

〈特別企画1〉

厳しさを増す新卒採用市場

2010年の新卒採用を昨年より減らした企業が過半数
 —— 11年の予定も3割弱が前年より減らす予定 ——

ビジネス・レーパー・モニター特別調査

2010年採用実績と11年の採用計画・方法に関する調査



労働政策研究・研修機構は、モニター企業八六社を対象として、新卒採用、募集方法などについて聞き、六六社(回

二〇一〇年採用実績と二〇一一年の採用計画・方法に関する調査

二〇一〇年春の就職戦線は、新卒者にとって極めて厳しい状況下で推移した。厚生労働省と文部科学省が発表した一月末現在の高校生の就職内定率は前年同期に比べて六・四ポイント減の八一・一%となり、下げ幅が過去最大となるだけでなく、大学生の就職内定率(二月一日現在)も、前年同期比六・三ポイント減の八〇・〇%にとどまり、二月時点の調査を始めた二〇一〇年以降で過去最低となっている。

こうした実情を踏まえ、今号の特別企画として、当機構の企業モニターや地域のシンクタンクモニターに対して、新卒採用に関する現状と見通しや、今後の課題などを聞いた。

取率七六・七%)から回答を得た(調査期間は三月四日~一六日)。

二〇一〇年の新卒採用数が「昨年より減った」とする回答が過半数を占め、二〇一一年の新卒採用予定でも三割弱の企業が「二〇一〇年より減らす」と回答している。「経営環境の変化により、長期的採用計画数を減少させた」とする回答は、二〇一〇年の新卒採用では約半数、二〇一一年の新卒採用予定でも二割強となるなど、景気の悪化が二年間にわたって新卒採用に影響を及ぼす結果となっている。

その一方で、経営環境の変化にかかわらず、新卒採用を長期的計画に沿って行っていると回答が二〇一〇年で四割程度となっていたが、二〇一一年では六割を超える結果となっており、長期的計画を維持する姿勢が回復してきている。

図1 募集方法 (N=66)

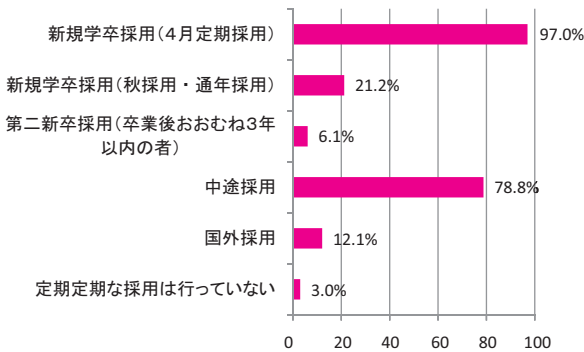
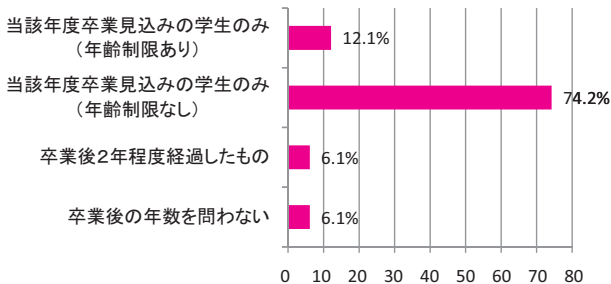


図2 新規学卒に含まれるもの (N=64)



1. 約二割の企業で秋採用・通年採用を導入するなど募集方法の多様化の兆しも

募集方法について聞いた設問(複数回答可)では、「新規学卒採用(四月定期採用)」「(九七・〇%)」と「中途採用」(七八・八%)、が大半を占め、つづいて、「新規学卒採用(秋採用・通年採用)」「(二二・二%)」、国外採用(一一・一%)、「第二新卒採用(卒業後おおむね三年以内の者)(六・一%)」の順だった。採用の主流は、やはり新規学卒の四月採用だが、新規学卒の秋採用・通年採用や国外採用など、採用経路が多様化する兆しもみられる。

「定期的な採用は行っていない」とする回答も三・〇%あった(図1)。

図3 2010年新卒採用 (N=66)

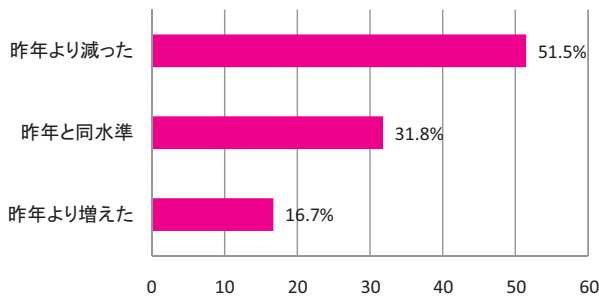


図4 2010年新卒採用行動の理由 (N=66)

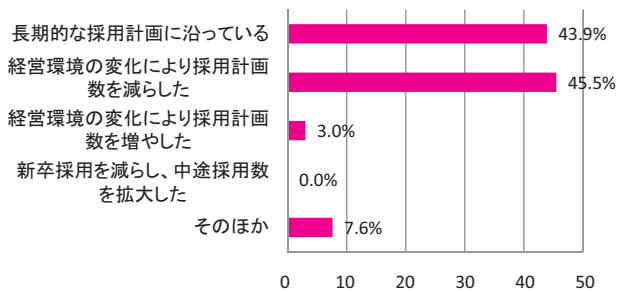


図5 2011年新卒採用 (N=66)

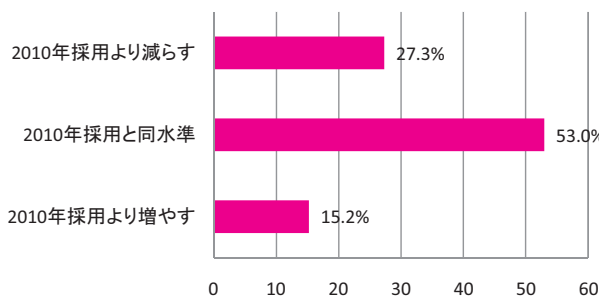
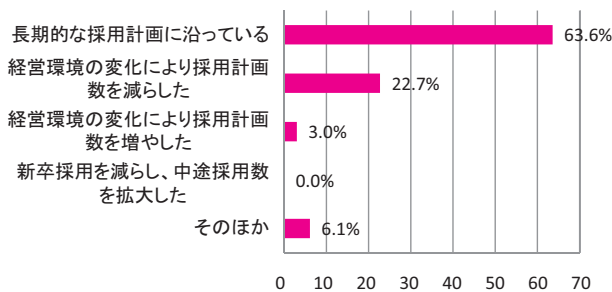


図6 2011年新卒採用行動の理由 (N=66)



2. 新規学卒採用で既卒者も含める企業は約一割と、まだ少数派

「新規学卒採用」を行っているとした企業のうち、新規学卒採用に含まれる範囲を聞いた設問では、「当該年度卒業見込みの学生のみ(年齢制限なし)」（七四・二％）が大半を占め、「当該年度卒業見込みの学生のみ(年齢制限あり)」（二一・一％）が続く。

新規学卒採用で既卒者も含める企業は、「卒業後二年程度経過した者」で六・一％、「卒業後の年数を問わない」で六・一％となっており、両方合わせても約一割と少ない(図2)。

「当該年度卒業見込みの学生」以外も対象に加えるとした理由を尋ねる設

問(複数回答)では、「既卒者から応募実績があるから」と「多様な経験を持つ人材を必要としているから」(ともに五〇・〇％)、「即戦力になるから」と「既卒者の能力が高いから」(ともに二五・〇％)などの順となった。

一方、「当該年度卒業見込みの学生」に限るとした理由を尋ねる設問(複数回答)では、「新卒者で人員確保できるから」(八二・五％)がもっとも多く、「新卒採用者を育成することで帰属意識を高めたいから」(八・八％)、「社内の年齢構成が崩れるから」(三・五％)といった回答もわずかにあった。

3. 二〇一一年の採用数を一〇年より増やすは一五・二％

二〇一〇年の新卒採用について聞いた

た設問では、「昨年より減った」(五一・五％)が過半数を占め、次いで「昨年と同水準」(三一・八％)、「昨年より増えた」(一六・七％)の順となった(図3)。

その理由について聞いた設問では、「経営環境の変化により採用計画数を減らした」(四五・五％)が約半数となったものの、「長期的な採用計画に沿っている」(四三・九％)もほぼ同数となり、経営環境の変化にもかかわらず、長期的な採用計画を変更しなかったところも少なくない(図4)。なお、「昨年より減った」とする企業のうち、「経営環境の変化」を理由にあげる回答が約九割と大半を占めたが、「長期的な採用計画に沿っている」とした回答も約一割あった。

二〇一一年採用予定について聞いた

設問では、「一〇年と同水準」とした回答が過半数(五三・〇％)となり、以下、「一〇年より減らす」(二七・三％)、「一〇年より増やす」(一五・二％)の順となった(図5)。

その理由について聞いた設問では、「長期的な採用計画に沿っている」が最も多く(六三・六％)、「経営環境の変化により採用計画数を減らした」のは二割程度(二二・七％)だった(図6)。「一〇年より減らす」とした企業のうち、「経営環境の変化」を理由にあげる回答が約七割で、「長期的な採用計画に沿っている」とした回答は一六・七％となっている。

(調査・解析部)