

埼玉県内企業の 2023 年新卒者採用調査

調査対象: 県内企業 544 社

調査方法: アンケート方式 (1月17日～2月28日)

回答企業: 175 社(回答率 32.2%)

業種別内訳: 製造業 93 社 非製造業 82 社

要 旨

○埼玉県内企業の 2023 年 4 月の新卒者採用状況は、全産業で「採用した」とする割合が、前年の 60.7%からほぼ横ばいの 60.8%となり、2 年連続して 6 割を超える結果となった。前年同様、厳しい経営環境の中においても、企業の採用に対する姿勢は総じて前向きであることがうかがえる。

○新卒者採用数の充足度については、「採用計画どおり確保できた」と回答した先は、全産業では前年比 7.2 割減少の 40.7%となった。業種別にみると、非製造業では増加したのに対し、製造業の減少が目立ち、同比 19.2 割減少の 35.5%となった。また、規模別では従業員数 100 人未満の企業(「規模の小さい企業」)の減少幅が大きく、同比 15.5 割減少の 25.0%となった。

「採用計画どおり確保できた」と回答した企業の割合を時系列でみると、全産業では、コロナ禍前の 2018 年(40.2%)や 2019 年(38.6%)の水準に低下している。コロナ禍において採用を抑えていた企業が、経済活動の回復に伴い採用を積極化したことで、新卒者の獲得競争が前年に比べて激しくなったことがうかがえる。

1. 新卒者採用状況

～全産業の6割超が新卒者を採用～

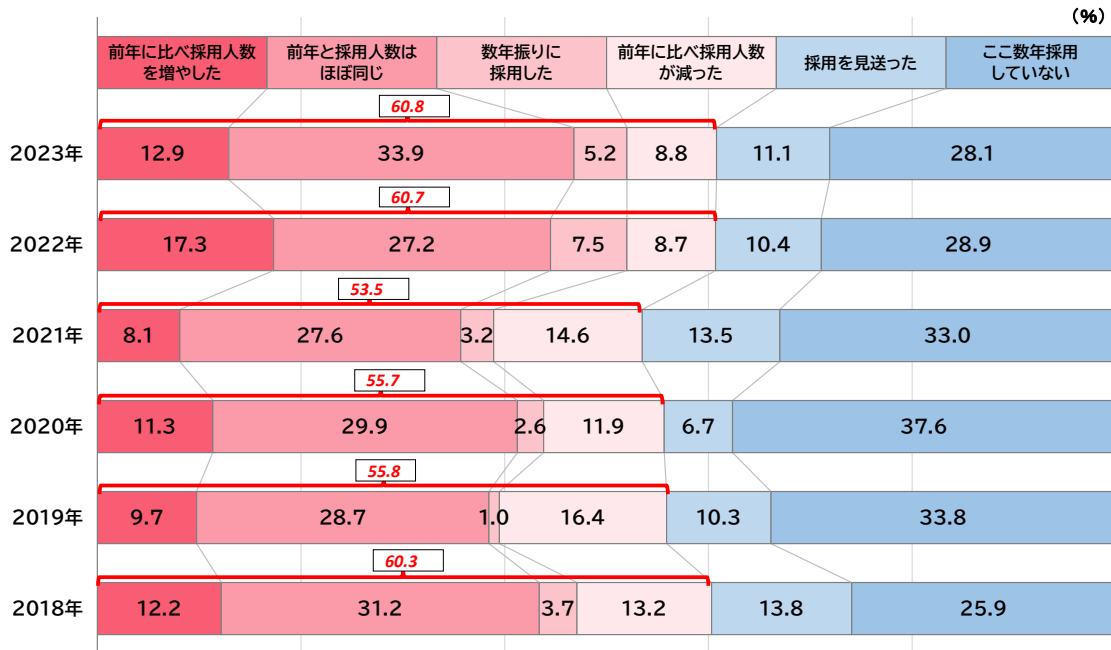
(1)全産業

2023 年 4 月の新卒者採用状況について、全産業で「採用した」とする割合は、前年の 60.7%からほぼ横ばいの 60.8%となり、2 年連続して 6 割を超える結果となった。

新卒者採用の内訳を見ると、「前年に比べ採用人数を増やした」は、前年比 4.4 割減少の 12.9%、「数年振りに採用した」は同比 2.3 割減少の 5.2%となったが、「前年と採用人数はほぼ同じ」は同比 6.7 割増加の 33.9%となった。また、「採用を見送った」が同比 0.7 割増加の 11.1%、「ここ数年採用していない」が同比 0.8 割減少の 28.1%となった。

前年同様、厳しい経営環境の中においても、企業の採用に対する姿勢は総じて前向きであることがうかがえる。(図表 1-1)

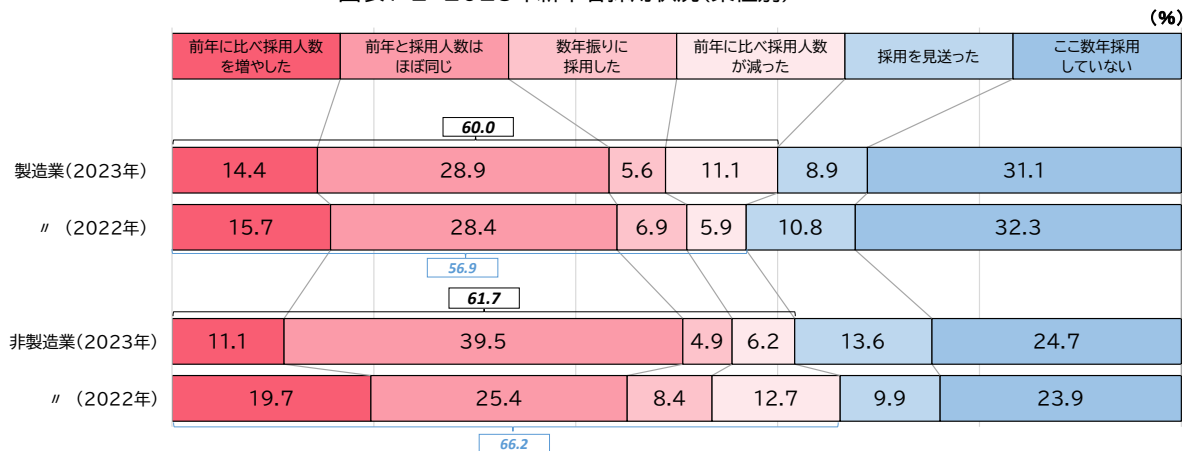
図表1-1 新卒者採用状況の推移(全産業)



(2)業種別

「採用した」とする割合は、製造業が前年比 3.1 ㊦増加の 60.0%、非製造業が同比 4.5 ㊦減少の 61.7%となった。内訳を見ると、「前年に比べ採用人数を増やした」とした割合は、製造業では、同比 1.3 ㊦減少の 14.4%、非製造業では、同比 8.6 ㊦減少の 11.1%となった。また「前年に比べ採用人数が減った」は、製造業では、同比 5.2 ㊦増加の 11.1%となったが、非製造業では、同比 6.5 ㊦減少の 6.2%となった。また、「採用を見送った」とする割合は、製造業では、同比 1.9 ㊦減少の 8.9%、非製造業が同比 3.7 ㊦増加の 13.6%となった。(図表 1-2)

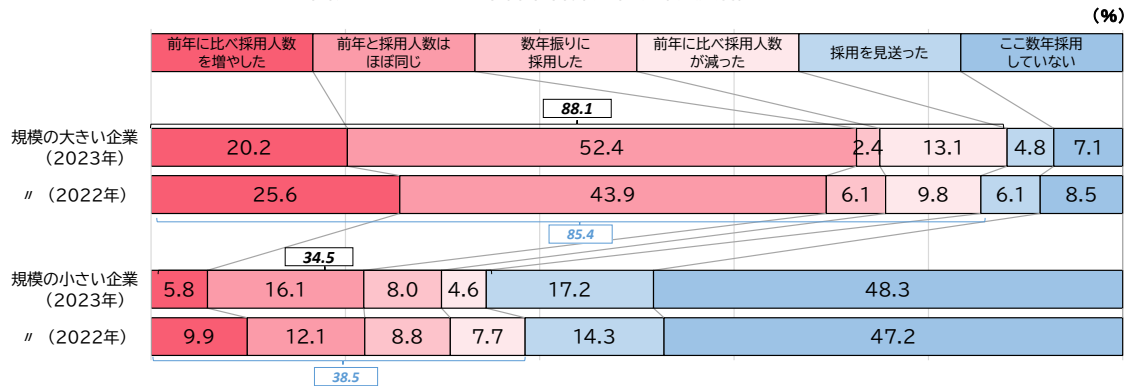
図表1-2 2023年新卒者採用状況(業種別)



(3)規模別

「採用した」とする割合は、従業員数 100 人以上の企業(以下、「規模の大きい企業」)が前年比 2.7 ㊦増加の 88.1%、従業員数 100 人未満の企業(以下、「規模の小さい企業」)が同比 4.0 ㊦減少の 34.5%となった。規模の大きい企業と規模の小さい企業で、「採用した」と回答した割合の差が前年の 46.9 ㊦から 53.6 ㊦へ広がった。(図表 1-3)

図表1-3 2023年新卒者採用状況(規模別)



2. 採用人数を「前年より増加」または「ほぼ同じ」とした理由

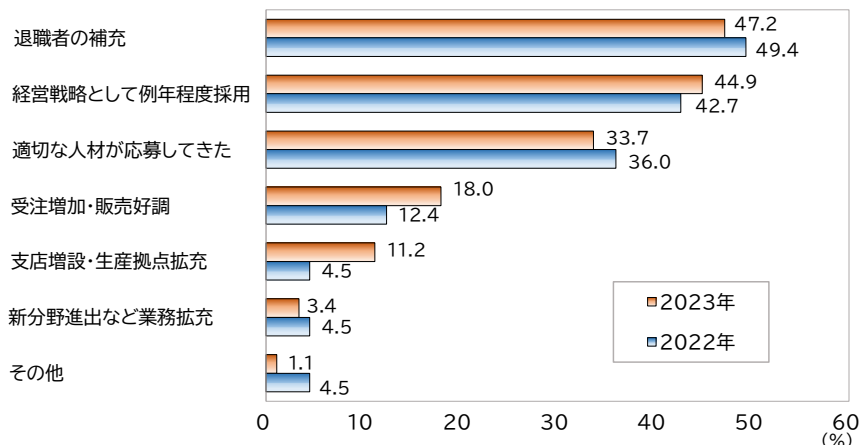
～「退職者の補充」がトップ～

(1)全産業

採用状況について「前年に比べ採用人数を増やした」、「前年と採用人数はほぼ同じ」、「数年振りに採用した」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 47.2%と最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が 44.9%、「適切な人材が応募してきた」が 33.7%と続き、前年と順位に変動はない。

また、「受注増加・販売好調」が前年比 5.6 ㊦増加の 18.0%、「支店増設・生産拠点拡充」が同比 6.7 ㊦増加の 11.2%となった。新型コロナウイルス感染症が落ち着いてくるなか、企業の経済活動が回復してきていることがうかがえる。(図表 2-1)

図表2-1 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(全産業)

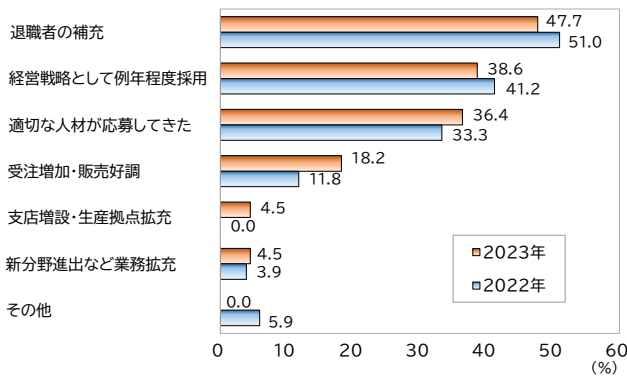


(2)業種別

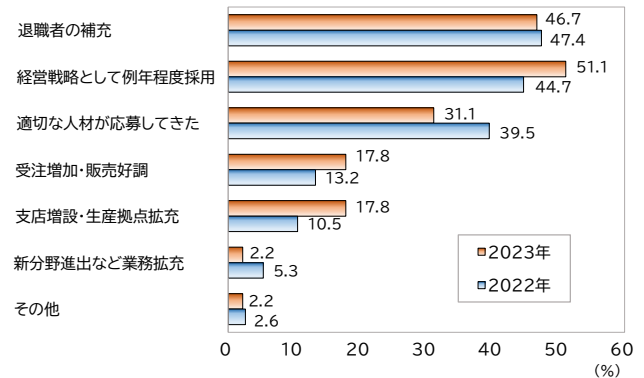
製造業は、「退職者の補充」が前年比 3.3 ㊦減少したものの 47.7%と最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が同比 2.6 ㊦減少の 38.6%、「適切な人材が応募してきた」が同比 3.1 ㊦増加の 36.4%と続く。

非製造業では、「経営戦略として例年程度採用」が同比 6.4 ㊦増加の 51.1%となり、前年最も高かった「退職者の補充」の 46.7%を上回った。「適切な人材が応募してきた」は、同比 8.4 ㊦減少の 31.1%となった。(図表 2-2、2-3)

図表2-2 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(製造業)



図表2-3 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(非製造業)

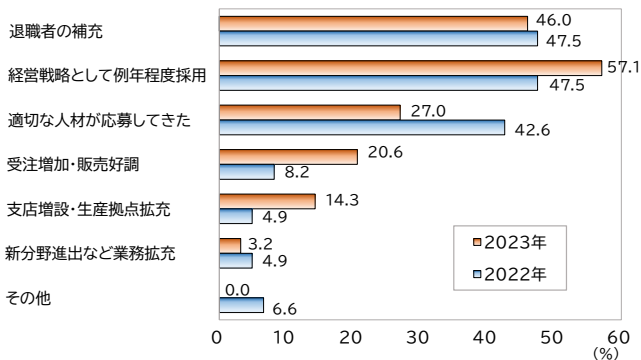


(3)規模別

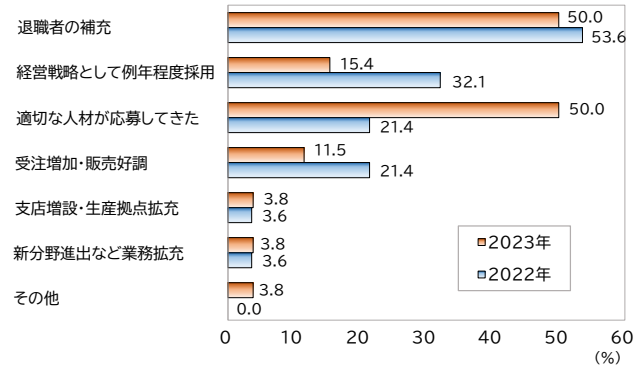
規模の大きい企業は、「経営戦略として例年程度採用」が前年比 9.6 ㊦増加の 57.1%と最も高く、次いで「退職者の補充」が同比 1.5 ㊦減少の 46.0%、「適切な人材が応募してきた」が同比 15.6 ㊦減少の 27.0%と続く。また、「受注増加・販売好調」、「支店増設・生産拠点拡充」がそれぞれ同比 12.4 ㊦、9.4 ㊦増加した。

一方、規模の小さい企業は、「退職者の補充」が前年比 3.6 ㊦減少、「適切な人材が応募してきた」が同比 28.6 ㊦増加の 50.0%で並び最も高くなった。次いで「経営戦略として例年程度採用」が同比 16.7 ㊦減少の 15.4%と続く。(図表 2-4、2-5)

図表2-4 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(規模大)



図表2-5 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(規模小)



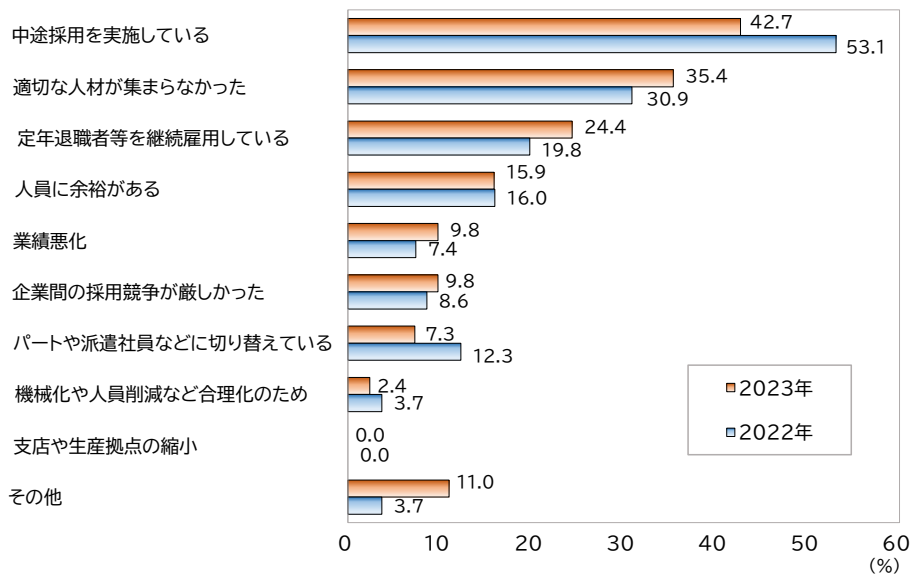
3. 採用人数を「前年より減少」または「採用を見送る」理由

～「中途採用を実施している」が大きく減少～

(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、「中途採用を実施している」が前年比 10.4 ㊦減少したものの 42.7%と最も高くなった。次いで、「適切な人材が集まらなかった」が同比 4.5 ㊦増加の 35.4%、「定年退職者等を継続雇用している」が同比 4.6 ㊦増加の 24.4%と続く。(図表 3-1)

図表3-1 採用人数を減少・採用を見送る理由(全産業)

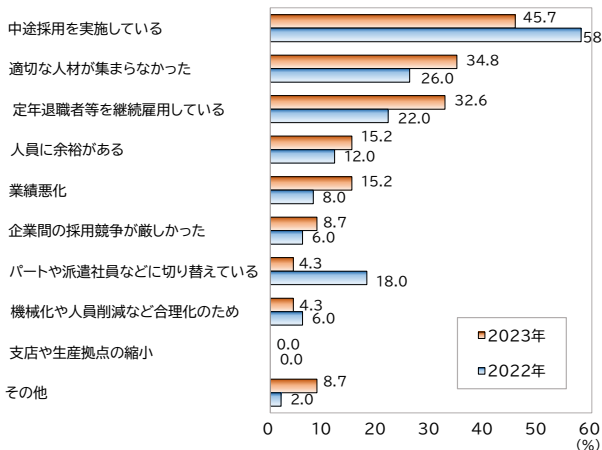


(2) 業種別

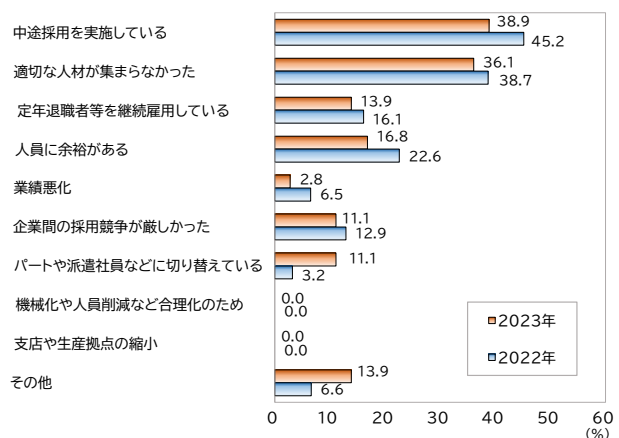
製造業は、「中途採用を実施している」が前年比 12.3 ㊦減少したものの 45.7%と最も高く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が同比 8.8 ㊦増加の 34.8%、「定年退職者等を継続雇用している」が同比 10.6 ㊦増加の 32.6%となった。

非製造業でも、「中途採用を実施している」が同比 6.3 ㊦減少の 38.9%と最も高く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が同比 2.6 ㊦減少の 36.1%となった。(図表 3-2、3-3)

図表3-2 採用人数を減少・採用を見送る理由(製造業)



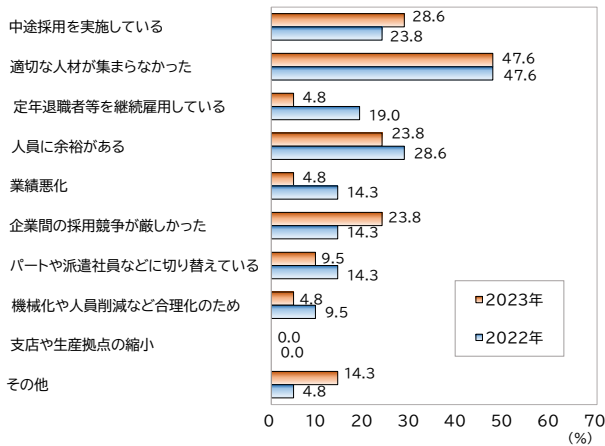
図表3-3 採用人数を減少・採用を見送る理由(非製造業)



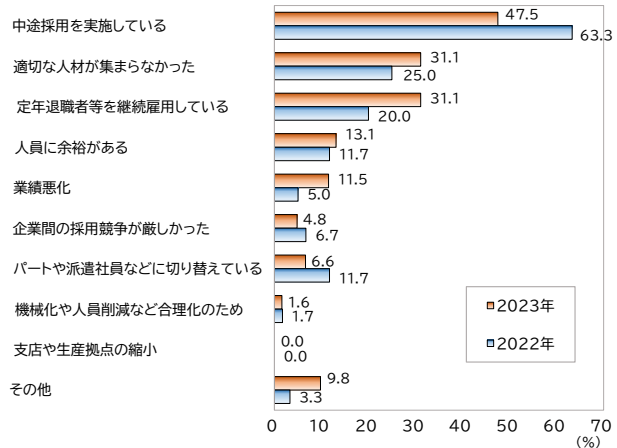
(3) 規模別

規模の大きい企業は、「適切な人材が集まらなかった」が前年比横ばいの 47.6%と最も高く、次いで「中途採用を実施している」が同比 4.8 ポイント増加の 28.6%となっている。一方、規模の小さい企業は、「中途採用を実施している」が同比 15.8 ポイント減少したものの 47.5%と最も高く、次いで「適切な人材が集まらなかった」、「定年退職者等を継続雇用している」がそれぞれ同比 6.1 ポイント、11.1 ポイント増加の 31.1%となった。(図表 3-4、3-5)

図表3-4 採用人数を減少・採用を見送る理由(規模大)



図表3-5 採用人数を減少・採用を見送る理由(規模小)



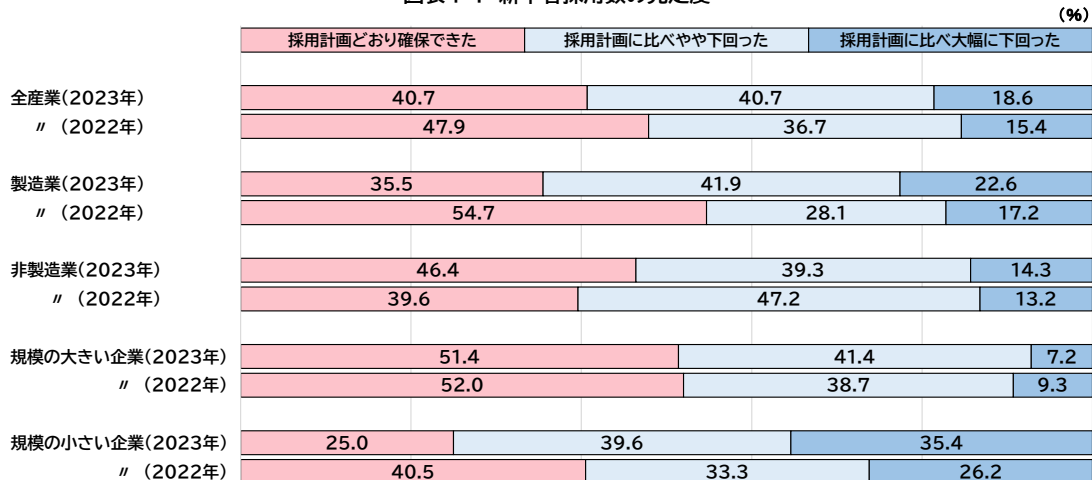
4. 新卒者採用数の充足度

～計画通り採用できた企業は約 4 割～

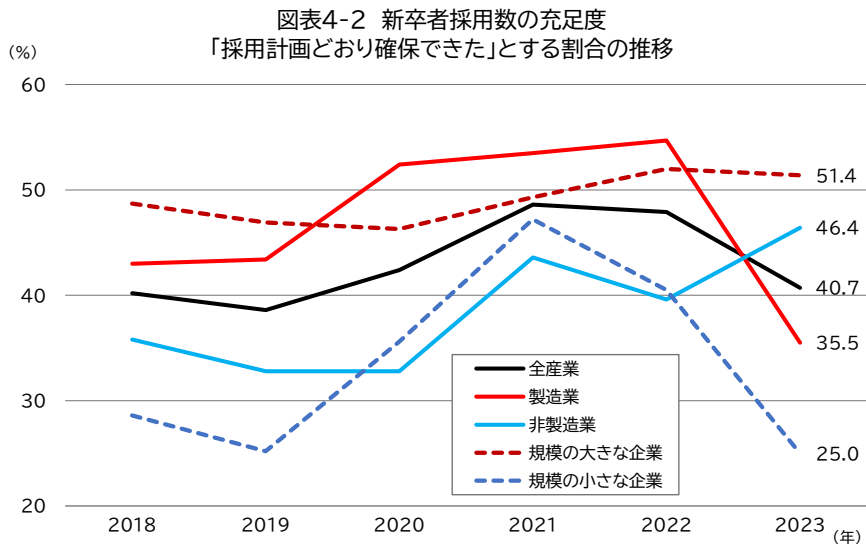
新卒者採用数の充足度について聞いたところ、「採用計画どおり確保できた」と回答した先は、全産業では前年比 7.2 ポイント減少の 40.7%となった。「採用計画に比べやや下回った」、「採用計画に比べ大幅に下回った」は、それぞれ同比 4.0 ポイント、3.2 ポイント増加し、40.7%、18.6%となった。

業種別にみると「採用計画どおり確保できた」は、製造業では同比 19.2 ポイント減少の 35.5%に対し、非製造業では同比 6.8 ポイント増加の 46.4%となった。規模別にみると、規模の大きい企業では同比 0.6 ポイント減少の 51.4%、規模の小さい企業で同比 15.5 ポイント減の 25.0%となった。(図表4-1)

図表4-1 新卒者採用数の充足度



新卒者採用数の充足度のうち、「採用計画どおり確保できた」と回答した企業の割合を時系列で見ると、全産業では 40.7%とコロナ禍前の 2018 年(40.2%)や 2019 年(38.6%)の水準に低下している。企業が、経済活動の回復に伴い採用を積極化したことで、新卒者の獲得競争が前年に比べて激しくなったことがうかがえる。その影響を大きく受けたのが、業種別には製造業であり、規模別では「規模の小さい企業」である。(図表 4-2)



5. まとめ

埼玉県内企業は、経済活動の回復に伴い 2023 年の新卒者採用を積極化しており、「採用した」とする割合は、2 年連続して 6 割を超える結果となった。

当研究所では、先般、「2022年雇用動向調査」を公表し、その中で、現状において正社員、派遣社員等ともに不足感が強まっていること、先行きについても 2024 年には運輸業においてトラック運転手の時間外労働時間の上限を年 960 時間とする規制が適用されるほか、2025 年には団塊の世代が後期高齢者入りするなど一段と労働需給が引き締まっていくことを指摘した。こうしたことから、県内企業は 2024 年も今年以上に新卒採用を積極化すると考えられる。

少子高齢化により労働人口が減少するなか、新卒者の獲得競争は一段と激しくなっていくと考えられる。実際に、新卒採用者数の充足度は大きく低下しており、特に、「規模の小さい企業」の新卒採用者数の充足度は「規模の大きい企業」の半分程度にとどまっている。

新卒者の採用は当該企業の成長を大きく左右するだけに、引き続き大きな経営課題であり、通年採用、企業 PR の積極化など様々な工夫がこれまで以上に必要である。

また、激しい競争の末、採用した新卒者の定着を図ることも重要で、そのためには採用者の成長を促す教育・育成を推進していくほか、職場環境の改善や業務の効率化が重要な施策であると考えられる。

以上