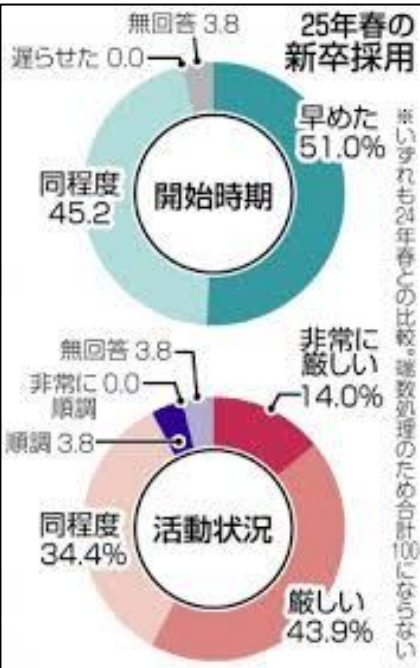
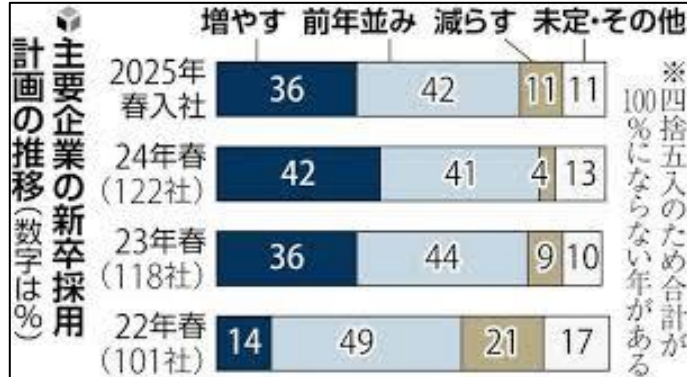


2025年新卒採用増やす京都・滋賀大手企業は4割

京都・滋賀地区に本社を置く大手企業約100社の2025年春の新卒採用の計画がほぼ発表になり、おおよそ4割の企業が「増やす」と回答した。2025年春の新卒採用の採用活動は既に始まっており、全体的な人手不足が叫ばれる中、激しい採用活動の火ぶたが切って落とされた。

＜解説＞全国的な傾向だが、2025年春の求人は増



加している。採用数を増やす理由は、「退職者の補充」「年齢構成の適正化」「売上・受注の増加」「人手不足」「新分野進出・事業拡大」と続く。しかし、現実的には2024年春の採用活動の結果でも、約5割の企業が予定採用数を充足できなかったと回答した。「採用競争の激化」「応募学生数の減少」などが主な理由だ。2025年春の採用環境も「厳しくなる」という見通しの企業が半数を超えている。この傾向を受け、5月までに内定を出す企業が約7割になっている。国は採用活動を6月以降に始めるように指導しているが、有名無実となっているのが現状だ。大手企業がこれだから、中小企業の採用活動に関しては、もっと厳しい状態が続く。ハローワークからの応募はここ数年ゼロという中小企業が大半だ。気長に募集広告を出し続けている企業も多いが、実際にハローワーク経由で採用できた企業は少ない。比較的求人が多い事務系の女性が担当する業務での採用は、多少応募があるという。今後中小企業での高齢化による欠員の補充は難儀を極めるだろう。通年で常時募集活動を継続しても、いつ応募があり、いつ採用できるか分からない。欠員や求人ニーズが起こってから採用活動をして、間に合わない。あるいは、欠員の期間が相当長期になることを覚悟しないとイケない。以前なら、求人募集を

出してから採用に至るまでの期間は短かった。昨今では、いつ欠員や自然退職者の補充ができるとも限らないので、一人や二人欠けても業務が回るようにしておかないとイケない。また、海外からの労働力のカバーや、いったん退職した人の再雇用(出戻雇用)、高齢者の雇用など、あらゆる可能性を試行錯誤したり、試したりしないとイケない。ビジネスモデル的に言えば、労働集約型のビジネスモデルを転換する必要がある。人数×一人当たり売上＝全社の売上という構図を見直さないと生き残れない。WEBで24時間受注できる体制の整備も必要だろう。ここ10年で採用環境は様変わりするだろう。この変化に耐えられた企業だけが生き残る。

