2009年新卒者等採用動向調査 結果概要

平成21年3月
東京商工会議所

【調査目的】 企業の採用活動の多様化が進む中で、新卒者等の採用活動の実態やニーズを把握するもの。

【調査対象】 東京商工会議所会員企業から資本金1,000万円～1億円での無作為抽出4,221社および規模・業種を問わず東京商工会議所人材関連サービスの利用実績を有する企業779社の合計5,000社

【調査期間】 平成21年1月5日（水）から1月30日（金）の約3週間

【調査方法】 調査票郵送後、FAXによる回収

【有効回答】 860社（回答率17.2%）

回答企業・業種別分布	
製造業	283
建設業	69
情報通信	64
運輸	38
卸・商社	174
小売・専門	26
金融／保険	2
不動産	5
飲食／宿泊	7
サービス	114
その他	69
無回答	9
合計	860社

回答企業・従業員別分布	
50名未満	101
50名～100名未満	322
100名～300名未満	316
300名以上	95
無回答	26
合計	860社

【調査結果のポイント】

○2009年新卒採用動向—採用数が減少（Q1）

2009年4月の新卒採用について、「採用予定あり」と回答した企業は全体の55.6%と、対前年比で4.9ポイント減少した。更に、「当初より採用計画なし」と回答した企業も44.4%と、対前年比で5.9ポイント増加している。

これを企業規模別で見ると、従業員数が大きいほど採用予定のある割合が高くなる傾向にあるが、「従業員数50～99人」の企業については、採用予定が無いとする企業の割合が59%と高く、業種では「製造」「運輸」において特に採用計画の無い割合が高い。

なお、前年からの採用人数の増減をみると、前年より「上回った」とする企業は対前年比で3.5ポイント減少し39.0%、「下回った」企業が対前年比で5.3ポイント増加して36.6%となり、昨年に比べて雇用情勢の悪化を示している。

○採用予定人数の充足率—新卒採用の逼迫感は緩和（Q2）

「採用予定あり」と回答した企業の採用予定充足率を見ると、「予定通り採用できた」とする企業は57.3%で、前年の45.6%から大きく増加している。「一人も採用できなかった」とする企業を含め、採用予定数を充足できなかった企業の割合は、全体で42.5%となり、前年の53.4%からは大きく減少しており、昨今の経済情勢の悪化などに伴う採用枠の縮小などで、中小企業における雇用需給面での逼迫感が緩和していることを示している。

なお、企業規模では「10～49人」（28.8%）、業種では建設（21.6%）、運輸（20.0%）で「一人も採用できなかった」とする企業が多い。また、「予定通り採用できた」とする採用人数で最も多いのは「3～5人」（29.2%）、次いで「1～2人」（28.1%）。

○効果の高い採用活動ツール—「求人情報サイト」と「新卒紹介事業」（Q2）

2009年4月に採用予定のある企業（478社）に対して、採用活動で利用したツール（複数回答）を聞いた。最も割合の高い順から「学校への求人票の送付」（66.5%）、「自社ホームページでのエントリー受付」（51.7%）、「会社説明会の開催」（51.0%）、「求人情報サイトへの参加」（50.4%）となり、概ね昨年同様の結果（順位）となった。但し、「学校への求人票の送付」については、対前年比で8.1ポイントの減少となっている。

更に、最も効果の高かった採用活動ツールを聞いたところ、上記の利用割合とは必ずしも一致せず、「求人情報サイトへの参加」が昨年同様最も多く（54.4%）、「学校への求人票の送付」や「自社ホームページでのエントリー受付」はそれぞれ11.6%、10.5%に止まっている。また、相対的に利用率は高くないものの、今回新たに選択枝に加えた「民間新卒紹介事業の活用」が、49.0%（25社）と、高い効果を示している。

○採用予定を充足できなかった主な理由—「いい人材がない」（Q2）

今年採用予定枠を充足できなかった企業203社にその理由を聞いたところ、多い順から「いい人材がない」（37.4%）、「学生側の内定辞退」（28.6%）、「PR不足」（26.1%）となり、「いい人材がない」が対前年比12.5ポイントの大幅増となり、昨年最も割合が高かった「PR不足」を上回った。

○人物選考のポイントー「コミュニケーション能力」(Q3)

2009年4月採用予定のある企業（478社）を対象に、人物選考に際して重視したポイントを聞いた（複数回答）。回答率では「コミュニケーション能力」が最も高く、60.3%、次いで「業務適性」54.2%、積極性48.7%の順となった。

○学生の内定辞退ー減少を示す(Q4)

2009年4月採用予定のある企業（478社）に対して、学生の内定辞退の有無を聞いたところ、「内定辞退あり」と回答した企業は41.4%（198社）と、対前年比で7.6ポイントの減少となり、売手市場に陰りが見え始めたことを示している。実際の内定辞退で最も多かった業種は「情報通信」で59.3%、また、全業種において、企業規模が大きくなるほど内定辞退の割合も高くなっている。

○新卒採用1名あたりの採用活動予算ー50万円未満が最多(Q5)

2009年4月採用予定のある企業（478社）に対し、今回の調査ではじめて聞いた質問。採用枠1名当りに換算した予算額のうち、最も多いものは「10万円以上50万円未満」（41.8%）となっており、次いで「10万円未満」とする企業が31.4%、1名あたり100万円以上とする企業割合は合計6.6%となった。

但し、これらの傾向は企業規模別との因果性があまり認められず、特に、「50万円以上100万円未満」と比較的高額の予算を示した割合は「従業員数10～49人」の企業で最も高い。

○来年度(2010年度)の採用予定ー大幅に減少傾向(Q6)

全企業を対象に来年度（2010年度）の採用予定を聞いた。昨年までの増加傾向から一転し、「採用予定あり」とする企業は前年調査時の53.7%から大幅に低下し41.3%、「採用予定なし」と回答した企業が前年調査時の18.6%から大幅に増加し、29.2%となった。なお、本調査時点で「未定」とした企業は29.0%、対前年比で3.4ポイント増加し、企業の採用意欲の減退を如実に示している。

これらを企業規模、業種別でみると、回答母数が過少であった「金融/保険」を除くと「情報通信」や「建設」で「採用予定あり」と回答した割合が高く、それぞれ79.7%、63.8%、「採用予定なし」とした業種は「運輸」で最も高く57.9%であった。

○新卒採用活動の開始時期ー企業により分散化傾向が強まる(Q6)

来年度採用予定のある企業（355社）に対し採用活動の開始時期を聞いた。最も多かったのは「2009年1～3月」の42.3%（対前年比7.7ポイント減）、次いで「2009年4～6月」が24.5%（対前年比2.6ポイント増）となっている。一方、「2008年12月以前」とする企業は21.7%と、対前年比5.3ポイント増となり、企業により採用活動開始時期の分散化傾向が強まっている。企業規模別でみると、規模の大きい企業ほど採用活動時期が早まる傾向が見られるが、300人未満の企業では総じて2009年1月以降～6月までに採用活動の開始時期が集中している。

○中途採用ー新卒採用以上に意欲は減退(Q7, Q8)

全企業に対してここ1年間の中途採用の有無について聞いた。前年調査では「ここ数年の中途採用の有無」としていたため、一概に比較はできないものの、83.6%が「中途採用を行なった」としており、前回調査時の89.7%からは減少傾向にある。これら中途採用を行なった企業に対して今後の中途採用の意向を聞いたところ、

「今後も行なう」とした企業は54.2%と、前年の80.2%から大幅に減少し、企業の雇用意欲の減退が中途採用にも及んでいると見られる。なお、企業規模、業種での顕著な特徴の差異は見られていない。

また、中途採用を行なう理由として「新卒採用が難しいため」とする企業は4.2%と、少数に留まっている。

○人材確保のための新たな手段－他社からの外部人材の活用に期待(Q9)

全企業を対象に今回はじめて設定した質問。多い順に「他社からの外部人材の活用」（出向・転籍など）（18.0%）、「民間新卒紹介事業の活用」（17.7%）、「インターンシップの活用（13.0%）となっている。ある程度経験豊富な人材への期待の強さを示している。また、民間新卒紹介事業の割合も高く、定期採用を行なわない企業にとっては今後有効な新卒採用ツールになっていくと思われる。

○採用活動にあたっての課題、商工会議所の事業や政府に対する要望等(Q10)

企業側の課題認識としては大きな変化は見られず、「企業の知名度が低く、学生が集まらない」という声が多い。また、理系（工学系）の人材不足や採用コスト面でハンデの大きさ（就職ナビや合同会社説明会等への費用負担が過大）が多く挙げられている。その他、学生の資質低下、内定辞退、就職（採用）活動の過度な早期化を問題視する意見も多い。

以 上