

「新卒採用の2021年問題」は本当に起こるのか？

2021年1月14日 調査部 遠藤 裕基

TEL 045-225-2375

E-mail: y-endo@yokohama-ri.co.jp

【要約】

新型コロナによる企業業績の悪化で、新卒採用を巡る状況にも大きな変化が生じている。こうした状況下、本稿では、当社が2019年2月に指摘した「新卒採用の2021年問題」が今後本当に起こりうるのかを検討する。この新卒採用の2021年問題とは、大学を卒業し、新たに企業で働き始める者（いわゆる新卒）の人口が2022年以降減少トレンドに入るため、2022年4月に入社する新卒の採用時期である2021年頃から採用内定者の確保が徐々に難しくなるという問題である。

まず、2021年の新卒採用（2022年卒の採用）の動向を考えると、景気悪化の影響で企業の採用スタンスが慎重化しており、採用内定者数は前年に比べて減少する公算が大きい。しかし、今回は就職氷河期（1990年代半ばから2000年代前半）のような事態は回避されると見込まれる。その理由として、一部の年齢層が極端に少ないという企業における人員構成のひずみの問題が指摘できる。就職氷河期の際の急激な採用抑制で、企業は現在「30、40歳代で部下の育成を行ったり、プロジェクトリーダーの役割を果たしたりする人材」が足りないという問題に直面している。その反省から企業は極端な採用抑制には慎重となっている。

このように2021年の新卒採用（2022年卒の採用）は新型コロナの影響で一時的に減少するとみられるが、新型コロナの問題が収束すれば、若年人口の減少という要因が強く作用するため、再び新卒内定者の確保が困難となっていく可能性が高い。その入り口という意味で新卒採用の2021年問題は引き続き重要な論点となる。企業側からこの問題への対応策を考えると、引き続き働き方改革を通じてワーク・ライフ・バランスの充実を図ることや、新卒採用において外国人学生の採用を増やしたり、新卒にこだわらず中途採用の拡大を図ったりするという地道な方法しかない。こうした対応策を着実に実施するには、数年単位の時間を要すると見込まれるため、足元の新卒採用市場の動向に引きずられることなく、今後10年間の人材確保に向けた施策という中長期的な視点で同問題への対応を進めていくことが肝要である。

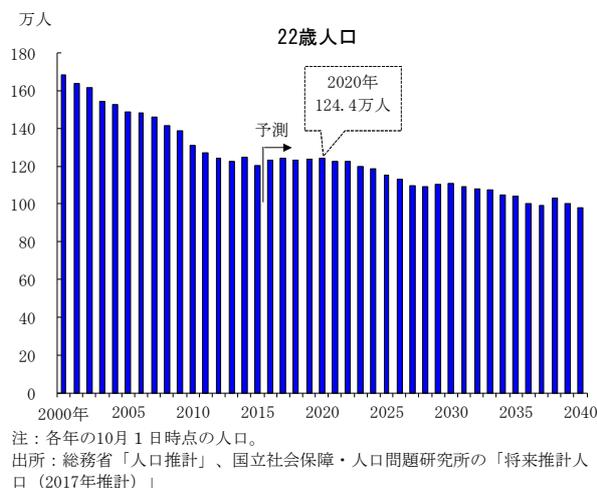
1. はじめに

新型コロナウイルス（以下、新型コロナ）感染拡大による企業業績の悪化で新卒採用を巡る状況にも大きな変化が生じている。日本銀行『短観（2020年12月調査）』をみると、2020年度の経常利益（計画、全規模・全産業ベース）は前年比35.3%減と大幅な減少が見込まれている。この経常利益の落ち込みは、リーマン・ショックが起こった2008年度の同42.5%減に迫るものとなっている。なお、これを製造業・非製造業（全規模ベース）別にみると、製造業（同27.5%減）に比べて非製造業（同40.2%減）で経常利益がより落ち込む計画となっている（2008年度は製造業が同59.6%減、非製造業が同27.9%減）。

このように新卒採用を巡る状況が大きく変化する中で、本稿では、当社が2019年2月に指摘した

「新卒採用の2021年問題」¹が今後本当に起こりうるのかを検討する。この新卒採用の2021年問題とは、大学を卒業し、新たに企業で働き始める者（いわゆる新卒）の人口が2022年以降減少トレンドに入るため、2022年4月に入社する新卒の採用時期である2021年頃から採用内定者の確保が徐々に難しくなるという問題である。実際、国立社会保障・人口問題研究所の「将来推計人口（2017年推計）」で、4年生大学に所属し就職活動を行う者がもっとも多く含まれていると考えられる22歳人口の推移をみると、2000年代を通じて減少傾向で推移した後、2010年代は横ばい圏内で推移したが、2020年代から再び減少トレンドに入ることが確認できる（図表1）。2020年（10月1日時点）の22歳人口が124.4万人と予測されているが、翌2021年には122.8万人と前年から1.6万人減少し、続く2022年にも前年比0.1万人の減少が見込まれている。さらにその後も年間数万人単位での減少が続き、2030年の22歳人口は110.9万人と2020年比で13.4万人の減少見通しとなっている。

図表1 22歳人口は2020年代初めに再び減少トレンドへ



2. 2021年の新卒採用（2022年卒）は前年に比べ減少の見込み

まず、2021年の新卒採用（2022年卒）の動向を考えると、景気悪化の影響で企業の採用スタンスが慎重化しており、採用内定者数は前年に比べて減少する公算が大きい。実際、リクルートワークス研究所「ワークス採用見通し調査（新卒：2022年卒、2020年12月21日発表）」で2022年卒の採用見通し（大学生・大学院生）をみると、前年との比較で新卒採用数が「増える」と回答した企業の割合が7.7%となる一方で、「減る」と回答した企業は11.6%となっている。さらに「増える」-「減る」の数値をみると、-3.9%と2011年卒以来の「減る」超となったことが分かる（図表2）。

このように新型コロナの影響で新卒の採用数が前年より減少となる可能性が高いが、今回は1990年代半ばから2000年代前半にかけての就職氷河期のような極端な採用抑制は回避されることが考えられる。その理由として、一部の年齢層が極端に少ないという企業における人員

図表2 2022年卒の採用見通しは11年ぶりの「減る」超に



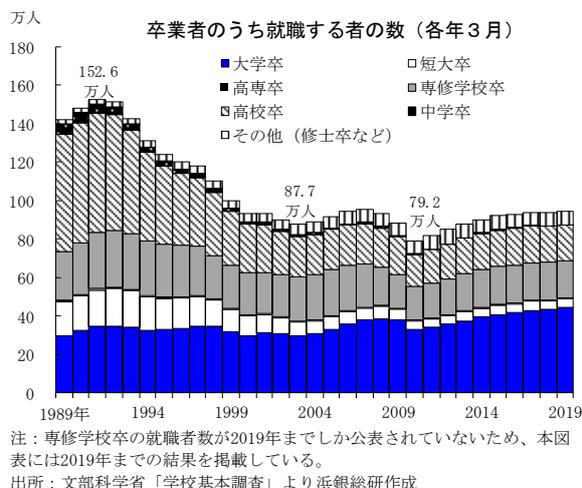
¹ 詳細な定義については、「Economic View No. 11」（<https://www.yokohama-ri.co.jp/html/report/pdf/ev011.pdf>）を参照されたい。

構成のひずみの問題が指摘できる²。就職氷河期の際の急激な採用抑制で、企業は現在「30、40歳代で部下の育成を行ったり、プロジェクトリーダーの役割を果たしたりする人材」が足りないという問題に直面している。こうした問題への反省から企業は極端な採用抑制には慎重になっていると考えられる。

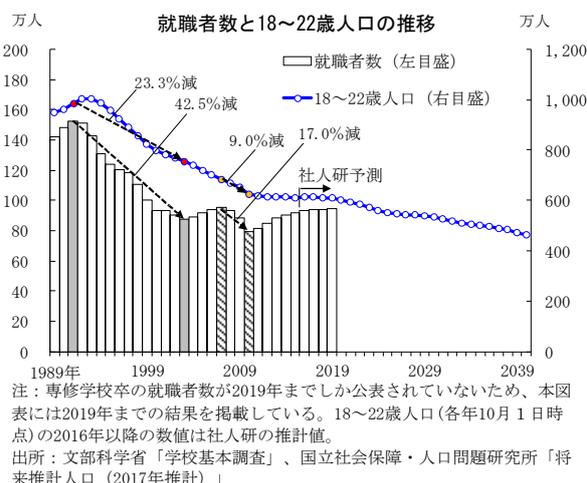
就職氷河期とリーマン・ショックの時期を比べると、新卒採用の悪化度合いに差がみられる。まず、文部科学省「学校基本調査」を用いて卒業後の進路が就職となっている者³の推移（各年3月）をみると、1991年に152.6万人であった就職者数は、2003年に87.7万人まで落ち込み、その後、増加基調で推移する場面があったが、リーマン・ショックの影響で再び減少が続き、2010年には79.2万人となった（図表3）。その後、アベノミクス景気の下で就職者数の増加が続き、直近では90万人を上回る水準となっている。就職氷河期の頃に就職者数が大幅に減少したことと比べると、リーマン・ショック後の就職者数の落ち込み方は相対的に小さく、減少が続いた期間も短い。なお、大卒の就職者数だけをみると、増加傾向が続いているが、これは大学進学率が上昇した（高卒での就職や短大への進学を選択せず大学への進学を選択する者が増えた）ことが理由であり、大卒の就職者数だけをみて、新卒採用での需給状況を考えると判断を誤る恐れがある。また、先に指摘した通り、22歳人口が今後減少トレンドに入るため、大卒の就職者数も減少していくとみるのが妥当であろう。

新卒の就職者数減少の背景には、若年人口自体の減少も影響しているため、これを加味して就職氷河期とリーマン・ショックの時期を比べる必要がある。そこで卒業して就職を選択する者が多く含まれている18～22歳人口（中学校卒業で就職する者は極めて少ないため、ここでは高校卒、専修学校卒、短大卒、大卒が含まれる18～22歳として分析を進める）との比較で就職者数の落ち込みを評価する。就職氷河期前のピークである1991年と、その後のボトムである2003年を比較すると、18～22歳人口が2

図表3 就職者数は1990年代に大きく減少



図表4 就職氷河期には18～22歳人口に比して就職者数が大きく減少



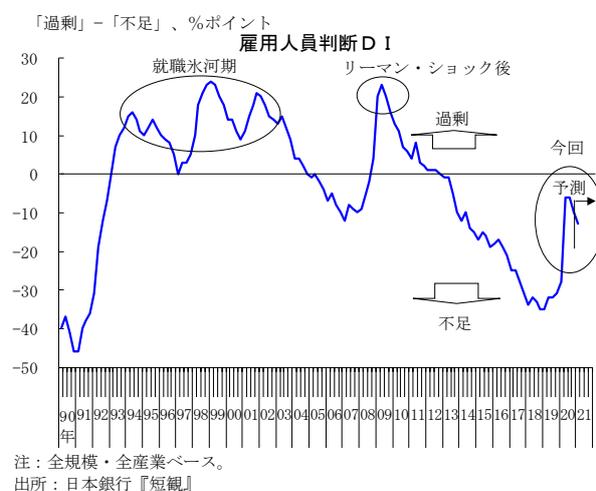
² マイナビ「2021年卒 企業新卒採用予定調査」で採用実施の理由（複数回答）をみると、「組織の存続と強化（活性化）」の割合が最も高く、次いで「年齢など人員構成の適正化」が上位にきており、短期的な視点というより中長期的な視点で新卒採用が実施されていることが分かる。

³ 各年3月の中学校、高等学校（全日制、定時制のみ）、専修学校、高等専門学校、短期大学、大学、大学院の卒業者のうち卒業後の進路が就職となっている者の合計。なお、専修学校卒のうち就職した者の数については、学校基本調査の「卒業後の状況調査」に数値が存在しないため、「学校調査・学校通信教育調査」の学科別卒業生数の表に掲載されている就職者数を使用した。

割強減少する中、就職者数は約4割減となり、企業が急速に採用を抑制したことが分かる(図表4)。一方で、リーマン・ショック前後の時期(就職者数のピークが2007年でボトムが2010年)を比較すると、18~22歳人口が約9%減となる中、就職者数は17%程度の減少となっており、就職氷河期の頃と比べると採用抑制の程度がマイルドとなっている。

今回、2021年の新卒採用(2022年卒の採用)についても就職氷河期のような極端な採用抑制は起こらないと予想される。リクルートワークス研究所「ワークス採用見通し調査(新卒:2022年卒)」で新卒採用(大学生・大学院生)の方針をみると、「毎年同程度の人数を採用する」が47.3%とほぼ半数に達していることもこの点をサポートする材料と言えよう⁴。また、新型コロナの影響で景気が悪化する中でも企業の雇用過剰感がそれほど強まっていないことも新卒採用にとっては支えになる。日本銀行『短観』で人手の過不足状況を示す雇用判断D Iをみると、就職氷河期の時期やリーマン・ショックの頃は急速にD Iが過剰超に振れているが、今回は不足超が解消した程度にとどまっており、全産業ベースで見れば、企業が雇用の過剰感を抱えていないことが確認できる(図表5)。これは、生産年齢人口(15~64歳人口)が減少していることが影響しているとみられる。特に2012年以降、人口規模の大きい団塊の世代(1947~1949年生まれ)が65歳以上になり、定年を迎えていったことも企業の人手不足に拍車がかかった一因と考えられる。

図表5 景気悪化でも今回は雇用判断D Iが「過剰」超にはならず



3. 「新卒採用の2021年問題」は企業にとってやはり重要な論点

以上から考えると、2021年の新卒採用(2022年卒の採用)は新型コロナの影響で一時的に減少するとみられるものの、新型コロナの問題が収束すれば、若年人口の減少(図表4で示したような18~22歳人口の減少トレンド)という要因が強く作用するため、再び新卒内定者の確保が困難となっていく可能性が高い。その入り口という意味で新卒採用の2021年問題は引き続き重要な論点となる。

企業側からこの問題への対応策を考えると、引き続き働き方改革を通じてワーク・ライフ・バランスの充実を図ることや、新卒採用において外国人学生の採用を増やしたり、新卒にこだわらず中途採用の拡大を図ったりするという地道な方法しかない。こうした対応策を着実に実施するには、数年単位の時間を要すると見込まれるため、足元の新卒採用市場の動向に引きずられることなく、今後10年間の人材確保に向けた施策という中長期的な視点で同問題への対応を進めていくことが肝要である。

本レポートの目的は情報の提供であり、売買の勧誘ではありません。本レポートに記載されている情報は、浜銀総合研究所・調査部が信頼できると考える情報源に基づいたものですが、その正確性、完全性を保証するものではありません。

⁴ 他の回答については、「毎年採用するが業績に応じて人数を調整する」が36.1%、「業績によっては採用しないことがある」は15.2%となっている。