

【2021年卒】企業の内定状況調査 (最終版)

Agre 新卒2021
アグレ

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 2020年11月16日～2021年1月25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 60社

業種別	件数
IT・情報通信	22
卸売・小売・流通	8
サービス	6
ホテル・旅行	6
複合サービス（多角事業）	6
金融・証券・保険関連	4
建設・不動産	3
電気・ガス・エネルギー	3
メーカー（製造販売）	2
飲食・飲料・フードサービス	0
航空・運輸・物流	0
総計	60

目次

調査結果の概要【総括】【概要】	2・3・4・5・6
●採用スケジュール	7
●「応募・面接・内定(内々定)・採用(入社予定)」数について	8
●【前年と比較した】会社説明会参加数・応募数・内定(内々定)辞退数について	9
●「充足度」について	10・11
●採用活動後期の内定(内々定)者の「資質・能力」と、採用活動前期の選考を行う際に重視する「資質・能力」を比較 ※2020年卒から調査実施	12
●「入社予定者に対する満足度」について	13
●採用活動状況	14・15
●人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと	16・17
●「採用活動結果」について	18・19
●新卒採用の課題について	20
●インターンシップへの取り組み	21・22

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年卒採用活動における企業の動き（P6）～

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5年連続で「採用広報解禁（3月）、選考活動解禁（6月）」でスタートした。

当初は売り手市場の激化からスケジュールが早まることが想定されていた（※2）が、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、4月から5月にかけて緊急事態宣言の外出自粛要請が出され、採用活動が一時的に鈍化。その後の選考、内定(内々定)出し、採用活動終了の段階においてスケジュールが後倒し、分散する結果となった。

広報開始時期では、広報解禁前の「2月以前」66.1%（前年比10.0ポイント増）がピークとなり、半数以上の企業が3月広報解禁前から採用活動を行っていることが分かった（20年卒採用でも「2月以前」がピーク）。

選考開始時期は「3月」31.6%がピーク（前年比7.5ポイント増）だった（20年卒では「3月」と「6月」でピーク値が同率）。

内定(内々定)出しは、「6月」26.8%がピークで、20年卒では「4月」がピークだったことから2か月後倒しで遅くなった。

採用活動終了時期では、20年卒と同じ「翌2月」がピークとなった。ただ21年卒の終了時期は「6月」、「8～9月」、「翌1～2月」の三極化が見られ、新型コロナウイルスの影響から終了時期が分散する傾向が窺えた（20年卒では「8月」、「12月～翌2月」の二極化が見られた）。

21年卒を対象とした企業の採用活動計画調査（※2）によると、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」が最多となった。

※1 2021年卒採用活動では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 「【2021年卒】企業の採用活動計画調査」2021年卒採用活動を行う企業を対象に採用活動初期（2019年12～2020年1月）に調査

～2021年卒の採用活動状況（P13・P14）～

21年卒の採用活動状況を尋ねたところ、「当初の予定通りには進まなかった」70.0%が最多で、前年比23.4ポイント増加、想定外の新型コロナウイルスの出現で採用活動が甚大な影響を受けたことが窺える。

「当初の予定通りには進まなかった」割合は19年卒の50.0%を20.0ポイント上回る過去最高値でのワーストとなった。

採用活動で力を入れたことは、1位「個別会社説明会」、2位「学生とのコミュニケーション」、3位「インターンシップ」、4位「就職ナビサイトによる学生への情報提供」、5位「会社訪問」が挙げられた。

20年卒の採用活動と比較し上昇した項目は「学生とのコミュニケーション」(前年4位から2位)、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」(前年6位から4位)、「自社リクルートサイトによる学生への情報提供」(前年12位から8位)。逆に下降した項目は「学校訪問」(前年2位から7位)、「学内セミナーの参加」(前年8位から9位)だった。

就職ナビサイトや自社リクルートサイトなどWEBによる学生への情報提供が上昇したことから、コロナ禍において対面・接触を避けてWEBによる採用活動へ変更、対応せざるを得なかった状況が窺える。また外出自粛要請から大学や専門学校が休校になるなど学校訪問や学内セミナー参加もままならず、就職イベントの中止も相次ぎ、直接学生と接触することが困難な中で、学生とのコミュニケーションに尽力したかが窺える。

～「応募数」「面接数」「内定(内々定)数」「採用(入社予定数)」実績、採用充足度、採用活動結果について (P7・P8・P9・P10・P17)

応募数は1社あたりの平均は73.8人で前年比13.9ポイント増加、面接数は平均37.6人で前年比5.5ポイント減少、内定(内々定)数は平均13.9人で前年比6.0ポイント減少、採用(入社予定)数は平均10.2人で前年比4.1ポイント減少した。応募数が前年より増加したものの、面接数、内定(内々定)数、採用(入社予定)数ともに前年より減少した。

「前年と比較した個別会社説明会参加数・応募数・内定辞退数」について尋ねたところ、個別会社説明会参加数（前年比7.2ポイント増）、応募数（前年比10.7ポイント増）ともに前年より増加した。内定(内々定)辞退数では「変わらない」が最多となったものの、前年より内定辞退が「減少」した企業が微増（3.8ポイント増）し、内定(内々定)辞退数でも減少傾向が窺える。

採用計画に対しての充足度では、「計画より減少」51.7%が最多だった。当初の予定通りに採用数を確保できた企業は48.3%。ただ20年卒採用と比較すると「計画より減少」が8.6ポイント減、逆に予定通りに採用数を確保できた企業は8.6ポイント増だった。売り手市場が激化していた19年卒では予定通りに採用数を充足できた企業が僅か31.8%だったが、20年卒では39.7%、21年卒では48.3%まで充足割合が上昇した。

充足度で「計画より減少」した理由として、内定(内々定)辞退増加や新型コロナウイルスの影響で採用活動を中止したり採用人数を減少した、との声が聞かれた。（具体例：『内定辞退が多かった[卸売・小売・流通]』『コロナの影響により計画よりも採用人数を減らしたため[ホテル・旅行]』『採用活動を止めたため[IT・情報通信]』）

「計画通り」では早めの採用活動や活動方法の変更が功を奏した。「計画より増加」では優秀な人材からの応募が多く採用を増やした、内定辞退を考慮し内定数を増やしたなどの声が聞かれた。（具体例：『早い段階で動いていたため計画通りの採用となった[複合サービス(多角事業)]』『応募数が以前より増え優秀な学生からの応募が多かったため[ホテル・旅行]』『優秀な学生が多くて採用数を増やした[金融・証券・保険関連]』『辞退を見越して内定数を増やした結果、採用数も増えた[IT・情報通信]』）

コロナ禍において、各企業の様々な状況の中、当初の採用計画より採用数が増加、減少、または計画通りに進んだことが窺える。

また採用活動結果の満足度では「満足」50.0%と回答した企業が最多となり（前年比5.2ポイント増）、「不満」はわずか18.3%（前年比14.5ポイント減）となった。先の見えないコロナ禍において結果が出せた企業と苦戦した企業とで満足度が二分された。

「どちらかという満足」「非常に満足」の回答理由は『今回からWEB面接を取り入れたので県外の学生も採用する事が出来た[ホテル・旅行]』『全く状況が読めない中で及第点の人数と質の高い人材が採用できた[建設・不動産]』『内定辞退もなくコロナへの対応も比較的柔軟にできた[複合サービス(多角事業)]』等。「どちらともいえない」の回答理由は『合同企業説明会の中止により母集団形成が作れず学生とのコミュニケーションをとれる場を作る事が出来なかった。その反面WEBでの説明会への対応等で新しいコミュニケーションの場が作れる事が出来た[IT・情報通信]』『採用活動が中止となったため[ホテル・旅行]』等が。

～人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと (P15・P16) ～

2020年は、新型コロナウイルスの感染拡大により採用活動が大きな影響を受けた。21年卒採用活動で人材を獲得するために変更(強化)したことがあるか尋ねると、58.3%が「変更(強化)した」と答えた。変更(強化)した内容は、異例の「その他」57.1%が最多で、新型コロナウイルス感染拡大対策を講じた採用活動について多く挙げられた。次いで「採用活動のスケジュールを変更した」48.6%、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」25.7%が挙げられた。

「その他」での具体的な内容は『2月後半ごろからオンライン対応に切り替え、説明会・相談会・面接すべてオンラインにて開催した[IT・情報通信]』『通常一次面接は集団ですが、今回はWEB面接を1対1にして質疑応答の時間も設けた[IT・情報通信]』等、「採用活動のスケジュールを変更した」では『内定時期や選考時期を例年より早め、コロナの影響を大きく受ける前に選考した為、入社数の確保に繋がった[サービス]』等が、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」では『ZOOMを使って内定者同士のオンライン懇親会を開催[ホテル・旅行]』等、「待遇を見直した(改善した)」では『初任給を1万円アップした[IT・情報通信]』等の声が聞かれた。

～新卒採用の課題について (P19) ～

21年卒の採用活動を通して、現時点で感じる「新卒採用の課題」では、「WEB(オンライン)対応」に関する声が多く聞かれた。『WEB環境を利用する場合、学生のネットワーク環境によっては会話内容が聞き取れないことがあった。またパソコン越しの面接と対面での面接では印象が違った[IT・情報通信]』『今後も選考がWEBへ変更になっていくかと思うので説明会を学生に伝わりやすいようにしていく必要がある。人数の確保の手段も検討していく必要がある[IT・情報通信]』等。

「応募者対策(母集団形成)」に関する声では『会社に訪問する機会が減ったことにより、会社の雰囲気や伝える工夫が最大の課題点[サービス]』等が、「内定(内々定)辞退対策」に関する声では『優秀人材からの内定承諾に向けた、企業・職種理解度の向上[IT・情報通信]』等が、その他、『コロナですべての様式・価値観等が変化し、働き方も更に多様化することが予測される。新卒採用の形式も確実に変化すること。また手法を考案することは必須であると思う。ハードとソフトの両面から柔軟に対応していきたい[サービス]』等も聞かれた。

【企業の概要】

～採用活動スケジュール（P6）～

企業の採用活動スケジュールを2021年卒と2020年卒の採用企業で比較したところ、広報開始時期は21年卒採用では「2020年2月以前」66.1%がピーク(前年比10ポイント増)で、広報解禁前の2月以前に集中していたことが分かる(20年卒採用でも「2月以前」がピーク)。選考開始時期については、21年卒採用では「3月」31.6%がピーク(前年比7.5ポイント増)だった(20年卒では「3月」と「6月」でピーク値が同率)。

内定(内々定)出しの時期は、21年卒採用では「6月」26.8%がピーク(前年比12.8ポイント増)だった。20年卒では「4月」21.1%がピークだったことからピーク値が2か月後ろ倒しとなった。

採用活動終了時期については、21年卒採用では「翌2月」15.5%がピークで、次いで同率「8月」と「9月」12.1%が、次いで同率「6月」と「翌1月」10.3%の順。「6月」、「8月から9月」と「翌1月から2月」に分散する傾向が見られた。20年卒では「翌2月」18.9%がピークで、次いで「8月」15.1%、「12月」13.2%の順で「8月」と「12月から翌2月」に集中していた。

～「応募数」「面接数」「内定数」「採用(入社予定)数」の実績について（P7）～

応募数は平均73.8人で、前年比13.9ポイント増加した(20年卒平均応募数：59.9人)。

面接数は平均37.6人で、前年比5.5ポイント減少した(20年卒平均面接数：43.1人)。

内定(内々定)数は平均13.9人で、前年比6ポイント減少した(20年卒平均内定(内々定)数：19.9人)。

採用(入社予定)数は平均10.2人で、前年比4.1ポイント減少した(20年卒平均採用数：14.3人)。

応募数は前年より増加したものの、面接数、内定(内々定)数、採用(入社予定)数ともに前年より減少した。

～【前年と比較した】個別会社説明会参加数・応募数・内定辞退数について（P8）～

21年卒採用企業へ、「個別会社説明会」、「応募数」、「内定(内々定)辞退数」の自社実績を前年と比較して変化があったか尋ねたところ、個別会社説明会の参加数は、「増加」40.0%が最多、応募数でも「増加」41.7%が最多となった。内定(内々定)辞退数では「変わらない」41.7%が最多となった。

～「充足度」について（P9・P10）～

採用充足度では「計画より減少」51.7%が最多となり、「計画通り」28.3%と「計画より増加」20.0%を合わせた予定通り採用数を確保できた企業は48.3%。

ただ20年卒採用と比較すると「計画より減少」が8.6ポイント減、逆に予定通りに採用数を確保できた企業は8.6ポイント増だった。

19年卒では「計画より減少」が過去最高値68.2%となり、20年卒ではワースト2位60.3%で推移していたものの21年卒では51.7%で5割程度となった(「計画より減少」の割合：10年卒28.6%、11年卒39.3%、12年卒：40.6%、13年卒31.3%、14年卒39.7%、15年卒：54.7%、16年卒53.6%、17年卒46.4%、18年卒58.5%、19年卒68.2%、20年卒60.3%、21年卒51.7%)。

充足度で「計画より減少」した理由として、内定(内々定)辞退増加や新型コロナウイルスの影響で採用活動を中止したり採用人数を減少したなどの声が聞かれた。(具体例：『内定辞退が多かった[卸売・小売・流通]』『コロナの影響により計画よりも採用人数を減らしたため[ホテル・旅行]』『採用活動を止めたため[IT・情報通信]』)

「計画通り」では早めの採用活動や活動方法の変更が功を奏した。「計画より増加」では優秀な人材からの応募が多く採用を増やした、内定辞退を考慮し内定数を増やしたなどの声が聞かれた。(具体例：『早い段階で動いていたため計画通りの採用となった[複合サービス(多角事業)]』『応募数が以前より増え優秀な学生からの応募が多かったため[ホテル・旅行]』『優秀な学生が多くて採用数を増やした[金融・証券・保険関連]』『辞退を見越して内定数を増やした結果、採用数も増えた[IT・情報通信]』)

～入社予定者に対する満足度（P12）～

入社予定者に対する満足度は、「非常に満足」と「どちらかという満足」を合わせた「満足」が最も多く64.9%を占め、前年と比較すると6.3ポイント増加、逆に「どちらともいえない」「不満」ともに減少した。

満足した理由では、「厳選した学生を採用出来た」が最多で前年比31.7ポイント増加、次いで「ターゲット通りの学生を採用できた」

52.8%、「目的意識がはっきりしている学生が多かった」36.1%の順。

～採用活動状況について (P13・P14)～

21年卒の採用活動状況を尋ねたところ、「当初の予定通りには進まなかった」70.0%が最多で、前年比23.4ポイント増加。「当初の予定通りには進まなかった」割合は19年卒の50.0%を20.0ポイント上回る過去最高値でのワーストとなった(「当初の予定通りには進まなかった」割合：12年卒12.5%、13年卒8.2%、14年卒26.0%、15年卒27.4%、16年卒40.6%、17年卒33.9%、18年卒49.3%、19年卒50.0%、20年卒46.6%、21年卒70.0%)。

採用活動で力を入れたことは、1位「個別会社説明会」、2位「学生とのコミュニケーション」、3位「インターンシップ」、4位「就職ナビサイトによる学生への情報提供」、5位「会社訪問」が挙げられた(20年卒では1位「個別会社説明会」、2位「学校訪問」、3位「インターンシップ」、4位「学生とのコミュニケーション」、5位「会社訪問」)。

20年卒の採用活動と比較し上昇した項目は「学生とのコミュニケーション」(前年4位から2位)、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」(前年6位から4位)、「自社リクルートサイトによる学生への情報提供」(前年12位から8位)、逆に下降した項目は「学校訪問」(前年2位から7位)、「学内セミナーの参加」(前年8位から9位)だった。就職ナビサイトや自社リクルートサイトなどWEBによる学生への情報提供が上昇し、学校訪問や学内セミナー参加が下降したことから、コロナ禍において対面・接触を避けた採用活動へ変更せざるを得なかった状況が窺える。

～人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと (P15・P16)～

2020年は、新型コロナウイルスの感染拡大により採用活動も大きな影響を受けた。21年卒採用活動で人材を獲得するために変更(強化)したことがあるか尋ねると、58.3%が「変更(強化)した」と答えた。変更(強化)した内容は、異例の「その他」57.1%が最多で、新型コロナウイルス感染拡大対策を講じた採用活動について多く挙げられた。次いで「採用活動のスケジュールを変更した」48.6%、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」25.7%が挙げられた。

「その他」での具体的な内容は「2月後半ごろからオンライン対応に切り替え、説明会・相談会・面接すべてオンラインにて開催した[IT・情報通信]」、「通常一次面接は集団ですが、今回はWEB面接を1対1にして質疑応答の時間も設けた[IT・情報通信]」等、「採用活動のスケジュールを変更した」では「内定時期や選考時期を例年より早め、コロナの影響を大きく受ける前に選考した為、入社数の確保に繋がった[サービス]」等が、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」では「ZOOMを使って内定者同士のオンライン懇親会を開催[ホテル・旅行]」等、「待遇を見直した(改善した)」では「初任給を1万円アップした[IT・情報通信]」等の声が聞かれた。

～「採用活動結果」について (P17・P18)～

採用活動の結果で、最も多かったのは「満足」50.0%で、次いで「どちらともいえない」31.7%、「不満」18.3%の順。20年卒と比較すると「満足」が5.2ポイント増加、「不満」が14.5ポイント減少した。

「どちらか」と満足「非常に満足」回答理由では、「今回からWEB面接を取り入れたので県外の学生も採用する事が出来た[ホテル・旅行]」、「全く状況が読めない中で及第点の人数と質の高い人材が採用できた[建設・不動産]」、「内定辞退もなくコロナへの対応も比較的柔軟にできた[複合サービス(多角事業)]」等。「どちらともいえない」回答理由では、「合同企業説明会の中止により母集団形成ができず学生とのコミュニケーションをとれる場を作る事が出来なかった。その反面WEBでの説明会への対応等で新しいコミュニケーションの場が作れる事が出来た[IT・情報通信]」、「採用活動が中止となったため[ホテル・旅行]」等が。

一方「どちらか」と不満「非常に不満」との回答理由では、「採用に繋がらなかった[サービス]」、「学生と殆どまともな話が出来ず次回以降も更にこの傾向が顕著[卸売・小売・流通]」等が挙げられた。

～新卒採用の課題について (P19)～

21年卒の採用活動を通して、現時点で感じる「新卒採用の課題」では、「WEB(オンライン)対応」に関する声が多く聞かれた。「WEB環境を利用する場合、学生のネットワーク環境によっては会話内容が聞き取れないことがあった。またパソコン越しの面接と対面での面接では印象が違った[IT・情報通信]」、「今後も選考がWEBへ変更になっていくかと思うので説明会を学生に伝わりやすいようにしていく必要がある。人数の確保の手段も検討していく必要がある[IT・情報通信]」等。

「応募者対策(母集団形成)」に関する声では「会社に訪問する機会が減ったことにより、会社の雰囲気伝える工夫が最大の課題点[サービス]」等が、「内定(内々定)辞退対策」に関する声では「優秀人材からの内定承諾に向けた、企業・職種理解度の向上[IT・情報通信]」等が、その他、「コロナですべての様式・価値観等が変化し、働き方も更に多様化することが予測される。新卒採用の形式も確実に変化すること。また手法を考案することは必須であると思う。ハードとソフトの両面から柔軟に対応していきたい[サービス]」等も聞かれた。

～インターンシップへの取り組み (P20・P21)～

21年卒を対象にしたインターンシップ実施状況は「実施した」が60.0%を占めた。インターンシップ実施時期は21年卒採用では「2020年2月」50.0%がピーク(前年比5.6ポイント減)となり、広報解禁前の2月に集中したことが分かる(20年卒採用も「2月」ピーク)。実施時期は「2019年7月」から「2020年2月」に集中した。20年卒では引き続き3月以降も実施していたが、21年卒では新型コロナウイルスの感染拡大防止策「外出自粛要請」により3月以降の実施が減少した。

インターンシップ実施の成果では、1位「企業PR(広報)」66.7%(20卒2位)、2位「採用が見込める学生に出会えた」63.9%(20卒1位)、3位「新卒採用のPR(広報)」55.6%(20卒3位)となった。インターンシップを受け入れた学生の応募状況は「応募があった」が86.1%を占め、さらに応募後の内定状況では「内定(内々定)が決まった」が77.4%を占めた。採用実績でもインターンシップ実施の成果が窺える。

●採用スケジュール

企業の採用活動スケジュールを2021年卒と2020年卒の採用企業で比較したところ、広報開始時期は21年卒採用では「2020年2月以前」66.1%がピーク(前年比10ポイント増)で、広報解禁前の2月以前に集中していたことが分かる(20年卒採用でも「2月以前」がピーク)。

選考開始時期については、21年卒採用では「3月」31.6%がピーク(前年比7.5ポイント増)だった(20年卒では「3月」と「6月」でピーク値が同率)。

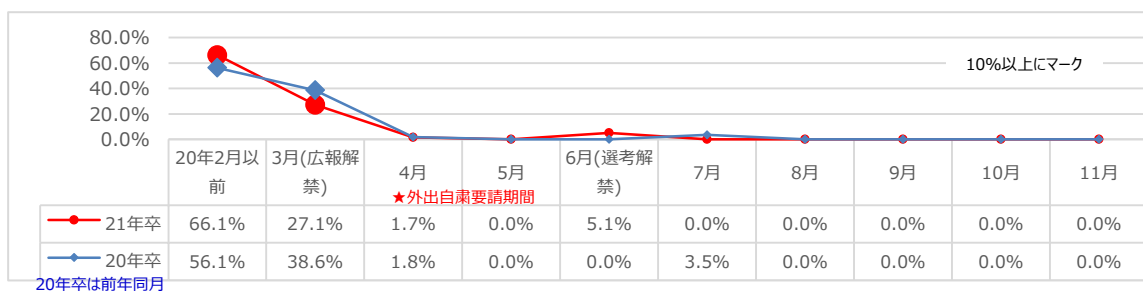
内定(内々定)出しの時期は、21年卒採用では「6月」26.8%がピーク(前年比12.8ポイント増)だった。20年卒では「4月」21.1%がピークだったことからピーク値が2か月後ろ倒しとなった。

採用活動終了時期については、21年卒採用では「翌2月」15.5%がピークで、次いで同率「8月」と「9月」12.1%が、次いで同率「6月」と「翌1月」10.3%の順。6月から9月と翌1月から2月に分散する傾向が見られた。20年卒では「翌2月」18.9%がピークで、次いで「8月」15.1%、「12月」13.2%の順で8月と12月から翌2月に集中していた。

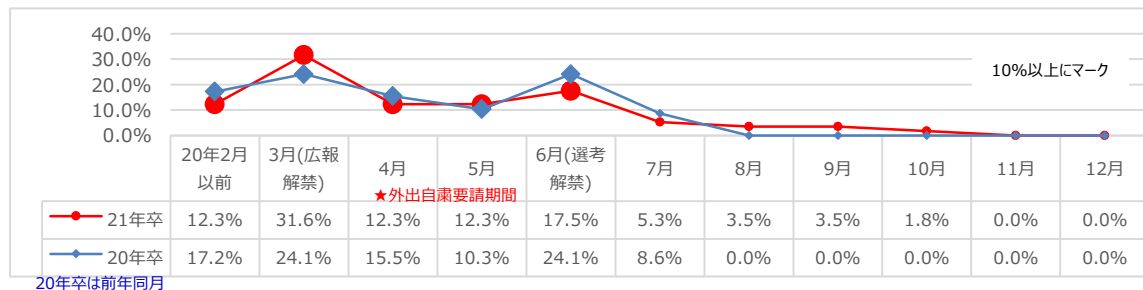
※2021年卒採用活動では、企業の採用広報解禁時期を3年生の3月(20年卒：3月)、面接等の選考活動は4年生の6月(20年卒：6月)とした。

※20年卒は前年同月

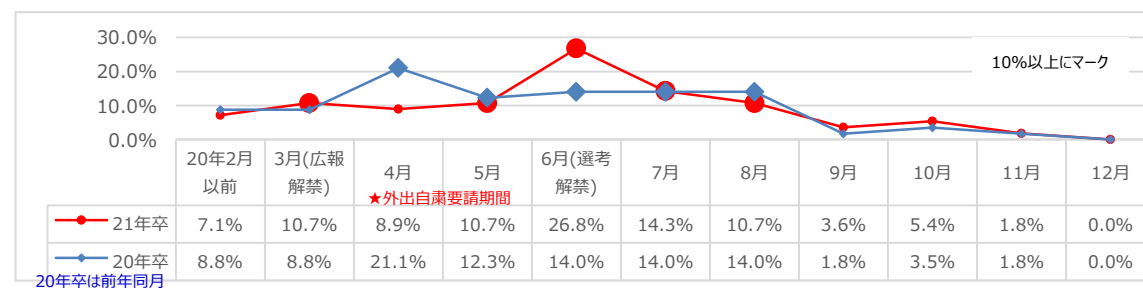
■ 広報の開始時期



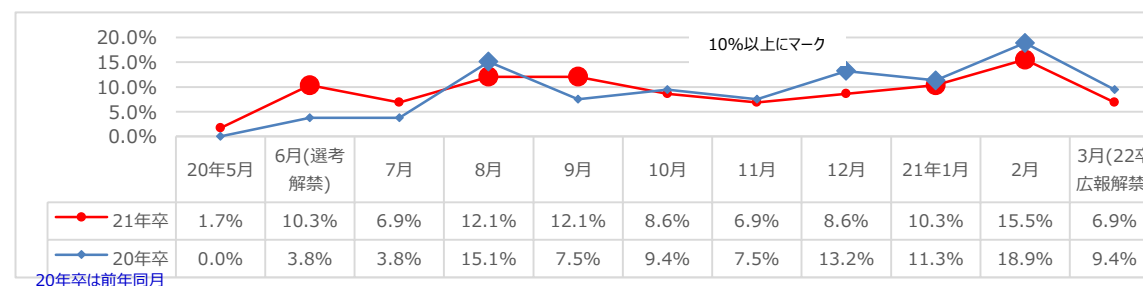
■ 選考の開始時期



■ 内定(内々定)出しの時期



■ 採用活動の終了時期



●「応募・面接・内定(内々定)・採用(入社予定)」数について

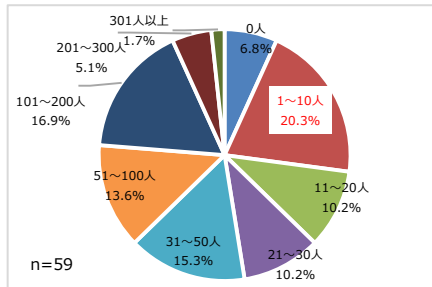
21年卒採用の応募数では、「1～10人」20.3%が最も多かった(20年卒応募数も「1～10人」22.6%が最多)。平均応募数は、21年卒73.8人、20年卒59.9人。

面接数では「1～10人」28.8%が最も多かった(20年卒面接数も「1～10人」24.5%が最多)。平均面接数は、21年卒37.6人、20年卒43.1人。

内定(内々定)数では、「1～10人」48.3%が最も多かった(20年卒内定(内々定)数も「1～10人」54.7%が最多)。平均内定(内々定)数は、21年卒13.9人、20年卒19.9人。

採用(入社予定)数では、「1～10人」58.3%が最も多かった(20年卒採用(入社予定)数も「1～10人」56.6%が最多)。平均採用(入社予定)数は、21年卒10.2人、19年卒14.3人。

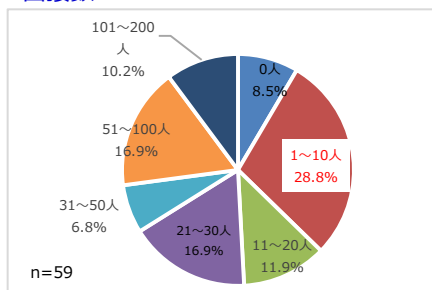
■ 応募数



応募数	21年卒	20年卒
0人	6.8%	0.0%
1~10人	20.3%	22.6%
11~20人	10.2%	15.1%
21~30人	10.2%	15.1%
31~50人	15.3%	15.1%
51~100人	13.6%	13.2%
101~200人	16.9%	17.0%
201~300人	5.1%	0.0%
301人以上	1.7%	1.9%
平均値	73.8	59.9

※表内・上位3位までをマーク

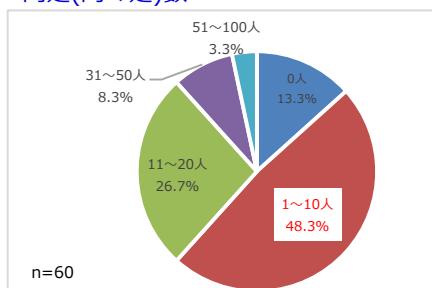
■ 面接数



面接数	21年卒	20年卒
0人	8.5%	0.0%
1~10人	28.8%	24.5%
11~20人	11.9%	20.8%
21~30人	16.9%	17.0%
31~50人	6.8%	17.0%
51~100人	16.9%	7.5%
101~200人	10.2%	11.3%
201人以上	0.0%	1.9%
平均値	37.6	43.1

※表内・上位3位までをマーク

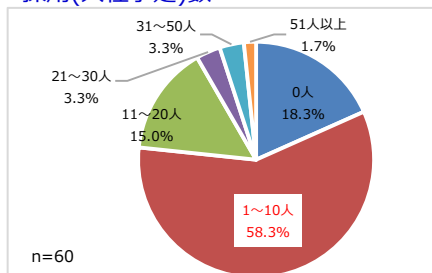
■ 内定(内々定)数



内定(内々定)数	21年卒	20年卒
0人	13.3%	1.9%
1~10人	48.3%	54.7%
11~20人	26.7%	17.0%
21~30人	0.0%	11.3%
31~50人	8.3%	7.5%
51~100人	3.3%	5.7%
101人以上	0.0%	1.9%
平均値	13.9	19.9

※表内・上位3位までをマーク

■ 採用(入社予定)数



採用(入社予定)数	21年卒	20年卒
0人	18.3%	7.5%
1~10人	58.3%	56.6%
11~20人	15.0%	17.0%
21~30人	3.3%	11.3%
31~50人	3.3%	1.9%
51人以上	1.7%	5.7%
平均値	10.2	14.3

※表内・上位3位までをマーク

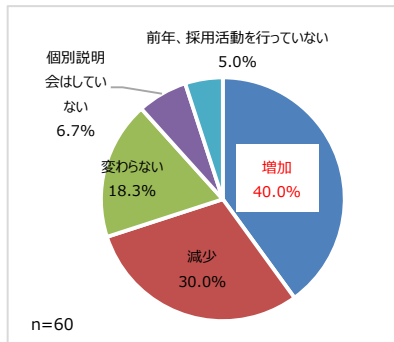
●【前年と比較した】会社説明会参加数・応募数・内定(内々定)辞退数について

自社の実績を前年と比較してもらったところ、個別会社説明会の参加数は、「増加」40.0%(内訳：若干26.7%+かなり13.3%)が最多で、次いで「減少」30.0%(内訳：若干18.3%+かなり11.7%)、「変わらない」18.3%の順。

前年と比較した応募数は、「増加」41.7%(内訳：若干26.7%+かなり15.0%)が最多で、次いで「減少」30.0%(内訳：若干21.7%+かなり8.3%)、「変わらない」25.0%の順。

前年と比較した内定(内々定)辞退数は、「変わらない」41.7%が最多で、次いで「減少」38.3%(内訳：若干18.3%+かなり20.0%)、「増加」16.7%(内訳：若干15.0%+かなり1.7%)の順。

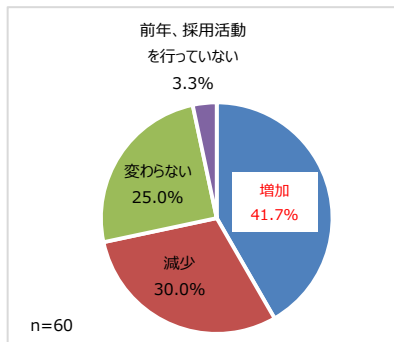
■【前年と比較した】個別会社説明会の参加数（単一回答）



個別会社説明会参加数		21年卒	20年卒
増加		40.0%	32.8%
減少		30.0%	43.1%
変わらない		18.3%	19.0%
個別説明会はしていない		6.7%	3.4%
前年、採用活動を行っていない		5.0%	1.7%
詳細データ	かなり増えた	13.3%	5.2%
	若干増えた	26.7%	27.6%
	かなり減った	11.7%	13.8%
	若干減った	18.3%	29.3%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

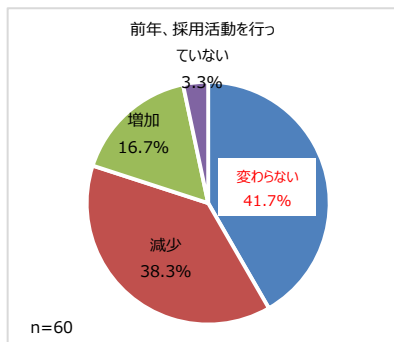
■【前年と比較した】応募数（単一回答）



応募数		21年卒	20年卒
増加		41.7%	31.0%
減少		30.0%	39.7%
変わらない		25.0%	27.6%
前年、採用活動を行っていない		3.3%	1.7%
詳細データ	かなり増えた	15.0%	5.2%
	若干増えた	26.7%	25.9%
	かなり減った	8.3%	20.7%
	若干減った	21.7%	19.0%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

■【前年と比較した】内定(内々定)辞退数（単一回答）



内定(内々定)辞退数		21年卒	20年卒
変わらない		41.7%	39.7%
減少		38.3%	34.5%
増加		16.7%	24.1%
前年、採用活動を行っていない		3.3%	1.7%
詳細データ	かなり増えた	1.7%	3.4%
	若干増えた	15.0%	20.7%
	かなり減った	20.0%	13.8%
	若干減った	18.3%	20.7%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

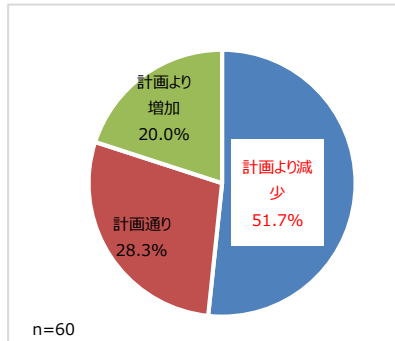
●「充足度」について

21年卒採用の充足度では、「計画より減少」51.7%(内訳：若干31.7%+かなり20.0%)が最多で、次いで「計画通り」28.3%、「計画より増加」20.0%(内訳：若干16.7%+かなり3.3%)の順。

20年卒採用と比較すると「計画より減少」が8.6ポイント減少した。逆に「計画通り」は2.4ポイント、「計画より増加」は6.2ポイント増加。

19年卒では「計画より減少」が過去最高値:68.2%となり、20年卒ではワースト2位:60.3%で推移していたものの21年卒では51.7%で5割程度となった(「計画より減少」の割合：10年卒28.6%、11年卒39.3%、12年卒：40.6%、13年卒31.3%、14年卒39.7%、15年卒：54.7%、16年卒53.6%、17年卒46.4%、18年卒58.5%、19年卒68.2%、20年卒60.3%、21年卒51.7%)。

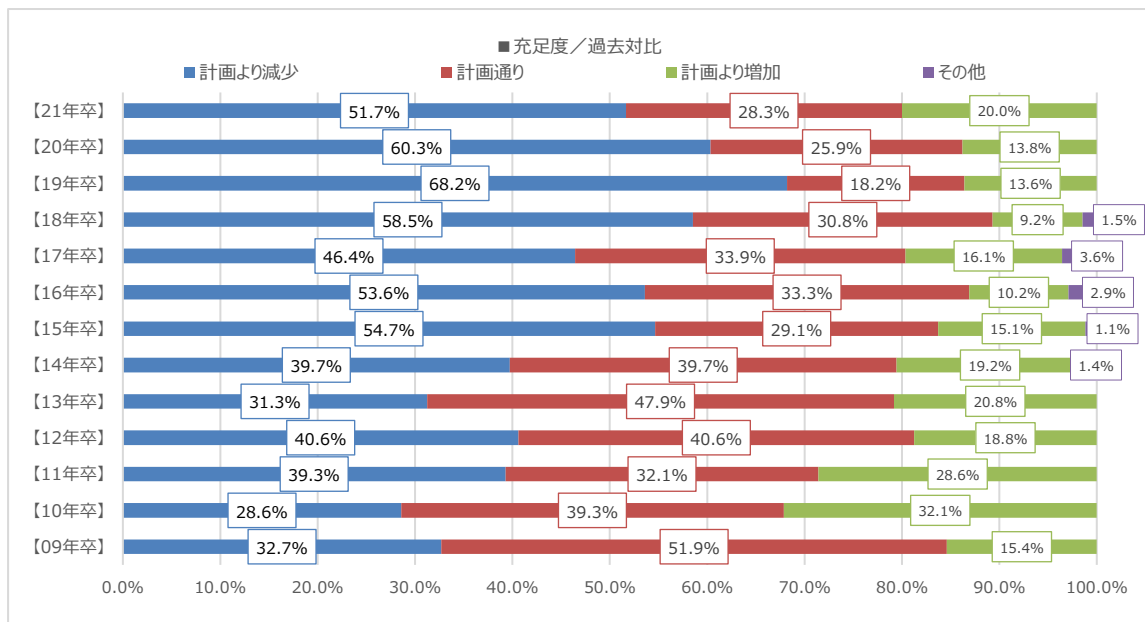
■充足度（単一回答）



充足度		21年卒	20年卒
計画より減少		51.7%	60.3%
計画通り		28.3%	25.9%
計画より増加		20.0%	13.8%
その他		0.0%	0.0%
詳細データ	かなり多くなった	3.3%	0.0%
	若干多くなった	16.7%	13.8%
	かなり少なかった	20.0%	20.7%
	若干少なかった	31.7%	39.7%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

■充足度／過去対比



■充足度についての具体的な理由。(自由回答)

「計画より若干少なかった」との回答理由

- ・選考スタート時期が6月と遅いスタートだった為[IT・情報通信]
- ・内定辞退が多く発生し、採用数が減った[IT・情報通信]
- ・買い手市場であることを考えるとっと良い人材が集まっても良かった[IT・情報通信]
- ・現在も募集中で充足していないため[サービス]
- ・コロナの影響により、計画よりも採用人数を減らしたため[ホテル・旅行]
- ・少ない応募者の中で出来るだけ良い人材を採用するのに苦慮[卸売・小売・流通]
- ・内定辞退が多かった[卸売・小売・流通]
- ・内定辞退が多かった為[金融・証券・保険関連]

「計画通り」との回答理由

- ・コロナ禍でIT志望の学生が増えているような気がします。初学者でも人材育成の手法やキャリア形成などの制度と整えてきた成果が、今年の採用計画の充足に一役買ったような気がします[IT・情報通信]
- ・計画通りに達成[IT・情報通信]
- ・沖縄エリアの採用活動に関しては過去最悪の状態であったが、東京の採用でカバーできた[サービス]
- ・新しく試みた2回選考を行ったことで、コロナ前に内定を出せたことは大きい[サービス]
- ・予測していた母数が集まった[メーカー(製造販売)]
- ・計画通りの人数が確保できた[卸売・小売・流通]
- ・内定辞退後に繰り上げ内定があったため[金融・証券・保険関連]
- ・プロセスは計画通りではなかったが、結果は良かった[建設・不動産]
- ・早い段階で動けていたため、計画通りの採用となった[複合サービス(多角事業)]

「計画よりかなり少なかった」との回答理由

- ・採用活動を止めたため[IT・情報通信]
- ・新型コロナウイルスの影響を受け、採用スケジュールが予定通りに進まず、受験者数自体が減った。加えて、採用数ではなく、良い人材の確保に採用方針が変更となり、選考基準を上げたため採用数が減った[IT・情報通信]
- ・採用目標を下げるに関わらず目標達成に至らなかった[サービス]
- ・内定辞退があり採用数が減った[サービス]
- ・採用活動を行っていない[ホテル・旅行]
- ・採用活動を中止したため[ホテル・旅行]
- ・新型コロナウイルス感染症による先行きの不透明感から採用に対し慎重になったため[ホテル・旅行]
- ・コロナの影響により採用活動が出来なかった[卸売・小売・流通]
- ・コロナ感染拡大防止の為 沖縄での採用活動を自粛した影響[卸売・小売・流通]
- ・内定者がいない[卸売・小売・流通]
- ・内定辞退があり採用数が減った[建設・不動産]
- ・募集職種が限定的なので応募者が少ない[建設・不動産]

「計画より若干多くなった」との回答理由

- ・辞退を見越して内定数を増やした結果、採用数も増えた[IT・情報通信]
- ・内定辞退者を想定して数名多く内定者を出したが、辞退者が少なかった[IT・情報通信]
- ・優秀な学生が多かったため[IT・情報通信]
- ・応募数が以前より増え、優秀な学生からの応募が多かったため[ホテル・旅行]
- ・今後の人員計画を鑑み、採用数を増やした[金融・証券・保険関連]
- ・優秀な学生が多くて採用数を増やした[金融・証券・保険関連]
- ・コロナという初めての特殊な状況での採用活動だったため確実な人材確保を優先し、選考を進めた結果ではないかと考えている[複合サービス(多角事業)]
- ・採用活動のスタート時期は遅れたが、年末で目標人数の確保ができた[複合サービス(多角事業)]
- ・優秀な学生が多く、採用数を若干増やした[複合サービス(多角事業)]

「計画よりかなり多くなった」との回答理由

- ・例年より辞退率が下がった[複合サービス(多角事業)]

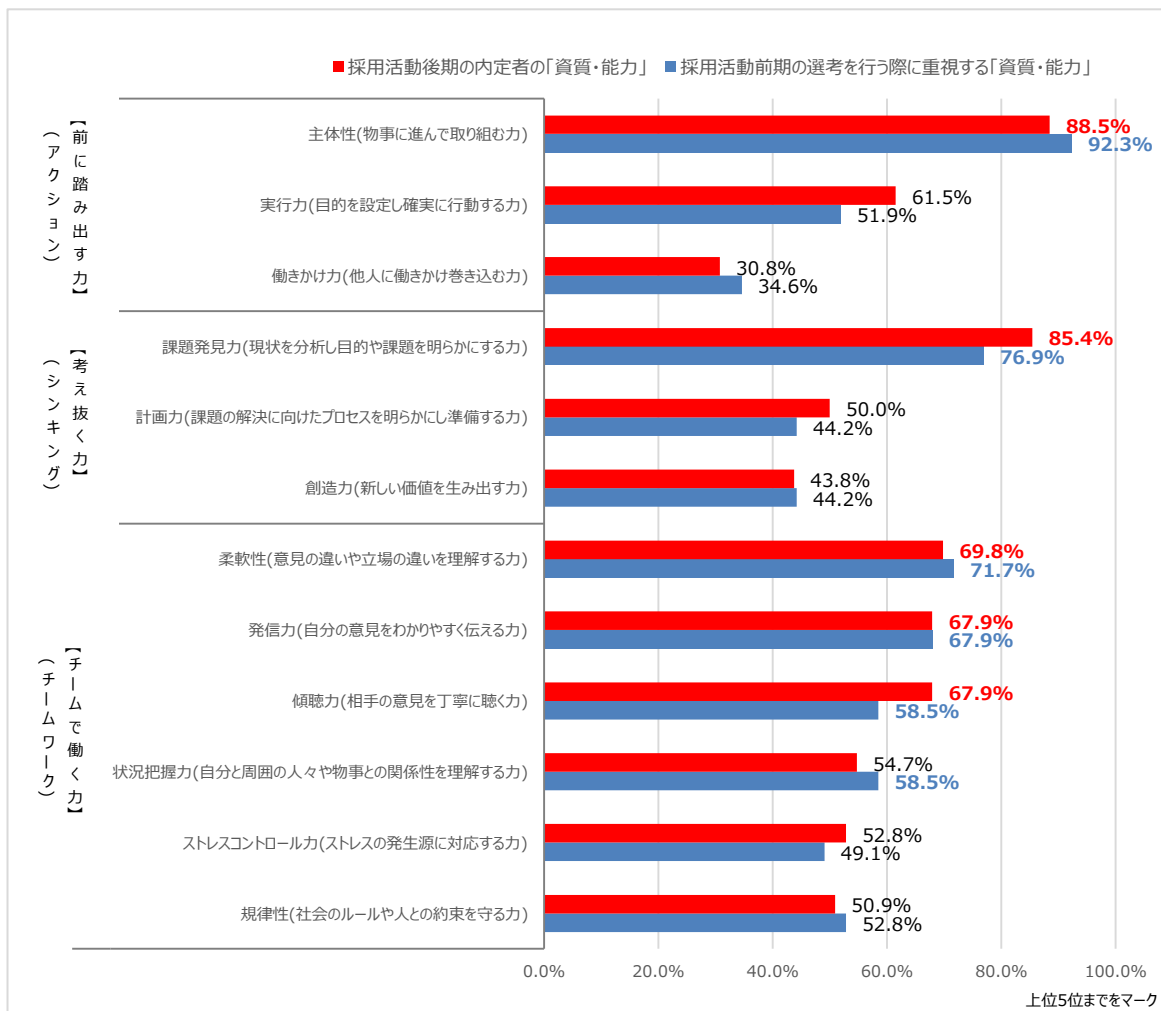
●採用活動後期の内定者の「資質・能力」と、採用活動前期の選考を行う際に重視する「資質・能力」を比較 ※2020年卒から調査実施

2021年卒内定(内々定)者の「資質・能力」であてはまるものについて尋ねると、1位「主体性(物事に進んで取り組む力)」88.5%、2位「課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)」85.4%、3位「柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)」69.8%、4位同率で「発信力(自分の意見を分かりやすく伝える力)」67.9%、「傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)」67.9%だった。

企業が採用活動前期の選考を行う際に重視していたのは【前に踏み出す力】要素の「1位主体性」、「考え抜く力」の「2位課題発見力」、「チームで働く力」の「3位柔軟性」で、内定(内々定)者の「資質・能力」と上位はほぼ同じであった。

※経済産業省が提唱する「社会人基礎力」を元に能力を分類。

■採用活動後期の内定者の「資質・能力」と、採用活動前期の選考を行う際に重視する「資質・能力」を比較（複数回答）

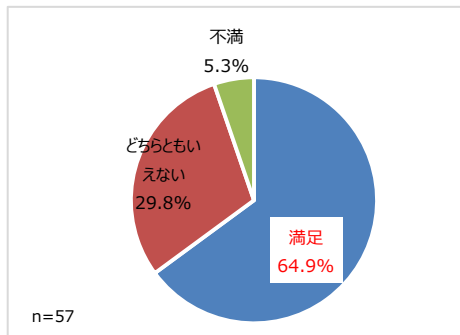


●「入社予定者に対する満足度」について

入社予定者に対する満足度では、「満足」64.9%(内訳：非常に31.6%+どちらかというと33.3%)が最多で、次いで「どちらともいえない」29.8%、「不満」5.3%(内訳：非常に1.8%+どちらかというと3.5%)の順。20年卒採用と比較すると「満足」が6.3ポイント増加した。

満足した理由では、「厳選した学生を採用出来た」61.1%が最多で、次いで「ターゲット通りの学生を採用できた」52.8%、「目的意識がはっきりしている学生が多かった」36.1%の順。

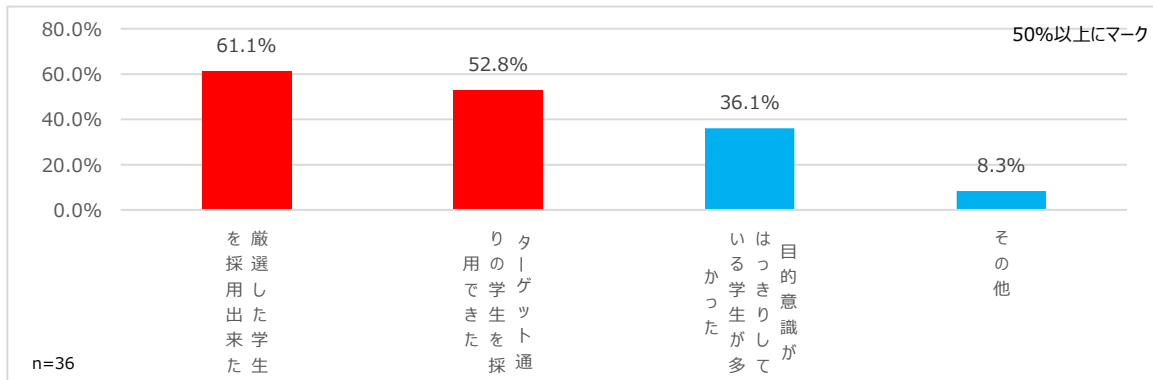
■ 入社予定者に対する満足度（単一回答）



入社予定者への満足度		21年卒	20年卒
満足		64.9%	58.6%
どちらともいえない		29.8%	34.5%
不満		5.3%	6.9%
詳細データ	非常に満足	31.6%	17.2%
	どちらかというと満足	33.3%	41.4%
	非常に不満	1.8%	3.4%
	どちらかというと不満	3.5%	3.4%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

■【入社予定者に対して満足との回答】満足した理由（複数回答）



満足した理由	21年卒	20年卒
厳選した学生を採用出来た	61.1%	29.4%
ターゲット通りの学生を採用できた	52.8%	52.9%
目的意識がはっきりしている学生が多かった	36.1%	38.2%
その他	8.3%	5.9%

※表内・50%以上をマーク

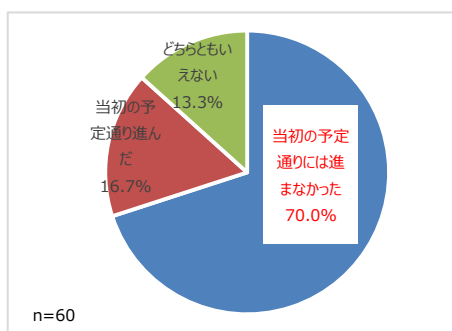
●採用活動状況

21年卒の採用活動状況を尋ねたところ、「当初の予定通りには進まなかった」70.0%が最多となった。20年卒と比較すると「当初の予定通りには進まなかった」が23.4ポイント増加し、逆に「当初の予定通り進んだ」が19.5ポイント減少した。

「当初の予定通りには進まなかった」割合では、19年卒の50.0%を20.0ポイント上回る過去最高値でのワーストとなった（21卒70.0%）。（「当初の予定通りには進まなかった」の割合：12年卒12.5%、13年卒8.2%、14年卒26.0%、15年卒27.4%、16年卒40.6%、17年卒33.9%、18年卒49.3%、19年卒50.0%、20年卒46.6%、21年卒70.0%）。

採用活動で力を入れたことは、1位「個別会社説明会」、2位「学生とのコミュニケーション」、3位「インターンシップ」、4位「就職ナビサイトによる学生への情報提供」、5位「会社訪問」が挙げられた（20年卒では1位「個別会社説明会」、2位「学校訪問」、3位「インターンシップ」、4位「学生とのコミュニケーション」、5位「会社訪問」）。20年卒の採用活動と比較し上昇した項目は「学生とのコミュニケーション」（前年4位から2位）、「就職ナビサイトによる学生への情報提供」（前年6位から4位）、「自社リクルートサイトによる学生への情報提供」（前年12位から8位）、逆に下降した項目は「学校訪問」（前年2位から7位）、「学内セミナーの参加」（前年8位から9位）だった。

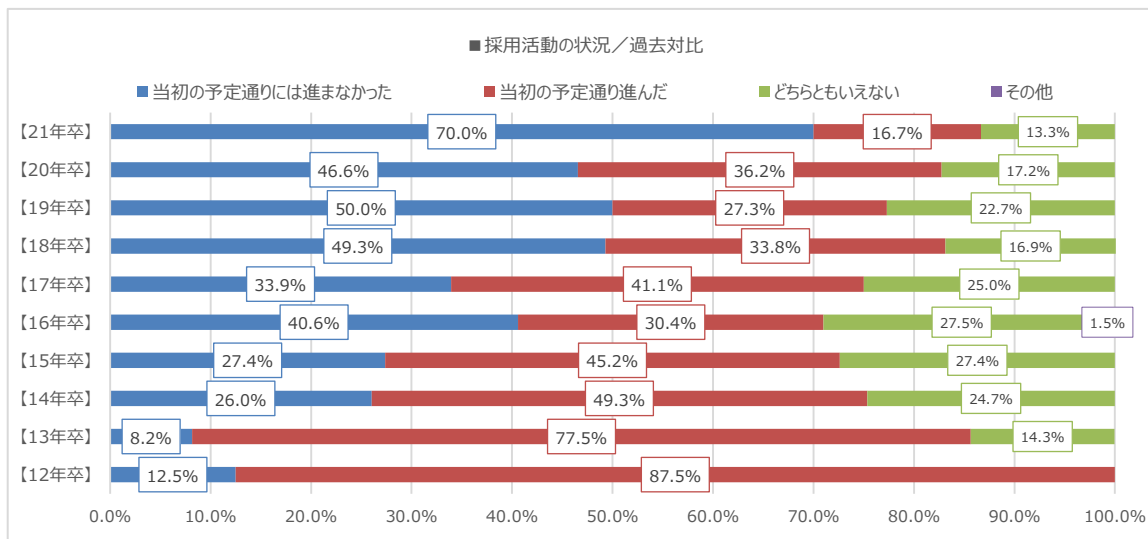
■採用活動の状況（単一回答）



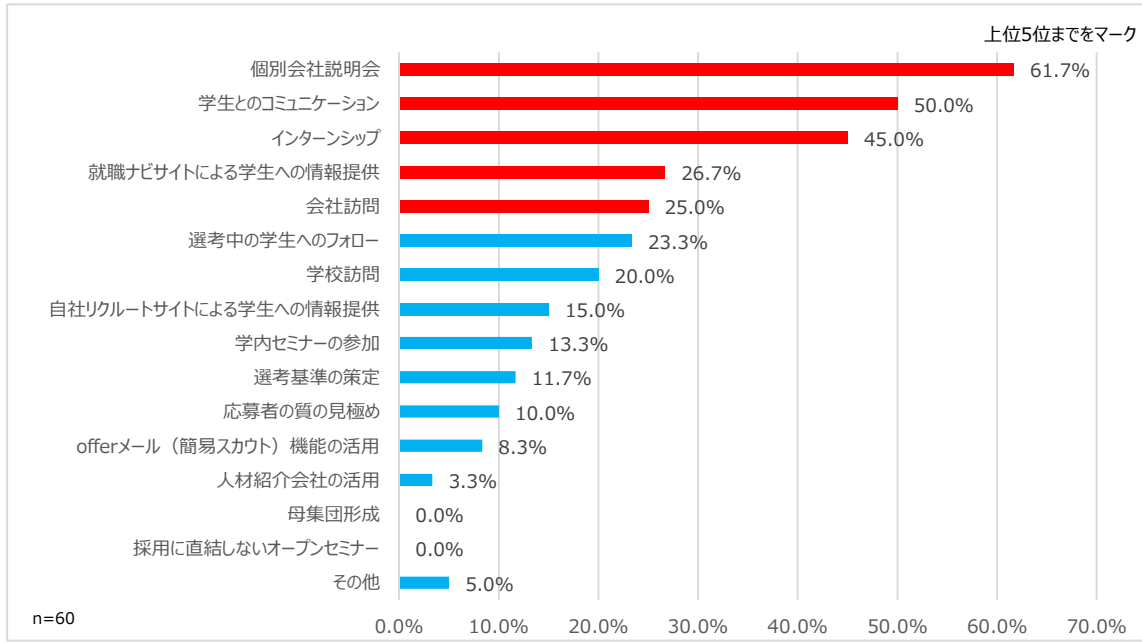
採用活動状況	21年卒	20年卒
当初の予定通りには進まなかった	70.0%	46.6%
当初の予定通り進んだ	16.7%	36.2%
どちらともいえない	13.3%	17.2%

※表内・上位をマーク

■採用活動の状況／過去対比



■採用活動で力を入れたこと（複数回答）



※「offerメール(簡易スカウト)機能の活用」「自社リクルートサイトによる学生への情報提供」「人材紹介会社の活用」項目は20年卒から新に追加

採用活動で力を入れたこと	21年卒	20年卒	採用活動で力を入れたこと	21年卒	20年卒
個別会社説明会	61.7%	58.6%	学内セミナーの参加	13.3%	22.4%
学生とのコミュニケーション	50.0%	43.1%	選考基準の策定	11.7%	6.9%
インターンシップ	45.0%	46.6%	応募者の質の見極め	10.0%	13.8%
就職ナビサイトによる学生への情報提供	26.7%	27.6%	offerメール（簡易スカウト）機能の活用	8.3%	8.6%
会社訪問	25.0%	36.2%	人材紹介会社の活用	3.3%	3.4%
選考中の学生へのフォロー	23.3%	27.6%	母集団形成	0.0%	20.7%
学校訪問	20.0%	48.3%	採用に直結しないオープンセミナー	0.0%	1.7%
自社リクルートサイトによる学生への情報提供	15.0%	6.9%	その他	5.0%	3.4%

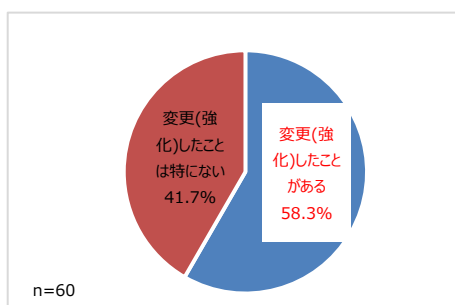
※表内・上位5位までをマーク

●人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと

2020年は、新型コロナウイルスの感染拡大により採用活動も大きな影響を受けた。21年卒採用活動で人材を獲得するために変更(強化)したことがあるか尋ねると、58.3%が「変更(強化)したことがある」と答えた。変更(強化)した内容は、異例の「その他」57.1%が最多で、新型コロナウイルス感染拡大対策を講じた採用活動について多く挙げられた。次いで「採用活動のスケジュールを変更した」48.6%、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」25.7%が挙げられた。

「その他」での具体的な内容は『2月後半ごろからオンライン対応に切り替え、説明会・相談会・面接すべてオンラインにて開催した[IT・情報通信]』、『通常一次面接は集団ですが、今回はWEB面接を1対1にして質疑応答の時間も設けた[IT・情報通信]』等、「採用活動のスケジュールを変更した」では『内定時期や選考時期を例年より早め、コロナの影響を大きく受ける前に選考した為、入社数の確保に繋がった[サービス]』等が、「内定(内々定)者へのフォローを見直した」では『ZOOMを使って内定者同士のオンライン懇親会を開催[ホテル・旅行]』等、「待遇を見直した(改善した)」では『初任給を1万円アップした[IT・情報通信]』等の声が聞かれた。

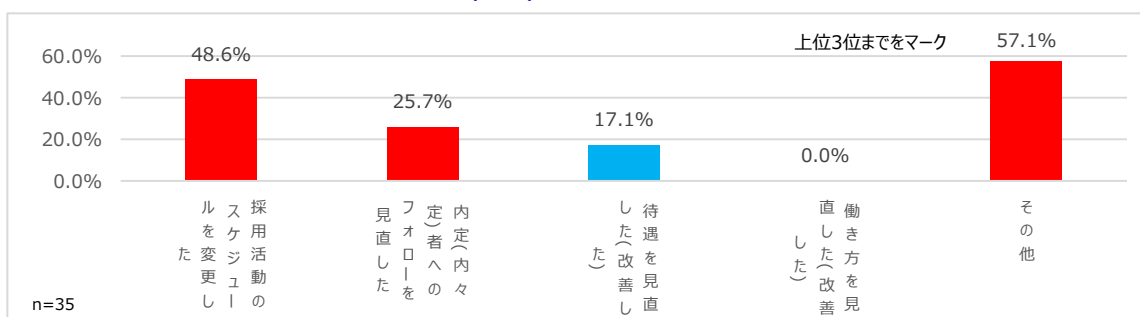
■人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したことがあるか？(単一回答)



人材獲得の為に変更について	21年卒	20年卒
変更(強化)したことがある	58.3%	60.3%
変更(強化)したことは特になし	41.7%	39.7%

※表内・上位をマーク

■人材獲得のために今年度の採用活動から変更(強化)したこと(複数回答)



人材獲得の為に変更したこと	21年卒	20年卒	人材獲得の為に変更したこと	21年卒	20年卒
採用活動のスケジュールを変更した	48.6%	62.9%	働きた方を見直した(改善した)	0.0%	25.7%
内定(内々定)者へのフォローを見直した	25.7%	37.1%	その他	57.1%	17.1%
待遇を見直した(改善した)	17.1%	34.3%			

※表内・上位3位までをマーク

■その他の内容

- ・オンライン説明会の実施[IT・情報通信]
- ・説明会、試験内容、方法の変更[IT・情報通信]
- ・面接の内容を変えた[IT・情報通信]
- ・採用情報HPの開設[金融・証券・保険関連]
- ・オンラインへの対応[卸売・小売・流通]
- ・コロナ禍の環境を考慮した発信や働きかけを行った[建設・不動産]
- ・オンライン説明会、オンライン試験・面接、面接試験へ事前課題を追加[IT・情報通信]
- ・企業、応募者どちらもWEBに対応することが出来るようになった為、全国規模のWEBオリエンテーションに誘引することができ、企業理解を深め入社意欲の向上に繋がった。保護者向けパンフレットの刷新(記事のボリュームが増えた)[サービス]
- ・コロナ禍での学生の不安を取り除くためできる限り選考情報を発信した。WEBツールを活用し面接やフォローを行った[ホテル・旅行]
- ・WEBでの対応。事業の目的や配属後の業務を具体的に伝えた[卸売・小売・流通]
- ・①早期に多くの社員と会える機会を提供した。②選考中のフォロー強化を実施。③当社独自のナビサイトでの情報発信[複合サービス(多角事業)]
- ・個別会社説明会の回数を増やした[IT・情報通信]
- ・早い段階でのオンライン対応を開始[IT・情報通信]
- ・テストの種類を増やした[卸売・小売・流通]
- ・選考の基準を緩和[金融・証券・保険関連]
- ・イベント等のオンライン化[複合サービス(多角事業)]

■人材獲得の為に変更(強化)したことについての具体的な内容。(自由回答)

「その他」の具体的な内容

- ・2月後半ごろからオンライン対応に切り替え、説明会・相談会・面接すべてオンラインにて開催した[IT・情報通信]
- ・コロナ禍の影響で合同企業説明会に参加できなかったため、個別で会社説明会を実施し、学生とのコミュニケーションを図った[IT・情報通信]
- ・会社説明会の内容をより学生が求めている内容へ変更[IT・情報通信]
- ・選考回数を増やし、学生との接点を増やした[IT・情報通信]
- ・通常一次面接は集団ですが、今回はWEB面接を1対1にして、質疑応答の時間も設けた[IT・情報通信]
- ・感染症対策としてオンラインでの説明会・面接を増やした[卸売・小売・流通]
- ・個人・少数でのWEB説明会(合計15回)[卸売・小売・流通]
- ・選考回数の削減[金融・証券・保険関連]
- ・コロナウイルスの影響だが、説明会・面接等のオンライン化を強化した[複合サービス(多角事業)]

「採用活動のスケジュールを変更した」ことの具体的な内容

- ・個別会社説明会の広報を早めた[IT・情報通信]
- ・早期に動いている学生との接触を持ちたかった[IT・情報通信]
- ・締め切りをギリギリまで後ろ倒しにした[IT・情報通信]
- ・適正テストを追加した[卸売・小売・流通]
- ・内定時期や選考時期を例年より早め、コロナの影響を大きく受ける前に選考した為、入社数の確保に繋がった[サービス]
- ・早期選考の実施[ホテル・旅行]
- ・コロナウイルスの感染状況に合わせて、採用スケジュールを適宜変更した。また、1次募集と2次募集を行った[金融・証券・保険関連]
- ・面接を個別面接に変更[電気・ガス・エネルギー]
- ・コロナの影響を受け、採用スケジュールを変更した[複合サービス(多角事業)]
- ・スケジュールを毎月応募にすることで応募者の集中を避けた[複合サービス(多角事業)]

「内定(内々定)者へのフォローを見直した」ことの具体的な内容

- ・保護者をお招きし会社見学及び社食を体験してもらった[IT・情報通信]
- ・オンラインツールを使用して選考のみならず内定後のフォローも例年以上に丁寧に実施した[サービス]
- ・ZOOMを使って内定者同士のオンライン懇親会を開催[ホテル・旅行]
- ・内定者とまめに連絡を取った[ホテル・旅行]
- ・コロナの影響もあり、オンラインでのフォローを強化した[複合サービス(多角事業)]
- ・内定者にはWEBのみで採用した方もいるので、しっかりフォローできるように毎月内定者の集まりを設けた[複合サービス(多角事業)]

「待遇を見直した(改善した)」ことの具体的な内容

- ・初任給を1万円アップした[IT・情報通信]
- ・支援制度づくり[建設・不動産]

「働き方を見直した(改善した)」ことの具体的な内容

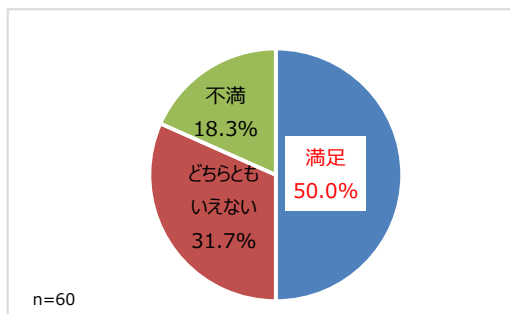
※回答なし

●「採用活動結果」について

21年卒採用活動結果の満足度では、「満足」50.0%(内訳：非常に15.0%+どちらかというと35.0%)が最多で、次いで「どちらともいえない」31.7%、「不満」18.3%(内訳：非常に8.3%+どちらかというと10.0%)の順。20年卒と比較すると「満足」が5.2ポイント増加、「不満」が14.5ポイント減少した。

「どちらかというと満足」「非常に満足」回答理由では、『今回からWEB面接を取り入れたので県外の学生も採用する事が出来た[ホテル・旅行]』『全く状況が読めない中で及第点の人数と質の高い人材が採用できた[建設・不動産]』『内定辞退もなくコロナへの対応も比較的柔軟にできた[複合サービス(多角事業)]』等、「どちらともいえない」回答理由では、『合同企業説明会の中止により母集団形成が作れず学生とのコミュニケーションをとれる場を作る事が出来なかった。その反面WEBでの説明会への対応等で新しいコミュニケーションの場を作る事が出来た[IT・情報通信]』『採用活動が中止となったため[ホテル・旅行]』等が。一方「どちらかというと不満」「非常に不満」との回答理由では、『採用に繋がらなかった[サービス]』『学生と殆どまともな話が出来ず次回以降も更にこの傾向が顕著[卸売・小売・流通]』等が挙げられた。

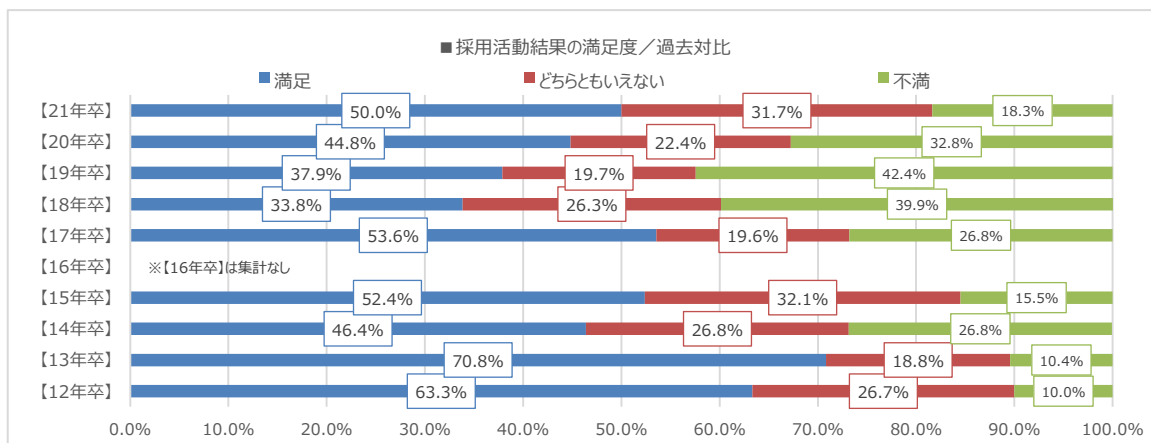
■採用活動結果の満足度（単一回答）



採用活動結果への満足度		21年卒	20年卒
満足		50.0%	44.8%
どちらともいえない		31.7%	22.4%
不満		18.3%	32.8%
詳細データ	非常に満足	15.0%	5.2%
	どちらかというと満足	35.0%	39.7%
	非常に不満	8.3%	8.6%
	どちらかというと不満	10.0%	24.1%

※表内・上位をマーク ※グレー部分は詳細データ

■採用活動結果の満足度／過去対比



■採用活動結果の満足度についての具体的な理由。（自由回答）

「どちらかというと満足」の回答理由

- ・コロナ禍で採用活動が制限されたが、予定通りの採用人数が確保できたから[IT・情報通信]
- ・コロナ禍の影響で採用面接を3回実施した。その結果良い人材が採用できた[IT・情報通信]
- ・広報時期や採用活動を早めたことにより、前年と比較し2か月前倒しで終了することができ募集人数を達成することができた。課題としては、優秀人材の確保が未達成[IT・情報通信]
- ・活動は長期戦でしたが結果的に例年を上回る学生獲得ができました[サービス]
- ・今年度初めて2回に分けて採用試験を実施。前半は「アグレッシブ採用」で早期に行動する学生との接触を狙い想定通り動けたこと。そして内定者を早期に出せたので満足できる人材が確保出来た。後半はコロナ感染拡大の影響で学生との接触機会が減少、思うように採用活動が進まずスケジュールも大きくずれこんだが、どうにか応募数も確保でき選考実施に至った[サービス]
- ・コロナ禍でのイレギュラーはあったものの計画以上の人数を採用できた[ホテル・旅行]
- ・今回からWEB面接を取り入れたので県外の学生も採用する事が出来ました[ホテル・旅行]
- ・コロナ禍の中、予定通りの人数を採用できたから[金融・証券・保険関連]
- ・コロナ禍においても計画通りの採用が出来たため[電気・ガス・エネルギー]
- ・いい人材を確保でき、早い時期に採用を終えられた[複合サービス(多角事業)]
- ・例年に比べて質の高い人材を獲得できた。予定している人数には届かなかったが、結果としては良い方だと考えています[複合サービス(多角事業)]

「どちらともいえない」の回答理由

- ・オンラインによる採用となり、質の低下・志望度の低さが気になる[IT・情報通信]
- ・応募人数は一定数集まったが、採用人数に満足できなかったため[IT・情報通信]
- ・現在も採用活動中であること、企業説明会希望者がいるため[IT・情報通信]
- ・合同企業説明会の中止により、母集団形成ができず学生とのコミュニケーションをとれる場を作る事が出来なかった。その反面、WEBでの説明会への対応等で新しいコミュニケーションの場を作る事が出来た[IT・情報通信]
- ・採用活動を止めたため[IT・情報通信]
- ・採用人数は確保したが、基準を下げたため[IT・情報通信]
- ・採用人数は確保できたが、対面で学生と接触ができなかったため心残りである[IT・情報通信]
- ・思ったような人材が簡単には確保できなかったが、コロナ禍を考えると仕方ない部分があると考えています[IT・情報通信]
- ・採用活動を行っていない[ホテル・旅行]
- ・採用活動が中止となったため[ホテル・旅行]
- ・例年より内定者の質は高いが、採用予定人数に達しなかった[ホテル・旅行]
- ・希望数未達だったので[卸売・小売・流通]
- ・内定数は例年より多かったが、後半の辞退が多かった為[金融・証券・保険関連]
- ・コロナの対応はできましたが、人員充足には至らなかった[電気・ガス・エネルギー]
- ・良い人材を採用できたが、辞退も多数あった[複合サービス(多角事業)]

「非常に満足」の回答理由

- ・良い人材を採用できた[IT・情報通信]
- ・質も量も目標を達成したため[卸売・小売・流通]
- ・全く状況が読めない中で及第点の人数と質の高い人材が採用できた[建設・不動産]
- ・予想以上にいい人材の応募が多かった[電気・ガス・エネルギー]
- ・内定辞退もなく、コロナへの対応も比較的柔軟にできた[複合サービス(多角事業)]

「どちらかという不満」の回答理由

- ・採用人数を確保できなかった[IT・情報通信]
- ・母集団形成がうまくいかなかったため[IT・情報通信]
- ・12月に採用目標数が上がり、採用人数を確保できていない為[サービス]
- ・新型コロナウイルス感染症の影響により、当初の予定していた人数より採用枠を減らさざるを得なかった[ホテル・旅行]
- ・コロナの影響により採用活動が出来なかった[卸売・小売・流通]
- ・沖縄地区の採用活動が全く出来なかった[卸売・小売・流通]

「非常に不満」の回答理由

- ・採用に繋がらなかった[サービス]
- ・コロナ禍により学生との接触機会が減った[卸売・小売・流通]
- ・学生と殆どまともな話が出来ず次回以降も更にこの傾向が顕著[卸売・小売・流通]
- ・採用につながっていない[建設・不動産]
- ・採用人数を確保できなかった[建設・不動産]

●新卒採用の課題について

21年卒の採用活動を通して、現時点で感じる「新卒採用の課題」では、「WEB(オンライン)対応」に関する声が多く聞かれた。『WEB環境を利用する場合、学生のネットワーク環境によっては会話内容が聞き取れないことがあった。またパソコン越しの面接と対面での面接では印象が違った[IT・情報通信]』『今後も選考がWEBへ変更になっていくかと思うので説明会を学生に伝わりやすいようにしていく必要がある。人数の確保の手段も検討していく必要がある[IT・情報通信]』等。

「応募者対策(母集団形成)」に関する声では『会社に訪問する機会が減ったことにより、会社の雰囲気伝える工夫が最大の課題点[サービス]』等が、「内定(内々定)辞退対策」に関する声では『優秀人材からの内定承諾に向けた、企業・職種理解度の向上[IT・情報通信]』等が、その他、『コロナですべての様式・価値観等が変化し、働き方も更に多様化することが予測される。新卒採用の形式も確実に変化すること。また手法を考案することは必須であると思う。ハードとソフトの両面から柔軟に対応していきたい[サービス]』等も聞かれた。

■2020年卒の採用活動を通して、現時点で感じる「新卒採用の課題」とは？（自由回答）

■「WEB(オンライン)対応」に関する声

- ・WEB説明・面接などのコンテンツを活用するかしないかはあるが、そのツールを準備しておいて柔軟な対応ができるようにしなければいい人材とマッチングが取りにくい。対面重視の方針だけでなく、時代に沿った手法を取り入れる体制づくりが課題[IT・情報通信]
- ・WEB環境を利用する場合、学生のネットワーク環境によっては会話内容が聞き取れないことがあった。またパソコン越しの面接と対面での面接では印象が違った[IT・情報通信]
- ・今後も選考がWEBへ変更になっていくかと思うので、説明会を学生に伝わりやすいようにしていく必要がある。人数の確保の手段も検討していく必要がある[IT・情報通信]
- ・WEBを活用してのあらたなPR方法[メーカー(製造販売)]
- ・WEB合説の参加機会の創出[卸売・小売・流通]
- ・オンラインで行うメリットを活かし、活用していきたい[卸売・小売・流通]
- ・WEBへの対応[金融・証券・保険関連]
- ・もう少しうまくWEBを活用できないか検討中です[複合サービス(多角事業)]
- ・オンラインと対面のバランス[電気・ガス・エネルギー]

■「応募者対策(母集団形成)」に関する声

- ・県外学生との接点[IT・情報通信]
- ・学生へのアプローチ戦術を考え、コミュニケーションの機会を増やす[IT・情報通信]
- ・大規模イベントへの参加が減っていること、イベント自体の開催が難しいことから、少人数との接触機会を増やす動きが必要[IT・情報通信]
- ・母集団形成、早期離職防止の観点からのストレス耐性の確認[IT・情報通信]
- ・母集団形成⇒合同企業説明会の中止や学校訪問に行けない場合、オファーサイトを活用して学生と新規接触の機会創出[サービス]
- ・会社に訪問する機会が減ったことにより、会社の雰囲気伝える工夫が最大の課題点[サービス]
- ・学生の意識の繋ぎ止め[サービス]
- ・年々、母集団形成が難しくなっている[ホテル・旅行]
- ・集合型、対面型ができない中での広報活動[卸売・小売・流通]
- ・学生との対面方法が課題[建設・不動産]

■「内定(内々定)辞退対策」に関する声

- ・優秀人材からの内定承諾に向けた、企業・職種理解度の向上[IT・情報通信]

■「その他」に関する声

- ・採用活動で使用するコンテンツの充実[IT・情報通信]
- ・志望度の向上、学生とのコミュニケーション[IT・情報通信]
- ・就活ルールの廃止が今後どのように影響してくるのが見えない。よってどのような対策をしていけばよいのか思案している[IT・情報通信]
- ・状況に応じて採用活動を早く展開する必要があるが、対応スピードが遅い[IT・情報通信]
- ・良い人材の確保に向けた採用選考の評価基準の見直し[IT・情報通信]
- ・コロナですべての様式・価値観等が変化し、働き方も更に多様化することが予測される。新卒採用の形式も確実に変化すること、また手法を考案することは必須であると思う。ハードとソフトの両面から柔軟に対応していきたい[サービス]
- ・インターンシップの強化[メーカー(製造販売)]
- ・有名企業と比較したブランド力がまだ足りない[建設・不動産]
- ・①今後も続く予測不可能な状況への柔軟な対応 ②生産性の高い採用活動の実施(業務改善など) ③学生とのエンゲージメント強化[複合サービス(多角事業)]

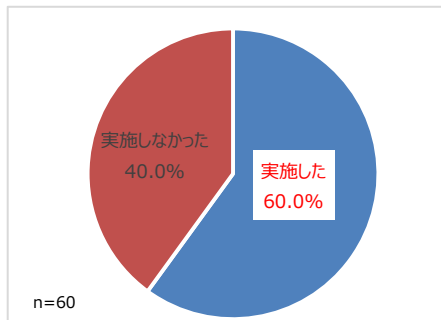
● インターンシップへの取り組み

21年卒を対象にしたインターンシップ実施状況は「実施した」が60.0%を占めた。インターンシップ実施時期は21年卒採用では「2020年2月」50.0%がピーク(前年比5.6ポイント減)となり、広報解禁前の2月に集中していることが分かる(20年卒採用も「2月」ピーク)。実施時期は「2019年7月」から「2020年2月」に集中している。ただ20年卒では3月以降も引き続き実施していたものの21年卒では新型コロナウイルスの感染拡大防止策「外出自粛要請」により3月以降は実施が減少した。

インターンシップ実施の成果では、1位「企業PR(広報)」66.7%(20卒2位)、2位「採用が見込める学生に出会えた」63.9%(20卒1位)、3位「新卒採用のPR(広報)」55.6%(20卒3位)となった。

インターンシップを受け入れた学生の応募状況は「応募があった」が86.1%を占め、さらに応募後の内定状況では「内定(内々定)が決まった」が77.4%を占めた。採用実績でもインターンシップ実施の成果が窺える。

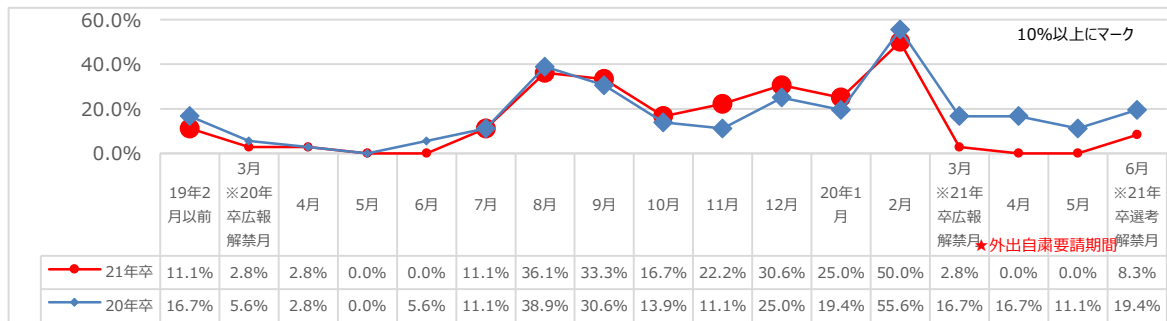
■ 21年卒を対象にしたインターンシップ実施状況 (単一回答)



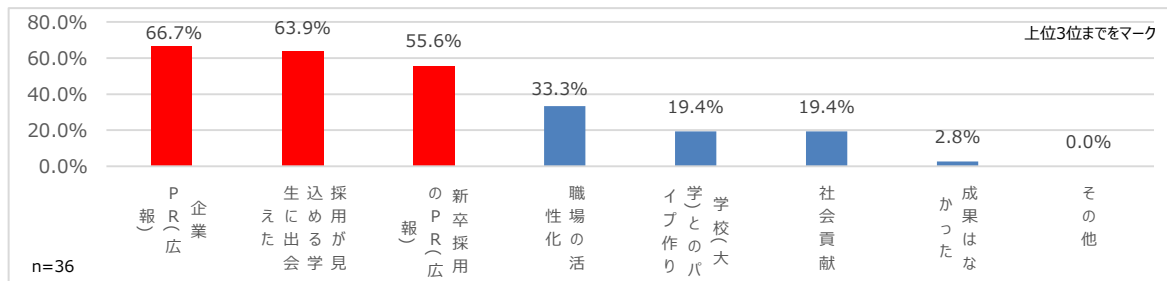
インターンシップ実施状況	21年卒	20年卒
実施した	60.0%	62.1%
実施していない	40.0%	37.9%

※表内・上位をマーク

■ 【実施企業のみ回答】21年卒を対象にしたインターンシップ実施時期 (複数回答)



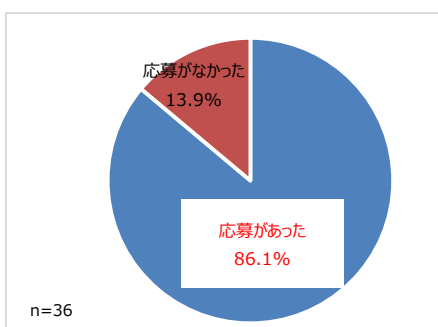
■ 【実施企業のみ回答】21年卒を対象にしたインターンシップ実施での成果 (複数回答)



インターンシップ実施での成果	21年卒	20年卒	インターンシップ実施での成果	21年卒	20年卒
企業PR(広報)	66.7%	61.1%	学校(大学)とのパイプ作り	19.4%	25.0%
採用が見込める学生に出会えた	63.9%	69.4%	社会貢献	19.4%	16.7%
新卒採用のPR(広報)	55.6%	55.6%	成果はなかった	2.8%	5.6%
職場の活性化	33.3%	25.0%	その他	0.0%	2.8%

※表内・上位3位までをマーク

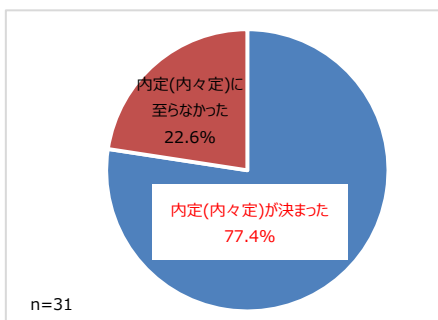
■【実施企業のみ回答】インターンシップ受け入れ学生の応募状況（単一回答）



応募状況	21年卒	20年卒
応募があった	86.1%	86.1%
応募がなかった	13.9%	13.9%

※表内・上位をマーク

■【応募があった企業のみ回答】応募後の内定状況（単一回答）



応募後の内定状況	21年卒	20年卒
内定(内々定)が決まった	77.4%	77.4%
内定(内々定)に至らなかった	22.6%	22.6%

※表内・上位をマーク