

GAKUJO REPORT

2022年3月

卒業予定者

就職戦線 中間総括



東証一部上場

学情

調査概要

当レポートで掲載しているアンケート結果に関する調査概要です。

■学生対象アンケート

(1) 2022年卒学生就職活動意識調査(2021年4月調査)

- ・対象：あさがくナビ2022登録会員
- ・調査期間：2021年4月15日～4月30日
- ・有効回答数：942件
- ・方法：Web上でのアンケート

(2) 2022年卒学生就職活動意識調査(2021年6月調査)

- ・対象：あさがくナビ2022登録会員
- ・調査期間：2021年6月21日～6月30日
- ・有効回答数：642件
- ・方法：Web上でのアンケート

(3) 2021年卒学生就職活動意識調査(2020年4月調査)

- ・対象：あさがくナビ2021登録会員
- ・調査期間：2020年4月20日～4月30日
- ・有効回答数：972件
- ・方法：Web上でのアンケート

(4) 2021年卒学生就職活動意識調査(2020年6月調査)

- ・対象：あさがくナビ2021登録会員
- ・調査期間：2020年6月22日～6月30日
- ・有効回答数：942件
- ・方法：Web上でのアンケート

(5) 2020年卒学生就職活動意識調査(2019年4月調査)

- ・対象：あさがくナビ2020登録会員
- ・調査期間：2019年4月18日～4月30日
- ・有効回答数：790件
- ・方法：Web上でのアンケート

■企業対象アンケート

(1) 2022年卒採用に関するアンケート(2021年7月調査)

- ・対象：全国の企業採用担当者
- ・調査期間：2021年7月6日～7月30日
- ・有効回答数：667件
- ・方法：Web上でのアンケート

(2) 2021年卒採用に関するアンケート(2020年7月調査)

- ・対象：全国の企業採用担当者
- ・調査期間：2020年7月10日～7月20日
- ・有効回答数：1,141件
- ・方法：Web上でのアンケート

※各アンケートにおいて、インターンシップは「1日開催のワークショップ」や「セミナー形式のもの」等を含めた総称として回答いただいている。レポート内のインターンシップも同様の扱いで記載している。
※レポート内の各項目は少数点第一位を有効桁数として表記しているため、択一式の回答の合計が100.0%とならない場合がある。

CONTENTS

P.04 就職戦線中間総括《概要》

新型コロナウイルス感染症とともに始まった就職活動準備及びインターンシップ
コロナ禍で景気が大きく後退するも、一部の業界を除き業績回復が早期実現した日本経済
コロナ禍でも新卒採用意欲は旺盛
3月以降もオンライン中心の就職活動に
志望度醸成が課題となるオンラインセミナー。オンラインならではのプレゼン手法の創出が鍵に

P.06 学生の就職活動状況

コロナ禍でオンラインインターンが広がるも、参加率は昨年を下回る
3月1日以降の動きについて／プレエントリー・セミナー参加は幅広く、面接受験は企業を絞り込む傾向
内々定率の推移について
オンライン環境に適應しながら就職活動に臨んだ学生たち

P.11 企業の採用活動状況

インターンシップ実施企業は63.6%で昨年比微減。オンライン・対面の両形式で実施する企業が多い
3月1日以降の動きについて／主流は3月選考開始、4月内々定出し。
採用のオンライン化でプレエントリー数・セミナー参加数は増加傾向
昨年から一変、選考・内々定の辞退者数は増加傾向
採用活動継続中の企業は72.5%。採用活動の課題は「母集団の質の向上」が1位に
約7割の企業がインターンシップと採用活動を連携。
インターンシップ参加者を内々定へ結び付けられたかは企業により成否が分かれる

P.16 資料編

- P.16 2022年卒 内々定率調査結果・概要
- P.18 2022年卒 就職人気企業ランキングTOP100
- P.19 あさがくナビ(朝日学情ナビ)2022会員データ
大卒の求人倍率
- P.20 内閣官房「2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について」
内閣官房「2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項のポイント」
- P.21 内閣官房「2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」

就職戦線中間総括《概要》

▶ 新型コロナウイルス感染症とともに始まった就職活動準備及びインターンシップ

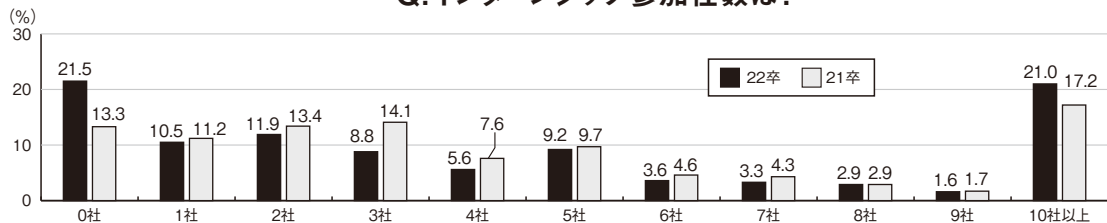
2022年卒学生の就職戦線は、新型コロナウイルス感染症との闘いとともにあったと言える。緊急事態宣言が初めて発出された2020年4月、2022年卒学生たちは3年生になった早々に大学への入構を制限され、前年までであれば4月を皮切りに行われていた就職ガイダンスも中止・延期となった。大学に通っていれば自然とできていた友達との情報交換なども途絶され、不安の中での3年生のスタートとなった。そんな中、徐々にではあるが大学でのオンライン化の対応が進み、また緊急事態宣言も5月中旬から順次解除されたことで、6月に入る頃には少しずつ就職活動に向けた準備ができるようになってきた。しかし例年に比べれば開催された就職ガイダンスの数は減少。キャリアセンターからの学生に対する声も届きにくく、オンラインガイダンスへの参加学生は軒並み減り、3年生の前期のタイミングで就職情報サイトに登録する学生は激減した。未曾有の事態の中、2022年卒学生の多くは就職活動の準備に出遅れることとなった。

6月には2022年卒学生向けのインターンシップサイトが立ち上がり、各企業への申し込みが始まった。この頃には各社オンライン実施の体制が整い始めており、対面だけでなくオンライン開催のものが複数アナウンスされた。ただ、複数日のオンラインインターンシップは開催難易度が高く、インターンシップではないワンデーワークショップや

業界研究セミナーなどを開催する企業も多かった。学生の職業観涵養のために複数日でのインターンシップ開催が求められているものの、インターンシップのオンライン化はその実現を停滞させたとも言えそうである。また全ての企業が3年生向けのインターンシップを早期から実施できたわけではない。4年生の採用に忙しく、インターンシップの募集開始が遅れる企業も、例年に比べれば多かった印象だ。

弊社が2021年4月下旬に行った「就職活動意識調査」では、インターンシップに参加した学生は全体の78.5%と前年調査(86.7%)より8.2ポイント下落した。依然として多くの学生がインターンシップに参加していると言えるが、コロナ禍でインターンシップの受け入れを断念した企業、インターンシップ参加企業探しなどのプレ就職活動に乗り遅れた学生など、双方にその要因があった。一方で参加したインターンシップの数については「10社以上」が21.0%と前年比+3.8ポイントとなっており、参加している学生はより多くのインターンシップを経験していることが見て取れる。実際に企業に訪問して参加するインターンシップと共に、オンラインで開催される短時間のもが増え、学生にとって時間の制約が少なく、多くの企業と接触できたと言えるだろう。

Q. インターンシップ参加社数は?



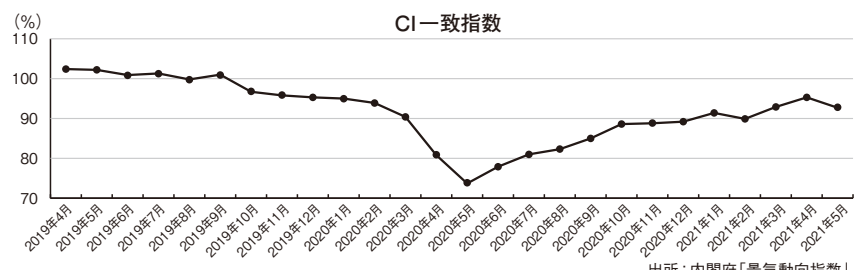
出所：学情「2022年卒学生就職活動意識調査(2021年4月調査)」

▶ コロナ禍で景気が大きく後退するも、一部の業界を除き業績回復が早期実現した日本経済

コロナ禍で日本経済は大きく傷ついた。最初の緊急事態宣言では、飲食店や大型商業施設などへの休業要請があり、2度目の緊急事態宣言以降はまん延防止等重点措置なども含め、主に飲食業を中心に時短要請や休業要請、酒類提供制限などが矢継ぎ早に出され、サービス業は厳しい経営を迫られている。また外国人観光客の入国が激減し、併せて東京五輪の開催延期が決まったことで、関連業界の需要が一気に蒸発。飲食業、小売業、旅行・ホテル・レジャー業界が特に大きなダメージを受けた。

一方で、コロナ禍で大きく成長した業界もある。企業の在宅ワークが促進されて以降、ビジネスコミュニケーションツールや電子署名のサービスなどクラウドサービスを中

心としたIT産業、総務系のアウトソースなど業務代行業も急拡大するニーズで大きく業績を伸ばした。飲食業界でも店舗経営での集客・収益は厳しいが、いち早くテイクアウトのサービスに着手し、ニーズを的確に捉えた企業はコロナ禍でも業績を伸ばすことに成功している。宅配デリバリーを生業とするクラウドサービスも急拡大。IT産業ではあるが飲食業の売上維持や向上に貢献した。



出所：内閣府「景気動向指数」

就職戦線中間総括《概要》

内閣府が発表している景気動向指数であるCI一致指数(2015年を100として換算)は、2019年10月以降100.0を割り込んでいるが、2020年4月に80.8まで大きく下落、5月には73.7まで落ち込んだ。70台まで落ち込むのはリーマン・ショック後の2009年以来である。ただ、リー

マン・ショックでは、70台が5か月連続で続いたが、今回のコロナ禍では2か月で脱出、グラフにあるようにそこからは上昇に転じ、2021年の春頃からは概ねコロナ前の水準に戻っている。日本経済は早期回復を実現したと言えるだろう。

▶ コロナ禍でも新卒採用意欲は旺盛

景気の早期回復、またバブル崩壊やリーマン・ショック時に新卒採用を止めたり大きく絞ったりしたことで生じた企業の人事戦略の歪みの反省を受け、今回は新卒採用凍結や大幅な削減をする企業は少なかった。2021年卒学生の就職率(厚生労働省と文部科学省が調査。2021年4月1日現在)は96.0%となり、コロナ前の前年同時期比▲2.0ポイントだった。数値そのものはリーマン・

ショック後の2010年卒(▲3.9ポイント)に次ぐ下落幅だったものの、96.0%は2015年卒学生と同水準の決して低くない数値であり、リーマン・ショック後の91%台とは大きく状況が異なる。このように、企業の新卒採用の意欲は高い状態をキープしており、2022年卒学生へのアプローチも、高い採用意欲の下で行われた。

▶ 3月以降もオンライン中心の就職活動に

インターンシップ期で企業と学生の接触が進んでいく中で、コロナウイルスが収束する気配はなく、2021年1月8日、2回目の緊急事態宣言が発出された。採用活動の本格化を目前に企業も学生もオンライン中心の活動を余儀なくされたが、すでに前年の経験があるため大きな混乱はなく準備は進められた。そうした中、採用広報活動開始日とされている3月1日を迎えるが、企業・学生間での接触は既にオンラインで繰り広げられており、3月1日という境界はいっそう曖昧になった。

企業のセミナーや選考は前年に引き続き多くがオンラインで開催され、リクルートスーツを着た学生を街中で見かけることが少なくなった。オンラインでのセミナー、選考

について、2021年4月に学生にとったアンケートでは、メリットとして挙げられたのは「大学の授業など、就職活動以外の予定と調整しやすい」が最多の74.4%だった。もちろんメリットばかりというわけではない。同じく学生に不安な点を聞いたところ、「画面越しだと、企業や社員の雰囲気分かりにくい」が52.7%、「画面越しだと、言いにくいことや熱意を伝えにくい」が34.7%で続く。2022年卒学生は、インターンシップ期からオンライン中心で活動してきているが、対面のニーズは根本的には強い。今後オンラインが定着するという声もあるが、アフターコロナでは対面重視に回帰する企業や学生が多いのではないかと予想される。

▶ 志望度醸成が課題となるオンラインセミナー。オンラインならではのプレゼン手法の創出が鍵に

弊社が2021年4月下旬に行った「就職活動意識調査」では、プレエントリー社数が「51社以上」が11.6%で前年比+4.0ポイント、セミナー参加社数が「31社以上」が12.3%で前年比+が7.1ポイントとなり、就活初期段階のアクションは増加傾向がみられる。企業側に目を転じて、プレエントリー数が前年から増えたという企業の声が4月・5月によく聞かれた。一方でセミナーから面接や試験などの選考への移行率は前年から減少した企業が多い。オンラインでは学生の志望度の醸成が思うようにいかず、次のステップに進めるための工夫が企業側の課題として表出した。特に企業のオンラインでの会社説明のプレゼンテーション力が志望度醸成・選考移行率に影響している。単独セミナーだけでなく、合同企業セミナーにおいても、オンライン開催のものが増えた。そこでは、学生がチャンネルを切り替えるように、画面越しに複数社の会社説明を聞く。リアル合説とは違い、つまらなければすぐに学生が離脱するということが起こりうる世界だ。今までは直接熱意をもって語り掛けたり、少人数なら一人一人に声

をかけてコミュニケーションを取ることができたが、オンラインでは投影する資料の質やプレゼンターの話しぶりに依るところが大きくなった。オンラインに対応できている企業でも、オンラインに特化したプレゼンテーション手法に長けているところはまだ少ない。そこを磨くことが、ウィズコロナにおける採用成功の1つのポイントになりそうだ。

学生はオンラインでの情報収集を進め、受験する企業を絞り込み、選考に臨んでいった。2021年2月度の内々定率は14.7%とコロナウイルス感染症の影響を受ける前の前年同時期(12.2%)を2.5ポイント上回った。早期接触での母集団確保、高い採用意欲という条件下、2022年卒学生の内々定率はその後も前年を上回る水準で推移し、2021年7月度の内々定率は「74.8%」と、前年同時期(62.8%)を12.0ポイント上回る(P.9、P.16に内々定率の推移を掲載)。2021年卒で少し下落した就職率も再び上昇に転じそうな状況だ。コロナ禍を経ても尚、売り手市場の状況は続いていると言える。

学生の就職活動状況

コロナ禍でオンラインインターンが広がるも、参加率は昨年を下回る

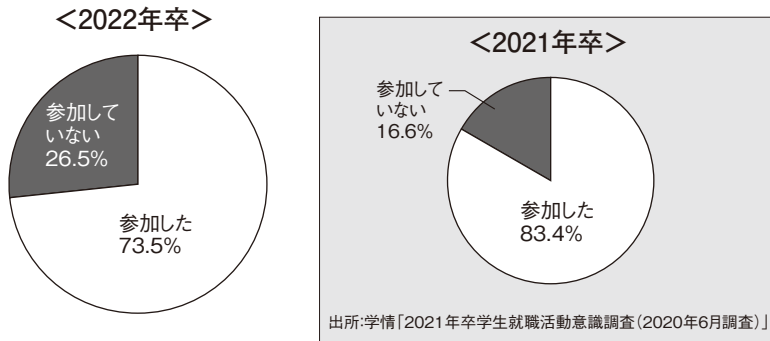
2020年4月。2022年卒学生が新3年生としての学生生活をスタートするタイミングで、新型コロナウイルスの感染拡大により、1回目の緊急事態宣言が発出された。特に都市圏の多くの大学で入構禁止措置が取られ、授業のオンライン化が広がった。学生のインターンシップ参加が年々盛んになる中、キャリアセンターが主催する前期就職ガイダンスの中心テーマは、ここ数年インターンシップ関連のものであった。しかしコロナ禍の影響で、就職ガイダンスは中止、あるいはオンラインや動画配信での実施となる。またキャリアセンターが仲介し単位認定するインターンシップ提供の取り止めなど、大学側の想定していたコンテンツの実施が難しい状況となった。そうした中で、就職に対する危機感を抱き、積極的に情報収集に励む学生もいたが、突然の環境変化に戸惑い、インターンシップどころではなくなる学生も少なくなかった。

弊社が「あさがナビ2022」登録学生を対象に実施した調査では、インターンシップ参加学生は73.5%。年々増加傾向にあったが、2022年卒学生の参加率は昨年を9.9ポイント下回り、コロナ禍がインターンシップ参加に影響を及ぼしたことが読み取れる。そうした中ではあるが、学生としてはインターンシップに参加しやすい環境も生まれ

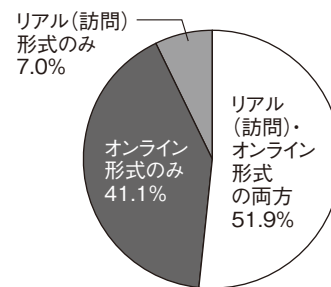
た。インターンシップのオンライン化だ。学生が参加したインターンシップの形式の内訳をみると、「リアル(訪問)・オンライン形式の両方」が51.9%、「オンライン形式のみ」が41.1%と、9割以上の学生がオンライン形式のプログラムに参加した。なお、満足度を比較すると、「満足」はリアルが38.5%であるのに対し、オンラインは17.3%に留まるなど、リアル形式の方が総じて満足度が高い。職場を訪問し、社員や他学生と直接交流できるリアル形式の方がより充実感が得られ、満足度が高いとみられる。ただ、オンライン実施の普及は、学生が企業と接点を持つ機会の損失を防いだというメリットも大きかった。参加時期は、リアル形式は学生の夏季休暇期間である8～9月がとくに33.1%で最多だがその後は減少。一方のオンライン形式は8月から採用広報解禁直前の2月まで、どの月においても40%前後で推移しており、時期を問わずインターンシップ参加しやすい環境となった。また、参加社数はオンライン形式が多く、1社あたりの参加日数はリアル形式のほうが長いという傾向がみられた。

秋の終わり頃になると、インターンシップ参加企業から早期選考の案内を受ける学生が増え始めた。弊社にも「志望度の高い企業なのに、選考の準備ができておらず、

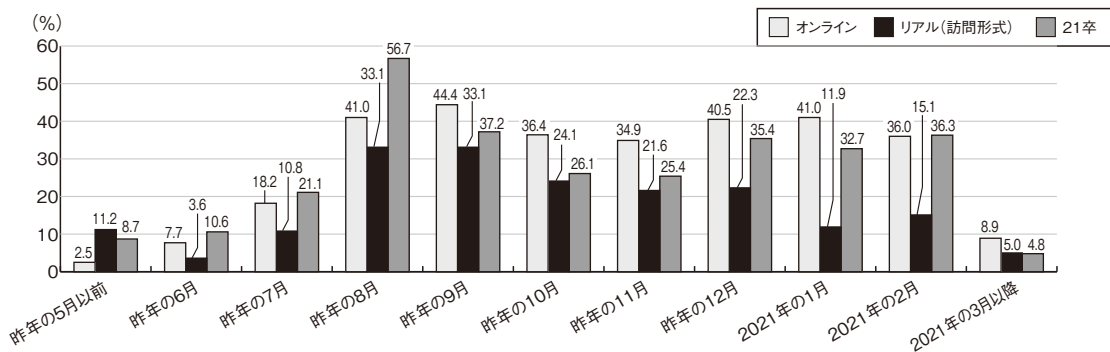
Q. インターンシップに参加しましたか？



Q. 参加したインターンシップの形式は？



Q. インターンシップ参加時期は？(複数回答可)



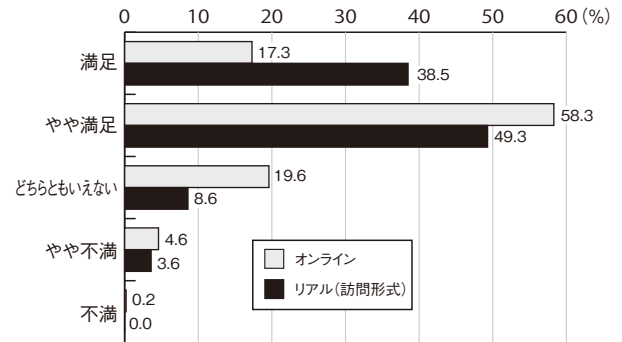
学生の就職活動状況

「どうしたらいいでしょうか」「インターンに参加してみても自分には合わないと感じました。それでも選考を受けたほうがいいでしょうか」といった相談が寄せられるようになった。

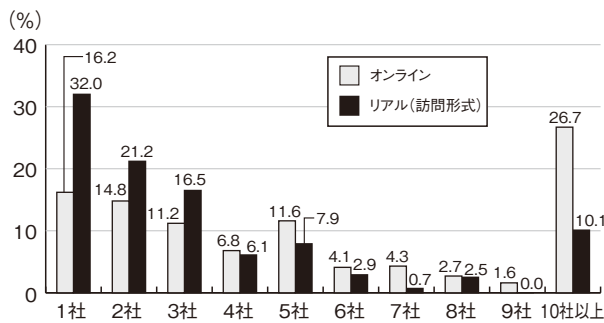
一方、各大学のキャリアセンターからよく耳にしたのは「就職に対する危機感は強いはずなのに、就職支援行事への参加が芳しくない」という声であった。特に秋から冬にかけて、各大学では主にオンライン形式での就職ガイダンスを精力的に実施してきたが、登校していれば可能であった「友人と誘い合ってガイダンスに参加する」といったちょっとしたきっかけが作れず、参加数が伸び悩むケースも多かった。またオンライン授業の増加によりレポート提出課題も増え、就職活動の準備にまで手が回らないという学生も少なくなかった。前述のようにインターンシップ、さらには選考へと歩を進める学生がいる一方で、就職活動

の準備になかなか着手できない学生もあり、3月の採用広報解禁を待たずして、学生間での進捗の差は大きく広がっていくこととなった。

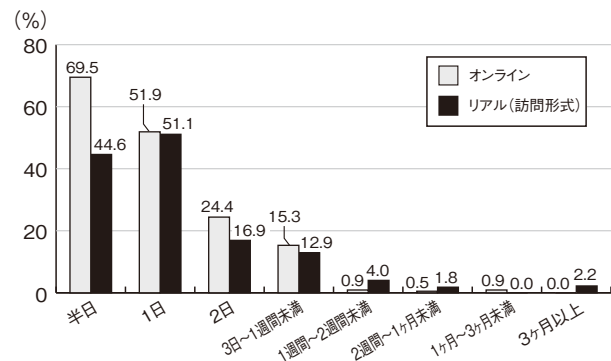
Q.参加したインターンシップの満足度は？



Q.インターンシップ参加社数は？



Q.インターンシップの1社あたりの参加日数は？ (複数回答可)



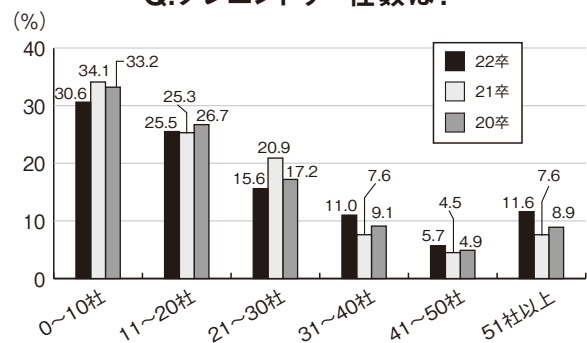
出所：学情「2022年卒学生就職活動意識調査(2021年6月調査)」

3月1日以降の動きについて／プレエントリー・セミナー参加は幅広く、面接受験は企業を絞り込む傾向

コロナ禍に見舞われた2022年卒学生の就職活動の主戦場は、3月1日以降も対面ではなくオンラインであった。4月に実施した学生に対する調査によると、プレエントリー社数は「31~40社」「41~50社」「51社以上」がいずれも昨年および一昨年同時期を上回り増加傾向。同様にセミナー参加社数も「21~30社」「31社以上」が昨年および一昨年同時期を上回り、企業を知るための行動に積極的な様子がうかがえる。特に、31社以上セミナーに参加した学生は、対面形式が主流であった一昨年(2020年卒学生)の3.8%を大幅に上回る12.3%と、学生たちは時間や場所の制約をほとんど受けずに済むオンラインセミナーに気軽に参加していった。6月に実施した面接受験社数の調査でも、「11~15社」「16~20社」「21社以上」が昨年同時期を上回った。なお、昨年は4月7日から5月25日にかけて1回目の緊急事態宣言が発出され、企業の選考は延期が相次いだ。一方、やや時期は

ずれるが、今年も4月25日から6月20日まで3回目の緊急事態宣言が出されはしたが、多くの企業がオンラインで面接を進めたことで、学生も遅滞なく面接受験ができた。

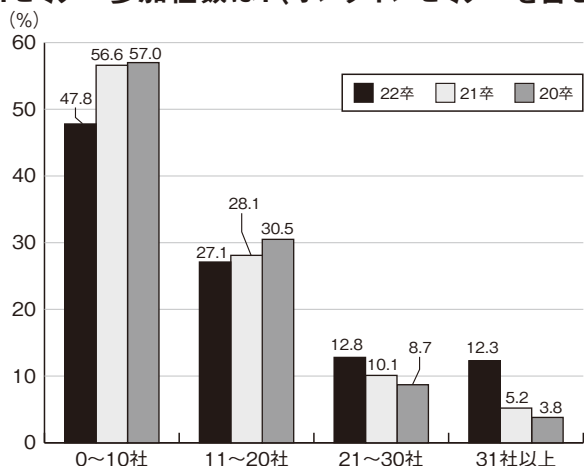
Q.プレエントリー社数は？



出所：学情「2022年卒学生就職活動意識調査(2021年4月調査)」
および学情「2021年卒学生就職活動意識調査(2020年4月調査)」
および学情「2020年卒学生就職活動意識調査(2019年4月調査)」

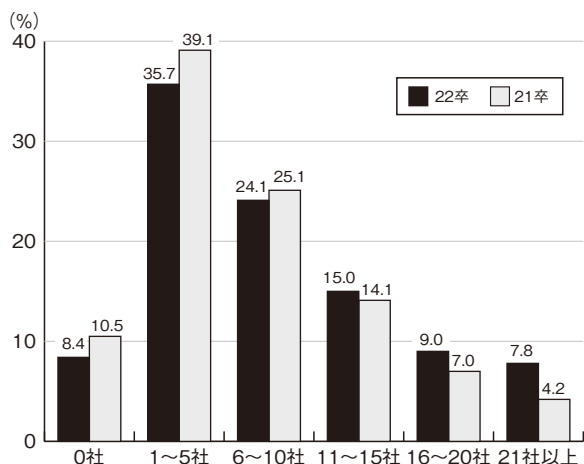
学生の就職活動状況

Q.セミナー参加社数は?(オンラインセミナーを含む)



出所:学情「2022年卒学生就職活動意識調査(2021年4月調査)」
 および学情「2021年卒学生就職活動意識調査(2020年4月調査)」
 および学情「2020年卒学生就職活動意識調査(2019年4月調査)」

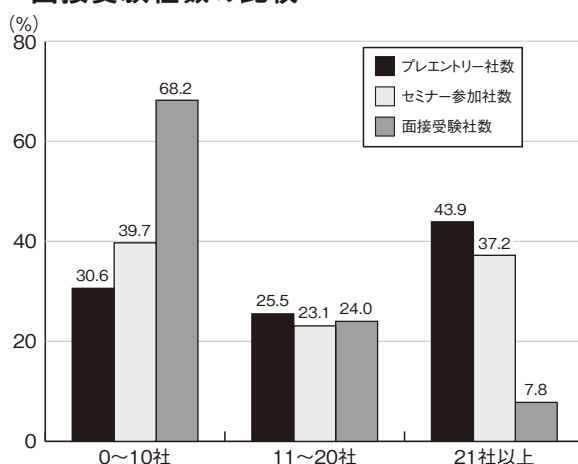
Q.面接受験社数は?(オンライン面接を含む)



出所:学情「2022年卒学生就職活動意識調査(2021年6月調査)」
 および学情「2021年卒学生就職活動意識調査(2020年6月調査)」

ただ、プレエントリーから面接受験までの各社数を比較すると、「21社以上」はプレエントリーが43.9%、セミナー参加は37.2%であるのに対し、面接受験は7.8%に留まり、面接受験には慎重である様子もうかがえる。オンラインで気軽にセミナー参加できるようになったが、オンラインであるが故に企業や社員の雰囲気伝わりづらい側面もある。それは学生にとって「自分自身が働いている姿のイメージのしづらさ」につながり、選考に進むための決め手に欠く状態になっていると言えそうだ。そうした意味では、セミナー、あるいはインターンシップを通してある程度志望度が高まらないと選考に進まないのが2022年卒学生の特徴と1つと言えるだろう。

■プレエントリー社数・セミナー参加社数・面接受験社数の比較



出所:学情「2022年卒学生就職活動意識調査(2021年6月調査)」
 ※「プレエントリー社数」については「同調査(2021年4月調査)」

内々定率の推移について

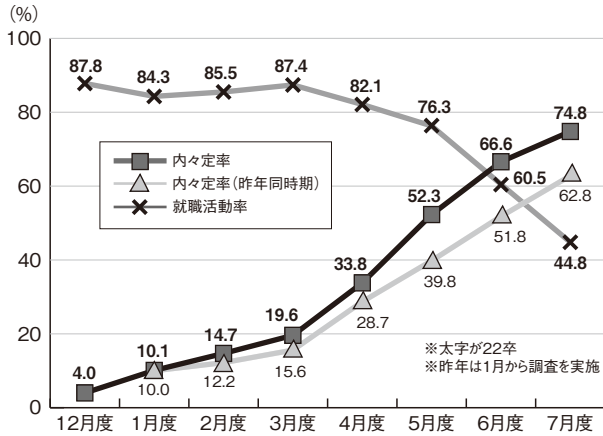
弊社が2022年卒学生を対象に実施した内々定率調査によると、12月度の段階で内々定率は4.0%。1月度はそこから6.1ポイント上昇し10.1%。この時点での内々定獲得先の業種は「IT・ソフトウェア」と「コンサルティング」が多く、例年他社に先駆けて動くこの2業種が、今年度も早期選考、早期内々定出しを進めている。2月度は14.7%。3月度は19.6%と、この時点で昨年同時期(15.6%)を4.0ポイント上回っている。コロナ禍とはいえ一部の業界を除けば新卒採用意欲は高く、昨年よりも内々定出しのペースは早い。それ以降も内々定率は昨年同時期を上回りながら推移していく。オンラインによる採

用活動が一般化し、対面での面接が難しくても、最終面接を含めオンラインで進める企業も多く、5月度の内々定率は52.3%、6月度は66.6%と昨年度を大きく上回るペースで内々定獲得が進んだ。

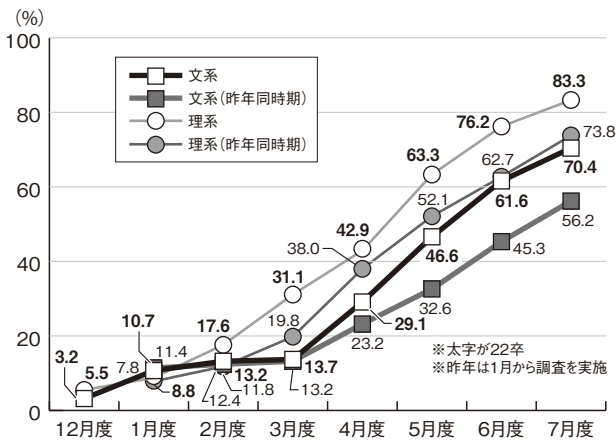
また、その時点で就職活動を行っているかを示す「就職活動率」は、5月度までは80%前後で推移していた。内々定獲得は進んだものの、より志望度の高い企業の選考を控え、活動を続ける学生が多かった。それ以降は就職活動を終える学生が増え始め、6月度は60.5%。そして7月度は44.8%と半数以上の学生が就職活動の終了を迎えた。

学生の就職活動状況

■内々定率・就職活動率の推移



■内々定率の推移(文理別)

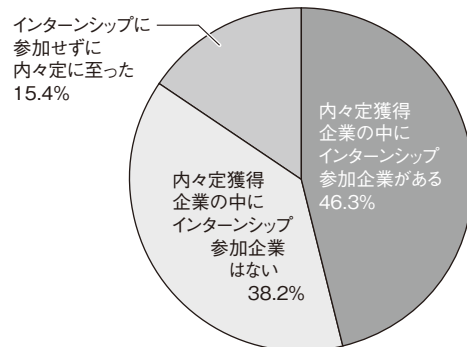


文理別の内々定率については、ほぼ全ての調査期間において理系が文系を上回った。特に3月度(2月末調査)は理系が31.1%、文系が13.7%と20ポイント近く差が開き、採用広報が解禁され、学生に多くの求人情報が投下される前に、採用難易度の高い理系学生に内々定を出しておこうという企業が多かったようだ。

なお、内々定を得ている学生に対し行った調査では、「内々定獲得企業の中にインターンシップ参加企業があるか」について、「ある」(46.3%)が「ない」(38.2%)を8.1ポイント上回り、インターンシップ参加と内々定獲得の結び付きの強さがうかがえる。

※本項で取り上げていない項目も含め、内々定率調査の詳細はP.16~17に掲載しています。

Q.内々定獲得企業とインターンシップ参加企業との関連は?



出所:学情「2022年卒学生就職活動意識調査(2021年6月調査)」

オンライン環境に適応しながら就職活動に臨んだ学生たち

企業へのプレエントリーや合同企業セミナーへの参加、選考受験などが新型コロナウイルスの感染拡大と同時進行し、様々な不安を抱えながら暗中模索していた2021年卒学生と比べると、就職活動・採用活動のオンライン環境が整備された2022年卒学生については、その環境に適応しながら就職活動に臨んだ印象だ。

2022年卒学生に「就職活動で大変だったこと」を質問したところ、「新型コロナウイルスの影響で就職活動が停滞したこと」は4.4%と、昨年の22.4%から大幅に減少した。デジタルツールを駆使しながら順調に就職活動を進められたことが読み取れる。なお、1位、2位に挙げられたのは、昨年と同じく「自分に合いそうな企業をどう探せばい

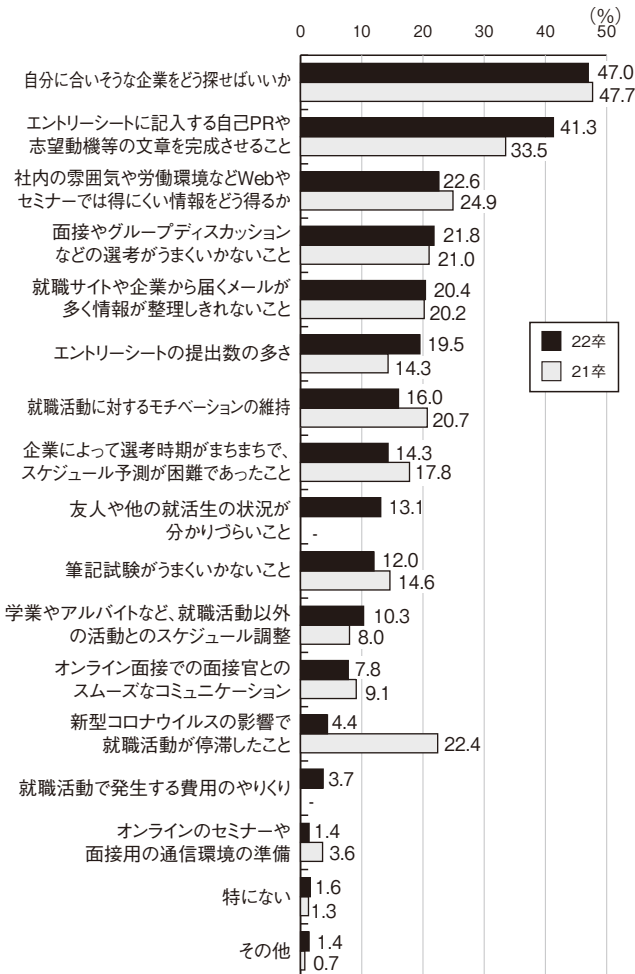
いか」(47.0%)、「エントリーシートに記入する自己PRや志望動機等の文章を完成させること」(41.3%)であった。特に「エントリーシートに記入する…」は昨年を7.8ポイント上回っており、オンライン授業が中心になるなど学生生活に制限がかかり、アピール材料を見つけづらくなったことが影響しているとみられる。

オンラインセミナーに参加して感じたことについては、昨年と同じく「セミナーに参加する交通費の節約になった」(84.0%)が1位に挙げられた。2位の「日程調整がしやすく複数のセミナーに参加できた」(73.3%)、3位の「遠方の企業のセミナーにも参加できるようになった」(67.6%)はそれぞれ昨年を10ポイント以上上回り、オ

学生の就職活動状況

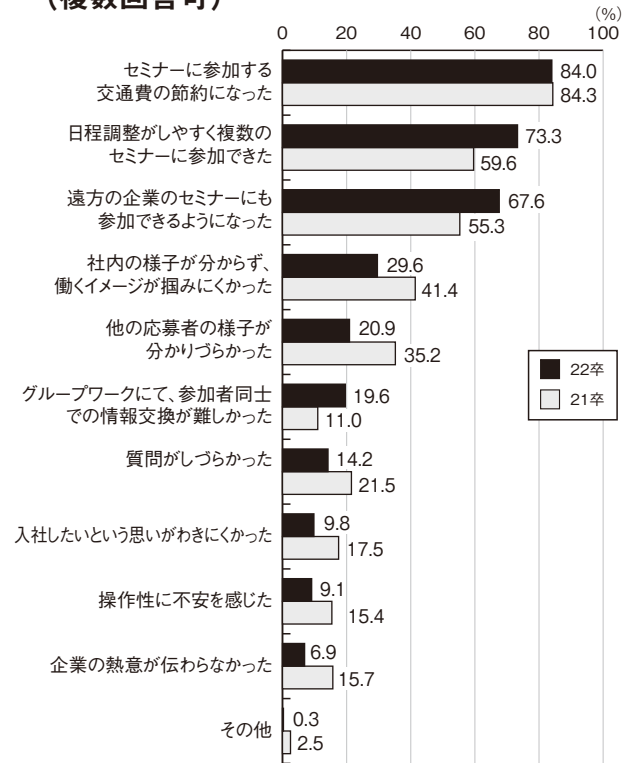
オンライン開催であることを最大限活用している様子がみられる。一方、「社内の様子が分からず、働くイメージが掴みにくかった」(29.6%)、「他の応募者の様子が分かりづらかった」(20.9%)など、オンラインセミナーを取り巻くネガティブな要素を挙げる学生も少なからずいるが、ほとんどの項目が昨年を大きく下回った。オンラインであっても、どうしても自社の様子が伝わるかを意識して臨んだ企業側の努力や工夫が奏功したと言えよう。オンライン面接についても同様に、「選考に参加する交通費の節約になった」(80.9%)が1位に挙げられ、「自分が相手にどう見られているかが分かりにくいと感じた」(37.1%)などネガティブな項目のほとんどは昨年よりも減少している。こうしたことから、2022年卒学生はオンライン環境に適応しながら就職活動に臨んだことがうかがえる。

Q.就職活動で大変だったことは?(3つまで回答)

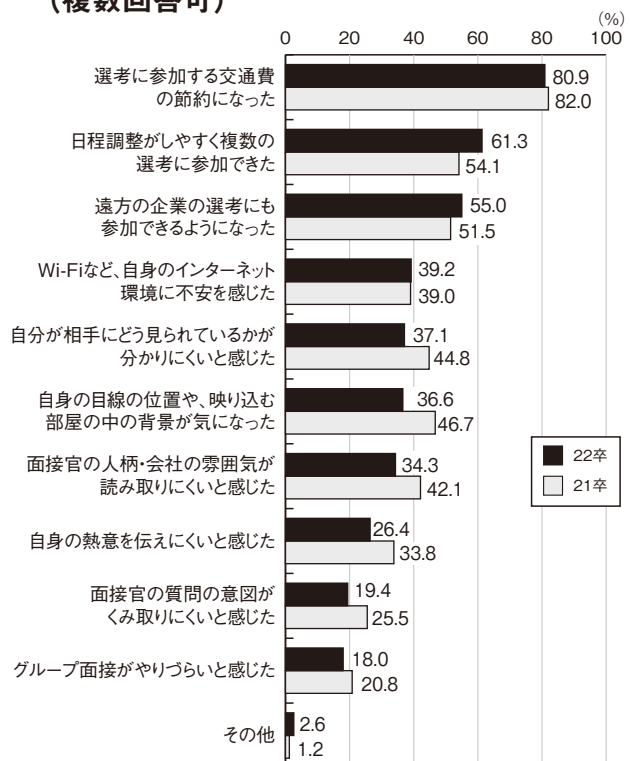


※「友人や他の就活生の状況が分かりづらいこと」「就職活動で発生する費用のやりくり」の2項目は22卒向けアンケートで新設

Q.オンラインセミナーに参加して、どう感じましたか?(複数回答可)



Q.オンライン面接に参加して、どう感じましたか?(複数回答可)



出所：学情「2022年卒学生就職活動意識調査(2021年6月調査)」および学情「2021年卒学生就職活動意識調査(2020年6月調査)」

企業の採用活動状況

インターンシップ実施企業は63.6%で昨年比微減。オンライン・対面の両形式で実施する企業が多い

早期に優秀な学生と接触でき、新卒採用の成否に少なからず影響を与えるインターンシップ。その重要性は年々増しているが、2022年卒学生対象のインターンシップ実施は、新型コロナウイルス感染症の影響を被ることになり、各社は実施の有無やどのような形態で実施するかなどを含め、これまでにない対応を迫られることとなった。

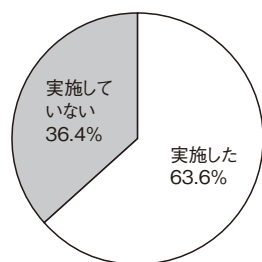
弊社が企業を対象に調査した『採用活動に関するアンケート(2021年7月調査)』では、2022年卒学生を対象とするインターンシップを実施した企業は63.6%。昨年度を2.7ポイント下回った。実施形式は、「オンラインと対面の両方」が39.9%、「オンラインのみ」が30.9%、「対面のみ」が29.2%と、時期やコンテンツに応じてオンラインと対面を使い分ける企業が多かった。実施時期を形式別で見ると、3年生の7~11月(夏期~秋期)は対面がオンラインを上回り、12月以降(冬期)はオンラインが対面を上回った。学生が時間を確保しやすい夏季休暇期間は、企業としてもある程度の日数をかけたプログラムを用意して学生を迎え入れるのが例年の傾向だ。その想定でいた企業もコロナ禍で通常運行が難しくなった。各社の対応

としては、(1) 予定通り対面形式で実施、(2) 急遽オンラインのプログラムに切り替えて実施、(3) 夏場の開催は中止にし、秋以降にオンライン形式で代替プログラムを実施、(4) 概要説明はオンラインで行い、店舗訪問など現場を知る活動は対面で実施するなど、1回のインターンシップにオンライン・対面の両コンテンツを盛り込んで実施、の主に4パターンに分かれた。いずれにしてもそのまま中止にするのではなく、やり方を変えてでもインターンシップを継続する企業が多かった。バブル崩壊やリーマン・ショック時に新卒採用を中止、あるいは抑制した影響で人員構成にいびつなバランスが生じてしまった企業も少なくない。その反省とアフターコロナを見据え、新卒採用を足踏みせずに続けることが企業の成長に欠かせない。そうした思いから、インターンシップが続けられた。

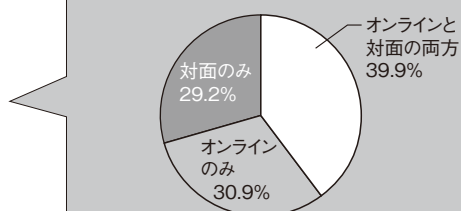
採用広報解禁となる3月目前の冬期はオンライン開催が多く、母集団形成を念頭に半日以下の簡易プログラムを連日実施し、広範囲の学生にアプローチする動きが目立った。また2020年12月頃からコロナウイルスの感染が急拡大し、年明けに2回目となる緊急事態宣言が発出されたことも、冬期インターンシップのオンライン化を加速さ

Q.インターンシップ実施の有無は?

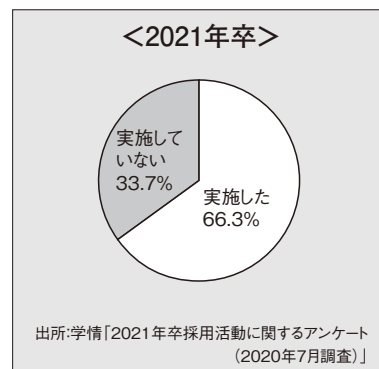
<2022年卒>



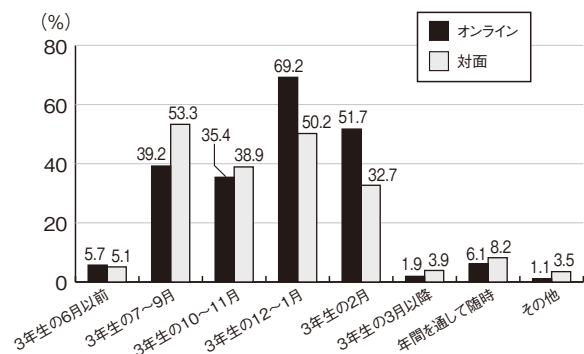
Q.実施したインターンシップの形式は?



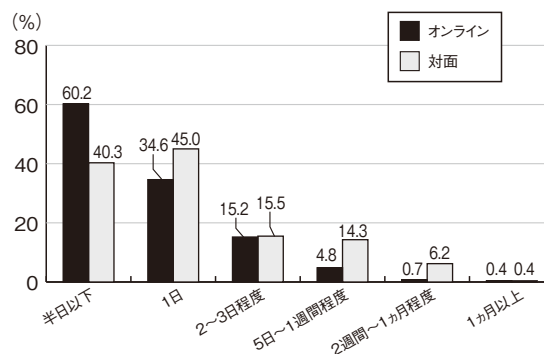
<2021年卒>



Q.インターンシップの実施時期は?(複数回答可)



Q.インターンシップの1回あたりの実施日数は?(複数回答可)



出所:学情「2022年卒採用活動に関するアンケート(2021年7月調査)」

企業の採用活動状況

せた。

1回あたりの実施日数は、オンライン形式では「半日以下」が60.2%で最多、対面形式は「1日」が45.0%で最多と、いずれにしても1日以下のプログラムが多数を占めるが、オンラインの方がより短時間で実施されている。ただオンラインであっても、「2～3日程度」は15.2%、「5日～1週間程度」は4.8%と、複数日程で取り組む企業も少

なくない。1日目は各部門の業務説明、2日目以降は参加学生がチームに分かれオンライン会議をしながらの新企画立案、そして最終日にプレゼンをする、といった、対面形式のプログラムをオンラインに置き換えて実施する企業も多く、オンラインであっても内容次第では高い満足度に繋がっていた。

3月1日以降の動きについて／主流は3月選考開始、4月内々定出し。 採用のオンライン化でプレエントリー数・セミナー参加数は増加傾向

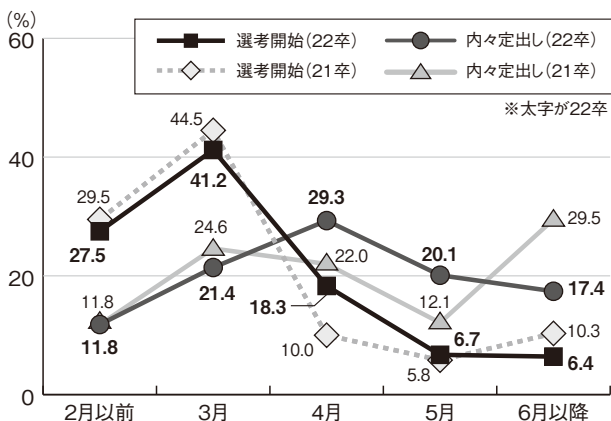
日本政府が要請する新卒採用のルールでは3月1日が採用広報解禁日ではあるが、オンラインで学生との接触が容易に図れるようになったこともあり、このルールはいっそう形骸化していった。2021年に入った頃より、インターンシップと並行して、通常の企業セミナーや選考を実施する企業も増えていった。企業へのアンケートによると「2月以前」に選考を実施した企業は27.5%と約3割に達している。そして3月になると各社のセミナーや選考実施、さらには内々定出しの動きが加速。選考開始のピークは3月(41.2%)、内々定出し開始時期のピークは4月(29.3%)であった。

2022年卒採用の特徴として挙げられることは、「プレエントリー数や企業セミナーの予約～参加数が好調という企業が増えた」ことだ。未知の存在であった新型コロナウイルス感染症の広がりとともに世の中が混乱し、採用活動も大幅に停滞した昨年度とは状況が異なるため単純比較は難しいが、昨年と比較したプレエントリー数は「増えた(大幅に増えた+やや増えた)」が53.6%。セミナー参加者数も「増えた(同)」が53.9%と、ともに増えた企業が半数を超えている。企業セミナーのオンライン化が一気に広がり、学生からすると時間や場所に左右されずに参加できる、あるいは「とりあえず視聴してみよう」と軽い

気持ちで参加できるなど、参加ハードルが大きくなって下がったことがセミナー参加者増の主要因と言える。一方、選考受験者数は「増えた」が47.2%と高い数値ではあるが、セミナー参加者数が「増えた」企業の割合には及ばず、逆に「減った」企業の割合はセミナー参加者数の「減った」企業の割合に比して高い。実際、「セミナーから選考への移行率が例年の3～4割減」といった声を様々な企業から耳にした。詳しいアンケートデータはP.15に掲載しているが、採用活動の課題として「企業セミナーから選考への移行率の向上」を挙げる企業は25.0%と4社中1社に上る。画面越しの情報発信のため、伝えられる情報には限りがあり、社内の様子や社員の雰囲気、採用担当者の熱意などもどうしても伝わりにくくなってしまふ。その結果、選考に進むための動機付けが難しく、いかに選考参加へ導くかに苦慮する企業が多かった。

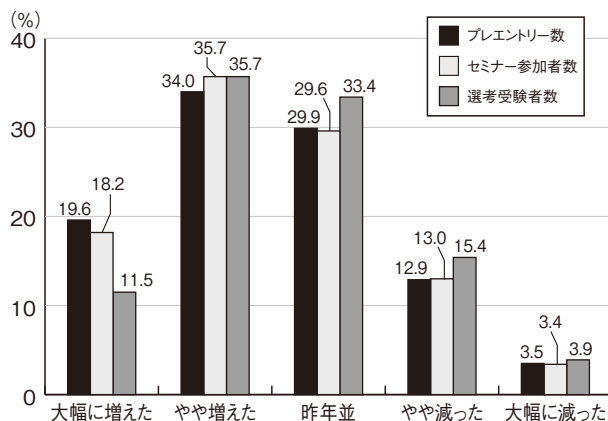
面接についてもオンライン実施が主流であったが、画面越しでは相手の本質が掴みにくいという思いは学生同様、企業も抱いており、一定数の企業では、1～2次面接はオンラインでも終盤の面接は対面で実施している。アンケートでも、最終面接を「対面のみで実施」した企業が63.1%と過半数に達し、直接会って学生の意思確認をしたいという思いが根底にあるようだ。

Q.選考開始時期・内々定出しの時期は？



出所：学情「2022年卒採用活動に関するアンケート(2021年7月調査)」および学情「2021年卒採用活動に関するアンケート(2020年7月調査)」

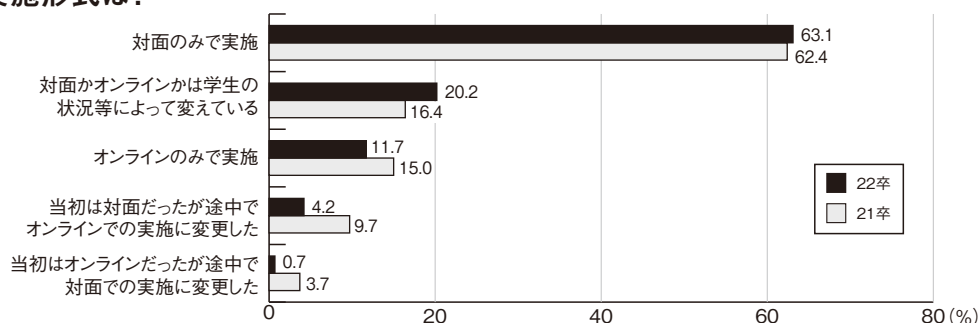
Q.プレエントリー数・セミナー参加者数・選考受験者数の昨年比は？



出所：学情「2022年卒採用活動に関するアンケート(2021年7月調査)」

企業の採用活動状況

Q.最終面接の実施形式は？



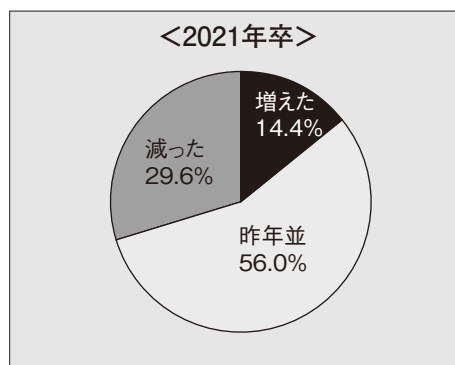
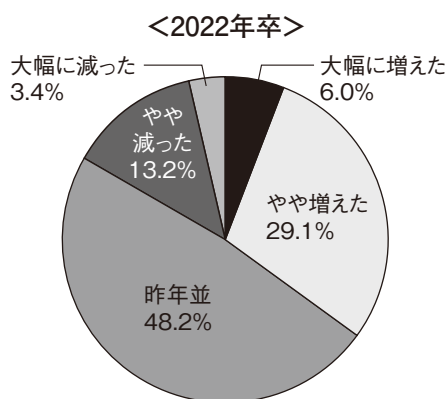
出所：学情「2022年卒採用活動に関するアンケート(2021年7月調査)」
および学情「2021年卒採用活動に関するアンケート(2020年7月調査)」

昨年から一変、選考・内々定の辞退者数は増加傾向

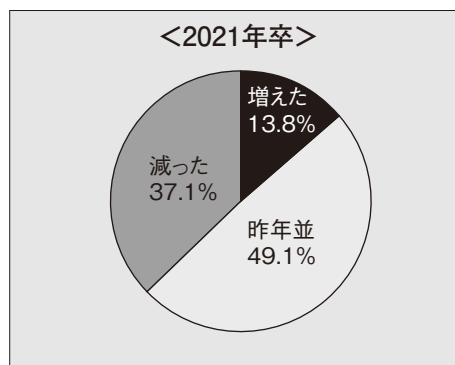
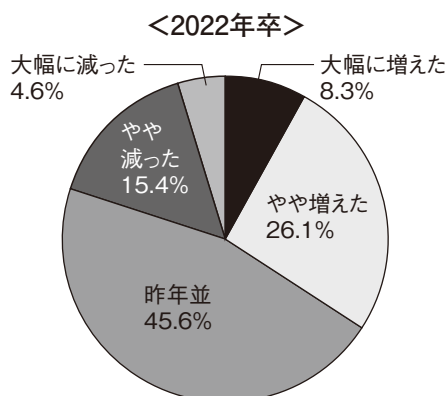
前述の「企業セミナーから選考への移行率の低さ」に加え、各社を悩ませたのが「選考途中、あるいは内々定出し後の辞退者の多さ」だ。選考中の辞退者数は「増えた(大幅に増えた+やや増えた)」(35.1%)が「減った(大幅に減った+やや減った)」(16.6%)を18.5ポイント上回った。内々定辞退者数も「増えた」が34.4%で、同様に「減った」を上回っている。背景にあるのが、各社のハイペースな内々定出しだ。採用活動のオンライン化に伴い、

セミナー会場や面接会場のセッティングなどを始め、細かな採用関連業務が減少。効率的に受験学生とやり取りできるようになり、各社の採用意欲の高さも相まって着々と内々定出しが進行した。だがそれはすなわち、複数の企業から内々定を得る学生の増加にも繋がっていった。弊社が実施した内々定率調査によると、内々定獲得学生の平均内々定数は徐々に増え、6月度は2.15社、7月度は2.36社と、2社を上回るに至っている。コロナ禍とはい

Q.選考中の辞退者数(昨年比)は？



Q.内々定辞退者数(昨年比)は？



出所：学情「2022年卒採用活動に関するアンケート(2021年7月調査)」
および学情「2021年卒採用活動に関するアンケート(2020年7月調査)」

企業の採用活動状況

え、2022年卒の就職戦線は学生優位の状況にあり、選考や内々定の辞退を助長することになった。

昨年度はコロナ禍で先行きが見えない中、学生も不安を抱き、内々定先企業に早々に入社を決める、あるいは内々定先の業績によっては内定取り消しの可能性がないとは言えず、内々定を保持しながら活動を続けるという学生も多く、昨年の調査では選考辞退者数、内々定辞

退者数ともに「減った」が「増えた」を上回っていた。一方で今年度は、IT・DX関連事業を担っていたり、巣ごもり需要を取り込むなどで業績が良い、あるいはテレワークの導入など柔軟に働ける環境があるなど、企業を選定するための要素がある程度明確になった。そこでのふり分けもまた、辞退者の増加に影響を与えたと言えそうだ。

■内々定獲得者の平均内々定数

	12月度	1月度	2月度	3月度	4月度	5月度	6月度	7月度
平均社数	1.07社	1.42社	1.36社	1.31社	1.59社	1.89社	2.15社	2.36社
平均社数 (昨年同時期)	-	1.63社	1.24社	1.33社	1.54社	1.74社	1.82社	1.97社

出所：学情「2022年卒 内々定率調査」

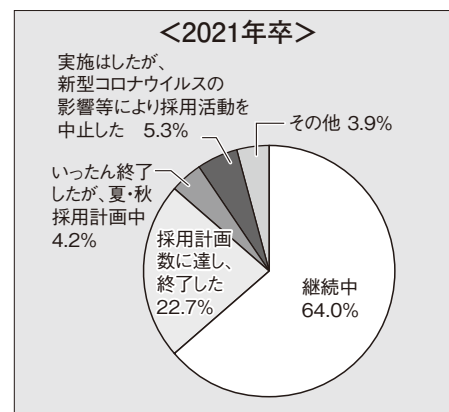
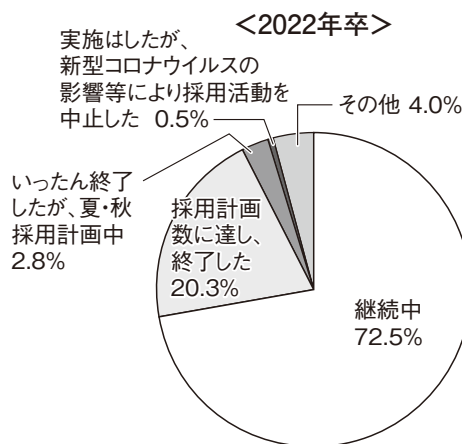
採用活動継続中の企業は72.5%。採用活動の課題は「母集団の質の向上」が1位に

7月時点の採用活動の進捗として、活動継続中の企業は72.5%。昨年同時期(64.0%)を8.5ポイント上回っている。また、採用予定数に対し、内々定承諾をした学生の割合として、ある程度の学生が承諾をしたと言える「81%以上」は30.1%に留まり、昨年(37.2%)を7.1ポイント下回った。ハイペースで進められた内々定出しの勢いそのままに承諾に至るわけではなく、採用活動の継続を余儀なくされる企業が多い状況だ。なお、コロナ禍の影響

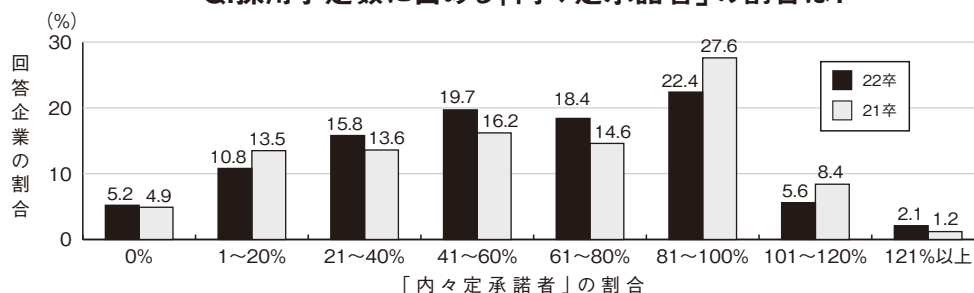
で採用活動を途中で止めた企業は、昨年度は5.3%だったが今年度は0.5%に留まった。

採用活動の課題については概ね昨年と同様の傾向が見られ、昨年に続き1位は「母集団の質の向上」(49.3%)であった。採用活動のオンライン化によってプレエントリー者が増えた分、採用基準を満たす学生の選定が難しくなり、この課題を掲げる企業が多かったとみられる。2位は「内定辞退の防止」(42.5%)、3位は「特定

Q.7月時点の採用活動の状況は？



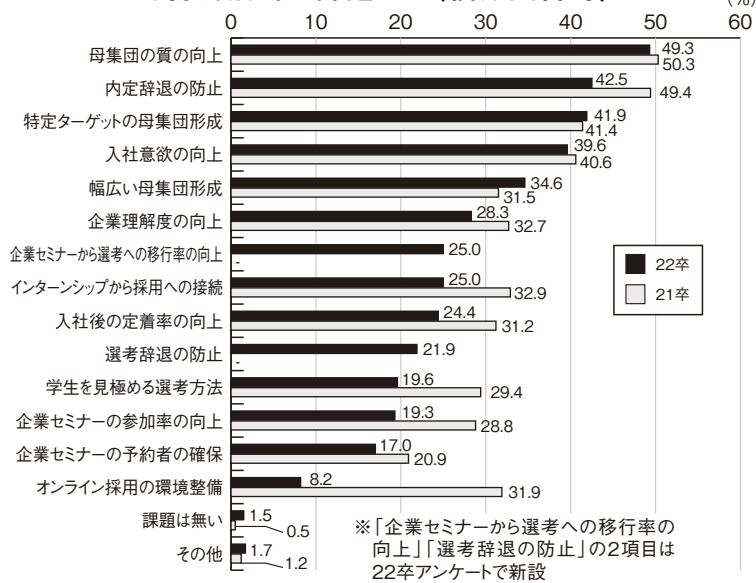
Q.採用予定数に占める「内々定承諾者」の割合は？



出所：学情「2022年卒採用活動に関するアンケート(2021年7月調査)」および学情「2021年卒採用活動に関するアンケート(2020年7月調査)」

企業の採用活動状況

Q.採用活動の課題は？（複数回答可）



ターゲットの母集団形成」(41.9%)と続く。特定ターゲットに関しては、既存ビジネスのWeb展開や社内のDX推進などに力を発揮するであろう情報系専攻学生の採用に力を入れたい、という声が様々な業界から聞かれた。また、この1年でオンライン環境の整備が一気に進み、昨年31.9%だった「オンライン採用の環境整備」は8.2%まで下がっている。

出所：学情「2022年卒採用活動に関するアンケート(2021年7月調査)」および学情「2021年卒採用活動に関するアンケート(2020年7月調査)」

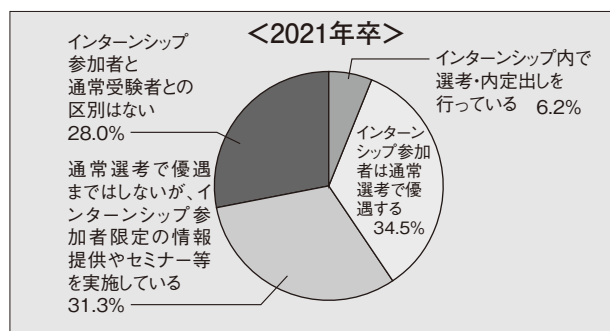
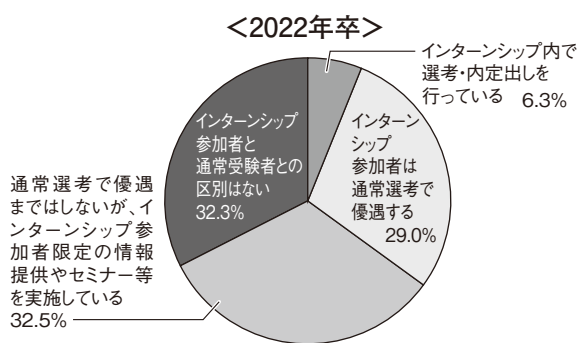
約7割の企業がインターンシップと採用活動を連携。 インターンシップ参加者を内々定へ結び付けられたかは企業により成否が分かれる

この1年でオンライン形式での開催が一気に広がったインターンシップ。そのインターンシップと本採用を、各社はどの程度結び付けていったのか。企業へのアンケートでは、インターンシップと採用活動の連携について、「インターンシップ内で選考・内定出しを行っている」が6.3%、「インターンシップ参加者は通常選考で優遇する」が

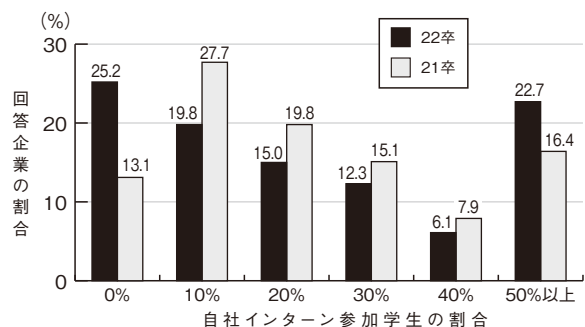
29.0%、「通常選考で優遇まではしないが、インターンシップ参加者限定の情報提供やセミナー等を実施している」が32.5%となり、インターンシップ実施企業の約7割は何かの形でその後の採用と連携させている。

またインターンシップ実施企業に「内々定者のうち、自社インターンシップに参加した学生の割合」を聞いたところ、「0%」が昨年比12.1ポイント増の25.2%。オンラインによる画面越しのインターンシップでは興味喚起が難しかった面もあるとみられる。一方、「50%以上」も同6.3ポイント増の22.7%と昨年を上回っており、内々定者の半数以上がインターンシップ参加者という企業も少なくなかった。インターンシップコンテンツの質や実施回数、インターンシップ参加者への継続的なフォロー、その他様々な要因があるだろうが、工夫次第ではインターンシップと採用をうまく結び付けられるとさえそうだ。

Q.インターンシップと採用活動の連携は？



Q.内々定者のうち、自社インターンシップに参加した学生の割合は？



出所：学情「2022年卒採用活動に関するアンケート(2021年7月調査)」および学情「2021年卒採用活動に関するアンケート(2020年7月調査)」

資料編

【内々定率調査結果】

■調査概要

調査期間：12月度：2020年11月24日～11月30日／1月度：2020年12月25日～2021年1月4日／
 2月度：2021年1月25日～1月31日／3月度：2021年2月17日～2月24日／4月度：2021年3月25日～3月31日／
 5月度：2021年4月23日～4月30日／6月度：2021年5月27日～5月31日／7月度：2021年6月25日～6月30日
 調査対象：2022年3月卒業(修了)予定の大学生・大学院生
 調査方法：インターネットによるアンケート
 回答者数：12月度：528人／1月度：428人／2月度：645人／3月度：678人／4月度：737人／5月度：840人／
 6月度：573人／7月度：563人
 ※本調査の結果を全体で見る場合に、文理男女別の回答格差をなくす為ウエイトバックを行った。

内々定率	12月度	1月度	2月度	3月度	4月度	5月度	6月度	7月度
全体	4.0%	10.1%	14.7%	19.6%	33.8%	52.3%	66.6%	74.8%
全体(昨年同時期)	-	10.0%	12.2%	15.6%	28.7%	39.8%	51.8%	62.8%
文系	3.2%	10.7%	13.2%	13.7%	29.1%	46.6%	61.6%	70.4%
文系(昨年同時期)	-	11.4%	12.4%	13.2%	23.2%	32.6%	45.3%	56.2%
理系	5.5%	8.8%	17.6%	31.1%	42.9%	63.3%	76.2%	83.3%
理系(昨年同時期)	-	7.8%	11.8%	19.8%	38.0%	52.1%	62.7%	73.8%

就職活動率	12月度	1月度	2月度	3月度	4月度	5月度	6月度	7月度
全体	87.8%	84.3%	85.5%	87.4%	82.1%	76.3%	60.5%	44.8%
全体(昨年同時期)	-	74.0%	86.2%	74.8%	65.1%	66.1%	63.1%	50.4%
文系	87.1%	84.9%	84.8%	89.6%	85.9%	82.1%	68.9%	52.1%
文系(昨年同時期)	-	72.3%	85.6%	72.6%	64.6%	69.0%	68.4%	58.0%
理系	89.0%	83.2%	86.7%	83.2%	75.7%	65.3%	45.9%	32.2%
理系(昨年同時期)	-	76.8%	87.1%	78.5%	65.9%	61.1%	54.2%	37.6%

■内々定1社の学生

内々定企業の志望度合	12月度	1月度	2月度	3月度	4月度	5月度	6月度	7月度
第一志望	18.6%	31.5%	22.2%	20.9%	37.4%	46.3%	52.8%	54.8%
第二志望	60.8%	14.9%	12.5%	18.3%	20.6%	22.8%	21.3%	18.5%
第三志望以下	20.6%	53.6%	65.3%	60.8%	42.0%	30.8%	25.9%	26.7%



内々定企業への入社意思	12月度	1月度	2月度	3月度	4月度	5月度	6月度	7月度
強く入社を希望する	26.3%	31.5%	19.9%	23.5%	36.0%	45.4%	58.6%	66.7%
他企業で内定(内々定)を得られなければ、入社を検討する	73.7%	60.3%	61.9%	59.4%	55.2%	48.6%	40.0%	29.4%
入社する気はない	0.0%	8.1%	18.2%	17.1%	8.8%	6.0%	1.4%	3.9%

■内々定2社以上の学生

内々定企業の志望度合	12月度	1月度	2月度	3月度	4月度	5月度	6月度	7月度
第一志望群	100.0%	26.2%	41.3%	58.2%	56.4%	70.3%	74.1%	77.4%
第二志望群	0.0%	67.6%	52.6%	34.4%	37.8%	36.1%	31.4%	26.1%
第三志望群以下	0.0%	20.1%	30.1%	23.6%	30.1%	19.0%	13.4%	13.9%

※複数回答



内々定企業への入社意思(最も入社意思が強い企業について)	12月度	1月度	2月度	3月度	4月度	5月度	6月度	7月度
強く入社を希望する	68.5%	6.1%	12.6%	38.7%	39.2%	47.8%	53.6%	68.5%
他企業で内定(内々定)を得られなければ、入社を検討する	30.4%	87.7%	87.4%	57.3%	57.1%	50.4%	45.0%	30.4%
入社する気はない	1.1%	6.1%	0.0%	4.0%	3.7%	1.9%	1.4%	1.1%

資料編

内々定獲得社数	12月度	1月度	2月度	3月度	4月度	5月度	6月度	7月度
平均社数	1.07社	1.42社	1.36社	1.31社	1.59社	1.89社	2.15社	2.36社
平均社数（昨年同時期）	-	1.63社	1.24社	1.33社	1.54社	1.74社	1.82社	1.97社

※内々定獲得済み学生の平均値

内々定保有社数	12月度	1月度	2月度	3月度	4月度	5月度	6月度	7月度
平均社数	1.07社	1.22社	1.27社	1.23社	1.34社	1.43社	1.40社	1.25社

※内々定辞退をした企業を除く現在の内々定保有企業数 ※内々定獲得済み学生の平均値

内々定企業への応募のきっかけ	12月度	1月度	2月度	3月度	4月度	5月度	6月度	7月度
就職サイトで知って	69.4%	67.2%	59.5%	55.2%	56.5%	60.5%	61.4%	60.8%
就職サイトが主催するイベントで話を聞いて	13.2%	12.0%	18.2%	23.6%	17.2%	18.4%	19.6%	17.7%
企業のホームページを見て	0.0%	9.8%	16.9%	6.5%	11.1%	13.9%	18.0%	16.4%
インターンシップに参加して	6.1%	17.8%	14.4%	23.9%	18.5%	15.9%	15.2%	15.5%
大学で行われた就活イベントで話を聞いて	0.0%	2.0%	0.9%	2.2%	1.9%	9.0%	10.0%	7.0%
大学のキャリアセンターからの紹介	3.1%	0.0%	0.6%	1.1%	1.8%	1.7%	3.0%	2.0%
大学の求人システムから	0.0%	2.9%	2.6%	0.5%	1.8%	2.5%	3.3%	1.7%
SNSを見て	7.1%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	0.9%	1.0%
その他	10.9%	4.8%	9.2%	14.7%	16.0%	9.8%	9.1%	13.0%

※複数回答

就職活動前に内々定企業を知っていたか	12月度	1月度	2月度	3月度	4月度	5月度	6月度	7月度
知っていた	36.7%	29.8%	38.9%	37.9%	44.4%	45.2%	46.5%	45.7%
知らなかった	63.3%	70.2%	61.1%	62.1%	55.6%	54.8%	53.5%	54.3%

内々定獲得後の企業からのフォロー対応	12月度	1月度	2月度	3月度	4月度	5月度	6月度	7月度
懇親会（対面）	3.1%	8.6%	11.8%	6.2%	8.7%	9.7%	10.2%	12.4%
懇親会（オンライン）	21.7%	31.0%	36.6%	33.0%	31.1%	33.4%	43.1%	45.3%
先輩社員との面談（対面）	13.2%	12.0%	2.6%	6.3%	5.6%	7.6%	9.3%	7.9%
先輩社員との面談（オンライン）	28.6%	25.8%	28.7%	26.8%	30.1%	26.8%	25.6%	23.8%
人事担当との面談（対面）	14.6%	16.8%	5.0%	8.3%	8.8%	9.3%	8.3%	11.5%
人事担当との面談（オンライン）	31.3%	27.8%	31.1%	31.7%	30.7%	27.2%	26.7%	28.3%
研修（対面）	0.0%	2.9%	4.2%	1.9%	0.5%	1.4%	2.1%	3.2%
研修（オンライン）	3.1%	0.0%	3.9%	3.0%	4.2%	2.4%	3.1%	4.0%
内定（内々定）先企業でのアルバイト（対面）	7.1%	7.1%	0.6%	1.4%	1.3%	2.2%	3.2%	1.9%
内定（内々定）先企業でのアルバイト（オンライン）	0.0%	1.5%	0.0%	0.9%	0.5%	0.6%	0.7%	1.3%
合宿・旅行	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.6%	0.8%	1.2%
会社見学会	3.1%	5.8%	1.9%	3.8%	5.1%	6.4%	6.1%	7.9%
内定者専用のSNSを案内された	3.1%	9.1%	10.9%	8.3%	9.4%	9.6%	11.3%	12.4%
学校推薦書類の提出を求められた	0.0%	5.5%	8.2%	5.7%	6.8%	8.7%	5.9%	5.8%
誓約書の提出を求められた	13.2%	19.3%	25.8%	15.8%	21.6%	23.7%	28.3%	27.6%
就職活動の終了を依頼された	0.0%	3.5%	8.3%	5.7%	6.1%	7.0%	10.7%	10.1%
その他	0.0%	2.9%	1.6%	2.2%	0.8%	1.3%	0.9%	1.8%
特に案内はなかった	18.4%	9.1%	19.9%	17.5%	11.7%	13.8%	9.1%	13.3%

※複数回答

資料編

【2022年卒 就職人気企業ランキング】

調査概要

- 調査対象：2022年3月卒業予定の
全国大学3年生、大学院1年生
- 調査方法：
 - (1) あさがナビ登録学生へE-MAILにて告知。Web上の入力フォームによる回収。
 - (2) 弊社主催のイベント来場学生へのWeb入力フォームによるアンケート調査及び回収。
- 調査期間：2020年6月1日(月)～
2020年12月6日(日)
- 回答方法：選択式(最大5社)
- 有効回答：7,675名

ウエイトバック処理の概要

回答学生の所属する学校所在地で、北海道・東北・関東・甲信越(以下「東日本」)、東海・北陸(以下「中日本」)、関西・中四国・九州(以下「西日本」)の3地区に区分。さらに文系男性、理系男性、文系女性、理系女性に4分割し合計12区分を設定した。

文部科学省統計情報より男女文理別の学生数を推計し、ウエイトバック処理の母数とした。これに回答数を対比させウエイトバック値を算出。母数に対し回答率が最も高かったのは[西日本/文系/女性]であった。

【ウエイトバック値の算出例】

計算数値の簡素化のため、単純ウエイトバック値が最小となった[西日本/文系/女性]を基準に比例値を求め、これを本調査のウエイト値とした。

- 【西日本/文系/女性】 → 1.00
- 【東日本/文系/男性】 → 2.35
- 【東日本/理系/女性】 → 3.61
- 【中日本/理系/男性】 → 4.28

企業ごとにウエイトバック処理後の延べ得票数を算出し、ランキング1位を100ポイントとした相対値によって2位以下のポイントを算出した。

※同ポイントでの順位表記順は、小数点第3位以降のポイント数に準拠。

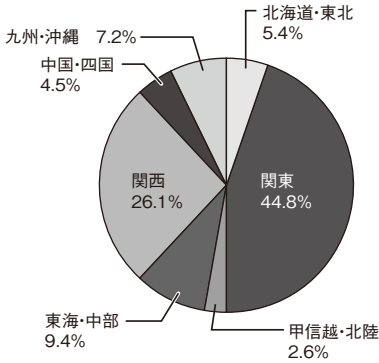
<総合ランキング TOP100>

順位	前年順位	企業名	ポイント	順位	前年順位	企業名	ポイント
1	1	伊藤忠商事	100.00	51	135	JR東海(東海旅客鉄道)	24.69
2	3	味の素	72.57	52	36	TBSテレビ	23.95
3	6	アサヒ飲料	70.88	53	31	旭化成	23.92
4	28	講談社	54.72	54	10	オリエンタルランド	23.80
5	7	資生堂	48.26	55	75	三井住友銀行	23.56
6	9	任天堂	47.49	56	158	東京海上日動火災保険	23.46
7	8	大日本印刷(DNP)	47.44	57	58	NTTデータ	23.38
8	12	ロッテ	45.57	58	67	楽天	23.37
9	2	JTBグループ	44.70	59	29	旭化成ホームズ	22.79
10	76	イオングループ	44.66	60	50	住友商事	22.50
11	21	集英社	44.26	61	78	伊藤園	22.45
12	39	サントリーグループ	40.56	62	226	新潮社	22.32
13	14	三菱商事	39.65	63	69	東宝	22.03
14	24	日清食品	38.23	64	41	コナミグループ	21.90
15	30	ベネッセコーポレーション	35.74	65	47	JR東日本(東日本旅客鉄道)	21.60
16	26	KADOKAWA	35.74	66	43	日本旅行	20.96
17	19	アシックスグループ	34.61	67	42	JR西日本(西日本旅客鉄道)	20.63
18	17	アマゾンジャパン	33.91	68	148	小学館	20.47
19	46	博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ	32.65	69	82	グーグル	20.25
20	32	ソニーミュージックグループ	32.39	70	68	バンダイナムコエンターテインメント	20.21
21	11	雪印メグミルク	31.84	71	79	ゆうちょ銀行	20.08
22	13	森永製菓	31.82	72	110	ジェーシービー(JCB)	19.61
23	22	近畿日本ツーリスト	31.79	73	143	江崎グリコ(グリコグループ)	19.43
24	25	キッコーマン	31.62	74	88	TOHOシネマズ	19.31
25	27	アディダス ジャパン	31.51	75	73	アクセンチュア	19.19
26	18	花王	30.91	76	54	エイベックス	19.17
27	53	積水ハウス	30.79	77	104	NTTドコモ	19.15
28	15	明治グループ(明治/Meiji Seikaファルマ)	30.40	78	106	ポニーキャニオン	19.11
29	33	キュービー	29.75	79	16	ANA(全日本空輸)	19.06
30	44	大東建託グループ	29.67	80	48	森永乳業	18.36
31	91	三井不動産	29.60	81	71	ANAセールス	18.25
32	23	アサヒビール	29.39	82	137	住友不動産	18.22
33	20	東京都	28.73	83	65	NHK(日本放送協会)	17.93
34	37	トヨタ自動車	28.04	84	92	みずほフィナンシャルグループ	17.38
35	5	エイチ・アイ・エス(HIS)	27.97	85	165	朝日新聞社	17.13
36	38	コーセー	27.86	86	100	理研計器	17.10
37	51	麒麟	27.13	87	238	AGC	16.93
38	45	Sky	26.72	88	52	JAL(日本航空)	16.91
39	40	DMG森精機	26.61	89	151	そごう・西武	16.91
40	62	ソニー	26.25	90	—	アウトソーシングテクノロジー(OSTechグループ)	16.90
41	59	バンダイ	25.97	91	84	大阪府	16.89
42	90	ニトリ	25.95	92	114	星野リゾート・マネジメント	16.86
43	4	丸紅	25.94	93	—	大黒天物産	16.81
44	83	凸版印刷	25.92	94	61	良品計画	16.80
45	179	近鉄グループホールディングス	25.83	95	168	第一生命保険	16.79
46	60	三菱UFJ銀行	25.75	96	203	学情	16.73
47	80	アイリスオーヤマ	25.40	97	188	富士ソフト	16.62
48	34	カゴメ	24.92	98	240	NTT都市開発	16.46
49	49	ミズノ	24.86	99	63	トランスコスモス	16.46
50	96	住友生命保険	24.75	100	363	東京メトロ(東京地下鉄)	16.31

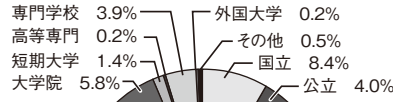
資料編

【あさがくナビ(朝日学情ナビ)2022 会員データ】 会員数:329,004人(2021年7月9日時点)

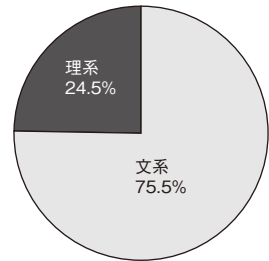
<エリア別登録比率>



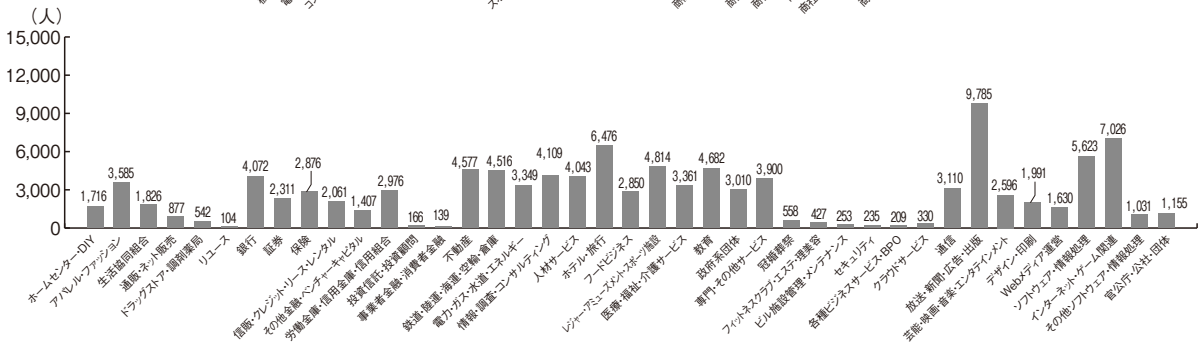
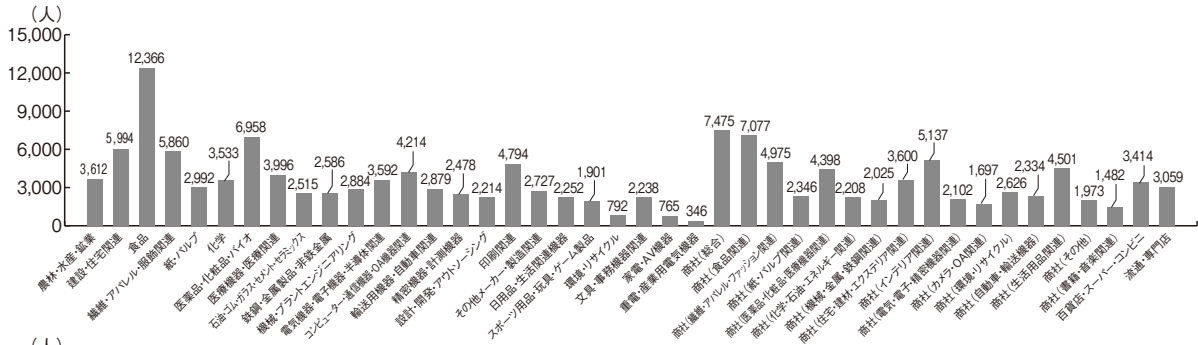
<学校種別登録比率>



<文理別登録比率>

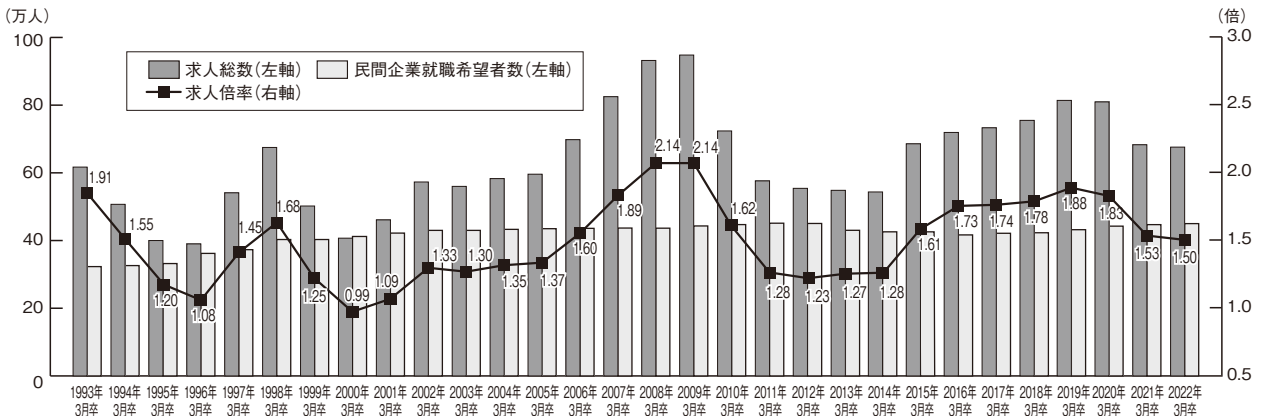


<希望業種別登録数> ※下記グラフには含まれていないが、「業種にこだわらない」として125,097人が登録している。



【大卒の求人倍率】

<求人総数・民間企業就職希望者数・求人倍率の推移>



出所:リクルートワークス研究所「第38回ワークス大卒求人倍率調査(2022年卒)」

資料編

令和2年3月31日

経済団体・業界団体等の長 殿

内閣官房内閣審議官
文部科学省高等教育局長
厚生労働省人材開発統括官
経済産業省経済産業政策局長

2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が不可欠であり、学生が学業に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくることが重要です。

しかしながら、学生の就職・採用活動を取り巻く状況を見ると、就職・採用活動の日程が遵守されていない事例が増加しています。また、採用選考活動等では、学生の個人情報の不適切な取扱いにより、就職活動に不利に働くようなサービスが提供され、利用される事案や、就職をしたいという学生の弱みに付け込むような学生に対するセクシュアルハラスメント行為も発生しています。さらに、就業体験を伴わないプログラムが、インターンシップと称して行われたり、そのような情報発信がなされる事態も生じています。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を大きく損なうものです。

このため、政府として「2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を別紙1及び2のとおりまとめました。就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のためには、足並みをそろえた取組が必要です。

別紙を熟読していただいたうえで、加盟各企業等に対し、本要請が確実に伝わるよう周知徹底をお願い申し上げます。

(別紙1)

2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項のポイント

2021年度(2022年3月)に卒業・修了予定の学生を対象とした就職・採用活動について、政府として就職・採用活動を行う主体に広く要請する事項のポイントは、以下のとおりです。

〈今回の要請事項のポイント〉

1. 就職・採用活動日程を以下のとおり、遵守すること。
 - ・ 広報活動開始：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
 - ・ 採用選考活動開始：卒業・修了年度の6月1日以降
 - ・ 正式な内定日：卒業・修了年度の10月1日以降
2. 学事日程等に十分配慮すること。
 - ・ 採用選考活動は、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯などを活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること。
 - ・ 遠隔地の学生に対し、多様な通信手段などを活用すること。
3. 日本人海外留学生・外国人留学生などに対し、多様な採用選考機会を積極的に周知・提供すること。
4. 学生の個人情報の取扱い等について、法令を遵守すること。
5. セクシュアルハラスメント等の防止を徹底すること。
6. 就業体験を伴わないプログラムをインターンシップと称して行ったり、情報発信することがないようにするとともに、学生の長期休暇の活用など学事日程に十分配慮すること。
7. 採用選考に当たり、成績証明等を一層活用し、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。
8. 卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠への応募を可能とすること。

※要請事項の周知状況等を把握するため、経済団体等へアンケート調査を別途実施。

資料編

(別紙2)

2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のため、2021年度(2022年3月)に卒業・修了予定の学生¹(以下「新卒学生」という。)を対象とした就職・採用活動について、政府として就職・採用活動を行う主体に広く要請する事項は、以下のとおりです。

1. 就職・採用活動の日程

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が不可欠であり、学生が学業等に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくることが重要です。

しかしながら、近年、通常の学事日程に配慮し定められた広報活動の開始日(卒業・修了年度に入る直前の3月1日)及び採用選考活動の開始日(卒業・修了年度の6月1日)より前にそれらの活動が行われることで、広報活動及び採用選考活動の時期は早期化する傾向にあり、それに伴い学生の就職活動期間は長期化する傾向を示しています²。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なっています。

このため、以下の事項を遵守してください。

- ① 就職・採用活動の日程
 - ・ 広報活動開始：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
 - ・ 採用選考活動開始：卒業・修了年度の6月1日以降
 - ・ 正式な内定日：卒業・修了年度の10月1日以降
- ② 広報活動の開始期日より前における活動は、不特定多数に向けたもの³にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報活動は行わないこと⁴。
- ③ 広報活動の実施に当たっては、その後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを十分に周知⁵すること。

【用語の定義】

- 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信していく活動をいう。その開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは就職情報会社の運営するサイトで学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点とする。
- 採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動をいう。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付けまたは選抜を行うもの、あるいは、当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものであり、こうした活動のうち、時間と場所を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの活動をいう⁶。

2. 学事日程等への配慮

近年、学生の就職活動期間は長期化する傾向を示しており、こうした事態は、学生による学修時間等の確保に影響を与えています。採用選考活動は、広報活動とは異なり、日程や場所等の決定に関して学生に裁量を与えられているものではないため、学生が学修時間等を確保できるよう、学事日程等に十分に配慮する必要があります。

また、学生が在学する大学等の所在地により不利が生じないよう、対応する必要があります。

このため、以下の事項を遵守してください。

- ① 面接や試験の実施に際して、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯等を活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること⁷。
- ② 学生の授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう、採用選考活動の日時を設定すること。
- ③ 採用選考活動の対象となる学生に対して、事前に余裕をもって連絡を行うこと。
- ④ 遠隔地の学生に対して、多様な通信手段などを活用すること。
- ⑤ 学生のクーラビズ⁸等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生に対して周知すること。
- ⑥ 上記①～⑤のほか、学生から個別事情の申し出がある場合、それらに十分配慮しながら採用選考活動を実施すること。

3. 日本人海外留学者⁹や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供

国際的な人材獲得競争が展開される中で、日本人海外留学者や外国人留学者が、就職活動で不利になるとの認識が生じることがないう、多様な採用選考の機会を提供することが重要です。

このため、以下の事項を遵守してください。

資料編

- ① 日本人海外留学生に対して、一括採用とは別に採用選考機会を設けるなどの取組を、各企業の必要に応じて行うこと。
また、そうした取組を自社の採用ホームページ等で積極的に周知すること。
- ② 外国人留学生に対して、業種や職種等によって求められる日本語能力が多様であること等も踏まえ、選考時点での一律の日本語能力ではなく、業務で求められる日本語能力や専門性に応じた採用選考を行うなどの取組を、各企業の必要に応じて行うこと。
また、そうした取組については、外国人留学生の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成・処遇等について政府として策定したチェックリストやベストプラクティス¹⁰等を参考に、自社の採用ホームページ等で積極的に周知すること。
- ③ 2022年3月とは卒業・修了の時期が異なるなど何らかの理由により一括採用の採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対して、通年採用や秋季採用の導入をはじめとした様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討すること。
また、そうした機会を提供している場合には、学生に対し、情報発信をすること。

4. 公平・公正で透明な採用、個人情報の不適切な取扱いの防止の徹底

学生が安心して就職活動に取り組むためには、公平・公正で透明な採用選考活動を行っていただくことが必要です。しかしながら、学生の個人情報の不適切な取扱いにより、就職活動に不利に働くようなサービスが提供され、利用される事案などが発生しています。

こうした事態は、学生が安心して就職活動に取り組める環境を損なっています。

このため、以下の事項を遵守してください。

- 関係法令¹¹を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行うとともに、学生の個人情報の取扱い等を適切に行うこと。

5. セクシュアルハラスメント等の防止の徹底

就職をしたいという学生の弱みに付け込むような、学生に対するセクシュアルハラスメントや、学生の職業選択の自由を妨げる行為が確認されています¹²。

こうした事態は、学生が安心して就職活動に取り組める環境を損なっています。

このため、以下の事項を遵守してください。

- ① 採用選考活動やOB・OG訪問対応時等において、性的な冗談やからかい、身体に接触するなどセクシュアルハラスメント等を行ってはならない旨を社員に対して周知をするほか、学生からの相談に対して適切な対応を行う¹³など、セクシュアルハラスメント等の防止のための対応を徹底すること。
- ② 正式な内定前に他社への就職活動の終了を迫る、誓約書等を要求するといった採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為を行わないよう徹底すること。

6. インターンシップの取扱い¹⁴

インターンシップについては、インターンシップと称することで、広報活動及び採用選考活動の開始日より前に、実質的にそれらの活動が行われるといった事態が生じています。

また、インターンシップは、学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うものであり、長期の就業体験はミスマッチによる離職の防止につながる効果等が期待されますが、短期間で実施されるプログラムなどの中には、就業体験を伴わないものがインターンシップと称して行われたり、そのような情報発信もなされています。

さらに、インターンシップの実施時期が学生の長期休暇などに限られないため、学事日程等への影響も生じています。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なっています。

このため、以下の事項を遵守してください。

- ① インターンシップの実施に当たり、広報活動や採用選考活動とは異なるものであることを明確にすること。
- ② 就業体験を伴わないプログラムをインターンシップと称したり、情報発信することがないようにすること。
- ③ 学生の長期休暇の活用など¹⁵学事日程に十分に配慮すること。
- ④ 募集対象を卒業・修了年度に入る直前の学年に在籍する学生に限定しないこと。
- ⑤ 2021年度卒業・修了予定者を対象に広報活動又は採用選考活動の趣旨を含むインターンシップを実施する場合には、あらかじめ当該活動の趣旨を含むことを明示すること。

資料編

7. 成績証明等の一層の活用

採用選考活動においては、学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることが重要です。このため、以下の事項を遵守してください。

- 採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して一層活用すること（例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど）等により、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

8. 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

意欲や能力を有する若者に応募の機会を広く提供することが重要です。このため、以下の事項を遵守してください。

- ① 若者雇用促進法に基づく指針¹⁶も踏まえ、卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるようにすること。
- ② 上記①の既卒者について、通年採用など様々な募集機会を設けることを積極的に検討すること。
また、そうした機会を提供している場合には、情報発信を行うこと。

以上

- 1 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校の卒業・修了予定者が対象であり、大学院博士課程（後期）に在籍している院生はこの限りではありません。
- 2 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（2019年11月）
- 3 例えば、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなどです。
- 4 広報活動のスケジュールを事前に公表することは差し支えありません。
- 5 例えば、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施時の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示、口頭による説明などの方法によって、学生に周知徹底するなどです。
- 6 エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受検などによる事前スクリーニングについては、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量が与えられていることから、上記の開始時期を卒業・修了年度の6月1日以降とする採用選考活動とは区別します。
- 7 翌日の学業やレポートの作成等に影響がないように配慮するとともに、働き方改革の観点から、採用担当者の労務管理についてもご留意願います。
- 8 政府としては、2005年からクールビズ（冷房温度の適正化とその温度に適した軽装や取組など）を推進しており、各企業におかれましては、業界の実態等に照らして、ご協力をお願いいたします。
- 9 新卒学生のうち、留学期間が1. の就職・採用活動の日程と重複する者などを指します。
- 10 外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム（文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省共同事務局）において「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」を策定（令和2年2月）。
- 11 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号）、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号）、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）、「職業安定法」（昭和22年法律第141号）、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」（平成11年労働省告示第141号）及び「個人情報の保護に関する法律」（平成15年法律第57号）
- 12 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（2019年11月）
- 13 「事業主が職場における性的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」（令和2年厚生労働省告示第6号による改正後（令和2年6月1日適用））等
- 14 このほか、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名で作成・公表された「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成27年12月10日改定）及びその留意点（平成29年10月25日）についても留意いただくようお願いいたします。
- 15 翌日の学業やレポートの作成等に影響がないように配慮するとともに、働き方改革の観点から、採用担当者の労務管理についてもご留意願います。
- 16 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）

GAKUJO REPORT

2022年3月卒業予定者 就職戦線中間総括

- 発行日 2021年8月23日
- 発行責任者 株式会社学情 乾真一郎
- 編集担当 大谷智之 平田健一

【東京本社】

〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-1-3 東京宝塚ビル7F
TEL:03-3593-1500(代) FAX:03-3593-1510

【大阪本社】

〒530-0001 大阪市北区梅田2-5-10 学情梅田コンパス
TEL:06-6346-6861(代) FAX:06-6346-6892

【名古屋支社】

〒460-0008 名古屋市中区栄2-3-6 NBF名古屋広小路ビル8F
TEL:052-265-8121(代) FAX:052-265-7588

【京都支社】

〒600-8008 京都市下京区四条通烏丸東入ル長刀鉾町8 京都三井ビルディング3F
TEL:075-213-5611(代) FAX:075-213-5612

【福岡支店】

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル8F
TEL:092-477-9190(代) FAX:092-477-9192

※本レポートに掲載しているデータなどの無断転載を禁じます。転載の希望や質問等につきましては下記までご連絡ください。
株式会社学情 企画部 TEL:03-3593-1500