



大卒求人倍率は前年の 1.23倍から1.27倍に

全体傾向 中堅・中小企業への希望が、 大手企業よりも上回る

来春2013年3月卒業予定の大学生・大学院生を対象とする、全国の民間企業の求人総数(計画)は、前年の56.0万人から55.4万人への減少(-1.1%)となつた(図表1)。一方、学生の民間企業就職希望者数は、前年の45.5万人から43.5万人の減少(-4.5%)となった。

よって、需給バランスである求人倍率(求人総数÷民間企業就職者数)は、1.27倍となり、前年の1.23倍から+0.04ポイントとわずかに上昇した。求人倍率が前年より上昇したのは、2008年3月卒以来5年ぶりである。

次に、従業員規模別に見てみよう(図表2)。

全体の求人総数は、-1.1%と減少し

たが、従業員1000人以上企業では、求人総数は15.6人と、前年の15.2万人より0.4万人増加(+2.6%)した。

従業員1000人未満企業の求人総数は39.7万人と、前年の40.7万人より1.0万人減少(-2.4%)し、前年に引き続き、1000人以上企業と1000人未満企業とで、求人件数の増減に境が見られた。

一方、民間企業就職希望者数を見ると、1000人以上企業への希望者数は21.3万人と、前年の23.6万人より2.3万人減少(-9.9%)したが、1000人未満企業へは22.2万人と、前年より0.3万人の微増(+1.4%)となった。

つまり、1000人未満企業への希望が1000人以上企業より上回ったのだ。

この状況は、1999年3月卒業者のときにも見られたのだが、逆転現象が起つたのはそのとき以来である。

これは、中堅・中小企業へ目を向けて

いるということなのであるが、学生がイメージしている中堅・中小企業は、大手企業のグループ会社など、という声も聞かれるため、本質的に目を向けているかというと、多少の疑問を抱く。

時間の余裕があるときに、有名で知っている企業だけではなく、幅広く企業研究をしてもらいたいと願う。

● 調査概要 ●

調査目的: 2013年3月卒業予定の大学生および大学院生に対する、全国の民間企業の採用予定数から、大卒者の求人倍率を算出し、新卒採用における求人動向の需給バランスを明らかにする。

【企業調査】

調査対象: 従業員規模5人以上の全国の民間企業 7,674社

調査項目: 2013年3月卒業予定者の採用予定数

調査期間: 2012年2月8日～3月2日

回収社数: 5,051社

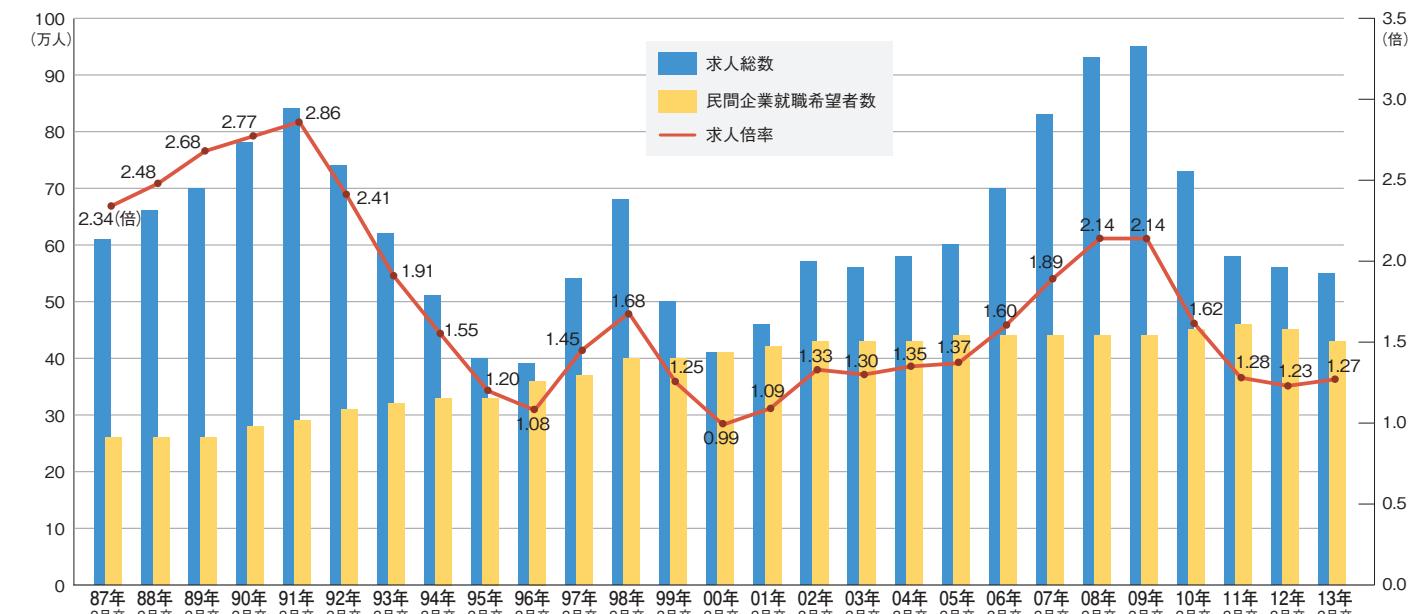
【学生調査】

調査対象: 2013年3月卒業予定の大学生・大学院生 2013年3月卒業予定者を対象とした「就職に関するアンケート」の結果をもとに、従業員規模別、業種別の就職希望者数(第一希望)を推計した。

集計サンプル数: 大学生 1,746人 大学院生 571人

調査期間: 2012年2月6日～3月15日

図表1 求人総数・民間企業就職希望者数・大卒求人倍率の推移



	1997年 3月卒	1998年 3月卒	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
求人倍率	1.45倍	1.68倍	1.25倍	0.99倍	1.09倍	1.33倍	1.30倍	1.35倍	1.37倍
求人総数	541,500	675,200	502,400	407,800	461,600	573,400	560,100	583,600	596,900
対前年増減数	+150,800	+133,700	▲172,800	▲94,600	+53,800	+111,800	▲13,300	+23,500	+13,300
対前年増減率	+38.6%	+24.7%	▲25.6%	▲18.8%	+13.2%	+24.2%	▲2.3%	+4.2%	+2.3%
民間企業就職希望者数	373,800	403,000	403,500	412,300	422,000	430,200	430,800	433,700	435,100
対前年増減数	+11,600	+29,200	+500	+8,800	+9,700	+8,200	+600	+2,900	+1,400
対前年増減率	+3.2%	+7.8%	+0.1%	+2.2%	+2.4%	+1.9%	+0.1%	+0.7%	+0.3%

	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	2011年 3月卒	2012年 3月卒	2013年 3月卒
求人倍率	1.60倍	1.89倍	2.14倍	2.14倍	1.62倍	1.28倍	1.23倍	1.27倍
求人総数	698,800	825,000	932,600	948,000	725,300	581,900	559,700	553,800
対前年増減数	+101,900	+126,200	+107,600	+15,400	▲222,700	▲143,400	▲22,200	▲5,900
対前年増減率	+17.1%	+18.1%	+13.0%	+1.7%	▲23.5%	▲19.8%	▲3.8%	▲1.1%
民間企業就職希望者数	436,300	436,900	436,500	443,100	447,000	455,700	454,900	434,500
対前年増減数	+1,200	+600	▲400	+6,600	+3,900	+8,700	▲800	▲20,400
対前年増減率	+0.3%	+0.1%	▲0.1%	+1.5%	+0.9%	+1.9%	▲0.2%	▲4.5%

内定辞退の実態について

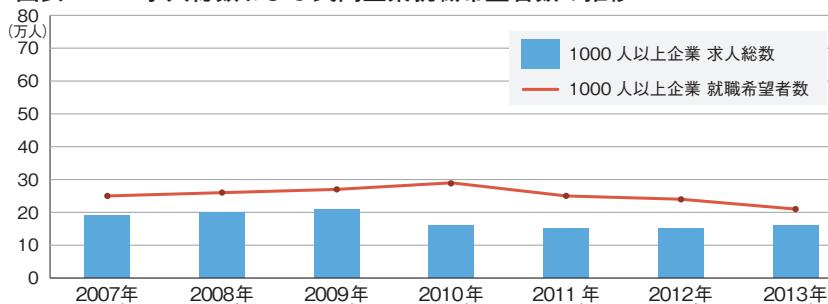
内定辞退の実態について

ていたが、結果的に予定数に満たなかった」は69.3%、「採用をあきらめて、途中で止めた」は16.6%、「他の手段(中途採用など)で補った」は14.1%であった(図表3)。

上記の結果は、中小企業の話ではなく、大手企業を含めた結果である。

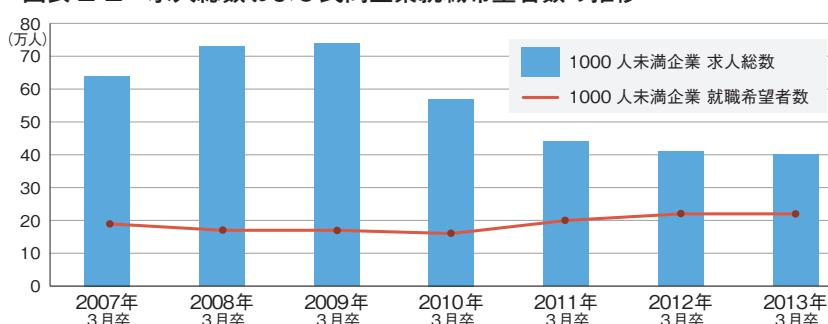
大手企業では、採用の門戸は開けていたが、結果的に予定数に満たなかつたケースが多いが、中小企業では、大手企業よりも、採用をあきらめて途中で止めたり、中途採用などの他の手段で補つたりしたケースが多くなる。採用をあきらめたり、他で補充したりする背景としては、基準に合う応募者が少ないことが大きいようだ。

図表2-1 求人総数および民間企業就職希望者数の推移(1000人以上)



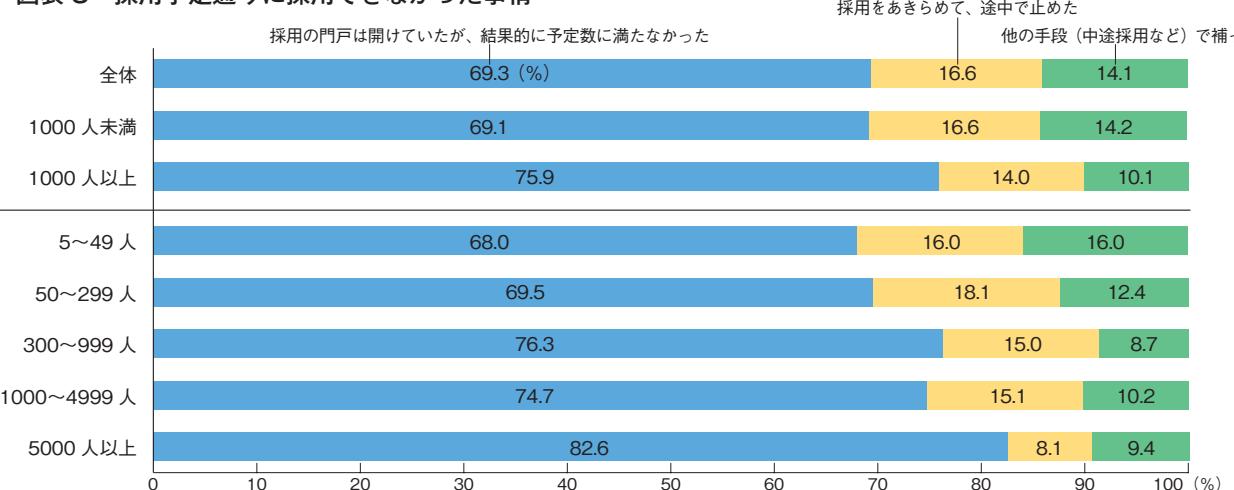
年	求人総数(A)	対前年増減数	対前年増減率	民間企業就職希望者数(B)	対前年増減数	対前年増減率	過不足数(B-A)
2007年3月卒	186,700	+22,100	+13.4%	250,500	+7,100	+2.9%	+63,800
2008年3月卒	202,800	+16,100	+8.6%	263,400	+12,900	+6.000	+60,600
2009年3月卒	208,700	+5,900	+2.9%	269,400	+21,700	+8.1%	+60,700
2010年3月卒	159,700	▲49,000	▲23.5%	291,100	▲37,800	▲13.0%	+131,400
2011年3月卒	145,300	▲14,400	▲9.0%	253,300	▲17,100	▲13.0%	+108,000
2012年3月卒	152,400	+7,100	+4.9%	236,200	▲23,400	▲6.8%	+83,800
2013年3月卒	156,400	+4,000	+2.6%	212,800	▲23,400	▲9.9%	+56,400

図表2-2 求人総数および民間企業就職希望者数の推移(1000人未満)



年	求人総数(A)	対前年増減数	対前年増減率	民間企業就職希望者数(B)	対前年増減数	対前年増減率	過不足数(B-A)
2007年3月卒	638,300	+104,100	+19.5%	186,400	▲6,500	▲3.4%	▲451,900
2008年3月卒	729,800	+91,500	+14.3%	173,100	▲13,300	▲7.1%	▲556,700
2009年3月卒	739,300	+9,500	+1.3%	173,700	+600	+0.3%	▲565,600
2010年3月卒	565,600	▲173,700	▲23.5%	155,900	▲17,800	▲10.2%	▲409,700
2011年3月卒	436,600	▲129,000	▲22.8%	202,400	+46,500	+29.8%	▲234,200
2012年3月卒	407,300	▲29,300	▲6.7%	218,700	+16,300	+8.1%	▲188,600
2013年3月卒	397,400	▲9,900	▲2.4%	221,700	+3,000	+1.4%	▲175,700

図表3 採用予定通りに採用できなかった事情



多く出しているが、採用数は1割近く下回っている。

一方、1000人未満企業では、予定とほぼ同じ人数の内定を出しているが、採用数は予定よりも2割ほど下回っている。

つまり、採用予定数に対して、予定数と同じくらいに内定を出していたとしても、予定通りにいっていない採用の実態がわかる。

これらの状況を察するに、採用が厳しい状況もうなづける。

ここでもう一つ述べておきたいのは、「内定辞退」についてである。

大卒者の新卒採用を実施している企業へ、内定辞退者がいたかどうかを尋ねたところ、3割の企業で辞退者がいたと答えた(図表5)。その割合は、従業員規模が大きくなるにつれ多くなっている。

たとえ、内定辞退者がいたとしても、採用活動の期間中であれば、追加の内定を出すことは可能であるが、採用活動が終了した後に、辞退されたケースもある。

実際に、内定辞退者がいた企業の

半数近くに、採用活動終了後に辞退者がいたのだ(図表6)。これは本当か、と思われるかもしれないが、リクルートが発表した『就職白書2012』を見る

と、4年生の12月時点における内定取得者のうち、複数内定を持ちながら、

まだ辞退していない者が6%いるといふ。

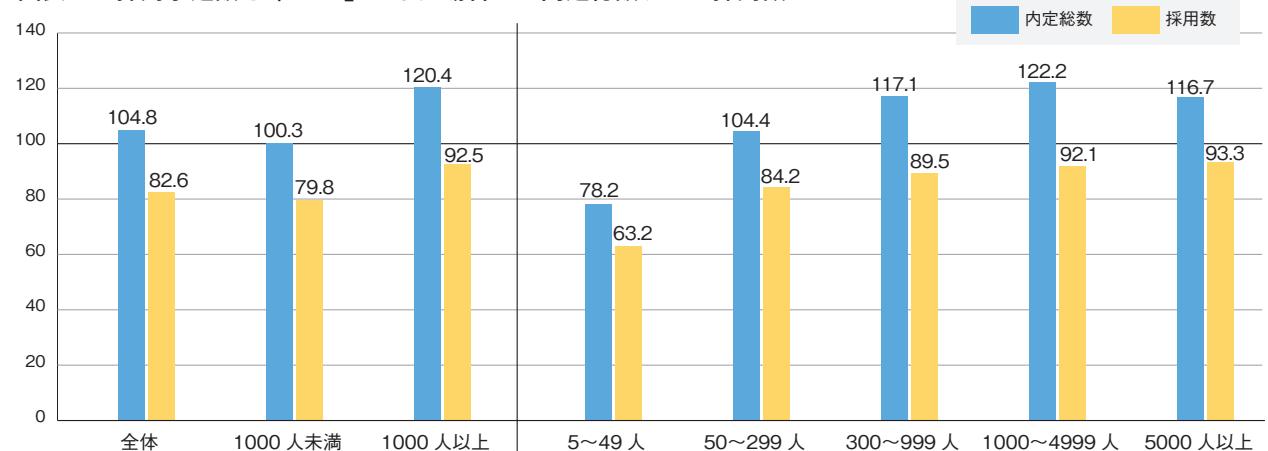
学生の立場では、なかなか決断できない心情も理解できる。内定辞退は悪いということを言いたいのではないが、企業の立場だと、内定辞退を問題

としているところもあり、決して喜べない心情もわかる。

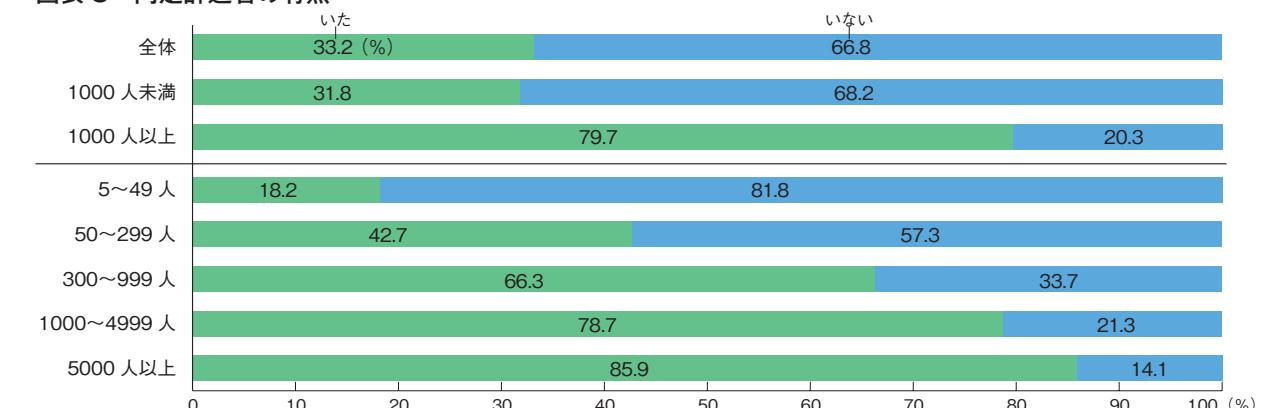
双方ともに、表面的ではない“センシャ(選社・選者)力”が、より必要となるのではないかと思われる。

(徳永英子 ワークス研究所 研究員)

図表4 採用予定数を「100」とした場合の、内定総数および採用数



図表5 内定辞退者の有無



図表6 内定辞退者がいた企業のうち、採用活動終了後の辞退の有無

