

新卒採用・就職マーケットの今

大卒求人倍率の推移、採用・就職環境における企業と学生の概観は？

大卒求人倍率は1.88倍 中小企業は過去最高の倍率

『ワークス大卒求人倍率調査』(リクルートワークス研究所、2018年4月26日 発表・P5グラフ・③)によれば、2019年3月卒業予定だった大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は1.88倍と、ここ7年連続して上昇している。全国の民間企業の求人総数は、前年の75.5万人から81.4万人へと約6万人増加し、バブル期(70万～84万人)をしのぐ水準のまま。一方、学生の民間企業就職希望者数は43.2万人と、求人総数に対して38.1万人の人材が不足している。グラフ①を見ると、3月から6月にかけての就職内定率が、この3年で年を経るごとに上がっており、学生たちが早いタイミングで内定を取得していることからしても、人材獲得競争の加速が見てとれる。

特に、19年卒の大卒求人倍率を従業員規模別に見てみると、「300人未満」「300～999人」「1000～4999人」「5000人以上」の順に、9.91倍、1.43倍、1.04倍、0.37倍と、「300人未満」の中小企業が突出して高く、前年から3.46ポイント上昇して過去最高(※)の水準に。従業員規模が小さくなるほど採用が年々難しくなっていることがわかる。

一方、中途採用市場では、18年の平均有効求人倍率(厚生労働省)は前年比0.11ポイント増の1.61倍(2019年2月1日発表・P5・グラフ③)で、1973年の1.76倍以来の高水準。新卒だけでなく、中途採用のマーケットでも採用難だ。

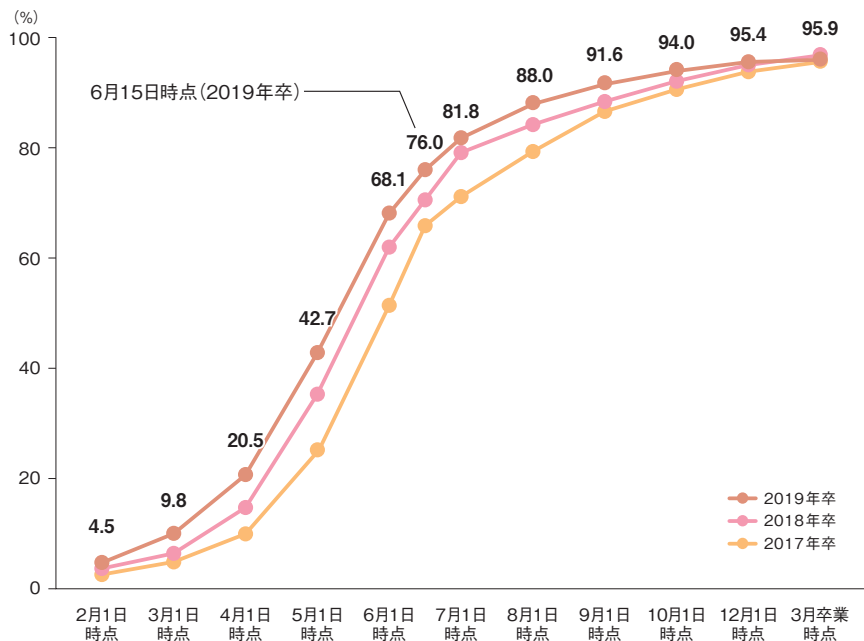
採用効率は悪化 採用対象を広げる動きも

このように、新卒・中途ともに労働市場における新卒・中途雇用は採用難を示しており、企業はさまざまなチャネルを用いて、人材獲得に努めている。例えば、中途採用で広く用いられている人材紹介の新卒採用への導入、インターンシップによ

※比較可能な期間における値

学生

① 就職志望者における就職内定率の推移 大学生・就職志望者／単一回答



出典：「2019年3月度(卒業時点)内定状況」就職プロセス調査(2019年卒)

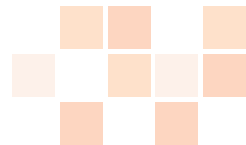
る学生との早期接触や、企業から学生にオファーする逆求人型採用など、手法は実にさまざま。これらマッチングプロセスの多様化や、そもそもの採用難な状況を受けて、企業の人事セクションでは、時間的・人的コストが拡大し、採用効率が悪化。マンパワー不足や採用効率を高めるために、HRテクノロジーと呼ばれるさまざまな人材関連サービスも登場している。その中心は、人事担当者の採用選考に関わる工数負担を軽減するサービスであり、人材育成、人事評価などの業務改善にも広がっている。こうしたサービスは、「働き方改革」なども背景に広がりを見せしており、Part3(P40)で詳述する。

また、インターンシップの重要性はますます高まっており、2018年度ではすでに95.9%の企業が実施(P16)。インターンシップに参加した企業に入社する学生の割合も、2019年卒では大幅に上昇して、4割近くに達した(P15)。企業の採用活動は、インターンシップ経由のものと、選

考によるもののが両輪となっている。

一方、学生側では、プレエントリーや個社説明会、面接など選考プロセスの活動量が減少しているのに対して、インターンシップの平均参加社数は3.30社から4.69社へと増加。第1志望群の企業に入社を決める学生が多い中、活動量減少により、十分な情報収集をしないまま、入社先を確定するケースも見られる(P23)。売り手市場が続くものの、必ずしもすべてが学生にとって好条件とは言えない。

企業が採用戦略の一環として、採用対象を広げる動きも。新卒と同様にひっ迫している中途市場では、卒業後3年以内の既卒者(第2新卒)や、在留資格の緩和を伴う外国人労働者受け入れを通じて人材を獲得しようとしているからだ。AIをはじめとしたテクノロジーによる労働力の代替も進むことを考えると、労働市場には新卒の学生以外に、中途人材や第2新卒、外国人労働者、テクノロジーの存在も。学生には、自律的なキャリア設計が求められそうだ。

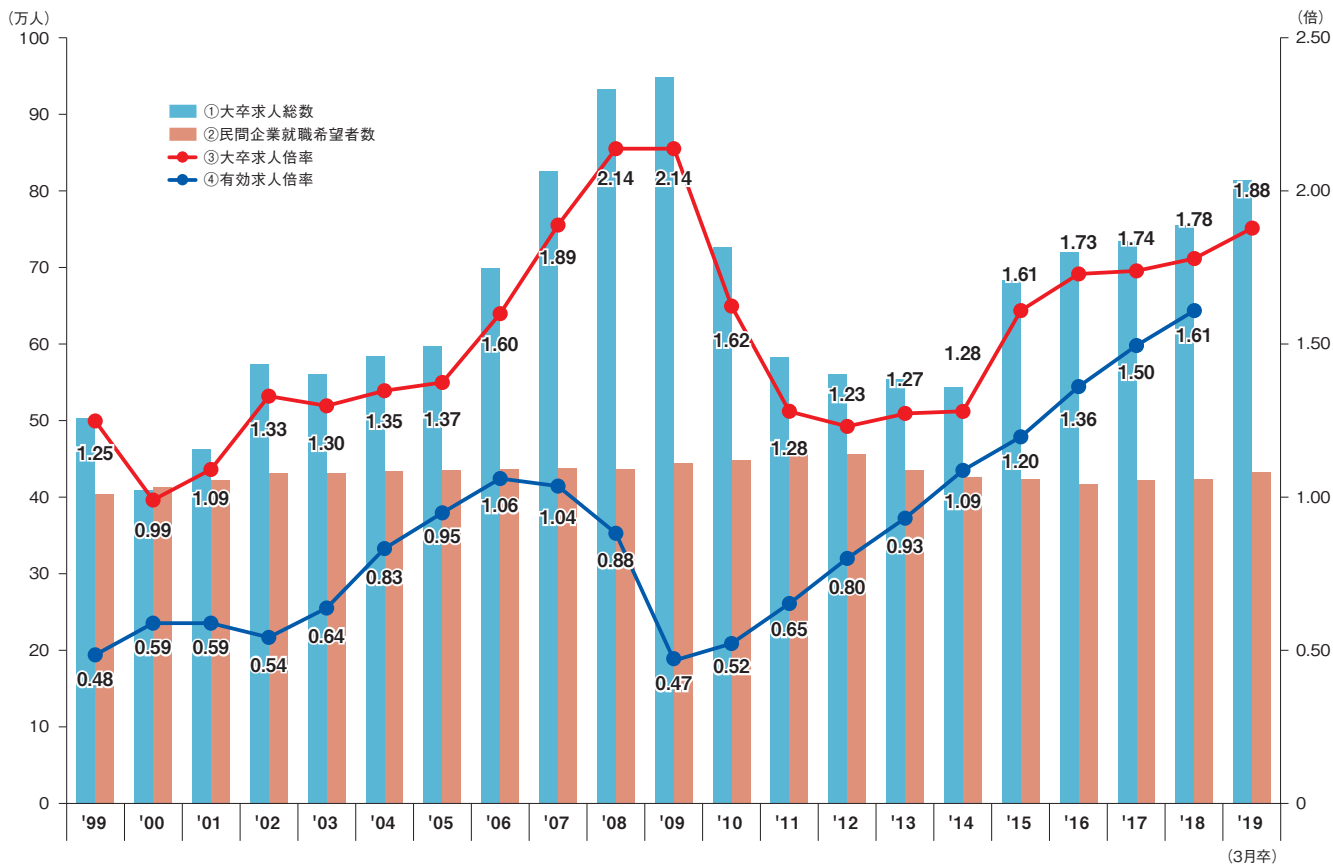


② 新卒採用の歴史

※年表は、就職みらい研究所で作成

平成																					
1900年代	2000年代																				
'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18
<p>経団連が2011年卒以降の「採用選考に関する指針」を策定しないことを決定</p> <p>政府主導の「人生100年時代構想会議」がスタート</p> <p>売り手市場が加速。</p> <p>若者雇用促進法で学生への情報開示が義務付けられる</p> <p>企業側、大学側、政府の協議を踏まえ、経団連が「採用に関する指針」を改定。</p> <p>2017年卒の採用選考活動は「広報活動開始3月1日、選考活動開始6月1日」に</p> <p>政府の要請により、経団連が「採用に関する指針」を発表。</p> <p>2016年卒の採用選考活動は「広報活動開始3月1日、選考活動開始8月1日」に</p> <p>経団連が「倫理憲章」を改定。2013年卒の採用選考活動は「広報活動開始12月1日、選考活動開始4月1日」に2015年卒まで維持</p> <p>大卒求人倍率が低下。厳選採用の見直しとなった方、大企業では採用予定数が大幅に増え、採用意欲回復の兆しも見えた</p> <p>採用予定数は減少したが、新卒採用自体への意欲はある状況に。</p> <p>中途採用をやめても、新卒採用を行う企業が見られた</p> <p>採用予定数が過去最大になったが、9月、リーマン・ショックにより景気悪化へ。派遣切りなどが社会問題化し、春先の採用意欲も減退傾向。一部に内定取り消しも見られた</p> <p>企業の採用意欲が拡大し、採用予定数は、バブル経済期を上回る。</p> <p>大卒求人倍率は16年振りに2倍を超える</p> <p>景気回復とともに、大企業から中小企業まで採用意欲が増す</p> <p>大手・中堅企業では採用数倍増に対して、中小・零細企業では、低迷不調により採用数減</p> <p>業績の好調企業群や新規事業展開・店舗拡大に伴う増員計画などにより、採用予定数が微増。運輸、旅行業界へ志望傾向が鮮明に</p> <p>景気低迷の中、好業績である自動車メーカーをはじめとする、製造業や流通業での採用予定数が増加</p> <p>採用意欲が多少回復</p> <p>大卒者の無業者化が問題視の2000年卒者で無業者が2割を超える。フリーター増加の問題も浮上</p> <p>大卒求人倍率が初めて1.00倍を下回る。</p> <p>ベンチャー企業への就職志向が高まる</p> <p>経団連が「倫理憲章」を制定。コンピュータの「2000年問題」により、一部の企業で採用意欲が高まるが、全体的には採用予定数は減少へ</p> <p>就職協定の廃止。企業・学生ともに、暗中模索の動き。活動スケジュールは、1カ月の早まりが見られ、各口エースのピークも分散化。外資系企業への人気が高まる</p>																					

③ 大卒求人倍率・求人総数・民間企業就職希望者数、有効求人倍率の推移



出典：①②③リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」／④厚生労働省「一般職業紹介状況」