

新卒採用・選考活動動向 に関する調査 【集計結果】

2022年11月10日

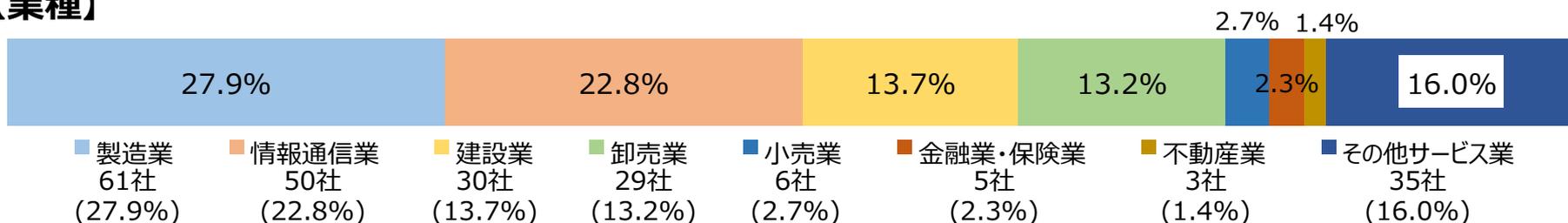
人材・能力開発部 人材支援センター

調査概要

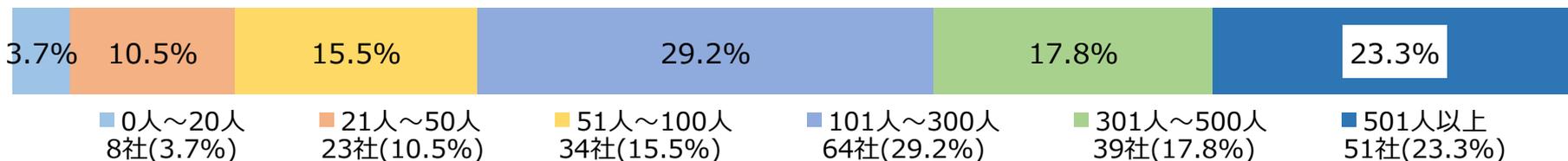
- (1)目的 : 2022年度 第2回「会員企業と学校法人との就職情報交換会」(9月29日開催)の参加企業における新卒採用・選考活動の動向を把握することで、当所の事業運営に活かしていくため。
- (2)調査期間 : 2022年9月29日(木)～10月7日(金)
- (3)調査方法 : Webアンケートシステムを利用
- (4)調査対象 : 上記就職情報交換会の参加企業278社
- (5)回答数 : 219社(回答率:78.8%)
- (6)その他 : 本調査結果では小数点以下第2位を四捨五入しているため、単一回答の質問では合計が100にならない場合がある。

■ 回答企業の属性 n=219

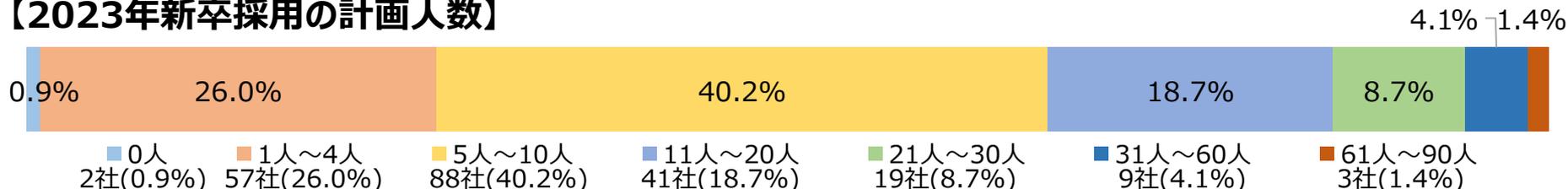
【業種】



【従業員規模】



【2023年新卒採用の計画人数】

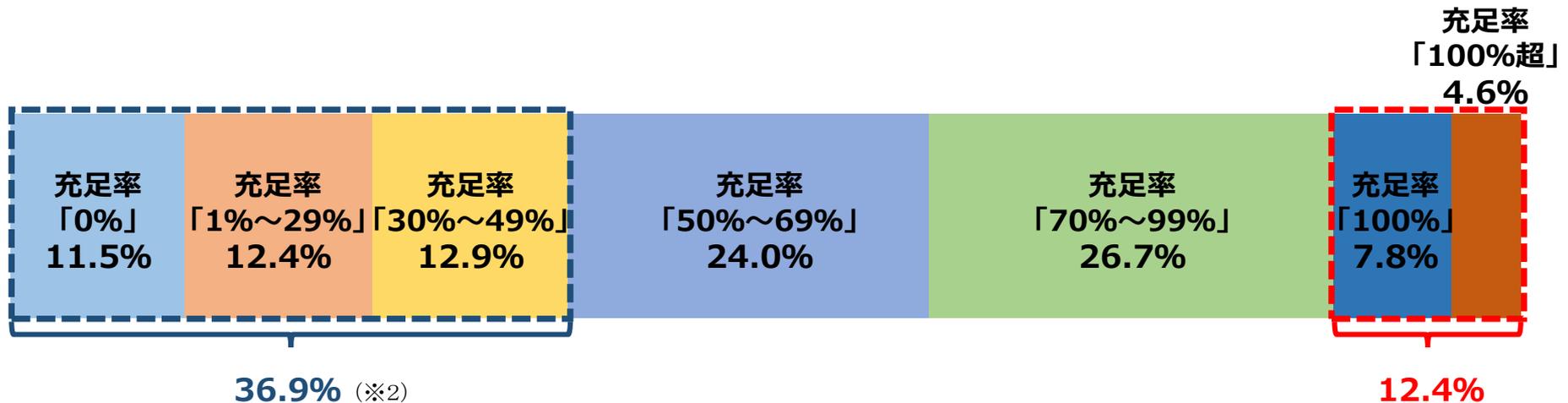


2023年新卒採用の計画人数に対する充足率

- 計画以上の内々定者数を確保している企業は12.4%にとどまる。
- 充足率が50%未満の企業が4割弱（36.9%）を占めており、内々定者がいない（0%）の企業が1割（11.5%）あるなど、企業が新卒採用に苦戦している様子がうかがえる。

■ 2023年新卒採用の計画人数に対する2022年9月末時点の充足率【単一回答】ⁿ⁼²¹⁷

※1 2023年新卒採用の計画人数に対する2022年9月末時点での実質的な内々定者数(内々定を出した学生から辞退者を除いた人数)の割合



※2 全217社のうち、充足率「0%」「1%～29%」「30%～49%」と回答した企業数80社の割合

2023年新卒採用・選考活動の実施予定時期

○2023年新卒者の採用・選考活動をいつ頃まで実施する予定なのかについては、「本年11月～12月」と回答した企業が35.5%で最も多かった。

○前頁に掲載の通り、企業が新卒採用に苦戦している様子がうかがえる中で、「来年1月以降も採用・選考活動を実施する予定の企業が4割（40.6%）」を占めている。

■ 2023年新卒採用・選考活動をいつ頃まで実施する予定か【単一回答】 n=217



■ 【参考データ】：本年春の調査時における同一テーマの質問の集計結果【単一回答】 n=177

※出所：東京商工会議所「2023年新卒者の採用・インターンシップに関する調査」集計結果（調査期間：2022年4月27日～5月13日）

※対象：2022年度 第1回「就職情報交換会」（2022年4月27日開催）の参加企業221社

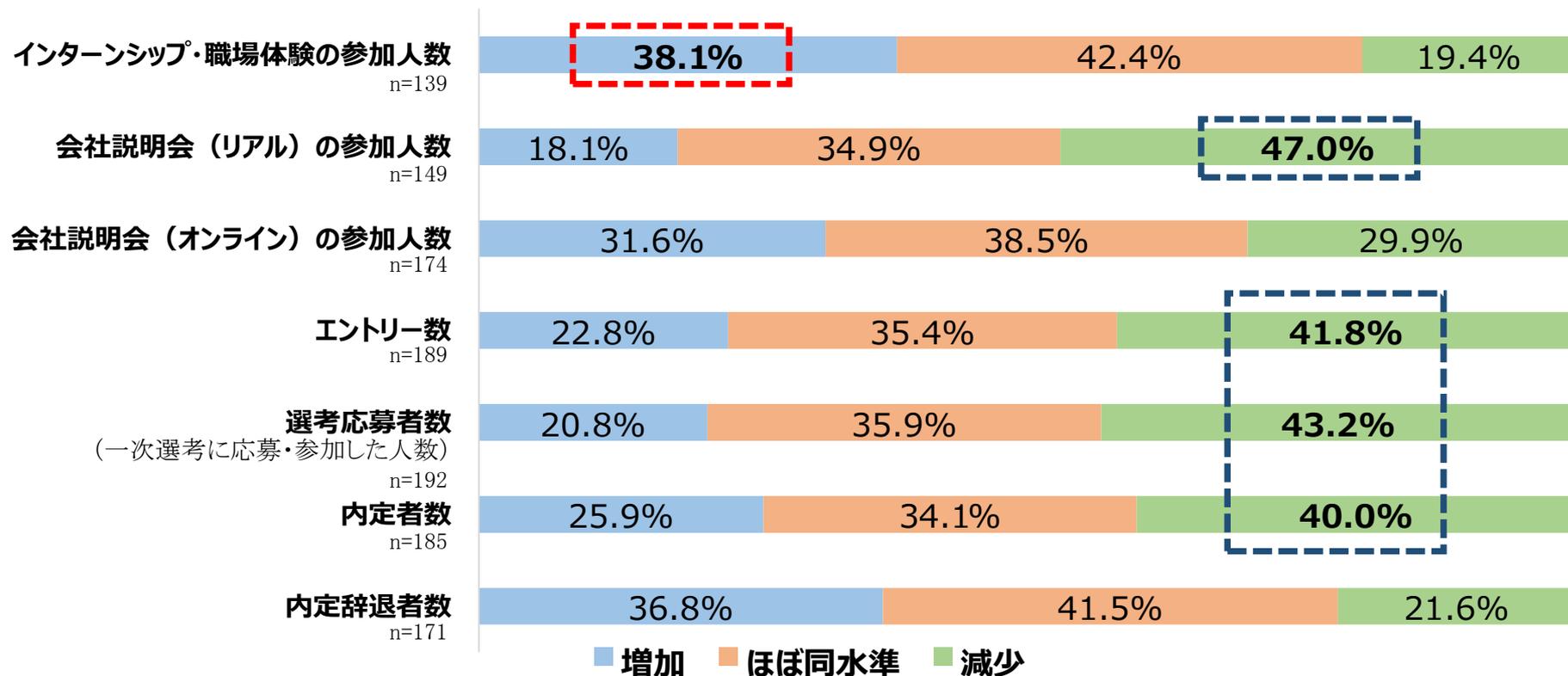
※調査対象企業及び回答企業が同一でない点に留意する必要がある。



2023年新卒採用・選考人数の増減

- 2022年新卒採用・選考時と比較した2023年新卒採用・選考人数の増減について、「インターンシップ・職場体験の参加人数」に関しては、**38.1%の企業が「増加」と回答し**、「減少」の19.4%を上回っている。
- 一方で、「会社説明会（リアル）」、「エントリー数」、「選考応募者数」、「内定者数」に関しては、「**減少**」と回答した企業が**いずれも4割台**であり、2割前後にとどまる「増加」を大きく上回っている。
- このことから、2023年新卒採用・選考に当たっては、「インターンシップ・職場体験の参加者」を「会社説明会」への参加やその後の選考活動につなげていくことが課題であることがうかがえる。

■ 2022年新卒採用・選考時と比較した2023年新卒採用・選考人数の増減【各項目単一回答】



【学校との関係強化】

- 「就職情報交換会」で面談した学校へのこまめなメール連絡等（建設業／51人～100人）
- 2022年度 第1回「就職情報交換会」で面談した大学の学内説明会への参加（卸売業／51人～100人）
- 本社が中京圏にあるため、まずは首都圏大学の就職課に当社の魅力をアピール（建設業／101人～300人）

【対面・オンラインの併用、オンラインの活用】

- リアルだけでなく、オンラインも含めて求人関連のイベントへ積極的に参加（製造業／0人～20人）
- WEB説明会を平日・休日に開催。最終面接も含めオンラインで完結する採用フローを作成（卸売業／51人～100人）
- 希望者には全員WEB面接を実施し、選考への歩留まりを向上（卸売業／101人～300人）
- ターゲット校又はエントリーがない大学の就職課へのオンラインを活用したアプローチ（製造業／301人～500人）
- 学生が求めている情報を中心としたオンライン説明会を新入社員主導で実施（その他サービス業／501人以上）
- WEBと対面の両方で会社説明会を数多く実施（その他サービス業／501人以上）

【求職者向けPRの見直し】

- SNSにより企業情報を周知するなど、SNSを活用した採用活動を実施（卸売業／51人～100人）
- 会社案内パンフレットやホームページを新卒採用の仕様に刷新（その他サービス業／101人～300人）
- ダイレクトリクルーティングの積極的な活用（製造業／301人～500人）
- 定期的に求人ナビサイトを更新（製造業／501人以上）

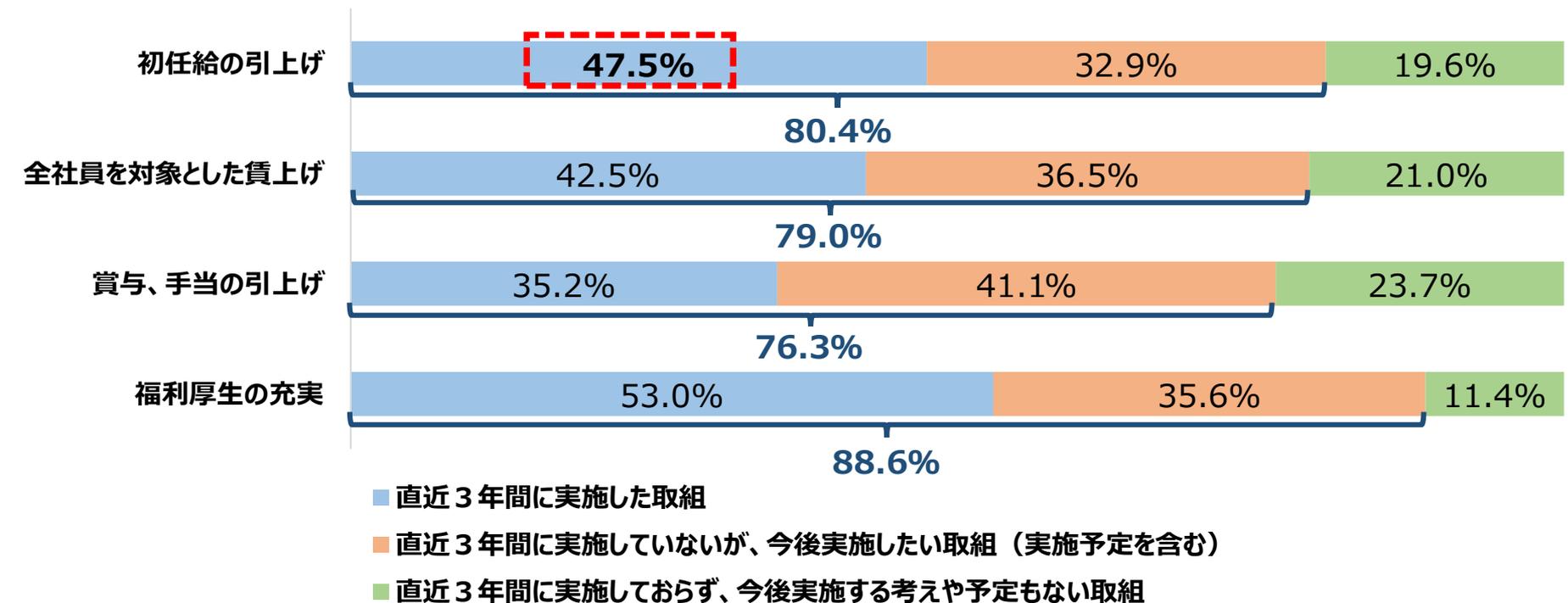
【内定者等へのフォロー強化】

- 全てオンライン選考となったため、内々定者向けに職場見学会や社員との座談会を開催（情報通信業／101人～300人）
- 内定後のフォロー面談の実施（製造業／301人～500人）

有為な人材の確保・定着に向けた取組(1)

- 若年者を含む有為な人材の確保・定着に向けた取組を尋ねたところ、**直近3年間に実施した取組について、「初任給の引上げ」は約5割（47.5%）に達している。**
- 加えて、「全社員を対象とした賃上げ」、「賞与、手当の引上げ」、「福利厚生の充実」についても3割強から5割強に達している。
- 「直近3年間に実施していないが、今後実施したい取組（実施予定を含む）」を合わせると、これらの項目はいずれも8割前後に達していることから、多くの企業は若年者を含む有為な人材の確保・定着に向けて、処遇面の充実に努めている（努めようとしている）ことがうかがえる。**

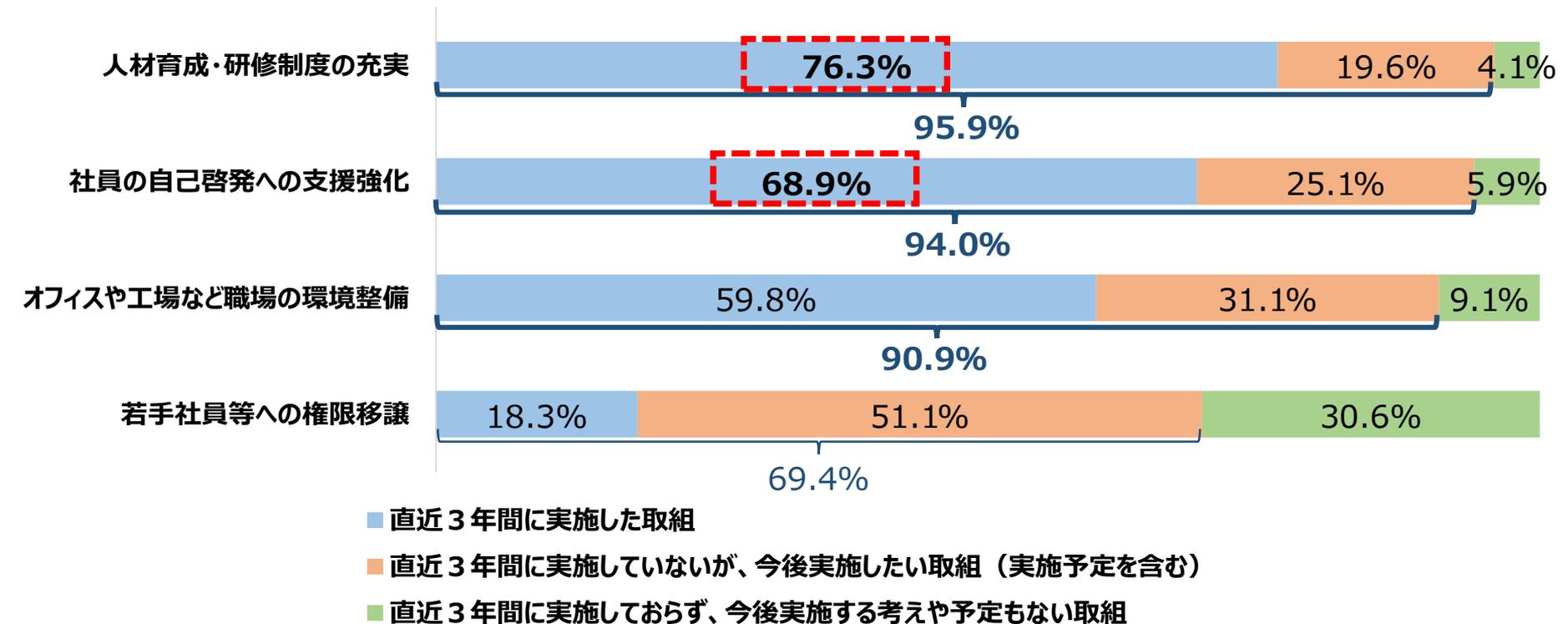
■ 処遇面の充実にに向けた取組【各項目単一回答】 n=219



有為な人材の確保・定着に向けた取組(2)

- 直近3年間に実施した取組について、「人材育成・研修制度の充実」、「社員の自己啓発への支援強化」といった人材育成・能力開発に関する項目はいずれも7割前後に達している。
- 加えて、「オフィスや工場など職場の環境整備」も6割（59.8%）に達している。
- 「直近3年間に実施していないが、今後実施したい取組（実施予定を含む）」を合わせると、これらの項目は9割に達していることから、多くの企業は若年者を含む有為な人材の確保・定着に向けて、人材育成・能力開発や、職場の環境整備に努めている（努めようとしている）ことがうかがえる。

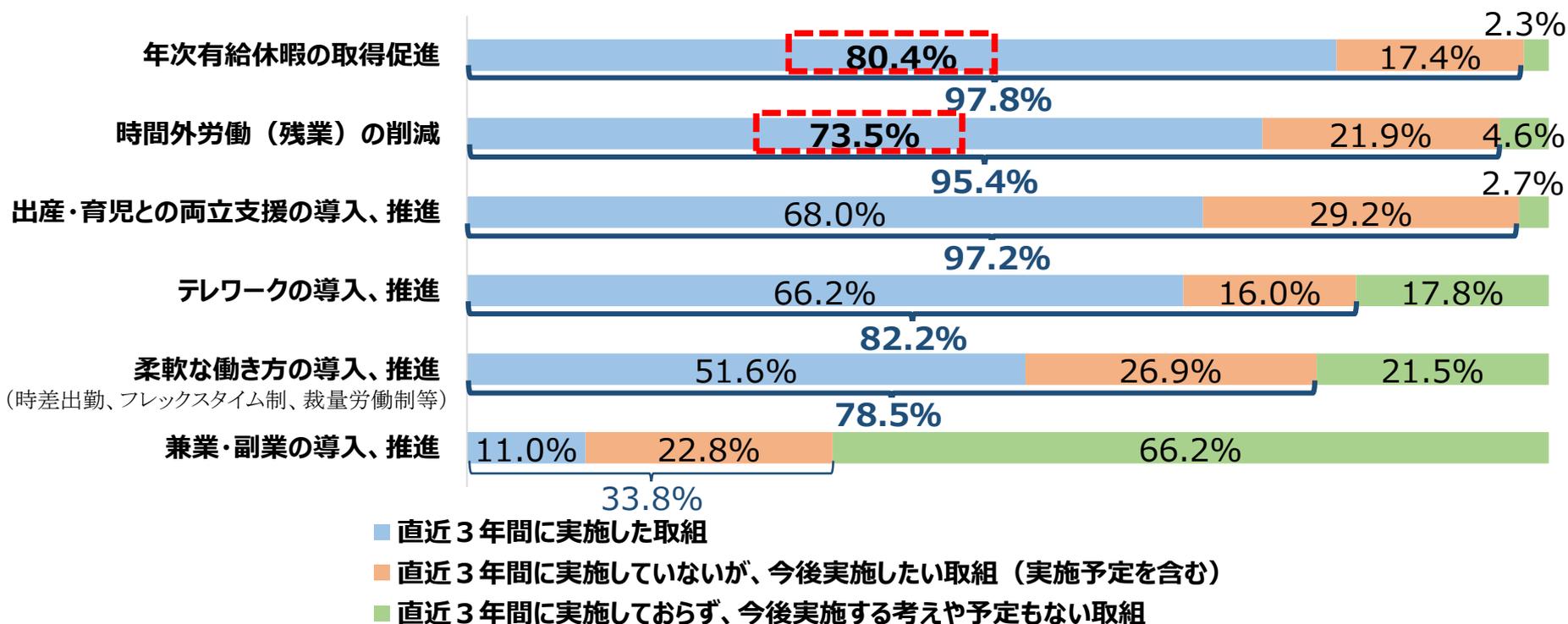
■ 人材育成・能力開発、職場の環境整備等に向けた取組【各項目単一回答】 n=219



有為な人材の確保・定着に向けた取組(3)

- 直近3年間に実施した取組について、「年次有給休暇の取得促進」は8割（80.4%）、「時間外労働（残業）の削減」は7割強（73.5%）に達している。
- 加えて、「出産・育児との両立支援の導入、推進」、「テレワークの導入、推進」や「柔軟な働き方の導入、推進」といった項目も5割から7割弱に達している。
- 「直近3年間に実施していないが、今後実施したい取組（実施予定を含む）」を合わせると、これらの項目は8割から9割に達していることから、多くの企業は若年者を含む有為な人材の確保・定着に向けて、働き方改革など労働環境の整備に努めている（努めようとしている）ことがうかがえる。

■ 働き方改革など労働環境に関する取組【各項目単一回答】 n=219



有為な人材の確保・定着に向けた取組(4)

■直近3年間に実施した取組【上位5位】

年次有給休暇の取得促進	80.4%
人材育成・研修制度の充実	76.3%
時間外労働（残業）の削減	73.5%
社員の自己啓発への支援強化	68.9%
出産・育児との両立支援の導入、推進	68.0%

■直近3年間に実施していないが、今後実施したい取組(実施予定を含む)【上位5位】

若手社員等への権限移譲	51.1%
賞与、手当の引上げ	41.1%
全社員を対象とした賃上げ	36.5%
福利厚生への充実	35.6%
初任給の引上げ	32.9%

■直近3年間に実施した取組と直近3年間に実施していないが、今後実施したい取組(実施予定を含む)の合計【上位5位】

年次有給休暇の取得促進	97.8%
出産・育児との両立支援の導入、推進	97.2%
人材育成・研修制度の充実	95.9%
時間外労働（残業）の削減	95.4%
社員の自己啓発への支援強化	94.0%

挑みつづける、変わらぬ意志で。

