

新卒採用に関する企業調査 (2022 年 7 月調査)

2023 年卒・新卒採用に関する企業調査—中間調査

新型コロナウイルス禍での採用戦線も 3 年目を数える。企業の採用意欲に回復基調が見られる中、ここまでの進捗はどうだろうか。6 月 1 日の採用選考解禁から約 1 カ月が経過し、最大のヤマ場を越えた時点の採用活動状況を確認すべく、「キャリアタス就活」掲載企業など全国の有効企業を対象に調査を行った。2024 年卒採用についても計画を尋ねた。

1. 学生の反応 (2022 年卒採用との比較)

エントリー数、選考応募者数とも「減った」が「増えた」を大きく上回る。辞退者は増加

2. 採用活動の開始時期

面接開始は 3 月中旬、内定出しは 4 月下旬が今年も最多

3. 接点をもった学生に対して感じたこと

「二極化が進んだ」と感じる企業は 7 割近くに上る (67.4%)

4. 選考終了状況と内定者充足率

採用選考を終了した企業は全体の 25.6%。充足率の平均は 58.0%。いずれも前年を下回る

5. 内定者に対する満足度

「質・量ともに満足」は減少 (29.0%→21.5%)。「量」に対する不満が目立つ

6. 新卒採用市場の見方

売り手市場だと感じる企業が 2 年連続増加、コロナ禍前に迫る

7. 今年度インターンシップ等のプログラム (※) 実施予定

実施予定企業は 68.4%。実施企業の 7 割が、インターンシップからの採用「増やしたい」

8. 2024 年 3 月卒業予定者の採用計画

7 割強が 2023 年卒以上の採用を予定。プレ期の広報を強化する動きも

9. 今後のオンライン利用意向

コロナ禍収束後、セミナーはオンライン中心、面接は対面での実施意向が強い

10. 人事担当者川柳

「両想い 信じていたのは 企業側」「アクリルと 世代の壁に 囲まれて」

※「インターンシップ (就業体験を伴う複数日程のプログラム)」に限定せず、1 日以内のプログラム等も含めて尋ねた

《 調査概要 》

調査対象 : 全国の主要企業 16,125 社
調査時期 : 2022 年 6 月 27 日 ~ 7 月 5 日
調査方法 : インターネット調査法
回答社数 : 1,208 社

《従業員数》			《業種》		《株式》	
~299人	300~999人	1000人以上	製造	非製造	上場	非上場
435社	477社	296社	482社	726社	241社	967社

《地域》						
北海道	東北	関東	中部	関西	中国・四国	九州・沖縄
67社	87社	522社	204社	180社	76社	72社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

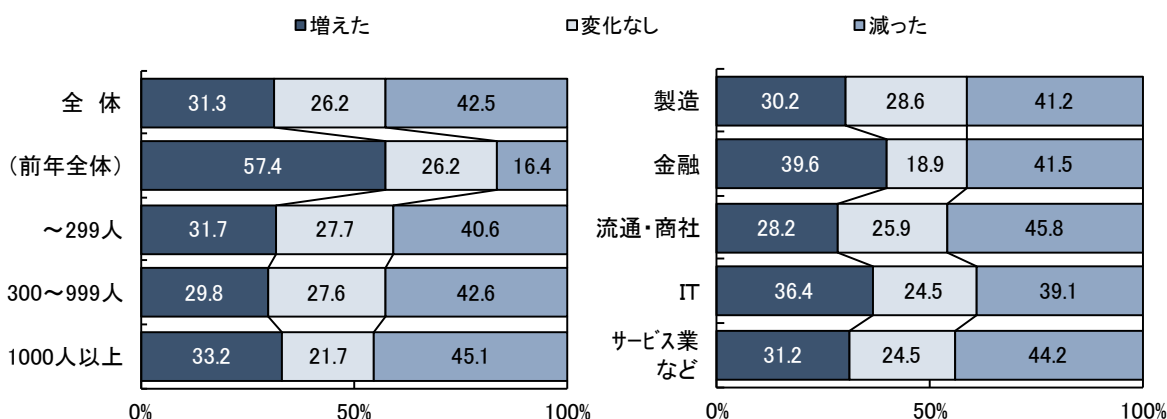
1. 学生の反応（2022 年卒採用との比較）

まず、採用母集団形成の状況について見てみよう。

「エントリー数」が前年度よりも「増えた」という企業は、全体の 31.3%。これに対し「減った」は 42.5%で、増えた企業を 11.2 ポイント上回った。前年同期調査では「増えた」企業が半数を超え（57.4%）、増加が顕著だったが、今期は減少に転じた。

これを従業員規模別に見ると、いずれも減った企業が 4 割を超え、増えた企業が 3 割前後で、規模による大きな違いは見られない。一方、業界別ではややばらつきが見られる。流通・商社やサービス業では「減った」が「増えた」を大きく上回るが、金融と IT は増減が拮抗している。

エントリー数(従業員規模別／業界別)

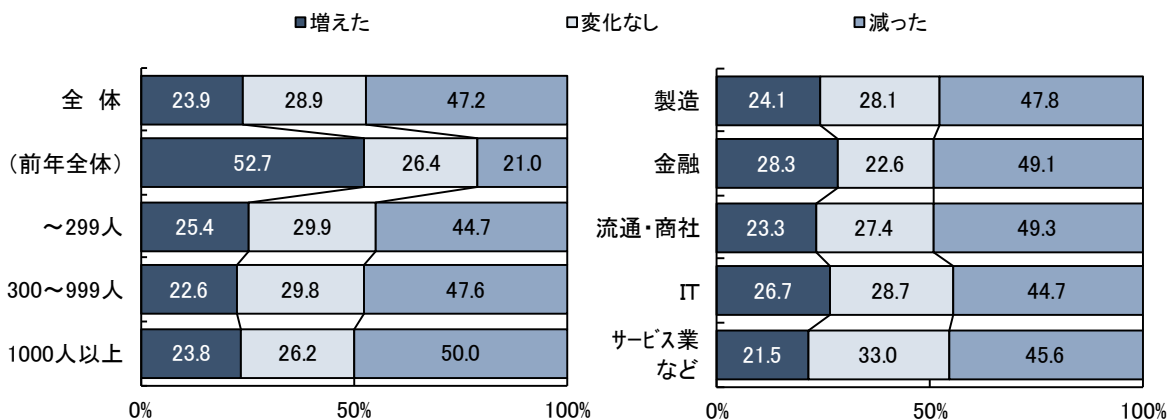


「選考への応募者数」についても同様に、減少傾向が顕著だ。「増えた」という企業は 23.9%にとどまり、「減った」企業がその約 2 倍に上っている（47.2%）。規模別・業界別に見ても、すべての属性で「減った」が「増えた」を大幅に上回る。

また、いずれの属性においても上記のエントリー数の指標よりも「減った」の値が大きくなっていることから、エントリーから選考応募への接続にも苦戦したというケースも少なくなかったことが推測できる。

昨年母集団が増えたことで、今期は相対的に減ったという面もあろうが、母集団形成につまづく企業が目立った。

選考への応募者数(従業員規模別／業界別)

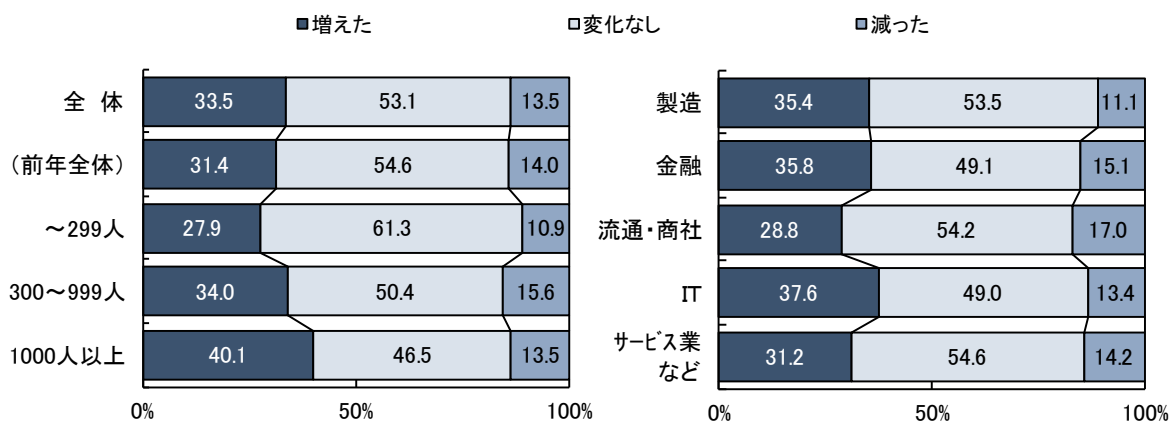


辞退者についても前年からの増減をしてみる。「選考途中辞退者」と「内定辞退者」について、それぞれ前年度からの増減を尋ねた。

前年度と比較して選考段階での辞退者が「増えた」という企業は 33.5%。これに対し「減った」は 13.5%で、「増えた」が「減った」を 20 ポイント上回っている。

従業員規模別に見ると、「減った」の値はいずれの規模も 1 割強だが、「増えた」と回答した割合に大きな差が見られる。規模が大きくなるほど「増えた」の値が大きくなり、従業員 1000 人以上の企業では 4 割に上っている（40.1%）。

選考段階での辞退者数(従業員規模別／業界別)

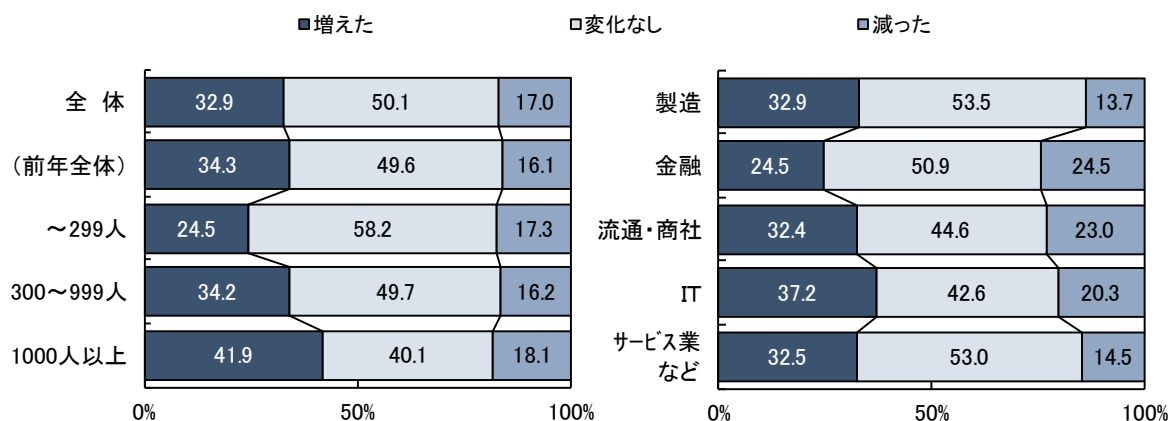


内定辞退者については、「増えた」が 32.9%で、「減った」(17.0%) の 2 倍近くに上る。選考解禁から約 1 カ月後の途中経過ではあるものの、思うように内定承諾を得られない企業が多いことがうかがえる。

とりわけ大手企業において内定辞退の増加が目立つが、内定出しの時期が遅い中堅・中小企業ではこれから辞退者が増える可能性もあるだろう。

業界別では IT において「増えた」という企業が多い (37.2%)。前ページで見たように、IT は母集団形成の段階では比較的うまくいったものの、その後、選考途中や内定後の辞退が増えてしまったという企業が多かったようだ。

内定辞退者数(従業員規模別／業界別)



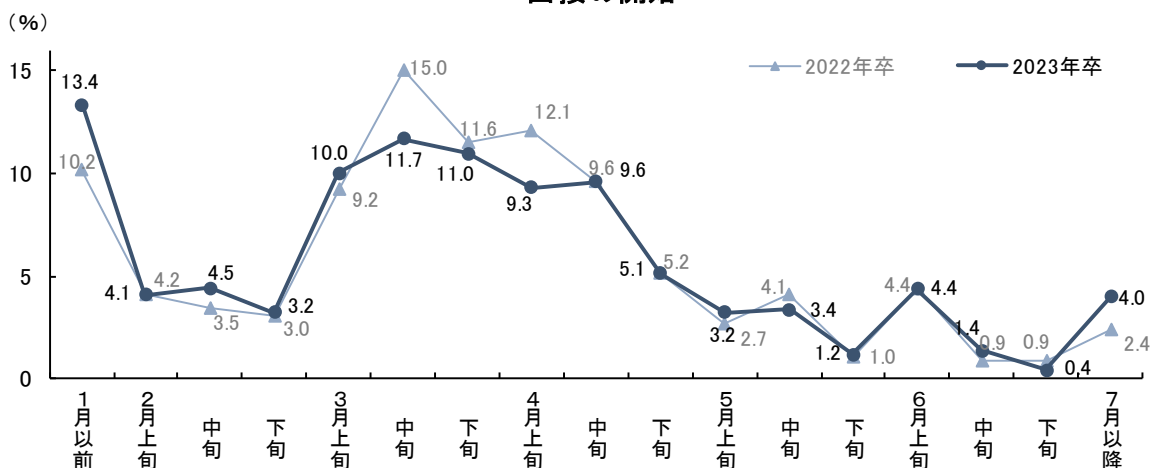
2. 採用活動の開始時期

「3月採用広報解禁、6月選考解禁」という採用の日程ルールは7年目を迎えたが、企業の採用活動は一層早期化が進んだようだ。

面接開始時期を見ると、最も多いのは前年同様「3月中旬」だが、ポイントが大きく下がり（15.0%→11.7%）、その分より早い時期のポイントが増えた。特に「1月以前」の増加が目立つ。3月までの合計は5割台後半に達する（計57.9%）。

従業員規模が大きいほど動き出しが早く、大手企業では「1月以前」が約2割に上る（19.0%）。

面接の開始



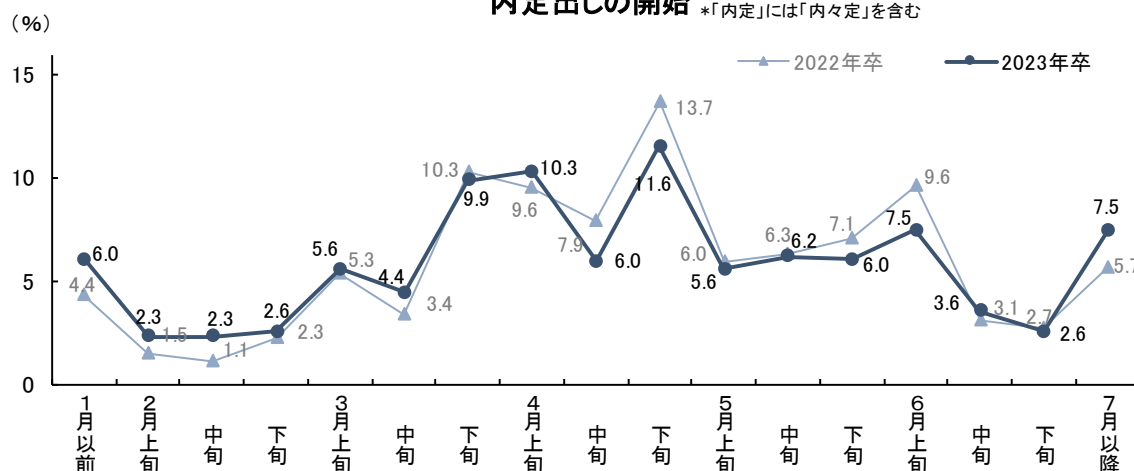
《面接の開始/従業員規模別》

	(%)																
	1月以前	2月上旬	2月中旬	2月下旬	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月以降
~299人	8.3	2.3	3.5	2.8	9.8	13.5	9.8	9.8	9.5	5.5	2.3	4.8	2.5	6.8	2.3	0.8	6.0
300~999人	14.2	5.3	5.0	2.6	9.2	10.7	11.8	10.5	9.4	5.5	4.8	3.1	0.7	3.3	0.7	0.4	2.8
1000人以上	19.0	4.8	4.8	4.8	11.7	10.7	11.4	6.9	10.0	4.1	2.1	2.1	0.3	2.8	1.4	0.0	3.1

内定出しの開始時期は「4月下旬」が最多で（11.6%）、大型連休を前に内定を出し始めた企業が今年も多かったことがわかる。ただ、その前の「4月上旬」「3月下旬」も1割前後と比較的多く、採用広報解禁1カ月後にも山があった様子が見て取れる。

大手企業では、最初の山である3月下旬から4月上旬が内定出し開始のピークで、中堅・中小企業は4月下旬に内定を出し始める企業が最も多かった。

内定出しの開始 *「内定」には「内々定」を含む



《内定(内々定)出しの開始/従業員規模別》

	(%)																
	1月以前	2月上旬	2月中旬	2月下旬	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月以降
~299人	4.2	0.8	2.1	1.8	4.4	2.9	10.4	10.1	4.7	13.0	6.0	5.2	6.2	8.3	4.9	3.4	11.7
300~999人	6.5	3.1	1.6	2.2	6.0	4.7	8.7	9.6	7.3	11.8	6.0	7.6	6.5	6.0	4.0	2.4	6.0
1000人以上	7.9	3.1	3.8	4.1	6.6	6.2	11.0	11.7	5.5	9.3	4.5	5.5	5.2	8.6	1.0	1.7	4.1

3. 接点をもった学生に対して感じたこと

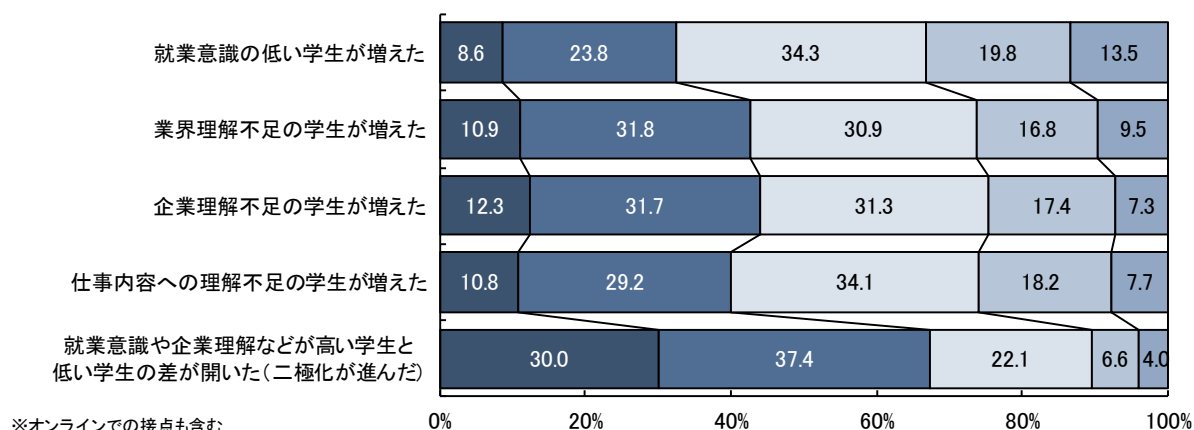
これまでに接点を持った学生の印象を尋ねた。今年の就活生に対して「就業意識の低い学生が増えた」と感じる企業は約 3 割（計 32.4%）で、「そう思わない」との回答も同じく約 3 割と拮抗（計 33.3%）。企業によって見方が割れている。

一方、「業界理解不足の学生が増えた」「企業理解不足の学生が増えた」「仕事内容への理解不足の学生が増えた」と感じる企業はそれぞれ 4 割台で、「そう思わない」を大幅に上回った。学生の理解度を物足りなく感じる企業が多いようだ。

「就業意識や企業理解などが高い学生と低い学生の差が開いた（二極化が進んだ）」と感じる企業は 7 割近くに上り（計 67.4%）、インターンシップなどに積極的に参加していた学生とそうでない学生とで差が顕著だったという意見が多く挙がった。

これまでに接点をもった学生に対して感じること

■ そう思う □ どちらかといえばそう思う □ どちらでもない □ どちらかといえばそう思わない □ そう思わない



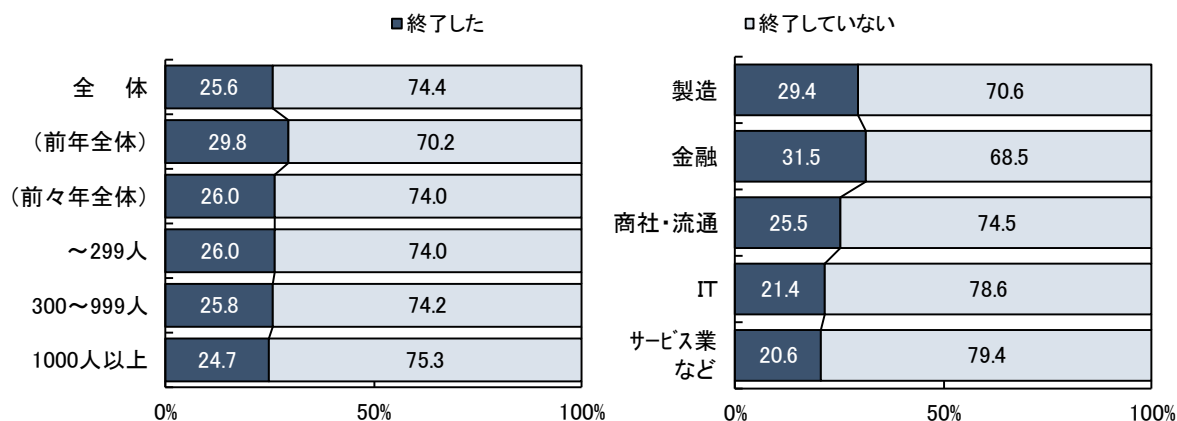
【Voice1】—接点をもった学生に対して感じたこと

- 積極的にインターンシップなどに参加する学生は反応もよく、魅力的な学生が多い。 <建設・住宅・不動産/中堅>
- 真面目で就職に対する意識も高く、企業研究もしっかりしているが、どれだけ興味を持っているのか、入社意識がどれほど高いかは見えない。 <サービス業/中堅>
- オンライン化が進んで直接の接点なく応募が簡単にできるようになったため、あまり当社について知らない&志望度もあまり高くない、という学生が増えている印象です。 <自動車・輸送用機器/大手>
- オンライン説明会を掛け持ちしているせいか、面接で他社の説明会の内容が混ざっている学生もいて、業界は意識していても企業まで意識できていない学生が多いように感じた。 <情報処理・ソフトウェア/中小>
- コロナ禍でも様々な体験をしている学生と、そうでない学生の二極化が進んでいるように感じた。 <フードサービス/中堅>
- ガクチカがパターン化された。自己理解、業界理解が不足し、「入って（やって）みないと分からない」というセリフが多かったように感じる。 <情報処理・ソフトウェア/中小>
- 文系は職種へのこだわりがない学生が多いと感じたが、会社へのこだわりはもっていない。 <素材・化学/中堅>
- 一次募集の段階では意欲的に企業研究している学生が多かったが、二次募集から質の差が顕著に表れた。 <サービス業/大手>
- 業界の表面のみを頭に詰め込んで面接に臨んでいる学生が多く見受けられました。 <信用金庫/中小>
- 業界研究よりも、福利厚生を重視している学生が多いと感じる。小売・サービス業は土日祝日が休みではないので、今後も採用人数の充足は厳しい思う。 <流通業/大手>

4. 選考終了状況と内定者充足率

調査時点で採用選考を「終了した」企業は全体の 25.6%。前年同期調査（29.8%）、さらにはコロナ禍で進捗が遅れていた前々年（26.0%）をも下回った。面接や内定出しのタイミングは早まったものの、採用活動を継続している企業が大半を占める。

採用選考の終了状況(従業員規模別/業界別)

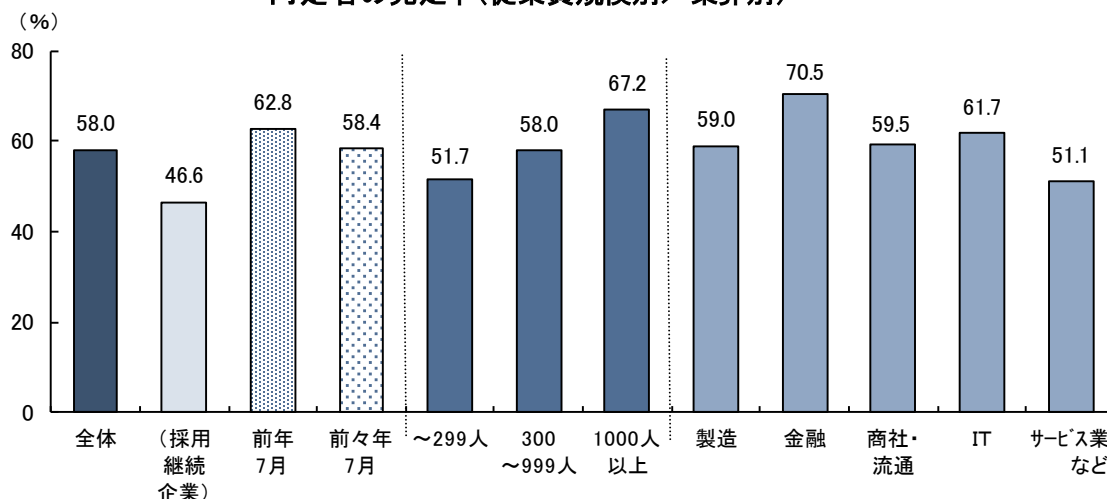


採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」の平均は 58.0%。従業員規模が大きいほど充足率も上がり、中小企業では約 5 割（51.7%）であるのに対し、大手企業では 67.2%と、その差は 15 ポイントあまり。

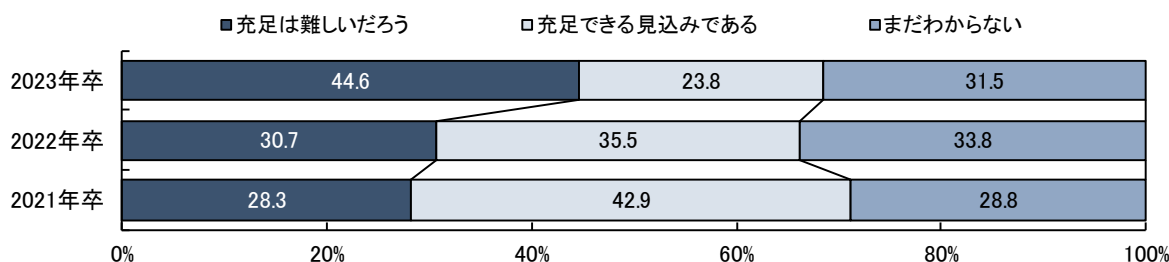
業界別では、終了率同様に「金融」が高く、70.5%と唯一 7 割台に達している。「サービス業」（51.1%）との差は 20 ポイント近い。

なお、採用継続企業に限って充足率を出してみると、46.6%と半数に満たず、今後「充足は難しいだろう」との回答が 4 割を超えている（44.6%）。

内定者の充足率(従業員規模別/業界別)



採用計画数充足の見込み

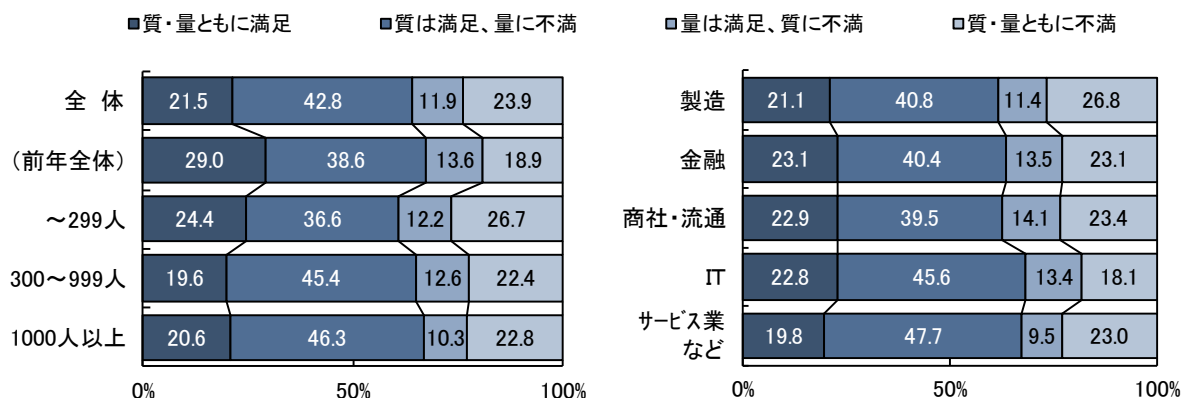


※採用活動継続企業の回答

5. 内定者に対する満足度

現時点の内定者に対する満足状況を、質と量（人数）の観点で尋ねた。「質・量ともに満足」は全体の約2割（21.5%）。前年調査より7.5ポイント減少し、満足度は低下した。「質は満足だが、量に不満」が最も多い（42.8%）。「質・量ともに不満」（23.9%）を合わせると66.7%に上り、量に対する不満が強い。母集団の減少、内定辞退の増加などが大きく影響していると思われる。

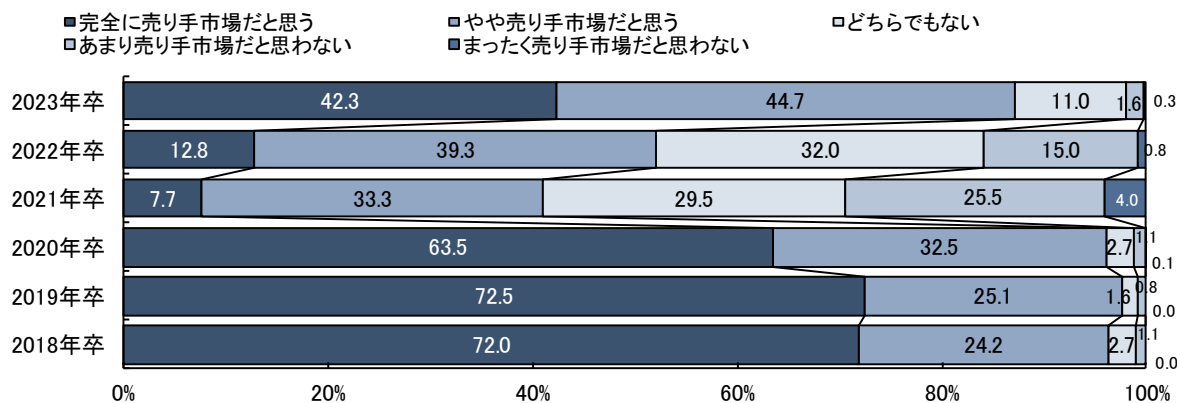
内定者に対する満足度（従業員規模別／業界別）



6. 新卒採用市場の見方

今期の採用市場をどのように見ているのか、見解を尋ねた。「完全に売り手市場だと思う」という回答が、前年調査（12.8%）から大幅に増加し、4割を超えている（42.3%）。「やや売り手市場だと思う」と合わせると9割近くに上り（計87.0%）、コロナ禍前（2020年卒以前）に近づいた。

採用市場についての考え



【Voice2】—2023年卒採用のここまでを振り返って感じたこと

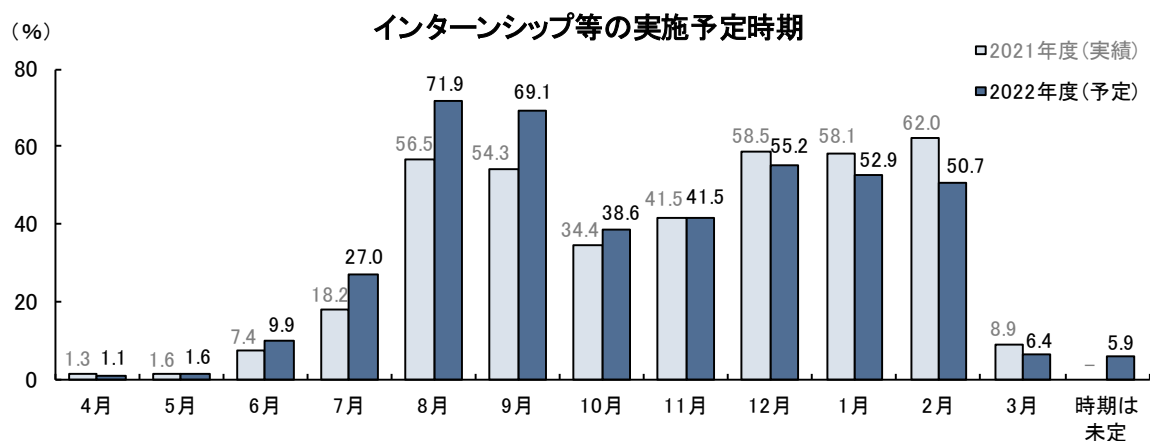
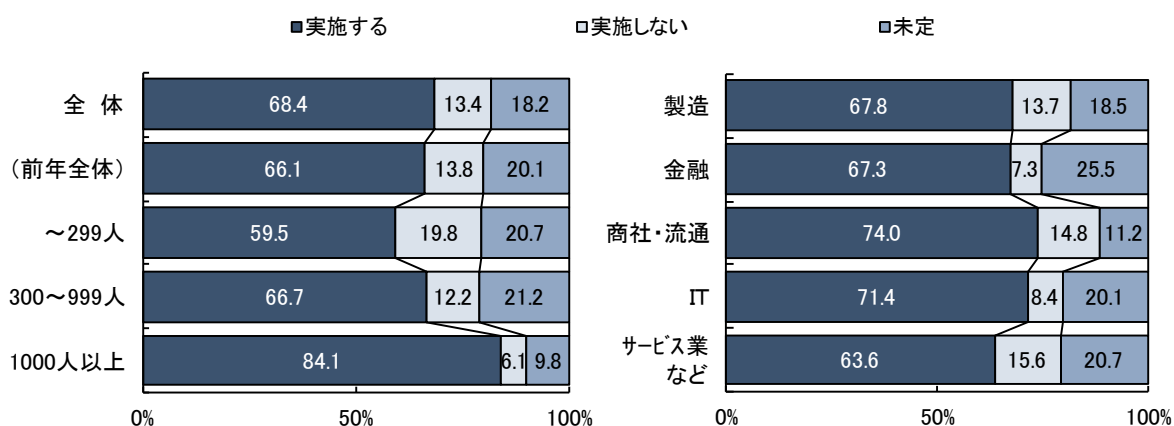
- 学生・企業の動きが早くなった。3月末には優秀層の学生の動きがなくなったと感じている。
＜情報処理・ソフトウェア／中小＞
- 母集団形成はできたと思うが、最終段階（内定出し）で競合他社との差別化がうまくできなかったと感じている。
＜水産・食品／大手＞
- 社員との接触機会を増やしたものの、2022年卒採用よりも内定辞退・選考辞退が多く、コロナ禍前のような売り手市場に戻っているように感じます。
＜機械・プラントエンジニアリング／中堅＞
- 昨年に比べても、かなり厳しい展開となっている。そもそも母集団が減少しており、今後の挽回も難しい様相である。
＜保険／中堅＞

7. 今年度インターンシップ等のプログラム実施予定

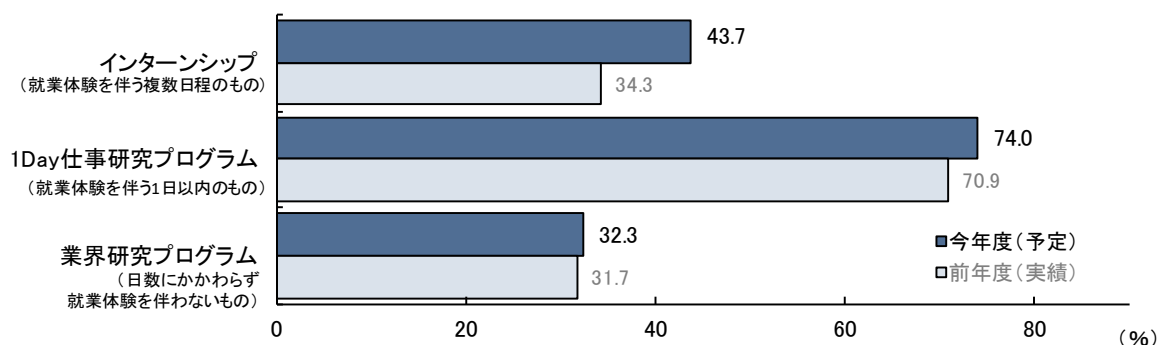
2022 年度（2022 年 4 月～2023 年 3 月）のインターンシップや 1Day 仕事研究プログラム等の実施予定を尋ねたところ、7 割弱（68.4%）が「実施する」と回答。前年調査（66.1%）から増加した。実施時期は、「8 月」「9 月」が 7 割前後が多い。前年度実績と比較すると、8 月 9 月が大きく増加（それぞれ 15.4 ポイント増、14.8 ポイント増）。一方、12 月以降は前年実績を下回っているが、これから実施を決める企業も一定数あるものと見られる。

実施予定のプログラムは、「1day 仕事研究（就業体験を伴う 1 日以内のもの）」が最も多く、7 割強（74.0%）。今年度も短期開催が主流となる見込みだが、複数日程の「インターンシップ」（43.7%）が、前年度実績より 10 ポイント近く増加しており、長期の開催も増えそうだ。

2022年度のインターンシップ等の実施有無（従業員規模別／業界別）



実施予定のプログラム

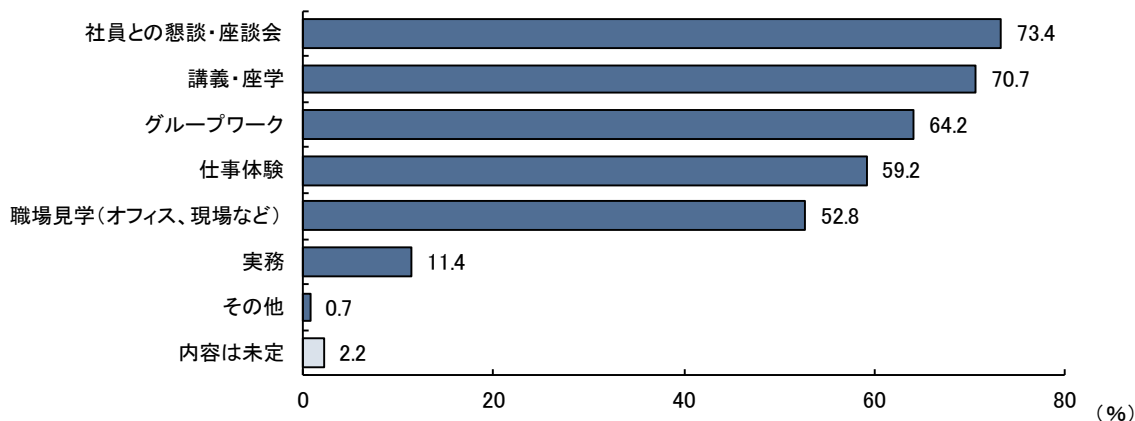


具体的なプログラム内容は「社員との懇談・座談会」「講義・座学」がそれぞれ7割を超える。これに「グループワーク」「仕事体験」が続く。

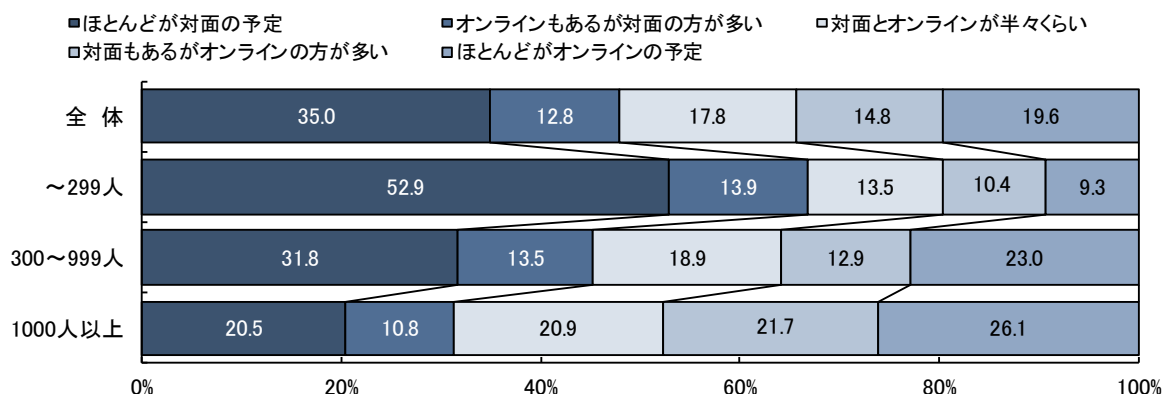
実施形式は、「ほとんどが対面の予定」「対面の方が多い」を合わせた対面中心の企業が半数近くに上る（計47.8%）。一方、「ほとんどがオンライン」「オンラインの方が多い」を合わせたオンライン中心の企業は3割強（計34.6%）。ただし、従業員規模による差が目立ち、規模が大きいほど、オンライン中心の比率が高い。今後の新型コロナウイルス感染状況によっても変わるだろう。

インターンシップからの採用については、「増やしたい」と回答した企業が7割に上る。

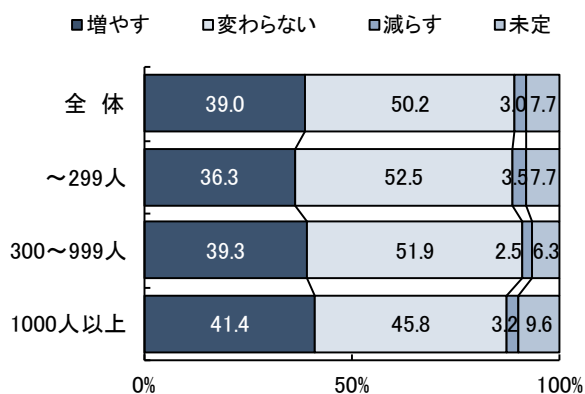
実施予定のプログラム内容



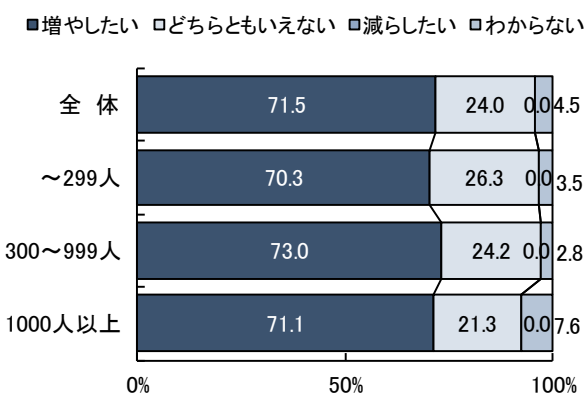
実施予定の形式(受け入れ枠の比率)



受け入れ枠数の増減



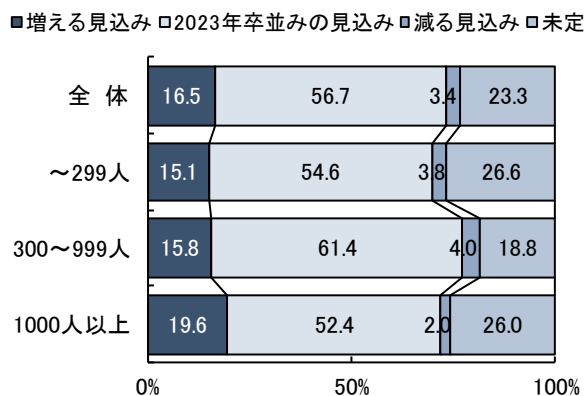
インターンシップ等からの採用



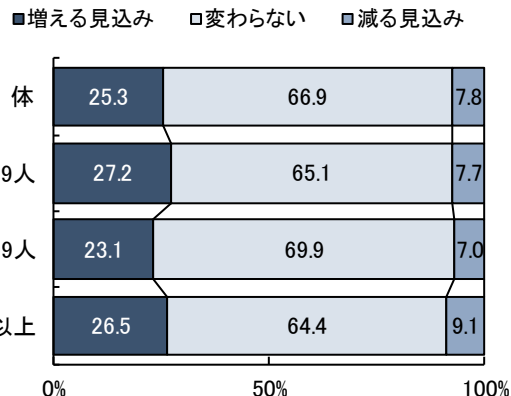
8. 2024年3月卒業予定者の採用計画

2024年卒者の採用見込みについて尋ねたところ、「増える見込み」(16.5%)、「2023年卒並みの見込み」(56.7%)を合わせると、7割の企業が今期以上の採用を予定(計73.2%)。「減る見込み」は、3.4%とわずか。事業拡大や人手不足解消等に加え、2023年卒採用で充足できない分を補完したいと考える企業も少なくないのだろう。採用数の増加に伴い、採用予算も増加傾向が表れている。

2024年卒者の採用人数見込み

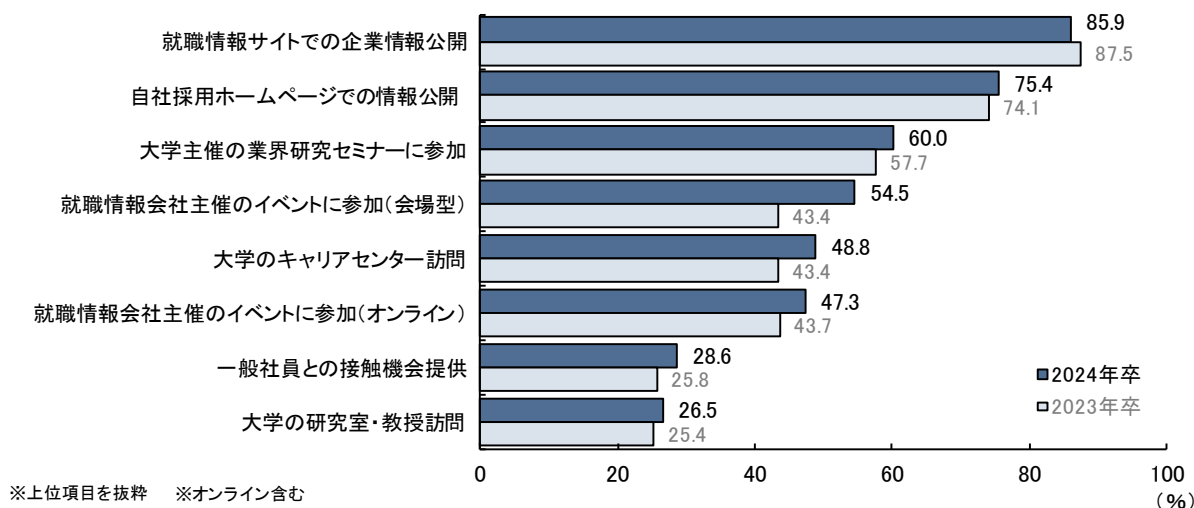


2024年卒者の採用予算見込み



3月の採用広報解禁前に実施する企業広報について尋ねた。最も多いのは「就職情報サイトでの企業情報公開」で8割強(85.9%)。次いで「自社採用ホームページでの情報公開」(75.4%)の順。前年調査に比べ、全体的にポイントが増加しており、早期広報を強化する企業が多いことがうかがえる。

プレ期(採用広報解禁前)に実施する企業広報



【Voice3】—2024年卒者の採用見込みについて

- 売り上げが回復してきたことに伴い、採用人員を増やす。 <エンターテインメント/中小>
- 今年度採用目標が未達成になると思うので、その分2024年採用が増える見込み。 <自動車・輸送用機器/中堅>
- 中途採用市場も年々厳しい状況にある中、人材確保を新卒で充当したい。 <印刷・パッケージ/大手>
- 業績が安定しているので新卒も毎年ほぼ同じペースで採用しております。 <専門商社/中堅>

9. 今後のオンライン利用意向

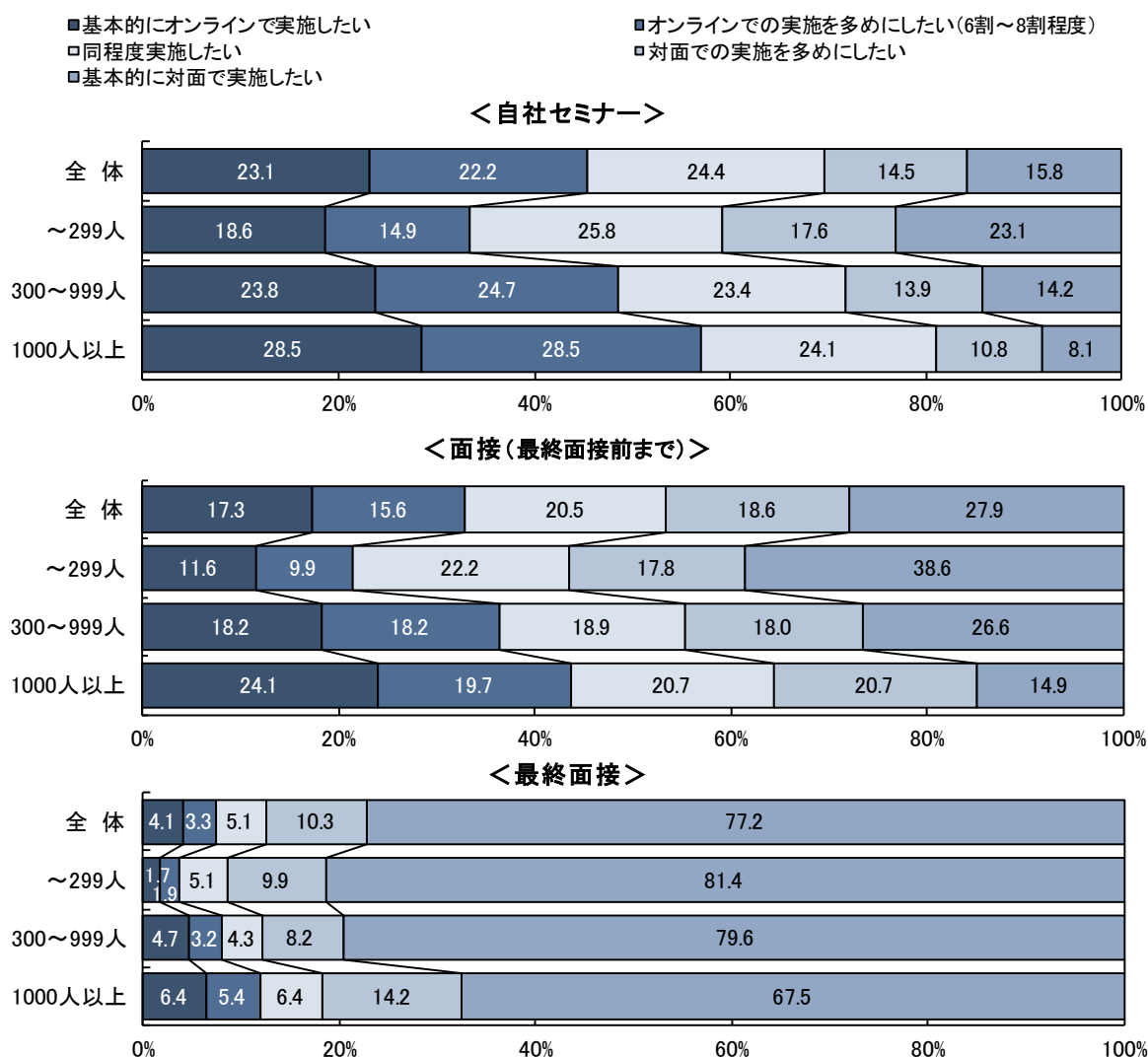
今後コロナ禍が収束した場合に、どの程度オンラインを活用したいかを、フェーズ別に尋ねた。

自社セミナーは、「基本的にオンラインで実施したい」「オンラインでの実施を多めにしたい」を合わせると 45.3%。「基本的に対面」「対面での実施を多めにしたい」の合計（30.3%）を大きく上回り、オンライン中心に進めたい企業が多いことがわかる。

一方、面接を見ると、「オンライン中心」は合計 32.9%であるのに対し、「対面中心」が計 46.5%で、対面での実施意向が強い。さらに、最終面接では「基本的に対面で実施したい」が 7 割強に上っており（77.2%）、「対面での実施を多めにしたい」を合わせると 9 割近くに上る（計 87.5%）。

いずれのフェーズでも、従業員規模が大きいほどオンライン活用意向が高い。

コロナ禍収束後の自社セミナーや面接のオンライン利用意向



【Voice4】—今後のオンライン利用意向

○これまで接点のなかった地方学生にもオンラインなら説明会に参加してもらえるようになったため、コロナが収束しても一定程度は開催していきたい。 <情報処理・ソフトウェア/中堅>

○様々な職種・勤務地の社員を面接官にすることができるなど、オンライン化のメリットが大きいと感じた。コロナ禍を問わず、今後も一次面接はオンラインで実施したいと考えている。 <水産・食品/中堅>

○最終面接は対面で実施しているし、今後もそうする予定。 <機械・プラントエンジニアリング/中小>

10. 人事担当者川柳

採用業務を通して感じていることを、川柳に詠んでいただいた。コロナ禍による採用縮小からの回復基調が鮮明になる中で、少しでも学生の心を掴もうと腐心する担当者の心境が表れた句や、手応えの薄さを嘆く句などが目立った。

そんな採用担当者の本音がうかがい知れる全 365 作品の中から、世相が反映された 11 作品を紹介したい。

