

⑥ 企業の採用活動 2020年卒の見通し

企業は2020年卒の採用をどのように見通しているだろうか？

3割以上の企業がマンパワー「増える」見通し

2020年卒の採用活動スケジュールの見通しを、2019年卒と比較しよう。

「採用情報の提供」の開始月は、63.3%の企業が「2019年3月」としており、「自社説明会(対面)」については、70.1%の企業が「2019年3月」としていた(グラフ①)。「面接」の開始月は、33.1%の企業が「2019年4月」としており、次いで28.2%の企業が「2019年3月」と回答(グラフ②)。「内々定・内定出し」の開始月は、27.8%の企業が「2019年6月」としており、次いで24.4%が「2019年4月」、24.0%が「2019年5月」と回答した

(グラフ②)。業種別に見ると、全業種とも採用プロセスのほぼ全般において開始時期を19卒よりも前倒す傾向がある中で、金融業に関しては、前倒しに関して、若干慎重な傾向が見られた。

なお、最も多く実施する時期について尋ねた設問については、「面接」「内々定・内定出し」とも、「未定」がそれぞれ4割強であったが、「面接」は「2019年4月」が25.0%、「内々定・内定出し」は「2019年6月」が20.2%で最多となった。

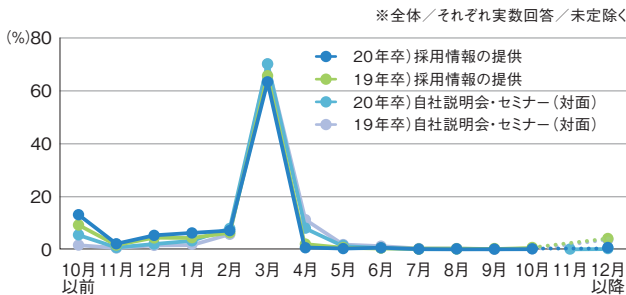
次に、5月までの累計で見ると、「面接」については75.7%から84.2%、「内々定・内定出し」については57.5%から67.1%と増加。企業が各プロセスを早める方向でスケジュールリングしていることが見てとれる。

2020年卒の採用の見通しについて、19年卒との変化について尋ねたところ、「新卒採用活動の母集団」等の全項目について、「変わらないと思う」の割合が最も多かった一方、「新卒採用活動の母集団」「選考応募人数」について「減ると思う」は、ともに約40%に上った(グラフ③)。また、「増えると思う」と回答した割合が他項目と比較して多かったのは「新卒採用に係るマンパワー」(36.4%)、「新卒採用コスト」(34.0%)となった。特に、従業員数300~999人の企業は、41.0%が「新卒採用に係るマンパワー」が「増える」と回答した(表③)。

以上から、全体的な傾向は、概ね19年卒と変わらないが、最大の課題であっ

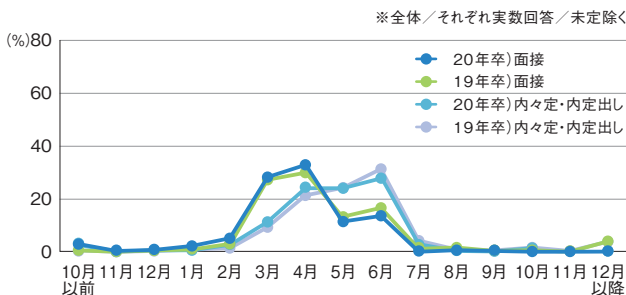
企業 採用情報の提供から内々定・内定出しまで 一様に時期が早まっている

① 採用情報の提供、自社説明会(対面)開始予定月



「採用情報の提供」「自社説明会(対面)」ともに、ピークは3月で、19年卒と同様の動きではあるものの、2月までの累計値は、ともに20年卒で約8ポイント増加。開始時期が早まる見込みとなっている。

② 面接、内々定・内定出し開始予定月



「面接」「内々定・内定出し」ともに、ピークは19年卒と同様の動きだが、5月までの累計値は、ともに20年卒で9ポイント弱増加。こちらも開始時期が早まるが見込まれている。

企業 マンパワー増とコスト増が見込まれている

③ 2020年卒採用活動の見通し

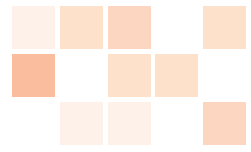
※前年採用実績企業/それぞれ単一回答

	増えると思う (%)	変わらないと思う (%)	減ると思う (%)
新卒採用活動の母集団	13.9	45.8	40.3
選考応募人数	14.1	45.9	40.0
選考辞退人数	22.0	67.2	10.8
内定辞退人数	23.4	65.8	10.9
新卒採用できる人数	14.0	66.4	19.6
新卒採用コスト	34.0	59.8	6.2
新卒採用に係るマンパワー	36.4	57.5	6.0

(%)

	従業員規模	増えると思う (%)	変わらないと思う (%)	減ると思う (%)
新卒採用活動の母集団	300人未満	13.0	53.2	33.9
	300~999人	12.7	45.6	41.7
	1000~4999人	14.0	39.7	46.3
	5000人以上	21.1	44.0	34.9
新卒採用に係るマンパワー	300人未満	30.0	65.9	4.1
	300~999人	41.0	53.7	5.3
	1000~4999人	37.8	53.8	8.4
	5000人以上	33.6	59.1	7.3

「新卒採用活動の母集団」は「減ると思う」が約4割に上り、特に、従業員数1000~4999人の企業は、46.3%と、半数弱に達している。



たマンパワーや母集団、応募人数に関してはさらに悲観的であり、厳しい競争を見込んでいる企業が一定割合に上ることがわかった。

インターンシップ直結や既卒者、留学生の採用が増える

では、具体的な採用手法についてはどうだろうか。2020年卒の採用の方法・形態の実施予定については、「職種別採用」(55.9%)が最も高く、次いで「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」(40.5%)、「日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用」(30.8%)の順で多かった。2019年卒からの増加幅の大きいものは、「大学・大学院卒業後3

年以内の既卒者の採用」(2019年卒差+14.3ポイント)、「海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用」(+10.2ポイント)、「採用直結と明示したインターンシップからの採用」(+9.3ポイント)の順に並んだ(グラフ④)。特に、大学・大学院卒業後3年以内の既卒者については、「マナー研修の必要がなく、中途採用と比べてコスト面でも優位なので、今後、力を入れていく予定」(IT系企業・P19)という企業もあった。

従業員規模別に見ると、300人未満企業は、「職種別採用」「通年採用」「部門別採用」など、全19項目のうち6項目で他と比べて多かった。一方、5000人以上の企業は、「大学・大学院卒業後3

年以内の既卒者の採用」「日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用」「地域限定社員の採用」「海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用」「リファラル採用」など、全19項目のうち10項目で他と比べて多かった。

学生とのコミュニケーションの手段として実施予定ののを見ると、全体の傾向としては、19年卒とさほど変わらない見込みとなっている(グラフ⑤)。だが、「自社単体説明会・セミナー(Web)」が+4.5ポイント、「ソーシャルメディア」が+3.6ポイント、「自社の社員に対する学生の紹介依頼」が+2.6ポイント、「リクレーター」が+2.2ポイント、「スカウト型メール」が+2.0ポイントと増加している。

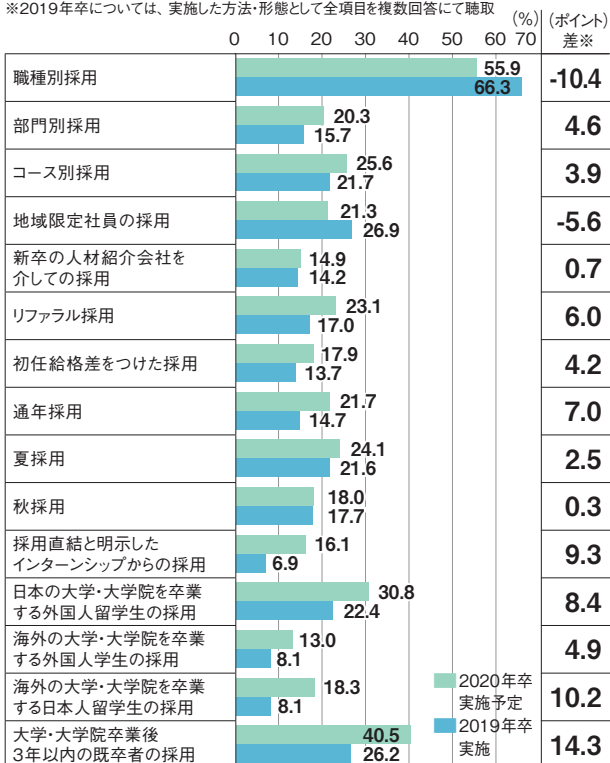
企業

既卒者や留学生、インターンシップからの採用が増える見込み

④ 2020年卒採用の方法・形態として、実施予定のもの

※全体/それぞれ単一回答

※2019年卒については、実施した方法・形態として全項目を複数回答にて聴取



19年卒からの増加幅では、「日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生」も+8.4ポイント。職種別採用は10.4ポイント減が見込まれている。

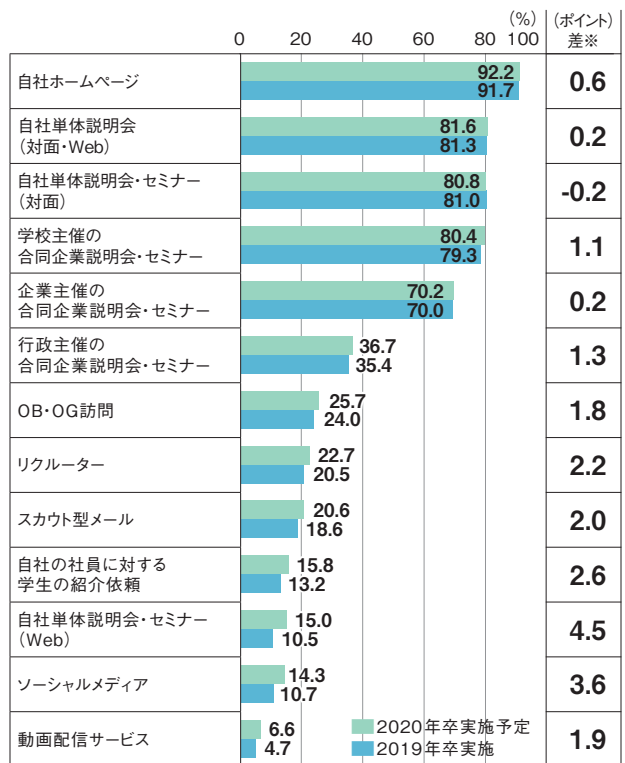
※④⑤の差は「20年卒実施予定-19年卒実施」で算出

企業

Webセミナーやソーシャルメディアが増加

⑤ 情報提供やコミュニケーションとして、実施予定のもの

※全体/複数回答



「自社ホームページ」など、従来のコミュニケーション手段を主体としながら、「ソーシャルメディア」なども取り入れる動きが見てとれる。

⑥企業の採用活動 2020年卒の見通し

採用数に満たなければ柔軟に対応する企業が増加

2020年卒の採用において採用数が満たなかった場合の対応について企業はどう考えているだろうか。

全体で見ると、「採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない」の割合が最も多く、50.3%となった。だが、その一方で、「採用数を満たすために基準を見直し、柔軟に対応する」と答えた割合は16.0%と、近年増加する傾向が見られた(グラフ①)。

従業員規模別では、5000人以上企業では「未定」が38.7%と、19年卒より16.4ポイントの増加に。「採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない」は45.9%と、14.7ポイント減少している。

このように、企業の中には、採用難の状況が続くようなら、従来の採用手法や基準について変更や見直しをすることで対応していこうという意識が広がりつつある。

また、外国人学生の採用にも積極的になっていることがうかがえる(P25・グラフ④)。これまで採用していた企業で見ても、20年卒の外国人学生の採用の計画の見通しについて、「増やす」と回答した企業は6.6%となり、特に従業員数300人未満企業で9.4%、300~999人企業で9.6%となっており、1000人未満企業の方が外国人学生の採用意欲が高いことがわかった。

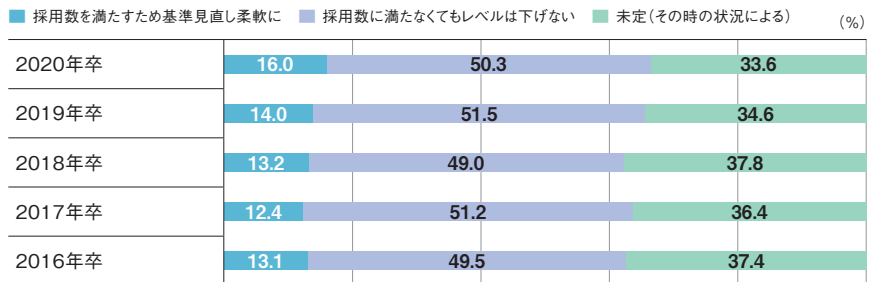
外国人学生を採用する目的としては、「組織や人材の多様性推進のため」「特に区別していないが応募があり採用した」が6割前後で並んだ(グラフ②)。

新卒採用した外国人学生の入社後の活躍状況について見ると、「とても活躍している」「どちらかというと活躍している」を合わせた「活躍している(計)」は64.1%。従業員規模別で見ると、「とても活躍している」のは、300人未満企業が最も高く32.1%となった。

企業 採用数に満たなくても基準を下げない企業が半数

① 採用数に満たなかった場合の対応予定

※前年採用実施企業/単一回答

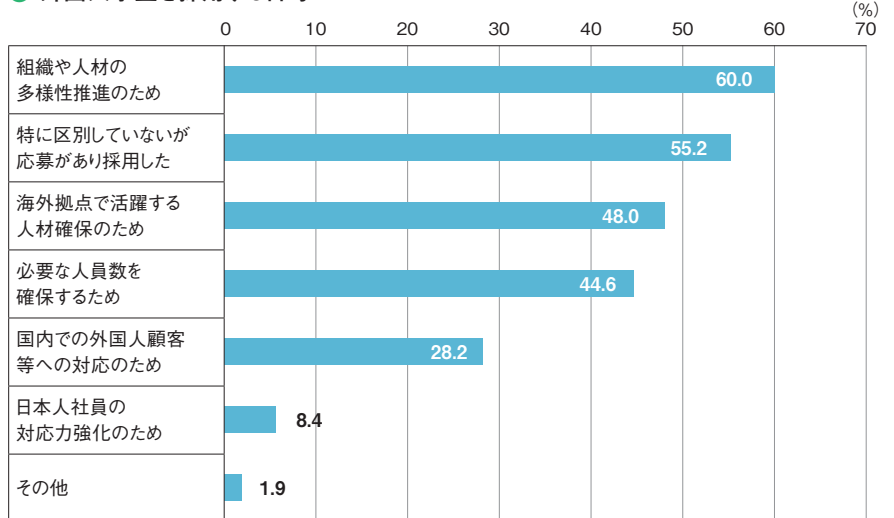


「採用数に満たなくてもレベルは下げない」企業が50.3%で19年卒と同水準だが、従業員数5000人以上企業は19年卒よりも大幅減。その分、「未定(その時の状況による)」が16.4ポイント増。

企業 外国人学生を採用する目的の多くは組織や人材の多様性推進のため

② 外国人学生を採用する目的

※これまでに新卒採用で外国人学生の採用を実施した企業/複数回答

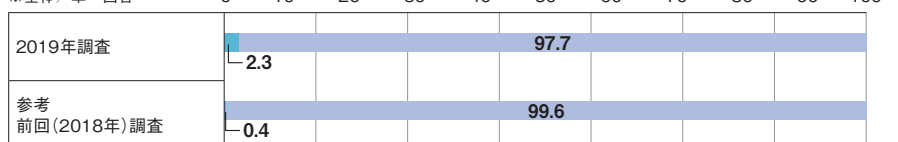


「組織や人材の多様性推進のため」60.0%、「特に区別していないが応募があり採用した」55.2%に続いて、「海外拠点で活躍する人材確保のため」も48.0%と半数近くに上っている。

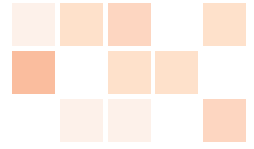
企業 AI導入企業はまだ少数だが、前年度比では着実に広がりを見せている

③ 新卒採用活動におけるAI(人工知能)導入の有無

※全体/単一回答



19年卒の採用においてAIを導入していた企業は、全体の2.3%とまだまだ少ないが、18年卒ではわずか0.4%だったことからすると、着実に広がりを見せていることがわかる。



採用効率の悪化について、改善をサポートするテクノロジーとして注目されているAI(人工知能)。新卒採用活動におけるAIの導入について、「導入している」は2.3% (前回調査差+1.9ポイント)だが(P26・グラフ③)、その一方で、導入の検討有無については、「検討している」が11.7%、「検討していない」が43.7%で、従業員規模別に見ると、5000人以上企業では「検討している」が25.7%に上った。

多様な採用手法の工夫で採用難を乗り越える動きも

採用難の中、企業は採用手法にさまざまな工夫を施すようになった。その動きを分類したのが、表④だ。学生と接触するタイミングや学生との接触点(アプローチ手法)、採用対象に手を加えたり、自社の魅力を上げたり、採用パワーを最大化したりといった手法に大別される。

まず、学生と接触するタイミングに手を加えるやり方として、早期に採用を行うものが挙げられる。例えば、インターンシッ

プを採用に直結させる割合は増加傾向。また、従来の採用スケジュールに乗らずに、年に複数回や1年中いつでも応募を受け付ける「通年化」も見られる。加えて、選考に通った学生に「入社パス」を発行し、企業が定めた数年の期間内であればいつでも入社できるとする企業も。

次に、学生との接触手法に手を加えるやり方として、これまでの採用手法を改善したものも。例えば、インターンシップのプログラムを見直したり、セミナーや見学会などを利用して母集団と継続した接触を行うといったやり方があてはまる。加えて、特定の学生にアプローチできるなど、切り口やテーマのある新たな就職情報サイトを利用したり、人材紹介などの外部サービスを導入するといった、新規のチャネルを導入することで、新たなルートを開拓している企業もある。

採用対象については、採用基準を下げるといった基準の調整や、大学・大学院卒業後3年以内の既卒者(第2新卒)、外国人学生など、採用対象を拡大する動

きが見られる。

学生を惹き付けるために、自社の魅力を高める方向で制度等を設ける企業も。専門的なスキルを持つ学生に対して初任給を高め設定したり、福利厚生面を手厚くするなどして、入社意欲を高める工夫を施している。リモートワークの導入、副業の奨励、子どもを授かりたい社員の妊活を支援するなど、多様な働き方を認める動きも出てきている。

また、採用手法の多様化にともなう人事担当者のマンパワーの増大に対応して、人事制度を見直し、新しいテクノロジーで採用業務の効率化を図る企業も。ビッグデータ解析、AIなどの関連技術を使って人事関連業務を行う「HRテクノロジー」を導入することで、採用業務の効率を上げる動きが見られる。「HRテクノロジーを導入したことで、面接など本質的な業務に注力できるようになりました。また、AIが判定した組織とのマッチ度を面接に活用しています」(機械メーカー・P40)という企業もあった。

各企業が採用難に対する対策として多様な戦術を打ち出している

④ 企業の採用戦略の多様化

対策	施策例	具体的な内容
タイミングに手を加える	より早く	インターンシップの選考化や企業の認知・理解促進
	通年化	応募の随時受け付けをする
	パス発行	期間内で、入社時期を問わず入社可能にする
接触手法に手を加える	既存接点の改善	インターンシップなどのコンテンツ改善、選考フロー、フォローの工夫や充実
	新規のチャネル	ダイレクトリクルーティング系サイトなどのオンライン、人材紹介、イベントなどのオフラインチャネル活用
採用対象に手を加える	質の調整	採用基準を調整する
	対象範囲	第2新卒、高卒、中途採用、外国人採用、広報エリアの範囲拡大など
学生にとっての自社の魅力を上げる	給与	初任給や年収格差など
	福利厚生	奨学金の返済支援や支給、有給休暇取得促進など
	労働環境の改善	リモートワークの導入、副業を奨励、妊活支援など
	確約	配属先(部署・エリア)や職務の入社前の確約
採用パワーの最大化	HRテクノロジー	人材(採用)管理システム、Web面接の導入など
	増員	人事部を増員、人事部以外からの人員配置

就職みらい研究所作成