

「2020年卒・新卒採用に関する企業調査—中間調査」

＜2019年7月調査＞

さらなる早期化が予想された2020年卒採用戦線。6月1日の採用面接解禁から約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。2021年卒採用についても、現時点での計画を尋ねた。

1. 2020年3月卒業予定者の反応（2019年卒採用との比較）

- エントリー数、選考応募者数ともに「減った」が「増えた」を大きく上回る
- 辞退者は、選考途中辞退・内定辞退とも前年より増加傾向

2. 採用活動の開始時期

- 面接開始は「1月以前～3月」が増え、早期化が進行。9割が選考解禁より前に面接開始
- 内定出し開始は「4月下旬」が最多に。前年最多の「6月上旬」は減少

3. 学生に対する満足度

- 「選考への応募者」「内定者」とともに「量」に対する不満が目立つ
- 就職意識の低下、企業理解不足に歯止めの兆し。インターンシップ参加の影響が

4. 選考終了状況と内定者充足率

- 採用選考を「終了した」31.1%で、前年実績（26.4%）を上回る。充足率の平均は63.9%
- 採用継続企業の終了予定時期は「9月」が最多。10月の正式内定を意識

5. インターンシップ実施状況と効果

- 実施企業の7割強（72.6%）が採用活動への効果を実感。「母集団形成への効果」が最多
- インターンシップからの採用「増やしたい」75.9%

6. 2021年卒業予定者の採用計画

- 採用数「増加」12.8%、「減少」7.0%で、引き続き拡大傾向
- 面接開始「早める」42.9%。大手企業では過半数に（50.8%）

7. 採用活動でのLINE利用

- 「利用している」10.4%、「今後利用したい」37.0%。利用企業の6割が「効果を感じている」

8. 人事担当者川柳

- 「エントリー わずか数社で 即内定」「企業名 面接前に 覚えてね」

《調査概要》

調査対象 : 全国の主要企業 13,506社
 調査時期 : 2019年7月1日～7月9日
 調査方法 : インターネット調査法
 回答社数 : 1,376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
456社	545社	375社	559社	817社	323社	1053社
《地域》						
北海道	東北	関東	中部	関西	中国・四国	九州・沖縄
75社	74社	643社	201社	199社	108社	76社

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

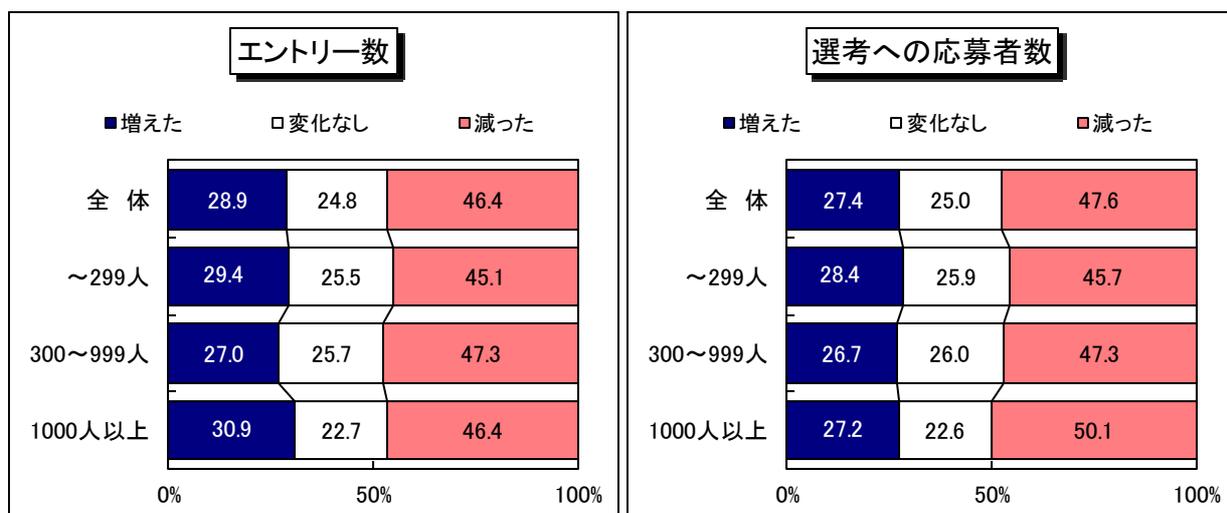
1. 2020 年 3 月卒業予定者の反応（2019 年卒採用との比較）

まず、採用母集団形成の状況を確認したい。

「エントリー数」が、前年度よりも「増えた」企業は全体の 28.9%。これに対し「減った」という企業が 46.4%で、増えた企業を 17.5 ポイント上回った。従業員規模別に見ても、いずれも減った企業が 4 割を超える。

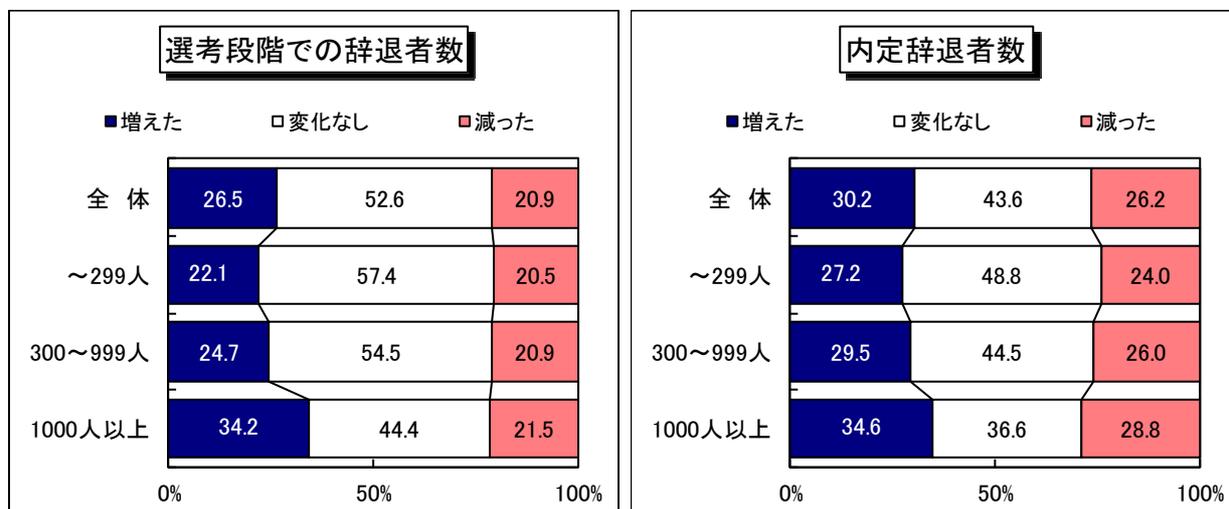
「選考への応募者数」についても同様に減少の傾向が見られる。企業規模によらずエントリー受付数が減った企業は選考への応募学生も減らしてしまっているケースが多いことが推測できる。

従業員 1000 人以上の大手企業においてはエントリー数が増えた企業が他の規模よりも多かったものの（30.9%）、選考への応募者数は過半数が「減った」と回答（50.1%）。エントリーが選考への応募に結びつかなかったケースが多かったのだろう。



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 26.5%。これに対し「減った」は 20.9%で、「増えた」が「減った」を 5.6 ポイント上回っている。内定辞退者については、「増えた」30.2%、「減った」26.2%。選考解禁から 1 カ月の途中経過ではあるものの、辞退者は増加傾向が見られる。とりわけ大手企業において辞退者の増加が目立つが、大手企業は面接開始や内定出しが早かったこと（後述）が辞退者増に繋がったのだろう。

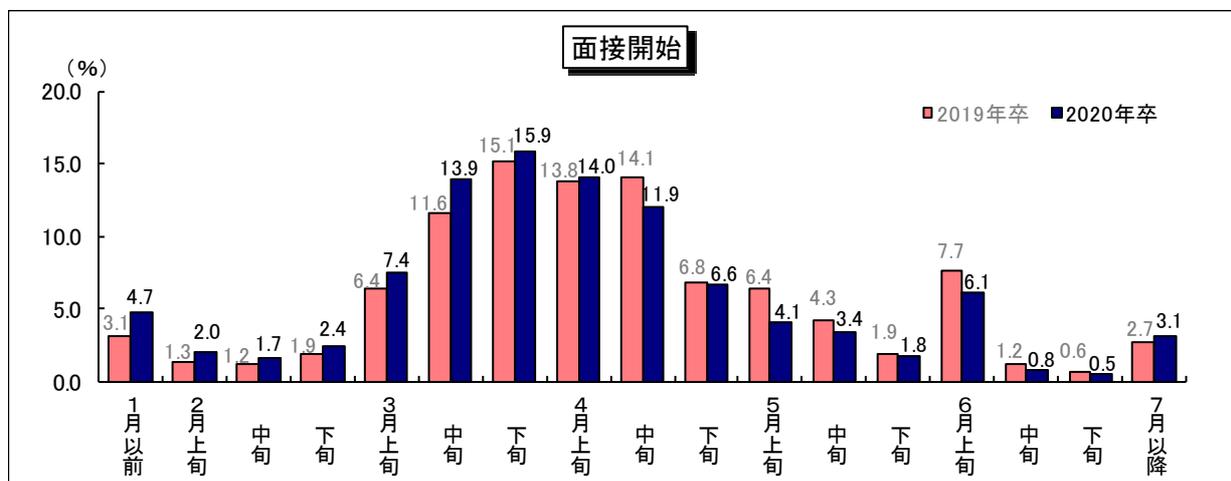


2. 採用活動の開始時期

「3月採用広報解禁、6月選考解禁」も4年目を迎え、日程ルールの形骸化は一層進んだようだ。

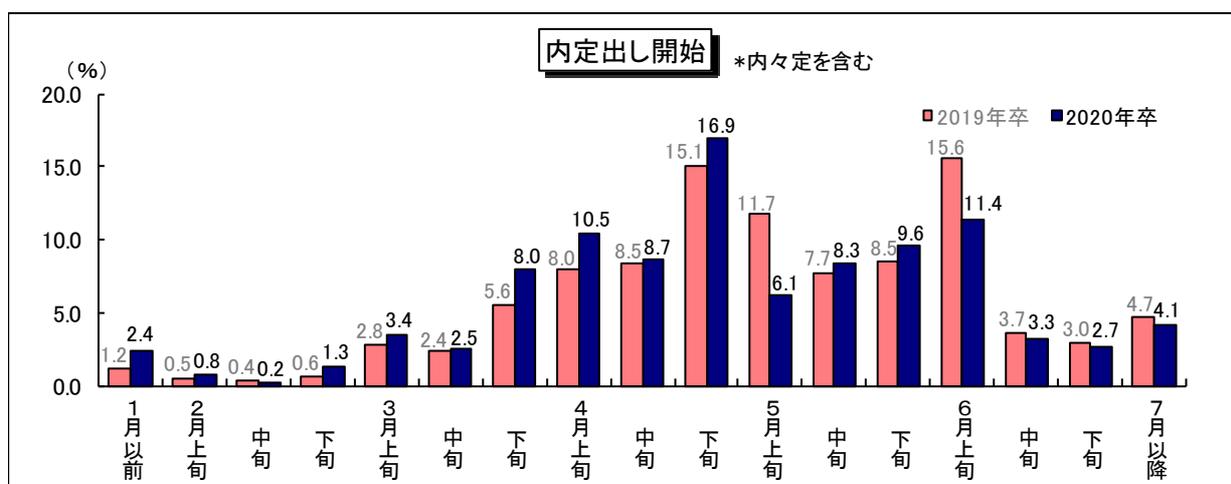
面接開始時期を見ると、選考解禁直後の6月上旬は6.1%と1割未満にとどまり、最も多いのは今年も3月下旬（15.9%）。1月以前から4月上旬にかけて前年よりポイントが高く、面接開始のタイミングが全体的に早まったことがわかる。6月の選考解禁を待たずに面接を開始した企業は合計で89.8%。前年（計87.9%）より1.9ポイント増えた。従業員規模別に見ると、大手企業では6月上旬の数字が他の規模に比べてやや高いものの（9.9%）、最多は3月下旬（16.0%）。1月以前から3月中旬までのポイントも高く、特に動き出しが早かった様子が見て取れる。

内定出しの開始時期は、4月下旬が最も多かった（16.9%）。前年は6月上旬が最多だったが、今年はゴールデンウィーク前の内定出しが増えた。大手企業では6月上旬が比較的多いが（16.8%）、面接同様早期の数字も高い。中堅企業は4月下旬が最も多く（20.3%）、中小企業は分散している。



《従業員規模別》

	面接開始 (%)																
	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	4.2	2.5	0.9	1.4	7.1	13.4	14.1	14.1	9.4	7.1	3.5	5.3	2.8	6.2	0.9	1.2	6.0
300～999人	4.3	0.9	2.1	2.1	6.2	13.3	17.2	15.0	14.4	8.2	5.1	3.4	1.7	3.4	1.1	0.2	1.6
1000人以上	6.1	2.8	1.9	4.1	9.6	15.4	16.0	12.7	11.3	3.6	3.3	1.1	0.8	9.9	0.0	0.0	1.5



《従業員規模別》

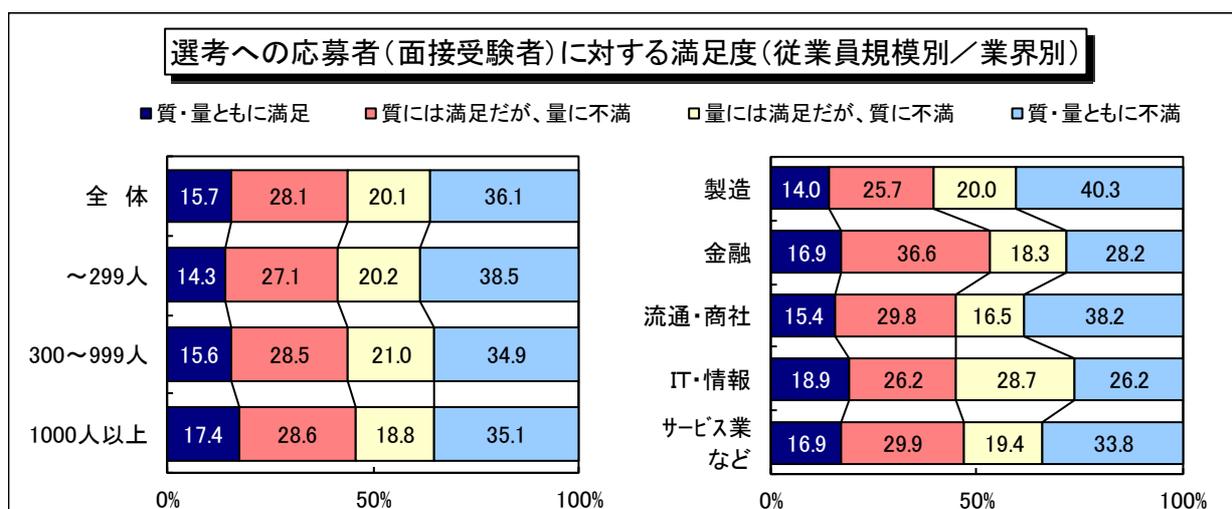
	内定出し開始 (%)																
	1月以前	2月上旬	2月中旬	2月下旬	3月上旬	3月中旬	3月下旬	4月上旬	4月中旬	4月下旬	5月上旬	5月中旬	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬	7月以降
～299人	2.6	0.9	0.0	0.9	3.3	1.9	6.4	12.5	6.9	14.7	7.6	9.5	9.9	6.9	3.8	4.7	7.4
300～999人	1.9	0.6	0.2	1.3	2.8	3.0	7.9	8.4	8.3	20.3	5.6	9.6	10.1	11.3	3.6	2.4	2.9
1000人以上	2.8	0.8	0.6	1.7	4.4	2.5	9.9	11.0	11.6	14.6	5.2	5.2	8.3	16.8	2.2	0.8	1.8

3. 学生に対する満足度

学生への満足状況を、質と量（人数）の観点で尋ねた。

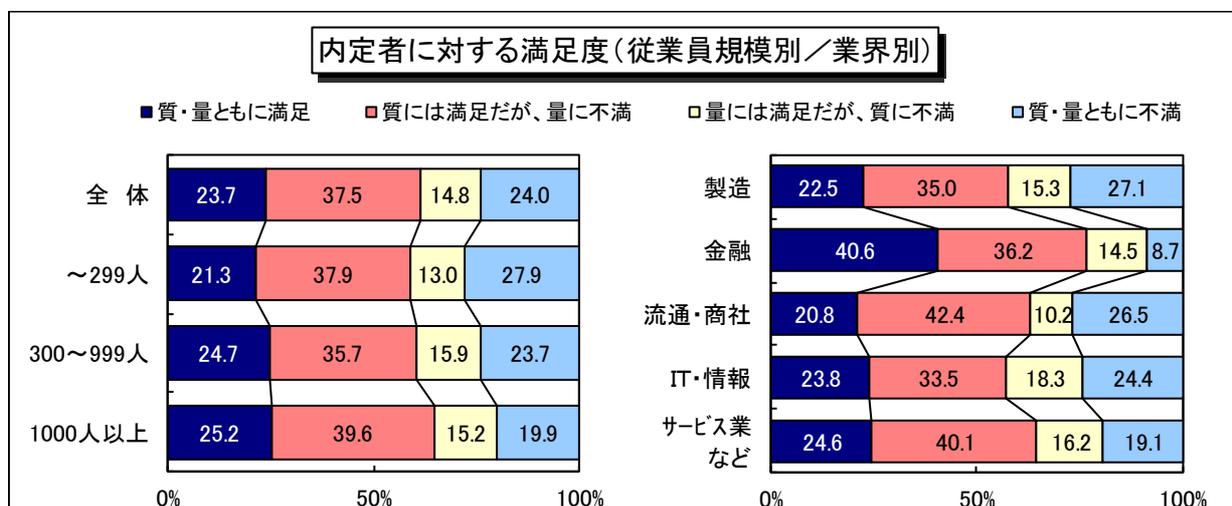
まず、「選考への応募者」に対しては、「質・量ともに満足」という企業は全体の1割台にとどまり（15.7%）、「質・量ともに不満」が3割強に上っている（36.1%）。選考への応募者数については4割以上の企業が「前年より減少した」と回答したが（2ページ）、人数だけでなく質の面でも不満が目立つ。

従業員規模別よりも業界別で濃淡が見られ、「金融」では「質に満足」という回答が53.5%と過半数に上る（「質・量ともに満足」16.9%と「質には満足だが、量に不満」36.6%の合計）。一方、量に対する不満は「流通・商社」で高い。「質は満足だが、量に不満」と「質・量ともに不満」を足し合わせると68.0%と7割近くに上り、応募者の不足に悩む企業が多いことが読み取れる。

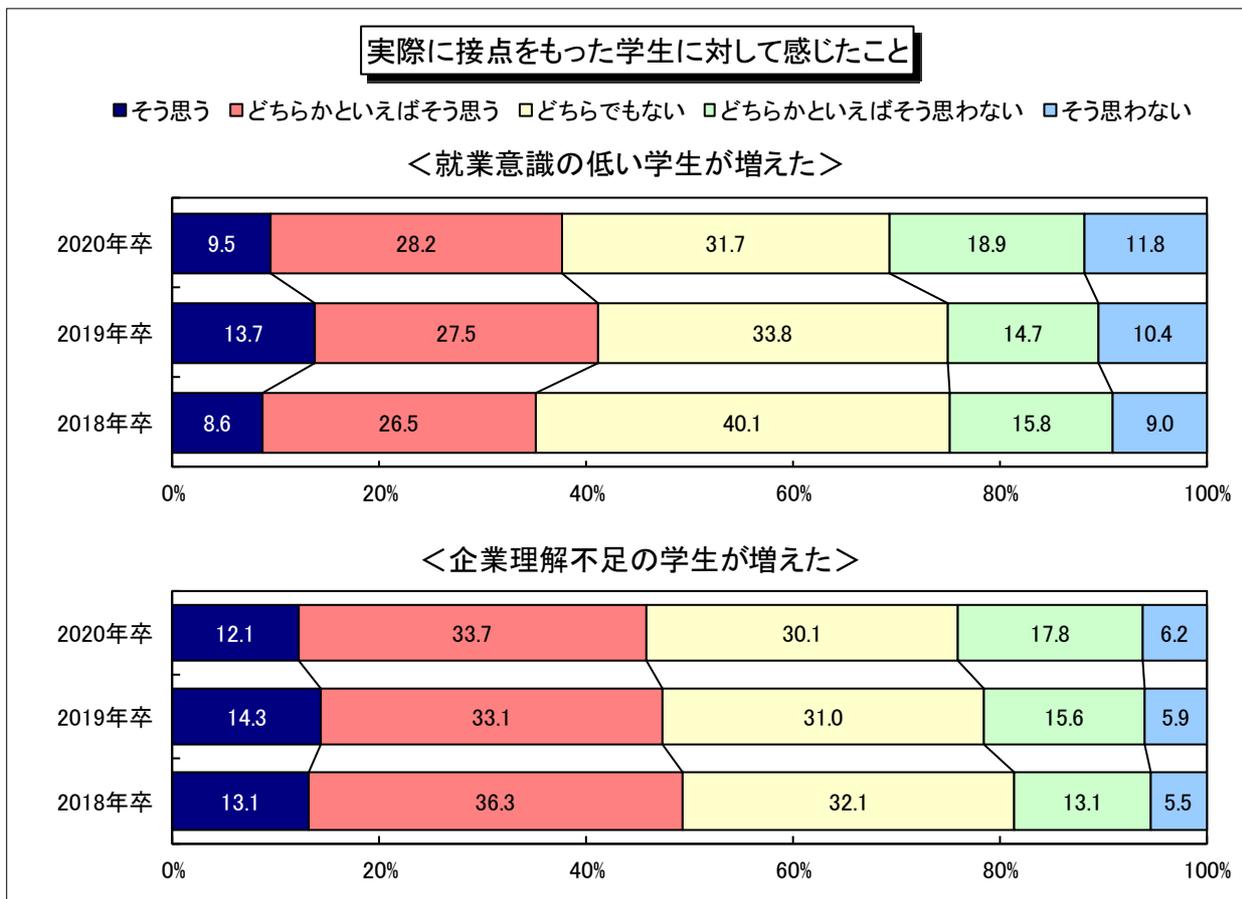


内定者になると満足度はやや上がるが、「質・量ともに満足」は全体の23.7%と、4社に1社未満。「質は満足だが、量に不満」が最も多く（37.5%）、量に対する不満が強い。「量は満足だが質に不満」は14.8%で、質への不満よりも量への不満が多いことから、選考基準を落とさずに採用数を確保しようとする企業の姿勢が読み取れる。

なお、内定者への満足度は「金融」業界で高く、「質・量ともに満足」が4割を超えている（40.6%）。ここに「質には満足だが、量に不満」（36.2%）を加えると76.8%となり、とりわけ質への満足度が高い様子が見て取れる。



実際に接点を持った学生の印象を尋ねた。今年の就活生に対して「就業意識の低い学生が増えた」「企業理解不足の学生が増えた」と感じる企業はそれぞれ4割前後で、「そう思わない」を上回った。売り手市場の影響による、学生の意識の低下を指摘する意見が目立った。一方で「そう思わない」と回答した企業の割合は増加傾向にあり、インターンシップなどを通じて就業意識を高めたり、企業理解を深めたりする学生が増えていると感じる企業も少なくないようだ。



【Voice-1】—今年の就活生に対して感じたこと

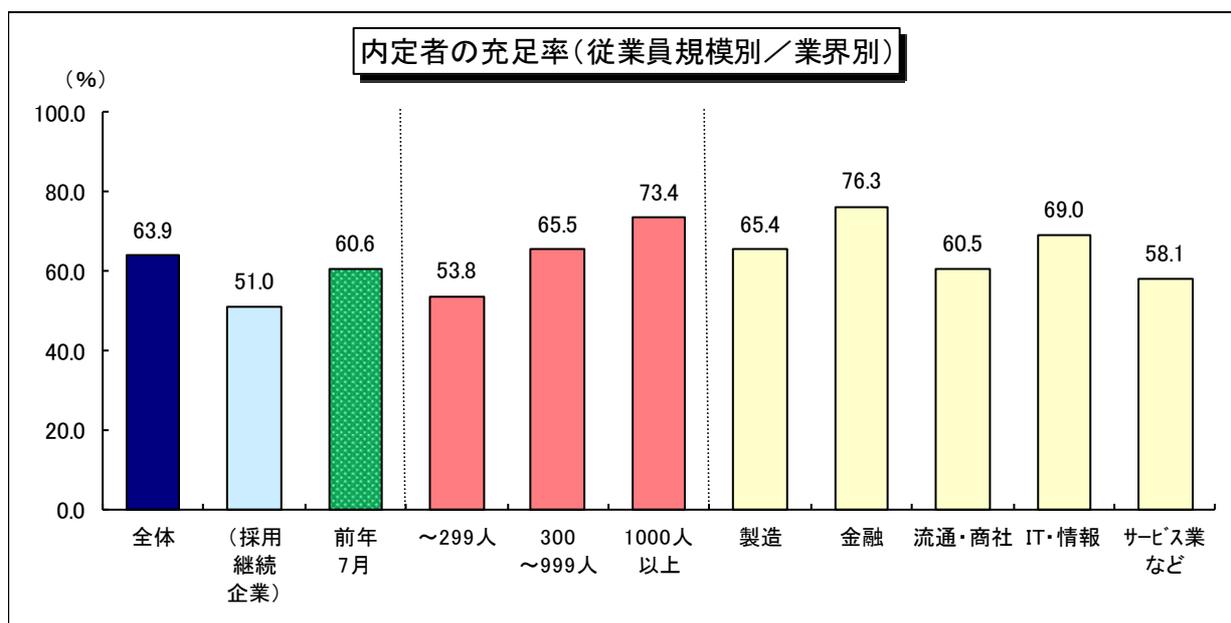
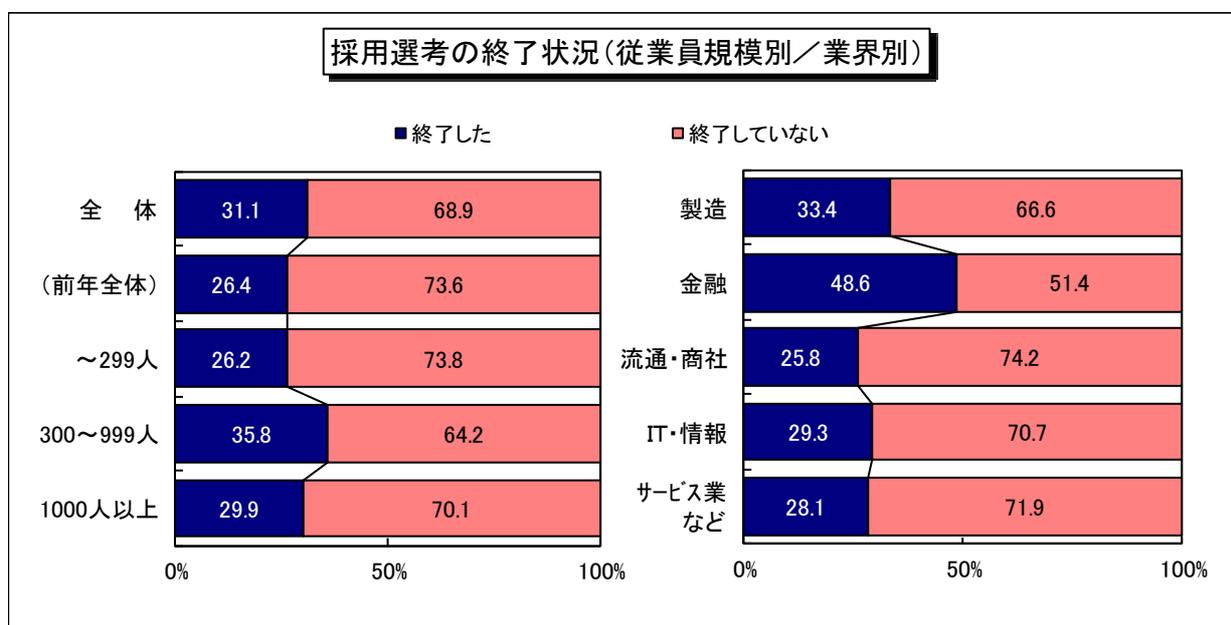
- 努力しなくても内定は取れる、ここでなくても次がある、といった印象を受ける。 ＜電子・電機＞
- きちんと業界研究している学生ももちろんいるが、就職活動自体を甘くみている学生が増えたと感じる。 ＜専門商社＞
- 選考が早期化したことにより、働く意識が醸成されないまま選考へ参加する学生が増えたように感じる。 ＜総合商社＞
- インターンなどで早期から就職活動をしている学生とそうでない学生では明確に差があった。 ＜運輸・倉庫＞
- インターンに参加する学生は意識がかなり高いと感じた。 ＜専門商社＞
- 活動量がかなり減っていると感じた。4~5社ほどしか訪問していないのに「内定が出ない」と困っている学生が数名いた。 ＜鉄鋼・非鉄・金属製品＞
- 社員の雰囲気やフィーリングだけで選ぶ学生が増えている。 ＜医薬品・医療関連・化粧品＞
- 志望度の高い企業のみを企業研究している学生が多いのではないかと感じる。 ＜精密機器・医療用機器＞
- キャリアアップを好まず、勤務時間・勤務地・休日などに重きを置いて企業を探している学生が増えている。 ＜専門店＞

4. 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」企業は全体の約 3 割（31.1%）。前年調査（26.4%）より 4.7 ポイント上昇した。内定出しが早まった分、終了のタイミングもやや前倒しとなっているようだ。終了率は従業員規模によってやや差が見られ、300～999 人の中堅企業においてやや高い（35.8%）。また、業界別では「金融」は終了している企業が他業界より多く、半数近くが「終了した」と回答した（48.6%）。

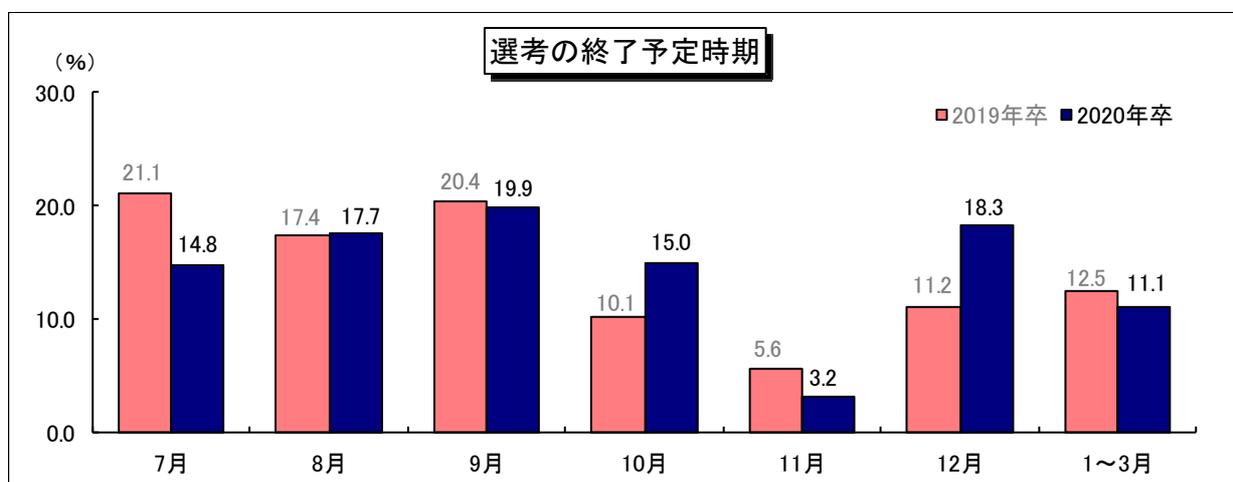
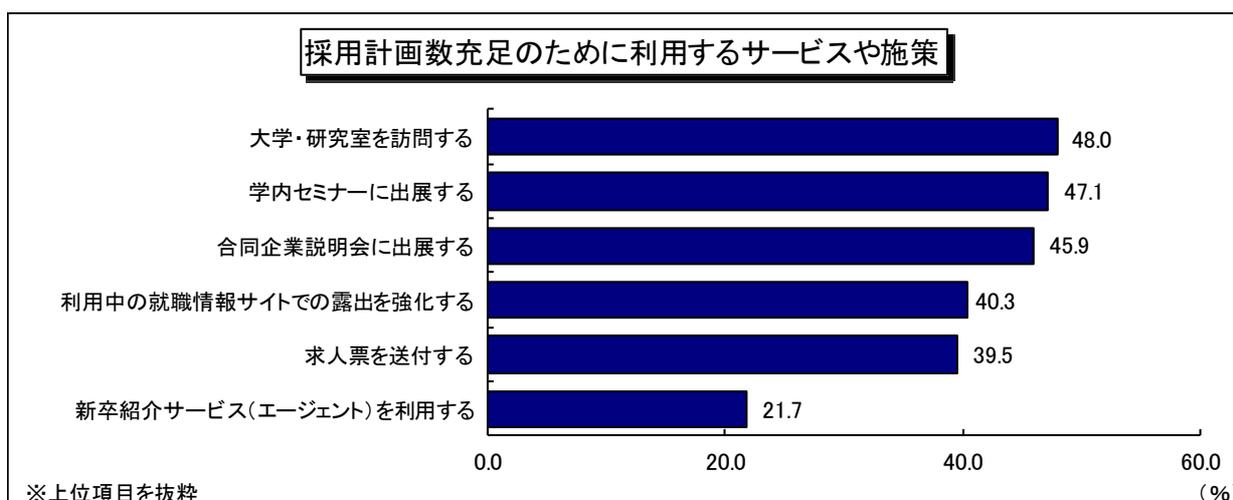
採用予定数に対する内定者の割合、いわゆる「充足率」は 63.9%。従業員規模が大きくなるにつれ充足率も上がり、従業員 1000 人以上の大手企業では 7 割を超えるのに対し（73.4%）、299 人以下の企業では 53.8%で、その差は約 20 ポイント。業界別では、終了率同様に「金融」が高く、76.3%と唯一 7 割台に達している。

なお、採用継続企業に限って充足率を出してみると、51.0%とまだ半数を超えたばかりだ。



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「大学・研究室を訪問する」（48.0%）で、次いで「学内セミナーに出展する」（47.1%）、「合同企業説明会に出展する」（45.9%）が僅差で続く。「利用中の就職情報サイトでの露出を強化する」「求人票を送付する」は4割前後で、「新卒紹介サービスを利用する」が2割を超えるなど、採用数確保のために様々な手段を講じている様子がうかがえる。

一方、採用選考を終了していない企業（全体の68.9%）の「終了予定時期」として最も多いのは、「9月」で19.9%。7月から9月を足し合わせると52.4%となり、10月1日の正式内定日までに内定者確保を目指す企業が過半数に上る。ただ、前年調査に比べると10月以降を回答する割合が高く、長期戦を覚悟する動きも見られる。



【Voice-2】—2020年卒採用継続企業の声

○内定出しまでは順調に進みましたが、内定出しが早くなったことや他社からも多くの内定が貰える状況なので、承諾まで持っていくのに昨年以上に苦労しています。グリップする部分をこれから強化していきたいです。

<サービス業>

○内定辞退が多い。そこまでレベルの高い学生でなくても、有名企業から内定を得ている。

<専門商社>

○内定者の質に満足しているが、この質を維持したまま量を増やすことに苦戦している。

<リース・レンタル>

○昨年より母集団形成がうまくいかず、採用活動は長引く見通しです。できる限り多くの学生に合同企業説明会や学内説明会を通して会い、集めることが今後の課題です。

<スーパー・コンビニエンス>

○2年前から秋まで採用活動を続けており、今年も同じ流れになると思われます。意外と秋にいい学生と出会えたりしています。

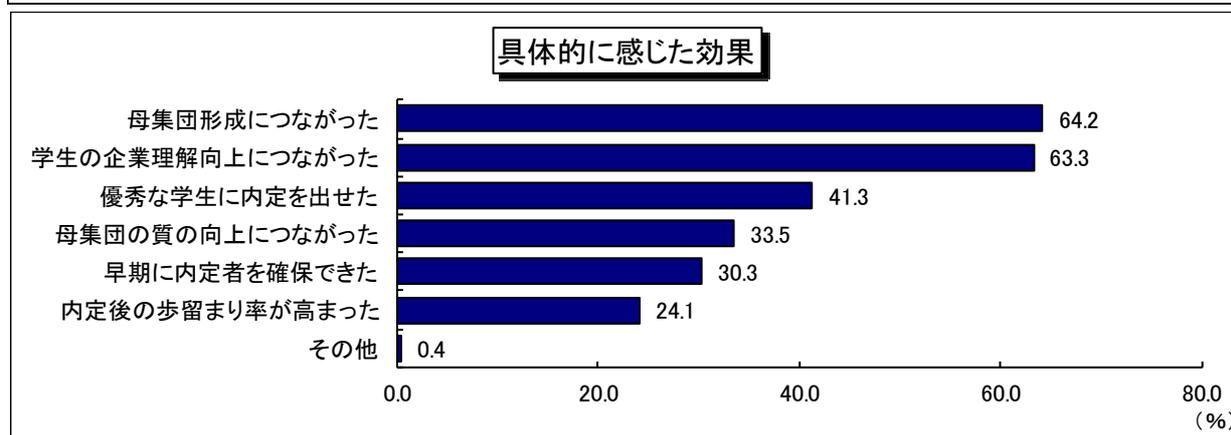
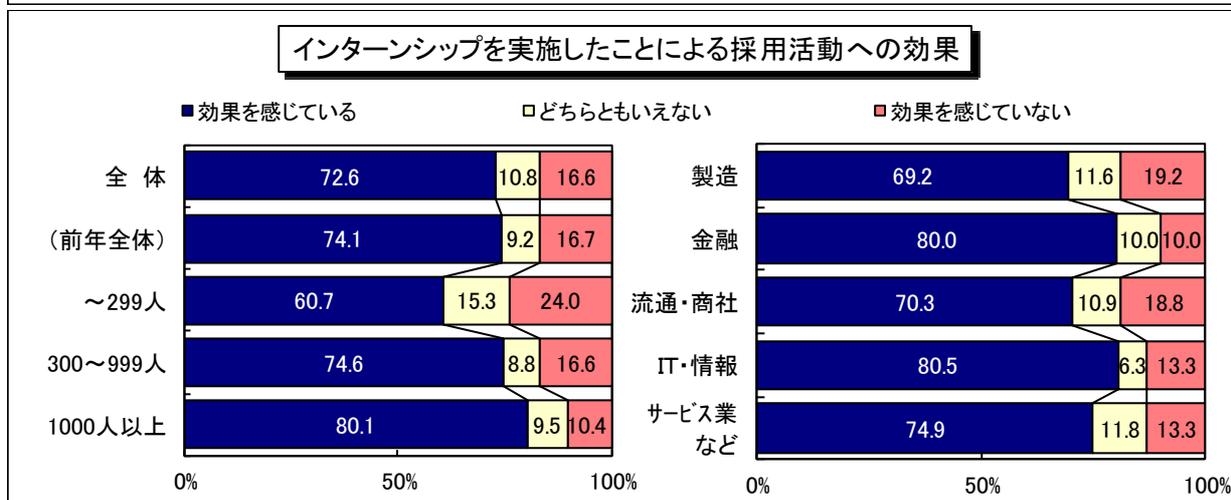
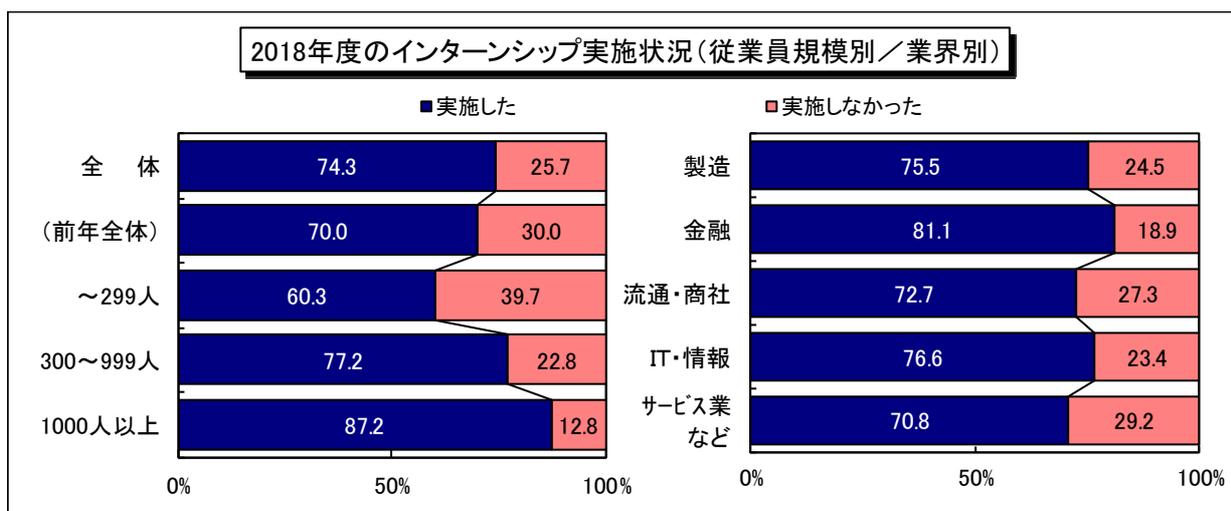
<運輸・倉庫>

5. インターンシップ実施状況と効果

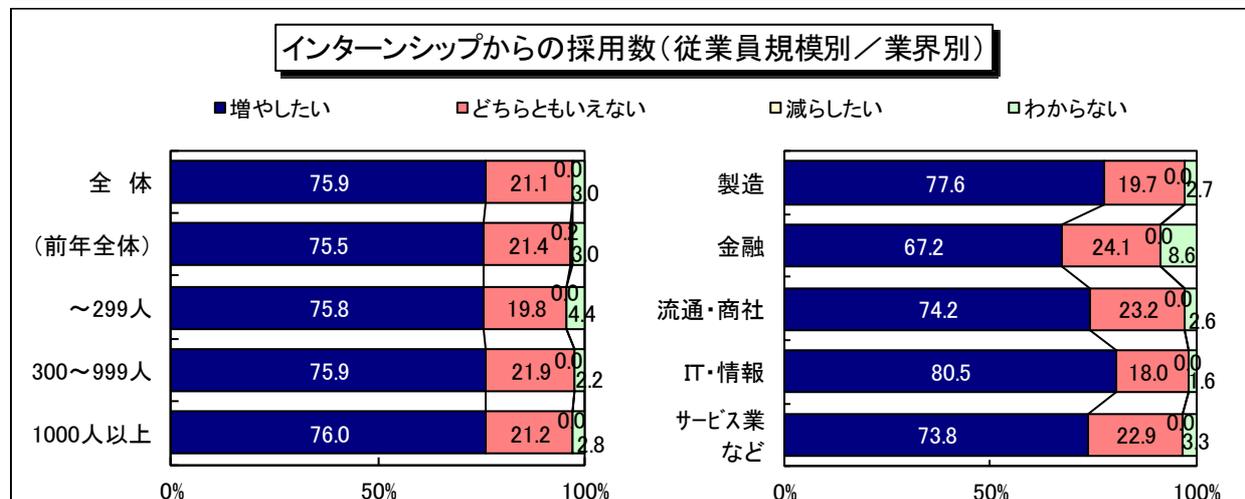
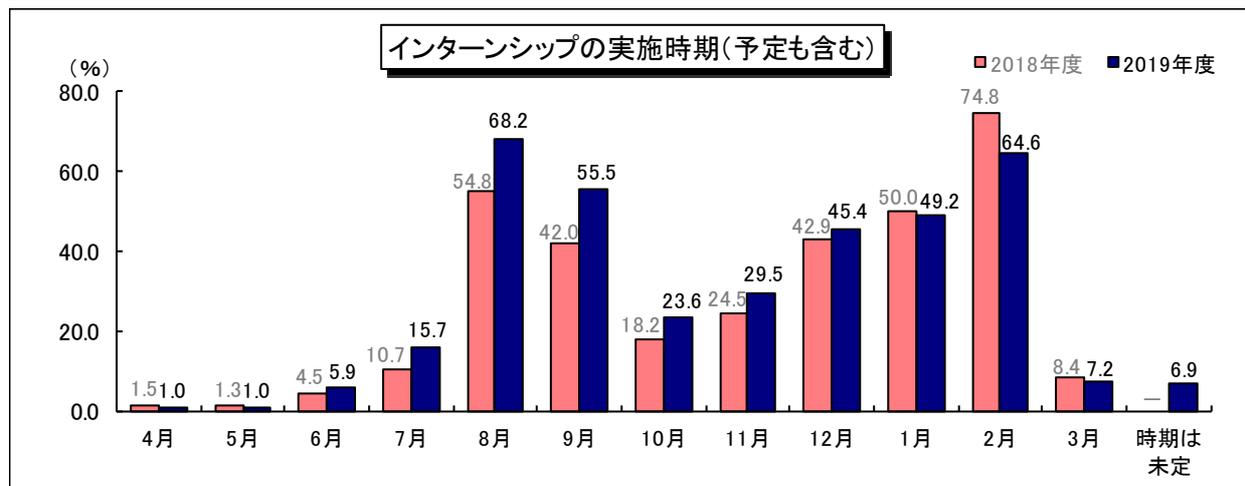
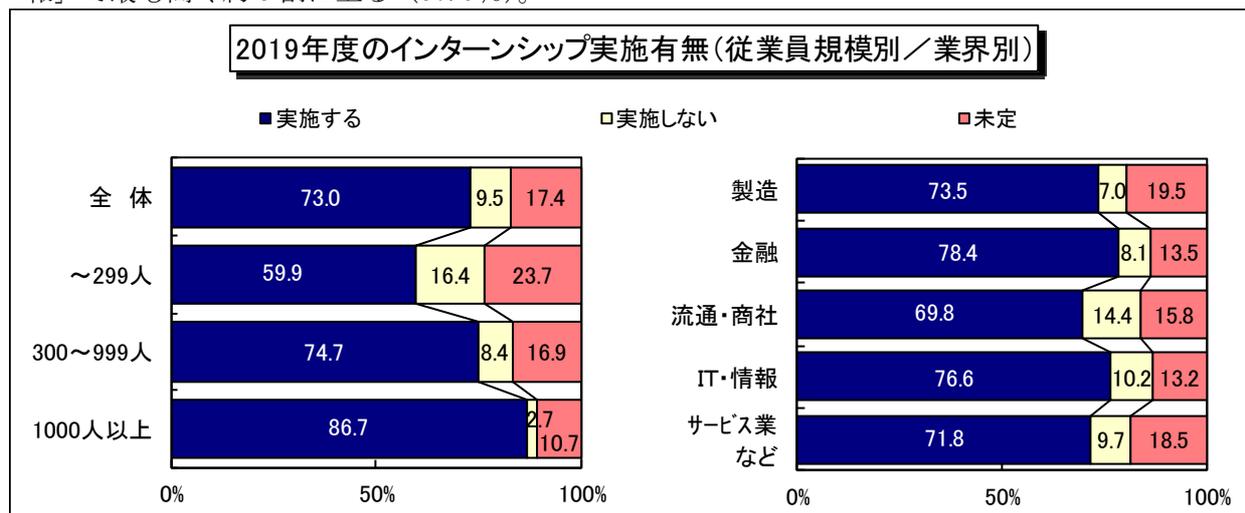
2018年度（2018年4月～2019年3月）のインターンシップについて尋ねたところ、7割超が実施したと回答（74.3%）。従業員規模別に見ると、大手企業では9割近いのに対し（87.2%）、中小企業では60.3%と、30ポイント近い差が見られた。

実施企業のうち7割以上（72.6%）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80.1%に上り、規模が大きいほど効果を感じる割合は増すが、中小企業でも6割を超えており、一定の効果が表れているようだ。

効果の内容としては、「母集団形成につながった」「学生の企業理解向上につながった」がそれぞれ6割を超え多い（64.2%、63.3%）。



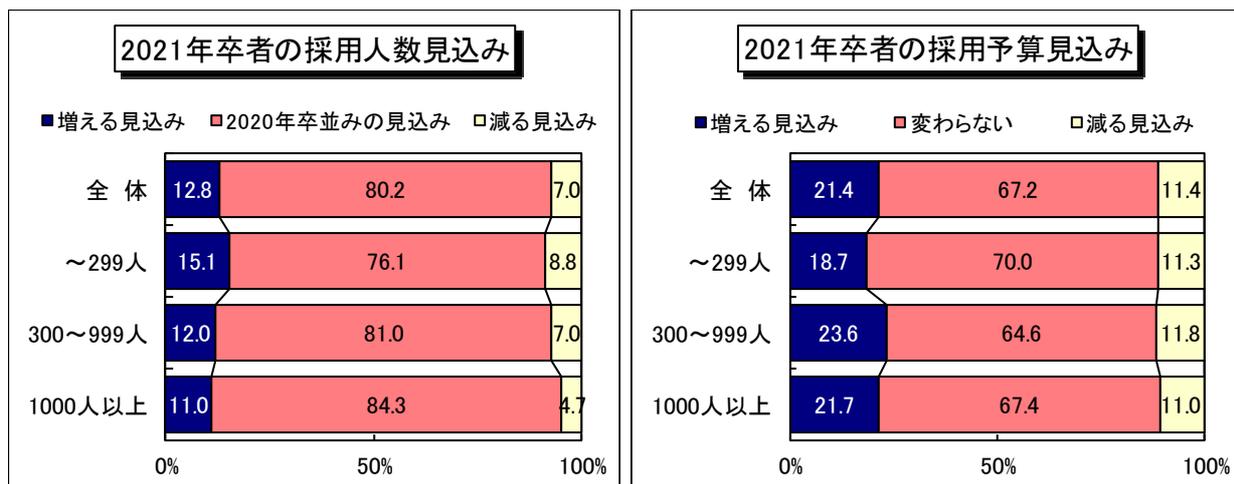
2019 年度（2019 年 4 月～2020 年 3 月）のインターンシップ実施予定については、7 割以上（73.0%）が「実施する」と回答。昨年度実績（74.3%）と同程度の企業がすでに今年度の実施を決めている。「実施しない」は 1 割未満にとどまった（9.5%）。実施時期は、「8 月」「2 月」が 6 割超と多いが、「8 月」「9 月」は 2018 年度より大幅に増加しており、夏季インターンシップが増加する見込みだ。インターンシップからの採用について、「増やしたい」と回答した企業が 75.9%に上る。規模を問わず、大半の企業でインターンシップからの採用を強化したい考えだ。業界別では、「IT・情報」で最も高く約 8 割に上る（80.5%）。



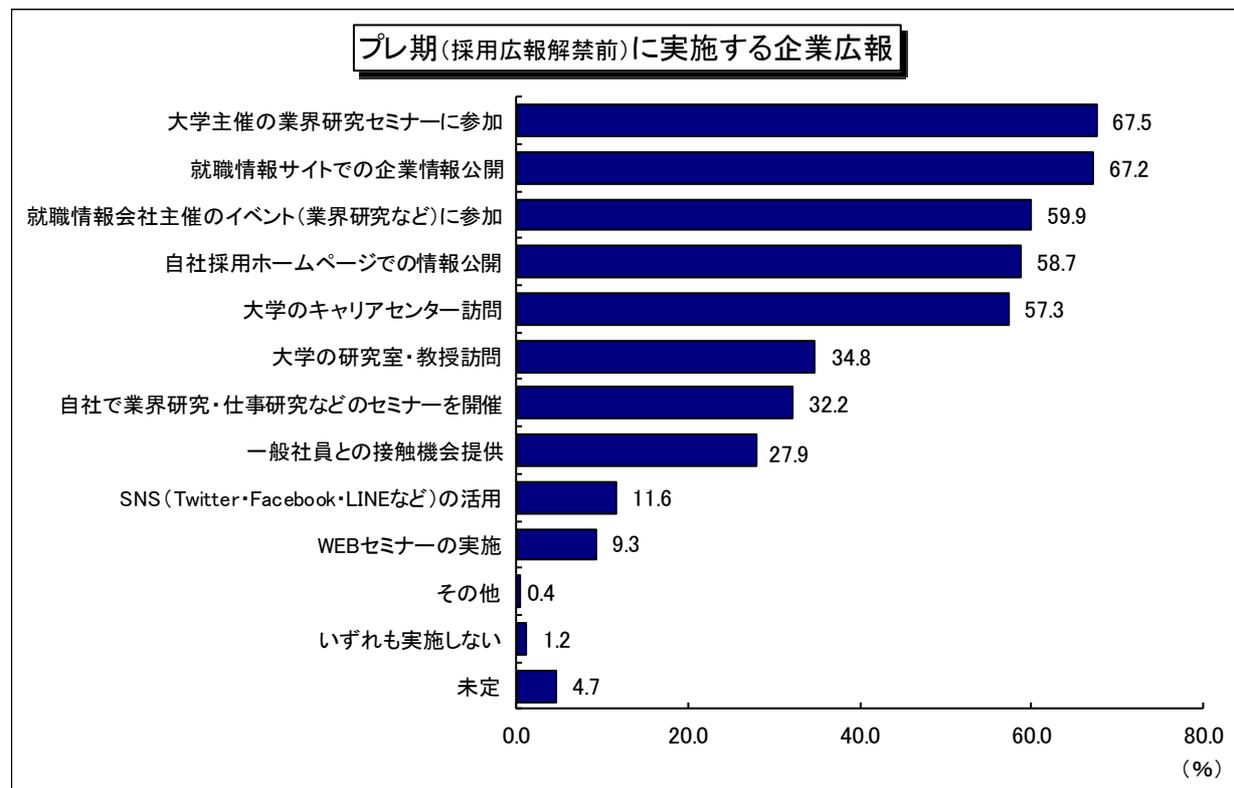
6. 2021年卒業予定者の採用計画

ここからは、2021年3月卒者の採用計画に関する調査結果を紹介したい。

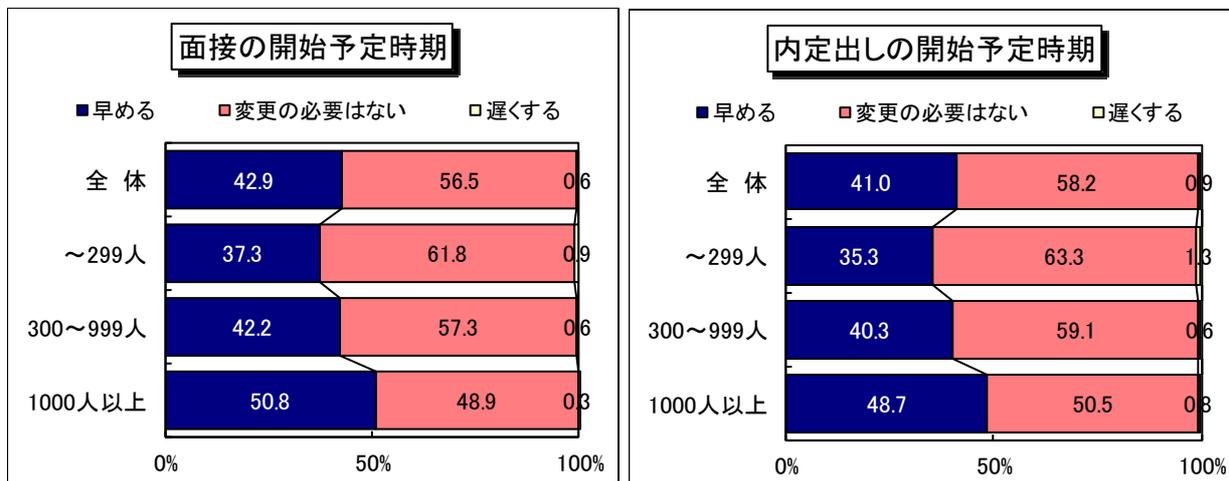
2021年卒者の採用見込みについて尋ねたところ、2020年卒者より「増える見込み」と回答したのが12.8%で、「減る見込み」（7.0%）を上回る。企業の採用数はここ数年増加傾向が続いているが、次年度も採用意欲は維持される見込みだ。2020年卒採用で充足できない分を補完したいと考える企業も少なくないのだろう。採用数の増加に伴い、予算も増加傾向が表れている。「増える見込み」は21.4%で、「減る見込み」（11.4%）の2倍近い。



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94.1%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「大学主催の業界研究セミナーに参加」（67.5%）。「就職情報サイトでの企業情報公開」（67.2%）が僅差で続き、いずれも7割近くに上る。上位5位までが半数を超えており、多くの企業が早期から積極的に学生へのアプローチする姿勢がうかがえる。

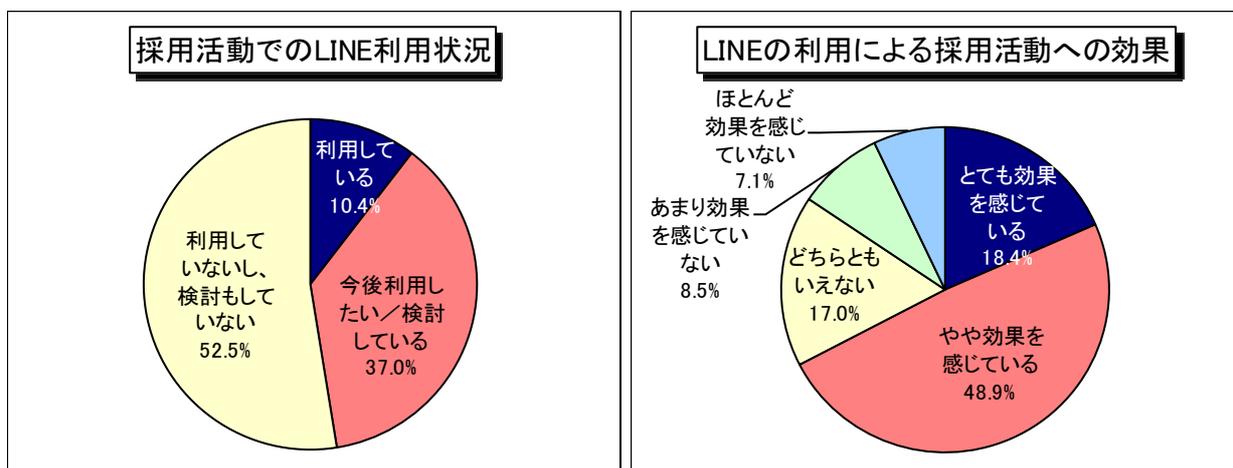


採用開始時期の見込みについても尋ねた。面接の開始時期について、前年より「早める」が 4 割を超える（42.9%）。一方「遅くする」は 0.6%にとどまる。内定出し開始時期についても「早める」が約 4 割（41.0%）に対し、「遅くする」は 1%未満。企業規模が大きいほど「早める」の割合が高く、大手企業では 5 割に上る。2021 年卒者の採用日程ルールは、政府主導の下、現行ルールが維持されることが決定しているが、経団連による指針は廃止されるため、大手企業を中心に更なる早期化が進む見込みだ。



7. 採用活動での LINE 利用

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 10.4%にとどまるが、「今後利用したい／検討している」が 4 割近くに上り（37.0%）、今後利用が広がりそうだ。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」を合わせて 6 割強（計 67.3%）が、採用活動への効果を実感していると回答した。



【Voice-3】—LINE 利用による採用活動への効果

○合同説明会や学内セミナーに参加した学生とのコミュニケーションや説明会動員に大きく効果があった。また、選考中の学生に対しても密なコミュニケーションが取れるため、辞退防止に役立った。

<情報処理・ソフトウェア>

○お互い気軽にやり取りができる。面談などについてもスピーディーに調整ができ、時間短縮やマンパワーの削減につながっている。

<エンターテインメント>

○内定者フォローとして使用しているが、連絡とその確認が容易になった。LINE を使うまでは連絡業務が上手くいかず、スピードも遅かった。

<専門商社>

8. 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。売り手市場の中、学生の心を掴もうと腐心する担当者の心境が表れた句、内定辞退を嘆く句が目立った。

人材確保に悩む採用担当者の本音がうかがい知れる全 485 作品の中から、世相が反映された 11 作品を紹介したい。

