

就職活動に「情報力」

ブンナビ! [bunnabi.jp](http://bunnabi.jp)  
文化放送就職ナビ

× 読売新聞

新卒採用戦線  
総括

2022

BUNKAHOSO  
Career  Partners

株式会社 文化放送 キャリアパートナーズ

就職情報研究所

# 新卒採用戦線 総括2022 目次

No	区分	タイトル	企業	大学	学生	ページ
----	----	------	----	----	----	-----

【1】市場動向 P.05						
1	大学	就職ガイダンスの実施時期			●	P.06
2	大学	学生の就職ガイダンス参加動向			●	P.06
3	学生	キャリアセンターの活用			●	P.07
4	大学・学生	就職活動支援施策			●	P.07
5	学生	学生の就職環境認識			●	P.08
6	企業	新卒採用市場の認識	●			P.08
7	学生	早期意識の変化			●	P.09
8	学生	業界・企業研究の情報源			●	P.09
9	学生	志望企業決定時期			●	P.10
10	学生	企業規模へのこだわり			●	P.10
11	企業	採用予定数の増減	●			P.11
12	企業	採用予算の増減	●			P.11
13	企業	新卒採用における「量」と「質」の確保	●			P.12
14	企業	採用形態	●			P.12
15	企業	既卒者の扱い	●			P.13
16	企業	理工系学生の採用意欲・状況	●			P.13
17	企業	理工系学生の採用手法・課題	●			P.14
18	学生	理工系学生の動き1			●	P.14
19	学生	理工系学生の動き2			●	P.15
20	学生	理工系学生の動き3			●	P.15

【2】インターンシップ市場動向 P.16						
1	学生	インターンシップへの参加目的			●	P.17
2	学生	印象に残ったインターンシッププログラム(対面型)			●	P.17
3	学生	印象に残ったインターンシッププログラム(オンライン型)			●	P.18
4	学生	インターンシップ参加状況			●	P.18
5	学生	インターンシップ参加時期・期間			●	P.19
6	学生	インターンシップ選考の経験			●	P.19
7	学生	インターンシップと採用選考のつながり			●	P.20
8	企業	インターンシップ実施時期・期間	●			P.20
9	企業	オンラインインターンシップの課題	●			P.21
10	企業	オンラインインターンシップの位置づけ	●			P.21
11	学生	インターンシップ参加企業への採用選考参加状況			●	P.22
12	企業	インターンシップの選考有無・方針	●			P.22
13	企業	インターンシップと採用選考との関連	●			P.23
14	企業	内定者のインターンシップ経験者比率	●			P.23
15	企業	23卒向けインターンシップ実施予定	●			P.24
16	大学	大学側が評価するインターンシップ		●		P.24
17	企業	インターンシップの特徴	●			P.25
18	学生	インターンシップを選ぶ基準			●	P.25

【3】活動動向 P.26						
1	学生	解禁前の就職活動推移			●	P.27
2	学生	2月以前の採用選考への参加			●	P.27
3	学生	フレエントリー・資料請求			●	P.28
4	企業	フレエントリー数の増減	●			P.28
5	企業	合同セミナーへの参画状況	●			P.29
6	企業・学生	タイプ別のセミナー参加・参画状況	●		●	P.29
7	学生	学内セミナーへの参加状況			●	P.30
8	企業	学内セミナーへの参画状況	●			P.30
9	大学	学内セミナーの実施状況		●		P.31
10	学生	セミナーへの参加状況			●	P.31
11	企業	会社説明会実施回数と参加学生数の増減	●			P.32
12	企業	会社説明会の時期と形式	●			P.32
13	学生	印象に残るセミナー			●	P.33
14	学生	OB・OG訪問への取り組み			●	P.33
15	学生	OB・OG訪問の形式/トラブル			●	P.34
16	学生	エントリーシート提出状況			●	P.34
17	企業	エントリーシート受付時期と増減	●			P.35
18	企業	選考方法	●			P.35
19	学生	一次面接への参加状況			●	P.36
20	学生	内定取得状況			●	P.36
21	企業	内定出しの時期	●			P.37
22	企業	内定辞退状況	●			P.37
23	企業	昨年度(21卒)採用のオンライン化とその影響	●			P.38
24	企業	ギャップを生まないための工夫	●			P.38

No	区分	タイトル	企業	大学	学生	ページ
----	----	------	----	----	----	-----

25	学生	内定承諾(意思決定)の決め手			●	P.39
26	学生	内定承諾と対面有無の関係性			●	P.39
27	学生	内定辞退の理由			●	P.40
28	学生	入社意思決定状況			●	P.40
29	大学・学生	内定状況			●	P.41
30	大学	未内定学生への支援		●		P.41
31	企業	内定者フォロー・内定者教育	●			P.42
32	学生	学生が望む内定者フォロー			●	P.42
33	学生	受諾(予定)企業についての不安			●	P.43

【4】活動振り返り P.44						
1	企業	採用満足度	●			P.45
2	学生	就活満足度/不満			●	P.45
3	学生	大学名による就職格差			●	P.46
4	学生	不快に感じた企業の対応			●	P.46
5	学生	不快に感じた理由			●	P.47
6	学生	Web面接中に不快に感じたこと			●	P.47
7	学生	就活相談の相手			●	P.48
8	学生	親への相談/親の干渉			●	P.48
9	学生	親との関わり			●	P.49
10	企業	保護者向けに行っている施策	●			P.49
11	大学	保護者(父母会)に対する支援体制		●		P.50
12	学生	就職活動の費用			●	P.50
13	学生	入社意思決定の参考情報源			●	P.51
14	大学	大学側が重視する情報源・企業情報		●		P.51
15	学生	入社意思決定の理由			●	P.52
16	大学	今年増えた学生相談		●		P.52
17	学生・大学	就職留年			●	P.53
18	大学	企業に対する要望と就職環境への所感		●		P.53
19	企業	新卒採用活動の取り組み、採用で最も苦労されたこと	●			P.54
20	企業	23卒採用計画数見通し・23年卒の就職環境予測	●			P.54
21	企業	通年採用の取り組み	●			P.55
22	企業・学生	求める能力要件	●		●	P.55

【5】注目トピックス P.56						
1	企業	通年採用の取り組み	●			P.57
2	大学	キャリアセンターが今後取り組むべき課題		●		P.57
3	大学	低学年への支援体制		●		P.58
4	企業	AI採用の導入状況	●			P.58
5	企業・大学	AIを活用した採用活動	●	●		P.59
6	学生	AI技術のエントリーシート選考への導入			●	P.59
7	学生	AI技術の面接選考への導入+経験			●	P.60
8	企業	AI採用の効果・目的	●			P.60
9	企業	AI採用導入に向けた課題	●			P.61
10	企業	AI選考の活用法	●			P.61
11	学生・企業・大学	DXの認識・関心	●	●	●	P.62
12	企業	DX人材採用の姿勢・取り組み	●			P.62
13	学生	公務員の併願状況			●	P.63
14	学生	オンラインツールの利用状況			●	P.63
15	企業	コロナ禍の採用活動:オンライン選考の実施状況	●			P.64
16	企業	コロナ禍の採用活動:オンライン選考化の段階	●			P.64
17	企業	コロナ禍の採用活動:選考フローの実施方法	●			P.65
18	企業	Webセミナー:プラス・マイナス	●			P.65
19	企業	Webセミナー:採用手法としての満足度	●			P.66
20	大学	Web面接についての対策講座の実施状況		●		P.66
21	企業	Web面接の課題	●			P.67
22	大学	Web面接対策支援		●		P.67
23	学生	Web面接・対面面接での不安・困ったこと			●	P.68
24	学生	対面面接での不安・困ったこと			●	P.68
25	大学	オンライン化について就職支援の取り組み		●		P.69
26	大学	オンライン採用が進む際の期待する点		●		P.69
27	企業	対面面接とWeb面接との評価基準の変化	●			P.70
28	学生・企業・大学	新卒採用全体のオンライン化	●	●	●	P.70
29	学生・企業・大学	オンライン選考でのミスマッチ	●	●	●	P.71
30	学生	「就職活動全体」のオンライン化による不足感			●	P.71
31	企業	「就職活動全体」のオンライン化による不足感	●			P.72
32	大学	「就職活動全体」のオンライン化の懸念点		●		P.72

## ■調査概要

No	調査名称	対象	調査期間			回答数
			開始日	～	終了日	
[1]	企業採用動向調査	企業	2021年6月21日	～	2021年7月2日	181社
[2]	大学就職・キャリア支援活動調査	大学	2021年6月21日	～	2021年7月2日	188校・ 193キャンパス
[3]	学生就職活動調査	学生	2021年6月21日	～	2021年7月4日	752名
[4]	学生就活意識アンケート(月例)全16回	学生	2020年6月1日	～	2021年7月16日	延べ 6841名

[調査主体](株)文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所 [調査方法]Webアンケート

## ■回答詳細

### [1]企業採用動向調査

区分	2022卒	2021卒
メーカー	47.0%	56.1%
商社	6.6%	7.2%
流通	5.0%	4.9%
金融	11.6%	6.3%
マスコミ	1.1%	1.8%
情報・通信	8.3%	7.2%
サービス	20.4%	16.6%
	181社	222社

区分	2022卒	2021卒
100人から300人未満	1.1%	3.6%
300人から500人未満	2.8%	2.7%
500人から1,000人未満	5.5%	9.4%
1,000人から3,000人未満	33.1%	36.3%
3,000人から5,000人未満	11.6%	11.2%
5,000人以上	45.9%	36.8%
	181社	222社

AGC/AOKIホールディングス/HHグループ/J.COM/JFEエンジニアリング/JFEスチール/JX金属/KDDI/LEOC/NTTドコモ/NTT西日本グループ/SCSK/SUBARU/T&Dフィナンシャル生命/TIS/TOTO/UTグループ/アークランドサカモト/アイコム/愛知時計電機/あさひ/朝日インテック/旭化成ホームズ/朝日信用金庫/アサヒビール/アシックス/アフラック/アルフレッサ メディカルサービス/いすゞ自動車/井関農機/伊藤忠商事/いなげや/ビデン/今仙電機製作所/ウエルシアホールディングス/大井電気/大阪ガス/大林組/岡谷鋼機/オムロングループ/オリエンタルランド/オリックスグループ/花王/カシオ計算機/河合楽器/川崎重工/関西みらい銀行/キーウェアソリューションズ/ギオン/木曾路/共栄火災海上保険/京セラ/杏林堂薬局/協和キリン/クボタ/栗原工業/グルメ軒屋/鴻池運輸/国際興業/国分グループ/小林クワイエット/コベルシステム/再春館製薬所/サクサ/さくらケーシーエス/サッポロビール/サトフードサービス/サニクリーン九州/サンゲツ/ジェイアール東海高島屋/シナネンホールディングス/昭和電工/すかいらーくホールディングス/スタジアム/スマセイ情報システム/住友化学/住友商事/住友不動産/積水化成工業/積水ハウス/双日/そごう/西武/ソニー生命保険/損害保険ジャパン/第一貨物/第一生命保険/大成建設/大同生命保険/大同特殊鋼/大日本印刷/太陽生命保険/タコマ/立花エレテック/中央化学/中外製薬/帝人/ディップ/テレビ朝日/デンカ/東海東京フィナンシャル・ホールディングス/東海旅客鉄道/東京海上日動あんしん生命保険/東京電力ホールディングス/東芝/東芝三菱電機産業システム/東武トップツアーズ/東北バイオア/東洋アルミニウム/東洋製罐グループホールディングス/東洋紡/戸田建設/凸版印刷/トレンドマイクロ/ナブテスコ/南海電気鉄道/西日本鉄道/ニチアス/ニチイ学館/日産化学/日産自動車/日清医療食品/日新電機/日本アクセス/日本ガイシ/日本ケミコン/日本コムシス/日本航空/日本光電/日本国土開発/日本製鋼所/日本生命保険/日本書道/日本メナード化粧品/日本旅行/ネットワンシステムズ/ノーリツ/ノダ/ハウス食品/パシフィックコンサルタンツ/パナソニック/阪和興業/東日本旅客鉄道/日立金属/ヒノキグループ/日野自動車/ヒロセホールディングス/ファミリーマート/ファンケル/富士通/フジテレビジョン/古河電池/文化シャッター/北陸銀行/ホテルオークラ(グループ本社)/マニー/みずほ証券/みずほリーサーチ&テクノロジー/三井化学/三井住友海上火災保険/三井倉庫ホールディングス/三井不動産/三越伊勢丹/三菱UFJニコス/三菱ガス化学/三菱ケミカル/三菱地所/みなと銀行/村上明開堂/村田機械/メフォスグループ/八千代エンジニアリング/山崎製パン/ヤマハ発動機/ゆうちょ銀行/ユニチカ/楽天グループ/リゾートトラスト/リソナホールディングス/ローソン/ローム

### [2]大学就職・キャリア支援活動調査

区分	2022卒	2021卒
国立	19.1%	17.1%
公立	10.1%	10.6%
私立	70.7%	72.2%
	188校	208校

区分	2022卒	2021卒
北海道	6.4%	12.5%
東北	5.9%	
関東	45.7%	45.8%
中部	11.7%	11.6%
近畿	16.5%	15.3%
中国	3.7%	6.5%
四国	2.1%	
九州・沖縄	8.0%	8.3%
	188校	208校

愛知教育大学/愛知工業大学/青山学院大学(青山/相模原)/秋田大学/亜細亜大学/跡見学園女子大学/石巻専修大学/茨城大学/岩手大学/岩手県立大学/宇都宮大学/江戸川大学/大阪経済大学/大阪工業大学/大阪産業大学/大阪商業大学/大阪市立大学/大阪電気通信大学/大谷大学/大妻女子大学/岡山商科大学/岡山理科大学/帯広畜産大学/香川大学/学習院女子大学/鹿児島大学/神奈川大学/金沢星稜大学/鹿屋体育大学/鎌倉女子大学/関西外国語大学/関西学院大学/北見工業大学/岐阜大学/九州共立大学/九州工業大学/九州国際大学/九州女子大学/京都工芸繊維大学/京都産業大学/京都女子大学/京都先端科学大学/共立女子大学/杏林大学/近畿大学/釧路公立大学/熊本学園大学/群馬大学/群馬県立女子大学/恵泉女子学園大学/工学院大学/甲子園大学/高知大学/甲南大学/甲南女子大学/神戸芸術工科大学/神戸市外国語大学/神戸松蔭女子学院大学/国際基督教大学/国際武道大学/国士館大学/駒澤大学/駒沢女子大学/札幌大学/札幌学院大学/札幌市立大学/静岡大学/実践女子大学/芝浦工業大学/島根大学/下関市立大学/城西大学/上智大学/湘南工科大学/昭和女子大学/白百合女子大学/信州大学/駿河台大学/聖学院大学/清泉女子大学/聖徳大学/西南学院大学/専修大学/仙台白百合女子大学/創価大学/大正大学/大東文化大学/高岡法科大学/高崎経済大学/高崎商科大学/高千穂大学/拓殖大学/多摩大学/玉川大学/帝京大学/デジタルハリウッド大学/帝塚山学院大学/東海大学(湘南/高輪)/東海学院大学/東京海洋大学/東京家政大学/東京経済大学/東京工科大学/東京情報大学/東京女子大学/東京女子体育大学/東京電機大学/東京都市大学/東京都立大学/東京農業大学/東京未来大学/東京理科大学/東北学院大学/東北工業大学/東北福祉大学/東北化学工業大学/東洋大学/東洋学園大学/徳島大学/獨協大学/富山大学/富山県立大学/豊田工業大学/豊橋技術科学大学/長岡技術科学大学/長崎県立大学/長浜/バイオ大学/名寄市立大学/奈良学園大学/奈良女子大学/新潟県立大学/新潟リハビリテーション大学/日本工業大学/日本大学(商学部/生物資源科学部/文理学部/本部)/日本女子大学/日本女子体育大学/日本福祉大学/白大学/花園大学/一橋大学/姫路獨協大学/兵庫大学/兵庫県立大学/弘前大学/広島大学/広島経済大学/福井大学/福岡大学/福岡教育大学/福岡県立大学/福岡女子大学/福島大学/佛教大学/文化学園大学/文京学院大学/北翔大学/北星学園大学/北海学園大学/松山大学/三重大学/宮崎公立大学/武蔵大学/武蔵野大学/室蘭工業大学/明海大学/明治大学/名城大学/明星大学/ものつり大学/山口大学/山梨大学/横浜国立大学/酪農学園大学/立教大学/立正大学/流通経済大学/和歌山大学/早稲田大学/和洋女子大学

### [3]学生就職活動調査

	2022卒		
	文系	理系	総計
男性	28.6%	17.7%	46.3%
女性	39.1%	13.4%	52.5%
回答しない	0.9%	0.3%	1.2%
総計	68.6%	31.4%	100.0%
			752名

	2021卒		
	文系	理系	総計
	26.0%	14.1%	40.1%
	49.8%	10.1%	59.9%
	75.8%	24.2%	100.0%
			673名

	2022卒		
	文系	理系	総計
[01]旧帝大クラス	5.2%	6.6%	11.8%
[02]16大学クラス	19.0%	2.7%	21.7%
[03]関東圏国公立大学	3.7%	2.4%	6.1%
[04]関東理系クラス	0.1%	1.1%	1.2%
[05]関東私立	7.8%	1.6%	9.4%
[11]関西主要私立クラス	8.0%	1.9%	9.8%
[21]その他国公立	6.0%	7.8%	13.8%
[22]その他私立	18.1%	6.8%	24.9%
[23]その他大学	0.7%	0.5%	1.2%
総計	68.6%	31.4%	100.0%
			752名

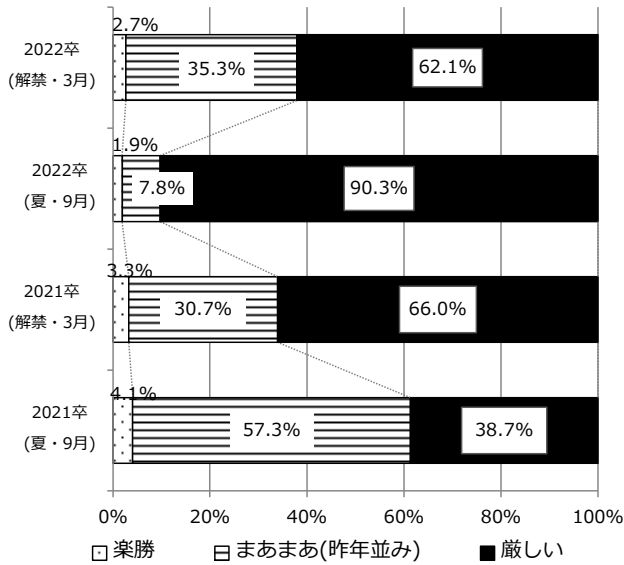
	2021卒		
	文系	理系	総計
	3.0%	4.9%	7.9%
	17.8%	2.4%	20.2%
	3.6%	1.8%	5.3%
	0.0%	1.6%	1.6%
	10.3%	1.5%	11.7%
	6.7%	2.8%	9.5%
	7.0%	5.1%	12.0%
	27.2%	4.2%	31.4%
	0.3%	0.0%	0.3%
	75.8%	24.2%	100.0%
			673名

**【1】市場動向**

2022

今年の就職環境はどうなると思いますか？

今年の就職環境はどうなると思いますか？



そう思った理由は？

- 9月
  - 【楽勝】東京オリンピックがあり、人手不足なのは間違いないから。職業を選ばなければ色々つける職がある(甲南大学・文系・男性)
  - 【まあまあ】オリンピック前だからギリギリ売り手市場だと思うから。(明治大学・文系・女性)
  - 【厳しい】オリンピックが終わり、そこまで人数が必要とされなくなりそうだから。(東洋大学・文系・女性)
  - 【厳しい】オリンピックの影響で、企業も迷いながら選考活動をしているように思えるから。(津田塾大学・文系・女性)
  - 【厳しい】今年から内定解禁の時期があやふやになり、企業ごとに内定を出すタイミングが変わるので、よく採用フローを確認しなければならないため。(多摩大学・文系・男性)
- 3月
  - 【楽勝】東京オリンピックで景気がよくなると予想されるから(金沢工業大学・理系・男性)
  - 【まあまあ】理工系大学院生には景気はあまり関係ない気がする(上智大学大学院・理系・男性)
  - 【まあまあ】ギリギリ売り手市場だと思うから(東洋大学・文系・女性)
  - 【まあまあ】売り手市場であり、インターンシップも開催が豊富だったため、コロナウイルスの影響はそんなに関係がなく、平年通りだと思う。(同志社大学・文系・女性)
  - 【まあまあ】オリンピックで景気がいいが、コロナでプラマイゼロと感じているため(中央大学・文系・女性)
  - 【厳しい】コロナウイルスの影響によって大幅に企業研究の場が失われること、全体的な早期化によって周りのレベルも上がっているから。(国際基督教大学・文系・男性)
  - 【厳しい】企業がこれからの景気悪化や日本経済の不安定さに不安を感じ、採用人数を減らす恐れがあるから。(立教大学・文系・女性)
  - 【厳しい】コロナが流行っていて、企業側も目処が立たない状態であるから(武庫川女子大学・理系・女性)

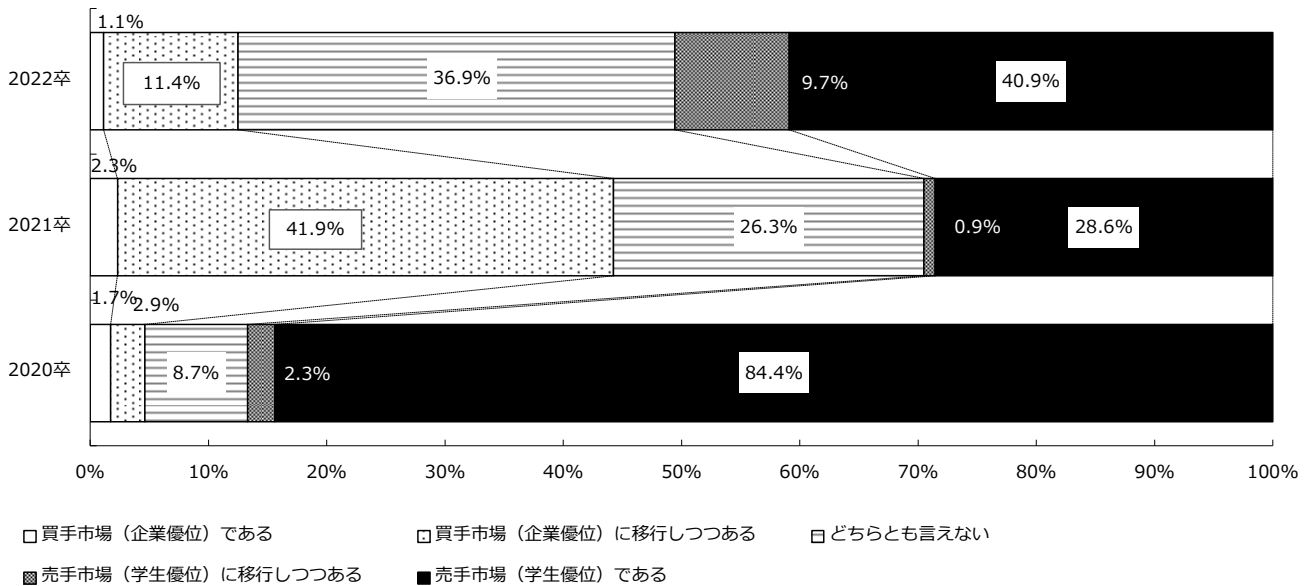
※(月例)学生アンケート 2020年9月・2021年3月上旬調査より

プレ期はコロナ警戒から強い危機感、解禁後はコロナ慣れか

21卒9月は「beforeコロナ」であり、「本来」の市場認識と言えるが、22卒9月は「withコロナ就活元年」として、かつてない程の危機感をもって学生が活動した。しかしながら解禁時3月になるとその危機感は薄れ、21卒と同等となったことは非常に興味深い。コロナ慣れや、回答学生層の入れ替わりが要因と考えられる。

【企業】新卒採用市場の認識

新卒採用市場について、当てはまると思われるものを1つお選びください。

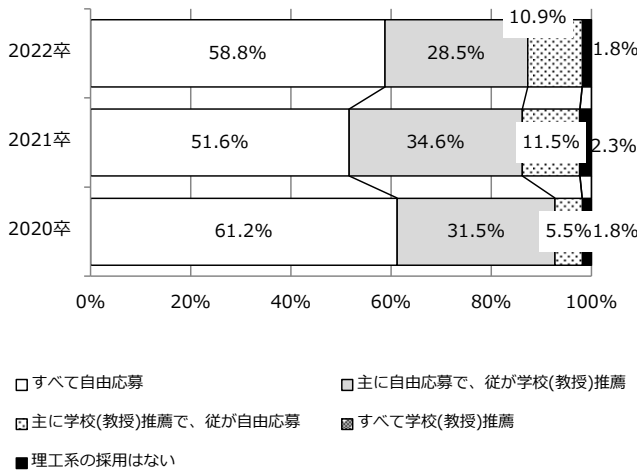


企業認識は一転「売り手」へ

企業の認識は「売手(に移行)」が50.6%(昨年29.5%・昨対+21.1pt)と、「買手(に移行)」12.5%(昨年44.2%・昨対-31.7pt)を大きく上回った。20卒の売手認識が21卒で大きく買手認識に移行する中で、大きな揺り戻しとなった。少子化とともに、コロナ禍による厳選化・人材の高度化(理系・デジタル)なども背景にあると考えられる。

理工系学生の募集方法として以下で当てはまるものを1つお選びください。  
理工系学生の採用について、苦勞されている点や課題があればお教えてください。

理工系学生の募集方法



苦勞している点

- 理系に関しては、売り手市場にあり、学生の母集団形成に苦勞している。(メーカー)
- 内定辞退が多い(メーカー)
- 母集団の確保、承諾率の低さ等(メーカー)
- 理工系学生の選考早期化。インターンシップ参加学生以外の選考参加数の減少。(メーカー)
- 機械・電気・情報系学生の良質な母集団形成(サービス)
- 理工系学生が見ている業界(職種)とは異なるため、最初の接触が難しい。(商社)
- 志望度向上、入社後の働くイメージの醸成(金融)
- 情報系・電子電子系・制御系学生の母集団形成と志望度向上(メーカー)
- 情報系学生への訴求、応募者数の確保(メーカー)
- 機械・電気系選考の学生の母集団形成(メーカー)
- 文系就職先としてのイメージが強いため、母集団形成が最大の課題。(金融)
- 弊社にとって理系のどのようなスキルが業務上で必要となるのか明確化できていない。(商社)
- 理工系の女性の採用(メーカー)
- 内定辞退の増加(サービス)
- 機電系の採用数の確保に苦戦(メーカー)

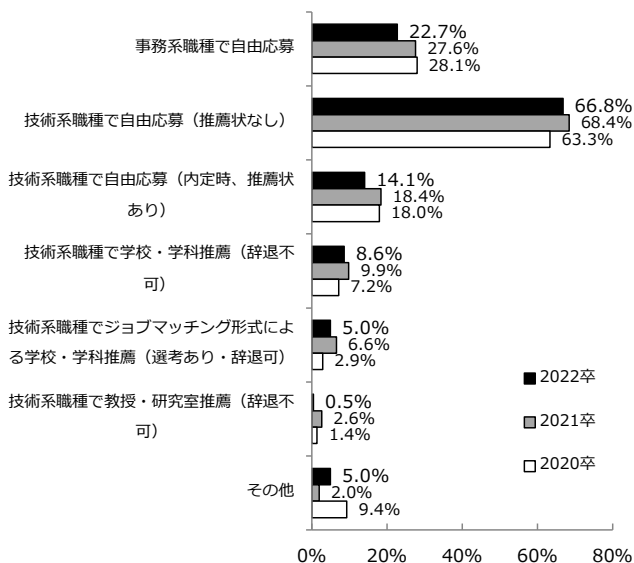
9割自由応募がメイン

直近3年間を見ても、「自由応募(メイン)」は9割前後で、「すべて学校(教授)推薦」は3年連続0%となっており、自由応募が主流となっている。「苦勞している点」については、業界ごとに理工系採用の課題は異なり、「数・時期・質・専攻・要件定義」など様々だが、前項の通り売り手化が加速しているのは間違いないと言える。

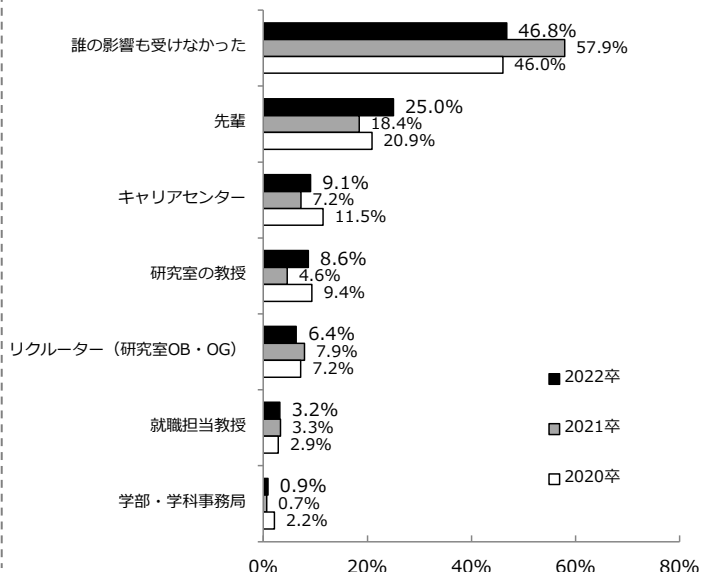
【学生】理工系学生の動き 1

理系の方に質問です。あなたの就職活動であてはまるものをお選びください。  
あなたの就職活動に最も影響を与えたのは次の内どれですか。

あてはまるもの(複数選択)



最も影響を与えたもの(択一)

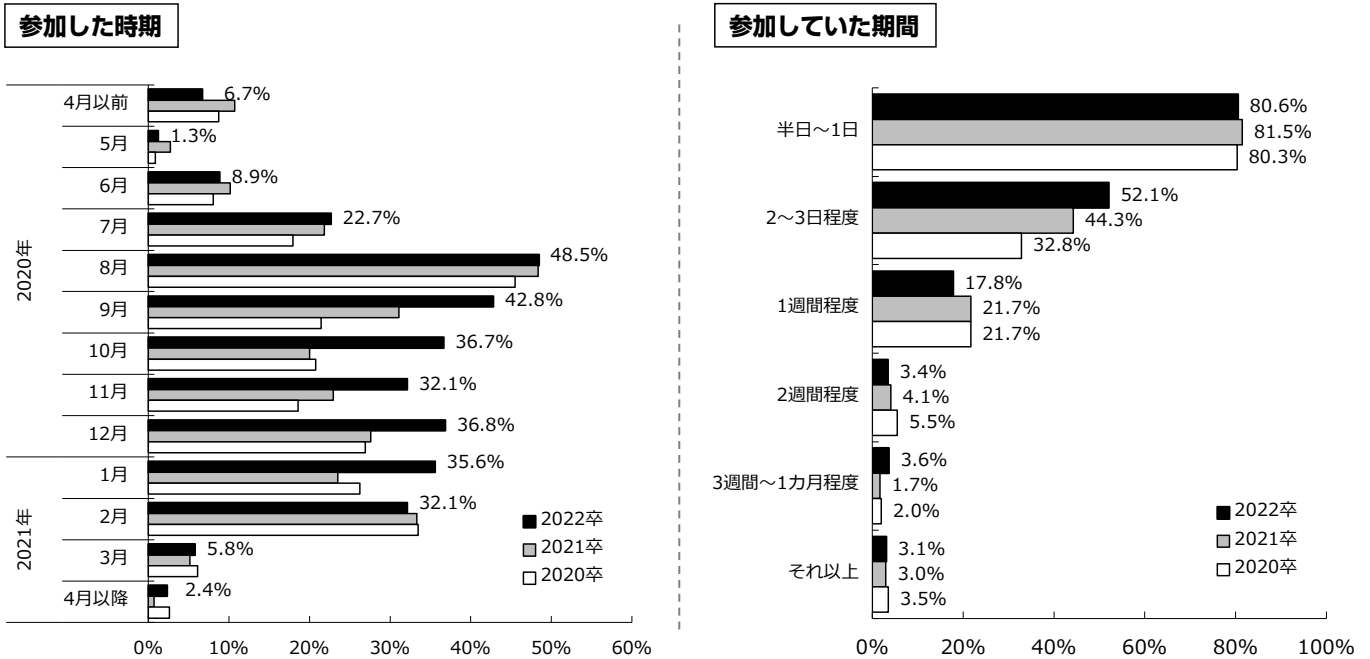


推薦状のない自由応募が主流

学生側の動きとしては「自由応募(推薦状なし)」が6割超で主流と言える。一方「事務系職種の自由応募」も一定数あり、各業界が理工系採用を拡大するとすると、今後もこの比率に注目だ。最も影響を与えたのは「なし」がTOPだが減少傾向。コロナ禍の就活は孤立しがちな点があり、情報や心理的なサポートも重要と言える。

## 【2】 インターンシップ市場動向

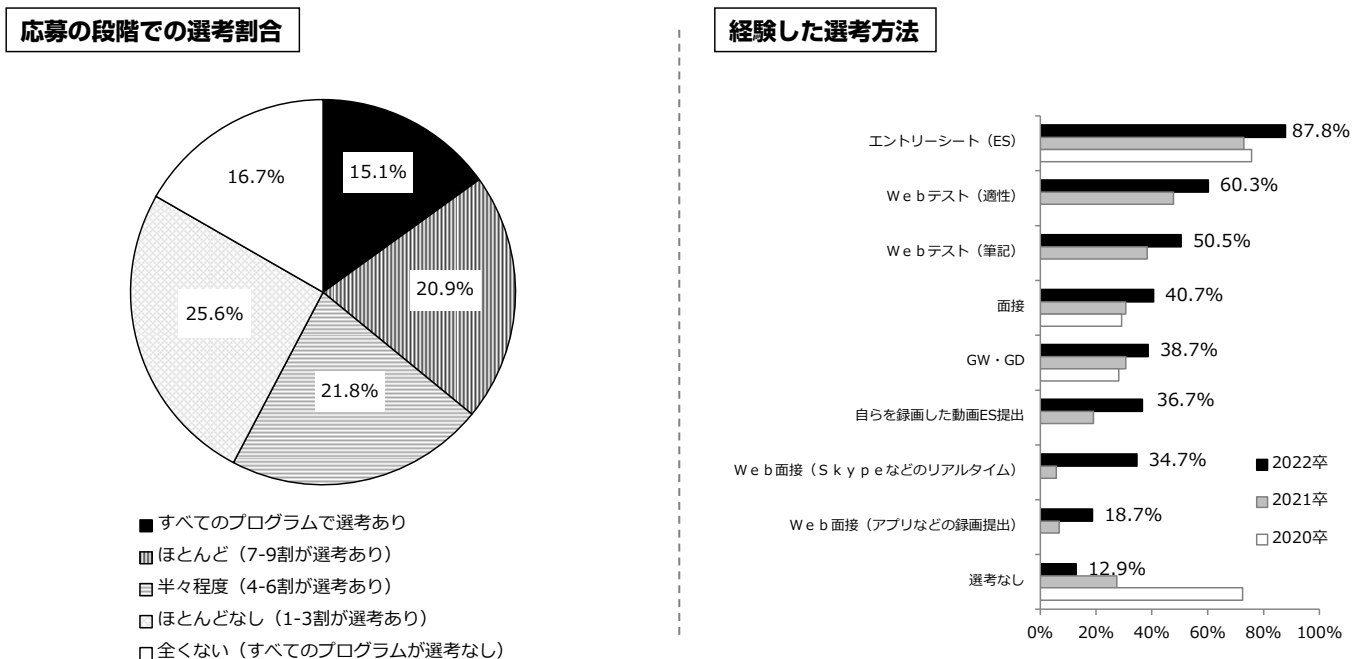
インターンシップに参加した時期を教えてください。  
 インターンシップに参加していた期間を教えてください。(形式は対面、オンラインは問わず)



### 9月以降の参加割合が大幅増、期間は短期化が進む

6月以前は前年と比べ、参加割合が少ない。新型コロナで21年卒採用が長引き、企業側の22年卒向けインターン準備が間に合わなかったためだろう。徐々にオンラインインターンシップへの対応が整い、前年を上回るペースとなる。特に9月以降は大幅に数字を伸ばしている。期間で見ると、「1週間程度」が減り、「2~3日程度」が増加。オンライン化により、短期化が進んだと考えられる。

インターンシップに応募した段階で、選考がありましたか？  
 インターンシップの選考方法について、経験したものを全てお答えください。



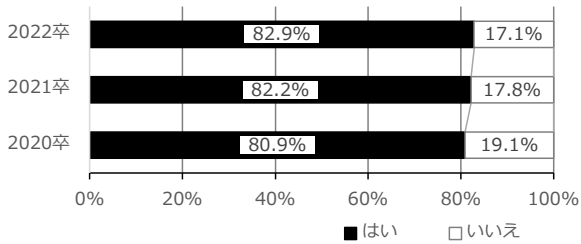
### インターンシップ選考が増加、オンライン活用が目立つ

「すべてのプログラムで選考あり(15.1%)」「ほとんど(7-9割が選考あり)(20.9%)」と、約3人に1人は選考ありが当然という状況になっている。経験した選考方法を見ると、すべての項目で増加している。上位3項目は「エントリーシート」「Webテスト(適性)」「Webテスト(筆記)」。増加が顕著なのは「Web面接(リアルタイム)」「Web面接(録画提出)」で、オンライン活用の広がりを感じさせる結果となった。

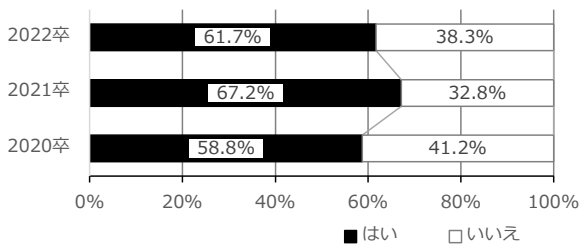


インターンシップは、採用選考につながっていると思いますか？  
 インターンシップは、採用選考につながってほしいと思いますか？

採用選考につながっていると思うか



採用選考につながってほしいか



※(月例)学生アンケート 2020年9月調査より

つながってほしいか「はい」の理由

- インターンに参加しようとした意欲を評価して欲しいと感じるから。(神戸女学院大学・文系・女性)
- インターンシップで選考まで終わらせることができるのは卒論や他の企業研究や説明会参加で忙しい学生にとってはとてもありがたいと思うから。(津田塾大学・文系・女性)
- インターンを夏に行ったことによって、就活の意識や、就活を遅めに始めた人と同じにしてほしくないため。(中央学院大学・文系・女性)
- インターンシップはただの体験にとどまらず、学生のアピールの場だと思うから(立命館大学・文系・男性)

つながってほしいか「いいえ」の理由

- そもそもインターンシップの目的は採用選考ではないから。(東京大学・文系・男性)
- インターンシップに参加できなかった事で参考に不利になってしまうのは、実験や部活で忙しい学生にとって辛いと思う。(東京工科大学・理系・女性)
- それだと囲い込みと変わらない。(東海大学・文系・男性)
- インターンシップが採用に直結すると大学3年から就活が始まることになる。何をしに大学に行っているのかわからない。(駒澤大学・文系・女性)
- インターンシップに行ったからと言ってその企業に入りたいかと聞かれたら、必ずしもそうであるとは限らないため(文教大学・文系・女性)

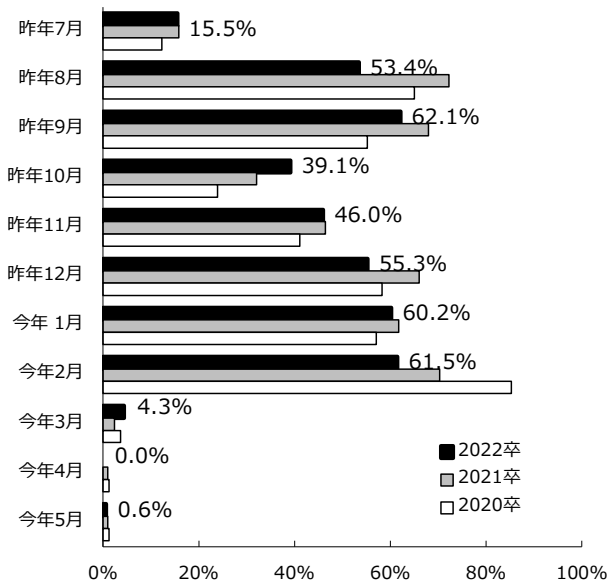
6割強の学生が選考とのつながりを希望

インターンシップと採用選考の関係では「つながっていると思う」が82.9%。「つながってほしいか」という意向を尋ねる質問では「はい」が61.7%と、前年比5.5pt減という結果になった。新型コロナの影響で、先輩情報が役に立たないという不透明さが影響したのだろう。減少したとはいえ、6割強の学生が選考とのつながりを望んでいる。徐々に関係は強化していくと予想される。

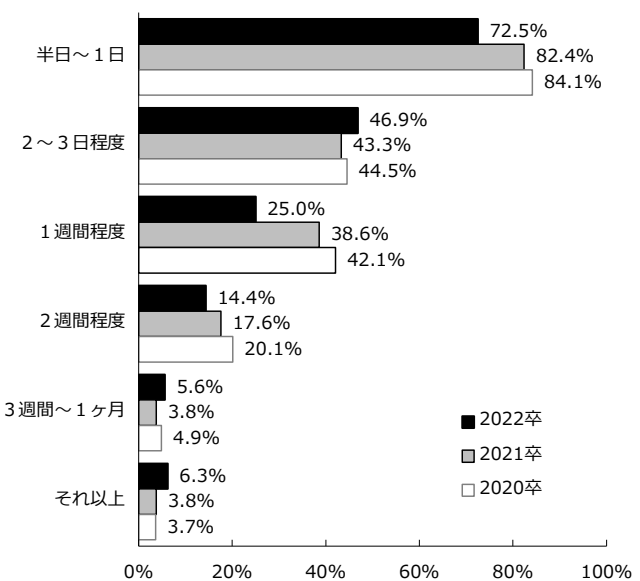
【企業】 インターンシップ実施時期・期間

インターンシップを実施した時期はいつごろですか。実施月を全てお選びください。(形式は対面・オンライン問わず)  
 どれくらいの期間のインターンシップを実施しましたか。当てはまるものを全てお選びください。

実施した時期



実施した期間

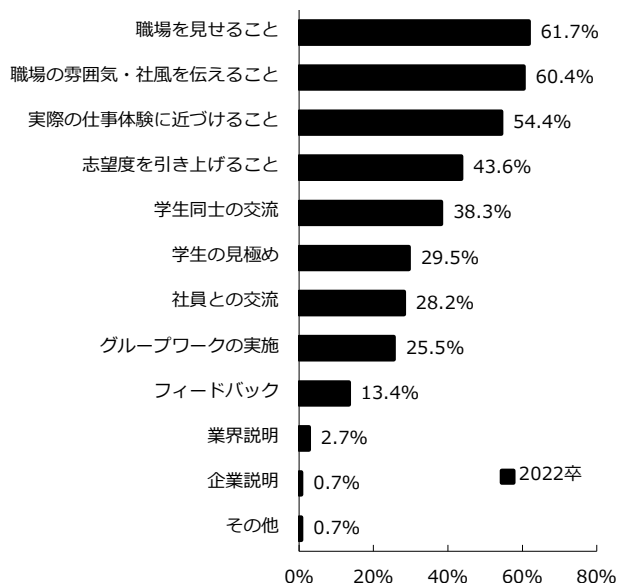


時期別の実施割合は縮小、期間別も減少傾向

時期別の実施割合では、「昨年10月」以外は同程度か減少していることが分かる。新型コロナで制約が多い環境だったため、実施を見送った企業もあったのだろう。学生の参加時期データでは、9月以降は前年より増加している。実施企業は少なく、参加学生は多い状況だったことになる。期間別も前年より数字を落としている項目が目立つ。

オンラインインターンシップを実施してみて、難しい・課題であると感じた点を教えてください。その課題を解決するために、工夫された点を教えてください。

課題と感ずる点



工夫した点

- 少人数での実施、ブレイクアウトルームの使用(流通)
- インターンシップ参加後にフィードバック面談を行い学生に寄り添う形でインターンシップを行った。(流通)
- 実際に現場で働いている若手社員に登壇してもらい、パネルトークを実施。社風や働いているイメージを掴んでもらえるプログラムとした。(商社)
- オンライン職場見学会の実施(金融)
- サンプル品の郵送や、職場見学VTRを流す。(メーカー)
- 仕事のノウハウやスキルなどを学んでもらうグループワークを増やした(メーカー)
- 学生同士の交流が難しかったが、ディスカッションの時間や休憩時間など長め設定し、雑談ができるようにした。学生同士の交流が難しかったが、ディスカッションの時間や休憩時間など長め設定し、雑談ができるようにした。(メーカー)
- グループワークの中で先輩社員と考えることで交流を図った。(メーカー)
- 採用担当者ブログの配信(メーカー)
- 内容や説明方法についての都度の見直し(メーカー)
- ビデオカメラでのリアルタイムでの職場風景配信、職場動画を作成し視聴。(メーカー)
- オンラインインターン後に連続的な接点機会を創出(会社見学、社員座談会、フィードバック面談など)(メーカー)
- オンライン工場見学会の実施。(メーカー)
- なるべく当社社員に参加してもらった(サービス)
- 参加者特典として先輩社員からのメッセージを配信し、人事以外の社員の雰囲気も伝えた(サービス)

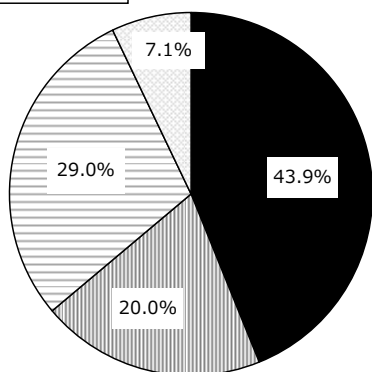
“職場”を共有することで得られる感覚情報に課題

オンライン化のメリットの1つに「地域(場所)による制約がない」ことが挙げられるが、一方で課題にもなり得る。オンラインインターンシップの課題を尋ねたところ、「職場を見せること(61.7%)」「職場の雰囲気・社風を伝えること(60.4%)」が上位となった。コメントを見ても、職場を共有することで得られる感覚情報を、オンラインで提供するための工夫や配慮が感じられる。

【企業】オンラインインターンシップの位置づけ

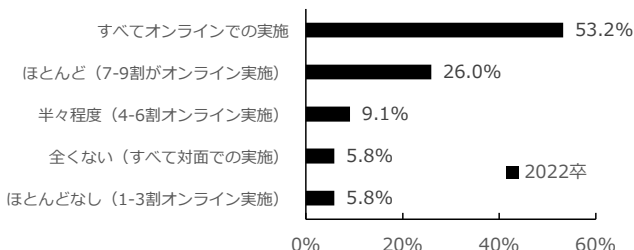
22卒のインターンシップについて「オンラインプログラムの位置づけ」「実施したインターンシップのオンラインの割合」「新型コロナウイルスの影響が落ち着いた場合のインターンシップ形式」について教えてください。

オンラインの位置づけ

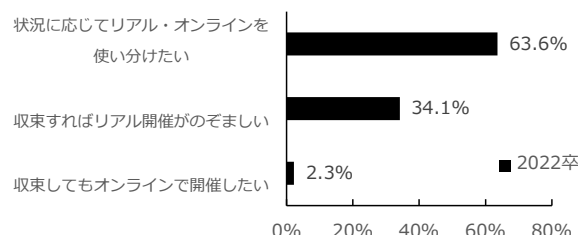


- 当初からほぼ全てオンラインで計画・実施した
- ▣ 当初から、内容・種類に応じてリアル・オンラインを使い分けて計画・実施した
- 当初は、基本的にリアルでの開催を計画していたが、状況に応じてオンラインに切り替えて実施した
- 当初からリアルで計画しており、リアルで実施した (or オンライン化はせず中止した)

実施したインターンシップのオンラインの割合 (択一)



コロナ後に実施したいインターンシップ形式 (択一)



目的別にリアルとオンラインの使い分けがすすむ

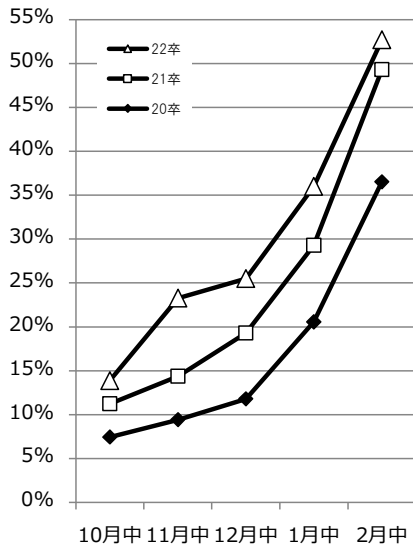
22年卒採用はスタート段階から新型コロナの影響を受けていたため、ほとんどの企業でオンライン対応を想定していたことが分かる。「コロナ後に実施したいインターンシップ形式」では、6割以上の企業が「状況に応じてリアル・オンラインを使い分けたい」と回答。数年前から目的別に様々なプログラムの使い分けが目立っていたが、期間や内容に応じて、実施形式も使い分けが進みそうだ。

**【3】 活動動向**

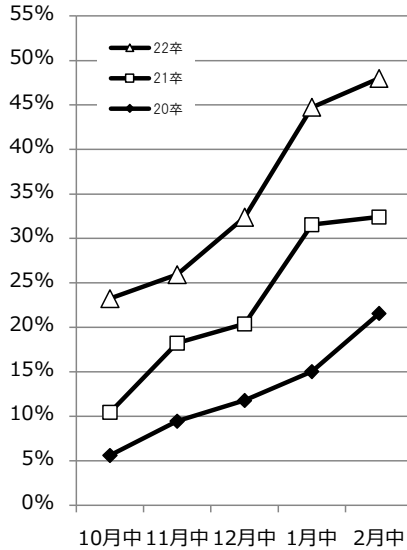
2022

就活に対して、「今月中」にあなたが取り組んだこと・経験したことはなんですか？

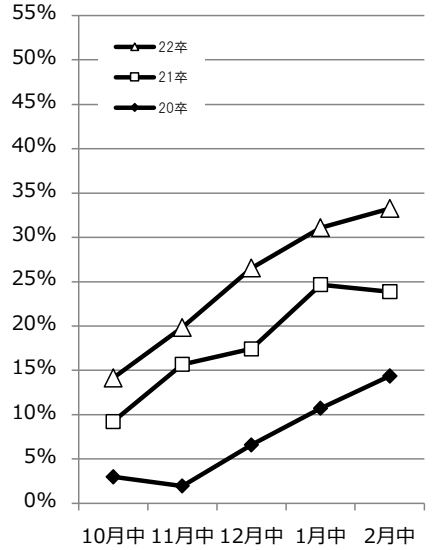
【エントリー】



【ES】



【面接】



※(月例)学生アンケート 2020年10月-2021年2月調査より

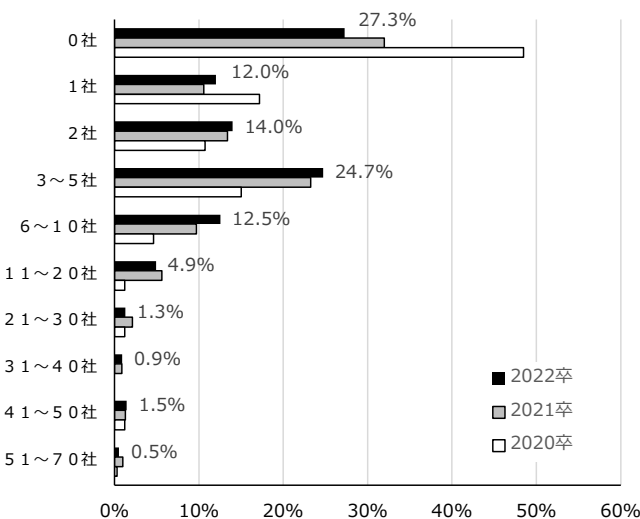
全てのステップ (エントリー、ES、面接) で早期化が進む

エントリー、エントリーシート(ES)、面接、すべてのステップで年々早期化が進んでいることが分かる。22年卒のエントリーシートでは10月から11月にかけての上昇が目立つ。この時期に採用活動が広報から応募にシフトチェンジしたのだろう。ESでは12月から1月の上昇が著しい。年明けを境に選考へとステップが移行したことが分かる。面接はコンスタントに数字を延ばしている。企業側の優先順位にしたがい、順次学生を面接していった様子が伺える。

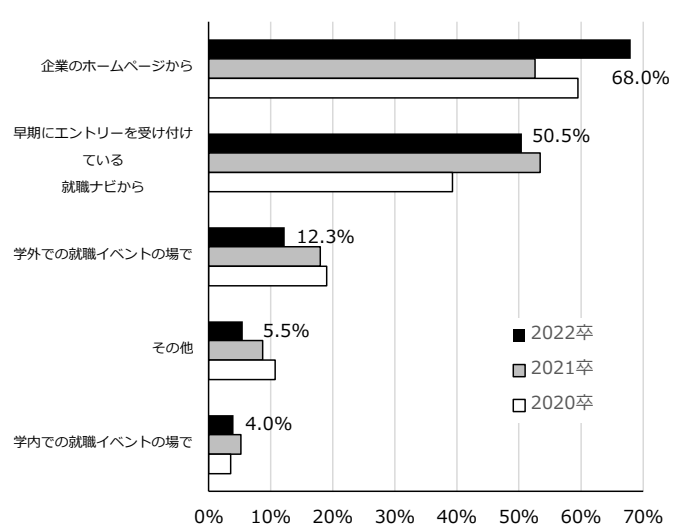
【学生】2月以前の採用選考への参加

企業に「採用「本選考」のエントリー (プレエントリー)」した数を教えてください。どのような形で「企業へのエントリー」を行いましたか？

エントリー (プレエントリー) した数



エントリー (プレエントリー) の方法

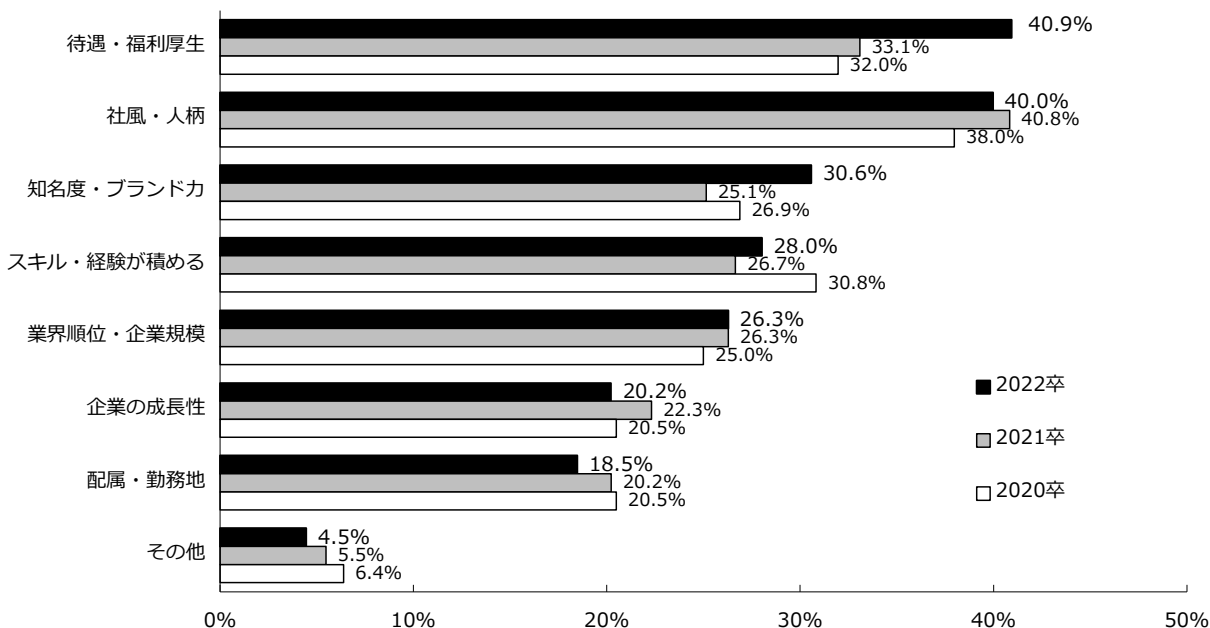


※(月例)学生アンケート 2021年2月調査より

広報開始前の2月時点で7割強が本選考エントリーを開始

大手情報サイトが本選考エントリーを開始する前(2月時点)に、エントリー社数を尋ねてみた。「0社」と回答した学生は27.3%。残りの7割強はプレ期(広報開始3月より前)から本選考エントリーを始めてる。もっとも多いのは「3~5社(24.7%)」で、「企業のホームページから(68.0%)」直接エントリーが拡大傾向にある。採用の通年化が進めば、さらにオウンドメディアの重要性が増すだろう。

内定承諾（意思決定）の決め手は何でしたか。以下から2つお選びください。



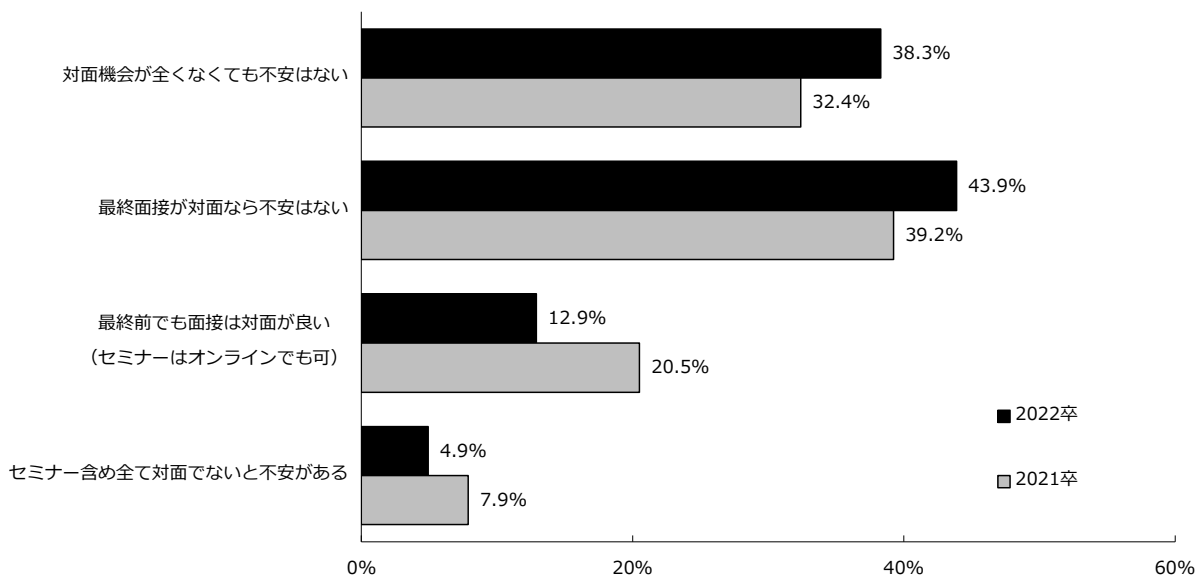
### 「待遇・福利厚生」がトップ、「知名度・ブランド力」の増加が目立つ

内定承諾の決め手について学生に尋ねたところ、「待遇・福利厚生」が40.9%でトップ。前年との比較でも7.8pt増ともっとも数字を伸ばしている。次は「社風・人柄(40.0%)」。前年より僅かに数字を下けているが、学生の意思決定に大きな影響を与えていることは変わらない。前年比較で増加が目立つのは「知名度・ブランド力(30.6%)」で、5.5pt増となっている。重複内定で選べる状況の学生意向が反映されたのかもしれない。

### 【学生】内定承諾と対面有無の関係性

内定を承諾することは不安ですか（択一）

※内定をお持ちでない方は、心境として最も近いものを選択してください



### 内定承諾の不安と対面接触の有無に関係性は低い

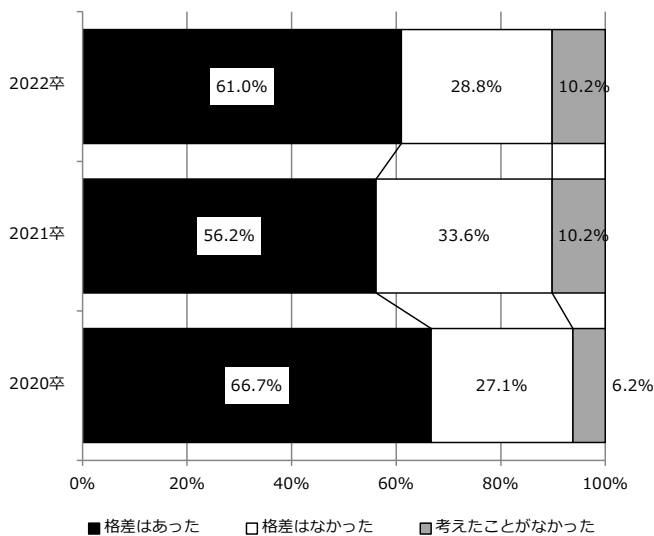
「対面機会が全くなくても不安はない」が38.3%、「最終面接が対面なら不安はない」が43.9%と、対面接触が減ったことと内定承諾への不安に相関性はあまり感じられない。学生の意思決定に関する不安が、対面かオンライン化かの形式によるものでないとするれば、個別に不安要素を確認し、対処していく必要があるだろう。

## 【4】活動振り返り

2022

実際に就活を行なってみて、「大学名による就職格差」はあったと感じましたか？  
また、就職格差を感じたエピソードがあれば具体的に教えてください。

大学名による就職格差



※(月例)学生アンケート 2021年5月調査より

就職格差を感じたエピソード

- 「抽選」という名目のインターンシップにおいて参加学生が全員高学歴だったため(上智大学・文系・男性)
- 他大学ではまだ面接すら始まっていない中で、私だけ先に内定をいただけたりと、かなり優遇されていた。(東北大学大学院・理系・男性)
- マイページ登録を行っただけで、企業の方から大学OBOGのリクレーター面談のお誘いを頂けたこと。(大阪大学大学院・理系・男性)
- 通常であれば、ESの段階で選考があるようだが、私はESはとらず提出するだけで、2次面接まですぐに通過した。(神戸大学・文系・女性)
- 自分より偏差値が高い人の話を親身に聞いてくれる面接官がいましたので、そう感じました。(東京経済大学・文系・男性)
- 説明会やセミナーなど、先着順での申し込みでは他の大学の人では枠が空いているが自分は満席表示になっていることがあった。(東京理科大学・理系・女性)
- GMARCH以上限定のイベントが多く存在すること(学習院大学・文系・女性)
- 選考を受けていない、応募すらしていない企業から選考の案内に関する電話がかかってきたこと。(関西学院大学・文系・女性)
- 大学名と基本情報を記入したのみで志望動機すら書いた記憶がないのだが、書類審査を通過したので適性検査に進むことを許された(九州大学・文系・男性)
- チューターがつきやすいかどうか(山形大学大学院・理系・女性)
- あるコンサルティングファームの書類で大学名と受験方法を打ち込み、すぐに合格が出た。また、コンサルの選考では軒並み一定以上の大学しかない。(早稲田大学大学院・理系・男性)

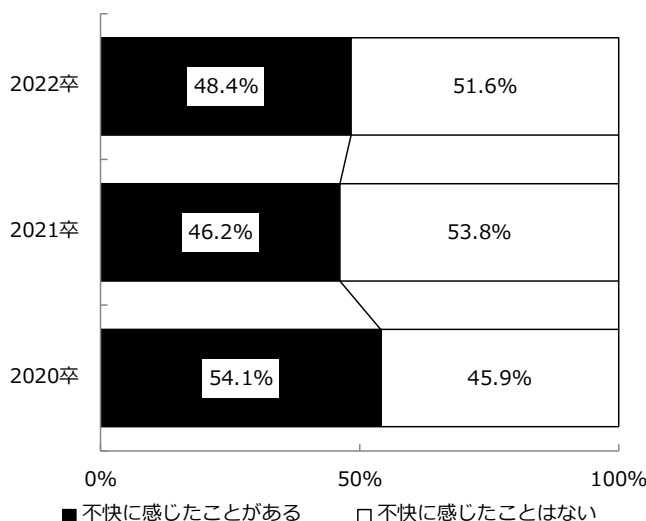
過剰反応が多い一方、侮れない観察力も

「格差があった」という回答は6割に上り、内定を早くもらえた等のエピソードもある。一方、具体的でなかったり過剰反応といえるエピソードも多い。どの企業も、学校名による採用をしては幅広く優秀な人材を採用できないことは知っている。しかしながら、学生も対応姿勢の違いや態度を鋭く観察している。企業はあらためて留意しておく必要があるだろう。

【学生】不快に感じた企業の対応

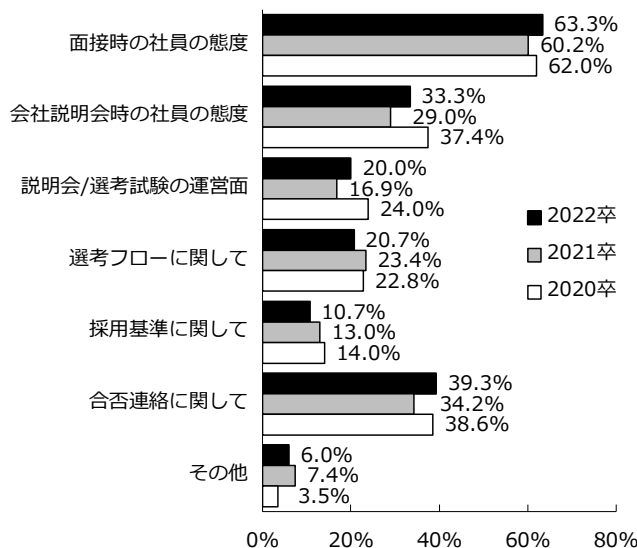
これまで説明会や選考に参加する中で、企業の対応を不快に感じたことはありますか？  
どのような状況で不快に感じましたか？

説明会や選考で不快に感じたことはありますか？



※(月例)学生アンケート 2021年6月調査より

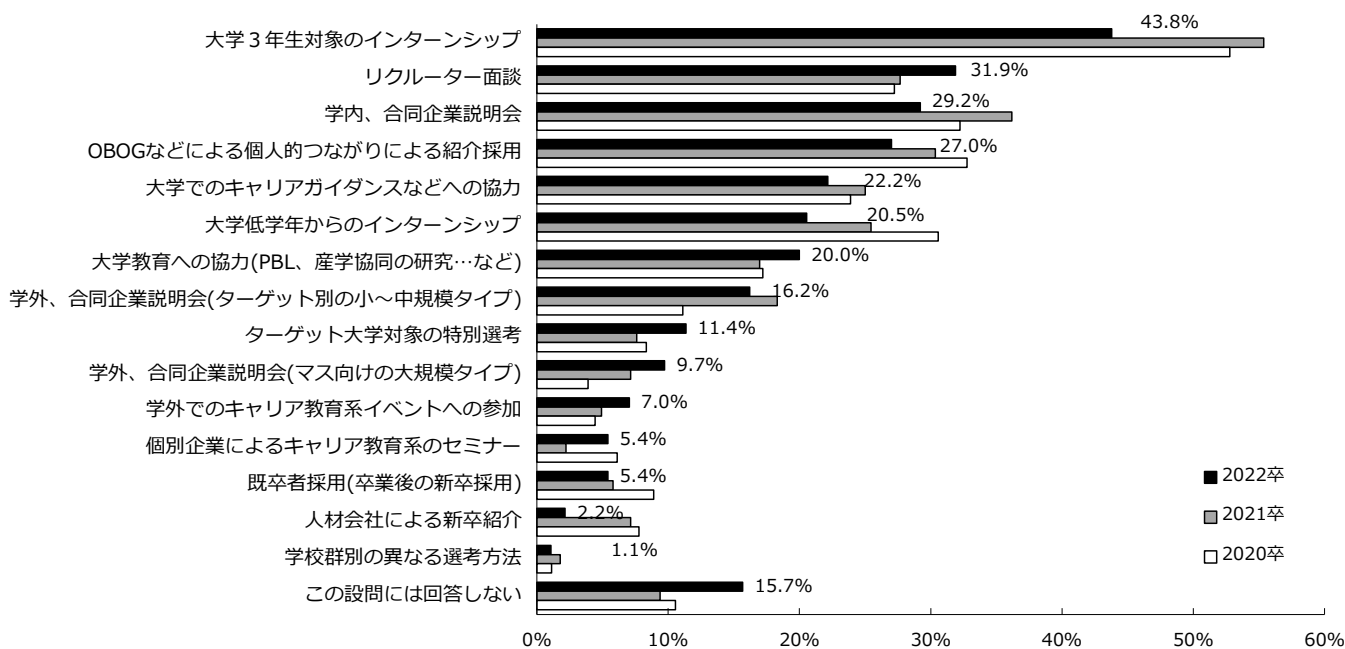
どのような状況で不快に感じましたか？



オンラインだからこそその注意点も

割合だけでみれば昨年並みの22年卒だが、社員の態度・合否連絡といった不快に感じた状況は増加傾向にある。オンラインの普及で、エントリー数が増加しタイトなスケジュールとなる中、一刻も早い合否連絡を望んでいるのだろう。またオンライン説明会等では、話をしている社員以外、カメラオフやミュートにする等も必要だ。

2023年卒以降(これからの新卒採用において)、より有効になると思われる採用手段を3つお選びください。

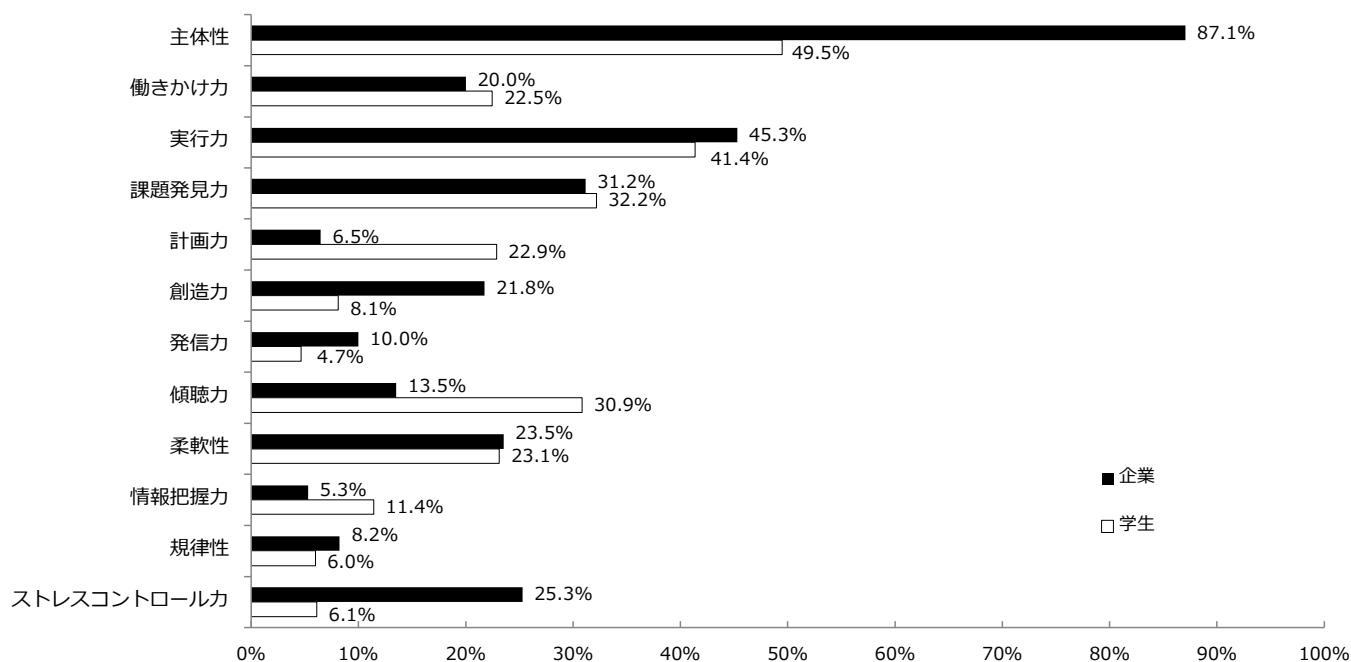


### リクレーター面談が学内合説や紹介採用を抜いて2位、アプローチに変化か

「大学3年生対象のインターンシップ」が、昨年度と同じ1位となったが、その割合は昨年度の55.4から43.8と大きく下がった。一方、昨年度は4番手だった「リクレーター面談」が2位に浮上。また「大学教育への協力」も昨対比増となっており、学生へのアプローチ方法が少しずつ変化していきそうだ。

### 【企業・学生】求める能力要件

社会人基礎力の中で、学生に求める能力要素は何ですか。3つお選びください。  
就職活動をする際に、あなたはどのような「力」をPRしましたか。(3つまで選択)



### ストレスコントロール力／創造力／発信力についてギャップあり

数値的な差は「主体性」が最も高く(37.6pt)ギャップがあるが、ここではその「比率」以上に、「(優先)順位」の差に注目したい。「主体性」は、企業・学生ともに優先順位が1位であり差はないが、その点「ストレスコントロール力(企業4位・学生10位)」の差が6、「創造力(企業6位・学生9位)」「発信力(企業9位・学生12位)」の差が3となった。求める力の伝達・把握が、双方に求められる。

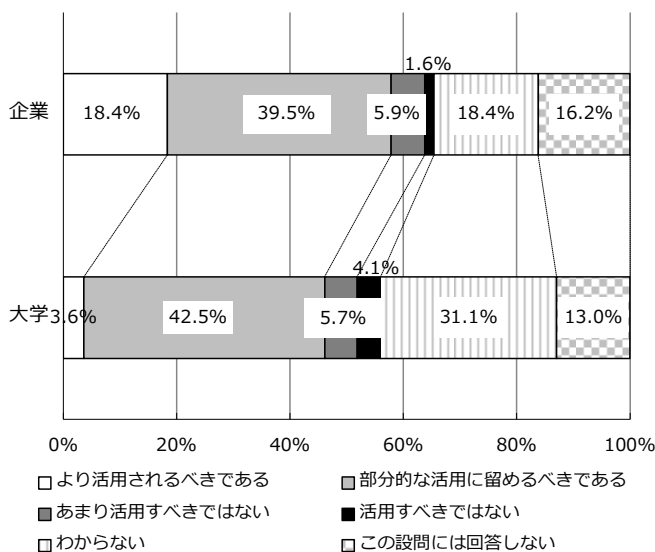


## 【5】 注目トピックス

2022

A I（人工知能）を活用した新しい採用活動スタイルについて、当てはまるものを1つお選びください。

【企業・大学】 AIを活用した採用について



【企業】 選択した理由

- 【あまり活用すべきではない】現状、応募者側の理解を得られるとは思えない。(メーカー)
- 【より活用されるべき】面接では見きれない、判断できない素質適性を見るのに有効(流通)
- 【より活用されるべき】就活のデジタル化・オンライン化が加速するに伴い、より学生の個性や志望度が見えにくくなっているため、ターゲット学生の選定には必要だと思う。(商社)
- 【わからない】試験導入中の段階であり、まだ評価できない。(メーカー)
- 【わからない】実用性について未知数のところが多いため(メーカー)
- 【部分的な活用に留めるべき】人物重視の採用の為、適性や志望度の確認等、判断材料として活用し留めるべきと考える。(サービス)
- 【部分的な活用に留めるべき】効率化を図る面では有効だが、人による判断も必要と考えるため(情報・通信)

【大学】 選択した理由

- 【あまり活用すべきではない】人柄採用ではなくすることでマニュアル人間を育成してしまう。(関東：私立)
- 【より活用されるべき】マッチングが的確に行われると考えられるため(関東：私立)
- 【わからない】AIによる選考が結果として妥当性があるとしても、過程がブラックボックスなため、参考程度にとどめてほしいという気持ちです。(関東：私立)
- 【わからない】学生で受けたとの報告が無いため、詳細が分からない。(北海道：国立)
- 【部分的な活用に留めるべき】エントリーシート等の書類選考では、有効に働くと思われる。(近畿：私立)

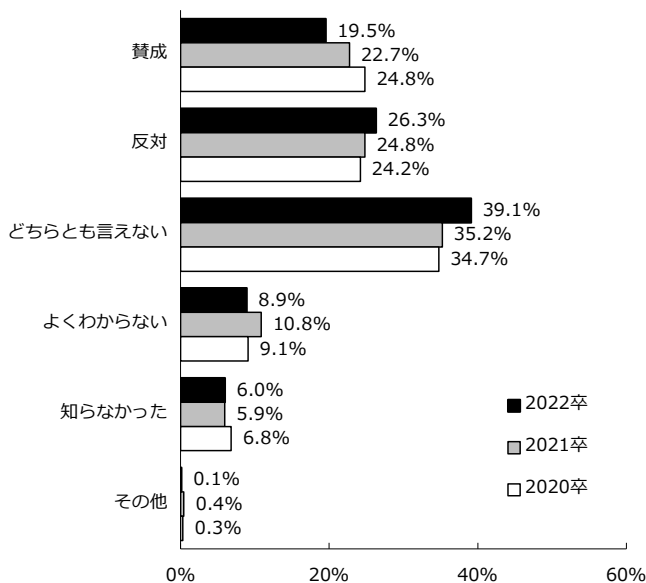
企業・大学ともに、AI採用は部分活用が理想

「より活用すべき」「部分的な活用に留めるべき」が企業57.9%に対し、大学は46.1%と10pt近い開きがあり、大学側の方が保守的な印象だが、「分からない」というのが本音のようだ。活用法にはまだ検討の余地があるが、前項の通り「採用におけるAI活用」の流れは加速しており、この流れが逆行しない限りは、トレンドとして押さえておく必要がある。

【学生】 AI技術のエントリーシート選考への導入

近年、新卒採用にて「エントリーシート選考」でAI技術を導入する企業が出てきていますがどう思いますか。また、選択した理由を教えてください。

A I 技術の導入について



理由

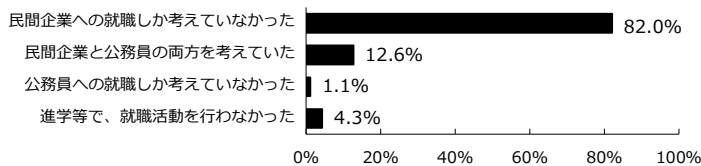
- 【賛成】選考結果が早く帰ってきたりと思うので学生としては助かるため。(明治大学・文系・男性)
- 【賛成】平等に評価される気がする(琉球大学・理系・女性)
- 【賛成】AIが強く単語が一部明かされているので、学生はどんな言葉を使っていけないか分かりやすいから。(神戸大学・文系・男性)
- 【反対】文章に込められた熱意というものをAIに判断できるとは思えない(関西学院大学・文系・男性)
- 【反対】AIを導入するから学歴差別が顕著になると思うため。(大阪大学・文系・男性)
- 【どちらとも言えない】人事の偏見や好みが入らないという点では良いと思うが、全面的にAIに任せてしまって大丈夫なのだろうかという不安がある。(京都大学大学院・理系・女性)
- 【どちらとも言えない】どう基準で採点されているのか分からないから(佛教大学・文系・女性)
- 【どちらとも言えない】AIの判断基準を教えてくださいと賛成。(明治大学・文系・女性)
- 【どちらとも言えない】詳細がわからないから(関西大学・理系・女性)
- 【知らなかった】面接では聞いたことがあるが、ESでは聞いたことがなかった。(成蹊大学・理系・女性)
- 【その他】併用すべき(東北大学大学院・理系・男性)

エントリーシート選考は、AI活用賛成が減少傾向

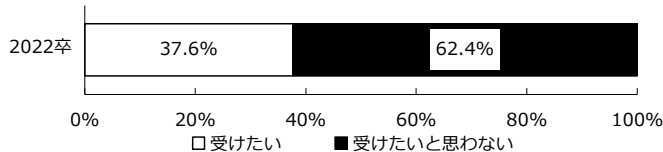
「反対」「どちらとも言えない」が65.4%と半数を超え、「賛成」は3.2pt減少した。導入する企業も出始めたが、AIの判断基準や詳細が不明瞭なため、不安を感じている学生も多く、歓迎されているとは言えない。

就職活動準備の中で、公務員を志望していましたか（択一）。  
 地方自治体の受験について、一部では、民間企業と同じ試験（SPI・適性検査・テストセンターなど）で応募・受験できることを知っていましたか？（択一）  
 民間企業と同じ試験で応募・受験できる場合、受けたいと思いましたが。（択一）  
 公務員試験対策の勉強方法を教えてください。（択一）

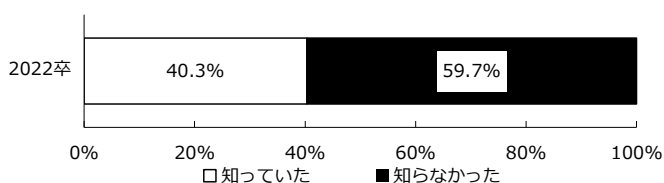
公務員の志望度（択一）



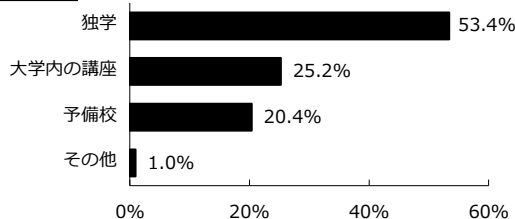
同じ試験で受験できる場合、受験したいか



同じ試験で受験できること



勉強法（択一）



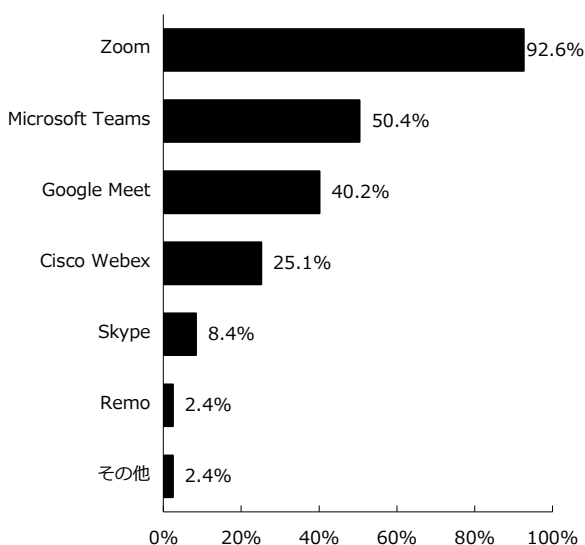
## コロナ禍で注目、民間と同様の試験で受験も

就職サイトでの調査だが、1割強が公務員も視野に入れる結果となった。コロナ禍で注目が集まる公務員だが、地方自治体などでは、民間企業と同じ筆記試験を導入し、「民間志望者層の獲得」を重視している。しかしながら、その認知度はまだまだ低い。独学になりがちな公務員試験対策については、学内での指導も重要になる。

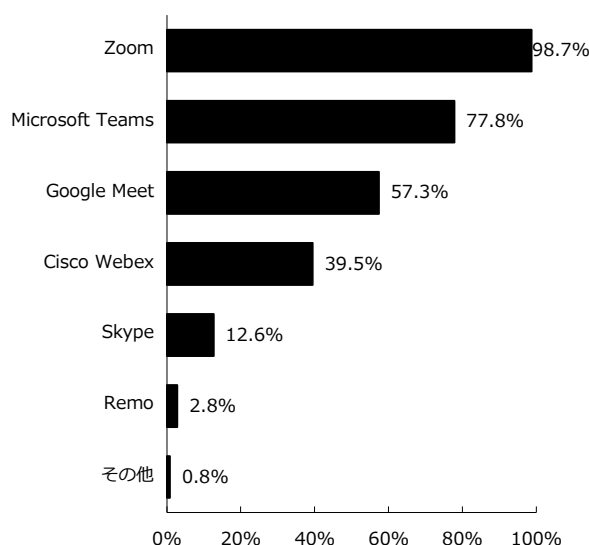
## 【学生】オンラインツールの利用状況

大学の就職活動支援で、利用したことのあるツールを教えてください。（複数選択）  
 就職活動のオンライン説明会等で、利用したことのあるツールを教えてください。（複数選択）

大学の就職活動支援で利用したツール



就職活動で利用したツール



## Zoom98%・Teams77%、就活シーンで多量のツール活用

コロナ禍の必須となったオンラインツール。利用率はZoomが圧倒的で、学生も操作に慣れていると言える。学内利用はよりZoom中心という印象だが、企業はセキュリティの観点から「採用に限らず一律でZoom禁止」ということもあるようだ。企業・大学双方で、ツールの利用状況や理解度を深めておくと良いだろう。

## 就職・採用の最新情報 無料メールニュース

文化放送キャリアパートナーズでは、採用・就職に関するコラムと最新情報をお届けする無料メールニュースを、隔週火曜日に発行しています。現在4,800名を超える企業採用・大学就職部のご担当者さまに配信中。ぜひこのメールニュースにご参加ください。

お申し込みはこちらから

<https://www.careerpartners.co.jp/contact/magazine/>



採用・就職の課題について、お聞かせください。

【お問い合わせ先】

HR戦略事業本部 企業マーケティング部・キャリア支援部

TEL:03-5776-3210 E-mail:sales@careerpartners.co.jp

<https://www.careerpartners.co.jp/>

新卒採用戦線  
**総括**  
**2022**

## 新卒採用戦線 総括2022

2021年9月17日 第1刷発行

代表者 / 平田真人

発行 / 就職情報研究所 所長 平野恵子

編集 / HR戦略事業本部 メディア・システム部 間宮康之・加藤昌子・高野映子・吉田慶子・林大智