

●調査レポート

埼玉県内企業の2012年度新卒者採用調査

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：262 社(回答率 46.2%) **業種別内訳**：製造業 150 社 非製造業 112 社

要旨

○埼玉県内企業の新卒者採用状況は、全産業で前年度比「増やした」、「ほぼ同じ」及び「減らした」の合計（以下、「採用予定」）は 55.3%を占め9年連続して過半数を超えた。しかし、前年度比 2.2 割の僅かな増加に止まった。全国的に厳しい新卒者採用環境にあり、埼玉県内においても慎重な姿勢が窺われる結果となっている。

○業種別で見ると、製造業は、採用人数は「ほぼ同じ」が前年度比 0.1 割増の 24.7%とほとんど変わらなかった。一方、「増やした」は 5.0 割減の 16.0%、「減らした」は 4.8 割増の 12.0%と採用状況はやや後退している。非製造業では、「減らした」が 3.0 割減の 6.3%と、「増やした」が 2.9 割増の 21.4%、「ほぼ同じ」が 5.4 割増の 31.3%と増加している。非製造業では、建設業、自動車ディーラー等に積極的な姿勢が見られ、製造業に比べやや前向きな姿勢が窺われる。

○規模別で見ると、従業員 100 人以上の企業(以下、「規模の大きい企業」)は、「採用予定」が前年度比 3.5 割減少したものの、73.0%と大半を占めており、新卒者採用に対し比較的積極的な企業が多いことがと見受けられる。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」が 6.3 割増の 39.0%と改善の動きも見られるが、総じて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。

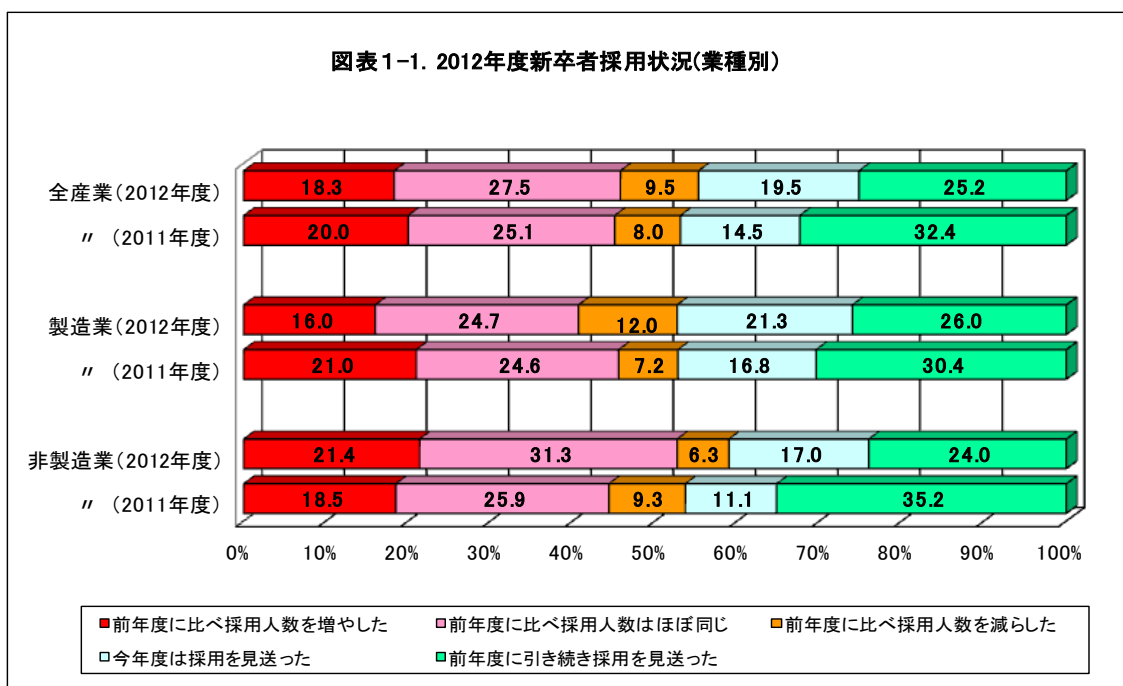
1. 新卒者採用状況

～「増やした」は全産業で2割弱、非製造業で目立つ採用増～

(1) 全産業

「採用予定」は 55.3%を占め9年連続して過半数を超えたが、今年度採用は「見送った」が 19.5%、前年度から「引き続き見送った」も 25.2%で、両者を合わせ 44.7%が採用を行なわなかった。また、新卒者の採用内訳を見ると、前年度に比べ採用人数を「増やした」は、前年度比 1.7 割減少の 18.3%、「ほぼ同じ」は 2.4 割増の 27.5%で、「減らした」は 1.5 割増の 9.5%となっている。県内企業の新卒者採用姿勢は慎重であることが窺われ、厳しい就職情勢となっていると見られる。(図表 1-1)

図表1-1. 2012年度新卒者採用状況(業種別)



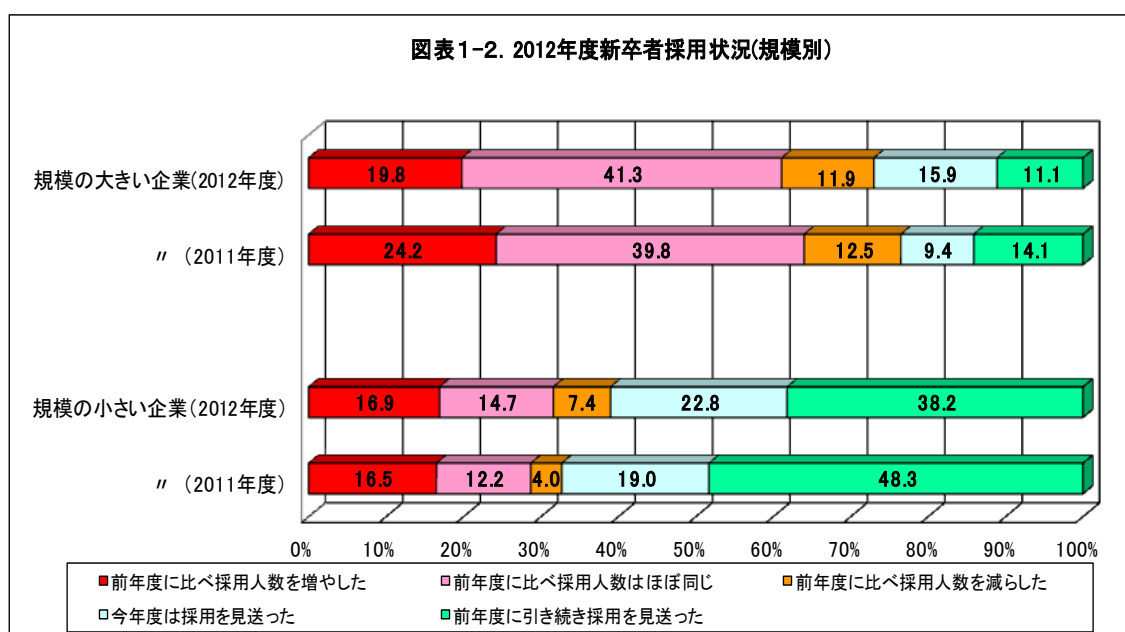
(2) 業種別

製造業では、「ほぼ同じ」が前年度並みの中、「増やした」は5.0ポイント減の16.0%、「減らした」は4.8ポイント増の12.0%で、採用状況はやや後退している。一方、非製造業では、「減らした」が3.0ポイント減の6.3%で、「増やした」が2.9ポイント増の21.4%、「ほぼ同じ」は5.4ポイント増の31.3%で、製造業と対照的に前向きな採用姿勢が窺われる。(図表1-1)

(3) 規模別

「規模の大きい企業」での「採用予定」は73.0%で、前年度比3.5ポイント減少したものの依然大半を占めており、新卒者採用に対しては比較的積極的な企業が多いと見られる。「規模の

図表1-2. 2012年度新卒者採用状況(規模別)



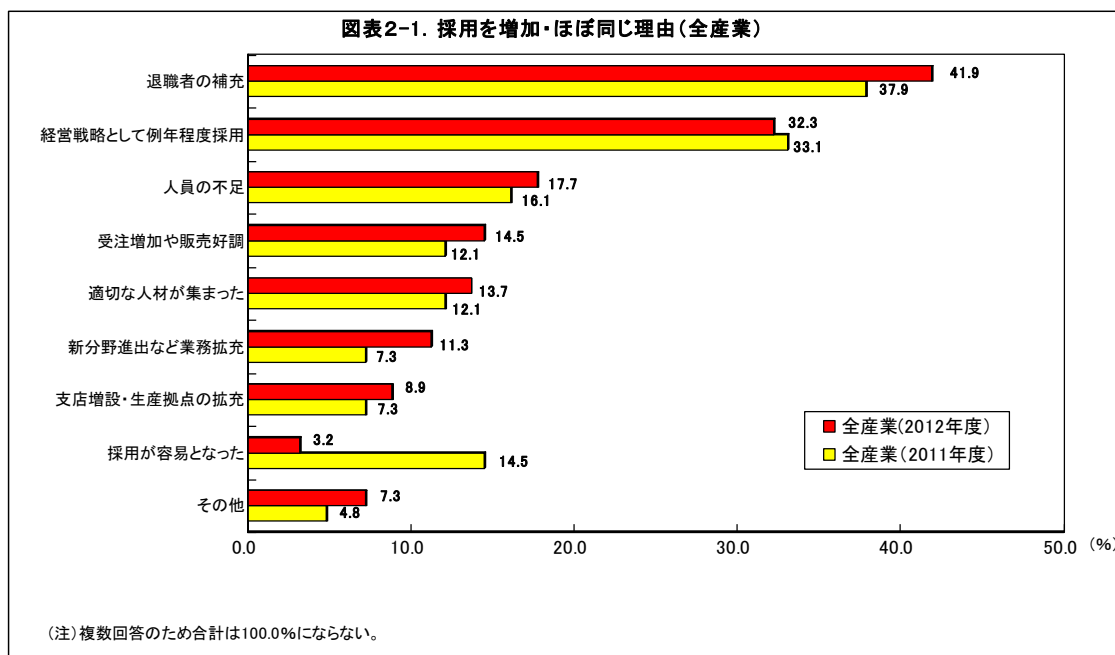
小さい企業」では、「採用予定」は前年度比 6.3 割増加の 39.0%で改善の動きが見られるが、総じて新卒者採用には消極的な姿勢を感じさせる。上場企業など国内大手企業が新卒者採用を手控える中、埼玉県内の「規模の大きい企業」が優秀な人材確保の絶好のチャンスと見ていることが窺われる。(図表 1—2)

2. 採用人数を前年度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」が第 1 の理由～

(1) 全産業

採用人数を「増やした」あるいは「ほぼ同じ」と回答した先では、「退職者の補充」が 41.9%と最も多く、続いて「経営戦略として例年程度採用」が 32.3%、「人員の不足」が 17.7%の順となった。

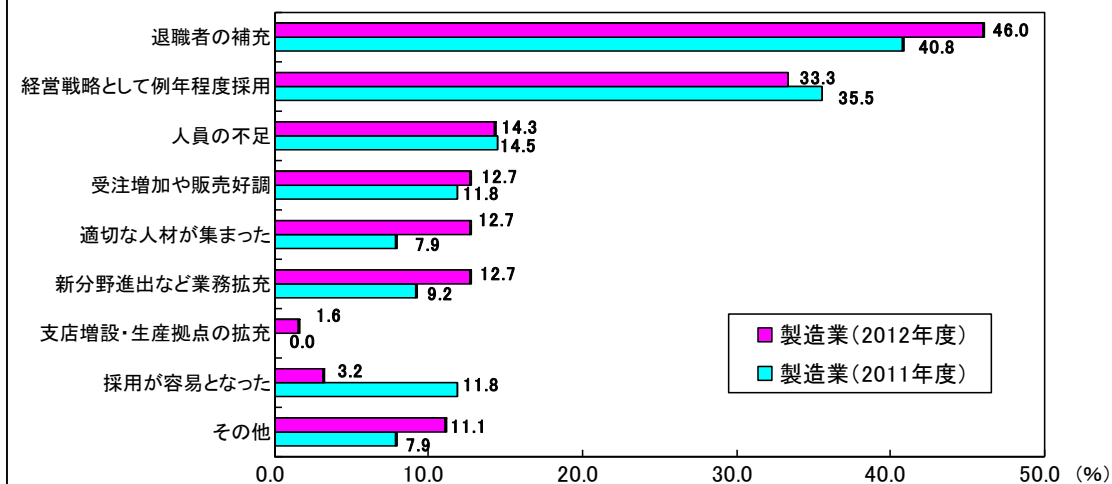


昨年度から、これまで最多の新卒者採用理由であった「経営戦略として例年程度採用」を、団塊世代を中心とした定年延長あるいは嘱託期間満了に伴う「退職者の補充」が上回るようになったことが窺われる。(図表 2—1)

(2) 業種別

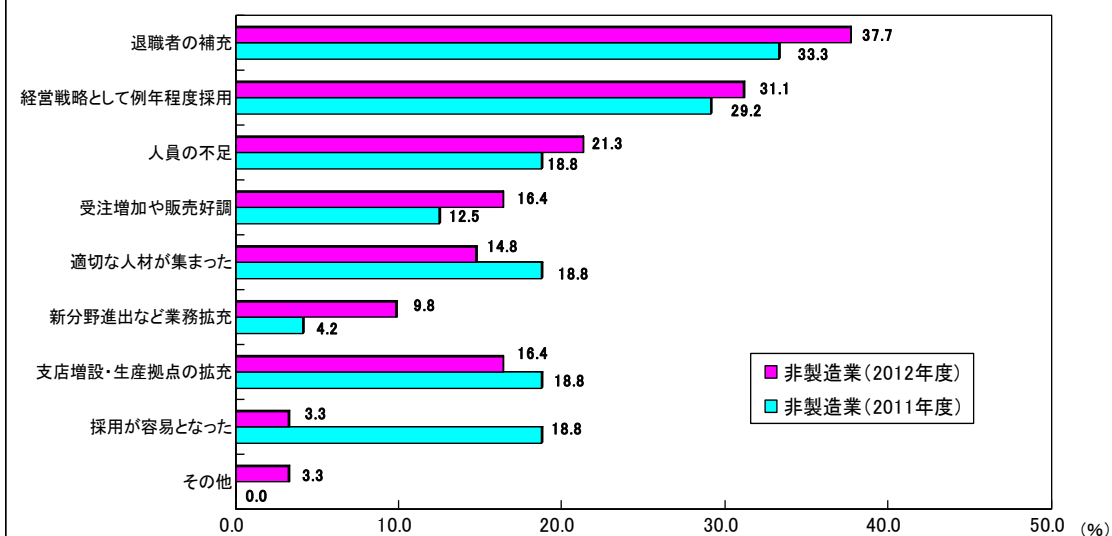
製造業、非製造業ともに、「退職者の補充」が前年度よりやや増加し製造業が 46.0%、非製造業が 37.7%と最多の理由となっている。業種を問わず、団塊世代退職に伴う新卒者採用の動きが顕著になったものと見られる。(図表 2—2、2—3)

図表2-2. 採用を増加・ほぼ同じ理由(製造業)



(注)複数回答のため合計は100.0%にならない。

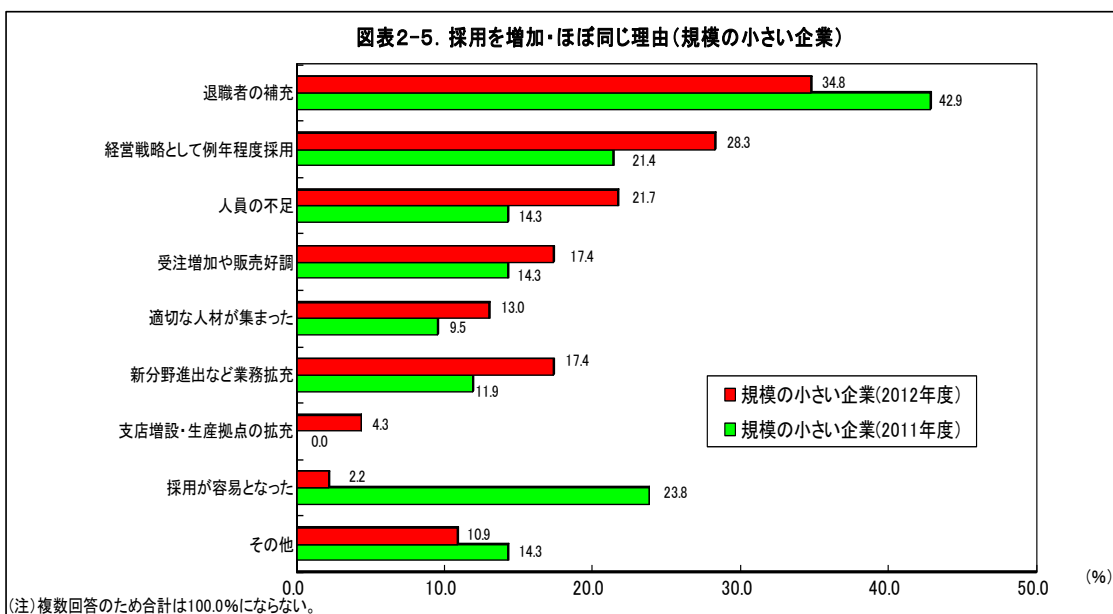
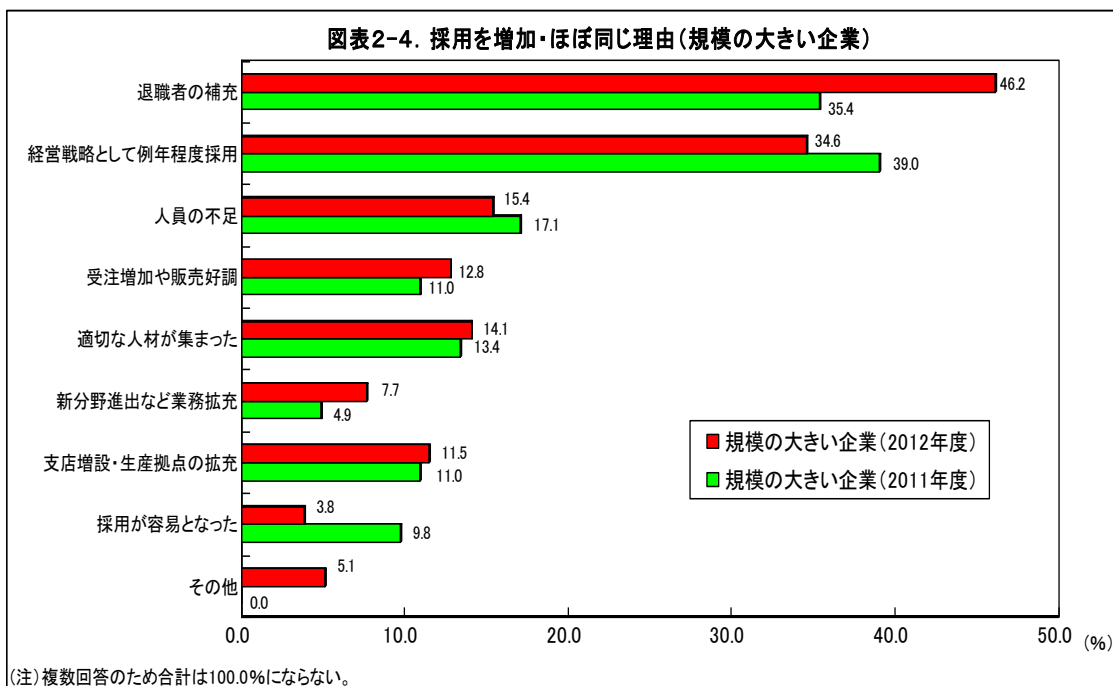
図表2-3. 採用を増加・ほぼ同じ理由(非製造業)



(注)複数回答のため合計は100.0%にならない。

(3) 規模別

規模の大小にかかわらず「退職者の補充」が最も多く、続いて「経営戦略として例年程度採用」、「人員の不足」という上位の順は同じである。しかし、「規模の大きい企業」では「退職者の補充」が46.2%で前年度比10.8%増となる一方、「経営戦略として例年程度採用」と「人員の不足」はやや減少している。また、「規模の小さい企業」では「退職者の補充」が8.1%減少する中、「経営戦略として例年程度採用」と「人員の不足」はやや増加するなど、対照的となった。(図表2-4、2-5)



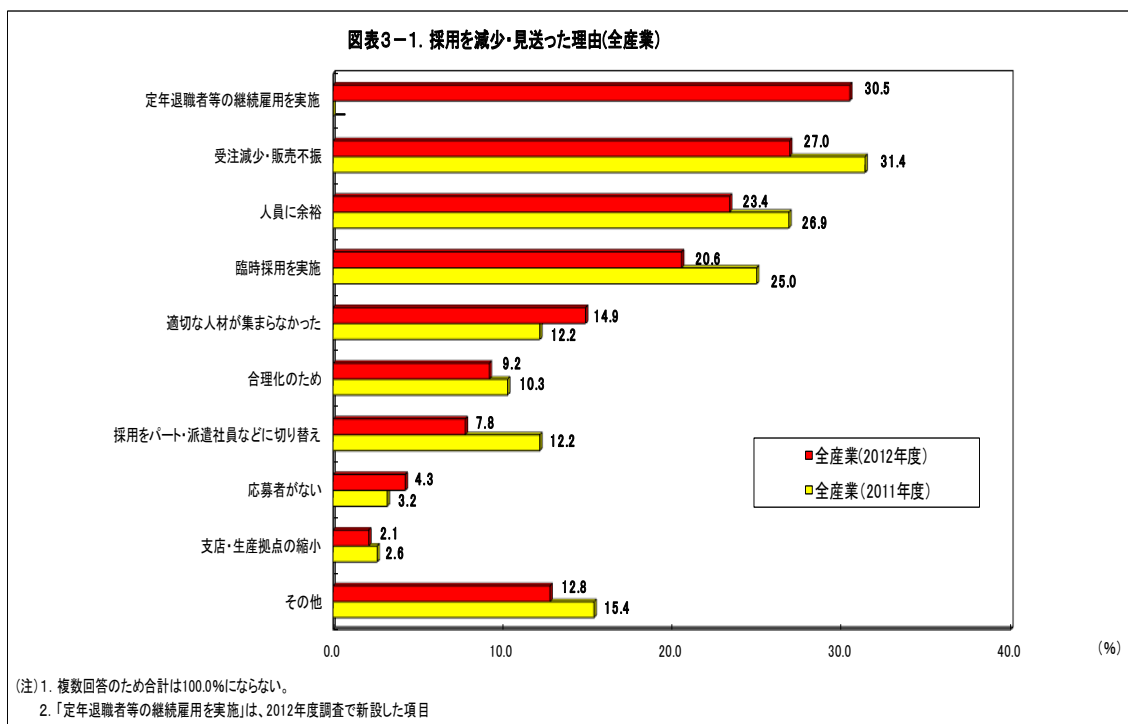
3. 採用人数を前年度より減少又は採用を見送った理由

～全産業で「定年退職者等の継続雇用を実施」が最大の理由～

(1) 全産業

採用人数を「減らした」、「見送った」、「引き続き見送った」などと回答した理由を見ると、今年度調査から新たに選択肢に加えた「定年退職者等の継続雇用を実施」が 30.5%と最多で、続いて「受注減少・販売不振」が 27.0%、「人員に余裕」が 23.4%、「臨時採用を

実施」が20.6%の順だった。前年度調査では、「受注減少・販売不振」、「人員に余裕」、「臨時採用を実施」が上位3項目を占めいづれも他の項目を大きく引き離していた。今年度調査では、「定年退職者等の継続雇用を実施」に加え「受注減少・販売不振」、「人員に余裕」、「臨時採用を実施」の4項目が他の項目を大きく引き離す結果となった。



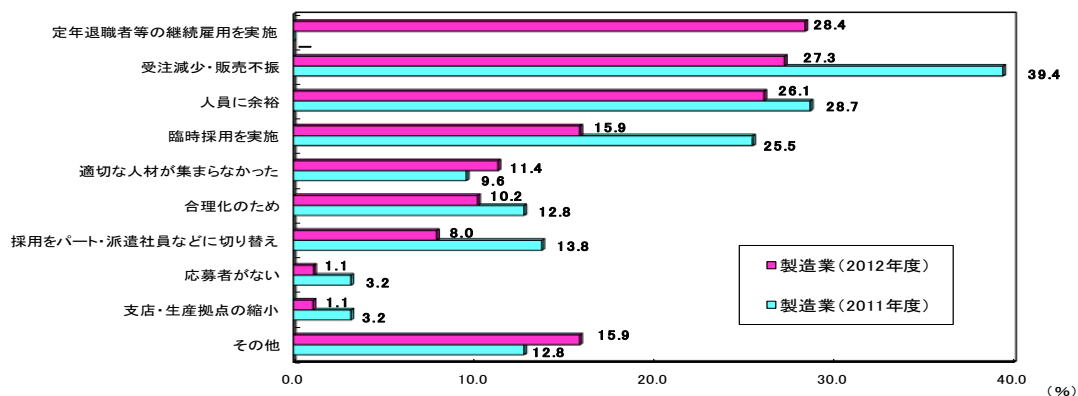
最多となった理由「定年退職者等の継続雇用を実施」は、勤労意欲・能力がともに高い高齢者が多い中、社会的要請も強く、今後も続く見込み。(図表3-1)

(2) 業種別

製造業、非製造業ともに、「定年退職者等の継続雇用を実施」がトップであったが、2位以下には違いが見られる。

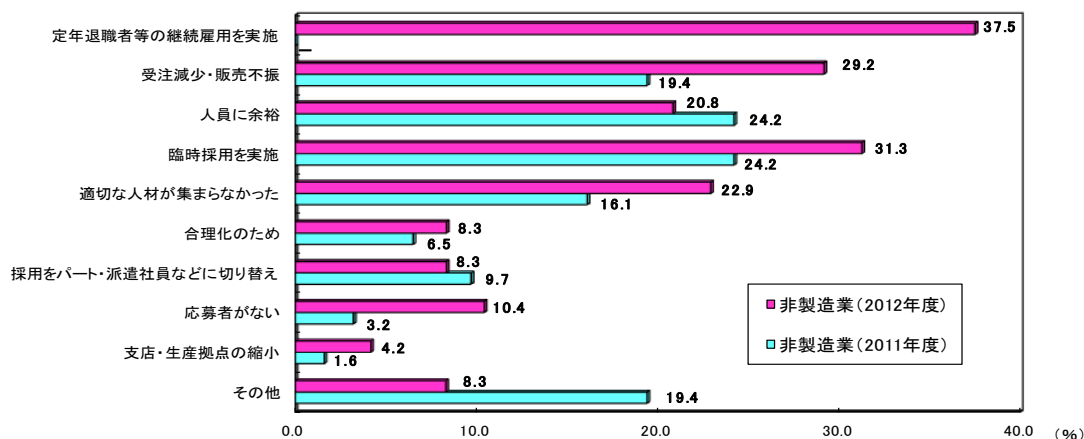
製造業では「受注減少・販売不振」、「人員に余裕」、「臨時採用を実施」、「適切な人材が集まらなかった」の順となったのに対し、非製造業では「臨時採用を実施」、「受注減少・販売不振」「適切な人材が集まらなかった」、「人員に余裕」の順となった。「受注減少・販売不振」については、製造業、非製造業ともに3割弱を占め、景気の影響を受けていることが窺われる。また、「臨時採用を実施」については、非製造業が31.3%と製造業15.9%の倍近くで、仕事量の変動や一時的な欠員への対応、即戦力の確保、人件費の固定費化抑制等のため、有効活用している状況が窺われる。「適切な人材が集まらなかった」も、非製造業では22.9%と製造業11.4%を倍近く上回り、企業の希望する人材確保の難しさを改めて認識させられる結果となっている。(図表3-2、3-3)

図表3-2. 採用を減少・見送った理由(製造業)



(注) 1. 複数回答のため合計は100.0%にならない。
2. 「定年退職者等の継続雇用を実施」は、2012年度調査で新設した項目

図表3-3. 採用を減少・見送った理由(非製造業)



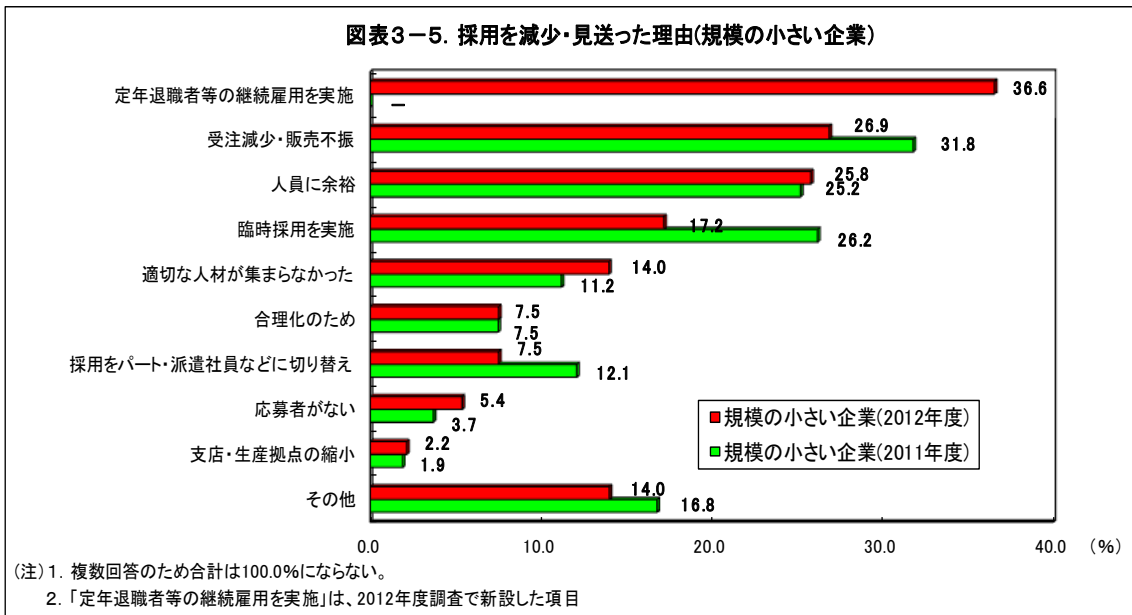
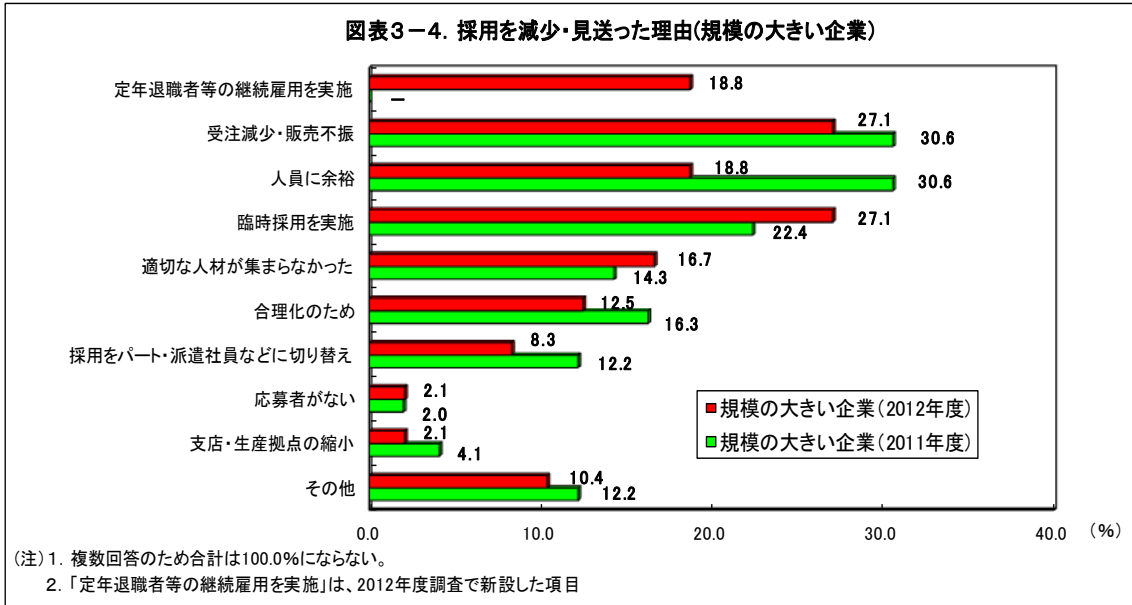
(注) 1. 複数回答のため合計は100.0%にならない。
2. 「定年退職者等の継続雇用を実施」は、2012年度調査で新設した項目

(3) 規模別

「規模の大きい企業」、「規模の小さい企業」とともに、上位4項目の「定年退職者等の継続雇用を実施」、「臨時採用を実施」、「受注減少・販売不振」、「人員に余裕」は同一となった。また、業績に直結した要因「受注減少・販売不振」は共にやや減少している。

「規模の大きい企業」と「規模の小さい企業」の相違点は、「規模の小さい企業」では、「規模の大きい企業」以上に「定年退職者等の継続雇用を実施」で人材を充足し、定年退職者等の知識と経験を活用すると共に、採用・育成等のコスト、時間を削減している状況

が窺われる。(図表3-4、3-5)



以上