

●調査レポート

埼玉県内企業の2014年度新卒者採用調査

調査対象：県内企業 573 社

調査方法：アンケート方式（2月上旬 郵送回収）

回答企業：249 社(回答率 43.5%)

業種別内訳：製造業 144 社 非製造業 105 社

要旨

○埼玉県内企業の2014年度新卒者採用状況は、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55.4%と過半数を占めたが、採用人数を「増加」は前年度比0.8%減少の17.3%となり、県内企業は、消費増税後の業績が不透明なこともあって、採用増には慎重な姿勢を崩していないようだ。

○業種別で見ると、製造業は、採用予定52.1%で、採用人数は「ほぼ同じ」が前年度比6.7%増の29.2%、「増加」は3.1%減の13.9%、「減少」は1.2%減の9.0%となっている。非製造業は、採用予定60.0%で、「ほぼ同じ」が4.2%減の32.4%、「増加」は2.3%増の21.9%、「減少」は0.3%増の5.7%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人未満の企業(以下、「規模の小さい企業」)では、採用予定の割合が37.5%と、従業員100人以上の企業(以下、「規模の大きい企業」)の74.4%に比べ少なく、採用増の企業も1割にとどまり、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

～「増加」は全産業で2割弱、採用増には引き続き慎重～

(1) 全産業

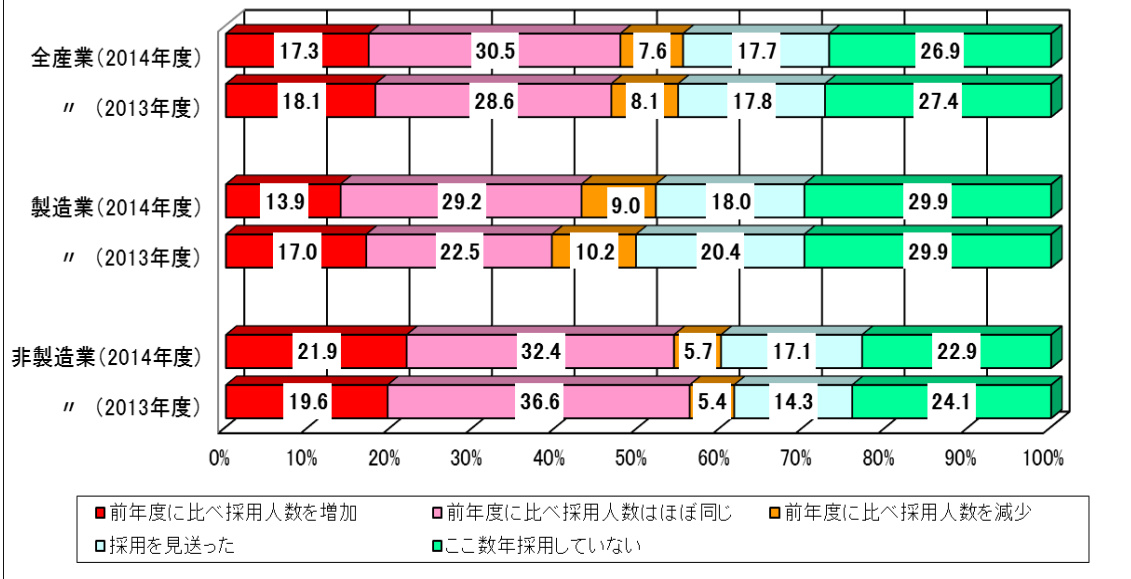
採用予定は55.4%と過半数を占め、前年度に比べ0.6%増加と改善した。新卒者の採用内訳を見ると、採用人数を「増加」は前年度比0.8%減少の17.3%、「ほぼ同じ」は1.9%増の30.5%で、「減少」は0.5%減の7.6%と、大きな変動はみられない。県内企業は採用増には慎重な姿勢を崩していないようだ。

「2014年度は採用を見送った」が17.7%、「ここ数年採用していない」も26.9%で、両者を合わせ44.6%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52.1%で、採用人数は「ほぼ同じ」が前年度比6.7%増の29.2%、「増加」は3.1%減の13.9%、「減少」は1.2%減の9.0%となっている。非製造業では、採用予定は60.0%で、「ほぼ同じ」が4.2%減の32.4%、「増加」は2.3%増の21.9%、「減少」は0.3%増の5.7%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)

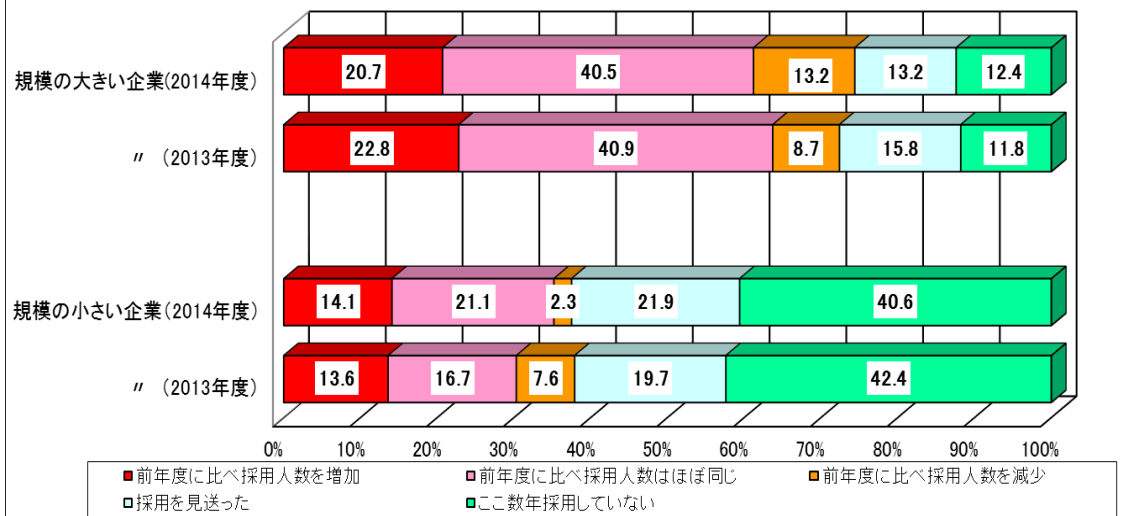
図表1-1. 2014年度新卒者採用状況(業種別)



(3) 規模別

「規模の大きい企業」では、採用予定は 74.4%で、採用人数は「ほぼ同じ」が前年度比 0.4 割減の 40.5%、「増加」は 2.1 割減の 20.7%、「減少」は 4.5 割増の 13.2%となっている。「規模の小さい企業」では、採用予定は 37.5%で、「ほぼ同じ」が 4.4 割増の 21.1%、「増加」は 0.5 割増の 14.1%、「減少」は 5.3 割減の 2.3%となっている。「規模の小さい企業」は「規模の大きい企業」に比べ採用予定の割合が少なく、採用増の企業も 1 割にとどまり、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。(図表1-2)

図表1-2. 2014年度新卒者採用状況(規模別)

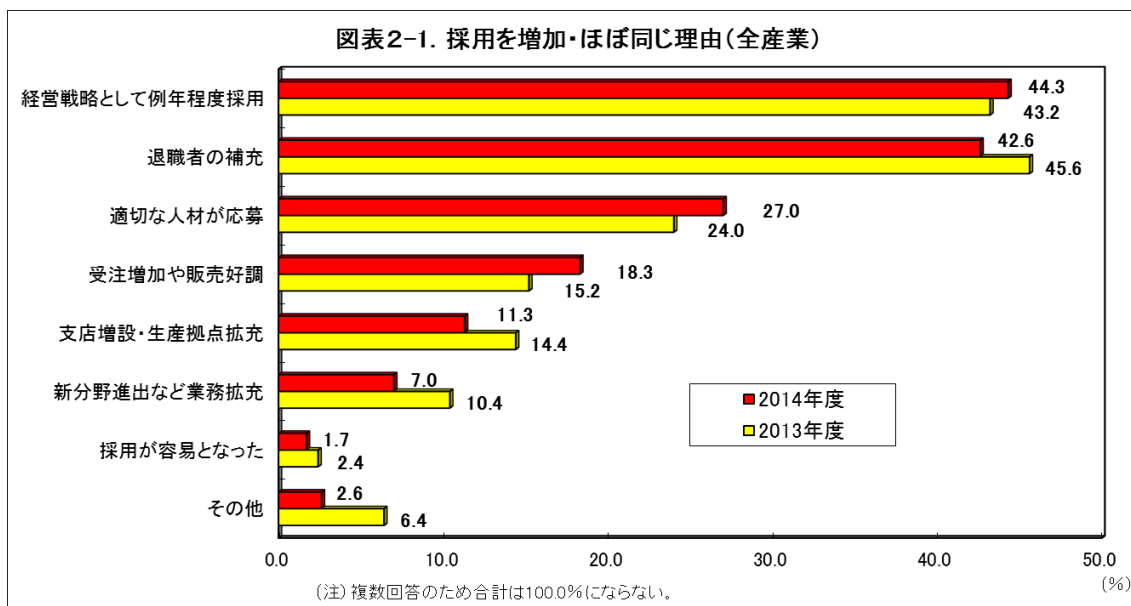


2. 採用人数を前年度より増加又はほぼ同じとした理由

～業種を問わず「経営戦略として例年程度採用」と「退職者の補充」が多い～

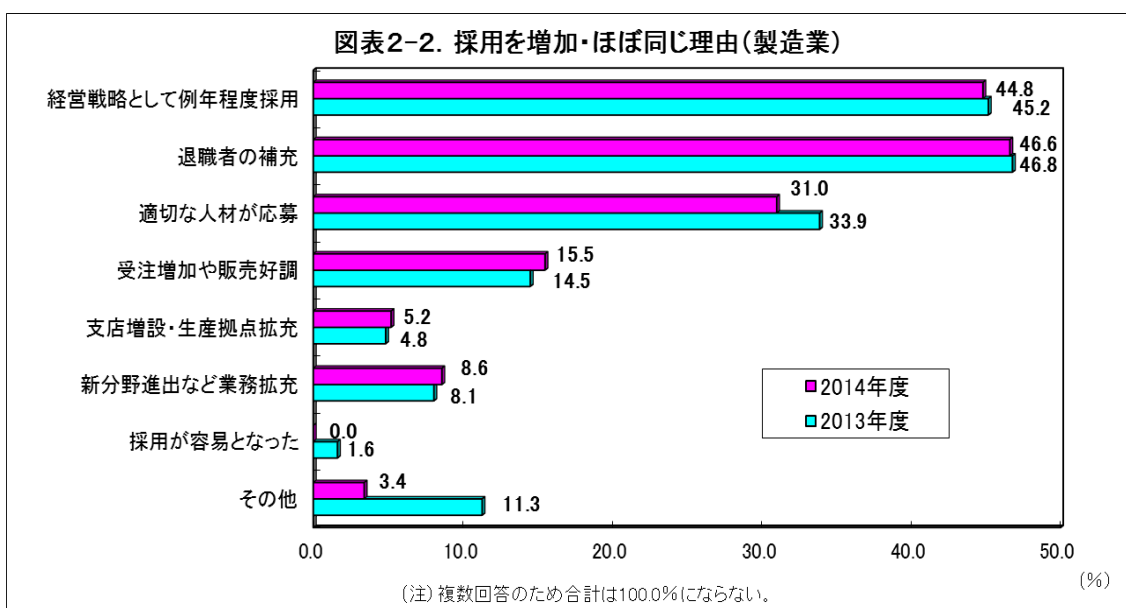
(1) 全産業

採用人数を「増加」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、「経営戦略として例年程度採用」が44.3%と最も多く、続いて「退職者の補充」が42.6%、次いで「適切な人材が応募」が27.0%となった。「経営戦略として例年程度採用」とともに、「退職者の補充」が多いのは、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)

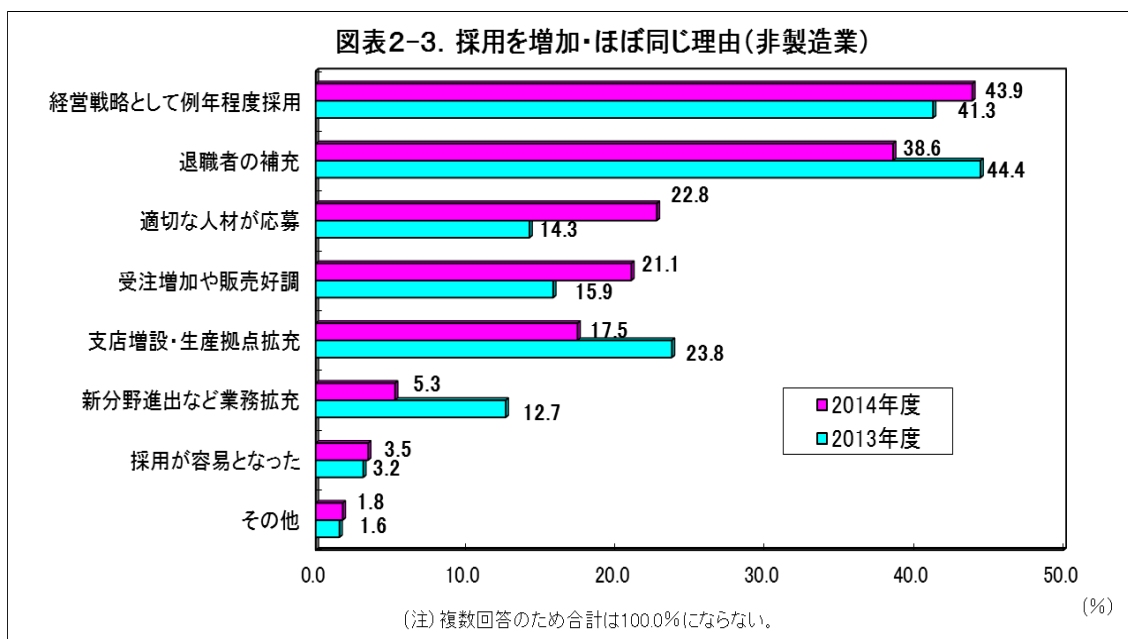


(2) 業種別

業種別では、製造業は、「退職者の補充」が46.6%、これに「経営戦略として例年程度採用」が44.8%で続いている。非製造業では、「経営戦略として例年程度採用」が43.9%

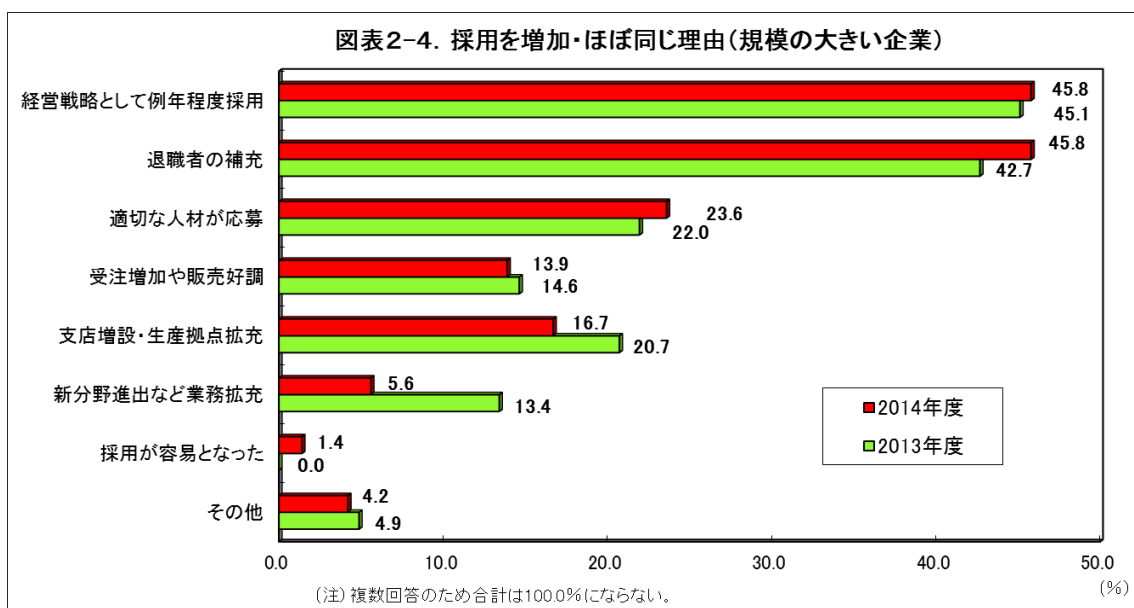


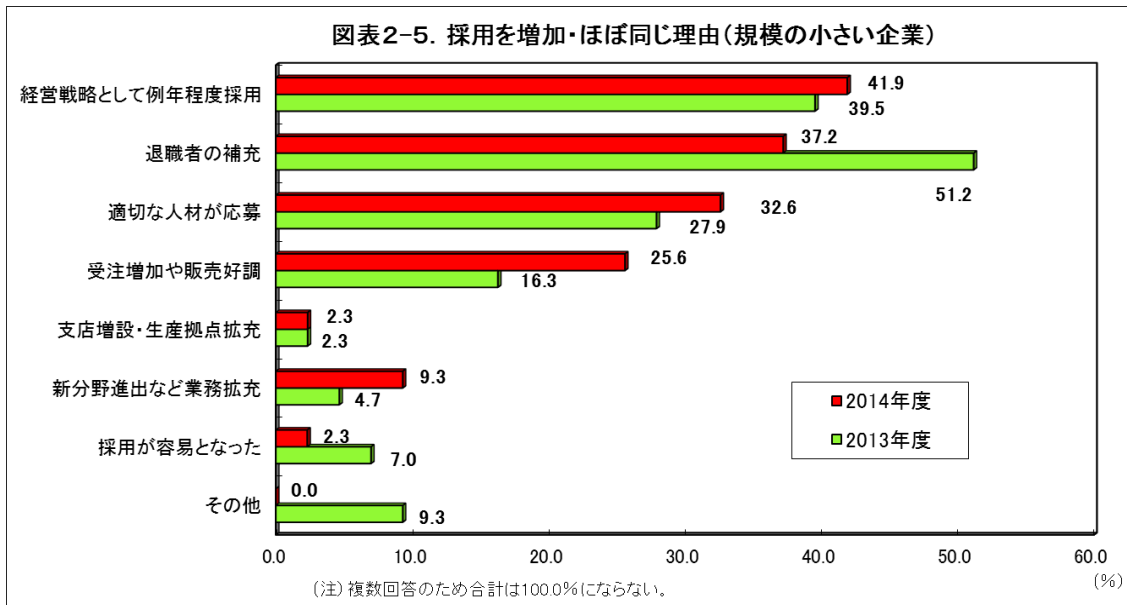
と最も多く、次いで「退職者の補充」が38.6%で続いている。このほか、「適切な人材が応募」が、製造業で31.0%、非製造業で22.8%と比較的多くなっている。(図表2-2、2-3)



(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」と「退職者の補充」がともに45.8%で最多となった。一方、「規模の小さい企業」では、「経営戦略として例年程度採用」が前年度比2.4ポイント増の41.9%と最も多く、「退職者の補充」が14.0ポイント減の37.2%と2位に後退した。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23.6%、「規模の小さい企業」で32.6%となっている。(図表2-4、2-5)



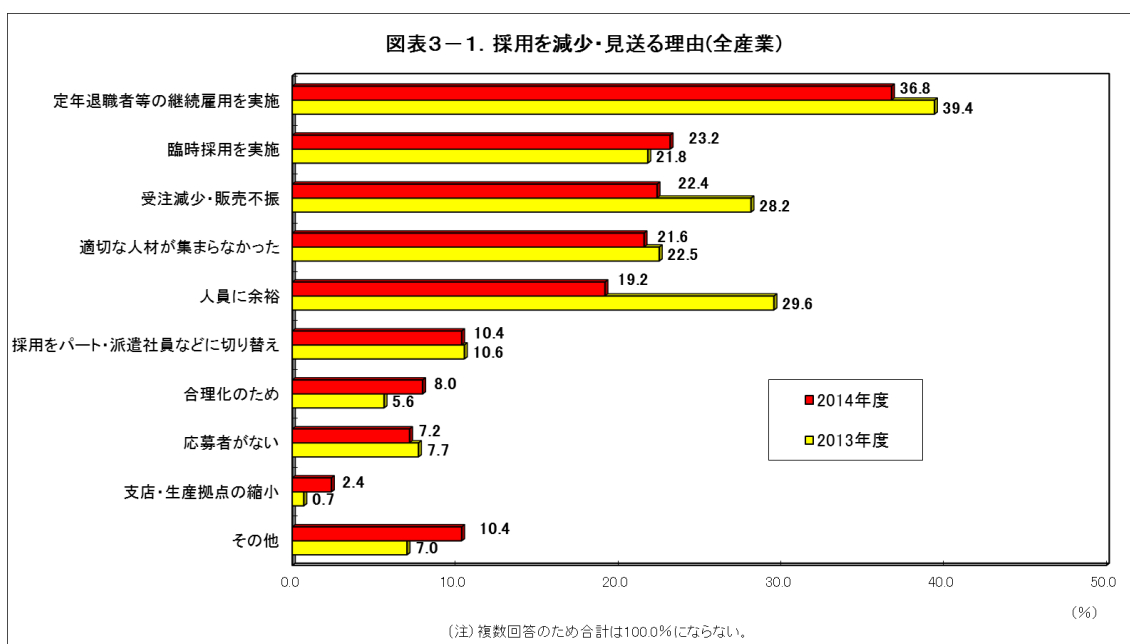


3. 採用人数を前年度より減少又は採用を見送る理由

～全産業で「定年退職者等の継続雇用を実施」が最多～

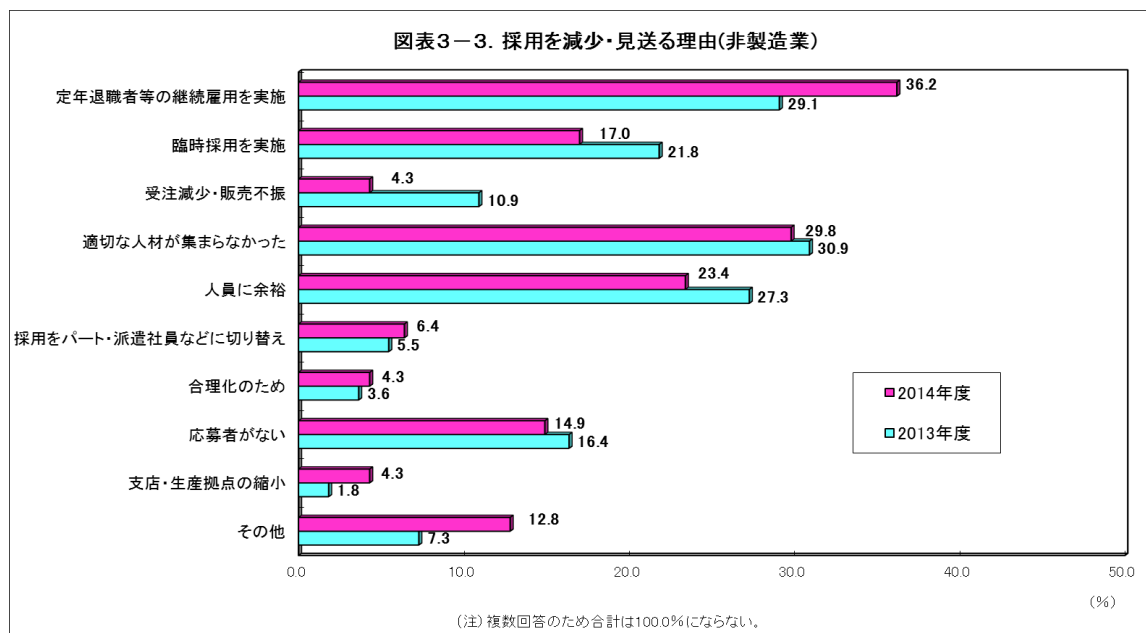
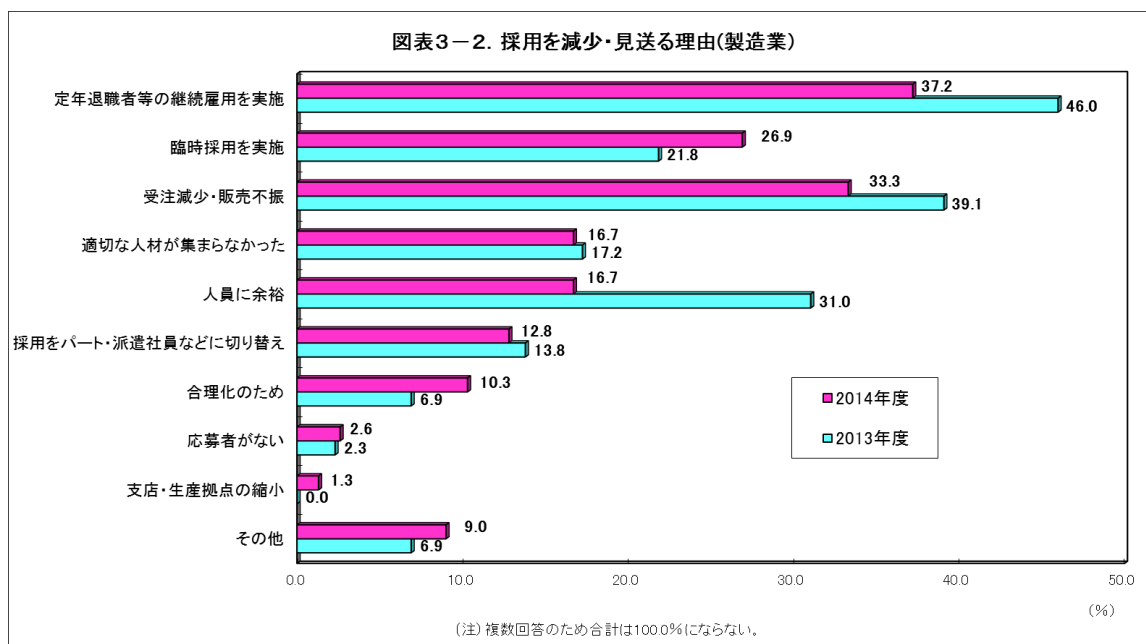
(1) 全産業

採用人数を「減少」、「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36.8%と最多で、続いて「臨時採用を実施」が23.2%、「受注減少・販売不振」が22.4%、「適切な人材が集まらなかった」が21.6%、「人員に余裕」が19.2%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)による影響を受けているものとみられる。(図表3-1)



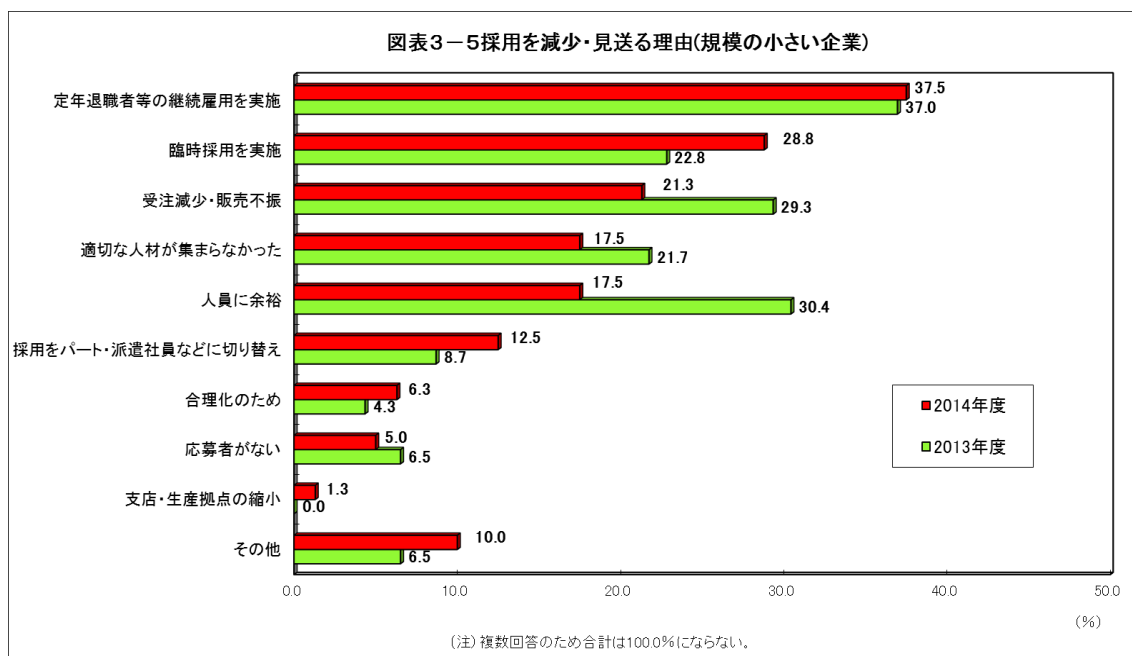
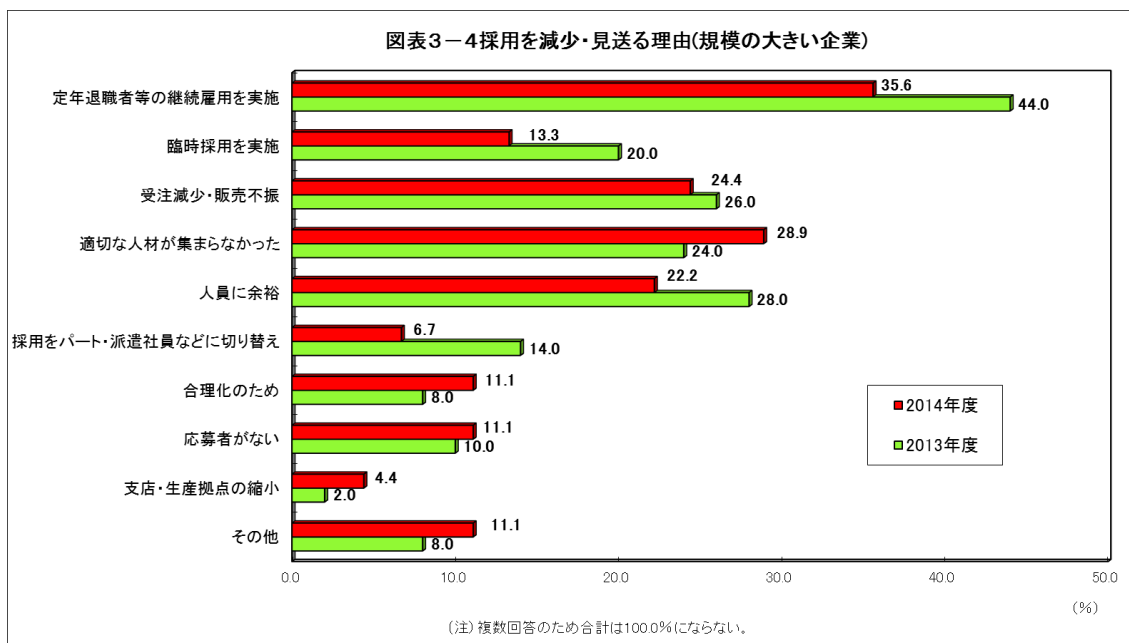
(2) 業種別

業種別では、製造業は、「定年退職者等の継続雇用を実施」が37.2%と最も多く、これに「受注減少・販売不振」、「臨時採用を実施」の順で続いた。非製造業も、「定年退職者等の継続雇用を実施」が36.2%と最も多く、これに「適切な人材が集まらなかった」、「人員に余裕」の順となった。製造業は受注量の変動には臨時採用で対処していること、非製造業では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」は、「定年退職者等の継続雇用を実施」が35.6%と最も多く、これに「適切な人材が集まらなかった」、「受注減少・販売不振」の順で続いた。「規模の小さい企業」も、「定年退職者等の継続雇用を実施」が37.5%と最も多く、これに「臨時採用を実施」、「受注減少・販売不振」の順で続いた。(図表3-4、3-5)



以上