

新卒採用に関する企業調査 (2020 年 7 月調査)

2021 年卒・新卒採用に関する企業調査—中間調査

新型コロナウイルスの感染拡大により、大きな混乱が生じた 2021 年卒採用戦線。6 月 1 日の採用選考解禁から 1 カ月が経過し、最大のヤマ場を超えた 7 月上旬時点の採用活動状況を確認すべく、「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行った。2022 卒採用についても計画を尋ねた。

1. 2021 年 3 月卒業予定者の採用見込み (2 月調査からの変化)

前年度より「増加」15.0%、「減少」27.6%。新型コロナの影響で採用抑制企業増加

2. 学生の反応 (2020 年卒採用との比較)

エントリー数、選考応募者数ともに「増えた」企業が増加。辞退者は減少に転じた

3. 採用活動の開始時期

早期の面接開始が増えた一方で、コロナの影響で遅らせるケースも。内定出しは分散化

4. 内定者に対する満足度

「質・量ともに満足」が大きく上昇 (23.7%→35.3%)。

5. 学生との接触機会の変化

「合同企業説明会」「学内セミナー」など、学生との接触機会は軒並み大幅減

6. 採用活動のオンライン化

WEB セミナー「コロナの影響で新たに導入」が 52.7%。WEB 面接「新たに導入」は 62.6%

7. 選考終了状況と内定者充足率

採用選考を終了した企業は全体の 26.0%。充足率の平均は 58.4%。いずれも前年を下回る

8. インターンシップ実施状況と効果

実施企業の約 8 割 (79.4%) が採用活動への効果を実感。「学生の企業理解向上」が最多

9. 2022 年 3 月卒業予定者の採用計画

半数が 2021 年卒並みの採用を予定するも、4 割弱が「未定」と回答

10. 人事担当者川柳

「学生も 企業も問われる 変化力」「WEB 面接 カンペ見てるの まるわかり」

《 調査概要 》

調査対象 : 全国の主要企業 14,017 社
 調査時期 : 2020 年 7 月 1 日 ~ 9 日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 1,263 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
400社	483社	380社	526社	737社	295社	968社

《地域》

北海道	東北	関東	中部	関西	中国・四国	九州・沖縄
65社	67社	623社	179社	178社	94社	57社

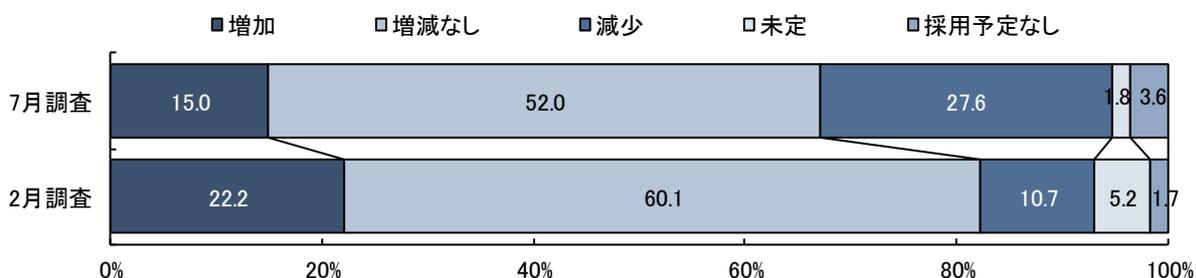
調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

1. 2021年3月卒業予定者の採用見込み（2月調査からの変化）

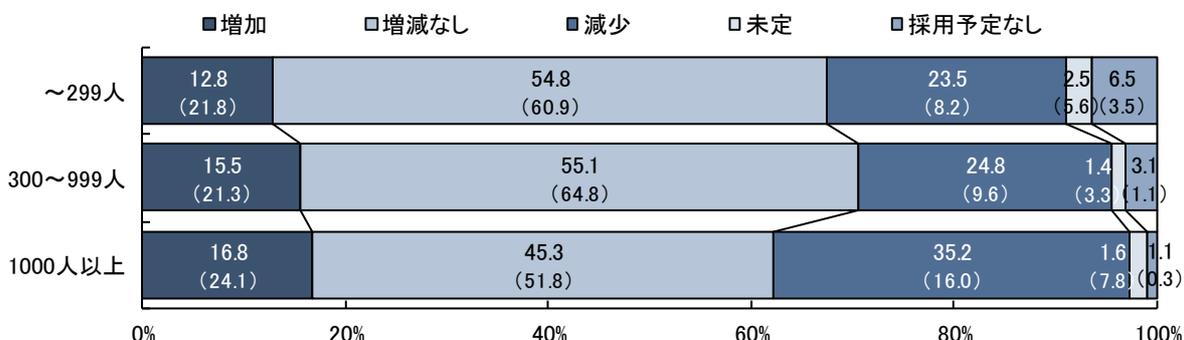
2021年3月卒業予定者の採用見込みを尋ねた。20年入社者よりも採用を「増加」と回答した企業は全体の15.0%。これに対し「減少」と答えた企業は27.6%に上り、「増加」を12.6ポイント上回った。2月に実施した調査では、「増加」が「減少」を上回っていたが、7月調査では逆転しており、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、採用抑制に転じた企業が多いことが読み取れる。

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「減少」が「増加」を上回っている。特に、従業員1000人以上の大手企業においては「減少」が3割強に上るのが目立つ(35.2%)。業界別に見ても、いずれも「減少」が「増加」を上回っている。製造業で「減少」の割合が3割近く(29.5%)、金融では16.2%にとどまる。

2021年3月卒業予定者の採用見込み

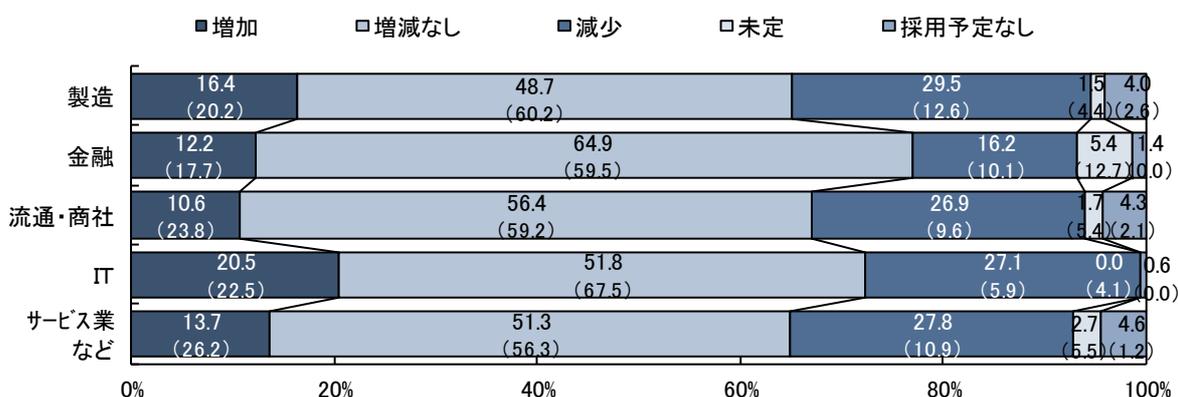


2021年3月卒業予定者の採用見込み(従業員規模別)



※()内は2020年2月調査の数値。

2021年3月卒業予定者の採用見込み(業界別)



※()内は2020年2月調査の数値。

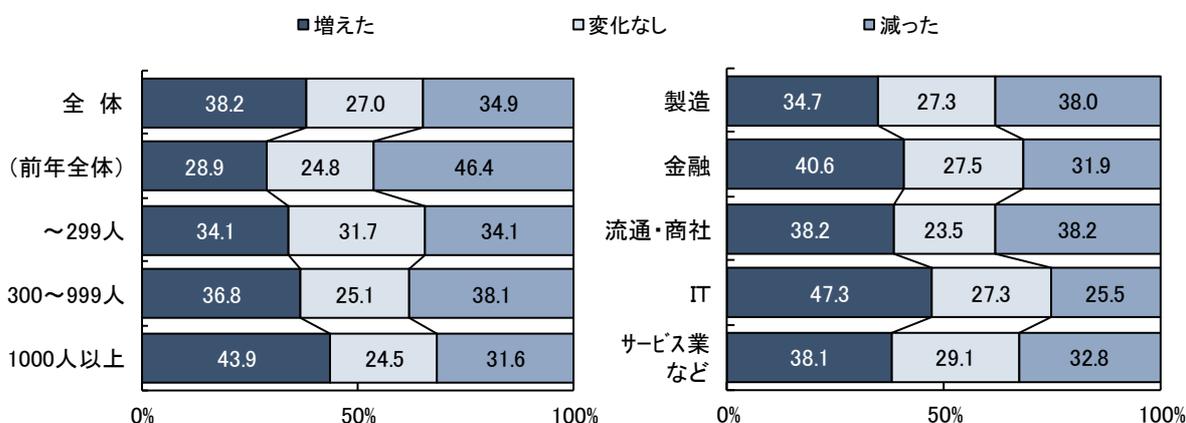
2. 学生の反応（2020年卒採用との比較）

採用母集団形成の状況を確認したい。

まず「エントリー数」を見てみると、前年度に比べ「増えた」という企業が38.2%で、「減った」（34.9%）を3.3ポイント上回る。前年同期調査では「減った」という企業が半数に迫り（46.4%）、減少傾向が顕著だったが、今期は改善傾向にあることがうかがえる。

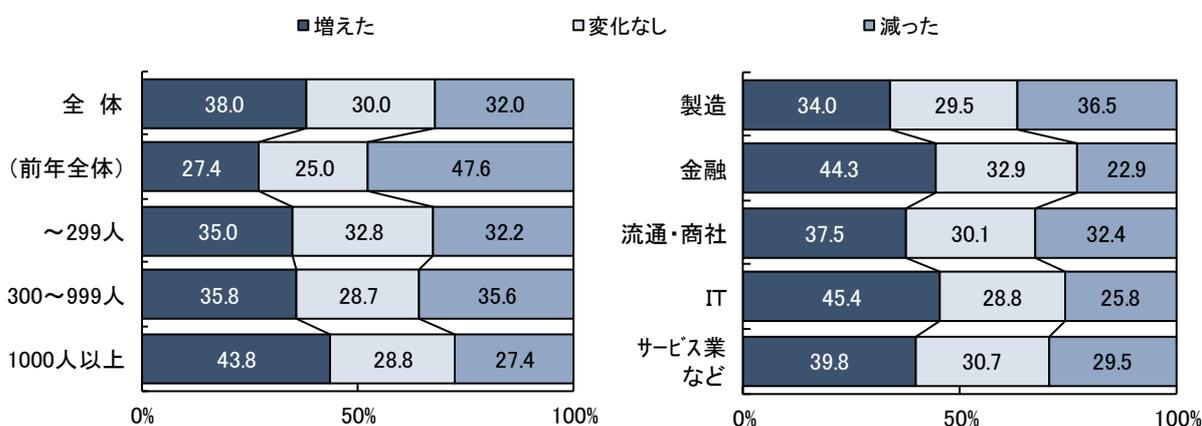
これを従業員規模別に見ると、従業員1000人以上の大手企業においては「増えた」（43.9%）が「減った」（31.6%）を10ポイント以上上回るものの、中堅・中小企業においては増減が拮抗しており、厳しさが残っている様子が表れている。業界別でもばらつきが見られ、IT業界は「増えた」が半数近くに上り（47.3%）、「減った」は2割台（25.5%）にとどまるなど、好調ぶりが目立つ。これに対し、製造業は「減った」が「増えた」を上回る。

エントリー数（従業員規模別／業界別）



「選考への応募者数」についても同様に、改善傾向が見られる。「増えた」という企業が38.0%で、「減った」（32.0%）を6ポイント上回っている。規模別・業界別に見ても、製造業を除くすべての属性で「増えた」が「減った」を上回る。また、ほとんどの属性でエントリー数の指標よりも「減った」の値が小さくなっていることから、エントリーから応募への接続がうまくいったケースが比較的多かったことが推測できる。

選考への応募者数（従業員規模別／業界別）

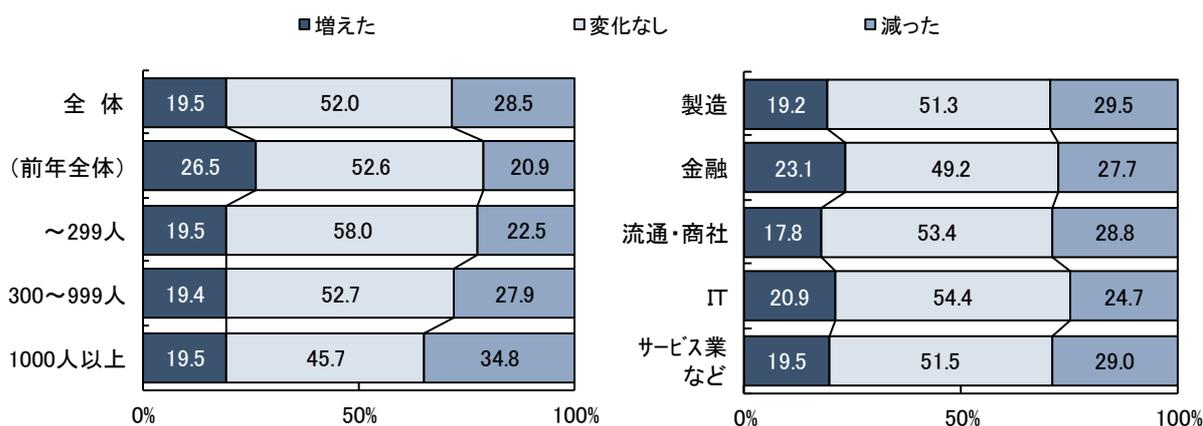


辞退者についても同様に、前年からの増減を見てみよう。「選考途中辞退者」と「内定辞退者」について、それぞれ前年度からの増減を尋ねた。

前年度と比較して選考段階での辞退者が「増えた」という企業は19.5%。これに対し「減った」は28.5%で、「減った」が「増えた」を9ポイント上回っている。前年調査と増減が逆転した格好だ。

従業員規模別に見ると、「増えた」の値はいずれの規模もほぼ同率だが、「減った」に大きな差が見られる。大手企業で「減った」が34.8%と多く、選考中の離脱を抑えられた企業が多かったようだ。業界による大きな差は見られない。

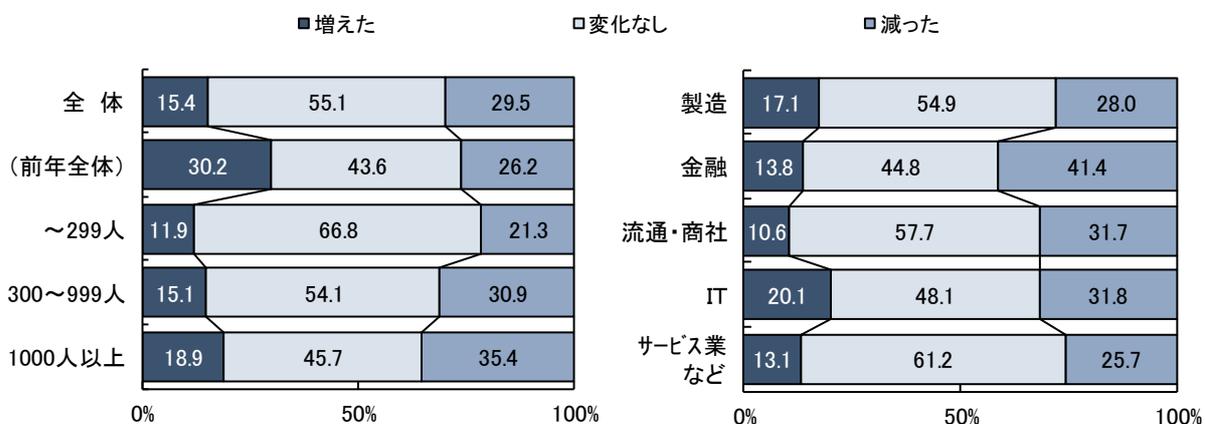
選考段階での辞退者数(従業員規模別/業界別)



内定辞退者についてはどうだろう。「増えた」は15.4%にとどまり、「減った」(29.5%)の半数程度。選考解禁から1カ月後の途中経過ではあるものの、内定辞退も明らかに改善傾向が見られる。先に見たように、コロナ禍で採用予定数を下方修正する企業が一定数あり、当社の学生調査でも2社以上から内定を得る学生は前年度より減少している(キャリアス就活 学生モニター調査/2020年7月調査)。結果として内定辞退者減少に結びついているのだろう。

なお、大手企業では内定辞退が「減った」という回答が35.4%と中堅・中小企業よりも多いが、「増えた」企業も比較的多い(18.9%)。大手といえども優秀な学生の獲得競争は依然として行われていることが読み取れる。

内定辞退者数(従業員規模別/業界別)

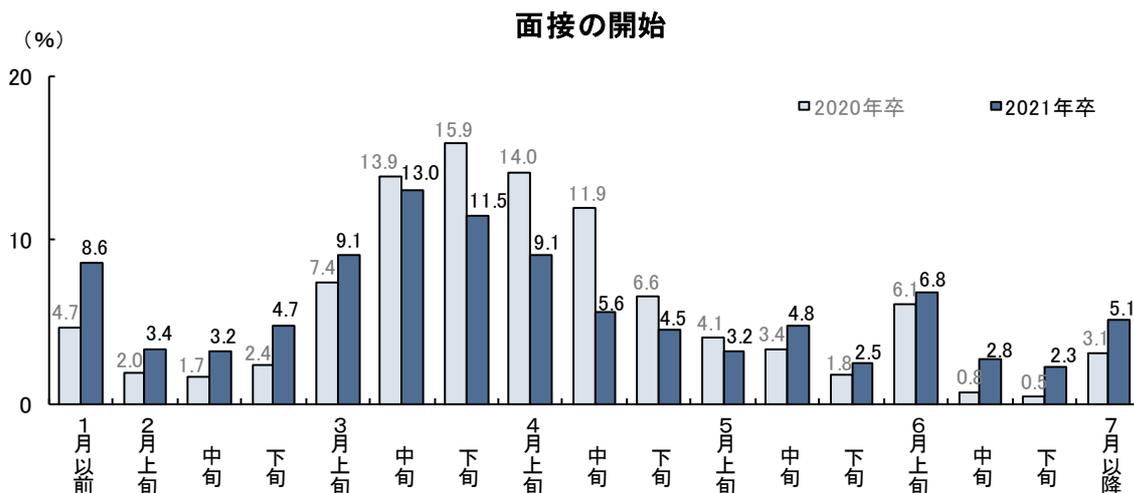


3. 採用活動の開始時期

「3月採用広報解禁、6月選考解禁」も5年目を迎えた。昨年までと違い経団連から指針は出されず、さらに夏には東京五輪を控えていたことから、企業の動き出しはかなり早かった。

実際、面接の開始時期を見ると、早い時期の数値が軒並み上昇。とりわけ1月以前が4.7%から8.6%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た企業は約2割に上った（計19.9%）。前年は3月下旬が最多だったのが、今年は3月中旬へと早まった。

早期の開始が増えた一方で、遅い時期の数字も増加した。5月中旬以降は前年実績を上回っている。新型コロナ感染拡大の影響を受け、面接時期を遅らせた企業が出たからだ。



《面接の開始/従業員規模別》

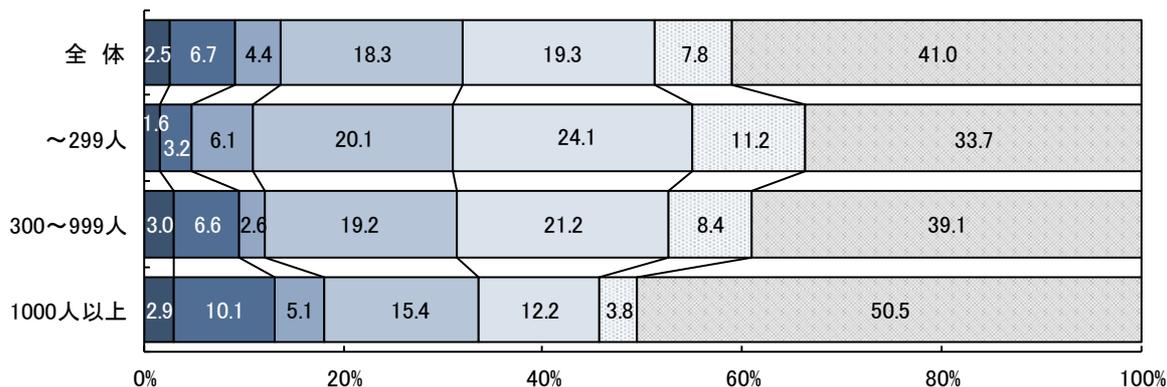
	1月以前	2月上旬	2月中旬	2月下旬	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月以降
~299人	6.1	3.3	1.9	3.6	10.9	13.9	10.3	8.4	4.2	5.0	3.3	3.9	3.6	6.4	3.3	3.3	8.5
300~999人	8.0	3.5	2.8	4.5	7.3	13.0	11.9	8.4	6.7	4.8	3.5	6.5	2.6	6.0	3.0	2.4	5.0
1000人以上	12.0	3.3	5.0	6.1	9.5	12.3	12.3	10.6	5.6	3.6	2.8	3.6	1.1	8.1	1.9	1.1	1.1

コロナの影響で採用活動を一時中断したという企業は全体の約6割（計59.0%）に上る。中断期間として多いのは、2カ月程度（19.3%）、1カ月程度（18.3%）の順。1カ月以上を足し合わせると45.4%に上り、半数近くの企業が長期に亘って中断したという異例の事態に見舞われた。

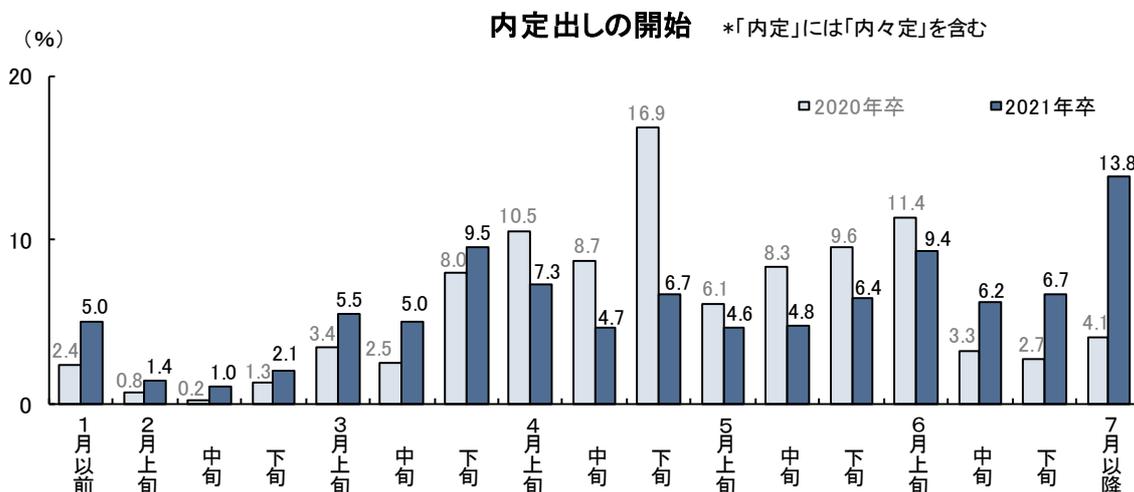
なお、従業員規模別で差が見られ、大手企業では「中断していない」が過半数に上っている（50.5%）。大手企業の中には速やかにオンライン面接に移行し（後述）、ほぼ予定通りに選考を進めたという企業も比較的多かったものとみられる。

新型コロナウイルス感染拡大による採用活動中断期間

■1週間程度 ■2週間程度 ■3週間程度 □1カ月程度 □2カ月程度 □3カ月以上 □採用活動は中断していない



内定出しの開始時期は、コロナの影響がさらに濃厚に表れている。前年は4月下旬に集中していたが（16.9%）、今年は7月以降が最多に（13.8%）。また、全体的に数字が分散しているが、採用活動中断期間の有無や長さなど各社の対応の違いが、内定出し時期の分散化に繋がったのだろう。特に中小企業で内定出し開始時期が遅く、7月以降が約2割（19.6%）。前ページで見たように、中断期間の長い企業が多かったことも影響しているとみられる。



《内定(内々定)出しの開始/従業員規模別》

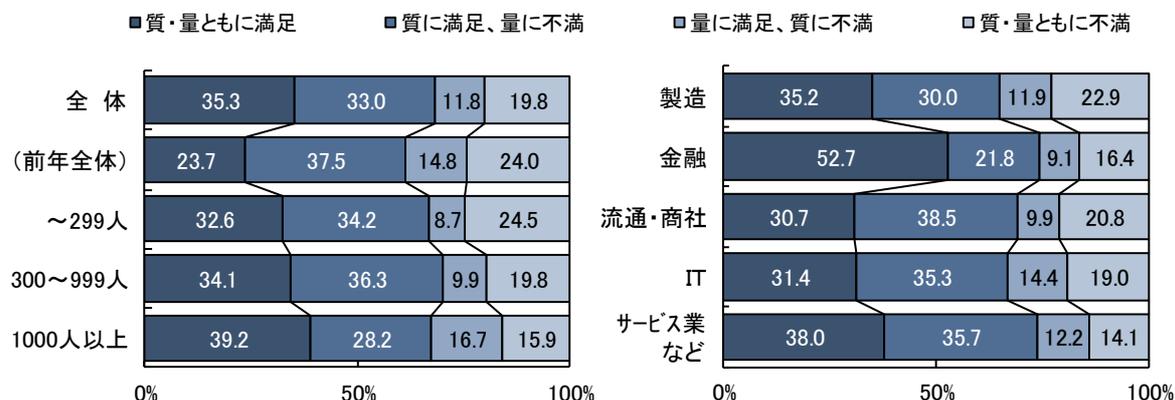
	1月以前	2月上旬	2月中旬	2月下旬	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月以降
~299人	4.1	1.2	0.6	1.2	2.9	4.7	9.3	9.3	5.2	4.7	4.4	4.4	5.8	7.3	8.2	7.3	19.6
300~999人	4.9	1.1	1.3	1.8	5.5	5.1	8.4	7.5	3.5	9.1	4.4	4.4	8.4	6.6	5.5	7.7	14.8
1000人以上	6.1	2.0	1.1	3.4	7.8	5.3	11.2	5.0	5.6	5.6	5.0	5.6	4.5	14.8	5.3	4.7	7.0

4. 内定者に対する満足度

現時点の内定者に対する満足状況を、質と量（人数）の観点で尋ねた。「質・量ともに満足」は全体の3割強（35.3%）で、「質・量ともに不満」は約2割（19.8%）。前年調査と比較すると、「質・量ともに満足」が11.6ポイント増加し、満足度は大きく上昇した。但し「質は満足だが、量に不満」も依然として多く（33.0%）、量に対する不満が強いこともわかる。質への不満よりも量への不満が多いことから、選考基準を落とさずに採用数を充足しようとする企業の姿勢が読み取れる。

従業員規模別では、大手企業で「質・量ともに満足」の割合が39.2%と他よりも高く、業界別では金融業界の満足度が5割を超えているのが目立つ（52.7%）。

内定者に対する満足度(従業員規模別/業界別)

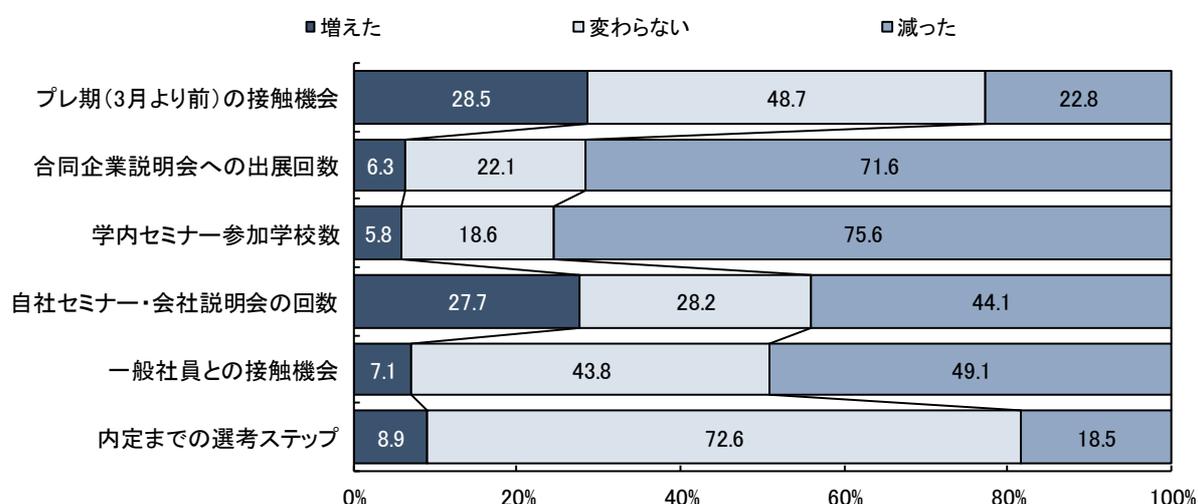


5. 学生との接触機会の変化

学生との接触機会について前年度との変化（増減）を尋ねた。「プレ期の接触機会」は「増えた」（28.5%）が「減った」（22.8%）を上回り、早期からの接触を強化していた企業が多いことがうかがえる。ただし、「合同企業説明会への出展回数」「学内セミナー参加学校数」は、「減った」がそれぞれ7割を超えており、新型コロナの影響で大型イベントが軒並み中止となり、学生との接触機会が大きく減少したことが、顕著に表れている。

「自社セミナーの回数」「一般社員との接触機会」「内定までの選考ステップ」も前年より「減った」企業の方が、「増えた」企業を大幅に上回る。対面での接触機会が制限されたことで、自社の採用フローの変更を迫られた企業が相当数あったとみられる。

学生との接触機会の変化（前年度と比較して）*オンラインでの接触も含む



【Voice1】——接点をもった学生に対して感じたこと

- 2～3月の合同説明会などのイベントが中止になったせいか、業界や職種への理解度が低い学生が多いように感じる。
<機械・プラントエンジニアリング/中堅>
- 会社説明会をオンラインにすることで都心部の学生とも接触が増え、就業意識の高い学生と接することが増えたように感じる。
<商社（専門）/中小>
- コロナ自粛期間中に、よく企業研究・業界研究をしている、積極性のある学生が増えた。
<情報処理・ソフトウェア・ゲームソフト/大手>
- 直接の接触ができていない分、企業の比較がHP等の情報のみとなっている。そこから自分なりの考えを持つ人はどこの会社でも内定をもらえると思うが、自分なりの解釈ができていない人は入社後のギャップにつながると感じる。
<商社（専門）/大手>
- 就活に出遅れた学生は、とりえず参加できる企業に参加しようという意識なのか、弊社のことを何も知らない学生の説明会参加が増えた。
<専門店/大手>
- インターンシップに積極的に参加している学生とそうでない学生では、面接時に話せる内容の質や量が明らかに違う。自社のものに参加していない場合でも、複数社参加している学生は、自分なりの表現で受け答えができています。
<建設・住宅・不動産/中小>
- 昨年に比べ就業意識の高い学生が多く、コロナウイルスによる選考延期の状況でも辞退があまりなかった。
<ゴム・ガラス・セメント・セラミックス/大手>

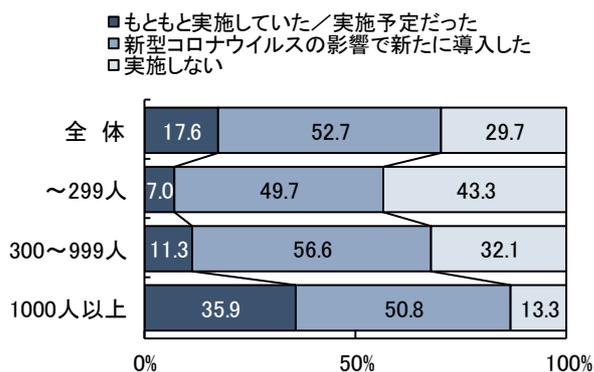
6. 採用活動のオンライン化

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」企業が半数強（52.7%）。「もともと実施していた／実施予定だった」（17.6%）と合わせると、今期実施企業は70.3%に上る。

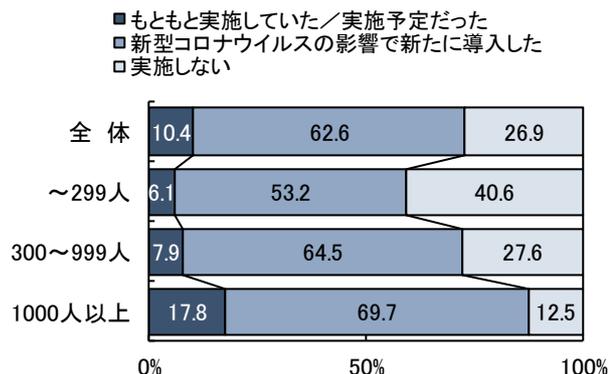
WEB面接については、「新型コロナの影響で新たに導入」が6割を超える（62.6%）。「もともと実施していた」（10.4%）と合わせて、73.0%がWEB面接を実施。新型コロナウイルスの影響により、採用活動のオンライン化が急速に進んだ様子が表れている。

なお、WEBセミナー、WEB面接ともに、従業員規模が大きいほど、導入率が高い。

WEBセミナー実施状況

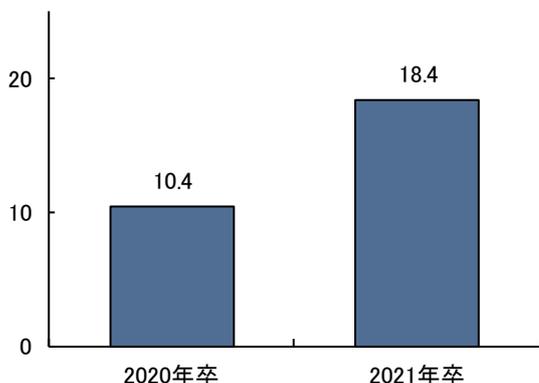


WEB面接実施状況

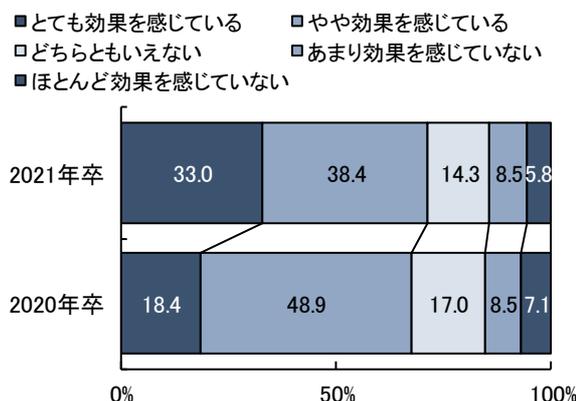


採用活動でのLINEの利用状況を尋ねた。「利用している」と回答した企業は18.4%。前年同期（10.4%）より8ポイント増加。利用企業のうち「とても効果を感じている」「やや効果を感じている」を合わせると、採用活動への効果を実感している企業は7割強（計71.4%）に上る。

採用活動でのLINE利用率



LINE利用による採用活動への効果



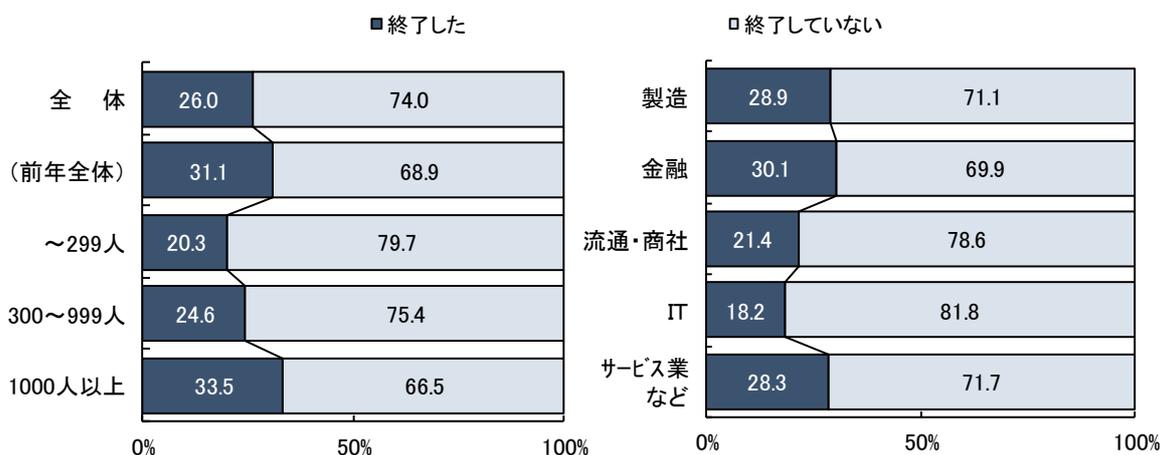
【Voice2】—面接のWEB化による対面での面接との変化・変更点

- WEB説明会、WEB面接に移行したことにより、地方出張がなくなり、面接官の拘束時間も減ったため、とても効率的に採用活動を行うことができた。 <OA機器・家具・スポーツ・玩具他／中堅>
- 学生側が対面よりもリラックスできるため、深く話を聞くことができる。 <信用金庫・労働金庫／中堅>
- WEB面接は、学生の緊張感や息遣いを感じにくく、対面に比べ印象に残りにくいと感じた。 <マスコミ／中小>
- WEB面接導入により、地方学生のエントリー数が増加し、内定数も地方学生の割合が増えた。 <精密機器・医療用機器／大手>

7. 選考終了状況と内定者充足率

調査時点で採用選考を「終了した」企業は全体の2割強（26.0%）。前年調査（31.1%）を5.1ポイント下回った。コロナ禍で採用活動が停滞し、終了のタイミングもやや遅くなっているようだ。従業員規模により差が見られ、299人以下の中小企業では2割（20.3%）、1000人以上の大手企業では3割を超える（33.5%）。業界別では「IT」の終了率が2割未満（18.2%）。

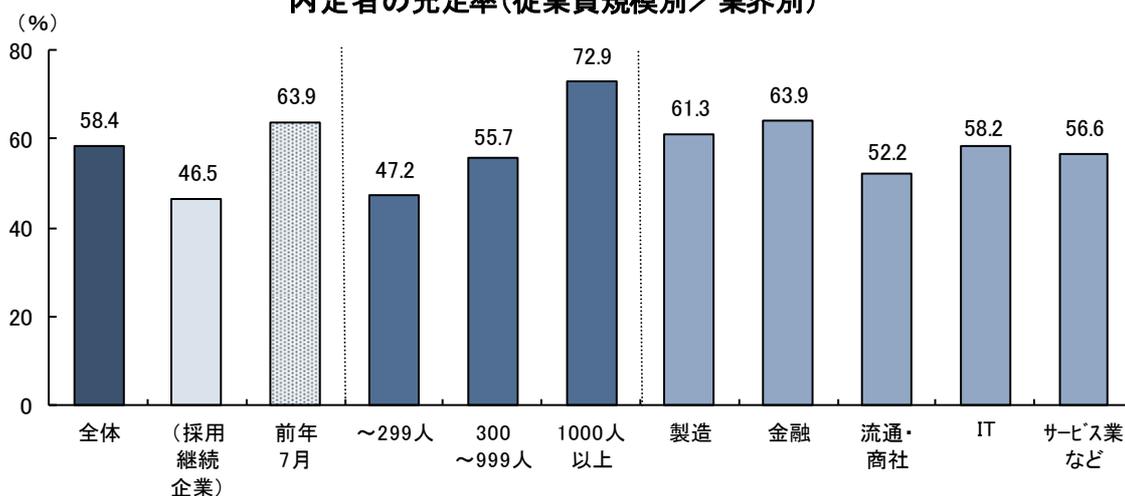
採用選考の終了状況（従業員規模別／業界別）



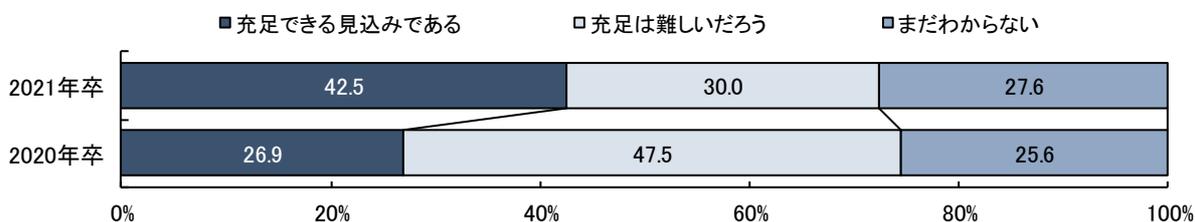
採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」は58.4%。終了状況と同様に、従業員規模が大きくなるにつれ充足率も上がる。大手企業では7割を超えるのに対し（72.9%）、中小企業では5割に満たず（47.2%）、その差は約25ポイント。

なお、採用継続企業に限って充足率を出してみると46.5%にとどまるが、今後の充足見込みに関しては4割強（42.5%）が「充足できる見込み」と回答。コロナの影響で採用活動は遅れているものの、見通しは悪くないという企業は少なくないようだ。

内定者の充足率（従業員規模別／業界別）

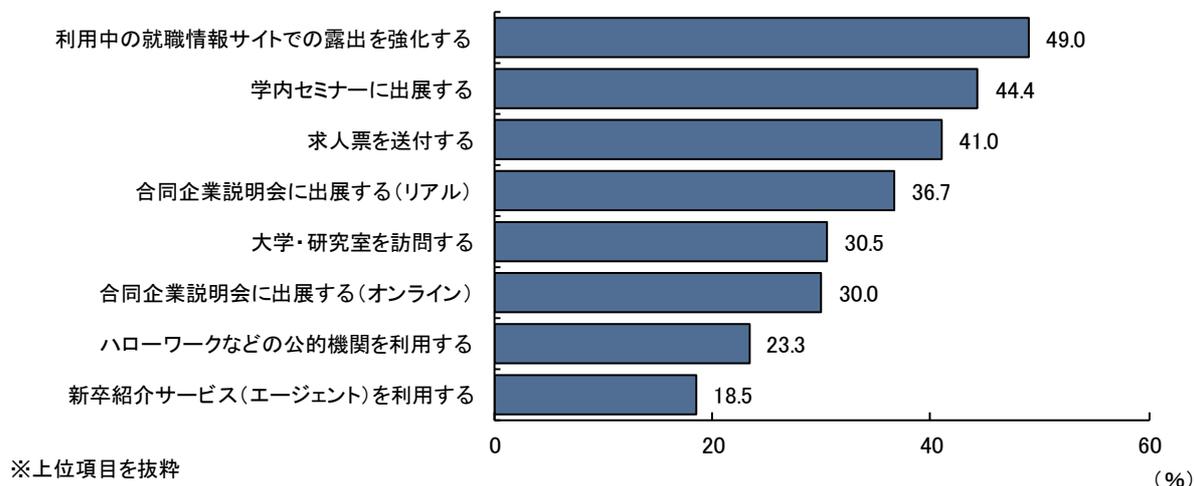


採用計画数充足の見込み



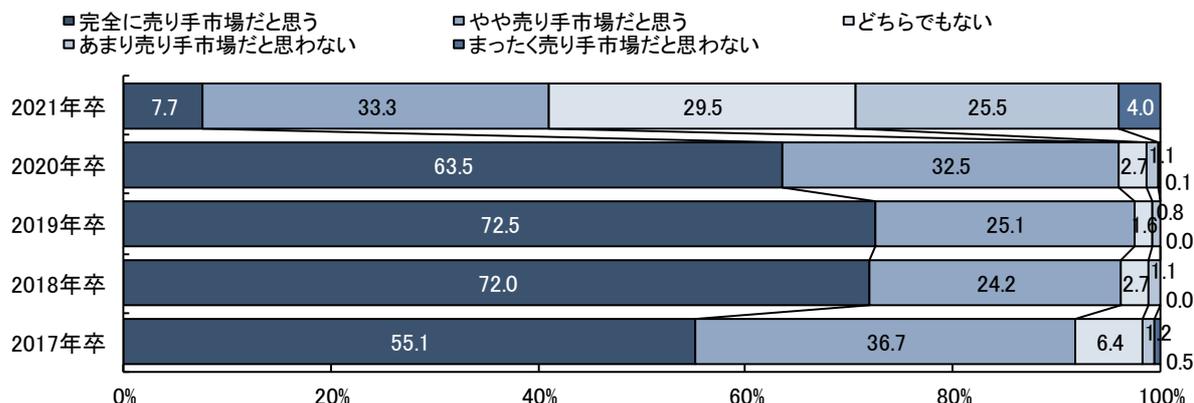
充足率が100%に届いていない企業に、採用計画数充足のために利用するサービスや施策を尋ねた。最も多いのは「利用中の就職情報サイトでの露出を強化する」（49.0%）で、次いで「学内セミナーに出展する」（44.4%）、「求人票を送付する」（41.0%）が僅差で続き、採用数確保のために様々な手段を講じている様子が見えてくる。

採用計画数充足のために利用するサービスや施策



なお、今期の採用戦線についての考えを尋ねたところ、「完全に売り手市場だと思う」との回答は、前年調査の63.5%から7.7%に大きくポイントを下げた。「やや売り手市場」（33.3%）を合わせても、今期を売り手市場と捉える企業は約4割（計41.0%）。前年までは9割を超えていたことと照らし合わせると、コロナ禍による市場観の変化の大きさがうかがえる。

採用市場についての考え



【Voice3】—2021年卒採用のここまでを振り返って感じたこと

- 2020年2月までは売り手市場だと思っていましたが、コロナの影響で一気に逆転したと感じています。
 <建設・住宅・不動産/中小>
- 早期から活動を始めている学生は総じて優秀で、その時期の母集団形成が比較的うまくいった。そのため、コロナの影響はかなりあったものの、採用計画をほぼ充足できる見込み。
 <情報処理・ソフトウェア/中堅>
- コロナ対応により採用活動が完全に中断してしまい、機を逸した。
 <精密機器・医療用機器/中堅>
- とても混乱した年だった。もともとWEB化をしようとしていたので、スムーズに移行できたのはよかった。
 <フードサービス/大手>

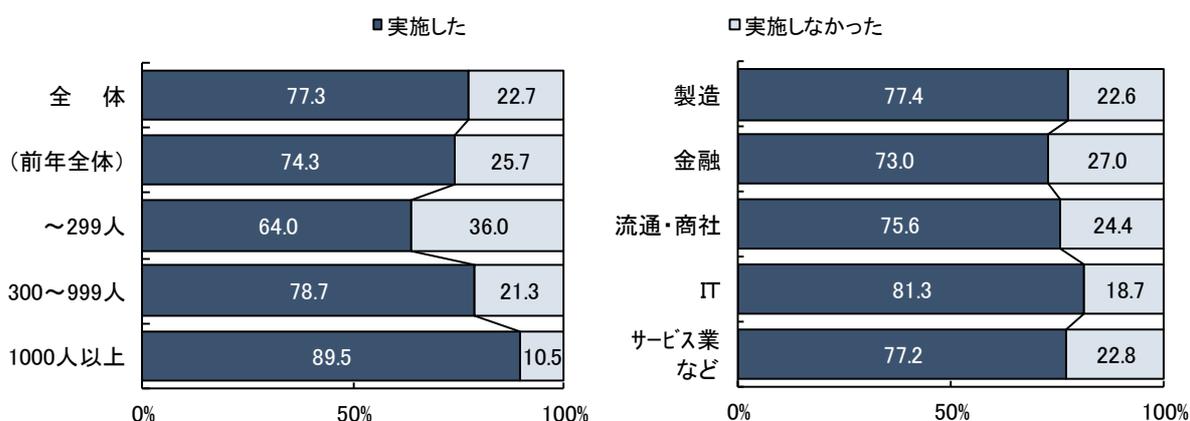
8. インターンシップ実施状況と効果

2019年度(2019年4月～2020年3月)のインターンシップについて尋ねたところ、8割近く(77.3%)が実施したと回答。従業員規模別に見ると、大手企業では約9割に対し(89.5%)、中小企業では64.0%と、25.5ポイントの差が見られた。

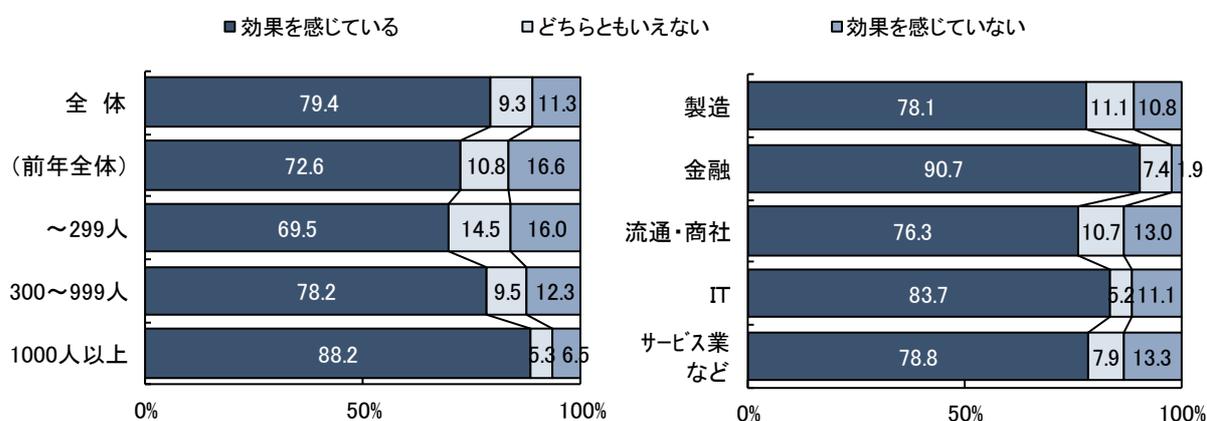
実施企業のうち約8割(79.4%)が採用活動に効果を感じていると回答。従業員規模別に見ると、大手企業で約9割(88.2%)に上り、規模が大きいほど効果を感じる割合は増すが、中小企業においても約7割(69.5%)は効果を感じており、一定の効果が表れているようだ。

具体的な効果の内容としては、「学生の企業理解向上につながった」「母集団形成につながった」が約7割(70.7%、69.0%)と他の項目に比べ突出して高い。 (*1日以内のプログラムも含めて調査)

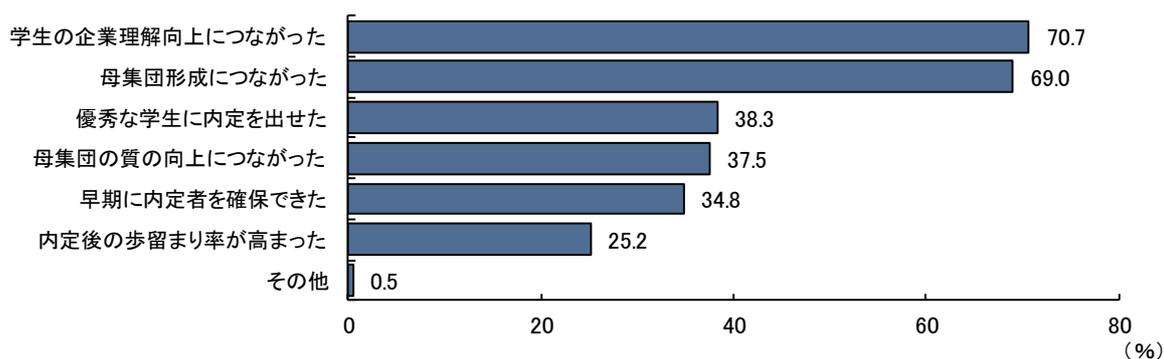
2019年度のインターンシップ実施状況(従業員規模別/業界別)



インターンシップを実施したことによる採用活動への効果



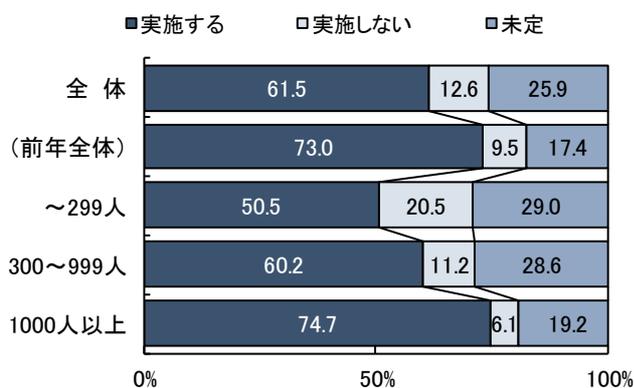
具体的に感じた効果



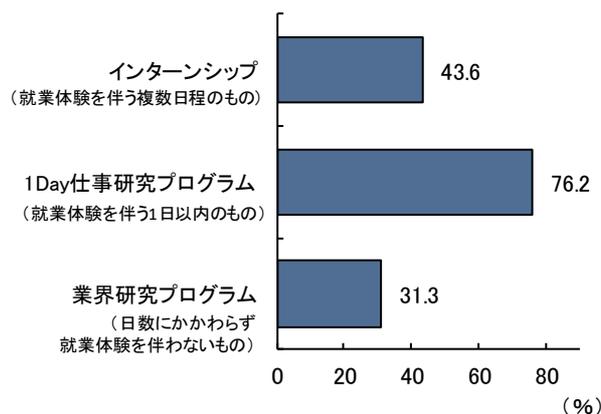
2020年度（2020年4月～2021年3月）のインターンシップや1Day仕事研究プログラム等の実施予定については、6割以上（61.5%）が「実施する」と回答。ただし前年調査（73.0%）からは10ポイント以上の減少。その分、未定が増加した。実施時期は、「8月」「9月」「2月」が6割前後で多い。9月に実施を予定している企業の割合が増加しており、夏季インターンシップは、前年度実績に比べ、やや後ろ倒しになる予定。

オンラインでの実施を予定している企業は17.5%と現時点では少数だが、検討中も3割（27.3%）。インターンシップからの採用については、「増やしたい」と回答した企業が68.0%に上る。規模を問わず、大半の企業でインターンシップからの採用を強化したい考えだ。

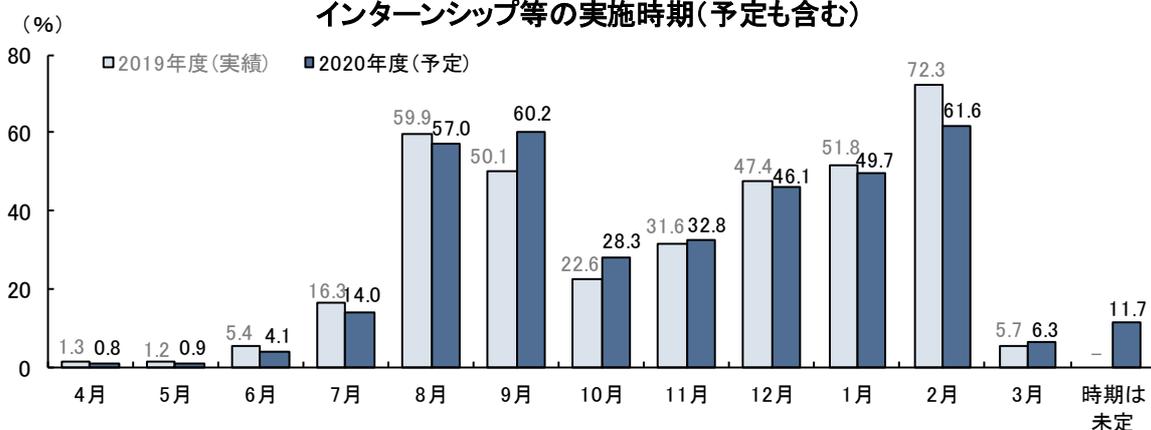
2020年度のインターンシップ等の実施有無



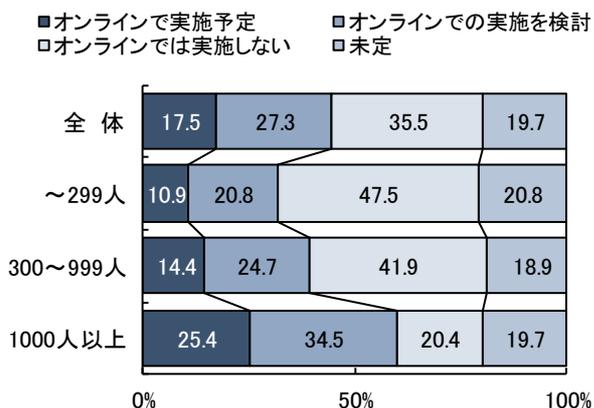
実施予定のプログラム



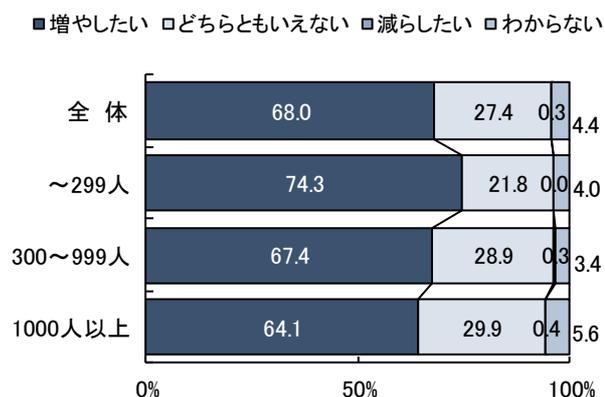
インターンシップ等の実施時期(予定も含む)



オンラインでのプログラム実施予定



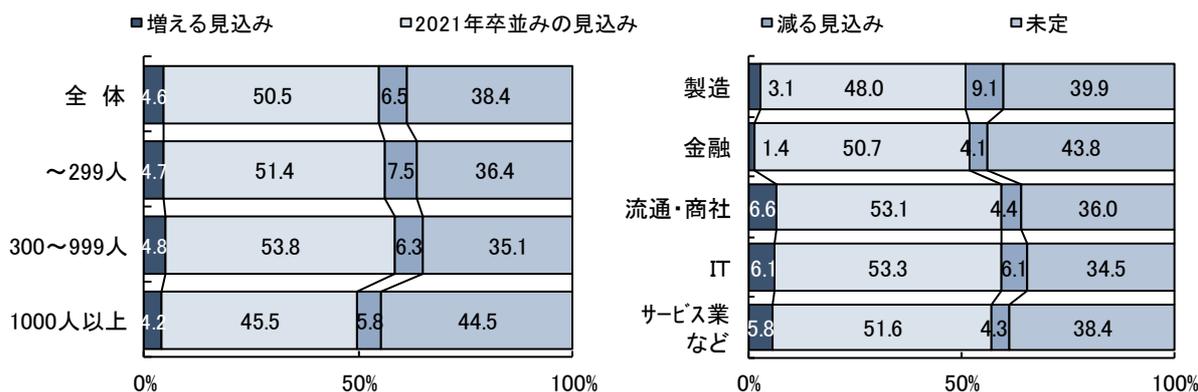
インターンシップ等からの採用



9. 2022年卒業予定者の採用計画

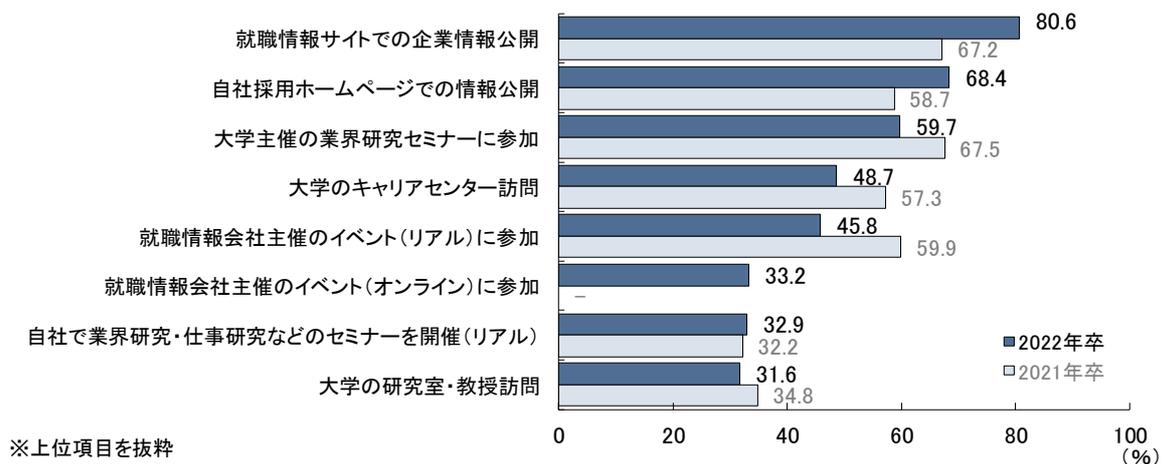
2022年卒者の採用見込みについて尋ねたところ、「2021年卒者並み」が半数に上り（50.5%）、業績にかかわらず安定した採用数を確保したい企業も多いようだ。「増える見込み」「減る見込み」は、それぞれ1桁台。今期は新型コロナの影響で採用抑制に転じた企業が多かったが（2ページ）、来期は、今期並みの採用が維持される見込み。ただし現時点では「未定」が4割近くあり（38.4%）、今後の動向は不透明だ。

2022年卒者の採用人数見込み(従業員規模別/業界別)



採用広報解禁前に実施する企業広報について尋ねた。「いずれも実施しない」「未定」を除く91.4%の企業が、プレ期に何らかの広報活動を実施すると回答。最も多いのは「就職情報サイトでの企業情報公開」で約8割（80.6%）。「自社採用ホームページでの情報公開」が7割弱で続き（68.4%）、多くの企業が早期から積極的に学生にアプローチする姿勢がうかがえる。

プレ期(採用広報解禁前)に実施する企業広報



【Voice4】—2022年卒者の採用見込みについて

- 当社は、業績に関係なく一定数を採用していく方針。 <建設・住宅・不動産/中小>
- 21卒で減らすので22卒は増えるが、20卒までの水準には戻らない。 <水産・食品/中堅>
- 22卒は21卒と同程度の採用数を目指しています。 <調査・コンサルタント/大手>
- コロナによる業績への影響によっては、採用人数を減らす可能性もあるが、現時点では不透明。 <リース・レンタル/中堅>

10. 人事担当者川柳

採用業務を通して感じていることを、川柳に詠んでいただいた。新型コロナの影響を受けて大きく変化した採用環境や、急速に進むオンライン化への戸惑いがうかがえるが目立った。

採用担当者の本音がうかがい知れる全 420 作品の中から、世相が反映された 11 作品を紹介したい。

