

●調査レポート

埼玉県内企業の2010年度新卒者採用調査

この調査は、埼玉県内企業を対象に実施した「2010年度新卒者採用（2010年4月入社）」  
についてのアンケート調査結果をまとめたものである。

調査概要

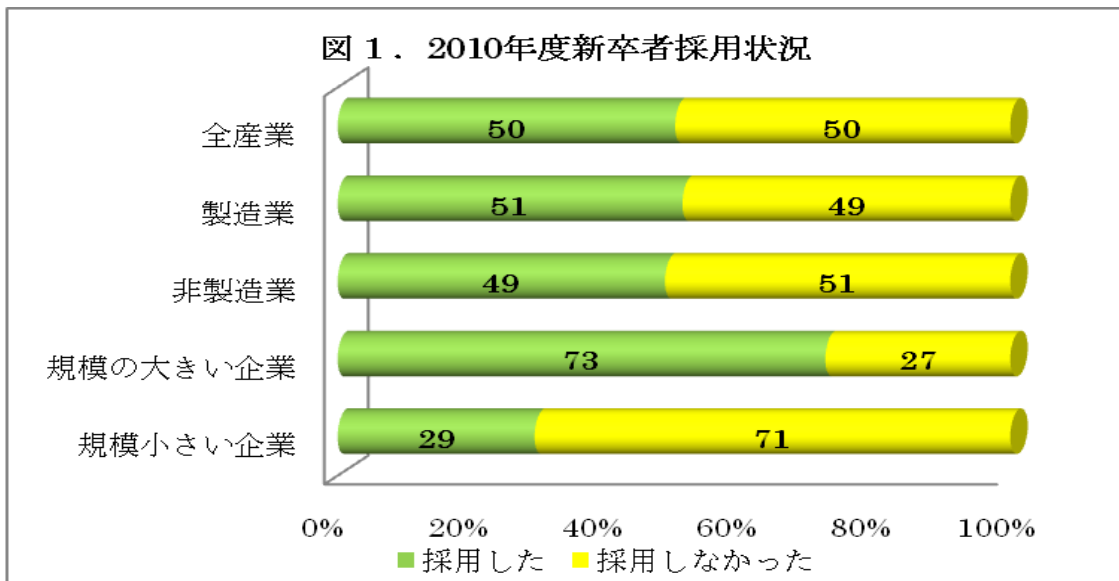
- (1) 調査時点：2010年2月上旬
- (2) 調査対象：埼玉県内企業 976社
- (3) 回答企業：278社（回収率28.5%） うち製造業160社、非製造業118社
- (4) 調査方法：郵送によるアンケート記入方式

1. 2010年度新卒者採用状況

～全産業で5割の企業が新卒者を採用～

県内企業の2010年度新卒者採用（2010年4月入社）について、「採用した」との回答企業は全産業でちょうど50%で、かろうじて7年連続で5割超を維持した。しかし、採用企業の割合は前年度調査から7割減り、新卒者にとっては厳しい年になっている。全国的に2010年度の新卒者内定率は落ち込み、厚生労働省と文部科学省の発表では今年2月1日現在で、大卒が80%、高卒でも81%と過去最低を記録。その状況が県内企業にも表れ、景気低迷がもたらす経営環境の悪化から採用を見送る企業が続出している。

採用を実施した企業を業種別でみると、製造業は51%で前年度調査に比べ8割減り、非



製造業は49%と同7%減少し、5割を切った。業種別の採用割合に大きな違いはみられないものの、非製造業では昨年まで6年連続で採用する企業割合が半数を超していたのが途切れ、製造業は4年連続してなんとか5割超をキープした。

また、企業規模別でみると、従業員100人以上の企業（以下、「規模の大きい企業」）で新卒者を採用した企業が73%で、前年度調査より11%と大幅に減少。従業員100人未満（以下、「規模の小さい企業」）では、同3%減の29%と3割を割った。今回調査でも規模の大きい企業と小さい企業の間では新卒採用に大きな落差がみられる。

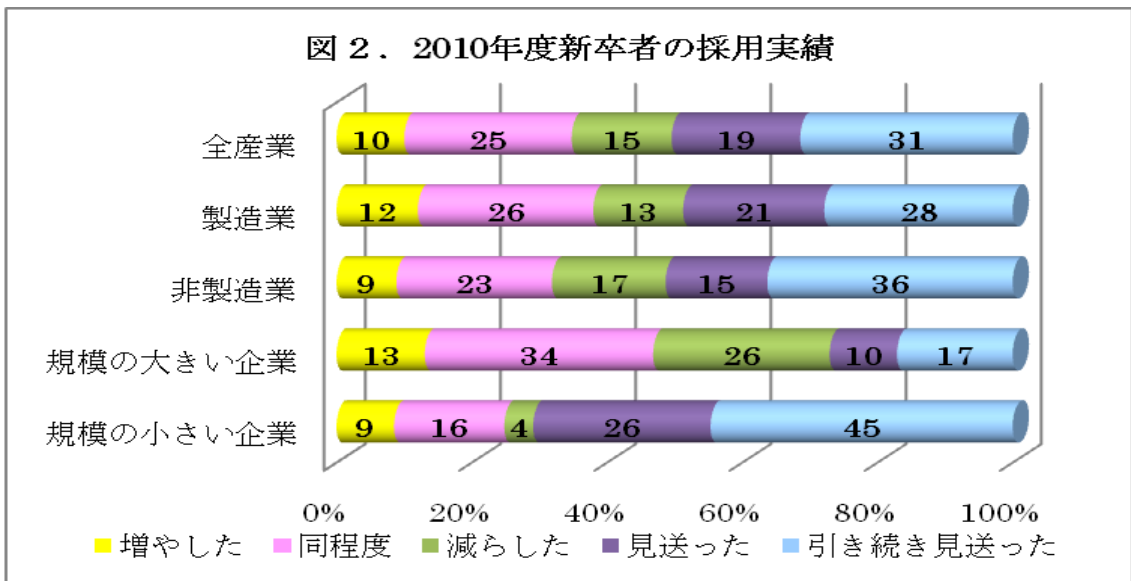
一方、「採用しなかった」との回答では、全産業や業種別での採用見送り割合に差はないものの、前年度調査と同様に企業規模別にみると大きな違いが出ている。規模の大きい企業で採用しなかった割合が3割弱だったのに対し、規模の小さい企業では7割を超している。2008年9月の米国リーマン・ショック以降、規模の大きい企業に比べ規模の小さい企業の業況感が一向に改善していないことで、新卒者採用に対する慎重な姿勢が崩れず、高い水準での採用見送りが続いている。

## 2. 採用人数

### ～「増やした」企業は全産業で1割、製造業で目立つ採用減～

新卒者を採用した企業で、前年度に比べ人数を増やしたかなどの採用実績は、全産業で「増やした」との回答は10%にとどまり、「同程度」を確保した企業は25%だった。これを業種別でみてもその傾向は変わらないが、わずかに製造業よりも非製造業で採用人数を減らした企業割合が多くなっている。前年度調査に比べると、全体的に採用人数を前年度並みに確保した企業が減り、特に製造業や規模の大きい企業ではその傾向が目立ち、逆に採用人数を減らす企業が増加している。

企業規模別でみると、規模の大きい企業では採用数を「減らした」との回答が26%ある反面、規模の小さい企業では4%にとどまり苦しい経営状況の中でも一定の人材を確保し



ている状況がうかがえた。

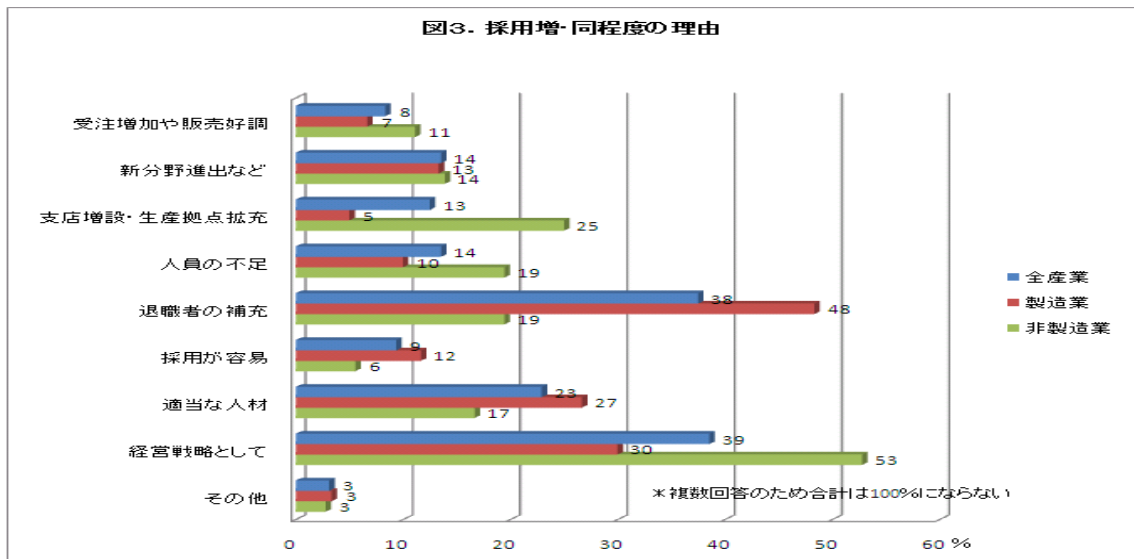
採用を見送った企業では、全産業で前年度と同様に「引き続き見送った」との回答が31%あり、非製造業で36%、規模の小さい企業では45%に上っていることから規模の小さい非製造業の企業ほど複数年にわたって採用がない状況が続いているようだ。

### 3. 採用増・同程度の理由（複数回答）

～製造業は「退職者の補充」、非製造業は「経営戦略として」がトップ～

採用人数を「増やした」、あるいは「同程度」採用した企業からその理由を聞いた結果、全産業では「経営戦略として」が39%、「退職者の補充」が38%で拮抗している。この2つの理由の順位は前年度調査と変わらないが、今回調査では「経営戦略として」が7ポイント減り、逆に「退職者の補充」は9ポイント増えた。例年、新卒者の採用にあたっては経営戦略上の観点から定期的に採用している企業が最も多い回答だが、前年度調査まで団塊の世代を中心に定年を延長して再雇用していた社員がここに来てリタイア、今回調査ではその分の補充から退職補充の理由が増加し採用人数を増やした、あるいは同程度の人材を確保したものとみられる。

業種別でみると、この2つの理由には差があり製造業では「退職者の補充」が48%で、非製造業は「経営戦略として」が53%とトップの順位が入れ替わった。製造業では熟練の技能者が定年延長の末に退職、その補充が大きな理由になったものと思われ、非製造業ではデフレや景気低迷から落ち込む売り上げに歯止めをかけ、少しでも業績を回復しようとの経営戦略上の観点からトップの理由になったものとみられる。



### 4. 採用人数の減少及び採用しない理由（複数回答）

～業種問わず「受注減少・販売不振」がトップに～

「採用人数を減らした」あるいは「採用を見送った」（「引き続き見送った」を含む）と

回答した企業の理由では、「受注減少・販売不振」が業種を問わず全産業のいずれもトップとなっている。前年度調査に比べると、「受注減・販売不振」理由は製造業で高い割合を示していたが、今回調査ではさらに11 ㊦も増加し、非製造業でも9 ㊦増加するなど経営の悪化が新卒者採用に暗い影を落としている。

また、「人員に余裕」あるいは「随時採用」の理由が増加しているのも変化の一つで、特に1年を通しての「随時採用」は前年度調査に比べ全産業で10 ㊦、製造業で13 ㊦、非製造業でも5 ㊦増加した。景気の先行きがなかなか見通せない中で、定期的な採用を手控えた企業は多分に業績を見ながら人員を確保する方針に転換しているようだ。前年度調査で規模の小さい企業を中心に回答が多かった「人材が集まらない」や「応募者がいない」との理由は、今回調査では影を潜め、特に「人材が集まらない」との理由は製造業で回答割合が二ケタから一ケタ前半に低下したことを考えると、規模の大きい製造業が採用を控える中で、業績が苦しいながらも人材を確保したいと望む規模の小さい製造業では救いの春だったようだ。

