

2022年卒 採用戦線報告会

第1部

静岡エリア向け

2021/9/10



Copyright © Mynavi Corporation

本日の登壇者



白川 広一

株式会社マイナビ 就職情報事業本部
静岡営業部 沼津営業課

2015年、株式会社マイナビに新卒入社。
静岡支社を4年、2020年沼津支社の
課長に就任。
静岡エリアを知り尽くす営業パーソン。
趣味は、映画鑑賞。
取柄は、真面目。



佐藤 友美

株式会社マイナビ 就職情報事業本部
静岡営業部 浜松営業課

2017年、株式会社マイナビに新卒入社。
横浜支社3年を経て、2021年4月に浜
松支社の課長に就任。
持ち前の明るさと行動力で、浜松エリアの
新卒採用市場を牽引していきます！
好きなモノ、食べ物全般とお酒。



大矢 渚月

株式会社マイナビ 就職情報事業本部
就職ナビ統括本部 東日本統括部
東海ブロック 静岡キャリアサポート課

2017年株式会社マイナビに新卒入社、
3年間名古屋支社にて、キャリアサポート
職として、学生向け広報業務を担当。
2020年静岡支社へ異動後、2021年
4月に静岡キャリアサポート課の課長へ就
任。静岡県内の大学を中心に就活支
援講座を行うなど、学生支援を実施。
国家資格キャリアコンサルタント。

2022年卒 採用市場の振り返り

プレ期間～6月末

- インターンシップ実施企業は減少したが、学生参加率は維持している
- 企業側の選考活動はWEB対応によりスケジュール通りに進捗している
- 個別企業説明会のWEB開催参加率は「前年よりも上がった」の割合が高い結果に

8月末の内定率

- 8月末時点で81.3%
- 「活動終了」は68.9%、「内々定あり活動継続」は12.4%、「未内定」は18.7%
- 企業の採用充足率はインターンシップ実施有無に関係している

2022年卒 採用市場の振り返り

東部

- 採用予定数減少せず。
(一部熱海伊豆エリアの旅館、飲食店などのサービス業などで採用中止)
- 企業側のWEB説明会の導入企業微増。まだまだ対面が主流。
- 内定辞退率は例年よりも高い印象（建設、設備、メーカーが苦戦）

中部

- IT、ソフトウェア業界の企業を中心に採用充足率は高い状況
- 企業側のWEB説明会導入率は増加傾向だが、説明会参加率や内定承諾率は難航。
- WEB合説参加企業の採用充足率は高い。後半対面イベントメインの集客企業は苦戦。

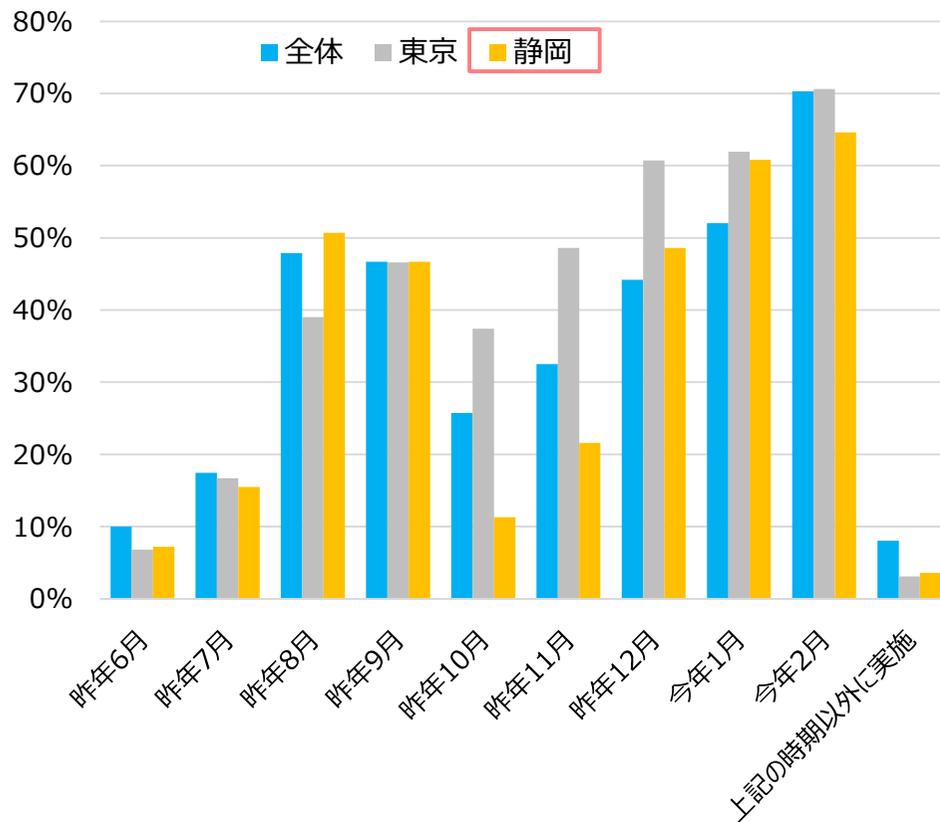
西部

- 文系採用企業の採用充足率は高い。
メーカーを中心とした理系採用企業は二極化。（インターンシップの実施有無で差が）
- 説明会、選考のオンライン化は他エリアと比較しても進んでいる。
オンライン化することのデメリットも考え、改善策を模索している企業多数。

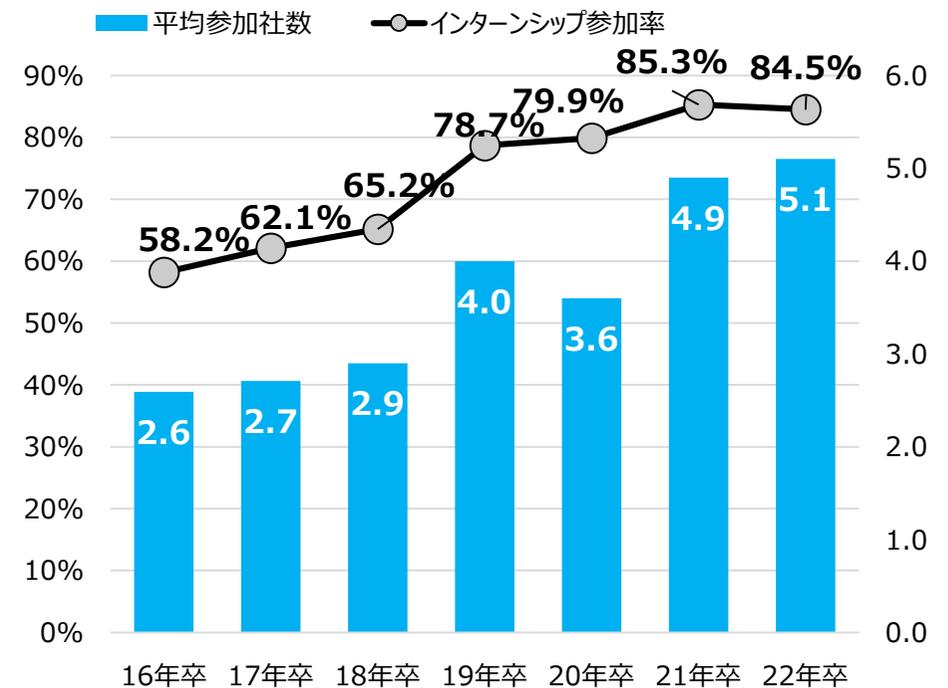
実施時期は、静岡は1・2月が60%超と最多。秋冬12月-2月に盛んに実施されている。

実施月は、学生の長期休暇に合わせた、8月、12-2月が多い結果となっている。また、採用活動開始前の2月は全国的に見ても盛んに実施されていることが分かる。学生の参加率は微減の84.5%。WEB開催で受け入れ人数が拡大し、参加できるインターンシップ数は減少していない模様。

インターンシップ実施月



インターンシップ参加率・参加者数



出典：WEB活用 22年卒インターンシップ/ マイナビ2022年卒企業採用活動調査（2021年6月）

出典：学生のインターンシップ参加状況 / マイナビ2022年卒大学生広報活動開始前調査（2021年2月）

インターンシップで広がったWEB活用、学生のWEBインターンシップ経験は95%



企業

静岡は全国・東京と比較して、WEBよりも対面の割合が上回る



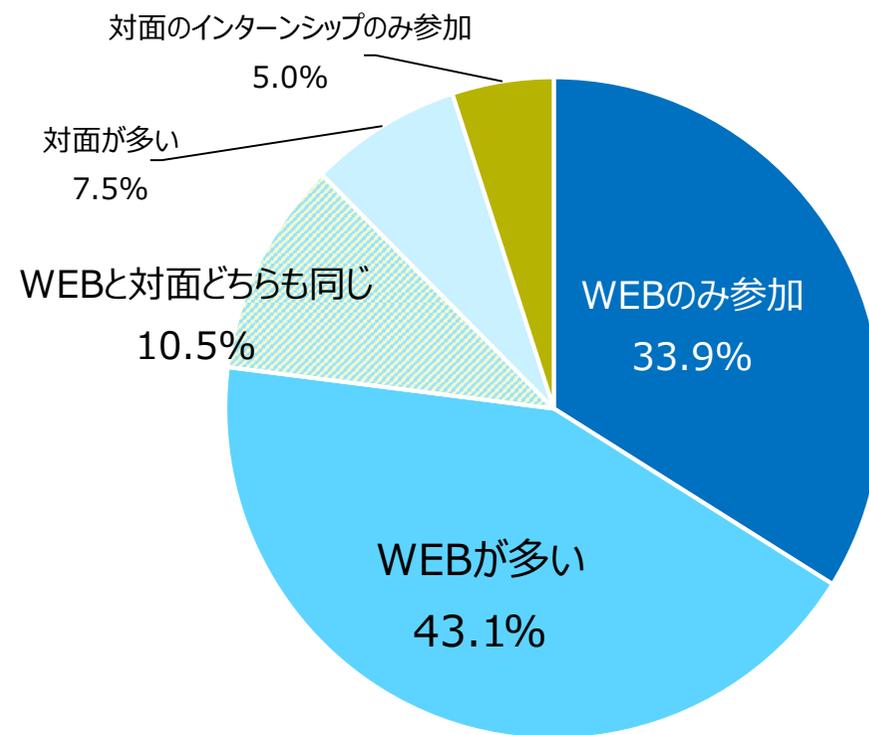
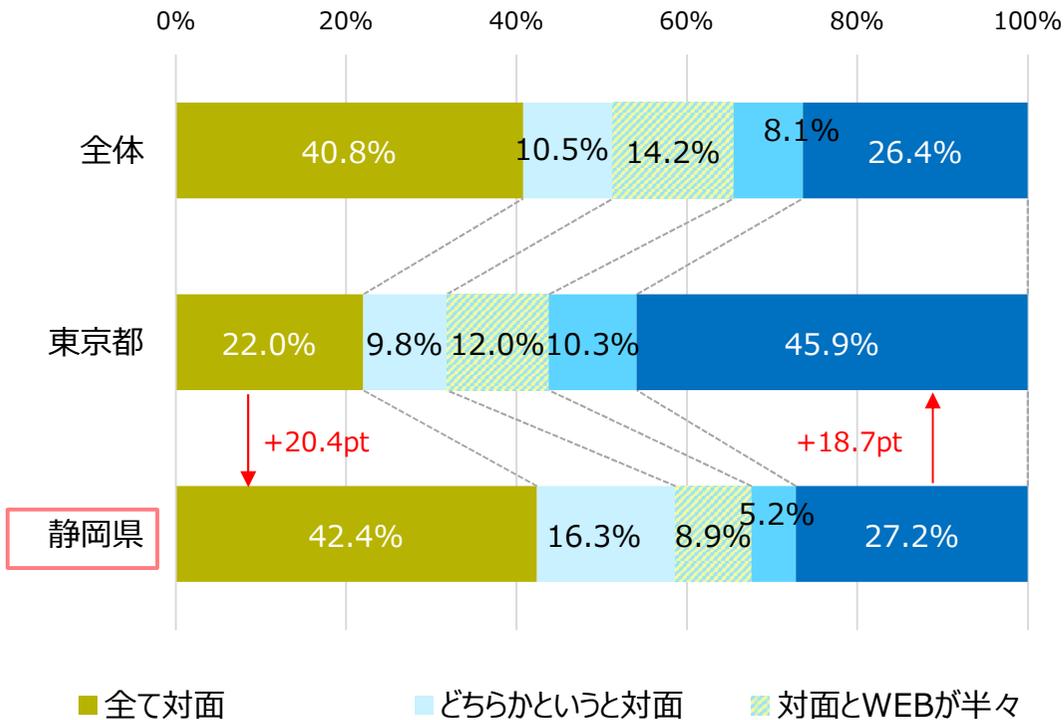
学生

インターンシップ参加者の95%がWEB形式のインターンシップ*を経験

* 1 Day仕事体験を含む

WEB活用状況 22年卒インターンシップ

【参加者限定】これまでに参加したインターンシップの開催形式

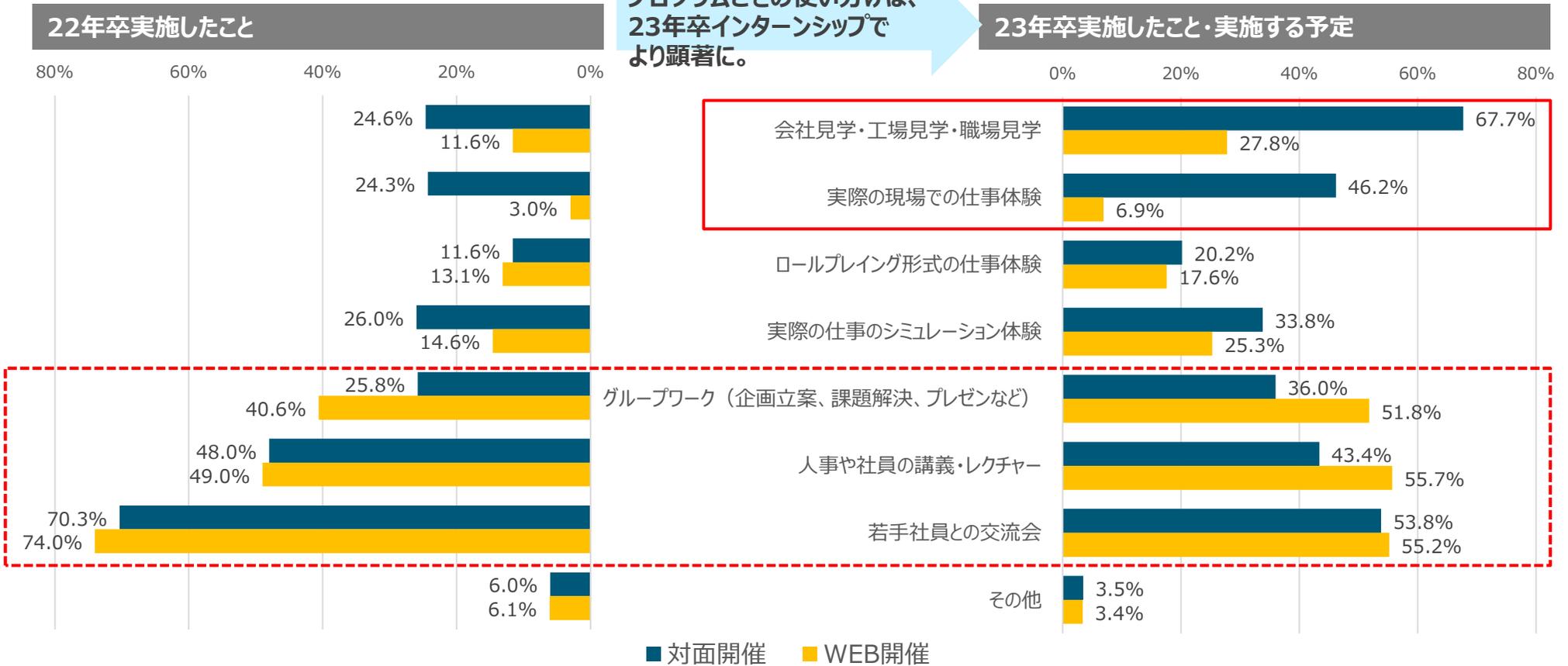


インターンシップ
の
WEB対応

現場での見学・体験は「対面」、グループワークやレクチャーは「WEB」で

22年卒のインターンシップWEB化は試行錯誤があった。「グループワーク」「人事や社員の講義・レクチャー」「若手社員との交流会」はWEBの割合が高く、23年卒の予定を見ると対面実施も含め「会社見学・工場見学・職場見学」「実際の現場での仕事体験」の割合が高くなっており、インターンシップでもWEBと対面の使い分けが進みそうだ。

プログラムごとの使い分けは、
23年卒インターンシップで
より顕著に。



※投影のみ（資料なし）

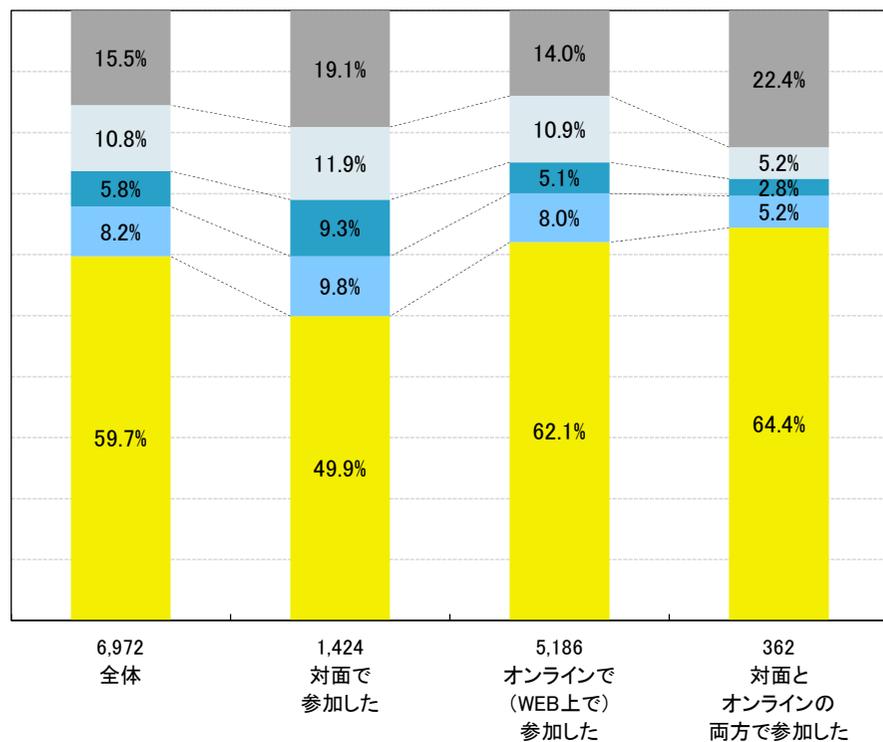
インターンシップ参加企業への選考意欲は75%と高い結果に！

22年卒学生に2月にとったアンケートでは、インターンシップに参加した企業の採用選考を受ける予定&すでに受けたと答えた割合は、75%と高い確率に。また、WEBで参加した場合も意欲は下がっていない。プログラム期間は、2~3日が最も高い割合に。1か月以上の長期間は意欲が下がる結果となった。

学生

対面参加か、オンライン参加か×採用選考を受ける予定か

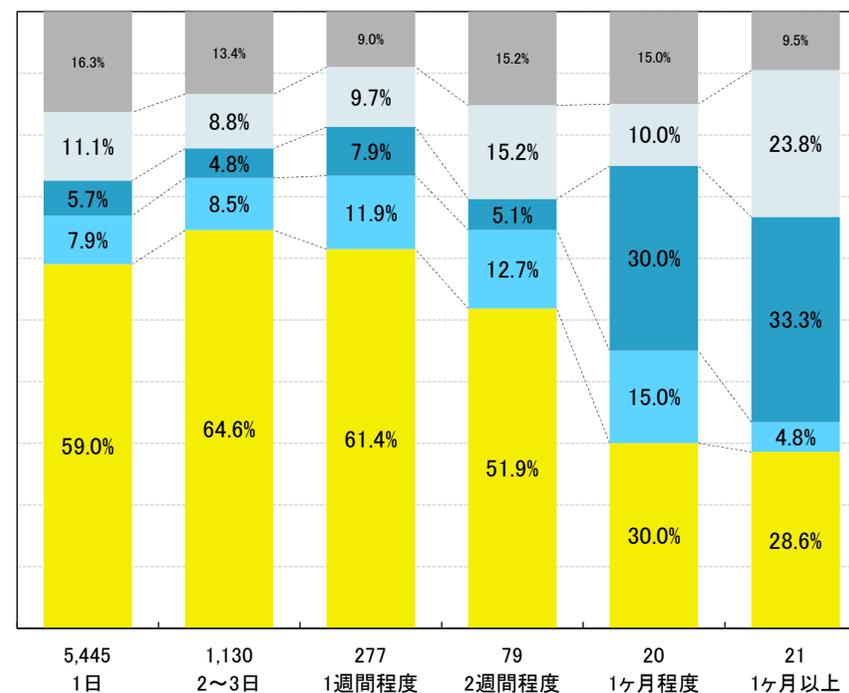
■ 受ける予定 ■ 受ける予定だったがやめた ■ 最初から受ける予定はない
■ まだ決めていない ■ すでに受けた



学生

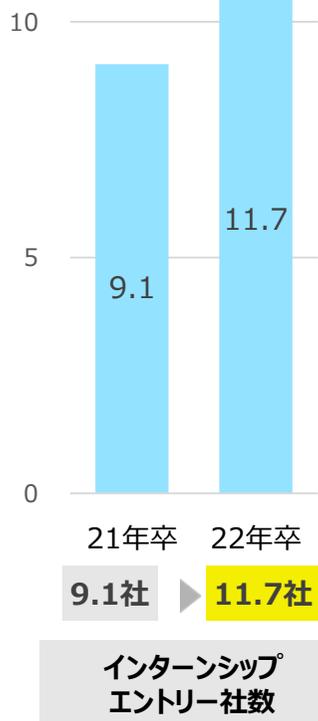
プログラム期間×採用選考を受ける予定か

■ 受ける予定 ■ 受ける予定だったがやめた ■ 最初から受ける予定はない
■ まだ決めていない ■ すでに受けた



学生の
企業
接触数

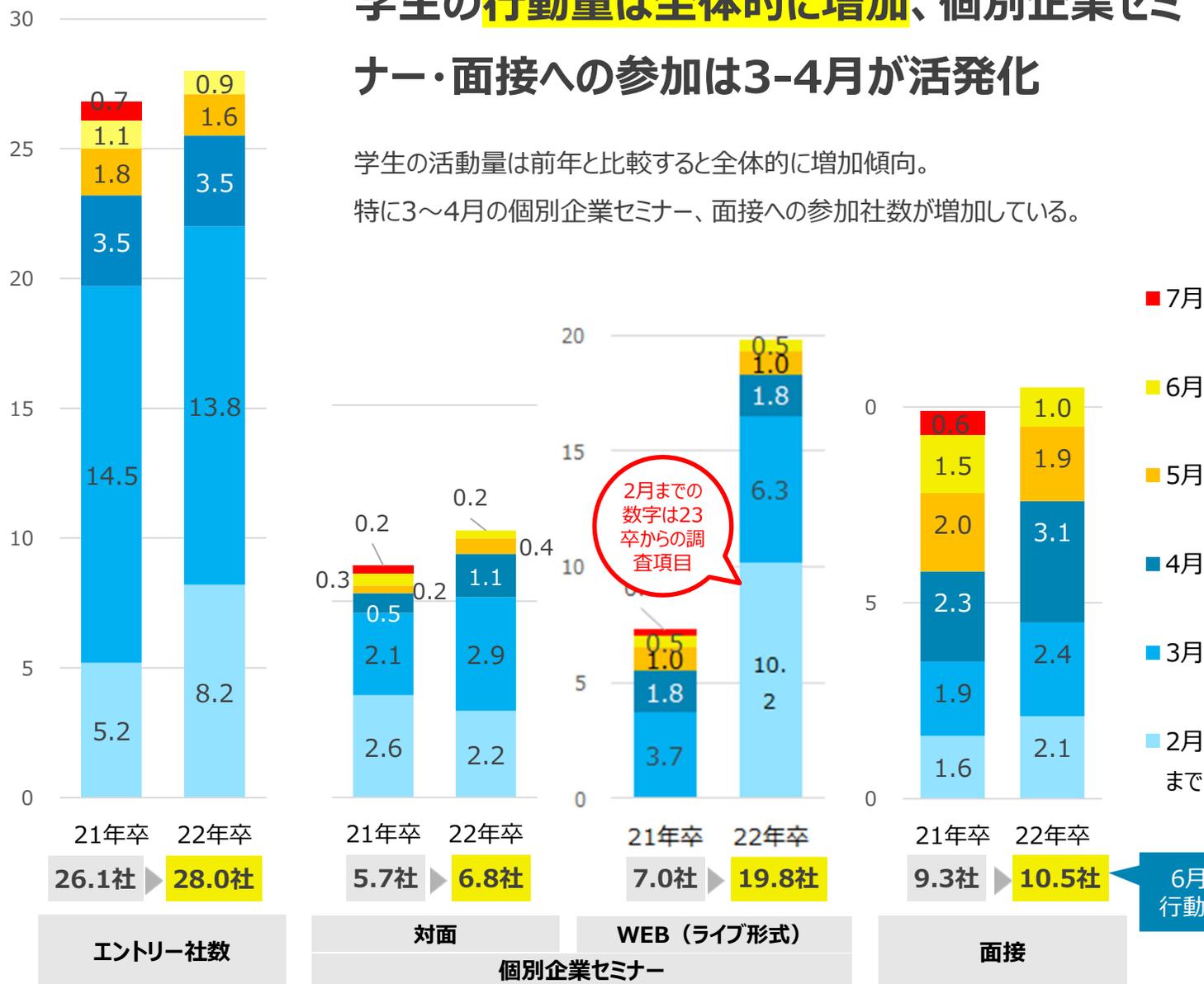
【単位：社】



学生の行動量は全体的に増加、個別企業セミナー・面接への参加は3-4月が活発化

学生の活動量は前年と比較すると全体的に増加傾向。

特に3～4月の個別企業セミナー、面接への参加社数が増加している。

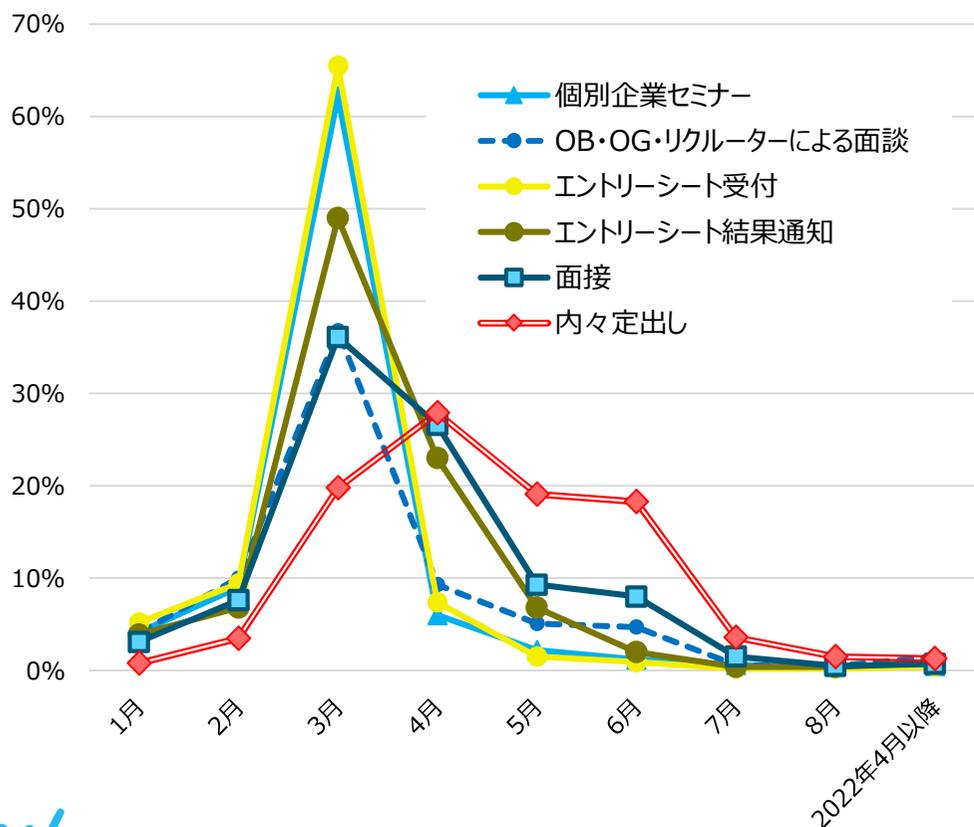


前年に比べて準備が可能だった22年卒採用では選考スケジュールは計画通り進捗

21年卒採用では2020年4月～5月の緊急事態宣言の影響で個別企業セミナーや面接の多くが中止・延期に追い込まれたが、22年卒採用ではWEB活用の拡大したり、感染対策をしたうえで対面で実施する企業も増えた。プレ期間の活動も活発で選考スケジュールはより前倒しになっている。

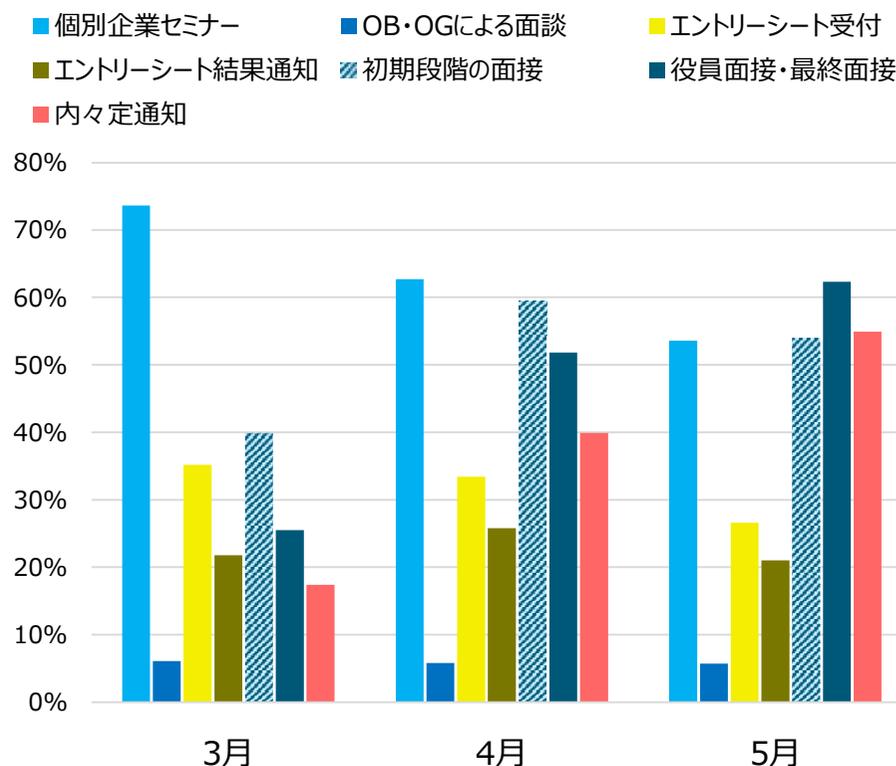
各フェーズの開始時期（当初の予定）

面接含めあらゆるフェーズが3月開始、内々定出しは4月開始が最多



3・4・5月に実施したこと

5月になると半数以上が内々定通知を実施



企業はフェーズによってWEBと対面を使い分け、学生のWEB活用は一般的に

企業は21年卒の採用活動の経験からフェーズによってWEBと対面を使い分けるようになった（情報伝達メインではWEB、コミュニケーションと見極めが目的の場合は対面等）、学生はインターンシップ期間にWEB活用を多く経験しており21年卒学生に比べるとよりWEB利用に対して寛容になっている。

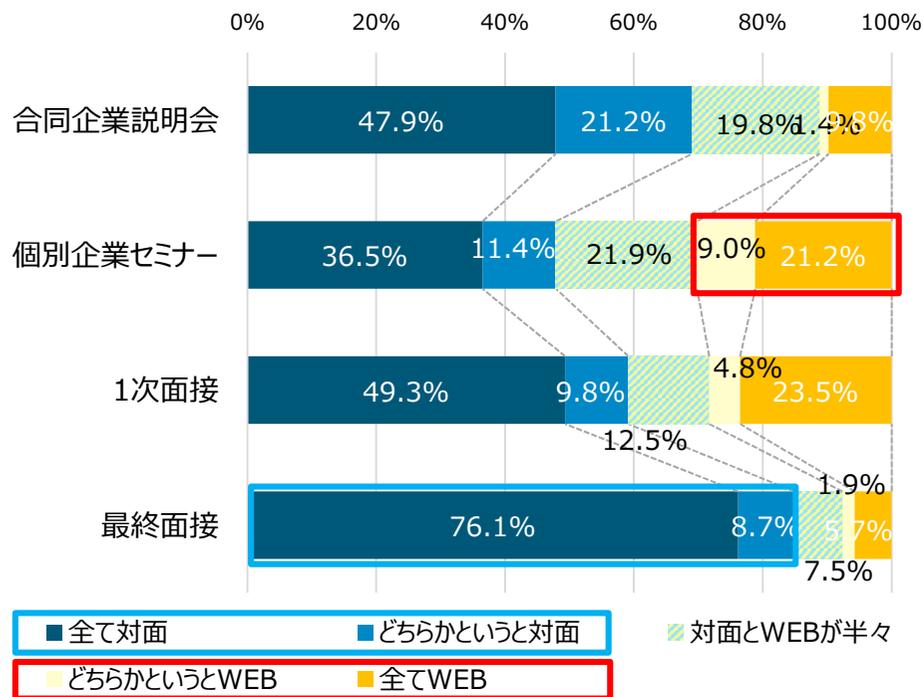
企業

静岡は「個別企業セミナー」でWEB活用は約30%
「最終面接」で対面実施は約85%と使い分けられた

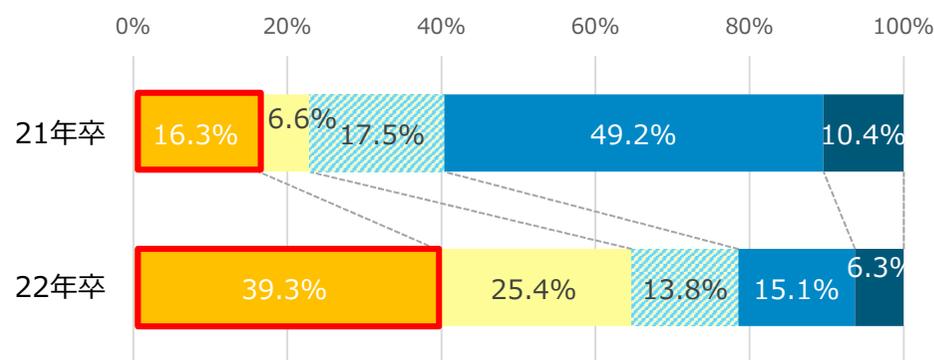
学生

WEB選考が一般的になったものの
最終面接などは対面を望む声も

フェーズ別WEB活用状況



「対面」または「WEB」での実施について、考えが一番近いもの



- 全工程（会社説明会～最終面接）WEB化してもかまわない
- 会社説明会～最終面接前まではWEB化してもいいが、最終面接は対面が望ましい
- 会社説明会～1次面接まではWEB化してもいいが、2次面接以降は対面が望ましい
- 会社説明会はWEB化してもいいが、1次面接以降は対面での実施が望ましい
- 全工程（会社説明会～最終面接）対面での実施が望ましい

※投影のみ（資料なし）

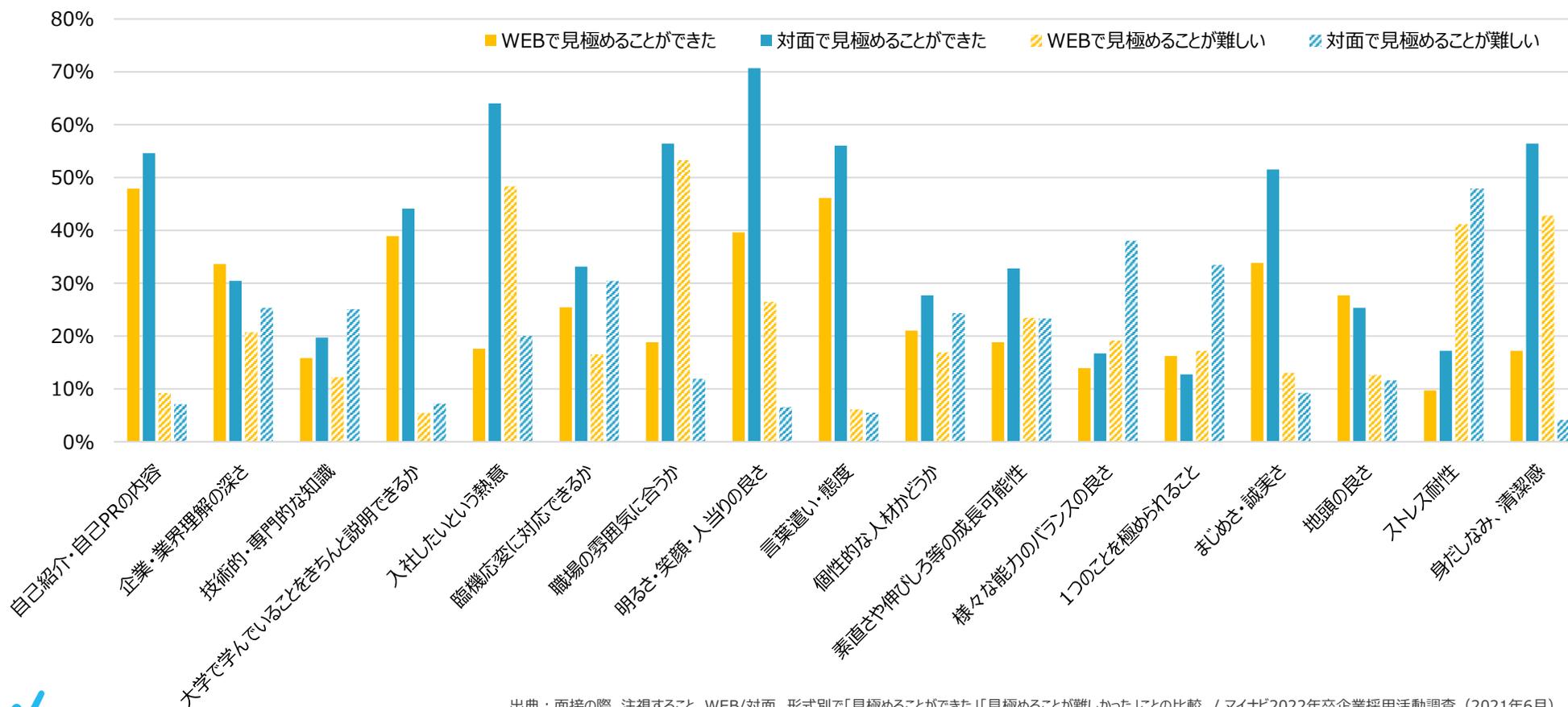
面接で最も注視する「明るさ・笑顔・人当たりの良さ」の見極めは『対面』に軍配

WEB・対面での見極め可否を聞くと、「企業・業界理解の深さ」「地頭の良さ」などは、WEBでも十分見極めができたことがわかる。

空気感などの非言語情報は「対面」、**言語情報の伝達と見極めは「WEB」**で問題ないようだ。

「ストレス耐性」は、WEB/対面に関わらず面接で見抜くことが難しいため、他の指標が必要となりそうなポイントといえるだろう。

面接の際、注視すること、WEB/対面 形式別で「見極めることができた」「見極めることが難しかった」ことの比較

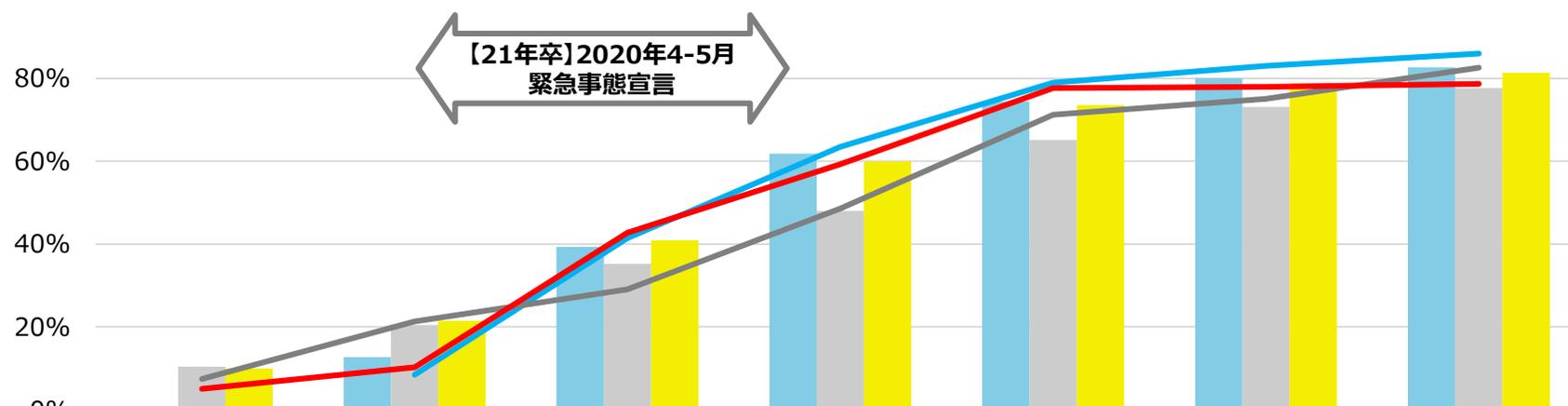


出典：面接の際、注視すること、WEB/対面 形式別で「見極めることができた」「見極めることが難しかった」ことの比較 / マイナビ2022年卒企業採用活動調査（2021年6月）

内々定率は前年を上回り、20年卒並みに推移

全体の22年卒の内々定率は、緊急事態宣言の影響を強くうけた昨年4～5月とは異なり、事前の準備対応によりスムーズに選考が進行したことで順調に推移。静岡においても同様に、20年卒の数字に迫るような状態で推移している。

内々定率の推移



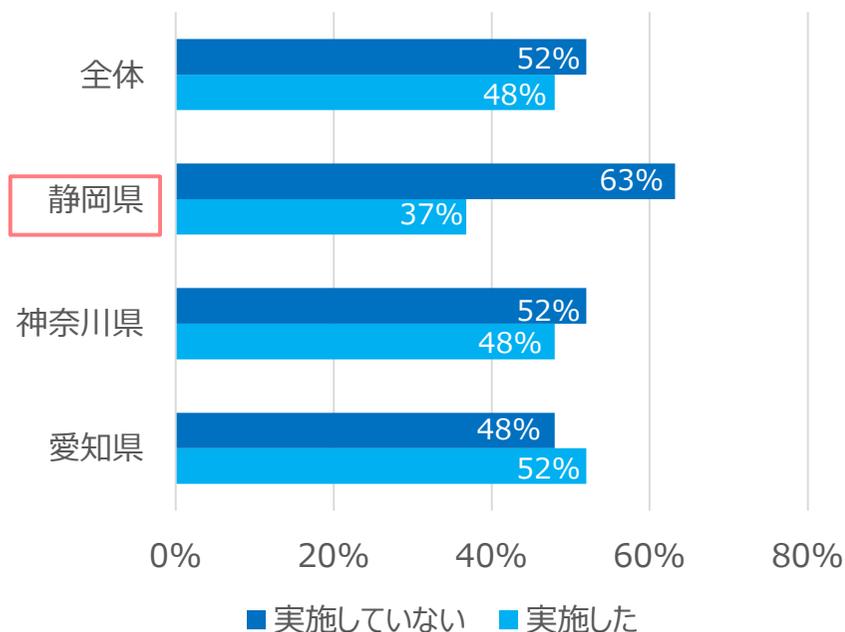
	3月1日	3月末	4月末	5月末	6月末	7月末	8月末
20年卒 (全体)		12.7%	39.3%	61.8%	74.4%	80.0%	82.6%
21年卒 (全体)	10.4%	20.5%	35.2%	48.0%	65.1%	73.1%	77.6%
22年卒 (全体)	10.0%	21.5%	40.9%	59.9%	73.5%	78.7%	81.3%
20年卒 (静岡)		8.5%	41.4%	63.5%	78.9%	83.0%	86.0%
21年卒 (静岡)	7.5%	21.3%	29.1%	48.6%	71.2%	75.0%	82.6%
22年卒 (静岡)	5.1%	10.3%	42.7%	59.3%	77.6%	77.9%	78.7%

静岡県においても22年卒インターンシップ実施企業は充足している傾向にある

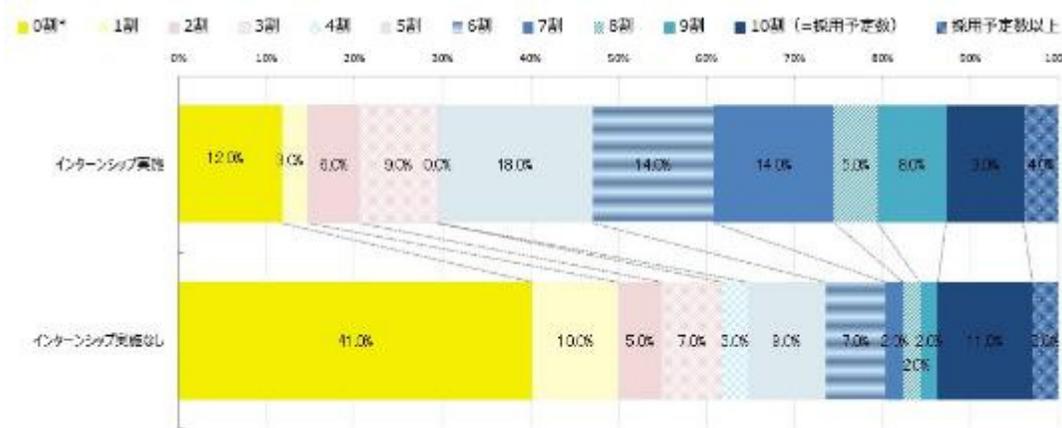
6月時点のインターンシップ実施率は、全体・隣接する神奈川や愛知と比較すると静岡は約10%実施率が低い。

またインターンシップ実施有無による採用充足率に関しては、インターンシップを実施している企業では「0割（*採用が確定している人はいない）」が12%、実施なしの企業では41%となった。

2022年卒対象実施のインターンシップ・ワンデー仕事体験を実施したか



静岡県におけるインターンシップ実施有無×採用充足率

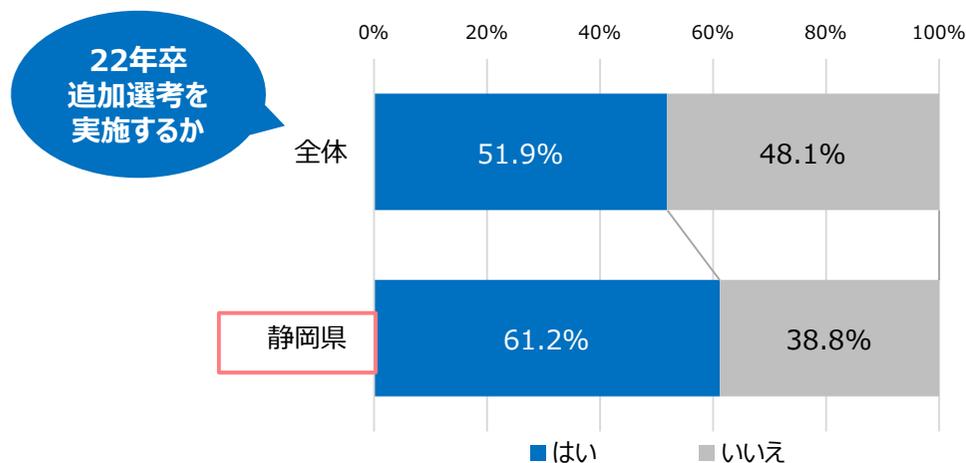


出典：22年卒インターンシップ・ワンデー仕事体験の実施有無 / マイナビ2022年卒企業採用活動調査（2021年6月）
 出典：採用充足率（採用予定数に対して現在採用が確定している割合） / マイナビ2022年卒企業採用活動調査（2021年6月）

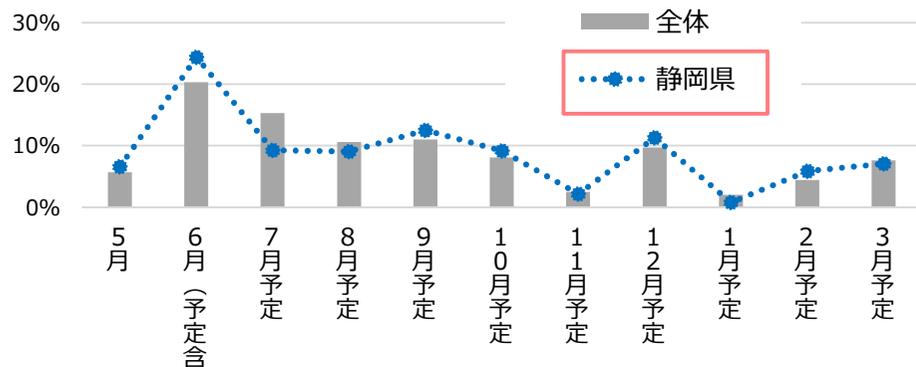
夏以降も追加の選考機会を設ける企業は半数、個別セミナーから実施するが最多

6月時点で夏以降の追加の選考機会を設けるか聞いたところ、静岡では61.2%が「実施する」と回答。学生の活動継続率が昨年より低下しているものの、今後の選考で実施することは「個別企業セミナーの追加開催」が最多となり、再度、**選考母集団形成から取り組む企業が多い**様子が見られる。

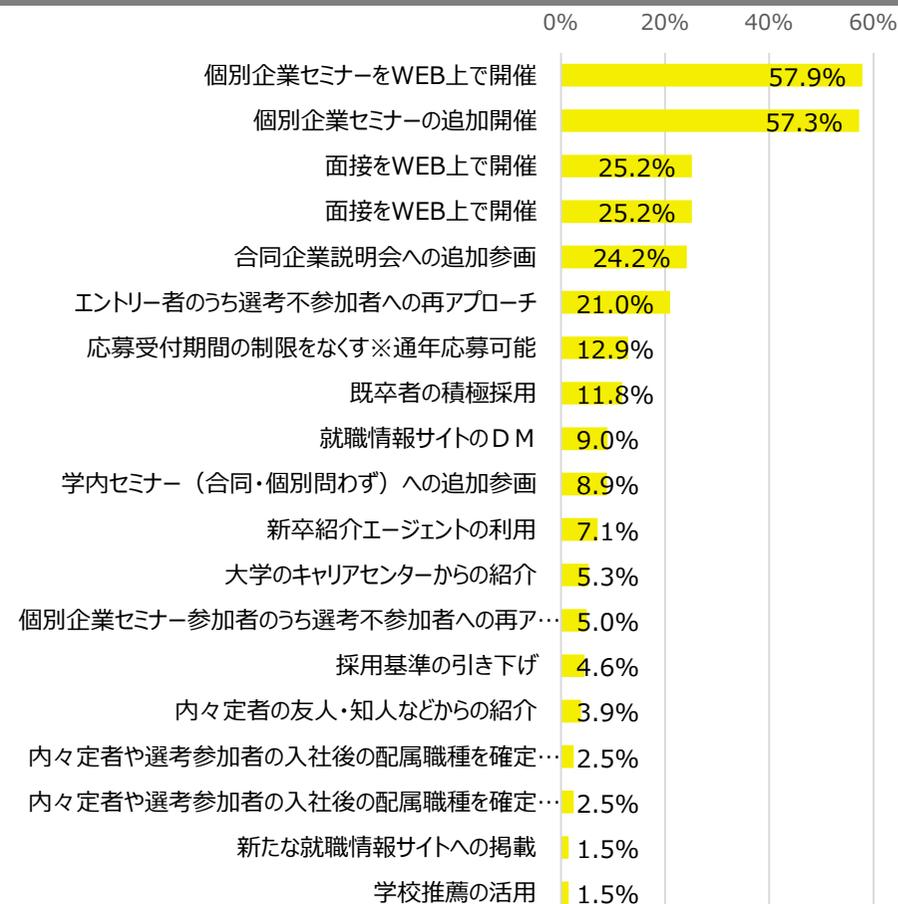
22年卒の追加の選考機会/採用活動終了予定時期



採用活動終了予定時期



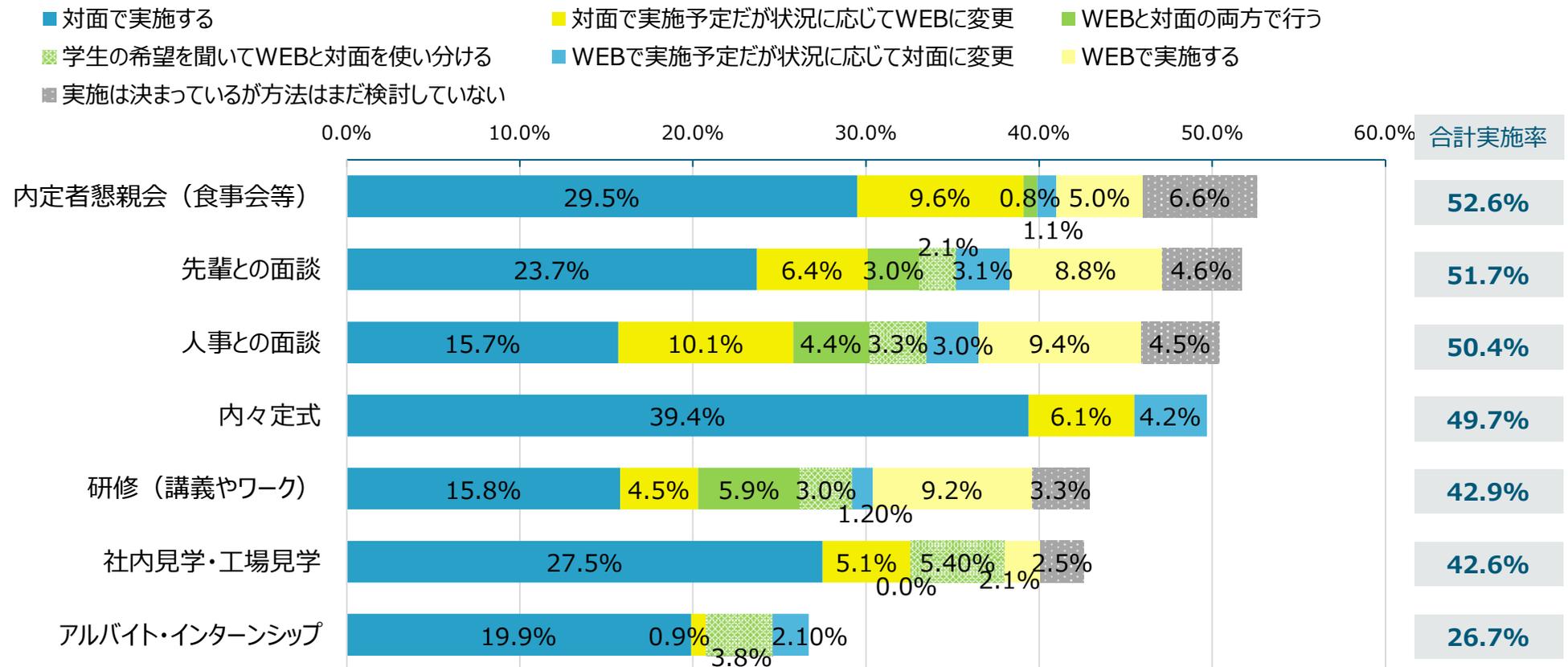
追加の選考機会に実施すること (上位項目抜粋)



最も多いフォロー施策は「内定者懇親会」「先輩との面談」。WEB/対面の双方を活用

内定者フォロー施策として最も多いのは「内定者懇親会」と「先輩との面談」となっており、全体の5割が実施予定（但し、首都圏より約10%低い）。先輩社員や人事との面談、研修は「WEB」、内定者同士の交流（懇親会・内定式）や、社内・工場見学は「対面」で使い分けられる傾向が高い。

<内定者辞退対策> 対面実施かWEBの活用か



23年卒も継続して新卒採用を実施、コロナが収束すれば「対面」という企業は多いが……

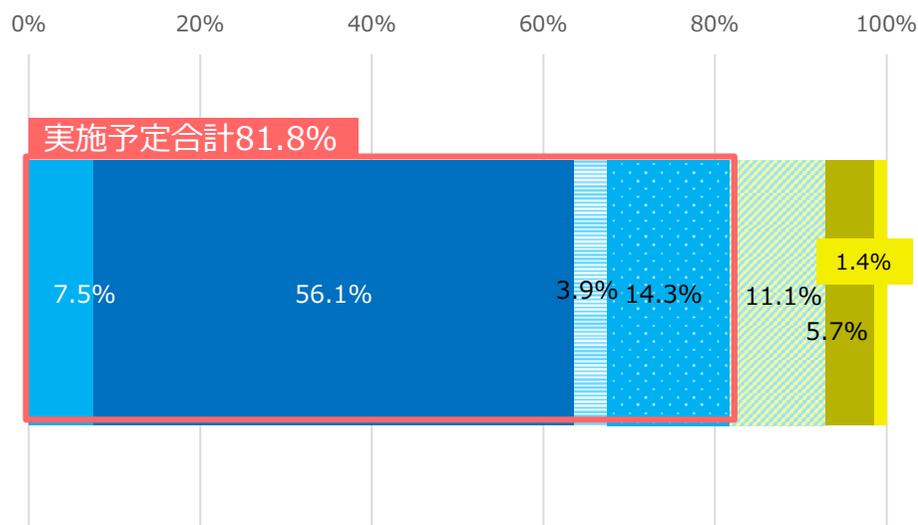
22年卒採用実施企業に対して23年卒計画を聞いたところ、81.8%が継続して実施すると回答。

「コロナが収束すると仮定して」の実施方法は、「**全てWEBで実施**」は1.3%と少数派になり、**多くは対面とWEBを使い分ける**という回答だった。

現実的には、コロナ状況に合わせる必要があり、WEBの利便性を生かしつつ、効果的な使い分けがより進むと考えられる。

静岡県の23年卒の採用計画

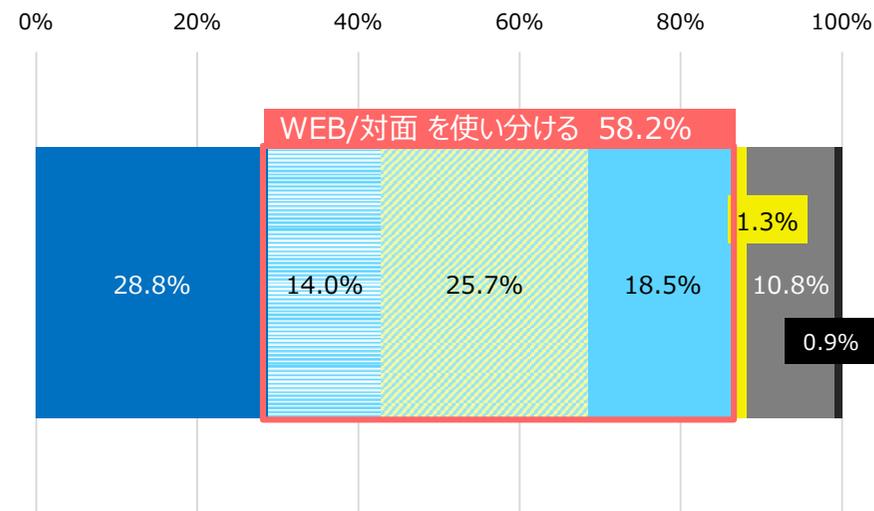
22年卒に続いて採用を実施予定との回答が81.8%



- 実施する予定（採用数は2022年卒より増やす）
- 実施する予定（採用数は2022年卒並）
- 実施する予定（採用数は2022年卒より減らす）
- 実施する予定（採用数は未定）
- 決まっていない（実施する可能性が高い）
- 決まっていない（実施しない可能性が高い）
- 実施しない

23年卒の採用選考実施方法について〈コロナが収束したと仮定〉

対面とWEBの使い分けが進み、「全てWEB」は少数派に

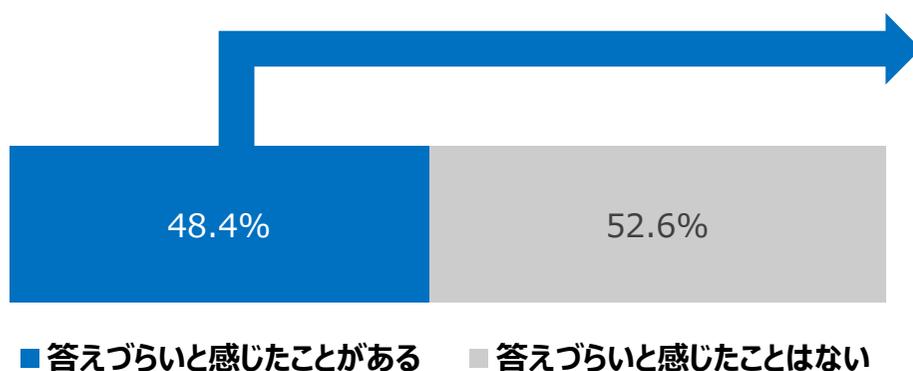


- 全て対面で実施
- 企業セミナーはWEBを導入するが、面接は全て対面
- 企業セミナーから初期の段階の面接はWEBを導入するが最終面接は対面
- 学生の希望に応じてWEBと対面を使い分ける
- 全てWEBで実施
- どうなるかはわからない
- その他

ガクチカ不足を懸念した学生は、自己PRの内容に工夫が必要に

研究活動やゼミ活動が開始・本格化する3年次の授業をオンラインで受けていることが多く、思うように学業に取り組みなかった22年卒学生。「アルバイト」や「学生時代に打ち込んだこと」などについても、コロナ禍で活動が制限されていたことで、話しやすいエピソードや実績がなく、答えづらいつと感じた学生も多く、面接では話題づくりやPRに工夫が必要となった。

面接の質問に対して「答えづらい」と感じたことがあるか



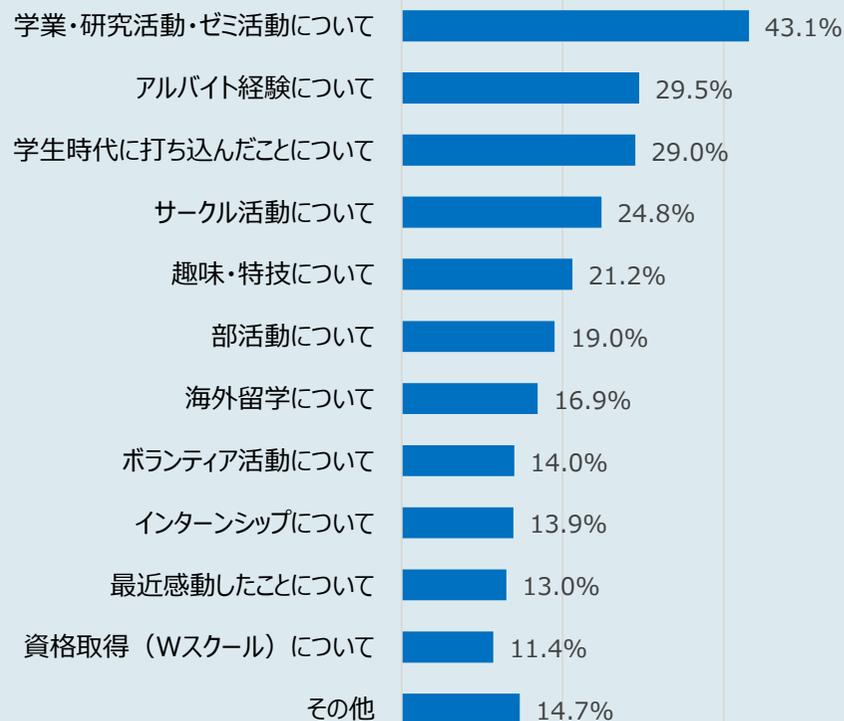
学業以外で
いちばん頑張ったことは
なんですか？



サークルもほとんど
参加できていないし……
答えを準備しないと…



面接の質問に対して「答えづらい」と感じた質問内容



コロナ禍の学生生活において、不安感は増長。行動量増加につながった。

1

学生の行動範囲が狭まり キャリアを考える機会が 大きく減少

家族以外の大人と仕事について話を
する機会、資格試験の機会減少
(延期) など、キャリアについて考
える機会が減少。オンラインで得ら
れる情報が、より貴重な1年に。

2

「ガクチカ」や「軸」の 構築に苦戦。WEBの 情報収集に積極的

生活や経験が制限された学生は、意
思や「軸」が曖昧なまま就職活動を進
めざるを得ない状況に。
不安と状況の不透明さが後押しし、
行動量は増加傾向につながった。

24年卒以降、より 明確になってきた課題

これまで以上に1,2年次から のキャリア形成が重要に。

大学の出口は社会人への入り口。
その出口で待っている事実を低年次
から伝えていくことが必要なタイ
ミングかもしれません。「ガクチカ」
に苦戦している学生はなぜ苦戦を
するのか。もしかすると、就活で
求められること・聞かれる質問内
容の事実を3年生まで知らないこ
とも要因の一つかもしれません。

学生生活の充実や社会との繋がり、インターンシップについてのなど多岐にわたる

事例①

タイトル：2年生のための就活準備講座

目的：低学年から社会との接点を持たせ、スムーズな就職活動や学生のスキル向上を目指す。

内容：就活のために必要なことを解説。マイナビの適性検査を通して、自己分析の方法を学び、今後の学生生活を考える。インターンシップも学生生活充実のための1つの選択肢として紹介。

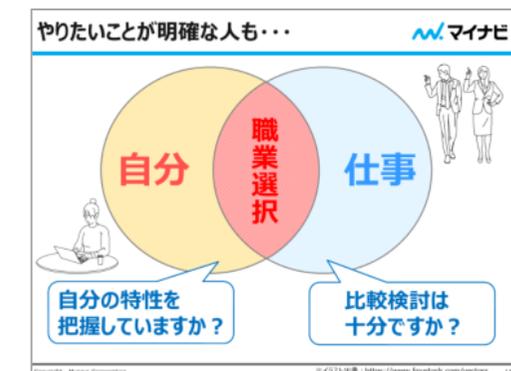
事例②

タイトル：～2年生から考える～1年後のためにこれから必要なこと

目的：学生生活をしっかりと取り組むきっかけ作りを提供。

内容：自分のキャリアを考える上で必要な要素を解説。

自分自身の経験を振り返るワークを行い、自分と仕事の繋げ方のヒントを学生には提供。



さいしょの一步を、たくさん。

START

Powered by  マイナビ2023



低学年から役立つコンテンツをご用意。
未来の自分の可能性を広げる、さいしょの一步を踏み出すきっかけを提供しております。

- 1・2年生のための
インターンシップ・ワンデー仕事体験
- ～WEB完結型の企画アイデアコンテスト～
課題解決プロジェクト
- オリジナルイベント ……など

- 適性診断 MATCH plus
- 適性検査対策 WEBテスト
- 低学年対象適性診断 マイナビコンパス

大学生活に、 はじめてをたくさん。

はたらく人たちの話を聞いてみる。
自分を見つけることをやってみる。
ビジネスというものを垣間見てみる。

社会を学ぶためにやってみる、だけでなく
自分を知るためにやってみるのはどうでしょう。

すき・きらい。あう・あわない。得意・不得意。

大学1・2年生の間にはじめてをたくさん経験する。
見知らぬ世界を経験して自分がどう思うかを増やしてみ
る。
そして意外な自分を見つけてみるのはどうでしょう。

大学1・2年生にさいしょの一步を、たくさん。
マイナビが一步目の機会をたくさん提供していきます。

はじめてをたくさん。
START
2021年6月オープン



ご清聴、誠にありがとうございました。

株式会社マイナビ

就職情報事業本部 神奈川・静岡支社セミナー運営事務局 job.yheisui@mynavi.jp

〒220-0005

神奈川県横浜市西区南幸1丁目1番1号 JR横浜タワー 18・19F

TEL. 045-290-1224

本ドキュメントの著作権は、株式会社マイナビ事業推進統括事業部就職情報販促支援部に帰属します。
著作権者の許可なく無断でコピー・複製および無断転用を行うことを固く禁じます。

「新卒採用サポネット」「中途採用サポネット」が統合・リニューアルいたしました。

採用・育成・組織戦略の課題に寄り添う情報メディア

HUMAN CAPITAL
サポ  ネット

<https://saponet.mynavi.jp/>