

## 調査レポート

# 日本経済ウォッチ(2015年3月号)

### 【目次】

1. 今月のグラフ..... p.1  
    ～イベントは消費を押し上げるか？
  
2. 景気概況..... p.2  
    ～景気は緩やかに持ち直している
  
3. 今月のトピック: 過熱する採用・就職活動  
    ..... p.3～11
  - (1) 新卒者を取り巻く雇用環境は改善
  - (2) 企業、学生とも負担は増す
  - (3) スケジュールの変更で実質的に長期化
  - (4) タイミング格差による不公平

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

調査部 主任研究員 小林 真一郎  
          研究員 尾島 未輝

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2  
TEL: 03-6733-1070

## 1. 今月のグラフ ～イベントは消費を押し上げるか？

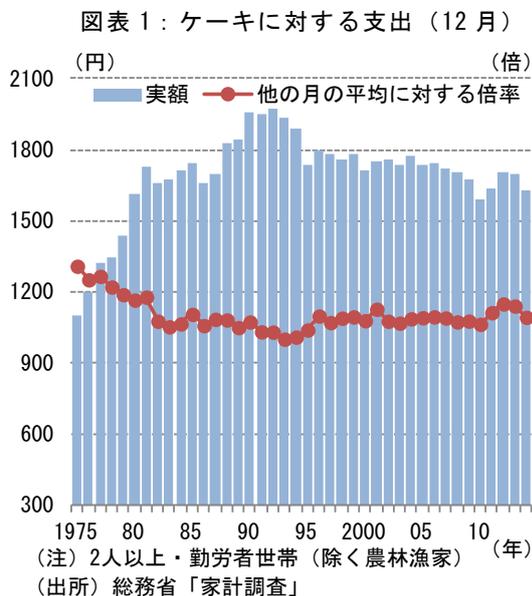
小売業界にとって、様々なイベントは消費を喚起させるために欠かせない存在だ。最近ではハロウィンや節分なども賑わいをみせるようになった。

中でも、クリスマスは年末年始に次いで最も消費が盛り上がる時期だ。例えば、総務省「家計調査」をみると、2人以上勤労者世帯（除く農林漁家）におけるケーキへの支出金額は、12月は他の月と比べて圧倒的に多い。2014年は、1～11月の月平均金額は615円であったのに対し、12月は1,628円と約2.6倍であり、とくに支出は23日（祝）～25日（木）に集中していた（図表1）。もっとも、少子化の進行もあって、12月のケーキへの支出金額は1990年代前半以降、減少傾向が続いている。また、他の月の平均に対する倍率は、1980年以降、約2.4～2.9倍で横ばいであり、消費を下支えしても押し上げ効果は既にはく落してしまっただことが分かる。

また、2月14日のバレンタインも、わが国ではチョコレートを贈る習慣があることから、小売業界にとっては重要なイベントだ。日本チョコレート・ココア協会によると、製菓会社や百貨店などの企業がチョコレートを積極的に売り出し始めたのは、1960年代後半からとされている。実際、統計で遡ることが出来る1975年以降をみると、2月のチョコレート（含むチョコレート菓子）に対する支出は、均してみると増加傾向が続いている（図表2）。とくに、1990年頃までは、他の月の平均に対する倍率は上昇しており、1992年は2月の支出金額が他の月の5.5倍にも上っていた。しかし、その後は、消費者の生活スタイルや嗜好が変化したことで、2月以外の月についてもチョコレートに対する支出が増加したため、2月の相対的な倍率は低下傾向にある。

あるイベントが盛り上がり始める当初は、特定の業界や商品の消費をけん引する効果をもつ。しかし、一定程度浸透してしまっただ後は、追加的に需要を喚起させる効果は徐々にく落してしまいう上、そもそも消費全体に対する押し上げ寄与はわずかに過ぎない。また、イベントを控えて他の支出を抑制することになれば、イベントによる消費の押し上げ効果はさらに限定されてしまう。

（尾島 未輝）



## 2. 景気概況～景気は緩やかに持ち直している

景気は緩やかに持ち直している。昨年10～12月期の実質GDP成長率（2次速報）は前期比+0.4%（年率換算+1.5%）と3四半期ぶりにプラスとなり（1次速報の前期比+0.6%、年率換算+2.2%から下方修正）、景気が持ち直しに転じていることが確認された。しかし、2四半期連続でマイナスとなった後の伸びとしては小幅であり、設備投資が3四半期連続でマイナスとなるなど中身も力強さに欠ける。もっとも、月次の経済指標から判断すると、年明け以降は、持ち直しのペースがやや高まってくる可能性がある。

1月の鉱工業生産指数は、一般機械類、輸送用機械などの増加を受けて、前月比+4.0%と堅調に増加した。8月をボトムにして上昇基調にあり、生産の回復が鮮明となってきた。製造業生産予測指数では2月は同+0.2%と横ばいにとどまり、3月には同-3.2%と減少する計画であり、足元までの勢いが鈍化する可能性がある。しかし、予測指数通りであれば1～3月期は前期比+3.4%と2四半期連続での増加が期待され、均してみれば回復基調が維持される見込みである。

輸出も増加基調を維持しており、1月は実質輸出（前月比+5.0%）、輸出数量指数（同+5.7%）ともに前月比で大幅なプラスとなった。米国を中心に海外経済が持ち直していることや、円安の進行により輸出環境の好転が続いていることが、その背景にある。ただし、中国の春節を控えて輸出が前倒しされたなど一時的な押し上げ効果である可能性もあり、2月以降、伸び率は落ち着いてくるであろう。

また、設備投資の先行指標である機械受注（船舶・電力を除く民需）は、12月には前月比+8.3%と順調に増加した。10～12月期では前期比+0.4%と2四半期連続で増加しており、1～3月期の見通しも同+8.3%と増加が続くと見込まれている。設備投資も、今後は増加が期待できそうだ。

賃金は上昇基調が定着化しており、1月の一人当たりの現金給与総額（速報値）は前年比+1.3%と11カ月連続で増加した。また、雇用情勢は良好な状態を維持している。1月の完全失業率は3.6%に上昇したものの、均してみれば低水準にあり、同月の有効求人倍率も1.14倍と高い水準にある。こうした雇用・所得情勢の持ち直しを受けて、個人消費も緩やかに持ち直しつつある。1月の家計調査の2人以上世帯の実質消費支出が前月比-0.3%と5カ月ぶりに減少に転じたが、趨勢的には緩やかな持ち直しが続いているといえる。

個人消費にとってプラス材料となるのが物価の安定である。1月の消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）の前年比の伸び率は、エネルギー価格の下落などを背景に前年比+2.2%まで縮小した。原油価格は下げ止まっているが、水準は大きく切り下がったままであり、エネルギー価格の下落を通じて、来年度初めにかけて前年比の伸び率はさらに縮小する見込みである。日本銀行のインフレターゲット達成の可能性は一段と後退するが、個人消費にとっては明るい材料である。

（小林 真一郎）

### 3. 今月のトピック：過熱する採用・就職活動

景気の持ち直しを受けて、雇用環境は改善が続いている。労働需給がタイト化する中、企業の新卒採用も活発化しているが、学生の就職活動は一段と厳しさを増している。

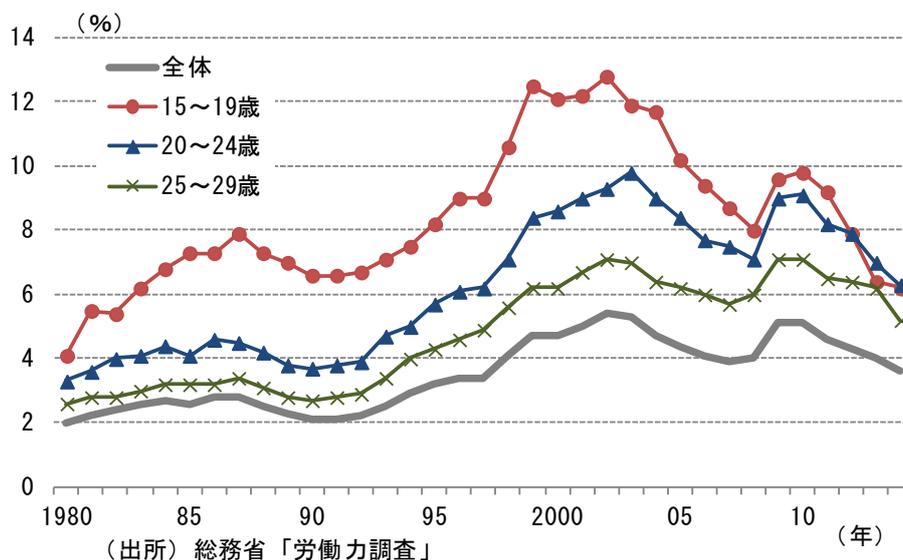
足元では今年も採用・就職活動が本格化しているが、その現状と問題について考えてみた。

#### (1) 新卒者を取り巻く雇用環境は改善

2008年9月に起こったリーマン・ショックによって雇用情勢は急激に悪化した。そのしわ寄せはとくに若年層に集中した。総務省「労働力調査」によると、2009年の完全失業率は5.1%にまで高まったが、15～19歳では9.6%、20～24歳では9.0%、25～29歳では7.1%と、いずれも平均値を大きく上回っていた（図表1）。これは、既に抱えている雇用者を減らすことに比べ比較的容易なために、新卒採用が急激に絞り込まれたためである。また、一部では既に内定済みであった学生に対し内定取り消しを行う企業もあり、当時は社会問題となった。

しかし、その後は景気が持ち直し傾向を維持したことを背景に、雇用情勢も改善が続いた。2014年の完全失業率は3.6%にまで低下し、15～29歳の失業率も全体と比べると水準は高いものの6%前後まで下がった。

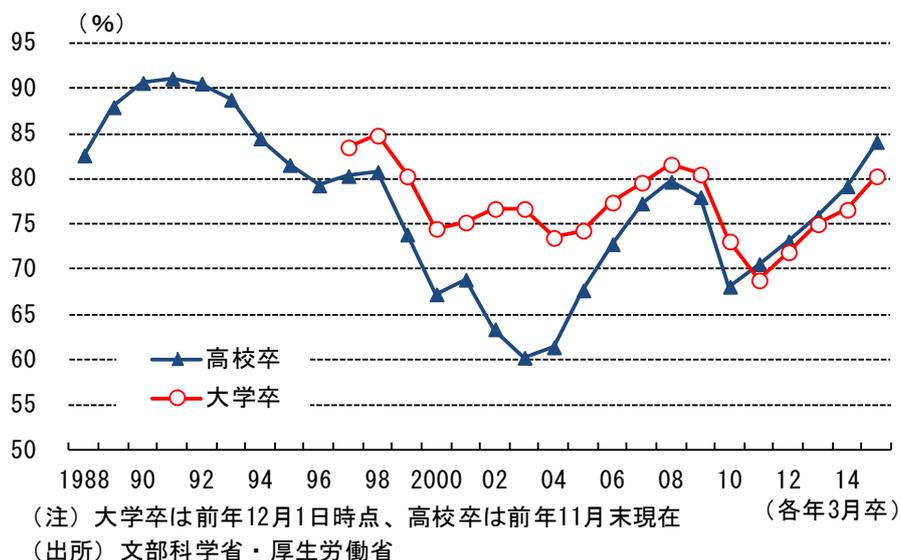
図表1. 年齢別にみた完全失業率



雇用環境の順調な改善を経て、足元では労働需給がタイト化している。一部の業種や職種では人手不足が定着し、企業の新卒に対する採用意欲も高まった。文部科学省および厚生労働省の調査結果によると、12月1日時点の大学卒の内定率は、過去最低だった2010年の68.8%から、2014年は80.3%にまで上昇している（図表2）。高校卒については、11月末時

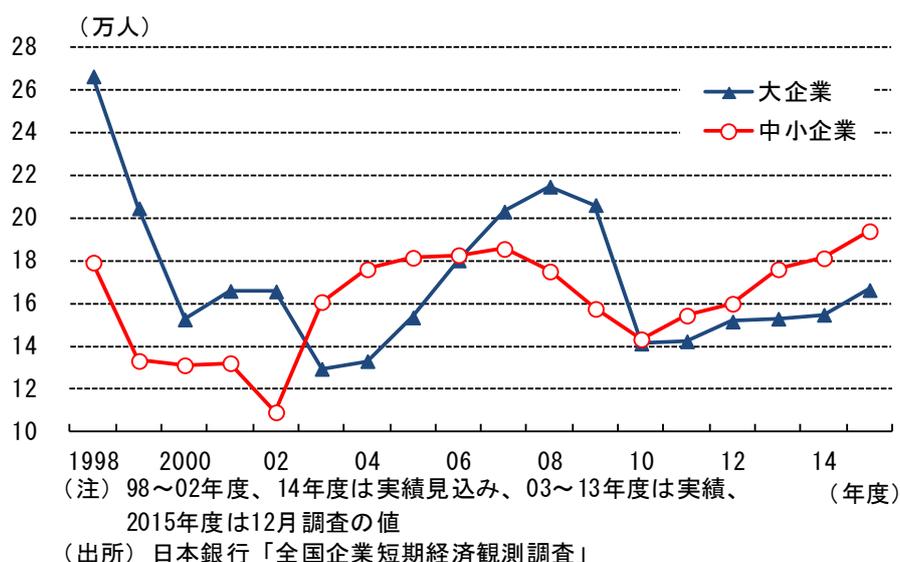
点の内定率は 84.2%と、2000 年代半ばの景気拡張期の水準を上回り、20 年ぶりの高さとなっている。

図表 2. 内定率



また、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(日銀短観)でも、企業の新卒採用に対する前向きな姿勢がうかがえる(図表3)。2011年度以降、新卒採用の実績(2014年度は実績見込み)は増加が続いており、2015年度の計画(2014年12月調査時点)も前年度比+6.5%と増える見通しだ。

図表 3. 新卒者採用状況



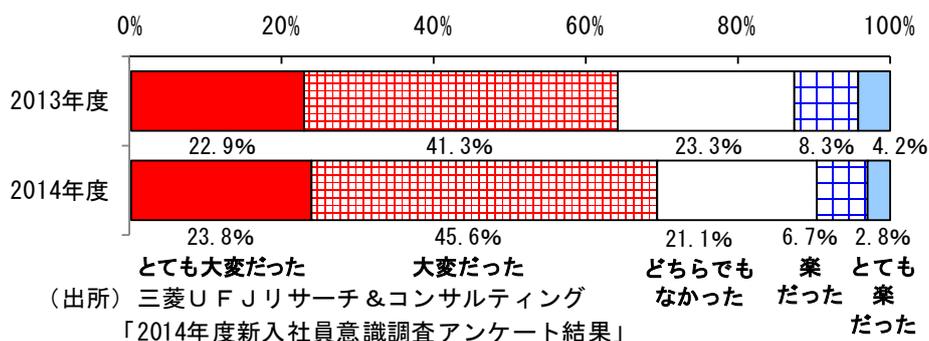
規模別にみると、とくに中小企業で伸びが目立つ。大企業では、リーマン・ショック後に大きく落ち込んだ後、11年度からは増加が続いているが、15年度の水準は2000年半ばと比

べると2割以上低い。一方、中小企業では、15年度はピークだった2007年度の水準を上回り、調査が開始された1998年度以降で最高となっている。雇用の過不足感を示す雇用判断DIは、中小企業では製造業および非製造業とも大幅なマイナス（不足超）が続いており、人手不足が定着する中、新卒採用を含めた労働力の確保に積極的だ。

## （2）企業、学生とも負担は増す

若年層を取り巻く雇用環境は順調に改善しているにもかかわらず、学生の就職活動は年々厳しさを増している。当社が毎年春に実施している「新入社員意識調査」のアンケート結果では、2014年度の新入社員の就職活動に対する感想は、「とても大変だった」（23.8%）と「大変だった」（45.6%）という回答が過半数を超え、その割合は2013年度よりも上昇した（図表4）。売り手市場であっても、学生の就職活動は決して楽ではない。

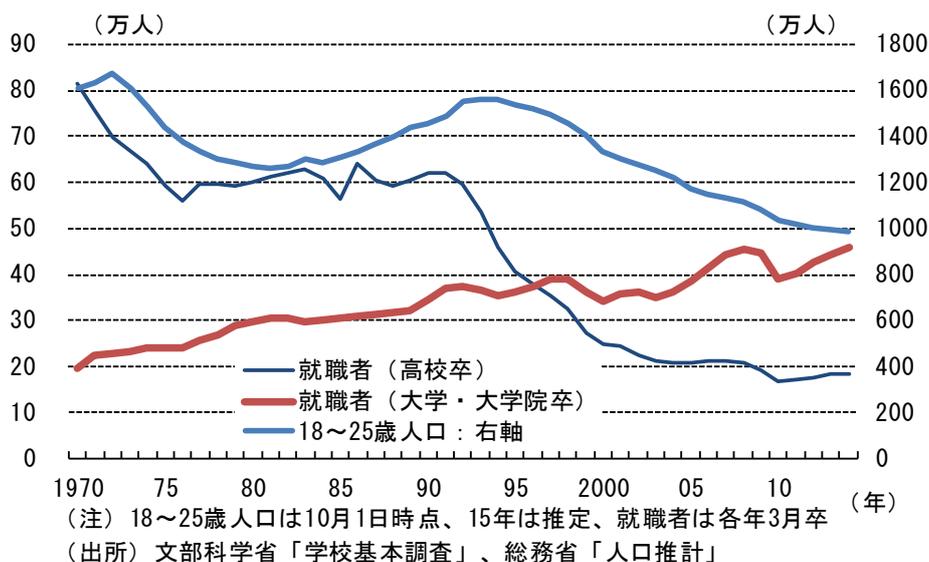
図表4. 2014年度新入社員の就職活動の感想



背景には、少子化の進行に反して、大学や大学院の卒業者数は増え続けていることがある。高校や大学・大学院を卒業する世代の中心である18～25歳の人口は、1990年代前半をピークに、足元まで一貫して減少している（図表5）。ピークの1994年からは年平均30万人程度のペースで減り続け、2013年には1000万人を割った。

一方、高学歴化の流れの中、高校から大学への進学率が上がったことを受けて、大学・大学院の卒業者数は増え続けている。文部科学省「学校基本調査」によると、大学・大学院の卒業者数はこの30年間でおよそ倍になり、2014年3月卒の人数は66.2万人にまで増加した。この結果、高校を卒業して就職した人は、1990年代に急激に減った後、足元まで緩やかな減少傾向が続いている一方、大学に進学してから就職した人は増加傾向が続いている。2014年3月に大学・大学院を卒業した就職者は64.0万人と、前年から1.6万人増加し過去最高となった。採用枠が増えても、それを上回って就職希望者が増加している状態であり、この結果、とくに大学や大学院生にとっては、競争が激しくなった。

図表 5. 18～25 歳人口と卒業者のうち就職者数



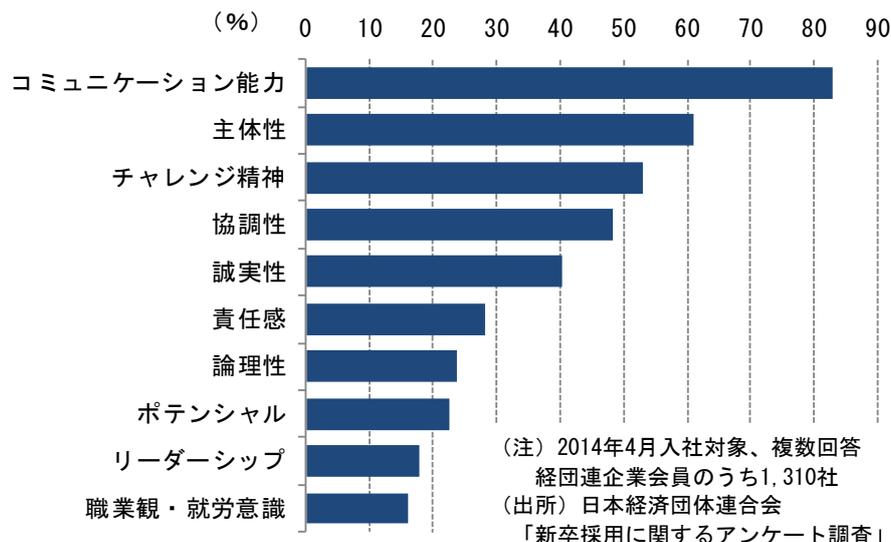
さらに、一般的な採用活動の対象の中心である大学生・大学院生が増えているため、企業にとっても自社に適した人材を見つけ出すことが困難になっている。新卒を取り巻く雇用環境が改善し始めた頃は、企業は「量より質」を求める傾向が強かった。しかし、景気の持ち直しを受けて労働需給がタイト化する中、「質」の維持に加えて「量」の確保も迫られるようになった。企業を取り巻く経営環境がより厳しくなっている中では、コスト抑制姿勢は根強く、恒久的な人件費の増加に繋がる新卒の採用に対してハードルを下げることはないようだ。

もっとも、企業が求める「質」が何かということは非常に曖昧である。日本経済団体連合会（経団連）のアンケート調査によると、企業が選考にあたってとくに重視した点（複数回答）として最も多かったのが「コミュニケーション能力」であり、次いで「主体性」、「チャレンジ精神」だった（図表 6）。一方、資格や点数などで測りやすい「専門性」（11%）や「学業成績」（6%）、「語学力」（6%）などは、少数にとどまっている。採用基準が明確でないと、学生もどのように就職活動に取り組めば良いかわからず困惑しても仕方がない。

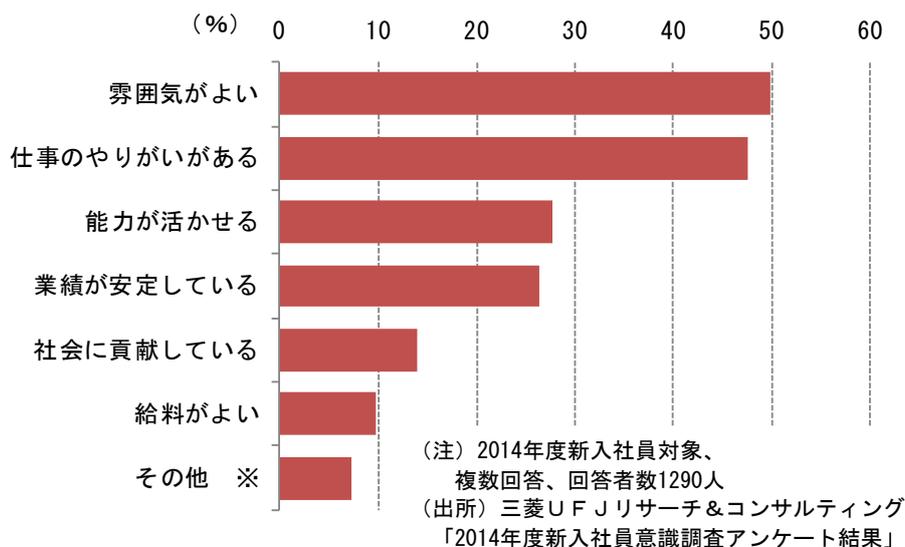
同様に、学生としても会社を選ぶ基準は漠然としたものが多い。当社のアンケート結果では、新入社員が会社を選んだ基準（複数回答）として最も多かったのが「雰囲気が良い」である（図表 7）。学生のうちに業界・企業研究や職業観の醸成を進めようとする動きも出ているが、普段の生活では学生と企業との関わりはあまりない。このため、就職活動時のセミナーや面接といった短い時間で、企業は学生にとっての“良い雰囲気”をアピールし、採用に結びつけなければならない。

最近では、企業はなんとか良い学生を確保しようと、採用方法に工夫を凝らしている。そして、企業の採用活動が多様化、複雑化している一方、学生は限られた時間で就職活動を行わなければならない、双方の負担は一段と増している。

図表 6. 企業が選考にあたってとくに重視した点（上位 10 項目）



図表 7. 新入社員が会社を選んだ基準



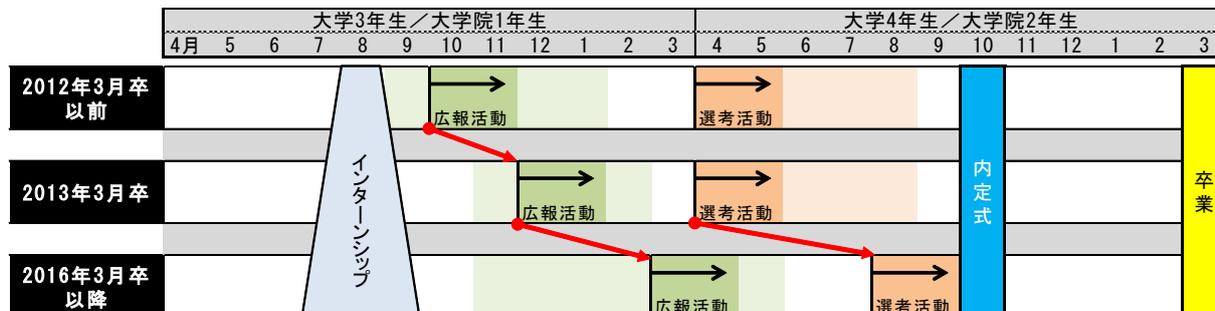
### (3) スケジュールの変更で実質的に長期化

さらに、企業の採用スケジュールが立て続けに後ろ倒しされていることも、現場の混乱を招き、採用・就職活動の過熱化に拍車を掛けている。

経団連の指針によって、今年から大企業を中心に企業の採用スケジュールは後ろ倒しされている（図表 8）。広報活動は従来から3ヶ月遅くなり「卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降」に、選考活動は4ヶ月遅くなり「卒業・修了年度の8月1日以降」に変更された。2011年の倫理憲章でもスケジュールが後ずれしたばかりである。背景には、「正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する」とした上で、「学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため」ということがあるが、実際にはこうした変更により企業も学生も戸惑っており、現場では不満の声も多いようだ。

指針によって形式上は採用・就職活動は短縮化が進んでいることになるが、広報活動に先だってインターンシップ（学生が在学中に企業などで行う就業体験）を開催する企業が増えるなど、その実態は長期化しているといえる。

図表 8. 新卒採用のスケジュール



なお、従来企業の選考活動は、まず大企業が4月頃から開始し、その後、夏から秋頃にかけて中小企業が遅れて始める場合が多かった。しかし、今年からは大企業と中小企業の選考活動がほぼ同じ頃か、逆になる可能性が高い。そのため、とくに中小企業では、既に選考を終えていても学生に内定を辞退されてしまうケースが例年以上に出てくる可能性もあり、企業としても難しい局面に立たされている。

もともと、この指針は「自己責任原則」とされており、実際にどれほどの企業が継続的に守るかは分からない。しかし、経団連に属するような大企業の採用スケジュールが変われば、その他の中小企業や学生にも影響が出ることになり、とくに初めてとなる今年は混乱が避けられない。

#### (4) タイミング格差による不公平

わが国では、新卒時の就職状況によって、その後のキャリアがほぼ決まってしまう傾向がある。つまり、初めで失敗するとなかなかやり直しが利かない。だからこそ、学生は就職活動に対して必死になる。

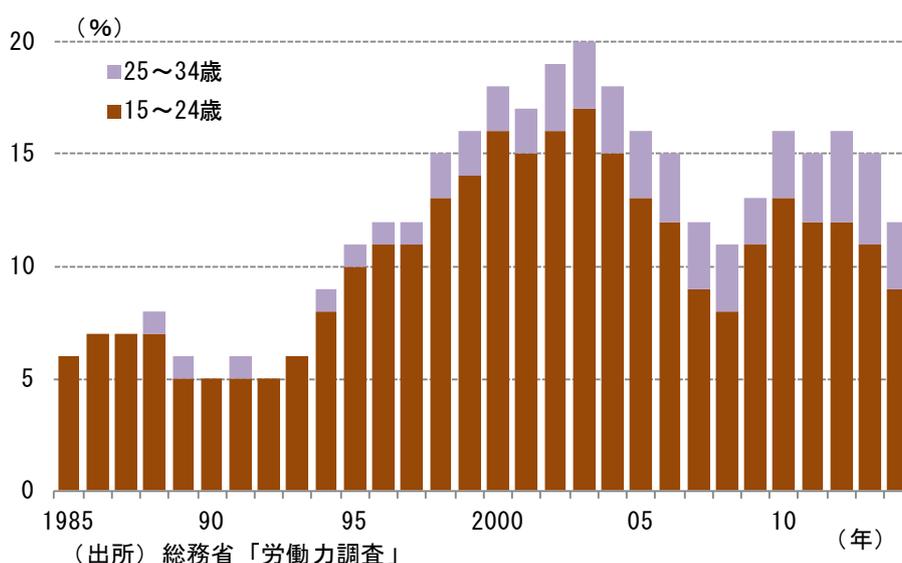
一方で、過去には「バブル世代」や「氷河期世代」などの呼び名が付いたように、新卒採用はその時の景気動向によって大きく影響を受けやすい。その結果、景気が悪化している時期に卒業のタイミングがたまたま重なってしまうと割を食うことになる。

完全失業者のうち学卒未就職の人数は、2003年に20万人で最高となった後、一旦は減少していたが、リーマン・ショックによって再び急増した（図表9）。2014年は12万人と前年から3万人減ったものの、1995年以降10万人を上回る水準が続いている。

景気が悪くなると、就職出来ずに卒業することになる人が増えるだけでなく、就職活動そのものを諦めてしまったり、やむなく進路を変えたりする人も増える。例えば、2010年3

月に卒業した人は、就職活動においてリーマン・ショックの悪影響を最も大きく受けた世代である。大学の卒業者は、2005年以降55万人強で推移していたが、その年は54.1万人（前年差-1.8万人）と一時的に減った。就職先が決まらずに卒業を先送りした人がいた可能性が高い。また、卒業した人のうち就職者が占める割合は60.8%と前年から7.5%ポイント下がった一方、それまでの十数年間は10~12%で横ばいが続いていた進学者の割合はその年は13.4%に高まっている。加えて、一時的な職に就いた人や卒業後の進路が不詳という人も増加している。

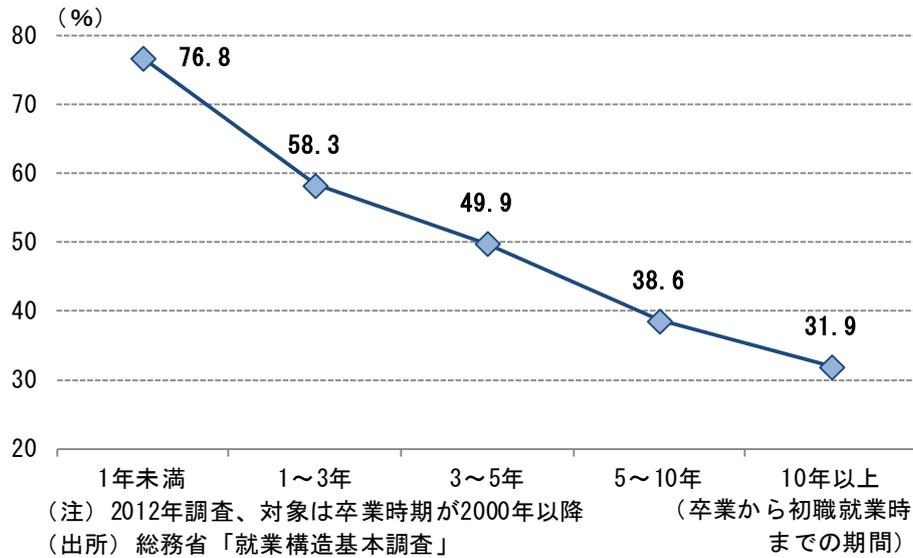
図表 9. 完全失業者のうち学卒未就職



卒業後に失業している期間が長引くと、正規雇用になかなか就けなくなるという現実もある。2000年以降に卒業した人について、卒業から初職に就いた期間別に初職の状況をみると、期間が長くなるほど初職で正社員に就く人の割合は低下する傾向がある（図表 10）。卒業して1年未満では4人に3人以上が初職で正規雇用に着けているが、卒業から3年を超えても無職のままだと、その後、正規の職に就くことが出来るのは半数以下にとどまる。

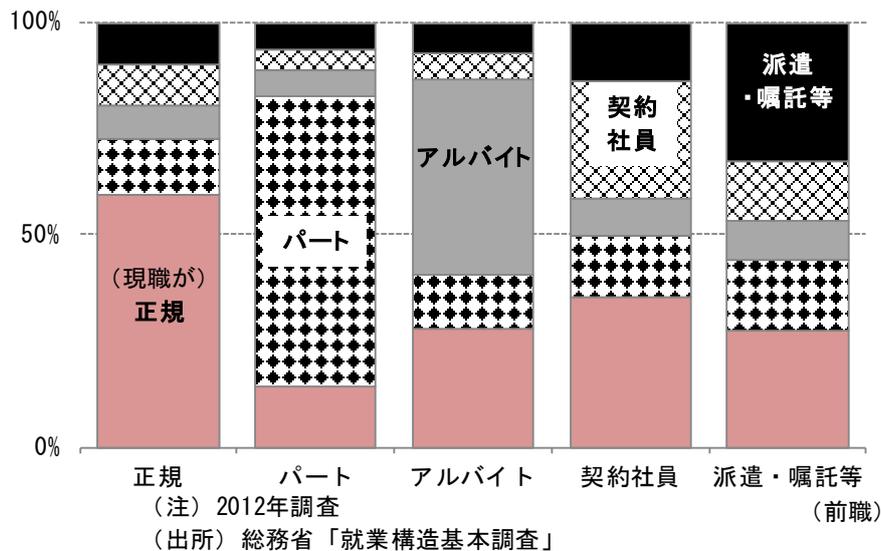
さらに、雇用の非正規化が一段と進む中では、卒業してすぐに職に就くことが出来たとしても、それが非正規雇用や一時的な仕事である場合が増えた。2014年3月に大学を卒業した56.5万人のうち、正規雇用で就職した人は37.2万人と3人に1人とどまっている。一方、非正規として就職した人は2.3万人、その他に一時的な仕事に就いた人も1.5万人となっている。

図表 10. 初職が正規の職員・従業員の割合



現状、非正規から正規への雇用転換は難しい。職業異動（転職）の前後における雇用形態の変化をみると、前職が正規の人では6割が現職でも正規として雇用されている（図表 11）。一方、前職がパートの場合、現職が正規となっている人の割合は15%にとどまっており、7割近くが再びパートに就いている。この値には、主婦などの女性や定年退職後の高齢者も含まれており、自ら非正規雇用を望む人もいるだろう。しかし、卒業した後、初めに就いた職が非正規だと、その後、正規雇用の仕事に就くのはなかなか容易ではない。

図表 11. 前職と現職の雇用形態



また、1985年以降に卒業した人において、初職が非正規だった人のうち現職が正規である人の割合は、平均で19%である（図表 12）。とくに、最近卒業した人は、初職に就いて間もないこともあって、その割合は低い。リーマン・ショック後の不景気の時に卒業した人で、

不本意ながらも非正規雇用に就き、未だに正規になりたくてもなれていないままの人は多く残っているとみられる。

図表 12. 初職が非正規の人のうち現職が正規である割合



以上でみてきたように、景気の持ち直しを背景に新卒を含む若年層の雇用情勢は改善している中で、新卒者の採用・就職活動は一段と過熱している。しかし、企業の採用活動にかかる労力は増える一方、売り手市場になっても学生の就職活動は決して楽にはなっていない。採用・就職活動の見直しも重要な課題だが、根本的には、卒業時点の景気動向に就職が左右されるといった“タイミング格差”を是正し、後からでも挽回が可能な雇用システムの構築を目指すことが大切だ。

(尾島 未輝)

— ご利用に際して —

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡下さい。