

新卒採用に関する企業調査 (2020 年 10 月調査)

2021年卒採用 内定動向調査／2022年卒採用計画

新型コロナウイルスの影響を大きく受けた 2021年卒採用。ディスコでは 10 月の正式内定解禁日を迎えるタイミングでの採用活動の進捗や充足状況を確認すべく、「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年卒者の採用についても予定や方針などを聞いた。

I. 2021年3月卒業予定者の採用

1. **選考終了状況と内定者充足率**
採用選考を「終了した」60.8%。充足率の平均は78.7%で前年(76.2%)よりやや上昇
2. **ここまでの採用活動の感想**
「とても厳しい」「やや厳しい」の合計は45.8%。前年(82.9%)より大幅に減少
3. **内定辞退の増減**
前年よりも内定辞退者が「増えた」23.7%、「減った」39.3%。前年までと逆転
4. **採用結果の満足度**
「質・量ともに満足」が大幅に増加し(29.3%→47.9%)、満足度は大きく上昇
5. **オンラインによる採用活動**
WEB面接の実施率は今期飛躍的に増加(11.3%→73.4%)。課題は「志望度の見極め」

II. 2022年3月卒業予定者の採用

1. **採用予定数**
「今年度(21年卒)並み」が6割(59.7%)。「減る」(9.8%)が「増える」(8.7%)を上回る
2. **採用活動の開始予定時期**
面接開始は3月に集中する見込み。内定出しの開始は3月から5月にかけて分散か
3. **採用で注力したいこと**
「インターンシップの実施・見直し」が5割で最多。「採用活動のオンライン化」僅差で続く

III. インターンシップ等

1. **プログラム実施状況と実施形式**
「夏季」実施は減少。「秋季」「冬季」は増加の見通し。いずれの時期も対面開催が軸に
2. **夏季プログラムの満足状況**
夏季実施企業の満足度は上昇。オンライン開催の6割強が「量」に満足

《 調査概要 》

調査対象 : 全国の主要企業 11,495社
 調査時期 : 2020年9月28日～10月6日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 1,220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 |
| 402社 | 466社 | 352社 | 488社 | 732社 | 259社 | 961社 |
| 《地域》 | | | | | | |
| 北海道 | 東北 | 関東 | 中部 | 関西 | 中国・四国 | 九州・沖縄 |
| 75社 | 73社 | 581社 | 165社 | 182社 | 83社 | 61社 |

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

I. 2021年3月卒業予定者の採用

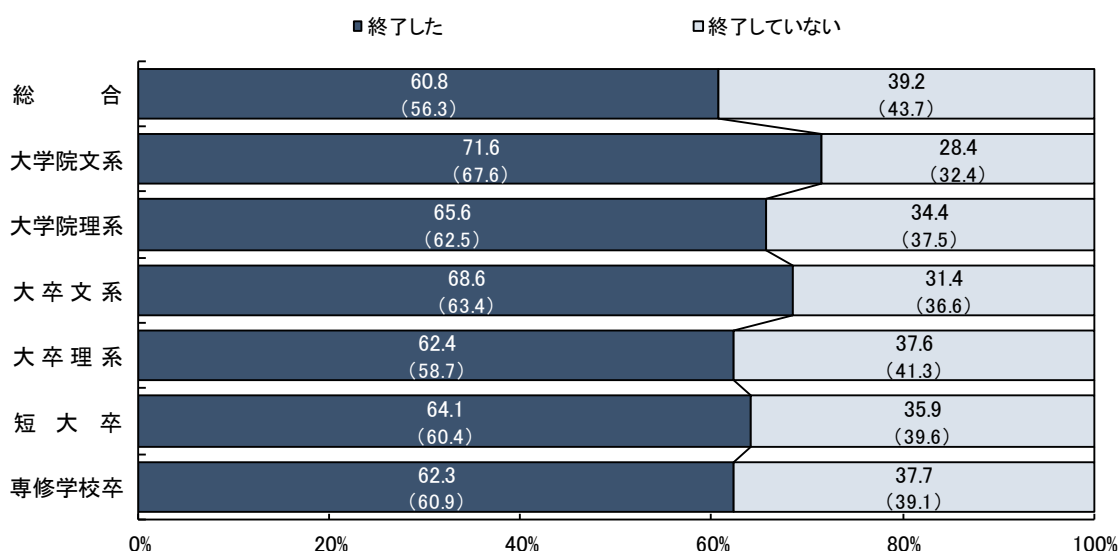
1. 選考終了状況と内定者充足率

2021年3月卒業予定者の採用選考を「終了した」企業は全体の60.8%。前年調査（56.3%）より4.5ポイント高く、正式内定解禁日（10月1日）を迎えるタイミングでの終了率が6割を超えたのは、現行の日程ルールになってから初めて。6月の選考解禁1カ月後に実施した前回調査時点（7月初旬）での終了率は26.0%と前年同期（31.1%）より5ポイント以上低く、コロナ禍による採用活動停滞の影響が色濃く表れていたが、その後急速に選考が進んだことが読み取れる。また、新型コロナウイルスの影響で採用予定数を減らした企業があったことも終了率上昇を押し上げた。

終了率を従業員規模別に見ると、1000人以上の大手企業において64.3%と他の規模よりやや高いが、目立った差は見られない。

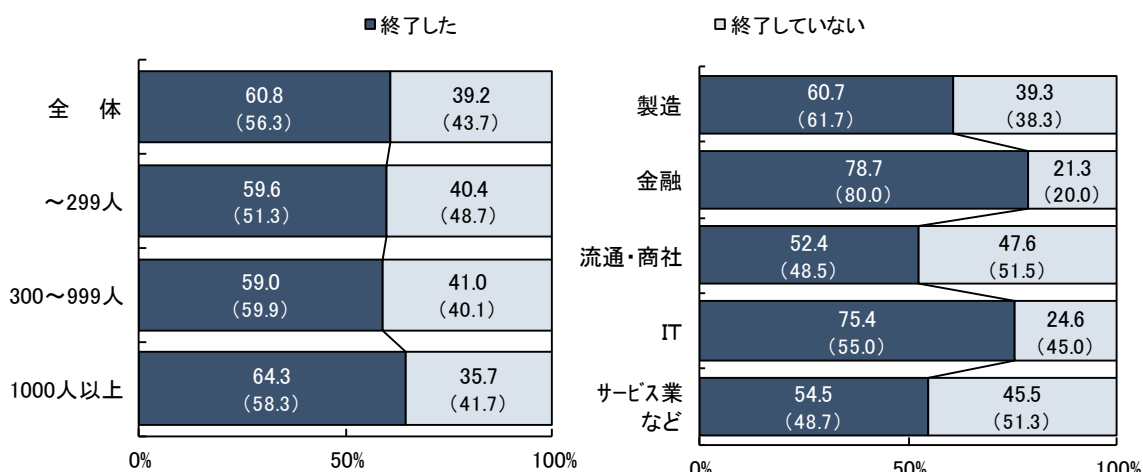
一方、業界別では濃淡が見られ、「金融」「IT」は7割超が採用選考を終了したと回答。特にITは前年調査をかなり上回っているのが目立つ（55.0%→75.4%）。これに対し「流通・商社」（52.4%）や「サービス業」（54.5%）の終了率は半数強で、それぞれ前年より高いものの、金融、IT業界とは20ポイント以上の差が見られる。

採用選考の終了状況



※（ ）内は前年同期調査の数値

採用選考の終了状況（総合／従業員規模別・業界別）

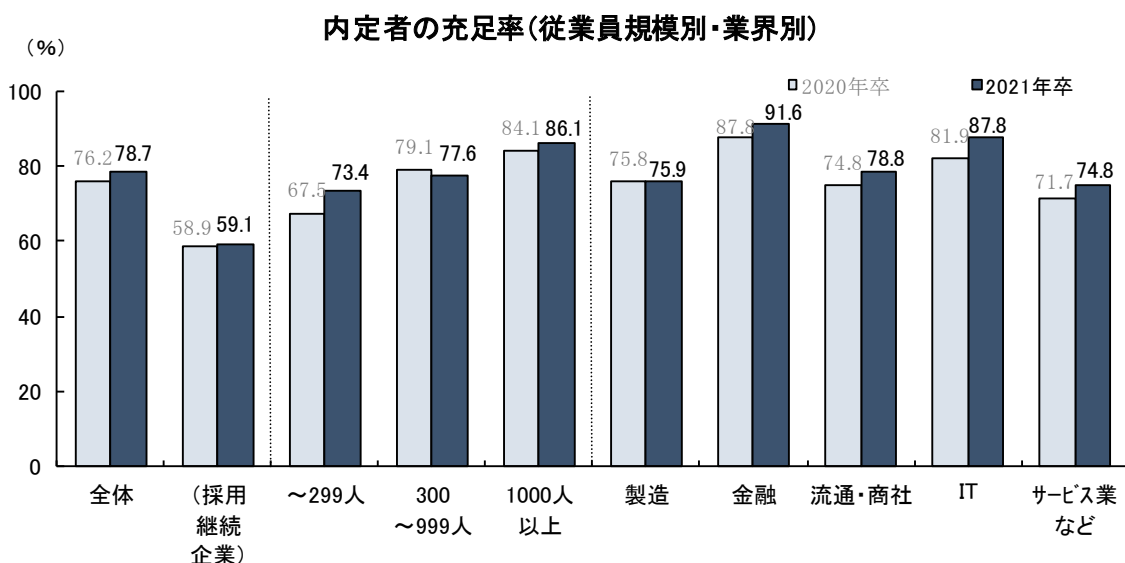


※（ ）内は前年同期調査の数値

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78.7%。終了率の上昇に伴い、前年同期（76.2%）をやや上回った。7月調査では58.4%だったので、この3カ月間の伸びは20.3ポイント。新型コロナ感染拡大による採用活動の遅れを夏以降に取り戻したように映る。

従業員規模が大きくなるにつれ充足率は高まり、大手企業では8割を大きく超えるが（86.1%）、中堅・中小企業では7割台にとどまる（73.4%、77.6%）。業界別では、終了状況同様「金融」「IT」の順に高い（91.6%、87.8%）。

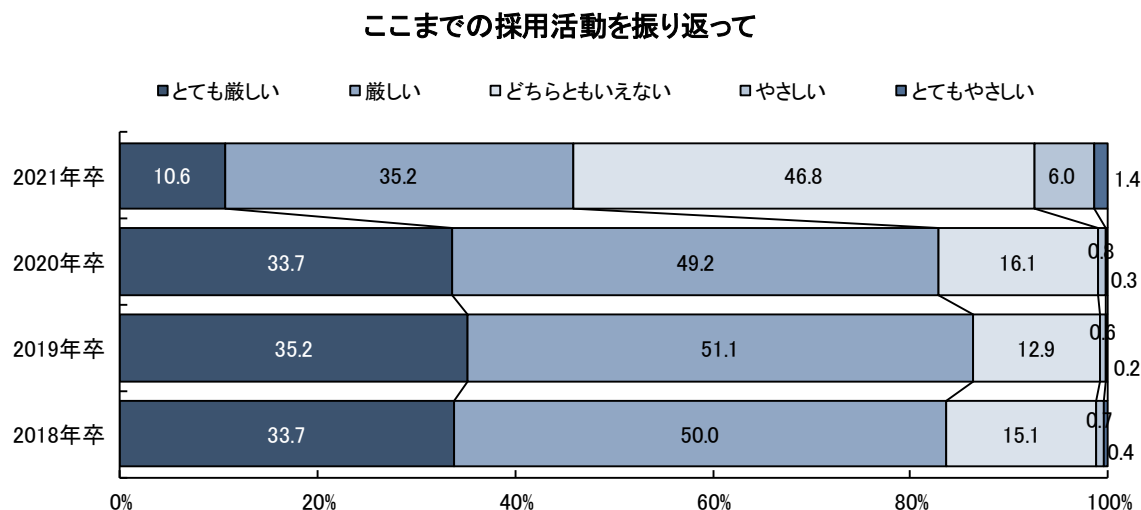
なお、未充足企業に今後の方針を尋ねると、「充足率100%をめざす」との回答は例年2割を超えていたが、今年は16.4%にとどまり、大半が「充足率100%にはこだわらない」という姿勢を示した。



2. ここまでの採用活動の感想

ここまでの採用活動の感想を尋ねた。「とても厳しい」10.6%、「やや厳しい」35.2%を合わせて45.8%が「厳しい」と回答。自社の採用を「厳しい」と振り返る企業は前年まで8割を超えていたが、今期は大きく減少し、半数弱（46.8%）が「どちらともいえない」と回答した。

コロナ禍による混乱で負担が大きかった割に、難易度が低下したように見えるが、採用予定数の下方修正で目標人数が減ったことや、内定辞退の減少（後述）などにより、感じ方に变化が生じた可能性がある。



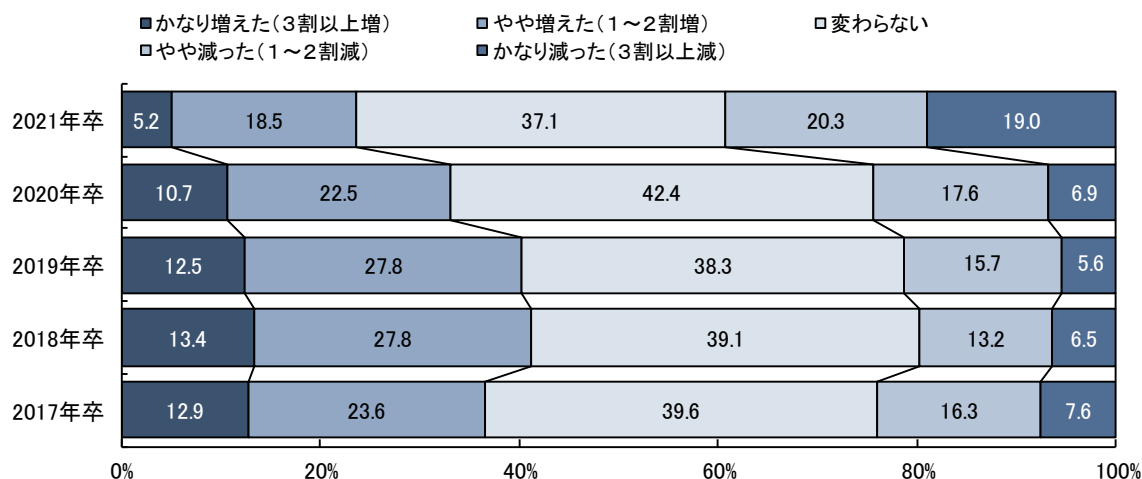
3. 内定辞退の増減

内定辞退の状況を前年度と比較してもらった。「かなり増えた」5.2%、「やや増えた」18.5%で、合わせて23.7%の企業が増えたと回答。これに対し、「かなり減った」「やや減った」の合計は39.3%と約4割に上り、「減った」が「増えた」を15.6ポイント上回る。近年、売り手市場を背景に複数の企業から内定を得る学生は年々増加し、内定辞退は企業にとって深刻な問題となっていたが、今期は改善傾向が見られる。一方で、例年に比べ対面でのフォローをしにくくなっていることから、今後の辞退を懸念する声も寄せられた。

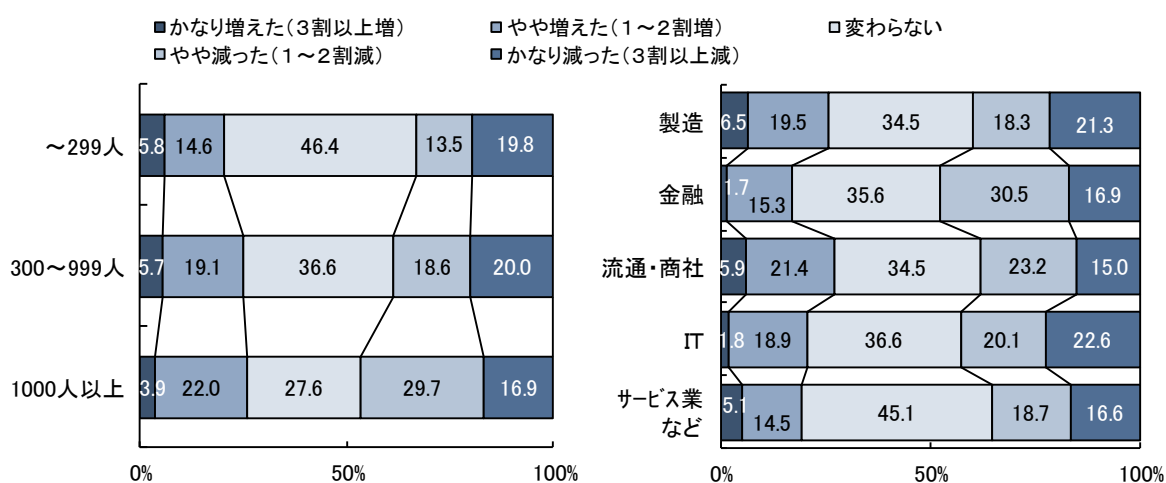
内定辞退の増減に従業員規模別に見ると、いずれの規模も「減った」が「増えた」を上回る。特に大手企業では「減った」の合計が4割を超え（計46.6%）、大きく改善されている様子が見られる。但し、4社に1社（計25.9%）は「増えた」と回答しており、大手企業において二極化している様子が見て取れる。

業界別では、充足の高い「金融」「IT」で「減った」と回答した企業の割合が4割を超えている（計47.4%、計42.7%）。内定辞退を抑えられたことも、充足率の高さに繋がっているのだろう。

内定辞退者の増減(経年別)



内定辞退者の増減(従業員規模別・業界別)



※内定には「内々定」を含む

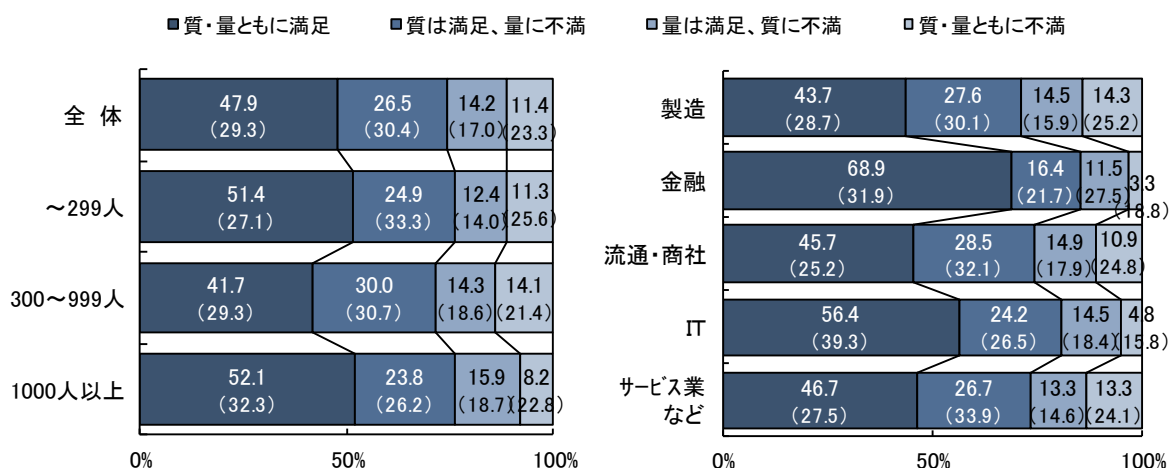
4. 採用結果の満足度

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」という回答は全体の5割に迫り（47.9%）、前年調査（29.3%）より大きく増加した（18.6ポイント増）。「質・量ともに不満」は半減しており（23.3%→11.4%）、全体で見れば満足度は著しく上昇した。

「質は満足、量に不満」は26.5%で、「量は満足、質に不満」は14.2%。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確保したい企業は依然多く、優秀な学生の争奪戦になったと考えられる。また、中断による採用活動の遅れなどで量を確保できていない企業もあるだろう。

従業員規模別では、大手企業と中小企業において「質・量ともに満足」の割合が半数を超えており、業界別では「金融」の満足度が約7割と高いのが目立つ（68.9%）。すべての業界で満足度は高まったものの、理系学生を多く採用する「製造業」において比較的低い。

採用状況の満足度(従業員規模別・業界別)



【Voice-1】—ここまでの採用満足状況

■満足の声

- 緊急事態宣言前に計画の半数以上に内定出し・内定承諾を得た。冬季のインターンシップからの学生が多く、質・志望度ともに高い学生が獲得できた。 <専門店/中小>
- 新型コロナウイルス感染症の影響で採用選考は一時中断となったが、再開後に採用選考に残った学生の志望度は例年より高く、意欲の高い学生が多いと感じた。 <信用金庫/中堅>
- 6月中旬に採用活動を再開し遅れた感があったが、学生側も長期化したようで、結果的に6~7月にかけて、他業界からIT業界へ志望業界を切り替えて応募して来た学生を多く採用できた。 <情報処理・ソフトウェア/中小>
- オンラインのみの選考だが、選考内容を精査したため質には満足。 <フードサービス/大手>

■質または量に不満

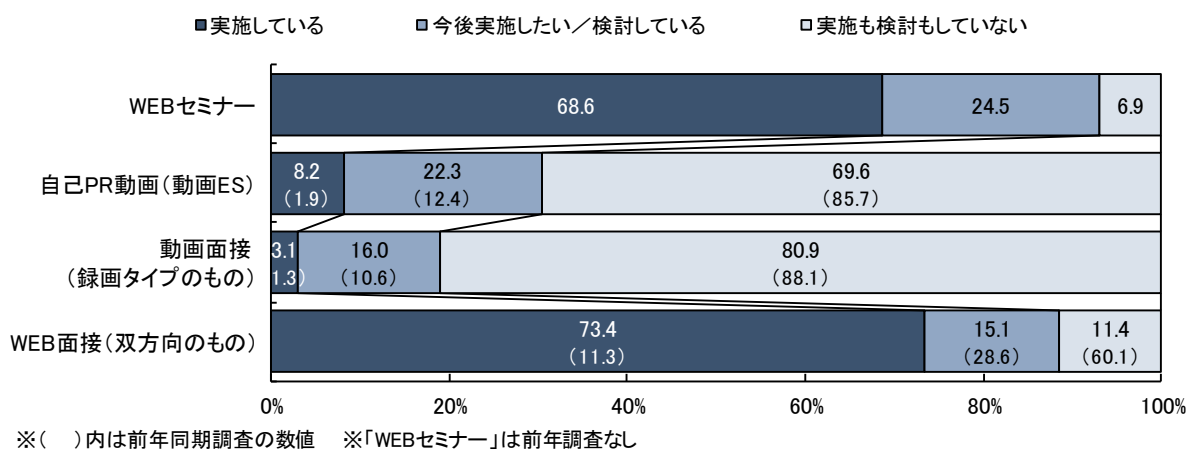
- コロナウイルスの影響により母集団の形成がうまくいかなかった。 <専門店/中堅>
- 理系学生の応募が思った以上に少なかったため、質が期待をやや下回った。 <建設・住宅・不動産/中堅>
- 例年来ていた層の大学や学部卒が思った以上に来なかった印象。反対に、オンラインの効果もあってか、例年来なかった大学や院生からの応募があった。 <精密機器/大手>
- コロナ禍により採用人数の削減があり、削減後の人数は充足したが、人事としてはこういうときにこそ採用人数を既定数確保したかった。 <電子・電機/中小>
- オンラインを通しての選考だったため、人柄や雰囲気をしっかり和掴みできていないので、質に不満というよりは『不安』を感じている。 <輸送用機器/大手>

5. オンラインによる採用活動

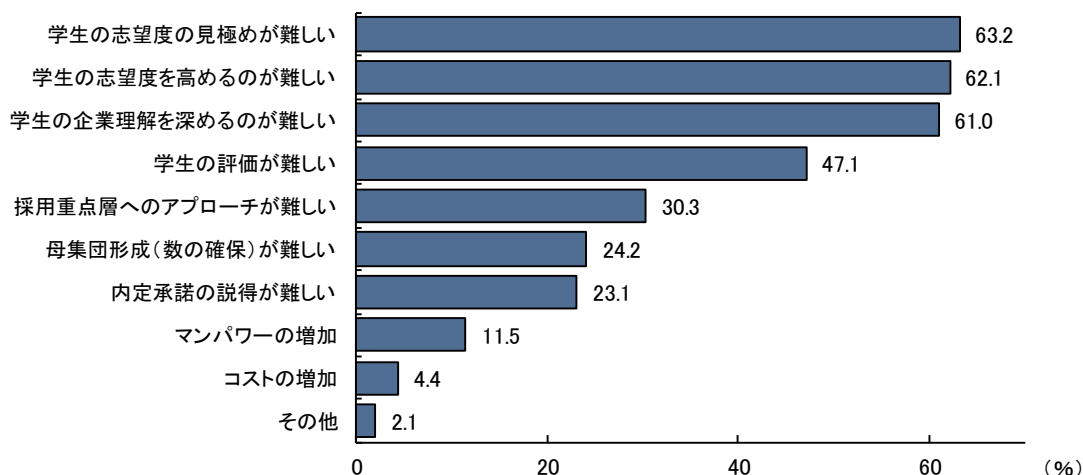
2021 年卒採用において、WEB セミナーを「実施している」企業は約 7 割（68.6%）。「実施も検討もしていない」は 1 割未満にとどまる（6.9%）。自己 PR 動画、動画面接の実施企業は少数だが、「実施している」「今後実施したい／検討している」ともに前年同期調査を上回っており、増加傾向が見られる。WEB 面接の実施率は前年調査 11.3%から 73.4%に飛躍的に増加した。「今後実施したい／検討している」は 15.1%で、今後もオンラインの活用は広がっていくと見られる。

但し、オンラインによる採用活動の課題として、「学生の志望度の見極めが難しい」「学生の志望度を高めるのが難しい」「学生の企業理解を深めるのが難しい」がいずれも 6 割に上り、現時点では課題を感じる企業も少なくない。

オンラインによる採用活動実施状況



オンラインによる採用活動の課題として感じているもの



【Voice-2】—オンラインでの採用活動において課題に感じること

- オンラインで十分魅力は伝えることは可能だが、人の雰囲気や社風を感じさせるのが難しく、学生側の最終的な会社決断においては不十分と感じている。 <電子・電機/大手>
- WEB 上での印象と実際に対面で会った際の印象にギャップを感じた。 <素材・化学/中堅>
- WEB 面接では、本当の立振る舞いや雰囲気がわかりづらい。また、志望度の見極めが特に難しい。 <総合商社/中小>
- オンライン化で多種多様な学生が集まったが、その分手間もかかるようになった。 <情報処理・ソフトウェア/中小>

II. 2022年3月卒業予定者の採用

1. 採用予定数

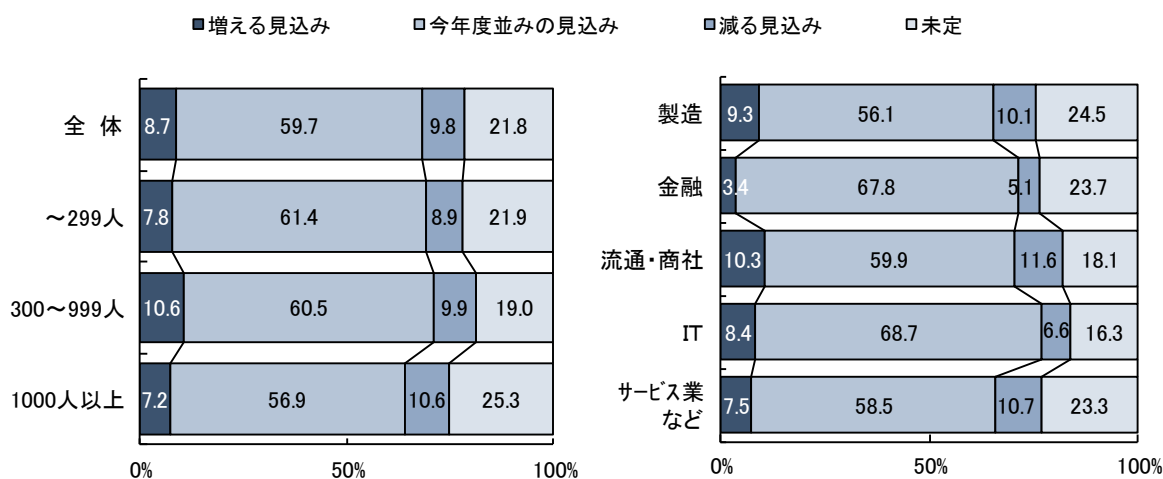
ここからは2022年3月卒者の採用計画に関する調査結果を紹介したい。

2022年卒者の採用見込みについて尋ねたところ、約6割（59.7%）が「今年度（21年卒）並み」と回答。「増える見込み」8.7%に対し「減る見込み」は9.8%で、「減少」が「増加」をやや上回る。コロナ禍で採用意欲の減退が懸念されるが、すでに21年卒の採用予定数を下方修正した企業もあり、22年卒でさらに大きく変動することはなさそうだ。但し、「未定」という回答が2割余りあり（21.8%）、今後の景気次第では減少に転じることもあり得る。

従業員規模別に見ると、中堅企業において「増える見込み」が「減る見込み」を上回っている。21年卒採用で量に対する不満が他の規模よりも多かったが（5ページ）、それが22年卒の採用意欲に反映されているのだろう。大手企業では「未定」が25.3%と比較的高い。

業界別では、IT業界で「増える」が「減る」をやや上回る。その他の業界では、「減る」企業の方が多く、採用意欲に一服感が見られる。

2022年卒者の採用人数見込み(全体／従業員規模別・業界別)



【Voice-3】—2022年卒者の採用数について

■増加見込み

- 2021年卒採用で減らしたので、22年卒は例年ベースに戻す予定。 <専門商社/中堅>
- ここ数年、目標とする採用人数には達しない傾向にある。現在は社員数としてはぎりぎりの状態で動いているので、今後の教育等も含めある程度の人数は確保したい。 <建設・住宅・不動産/中小>
- 経済苦境から採用数が落ち込んでいる企業があるうちに、レベルの高い学生を確保したいから。 <金属製品/中堅>

■減少見込み

- 今年度、上振れで採用できているので、若干減る可能性あり。 <専門店/大手>
- コロナの影響が来期以降も続いた場合を考えて減らす見込みです。 <情報処理・ソフトウェア/中小>

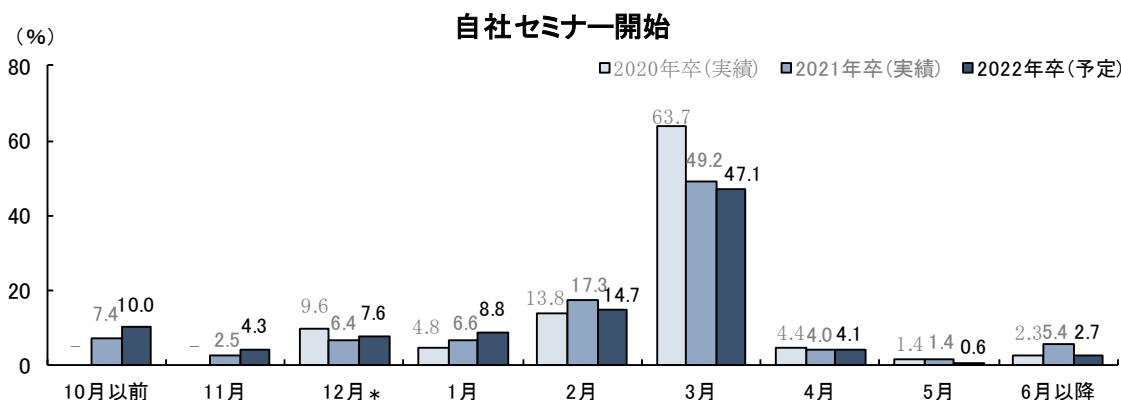
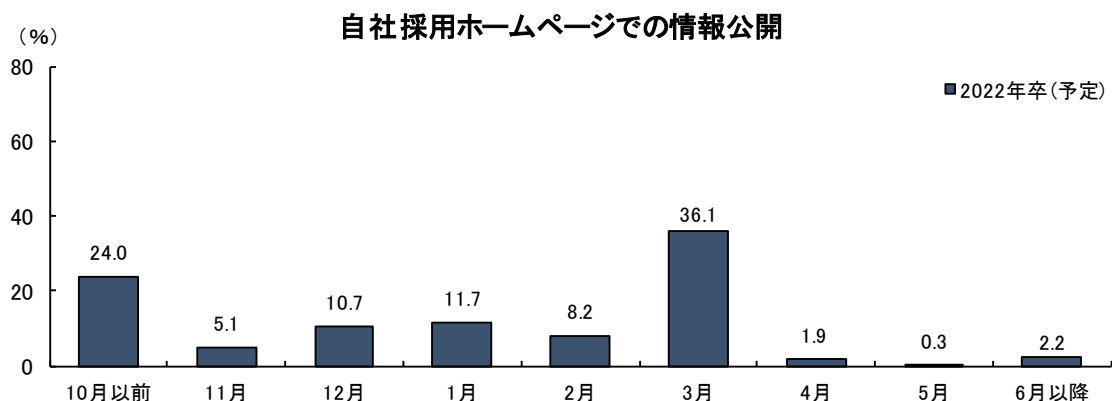
■今年度（21年卒）並みの見込み

- コンスタントに一定数を採用予定のため。 <食品/大手>
- 一時期採用をストップしていた期間があり、そのときの人員構成のひずみのダメージが色濃く残っているため、毎年継続して採用を実施する方針です。 <信販・クレジット・ファイナンス/中堅>
- コロナ禍の業績への影響次第。 <ホテル・旅行/中小>

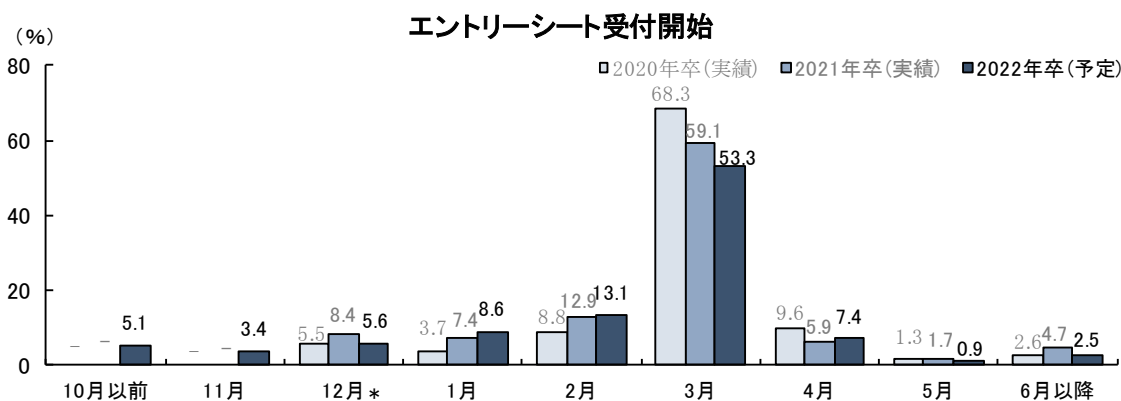
2. 採用活動の開始予定時期

「3月採用広報解禁、6月選考解禁」という日程ルールも2022年卒採用で6年目を迎えるが、企業は、自社の採用活動の時期をどのように計画しているだろうか。

自社採用ホームページでの情報公開時期は、広報解禁月の3月が36.1%で最も多い。但し、10月以前も2割を超えており、3月より前に公開する企業の合計は約6割（59.7%）に上る。自社セミナーの開始も3月が最も多いが（47.1%）、前年実績より割合が下がり、より早期に開始する企業が増える見込みだ。エントリーシート（ES）受付開始についても前倒す動きが見られる。



※2020年卒は2019年7月、2021年卒は2020年7月に調査 *2020年卒は「12月以前」で調査

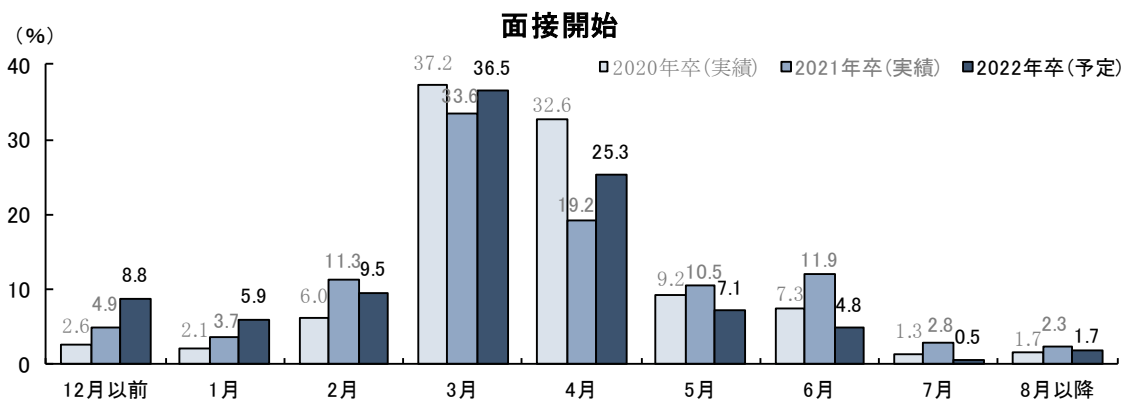


※2020年卒は2019年7月、2021年卒は2020年7月に調査 *2020年卒、2021年卒は「12月以前」で調査

次に面接開始と内定出し開始の予定時期を確認したい。

面接開始が最も多いのは、採用広報解禁直後の3月で、3割強（36.5%）に上る。次に多い4月は25.3%。選考解禁月である6月以降の開始は、7.0%にとどまる。12月以前が8.8%に上るなど、早い時期のポイントが増加する一方、5月以降は軒並み減少。新型コロナの影響により選考の遅れが生じた2021年卒採用だけでなく、2020年卒と比べても早まる見込みだ。

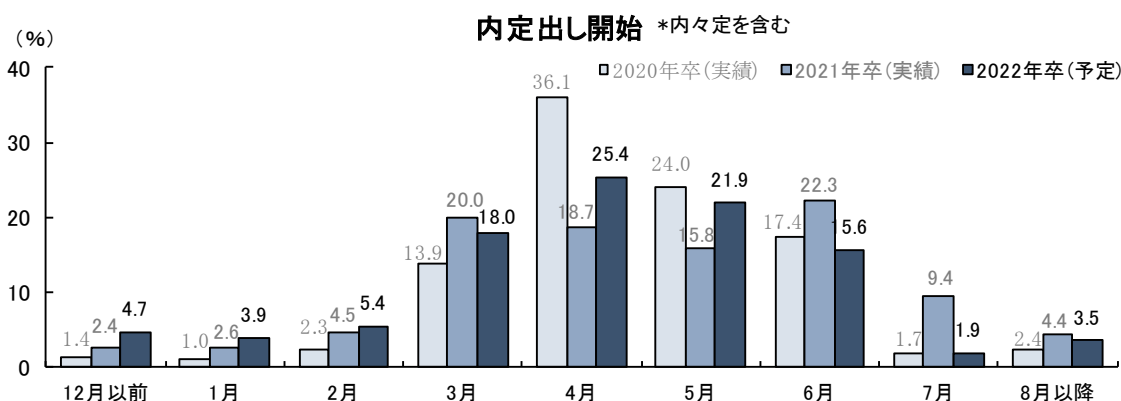
内定出しの開始時期は、4月が最も多い（25.4%）。3月（18.0%）と5月（21.9%）が2割前後で続き、比較的分散している。2月以前のポイントが増加しており、早期からの内定出しが増えると思われる。



※2020年卒は2019年7月、2021年卒は2020年7月に調査

《従業員規模別》

| | (%) | | | | | | | | | |
|----------|-------|-----|------|------|------|-----|-----|-----|------|--|
| | 12月以前 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月以降 | |
| ～299人 | 8.3 | 2.8 | 7.8 | 39.2 | 25.0 | 9.4 | 6.1 | 0.3 | 1.2 | |
| 300～999人 | 9.2 | 8.5 | 7.8 | 32.8 | 30.0 | 5.3 | 3.7 | 0.7 | 2.0 | |
| 1000人以上 | 8.6 | 6.0 | 14.0 | 38.4 | 19.0 | 7.0 | 4.8 | 0.3 | 1.9 | |



※2020年卒は2019年7月、2021年卒は2020年7月に調査

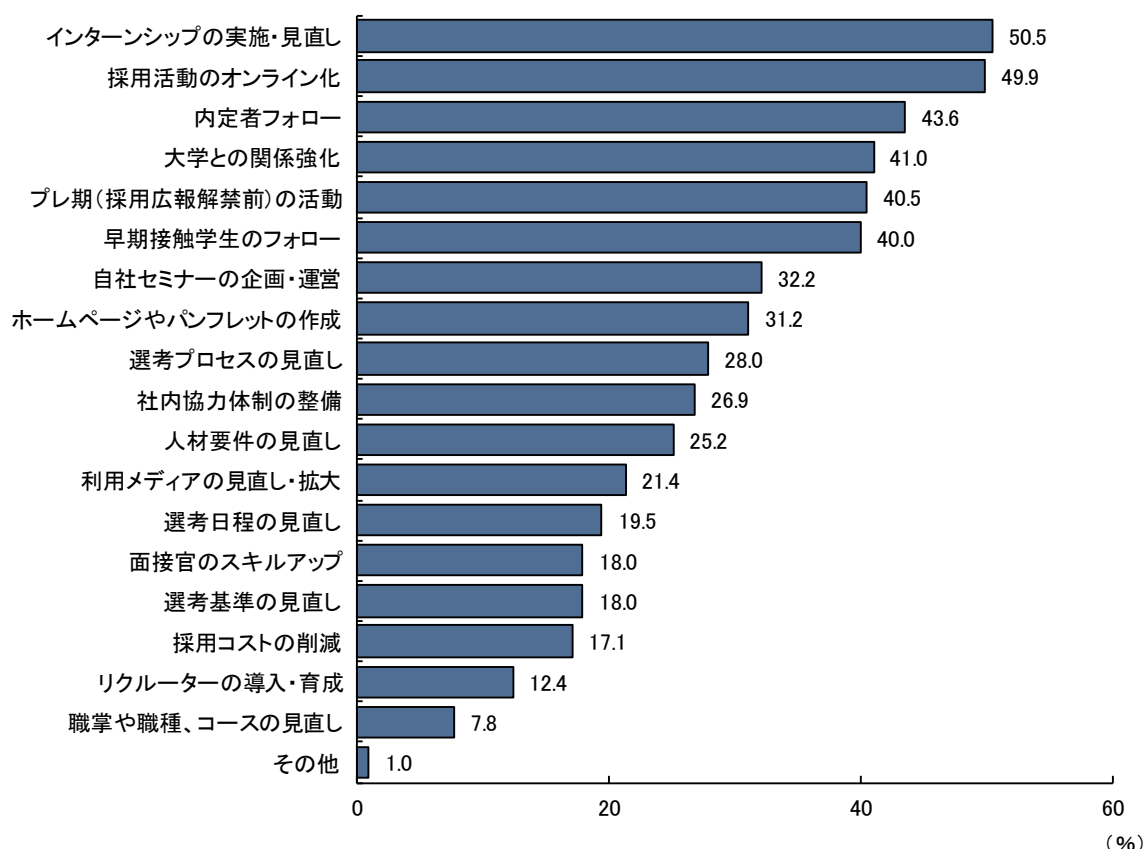
《従業員規模別》

| | (%) | | | | | | | | | |
|----------|-------|-----|-----|------|------|------|------|-----|------|--|
| | 12月以前 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月以降 | |
| ～299人 | 4.2 | 2.5 | 3.9 | 17.3 | 27.1 | 22.9 | 16.2 | 3.1 | 2.7 | |
| 300～999人 | 4.3 | 5.9 | 5.5 | 16.5 | 23.1 | 24.0 | 14.4 | 1.6 | 4.5 | |
| 1000人以上 | 5.3 | 2.5 | 7.0 | 20.9 | 26.6 | 17.7 | 16.5 | 0.9 | 2.5 | |

3. 採用で注力したいこと

2022年卒の採用で注力したいことを尋ねた。最も多いのは「インターンシップの実施・見直し」で約5割（50.5%）。次いで、「採用活動のオンライン化」（49.9%）が僅差で続く。2021年卒採用で急速に進んだオンライン化は、来期も大きなテーマの一つとなりそうだ。また、「内定者フォロー」（43.6%）、「大学との関係強化」（41.0%）など例年上位の項目が続く。「プレ期の活動」（40.5%）、「早期接触学生のフォロー」（40.0%）までが4割台で、早期から学生と接点を持ち採用につなげたいという企業も少なくないことがわかる。

2022年卒採用で注力したいこと



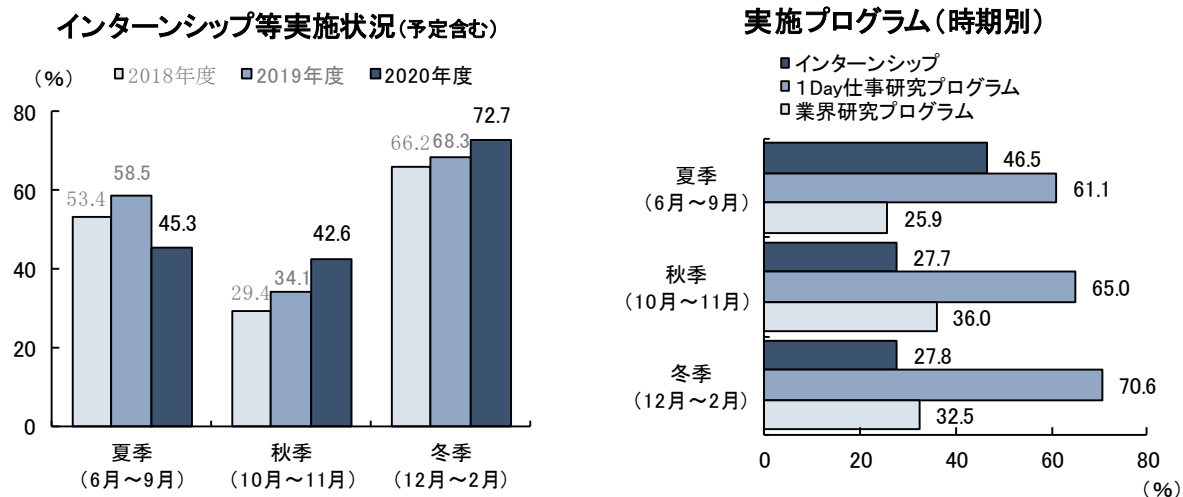
【Voice-4】—2022年卒者の採用で注力したいこと

- インターンシップからの内定者が半数以上のため、インターンシップをより強化する予定。
<情報・インターネットサービス/大手>
- オンラインで行うために採用活動のすべてを見直します。
<情報処理・ソフトウェア/中小>
- 来年以降、リアルとオンラインの同時並行が当たり前になってくると思いますので、多様な学生と出会うよう対応できればと考えています。
<セメント/中堅>
- 年々プレ期の動きが重要になってきていると感じています。プレ期のイベントに積極的に参加していく予定です。
<専門商社/中堅>
- オンライン化が進む中で、大学との関係をどう強化していくかが課題。
<情報処理・ソフトウェア/中堅>
- 内定辞退者が非常に多いと感じるので、フォローを行い辞退者減少に努めたい。
<サービス/中小>
- 現状ある自社ホームページは学生に魅力を伝えきれていない。一新して魅力あるものにしたいと思っている。
<精密機器・医療用機器/大手>
- 転職のない職種を用意するなど、今の学生のニーズに即した人事制度を構築する。
<建設・住宅・不動産/中小>

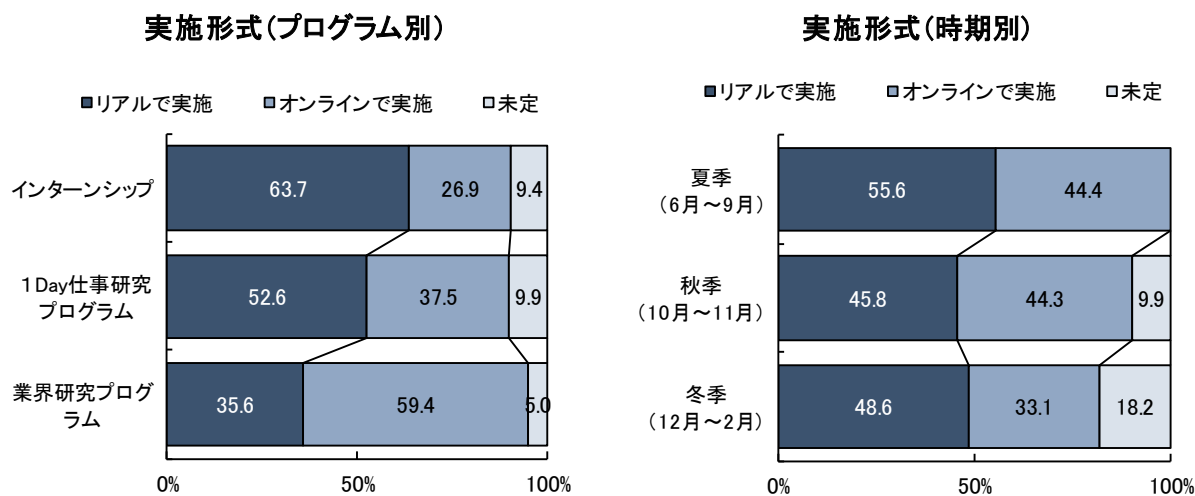
Ⅲ. インターンシップ等

1. プログラム実施状況と実施形式

今年度（2021年2月まで）のインターンシップ等のプログラム実施（予定を含む）について、時期別に尋ねた。夏季の実施率は前年度より10ポイント以上減少。一方、秋季と冬季は前年度より増加し、今冬の実施率は7割を超える見込みだ（72.7%）。実施プログラムを時期別に見ると、いずれの時期でも最も多いのは「1Day仕事研究プログラム」で、特に冬季は7割に上る（70.6%）。夏季は、複数日程の「インターンシップ」が4割強に上ったが（46.5%）、秋季、冬季では2割台にとどまる。



プログラム別に実施形式（リアル／オンライン）の割合を算出してみたところ、「業界研究プログラム」ではオンラインでの実施が約6割（59.4%）を占めるのに対し、「インターンシップ」「1Day仕事研究プログラム」ではリアルの割合がオンラインを大幅に上回る。就業体験を伴うプログラムでは、やはり会社や現場に足を運んでもらい実施する企業が多いことがわかる。また、実施形式を時期別にも見てみると、いずれの時期においてもリアルでの実施比率が高く、特にインターンシップ実施率の高かった「夏季」でリアルでの実施が半数を超える（55.6%）。なお「冬季」は実施形式未定が2割近く、今後のコロナの状況次第という企業も少なくない。

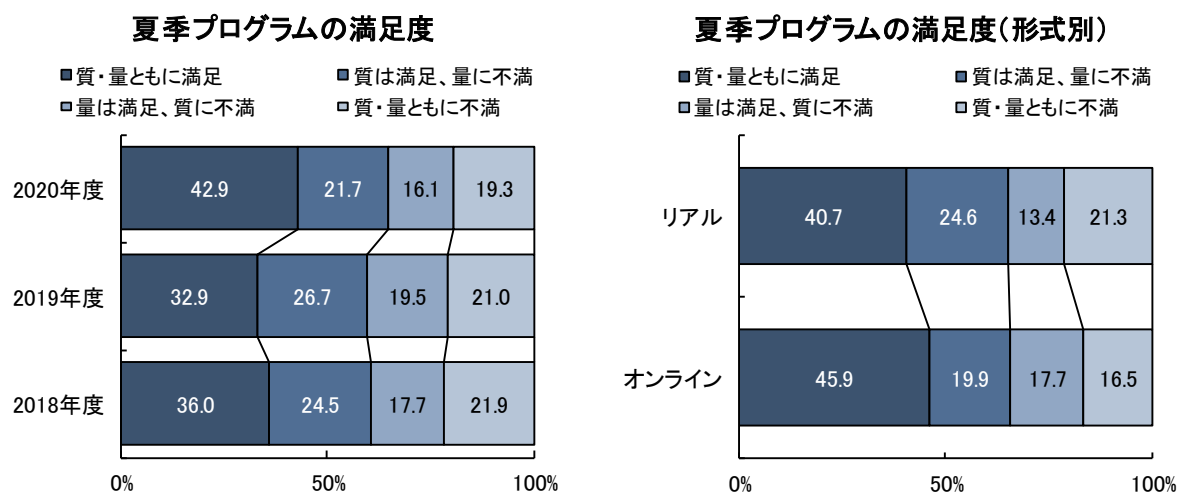


※インターンシップ：就業体験を伴う複数日程のもの
 ※1Day仕事研究プログラム：就業体験を伴う1日以内のもの
 ※業界研究プログラム：日数にかかわらず就業体験を伴わないもの

2. 夏季プログラムの満足状況

今夏にインターンシップを実施した企業に満足度を尋ねたところ、「質・量ともに満足」が約4割（42.9%）で、前年度より10ポイント上昇した。

また、実施形式別に満足度を見ると、リアルでは「質・量ともに満足」が40.7%に対し、オンラインでは45.9%と、オンラインがリアルを5.2ポイント上回った。オンライン開催では、「質・量ともに満足」「量は満足、質に不満」を合わせた「量に満足」が約6割に上る（計63.6%）。



【Voice-5】—インターンシップ等のプログラムについて

■ 課題に感じること

- オンラインで就業体験をしてもらうことが難しい。 <情報処理・ソフトウェア/中堅>
- リアルで就業模擬体験を伴うプログラムを実施予定だったが、急きょオンラインに変更したため、学生に伝えられた情報がかなり不足しており、手ごたえが感じられない。 <サービス/中堅>
- 感染対策と業務体験の両立が困難であるため、WEB化や内容を変更することで対応しているが、なかなか動機づけがうまくできていない。 <自動車・輸送用機器/中小>
- 長期インターンシップの受け入れが一番魅力を伝えることができるが、部門の負担が大きく、受入人数に限界がある。 <機械・プラントエンジニアリング/大手>
- 夏季は業界研究目的での参加が多いため、選考までのフォローが課題と考える。 <素材・化学/大手>

■ 工夫していること

- 1dayでもしっかり手を動かしてもらって、満足感を得てもらいたいというのがこだわりです。 <情報処理・ソフトウェア/中小>
- オンラインでの実施により、こちらも気軽に開催できるようになったため、前年よりも多くのコンテンツを実施しました。 <情報・インターネットサービス/中小>
- オンラインでも、参加者で協力して作成したり、アクション出来るコンテンツを入れること。少し難しい課題でも取り組んでもらい、達成感を感じてもらおうこと。 <専門店/大手>
- ただの会社説明会にはしない。PDCAサイクルを体感してもらえる内容にしている。 <運輸・倉庫/中小>
- 仕事の楽しさだけでなく苦労も伝え、本当の意味でのやりがいをイメージできるよう工夫している。 <専門商社/中堅>
- 優秀な学生には、終了後もワークのフィードバックなど連絡している。 <精密機器・医療用機器/大手>