【新卒採用企業調査】
「緊急事態宣言 解除後」の新卒採用方針

株式会社ジェイック

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

はじめに

2021年10月1日に全国で「緊急事態宣言」および「まん延防止等重点措置」が解除されました。

2か月強が経過した中で、新規感染者数の推移からは次のパンデミック等の兆候は見受けられない状態です。

さて、この状況下において、新卒採用を実施する各社が、

①緊急事態宣言下の新卒採用をどのように行ってきたのか？

②緊急事態宣言の解除に伴ってどういう対応をしているか？

③対面（リアル）の採用活動が実施できるようになった以降、新卒採用をどのような形にするのか？

についてアンケートを実施しました。200社を超える企業から返答いただいきましたので、集計の結果が、貴社での対応を検討される参考になれば幸いです。

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

調査概要

調査タイトル	：緊急事態宣言解除後の採用活動についてのアンケート
調査期間	：2021年10月22日（金）～11月5日（金）
調査方法	：インターネットによる調査
調査地域	：全国
提出数	：有効回答209社
実施機関	：株式会社ジェイック・株式会社DEiBA Company
調査結果の引用	：利用の際は（ジェイック調べ）と表記ください。

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

調査項目

1. 23卒の採用目標人数について
2. 緊急事態宣言が発出された2021年9月13日～30日の間、19都道府県で採用選考を実施したか
3. 緊急事態宣言発出中の22卒や23卒の早期採用の選考フローについて
   - [インターンシップ] [会社説明会] [社員座談会] [一次選考] [二次選考] [最終選考] [内定者懇談会] [内定式]
4. 緊急事態宣言の解除or感染者数の急減に伴い、新卒採用に関して何か変更をしたか（行うことを決定している場合も含む）
5. 緊急事態宣言の解除or感染者数の急減に伴い、新卒採用に関して何を変更したか（または何を変更予定か）
6. 23卒採用活動の現状の進捗
7. 23卒の内定出し開始はいつ頃の予定か（実施済みの場合は内定出しを始めた時期）
8. 23卒の内定出し開始のタイミングは22卒と比べて変わるか
9. 23卒の面接方式（対面・Web面接）の意向
10. 24卒等も含めて「対面での選考活動などが普通に実施できるようになった際の新卒採用フロー」についての考え
11. 23卒採用で、母集団形成・学生の動き方や志望等において感じる変化や特徴的に感じていること
12. 緊急事態宣言 解除後の採用活動やオンライン選考等についての懸念・知りたいこと

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

Q1.【23卒】採用目標人数であてはまるものを選択してください

【23卒】採用目標人数	件数	割合
1名－5名	63	30.1%
6名－10名	43	20.6%
11名－30名	62	29.7%
31名－50名	14	6.7%
51名以上	21	10.0%
23卒採用は実施しない	3	1.4%
採用計画と採用準備が整わなかったため中途採用を検討中	1	0.5%
未定	2	1.0%
総計	209	100.0%

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

Q2.　2021年9月13日～30日の間に緊急事態宣言が発出されていた19都道府県で採用選考を実施しますか？

	件数	割合
19都道府県のエリアで採用選考を行っている（行う予定）	154	73.7%
19都道府県のエリアで採用選考を行っていない（行わない予定）	55	26.3%
総計	209	100.0%

▶対象となる19都道府県
北海道、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、広島県、福岡県、沖縄県

次ページ以降では
- 緊急事態宣言が発出されていた19都道府県で新卒採用を行った企業　**154社**
- 緊急事態宣言が発出されていた19都道府県で新卒採用を行っていない企業　**55社**

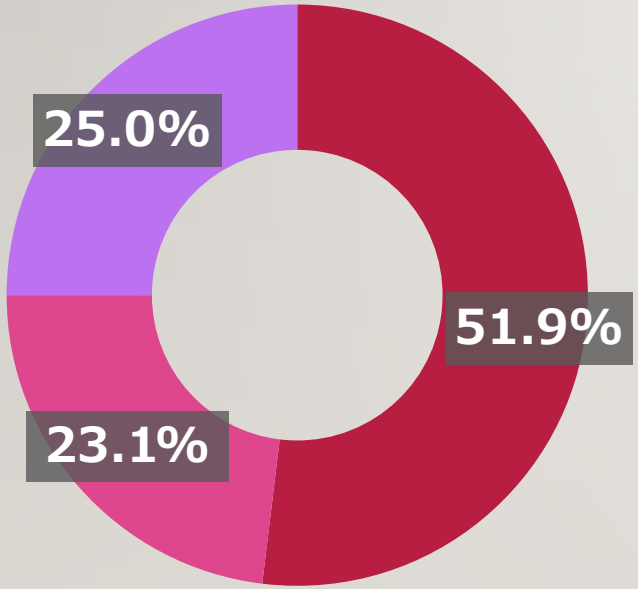
に分けてデータを紹介します

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

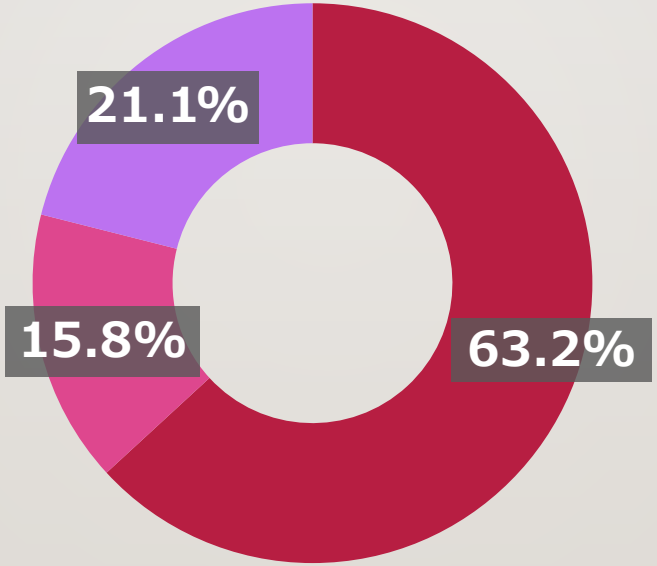
Q3. 緊急事態宣言の発出中に【22卒や23卒の早期採用】の選考フローはどのように実施（計画）しましたか？

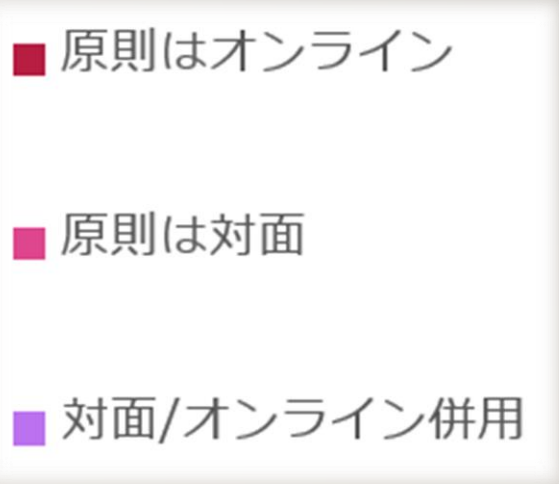
インターンシップ

▼19都道府県での採用実施企業



▼19都道府県で採用を実施していない企業





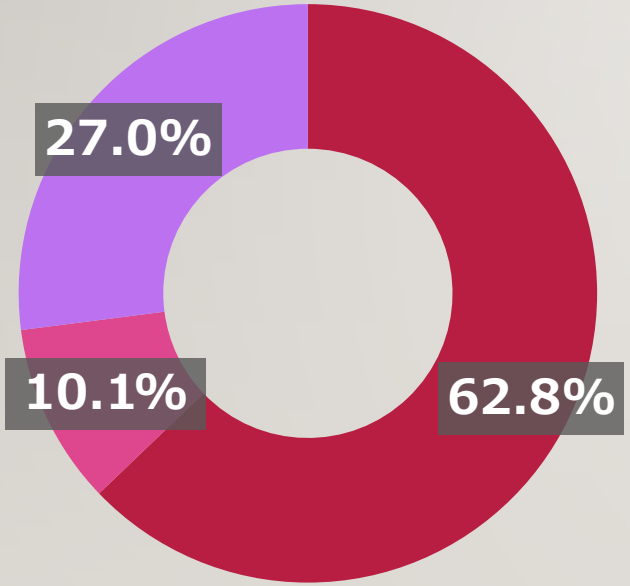
✓ **本データでは19都道府県での採用実施企業の方が対面インターンの実施比率が高い**という結果になりました（なお、本データ以降円グラフでは「実施していない」という企業は除いて比率を提示しています。予めご了承ください）

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

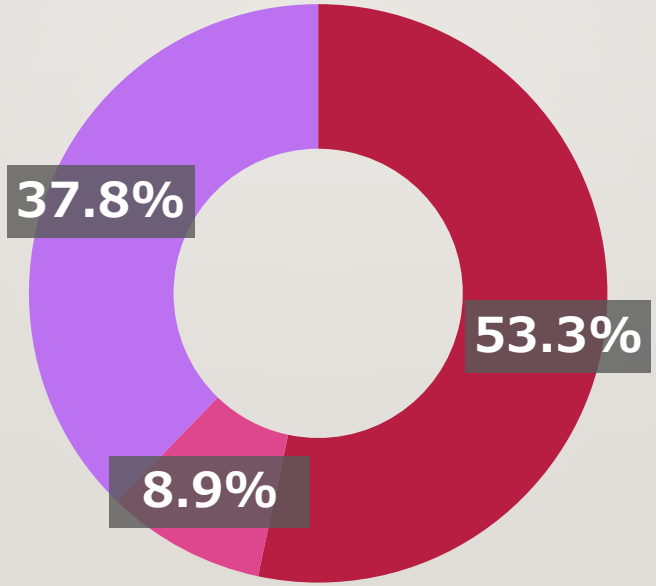
Q3. 緊急事態宣言の発出中に【22卒や23卒の早期採用】の選考フローはどのように実施（計画）しましたか？

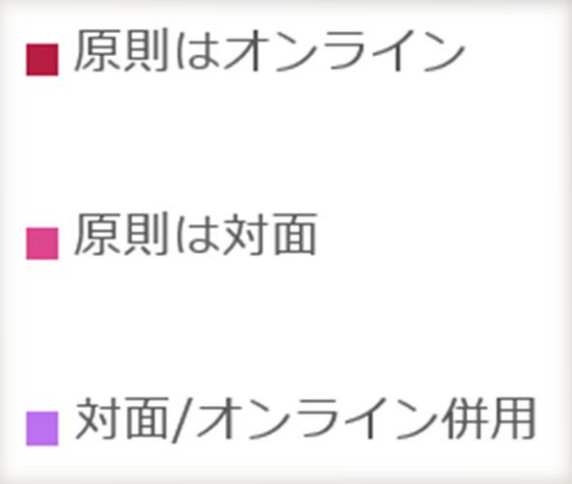
会社説明会

▼19都道府県での採用実施企業



▼19都道府県で採用を実施していない企業





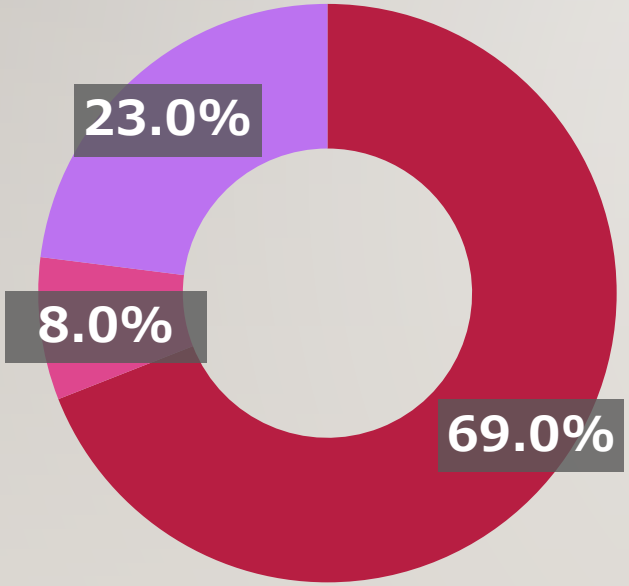
- ✓ 緊急事態宣言が発出された19都道府県のほうがオンライン会社説明会の実施比率は約10pt高い
- ✓ 「原則として対面実施」という企業はいずれのエリアでも1割前後

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

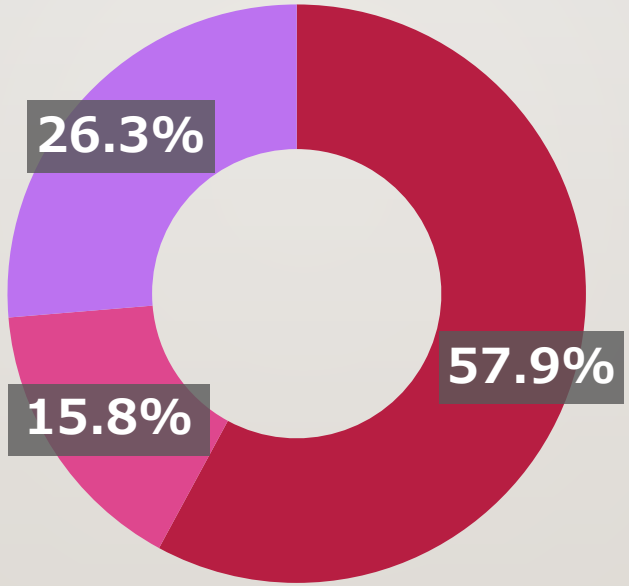
Q3. 緊急事態宣言の発出中に【22卒や23卒の早期採用】の選考フローはどのように実施（計画）しましたか？

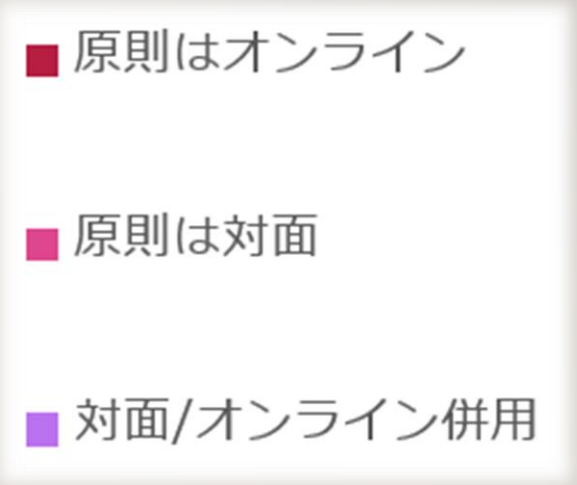
社員座談会など

▼19都道府県での採用実施企業



▼19都道府県で採用を実施していない企業





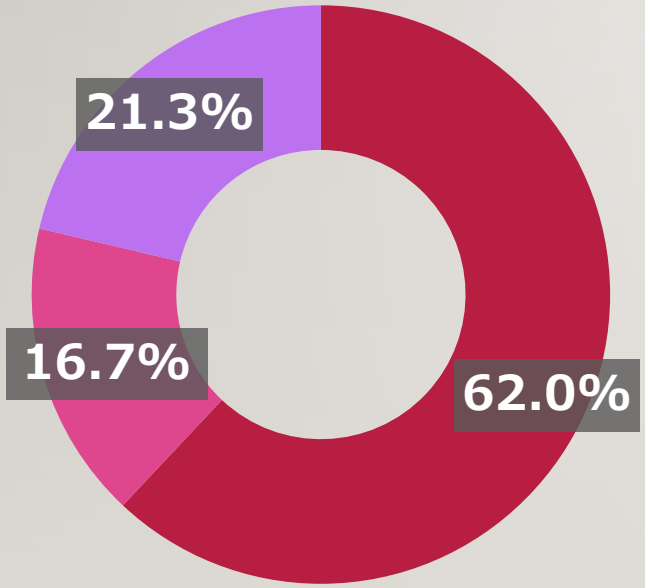
- ✓ 社員座談会などについても、**19都道府県で対面実施を原則とした企業は10%以下**
- ✓ **全体的にオンライン実施、対面・オンライン併用が主流**

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

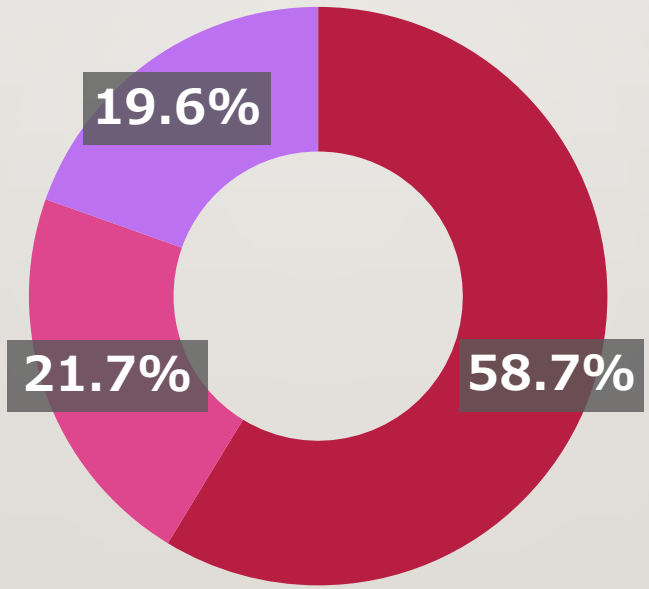
Q3. 緊急事態宣言の発出中に【22卒や23卒の早期採用】の選考フローはどのように実施（計画）しましたか？

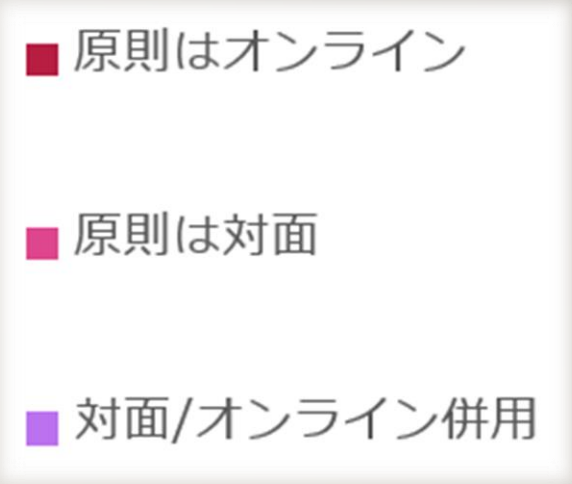
一次選考

▼19都道府県での採用実施企業



▼19都道府県で採用を実施していない企業





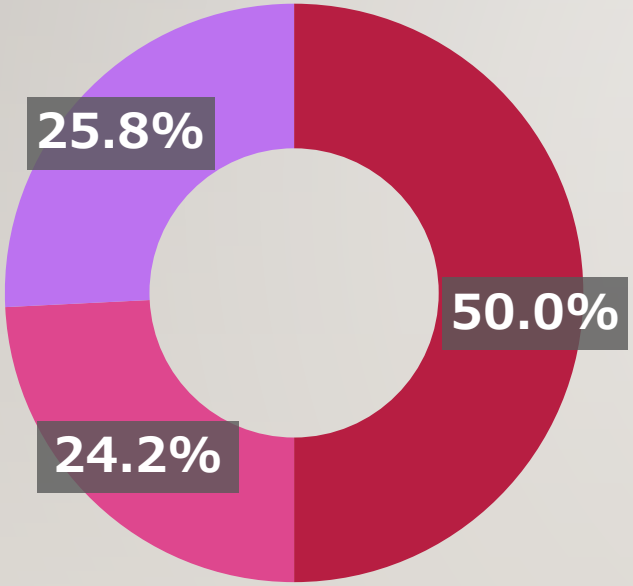
- ✓ 一次選考は会社説明会ほど顕著な差はないが、やはり19都道府県の方がオンライン比率は高い
- ✓ 「オンライン実施を原則」とする企業が過半数で、原則が対面という企業は2割前後

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

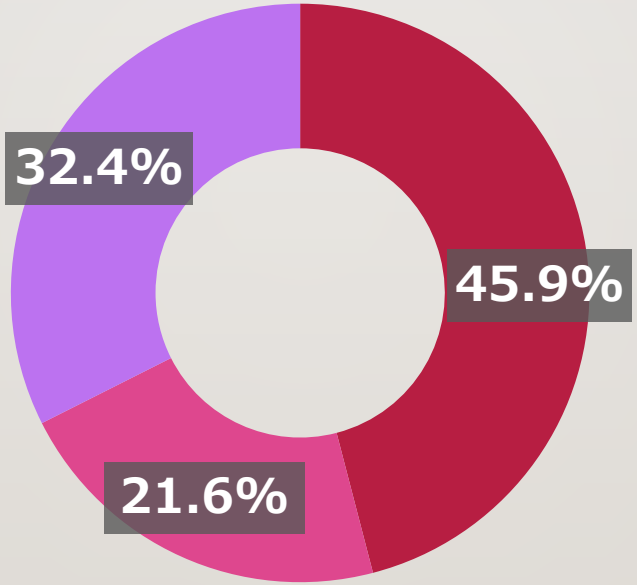
Q3. 緊急事態宣言の発出中に【22卒や23卒の早期採用】の選考フローはどのように実施（計画）しましたか？

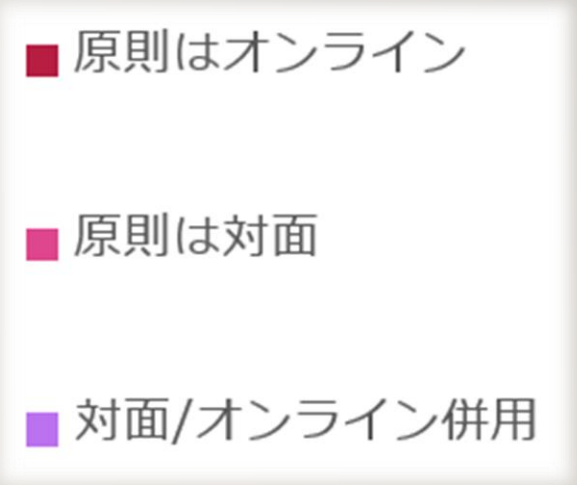
二次選考

▼19都道府県での採用実施企業



▼19都道府県で採用を実施していない企業





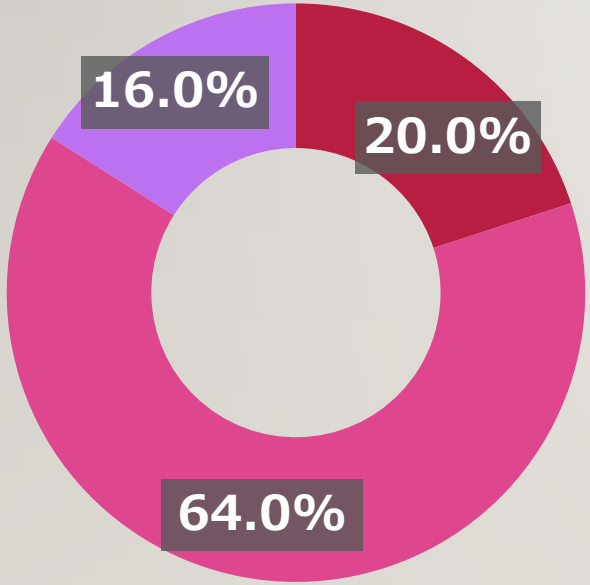
- ✓ **19都道府県では「原則は対面」が一次選考16.7%→二次選考24.2%と上昇**
- ✓ **選考が進むと、対面選考を取り入れ始める傾向が顕著**

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

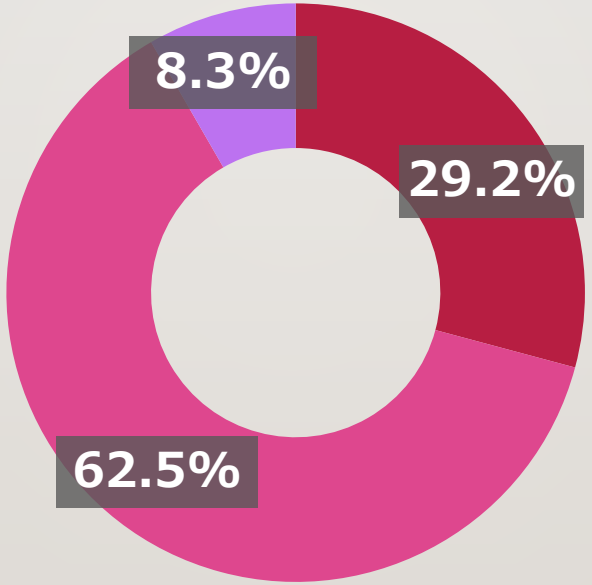
Q3. 緊急事態宣言の発出中に【22卒や23卒の早期採用】の選考フローはどのように実施（計画）しましたか？

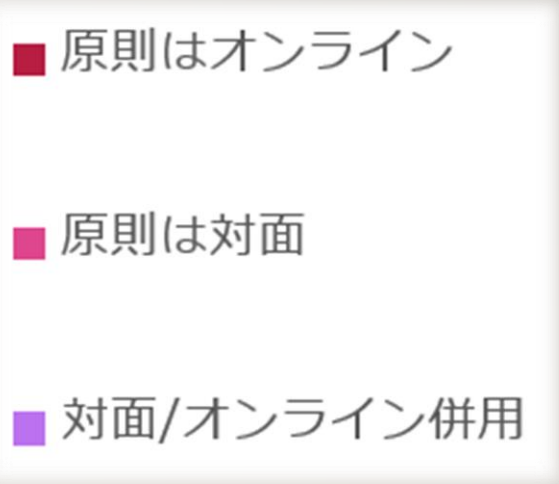
最終選考

▼19都道府県での採用実施企業



▼19都道府県で採用を実施していない企業





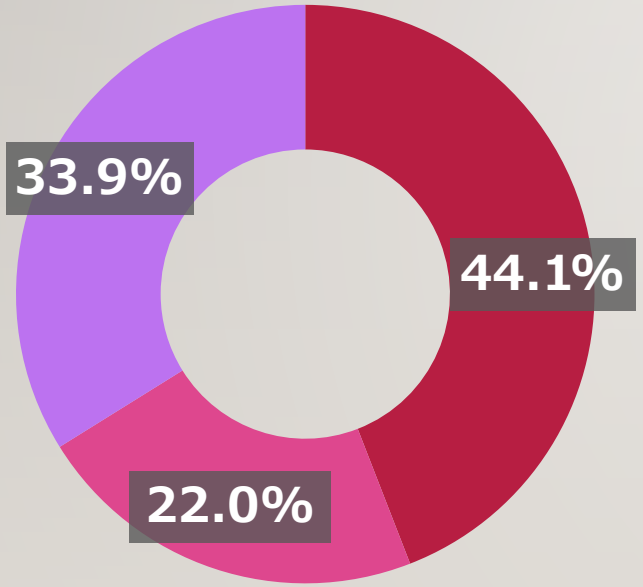
- ✓ いずれのエリアでも**最終選考は「原則は対面」という企業が多数派**
- ✓ **最終選考を「原則はオンライン」としている企業は19都道府県で2割**

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

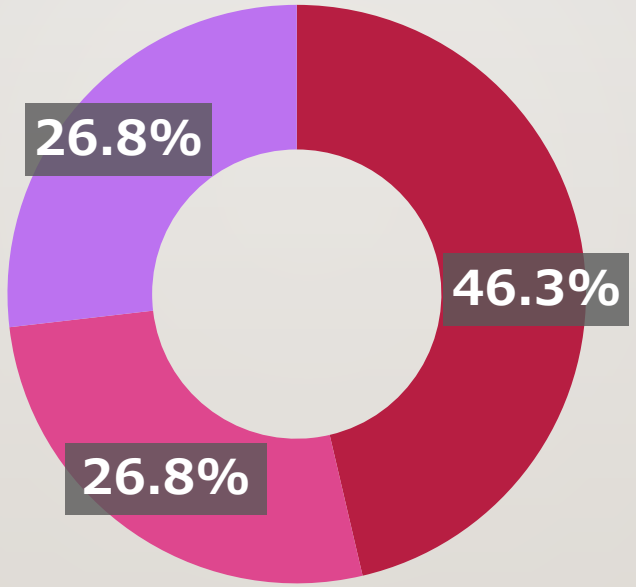
Q3. 緊急事態宣言の発出中に【22卒や23卒の早期採用】の選考フローはどのように実施（計画）しましたか？

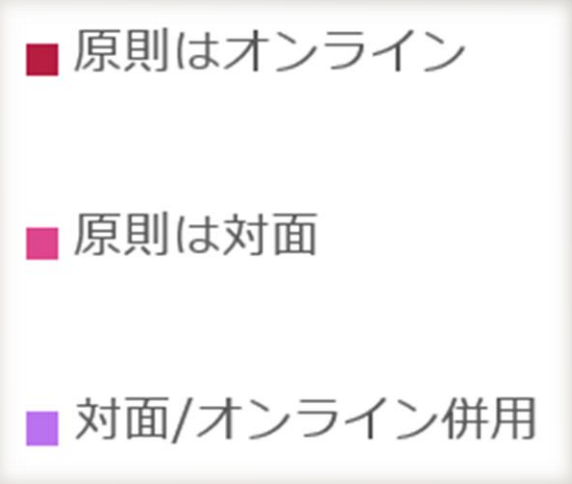
内定者懇談会など

▼19都道府県での採用実施企業



▼19都道府県で採用を実施していない企業





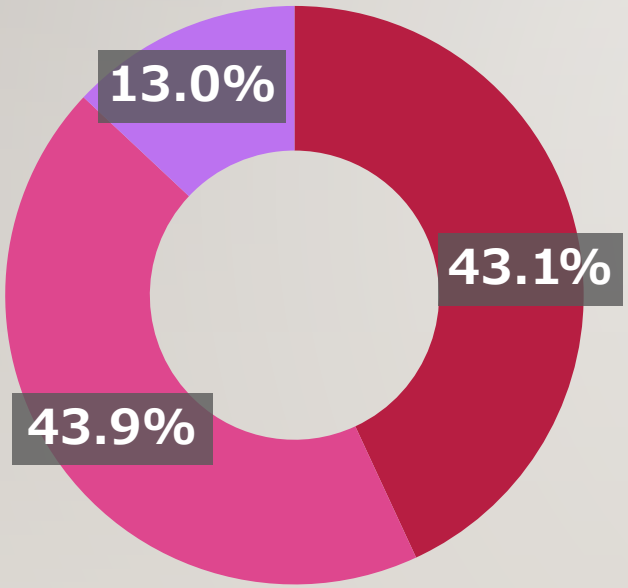
- ✓ 内定後の内定者懇親会等は19都道府県とそれ以外での差は大きくは見受けられず
- ✓ データを見ると**採用人数等にも応じて柔軟に実施している**ことが推察される

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

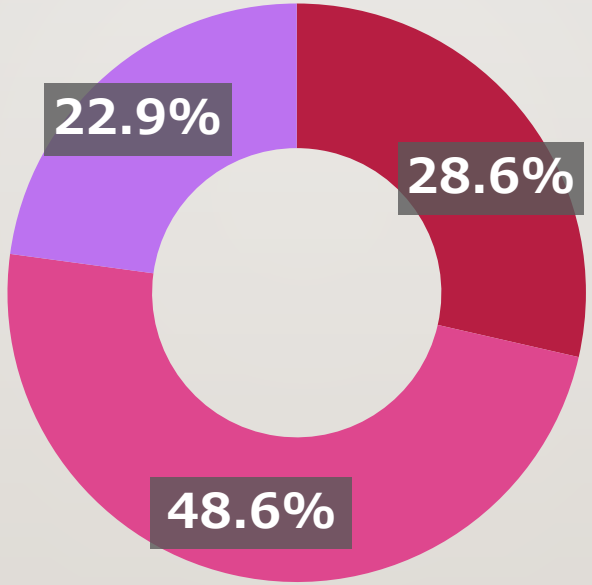
Q3. 緊急事態宣言の発出中に【22卒や23卒の早期採用】の選考フローはどのように実施（計画）しましたか？

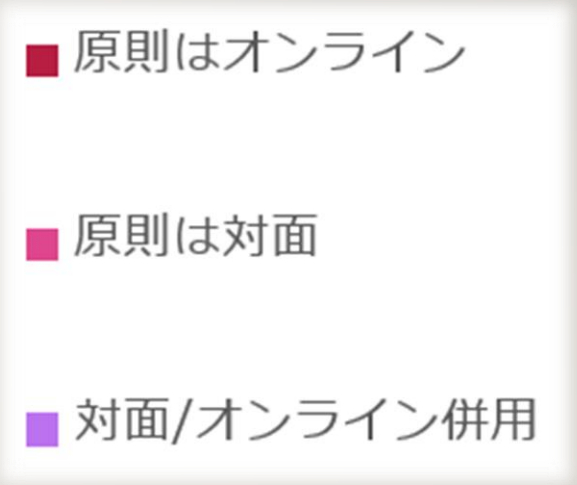
内定式

▼19都道府県での採用実施企業



▼19都道府県で採用を実施していない企業



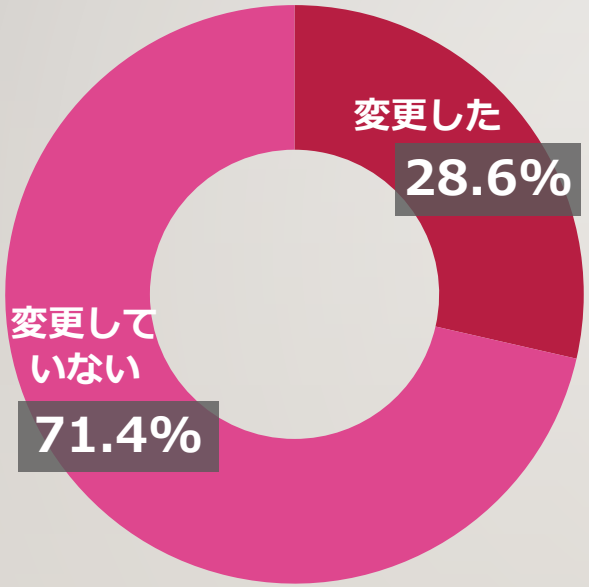


- ✓ 内定式は対象人数が内定者のみに限定されるためか、**対面実施が多くなる**
- ✓ データ傾向としては**採用人数が多い企業ほどオンライン実施が主流**

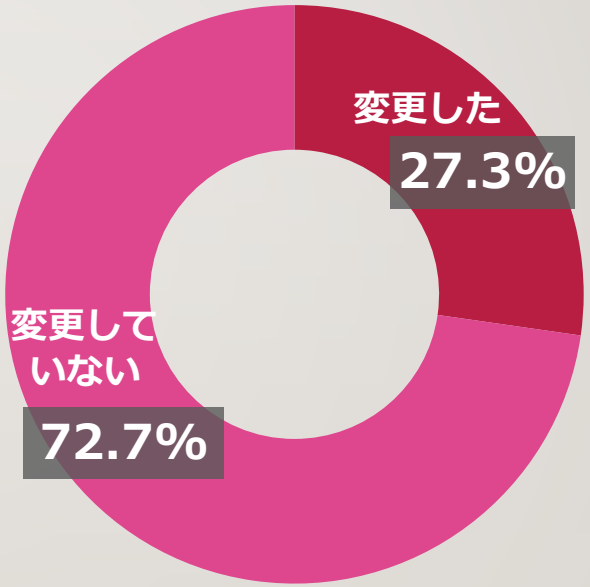
© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

Q4. 緊急事態宣言の解除/感染者数の急減に伴って新卒採用に関して何か変更を行いましたか？

▼19都道府県での採用実施企業



▼19都道府県で採用を実施していない企業



✓ 緊急事態宣言の解除に伴って採用フローの変更を実施した企業は、いずれのエリアでも3割弱

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

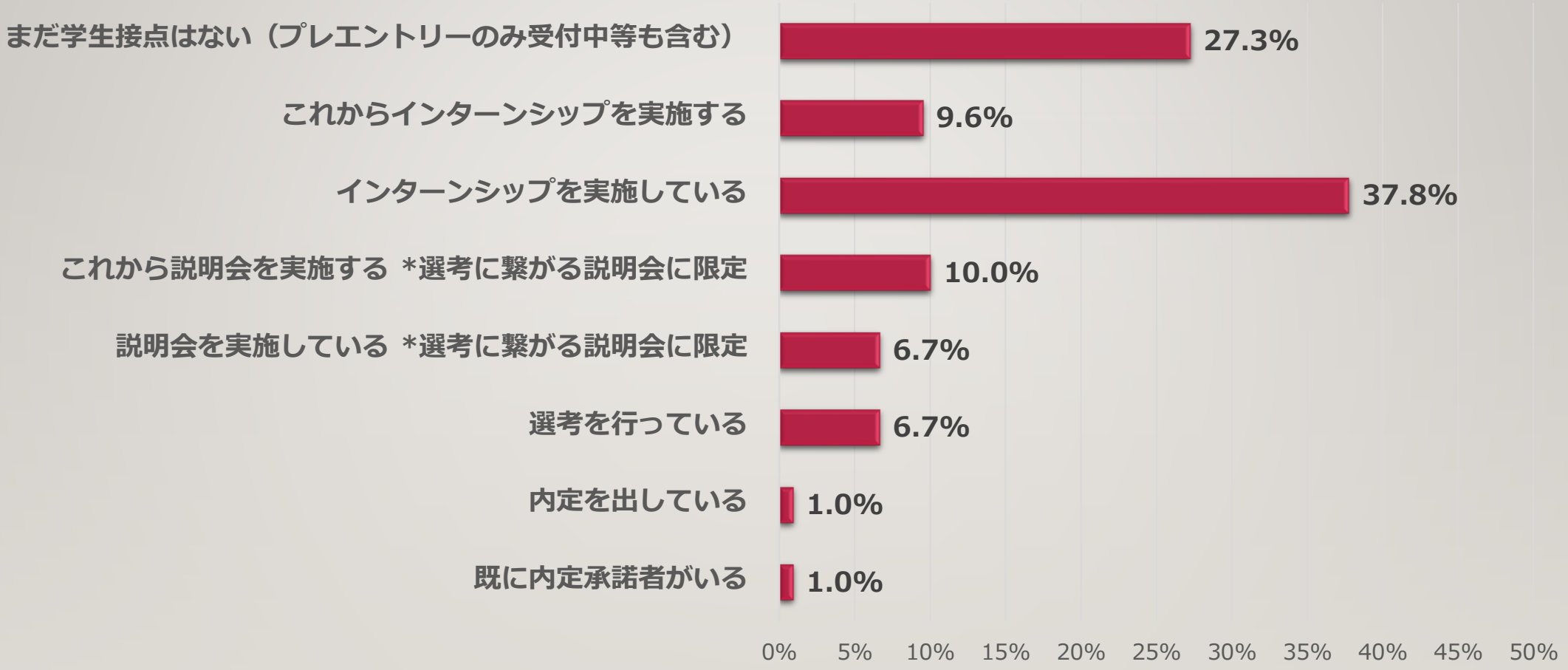
Q5. 緊急事態宣言の解除/感染者数の急減に伴って新卒採用に関して何を変更しましたか？

- 対面実施で予定していたものは緊急事態宣言発令中はオンライン、解除後は基本的には当初の予定に直した
- インターンシップと一次面接はオンラインで、最終面接は原則対面で実施
- インターンシップの実施形式を完全オンラインから、対面とオンラインのハイブリッド形式に変更
- 原則オンラインから原則対面に変更
- 対面でのインターンシップ実施、対面形式の外部イベント参加
- 対面のインターンシップ再開と23卒役員面接を対面に変更することを検討中
- オンラインから対面型への変更。オンラインの選択肢は引き続き残す
- 極力、オンラインを少なくし全てのプロセスでオフラインを比率を上げる予定
- 内定者懇親イベントを対面で実施する予定
- インターンシップなどのイベントは対面実施に変更
- コロナ禍の動向を注視しながら、面接や内定者懇親会については対面実施も視野に入れている
- まだ一度も来社していない内定者がいるので、希望者に来社してもらい、リアル社内ツアーを実施予定
- 対面のOBOG訪問を解禁
- 学校訪問の再開
- 工場見学など

✓ 変更内容としては、**対面インターンシップの再開、外部の採用イベントへの参加、ＯＢＯＧ訪問の解禁や工場見学の再開**など

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

Q6.【23卒】採用活動の現状の進捗を教えて下さい

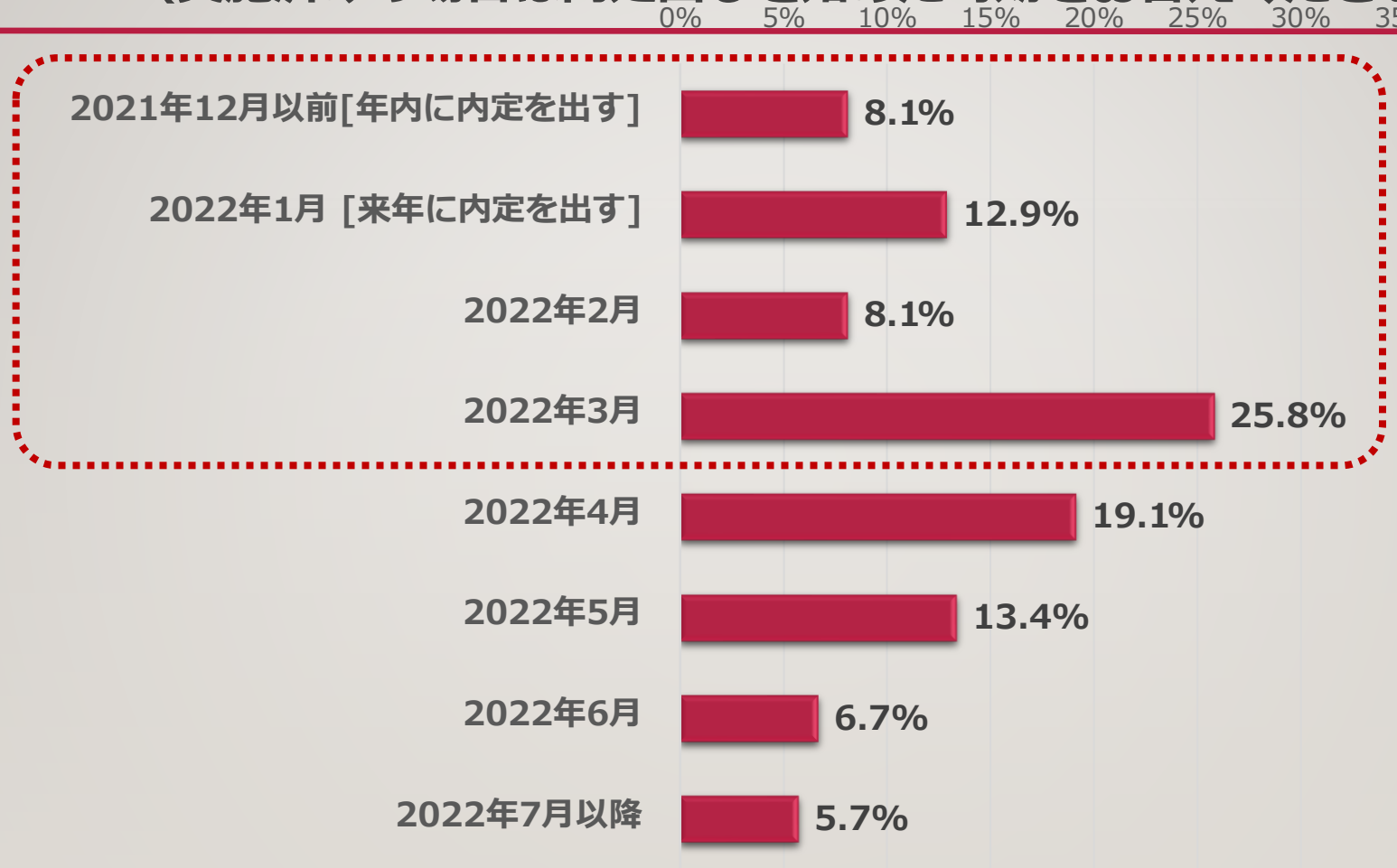


- ✓ **10月下旬～11月上旬時点に選考をスタートしている企業は1割弱**
- ✓ **ただし、6割強の企業は既にインターンシップ等での学生接点は持っている**

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

Q7.【23卒】内定出し開始はいつ頃を予定していますか？

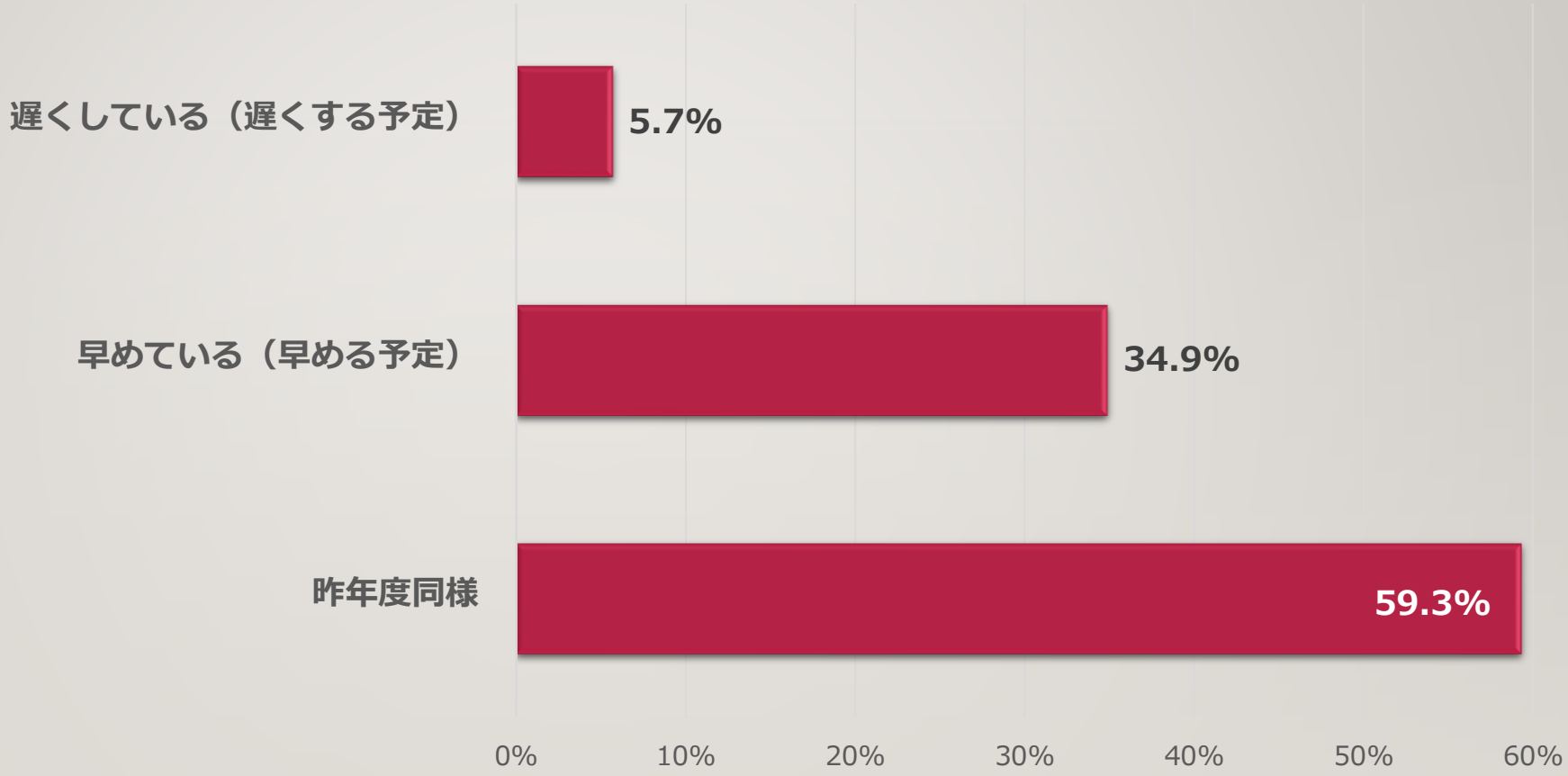
（実施済みの場合は内定出しを始めた時期をお答えください）



- ✓ **54.9%の会社が3月には内定出しをスタートする**と回答
- ✓ 既に選考を開始済みの1割弱と併せて、12月～2月等で選考開始する会社の多さが推察される

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

Q8. 23卒の内定出し開始のタイミングは22卒と比べて変わりますか？

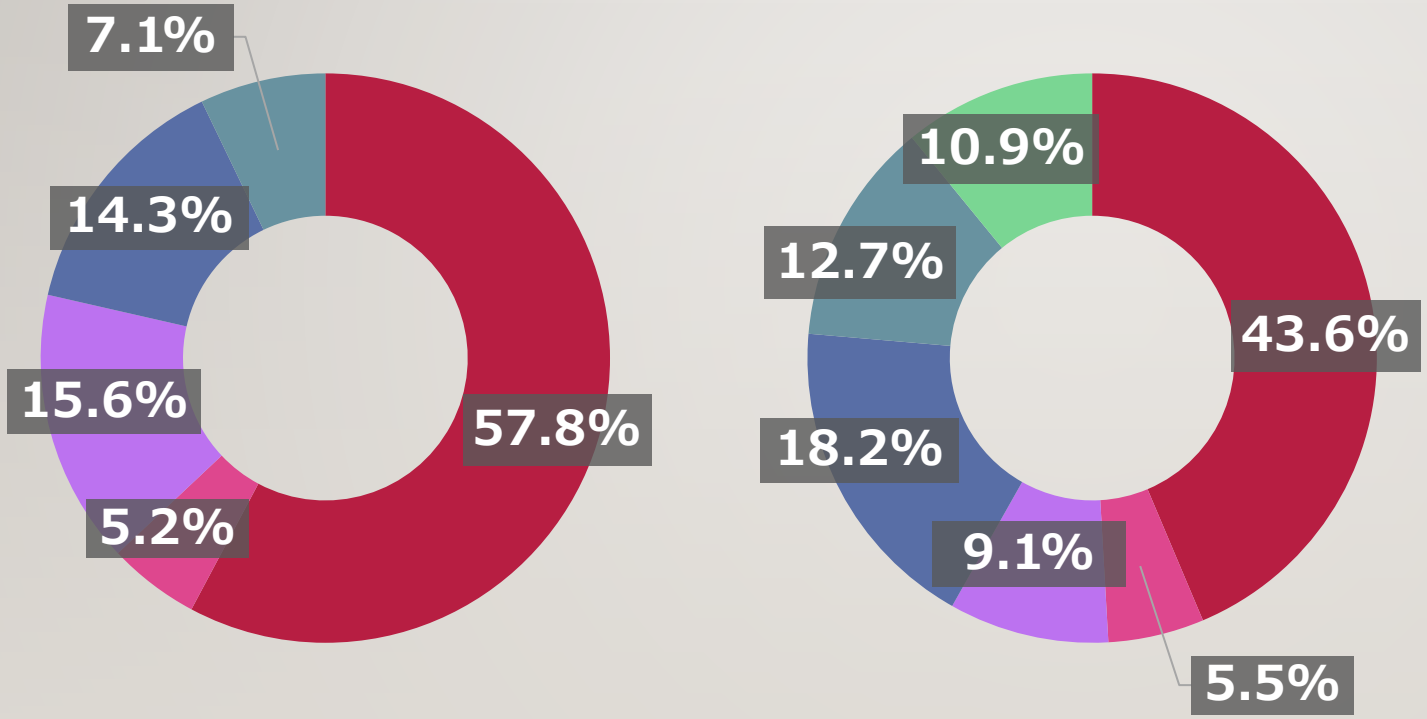


✓ 「早めている（早める予定）」という会社が34.9%で、
「遅くしている（遅くする予定）」の5.7%を圧倒的に上回る

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

Q9.【23卒】面接方式（対面・WEB面接）の意向を教えてください

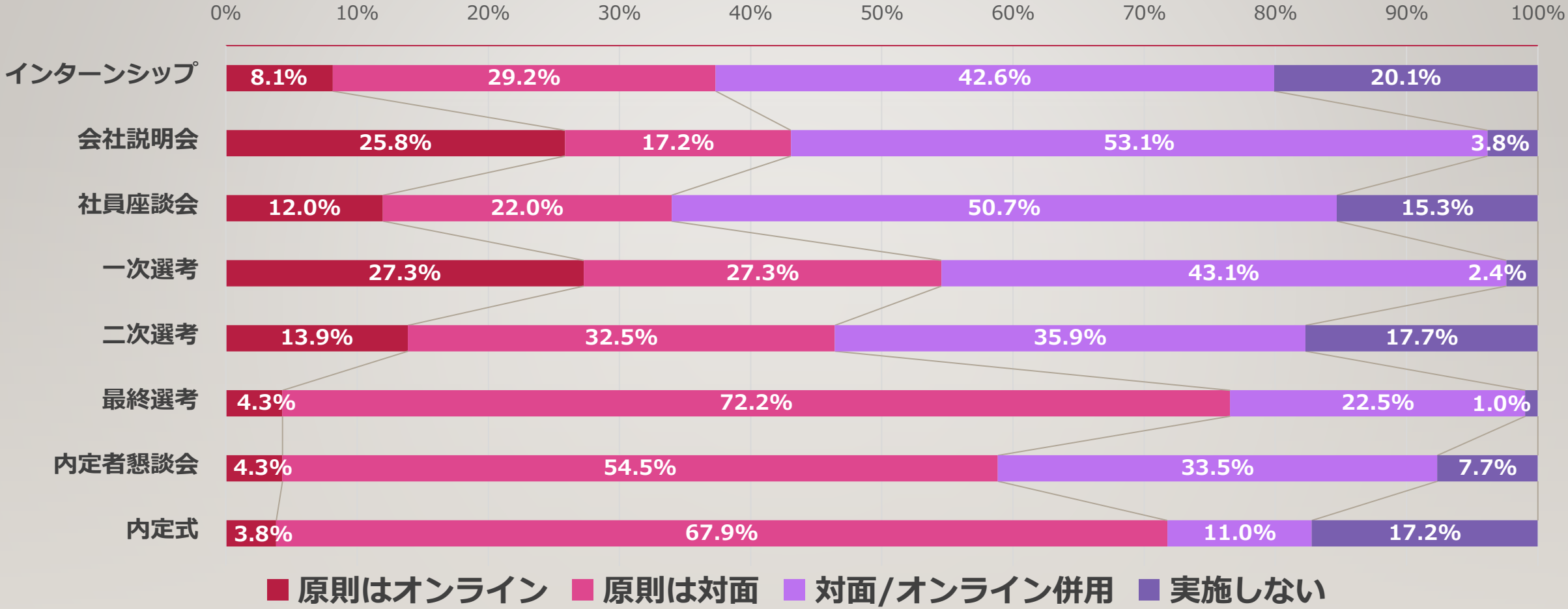
▼19都道府県での採用実施企業▼19都道府県で採用を実施していない企業



- ✓ 19都道府県では、**23卒はWeb面接と対面面接を併用するという答えが87.7%**と圧倒的
- ✓ Web面接に集約は5.2%、対面に集約は7.1%といずれも少数派

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

Q10. 対面での選考活動などが普通に実施できるようになった際「新卒採用フロー」をどうしますか



✓ 23卒等は限定せずに今後の意向を尋ねた質問では、**会社説明会や一次選考はオンラインを活用して、選考が進むにつれて対面を活用する**という傾向が明確

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

Q11.【23卒採用】母集団形成・学生の動き方や志望等において感じる変化や特徴的に感じていること

- 内定承諾後の辞退が増えた
- 内定辞退数がかなり多くなっていて、内定数の調整が困難
- オンラインインターンにおける無断欠席の増加
- エントリーを気楽にして、選考に進まないもしくは辞退の数が増えた
- 紹介／スカウト型利用の学生が増えているイメージ
- 夏のインターンシップに参加している学生が増えた
- 学生の動き出しが早く、インターンシップ参加者も急増している
- 夏期に動く学生が増えている印象。その分、秋・冬期の母集団形成に苦戦している。
- インターンシップを複数掛け持ちしていて、学生が忙しくなっている
- 昨年から徐々に見られていたが、早期の学生＝優秀層というものが薄れてきて、早期から様々な属性の学生が活動を開始している印象
- 早期動き出しをしているものの、自己分析や業界研究就が進んでいない学生が多い印象
- 対面よりオンライン参加を希望する学生が多くなった
- オンラインインターンには全国から応募があるが、地元以外の学生は選考にはつながらない
- さらにパーソナライズされたアプローチが効果的だと感じる。また、昨年に引き続き内定保留率の高水準、承諾に至るまでの内定長期間保持、承諾後の辞退はより高まってくると感じる
- 対面でのコミュニケーションが苦手な人が増えている
- 志望動機の形成は困難。学生理解度がオンライン上の反応からは判断しにくい
- 対面のみの実施だと集客がしづらい（特にナビサイトでの集客の場合）
- オンラインインターンシップが標準となりつつあり、対面の需要が例年より減っている印象

✓ **対面では集客しにくい。一方で オンラインでは欠席や辞退が増える、選考につながらない、志望動機の形成が困難等の悩みが見受けられる**

✓ **早期化がより一層進み、「早期層＝優秀」が崩れているという感覚が増えつつある**

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

Q12.緊急事態宣言解除後の採用活動やオンライン選考等についての懸念・知りたいこと

- SPI試験・ES代行サービスが横行している中、どのように対処すべきか課題がある
- 本来は、従来の対面に戻したいが、オンラインのメリットは今後も生かしたい
- オンラインでの不安はない。オンラインの選考を取り入れたことで接触できる人が増えたと感じているが、宣言解除で対面に戻すと接触数が減るのではないかと考えている
- オンラインと対面形式の併用をどのようにしていくかを考えている
- オンライン選考における効果的な志望度向上
- オンライン選考のみをしている会社の内定承諾率を知りたい
- 解除後も他社さんはオンライン選考を実施していくのか、実施するのはどのような業界かが知りたい
- 学生がオンラインに慣れすぎて、対面のイベントを嫌がるのではないかという懸念
- 原則として対面選考としたいがオンラインとの併用での確実性の有無
- 他社が対面での選考をどれだけ取り入れているか
- 対面／オンライン使い分けについての就活生の意識
- 対面開催の増加率
- 対面型選考に戻す企業がどのくらい増えるのか
- 録画面接の需要について

✓ 対面にすると集客が難しいと予測される中で、オンラインとの併用が現実解か？と考え、オンラインの中でどうやって志望度向上や内定承諾率ＵＰ等を図るかへの興味が見える

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

終わりに

新型コロナウイルスをきっかけに、採用活動のオンライン化が劇的に進み、オンライン採用のメリット・デメリットを体感する1年半となりました。一方で、緊急事態宣言もまん延防止等重点措置もが解除された今こそ、今後に向けての難しいかじ取りが迫られています。

アンケート結果を見ると、対面に戻した場合の母集団形成が予期されるため、会社説明会や一次選考はオンラインを継続しつつ、魅了付けのインターンや意思決定となる最終選考等は対面に戻すという「ハイブリッド型（オンライン/対面併用）」が現実解、と考えている企業が多いように見受けられます。今後は「オンラインでの魅了付けノウハウをどれだけ確立できるか？」によってハイブリッド型の成否が分かれてくるように感じます。

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

株式会社ジェイック [TYO:7073]

ジェイックは、「学ぶ楽しさ」「働く幸せ」「成長する喜び」に満ちあふれた社会を実現する、というビジョンを掲げ、採用支援サービス、教育支援サービスを提供しております。

新卒採用領域では、手間をかけずに自社での活躍可能性が高くカルチャーマッチする学生とだけ会えるダイレクトリクルーティング「FutureFinder®」、地方学生に特化した「地方のミカタ®」、HRtech活用のオンライン採用イベント「FutureFinder LIVE」、大学連携の新卒紹介「新卒カレッジ®」、さらに適性検査やLINE連携型の採用管理ツールも扱っています。

採用後の新人研修にも強みを持ち、集合研修（公開コース）・個別研修・社内講師の養成・e-learning等を提供しています。各種サービスにご興味がございましたら、お気軽にお問い合わせください。各種サービスは次ページで紹介する「HRドクター」でも確認できます。

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.

HRドクター

JAICの提供する「採用×教育」の情報提供サイトです。新人から若手、リーダー育成、マネジメント、採用のポイント、また、オンライン採用やオンライン研修のポイントやツール紹介まで150本を超えるお役立ち記事をご覧いただけます。また、140点を超える各種ホワイトペーパーやフォーマット等も無料でダウンロードできますので、お気軽にご覧ください。

HRドクター
採用×教育チャンネル by JAIC

https://www.hr-doctor.com/

© 2021 JAIC Co.,Ltd. All Rights Reserved.