

熊日共同調査

# 2023 年新卒者採用に関する動向調査

2023 年 5 月

公益財団法人 地方経済総合研究所

## 2023 年新卒者採用は売り手市場の様相強まり、採用に苦戦

当研究所は熊本日日新聞社と共同で、2023 年 2～3 月に県内主要企業を対象とした新卒者採用動向に関するアンケート調査を行った。主に新卒者採用の 2023 年度実績と 2024 年度計画、半導体関連企業の県内進出による新卒採用への影響、初任給の動向などを調査した。

### 【調査結果の概要】

#### 2023 年（今春）の採用状況 ～「売り手市場」の様相がさらに強まる～

応募状況が「前年より低調だった」企業が、前回調査比（以下前回比）+22.6 ポイント（以下 p）の 36.2%と大幅に増加した（図表 2）。さらに、計画に対する採用実績が「当初計画を下回った」企業が、前回比+13.4p の 45.9%と一段と採用に苦戦している状況が見られた（図表 3）。また、採用した理由では「退職者の補充」や「人手不足」の割合が増加しており人材確保の難しい状況がうかがえる（図表 4）。

#### 2024 年（来春）の採用計画 ～今春実績を上回る計画～

採用予定数を「今春実績よりも増やす」企業が、前回比+16.3p の 51.3%と 5 割を超えており、来春も人材獲得に向けて積極的な状況がうかがえる（図表 7）。

#### 半導体関連企業県内進出の影響 ～応募者数の減少や内定辞退増加～

半導体関連企業の県内進出による採用活動への影響としては、プラスの影響が 6.0%、マイナスの影響が 46.7%となった（図表 8）。業種別では、製造業で 62.8%と最多。なお、製造業以外の業種では、卸売・小売業やサービス業などもマイナスの影響の回答が多く、半導体関連企業の人気が高まることによる応募者数の減少を懸念する声が聞かれた。

対策としては、「初任給引上げ」や「採用における広報活動強化」の取組みが多い（図表 9）。

#### 初任給の動向 ～2023 年度初任給は前年度を上回る～

2023 年度の初任給の平均額は、+1.0～1.7%の範囲で 2022 年度を上回る結果となった（図表 1 2）。なお、2023 年度初任給を 2022 年度比で「5%以上」上げた企業は 9.1%であった（図表 1 3）。

2024 年度の初任給は、「変化なし」が 63.4%と多いものの、製造業では「上昇」が 57.1%と半数を上回った（図表 1 4）。

### 【調査の概要】

調査対象：県内主要企業 214 社

調査時期：2023 年 2 月 17 日～3 月 17 日

有効回答：151 社（有効回答率 70.6%）

### 【回答企業の属性】

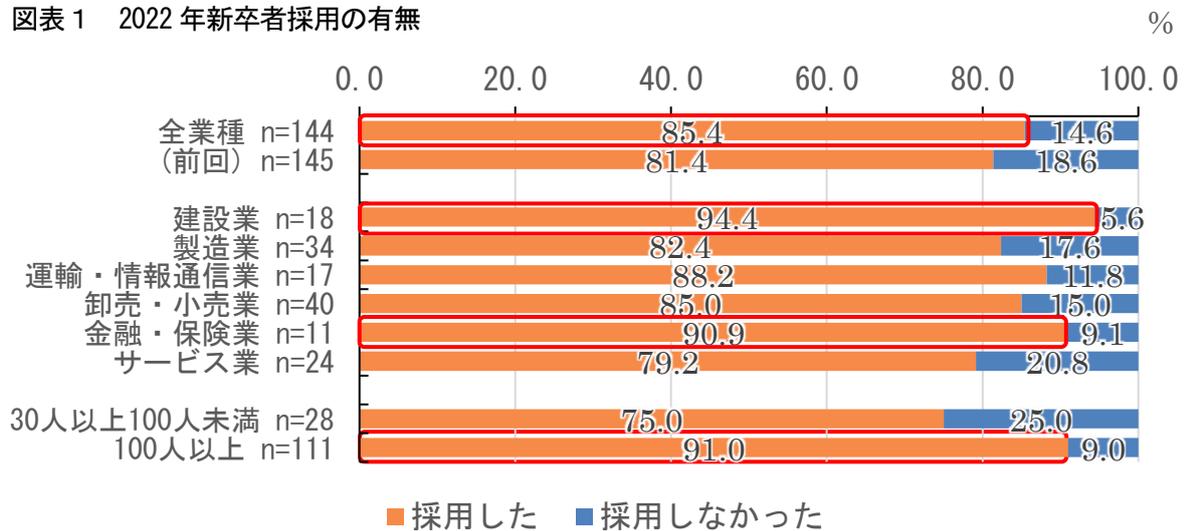
業種	対象数	割合(%)
建設業	21	13.9
製造業	35	23.2
運輸・情報通信業	17	11.3
卸売・小売業	42	27.8
金融・保険業	11	7.3
サービス業・その他	25	16.6
総計	151	100.0

## 1. 2023年（今春）の採用状況

### （1）新卒者採用の有無

2023年に「新卒者を採用した」企業は前回比+4.0pの85.4%（図表1）。業種別では、建設業と金融・保険業で「採用した」の割合が高く、9割を超えている。従業員規模別では、100人以上の企業で9割を超えている。

図表1 2022年新卒者採用の有無

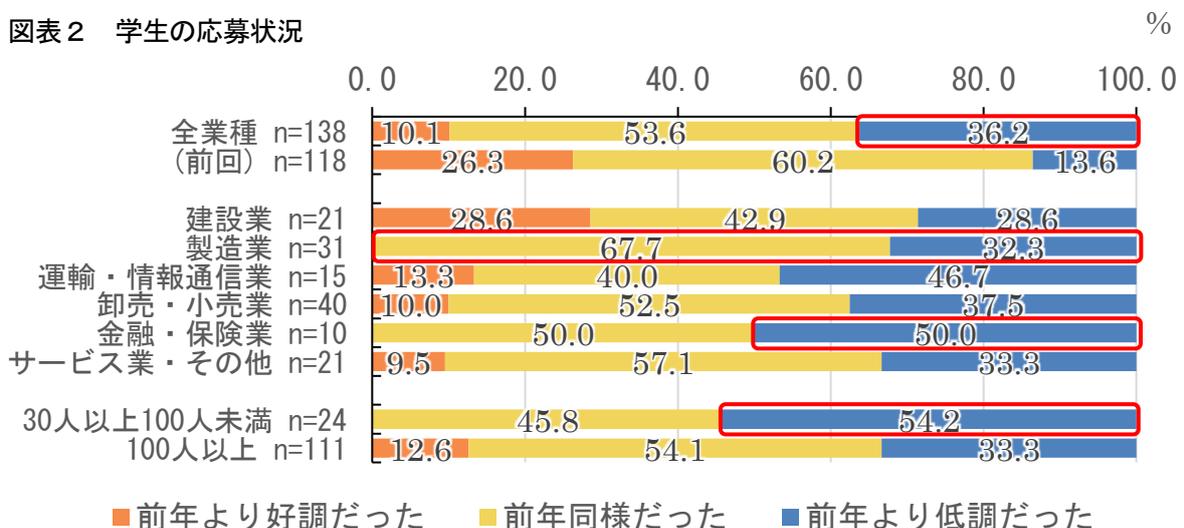


※業種や規模によっては新卒者を毎年採用している企業に偏りがあり、集計結果に表示していない企業が存在するため、図中の業種別ならびに従業員の規模別の内訳を合計しても全業種と一致しない。以下同じ。

### （2）学生の応募状況

学生の応募状況は「前年より低調だった」が前回比+22.6pの36.2%と大幅に増加した（図表2）。業種別では、金融・保険業で50.0%と最多であった。製造業では「前年より好調であった」と回答した企業が0件であり、厳しい状況が伺える。なお、従業員規模別では、30人以上100人未満の企業で「前年より低調だった」が54.2%と半数を超える。

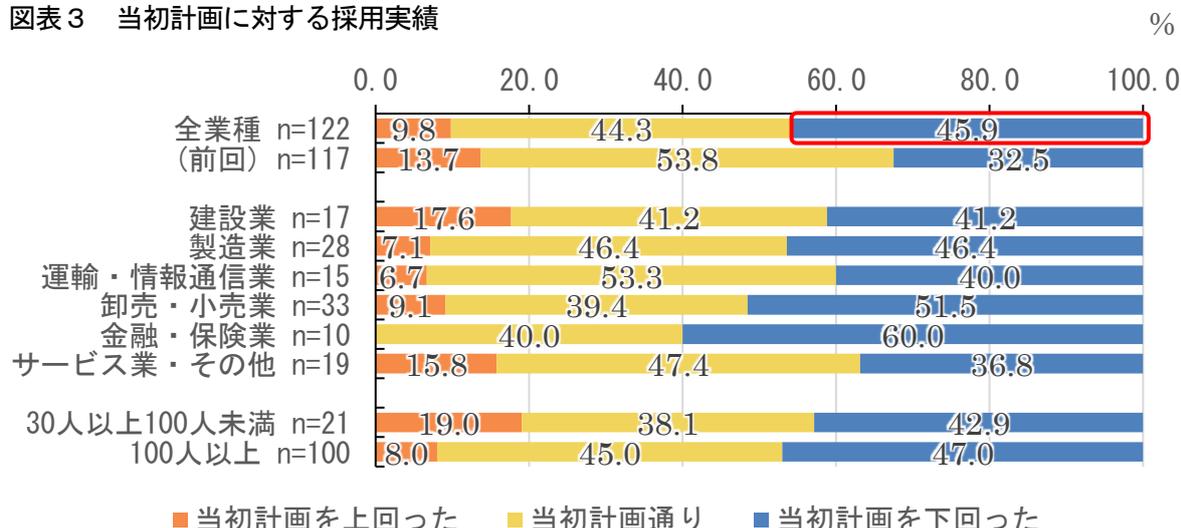
図表2 学生の応募状況



### (3) 当初計画に対する採用実績

採用実績が「当初計画を下回った」は、前回比+13.4pの45.9%となり、多くの企業が採用に苦戦している状況がうかがえる（図表3）。業種別では、「当初計画を下回った」が金融・保険業60.0%、卸売・小売業51.5%、製造業46.4%の順に多い。

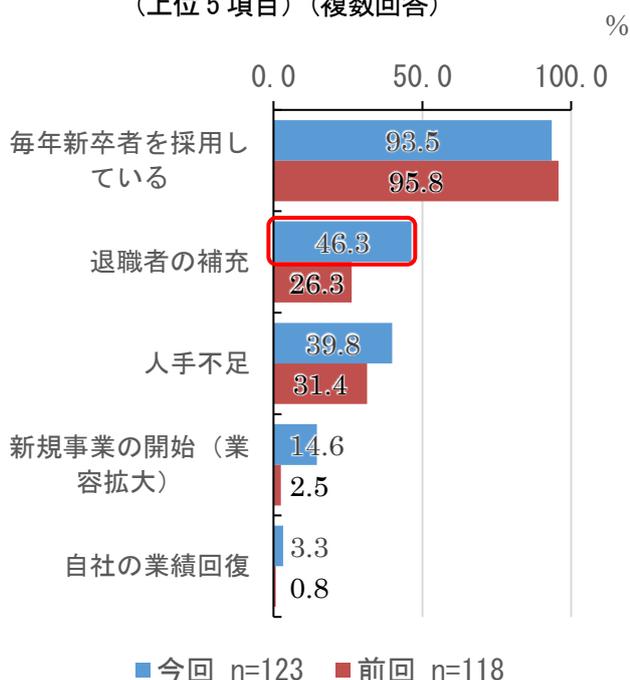
図表3 当初計画に対する採用実績



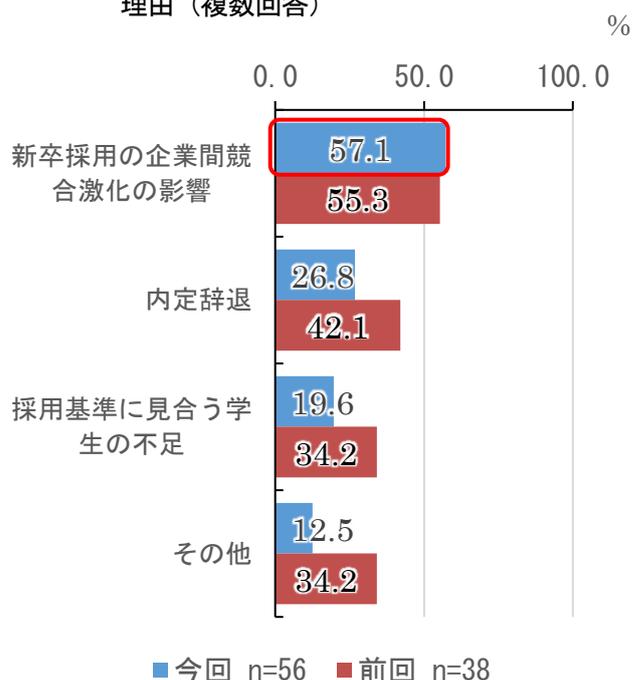
### (4) 新卒者を採用した理由と採用が当初計画を下回った理由

新卒者を採用した理由では、「退職者の補充」が前回比+20.0pの46.3%と増加し、自由回答では社員の転職による人員不足の補充との声が聞かれた（図表4）。採用が当初計画を下回った理由では「新卒採用の企業間競争の激化の影響」が57.1%と最多（図表5）。背景には、大都市圏の大手企業の積極採用の影響や半導体関連企業の県内進出があると考えられる。

図表4 新卒者を採用した理由  
(上位5項目) (複数回答)



図表5 新卒者の採用が当初計画を下回った理由 (複数回答)

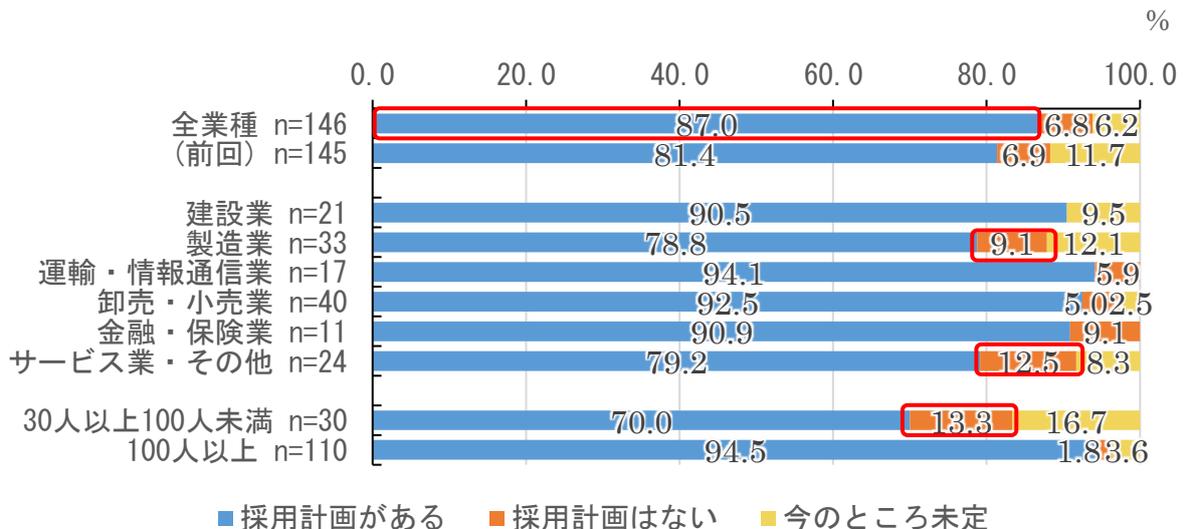


## 2. 2024年（来春）採用計画

### （1）新卒者採用計画の有無

「新卒者の採用計画がある」は、前回比+5.6pの87.0%と2023年度と同様に多くの企業で採用を計画している（図表6）。なお、「採用計画がない」は、製造業で9.1%、サービス業で12.5%と他の業種に比べやや高い割合となっており、従業員規模別では30人以上100人未満の企業で13.3%と100人以上の企業の1.8%を大きく上回っている。

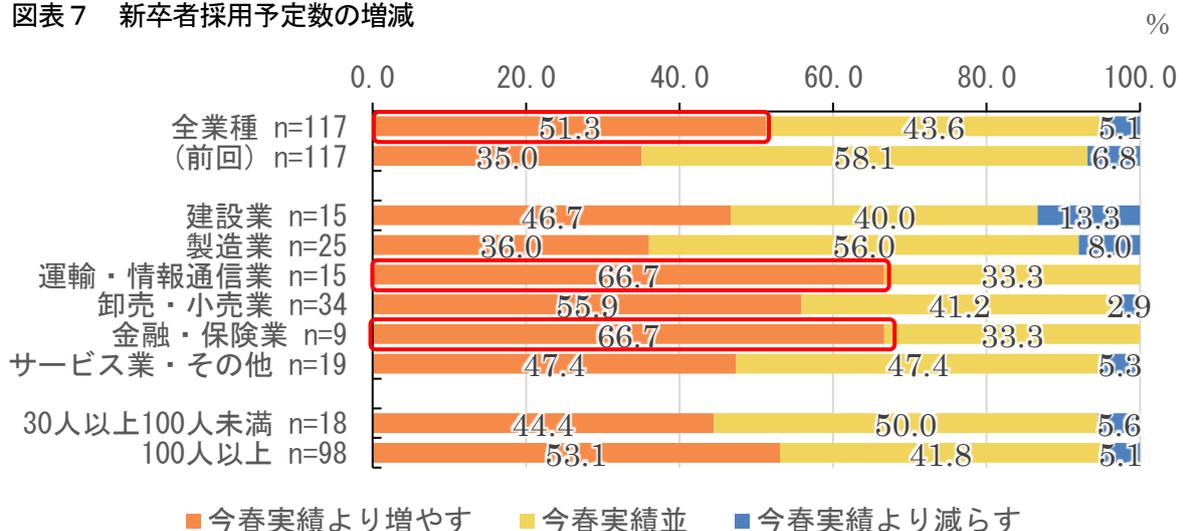
図表6 新卒者採用計画の有無



### （2）新卒者採用予定数の増減

採用予定数を「今春実績より増やす」とした企業は、前回比+16.3pの51.3%と大幅に増加した（図表7）。2023年度の採用で、採用実績が計画を下回った企業が多かったことが影響していると考えられる。業種別では、金融・保険業、運輸・情報通信業で66.7%と6割を超え、他の業種に比べやや高い割合。

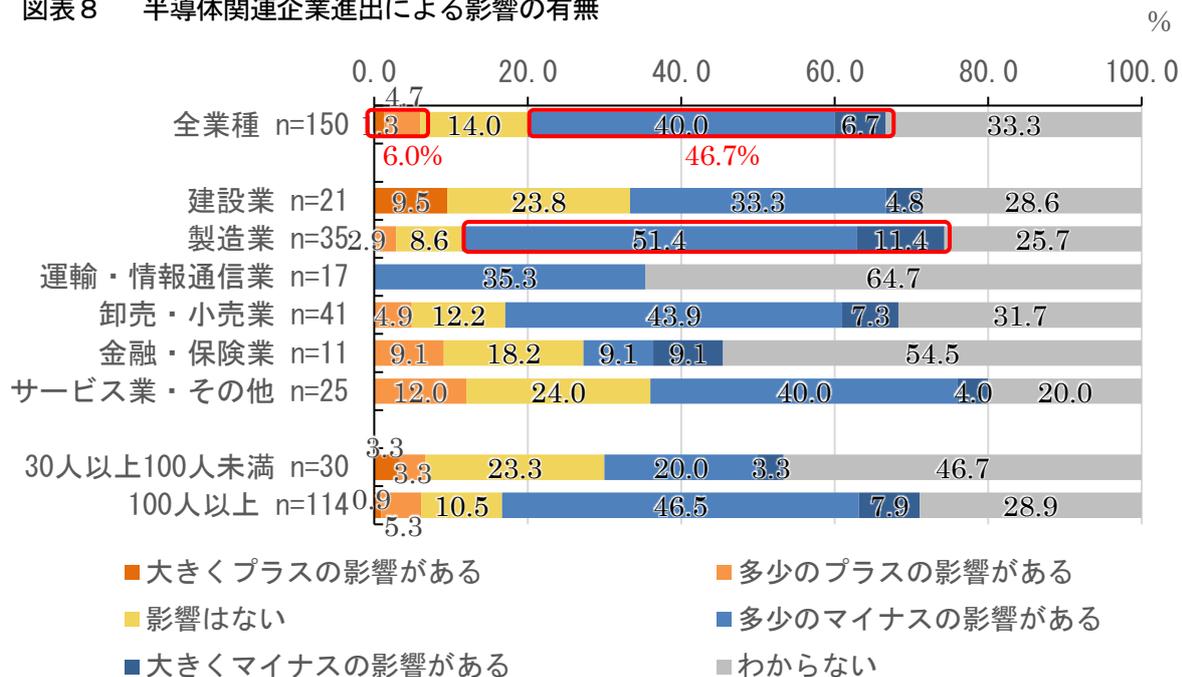
図表7 新卒者採用予定数の増減



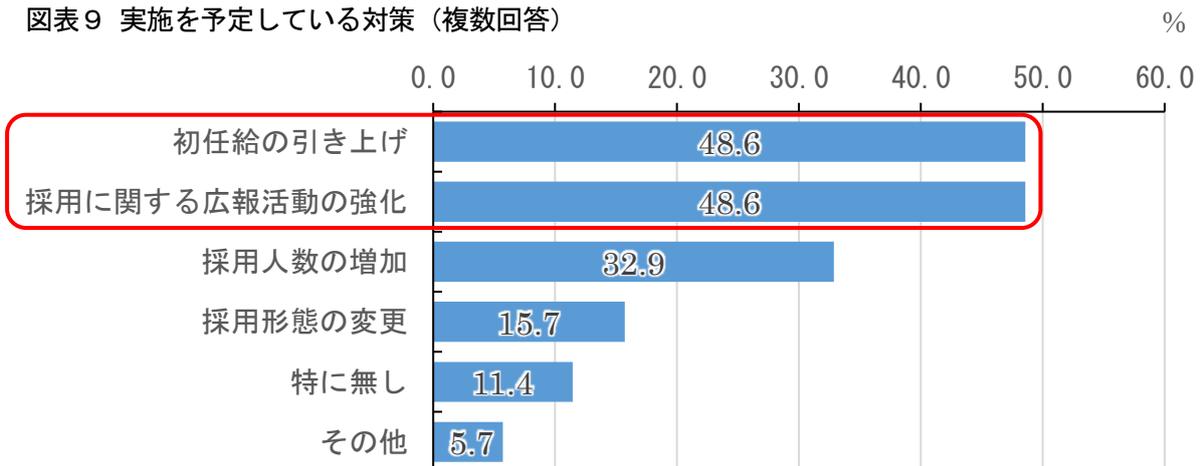
### 3. 半導体関連企業の県内進出による影響

半導体関連企業の県内進出の影響としては、プラスの影響が6.0%、マイナスの影響が46.7%となった(図表8)。業種別では、製造業でマイナスの影響が62.8%と最多。自由回答では、高い給与水準を提示しているTSMCへの人材シフトによる応募者数の減少や、内定辞退の増加の声が聞かれた。なお、製造業以外の業種では、卸売・小売業やサービス業などもマイナスの影響の回答が多く、半導体関連企業の人気が高まることによる応募者数の減少をあげる声があった。影響に対する対策としては、「初任給引上げ」や「採用における広報活動強化」の実施を予定している企業が多い(図表9)。

図表8 半導体関連企業進出による影響の有無



図表9 実施を予定している対策(複数回答)



**【自由回答】**

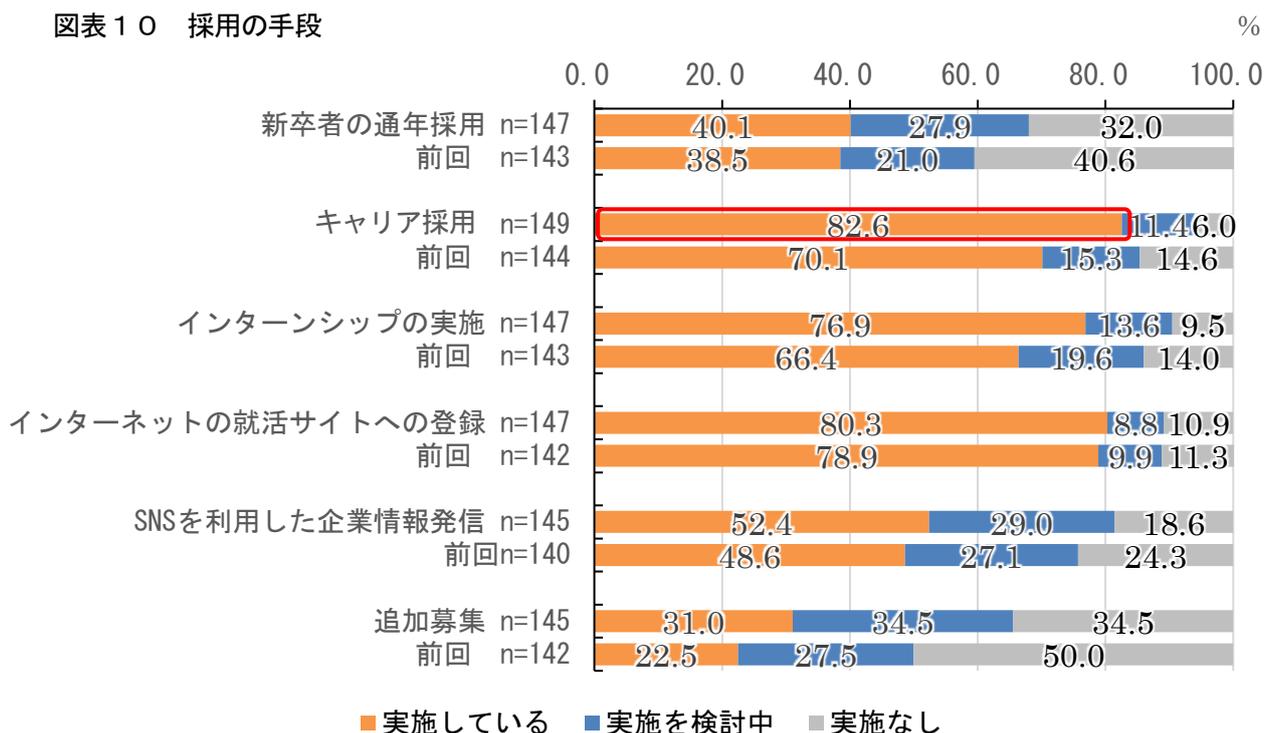
- ・高い初任給が提示されることによる内定者辞退増加や採用母集団減少のリスク。(製造業)
- ・県内学生をはじめ九州圏内や、Uターンを目的とした学生の母集団形成に影響が出てくると思う。また、半導体関連企業に人気が偏るのではないかと懸念している。(建設業)

#### 4. 「採用の手段」と「企業のアピールポイント及び、新卒者が求めていると思うこと」

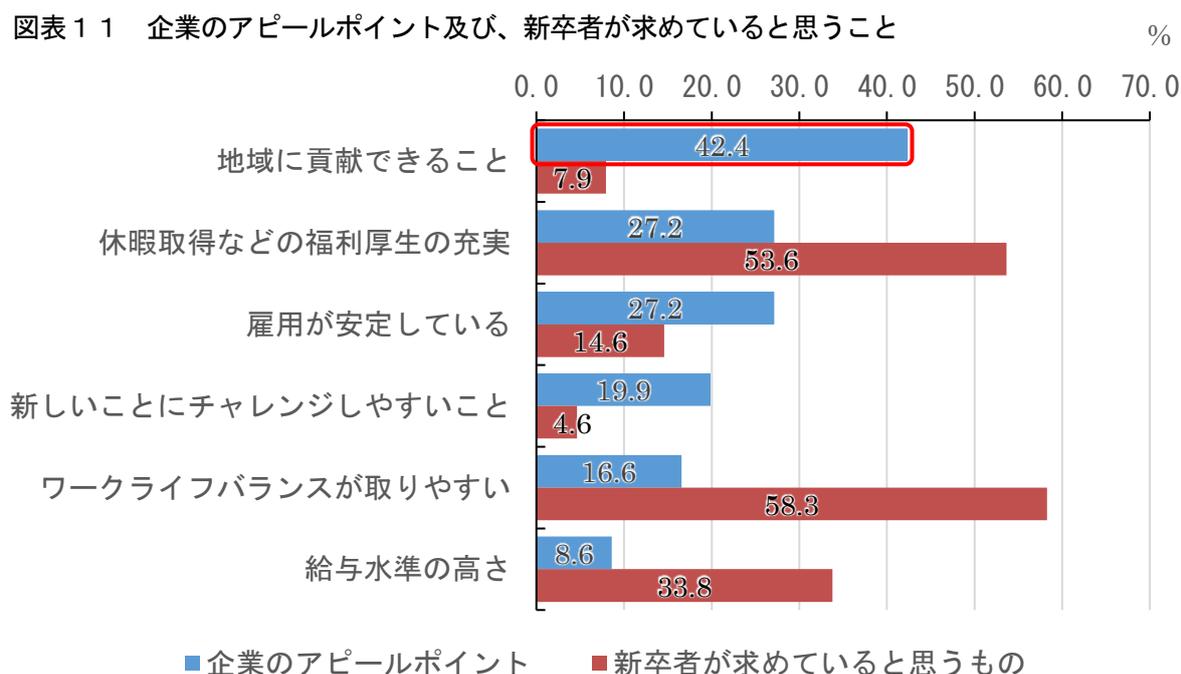
採用の手段では、売り手市場の状況を反映し人材確保のために、すべての項目で前回調査より「実施している」が増加しており、特に、人材の確保に直結する「キャリア採用」が前回比+12.5pの82.6%と増加幅が大きい結果となった（図表10）。

企業側のアピールポイントでは、新卒者が福利厚生や給与水準を重視していることを実感しているものの、「地域に貢献できること」を重点的にアピールしている企業が42.4%と最多であった（図表11）。

図表10 採用の手段



図表11 企業のアピールポイント及び、新卒者が求めていると思うこと



## 5. 初任給の動向

2023年度の初任給の平均値を比較すると、大学院卒で2022年度比+2,070円(+1.0%)、大学卒で同+2,338円(+1.2%)、専門・短大卒で同+2,778円(+1.5%)、高卒で同+2,790円(+1.7%)と新卒者の学歴に関わらず上昇し、専門・短大卒や高卒の引き上げ率が高い(図表12)。なお、2023年度初任給を「5%以上」上げた企業は9.1%であった(図表13)。

2024年度の初任給は、全体では「変化なし」が63.4%と多いものの、製造業では「上昇」(「5%以上」+「3~5%未満」+「0~3%未満」)が57.1%と半数を上回った(図表14)。なお、運輸・情報通信業や金融・保険業では「5%以上」と回答した企業が10%を超えた。

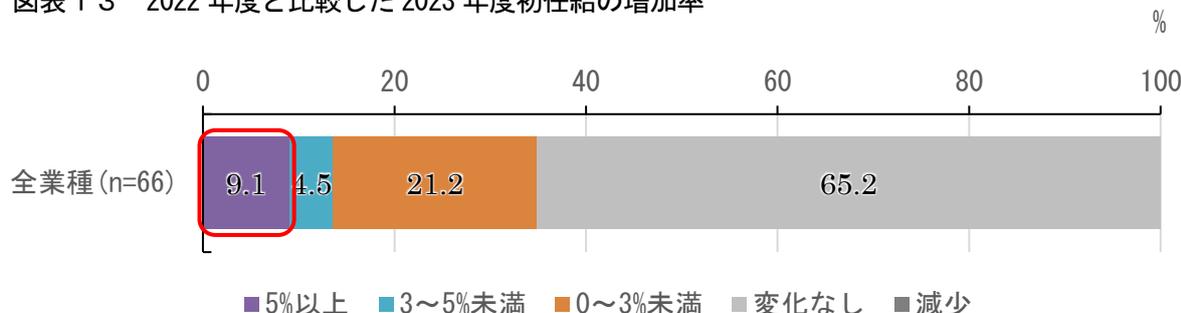
2023年度の賃上げは「定期昇給」での「実施(予定も含む)」(「5%以上」+「3~5%未満」+「0~3%未満」)が82.9%で最多(図表15)。年収ベースでは、67.0%の企業が賃上げを実施(予定も含む)している。既存人員への対策として賃上げを優先した結果、初任給の引上げが後手に回っている可能性が懸念される。

図表12 2022、2023年度初任給の平均値と中央値

	大学院卒	大学卒	専門・短大卒	高卒
2022年度平均値(円)	205,167	198,665	179,688	166,677
2023年度平均値(円)	207,237	201,004	182,466	169,468
平均値差額(円)	2,070	2,338	2,778	2,790
平均値増加率(%)	+1.0	+1.2	+1.5	+1.7
2022年度中央値 <sup>※</sup> (円)	205,000	200,000	180,000	163,000
2023年度中央値(円)	205,000	200,000	184,000	167,500
中央値差額(円)	0	0	4,000	4,500
中央値増加率(%)	±0.0	±0.0	+2.2	+2.8

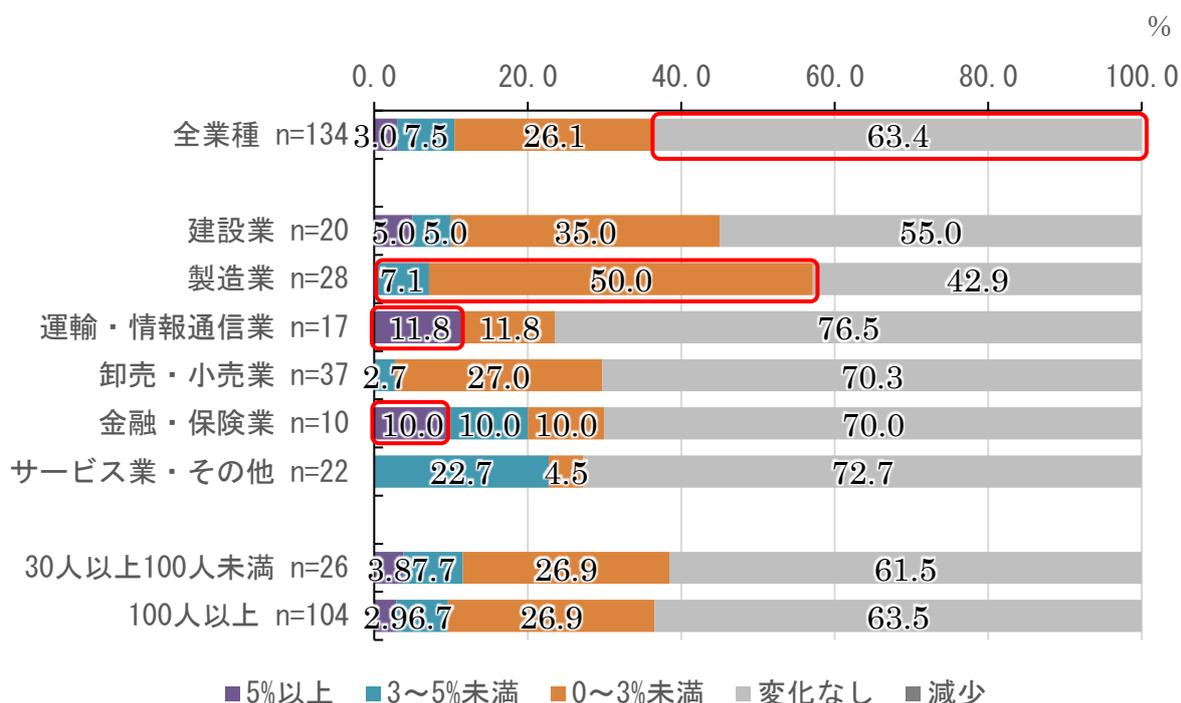
※中央値：データを小さい順番に並べた時に、真ん中に位置する値のこと

図表13 2022年度と比較した2023年度初任給の増加率



※2022年度と2023年度の大学院卒、大学卒、短大・専門卒、高卒の初任給の金額をすべて回答した企業において、上昇率の平均値を集計したもの。

図表 1 4 2023 年度と比較した 2024 年度初任給の上昇率の見込み



図表 1 5 2022、2023 年度賃上げ

