

埼玉県内企業の 2016 年新卒者採用調査

調査対象：県内企業 568 社

調査方法：アンケート方式（2月上旬 郵送回収）

回答企業：239 社（回答率 42.1%）

業種別内訳：製造業 138 社 非製造業 101 社

要旨

○埼玉県内企業の 2016 年 4 月の新卒者採用状況は、全産業で「採用」（2015 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 60.3%と、前年に比べ 1.5 割減少したが、2008 年調査以来の 60%台を 2 年続けて維持した。採用内訳を見ると、採用人数の「増加」は前年比 2.7 割減の 21.8%、「減少」は 1.9 割減の 11.3%、「ほぼ同じ」は 3.1 割増の 27.2%となっている。「採用」の割合はほぼ前年並みであるが、採用人数を「増加」とする企業はやや減少している。

○業種別で見ると、製造業では、「採用」は 57.3%で、採用人数の「増加」が前年比 4.6 割減の 18.1%、「減少」が 0.5 割減の 13.8%、「ほぼ同じ」は 4.0 割増の 25.4%となっている。非製造業では、「採用」は 64.3%で、「増加」が 0.3 割減の 26.7%、「減少」は 3.8 割減の 7.9%、「ほぼ同じ」が 1.7 割増の 29.7%となっている。非製造業では、「採用」が製造業を 7.0 割上回っており、より積極的な採用姿勢がみてとれる。

1. 新卒者採用状況

～採用は全産業の 6 割で実施～

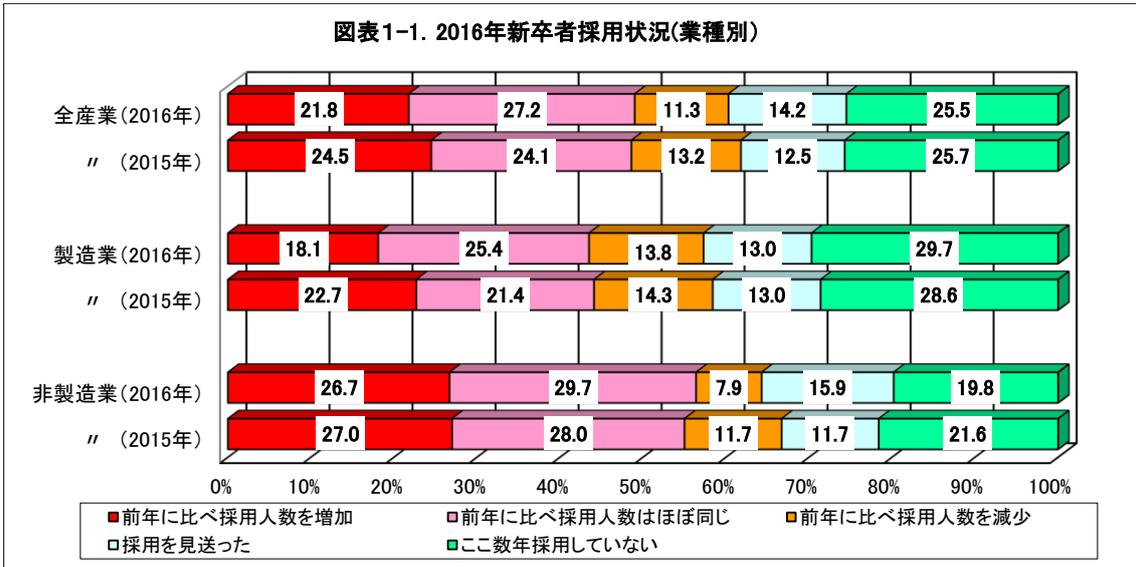
（1）全産業

「採用」は 60.3%と、前年に比べ 1.5 割減少したが、2008 年調査以来の 60%台を 2 年続けて維持した。新卒者の採用内訳を見ると、採用人数を「増加」は前年比 2.7 割減の 21.8%、「減少」は 1.9 割減の 11.3%、「ほぼ同じ」は 3.1 割増の 27.2%となっている。新卒者採用を行う県内企業の「採用」の割合はほぼ前年並みであるが、採用人数を「増加」とする企業はやや減少している。

また、「今年採用を見送った」が 14.2%、「ここ数年採用していない」が 25.5%で、両者を合わせ 39.7%と、前年に比べ 1.5 割増加している。（図表 1—1）

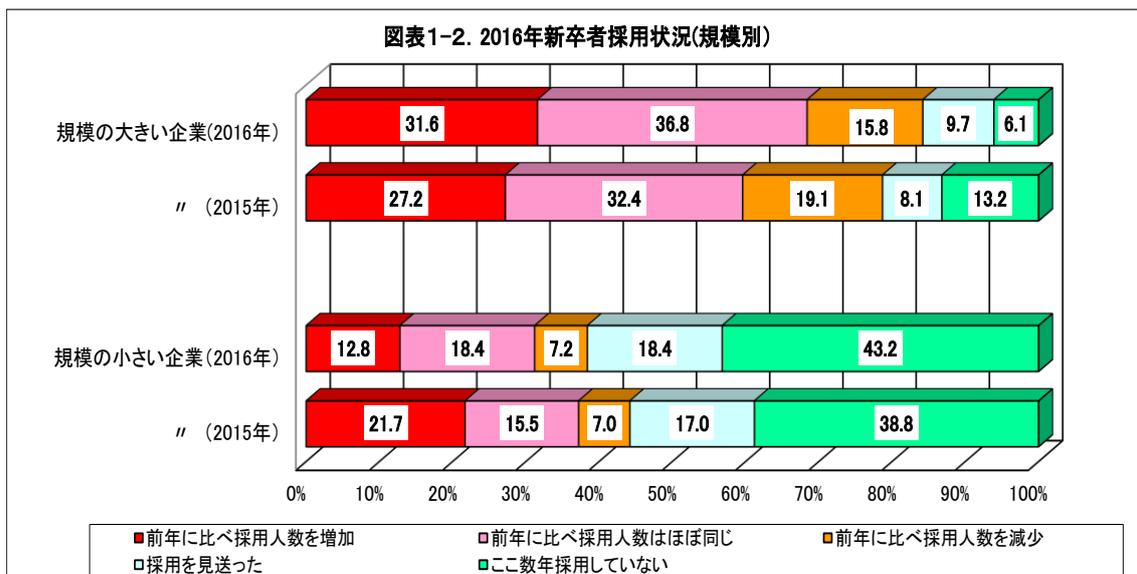
（2）業種別

製造業では、「採用」は 57.3%で、「増加」が前年比 4.6 割減の 18.1%、「減少」が 0.5 割減の 13.8%、「ほぼ同じ」は 4.0 割増の 25.4%となっている。非製造業では、「採用」は 64.3%で、「増加」が 0.3 割減の 26.7%、「減少」は 3.8 割減の 7.9%、「ほぼ同じ」が 1.7 割増の 29.7%となっている。非製造業では、「採用」の割合が製造業を 7.0 割上回っており、より積極的な採用姿勢がみてとれる。（図表 1—1）



(3) 規模別

「規模の大きい企業」では、「採用」は84.2%で、「増加」が前年比4.4ポイント増の31.6%、「減少」は3.3ポイント減の15.8%、「ほぼ同じ」が4.4ポイント増の36.8%となっている。「規模の小さい企業」では、「採用」は38.4%で、「増加」は8.9ポイント減の12.8%、「減少」は0.2ポイント増の7.2%、「ほぼ同じ」が2.9ポイント増の18.4%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」を行った企業の割合が少なく、採用人数の「増加」が1割強に止まり、「ここ数年採用していない」企業も4割強と、新卒者採用を積極的には行えない状況が続いている。(図表1-2)



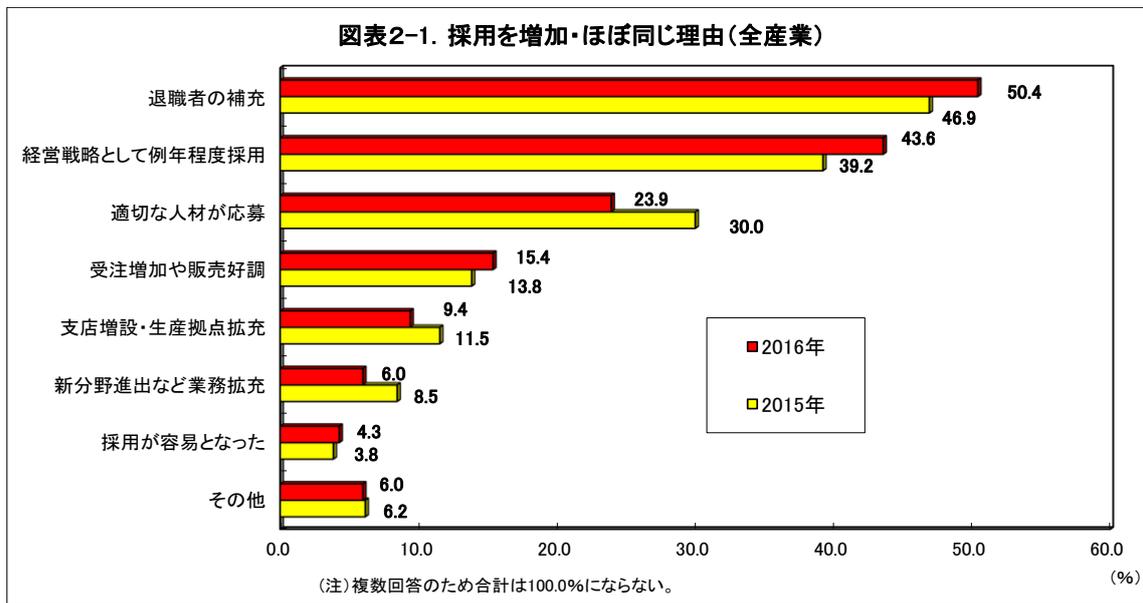
2. 採用人数を前年より増加又はほぼ同じとした理由

～業種を問わず「退職者の補充」が最も多い～

(1) 全産業

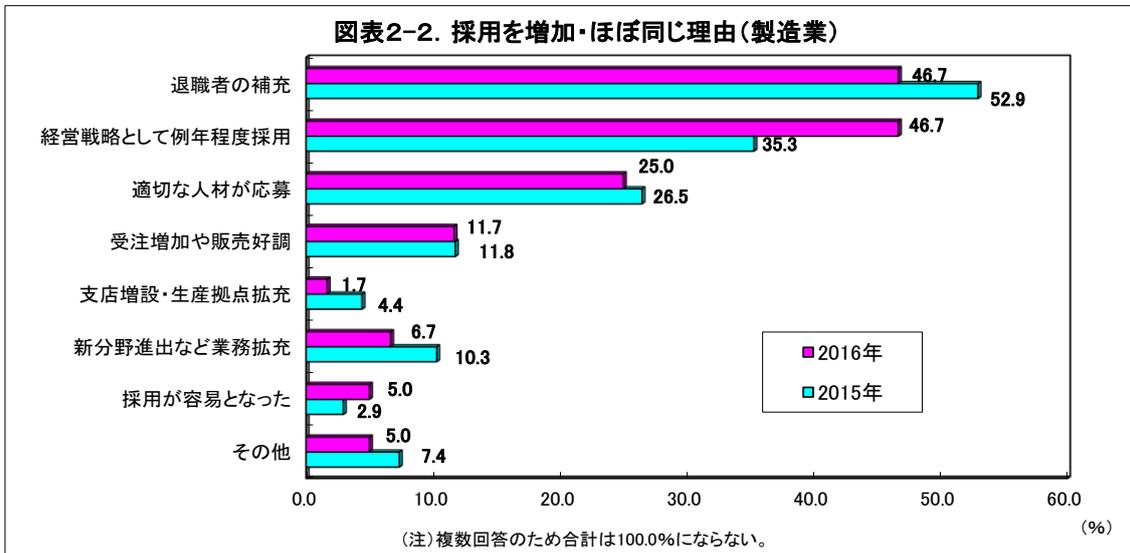
採用人数を「増加」あるいは「ほぼ同じ」と回答した先に、その理由を聞いたところ、「退職者の補充」が50.4%と最も多く、続いて「経営戦略として例年程度採用」が43.6%、次いで「適切な人材が応募」が23.9%となった。「退職者の補充」が多いのは、団塊世代(1947年～49年生まれ)が2012年以降65歳に到達、退職者の増加に対応し人員を確保しているためとみられる。

(図表2-1)

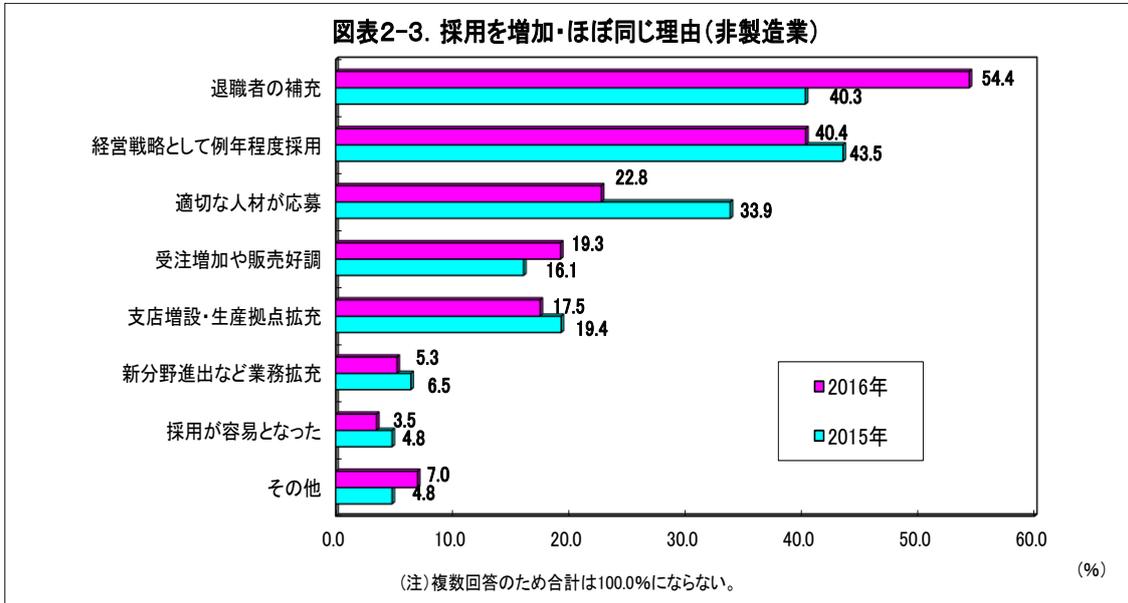


(2) 業種別

業種別では、製造業は、「退職者の補充」と「経営戦略として例年程度採用」がともに46.7%と最も多くなっている。非製造業でも、「退職者の補充」が最も多く54.4%、次いで「経営

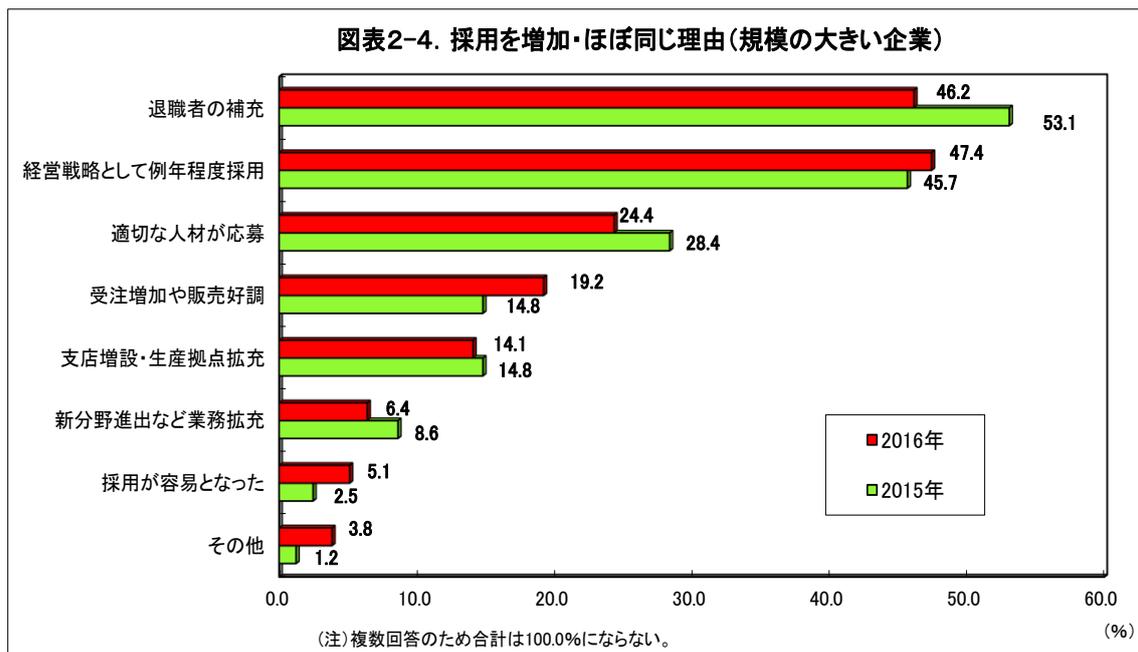


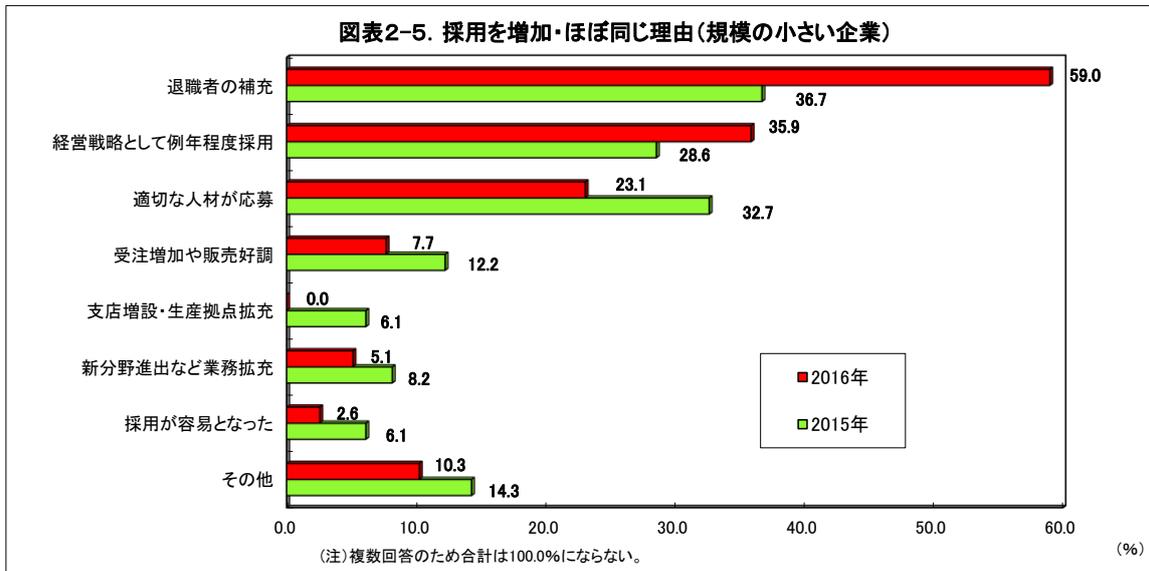
戦略として例年程度採用」が40.4%で続いている。このほか、「適切な人材が応募」が、製造業で25.0%、非製造業で22.8%と3位に入っている。(図表2-2、2-3)



(3) 規模別

「規模の大きい企業」は、「経営戦略として例年程度採用」が47.4%と最も多く、次いで「退職者の補充」が46.2%、「適切な人材が応募」が24.4%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59.0%と最も多く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が35.9%、「適切な人材が応募」が23.1%と続いている。(図表2-4、2-5)



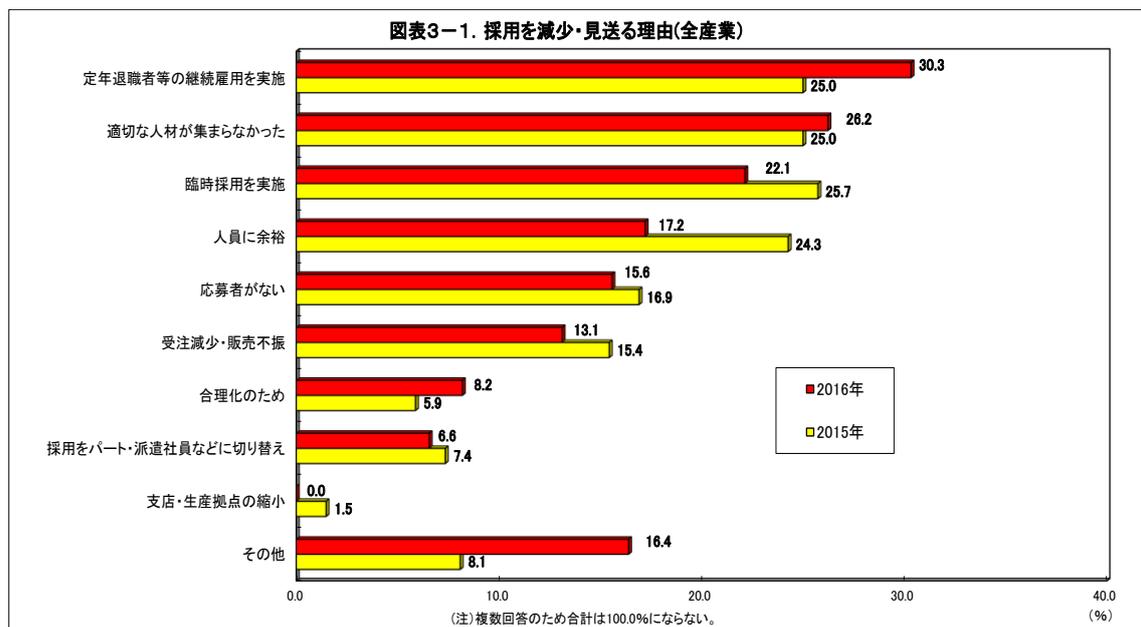


3. 採用人数を前年より減少又は採用を見送る理由

～「定年退職者等の継続雇用を実施」がトップ～

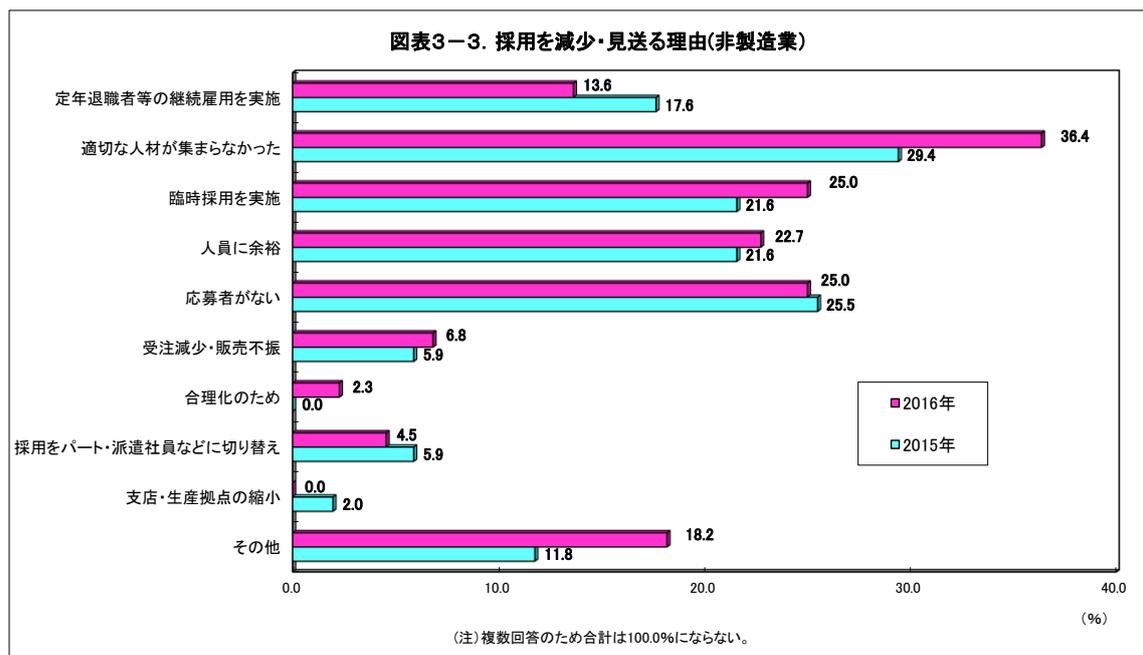
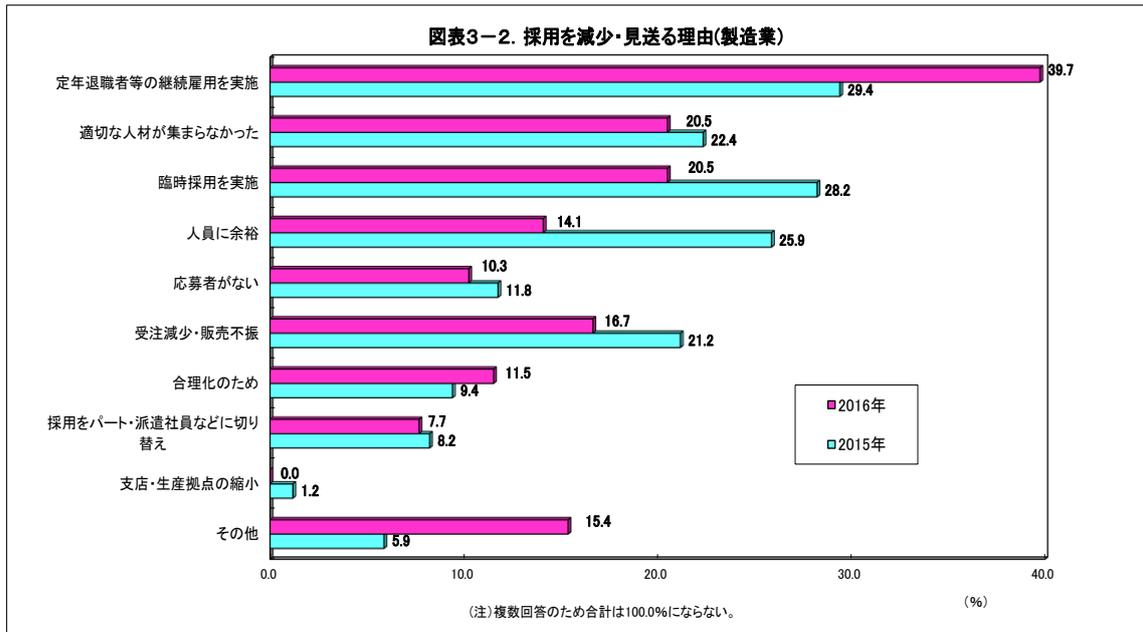
(1) 全産業

「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」と回答した企業の理由について見ると、「定年退職者等の継続雇用を実施」が 30.3%と最も多く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が 26.2%、これに「臨時採用を実施」が 22.1%で続いている。「定年退職者等の継続雇用を実施」は、前年に比べ 5.3 ポイント増と増加しているが、これは、定年後も、希望者全員を 65 歳まで雇用することを企業に義務付けている高年齢者雇用安定法に対応していることによるものとみられる。(図表 3-1)



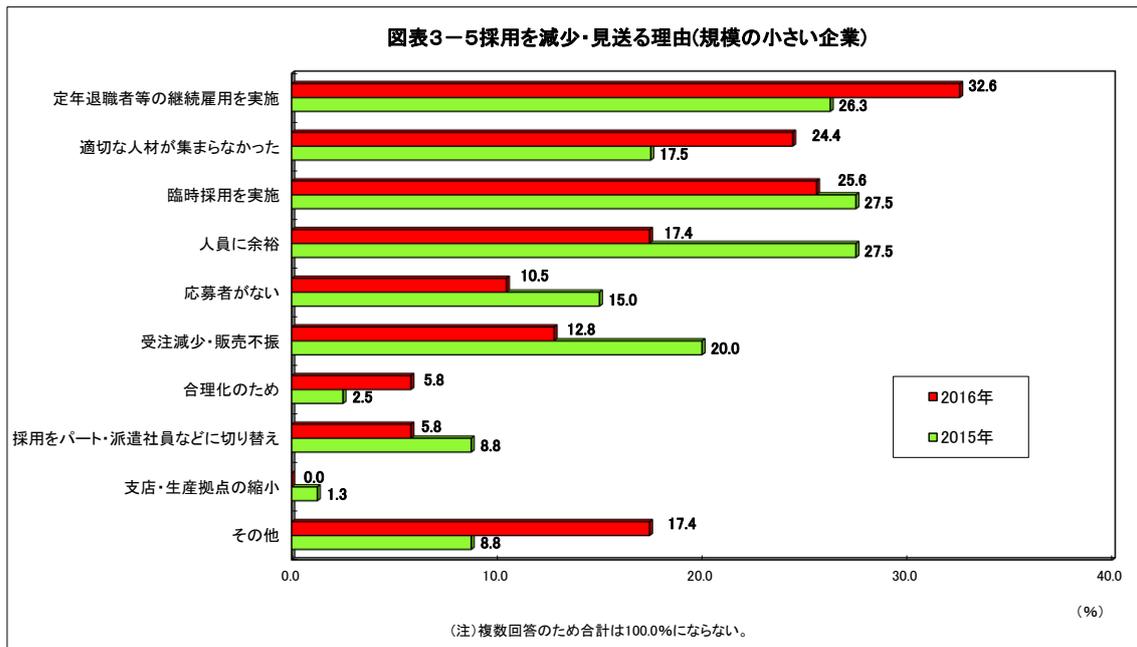
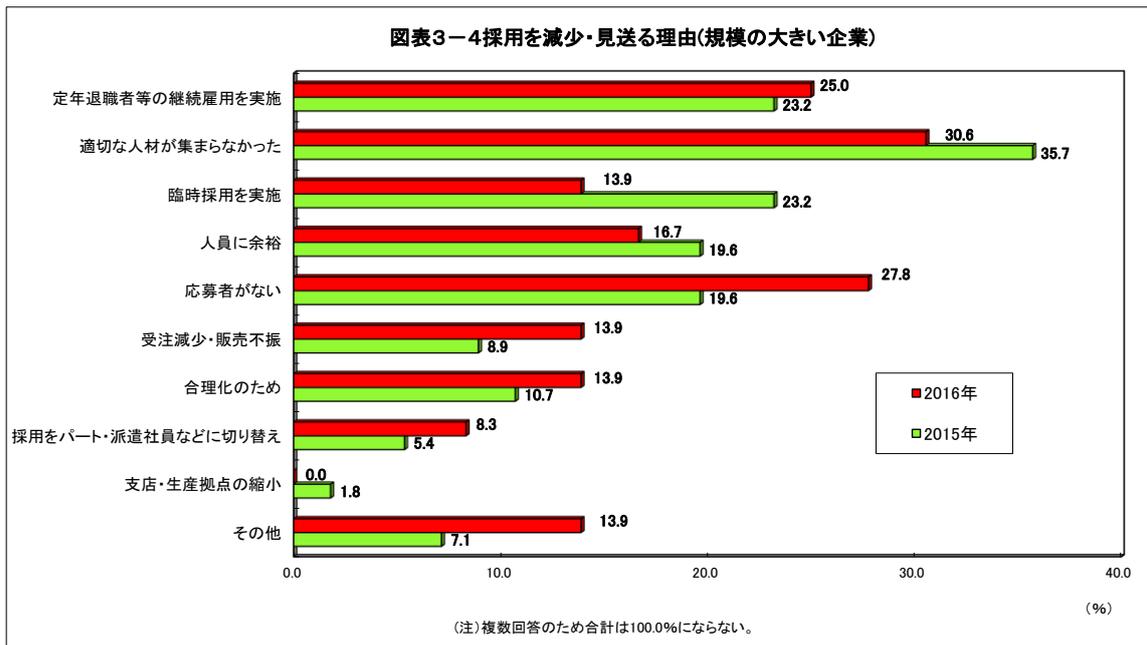
(2) 業種別

業種別では、製造業は、「定年退職者等の継続雇用を実施」が39.7%と最も多く、これに「適切な人材が集まらなかった」と「臨時採用を実施」がともに20.5%で続いている。非製造業は、「適切な人材が集まらなかった」が36.4%と最も多く、これに「臨時採用を実施」と「応募者がない」がともに25.0%で続いている。(図表3-2、3-3)



(3) 規模別

「規模の大きい企業」は、「適切な人材が集まらなかった」が30.6%と最も多く、次いで「応募者がいない」が27.8%、これに「定年退職者等の継続雇用を実施」が25.0%で続いている。「規模の小さい企業」は、「定年退職者等の継続雇用を実施」が32.6%で最も多く、次いで、「臨時採用を実施」が25.6%、これに、「適切な人材が集まらなかった」が24.4%で続いている。「規模の大きい企業」では「応募者がいない」が、「規模の小さい企業」では「適切な人材が集まらなかった」が前年に比べ比率を高めている。(図表3-4、3-5)



以上