

埼玉県内企業の 2019 年新卒者採用調査

調査対象：県内企業 555 社

調査方法：アンケート方式（2月中旬 郵送回収）

回答企業：195 社（回答率 35.1%）

業種別内訳：製造業 113 社 非製造業 82 社

要旨

○埼玉県内企業の 2019 年 4 月の新卒者採用状況は、全産業で「採用」（2018 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 55.8%と、前年に比べ 4.5 割減少した。企業の新卒者採用環境の厳しさを反映しているとみられる。

○業種別では、「採用」したと答えた企業は、製造業が、前年比 8.5 割減の 52.2%、非製造業が同 1.2 割増の 61.0%となった。採用を行った企業は非製造業が製造業に比べ 8.8 割上回っている。

○新卒採用者数の充足度について聞いたところ、全産業で「採用計画どおり確保できた」が 38.6%に止まり、「採用計画に比べやや下回った」が 38.7%、「採用計画に比べ大幅に下回った」が 22.7%と、6 割の企業で採用者数が計画を下回る結果となった。採用計画を下回る企業は、「従業員 100 人以上の企業（以下、規模の大きい企業）」で 5 割であったのに対し、「従業員 100 人未満の企業（以下、規模の小さい企業）」で 7 割強に上り、規模の小さい企業で規模の大きい企業より新卒者採用の厳しさが際立っている。

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

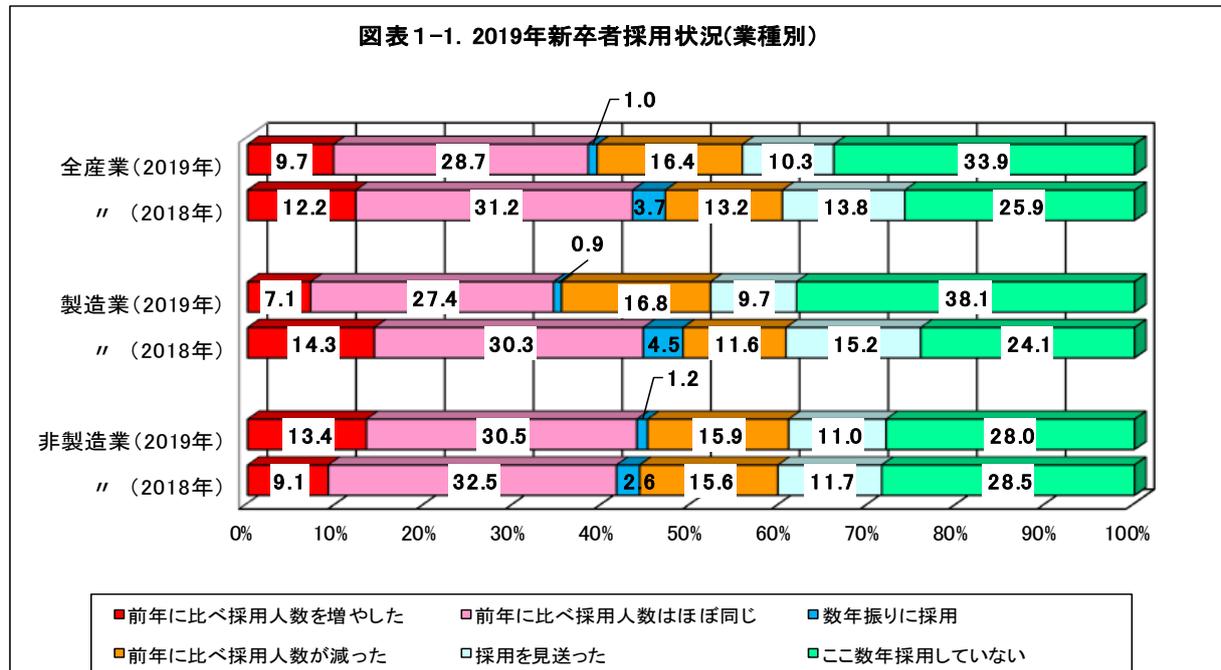
「採用」は 55.8%と、前年に比べ 4.5 割減少した。新卒者の採用内訳を見ると、採用人数を「増加」は前年比 2.5 割減の 9.7%、「減少」は 3.2 割増の 16.4%、「ほぼ同じ」は 2.5 割減の 28.7%となっている。「数年振りに採用」は 2.7 割減の 1.0%となった。新卒者採用を行う県内企業の「採用」の割合は前年に比べ減少しており、企業の新卒者採用環境の厳しさを反映しているとみられる。

一方、「今年は採用を見送った」が 10.3%、「ここ数年採用していない」が 33.9%で、両者を合わせ 44.2%と、前年に比べ 4.5 割増加している。（図表 1-1）

（2）業種別

製造業では、「採用」は 52.2%で、前年に比べ 8.5 割と大きく減少した。「増加」が前年比 7.2 割減の 7.1%、「減少」が 5.2 割増の 16.8%、「ほぼ同じ」は 2.9 割減の 27.4%となっている。一方、非製造業では、「採用」は 61.0%で、前年比 1.2 割増加した。「増加」が 4.3 割増の 13.4%、「減少」は 0.3 割増の 15.9%、「ほぼ同じ」が 2.0 割減の 30.5%となっている。「採用」を行った企業は、前回調査では採用を行った企業は製造業と非製造業でほぼ同程度となっていたが、今回調査では製造業で前年比大幅に減少する一方、非製造業で増加したことから、非製造業が

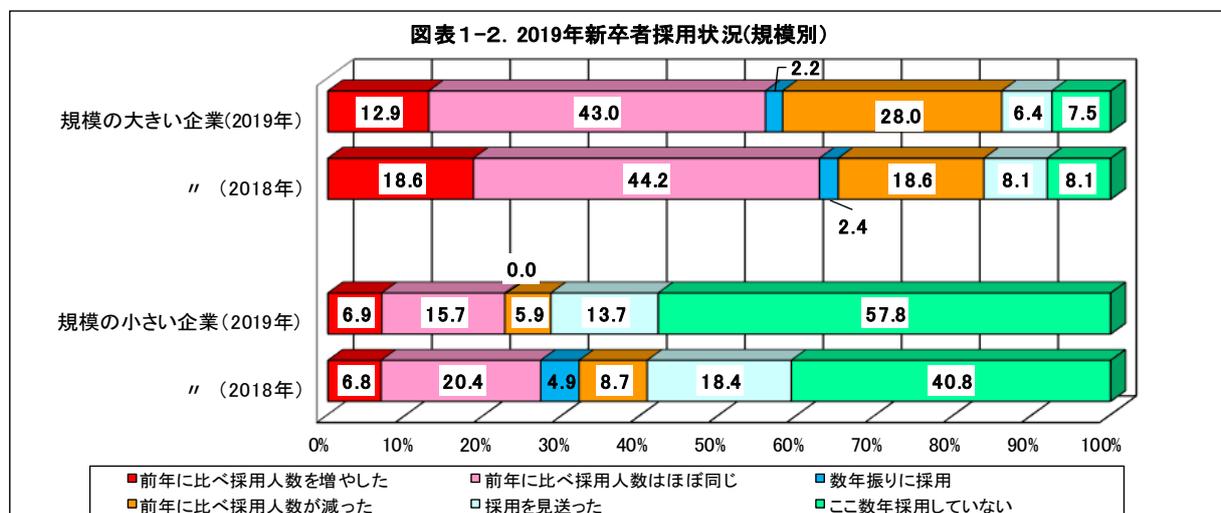
製造業に比べ8.8 ㊦上回っている。(図表1-1)



(3) 規模別

「規模の大きい企業」では、「採用」は86.1%で、「増加」が前年比5.7 ㊦減の12.9%、「減少」は9.4 ㊦増の28.0%、「ほぼ同じ」が1.2 ㊦減の43.0%となっている。「規模の小さい企業」では、「採用」は28.5%で、「増加」は0.1 ㊦増の6.9%、「減少」は2.8 ㊦減の5.9%、「ほぼ同じ」が4.7 ㊦減の15.7%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3分の1に、採用人数の「増加」も7%未満に止まっている。また、「ここ数年採用していない」企業も前年比17.0 ㊦増の57.8%に上っている。規模の小さい企業は、規模の大きい企業より、厳しい採用活動を強いられていることがわかる。

(図表1-2)

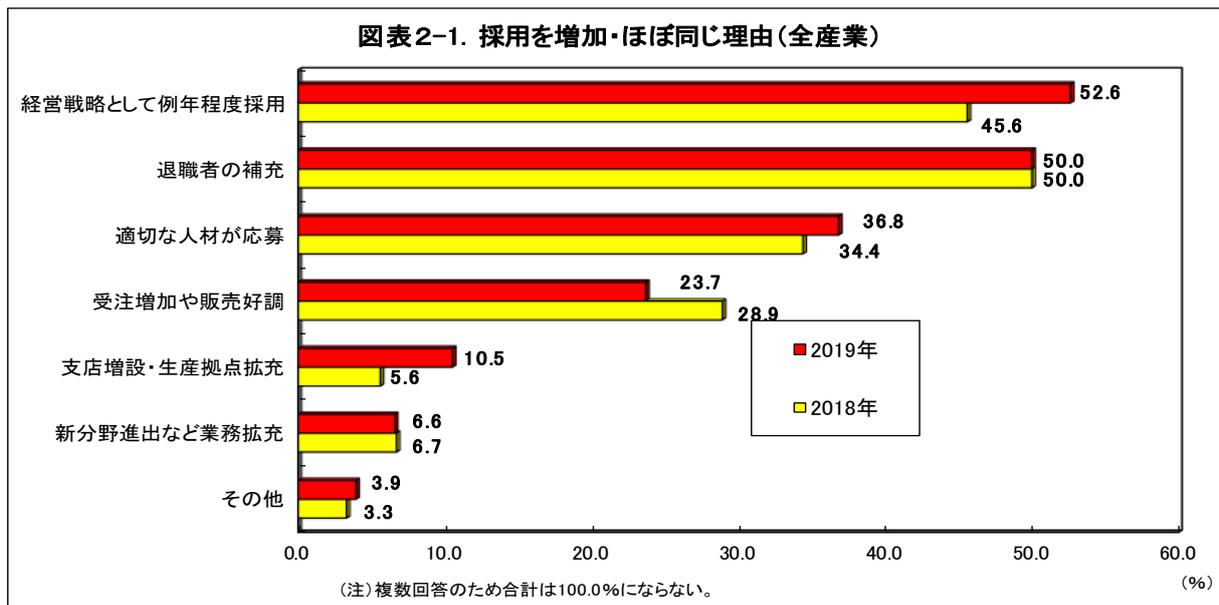


2. 採用人数を「前年より増加」または「ほぼ同じ」とした理由

～「受注増加や販売好調」がやや減少～

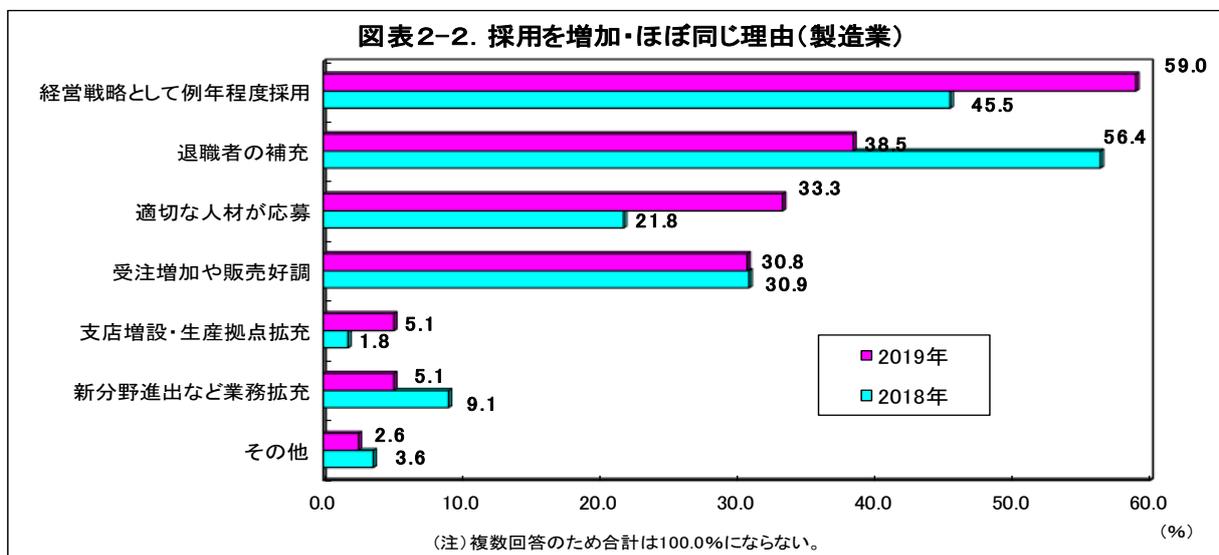
(1) 全産業

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、「経営戦略として例年程度採用」が52.6%と最も多くなっている。これに、「退職者の補充」が50.0%、「適切な人材が応募」が36.8%、「受注増加や販売好調」が23.7%で続いている。「受注増加や販売好調」が前年比5.2ポイント減と、景気に足踏み感がみられるなか、採用意欲に影響を及ぼしていることがうかがわれる。(図表2-1)

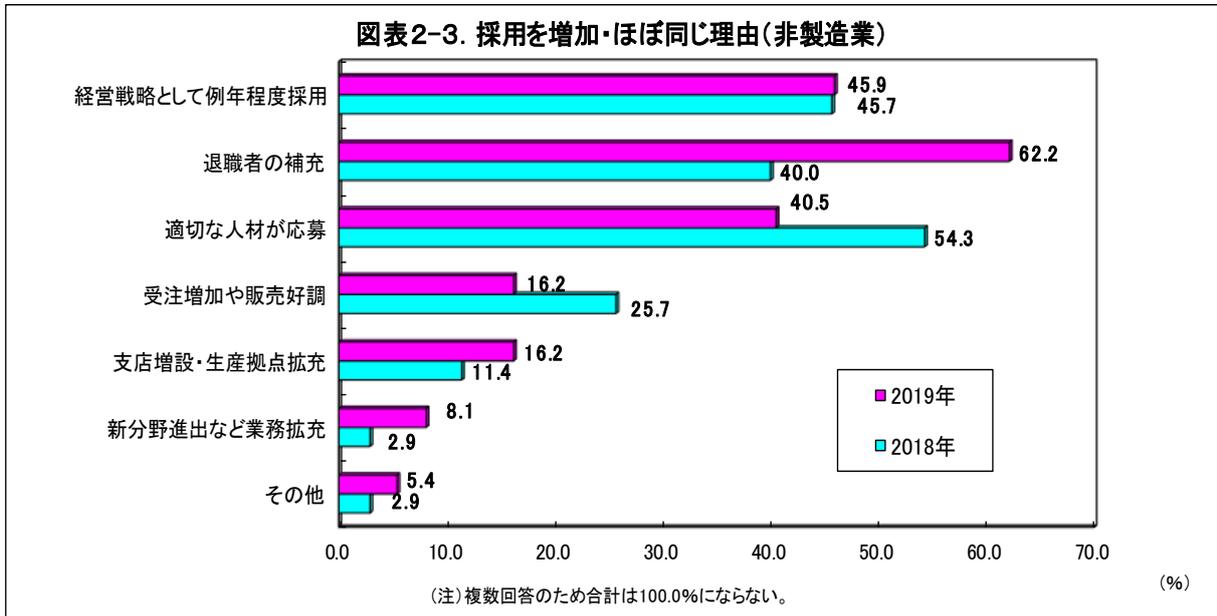


(2) 業種別

業種別では、製造業は、「経営戦略として例年程度採用」が59.0%と最も多く、続いて「退職者の補充」が38.5%となっている。非製造業では、「退職者の補充」が前年比22.2ポイント増の62.2%と最も多くなっている。続いて「退職者の補充」が45.9%となっている。(図表2-2、

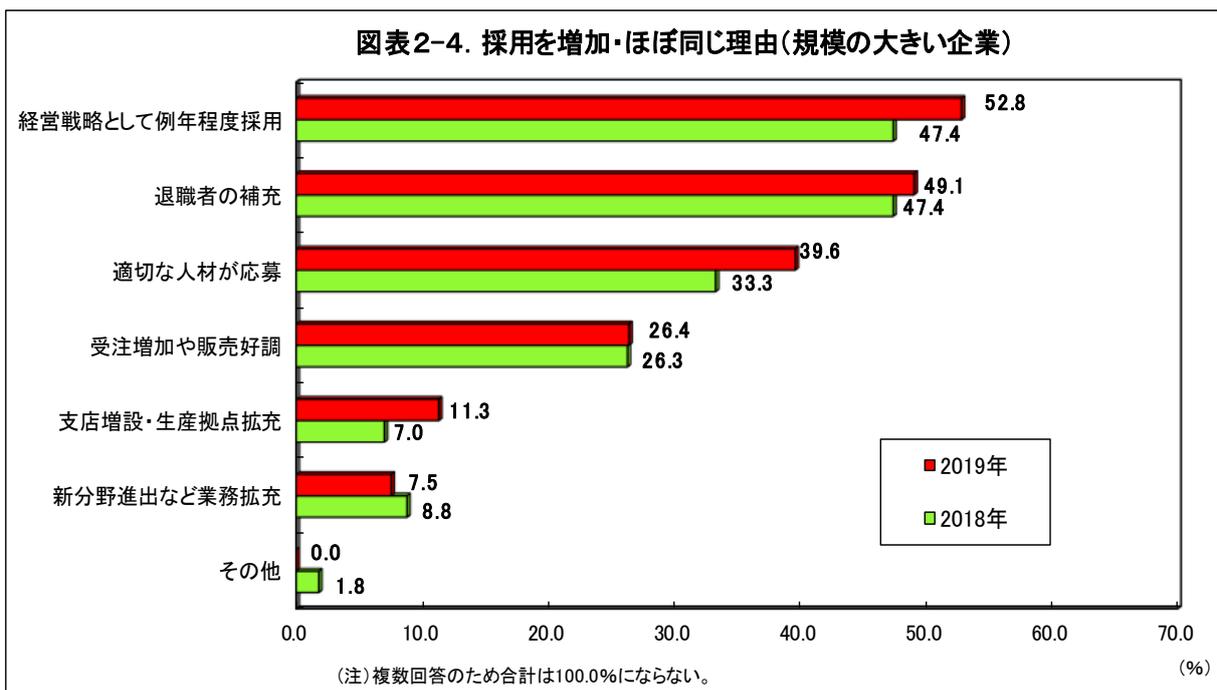


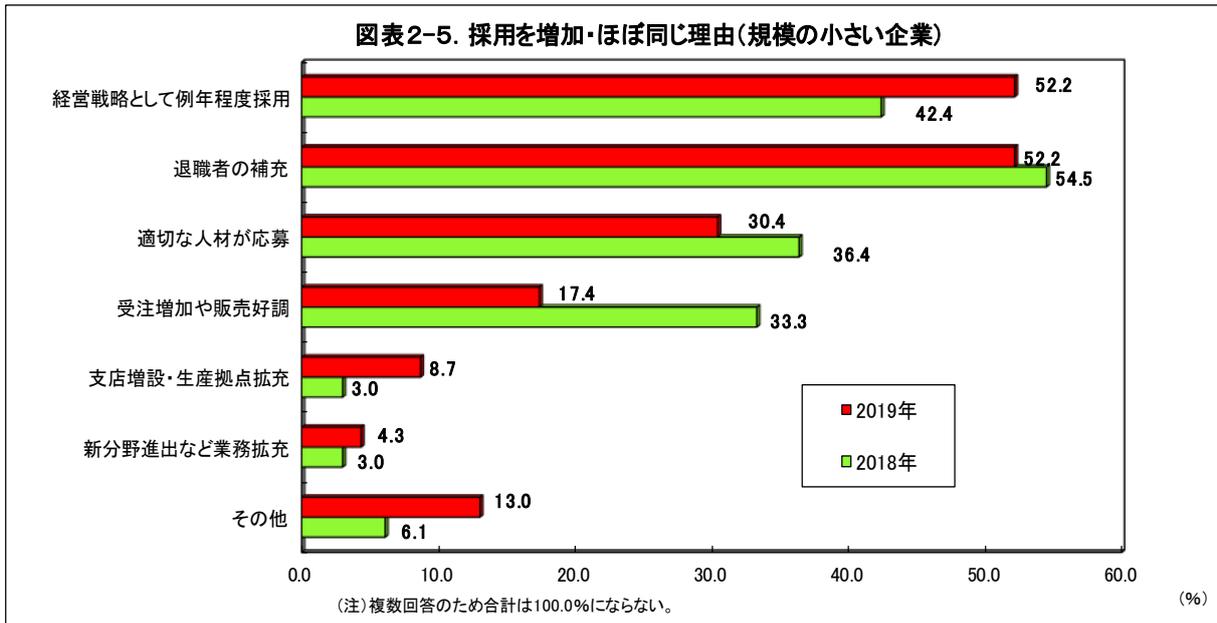
2-3)



(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52.8%と最も多く、「退職者の補充」が49.1%、「適切な人材が応募」が39.6%と続いている。「規模の小さい企業」では、「経営戦略として例年程度採用」と「退職者の補充」がともに52.2%で並び、これに「適切な人材が応募」が30.4%と続いている。「受注増加や販売好調」は、前回調査に比べ「規模の小さい企業」で15.9ポイント減の17.4%と、構成割合を大幅に下げている。(図表2-4、2-5)

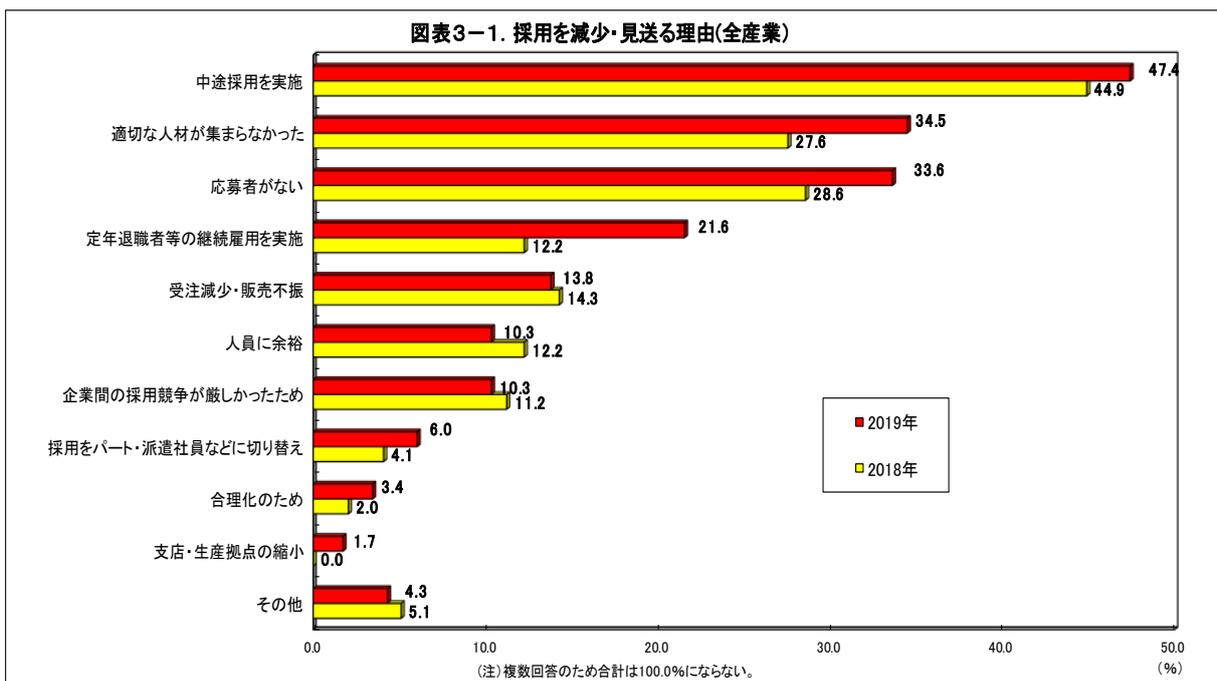




3. 採用人数を「前年より減少」または「採用を見送る」理由 ～「中途採用を実施」がトップ～

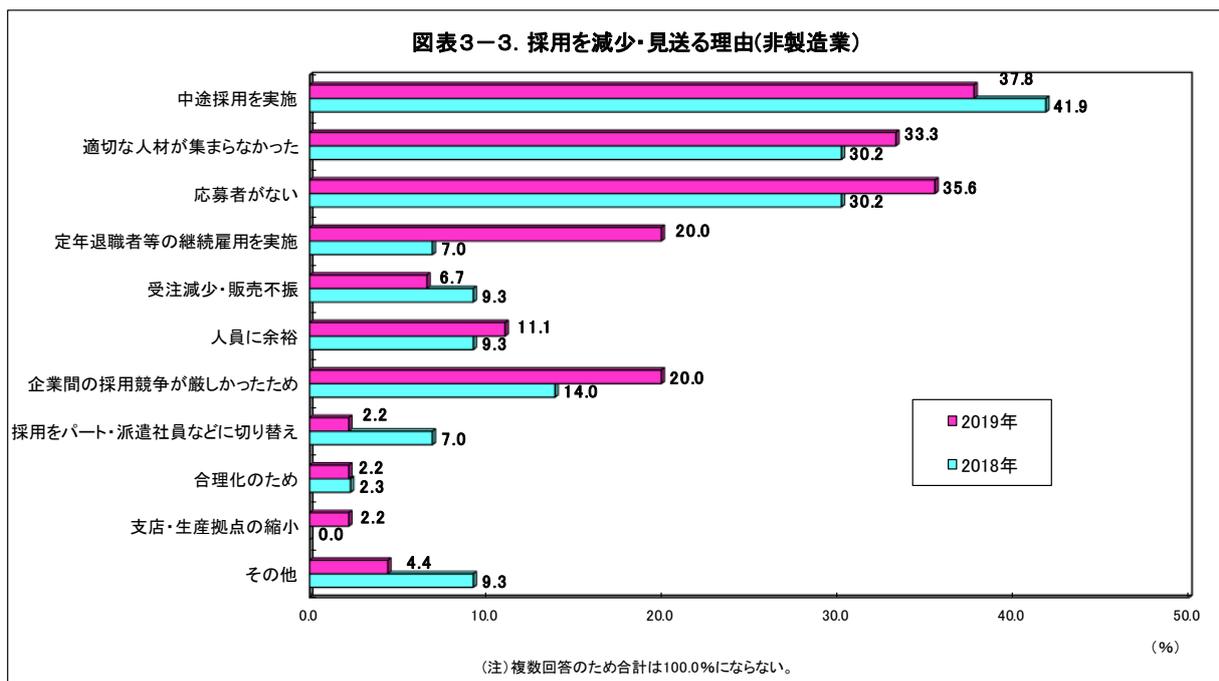
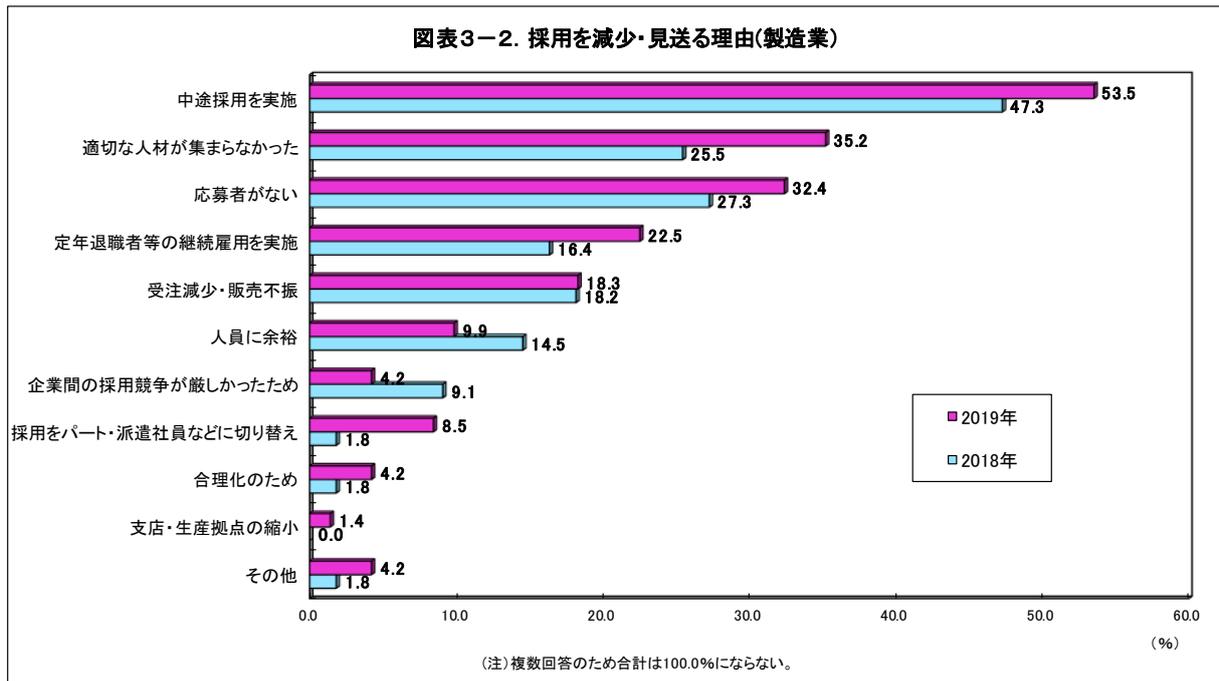
(1) 全産業

「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、「中途採用を実施」が 47.4%と最も多く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が 34.5%、僅差で「応募者がいない」が 33.6%で続いている。企業全般に、新卒者を採用しにくい状況のなかで、中途採用により人材を確保する傾向が見てとれる。(図表3-1)



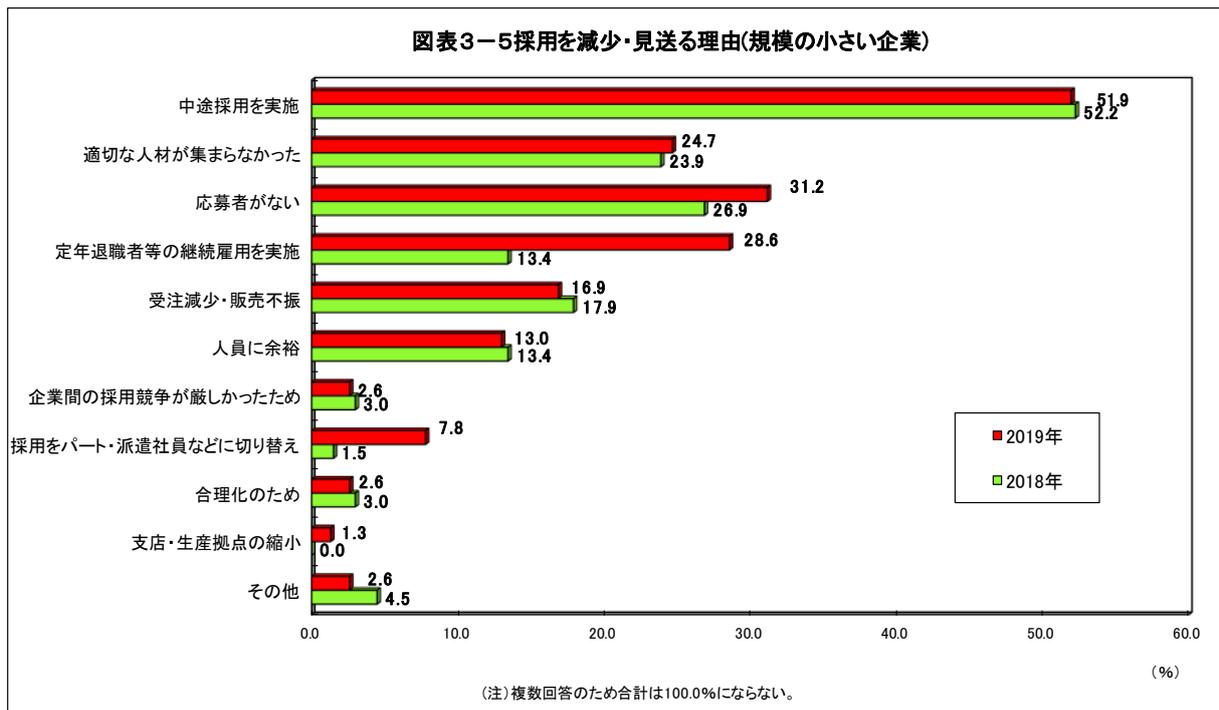
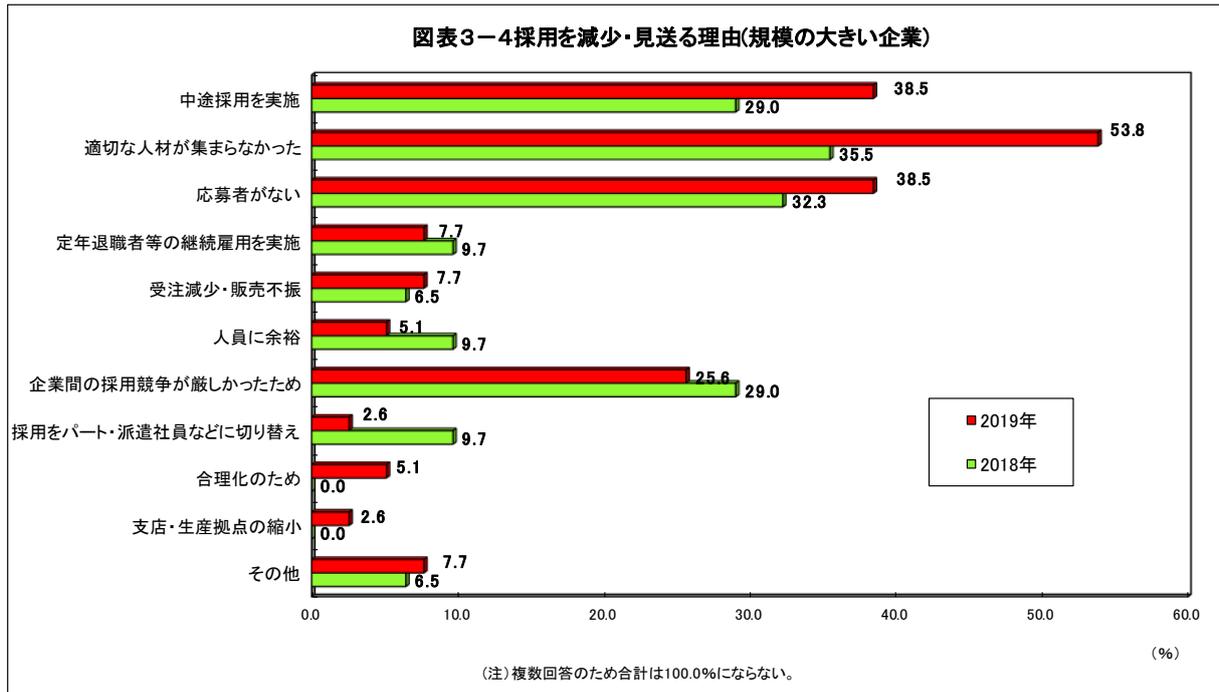
(2) 業種別

業種別では、製造業は、「中途採用を実施」が53.3%と最も多く、これに「適切な人材が集まらなかった」が35.2%、「応募者がない」が32.4%で続いている。非製造業は、「中途採用を実施」が37.8%と最も多く、これに「応募者がない」が35.6%、「適切な人材が集まらなかった」が33.3%で続いている。「中途採用を実施」が製造業、非製造業ともに最も多いのは、人手不足感が強まる中、新卒者が予定通り採用できず、中途採用で対応していることがうかがえる。(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53.8%と最も多く、次いで「中途採用を実施」、「応募者がない」がともに38.5%で続いている。「規模の小さい企業」は、「中途採用を実施」が51.9%で他を引き離して最も多く、次いで、「応募者がない」が31.2%、「定年退職者等の継続雇用を実施」が28.6%で続いている。(図表3-4、3-5)



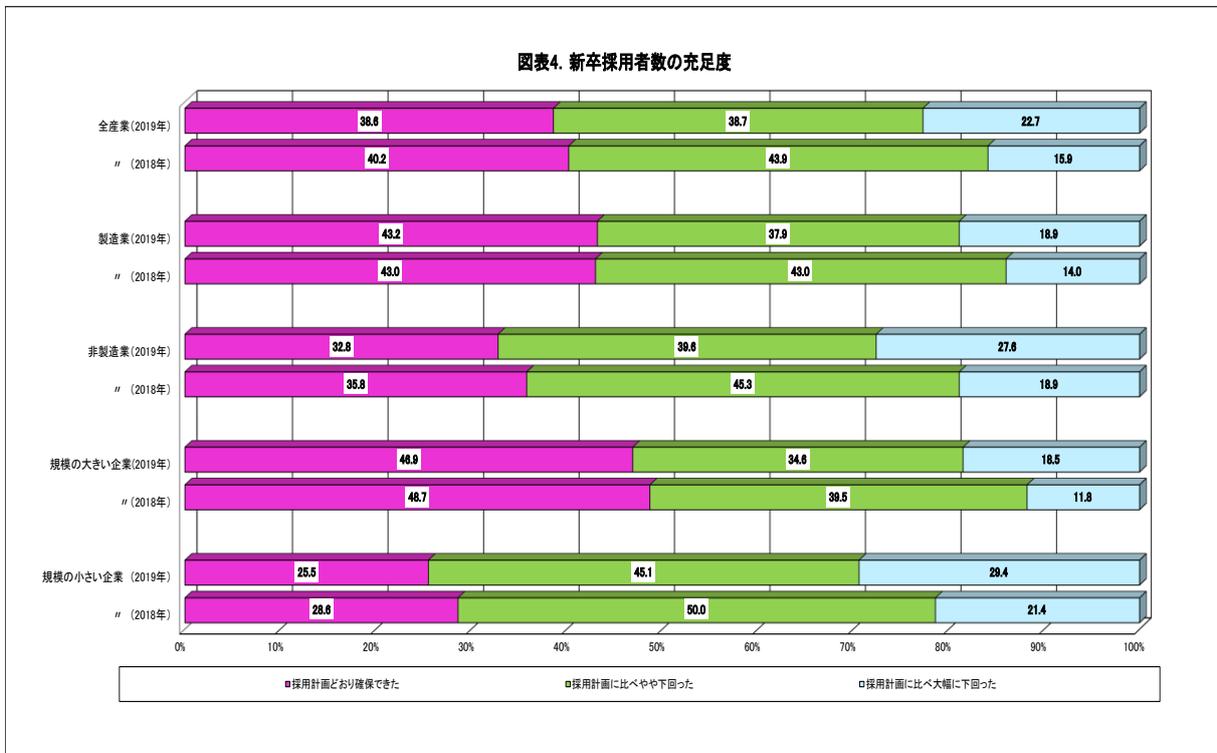
3. 新卒採用者数の充足度

～ 6割の企業で採用計画に比べ下回る～

新卒採用者数の充足度について聞いたところ、全産業で「採用計画どおり確保できた」が前年比1.6ポイント減の38.6%に止まり、「採用計画に比べやや下回った」が38.7%、「採用計画に比べ大幅に下回った」が22.7%と、6割の企業で新卒採用者数が採用計画を下回る結果となった。

業種別にみると、製造業では、「採用計画どおり確保できた」が43.2%、「採用計画に比べやや下回った」が37.9%、「採用計画に比べ大幅に下回った」が18.9%となった。非製造業では、「採用計画どおり確保できた」が32.8%、「採用計画に比べやや下回った」が39.6%、「採用計画に比べ大幅に下回った」が27.6%となった。製造業よりも非製造業の方で採用計画を達成できない企業が多かったことがうかがえる。

規模別にみると、「規模の大きい企業」では、「採用計画どおり確保できた」が46.9%、「採用計画に比べやや下回った」が34.6%、「採用計画に比べ大幅に下回った」が18.5%となった。「規模の小さい企業」では、「採用計画どおり確保できた」が25.5%に止まる一方、「採用計画に比べやや下回った」が45.1%に、「採用計画に比べ大幅に下回った」が29.4%となった。採用計画を下回る企業は、「規模の大きい企業」で5割、「規模の小さい企業」で7割強に上った。規模の大きい企業に比べ、規模の小さい企業での新卒者採用の難しさが際立っている。(図表4)



以上