

2024年7月29日

各 位

超売り手市場下の新卒採用

～ 県内企業における新卒採用の動向及び初任給改定に関する調査 ～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 矢野 一成）は、このたび標記の調査結果をとりまとめましたので、その概要をお知らせします。

なお、詳細は2024年8月1日発行の「IRC Monthly」2024年8月号に掲載予定です。

記

【調査概要】

- 県内企業における新卒採用の動向を把握するため、アンケートを実施した。新卒採用（24年4月入社）を「実施した」企業は全体の61.9%、「実施しなかった」は38.1%となった。また、例年と比較した採用人数の増減について、「例年並み」が48.1%で最も多く、「減った」は27.9%、「増えた」は24.0%となった。
- 採用人数が減った理由は、「応募人数の減少」（79.1%）が最も多く、次いで「内定辞退者の増加」（25.6%）、「採用基準に見合う学生の減少」（23.3%）が続いた。一方、採用人数が増えた理由は、「人手不足」（54.1%）が最多であり、次いで「応募人数の増加」（27.0%）などが挙げられた。
- 24年4月入社の新卒者の初任給の改定状況について、「引き上げた」は全体の7割弱を占めた。また、初任給引き上げの理由として、「人材獲得のため」（79.8%）、「在籍者のベースアップがあったため」（50.5%）、「定着率を高める・離職を防ぐため」（34.3%）の順が多かった。
- 採用活動の課題において、「母集団の形成（応募者数が不足）」（68.0%）、「ターゲット学生の取り込み」（39.3%）、「学校との関係強化」（37.3%）、「選考/内定の辞退防止」（36.7%）の順が多かった。これらの課題を踏まえ、今後採用活動を進めていくには、①若者の価値観・職業観の変化を意識した情報発信、②接点の増加とオンラインの活用、③個別対応などフォロー体制の強化が重要であろう

以上

【はじめに】

新成人人口は1995年以降減少傾向にあり、2024年は106万人で（1970年のおよそ4割強）、過去最少を更新した。少子化が深刻化しているなか、県内企業の人事担当者から「新卒が採れなくなった」との声が多く聞かれた。今回は、県内企業に対し、新卒採用の動向に関するアンケートを実施し、現状と課題をまとめた。

1. 2024年3月新規学校卒業生（以下は新卒者）の職業紹介状況

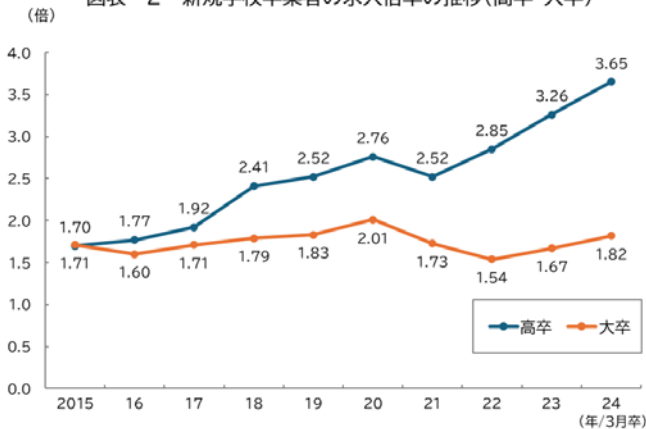
愛媛労働局によると、2024年3月の新卒就職希望者数は、高卒で1,653人、大卒等（高専、短大も含める）で3,395人となった（図表-1）。一方、県内の求人倍率の推移をみると、コロナ下に落ち込んだものの、高卒は21年から、大卒は22年から上昇し、24年3月末時点で、高卒は3.65倍、大卒は1.82倍に上った（図表-2）。

図表-1 2024年3月新規学校卒業生の職業紹介状況

	就職希望者数(人)	求人数(人)		求人倍率(倍)		県内企業での就職決定(内定)率(%)	内定率(%)
		県内求人数	県外求人数	県内	全数		
高校	1,653	6,030	41,320	3.65	28.64	76.1	99.5
高専	247	818	5,200	3.31	24.36	21.5	99.6
短大	294	3,260	9,289	11.09	42.68	80.1	92.2
大学	2,854	5,184	31,328	1.82	12.79	42.9	97.0
大学等(小計)	3,395	9,262	45,817	2.73	16.22	44.4	96.7
合計	5,053	15,300	87,148	3.03	20.27	55.0	97.6

資料:愛媛労働局「新規学校卒業予定者の職業紹介状況について」

図表-2 新規学校卒業生の求人倍率の推移(高卒・大卒)



資料:愛媛労働局「新規学校卒業予定者の職業紹介状況について」

「超売り手市場」の背景には、少子化の深刻化が主な要因であるが、コロナ下において、新卒採用を控えた会社が業績回復に伴い、採用意欲が高まったことも一因として考えられる。知名度の高い大企業は一括で一定数の新卒を採用するため、中小企業にとって新卒採用の争奪戦が激しさを増している。

2. 県内企業の新卒採用の動向

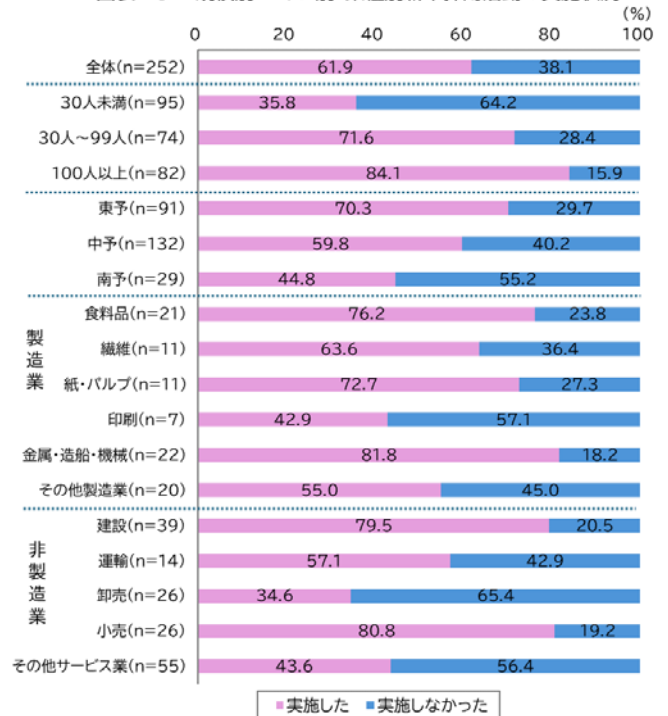
県内企業の新卒採用の動向を把握するため、アンケートを実施した。なお、アンケートの概要は以下のとおり。

調査概要	
調査対象	愛媛県に事業所を置く法人 801社
調査方法	郵送によるアンケート方式
調査時期	2024年4月~5月
回答状況	有効回答数253社 有効回答率31.6%
回答先属性	
部門	製造業:92社(36.4%) 非製造業:161社(63.6%)
正社員数	~30人未満:96社(38.1%) 30人~99人:74社(29.4%) 100人以上:82社(32.5%)
※集計は不明分を除く ※四捨五入の関係で合計が100%にならない場合がある(以下同様)	

(1) 採用活動の実施状況(24年入社)

県内企業に新卒採用(24年4月入社)の実施状況

図表-3 規模別・エリア別・業種別新卒採用活動の実施状況

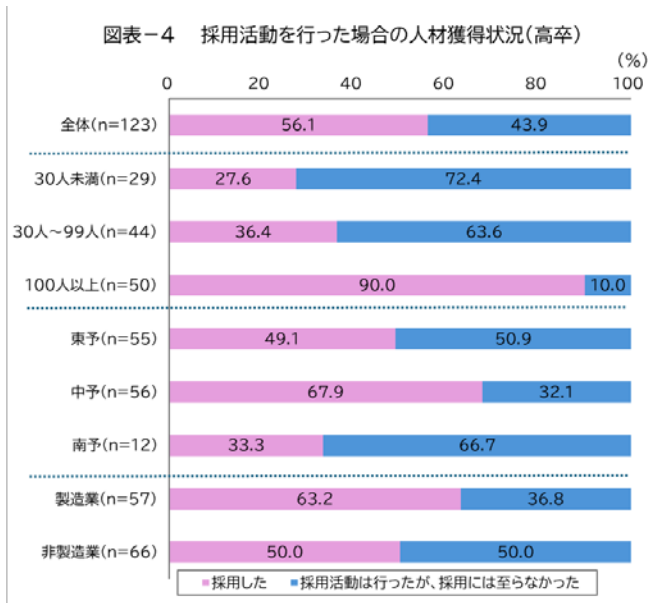


について尋ねたところ、「実施した」は61.9%、「実施しなかった」は38.1%となった（図表-3）。

規模別にみると、従業員数が多いほど新卒採用の実施割合が高く、また、エリア別では、東予エリアの実施割合が最も高い。さらに、業種別では「金属・造船・機械」、「小売」、「建設」の実施割合が高く、おおよそ8割前後となった。特に建設業では高齢化が進行しており、29歳以下の若年就業者は全体の1割にとどまり、新卒の獲得は喫緊の課題となっている。一方、「卸売」は小規模事業者が多く、他業種と比べ、非正規雇用者が多いため、新卒採用のニーズが低い。

（2）「新卒が採れなくなった」が4割超

高卒を対象に採用活動を実施した企業に、人材の獲得状況について尋ねたところ、「採用した」は56.1%、「採用活動は行ったが、採用には至らなかった」は43.9%となった（図表-4）。

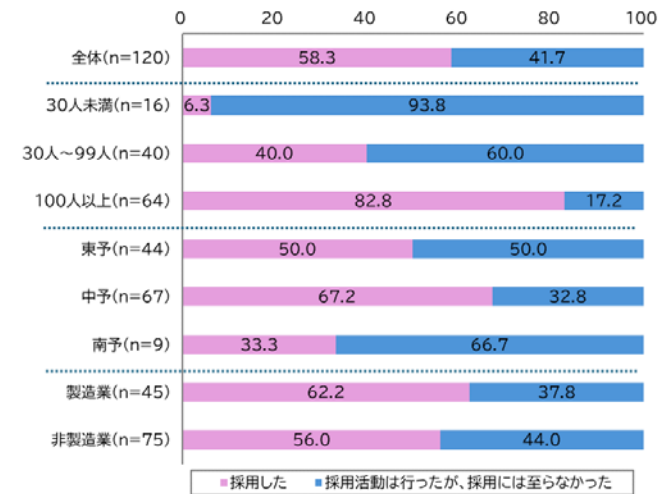


規模別にみると、100人以上の企業は、9割が新卒を採れたものの、99人以下の中小企業は、2~3割にとどまった。小規模企業は大企業に比べ認知度が低く、応募者が少ないことが考えられる。また、中小企業の場合は、採用担当が他業務を兼務している場合が多く、業務の多忙や採用ノウハウの欠如が課題となっている。

エリア別にみると、中予は7割弱の企業が採用できたものの、南予エリアでは人材確保ができたのは3割にとどまり、厳しい状況となっている。

大卒を対象に採用活動を実施した企業にも、高卒と類似した傾向が見られたが、30人未満の小規模企業は、採用活動を行っても、人材が確保できたのはわずか6.3%だった（図表-5）。

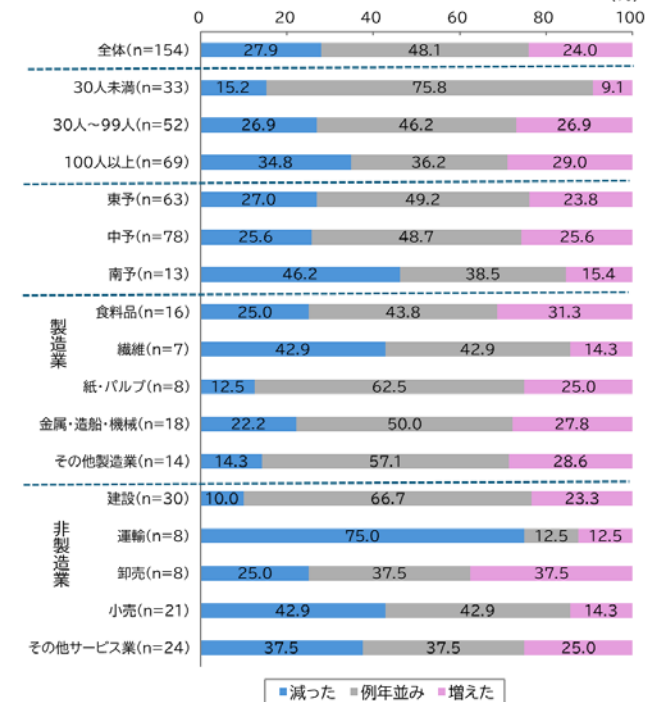
図表-5 採用活動を行った場合の人材獲得状況(大卒・大学院卒)



（3）例年と比較した採用人数の増減

例年と比較した採用人数の増減を尋ねたところ、「例年並み」が48.1%で最も多く、「減った」は27.9%、「増えた」は24.0%だった（図表-6）。

図表-6 例年と比較した採用人数の増減(24年4月入社)

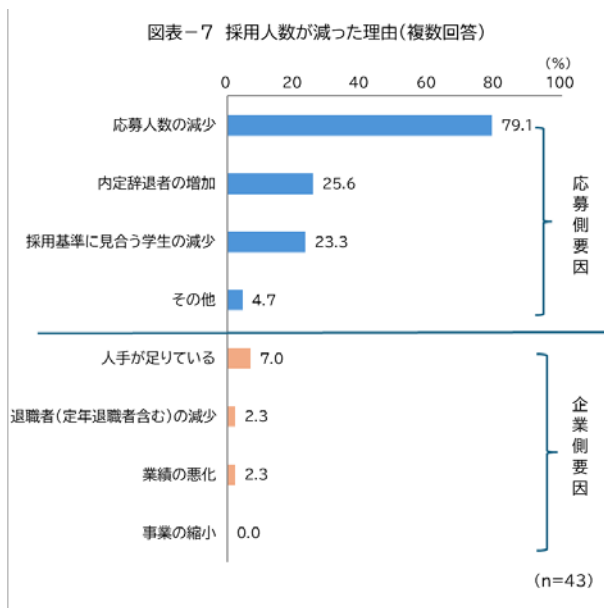


エリア別にみると、「南予」では約5割の企業が「減った」と回答し、東予や中予エリアより約20ポイントも高い。

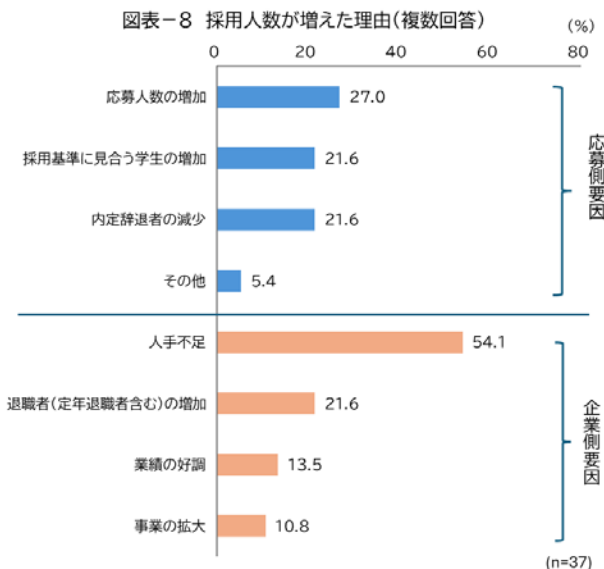
業種別にみると、「運輸」で「減った」が最も多かった。取材で「2024年問題はニュースにも多く取り上げられ、運送業界にネガティブなイメージを持つ人が多い」「シフト制の勤務体制や夜勤など不規則な生活を敬遠している若い子が多い」との声が聞かれた。

(4) 採用人数の増減理由

採用人数が減った理由について、「応募人数の減少」(79.1%)が最も多く、次いで、「内定辞退者の増加」(25.6%)、「採用基準に見合う学生の減少」(23.3%)が続いた(図表-7)。



一方、採用人数が増えた理由は、「人手不足」(54.1%)が最多であり、次いで「応募人数の増加」(27.0%)などが挙げられた(図表-8)。また、企業規模が大きくなるほど新卒者が多く採れる傾向



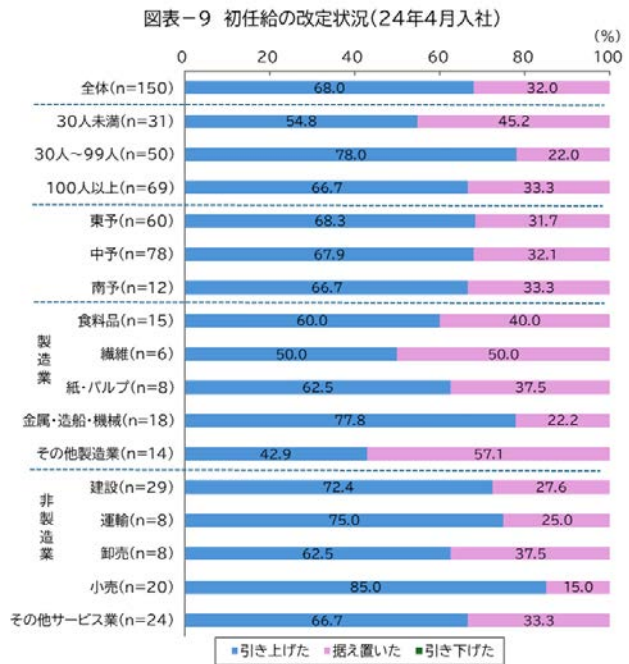
にあった。

3. 初任給について

社会全体では、若者を集めるために初任給を引き上げる機運が高まっている。そこで、アンケートでは初任給の改定状況について確認した。

(1) 初任給の改定状況

2024年4月入社の新卒者の初任給の改定状況について、「引き上げた」は全体の7割弱を占めた。規模別にみると、「30人~99人」では「引き上げた」と回答した割合が最も高く、8割近くに上がった(図表-9)。また、業種別にみると、人手不足感が強まる「小売」「金属・造船・機械」「運輸」では、引き上げの動きが強く見られた。



なお、学歴別初任給の水準及び規模別・部門別・学歴別初任給の上昇率は図表-10、11を参照されたい。

図表-10 学歴別初任給水準(全産業)

学歴別	昨春平均(円)	今春平均(円)	差額(円)	上昇率(%)	参考値 東京(千円)
高卒 (n=106)	172,286	179,779	7,493	4.3%	187.2
専門・短大・高専卒 (n=76)	188,142	195,650	7,508	4.0%	230.7
大卒 (n=98)	198,706	207,411	8,706	4.4%	244.5
大学院卒 (n=48)	204,760	212,644	7,885	3.9%	275.1

注1:全産業・企業のうち、前年比較が可能な先の単純平均を算出
 注2:東京のデータは、新卒者の所定内給与額である(「令和5年賃金構造基本統計調査」)
 注3:東京の「専門・短大・高専卒」は「専門学校」と「高専・短大」の平均値

図表-11 規模別・部門別・学歴別初任給の増減率(注)

(単位:%)

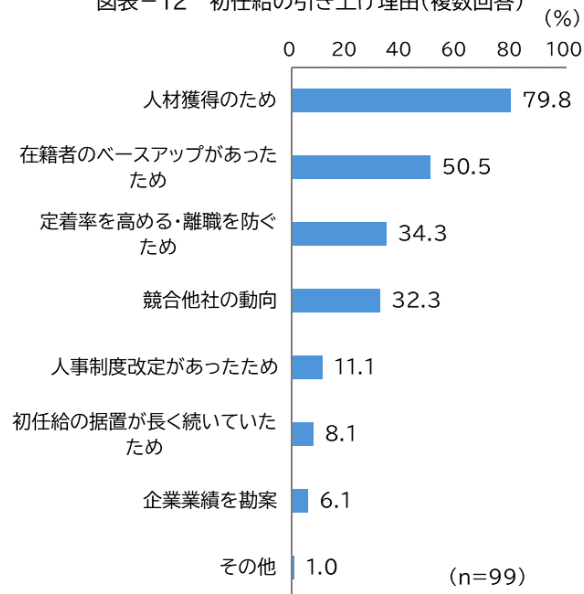
	高卒	専門・短大・ 高専卒	大卒	大学院卒
全体	4.3	4.0	4.4	3.9
30人未満	2.2	2.8	3.0	5.7
30~99人	3.6	5.0	4.3	5.1
100人以上	6.0	3.7	4.7	3.3
製造業	5.1	3.5	2.9	3.6
非製造業	3.9	4.2	5.2	4.0

注:24年度入社(2024年4月入社)の初任給対23年度入社の初任給の増減率

(2) 初任給の引き上げ理由

初任給引き上げの理由として、「人材獲得のため」(79.8%)が最多となった。次いで、「在籍者のベースアップがあったため」(50.5%)、「定着率を高める・離職を防ぐため」(34.3%)の順となった(図表-12)。また、「競合他社の動向」も3割を超えた。

図表-12 初任給の引き上げ理由(複数回答) (%)



近年、雇用の流動化が進み、中小企業において早期離職率(入社3年以内の離職率)が3~4割程度になっている。初任給の引き上げは、人材の争奪戦が激化している労働市場において、優秀な人材の獲得や、従業員の定着率を向上させる一助になると考えられる。

4. 採用活動の課題と留意すべきこと

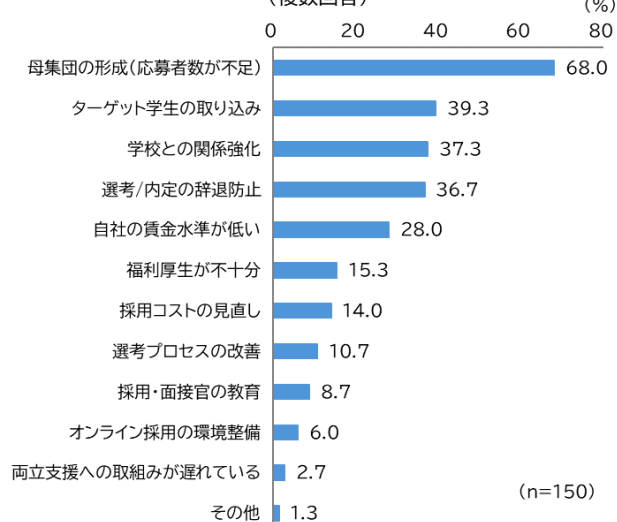
新卒採用の現状を踏まえた上、以下は採用活動の

課題と企業側が留意すべきことを述べる。

(1) 採用活動の課題

アンケートでは新卒の採用活動の課題において、「母集団の形成(応募者数が不足)」が68.0%で最多となった(図表-13)。取材で「エントリー数がかかり減っている」「今の学生は、志望先を絞ってエントリーする傾向がある」との声が聞かれた。次いで、「ターゲット学生の取り込み」「学校との関係強化」「選考/内定の辞退防止」が3割強占め、「自社の賃金水準が低い」も3割弱に上った。

図表-13 新卒の採用活動において感じる課題(複数回答) (%)



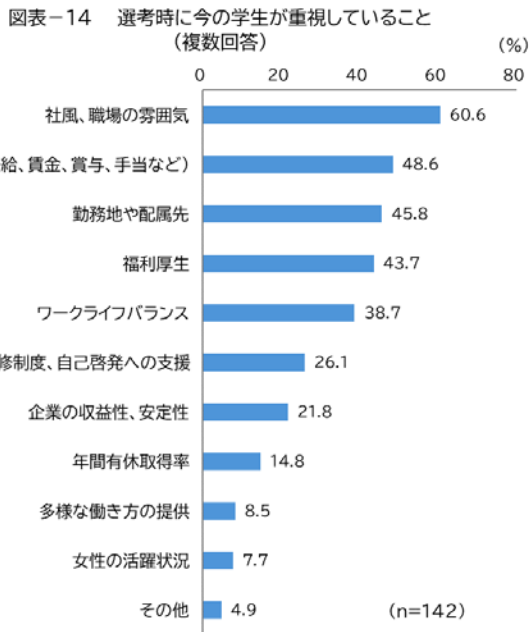
(2) これからの採用活動で留意すべきこと

売り手市場化が進んでいるなか、従来通りの採用やアピール方法で十分な人材が確保できない可能性がある。採用活動を進めていくうえで、留意すべきことは、①若者の価値観・職業観の変化を意識した情報発信、②接点の増加とオンラインの活用、③個別対応などフォロー体制の強化である。

ポイント1: 若者の価値観・職業観の変化を意識した情報発信

アンケートでは、選考時に学生が重視していること(よく学生に聞かれた質問など)について尋ねた。「処遇(初任給、賃金、賞与、手当など)」(48.6%)より、「社風、職場の雰囲気」(60.6%)が多く挙げられた(図表-14)。また、「勤務地や配属先」(45.8%)「ワークライフバランス」(38.7%)を重視する学生も3割以上に上った。取材で「10年前、採用活動時、

有給休暇の取得率を聞く学生はほとんどいなかったが、今の若者は堂々と有休の取得状況や両立支援の取組み状況を聞く」との声が聞かれた。



2024年の新卒者が生まれた頃(2001年、2002年生まれ)には、夫婦共働き世帯数が片方働き世帯数を上回ってきた。また、彼らが小学生の頃に、「イクメン」という言葉はすでに流行し、さらに、2019年に働き方改革関連法の順次施行や、22年に「育休・介護休業法」の改正が行われるなど、彼らの価値観や職業観の形成にも大きな影響を与えた。今後、採用活動において、柔軟な働き方を実現するための取組みや、休暇制度の利用推進、社員の健康と家庭をサポートする取組みなどが企業側のアピールポイントになるだろう。当然、「選ばれる企業」になるために、働きやすさと働きがいのある職場づくりの推進が必要になる。

ポイント2：接点の増加とオンラインの活用

応募者数は減少傾向にあるが、自社に興味を持ってもらうために、学生との接点を増やすことが求められる。近年、インターンシッププログラムを充実し、大学3年生の夏休みからインターンシップや職場体験を実施している企業が増え、早期に学生と接点を持つ動きが広がっている。早期に優秀な人材に

アプローチし、ミスマッチを最小限に抑えられる効果も期待できる。

また、新卒採用に苦戦している県内企業は、オンラインを活用することで学生との接点を増やすことが期待される。オンライン企業説明会や、会社見学会の実施、また、YouTubeチャンネルやSNSなどで企業文化や社員の声を発信することも、多角的に企業の魅力を伝えられ、学生からのフィードバックもタイムリーに得られる効果がある。

ポイント3：個別フォロー体制の強化

24年大卒は2社以上の企業から内定を取得した割合が全体の63.9%を占めており、平均して一人2.5社の内定をもらっている¹。取材でも採用担当者から「内定承諾後の辞退が多発しており、困っている」との声が聞かれた。内定承諾後の辞退率が高くなると、予定していた採用人数が確保できなくなり、採用コストの損失にもつながる。

内定辞退を防ぐには、個別のフォローが重要な意義を持つ。取材で「今は、一人ひとりの個性を尊重し、1対1の個別対応が必要だ」との意見が聞かれた。特に、学生にとって、「将来、どのような人達と一緒に仕事をするのか」「上司や先輩など人間関係がうまくいけるか」「どの部署に配属されるか」と、社会人生活に漠然と不安を感じる方が多い。そこで、企業側からのフォローで、内定者の不安や疑問に対し、迅速に対応することで、企業への信頼感を高めることができる。また、定期的にコミュニケーションをとり、内定者の意向確認やキャリアプランに合わせたアドバイスを行ったりするなど、入社意欲を高めることも期待できる。

【おわりに】

労働人口が減っていくなか、企業の持続的な成長を実現するには、新卒者を含めた若年層の採用が欠かせない。初任給の引き上げや研修制度の充実など人的資本投資を通じて、若者のキャリア成長を支援するとともに、働き方改革をさらに進め、魅力的な職場環境の構築が求められる。

(孫 璇)

¹ 株式会社リクルート、「就職プロセス調査(24年卒)」