

【2021年卒】企業の採用活動計画調査

Agre アグレ 新卒2021

株式会社 求人おきなわ

雇用推進事業部

調査概要

- 調査目的 企業の新卒採用活動計画の動向を把握する
- 調査対象 2021年3月卒業予定の新規学卒者（大学・専門学校等）対象の採用活動企業
- 調査期間 2019年12月16日～2020年1月13日
- 調査方法 2021年3月卒業予定の新規学卒者（大学・専門学校等）対象の採用活動企業へWEBアンケートを依頼
※設問ごとに有効回答のみで集計
※構成比は小数点以下を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。
- 有効回答数 55社

業種別	件数
IT・情報通信	14
卸売・小売・流通	10
ホテル・旅行	8
金融・証券・保険関連	6
サービス	6
複合サービス（多角事業）	4
電気・ガス・エネルギー	3
建設・不動産	2
メーカー（製造販売）	1
飲食・飲料・フードサービス	1
総計	55

目次

調査結果の概要【総括】【概要】	2・3・4・5
●新卒採用の背景・目的	6
●採用スケジュール（予定）	7・8
●採用予定数	9
●採用基準	10
●採用数が満たされない場合の対応	11
●採用活動の見通し	12
●採用活動で新たに取り組みたいこと（取組む予定）	13
●採用活動で力を入れたいこと	14
●企業が学生へアピールしたいこと	15
●選考を行う際に重視する資質・能力	16
●学生時代に経験してほしい活動	17
●新卒者を対象としたインターンシップへの取り組み	18

本調査に関するお問い合わせは、下記へお願い申し上げます。

株式会社 求人おきなわ 雇用推進事業部

TEL : 098-864-5680 FAX : 098-864-5552

調査結果の概要

【総括】

2021年卒を対象とした採用活動は、経団連から引き継いだ政府の採用スケジュール（※1）により17年卒から4年連続で「採用広報解禁（3月）、選考活動解禁（6月）」でスタートする。

21年卒の採用スケジュール（予定）は、広報・個別会社説明会開始時期共に「3月」がピーク。選考開始は「4月」、面接開始は「3月」、内定（内々定）出し開始は「6月」がピークとなった。採用活動の終了予定時期では「9月」と「未定」が同率でピークとなった。

21年卒の採用スケジュール（予定）を前年と比較すると、広報、個別会社説明会においては3月広報解禁前の2月以前に開始した割合が増加し、選考、面接、内定（内々定）出しにおいては6月選考解禁前の5月以前に開始予定の割合が増加した（2月以前「広報」開始割合70.5%：前年比24ポイント増加、2月以前「個別会社説明会」開始割合48.2%：前年比23.5ポイント増加、5月以前「選考」開始割合74.3%：前年比3.2ポイント増加、5月以前「面接」開始割合65.0%：前年比2ポイント増加、5月以前「内定（内々定）出し」開始割合52.0%：前年比10.9ポイント増加）。

終了予定時期は、選考解禁6月の翌7月から9月と、年末から翌年にかけての12月、2月に集中しており、早めに終わらせる企業と年末～翌年を終了予定とする長期継続企業で二極化する傾向が見られる。また7月～9月に終了予定37.0%が前年より21.9ポイント増加（20年卒同時期15.1%）。12月～翌3月に終了予定29.7%は前年より11.4ポイント減少（20年卒同時期41.1%）したこと、採用活動を早めに終わらせる計画の企業が増加している。

20年卒を対象とした企業の内定状況調査（※2）では、人材獲得を強化する対策として「採用スケジュールを変更した」企業が6割を超え、『1月からのインターンシップ・セミナー開催増、早期選考開催』、『採用開始時期の前倒し』など様々な対策が講じられた。

だが結果として採用充足度では「計画より減少」した企業が最多で、採用数を予定通り確保できた企業は4割弱、およそ6割が採用数を確保できない状況であった。20年卒採用活動を踏まえて、21年卒の採用活動での新たな取り組み（※3）では、スケジュールの見直しに関する声が多く聞かれ、『例年まで経団連の採用ルールに則って実施していたが他企業のルール前活動による母集団の減少が20卒活動時に大きく影響を受けたため今年度より活動時期を見直す』など、早期からの取り組みによる母集団形成の重要性から、採用活動がさらに早まる傾向にある。

20年卒の人材獲得の強化対策では（※2）『選考日を学生個々で柔軟に調整する』など、企業の選考・面接過程の対応も一様ではなく、その流れをうけて21年卒の選考スケジュール（書類選考から面接までの過程）では、選考開始予定「4月」ピークより面接開始予定「3月」ピークが先になる動きが見られた。

結果として、21年卒では広報、個別会社説明会、選考、面接、内定（内々定）出し開始予定のフェーズ全体で20年卒より早まる傾向にあり、経団連から引き継いだ政府の採用スケジュールによる広報解禁（3月1日）、選考活動解禁（6月1日）、正式内定日（10月1日）を待たずにスタートする企業が増加。採用スケジュールのさらなる形骸化が窺える。

※1 2021年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を3年生の3月（20年卒：3月）、面接等の選考活動は4年生の6月（20年卒：6月）とした。

※2 「【2020年卒】学生・企業の内定状況調査」2020年卒の学生と採用企業を対象に採用活動後期（2019年12月～2020年1月）に調査

※3 本調査内の「採用活動で新たに取り組みたいこと（取り組み予定）」P13

採用予定人数の見通しは、「前年並み」がトップで、次いで「検討中（未定）」、「増加」、「減少」となった。「前年並み」の理由として、『増員採用を済ませた後である為、暫くは前年並みの採用で進める。』『予定人数に変化なし。但し良い学生がいれば定員を上回って採用する。』などが挙げられた。18年卒では「増加」が過去10年比で最高値となり、以降19・20・21年卒でもそのピーク値を受けての「前年並み」と窺え、採用意欲はここ4年程高くなっている。

採用基準も「前年並み」がトップ、次いで「厳しくなる」と「検討中（未定）」が同率、「多様化する」、「緩くなる」の順。基準は前年並みの傾向が強いが、19年卒では「厳しくなる」が過去10年間で最も高かったことから21年卒でもその流れにおいての「前年並み」とみられ、基準は高い傾向にある。

「前年並み」の理由として『基準を落とさずに採用数を確保したい（長期的スパンで現代に適した人材基準の見直し）。』『お客様対応の仕事のため一定の基準は落とせないため。』など。「厳しくなる」の理由では『質の良い学生を採用したいから。』、「検討中（未定）」の理由では『面接試験の強化等を検討中。』、「多様化する」の理由では『ターゲット層の拡大。』、「緩くなる」の理由では『採用数を確保したいから。』などが挙げられた。

売り手市場とはいえ採用基準を緩める企業は僅か1.9%で、77.8%（前年並み＋厳しくなる）は採用基準を緩めず自社の基準に合った人材を採用、継続的に活躍できる人材を求めている。

前述のように77.8%が採用基準を前年並み、厳しくなると答えているが、採用数が満たされない場合の対応では「基準を下げずに中途採用から補充」がトップ、次いで「求める人材レベルを下げない」、「基準を下げずに第二新卒から補充」、「採用数を満たすために基準を柔軟に対応する」、「基準を下げずに常用雇用以外から補充」の順となった。

「基準を下げずに中途採用から補充」が過去10年比で最高値を更新し、「基準を下げずに第二新卒から補充」も過去10年比で2番目に高いことから、新卒採用にこだわらず、中途・第二新卒まで採用対象を広げ人材を確保したいという人材不足の深刻さが窺える。

採用活動の見直しは「前年並み」が最多で、理由として『売り手市場が続いているため状況には大きな変化はない。』が挙げられた。次いで多かった「採用しにくくなる」では『応募者不足によるさらなる競合激化。』『学生の行動量が明らかに減っているためそもそも会えない。』『売り手市場が続くと新卒採用を始める企業も増えるため、競争はより激しくなると思う。』などの理由が挙げられ、依然として企業の採用活動の見直しは厳しい。

引き続き厳しい採用活動の見直しを受けて、21年卒の採用活動では50.0%が「新たな取り組みがある」と回答し、応募・選考方法(時期・内容)の見直しに関する声が多く聞かれた(『早期選考。』『1次面接を入社5年～10年の社員にやってもらう。』など)。そのほか「広報」に関して『事業部ごと(2事業部)の募集に切り替え、広報活動においてそれぞれの魅力を発信する。』、「合説・個別会社説明会の実施・見直し」では『前年は3月以降のイベント開催でしたが、今年は社内イベントの開催時期を早める。』など、「インターンシップの実施・見直し」では『1dayインターンシップの導入。』などが挙げられた。

また21年卒の採用活動で力を入れたい上位は、1位「インターンシップ」、2位「個別会社説明会」、3位「内定後の学生へのフォロー」、4位「学生とのコミュニケーション」、5位「学校訪問」だった。「インターンシップ」は、20年卒6位から1位へ大きく上昇、「個別会社説明会」は3位から2位へ上昇した。

21年卒を対象とするインターンシップ実施状況では「実施する(する予定)」が77.8%を占め、20年卒より7.9ポイント増加した。またインターンシップが採用手法として有効だと思うか聞いたところ、88.9%が「採用手法として有効」だと回答した(『選考前の段階で学生との接点を持つことができる。』、「業務内容、職場雰囲気を理解した上で入社してもらえることでミスマッチが減少する(＝定着してくれる)」。『インターンシップ参加した方の応募から採用まで過去の実績があるため。』など)。

20年卒の採用活動(※2)では、インターンシップ実施の有無により、企業の採用活動結果に違いが出ており、インターンシップを実施した企業ほど、【採用充足度】、【入社予定者に対する満足度】、【採用活動の計画達成度】、【採用活動結果の満足度】が高い割合を示した。88.9%の企業がインターンシップは採用手法として有効だと捉えていることから、21年卒の採用活動ではインターンシップをさらに積極的に採用活動に取り入れる傾向が窺える。

20年卒を対象とした企業の内定状況調査(※2)で、インターンシップ実施の有無によって採用活動の結果に違いがあるかを比較したところ、【採用充足度】ではインターンシップ実施企業は、「採用数を充足できた」が50%、実施なし企業は22.7%、実施企業が27.3ポイント上回り、より充足度が高かった。【入社予定者に対する満足度】では、実施企業は「満足」が63.9%、実施なし企業は50.0%。実施企業が13.9ポイント上回り、より入社予定者に対する満足度が高かった。【採用活動の状況】では、実施企業は「当初の予定通り進んだ」が41.7%、実施なし企業は27.3%。実施企業が14.4ポイント上回り、採用活動が予定通り進んだ割合が高かった。【採用活動結果】では、実施企業は「満足」が52.8%、実施なし企業は31.8%。実施企業が21ポイント上回り、より採用活動結果の満足度が高かった。

※2 「【2020年卒】学生・企業の内定状況調査」2020年卒の学生と採用企業を対象に採用活動後期(2019年12月～2020年1月)に調査

選考を行う際に重視する資質・能力では、1位「主体性」92.3%、2位「課題発見力」76.9%、3位「柔軟性」71.7%、4位「発信力」67.9%、5位同率「状況把握力」と「傾聴力」58.5%が挙げられた。新入社員には物事に進んで取り組む力、現状を分析し課題を明らかにする力、意見の違いや立ち場の違いを理解し、自分の意見を分かりやすく伝える力が求められていることが窺える。

【概要】

～新卒採用の背景・目的（P6）～

新卒採用を実施する背景の上位は、「会社の活性化」74.1%がトップ、次いで「全社的な人員増員」55.6%、「既存事業の拡大」51.9%となった。20年卒に引き続き「会社の活性化」がトップとなった。

新卒者を採用する目的の上位は、「会社の将来を担う潜在能力の高い人材を確保するため」81.5%、「組織の活性化のため」70.4%、「活力やアイデアが豊富な人材が欲しいから」37.0%との積極的な理由が高い割合を占め、新卒人材への期待感から新卒採用を実施している。

～採用スケジュール(予定)（P7～P8）～

2021年卒の採用活動では、広報・個別会社説明会開始時期共に、20年卒と同様「3月」開始が最も多かった（広報開始ピーク時期：21年卒3月(20年卒3月)、個別会社説明会開始ピーク時期：21年卒3月(20年卒3月)）。

選考開始時期では20年卒より2か月早い「4月」が最多となった（選考開始ピーク時期：21年卒4月(20年卒6月)）。面接の開始時期は20年卒より3か月早い「3月」が最多だった（面接開始ピーク時期：21年卒3月(20年卒6月)）。

内定(内々定)出しの開始ピーク時期は20年卒と同様に「6月」が最多だった（内定(内々定)開始ピーク時期：21年卒6月(20年卒6月)）。

ただ、広報、個別会社説明会においては3月広報解禁前の2月以前に開始した割合が増加し、選考、面接、内定(内々定)出しにおいては6月選考解禁前の5月以前に開始予定の割合が増加した（2月以前「広報」開始割合70.5%：前年比24ポイント増加、2月以前「個別会社説明会」開始割合48.2%：前年比23.5ポイント増加、5月以前「選考」開始割合74.3%：前年比3.2ポイント増加、5月以前「面接」開始割合65.0%：前年比2ポイント増加、5月以前「内定(内々定)出し」開始割合52.0%：前年比10.9ポイント増加）。

採用活動終了予定時期は、「9月」と「未定」が同率最多で（採用活動終了ピーク時期：21年卒9月・未定(20年卒未定)）、「9月」14.8%は前年比3.8ポイント増加した（20年卒11.0%）。21年卒では7月から9月、12月、2月に集中する傾向が見られる。7月～9月に終了予定37.0%が前年より増加（20年卒同時期15.1%、前年比21.9ポイント増加）。12月～翌3月に終了予定29.7%は前年より減少（20年卒同時期41.1%、前年比11.4ポイント減少）したことから、採用活動を早めに終わらせる計画の企業が増加傾向にある。

～採用予定数（P9）～

採用予定人数の見通しは、「前年並み」51.9%、「検討中(未定)」22.2%、「増加」18.5%、「減少」7.4%の順となった。18年卒では「増加」が過去10年比で最高値となり、以降19・20・21年卒でもそのピーク値を受けての「前年並み」と窺え、採用意欲はここ4年程高くなっている。

「前年並み」の理由として、『増員採用を済ませた後である為、暫くは前年並みの採用で進める。』や『予定人数に変化なし。但し良い学生がいれば定員を上回って採用する。』など。「増加」の理由では『事業拡大に向けて採用数を増やしている。』『内定辞退を考慮している点とより多くの学生を採用したい為。』などが挙げられた。

～採用基準、採用数が満たされない場合の対応（P10～P11）～

採用基準の見通しは、「前年並み」64.8%、次いで「厳しくなる」と「検討中(未定)」が同率13.0%、「多様化する」7.4%、「緩くなる」1.9%の順。基準は前年並みの傾向が強いが、19年卒では「厳しくなる」が過去10年間で最も高かったことから21年卒でもその流れにおいての「前年並み」とみられ基準は高い傾向が窺える。

「前年並み」の理由として『基準を落とさずに採用数を確保したい(長期的スパンで現代に適した人材基準の見直し)。』『お客様対応の仕事なため一定の基準は落とせないため。』など。「厳しくなる」の理由では『質の良い学生を採用したいから。』、「検討中(未定)」の理由では『面接試験の強化等を検討中。』、「多様化する」の理由では『ターゲット層の拡大。』、「緩くなる」の理由では『採用数を確保したいから。』などが挙げられた。

採用数が満たされない場合の対応は、「基準を下げずに中途採用から補充」51.9%、「求める人材レベルを下げない」46.3%、「基準を下げずに第二新卒から補充」29.6%、「採用数を満たすために基準を柔軟に対応する」20.4%、「基準を下げずに常用雇用以外から補充」9.3%の順。

「基準を下げずに中途採用から補充」が過去10年比で最高値を更新し、「基準を下げずに第二新卒から補充」も過去10年比で2番目に高いことから、新卒採用にこだわらず、中途・第二新卒まで採用対象を広げ人材を確保したいという人材不足の深刻さが窺える。

～採用活動の見直し（P12）～

採用活動の見直しは「前年並み」55.6%が最多で、理由として『売り手市場が続いているため状況には大きな変化はない。』が挙げられた。次いで多かった「採用しにくくなる」では『応募者不足によるさらなる競合激化。』『売り手市場が続くと新卒採用を始める企業も増えるため、競争はより激しくなると思う。』などの理由が挙げられ、依然として企業の採用活動の見直しは厳しい。

～採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定)、採用活動で力を入れたいこと（P13～P14）～

21年卒の採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定)があるか？については「新たに取り組みたいことがある」が最多で50.0%を占め、「応募・選考方法(時期・内容)の見直し」に関する声が多く聞かれた（具体例：『早期選考。』『1次面接を入社5年～10年の社員にやってもらう。』など）。

そのほか「広報」に関して『事業部ごと（2事業部）の募集に切り替え、広報活動においてそれぞれの魅力を発信する。』、「合説・個別会社説明会の実施・見直し」では『前年は3月以降のイベント開催でしたが、今年は社内イベントの開催時期を早める。』など、「インターンシップの実施・見直し」では『1dayインターンシップの導入。』などが挙げられた。

また21年卒の採用活動で力を入れたい上位は、1位「インターンシップ」、2位「個別会社説明会」、3位「内定後の学生へのフォロー」、4位「学生とのコミュニケーション」、5位「学校訪問」だった。

「インターンシップ」は、20年卒6位から1位へ大きく上昇、「個別会社説明会」は3位から2位へ上昇した。インターンシップや個別会社説明会に力を入れて取り組むことが窺える。

～企業が学生へアピールしたいこと（P15）～

企業が学生へアピールしたい上位は、1位「社風・コーポレートカラー」、2位「職種・仕事内容」、3位「社会や地域への貢献度」、4位同率「教育・研修制度」と「業績」だった。

20年卒と比較して順位が上昇したのは、「社風・コーポレートカラー」（20卒2位→21卒1位）、「職種・仕事内容」（20卒5位→21卒2位）、「社会や地域への貢献度」（20卒7位→21卒3位）、「業績」（20卒7位→21卒4位）。逆に下降したのは「教育・研修制度」（20卒1位→21卒4位）、「雇用の安定性」（20卒4位→21卒6位）、「企業戦略やビジョン」（20卒3位→21卒9位）など。

～選考を行う際に重視する資質・能力（P16）～

経済産業省が提唱する「社会人基礎力」の分類を元に、選考を行う際に重視する資質・能力を聞いたところ、1位「主体性」92.3%、2位「課題発見力」76.9%、3位「柔軟性」71.7%、4位「発信力」67.9%、5位同率「状況把握力」と「傾聴力」58.5%が挙げられた。

1位「主体性」は【前に踏み出す力(アクション)】の要素に含まれ、2位「課題発見力」は【考え抜く力(シンキング)】に、3位「柔軟性」、4位「発信力」、5位「状況把握力」と「傾聴力」は【チームで働く力(チームワーク)】に含まれる。新入社員には物事に進んで取り組む力、現状を分析し課題を明らかにする力、意見の違いや立ち場違いを理解し、自分の意見を分かりやすく伝える力が求められていることが窺える。

～学生時代に経験してほしい活動（P17）～

学生時代に経験してほしい活動では、1位「バイト経験」72.2%、2位「クラブ・サークル活動」64.8%、3位「インターンシップ経験」46.3%となった。バイト経験の理由として『様々な世代の人との関わりが持てるような活動を行うことで視野が広がったり自分のやりたいことが見えてくると思うため。』、インターンシップ経験では『「働く」という人生において重要な経験を伴うと考えるため学生のうちに意識してもらいたい。』などが挙げられた。

～新卒者を対象としたインターンシップへの取り組み（P18）～

21年卒を対象にしたインターンシップ実施状況は「実施する」が77.8%を占め、20年卒より7.9ポイント増加した。

またインターンシップが採用手法として有効だと思うか聞いたところ、88.9%が「採用手法として有効」と回答した。

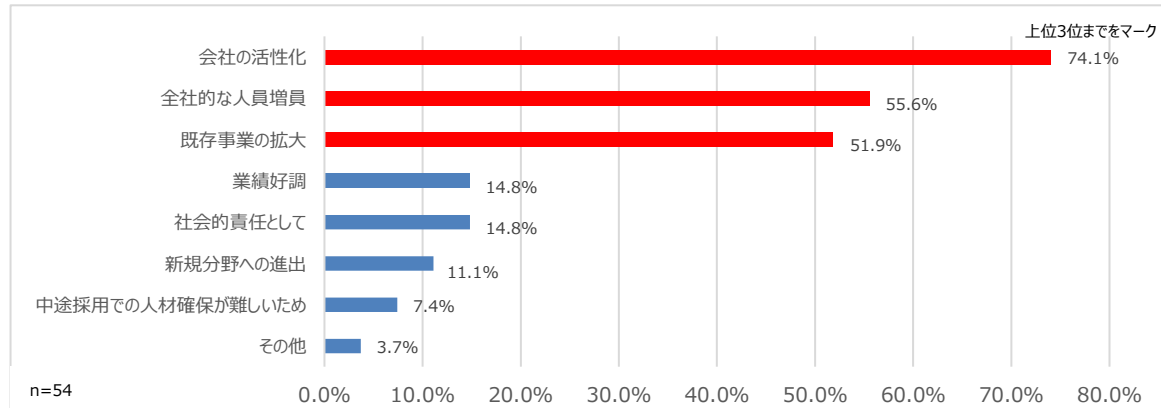
インターンシップが「採用手法として有効」だと思う理由として、『選考前の段階で学生との接点を持つことができる。』『業務内容、職場雰囲気を理解した上で入社してもらえることでミスマッチが減少する(＝定着してくれる)。』『インターンシップ参加した方の応募から採用まで過去の実績があるため。』など。「採用手法として有効ではない」の理由では『採用直結型としてインターンシップを位置づけていないため。』『インターンシップから内定出しまで至らないケースが多い。』などが挙げられた。

●新卒採用の背景・目的

新卒採用を実施する背景の上位は、「会社の活性化」74.1%がトップ、次いで「全社的な人員増員」55.6%、「既存事業の拡大」51.9%となった。20年卒に引き続き「会社の活性化」がトップとなった。

新卒採用の目的では、「会社の将来を担う潜在能力の高い人材を確保するため」81.5%、「組織の活性化のため」70.4%、「活力やアイデアが豊富な若い人材が欲しいから」37.0%との積極的な理由が高い割合を占めた。

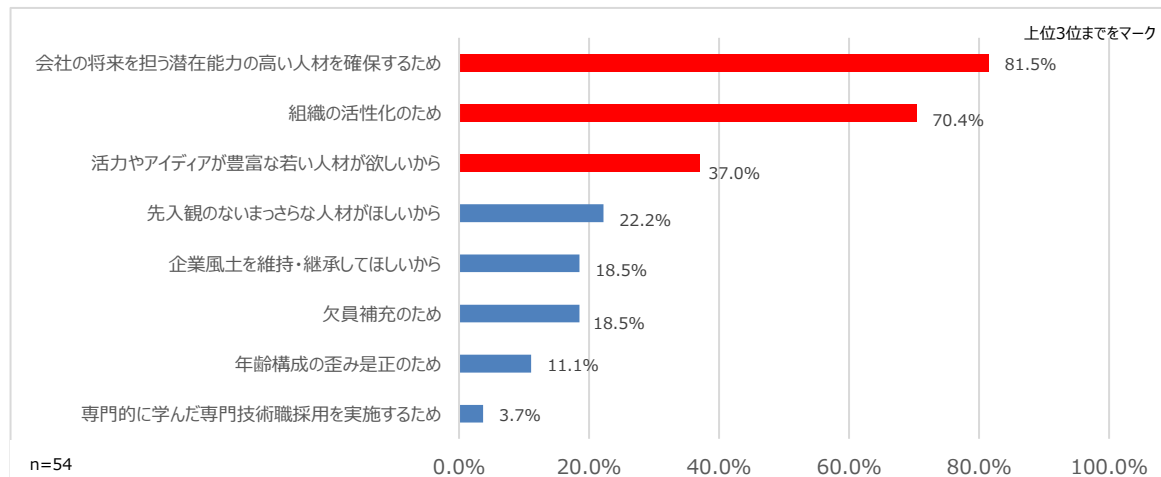
■新卒採用予定の背景（複数回答）



新卒採用の背景	21年卒	20年卒	新卒採用の背景	21年卒	20年卒
会社の活性化	74.1%	68.5%	社会的責任として	14.8%	5.5%
全社的な人員増員	55.6%	53.4%	新規分野への進出	11.1%	23.3%
既存事業の拡大	51.9%	53.4%	中途採用での人材確保が難しいため	7.4%	16.4%
業績好調	14.8%	15.1%	その他	3.7%	5.5%

表内・上位3位までをマーク

■新卒採用予定の目的（複数回答）



新卒採用の目的	21年卒	20年卒	新卒採用の目的	21年卒	20年卒
会社の将来を担う潜在能力の高い人材を確保するため	81.5%	82.2%	欠員補充のため	18.5%	13.7%
組織の活性化のため	70.4%	71.2%	年齢構成の歪み是正のため	11.1%	12.3%
活力やアイデアが豊富な若い人材が欲しいから	37.0%	41.1%	専門的に学んだ専門技術職採用を実施するため	3.7%	5.5%
先入観のないまっさらな人材が欲しいから	22.2%	20.5%	その他	0.0%	1.4%
企業風土を維持・継承してほしいから	18.5%	19.2%			

表内・上位3位までをマーク

●採用スケジュール（予定）

企業の採用活動スケジュールを「2021年卒」「2020年卒」採用企業で比較したところ、広報・個別会社説明会開始時期共に、20年卒と同様「3月」開始が最も多かった（広報開始ピーク時期：21年卒3月(20年卒3月)、個別会社説明会開始ピーク時期：21年卒3月(20年卒3月)）。ただ3月広報解禁前の2月以前に広報を開始した割合が21年卒では70.5%を占め（20年卒では46.6%）、2月以前の個別会社説明会開始割合が21年卒では48.2%を占めた（20年卒では24.7%）。

選考開始ピーク時期では20年卒より2か月早い「4月」が最多となった（選考開始ピーク時期：21年卒4月(20年卒6月)）。

面接の開始時期は20年卒より3か月早く「3月」が最多だった（面接開始ピーク時期：21年卒3月(20年卒6月)）。

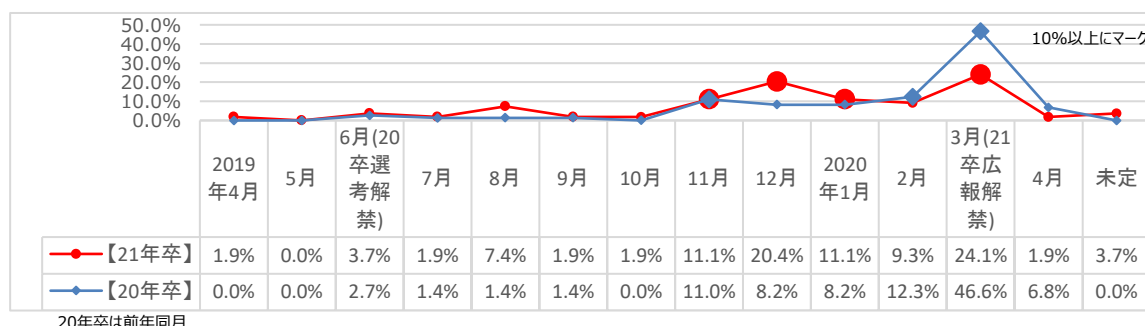
選考、面接開始についても、6月選考解禁前の5月以前に開始した割合がそれぞれ増加した（5月以前選考開始：21年卒74.3%(20年卒71.1%)、5月以前面接開始：65.0%(20年卒63.0%)）。

内定(内々定)出しの開始ピーク時期は20年卒と同様に「6月」が最多だった（内定(内々定)開始ピーク時期：21年卒6月(20年卒6月)）。内定(内々定)出しの開始時期についても6月選考解禁前の5月以前に開始した割合が増加した（21年卒52.0%(20年卒41.1%)）。

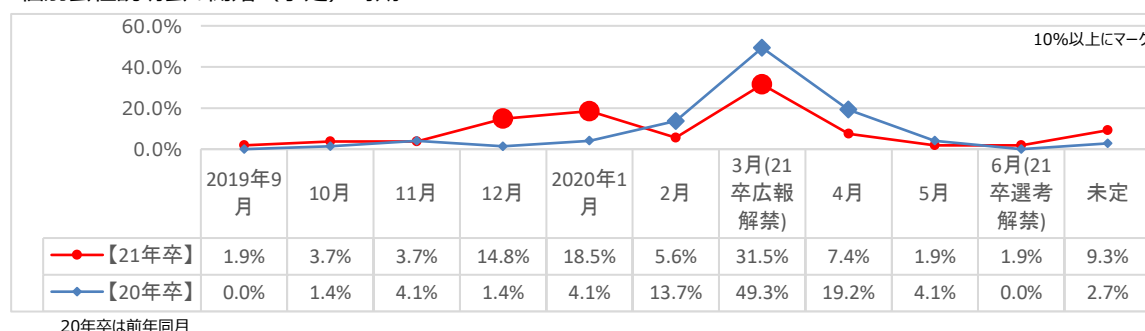
採用活動終了予定時期は、「未定」と「9月」が同率で最多となった（採用活動終了ピーク時期：21年卒未定・9月(20年卒未定)）。

※2021年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を3年生の3月(20年卒：3月)、面接等の選考活動は4年生の6月(20年卒：6月)とする。

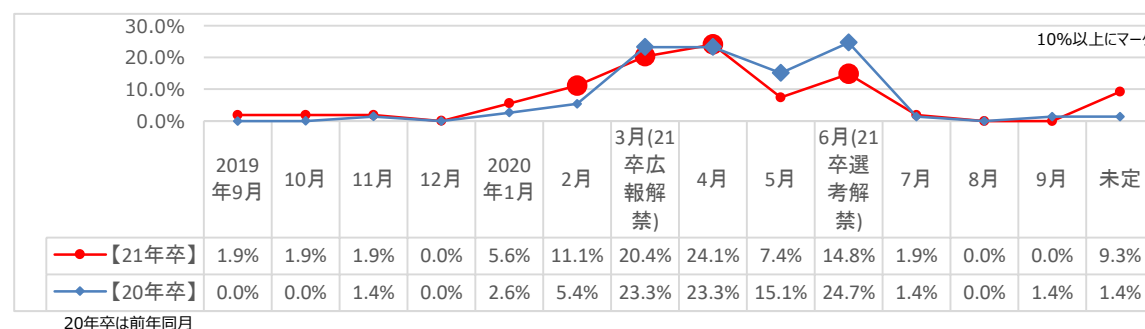
■広報の開始（予定）時期



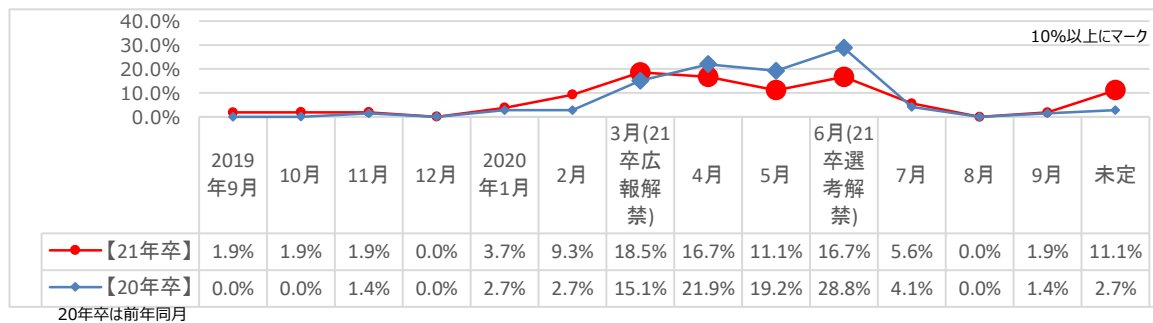
■個別会社説明会の開始（予定）時期



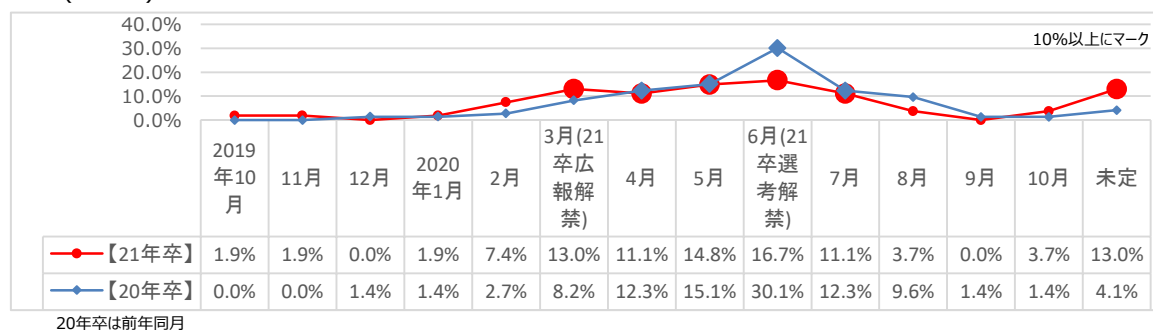
■選考の開始（予定）時期



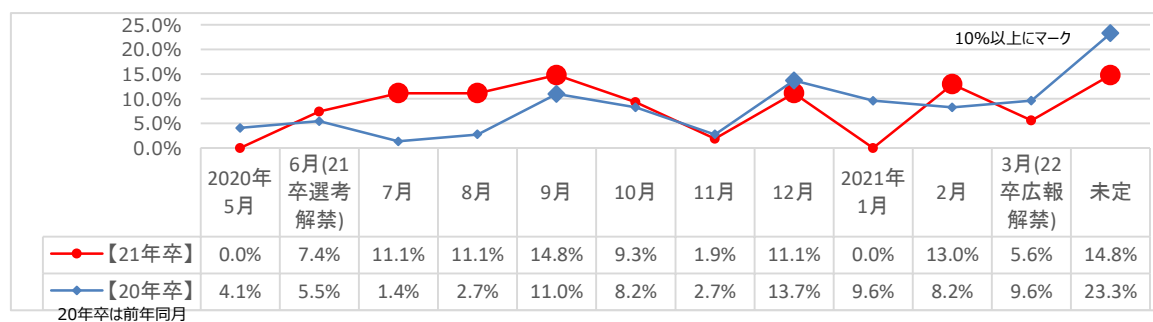
■面接の開始（予定）時期



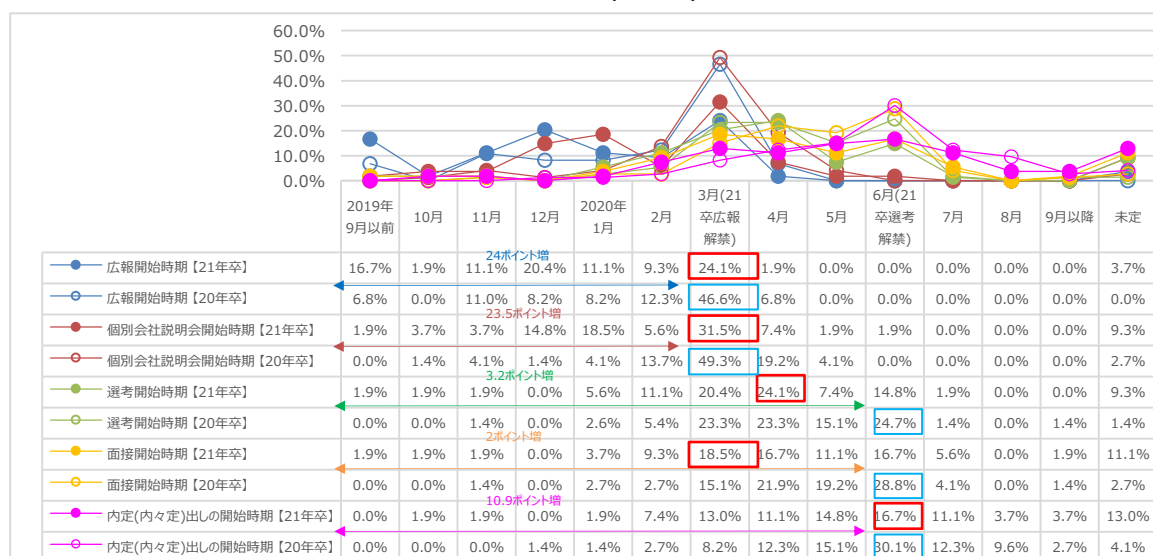
■内定(内々定)出しの開始（予定）時期



■採用活動の終了（予定）時期



■採用スケジュール（広報・個別会社説明会・選考・面接・内定(内々定)出し開始）

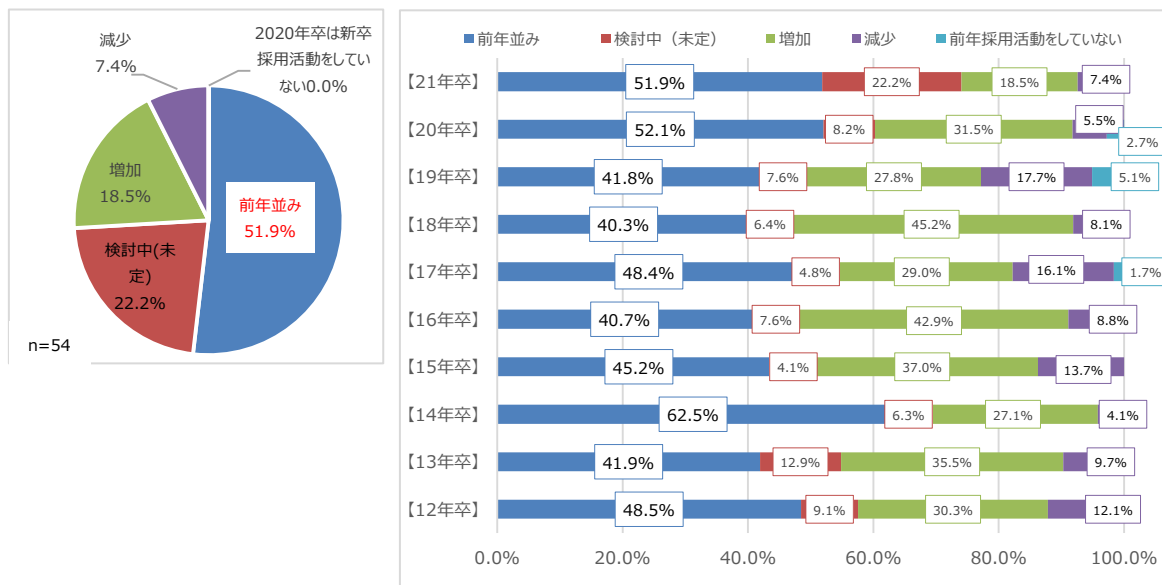


●採用予定数

採用予定人数の見通しは、「前年並み」51.9%、「検討中(未定)」22.2%、「増加」18.5%、「減少」7.4%の順となった。18年卒では「増加」が過去10年比で最高値となり、以降19・20・21年卒でもそのピーク値を受けての「前年並み」と窺え、採用意欲はここ4年程高くなっている。

「前年並み」の理由として、『増員採用を済ませた後である為、暫くは前年並みの採用で進める。』や『予定人数に変化なし。但し良い学生がいれば定員を上回って採用する。』など。「増加」の理由では『事業拡大に向けて採用数を増やしている。』『内定辞退を考慮している点とより多くの学生を採用したい為。』などが挙げられた。

■採用予定人数の見通し（単一回答） ■採用予定人数の見通し／過去10年比



■採用予定人数の見通しについて具体的な理由。（自由回答）

「前年並み」との回答理由

- ・もともと採用人数は多めに計画している。
- ・より多くの人材を採用したいため。
- ・採用人数未確定ですが、前年並みは採用する。
- ・前年と同じ水準で人手が足りないため。
- ・増員採用を済ませた後である為、暫くは前年並みの採用で進める。
- ・予定人数に変化なし。但し良い学生がいれば定員を上回って採用する。

「増加」との回答理由

- ・2021卒より事業部ごとの採用へと変更し、それぞれの事業部での募集人数を増加した。
- ・20卒は目標採用人数に少し届かなかったため、21卒はそれよりも増やす。
- ・マッチする人が多ければ多いほど採用に繋げたい為。
- ・業務拡大にむけて新卒採用を増加します。
- ・事業拡大に向けて採用数を増やしている。
- ・内定辞退を考慮している点とより多くの学生を採用したい為。

「検討中(未定)」との回答理由

- ・2020年3月の退職数をふまえて決定する。
- ・3月に採用計画数を決定するため。
- ・今後、社内で検討会議を行って決定するため。

「減少」との回答理由

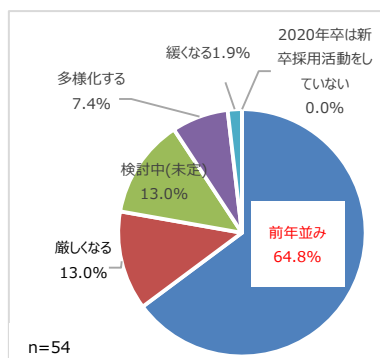
- ・業務縮小ならびに中途採用へのリソース確保のため。
- ・人件費予測等により、昨年より減員にて採用を予定。

●採用基準

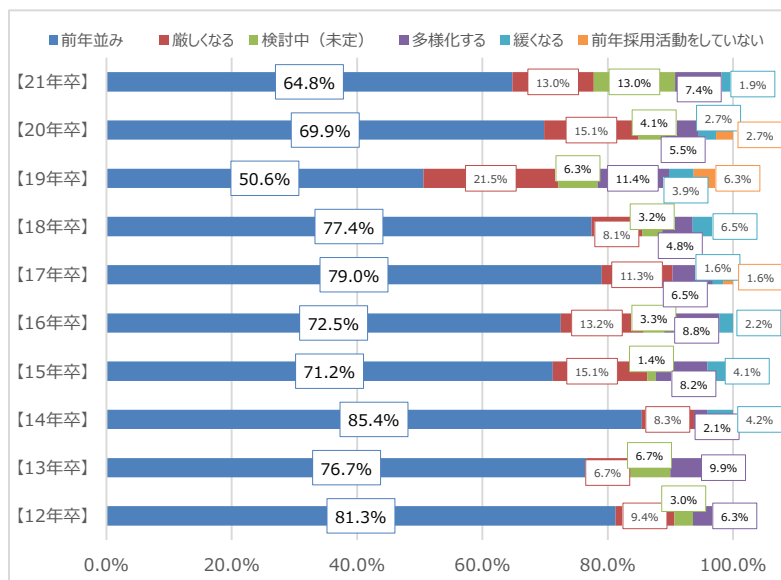
採用基準の見通しは、「前年並み」64.8%、次いで「厳しくなる」と「検討中(未定)」が同率13.0%、「多様化する」7.4%、「緩くなる」1.9%の順。

「前年並み」の理由として『基準を落とさずに採用数を確保したい(長期的スパンで現代に適した人材基準の見直し)。』など。「厳しくなる」の理由では『質の良い学生を採用したいから。』、「検討中(未定)」の理由では『面接試験の強化等を検討中。』、「多様化する」の理由では『ターゲット層の拡大。』、「緩くなる」の理由では『採用数を確保したいから。』などが挙げられた。

■採用基準（単一回答）



■採用基準／過去10年比



■採用基準の見通しについて具体的な理由。（自由回答）

「前年並み」との回答理由

- ・お客様対応の仕事なため一定の基準は落とせないため。
- ・応募数によるが、できる限り基準は落とさず選考したい。
- ・基準は変えずに採用を増やしていきたい。
- ・基準は変わらない。ただし今後、人材不足により採用方法が変わる可能性がある。
- ・基準を落とさずに採用数を確保したい(長期的スパンで現代に適した人材基準の見直し)。
- ・現在働く社員のモチベーション維持の為に採用基準は落としません。

「厳しくなる」との回答理由

- ・厳選した学生の見極め。
- ・質の良い学生を採用したいから。
- ・適性に拘れば厳しくなる。

「検討中(未定)」との回答理由

- ・外国人比率が上がってきているので、採用フローの見直しを検討。
- ・面接試験の強化等を検討中。

「多様化する」との回答理由

- ・ターゲット層の拡大。
- ・より多くの人材を採用したいため。
- ・対象を4大卒だけでなく短大・専門卒も検討中。
- ・従来型の採用試験とは内容を変更する予定のため。

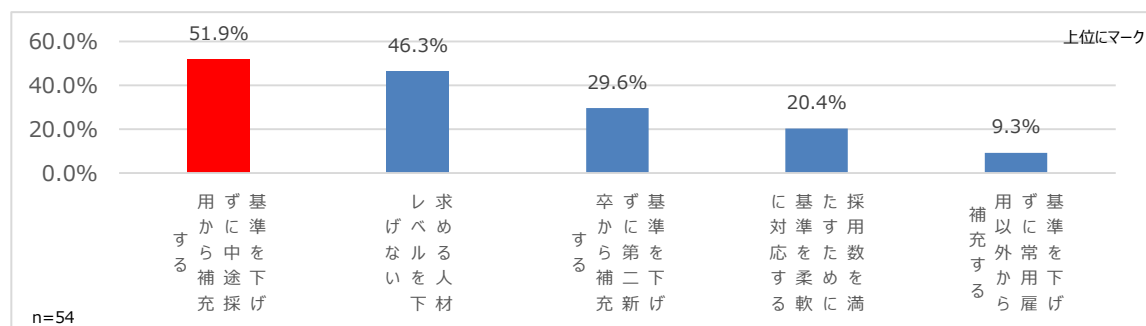
「緩くなる」との回答理由

- ・採用数を確保したいから。

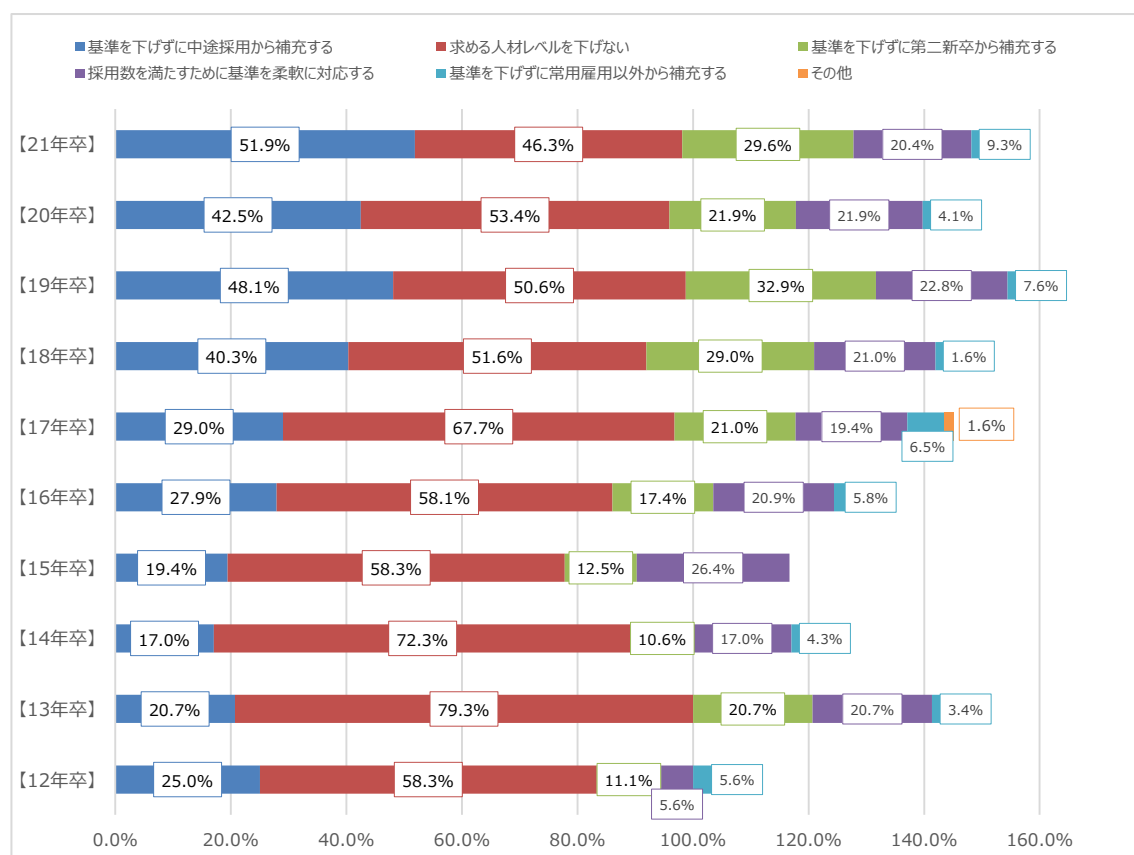
●採用数が満たされない場合の対応

採用数が満たされない場合の対応は、「基準を下げずに中途採用から補充」51.9%、「求める人材レベルを下げない」46.3%、「基準を下げずに第二新卒から補充」29.6%、「採用数を満たすために基準を柔軟に対応する」20.4%、「基準を下げずに常用雇用以外から補充」9.3%の順。「基準を下げずに中途採用から補充」が過去10年比で最高値を更新し、「基準を下げずに第二新卒から補充」も過去10年比で2番目に高くなった。

■採用数が満たされない場合の対応（複数回答）



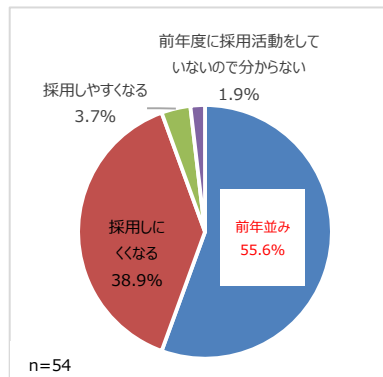
■採用数が満たされない場合の対応／過去10年比



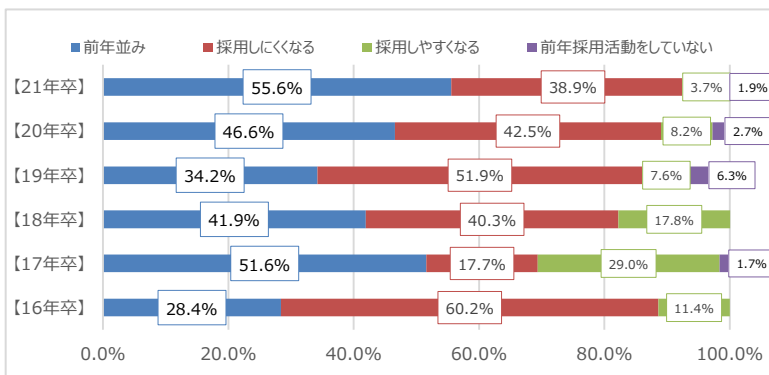
●採用活動の見通し

採用活動の見通しは「前年並み」55.6%、「採用しにくくなる」38.9%、「採用しやすくなる」3.7%、「前年採用活動をしていないので分からない」1.9%の順。「前年並み」が最多で、理由として『売り手市場が続いているため状況には大きな変化はない。』が挙げられた。次いで多かった「採用しにくくなる」では『応募者不足によるさらなる競合激化。』『学生の行動量が明らかに減っているためそもそも会えない。』『売り手市場が続くと新卒採用を始める企業も増えるため、競争はより激しくなると思う。』などの理由が挙げられた。

■採用活動の見通し（単一回答）



■採用活動の見通し／過去対比



■採用活動の見通しについての具体的な理由。（自由回答）

「前年並み」との回答理由

- ・採用活動に工夫を加えるが実施する内容に変わりはない。
- ・市場が変わらないと思うため。
- ・前年と大きく変化しないと予想。
- ・売り手市場が続いているため状況には大きな変化はない。
- ・売り手市場が続くと予想、前年度と大差はないと考えられるため。

「採用しにくくなる」との回答理由

- ・応募者不足によるさらなる競合激化。
- ・学生の行動量が明らかに減っているためそもそも会えない。
- ・学生の就活スタイルに幅があり、アプローチが難しい。
- ・合説参加率が低いため。
- ・採用基準を上げるため。
- ・昨年より就職活動を早めに開始する学生が増える為、内定辞退者の数が増えそう。
- ・就活の時期が不明確でタイミングが計りづらい。
- ・少子化、求人倍率が高い、求める適性に拘りたい。
- ・前年にも増して売り手市場。
- ・売り手市場が続くと新卒採用を始める企業も増えるため、競争はより激しくなると思う。

「採用しやすくなる」との回答理由

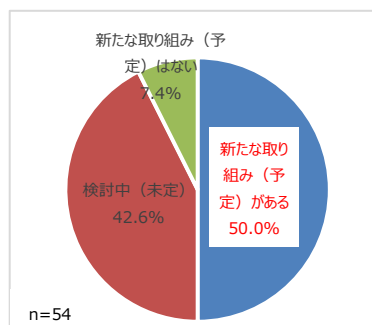
- ・より多くの人材を採用したいため。
- ・協力会社を増やしている。

●採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定) ※2018年卒から調査実施

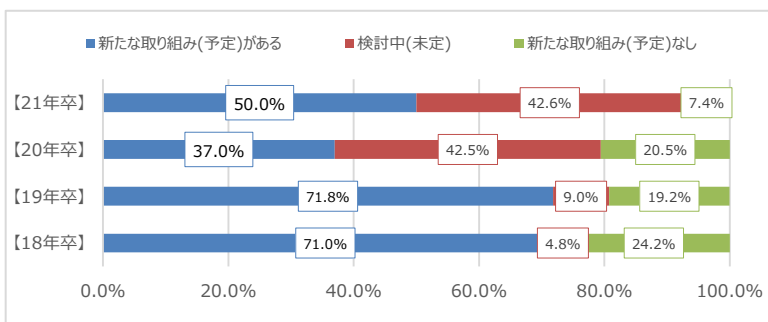
21年卒の採用活動で新たに取り組みたいこと(取組む予定)があるか？については「新たに取り組みたいことがある」が最多で50.0%を占め、「応募・選考方法(時期・内容)の見直し」に関する声が多く聞かれた(具体例：『スケジュールの大幅な見直し(例年まで経団連の採用ルールに則って実施していたが、他企業のルール前活動による母集団の減少が、20卒活動時に大きく影響を受けたため、今年度より活動時期の見直しを図る事により母集団の確保を目的に実施予定)。』など)。

そのほか「広報」に関して『事業部ごと(2事業部)の募集に切り替え、広報活動においてそれぞれの魅力を発信する。』、「合説・個別会社説明会の実施・見直し」では『前年は3月以降のイベント開催でしたが、今年は社内イベントの開催時期を早める。』など、「インターンシップの実施・見直し」では『インターンシップを新たに実施。』などが挙げられた。

■2021年卒採用活動での新たな取り組み



■新たに取り組みたいこと／過去対比



■2020年卒の採用活動で新たに取り組みたいこと具体的な記述。(自由回答)

「応募・選考方法(時期・内容)の見直し」に関する声

- ・1次面接を入社5年～10年の社員にやってもらう。
- ・スケジュールの大幅な見直し(例年まで経団連の採用ルールに則って実施していたが、他企業のルール前活動による母集団の減少が、20卒活動時に大きく影響を受けたため、今年度より活動時期の見直しを図る事により、母集団の確保を目的に実施予定)。
- ・新たな採用スケジュールを組んでいる。
- ・選考試験を1回→2回に追加する。
- ・早期選考。

「広報」に関する声

- ・LINEやInstagram等を使用して会社の雰囲気や魅力を発信するツールを増やし、身近に感じてもらえるようにしています。
- ・学校と共同でのプロジェクトなど。
- ・事業部ごと(2事業部)の募集に切り替え、広報活動においてそれぞれの魅力を発信する。それに伴い、各事業部の待遇面・福利厚生の強化や、求める人物像・採用基準の細分化を図り、学生に仕事内容を具体的に見える化する。
- ・就活カフェの活用。

「合説・個別会社説明会の実施・見直し」に関する声

- ・接遇マナー講習を実施する等、企業アピール以外で学生が興味を持つ分野のアプローチ。
- ・女子学生に向けた会社説明会。
- ・前年は3月以降のイベント開催でしたが、今年は社内イベントの開催時期を早めております。

「インターンシップの実施・見直し」に関する声

- ・1dayインターンシップの導入。
- ・インターンシップを新たに実施した。

「内定者対応」に関する声

- ・フォロー研修の増加。

「採用試験の見直し」に関する声

- ・採用試験の内容変更など。
- ・面接試験の強化。

「その他」に関する声

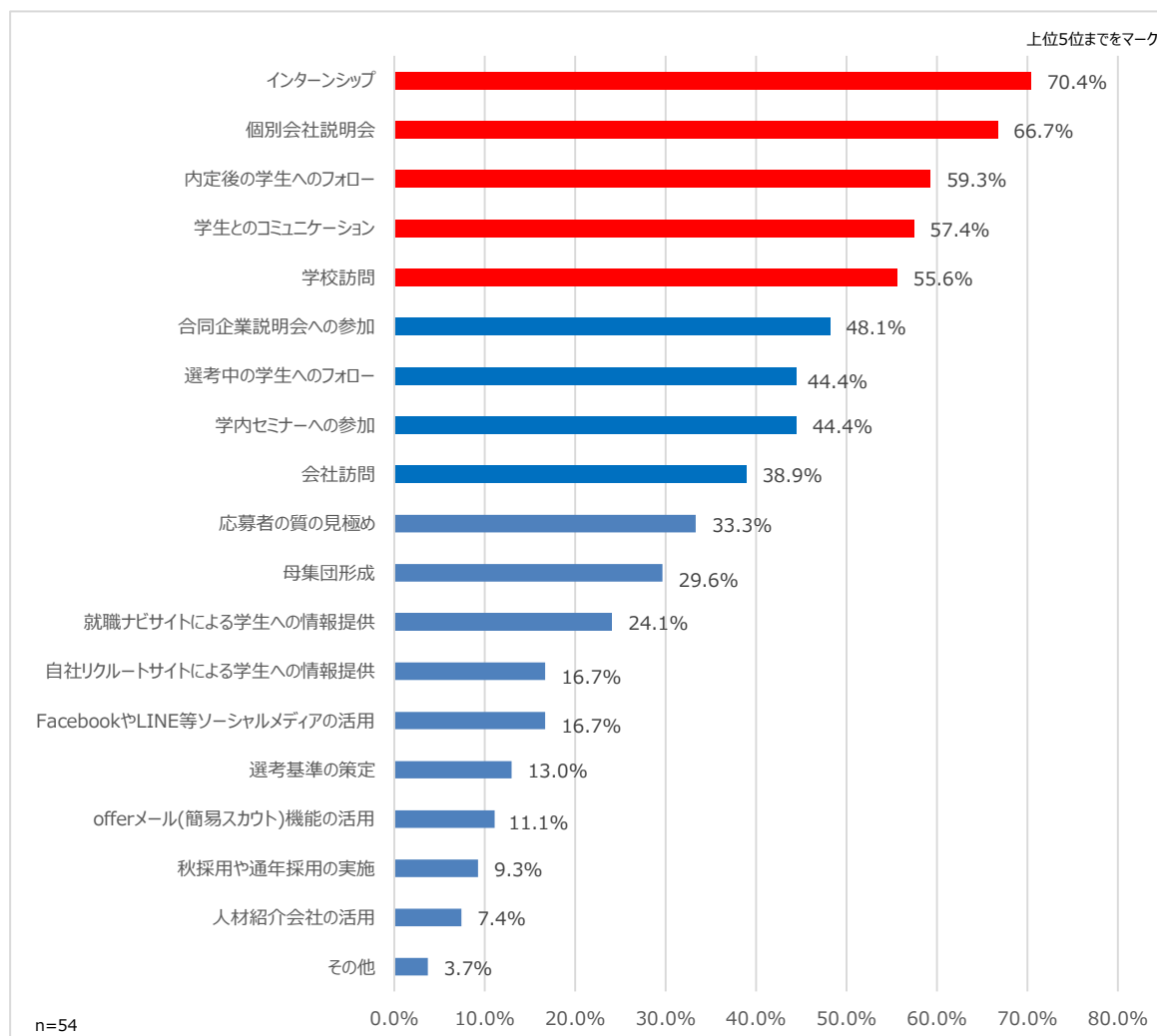
- ・offermailを活用する。
- ・採用担当者の能力アップ(研修実施)で分かり易い説明、企業イメージUP。

●採用活動で力を入れたいこと

21年卒の採用活動で力を入れたい上位は、1位「インターンシップ」、2位「個別会社説明会」、3位「内定後の学生へのフォロー」、4位「学生とのコミュニケーション」、5位「学校訪問」だった。

「インターンシップ」は、20年卒6位から1位へ大きく上昇、「個別会社説明会」は3位から2位へ上昇した。インターンシップや個別会社説明会など母集団形成に力を入れて取り組むことが窺える。

■2021年卒の採用活動で力を入れたいこと（複数回答）



採用活動で強化したいこと	21年卒	20年卒	採用活動で強化したいこと	21年卒	20年卒
インターンシップ	70.4%	45.2%	母集団形成	29.6%	21.9%
個別会社説明会	66.7%	54.8%	就職ナビサイトによる学生への情報提供	24.1%	34.2%
内定後の学生へのフォロー	59.3%	57.5%	自社リクルートサイトによる学生への情報提供	16.7%	17.8%
学生とのコミュニケーション	57.4%	54.8%	FacebookやLINE等ソーシャルメディアの活用	16.7%	11.0%
学校訪問	55.6%	47.9%	選考基準の策定	13.0%	9.6%
合同企業説明会への参加	48.1%	56.2%	offerメール(簡易スカウト)機能の活用	11.1%	9.6%
選考中の学生へのフォロー	44.4%	41.1%	秋採用や通年採用の実施	9.3%	4.1%
学内セミナーへの参加	44.4%	27.4%	人材紹介会社の活用	7.4%	4.1%
会社訪問	38.9%	28.8%	その他	3.7%	1.4%
応募者の質の見極め	33.3%	16.4%			

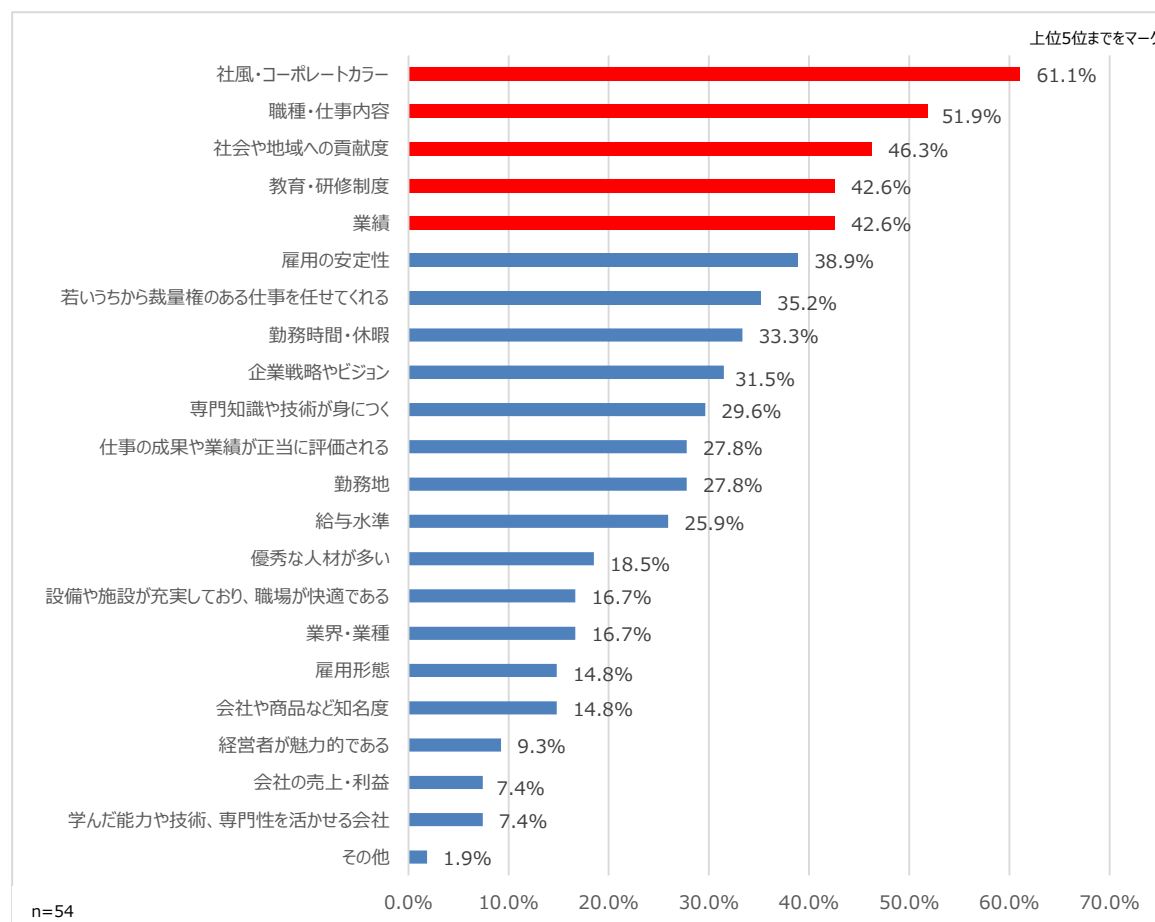
表内・上位5位までをマーク

●企業が学生へアピールしたいこと

企業が学生へアピールしたい上位は、1位「社風・コーポレートカラー」、2位「職種・仕事内容」、3位「社会や地域への貢献度」、4位同率「教育・研修制度」と「業績」だった。

20年卒と比較して順位が上昇したのは、「社風・コーポレートカラー」（20卒2位→21卒1位）、「職種・仕事内容」（20卒5位→21卒2位）、「社会や地域への貢献度」（20卒7位→21卒3位）、「業績」（20卒7位→21卒4位）。逆に下降したのは「教育・研修制度」（20卒1位→21卒4位）、「雇用の安定性」（20卒4位→21卒6位）、「企業戦略やビジョン」（20卒3位→21卒9位）など。

■2021年卒採用活動で学生へアピールしたいこと（複数回答）



学生へアピールしたいこと	21年卒	20年卒	学生へアピールしたいこと	21年卒	20年卒
社風・コーポレートカラー	61.1%	45.2%	勤務地	27.8%	20.5%
職種・仕事内容	51.9%	37.0%	給与水準	25.9%	16.4%
社会や地域への貢献度	46.3%	31.5%	優秀な人材が多い	18.5%	13.7%
教育・研修制度	42.6%	49.3%	設備や施設が充実しており、職場が快適である	16.7%	23.3%
業績	42.6%	31.5%	業界・業種	16.7%	21.9%
雇用の安定性	38.9%	39.7%	雇用形態	14.8%	20.5%
若いうちから裁量権のある仕事を任せてくれる	35.2%	35.6%	会社や商品など知名度	14.8%	12.3%
勤務時間・休暇	33.3%	30.1%	経営者が魅力的である	9.3%	16.4%
企業戦略やビジョン	31.5%	43.8%	会社の売上・利益	7.4%	23.3%
専門知識や技術が身につく	29.6%	27.4%	学んだ能力や技術、専門性を活かせる会社	7.4%	16.4%
仕事の成果や業績が正当に評価される	27.8%	23.3%	その他	1.9%	1.4%

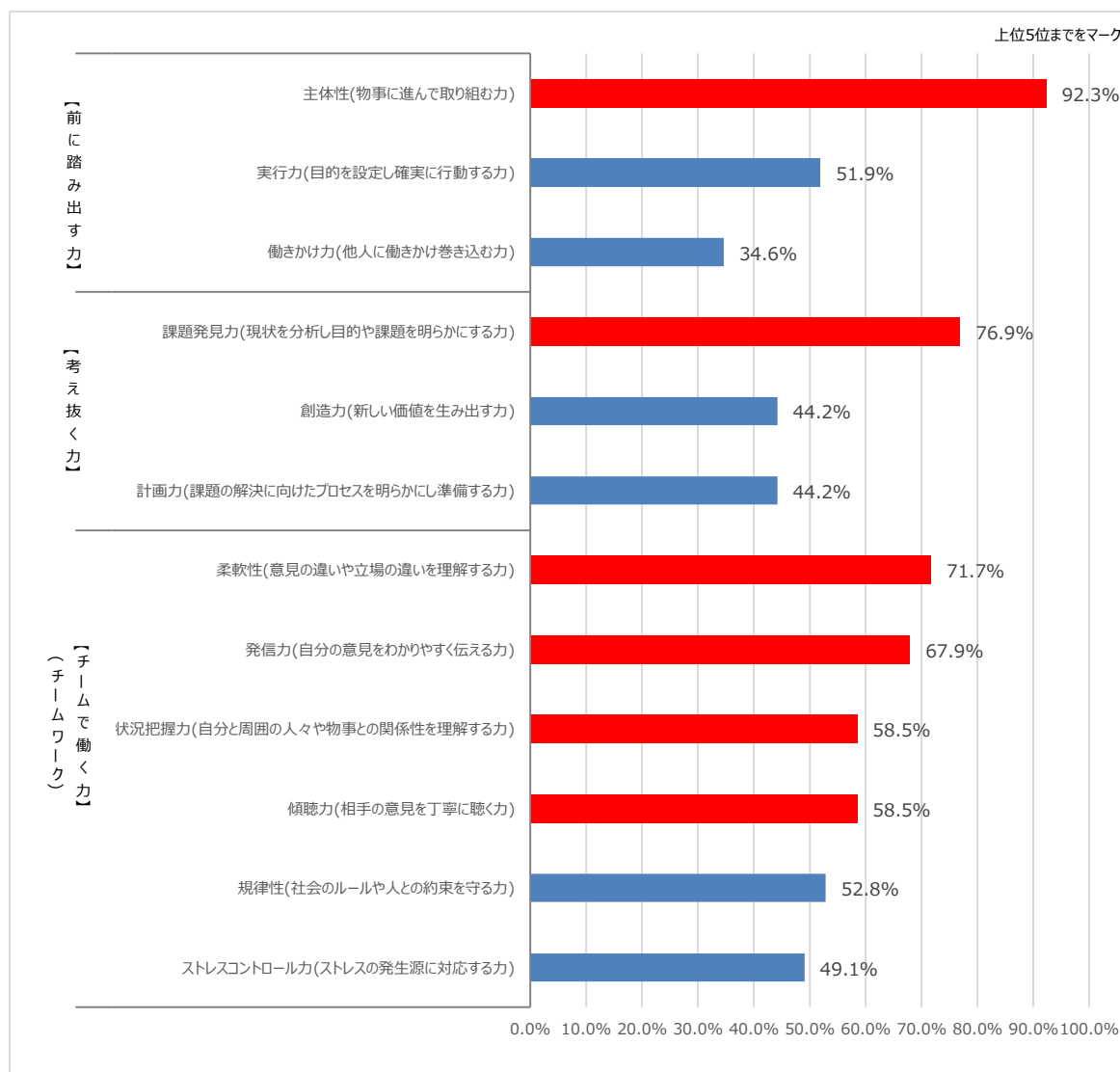
表内・上位5位までをマーク

●選考を行う際に重視する資質・能力 ※2020年卒から全項目変更

選考を行う際に重視する資質・能力では、1位「主体性」92.3%、2位「課題発見力」76.9%、3位「柔軟性」71.7%、4位「発信力」67.9%、5位同率「状況把握力」と「傾聴力」58.5%だった。【前に踏み出す力(アクション)】の要素では1位「主体性」が、【考え抜く力(シンキング)】では2位「課題発見力」が、【チームで働く力(チームワーク)】では3位「柔軟性」、4位「発信力」、5位「状況把握力」と「傾聴力」が重視されていることが窺える。

※経済産業省が提唱する「社会人基礎力」を元に能力を分類。

■選考を行う際に重視する資質・能力（複数回答）



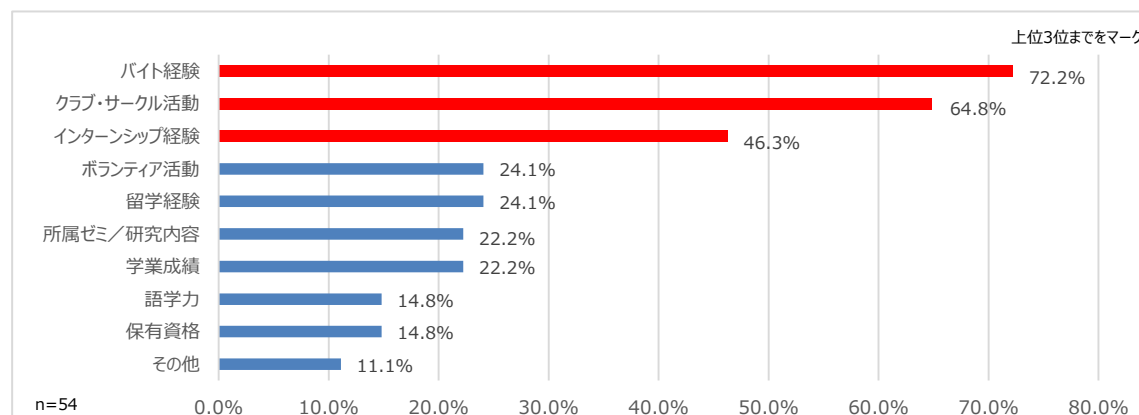
学生ヘアピールしたいこと		21年卒	20年卒	学生ヘアピールしたいこと		21年卒	20年卒
【前に踏み出す力】	主体性(物事に進んで取り組む力)	92.3%	87.5%	【チームで働く力】	柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)	71.7%	72.6%
	実行力(目的を設定し確実に行動する力)	51.9%	70.8%		発信力(自分の意見をわかりやすく伝える力)	67.9%	64.4%
	働きかけ力(他人に働きかけ巻き込む力)	34.6%	27.8%		状況把握力(自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力)	58.5%	69.9%
【考え抜く力】	課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)	76.9%	73.1%		傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)	58.5%	67.1%
	計画力(課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力)	44.2%	64.2%		規律性(社会のルールや人との約束を守る力)	52.8%	63.0%
	創造力(新しい価値を生み出す力)	44.2%	52.2%		ストレスコントロール力(ストレスの発生源に対応する力)	49.1%	47.9%

表内・上位5位までをマーク

● 学生時代に経験してほしい活動

学生時代に経験してほしい活動では、1位「バイト経験」72.2%、2位「クラブ・サークル活動」64.8%、3位「インターンシップ経験」46.3%となった。バイト経験の理由として『様々な世代の人との関わりが持てるような活動を行うことで視野が広がったり自分のやりたいことが見えてくると思うため。』、インターンシップ経験では『「働く」という人生において重要な経験を伴うと考えるため学生のうちに意識してもらいたい。』などが挙げられた。

■ 学生時代に経験してほしい活動（複数回答）



経験してほしい活動	21年卒	20年卒	経験してほしい活動	21年卒	20年卒
バイト経験	72.2%	82.2%	所属ゼミ／研究内容	22.2%	21.9%
クラブ・サークル活動	64.8%	60.3%	学業成績	22.2%	17.8%
インターンシップ経験	46.3%	43.8%	語学力	14.8%	19.2%
ボランティア活動	24.1%	26.0%	保有資格	14.8%	12.3%
留学経験	24.1%	17.8%	その他	11.1%	4.1%

表内・上位3位までをマーク

■ 学生時代に経験してほしい活動についての具体的な理由。（自由回答）

「バイト経験等」との回答理由

- ・様々な世代の人との関わりが持てるような活動を行うことで、視野が広がったり自分のやりたいこと（大切にしたいこと）が見えてくると思うため。社会の厳しさもある程度は知っていてほしいため。
- ・アルバイト経験や学業に関する話から、本人の成長や価値観を面接の中で聞けるため。
- ・学校生活と社会は全く別世界なので学生の間に違いを肌で感じてほしい、社会に出て働くことへの意味を見出しうえで就活に挑んでほしい。
- ・組織に属す社会人としての意識が、経験者と未経験者とは格差がある。
- ・働く中で何にやりがいを感じるのか、得意不得意は何かを知ることが出来る。就職後の将来像をイメージし、仕事へのミスマッチにも繋がると思うから。

「クラブ・サークル活動等」との回答理由

- ・クラブ活動を通して周りの人達との考え方の違いを感じたり、コミュニケーションを多く取っている方がどんな仕事に就いたとしても役立つ為。
- ・継続力やコミュニケーションなど社会で役立つことをひとつでも良いので学生の内に経験してほしい。

「インターンシップ経験等」との回答理由

- ・インターンシップやアルバイト経験は、「働く」という人生において重要な経験を伴うと考えるため学生のうちに意識してもらいたい。
- ・会社の社風も分かるし、インターンでの経験値がつく為。

「ゼミ・資格・学業成績等」との回答理由

- ・いろんなことを経験している、かつ学ぶことに積極的であることが重要だから。
- ・やはり学業は専念してほしい。学力の蓄積が後々影響してくると思う。
- ・学校でしっかり学んだ学生は入社後にもしっかり活かせる。
- ・学生としてやるべきことをきちんとできないと、社会人になってから未経験の分野で努力をする事ができないと思うから。
- ・学生なので学業に向き合い専門知識を増やし活かしてもらいたい。

「留学経験・語学力等」との回答理由

- ・勤務上、語学力は必須となるため。
- ・接客業としては、近年の観光産業好調によるインバウンド対応のため、語学力(会話力)があり、それを発揮できる人材が重要となってくる。

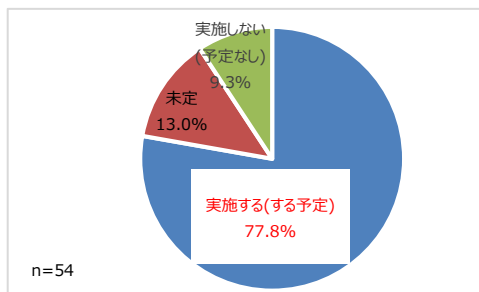
●新卒者を対象としたインターンシップへの取り組み

21年卒を対象にしたインターンシップ実施状況は「実施する」が77.8%を占め、20年卒より7.9ポイント増加した。

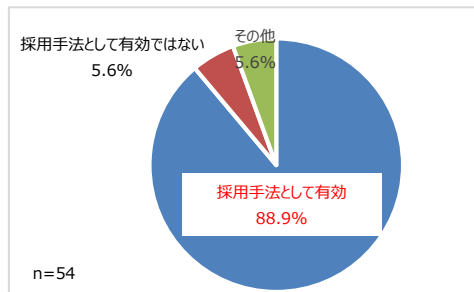
インターンシップが採用手法として有効だと思うか聞いたところ、88.9%が「採用手法として有効」と回答した。

インターンシップが「採用手法として有効」だと思う理由として、『選考前の段階で学生との接点を持つことができる。』『業務内容、職場雰囲気を理解した上で入社してもらえることでミスマッチが減少する(＝定着してくれる)。』『インターンシップ参加した方の応募から採用まで過去の実績があるため。』など。「採用手法として有効ではない」の理由では『採用直結型としてインターンシップを位置付けていないため。』『インターンシップから内定出しまで至らないケースが多い。』などが挙げられた。

■ 2021年卒を対象にしたインターンシップ実施状況 (単一回答)



■ インターンシップは採用手法として有効だと思うか？ (単一回答) ※2021年卒から調査実施



インターンシップ実施状況	21年卒	20年卒
実施する(する予定)	77.8%	69.9%
未定	13.0%	23.3%
実施しない(予定なし)	9.3%	6.8%

※表内・上位をマーク

■ インターンシップが採用手法として有効かそうでないかについての具体的な理由。(自由回答)

「採用手法として有効」との回答理由

- ・インターンシップでは学生とのコミュニケーションも取れるし、自社のことを知って頂ける機会であるため。
- ・インターンシップ参加した方の応募から採用まで過去の実績があるため。
- ・インターンなどで交流すると企業側にとってはどんな学生なのかを把握することができ、学生側にとっても企業や職種を知る良い経験になると思います。
- ・お互いに適正能力を見極められる為。
- ・より会社の業務や雰囲気を知ることができるのと、他の社員とのコミュニケーションを深めることができるため。
- ・会社理解度を深めることができる(ミスマッチの防止等)。
- ・学生個別へコンタクトが取れるため。
- ・業界や職種に興味がある学生と近い距離で話すことが出来る為。
- ・業務内容、職場雰囲気を理解した上で入社してもらえることでミスマッチが減少する(＝定着してくれる)。
- ・実際に毎年インターンシップから新卒応募に繋がる方は多く、彼らにとって肌で現場を体感することは就職先を選ぶことに大きな要因となるかと思う為。
- ・積極的な学生との接点は増えると思うから。
- ・選考前の段階で学生との接点を持つことができる。
- ・早期に学生と接触できること(企業視点)、会社を知れる(学生視点)双方にとって有益なため。
- ・弊社のインターンシップは、興味を持って参加していただいた学生向けで、ある程度人材を絞ったうえでインターンシップを打診するため、学生と企業側のマッチングとしては最適な結果に繋がりやすい。

「採用手法として有効ではない」との回答理由

- ・インターンシップから内定出しまで至らないケースが多い。
- ・採用手法というより、学生への気づきを与える機会だと思うので。
- ・採用直結型としてインターンシップを位置付けていないため。

「その他」との回答理由

- ・インターンシップ受講後に母集団の増員を高める目的であれば、有効ではないと考えるが、アンマッチ防止を目的とした取組であれば、有効であるとする(人数より質を求めます)。
- ・業態が特殊なため。