

2021新卒 トレンド予測

はじめに

資料をダウンロード頂きありがとうございます。

東京オリンピックに加えてコロナ感染症の拡大。

2020年は、大型の採用イベントが中止になり、説明会や面接をWebに切り換える企業も現れ、イレギュラーな採用活動を求められる1年になりそうです。

そんな中、毎年リクルートワークスが発表している調査データ「就職白書」が今年もリリースされました。
本資料では、就職白書2020のデータをもとに、重要ポイントの解説および見通し予測を行っています。

※掲載しているグラフは、就職白書2020・2019のデータをもとに、弊社にて加工したのも含みます。
オリジナルのデータをご覧になりたい方は、以下のリンクよりアクセスください。

就職白書2020 / https://data.recruitcareer.co.jp/white_paper_article/hakusho20200226001/

就職白書2019 / https://data.recruitcareer.co.jp/white_paper_article/20190507002/

目次

4P	採用費用や工数は増加しているが、伸び率は鈍化傾向
5P	6月以降の学生接点には、やはりチャンスは多い
6P	売手市場のため、第二志望群も難関企業になっている可能性
7P-8P	インターンシップの早期化は、さらに進行①～②
9P	通年採用の流れのなかで、「アルバイト化」していくインターンシップ
10P-15P	企業が、とり組めた採用施策、できなかった採用施策（グラフ）
16P	2020卒と2019卒の比較から見えてくること
17P	大手・準大手は、全体平均上回るが、計画値から下ブレ項目も多数
18P	大手・準大手は、全体的に高いが、リファラルには苦戦ぞみ
19P	中小企業の勝ち筋は、職種別採用を磨き上げること
20P	企業への志望度は、2つの指標のかけあわせで決まる
21P	トレンドに踊らされず、学生ファーストの施策を

採用費用や工数は増加しているが、伸び率は鈍化傾向

企業

■新卒採用活動における人数・労働時間・総費用（2020年卒採用実施企業／単一回答）

		(%)			
		増えた	同じ	減った	
●凡例					増えたー減った (ポイント)
新卒採用活動に係る人数	n=1077	16.1 (25.9)	75.8 (65.3)	8.2 (8.8)	7.9
新卒採用活動に係る労働時間	n=1075	37.4 (49.7)	56.0 (43.3)	6.6 (7.0)	30.8
新卒採用活動に費やす総費用	n=1074	36.1 (41.2)	55.4 (52.4)	8.5 (6.4)	27.7

就職白書2020に掲載されているグラフに、前年（就職白書2019）の同データをカッコ書きで併記しております。

ご覧いただいた通り、採用に関わる「人数」「労働時間」「総費用」は、引き続き増加してはいますが、昨年よりも伸び率は鈍化傾向です。

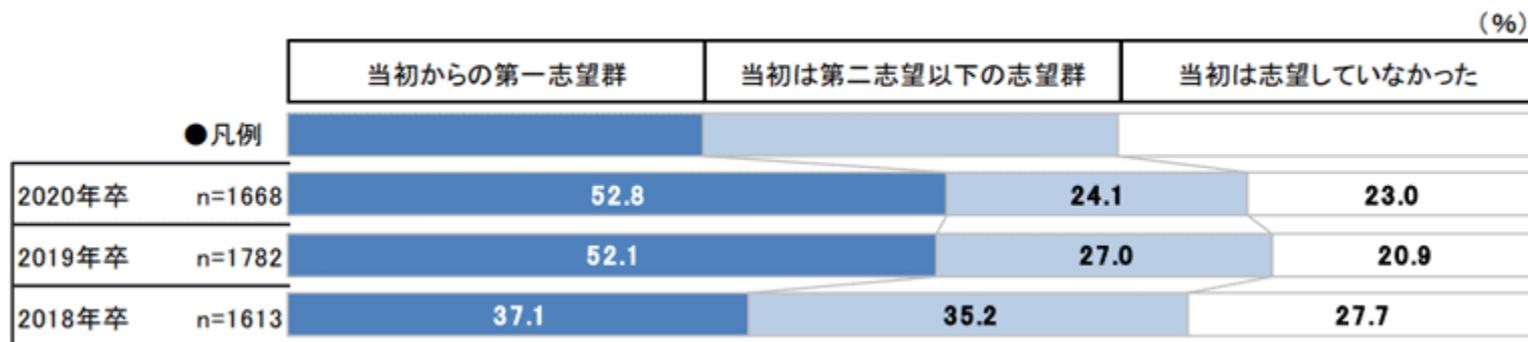
もともとのトレンドが鈍化傾向であるのに加えて、消費増税やコロナウイルスによる景気後退の影響を鑑みると、2020年4月以降の予算では、これまでの反動もあり、大幅な予算縮小となる企業も出始めそうです。

各社の採用数が一斉に減少する切り替わりのタイミングは、学生さんにとっては辛いことになり社会的にはよろしくないのですが、企業にとっては採用の機会にもなり得ます。

仕掛けるタイミングを見極めるためにも、景気の動向には、引き続きご注目ください。

6月以降の学生接点には、やはりチャンスは多い

■入社予定企業等への就職活動開始当初の志望度（就職先確定者／単一回答）



こちらは学生さんの入社予定の企業が、当初、第一志望だったか、第二志望以下だったか、そもそも志望していなかったか、を集計したグラフです。

売手市場のため、第一志望群に内定する学生さんが50%を超えているのは昨年度と同様。ご注目いただきたいのは、グラフ右側「**当初は志望していなかった**」企業への就職が23%もあること。

売手市場となった2019年卒から顕著ですが、学生は第二志望群（いわゆる、すべり止め企業）を準備しない傾向があります。

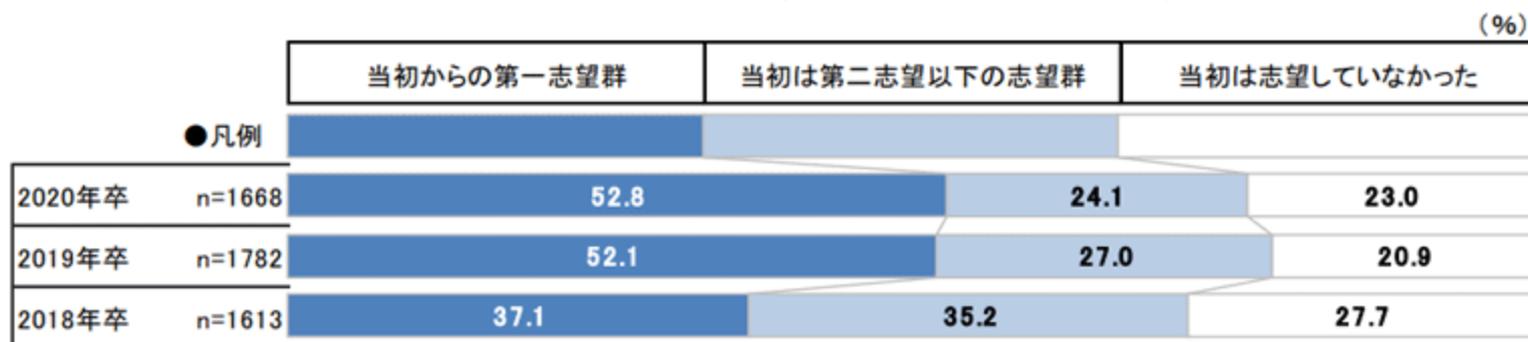
※本来、売手市場であれば、第一志望群の増加に伴い、第二志望群への入社割合も増えるはずですが、むしろ減少傾向にあります。

学生さんが第一志望群の選考に落ちたり、フィーリングが合わず第一志望群の企業を辞退した場合には、**50%近い確率で、志望外の企業にも獲得チャンスが回ってくるのです。**

そう考えると、大手企業が内定出しを行う6月以降のアプローチにも、トライする価値は十分あると言えます。実際、取りくまれている企業様も多いと思いますが、その施策の正しさがデータからも読み取れます。

売手市場のため、第二志望群も難関企業になっている可能性

■入社予定企業等への就職活動開始当初の志望度（就職先確定者／単一回答）



前述のグラフについて。売手市場にも関わらず第二志望群への入社が少ないのは、学生が選ばないからではなく、第二志望群にも不採用になっているからではないか、という考え方もできます。

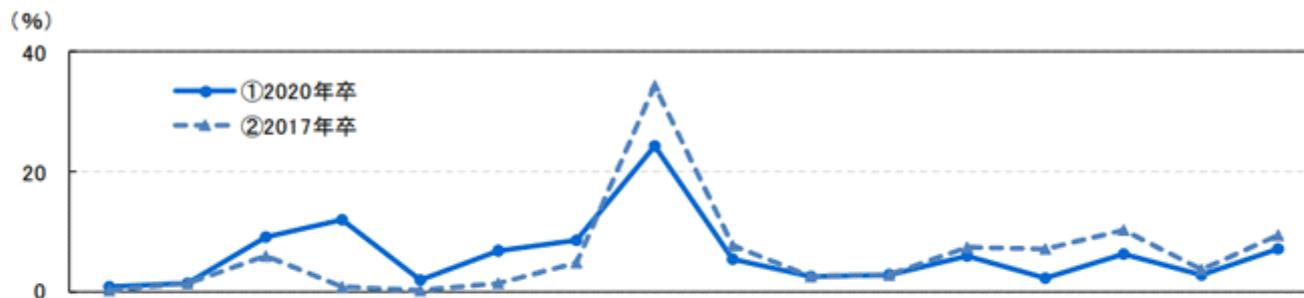
第一志望群は当然ながら、多くの学生さんはチャレンジして難しい企業を選ぶと思います。でも、もしも学生さんが、第二志望群にまでハイレベルな企業を選んでいたらどうでしょう。

たとえるなら、東大のすべりどめに早稲田と慶応を受験するようなことをしている学生さんが多いのではないかとことです。

実際、6月以降からのアプローチでも、MARCHクラス以上の学生さんを採用できている企業様が多いのは、こんな実態もあるのではないかと考えさせられます。

インターンシップの早期化は、さらに進行①

■ インターンシップに初めて参加した時期（大学生のみ_インターンシップ参加者/単一回答）



	大学 入学前	大学 1年	大学 2年	大学 3年 4月	大学 3年 5月	大学 3年 6月	大学 3年 7月	大学 3年 8月	大学 3年 9月	大学 3年 10月	大学 3年 11月	大学 3年 12月	大学 3年 1月	大学 3年 2月	大学 3年 3月	大学 4年 以降
①2020年卒 n=959	0.8	1.5	9.1	12.1	1.9	6.8	8.6	24.2	5.3	2.5	2.7	5.9	2.3	6.3	2.9	7.2
②2017年卒 n=859	0.2	1.4	6.0	0.9	0.3	1.4	4.8	34.3	7.7	2.5	2.9	7.5	7.1	10.3	3.6	9.3
①-②(ポイント)	0.6	0.1	3.1	11.2	1.6	5.4	3.8	-10.1	-2.4	0.0	-0.2	-1.6	-4.8	-4.0	-0.7	-2.1

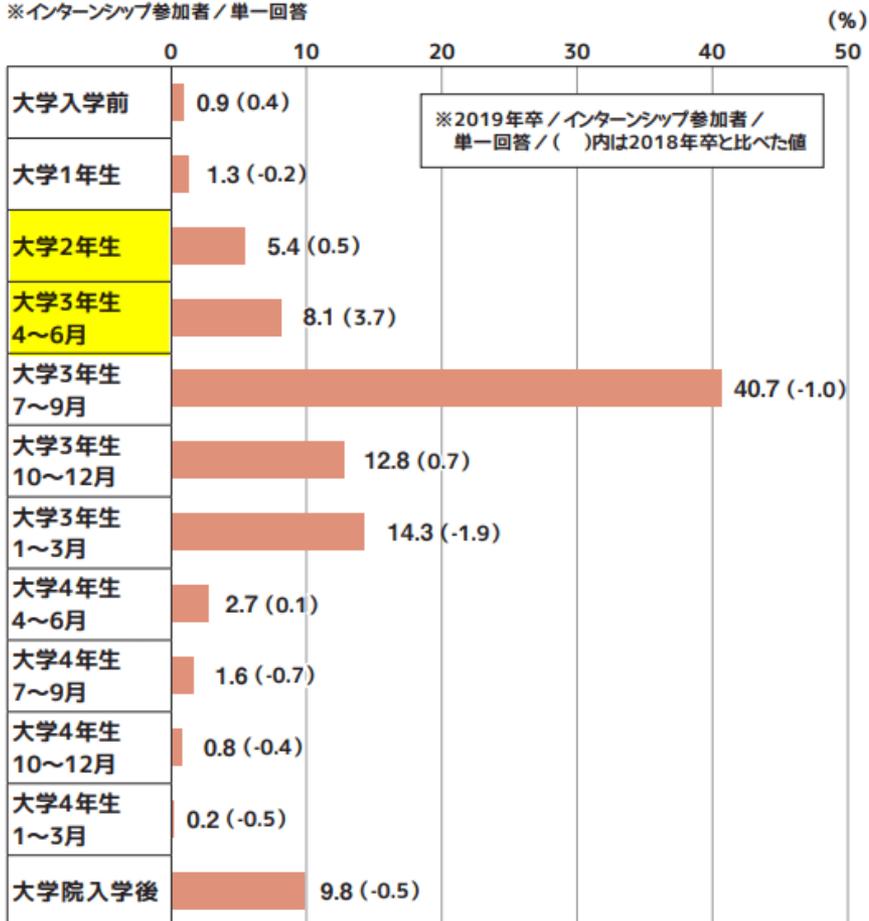
上記は、学生さんがインターンシップに初めて参加した時期を集計したグラフです。誰もが予想した通り、インターンシップの早期化が急激に進行している結果となりました。

黄色のマーカーを記した部分は、大学2年生と大学3年生の4～6月の数値です。それぞれ、大学2年生9.1%、大学3年生の4～6月合計20.81%となっています。合わせるとほぼ**30%**に達します。

インターンシップの早期化は、さらに進行②

② インターンシップの最初の参加時期

※インターンシップ参加者 / 単一回答



比較対象として、前年、就職白書2019の同様の資料を掲載します。

大学2年生は5.4%、大学3年生の4～6月は8.1%となっています。合わせても**13.5%**しかありません。

この一年で、大学2年生から大学3年の4～6月にかけての、インターンシップ初参加者が**2倍以上に拡大**しています。

かつては、早期のインターンシップは意識の高い学生のもの、優秀な学生の参加するもの、というイメージがありましたが、このデータから一般の学生層にも早期のインターンシップは根付きつつあることが伺えます。

通年採用の流れのなかで、「アルバイト化」していくインターンシップ

これまで早期のインターンシップに対しては、学業の妨げになるとの意見もあり、また採用に直結させづらいことから積極的な実施が見送られてきました。

しかし、2022卒からは経団連が掲げていた紳士協定も失われ、就活ルールは事実上の廃止となります。さきほどお伝えしたように、インターンシップの早期化はすでに進行しています。

今後、ゆるやかに就活が通年化していくなかで、インターンシップはどのように運営されていくのでしょうか。

その答えの一つとしてお伝えしたいのが、**インターンのアルバイト化**です。

この流れが進むと、1dayや〇daysなどといった短期集中のコンテンツではなく、もはやインターンですらなく、「企業内で、アルバイトとして働く」学生さんが当たり前に出てくると予想されます。

すでに「[キャリアバイト](#)」というサイトでは、2020年3月時点で800~900件ほどの学生向けの仕事が公開されています（無給インターン含む）

今後、ニーズが増えてくれば、大手アルバイトメディアも検索項目や特集の拡充、専用アプリのリリースなどを通じて、キャリアバイト志向の学生さん向けのサービスを展開してくる可能性もあります。

企業での就労は、任される業務にもよりますが、従来のアルバイトで起こりがちだった「**シフトに穴をあける**」問題が起こりにくく、学業とも両立しやすくなるはずです。

もし、この仕組みが確立されれば、学生さんにも大学側にも理解を得られやすいため、一定の広がりを見せるのではないのでしょうか。



企業が、とり組めた採用施策、できなかった採用施策（グラフ）

各企業の採用施策の実施状況をグラフにまとめました。

※グラフは、次ページ以降に掲載しています

本記事では、データ内容をより理解しやすくするために、弊社にて就職

白書2019と就職白書2020のデータを合わせて、必要な計算処理を済ませた表を掲載しています。オリジナルのグラフをご覧になりたい方は、就職白書2020の最後のページ（10P）をご覧ください。

300人未満企業：採用の方法・形態

※赤 or 青は、2019実績との比較

	2021年卒 予定	2020年卒 実績	2020年卒 予定	2019年卒 実績	19実績 →20実績 増加	20予定 →20実績 乖離	(参考) 2020年卒 全体実績
職種別採用	55.6	77.9	59.7	71.7	6.2	18.2	71.0
採用	19.2	16.5	23.2	16.2	0.3	-6.7	16.3
採用	15.9	14.0	18.1	13.3	0.7	-4.1	19.1
採用	13.1	10.5	11.7	21.5	-11.0	-1.2	16.6
採用	1.0	1.4	2.6	2.3	-0.9	-1.2	2.2
採用	0.5	0.0	1.1	1.3	-1.3	-1.1	
採用	3.0	3.5	調査項目なし	調査項目なし			
を介しての採用	15.5	12.3	15.2	12.6	-0.3	-2.9	
採用	14.3	10.2	19.2	11.4	-1.2	-9.0	
採用	5.8	3.5	14.9	10.1	-6.6	-11.4	
インターンシップからの採用	14.9	4.9	15.5	4.9	0.0	-10.6	
アルバイト等からの社員登用による採用	6.8	4.2	8.5	5.8	-1.6	-4.3	
日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	10.1	6.3	10.1	6.5	-0.2	-3.8	
海外の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	5.4	3.2	3.6	3.2	0.0	-0.4	
海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	8.3	2.8	4.7	2.0	0.8	-1.9	
大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	32.3	17.9	33.5	14.3	3.6	-15.6	
通年採用	30.9	23.2	34.1	21.8	1.4	-10.9	
夏採用	21.2	17.9	23.3	16.3	1.6	-5.4	
秋採用	17.7	16.1	20.9	15.3	0.8	-4.8	
通年入社での採用	13.7	8.8	16.7	7.2	1.6	-7.9	

予定→実績にどの程度の乖離があるか確認することで、2021年卒の予定値から、2021年卒の実績値（着地）を想像可能です。

<マイナス>
やるべきと思っていたが、何らかの事情で実施できなかった企業が多かった。

<プラス>
予想よりも推進できた企業が多かったor人事だけでなく会社の意思として急ぎで決定して推進された可能性

全体平均

全体

※赤 or 青は、2019実績との比較

	2021年卒 予定	2020年卒 実績	2020年卒 予定	2019年卒 実績	19実績 →20実績 増加	20予定 →20実績 乖離
職種別採用	54.1	71.0	55.9	66.3	4.7	15.1
部門別採用	18.1	16.3	20.3	15.7	0.6	-4.0
コース別採用	21.0	19.1	25.6	21.7	-2.6	-6.5
地域限定社員の採用	20.2	16.6	21.3	26.9	-10.3	-4.7
新卒の契約社員の採用	1.6	2.2	1.9	2.2	0.0	0.3
新卒の紹介予定派遣採用	0.7	0.8	0.5	1.0	-0.2	0.3
職務限定型の採用	4.1	3.8	調査項目なし	調査項目なし	-	-
新卒の人材紹介会社を介しての採用	18.1	16.3	14.9	14.2	2.1	1.4
リファラル採用	23.6	15.2	23.1	17.1	-1.9	-7.9
初任給格差をつけた採用	10.8	7.7	17.9	13.7	-6.0	-10.2
採用直結と明示したインターンシップからの採用	17.0	8.2	16.1	6.8	1.4	-7.9
アルバイト等からの社員登用による採用	12.1	9.6	13.3	10.0	-0.4	-3.7
日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	26.5	20.9	30.8	22.4	-1.5	-9.9
海外の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	10.2	6.4	13.0	8.1	-1.7	-6.6
海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	14.9	6.2	18.3	8.1	-1.9	-12.1
大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	38.6	24.5	40.5	26.2	-1.7	-16.0
通年採用	25.1	17.5	21.7	14.7	2.8	-4.2
夏採用	23.5	19.5	24.1	21.6	-2.1	-4.6
秋採用	20.2	17.4	18.0	17.7	-0.3	-0.6
通年入社での採用	8.4	5.6	10.2	5.7	-0.1	-4.6

300人未満の企業

300人未満企業：採用の方法・形態

※赤 or 青は、2019実績との比較

	2021年卒 予定	2020年卒 実績	2020年卒 予定	2019年卒 実績	19実績 →20実績 増加	20予定 →20実績 乖離	(参考) 2020年卒 全体実績
職種別採用	55.6	77.9	59.7	71.7	6.2	18.2	71.0
部門別採用	19.2	16.5	23.2	16.2	0.3	-6.7	16.3
コース別採用	15.9	14.0	18.1	13.3	0.7	-4.1	19.1
地域限定社員の採用	13.1	10.5	11.7	21.5	-11.0	-1.2	16.6
新卒の契約社員の採用	1.0	1.4	2.6	2.3	-0.9	-1.2	2.2
新卒の紹介予定派遣採用	0.5	0.0	1.1	1.3	-1.3	-1.1	0.8
職務限定型の採用	3.0	3.5	調査項目なし	調査項目なし	-	-	3.8
新卒の人材紹介会社を介しての採用	15.5	12.3	15.2	12.6	-0.3	-2.9	16.3
リファラル採用	14.3	10.2	19.2	11.4	-1.2	-9.0	15.2
初任給格差をつけた採用	5.8	3.5	14.9	10.1	-6.6	-11.4	7.7
採用直結と明示したインターンシップからの採用	14.9	4.9	15.5	4.9	0.0	-10.6	8.2
アルバイト等からの社員登用による採用	6.8	4.2	8.5	5.8	-1.6	-4.3	9.6
日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	10.1	6.3	10.1	6.5	-0.2	-3.8	20.9
海外の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	5.4	3.2	3.6	3.2	0.0	-0.4	6.4
海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	8.3	2.8	4.7	2.0	0.8	-1.9	6.2
大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	32.3	17.9	33.5	14.3	3.6	-15.6	24.5
通年採用	30.9	23.2	34.1	21.8	1.4	-10.9	17.5
夏採用	21.2	17.9	23.3	16.3	1.6	-5.4	19.5
秋採用	17.7	16.1	20.9	15.3	0.8	-4.8	17.4
通年入社での採用	13.7	8.8	16.7	7.2	1.6	-7.9	5.6

300～999人の企業

300～999人企業：採用の方法・形態

※赤 or 青は、2019実績との比較

	2021年卒 予定	2020年卒 実績	2020年卒 予定	2019年卒 実績	19実績 →20実績 増加	20予定 →20実績 乖離	(参考) 2020年卒 全体実績
職種別採用	57.8	71.3	56.8	67.3	4.0	14.5	71.0
部門別採用	19.5	18.5	20.1	15.7	2.8	-1.6	16.3
コース別採用	22.1	20.7	28.7	23.1	-2.4	-8.0	19.1
地域限定社員の採用	16.7	13.1	19.5	24.4	-11.3	-6.4	16.6
新卒の契約社員の採用	1.2	2.9	0.8	1.8	1.1	2.1	2.2
新卒の紹介予定派遣採用	0.8	1.3	0.4	1.3	0.0	0.9	0.8
職務限定型の採用	4.5	3.8	調査項目なし	調査項目なし	-	-	3.8
新卒の人材紹介会社を介しての採用	15.6	14.0	11.7	10.6	3.4	2.3	16.3
リファラル採用	23.9	15.9	19.3	16.0	-0.1	-3.4	15.2
初任給格差をつけた採用	10.9	8.9	17.5	12.7	-3.8	-8.6	7.7
採用直結と明示したインターンシップからの採用	16.2	8.0	14.2	7.1	0.9	-6.2	8.2
アルバイト等からの社員登用による採用	11.4	6.7	9.0	8.4	-1.7	-2.3	9.6
日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	20.9	16.6	25.5	15.5	1.1	-8.9	20.9
海外の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	8.1	5.1	9.5	6.0	-0.9	-4.4	6.4
海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	12.8	4.8	14.4	5.0	-0.2	-9.6	6.2
大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	33.5	20.7	34.2	22.6	-1.9	-13.5	24.5
通年採用	20.2	13.7	19.4	13.2	0.5	-5.7	17.5
夏採用	24.4	20.4	22.5	20.8	-0.4	-2.1	19.5
秋採用	18.8	15.3	15.1	17.3	-2.0	0.2	17.4
通年入社での採用	5.3	2.9	9.6	5.3	-2.4	-6.7	5.6

1000～4999人の企業

1000～4999人企業：採用の方法・形態

※赤 or 青は、2019実績との比較

	2021年卒 予定	2020年卒 実績	2020年卒 予定	2019年卒 実績	19実績 →20実績 増加	20予定 →20実績 乖離	(参考) 2020年卒 全体実績
職種別採用	53.6	66.0	54.5	63.9	2.1	11.5	71.0
部門別採用	19.6	16.7	19.8	16.6	0.1	-3.1	16.3
コース別採用	22.2	20.2	28.0	25.7	-5.5	-7.8	19.1
地域限定社員の採用	29.4	24.1	25.3	30.7	-6.6	-1.2	16.6
新卒の契約社員の採用	3.8	1.5	3.0	2.9	-1.4	-1.5	2.2
新卒の紹介予定派遣採用	0.6	0.5	0.4	0.6	-0.1	0.1	0.8
職務限定型の採用	7.0	4.4	調査項目なし	調査項目なし	-	-	3.8
新卒の人材紹介会社を介しての採用	25.1	24.1	17.1	18.2	5.9	7.0	16.3
リファラル採用	32.4	18.2	26.4	21.3	-3.1	-8.2	15.2
初任給格差をつけた採用	17.1	11.3	20.2	17.3	-6.0	-8.9	7.7
採用直結と明示したインターンシップからの採用	25.0	14.3	17.2	7.8	6.5	-2.9	8.2
アルバイト等からの社員登用による採用	16.0	14.8	14.8	11.0	3.8	0.0	9.6
日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	44.7	36.5	42.7	37.0	-0.5	-6.2	20.9
海外の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	15.8	9.9	18.4	11.3	-1.4	-8.5	6.4
海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	20.7	8.4	26.1	11.9	-3.5	-17.7	6.2
大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	48.3	31.0	47.1	32.9	-1.9	-16.1	24.5
通年採用	22.8	12.3	14.9	11.0	1.3	-2.6	17.5
夏採用	23.9	19.7	25.7	25.4	-5.7	-6.0	19.5
秋採用	23.0	20.2	17.8	18.5	1.7	2.4	17.4
通年入社での採用	7.0	3.9	7.1	5.3	-1.4	-3.2	5.6

5000人以上の企業

5000人以上企業：採用の方法・形態

※赤 or 青は、2019実績との比較

	2021年卒 予定	2020年卒 実績	2020年卒 予定	2019年卒 実績	19実績 →20実績 増加	20予定 →20実績 乖離	(参考) 2020年卒 全体実績
職種別採用	39.3	57.1	45.0	54.9	2.2	12.1	71.0
部門別採用	14.3	14.3	15.4	11.5	2.8	-1.1	16.3
コース別採用	28.8	25.0	25.8	28.3	-3.3	-0.8	19.1
地域限定社員の採用	35.1	33.9	36.6	39.9	-6.0	-2.7	16.6
新卒の契約社員の採用		1.8	1.2	2.7	-0.9	0.6	2.2
新卒の紹介予定派遣採用		0.0		0.0	0.0	0.0	0.8
職務限定型の採用	2.0	5.4	調査項目なし	調査項目なし	-	-	3.8
新卒の人材紹介会社を介しての採用	15.7	17.9	17.4	19.5	-1.6	0.5	16.3
リファラル採用	34.5	25.0	34.0	23.9	1.1	-9.0	15.2
初任給格差をつけた採用	10.0	8.9	19.8	16.8	-7.9	-10.9	7.7
採用直結と明示したインターンシップからの採用	13.7	10.7	20.5	8.9	1.8	-9.8	8.2
アルバイト等からの社員登用による採用	23.5	23.2	33.0	23.9	-0.7	-9.8	9.6
日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	46.4	53.6	54.9	48.7	4.9	-1.3	20.9
海外の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	14.3	7.1	28.3	19.5	-12.4	-21.2	6.4
海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	31.4	16.1	36.6	24.8	-8.7	-20.5	6.2
大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	53.7	46.4	56.6	52.2	-5.8	-10.2	24.5
通年採用	30.2	28.6	16.9	11.6	17.0	11.7	17.5
夏採用	24.0	23.2	26.0	28.3	-5.1	-2.8	19.5
秋採用	27.5	25.0	20.8	23.9	1.1	4.2	17.4
通年入社での採用	10.2	12.5	4.9	3.6	8.9	7.6	5.6

2020卒と2019卒の比較から見てくること

全体

	2020年卒 実績	2019年卒 実績
職種別採用	71.0	66.3
部門別採用	16.3	15.7
コース別採用	19.1	21.7
地域限定社員の採用	16.6	26.9
新卒の契約社員の採用	2.2	2.2
新卒の紹介予定派遣採用	0.8	1.0
職務限定型の採用	3.8	調査項目なし
新卒の人材紹介会社を介しての採用	16.3	14.2
リファラル採用	15.2	17.1
初任給格差をつけた採用	7.7	13.7
採用直結と明示したインターンシップからの採用	8.2	6.8
アルバイト等からの社員登用による採用	9.6	10.0
日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	20.9	22.4
海外の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	6.4	8.1
海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	6.2	8.1
大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	24.5	26.2
通年採用	17.5	14.7
夏採用	19.5	21.6
秋採用	17.4	17.7
通年入社での採用	5.6	5.7

全体の数値だけ見ると、

- 職種別採用 4.7% up
- 通年採用 2.8% up
- 新卒の人材紹介 2.1% up
- 採用直結インターン 1.4% up
- 部門別採用 0.6% up

上記の5項目がUPしており、報道やニュースサイトの情報と照らしても、「まあこんなものだろう」とお感じになられると思います。

ただ、企業セグメントごとのグラフをご覧いただくと、その内訳はまったく色合いが異なります。

次ページより、特徴的な部分について、いくつかピックアップしてご紹介します。

大手・準大手は、全体平均上回るが、計画値から下ブレ項目も多数

5000人以上

1000～4999人

	(参考) 2020年卒 全体実績	2020年卒 実績	20予定 →20実績 乖離	2020年卒 実績	20予定 →20実績 乖離
職種別採用	71.0	57.1	12.1	66.0	11.5
部門別採用	16.3	14.3	-1.1	16.7	-3.1
コース別採用	19.1	25.0	-0.8	20.2	-7.8
地域限定社員の採用	16.6	33.9	-2.7	24.1	-1.2
新卒の契約社員の採用	2.2	1.8	0.6	1.5	-1.5
新卒の紹介予定派遣採用	0.8	0.0	0.0	0.5	0.1
職務限定型の採用	3.8	5.4	-	4.4	-
新卒の人材紹介会社を介しての採用	16.3	17.9	0.5	24.1	7.0
リファラル採用	15.2	25.0	-9.0	18.2	-8.2
初任給格差をつけた採用	7.7	8.9	-10.9	11.3	-8.9
採用直結と明示したインターンシップからの採用	8.2	10.7	-9.8	14.3	-2.9
アルバイト等からの社員登用による採用	9.6	23.2	-9.8	14.8	0.0
日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	20.9	53.6	-1.3	36.5	-6.2
海外の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	6.4	7.1	-21.2	9.9	-8.5
海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	6.2	16.1	-20.5	8.4	-17.7
大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	24.5	46.4	-10.2	31.0	-16.1
通年採用	17.5	28.6	11.7	12.3	-2.6
夏採用	19.5	23.2	-2.8	19.7	-6.0
秋採用	17.4	25.0	4.2	20.2	2.4
通年入社での採用	5.6	12.5	7.6	3.9	-3.2

ほとんどの指標において、大手（5000人以上）・準大手（1000～4999人）は、全体平均を上回っています。

しかし一方で、「20予定→20実績乖離」の項目を見ると、実施予定に満たない項目（マイナス値）も多く、企画倒れになってしまっている企業も一定数あることが伺えます。

大手・準大手は、全体的に高いが、リファラルには苦戦ぎみ

	2021年卒 予定	2020年卒 実績	2020年卒 予定	(参考) 2020年卒 実績/全体
1000～4999人	32.4	18.2	26.4	15.2
5000人以上	34.5	25.0	34.0	

▲ リファラル採用 (単位%)

	2021年卒 予定	2020年卒 実績	2020年卒 予定	(参考) 2020年卒 実績/全体
1000～4999人	22.8	12.3	14.9	17.5
5000人以上	30.2	28.6	16.9	

▲ 通年採用 (単位%)

大手企業については、少しだけ個別項目にも触れておきます。

リファラル採用については、2020予定が34%で、2020実績が25%。苦戦しています。しかし、2021予定では34.5%と、再度チャレンジする姿勢が伺えます。

通年採用は、2020予定が16.9%で、2020実績が28.6%。当初予定よりも取りくみが進んでいることが伺えます。そして、2021年予定はさらに伸びて、30.2%の企業が通年採用実施を表明しています。

リファラルと通年採用については、準大手も大手企業と同様にアップ目標を掲げていますので、この2つについては、2021卒以降、着実に数字を伸ばしてくるのではないのでしょうか。

ただ、実施率を見る限りでは、通年採用よりもリファラル採用のほうが、導入に苦戦されているようです。これは、リファラルは社員を巻き込む必要があるぶん実施ハードルが高いためです。

中小企業の勝ち筋は、職種別採用を磨き上げること

300人未満	300～999人	1000～4999人	5000人以上
77.9	71.3	66.0	57.1

▲ 職種別採用／2020年卒実績（単位％）

様々指標があるなかで、「職種別採用」だけは、企業規模が小さくなるほど実施率が高い施策であることが分かります（左上図）

我々は、ここに勝機があると考えています。

理由の1つは、大手企業ほど実施しづらい領域であるためです。これは企業構造に原因があるため、小回りの利く中小企業にアドバンテージがあります。

2021年の予定数値（右上図）を見る限りでは、大手企業は、職種別採用を積極的に推進していくつもりはなさそうです。つまり、今後も中小企業がリードできる可能性が高い領域だということです。

300人未満	300～999人	1000～4999人	5000人以上
55.6	57.8	53.6	39.3

▲ 職種別採用／2021年卒予定（単位％）

そして2つめの理由は、学生さんが職種別採用を歓迎しているからです。企業選びの際に、自分のやりたい仕事ができるかを軸にしている学生さんは多く、配属リスクを嫌うことも一般的な傾向です。

どこに配属されて、どんな上司で、どんな同僚がいて、どんな仕事内容で、どんなお客様と接するのか。どんな成長ができて、どんなキャリアパスがあるのか。そして、その仕事は社会のなかでどんな役目を果たしているのか。

このようなリアリティのある事実を明確に伝えることができれば、企業は、学生に対して期待値を高めることができます。

企業への志望度は、2つの指標のかけあわせで決まる

効用×期待値 = 企業への志望度

どの程度の実現可能性がありそうか（採用活動の影響大）

待遇や仕事内容、知名度などのスパック（その企業で働く価値）

一般に、企業に対する志望度は、上記のように考えることができます。

企業は、「効用」それ自体を高めることも重要ですが、「入社後の不確実な要素をどれだけ減らせるか」、つまり期待値を高めることによっても志望度を高めることが可能です。

実際、弊社（株式会社クイック）に入社を決めてくれる学生さんの中

には、同業界でより会社規模の大きい企業の内定を持っている人も少なくありません。

弊社の場合は、事業部ごとに採用を行っており、入社後の仕事内容が明確に決まっていることが、学生さんの安心材料の一つになっているようです。

トレンドに踊らされず、学生ファーストの施策を



データをご覧いただいたとおり、
リファラル採用は大手企業でも25%の企業でしか実施できていないのが現状です。

経団連や政府も巻き込み、ニュース等で話題になった通年採用ですらも、
28.6%の実施に留まっています。

記事でとり上げられていたり、企業の人事担当者がとり取りみを発表していたりすると、
さもそれがこれからのスタンダードかのように錯覚してしまいがちです。

しかし、現実はそんなに簡単ではありません。

採用に苦戦していると、目新しい手法に活路を見いだしがちですが、
大切なことは常に変わずシンプルです。

学生が望むことは何か？

苦しいときほど、この基本に立ち戻っていただけましたら幸いです。

