

④企業の採用活動 2021年卒の見通し

企業は2021年卒の採用をどのように見通しているだろうか？

約3割の企業で「時間」「コスト」が増える見通し

2021年卒の採用スケジュールの予定を見ると、面接開始時期の予定は、「20年3月」が35.0%で、20年卒の同時期（19年3月、31.8%）と同様に最も高い（グラフ①）。また、5月までの累計で見ると、21年卒は90.6%で、20年卒（80.8%）と比べて9.8ポイント増加した。

内々定・内定出しの開始時期の予定は、「20年4月」が24.3%と、20年卒の同時期（19年4月、24.7%）同様に最も高い。次いで「20年3月」（20.6%）が高く、20年卒の15.4%から5.2ポイント増加。「5月までの累計」は78.9%と20年卒

（66.5%）と比べ12.4ポイント増加し、面接、内々定・内定出しとも前倒し傾向が見られた。調査時点では、20年夏に東京2020オリンピック・パラリンピック（※）が予定されており、その影響で「採用選考開始時期を前倒す」「内々定出し開始時期を前倒す」企業がそれぞれ26.7%、25.9%であることを反映している。

採用数が満たなかった場合の対応方針については、51.7%が「求める人材レベルは下げない」と回答（グラフ②）。「未定（その時の状況による）」は34.2%、「採用数を満たすために基準を見直し、柔軟に対応する」は14.1%だった。

20年卒採用と比較した21年卒採用の見通しについて尋ねたところ、「応募者

集団」など8項目すべてにおいて、「同じ」と回答した企業の割合が最も高かった（グラフ③）。ただし、「応募者集団」「選考応募人数」については、「減る」と回答した企業の割合がそれぞれ33.3%、35.0%と、他項目に比べて高かった。また、「新卒採用活動に係る労働時間」「新卒採用コスト」については、「増える」と回答した企業の割合がそれぞれ33.3%、31.4%で、こちらも他項目に比べて高かった。「新卒採用活動に係る労働時間」「新卒採用コスト」「新卒採用に係るマンパワー」について、「減る」と回答した企業は、いずれも1割以下で、労力軽減の難しさが見てとれる。

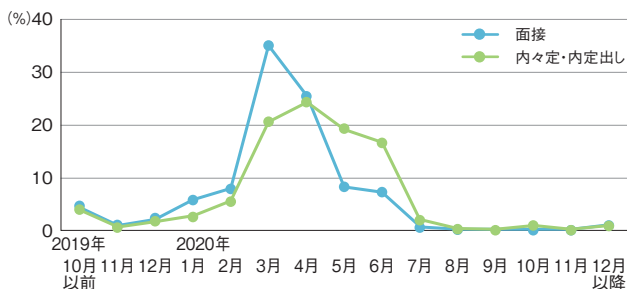
従業員規模別に見ると、「応募者集団」

※2020年3月24日、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大に伴い、東京2020オリンピック・パラリンピックの開催延期が決定。3月30日には、2021年夏の開催日程が発表された

企業

面接開始のピークは3月、
内々定・内定出し開始のピークは4月

① 面接、内々定・内定出し開始予定月 ※新卒採用実施または実施予定企業／実数回答／未定除く



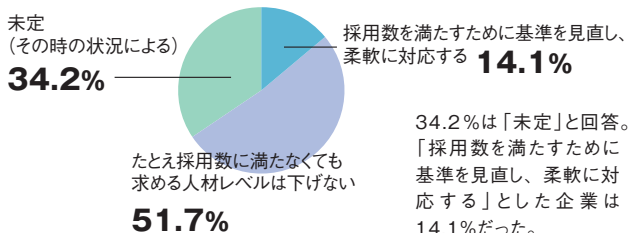
面接を4月に開始予定の企業は25.4%。3月開始予定と合わせると60.4%に。内々定・内定出しは、5月開始予定が19.3%、6月開始予定が16.6%。3月から6月のいずれかに開始する企業が80.8%を占めた。

企業

約半数が「たとえ採用数に満たなくても
求める人材レベルは下げない」

② 採用数が満たなかった場合の対応予定 ※新卒採用実施または実施予定企業／単一回答

※新卒採用実施または実施予定企業／単一回答



企業

約3割が労働時間とコスト増を見込む

③ 2021年卒採用活動の見通し ※新卒採用実施または実施予定企業／それぞれ単一回答

	増える	同じ	減る
応募者集団	17.6	49.1	33.3
選考応募人数	18.7	46.3	35.0
選考辞退人数	17.1	69.2	13.7
内定辞退人数	17.4	69.4	13.2
新卒採用できる人数	15.1	65.5	19.4
新卒採用活動に係る労働時間	33.3	60.9	5.8
新卒採用コスト	31.4	58.6	10.0
新卒採用に係るマンパワー	16.3	76.9	6.8

応募者集団		増える	同じ	減る
全体		17.6	49.1	33.3
従業員規模	300人未満	13.9	53.9	32.3
	300～999人	16.8	49.3	33.9
	1000～4999人	22.8	44.2	33.0
	5000人以上	29.0	46.8	24.2

新卒採用に係るマンパワー		増える	同じ	減る
全体		16.3	76.9	6.8
従業員規模	300人未満	12.3	81.9	5.8
	300～999人	16.1	76.3	7.6
	1000～4999人	22.4	71.5	6.1
	5000人以上	26.2	60.7	13.1

およそ5社に1社にあたる19.4%が、「新卒採用できる人数」について「減る」と見込んでいる。



「新卒採用に係るマンパワー」について、「300人未満」「300～999人」企業においては「増える」と回答した企業が15%前後だったのに対し、「1000～4999人」「5000人以上」企業においてはおよそ20～30%と高かった。従業員規模の大きな企業での採用活動に係る労力の増加がうかがえる。

既卒者や留学生からの採用が増加する見通し

次に、採用手法について、21年卒採用の方法・形態として実施予定のものを尋ねたところ(グラフ④)、最も多かったのは「職種別採用」で54.1%。そのあとに、「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者

の採用」(38.6%)、「日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用」(26.5%)、「通年採用」(25.1%)が続いた。

20年卒採用での実施率よりも高く、かつ差が大きかったのは、「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」(20年卒差14.1ポイント増)、「採用直結と明示したインターンシップからの採用」(8.8ポイント増)、「海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用」(8.7ポイント増)、「リファラル採用」(8.4ポイント増)、「通年採用」(7.6ポイント増)の順であった。卒業後3年以内の既卒者の採用の増加幅の大きさから、人員確保の手段として企業が注目していることがわかる。

学生への情報提供やコミュニケーション

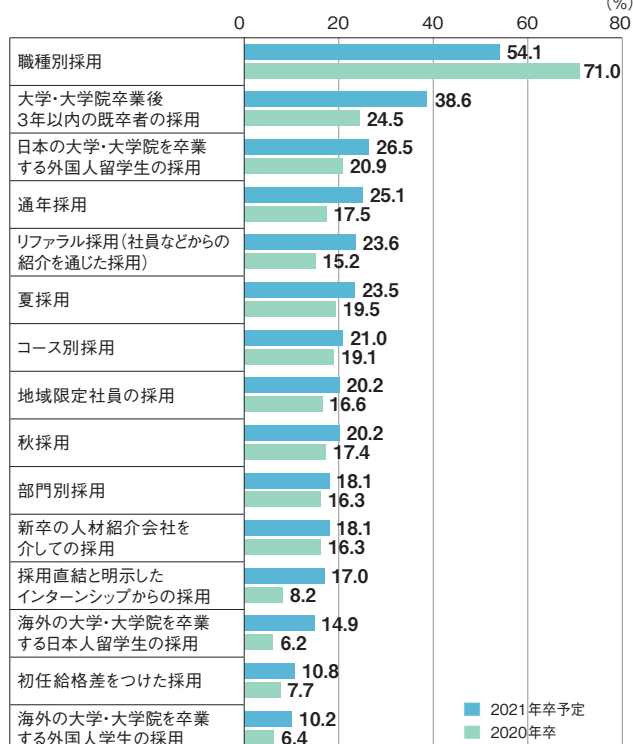
ンの手段として実施予定のものについては、全体の傾向は20年卒と大きく変わらず、9割を超える企業が「自社ホームページ」を用い、6割を超える企業が各種対面でのセミナー・説明会を実施する予定という結果となった(グラフ⑤)。ただし、「Web上での自社単体の説明会・セミナー」を実施予定の企業が17.2%と、20年卒採用での実施率(10.3%)に比べて6.9ポイント高く、他項目に比べて伸びている。このほか、「ソーシャルメディア」(4.4ポイント増)、「動画配信サービス」(2.4ポイント増)、「スカウト型メール」(2.2ポイント増)も20年卒に比べて高い。一方、「リクルーター」に関しては、20年卒採用での実施率と比べて2.9ポイント減少した。

企業

卒業後3年以内の既卒者や、留学生、インターンシップからの採用が増える見込み

④ 2021年卒採用の方法・形態として、実施予定のもの

※新卒採用実施または実施予定企業／それぞれ単一回答 ※全21項目より15項目を抜粋
※2020年卒については、実施した方法・形態として全30項目を複数回答にて聴取



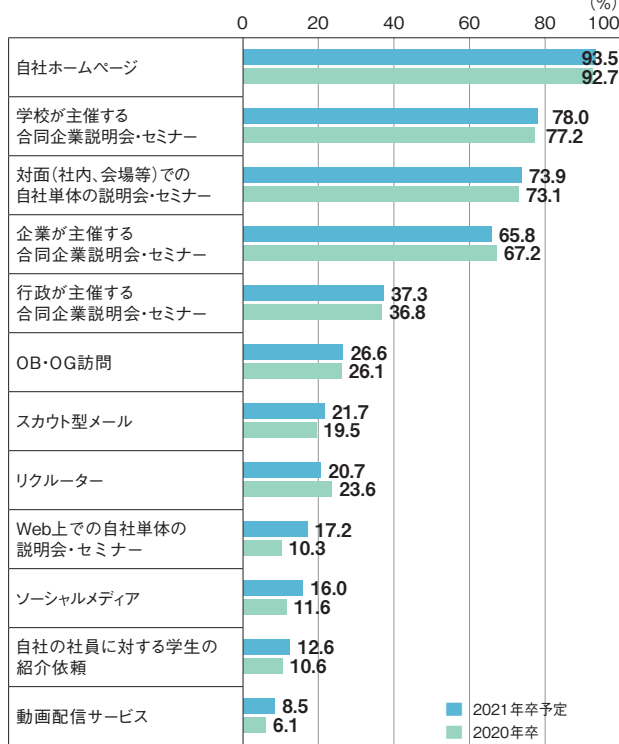
20年卒採用での実施率と比較して多くの手法・形態で増加が見込まれている一方、「職種別採用」は16.9ポイントの減少が見込まれている。

企業

情報提供、コミュニケーション手段としてWebセミナーやソーシャルメディアが増加見込み

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

※新卒採用実施または実施予定企業／複数回答 ※全23項目より12項目を抜粋



「自社ホームページ」や対面での各種説明会・セミナーを主体としながら、Webを用いた新たな手法を取り入れる動きが見られる。