

【特 集】

コロナ下の新卒採用

一減収でも人材確保を優先するワケ

新型コロナウイルス感染症が猛威を奮っていた2021年4月。先行きが見通せず、県内企業の1割超が新卒採用の取り止めや減員に踏み切った。一方、減収下でも採用数を増やした企業もある。コロナ禍の中、各経営者は「人材」をどう考えているのか。

「募集人数が少ない企業もある。景気に左右されにくい企業への就職を目指したい」

2021年3月1日、宜野湾市にある沖縄コンベンションセンター。合同企業説明会に参加した県内の大学生が地元紙の取材にこう答えた。3月初旬には1桁台だった新型コロナウイルス感染症の新規感染者数が、月末には87人まで膨れ上がるなど第4波の“大波”に突入していく時期だった。

海邦総研による9月の調査で、2021年4月の新卒採用や2021年度の中途採用におけるコロナ禍の影響を尋ねたところ（複数回答可）、「新卒採用を取りやめた」（8.8%）、「新卒採用を減らした」（3.0%）、「中途採用を取りやめた」（9.8%）、「中途採用を減らした」（4.8%）という結果が出た。新卒採用に限って見ても、1割超の企業がコロナ禍によって取りやめや人数削減を迫られたことがうかがえる。

新卒不採用理由「業績良くない」が3割

加えて「2022年4月の新卒採用予定」を尋ねる質問には、44.3%の企業が「採用する予定はない」、24.0%が「未定」と回答している。新卒採用の予定のない企業にその理由を尋ねてみると「人手は足りているため」（43.8%）が最も多く、「業績が良くないため」（31.9%）、「例年、新

卒は採用していないため」（25.9%）、「途中で経験者等を採用するため」（24.3%）と続いた。

来年4月入社の新卒者の採用予定がない理由を教えてください（主要業種のみを掲載）

項 目	全体 (n=185)	主要業種別					
		建設業 (n=20)	情報 通信業 (n=6)	卸売・ 小売業 (n=44)	旅行・ 宿泊業 (n=23)	飲食・ サービス業 (n=9)	医療・ 福祉 (n=8)
人手は足りているため	43.8	40.0	16.7	43.2	60.9	44.4	75.0
業績が良くないため	31.9	35.0	0.0	27.3	73.9	77.8	0.0
例年、新卒は採用していないため	25.9	20.0	0.0	31.8	21.7	44.4	12.5
途中で経験者等を採用するため	24.3	30.0	66.7	20.5	4.3	33.3	37.5
パート・アルバイト等を採用するため	10.8	0.0	16.7	18.2	13.0	22.2	12.5
新卒の応募がないため	10.8	10.0	16.7	11.4	8.7	11.1	12.5
採用有償に割入手が足りないため	8.6	5.0	33.3	2.3	8.7	22.2	0.0
その他	1.6	0.0	0.0	0.0	4.3	11.1	0.0
無回答	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

前々年調査時に10.6%で、新卒採用しない理由の6番目に位置していた「業績が良くないため」が前年調査では33.5%で2番目に急浮上した。今回調査でも31.9%で2番目を維持していることから、コロナ禍以降の企業の業績悪化が、新卒採用の判断に少なからず影響を与えていることが読み取れる。

新卒を採用しない理由の自由記述欄には「コロナ禍で今はとてもきびしい」「コロナウイルスにより全く先が見えないため」などの回答が並んだ。

新規プロジェクト開始のタイミングで…

うるま市の中城湾港新港地区内で一画を占める沖縄

IT津梁パーク。多くの情報通信関連企業が集う中に、株式会社レキサスも立地する。代表取締役社長の比屋根隆氏は情報通信産業による県民の雇用創出、所得向上を掲げる起業家の先駆者の存在だ。1998年の設立以来、在京の大手企業や官公庁をクライアントにWebシステム開発やWebサイト制作を手掛けるなど実績を積み上げ、2021年現在、40人弱の社員を雇用している。

新たに3つのプロジェクトが始まる。レキサスにとって、2020年3、4月は今後の売上確保に向けて華々しくスタートを切る時期のはずだった。そのタイミングに、新型コロナウイルス感染症の国内感染拡大が直撃した。クライアント企業の所在地はいずれも東京。各社とも慣れないリモートワークに移行し、新規プロジェクトの話は凍結してしまった。

「タイミングが本当に悪かったですね。新規プロジェクトに合わせてこちらもリソースを調整していたので。2020年の売上は前年比で約36%ダウン。かなり厳しかったです」。比屋根社長は当時の状況を思い返し、眉間に皺を寄せる。



新卒採用に関し、レキサスは求人サイトなどには登録せず、自社サイトの応募フォームから申し込んできた学生の中から選考している。「私たちが発するビジョンやミッションを見つけてくれる感度の高い学生の中から、採用できたらいいなと思って。求人サイトや求人イベントの活用した方が応募してくれる学生数は多いんですが…。やっぱり『レキサスを見つけてもらいたいな』と思って、今の方法に切り替えました」（比屋根社長）。そうやって、例年、2人前後の新卒採用を続けてきた。

しかし、2021年4月はそれも見送らざるを得なかった。「コロナがどこまで影響が出るか読めなかったの。観光客が増えてくると、県内の感染者数も増えるなど、いろいろ不安でしたよね」。先行きが見通せず、比屋根社長は会社になんてメンバーを迎えることを断念した。



慢性的な人手不足、解消には

情報通信業は慢性的に人手不足の状況が続いている。海邦総研が四半期ごとに実施している景気動向調査で、従業員数の過不足を尋ねる質問に対して直近5年では、新型コロナウイルスの県内感染が確認された直後の2020年4-6月期を除き、毎回、「大幅な人手不足」の結果が出ている。

レキサスもその例外ではない。凍結していた新規プロジェクトは2021年に入ってから動き始めている。「今、人員は全然足りていないですね。クライアントのニーズに十分に答え切れていない場面もあります。海外の会社とパートナーシップを組むオフショア開発も拡充していくつもりですが、長期的にはやはり自社で人員採用していきたいと思っています」

具体的な手立てはあるのだろうか。「うるま市という場所柄、通勤時間の関係もあって、採用に応募してくれる人数が圧倒的に少ないなと思っています。現在、社員は月80時間、リモート勤務できるようにしています。今後はリモート勤務のみの採用も導入していけないか、検討しています。リアルに交流する時間は必要なので、月1回の全体会には出社してもらう。それが実現すれば、本島南部や離島、県外に住みながら勤務してもらうことができるなど。UIターンを含め、東京で活躍しているクリエイターやレキサスの思いに惹かれてチャレンジしたい人と一緒に仕事できるようになるのではないかと期待しています」

中・長期的には人材を掘り起こす視点も欠かせないという。「学生のうちからプログラミングを勉強できる講座が必要じゃないかと思っています。高校生、中学生までおろしていけば、子どもたちの将来の選択肢が確実に広がります。社会に定着してきた子ども食堂で食事に困っている子どもたちの『現在』を助け、プログラミング講座で『未来』を助ける。子どもたちは貧困の連鎖を自分で脱することができるし、沖縄を担っていくIT人材も増えていく。当社だけで

なく、他社とも連携して取り組んでいきたいと思っています」

売上は減ったが「採用増やした」

沖縄市東部に位置する比屋根の敷地内には計約400床の病院2棟と80床の介護老人保健施設が並ぶ。リハビリを中心に医療サービスを提供する沖縄リハビリテーションセンター病院と併設する「亀の里」だ。



施設を運営する医療法人タピックもまた新型コロナウイルスの影響を避けられなかった法人の一つだ。宮里好一理事長が2020年の状況を振り返る。「外来数や入院数の顕著な減少はありませんでしたが、高齢の方が利用する通所介護やデイサービス、デイケアは大きく影響を受けました。トータルとして医療収入は約5%、減少しました」

売上減の中、迎えた2021年3、4月。タピックは109人を新たに採用した。前年の60人から80%増の採用数だ。そのうち新卒看護師は20年6人から21年16人と2倍以上に増えている。採用人数を大幅に増やしたのには理由があった。「宜野湾市にある200床超の精神科の病院を吸収・合併しました。その病院で働いていた職員約130人もタピックに異動することになります。異動してくる職員がそれぞれの事情で退職していくこともあるだろうと見込んで、積極的に人員を採用しました」

医療サービスの提供を止めないための大幅な採用増。その中でも医療・福祉界の根深い課題が見え隠れする。「2021年3、4月に採用した109人のうち、介護福祉士と介護助手は合わせてたった3人です。看護師はそこまで不足感はないのですが、介護職は慢性的というより、深刻な不足です。本来は1病棟に10人ぐらい介護士がいてほしいのですが、ジリジリと減っていった5人しかいない状況です」

先述した情報通信業と同様、医療・福祉の分野でも「大幅な人手不足感」の調査結果が続いている。タピックではとりわけ「介護職」で不足感が深刻だという。

宮里理事長は説明を続ける。「沖縄はもう少し先ですが、全国的には入院や外来など医療の需要は落ち出しています。一方で介護のニーズは20年先まで増え続ける。介護職は今後、ますます必要とされる職種です。政府も本腰を入れて、介護職の給与を上げてきていて、この数年で月給ベースで3、4万円は上がっています。それでも離職は止められていない」

政府は11月、介護職や保育士の賃金を2022年2月までに月平均で5000円から1万2000円の範囲で引き上げる方針を示した。給与引き上げ以外に、介護職に就く人材を増やし、確保する策はないのだろうか。「介護職のイメージを変えないといけないと思っています。介護助手として働きながら、コミュニケーション、心理学、ホスピタリティー、語学、マネジメントを学べる介護士養成施設を来年4月からオープンさせます。そこを卒業したら『タピック介護士』と名乗れるだけの付加価値を身に付けてもらって、現場に出る。最終的には介護施設の管理職など責任ある立場になれるよとキャリアの展望も示しながら学んでもらう施設です。外国人も受け入れますし、高齢者の学び直しもいいと思います」



「待つ」より「育てる」

なり手が乏しい中で就職希望者がやってくるのを待つのではなく、自分たちで養成する。慢性的な人手不足の中、レキサスの比屋根社長もタピックの宮里理事長も人材戦略の「次の一手」をそう見据える。

本稿執筆時点の11月中旬時点で、観光支援事業「Go Toトラベル」の再開時期も見えてきた。経済活動が回復していくにつれ、県内各業界に「人手不足」の波が押し寄せる。経営者は業績回復の動きに合わせて、適正な規模の人員を確保できるか。手腕が問われる時期を迎えようとしている。

(海邦総研 地域経済調査部/当銘 寿夫)