

2022年3月卒者(大学・大学院卒) 「新卒者採用に関する進捗調査」 集計結果報告

公益財団法人就職支援財団が、県内企業の2022年3月卒業予定の新卒者(大学・大学院卒)採用活動の8月時点での状況について調査しました。

調査の趣旨

この調査は、静岡県内企業における新卒採用活動の現時点での進捗状況を収集し、企業・学校・学生へタイムリーに情報を展開することで、今年度の企業の採用活動、学生の就職活動への対応策提言の資料としていくものです。

調査要領

■調査対象

静岡県内企業の経営者もしくは人事担当者

従業員数: 49名以下31.9%、50～99名22.5%、100～299名25.8%、300名以上19.8%

業種: 製造業29.4%、建設業11.7%、卸売・小売業17.2%、サービス業33.5%、その他8.3%

■調査期間

2021年8月6日～8月31日

■調査方法

2021年5月実施「新卒者採用に関する実態調査」(しずおか産学就職連絡会)の調査票送付先及び、新卒媒体やイベント等で新卒者を募集している企業から2,500社を抽出。調査依頼文を郵送し、WEBサイトにてアンケート回答

■有効回答数

565サンプル (有効回答率 22.6%)

※集計は、調査対象のプロフィール以外、非該当・不明を除いて実施。また、小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、合計が100%にならない場合がある。

<調査に関する問い合わせ先>

公益財団法人 就職支援財団

担当: 鈴木

TEL 054-271-3111

【総括】	3P
【調査結果】	
Ⅰ. 2022年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況	4P
Ⅱ. 選考プロセスにおける状況の前年度比較	5-6P
Ⅲ. 採用活動終了企業の活動実績	6P
Ⅳ. 新型コロナの影響を含めた今年度の採用活動の状況	7P
Ⅴ. インターンシップの実施状況	8P
<参考>今年度見直した活動の有無による状況の比較	9-10P

＜今年度採用活動の概況＞

採用環境の改善傾向は続いているが、業種や活動内容により状況が2極化している。

- ①採用活動を継続している企業の割合は前年に引き続き5割を割った(図表1)。一方で採用活動を終了した企業でも、特に3月以前に終了した企業では、状況が厳しく採用活動を諦めた企業が半数弱を占めている(図表15)。採用活動の継続率を業種別に見ると、「卸売・小売業」が前年の数値を大きく下回り、改善傾向がうかがえる(図表3)。
- ②採用計画人数の充足を見込んでいる企業は39%と前年を6ポイント上回り、充足を見込む企業の割合の増加傾向は続いている(図表4)。とくに「サービス業」「卸売・小売業」では、その傾向が強く見られる(図表5)。ただ、「サービス業」については、昨年よりも新型コロナの影響を受けている企業の割合が他業種に比べて最も多く、業種内で2極化しているようだ。
- ③応募者数、面接社数は増加傾向にある(図表6、8)。内々定出しが早まっている(図表10)影響もありそうだが、内々定者数も増加している(図表9)。
- ④前年よりも採用活動状況が厳しくなっているとした企業は30%で、前年数値を16ポイント下回っており(図表18)、底打ち感が顕著になっている。
- ⑤県西部地区の企業が苦戦している様子がうかがえる。他地域と比較して、採用計画充足見込が最も低く(図表5)、内定辞退率が最も高く(図表12)、前年よりも採用活動状況が厳しくなったとした割合が最も高く(図表16)、採用活動の進捗が前年よりも悪いとした企業が最も多くなっている(図表17)。
- ⑥新型コロナの影響をうけている企業は昨年よりも減少している(図表18)が、一方で前年よりも影響を受けているとした企業が、影響を受けていないとしている企業の2倍以上となっている(図表19)など、依然として影響を感じているようだ。
- ⑦選考におけるオンラインの活用は進んでいる。活用する企業は、活用の場面(説明会、面接)も頻度も増加傾向にあり(図表20、21)、未活用企業との進捗および成果の差は今後広がっていくのではないかと。

＜インターンシップの概況＞

昨年に続き実施率は微減。一方でリモート対応できている企業は実施回数を増やすなど、ここでも2極化が見られる。

- ①インターンシップ実施率は46%で前年を1ポイント下回っている(図表22)。
- ②一方、インターンシップを実施している企業では、インターンシップの実施回数を昨年よりも増やしたとした企業が前年と比べて9ポイント増加している(図表24)。
- ③インターンシップをリモートで実施する企業が、前年よりも9ポイント増加し、2割を超えた(図表25)。

＜今後の採用活動について＞

コロナ禍での採用活動を前提として考え、これまでの採用活動を見直していくことが成果を出す鍵となりそう。

新型コロナの影響により、業種や地域での2極化傾向が顕著になっている。2極化のもう一つの重要な要素となりそうなのが、変化への対応である。ここまでの状況を踏まえ、前年までの採用活動を見直した企業は全体の4割弱だが、採用活動を見直している企業は、見直していない企業と比較して、応募者数の増加から充足見込みの高さなど成果に明らかな差が見られる(図表27)。地域別で最も厳しい様子の西部地区では、活動を見直した企業の割合が、他地区に比べて最も低くなっている。このことも厳しい要因の一つになっているのではないだろうか。まずコロナ禍での採用を前提として「いかに自社のことを理解してもらうか」「いかに学生のことを理解するか」「いかに有効な接触機会を増やすか」を念頭におき、状況に応じて柔軟に手法を変え続けることが肝要であると、活動を見直して成果をあげている企業の対応から学ぶことができそう。

※総括及び調査結果のTOPICSのコメントにある“前年”とは、“前年同時期”の調査となります。

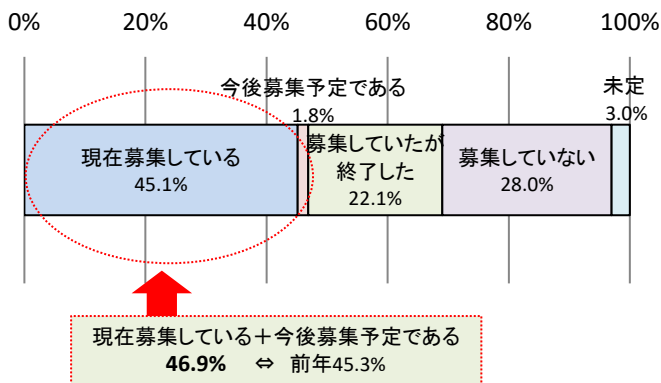
【調査結果】

I. 2022年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況

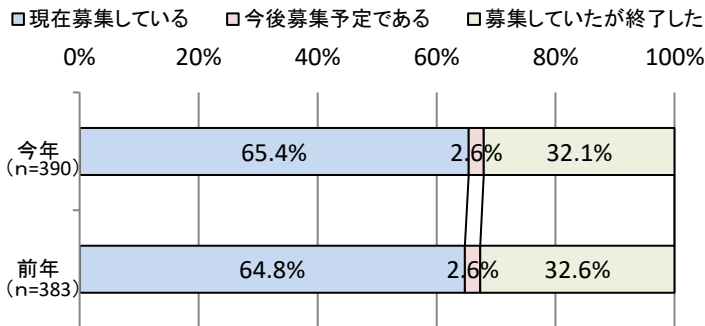
<TOPICS>

- 採用活動を継続している、あるいは募集予定のある企業は全体の47%と前年を2ポイント上回った(図表1)。採用意向のある企業の採用活動の継続率は前年とほぼ同程度となっている(図表2)。業種別では、「建設業」の活動継続率が最も高い。最も低いのは「卸売・小売業」で前年数値を13ポイント下回っている(図表3)。
- 今年度の採用計画を充足できそうな企業は全体の39%で前年を6ポイント上回った。わからないと回答した企業の割合が40%と最も多いが、前年を6ポイント下回っている(図表4)。地域別では、県西部地区の企業が充足を見込んでいる企業の割合が低く、業種別では、「サービス業」「卸売・小売業」が他の業種に比べて充足を見込んでいる企業の割合が高い(図表5)。

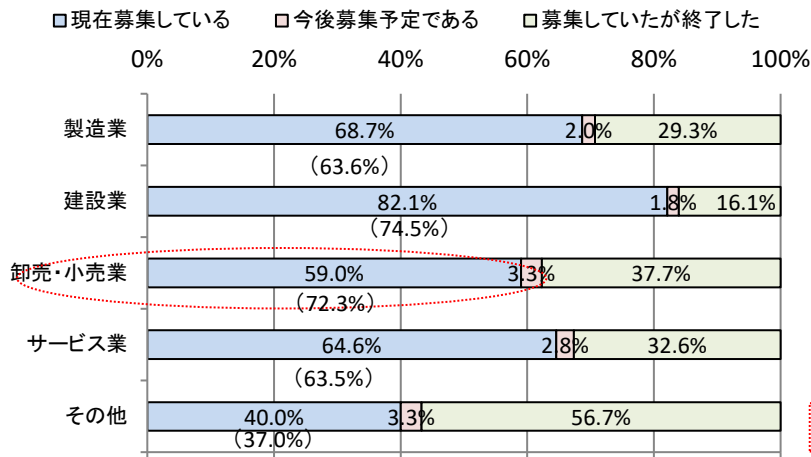
(図表1) 2022年3月卒者の採用募集状況 (n=565)



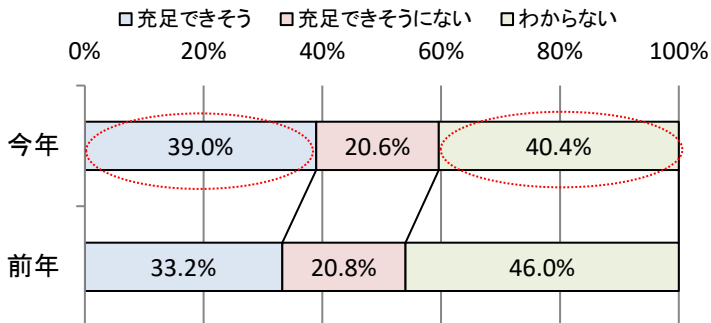
(図表2) 採用意向のある企業の活動継続率



(図表3) 業種別: 採用意向のある企業の活動継続率



(図表4) 採用計画充足見込 (n=490)



(図表5) 地域別、業種別: 採用計画充足見込

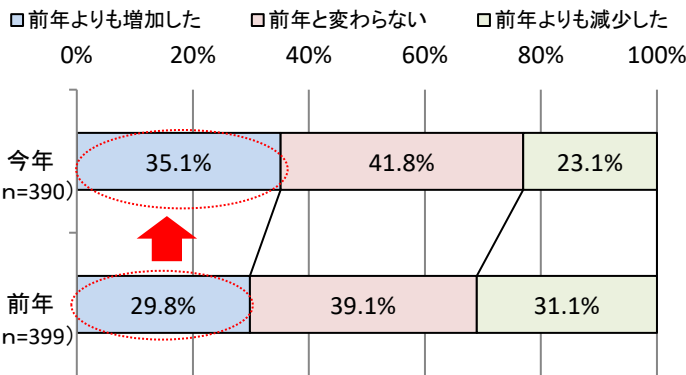
<地域別>		<業種別>	
	充足できそう		充足できそう
県東部	41.1	製造業	30.0
県中部	42.3	建設業	23.4
県西部	33.5	卸売業・小売業	44.0
		サービス業	45.7
		その他	54.1

II. 選考プロセスにおける状況の前年度比較

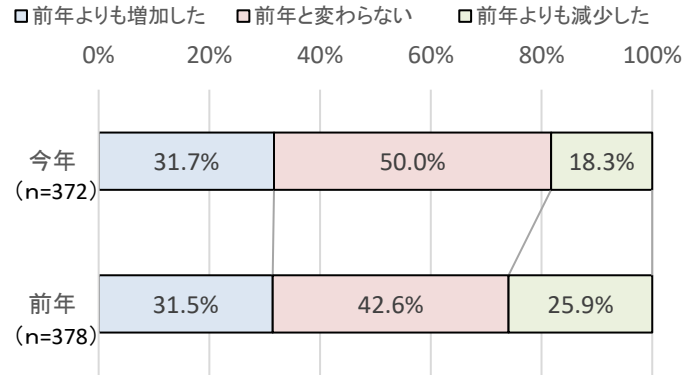
<TOPICS>

- ・応募者数は「前年と変わらない」企業の割合が42%と最も高い。「前年よりも増加した」企業の割合は35%と前年よりも5ポイント増加し、「前年よりも減少した」割合を上回っている(図表6)。
- ・県外学生からの応募者は、「前年よりも増加した」企業の割合は前年とほぼ同率だが、「前年よりも減少した」企業の割合を13ポイント上回っている(図表7)。
- ・面接者数は「前年よりも増加した」企業が31%で前年を4ポイント上回り、「前年よりも減少した」企業の割合を上回っている(図表8)。
- ・内々者数を前年度と比較すると、「前年よりも増加した」企業が31%と、前年を12ポイント上回っている(図表9)。
- ・最初に内々定を出した時期は、6月が最も多くなっている。3月以前の割合は前年数値を上回っている(図表10)。
- ・内定辞退者数を前年と比較すると、「前年と変わらない」割合が51%と最も高くなっている。次に「前年よりも増加した」企業の割合が多く、前年よりも11ポイント上回っている(図表11)。地域別に見ると県西部地区では、「前年よりも増加した」企業の割合が48%と最も多くなっている。

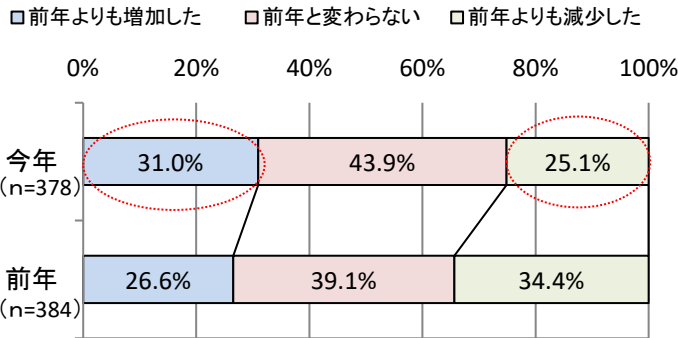
(図表6) 応募者数の前年度との比較



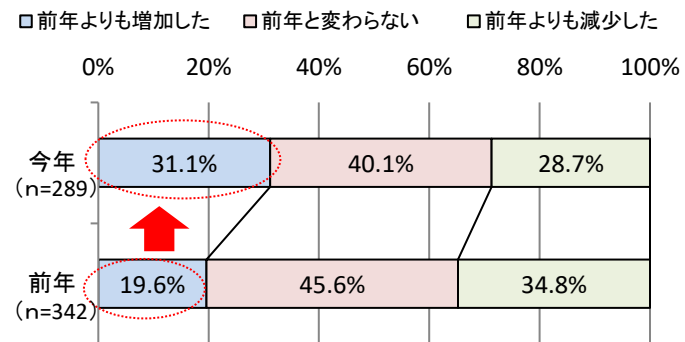
(図表7) 県外学生からの応募数の前年比較



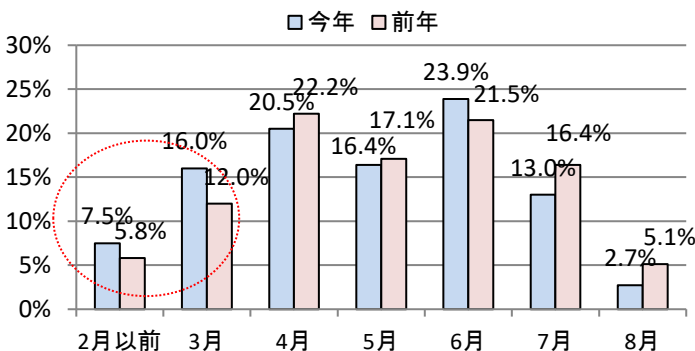
(図表8) 面接者数の前年度との比較



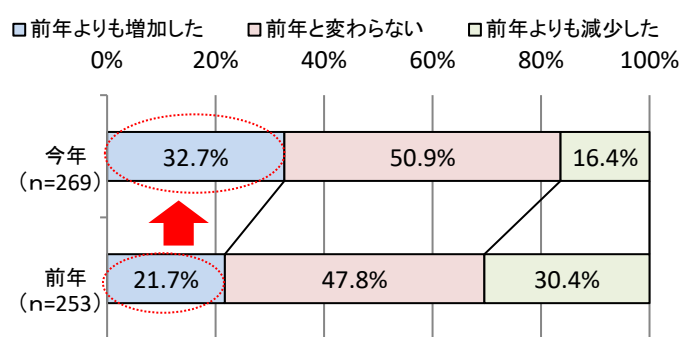
(図表9) 内々定者数の前年度との比較



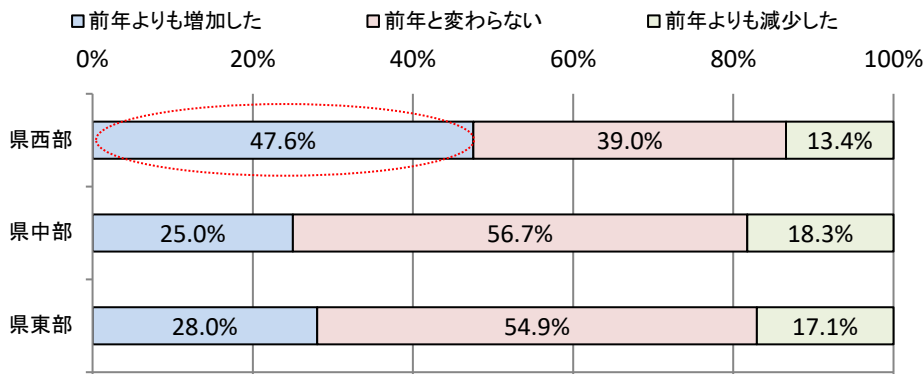
(図表10) 内々定を出した時期の前年度との比較 (n=293)



(図表11) 内定辞退者数の前年度との比較 (n=275)



(図表12)地域別：内定辞退者数の前年度との比較

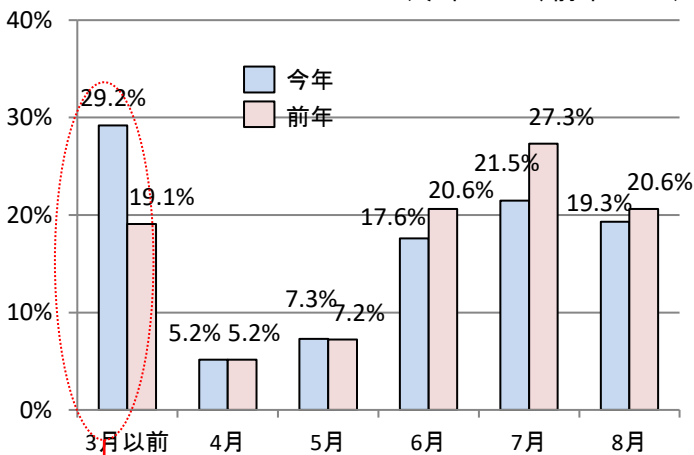


Ⅲ. 採用活動終了企業の活動実績

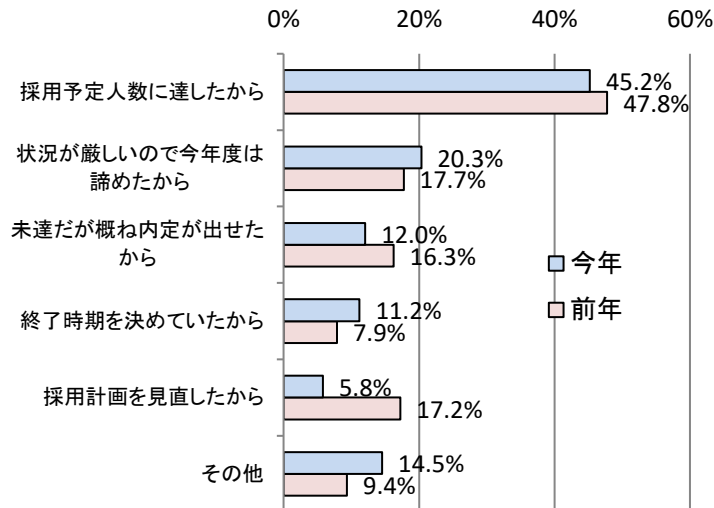
<TOPICS>

- 採用活動の終了時期は「3月以前」の割合が最も高く、前年を10ポイント上回っている(図表13)。ただ「3月以前」に終了した企業の採用活動を終了した理由では、「状況が厳しいので今年度は諦めたから」という企業の割合が半数弱となっている(図表15)
- 採用活動を終了した理由は、「採用予定人数に達したから」が45%と最も多いが、前年を3ポイント下回っている。続いて「状況が厳しいので今年度は諦めたから」という理由が多く、前年を3ポイント上回っている(図表14)。

(図表13)採用活動を終了した時期
(今年n=233、前年n=194)



(図表14)採用活動を終了した理由(n=203、複数回答)



(図表15)3月以前に採用活動を終了した企業の活動を終了した理由

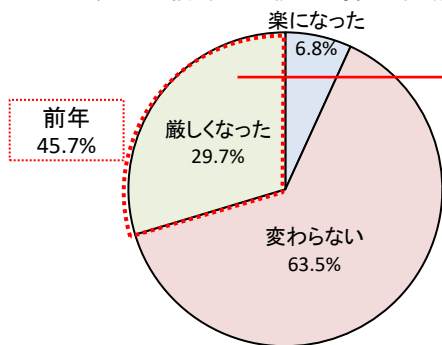
理由	%
状況が厳しいので今年度は諦めたから	42.6
採用予定人数に達したから	19.7
採用計画を見直したから	8.2
未達だが概ね内定が出せたから	6.6
終了時期を決めていたから	3.3
その他	23.0

IV. 新型コロナの影響を含めた今年度の採用活動の状況

<TOPICS>

- ・前年と比較した今年の採用活動の印象は30%の企業が「厳しくなった」と回答したが、前年を16ポイント下回っている（図表16）。県西部地区では「厳しくなった」と回答した企業の割合が39%と最も多くなっている。
- ・前年と比較した採用活動の進捗状況は、「前年と変わらない」企業が6割となっている（図表17）。県西部地区では他地区と比較して「厳しくなった」と回答している企業の割合が多くなっている。
- ・新型コロナの影響については、74%の企業が影響があると回答しているが、前年を10ポイント下回っている（図表18）。
- ・昨年と比較した新型コロナの影響は、「前年よりも影響を受けている」企業が「前年よりも影響を受けていない」企業を17ポイント上回っている。特に「サービス業」では、その割合が37%と他の業種よりも高くなっている（図表19）。
- ・選考におけるオンライン活用状況は、「活用しなかった」企業が33%と、前年を13ポイント下回っている（図表20）。
- ・前年と比較したオンラインの活用頻度は、「前年よりも増えた」企業の割合が最も多く、6割を超えている（図表21）。

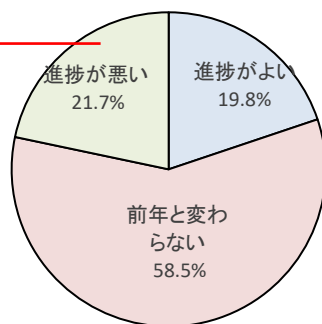
(図表16) 前年と比較した採用活動の印象(n=381)



<地域別>

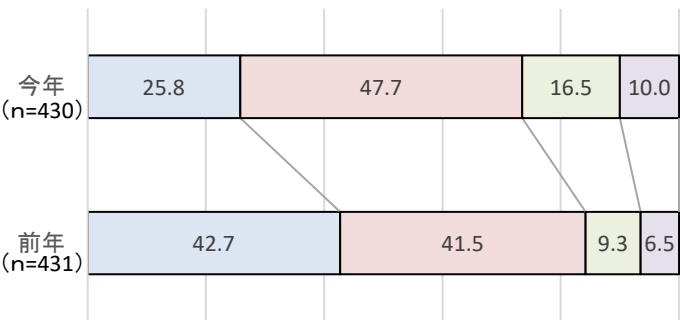
	厳しくなった	進捗が悪い
県東部	24.4	19.7
県中部	26.2	18.6
県西部	38.7	27.7

(図表17) 前年と比較した採用活動の進捗状況(n=378)

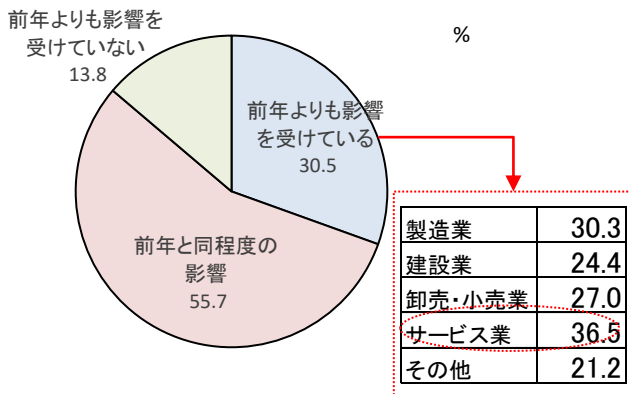


(図表18) 新型コロナの影響

□かなり影響がある □まあ影響がある □あまり影響はない □ほとんど影響はない

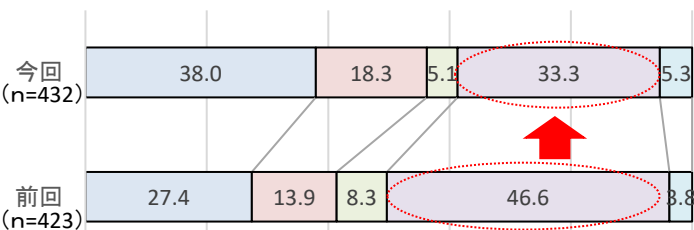


(図表19) 昨年と比較した新型コロナの影響(n=377)

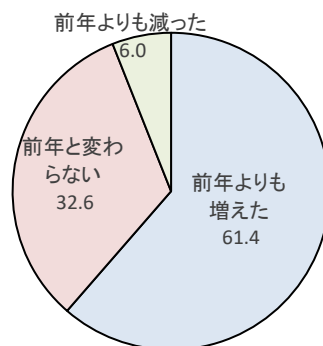


(図表20) 選考におけるオンライン活用状況

□説明会・面接において活用 □説明会のみ活用
□面接のみ活用 □活用しなかった
□その他



(図表21) 前年と比較したオンライン活用頻度(n=316)

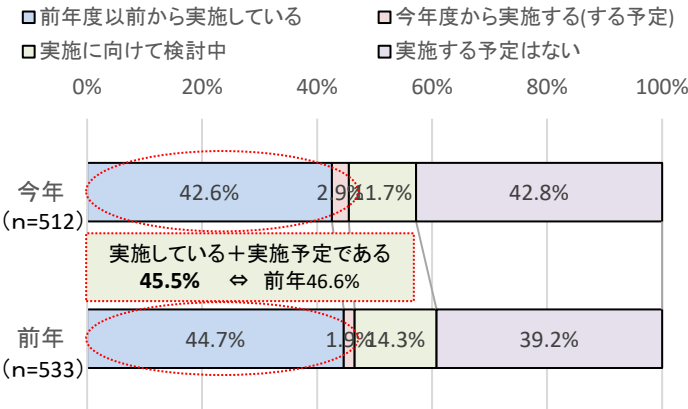


V. インターンシップの実施状況

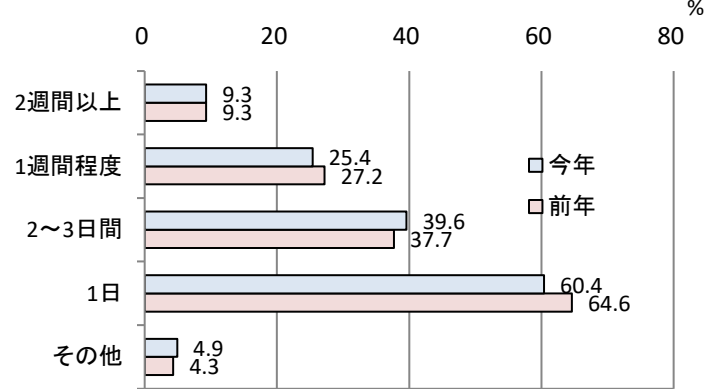
<TOPICS>

- ・インターンシップを実施している企業の割合は46%で、前年を1ポイント下回っている(図表22)。
- ・実施期間は「1日」が61%と最も多いが、前年よりも4ポイント減少している(図表23)。
- ・8～9月のインターンシップ実施回数を前年と比較すると、「前年よりも増やした」企業が25%で、前年より9ポイント増加している(図表24)
- ・8～9月のインターンシップの実施手法は、「これまで通り対面で実施」する企業の割合が60%と最も多くなっているが、前年より4ポイント減少している。「リモートで実施」する企業が21%で続いている(図表25)。
- ・インターンシップを実施しない理由は、「現場業務が多忙により受入体制がないため」が33%と最も多い。「新型コロナの影響による」とした企業が29%と続いているが、前年を6ポイント下回っている(図表26)。

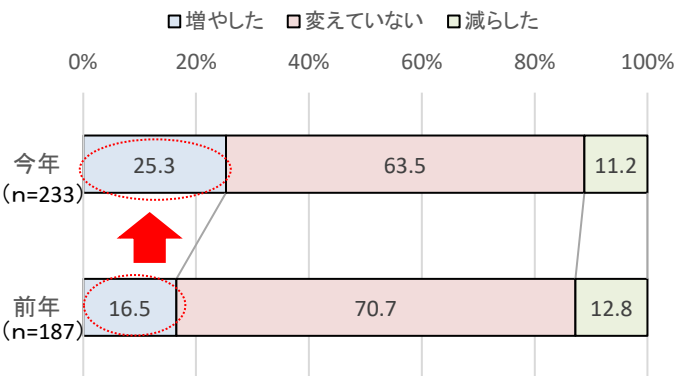
(図表22) インターンシップの実施状況



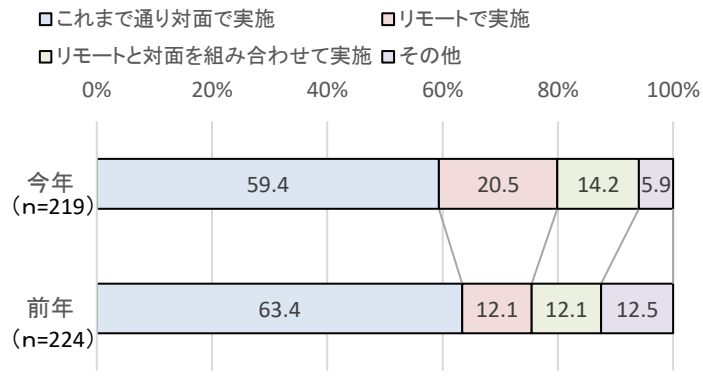
(図表23) インターンシップの実施期間(n=268、複数回答)



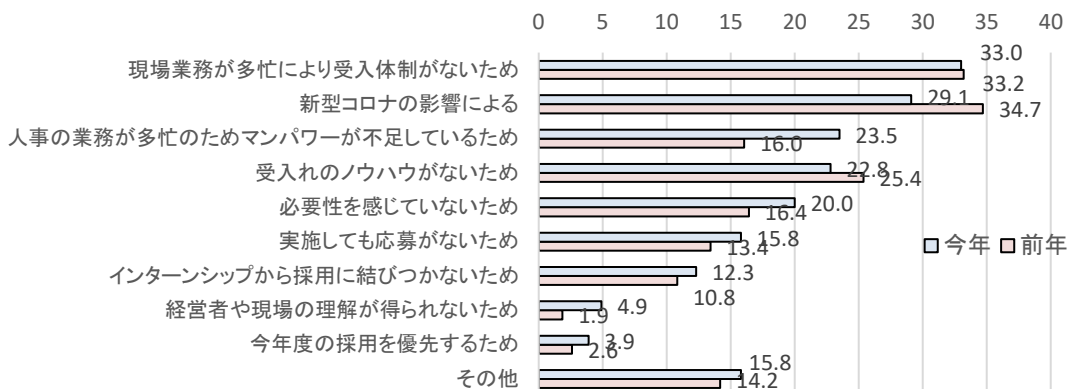
(図表24) 8～9月のインターンシップ実施回数の前年比較



(図表25) 8～9月のインターンシップ実施手法



(図表26) インターンシップを実施しない理由(n=268、複数回答)



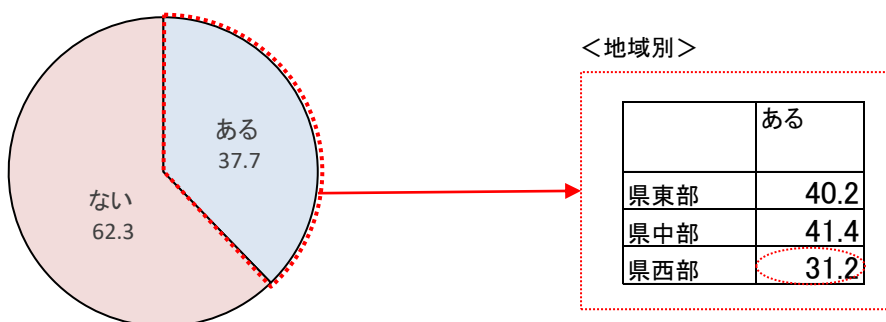
<参考>今年度見直した活動の有無による状況の比較

<TOPICS>

今年度見直した活動の有無により、以下の成果及び活動状況に差が見られる。

- ・見直した活動がなかった企業に対して、見直した活動がある企業は、
- ①採用計画人数を充足できそうと見込んでいる割合が17ポイント高い。
- ②採用活動の終了理由では、「採用人数に達したから」とした割合が27ポイント高く、「状況が厳しいので今年は諦めたから」とした割合は16ポイント低い。
- ③前年よりも応募者数が増加した割合が27ポイント高い。
- ④県外学生からの応募数が前年より増加した割合が28ポイント高い。
- ⑥内々定を出した割合が29ポイント高い。
- ⑦前年と比較して活動の進捗のよい企業の割合が14ポイント高い。
- ⑧インターンシップを実施する割合が20ポイント高い。

(図表27)今年度見直した活動の有無(n=424)



① 採用計画人数 充足見込み	充足できそう	
	見直した活動がある	52.9
見直した活動がない	36.4	

② 採用活動の 終了理由	採用予定人数に 達したから	未達だが概ね内 定が出せたから	終了時期を決め ていたから	採用計画を見直 したから	状況が厳しいの で今年度は諦め たから	その他
	見直した活動がある	67.1	13.2	17.1	5.3	6.6
見直した活動がない	40.4	13.2	10.3	3.7	22.8	16.2

③ 応募者数	前年よりも 増加した	
	見直した活動がある	49.0
見直した活動がない	22.4	

④ 県外学生から の応募数	前年よりも増加 した	
	見直した活動がある	45.5
見直した活動がない	17.6	

⑤ 内々定出し 状況	出した	
	見直した活動がある	83.6
見直した活動がない	54.6	

⑥ 前年と比較した 活動の進捗	進捗がよい	
	見直した活動がある	28.6
見直した活動がない	14.6	

⑦ インターンシップ 実施状況	実施する	
	見直した活動がある	64.3
見直した活動がない	44.2	

<参考>今年度見直した活動の有無による状況の比較(具体的に見直した活動:自由記述)

今年度具体的に見直した活動は、「会社理解の促進」「オンラインの積極活用」「オンラインと対面の使い分け」「採用媒体」「内定フォロー」「採用体制」「採用フロー」「選考時の対応」「インターンシップ」「その他」に分類された。

<会社理解の促進>

採用関係のHPとPR動画の作成
リクルートに特化したパンフレットの製作。ポスターの製作等
会社の現状・魅力をつかんでもらうことに注力したWEB形式イベントの内容見直し。画面越しでもしっかりと伝えたいことが伝わるように。
情報発信の頻度を高め、職場の魅力を伝えるようにしている。
オンラインによる企業説明で細部まで説明(ミスマッチの低減)

<オンラインの積極活用>

WEBと対面の説明会併用
適性試験を紙からWebに変更した
オンライン会社説明会の実施回数(増加)
WEB対応について、昨年は説明会のみだったが、今年度は他県に限り説明会、適性検査、一次面接をWEBとした。

<オンラインと対面の使い分け>

1次、2次面接はweb等非対面、最終面接のみ対面で実施した。
zoom説明会・選考を積極的に行ったが、辞退者が多く出てしまい、直接会う機会を重視するようになった
県外の学生との接点。本人の希望によってオンラインと対面を使い分けました。
説明会は対面とオンラインを選択できるようにした

<採用媒体>

オファー型の採用サイトを利用した
リモートの多用。SNSの活用。
採用サイト上の説明会動画の設置
就職エージェントを見直した
就職フェア(対面)への出展よりもweb媒体での募集などに予算を割いている

<内定フォロー>

内定者フォロー
内定者交流会の前倒し
内定後の面談や内定者懇親会をWEBで実施。

<採用体制>

採用担当増員
社外人事と提携した

<採用フロー>

ダイレクトリクルーティングを使用し始めた
インターンシップの参加者選考を強化した
一次面接におけるジャッジの精度向上と選考間面談の改善
一部職種で求める人材に合わせた選考方法を導入した
参加ガイダンスの絞り込み
自社主催のセミナー(勉強会)へ参加
適性診断を導入し、採用活動期間を短縮した
来社回数を減らした(企業見学、説明会と採用試験を同日にする等)
今までより活動の時期を少し遅くした
情報公開時期を早めた
面接において一次選考での書類選考は行わないで応募者を増やした
職場体験の日程を短縮した
オンラインでの説明会・面接の実施で人柄等の判断が難しくなったため、選考ステップを追加し学生との接触回数を増やした。
早期選考を取り入れた

<選考時の対応>

選考対応時に「もっと学生の素を出せる環境作り」を目指した。
職場体験の前にPCR検査を実施する(施設負担)
リモート説明会を実施する事を早めに告知した。

<インターンシップ>

インターンシップ等、直接の接触の機会を作った。
インターンシップの早期開催
冬期インターンシップの実施
オンライン化に伴うインターンシップ内容の見直し

<その他>

実際に求人依頼をしている学校訪問を行い、教師の方への面談を重ねた。
高卒者採用の検討