

【2022年卒】企業の内定状況調査 (最終版)

Agre アグレ 新卒2022

株式会社 求人おきなわ
営業部

調査概要

- 調査目的 企業の新卒採用活動の動向を把握する
- 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 2021年12月3日～2022年1月25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 44社

業種別	件数
IT・情報通信	11
複合サービス（多角事業）	8
卸売・小売・流通	7
金融・証券・保険	6
サービス	5
ホテル・旅行	2
教育・出版・マスコミ	2
メーカー（製造販売）	1
建設・不動産	1
電気・ガス・エネルギー	1
飲食・飲料・フードサービス	0
航空・運輸・物流	0
総計	44

目次

調査結果の概要【ダイジェスト】【総括】	2・3・4
●採用スケジュール(前年比)	5
●採用スケジュール(当初の予定と結果)	6
●「応募・面接・内定(内々定)・採用(入社予定)」数について	7
●会社説明会参加数・応募数・内定(内々定)辞退数について(前年比)	8
●「充足度」について	9・10
●採用活動後期の内定(内々定)者の「資質・能力」と、採用活動前期の選考を行う際に重視する「資質・能力」を比較	11
●「入社予定者に対する満足度」について	12
●採用活動状況	13・14
●採用活動で力を入れたこと(当初の予定と結果)	15
●人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと	16・17
●「採用活動結果」について	18・19
●新卒採用の課題について	20

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 営業部

TEL／098-862-2490 FAX／098-862-2630

●採用スケジュール(前年比)	5
2022年卒採用の広報開始時期は、広報解禁前の「2月以前」が5割以上。選考開始時期は3月、内定(内々定)出しの時期は6月がそれぞれピーク。採用活動終了時期は選考解禁時期(6～7月)・初秋(9～10月)・年末～翌年(12～2月)と、3つの時期へ分散。	
●採用スケジュール(当初の予定と結果)	6
広報開始時期は予定と結果とで大きな差はなく、いずれも「3月」がピーク。選考開始時期のボリュームゾーンは予定「3～6月」から結果「3～5月」へと、少し早まった。5月以前に内定(内々定)を出した割合は当初の予定より19.9ポイント減少。採用活動終了時期は当初「未定」の回答が3割未満で最も多く、結果は選考解禁時期(6～7月)・初秋(9～10月)・年末～翌年(12～2月)へ分散。	
●「応募・面接・内定(内々定)・採用(入社予定)」数について	7
応募数は「31～50人」の回答が最も多く23.3%、面接数は「1～10人」と「21～30人」が同率最多で25.6%。内定(内々定)数は「1～10人」65.9%が最多で、採用(入社予定)数は「1～10人」72.7%が最多。	
●会社説明会参加人数・応募数・内定(内々定)辞退数について(前年比)	8
会社説明会参加人数・応募数・内定(内々定)辞退数の各社の前年比は、会社説明会への参加人数・応募数は「増加」が多く、それぞれ42.9%、38.1%。内定(内々定)辞退数は「変わらない」が5割強。	
●「充足度」について	9・10
採用充足度は「計画通り」45.2%が僅差で「計画より減少」42.9%を上回った。前年比では「計画通り」は16.9ポイント増加で、「計画通り」が首位となるのは、14年卒に「計画より減少」と同率首位だった時以来8年ぶり。	
●採用活動結果の内定(内々定)者の「資質・能力」と、採用活動計画時に選考で重視した「資質・能力」を比較	11
採用選考で重視する資質・能力と内定(内々定)者の資質・能力を比較。 トップ3は「主体性(物事に進んで取り組む力)」(内定(内々定)者:1位、選考:1位)、「柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)」(内定(内々定)者:2位、選考:3位)、「課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)」(内定(内々定)者:3位、選考:2位)。	
●「入社予定者に対する満足度」について	12
入社予定者に対する満足度は「満足」69.0%。 理由(複数回答)は「厳選した学生を採用できた」が5割強で最多。次いで「ターゲット通りの学生を採用できた」5割未満。他、「目的意識がはっきりしている学生が多かった」44.8%。	
●採用活動状況	13・14
採用活動状況が「当初の予定通り進んだ」と答えた企業は40.9%。コロナ禍1年目の21年卒採用では16.7%と調査開始の12年卒以来最も低い数値となったが、22年卒採用では17年卒以来5年ぶりに多い割合へ回復。	
●採用活動で力を入れたこと(当初の予定と結果)	15
採用活動で力を入れる予定と結果とを比較。 予定では「学生とのコミュニケーション」63.0%が最も多く、結果では「合同企業説明会への参加」59.1%が最多。	
●人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと	16・17
人材獲得のために今年度から「変更(強化)」したことがある」と答えた企業は約6割。 具体的には「採用活動のスケジュールを変更した」60.0%が次点「内定(内々定)者へのフォローを見直した」へ24.0ポイント差をつけ最多。	
●「採用活動結果」について	18・19
「満足」50.0%、「どちらともいえない」29.5%、「不満」20.5%。 具体的な理由では「コロナ禍でも昨年の採用人数並みに採用できたため」(「どちらかという満足」回答企業)、『応募の数は増え、内定も例年よりも出したが、辞退数も多かった』(「どちらともいえない」回答企業)、他。	
●新卒採用の課題について	20
大きく分けて「応募者対策(母集団形成)」に関する声や「内定(内々定)辞退対策」に関する声、「WEB(オンライン)対策」などが聞かれた他、インターンシップ、選考参加者へのフォロー、入社後の定着といった声も。	

調査結果の概要

【総括】

～2022年卒採用活動における企業の動き（P5・P6）～

2022年卒を対象とした採用活動は、経団連から引き継いだ政府の採用スケジュール(※1)により17年卒から6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。

コロナ禍2年目となる22年卒採用活動は、広報・選考・内定(内々定)出しの開始ピーク月は21年卒採用のピーク月とほぼ同じ月となり、採用活動終了時期も21年卒採用と同様、3つの時期に分散した。

広報開始時期は「2月以前」52.3%がピークで、採用広報解禁前に集中していたことがわかる。21年卒採用と比較するとどちらも「2月以前」がピークだが、その割合は前年比13.8ポイント減少。逆に「3月」38.6%は11.5ポイント増加した(21年卒「2月以前」66.1%、「3月」27.1%)。

選考開始時期は「3月」27.3%がピークで、21年卒と同様のピーク月(「3月」：22年卒27.3%、21年卒31.6%)。

内定(内々定)出しの時期は「6月」がピークで、これも21年卒と同様のピーク月であった(「6月」：22年卒34.9%、21年卒26.8%)。

採用活動終了時期については「7月」「9月」が同率最多で17.1%。次いで同率「6月」「10月」「翌2月」12.2%。大きなピーク月というよりも、選考解禁時期(6～7月)29.3%・初秋(9～10月)29.3%・年末～翌年(12～2月)29.3%へ分散。21年卒も年明け(1～2月)25.8%、夏季(8～9月)24.2%、選考開始時期(6～7月)17.2%と、割合の大きさに多少の差はあるものの3つの時期に分散しており、2年連続で同様の様相を呈した。

採用スケジュールを、採用広報解禁前に立てた予定(※2)と比較した。広報開始時期は予定と結果とに大きな差はなく、選考開始時期は少し早まった(広報開始時期：予定「3月」32.6%、結果「3月」38.6%。選考開始ボリュームゾーン：予定「3月～6月」、結果「3月～5月」)。内定(内々定)出しを選考解禁前の5月以前に予定していた企業は45.6%あったが、結果では25.7%と19.9ポイント下回り、思うように内定(内々定)出しできなかった企業の姿が窺える。採用活動終了時期は、予定では「未定」と回答した企業が次点の「12月」に15.3ポイント差をつけ最も多かった(「未定」28.3%、「12月」13.0%)が、結果は「7月」「9月」が同率最多で17.1%、次いで「6月」「10月」「2月」同率12.2%。大きなピーク月はなく、選考解禁時期(6～7月)29.3%・初秋(9～10月)29.3%・年末～翌年(12～2月)29.3%がそれぞれ3割近くと、3つの時期に分散した。

2022年卒を対象とした企業の採用活動計画調査(※2)によると、予定段階での採用スケジュールは、広報・個別会社説明会開始時期共に「3月」がピーク。選考開始は「3月」「4月」が20%超、「5月」「6月」も10%超。面接開始予定は「3月」「4月」が同率ピーク。内定(内々定)出し開始予定時期は「6月」がピークで、採用活動終了予定時期は「未定」との回答が最多であった。

※1 2022年卒採用活動では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。

※2 「【2022年卒】企業の採用活動計画調査」：2022年卒採用活動を行う企業を対象に採用活動初期（2020年11月～2020年12月）に調査

～2022年卒の採用活動状況（P13・P14）～

2022年卒の採用活動状況を尋ねたところ、「当初の予定通りに進んだ」40.9%、「当初の予定通りには進まなかった」34.1%、「どちらともいえない」25.0%の順。コロナ禍1年目の21年卒採用活動では「当初の予定通りに進まなかった」が過去最高値の70.0%となったが、2年目となる22年卒採用では35.9ポイント減少し、「当初の予定通りに進んだ」が17年卒以来5年ぶりに多い割合となった。

採用活動で力を入れたことは、1位「合同企業説明会への参加」、2位「個別会社説明会」、3位「WEB説明会(セミナー)」、4位「内定後の学生へのフォロー」、5位「就職ナビサイトによる学生への情報提供」が挙げられた。22年卒で新たに追加された6項目(※3)の内、3項目が上位に入った(「合同企業説明会への参加」1位、「WEB説明会(セミナー)」3位、「内定後の学生へのフォロー」4位)。

合同企業説明会への参加やコロナ禍でも開催しやすいWEB説明会(セミナー)で母集団形成に努め、内定を出した後も学生へのフォローへ力を入れることで内定辞退を防ごうとする企業の努力が垣間見える。

21年卒採用と同項目での順位を比較すると、「個別会社説明会」(22年卒：1位、21年卒：1位)、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」(22年卒：2位、21年卒：4位)、「学生とのコミュニケーション」(22年卒：同率3位、21年卒：2位)、「インターンシップ」(22年卒：同率3位、21年卒：3位)、「選考中の学生へのフォロー」(22年卒：5位、21年卒：6位)の5項目は上位をキープ。21年卒5位の「会社訪問」は同率9位へ順位を落とし、コロナ禍における対面での採用活動の厳しさを滲ませた。

※3 2022年卒採用活動で力を入れたことについて、新たに追加された6項目：

「合同企業説明会への参加」「WEB説明会(セミナー)」「内定後の学生へのフォロー」「LINEやInstagram等ソーシャルメディアの活用」「WEB面接」「秋採用や通年採用の実施」

～「応募・面接・内定(内々定)・採用(入社予定)数」実績、採用充足度、採用活動結果について (P7・P8・P9・P10・P18・P19) ～

2022年卒採用の応募数は「31～50人」の回答が最も多く23.3%、面接数は「1～10人」と「21～30人」が同率最多で25.6%であった。内定(内々定)数は「1～10人」65.9%が最多で、採用(入社予定)数は「1～10人」72.7%が最多。

21年卒採用では応募数・面接数共に「1～10人」が最も多く、それぞれ20.3%・28.8%。応募・面接数については、22年卒が増加したことが見てとれる。内定(内々定)数・採用(入社予定)数も「1～10人」が最も多く、それぞれ48.3%・58.3%。ボリュームゾーンは22年卒と変わらないが、その割合は内定(内々定)数17.6ポイント増加、採用(入社予定)数14.4ポイント増加した。

個別会社説明会の参加人数や応募数、内定辞退数を、自社の前年実績と比較してもらった。個別会社説明会の参加人数を「増加」と答えた企業は42.9%で前年比2.9ポイント増加。しかしながら応募数は前年比3.6ポイント減少。内定(内々定)辞退数は「変わらない」と「増加」が微増(「変わらない」前年比10.7ポイント増加、「増加」前年比4.7ポイント増加)し、「減少」と答えた企業は21.4%で、前年比16.9ポイント減。

採用計画に対しての充足度では「計画通り」45.2%、「計画より減少」42.9%、「計画より増加」11.9%の順。21年卒では「計画より減少」51.7%が次点「計画通り」28.3%へ23.4ポイント差をつけ最も高い割合となっていたが、22年卒では2.3ポイント差と僅差ながら「計画通り」が上回った。

充足度で「計画通り」と答えた企業はその理由に『学生の質を落とさずに目標採用人数に達したため。[メーカー（製造販売）]』『例年同様、優秀な学生が多かった。[金融・証券・保険関連]』を挙げた。

「計画より減少」では『内定辞退が想定より多く、計画より少ない採用人数になった。[IT・情報通信]』『応募数減によるアンマッチング。[卸売・小売・流通]』『一時採用を止めたため。[金融・証券・保険関連]』『前年に比べて会社説明会・選考・内定者が少なかった。[複合サービス（多角事業）]』など、内定辞退や応募者数減少、コロナ禍による採用の中断などの理由が挙げられた。

採用活動結果の満足度では、「満足」50.0%と回答した企業が最多で21年卒と同じ割合であったが、「不満」20.5%は微増(前年比2.2ポイント増加)し、「どちらともいえない」29.5%は微減(前年比2.2ポイント減少)した。

「どちらかという満足」「非常に満足」の回答理由は『コロナの影響により、説明会の未実施や試験期間の延長等があったが、当初の予定よりも早い時期に内定を出す事ができた。[IT・情報通信]』『コロナ禍でも昨年の採用人数並みに採用できたため。[メーカー（製造販売）]』『応募人数は少数であったが、弊社採用基準にあった人材が採用できたと思います。[教育・出版・マスコミ]』『母集団形成から採用までエントリー数が確保され満足のいく選考ができた。[金融・証券・保険関連]』等。

「どちらともいえない」の回答理由は『予定通りの採用人数は確保できたものの母集団が少なかったから。[サービス]』『最終的には人数を確保できたがそれまでに内定辞退が多かった。[卸売・小売・流通]』『採用人数に至らず時間がかかった。[複合サービス(多角事業)]』等が挙げられた。

「どちらかという不満」の回答理由は『採用予定人数を確保できなかった。[ホテル・旅行]』『コロナ禍により学生との接触がしがたい状況であった。[卸売・小売・流通]』『辞退者が多く予定人数を確保できなかったため。[複合サービス(多角事業)]』等。

～人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと (P16・P17) ～

22年卒採用活動で人材を獲得するために変更(強化)したことがあるか尋ねると、58.1%が「変更(強化)したことがある」と答えた。変更(強化)した内容は、「採用活動のスケジュールを変更した」60.0%が最多で、次いで「内定(内々定)者へのフォローを見直した」36.0%、「待遇を見直した(改善した)」24.0%が挙げられた。

「採用活動のスケジュールを変更した」では『選考スケジュールは2週間程度前倒し。選考スピードも早めました。またグループ会社ごとに選考スピードがバラバラだったものを全て統一。[複合サービス(多角事業)]』等の声が、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」での具体的な内容は『内定後、毎月1回、オンライン会議を実施してコミュニケーションをとった。[IT・情報通信]』等、「待遇を見直した(改善した)」では『初任給をUPした[IT・情報通信]』等、「働き方を見直した(改善した)」では『公休をよりしっかり取得できるようにした。[メーカー（製造販売）]』等、「その他」では『従来は3日間のインターンシップを行っていたが、このような状況下の中、一人でも多くの学生が参加できるよう、1日から可能とした。また、オンラインによる対応なども工夫した。[サービス]』等の声が聞かれた。

～新卒採用の課題について (P20) ～

22年卒の採用活動を通して現時点で感じる「新卒採用の課題」では、「応募者対策(母集団形成)」に関する声が多く聞かれた。『コロナによる観光業界への不安から、全体として説明会、応募共に数に減少が見られたが、このご時世なので致し方ないと思う。コロナ禍でも解雇や削減をせず、昇給や賞与の支給も実現出来た、当社の強みを23卒採用ではアピールして魅力を伝えたい。[ホテル・旅行]』『対面での説明会等が無くなる中での応募数の確保・入社意欲の向上[複合サービス（多角事業）]』等。

「内定(内々定)辞退対策」に関する声では『選考時期。2021年卒とほぼ同じ時期に選考を設定したが、選考途中で辞退(他社からの内定獲得)が多かった。適正なタイミングが分からない。[卸売・小売・流通]』等が、「WEB(オンライン)対応」に関する声では『オンラインによる企業・職種理解不足とコミュニケーション不足[IT・情報通信]』等が、その他、『入社した後も定着してもらうようフォローが必要と考える[IT・情報通信]』等も聞かれた。

●採用スケジュール(前年比)

企業の採用活動スケジュールを2022年卒と2021年卒の採用企業で比較したところ、広報開始時期は22年卒採用では「2021年2月以前」52.3%がピークで、広報解禁前の2月以前に集中していたことがわかる。21年卒採用と比較すると、どちらも「2月以前」がピークだが、前年比13.8ポイント減(21年卒「2月以前」66.1%)。

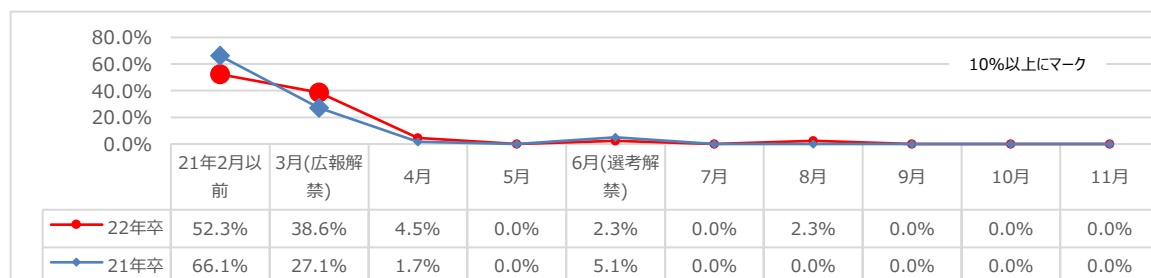
選考開始時期は22年卒採用では「3月」がピークで、21年卒採用と同様のピーク月(「3月」:22年卒27.3%、21年卒31.6%)。

内定(内々定)出しの時期も、22年卒採用・21年卒採用のピーク月は同じ「6月」となっている(22年卒34.9%、21年卒26.8%)。

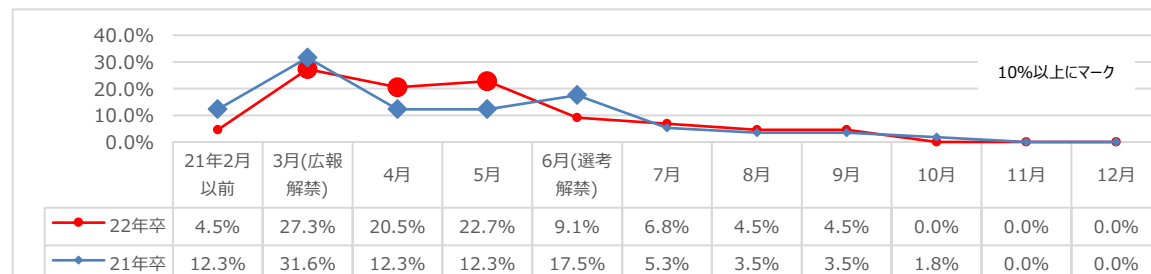
採用活動終了時期については「7月」「9月」が同率最多で17.1%。次いで同率「6月」「10月」「翌2月」12.2%。大きなピーク月というよりも、選考解禁時期(6~7月)29.3%・初秋(9~10月)29.3%・年末~翌年(12~2月)29.3%へ分散。21年卒も21年卒も年明け(1~2月)25.8%、夏季(8~9月)24.2%、選考開始時期(6~7月)17.2%と、割合の大きさに多少の差はあるものの3つの時期に分散割合・時期に多少の差はあるものの3つの時期に分散していた。

※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。

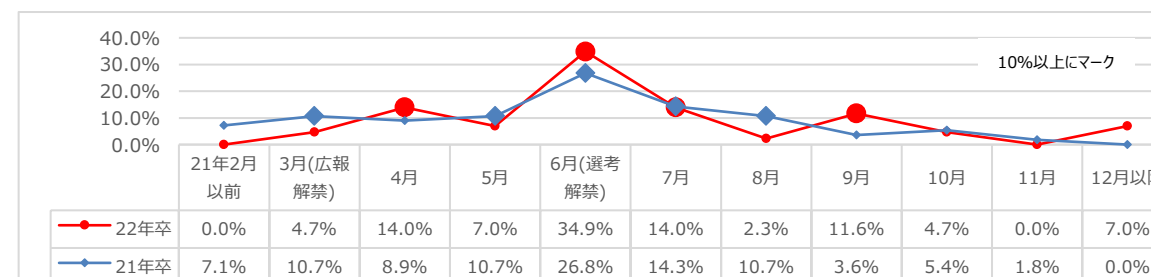
■広報の開始時期



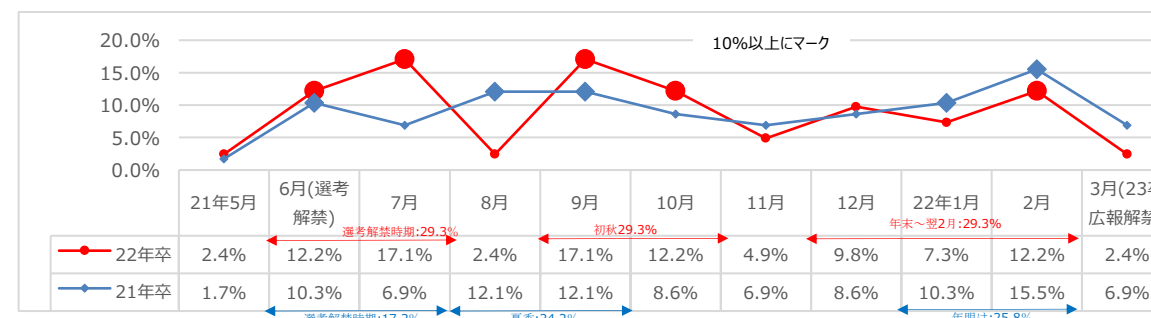
■選考の開始時期



■内定(内々定)出しの時期



■採用活動の終了時期



●採用スケジュール(当初の予定と結果)

コロナ禍2年目を迎えた2022年卒企業の採用活動スケジュールを、当初の活動予定とその結果とで比較した。

22年卒の採用活動では、広報解禁以前の2月までに広報開始した企業は52.4%で、当初の予定と大きな差はなかった(当初の予定:2月以前54.2%)。広報解禁の3月以前に広報を開始した企業は91.0%(当初の予定:3月以前86.8%)。

選考開始時期は、当初の予定では「3月」「4月」が同率ピーク(23.9%)であったが、結果では「3月」27.3%がピーク。10%を超えるボリュームゾーンは予定では3月～6月の4か月であったが、結果では3月～5月と少し早まった。

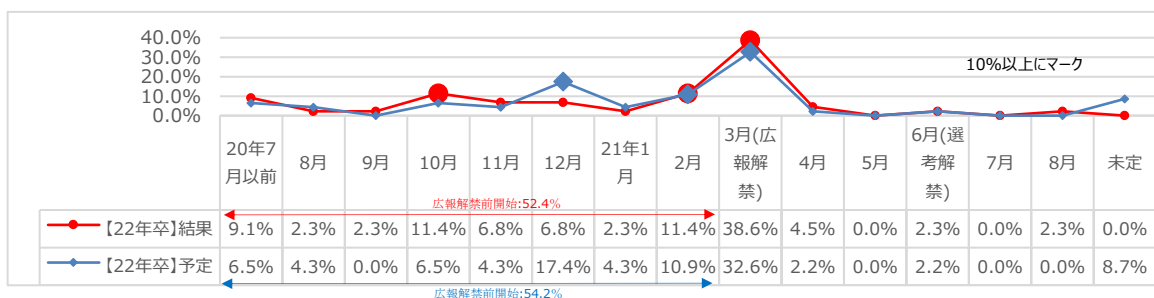
内定(内々定)出しのピーク月は予定・結果共に「6月」で、結果が予定を6.6ポイント上回った(予定28.3%、結果34.9%)。逆に選考解禁前の5月以前は、予定では45.6%であったが結果は25.7%と、19.9ポイント下回った。

採用活動終了時期は、予定では「未定」と回答した企業が次点の「12月」に15.3ポイント差をつけ最も多かった(「未定」28.3%、「12月」13.0%)が、結果では、「7月」「9月」が同率最多で17.1%、次いで「6月」「10月」「2月」同率12.2%。大きなピーク月はなく、選考解禁時期(6～7月)29.3%・初秋(9～10月)29.3%・年末～翌年(12～2月)29.3%がそれぞれ3割近くと、3つの時期に分散した。

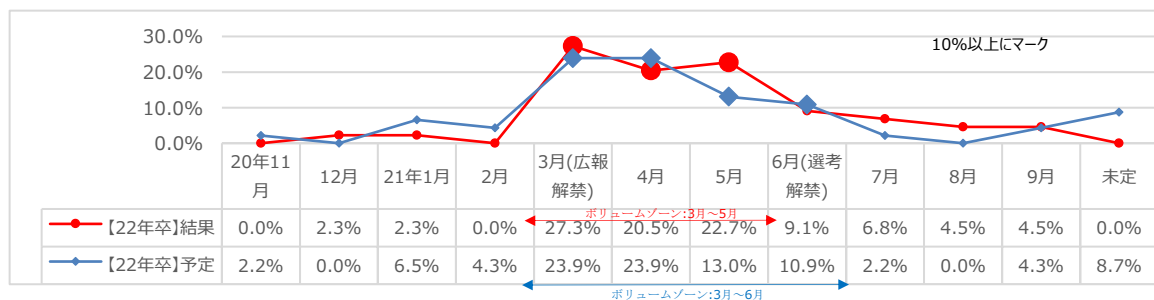
※沖縄における緊急事態宣言「外出自粛要請期間」2020/4/16～5/25、2021/1/8～3/21、2021/5/23～9/30

※「2022年卒企業の内定状況調査」と「2022年卒企業の採用活動計画調査」を比較

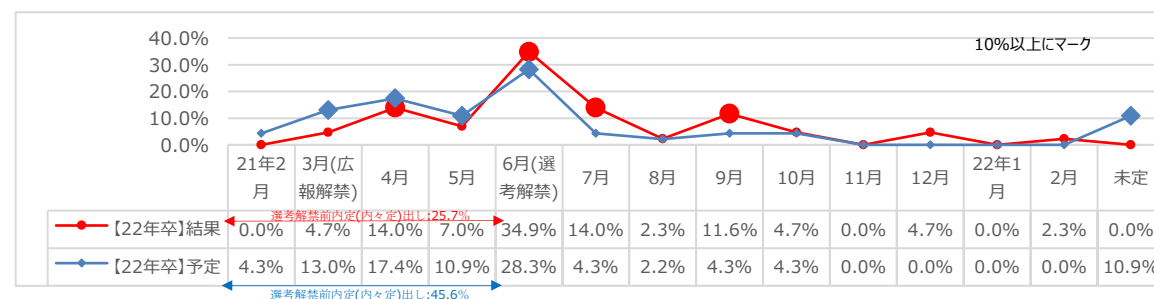
■広報の開始時期



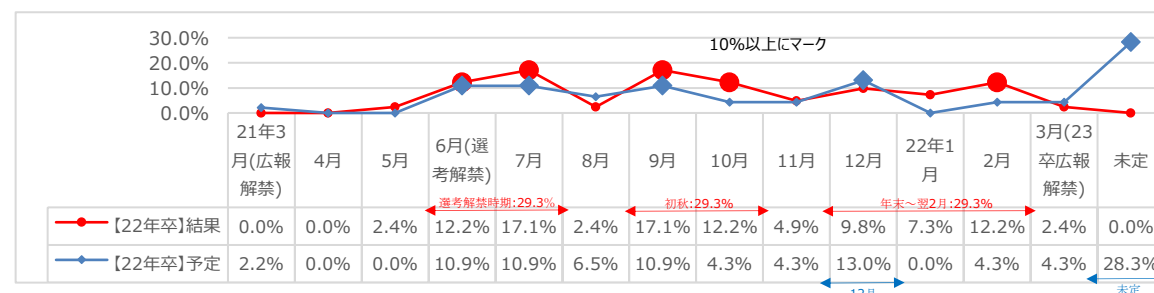
■選考の開始時期



■内定(内々定)出しの時期



■採用活動の終了時期

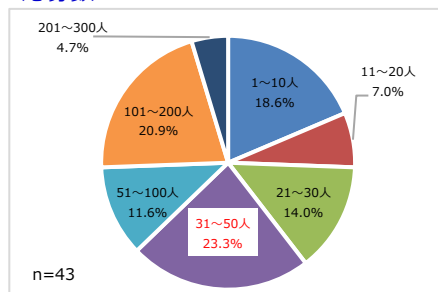


●「応募・面接・内定(内々定)・採用(入社予定)」数について

2022年卒採用の応募数は「31～50人」の回答が最も多く23.3%、面接数は「1～10人」と「21～30人」が同率最多で25.6%であった。内定(内々定)数は「1～10人」65.9%が最多で、採用(入社予定)数は「1～10人」72.7%が最多。

21年卒採用では応募数・面接数共に「1～10人」が最も多く、それぞれ20.3%・28.8%。応募・面接数については、22年卒が増加したことが見てとれる。内定(内々定)数・採用(入社予定)数も「1～10人」が最も多く、それぞれ48.3%・58.3%。ボリュームゾーンは22年卒と変わらないが、その割合は内定(内々定)数17.6ポイント増加、採用(入社予定)数14.4ポイント増加した。

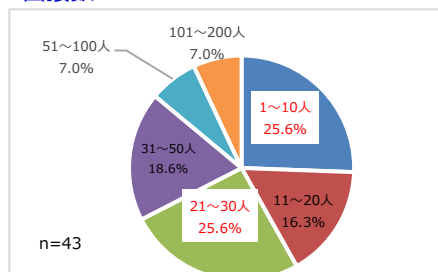
■ 応募数



応募数	22年卒	21年卒
0人	0.0%	6.8%
1～10人	18.6%	20.3%
11～20人	7.0%	10.2%
21～30人	14.0%	10.2%
31～50人	23.3%	15.3%
51～100人	11.6%	13.6%
101～200人	20.9%	16.9%
201～300人	4.7%	5.1%
301人以上	0.0%	1.7%
平均値	62.0	73.8

※表内・上位3位までをマーク

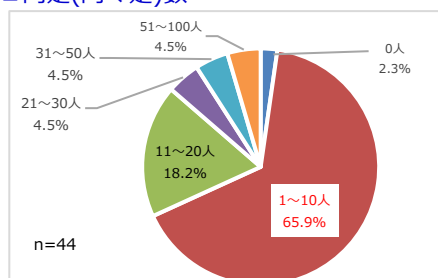
■ 面接数



面接数	22年卒	21年卒
0人	0.0%	8.5%
1～10人	25.6%	28.8%
11～20人	16.3%	11.9%
21～30人	25.6%	16.9%
31～50人	18.6%	6.8%
51～100人	7.0%	16.9%
101～200人	7.0%	10.2%
平均値	34.0	37.6

※表内・上位3位までをマーク

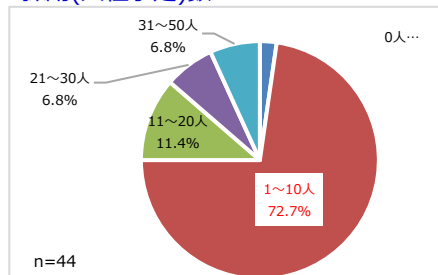
■ 内定(内々定)数



内定(内々定)数	22年卒	21年卒
0人	2.3%	13.3%
1～10人	65.9%	48.3%
11～20人	18.2%	26.7%
21～30人	4.5%	0.0%
31～50人	4.5%	8.3%
51～100人	4.5%	3.3%
平均値	12.0	13.9

※表内・上位3位までをマーク

■ 採用(入社予定)数



採用(入社予定)数	22年卒	21年卒
0人	2.3%	18.3%
1～10人	72.7%	58.3%
11～20人	11.4%	15.0%
21～30人	6.8%	3.3%
31～50人	6.8%	3.3%
51人以上	0.0%	1.7%
平均値	9.0	10.2

※表内・上位3位までをマーク

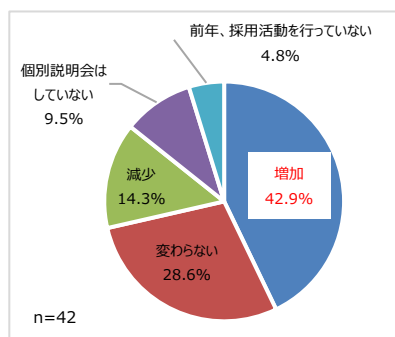
●会社説明会参加人数・応募数・内定(内々定)辞退数について(前年比)

自社の実績を前年と比較してもらったところ、個別会社説明会の参加人数は、「増加」42.9%(内訳：若干26.2%+かなり16.7%)が最多で、次いで「変わらない」28.6%、「減少」14.3%(内訳：若干7.1%+かなり7.1%)の順。

前年と比較した応募数は、「増加」38.1%(内訳：若干23.8%+かなり14.3%)が最多で、次いで「変わらない」31.0%、「減少」26.2%(内訳：若干21.4%+かなり4.8%)の順。

前年と比較した内定(内々定)辞退数は、「変わらない」52.4%が最多で、次いで同率「減少」「増加」21.4%(「減少」内訳：若干11.9%+かなり9.5%、「増加」内訳：若干11.9%+かなり9.5%)の順。

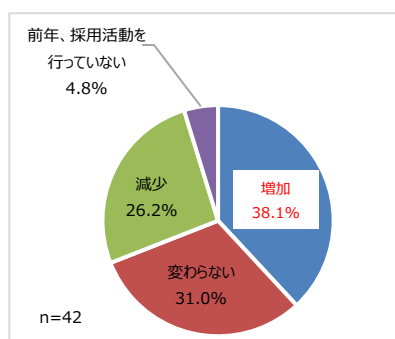
■【前年と比較した】個別会社説明会の参加人数（単一回答）



個別会社説明会参加人数		22年卒	21年卒
増加		42.9%	40.0%
変わらない		28.6%	18.3%
減少		14.3%	30.0%
個別説明会はしていない		9.5%	6.7%
前年、採用活動を行っていない		4.8%	5.0%
詳細データ	かなり増えた	16.7%	13.3%
	若干増えた	26.2%	26.7%
	かなり減った	7.1%	11.7%
	若干減った	7.1%	18.3%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

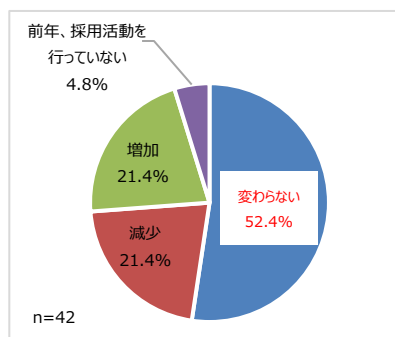
■【前年と比較した】応募数（単一回答）



応募数		22年卒	21年卒
増加		38.1%	41.7%
変わらない		31.0%	25.0%
減少		26.2%	30.0%
前年、採用活動を行っていない		4.8%	3.3%
詳細データ	かなり増えた	14.3%	15.0%
	若干増えた	23.8%	26.7%
	かなり減った	4.8%	8.3%
	若干減った	21.4%	21.7%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

■【前年と比較した】内定(内々定)辞退数（単一回答）



内定(内々定)辞退数		22年卒	21年卒
変わらない		52.4%	41.7%
減少		21.4%	38.3%
増加		21.4%	16.7%
前年、採用活動を行っていない		4.8%	3.3%
詳細データ	かなり増えた	9.5%	1.7%
	若干増えた	11.9%	15.0%
	かなり減った	9.5%	20.0%
	若干減った	11.9%	18.3%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

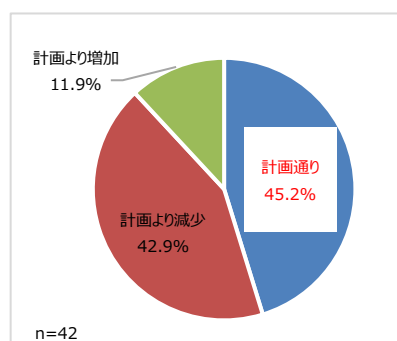
●「充足度」について

2022年卒採用の充足度では、「計画通り」45.2%が最多で、次いで「計画より減少」42.9%(内訳：若干40.5%+かなり2.4%)、「計画より増加」11.9%(内訳：若干11.9%)の順。

21年卒採用と比較すると「計画通り」が16.9ポイント増加。逆に「計画より減少」は8.8ポイント、「計画より増加」は8.1ポイントそれぞれ減少した。

「計画通り」が首位となるのは、14年卒に「計画より減少」と同率首位だった時以来8年ぶりで、09年卒51.9%、13年卒47.9%に次ぐ3番目に高い割合。「計画より減少」は14年卒から21年卒まで8年連続で首位であったが、9年ぶりに次点へ。一方「計画より増加」は18年卒・16年卒に次いで過去3番目に低い割合となった。

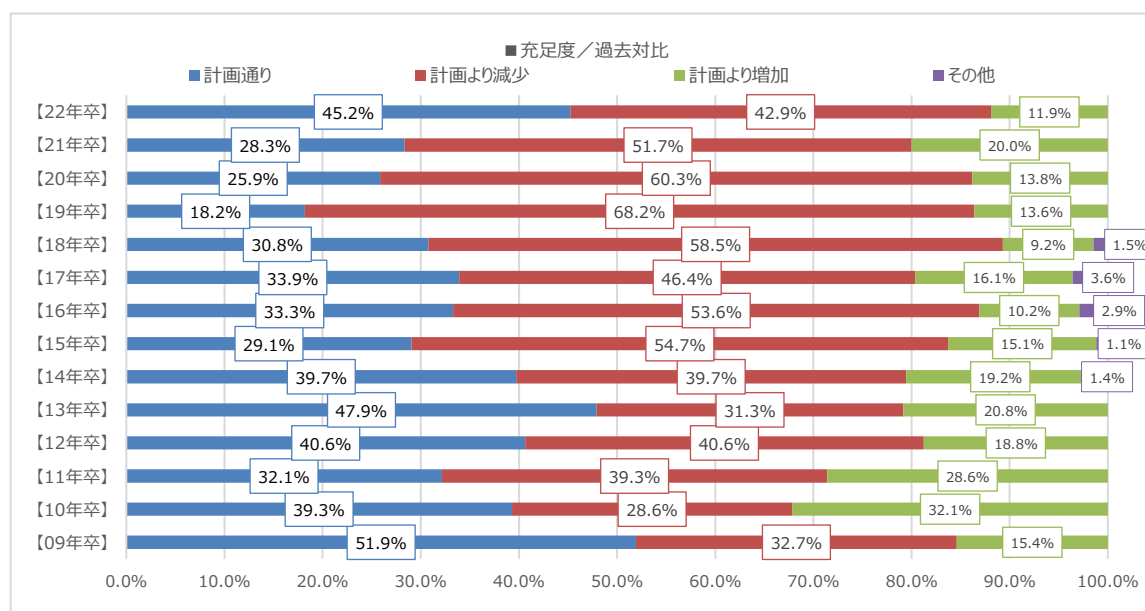
■充足度（単一回答）



充足度		22年卒	21年卒
計画通り		45.2%	28.3%
計画より減少		42.9%	51.7%
計画より増加		11.9%	20.0%
詳細データ	かなり多くなった	0.0%	3.3%
	若干多くなった	11.9%	16.7%
	かなり少なかった	2.4%	20.0%
	若干少なかった	40.5%	31.7%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

■充足度／過去対比



■充足度についての具体的な理由。（自由回答）

「計画通り」との回答理由

- ・計画通りの採用人数となった。[IT・情報通信]
- ・予定人数の確保ができたため。[IT・情報通信]
- ・学生の質を落とさずに目標採用人数に達したため。[メーカー（製造販売）]
- ・計画通り。[卸売・小売・流通]
- ・予定採用人数を確保できた。[教育・出版・マスコミ]
- ・例年同様、優秀な学生が多かった。[金融・証券・保険関連]
- ・概ね当初の予定通り。[複合サービス（多角事業）]

「計画より若干少なかった」との回答理由

- ・内定辞退が想定より多く、計画より少ない採用人数になった。[IT・情報通信]
- ・内定を出した後の辞退する学生さんが多かったです。[サービス]
- ・コロナの影響に伴い、採用予定人数を見直した（減員）。[ホテル・旅行]
- ・内定辞退があり、採用数が減った。[卸売・小売・流通]
- ・応募数減によるアンマッチング。[卸売・小売・流通]
- ・一時採用を止めたため。[金融・証券・保険関連]
- ・計画人数の採用に至っていない。[建設・不動産]
- ・内定辞退者数が予想以上に多かった。[電気・ガス・エネルギー]
- ・まだ充足できておらず、継続して募集をしているので、計画より少ないです。[複合サービス（多角事業）]
- ・計画数よりも見込み着地数が少ない為。[複合サービス（多角事業）]
- ・前年に比べて会社説明会・選考・内定者が少なかった。[複合サービス（多角事業）]
- ・内定辞退があり採用者数が減った[複合サービス（多角事業）]

「計画より若干多くなった」との回答理由

- ・優秀な学生の応募があり、当初予定数より多く内定を出す事ができ、辞退者があったものの、結果として計画より多い人数で採用を予定している。[IT・情報通信]
- ・職種によって計画より優秀な学生が多くプラスで採用できたところと、逆に計画未達の職種がある[IT・情報通信]
- ・当初予定2名に加えて、もう1名を採用したため。[IT・情報通信]
- ・コロナの先行きが見えず、当初の採用予定数は10名程度であったが、第一期で17名に内定をだし、これから追加で5名程度増やす予定。[ホテル・旅行]
- ・人員計画が途中で変更になり計画人数が増えた。[卸売・小売・流通]

「計画よりかなり少なかった」との回答理由

- ・応募数が昨年より少ない中、内定辞退もあり採用数が減った。[サービス]

「計画よりかなり多くなった」との回答理由

※回答なし

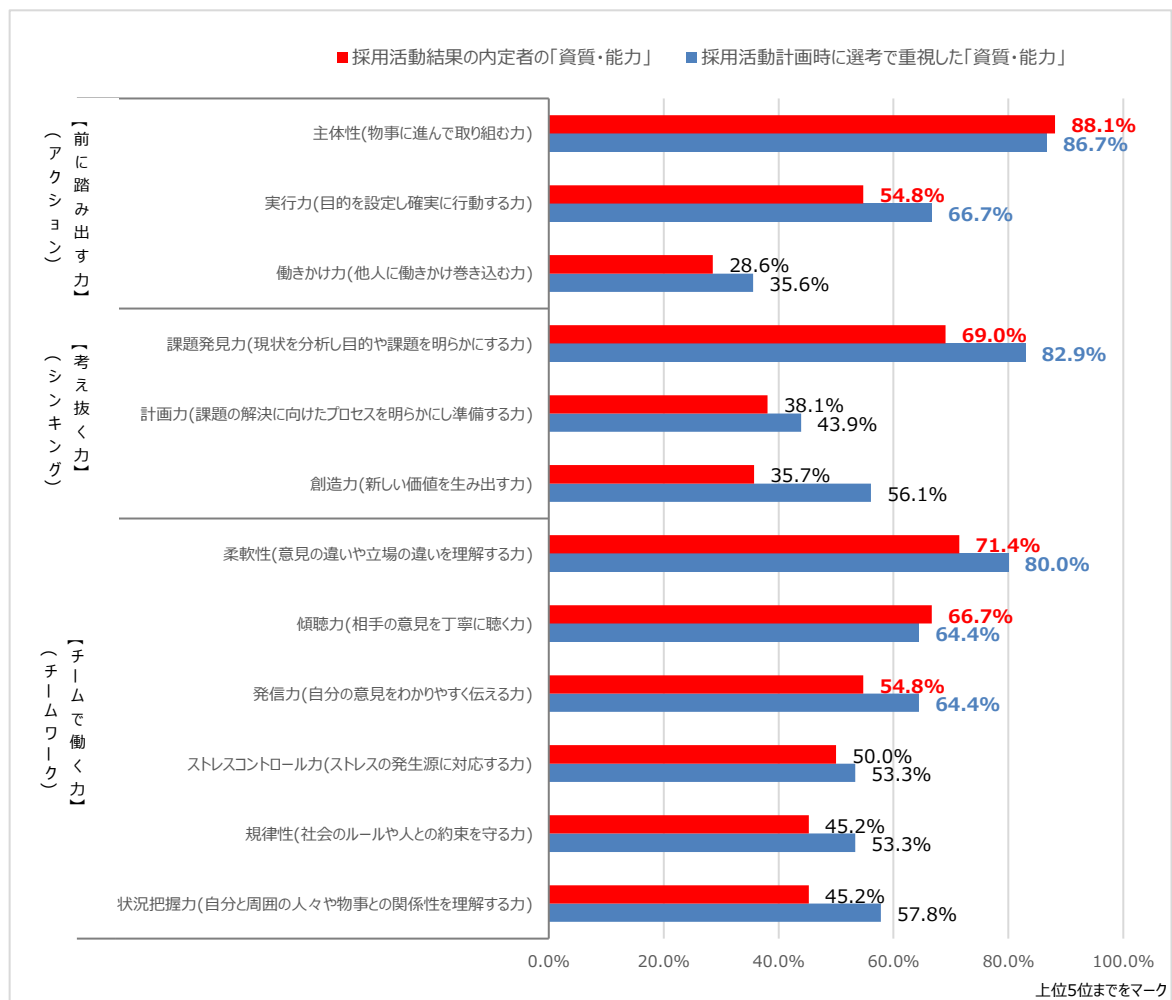
●採用活動結果の内定(内々定)者の「資質・能力」と、採用活動計画時に選考で重視した「資質・能力」を比較

2022年卒内定(内々定)者の「資質・能力」であてはまるものについて尋ねると、1位「主体性(物事に進んで取り組む力)」88.1%、2位「柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)」71.4%、3位「課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)」69.0%、4位「傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)」66.7%、5位同率で「実行力(目的を設定し確実に行動する力)」54.8%、「発信力(自分の意見をわかりやすく伝える力)」54.8%だった。

企業が採用活動計画時に選考で重視していたのは【前に踏み出す力】要素の「1位主体性」「4位実行力」、【考え抜く力】の「2位課題発見力」、【チームで働く力】の「3位柔軟性」「同率5位傾聴力・発信力」で、内定(内々定)者の「資質・能力」と上位はほぼ同じであった。

※経済産業省が提唱する「社会人基礎力」を元に能力を分類。

■採用活動結果の内定者の「資質・能力」と、採用活動計画時に選考で重視した「資質・能力」を比較（複数回答）

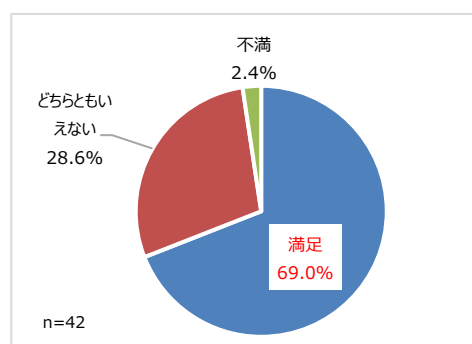


●「入社予定者に対する満足度」について

入社予定者に対する満足度では、「満足」69.0%(内訳：非常に21.4%+どちらかというと47.6%)が最多で、次いで「どちらともいえない」28.6%、「不満」2.4%(内訳：どちらかというと2.4%)の順。21年卒採用と比較すると「満足」が4.1ポイント増加した。

満足した理由では、「厳選した学生を採用出来た」51.7%が最多で、次いで「ターゲット通りの学生を採用できた」48.3%、「目的意識がはっきりしている学生が多かった」44.8%の順。

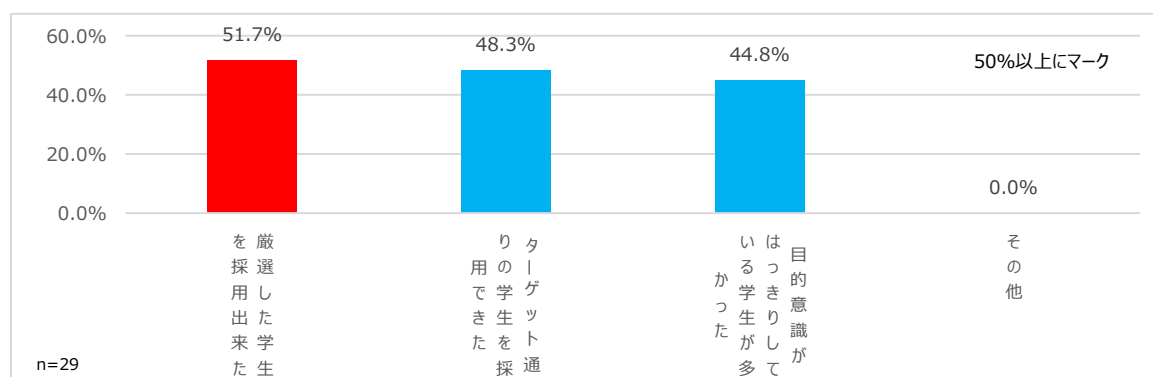
■ 入社予定者に対する満足度（単一回答）



入社予定者への満足度		22年卒	21年卒
満足		69.0%	64.9%
どちらともいえない		28.6%	29.8%
不満		2.4%	5.3%
詳細データ	非常に満足	21.4%	31.6%
	どちらかというと満足	47.6%	33.3%
	非常に不満	0.0%	1.8%
	どちらかというと不満	2.4%	3.5%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

■【入社予定者に対して満足との回答】満足した理由（複数回答）



満足した理由	22年卒	21年卒
厳選した学生を採用出来た	51.7%	61.1%
ターゲット通りの学生を採用できた	48.3%	52.8%
目的意識がはっきりしている学生が多かった	44.8%	36.1%
その他	0.0%	8.3%

※表内・50%以上をマーク

●採用活動状況

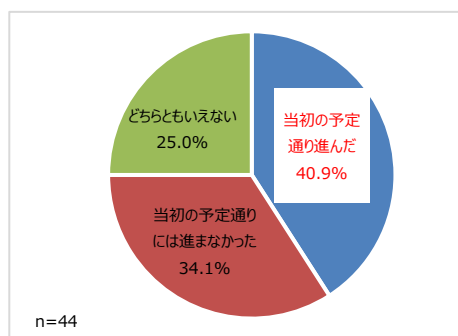
2022年卒の採用活動状況を尋ねたところ、「当初の予定通り進んだ」40.9%、「当初の予定通りには進まなかった」34.1%、「どちらともいえない」25.0%の順。21年卒と比較すると「当初の予定通り進んだ」は24.2ポイント、「どちらともいえない」は11.7ポイント、それぞれ増加した。21年卒で過去ワーストの70.0%を記録した「当初の予定通りには進まなかった」は35.9ポイント減少した。

調査開始の12年卒からの「当初の予定通り進んだ」の割合をみると、12年卒・13年卒では7～8割であったが14年卒より4割以下へ減少。14年卒から20年卒まで3割未満から4割の間を推移し、21年卒で初の1割台へ減少。22年卒では再び4割台となった。

採用活動で力を入れたことは、1位「合同企業説明会への参加」、2位「個別会社説明会」、3位「WEB説明会(セミナー)」、4位「内定後の学生へのフォロー」、5位「就職ナビサイトによる学生への情報提供」が挙げられた。「合同企業説明会への参加」「WEB説明会(セミナー)」「内定後の学生へのフォロー」「LINEやInstagram等ソーシャルメディアの活用」「WEB面接」「秋採用や通年採用の実施」の6項目は22年卒採用から新たに追加され、その内3項目が上位に入った(「合同企業説明会への参加」1位、「WEB説明会(セミナー)」3位、「内定後の学生へのフォロー」4位)。

21卒採用と同項目での順位を比較すると、「個別会社説明会」(22年卒:1位、21年卒:1位)、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」(22年卒:2位、21年卒:4位)、「学生とのコミュニケーション」(22年卒:同率3位、21年卒:2位)、「インターンシップ」(22年卒:同率3位、21年卒:3位)、「選考中の学生へのフォロー」(22年卒:5位、21年卒:6位)の5項目は上位をキープ。21年卒5位の「会社訪問」は同率9位へ順位を落とした。

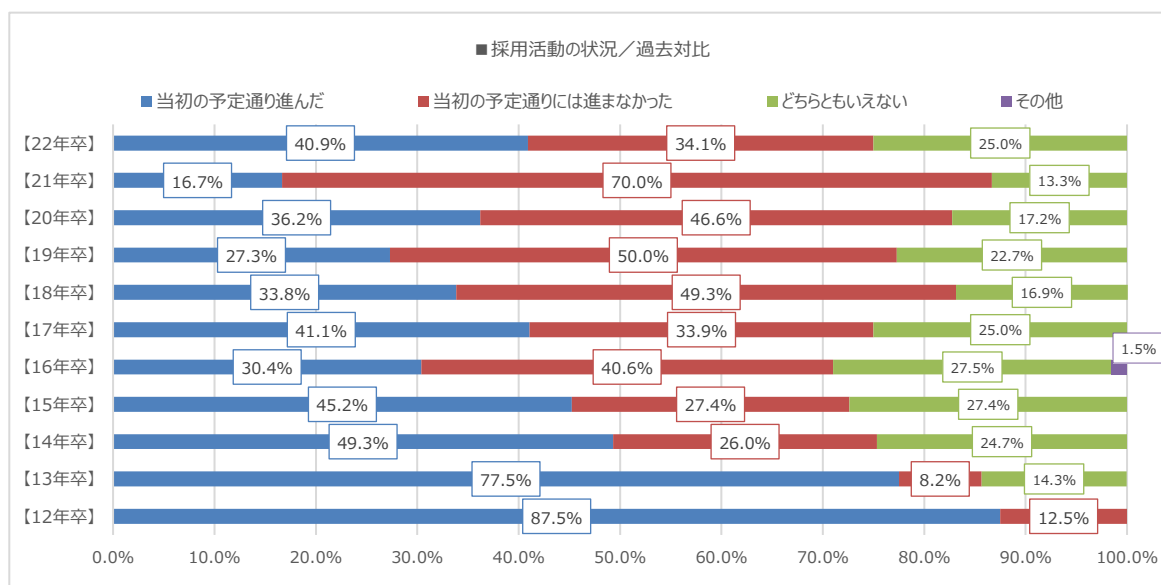
■採用活動の状況（単一回答）



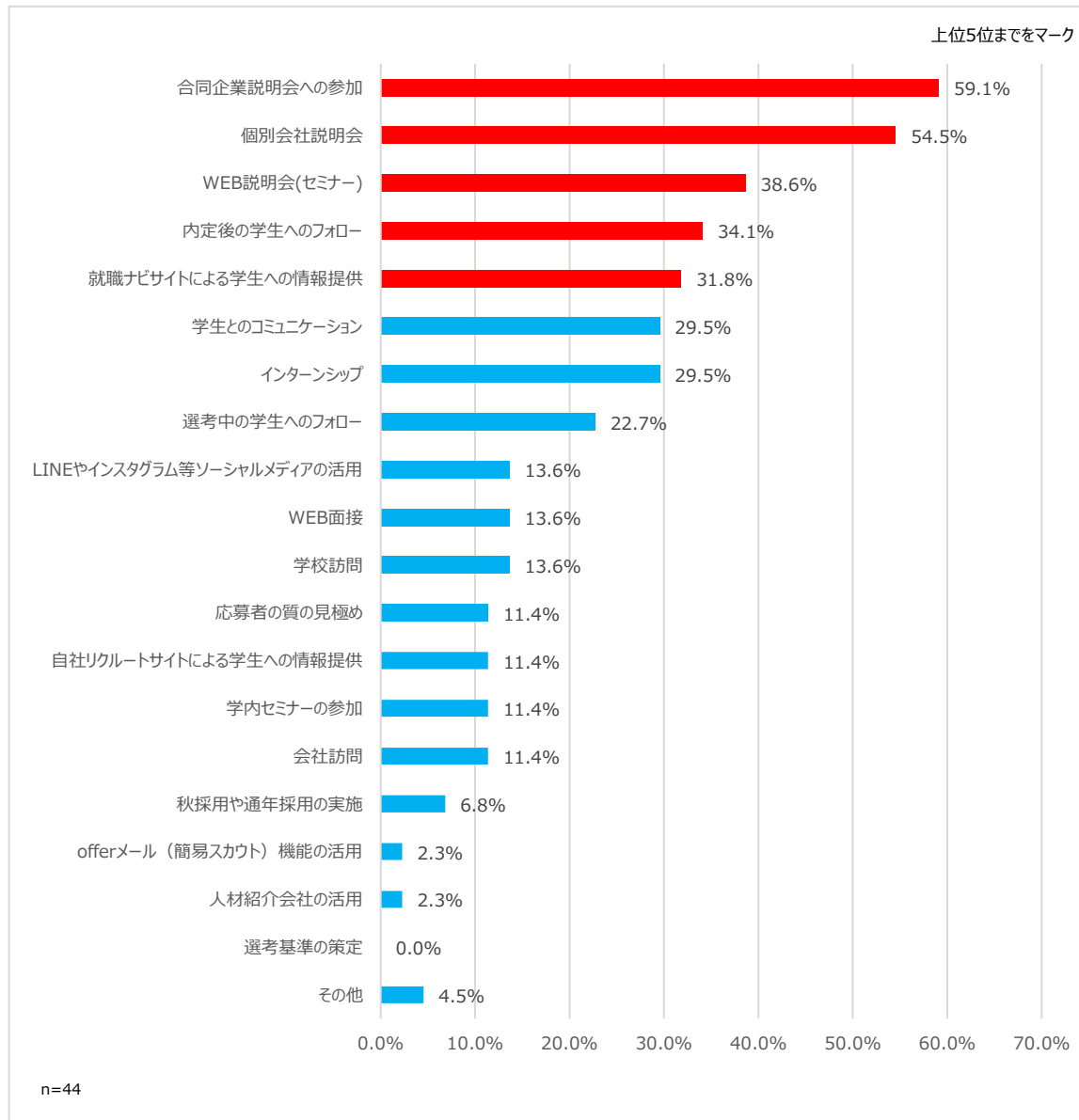
採用活動状況	22年卒	21年卒
当初の予定通り進んだ	40.9%	16.7%
当初の予定通りには進まなかった	34.1%	70.0%
どちらともいえない	25.0%	13.3%

※表内・上位をマーク

■採用活動の状況／過去対比



■採用活動で力を入れたこと（複数回答）



※22年卒より新たに追加された項目:「合同企業説明会への参加」「WEB説明会（セミナー）」「内定後の学生へのフォロー」「LINEやInstagram等ソーシャルメディアの活用」「WEB面接」「秋採用や通年採用の実施」

採用活動で力を入れたこと	22年卒	21年卒	採用活動で力を入れたこと	22年卒	21年卒
合同企業説明会への参加	59.1%	—	学校訪問	13.6%	20.0%
個別会社説明会	54.5%	61.7%	会社訪問	11.4%	25.0%
WEB説明会(セミナー)	38.6%	—	自社リクルートサイトによる情報提供	11.4%	15.0%
内定後の学生へのフォロー	34.1%	—	学内セミナーの参加	11.4%	13.3%
就職ナビサイトによる学生への情報提供	31.8%	26.7%	応募者の質の見極め	11.4%	10.0%
学生とのコミュニケーション	29.5%	50.0%	秋採用や通年採用の実施	6.8%	—
インターンシップ	29.5%	45.0%	offerメール機能の活用	2.3%	8.3%
選考中の学生へのフォロー	22.7%	23.3%	人材紹介会社の活用	2.3%	3.3%
LINE等ソーシャルメディアの活用	13.6%	—	選考基準の策定	0.0%	11.7%
WEB面接	13.6%	—	その他	4.5%	5.0%

※表内・上位5位までをマーク

●採用活動で力を入れたこと(当初の予定と結果)

採用活動で力を入れたことを、2022年卒採用予定と活動結果と比較した。

コロナ禍1年目の影響を大きく受けた21年卒の採用結果を踏まえ、22年卒採用計画では、採用活動で力を入れたいこととして、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「合同企業説明会への参加」を挙げた。

実際に力を入れたこととしては、1位「合同企業説明会への参加」、2位「個別会社説明会」、3位「WEB説明会(セミナー)」、4位「内定後の学生へのフォロー」、5位「就職ナビサイトによる学生への情報提供」と、結果を問う段階で新設した項目2つの内「WEB説明会(セミナー)」が3位に入った(※1)。

当初の予定と比較し上昇した項目(※2)は「合同企業説明会への参加」(予定5位から実績1位)、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」(予定13位から実績5位)。逆に下降した項目は「学生とのコミュニケーション」(予定1位から実績同率6位)、「インターンシップ」(予定3位から実績同率6位)など。

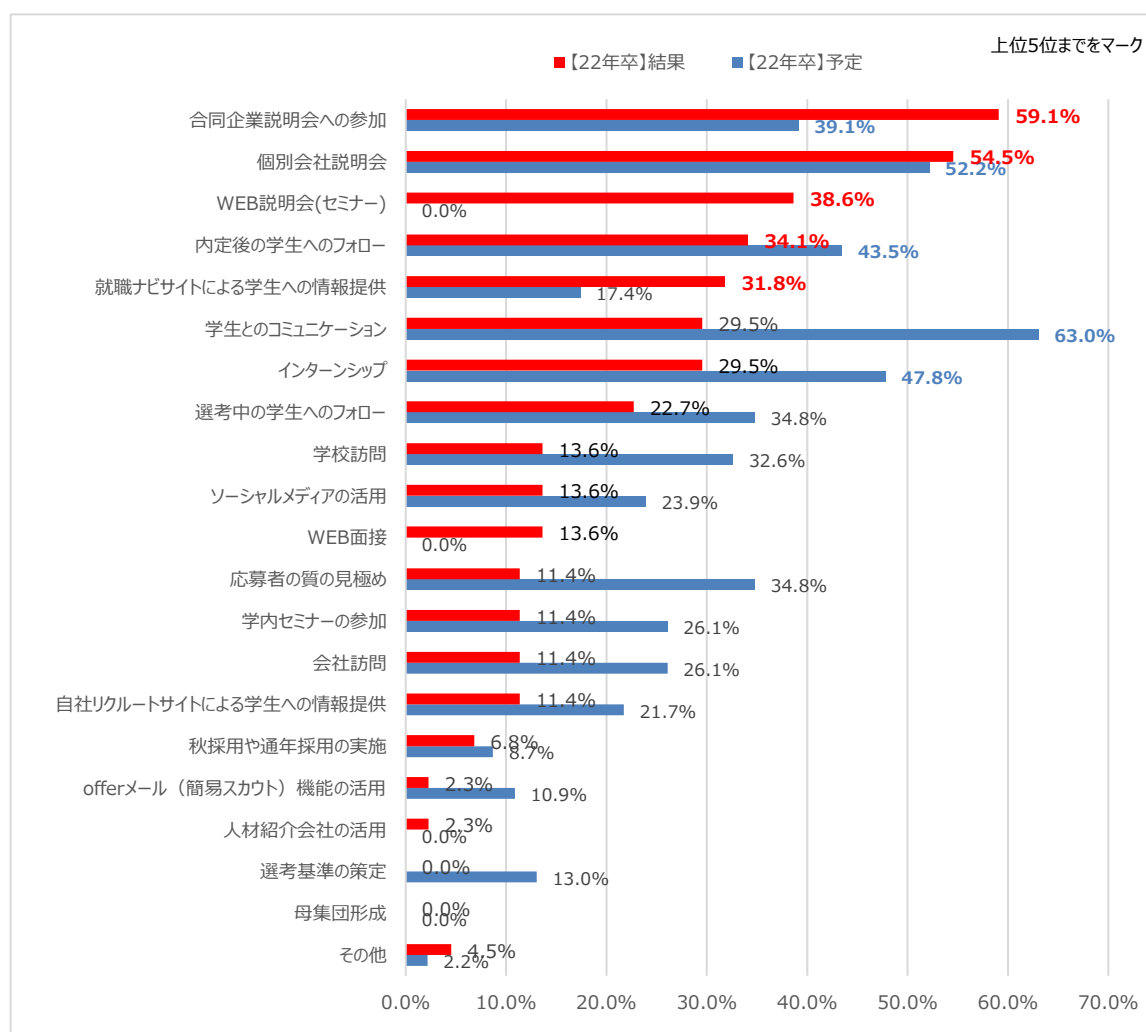
※1 「2022年卒企業の内定状況調査」で新たに追加された2項目:「WEB説明会(セミナー)」「WEB面接」

(逆に「2022年卒企業の内定状況調査」では無くなった1項目:「母集団形成」)

※2 「2022年卒企業の内定状況調査」の設問「採用活動で力を入れたこと」と、

「2022年卒企業の採用活動計画調査」の設問「採用活動で力を入れたいこと」とで、共通する項目のみで比較

■採用活動で力を入れたこと(複数回答)

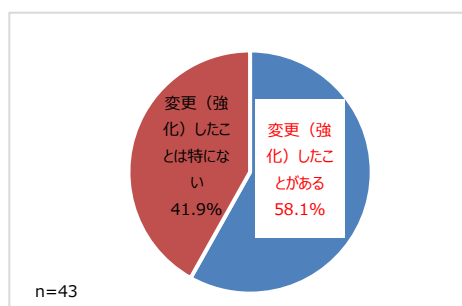


●人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと

2022年卒採用活動で人材を獲得するために変更(強化)したことがあるか尋ねると、58.1%が「変更(強化)したことがある」と答えた。変更(強化)した内容は、「採用活動のスケジュールを変更した」60.0%が最多で、次いで「内定(内々定)者へのフォローを見直した」36.0%、「待遇を見直した(改善した)」24.0%が挙げられた。

「採用活動のスケジュールを変更した」では『選考スケジュールは2週間程度前倒し。選考スピードも早めました。またグループ会社ごとに選考スピードがバラバラだったものを全て統一。[複合サービス(多角事業)]』等の声が、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」での具体的な内容は『内定後、毎月1回、オンライン会議を実施してコミュニケーションをとった。[IT・情報通信]』等、「待遇を見直した(改善した)」では『初任給をUPした[IT・情報通信]』等、「働き方を見直した(改善した)」では『公休をよりしっかり取得できるようにした。[メーカー(製造販売)]』等、「その他」では『従来は3日間のインターンシップを行っていたが、このような状況下の中、一人でも多くの学生が参加できるよう、1日から可能とした。また、オンラインによる対応なども工夫した。[サービス]』等の声が聞かれた。

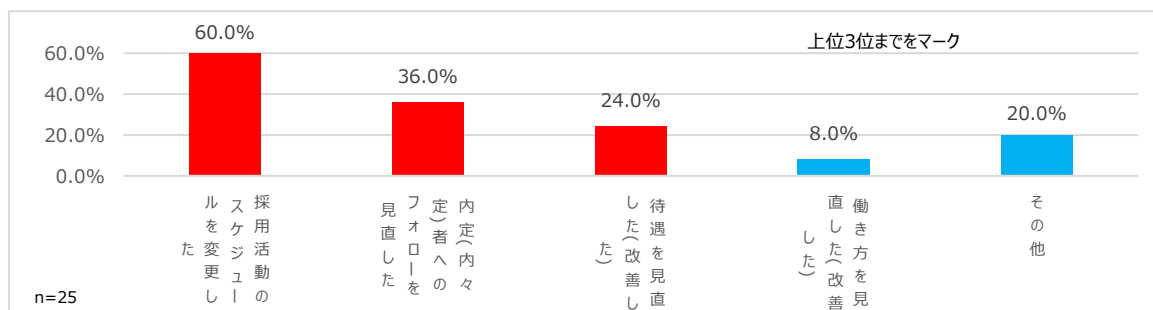
■人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したことがあるか？(単一回答)



人材獲得の為に変更について	22年卒	21年卒
変更(強化)したことがある	58.1%	58.3%
変更(強化)したことは特にな	41.9%	41.7%

※表内・上位をマーク

■人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと(複数回答)



人材獲得の為に変更したこと	22年卒	21年卒	人材獲得の為に変更したこと	22年卒	21年卒
採用活動のスケジュールを変更した	60.0%	48.6%	働き方を見直した(改善した)	8.0%	0.0%
内定(内々定)者へのフォローを見直した	36.0%	25.7%	その他	20.0%	57.1%
待遇を見直した(改善した)	24.0%	17.1%			

※表内・上位3位までをマーク

■その他の内容

- ・学生が企業研究できる材料を増やした。[IT・情報通信]
- ・インターンシップの日数を柔軟に対応した。[サービス]
- ・オンラインでのイベントを増やした。[卸売・小売・流通]
- ・WEBの活用を進めた。[卸売・小売・流通]
- ・SNS等の広告媒体を前回より活用した。[複合サービス(多角事業)]

■人材獲得の為に変更(強化)したことについての具体的な内容。(自由回答)

「採用活動のスケジュールを変更した」ことの具体的な内容

- ・採用時期を早めた。初任給をアップした。[IT・情報通信]
- ・選考会を学生の希望に合わせ早期実施。基本給のベースアップ。[サービス]
- ・コロナ禍で先行きが見えなかったため、採用時期を例年より遅らせた。また、給与を大幅に見直してアップさせた。有休取得率は年々上昇している。[ホテル・旅行]
- ・選考期間を短縮した。[卸売・小売・流通]
- ・内定時期を早めた。[卸売・小売・流通]
- ・採用活動を早めに行いました。[金融・証券・保険関連]
- ・選考期間を短縮した。[電気・ガス・エネルギー]
- ・選考スケジュールは2週間程度の前倒しだったのですが、選考スピードを早めました。グループ募集になるので、グループ会社ごとに選考スピードがバラバラだったものを全て統一。内定者フォローも22卒は会社ごとに複数回実施しているので、すでに内定者同士のつながりもできていると感じています。[複合サービス(多角事業)]

「内定(内々定)者へのフォローを見直した」ことの具体的な内容

- ・社内報の通知、内定者面談の実施。[IT・情報通信]
- ・内定後、毎月1回、オンライン会議を実施してコミュニケーションをとった。[IT・情報通信]
- ・内定時期を早めた事と、内定後のフォロー（連絡や説明会）を増やした。[IT・情報通信]
- ・内定辞退を回避するため。[教育・出版・マスコミ]
- ・早期選考を取り入れたり、内定者フォローを厚くするなど、早めの行動や内定者の離脱を防ぐよう努めました。[複合サービス(多角事業)]

「待遇を見直した(改善した)」ことの具体的な内容

- ・初任給をUPした。[IT・情報通信]
- ・資格取得支援。[建設・不動産]

「働き方を見直した(改善した)」ことの具体的な内容

- ・公休をよりしっかり取得できるようにした、内定後の面談や懇親会を企画した、他社より先行スピードや採用期間を長く設定している。[メーカー（製造販売）]

「その他」の具体的な内容

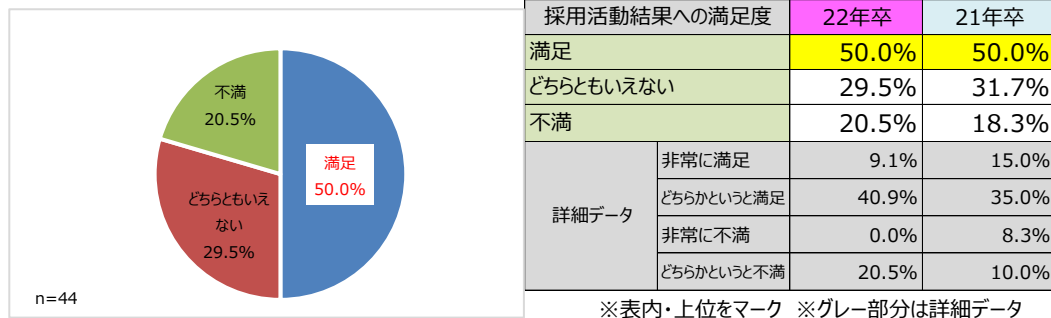
- ・内定後、毎月1回、オンライン会議を実施してコミュニケーションをとった。[IT・情報通信]
- ・従来は3日間のインターンシップを行っていたが、このような状況下の中、一人でも多くの学生が参加できるよう、1日から可能とした。また、オンラインによる対応なども工夫した。[サービス]
- ・会社説明会、個別面談などのイベント。[卸売・小売・流通]

●「採用活動結果」について

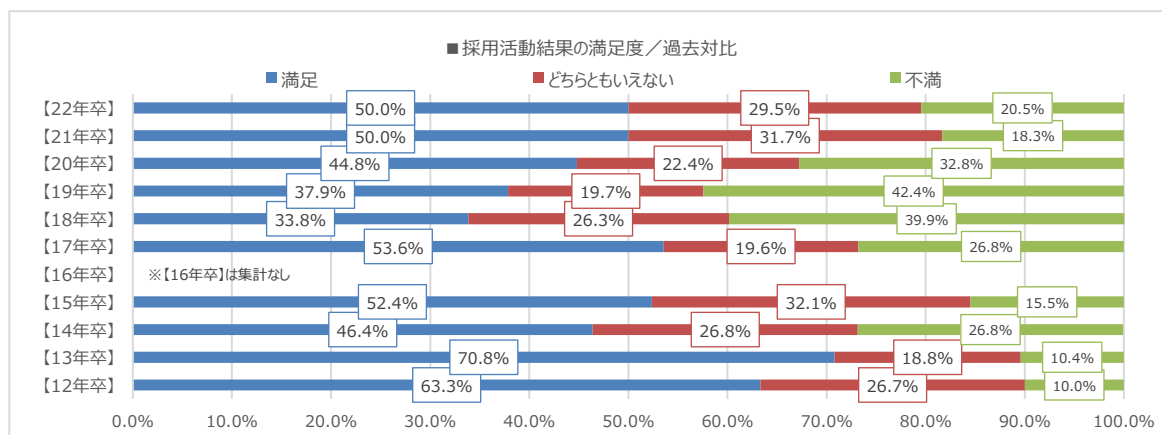
2022年卒採用活動結果の満足度では、「満足」50.0%(内訳：どちらかというと40.9%+非常に9.1%)が最多で、次いで「どちらともいえない」29.5%、「不満」20.5%(内訳：どちらかというと20.5%)の順。21年卒と比較すると「不満」が2.2ポイント増加、「どちらともいえない」が2.2ポイント減少。「満足」は変わりなかった。

「どちらかというと満足」「非常に満足」回答理由では、『コロナの影響により、説明会の未実施や試験期間の延長等があったが、当初の予定よりも早い時期に内定を出す事ができた[IT・情報通信]』『母集団形成から採用までエントリー数が確保され満足のいく選考ができた。[金融・証券・保険関連]』等、「どちらともいえない」回答理由では、『応募の数は増え、内定も例年よりも出したが、辞退数も多かったため。[複合サービス(多角事業)]』等が。一方「どちらかというと不満」の回答理由では、『コロナ禍により学生との接触がしがたい状況であった。[卸売・小売・流通]』等が挙げられた。

■採用活動結果の満足度（単一回答）



■採用活動結果の満足度／過去対比



■採用活動結果の満足度についての具体的な理由。（自由回答）

「どちらかというと満足」の回答理由

- ・いい人材を採用できた。しかし、内定辞退者が出た部分は不満足。[IT・情報通信]
- ・コロナの影響により、説明会の未実施や試験期間の延長等があったが、当初の予定よりも早い時期に内定を出す事ができた。[IT・情報通信]
- ・採用につなげたい学部とのつながりが薄かった。また、内定者の辞退が増え採用人数が予定より減った。[IT・情報通信]
- ・採用人数は達成できたものの、内定承諾後の辞退が発生し、採用活動が2ヵ月延長となったため。[IT・情報通信]
- ・採用予定人数が達成できたから。[IT・情報通信]
- ・追加募集の必要が出たため、総評は最終結果によるため。[ホテル・旅行]
- ・コロナ禍でも昨年の採用人数並みに採用できたため。[メーカー（製造販売）]
- ・応募者数が前年よりも増えたから。[教育・出版・マスコミ]
- ・応募人数は少数であったが、弊社採用基準にあった人材が採用できたと思います。[教育・出版・マスコミ]
- ・良い人材を採用できた為。[金融・証券・保険関連]
- ・採用できたが、予定人数を確保できていない。[建設・不動産]
- ・概ね予定通りの採用人数を確保できたが、例年に比べエントリー数が伸びなかった。[複合サービス(多角事業)]
- ・例年と変わらず、人数・質共に確保できた。ただ、課題は残るため「どちらかというと満足」にしています。[複合サービス(多角事業)]

「どちらともいえない」の回答理由

- ・あと3人採用したかった。[サービス]
- ・予定通りの採用人数は確保できたものの母集団が少なかったから。[サービス]
- ・もう少し採用人数が欲しかった。[卸売・小売・流通]
- ・最終的には人数を確保できたがそれまでに内定辞退が多かった。[卸売・小売・流通]
- ・選考途中で辞退者が多く出た（申込24名中7名）。[卸売・小売・流通]
- ・当初計画の人数からの変更など採用状況が変化したため。[金融・証券・保険関連]
- ・21卒の内定辞退率が本当にひどかったので、22卒では説明会で使用する資料、話す内容、選考スピードをすべて一新しました。その結果、応募は昨年151%増、辞退率は半減となっているので、すこし結果が出たかなと感じます。しかしながら、現在も募集をかけなければいけない職種があるので、そのあたりを23卒では工夫していきたいと考えています。[複合サービス(多角事業)]
- ・応募の数は増え、内定も例年よりも出したが、辞退数も多かったため。[複合サービス(多角事業)]
- ・応募数が例年より減少したほか、内定辞退により採用人数を確保できなかったため。[複合サービス(多角事業)]
- ・採用人数に至らず時間がかかった。[複合サービス(多角事業)]

「どちらかという不満」の回答理由

- ・採用人数を確保できてないから。[IT・情報通信]
- ・母集団形成が思うようにいかなかったため。[IT・情報通信]
- ・応募人数が伸びてこない。[サービス]
- ・採用目標5名でしたが、現時点での採用が2名でした。[サービス]
- ・採用予定人数を確保できなかった。[ホテル・旅行]
- ・コロナ禍により学生との接触がしがたい状況であった。[卸売・小売・流通]
- ・予定採用人数に達しなかった。[電気・ガス・エネルギー]
- ・辞退者が多く予定人数を確保できなかったため。[複合サービス(多角事業)]
- ・当初の採用予定人数に達せなかった。[複合サービス(多角事業)]

「非常に満足」の回答理由

- ・予定採用人数を確保でき、追加での確保も実現できたため。[IT・情報通信]
- ・優秀な学生の内定につながったため。[サービス]
- ・母集団形成から採用までエントリー数が確保され満足のいく選考ができた。[金融・証券・保険関連]
- ・例年の倍近い応募をいただけたから。[金融・証券・保険関連]

「非常に不満」の回答理由

※回答なし

●新卒採用の課題について

2022年卒の採用活動を通して、現時点で感じる「新卒採用の課題」では、「応募者対策(母集団形成)」に関する声が多く聞かれた。『コロナによる観光業界への不安から、全体として説明会、応募共に数に減少が見られたが、このご時世なので致し方ないかと思う。コロナ禍でも解雇や削減をせず、昇給や賞与の支給も実現出来た、当社の強みを23卒採用ではアピールして魅力を伝えたい。[ホテル・旅行]』『対面での説明会等が無くなる中での応募数の確保・入社意欲の向上[複合サービス（多角事業）]』等。

「内定(内々定)辞退対策」に関する声では『選考時期。2021年卒とほぼ同じ時期に選考を設定したが、選考途中で辞退(他社からの内定獲得)が多かった。適正なタイミングが分からない。[卸売・小売・流通]』等が、「WEB(オンライン)対応」に関する声では『オンラインによる企業・職種理解不足とコミュニケーション不足[IT・情報通信]』等が、その他、『入社した後も定着してもらうようフォローが必要と考える[IT・情報通信]』等も聞かれた。

■2022年卒の採用活動を通して、現時点で感じる「新卒採用の課題」とは？（自由回答）

■「応募者対策(母集団形成)」に関する声

- ・応募試験まで繋げる人数の確保が少なかったため。[IT・情報通信]
- ・合同説明会や学校説明会が開催できない場合を想定し、会社訪問や個別説明会の強化。[IT・情報通信]
- ・質の良い学生をどのように応募に繋げるか。[IT・情報通信]
- ・直近の課題ではないが、減少傾向にある学生の確保をいかに継続して行か。[IT・情報通信]
- ・コロナ禍で学校・学生へのアプローチの仕方。[サービス]
- ・母集団形成。[サービス]
- ・コロナによる観光業界への不安から、全体として説明会、応募共に数に減少が見られたが、このご時世なので致し方ないかと思う。コロナ禍でも解雇や削減をせず、昇給や賞与の支給も実現出来た、当社の強みを23卒採用ではアピールして魅力を伝えたい。[ホテル・旅行]
- ・対面のイベントが減少したなかでの学生との接触。[卸売・小売・流通]
- ・さらなる母集団形成⇒より多様な人財の確保／
選考スケジュールの見直し⇒競合他社より早く内定を出したい／
会社の待遇⇒どうしても他企業さんから見るとまだまだ適わない部分が多いので、少しずつ社内でも見直しを進めていきたい／
採用ナビサイトの充実⇒すべてのサイトを100%使いこなしたい。[複合サービス（多角事業）]
- ・対面での説明会等が無くなる中での応募数の確保・入社意欲の向上。[複合サービス（多角事業）]

■「内定(内々定)辞退対策」に関する声

- ・選考時期。2021年卒とほぼ同じ時期に選考を設定したが、選考途中で辞退（他社からの内定獲得）が多かった。
適正なタイミングが分からない。[卸売・小売・流通]
- ・内定辞退を少なくできるような取り組み（現在の仕組みでは企業側のデメリットが多い）。[教育・出版・マスコミ]
- ・入社意欲(本気度)の見極め。[電気・ガス・エネルギー]

■「WEB(オンライン)対応」に関する声

- ・オンラインによる企業・職種理解不足とコミュニケーション不足。[IT・情報通信]
- ・実面談が出来なかった。[IT・情報通信]
- ・2022年卒はコロナ禍ということもあり、学生との直接的なかわりか持てないなど思い通りにいかないことも多々ございましたが、その中でもWEBを活用した採用を多く行えた年でした。そこでの課題として、①自社の魅力の伝え方や情報展開、②WEB環境(こちらだけでなく学生側も含め)、③学生の精神的なフォローなどの課題点が見えてきました。
[複合サービス（多角事業）]

■「その他」に関する声

- ・インターンシップから採用につなげるようなプランニングを進める。[IT・情報通信]
- ・入社した後も定着してもらうようフォローが必要と考える。[IT・情報通信]
- ・まだまだコロナ禍の影響が大きい。学生の動きが読めない面がある。これまで通りの就活ではなく、多様な切り口で情報収集したり、価値観や慣習・環境などの違いから、全く違った行動をとりながら独自の就活観を持っているのではと感じる。企業は、学生のトレンドに着目し、新卒採用の根本的な在り方についても再考案する必要がある。
[教育・出版・マスコミ]
- ・学生とのエンゲージメント強化。[複合サービス（多角事業）]
- ・学生とのコミュニケーション。[複合サービス（多角事業）]
- ・積極的な選考参加者へのフォロー。[複合サービス（多角事業）]