

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12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30.7%、50～99名23.9%、100～299名25.0%、300名以上20.3%

業種: 製造業30.2%、建設業13.2%、卸売・小売業15.7%、サービス業33.5%、その他7.5%

■調査期間

2021年12月10日～2022年1月10日

■調査方法

2021年8月実施「新卒者採用に関する追加調査」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

547サンプル（有効回答率 21.9%）

※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. 採用活動終了企業の活動実績	5P
Ⅲ. 選考プロセスにおける状況の前年度比較	5-6P
Ⅳ. 2022年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動総括	7P
Ⅴ. インターンシップの実施状況	8P
Ⅵ. 今後の新卒採用活動	9P

＜今年度採用活動の概況＞

採用意欲が高まり、採用環境の改善傾向は続いている。県外学生の採用増が改善のひとつの要因になっているようだ。

- ①新卒採用人数が増加傾向に転じ(図表18)、採用活動継続企業の割合が前年を上回る(図表1、2)など、企業の採用意欲が高まっている。
- ②採用予定人数の充足見込みの割合の増加(図表4、5)、応募者数増加の割合の増加(図表8、9)など、採用環境の改善傾向は続いている。今年度の採用活動の印象は、2016年の調査以来はじめて5割を下回った前年調査よりもさらに11ポイント下回り(図表19)、改善傾向が顕著となっている。
- ③県外学生の応募者数が増加傾向にある(図表10)。特に従業員規模が100人を超える企業ではその傾向が強くなっている(図表11)。県外学生の応募者数増加に影響を与えている採用活動は、インターンシップの実施とオンラインの活用が考えられる(図表12、13)。
- ④6割超の企業が新型コロナによる影響を感じているが、その割合は前年よりも低下している(図表20)。
- ⑤選考におけるオンラインの活用は進み、活用割合は6割を超えている(図表21)。

＜インターンシップの概況＞

昨年に引き続き実施率が減少。一方で実施企業は実施回数を増やすなど2極化傾向にある。

- ①インターンシップ実施率は前年より5ポイント減少し、2017年の調査以来5割を下回った(図表22)。
- ②一方今年度12月～2月にインターンシップを実施を予定している企業では、実施回数を増やす企業の割合が前年より5ポイント上回っている(図表26)。全体で実施率が低下している中で、実施企業の積極度は増しており、2極化傾向にあるようだ。
- ③インターンシップ実施企業のうち、今年度内定を出した学生の中に自社のインターンシップに参加している学生の割合は48%で増加傾向が続いている(図表24)。採用との結びつきが強くなっている状況がうかがえる。

＜次年度の新卒採用活動について＞

県外学生の取り込みなど採用状況の改善傾向を継続するためには、インターンシップやオンラインの活用など、新たなスタイルに対応し続ける必要があるようだ。

今年度は採用活動の改善傾向が顕著になったが、次年度以降その傾向を継続していけるのかは今後の活動次第だと考える。企業の採用意欲は高い状況にある一方で、今後学生数は減少していくため、再び採用難の状況になる可能性がある。今年度は特に県外学生の取り込みが増加しているが、そもそも学生の志向の変化により地方での就職意向が高まっていることも大きく影響していると思われる。このよい流れを今後も活かしていけるのだろうか。

今回の調査に見られる今後の活動見込みから、2つの不安要素が挙げられる。インターンシップの実施率の低下とオンライン活用率の頭打ち(図表29、30)である。インターンシップが採用に与える影響は1～2年後に現れるため、1～2年後にどのような状態にあるのだろうか。コロナが落ち着き対面重視の活動に切り替えた場合に、オンラインの継続なくして県外学生にアプローチができるのか。

このような懸念が杞憂に終わるようにするために、インターンシップの実施やオンラインの活用などこれまで県外学生の取り込みに成果のあった(図表12、13)活動を適切に評価し、コロナの状況に関わらず新たなスタイルに対応し続ける必要があるようだ。

※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。

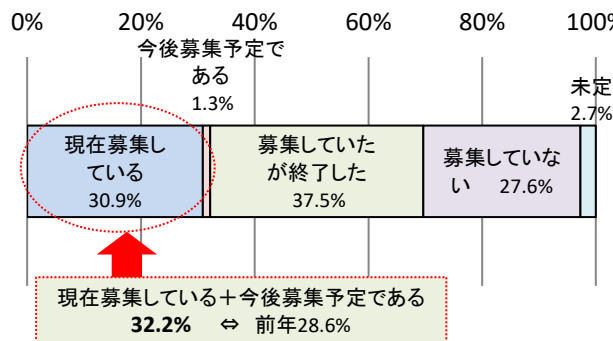
【調査結果】

I. 2022年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動実施状況

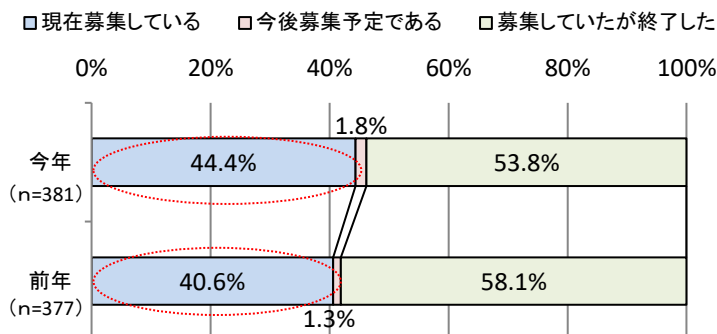
<TOPICS>

- 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32%と前年を3ポイント上回っている(図表1)。採用意向のある企業に絞ると、46%の企業が採用活動を継続している(図表2)。業種別に見ると、建設業、卸売・小売業の活動継続率が他業種よりも高くなっている(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47%で前年を6ポイント上回っている(図表4)。全ての従業員規模および業種で、充足を見込んでいる企業の割合が前年よりも上回っている(図表5)。

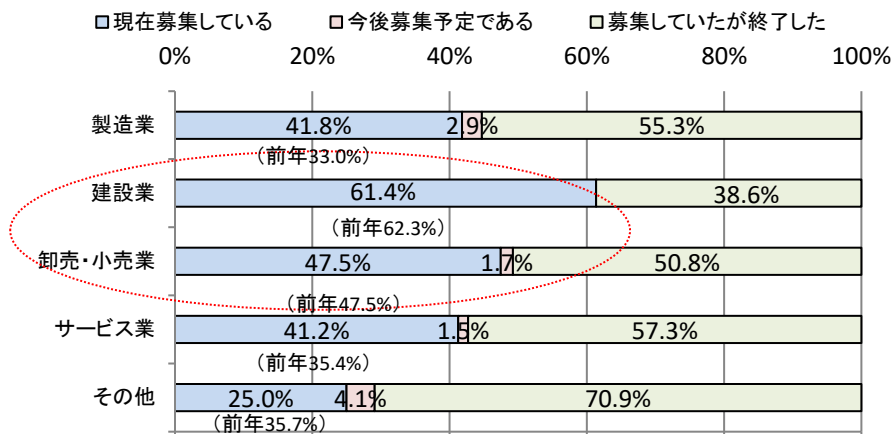
(図表1) 2022年3月卒者の採用募集状況(n=547)



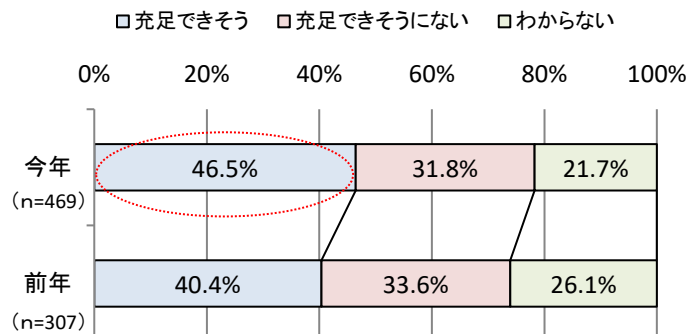
(図表2) 採用意向のある企業の活動継続率



(図表3) 業種別: 採用意向のある企業の活動継続率



(図表4) 今年度の新卒採用計画充足見込



(図表5) 従業員規模別、業種別:

今年度の新卒採用計画充足見込

<今年>		<前年>	
	充足できそう		充足できそう
49人以下	31.2		30.3
50～99人	41.7		33.3
100～299人	52.5		43.0
300人以上	65.0		59.4
製造業	41.2		30.8
建設業	43.1		34.0
卸売業・小売業	44.0		37.7
サービス業	51.2		48.6
その他	58.6		57.9

II. 採用活動終了企業の活動実績

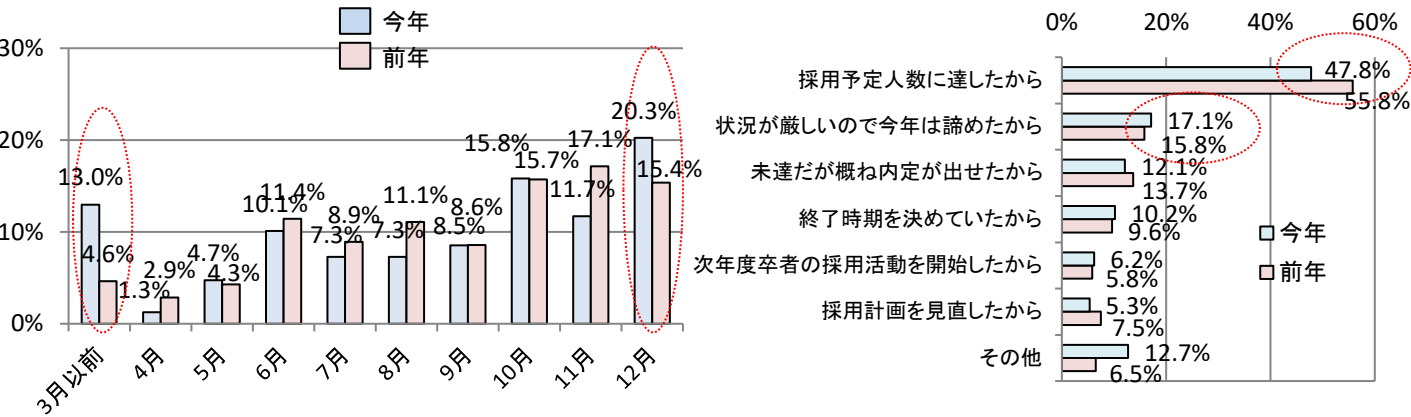
<TOPICS>

・採用活動の終了時期は「12月」が最も多く、2番目が「10月」、3番目が「3月以前」となっている。「3月以前」に終了した割合は前年を8ポイント上回っている。(図表6)。

・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48%と最も多いが、前年を8ポイント下回っている。2番目に多いのは「状況が厳しいので今年は諦めたから」で前年を1ポイントを上回っている(図表7)。

(図表6)採用活動を終了した時期(今年n=316、前年n=280)

(図表7)採用活動を終了した理由(n=322、複数回答)



III. 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41%と最も多い。「前年よりも増加した」企業の割合は37%で、前年より8ポイント増加している(図表8)。従業員規模が大きくなるにつれて、「前年よりも増加した」企業の割合が高くなっている(図表9)。

・県外学生の応募者数が「前年よりも増加した」企業の割合は36%で、前年数値を6ポイント上回り、「前年よりも減少した」企業の割合と比較すると20ポイント上回っている(図表10)。従業員100人以上の企業では、その割合が4割を超えている(図表11)。インターンシップを実施した企業、オンラインを活用した企業は、それぞれ未実施、未活用の企業と比較して「前年よりも増加した企業」の割合が高くなっている(図表12、13)。

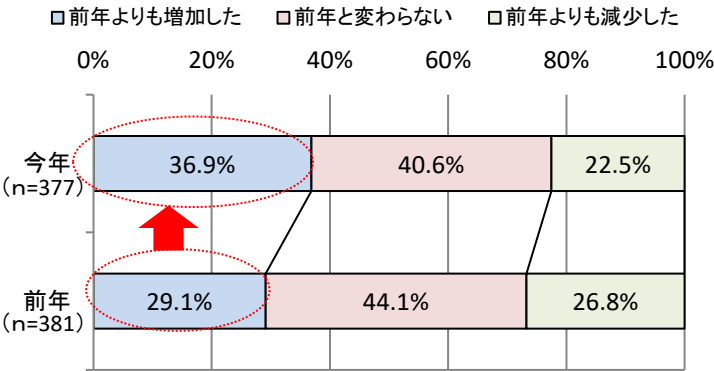
・内定辞退のあった企業は58%で前年と同程度の数値となっている(図表14)。

・前年度と比較した内定辞退者数は「変わらない」企業が62%と最も多く、前年調査を7ポイント上回っている。「前年よりも増加した」企業の割合は23%で、前年よりも6%ポイント上回っている(図表15)。

・内定式を実施した企業で内定式後に内定辞退のあった企業の割合は9%となっている(図表16)。従業員規模別では、「従業員300人以上」の企業が辞退のあった割合がもっとも高く、17%となっている(図表17)。

(図表8)応募者数の前年度との比較

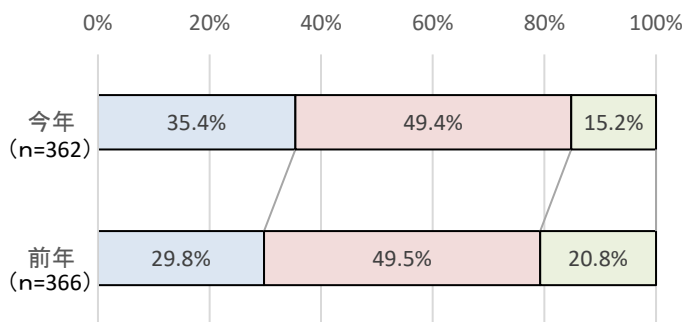
(図表9)従業員規模別:応募者数の前年度との比較



	前年よりも増加した	前年と変わらない	前年よりも減少した
49人以下	29.1%	51.2%	19.7%
50～99人	31.2%	46.7%	22.0%
100～299人	38.9%	36.1%	25.0%
300人以上	45.3%	32.1%	22.6%

(図表10) 県外学生の応募者数の前年度との比較

□ 前年よりも増加した □ 前年と変わらない □ 前年よりも減少した



(図表11) 従業員規模別:

県外学生の応募者数の前年度との比較

	増加した	変わらない	減少した
49人以下	23.8	58.7	17.5
50～99人	26.8	59.2	14.1
100～299人	43.9	40.2	15.8
300人以上	41.4	45.2	13.5

(図表12) インターンシップ実施状況別:

県外学生の応募数の前年度との比較

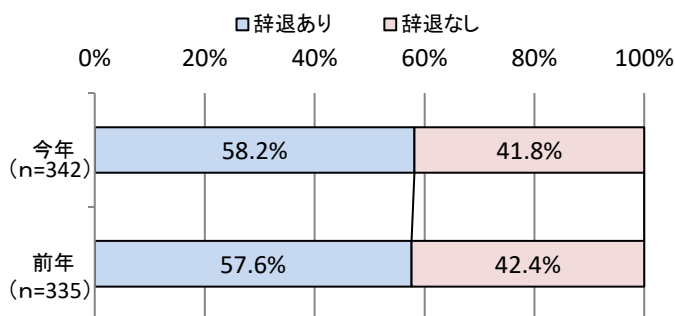
	前年よりも増加した	前年と変わらない	前年よりも減少した
実施	40.2	49.0	10.8
未実施	30.7	50.0	19.3

(図表13) オンライン活用状況別:

県外学生の応募数の前年度との比較

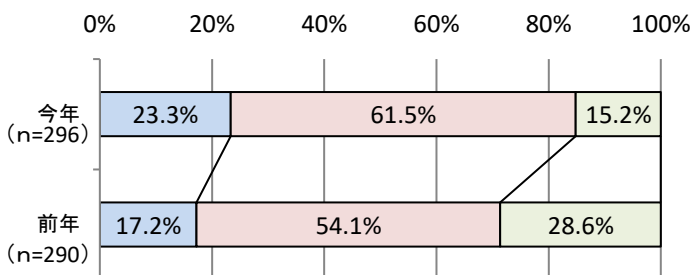
	前年よりも増加した	前年と変わらない	前年よりも減少した
実施	41.8	45.6	12.6
未実施	20.2	59.6	20.2

(図表14) 内定辞退の有無の前年度との比較



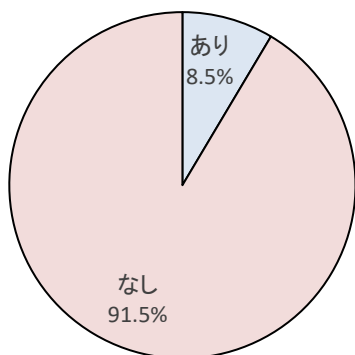
(図表15) 内定辞退者数の前年度との比較

□ 前年よりも増加した □ 前年と変わらない □ 前年よりも減少した



(図表16) 内定式実施企業における

内定式後の内定辞退の有無 (n=234)



(図表17) 従業員規模別: 内定式実施企業における

内定式後の内定辞退の有無

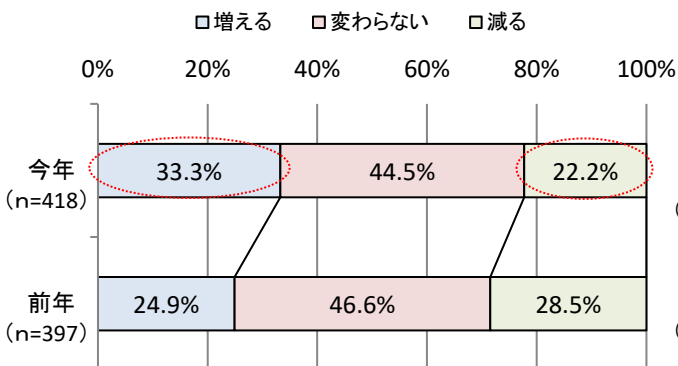
	あり	なし
49人以下	4.3	95.7
50～99人	4.3	95.7
100～299人	3.3	96.7
300人以上	17.1	82.9

IV. 2022年3月卒者(大学・大学院卒)の採用活動総括

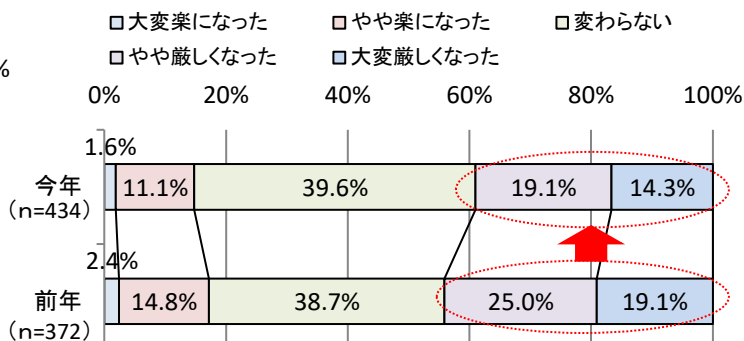
<TOPICS>

- ・前年よりも採用人数が「増える」と回答した企業が、「減る」と回答した企業を11ポイント上回っている(図表18)。
- ・今年度の新卒採用活動の印象を「やや厳しくなった」「大変厳しくなった」とした企業の割合は33%で、前年を11ポイント下回っている(図表19)。
- ・新型コロナの「かなり影響がある」「まあ影響がある」と回答した企業の割合は65%となっているが、前年を14ポイント下回っている(図表20)。
- ・オンラインの活用は、「説明会・面接において活用」が4割と最も多い。オンラインの活用企業の割合は、全体の64%で前年を9ポイント上回っている(図表21)。

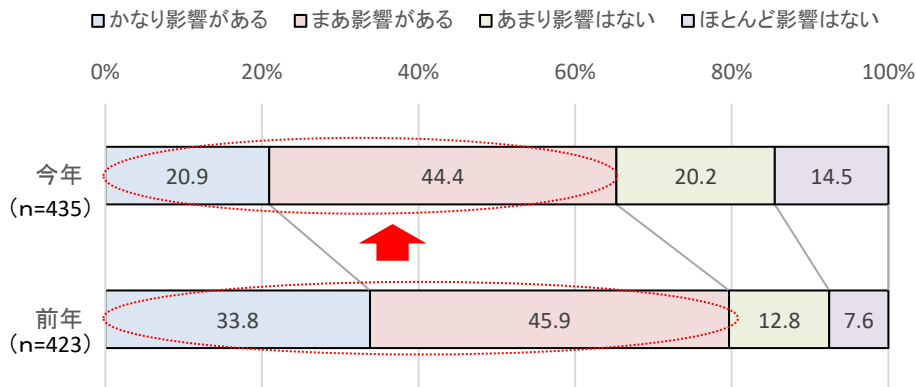
(図表18)前年と比較した新卒採用人数



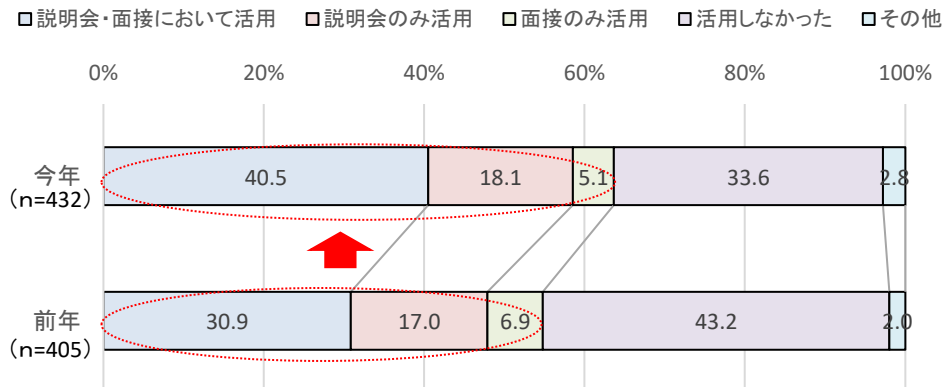
(図表19)当年度の新卒採用活動の印象



(図表20)新型コロナの採用活動への影響の有無



(図表21)オンラインの活用状況



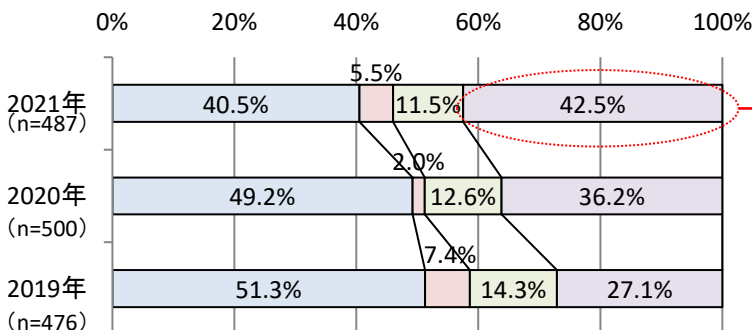
IV. インターンシップの実施状況

<TOPICS>

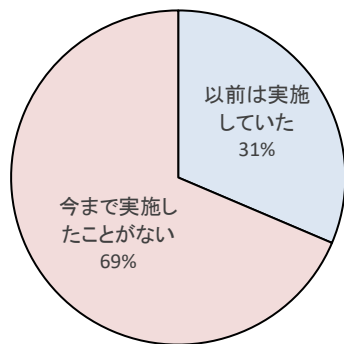
- ・インターンシップの実施率は46%で、前年を5ポイント下回っている(図表22)。未実施企業のうち、「以前は実施していた」企業の割合は3割となっている(図表23)。
- ・インターンシップ実施企業において、今年度の内定者の中にインターンシップ参加者がいる割合は48%で前年を2ポイント上回っている(図表24)。「卸売・小売業」「サービス業」ではこの割合が5割を超えている(図表25)。
- ・今年度12月～2月のインターンシップの実施回数は、「前年と同程度」としている企業が66%と最も多い。「前年よりも増やす」企業の割合は27%で、前年よりも5ポイント上回っている(図表26)。
- ・今年度12月～2月のインターンシップの実施手段は、「これまで通り対面で実施」と回答した企業が44%と最も多い。オンラインを活用すると回答した企業は39%となっている(図表27)。

(図表22) インターンシップの実施状況

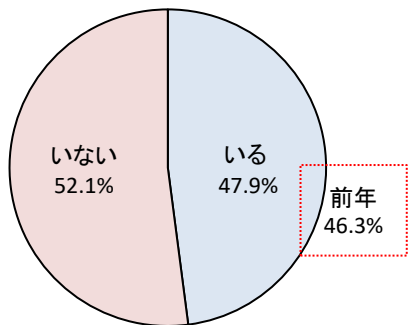
- ☐ 前年度以前から実施している ☐ 今年度から実施している(予定含む)
☐ 実施に向けて検討中 ☐ 実施する予定はない



(図表23) インターンシップを実施する予定のない企業の前年度までの状況(n=207)



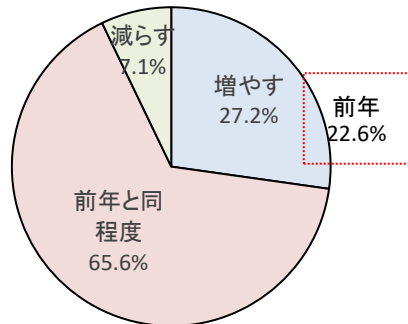
(図表24) インターンシップ実施企業での内定者におけるインターンシップ参加者の有無(n=267)



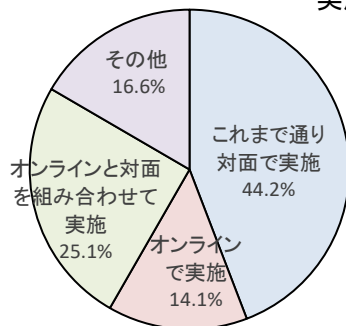
(図表25) 業種別：内定者におけるインターンシップ参加者の有無

	いる	いない	%
製造業	34.3	65.7	
建設業	41.1	58.9	
卸売・小売業	53.4	46.6	
サービス業	58.8	41.2	
その他	56.2	43.8	

(図表26) 今年度12月～2月に実施するインターンシップの実施回数の前年比較(n=224)



(図表27) 今年度12月～2月に実施するインターンシップの実施手段(n=283)

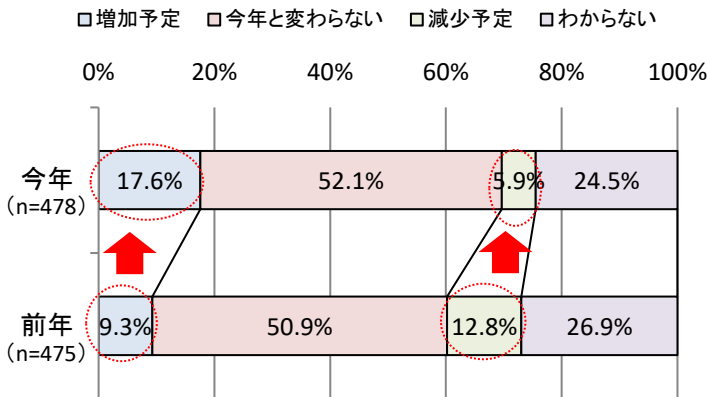


V. 次年度の新卒採用活動

<TOPICS>

- ・次年度の採用予定人数は、「今年と変わらない」が52%と最も多い。前年調査との比較では、「増加予定」の企業が増加し、「減少予定」の企業が減少している(図表28)。従業員規模別では、前年調査で「減少予定」の方が多かった「300人以上」の企業は「増加予定」の割合が「減少予定」の割合を24ポイント上回っている(図表29)。
- ・次年度の採用活動状況の見通しは、44%の企業が「採用数の確保がより厳しくなりそう」と回答しており、前年調査を2ポイント上回っている(図表30)。
- ・次年度のオンライン活用意向については、「今年度と同程度の活用」とした企業が51%と最も多くなっている(図表31)。「オンラインを活用しなかった企業」は14%で前年を6ポイント下回っている(図表32)。

(図表28) 次年度の新卒採用予定人数

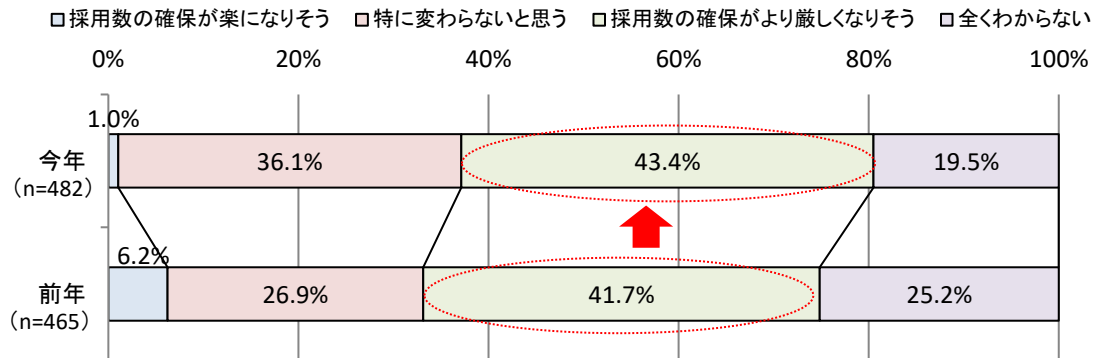


(図表29) 従業員規模別：次年度の新卒採用予定人数
前年度比較

<今年度>					%
	増加予定	今年度と変わらない	減少予定	わからない	
49人以下	14.5	42.0	4.3	39.1	
50～99人	13.8	49.5	9.2	27.5	
100～299人	17.7	53.2	8.9	20.2	
300人以上	25.2	66.4	0.9	7.5	

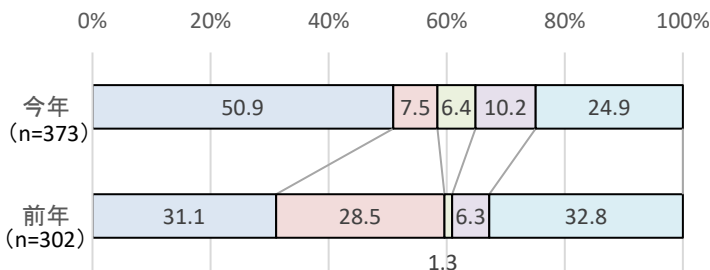
<前年度>					%
	増加予定	今年度と変わらない	減少予定	わからない	
49人以下	5.3	43.9	9.1	41.7	
50～99人	10.0	49.1	9.1	31.8	
100～299人	10.7	53.4	15.3	20.6	
300人以上	11.8	58.8	18.6	10.8	

(図表30) 次年度の採用活動状況の見通し



(図表31) 【今年度オンライン活用企業】
次年度オンライン活用意向 (n=302)

- 今年度と同程度の活用
□ 今年度よりもさらに活用度合いを高める
□ 今年度よりも活用度合いを下げる
□ 次年度は活用しない



(図表32) 【今年度オンラインを活用していない企業】
次年度オンライン活用意向 (n=225)

- 次年度から活用を検討 □ 次年度も活用しない □ 新型コロナの状況による

