

『就職白書2022』

コロナ禍2年目、2022年卒の就職・採用活動振り返りと、2023年卒の見通しを調査

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘）の研究機関・就職みらい研究所（所長：増本 全）は、『就職白書2022』として学生の就職活動および企業の2022年卒採用活動の実態、また2023年卒採用の見通しについてまとめており、一部を抜粋してご報告申し上げます。

※『就職白書2022』の冊子版PDFについては、4月以降に発行予定です

【学生（2022年卒振り返り）調査トピックス】

- 進路確定状況は例年並み、入社予定企業等への就職活動開始当初の志望度では「第一志望群」が増加。（P3）
- 入社予定企業等からの内定取得時期は6月が最も高く、実質就職活動期間の平均は7.6カ月。（P4）
- 就職活動プロセスの実施状況を2021年卒と比べると、「個別企業等の説明会・セミナー（Web）」が6.37社増加、「面接（Web）」は1.87社増加。（P5）
- 説明会・セミナー、面接に「Webのみ」もしくは「Web・対面どちらも」実施した割合は、それぞれ9割超。就職することへの納得度は、入社予定企業との入社を決めるまでの接点が「対面のみ」「対面・Web両方」「Webのみ」それぞれで見ると「対面・Web両方」の納得度が最も高い。（P6）
- 就職活動全体にかかった平均金額は、2年連続減少。交通費、宿泊費が大きく減り、特に交通費は2020年卒比で約65%減少。（P7）

【企業（2022年卒振り返り）調査トピックス】

- 採用充足状況は、「採用予定数を充足できた」企業が52.2%で、2021年卒の56.0%から3.8ポイント減少。採用数が計画より少ない理由は、「内定辞退」「選考辞退」の増加が2021年卒に比べ、大幅に増加。（P10）
- 面接（Web）の実施割合は78.4%で、2021年卒に比べ8.6ポイント増加。特に従業員規模「300人未満」の企業で12.4ポイント増加した。（P12）
- 入社予定者への満足度は、面接（Web）実施企業で67.2%、非実施企業で50.8%。採用活動への満足度は、「300人未満」企業が45.0%で最も低かった。（P13）
- 採用活動のWeb化による成果は、「費用の削減」66.4%、「これまで接点の取れなかった学生層からの応募」66.0%の順に高かった。Web化対応における課題は、2021年卒に比べ、「自社の魅力の伝達」「学生の動機づけ」などが増加したが、「ノウハウ」「環境・設備」「学生評価」などは減少。（P14）
- 2021年卒同様、Web選考と対面選考を比較して、伝えづらくなった情報は「職場の雰囲気や組織風土」（84.3%）が、把握しづらくなった情報は「人柄や魅力」（82.0%）が最も高かった。（P15）

【企業（2023年卒見通し）調査トピックス】

- 2023年卒の採用予定数は平均30.7人で、2022年卒実績28.5人から2.2人増加。2022年卒と比較した2023年卒の採用基準は「厳しくなる」が8.9%。2022年卒は2021年卒に比べ「厳しくした」が19.5%。（P16）
- 2023年卒採用で「2月までに開始」する割合は、面接（Web）が33.6%、内々定・内定出しが18.5%。（P17）

※P21以降に「就職活動・採用活動に関する振り返り調査 データ集」を掲載しております。併せてご確認ください

本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

株式会社リクルート 就職みらい研究所 所長

増本 全（ますもと ぜん）

2004年、株式会社リクルートに新卒入社以来、これまでHR領域（主に新卒の就職・採用）にて営業/企画/スタッフ職に従事。2018年4月就職みらい研究所に着任し、同年10月より現職。採用・就職に関するリサーチ活動を行いながら、行政・経済団体の就職に関する会合に有識者として委員参加。各種メディアにも多数出演。1980年6月28日生まれ。



2022年卒の就職・採用活動について、学生・企業双方に聴取した『就職白書2022』の調査結果がまとまりました（企業は2023年卒見通し含む）。コロナ禍2年目である2022年卒の就職・採用活動も終盤を迎えていますが、どのような動きが見られたのでしょうか。

■進路確定状況は例年並み。応募数が増加するも辞退数も増加し、企業の採用充足率は減少

リクルートワークス研究所発表の2022年卒の大卒求人倍率は1.50倍と前年同水準の中、学生の進路確定状況は例年並みとなりました。学生の活動状況ではWeb上の説明会や選考の参加数が増加、就職活動費用も削減され、オンラインの活用によって企業との出会いが効率化されている様子がうかがえます。一方、企業においては応募数が増加するも、採用計画に対する充足状況は「充足」が52.2%（2021年卒差-3.8ポイント）という結果に。採用プロセスにおいて、想定以上の選考辞退・内定辞退が生じ苦戦した様子も見られました。

■2023年卒の採用予定数は増える見込み。選考の早期化傾向が見られ、長期化の懸念も

2023年卒の採用予定人数は2022年卒実績を上回り、企業の採用意欲の増加傾向が見てとれます。採用基準は2022年卒で「厳しくした」と回答した割合が高まったものの、2023年卒では大半が「前年並み」と回答。ただし、求人の増加傾向や内定者確保の難易度が上がることが想定され、選考の早期化はさらに進みそうです。特にWeb上の面接開始時期を見ると2月以前の企業が3社に1社となり、前年から10ポイント以上増加の見通しです。また、2月以前の内定出し開始も2022年卒の9.0%から18.5%と大幅に増加しています。面接・内定出し開始のピークは3月・4月となっていますが、短期間で多くの選考が進み、2022年卒同様に選考・内定辞退の影響が想定されます。

2022年卒では、入社予定企業の内定取得時期は活動開始時期にかかわらず卒業年次の6月が最多となっており、就職活動期間もオンライン化の進んだ2021年卒から長期化し、コロナ禍前の2020年卒に比べ約1カ月長くなっています。また就職活動を終了した理由を聞くと約3割の学生が「できるだけ早く内定を取得し、就職活動をやめたかったから」とも回答。学生・企業ともに活動の長期化も懸念されます。

■企業と学生の出合う機会は効率化。お互いを理解し合う機会や情報開示がより重要に

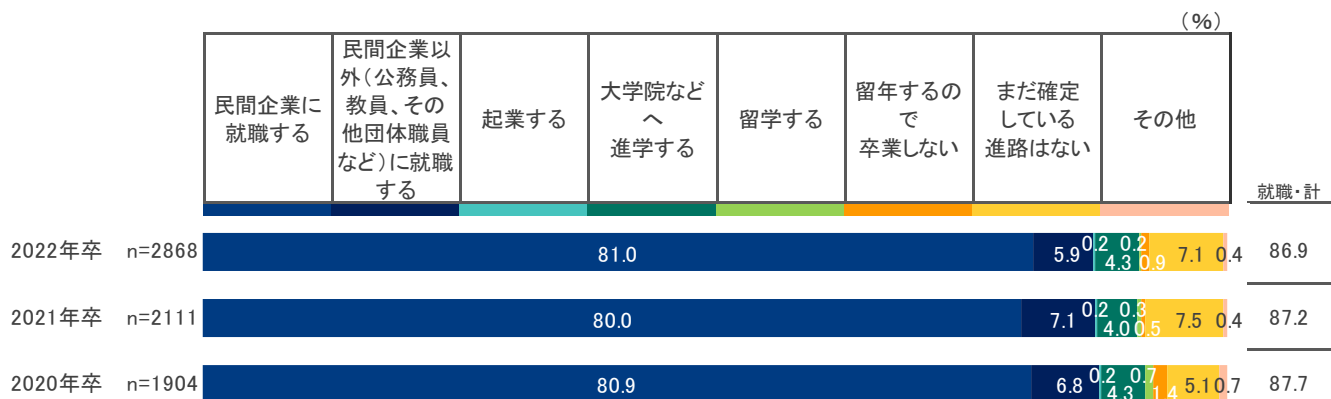
オンライン活用が広がり、2022年卒では面接（Web）を実施した学生の割合・社数共に、面接（対面）を上回りました。また、企業の約8割が面接（Web）を実施。オンライン化によって、今まで企業等が用意した場に集まるという形式からいつでもどこでも情報にアクセスできるようになり、移動時間や費用も減少され、双方の出会いが効率化されました。一方で、選考辞退、内定辞退人数は増加。「たくさん集まり、たくさん辞退する」様子もうかがえます。また、オンライン上のコミュニケーションにおいて、職場の雰囲気・組織風土、社員の魅力や学生の人柄、働く意欲の伝達・理解は課題が多いという声は双方から聞こえます。

テレワークをはじめ、仕事の現場でもオンライン活用は広がり、採用活動においてもさまざまな工夫や発見が生まれています。多くの情報に効率的にアクセスしやすくなっている中で、当事者である「学生」と「企業」お互いが納得して決めるために、解像度の高い情報開示や実務を伴うインターンシップ、面接などでの対話の重要性がより増していくでしょう。

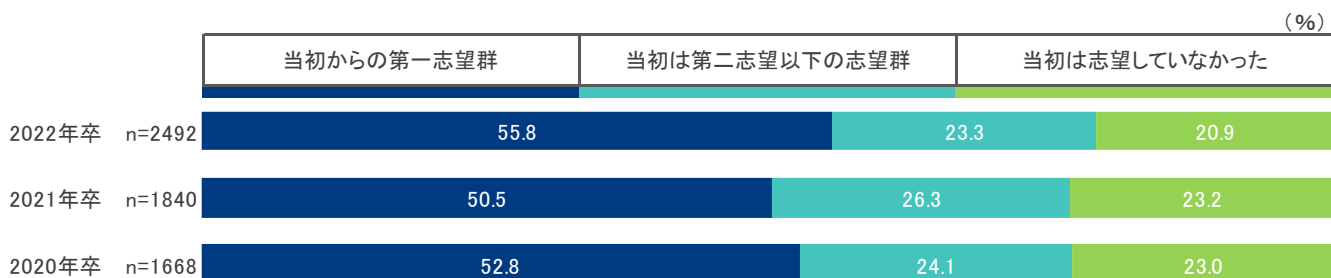
就職先が確定している学生は、約9割と例年並み。当初第一志望群への入社が増加

- ・2022年卒学生のうち、「民間企業に就職する」ことが確定したのは81.0%（2021年卒差+1.0ポイント）と、前年同水準だった。
- ・就職先が確定した2022年卒学生の、入社予定企業等への就職活動開始当初の志望度は、「当初からの第一志望群」が55.8%（同+5.3ポイント）だった。
- ・就職活動を終了した学生にその理由を聞いたところ、「内定を取得した企業に入社したいと思った」が87.1%で最も高いが、「できるだけ早く内定を取得し、就職活動をやめたかった」が27.8%で続いた。

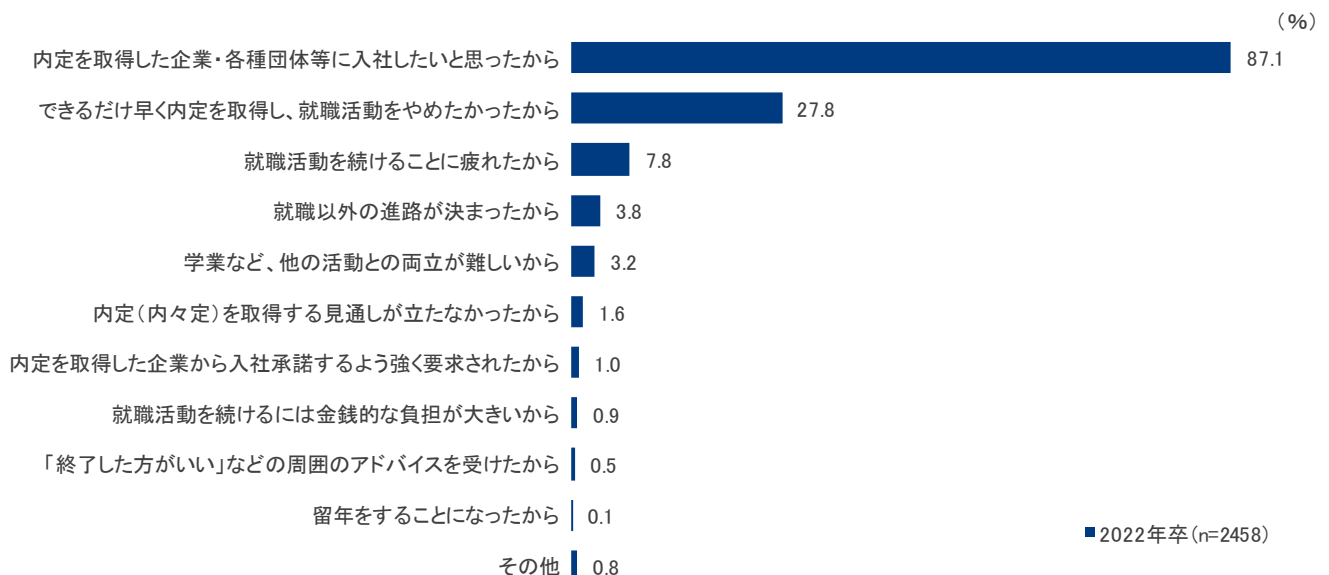
■就職活動を行った学生の進路の確定状況 [11月時点]（学生全体／単一回答）



■入社予定企業等への就職活動開始当初の志望度（就職先確定者／単一回答）



■就職活動を終了した理由（就職活動終了者／複数回答）



就職活動開始時期は前年同水準。入社予定先からの内定取得時期は、6月がピーク

・就職活動を終了した学生に就職活動の開始時期を聞いたところ、「卒業年次前年9月まで」が44.0%で、2021年の44.6%と同水準、2020年卒の30.3%からは10ポイント以上の増加だった。

・就職先が確定した学生に入社予定先からの内定取得時期を聞いたところ、就職活動を開始した時期にかかわらず6月が高い割合であった。ただし、5月までの累計を見ると、「卒業年次前年9月以前」に開始した学生が5月までに入社予定先から内定した割合は51.2%で、「卒業年次前年3月以降」に開始した学生15.5%を35.7ポイント上回った。

・実質就職活動期間の平均は、7.6カ月で前年同水準。またインターンシップ参加学生は、参加のない学生に比べ約2カ月長い8.3カ月だった。

■就職活動の開始時期（就職活動終了者／実数回答）

		卒業年次前年										卒業年次				9月 までの 累計	2月 までの 累計
		6月 以前	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月 以降		
2022年卒	n=2458	27.0	4.0	8.9	4.1	8.5	4.2	4.6	5.6	7.6	14.2	6.1	2.1	1.2	1.8	44.0	74.5
2021年卒	n=1810	26.1	4.3	10.2	4.0	5.2	4.0	6.1	8.4	7.9	13.8	5.3	1.4	1.4	1.8	44.6	76.2
2020年卒	n=1698	17.9	3.3	5.4	3.7	5.7	4.5	6.7	8.5	10.0	21.6	6.7	2.4	1.3	2.3	30.3	65.7

■就職活動開始時期別 入社予定企業等からの内定取得時期

（学生全体：就職先確定者のうち内定取得者／実数回答、就職活動開始時期別：就職先確定者のうち内定取得者かつ就職活動終了者／実数回答）

			卒業年次前年							卒業年次							(%)	
			9月 以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月 以降	2月 までの 累計	5月 までの 累計
学生全体		n=2337	1.8	0.3	0.5	0.6	0.9	2.2	6.3	12.1	13.0	19.0	12.4	12.2	9.0	9.7	6.3	37.7
就職活動 開始時期別	卒業年次前年 9月以前	n=978	3.6	0.6	1.0	1.3	1.9	4.0	10.3	15.8	12.7	19.0	9.1	10.6	5.6	4.5	12.4	51.2
	卒業年次前年 10月～2月	n=706	0.3	-	0.2	0.3	0.4	1.6	6.5	13.2	16.7	20.9	14.5	11.2	7.2	6.9	2.8	39.3
	卒業年次前年 3月以降	n=550	-	0.3	-	-	-	-	-	5.4	9.9	17.7	16.1	15.8	15.6	19.3	0.3	15.5

■実質就職活動期間（就職活動終了者／実数回答）

		2022年卒		2021年卒		2020年卒	
学生全体		n=2458	7.6	n=1810	7.8	n=1698	6.4
インターンシップ 参加経験別	参加経験あり	n=1572	8.3	n=1337	8.4	n=1098	7.0
	参加経験なし	n=885	6.2	n=743	6.2	n=600	5.2

※「インターンシップ」という表記は1日以内の仕事体験型プログラムを含めて使用している

全体的な実施率は減少傾向だが、オンライン上の活動量は上昇

・就職活動の各プロセスの実施状況を見ると、2021年卒に比べ実施率が上昇したのは「個別企業等の説明会・セミナー（Web）」（2021年卒差+13.3ポイント）、「面接（Web）」（同+3.4ポイント）、「プレエントリー」（同+1.1ポイント）、「動画提出」（同+1.0ポイント）の4項目であった。実施平均数は、「個別企業等の説明会・セミナー（対面）」（同-1.52社）、「面接（対面）」（同-0.14社）の2項目が減少したが、他は上昇。特に「個別企業等の説明会・セミナー（Web）」は6.37社増加した。オンライン上での活動が活発化したことが分かる。

・2013年卒以降上昇を続けていたインターンシップ参加率は61.4%で、2021年卒の70.8%に比べ9.4ポイント減少。コロナ禍の企業のインターンシップ中止・縮小の影響がうかがえる。

■就職活動プロセスごとの実施状況

（実施率：学生全体／それぞれ単一回答、平均実施数の対象：各プロセスを実施した学生／実数回答）

実施率（％）			平均数（実施者ベース）				2022年卒と 2021年卒の 差		
2022年卒／2021年卒		n=2868	n=2111	2022年卒		2021年卒			
就職に関する情報を収集する			83.6	(-3.2)					
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する			15.5	(-1.6)	n=444	3.13 社	n=362	2.74 社	0.39 社
				4.28 人		4.12 人		0.16 人	
リクルーターと接触する			19.0	(-2.0)	n=544	4.05 社	n=444	3.08 社	0.97 社
				5.37 人		4.76 人		0.61 人	
プレエントリー（企業・各種団体等への個人情報提供）をする			46.4	(1.1)	n=1330	29.74 社	n=956	27.54 社	2.20 社
合同説明会・ セミナー	対面で開催されるものに参加する ※1	32.6		n=935	5.54 回				
	Webで開催されるものに参加する ※1	49.8		n=1428	11.20 回				
個別企業・ 各種団体等の 説明会・セミナー	対面（社内、会場など）で開催されるものに参加する	28.9	(-5.8)	n=828	6.28 社	n=732	7.80 社	-1.52 社	
	Webで開催されるものに参加する	42.9	(13.3)	n=1230	16.43 社	n=624	10.06 社	6.37 社	
エントリーシートなどの書類を提出する			57.6	(-4.3)	n=1652	17.33 社	n=1306	14.75 社	2.58 社
選考のための動画を提出する			23.0	(1.0)	n=658	5.95 社	n=463	2.82 社	3.13 社
適性検査・筆記試験を受ける			53.7	(-4.8)	n=1540	11.30 社	n=1235	9.83 社	1.47 社
面接選考	対面での面接選考を受ける	48.9	(-8.2)	n=1403	4.70 社	n=1206	4.84 社	-0.14 社	
	Web上での面接選考を受ける	54.3	(3.4)	n=1559	9.10 社	n=1075	7.23 社	1.87 社	
内々定・内定を取得する			85.1	(-1.2)	n=2441	2.46 社	n=1821	2.17 社	0.29 社
参考) インターンシップへの参加			61.4	(-9.4)	n=1761	6.69 社	n=1494	5.79 社	0.90 社
参考) インターンシップ(Web)への参加			48.4		n=1389	6.05 社			

※1 2022年卒調査より聴取

※「インターンシップ」という表記は1日以内の仕事体験型プログラムを含めて使用している

オンラインコミュニケーションが一般化。面接形式別の納得度は対面・Web両方が高い

・就職先が確定した学生に、「合同説明会・セミナー」「個別企業等の説明会・セミナー」「面接選考」におけるWeb・対面での実施経験を聞いたところ、いずれも「対面のみ実施」よりも「Webのみ実施」が高い結果となった。

・「Web・対面どちらも実施」した学生に、Web・対面のどちらがよいかを聞いたところ、「合同説明会・セミナー」「個別説明会」は「Webの方がよい・計」が多数を占めた。「面接選考」については、「対面の方がよい・計」が45.8%（2021年卒差－7.9ポイント ※1）だった。

・就職先が確定した学生に、就職することへの納得度を聞いたところ、全体では「あてはまる・計」が73.2%だった。入社予定企業との面接が「対面のみ」「対面・Web両方」「Webのみ」だった学生ごとに比較した場合、「対面・Web両方」の納得度が最も高かった。

※1『就職白書2021』P14「Webと対面、どちらがよいか」より算出

■就職活動プロセスのWeb・対面実施率（就職先確定者／単一回答）

		(%)		
		Webのみ実施	Web・対面どちらも実施	対面のみ実施
合同説明会・セミナー	n=1387	38.2	53.6	8.1
個別企業・各種団体等の説明会・セミナー	n=1197	36.1	56.5	7.4
面接選考	n=1582	16.8	74.3	9.0

■Webと対面、どちらがよいか

（就職先確定者のうち、各プロセスをWeb・対面どちらも実施した学生／単一回答）

		(%)					Webの方がよい・計	対面の方がよい・計
		Webの方がよい	どちらかという Webの方がよい	どちらも同じくらい	どちらかという 対面の方がよい	対面の方がよい		
合同説明会・セミナー	n=744	49.7	16.0	17.0	8.5	8.8	65.7	17.3
個別説明会	n=676	37.8	15.9	18.9	17.0	10.4	53.7	27.3
面接選考	n=1175	13.5	16.4	24.3	23.6	22.3	29.9	45.8

■入社予定企業等との、入社を決めるまでの接点別 入社予定企業等に就職することへの納得度

（就職先確定者／単一回答）

		(%)					あてはまる・計	あてはまらない・計
		あてはまる	どちらかという あてはまる	どちらともいえない	どちらかという あてはまらない	あてはまらない		
全体	n=2492	31.5	41.7	21.5	3.6	1.7	73.2	5.2
対面のみ	n=508	25.2	40.4	27.6	4.6	2.1	65.6	6.7
対面・Web両方	n=1304	33.0	42.8	20.2	2.9	1.0	75.8	4.0
Webのみ	n=680	33.4	40.5	19.6	3.9	2.6	73.9	6.5

※「Web」という表記は電話などの非対面コミュニケーションを含めて使用している

就職活動費用は2年連続減少し、交通費は2020年卒に比べ約65%ダウン

- ・就職活動でかかった平均金額は、7万2,034円で2年連続の減少となった。地域別に見ると、2020年卒では全地域で11万円を超えていたが、2022年卒では「中国・四国」（10万1,491円）以外の地域は10万円未満で、最も金額が低かったのは、2021年卒から3万4,684円減少の「近畿」（6万2,579円）だった。
- ・就職活動費用の内訳を見ると、交通費1万7,420円（2021年卒差－8,147円）、宿泊費1万3,313円（同－9,154円）の順で減少額が大きく、特に交通費は2020年卒に比べ約65%の減少だった。
- ・オンライン活用が進み、外出機会が減ったこともあり、飲食費の使用率は46.7%。2020年卒の87.3%に比べ大幅に減少した。

■就職活動全体にかかった平均金額の比較 ※就職プロセス調査（2022年卒） （大学生全体 就職志望者のうち就職活動に「1円」以上使用した学生/実数回答）

（円）

		就職活動全体にかかった平均金額			差 (2022年卒-2021年卒)
		2022年卒 (2021年6月12日時点)	2021年卒 (2020年6月12日時点)	2020年卒 (2019年7月1日時点)	
全国		72,034	88,923	128,890	-16,889
地域別	北海道・東北	92,245	94,468	140,861	-2,223
	関東	65,193	81,833	117,374	-16,640
	中部	76,508	83,776	132,900	-7,268
	近畿	62,579	97,263	131,201	-34,684
	中国・四国	101,491	116,654	139,967	-15,163
	九州	78,368	92,717	156,989	-14,349

■就職活動費用の内訳 ※就職プロセス調査（2022年卒） （大学生全体 就職志望者のうち就職活動に「1円」以上使用した学生/実数回答） ※平均金額の集計対象：各項目で「1円」以上を使用した学生 / 実数回答 ※使用率：「1円」以上を使用した学生 / それぞれ単一回答

（平均金額：円 使用率：% 使用率の差：ポイント）

		交通費	被服費	宿泊費	飲食費	書籍費	公務員試験対策費	スキルアップ費用
n	2022年卒	1218	1166	118	666	833	146	326
	2021年卒	699	694	112	519	475	86	224
	2020年卒	1367	1205	286	1215	878	152	400
平均金額	2022年卒	17,420	31,462	13,313	6,104	5,193	116,455	21,806
	2021年卒	25,567	34,360	22,467	6,957	4,913	93,204	17,398
	2020年卒	49,466	36,869	27,059	12,488	5,697	105,195	23,847
	2022年卒－2021年卒	-8,147	-2,898	-9,154	-852	280	23,251	4,408
使用率	2022年卒	85.3	81.7	8.3	46.7	58.4	10.2	22.9
	2021年卒	89.4	88.7	14.3	66.3	60.7	11.0	28.7
	2020年卒	98.2	86.6	20.5	87.3	63.1	10.9	28.7
	2022年卒－2021年卒	-4.0	-7.1	-6.0	-19.7	-2.4	-0.8	-5.8

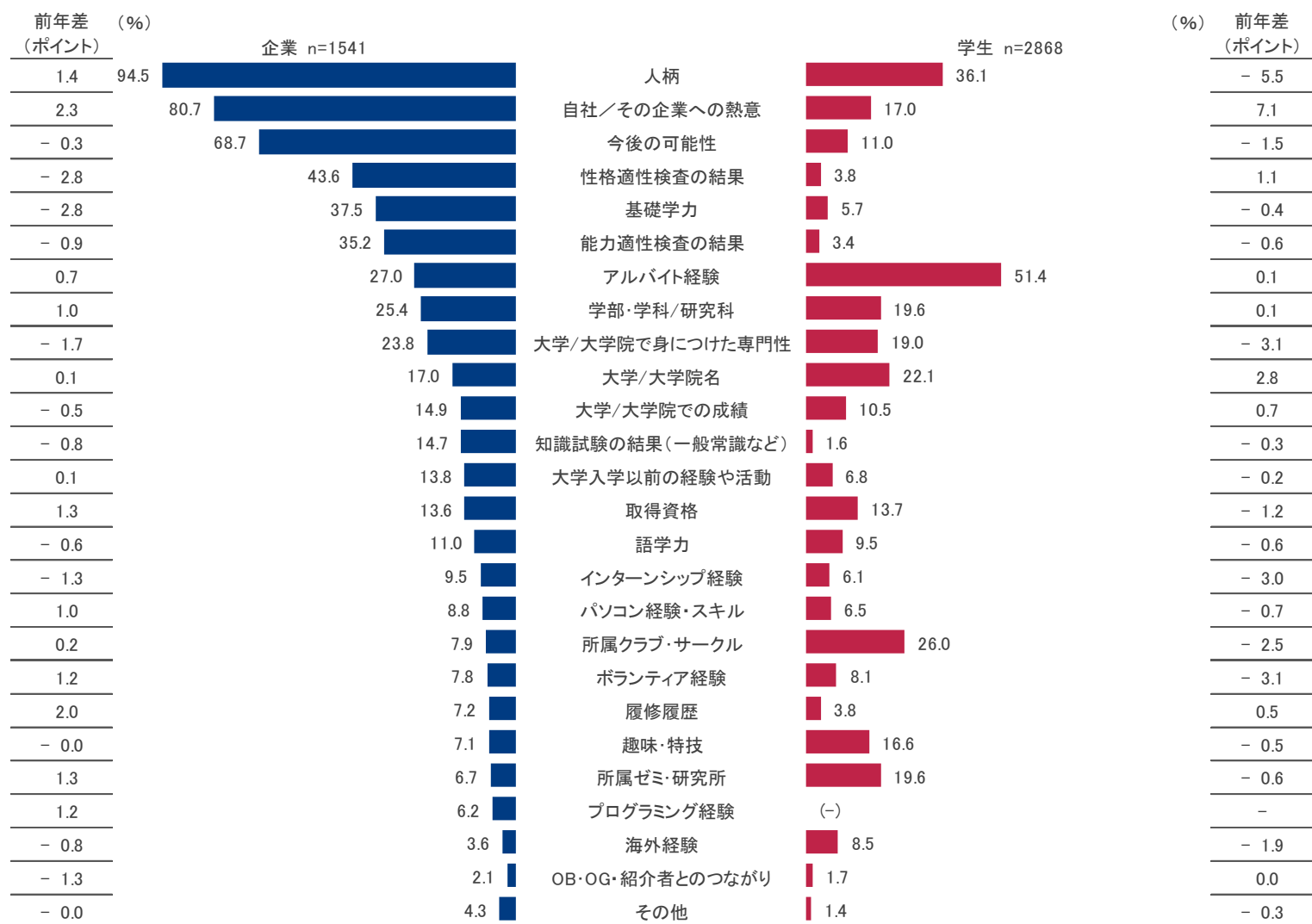
※ 項目ごとの平均額のため、各項目の合計は総額とは一致しない

学生では課外活動にかかわるものは減少傾向で、「その企業への熱意」が最も増加

- ・企業が採用基準で重視する項目を聞いたところ、「人柄（94.5%）」「自社への熱意（80.7%）」「今後の可能性（68.7%）」の順で高かった。2021年卒と比べて、大きな変化は見られなかった。
- ・学生が企業にアピールした項目を聞いたところ、「アルバイト経験（51.4%）」「人柄（36.1%）」「所属クラブ・サークル（26.0%）」の順で高かった。2021年卒と比べると、「ボランティア経験（2021年卒差－3.1ポイント）」「大学/大学院で身につけた専門性（同－3.1ポイント）」「インターンシップ経験（同－3.0ポイント）」の3項目が3ポイント以上の減少となった。
- ・コロナ禍の外出制限もあり、課外活動にかかわる項目は減少傾向だったが、2021年卒と比べ最も増加したのは、「その企業への熱意（同＋7.1ポイント）」だった。

■企業が採用基準で重視する項目／学生が面接等でアピールする項目

（新卒採用実施または実施予定企業／複数回答、学生全体／複数回答）

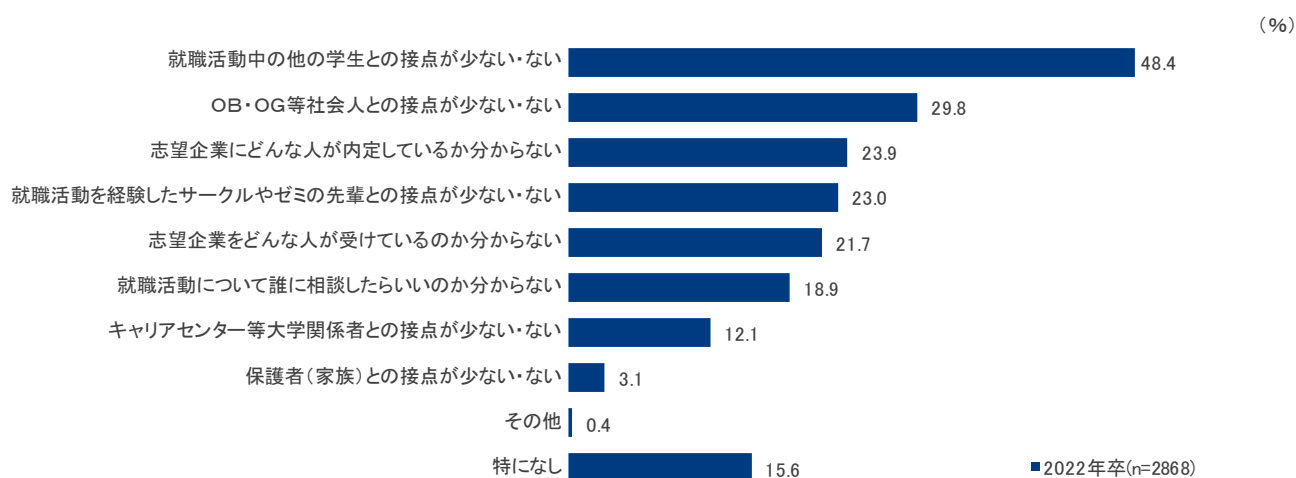


※「インターンシップ」という表記は1日以内の仕事体験型プログラムを含めて使用している

約半数が「他の就職活動生との接点が少ない・ない」が不安と回答

・就職活動に関して周囲とのコミュニケーションでどのような不安があったかを聞いたところ、半数近くの学生が「就職活動中の他の学生との接点が少ない・ない」と回答した。「社会人」や「志望企業の内定者」「サークル・ゼミの先輩」などとの接点の少なさ・なさを感じている学生も多く、オンラインでの就職活動は、移動にかかる費用や時間の削減といったメリットがある一方、学生の孤立という課題があることも浮き彫りになった。

■就職活動についての周囲とのコミュニケーション不安（学生全体/複数回答）



採用計画に対して半数以上が「充足」。未充足理由では、内定辞退・選考辞退が増加

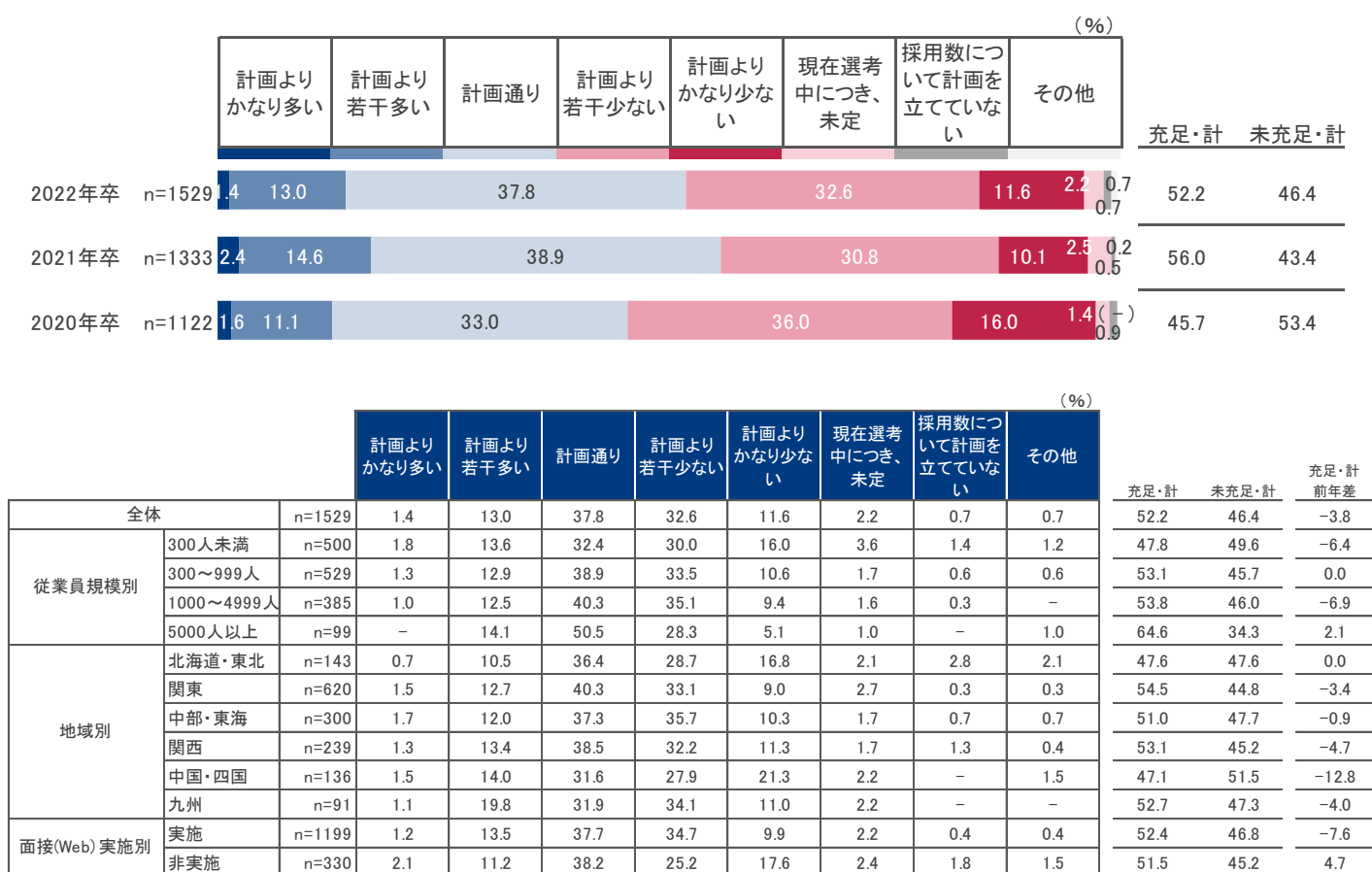
・採用充足状況は、「採用予定数を充足できた」企業が52.2%（2021年卒差－3.8ポイント）だった。5ポイント以上減少したのは、従業員規模別の「1000～4999人」53.8%（同－6.9ポイント）と「300人未満」47.8%（同－6.4ポイント）、地域別の「中国・四国」47.1%（同－12.8ポイント）だった。

・採用数が計画より少ない理由を見ると、「内定辞退が予定より多かった」48.4%（同＋12.3ポイント）と「選考辞退が予定より多かった」25.6%（同＋9.8ポイント）で、2021年卒と比べて10ポイント近い増加だった。

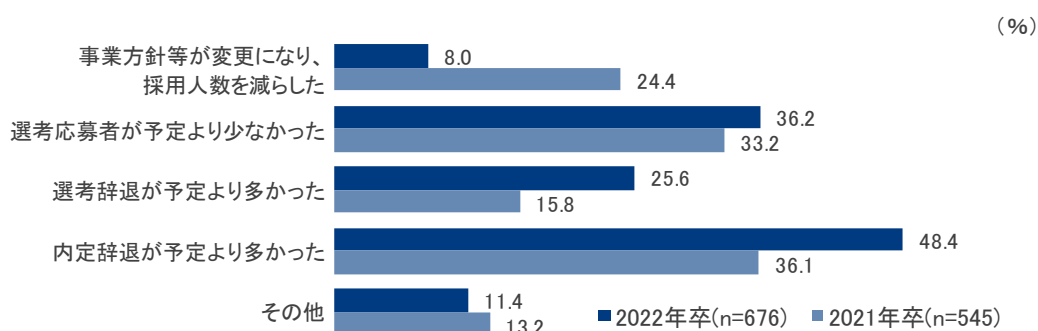
■新卒採用の採用数の計画に対する充足状況 [12月時点]（該当卒年の採用実施企業／単一回答）

※「充足・計」は「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計

※「未充足・計」は「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」の合計



■採用数が計画より少ない理由（「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」との回答企業／複数回答）



採用予定数を100とした場合の、内定出し人数、内定辞退人数が増加傾向

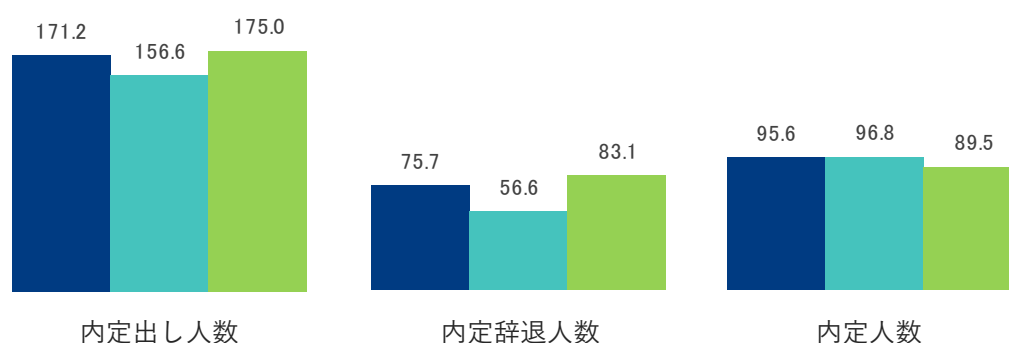
- ・「採用予定数を100」とした場合のプレエントリー受付人数、内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の割合を見た。プレエントリー受付人数は、7761.8で、従業員規模別では「300人未満」が9116.0で最も高かった。また、面接（Web）実施別で見ると、「実施」が7977.1で「非実施」の4868.2より多く、オンラインで多くの説明会に参加した学生が多く、多くの企業にエントリーしていることがうかがえる。
- ・内定出し人数は171.2で、2021年卒に比べ14.6増加、内定辞退人数は75.7で、2021年卒に比べ19.1増加。プレエントリー人数が増え、多く内定を出しても辞退人数が多く、内定人数は例年並みの95.6だった。

■「採用予定数を100」とした場合のプレエントリー受付人数、内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の割合

（採用予定数、プレエントリー受付人数、面接人数、内定出し人数、内定人数の全回答企業／実数回答）

			プレエントリー受付人数	内定出し人数	内定辞退人数	内定人数
全体		n=439	7761.8	171.2	75.7	95.6
従業員規模別	300人未満	n=143	9116.0	163.9	69.5	94.4
	300～999人	n=159	7488.6	166.8	74.9	92.0
	1000～4999人	n=113	8522.9	171.4	77.4	94.0
	5000人以上 ※1	n=21	5958.0	177.3	75.1	102.2
業種別	建設業 ※1	n=36	4051.3	159.1	75.2	83.8
	製造業	n=139	12625.4	161.8	65.3	96.5
	流通業	n=85	5095.4	178.0	82.7	95.2
	金融業	n=50	5854.5	174.6	82.6	92.0
	サービス・情報業	n=129	7425.9	176.1	76.5	99.6
地域別	北海道・東北 ※1	n=37	1508.1	142.8	48.1	94.7
	関東	n=176	10270.4	171.8	75.6	96.2
	中部・東海	n=81	6086.7	158.7	66.8	91.9
	関西	n=65	7701.0	178.5	82.4	96.1
	中国・四国 ※1	n=48	3848.4	194.7	100.5	94.2
	九州 ※1	n=32	5232.1	223.3	123.5	99.8
面接(Web)実施別	実施	n=353	7977.1	171.4	75.4	95.9
	非実施	n=86	4868.2	169.1	78.8	90.4
個別説明会(Web)実施別	実施	n=381	7859.0	171.8	75.8	96.0
	非実施	n=58	5583.9	156.9	71.9	85.0

■ 2022年卒 ■ 2021年卒 ■ 2020年卒



※2022年卒の「内定辞退人数」は、「内定出し人数」から「内定人数」を引いて算出

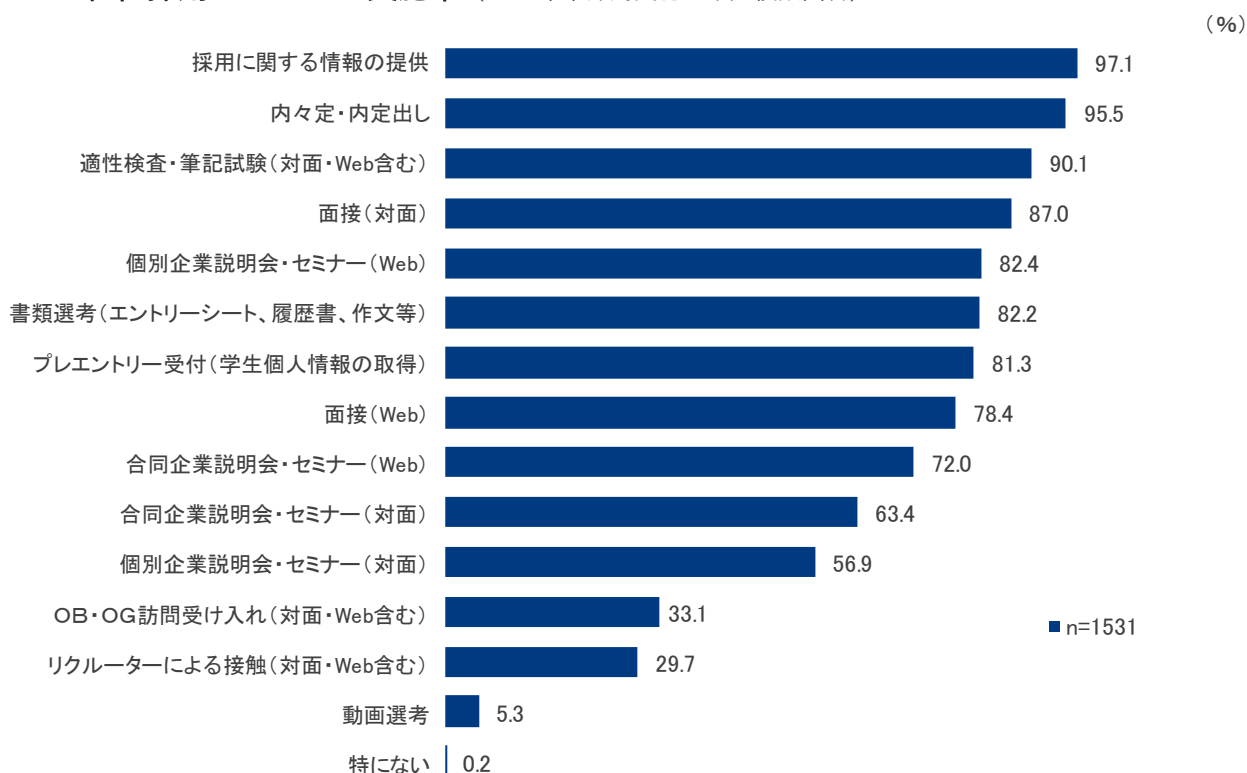
※1 サンプル数50未満のため参考値として掲載

説明会・セミナーはオンライン実施が主流に。Web面接は「300人未満企業」で最も増加

・採用プロセスの実施状況を見ると、「個別企業説明会・セミナー（Web）」は82.4%、「個別企業説明会・セミナー（対面）」は56.9%だった。「合同企業説明会・セミナー（Web）」は72.0%、「合同企業説明会・セミナー（対面）」は63.4%で、説明会・セミナーはWeb実施が対面実施を超えた。

・「面接（Web）」は78.4%で「面接（対面）」の87.0%に及ばなかったが、2021年卒の69.8%からは、8.6ポイントの増加だった。従業員規模別で見ると、「300人未満」で2021年卒と比べ12.4ポイント増加しており、面接（Web）実施率の従業員規模間の差が小さくなっていることが分かる。

■2022年卒 採用プロセスの実施率（2022年卒採用実施企業／複数回答）



■従業員規模別・地域別 面接（Web）の実施率（該当卒年採用実施企業／複数回答）

(%)

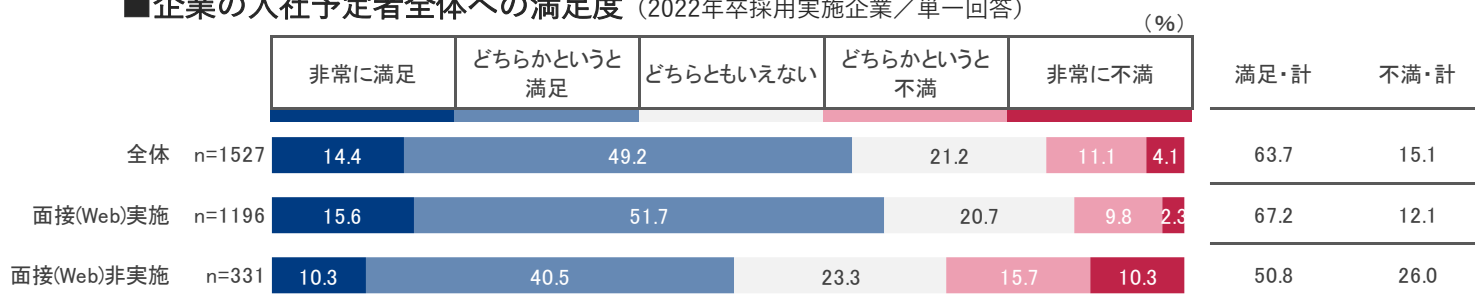
		面接(Web)実施			
		2022年卒		2021年卒	
全体		n=1531	78.4	n=1334	69.8
従業員規模別	300人未満	n=501	62.5	n=431	50.1
	300～999人	n=528	80.1	n=489	72.2
	1000～4999人	n=387	91.7	n=317	86.8
	5000人以上	n=99	98.0	n=88	94.3
地域別	北海道・東北	n=143	67.1	n=124	51.6
	関東	n=622	85.5	n=542	78.4
	中部・東海	n=301	75.7	n=244	65.2
	関西	n=238	73.9	n=216	68.1
	中国・四国	n=136	73.5	n=127	60.6
	九州	n=91	75.8	n=81	72.8

「入社予定者」「採用活動」への満足度は、Web面接実施企業の方が高い傾向

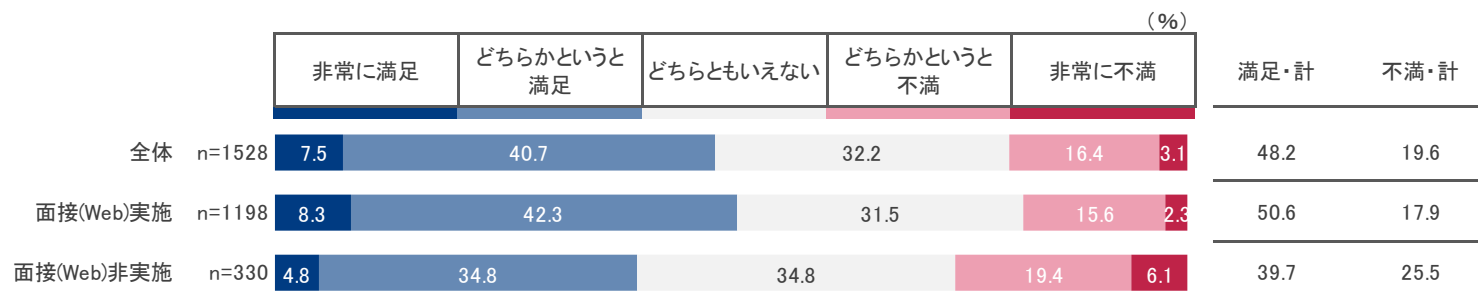
・入社予定者全体への満足度を聞いたところ、「非常に満足」「どちらかという満足」を足した、「満足・計」は63.7%だった。Web面接の実施有無別に見ると、実施企業の「満足・計」67.2%に対し、非実施企業は同50.8%と16.4ポイント低かった。

・採用活動全体への満足度を聞いたところ、「非常に満足」「どちらかという満足」を足した、「満足・計」は48.2%だった。Web面接の実施有無別に見ると、実施企業の「満足・計」50.6%に対し、非実施企業は同39.7%と10.9ポイント低かった。

■企業の入社予定者全体への満足度（2022年卒採用実施企業／単一回答）



■採用活動全体への満足度（2022年卒採用実施企業／単一回答）



(%)

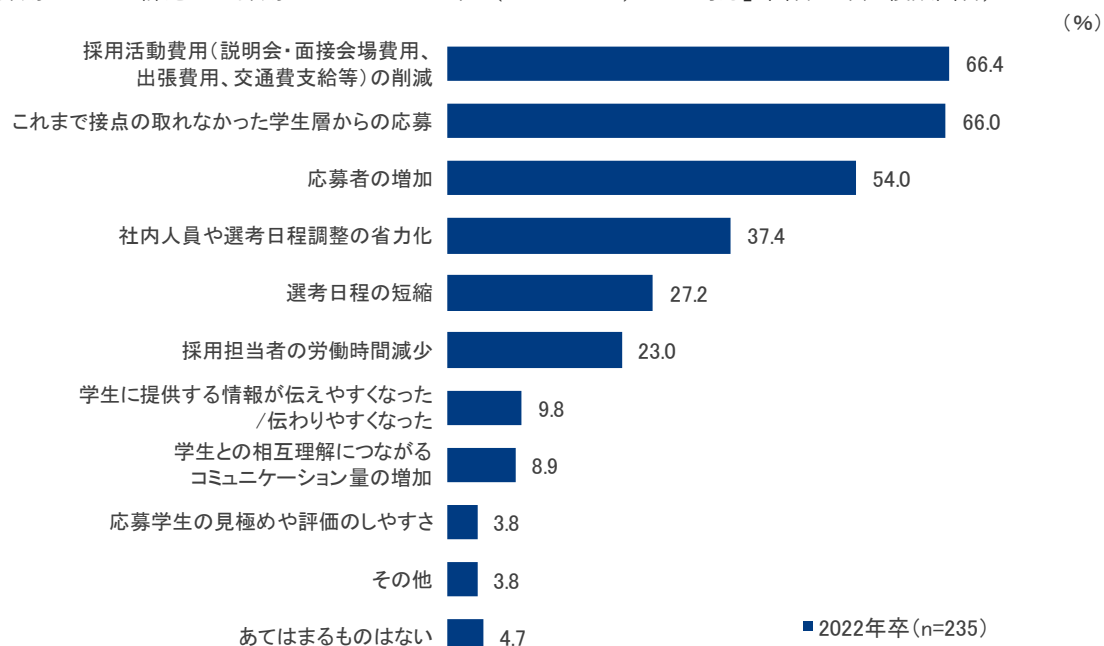
		非常に満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	非常に不満	満足・計	不満・計	
全体		n=1528	7.5	40.7	32.2	16.4	3.1	48.2	19.6
従業員規模別	300人未満	n=500	7.4	37.6	31.6	18.4	5.0	45.0	23.4
	300～999人	n=528	6.6	42.0	32.4	16.5	2.5	48.7	18.9
	1000～4999人	n=385	7.8	41.6	33.0	15.6	2.1	49.4	17.7
	5000人以上	n=99	12.1	49.5	26.3	11.1	1.0	61.6	12.1

費用削減などのメリットの一方で、オンラインでの魅力の伝達、動機づけに課題感

- ・採用活動のWeb化による成果を聞いたところ、「採用活動費用の削減」66.4%、「これまで接点の取れなかった学生層からの応募」66.0%、「応募者の増加」54.0%の順に高かった。
- ・Web化対応への課題は、Web化の進んだ2021年卒では「ノウハウ」「設備」が高かったが、2022年卒では、「自社の魅力の伝達」「学生の動機づけ」などに関する課題感が増加した。

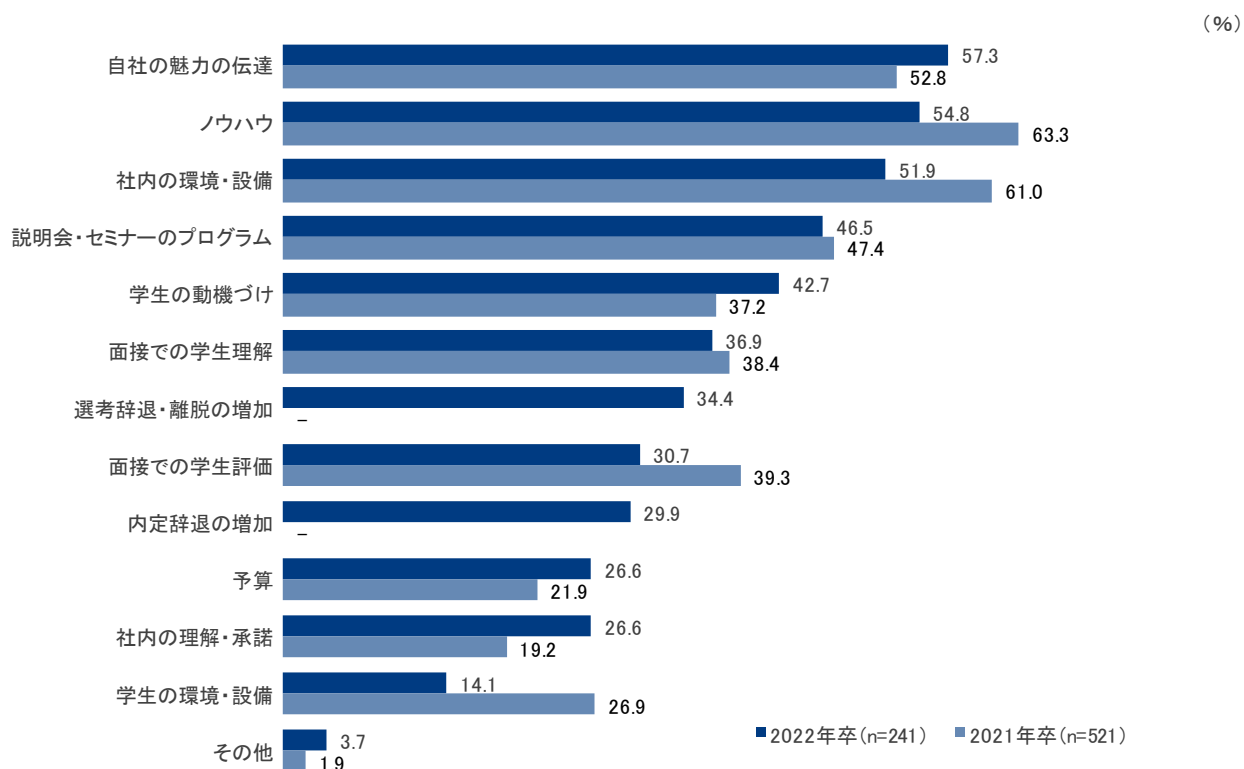
■採用活動のWeb化による成果

(新卒採用における課題で「採用プロセスのWeb化（オンライン）への対応」回答企業／複数回答)



■Web化（オンライン）対応における課題

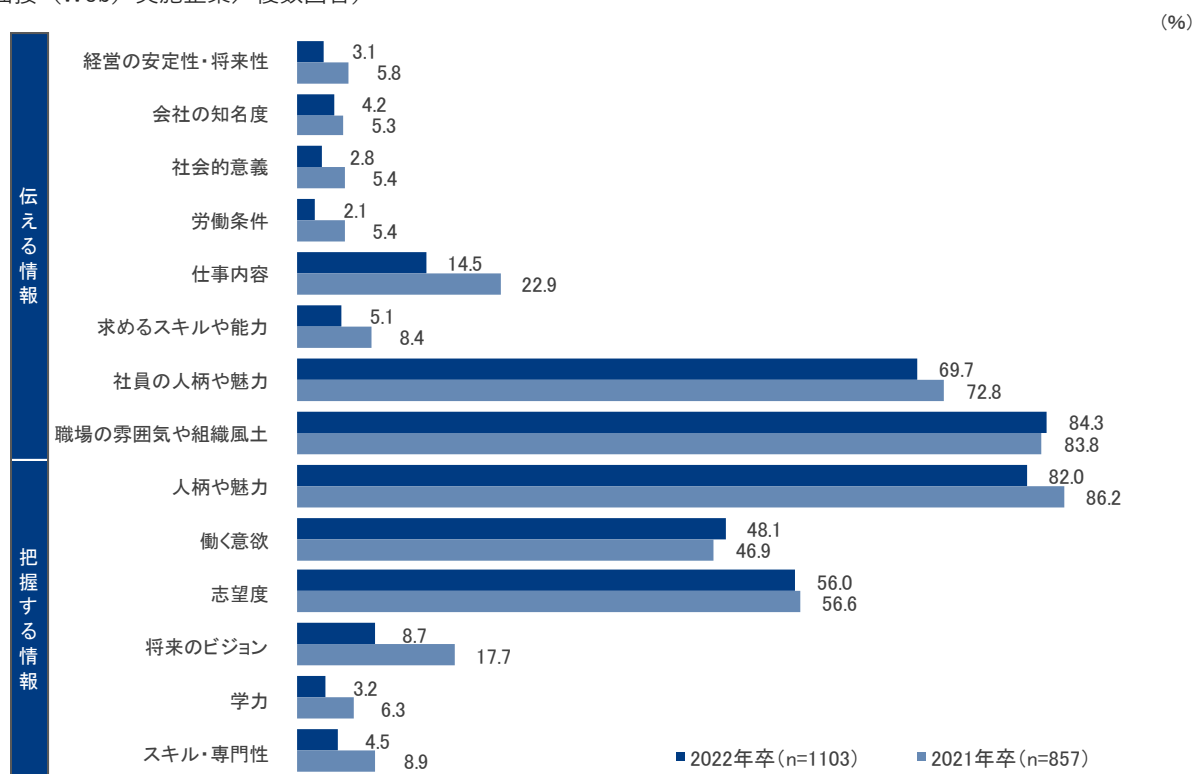
(新卒採用における課題で「採用プロセスのWeb化（オンライン）への対応」回答企業／複数回答)



対面と比較してWebで「伝えづらい」割合は減少傾向。組織風土の伝達に工夫の余地

- ・面接（Web）実施企業に、Web選考と対面選考を比較し「伝えづらくなった情報」「把握しづらくなった情報」を聞いたところ、「伝えづらくなった情報」では「職場の雰囲気や組織風土」が84.3%で最も高かった。「把握しづらくなった情報」では「人柄や魅力」が2021年卒に続き最も高かった。
- ・学生1人あたりにかける面接総時間の平均は、面接(対面)が49.4分、面接(Web)が52.3分だった。

■Webでの選考において対面選考と比較して伝えづらくなった情報、把握しづらくなった情報 (面接（Web）実施企業／複数回答)



■学生1人あたりにかける面接総時間

(面接（対面）、面接（Web）それぞれ実施企業／実数回答) ※0分の回答を除く

(分)

		学生1人あたりにかける面接総時間			
		面接(対面)		面接(Web)	
全体		n=1187	49.4	n=1081	52.3
従業員規模別	300人未満	n=409	50.3	n=268	51.7
	300～999人	n=422	48.2	n=378	50.1
	1000～4999人	n=280	50.9	n=334	55.2
	5000人以上	n=64	47.3	n=89	53.0
地域別	北海道・東北	n=117	43.3	n=85	45.6
	関東	n=463	54.6	n=490	58.1
	中部・東海	n=237	44.2	n=203	46.0
	関西	n=191	48.0	n=154	47.3
	中国・四国	n=111	43.6	n=88	50.9
	九州	n=68	56.0	n=61	51.7

採用意欲は増加傾向。2022年卒で厳しくなった採用基準は、「2022年卒並み」が8割

- ・2023年卒採用について採用予定数を聞いたところ、2022年卒の平均28.5人から2.2人増えた30.7人であり、採用意欲が増加傾向にあることが分かる。
- ・2023年卒の採用基準については、「2022年卒並み」が80.0%で最も高く、「厳しくなる」は8.9%、「緩くなる」は2.5%だった。2022年卒では「厳しくした」が19.5%で「緩くした」の2.6%に比べ高かった。特に、従業員規模「1000～4999人」26.9%、「5000人以上」23.2%で、大手企業において採用基準が厳しくなっていたことが分かる。

■2023年卒と2022年卒の採用予定数比較

(2022年卒採用実施かつ2023年卒採用実施予定企業／実数回答)

			(人)		
			2023年卒	2022年卒	2023年卒-2022年卒 平均値の差
全体		n=1321	30.7	28.5	2.2
従業員規模別	300人未満	n=390	6.6	6.1	0.6
	300～999人	n=472	17.1	15.0	2.1
	1000～4999人	n=356	43.4	39.4	3.9
	5000人以上	n=91	155.7	152.9	2.8

■2022年卒と比較した2023年卒の採用基準 (2022年卒採用実施企業／単一回答)

			(%)			
			厳しくなる	2022年卒並み	緩くなる	未定
全体		n=1529	8.9	80.0	2.5	8.6
従業員規模別	300人未満	n=499	9.0	76.8	1.6	12.6
	300～999人	n=528	9.5	81.8	2.5	6.3
	1000～4999人	n=387	8.8	80.9	3.6	6.7
	5000人以上	n=99	6.1	83.8	2.0	8.1

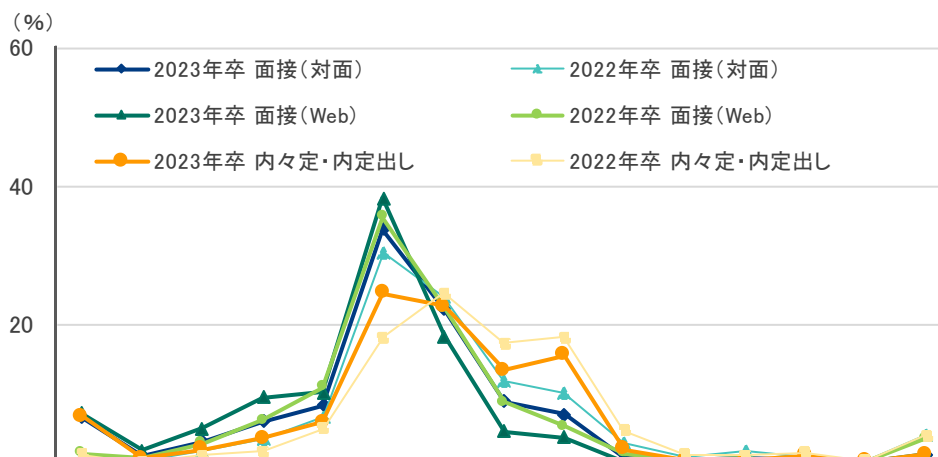
(参考) 2021年卒と比較した2022年卒の採用基準 (2022年卒採用実施企業／単一回答)

			(%)			
			厳しくした	2021年卒並み	緩くした	不明
全体		n=1526	19.5	74.2	2.6	3.6
従業員規模別	300人未満	n=496	16.3	75.6	2.6	5.4
	300～999人	n=528	16.1	77.1	3.0	3.8
	1000～4999人	n=387	26.9	69.8	1.8	1.6
	5000人以上	n=99	23.2	72.7	4.0	0.0

採用プロセスの開始予定時期が早まり、未定を除き「5月までに面接開始」は約9割

・未定回答を除いた採用プロセスの開始予定時期は、面接(対面)では「2022年2月まで」が25.0%で4社に1社に上った。2022年卒では「2021年2月まで」は12.8%だった。面接(Web)では「2022年2月まで」が33.6%で、2022年卒の21.9%に比べ増加した。内々定・内定出しでは「2022年2月まで」が18.5%で、2022年卒の9.0%に比べ増加した。採用プロセスの早期化がうかがえる。

■2023年卒の採用プロセス開始予定時期（未定除く）（新卒採用実施または実施予定企業／実数回答）



2023年卒		2021年			2022年												2月 までの 累計	5月 までの 累計
2022年卒		2020年			2021年													
	n	10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月 以降		
2023年卒 面接(対面)	873	6.5	1.0	3.1	6.0	8.4	33.8	22.2	8.8	7.0	0.7	0.5	0.6	0.3	－	1.1	25.0	89.8
2022年卒 面接(対面)	1132	1.0	0.2	1.6	3.5	6.5	30.3	24.1	11.7	10.2	3.0	0.9	1.7	0.9	0.4	4.0	12.8	79.0
2023年卒 面接(Web)	774	7.1	1.8	5.0	9.4	10.2	38.2	18.3	4.5	3.6	0.3	0.1	－	0.1	－	1.2	33.6	94.7
2022年卒 面接(Web)	1058	1.4	0.7	2.8	6.1	10.9	35.5	22.4	8.7	5.3	1.3	0.5	0.7	0.1	－	3.6	21.9	88.6
2023年卒 内々定・内定出し	960	6.7	0.6	1.9	3.5	5.8	24.6	22.6	13.4	15.5	2.0	0.4	0.4	1.0	0.2	1.3	18.5	79.2
2022年卒 内々定・内定出し	1326	1.2	－	1.1	1.7	5.0	18.2	24.6	17.3	18.1	4.8	1.2	1.1	1.5	0.3	4.0	9.0	69.0

※「未定」の割合：面接（対面）32.7%、面接（Web）32.3%、内々定・内定出し29.2%

※2022年卒は実績を掲載

応募人数、内定辞退人数共に「増える」が「減る」を上回る

- ・2022年卒採用と比較した2023年卒の見通しを聞いた。応募人数では、「増える」が24.0%で「減る」の12.5%を上回り、内定辞退人数でも「増える」が14.1%で「減る」の10.5%を上回った。
- ・応募人数、内定辞退人数共に、面接(Web)実施企業の方が「増える」の割合が、面接(Web)非実施企業より高く、Web化における「学生の動機づけ」の課題感がうかがえる結果となった。

■2022年卒採用と比較した2023年卒採用の見通し [応募人数]

(2022年卒採用実施企業／単一回答)

			(%)		
			増える	同じ	減る
全体		n=1436	24.0	63.6	12.5
従業員規模別	300人未満	n=463	22.2	64.1	13.6
	300～999人	n=498	22.3	65.5	12.2
	1000～4999人	n=366	29.5	60.1	10.4
	5000人以上	n=94	23.4	61.7	14.9
地域別	北海道・東北	n=130	14.6	68.5	16.9
	関東	n=582	27.3	63.7	8.9
	中部・東海	n=282	20.9	64.5	14.5
	関西	n=226	28.8	57.1	14.2
	中国・四国	n=131	21.4	67.2	11.5
	九州	n=85	16.5	63.5	20.0
面接(Web)実施別	実施	n=1135	25.6	62.5	12.0
	非実施	n=301	17.9	67.8	14.3

■2022年卒採用と比較した2023年卒採用の見通し [内定辞退人数]

(2022年卒採用実施企業／単一回答)

			(%)		
			増える	同じ	減る
全体		n=1397	14.1	75.4	10.5
従業員規模別	300人未満	n=438	16.2	73.1	10.7
	300～999人	n=488	11.9	79.5	8.6
	1000～4999人	n=363	16.3	72.5	11.3
	5000人以上	n=93	9.7	73.1	17.2
地域別	北海道・東北	n=123	9.8	78.0	12.2
	関東	n=569	14.4	74.9	10.7
	中部・東海	n=278	14.4	76.6	9.0
	関西	n=221	16.7	72.4	10.9
	中国・四国	n=128	8.6	82.0	9.4
	九州	n=78	19.2	67.9	12.8
面接(Web)実施別	実施	n=1119	14.8	74.2	11.0
	非実施	n=278	11.2	80.2	8.6

【学生調査】

■大学生・大学院生の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握する

調査方法：インターネット調査

調査協力：株式会社クロス・マーケティング（2020～2022年卒）

調査対象：調査協力会社のモニターにスクリーニング調査を行い、民間企業等を対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院2年生

調査期間：2022年卒－2021年11月24日～2021年12月1日

2021年卒－2020年11月20日～2020年12月15日

2020年卒－2019年11月29日～2019年12月16日

集計対象：2022年卒－2868人、2021年卒－2111人、2020年卒－1904人

※P6「入社予定企業等との、入社を決めるまでの接点別 入社予定企業等に就職することへの納得度」については、「入社予定企業等との面接形式別 入社予定企業等に就職することへの納得度」から、表記を修正している（2023年3月22日追記）

【企業調査】

■大学生・大学院生の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握する

調査方法：郵送調査（2022年卒・2021年卒はWeb調査を含む）

調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業

2022年卒－4787社、2021年卒－4577社、2020年卒－4853社

調査期間：2022年卒－2021年12月4日～2022年1月12日

2021年卒－2020年12月4日～2021年1月13日

2020年卒－2019年12月5日～2020年1月14日

回収社数：2022年卒－1588社（回収率33.2%）、2021年卒－1398社（回収率30.5%）、
2020年卒－1256社（回収率25.9%）

■就職プロセス調査 2022年卒（2021年6月12日時点調査）

調査目的：大学生・大学院生における就職活動の実態を把握する

調査方法：インターネット調査

調査協力：株式会社インテージ

調査対象：2022年卒業予定の大学生および大学院生に対して、『リクナビ2022』にて調査モニターを募集し、モニターに登録した学生8,736人（内訳：大学生7261人/大学院生1475人）

調査期間：2021年6月12日～2021年6月17日

集計対象：大学生1727人

《集計方法について》

- ・大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体の構成比が実際の母集団に近づくよう、文部科学省「学校基本調査」の数値を参照し、ウェイトバック集計を行った。大学生と大学院生を合わせた学生全体については、大学生と大学院生の構成比に関して、同様のウェイトバック集計を行ったため、大学生と大学院生の合計値が、学生全体の値と一致しない場合がある。

《調査結果を見る際の注意点》

- ・％を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、％の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある。
- ・図表の一部で、今回調査と過去調査のポイント差をカッコ内に記載した。
例：83.6（-3.2）の場合、3.2ポイント減少
- ・データは無回答サンプルを除いて集計している。
- ・サンプル数50未満の集計値は参考値として取り扱う。
- ・企業は従業員規模の無回答企業があるため、従業員規模別の計と全体は一致しない。
- ・無回答項目はグラフ・数表内で「-」と表記。
- ・2022年卒業や2023年卒業を「2022年卒」「2023年卒」と表記。
- ・「インターンシップ」という表記は1日以内の仕事体験型プログラムを含めて使用している。

調査データ引用に関するお願い

【出典：リクルート 就職みらい研究所『就職白書2022』】と明記していただければ、基本的にご利用いただけます。

ご利用に際しては必ず事前に下記URL（お問い合わせフォーム）よりご一報お願いいたします。

お問い合わせ：https://rec.fofa.jp/rcasmk/a.p/115

リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人一人のライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、メディア&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、4万6,000人以上の従業員とともに、60を超える国・地域で事業を展開しています。2020年度の売上収益は2兆2,693億円、海外売上比率は約45%になります。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人一人が輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにいる、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：https://recruit-holdings.com/ja/ リクルート：https://www.recruit.co.jp/



就職活動・採用活動に関する 振り返り調査 データ集

学生調査 2022年卒大学生・大学院生

企業調査 2022・2023年卒（大学・大学院）新卒採用

就職活動・採用活動に関する振り返り調査 データ集

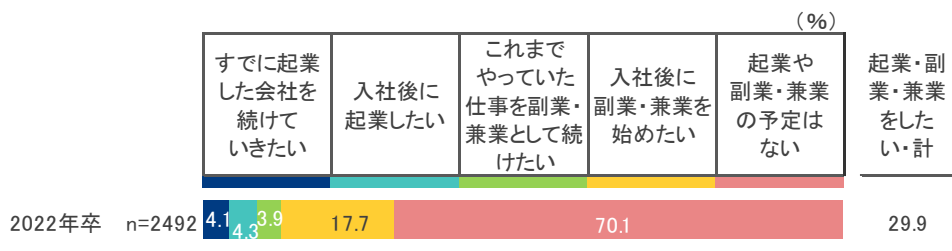
【学生】2022年卒就職活動振り返り調査

図1	入社後の起業・副業・兼業の予定	23
図2	インターンシップ参加経験別に入社予定企業等に就職することへの納得度	
図3	就職活動の開始時期	
図4	入社予定企業等からの内定取得時期	24
図5	就職活動の開始時期別の就職活動開始時点での働く意欲	
図6	卒業後の進路について具体的に考え始めた時期別の就職活動開始時点での働く意欲	
図7	応募した（応募する予定）企業の採用活動の方法・形態	25
図8	企業・各種団体等の採用情報に関する情報収集手段	26
図9	就職活動に対する考え	
図10	学生：就職活動で知りたいと思っていたもの/知ることができたもの 企業：2022年卒採用で提供している情報	27
図11	インターンシップ参加状況	28
図12	インターンシップ参加社数	
図13	インターンシップの参加期間	
図14	インターンシップ参加目的	29
図15	インターンシップに参加して良かったと思う点	30
図16	参加した中で最も良かったインターンシップの内容	
図17	最も参加しなくてよかったと思ったインターンシップの内容	31
図18	インターンシップ参加企業への入社予定	
図19	インターンシップと採用選考の関係	

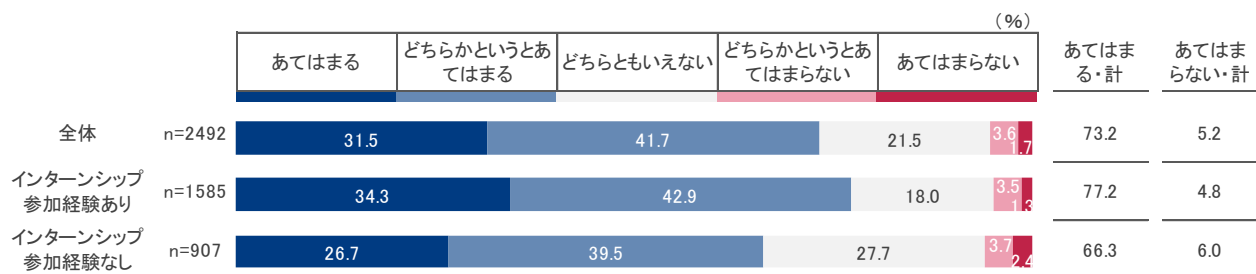
【企業】2022年卒採用活動振り返り調査

図20	採用数が計画より多い理由	32
図21	採用数が計画より少ない理由	
図22	2022年卒入社予定者の最初の面接から内定出しまでの日数の平均 （最短／最長／平均ケース）	33
図23	2022年卒入社予定者の最初の面接から内定出しまでの回数の平均 （最短／最長／平均ケース）	
図24	2022年卒採用プロセスの開始時期	34
図25	2023年卒採用プロセスの開始時期（未定含む）	
図26	新卒採用における課題	35
図27	2023年卒の採用方法・形態	36
図28	2023年卒採用の見通し〔選考辞退人数〕	37
図29	2023年卒採用の見通し〔採用活動に費やす総費用〕	
図30	事前に準備された動画の面接での活用	
図31	インターンシップ実施状況	38
図32	2023年卒対象インターンシップの実施目的	
図33	2023年卒対象インターンシップの主要な実施期間（対面）	39
図34	2023年卒対象インターンシップの主要な実施期間（Web）	
図35	2023年卒対象インターンシップの選考方法（対面）	40
図36	2023年卒対象インターンシップの選考方法（Web）	
図37	2023年卒対象インターンシップのプログラム内容（対面）	41
図38	2023年卒対象インターンシップのプログラム内容（Web）	
図39	2024年卒対象インターンシップの見通し（対面）	42
図40	2024年卒対象インターンシップの見通し（Web）	
図41	2022年卒対象インターンシップ参加者の内定者存在	
図42	新卒採用に関する考え方	

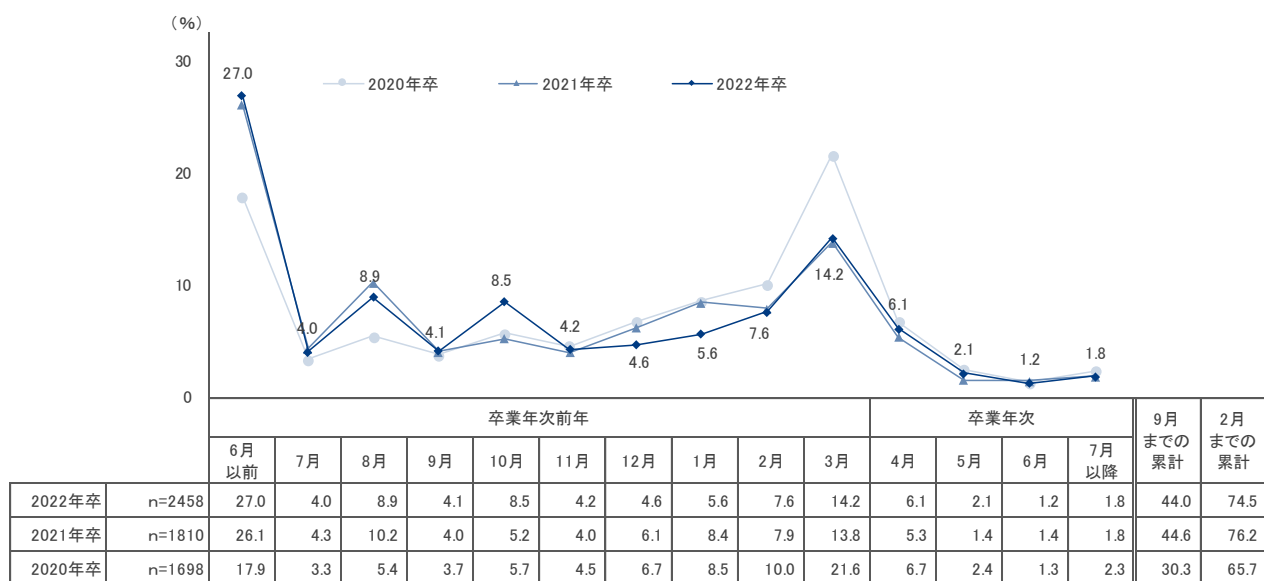
■ 図1 入社後の起業・副業・兼業の予定（就職先確定者／単一回答）



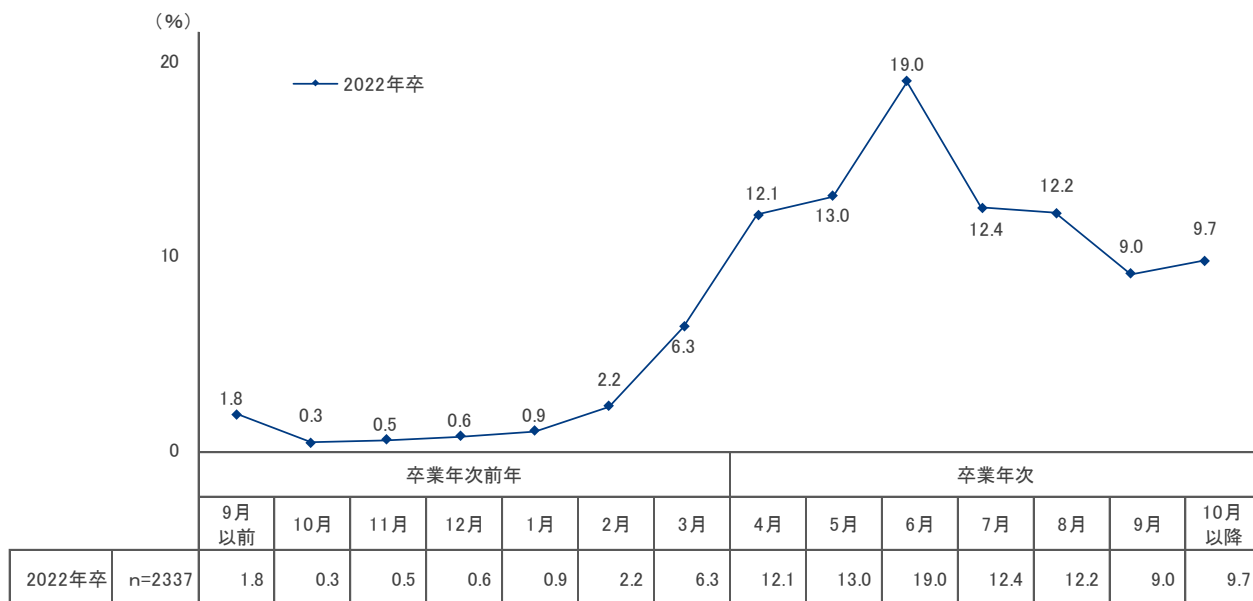
■ 図2 インターンシップ参加経験別に入社予定企業等に就職することへの納得度（就職先確定者／単一回答）



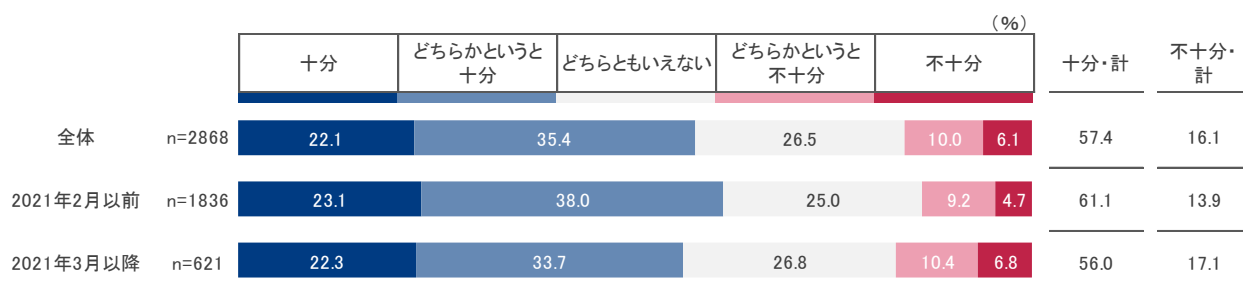
■ 図3 就職活動の開始時期（就職活動終了者／実数回答）



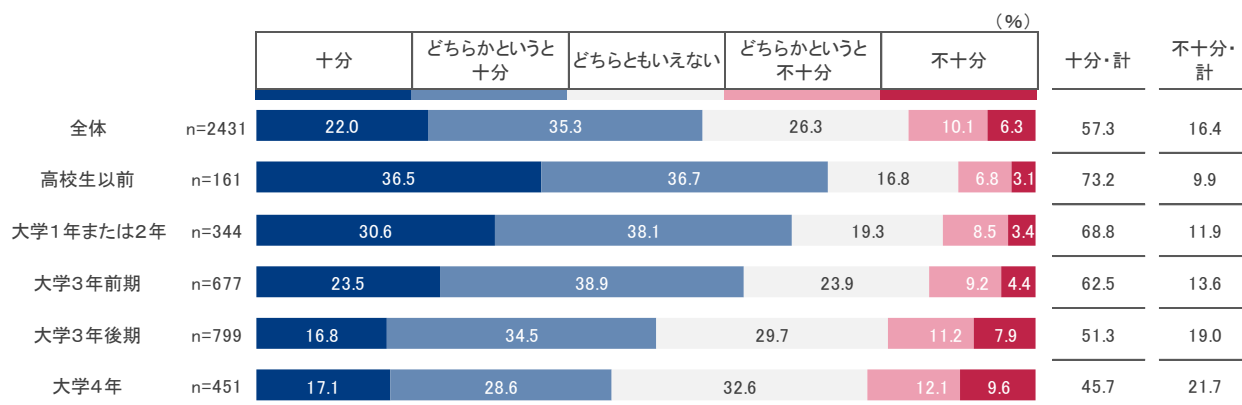
■ 図4 入社予定企業等からの内定取得時期（就職先確定者のうち、内定取得者／実数回答）



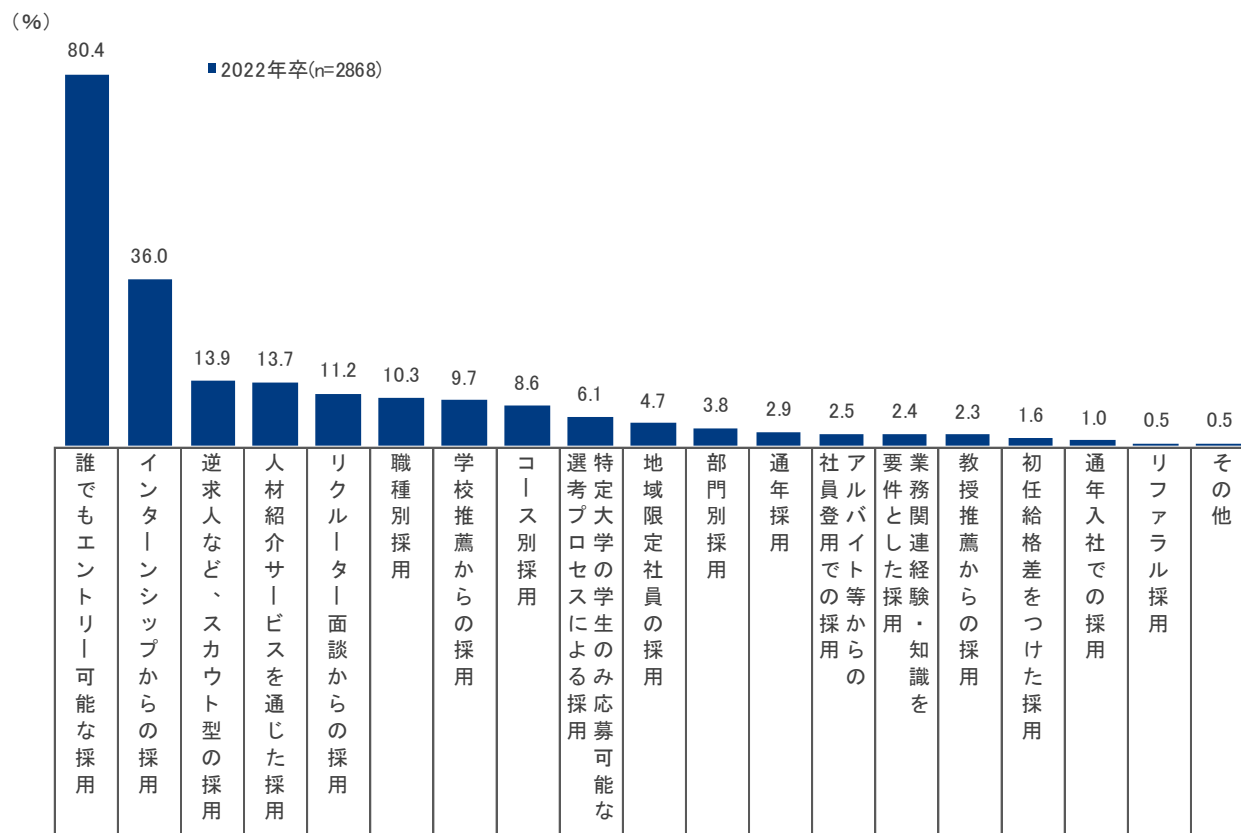
■ 図5 就職活動の開始時期別の就職活動開始時点での働く意欲
(全体：学生全体／単一回答、時期別：就職活動終了者／単一回答)



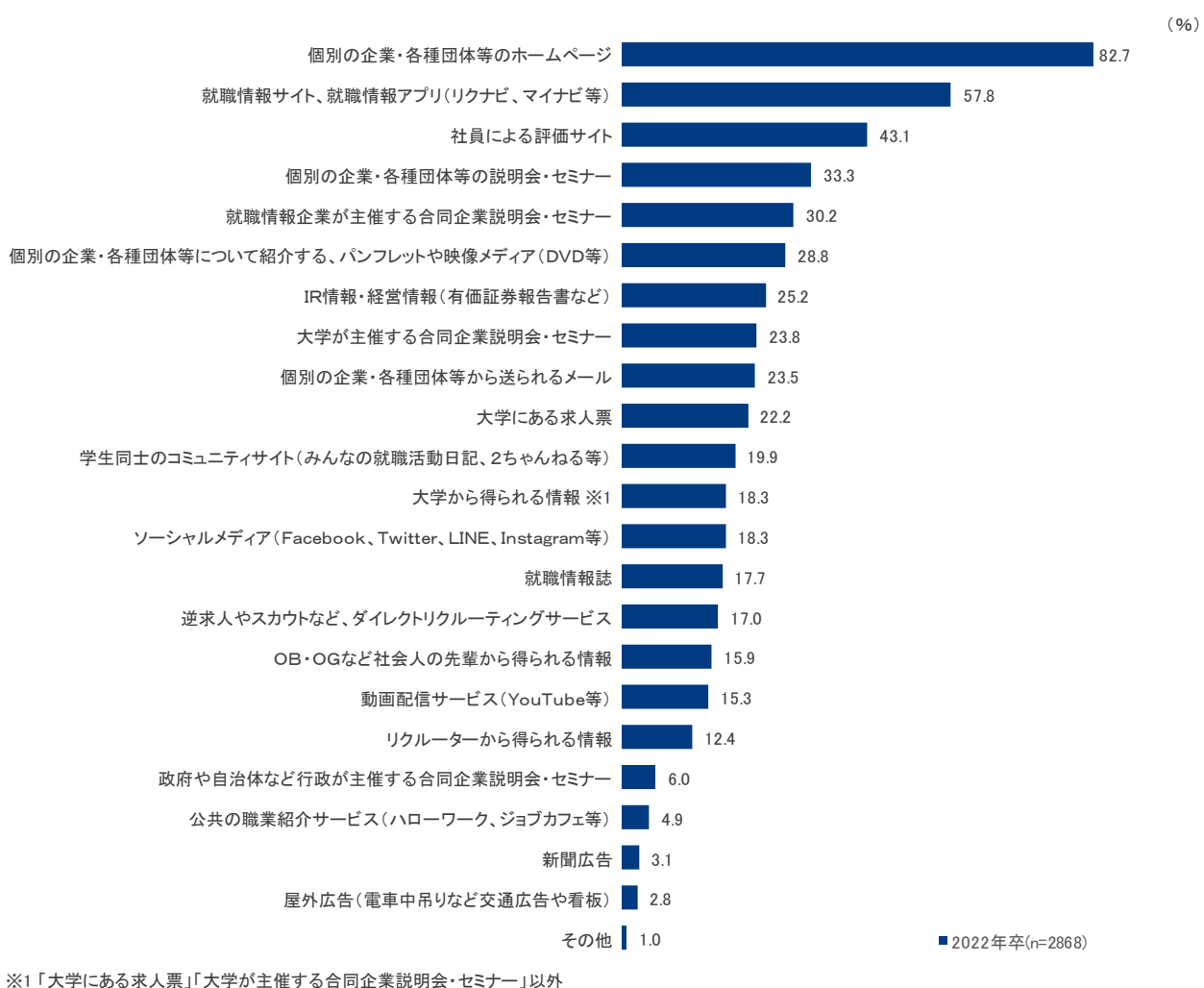
■ 図6 卒業後の進路について具体的に考え始めた時期別の就職活動開始時点での働く意欲
(大学生のみ・考え始めた時期「その他」回答者を除く／単一回答)



■ 図7 応募した（応募する予定）企業の採用活動の方法・形態（学生全体／複数回答）



■ 図8 企業・各種団体等の採用情報に関する情報収集手段（学生全体／複数回答）

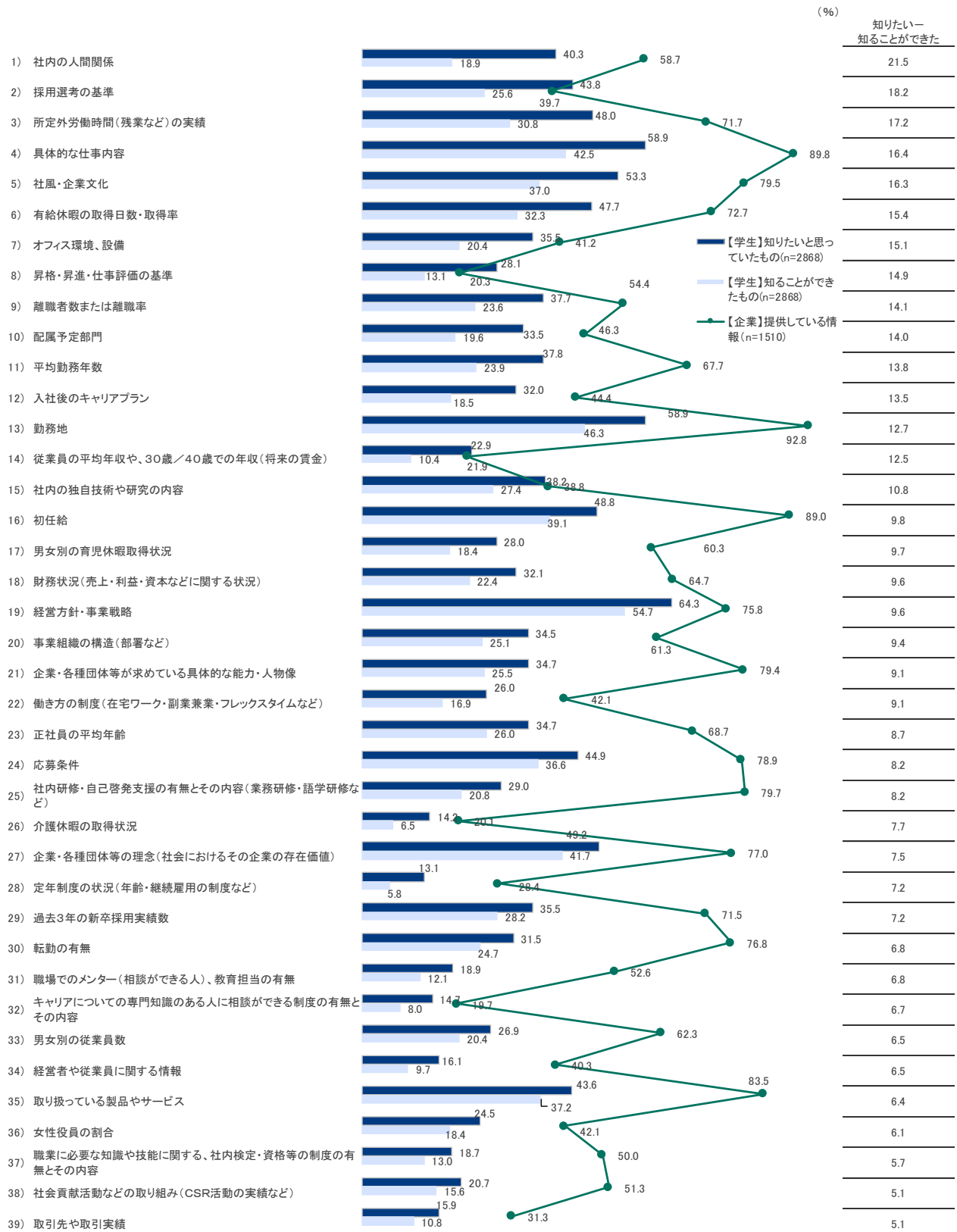


■ 図9 就職活動に対する考え（学生全体／単一回答）

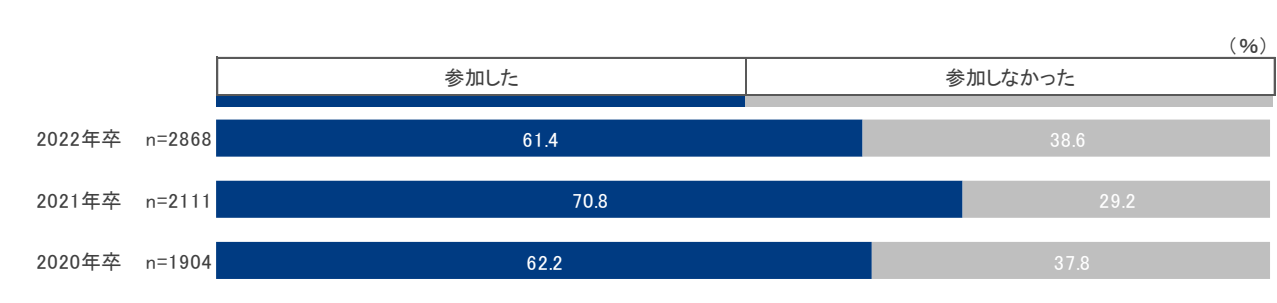
- 【A】：就職活動はみんな同じ時期に行う方が良いと思う
 【B】：就職活動は一人ひとりのタイミングで行う方が良いと思う

		(%)						
		Aに近い	どちらかというとAに近い	どちらともいえない	どちらかというとBに近い	Bに近い	Aに近い・計	Bに近い・計
2022年卒 全体	n=2868	11.5	21.7	34.0	18.1	14.7	33.2	32.8

■ 図10 学生：就職活動で知りたいと思っていたもの/知ることができたもの（学生全体／複数回答）
企業：2022年卒採用で提供している情報（2022年卒採用実施企業／複数回答）



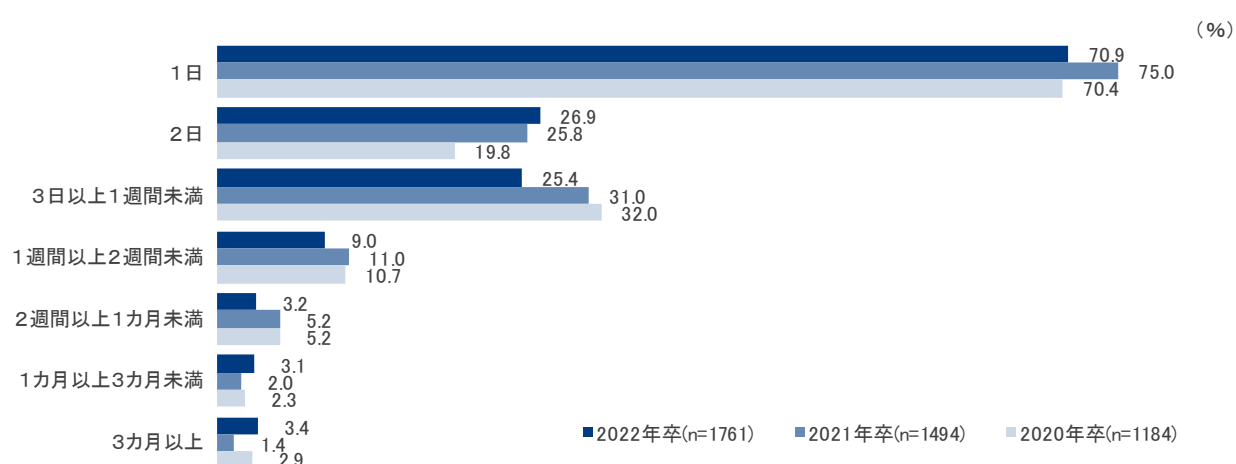
■ 図11 インターンシップ参加状況（学生全体／単一回答）



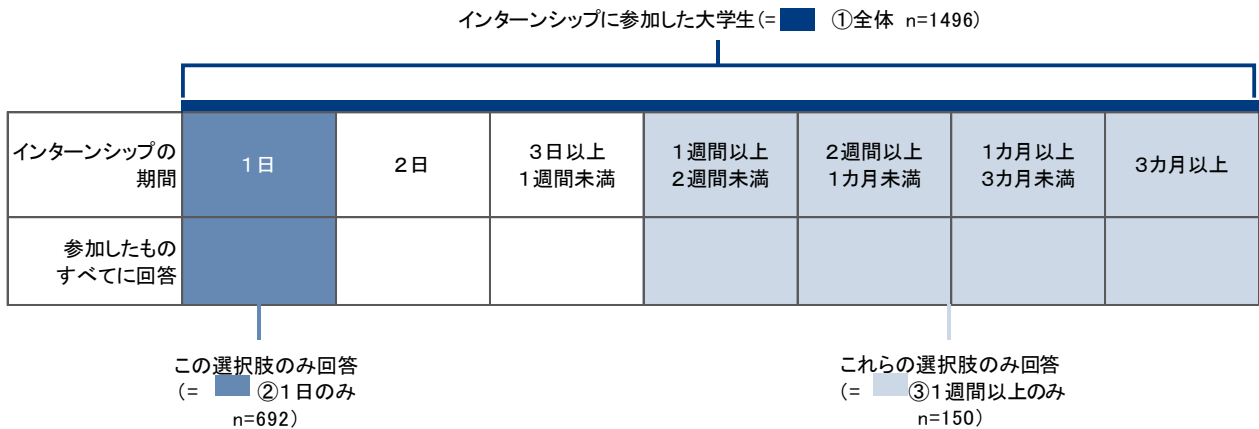
■ 図12 インターンシップ参加社数（インターンシップ参加者／実数回答）

インターンシップ参加社数(平均)		
(社)		
2022年卒	n=1761	6.7
2021年卒	n=1494	5.8
2020年卒	n=1184	4.5

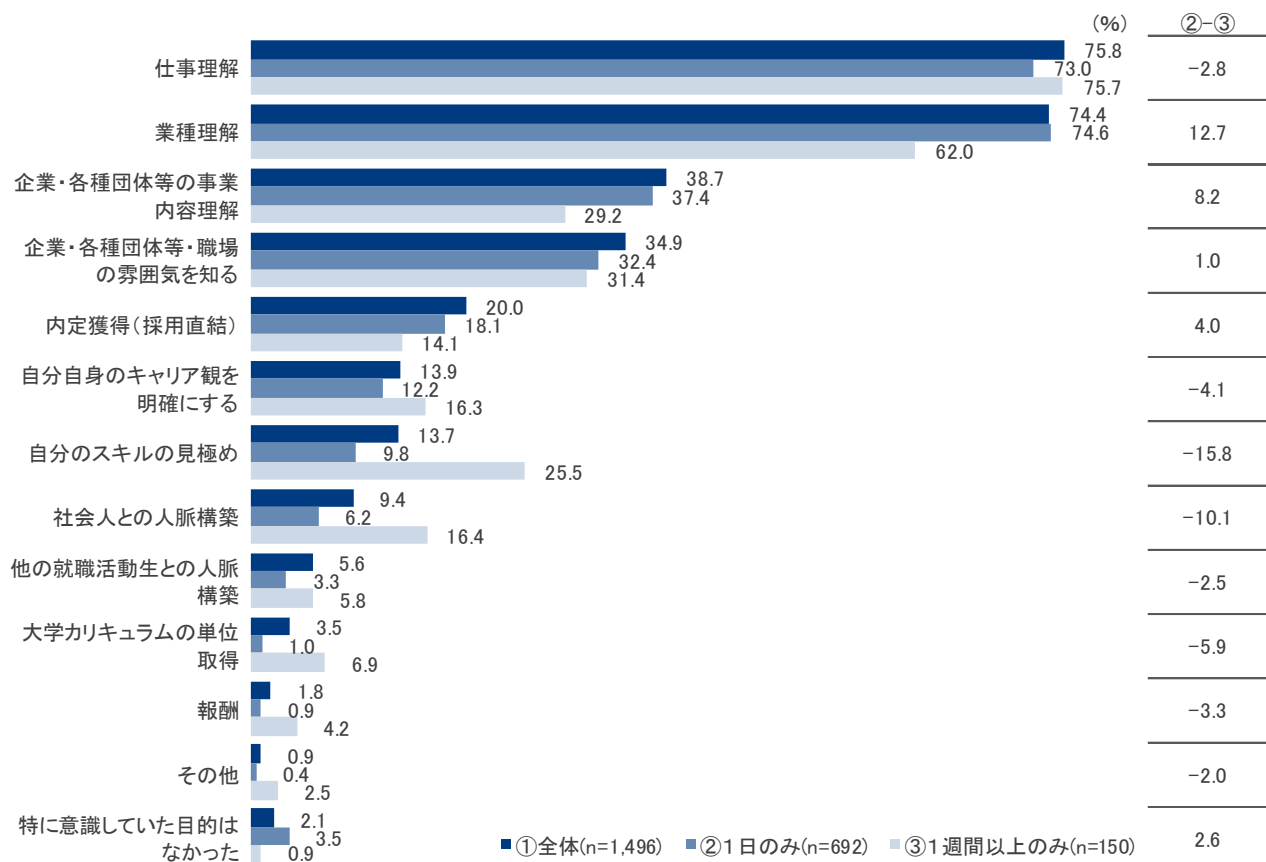
■ 図13 インターンシップの参加期間（インターンシップ参加者／複数回答）



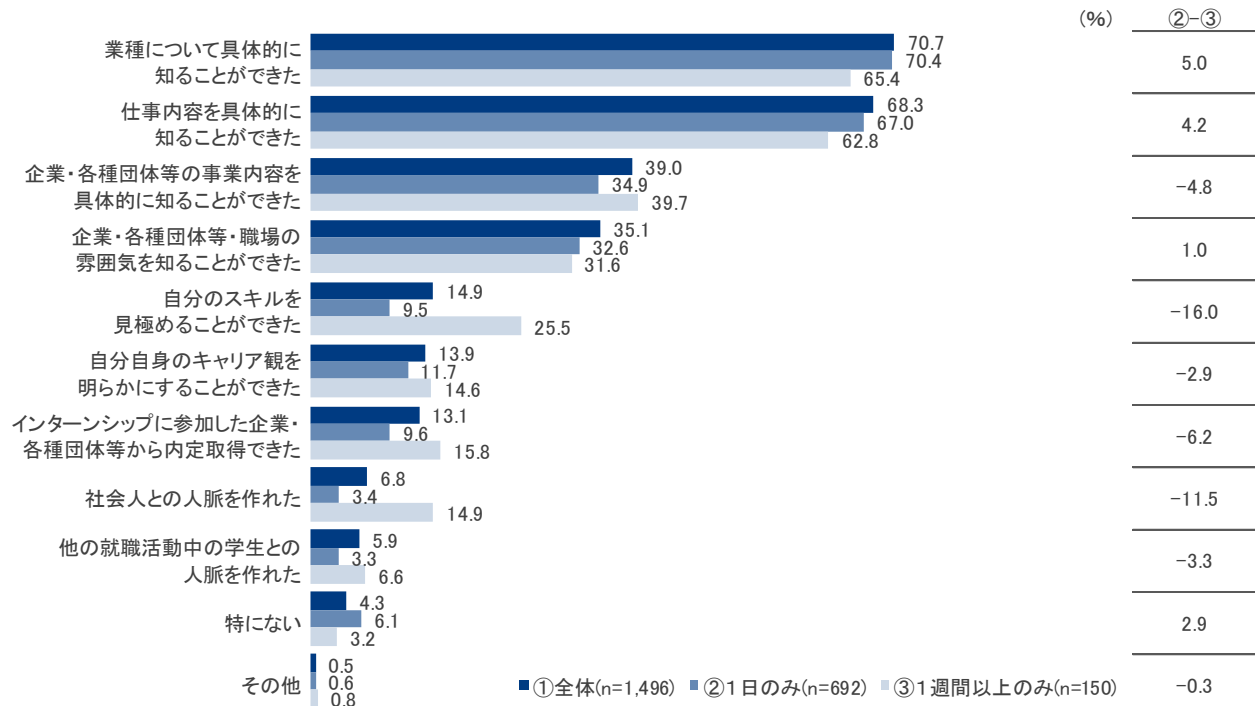
大学生のインターンシップ参加期間による特徴を見るために「参加目的」「参加して良かったと思う点」「プログラム内容評価」をそれぞれ①、②、③で比較した。



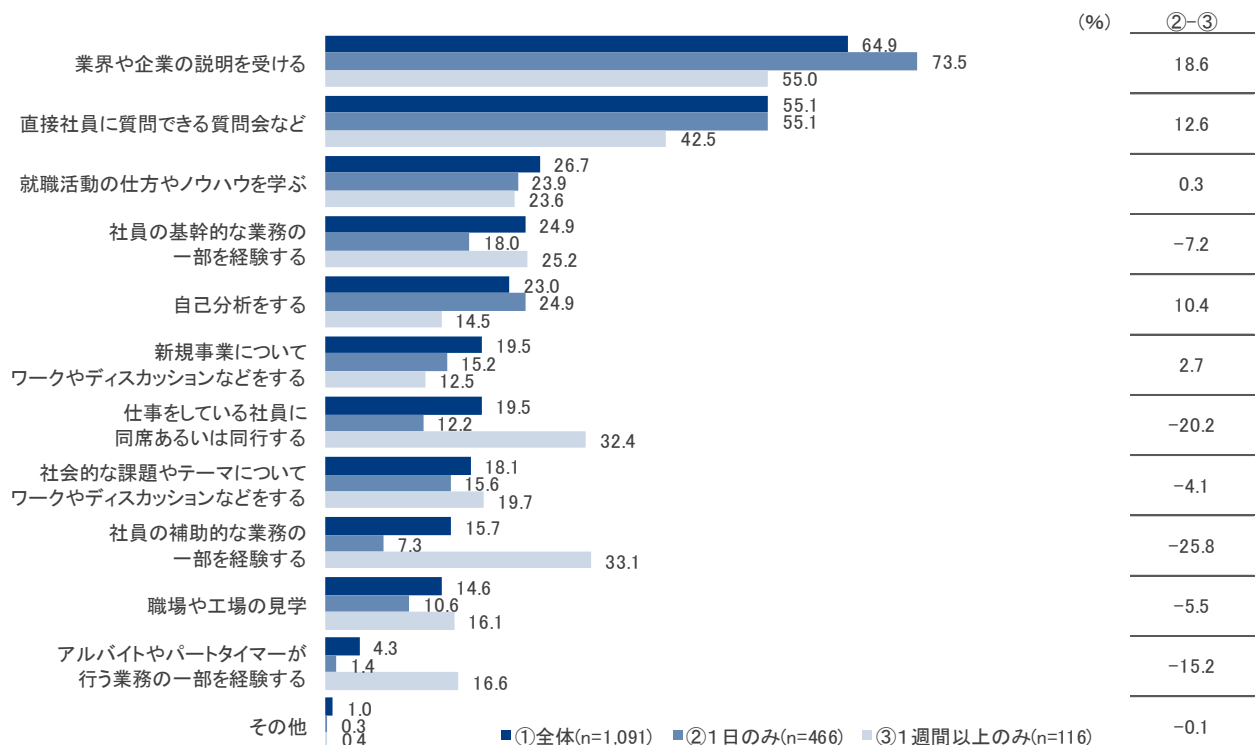
■ 図14 インターンシップ参加目的（大学生のみ・インターンシップ参加者／複数回答）



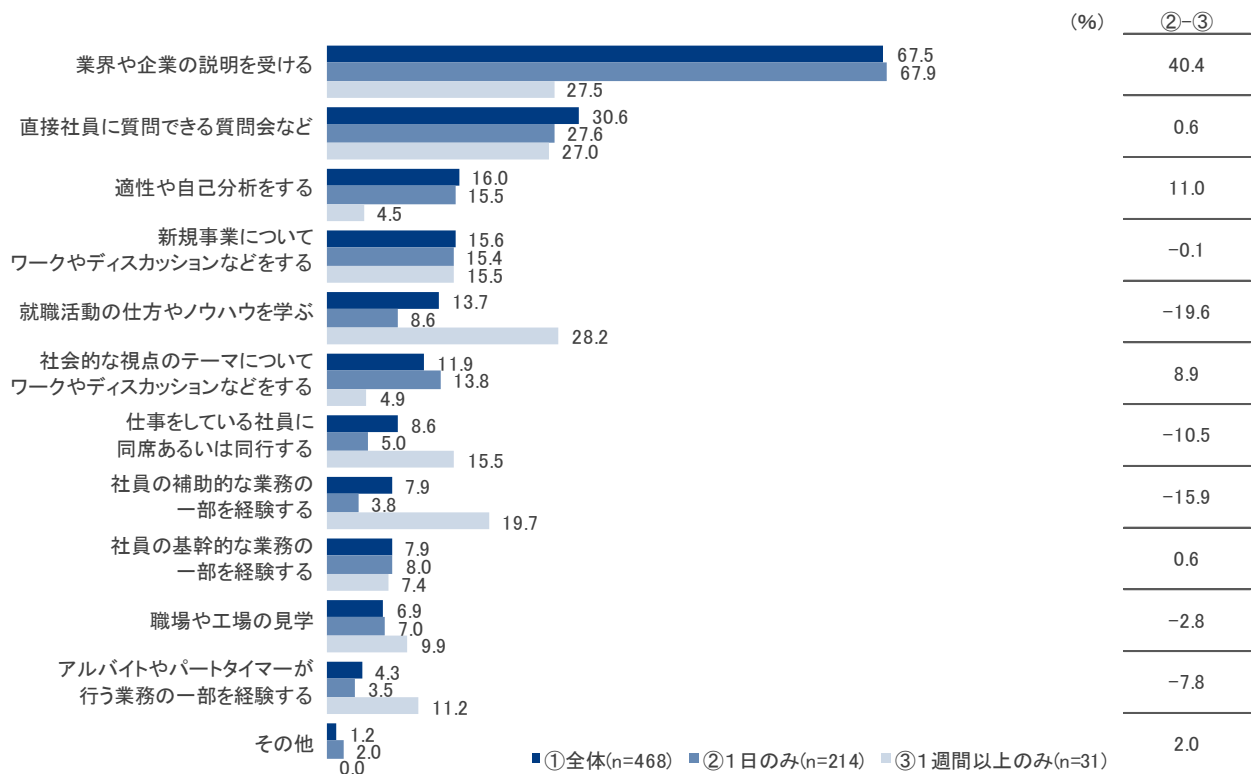
■ 図15 インターンシップに参加して良かったと思う点
(大学生のみ・インターンシップ参加者／複数回答)



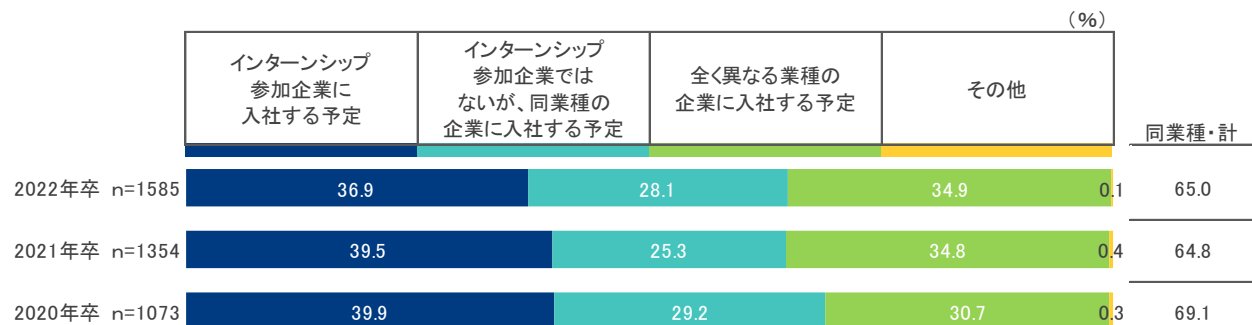
■ 図16 参加した中で最も良かったインターンシップの内容
(大学生のみ・インターンシップ参加者かつ、参加して良かったものあり／複数回答)



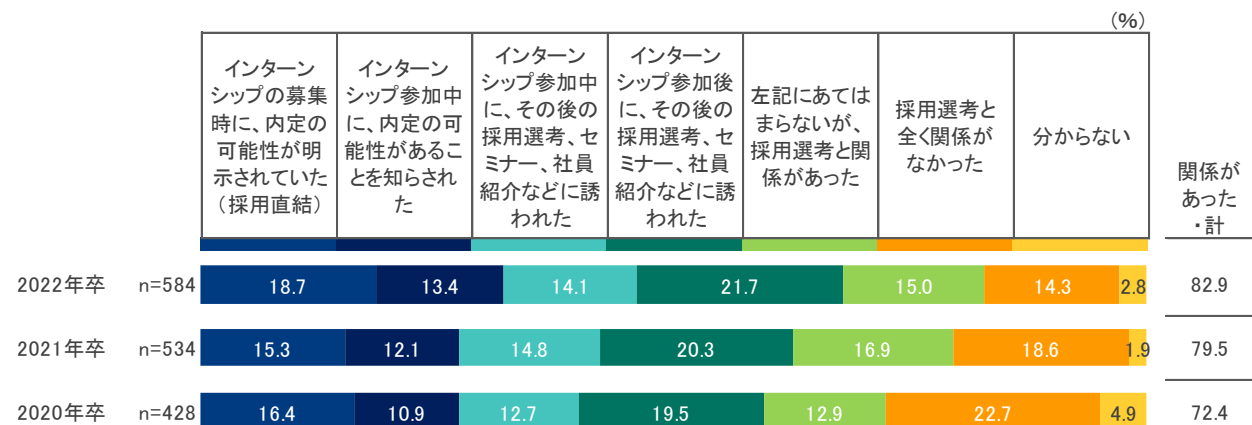
■ 図17 最も参加しなくてよいと思ったインターンシップの内容
(大学生のみ・インターンシップ参加者かつ、参加しなくてよいと思ったものあり／複数回答)



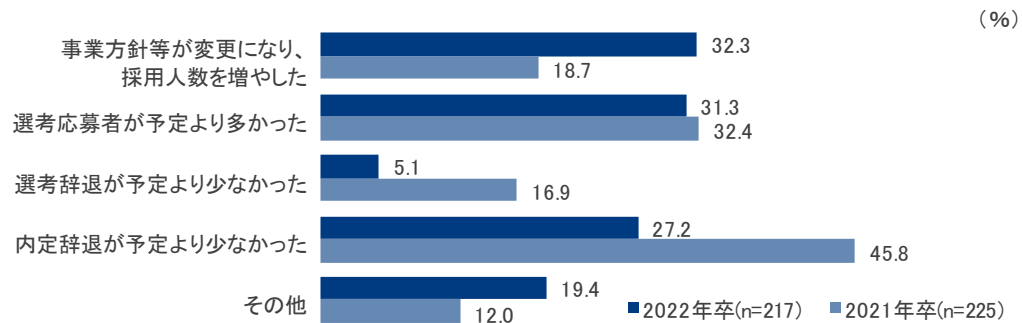
■ 図18 インターンシップ参加企業への入社予定
(就職先確定者のうち、インターンシップ参加者/単一回答)



■ 図19 インターンシップと採用選考の関係
(インターンシップ参加企業・各種団体等に入社予定者/単一回答)



■ 図20 採用数が計画より多い理由
（「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」との回答企業／複数回答）



(%)

			事業方針等が変更になり、採用人数を増やした	選考応募者が予定より多かった	選考辞退が予定より少なかった	内定辞退が予定より少なかった	その他
全体		n=217	32.3	31.3	5.1	27.2	19.4
従業員規模別	300人未満	n=76	26.3	43.4	5.3	21.1	18.4
	300～999人	n=74	36.5	23.0	5.4	33.8	17.6
	1000～4999人	n=52	32.7	25.0	3.8	26.9	23.1
	5000人以上	n=14	35.7	35.7	7.1	28.6	21.4
地域別	北海道・東北	n=16	18.8	50.0	12.5	12.5	12.5
	関東	n=85	38.8	28.2	8.2	29.4	16.5
	中部・東海	n=41	26.8	22.0	2.4	48.8	19.5
	関西	n=35	31.4	31.4	2.9	14.3	25.7
	中国・四国	n=21	33.3	23.8	－	23.8	23.8
	九州	n=19	26.3	57.9	－	10.5	21.1

■ 図21 採用数が計画より少ない理由
（「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」との回答企業／複数回答）

(%)

		事業方針等が変更になり、採用人数を減らした	選考応募者が予定より少なかった	選考辞退が予定より多かった	内定辞退が予定より多かった	その他	
全体		n=676	8.0	36.2	25.6	48.4	11.4
従業員規模別	300人未満	n=230	6.1	48.7	17.0	37.0	11.3
	300～999人	n=233	9.4	36.1	29.2	49.8	10.7
	1000～4999人	n=171	9.4	22.2	31.6	60.2	11.1
	5000人以上	n=33	6.1	21.2	30.3	54.5	21.2
地域別	北海道・東北	n=65	1.5	44.6	26.2	46.2	13.8
	関東	n=261	11.1	27.6	28.4	49.0	14.2
	中部・東海	n=138	9.4	34.1	28.3	48.6	8.7
	関西	n=104	6.7	45.2	19.2	42.3	11.5
	中国・四国	n=67	4.5	47.8	16.4	52.2	6.0
	九州	n=41	2.4	43.9	29.3	56.1	7.3

■ 図22 2022年卒入社予定者の最初の面接から内定出しまでの日数の平均（最短／最長／平均ケース）
（2022年卒採用で面接および内定出し実施企業／実数回答）

（日）

			2022年卒入社予定者の最初の面接から 内定出しまでの日数（最短）
全体		n=1286	21.4
2022年卒対象 インターンシップ実施別	実施	n=899	22.0
	非実施	n=381	19.8
面接(Web)実施別	実施	n=1039	22.8
	非実施	n=247	15.6

（日）

			2022年卒入社予定者の最初の面接から 内定出しまでの日数（最長）
全体		n=1246	44.8
2022年卒対象 インターンシップ実施別	実施	n=882	48.2
	非実施	n=357	36.2
面接(Web)実施別	実施	n=1019	47.7
	非実施	n=227	31.6

（日）

			2022年卒入社予定者の最初の面接から 内定出しまでの日数（平均）
全体		n=1272	31.0
2022年卒対象 インターンシップ実施別	実施	n=894	32.8
	非実施	n=372	26.4
面接(Web)実施別	実施	n=1034	33.0
	非実施	n=238	22.0

■ 図23 2022年卒入社予定者の最初の面接から内定出しまでの回数の平均（最短／最長／平均ケース）
（2022年卒採用で面接および内定出し実施企業／実数回答）

（回）

			2022年卒入社予定者の最初の面接から 内定出しまでの回数（最短）
全体		n=1323	2.2
2022年卒対象 インターンシップ実施別	実施	n=930	2.2
	非実施	n=387	2.1
面接(Web)実施別	実施	n=1075	2.3
	非実施	n=248	1.7

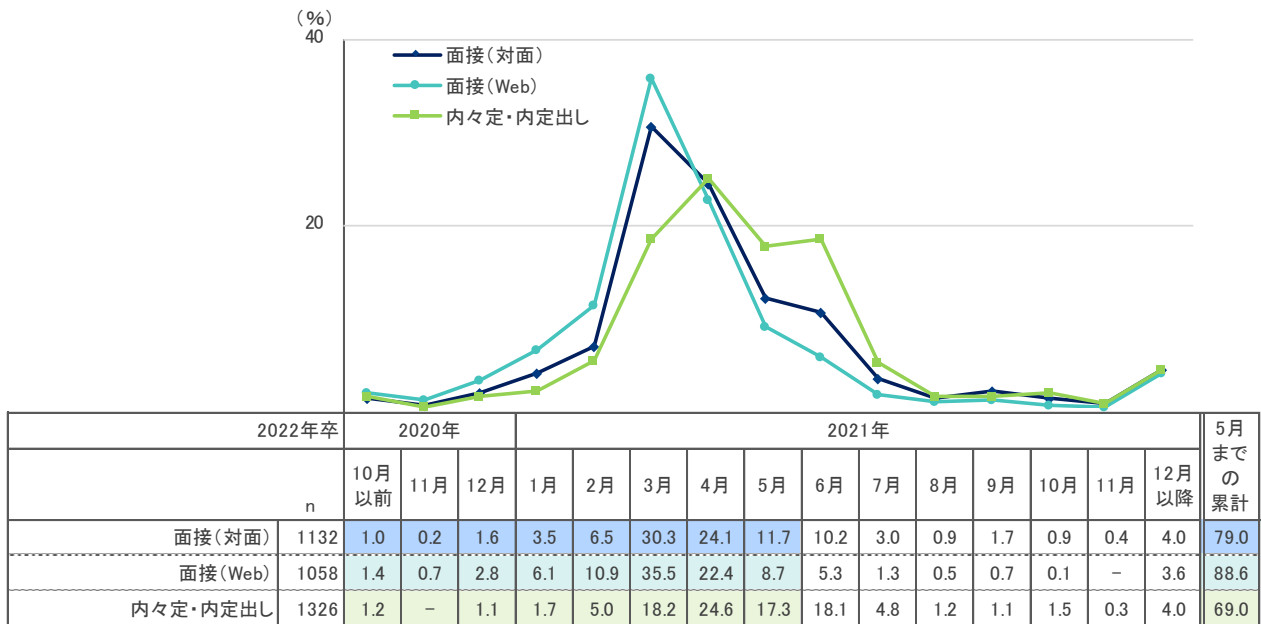
（回）

			2022年卒入社予定者の最初の面接から 内定出しまでの回数（最長）
全体		n=1284	2.6
2022年卒対象 インターンシップ実施別	実施	n=912	2.7
	非実施	n=366	2.4
面接(Web)実施別	実施	n=1054	2.7
	非実施	n=230	2.1

（回）

			2022年卒入社予定者の最初の面接から 内定出しまでの回数（平均）
全体		n=1309	2.4
2022年卒対象 インターンシップ実施別	実施	n=928	2.5
	非実施	n=375	2.2
面接(Web)実施別	実施	n=1069	2.5
	非実施	n=240	1.9

■ 図24 2022年卒採用プロセスの開始時期（2022年卒採用実施企業／実数回答）

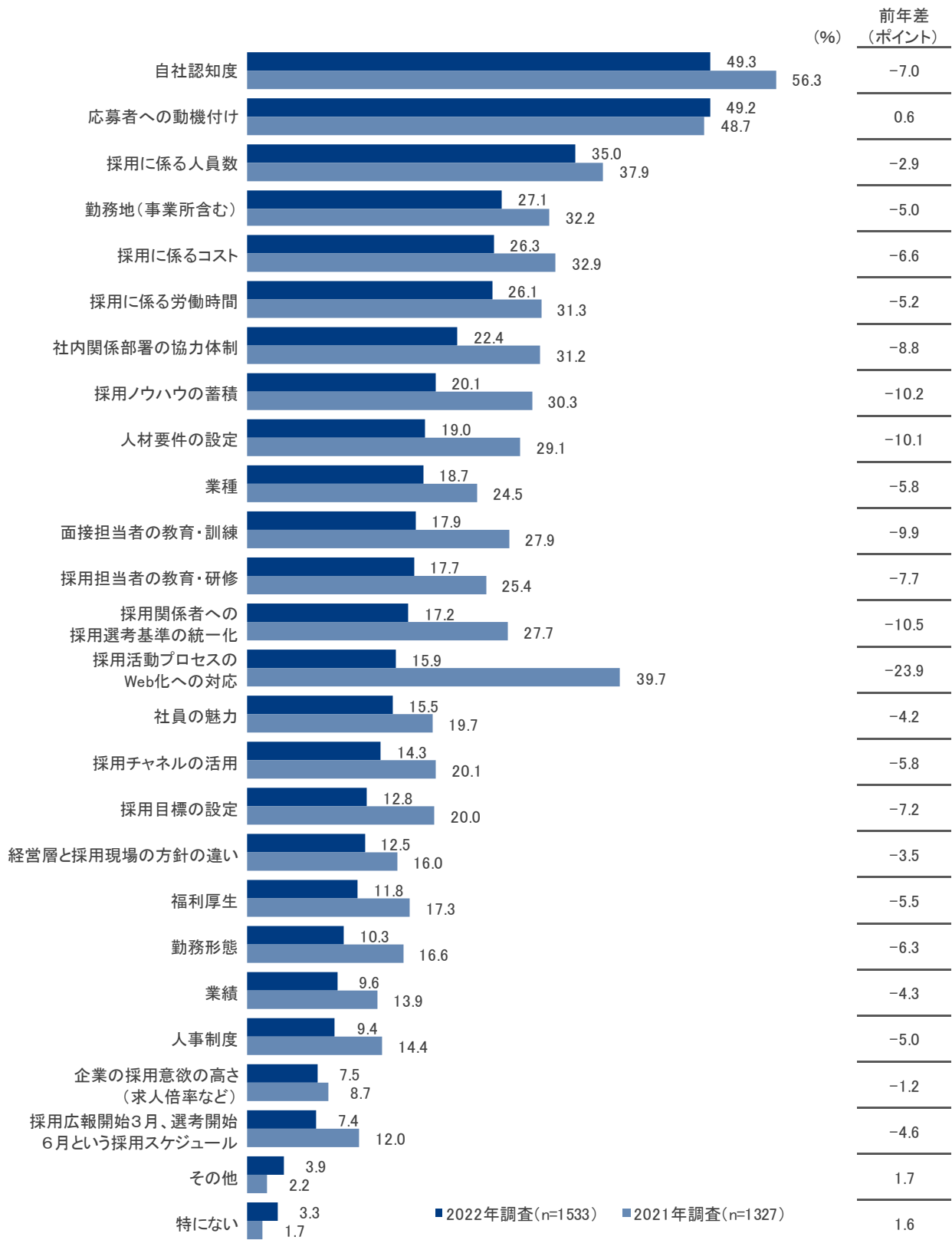


		(%)															
2022年卒		2020年			2021年												5月 までの 累計
2021年卒		2019年			2020年												
		10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月 以降	
2022年卒 面接(対面)	n=1132	1.0	0.2	1.6	3.5	6.5	30.3	24.1	11.7	10.2	3.0	0.9	1.7	0.9	0.4	4.0	79.0
2021年卒 面接(対面)	n=973	1.2	1.0	2.0	3.7	8.8	29.9	13.2	6.4	15.0	4.9	1.3	1.0	1.1	0.4	10.0	66.2
2022年卒 面接(Web)	n=1058	1.4	0.7	2.8	6.1	10.9	35.5	22.4	8.7	5.3	1.3	0.5	0.7	0.1	—	3.6	88.6
2021年卒 面接(Web)	n=700	0.7	0.4	0.4	1.4	3.6	24.7	26.7	14.1	13.3	1.9	1.0	0.7	0.4	0.4	10.1	72.1
2022年卒 内々定・内定出し	n=1326	1.2	—	1.1	1.7	5.0	18.2	24.6	17.3	18.1	4.8	1.2	1.1	1.5	0.3	4.0	69.0
2021年卒 内々定・内定出し	n=1044	0.9	0.3	1.4	1.6	3.8	16.9	16.2	10.7	24.0	8.6	3.2	1.3	0.9	0.5	9.7	51.8

■ 図25 2023年卒採用プロセスの開始時期（未定含む）（新卒採用実施または実施予定企業／実数回答）

																		(%)	
2023年卒		2021年			2022年												5月 までの 累計	未定	
2022年卒		2020年			2021年														
		10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月 以降			
2023年卒 面接(対面)	n=1297	4.4	0.7	2.1	4.0	5.6	22.7	15.0	5.9	4.7	0.5	0.3	0.4	0.2	－	0.8	60.4	32.7	
2022年卒 面接(対面)	n=1132	1.0	0.2	1.6	3.5	6.5	30.3	24.1	11.7	10.2	3.0	0.9	1.7	0.9	0.4	4.0	79.0	－	
2023年卒 面接(Web)	n=1144	4.8	1.2	3.4	6.4	6.9	25.9	12.4	3.1	2.4	0.2	0.1	－	0.1	－	0.8	64.1	32.3	
2022年卒 面接(Web)	n=1058	1.4	0.7	2.8	6.1	10.9	35.5	22.4	8.7	5.3	1.3	0.5	0.7	0.1	－	3.6	88.6	－	
2023年卒 内々定・内定出し	n=1356	4.7	0.4	1.3	2.5	4.1	17.4	16.0	9.5	11.0	1.4	0.3	0.3	0.7	0.1	0.9	56.0	29.2	
2022年卒 内々定・内定出し	n=1326	1.2	－	1.1	1.7	5.0	18.2	24.6	17.3	18.1	4.8	1.2	1.1	1.5	0.3	4.0	69.0	－	

■ 図26 新卒採用における課題（新卒採用実施または実施予定企業／複数回答）



■ 図27 2023年卒の採用方法・形態
(2023年卒：新卒採用実施または実施予定企業／複数回答、
2022年卒：2022年卒採用実施企業／複数回答)

(96)

		全体 (前年差)	従業員規模別				地域別					
			300人 未満	300～ 999人	1000～ 4999人	5000人 以上	北海道 ・東北	関東	中部・東海	関西	中国・四国	九州
n	2023年卒	1236	399	407	327	90	108	516	237	192	108	75
	2022年卒	1283	414	426	336	92	114	529	240	205	116	79
採用 方法	部門別採用	34.2 (-1.0)	37.8 (-1.3)	34.9 (-1.7)	29.4 (-1.0)	32.2 (1.8)	40.7 (-0.5)	31.6 (-0.9)	34.2 (-1.2)	33.3 (-2.3)	38.9 (1.0)	38.7 (-0.6)
	コース別採用	26.5 (1.0)	19.5 (0.7)	28.7 (1.8)	30.3 (0.8)	35.6 (-0.3)	27.8 (4.1)	25.0 (0.0)	28.3 (1.2)	26.0 (2.1)	30.6 (0.4)	25.3 (0.0)
	地域限定社員の採用	13.8 (-0.4)	11.3 (1.1)	10.1 (-1.7)	18.3 (-0.4)	22.2 (-1.7)	11.1 (1.5)	13.0 (-1.0)	16.5 (-0.2)	14.1 (0.4)	17.6 (-1.4)	8.0 (0.4)
	新卒の契約社員の採用	1.8 (0.1)	1.5 (-0.2)	1.2 (0.3)	1.8 (-0.2)	5.6 (2.3)	2.8 (-0.7)	1.7 (0.0)	1.3 (0.4)	1.0 (0.1)	3.7 (0.3)	1.3 (0.1)
	新卒の紹介予定派遣採用	1.0 (0.3)	1.0 (0.3)	0.2 (-0.2)	0.9 (0.6)	3.3 (2.2)	- (-)	1.6 (0.4)	0.8 (0.4)	1.0 (0.6)	- (-)	- (-)
	職務限定型の採用	12.1 (0.3)	14.0 (1.0)	12.8 (1.3)	8.6 (-1.3)	13.3 (-1.9)	11.1 (0.6)	11.2 (-0.9)	15.6 (0.2)	12.5 (1.8)	11.1 (2.5)	9.3 (0.5)
	新卒の人材紹介会社を介しての採用	14.9 (-0.0)	13.3 (-0.7)	16.0 (1.7)	15.3 (-1.7)	17.8 (1.5)	7.4 (-0.5)	21.3 (0.9)	8.9 (-1.6)	14.6 (-0.5)	12.0 (0.8)	5.3 (-1.0)
	リファラル採用(社員などからの紹介を通じた採用)	14.5 (2.4)	9.5 (1.8)	15.0 (2.8)	19.9 (2.9)	15.6 (2.5)	7.4 (-0.5)	16.3 (1.7)	13.5 (4.3)	18.8 (4.1)	11.1 (2.5)	9.3 (0.5)
	初任給格差をつけた採用	6.6 (0.5)	5.8 (-0.0)	7.1 (0.6)	5.5 (0.7)	10.0 (1.3)	1.9 (-0.8)	6.4 (-0.0)	6.8 (0.5)	8.3 (2.5)	8.3 (-0.3)	6.7 (1.6)
	採用直結と明示したインターンシップからの採用	11.7 (2.0)	10.3 (2.3)	11.8 (2.4)	12.8 (2.4)	11.1 (-3.0)	11.1 (7.6)	12.2 (0.1)	9.3 (2.2)	16.7 (2.5)	7.4 (1.4)	9.3 (5.5)
採用 ターゲット	アルバイト等からの社員登用での採用	7.4 (0.8)	4.0 (0.9)	5.2 (0.2)	10.7 (0.3)	18.9 (4.8)	7.4 (1.3)	7.8 (-0.2)	5.1 (1.3)	8.9 (2.5)	7.4 (2.2)	9.3 (-0.8)
	日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	19.8 (1.8)	8.3 (1.0)	15.0 (2.5)	30.6 (2.0)	54.4 (1.2)	3.7 (-0.7)	29.7 (2.2)	12.2 (3.9)	20.8 (1.3)	11.1 (1.6)	9.3 (-3.3)
	海外の大学・大学院を卒業する外国人学生の採用	8.1 (2.4)	2.8 (1.1)	4.7 (1.6)	12.2 (3.9)	33.3 (6.2)	1.9 (0.1)	13.2 (3.0)	5.1 (2.6)	6.8 (1.9)	2.8 (1.9)	2.7 (2.7)
	海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	9.4 (3.5)	4.3 (2.1)	5.9 (2.1)	14.1 (4.8)	32.2 (11.6)	1.9 (1.0)	14.5 (4.3)	5.1 (2.6)	9.4 (5.0)	4.6 (2.9)	5.3 (1.5)
	大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	28.6 (2.2)	22.6 (2.0)	24.3 (3.2)	34.6 (0.6)	53.3 (3.3)	29.6 (4.2)	35.3 (1.4)	16.5 (1.5)	24.5 (5.0)	26.9 (1.0)	32.0 (1.6)
採用 時期	通年採用	25.5 (1.3)	30.3 (1.6)	25.8 (1.6)	21.7 (1.2)	18.9 (-0.7)	32.4 (2.6)	23.4 (0.0)	21.9 (2.8)	28.6 (3.3)	30.6 (1.2)	25.3 (0.0)
	夏採用	15.5 (-2.2)	14.3 (0.5)	16.2 (-2.6)	16.8 (-4.6)	15.6 (-5.1)	13.9 (-2.8)	16.5 (-1.9)	13.9 (-1.5)	16.7 (-4.3)	12.0 (-1.8)	18.7 (-1.6)
	秋採用	12.1 (-3.1)	10.8 (-1.1)	11.5 (-4.6)	13.8 (-3.8)	16.7 (-4.0)	13.9 (-1.9)	12.8 (-3.8)	11.4 (-0.7)	12.5 (-5.5)	9.3 (-0.2)	10.7 (-5.8)
	通年入社での採用	5.7 (0.8)	7.8 (1.2)	5.4 (0.9)	3.1 (0.4)	5.6 (-1.0)	6.5 (1.2)	5.2 (0.3)	5.9 (2.2)	5.7 (0.9)	9.3 (1.5)	2.7 (-2.4)

■ 図28 2023年卒採用の見通し [選考辞退人数]
(2022年卒採用実施企業/単一回答)

			(%)		
			増える	同じ	減る
全体		n=1404	13.2	79.1	7.6
従業員規模別	300人未満	n=441	15.6	75.3	9.1
	300～999人	n=490	11.4	81.4	7.1
	1000～4999人	n=365	14.8	78.6	6.6
	5000人以上	n=93	7.5	83.9	8.6
地域別	北海道・東北	n=122	7.4	82.0	10.7
	関東	n=573	13.3	79.4	7.3
	中部・東海	n=279	14.3	77.1	8.6
	関西	n=222	15.3	77.9	6.8
	中国・四国	n=129	9.3	83.7	7.0
	九州	n=79	19.0	75.9	5.1
面接(Web)実施別	実施	n=1122	13.9	78.3	7.8
	非実施	n=282	10.6	82.6	6.7

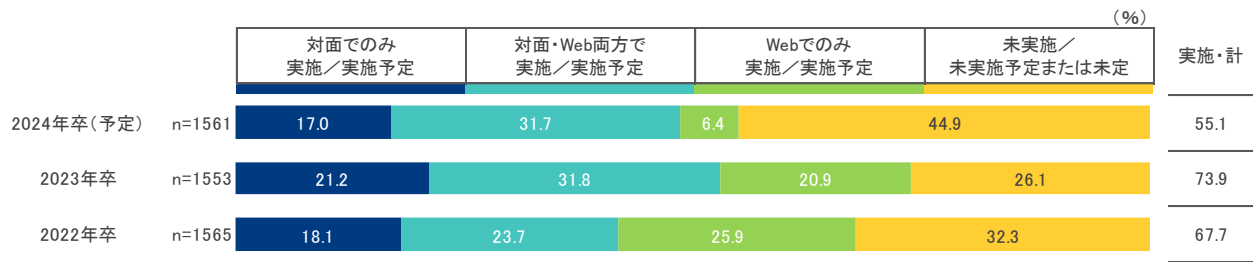
■ 図29 2023年卒採用の見通し [採用活動に費やす総費用]
(2022年卒採用実施企業/単一回答)

			(%)		
			増える	同じ	減る
全体		n=1443	22.9	67.1	10.0
従業員規模別	300人未満	n=462	20.3	68.6	11.0
	300～999人	n=501	23.4	68.5	8.2
	1000～4999人	n=371	25.9	63.9	10.2
	5000人以上	n=94	22.3	64.9	12.8
地域別	北海道・東北	n=133	18.0	71.4	10.5
	関東	n=585	24.3	65.0	10.8
	中部・東海	n=282	22.0	66.0	12.1
	関西	n=227	26.0	67.0	7.0
	中国・四国	n=132	18.2	75.8	6.1
	九州	n=84	22.6	65.5	11.9
面接(Web)実施別	実施	n=1144	24.0	65.3	10.8
	非実施	n=299	18.7	73.9	7.4

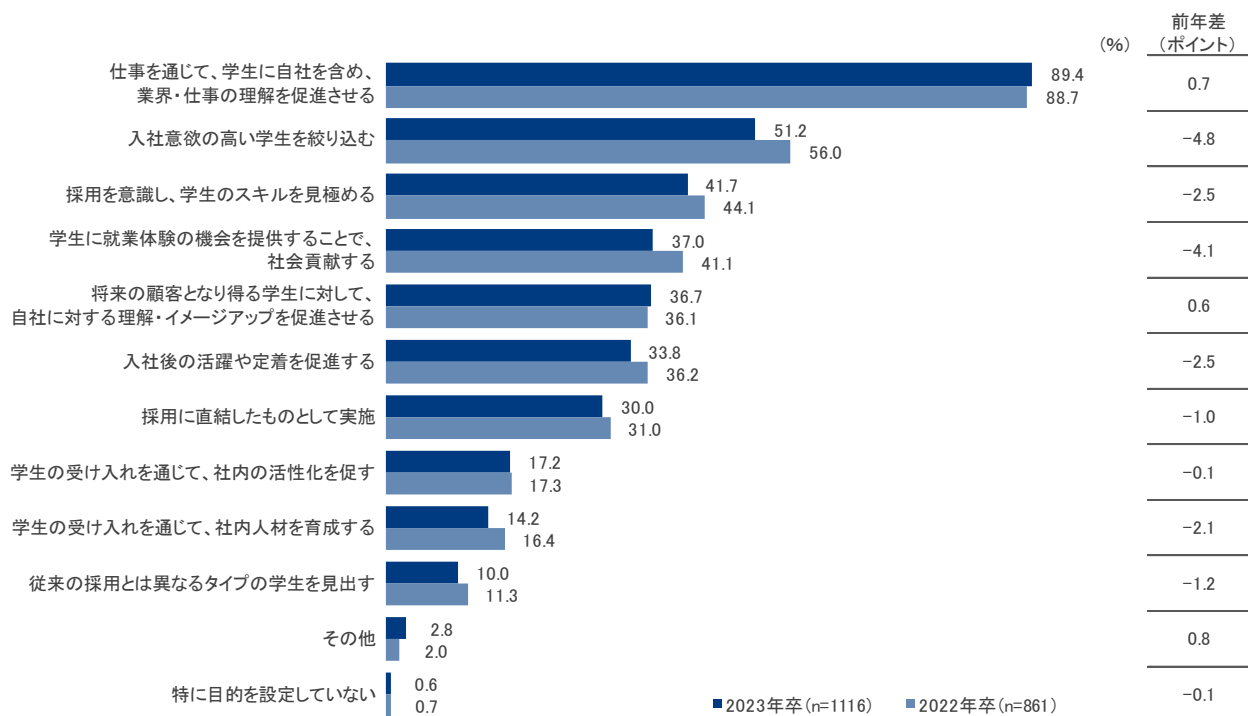
■ 図30 事前に準備された動画の面接での活用 (新卒採用実施または実施予定企業/単一回答)

			(%)					
			実施済・継続予定	実施済・継続は保留／検討中	実施済・中止予定	未実施・導入予定	未実施・導入は保留／検討中	未実施・今後も導入しない
全体		n=1418	10.6	1.4	0.1	2.0	17.8	39.1
従業員規模別	300人未満	n=464	9.9	2.4	—	1.9	17.2	37.9
	300～999人	n=488	9.8	0.8	—	1.6	18.6	38.7
	1000～4999人	n=361	12.5	1.1	0.3	3.3	15.2	41.3
	5000人以上	n=89	9.0	1.1	—	—	28.1	37.1
地域別	北海道・東北	n=131	13.7	—	—	—	19.8	37.4
	関東	n=566	11.7	1.6	0.2	1.9	17.7	40.6
	中部・東海	n=282	7.8	0.7	—	2.5	18.8	40.1
	関西	n=226	8.0	2.2	—	2.7	14.2	41.2
	中国・四国	n=129	9.3	0.8	—	2.3	23.3	30.2
	九州	n=84	16.7	3.6	—	2.4	14.3	36.9

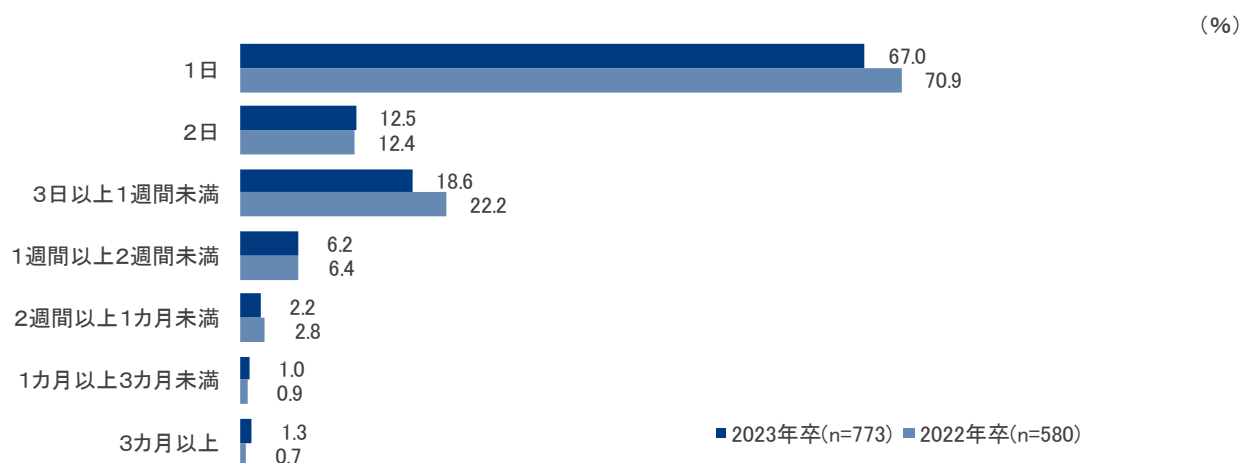
■ 図31 インターンシップ実施状況（全体／単一回答）



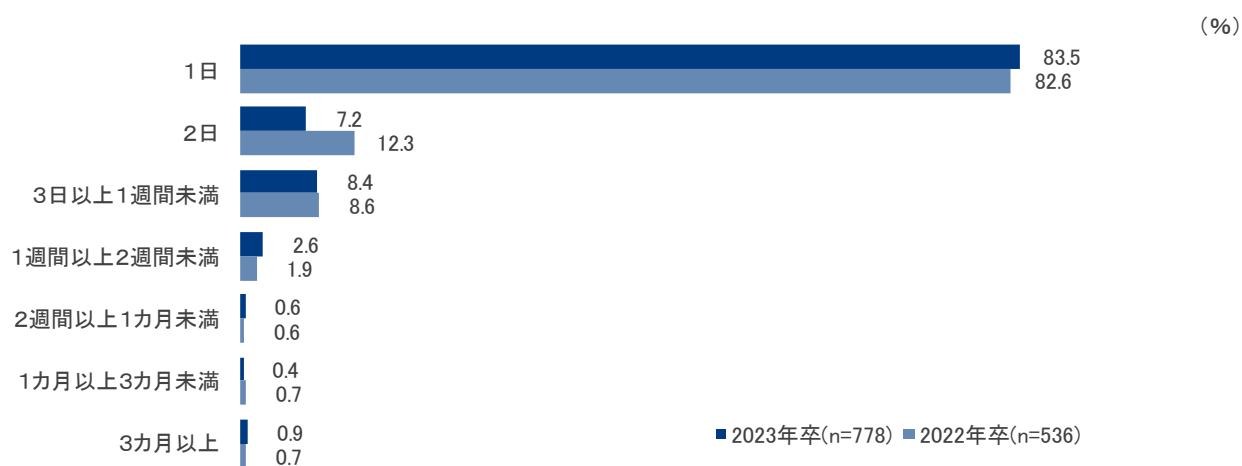
■ 図32 2023年卒対象インターンシップの実施目的
(2023年卒対象インターンシップ実施または実施予定企業／複数回答)



■ 図33 2023年卒対象インターンシップの主要な実施期間（対面）
（2023年卒対象インターンシップ実施または実施予定企業／複数回答）



■ 図34 2023年卒対象インターンシップの主要な実施期間（Web）
（2023年卒対象インターンシップ実施または実施予定企業／複数回答）



■ 図35 2023年卒対象インターンシップの選考方法（対面）
（2023年卒対象インターンシップ実施または実施予定企業／複数回答）

(%)

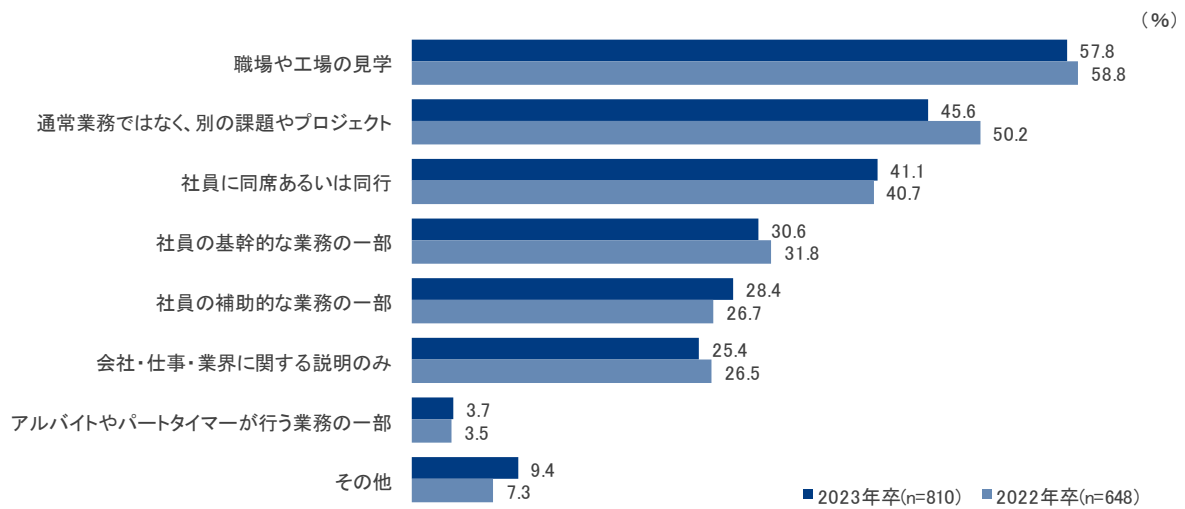
		書類(エントリーシート、履歴書、作文等)	適性試験	筆記試験	面接	先着順や抽選	そのまま受け入れなど、選考はしていない(学校からの推薦を含む)	その他	
全体		n=805	34.0	15.5	8.0	19.8	34.4	35.2	5.3
従業員規模別	300人未満	n=240	22.9	10.0	6.3	15.4	32.9	45.8	5.4
	300～999人	n=301	33.6	14.6	8.3	19.6	36.9	30.9	5.6
	1000～4999人	n=206	43.7	20.4	10.7	22.3	31.6	31.6	5.3
	5000人以上	n=52	48.1	23.1	1.9	28.8	40.4	26.9	3.8
地域別	北海道・東北	n=82	22.0	12.2	8.5	15.9	24.4	52.4	4.9
	関東	n=281	42.7	19.2	8.2	22.4	33.5	28.5	7.5
	中部・東海	n=176	31.3	14.2	9.1	17.0	41.5	33.0	2.8
	関西	n=130	33.8	12.3	6.2	23.1	32.3	31.5	4.6
	中国・四国	n=81	29.6	16.0	8.6	18.5	35.8	42.0	7.4
	九州	n=55	23.6	12.7	5.5	14.5	34.5	49.1	1.8

■ 図36 2023年卒対象インターンシップの選考方法（Web）
（2023年卒対象インターンシップ実施または実施予定企業／複数回答）

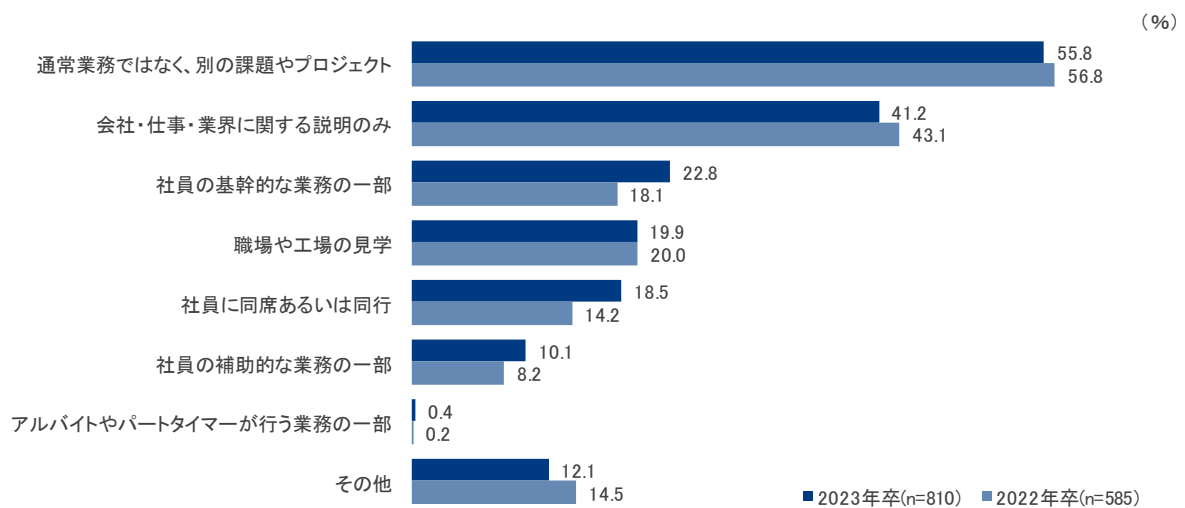
(%)

			書類(エントリーシート、履歴書、作文等)	適性試験	筆記試験	面接	先着順や抽選	そのまま受け入れなど、選考はしていない(学校からの推薦を含む)	その他
全体		n=814	35.3	18.1	7.5	18.4	39.9	31.2	3.3
従業員規模別	300人未満	n=144	23.6	13.9	9.7	17.4	32.6	44.4	4.2
	300～999人	n=298	31.9	14.1	6.0	15.8	38.6	34.2	4.0
	1000～4999人	n=275	40.4	20.0	8.4	18.5	43.6	24.0	2.9
	5000人以上	n=88	47.7	29.5	5.7	26.1	45.5	23.9	1.1
地域別	北海道・東北	n=58	29.3	19.0	10.3	20.7	29.3	41.4	1.7
	関東	n=371	40.2	21.6	7.8	20.8	39.1	28.6	4.0
	中部・東海	n=156	31.4	14.1	7.7	15.4	35.3	37.2	1.9
	関西	n=111	33.3	15.3	8.1	18.9	47.7	24.3	3.6
	中国・四国	n=73	32.9	15.1	2.7	12.3	43.8	37.0	5.5
	九州	n=45	24.4	13.3	6.7	15.6	51.1	26.7	－

■ 図37 2023年卒対象インターンシップのプログラム内容（対面）
（2023年卒対象インターンシップ実施または実施予定企業／複数回答）



■ 図38 2023年卒対象インターンシップのプログラム内容（Web）
（2023年卒対象インターンシップ実施または実施予定企業／複数回答）



■ 図39 2024年卒対象インターンシップの見通し（対面）
（2023年卒対象インターンシップ実施または実施予定かつ、
2024年卒対象インターンシップ実施または実施予定企業／単一回答）

		(%)		
		増やす予定	同じ	減らす予定
受け入れ人数(対面)	n=618	24.8	73.9	1.3
受け入れ期間(対面)	n=616	16.6	82.3	1.1
実施回数(対面)	n=616	22.1	76.8	1.1

■ 図40 2024年卒対象インターンシップの見通し（Web）
（2023年卒対象インターンシップ実施または実施予定かつ、
2024年卒対象インターンシップ実施または実施予定企業／単一回答）

		(%)		
		増やす予定	同じ	減らす予定
受け入れ人数(Web)	n=553	18.1	78.7	3.3
受け入れ期間(Web)	n=552	12.3	84.8	2.9
実施回数(Web)	n=553	16.1	79.2	4.7

■ 図41 2022年卒対象インターンシップ参加者の内定者存在
（2022年卒採用実施かつ2022年卒対象インターンシップ実施企業／単一回答）

		(%)			
		内定者の中に自社のインターンシップ参加者がいた			内定者の中には、 インターンシップ参加者が いなかった
		採用を目的として 実施している	採用を目的とはしていない が、結果的に内定者の中 に参加者がいた	不明	
2022年卒	n=1040	41.4	39.3	0.4	18.8
					内定者の中に 自社のインターンシップ 参加者がいた・計
					81.2

■ 図42 新卒採用に関する考え方（全体／単一回答）
【A】：新卒一括採用システムは維持・継続されるべきだ
【B】：新卒一括採用システムは変わっていくべきだ

			(%)						
			Aに近い	どちらかという とAに近い	どちらとも いえない	どちらかという とBに近い	Bに近い	Aに近い・計	Bに近い・計
全体		n=1577	10.6	28.5	40.6	13.9	6.3	39.1	20.2
従業員規模別	300人未満	n=528	9.7	25.2	44.9	14.0	6.3	34.8	20.3
	300～999人	n=540	12.4	29.4	37.6	13.0	7.6	41.9	20.6
	1000～4999人	n=392	10.5	31.4	38.5	14.0	5.6	41.8	19.6
	5000人以上	n=101	7.9	24.8	45.5	17.8	4.0	32.7	21.8
地域別	北海道・東北	n=154	10.4	21.4	48.1	15.6	4.5	31.8	20.1
	関東	n=632	10.0	31.0	38.8	14.4	5.9	41.0	20.3
	中部・東海	n=311	10.0	30.5	39.2	12.5	7.7	40.5	20.3
	関西	n=246	12.6	27.2	38.2	16.7	5.3	39.8	22.0
	中国・四国	n=142	11.3	23.2	47.9	9.2	8.5	34.5	17.6
	九州	n=92	10.9	28.3	41.3	12.0	7.6	39.1	19.6
参考）2016年卒 全体		n=1225	10.4	28.8	39.7	13.5	7.6	39.3	21.1

就職活動・採用活動に関する振り返り調査
データ集

2022年2月 発行
株式会社リクルート
就職みらい研究所

<https://shushokumirai.recruit.co.jp/>

【プレスリリース・データ集に関するお問い合わせ、データ引用・転載等の連絡先】

就職みらい研究所サイト内 お問い合わせフォーム

<https://rec.fofa.jp/rcasmk/a.p/115>

※掲載内容を複製、転載または配布など、第三者の利用に供する場合はお問い合わせください。