

【緊急企業調査】

新型コロナウイルス感染拡大による 採用活動への影響

2020年4月発行

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>

3月に採用広報解禁を迎えた2021年卒採用ですが、新型コロナウイルスの感染拡大により、大きな混乱が生じています。そこで、株式会社ディスコでは、全国の主要企業を対象に、2021年卒採用予定数や採用活動時期への影響や母集団形成の状況などを緊急調査。東京オリンピック・パラリンピック延期の影響や夏季インターンシップへの影響なども併せて調査しました。

<調査概要>

- 調査対象 : 全国の主要企業 13,920社
- 調査時期 : 2020年3月26日～30日
- 調査方法 : インターネット調査法
- 回答社数 : 864社

«従業員数»

300人未満	300～999人	1000人以上
290社	278社	296社

«業界»

メーカー	商社・流通	金融	IT	サービス、その他
331社	183社	56社	114社	180社

«株式»

上場	非上場
199社	665社

- 調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

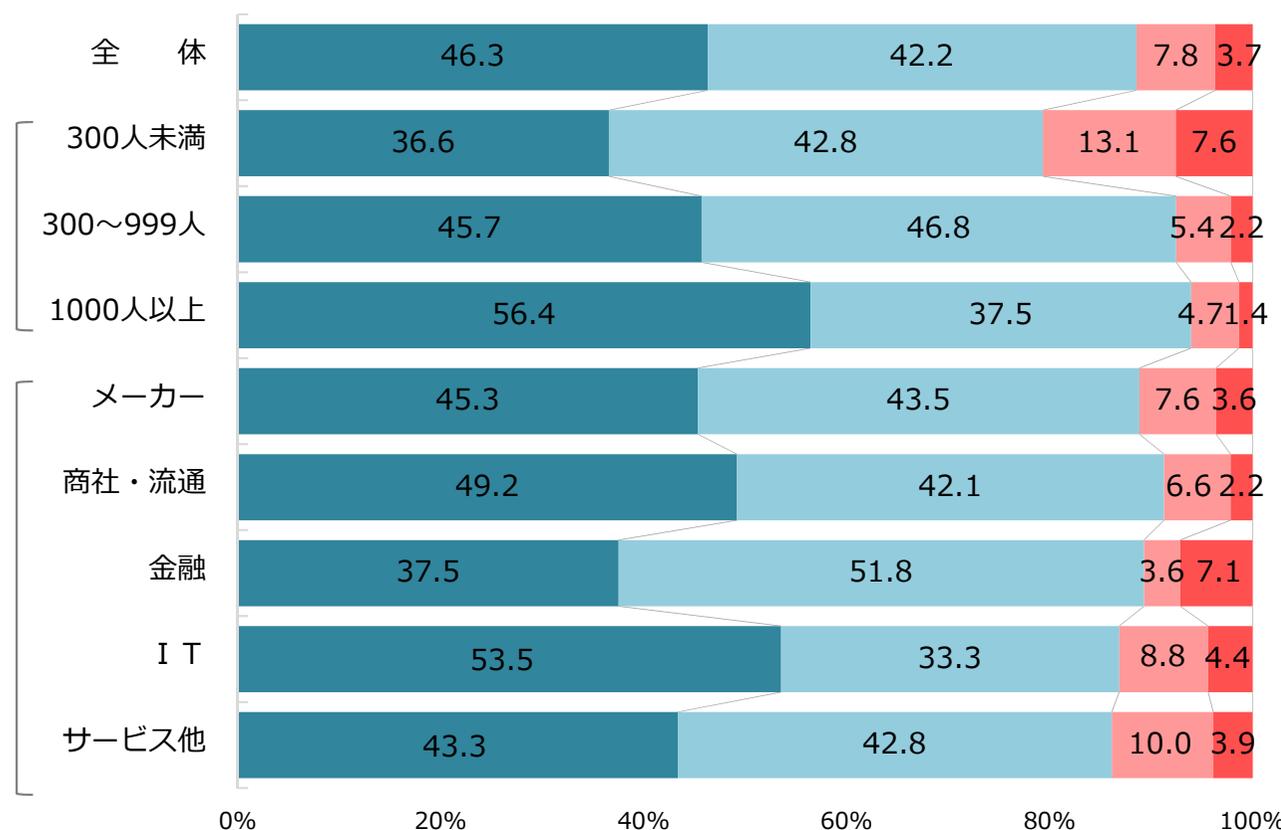
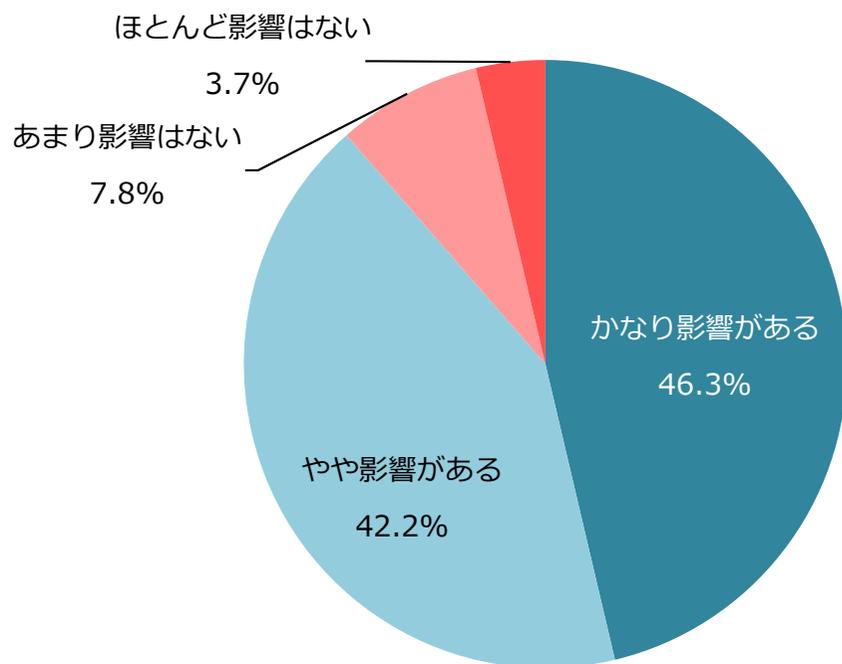
<目次>

- 1 新型コロナウイルス感染拡大による採用活動への影響
- 2 3月下旬時点の採用活動状況
- 3 2021年卒採用予定数への影響（当初計画／前年との比較）
- 4 現時点での学生の反応（前年との比較）
- 5 WEB活用の状況と効果
- 6-1 採用活動時期への影響
- 6-2 選考（面接）開始時期
- 6-3 内定出し開始時期
- 7 採用活動への危機感
- 8 ここまでの採用活動での課題
- 9 追加母集団形成の予定
- 10 オリンピック延期による2021年卒採用への影響
- 11 今夏のインターンシップへの影響

新型コロナウイルス感染拡大による採用活動への影響

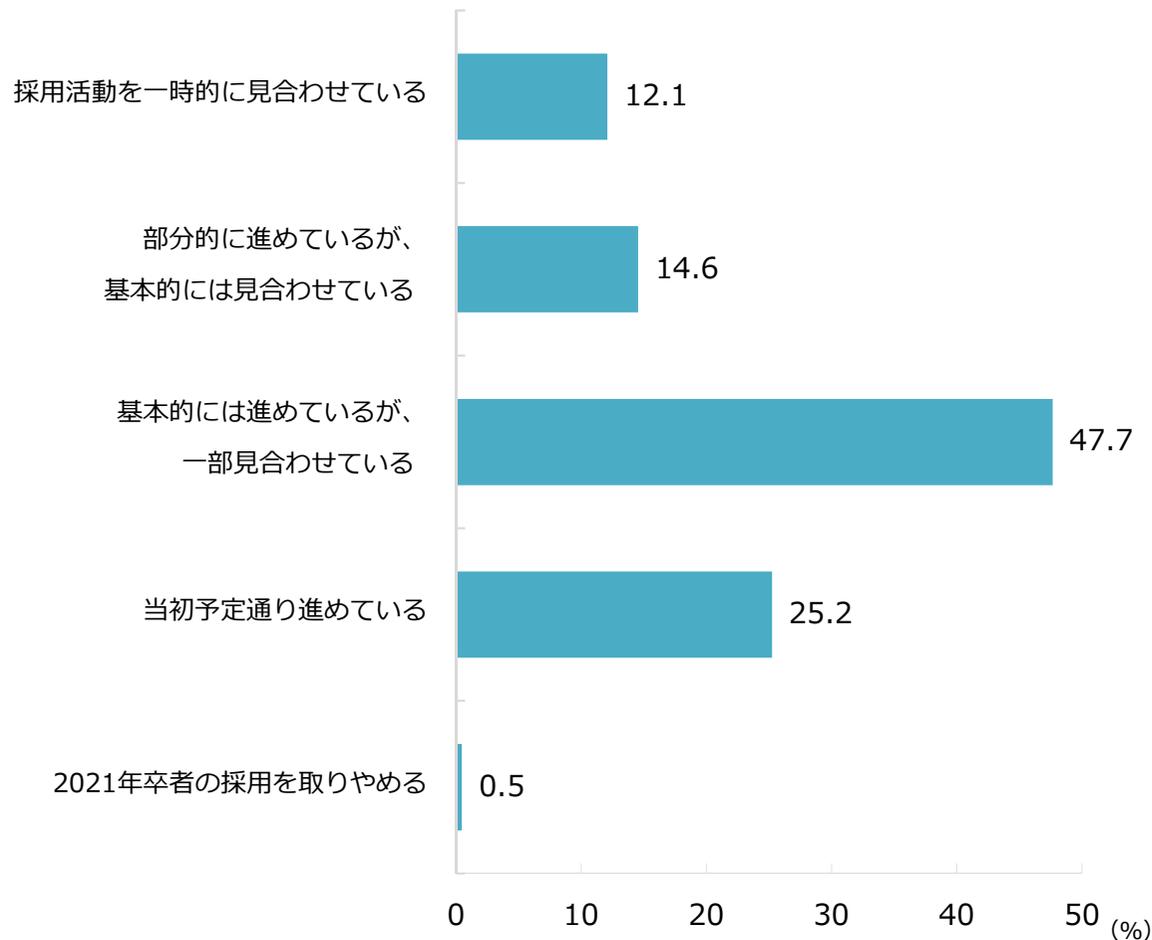
- 「かなり影響がある」(46.3%) 「やや影響がある」(42.2%) をあわせて約9割の企業が影響を受けたと回答。
- 従業員規模別では、規模が大きいほど「かなり影響がある」の割合が高く、大手では5割強に上る(56.4%)。
- 業界別で「かなり影響がある」の比率が高いのは、「IT」(53.5%)、「商社・流通」(49.2%)。

■ かなり影響がある ■ やや影響がある ■ あまり影響はない ■ ほとんど影響はない



3月下旬時点の採用活動状況

- 「基本的には進めているが、一部見合わせている」が最多（47.7%）。「当初予定通り進めている」は2割強。
- WEB活用による代替など感染防止策を講じながらも採用活動を継続する企業が大半。
- 「採用を取りやめる」は1%未満。



■「採用活動を一時的に見合わせ」と回答

- ・急遽、対面での面接を取りやめることになった。延期かWEBで実施かはこれから検討する。 <5000人以上/メーカー>
- ・3月と6月に予定していた会社説明会の3月開催を中止にし、6月に1回だけ開催する。 <300~999人/商社>

■「部分的に進めているが、基本的には見合わせ」と回答

- ・合同説明会がすべて参加できなかったため、インターンシップで接触のあった学生のみ選考を進めている状態。 <299人以下/メーカー>
- ・2月に選考開始した学生に内定を出し、3月以降は選考を控えている。 <1000~4999人/メーカー>

■「基本的には進めているが、部分的に見合わせ」と回答

- ・会社説明会については一律中止としたが、選考活動については計画通り行う予定でいる。 <1000~4999人/官公庁団体>
- ・工場見学、社員座談会等、公共交通機関を使用しての移動や対面を伴うイベントを全面的に中止。これにより、学生の志望動機醸成が困難になっている。 <1000~4999人/メーカー>

■「当初予定通り」と回答

- ・今のところ、WEBを活用し、当初スケジュール通り進めています。 <1000~4999人/IT>
 - ・すでに終了しており、あとは辞退者が出た時の対応を残すのみ。 <300~999人/サービス>
- ※ <従業員規模/業界>

2021年卒採用予定数への影響（当初計画／前年との比較）

- 採用数は「当初の計画通り」が7割を占める（70.6%）。「下方修正する見込み」は調査時点で1割未満（9.0%）。
- 前年比較では「前年と同程度」が5割超（55.0%）。「減らす」（17.6%）が「増やす」（14.3%）をやや上回る。

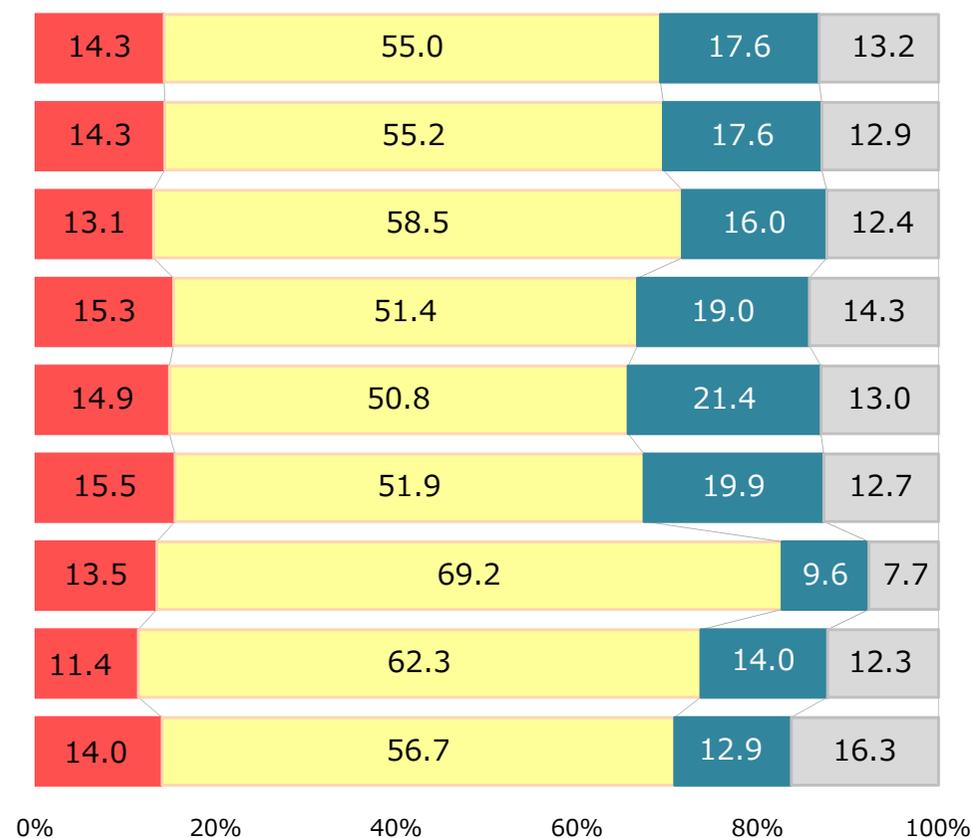
<採用予定数（当初計画からの変更）>

■ 下方修正する見込み ■ 当初の計画通り ■ 上方修正する見込み ■ 未定／検討中



<採用予定数（前年との比較）>

■ 前年より増やす ■ 前年と同程度 ■ 前年より減らす ■ 増減は未定



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3割（計33.4%）で、「増えた」（計29.3%）をやや上回る。
- 規模による差はない。業界別で「減った」が最も多いのは、「商社・流通」4割強（計45.2%）。
- セミナー参加者数も「減った」が「増えた」をやや上回るが、「IT」は「増えた」企業が4割に上る（39.5%）。

＜プレントリー数＞

＜セミナー参加者数＞

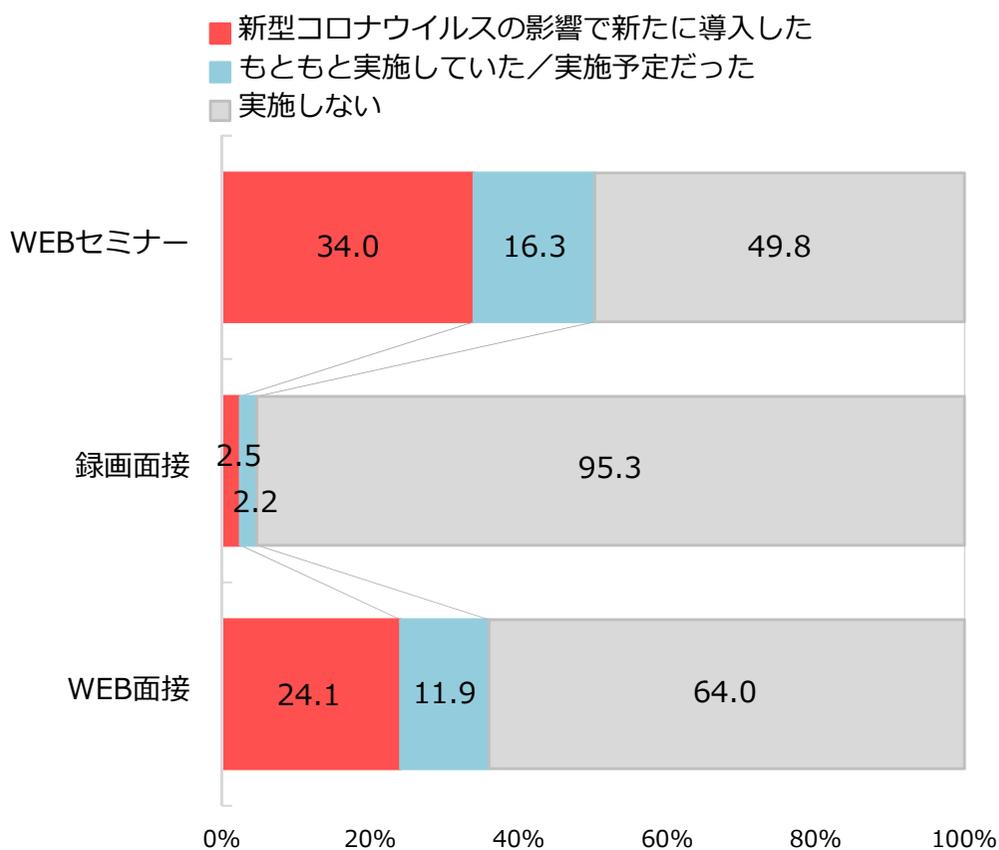
■ 大幅に増えた ■ 増えた ■ 変化なし ■ 減った ■ 大幅に減った ■ まだ実施していない／わからない



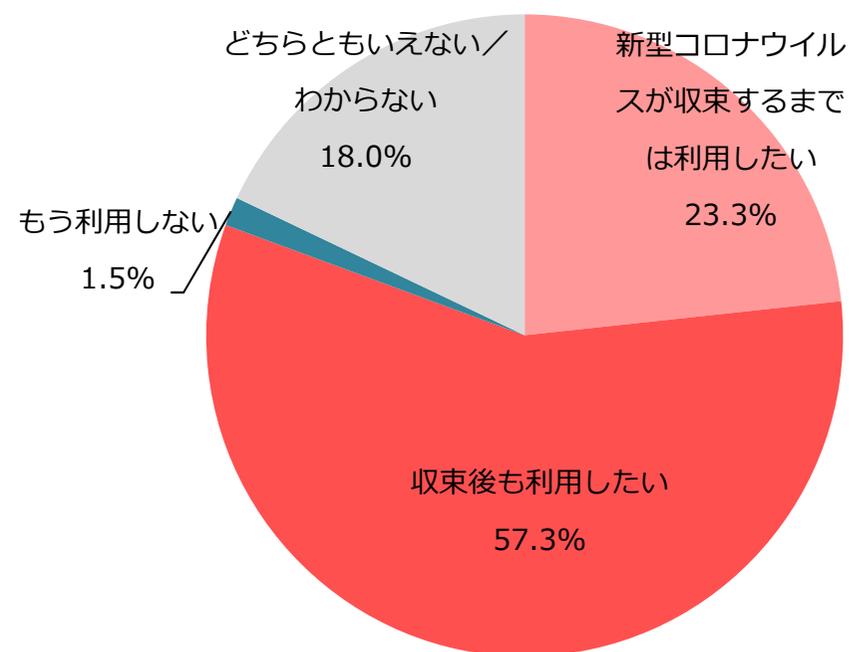
WEB活用の状況と効果

- WEBセミナーを「新型コロナウイルスの影響で新たに導入した」企業は3割強（34.0%）。
- 「もともと実施していた／実施予定だった」（16.3%）を合わせて半数以上（50.3%）がWEBセミナーを実施。
- 実施した企業のうち「収束後も利用したい」が約6割（57.3%）。

<WEB活用の状況>



<WEBセミナーの効果>

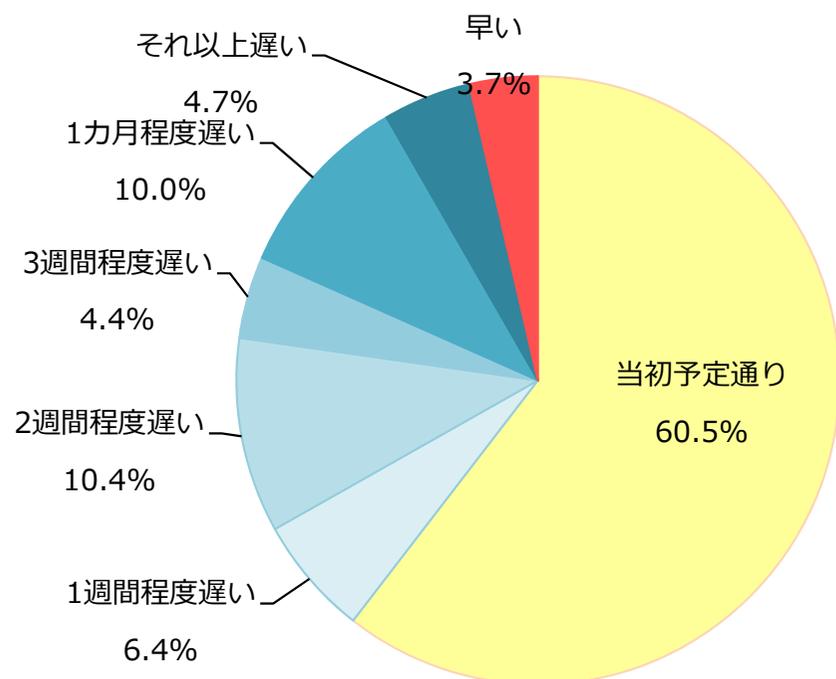


※WEBセミナー実施企業が回答

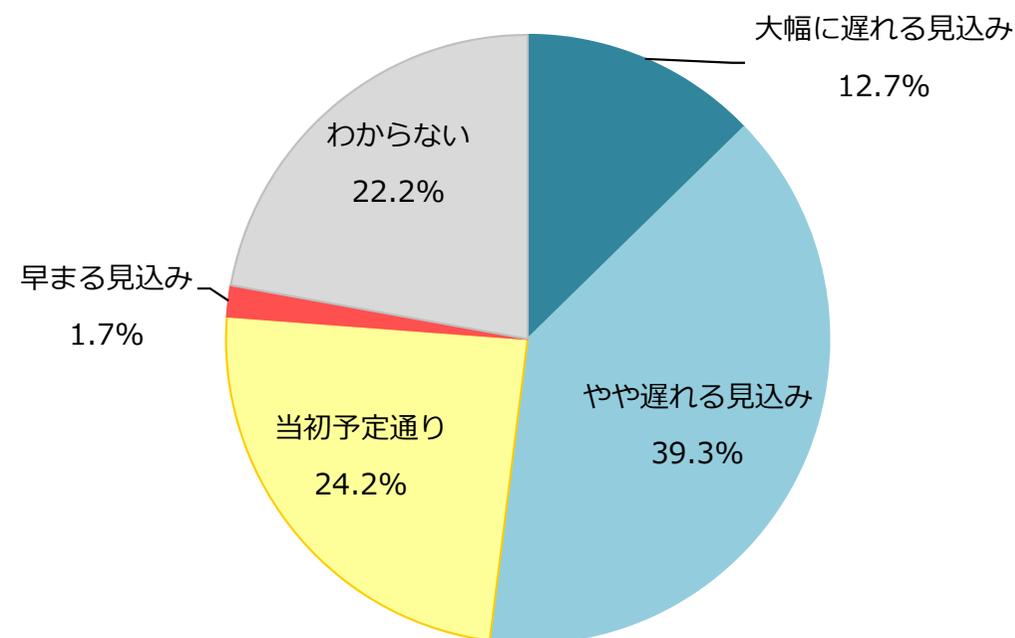
採用活動時期への影響

- 選考（面接）開始や内定出しを「当初予定通り」に行う企業が全体の6割（60.5%）。
- 開始が遅れるケースでは、「2週間程度遅い」「1カ月程度遅い」遅らせる企業が多い（10.4%、10.0%）。
- 終了時期は、当初計画より「遅れる見込み」が過半数（計52.0%）。採用活動の長期化が予想される。

＜選考開始・内定出し開始時期の変化＞

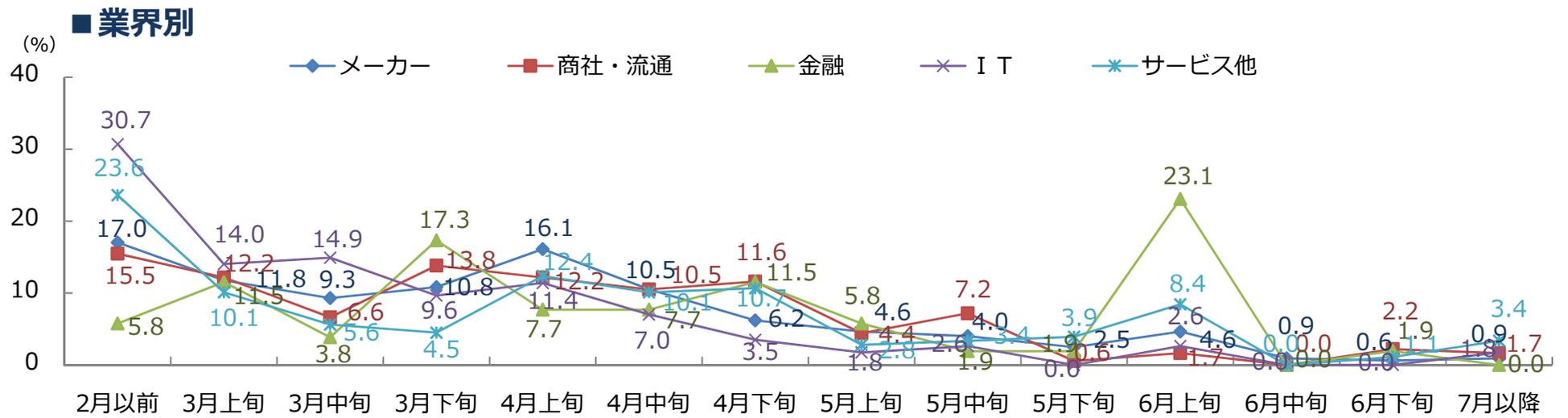
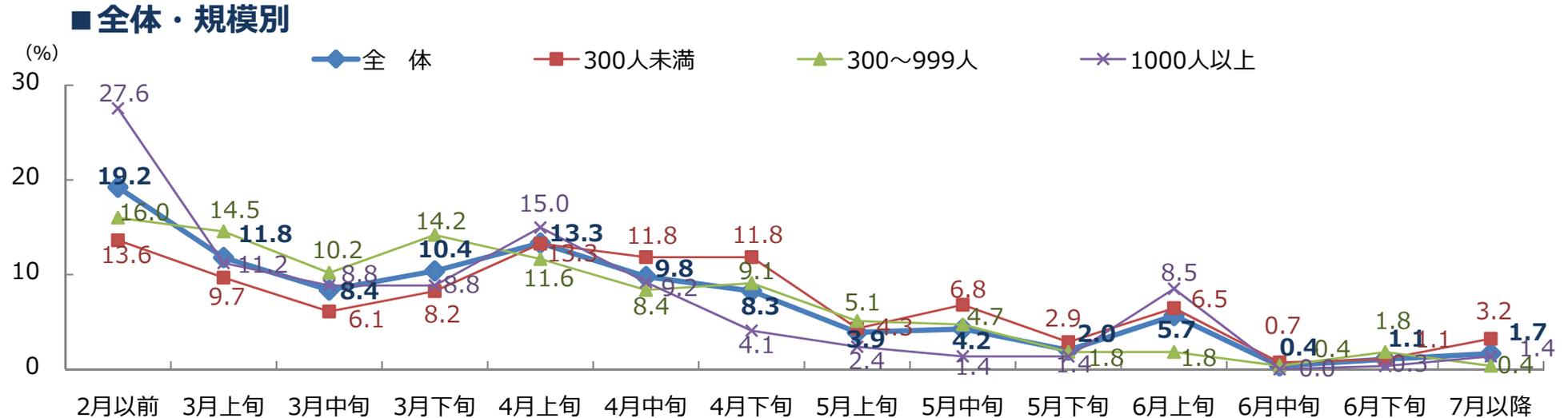


＜採用活動終了予定時期の変化＞



選考（面接）開始時期

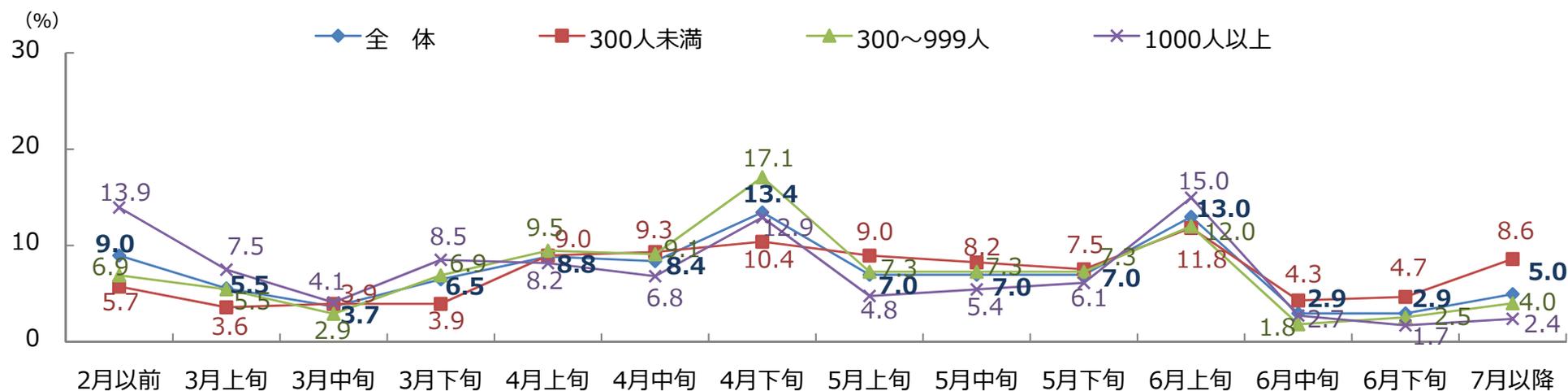
- 面接の開始時期は「2月以前」が最多（19.2%）。新型コロナウイルスの感染拡大前に開始した企業も少なくない。
- 「2月以前」が多いのは、規模別では「1000人以上」の大手企業（27.6%）。業界別では、「IT」（30.7%）。



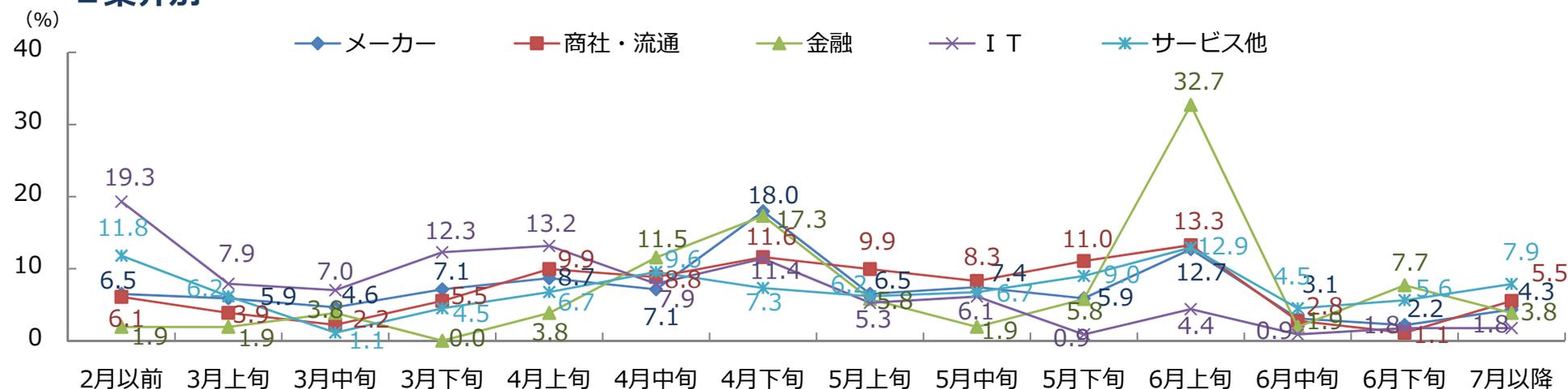
内定出し開始時期

- 内定出し開始は「4月下旬」が最多（13.4%）。僅差で「6月上旬」（13.0%）
- 業界によって差が大きく、「IT」は「2月以前」が最多（19.3%）。「金融」は「6月上旬」に集中（32.7%）。

■ 全体・規模別

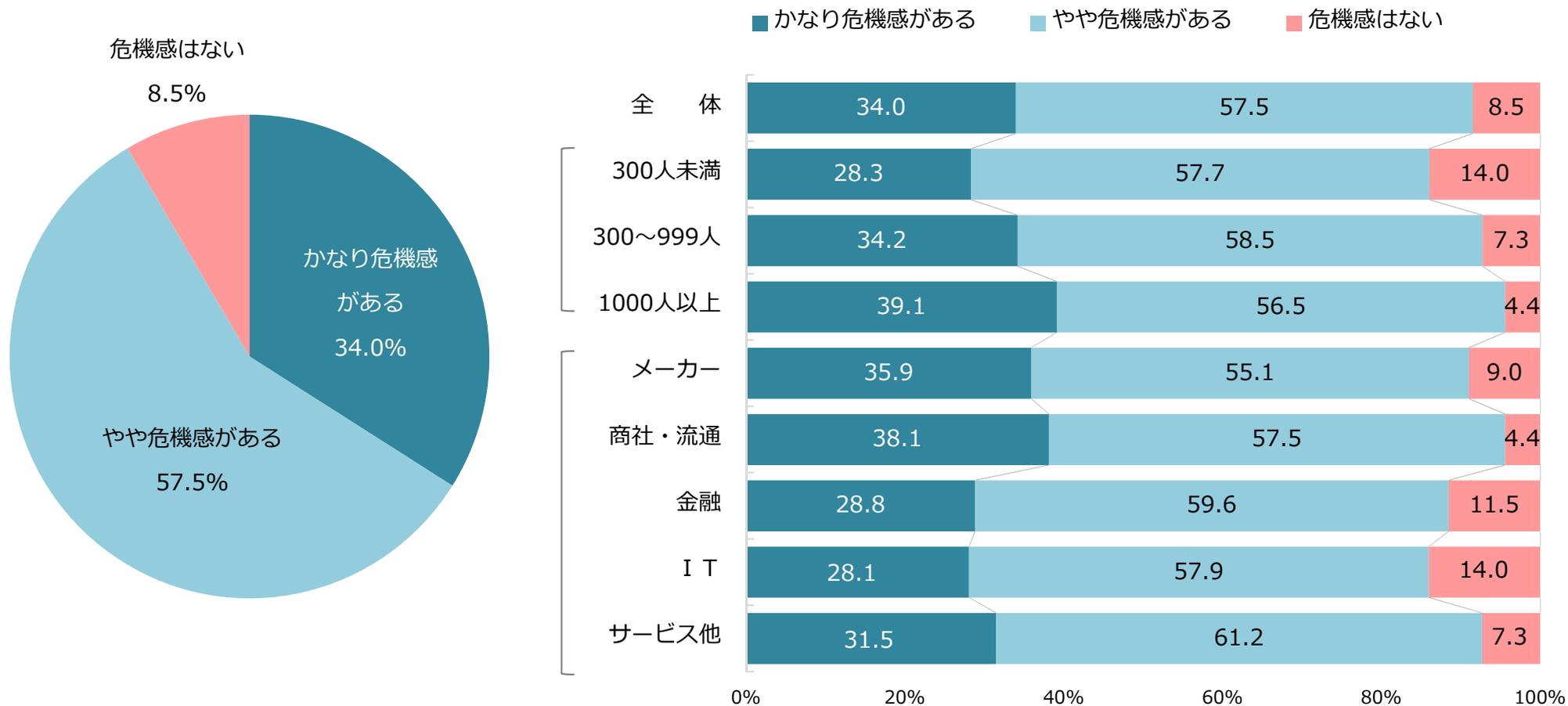


■ 業界別



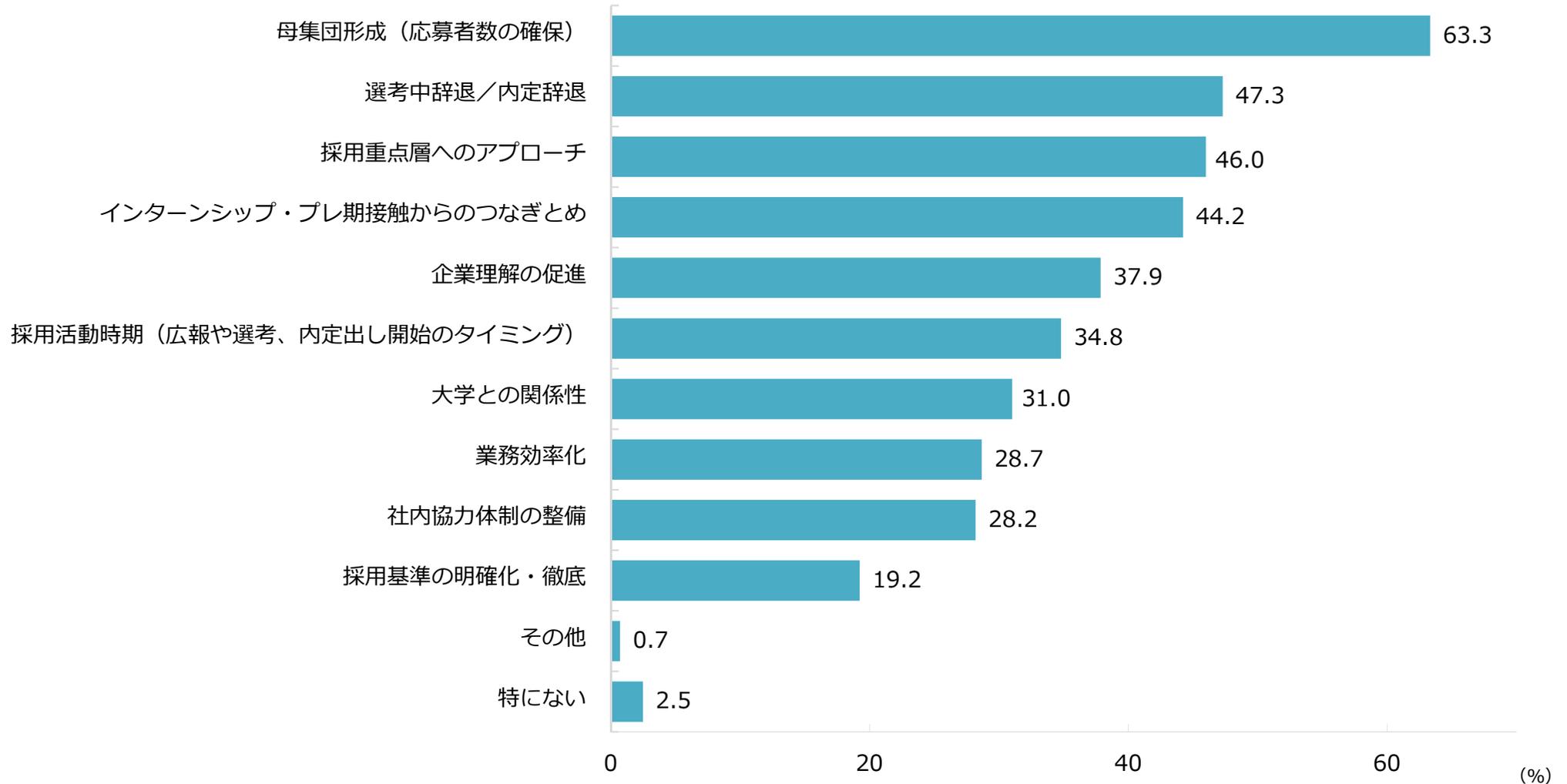
採用活動への危機感

- 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91.5%）。
- 「かなり危機感がある」は大手企業が最多（39.1%）。業界別では「商社・流通」で高い（38.1%）。



ここまでの採用活動での課題

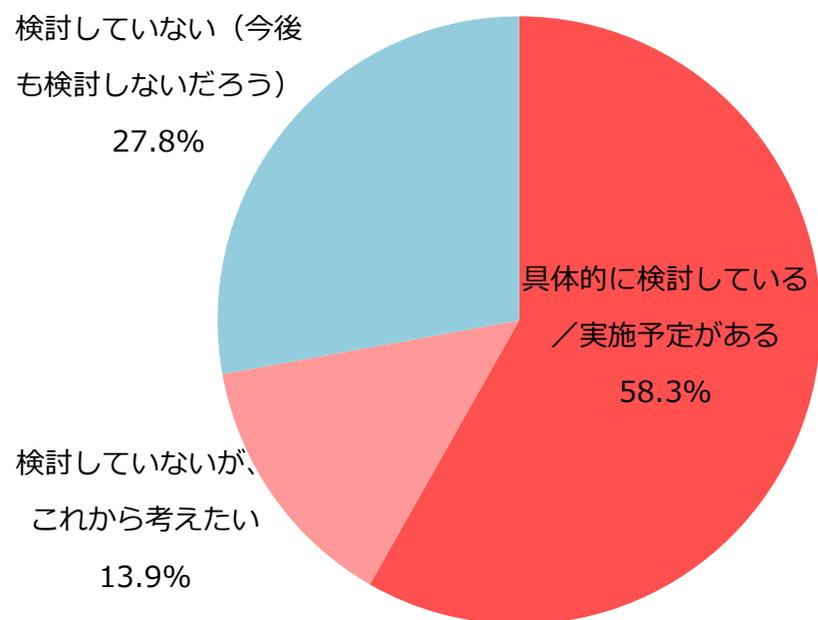
- ここまでに感じている課題として最も多いのは「母集団形成」で6割超（63.3%）。
- 「選考中辞退／内定辞退」（47.3%）、「早期接触からのつなぎとめ」（44.2%）など、数の確保に課題感。



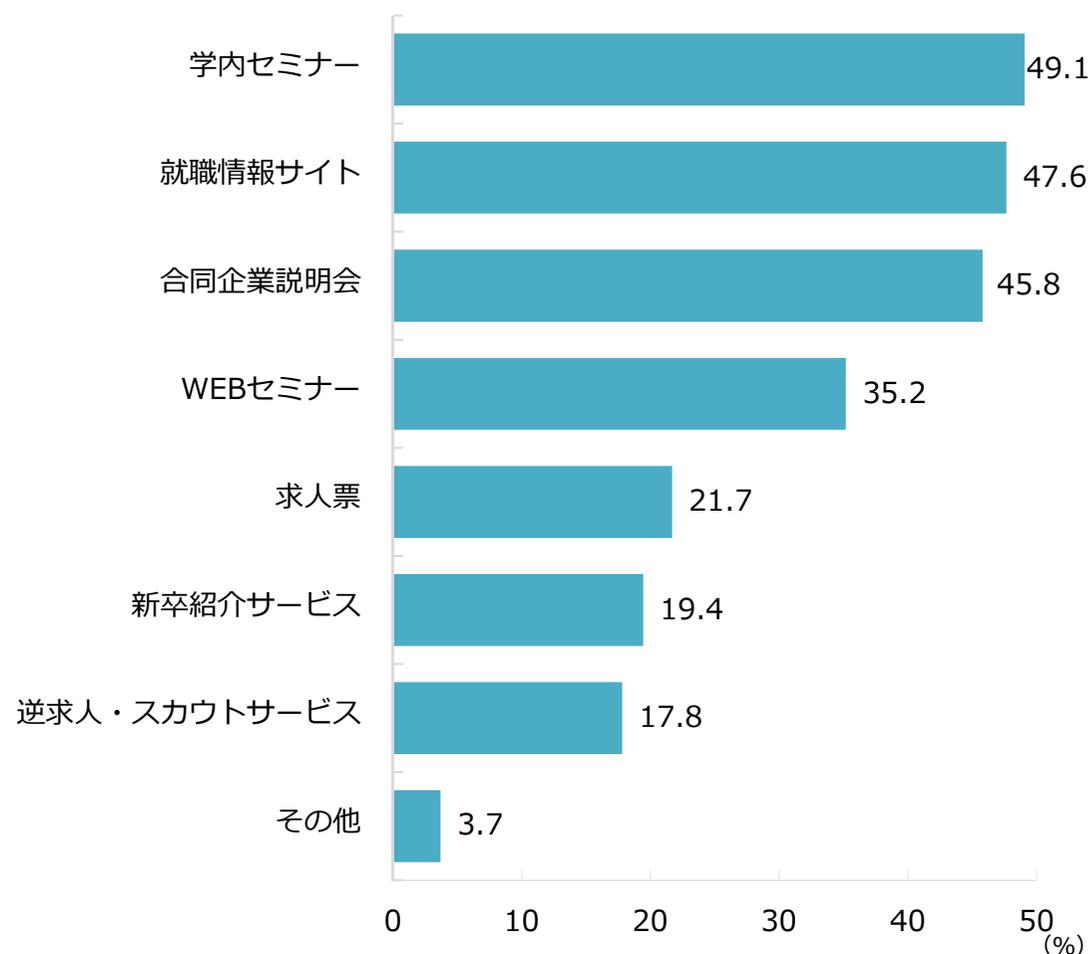
追加母集団形成の予定

- 全体の6割近くが、追加の母集団形成を検討中または実施予定（58.3%）。
- 「学内セミナー」（49.1%）、「合同企業説明会」（45.8%）など、リアルな場でのアピールを希望

＜追加の母集団形成の検討状況＞



＜追加母集団を形成するために利用する施策＞



(1) 採用活動への危機感

■「危機感がある」と回答

- ・ 合同説明会がなくなり、学生と接点をもてる機会が大幅に減ってしまっている。 <300~999人/メーカー>
- ・ コロナの影響がいつまで続くかわからない中で、説明会実施や面接等対応が難しい。 <300~999人/商社>
- ・ 対面での口説き落としがしにくくなっており、採用目標達成が厳しい。 <1000~4999人/サービス>
- ・ 他社の動きが分からず、合わせるができない。 <1000~4999人/メーカー>
- ・ エントリー者の減少や採用日程の大幅なずれによって、どの程度影響があるのか想像がつかない状態。 <300~999人/流通>
- ・ 新型コロナウイルスの影響で、競合他社との選考時期に大きくばらつきが発生する可能性があり、学生が内々定の受諾を決めきれない可能性が高い。 <5000人以上/メーカー>

■「危機感はない」と回答

- ・ 例年と比べ、早期から採用活動を行っていたため。 <299人以下/IT>
- ・ 今のところ説明会参加人数は減っているが、WEB開催を実施しているため、逆に今までアプローチできなかった学生にアプローチできそうだから。 <300~999人/金融>
- ・ 各社状況は同じであることから、特段の危機感はない。大手が採用人数を絞るようなことがあれば、逆にチャンスととらえている。 <300~999人/メーカー>

(2) WEBセミナー実施の効果

■「効果を感じる」と回答

- ・ 少ない労力で多くの学生にアプローチをかけられる。 <1000~4999人/メーカー>
- ・ 学生自身の感覚としてリラックスした状態で臨めている状況なので、質問等がしやすそうと感じる。 <1000~4999人/サービス>
- ・ フロア見学や先輩社員との懇談会等で社風を感じてもらう効果は薄れるが、居住地に関わらず参加できるため、母集団は広がる。 <299人以下/IT>
- ・ 正直慣れの問題かと思います。学生も不慣れなツールのため、逆に寄り添いやすいと思います。 <1000~4999人/IT>

■「効果を感じない」と回答

- ・ 学生の反応が見えづらく、感情を動かしにくい。 <1000~4999人/IT>
- ・ ライブ配信だとお互いのネット環境に左右されてしまうため、企業側の環境整備だけでは限界があるというのが正直なところです。 <300~999人/流通>
- ・ 録画したものを配信しているため、質疑応答もできないし一人一人に合った説明というのもできないため。 <5000人以上/商社>

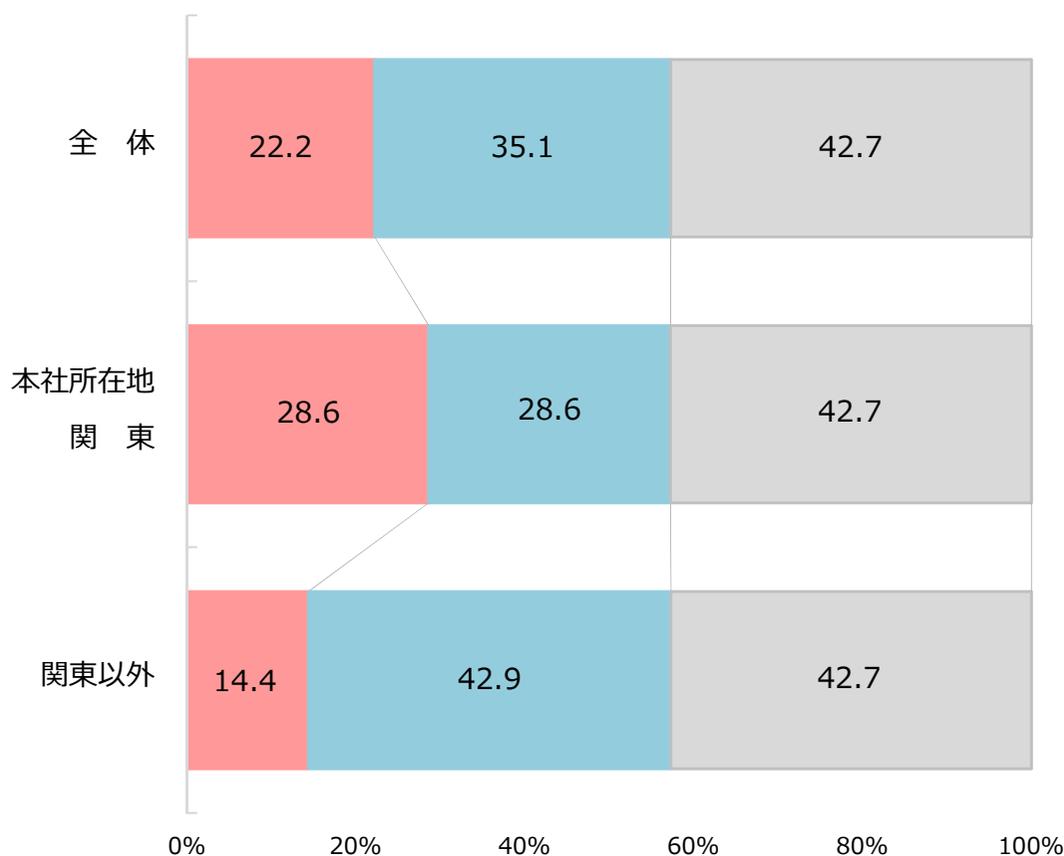
■「まだわからない」と回答

- ・ 接触人数は増えたが、対面ではないため企業理解に繋がっているかはわかりきれないため。 <5000人以上/エネルギー>
- ・ エントリー人数が増えたのはWEBセミナーの影響かもしれないが、おそらくすべて見ないで大雑把な志望動機で応募してくる学生が増加している。 <299人以下/メーカー>

オリンピック延期による2021年卒採用への影響

- 新型コロナウイルス感染拡大により2020年東京オリンピック・パラリンピックが延期されたことで、2021年卒採用に「影響がありそう」は22.2%。本社所在地が関東の企業では約3割（28.6%）。
- 採用活動終了時期の繰り下げ（後ろ倒し）や業績悪化による採用数見直しの可能性などが理由に挙げられた。

■ 影響がありそう ■ 影響はなさそう ■ まだわからない



■ 「影響がありそう」と回答

- ・ 5月、6月までに採用活動を終わらせることをゴールとしていたが、延期となったことで夏も採用活動を行える。 <1000~4999人/商社>
- ・ オリンピック前に内定出しをすれば、早期に承諾を得られそうだと算段していたが、変わりそう。 <1000~4999人/メーカー>
- ・ オリンピック前までに就職活動を終わらせる予定だった学生が、その後も継続することによって採用活動の長期化が見込まれるため。 <299人以下/I T>
- ・ 宿泊業のため、今後の業績によっては採用人数を見直す必要がでてくる可能性もある。 <1000~4999人/サービス>

■ 「影響はなさそう」と回答

- ・ 毎年、5月で採用活動はすべて終了するため。また、地方の会社なのでオリンピックの影響はもともと感じていない。 <299人以下/メーカー>
- ・ 影響はないが、時期が後ろ倒しになってもいいという余裕はできた。 <1000~4999人/商社>

■ 「まだわからない」と回答

- ・ 内定辞退の時期が後ろ倒しになる可能性はある。 <299人以下/金融>
- ・ 新型コロナウイルスの影響が大きく、オリンピックの影響までは、まだ考えられていない。 <300~999人/流通>

今夏のインターンシップへの影響

- 新型コロナウイルス感染拡大による、夏季インターンシップへの「影響はない（計画通り）」は約2割（17.0%）。
- 現状では「まだわからない／検討中」が半数近く（46.8%）、今後の動向次第で計画の見直しも増えそうだ。
- オリンピック・パラリンピックの延期により、夏季の実施を検討する企業もみられる。

