❼ 企業の採用活動　2022年卒の見通し

企業は2022年卒の採用活動をどのように見通しているのだろうか?

採用予定数は前年同数、採用基準は厳しくなる見通し

企業に、2022年卒採用の実施予定について聞いたところ、「実施する予定である」と回答した企業は90.1％。「実施しない予定である」は2.6％、「検討中（未定）」は7.3%だった（グラフ❶）。

採用予定数について、21年卒採用実施かつ22年卒採用実施予定企業に聞いたところ、全体の平均値は24.8人で、前年（24.7人）とほぼ同数だった（表❷）。21年卒の採用予定数別に見ると、「1～2人」企業では22年卒の採用予定数が平均3.5人（前年＋1.9人）、「3～4人」企業では平均4.1人（前年＋0.7人）など、採用予定数が50人未満の企業は、採用予定数別に見ても前年から微増しており、21年卒採用よりもやや多く採用しようという意欲がうかがえる。一方、大手企業を中心とした「50人以上」企業では、平均98.6人で、前年から2.7人減と微減した。なお、採用基準については、「21年卒並み」が73.6％と最も高く、「厳しくなる」は16.1%、「緩くなる」は0.8%、「未定」は9.4％だったことから、22年卒は21年卒よりも厳しくなることが見込まれる。

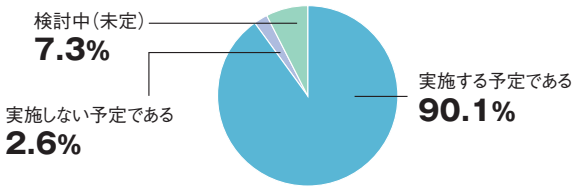
採用数が満たなかった場合の対応方針は、「たとえ採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない」が54.6%、「基準を見直し、柔軟に対応する」が11.7%、「未定（その時の状況による）」が33.7％だった。また、22年卒の面接の方針として、21年卒と比べて「時間」「回数」「担当する人数」を「増やす」と回答した企業の割合はそれぞれ10.0%、11.8%、7.9%で、いずれも「減らす」と回答した企業の割合を上回った。学生と密なコミュニケーションを取ろうとする姿勢がうかがえる。

採用スケジュールは20年卒以前並みに

採用プロセスの開始時期については、20年12月時点では「未定」と回答した企業の割合が「面接（対面）」は34.4%、「面接（Web）」は36.6%、「内々定・内定出し」は28.3％と、決めかねている様子がうかがえる。

企業 約9割が、22年卒採用を実施予定

❶ 2022年卒の新卒採用の予定　※企業全体／単一回答



従業員規模別に見ると、「300人未満」企業において、他規模に比べて「実施する予定である」が低く（83.7%）、「検討中（未定）」が高かった（11.9%）。

企業 採用予定数は21年卒と同水準

❷ 2022年卒と2021年卒の採用予定数比較

※2021年卒採用実施かつ2022年卒採用実施予定企業／実数回答

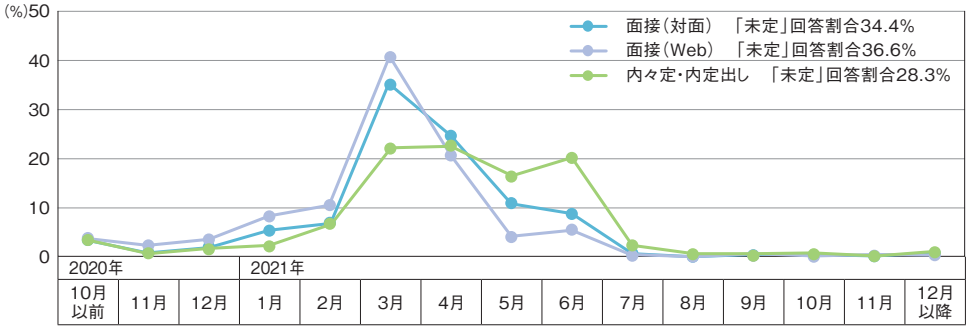
	①2021年卒	②2022年卒	②－①
全体	24.7人	24.8人	0.1人
2021年卒採用予定数別			
1～2人	1.6人	3.5人	1.9人
3～4人	3.4人	4.1人	0.7人
5～9人	6.3人	6.9人	0.6人
10～19人	12.9人	13.1人	0.2人
20～49人	29.2人	29.6人	0.4人
50人以上	101.3人	98.6人	−2.7人

22年卒の採用予定数の平均値は24.8人で、21年卒とほぼ同数。採用予定数別に見ると、「50人以上」企業において21年卒に比べて2.7人減少。

企業 面接開始時期のピークは3月、内々定・内定出しの開始時期は、3～6月で分散

❸ 2022年卒の採用プロセスの開始時期

※新卒採用実施または実施予定企業／実数回答
※「未定」を除く



「面接」の開始時期は、Webの場合3月（40.6％）と4月（20.6％）が多い。一方「内々定・内定出し」の開始時期は、3月（22.0%）、4月（22.6%）、5月（16.3％）、6月（20.1％）と分散している。

開始時期を回答した企業のみで見ると、「面接（対面）」は3月開始が35.0％と最も高く、5月までの累計で見ると89.2%で、前年（66.2％）より23.0ポイント高い（P22・グラフ❸）。「面接（Web）」も3月開始が40.6%で最も高く、4月が20.6%で続いた。5月までの累計は93.6%で前年（72.1%）より21.5ポイント高い。一方、「内々定・内定出し」は3月～6月にかけて開始時期が分散しており、5月までの累計は75.3％で前年実績（51.8％）より23.5ポイント高い。これら3つのプロセスは、21年卒採用において緊急事態宣言などで変則化したスケジュールから、22年卒では20年卒以前並みに戻ることが見込まれる。

卒業後3年以内、通年採用などの実施予定が増加

次に、採用方法・形態について、22年卒採用で実施予定のものを聞いた。最も実施予定企業の割合が高かった方法・形態は「部門別採用」で、40.9%。次に、「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」(39.6%)、「コース別採用」(28.8%)、「通年採用」(27.0%)、「日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用」(25.1%)と続いた（グラフ❹）。

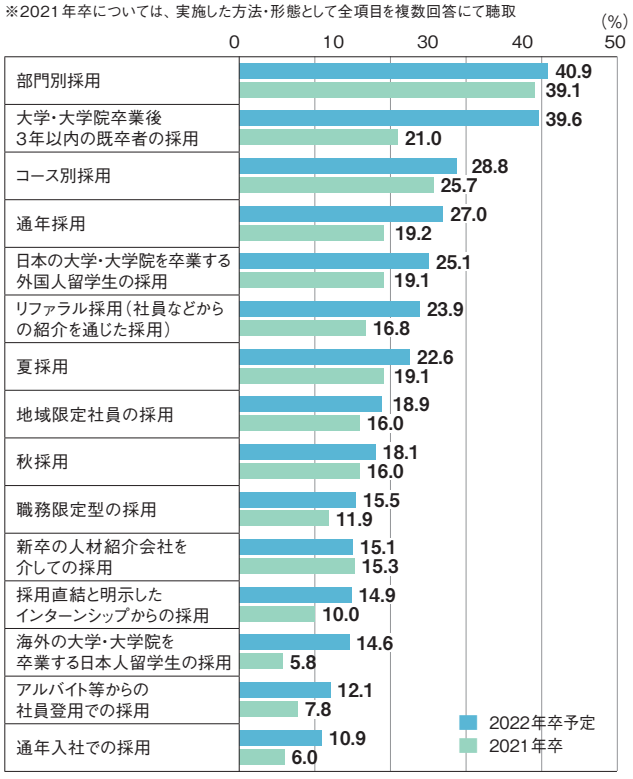
21年卒採用での実施率よりも高く、かつ差が大きかったのは、「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」（21年卒差18.6ポイント増）、「海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用」（21年卒差8.8ポイント増）、「通年採用」（21年卒差7.8ポイント増）、「リファラル採用（社員などからの紹介を通じた採用）」（21年卒差7.1ポイント増）などだった。

学生への情報提供やコミュニケーションの手段として実施予定のものについては、「Web上での自社単体の説明会・セミナー」を実施予定の企業が64.4％と、「対面での自社単体の説明会・セミナー」（63.1％）をわずかだが上回った（グラフ❺）。また、21年卒の実施率を上回ったのが、「動画配信サービス」（4.7ポイント増）、「ソーシャルメディア」(2.4ポイント増)などで、オンラインでのコミュニケーション機会を増やす動きがうかがえる。

企業 **卒業後3年以内の既卒者や留学生の採用、通年採用、リファラル採用が増える見込み**

❹ 2022年卒採用の方法・形態として、実施予定のもの

※新卒採用実施または実施予定企業／それぞれ単一回答　※全19項目中上位15項目を抜粋
※2021年卒については、実施した方法・形態として全項目を複数回答にて聴取

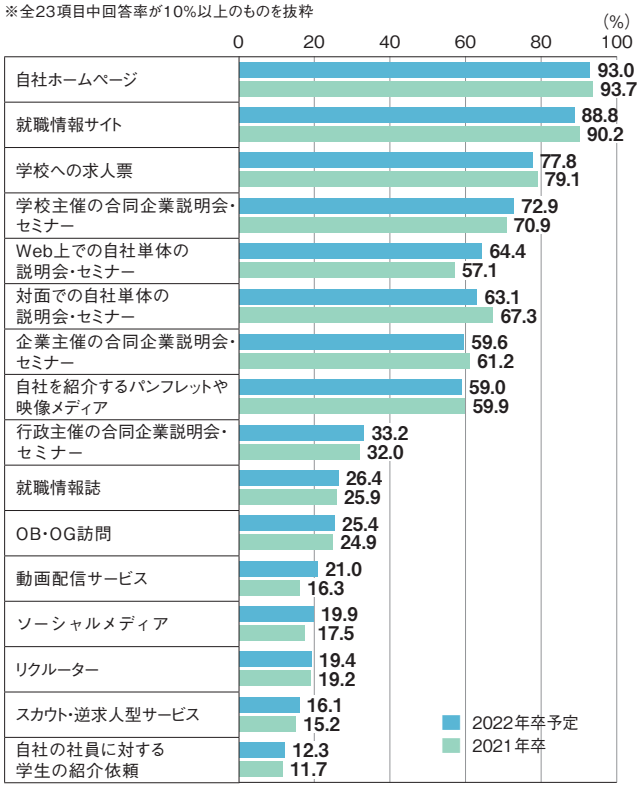


従業員規模別に見ると、「300人未満」企業において、「リファラル採用」「卒業後3年以内の既卒者採用」「通年採用」の増加幅が他規模よりも大きい。

企業 **情報提供、コミュニケーション手段としてWebセミナーや動画配信が増加見込み**

❺ 情報提供やコミュニケーションとして、実施予定のもの

※新卒採用実施または実施予定企業／複数回答
※全23項目中回答率が10%以上のものを抜粋



「自社ホームページ」などでの情報提供を継続しつつ、対面同様にWeb上での説明会・セミナーを取り入れる動きが見られる。