

2021年卒 採用活動の感触等に関する 緊急企業調査

2020年6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>

2021卒業予定者の採用活動は、新型コロナウイルスの感染拡大により、大きな混乱が生じました。

株式会社ディスコでは、全国の主要企業を対象に、選考解禁を目前に控えた5月下旬時点での、2021年卒採用活動の現状やここまでの感触等を調査。さらに今夏のインターンシップ実施予定や2022年卒採用の見込みなど多岐にわたる項目を調査・分析しました。

<調査概要>

- 調査対象 : 全国の主要企業 11,572社
- 調査時期 : 2020年5月20日～25日
- 調査方法 : インターネット調査法
- 回答社数 : 1,122社

《従業員数》

300人未満	300～999人	1000人以上
319社	407社	396社

《業界》

メーカー	商社・流通	金融	IT	サービス、その他
430社	244社	71社	129社	248社

《株式》

上場	非上場
257社	865社

- 調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

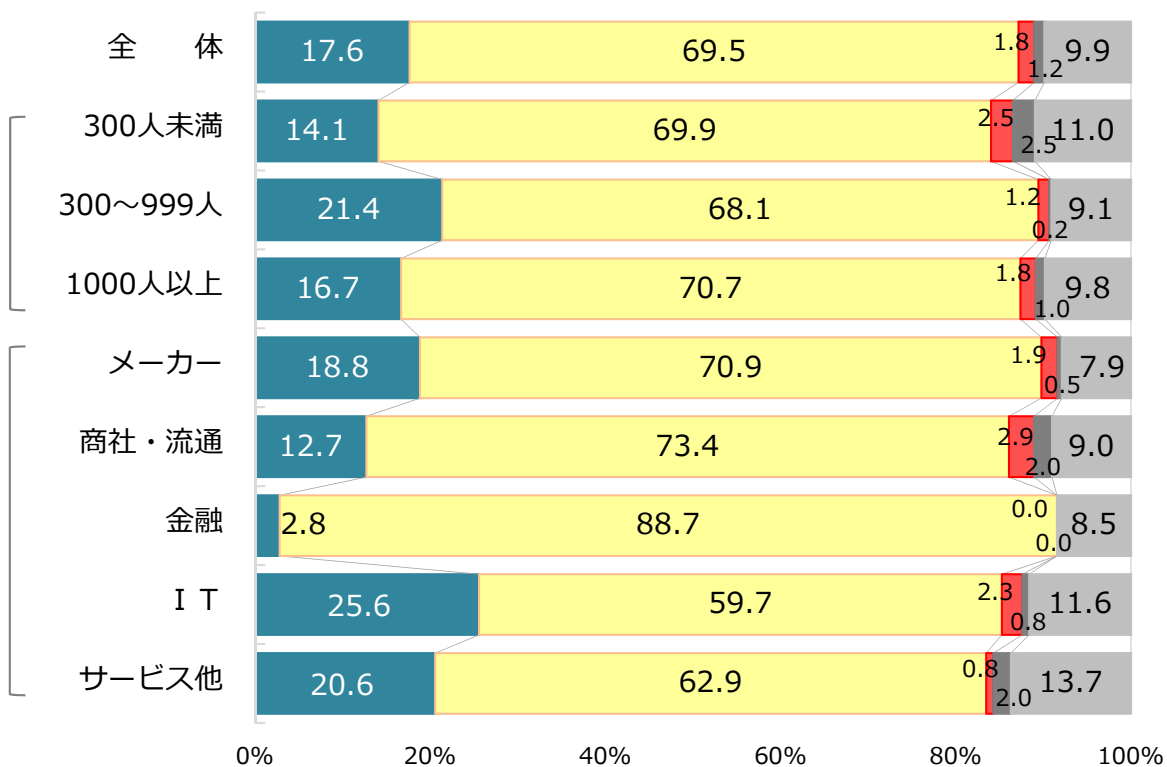
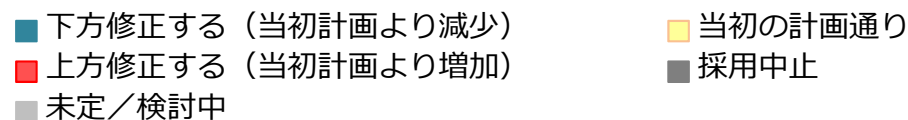
<目次>

1. 2021年卒採用予定数（当初計画／前年との比較）
2. 現時点での採用活動の感触
3. 現時点での学生の反応（前年との比較）
 <セミナー参加者数／本選考応募者数>
4. オンラインでの採用活動
5. ここまでの採用活動での課題
6. 夏採用・秋採用実施予定
7. 就職環境の見方・変化
 【VOICE】
- 8-1. インターンシップ実施予定
- 8-2. オンラインでのインターンシップ
- 9-1. 2022年卒採用見込み
- 9-2. 2022年卒採用で注力したいこと

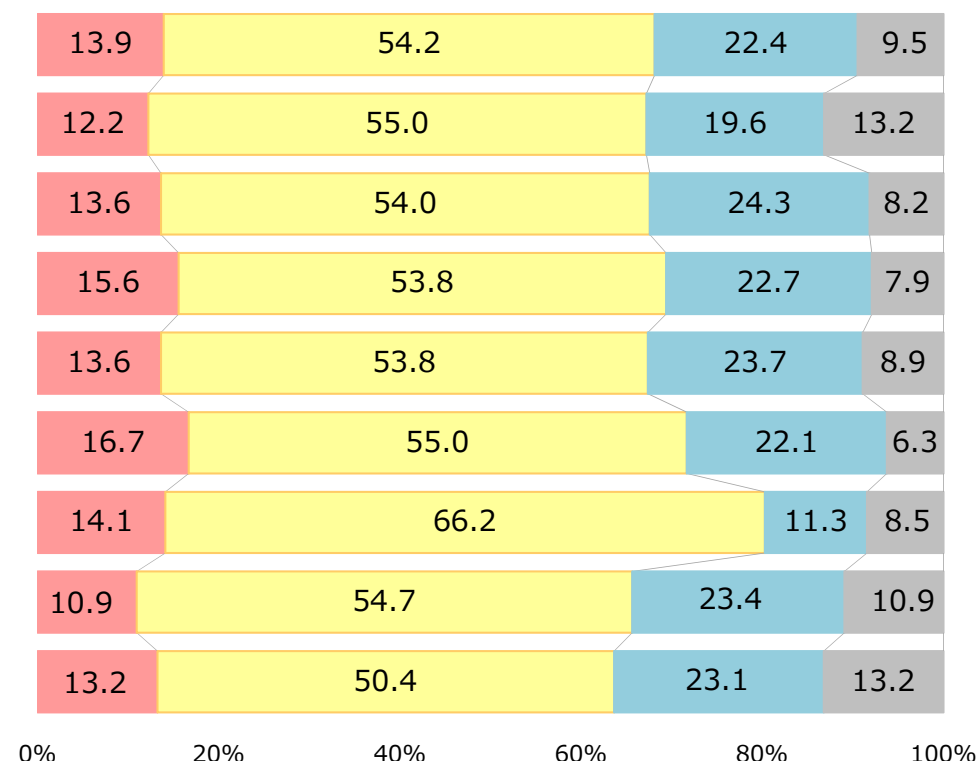
2021年卒採用予定数（当初計画／前年との比較）

- 新型コロナの影響で採用数を「下方修正する」は17.6%。「当初の計画通り」が7割を占める（69.5%）。
- 規模別では「300～999人」、業界別では「IT」「サービス他」で、「下方修正」が2割台と高め。
- 前年比較では「前年と同程度」が5割超（54.2%）。「減らす」（22.4%）が「増やす」（13.9%）を上回る。

<採用予定数（新型コロナによる当初計画からの変更）>



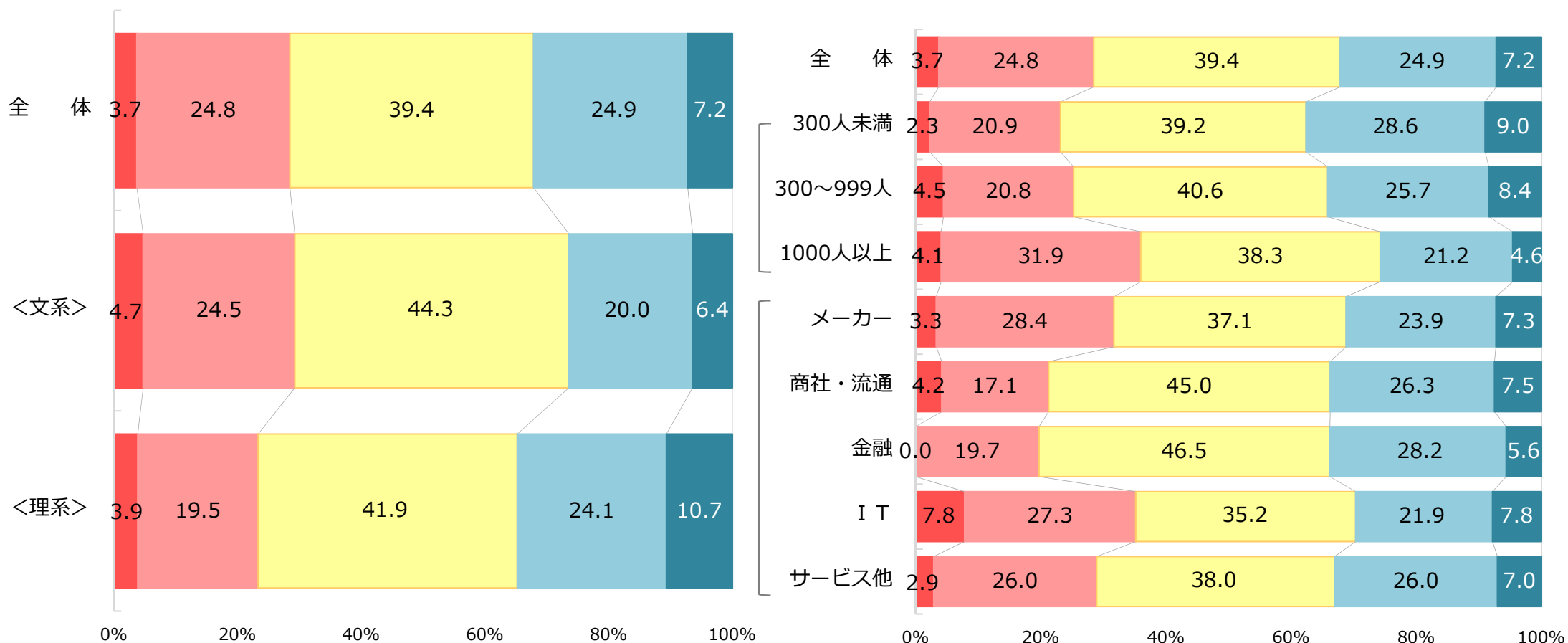
<採用予定数（前年との比較）>



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28.5%に対し、「苦戦」が計32.1%。「苦戦」が「順調」をやや上回る。文理別では、理系採用の方が「苦戦」（計34.8%）。
- 規模別では「1000人以上」、業界別では「IT」「メーカー」で、「順調」が「苦戦」を上回る。

■ 大変順調である ■ 順調である ■ どちらでもない ■ 苦戦している ■ 大変苦戦している

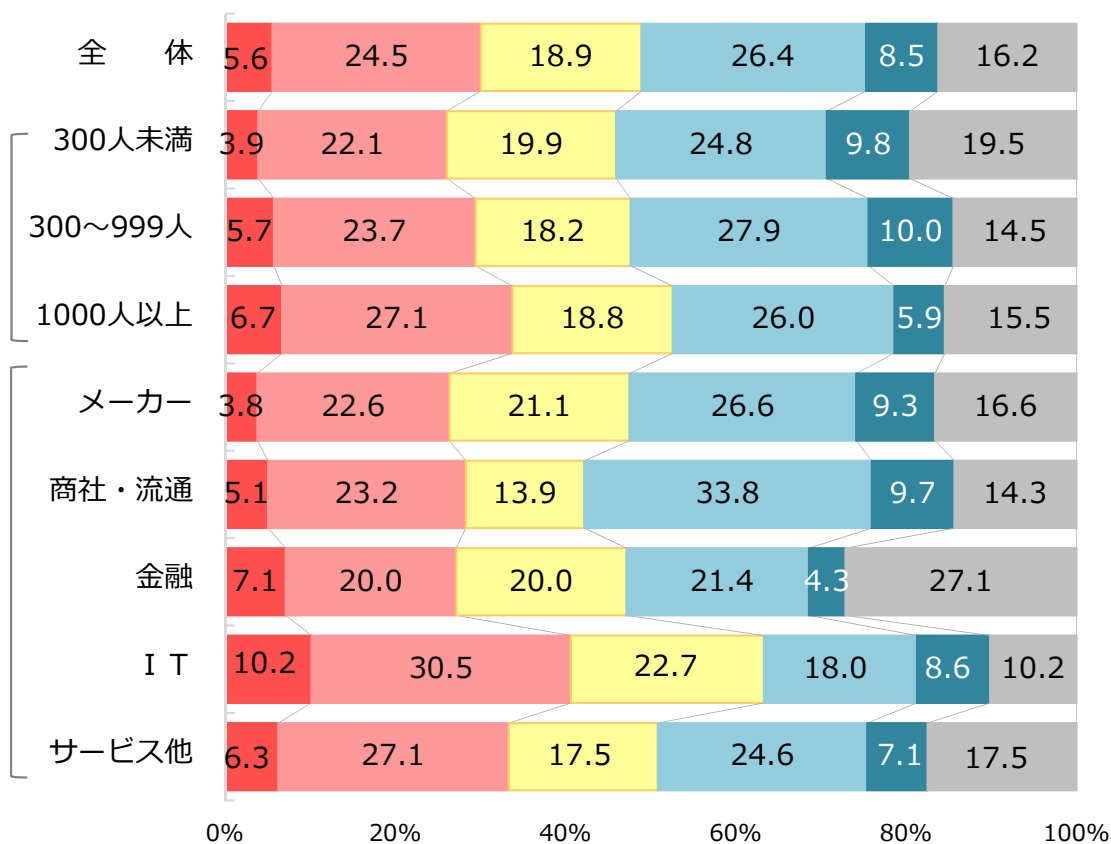


現時点での学生の反応（前年との比較） <セミナー参加者数／本選考応募者数>

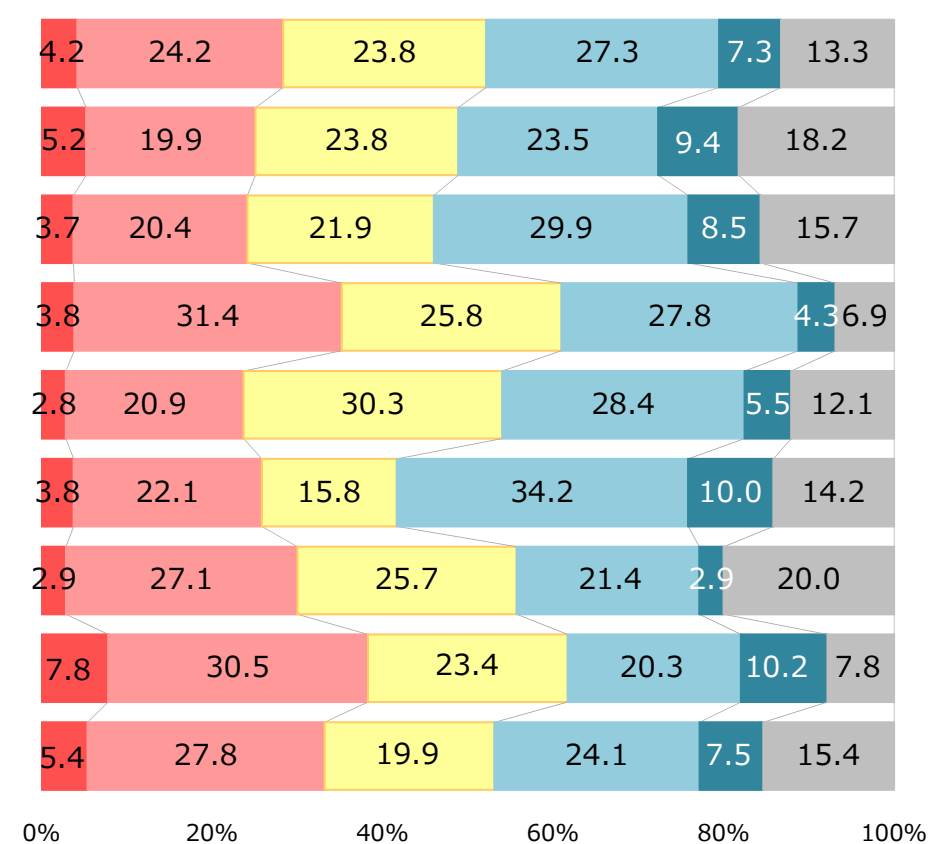
- セミナー参加者数（WEBセミナーを含む）は、「減った」が計34.9%、「増えた」（計30.1%）をやや上回る。
- 本選考応募者数も、「減った」（計34.6%）が「増えた」（計28.4%）を上回る。
- いずれも、規模別では「1000人以上」、業界別では「IT」で、「増加」が「減少」を上回る。

<セミナー参加者数（WEBセミナー含む）>

■ 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

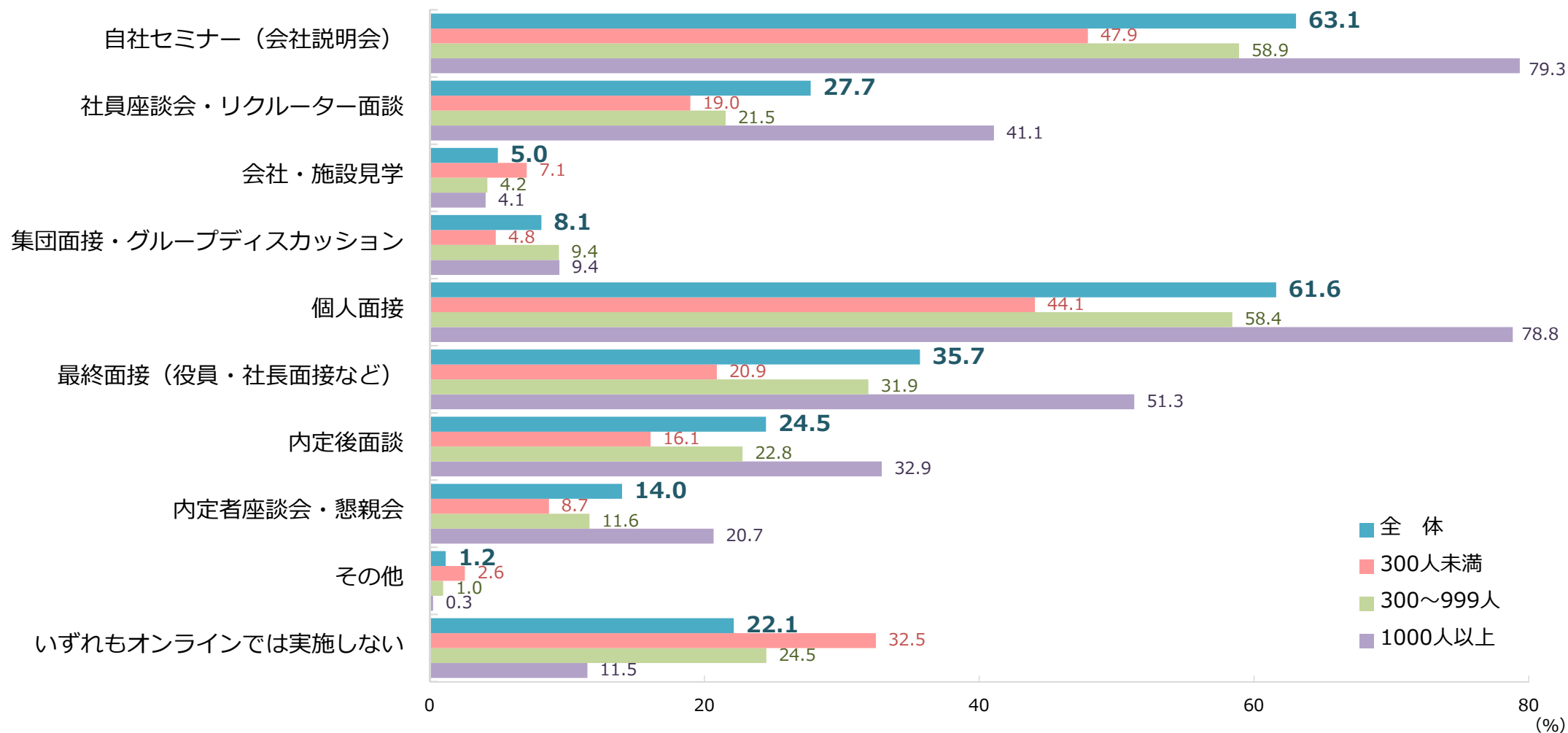


<本選考応募者数>



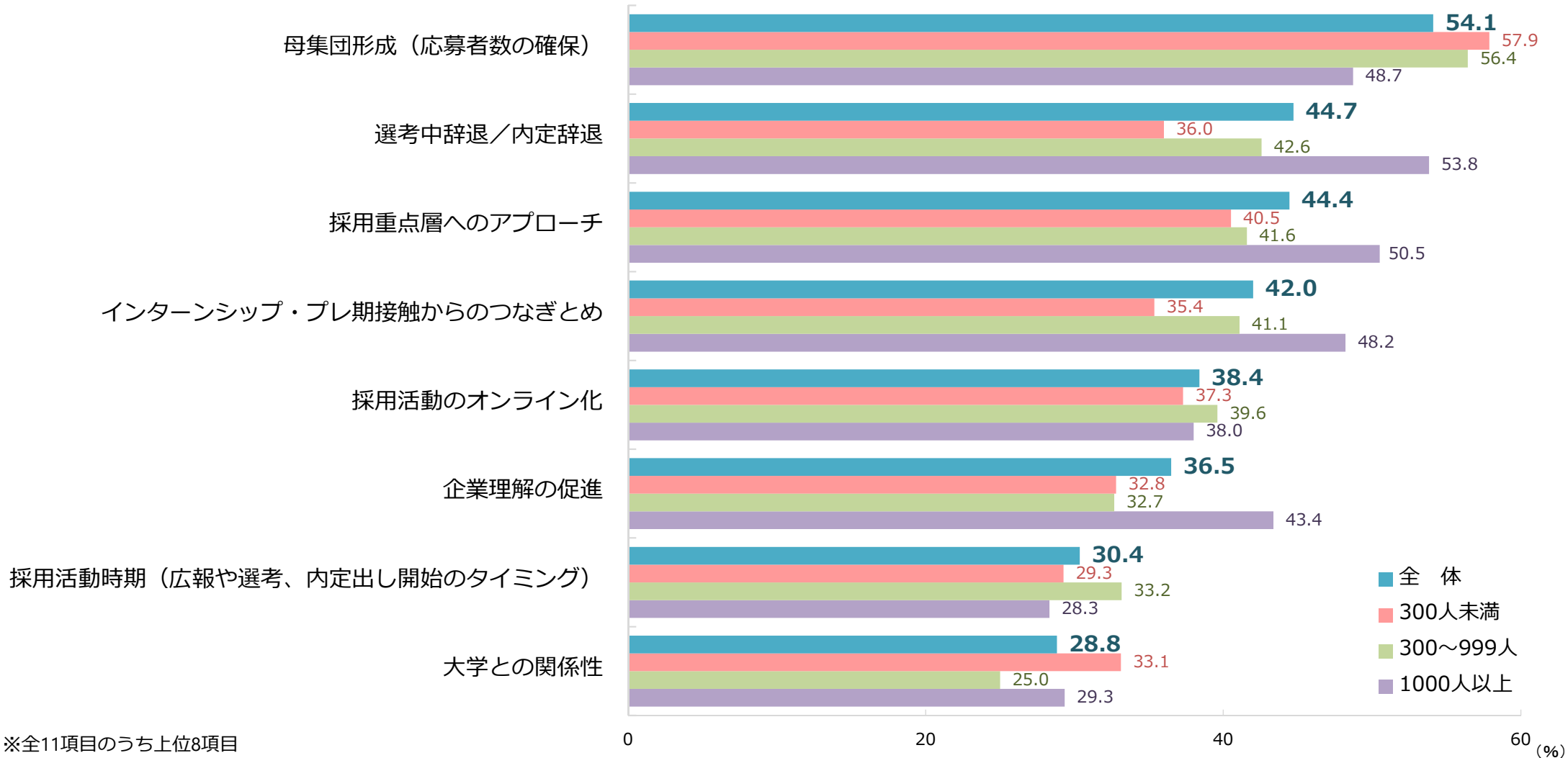
オンラインでの採用活動

- 「自社セミナー（会社説明会）」（63.1%）、「個人面接」（61.6%）のオンラインでの実施が6割超。
- 「いずれもオンラインでは実施しない」は約2割にとどまり（22.1%）、8割近くがオンラインで採用活動を実施。
- 従業員規模が大きいほど、オンラインの活用が進んでいる様子が表れている。



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」で半数超（54.1%）。
- 「選考中辞退／内定辞退」（44.7%）「採用重点層へのアプローチ」（44.4%）が続く。

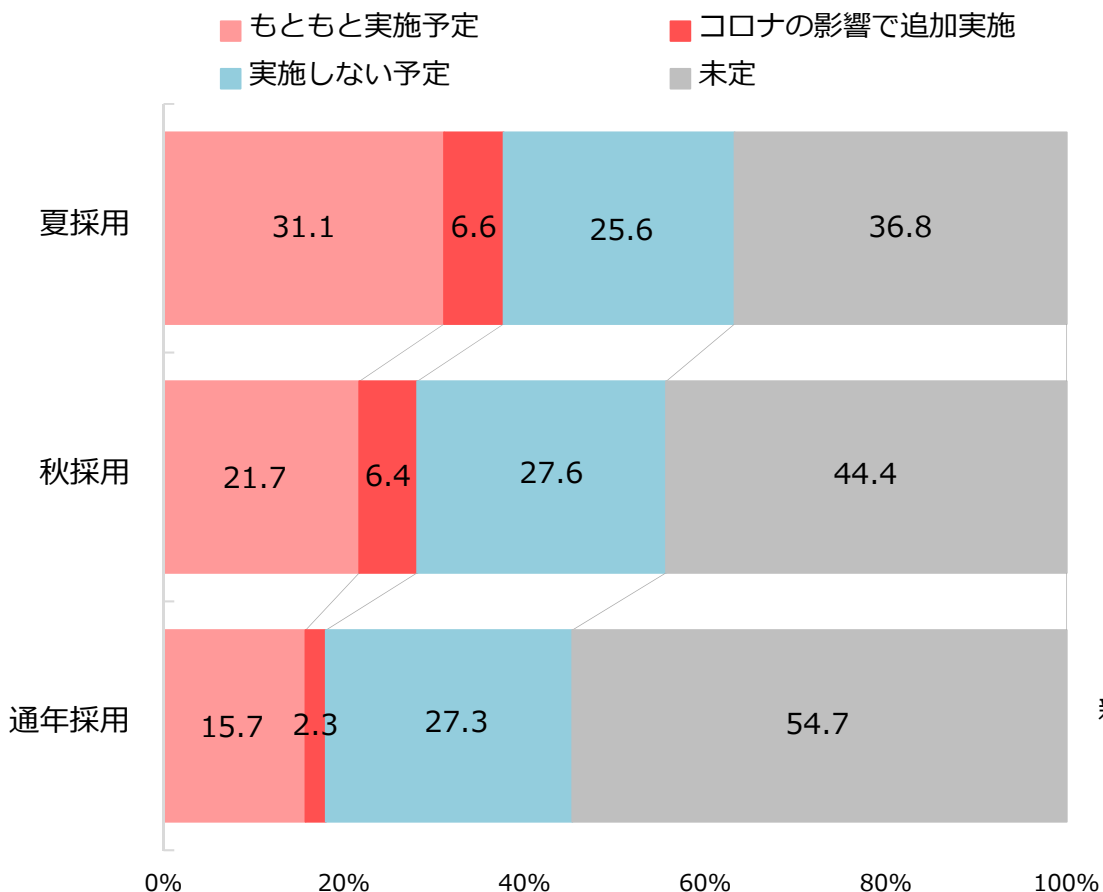


※全11項目のうち上位8項目

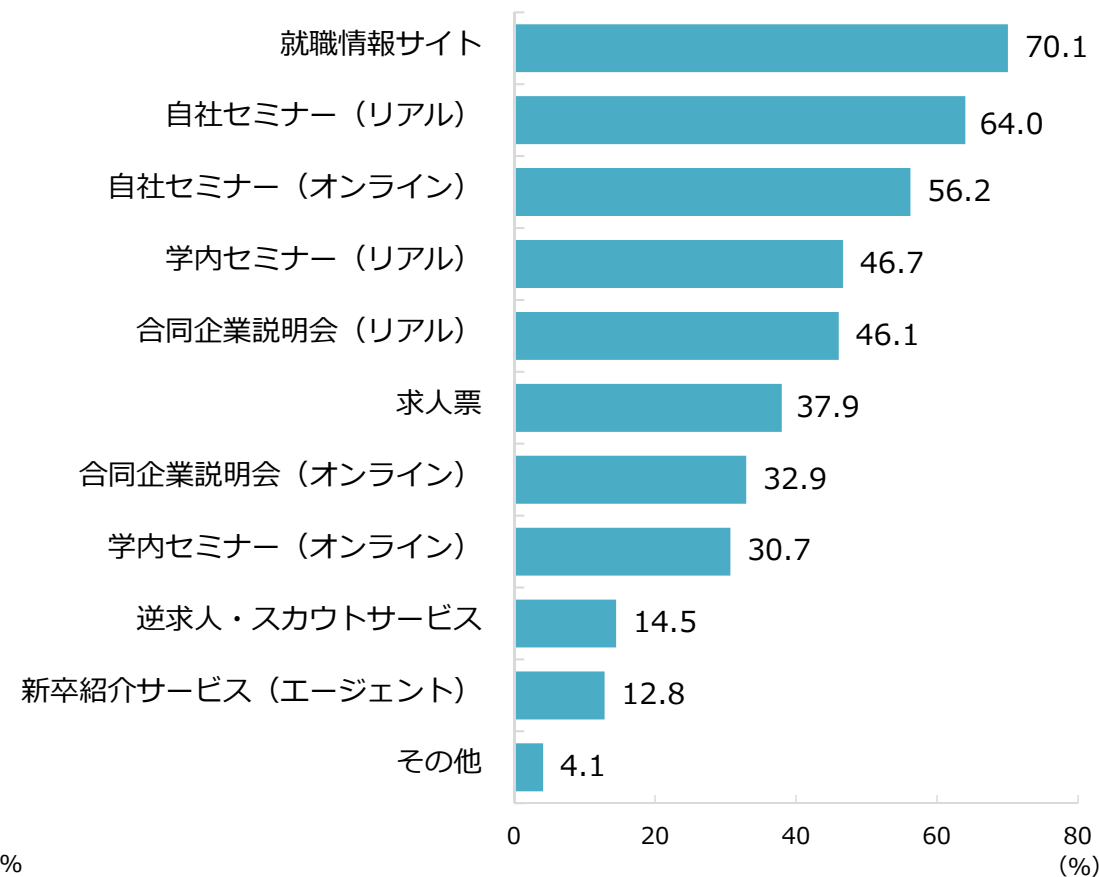
夏採用・秋採用実施予定

- 夏採用は「もともと実施予定」(31.1%)、「コロナの影響で追加実施」(6.6%)を合わせて4割近く実施予定。
- 秋採用は約3割(計28.1%)、通年採用は約2割(計18.0%)が実施予定だが、現時点では「未定」も多い。

<夏採用・秋採用実施予定>



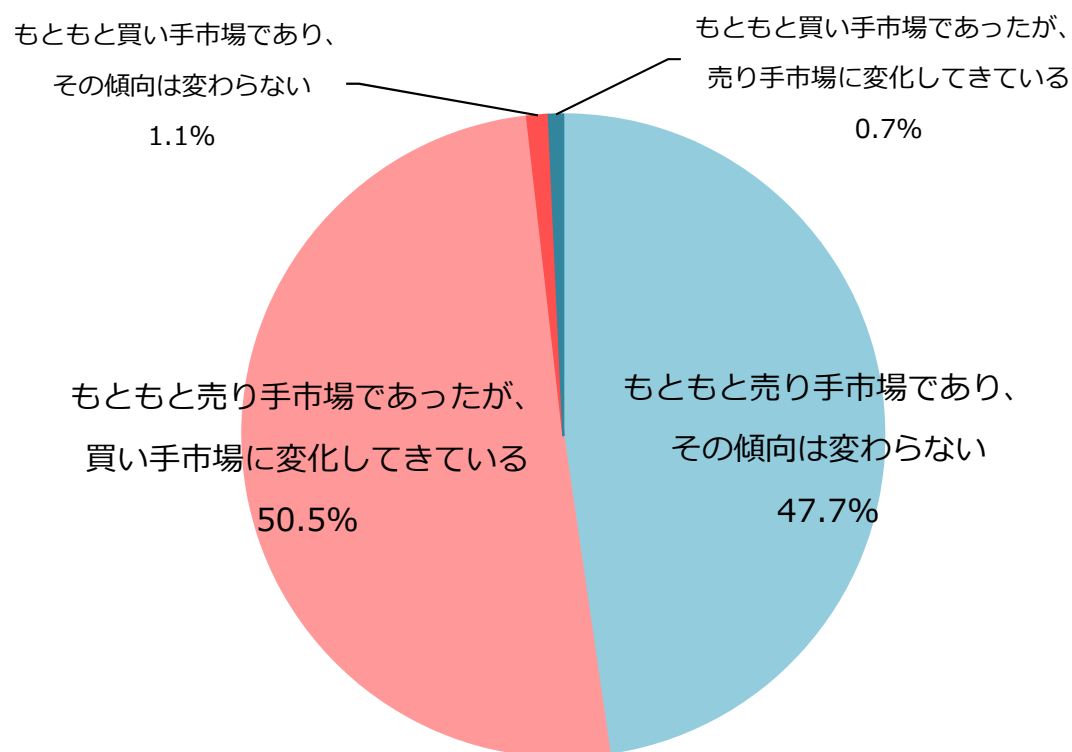
<追加母集団形成の施策>



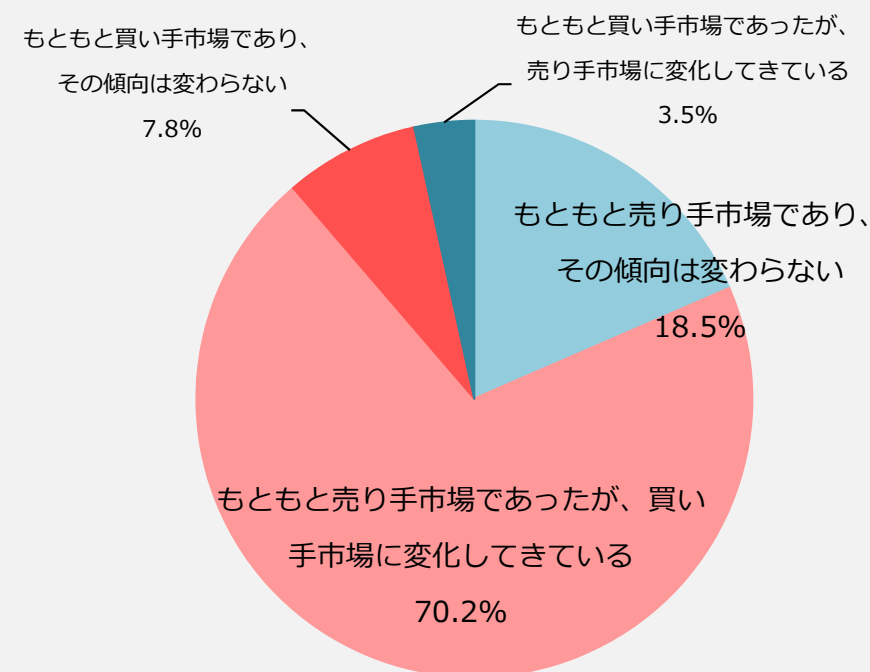
就職環境の見方・変化

- 2021年卒者の就職環境について「もともと売り手市場で、その傾向は変わらない」（47.7%）、「売り手市場から買い手市場に変化してきている」（50.5%）が拮抗、見方が二分した。
- なお、学生調査では「売り手市場から買い手市場に変化してきている」が7割に及んだ（70.2%）。

<2021年卒者の就職環境の見方・変化>



【参考】2021年卒学生調査



出所：キャリアタス就活2021 学生モニター調査（2020年5月）

(1) 現時点での採用活動の感触

■ 「大変順調」「順調」と回答

- ・WEB説明会やWEB面接に切り替えましたが、興味本位の学生が減り、志望度が比較的高い学生が増えた印象。 <300~999人/IT>
- ・WEB説明会を導入したおかげか、小売業という生活インフラの業界だからか、参加者がとても多い。 <5000人以上/流通>
- ・4月以降オンラインによる選考を進めた結果、多くの学生が流れてきている状況が続いているため。 <1000~4999人/商社>
- ・3月前に面接候補者を確保できたことが主因です。また、今年よりLINEの活用を始めたことも奏功しています。 <300~999人/メーカー>
- ・選考辞退の連絡がほとんどないため。 <300人未満/メーカー>
- ・早期に内定を出した学生の内定承諾率が高かったため。 <300~999人/IT>

■ 「大変苦戦」「苦戦」と回答

- ・各大学主催の学内説明会やイベントが中止となり、学生との直接の接触がまったくなくなってしまったため。 <300~999人/メーカー>
- ・世間はWEB化しているが、弊社は完全自粛をして、まったく学生と接触できていないから。 <300人未満/商社>
- ・WEBでの選考準備に時間がかかり、選考開始が後ろ倒しになったため。 <1000~4999人/IT>
- ・すべてオンライン上でしか会えないため、業界研究・企業研究が浅い学生が多い。 <1000~4999人/金融>
- ・接触の機会が少なくなり、会社の雰囲気等を伝えにくく、内定承諾を得にくい。 <1000~4999人/メーカー>
- ・選考が遅れており、他社内定による選考辞退が増加。 <5000人以上/メーカー>

(2) オンライン採用活動のメリット/デメリット

■ メリット

- ・1回あたりの説明会参加人数を増やせる。担当者の説明会、面接の準備工数が削減できる。 <300人未満/IT>
- ・遠方の学生からの説明会予約が増えた。 <1000~4999人/サービス>
- ・学生が緊張せずに面接を受験できるため、素の姿を対面より見やすい。 <1000~4999人/メーカー>
- ・面接官側は移動時間の負担がないし、テレワークでも面接が可能。学生側は遠方の場合も交通費、移動時間の負担なく参加できる。 <300~999人/メーカー>
- ・学生が面接に参加しやすくなり、辞退やキャンセル、無断欠席等はかなり減った。 <1000~4999人/メーカー>
- ・学生の来社対応や、社内会議室の調整などの負担が減っている。 <300~999人/商社>

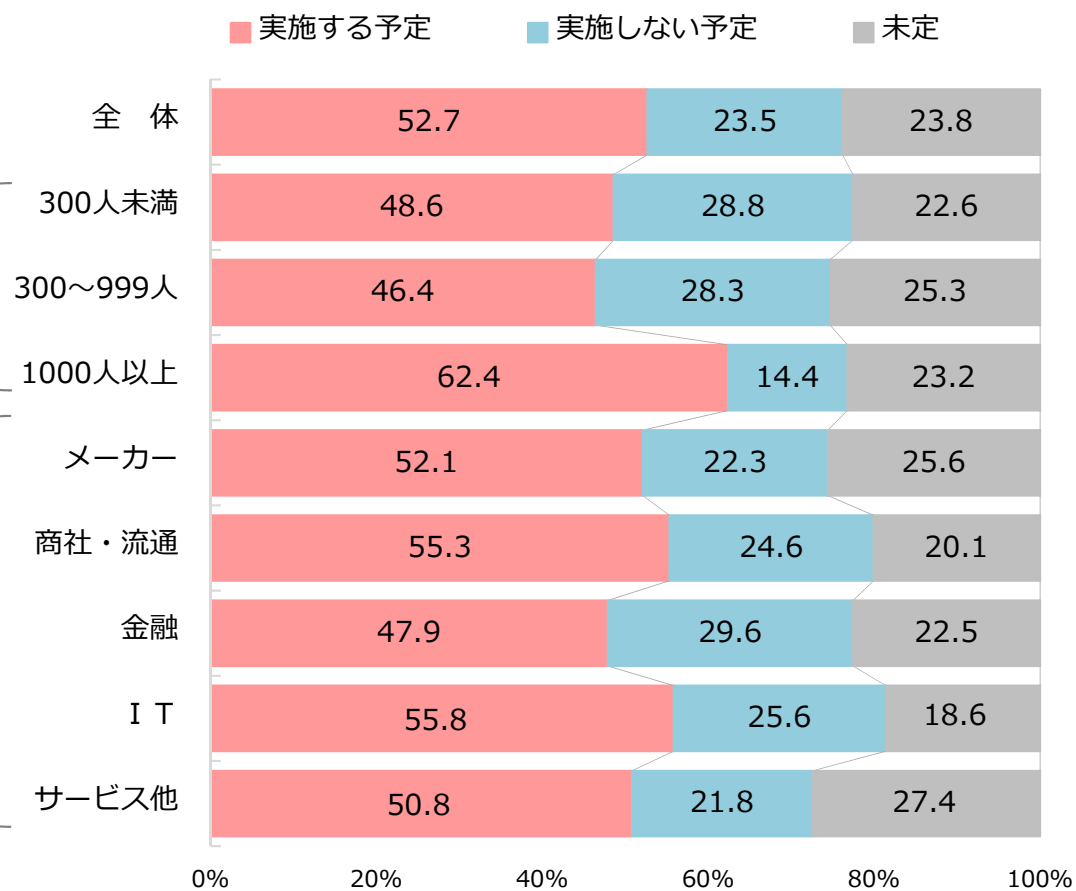
■ デメリット

- ・実際の会社の雰囲気（活気のある様子など）を感じ取ってもらうことが難しい。 <300人未満/流通>
- ・WEB説明会のみ参加した学生は、企業理解が進んでいない印象。 <300人未満/金融>
- ・回線状況により判断が難しい学生もいる。 <1000~4999人/サービス>
- ・慣れていない面もあり、本当に見極めができていないかが、現時点では判断ができない点。 <1000~4999人/メーカー>
- ・来社の場合は、面接前後の態度等で人柄をある程度判断できたが、オンライン面接だと人柄が判断しにくい。 <300人未満/流通>
- ・手元のカンペを見ながら話す学生が多く、本来の能力を測りにくい。 <1000~4999人/メーカー>
- ・懇親会では内定者同士のコミュニケーションを促すことが難しい。 <300~999人/メーカー>

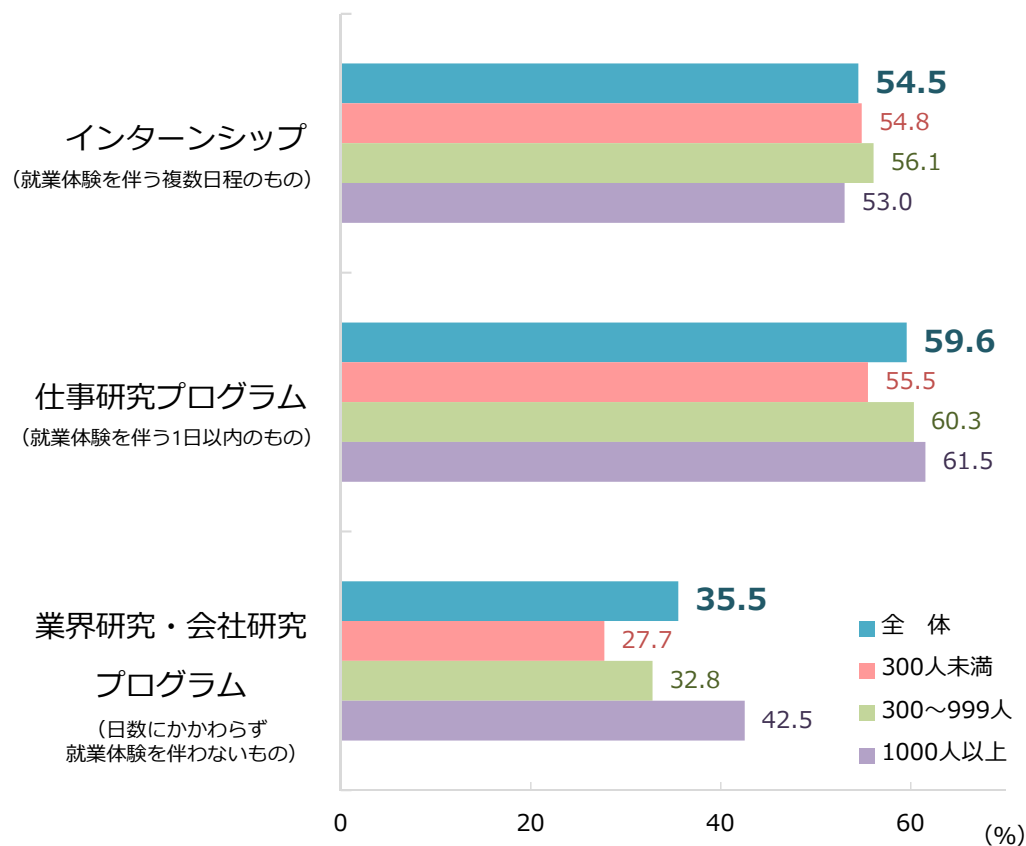
インターンシップ実施予定

- 今夏（2020年6月～9月）、インターンシップや仕事研究プログラム等を「実施する予定」は半数強（52.7%）。
- 「1000人以上」の大手企業では「実施予定」が6割を超える（62.4%）。
- プログラム内容として最も多いのは「仕事研究プログラム（就業体験を伴う1日以内のプログラム）」（59.6%）。

＜今夏のインターンシップ等プログラムの実施予定＞



＜実施予定のプログラム＞

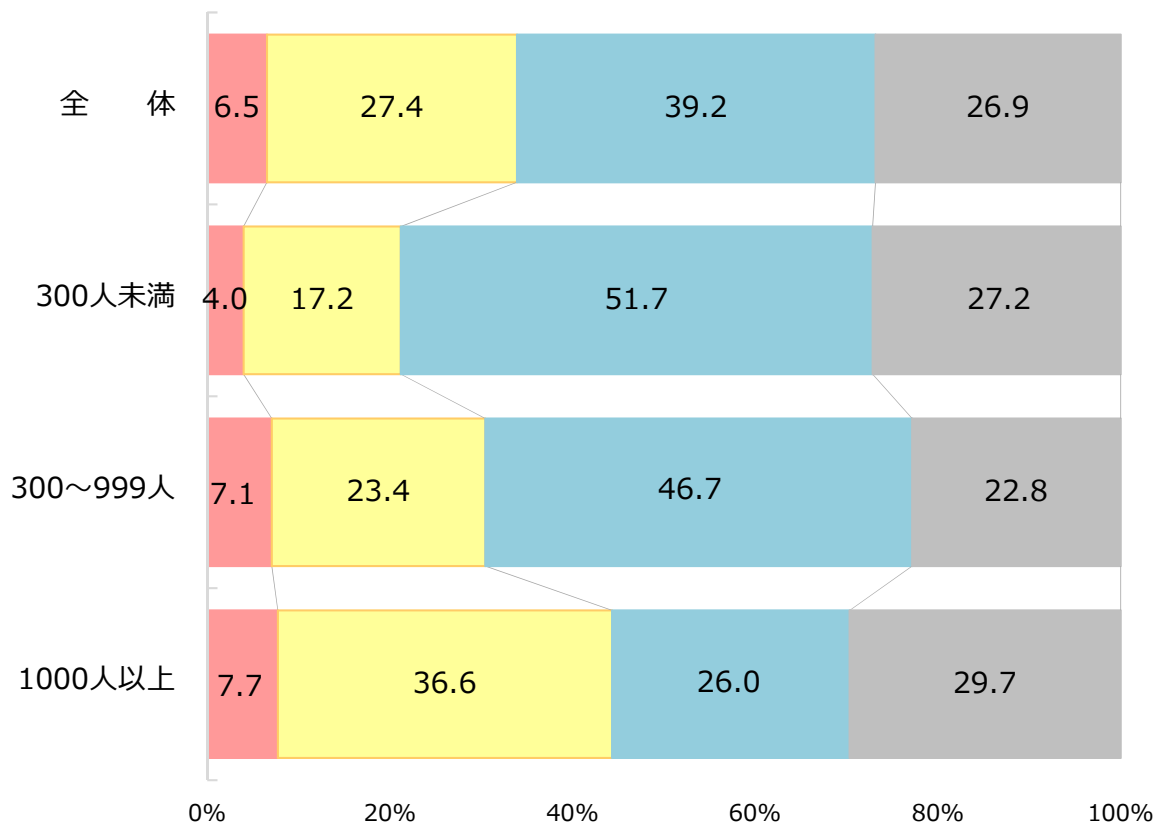


※今夏インターンシップ等のプログラムを実施する予定の企業が回答

オンラインでのインターンシップ

- 今夏のインターンシップを「オンラインで実施する予定」は6.5%と現時点では少数。ただし「オンラインでの実施を検討している」企業が約3割（27.4%）。
- 「オンラインでは実施しない」は、中堅・中小企業では5割前後に対し、大手企業では26.0%にとどまる。

■ オンラインで実施する予定 ■ オンラインでの実施を検討している
■ オンラインでは実施しない ■ 未定



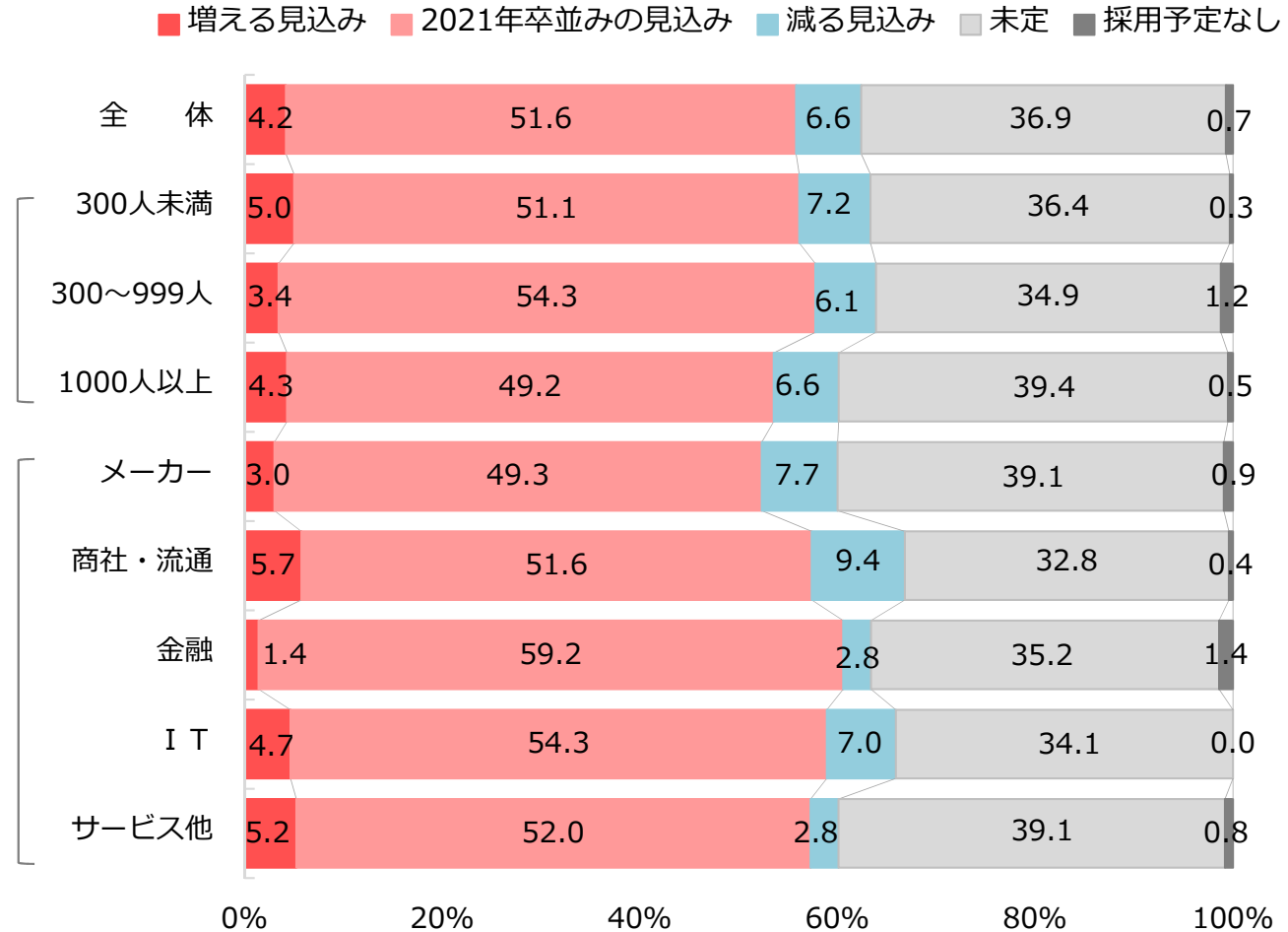
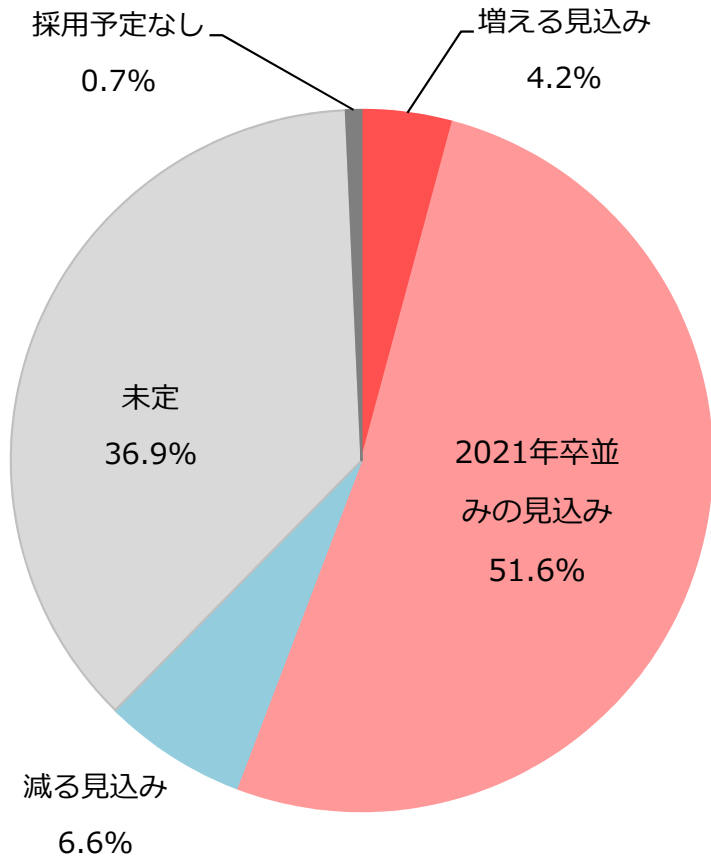
※今夏インターンシップ等のプログラムを実施する予定の企業が回答

■ オンラインで実施予定のプログラム（検討中含む）

- ・会社説明、事例紹介、簡単なプログラミング演習、先輩社員との座談会。 <300人未満/IT>
- ・昨年実施していた業務体験ワークの内容を改変したものを、オンラインにて実施予定。 <300~999人/サービス>
- ・業界研究や仕事内容の理解のため、事前に収録した映像をオンラインツールで多くの学生に一齐に配信。視聴後には映像に登場した先輩社員と学生とで意見交換会を実施予定。 <300~999人/メーカー>
- ・すべてにおいてオンラインで実施を検討する。対面のできるタイミングがくれば対面実施も並行する予定です。 <1000~4999人/IT>
- ・グループワークでのケーススタディ。 <5000人以上/サービス>
- ・座談会、トークセッションなど。 <300~999人/金融>
- ・事前の業界説明は、資料とオンラインで実施可能か検討中です。 <5000人以上/流通>
- ・オンラインの場合、就業体験は不可能と思われるため、現時点では業界・企業の説明や座談会を検討中。 <1000~4999人/メーカー>

2022年卒採用見込み

- 次年度の採用数は「2021年卒並みの見込み」が最も多く5割超（51.6%）。
- 現状では「未定」が3割強に上っており（36.9%）、2021年卒採用の結果や今後の新型コロナの影響度合いによって判断したい企業が多いとみられる。



2022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」(54.7%)、「プレ期の活動の強化」(53.7%)で、いずれも半数超。「採用活動のオンライン化」(47.5%)も半数近くが選んだ。

