

特別企画 : 2015 年度の雇用動向に関する企業の意識調査

正社員採用、7 年ぶりの高水準

～ 「女性」の活躍推進、従業員 1,000 人超の企業が突出 ～

はじめに

人手不足が深刻化するなか、2014 年 12 月の有効求人倍率は 1.15 倍と、1992 年 3 月以来 22 年 9 カ月ぶりの高水準となった。また、新規学卒者の就職内定率は 2014 年 12 月時点で 80.3% (大卒) と 4 年連続で上昇し、リーマン・ショック前の 2008 年の水準に迫っている。しかし一方で、地域間や業界間、社員・非正社員間などの雇用動向には依然として格差がみられる。

このようななか、帝国データバンクは、2015 年度の雇用動向に関する企業の意識について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2015 年 2 月調査とともにを行った。

※調査期間は 2015 年 2 月 16 日～28 日、調査対象は全国 2 万 3,365 社で、有効回答企業数は 1 万 593 社 (回答率 45.3%)。なお、雇用に関する調査は 2005 年 2 月以降、毎年実施し、今回で 11 回目

※本調査における詳細データは景気動向調査専用 HP (<http://www.tdb-di.com/>) に掲載している

調査結果 (要旨)

1. 正社員の採用予定があると回答した企業は 63.6%にのぼり、リーマン・ショック前の 2008 年度以来 7 年ぶりに 6 割を超えた。全国 10 地域すべてで採用予定が 6 割を超えるなど正社員の採用意欲は広がりを見せており、改善傾向が続いている
2. 非正社員の採用予定があると回答した企業の割合は 5 年連続で改善し、2007 年度以来 8 年ぶりに 5 割を上回った。また、「採用予定はない」と回答した企業の割合は 6 年連続で減少し、リーマン・ショック後に急激な人員整理に直面した非正社員の雇用状況は大企業を中心に大幅に改善している
3. 雇用環境の改善時期は、すでに回復していると考える企業が 1 割を超えた。ただし、小規模企業ほど長期的に雇用の改善を見込めていない
4. 2016 年春卒業予定者の採用時期が後ろ倒しとなったが、自社の採用活動に「不利になる」と考える企業は約 1 割。その傾向は大企業でより高くなっているほか、中小企業においては内定辞退に対する懸念が強い
5. 企業が注力している人材では「若者」が最多。従業員 1,000 人超の企業では 3 社に 1 社が女性の活躍推進に注力しており、突出して高い

1. 2015年度の正社員採用、「採用予定あり」が7年ぶりに6割を上回る

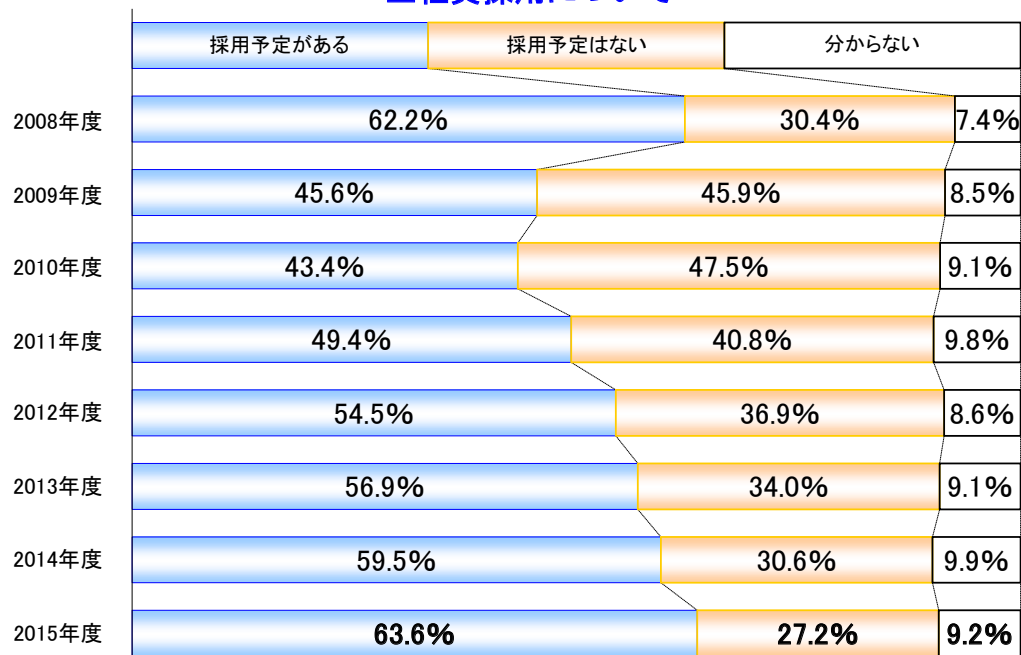
2015年度（2015年4月～2016年3月入社）の正社員（新卒・中途入社）の採用状況について尋ねたところ、「採用予定がある」（「増加する」「変わらない」「減少する」の合計）と回答した企業は63.6%にのぼった。リーマン・ショック前の2008年度（62.2%）以来7年ぶりに、採用予定のある企業が6割を超えた。2014年度（2014年2月調査）の59.5%と比べると4.1ポイント増となっており、5年連続で改善した。他方、「採用予定はない」は27.2%で8年ぶりの2割台にとどまった。

昨年まで大企業や一部業界にとどまっていた正社員の採用意欲の高まりは、広がりを見せている。「採用予定がある」とする企業は全国10地域すべてで6割を超えているほか、業界別でも10業界中7業界が6割台にのぼった。そのようななか、中小企業の採用意欲も高まっており、2014年度から4.9ポイント増加している。

企業からは、「物流業において労働力不足が懸念されるため、多少コストが増えても定期的に新卒者の採用を増やしている」（一般貨物自動車運送、宮城県）や「情報システム産業での人材不足は顕著」（ソフト受託開発、東京都）、「いよいよ新人を入れないと世代間ギャップが埋めきれないところまで、若者が減少している」（建設、北海道）、「売り上げ確保のためには正社員の増強は必要不可欠」（建設、福島県）といった声が挙がった。企業は正社員採用を死活問題として捉えており、とりわけ急速な需要拡大により人手不足が深刻な業種で顕著となっている。同時に、業績が上向いているときに積極的に採用し、人材育成を強化するタイミングと考える企業も多い。

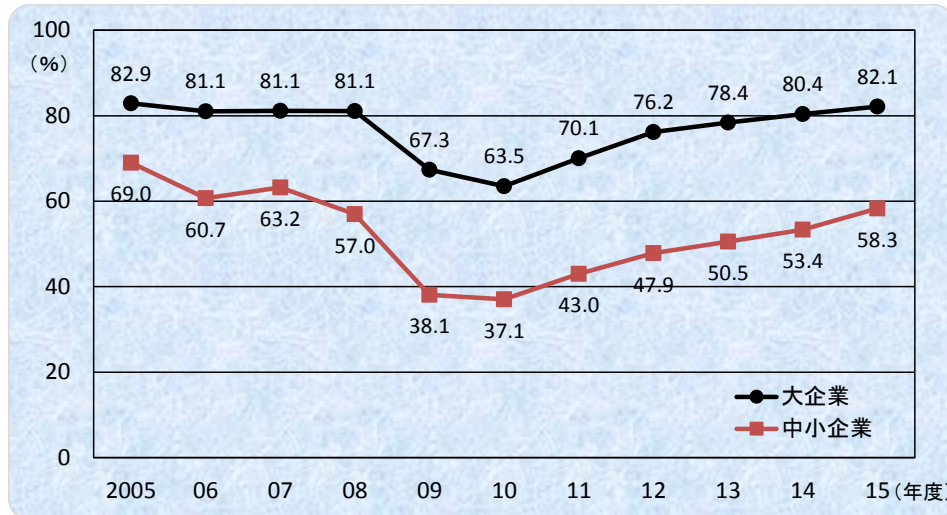
総じて、正社員の雇用環境は改善傾向が続いている。

正社員採用について



注：「採用予定がある」は、「増加する（見込み含む）」「変わらない（見込み含む）」「減少する（見込み含む）」の合計

正社員の「採用予定がある」割合の推移～規模別～



2. 非正社員採用、半数超の企業で「採用予定あり」、

2015年度（2015年4月～2016年3月入社）の非正社員（新卒・中途入社）の採用状況について尋ねたところ、「採用予定がある」（「増加する」「変わらない」「減少する」の合計）と回答した企業は50.2%にのぼった。戦後最長の景気拡大期にあった2007年度（57.6%）以来8年ぶりに5割を上回った。企業では、リーマン・ショック後に非正社員を削減し、既存の正社員の雇用確保を優先する傾向がみられたが、専門知識やスキルの高い社員の不足が続くなかで、非正社員の雇用を積極的に捉えている様子が見えてくる。

この傾向は従業員数が多いほど顕著となった。特に、従業員数が5人以下の企業では2割台にとどまる一方、300人を超える企業では、非正社員の採用予定がある企業が7割を超えた。企業からも、「当地における有効求人倍率は全国よりも高く、現在の非正規社員の離職も予想されるため、その補填と準備で採用数は増加する」（飲食料品卸売、富山県）や「非正

非正社員採用について

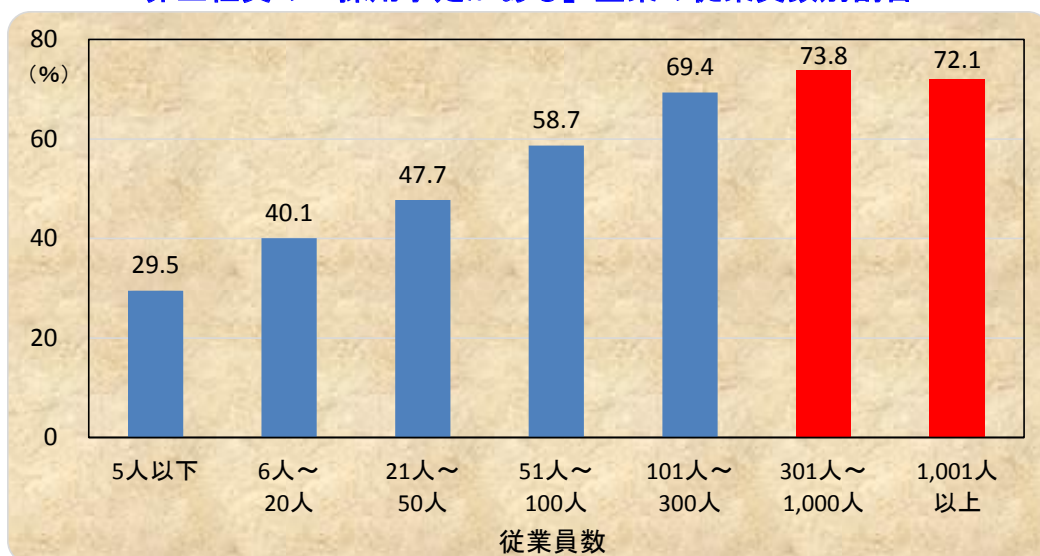
	採用予定がある	採用予定はない	分からない
2007年度	57.6%	31.6%	10.9%
2008年度	49.5%	39.0%	11.5%
2009年度	30.5%	58.6%	10.9%
2010年度	29.8%	57.0%	13.2%
2011年度	35.6%	50.8%	13.7%
2012年度	39.0%	47.9%	13.1%
2013年度	42.9%	45.0%	12.1%
2014年度	47.7%	39.3%	12.9%
2015年度	50.2%	37.6%	12.3%

注：「採用予定がある」は、「増加する（見込み含む）」「変わらない（見込み含む）」「減少する（見込み含む）」の合計

社員の採用は、積極的に行っていく。アルバイトから経験をつんだ、意欲の高い方を正社員へ多く登用していきたい」（家電・情報機器小売、東京都）、「正社員が新規で見込めないぶん、非正規社員の採用に頼らざるを得ない」（医薬品小売、島根県）など、正社員採用が進まないことや今後の離職増加への備えとして非正社員から経験の積み上げを想定している意見もみられた。

「採用予定はない」（37.6%）と回答した企業は2009年度（58.6%）をピークに6年連続で減少するなど、リーマン・ショック後に急激な人員調整に直面した非正社員の雇用状況は、景況感の改善が進むなかで大企業を中心として大幅に改善してきた。

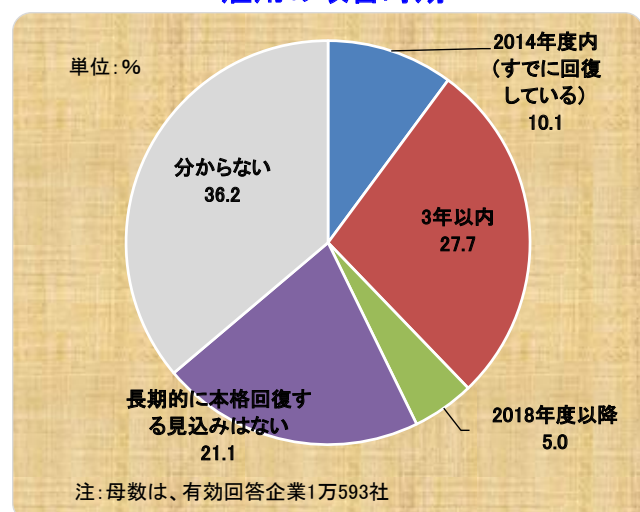
非正社員の「採用予定がある」企業の従業員数別割合



3. 雇用の改善時期、「すでに回復」と考える企業が10%超

自社の属する地域・業界の雇用環境が改善する時期はいつ頃になるか尋ねたところ、「2014年度内（すでに回復している）」と考える企業は10.1%となった。前回調査（2014年2月）の2.2%と比べて、現状の雇用環境を肯定的に捉えている様子がうかがえる。また、今後「3年以内」に雇用環境の改善が見込めると考える企業は3割弱となった（改善時期が「2015年度」「2016年度」「2017年度」の合計）。他方、「長期的に改善する見込みはない」も2割超となった。特に、小規模企業ほど高く、規模が小さいほど長期的にも雇用環境に改善を見込めていない様子がうかがえる。

雇用の改善時期



4. 採用時期の後ろ倒し、大企業ほど「不利になる」と認識

2016年春の卒業予定者から、就職活動のスケジュールが大きく変わった。政府の「学生は学業を優先すべき」という要請に対して、日本経済団体連合会が就職活動時期を後ろ倒しすることを決め、会社説明会はこれまでより3カ月、選考活動は4カ月遅らせることとなった。

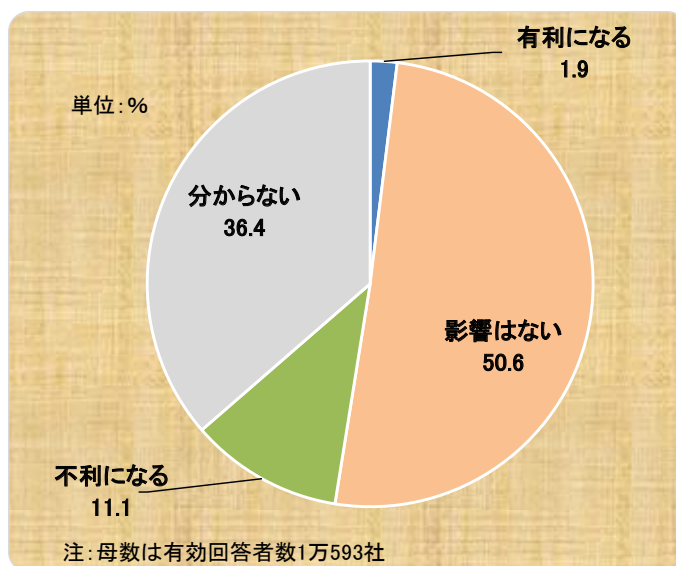
そこで、このような就職活動時期の後ろ倒しにより、自社の採用活動にどのような影響があるか尋ねたところ、「影響はない」と回答した企業が半数で最も多かった。他方、「不利になる」という回答は11.1%であった。企業の1割が就職活動の後ろ倒しにより、自社の採用活動への影響を懸念している様子がうかがえる。

特に「不利になる」と考える企業は「大企業」で高くなっており、従業員が301～1,000人の企業では全体を10ポイント以上上回った。

大企業からは、「外資系企業では2016年4月卒業者に既に“内定”がでるなどしており、実質縛られない企業が増えている。徐々に通年採用など春の新卒一括採用ではないスタイルに変化していく。そのため、今後、採用コストは格段に跳ね上がる」（情報サービス、東京都）や「就職活動期間が短くなるため学生が多くの企業を知る機会が減少する。そのため、企業の特徴を学生にアピールすることができない」

（ソフト受託開発、大阪府）など、採用ルールが一部企業に限られることや、活動期間の短縮で学生への認知機会の低下を懸念する意見がみられた。また、中小企業からも、「大手の内定が遅くなると、中小が採用を内定した後

採用時期後ろ倒しの自社への影響



採用時期後ろ倒しの自社への影響

～規模・従業員数別～

(構成比%、カッコ内社数)

	有利になる	影響はない	不利になる	分からない	合計	
全体	1.9 (206)	50.6 (5,358)	11.1 (1,175)	36.4 (3,854)	100.0 (10,593)	
大企業	2.4 (56)	43.1 (1,013)	20.2 (476)	34.3 (807)	100.0 (2,352)	
中小企業	1.8 (150)	52.7 (4,345)	8.5 (699)	37.0 (3,047)	100.0 (8,241)	
うち小規模	1.3 (34)	52.7 (1,332)	3.9 (98)	42.1 (1,065)	100.0 (2,529)	
従業員数別	5人以下	0.9 (11)	52.5 (662)	3.3 (41)	43.3 (546)	100.0 (1,260)
	6人～20人	1.7 (45)	53.3 (1,450)	5.2 (142)	39.8 (1,084)	100.0 (2,721)
	21人～50人	2.1 (56)	55.4 (1,476)	8.2 (219)	34.2 (911)	100.0 (2,662)
	51人～100人	2.9 (50)	50.2 (869)	15.1 (261)	31.8 (551)	100.0 (1,731)
	101人～300人	2.2 (34)	42.9 (661)	23.2 (358)	31.6 (487)	100.0 (1,540)
	301人～1,000人	1.7 (9)	35.4 (191)	24.3 (131)	38.6 (208)	100.0 (539)
	1,000人超	0.7 (1)	35.0 (49)	16.4 (23)	47.9 (67)	100.0 (140)

注1：網掛けは全体以上を表す

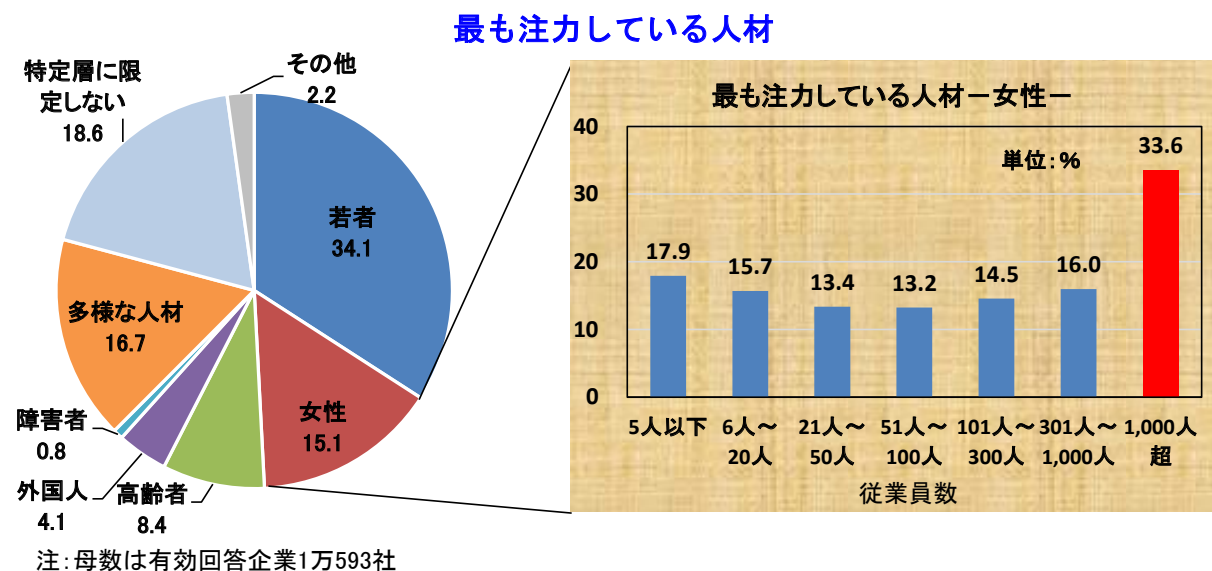
注2：母数は、有効回答企業1万593社

に大手が採用を決めると、中小の方で内定辞退が発生することが危惧される」（飲食料品製造、静岡県）や「大手企業と採用スケジュールが重なるため、途中で辞退する学生が増えることを懸念」（電気機械製造、岡山県）といった、大手企業の採用時期と日程が重なってしまうことや内定辞退の増加を懸念する意見もみられた。

5. 注力人材は「若者」が最多、「女性」の活躍推進では従業員1,000人超の企業が突出

政府は「日本再興戦略改訂版2014」（成長戦略）で、雇用制度改革・人材力の強化として、若者・女性・高齢者・外国人等の活躍推進を拡大するとしている。そこで、現在、自社では主にどのような人材の活用に最も注力しているか尋ねたところ、「若者」と回答した企業が34.1%で最多となった^{1,2}。さらに、「特定層に限定しない」（18.6%）、中途採用や子育て後の復職などさまざまなルートで採用・登用されている「多様な人材」（16.7%）、「女性」（15.1%）が続いた。企業が注力する人材として「若者」と「女性」で半数近くに達しているほか、多様な経験を有する人材も重視していることが明らかとなった。

なかでも、従業員1,000人超の企業では3社に1社が「女性」の活躍推進に注力しており、突出して高い。企業からは、「ダイバーシティ推進室を設置し、女性が働きやすい環境づくりを始めた」（建設、東京都）や「責任者への登用を積極的に進めている」（機械・器具卸売、東京都）、「役職のある女性が増加した」（機械製造、愛知県）といった意見が挙げられた。



1 対象とする人材は、正社員だけでなく派遣社員やパート・アルバイトなど非正社員も含めている。
2 「多様な人材（キャリア・スキル・経験など）」とは、中途採用、子育て後の復職などにより、多様なルートで採用・登用されている人材などを指す。

まとめ

2015年度の雇用動向は、人手不足による業績への懸念が一段と高まるなかで、正社員、非正社員ともに大きく改善するとみられる。特に、大企業や従業員数の多い企業での採用意欲が高く、正社員の採用予定は8割を超えている。これまでの大幅な落ち込みを経て、採用に前向きな企業は全国的な広がりを見せており、今後の雇用・所得環境はさらにタイトさを増していくものとみられる。正社員の採用意欲が高まると同時に、非正社員の採用も積極的となった。非正社員の採用予定のある企業は2007年度以来8年ぶりに5割を上回るなど、リーマン・ショック後の大幅な人員調整に直面した非正社員の採用状況は、大企業を中心に大きく改善してきた。

そのようななかで、学生が学業に集中できるよう大手企業を中心に採用活動が後ろ倒しされた。この採用活動の後ろ倒しは、大企業ほど自社への悪影響を懸念しているという結果となった。また、中小企業においても学生の内定辞退に対する懸念は強く、採用活動に対するコストアップを不安視する意見もみられている。

2015年度の企業の採用意識は着実に改善しているが、新たな採用ルールによる影響を図りかねるなかで、試行錯誤している企業も多い。深刻さを増す人手不足が雇用環境の改善を促している。

【参考表】正社員および非正社員の採用について（時系列）

(%)

	正社員採用						有効回答数 (N)	調査年月
	採用予定が ある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定は ない	分からない		
2005年度	72.4	28.2	36.9	7.2	21.2	6.4	9,424	2005年2月調査
2006年度	65.7	27.0	32.6	6.1	25.5	8.8	9,762	2006年2月調査
2007年度	67.4	25.6	33.7	8.2	25.2	7.4	9,849	2007年2月調査
2008年度	62.2	21.3	31.6	9.3	30.4	7.4	10,189	2008年3月調査
2009年度	45.6	11.2	20.9	13.5	45.9	8.5	10,658	2009年2月調査
2010年度	43.4	14.3	18.0	11.1	47.5	9.1	10,624	2010年2月調査
2011年度	49.4	19.5	22.0	7.9	40.8	9.8	10,990	2011年2月調査
2012年度	54.5	21.9	24.5	8.0	36.9	8.6	10,711	2012年3月調査
2013年度	56.9	22.8	26.9	7.2	34.0	9.1	10,338	2013年2月調査
2014年度	59.5	24.2	28.8	6.5	30.6	9.9	10,544	2014年2月調査
2015年度	63.6	25.3	30.3	8.0	27.2	9.2	10,593	2015年2月調査

※母数は有効回答企業

(%)

	非正社員採用						有効回答数 (N)	調査年月
	採用予定が ある	増加する (見込み含む)	変わらない (見込み含む)	減少する (見込み含む)	採用予定は ない	分からない		
2005年度	65.0	15.2	43.0	6.8	23.2	11.8	9,424	2005年2月調査
2006年度	56.2	14.2	36.3	5.7	30.7	13.1	9,762	2006年2月調査
2007年度	57.6	13.6	36.9	7.0	31.6	10.9	9,849	2007年2月調査
2008年度	49.5	9.9	31.0	8.6	39.0	11.5	10,189	2008年3月調査
2009年度	30.5	3.9	14.8	11.8	58.6	10.9	10,658	2009年2月調査
2010年度	29.8	6.2	15.2	8.4	57.0	13.2	10,624	2010年2月調査
2011年度	35.6	8.8	19.7	7.1	50.8	13.7	10,990	2011年2月調査
2012年度	39.0	9.2	22.7	7.1	47.9	13.1	10,711	2012年3月調査
2013年度	42.9	10.1	25.8	7.1	45.0	12.1	10,338	2013年2月調査
2014年度	47.7	12.9	28.6	6.3	39.3	12.9	10,544	2014年2月調査
2015年度	50.2	12.7	30.8	6.7	37.6	12.3	10,593	2015年2月調査

※母数は有効回答企業

調査先企業の属性

1. 調査対象(2万3,365社、有効回答企業1万593社、回答率45.3%)

(1) 地域

北海道	557	東海(岐阜 静岡 愛知 三重)	1,195
東北(青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島)	645	近畿(滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山)	1,747
北関東(茨城 栃木 群馬 山梨 長野)	729	中国(鳥取 島根 岡山 広島 山口)	602
南関東(埼玉 千葉 東京 神奈川)	3,436	四国(徳島 香川 愛媛 高知)	318
北陸(新潟 富山 石川 福井)	564	九州(福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄)	800
合 計			10,593

(2) 業界(10業界51業種)

農・林・水産	50		飲食料品小売業	78
金融	120	小売	繊維・繊維製品・服飾品小売業	33
建設	1,471		医薬品・日用雑貨品小売業	25
不動産	277		家具類小売業	12
製造	飲食料品・飼料製造業	351	家電・情報機器小売業	35
	繊維・繊維製品・服飾品製造業	112	自動車・同部品小売業	52
	建材・家具・窯業・土石製品製造業	246	専門商品小売業	140
	パルプ・紙・紙加工品製造業	109	各種商品小売業	52
	出版・印刷	204	その他の小売業	5
	化学品製造業	445	運輸・倉庫	463
	鉄鋼・非鉄・鉱業	529	飲食店	38
	機械製造業	472	電気通信業	9
	電気機械製造業	354	電気・ガス・水道・熱供給業	9
	輸送用機械・器具製造業	108	リース・賃貸業	112
精密機械・医療機械・器具製造業	76	旅館・ホテル	37	
その他製造業	93	娯楽サービス	59	
卸売	飲食料品卸売業	387	放送業	15
	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	196	メンテナンス・整備・検査業	159
	建材・家具・窯業・土石製品卸売業	376	広告関連業	134
	紙類・文具・書籍卸売業	120	情報サービス業	441
	化学品卸売業	310	人材派遣・紹介業	58
	再生資源卸売業	39	専門サービス業	209
	鉄鋼・非鉄・鉱業製品卸売業	342	医療・福祉・保健衛生業	104
	機械・器具卸売業	966	教育サービス業	22
	その他の卸売業	380	その他サービス業	121
			その他	38
合 計			10,593	

(3) 規模

大企業	2,352	22.2%
中小企業	8,241	77.8%
(うち小規模企業)	(2,529)	(23.9%)
合 計	10,593	100.0%
(うち上場企業)	(300)	(2.8%)

2. 企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク 産業調査部 情報企画課 担当：窪田

TEL 03-5775-3163 e-mail keiki@mail.tdb.co.jp

当リリース資料の詳細なデータは景気動向調査専用 HP (<http://www.tdb-di.com>) をご参照下さい。

リリース資料以外の集計・分析については、お問い合わせ下さい(一部有料の場合もございます)。

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。報道目的以外の利用につきましては、著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。