

●調査レポート

埼玉県内企業の2013年度新卒者採用調査

調査対象：県内企業 575 社

調査方法：アンケート方式（2月上旬 郵送回収）

回答企業：260 社(回答率 45.2%)

業種別内訳：製造業 147 社 非製造業 113 社

要旨

○埼玉県内企業の新卒者採用状況は、全産業で「採用予定」（前年度比採用人数の増減にかかわらず採用を予定する企業。以下同じ。）は 54.8%を占め 10 年連続して過半数を占めたが、採用人数を「増やした」は前年度比 0.2 割減少の 18.1%となり採用増には慎重な姿勢がうかがわれる。

○業種別で見ると、製造業は、採用予定 49.7%で、採用人数は「ほぼ同じ」が前年度比 2.2 割減の 22.5%、「増やした」は 1.0 割増の 17.0%、「減らした」は 1.8 割減の 10.2%となっている。非製造業は、採用予定 61.6%で、「ほぼ同じ」が 5.3 割増の 36.6%、「増やした」は 1.8 割減の 19.6%、「減らした」は 0.9 割減の 5.4%となっている。採用予定の割合では、製造業は、非製造業に比べると慎重な採用姿勢がうかがわれる。

○規模別で見ると、従業員 100 人以上の企業(以下、「規模の大きい企業」)は、採用予定が 72.4%と大半を占めており、新卒者採用に積極的な企業が多いと見られる。一方、従業員 100 人未満の企業(以下、「規模の小さい企業」)では、採用予定が 37.9%に止まり、新卒者採用に積極的には取り組めない状況が続いている。

1. 新卒者採用状況

～「増やした」は全産業で 2 割弱、採用増に慎重～

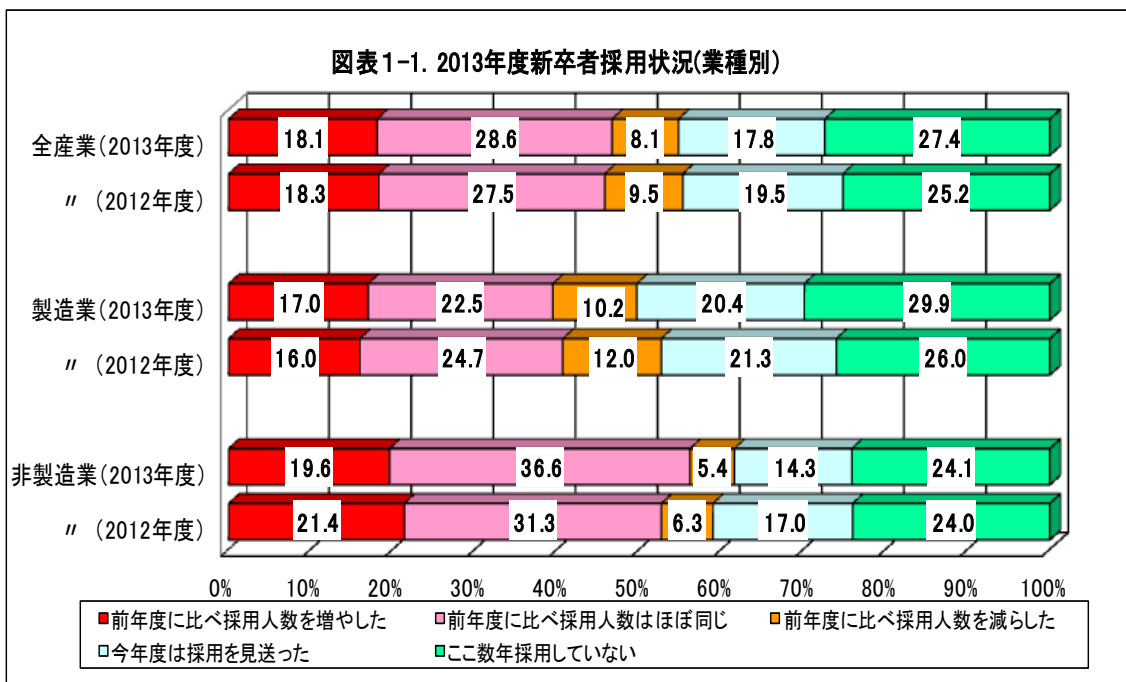
(1) 全産業

採用予定は 54.8%を占め 10 年連続して過半数を占めたが、前年度に比べ 0.5 割減少と改善には至らなかった。新卒者の採用内訳を見ると、採用人数を「増やした」は前年度比 0.2 割減少の 18.1%、「ほぼ同じ」は 1.1 割増の 28.6%で、「減らした」は 1.4 割減の 8.1%と、大きな変動はみられない。採用増に慎重な県内企業の新卒者採用姿勢が引き続きうかがわれる。

「今年度は採用を見送った」が 17.8%、「ここ数年採用していない」も 27.4%で、両者を合わせ 45.2%が採用を行なわなかった。(図表 1-1)

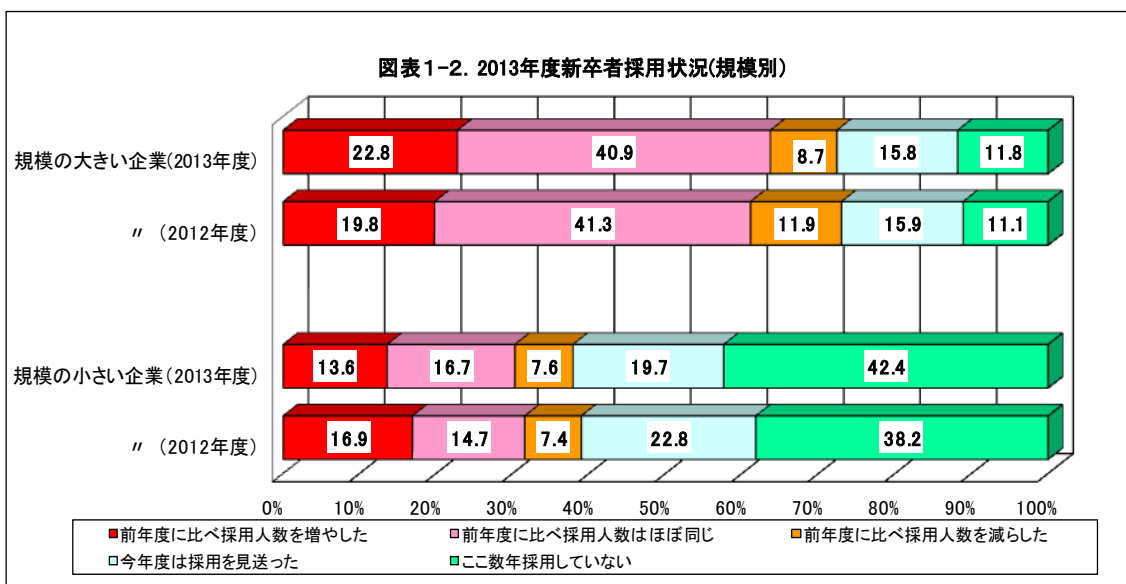
(2) 業種別

製造業では、採用予定は 49.7%で、採用人数は「ほぼ同じ」が前年度比 2.2 割減の 22.5%、「増やした」は 1.0 割増の 17.0%、「減らした」は 1.8 割減の 10.2%となっている。非製造業では、採用予定は 61.6%で、「ほぼ同じ」が 5.3 割増の 36.6%、「増やした」は 1.8 割減の 19.6%、「減らした」は 0.9 割減の 5.4%となっている。採用予定の割合では、製造業は、非製造業に比べると慎重な採用姿勢がうかがわれる。(図表 1-1)



(3) 規模別

「規模の大きい企業」での採用予定は 72.4%と大半を占めており、新卒者採用に比較的積極的な企業が多いと見られる。一方、「規模の小さい企業」では、採用予定は 37.9%に止まり、新卒者採用には積極的には取り組めない状況が続いている。(図表 1-2)

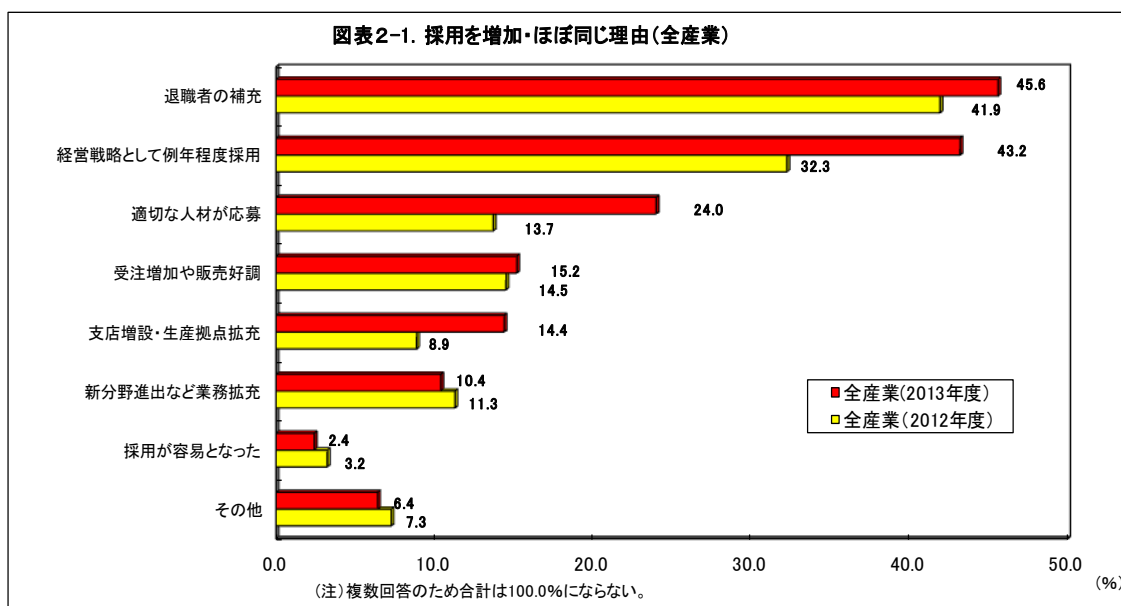


2. 採用人数を前年度より増加又はほぼ同じとした理由

～業種を問わず「退職者の補充」が最多～

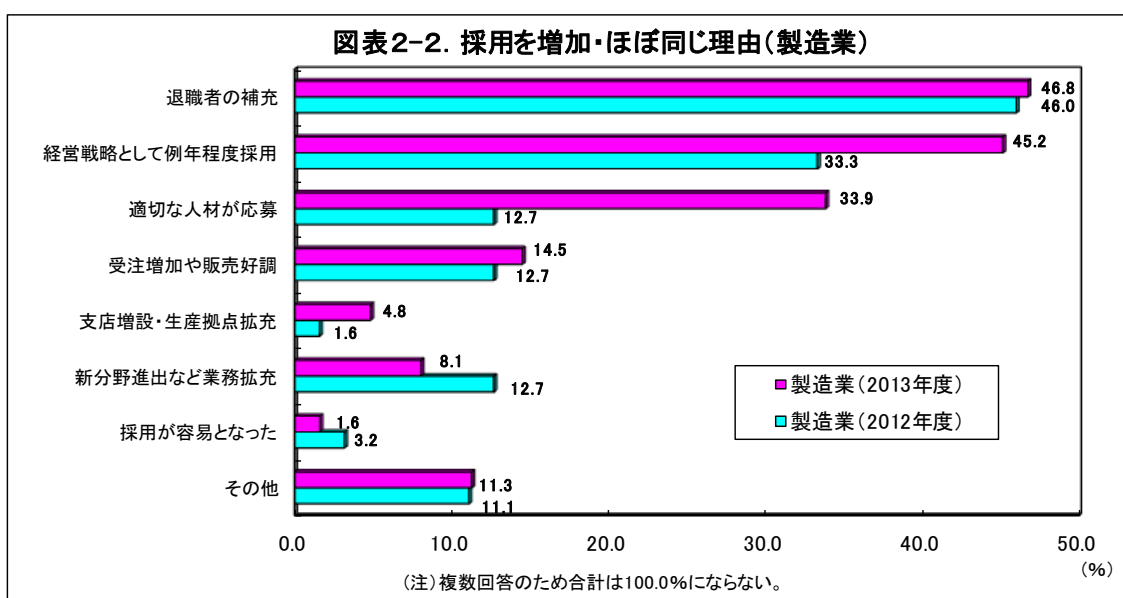
(1) 全産業

採用人数を「増やした」あるいは「ほぼ同じ」と回答した先に、その理由を聞いたところ、「退職者の補充」が45.6%と最も多く、続いて「経営戦略として例年程度採用」が43.2%、「適切な人材が応募」が24.0%の順となった。2011年度から、それまで最多の新卒者採用理由であった「経営戦略として例年程度採用」を、「退職者の補充」が上回るようになった。団塊世代(1947年～49年生まれ)が2012年以降65歳に到達し、労働市場からの退出が増えていることが影響しているようだ。(図表2-1)

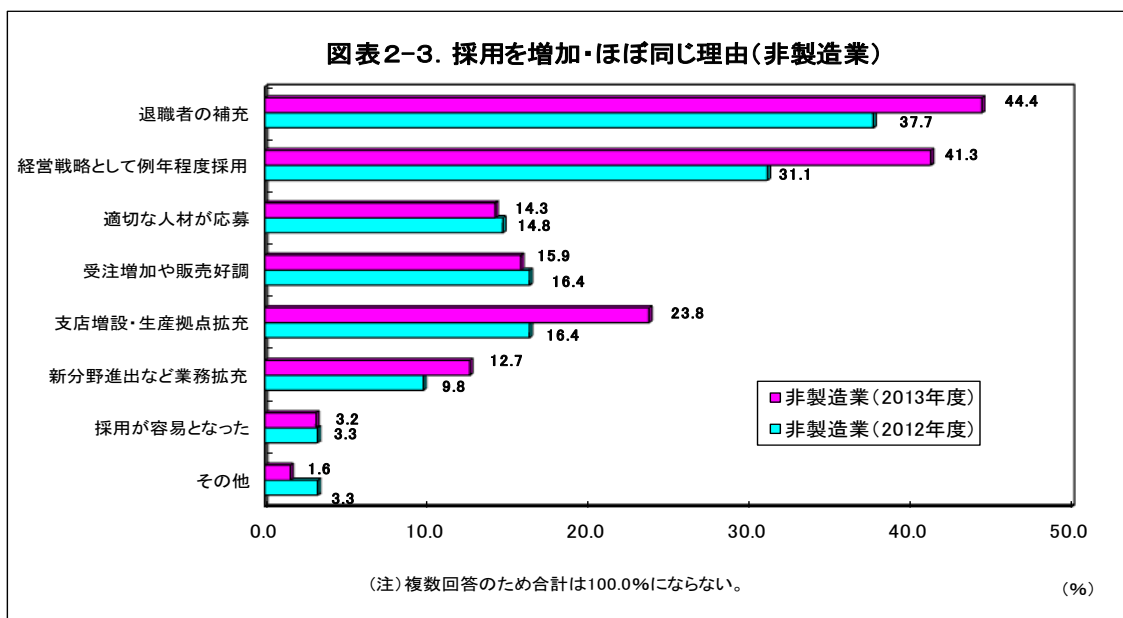


(2) 業種別

業種別では、「退職者の補充」が製造業で前年度比0.8ポイント増の46.8%、非製造業で6.7ポイント増の45.6%

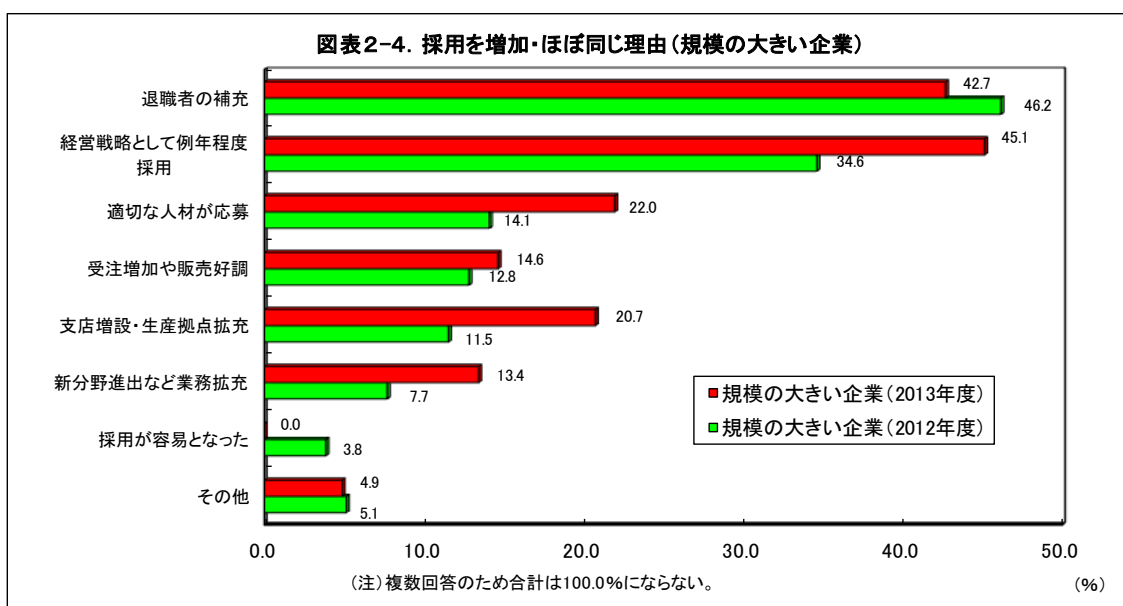


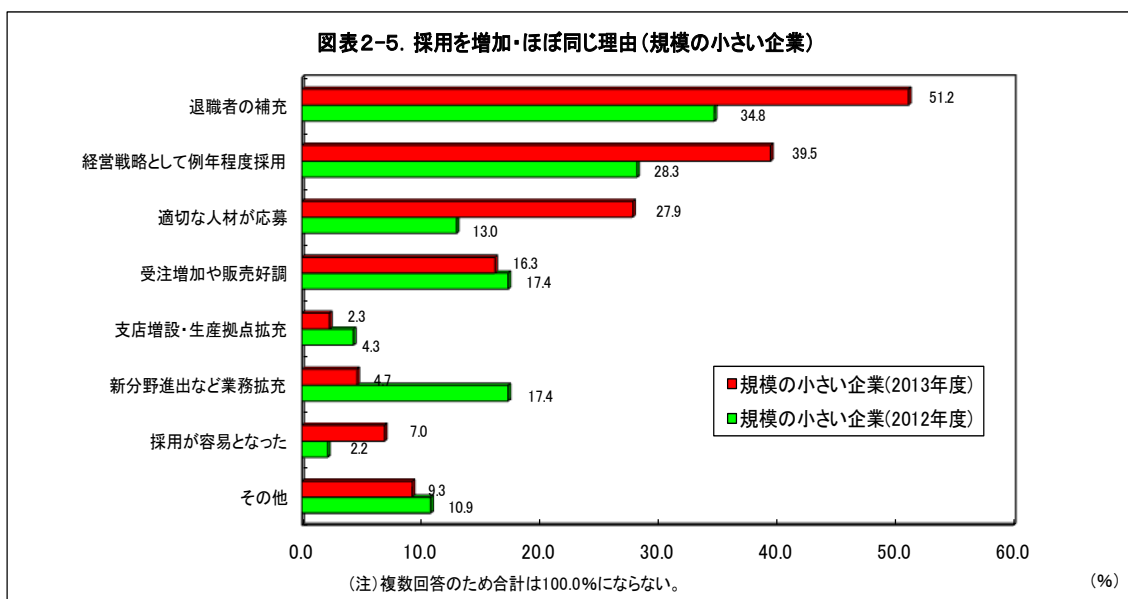
増の 44.4%と最多の理由となっている。業種を問わず、団塊世代退職に伴う新卒者採用の動きが顕著になったものと見られる。このほか、製造業で「適切な人材が応募」が 33.9%、非製造業では「支店増設・生産拠点拡充」が 23.8%と比較的多くなっている。(図表 2-2、2-3)



(3) 規模別

規模別では、「規模の大きい企業」は、「経営戦略として例年程度採用」が 45.1%と前年度比 10.5 ㊦増加しトップとなった。3.5 ㊦減少の 42.7%となった「退職者の補充」は 2 番目となった。一方、「規模の小さい企業」では、「退職者の補充」が 16.4 ㊦増の 51.2%と前年度に続き最も多く、次いで、「経営戦略として例年程度採用」が 11.2 ㊦増の 39.5%となった。また、「適切な人材が応募」が規模の大小を問わず、3 番目に入り、「規模の大きい企業」で 22.0%、「規模の小さい企業」で 27.9%となっている。(図表 2-4、2-5)



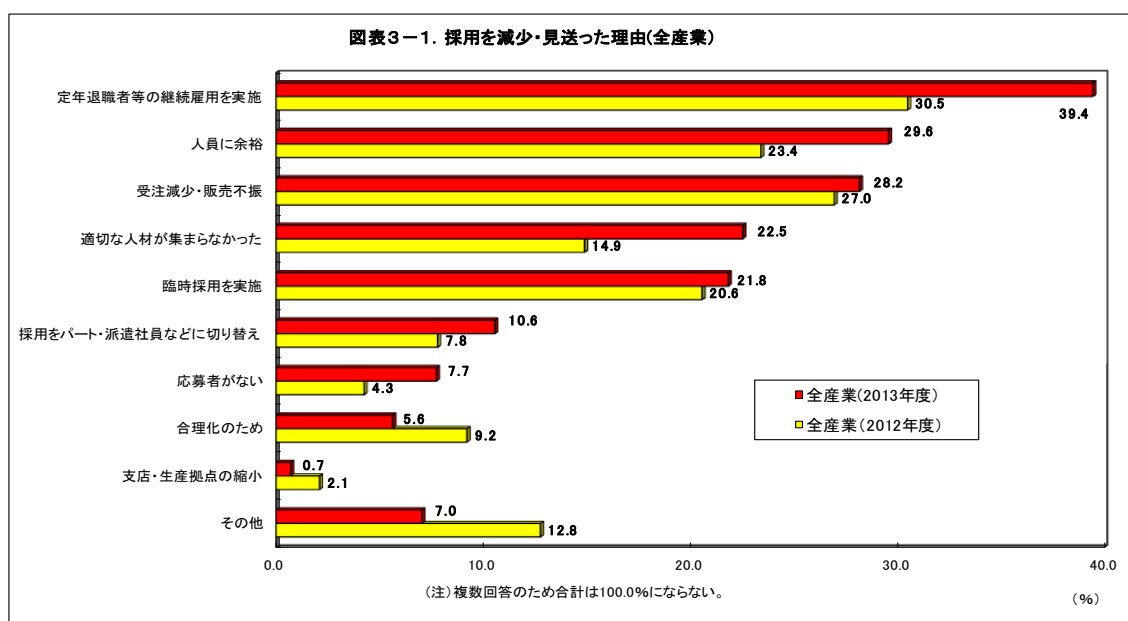


3. 採用人数を前年度より減少又は採用を見送った理由

～全産業で「定年退職者等の継続雇用を実施」が最多～

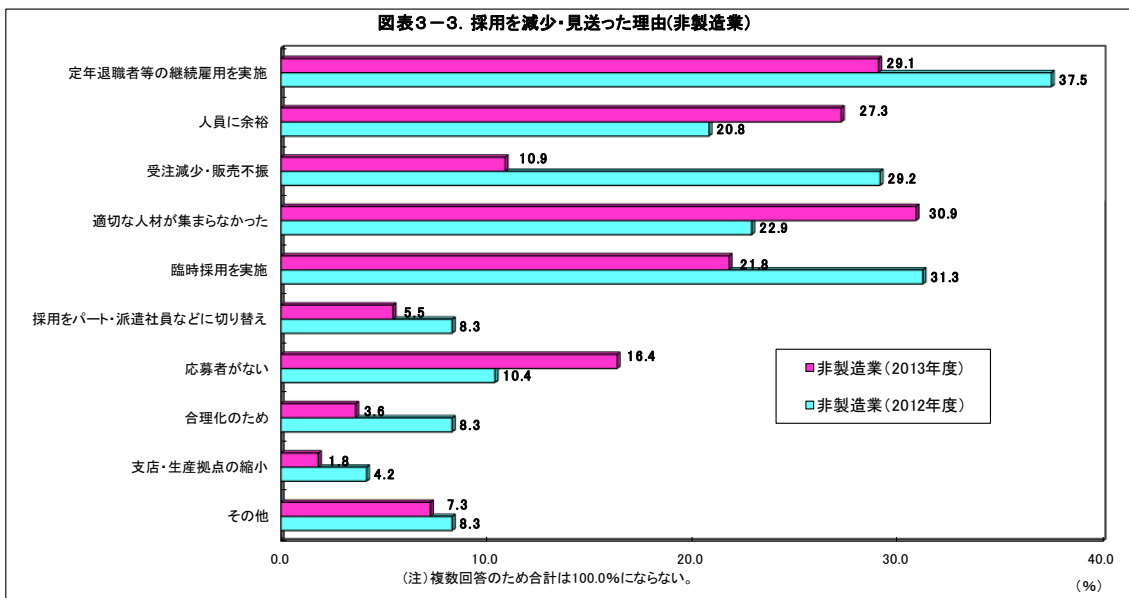
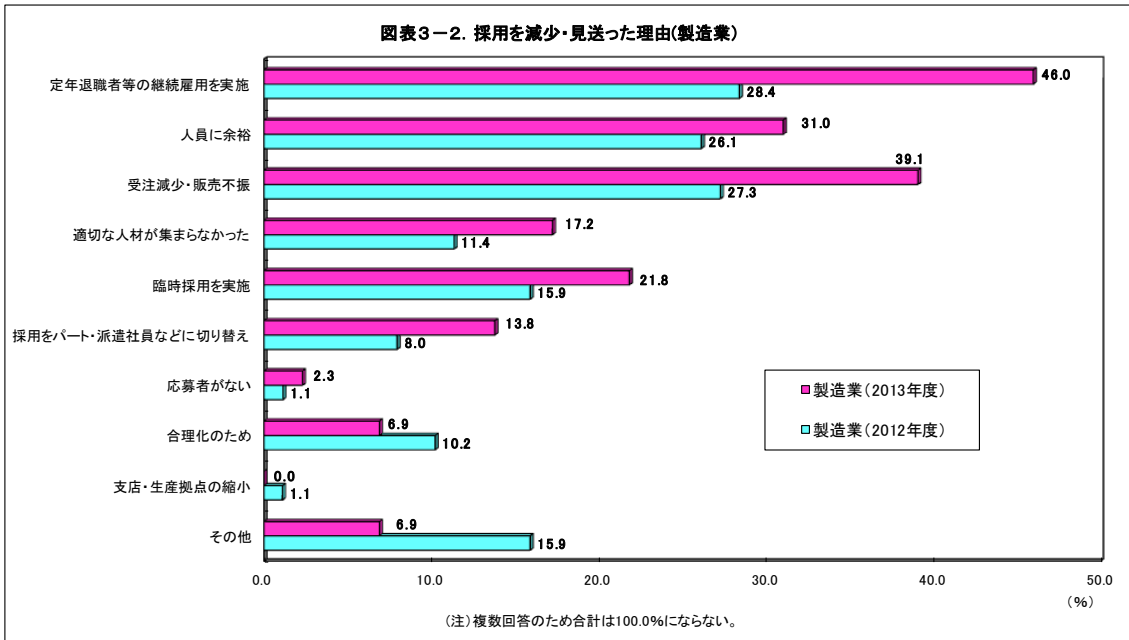
(1) 全産業

採用人数を「減らした」、「採用を見送った」、「ここ数年採用していない」と回答した先の理由を見ると、「定年退職者等の継続雇用を実施」が39.4%と最多で、続いて「人員に余裕」が29.6%、「受注減少・販売不振」が28.2%、「適切な人材が集まらなかった」が22.5%、「臨時採用を実施」が21.8%の順だった。上位5項目は前年度と変わりなかった。最多となった理由「定年退職者等の継続雇用を実施」は、厚生年金の支給開始年齢が引き上げられる中で、2013年4月1日施行の高年齢者雇用安定法の改正(希望者全員を65歳まで雇用することを企業に義務付けた)による要請も強く、今後も続く見込みとなっている。(図表3-1)



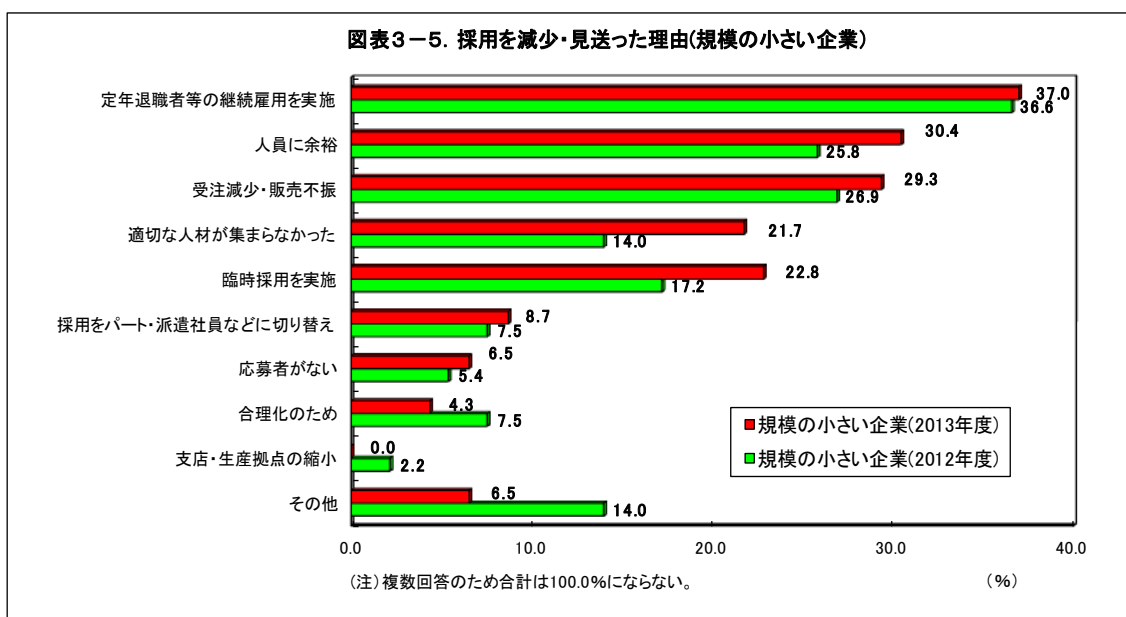
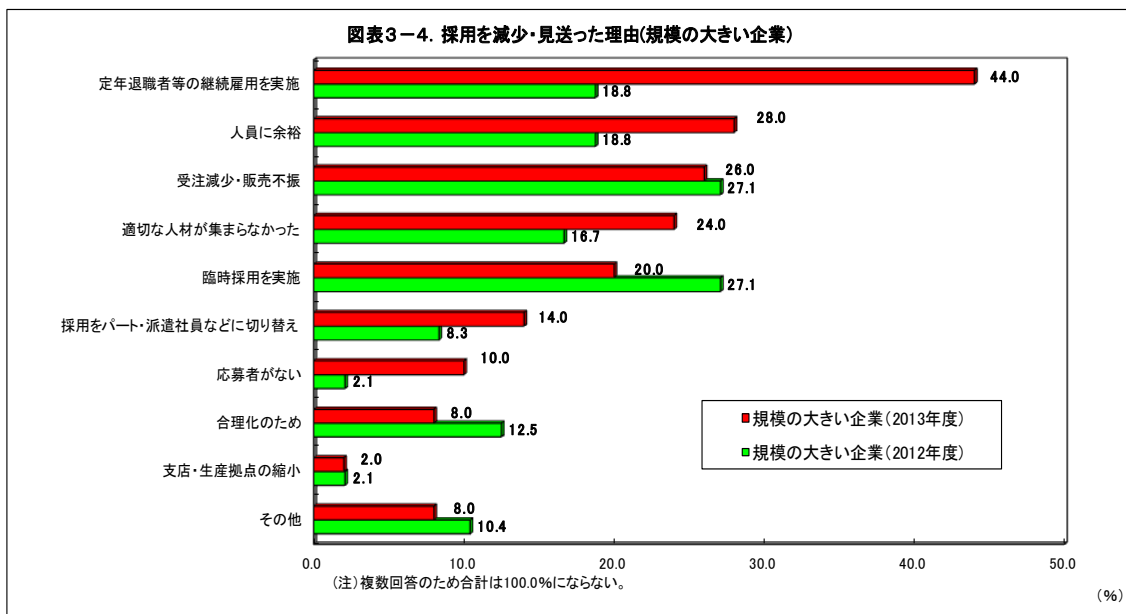
(2) 業種別

業種別では、製造業は、「定年退職者等の継続雇用を実施」が46%と他を引き離してトップとなり、これに「受注減少・販売不振」、「人員に余裕」、「臨時採用を実施」の順が続いた。非製造業では、「適切な人材が集まらなかった」、「定年退職者等の継続雇用を実施」の順となったが、上位3項目は3割程度で拮抗した。「適切な人材が集まらなかった」については、非製造業では30.9%と製造業17.2%を大きく上回り、非製造業で希望する人材の確保が難しい状況がうかがわれる結果となった。(図表3-2、3-3)



(3) 規模別

規模別では「規模の大きい企業」、「規模の小さい企業」とともに、上位3項目は、「定年退職者等の継続雇用を実施」、「人員に余裕」、「受注減少・販売不振」で同一となった。ことに「規模の大きい企業」では、「定年退職者等の継続雇用を実施」が前年度の18.8%から44.0%へと大幅に増加している。(図表3-4、3-5)



以上