



調査レポート

22年卒・23年卒

採用の実施状況



目次

- はじめに
 - 22・23年卒採用活動の現状
- 22年卒採用活動の利用施策について
- 採用担当者が抱える課題とは
- 課題の原因と解決策
- 23年卒の採用手法について
- さいごに
 - 会社概要
 - お問い合わせ先

はじめに

近年、新卒採用活動の手法は多種多様になっています。

『マイナビ』や『リクナビ』といったナビサイトを利用した従来の募集方法はもちろん、**ダイレクトリクルーティングやSNSを活用し企業自らアプローチする採用活動手法もメインストリームになりつつあります。**

最近では『ログナビ』のような動画就活アプリや『OfferBox』などのスカウトアプリも人気です。年々新たなサービスが台頭しており、自社にはどのような採用手法が適切なの悩んでいる担当者もいらっしゃるのではないのでしょうか。

そこでネオキャリアグループでは、新卒採用活動の現状と課題を紐解くべく「**22年卒・23年卒採用の実施状況**」について調査しました。

アンケート調査概要

『22・23年卒新卒採用状況アンケート』

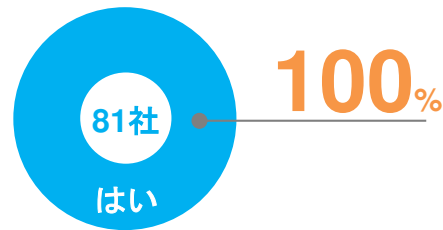
調査対象：ネオキャリアご利用企業 81社

調査方法：Webアンケート調査

調査期間：2021年3月15日～2021年3月31日

▶ 22・23年卒採用活動の現状

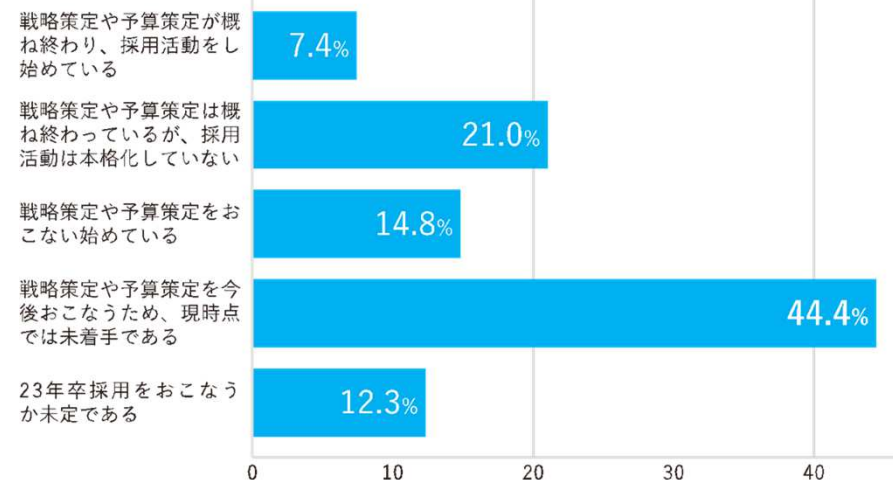
Q. 22年卒新卒採用は実施されていますか？



まず、現在行われている22年卒の採用活動については、アンケート回答企業全社が「実施している」と答えています。

加えて、右図を見てみると、**2021年3月末時点で既に4割以上の企業が23年卒採用の準備も開始しています。**7.4%は採用活動自体も開始しており、22年卒への動きと並行し、翌々期の採用に向けたアクションを起こしているようです。

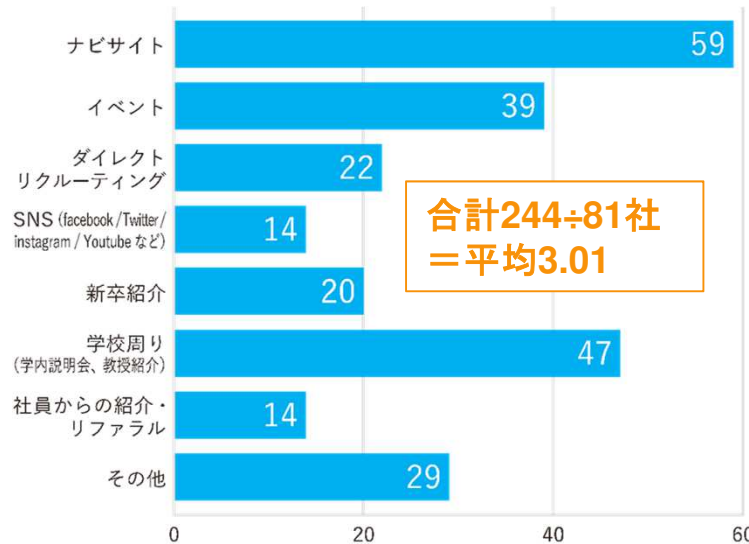
Q. 23年卒採用の準備度合として最も近いものを選択してください（単一回答）



▶ 22年卒採用活動の利用施策について

22年卒採用活動において利用／検討されている採用手法は、各企業ごとに実に様々でした。22年卒への本格的な採用活動がスタートした3月時点では、取り急ぎ追加施策の検討はしていない企業が半数近くに上っています。

Q. 22年卒採用で利用している手法で当てはまるものを全てお答えください（複数回答）



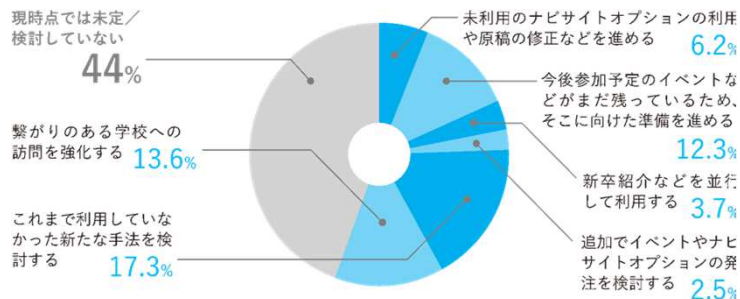
活用手法は1社につき平均3つ以上。
企業の試行錯誤が垣間見える結果に

左図を見てみると、22年卒採用で利用されている手法は多様化しており、1位のナビサイトでも24.2%に留まっています。ナビサイトの中で最も利用されているのはマイナビ（30.1%）で、次にリクナビ（21.2%）、3番目にキャリアス（13.0%）がランクインしました。ただ、約25%は「それ以外」と回答しており、利用サイトの人気は分散しているようです。

また、2位の「学校周り（学内説明会や教員による紹介）」と回答した企業は19.3%で、「社員からの紹介／リファラル」の5.7%と合わせると、**約4社に1社の企業は組織や人物との関係値を活かした採用活動をしている**こととなります。まだまだ昔ながらの採用手法も活用されていることが分かります。

このように、どれか一つ人気の手法があるということではなく、複数の手法を掛け合わせ取り組んでいる企業が多いようです。

Q. 22年卒採用で今から検討している施策を教えてください



22年卒採用の追加施策は
約4割が「未定または検討していない」

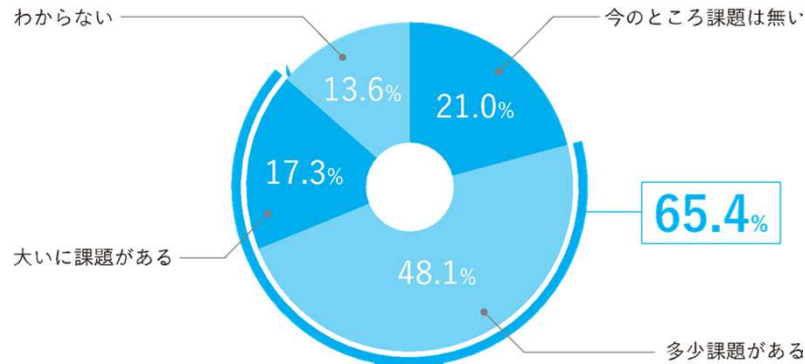
22年卒採用活動において追加で検討されている施策の問いについては「これまで利用していなかった新たな手法を検討する」という回答が1位でした。（2021年3月末時点）ただ、44.4%の企業は「現時点では未定／検討していない」とのこと。

採用情報がオープンになり説明会を開始している多忙な企業も多い中、**このタイミングでの追加施策の導入はあまり検討されていない**ようです。

▶ 採用担当者が抱える課題とは

採用担当者が抱えている課題は大きく分けて (1) 企業、 (自社) 要因、 (2) 学生要因、 (3) 環境要因、 (4) 1~3の複合的な要因の4つの区分に分かれているようです。

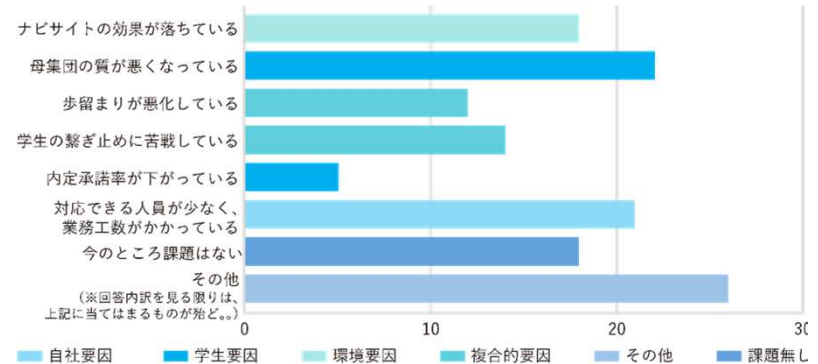
Q. 22年卒採用の現時点での課題感を教えてください (単一回答)



回答者のうち「多少課題がある」と回答したのは48.1%でした。「大いに課題がある」と回答した17.3%の企業と合わせると、**約65%の企業は自社に課題があると認識していることがわかりました。**

13.6%の企業は課題があるかどうか「分からない」と答えており、今の新卒採用活動のやり方をそのまま進めていくべきか判断しかねるようです。

Q. 22年卒採用を進めている中で、今課題に感じていることは何ですか? (複数回答)



最も多かったのは「母集団の質が悪くなっている (16.2%)」との回答で、学生のポテンシャルを感じられない課題があるようです。

上図の通り、採用担当者が抱えている課題は多岐にわたっており、各企業で感じている課題感は異なるようです。

採用課題の解決は自社・学生・環境の3つの視点による独自の対策が求められる

今回の調査を通して見えてきたのは、採用課題の解決には大きく分けて3つの視点が必要だということ。各企業が抱える課題の要因としては、以下の通り分散しています。

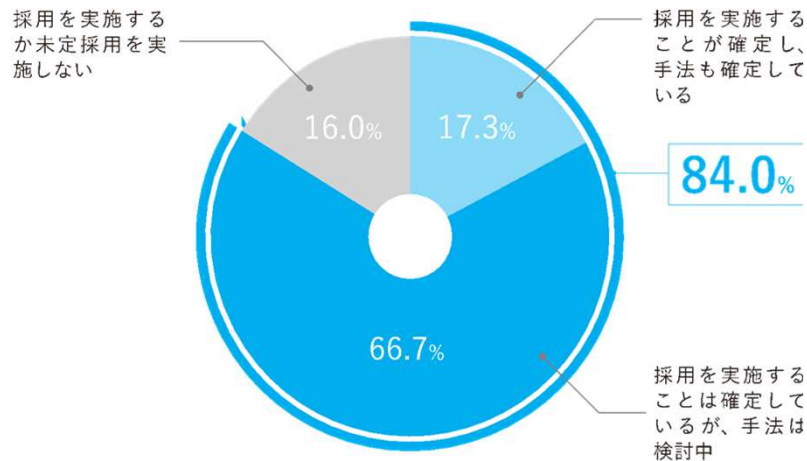
- ◆ 自社要因: 「対応できる人員が少なく、業務工数がかかっている」 ⇒ 15.4%
- ◆ 学生要因: 「母集団の質が悪化 (16.2%)」「内定承諾率の低下 (3.7%)」 ⇒ 19.9%
- ◆ 環境要因: 「ナビサイトの効果が落ちている」 ⇒ 13.2%
- ◆ 上記の複合的要因: 「学生の繋ぎ止めに苦戦している (10.3%)」「歩留まりが悪化している (8.8%)」 ⇒ 19.1%

つまり、自社の課題解消に向けた決定的な解決策の打診は、各企業にゆだねられているのが現状です。

▶ 23年卒の採用手法について

23年卒の採用活動については既に方針が確定している企業が大半を占め、2021年3月末時点で手法を検討中の企業は約67%でした。回答企業のほとんどが翌々期の採用施策について計画的に動き出しているようです。

Q. 23年卒採用の実施や手法は検討されていますか？（単一回答）

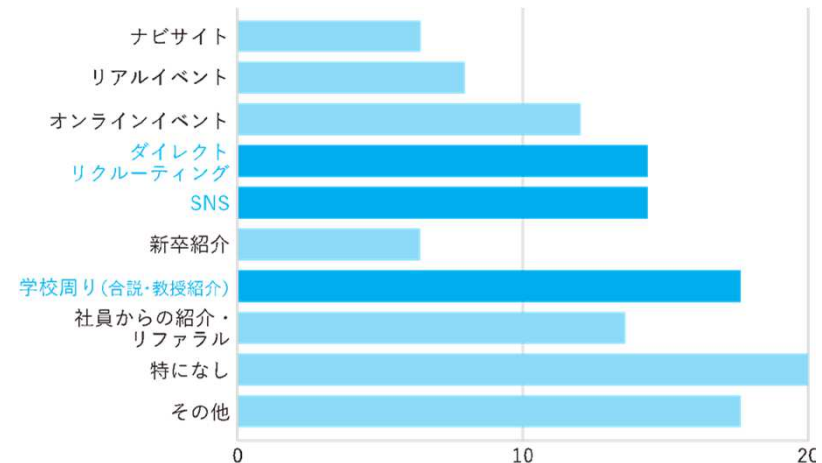


84%の企業が、「採用を実施することが確定している」と回答しており、その中の17.3%は手法も確定しているようです。

実施しないと意思決定している企業は現状無く、16%は実施するか否か決めかねているとのこと。

新卒採用活動には前向きな企業が多いことが伺えます。

Q. 利用している採用手法以外で興味があるものを教えてください（複数回答）



新たにとり入れる採用手法として最も注目を集めていたのは、「学校周り（合説・教授紹介、13.5%）」。22年卒の採用活動でも多く利用されている採用手法でしたが、現状取り入れていない企業も興味を抱いているようです。

また、ダイレクトリクルーティング、SNSなどデジタルを活用した採用活動も注目を浴びているようです。

23年卒の採用手法について

即戦力となる中途採用の需要が増えている昨今ではありますが、今回の調査結果を見る限り新卒採用活動は今後も続くことが予想されます。採用手法については、学校法人との繋がりなどアナログのものと、プラットフォームやアプリを活用したデジタルのもの双方が注目されています。

23年卒以降の新卒採用においては、いかに自社にフィットした採用手法を選定でき、アナログ×デジタルを上手に使いこなせるかどうか成果を出せるカギとなりそうです。

さいごに

22・23年卒採用活動の調査結果を通して見えてきたことは、**採用活動のスタイルが多様化したことと同時に、各企業が抱えている課題も多岐にわたっているということです。**自社の採用課題は各フェーズごとにフィードバックを行いながら、原因と対策を見つけていく必要があるでしょう。

採用手法はオーダーメイドの時代。自社に合う手法の選定を

テクノロジーの進化や社会・環境の変化とともに、採用施策の選択肢は年々増え続けています。

本レポートでご紹介した調査結果の通り、企業ごとに活用している採用手法や感じている課題は様々であるため、大多数に当てはまる解決の糸口というものは、もはや存在しません。

各企業ごとに、自社の採用課題とその原因究明、そして適切な解決策の抽出が必要です。

ネオキャリアでは、それぞれの企業に合わせた新卒採用施策のコンサルティングが可能です。

新卒採用のナビやダイレトリクルーティング、適性検査など複数の採用手法から貴社に合う施策をご提案できますので、採用課題を抱えている企業様はお気軽にご相談ください。

株式会社ネオキャリア(NEO CAREER CO., LTD.)

HP

<https://www.neo-career.co.jp/>

採用ポータル

<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/>

- 採用代行に関するお問い合わせはこちら
<https://www.neo-career.co.jp/service/rpo/lp/>

電話番号 03-5908-8447

受付時間 9:30 ~ 18:30

