

埼玉県内企業の 2022 年新卒者採用調査

調査対象: 県内企業 534 社

調査方法: アンケート方式 (1月18日～2月22日)

回答企業: 184 社(回答率 34.5%)

業種別内訳: 製造業 106 社 非製造業 78 社

要 旨

○埼玉県内企業の 2022 年 4 月の新卒者採用状況は、全産業で「採用した」とする割合は 60.7%と前年の 53.5%に比べ 7.2 ㊦増加した。「採用した」が 6 割を超えたのは、2018 年の調査以来 4 年ぶりとなった。

依然として新型コロナウイルス感染症の影響で、一部で採用に慎重な企業が見られるものの、前年に比べ企業側の採用に対する前向きな姿勢がうかがえる。

○新卒者採用数の充足度について「採用計画どおり確保できた」と回答した割合をみると、全産業では前年比 0.7 ㊦減の 47.9%となったが、ここ数年では比較的高い水準にある。

業種別では、製造業が同比 1.2 ㊦増の 54.7%、非製造業が同比 4.0 ㊦減の 39.6%となった。製造業、非製造業ともに、採用に対し前向きな姿勢が見られるものの、小売業や飲食業などの対面サービスを主とした業種が含まれる非製造業の方が、新型コロナウイルス感染症の影響度が大きいことから、計画通りに進まなかったものと考えられる。

規模別では、「規模の大きい企業」が同比 2.7 ㊦増の 52.0%、「規模の小さい企業」が同比 6.7 ㊦減の 40.5%となった。「規模の小さい企業」では、今年度、新卒者採用を積極化したものの、計画通りには充足されていない現状がみられる。

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

2022 年 4 月の新卒者採用状況について、「採用した」(前年比採用人数の増減にかかわらず新卒者を採用した企業、以下同じ)とする割合は 60.7%と前年の 53.5%に比べ 7.2 ㊦増加した。「採用した」が 6 割を超えたのは、2018 年の調査以来 4 年ぶりとなった。

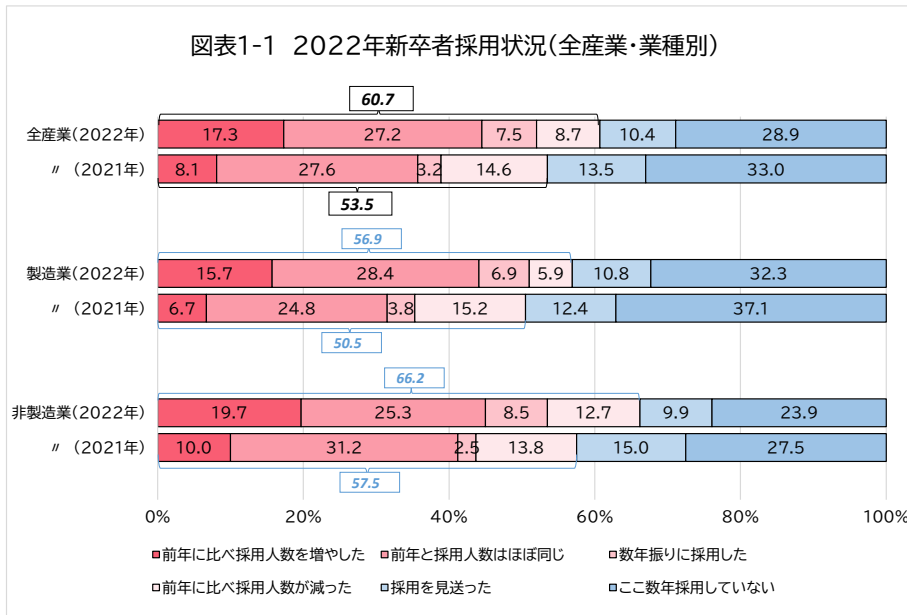
新卒者採用の内訳を見ると、「前年と採用人数はほぼ同じ」は 0.4 ㊦減の 27.2%、「前年に比べ採用人数が減った」は 5.9 ㊦減の 8.7%と減少する一方、「前年に比べ採用人数を増やした」は前年比 9.2 ㊦増の 17.3%、「数年振りに採用した」は 4.3 ㊦増の 7.5%と増加した。また、「採用を見送った」が前年比 3.1 ㊦減の 10.4%、「ここ数年採用していない」が同比 4.1 ㊦減の 28.9%となった。

依然として新型コロナウイルス感染症の影響で、一部で採用に慎重な企業が見られるものの、前年に比べ企業側の採用に対する前向きな姿勢がうかがえる。(図表 1-1)

(2)業種別

「採用した」とする割合は、製造業が前年比 6.4 ㊦増の 56.9%、非製造業が同 8.7 ㊦増の 66.2%となった。また、「前年に比べ採用人数を増やした」と「数年振りに採用した」の合計は、製造業では前年比 12.1 ㊦増の 22.6%、非製造業では、15.7 ㊦増の 28.2%となった。

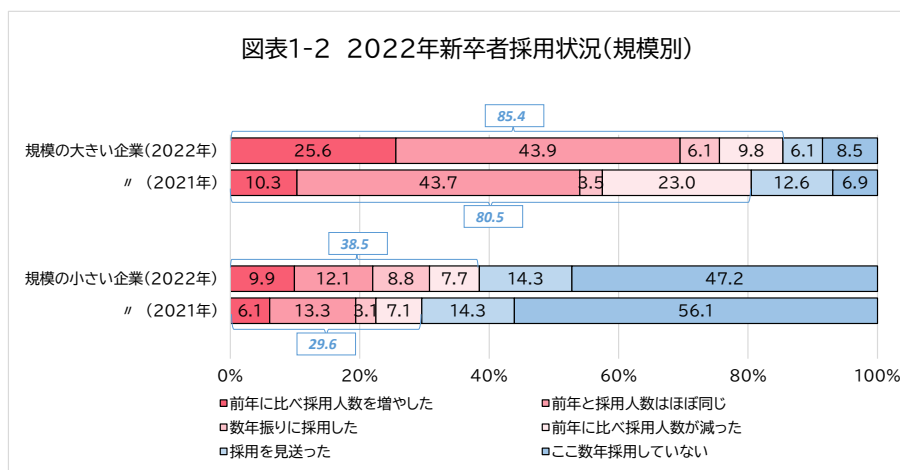
製造業、非製造業ともに、前年に比べて積極的な姿勢がうかがえる。(図表 1-1)



(3)規模別

「採用した」とする割合は、「規模の大きい企業(従業員数 100 人以上の企業)」が前年比 4.9 ㊦増の 85.4%、「規模の小さい企業(従業員数 100 人未満の企業)」が同 8.9 ㊦増の 38.5%となった。また、「採用を見送った」とする割合は、「規模の大きい企業」では前年比 6.5 ㊦減の 6.1%、「規模の小さい企業」では、同横ばいの 14.3%となった。

「規模の大きい企業」と「規模の小さい企業」では、「採用した」と回答した割合に大きな差があるものの、新卒の採用状況について、ともに回復傾向にある。(図表 1-2)

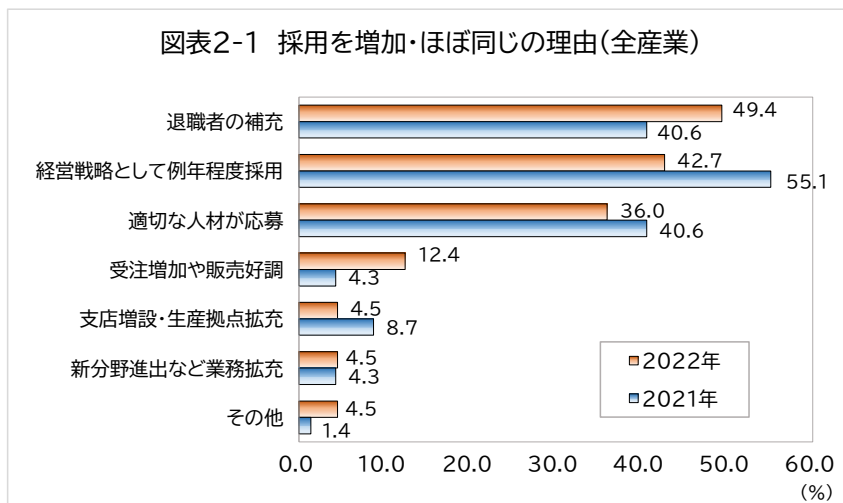


2. 採用人数を「前年より増加」または「ほぼ同じ」とした理由

～「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 49.4%と最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が 42.7%、「適切な人材が応募」が 36.0%と続く。前年比較では、「退職者の補充」が前年比 8.8 ㊦増加したのに対し、「経営戦略として例年程度採用」は同比 12.4 ㊦と大きく減少し、「適切な人材が応募」は、同比 4.6 ㊦減となった。(図表 2-1)

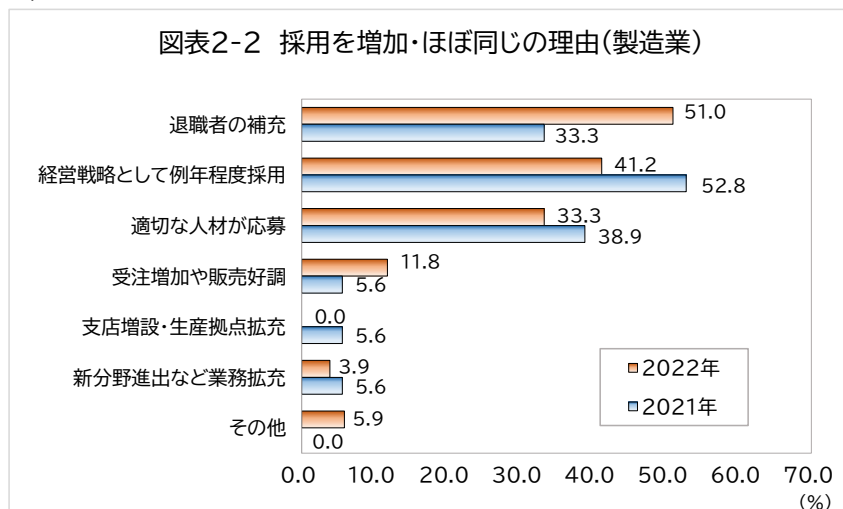


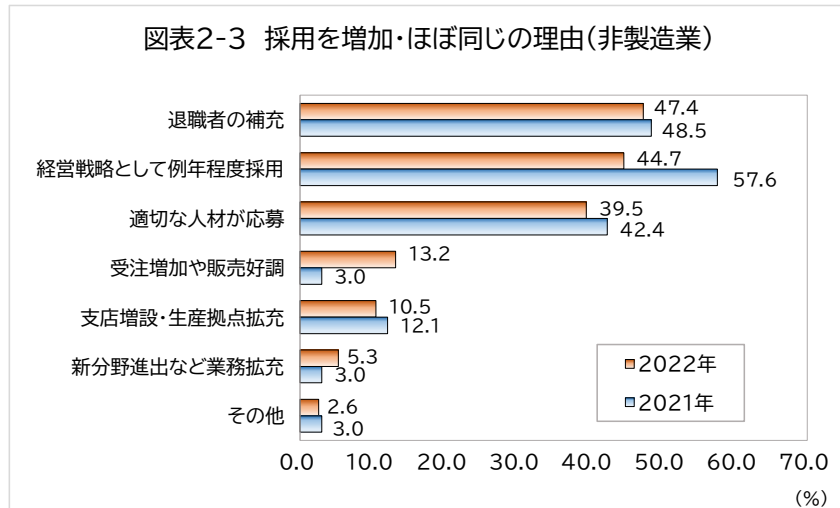
(2) 業種別

業種別では、製造業は、「退職者の補充」が 51.0%と最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が 41.2%、「適切な人材が応募」が 33.3%と続く。前年比較では、「退職者の補充」が前年比 17.7 ㊦と大きく増加したのに対し、「経営戦略として例年程度採用」、「適切な人材が応募」は、それぞれ同比 11.6 ㊦、5.6 ㊦減少している。

非製造業でも、「退職者の補充」が 47.4%と最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が 44.7%、「適切な人材が応募」が 39.5%と続く。前年比較では、「退職者の補充」、「経営戦略として例年程度採用」、「適切な人材が応募」がいずれも前年比 1.1 ㊦、12.9 ㊦、2.9 ㊦の減少となった。

(図表 2-2、2-3)





(3)規模別

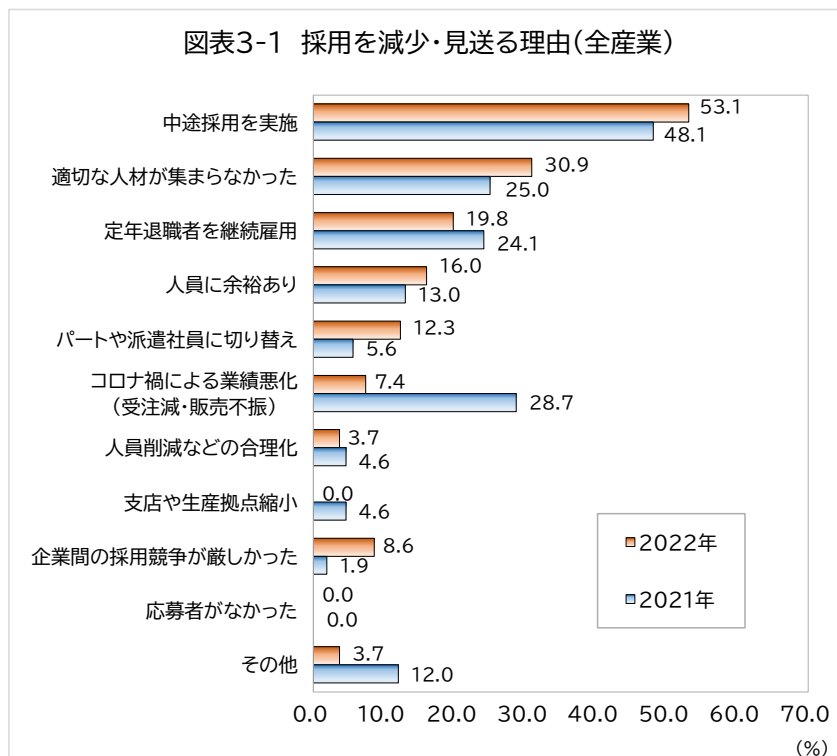
規模別では、規模の大小に関わらず、「退職者の補充」、「経営戦略として例年程度採用」、「適切な人材が応募」の割合が高く大きな違い見られない。また、前年比較でも「退職者の補充」が前年比増加したのに対し、「経営戦略として例年程度採用」、「適切な人材が応募」は減少している。

3. 採用人数を「前年より減少」または「採用を見送る」理由

～「受注減・販売不振」が大きく減少～

(1)全産業

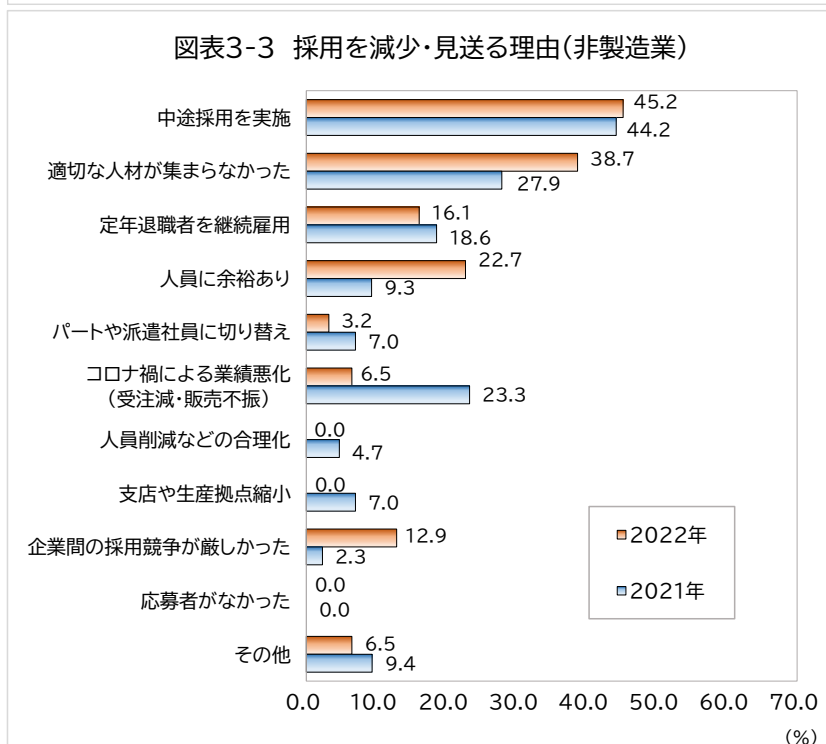
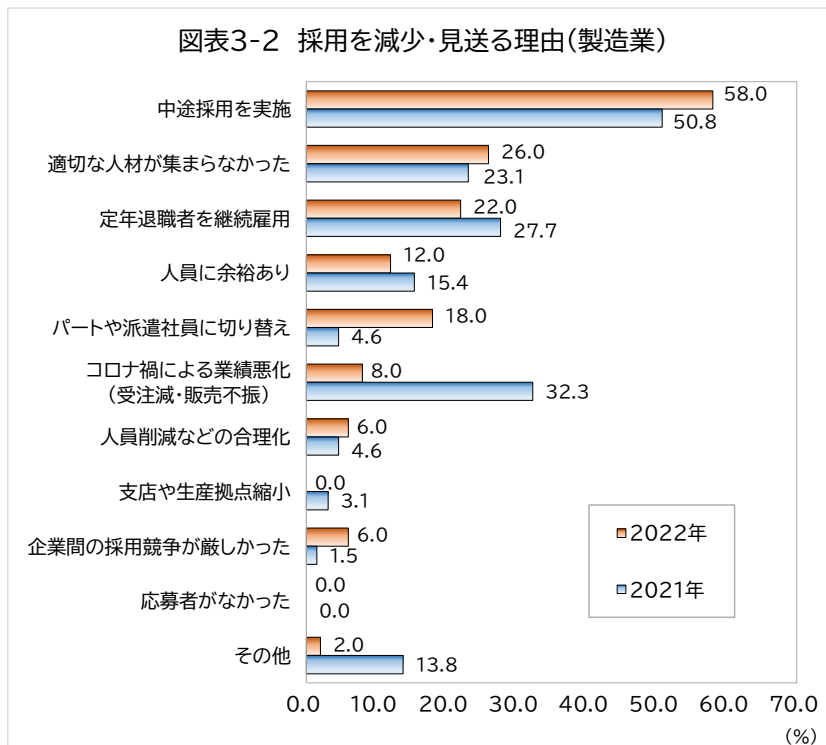
「採用人数を減少」、「採用を見送った」、「ここ数年採用していない」と回答した企業の理由について見ると、「中途採用を実施」が前年比 5.0 ポイント増の 53.1%と最も高くなっている。次いで、「適切な人材が集まらなかった」が30.9%、「定年退職者を継続雇用」が19.8%で続いている。「コロナ禍による業績悪化(受注減・販売不振)」は、7.4%と前年の 28.7%から大きく減少した。(図表 3-1)



(2)業種別

業種別では、製造業は、「中途採用を実施」が58.0%と最も高く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が26.0%、「定年退職者を継続雇用」が22.0%となっている。非製造業は、「中途採用を実施」が45.2%で最も多く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が38.7%、「人員に余裕あり」が22.7%となっている。

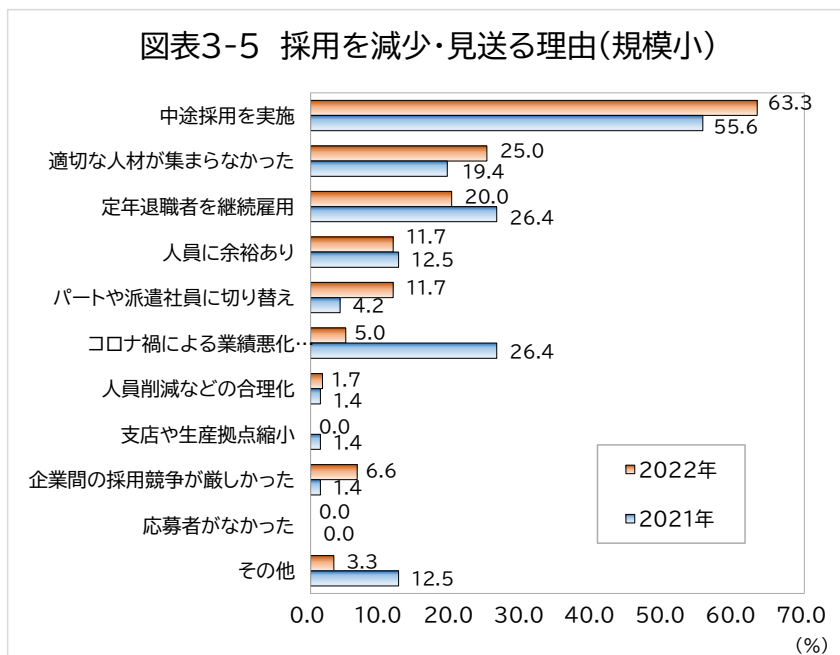
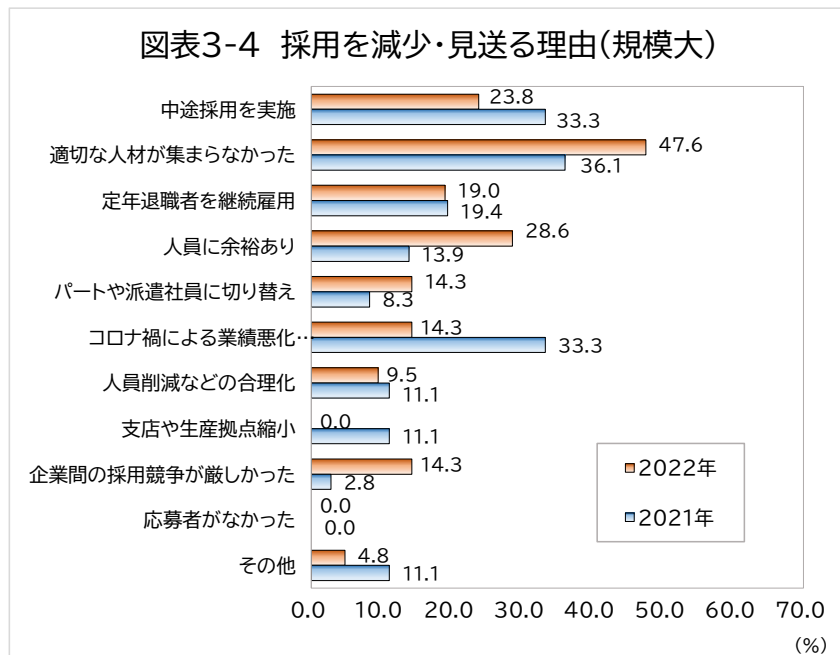
採用人数を、「前年より減少」または「採用を見送る」理由として、製造業、非製造業ともに、「コロナ禍による業績悪化(受注減・販売不振)」の割合が前年に比べ大きく減少している。(図表 3-2、3-3)



(3)規模別

規模別では、「規模の大きい企業」は、「適切な人材が集まらなかった」が47.6%と最も高く、次いで「人員に余裕あり」が28.6%、「中途採用を実施」が23.8%となっている。一方、「規模の小さい企業」は、「中途採用を実施」が63.3%で最も多く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が25.0%、「定年退職者を継続雇用」が20.0%となっている。

採用人数を、「前年より減少」または「採用を見送る」理由として「規模の大きい企業」、「規模の小さい企業」では、「中途採用の実施」と回答した割合に大きな違いが見られた。(図表 3-4、3-5)



4. 新卒者採用数の充足度

～計画通りの採用は5割以下～

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0.7 割減の47.9%となったものの、ここ数年では比較的高い水準にある。

業種別にみると、製造業では同比1.2 割増の54.7%、非製造業では同比4.0 割減の39.6%となった。製造業、非製造業ともに、採用に対し前向きな姿勢が見られるものの、小売業や飲食業などの対面サービスを主とした業種が含まれる非製造業の方が、新型コロナウイルス感染症の影響度が大きいことから、計画通りに進まなかったものと考えられる。

規模別にみると、「規模の大きい企業」では同比2.7 割増の52.0%、「規模の小さい企業」で同比6.7 割減の40.5%となった。「規模の小さい企業」では、今年度、新卒者採用を積極化したものの、計画通りには充足されていない現状がみられる。(図表4-1、4-2)

