

# 企業の新卒採用難続く

——大卒求人倍率でみる2020年卒の就職動向



茂木洋之 リクルートワークス研究所 研究員・アナリスト

大卒求人倍率は1.83倍で依然として高水準

本稿では、2020年卒の大卒求人倍率調査(2019年4月24日発表)の結果について紹介し、新卒就職市場について考察してみたい\*1。

2020年卒の大卒求人倍率調査(大学生・大学院生対象)は1.83倍と、前年の1.88倍より0.05ポイント低下した(図表1)。8年ぶりの低下だが、リーマン・ショックの影響で就職市場が冷え込んだ2010年卒以来だと、前年(2019年卒)の1.88倍に次ぐ高水準である。最近日本経済が景気後退期に入ったという指摘もあるが、より中長期的な経済構造に決定されると考えられる新卒採用市場においては、影響は観察できない。企業の採用難は持続するとみてよいだろう。

大卒求人倍率は民間企業の求人総

数と、民間企業に就職希望する学生数とのバランスで決まるため、両者の動向についてみておきたい(図表1)。求人数は、前年の81.4万人から80.5万人へと0.9万人減少した。対前年増減率で見ると-1.1%であり、6年ぶりの減少となった。一方、学生の民間企業就職希望者数は、前年の43.2万人から44.0万人と0.8万人増加した。対前年増減率は+1.7%で、4年連続の増加となった。全体では求人に対して、36.5万人の人員不足となった。

中小企業は採用戦略を新卒採用から中途採用へシフト

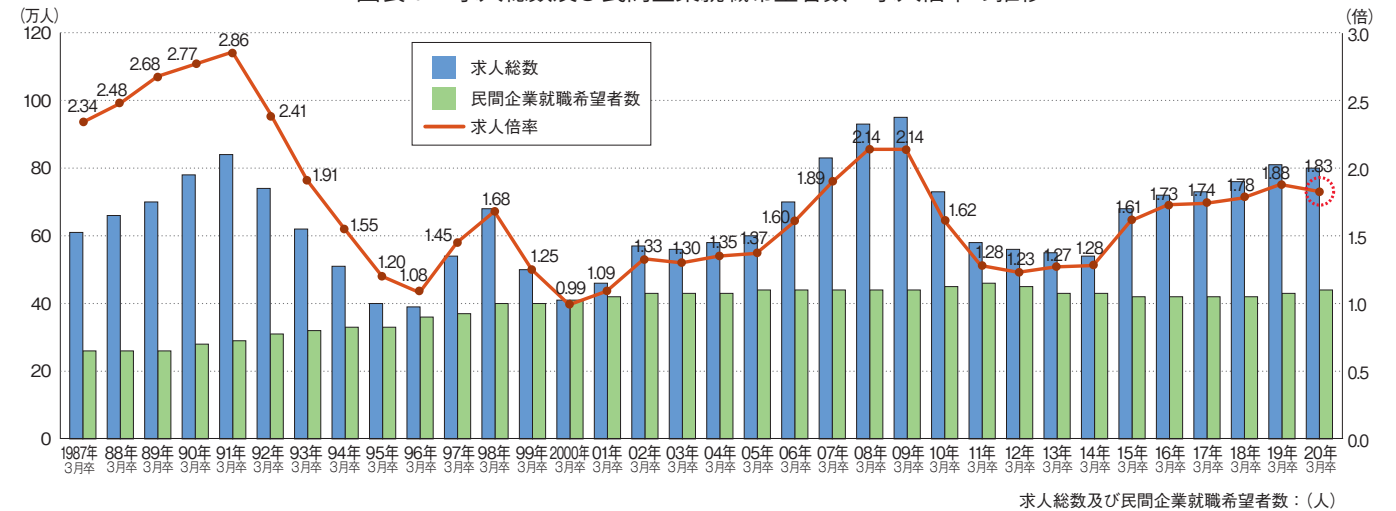
続いて従業員規模別に企業を4区分して大卒求人倍率をみてみよう(図表2)。結果従業員規模300人未満企業の倍率が9.91倍から8.62倍と1.29ポイント低下した。また300~999人の企業も1.43倍から1.22倍と0.21ポイン

ト低下した。一方で1000~4999人企業は1.04倍から1.08倍と0.04ポイント上昇し、5000人以上の企業も0.37倍から0.42倍へと0.05ポイント増加した。このように従業員規模が1000以上と未満の企業で求人倍率の傾向は分かれる結果となった。特に300人未満企業の倍率の低下幅が大きかった。背景には新卒採用難を理由に民間企業が新卒求人総数を減少し、中途採用により注力していることが考えられる。中途採用の見通しにおいて、2017年度から2019年度にかけて中途採用が「増える」と回答している企業が「減る」と回答している企業を上回り、また2年連続で増加している(図表3)。またもう一つの背景として、中小企業を志望する学生が増加していることがある。中小企業においても、後述する学生を採用するための様々な施策が、効果を発揮していると思われる。

業種間での倍率格差が縮小

続いて業種別に求人倍率を観察する(図表4)。製造業、サービス・情報業については前年からほぼ横ばいといった状況だ(それぞれ1.97倍、0.43倍)。製造業については、米中貿易摩擦により景況感の悪化等が指摘されているが、新卒の労働需要には、その影響はみ

図表1 求人総数及び民間企業就職希望者数・求人倍率の推移



	1987年3月卒	1988年3月卒	1989年3月卒	1990年3月卒	1991年3月卒	1992年3月卒	1993年3月卒	1994年3月卒	1995年3月卒	1996年3月卒	1997年3月卒	1998年3月卒
求人倍率	2.34倍	2.48倍	2.68倍	2.77倍	2.86倍	2.41倍	1.91倍	1.55倍	1.20倍	1.08倍	1.45倍	1.68倍
求人総数	608,000	655,700	704,100	779,200	840,400	738,100	617,000	507,200	400,400	390,700	541,500	675,200
対前年増減数	-	+47,700	+48,400	+75,100	+61,200	▲102,300	▲121,100	▲109,800	▲106,800	▲9,700	+150,800	+133,700
対前年増減率	-	+7.8%	+7.4%	+10.7%	+7.9%	▲12.2%	▲16.4%	▲17.8%	▲21.1%	▲2.4%	+38.6%	+24.7%
民間企業就職希望者数	259,500	264,600	262,800	281,000	293,800	306,200	323,200	326,500	332,800	362,200	373,800	403,000
対前年増減数	-	+5,100	▲1,800	+18,200	+12,800	+12,400	+17,000	+3,300	+6,300	+29,400	+11,600	+29,200
対前年増減率	-	+2.0%	▲0.7%	+6.9%	+4.6%	+4.2%	+5.6%	+1.0%	+1.9%	+8.8%	+3.2%	+7.8%

	1999年3月卒	2000年3月卒	2001年3月卒	2002年3月卒	2003年3月卒	2004年3月卒	2005年3月卒	2006年3月卒	2007年3月卒	2008年3月卒	2009年3月卒	2010年3月卒
求人倍率	1.25倍	0.99倍	1.09倍	1.33倍	1.30倍	1.35倍	1.37倍	1.60倍	1.89倍	2.14倍	2.14倍	1.62倍
求人総数	502,400	407,800	461,600	573,400	560,100	583,600	596,900	698,800	825,000	932,600	948,000	725,300
対前年増減数	▲172,800	▲94,600	+53,800	+111,800	▲13,300	+23,500	+13,300	+101,900	+126,200	+107,600	+15,400	▲222,700
対前年増減率	▲25.6%	▲18.8%	+13.2%	+24.2%	▲2.3%	+4.2%	+2.3%	+17.1%	+18.1%	+13.0%	+1.7%	▲23.5%
民間企業就職希望者数	403,500	412,300	422,000	430,200	430,800	433,700	435,100	436,300	436,900	436,500	443,100	447,000
対前年増減数	+500	+8,800	+9,700	+8,200	+600	+2,900	+1,400	+1,200	+600	▲400	+6,600	+3,900
対前年増減率	+0.1%	+2.2%	+2.4%	+1.9%	+0.1%	+0.7%	+0.3%	+0.3%	+0.1%	▲0.1%	+1.5%	+0.9%

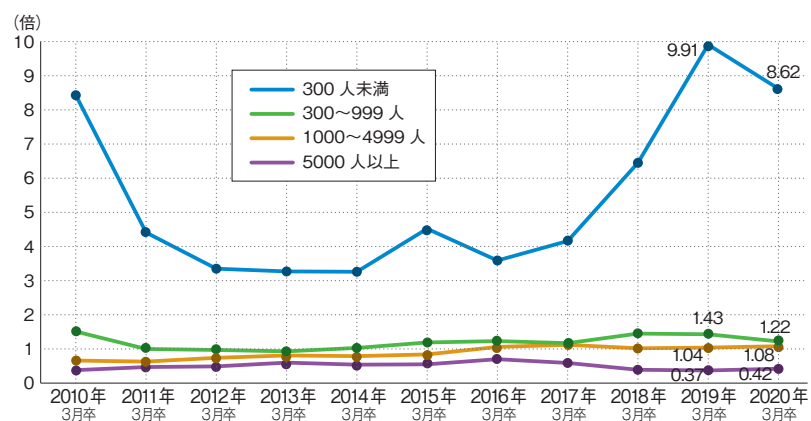
	2011年3月卒	2012年3月卒	2013年3月卒	2014年3月卒	2015年3月卒	2016年3月卒	2017年3月卒	2018年3月卒	2019年3月卒	2020年3月卒
求人倍率	1.28倍	1.23倍	1.27倍	1.28倍	1.61倍	1.73倍	1.74倍	1.78倍	1.88倍	1.83倍
求人総数	581,900	559,700	553,800	543,500	682,500	719,300	734,300	755,100	813,500	804,700
対前年増減数	▲143,400	▲22,200	▲5,900	▲10,300	+139,000	+36,800	+15,000	+20,800	+58,400	▲8,800
対前年増減率	▲19.8%	▲3.8%	▲1.1%	▲1.9%	+25.6%	+5.4%	+2.1%	+2.8%	+7.7%	▲1.1%
民間企業就職希望者数	455,700	454,900	434,500	425,700	423,200	416,700	421,900	423,200	432,200	439,500
対前年増減数	+8,700	▲800	▲20,400	▲8,800	▲2,500	▲6,500	+5,200	+1,300	+9,000	+7,300
対前年増減率	+1.9%	▲0.2%	▲4.5%	▲2.0%	▲0.6%	▲1.5%	+1.2%	+0.3%	+2.1%	+1.7%

て取れない。金融業は0.28倍と前年の0.21倍よりも0.07ポイント増加した。IT技術等を使用した将来的な省力化や、不確実な金融政策のため、企業が採用を手控え求人総数は減少した。一方でそのような企業側の行動を見越して、志望する学生がそれ以上に減少した。一方で建設業と流通業が、求人倍率が減少する傾向となった。特に建設

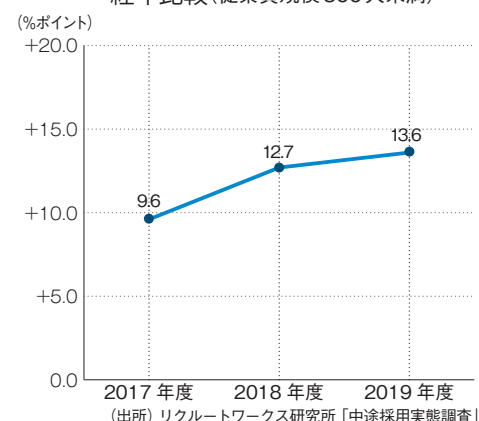
業は9.55倍から6.21倍と3.34ポイント低下した。内訳をみると、建設業界を希望する学生が前年度比51.1%増加し、2015年卒の水準まで回復した\*1。建設業界は新卒がなかなか採れないため、週休2日制を広げるなど、業界全体で働き方改革を推進している。また理系学生を技術枠で採用する等の動きも広がっている。これらの取り組み

が功を奏し、志望学生が増加した可能性がある。また建設業は求人総数が-1.8%と4年ぶりに減少した。建設業は新卒採用が難しいため、中途採用へと採用戦略をシフトしている可能性もある\*2。また流通業に関しても12.57倍から11.04倍と1.53ポイント低下した。流通業全体で求人総数は2.5%の減少と

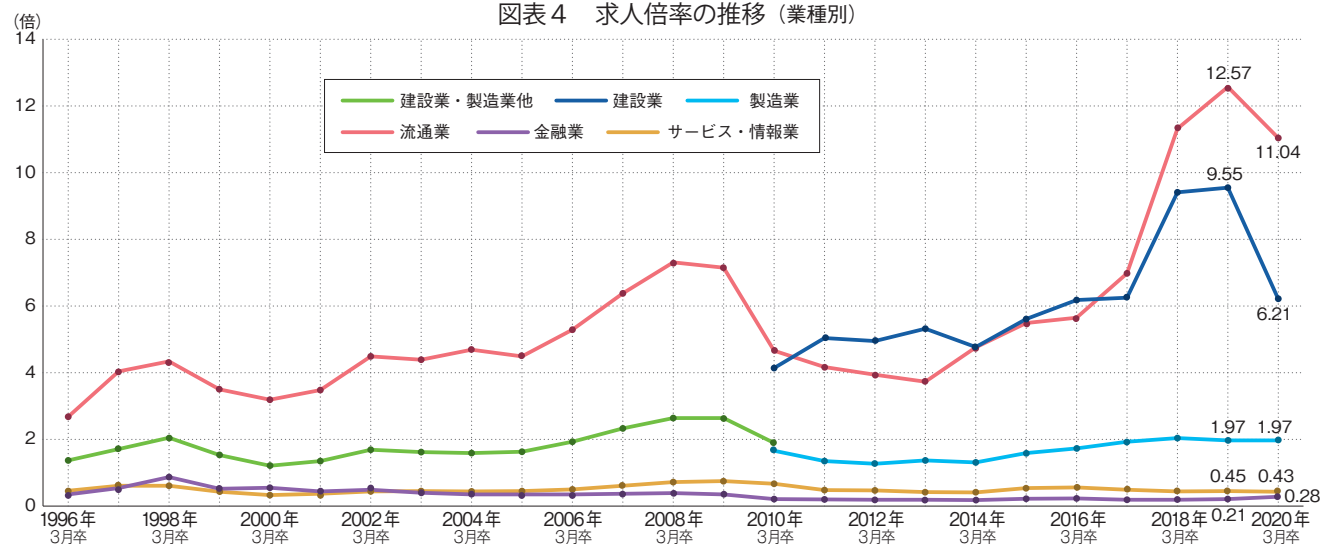
図表2 求人倍率の推移（従業員規模別）



図表3 中途採用見通しの「増える一減る」の経年比較（従業員規模300人未満）



図表4 求人倍率の推移（業種別）



なり、8年ぶりの減少である。確かにインバウンド需要を背景に都市部の小売業等では採用を活性化している。しかし地方のスーパーや専門店では著しい新卒採用難の状況に直面し、大学新卒採用から、より直接的で短期間での効果が見込めるシニアや非正規人材の一層の活用へと舵を切っている可能性を指摘したい。また2019年4月1日公表の日銀短観によると、中小企業の小売業の先行き見通しが悪化している。消費税増税等に伴う、業績の不確実性等も影響した可能性がある。建設業と流通業の倍率が大きく

低下したことによって、業種間による倍率差は縮小することとなった。

### 重み増す企業の採用施策

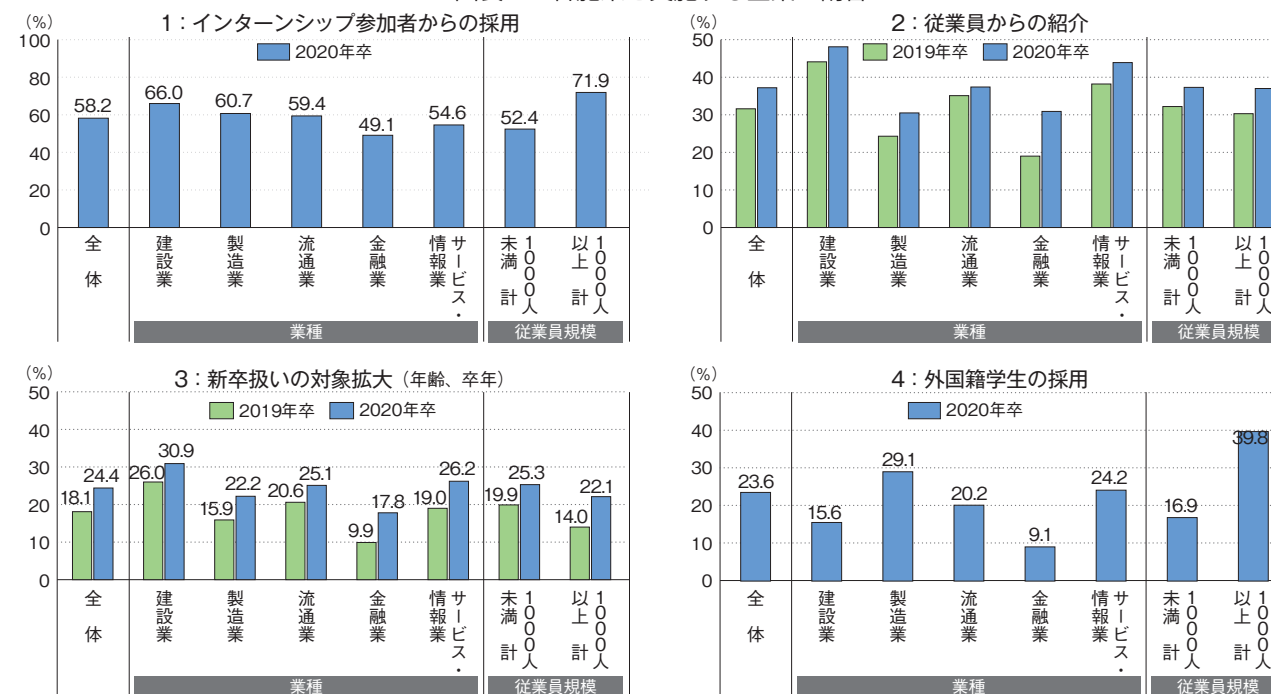
最後に新卒採用活動における施策をみてみよう(図表5)。2020年4月入社の新卒採用活動において、以下の4つの施策を実施するかを企業に聞いた(1:インターンシップ参加者からの採用、2:従業員からの紹介、3:新卒扱いの対象拡大(年齢、卒年)、4:外国籍学生の採用)。前年と比較できるものに関しては、全ての項目で業種・企業規模を問わず前年より上昇しており、企

業が人材確保のため様々な取り組みをしていることがうかがえる。

インターンシップ参加者からの採用については、全体で58.2%の企業が実施しており、4つの取り組みの中で最も割合が高い。特に従業員規模1000人未満の企業でも半数以上が取り組んでいる。また業種別にみると、建設業が66.0%で最も高い。今回の中小企業や建設業への就職希望者数の増加等につながった可能性が高いとみている。

従業員からの紹介については全体で37.2%と前年より5.6%ポイント上昇した。建設業が48.1%で最も高い。

図表5 各施策を実施する企業の割合



注1: 対象は新卒採用を実施する予定の企業  
注2: 「インターンシップ参加者からの採用」と「外国籍学生の採用」について、2019年卒は設問が異なるため、掲載を割愛した。

実施割合は従業員規模1000人未満企業と1000人以上企業で同程度である。

新卒扱いの対象拡大(年齢、卒年)についても前年の18.1%から24.4%に6.3%ポイント増加したが、インターンシップ参加者からの採用や従業員からの紹介と比較すると、対象拡大を考える企業はまだ一部に留まっているようにうかがえる。1000人未満企業のほうが、実施率が高いが、コストがかからない施策であるため、規模の小さい企業でも実施しやすいからだ。

外国籍学生の採用については全体で23.6%となっている。製造業が29.1%で最も高い。一方で、金融業が9.1%で最も低い。従業員規模別では1000人以上の企業が39.8%で高い。外国籍学生の採用は大企業を中心に進んでいる。

今回の結果では従業員規模・業種間の倍率差は依然として存在するも

の、前年よりも縮小する結果となった。新卒採用に関して前述のような施策をとる企業が増えており、特に中小企業に効果が顕在化していること、またそれに伴う学生側の意識の変化が背景にあるのだろう。

### 求められる大学の役割

このような現状を踏まえると、学生と大学は何をするべきなのか。一つは視野を広く様々な企業に目を向けることだ。企業の新卒採用難は持続すると予想されるが、従業員規模5000人以上の大企業においては、まだ圧倒的に供給超過という状況だ。需要超過であるのは従業員規模1000人未満の企業が中心だ。しかし前述のように、最近では1000人未満の企業も色々な採用施策をとっている。これらを利用して各学生が自分に合った企業を見つけるといことがある。大学側もこれまでで

上に学生に、中小企業や不人気と言われる業界にも目を向けるようなアドバイスをすべきだ。その中に学生に適した企業がある可能性は十分にある。今まで就職先に考えていなかったような企業で、インターン等をしてみるのも有効かもしれない。

もう一つは自分が大学で学んだスキルが、そのまま活かせるような会社に就職することだ。最近一部の優秀な学生を優遇するような企業も始めている。大学もひと昔前と比較して、教育に力を入れている場合が多く、大学で十分なスキルを蓄積できれば即戦力として活躍できることもある。そのためにもやはり大学側も本分である学業と教育は軽視するべきではないはずだ。

※1 本稿は「第36回 ワークス大卒求人倍率調査(2020年卒)」が基となっている。本文中での詳細な数値はそちらを参照。  
※2 中途採用実態調査(2018年度実績、正規社員)を参照。