

# コロナ禍における新卒採用動向

一般財団法人 静岡経済研究所 研究員 剣持 瑞恵

新型コロナウイルスの影響により、2021 年度新卒採用活動では、企業と学生双方に大きな混乱が生じた。まずは、大規模な合同企業説明会が相次いで中止となり、次に面接選考が困難になったことで Web 説明会やオンライン面接へ切り替える動きが活発化した。

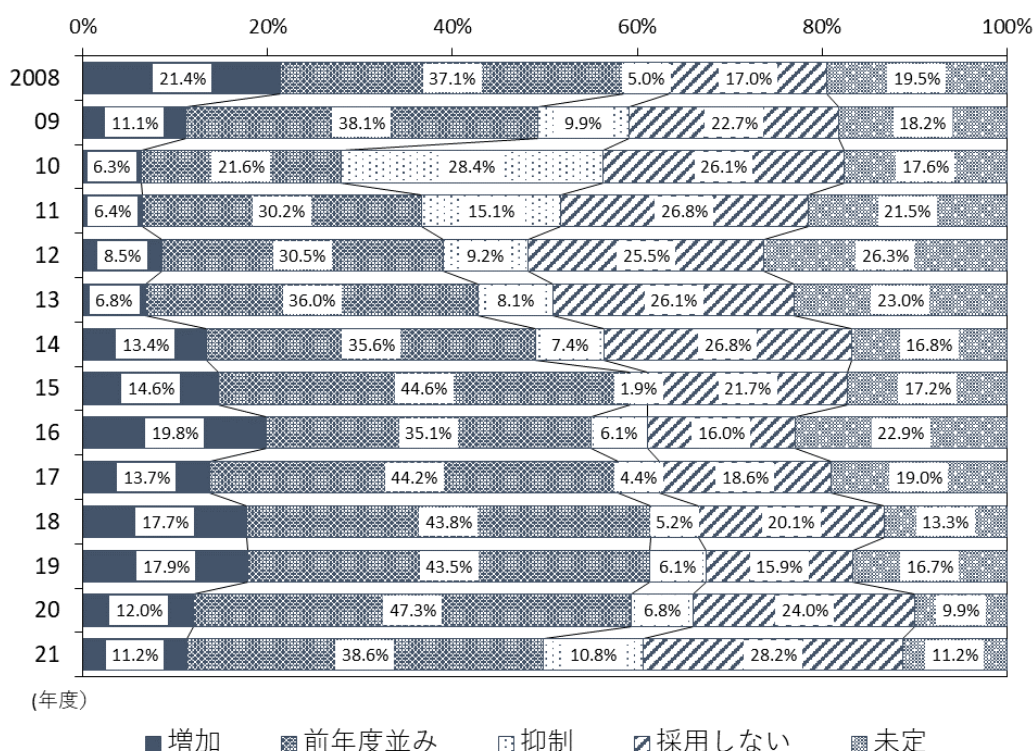
このように、従来の採用活動ができない中で、実際、企業側にはどの程度の影響があったのか、学生側の就職活動は例年と比べてどのような状況なのか。続く 2022 年度の新卒採用活動の方向性も含め、コロナ禍における新卒採用の動きについて探ってみた。

## 1. 県内企業の 2021 年度の採用方針

当所アンケート調査によると、静岡県内企業の 2021 年度の新卒者の採用方針は、「前年度並み」が 38.6%と前年（47.3%）を▲8.7 ポイント下回った一方、20 年度と比べて「抑制」する企業が 10.8%と前年（6.8%）から+4.0 ポイント、「採用しない」が 28.2%と前年（24.0%）から+4.2 ポイント増加し、コロナ禍における抑制傾向が表れる結果となった（図表 1）。

過去の結果をみると、リーマン・ショックの影響を受けた 2010 年度が、「抑制」の割合が 38.4%と最も高かった。それ以降は、「抑制」「採用しない」「未定」を含む“採用に消極的”な回答の比率は低くなっていくが、近年は再び高くなる傾向にあり、続く 22 年度もこうした傾向が続く懸念がある。

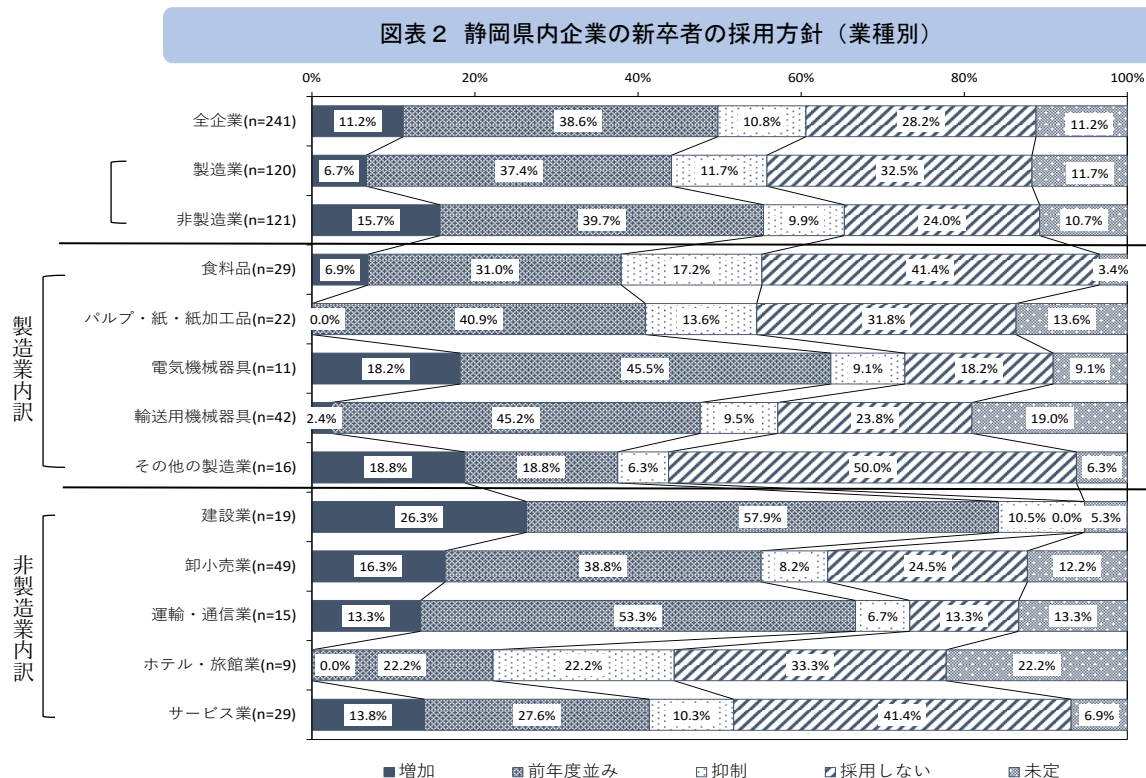
図表 1 静岡県内企業の新卒者の採用方針



資料：当所「静岡県内主要産業四半期見通し調査」（各年 9 月）

業種別では、製造業で慎重な姿勢が目立ち、「抑制」が11.7%、「採用しない」は32.5%と3割を超えた（図表2）。具体的にみると、「抑制」する業種は、『食料品』が17.2%、『パルプ・紙・紙加工品』が13.6%と高く、「採用しない」は、精密機器や工作機械などの『その他製造業』が50.0%となっている。

一方、非製造業では、「増加」が15.7%、「前年度並み」が39.7%と、製造業と比較して新卒需要は底堅い。具体的にみると、「増加」する業種は、『建設業』が26.3%、『卸小売業』が16.3%と高く、「前年度並み」は『運輸・通信業』が53.3%となっている。

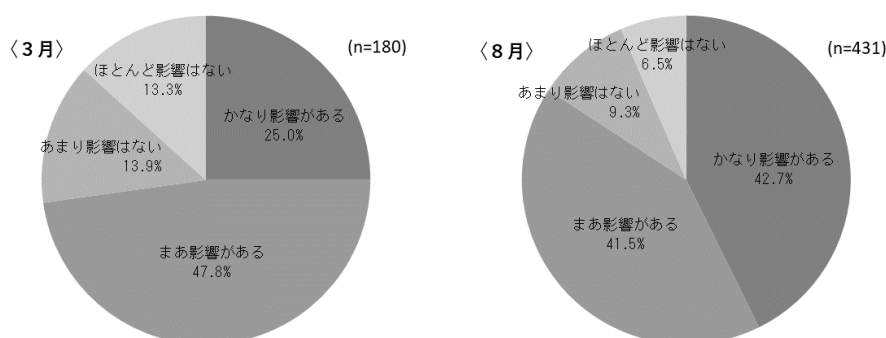


資料：当所「静岡県内主要産業四半期見通し調査」

## 2. 新型コロナの採用活動への影響

こうした中、企業の新型コロナの採用活動への影響についてみると、2020年3月時点で「かなり影響がある」(25.0%)と「まあ影響がある」(47.8%)合わせて72.8%の企業が影響を受けたとしていたが、8月には「かなり影響がある」(42.7%)と「まあ影響がある」(41.5%)合わせて84.2%が影響を受けている（図表3）。3月と8月を比較すると、「かなり影響がある」の割合が+17.7ポイント高くなっており、現在より先行きが不透明だった3月の時期と比べて、本業の業績などにも影響が出始めている企業もあり、採用活動における新型コロナの影響の度合いが高まっていることがわかる。

**図表3 静岡県内企業の新卒採用活動における新型コロナの影響について**

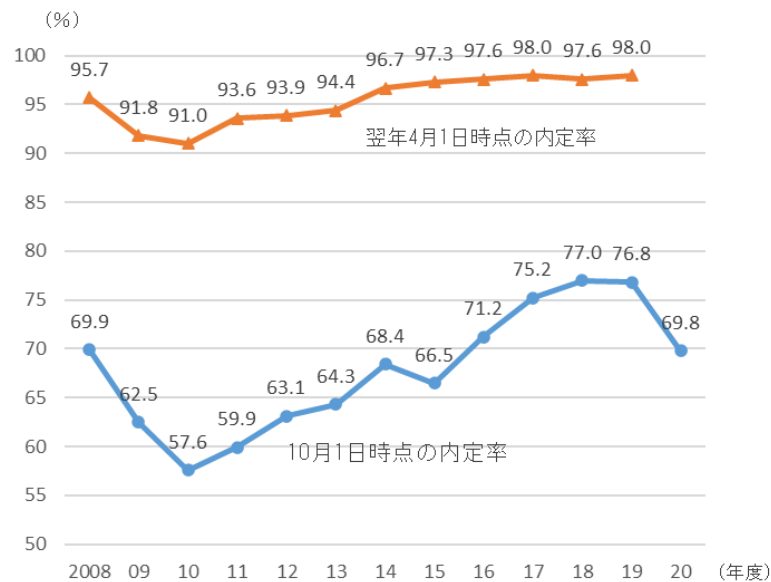


資料：（公財）就職支援財団「新卒採用活動における新型コロナの影響について」（20年3月）、「2021年3月卒『新卒者採用に関する進捗調査』」（同8月）

### 3. 大学生の就職内定率の状況

多くの企業が新型コロナの影響を受けたと感じている中、学生の就職活動は実際にどのような状況なのだろうか。全国の就職内定率は、2011年度以降おおむね上昇傾向にあったが、10月1日時点の2021年3月卒学生の内定率は69.8%と、前年（2020年卒、76.8%）より▲7.0ポイント低下しており、リーマン・ショック後の2009年（10年3月卒）の▲7.4ポイント減に次ぐ下落幅となっている（図表4）。新型コロナの影響により、大手企業も採用活動を中止または縮小する動きをみせており、これまで売り手市場だった状況が変わりつつある。

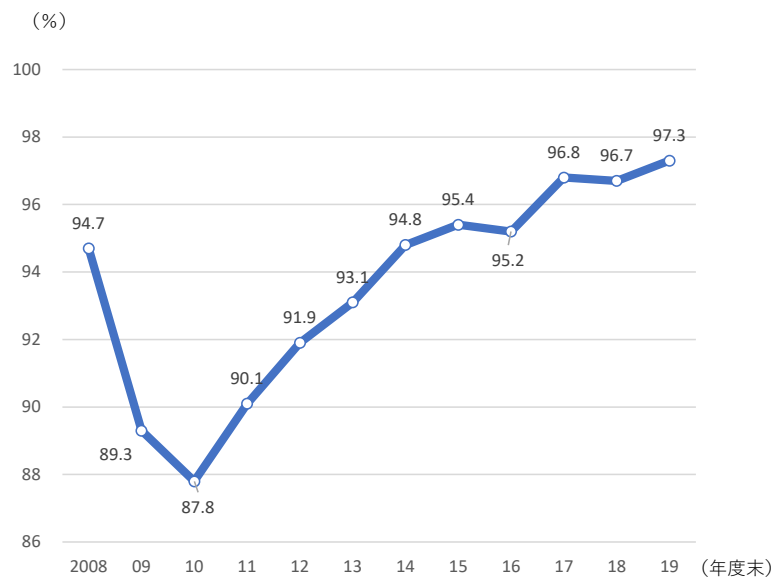
図表4 全国の大学生の就職内定率の推移



資料：厚生労働省・文部科学省「大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況調査」

ちなみに、県内の動向を長期推移でみると、静岡県内大学などの2020年3月卒学生の就職内定率は、2019年度末時点で97.3%と過去最高を記録した（図表5）。2021年3月卒については、前述の全国と同様、新型コロナの影響でこれよりも下がることが予想されるが、県内企業へのヒアリングによると、人口減少下で企業側が新卒採用の重要性を認識していることもあり、リーマン・ショック後ほどの落ち込みには至らないものと思われる。

図表5 静岡県内大学等卒業者の就職内定状況



資料：静岡労働局「大学等卒業者の就職内定状況」

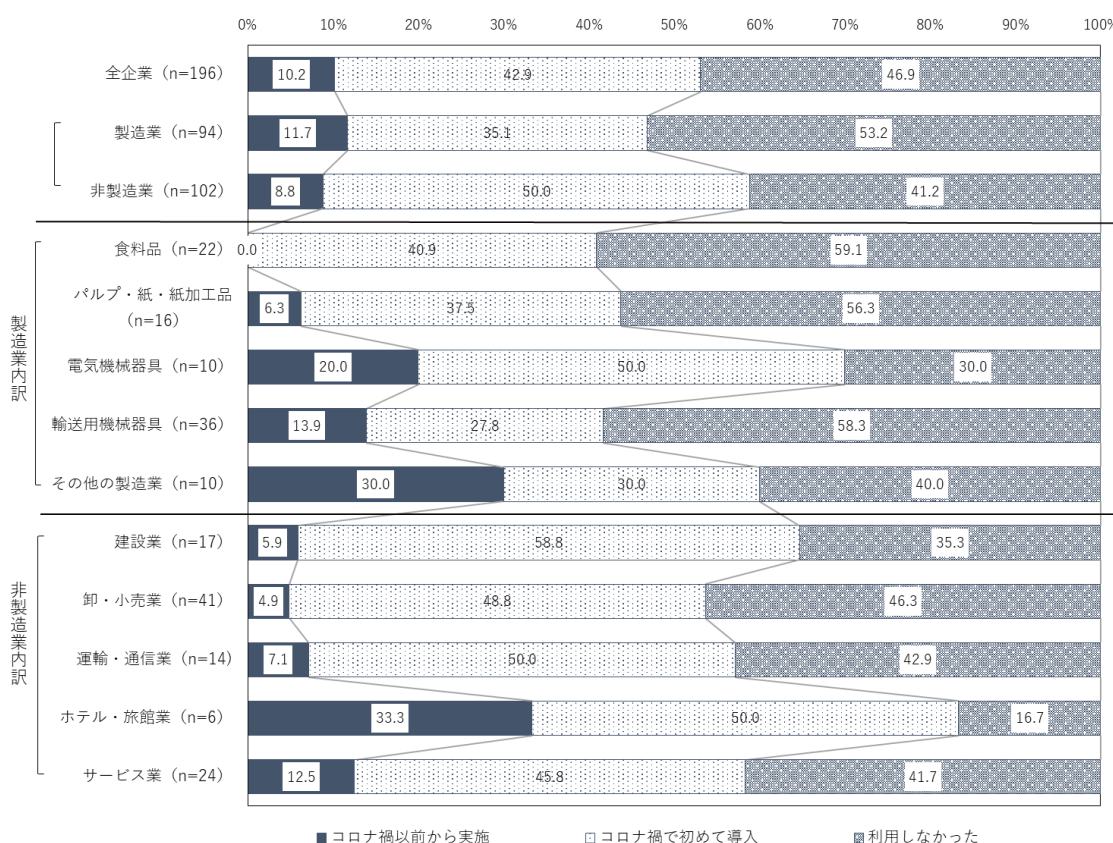
## 4. オンライン選考の実態

今年度の新卒採用活動においては、就活が本格始動するタイミングでの合同企業説明会やその後の面接などが新型コロナの影響を受け、オンラインで対応する動きが活発となった。

静岡県内企業の非対面による採用活動の実施状況をみると、「コロナ禍以前から実施」が10.2%、「コロナ禍で初めて導入」が42.9%と4割を超え、合わせて半数超の企業が非対面による採用活動を行っていることがわかった（図表6）。オンライン化に積極的な業種をみると、『ホテル・旅館業』（「コロナ禍以前から実施」33.3%、「コロナ禍で初めて導入」50.0%）、次いで『電気機械器具』（同20.0%、同50.0%）、『建設業』（同5.9%、同58.8%）となっている。

今回のコロナ禍でオンライン選考は、一気に主流となり、県外など遠隔地の学生との接点も持ちやすいことから、今後も継続して活用されると見込まれる。

図表6 静岡県内企業の非対面による採用活動の実施状況



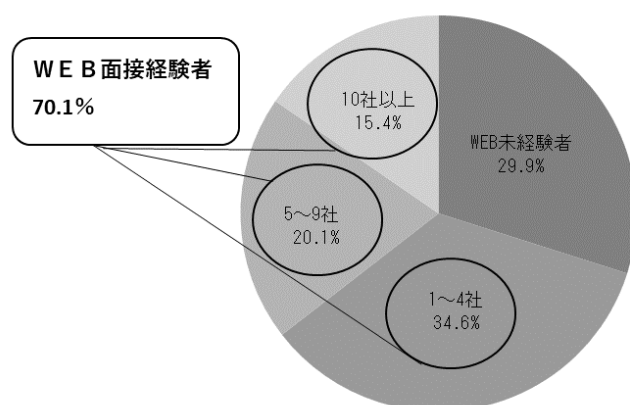
資料：当所「静岡県内主要産業四半期見通し調査」



こうした中、全国の学生のWEB面接の経験状況をみると、6月の調査時点で70.1%と全体の約7割の学生がWEB面接を経験している（図表7）。WEB上での面接経験企業数をみると、「1～4社」が34.6%と最も多く、「5～9社」が20.1%、「10社以上」も15.4%となっている。

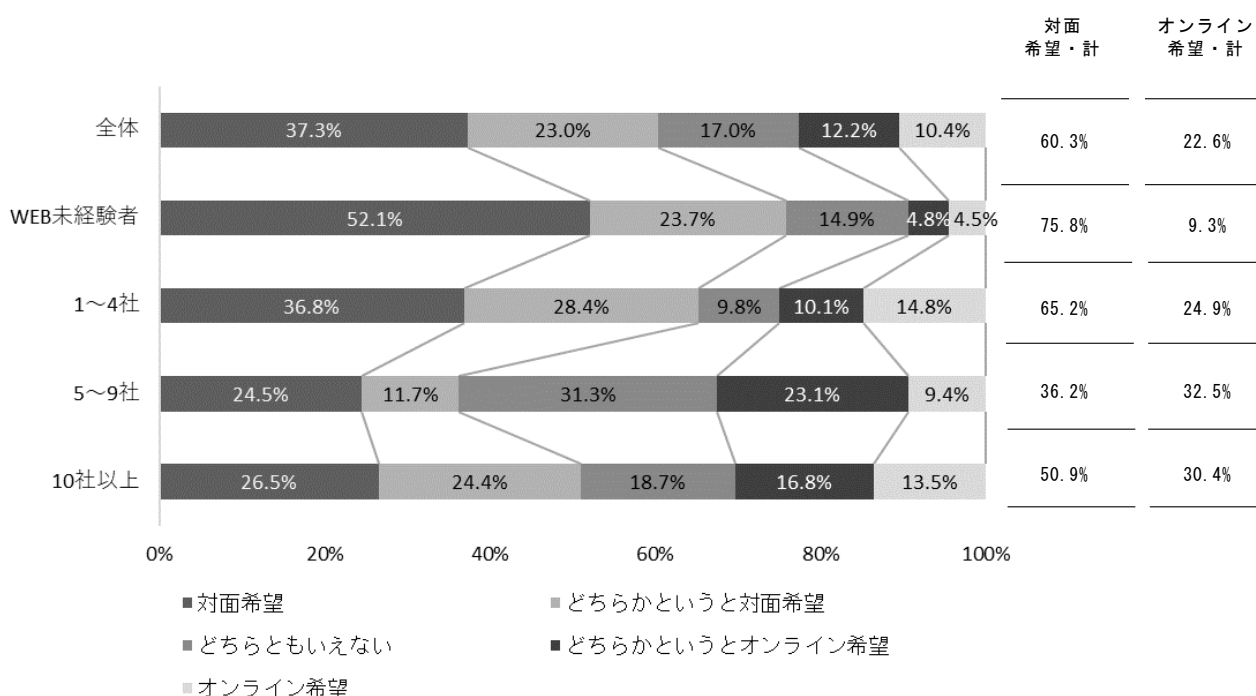
さらに、面接における対面・オンラインの希望をみると、「（どちらかというと）対面希望」が計60.3%と、「（どちらかというと）オンライン希望」（22.6%）より圧倒的に多い。ただし、学生のWEB面接経験によって違いがみられる。WEB面接「未経験者」の場合は、オンライン希望は9.3%と1割未満にとどまる一方、WEB面接経験企業数が「1～4社」は24.9%、「5～9社」は32.5%、「10社以上」は30.4%と学生も経験を重ねながらコロナ禍の状況に柔軟に対応している様子がうかがえる（図表8）。

図表7 WEB上での面接の企業数



資料：(株)リクルートキャリア就職みらい研究所「【2021 年卒就職活動 TOPIC】対面とオンラインの就職活動、学生はどちらを希望する？オンラインの経験の量によって差」

図表8 面接における対面・オンライン希望（WEB面接経験企業数別）



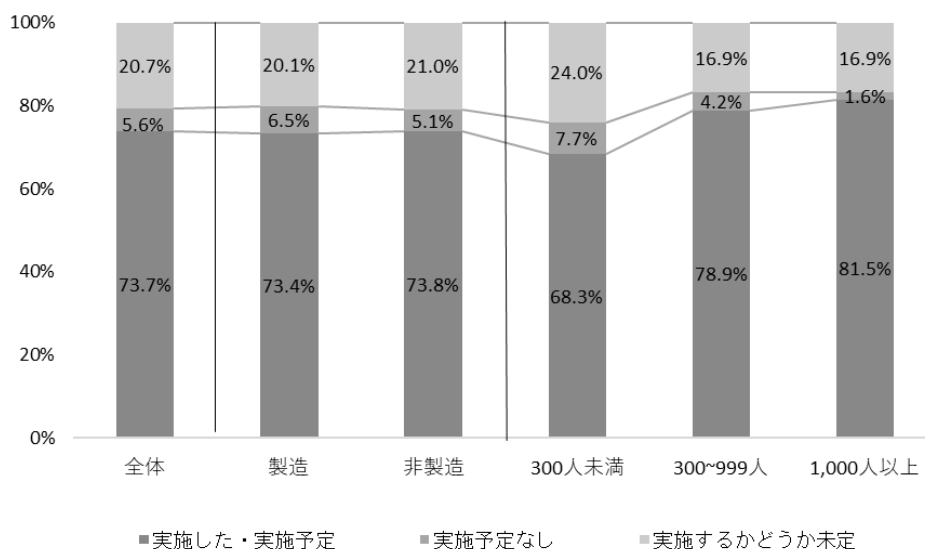
資料：(株)リクルートキャリア就職みらい研究所「【2021 年卒就職活動 TOPIC】対面とオンラインの就職活動、学生はどちらを希望する？オンラインの経験の量によって差」

## 5. 2022 年卒向けインターンシップへの取り組みについて

最後に、2022 年 3 月卒学生向けの動向についてみる。全国の企業の 6 月時点での 2022 年 3 月卒学生向けのインターンシップ実施予定は、「実施した・実施予定」の会社が 73.7%と 7 割超にのぼった（図表 9）。業種別では、製造業、非製造業ともに「実施した・実施予定」の割合が 7 割超と差はないものの、従業員別では、300 人未満が 68.3%、300～999 人が 78.9%、1,000 人以上が 81.5%と規模によって差がみられた。

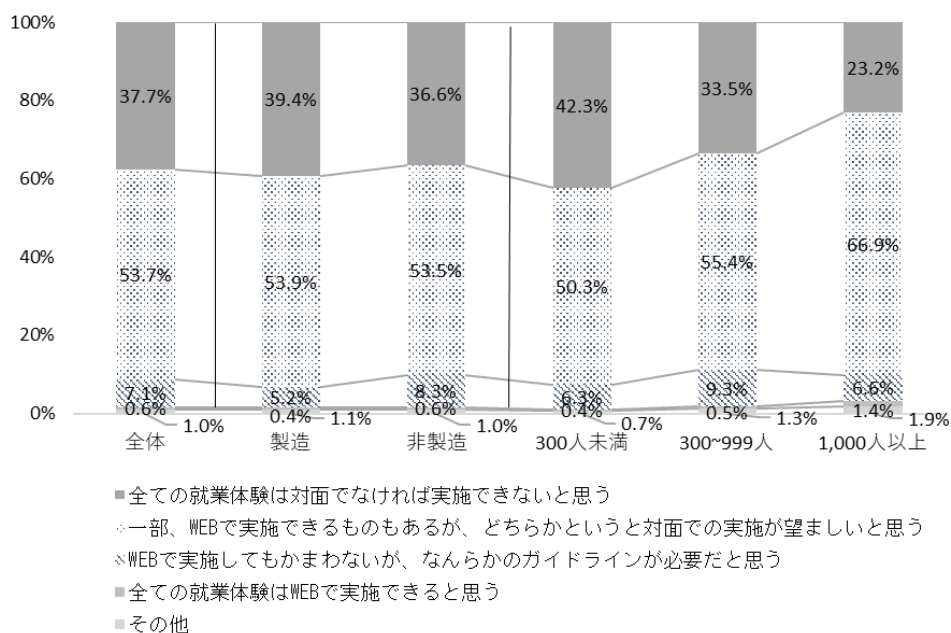
WEBで実施するインターンシップへの考え方については、「全ての職業体験は対面でなければ実施できないと思う」（37.7%）、「一部、WEBで実施できるものもあるが、どちらかという対面での実施が望ましいと思う」（53.7%）合わせて 91.4%と 9 割超が対面で行う方が良いと考えている（図表 10）。

図表 9 2022 年卒向けインターンシップ実施予定



資料：(株)マイナビ「2021 年卒企業新卒採用活動調査」

図表 10 WEBで実施するインターンシップへの考え方



資料：(株)マイナビ「2021 年卒企業新卒採用活動調査」

## 6. まとめ

以上、県内企業の2021年度の新卒採用は、コロナ禍による業績悪化などを受けて抑制姿勢にあり、20年3月卒で過去最高を記録した県内大学等卒業者の就職内定率も、リーマン・ショック後ほどではないにせよ大きく低下するとみられる。

また、21年度の新卒採用活動では、県内でも非対面型の仕組みを新たに取り入れた企業が4割を超えており、新型コロナ感染が収束しない状況が続けば、遠隔地の学生との接点を持ちやすいという利点もあって、今後も取り組みが継続されていくと予想される。ただし、インターンシップや面接では対面が望ましいとする企業や学生が多いのが実態であり、これからの新卒採用活動においては、採用プロセスを改めて見直し、オンラインとリアルのバランスを探りつつ取り組んでいく必要があるだろう。

### 2022年度新卒採用活動は、「オンライン」と「リアル」の使い分けがポイント

公益財団法人 就職支援財団 事務局長 鈴木 寿彦 氏

2021年度の新卒採用活動においては、新型コロナウイルスの影響により、採用選考のオンライン化が進みました。オンライン選考では、企業側には、主に3つのメリットがあると考えます。一つ目は、コロナの状況に左右されず、予定どおりに選考を進めることができる。二つ目は、遠方（特に県外在住）の学生との接点を持ちやすくなる。三つ目は、学生側の移動時間とお金の負担が減って選考を受けるハードルが下がり、応募者の間口が広がることです。反対にデメリットとしては、対面より学生の雰囲気や拘束感に乏しく、得られる情報量が少ないことです。また、会社の雰囲気も学生に伝えづらく、訴求が弱いということも挙げられます。

コロナ禍における学生の変化としては、都市圏で働くことの不安が広がっており、親御さんも同様の意向があることから、地元・地方への就職意識は高まっていると感じます。リモートで就職活動がしやすくなっていることも一因かもしれません。学生の企業選びのポイントは、その時々々の社会環境や世間のキーワードに紐づいていますが、今回のコロナ禍においては、テレワーク勤務への切り替えが可能であるなど「どのような状況にも柔軟に対応できる」ことが重要視されています。

今後の新卒採用活動においては、やはりオンラインの活用が鍵となっていきます。ただし、すべての工程を切り替えるのではなく、インターンシップも含めて「オンライン」と「リアル」をうまく使い分けることが重要です。たとえば、オンラインでのインターンシップでも事前に自社が扱う製品の素材を配布し、実際に触れながら事業説明を聞いてもらうなど、うまく共通体験を創っていくと共感が高まります。このように、企業は今後の採用活動においても創意工夫を図る必要があると考えます。

◆厚生労働省・文部科学省「大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況調査」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815\\_00008.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00008.html)

◆静岡県労働局「大学等卒業者の就職内定状況」

[https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei/\\_119666.html](https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei/_119666.html)

◆（公財）就職支援財団「新卒採用活動における新型コロナの影響について」ほか

<https://www.shushokuzaidan.or.jp/report/?fiscalYear=2020> 年

◆㈱リクルートキャリア就職みらい研究所「【2021年卒就職活動TOPIC】対面とオンラインの就職活動、学生はどちらを希望する？オンラインの経験の量によって差」

<https://data.recruitcareer.co.jp/column/20200826001/>

◆㈱マイナビ「2021年卒企業新卒採用活動調査」

[https://saponet.mynavi.jp/release/enterprise/katsudoyotei/saiyokatudo\\_2021/](https://saponet.mynavi.jp/release/enterprise/katsudoyotei/saiyokatudo_2021/)

本レポートは情報提供のみを目的として、当所が信頼できると判断した各種データに基づき作成していますが、ご利用についてはご自身の判断にてなされますようお願いいたします。本レポートに記載されている記事、図版、写真などの無断転載を禁止します。