

2021年2月19日

No. 21-038

株式会社いよぎん地域経済研究センター

県内企業の新卒採用動向に関する調査結果

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 重松 栄治）では、このたび標記の調査結果を取りまとめましたので、その概要をお知らせします。

なお、詳細は2021年3月1日発行の「IRC Monthly」2021年3月号に掲載予定です。

記

【調査概要】

- ・ 新型コロナウイルスの影響でめまぐるしく変化している新卒採用動向を把握するため、県内企業にアンケートを実施した。
- ・ 21年入社の新卒採用を実施した県内企業の割合は、「高卒」、「専門・短大・高専卒」、「大卒・大学院卒」ともに18年入社（当社の17年調査）と比較して約1割低下した。例年と比較した採用人数は、5割が「例年並み」で、3割が「減った」、2割が「増えた」となった。
- ・ 県内企業の22年入社の採用見込みでは、例年並みが最も多く、「増える」が「減る」をやや上回った。
- ・ 新卒採用を実施している県内企業の4割がオンライン採用（企業説明会や面接でオンラインを活用した採用活動）を実施している。実施目的を尋ねたところ、「感染症対策」が9割と最も多く、「遠方に住む就職希望者の採用」、「応募人数を増やす」などが続いた。感染症対策として急遽実施しながらも、Uターン人材などの獲得を見込んだ企業も少なくない。
- ・ 新型コロナウイルスの影響で、会議の多くがオンラインに移行した。積極的にオンラインを活用した企業は、移動時間を労働にあてることで生産性が向上している。そして多くの学生は今、授業などでオンラインを活用しており、オンライン採用にもメリットを感じている。企業もこうしたオンライン化の流れを受け入れることが人材獲得の第一歩ではないだろうか。

以上

はじめに

新型コロナウイルスの影響でめまぐるしく変化している新卒採用動向を把握するため、県内企業にアンケートを実施した。なお新卒採用の実施状況は、2017年調査（2018年入社）との比較を行った。

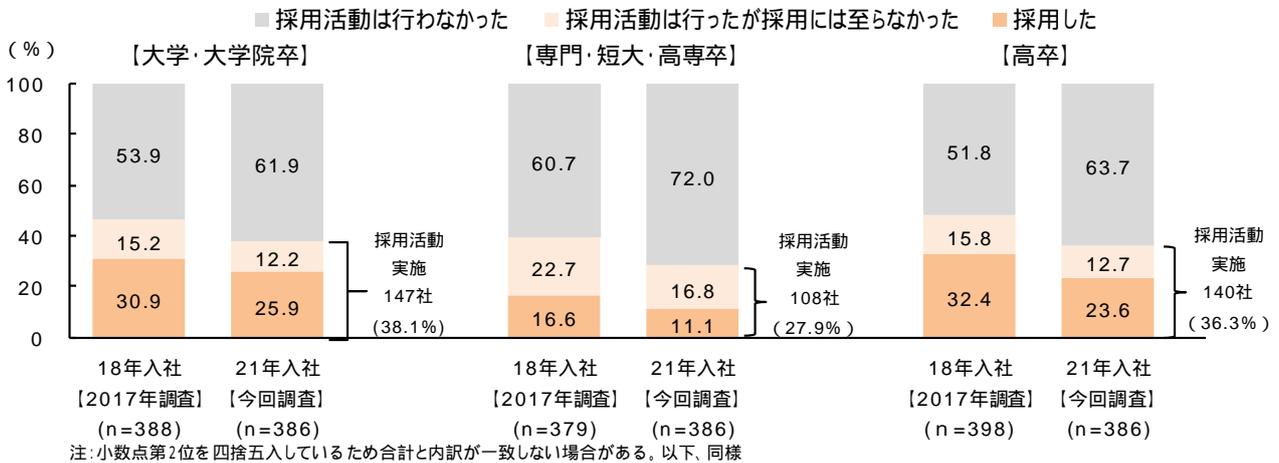
今回調査	
調査対象	愛媛県内に事業所を置く法人 811社
調査方法	郵送によるアンケート方式
調査時期	2020年11月
回答状況	有効回答数 386社 有効回答率47.6%
2017年調査	
調査対象	愛媛県内に事業所を置く法人 826社
調査方法	郵送によるアンケート方式
調査時期	2017年11月
回答状況	有効回答数 398社 有効回答率48.2%

1. 採用活動の実施状況（21年入社）

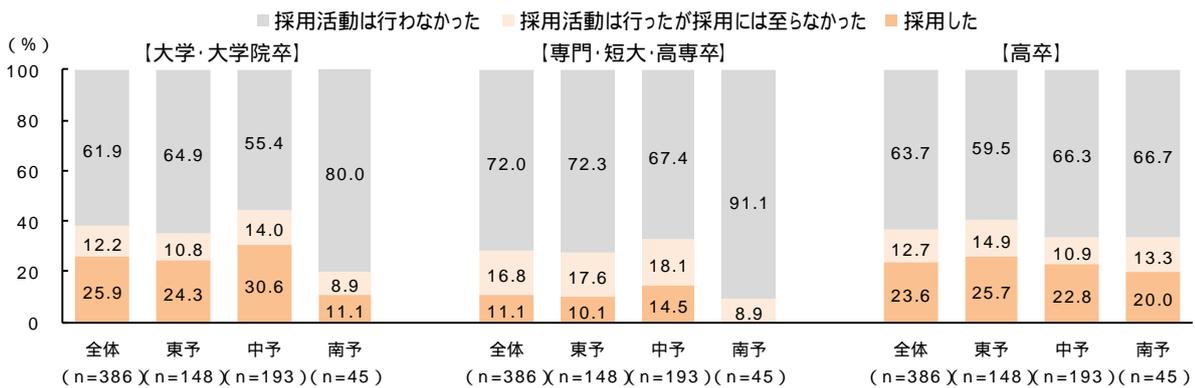
～先行き不透明感強く実施割合は低下～

採用活動の実施割合を学歴別にみると、「大学・大学院卒（38.1%）」が最も高く、次いで「高卒（36.3%）」、「専門・短大・高専卒」（27.9%）」が続いた（図表1）。18年入社との比較では、いずれも約1割低下した。地区別にみると、大学・大学院卒の採用実施割合は中予（44.6%）」が高く、高卒では東予（40.6%）」が高い（図表2）。従業員規模別では、100人未満の企業で「採用活動は行ったが採用には至らない」が「採用した」を上回った（図表3）。

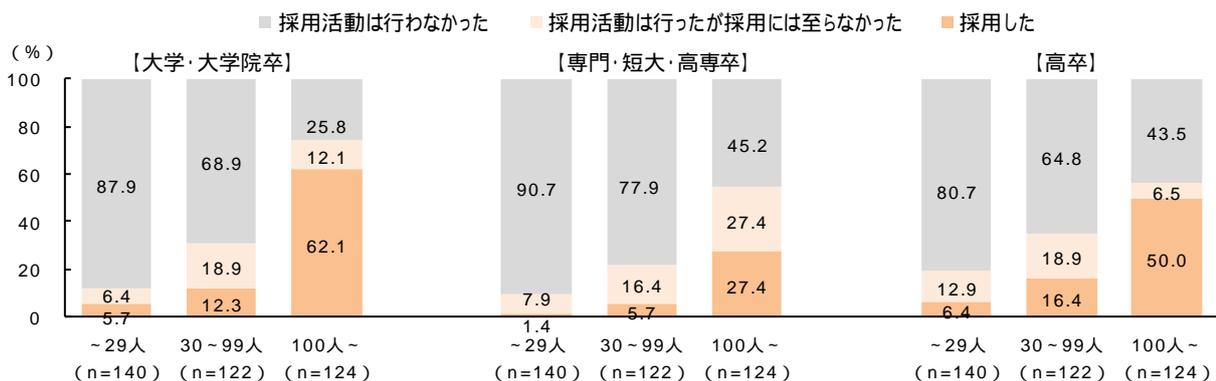
図表 - 1 . 新卒採用の実施状況（2018年入社・2021年入社）



図表 - 2 . 地区別・新卒採用の実施状況（21年入社）



図表 - 3 . 従業員規模別・新卒採用の実施状況（21年入社）



2. 新型コロナウイルスの影響

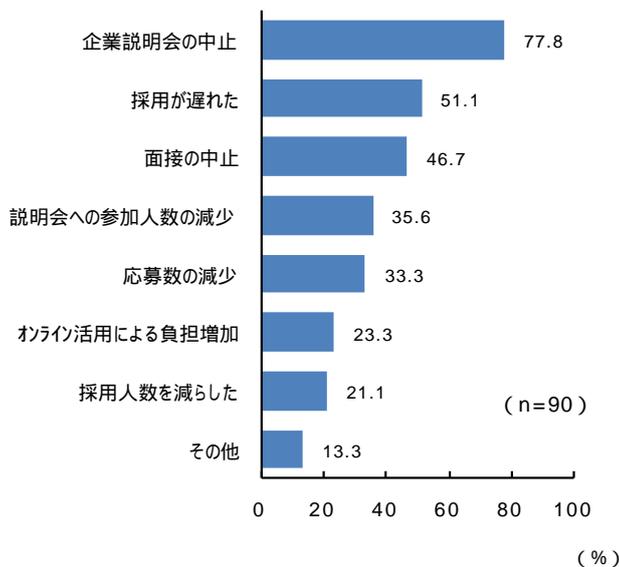
～「企業説明会の中止」が最多～

新卒採用を実施している企業に、採用活動における新型コロナウイルスの影響を尋ねたところ、「マイナスの影響あり」が47.9%で、「影響なし」が46.8%、「プラスの影響あり」が5.3%となった。

マイナスの影響の内訳は、「企業説明会の中止」(77.8%)が最も多く、「採用が遅れた」(51.1%)、「面接の中止」(46.7%)などが続いた(図表 4)。

一方、「プラスの影響あり」の内容では、「他の企業が採用を絞る影響で、自社の応募・採用人数が増えた」との自由回答があった。

図表 - 4. 採用活動におけるマイナスの影響 (複数回答)



3. 例年と比較した採用人数の増減

～採用人数は「減った」が「増えた」を上回る～

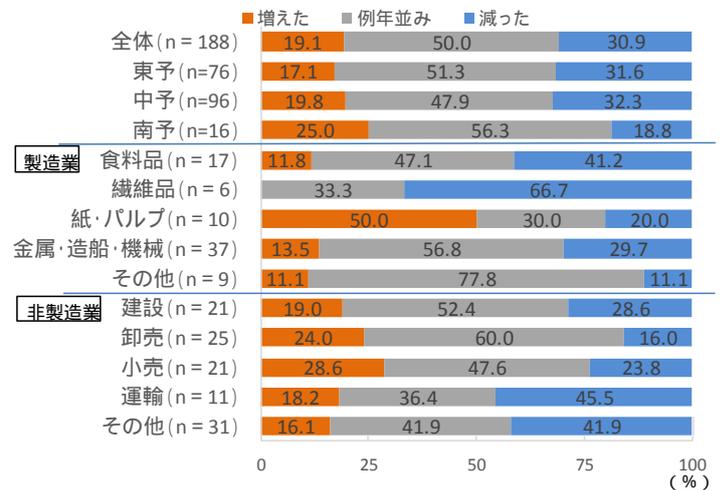
例年と比較した採用人数の増減を尋ねたところ、「例年並み」が50.0%で最も多く、「減った」は30.9%、「増えた」は19.1%だった(図表 5)。

業種別にみると、「紙・パルプ」や「小売」で「増えた」が比較的多い。

採用人数が減った理由は、「応募人数の減少」が最も多く、「応募者の質の低下」や「業績の悪化」が続いた。合同説明会の中止や、新型コロナウイルスによる企業の業績悪化が応募人数・採用人数の減少につながったとみられる。

一方、採用人数が増えた理由は、「人手不足」が最も多かった。慢性的な人手不足に悩む企業の多さがかげえる。次いで「応募者の増加」や「退職者の増加」などが挙げられた。

図表 - 5. 例年と比較した採用人数の増減 (21年入社)



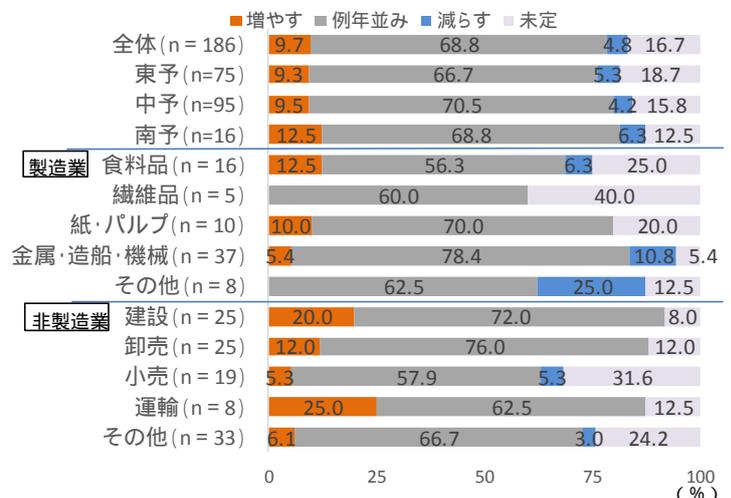
4. 22年入社の採用人数見込み

～7割弱が例年並みの人数を見込む～

22年4月入社の採用人数の見込みを尋ねたところ、「例年並み」(68.8%)が最も多く、次いで「未定」(16.7%)となった(図表 6)。また、「増やす」(9.7%)が「減らす」(4.8%)をやや上回った。

業種別にみると、「運輸」や「建設」で「増やす」が比較的多い。

図表 - 6. 例年と比較した採用人数見込み (22年入社)



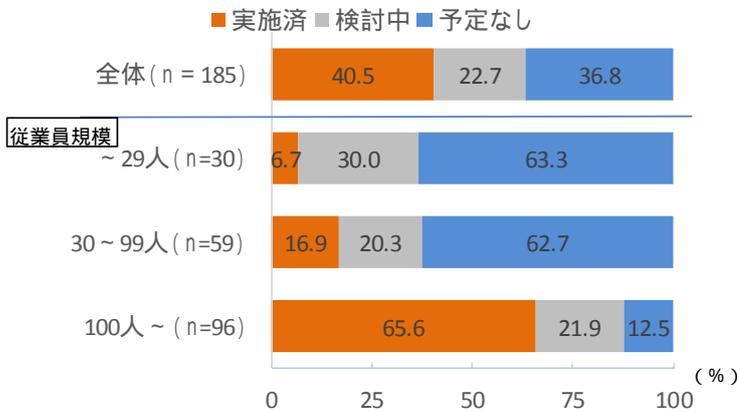
5. オンラインでの採用活動

～ 4割がオンライン採用を実施済～

昨年の採用活動では、新型コロナウイルス感染拡大をきっかけに説明会や面接でオンラインを活用した、オンライン採用活動（以下、オンライン採用）が注目された。

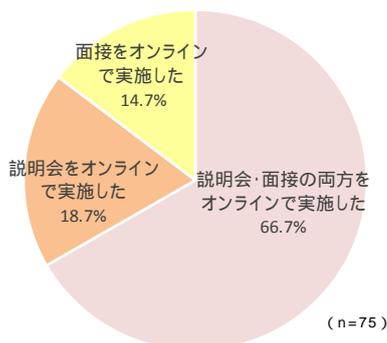
新卒採用を行った企業にオンライン採用の実施状況を尋ねたところ、40.5%が「実施済」で、「検討中」が22.7%となった（図表 7）。「100人以上」では、9割弱の企業がオンライン採用を実施・検討している。

図表 - 7 . オンライン採用の実施状況



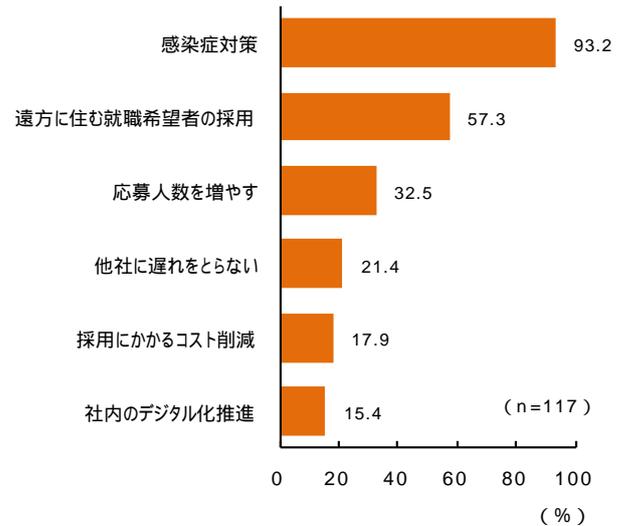
実施内容は、「説明会と面接の両方をオンラインで実施した」が66.7%を占めた（図表 8）。

図表 - 8 . オンライン採用の実施内容



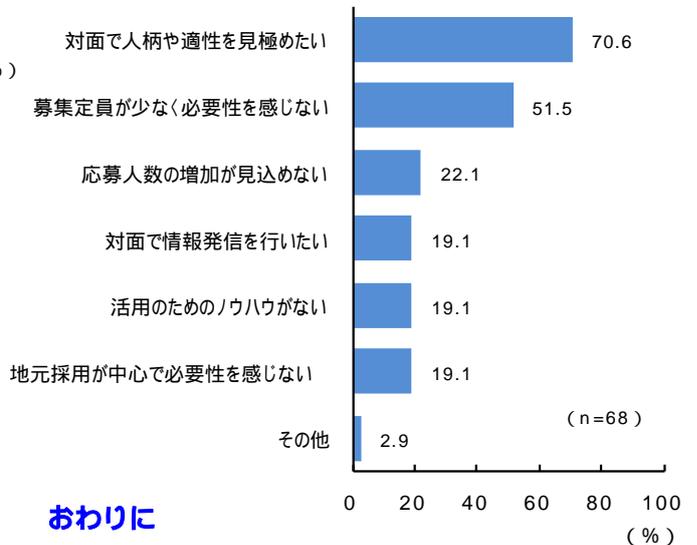
「実施済」「検討中」の企業に実施目的を尋ねたところ、「感染症対策」(93.2%)が最も多く、「遠方に住む就職希望者の採用」(57.3%)、「応募人数を増やす」(32.5%)などが続いた（図表 9）。感染症対策として急遽実施しながらも、Uターン人材などの獲得を見込んだ企業も少なくない。

図表 - 9 . オンライン採用の実施目的（複数回答）



オンライン採用を実施しない理由は、「対面で人柄や適性を見極めたい」(70.6%)が最も多く、「募集定員が少なく必要性を感じない」(51.5%)、「応募人数の増加が見込めない」(22.1%)などが続いた（図表 10）。

図表 - 10 . オンライン採用を実施しない理由（複数回答）



おわりに

新型コロナウイルスの影響で、会議の多くがオンラインに移行した。積極的にオンラインを活用した企業は、移動時間を労働にあてることで生産性が向上している。そして多くの学生は今、授業などでオンラインを活用しており、オンライン採用にもメリットを感じている。企業もこうしたオンライン化の流れを受け入れることが人材獲得の第一歩ではないだろうか。

（西田 賢治）