

# 2020年卒 採用活動の感触等に関する 緊急企業調査

2019年5月

株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

**DISCO**

はたらくを、もっと豊かに。

# 調査概要

## <調査趣旨>

深刻な人手不足を背景に、企業の採用意欲が高い状態が続いています。

2020年卒業予定者の採用活動について、各企業はここまでどのように進め、どのような手ごたえを感じているのでしょうか。

株式会社ディスコでは、選考解禁を約1カ月後に控えた5月上旬時点の、採用活動の現状や感触を緊急調査しました。

また、本格的な議論が始まった新卒一括採用見直しについても、考えを尋ねました。

## <調査概要>

- 調査対象 : 全国の主要企業 11,865社
- 調査時期 : 2019年5月8日～14日
- 調査方法 : インターネット調査法
- 回答社数 : 2020年度の新卒採用を予定している企業 1,097社

### 《従業員数》

300人未満	300～999人	1000人以上
363社	417社	317社

### 《業界》

メーカー	商社・流通	金融	IT	サービス他
414社	235社	34社	140社	274社

### 《株式》

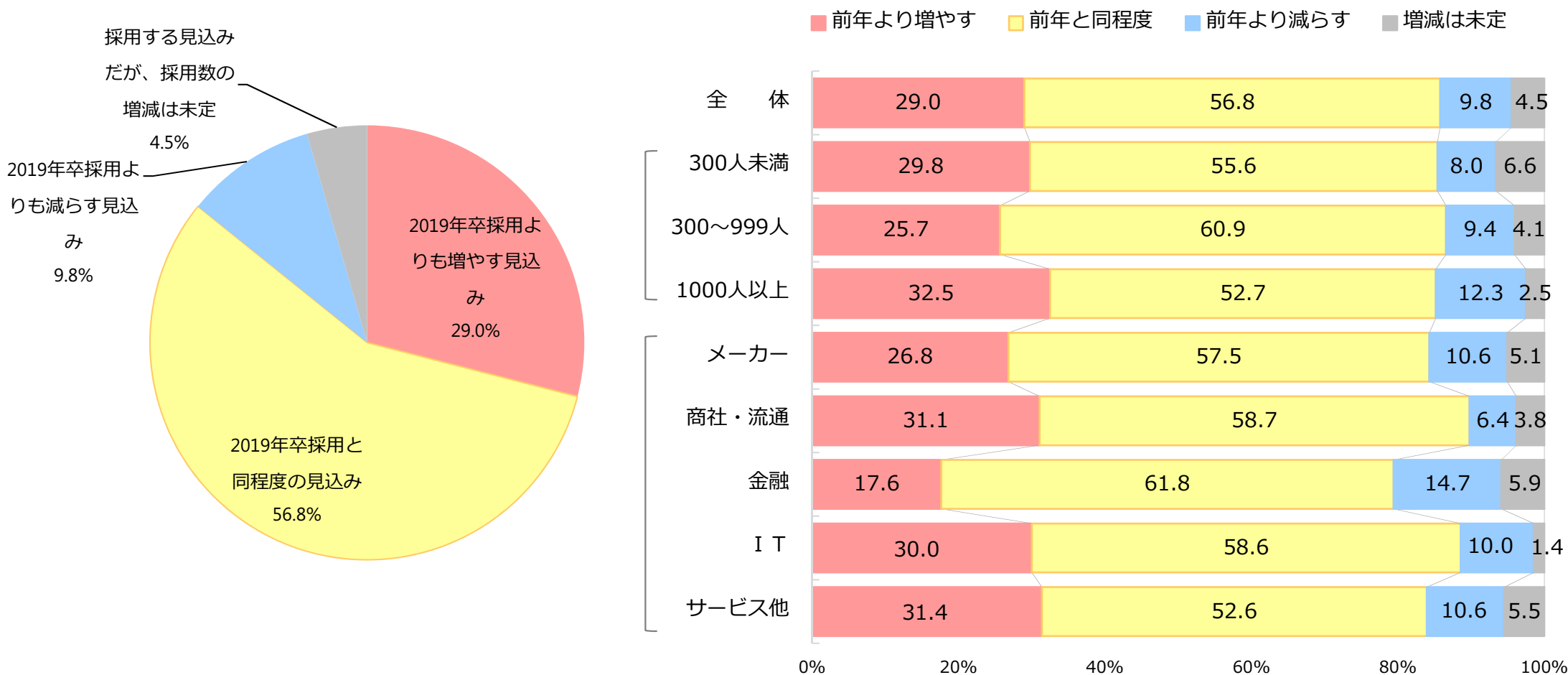
上場	非上場
248社	849社

## <目次>

- 1 2020年卒採用見込み
- 2 現時点での採用活動の感触
- 3-1 現時点での学生の反応（前年との比較）
- 3-2 本選考の母集団形成状況（想定との比較）
- 4 プレ期に実施した施策／効果を感じている施策
- 5 ここまでの採用活動での課題
- 6-1 選考（面接）開始時期
- 6-2 内定出し開始時期
- 7 採用活動への危機感  
【VOICE】
- 8-1 2021年卒採用で注力したいこと
- 8-2 2021年卒採用活動の時期
- 9-1 2022年卒以降の新卒一括採用見直しの動きについて
- 9-2 見直しが進められた場合、今後取り組みたい・強化したいもの

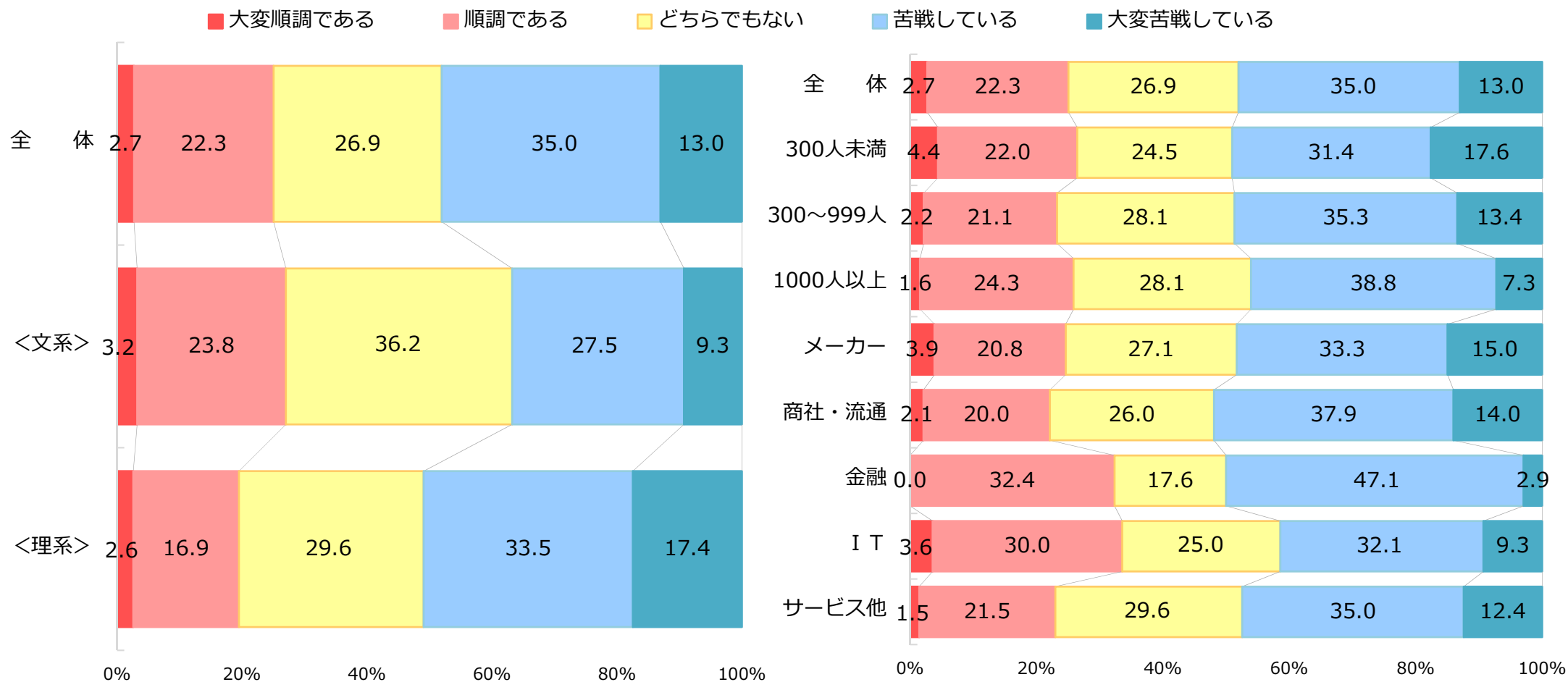
## 2020年卒採用見込み

- 2019年卒採用よりも「増やす」29.0%、「減らす」9.8%で、増加傾向が鮮明。
- 従業員規模別では、1000人以上の大手企業で「増やす」が3割超と高い（32.5%）。
- 業界別に見ると、「サービス他」が「増やす」が最も高い。「金融」では抑制傾向が見られる。



## 現時点での採用活動の感触

- 現時点での採用活動の感触は「順調」が計25.0%に対し、「苦戦」が半数近い（計48.0%）。
- 文理別では、理系採用の方が「苦戦」（計50.9%）。
- 「IT」「金融」では「順調」が3割台と比較的高い。一方「商社・流通」は「苦戦」が半数を超える（計51.9%）。



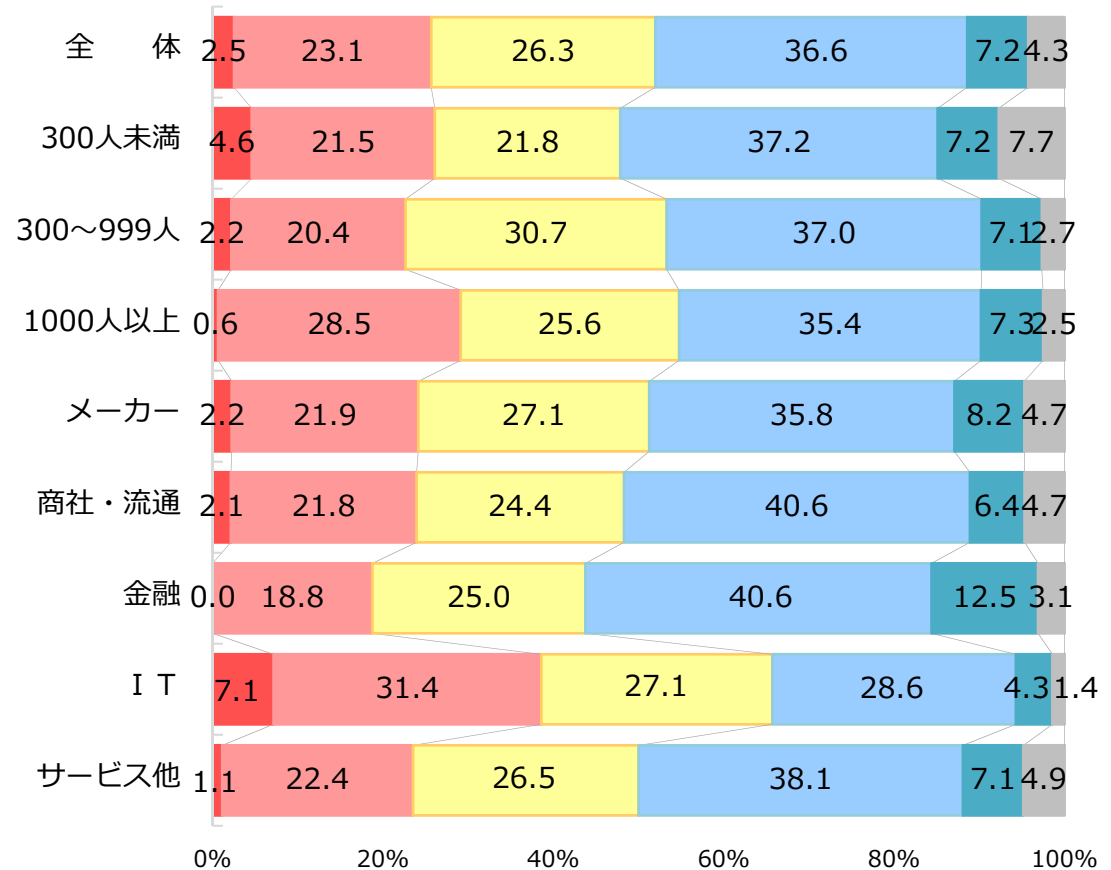
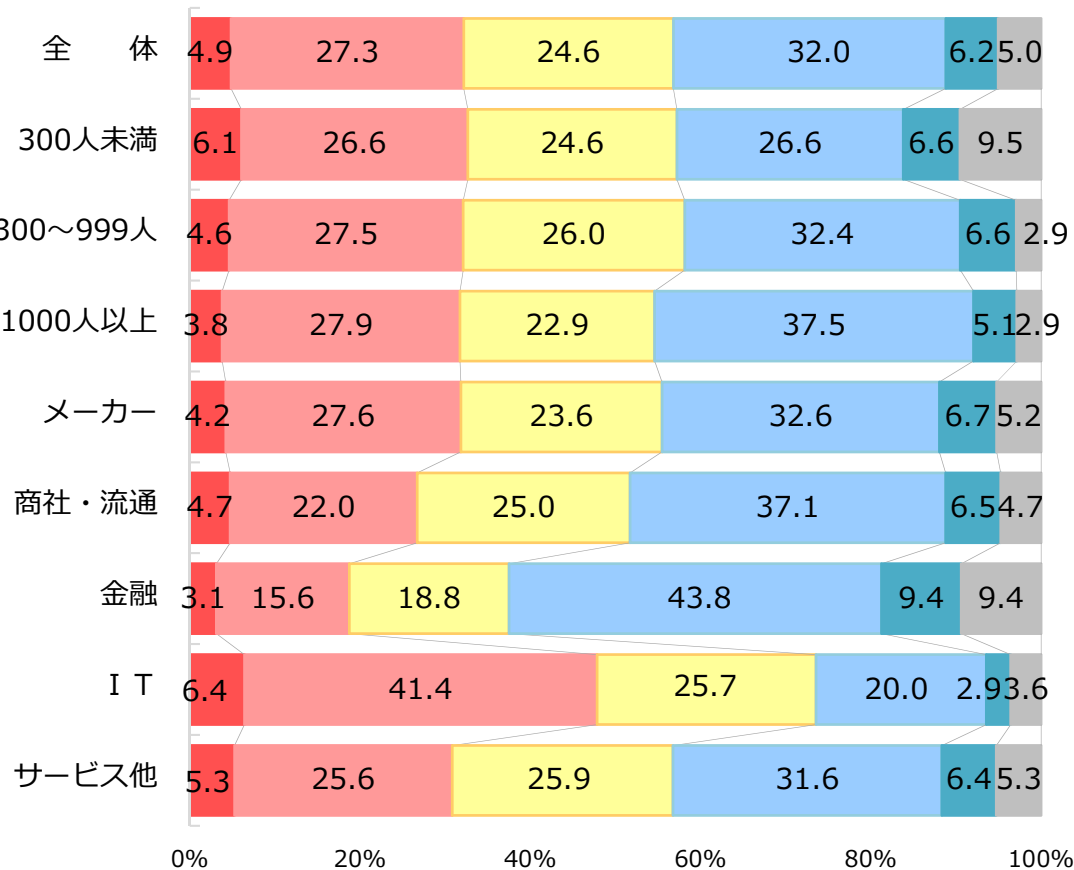
## 現時点での学生の反応（前年との比較） <プレントリー数/セミナー参加者数>

- プレントリー数が、前年より「減った」は約4割（計38.2%）で、「増えた」（計32.2%）をやや上回る。
- セミナー参加者数は、「減った」が4割を超え（計43.8%）、「増えた」（計25.6%）を大きく上回る。
- 「IT」で増加傾向、「金融」で減少傾向が目立つ。

### <プレントリー数>

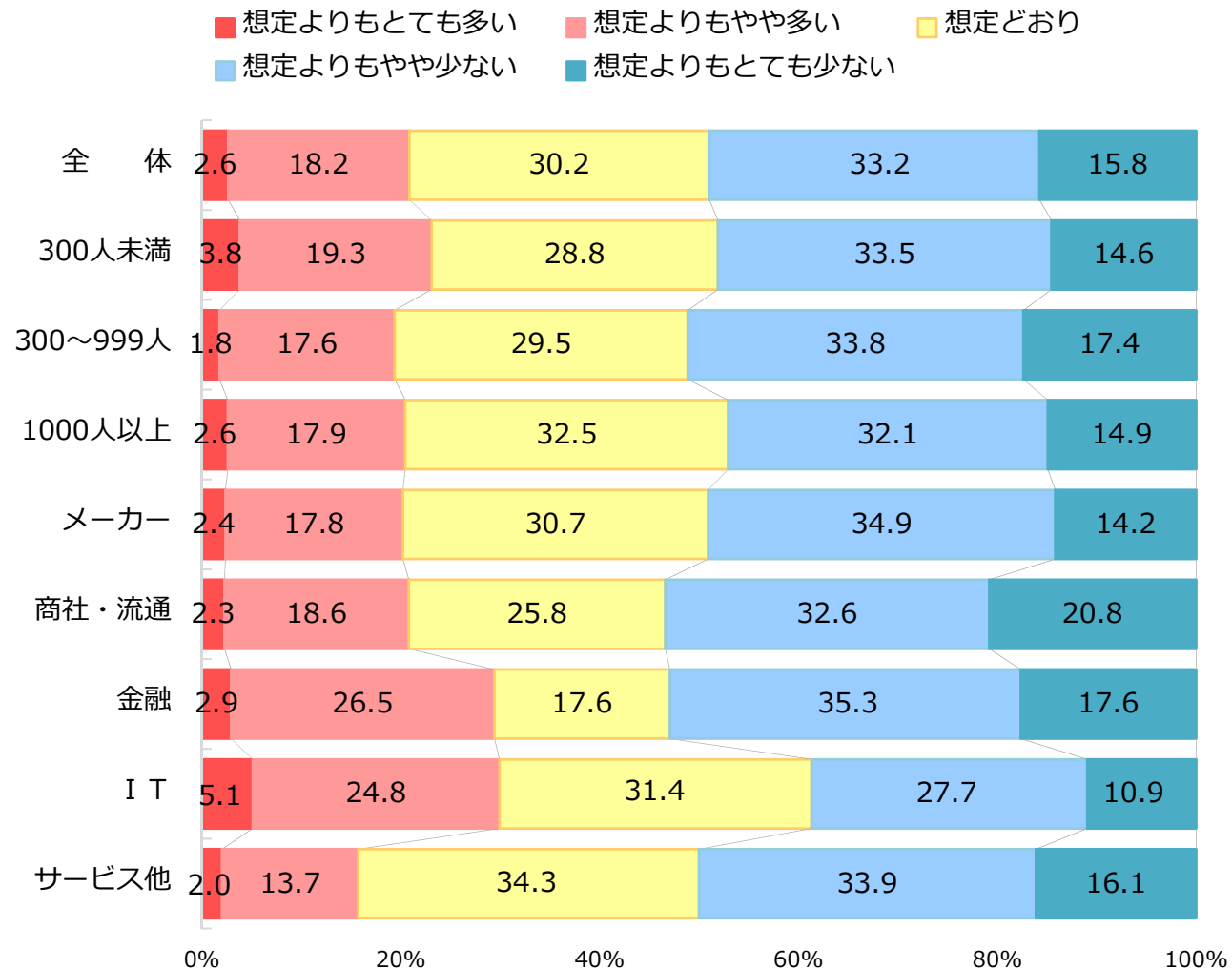
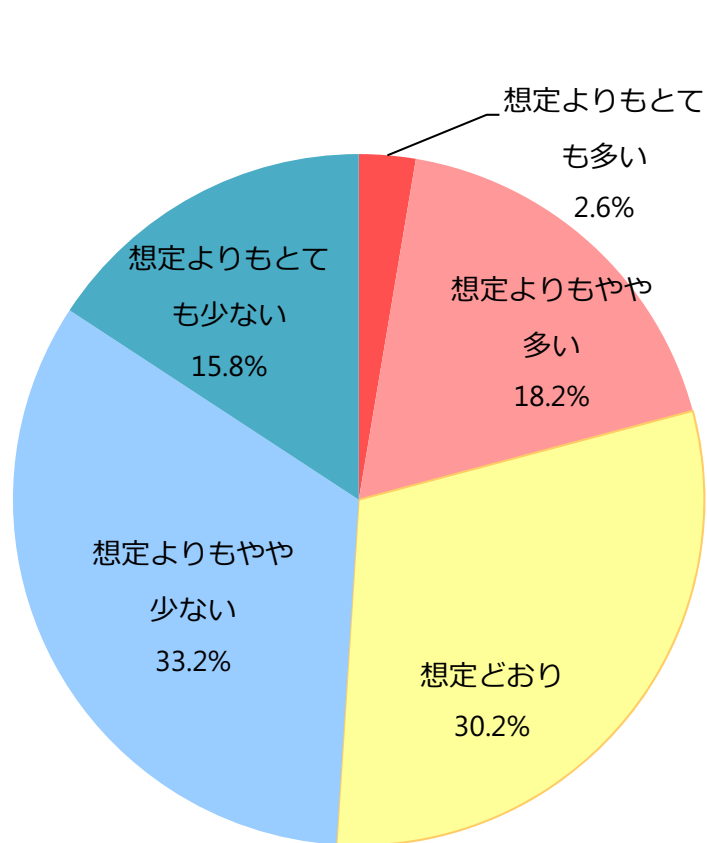
### <セミナー参加者数>

■ 大幅に増えた   
 ■ 増えた   
 ■ 変化なし   
 ■ 減った   
 ■ 大幅に減った   
 ■ まだ実施していない/わからない



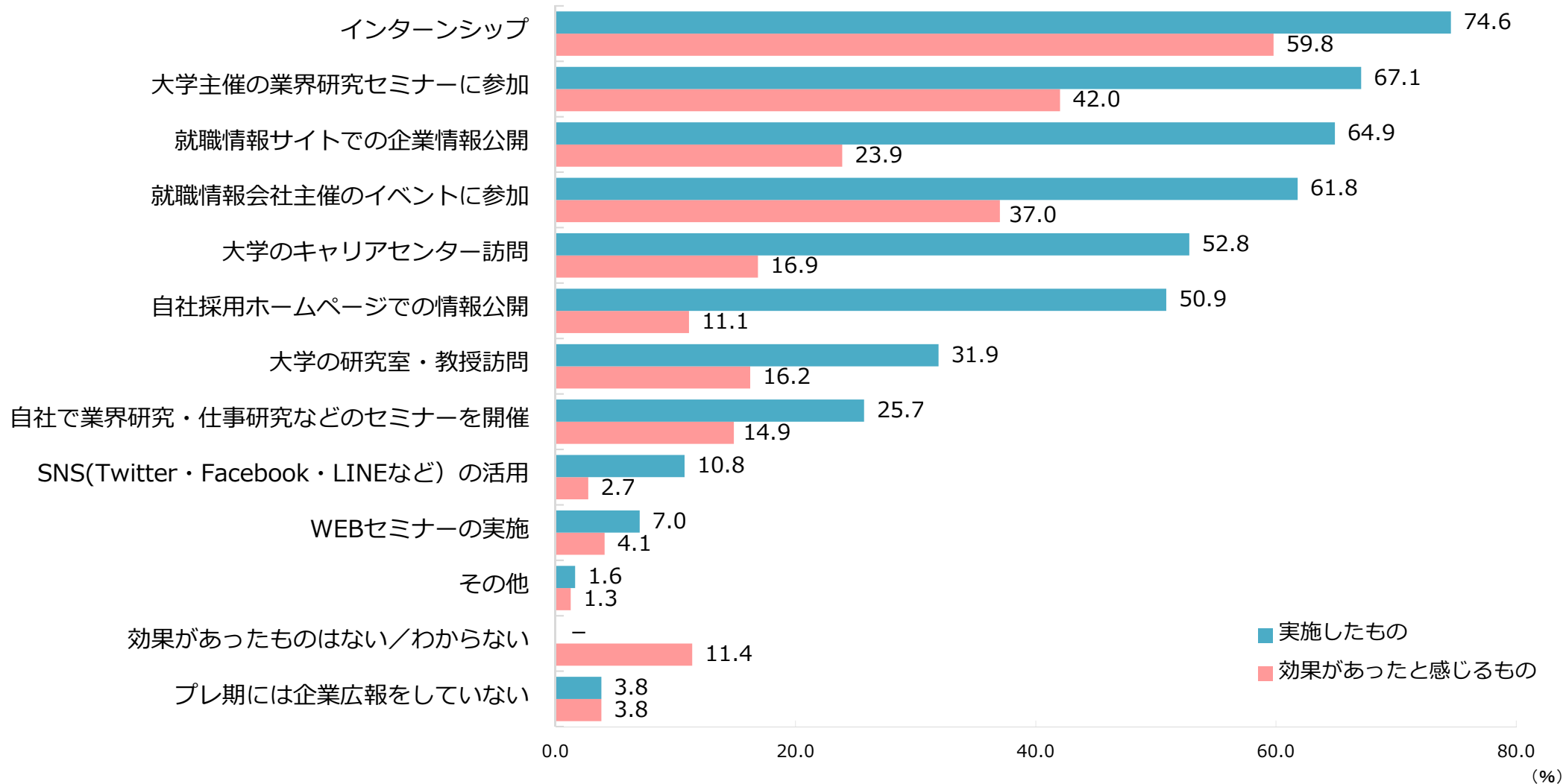
## 本選考の母集団形成状況（想定との比較）

- エントリーシート提出者や筆記試験受験者など本選考の母集団は「想定よりも少ない」が約半数（計49.0%）。
- 「想定よりも多い」は「IT」が最多（計29.9%）、 「想定よりも少ない」は「商社・流通」が最多（計53.4%）。



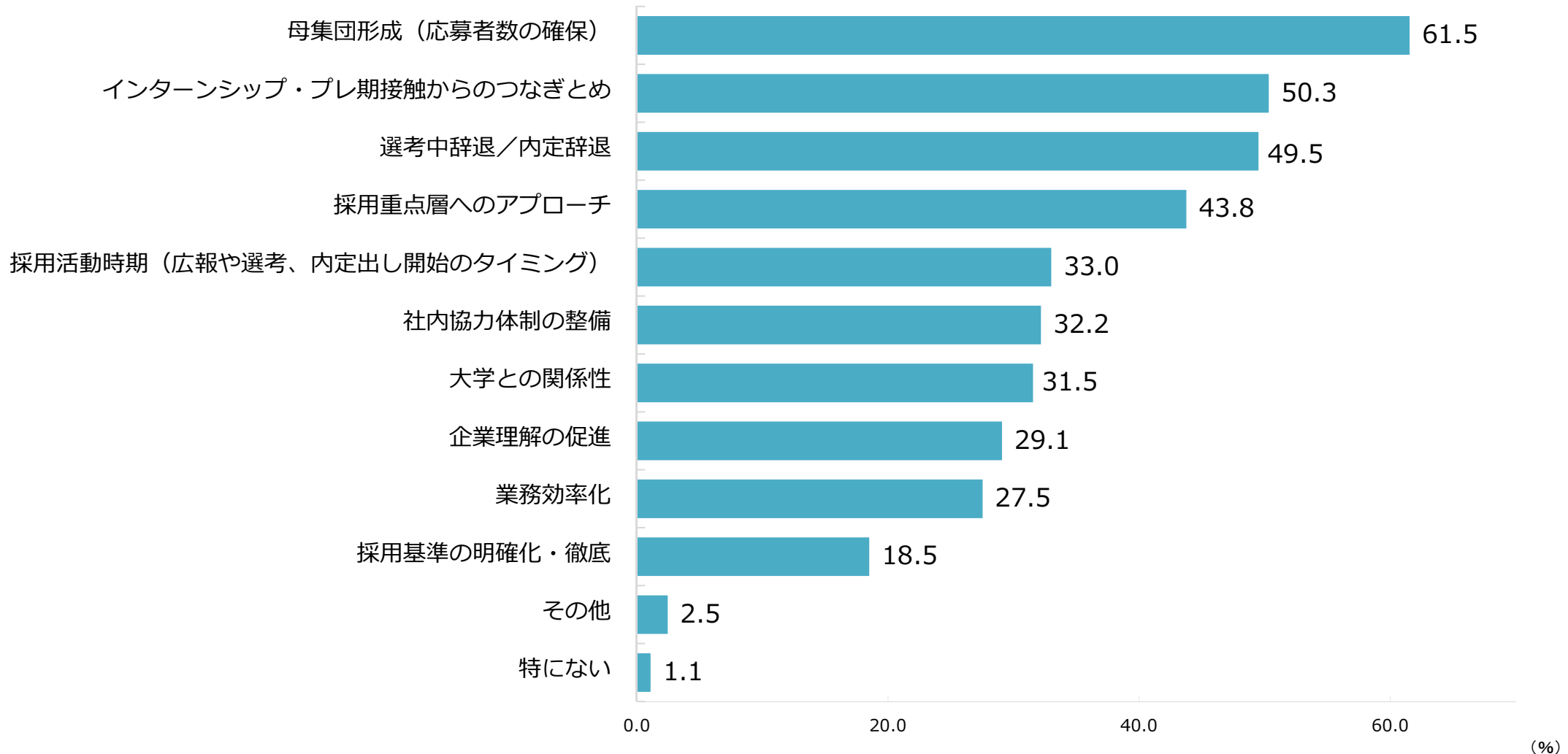
## プレ期（採用広報解禁前）に実施した施策／効果を感じている施策

- プレ期に実施した施策として最も多いのは「インターンシップ」で7割超（74.6%）。
- 実施企業の大半が効果を実感。



## ここまでの採用活動での課題

- ここまでに感じている課題として最も多いのは「母集団形成」で6割超（61.5%）。
- 続く「インターンシップ・プレ期接触からのつなぎとめ」「選考中辞退／内定辞退」はそれぞれ約5割。

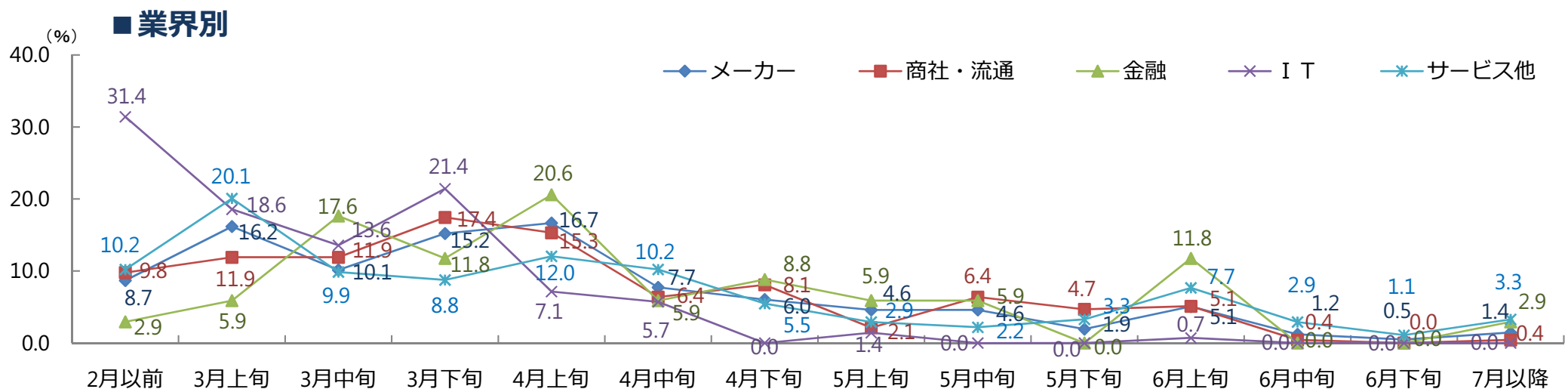
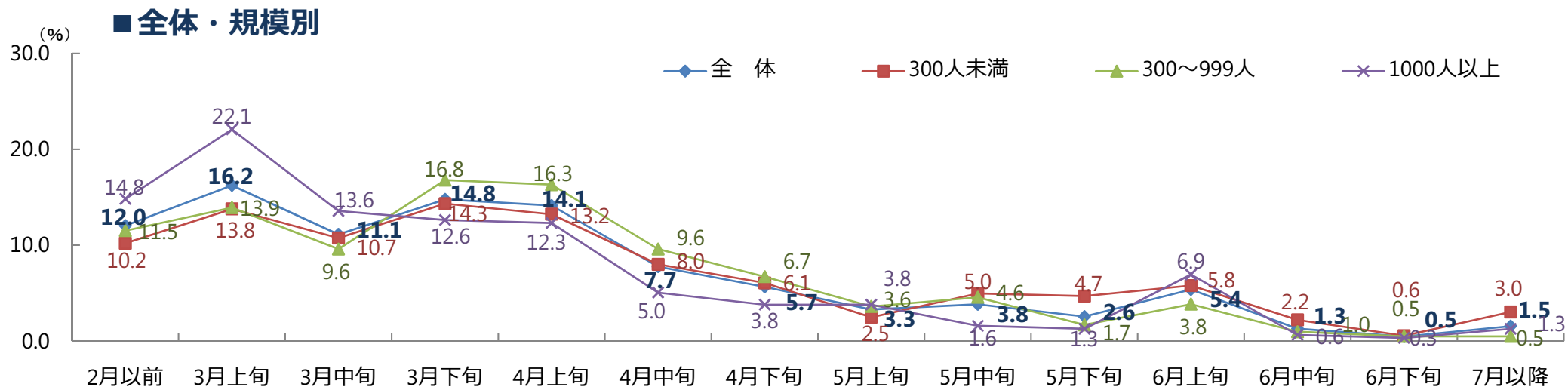


(%)



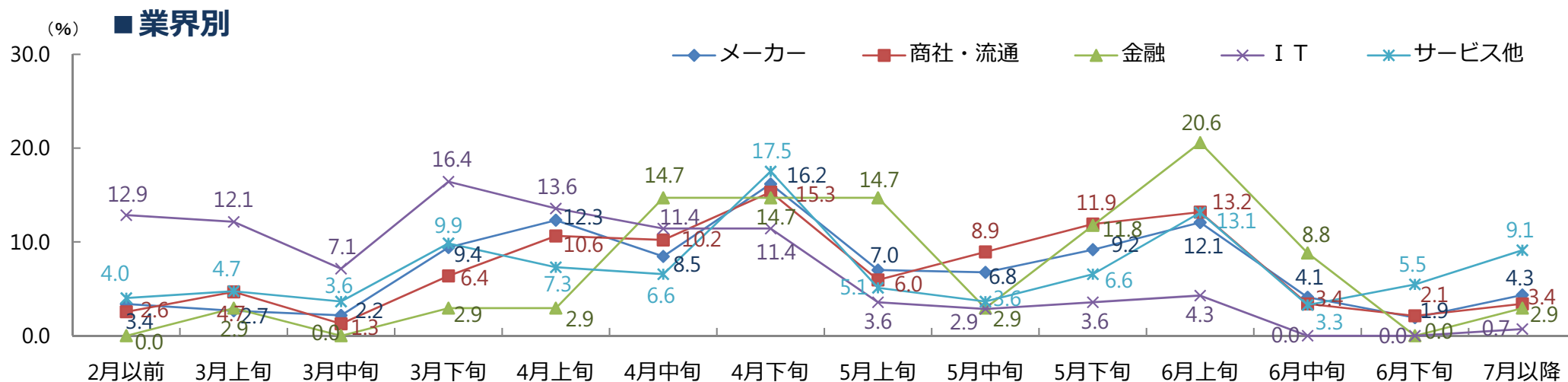
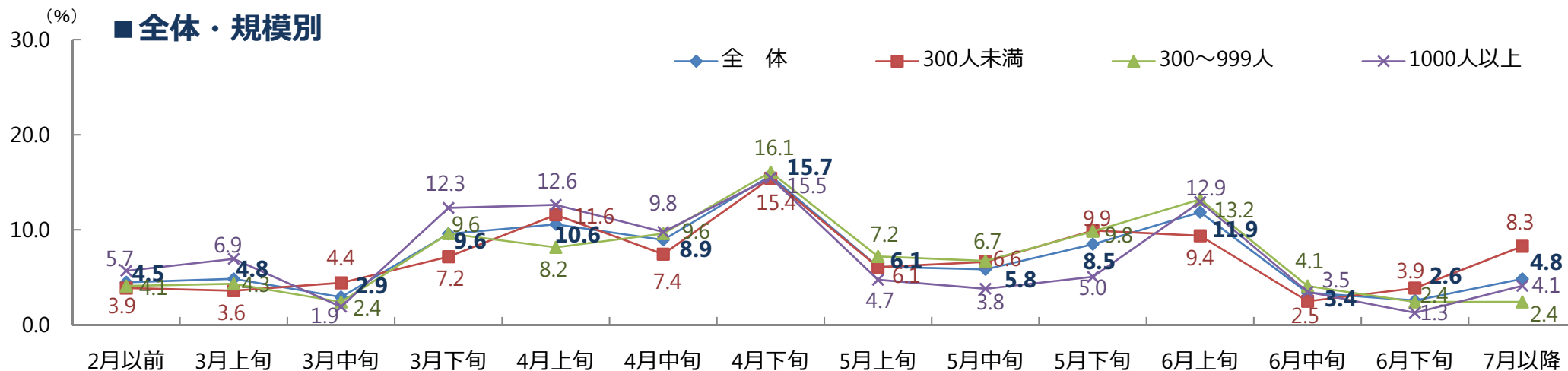
## 選考（面接）開始時期

- 面接の開始時期は、「3月上旬」が最多（16.2%）。1000人以上の大手企業では、2割を超える（22.1%）。
- 業界別では、「IT」で「2月以前」が3割を超え（31.4%）、動き出しの早さが目立つ。



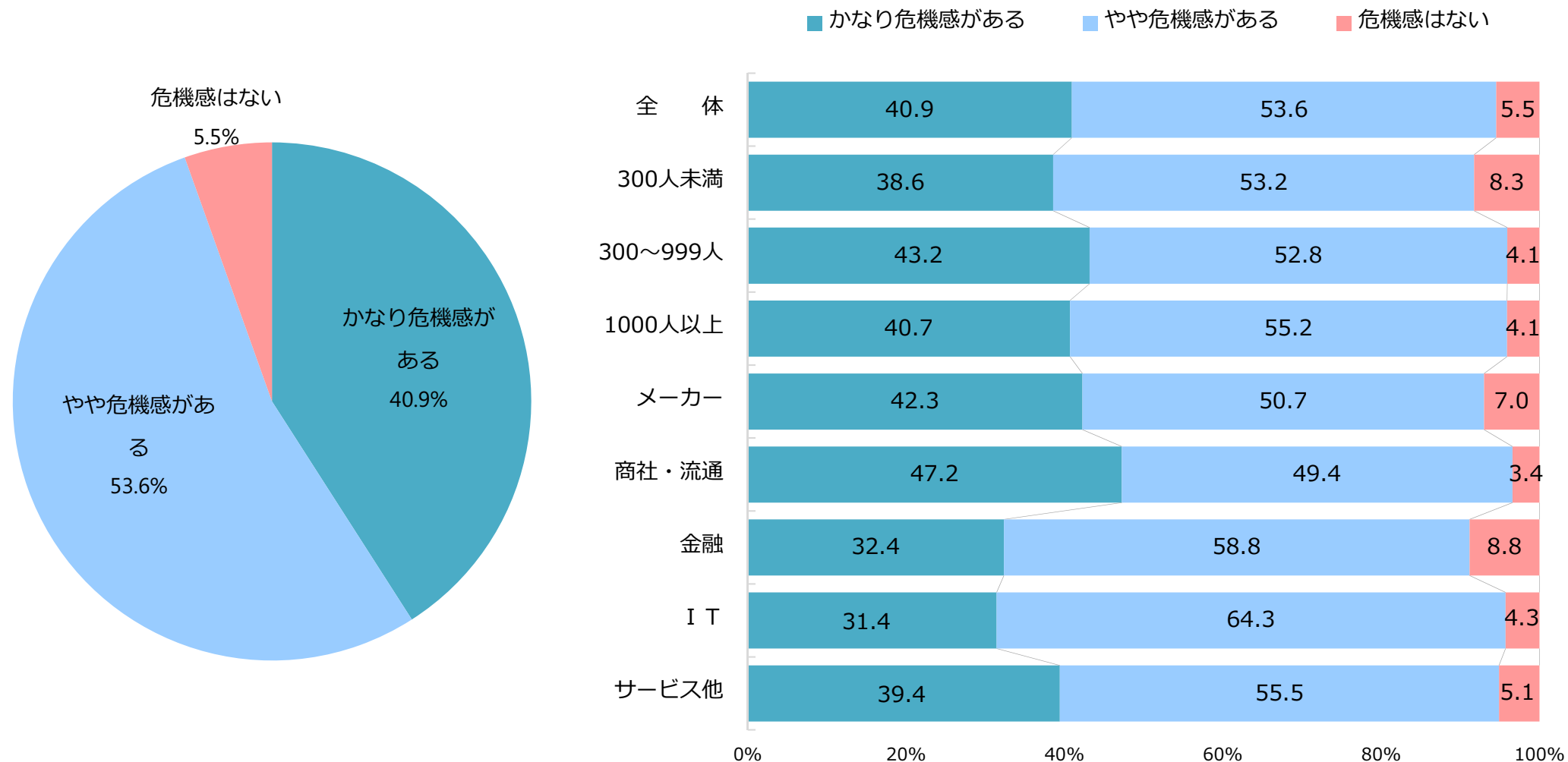
# 内定出し開始時期

- 内定出し開始は「4月下旬」が最多（15.7%）。
- 業界によって差が大きく、「IT」は「3月下旬」が最多（16.4%）。面接開始同様、他業界より早い。「金融」は「6月上旬」が最多（20.6%）。ただし、「4月中旬」から「5月上旬」も比較的高い。



# 採用活動への危機感

- 現状を踏まえ、自社の採用活動に危機感を持つ企業が9割超（計94.5%）。
- 「かなり危機感がある」は「商社・流通」が最多（47.2%）、最少は「IT」（31.4%）。



## （１）現時点での採用活動の感触

### ■「大変順調」「順調」と回答

- ・20卒採用よりインターンシップを導入した結果、母集団形成（数・質）において有効だったと感じている。 <300～999人／メーカー>
- ・20卒は選考スケジュールの簡略化と辞退防止の取り組みを行ったため、昨年よりは順調に進んでいる。 <299人以下／サービス>
- ・長期インターン参加学生の志望度が高く、採用に繋がっている。 <1000～4999人／メーカー>
- ・応募数自体は減少しているが、その後の歩留まりが例年よりも好転しているため。 <1000～4999人／金融>
- ・内定辞退もなく、すでに一定数が入社を決めている。採用担当にスキルや経験値が身についてきた実感がある。 <299人以下／メーカー>
- ・内定出しに関しては順調。ただし受諾は未知数。 <1000～4999人／IT>

### ■「大変苦戦」「苦戦」と回答

- ・昨年度よりも学生の動きが1ヶ月程早く進んでいるように感じる。そのため学生との接点が少なくなり、採用に結びついていない。 <5000人以上／サービス>
- ・理系の母集団形成が上手くいかず、なかなか内々定出しできない。 <300～999人／メーカー>
- ・転職のある職種への応募が少ない。 <299人以下／金融>
- ・選考中の辞退が前年より増えている。 <1000～4999人／流通>
- ・選考参加者数はおおむね例年通りであるが、参加学生の質が低下しているため、選考通過率が芳しくない。 <1000～4999人／IT>
- ・内定出しは昨年より早められたが歩留まりが読めない。また、4月から単独説明会の参加人数が顕著に減った。 <300～999人／サービス>
- ・早期化が顕著なため、限られた人員の中では対応が難しい。 <300～999人／メーカー>

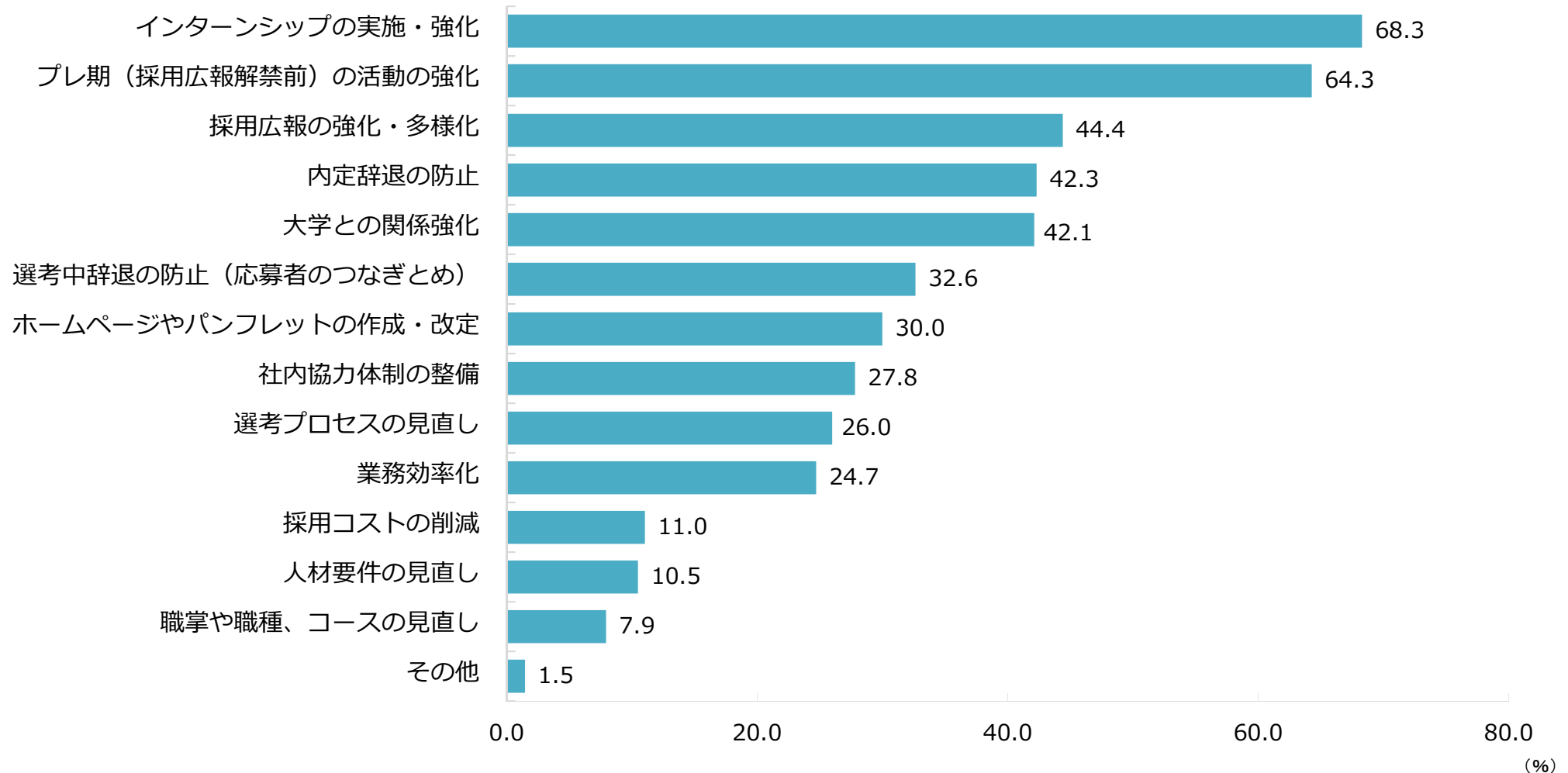
## （２）採用活動に効果を感じているプレ期施策

- ・インターンシップ参加者からの口コミにより、応募者数の増加に繋がった。 <300～999人／商社>
- ・1dayインターンシップに参加した学生の半数程度が、本選考試験を受験しているため、やはりインターンシップ期間の広報は重要だと認識している。 <300～999人／IT>
- ・インターンシップで少人数と長時間過ごせることで学生一人ひとりのキャラクターが認識しやすくなった。 <300～999人／流通>
- ・インターンシップ後のフォローの拡充で採用に結びついた。 <1000～4999人／商社>
- ・1月と2月に自社で就活交流会を行い、3月以降の採用活動に活かすことができた。 <299人以下／流通>
- ・プレ期にイベントに参加した学生は、選考まで残る率が高かった。 <299人以下／サービス>
- ・大学主催のイベントにおいて、プレ期は学生参加が多かったため広報効果は大。3月以降は参加が少なかった。 <5000人以上／流通>
- ・大学キャリアセンター、研究室との関係継続により、優秀学生の紹介があった。 <1000～4999人／メーカー>
- ・HPを刷新したところ、面接等で会う学生がよく読んでいる（自社理解が深まっている）と感じた。 <299人以下／IT>
- ・LINEの活用で選考までの歩留まりが上がった。 <300～999人／サービス>
- ・企業研究を深めるツールとしてSNSは学生に好評であり、親近感をもってもらえた。 <300～999人／商社>

※ <従業員規模／業界>

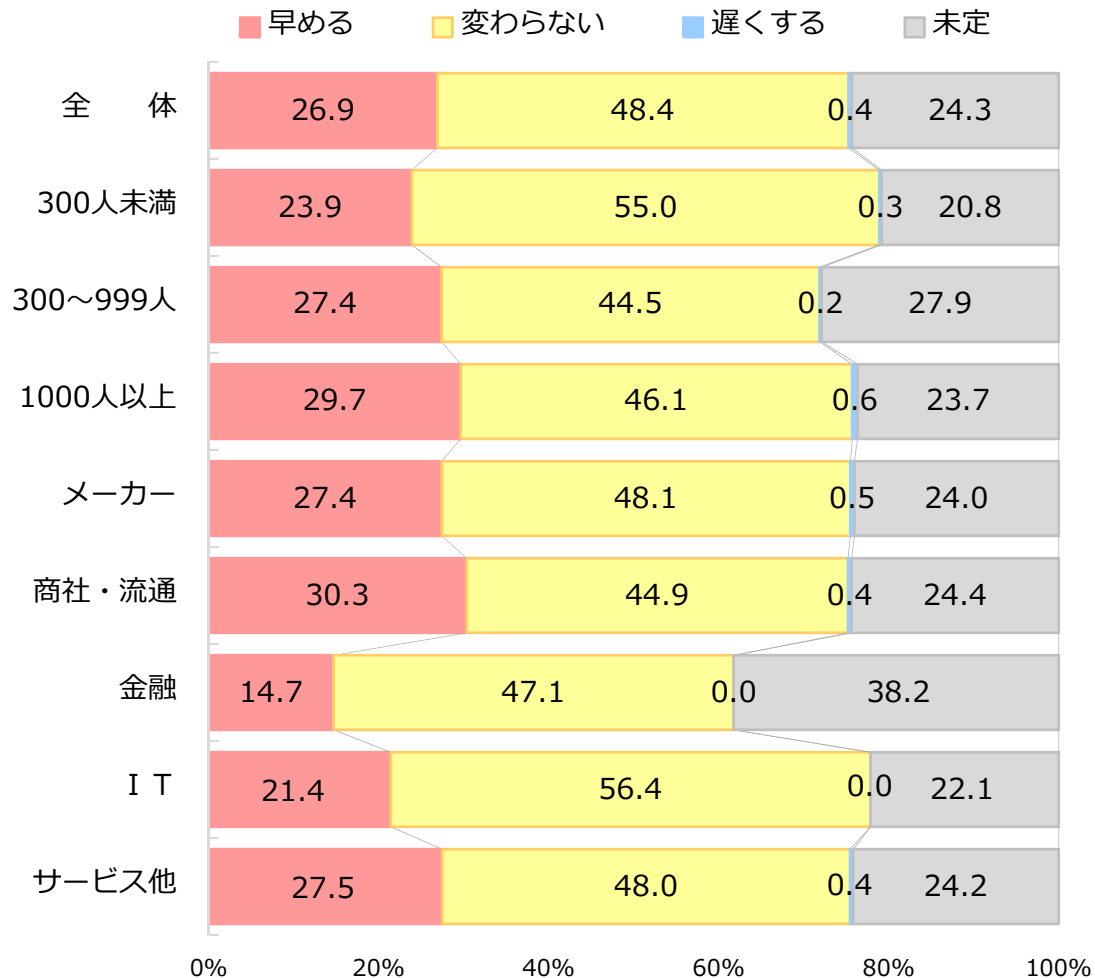
## 2021年卒採用で注力したいこと

- 次年度の採用活動で注力したいことで多いのは、「インターンシップの実施・強化」(68.3%)、「プレ期の活動の強化」(64.3%)で、いずれも6割超。早期施策を強化する動きが顕著。



## 2021年卒採用活動の時期

- 政府主導で現行日程ルール維持が決まっているが、2020年卒採用より「早める」企業は26.9%。「遅くする」は0.4%で、さらなる早期化が進む見込み。
- 企業規模が大きいほど「早める」の割合が高い。「商社・流通」で「早める」が最も多く3割超（30.3%）。



### ■「早める」

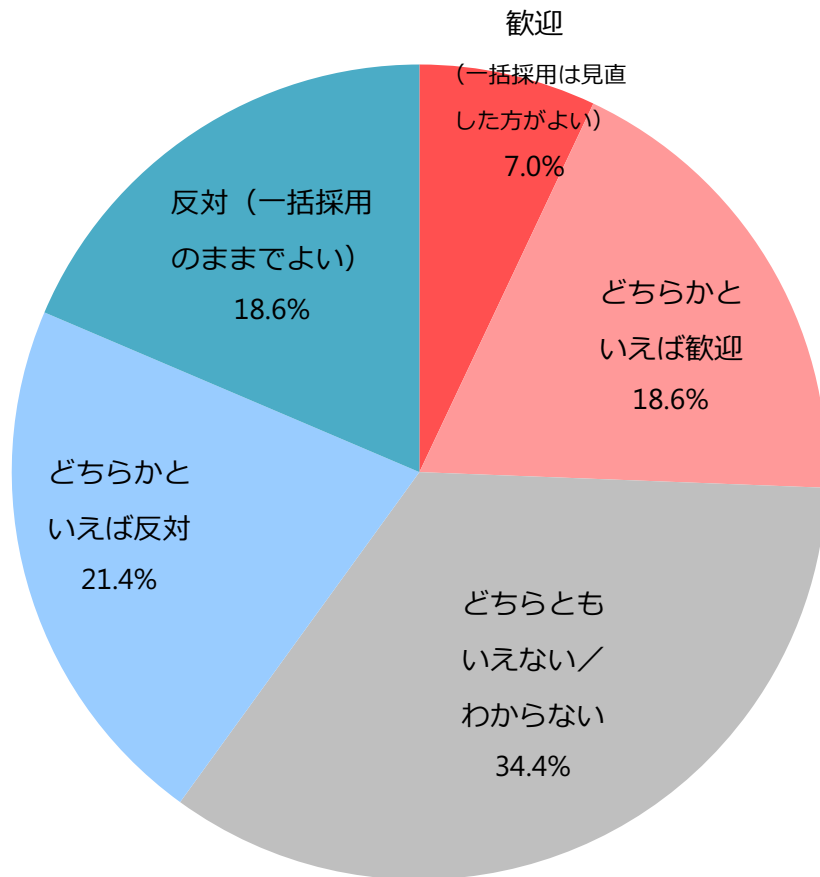
- ・他社が早期選考をしているため、早めざるを得ないと考えている。  
<5000人以上/商社>
- ・これまでは経団連指針に準じていたが、大手企業自ら守っていない現状があり、形骸化しているのは明らかのため。  
<1000~4999人/メーカー>
- ・夏季インターンシップで優秀層と接点を持ちたいため。  
<300~999人/IT>
- ・学生が動き出すタイミングもバラバラなので、当社に興味がある学生を逃さないために採用活動は通年で行う必要があると感じる。  
<299人以下/メーカー>
- ・インターンシップ等は早めるが、選考時期は早めても学生が結局決断できないこともあるため変わらない予定。  
<1000~4999人/サービス>

### ■「変わらない」

- ・ルールを遵守。  
<5000人以上/IT>
- ・あまり急いでも、大手には勝てない可能性が高いため。  
<1000~4999人/メーカー>
- ・業務の都合上これ以上早く活動できない。  
<1000~4999人/サービス>
- ・2020年卒採用が、現時点でうまくいっているため。  
<299人以下/IT>

## 2022年卒以降の新卒一括採用見直しの動きについて

- 新卒一括採用の見直しについて「歓迎」「どちらかといえば歓迎」合わせて25.6%。4社に1社にとどまる。
- 「反対」は計40.0%で「歓迎」を大きく上回る。



### ■「歓迎」

- ・就職活動にも多様性を認めることが時代の要請だと感じるし、それに合わせて教育も見直す良い機会になると考えるから。 <300~999人/メーカー>
- ・インターンやアルバイトを経て入社してくれたほうが、ミスマッチが減ると思う。 <299人以下/I T>
- ・時期を定めているにもかかわらず長期化する一方で、企業・学生双方にとってメリットがあまりなくなっているように感じるため。 <1000~4999人/メーカー>

### ■「反対」

- ・通年採用になると、より一層内定者のつなぎとめも大変になるし、学生も時期の目安がないとより就活が長期化し、学業にも影響が出るのではないかと思う。 <1000~4999人/I T>
- ・大手企業と違い人事業務全般を行っており、1年中採用に時間を割けない。 <300~999人/商社>
- ・日本の社会・組織風土が変わらなければ、入り口を変えても無意味に思えるから。 <300~999人/メーカー>
- ・4月に一括で入社でなければ、研修等の受け入れが難しいため。 <300~999人/商社>

### ■「どちらともいえない/わからない」

- ・採用をグローバル基準にし、優秀な人材を確保するためには、現行制度の見直しは必要。しかし、現在の採用担当の人数では対応できない。 <5000人以上/メーカー>
- ・企業がそれぞれに判断すればよいと考えている。 <299人以下/金融>



## 見直しが進められた場合、今後取り組みたい・強化したいもの

- 新卒一括採用の見直しが進められた場合、取り組みたいものは「選考時期の通年化」（42.3%）が最多。
- 「採用直結の長期インターンシップ」「低学年へのアプローチ」は、現在の実施企業は1割未満だが、今後の実施意向は3割超。

