

【2022年卒】企業の採用活動計画調査

Agre アグリ 新卒2022

株式会社 求人おきなわ

雇用推進事業部

調査概要

- 調査目的 企業の新卒採用活動計画の動向を把握する
- 調査対象 2022年3月卒業予定の新規学卒者（大学・専門学校等）対象の採用活動企業
- 調査期間 2020年11月16日～2020年12月7日
- 調査方法 2022年3月卒業予定の新規学卒者（大学・専門学校等）対象の採用活動企業へWEBアンケートを依頼
※設問ごとに有効回答のみで集計
※構成比は小数点以下を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。
- 有効回答数 46社

業種別	件数	割合
IT・情報通信	16	35%
ホテル・旅行	8	17%
卸売・小売・流通	7	15%
複合サービス（多角事業）	6	13%
メーカー（製造販売）	5	11%
サービス	2	4%
建設・不動産	1	2%
電気・ガス・エネルギー	1	2%
飲食・飲料・フードサービス	0	0%
金融・証券・保険関連	0	0%
総計	46	100%

目次

調査結果の概要【総括】【概要】	2・3・4・5
●新卒採用の背景・目的	6
●採用スケジュール（予定）	7・8
●採用予定数	9
●採用基準	10
●採用数が満たされない場合の対応	11
●採用活動の見通し	12
●採用活動で新たに取り組みたいこと（取組む予定）	13
●採用活動で力を入れたいこと	14
●企業が学生へアピールしたいこと	15
●選考を行う際に重視する資質・能力	16
●学生時代に経験してほしい活動	17
●新卒者を対象としたインターンシップへの取り組み	18

本調査に関するお問い合わせは、下記へお願い申し上げます。

株式会社 求人おきなわ 雇用推進事業部

TEL : 098-864-5680 FAX : 098-864-5552

調査結果の概要

【総括】

2022年卒を対象とした採用活動計画について調査（※1）を行った。回答企業は主に継続的に新卒採用を行ってきた企業。回答した業種の割合はIT・情報通信35%、ホテル・旅行17%、卸売・小売・流通15%、複合サービス(多角事業)13%、メーカー(製造販売)11%、サービス4%、建設・不動産2%、電気・ガス・エネルギー2%（飲食・飲料・フードサービス、金融・証券・保険関連の回答なし）。新卒採用を行う目的として「会社の将来を担う潜在能力の高い人材を確保するため」89.1%、「組織の活性化のため」73.9%、「活力やアイデアが豊富な若い人材が欲しいから」43.5%との積極的な理由が高い割合を占め、コロナ禍においても引き続き採用意欲がみられる。

2022年卒対象の採用活動は、経団連から引き継いだ政府の採用スケジュール（※2）により17年卒から5年連続で「採用広報解禁（3月）、選考活動解禁（6月）」でスタートした。22年卒の採用スケジュール（予定）は、21年卒と比べて大きな変化は見られず、広報、個別会社説明会、選考、面接、内定(内々定)出し開始の各フェーズにおいてピーク月は前年同様となっている。ただ採用活動の終了時期を「未定」とする企業が前年比13.5ポイント増加、28.3%を占め最多となった。以下詳細。広報・個別会社説明会開始時期共に「3月」がピーク。選考・面接開始時期も共に「3月」と「4月」がピーク、内定(内々定)出し開始は「6月」がピークとなった。採用活動の終了予定時期では「未定」が最多となった。政府の採用スケジュール「採用広報解禁（3月）、選考活動解禁（6月）」に注目して比較すると、広報、個別会社説明会においては3月広報解禁前の2月以前に開始する割合が21年卒より減少したものの、4～5割を占めており依然として高い（2月以前「広報」開始割合54.3%：前年比16.3ポイント減少、2月以前「個別会社説明会」開始割合45.6%：前年比2.6ポイント減少）。選考、面接、内定(内々定)出しにおいても6月選考解禁前の5月以前に開始予定の割合が、僅かな増減があるものの依然として高い。（5月以前「選考」開始割合73.8%：前年比0.5ポイント減少、5月以前「面接」開始割合65.2%：前年比0.2ポイント増加、5月以前「内定(内々定)出し」開始割合45.6%：前年比6.4ポイント減少）。新型コロナウイルスの影響はあるものの、人材獲得に向けて、例年通りに広報、個別会社説明会、選考、面接、内定(内々定)出し開始を行う傾向が見られる。

※1 今年、新型コロナウイルスの影響を受けた2021年卒対象の採用活動調査については2021年の初旬に発表予定。

※2 2022年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を3年生の3月（21年卒：3月）、面接等の選考活動は4年生の6月（21年卒：6月）とした。

前年と比較した採用予定人数の見通しは、「前年並み」45.7%がトップで、次いで「検討中(未定)」21.7%、「増加」と「減少」13.0%が同率、「前年は採用しなかった」6.5%となった。

採用予定人数の増減を、2010年卒調査実施以来、過去12年で比較すると2012年卒から2021年卒までの直近の10年間は増加が減少を上回る売り手市場の傾向が続いていたが、22年卒では「増加」と「減少」が同率という結果になった。

「前年並み」の理由として、『安定的に新卒採用を行い、世代の間を作らないようにしたい[メーカー(製造販売)]』や『21卒同数の採用受入れ体制を整えている為[IT・情報通信]』など。また「検討中(未定)」の理由では『今年度(21卒)の採用遅れにより22卒は未定[建設・不動産]』など、「増加」の理由では『応募数が多く優秀な学生が期待できるから[サービス]』が、「減少」では『コロナ禍による業績の推移と、長期計画を照らし合わせた結果[IT・情報通信]』が、「前年は採用しなかった」では『2021年卒は採用計画があったものの、途中で中止した[ホテル・旅行]』『コロナウイルスの影響により見通しが立たなかった[ホテル・旅行]』が挙げられた。

採用基準も「前年並み」がトップ、次いで「厳しくなる」、「検討中(未定)」、「多様化する」と「前年採用活動をしていない」が同率となった。基準は前年並みの傾向が強いが、ここ10年では「厳しくなる」が19年卒(21.5%)に次ぐ高い結果(22年卒17.4%)となったことから基準がさらに強まる傾向が窺える。

「前年並み」の理由として『例年と同じ採用基準で良い人材を確保できているため[複合サービス(多角事業)]』など。「厳しくなる」の理由では『昨年より10倍以上の応募数となり採用基準も厳しくなる予定[サービス]』、「検討中(未定)」の理由では『採用の有無も踏まえて現在検討中[IT・情報通信]』、「多様化する」の理由では『女性雇用・専門学卒など幅広い雇用を計画している[IT・情報通信]』などが挙げられた。

前述のように80.4%が採用基準を前年並み、厳しくなると答えているが、採用数が満たされない場合の対応でも「求める人材レベルを下げない」がトップ、次いで「基準を下げずに中途採用から補充」、「基準を下げずに第二新卒から補充」、「採用数を満たすために基準を柔軟に対応する」、「基準を下げずに常用雇用以外から補充」の順となった。

前年と比べた採用活動の見直しは、「前年並み」58.7%、「採用しやすくなる」21.7%、「採用しにくくなる」15.2%、「前年採用活動をしていないので分からない」4.3%の順となった。

「前年並み」の理由として『当社にマッチングする学生を採用するのは、情勢等はあまり影響しないと考える[メーカー(製造販売)]』『買い手市場により母数は増加しそうだが、ターゲット層に変化はないため[IT・情報通信]』『業種的にコロナの影響を受けにくいため[メーカー(製造販売)]』など、コロナ禍での人材獲得競争を楽観視しない冷静な声が聞かれた。

一方「採用しやすくなる」は、過去6年間を比較して17年卒29.0%に次ぐ高い割合となり、理由として『昨年より10倍以上の応募数となっており、採用が成功している印象[サービス]』『世の中の景気状況を鑑みて他企業の採用人数縮小が考えられるため[IT・情報通信]』『コロナ禍でIT志向の学生が増えている状況がある。IT業界の採用が早くなる分、採用に対する動きが早い学生と出会う機会が多くなると考えている[IT・情報通信]』『経済状況の悪化から、新卒採用についてトーンダウンする企業が増えると思込むため[IT・情報通信]』などが挙げられた。「採用しにくくなる」では『直接会えない、人数を集められない[卸売・小売・流通]』『学校での会社説明会での実施ができず、会社の魅力をネットや紙面で伝えるには限りがある為[ホテル・旅行]』『新型コロナウイルスの影響で露出機会が減少した[卸売・小売・流通]』など、コロナウイルスの影響で、従来通りに直接学生と接触できない、対応できない難しさが挙げられた。

22年卒の採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定)があるか？については「新たな取り組みなし」は2割弱にとどまり、逆に「検討中(未定)」と「新たな取り組みがある」を合わせた8割がコロナ禍での採用対策に取り組む傾向が窺える。

新たに取り組みたいこととして、「合説・個別会社説明会の実施・見直し」に関する声が多く聞かれた(具体例：『合説への参加をなくしWEB説明会の実施[ホテル・旅行]』『オンライン説明会への出展。動画作成(現場風景)[卸売・小売・流通]』『リモート合説、リモート面接[卸売・小売・流通]』など)。そのほか「インターンシップの実施・見直し」に関して『8月からオンライン完結型インターンシップを導入済み[複合サービス(多角事業)]』『既に取り組み済みですが6月からwebインターンシップを開催[サービス]』、「応募・選考方法(時期・内容)の見直し」では『ソーシャルリクルーティングSNS採用(ツイッター、インスタグラムからの選考流入)[IT・情報通信]』などが挙げられた。

また22年卒の採用活動で力を入れたい上位は、1位「学生とのコミュニケーション」、2位「個別会社説明会」、3位「インターンシップ」、4位「内定後の学生へのフォロー」、5位「合同説明会への参加」。「学生とのコミュニケーション」は、21年卒4位から1位へ上昇した。「個別会社説明会」は変わらず2位、「インターンシップ」は21年卒1位から3位へ下降した。個別会社説明会やインターンシップなど自社イベントへの取り組み、学生とのコミュニケーションを重視していることが窺える。

22年卒を対象にしたインターンシップ実施状況は「実施する」69.6%が最多を占めたものの前年比8.2ポイント減少、「未定」が前年比8.7ポイント増加した。ただ「実施しない」企業は前年比0.6ポイント減少しており、インターンシップを重視する傾向は変わらない。

上記を裏付ける結果として、インターンシップが採用手法として有効だと思うか聞いたところ、93.5%が「採用手法として有効」だと回答した。インターンシップが「採用手法として有効」だと思う理由として、『早期接触という観点で有効な取り組みであると感じる[IT・情報通信]』『インターンシップに参加された大部分の方が採用応募に至っているため[IT・情報通信]』『例年、インターンシップ参加者からの応募、内定、入社がある[ホテル・旅行]』など。「その他」の理由では『インターンシップを実施していないため有効かの評価ができない。またインターンシップは現場との作業調整が必要になり、なかなか実施に向けての実現性が難しいのが現状[IT・情報通信]』などが挙げられた。

93.5%の企業がインターンシップは採用手法として有効だと捉えていることから、コロナ禍においてもこれまでのインターンシップの在り方を変え、『オンライン完結型インターンシップ』や『WEBインターンシップ』といった非対面、非接触の方法で、積極的に採用活動に取り入れる傾向が窺える。

【概要】

～新卒採用の背景・目的 (P6)～

新卒採用を実施する背景の上位は、21年卒に引き続き「会社の活性化」84.8%がトップとなった。次いで「全社的な人員増員」と「既存事業の拡大」34.8%が同率となった。

新卒者を採用する目的の上位は、「会社の将来を担う潜在能力の高い人材を確保するため」89.1%、「組織の活性化のため」73.9%、「活力やアイデアが豊富な若い人材が欲しいから」43.5%との積極的な理由が高い割合を占め、新卒人材への期待感から新卒採用を実施している。

～採用スケジュール(予定) (P7～P8)～

2022年卒の採用活動では、広報・個別会社説明会開始時期共に、21年卒と同様「3月」開始が最も多かった（広報開始ピーク時期：22年卒3月(21年卒3月)、個別会社説明会開始ピーク時期：22年卒3月(21年卒3月)）。

選考開始時期では21年卒より1か月早い「3月」と「4月」が最多となった（選考開始ピーク時期：22年卒3・4月(21年卒4月)）。

面接の開始時期は21年卒と同じ「3月」、また同率で「4月」が最多だった（面接開始ピーク時期：22年卒3・4月(21年卒3月)）。

内定(内々定)出しの開始ピーク時期は21年卒と同様に「6月」が最多だった（内定(内々定)開始ピーク時期：22年卒6月(21年卒6月)）。

ただ、広報、個別会社説明会においては3月広報解禁前の2月以前に開始する割合が21年卒より減少したものの、4～5割を占めており依然として高い（2月以前「広報」開始割合54.3%：前年比16.3ポイント減少、2月以前「個別会社説明会」開始割合45.6%：前年比2.6ポイント減少）。

選考、面接、内定(内々定)出しにおいても6月選考解禁前の5月以前に開始予定の割合が、僅かな増減があるものの依然として高い。（5月以前「選考」開始割合73.8%：前年比0.5ポイント減少、5月以前「面接」開始割合65.2%：前年比0.2ポイント増加、5月以前「内定(内々定)出し」開始割合45.6%：前年比6.4ポイント減少）。

採用活動終了予定時期は、「未定」が最多で（採用活動終了ピーク時期：22年卒未定(21年卒9月・未定)）、「未定」28.3%は前年比13.5ポイント増加した（21年卒14.8%）。22年卒では採用活動終了時期が6月から12月に集中する傾向が見られる。

～採用予定数 (P9)～

採用予定人数の見通しは、「前年並み」45.7%がトップ、次いで「検討中(未定)」21.7%、「増加」と「減少」が同率13.0%となった。

採用予定人数の増減を、2010年卒の調査実施以来、過去12年で比較すると、2010年卒から2011年卒では減少が増加を上回り、2012年卒から2021年卒までの10年間増加が減少を上回る傾向が続いていた。22年卒では「増加」と減少が同率という結果になった。

「前年並み」の理由として、『安定的に新卒採用を行い、世代の間を作らないようにしたい。』や『21卒同数の採用受入れ体制を整えている為。』など。また「検討中(未定)」の理由では『今年度(21卒)の採用遅れにより22卒は未定。』など、「増加」の理由では『応募数が多く優秀な学生が期待できるから。』など、「減少」の理由では『コロナ禍による業績の推移と、長期計画を照らし合わせた結果。』などが挙げられた。

～採用基準、採用数が満たされない場合の対応 (P10～P11)～

採用基準の見通しは、「前年並み」63.0%がトップ、次いで「厳しくなる」17.4%、「検討中(未定)」10.9%、「多様化する」と「前年採用活動をしていない」が同率4.3%となった。

基準は前年並みが最多だったが、ここ10年では「厳しくなる」が19年卒(21.5%)に次ぐ高い結果(22年卒17.4%)となったことから基準が高まる傾向が窺える。

「前年並み」の理由として『例年と同じ採用基準で良い人材を確保できているため。』など。「厳しくなる」の理由では『昨年より10倍以上の応募数となっており、採用基準も厳しくなる予定。』、「検討中(未定)」の理由では『採用の有無も踏まえて、現在検討中。』、「多様化する」の理由では『女性雇用・専門学卒など、幅広い雇用を計画している。』などが挙げられた。

採用数が満たされない場合の対応は、「求める人材レベルを下げない」60.9%、「基準を下げずに中途採用から補充」32.6%、「基準を下げずに第二新卒から補充」26.1%、「採用数を満たすために基準を柔軟に対応する」21.7%、「基準を下げずに常用雇用以外から補充」8.7%の順。21年卒では「基準を下げずに中途採用から補充」が最多だったが、22年卒では「求める人材レベルを下げない」が6割を占め最多となった。

～採用活動の見直し (P12) ～

採用活動の見直しは「前年並み」58.7%、「採用しやすくなる」21.7%、「採用しにくくなる」15.2%、「前年採用活動をしていないので分からない」4.3%の順。「採用しやすくなる」は、過去6年間と比較して17年卒29.0%に次ぐ高い割合となった。

「前年並み」の理由として『買い手市場により母数は増加しそうだが、ターゲット層に変化はないため。』が挙げられた。「採用しやすくなる」では『世の中の景気状況を鑑みて他企業の採用人数縮小が考えられるため。』『経済状況の悪化から、新卒採用についてトーンダウンする企業が増える』と見込むため。』などが挙げられた。「採用しにくくなる」では『直接会えない、人数を集められない。』『学校での会社説明会での実施ができず、会社の魅力をネットや紙面で伝えるには限りがある為。』などの理由が挙げられた。

～採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定)、採用活動で力を入れたいこと (P13～P14) ～

22年卒の採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定)があるか？については「検討中(未定)」41.3%がトップ、次いで「新たな取り組みがある」39.1%、「新たな取り組みなし」19.6%となった。

新たに取り組みたいこととして、「合説・個別会社説明会の実施・見直し」に関する声が多く聞かれた(具体例:『合説への参加をなくしWEB説明会の実施。』『オンライン説明会への出展。動画作成(現場風景)。』など)。そのほか「インターンシップの実施・見直し」に関して『8月からオンライン完結型インターンシップを導入済み。』『応募・選考方法(時期・内容)の見直し』では『ソーシャルリクルーティング(SNS)採用。』などが挙げられた。

また22年卒の採用活動で力を入れたい上位は、1位「学生とのコミュニケーション」、2位「個別会社説明会」、3位「インターンシップ」、4位「内定後の学生へのフォロー」、5位「合同説明会への参加」だった。

「学生とのコミュニケーション」は、21年卒4位から1位へ上昇した。「個別会社説明会」は変わらず2位、「インターンシップ」は21年卒1位から3位へ下降した。個別会社説明会やインターンシップなど自社イベントへの取り組み、学生とのコミュニケーションを重視していることが窺える。

～企業が学生へアピールしたいこと (P15) ～

企業が学生へアピールしたい上位は、1位「職種・仕事内容」、2位「社会や地域への貢献度」、3位「社風・コーポレートカラー」、4位同率で「雇用の安定性」と「企業戦略やビジョン」だった。

21年卒と比較して順位が上昇したのは、「職種・仕事内容」(21卒2位→22卒1位)、「社会や地域への貢献度」(21卒3位→22卒2位)、「雇用の安定性」(21卒6位→22卒4位)、「企業戦略やビジョン」(21卒9位→22卒4位)。逆に下降したのは「社風・コーポレートカラー」(21卒1位→22卒3位)、「教育・研修制度」(21卒4位→22卒6位)、「業績」(21卒4位→22卒9位)など。

～選考を行う際に重視する資質・能力 (P16) ～

経済産業省が提唱する「社会人基礎力」の分類を元に、選考を行う際に重視する資質・能力を聞いたところ、1位「主体性」86.7%、2位「課題発見力」82.9%、3位「柔軟性」80.0%、4位「実行力」66.7%、5位は同率で「発信力」と「傾聴力」64.4%が挙げられた。

1位「主体性」、4位「実行力」は【前に踏み出す力(アクション)】の要素に含まれ、2位「課題発見力」は【考え抜く力(シンキング)】に、3位「柔軟性」、5位「発信力」「傾聴力」は【チームで働く力(チームワーク)】に含まれる。新入社員には物事に進んで取り組む力、現状を分析し課題を明らかにする力、意見の違いや立ち場の違いを理解し、自分の意見を分かりやすく伝える力が求められていることが窺える。

～学生時代に経験してほしい活動 (P17) ～

学生時代に経験してほしい活動では、1位「バイト経験」71.7%、2位「クラブ・サークル活動」54.3%、3位「インターンシップ経験」47.8%となった。バイト経験の理由として『仕事経験はどんな業界・業態にせよ大きな財産になる。会社を選ぶ基準も見えてくるので仕事の経験はあった方がよい』と考える。』、インターンシップ経験では『実際に会社に来ることで働くイメージを持てるため。』などが挙げられた。

～新卒者を対象としたインターンシップへの取り組み (P18) ～

22年卒を対象にしたインターンシップ実施状況は「実施する」69.6%が最多を占めたものの前年比8.2ポイント減少、「未定」が前年比8.7ポイント増加した。ただ「実施しない」企業は前年比0.6ポイント減少しており、インターンシップを重視する傾向は変わらない。

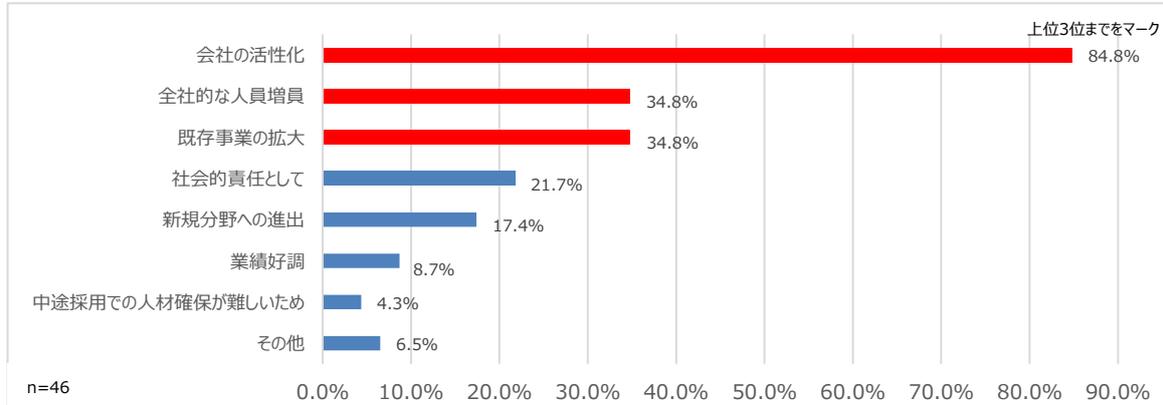
上記を裏付ける結果として、インターンシップが採用手法として有効だと思ふか聞いたところ、93.5%が「採用手法として有効」だと回答した。インターンシップが「採用手法として有効」だと思ふ理由として、『早期接触という観点で有効な取り組みであると感じる。』『インターンシップに参加された大部分の方が採用応募に至っているため』『例年インターンシップ参加者からの応募、内定、入社がある。』など。「その他」の理由では『インターンシップを実施していないため有効かの評価ができない。またインターンシップは現場との作業調整が必要になり、なかなか実施に向けての実現性が難しいのが現状。』などが挙げられた。

●新卒採用の背景・目的

新卒採用を実施する背景の上位は、21年卒に引き続き「会社の活性化」84.8%がトップとなった。次いで「全社的な人員増員」と「既存事業の拡大」34.8%が同率となった。

新卒採用の目的では、「会社の将来を担う潜在能力の高い人材を確保するため」89.1%、「組織の活性化のため」73.9%、「活力やアイデアが豊富な若い人材が欲しいから」43.5%との積極的な理由が高い割合を占めた。

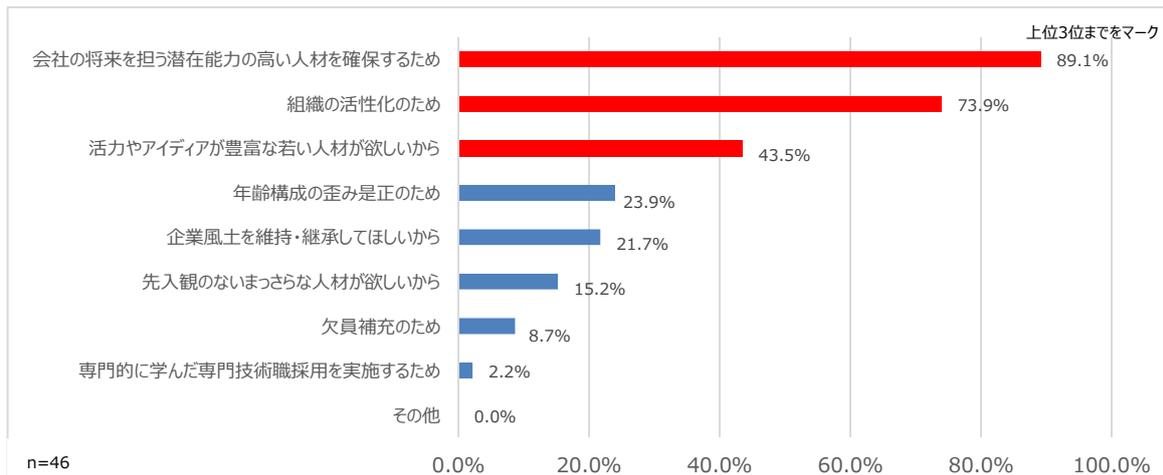
■新卒採用予定の背景（複数回答）



新卒採用の背景	22年卒	21年卒	新卒採用の背景	22年卒	21年卒
会社の活性化	84.8%	74.1%	新規分野への進出	17.4%	11.1%
全社的な人員増員	34.8%	55.6%	業績好調	8.7%	14.8%
既存事業の拡大	34.8%	51.9%	中途採用での人材確保が難しいため	4.3%	7.4%
社会的責任として	21.7%	14.8%	その他	6.5%	3.7%

表内・上位3位までをマーク

■新卒採用予定の目的（複数回答）



新卒採用の目的	22年卒	21年卒	新卒採用の目的	22年卒	21年卒
会社の将来を担う潜在能力の高い人材を確保するため	89.1%	81.5%	先入観のないまっさらな人材が欲しいから	15.2%	22.2%
組織の活性化のため	73.9%	70.4%	欠員補充のため	8.7%	18.5%
活力やアイデアが豊富な若い人材が欲しいから	43.5%	37.0%	専門的に学んだ専門技術職採用を実施するため	2.2%	3.7%
年齢構成の歪み是正のため	23.9%	11.1%	その他	0.0%	0.0%
企業風土を維持・継承してほしいから	21.7%	18.5%			

表内・上位3位までをマーク

●採用スケジュール（予定）

企業の採用活動スケジュールを「2022年卒」「2021年卒」採用企業で比較したところ、広報・個別会社説明会開始時期共に、21年卒と同様「3月」開始が最も多かった（広報開始ピーク時期：22年卒3月（21年卒3月）、個別会社説明会開始ピーク時期：22年卒3月（21年卒3月））。ただ3月広報解禁前の2月以前に広報を開始する割合が22年卒では54.3%（21年卒では70.6%）、2月以前の個別会社説明会開始割合が22年卒では45.6%を占め（21年卒では48.2%）、21年卒より減少したものの（2月以前広報開始：16.3ポイント減少、2月以前個別会社説明会開始：2.6ポイント減少）依然として高い割合を占めている。

選考開始ピーク時期では「3月」と「4月」が同率（23.9%）で最多となり、21年卒では「4月」が最多だったことから1か月早まった（選考開始ピーク時期：22年卒3・4月（21年卒4月））。

面接の開始時期も「3月」と「4月」が同率（19.6%）で最多となった（面接開始ピーク時期：22年卒3・4月（21年卒3月））。

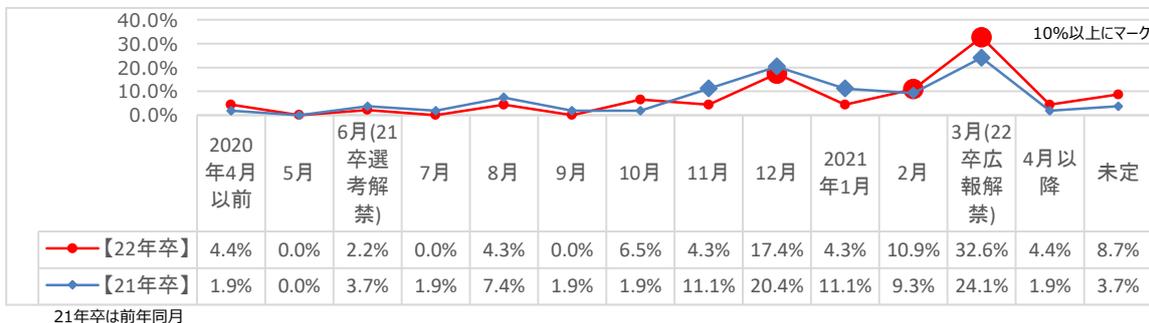
選考、面接開始についても、6月選考解禁前の5月以前から開始する割合が依然として高い（5月以前選考開始：22年卒73.8%（21年卒74.3%）、5月以前面接開始：65.2%（21年卒65.0%））。

内定（内々定）出しの開始ピーク時期は21年卒と同様に「6月」が最多だった（内定（内々定）開始ピーク時期：22年卒6月（21年卒6月））。内定（内々定）出しの開始時期についても6月選考解禁前の5月以前に開始する割合が高いものの21年卒より6.4ポイント減少した（22年卒45.6%（21年卒52.0%））。

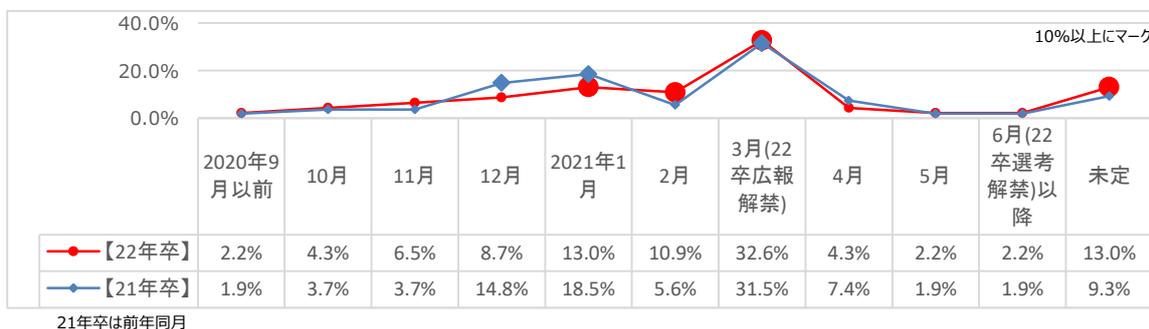
採用活動終了予定時期は、「未定」が最多となった（採用活動終了ピーク時期：22年卒未定（21年卒未定・9月））。

※2022年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を3年生の3月（21年卒：3月）、面接等の選考活動は4年生の6月（21年卒：6月）とする。

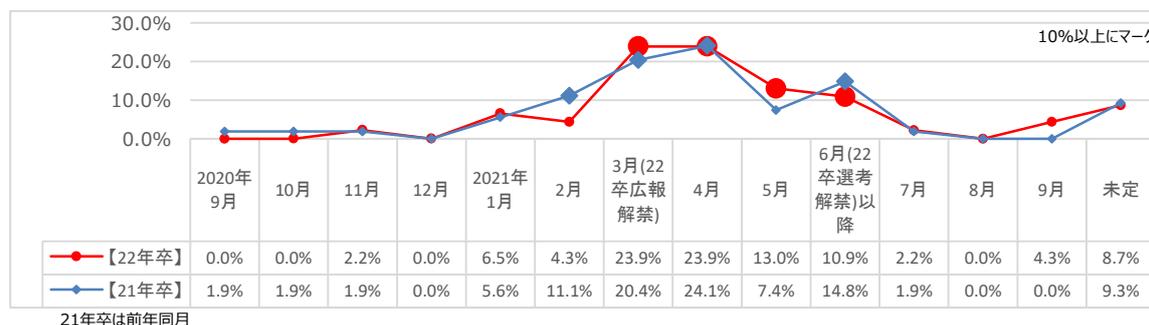
■広報の開始（予定）時期



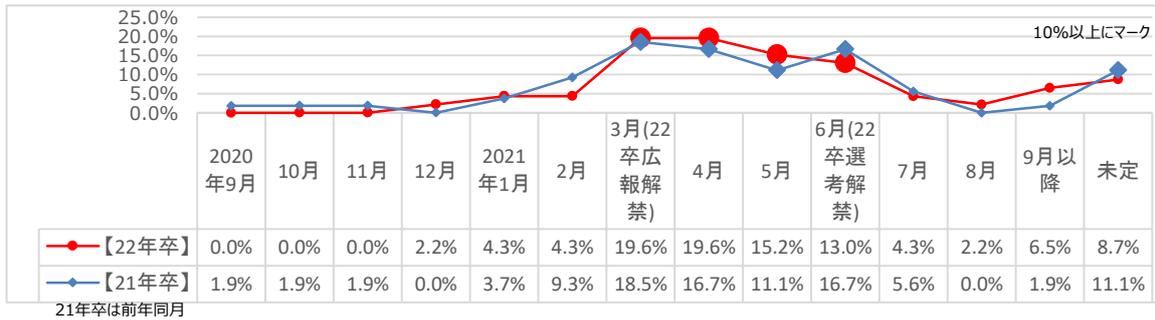
■個別会社説明会の開始（予定）時期



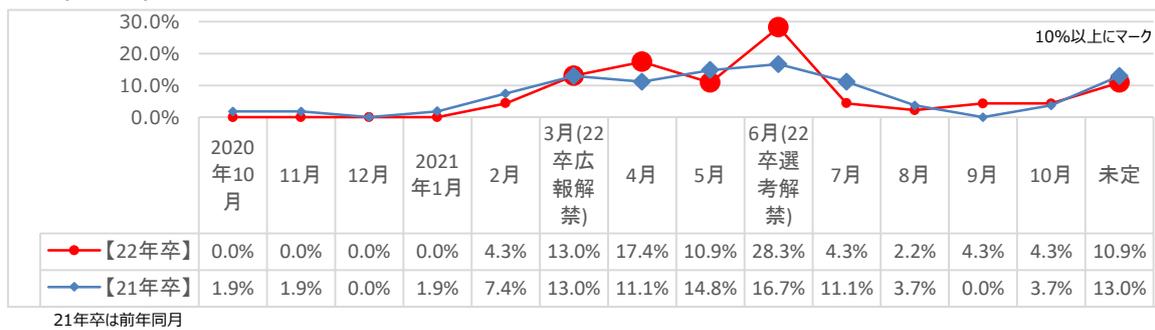
■選考の開始（予定）時期



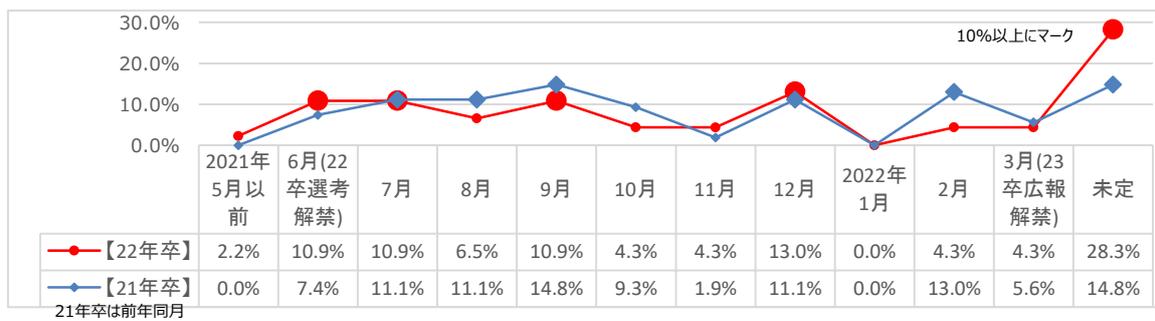
■面接の開始（予定）時期



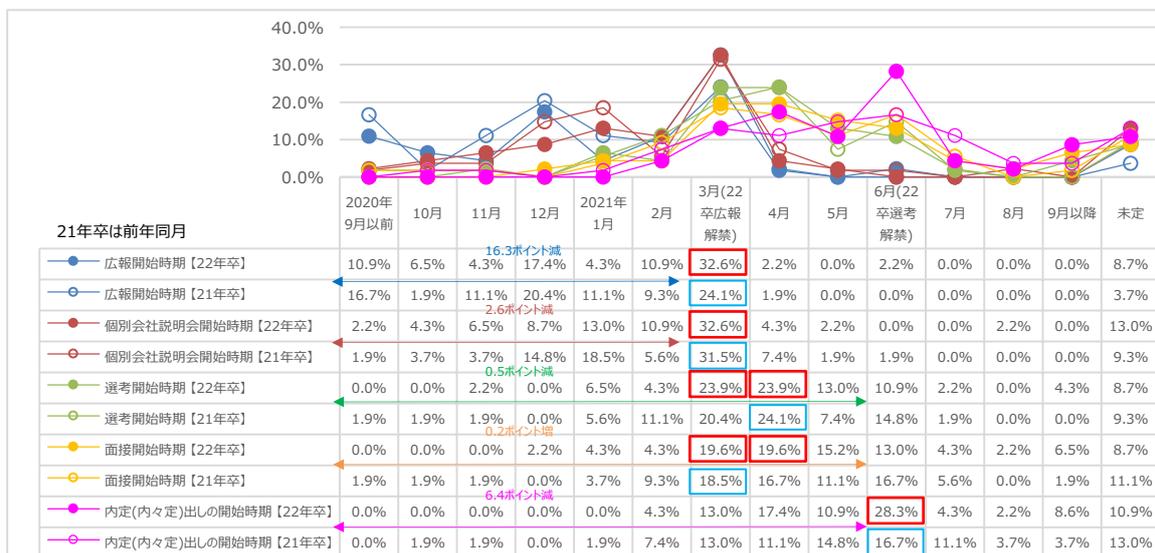
■内定(内々定)出しの開始（予定）時期



■採用活動の終了（予定）時期



■採用スケジュール（広報・個別会社説明会・選考・面接・内定(内々定)出し開始）

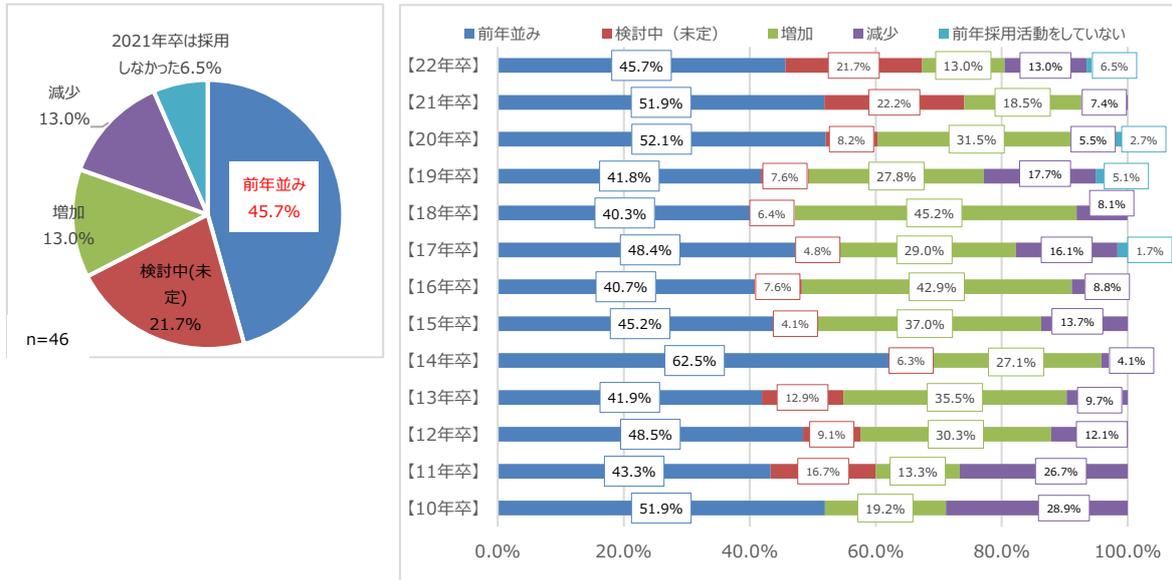


●採用予定数 ※2010年卒から調査実施

採用予定人数の見通しは、「前年並み」45.7%がトップ、次いで「検討中(未定)」21.7%、「増加」と「減少」が同率13.0%となった。

調査実施以来の過去12年を比較すると、12年卒から増加が減少を上回る傾向が続いていたが、22年卒では「増加」と減少が同率となった（10年卒減少28.9%：増加19.2%、11年卒減少26.7%：増加13.3%、12年卒以降は増加が減少を上回る）。
 「前年並み」の理由として、『安定的に新卒採用を行い、世代の間を作らないようにしたい。』や『21卒同数の採用受入れ体制を整えている為。』など。「検討中(未定)」の理由では『今年度(21卒)の採用遅れにより22卒は未定。』など、「増加」の理由では『応募数が多く優秀な学生が期待できるから。』など、「減少」の理由では『コロナ禍による業績の推移と、長期計画を照らし合わせた結果。』などが挙げられた。

■採用予定人数の見通し（単一回答） ■採用予定人数の見通し／過去対比



■採用予定人数の見通しについて具体的な理由。（自由回答）

「前年並み」との回答理由

- ・安定的に新卒採用を行い、世代の間を作らないようにしたい[メーカー(製造販売)]
- ・21卒同数の採用受入れ体制を整えている為[IT・情報通信]
- ・コロナウイルスの影響により前年度(21卒)から予定人数を変更している為[サービス]
- ・特筆して増減させる理由がなく、前年通りの採用計画を見込んでおります[IT・情報通信]

「検討中(未定)」との回答理由

- ・まだ見通しが立っていない[メーカー(製造販売)]
- ・中期計画が未定[IT・情報通信]
- ・今年度(21卒)の採用遅れにより22卒は未定[建設・不動産]

「増加」との回答理由

- ・応募数が多く優秀な学生が期待できるから[サービス]
- ・事業拡大のため[IT・情報通信]
- ・コロナウイルスの影響で21年卒採用活動が出来なかった。22年卒はその分をカバーする人数の採用が必要[卸売・小売・流通]

「減少」との回答理由

- ・2021新卒は例年よりも多く採用したが、例年並みに戻す予定[複合サービス(多角事業)]
- ・コロナウイルス感染拡大の影響[ホテル・旅行]
- ・コロナ禍による業績の推移と、長期計画を照らし合わせた結果[IT・情報通信]
- ・22年卒は採用予定なし[ホテル・旅行]

「前年、新卒採用をしていない」との回答理由

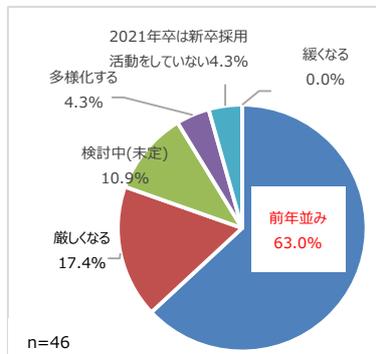
- ・コロナウイルスの影響により見通しが立たなかった[ホテル・旅行]
- ・21新卒は採用中止としたため[ホテル・旅行]
- ・2021年卒は採用計画があったものの、途中で中止した[ホテル・旅行]

●採用基準

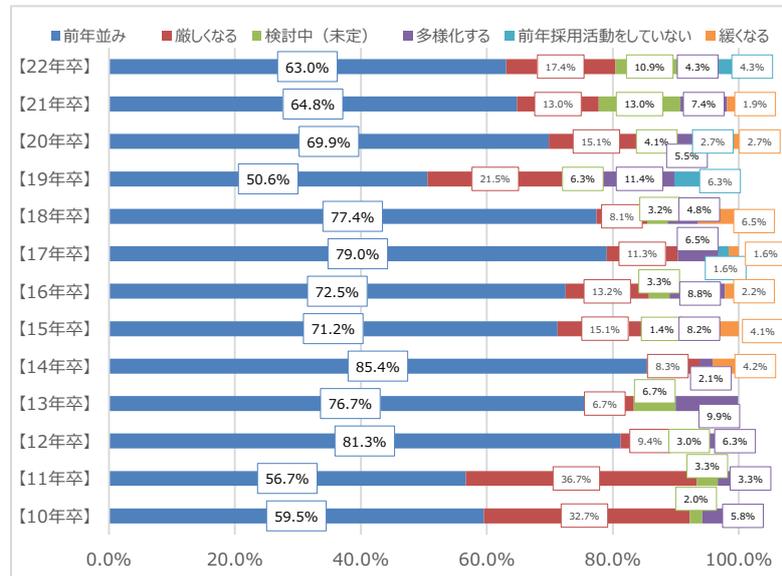
採用基準の見通しは、「前年並み」63.0%がトップ、次いで「厳しくなる」17.4%、「検討中(未定)」10.9%、「多様化する」と「前年採用活動をしていない」が同率4.3%となった。

「前年並み」の理由として『例年と同じ採用基準で良い人材を確保できているため。』など。「厳しくなる」の理由では『昨年より10倍以上の応募数となっており、採用基準も厳しくなる予定。』、「検討中(未定)」の理由では『採用の有無も踏まえて、現在検討中。』、「多様化する」の理由では『女性雇用・専門学卒など、幅広い雇用を計画している。』などが挙げられた。

■採用基準（単一回答）



■採用基準／過去対比



■採用基準の見通しについて具体的な理由。（自由回答）

「前年並み」との回答理由

- ・前年の採用に満足しているから(質・量ともに)[卸売・小売・流通]
- ・ミスマッチを防ぐうえでも基準は変更しない[IT・情報通信]
- ・例年と同じ採用基準で良い人材を確保できているため[複合サービス(多角事業)]
- ・求める人材のスキルや人物像に変更はないため[ホテル・旅行]
- ・一定の適正能力が必要なため(就職後のアンマッチで定着不安定を避ける為)[卸売・小売・流通]
- ・引続き少数精鋭の採用を行っていく[メーカー(製造販売)]

「厳しくなる」との回答理由

- ・昨年より10倍以上の応募数となっており、採用基準も厳しくなる予定[サービス]
- ・有望な人材を確保するため[電気・ガス・エネルギー]
- ・質を重視する傾向になる[ホテル・旅行]
- ・より良い人材マッチングを目指すため[卸売・小売・流通]
- ・グループでの採用条件に合わせて採用数を確保したい[ホテル・旅行]
- ・採用人数を絞り込む予定[ホテル・旅行]

「検討中(未定)」との回答理由

- ・採用の有無も踏まえて、現在検討中[IT・情報通信]
- ・より専門性を高めた採用基準を設定する可能性があるため[IT・情報通信]

「多様化する」との回答理由

- ・女性雇用・専門学卒など、幅広い雇用を計画している[IT・情報通信]

「2021年卒は新卒採用活動をしていない」との回答理由

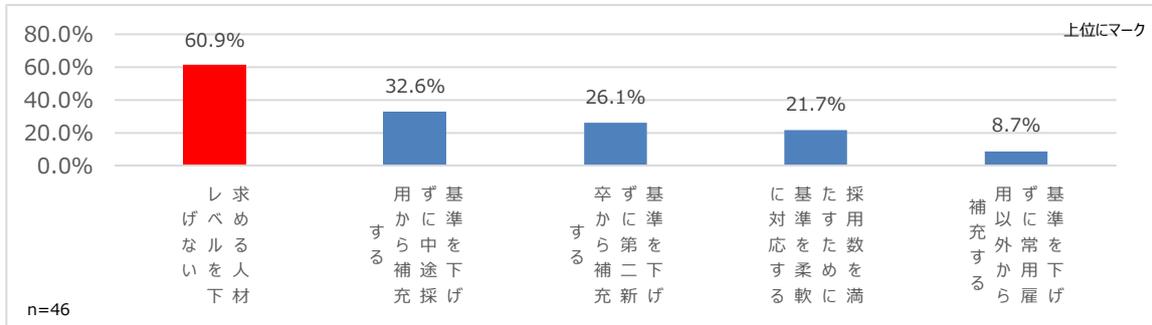
- ・基本的に基準に変化はない[IT・情報通信]
- ・21新卒は採用中止としたため[ホテル・旅行]

●採用数が満たされない場合の対応

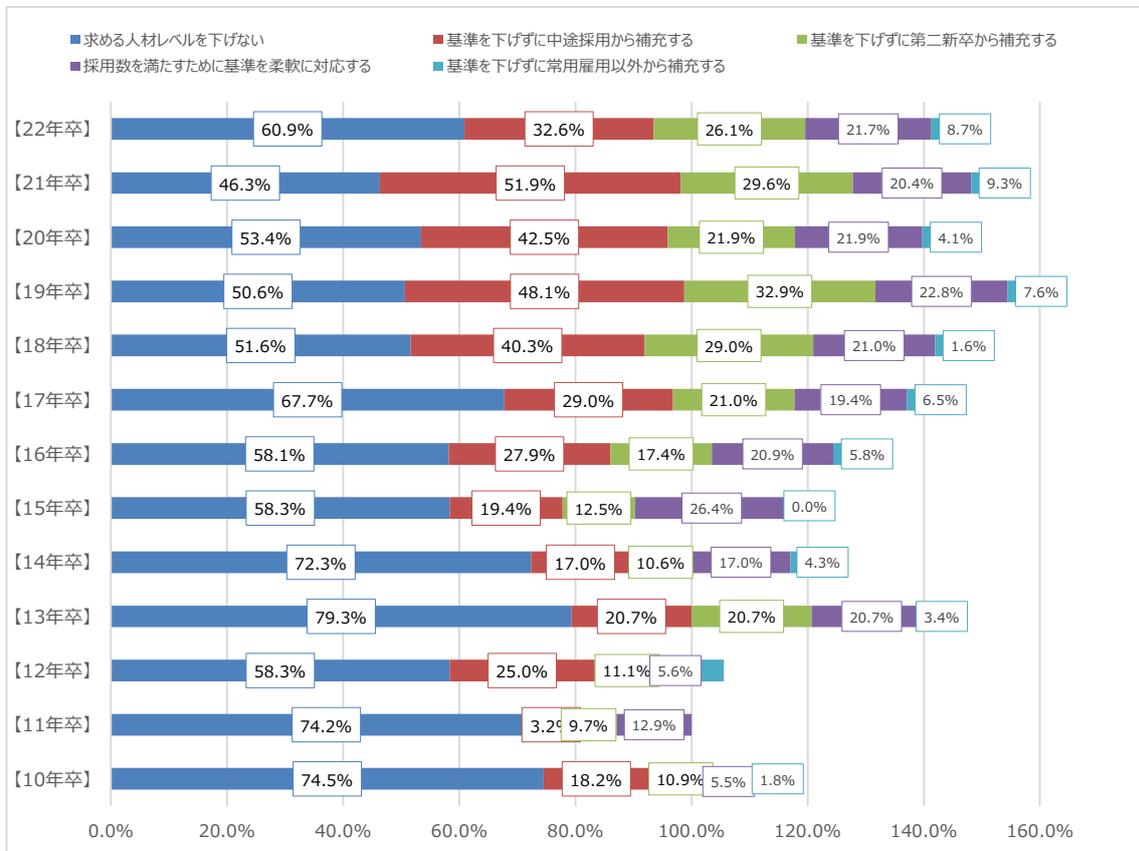
採用数が満たされない場合の対応は、「求める人材レベルを下げない」60.9%、「基準を下げずに中途採用から補充」32.6%、「基準を下げずに第二新卒から補充」26.1%、「採用数を満たすために基準を柔軟に対応する」21.7%、「基準を下げずに常用雇用以外から補充」8.7%の順。

21年卒では「基準を下げずに中途採用から補充」が最多だったが22年卒では「求める人材レベルを下げない」が最多となった。

■採用数が満たされない場合の対応（複数回答）



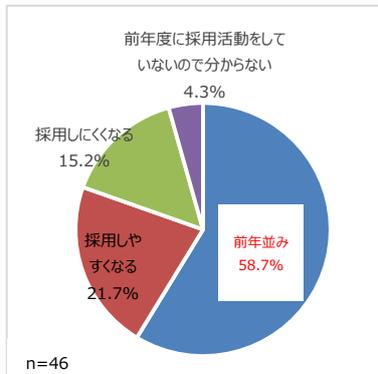
■採用数が満たされない場合の対応／過去対比



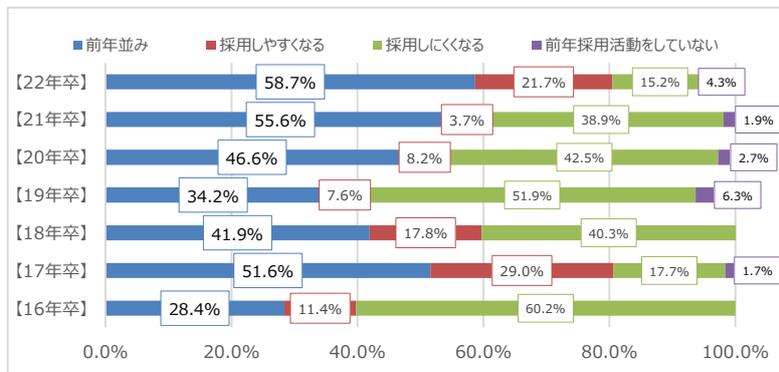
●採用活動の見通し

採用活動の見通しは「前年並み」58.7%、「採用しやすくなる」21.7%、「採用しにくくなる」15.2%、「前年採用活動をしていないので分からない」4.3%の順。「前年並み」が最多で、理由として『買い手市場により母数は増加しそうだが、ターゲット層に変化はないため。』が挙げられた。次いで多かった「採用しやすくなる」では『世の中の景気状況を鑑みて他企業の採用人数縮小が考えられるため。』『経済状況の悪化から、新卒採用についてトーンダウンする企業が増えると見込むため。』などが、「採用しにくくなる」では『直接会えない、人数を集められない。』『学校での会社説明会での実施ができず、会社の魅力をネットや紙面で伝えきるには限りがある為。』などの理由が挙げられた。

■採用活動の見通し（単一回答）



■採用活動の見通し／過去対比



■採用活動の見通しについての具体的な理由。（自由回答）

「前年並み」との回答理由

- ・当社にマッチングする学生を採用するのは、情勢等はあまり影響しないと考える[メーカー(製造販売)]
- ・求める人材については積極的に採用していきます[IT・情報通信]
- ・買い手市場により母数は増加しそうだが、ターゲット層に変化はないため[IT・情報通信]
- ・業種的にコロナウイルスの影響を受けにくいいため[メーカー(製造販売)]
- ・当社の採用人数は若干名であるため、母集団の必要数は十分に確保できる見込み[複合サービス(多角事業)]
- ・前年と変化が感じられないため[建設・不動産]

「採用しやすくなる」との回答理由

- ・昨年より10倍以上の応募数となっており、採用が成功している印象[サービス]
- ・世の中の景気状況を鑑みて他企業の採用人数縮小が考えられるため[IT・情報通信]
- ・コロナ禍でIT志向の学生が増えている状況がある。IT業界の採用が早くなる分、採用に対する動きが早い学生と出会える機会が多くなると考えています[IT・情報通信]
- ・コロナウイルスの影響で買い手市場となりつつあるから[複合サービス(多角事業)]
- ・業界によって異なるがIT業界に関して言えば、買手市場に傾くのではないかと予想しています。またリモートが主体になることから、より多くの学生とコンタクトできると予想しているため[IT・情報通信]
- ・経済状況の悪化から、新卒採用についてトーンダウンする企業が増えると見込むため[IT・情報通信]

「採用しにくくなる」との回答理由

- ・コロナ初年度に比べると、各企業の採用活動が活発になるという予想のため[IT・情報通信]
- ・直接会えない、人数を集められない[卸売・小売・流通]
- ・他社の状況と学生の動きが見えにくいいため[IT・情報通信]
- ・学校での会社説明会での実施ができず、会社の魅力をネットや紙面で伝えきるには限りがある為[ホテル・旅行]
- ・新型コロナウイルスの影響で露出機会が減少した[卸売・小売・流通]

「前年度に採用活動をしていないので分からない」との回答理由

- ・コロナ禍の影響がどこまで出るのか不明[IT・情報通信]

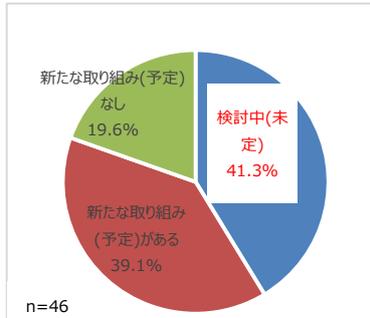
●採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定) ※2018年卒から調査実施

22年卒の採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定)があるか？については「検討中(未定)」41.3%がトップ、次いで「新たな取り組みがある」39.1%、「新たな取り組みなし」19.6%となった。

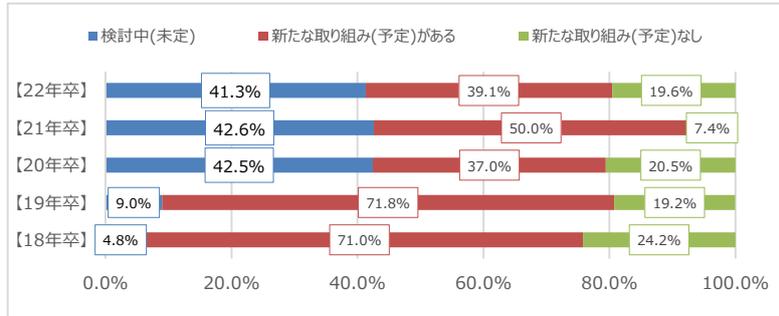
新たに取り組みたいこととして、「合説・個別会社説明会の実施・見直し」に関する声が多く聞かれた（具体例：『合説への参加をなくしWEB説明会の実施。』『オンライン説明会への出展。動画作成(現場風景)。』など）。

そのほか「インターンシップの実施・見直し」に関して『8月からオンライン完結型インターンシップを導入済み。』、「応募・選考方法(時期・内容)の見直し」では『ソーシャルリクルーティング(SNS)採用。』などが挙げられた。

■ 2022年卒採用活動での新たな取り組み



■ 新たに取り組みたいこと／過去対比



■ 2022年卒の採用活動で新たに取り組みたいこと具体的な記述。(自由回答)

「合説・個別会社説明会の実施・見直し」に関する声

- ・Web説明会[IT・情報通信]
- ・オンライン説明会への出展。動画作成(現場風景)[卸売・小売・流通]
- ・リモート合説、リモート面接[卸売・小売・流通]
- ・合説への参加をなくしWEB説明会の実施[ホテル・旅行]
- ・自社説明会の複数回開催、教育店舗へのインターンシップなど[複合サービス(多角事業)]

「インターンシップの実施・見直し」に関する声

- ・1Day・2Dayでのインターンシップ[IT・情報通信]
- ・1Dayインターン[IT・情報通信]
- ・8月からオンライン完結型インターンシップを導入済み[複合サービス(多角事業)]
- ・既に取り組み済みですが、6月からwebインターンシップを開催[サービス]

「応募・選考方法(時期・内容)の見直し」に関する声

- ・ソーシャルリクルーティングSNS採用(ツイッター、インスタグラムからの選考流入)[IT・情報通信]
- ・WEBシステムによる面接管理や応募者管理[サービス]
- ・選考フローの見直し[IT・情報通信]

「広報」に関する声

- ・具体的にはまだ決めていませんがオンラインで会社の雰囲気や伝えられる取り組みができたと思っている[複合サービス(多角事業)]

「採用試験の見直し」に関する声

- ・採用試験の方法[IT・情報通信]

「内定者対応」に関する声

- ・記述なし。

「その他」に関する声

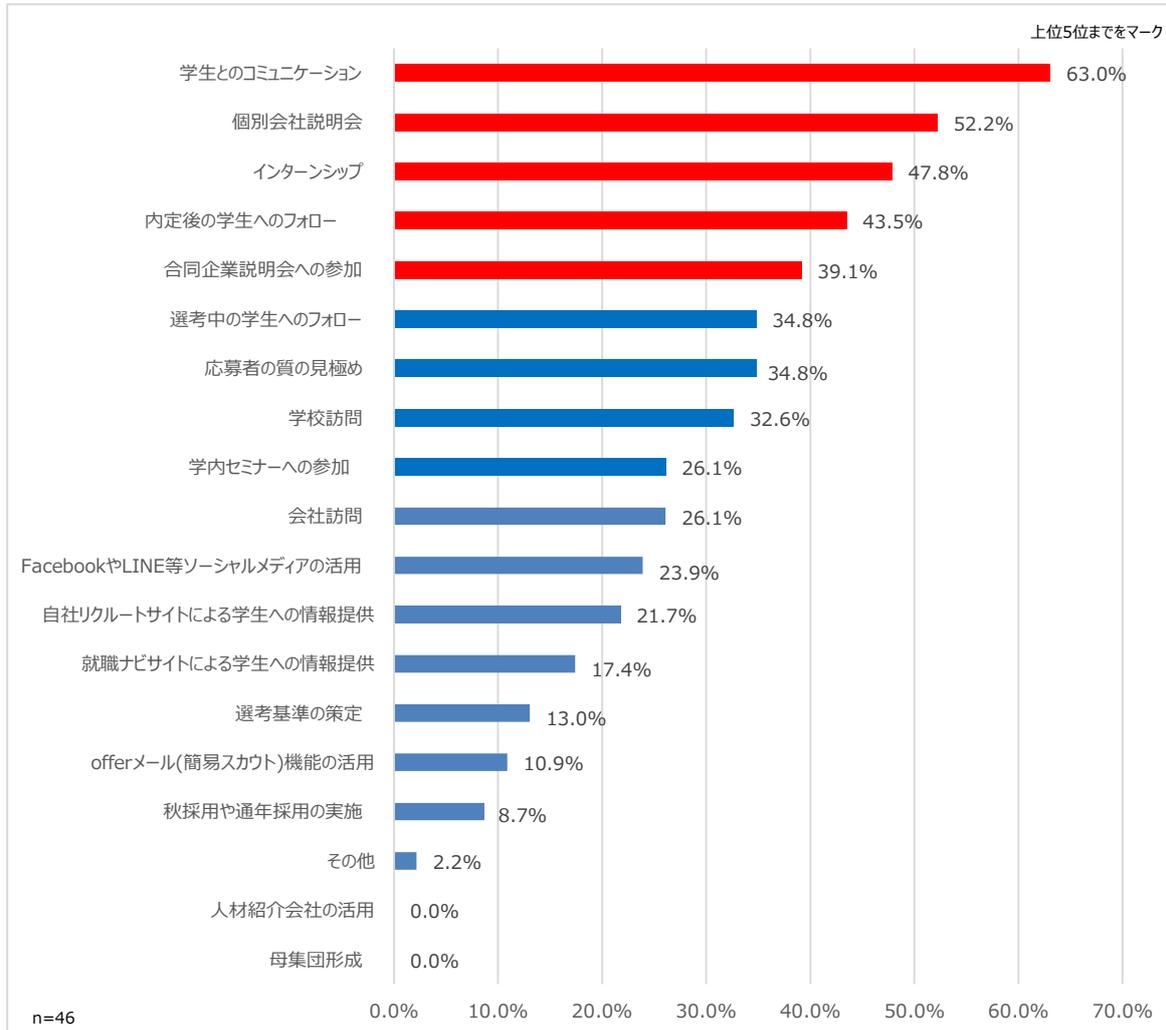
- ・オンライン化への対応のため利用ツールの強化[IT・情報通信]
- ・オンライン活用の効率化、学生へのフォローアップの充実化など[IT・情報通信]
- ・高校生中心だったところを大学生へもアプローチを強化していく[IT・情報通信]

●採用活動で力を入れたいこと

22年卒の採用活動で力を入れたい上位は、1位「学生とのコミュニケーション」、2位「個別会社説明会」、3位「インターンシップ」、4位「内定後の学生へのフォロー」、5位「合同説明会への参加」だった。

「学生とのコミュニケーション」は、21年卒4位から1位へ上昇した。「個別会社説明会」は変わらず2位、「インターンシップ」は21年卒1位から3位へ下降した。個別会社説明会やインターンシップなど自社イベントへの取り組み、学生とのコミュニケーションを重視していることが窺える。

■2022年卒の採用活動で力を入れたいこと（複数回答）



採用活動で強化したいこと	22年卒	21年卒	採用活動で強化したいこと	22年卒	21年卒
学生とのコミュニケーション	63.0%	57.4%	FacebookやLINE等ソーシャルメディアの活用	23.9%	16.7%
個別会社説明会	52.2%	66.7%	自社リクルートサイトによる学生への情報提供	21.7%	16.7%
インターンシップ	47.8%	70.4%	就職ナビサイトによる学生への情報提供	17.4%	24.1%
内定後の学生へのフォロー	43.5%	59.3%	選考基準の策定	13.0%	13.0%
合同企業説明会への参加	39.1%	48.1%	offerメール(簡易スカウト)機能の活用	10.9%	11.1%
選考中の学生へのフォロー	34.8%	44.4%	秋採用や通年採用の実施	8.7%	9.3%
応募者の質の見極め	34.8%	33.3%	母集団形成	0.0%	29.6%
学校訪問	32.6%	55.6%	人材紹介会社の活用	0.0%	7.4%
学内セミナーへの参加	26.1%	44.4%	その他	2.2%	3.7%
会社訪問	26.1%	38.9%			

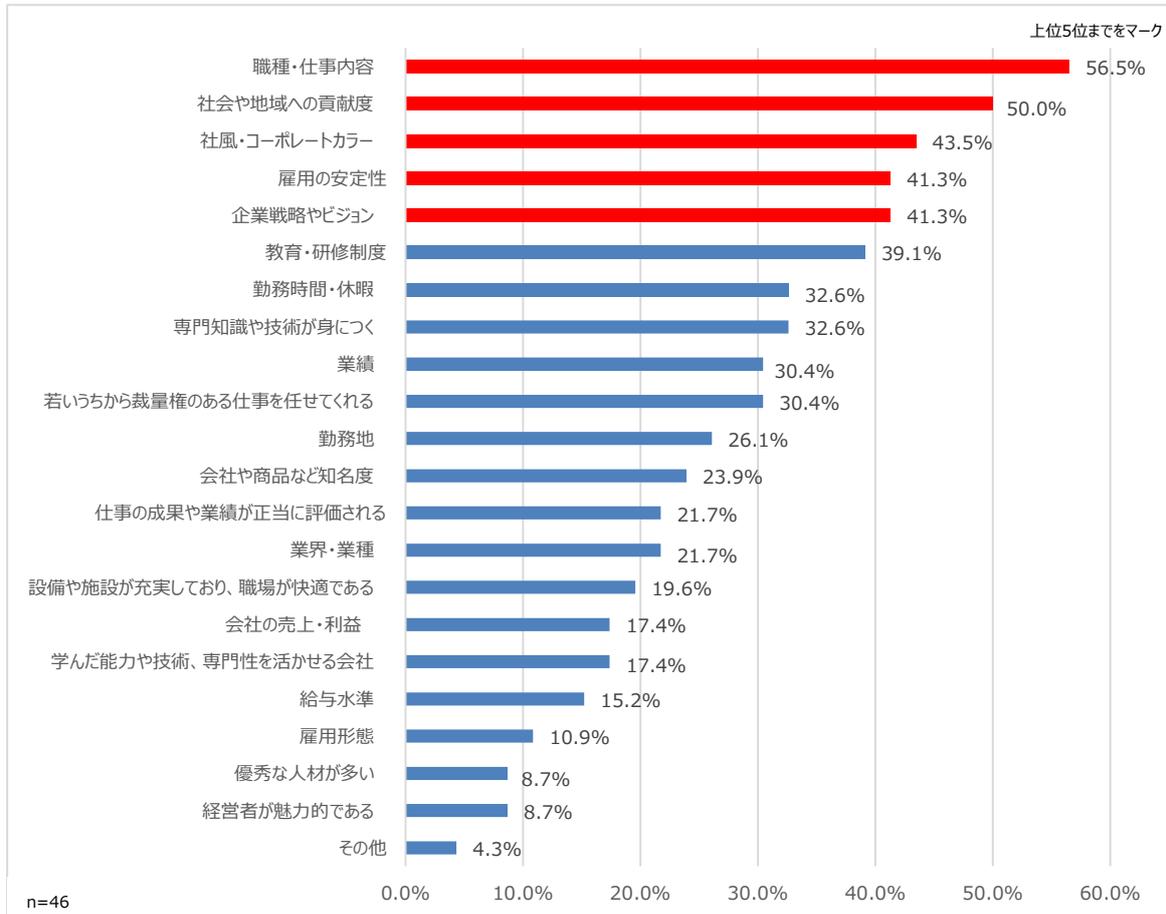
表内・上位5位までをマーク

●企業が学生へアピールしたいこと

企業が学生へアピールしたい上位は、1位「職種・仕事内容」、2位「社会や地域への貢献度」、3位「社風・コーポレートカラー」、4位同率で「雇用の安定性」と「企業戦略やビジョン」だった。

21年卒と比較して順位が上昇したのは、「職種・仕事内容」（21卒2位→22卒1位）、「社会や地域への貢献度」（21卒3位→22卒2位）、「雇用の安定性」（21卒6位→22卒4位）、「企業戦略やビジョン」（21卒9位→22卒4位）。逆に下降したのは「社風・コーポレートカラー」（21卒1位→22卒3位）、「教育・研修制度」（21卒4位→22卒6位）、「業績」（21卒4位→22卒9位）など。

■2022年卒採用活動で学生へアピールしたいこと（複数回答）



学生へアピールしたいこと	22年卒	21年卒	学生へアピールしたいこと	22年卒	21年卒
職種・仕事内容	56.5%	51.9%	会社や商品など知名度	23.9%	14.8%
社会や地域への貢献度	50.0%	46.3%	仕事の成果や業績が正当に評価される	21.7%	27.8%
社風・コーポレートカラー	43.5%	61.1%	業界・業種	21.7%	16.7%
雇用の安定性	41.3%	38.9%	設備や施設が充実しており、職場が快適である	19.6%	16.7%
企業戦略やビジョン	41.3%	31.5%	会社の売上・利益	17.4%	7.4%
教育・研修制度	39.1%	42.6%	学んだ能力や技術、専門性を活かせる会社	17.4%	7.4%
勤務時間・休暇	32.6%	33.3%	給与水準	15.2%	25.9%
専門知識や技術が身につく	32.6%	29.6%	雇用形態	10.9%	14.8%
業績	30.4%	42.6%	優秀な人材が多い	8.7%	18.5%
若いうちから裁量権のある仕事を任せられる	30.4%	35.2%	経営者が魅力的である	8.7%	9.3%
勤務地	26.1%	27.8%	その他	4.3%	1.9%

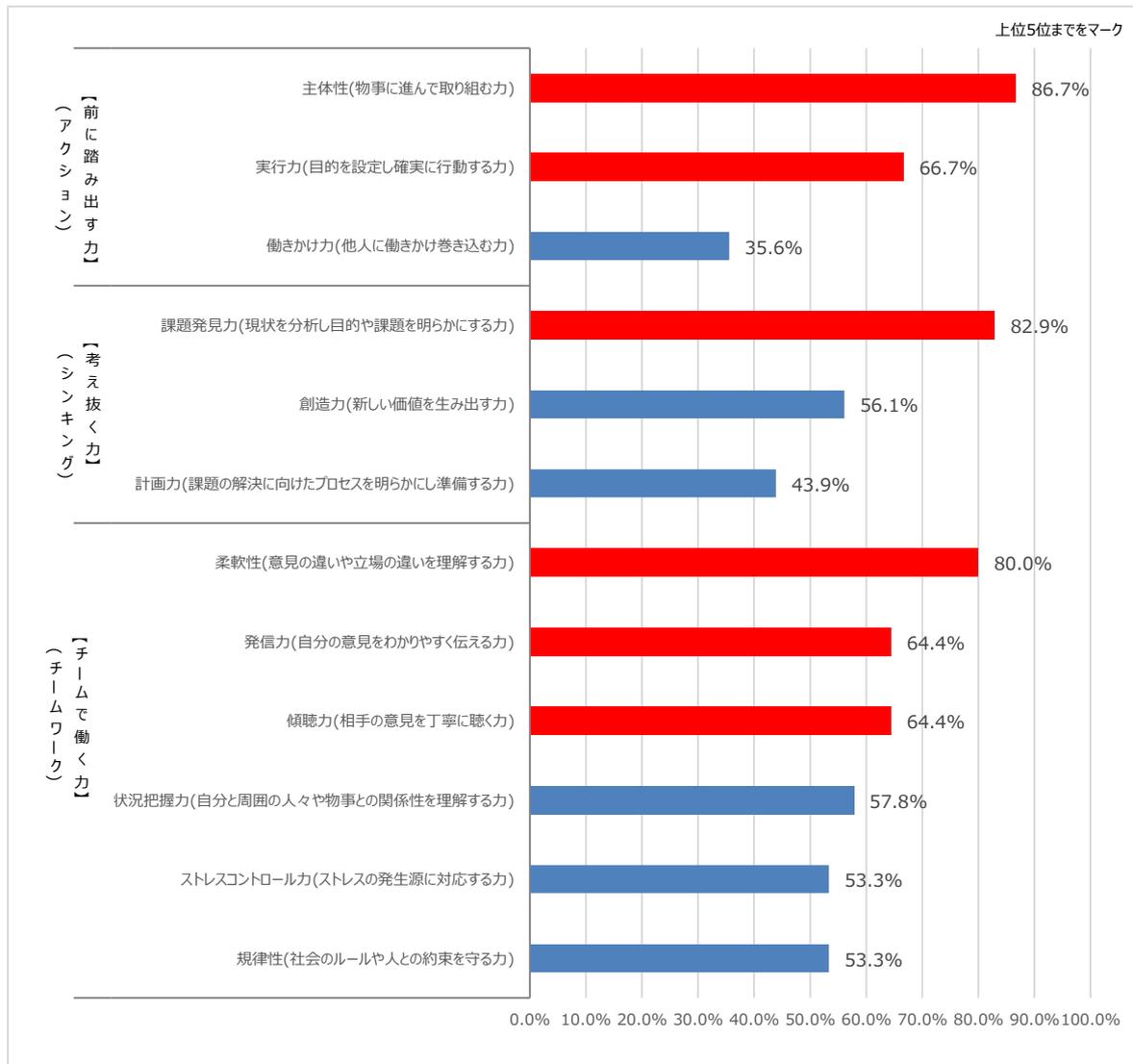
表内・上位5位までをマーク

● 選考を行う際に重視する資質・能力 ※2020年卒から全項目変更

選考を行う際に重視する資質・能力では、1位「主体性」86.7%、2位「課題発見力」82.9%、3位「柔軟性」80.0%、4位「実行力」66.7%、5位は同率で「発信力」、「傾聴力」64.4%だった。【前に踏み出す力(アクション)】の要素では1位「主体性」と4位「実行力」が、【考え抜く力(シンキング)】では2位「課題発見力」が、【チームで働く力(チームワーク)】では3位「柔軟性」、5位「発信力」と「傾聴力」が重視されていることが窺える。

※経済産業省が提唱する「社会人基礎力」を元に能力を分類。

■ 選考を行う際に重視する資質・能力（複数回答）



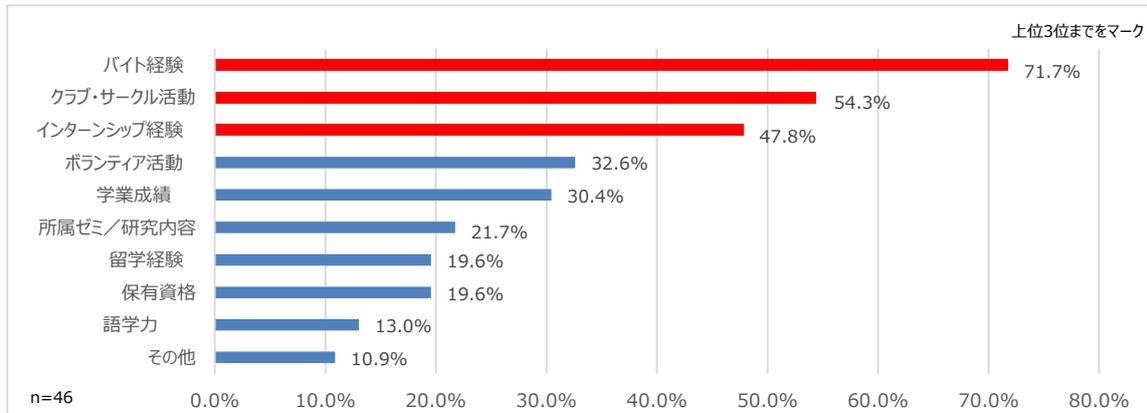
学生へアピールしたいこと		22年卒	21年卒	学生へアピールしたいこと		22年卒	21年卒
【前に踏み出す力 (アクション)】	主体性(物事に進んで取り組む力)	86.7%	92.3%	【チームで働く力 (チームワーク)】	柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)	80.0%	71.7%
	実行力(目的を設定し確実に行動する力)	66.7%	51.9%		発信力(自分の意見をわかりやすく伝える力)	64.4%	67.9%
	働きかけ力(他人に働きかけ巻き込む力)	35.6%	34.6%		傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)	64.4%	58.5%
【考え抜く力 (シンキング)】	課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)	82.9%	76.9%		状況把握力(自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力)	57.8%	58.5%
	創造力(新しい価値を生み出す力)	56.1%	44.2%		ストレスコントロール力(ストレスの発生源に対応する力)	53.3%	49.1%
	計画力(課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力)	43.9%	44.2%	規律性(社会のルールや人との約束を守る力)	53.3%	52.8%	

表内・上位5位までをマーク

● 学生時代に経験してほしい活動

学生時代に経験してほしい活動では、1位「バイト経験」71.7%、2位「クラブ・サークル活動」54.3%、3位「インターンシップ経験」47.8%となった。バイト経験の理由として『仕事経験はどんな業界・業態にせよ大きな財産になる。会社を選ぶ基準も見えてくるので仕事の経験はあった方が良いと考える。』、インターンシップ経験では『実際に会社に来ることで働くイメージを持てるため。』などが挙げられた。

■ 学生時代に経験してほしい活動（複数回答）



経験してほしい活動	22年卒	21年卒	経験してほしい活動	22年卒	21年卒
バイト経験	71.7%	72.2%	所属ゼミ／研究内容	21.7%	22.2%
クラブ・サークル活動	54.3%	64.8%	留学経験	19.6%	24.1%
インターンシップ経験	47.8%	46.3%	保有資格	19.6%	14.8%
ボランティア活動	32.6%	24.1%	語学力	13.0%	14.8%
学業成績	30.4%	22.2%	その他	10.9%	11.1%

表内・上位3位までをマーク

■ 学生時代に経験してほしい活動についての具体的な理由。（自由回答）

「バイト経験等」との回答理由

- ・「働く」ことを学べるから。
- ・仕事をするに対する意識や考え方を培って欲しいため。
- ・仕事経験はどんな業界・業態にせよ大きな財産になります。会社を選ぶ基準も見えてくるので、仕事の経験はあった方が良いと考えます。

「クラブ・サークル活動等」との回答理由

- ・社会人になる前に周囲との関係性の構築、コミュニケーション力を身に付けてほしい。
- ・チームで何かを成し遂げることの重要性を理解していたり、新たな環境で挑戦する姿勢が身につけている学生は魅力的に感じます。
- ・チームワークや協調性が培われるから。

「インターンシップ経験等」との回答理由

- ・実際に会社に来ることで働くイメージを持てるため。
- ・実際に自分の目でみてほしい。
- ・就活で「社会人になる為の心構え」を持てている学生には魅力を感じる。その心構えを形成するために効果的な経験がインターンシップだと考えている。

「ボランティア活動」との回答理由

- ・なんでも経験した方が自身のためになり、自信もつから、いろんなことを経験して社会力を高めてほしい。
- ・学生のうちに出来るいろいろなチャレンジを経験して欲しいため。

「学業成績・ゼミ・資格等」との回答理由

- ・大学での学業にしっかり取り組んだかを評価。
- ・資格職のため資格保有が望ましい。
- ・様々な経験から得る考え方の多様性や、取組を裏付ける資格があるとよいアピールになると考える。

「留学経験・語学力等」との回答理由

- ・学生の時は様々なことにチャレンジし、様々な人と接してほしい。
- ・自由に活用できる時間が多いからこそ、できることをして欲しい。仕事は社会人になった後でもできます。

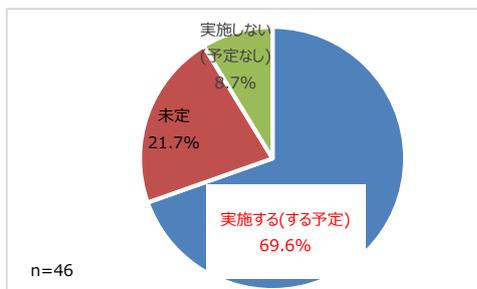
●新卒者を対象としたインターンシップへの取り組み

22年卒を対象にしたインターンシップ実施状況は「実施する」69.6%が最多を占めたものの、21年卒より8.2ポイント減少し、逆に「未定」が8.7ポイント増加した。

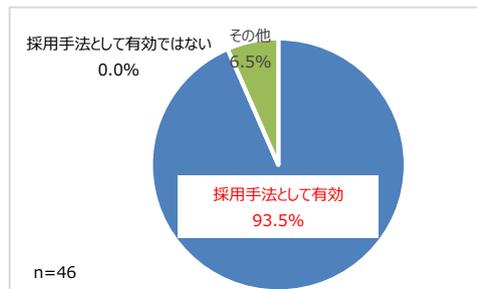
またインターンシップが採用手法として有効だと思うか聞いたところ、93.5%が「採用手法として有効」だと回答した。

インターンシップが「採用手法として有効」だと思う理由として、『早期接触という観点で有効な取り組みであると感じる。』『インターンシップに参加された大部分の方が採用応募に至っているため』『例年インターンシップ参加者からの応募、内定、入社がある。』など。「その他」の理由では『インターンシップを実施していないため有効かの評価ができない。またインターンシップは現場との作業調整が必要になり、なかなか実施に向けての実現性が難しいのが現状。』などが挙げられた。

■2022年卒を対象にしたインターンシップ実施状況 (単一回答)



■インターンシップは採用手法として有効だと思うか？ (単一回答) ※2021年卒から調査実施



インターンシップ実施状況	22年卒	21年卒
実施する(する予定)	69.6%	77.8%
未定	21.7%	13.0%
実施しない(予定なし)	8.7%	9.3%

※表内・上位をマーク

インターンシップの有効性	22年卒	21年卒
採用手法として有効	93.5%	88.9%
採用手法として有効ではない	0.0%	5.6%
その他	6.5%	5.6%

※表内・上位をマーク

■インターンシップが採用手法として有効かそうでないかについての具体的な理由。(自由回答)

「採用手法として有効」との回答理由

- ・インターンシップに参加した学生が、内定となった事例があるため[IT・情報通信]
- ・インターンシップに参加された大部分の方が採用応募に至っているため、有効だと思います[IT・情報通信]
- ・会社や仕事への理解を深めた学生の方が、選考から離脱しにくい[卸売・小売・流通]
- ・会社を知ってもらえるし、採用後のギャップを減らすこともできる[卸売・小売・流通]
- ・学生と直で話が出来、接することで適した人材かどうかの精査が出来る[メーカー(製造販売)]
- ・学生の選択肢が増え、経験できるメリットもさることながら、マッチングという意味でも、早期退職を防ぐことができます[ホテル・旅行]
- ・実際に働く側の視点に立って企業を見てもらえるため[ホテル・旅行]
- ・実際の業務内容を見たり体験することで理解が深まる。またインターンシップを受けてもらったことで面接などの質問がより深くなる。学生と企業との相互理解に有効[卸売・小売・流通]
- ・選考につながるが多いため[IT・情報通信]
- ・早い時期に弊社に興味を持ってきていることが分かり、採用の見込みにカウント出来るから[卸売・小売・流通]
- ・早期接触という観点で、有効な取り組みであると感じる[IT・情報通信]
- ・弊社は3日間のインターンシップを行なっているため、しっかりと人柄を判断できる時間になっていて採用手法として有効だと思う[複合サービス(多角事業)]
- ・例年、インターンシップ参加者からの応募、内定、入社がある[ホテル・旅行]
- ・会社で仕事をやる感覚、業界や専門職をイメージしやすくなる[IT・情報通信]

「採用手法として有効ではない」との回答理由

※記述なし。

「その他」との回答理由

- ・インターンシップを実施していないため、有効かの評価ができない。またインターンシップは現場との作業調整が必要になり、なかなか実施に向けての実現性が難しいのが現状[IT・情報通信]