



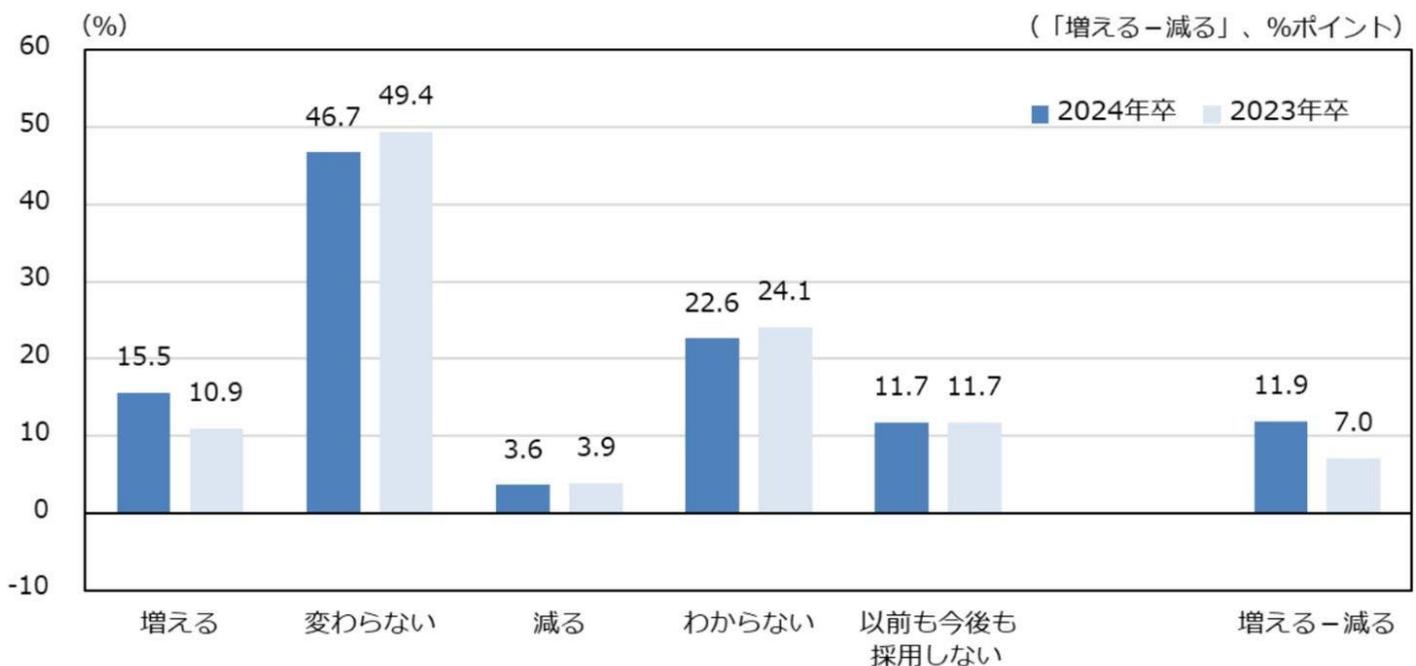
## 1.採用 民間企業における新卒者の採用見通し

新型コロナウイルス感染症の流行により、企業の新卒採用における対面での選考活動が抑制されてきました。それから数年が経過して、オンライン対応などの感染対策が進むとともに、コロナ後を見据えた人材採用が進みつつあります。本稿では、WITH コロナ時代の採用見通しの現状について、ご紹介します。

### 1. 2024年卒者の新卒採用見通し（大学生・大学院生）

民間企業の採用見通し調査によると、前年と比較して、新卒採用数が「増える」企業の割合が15.5%となり、「減る」は3.6%となりました。「増える - 減る」のポイントは+11.9%ポイントとなり、2023年卒の+7.0%ポイントからさらにプラスの幅が増加しました。

### ■2024年卒者の新卒採用見通し(大学生・大学院生)



※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：2024年卒)」

2022年卒は、10年間続いた採用数の「増える - 減る」のポイントの増加傾向が途絶え、マイナスとなりました。しかし、2023年卒は採用意欲が回復してプラスとなり、2024年卒は比較可能な2011年卒以来、最大となっています。業種別に見ても、全ての業種において「増える」が「減る」を上回っており、新卒採用見通しは好調となっています。

### 2. 初任給の引き上げ(大学生・大学院生)

企業の採用意欲の上昇に合わせて、人材採用力を高めるための戦略として、初任給の引き上げを検

討する企業が増えています。注視すべきは、300人未満の企業においても「初任給引き上げを実施・予定」している割合が8.4ポイント増えており、中小企業にも初任給引き上げの傾向が表れているという点です。

### 初任給引き上げを実施・予定している企業の割合（大学生・大学院生）

		社数	初任給引き上げを実施・予定(A) + (B)	既に取り組んでいる(A)	今後取り組む予定である(B)	取り組む予定はない	初任給引き上げを実施・予定(昨年)	前年からの伸び幅(%ポイント)
全体		4341	54.9%	27.8%	27.1%	45.1%	44.5%	+10.4
業種 中分類	建設業	329	62.9%	38.6%	24.3%	37.1%	52.4%	+10.5
	製造業（機械以外）	784	55.2%	27.9%	27.3%	44.8%	45.7%	+9.5
	機械器具製造業	627	62.6%	32.9%	29.7%	37.5%	54.7%	+7.9
	※電気・ガス・熱供給・水道業	34	50.0%	29.4%	20.6%	50.0%	47.6%	+2.4
	情報通信業	327	57.2%	32.1%	25.1%	42.8%	42.5%	+14.7
	運輸業	313	42.8%	20.4%	22.4%	57.2%	33.3%	+9.5
	卸売業	376	52.9%	23.9%	29.0%	47.1%	41.6%	+11.3
	小売業	373	60.1%	28.7%	31.4%	39.9%	52.9%	+7.2
	金融・保険業	226	46.4%	24.3%	22.1%	53.5%	37.2%	+9.2
	※不動産業	73	47.9%	27.4%	20.5%	52.1%	35.7%	+12.2
	飲食店・宿泊業	164	54.3%	23.8%	30.5%	45.7%	44.9%	+9.4
	医療・福祉	263	46.8%	19.0%	27.8%	53.2%	38.3%	+8.5
	※教育・学習支援業	80	37.6%	16.3%	21.3%	62.5%	30.2%	+7.4
	サービス業（他に分類されないもの）	329	55.6%	26.7%	28.9%	44.4%	40.0%	+15.6
従業員 規模	5～299人	1972	46.6%	20.3%	26.3%	53.4%	38.2%	+8.4
	300～999人	1276	61.4%	32.3%	29.1%	38.6%	50.3%	+11.1
	1000～4999人	882	62.0%	35.4%	26.6%	38.0%	49.6%	+12.4
	5000人以上	211	63.5%	37.9%	25.6%	36.5%	47.7%	+15.8
	1000人未満	3248	52.4%	25.0%	27.4%	47.6%	42.9%	+9.5
	1000人以上	1093	62.3%	35.9%	26.4%	37.7%	49.2%	+13.1

注：※が付いているものは、回答社数が少ないため、参考データとして掲載

### ※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：2024年卒）

### 3. 企業規模別初任給について

㈱産労総合研究所から公表されている「2022年度 決定初任給調査」によると以下のようになっております。

	大学院博士卒	大学院修士卒	大学卒（一律）
1,000人以上	252,809	238,030	217,269
300～999人	229,241	227,502	210,330
299人以下	226,618	225,124	207,134

### 4. さいごに

近時の物価高の影響や、人材獲得の国際化などを考えると、日本の賃金水準が上昇することは望ましいことではあります。しかしながら、企業規模別初任給で大企業との差がついている中小企業にとって、効果的に初任給を引き上げることは、なかなか難しいことでもあるでしょう。

同業種の賃金水準の検証と対応を行っていくことはもちろんですが、賃金以外の自社の魅力の向上とそのPRも併せて行っていくことが、これからの中小企業の人材獲得には更に重要になってくるのではないのでしょうか。

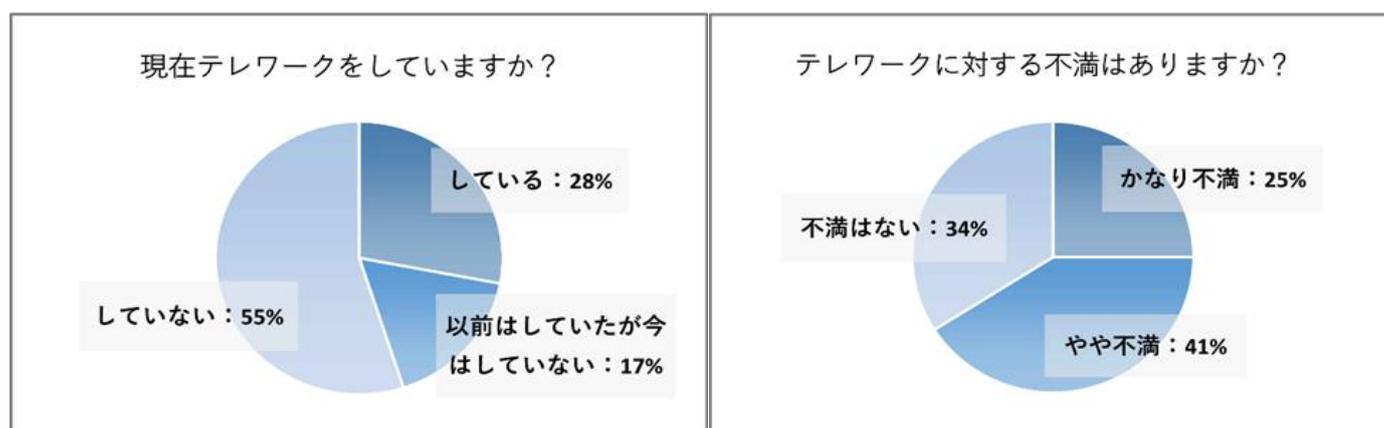
## 2. 就業環境 テレワークのニューノーマル化

コロナ禍 3 年目に初めて、行動制限がない年初となりました。一方で、いまだ続く新型コロナウイルス感染症の影響を考慮して、アフターコロナにおける新しい仕事のスタイルを見据え、検討を進めなければなりません。

そのなかでテレワークは、コロナ禍の当初からオフィスへの入社からの切り替えが検討され、「ニューノーマル(新しい常態)」として、確立させようと各企業が努力を重ねてきました。本稿では、「テレワークというニューノーマル」の現状と課題を紹介し、今後どのような取り組みが必要なのかを考えていきます。

### 1. テレワークの現状

クラウドサービスを提供する企業の調査によると、週に 3 日以上のテレワークを実施していると回答した人は全体の 28%で、「以前はテレワークしていたが今はしていない」と回答した人は全体の 17%となりました。また、「テレワークをしている」と回答した方に対する「テレワークに不満がありますか？」との問いには、66%が何らかの「不満がある」と回答しました。



※(株)ソウルウェア「アフターコロナにおける働き方実態調査 2022 年版」

### 2. テレワークの不満や課題の内容

テレワークを継続して行っている方は、テレワーク自体への慣れからか、精神的な要因（「やりがいを感じづらい」「孤独を感じる」）より、次のように自宅での業務環境に関連する不満や課題が目立つようになっています。オフィスと同様に働ける環境を求める声が多くなっていることが窺える結果と言えるでしょう。

主な不満や課題(上位 5 つ)	
通信環境が不安定で仕事がつらい	35.5%
社内の評価制度が整っていない	32.9%
勤務とプライベートの線引きがあいまいになる(オン・オフの切り替えが難しい)	30.3%
自宅に仕事をする場所がない	28.4%
会社から指定されているツールがテレワークに対応できていない	23.2%

※(株)ソウルウェア「アフターコロナにおける働き方実態調査 2022 年版」

主な不満や課題の一つである、テレワーク下での IT ツール利用で課題を感じる業務を複数回答可  
で聞いた結果としては「社内外での書類のやりとり」「交通費や経費の精算」「勤怠管理」等があげら  
れています。

### 3. さいごに

前述の通り、テレワークをただ導入するのみならず「ニューノーマル」として定着させるためには、  
オフィス出社と変わらない「職場環境づくり」が大切になります。当然ながらオフィスは、各企業が働  
くために最適な場所として整備しているでしょうから、それに勝る環境を作ることは困難と言えます。  
しかしながら、日進月歩で進化する労務周りのシステムの導入や抜本的な業務(分担)の見直し、各  
労働者の業務環境の整備を在宅勤務手当により支援するなどの施策により、自宅勤務であっても変  
えられる職場環境があるのではないのでしょうか。

本調査結果にもある通り、問題点は各企業の事業内容、各個人の感じるところにより多種多様で  
す。それでは、自社における問題点は何か、それをまずアンケートなどにより把握をすること、そして  
その問題点に対応するためには何をすれば良いのかといったことに真剣に向き合うことが「テレワー  
クのニューノーマル化」に必要なことと言えるでしょう。



筍山 遠景

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。  
次号は 2 月 28 日に配信いたします。(石田久男)

発行元:石田労務管理事務所  
発行人:石田久男  
発行日:月1回+不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山 103号  
[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790