

2022年卒 採用活動の感触等に関する 緊急企業調査

2021年5月発行

株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

DISCO

はたらくを、もっと豊かに。

調査概要

<調査趣旨>

コロナ下の採用戦線も2年目となる2022年卒採用。収束の見通しが立たない中で、企業の採用活動はどのように進んでいるのでしょうか。株式会社ディスコでは、全国の主要企業を対象に、選考解禁を目前に控えた5月中旬時点での、2022年卒採用活動の現状やここまでの感触等を調査。さらに今夏のインターンシップ実施予定や2023年卒採用の見込みなど多岐にわたる項目を調査・分析しました。

<調査概要>

- 調査対象 : 全国の主要企業 11,521社
- 調査時期 : 2021年5月10日～13日
- 調査方法 : インターネット調査法
- 回答社数 : 1,195社

《従業員数》

| 300人未満 | 300～999人 | 1000人以上 |
|--------|----------|---------|
| 486社 | 430社 | 279社 |

《業界》

| メーカー | 商社・流通 | 金融 | IT | サービス、その他 |
|------|-------|-----|------|----------|
| 476社 | 221社 | 46社 | 161社 | 291社 |

《株式》

| 上場 | 非上場 |
|------|------|
| 239社 | 956社 |

- 調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

<目次>

1. 2022年卒採用予定数（前年との比較）
2. 現時点での採用活動の感触
3. 現時点での学生の反応（前年との比較）
 <セミナー参加者数／本選考応募者数>
4. オンラインでの採用活動
5. ここまでの採用活動で感じる課題
6. 追加母集団形成の予定
7. コロナ禍による採用活動への影響
 【VOICE】現時点での採用活動の感触
- 8-1. 今夏のインターンシップ実施予定
- 8-2. 実施予定の形式とプログラム
- 9-1. 2023年卒採用見込み
- 9-2. 2023年卒採用で注力したいこと

1

2022年卒採用予定数（前年との比較）

- 21卒実績よりも「増やす」20.1%、「減らす」13.0%。コロナ禍を受け縮小した21卒採用からは回復基調に。
- 従業員規模による大きな差はないが、1000人以上の大手企業で「増やす」割合がやや高い（23.1%）。
- 業界別では「商社・流通」「IT」で「増やす」が2割超。

採用する見込みだが、
採用数の増減は未定

3.8%

2021年卒採用よりも

増やす見込み

20.1%

2021年卒採用と

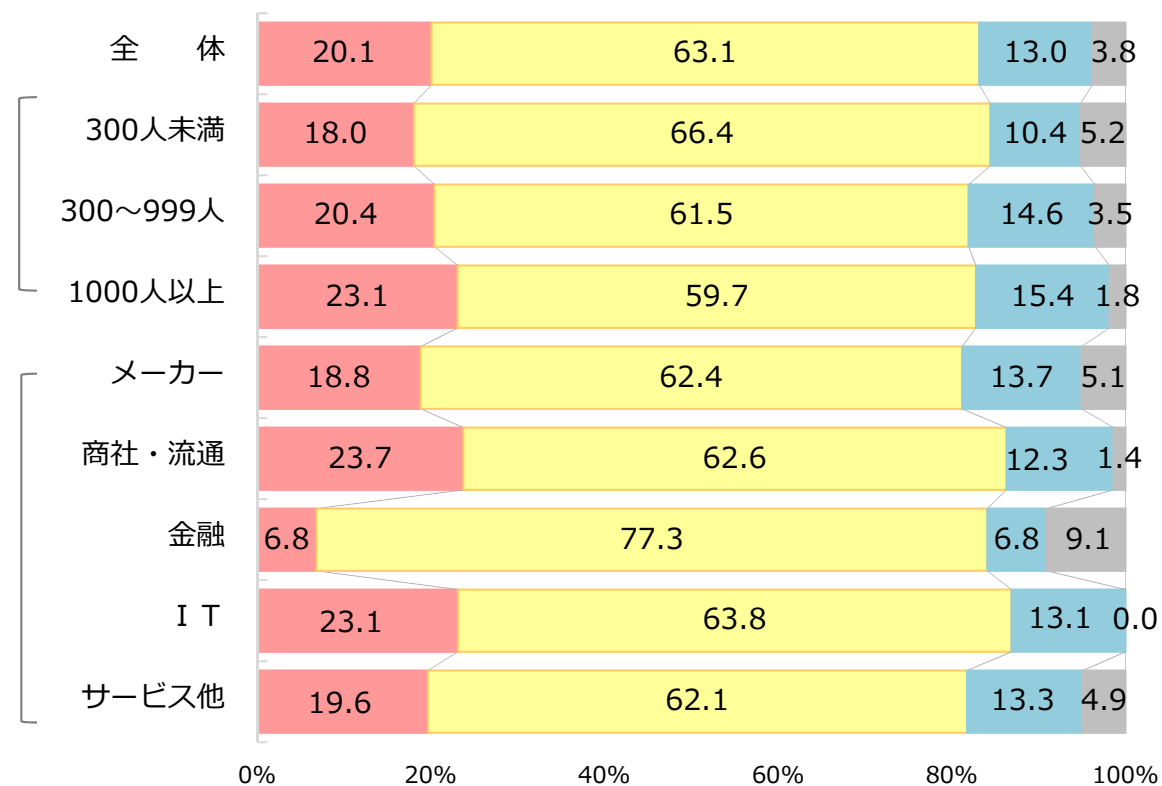
同程度の見込み

63.1%

13.0%

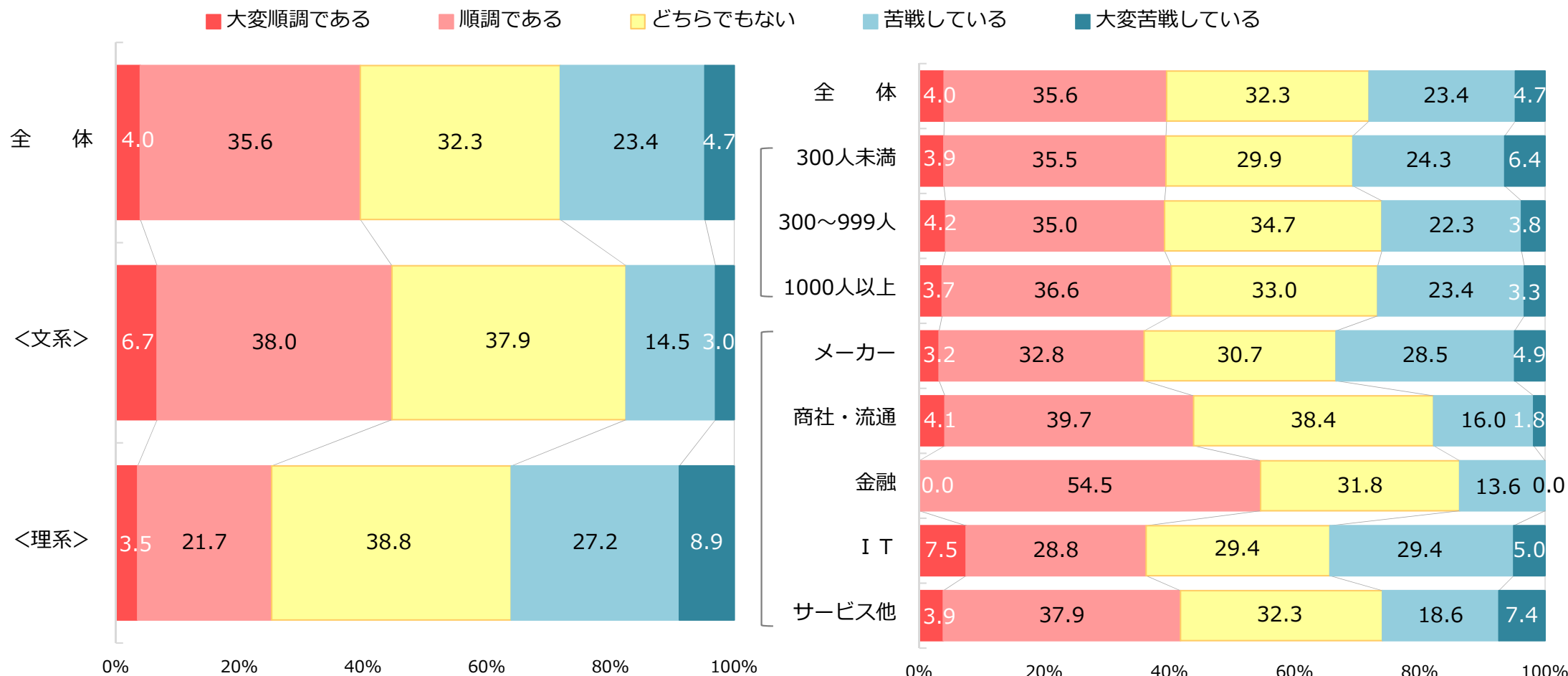
2021年卒採用よ
りも減らす見込み

■ 前年より増やす ■ 前年と同程度 ■ 前年より減らす ■ 増減は未定



現時点での採用活動の感触

- 「順調」が約4割（計39.6%）に対し「苦戦」は3割弱（計28.1%）。「順調」が「苦戦」を11.5ポイント上回る。
- 感触は文理で大きく異なり、文系採用は「順調」が多いが、理系採用は「苦戦」が多い（計36.1%）。
- 「金融」「商社・流通」は「順調」の割合が高く、「IT」「メーカー」は「苦戦」が比較的多い。

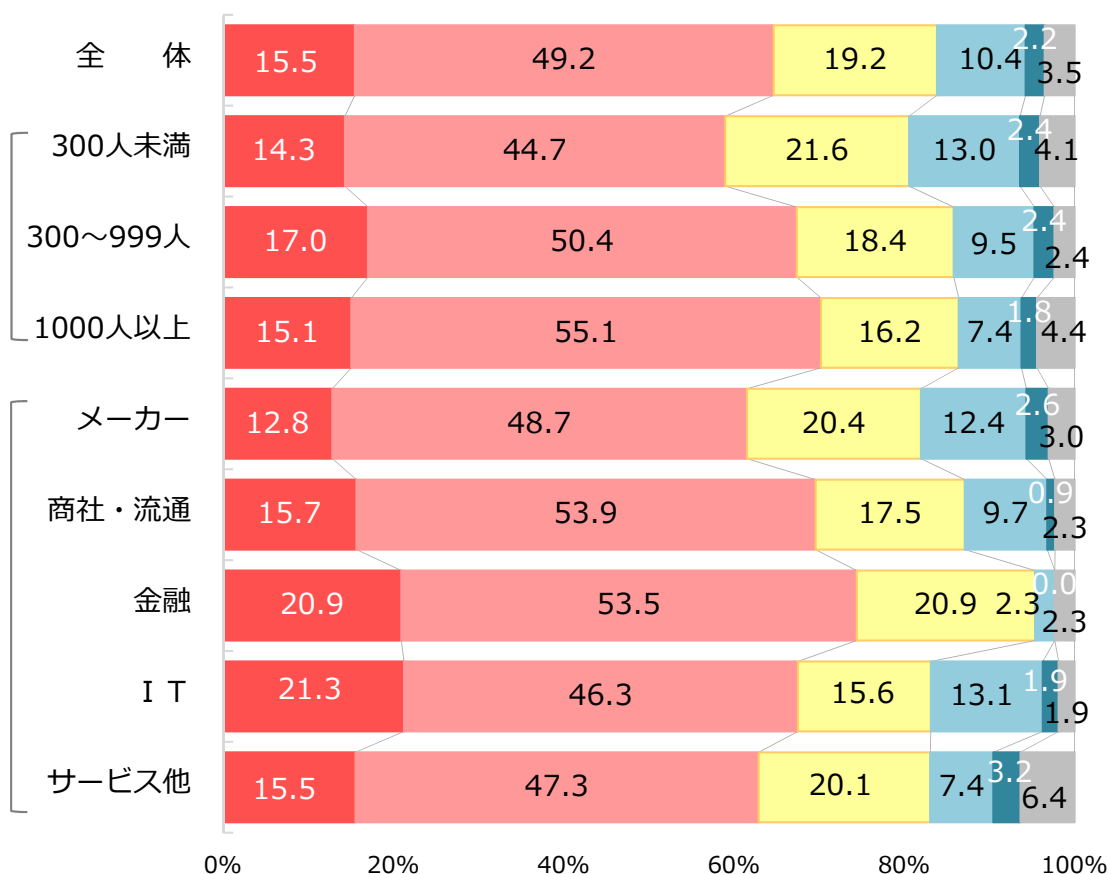


現時点での学生の反応（前年との比較） <セミナー参加者数／本選考応募者数>

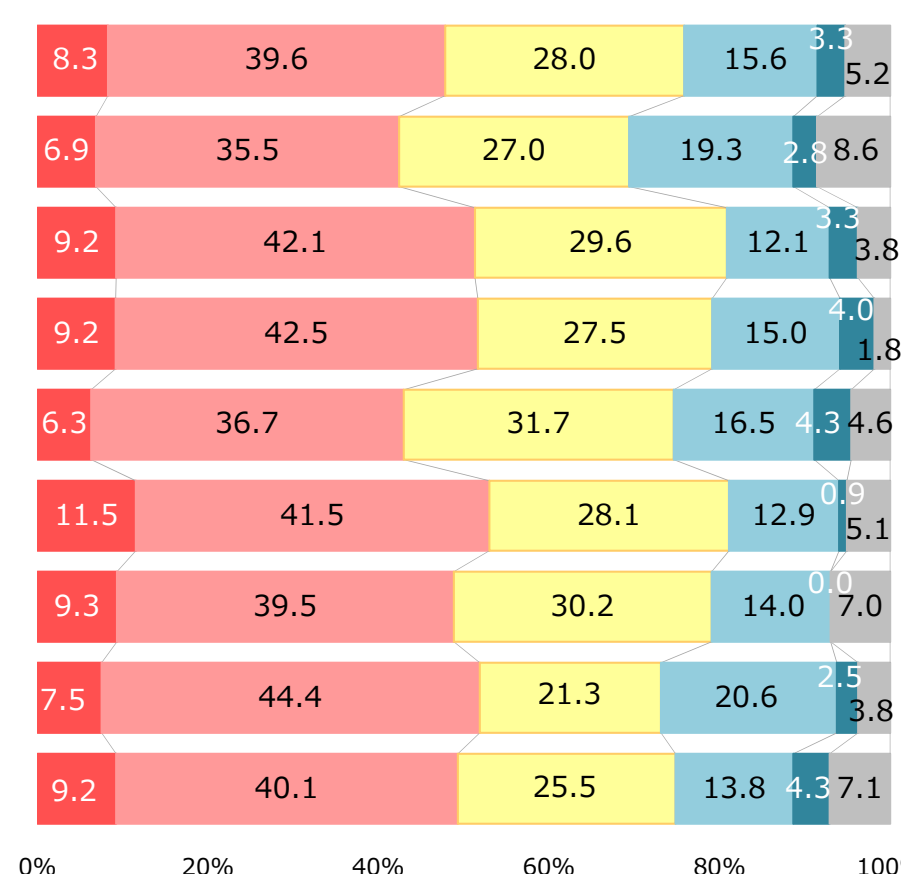
- セミナー参加者が前年より「増えた」企業は6割以上（計64.7%）。「減った」は1割程度（計12.6%）。
- 本選考応募者数も「増えた」（計47.9%）が「減った」（計18.9%）を大きく上回る。
- いずれの属性も、コロナ禍で停滞した前年に比べて増加が鮮明。

<セミナー参加者数（WEBセミナー含む）>

■ 大幅に増えた ■ 増えた ■ 変化なし ■ 減った ■ 大幅に減った ■ まだ実施していない／わからない

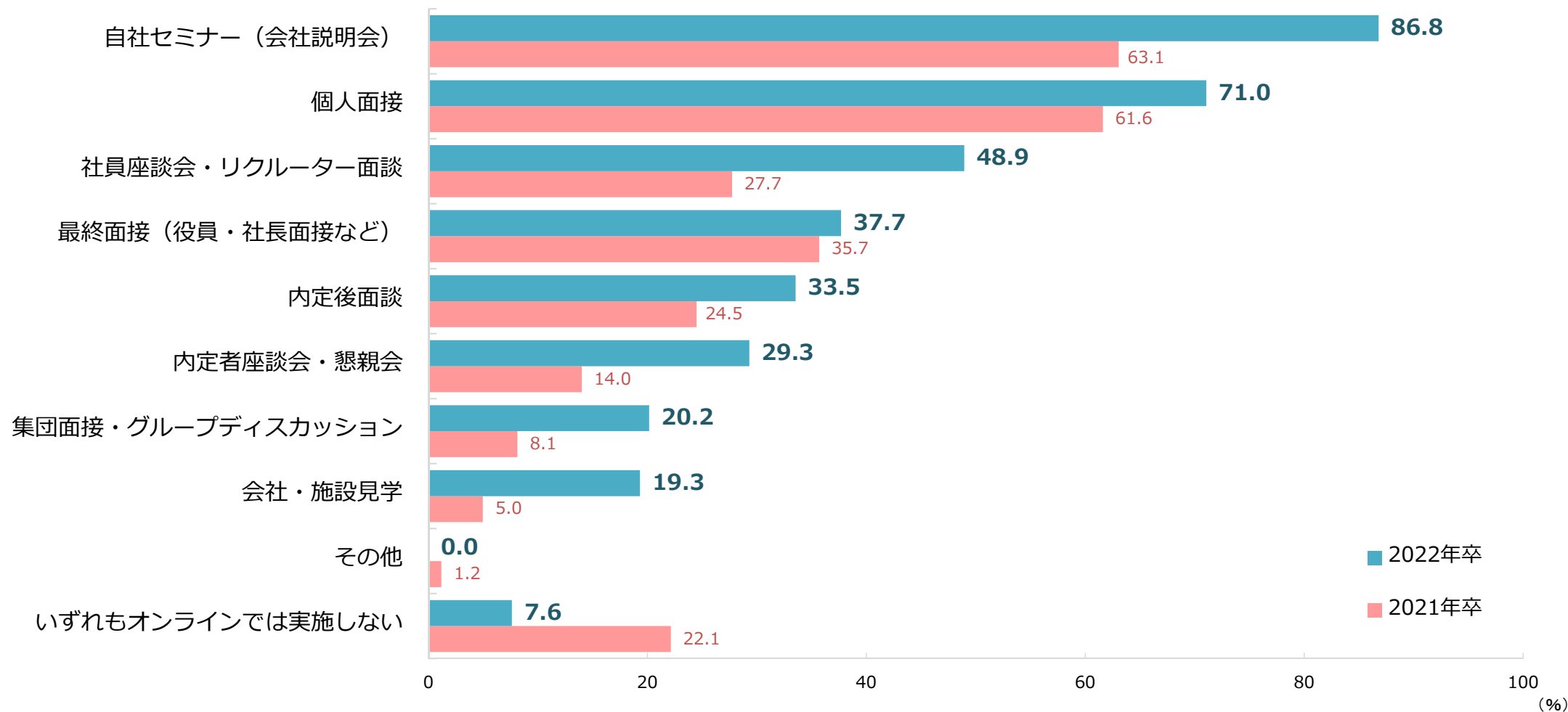


<本選考応募者数>



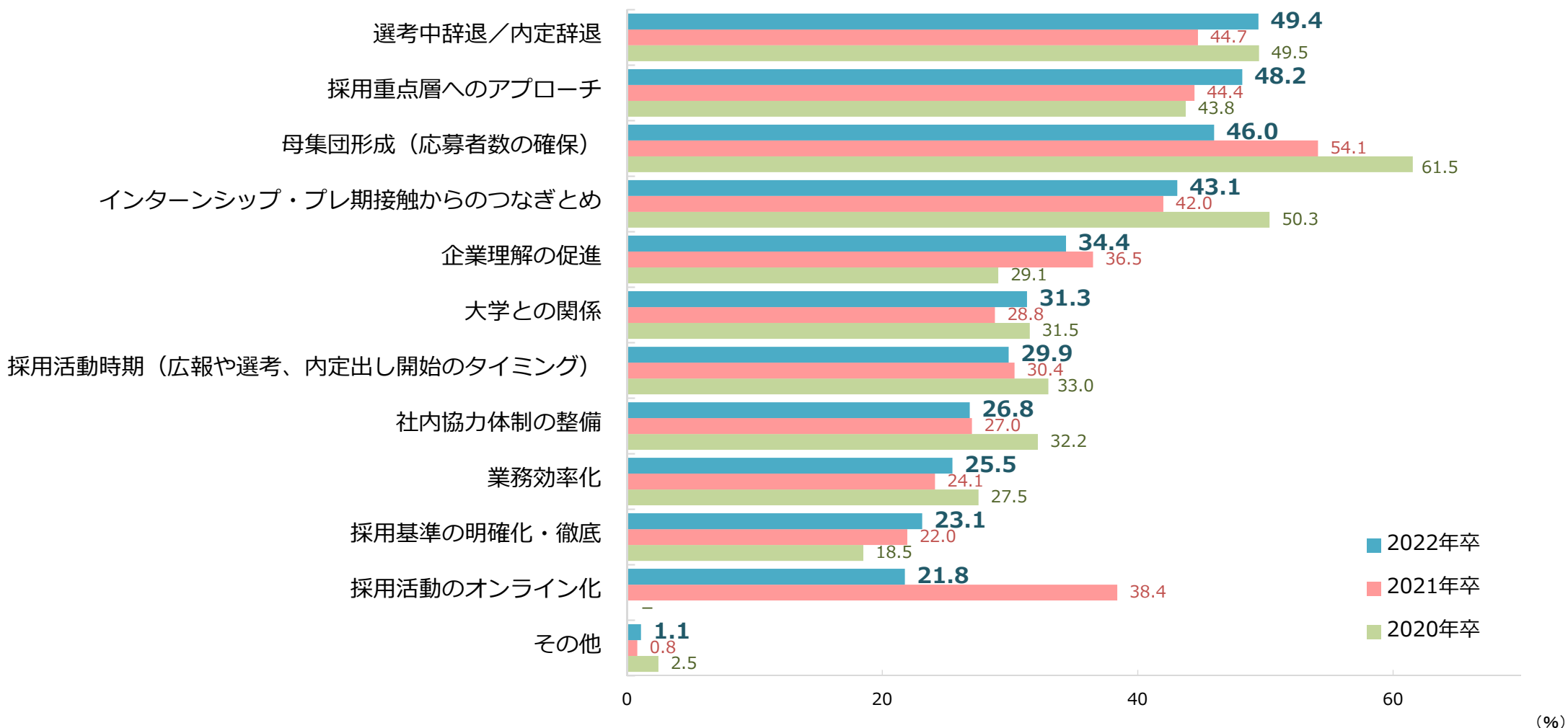
オンラインでの採用活動（予定含む）

- 「オンラインでは実施しない」が大きく減少し（22.1%→7.6%）、9割以上がオンラインで採用活動を実施。
- いずれのフェーズも前年の実施率を上回り、さらにオンラインの活用が進んだことがわかる。
- ただし「最終面接」の伸びは限定的で（35.7%→37.7%）、対面にこだわる企業も多いとみられる。



ここまでの採用活動で感じる課題

- ここまでに感じている課題として最も多いのは「選考中辞退／内定辞退」で、約半数が選択（49.4%）。
- 「採用重点層へのアプローチ」（48.2%）が僅差で続く。
- 「母集団形成」はこの2年で大きくポイントが低下（61.5%→46.0%）。

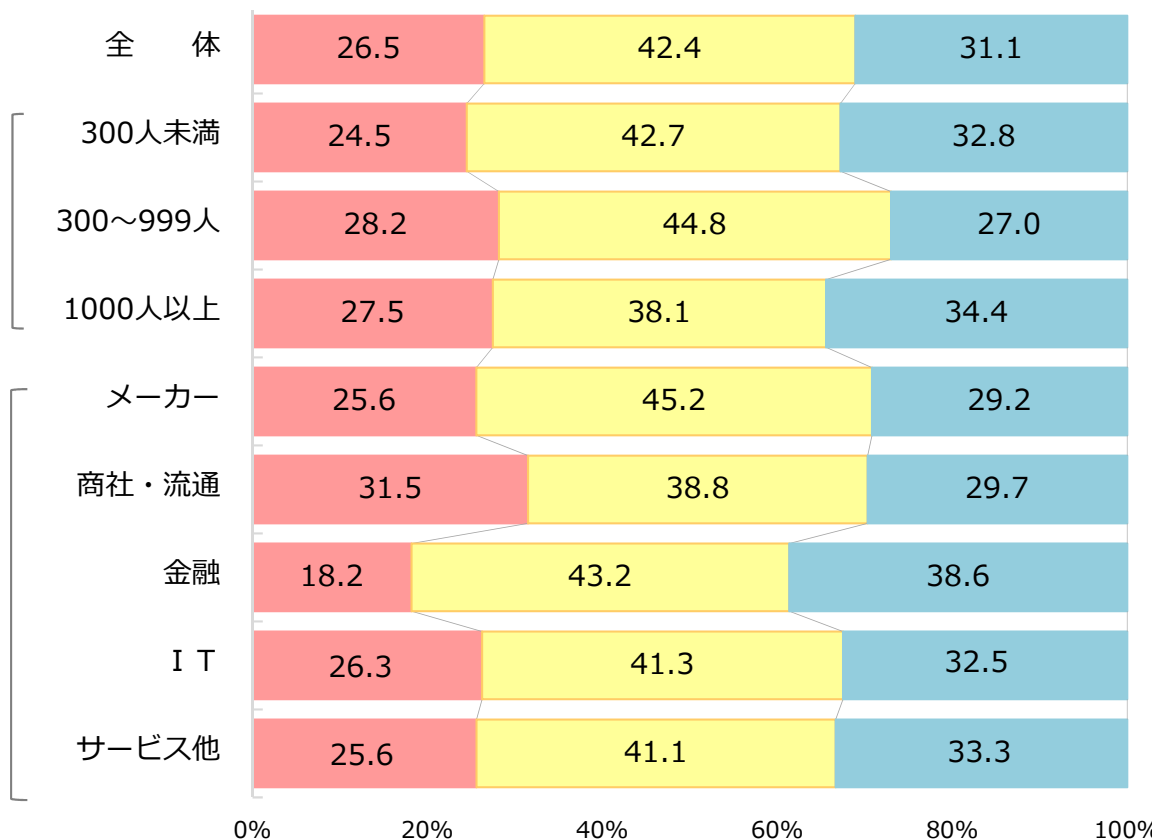


追加母集団形成の予定

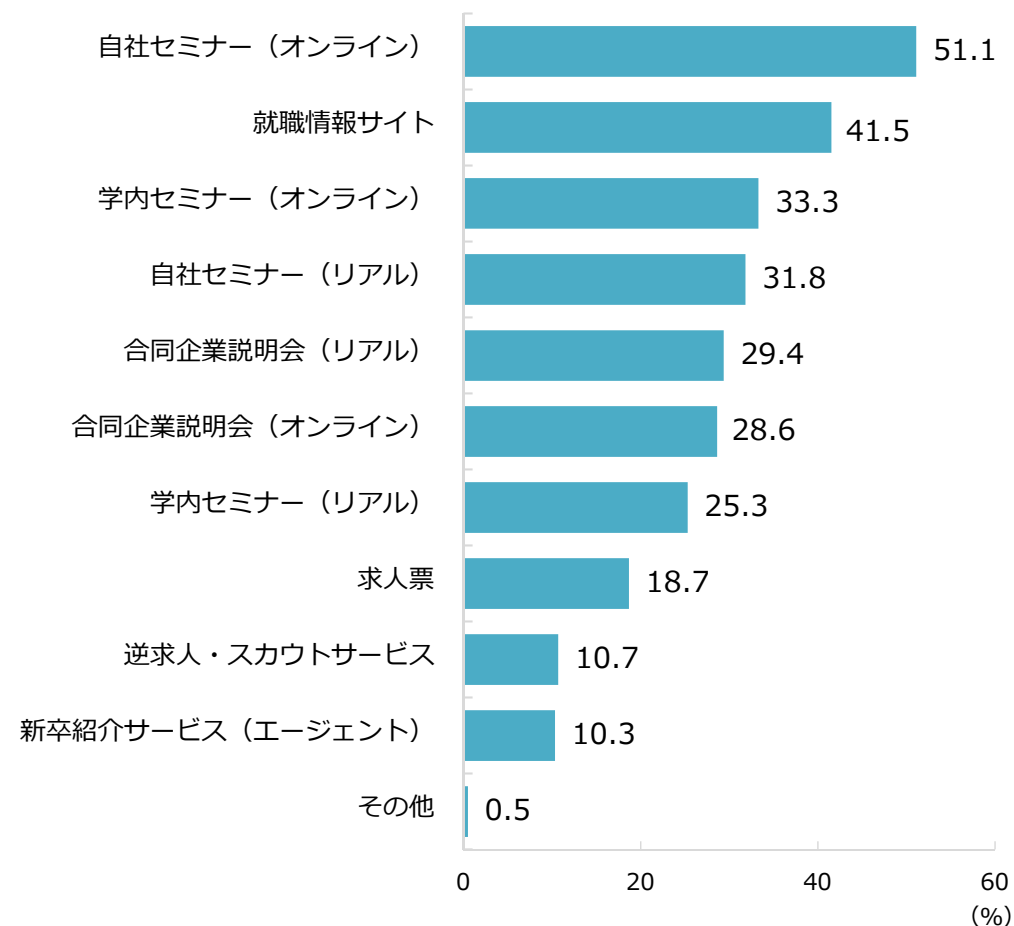
- 現時点で追加母集団形成を「具体的に検討している／実施予定がある」企業は26.5%。「商社・流通」では3割超。
- 「検討していないが、これから考えたい」は4割超（42.4%）で、今後の進捗次第で検討する企業も少なくない。

<追加母集団形成の予定>

- 具体的に検討している／実施予定がある
- 検討していないが、これから考えたい
- 検討していない（今後も検討しないだろう）

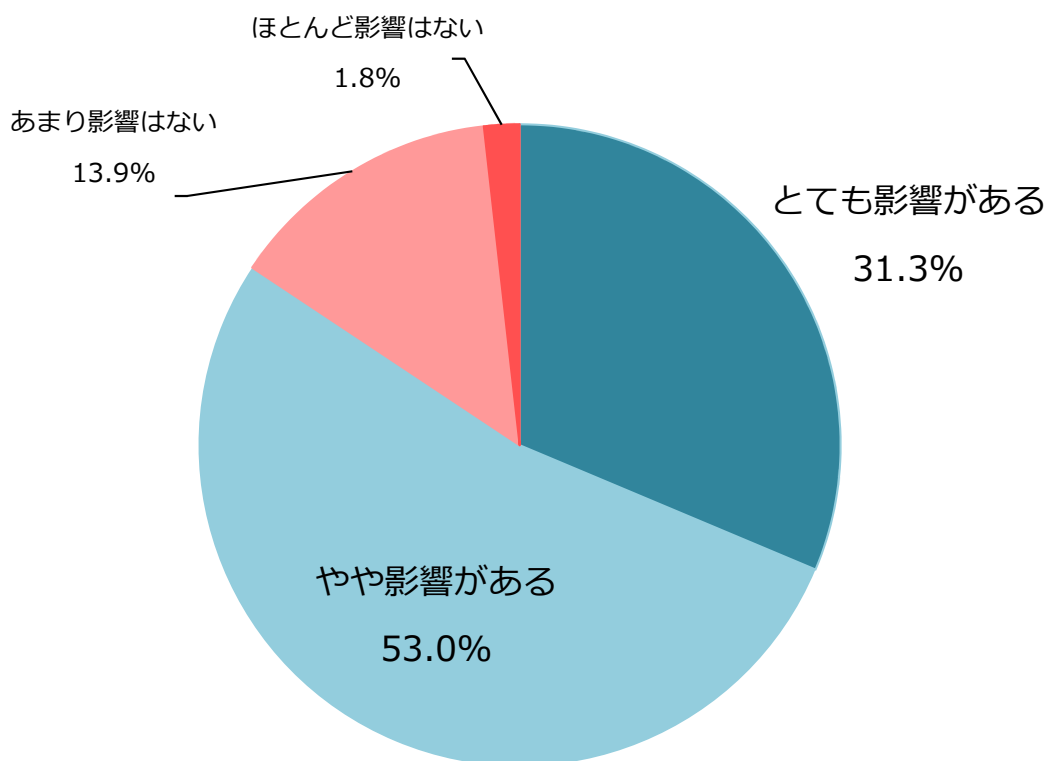


<追加母集団形成の施策>



コロナ禍による採用活動への影響

- 「とても影響がある」「やや影響がある」を合わせて8割超（計84.3%）が影響ありと回答。
- オンライン化に伴う応募増などの好影響の一方、企業理解・入社意欲の低下、辞退増などの悪影響も多く挙げた。



■ 具体的な影響

- ・ 緊急事態宣言等により、そのつど採用スケジュールの変更を余儀なくされる。
＜中小／商社＞
- ・ WEBツールを充実させないと、採用活動ができなくなった。
＜中小／サービス＞
- ・ オンライン化できたことで、説明会、面接参加者の増加に繋がった。また、コロナでダメージを受けた業界からIT業界に志望変更した学生が一定数いるのも、エントリー増に影響していると感じる。
＜中小／IT＞
- ・ 大学主催の企業説明会で直接学生にアプローチできないので、知名度で劣る中小企業には非常に不利であった。
＜中小／サービス＞
- ・ オンラインでの実施により、学生も企業側も熱量を伝えるににくい感じがする。
＜中小／IT＞
- ・ 学生の就職に対する意識は上がっているが、企業の内容や仕事理解が進んでいない。全体的に、とりあえず就職先を確保するために受けている感が強く出ている。
＜中堅／金融＞
- ・ オンラインインターンシップやイベントによる準備工数の増加。また、対面での志望度醸成ができないことによる選考・内々定辞退者の増加。
＜中堅／メーカー＞
- ・ 学生が対面でのコミュニケーションに慣れていないのか、オンラインでの評価との差を感じる。
＜中堅／サービス＞
- ・ オンラインでのインターンシップのみに参加した学生と、対面のインターンシップ参加学生の企業理解度の差を感じる。
＜大手／金融＞

現時点での採用活動の感触

■ 「大変順調」「順調」と回答

- ・学生の視野が広がり、今までエントリーがなかった層からも、一定の母集団を形成できている。 <中小/サービス>
- ・オンライン化の普及により、昨年より早い段階でターゲット層と接触できたため。 <中小/IT>
- ・例年より前倒しで採用活動を進めているため。 <中小/商社>
- ・インターンシップ参加者で会社への理解が深い学生の応募が多く、内定承諾に繋がっている。 <大手/メーカー>
- ・オンラインになって、より多くの学生と面談できるようになった。 <大手/金融>
- ・説明会から面接への接続率が向上している。 <中堅/サービス>
- ・対面の機会がない中、応募学生の企業理解レベルに懸念があったが、現在のところ問題はないという感触を得ている。 <大手/メーカー>
- ・エントリー数も多く、一定数の内定も出せている。 <中小/金融>
- ・昨年より選考基準を厳しくしているのでペースは遅いが、質は担保できている。 <大手/IT>
- ・質の良い学生が多く集まり、絞り込みが厳しい状況。 <中堅/商社>

■ 「どちらでもない」と回答

- ・文系は採用予定人数を減らしているため問題はないが、理系は予定人数を増やしているため苦戦している。 <中堅/メーカー>
- ・応募者は多いが、未経験者や文系学生の割合が多いため。 <中小/IT>
- ・応募数は前年を上回っているが、学生の業界理解度が低く、次のステップに進められる人材を獲得できていない。 <大手/サービス>
- ・応募数は多く、内定出しは順調だが、内定辞退も見受けられるため。 <大手/流通>
- ・事業内容によって、採用が順調な部門とそうでない部門があるため。 <中堅/サービス>
- ・3月と4月に会った学生の質に大きな差を感じる。4月の学生は準備不足で、就活の軸が定まっていない。 <中小/サービス>

■ 「大変苦戦」「苦戦」と回答

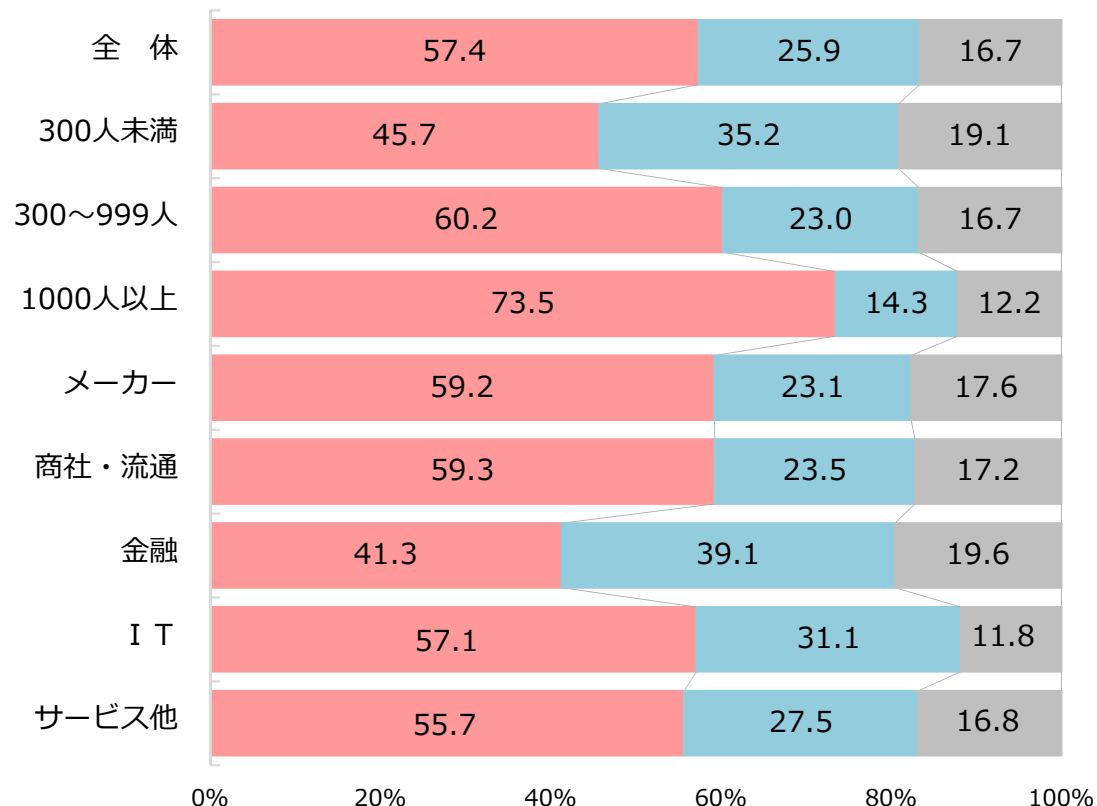
- ・機械系、電気電子系学生の母集団形成がうまくいっていない。 <大手/メーカー>
- ・オンライン化に伴い、偶発的な母集団形成がしづらいつ感じている。 <中堅/IT>
- ・採用したい地域の学生からの応募が、例年に比べて非常に少ない。 <中小/金融>
- ・母集団は集まったが、他社と比べてスケジュールが遅いためか、次の選考に進む学生が少ないため。 <中堅/サービス>
- ・WEBでの説明会が中心であったため、学生の志望度を十分に上げられていないため。 <大手/メーカー>
- ・職種別で採用を行っているが、学生が希望する職種が例年以上に偏っているため。 <中堅/流通>
- ・早期に内定を出している企業が多く、例年に比べ一次面接の辞退者が多い。 <中堅/商社>
- ・母集団形成は問題ないが、就活生の視野が広く、自社への志望度を上げ切れていないことで、内定承諾の進捗が悪い。 <中堅/サービス>
- ・学校への訪問ができない。 <中小/IT>

今夏のインターンシップ実施予定

- 今夏（2021年6月～9月）、インターンシップや仕事研究プログラム等を「実施する予定」は6割弱（57.4%）。
- 「1000人以上」の大手企業では「実施予定」が7割を超える（73.5%）。

＜今夏のインターンシップ等実施予定＞

■ 実施する予定 ■ 実施しない予定 ■ 未定



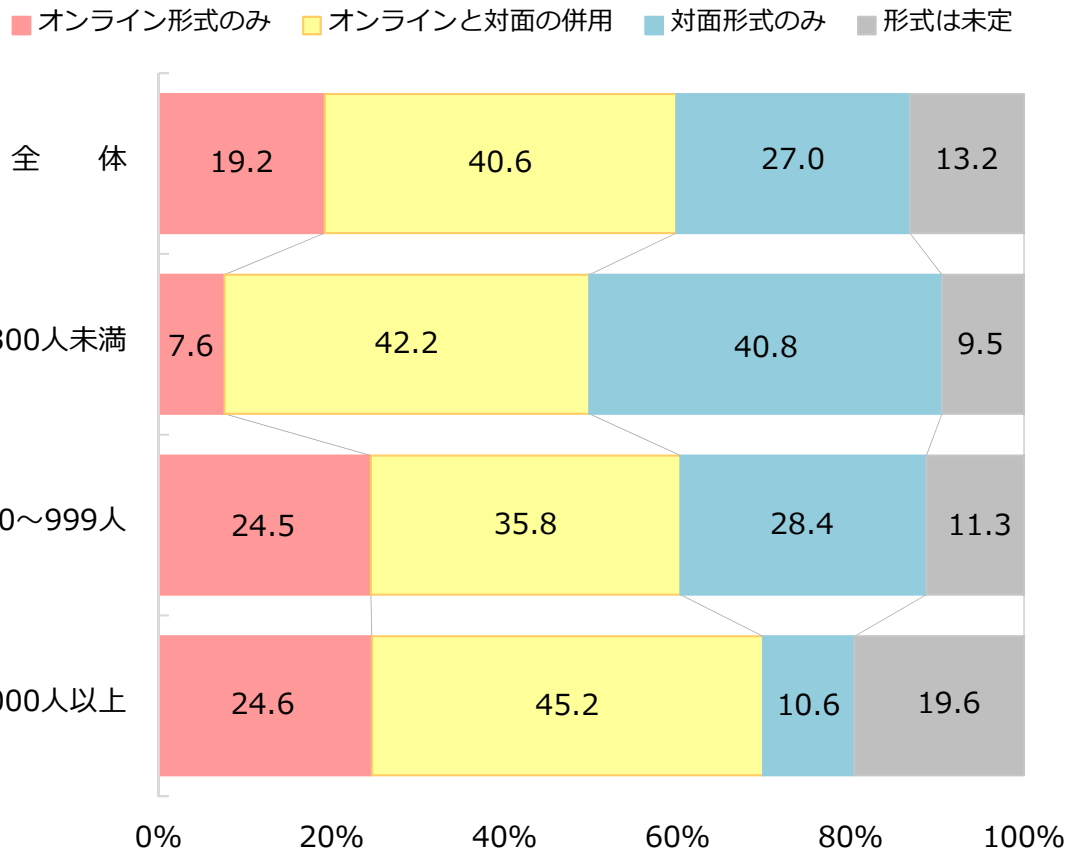
■ 実施にあたって工夫・検討したいこと

- ・ コロナ禍の状況を注視し、最大限対面での実施を検討したいところではあるが、状況に応じてWEB開催も検討したい。 <中堅/金融>
- ・ 前年度は対面がメインだったので、オンラインでも同レベルで実施できるよう、内容を検討したい。 <中小/メーカー>
- ・ オンラインコンテンツを取り入れるため、学生が飽きずに取り組み、会社の魅力を知ってもらえる内容を工夫したい。 <大手/商社>
- ・ オンラインと対面の併用。まずはオンラインで多くの学生と接点を持ち、そのうち有力層を集めて対面で実施したい。 <中小/サービス>
- ・ オンラインでのインターンシップだと座学になりやすいので、就業体験を含めるなど活動的なものにしたいと考えています。 <中小/IT>
- ・ 先輩職員の1日の業務の流れなどを紹介する動画製作を実施する予定。 <中小/官公庁・団体>
- ・ より具体的な就業イメージを持ってもらうため、複数の職種体験などのプログラムを工夫。 <大手/メーカー>
- ・ インターンシップのための説明会や発信内容を工夫して、よりマッチングの精度の高い学生を集めたい。 <中堅/IT>
- ・ オンライン化により参加のハードルが下がっているため、事前選考を実施する。 <中堅/商社>

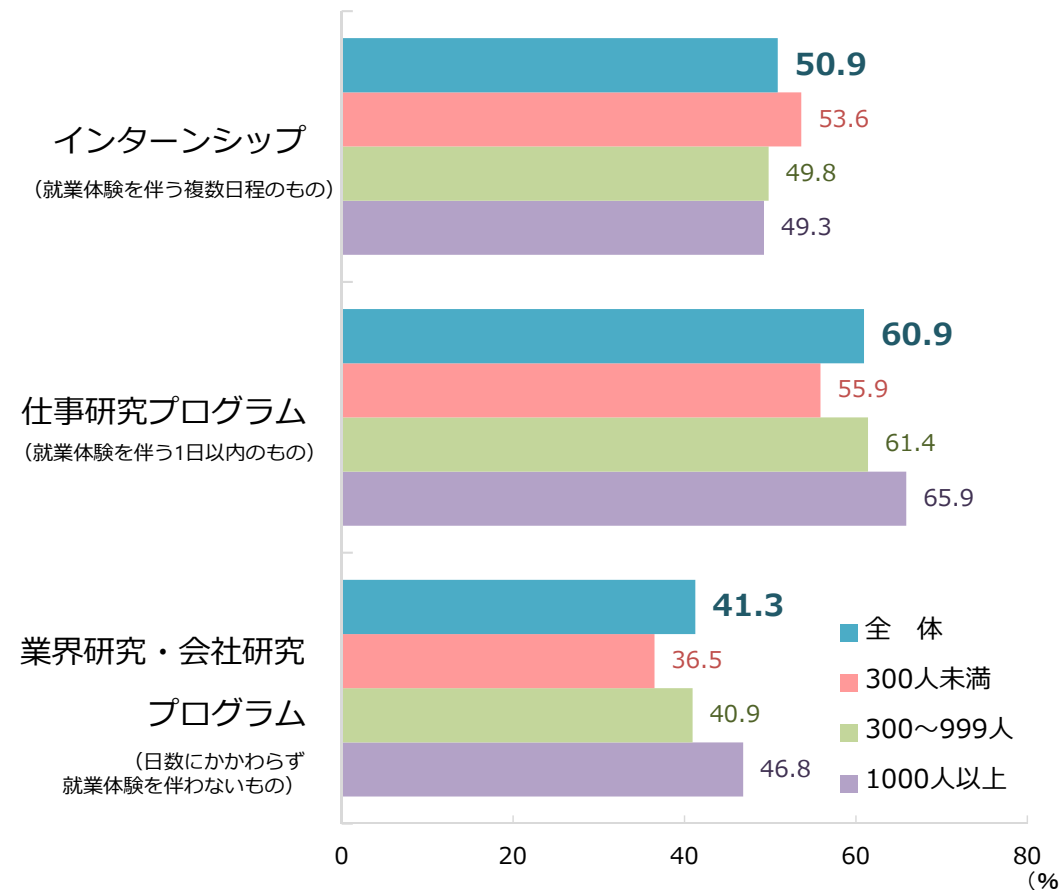
実施予定の形式とプログラム

- 「オンライン形式のみ」「オンラインと対面の併用」を合わせて約6割がオンラインを活用予定（計59.8%）。
- 企業規模が大きいほどオンラインの活用率が高い。
- プログラム内容で最も多いのは「仕事研究プログラム（就業体験を伴う1日以内のプログラム）」（60.9%）。

<実施予定の形式>



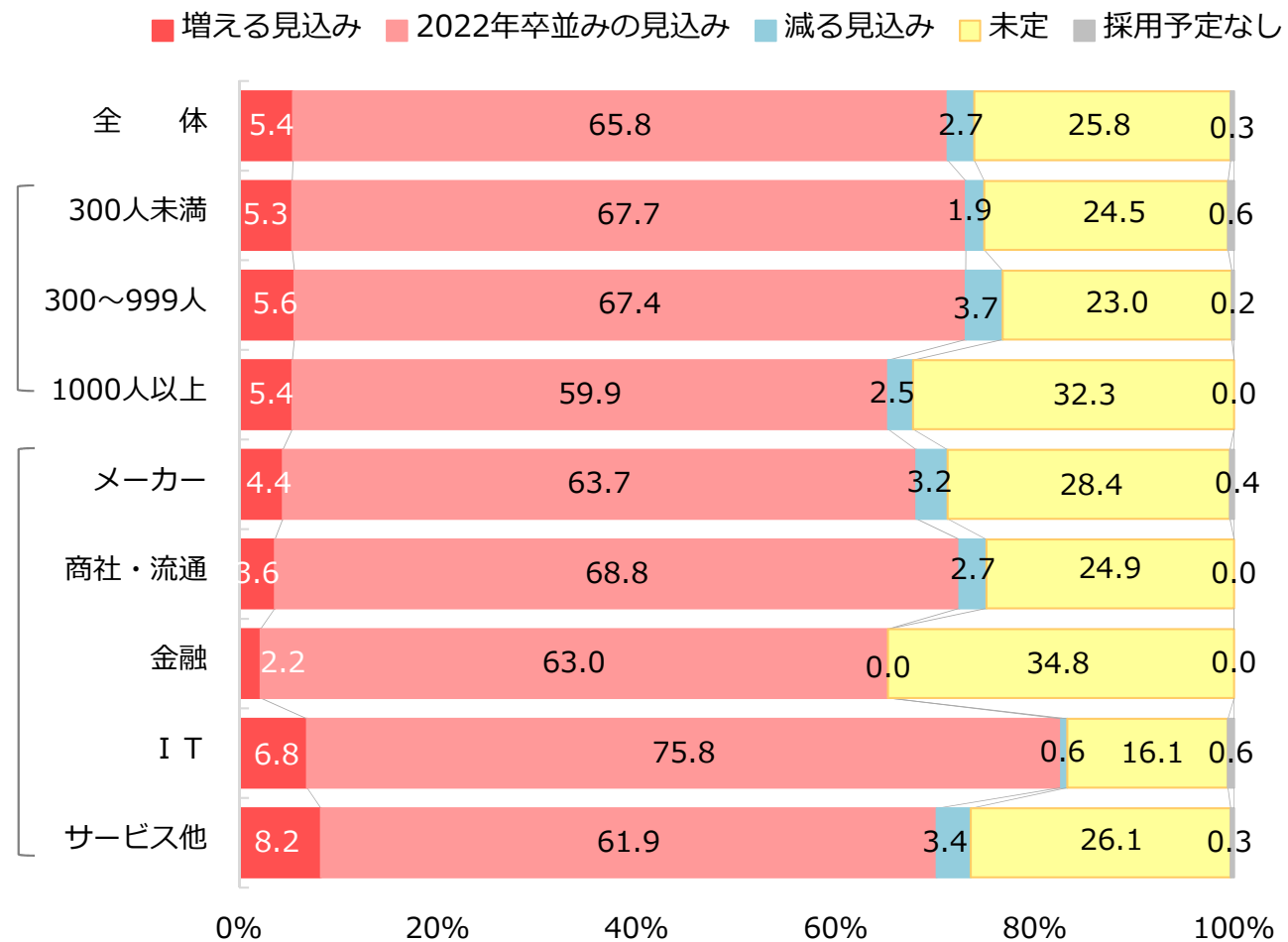
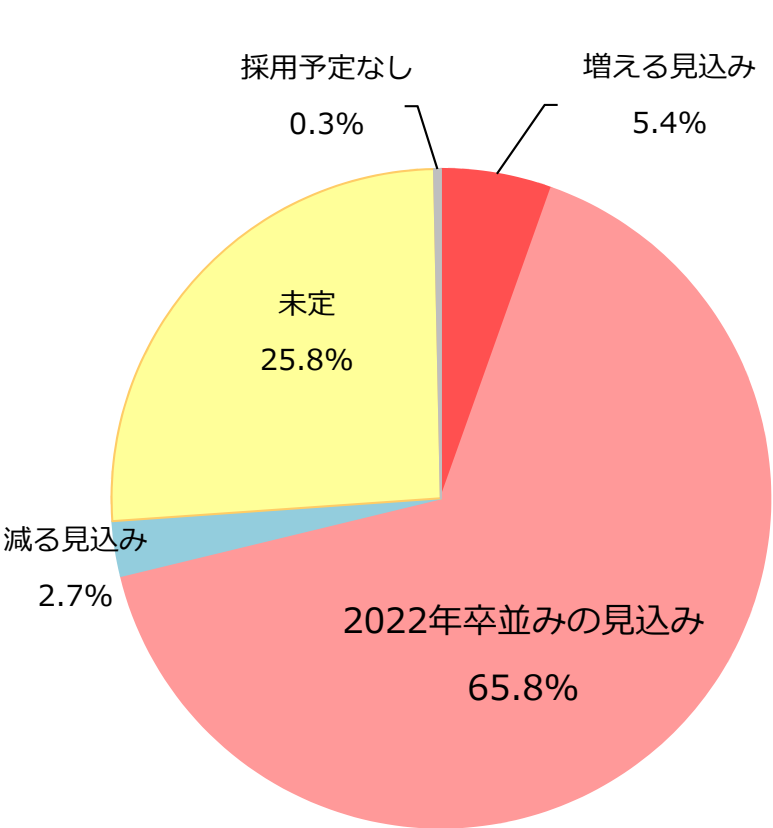
<実施予定のプログラム>



※今夏インターンシップ等のプログラムを実施する予定の企業が回答

2023年卒採用見込み

- 次年度の採用数は「2022年卒並みの見込み」が6割強（65.8%）。
- 現状では4社に1社が「未定」と回答（25.8%）。2022年卒採用の結果次第で判断したい企業が多いとみられる。



2023年卒採用で注力したいこと

- 「インターンシップの実施・強化」が過半数で最多（55.9%）。
- 「プレ期の活動の強化」（49.3%）が続き、早期対策に注力したい企業が多い。

