

厳しい新卒採用



新卒の採用戦線は空前の
売り手市場だという。知
名度で劣る中小企業は、
人手確保で苦戦を強いら
れることになるだろう。

(株)中小企業総合研究所
主席研究員

坂東 輝夫

▶▶▶ 一方、大企業はどうか。こちらは採用姿勢がなかなか積極的である。日本経団連が会員企業（当然大企業だろう）を対象に行った調査では、採用活動を実施した企業の割合はここ5年連続で過去最高を記録したという。リクルートの調査でも、約4割の企業が09年3月新卒の採用スケジュールを08年春よりも前倒していることがわかっている。事実、09年春新卒者のうち、「志望企業の採用試験を受けた」学生は1月下旬時点で2割に達し、事実上の内定となる「内々定」を得た学生も同じ時点で2%いたという別の民間調査もある。

新卒の採用に関して、衝撃的なデータがある。東京都が昨年7、8月に都内の中小企業1万社を対象に行った調査（回答は1878社）によると、およそ半数(50.2%)の企業が過去3年間、新卒者の求人募集をしていないというのである。企業経営にとって欠かせない人材補給を、新卒採用という形で行わない中小企業が半数もあるとは、十分衝撃的ではないか。

大企業の場合、好業績（米サブプライム問題でやや風向きが変わってきてはいるが）を追い風に採用活動を積極化させているもので、人手を厚くして攻めていこうという前向きの姿勢が採用面に現れている。銀行が性懲りもなく大量採用に走っているのは別格としても、たとえば09年春の大卒採用ではNECが840人、富士通が585人、日本IBMも400人と2年続きの大量採用を計画している。

では、なぜ中小企業の多くは求人募集をかけないのか。調査では、採用に費用がかかるうえ、費用をかけても新卒者が来てくれないからだそうだ。確かに同じ調査では、採用できた企業のうち求人数をほぼ確保できたのはわずか2割足らず（18.7%）というから、それも無理のないことだろう。採用できた企業でも、2割（21.2%）は「人数不足」を嘆いている。費用をかけて求人募集しても、効果が乏しいとなれば、費用の掛け捨てではないか。新卒採用に中小企業が消極的になるのも仕方あるまい。

もっとも、日本がすでに人口減社会に突入してしまった事情を考えると、大企業のこうした採用意欲の高さは十分合理的といえる。「今採用しておかない」という焦りに似た気持ちを抱く大企業が多いのも、無理のないことだといえる。



▶▶▶

とはいえ、攻めの姿勢が必要な点でも、人口減社会の到来に直面している点でも、事情は中小企業もまったく同じである。むしろそれらの面で、大企業以上に中小企業のほうが切羽詰っているのかも知れない。社内の人手を厚くする必要に迫られているのは、なにも大企業に限った話ではない。むしろ中小企業のほうに、そうした要請が強いのではないか。にもかかわらず、大企業は新卒採用に熱くなり、逆に中小企業は新卒採用から身を引こうとしている。

これは一体、どうしたことなのか。新卒採用という点でも、大企業と中小企業の格差が広がってきたと言わざるを得ない。人口が減少し出したことでもともと新卒者が少なくなりつつあるうえに、大企業が採用に積極的になった分、中小企業に新卒が回ってきにくくなった。加えて、日本人の安全志向、大企業志向というメンタリティがある。大企業と中小企業を並べられると、日本の若者は就職口として大企業のほうを選ぶのではないか。どう考えても、採用面で中小企業は不利な状態に置かれているとしたら、言いようがない。格差とは、そういう意味だ。

▶▶▶

では、中小企業はどうするか。もちろん、新卒の採用が無理な分、高齢者や女性労働力を採用するという処方箋はある。事実、これまで多くの中小企業は人手不足をそれら傍流（という言い方は高齢者や女性には失礼だが）の労働力を活用することで補ってきた。逆に言うと、それら傍流労働力に就職口を提供する点に、中小企業の長所があったのも事実で

ある。しかし、非正規の社員が3分の1を超え、中小企業に新卒が回ってこない日本の労働市場はどこかおかしいのではないか。

もちろん、半数の中小企業はこれから新卒採用に張り切るだろうが、苦戦が予想されるに違いない。人手がなくて、中小企業はグローバル下の厳しい環境をどう戦っていけばいいのだろうか。人、モノ、金こそ経営資源といわれるが、モノは原油高や新興国の需要増で高値でしか手に入らなくなったし、米国発のサブプライム問題で株式市場の低迷が長引き、お金の面も先行きがあやしい。それに加えて、ヒトの問題が中小企業を直撃するようになった。

経営資源の3つとも、中小企業にソッポを向いているのだ。あまりの逆風に、東京都は民間団体らと組んで、新卒者に都内の中小企業を紹介する事業に乗り出した。都の委託を受けた団体・企業がインターネットを通じて中小企業の魅力などを売り込むというものだ。インターンシップなど、中小企業と新卒者が直接交流する機会を作るほか、中小企業経営者らに採用活動のノウハウを説明するセミナーも予定している。

中小企業の採用活動を都なりに支援していこうという試みで、そのこと自体、中小企業にとっては支えになるだろうが、言い方を変えれば都が乗り出さざるを得ないほど、中小企業の採用環境が厳しくなっているということだ。費用をかけてまで採用活動をするこの是非が話題になるとは、中小企業も追い込まれたとしか言いようがない。