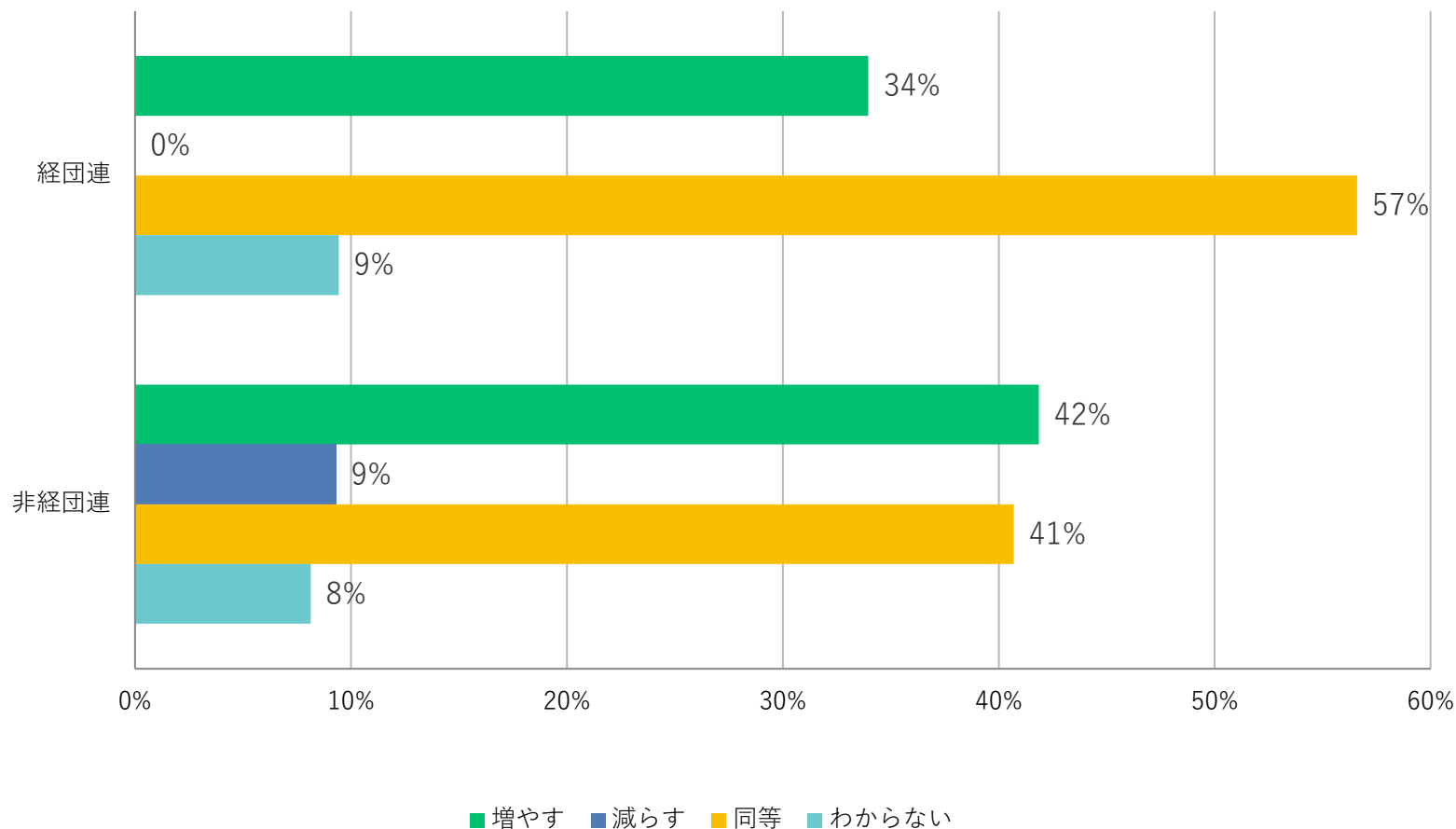
【全体】



2023卒新卒採用のインターンシップについて、2022卒と比較して開催回数の変化を教えてください。

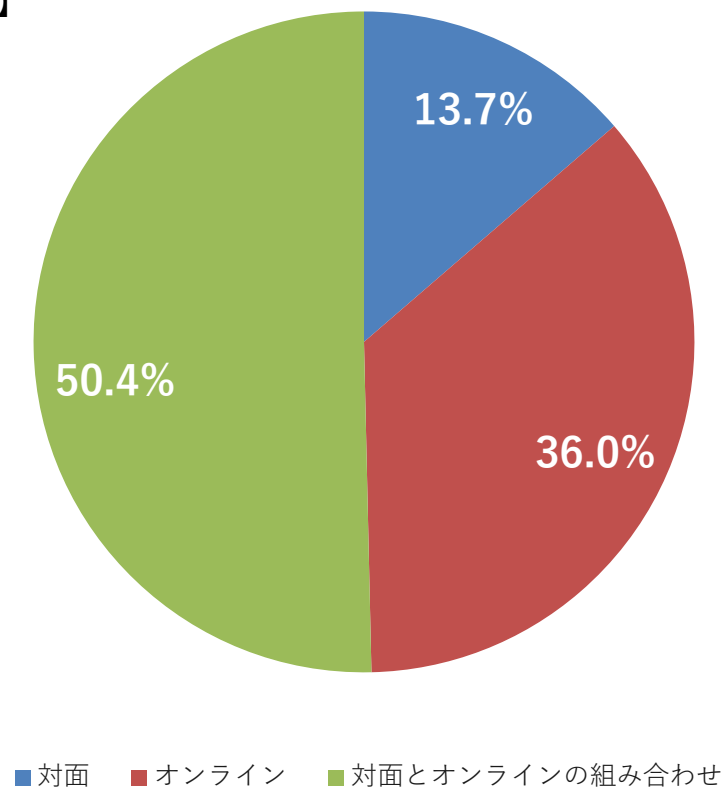
経団連・非経団連共に「増やす」「同等」の割合が高く、経団連は「減らす」の回答がなかった。

【団体別】



対面とオンラインの組み合わせを検討している企業が最も多く50.4%。
対面のみと回答している企業は13.7%に留まっている。

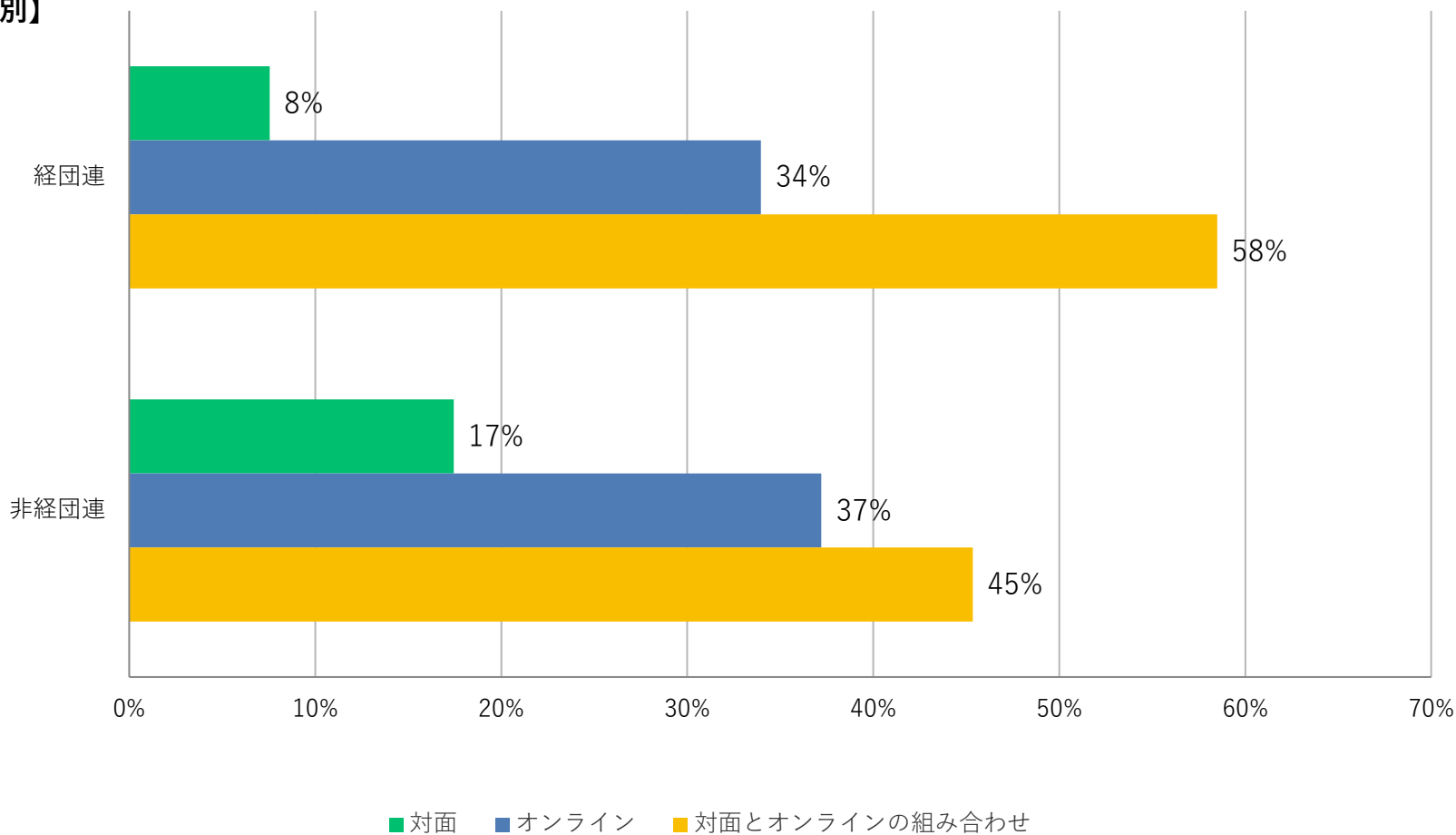
【全体】



2023卒新卒採用のインターンシップについて開催形式を教えてください。

経団連・非経団連共に「対面とオンラインの組み合わせ」の割合が高く、「対面」の割合には差が生じている。

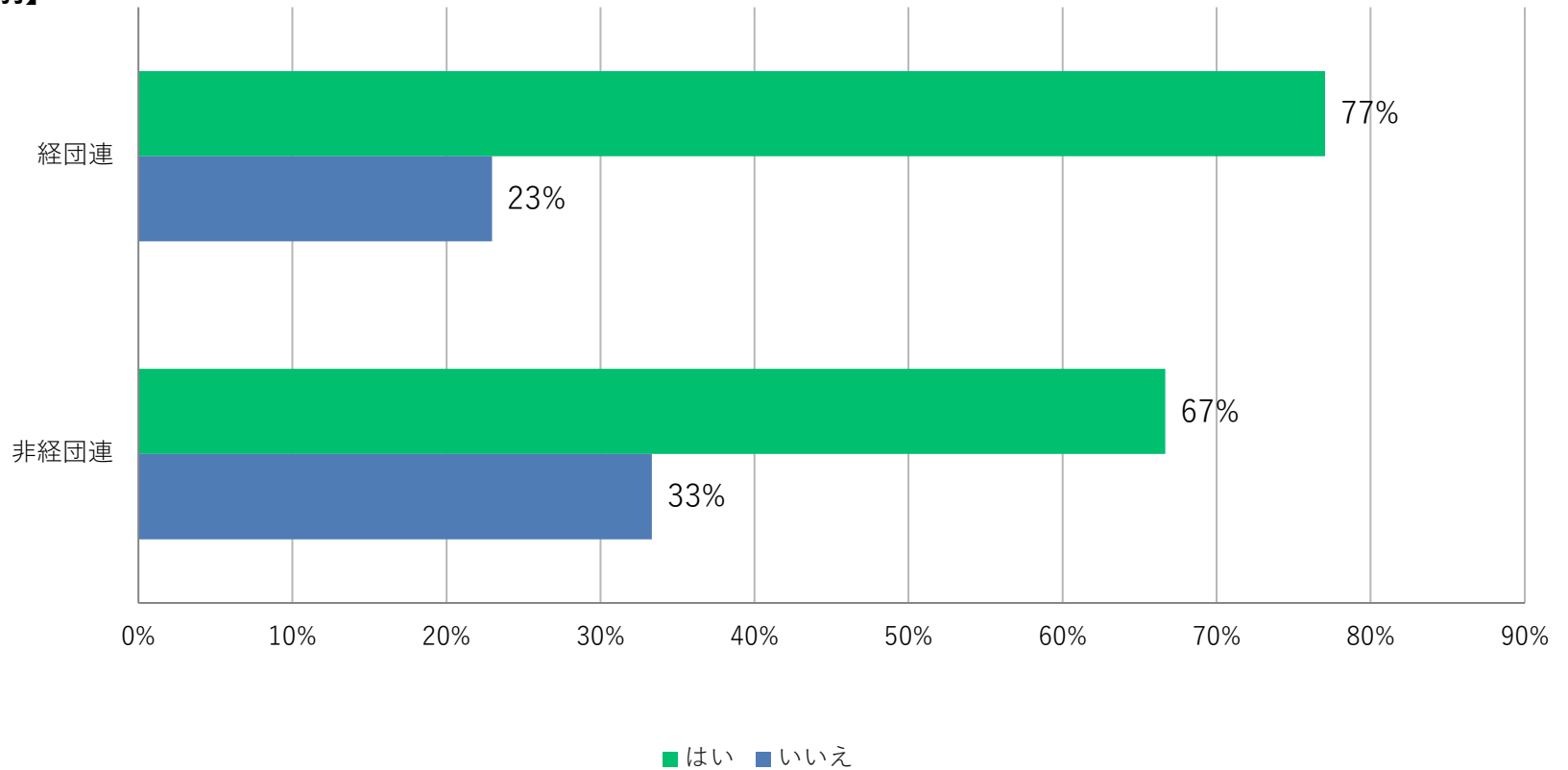
【団体別】



2023卒新卒採用において業者主催の対面イベントの開催が無い場合、WEBイベントへの出展を検討されますか。

経団連・非経団連共に検討する割合が高い。

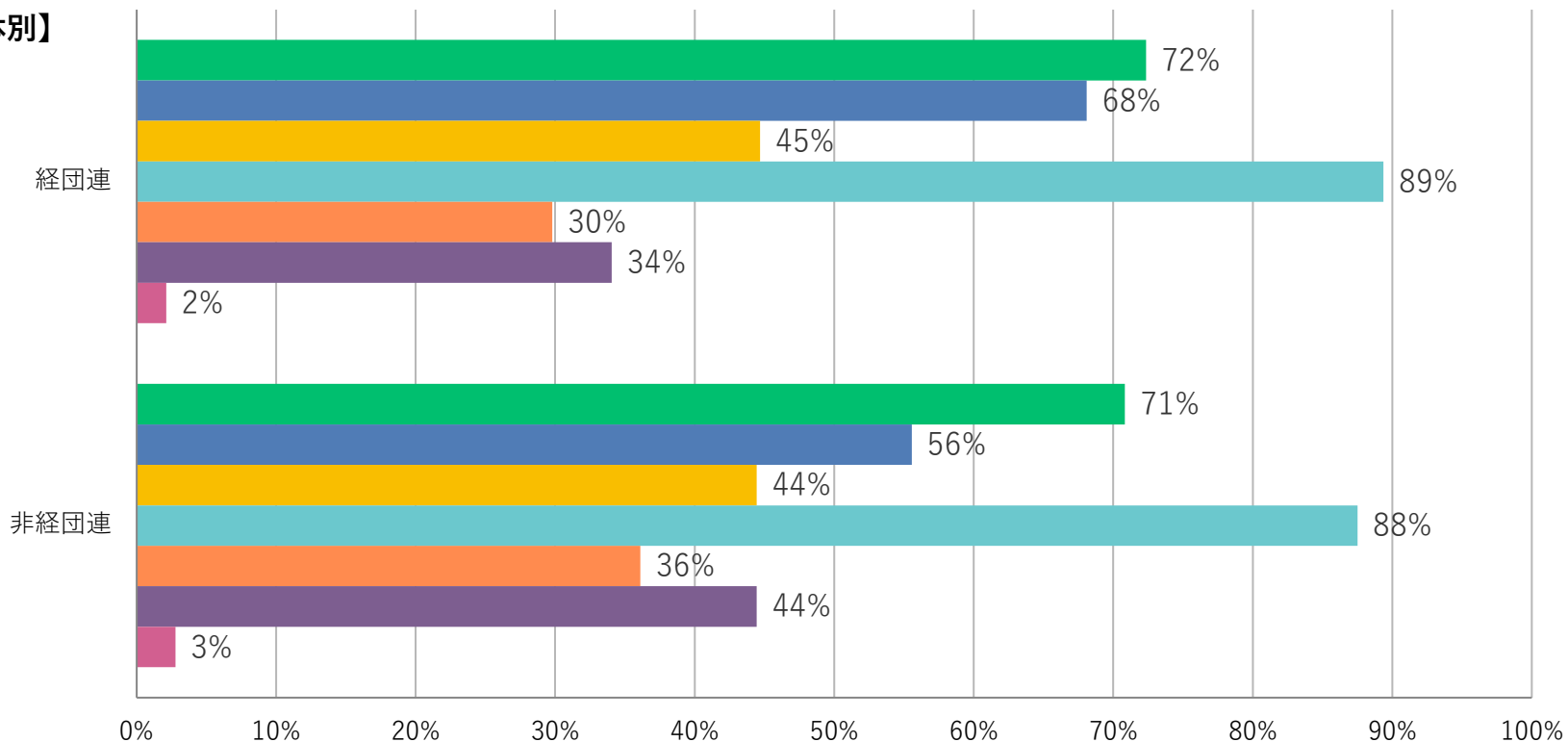
【団体別】



2023卒新卒採用において業者主催のWEBイベントを比較検討する際のポイントについて教えてください。（複数回答可）

経団連・非経団連共に「費用」「視聴者数」の割合が高く、その他ポイントの優先度も共通している。

【団体別】

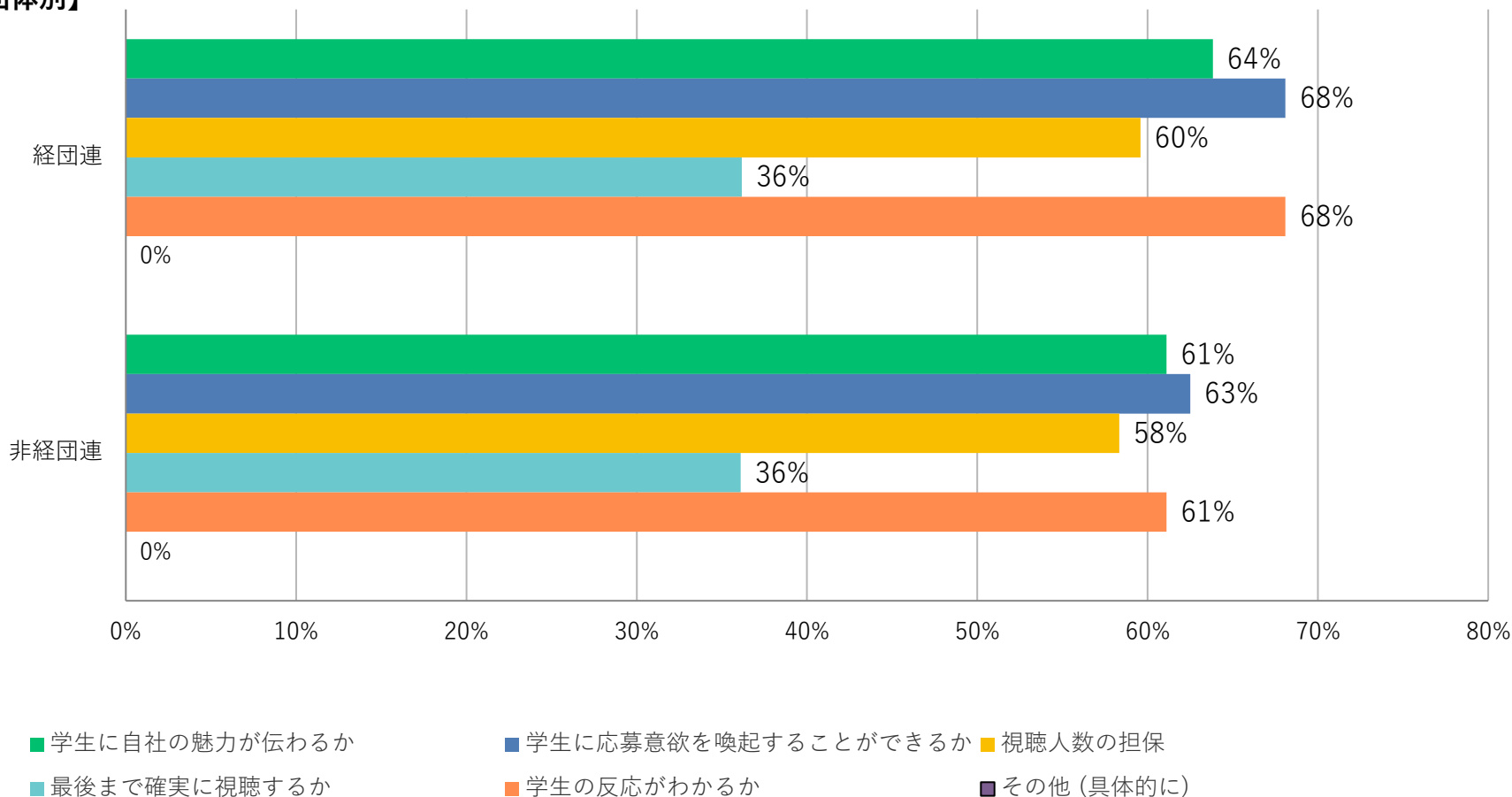


- 視聴者数
- 視聴対象セグメント
- 個人情報取得可否
- 費用
- 視聴者を集める際の広報
- 学生と会話できる機会の有無
- その他 (具体的に)

WEBイベント出展における懸念点・不安点について教えてください。（複数回答可）

経団連・非経団連共に学生への魅力訴求や反応を懸念する割合が高く、「最後まで視聴するか」を懸念する割合は他点の約半分ほどである。

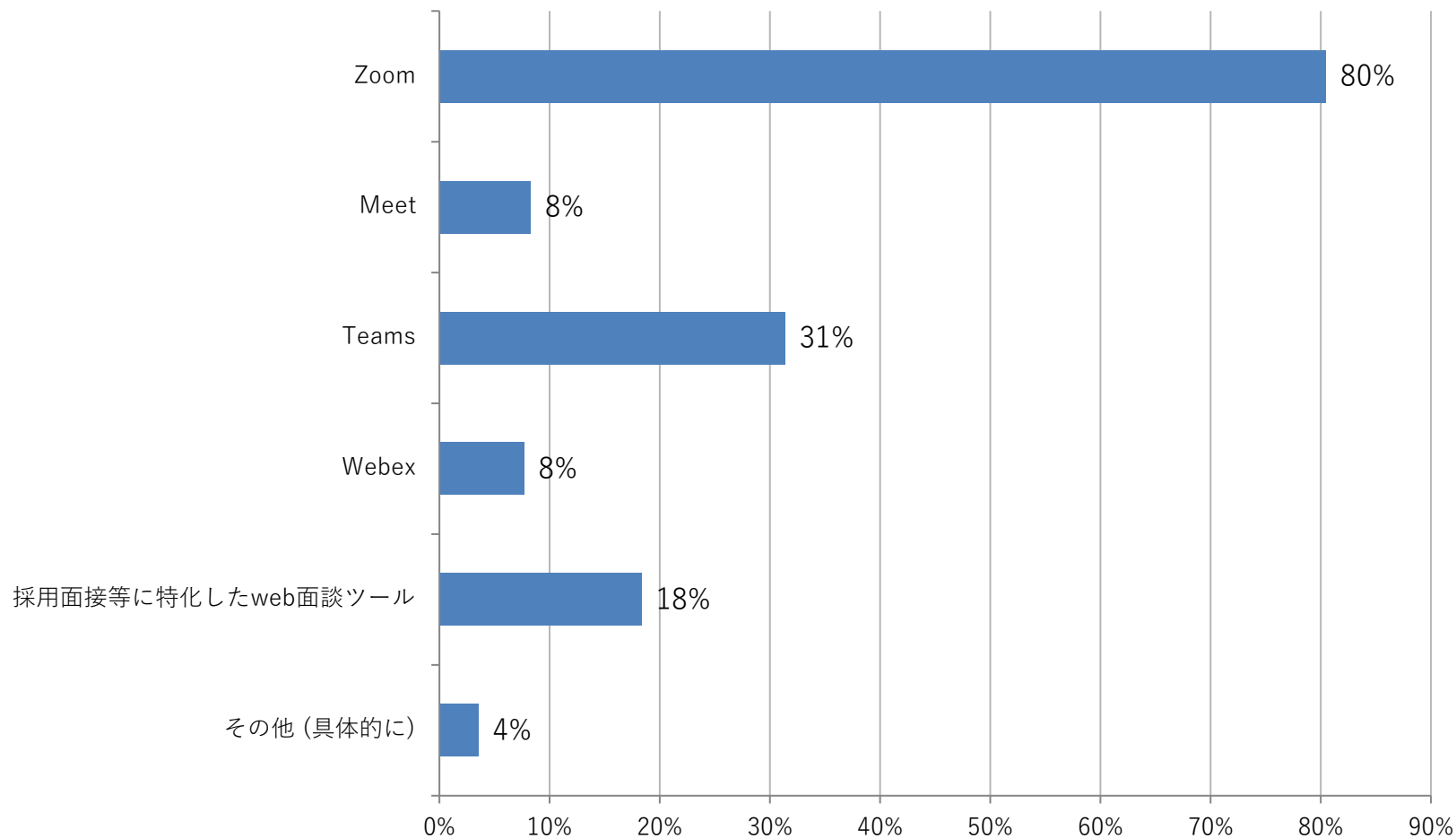
【団体別】



現在使用しているWEBツール（セミナー、面接、面談用）について教えてください
（複数回答可）

Zoomがもっとも多く80%が使用している。次いで「Teams」「採用面接等に特化したweb面談ツール」となっている。

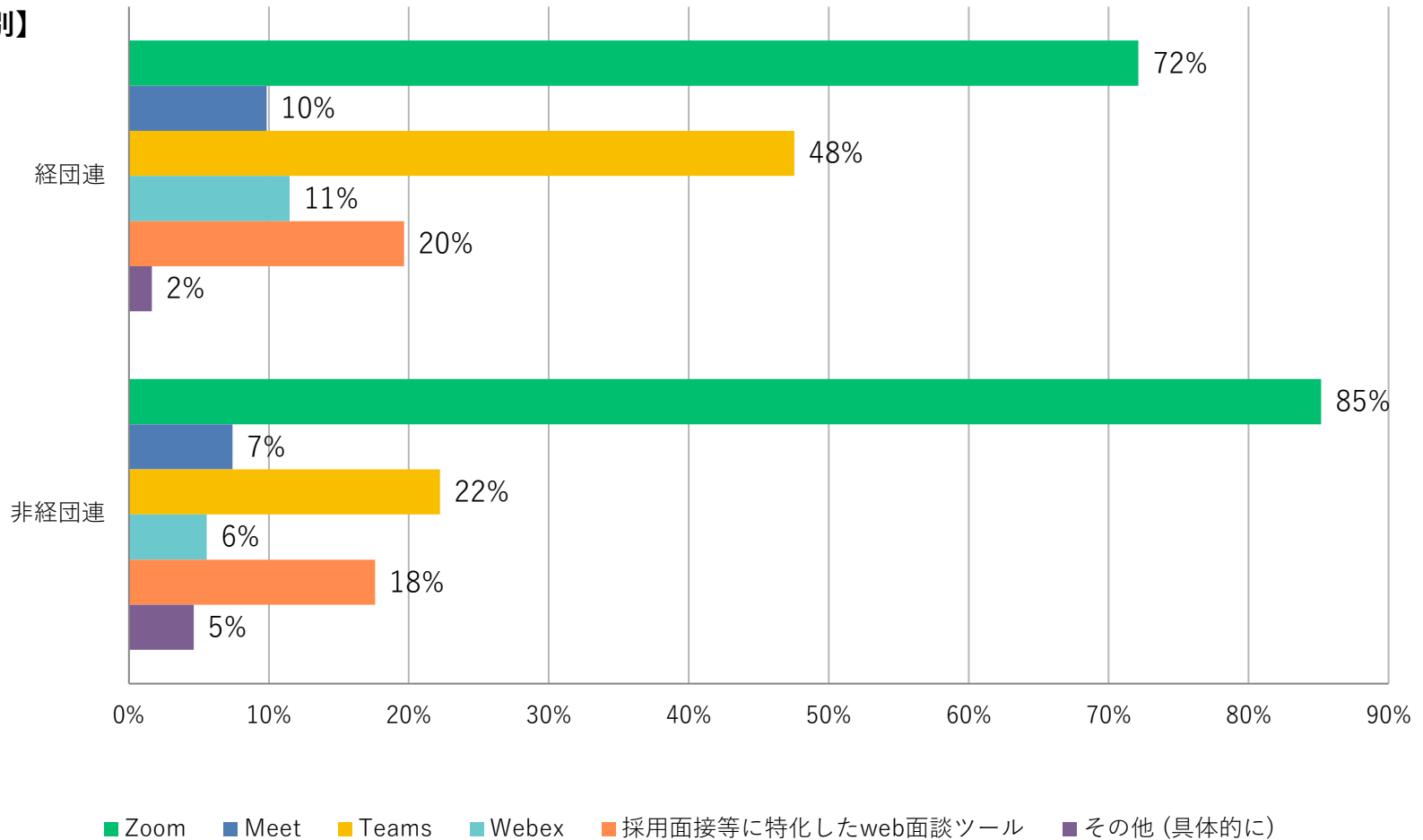
【全体】



現在使用しているWEBツール（セミナー、面接、面談用）について教えてください。
（複数回答可）

経団連・非経団連共に「Zoom」の割合が高く、「Teams」の割合は経団連が非経団連の倍以上である。

【団体別】



大学が行う支援の在り方もオンラインに大きくシフト。

現在の市況感に警鐘を鳴らしつつも機会損失が無いように学生をサポート。

企業や学生の動きと同様に、キャリア支援を行う大学側もコロナウイルス感染拡大の影響を受け、オンラインでの活動に精力的に挑戦した1年であった。試行錯誤の上で実施されたオンラインでの学内セミナーでは、出演する企業と参加する学生それぞれ増加したというケースが多数を占め、新しいキャリア支援の形が生まれたともいえる。一方で近年開催されているインターンシップに対して「実業務を体感できる内容を実施してほしい」と感じている大学が多いなか、オンライン化によってさらに形骸化が進行した1年であったため、キャリア支援を行う大学側にとっては一概に喜べる状況では無かったはずだ。今後においてもオンラインでの学生の就職活動・企業の採用活動の継続が見込まれるなか、大学側がどのような対応を行っていくかに注目が集まっている。

1_大学側でも採用選考に関する指針に沿って指導しているケースは稀で全体の1割程度にしか満たず、機会損失が無いようにできるだけ早くから動いたり、企業に合わせて動いたりするように指導しているケースが大半を占めている。(P3~4、P7~8)

2_インターンシップに関しては本来の目的である「就業体験のためには一定以上の期間が必要」だと考える大学は多く、5日以上の日程を推奨する割合は高い。また企業へのインターンシップの要望として「実業務を体験できる内容を実施してほしい」という切実な声も少なくない。(P9~11)

3_22卒向け学内セミナーは新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、過半数がオンラインでの開催に移行していたことが分かった。また今後の開催方式に関してもオンライン中心だとする大学は6割に達し、対面形式を上回る結果となった。大学授業のオンライン化なども影響し、学内セミナーの軸足もオンライン主体に移り変わっていることが分かる。(P32~38)