

新卒採用に関する企業調査(2020年2月調査)

2021年卒・新卒採用に関する企業調査—採用方針調査

2021年卒の採用戦線がいよいよ本格的にスタートする。現行の日程ルールは5年目を迎えるが、東京五輪を夏に控え、どのような動きになるのだろうか。また、売り手市場の行方も注目される。企業の採用方針や施策について最新の状況を知るため、「キャリアタス就活」掲載企業など全国の有力企業を対象に調査を実施し、その特徴を分析した。

1. 2021年3月卒業予定者の採用見込み

「増加」22.2%、「増減なし」60.1%、「減少」10.7%。増加傾向維持

2. 採用活動のスタンス

「採用予定人数の確保より学生の質を優先」77.8%、「人数の確保優先」22.2%

3. 自社の採用活動の見通し(難易度)

「やや厳しくなる」が最多(45.1%)。「非常に厳しくなる」は減少(48.6%→32.4%)

4. 採用活動の開始予定時期

セミナー開始、エントリーシートの受付開始とも「3月上旬」に集中
面接開始のピークは「3月中旬」へと前倒し。早期の内定出しが増える見込み

5. 2021年卒採用のテーマ

「母集団の拡大」「プレ期のアプローチ・つなぎとめ」「採用重点層への訴求」の順

6. 3月より前に実施した企業広報

今期も9割超が3月より前に企業広報を実施。イベントを中心にプレ期広報が過熱

7. インターンシップ実施状況

今年度実施企業は77.2%。実施時期は2月が最多も、夏季(8月、9月)の増加が目立つ
課題は「本選考までのつなぎとめ」「参加者が少ない」「プログラムの構築」が5割超

8. 東京オリンピック・パラリンピックの影響

本社所在地により差。東京の企業では2021卒採用を「開催期間を避け早めに実施」3割強

9. 2020年3月卒業予定者の選考終了状況

選考終了企業は82.4%。前年同期(81.8%)をやや上回る。充足率の平均は82.7%

《 調査概要 》

調査対象 : 全国の主要企業 14,156社
調査時期 : 2020年1月27日～2月5日
調査方法 : インターネット調査法
回答社数 : 1,317社

《従業員数》

《業種》

《株式》

～299人	300～999人	1000人以上	製造	非製造	上場	非上場
463社	522社	332社	573社	744社	284社	1033社

《地域》

北海道	東北	関東	中部	関西	中国・四国	九州・沖縄
56社	63社	686社	179社	192社	85社	56社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

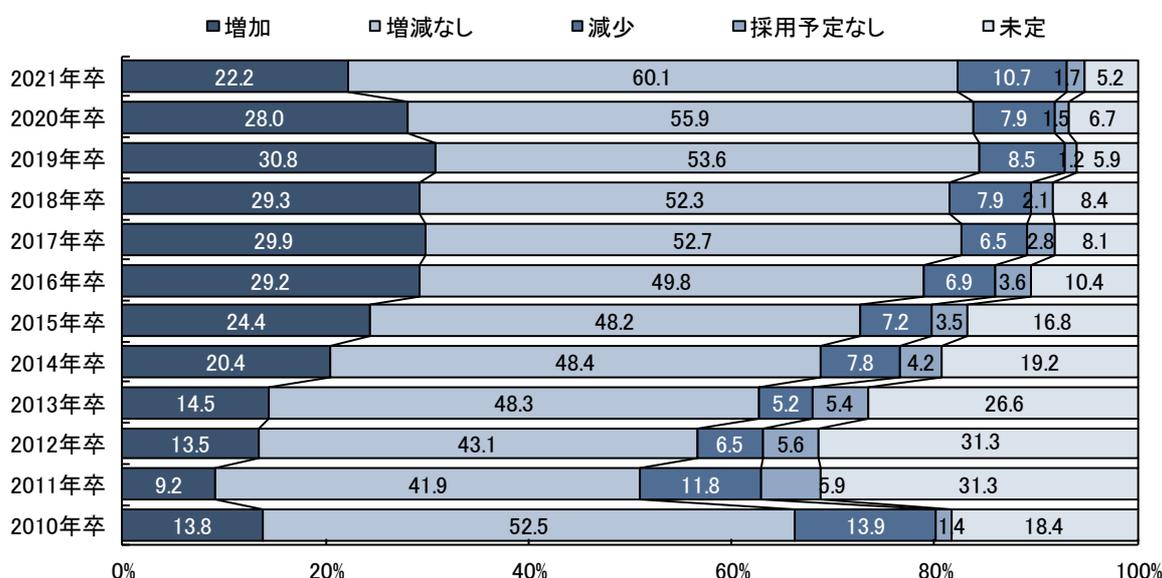
1. 2021年3月卒業予定者の採用見込み

2021年3月卒業予定者の採用見込みを尋ねた。前の年（今春入社予定者）よりも採用を「増加」と回答した企業は全体の22.2%。これに「増減なし」（60.1%）を加えると、8割以上（計82.3%）の企業が、今春以上の採用数を予定していることがわかる。「減少」と答えた企業は1割程度（10.7%）にとどまった。企業の採用意欲は依然高く、拡大傾向は維持される見通しだ。

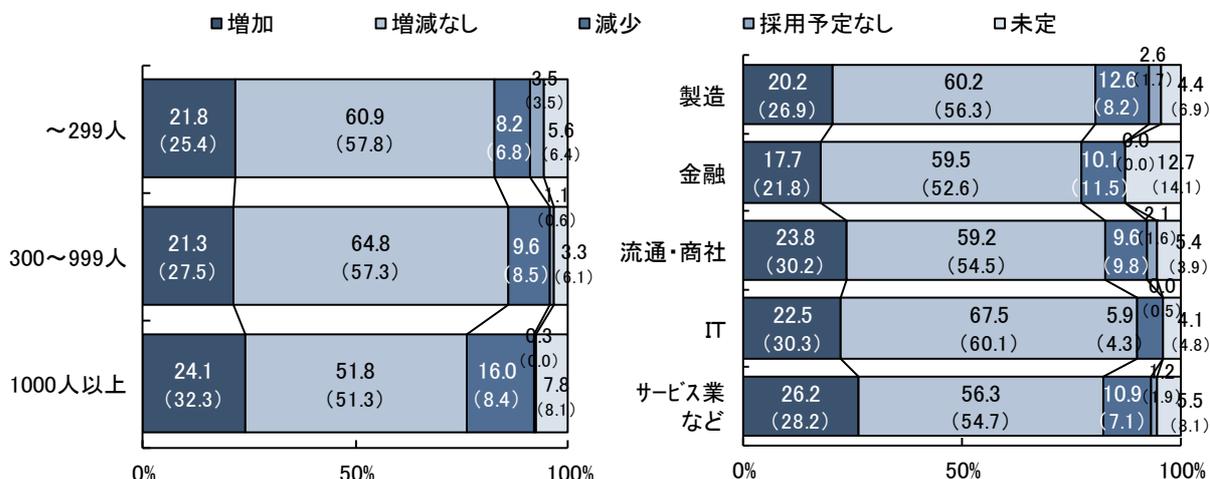
一方で、「増加」企業の割合が2年連続で低下したことに目を向けると、変化の兆しも読み取れる。

採用見込みを従業員規模別に比較してみると、いずれの規模も「増加」が「減少」を上回っている。ただ、従業員1000人以上の大手企業においては「減少」が16.0%と、やや高い割合を示している。前年調査（8.4%）の2倍近くに上り、大手企業を中心に採用抑制に転じる動きも出てきている様子がわかる。業界別では、ITにおいて「増加」と「増減なし」をあわせた「前年度以上の採用数」を見込む企業の割合が9割に達し、採用意欲の高さが目立つ。

採用見込みの推移(全体)



2021年3月卒業予定者の採用見込み(全体/従業員規模別・業界別)

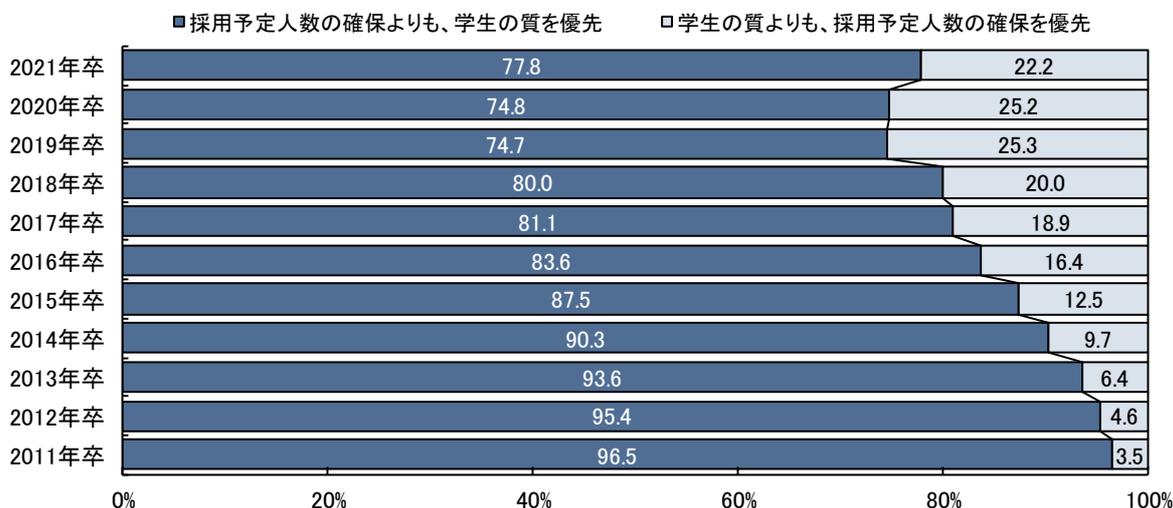


※()内は2019年2月調査の数値。以下同じ

2. 採用活動のスタンス

採用難を背景に、「質より量」のスタンスをとる企業が年々増加してきたが、2021年卒採用では、逆に「人数の確保よりも、学生の質を優先」という企業が増加した（77.8%）。売り手市場とはいえ、質の担保も欠かせないと考える企業が多いことが表れている。

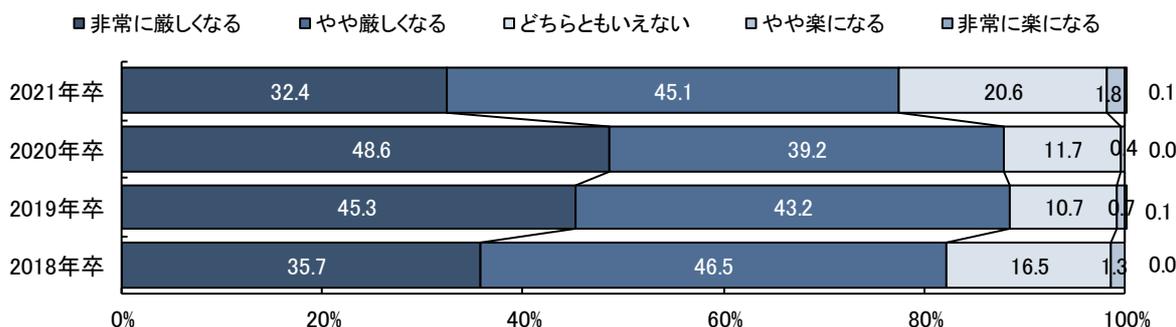
採用活動のスタンス



3. 自社の採用活動の見通し（難易度）

採用活動の見通しを尋ねたところ、最も多いのは「やや厳しくなる」という回答で45.1%。前年調査では「非常に厳しくなる」が半数近くを占めたが（48.6%）、今回は32.4%へと大きく割合を下げた。ただ、「非常に厳しくなる」と「やや厳しくなる」の合計は7割を超えており（計77.5%）、厳しい戦線を予想する企業が大半だ。「楽になる」との見方は依然として少数にとどまる（計1.9%）。優秀な人材の獲得に向け、各社がしのぎを削る構図に変わりはないと見られる。

自社の採用活動の見通し



【Voice1】—採用活動の見通しへの見解

【厳しくなる】

- 東京オリンピック開催と経団連の指針撤廃が重なり、予想以上に速い展開で進みそう。 <エネルギー/中小>
- インターン経由の内定出しが主流となり、学生側も企業の絞り込みがさらに進むと思われる。偶発的な接触は望めなくなる。 <専門商社/中堅>
- 最低限の人数確保はできる想定だが、質を向上させることに苦労しそうだため。 <サービス/大手>

【楽になる】

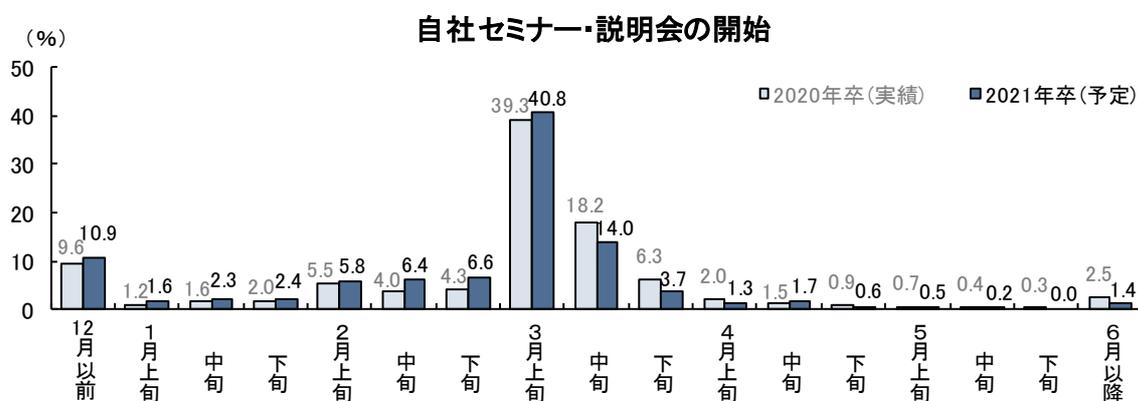
- 大企業が全体的に採用抑制の方向へ向かっているように感じるから。 <印刷/中小>

4. 採用活動の開始予定時期

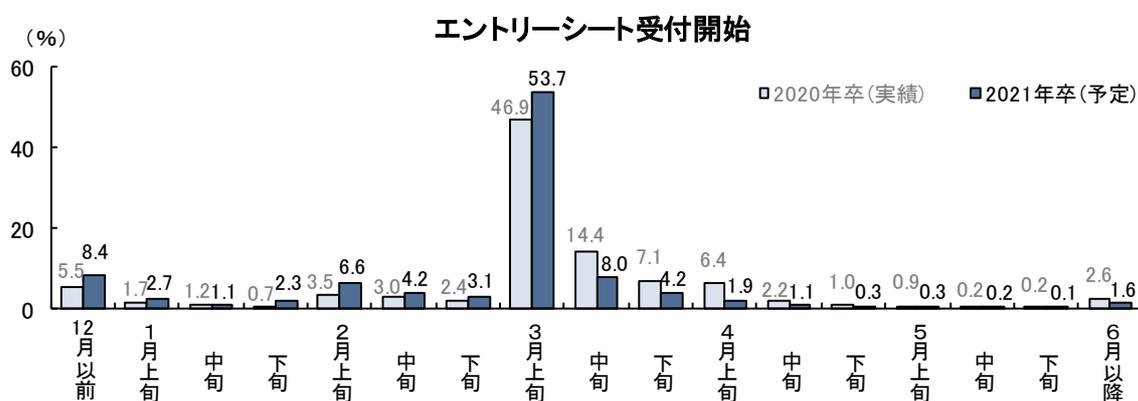
「3月採用広報解禁、6月選考解禁」という日程ルールは5年目を迎えた。ただ昨年までと違い、経団連から指針は出されず、政府主導で進められる。企業は具体的にどのようなスケジュールで進めようと考えているのだろうか。

まず、自社セミナー・説明会の開始は3月上旬が4割を超え（40.8%）、採用広報解禁直後に集中する見込みだ。3月中旬（14.0%）がこれに続くが、一方で解禁を待たずに開始した企業も相当数に上る。2月までの合計は36.0%に上り、前年実績（計28.2%）を大きく上回る。動き出しが一段と早まった様子が見て取れる。

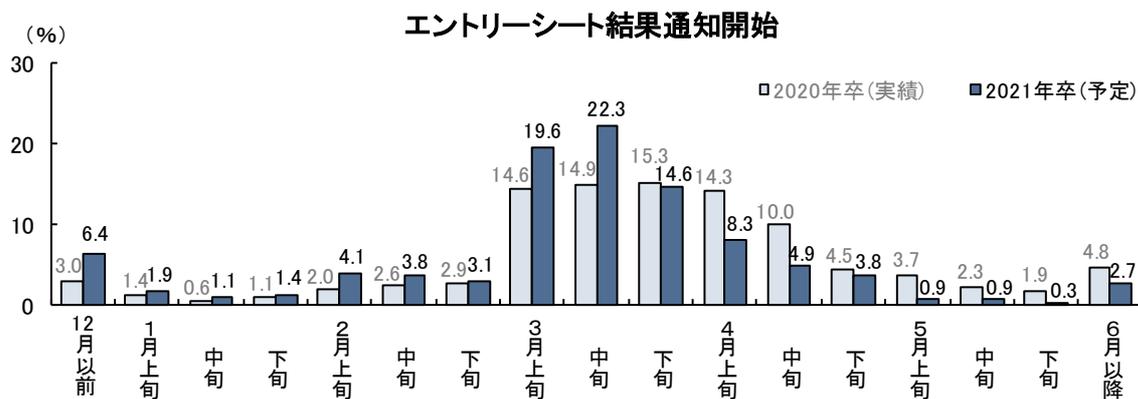
エントリーシート（ES）受付開始は、過半数（53.7%）の企業が3月上旬と回答し、解禁直後の集中度合いがいっそう高まる見通し。ESの結果通知時期は3月上旬・中旬がそれぞれ前年実績を大きく上回る。面接開始を早める分（後述）、結果の通知時期も早まると考えられる。



※2020年卒は、2019年7月調査



※2020年卒は、2019年7月調査

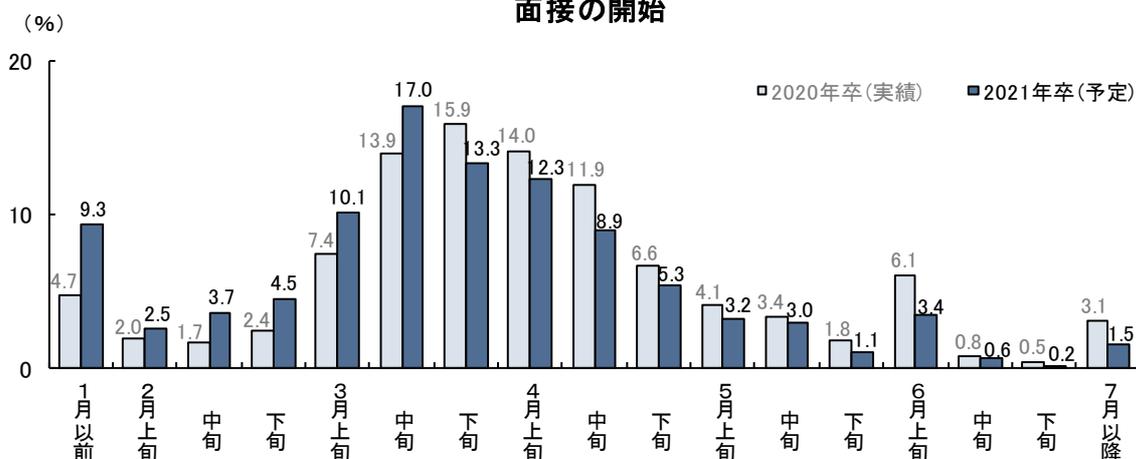


※2020年卒は、2019年7月調査

面接の開始が最も多いのは3月中旬（17.0%）。前年は3月下旬が最多だったので、開始のピークは10日ほど早まる計算だ。また、3月中旬以前の数字が軒並み増加しており、全体的に早まる見通し。とりわけ1月以前が4.7%から9.3%へと増加しているのが目立つ。3月1日の採用広報開始前に面接を始める企業は2割を超える（計20.0%）。選考解禁直後の6月上旬は3.4%にとどまり、大手企業でも5.6%と1割未満。

内定出しの開始時期は前年と同じく4月下旬が最も多いが（14.1%）、3月下旬と4月上旬もそれぞれ1割を超える（10.8%、11.5%）。4月中旬以前の数字が前年実績を上回っており、内定出しのタイミングも早まる見込みだ。経団連の指針廃止に加え、今年は7月下旬に東京オリンピック開幕を控えていることなどから、企業の前のめり姿勢が目立つ。早期化が一層進むのは間違いないだろう。

面接の開始



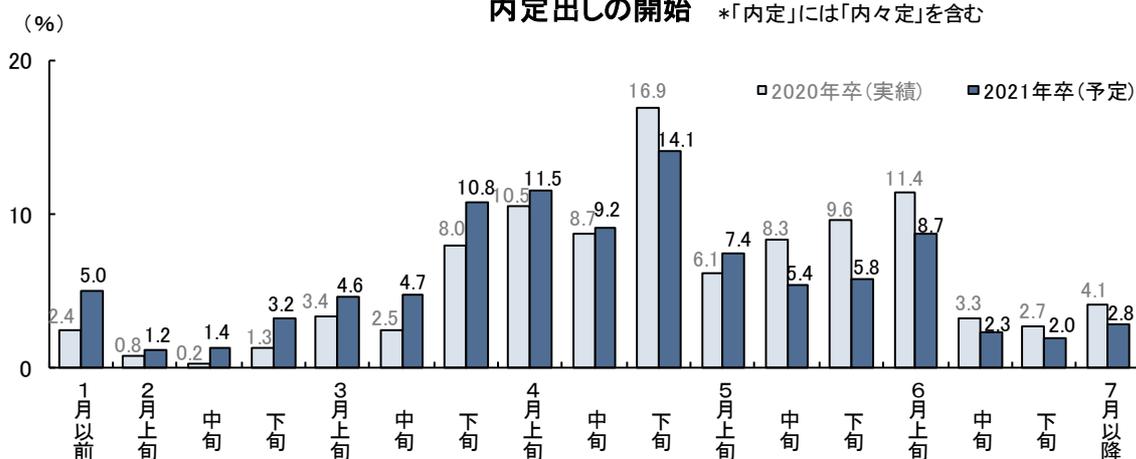
※2020年卒は、2019年7月調査

《面接の開始/従業員規模別》

	1月以前	2月上旬	2月中旬	2月下旬	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月以降
~299人	9.4	1.9	2.3	2.8	10.5	16.2	11.7	12.2	9.4	6.3	3.3	4.4	2.6	3.3	1.4	0.0	2.3
300~999人	7.5	2.8	3.4	3.0	9.7	19.5	13.6	14.2	10.5	6.1	3.4	2.2	0.6	2.2	0.2	0.4	1.0
1000人以上	12.5	3.1	5.9	9.0	10.2	14.0	14.9	9.3	5.9	2.8	2.8	2.5	0.0	5.6	0.3	0.0	1.2

内定出しの開始

*「内定」には「内々定」を含む



※2020年卒は、2019年7月調査

《内定(内々定)出しの開始/従業員規模別》

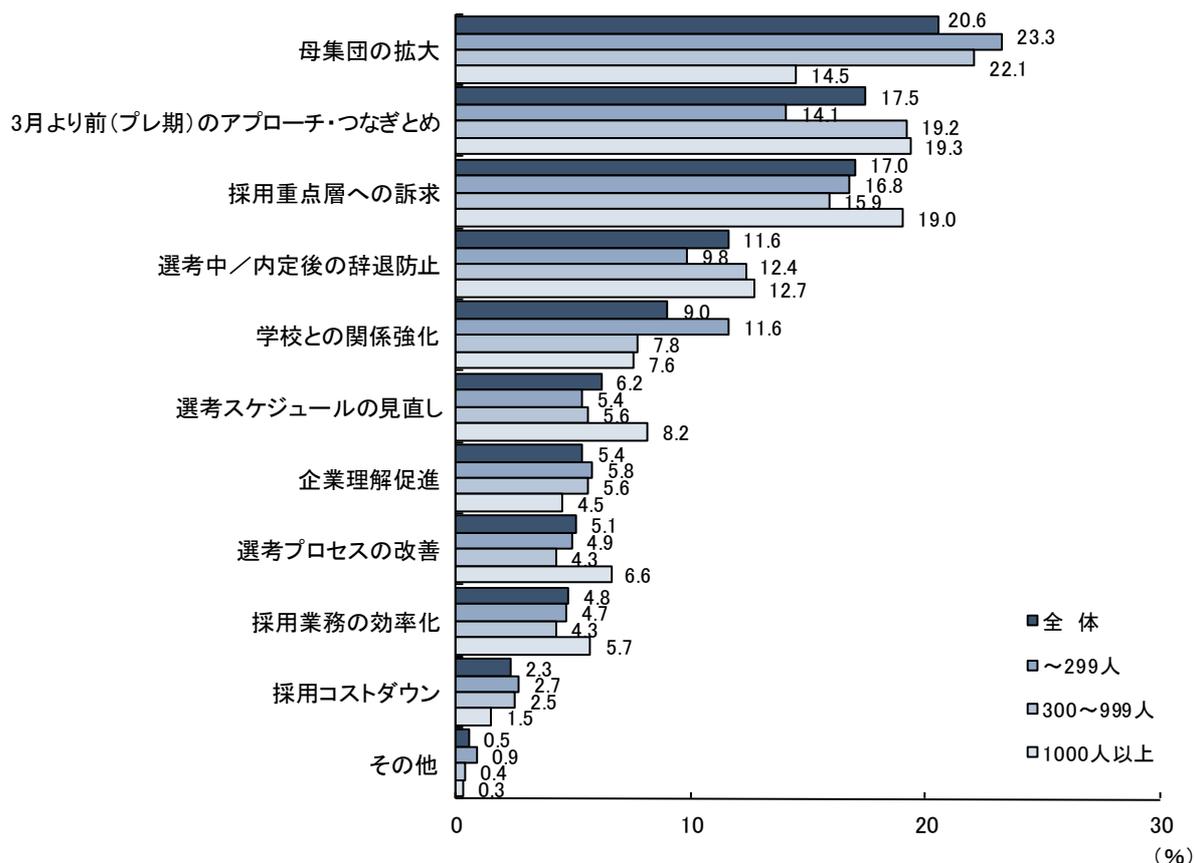
	1月以前	2月上旬	2月中旬	2月下旬	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月以降
~299人	5.2	1.0	1.4	1.4	5.0	5.5	8.6	11.0	9.8	11.9	8.3	4.3	6.9	7.9	2.9	3.8	5.2
300~999人	4.0	1.0	0.8	3.8	3.6	3.6	11.5	11.5	9.9	16.8	7.7	7.9	6.1	6.5	2.2	1.4	1.8
1000人以上	6.5	1.9	2.2	4.7	5.6	5.6	12.5	12.2	7.2	12.5	5.6	2.8	3.8	13.1	1.9	0.6	1.2

5. 2021 年卒採用のテーマ

採用の一番のテーマとして最も多くの企業が選んだのは「母集団の拡大」(20.6%)。次に「3 月より前のアプローチ・つなぎ止め」(17.5%)が続く。売り手市場が続く厳しい採用環境下においては、母集団形成が多くの企業にとって重要課題であることがわかる。

中堅・中小企業では「母集団の拡大」の割合が高いのに対し、大手企業では「採用重点層への訴求」「選考スケジュールの見直し」などが高く、従業員規模によって課題に差が見られる。

2021 年卒採用の一番のテーマ *1つだけ選択



【Voice2】——採用活動の方向性

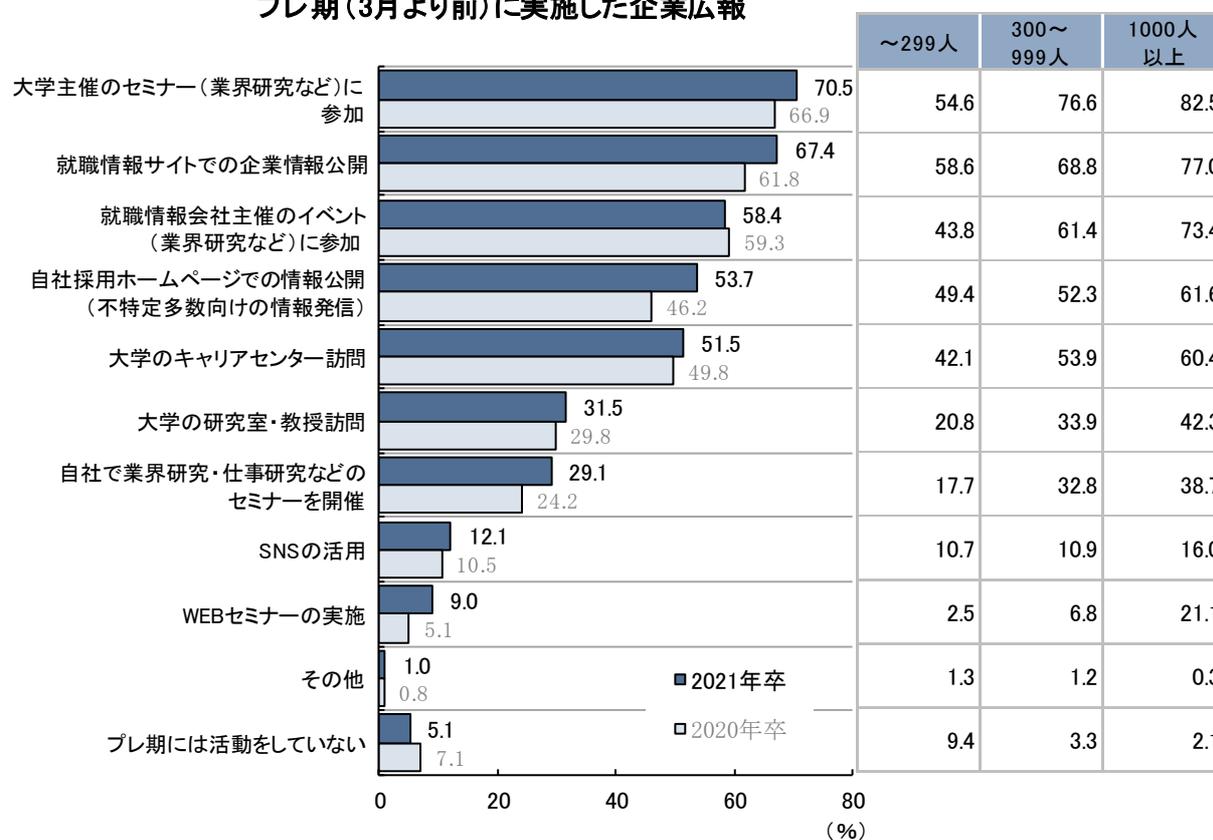
- プレ期に活動する意欲的な学生を早期に確保したい。 <専門商社/中小>
- 採用目標数に達しない可能性があるため、スタートを早くするとともに母集団形成に注力する。 <フードサービス/大手>
- ターゲット校へのアプローチを充実させる。メリハリをつけた採用活動を展開していく。 <エネルギー/大手>
- 理系人材が獲得難であるため、自社と繋がり強い大学に絞り、強い動機付けを行っていく予定です。 <自動車・輸送用機器/大手>
- 21 卒はインターン参加者・今後の内定者の「繋ぎ止め」を強化していく考え。昨年度は実施しなかった長期インターン参加者向けのイベントを 3 回（最終回は 2 月）実施。 <サービス/大手>
- Twitter や LINE など、SNS の利用を促進したいと考えています。 <情報処理・ソフトウェア/中小>
- 大都市圏での採用活動が競争激化で厳しくなっているので、地方学生やリターン学生への接触を増やす予定。 <建設・住宅・不動産/中堅>
- 採用活動については、マンパワーが必要になるが、割ける人数に限界があるため、WEB コンテンツ内での情報充実を目指す。 <保険/中小>

6. 3月より前に実施した企業広報

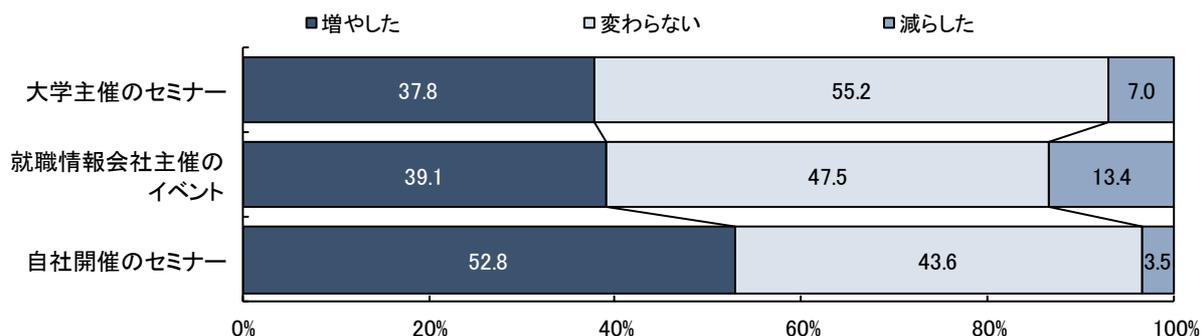
プレ期のアプローチを重視する企業は年々増加傾向にあるが、具体的にはどのような活動を行ったのだろうか。採用情報を伴わない企業広報について、プレ期の実施状況を調査した。「企業広報はしていない」という回答は5.1%にとどまり、9割以上の企業は何らかの広報を実施。最も多いのは「大学主催のセミナーに参加」で7割（70.5%）。続く「就職情報サイトでの企業情報公開」、「就職情報サイト主催のイベントに参加」「自社採用ホームページでの情報公開」「大学のキャリアセンター訪問」までが過半数に上る。多くの項目で、前年調査を上回っており、より多くの手法を組み合わせることで、早期広報を強化している企業が多いことがわかる。

なお、「大学主催のセミナー」「就職情報サイト主催のイベント」「自社開催のセミナー」の参加や実施の回数について、前年からの増減を尋ねたところ、いずれも「増やした」が「減らした」を大幅に上回った。イベントを中心にプレ期広報が過熱している様子がうかがえる。

プレ期（3月より前）に実施した企業広報



プレ期のセミナーやイベントの参加・実施回数の増減（前年と比較して）



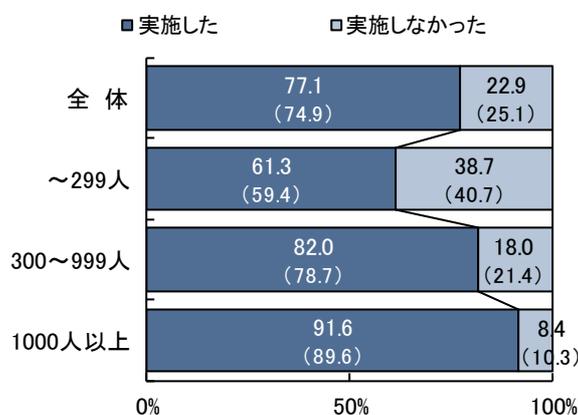
7. インターンシップ実施状況

今年度（2019年4月～2020年3月）にインターンシップを「実施した」と回答した企業は、7割強（計77.2%）で、前年調査（計74.9%）よりさらに増えた。実施期間を見ると、「1日以内」のプログラムを実施した企業が8割強（85.0%）と圧倒的に多いが、ポイントは前年調査よりやや減少。一方「2～4日間」「5日間」は、前年調査を上回っており、複数日のインターンシップが増加した。実施時期は、「2月」が7割超で最も多い（73.1%）。ほとんどの月で前年より増加しているが、特に「8月」「9月」の夏季インターンシップの増加が目立つ。

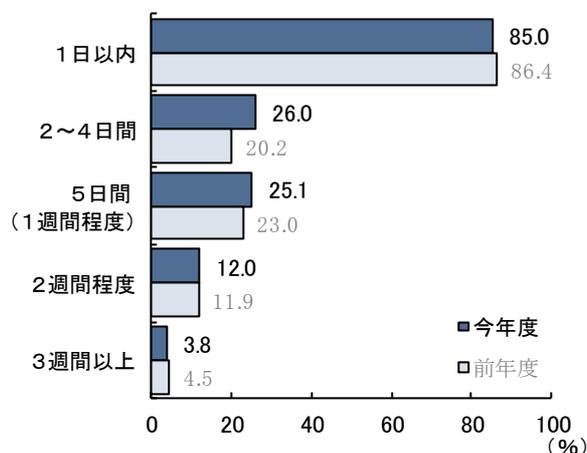
インターンシップを実施した満足度は、「質・量ともに満足」が27.2%。「質には満足だが、量に不満」（30.7%）と「質・量ともに不満」（20.9%）を合わせると、「量」に不満を感じる企業は半数を超える（計51.6%）。インターンシップ実施企業の増加に伴い、学生の動員に苦戦するケースも増加しているようだ。

（*1日以内のプログラムもインターンシップとして調査）

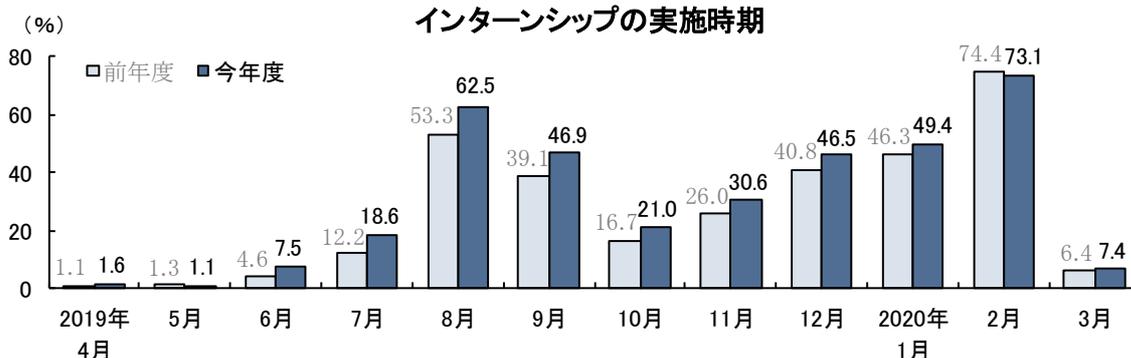
今年度(2019年4月～2020年3月)の
インターンシップ実施状況



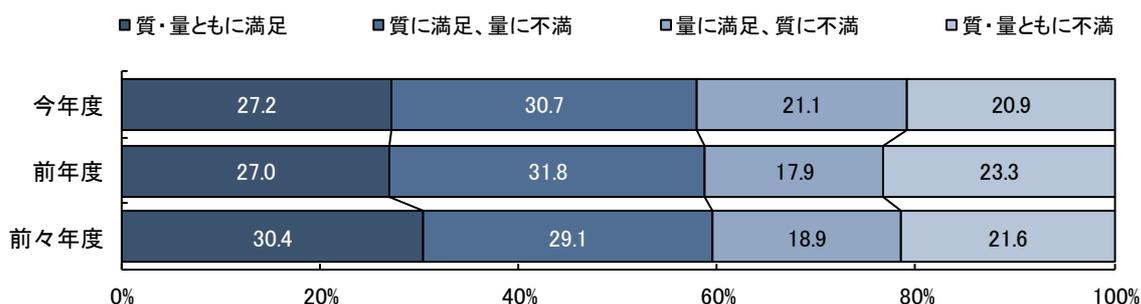
インターンシップの期間(日数)



インターンシップの実施時期

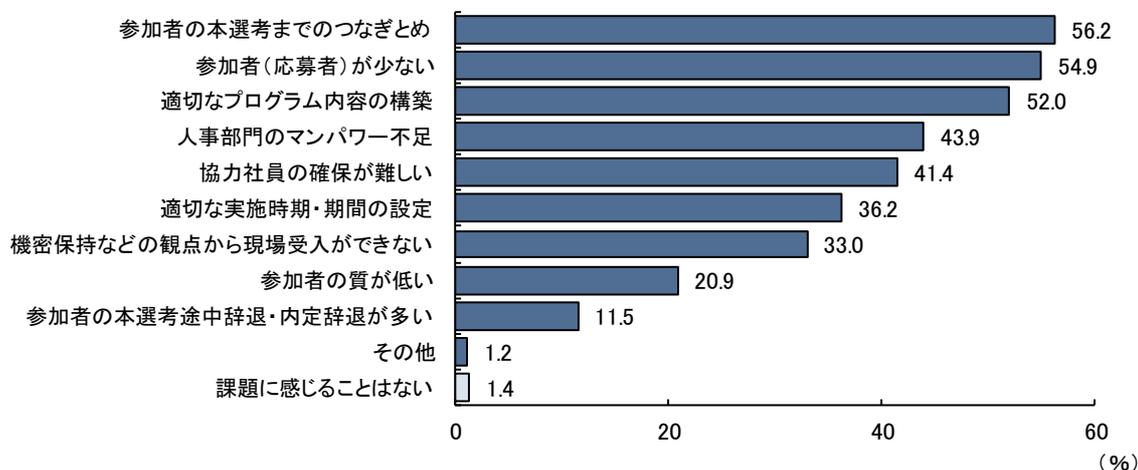


インターンシップ実施の満足度



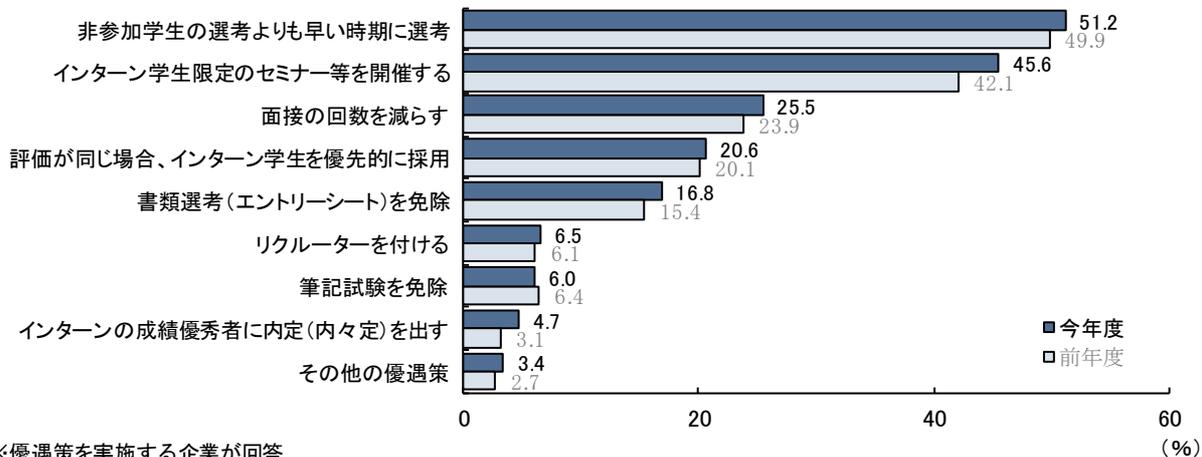
インターンシップを実施する上での課題を尋ねた。最も多いのは「参加者の本選考までのつなぎとめ」（56.2%）。続く「参加者（応募者）が少ない」（54.9%）、「適切なプログラム内容の構築」（52.0%）も半数を超えており、複数の課題を抱える企業が多いことが読み取れる。

インターンシップの課題



インターンシップ参加学生に対して何らかの優遇策を講じるという企業は 7 割を超える（75.4%）。具体的な優遇策は、「早い時期に選考」が最も多く、半数を超える企業が選んだ（51.2%）。「限定セミナーの開催」も 4 割を超えており（45.6%）、採用活動の母集団につなげるために、インターンシップ参加学生と継続的に接触をもつ企業が多いことが読み取れる。

インターンシップ参加学生の採用での優遇策

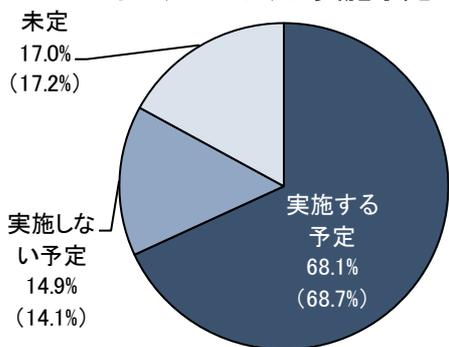


【Voice3】——インターンシップ実施の満足状況

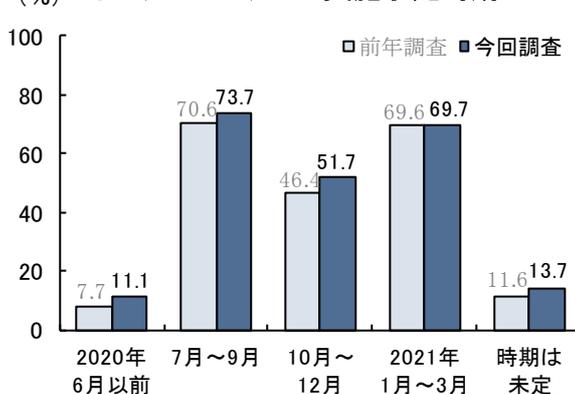
- 学生・企業双方のことを互いに理解でき、またいいイメージを持てたため。 <素材・化学/大手>
- 学校との関係も深まり、学生の就業経験や、採用にもつながっている。 <電子・電機/中堅>
- 本来であればもっと多く受け入れたいところではあるが、現場の受け入れ態勢、キャパシティを考えるとほぼ満足のいく量・質となったと思う。 <建設・住宅・不動産/中堅>
- 参加学生は真剣に取り組み意識の高さがうかがえたが、想定よりも応募者が少なかった。 <鉄鋼・非鉄・金属製品/中堅>
- 夏季インターンシップでは優秀層が多く、採用したい人材も見受けられた。一方で、冬季は学生の参加意欲にばらつきがあり、無断欠席や直前キャンセルなどが多く発生した。 <情報処理・ソフトウェア/中堅>
- 想定していた人数に達しなかったこともあり、満足いく内容にもならなかった。 <機械・プラント/中堅>

来年度（2020年4月～2021年3月）のインターンシップの予定を尋ねたところ、「実施する」と回答した企業は7割弱（68.1%）で前年同調査と同水準。実施予定時期を見ると、「7月～9月」が最多だが（73.7%）、いずれの時期も前年調査を上回っており、インターンシップは今年度以上に過熱することが予想される。

来年度(2020年4月～2021年3月)の
インターンシップ実施予定

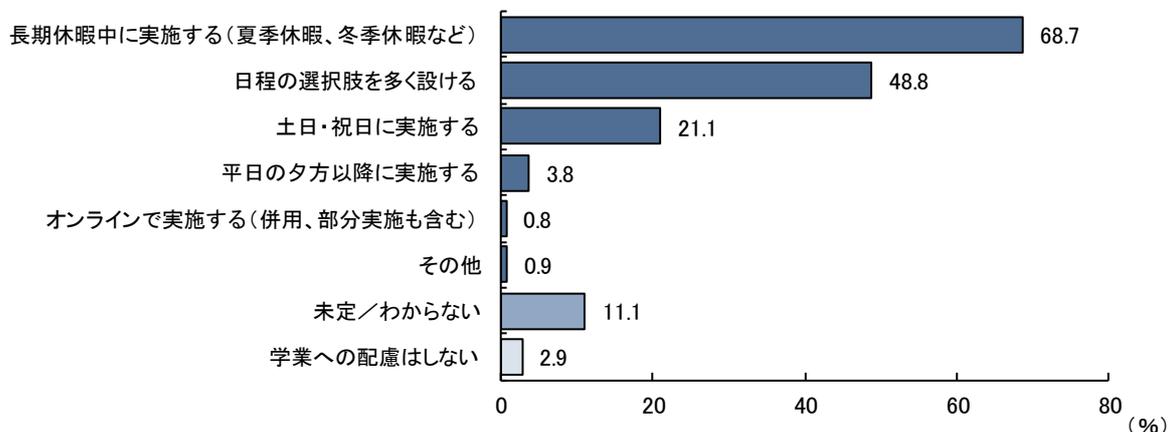


(%) インターンシップの実施予定時期



インターンシップ実施にあたって学業への配慮が求められている中、どのような配慮を予定しているか尋ねた。「学業への配慮はしない」は2.9%にとどまり、大半の企業が何らかの配慮をする予定だ。具体的には「長期休暇中に実施する」が最も多く、7割近い（68.7%）。次に「日程の選択肢を多く設ける」が約半数（48.8%）。学業に支障がない日程を選んで参加してもらいたいとの考えだろう。「土日・祝日に実施する」は約2割（21.1%）で、休業日の実施は難しい企業も多いようだ。

インターンシップ実施にあたって学業に配慮すること



【Voice4】——インターンシップ実施にあたって工夫したいこと

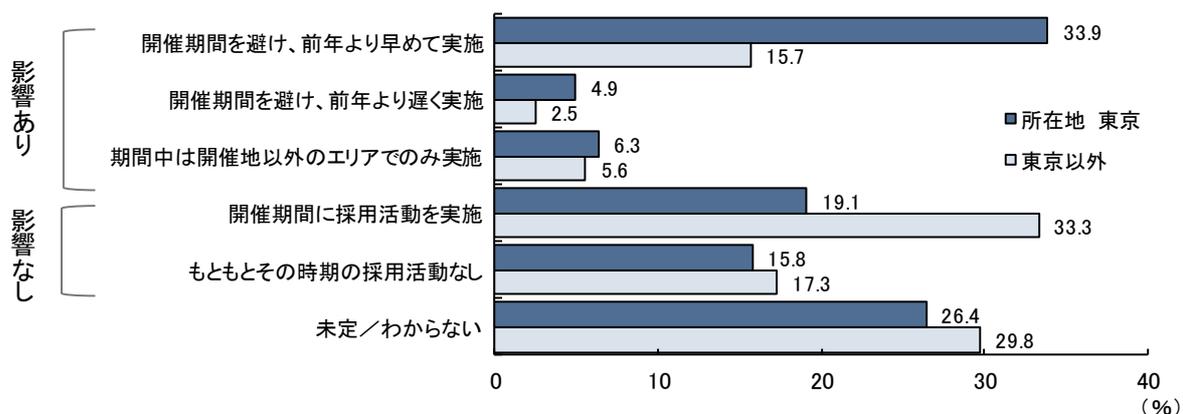
- より少人数での実施で、フィードバックに力を入れていきたい。 <機械・プラントエンジニアリング/中小>
- 理系と文系を同時に受け入れてきたが、それを分けることにより、それぞれの属性により合う内容にしたい。 <情報処理・ソフトウェア/中堅>
- 冬インターンシップの参加者が減っており、夏の実施も検討が必要になってきた。 <エネルギー/大手>
- 授業やテストの兼ね合いを見ながら企画するのが難しい。働き方改革もあり休日開催はできないため、協力社員と人事社員、学生の都合のすり合わせが難しくなっている。 <専門商社/中小>
- 土日祝の実施の場合、工場が稼働していないため、実際作業しているイメージが伝わらないのではないかと懸念される。なるべく長期休暇中にインターンシップ実施ができるようにしたい。 <素材・化学/中小>

8. 東京オリンピック・パラリンピックの影響

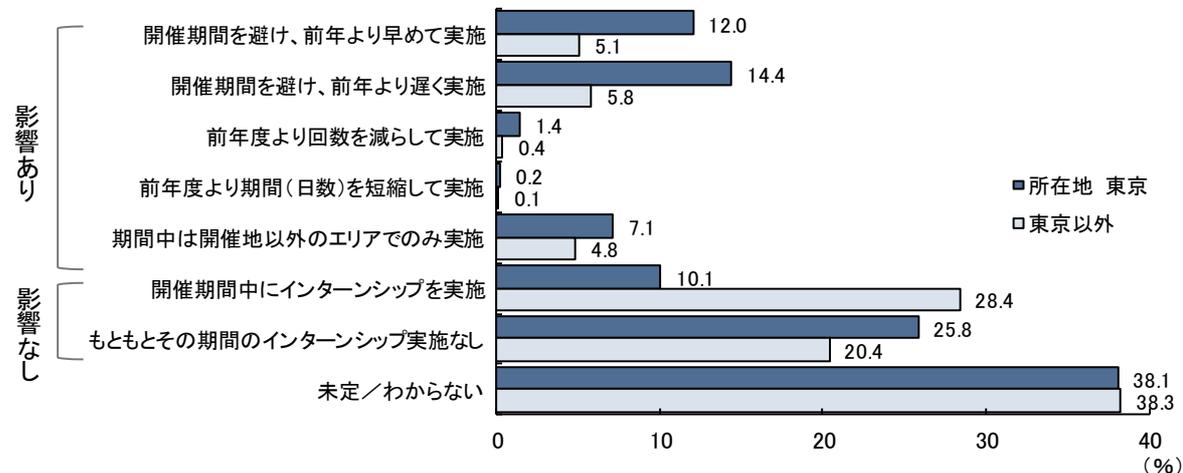
今夏開催される、東京オリンピック・パラリンピックによる採用活動への影響について尋ね、主な開催地である東京の企業とそれ以外の企業に分けて比較した。まず、2021年卒採用へ影響について見ると、本社が東京の企業では「開催期間を避け、前年より早めて実施」が最も多く、約3分の1の企業が選んだ（33.9%）。オリンピック前に採用選考を終わらせたいと考える企業が少なくないことがわかる。夏季インターンシップについては、東京の企業で一部実施時期をずらす動きが見られるが、特に影響がないと考える企業や、これから対応を検討する企業が大半だ。

東京オリンピック・パラリンピックの影響

◇ 2021年卒採用への影響



◇ インターンシップへの影響



【Voice5】—東京オリンピック・パラリンピックの影響について

- 採用活動をオリンピック開始までに終了させることを目標にしている。 <電子・電機/中堅>
- 例年8月に実施していたインターンシップを、9月に実施することを検討している。 <専門商社/中堅>
- 期間中は、学生の意識が就職活動に向かないのではないかと懸念がある。 <機械/中小>
- 選考を来社型ではなく、WEB面接や録画面接に切り替えて実施予定です。 <人材紹介・人材派遣/大手>
- 当社の活動時期や内容は例年通りで変更しないが、例年夏期に採用活動を実施していた企業が前倒しで活動すれば、競合する可能性が考えられる。 <水産・食品/中小>
- 期間中の実施有無については、学生と相談しながら決定する予定。 <建設・住宅・不動産/中小>
- 開催期間中は、東京の企業が地方で活動するという話を聞いており、自社に学生が集まるか若干不安。 <精密機器・医療用機器/中小>

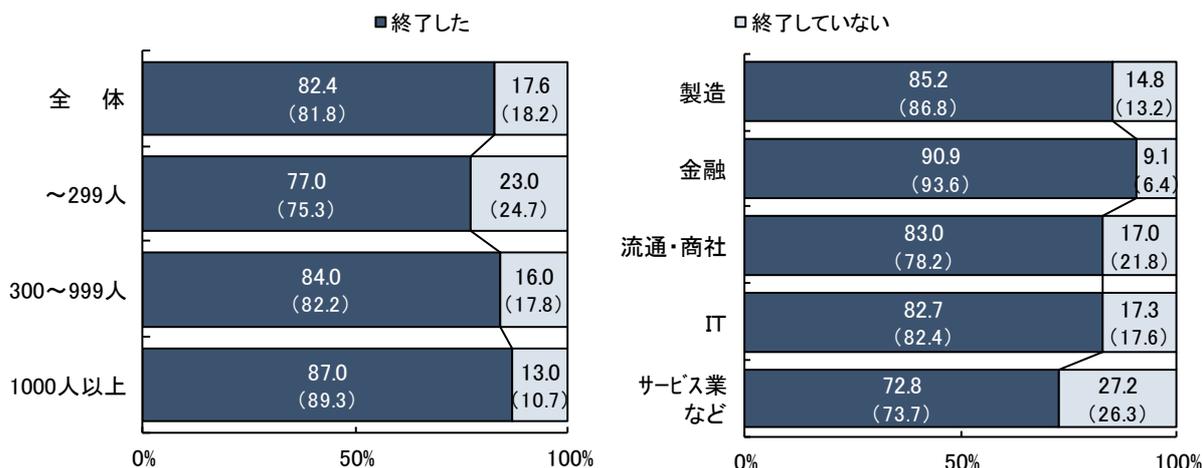
9. 2020年3月卒業予定者の選考終了状況

最後に、2020年3月卒者（現4年生）の採用選考状況を確認したい。入社まで約2カ月という時点で、採用活動を「終了した」と回答した企業は全体の82.4%。前年同期調査（81.8%）をやや上回った。正式内定日（10月1日）を迎えるタイミングで実施した前回調査では56.3%だったので、この4カ月間で26.1ポイント増加した。企業規模が大きくなるほど終了率は上がり、1000人以上の大手企業では9割近い（87.0%）。業界別にも差が見られ、「金融」では9割を超えており（90.9%）、最も低い「サービス業」（72.8%）との差は20ポイント近くに及ぶ。

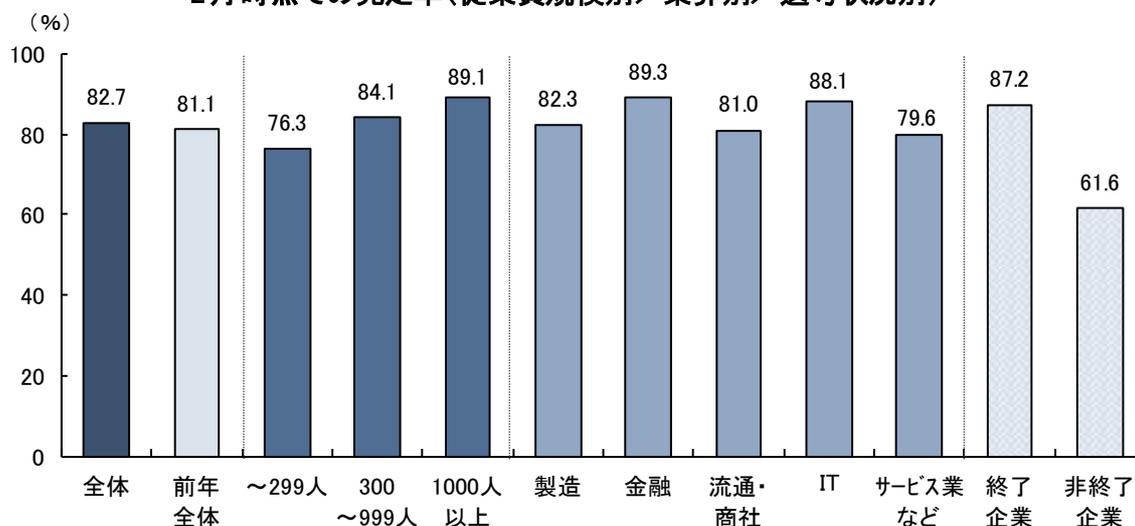
採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」の平均は82.7%。10月調査（76.2%）から4カ月間の伸びは6.5ポイントと大きな伸びが見られないため、10月以降は充足率を高めるよりも、次の2021年卒者の採用活動準備へと切り替えるケースが多かったのではないかと想像できる。なお、調査時点で採用選考を終了している企業の充足率の平均は87.2%だった。

充足率も企業規模が大きいほど高い。大手企業は89.1%と9割近いが、中小企業では76.3%で、10ポイント以上の差が付いている。

採用選考の終了状況(全体／従業員規模別・業界別)



2月時点での充足率(従業員規模別／業界別／選考状況別)



※「終了企業」は、採用を終了した企業

※「非終了企業」は、調査時点で採用を継続している企業