

採用難によりマッチングの精度が一層求められる

～近い将来にさらに深刻になる労働力不足～

労働力不足により採用難が加速する

ここからは、企業の視点から、今後の採用市場を俯瞰(ふかん)しながら、学生とのコミュニケーションの在り方を考えていくこととしたい。

今後の採用市場を、さらに大きな枠である労働力人口の観点から見ると、少子高齢化のさらなる深刻化による現役人口の急減に伴い、労働力が著しく不足することがリクルートワークス研究所のシミュレーションによって予測されている。労働人口は、2030年に約341万人、2040年に1,100万人不足する見込みだ(グラフ①)。機械化・自動化による代替やワーキングアクト(※1)等によって労働供給量を増進させ、業務の無駄削減によって労働需要を抑えたとしても、2032年以降に労働供給量が不足することは避けられないとされている。いずれにしても、日本は遠く

ない将来、確実に労働力不足に直面するのだ。

こうした状況は、すでに新卒採用の現場にも表れている。企業の新卒採用の充足状況を見ると、約6割が未充足の状態となっているからだ(グラフ②)。加えて、2024年卒の大卒求人倍率は1.71倍。1人の学生に対し、約1.7件の求人があることになっており、企業の採用意欲の高まりを示している(P4)。また、2023年卒の1.58倍から0.13ポイント上昇し、コロナ禍前の水準に戻りつつあることから、今後のさらなる上昇も予測され得る状況となっている。

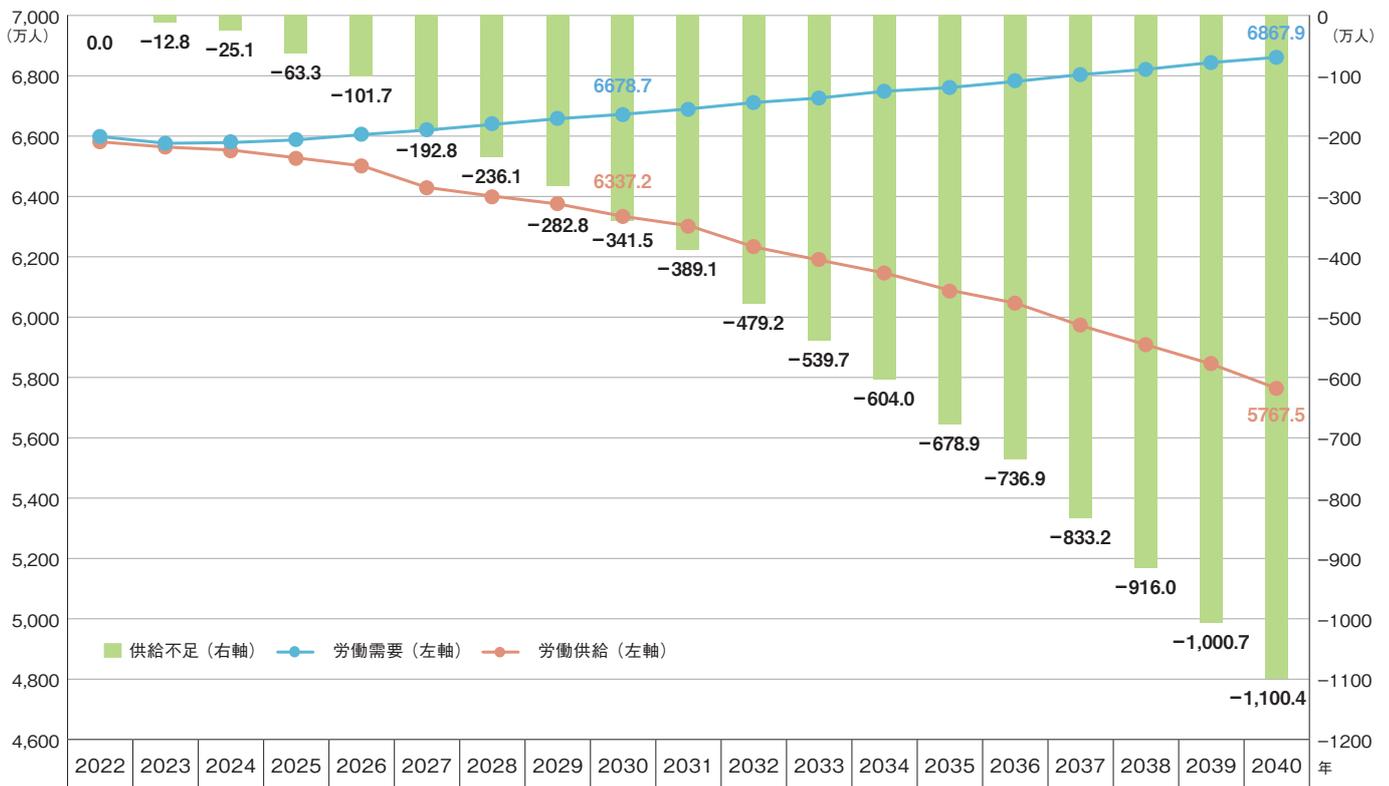
就業後、半年で半数が転職意向または離職

企業視点で言えば、労働供給不足の加速により、これから人材がますます獲得しづらくなるということがいえるだろう。だからこそ、せっかく採用した人材には、早期に離職することなく、しっかりと定着してもらい、大いに活躍

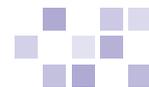
※1 ワーキングアクトとは、本業の労働・仕事以外で、金銭報酬・心理報酬・社会的報酬など何らかの報酬を得るために誰かの何かを担う性質がある活動を指す
〔「Works Report 2023 未来予測2040 労働供給制約社会がやってくる」〕

社会人 16年後に労働人口は1,100万人不足する

① 労働需給シミュレーション



出典：リクルートワークス研究所「Works Report 2023 未来予測2040 労働供給制約社会がやってくる」



してもらわなければならない。その重要性がますます高まっている。

しかし、公益社団法人全国求人情報協会（全求協）が2022年卒の新卒者に対して実施した就業前～就業後半年の追跡調査では、就業後「半年で」すでに約4割が離職もしくは転職意向を示すという結果となった（グラフ③）。就業前の時点でも2割は転職志向を示している。せっかく採用しても定着せずに離職してしまうリスクを多くのマッチングがはらんでいることとなる。

マッチングの精度向上と初期キャリア獲得の促進を

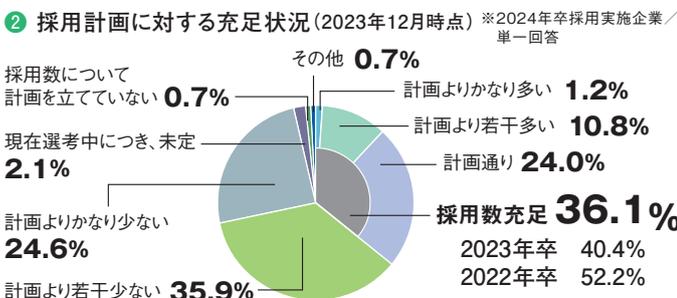
では、どうすれば、離職を防ぐことができるのか。全求協の調査結果によると、就業半年後「仕事理解」「自己理解」「キャリア積極性」（調査ではこの3つをまとめて「初期キャリア獲得度数」としている）が高いと言える群はおおむね半

数（グラフ④）であるが、この初期キャリアの獲得度数が高いほど、適職意識（自分に仕事があっていると思う意識）が高い傾向にあり（グラフ⑤）、就業意識（今の職場で働き続ける意欲）も同様の傾向を示している。

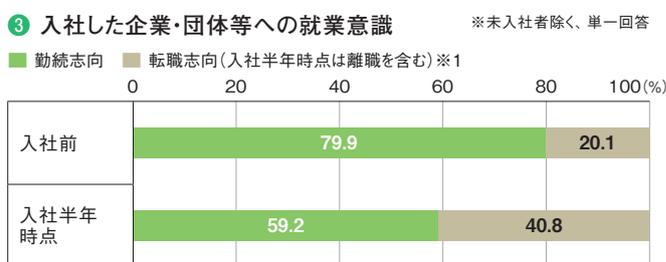
従って、多様な学生一人一人に沿った「自己」と「仕事」の擦り合わせ（相互理解）や、学生のキャリア積極性を引き出す「キャリア対話」が「就業前の段階から」コミュニケーションされていることが、マッチング後の就業・適職意識を深める点で重要であると考えられる。

組織マネジメント支援を行う株式会社Momentor代表の坂井風太氏は、いわゆる若者の早期離職の理由を、キャリアの早期構築願望に基づくものと分析する。「早くどこでも活躍できる人材になりたい」という願望が高まっているために、「この企業にいたら、将来のキャリアの見通しが持たない」となったときは、早々に企業を見切る傾向があるというのだ。

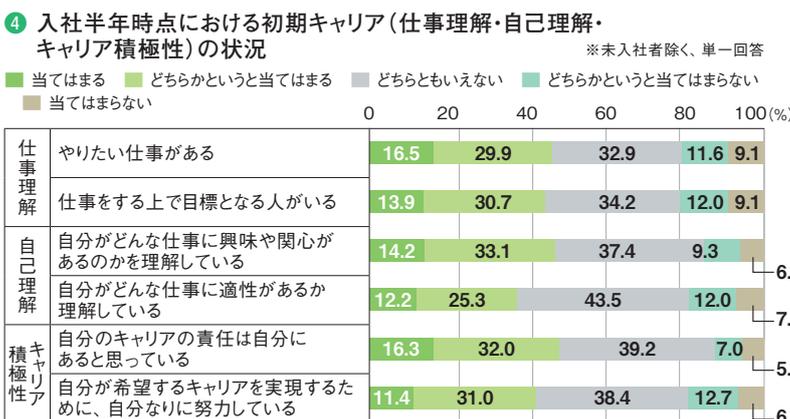
企業 予定採用数を充足していない企業は約6割。企業はすでに採用難の状態



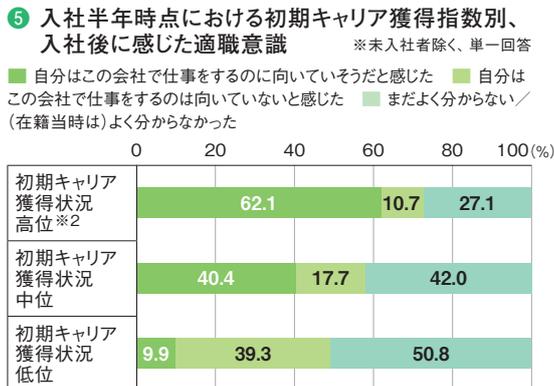
社会人 入社後半年で約4割が転職意向を示すか、離職している



社会人 自分の仕事に対する関心を理解しているのはおおむね半数



社会人 初期キャリア獲得度数が高いほど、適職意識は高い傾向



出典③④⑤：公益社団法人全国求人情報協会「2022年卒新卒者の入社後追跡調査」

※1 ①「今の企業・団体等ですぐと仕事を続けたい」、②「当面は今の企業・団体で仕事を続けたい」、③「転職することも視野に入れている」、④「転職したいと思っている/すでに転職活動をしている」のうち、①②の計を「勤続志向」、③④の計を「転職志向」としている。
※2 【高位、中位、低位の定義】「仕事理解」「自己理解」「キャリア積極性」に関わる全6項目の設問に対する回答を点数化（「当てはまる：5点」から「当てはまらない：1点」の5段階評価）し、全て合計した点数（30点満点）を「初期キャリア獲得度数」と設定し、次の通り分類している。高位：24～30点 中位：18～23点 低位：6～17点