

求人倍率から分析する コロナ禍で変化した採用市況



コロナ禍で採用市況が激変 費用対効果が高かった2020年 難易度が上がった2021年

新型コロナウイルス感染拡大の初年度となった2020年。採用活動を行う企業が減少して全体的に求人数が減ったため、例年に比べて採用の費用対効果が高かったという声が、企業の採用担当者から上がっていました。しかし、2021年になると企業の求人数が回復。各企業にとっては自社への応募数が減少したことで応募単価が高騰し、採用に苦勞している企業も少なくありません。

こうした現象がなぜ起きたのか。本稿では2020年と2021年の求人数や求職者数のデータをもとに考察し、採用市況の動きや求職者の心理を探ります。そのうえで、2022年以降の採用市場を予測していきます。

データの考察は研究知と実践知の両方を活用した「アカデミックリサーチ」をコンセプトに、組織サーベイや人事データ分析のサービスを提供している株式会社ビジネスリサーチラボ 代表取締役の伊達洋駆氏に担当していただきました。2020、2021年の採用市場のデータをもとに、採用する企業と求職者、それぞれの立場から考察していきます。



伊達洋駆 (だて ようく) 氏

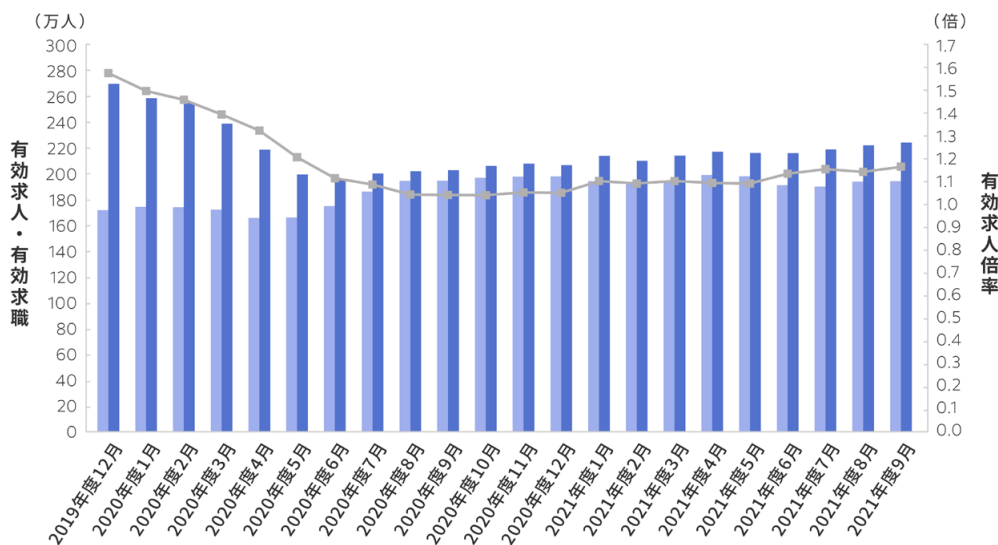
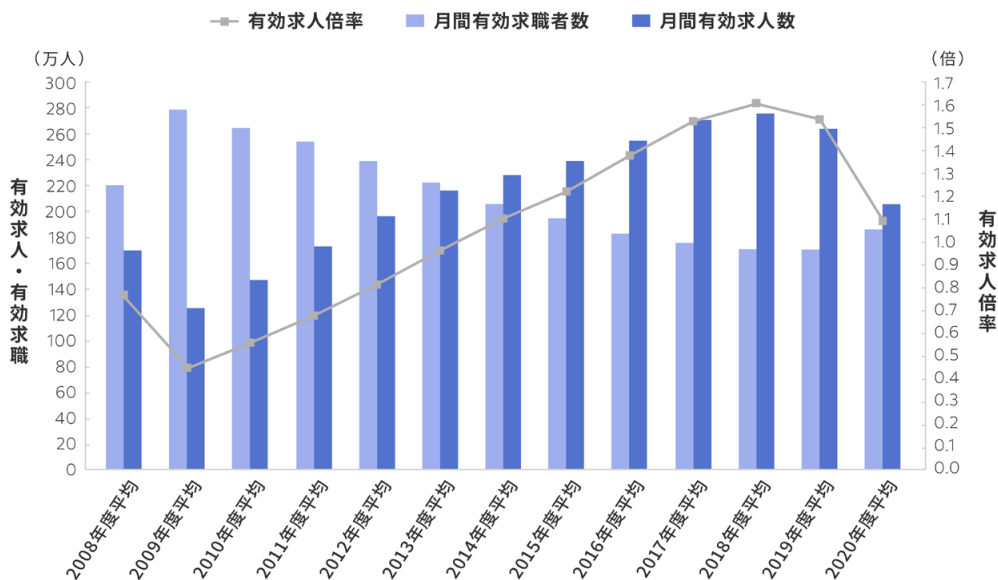
株式会社ビジネスリサーチラボ 代表取締役。神戸大学大学院経営学研究科 博士前期課程修了。修士（経営学）。2009年にLLPビジネスリサーチラボ、2011年に株式会社ビジネスリサーチラボを創業。以降、組織・人事領域を中心に、民間企業を対象にした調査・コンサルティング事業を展開。研究知と実践知の両方を活用した「アカデミックリサーチ」をコンセプトに、組織サーベイや人事データ分析のサービスを提供している。著書に『オンライン採用』（日本能率協会マネジメントセンター）、『人材マネジメント用語図鑑』（共著、ソシム）、『人と組織のマネジメントバイアス』（共著、ソシム）など。

データから考察する 2020年の採用市況

採用市場の状況は、求人倍率などのデータから見ると、メディアが伝えるほど悪くない

求人倍率は景気と連動すると言われ、基本的に不況のときは下がります。例えば、厚生労働省「一般職業紹介状況について」の「求人、求職及び求人倍率の推移」によると、リーマンショックの影響を受けた2009年、2010年あたりは求人倍率が大きく下がり、ピーク時には0.5ほどに下がりましたが、景気がよくなるにつれて上がっていきました。

求人、求職および求人倍率の推移



出典：厚生労働省「一般職業紹介状況（令和2年12月分及び令和2年分、令和3年9月分）について」

大前提として求職者数は、日本の生産年齢人口（労働力人口）の減少に伴い、（政策などによって）増減はあるものの、全体として徐々に減っています。その一方で求人数は増えてきているため、求人倍率は上がり、企業としてはづらい採用市況がコロナ前まで続いていました。

2020年にコロナウイルスが日本でも本格的に流行していくなかで、求人数は急減しました。しかし、2020年5月から6月あたりで下げ止まりが起こり、その後は少しずつ回復しています。

コロナ禍の影響によって求職者も動きが取りにくくなり、求職者数も減少しましたが、緊急事態宣言が明けた2020年6月あたりから、再び職探しをする人が出てきたからか、求職者数は横ばいかやや増加傾向にあります。

特に注目したいのは、求人数は1年単位で見ると下がったけれども、月単位で見るとずっと下がり続けているわけではなく、急激に下がった後、緩やかに回復傾向にあるという点です。メディアの報道や世間の空気感と比べれば、状況はそこまで悪くなっていません。

続いて、企業と求職者、それぞれの立場からなぜこうした数字になったのかを探っていきましょう。

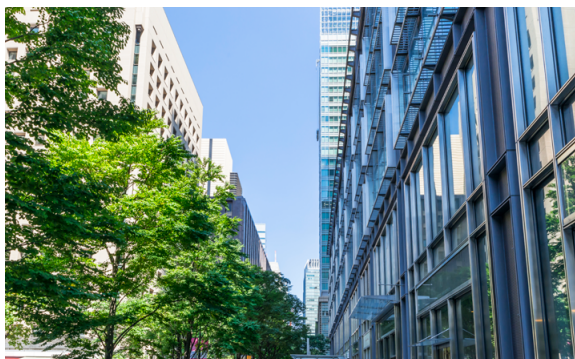
求人数急減の要因は、景気悪化と先行きの不透明化で企業の採用控えが起きたこと

まずは2020年、企業がなぜ求人数を減らしたかを考えてみましょう。理由は大きく2つ考えられます。1つ目はコロナ禍で景気が大きく変動して先行きが不透明な状況になったことです。企業側に「今、採用を行って大丈夫なんだろうか」という不安が広がり、採用控えが起きました。

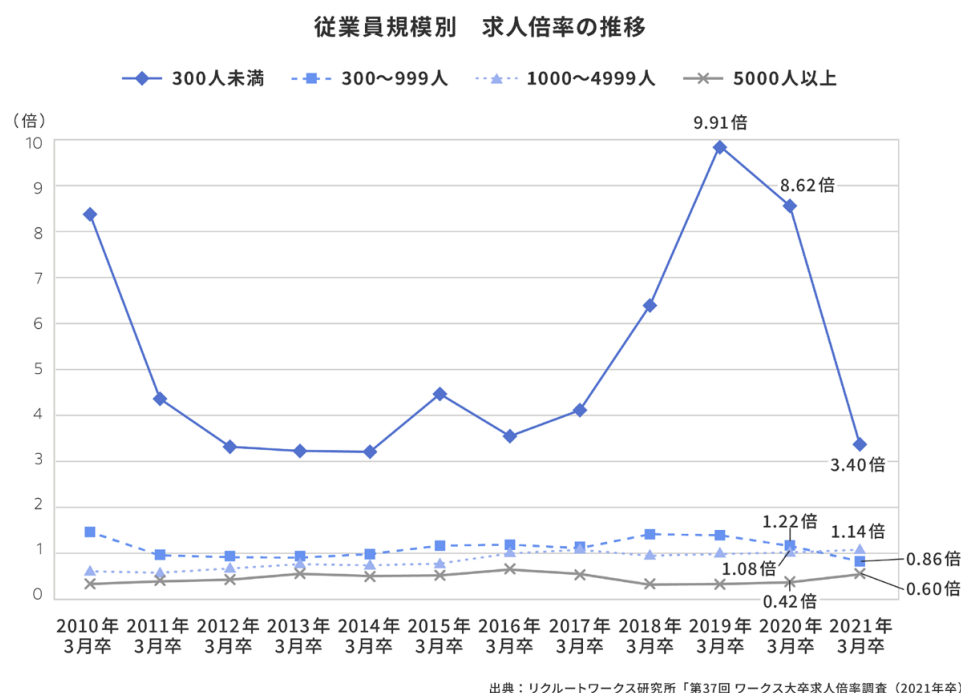


2つ目は、コロナ禍でアパレルや飲食など大きな打撃を受けた業界があったことです。これらの業界は採用の前に自分たちの事業を成り立たせるだけで精一杯でした。

求人倍率の動きが安定している大企業、不安定な中小企業



求人倍率の動きを見るうえでのポイントとして、「従業員数が300人未満の企業では倍率が上下しやすい」というものがあります。求人倍率の動きは、企業の規模によっても違うのです。新卒採用に関するデータとなりますが、参考になるのが、リクルートワークス研究所第37回ワークス大卒求人倍率調査(2021年卒)の「従業員規模別 求人倍率の推移」です。



300人以上の企業は、求人倍率が2010年からあまり変わっていません。上下しているのは、300人未満の企業です。リーマンショックの影響を受けた2009年以降に倍率が急降下し、その後に景気が回復すると今度はどんどん上がりました。2019年から2020年にかけてはコロナ禍により経済の不確実性が大きくなったことで再び低下し、2021年になると、さらに大きく下がりました。

一定の規模のある企業では、ビジネスモデルが確立されていたり、取引先や金融機関との関係が強固なものになっていたりします。また、多少の景気変動があっても、従業員の年齢構成がいびつになることを避ける力も働きます。そうした傾向のない小さい企業では、景気変動の影響を受けやすく、そのことが求人倍率にも現れるのです。

求職者の心理に影響した求人数の急激な減少と、オンライン採用の浸透

次に、求職者側の視点から、2020年の採用市況を考えてみましょう。2020年は求人数が一度、急激に減少しており、求職者が「自分の働き先はあるのか」と焦りを感じやすい状況でした。

「求人数が減っている」「就職氷河期に近い状況になるのではないかと、求職者の焦りを生むような情報発信もありました。そのため、求職者は「なるべく多くの企業を受けたほうがいいのではないか」「いくつも内定を持っておいたほうがいいのではないか」と考え、職探しの活動を積極的に展開しました。新卒については、「エントリー数が増えた」という採用担当者の声をよく聞きます。

しかし、求人数が減ったとはいえ、求人倍率が1を切っているわけではありません。求人数が求職者数を上回っているため、理論的には仕事を選ばなければ働き先を見つけられる状態です。データから見える採用市況と、求職者心理の間にギャップがあったと考えられます。

データから分析する 2021年の採用市況

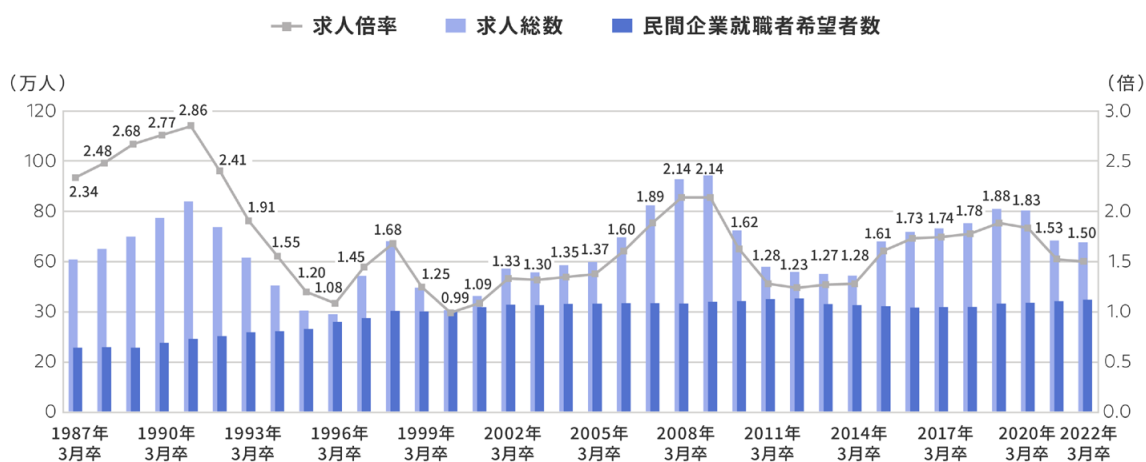
コロナ禍が2年目となり、採用市況は緩やかに改善

2021年の採用市況全体を見てみましょう。2020年から2021年にかけて、求人数は緩やかな増加傾向にあります。求職者数についてはそれほど変わらないか少し減っていて、全体として求人倍率が高くなる傾向にあります。

2020年に出された1回目の緊急事態宣言前後は、求人数が一気に下がりました。しかし、それ以降は緩やかに増えていきました。緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が何回か出ていますが、2021年において採用市況はそれほど大きく変わっていません。

最初の緊急事態宣言前後ほど、企業や求職者に大きな影響を与えるインパクトがないからでしょう。みなさまのなかでも、いつ緊急事態宣言やまん延防止等重点措置があったか、あまり覚えていない方もいるのではないのでしょうか。今後、新たな変異株の出現などによる大流行が起こらない限り、2020年のような採用市況の変動は起こらないでしょう。

求人総数および民間企業就職者希望者数・求人倍率の推移



出典：リクルートワークス研究所「第37回 ワークス大卒求人倍率調査（2021年卒）」「第38回 ワークス大卒求人倍率調査（2022年卒）」

実際、新卒採用に関してのデータを見れば、大卒の求人倍率も2021年卒は1.53倍、2022年卒は1.50倍とあまり変化していません。前述のとおり、求人倍率は1を切っていないので、求職者よりも求人数のほうが多い状況です。仕事を選ばなければ、働き口を見つけることができます。

一方で、従業員数別の大卒求人倍率を見ると、300人未満の企業の求人倍率は、2020年から2021年にかけて8.62倍から3.40倍と、300人以上の企業に比べて大きく減っています。これには様々な解釈が可能ですが、2019年卒の求人倍率は9.91倍で、およそ10社に1社しか採用できない状況であり、非常に過酷であった点は看過できません。それがコロナ禍を経て、いくらか冷却されたと考えることもできます（それでも3倍を超えているわけですが）。

不安と採用のオンライン化で、求職者の活動量が増えた結果、内定辞退が続出するように

(2020年もそうでしたが)2021年の採用市況で起きた事態としては、株式会社人材研究所の曾和利光氏が「ぬかよこび市場」と呼んでいるものがあります。「ぬかよこび市場」とは、求職者の応募がたくさんあるけれど、内定を出した後に辞退者が続出し、最終的に企業が採用に苦しむ状況を指します。

ぬかよこび市場が形成される理由は、実際の求人倍率が回復傾向にあり、しかも1倍を切っていないにもかかわらず、求職者が「コロナ禍で仕事を見つけるのが大変そうだ」という心理にあるからです。



また、採用のオンライン化が浸透した点も、採用市況に影響を与えています。オンライン採用では求職者が応募する際の負担が減るため、求職者の活動量が増加しやすい傾向があります。応募が増えると、内定を断る企業が増えます。企業側から見ると、応募者が多いので最初のうちは「選ぶ立場」になれるかと思いきや、最後は「選ばれる立場」になってしまうのです。

この傾向は、部分的に維持されていくでしょう。例えば、先輩や知人から「コロナ禍での就職活動は大変だった」と言われると、求職者は焦ります。他方で、もちろん、「実際のところ、そこまで大変ではない」と冷静に捉える求職者も出てくるはずで、いくらか揺り戻しはあると思われます。

応募単価はケースによるが、採用難易度は高まっている

次に、2021年の採用市況をコストの観点から考えてみましょう。応募単価はケースバイケースなので、マクロデータで示すのは難しいところがあります。企業の採用担当者自身が懸命に動いて、見かけ上の予算はあまりかけないケースも見受けられます。

いずれにせよ、データを観察する限り、コロナ前のような過熱した人材獲得競争はやわらぎ、一見、企業側の採用難易度が下がったように読み取れます。しかし、その実感を持っている企業の採用担当者はあまり多くないでしょう。

1つ目の理由は、前述したように「ぬかよこび市場」になり、最後まで対応に追われたことです。2つ目はオンライン採用が普及するプロセスで、オンライン化の対応を迫られ、大変な思いをしたことです。

こうした背景から、採用担当者はコロナ禍以降、応募単価や求人倍率などの数値で表されるデータ以上に、苦労を感じた面が大きかったと思います。



2022年以降に 予想される採用市況



2022年以降の採用市況は順調に回復していく。鍵になるのはオンライン採用

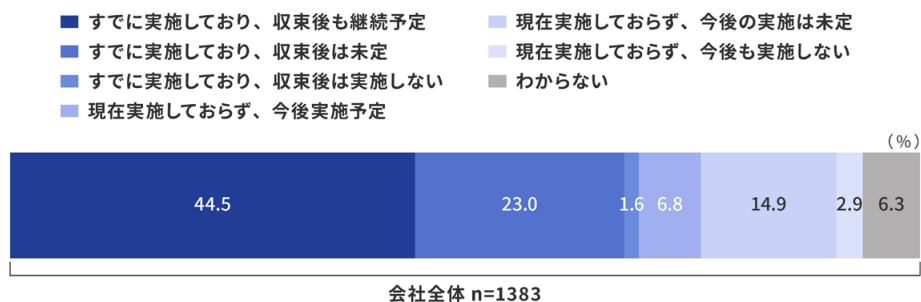
最後に、2022年以降の採用市況がどうなっていくのか考えてみたいと思います。大前提として、未来予測は難しいものです。冒頭でお伝えしたとおり、求人倍率は景気と変動する指標なので、景気を予測することが難しいのと同じように、求人倍率の動きを予測するのは難しいのです。コロナ以外の要因で景気が冷え込み、求人数が下がる可能性もないとは言えません。

ただ、予期せぬかたちで景気の大きな変動が起きない限り、採用市況は順調に回復していくと予測されます。少なくとも今より求人倍率が大きく下がることは考えにくいでしょう。特に300人以上の企業は、いっそうの安定感をもって採用活動を行っていくことができると思います。

とはいえ、コロナ禍により生活形態や働き方をはじめとして様々な変化が起きたので、急激に元に戻るとは考えにくく、少しずつ回復していくのではないのでしょうか。景気がどこまで回復するかにより、採用市況の回復の期間や幅は多少変わってきます。

なお、求職者数の減少は、日本社会における労働力人口の減少に伴う変化なので、即効性のある打ち手が少ない状況です。これらの理由から、このままいけば将来的に求人倍率は上がり、企業としては再び厳しい採用市況になることが予測されます。

採用プロセスのウェブ化への考え（企業全体 / 単一回答）



出典：リクルート就職みらい研究所「就職活動・採用活動に関する振り返り調査 データ集」

コロナ禍が収束したときにポイントになるのが、オンライン採用が続くかどうかです。リクルート就職みらい研究所が、5人以上の企業1383社を対象にアンケートを行いました（「就職活動・採用活動に関する振り返り調査」）。その結果、オンライン採用について「すでに実施しており、収束後も継続予定」と回答した企業は44.5%、「すでに実施しており、収束後は未定」も23.0%というデータが得られました。

オンライン採用を早期に積極的に導入し、すでにノウハウが蓄積されている企業があります。一方で、まだ十分に使いこなしていない企業もあり、格差が広がっています。こうした格差は、コロナ後の採用に影響を与えると考えられます。

お気軽にご質問、ご相談ください



電話窓口 **0120-34-3140**
(電話受付時間 9:00-17:30)



[Indeed へのお問い合わせ](#)



[無料で始める新しい求人掲載](#)

