

2022年卒採用の現在地とこれから

——コロナ禍がもたらした採用活動と学生の志向変化

リクルート就職みらい研究所所長

増本 全

ますもと ぜん



オンライン活用が進み、 見えてきたウェブと対面の使い分け

オンライン選考の導入をはじめ、コロナ禍での採用選考活動は従来のやり方から大きく形を変えている。1年の経験を経て、オンラインと対面それぞれの特性の理解が進み、今後は、オンライン活用を前提とした情報発信、コミュニケーションが採用活動のキーとなるだろう。

まず、2022年卒の現在地から確認したい。有効求人倍率は、2021年卒の1.53倍から、0.03ポイント下げて1.50倍と底堅く推移している。採用計画の見直しにより、雇用の冷え込みを懸念する声もあったが、2022年卒の採用計画において「採用数を変更していない」割合は約7割となっている。業界によってばらつきはあるものの、新卒採用ニーズの堅調さが見て取れる。

内定率を見ると、2021年卒では第1回緊急事態宣言発出以降の採用活動の後半倒しが

内定率に影響したが、3月卒業時点では96.1%と例年並みまで上がっている。2022年卒は、5月以降はコロナ禍前の2020年卒水準で推移しており、今後も従来の数値に沿っていくことが予想される。

次に、採用選考手法の変化を見ていきたい。2021年卒と2022年卒の学生がウェブ・対面選考を受けたタイミングを比較すると、使い分けが顕著になっていることが分かる。21年卒では、1、2月のウェブ活用は殆ど進んでおらず、コロナ禍が進むにつれ、ウェブに切り替えた様子が窺える。一方、2022年卒ではウェブ上での面接を4月以前に受けた学生が増加、対面では4月以降が増加している。選考が進むにつれ、対面を取り入れていったと考えられる。

オンライン慣れで進む 「対面よりウェブ」の志向変化

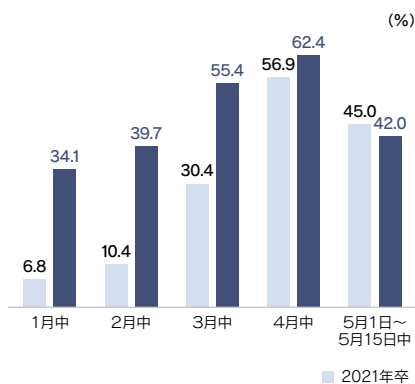
コロナ禍の1年を経て、学生の捉え方にも変化が見える。

各選考フェーズにおいて、ウェブと対面どちらがよいかを聞いたところ、合同説明会・セミナー、個別の説明会・セミナー、面接選考全てにおいて「ウェブの方がよい」/「どちらか」とウェブの方がよい「が対面を上回る結果になった。

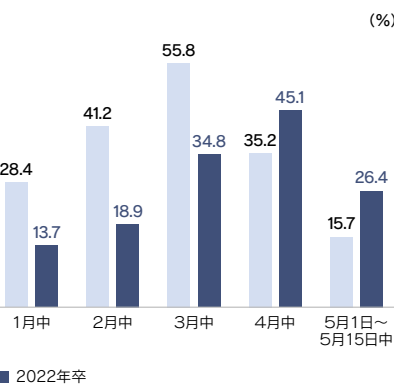
21年卒向けの就職プロセス調査(20年6月実施)時点では、面接選考で「対面の方がよい」/「どちらか」と対面の方がよい」と答えた学生は60.3%で、ウェブがよいと答えた22.6%を上回っていた。ウェブ面接を経験した人ほど「ウェブの方がよい」と答える傾向があり、オンライン活用が広がったことで、体験を経て価値を比べ支持する学生が増えたと考えられる。

また、「入社の決め手」にも学生の志向の変化が出ている。21年卒学生のトップは「自らの成長が期待できる」で変わらないが、「会社や業界の安定性がある」「会社・団体の知名度がある」の項目が、前年からポイントを上げている。「フレックス制度など働き方

図表1 「ウェブ上での面接を受けた」単月実施状況

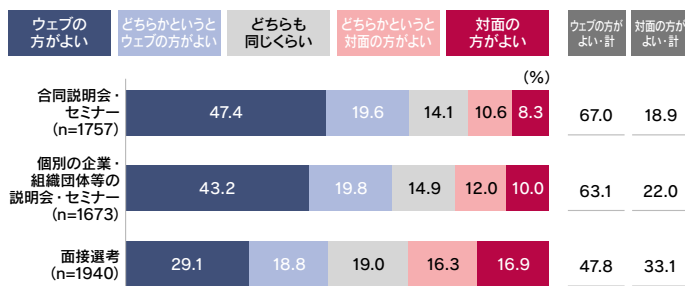


図表2 「面接など対面での選考を受けた」単月実施状況



出所：就職みらい研究所「就職プロセス調査」(2021年5月15日時点 内定状況)
 ※大学生全体(就職志望者/単一回答) ※大学院生除く

図表3 各フェーズごとのウェブと対面の希望割合



出所：就職みらい研究所「就職活動状況調査2022年卒」

進む学生の二極化
 — 企業のコミュニケーション設計はより重要に

信サービスを活用した割合が前年比11ポイント増となった。ホームページや就職情報サイトの活用割合が依然として高いものの、伸び率では、SNSが他のメディアを圧倒している。今後、企業は情報発信のみならず、学生の就職活動での体験から情報が伝達されていくことを十分に認識したうえで、学生の志向に合わせて積極的な情報開示や丁寧なコミュニケーションを進める必要があるだろう。

コロナ禍で活動自粛が求められる中、学生の行動傾向は二極化が進んでいる。インターンシップでは、応募・参加した割合は減少したものの、活動をしている学生の応募・参加数は増加。2022年卒からはウ

ウェブ上のインターンシップも増加し、積極的に動く学生は行動量を増やす様子が窺えた。一方で、動いていない学生との差が大きくなってきている傾向も見られる。4月時点の内定率において、大学3年の9月以前に活動を始めた学生とそれ以降に動き始めた学生を比較すると、前者は前年度同水準の内定率であったが、後者は約10ポイント減少した。大学の対面授業が減り、友人との交流が限られる中、受動的に情報が入って背中を押される機会も減少した。自分から情報を取得し活動に踏み出せない学生の存在は、大学の教職員の方々からも聞こえてくる。

また、学生の各就職活動プロセスを見ると、オンライン活用でより効率的に行動量を増やしている。その影響もあり、2022年卒学生の内定取得数や内定辞退率は前年を上回り、企業からは辞退率増加の声が聞こえてくる。企業はこれまで対面で実施してきた内定フォローができなくなり、「内定者懇親会」「社内行事への招待」「社員との会食」など、様々な項目で実施率の減少傾向がある。内定後フォローの工夫は、企業にとって継続的な課題と言えるだろう。

ただし、ウェブ・対面といった面接手法による就職確定先の理解度に大きな違いはなく、企業が学生とどんな接点を持ち、どんなコミュニケーションを取ったかが理解度の差を生んでいる。ウェブと対面が持ち得る特性を使い分けながら、企業は、学生の悩みや懸念を把握し、採用活動全体を通して相互理解を深めていくことがこれまで以上に重要。