

マイナビ『2021年度(22年卒版)新卒採用・就職戦線総括』を発表

採用選考におけるWEBと対面の使い分けが進み、最終面接は「対面」で実施する傾向
一方、5割以上の上場企業が「一度も会えないまま内定を出したことがある」

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役 社長執行役員：中川信行）は、2022年卒業予定の学生を対象とする、企業の採用活動と学生の就職活動および、今後の展望などをまとめた『2021年度(2022年卒)新卒採用・就職戦線総括』を発表しました。概要は以下の通りです。

<2021年度(2022年卒)新卒採用・就職戦線の主な特徴総括(一部抜粋)>

① 採用選考におけるWEBと対面の使い分けが進み、最終面接は「対面」で

2021年卒では、コロナ対策として対処的に用いられたWEB活用だったが、その経験から得られた知見をもとに、2022年卒ではフェーズによってWEBと対面を使い分ける傾向がみられた。情報伝達を目的とした初期のフェーズはWEB活用が進んだが、見極めと意識醸成の両方が必要となる最終面接では対面実施が多数。しかし、緊急事態宣言下では最終面接でも開催形式をWEBへ変更するなどの対応もあったようだ。

② 企業の採用充足率は前年から大きく改善、インターンシップを実施したか否かが鍵

6月時点の採用充足率は「0割(採用が確定している人はいない)」が26.0%(対前年10.6pt減)と、コロナ禍で採用スケジュールが大幅に変更された前年から比べると、状況は全体的に改善した。しかし、企業規模やインターンシップの実施有無によって差は大きく、特にインターンシップを実施していない企業では「0割(採用が確定している人はいない)」が39.7%と、インターンシップ実施企業より27.3pt高い結果となった。

③ 上場企業では「一度も会えないまま内定を出したことがある」が50.2%

21年卒採用と同様に、対面実施の可否は社員の出社制限に左右されている。特に採用選考のWEB化が進んだ上場企業では「学生に1度も会えないまま内々定を出したことはある」割合が50.2%と、対面で会うことを実現しないまま入社まで至るケースもあったようだ。WEB化によってスムーズに採用選考を進められた一方で、大手企業ほど人物の見極めや内定フォローに対する不安や課題を持っている可能性が高い。

④ 2023年卒も新卒採用を継続することが決まっている企業は85.7%

2022年卒採用実施企業に対して2023年卒計画を聞いたところ、85.7%が継続して実施すると回答。上場企業では94.4%となった。定期的に新卒採用を実施している企業は2023年卒も継続するようだ。

<調査担当者コメント>

22年卒の新卒採用はコロナ禍で行われる2年目の採用活動となりましたが、昨年に比べると、企業は順調に動いていた印象があります。昨年の経験を経て、短い期間で様々な創意工夫をし、ノウハウを蓄積してきた、新卒採用を実施する企業の努力により実現した成果だと言えるでしょう。非接触での採用活動を実現するWEBツールの導入や、そのためのノウハウ構築、感染防止対策を行ったうえで実現する対面コミュニケーションの意義の見直しなど、企業の実施した工夫は多岐にわたります。コロナ禍という災厄はもちろん忌むべきことではありますが、その対策として生まれた創意工夫や新しい価値観は、ひとつの進化といえるのではないのでしょうか。今後、コロナ禍が収束すればまた対面でのコミュニケーション機会が増え、日常生活が戻ると予想されます。しかし、進化した部分はそのままさらにブラッシュアップされ、取り入れ続けられるのではないかと思います。



<調査担当者プロフィール>

東郷 こそえ

株式会社マイナビ キャリアリサーチラボ 主任研究員。
2007年、中途で入社。営業推進、サイトデータ分析部門などを経て、
現職。年間約40件の学生および企業向けアンケート調査の立案・
運用・分析を手掛ける。

※コメントのご提供やインタビュー取材のご希望がございましたら
マイナビ広報部までお気軽にお問い合わせください

※本資料の詳細について、『HUMAN CAPITAL サポネット』(<https://saponet.mynavi.jp>)で公開しています。
冊子版をご入用の場合は、マイナビ広報部までお問い合わせください。