

## 埼玉県内企業の 2017 年新卒者採用調査

**調査対象**：県内企業 567 社

**調査方法**：アンケート方式（2月上旬 郵送回収）

**回答企業**：215 社（回答率 37.9%）

**業種別内訳**：製造業 126 社 非製造業 89 社

### 要旨

○埼玉県内企業の 2017 年 4 月の新卒者採用状況は、全産業で「採用」（2016 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 56.6%（前年比 3.7 ㊦減少）となり、3 年ぶりに 60%を下回った。

○業種別では、「採用」したと答えた企業は、製造業が、前年比 6.9 ㊦減の 50.4%、非製造業が同 1.6 ㊦増の 65.9%となった。非製造業が製造業を 15.5 ㊦上回っており、より積極的な採用姿勢がみてとれる。

○規模別では、従業員 100 人以上の企業（以下、規模の大きい企業）が 78.8%、従業員 100 人未満の企業（以下、規模の小さい企業）が 37.2%となり、規模の大きい企業の方が採用に積極的であることが分かる。一方、規模の小さい企業では、「ここ数年採用していない」が 46.9%（前年比 3.7 ㊦増）と 5 割近くにまで増えているが、その理由をみると、企業が新卒者採用を抑えているのではなく、採用の難しい状況が続いていることが窺える。

### 1. 新卒者採用状況

～採用は全産業の 6 割弱で実施～

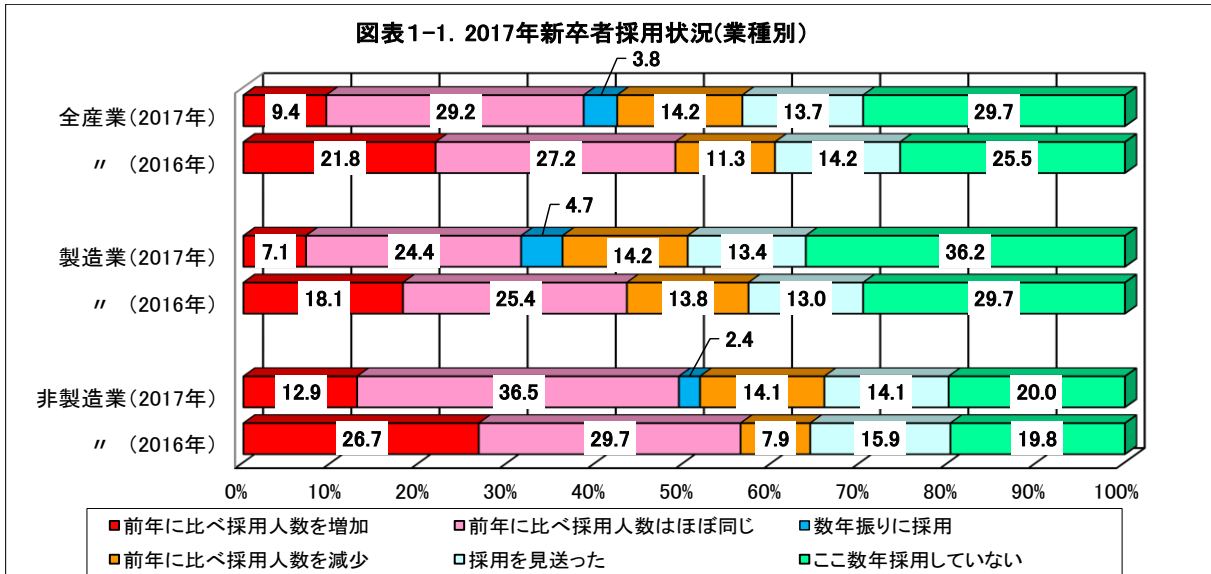
#### （1）全産業

「採用」は 56.6%と、前年に比べ 3.7 ㊦減少し、3 年ぶりに 60%台を割り込んだ。新卒者の採用内訳を見ると、採用人数を「増加」は前年比 12.4 ㊦減の 9.4%、「減少」は 2.9 ㊦増の 14.2%、「ほぼ同じ」は 2.0 ㊦増の 29.2%となっている。新たに設問項目に加えた「数年振りに採用」は 3.8%となった。新卒者採用を行う県内企業の「採用」の割合は前年に比べ若干の減少であるが、採用人数を「増加」とする企業は大きく減少している。

また、「今年は採用を見送った」が 13.7%、「ここ数年採用していない」が 29.7%で、両者を合わせ 43.4%と、前年に比べ 3.7 ㊦増加している。（図表 1—1）

#### （2）業種別

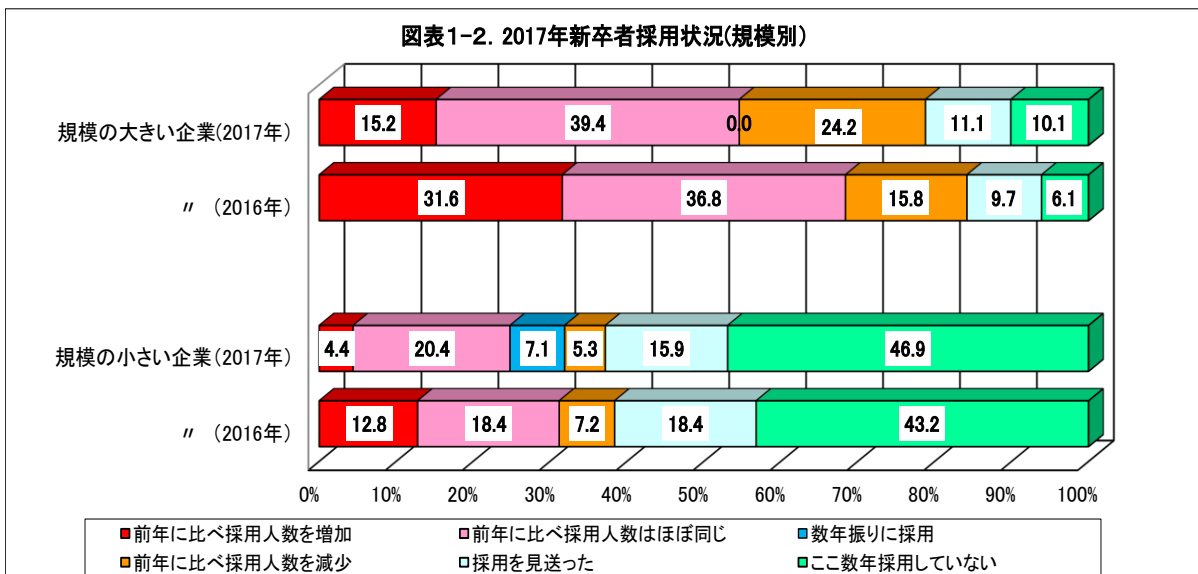
製造業では、「採用」は 50.4%で、「増加」が前年比 11.0 ㊦減の 7.1%、「減少」が 0.4 ㊦増の 14.2%、「ほぼ同じ」は 1.0 ㊦減の 24.4%となっている。非製造業では、「採用」は 65.9%で、「増加」が 13.8 ㊦減の 12.9%、「減少」は 6.2 ㊦増の 14.1%、「ほぼ同じ」が 6.8 ㊦増の 36.5%となっている。「採用」の割合は、非製造業が製造業を 15.5 ㊦上回っており、より積極的な採用姿勢がみてとれる。（図表 1—1）



(3) 規模別

「規模の大きい企業」では、「採用」は78.8%で、「増加」が前年比16.4%減の15.2%、「減少」は8.4%増の24.2%、「ほぼ同じ」が2.6%増の39.4%となっている。「規模の小さい企業」では、「採用」は37.2%で、「増加」は8.4%減の4.4%、「減少」は1.9%減の5.3%、「ほぼ同じ」が2.0%増の20.4%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半分以下で、採用人数の「増加」も5%未満に止まっている。また、「ここ数年採用していない」企業も半数近くに達しており、新卒者採用を積極的には行えない状況が続いている。

新たに設問項目に加えた「数年振りに採用」は、規模の大きい企業は0%、規模の小さい企業では7.1%となった。(図表1-2)

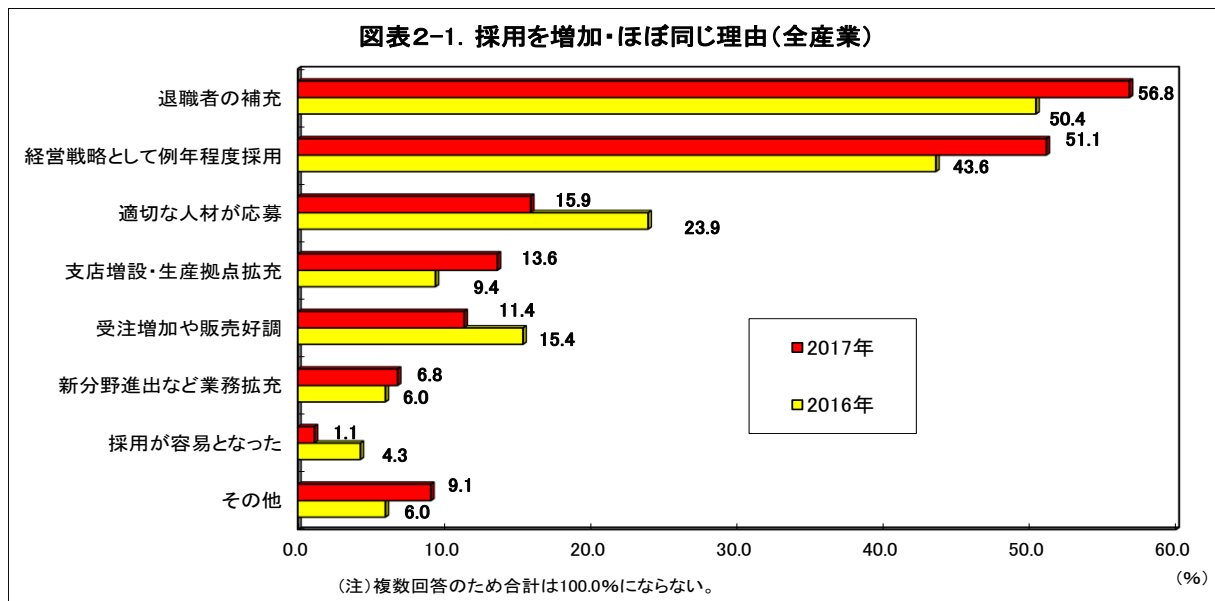


2. 採用人数を「前年より増加」または「ほぼ同じ」とした理由

～業種を問わず「退職者の補充」が最も多い～

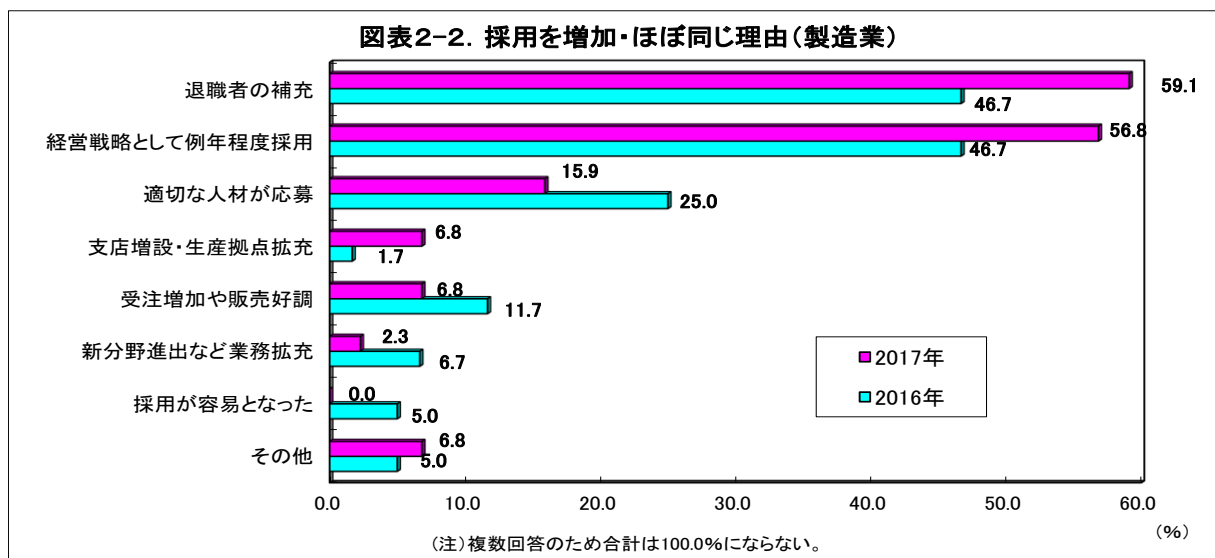
(1) 全産業

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56.8%と最も多く、続いて「経営戦略として例年程度採用」が51.1%、次いで「適切な人材が応募」が15.9%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た人員を確保しているためとみられる。(図表2-1)



(2) 業種別

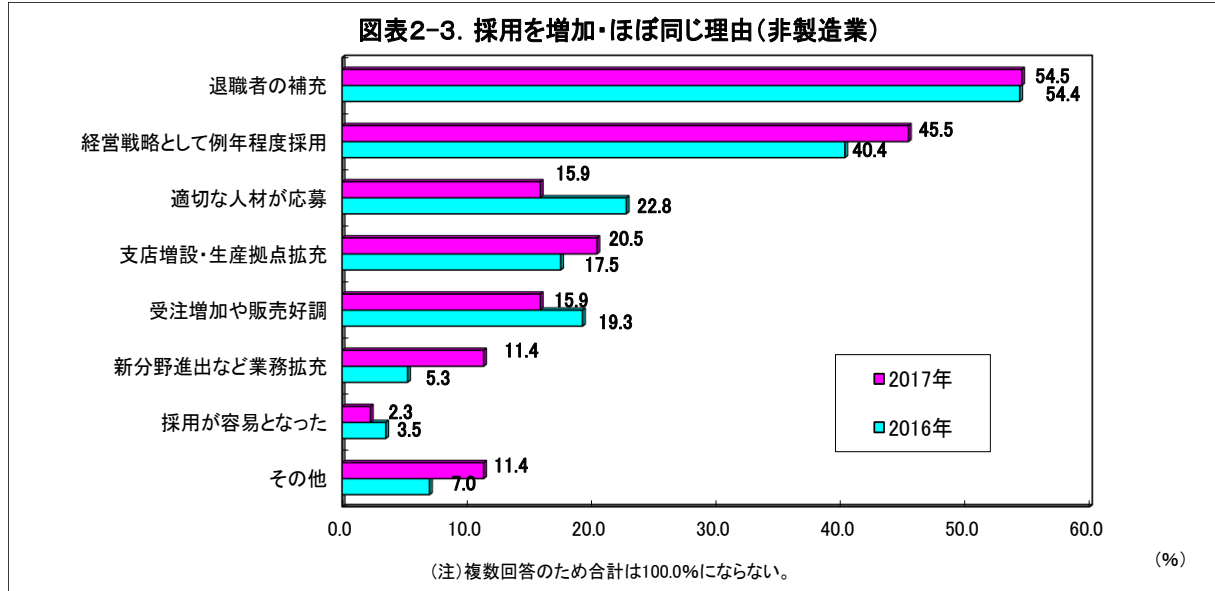
業種別では、製造業は、「退職者の補充」が59.1%と最も多く、続いて「経営戦略として例年程度採用」が56.8%と多くなっている。非製造業でも、「退職者の補充」が最も多く54.5%、



次いで「経営戦略として例年程度採用」が45.5%で続いている。

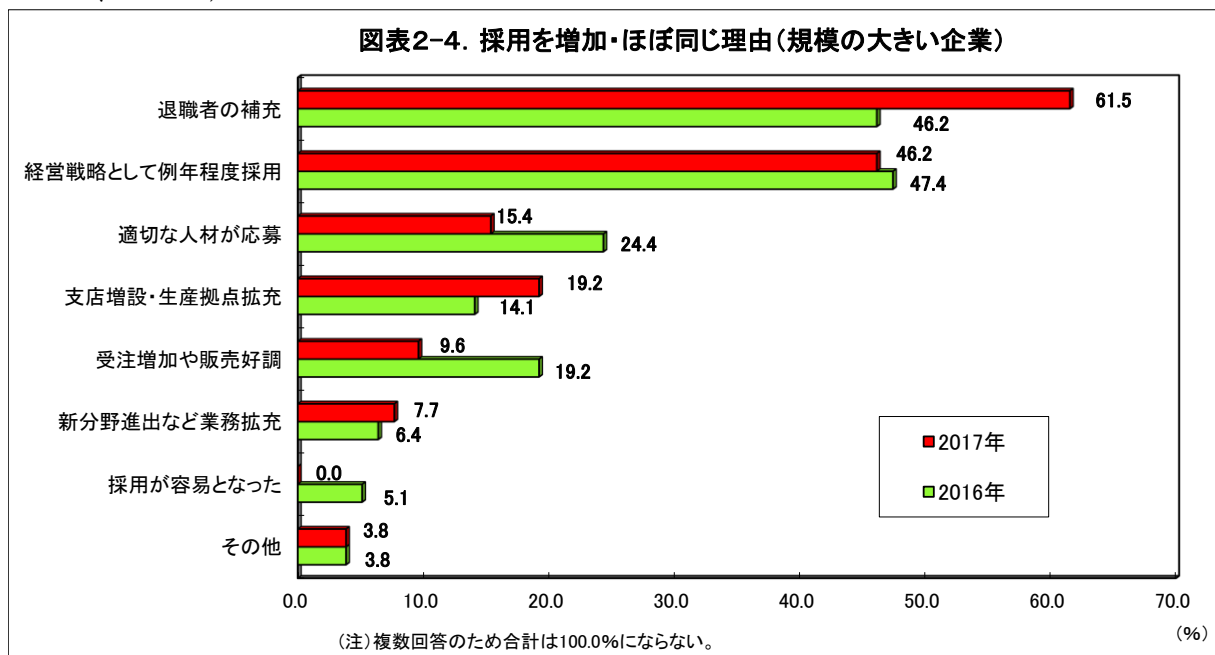
このほか、「適切な人材が応募」が、製造業、非製造業ともに15.9%と3位に入っている。

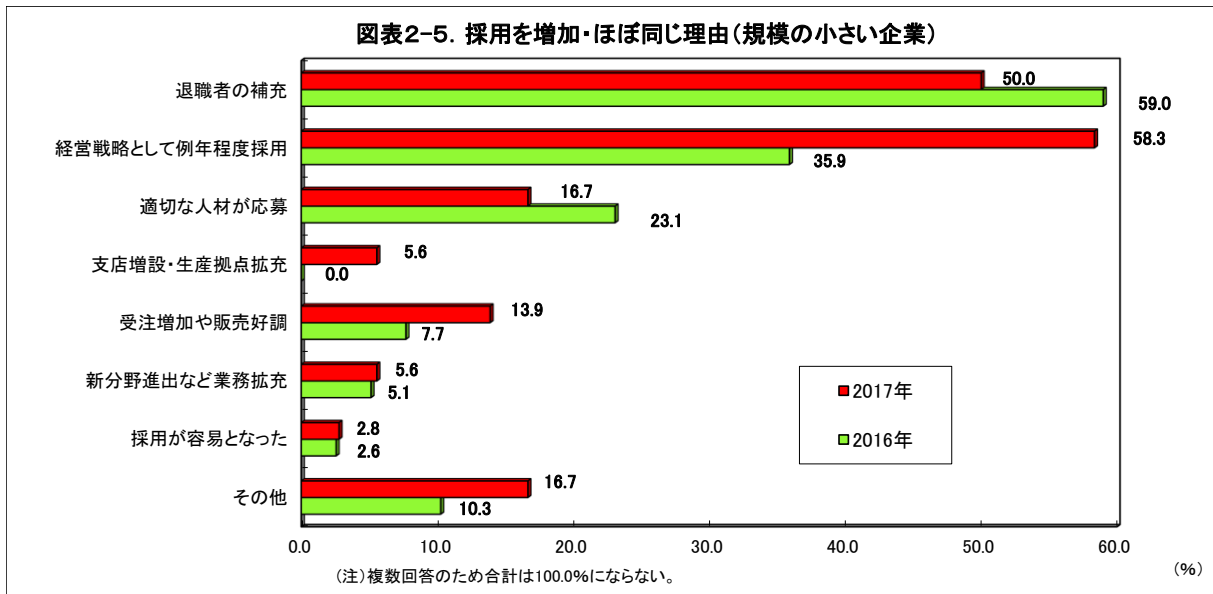
(図表2-2、2-3)



### (3) 規模別

「規模の大きい企業」は、前年に比べ大幅に増加した「退職者の補充」が61.5%と最も多く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が46.2%、「支店増設・生産拠点拡充」が19.2%と続いている。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58.3%と最も多く、次いで「退職者の補充」が50.0%、「適切な人材が応募」が16.7%と続いている。(図表2-4、2-5)

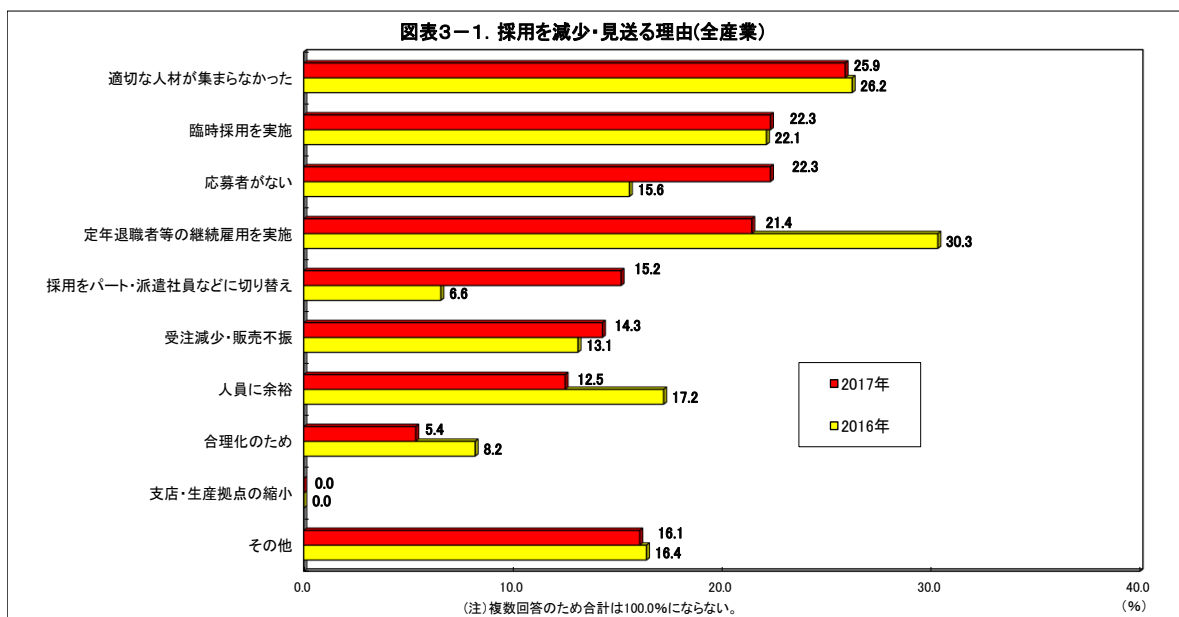




### 3. 採用人数を「前年より減少」または「採用を見送る」理由 ～「適切な人材が集まらなかった」がトップ～

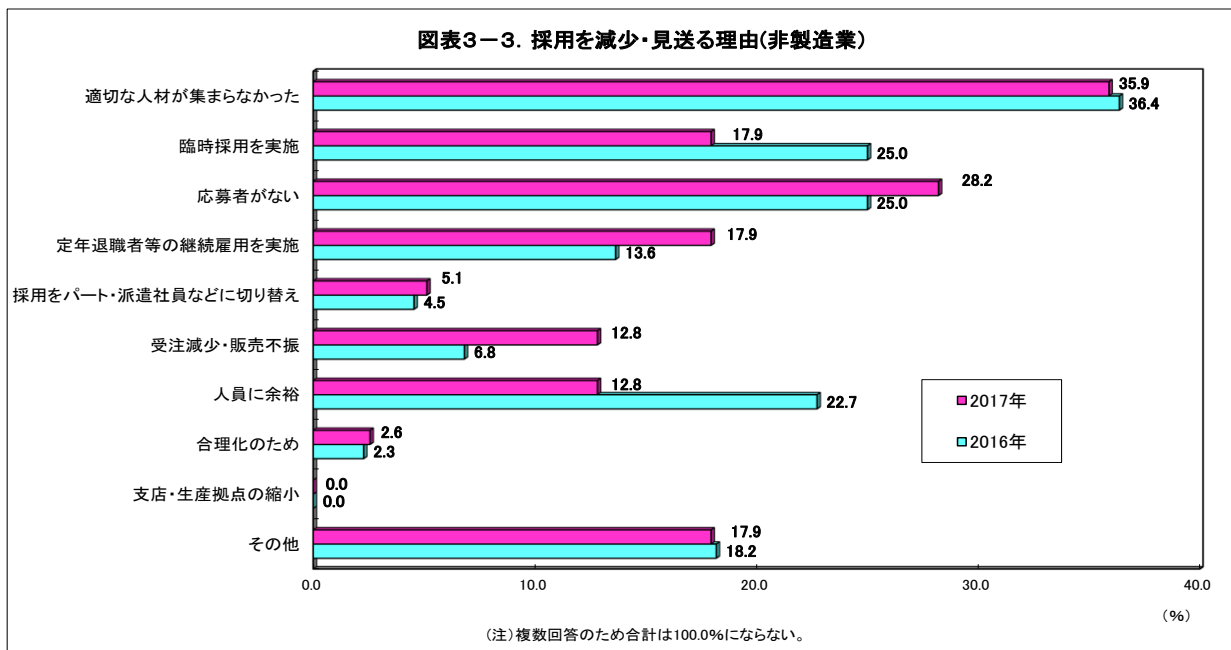
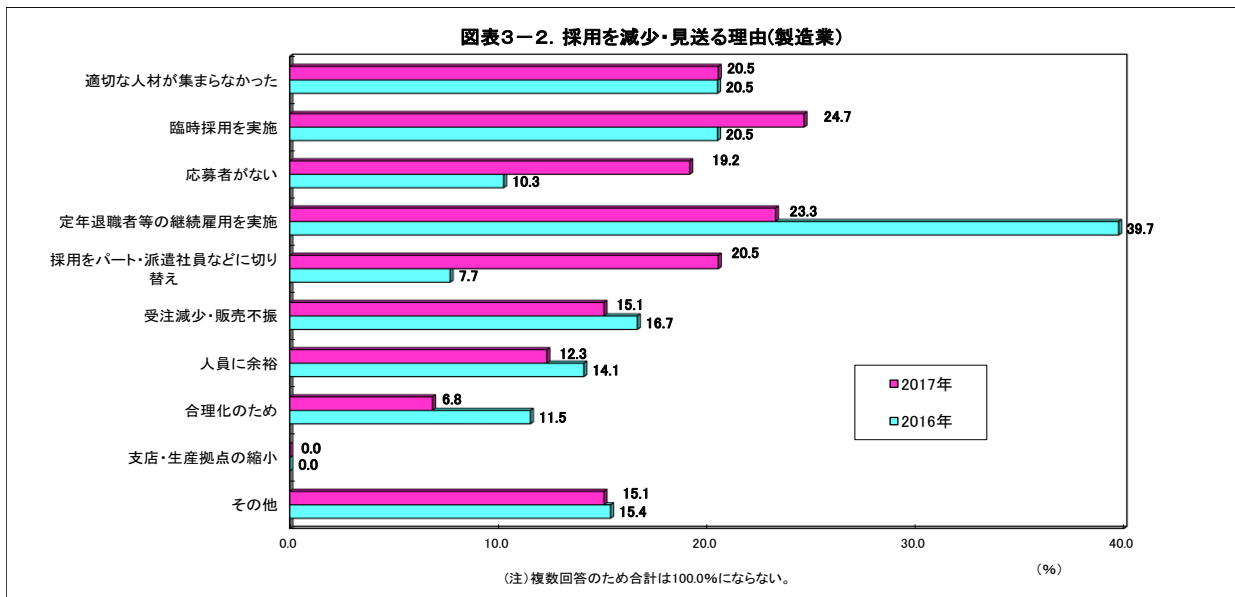
#### (1) 全産業

「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、「適切な人材が集まらなかった」が25.9%と最も多く、次いで「臨時採用を実施」と「応募者がない」が22.3%で続いている。一方、「人員に余裕」、「合理化のため」の回答数は前回、今回調査として少なく、今回調査では前回調査よりもさらに回答数が少なくなっている。この傾向は次にみるように、製造業・非製造業、規模の大きい企業・小さい企業の分類別にみても共通である。企業全般に、新卒者を採用したいのに採用できない状況が続いていることが窺える。(図表3-1)



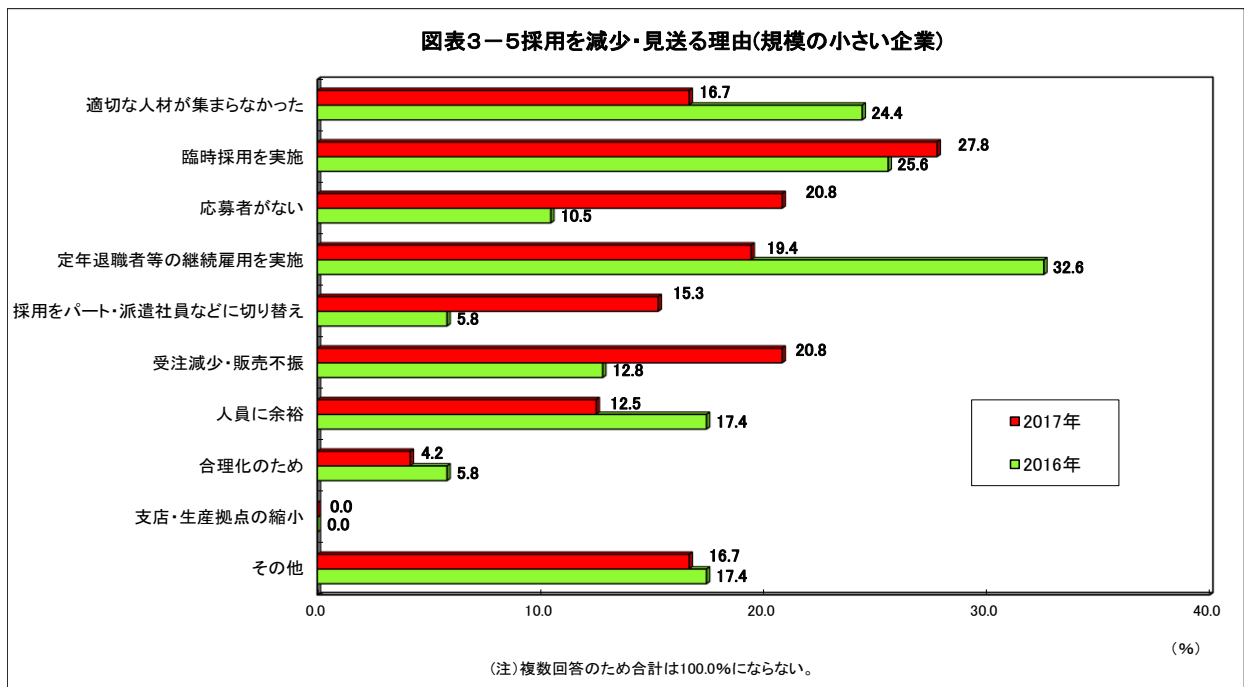
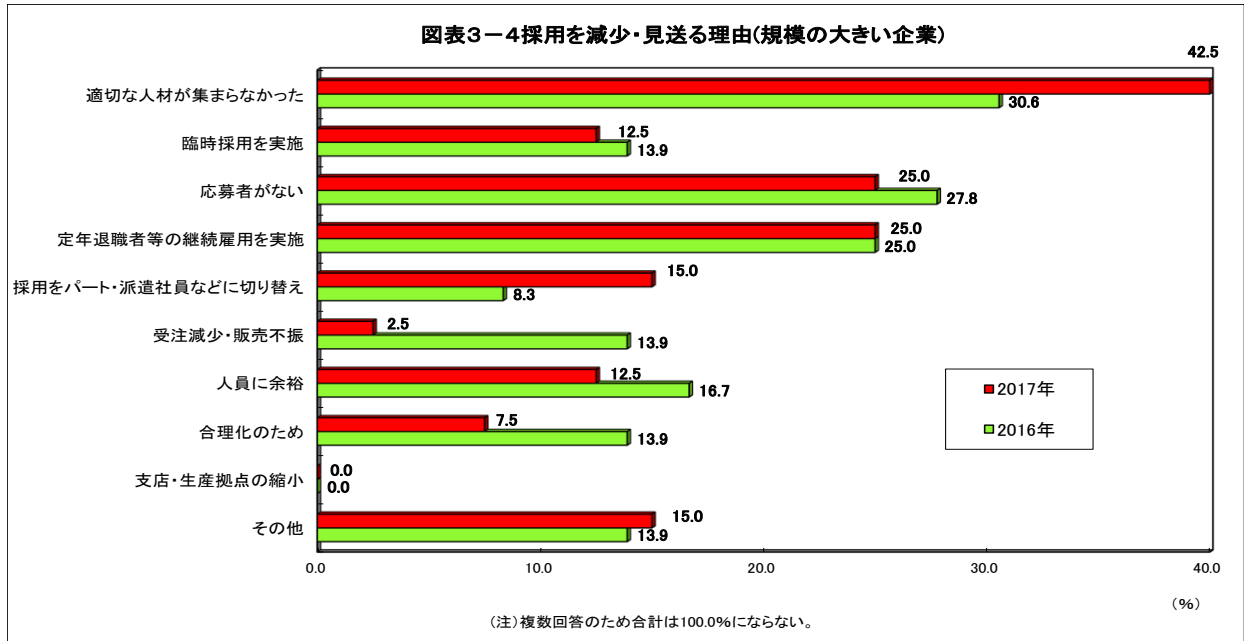
(2) 業種別

業種別では、製造業は、「臨時採用を実施」が24.7%と最も多く、これに「定年退職者等の継続雇用を実施」が23.3%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35.9%と最も多く、「応募者がいない」が28.2%で続いている。製造業では「定年退職者等の継続雇用を実施」が前年に比べ16.4ポイント減っている。これは2013年4月に施行された改正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。また、「採用をパート・派遣社員などに切り替え」が前年に比べて12.8ポイント増えているのは、人手不足感が強まる中、新卒者が予定通り採用できず、パートや派遣社員で対応していることが窺える。(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、前年に比べ大きく比率を高め42.5%と最も多く、次いで「応募者がない」と「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、「臨時採用を実施」が27.8%で最も多く、次いで、「応募者がない」、「受注減少・販売不振」が20.8%で続いている。(図表3-4、3-5)



以上