

コロナ禍における採用活動の実態調査

(2021年2月実施)

採用活動の実態把握を目的として、CareerMapをご利用中の採用責任者様
に対して採用の状況に関するアンケート調査を実施しました。

調査概要

■調査概要

- ◎実施時期: 2021年2月5日~2月26日
- ◎回答対象企業: 新卒採用を CareerMap で実施している企業様
- ◎回答社数: 727社
- ◎回答者: 企業の人事・採用責任者

サマリー

21年の採用目標で一番多かったのが1名~2名という少人数だったことに比較すると、22年卒の採用人数計画は、1~2名と、3~4名が同率。5~9名という企業も21年卒の13.3%から、21.1%にアップ。22年卒の特徴としては、30名以上と答えた企業も17.1%と、21年の5.2%から大幅にアップしている。

これは、採用の充足率にも関わっていると思われる。というのも、21年卒に関しては、採用充足が6割未満だったという企業が4割弱。採用充足しないままに、21年卒の採用が終了した企業が多かったことが関係していると考えられる。

コロナ影響により、採用活動を中断しなかった企業が62.6%。一方でなんらかの採用計画への変更が生じた企業も15.1%と、採用が活況な時期に1回目の緊急事態宣言が出されたことで、企業の採用活動にある程度の影響が出たと考えられる。

採用活動の重要度×緊急度については、重要であるという企業が95.7%と、ほぼ全てと言える。その中で、かつ緊急の課題と感じている企業が43.2%だった。

また、採用プロセスにおける重要課題は、応募が少ない・説明会への参加が少ない、というどちらも母集団形成に課題感を感じている企業多い、ことがわかる。

新卒採用活動で利用する手法としては、キャリアマップ(学校求人システム)、専門学校・大学への訪問、求人が上位トップ3となり、専門学校新卒をターゲットにする企業にとっては、学校とのパイプ作りが非常に大きい採用手法となっているようだ。

昨年より、頻繁になったオンラインでの採用活動であるが、実施した企業は57%と過半数を超えた。

また、オンラインでの採用活動については、圧倒的に説明会利用。これは、学校が実施する学内説明会がほぼオンラインでの実施となったことと、密接に関係していると考えられる。

21卒・22卒での大きな違いは、インターンシップへの取り組み。

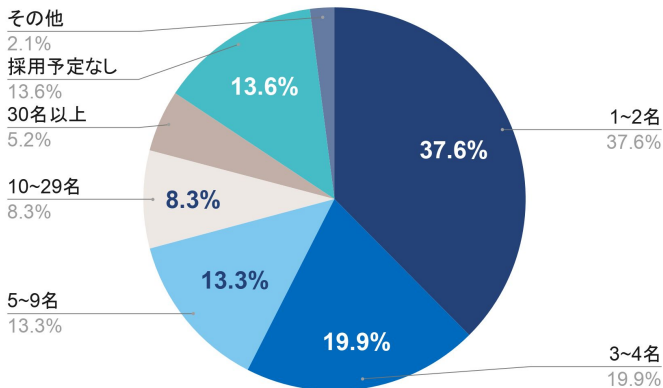
21卒では、インターンシップの実施をしない企業が過半数だったが、22卒については、実施予定が41.2%と急激に取り組みが進んだプロセス。

就職活動をする学生に重視してもらいたいのは、「仕事のやりがい」「職場・先輩の雰囲気」「経営理念やビジョン」が三大項目。

さらに、採用活動で重視する項目としては、「キャリアマップの活用」「専門学校への訪問」が非常に高いが、その次に「採用ブランディング」「sns」「採用ホームページのリニューアル」が次の3項目となり、学生に重視して欲しい項目を伝えられるよう、採用広報に力を入れたい企業が増えていることがわかる。

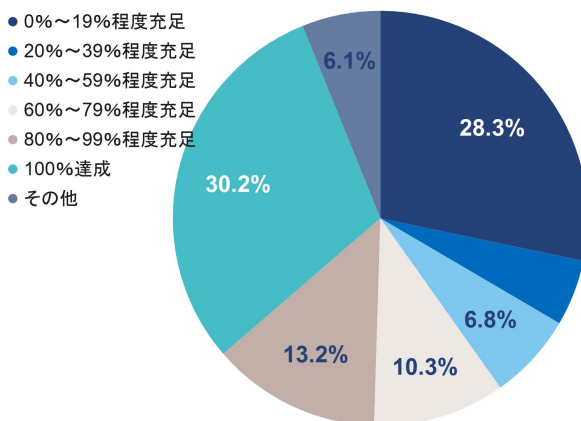
◆今年度(2021年3月卒業生)の採用目標人数について

1~2名が最も多く、4割弱。次が3~4名がほぼ2割。
採用予定なしの企業が13.6%存在。



◆今年度(2021年3月卒業生)の採用充足状況について

採用充足が6割未満という企業が、4割弱。つまり、4割弱の企業が採用活動は行ったが、充足できなかった、という結果に。
例年と違うのは、100%達成という企業が3割存在したこと。
6割以上の採用充足が合格点とすると、53.4%過半数以上の企業が採用については、充足できた、と考えられる。

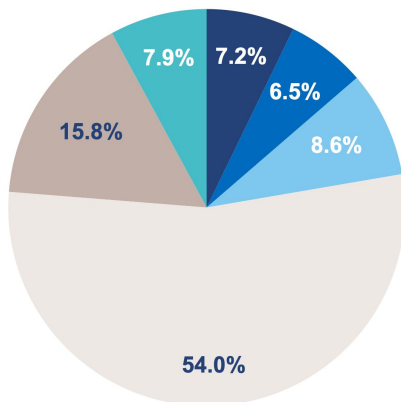


◆今年度(2021年度3月卒業生)の内定辞退について

内定辞退がなかった企業が54%

コロナ禍での就職活動において、企業・学生共に慎重に動いていた様子が見える。

- 大学生の内定辞退があった
- 専門学生の内定辞退があった
- 大学生、専門学生ともに内定辞退があった
- 内定辞退は無い
- まだ内定は出していない
- その他

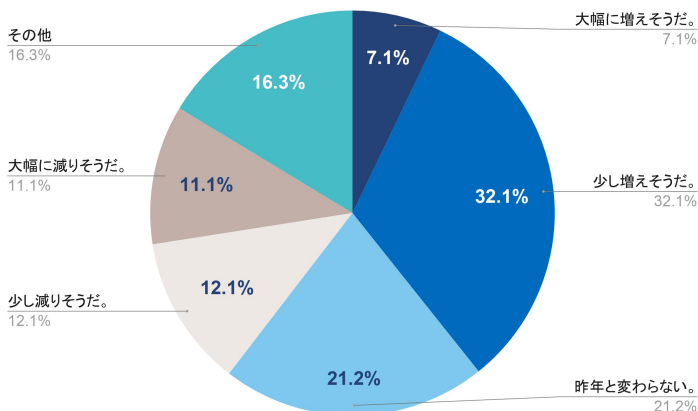


◆内定承諾者数／昨年度(2020年3月卒業生)比較

昨年より内定承諾数が増えそうだという企業が、39.2%。

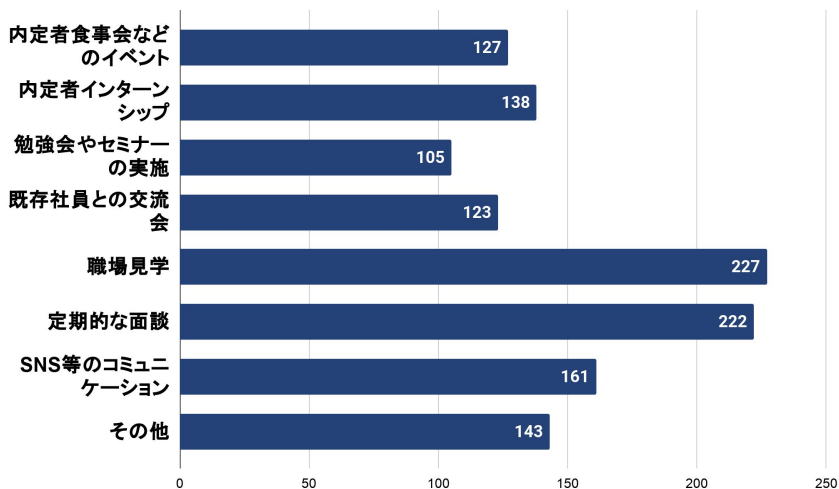
昨年より減りそうだという企業は23.2%

となっており、学生の内定承諾の数は昨年よりは企業にとって、安心な数値となっている。



◆内定辞退への対策

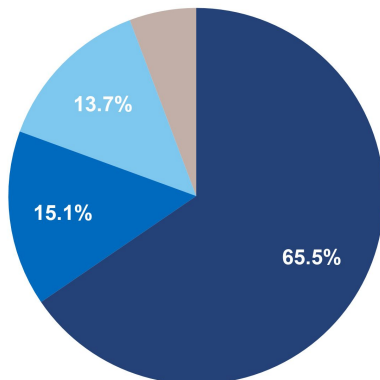
職場見学、定期的な面談といった基本的なところが、最も多い手法。
次に来るのが「sns等のコミュニケーション」が来ているのが、昨今の流れ。特にコロナ禍において、企業と学生のコミュニケーションに snsが多用され始めたことの予兆と言えるのではないかな。



◆コロナによる、採用・内定への影響について

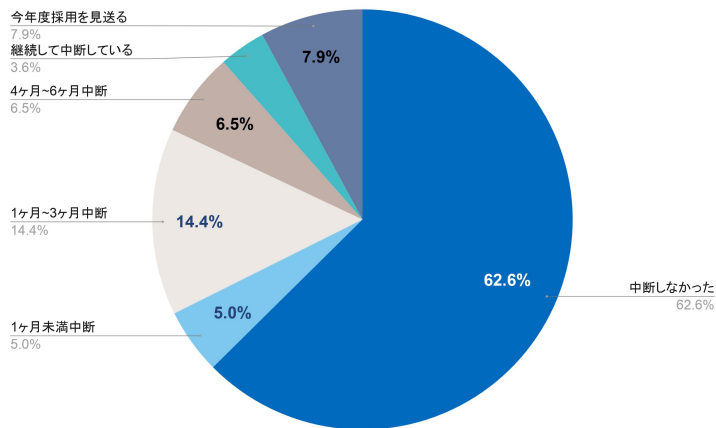
採用計画については、変わらないと答えた企業が 65%。
一方で、中止・変更があった企業も 28.8%と3割近い企業でなんらかの採用計画への影響はあったようだ。

- 採用計画は変わらず進めた
- 内定は出したが、採用計画には変更が生じた
- 採用計画の中止等、変更が生じた
- その他



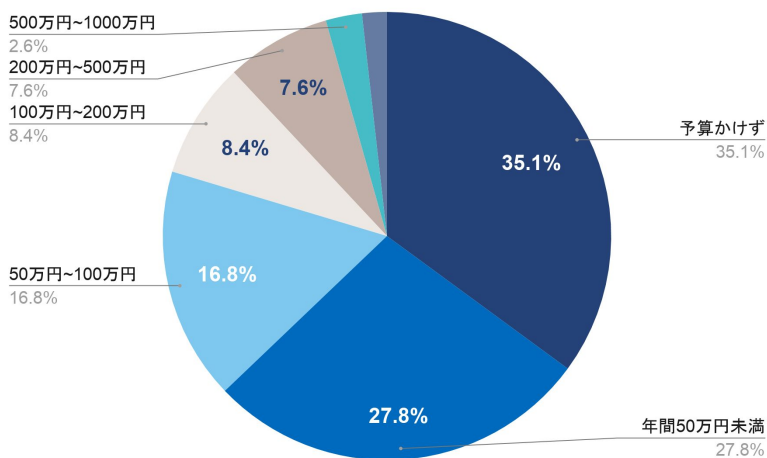
◆コロナの影響による採用活動の中断期間について

採用活動の中断については、62.6%の企業が中断しなかったと答えている。4ヶ月以上の中断または中断継続企業が2割弱いるが、これらの企業については、実質的には採用活動を取りやめた企業と考えられる。



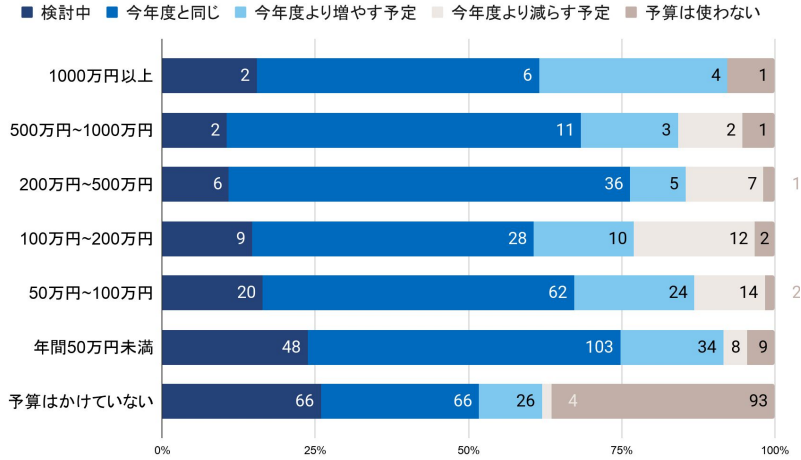
◆採用予算について

採用に予算をかけない企業が56.1%と過半数。



◆次年度(22年度)の採用予算について

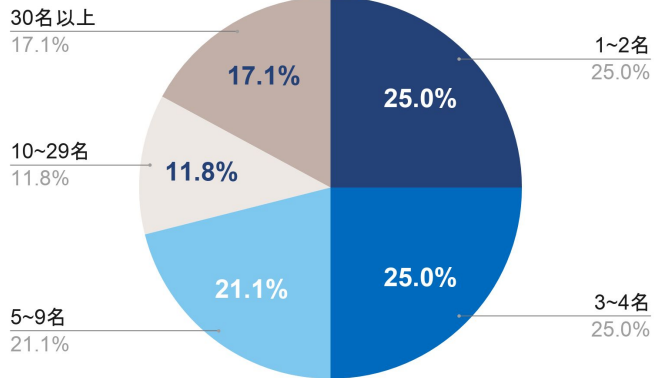
21年度の採用予算別、22年度採用予算動向



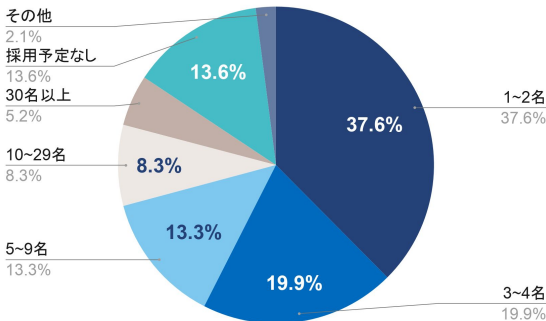
◆次年度(22年度)の採用計画について

21年度の採用計画人数に比較すると、1~2名の割合が12.6pt下がっている。一方、3~9名の複数名採用が、12.9ptアップしている。先行きの見通しが立ってきていることに加えて21年度の未充足分が22年度で補填する動きとも見られる。

22年度採用計画



21年度採用計画

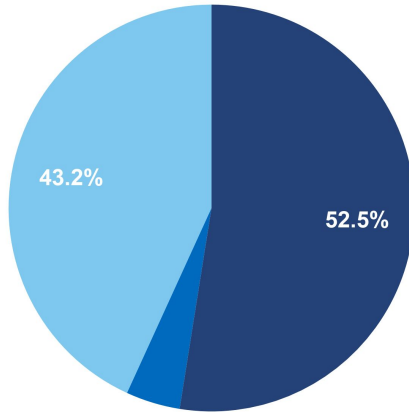


採用予定なし、は0になり、30名以上の大量採用も17.1%となった。

◆採用活動の重要度×緊急度について

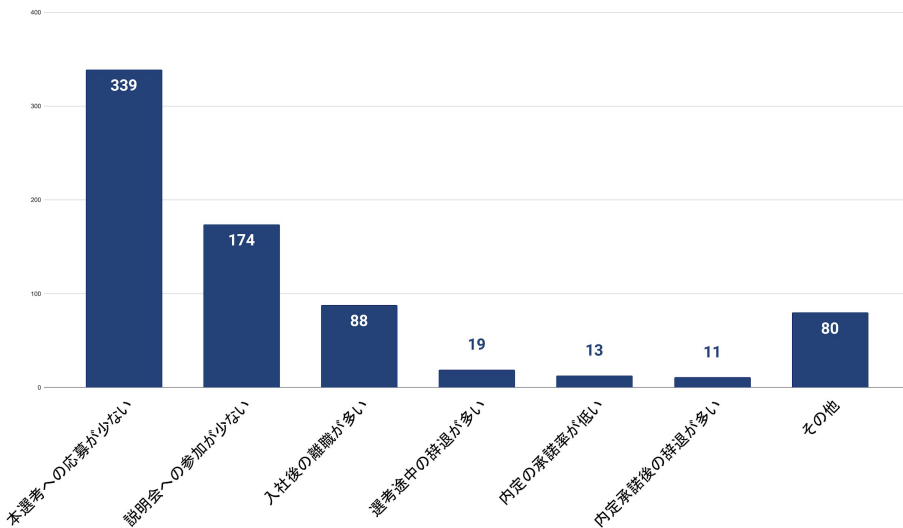
重要ではあるが、緊急でないが 52.5%
重要かつ緊急という企業が 43.2%となった。
ほぼ全ての企業において、採用が重要である、ととらえていることがわかる。

- 重要ではあるが、緊急の課題ではない。
- 重要でも、緊急でもない。
- 重要で緊急の課題である。



◆最も課題となっている採用プロセス

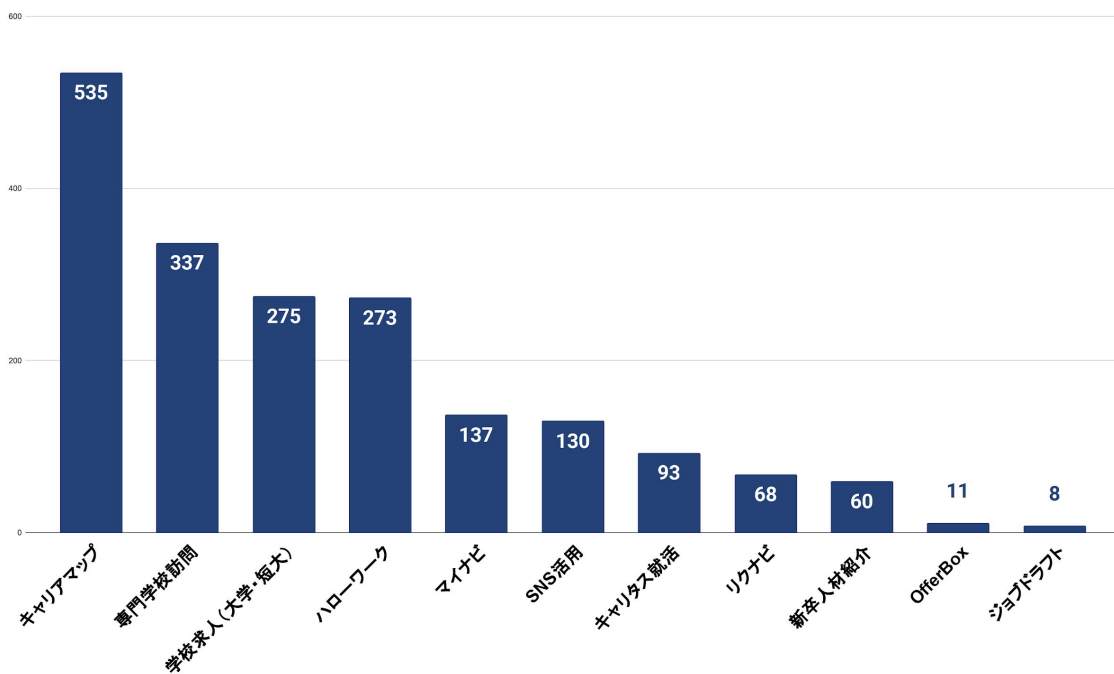
採用プロセスの中では、選考に進む人数と説明会参加の人数が少ないというところが、ほとんど。母集団形成の段階が課題として大きい。



◆新卒採用の活動方法について(複数選択可)

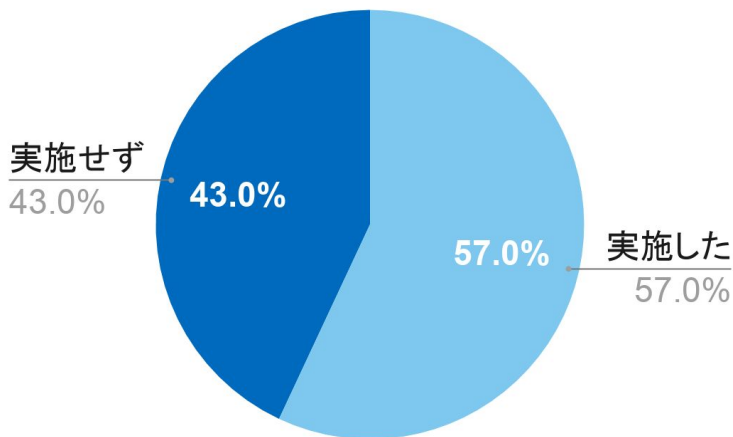
CareerMap(専門学校卒向け)が最も多い活動方法。これは、公式導入校の場合、学内システムとして利用されているため、必然的な結果か。

ついで、専門学校・大学訪問と続くので、上位3つについては、全て学校に紐づいた採用活動と言える。専門学校生中心の新卒採用ならではの結果。



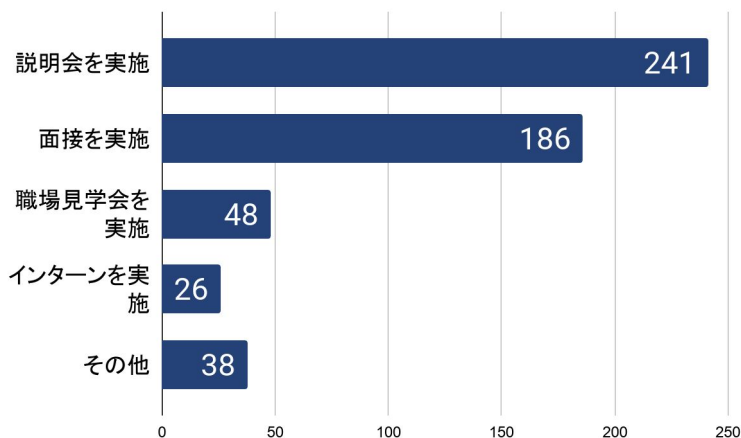
◆オンラインでの採用活動を実施した企業が約6割

コロナ禍において、なんらかオンラインでの採用活動を実施した企業が全体の 6割という結果に。



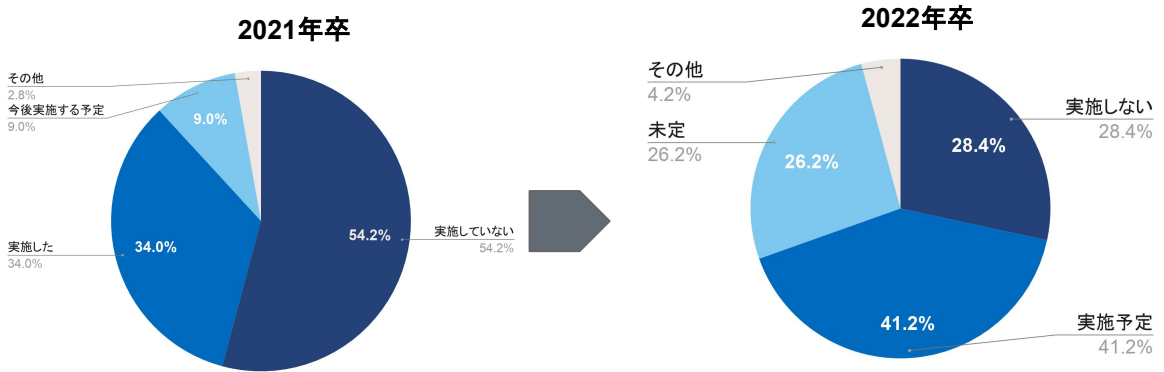
◆オンラインでの採用活動は、説明会実施が最も多い

昨年一気に、学校が実施する説明会がオンラインに移行したこともあり、企業も説明会からオンラインを体験することが増えたことが要因。
次に、なかなか直接会うことができない中、オンライン面接の経験をされる企業も増えてきている。



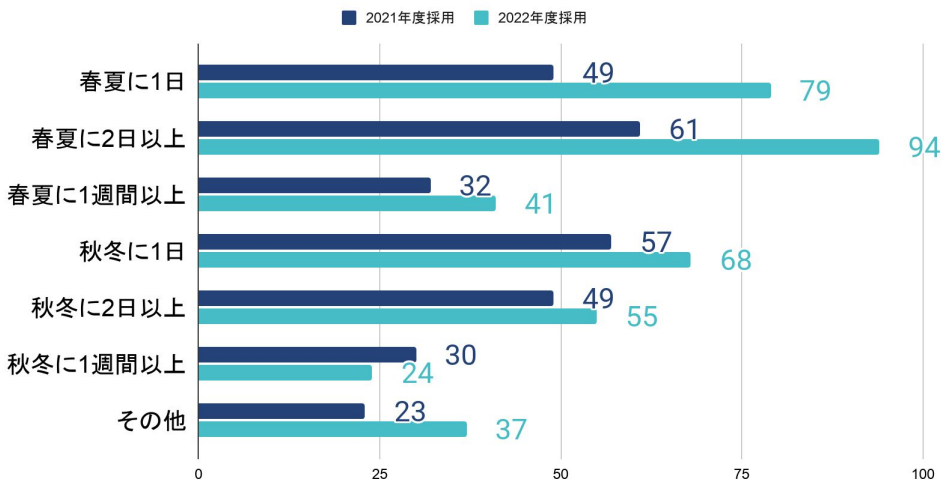
◆インターンシップの開催状況について

21年卒については、実施しなかった企業が54.2%と過半数だったが、22年卒では、実施しないのは28.4%。実施予定が41.2%と、昨年より7.2pt増えている。



◆インターンシップの開催時期・日程について

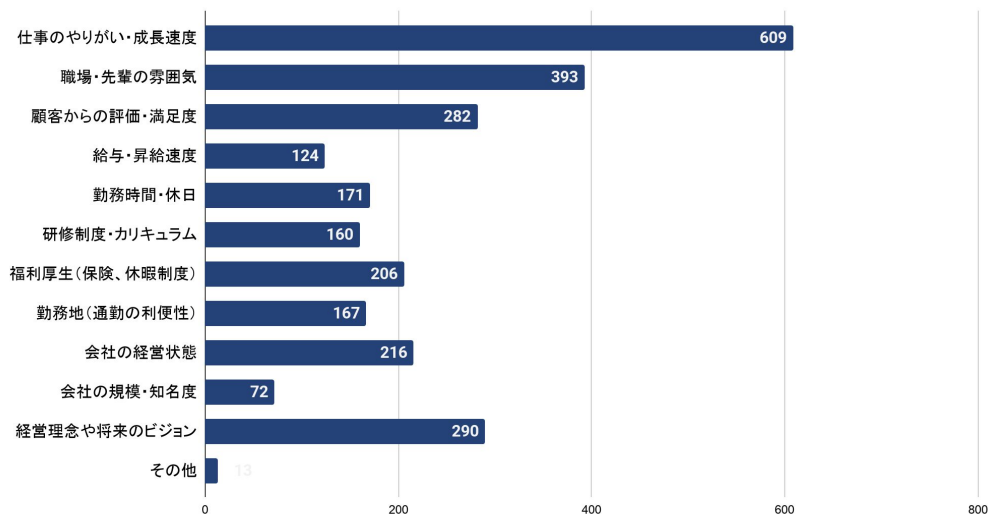
21年卒から比較すると、22年卒のインターンシップは春夏という早めの段階で実施する企業が増えている傾向。日程で一番多いのが2日以上1週間未満。1週間以上という企業も昨年よりは微増。



◆就職活動で学生に重視してもらいたい項目

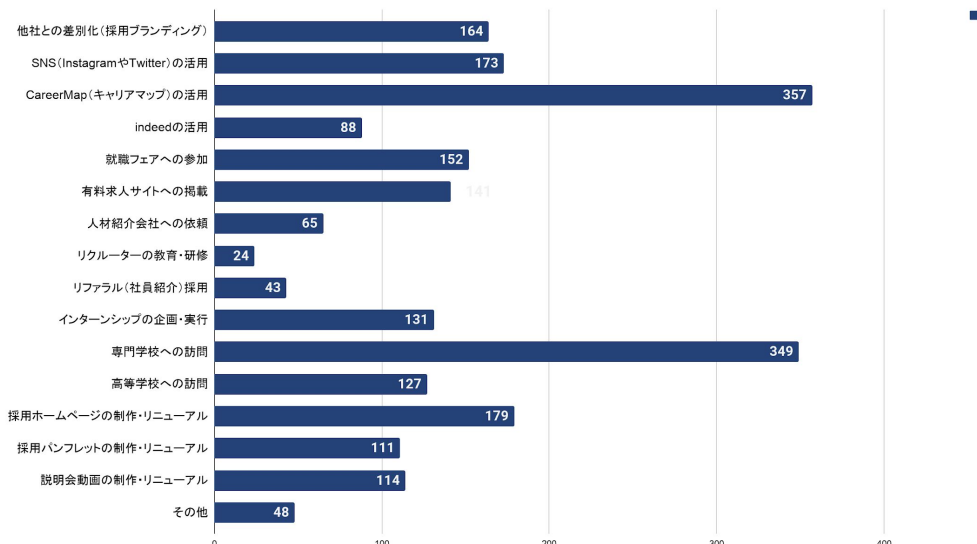
学生に重視してもらいたいのは、「仕事のやりがい・成長速度」「職場・先輩の雰囲気」「経営理念やビジョン」がトップ3項目。

重視してもらいたい、という希望を出すからには、企業としては、これら3つが学生に届くような採用広報を必須としないといけないだろう。



◆22年卒の採用活動で重視する項目(複数回答)

学校訪問、CareerMap活用はもちろんだが、上記のように学生に伝えるための採用ブランディングや採用ホームページの見直しを重視している企業も多い。



Career Map[®]