

「マイナビ 人材ニーズ調査」を発表

2020年の採用実績は前年に比べ正社員は横ばい、非正社員は減少 2021年の採用予定数は全雇用形態で増加

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：中川信行）は、人材採用に関して「採用実施」「手法選定」「雇用の決定」のいずれかの決裁権を持つ採用担当者（2,061名）を対象に調査した、「マイナビ 人材ニーズ調査」を発表しました。本調査は、今回で5回目となります。

【TOPICS】

- ◆ 2020年の採用実績は正社員が横ばい、非正社員は前年より減少。2021年の採用予定はいずれの雇用形態においても増加傾向に【図1】
- ◆ 非正社員の採用理由は「慢性的な人手不足」が最も高いが、前年よりも減少【図2】
- ◆ 2019年と比較し、採用難による基本給のつり上げは減少【図3、4】
- ◆ 「同一労働・同一賃金」のガイドライン適用は、12月時点で中小企業の3割以上が「対応予定だが、未着手」【図5】
- ◆ 「70歳までの就業機会確保」の努力義務に関して、「いずれの対応も行わない」が35.0%、「70歳までの継続雇用制度の導入（自社にて継続雇用、再雇用制度含む）」が22.4%。2021年4月時点で、過半数の企業が定年年齢を61歳以上に設定予定。【図6、7】

調査概要

企業の採用担当者に、雇用形態別で「2020年に一人でも働き始めた人がいるか」を聞いたところ、「正社員（中途採用）」が最も高く77.6%、次いで「正社員（新卒採用）」が65.9%で、2019年と比較すると、正社員はほぼ横ばい（新卒採用 2019年：66.1%→2020年：65.9%、中途採用 2019年：77.3%→2020年：77.6%）となった。一方、非正社員は減少した（契約社員・嘱託社員 2019年：47.6%→2020年43.7%、パート・アルバイト 2019年：62.3%→2020年：56.9%、派遣社員 2019年：37.6%→2020年：35.4%）。2021年の採用予定数を見ると、すべての雇用形態において2020年より増加予定となっており、新型コロナウイルスの影響で依然先行きに不透明感はあるものの、来年に向けた採用意欲は正社員・非正社員に関わらず増加傾向にあることがわかった。【図1】

2020年の雇用形態別の採用理由を見ると、新卒採用では「事前の計画による定期的な採用」が最も高く38.3%、中途採用では「専門能力や技術を持つ人材の獲得」が47.4%となった。一方、非正社員区分である契約社員・嘱託社員、パート・アルバイト、派遣社員はいずれも「慢性的な人手不足」が最も高くなった。しかし、非正社員区分について回答した「慢性的な人手不足」は、2019年と比較するといずれの雇用形態でも減少しており（契約社員・嘱託社員：2019年40.1% →2020年 38.1%、パート・アルバイト：2019年45.3% →2020年40.6%、派遣社員：2019年 40.0% →2020年 36.9%）非正社員の採用が鈍化したことがうかがえる。【図2】

2019年と比較して一人採用するのにかかるコストの増減を雇用形態別に聞いたところ、すべての雇用形態において「変わらない」という回答が最も多かった（新卒採用：52.6%、中途採用：54.3%、契約社員・嘱託社員：56.9%、パート・アルバイト：58.6%）。また、すべての雇用形態において「前年より増えている」が減少し、「前年より減っている」が増加した。採用目標達成を目的として、この1年

間で基本給を上げたかを聞いたところ、2019年と比較してすべての雇用形態において減少しており、雇用形態にかかわらず、2020年は前年よりコストをかけずに採用ができ、採用難による基本給のつり上げも少なかったことがうかがえる。【図3、4】

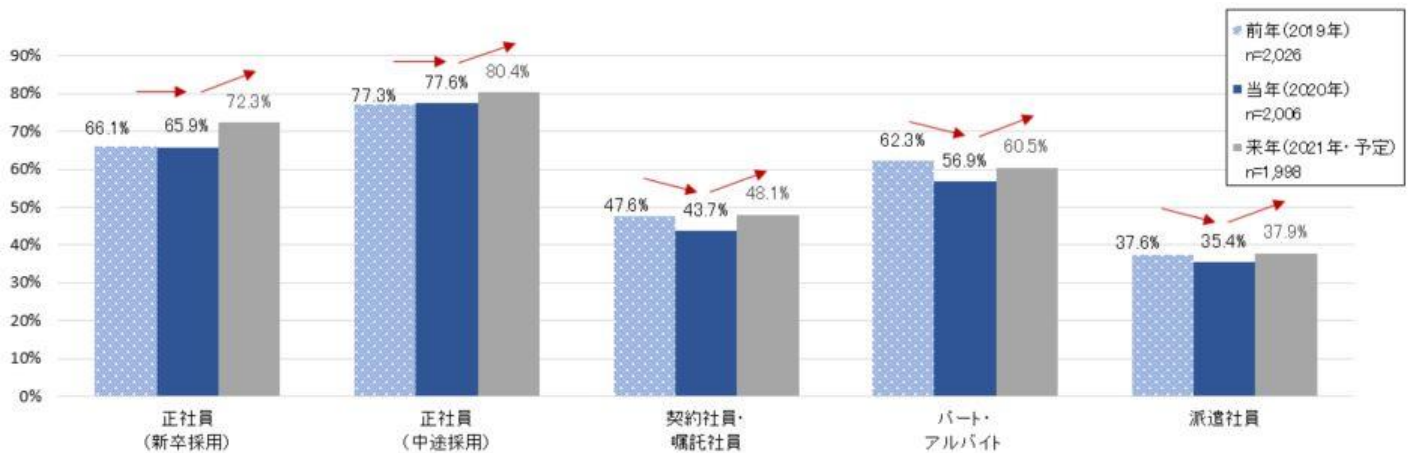
「同一労働・同一賃金」のガイドラインに関して、12月時点でどの程度準備が進んでいるか聞いたところ、全体では「すでに対応済み」が42.0%、「一部対応済みで、現在準備を進めているところ」が38.3%と、8割以上が何かしらの対応をしていることがわかった。2021年4月より開始する中小企業※1に限定して準備程度を見ると、「すでに対応済み」は10.8%、「一部対応済みで、現在準備を進めているところ」が49.0%と、約6割は何らかの準備を進めている。一方、「対応予定だが、未着手」の割合は33.2%となっており、前年の同時期に実施した結果と比較して適用の進捗が遅れていることがわかる。【図5】

※1 中小企業の定義については、厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法の施行にあたっての中小企業の範囲」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000596564.pdf>)を参照

2021年4月に施行される「70歳までの就業機会確保(改正高年齢者雇用安定法)」の努力義務に関して、2021年4月1日の段階でどのような対応を行うか聞いたところ、「いずれの対応も行わない予定」が35.0%、「70歳までの継続雇用制度の導入(自社にて継続雇用、再雇用制度含む)」が22.4%、「希望者と70歳まで業務委託契約を締結する制度の導入」が15.3%となった。また、2021年4月時点での定年年齢については、「61歳以上」※2が52.3%で過半数を超えた。【図6、7】

※2 61歳～65歳未満：2.9%、65歳：40.1%、66～70歳未満：1.3%、70歳：6.8%、71歳以上：1.2%の合計

【図1】<雇用形態別>2019年・2020年の採用実績と2021年の予定



【図2】<雇用形態別>採用の理由 TOP3

■正社員(新卒採用)

- 1位: 事前の計画による定期的な採用(38.3% 2019年41.7%)
- 2位: 専門能力や技術を持つ人材の獲得(37.8% 2019年34.5%)
- 3位: 慢性的な人手不足(27.9% 2019年29.3%)

■正社員(中途採用)

- 1位: 専門能力や技術を持つ人材の獲得(47.4% 2019年45.6%)
- 2位: 慢性的な人手不足(34.0% 2019年35.2%)
- 3位: 退職者・休職者分の補填(26.2% 2019年29.7%)

■契約社員・嘱託社員

- 1位: 慢性的な人手不足(38.1% 2019年: 40.1%)
- 2位: 専門能力や技術を持つ人材の獲得(29.7% 2019年29.5%)
- 3位: 退職者・休職者分の補填(23.1% 2019年25.3%)

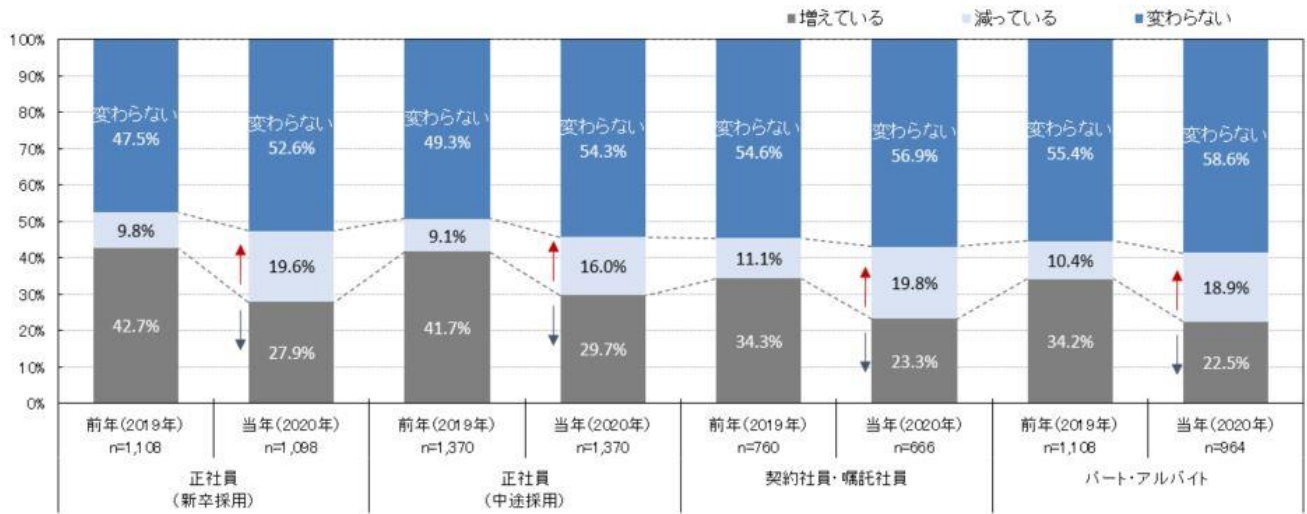
■パート・アルバイト

- 1位: 慢性的な人手不足(40.6% 2019年: 45.3%)
- 2位: 一時的な業務量の変動に対応するため(23.7% 2019年22.7%)
- 3位: 退職者・休職者分の補填(22.2% 2019年26.1%)

■派遣社員

- 1位: 慢性的な人手不足(36.9% 2019年: 40.0%)
- 2位: 一時的な業務量の変動に対応するため(25.1% 2019年22.0%)
- 3位: 専門能力や技術を持つ人材の獲得(21.5% 2019年21.3%)

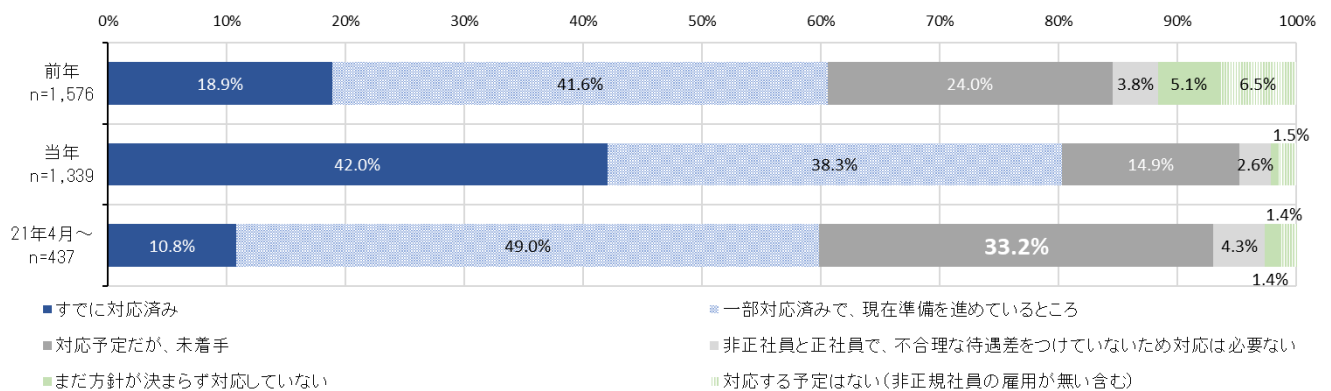
【図3】前年（2019年）と比較した1人あたりの採用コストの増減



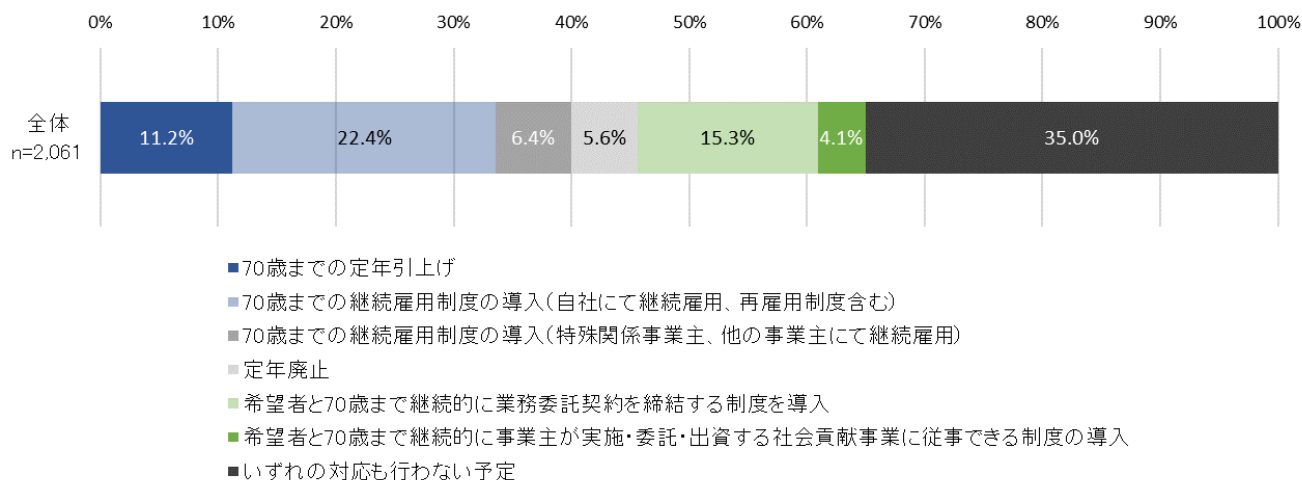
【図4】採用目標達成のため、この1年で基本給を上げることがあった割合



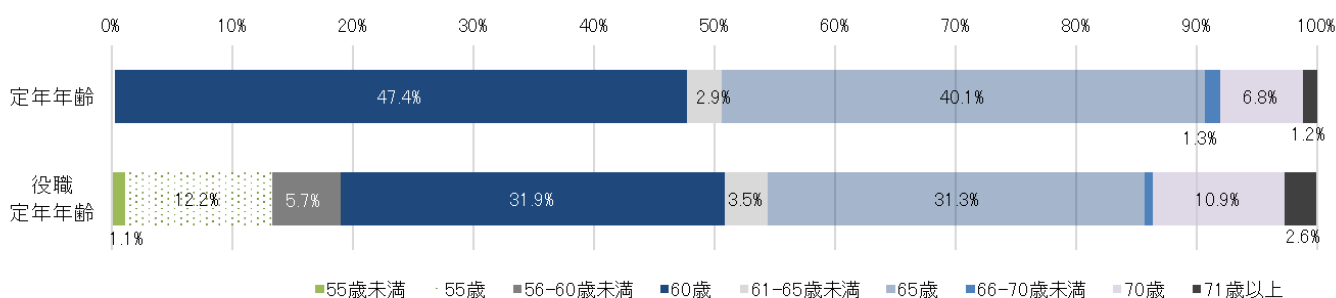
【図5】「パートタイム・有期雇用労働法」および「同一労働・同一賃金ガイドライン」適用に向けて、どの程度準備が進んでいるか



【図6】「70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）」の努力義務に関して、2021年4月1日の段階でどのような対応を行う予定か



【図7】2021年4月時点で設定される定年年齢・役職定年年齢



【調査概要】「マイナビ 人材ニーズ調査」

- 調査対象／人材採用に関して、[採用実施] [手法選定] [雇用の決定] のいずれかの決裁権を持つ採用担当者
- 調査方法／WEB 調査（アンケートモニター提供元：GMO リサーチ株式会社）
- 調査期間／2020年12月4日（金）～12月7日（月）
- 回答数／2,061名
- 企業分類／上場 603名・非上場 1,458名 | 製造 601名・非製造 1,460名
- 企業規模／300人未満 1,096名・300～999人 400名・1,000人以上 565名
- 回答属性／＜重複あり＞ 各雇用形態別に決裁権を持つ方に限定して回答を集計
（新卒採用：1,115名、中途採用：1,397名、契約社員・嘱託社員：681名、パート・アルバイト：982名、派遣社員：858名）
※「派遣社員」に関しては、採用実績のある回答者を対象とした

※調査結果の詳細は会社 HP のニュースリリース (<https://www.mynavi.jp/news/>) からご確認いただけます

【本件に関するお問い合わせ先】
株式会社マイナビ
社長室 アルバイトリサーチチーム 早川
Tel : 03-6267-4571 Fax : 03-6267-4145
Email : myArm@mynavi.jp

【当社に関するお問い合わせ先】
株式会社マイナビ
社長室 広報部 石井
Tel : 03-6267-4155 Fax : 03-6267-4050
Email : koho@mynavi.jp