

●調査レポート

埼玉県内企業の 2015 年新卒者採用調査

調査対象：県内企業 572 社

調査方法：アンケート方式（5月上旬 郵送回収）

回答企業：266 社（回答率 46.5%）

業種別内訳：製造業 155 社 非製造業 111 社

要旨

○埼玉県内企業の 2015 年（2015 年 4 月）の新卒者採用状況は、全産業で「採用」（前年（2014 年 4 月）比採用人数の増減にかかわらず採用をした企業。以下同じ。）は 61.8%と、前年に比べ 6.4 ㊦の増加で、2008 年調査以来 7 年ぶりに 60%台となった。県内企業は新卒者採用に積極的な姿勢をみせている。

○業種別で見ると、製造業では、採用は 58.4%で、その内訳の採用人数は「増加」が 8.8 ㊦増の 22.7%、「減少」が 5.3 ㊦増の 14.3%、「ほぼ同じ」は前年比 7.8 ㊦減の 21.4%となっている。非製造業では、採用は 66.7%で、その内訳の「増加」が 5.1 ㊦増の 27.0%、「減少」は 6.0 ㊦増の 11.7%、「ほぼ同じ」が 4.4 ㊦減の 28.0%となっている。非製造業では、採用した企業の割合が製造業を 8.3 ㊦上回っており、より積極的な採用姿勢がみてとれる。

○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 44.2%と、従業員 100 人以上の企業（以下、「規模の大きい企業」）の 78.7%に比べ少ない。また、規模の小さい企業は「ここ数年採用していない」も 4 割にのぼり、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

～「採用」は全産業で 6 割、積極姿勢が見える～

（1）全産業

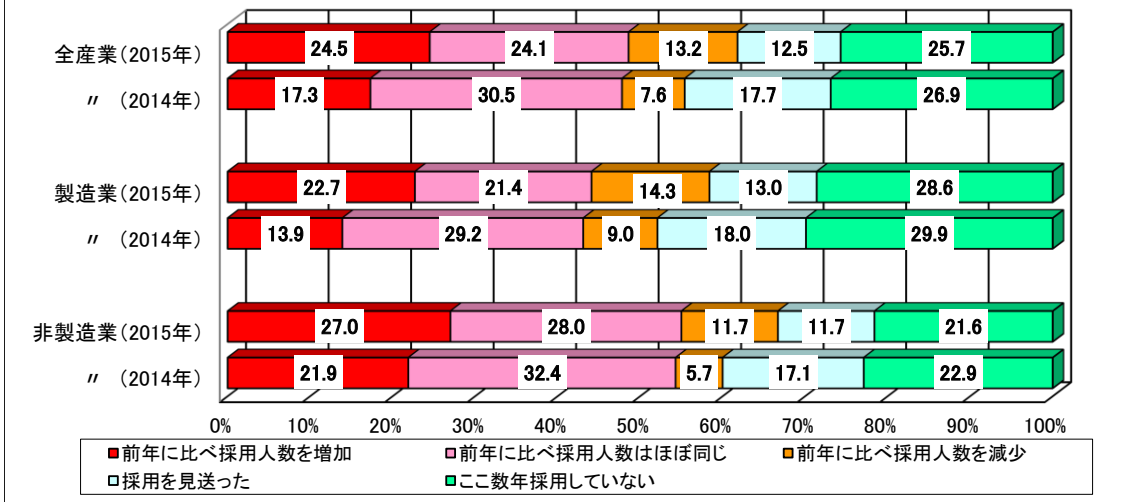
採用は 61.8%と、前年に比べ 6.4 ㊦の増加で、2008 年調査以来 7 年ぶりに 60%台となった。新卒者の採用内訳を見ると、採用人数を「増加」は前年比 7.2 ㊦増の 24.5%、「減少」は 5.6 ㊦増の 13.2%、「ほぼ同じ」は 6.4 ㊦減の 24.1%となっている。県内企業は採用に積極的な姿勢をみせている。

一方で「今年は採用を見送った」が 12.5%、「ここ数年採用していない」が 25.7%で、両者を合わせ 38.2%となったものの、前年に比べ 6.4 ㊦減少している。（図表 1—1）

（2）業種別

製造業では、採用は 58.4%で、採用人数は「増加」が 8.8 ㊦増の 22.7%、「減少」が 5.3 ㊦増の 14.3%、「ほぼ同じ」は前年比 7.8 ㊦減の 21.4%となっている。非製造業では、採用は 66.7%で、「増加」が 5.1 ㊦増の 27.0%、「減少」は 6.0 ㊦増の 11.7%、「ほぼ同じ」が 4.4 ㊦減の 28.0%となっている。非製造業では、採用割合が製造業を 8.3 ㊦上回っており、積極的な採用姿勢がみてとれる。（図表 1—1）

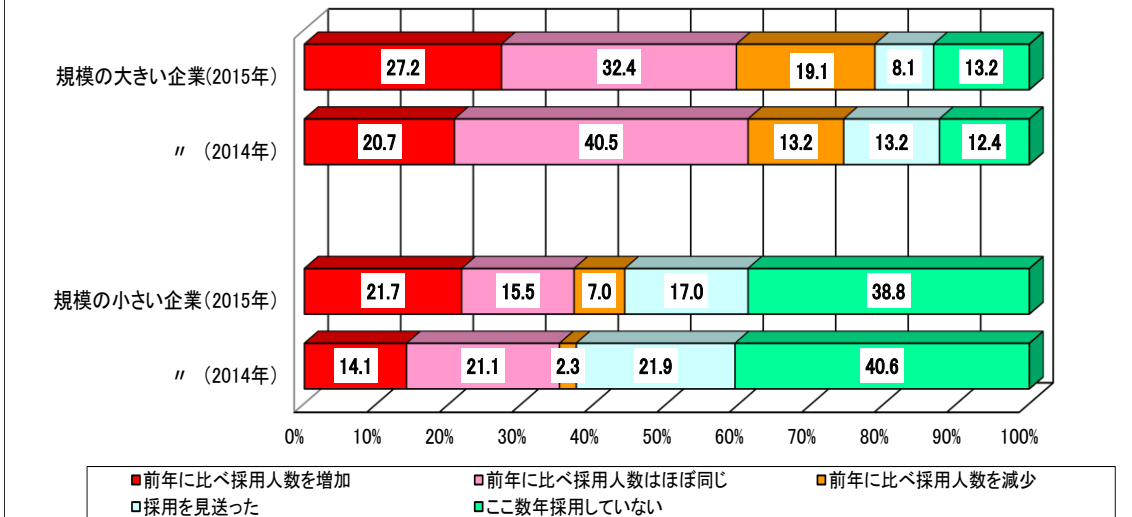
図表1-1. 2015年新卒者採用状況(業種別)



(3) 規模別

「規模の大きい企業」では、採用は78.7%で、採用人数は「ほぼ同じ」が前年比8.1ポイント増の32.4%、「増加」は6.5ポイント増の27.2%、「減少」は5.9ポイント増の19.1%となっている。「規模の小さい企業」では、採用は44.2%で、「ほぼ同じ」が5.6ポイント減の15.5%、「増加」は7.6ポイント増の21.7%、「減少」は4.7ポイント増の7.0%となっている。「規模の小さい企業」は「規模の大きい企業」に比べ採用の割合が少なく、「ここ数年採用していない」企業も4割にのぼり、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. 2015年新卒者採用状況(規模別)

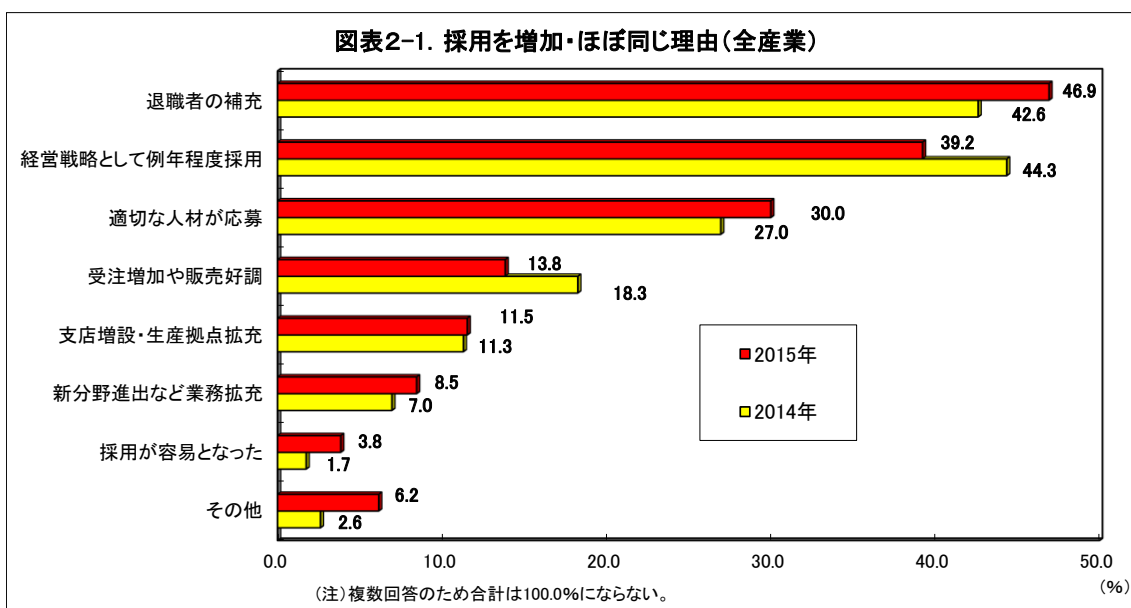


2. 採用人数を前年より増加又はほぼ同じとした理由

～業種を問わず「退職者の補充」と「経営戦略として例年程度採用」が多い～

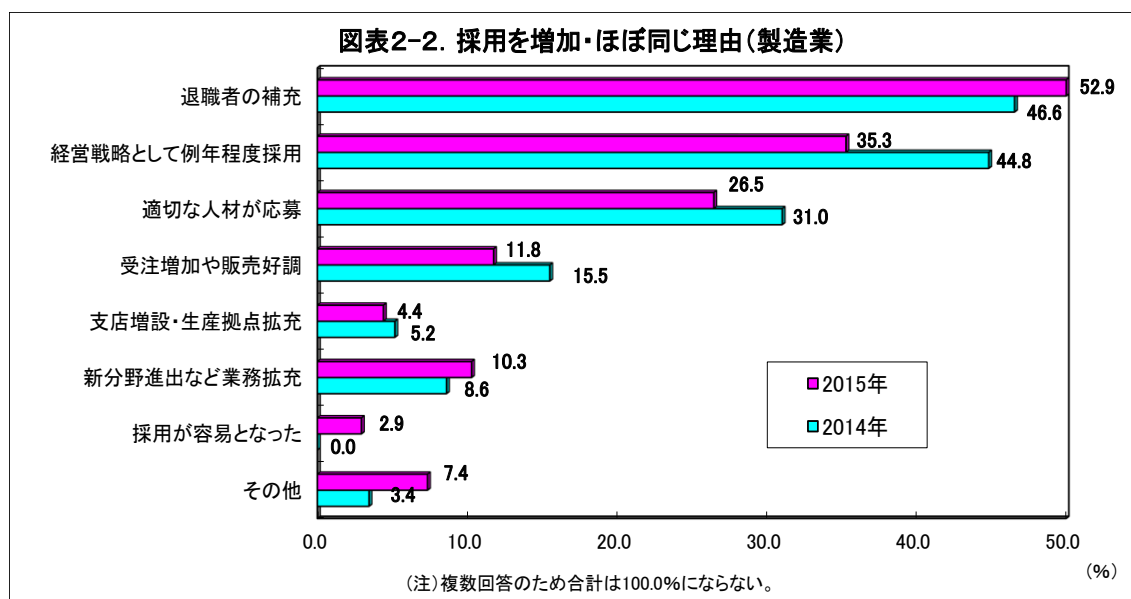
(1) 全産業

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、「退職者の補充」が46.9%と最も多く、続いて「経営戦略として例年程度採用」が39.2%、次いで「適切な人材が応募」が30.0%となった。「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、退職者の増加に対応し人員を確保しているためとみられる。(図表2-1)

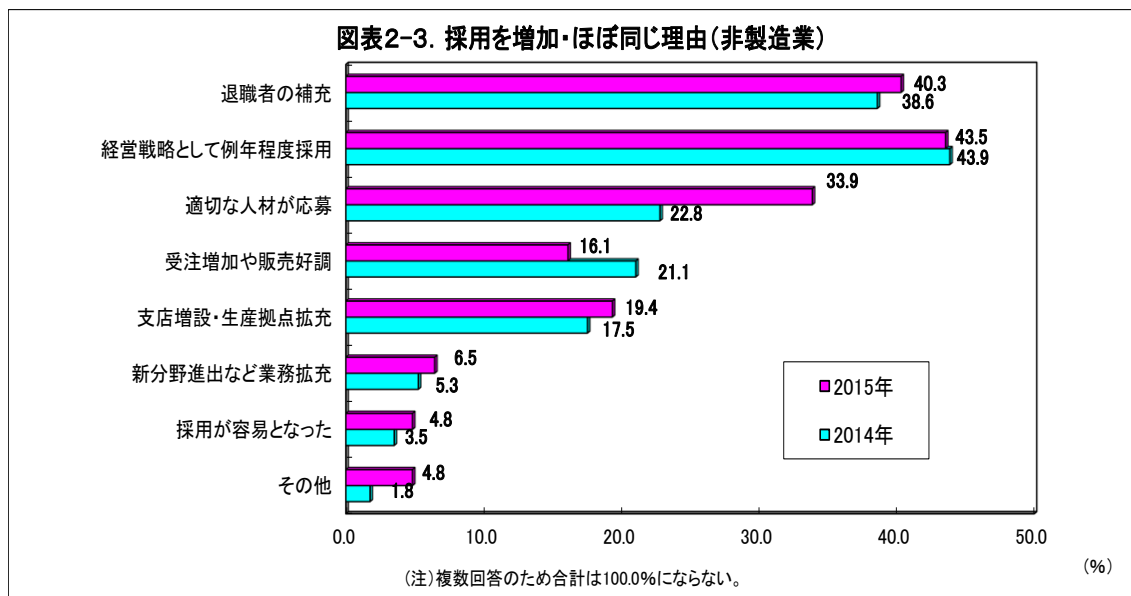


(2) 業種別

業種別では、製造業は、「退職者の補充」が52.9%と最も多く、これに「経営戦略として例年程度採用」が35.3%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

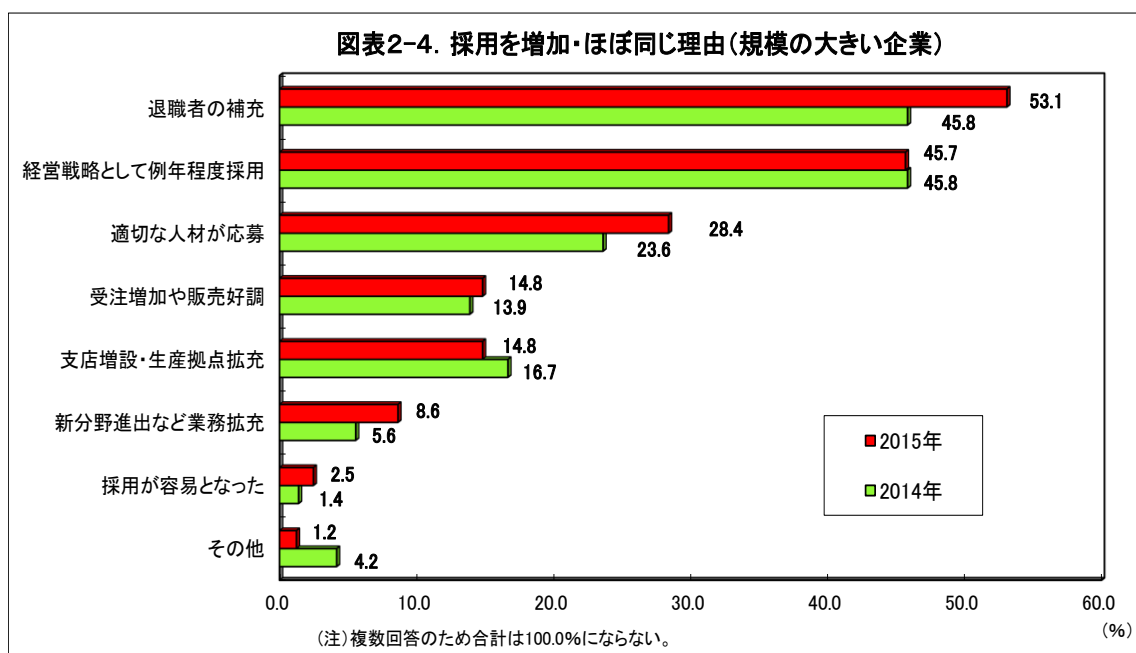


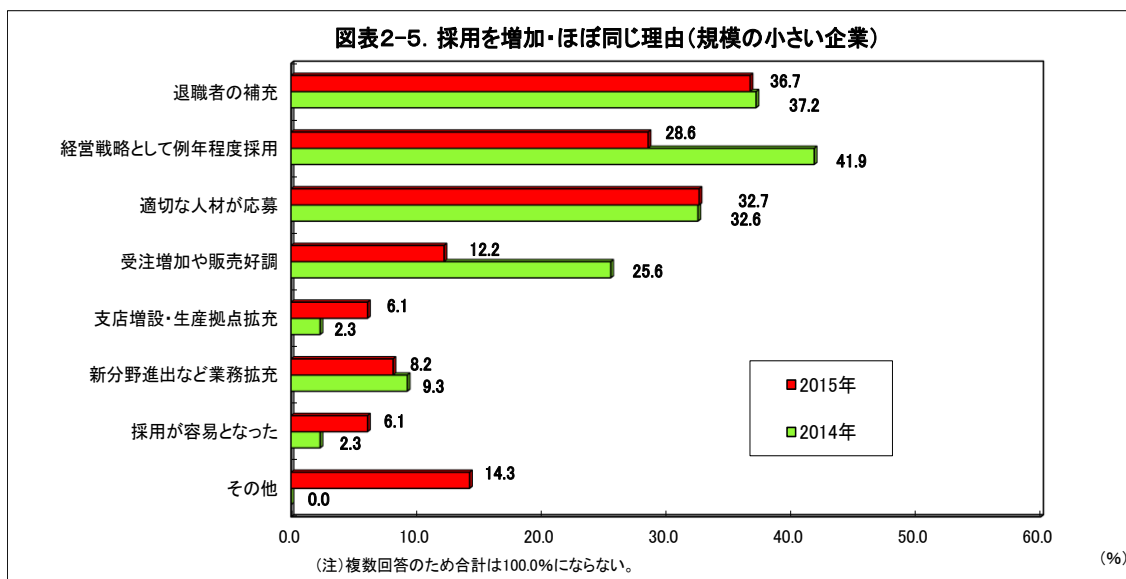
43.5%と最も多く、次いで「退職者の補充」が40.3%で続いている。このほか、「適切な人材が応募」が、製造業で26.5%、非製造業で33.9%と3位に入っている。(図表2-2、2-3)



(3) 規模別

規模別では、「規模の大きい企業」は、「退職者の補充」が53.1%と最も多く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が45.7%、「適切な人材が応募」が28.4%と続いている。一方、「規模の小さい企業」では、「退職者の補充」が36.7%と最も多く、次いで「適切な人材が応募」が32.7%で続き、「経営戦略として例年程度採用」は前年比13.3%減の28.6%と低下、前年のトップから3位に後退した。(図表2-4、2-5)



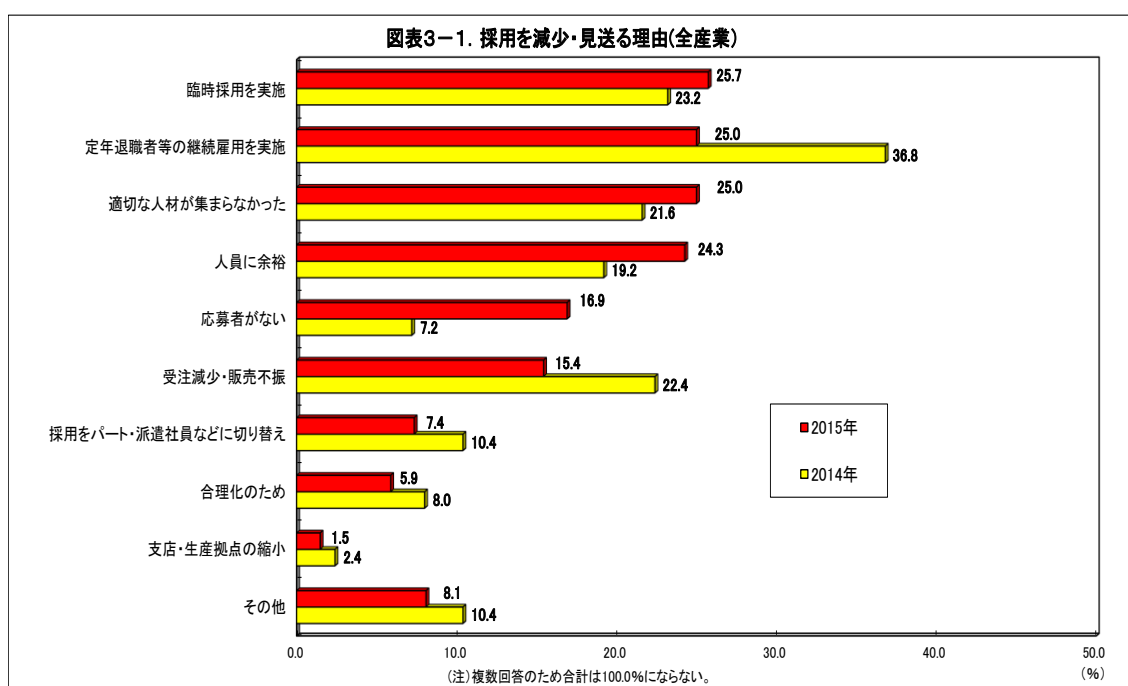


3. 採用人数を前年より減少又は採用を見送る理由

～「定年退職者等の継続雇用を実施」が低下、トップから4位までは僅差～

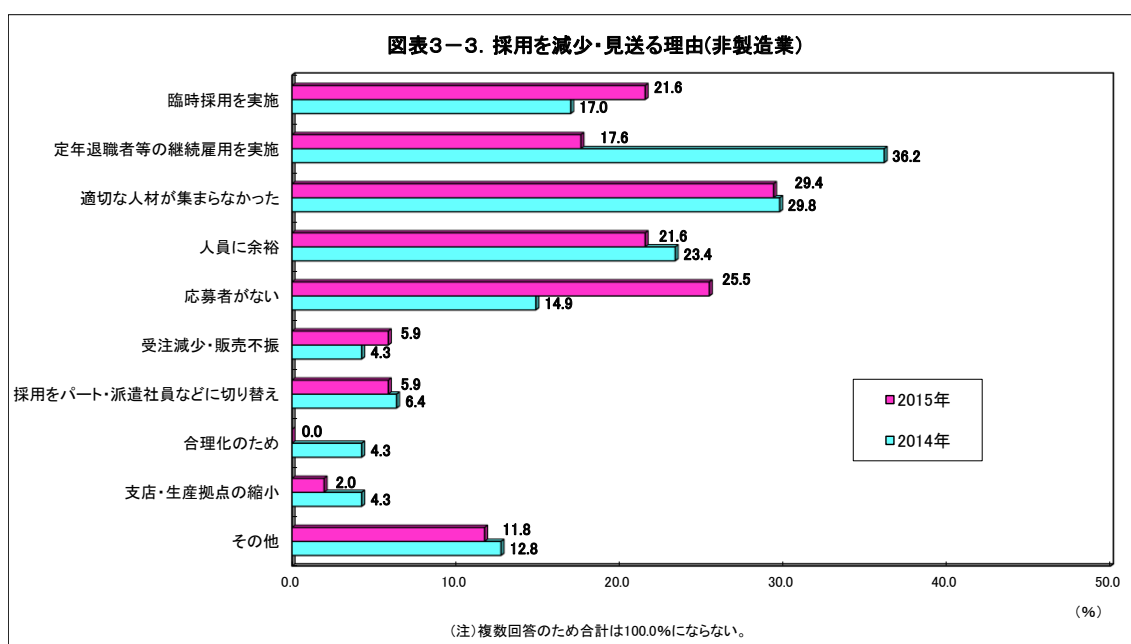
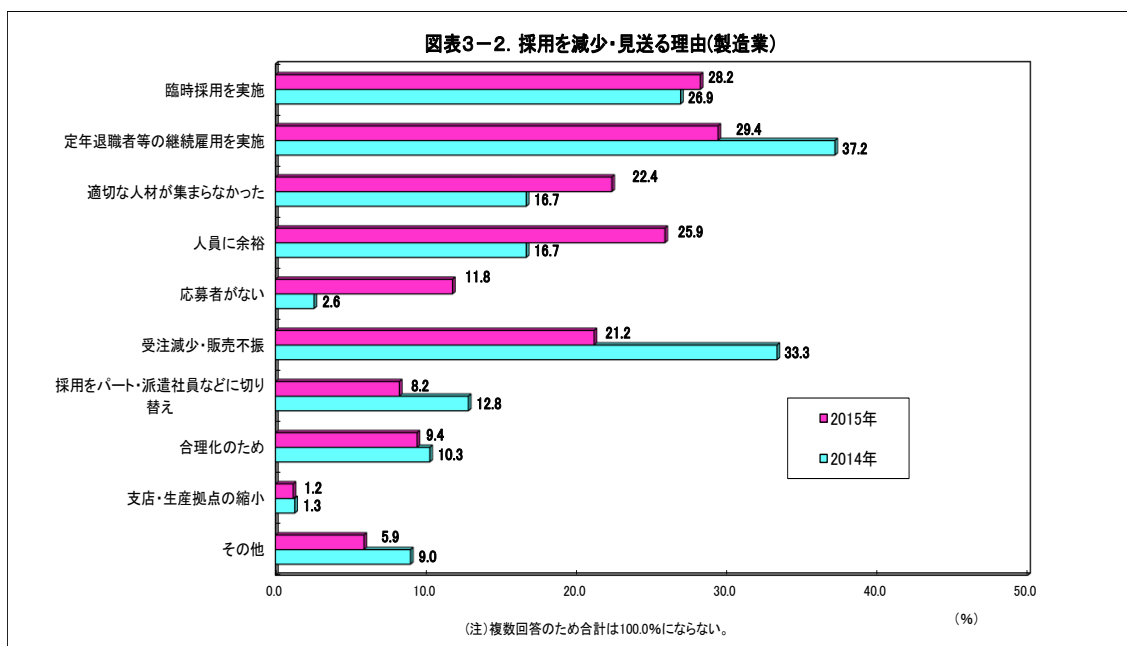
(1) 全産業

「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、「臨時採用を実施」が25.7%と最も多く、次いで「定年退職者等の継続雇用を実施」と「適切な人材が集まらなかった」が25.0%で並び、これに「人員に余裕」が24.3%で続いている。トップから4位までは僅差であった。「定年退職者等の継続雇用を実施」は、前年に比べ11.8%減と大きく低下しているが、これは、団塊世代が、高年齢者雇用安定法で希望者全員を雇用することを企業に義務付けている65歳に達齡し、退職している影響を受けているものとみられる。(図表3-1)



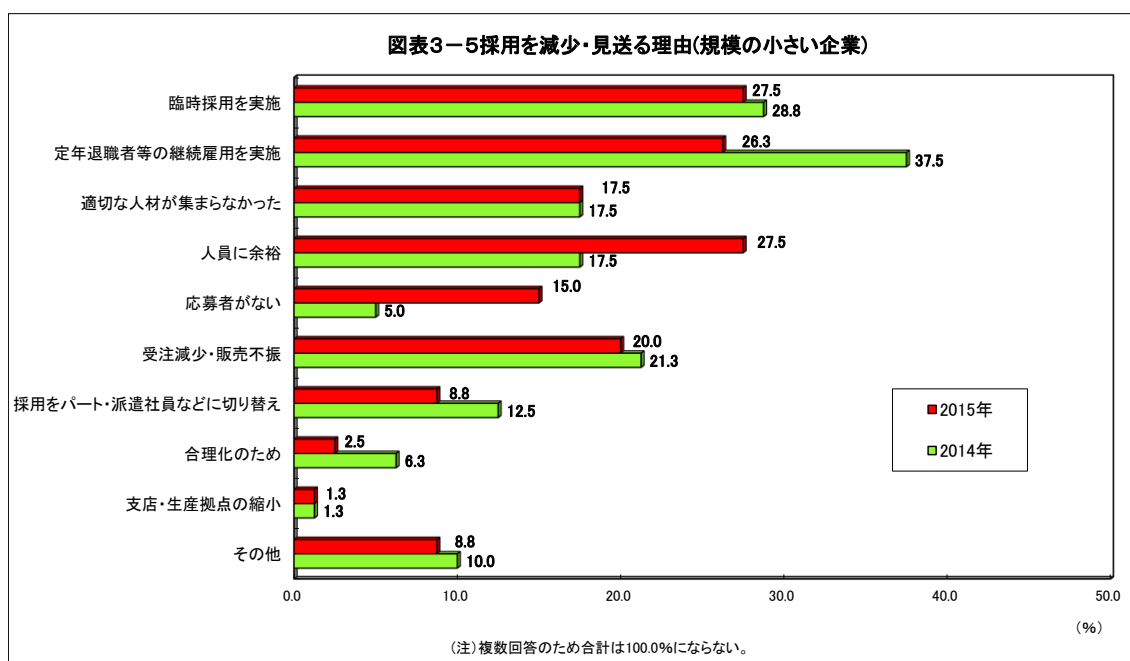
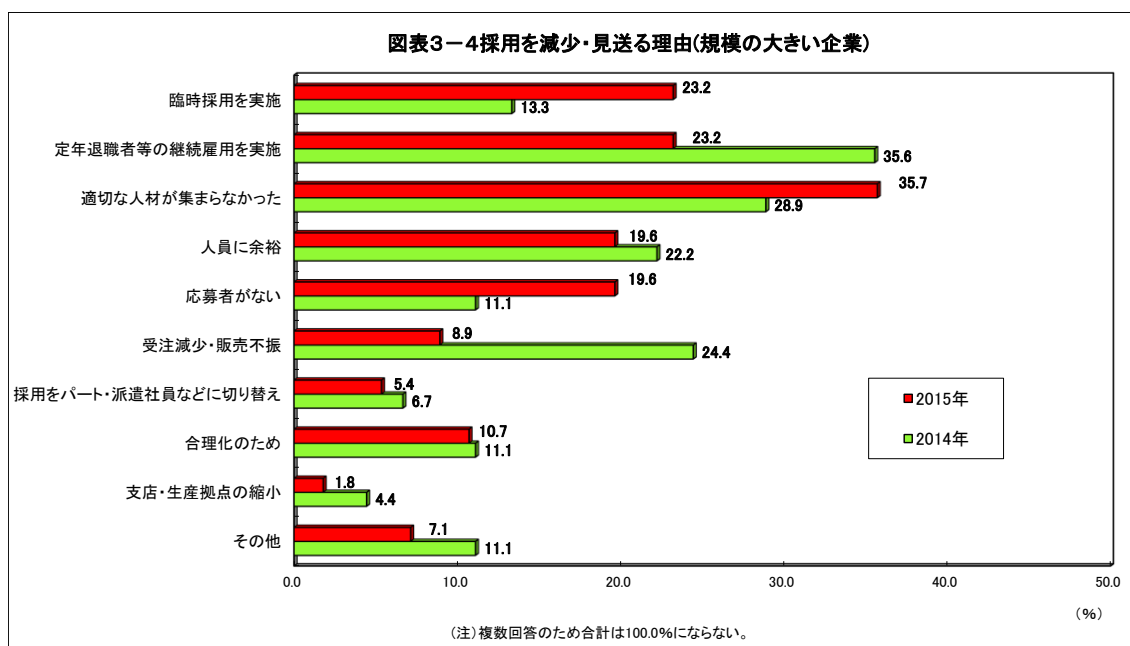
(2) 業種別

業種別では、製造業は、「定年退職者等の継続雇用を実施」が29.4%と最も多く、これに「臨時採用を実施」が28.2%、「人員に余裕」が25.9%、「適切な人材が集まらなかった」が22.4%で続いている。非製造業は、「適切な人材が集まらなかった」29.4%と最も多く、前年比10.6ポイント増の「応募者がない」が25.5%で2位に入り、これに「臨時採用を実施」と「人員に余裕」がともに21.6%で続いている。(図表3-2、3-3)



(3) 規模別

規模別では「規模の大きい企業」は、「適切な人材が集まらなかった」が35.7%と最も多く、次いで「臨時採用を実施」と「定年退職者等の継続雇用を実施」が23.2%で並んでいる。これに「人員に余裕」と「応募者がない」がともに19.6%で続いている。「規模の小さい企業」は、「臨時採用を実施」と「人員に余裕」がともに27.5%で最も多く、次いで「定年退職者等の継続雇用を実施」が26.3%、これに、「受注減少・販売不振」が20.0%で続いている。このほか、「応募者がない」が、規模の大小を問わず、前年に比べ比率を高めている。(図表3-4、3-5)



以上