

採用活動の実態調査 (2022年8月実施)

採用活動の実態把握を目的として、
CareerMapをご利用中の採用責任者様に対して、
採用状況に関するアンケート調査を実施しました。

調査概要

実施時期:2022年8月17日～9月5日

対象企業:新卒採用をCareerMapで実施している
企業様

回答社数:1250社

回答者 :企業の人事・採用責任者

調査方法:アンケートフォームへのご回答

サマリー

昨年からの傾向でいくと、企業の採用意欲については、引き続き上がり傾向にある。

採用目標人数が昨年に比較すると増加傾向の兆しを見ていることが、わかりやすい指標。

特に10～29名の採用目標と答えた企業が4.5pアップしているのに対し、採用予定なし、と答えた企業は3pt減で、全体の1.9%に止まった。

また、もう一つの特徴としては、採用活動自体の前倒しが今年は加速したようだ。

昨年、一昨年とコロナの影響もあり、採用活動自体を一時的にストップせざるを得ないこともあり、秋口まで採用目標が充足しきれなかった企業が多かったが、今年はその反動が非常に活動自体が早い。

企業と同時に、学校側での学生内定状況も例年に比べると早い内から内定が出ている傾向。

実際に採用開始時期が、大学生と同じように卒業年度の一昨年夏からスタートしている企業が多く見られる。通常の専門学校採用活動であれば、選考時期である卒業年度の一年前の3月あたりからであるが、近年、早期から動く企業と遅めの企業の二極化が進んでいる傾向。

卒業生の活躍が採用に効果的でもある専門学校生の採用実績。入社3年以上の卒業生が活躍している企業が半数を超えている。最近専門学校生の採用を始めた企業も数多く、入社2年を超えて活躍している企業も4割となっている。採用人数が多い企業ほど、長期に渡り活躍する従業員が多いという傾向も見えており、専門学校生の採用については、複数名を同期として採用することは安定的な活躍を促進するために重要な施策であることがわかる。また、今回から新たに調査をしている「働き方改革への取り組み」であるが、残業時間の削減や休日数の増加に取り組んでいる企業が多い反面、働き方改革の阻害要因が人材不足となっており、人材が不足しているから残業が減らせない・休日数が増やせない。しかし、それにより職場環境が良くなり、さらに採用できない、という悪循環が多くの企業の現場で起きていることがわかる。

働き方改革についての取り組みは、業界全体で諦めずに取り組み続ける必要がある項目である。

CareerMapとしても、多くの企業様と連携して、専門学校生が活躍できる業界の風土を醸成するために、チャレンジを続けたい。

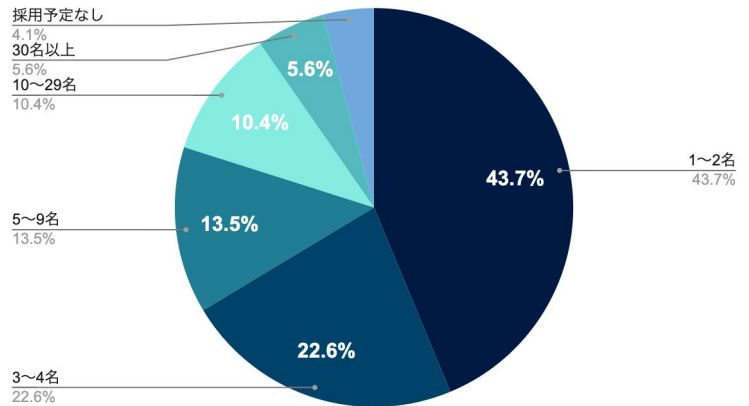
今年度(23卒)の採用目標人数について

採用目標人数が昨年に比較すると増加傾向の兆し。

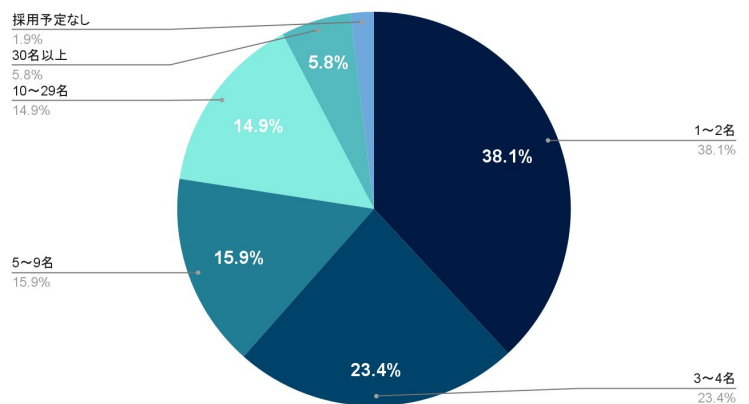
特に10~29名の採用目標と答えた企業が4.5pアップ

逆に採用予定なし、と答えた企業は3pt減で、全体の1.9%に止まった。

前年度(2022年3月卒業生)の採用目標人数について

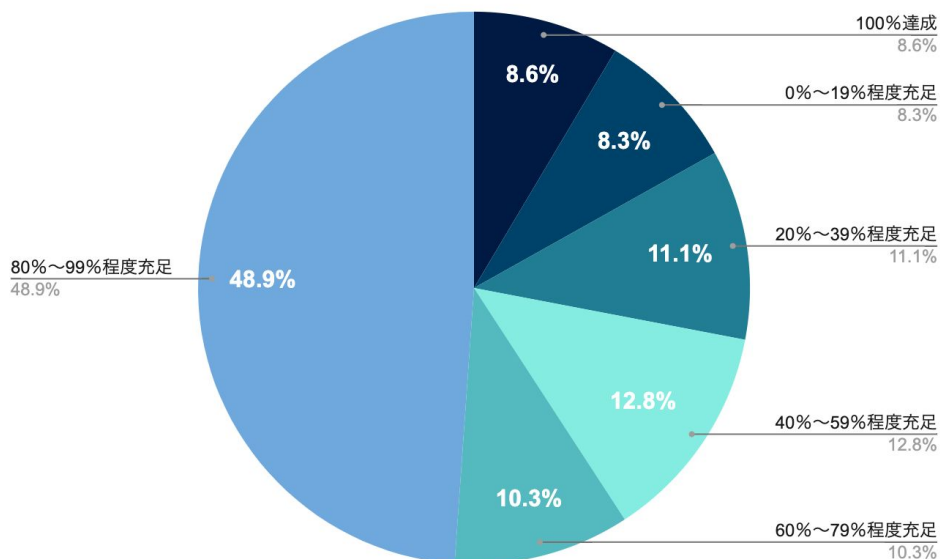


今年度(2023年3月卒業生)の採用目標人数について



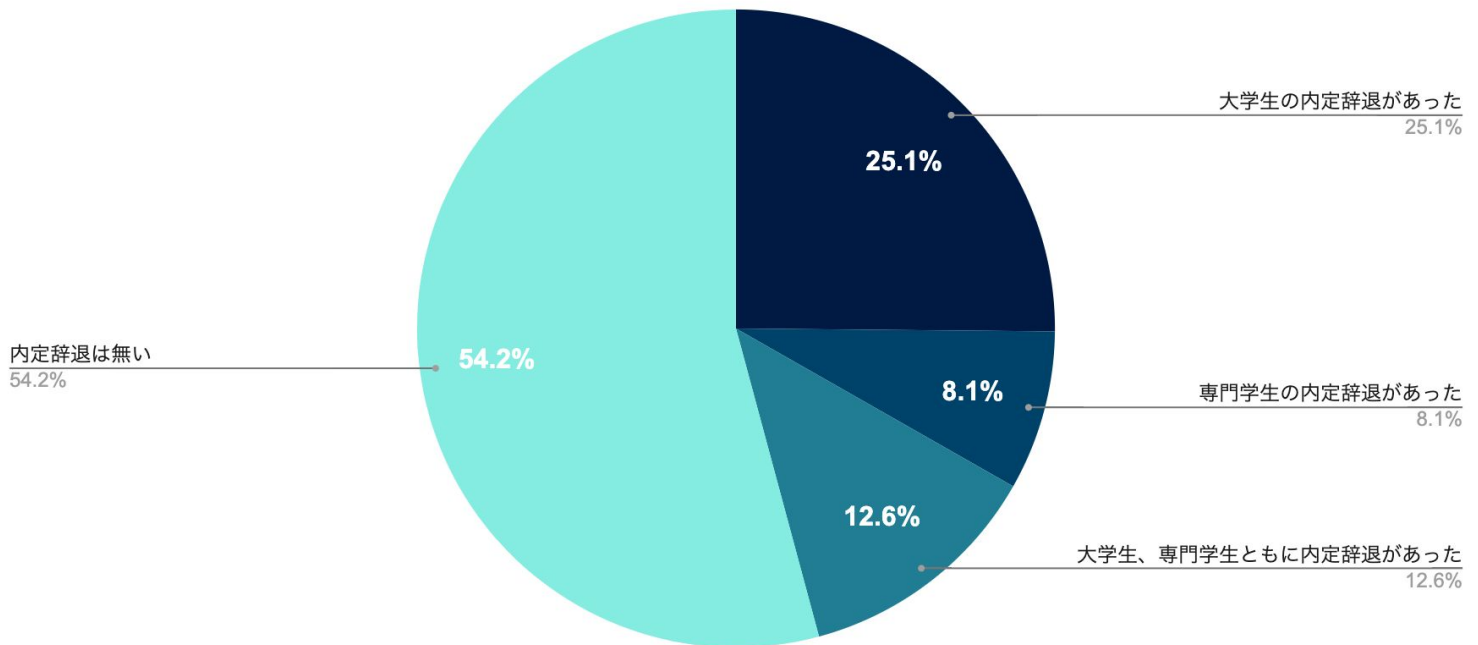
今年度(23卒)の採用充足状況について

採用活動の前倒し傾向が見られる。8月時点での採用充足が8割を超えている企業が半数を超えている。専門学校の新卒採用としてはかなり早い傾向と言える。



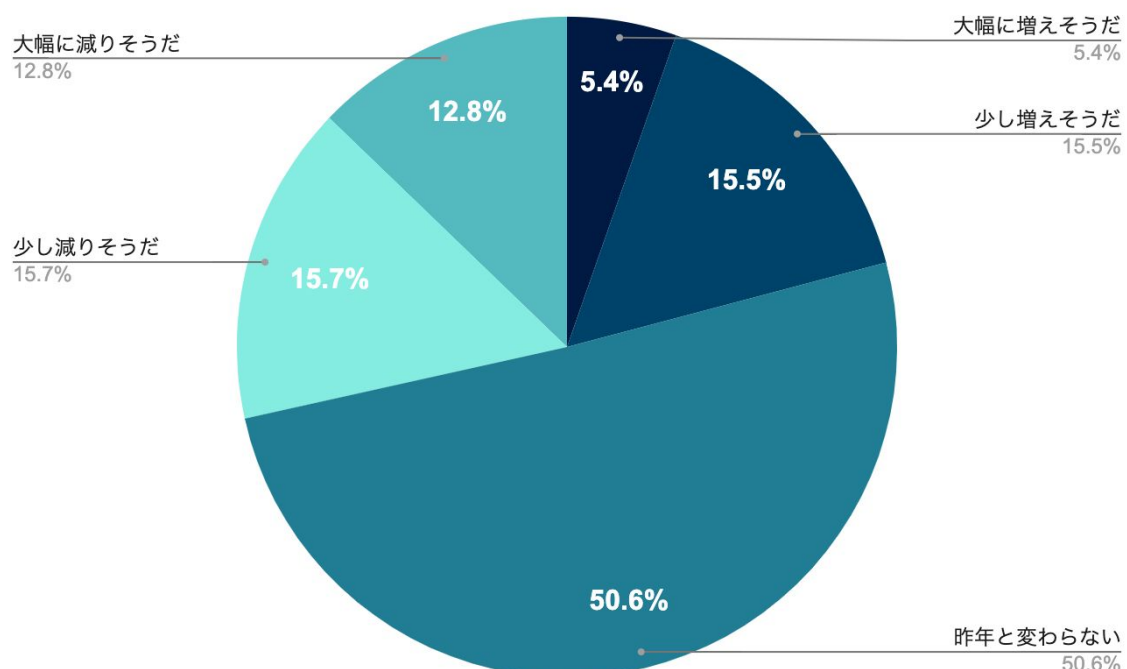
今年度(23卒)の内定辞退について

専門学生の就職に利用されるキャリアマップ データになるので、内定辞退は少なく、半数を超える54.2%。一方、大学生の内定辞退については1/4程度となっている。



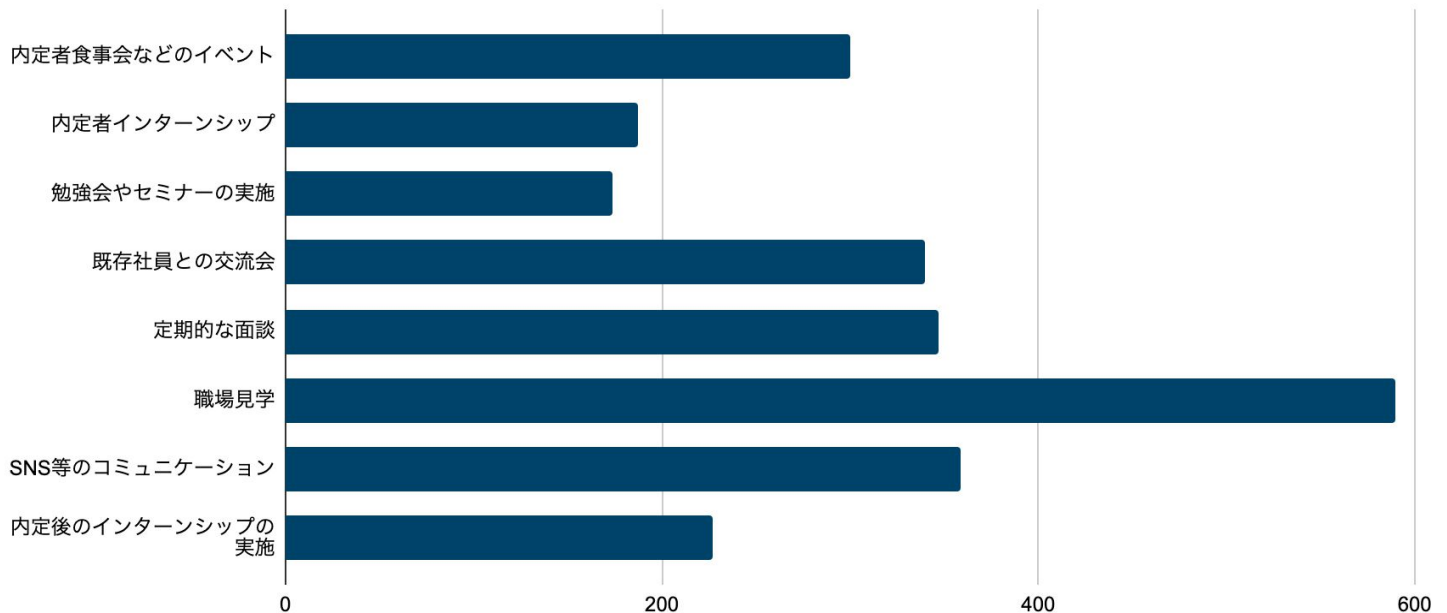
内定承諾者数に関して、昨年度(22卒)採用と比較した場合

内定承諾者数が減りそうだと答えた企業が約3割。やや求人が増えて、学生の選択肢が増えている中で、内定承諾を取る難易度は少し上がっていく傾向が見られる。



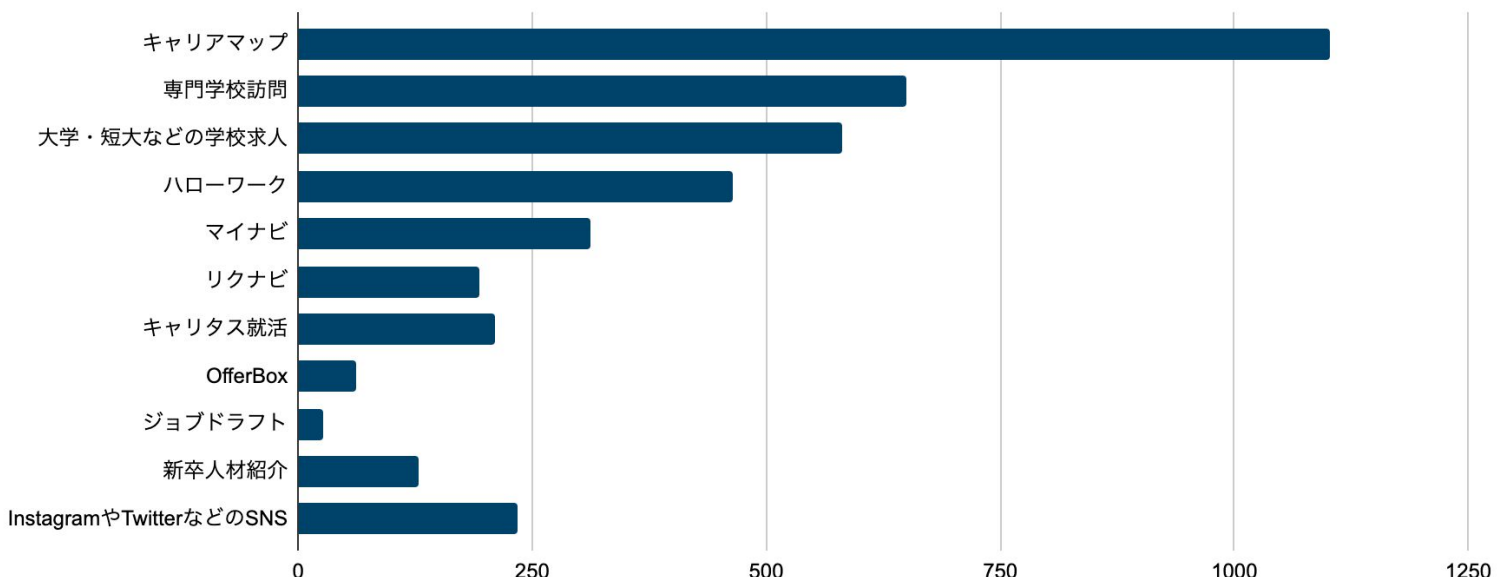
内定辞退への対策としての取り組みについて

リアルコミュニケーションがとれる職場見学や、食事会イベント、定期面談等が多くとられている取り組み。そんな中、昨今増えてきているのがSNS等でのコミュニケーション。



今年度(23卒)の新卒採用の活動方法について

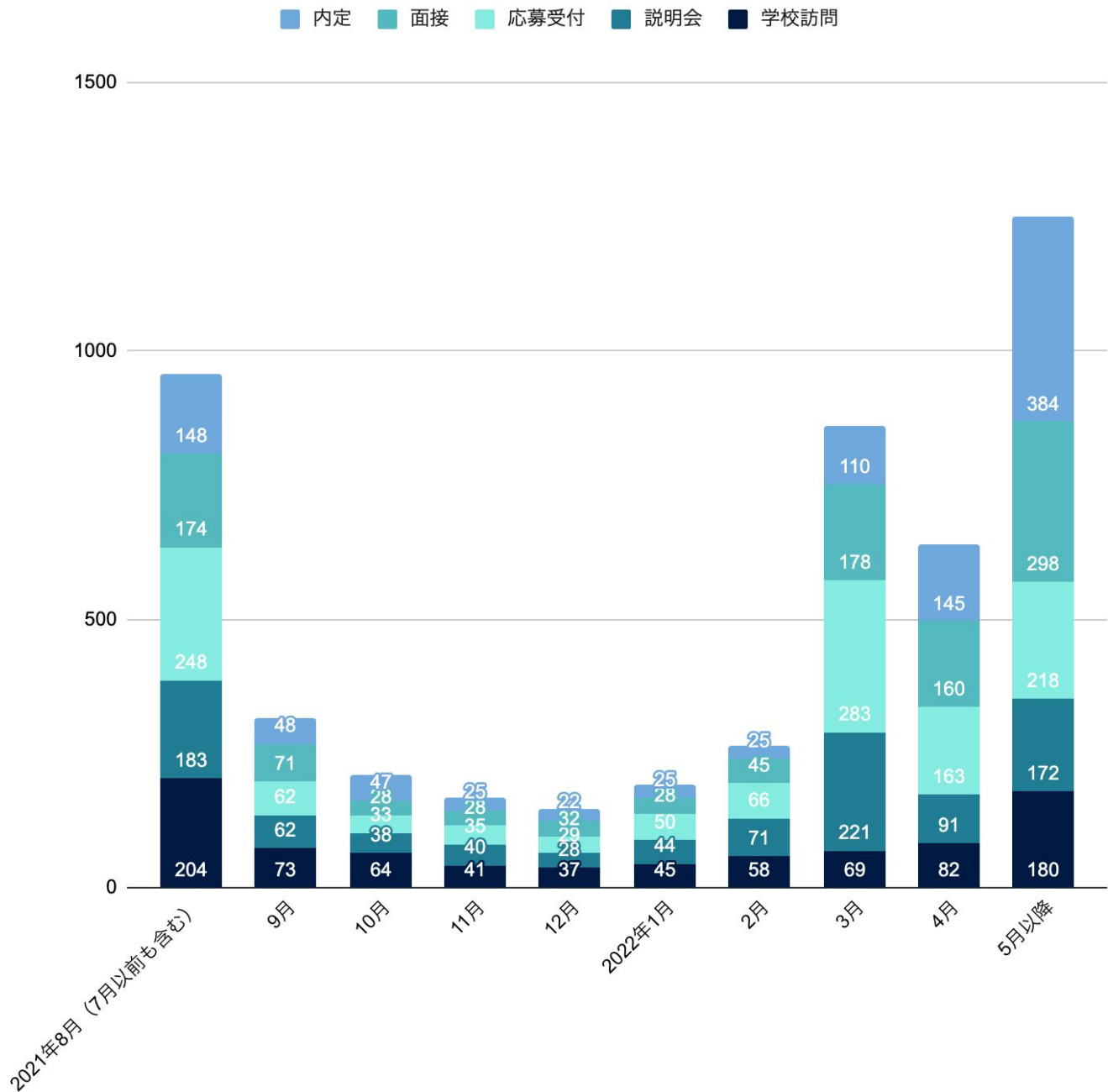
専門学校生向けのキャリアマップでの調査のため、活動方法の1位はキャリアマップではあるが、専門学校訪問や学校求人重視する活動方法については、これまで通りの動き。



今年度(23卒)の採用において、活動を開始する(した)時期

採用活動の前倒し傾向は顕著。特に大卒の採用活動において主流になりつつある夏のインターンシップ時期に合わせて、早めに動く企業が専門学校生採用においても、増えてきている傾向。専門学校生の採用については、卒業年度の一昨年の夏が一つのピーク。次に前年3月の選考開始が2回目のピークで動くようだ。

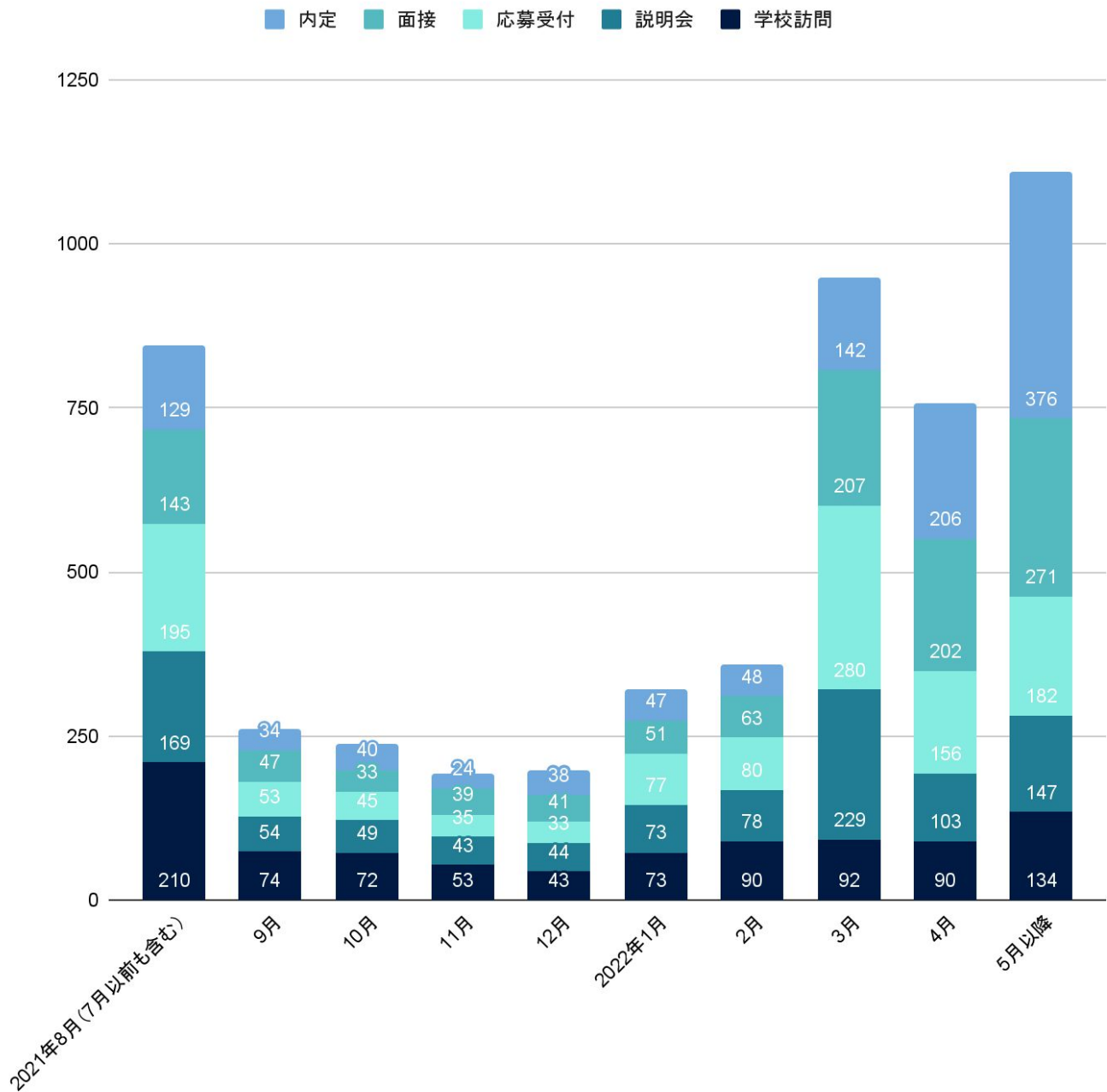
今年度(23卒)の採用において、活動を開始する(開始した)時期



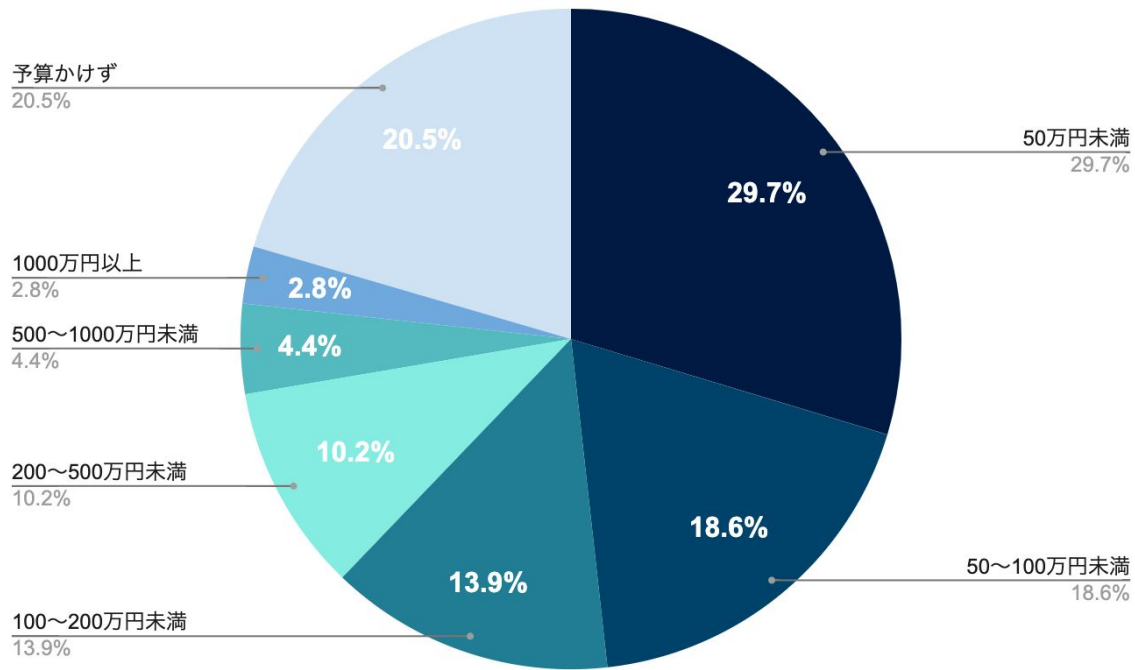
次年度(24卒)の採用において、活動を開始する(した)時期

24卒についても、23年卒と同じ傾向で早めに動き始める傾向は定着しつつあるようだ。

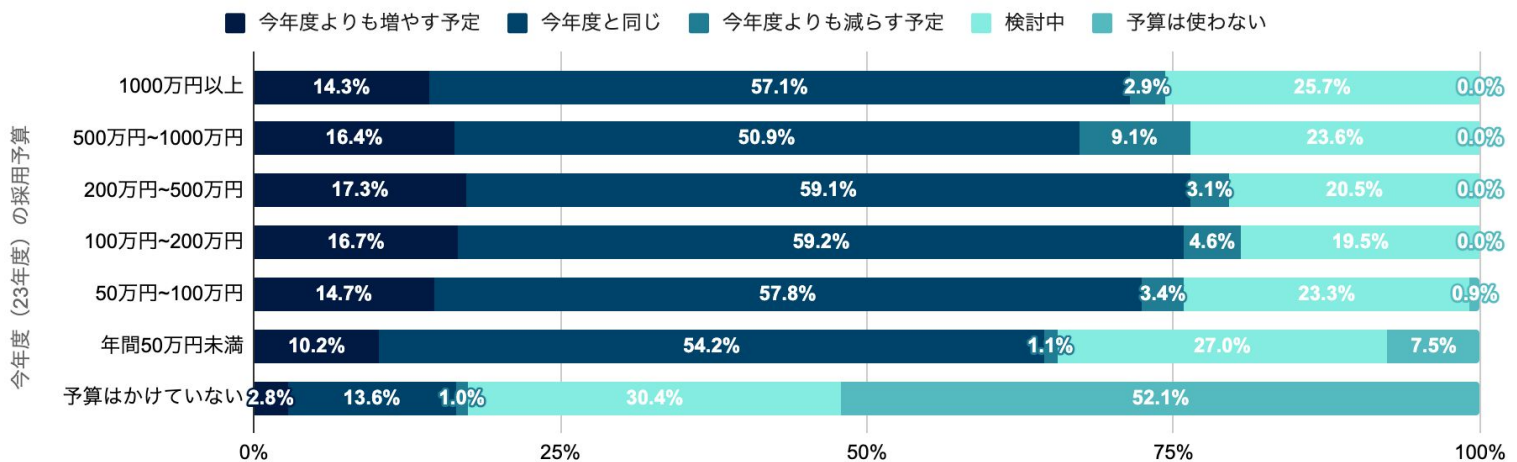
次年度(24卒)の採用において、活動を開始する(開始した)時期



今年度(23年度)の採用予算について

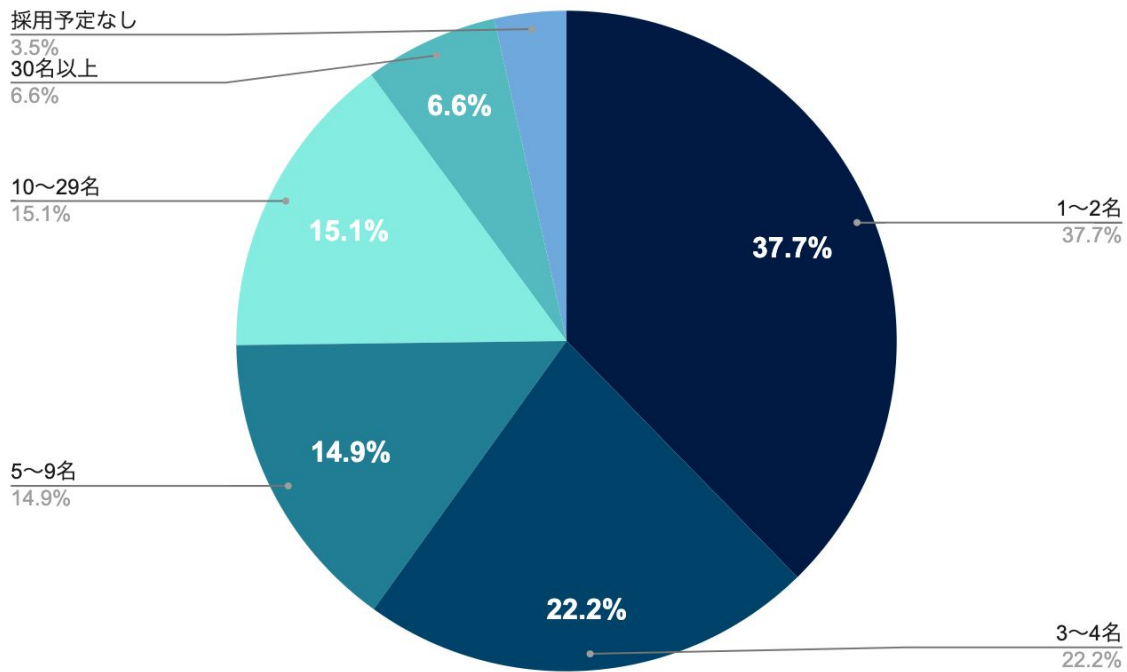


次年度 (24年度) 採用予算について



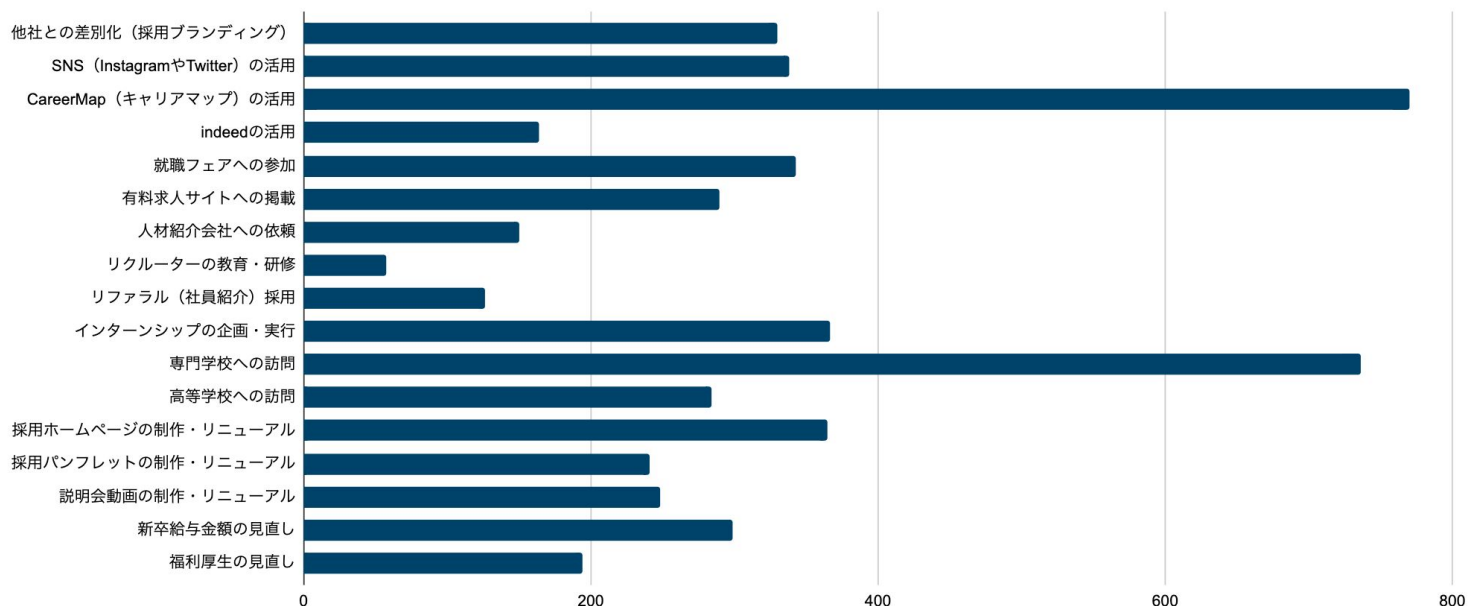
次年度(24卒)の新卒採用計画について

4名未満の採用計画を立てられている企業が約6割



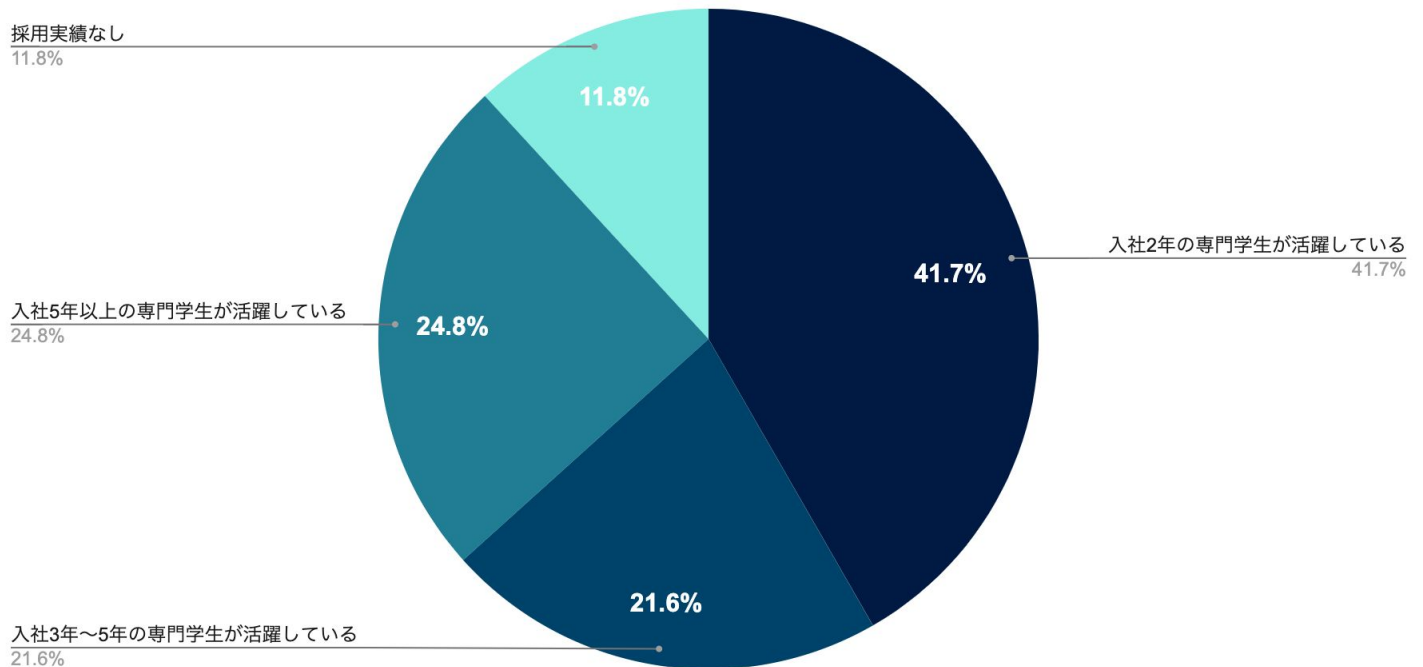
次年度(24卒)の採用活動において、重点的に取り組む予定について

採用活動の重点的取り組みの2本柱は、キャリアマップの活用と専門学校への訪問となっている。



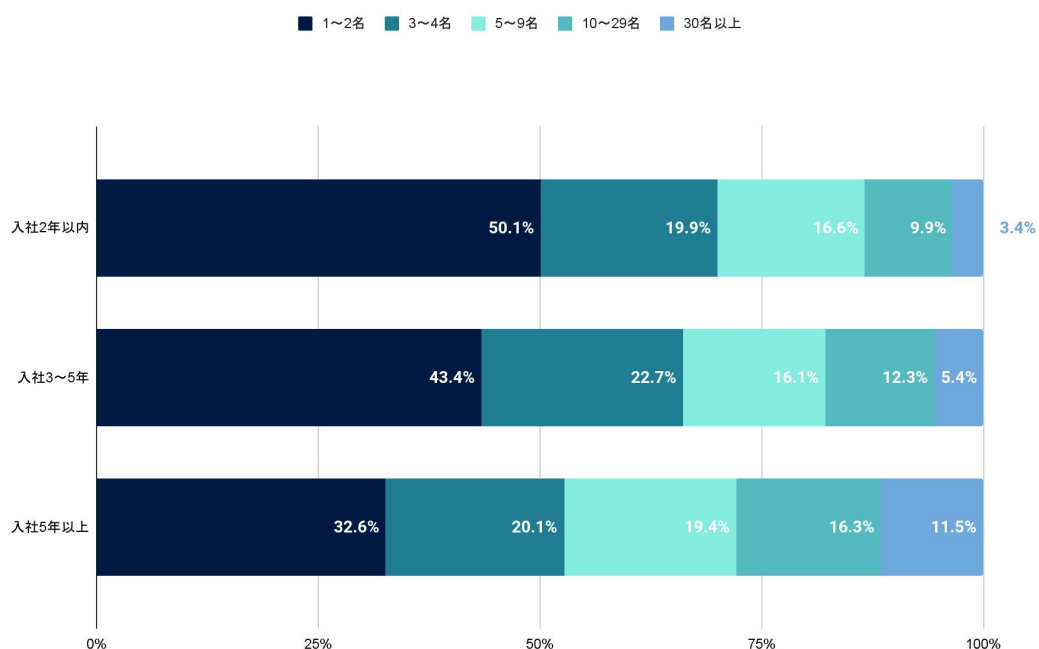
これまでの専門学生採用実績について

卒業生の活躍が採用に効果的でもある専門学校生の採用実績。入社3年以上の卒業生が活躍している企業が半数を超えている。最近専門学校生の採用を始めた企業も数多く、入社2年を超えて活躍している企業も4割となっている。



専門学生採用実績の採用人数について

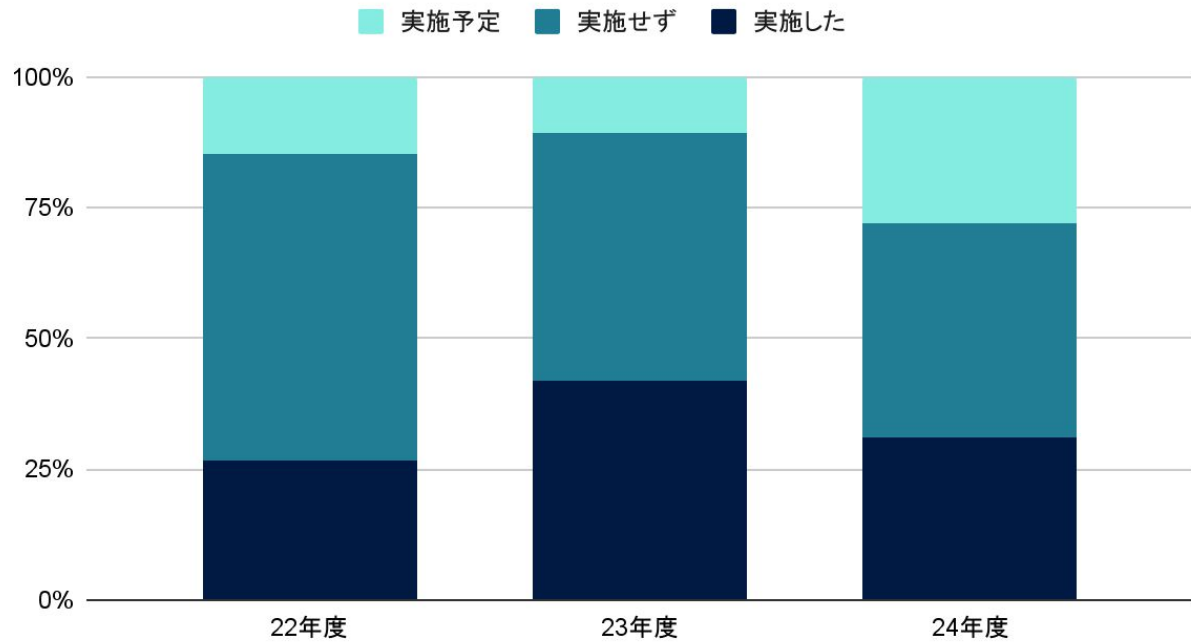
採用人数が多い企業ほど、長年に渡り活躍する従業員が多いという傾向が見える。



インターンシップの実施計画について

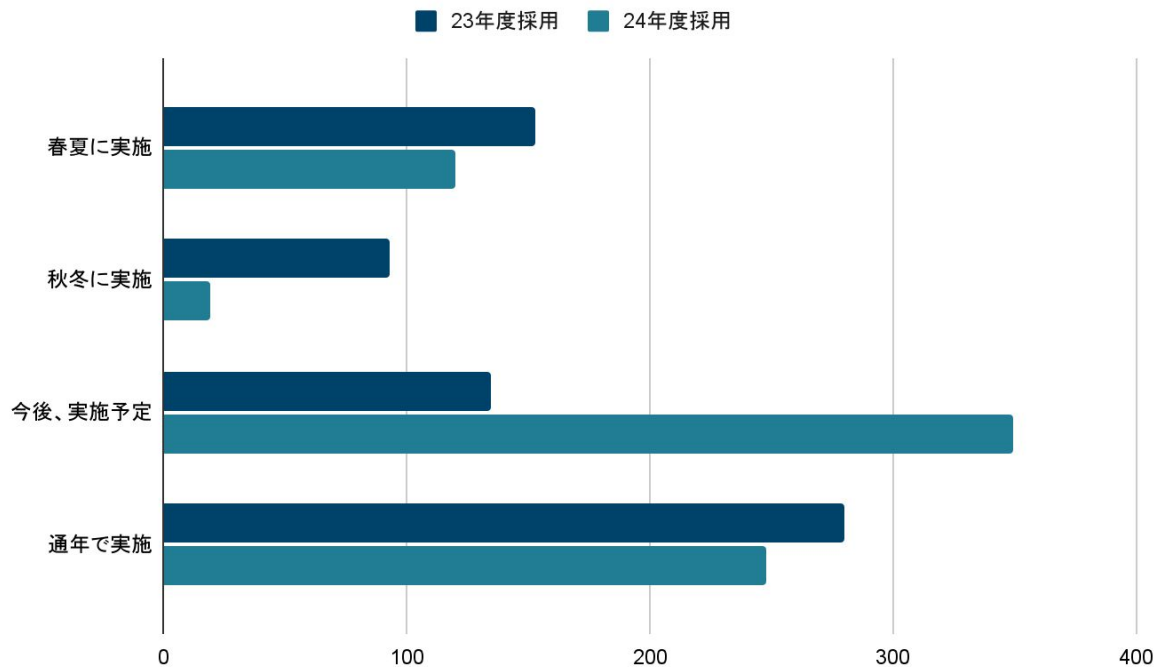
実施予定・実施企業数は年々増加傾向にある。専門学校・企業共にインターンシップ重視の傾向は強まっている。

22年度採用、23年度採用、24年度採用



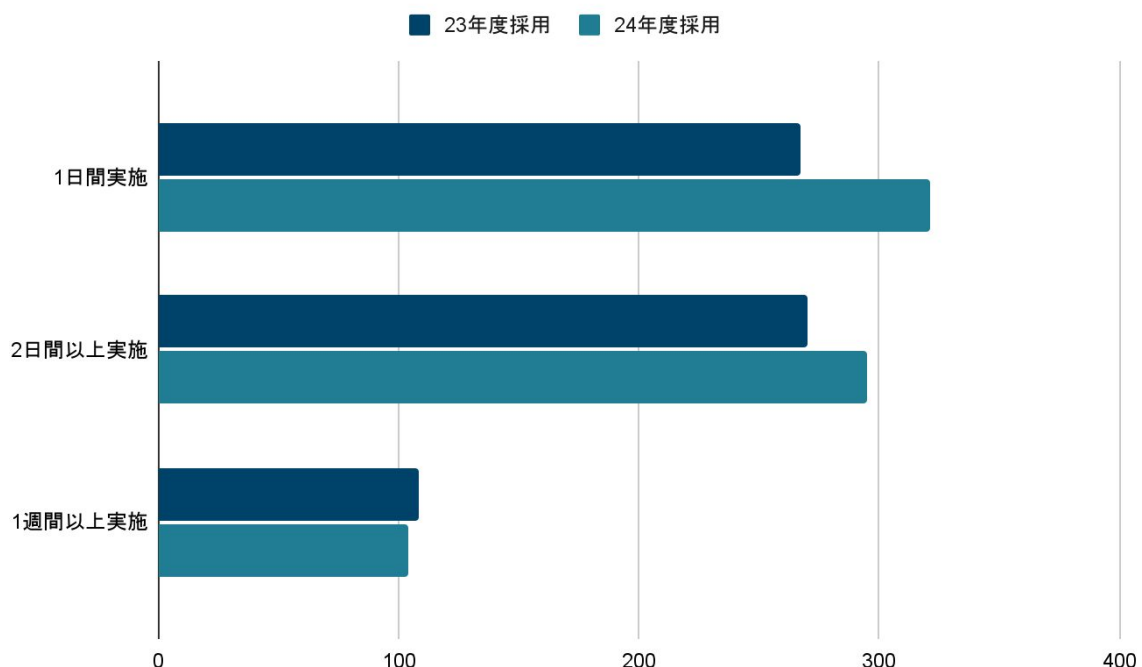
インターンシップの実施時期について

インターンシップについては、業界ごとに実施時期が異なるケースが多く、また通年で実施している企業が多く見られる。



インターンシップの実施期間について

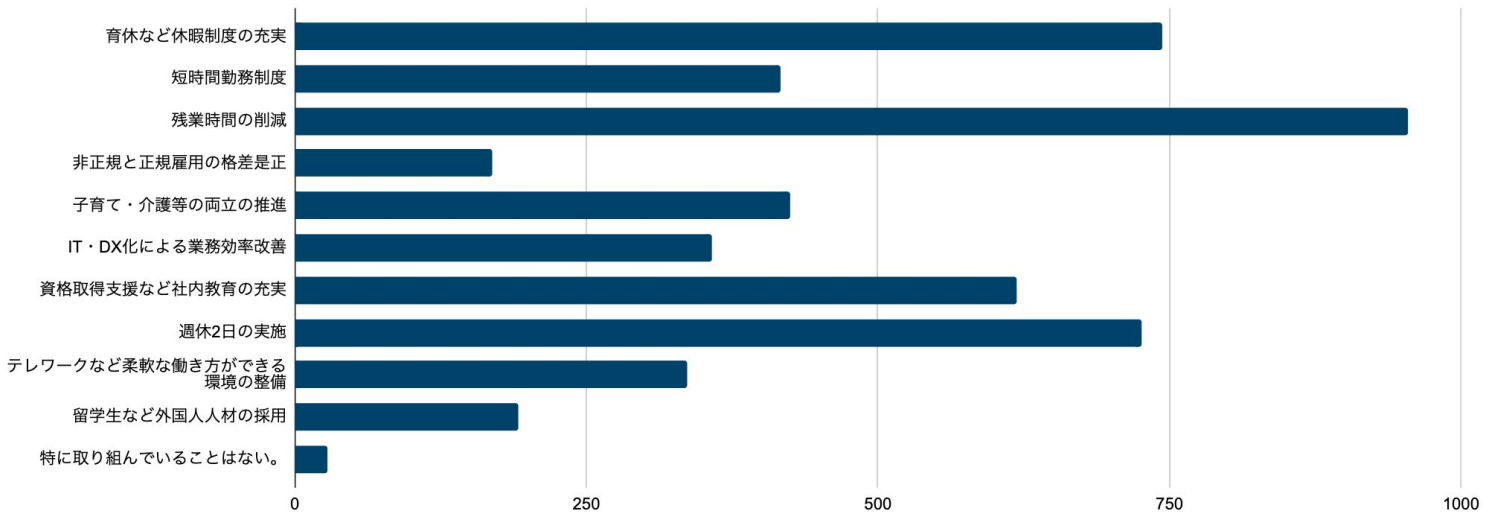
1日または、2日実施という企業が多いが、専門学校からの要望として1週間以上実施している企業も一定数はある。インターンシップのコンテンツが重要となってくる。



働き方改革について

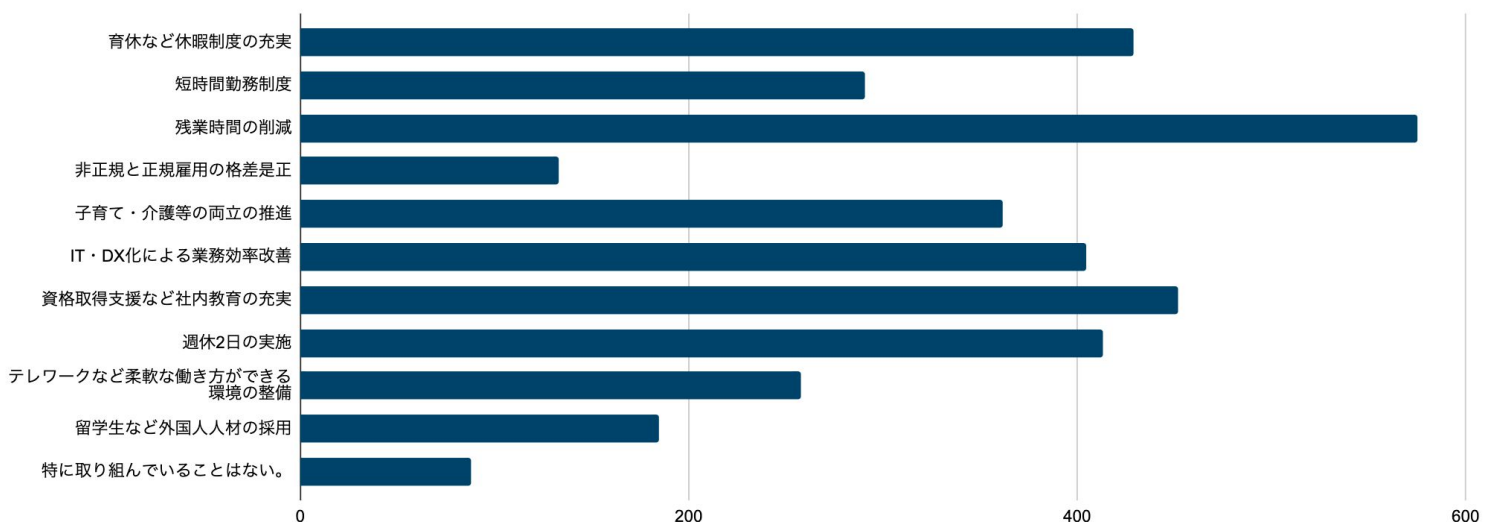
現在、会社で取り組んでいること

勤務時間に関する取り組みが、現実的に手をつけやすい施策でもあり、リスクが大きいととらえている企業が多いことが読み取れる。残業時間の削減や休日をどう増やすかということは企業としても重要かつ採用活動にもダイレクトに効いてくる内容。



今後、会社で取り組んでいきたいこと

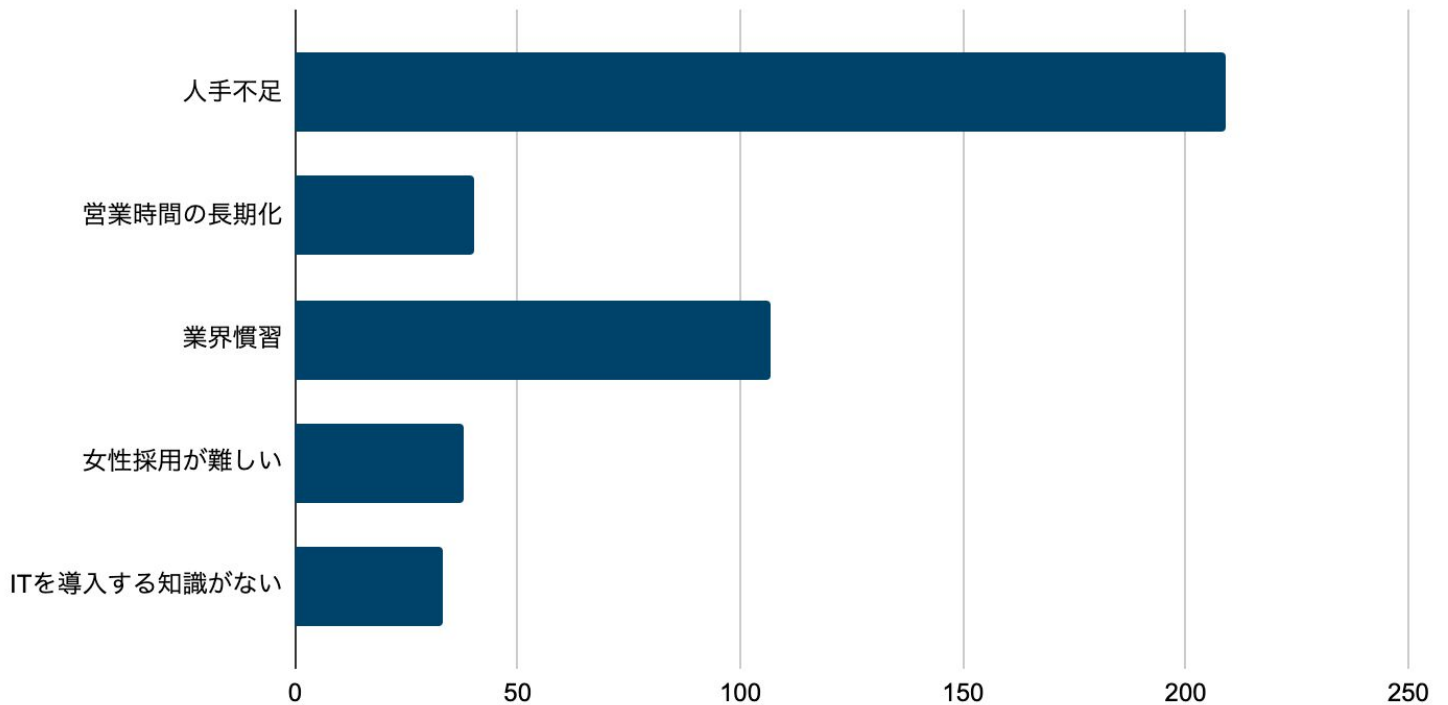
今後の取り組みでも、勤務時間と休日が上位を占めている実態は、現在も実施をしながら、なかなか実現できていないという企業の苦労も垣間見える。



働き方改革について

「働き方改革」への取り組みを進めづらい原因

非常に興味深いデータとなるのが、この項目。働き方改革のために残業時間の削減や休日数の増加を進めたくても、人手不足でなかなか実現しない。しかし、働き方改革が実現しなければ、採用力が低下し、人材不足も解消されない現実がある。このバランスをどう取るかが、企業としての次のステップへの鍵といえる。

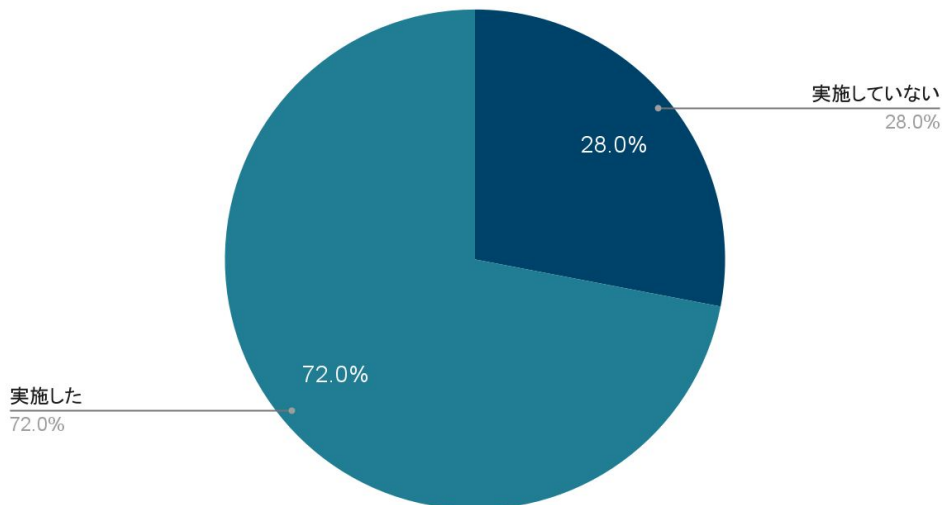


採用活動全般について

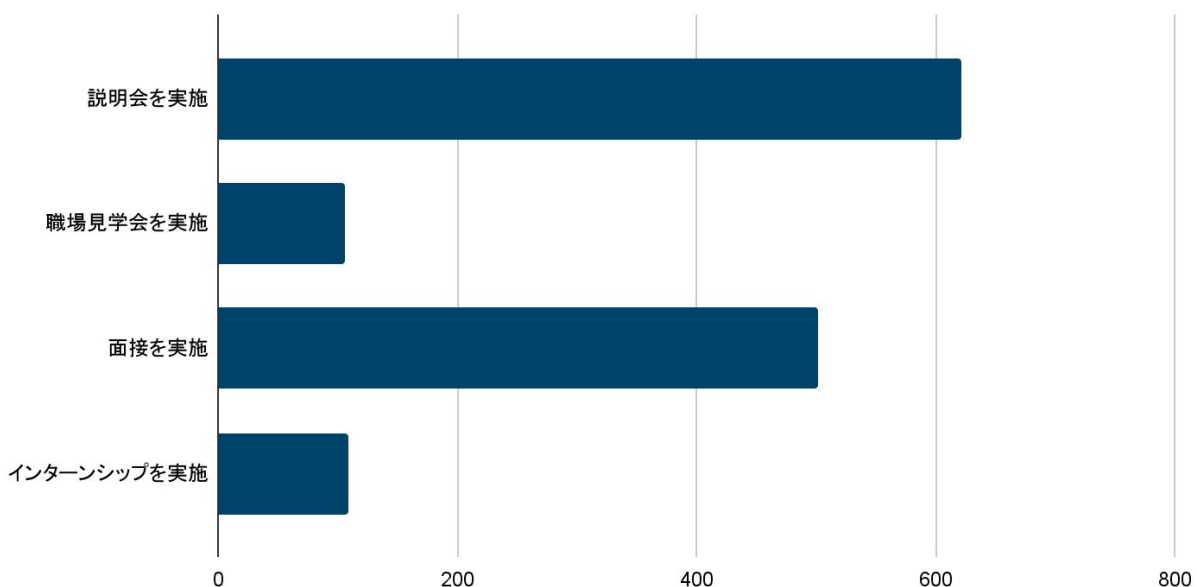
オンラインでの採用活動実施

オンラインでの採用活動については、7割を超える企業が実施していることから、すでに定着してきたことがわかる。今後、オンライン実施がなくなることは考えづらいが、リアルとのハイブリッドで上手にオンラインを活用する企業が増えていこう。

オンラインでの採用活動実施について



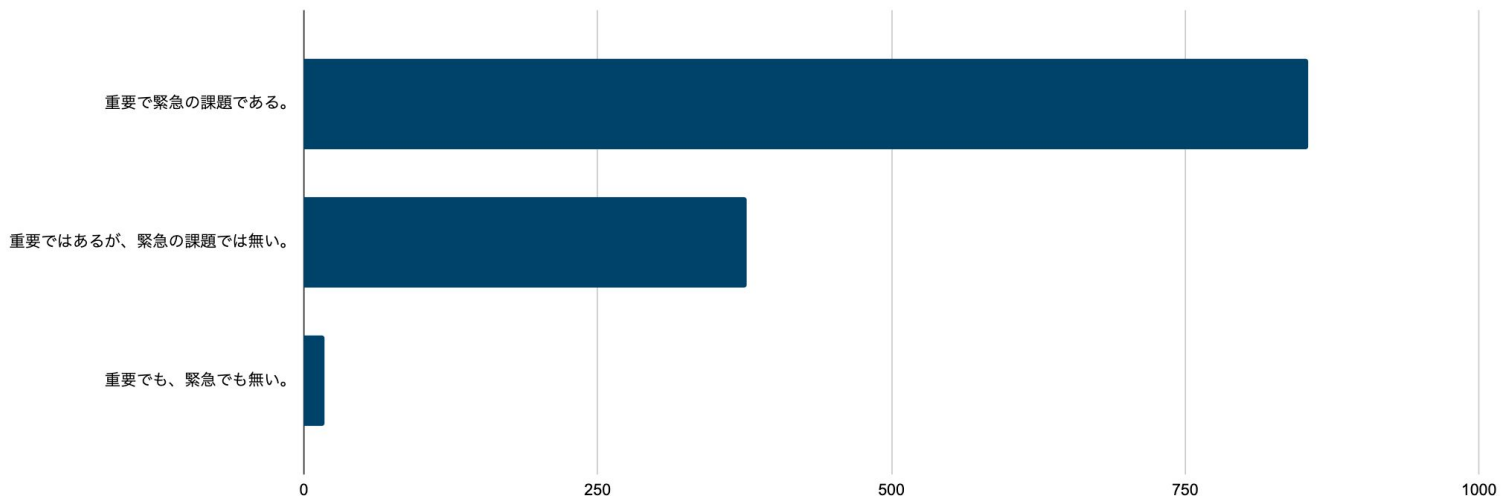
実施したと回答した企業のオンラインでの採用活動実施について



採用活動全般について

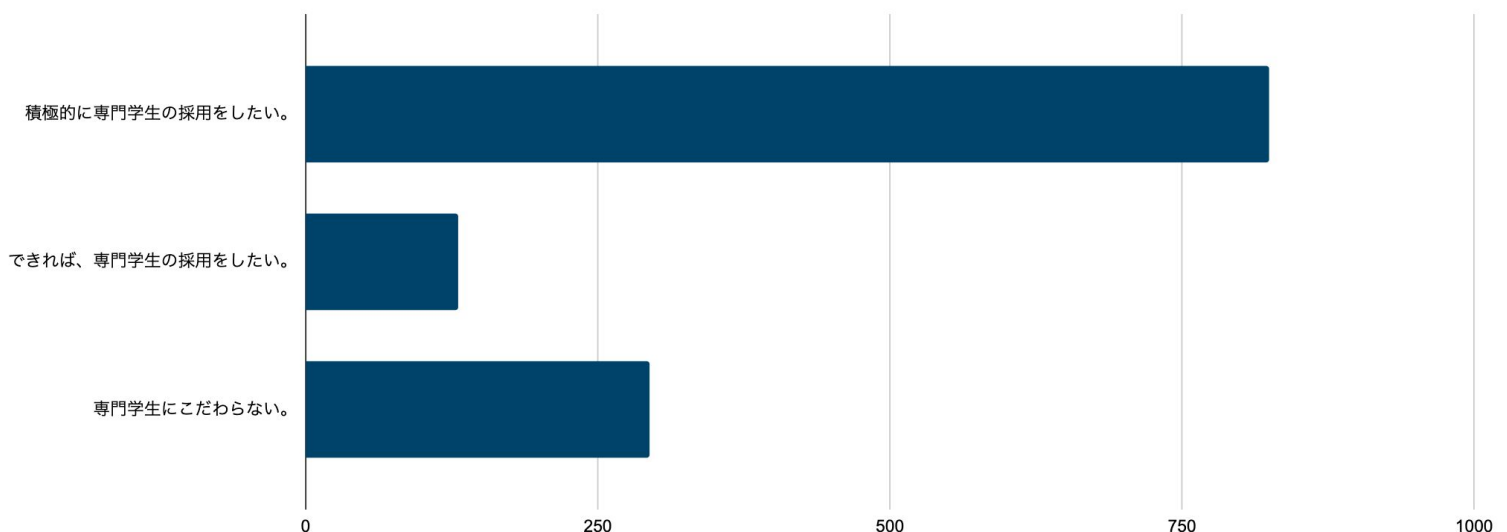
採用活動の位置付け

どの企業にとっても、常に採用は重要かつ緊急の課題であることは間違いない。



採用活動における専門学生の採用について

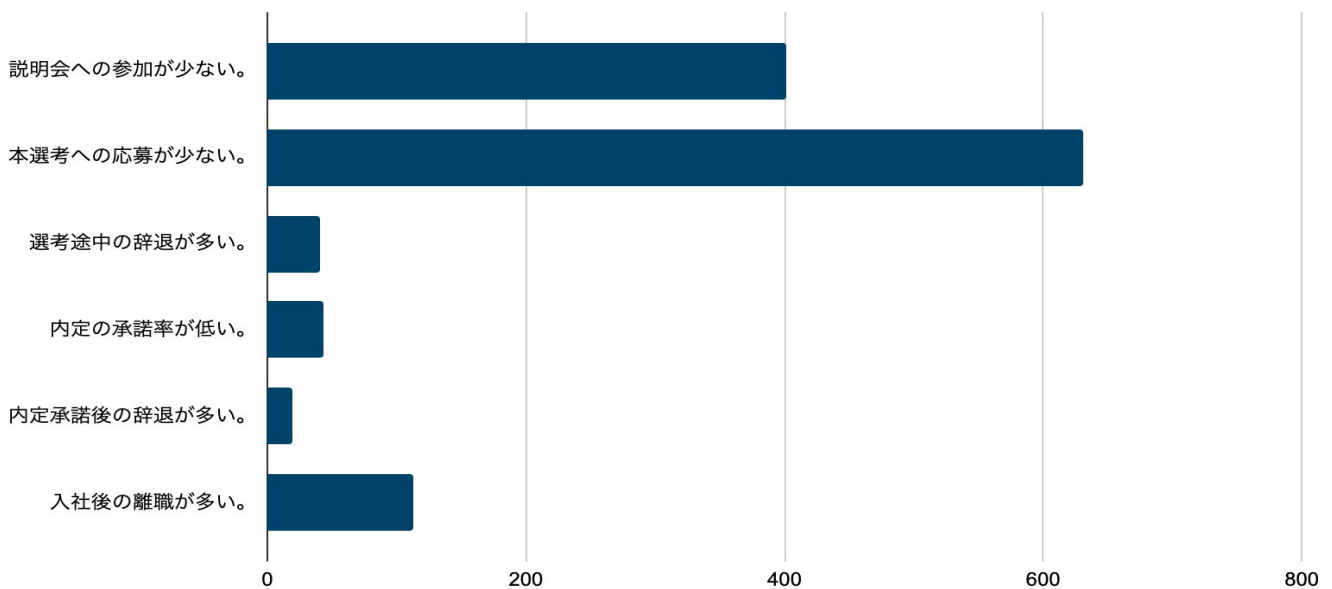
専門学生の採用に利用されているキャリアマップの調査でもあるため、積極的に専門学生の採用をしたい企業が大半、という結果となった。



採用活動全般について

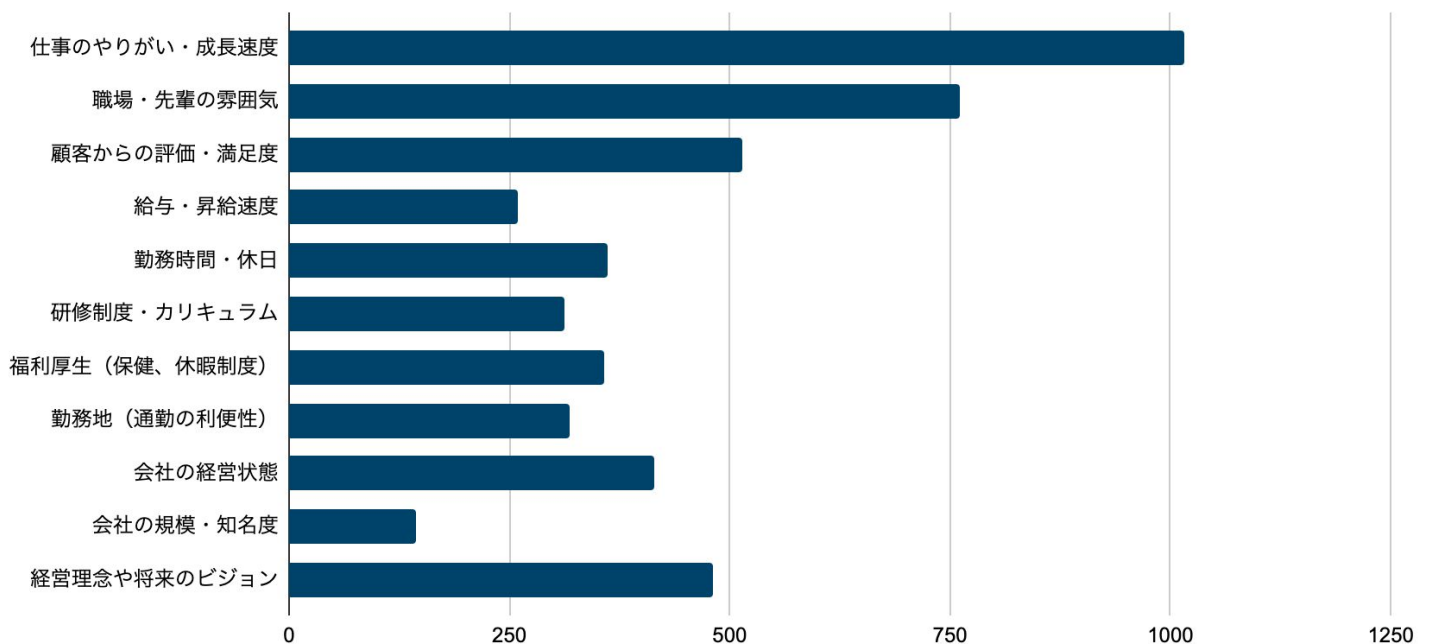
貴社で最も課題となっている採用プロセス

複数人数を採用したいが、なかなか応募数自体が満足できない、というプロセス上の課題が見える。専門学生採用の場合、大学生採用と同じ採用プロセスでないという理解もまだまだ浸透しきれていないのであろう。



就職活動で学生に重視してもらいたいこと

こちらは企業から学生の就職活動で見て欲しい部分、という側面がある。一方、学生はどこを見たいのか、でいくと、職場や先輩の雰囲気・研修制度といった辺りになる。企業からは学生がどこを見たいのか、という視点での採用広報が必要だ。

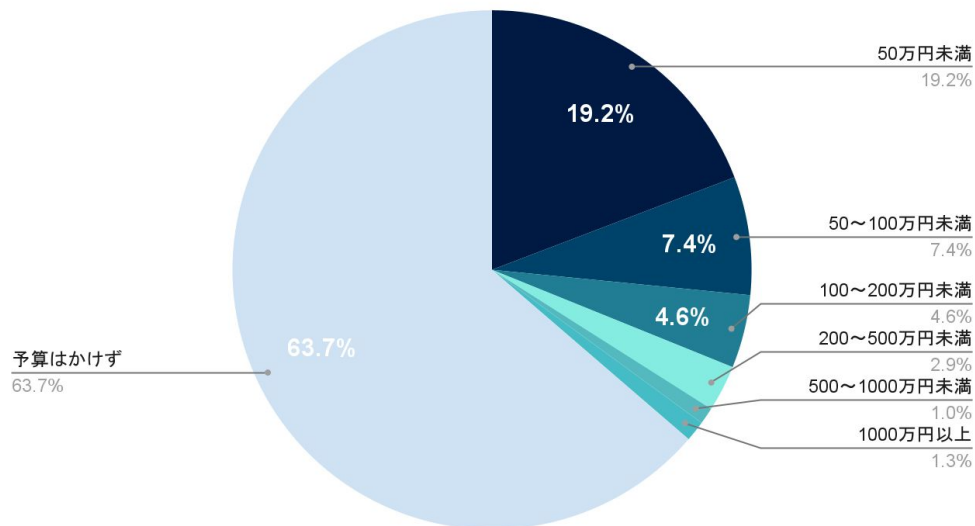


採用活動全般について

アルバイトの年間の採用予算について

アルバイトについては、費用をかけないで採用活動をしている企業が63.7%と半数を超える。

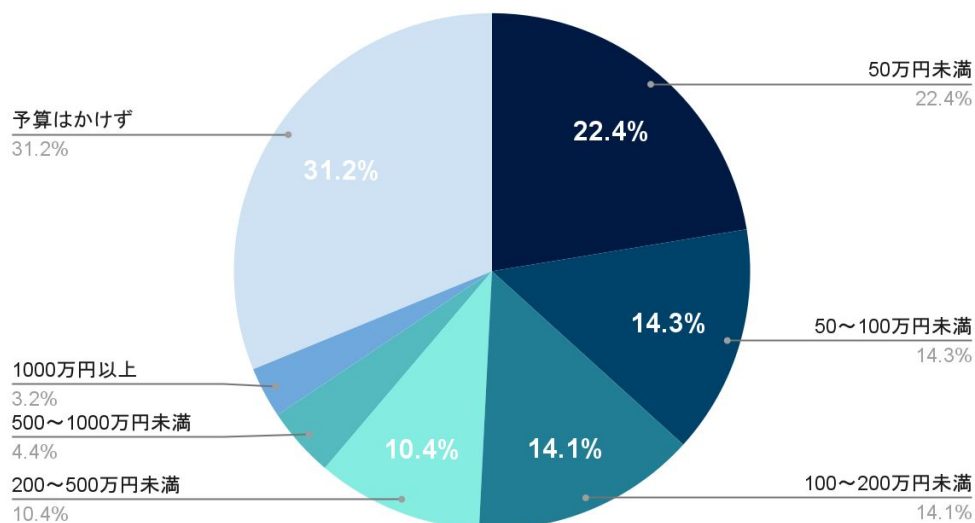
アルバイトの年間の採用予算



中途採用の年間の採用予算について

一方、中核人材でもある中途採用については、7割の企業が採用に予算をかけることがわかる。

中途採用の年間の採用予算



Career Map[®]