

[2021 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

2022 年度新卒者採用に関する動向調査

2022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. 2022 年新卒者採用実績.....	2
(1) 新卒者採用の有無.....	2
(2) 学生の応募状況.....	3
(3) 新卒者採用後の従業員の充足状況.....	4
(4) 当初計画に対する採用実績.....	5
(5) 新卒者を採用した理由.....	6
(6) 新卒者を採用しなかった理由.....	7
(7) 新卒者の採用が当初計画を下回った理由.....	8
2. 2023 年新卒者採用計画.....	9
(1) 新卒者採用計画に対する新型コロナの影響の有無.....	9
(2) 新卒者採用計画の有無と採用予定数の増減.....	10
(3) 新卒者を採用する理由.....	11
(4) 新卒者採用試験の実施予定時期.....	12
(5) 新卒者の内定予定時期.....	13
3. 新卒者に求める資質.....	14
(1) 新卒者採用の際に重視すること.....	14
(2) 新卒者採用の際に重視しないこと.....	15
4. 採用全般に関する制度の導入状況.....	16
(1) 採用に関する取組手法の状況.....	16
(2) コロナ禍をきっかけとした採用に関する取組み.....	17
5. TSMC 進出による影響.....	18
(1) 影響の有無.....	18
(2) 実施を予定している対策.....	19
6. 新卒者が就職する企業に求めているもの.....	20
おわりに.....	21
(1) 調査結果の概要.....	21
(2) 今後の課題等.....	22

はじめに

2022年、熊本県内は台湾積体回路製造（TSMC）の進出に伴う大型設備投資や、関連企業の進出等が具体化し、大きな期待が膨らんでいる。一方で、人材獲得競争の激化から、従来の課題である人手不足に拍車がかかる懸念もある。

このような中で、当研究所は熊本日日新聞社と共同で、2022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組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 201社
- ・調査項目：2022年新卒者採用実績、2023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：2022年2月18日～3月15日
- ・有効回答：145社（有効回答率72.1%）
- ・回答者の属性

業種	対象数	割合(%)
建設業	20	13.8
製造業	38	26.2
運輸・情報通信業	15	10.3
卸売・小売業	38	26.2
金融・保険業	11	7.6
サービス業	19	13.1
その他	4	2.8
総計	145	100.0

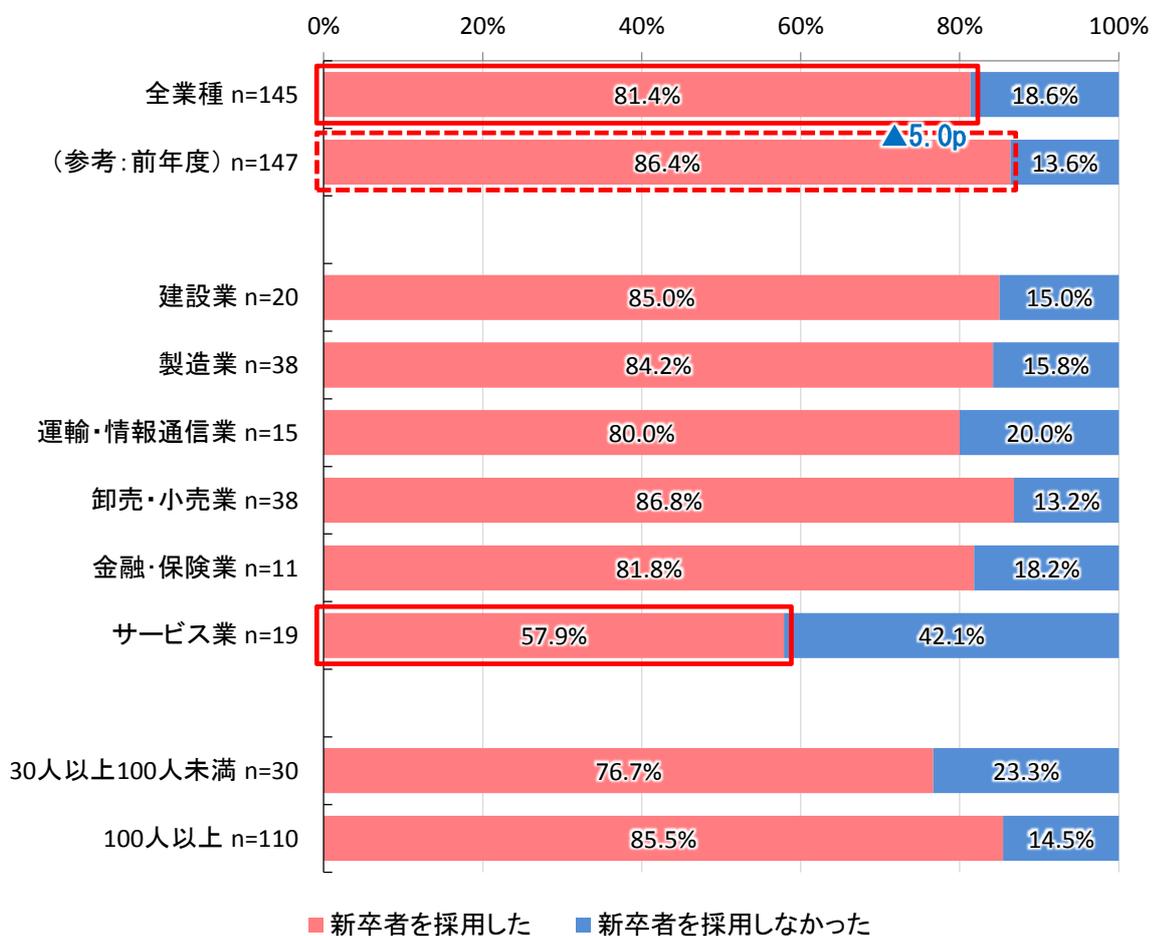
従業員数	対象数	割合(%)
30人未満	5	3.4
30人以上100人未満	30	20.7
100人以上	110	75.9
総計	145	100.0

1. 2022年新卒者採用実績

(1) 新卒者採用の有無 (図表1)

- 2022年(今春)に「新卒者を採用した」企業は前回調査から5.0ポイント(以下p)低下の81.4%。
- 業種別では、サービス業57.9%と新卒者を採用している割合が低い。

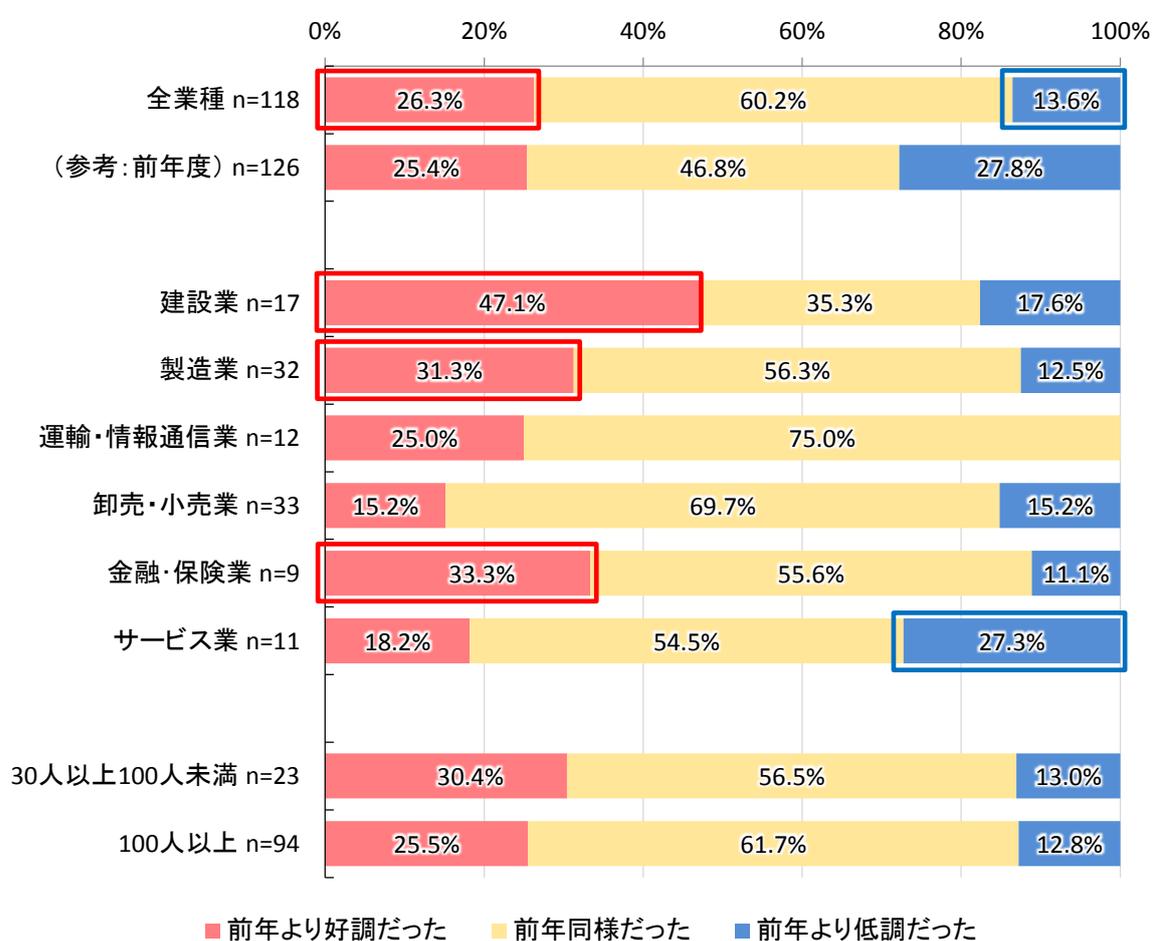
図表1 2022年新卒者採用の有無



(2) 学生の応募状況 (図表2)

- 学生の応募状況については、「前年より好調だった」企業が26.3%で、「前年より低調だった」企業(13.6%)を上回った。
- 「前年より好調だった」は、建設業47.1%、金融・保険業33.3%、製造業31.3%の順に多い。一方で「前年より低調だった」は、サービス業27.3%が最多であった。

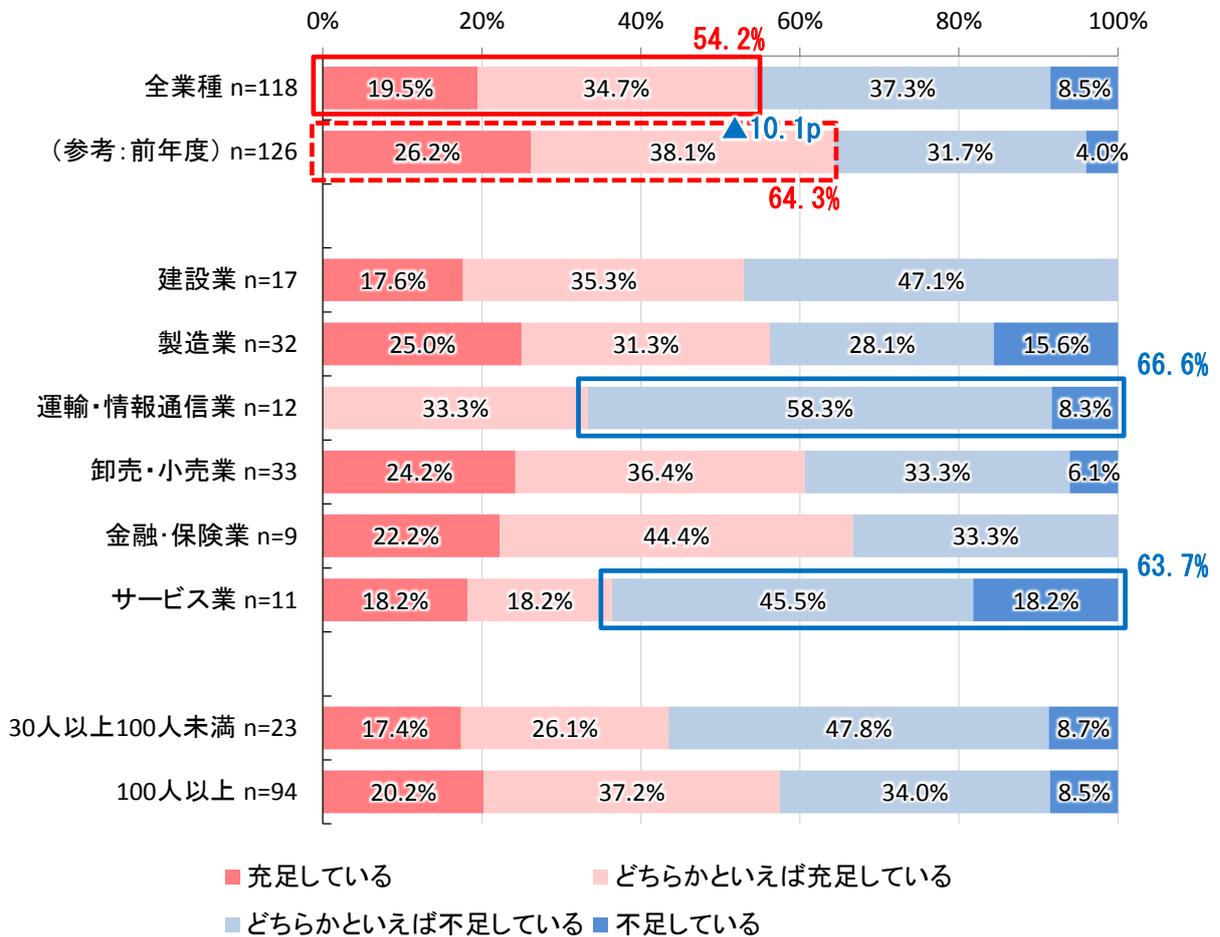
図表2 2022年学生の応募状況



(3) 新卒者採用後の従業員の充足状況 (図表3)

- 新卒者採用後の従業員の充足状況については、「充足」(「充足している」+「どちらかといえば充足している」)が54.2%となり、前回調査の64.3%から10.1p減少した。
- 「不足」(「不足している」+「どちらかといえば不足している」)は、運輸・情報通信業66.6%、サービス業63.7%の順に多い。

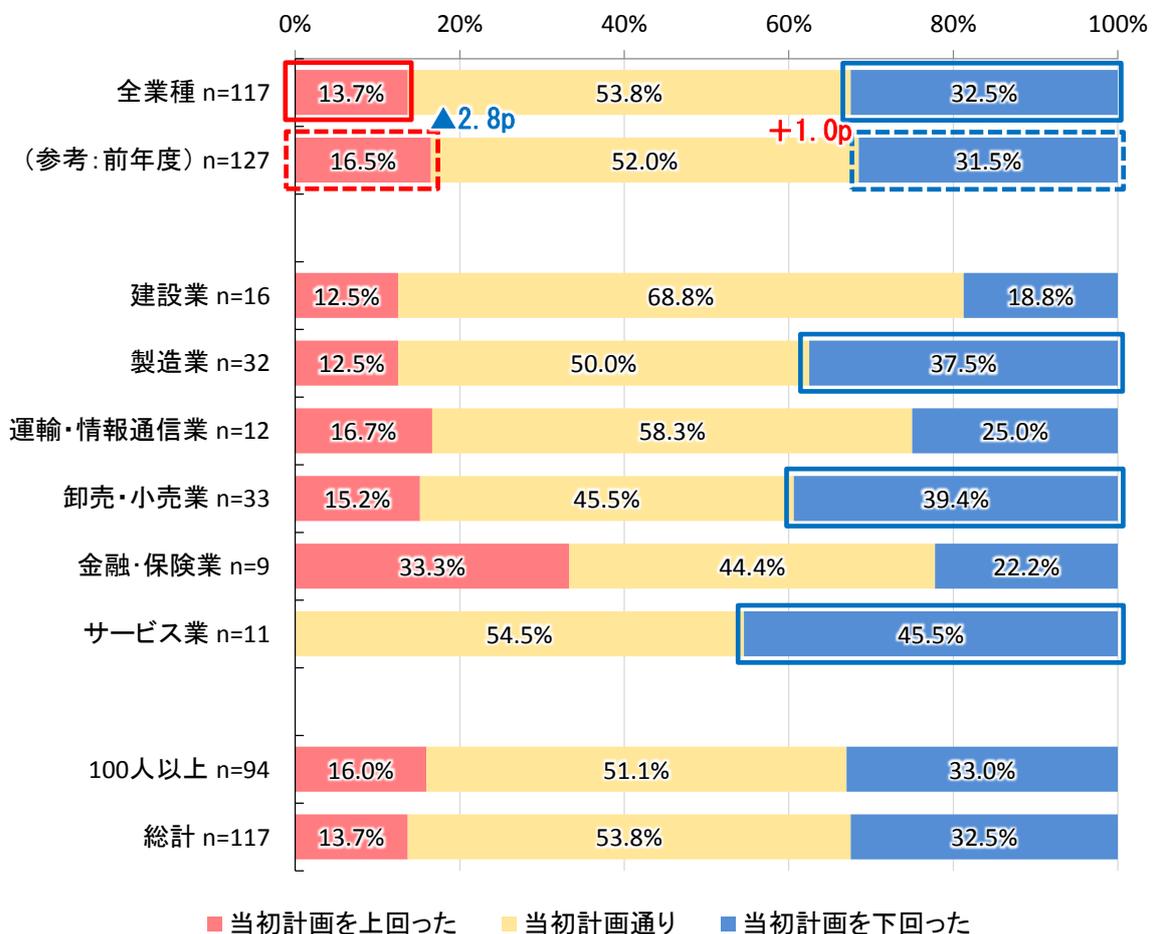
図表3 新卒者採用後の従業員の充足状況



(4) 当初計画に対する採用実績 (図表4)

- 2022年採用の当初計画に対する実績では「当初計画を上回った」が13.7%で前回調査から2.8p減少した。一方で、「当初計画を下回った」は32.5%で同1.0p増加しており、企業側の採用環境が厳しさを増したことがうかがえる。
- 「当初計画を下回った」は、サービス業45.5%、卸売・小売業39.4%、製造業37.5%の順に多い。

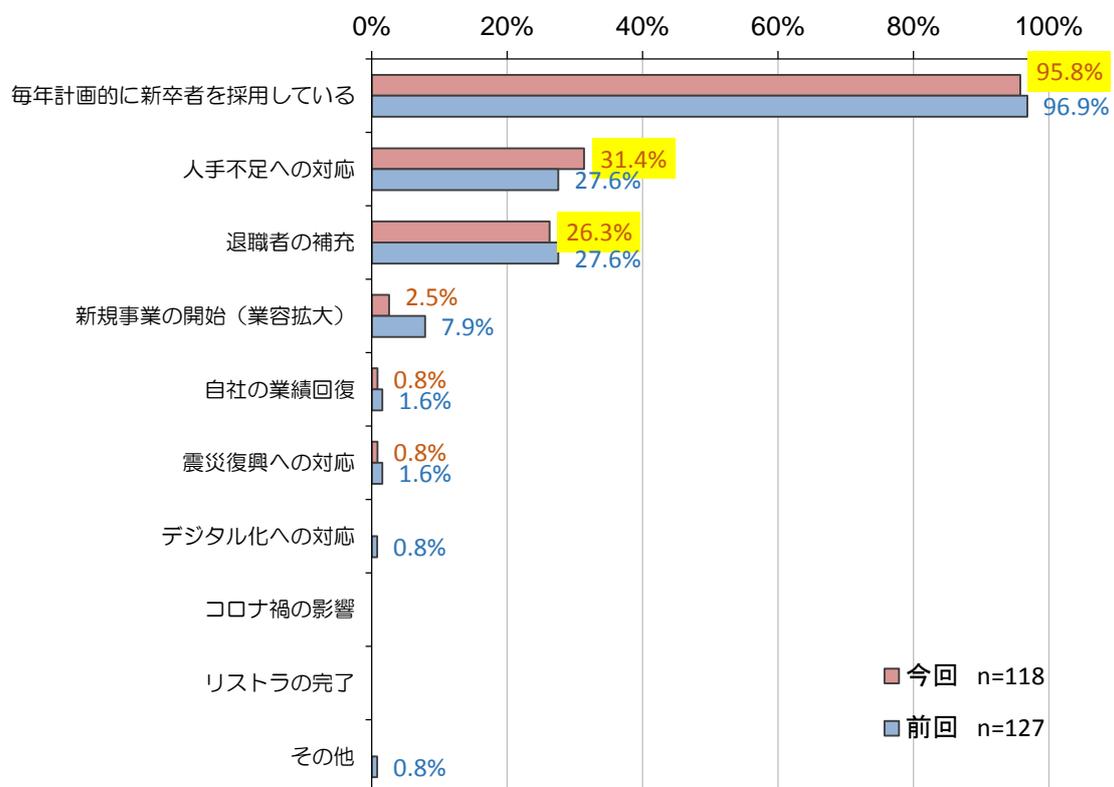
図表4 当初計画に対する採用実績



(5) 新卒者を採用した理由 (図表5)

➤新卒者を採用する理由は「毎年計画的に新卒者を採用している」が95.8%と、前回調査に引続き最多となった。次いで「人手不足への対応」31.4%、「退職者の補充」26.3%の順となった。

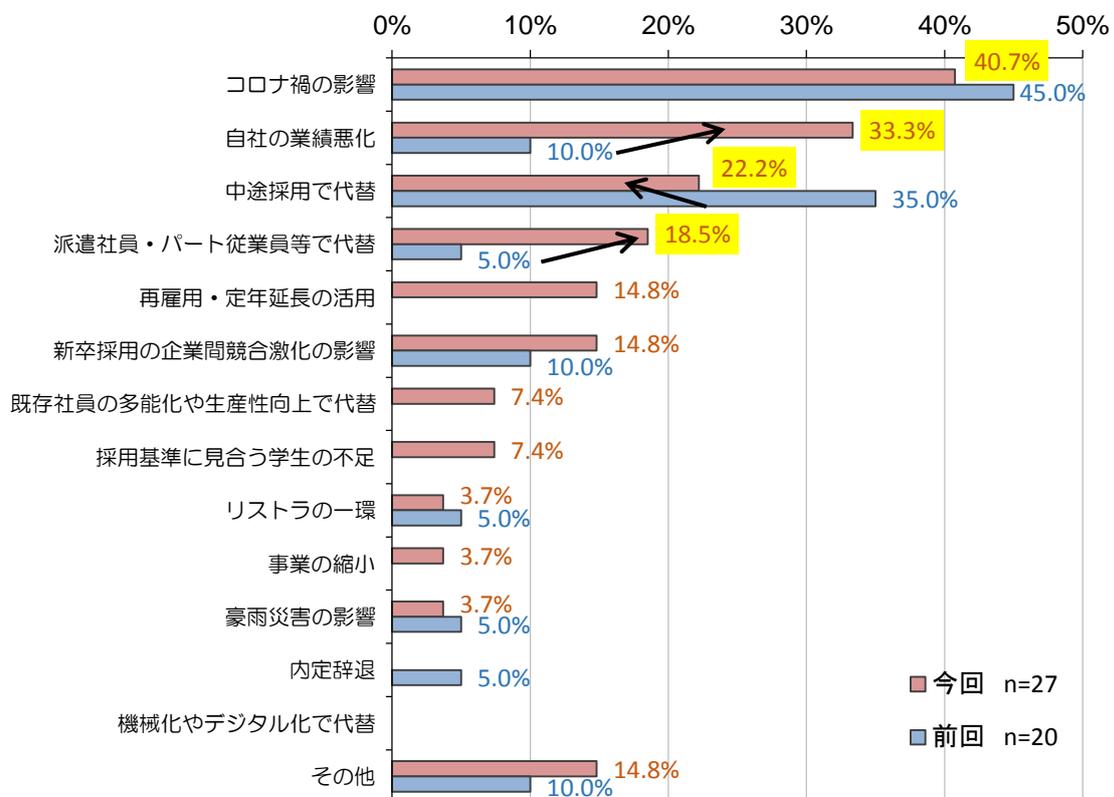
図表5 新卒者を採用した理由 (複数回答)



(6) 新卒者を採用しなかった理由 (図表6)

- 新卒者を採用しなかった理由としては「コロナ禍の影響」が40.7%で最多。続く「自社の業績悪化」が33.3%と前回調査から大きく増加している。
- また、「中途採用で代替」が前回調査から減少した一方で、「派遣社員・パート従業員等で代替」が増加している。

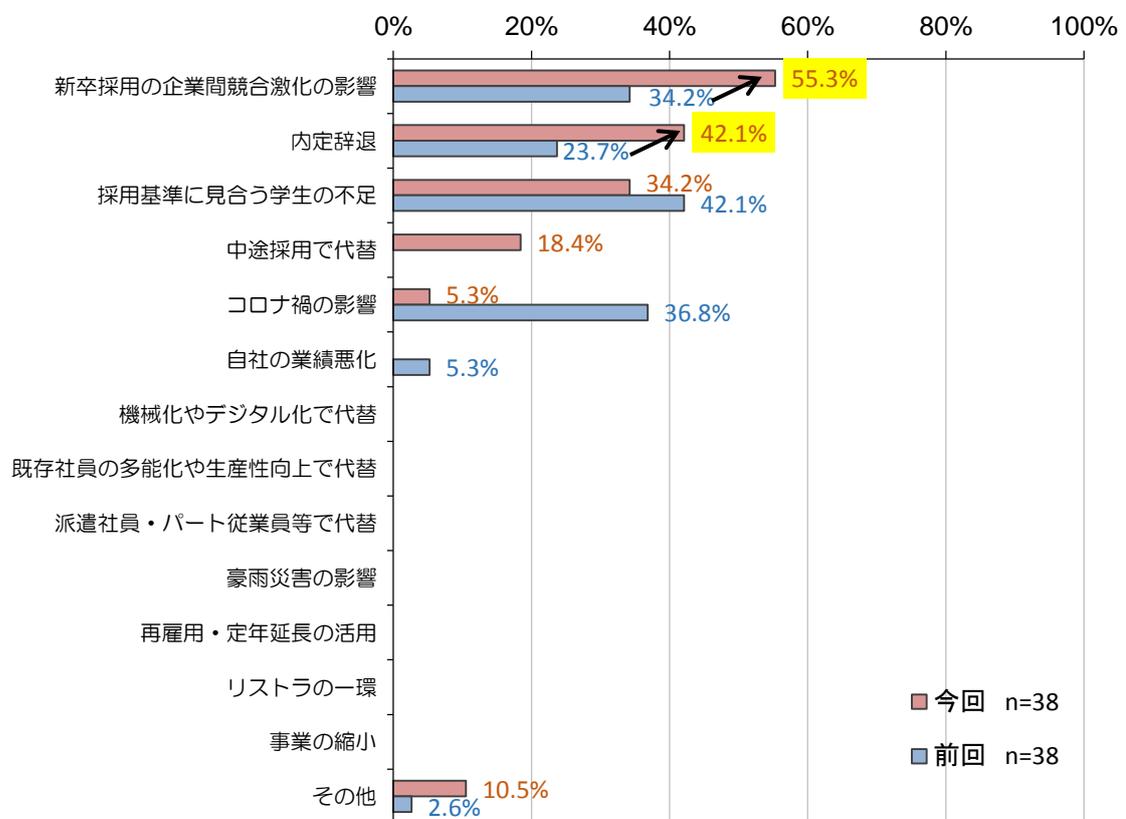
図表6 新卒者を採用しなかった理由 (複数回答)



(7) 新卒者の採用が当初計画を下回った理由 (図表7)

➤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」が55.3%で最多となり、「内定辞退」42.1%が続いた。両回答とも、前回調査から大きく増加しており、新卒者の売り手市場の様相が強まったとみられる。

図表7 新卒者の採用が当初計画を下回った理由 (複数回答)

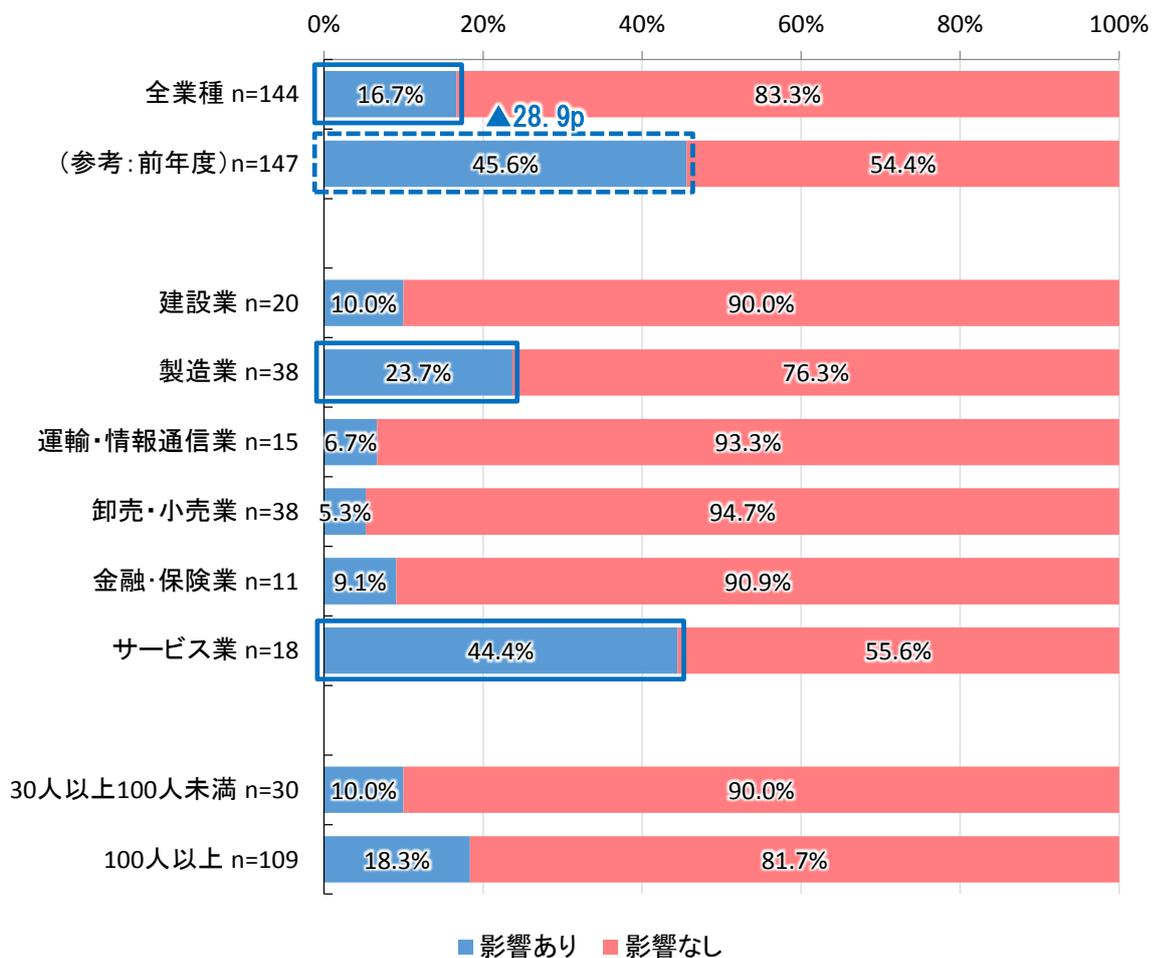


2. 2023年新卒者採用計画

(1) 新卒者採用計画に対する新型コロナの影響の有無 (図表8)

- 2023年(来春)の新卒者の採用計画に「新型コロナの影響がある」企業は16.7%と、前回調査から28.9p減少した。
- 「影響あり」はサービス業が44.4%と最も多く、次いで製造業23.7%の順となっている。

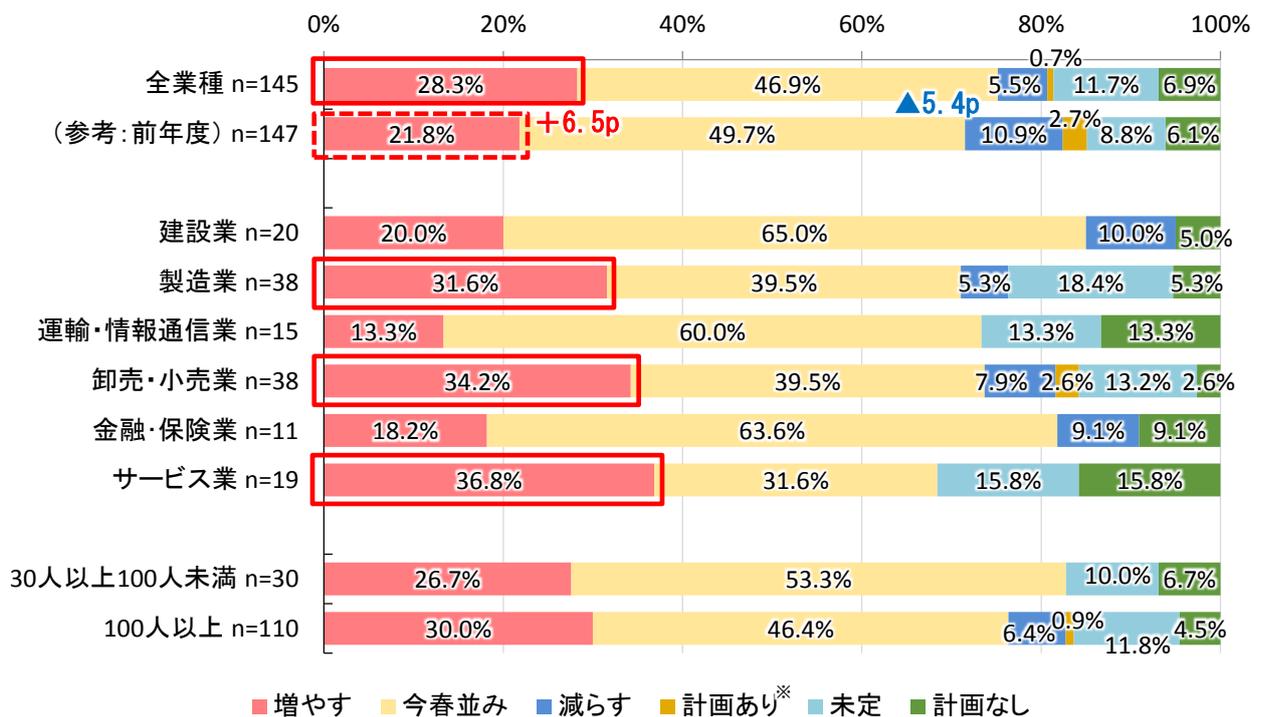
図表8 2023年の新卒者採用計画に新型コロナの影響の有無



(2) 新卒者採用計画の有無と採用予定数の増減 (図表9、10)

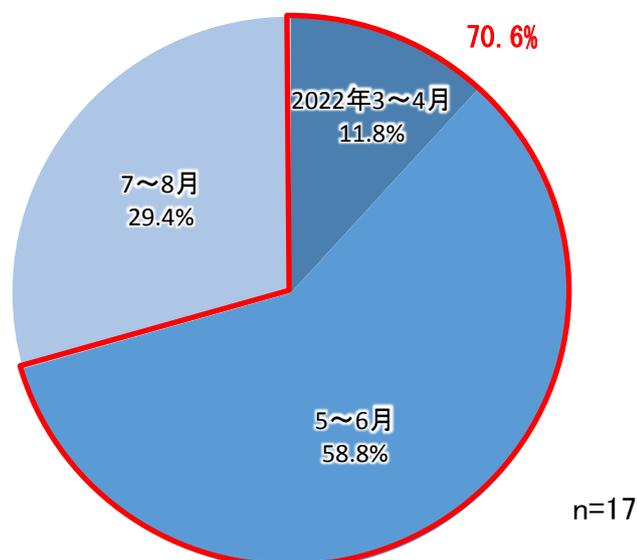
- 2023年の新卒者採用予定数については、「増やす」が28.3%と前回調査から6.5p増加し、「減らす」が5.5%と同5.4p減少した(図表9)。
- 業種別にみると、「増やす」はサービス業36.8%、卸売・小売業34.2%、製造業31.6%の順に高い。
- なお、「採用の有無は今のところ未定」の企業も、7割以上が「2022年5~6月まで」に決める予定としている(図表10)。

図表9 2023年の新卒者採用予定数の増減



*計画あり：採用予定あり採用予定数の増減不明

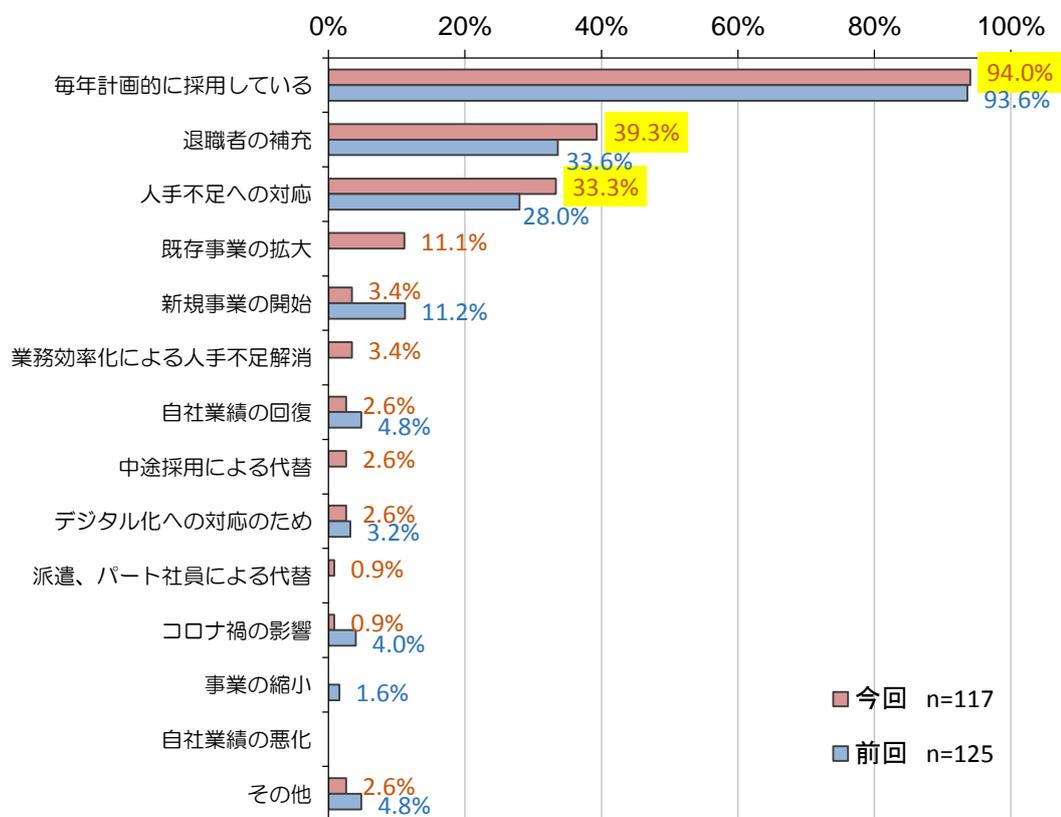
図表10 「未定」の企業の決定時期



(3) 新卒者を採用する理由 (図表 11)

➤新卒者を採用する理由は「毎年計画的に採用している」94.0%、「退職者の補充」39.3%、「人手不足への対応」33.3%の順に多く、前回調査と同様の結果となった。

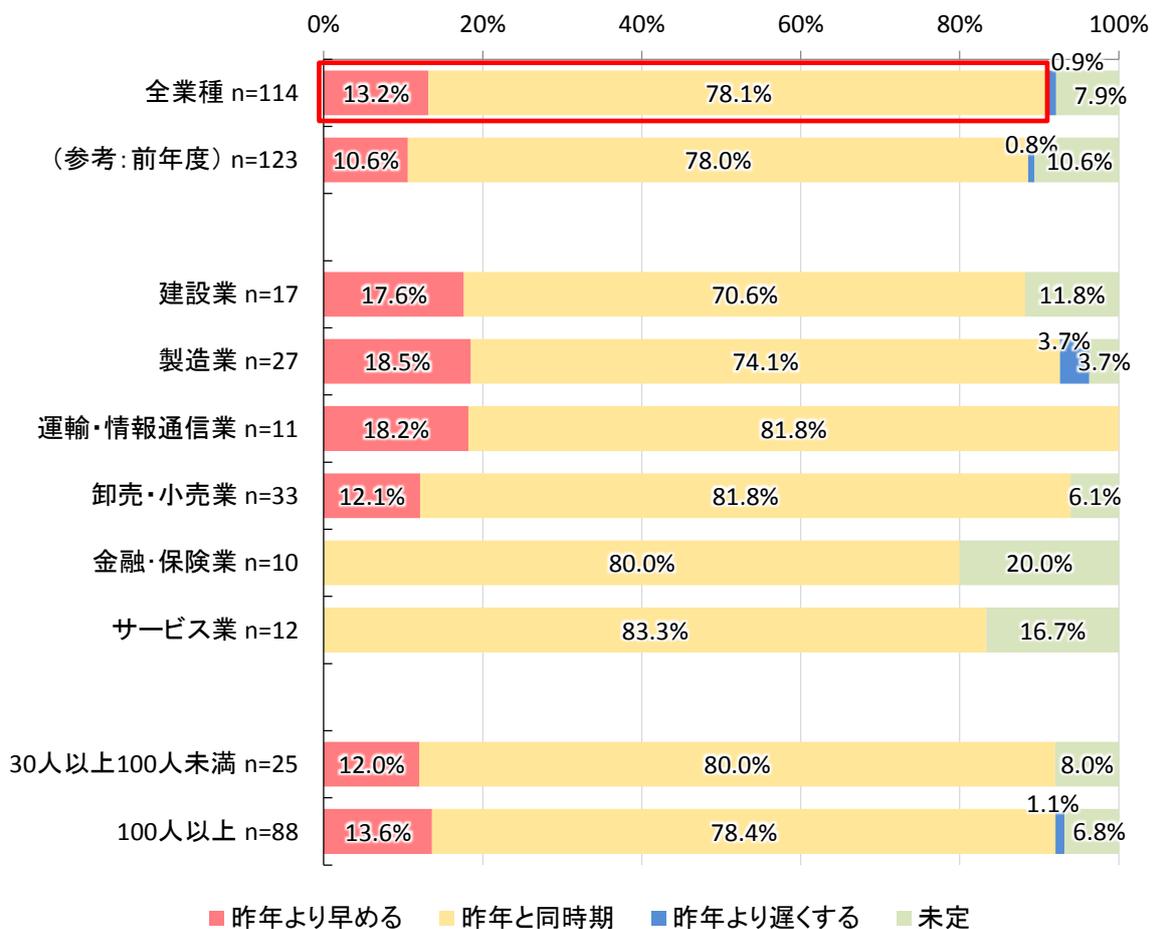
図表 11 2023 年に新卒者を採用する理由 (複数回答)



(4) 新卒者採用試験の実施予定時期 (図表 12)

➤新卒者採用試験の実施予定時期については、「未定」を除き、大半の企業で「昨年と同時期」または「昨年より早める」としている。

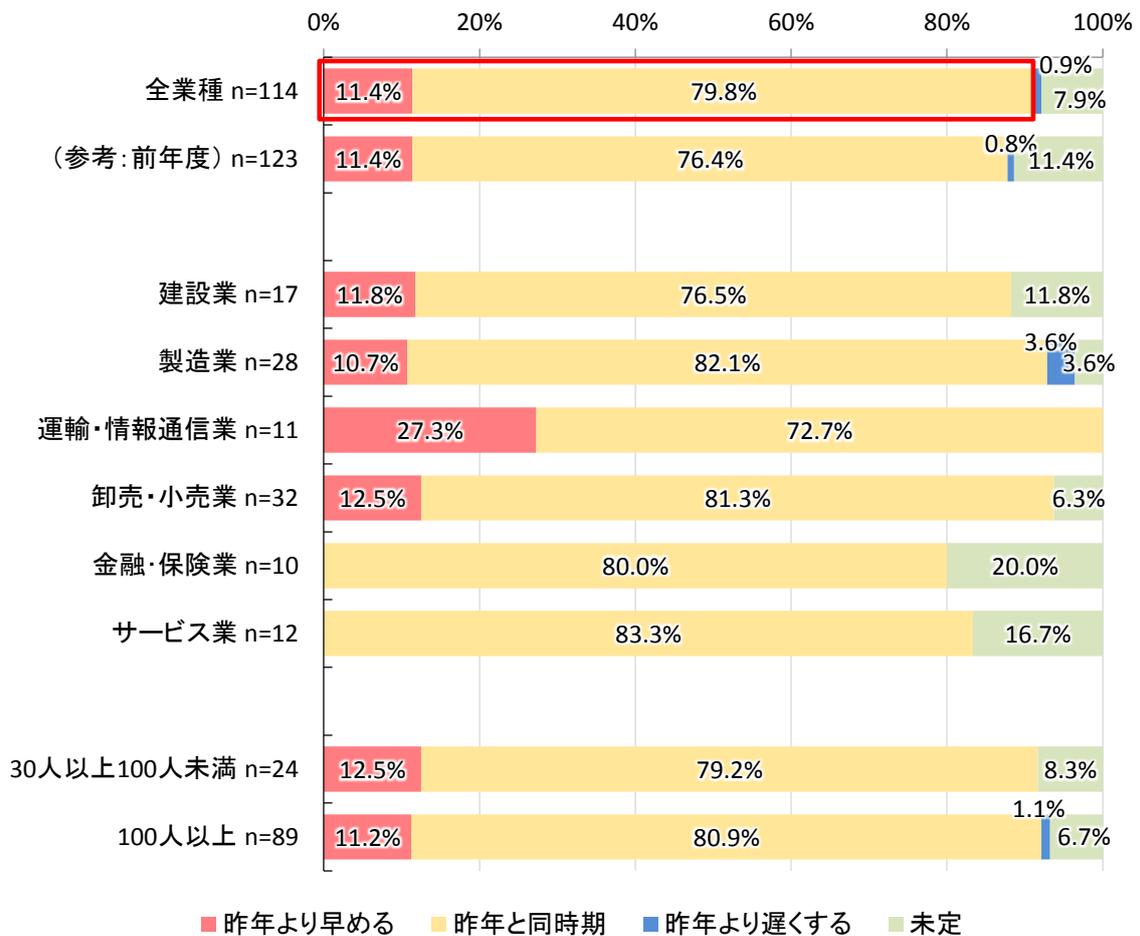
図表 12 2023 年新卒者採用試験の実施時期



(5) 新卒者の内定予定時期 (図表 13)

➤新卒者の内定予定時期についても、「未定」を除き、「昨年と同時期」または「昨年より早める」が大半を占める。

図表 13 2023 年新卒者採用の内定時期

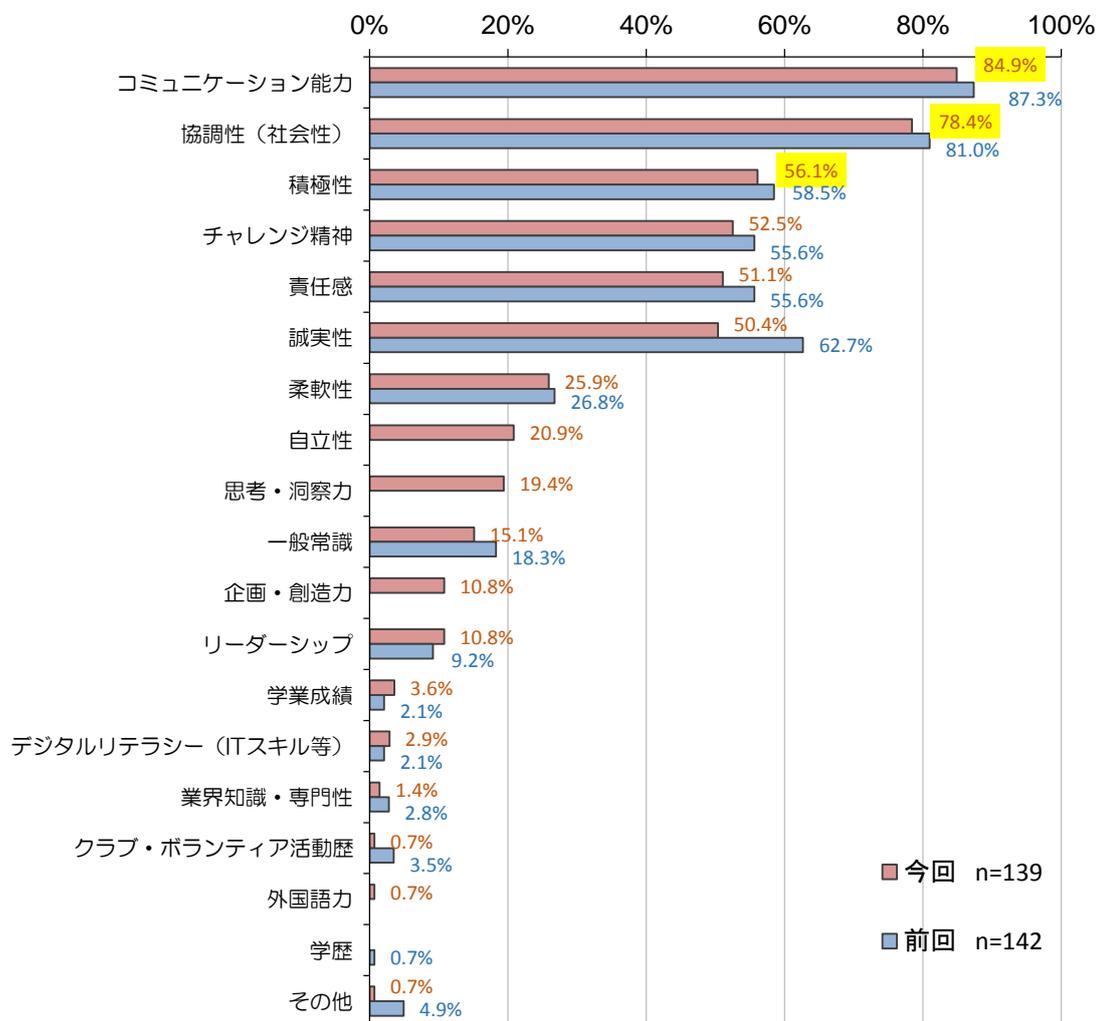


3. 新卒者に求める資質

(1) 新卒者採用の際に重視すること (図表 14)

➤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」が84.9%で引き続き最多であり、「協調性 (社会性)」78.4%や「積極性」56.1%が続いた。

図表 14 新卒者採用の際に重視すること (複数回答)

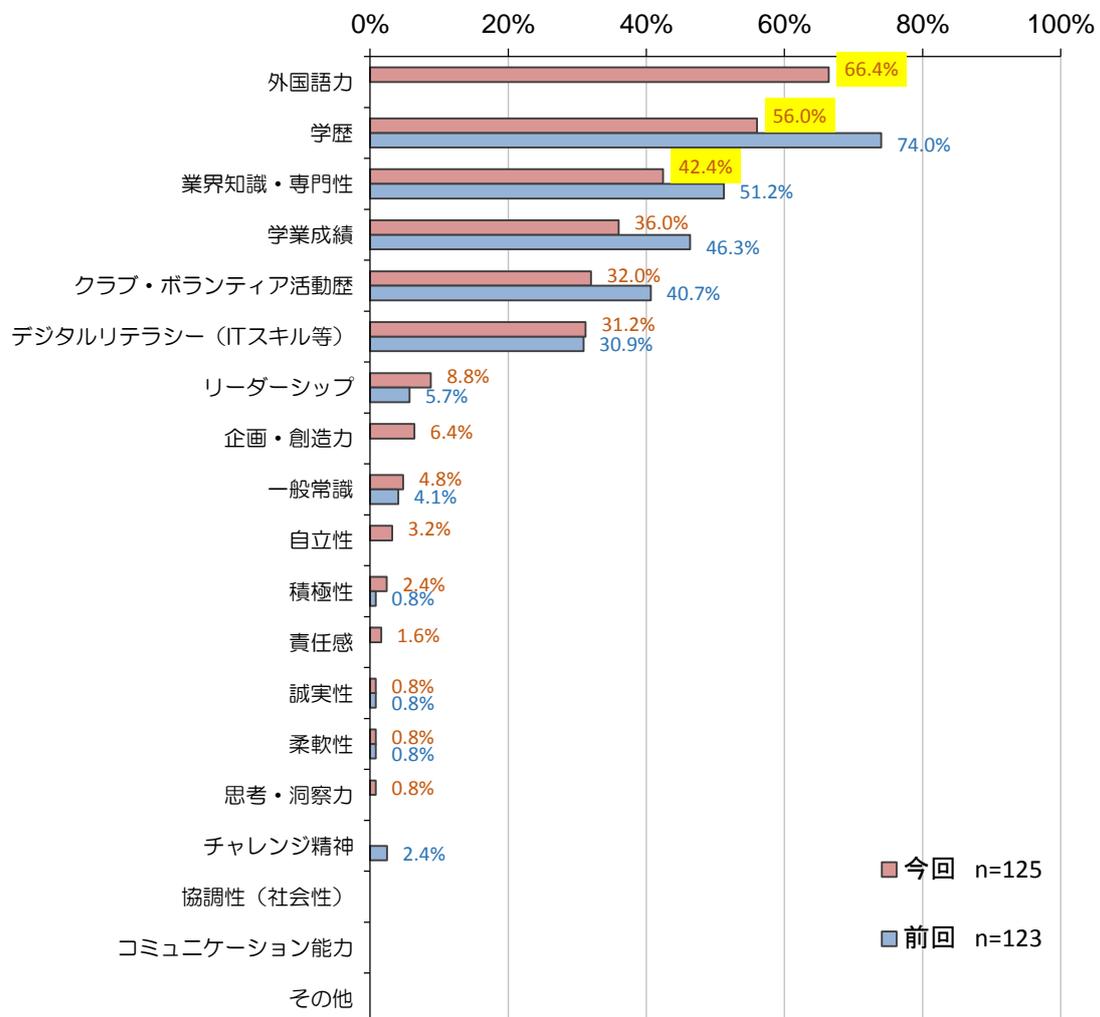


(2) 新卒者採用の際に重視しないこと (図表 15)

➤重視しない事項としては「外国語力」*が66.4%と最多であり、「学歴」56.0%、「業界知識・専門性」42.4%が続いている。

※今回調査から選択肢に追加。

図表 15 新卒者採用の際に重視しないこと (複数回答)

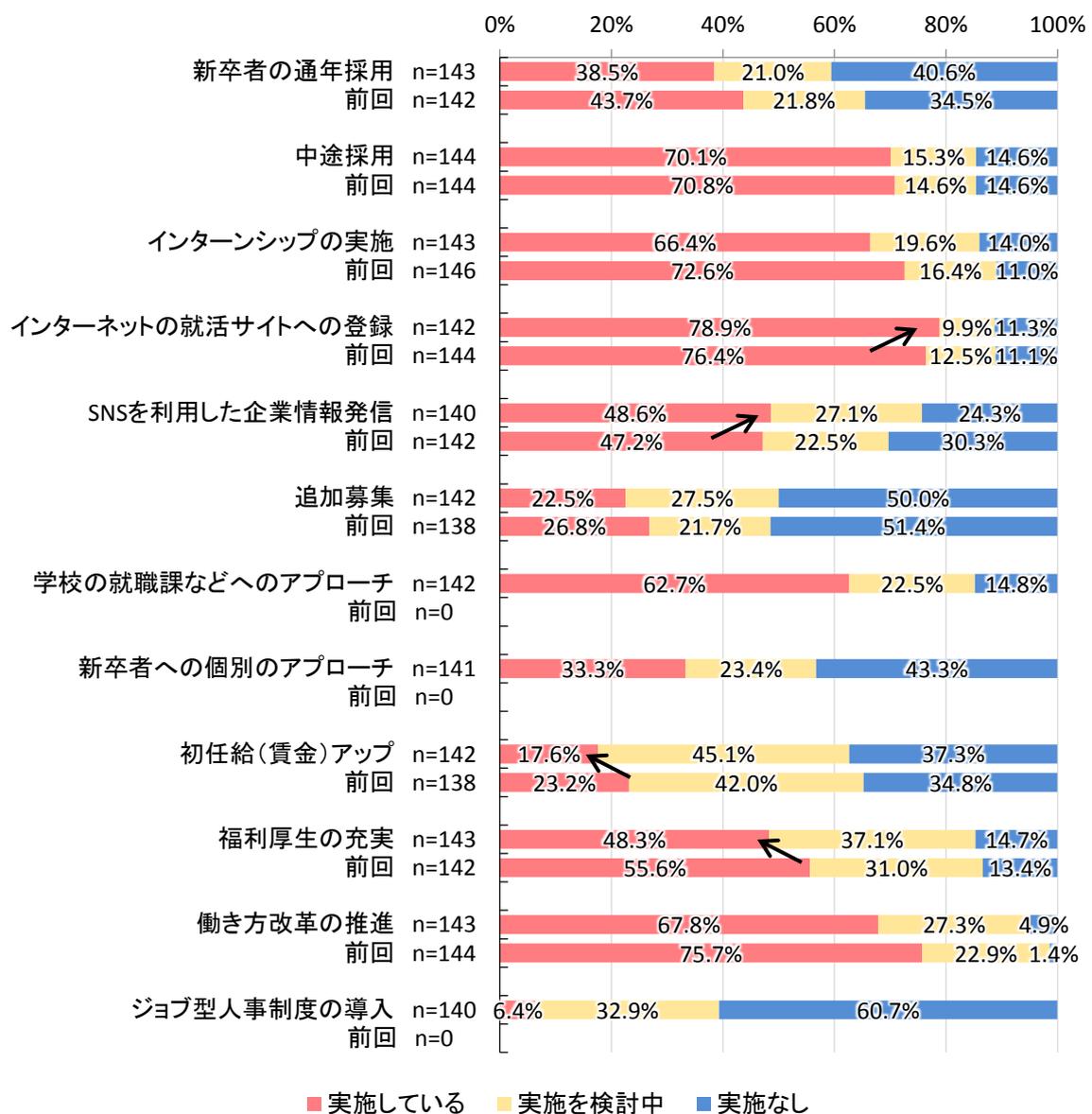


4. 採用全般に関する制度の導入状況

(1) 採用に関する取組手法の状況 (図表 16)

- 採用に関して既に実施している取組手法については、「インターネットの就活サイトへの登録」や「SNSを利用した企業情報発信」など、オンラインを利用した取組みが常態化している。
- 一方で、「初任給(賃金)アップ」や「福利厚生充実」など待遇面の向上に関する取組みが減少した。

図表 16 採用に関する取組手法の状況

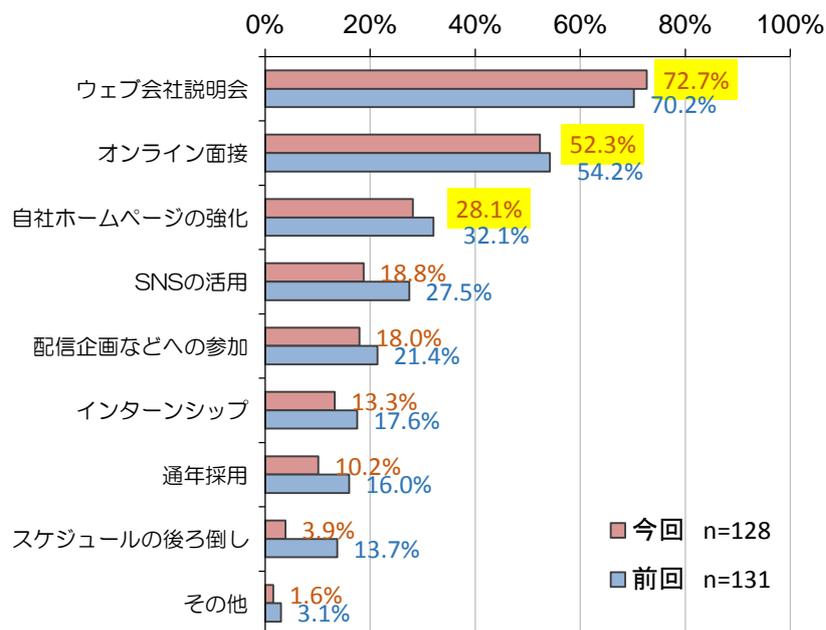


(2) コロナ禍をきっかけとした採用に関する取組み (図表 17、18)

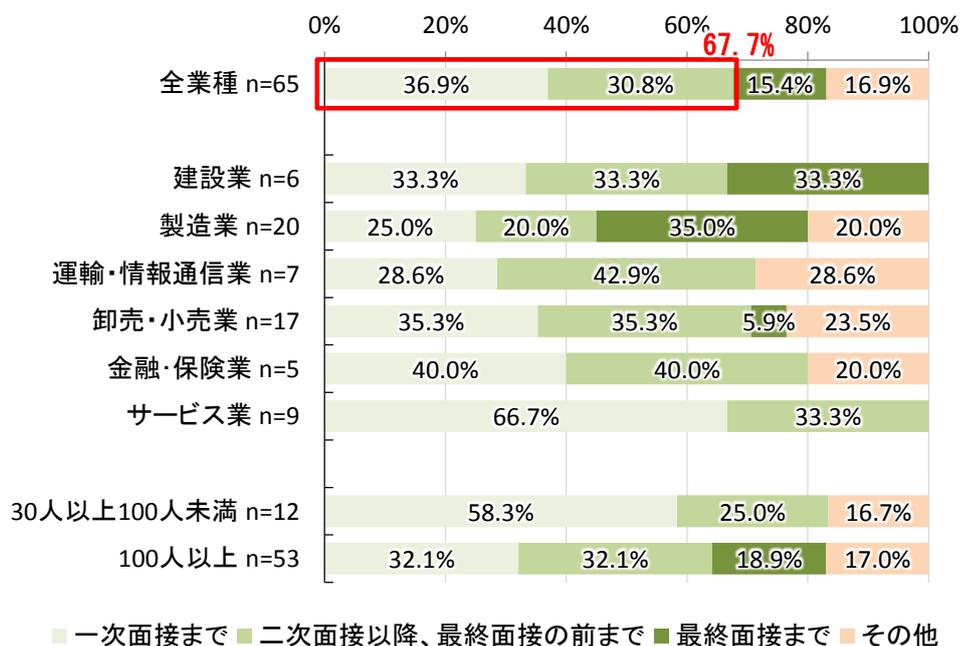
➤ コロナ禍をきっかけとした取組みについては、「ウェブ会社説明会」が 72.7%と最も高い。また、「オンライン面接」52.3%、「自社ホームページの強化」28.1%と、前回調査に引続きオンラインを利用した取組みが並ぶ (図表 17)。

➤ また、オンライン面接を選考のどの段階まで用いるかについては、「最終面接の前まで」(「一次面接まで」+「二次面接以降、最終面接の前まで」とする企業が 67.7%となった (図表 18)。なお、「その他」には、「状況に応じて決める」などの回答がみられた。

図表 17 コロナ禍をきっかけとして導入した取組み (複数回答)



図表 18 オンライン面接を選考のどの段階まで用いるか

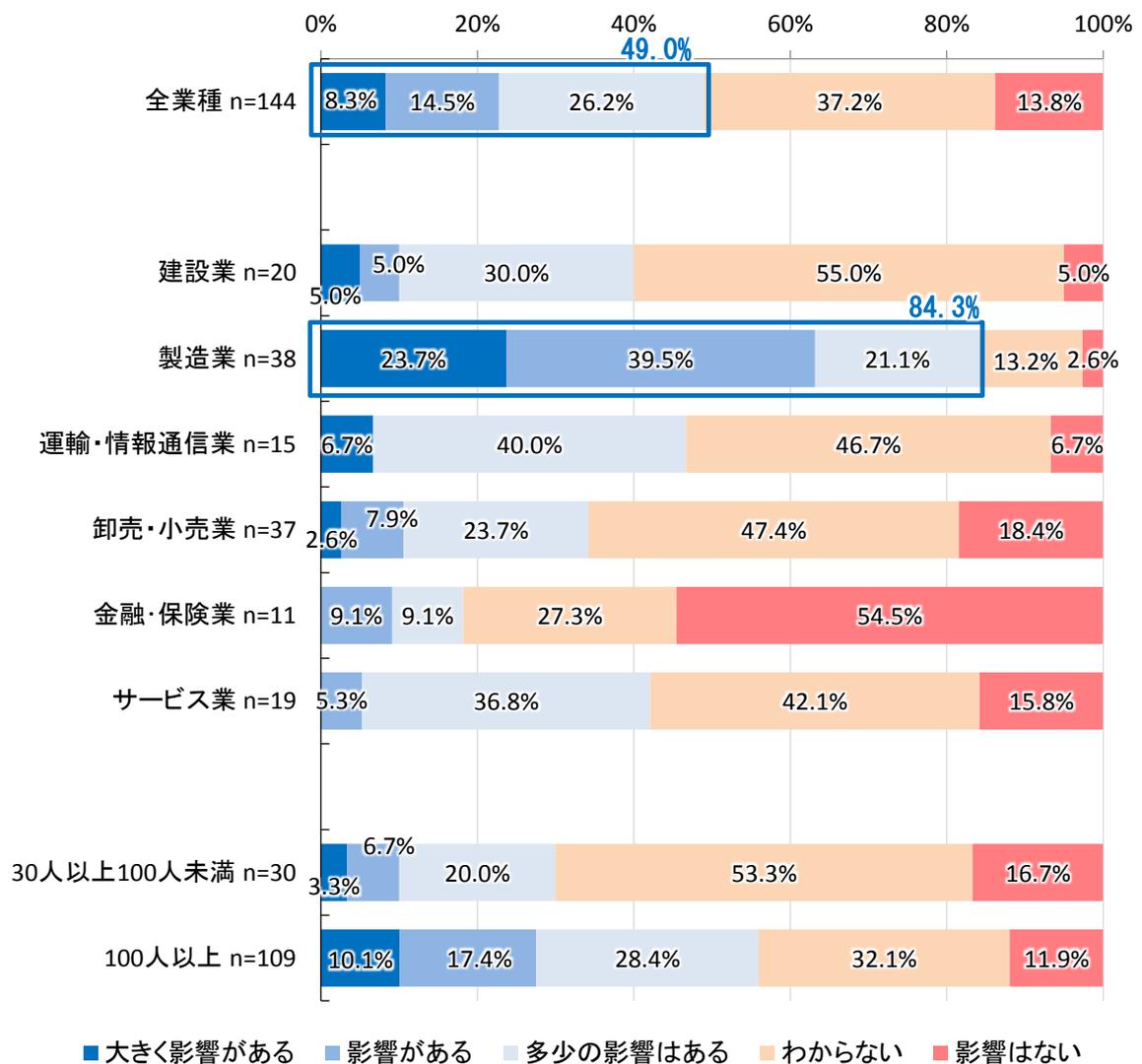


5. TSMC 進出による影響

(1) 影響の有無 (図表 19)

- TSMC 進出による採用活動への影響については、「影響あり」(「大きく影響がある」 + 「影響がある」 + 「多少の影響はある」) とする企業が 49.0%であった。
- 業種別では、製造業の 84.3%が「影響あり」としている。

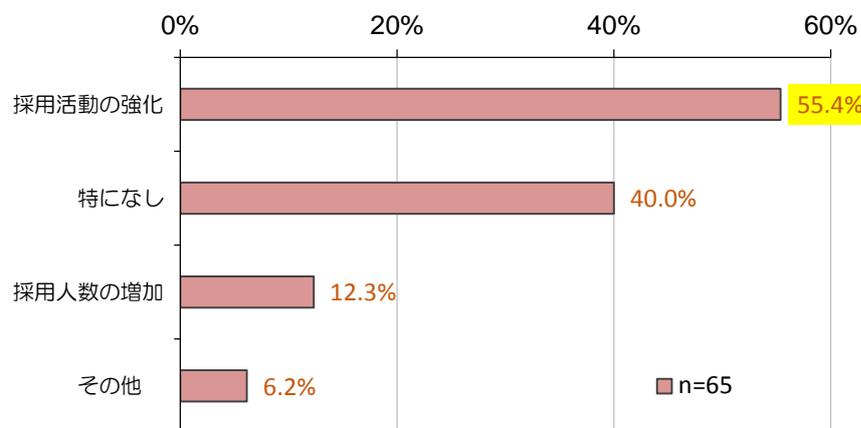
図表 19 TSMC 進出による影響の有無



(2) 実施を予定している対策 (図表 20、21)

- TSMC 進出による影響への対策として、55.4%の企業が「採用活動の強化」を予定している (図表 20)。
- 「採用活動の強化」や「採用人数の増加」は、特に製造業で実施を予定している割合が高い (図表 21)。

図表 20 実施を予定している対策 (複数回答、全業種)



図表 21 実施を予定している対策 (複数回答、業種別)

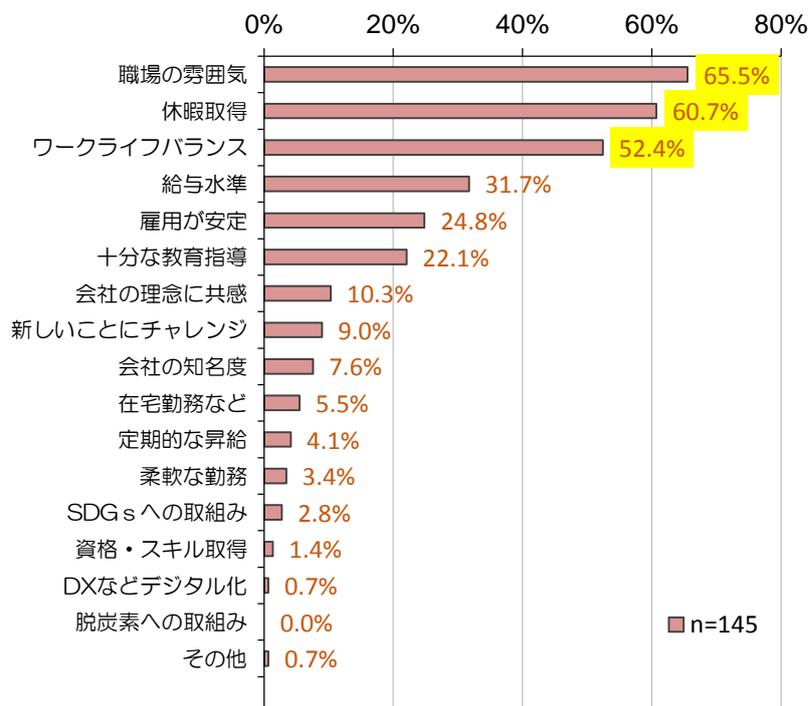
	採用活動の強化 n=36	採用人数の増加 n=8	特になし n=26	その他 n=4
建設業 n=5	8.3%		7.7%	
製造業 n=30	58.3%	75.0%	30.8%	50.0%
運輸・情報通信業 n=7	11.1%	25.0%	7.7%	25.0%
卸売・小売業 n=12	13.9%		26.9%	
金融・保険業 n=2	5.6%		23.1%	
サービス業 n=8	2.8%		3.8%	25.0%
全業種 n=65	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

注：複数回答のため、回答数の縦計と横計は一致していない。

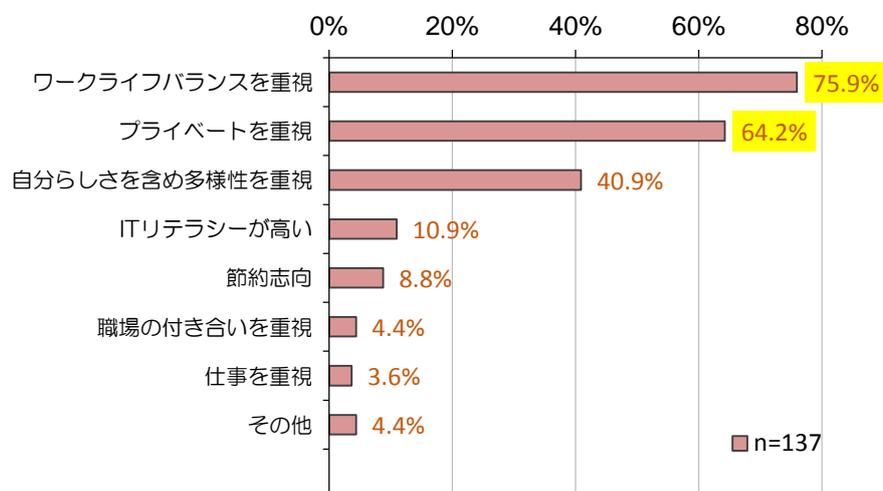
6. 新卒者が就職する企業に求めているもの（図表 22、23）

- 新卒者が就職する企業に求めている（と考える）ものについては、「職場の雰囲気」が65.5%と最も高い。次いで「休暇取得」60.7%、「ワークライフバランス」52.4%となっており、職場に対する心理的安全性が求められているとみられる（図表 22）。
- 新卒者に感じる変化についても、「ワークライフバランスを重視」75.9%、「プライベートを重視」64.2%の順となった（図表 23）。

図表 22 新卒者が就職する企業に求めているもの（複数回答）



図表 23 新卒者に感じる変化（複数回答）



おわりに

(1) 調査結果の概要

①2022 年新卒者採用実績

2022 年（今春）に「新卒者を採用した」企業は、前回調査から 5.0p 低下の 81.4% であった。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 32.5% となった。

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」が 55.3% で最多。次ぐ「内定辞退」も 42.1% で、両者ともに前回調査から大きく増加しており、新卒者の売り手市場の様相が強まったとみられる。

②2023 年新卒者採用計画

2023 年（来春）の新卒者採用計画に「新型コロナの影響がある」企業は前回調査から 28.9p 低下の 16.7% であった。採用予定数については、「増やす」とする企業が 28.3% と 6.5p 増加している。

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 84.9% で、前回調査に引続き最多となった。

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組みでは、「インターネットの就活サイトへの登録」が 78.9% となった。また、コロナ禍をきっかけとした取組みについても「ウェブ会社説明会」が 72.7% と、大半の企業でオンラインを利用した取組みが常態化している。

⑤TSMC 進出による影響

TSMC による採用活動への影響については、49.0% の企業が「影響あり」としている。特に、製造業で 84.3% と「影響あり」の割合が高い。影響への対策として 55.4% の企業が採用活動の強化を予定しており、企業間競争のさらなる激化が想定される。

⑥新卒者が就職する企業に求めているもの

新卒者が就職する企業に求めているものについては、「職場の雰囲気」が 65.5% と最も高い。次いで「休暇取得」60.7%、「ワークライフバランス」52.4% となるなど、職場に対する心理的安全性が求められているとみられる。

(2) 今後の課題等

今春の新卒者採用については、採用数が当初計画を下回る企業が、上回る企業を大きく超過した。下回った理由として、「採用の企業間競争激化」や、「内定辞退」という回答が大幅に増加したことからも、学生の“売り手市場”の様相が強まったとみられる。

コロナ禍によって普及したオンライン面接により、企業と学生の双方が、より多くの相手を知ることができるようになった。一方で、深く相手を理解する、という点では、対面に劣るという声も多くみられる。オンライン利用のメリットは大きいですが、万能ではない。より自社にマッチする人材を獲得するため、オンラインと対面それぞれの良さを活かした取組みが求められる。

今後、TSMCの進出を受け、製造業を中心に多数の企業が採用活動の強化を予定しており、企業間競争はさらに激しさを増すことが予想される。

このような中で「働きやすさ」「ワークライフバランス」等、学生が企業に求めるものは変化している。とりわけ職場の心理的安全性が重視されているようだ。心理的安全性は従業員のウェルビーイングの向上に必要不可欠である。このような職場環境の構築へ取り組むことは、自社の業績や採用力の優位性に繋がっていくと考えられる。