

2020年新卒者採用では“売り手市場”がやや緩和

～採用数を増やす計画の企業は今春4割から来春2割と更に減少～

はじめに

熊本県内では、人口減少や少子高齢化のほか、県外大都市へ生産年齢人口の流出も続いており、熊本地震からの復旧・復興関連の求人等が落ちてきたものの、依然として厳しい人手不足の状況が続いている。一方で、新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）の影響が、日が経つにつれ世界的規模で甚大な経済的損失を与えている。県内企業でも人的接触をできるだけ避けるために、2021年新卒者を対象とした採用活動に影響がみられている。

このような中で、当研究所は熊本日日新聞社と共同で、2020年2～3月に県内主要企業を対象とした新卒者採用動向に関するアンケート調査を行った。主に新卒者採用の実績・計画や、採用全般に関する取り組み状況などについて尋ねている。

【調査結果の概要】

➤2020年（今春）の採用について

「新卒者を採用した」企業は前回の2019年調査と同水準の88.4%である。また、今春の当初計画に対する採用実績は「当初計画を下回った」企業が42.1%となって前回調査から減少しており、企業側にとって新卒者の採用環境はやや厳しさが緩和していることが窺える。

採用が当初計画を下回った理由としては、「新卒採用の企業間競合激化の影響」という回答が59.4%で最多となった。

➤2021年（来春）の新卒者採用計画について

「新卒者の採用計画がある」企業は前回並みの86.3%となった。採用予定数では、「今春実績より増やす」企業が22.6%となり、前回調査時（38.8%）を下回った。新型コロナを要因とした予定数減の意向はまだ少数であるものの、来春は学生優位の“売り手市場”がやや弱まると予想される。

➤採用に関する取り組み状況

既に実施している取り組みでは、「SNSを利用した企業情報発信」という回答がやや増えている。

➤新卒の外国人の採用に関する取り組み

新卒外国人の採用については、2020年（今春）では8社が計22名を採用している。県内においては邦人と同様の外国人の採用が始まりつつあるとみられる。

【調査概要】

調査対象：県内主要企業188社

調査方法：郵送法

調査時期：2020年2月28日～3月19日

有効回答：147社（有効回答率78.2%）

回答企業の属性

業種	対象数	割合(%)
建設業	20	13.6
製造業	36	24.5
運輸・情報通信業	16	10.9
卸売・小売業	39	26.5
金融・保険業	11	7.5
サービス業	22	15.0
その他	3	2.0
全体	147	100.0

1 2020年新卒者採用について

(1) 2020年新卒者採用の有無

- 2020年（今春）に「新卒者を採用した」企業は前回調査と同水準の88.4%。
- 業種別では、新卒者を採用したのは「製造業」、「金融・保険業」、「建設業」の90%以上の企業となっている。一方、「30人以上100人未満」の規模の企業では82.8%と低い（図表1）。

図表1 2020年新卒者採用の有無

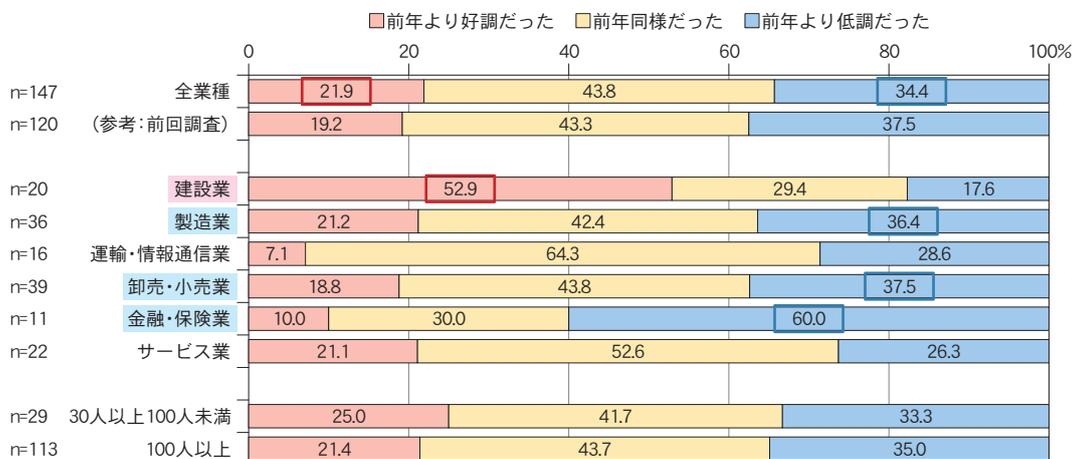


(注) 業種や規模によっては新卒者を毎年採用している企業に偏りがあり、集計結果に表示していない企業が存在するため、図中の業種別ならびに従業員の規模別の内訳を合計しても全業種と一致しない。以下同じ。

(2) 学生の応募状況

- 学生の応募状況については、「前年より低調だった」企業が34.4%で、「前年より好調だった」企業（21.9%）を上回った。
- 業種別では、「前年より低調だった」企業は「金融・保険業」（60.0%）や「卸売・小売業」（37.5%）、「製造業」（36.4%）に多い。一方で「前年より好調だった」企業は「建設業」（52.9%）が最多であった（図表2）。

図表2 学生の応募状況



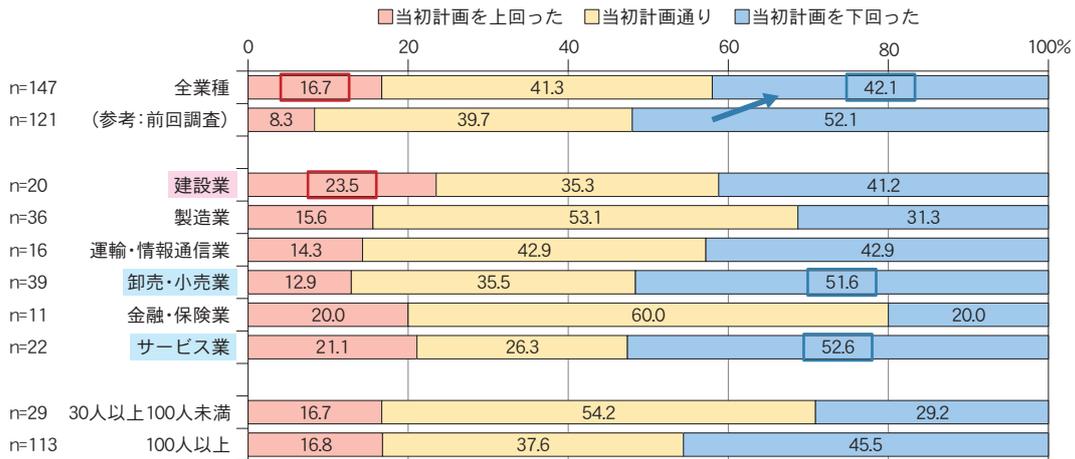
<自由コメントから>

カテゴリー	業種	内容
採用難	卸売・小売業	採用求人票は出したが応募がなかった。

(3)2020年採用当初計画に対する採用実績

- 2020年採用の当初計画に対する実績では「当初計画を下回った」企業が42.1%で前回調査から減少した。採用環境の厳しさが企業側にとりやや緩和したことが窺える。
- 業種別では、「サービス業」や「卸売・小売業」で「当初計画を下回った」回答が過半数を占め、また「当初計画を上回った」回答は「建設業」が多い（図表3）。

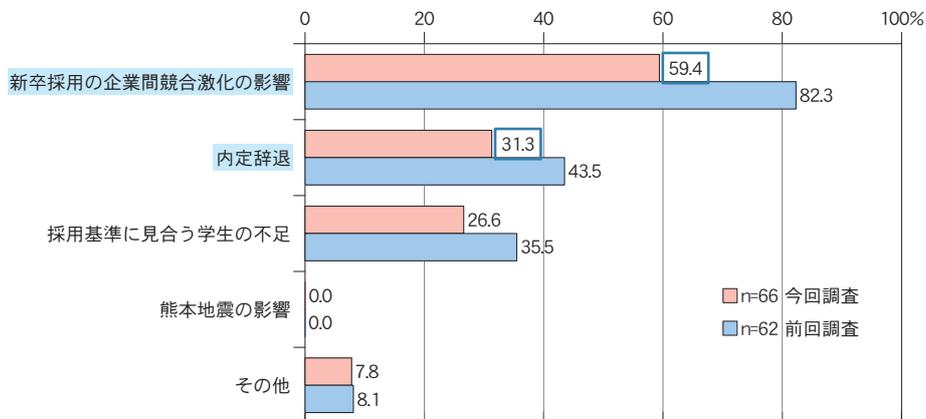
図表3 当初計画に対する採用実績



(4)2020年新卒者の採用が当初計画を下回った理由

- 採用が当初計画を下回った理由としては、「新卒採用の企業間競争激化の影響」という回答が59.4%で最多となり、「内定辞退」(31.3%)などの回答が続いた。
- 前回調査との比較では全体的に同様の傾向が継続しており、採用環境の厳しさは企業側にとりやや緩和したものの、引き続き苦戦した状況が窺える（図表4）。

図表4 新卒者の採用が当初計画を下回った理由（複数回答）



<自由コメントから>

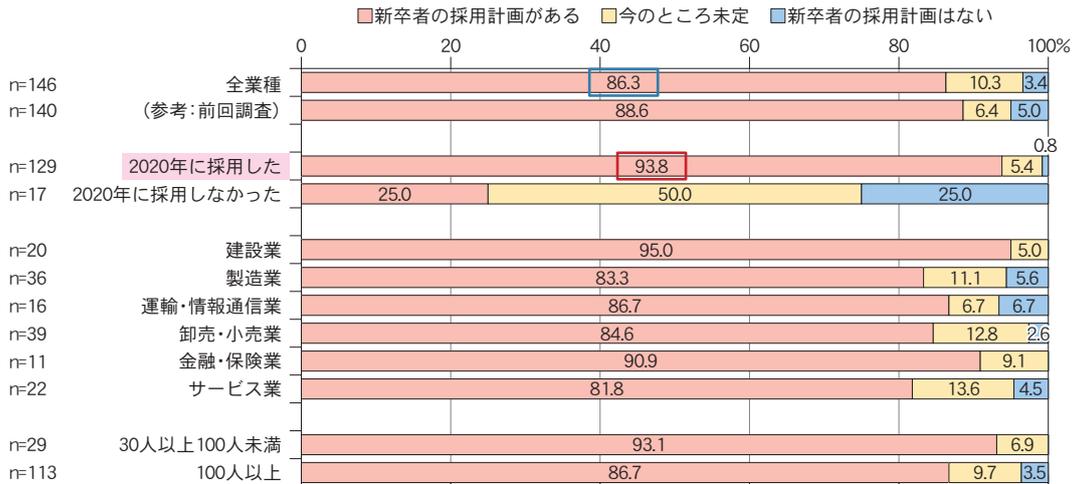
カテゴリー	業種	内容
採用難	製造業	技術者の人材確保が困難。大手メーカーへ多くの技術保有者が流れて行き、自力での獲得が難しいため、行政の支援が欲しい。
新卒定着	製造業	新型コロナの影響で採用候補となる人材の獲得が進まず困惑している。十分に当社の企業情報を理解していない内定者を出してしまうと、離職者増という結果を招かないかと日々不安に感じている。

2 2021年新卒者採用計画について

(1) 2021年新卒者採用計画の有無

- 2021年（来春）の「新卒者の採用計画がある」と回答した企業は前回並みの86.3%。
- 2020年の新卒者採用実績別では、「2020年に採用しなかった」企業のうち50.0%の企業が「今のところ未定」と回答している。新型コロナを要因とした予定数圧縮の検討が少数であるがみられており、慎重に状況を確認する姿勢が窺える（図表5）。

図表5 2021年の新卒者採用計画の有無



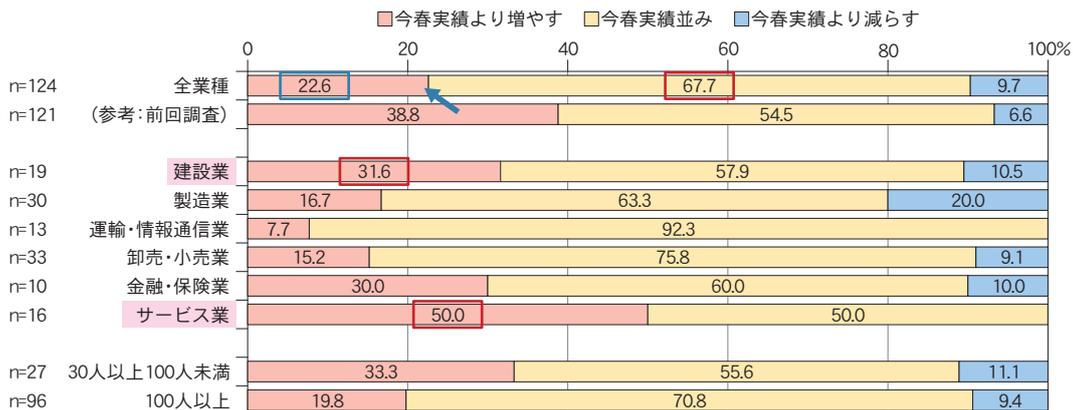
<自由コメントから>

カテゴリー	業種	内容
新型コロナ	製造業	今年は新型コロナ対応により予定が変わった。全体的な人数が減って十分な人材を確保できるか不安であるが、かえって学生の志望度もより高くなったと感じる。来年の採用のあり方にもかなり影響を及ぼした。
	サービス業	新型コロナが収束すれば採用計画は維持するが、秋や来年まで続くようなら計画から絞り込まざるを得ない。入社タイミングも検討する。

(2) 2021年の新卒者採用予定数の増減

- 2021年の新卒者採用予定数については、「今春実績より増やす」企業が22.6%と前回調査を下回った。新型コロナの影響もあり、上記(1)を併せて考えると、来春は“売り手市場”の傾向がやや弱まり、企業側が優位になることが予想される。
- 業種別では、サービス業（50.0%）や製造業（31.6%）などで「今春実績より増やす」企業が多くなっている（図表6）。

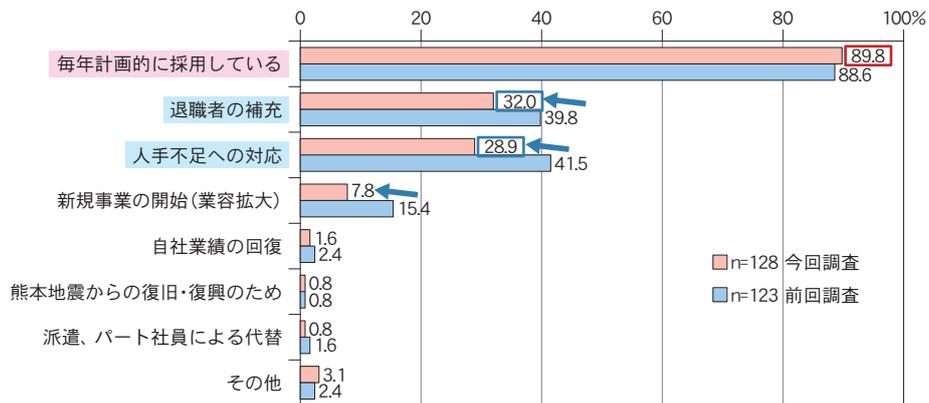
図表6 2021年新卒者採用予定数の増減



(3)新卒者を採用する理由

- 新卒者を採用する理由は「毎年計画的に採用している」(89.8%) が引き続き最多である。
- 前回調査と比べて「退職者の補充」(32.0%) や「人手不足への対応」(28.9%) が減り、退職に伴う人員補充を目的とした新卒者採用はやや弱まったとみられる(図表7)。

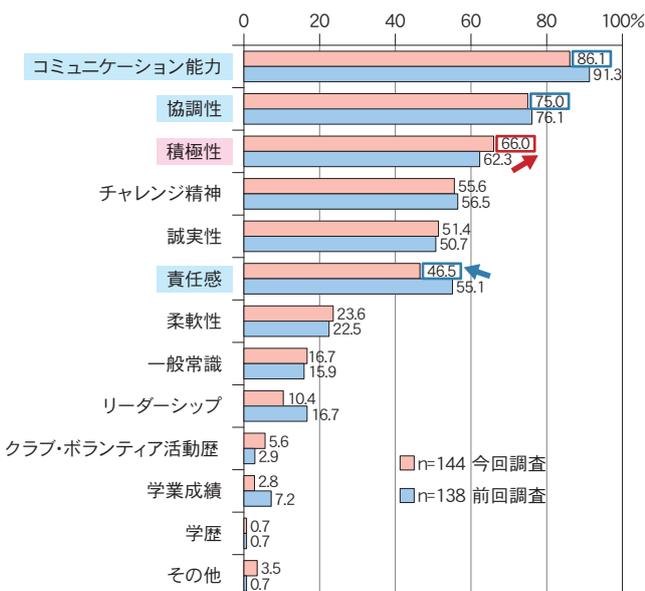
図表7 新卒者を採用する理由(複数回答)



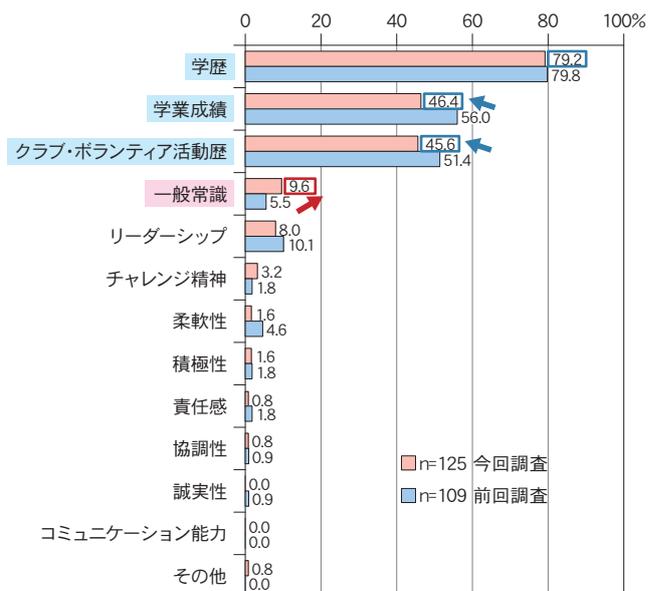
3 採用の際に重視する事項と重視しない事項

- 採用の際に重視する事項としては「コミュニケーション能力」(86.1%) が引き続き最多であり、「協調性」(75.0%) や「積極性」(66.0%) などの回答が続いた(図表8)。
- 重視しない事項としては「学歴」(79.2%)が引き続き最多であり、「学業成績」(46.4%) や「クラブ・ボランティア活動歴」(45.6%) が続いている(図表9)。
- 前回調査と比較して全体的にはほぼ同水準であるが、重視する事項では「積極性」がやや増える一方で「責任感」が減り、また重視しない事項では「一般常識」がやや増加した。

図表8 新卒者採用の際に重視する事項(複数回答)



図表9 新卒者採用の際に重視しない事項(複数回答)



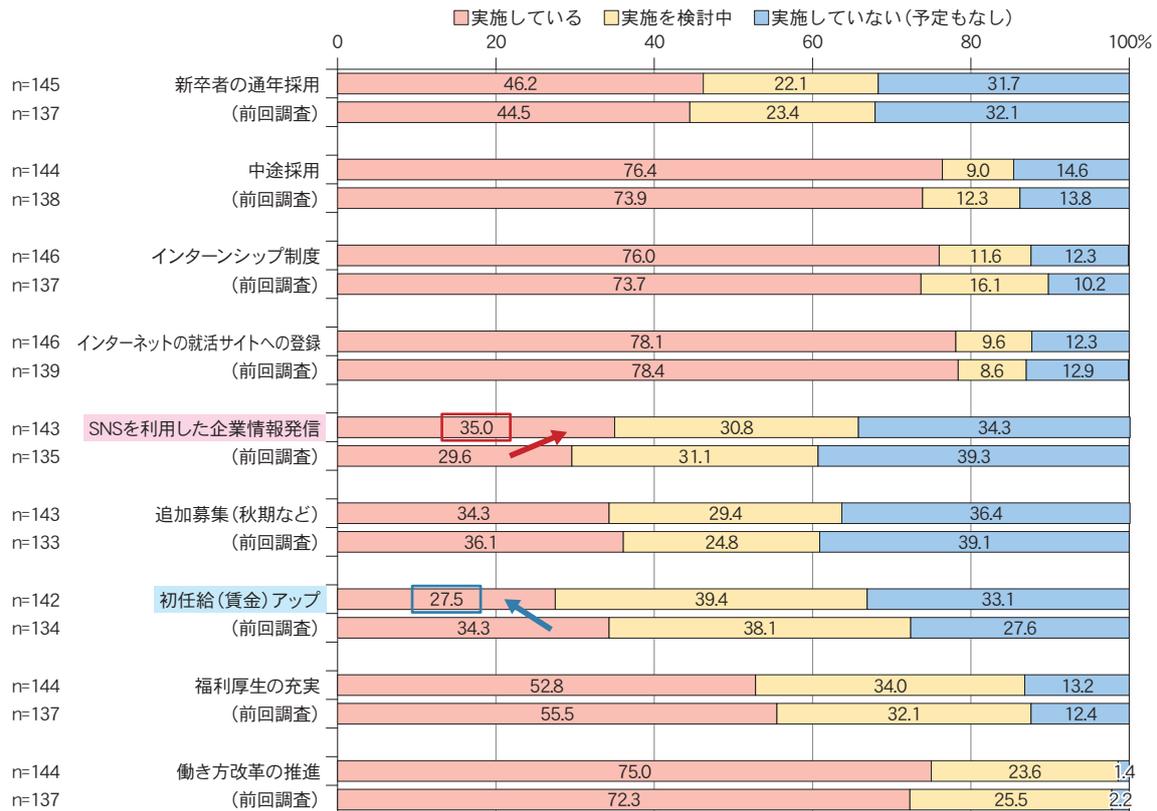
<自由コメントから>

カテゴリー	業種	内容
新卒者の意識	運輸・情報通信業	採りたい学生像と入社する学生が少しずつズレていると感じる。既存社員と新人の双方向の評価が、入社後にお互いに低い評価となるケースが増えた。

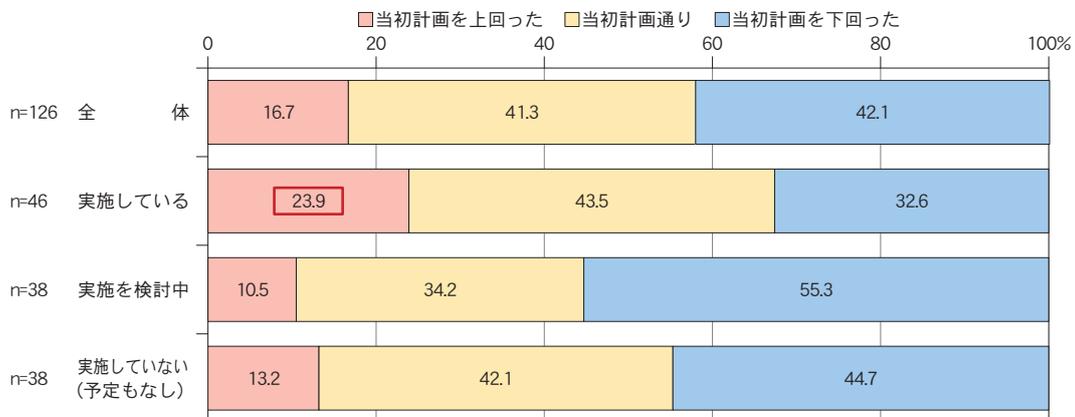
4 採用に関する取り組み状況

- 採用に関して既に実施している取り組み手法については、前回調査比で「SNSを利用した企業情報発信」という回答が伸びた。新卒者のライフスタイルに合った有効な手法であるが、まだ改善の余地もあるとみられる（図表10・11、自由コメント）。
- 「初任給（賃金）アップ」が減少しており、金銭面の待遇改善による人材獲得の動きはやや後退したとみられる（図表10）。

図表10 採用に関する取り組み手法の状況



図表11 SNSを活用した企業情報発信の状況別の採用計画達成状況



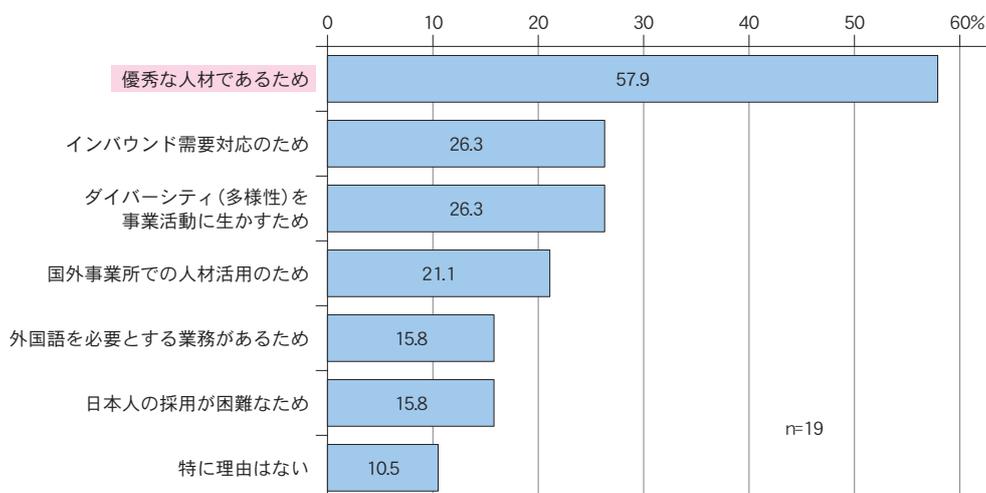
<自由コメントから>

カテゴリー	業種	内容
新型コロナ	運輸・情報通信業	採用筆記試験をウェブ上の実施か会場で行うか検討中。「3密」回避のため、3月下旬の一次面接を延期しており、書類選考→筆記→面接と筆記を先行させる。
	サービス業	新型コロナのため合同説明会が中止となり、単独でも困難な状況。応募が少なく非常に厳しい。2019年からSNSを活用して学生と接触しているが反応は乏しい。

5 新卒の外国人の採用に関する取り組み

- 新卒の外国人を募集しているとの回答は19社（12.9%）となった。また、募集する理由としては「優秀な人材であるため」との回答が最も多い（図表12）。
- 新卒の外国人を採用した企業は2020年4月（今春）では8社であり、計22名を採用している。アジア近隣諸国からの出身者の採用が多い（図表13）。
- 2021年4月（来春）については、回答企業全体の4割が外国人新卒者を採用する意向であり、今後も徐々に増加していくとみられる（図表14）。

図表12 外国人新卒者を募集する理由（複数回答）

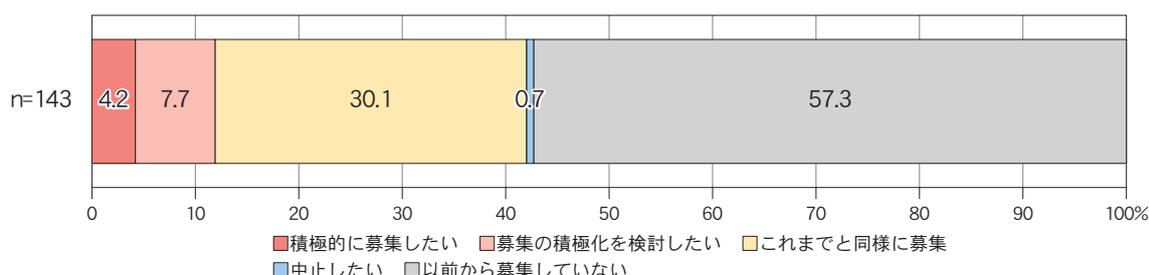


(注)有効なサンプル数が少なく、統計上の理解には注意を要する。

図表13 2020年4月採用となった新卒外国人の出身国・地域

出身国・地域	人数(名)	出身国・地域	人数(名)
台湾	9	スリランカ	1
タイ	5	バングラデシュ	1
中国	3	ベトナム	1
インド	1	ミャンマー	1
		計	22

図表14 2021年4月外国人新卒者の採用計画の方針



<自由コメントから>

カテゴリー	業種	内容
外国人新卒	卸売・小売業	外国人の採用にあたり、どのような手続きが必要なのか、内定辞退防止のためにどのような方法を用いればよいかを課題。

6 その他の自由コメント

カテゴリー	業種	内容
採用難	建設業	大学生とは相互に情報交換が可能だが、高校生では学校側に就職の専門知識・情報が豊かな専任の担当が必要と思われる。企業側からの情報伝達が積極的に出来る様であると中小企業は助かる。地元採用の機会も増えるのでは。
	製造業	製造業のため工業系高校への募集を行うが応募が少なく、県外大手の応募に多く流れていく。
新型コロナ	製造業	来年春の採用に向けて高校生や大学生への会社説明会や企業ガイダンスを3月に予定していたが延期。採用日程は流動的。臨機応変にやっていく。
	製造業	新型コロナの影響により採用活動のWeb化が進んでいるが、今後も更にWeb利用による採用活動が本格化すると思うので、新たな戦略の立案が急務。
	製造業	採用スケジュールについて当初は昨年よりも早める予定だったが、新型コロナの影響で再検討中。学生も企業も、双方が対応に苦慮していると思う。
	運輸・情報通信業	合同説明会の窓口が閉ざされると厳しい。学校回りをしたいがそれも難しい。中途採用は続けるが、業務のノウハウを若い世代に継承したい。新卒を採りたい。
	卸売・小売業	採用説明会を3月に予定していたが、コロナの影響で延期。その後先行きの日程が組めない状況。
新卒者の意識	サービス業	新卒採用は定着が課題であり、重点を置いて取り組む方針。
	サービス業	人材紹介や派遣といった仲介会社が間に入るためか、応募者の責任感が薄れてきている。面接直前に断りが入ったり簡単に休む傾向がある。

おわりに

- 新卒者採用については、これまでの“売り手市場”の状況から、2020年（今春）には企業側にとって採用環境の厳しさがやや緩み、また2021年（来春）ではその厳しさは更に後退するとみられる。
- 県内では、新型コロナによる社会的、経済的な影響が生じている。多人数を集めた企業説明会を自粛するなどの実務面だけでなく、企業により来春の採用計画を縮小することを視野に入れるなどの影響がみられはじめている。新型コロナの感染収束の進捗が遅れると、企業は更に慎重姿勢を強め、採用数を絞る可能性も考えられる。
- 今期以降の自社の経営戦略を見据えて必要な人材獲得のために、一部の企業では効果的に学生へアプローチできるSNS活用による応募受付や説明会のネット動画配信への誘導といった手法を導入し、ICT活用を図る動きもみられている。更に高度化したWeb上のリアルタイム面接・面談など、各社の実情に合わせた創意工夫が実効性のある採用活動を実現するキーポイントになってくるものと思われる。