

## ●調査レポート

# 埼玉県内企業の2011年度新卒者採用調査

**調査対象**：県内企業 572 社                      **調査方法**：アンケート方式（2月上旬 郵送回収）

**回答企業**：305 社(回答率 53.3%)              **業種別内訳**：製造業 180 社      非製造業 125 社

（本調査レポートは、2011年3月11日に発生した東日本大震災の前に回収したアンケートを集計・分析したものであり、地震によるその後の影響は反映されていない）

### 要旨

今春の県内企業の新卒者採用状況は、全産業で「採用した」企業は53%を占め、8年連続して過半数を超えた。前年度調査に比べて3割の増加に止まっているが、全国的に上場企業などの大手企業を望む学生にとっては就職氷河期と言われている中で、県内企業の採用状況は厳しいながらも積極的に新卒者採用に動く企業が増加している。

業種別では採用状況に大きな差はなかったが、2008年度から続いていた製造業が非製造業を上回る採用割合に終止符が打たれ、3年ぶりに非製造業が製造業の採用割合を上回っている。一方で、企業規模間での比較では大きな差が出ており、規模の大小で採用状況に明暗が出た。

新卒者の採用実績をみると、全産業で採用人数を「増やした」企業が前年度調査から10割増加し20%と倍増した。また、小規模企業においては、新卒採用を前年度に「引き続き見送った」企業が48%と高い水準にあり、大規模企業の14%と比べ格差が出ている。

### 1. 2011年度新卒者採用状況

#### ～新卒採用企業は全産業で53%に～

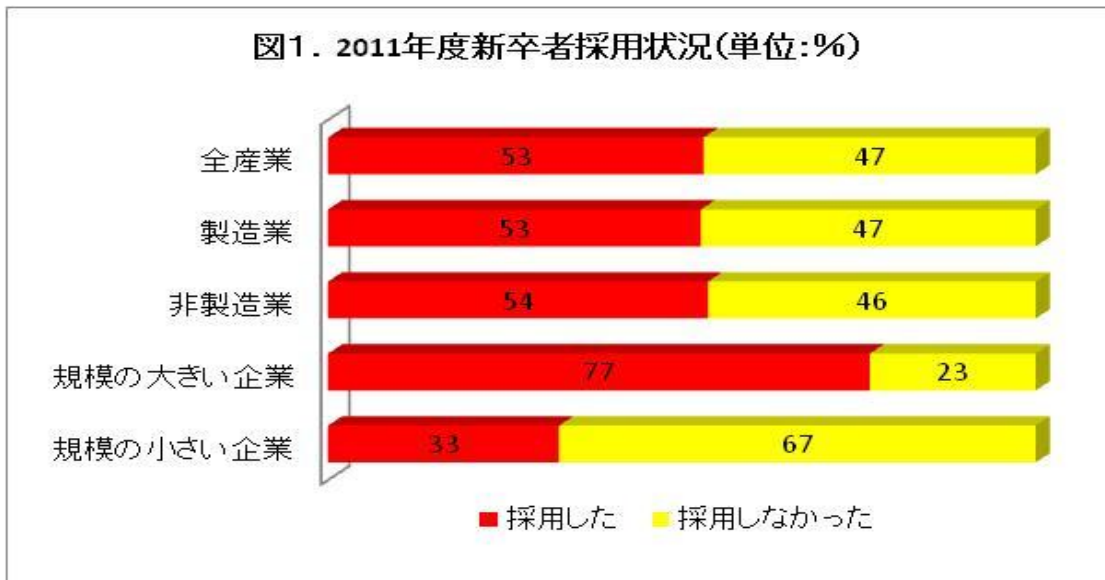
2011年度の新卒者採用（2011年4月入社）について、「採用した」と回答した県内企業は8年連続して過半数を超え、全産業で53%を占めた。しかし、前年度調査に比べわずかに3割の増加に止まり、新卒者にとっては引き続き厳しい状況が続いている。ここ数年、就職氷河期と言われている中で上場企業などの大手企業では採用人数を減少させ、昨秋の段階では全国的に内定率が落ち込み過去最低となったが、こと県内企業に限って言えば前年

度に比べると積極的に新卒者採用に動く企業が増加したと思われる（図1）。

採用を実施した企業を業種別でみると、製造業は53%で前年度調査に比べ2%増え、非製造業は54%と同5%増加して2年ぶりに過半を超した。業種別での採用割合には大きな差はないが、2008年度から続いていた製造業が非製造業を上回る採用割合が3年ぶりに逆転した。

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は77%で、前年度調査より4%増加し、従業員100人以下の企業（以下、「規模の小さい企業」）も同4%増の33%となっている。ただ、今回調査でも企業規模間で新卒採用の割合に大きな違いがみられた。

一方、「採用しなかった」との回答では全産業や業種別での差はないものの、企業規模別では前年度調査と同様に大きな格差が生じている。規模の大きい企業で「採用しなかった」割合が23%だったのに対し、規模の小さい企業では67%と依然として高率だった。企業規模間による業績の回復状況は変わっていないようで、規模の小さい企業では高い水準での採用見送りがまだ続くものとみられる。



## 2. 新卒者の採用実績

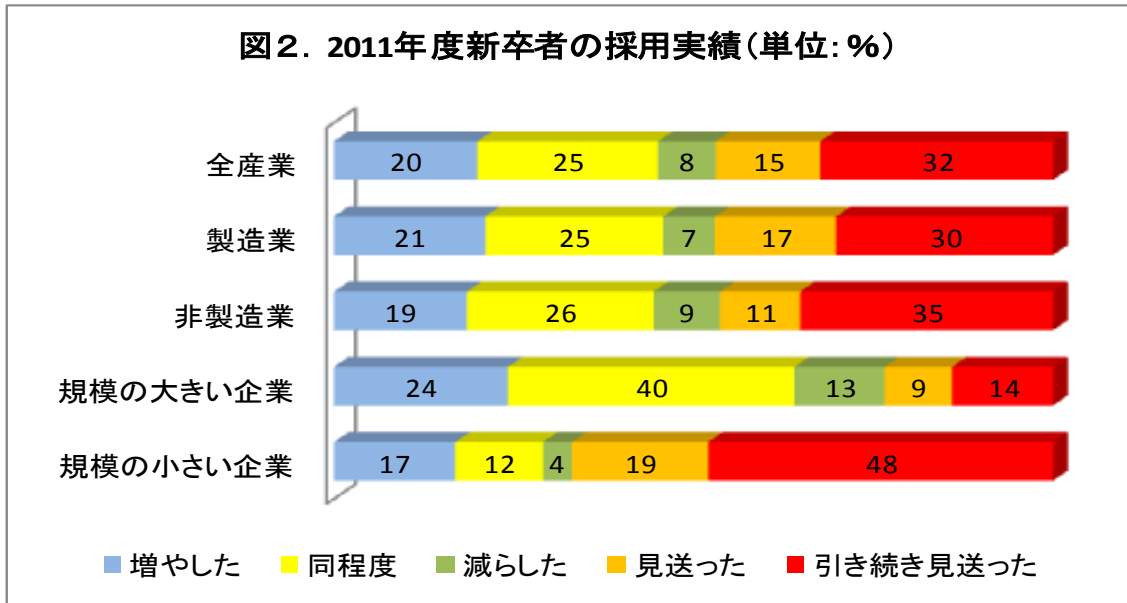
### ～「増やした」企業は全産業で2割、規模の大きい企業で目立つ採用増～

新卒者の採用実績をみると、全産業で採用人数を「増やした」企業が前年度調査から10%増加し20%と倍増した。また「同程度」は前年度調査と同じく25%、「減らした」は7%減少して8%となった。新卒者採用に積極的に動いている企業はあるものの、一方で今年度採用を「見送った」企業が15%あり、前年度から「引き続き見送った」企業の32%を合わせると半数近くある状況は前年度と比較して大きな変動はない（図2）。

業種別で比べると大きな差はみられないが、企業規模別で比較すると規模の大きい企業では採用人数を「増やした」企業が前年度調査から11%増加して24%に、「同程度」も6

増加して 40%となり合計で6割を超していることから、新卒者採用に対して比較的前向きな姿勢がみられる。規模の小さい企業では「増やした」とする企業が 17%と前年度調査に比べ8割増加しているものの、大方は新卒者採用には積極的な姿勢は見せていない。

上場企業などの大手企業では新卒者採用が厳しい状況下で、県内では規模の大きい企業では採用の好機ととらえて、積極的に人材確保に動いている状況が見て取れた。

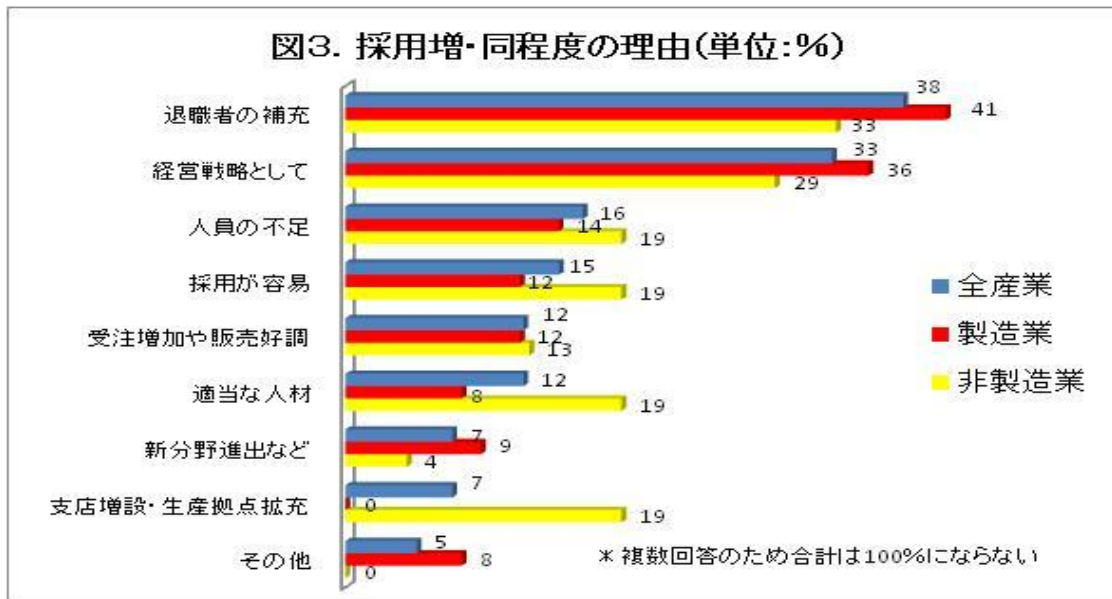


### 3. 採用増・同程度の理由（複数回答）

#### ～業種を問わず「退職者の補充」がトップに～

採用人数を「増やした」あるいは「同程度」採用した企業から、その理由を複数回答で聞いた結果、全産業では「退職者の補充」が38%で、次いで「経営戦略として」が33%だった。前年度調査では逆の順位だったことから、トップ2の逆転が今回調査の特徴と言える。既に前年度調査からその兆候はみられており、ここ数年の調査では新卒者採用の理由として経営戦略上の観点から定期的に採用している企業が多くみられていたが、前年度調査から団塊の世代を中心に定年延長あるいは嘱託雇用が終了となることを見据えて、その穴埋めとして退職補充として新卒者を採用するケースが目立ち始めていた。今回調査では一層顕著となったようで、来年度以降もその傾向は続くものとみられる。

業種別でも業種を問わず「退職者の補充」が最大の理由で、特に非製造業では前年度調査でトップだった「経営戦略として」の回答率が24%と大幅に減少して、首位の座が入れ替わった。おそらく、非製造業においても団塊世代の再雇用期限が終わり、その補充に新卒者を採用する動きがより顕著になったものとみられる。



4. 採用減・採用見送りの理由（複数回答）

～全産業で「受注減少・販売不振」が最大理由～

「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をみると、全産業で「受注減少・販売不振」が31%と最も多い。しかし、前年度調査では「人員に余裕」と「臨時採用」を含めた回答が拮抗して他の回答を引き離していたが、今回調査ではいずれも回答が減少し分散化している。

業種別で比較すると、製造業では「受注減少・販売不振」が39%で最も多かったのに対し、非製造業では「人員に余裕」と「臨時採用」の回答が24%の同率で違いをみせている。特に全産業で最大理由だった「受注減少・販売不振」は19%に止まり、企業の事情によって回答が分散している傾向が強く出ていた（図4）。

