

[令和2年度共同調査]

熊本日日新聞社 地方経済総合研究所 共同調査
2021年度新卒者採用に関する動向調査

2021年4月

公益財団法人 地方経済総合研究所

目 次

はじめに.....	1
1. 2021年（今春）新卒者採用実績.....	2
(1) 2021年新卒者採用の有無.....	2
(2) 2021年学生の応募状況.....	3
(3) 2021年当初計画に対する採用実績.....	4
(4) 2021年新卒者を採用した理由、採用しなかった理由.....	5
(5) 新卒者の採用が当初計画を下回った理由.....	6
2. 2022年（来春）新卒者採用計画.....	7
(1) 2022年新卒者採用計画に対する新型コロナの影響の有無.....	7
(2) 2022年新卒者採用計画の有無と採用予定数の増減.....	8
(3) 2022年に新卒者を採用する理由等.....	9
(4) 2022年新卒者採用試験の実施時期.....	10
(5) 2022年新卒者採用の内定時期.....	11
3. 新卒者に求める資質.....	12
(1) 新卒者採用の際に重視すること、重視しないこと.....	12
4. 採用全般に関する制度の導入状況.....	13
(1) 採用に関する取り組み手法の状況.....	13
(2) コロナ禍をきっかけとした採用に関する取り組み.....	14
おわりに.....	15
(1) 調査結果の概観.....	15
(2) 今後の課題等.....	15

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あり、依然として人手不足の状況が続いている。また、昨年から続く新型コロナウイルス感染症は、個人の生活様式に変容をもたらし、企業活動にも大きな影響を与えている。

このような中で、当研究所は熊本日日新聞社と共同で、2021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、コロナ禍における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。

【調査概要】

- ・調査対象：県内主要企業 186社
- ・調査項目：2021年新卒者採用実績、2022年新卒者採用計画、新卒者に求める資質、採用に関する制度の導入状況
- ・調査方法：郵送法
- ・調査時期：2021年2月26日～3月22日
- ・有効回答：147社（有効回答率79.0%）
- ・回答者の属性

【業種】

業種	対象数	%
建設業	20	13.6
製造業	41	27.9
運輸・情報通信業	15	10.2
卸売・小売業	36	24.5
金融・保険業	11	7.5
サービス業	19	12.9
その他	5	3.4
全体	147	100.0

【従業員数】

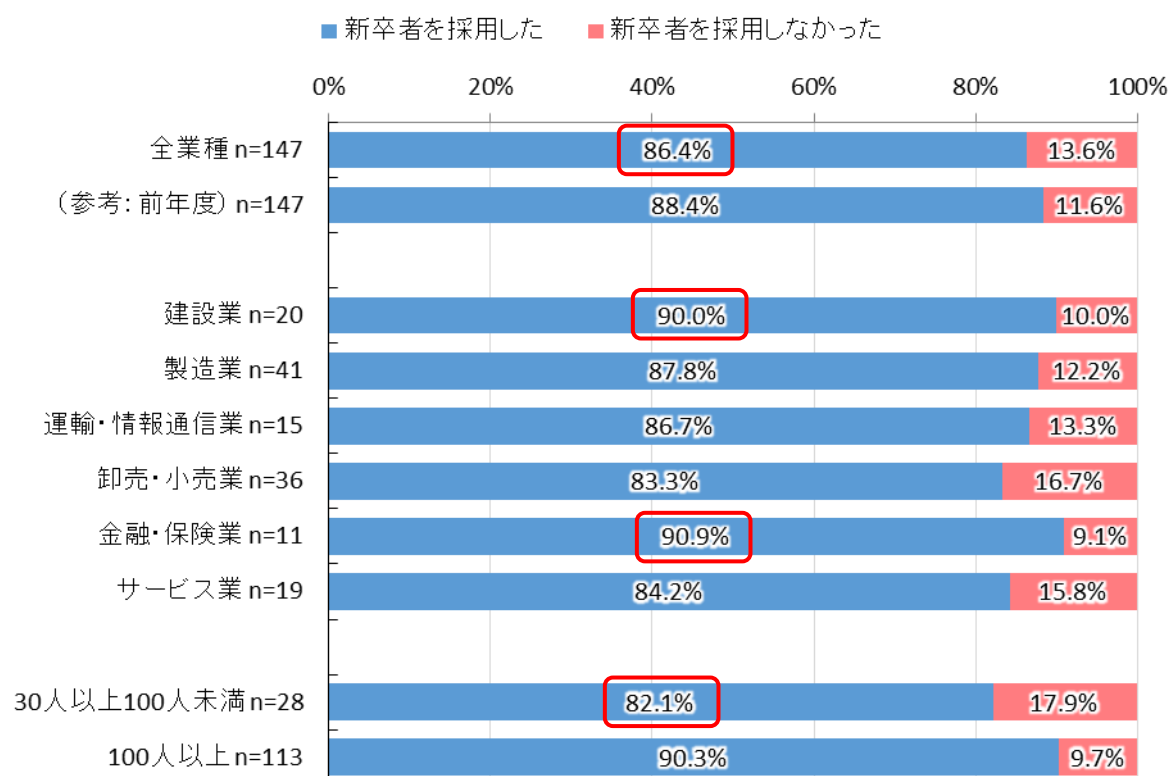
従業員数	対象数	%
30人未満	6	4.1%
30人以上100人未満	28	19.0%
100人以上	113	76.9%
全体	147	100.0%

1. 2021年(今春)新卒者採用実績

(1) 2021年新卒者採用の有無

- 2021年に「新卒者を採用した」企業は前回調査から2.0ポイント低下の86.4% (図表1)。
- 業種別では、「金融・保険業」、「建設業」が90%以上新卒者を採用している。一方、「30人以上100人未満」の規模の企業では82.1%と低い(図表1)。

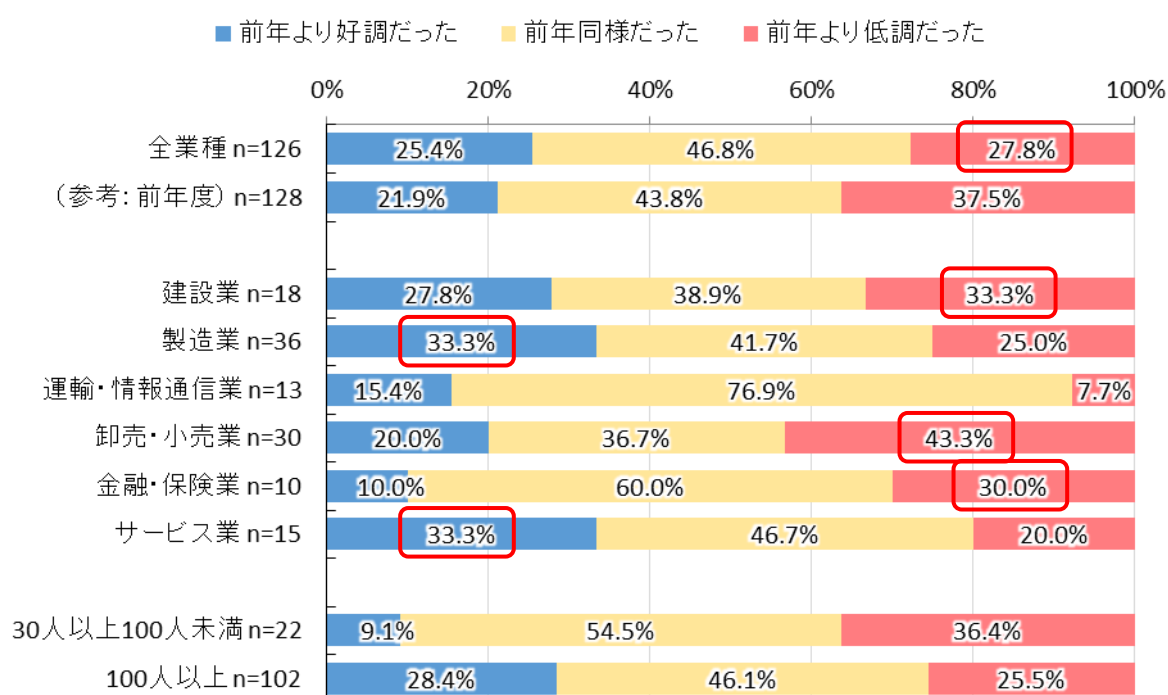
図表1 2021年新卒者採用の有無



(2) 2021年学生の応募状況

- 学生の応募状況については、「前年より低調だった」企業が27.8%で、「前年より好調だった」企業の25.4%を上回った（図表2）。
- 業種別では、「前年より低調だった」のは、「卸売・小売業」（43.3%）や「建設業」（33.3%）、「金融・保険業」（30.0%）に多い。一方で「前年より好調だった」のは「製造業」（33.3%）、「サービス業」（33.3%）が最多であった（図表2）。

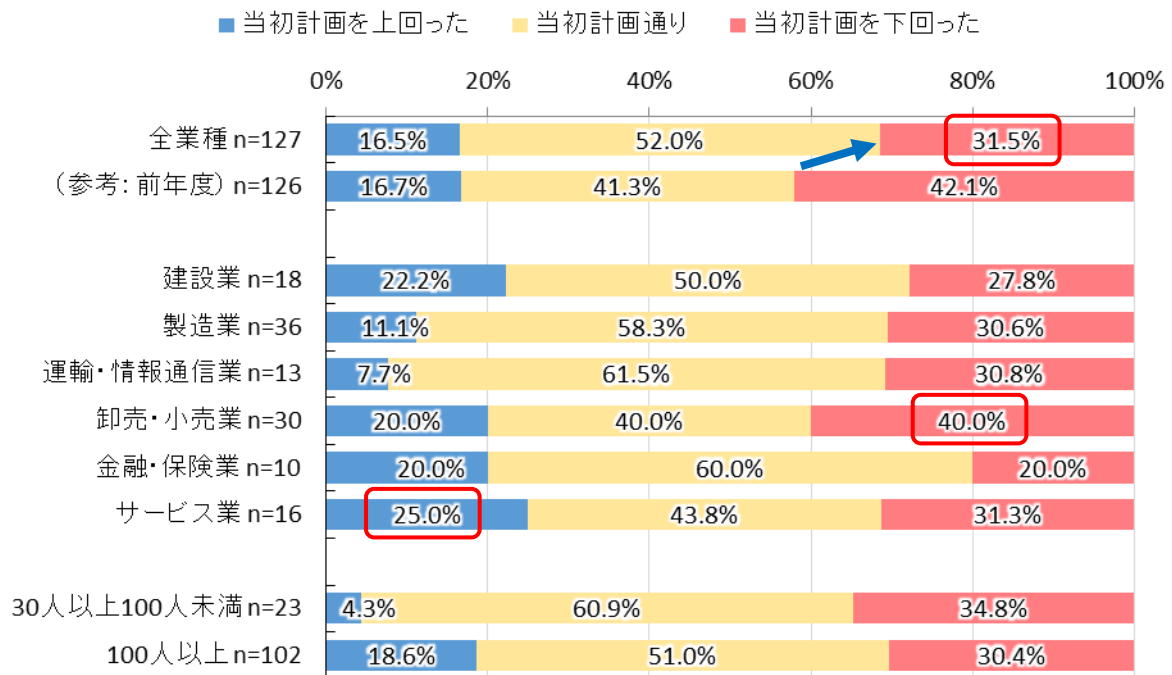
図表2 2021年学生の応募状況



(3) 2021 年当初計画に対する採用実績

- 2021 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」が 31.5%で
 前回調査から減少した。企業側の厳しい採用環境が緩和したことがうかがえる
 (図表 3)。
- 業種別では、「卸売・小売業」で「当初計画を下回った」が多く、「当初計画を
 上回った」は「サービス業」が多い(図表 3)。

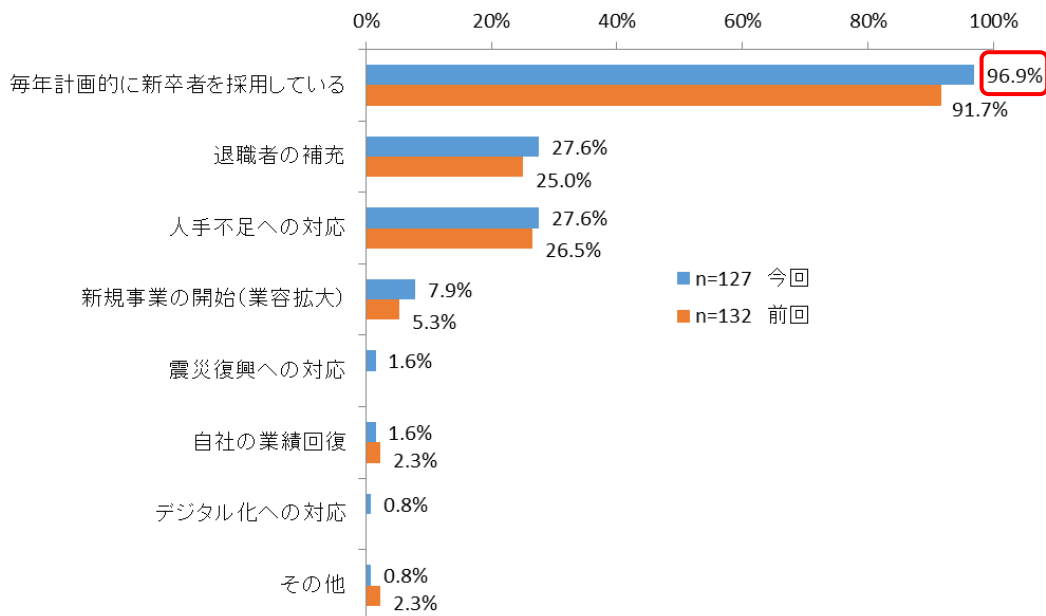
図表 3 当初計画に対する採用実績



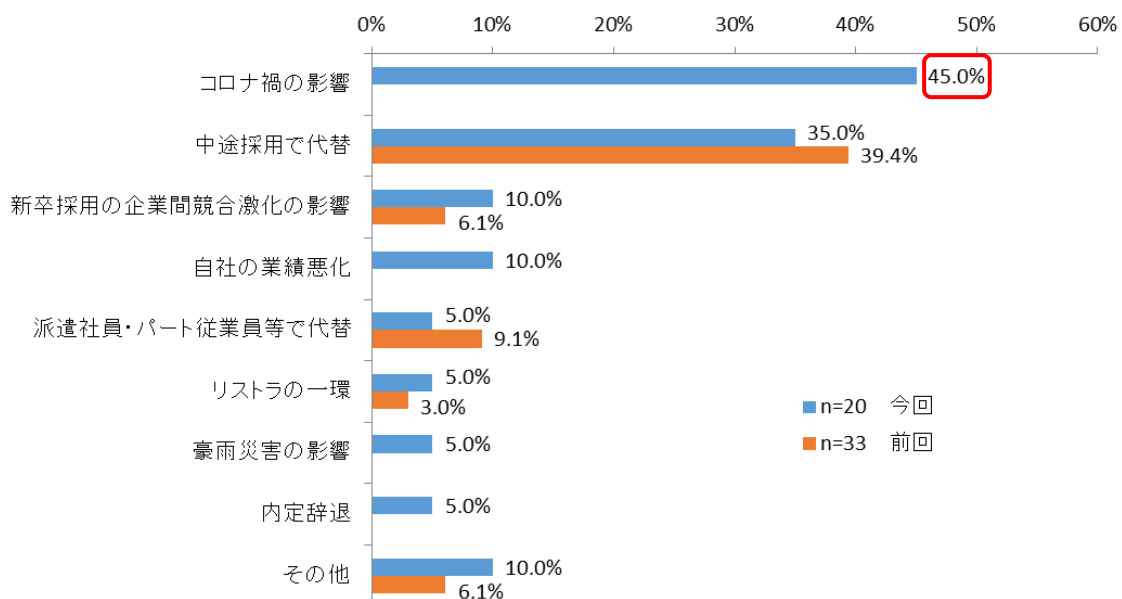
(4) 2021年新卒者を採用した理由、採用しなかった理由

- 新卒者を採用する理由は「毎年計画的に採用している」(96.9%)が引続き最多である。(図表4)。
- また、新卒者を採用しなかった理由としては「コロナ禍の影響」(45.0%)が最多となっている(図表5)。

図表4 新卒者を採用した理由(複数回答)



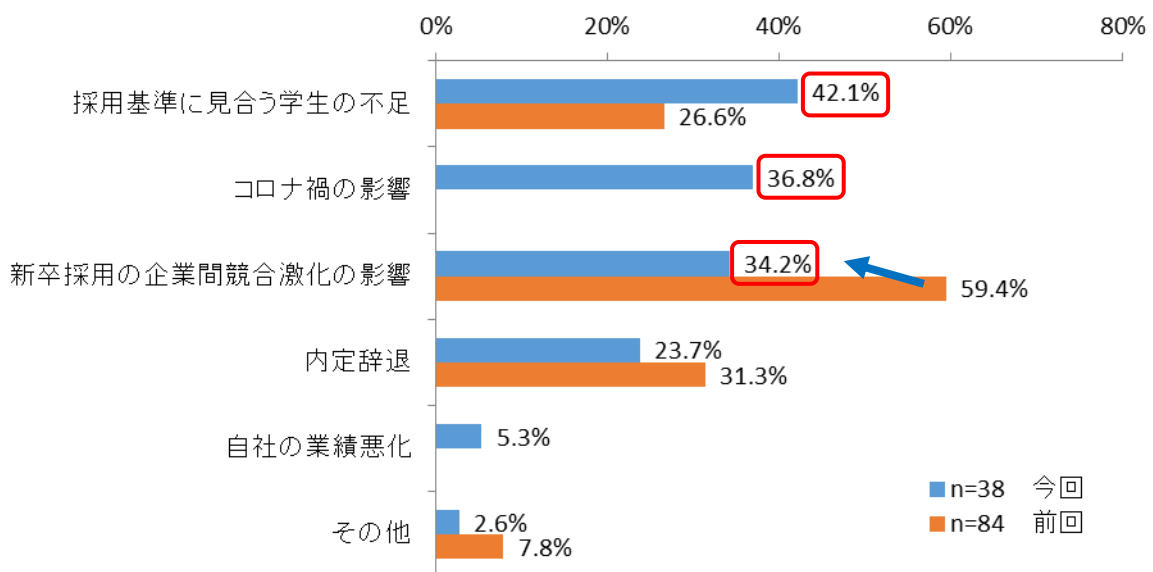
図表5 新卒者を採用しなかった理由(複数回答)



(5) 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、「採用基準に見合う学生の不足」が42.1%で最多となり、「コロナ禍の影響」(36.8%)などの回答が続いた(図表6)。
- また、前回調査で最も高かった「新卒採用の企業間競争激化の影響」(59.4%)は34.2%と低下しており、新卒者の売り手市場の状況が緩和している状況がうかがえる(図表6)。

図表6 新卒者の採用が当初計画を下回った理由(複数回答)

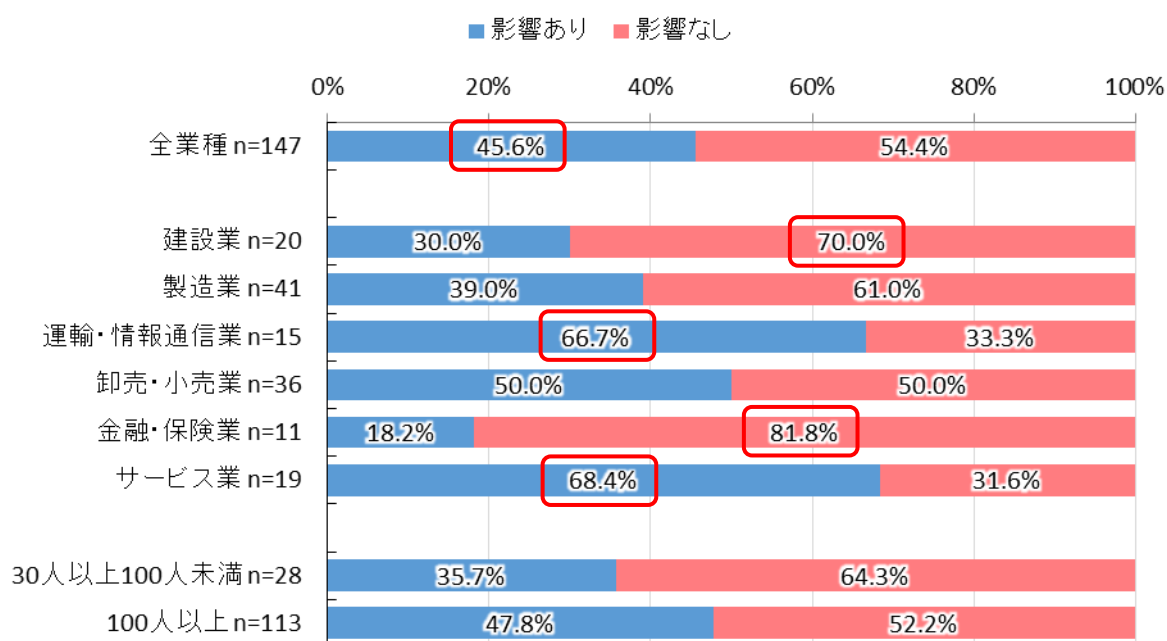


2. 2022年（来春）新卒者採用計画

(1) 2022年新卒者採用計画に対する新型コロナの影響の有無

- 2022年の新卒者の採用計画に「新型コロナの影響がある」企業は45.6%である（図表7）。
- 業種別にみると「影響あり」は「サービス業」（68.4%）や「運輸・情報通信業」（66.7%）で高く、「影響なし」は「金融・保険業」（81.8%）や「建設業」（70.0%）で高くなっている（図表7）。

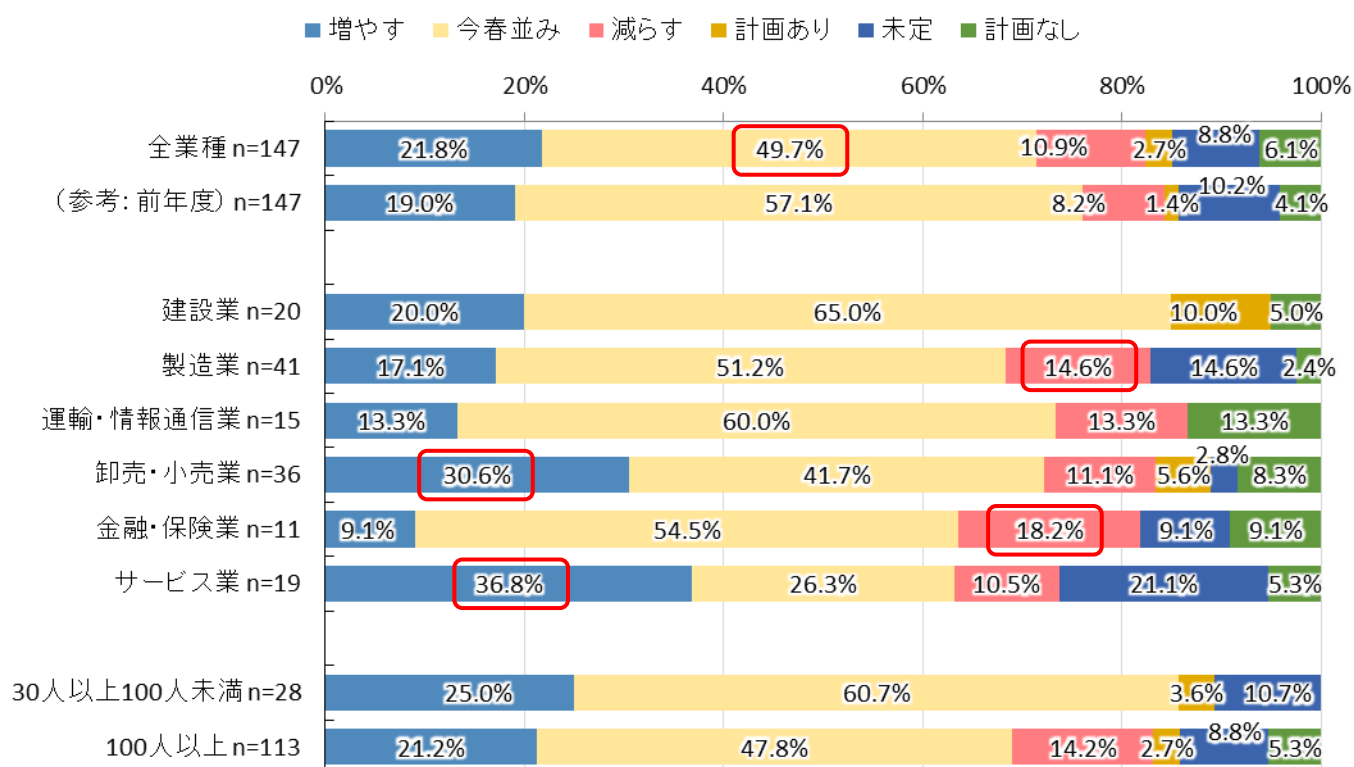
図表7 2022年の新卒者採用計画に新型コロナの影響の有無



(2) 2022 年の新卒者採用計画の有無と採用予定数の増減

>2022 年の新卒者採用予定数については、「今春並み」の企業が 49.7%と前回調査から低下し、「増やす」、「減らす」とする企業が共に増加した（図表 8）。
 >業種別にみると「増やす」は「サービス業」（36.8%）や「卸売・小売業」（30.6%）で高く、「減らす」は「金融・保険業」（18.2%）や「製造業」（14.6%）で高くなっている。

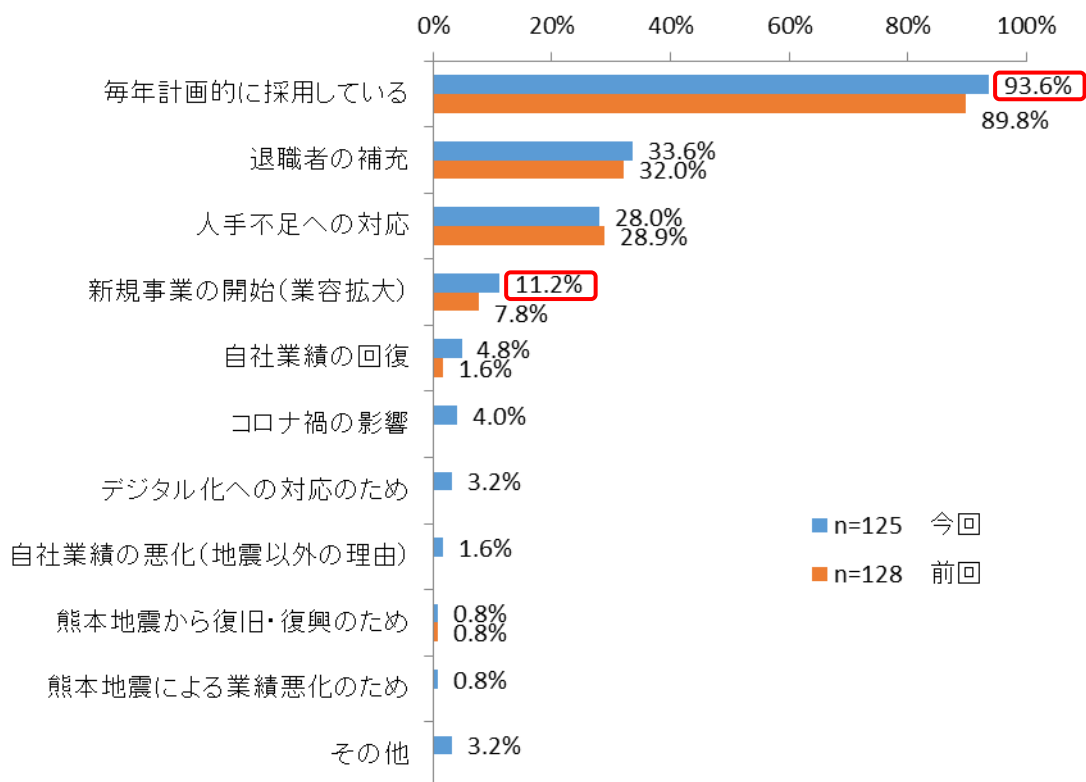
図表 8 2022 年の新卒者採用予定数の増減



(3) 2022年に新卒者を採用する理由等

- 新卒者を採用する理由は「毎年計画的に採用している」(93.6%)が引続き最多である。
- 「新規事業の開始」(11.2%)と事業の多角化に向けた採用理由がみられる(図表9)。

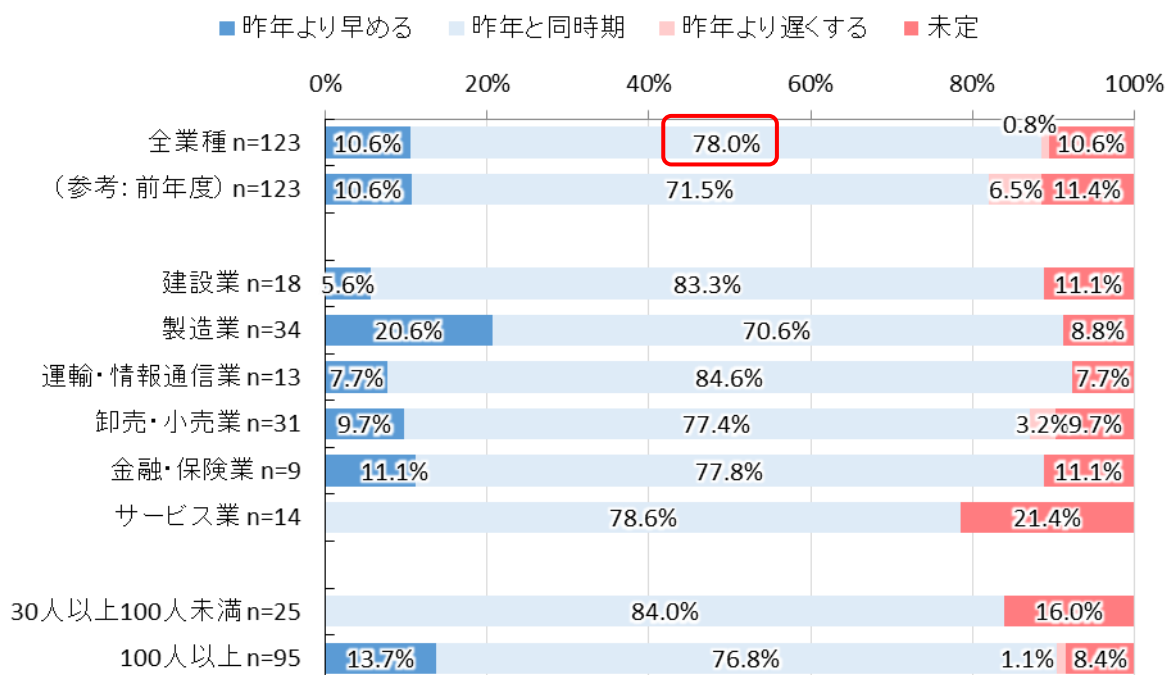
図表9 2022年に新卒者を採用する理由(複数回答)



(4) 2022 年新卒者採用試験の実施時期

➤新卒者採用試験の時期については、「昨年より遅くする」が減少し、「昨年と同時期」(78.0%)が引続き最多である。(図表 10)。

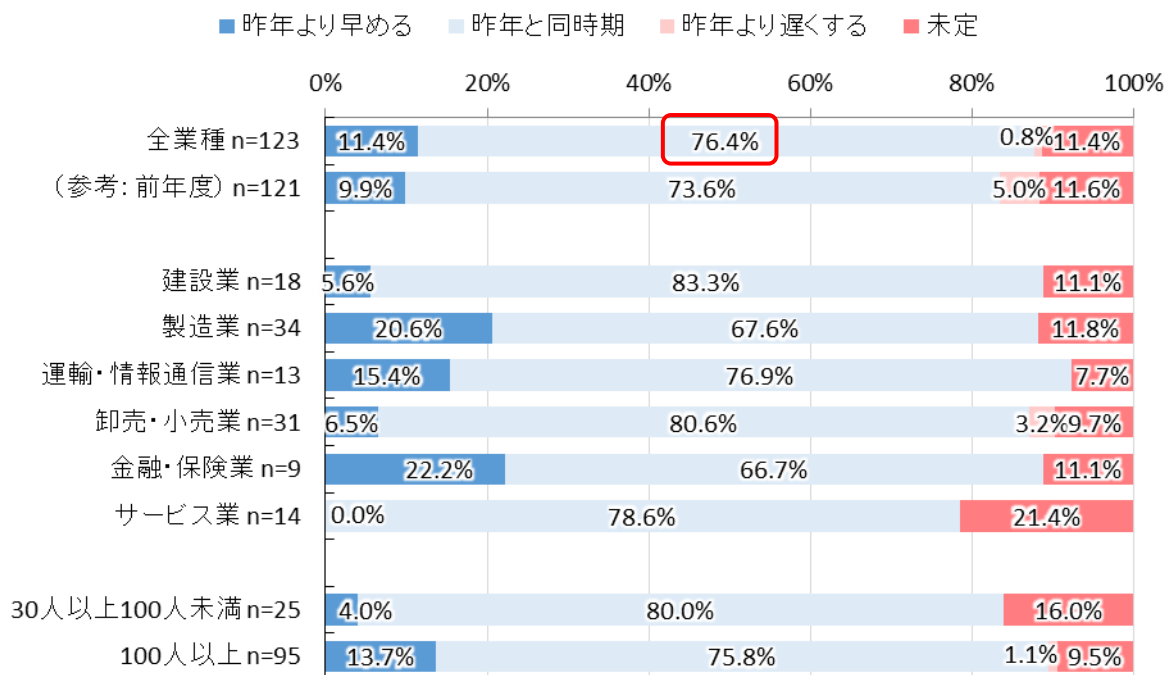
図表 10 2022 年新卒者採用試験の実施時期



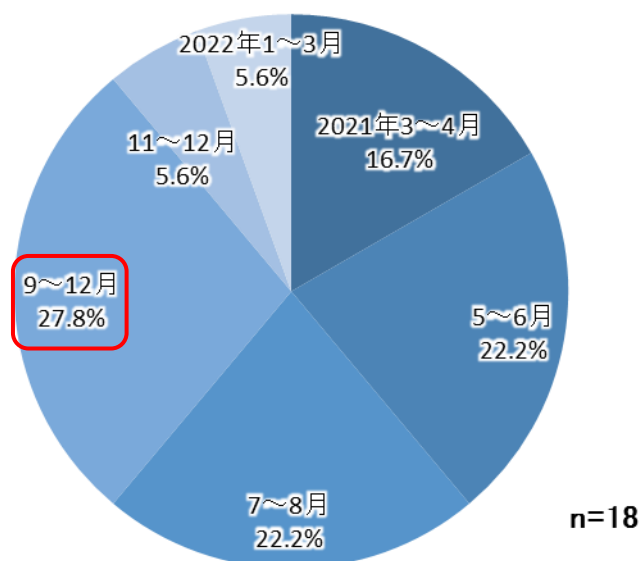
(5) 2022年新卒者採用の内定時期

- 新卒者採用の内定時期についても、「昨年より遅くする」企業が減少し、「昨年と同時期」（76.4%）が引続き最多である（図表 11）。
- なお、「採用の有無は今のところ未定」の企業は、「2021年9～12月頃」に決める予定（27.8%）の割合が高い（図表 12）。

図表 11 2022年新卒者採用の内定時期



図表 12 「今のところ未定」の企業の決定時期

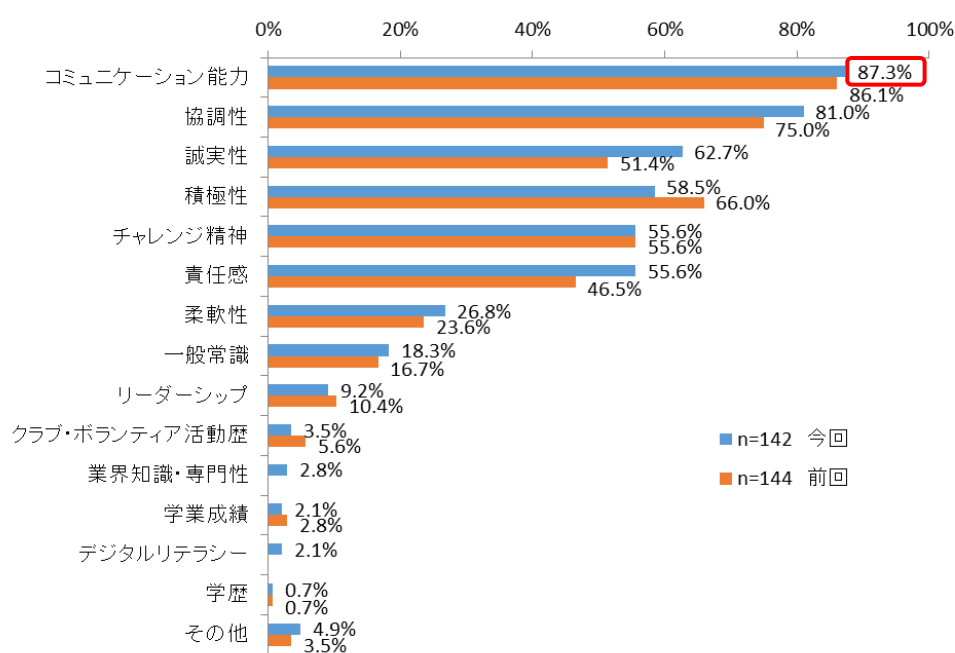


3. 新卒者に求める資質

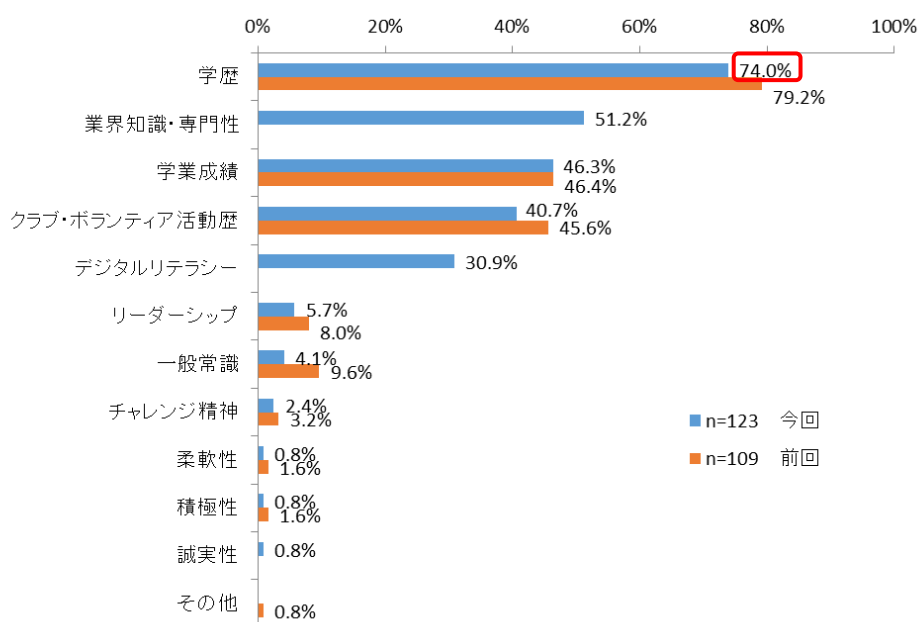
(1) 新卒者採用の際に重視すること、重視しないこと

- 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」(87.3%)が引続き最多であり、「協調性」(81.0%)や「誠実性」(62.7%)などが続いた(図表13)。
- 重視しない事項としては「学歴」(74.0%)が引続き最多であり、「業界知識・専門性」(51.2%)や「学業成績」(46.3%)が続いている(図表14)。

図表 13 新卒者採用の際に重視すること(複数回答)



図表 14 新卒者採用の際に重視しないこと(複数回答)

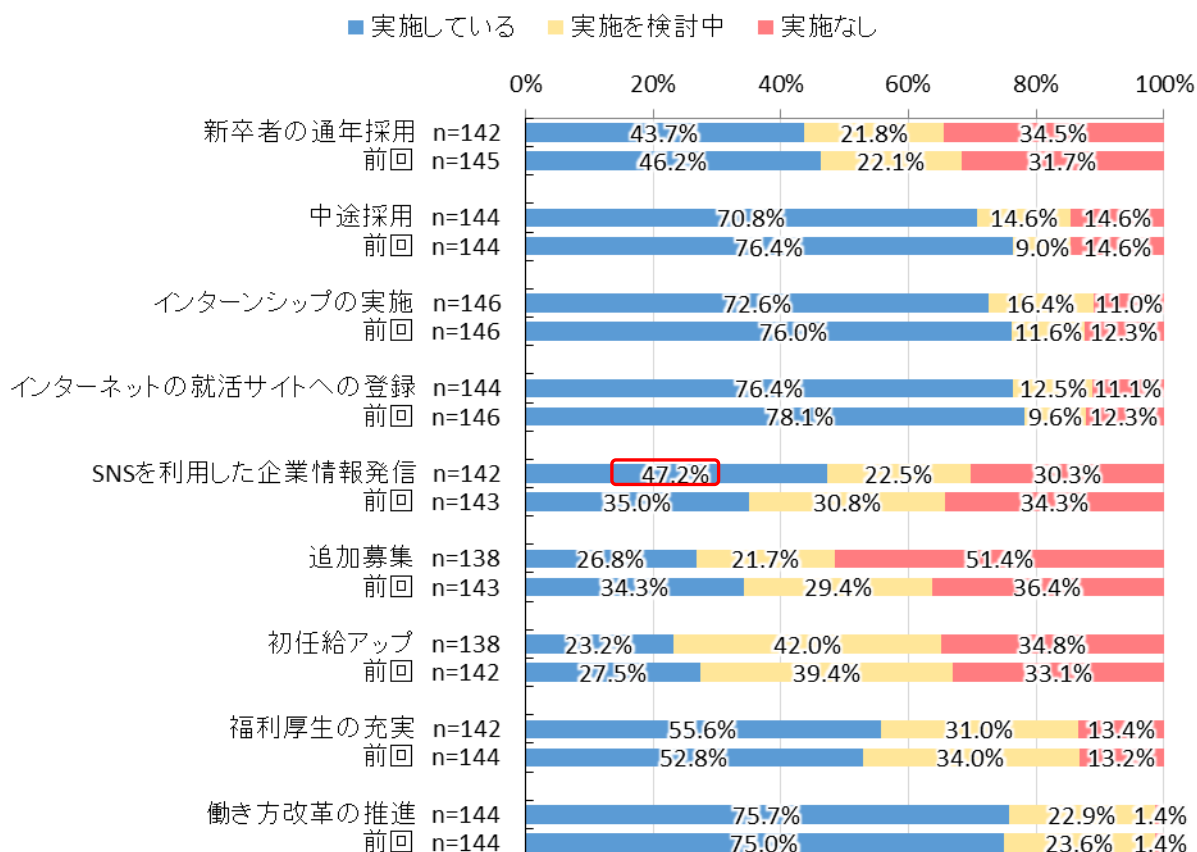


4. 採用全般に関する制度の導入状況

(1) 採用に関する取り組み手法の状況

➤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、「SNS を利用した企業情報発信」(47.2%) という回答が前回調査比で 12.2%増加した。(図表 15)。

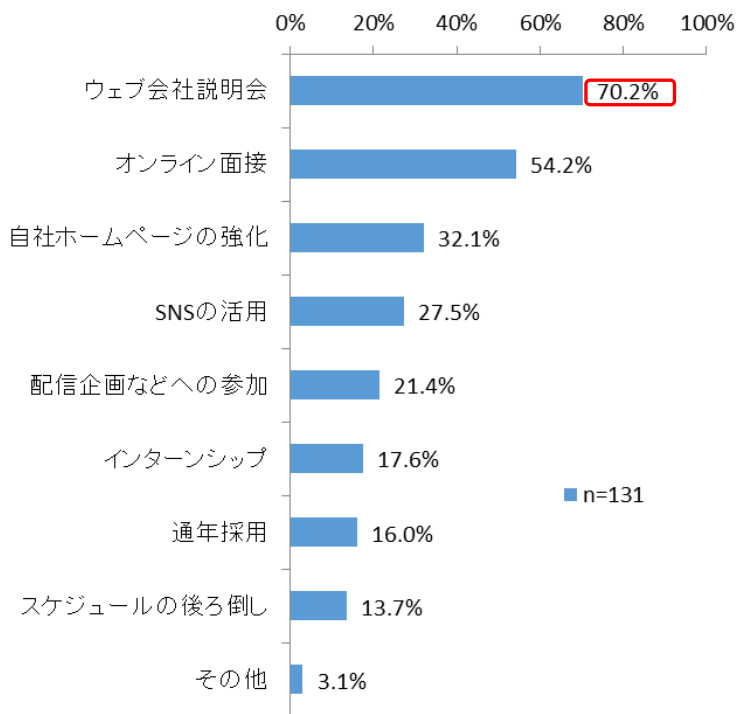
図表 15 採用に関する取り組み手法の状況



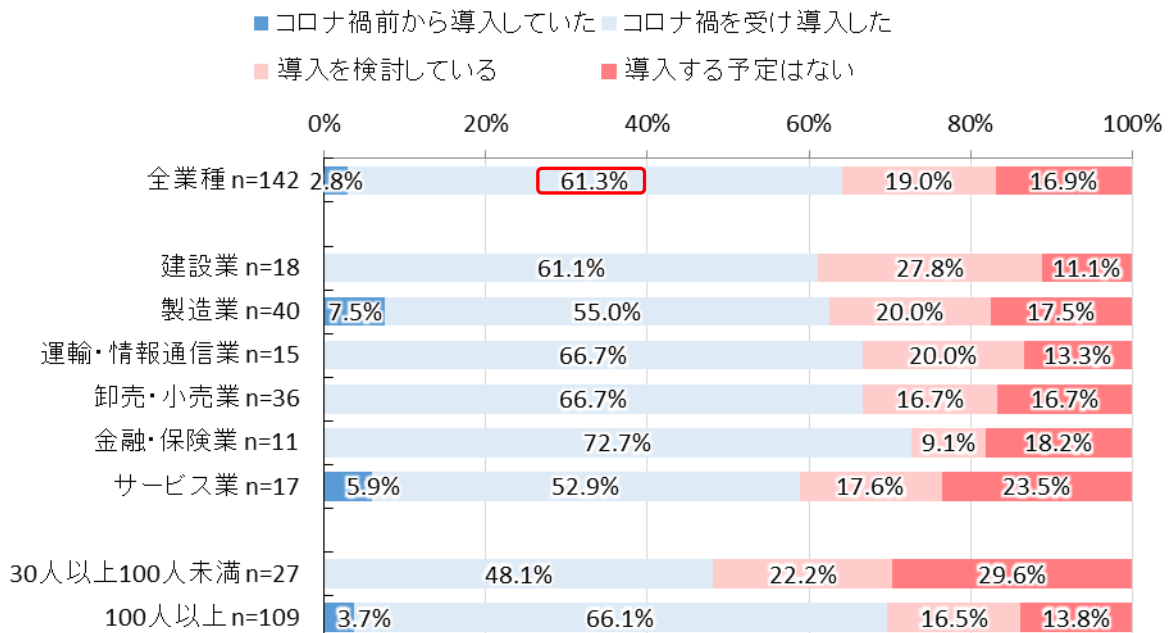
(2) コロナ禍をきっかけとした採用に関する取り組み

- ▶ コロナ禍をきっかけとした取り組みについては、「ウェブ会社説明会」(70.2%)が最も高い(図表 16)。また、「オンライン面接」(54.2%)、「自社ホームページの強化」(32.1%)が続き、オンラインの利用が進んでいる。
 ▶ 選考に関するオンラインの導入時期については「コロナ禍を受け導入した」(61.3%)が最も高い(図表 17)。

図表 16 コロナ禍をきっかけとして導入した取り組み(複数回答)



図表 17 選考に関するオンラインの導入



おわりに

(1) 調査結果の概観

①2021 年新卒者採用実績

2021 年(今春)に「新卒者を採用した」企業は前回の 2020 年調査と同水準の 86.4%。
今春の当初計画に対する採用実績が「当初計画を下回った」企業は 31.5%。

採用が当初計画を下回った理由としては、「採用基準に見合う学生の不足」が 42.1%で最多。

②2022 年新卒者採用計画

2022 年(来春)の新卒者採用計画に「新型コロナの影響がある」企業は 45.6%。

採用予定数については、「今春並み」の企業が 49.7%と前回調査から低下し、「増やす」、「減らす」とする企業が共に増加した。

③新卒者に求める資質

採用の際に重視する事項は「コミュニケーション能力」が 87.3%で引続き最多。

④採用全般に関する制度の導入状況

採用に関して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」が増加し 47.2%となっている。コロナ禍をきっかけとした取り組みについては「ウェブ会社説明会」が 70.2%で最多。

(2) 今後の課題等

新卒者採用については、“売り手市場”の状況から、2021 年(今春)には採用環境の厳しさが緩和したが、依然として 31.5%が採用の計画数を下回っている。

コロナ禍をきっかけとして、採用活動にインターネットの利用が進んでいる。インターネットの利用には、採用に掛かるコストの削減や、学生と数多く接点を持てるなどのメリットがある。しかし、人となり把握しにくいなどのデメリットがあり、最終的には対面による面接を行う、との声が多く見られた。

オンラインと対面、双方の良さを活かしながら取り組んでいくことが必要だと考えられる。