

No.	質問	回答
1	これから大手企業のリストラが始まると思います。一方で働き方も変わり、p正規社員では無く、派遣や委託方式の様な条件が増えるのではないのでしょうか？	増える可能性はあると思います。が、個人も副業兼業のようなスタイルで働く方も増える傾向が強く、これまでのようなイメージの派遣、業務委託だけではなさそうです。その点、正社員か非正規社員かという括りだけではない柔軟な働き方、雇用の仕方が増えると思います。
2	現時点で選考が進んでいる企業の内定を一旦承諾し、コロナが落ち着いてから本命の企業を受ける、といったことはおきますか？	一部起死回生してしまう可能性はあると思いますが、中途採用の場合には合格してから入社予定までのリードタイムの観点からも、本命企業がいつ再開するかわからない現状を考えるとあまり多くはないと思います。
3	5/17の新聞では増やす9%、前年並36%、減らす26%、未定25%、その他4%とありましたが、未定は実態は凍結または減らすという理解でしょうか？	予測は難しいですが、前年までがかなり多かった為に、良くて前年並みというところが多いのではないのでしょうか。
4	応募数は増えているものの、内定承諾率が下がっています。	情報共有有難うございます。弊社でも継続ウオッチしてみます。
5	承諾数が上がっている企業の工夫の事例が他にあれば教えてください	当日も話をさせて頂きましたが、オンラインでも内定後の条件面談を丁寧にやることや、面接自体を普段よりもカジュアルにすること、働き方の柔軟性や新型コロナウイルス対策についての考え方を誠実に伝えていくなどがあげられます。
6	webで最終面接まで実施すると複数の内定を得る求職者が増えると想定されますか？ 大手ではないので内定辞退が心配です。	内定の重複件数は求人自体が減っていることもあり、大きくは変わらない想定です。ただ、やはりオンラインの方が内定企業にロイヤリティを感じ難い可能性はあり、丁寧な内定後フォローは必要だと思えます。
7	筆記選考等はなかなかオンラインではしにくく、そのあたりはやはり会場にお越し頂いての実施以外は難しいと考えるべきでしょうか？	筆記試験の内容にもよりますが、オンラインでの筆記試験、適性検査等もとても増えていますので、検討されてみてはいかがでしょうか。
8	内定出しまでをオンラインで完結する選考をする場合、どんなツールがあれば、候補者を見極めることが出来ますかね？もしアイデアがありましたらお聞きしたいです！	これまで以上にアセスメントやバックグラウンドチェックがオンラインで出来るツールは多いので、組み合わせるのはいいかもかもしれません。
9	シニアの転職や求人はどうなりますか？	相対的には他世代に比べて落ち幅は大きいと思います。が、副業兼業や自由な働き方の文脈でシニアの場合は、正社員常用雇用ではない形で求人が出せる可能性も高いと思いますので、その点工夫すると該当する求人、個人も多く創出できる可能性はあります。
10	業種別で掲載率が先月比で伸びている業種（採用を復活させている業種）は主にどこなのでしょう。販売サービスや飲食領域は今も掲載は見送られている企業が多いのでしょうか。	販売サービス。飲食領域は現在も掲載見送りが多い印象です。やはり現段階ではIT、ネットの一部で戻ってきているという形です。
11	新卒採用における、従来のインターンシップの在り方については、どのような変化になるのかを伺いたいです。インターンシップ実施がトレンドであった従来のやり方ですと、新卒採用の完全なオンライン対応にはまだまだハードルが高い気がしますが、ご意見を聞かせください。	中途採用の方が現職との兼ね合い、時間の融通等の観点もありオンライン化が進むと思えますので、前提新卒採用については来年度以降、これまでの同じようなスタイルに戻る傾向はあると思います。ただ、これまで以上にオンライン説明会をすることや、一部オンライン面接で実施することはあると思います。インターンについては確かにオンラインでは難しいものが多いですが、一方で1dayのようなスタイルのインターンを見直す傾向は各所からの要請の通り、強く出てくるとは思います。
12	現時点で選考が進んでいる企業の内定を一旦承諾し、コロナが落ち着いてから本命の企業を受ける、といったことは置きますか？	一部起死回生してしまう可能性はあると思いますが、中途採用の場合には合格してから入社予定までのリードタイムの観点からも、本命企業がいつ再開するかわからない現状を考えるとあまり多くはないと思います。
13	DODAのブースイベントなどが無くなると思うが、そこは今後オンラインでのイベントなど検討しているのでしょうか。	計画しております。随時ご案内させていただきます。
14	リーマン比較では、対象にならない現実かと思えます。アメリカの状況を見ても。	当日回答済み
15	最終面接までオンラインで実施した際の定着率は、対面時と比較して変わらないものなのでしょうか	当日回答済み
16	どう工夫をしているかの部分で、「1次面接の設定率が3.1%UP、実施率も上がる」とおっしゃっていたかと思うのですが、実際に面接設定からの実施率はどのくらい上がったのでしょうか？ 設定数が上がったため、実施率も上がったということでしょうか？	当日回答済み
17	足元の状況で、意欲の高い求職者は人材紹介に多く登録する傾向にあるのか、求人広告を多用する傾向にあるのか等、傾向があればご教授ください。	当日回答済み
18	先ほど求職者の増加とございましたが、主には未経験者が多いかと感じております。管理者等のマネージャークラスの方の転職動向には変化ありますでしょうか。 または職種ごとの変化を教えてください。	当日回答済み
19	求職者が増えたという事ですが、パーソル様が運営しておりますDodaへの登録者数も比例する形で増えているのでしょうか。	当日回答済み
20	易不易。オンラインは、ある程度定着進むが、不易とはならない可能性も高いと考えが、どうか？	当日回答済み
21	2021新卒の動向に関してコメントいただけますか？	当日回答済み
22	ALLオンライン(採用まで非対面) で実施する際のポイントや、成功している企業の事例があれば教えてください。 現場では、選考中一度は対面にはしたいといわれています。	当日回答済み
23	新卒の採用活動にも、今日のお話と似たような変化が出ているのでしょうか？	当日回答済み
24	転職に対し積極的じゃない候補者へのアプローチの仕方の具体例などございますでしょうか？	当日回答済み
25	求人の依頼もオンラインで対応するのが増えていっちゃうのか？（求人企業側もオンラインで対応しているのほとんどか、また対面での営業も可能なのか？）	当日回答済み
26	オンラインで完結する際、最終面接での見極め方は？	当日回答済み
27	S N S活用、E S 向上の具体例をお教えください。	当日回答済み