

埼玉県内企業の2024年新卒者採用調査

調査対象: 県内企業540社

調査方法: アンケート方式 (1月16日～2月28日)

回答企業: 166社(回答率30.7%)

業種別内訳: 製造業87社 非製造業79社

要旨

○埼玉県内企業の2024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60.8%から1.2ポイント減の59.6%となり、3年ぶりに60%を割り込んだ。特に、「前年に比べ採用人数を増やした」とする割合は5.6%と、前年比7.3ポイント減少し、過去10年間で最も低い結果となった。

○新卒者採用数の充足度については、全産業では「採用計画どおり確保できた」が、前年比14.9ポイント減の25.8%となり、比較可能な過去7年間で最も低い結果となった。

○少子高齢化により労働力人口が減少するなか、新卒者の獲得競争は、今後も緩和されることはなく、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が一段と重要で、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。

1. 新卒者採用状況

～全産業の6割弱が新卒者を採用～

(1) 全産業

2024年4月の新卒者採用状況を調査したところ、全産業で「採用した」とする割合が、前年の60.8%から1.2ポイント減の59.6%となり、3年ぶりに60%を割り込んだ。特に、「前年に比べ採用人数を増やした」とする割合は5.6%と、前年比7.3ポイント減少し、過去10年間で最も低い結果となった。

また、「前年と採用人数はほぼ同じ」は33.5%と同比ほぼ横ばい、「前年に比べ採用人数が減った」は17.4%と、同比8.6%増加した。(図表 1-1、1-2)

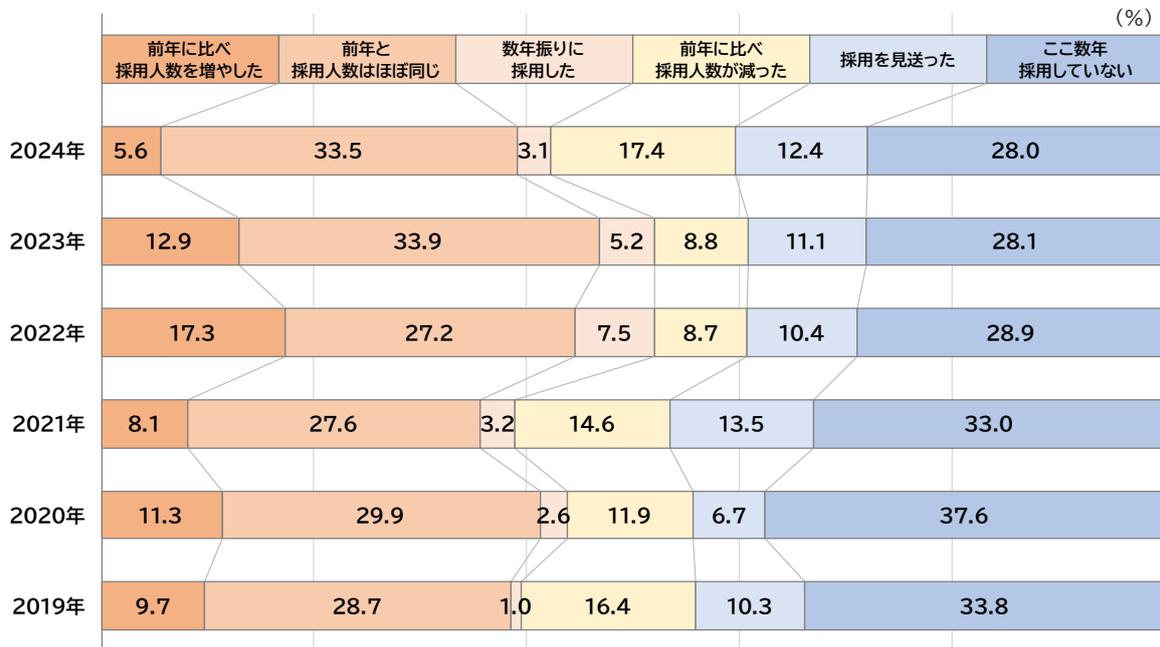
図表 1-1 「採用した」割合

(単位:%)

	2024年(A)	2023年(B)	(A)-(B)
全産業	59.6	60.8	△ 1.2
うち 製造業	53.6	60.0	△ 6.4
非製造業	66.2	61.7	+ 4.5

採用した: 「前年に比べ採用人数を増やした」、「採用人数はほぼ同じ」、「数年振りに採用した」、「採用人数を減らした」の合計

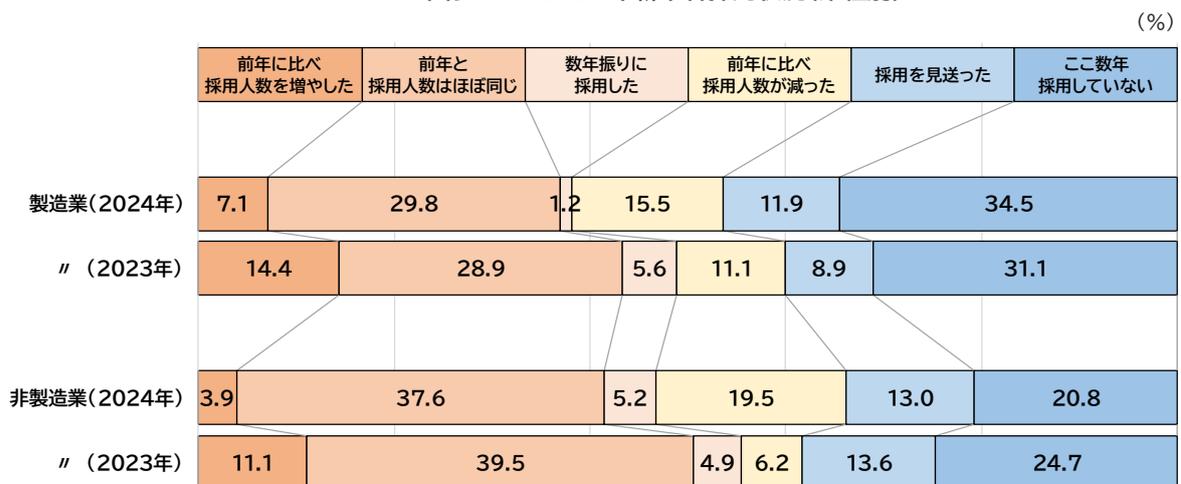
図表1-2 新卒者採用状況の推移(全産業)



(2)業種別

業種別にみると、製造業は、「採用した」割合は前年比6.4ポイント減の53.6%、非製造業は、4.5ポイント増の66.2%と対照的な結果となっている。一方、「前年に比べ採用人数を増やした」と回答した割合は、製造業が前年比7.3ポイント減の7.1%、非製造業は同比7.2ポイント減の3.9%と、ともに大幅な減少となった。また「前年に比べ採用人数が減った」とした割合は、製造業が前年比4.4ポイント増の15.5%、非製造業では13.3ポイント増の19.5%と大きく増加した。(図表 1-1、1-3)

図表1-3 2024年新卒者採用状況(業種別)



(3)規模別

「採用した」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1.7%増の89.8%、規模の小さい企業(従業員数100人未満の企業)が同3.2%減の31.3%となった。例年通り規模により新卒採用には大きな違いがみられるが、2024年は更にその差が拡大した。

「前年に比べ採用人数を増やした」とする割合は、規模の大きい企業が前年比13.8%減の6.4%、規模の小さい企業が同比1.0%減の4.8%となった。また「前年に比べ採用人数が減った」とした割合は、規模の大きい企業が前年比16.4%増の29.5%に対し、規模の小さい企業は同比1.4%増の6.0%となった。(図表 1-4)

図表1-4 2024年新卒者採用状況(規模別)

(%)

	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	前年に比べ 採用人数が減った	採用を見送った	ここ数年 採用していない	
規模の大きい企業 (2024年)	6.4	51.3			2.6	29.5	5.1	5.1
〃 (2023年)	20.2	52.4				2.4	13.1	7.1
規模の小さい企業 (2024年)	4.8	16.9	3.6	6.0	19.3	49.4		
〃 (2023年)	5.8	16.1	8.0	4.6	17.2	48.3		

2. 新卒者採用数の充足度

～計画通り採用できた企業は2割台半ば～

新卒者採用数の充足度について調査したところ、全産業では「採用計画どおり確保できた」が、前年比14.9%減の25.9%となり、ここ7年で最も低い結果となった。また「採用計画に比べやや下回った」は、同比横ばいの40.8%、「採用計画に比べ大幅に下回った」は、同比14.7%増の33.3%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13.6%減の21.9%、非製造業でも同比16.0%減の30.4%となった。また、規模別にみると、規模の大きい企業では同比21.3%減の30.1%、規模の小さい企業で同比5.9%減の19.1%となった。

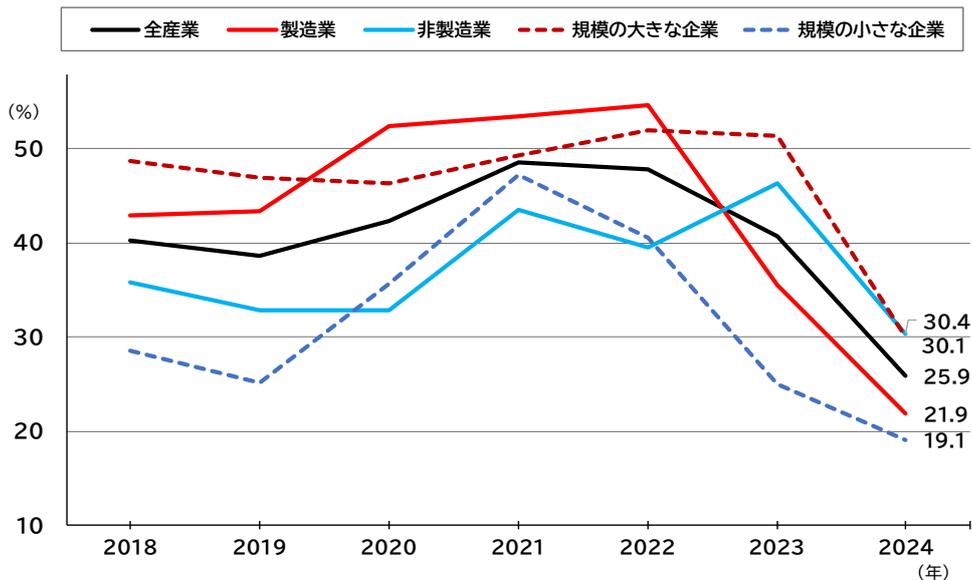
前述の新卒者採用状況と充足度から、新卒者の採用については、業種、規模問わず多くの企業で、採用計画未達となっていることが分かる。(図表 2-1)

図表2-1 新卒者採用数の充足度

		(%)		
		採用計画どおり確保できた	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
全産業(2024年)		25.9	40.8	33.3
〃(2023年)		40.7	40.7	18.6
製造業(2024年)		21.9	34.4	43.7
〃(2023年)		35.5	41.9	22.6
非製造業(2024年)		30.4	48.2	21.4
〃(2023年)		46.4	39.3	14.3
規模の大きい企業(2024年)		30.1	43.8	26.0
〃(2023年)		51.4	41.4	7.2
規模の小さい企業(2024年)		19.1	36.2	44.7
〃(2023年)		25.0	39.6	35.4

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2024年は25.9%となり、コロナ禍前の2018年(40.2%)や2019年(38.6%)を大きく下回っている。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更に激しくなったことがうかがえる。(図表 2-2)

図表2-2 新卒者採用数の充足度
「採用計画どおり確保できた」とする割合の推移



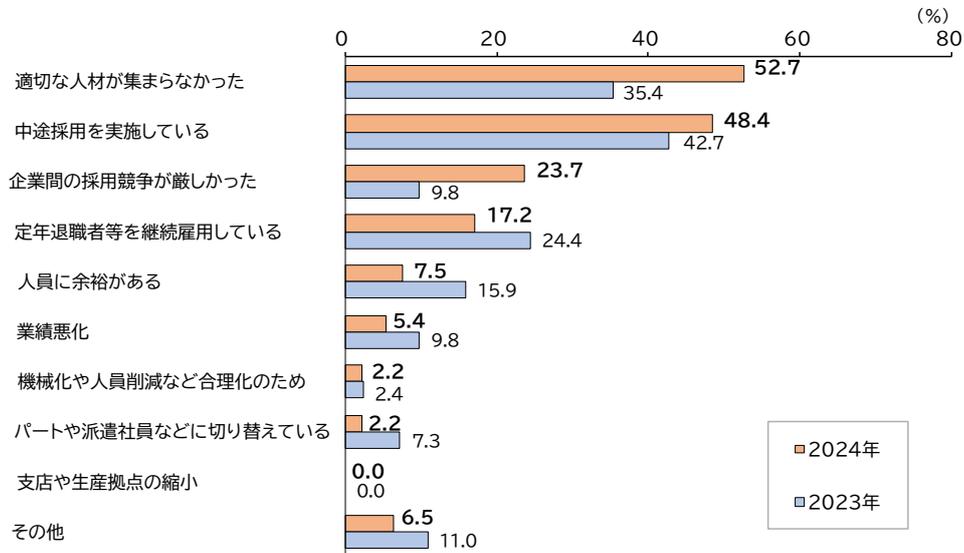
3. 採用人数を「前年より減少」または「採用を見送る」理由

～「企業間の採用競争が厳しかった」が大きく増加～

(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、「適切な人材が集まらなかった」が前年比17.3ポイント増の52.7%と最も高くなった。次いで「中途採用を実施している」が前年比5.7ポイント増の48.4%、「企業間の採用競争が厳しかった」が同比13.9ポイント増の23.7%となった。(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)

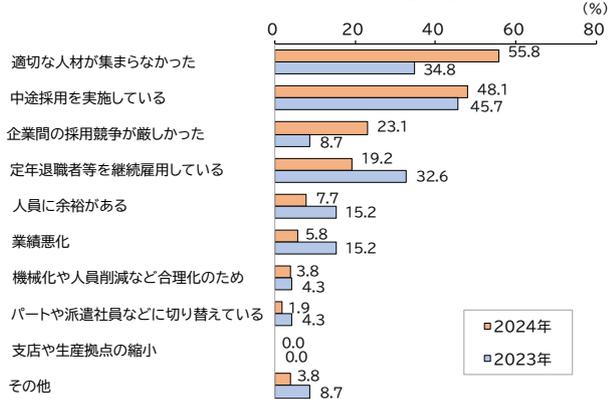


(2) 業種別

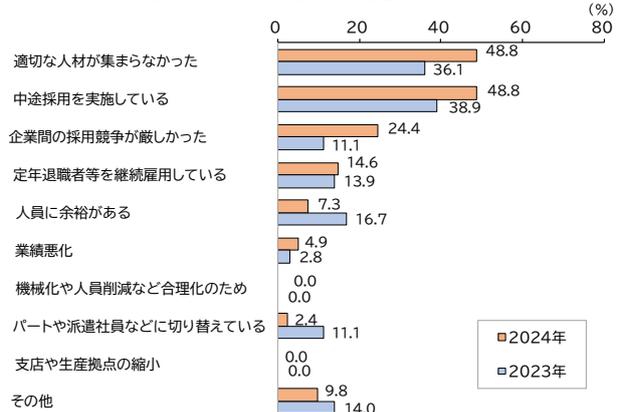
製造業は、「適切な人材が集まらなかった」が前年比21.0ポイント増の55.8%と最も高くなった。次いで「中途採用を実施している」が前年比2.4ポイント増の48.1%、「企業間の採用競争が厳しかった」が同比14.4ポイント増の23.1%となった。

非製造業は、「適切な人材が集まらなかった」(前年比12.7ポイント増)と「中途採用を実施している」(前年比9.9ポイント増)がいずれも48.8%で、最も高くなった。次いで「企業間の採用競争が厳しかった」が同比13.3ポイント増の24.4%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)



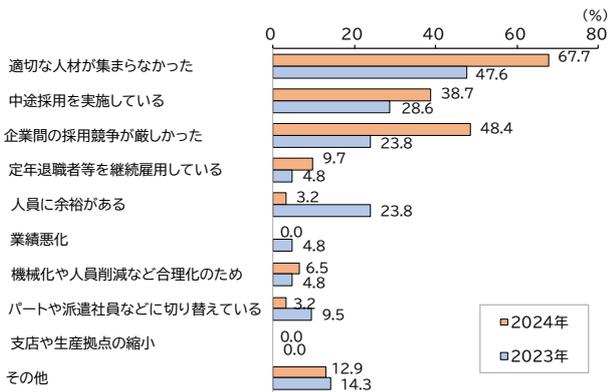
図表3-3 採用人数を減少・採用を見送る理由(非製造業)



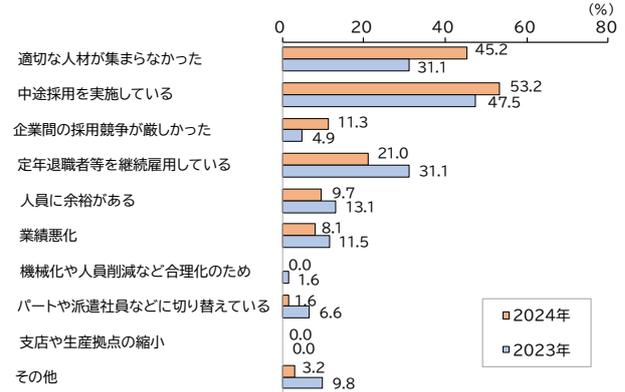
(3)規模別

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20.1ポイント増の67.7%と最も高く、次いで「企業間の採用競争が厳しかった」が同比24.6ポイント増の48.4%、「中途採用を実施している」が同比10.1ポイント増の38.7%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5.7ポイント増の53.2%と最も高く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が同比14.1ポイント増の45.2%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)



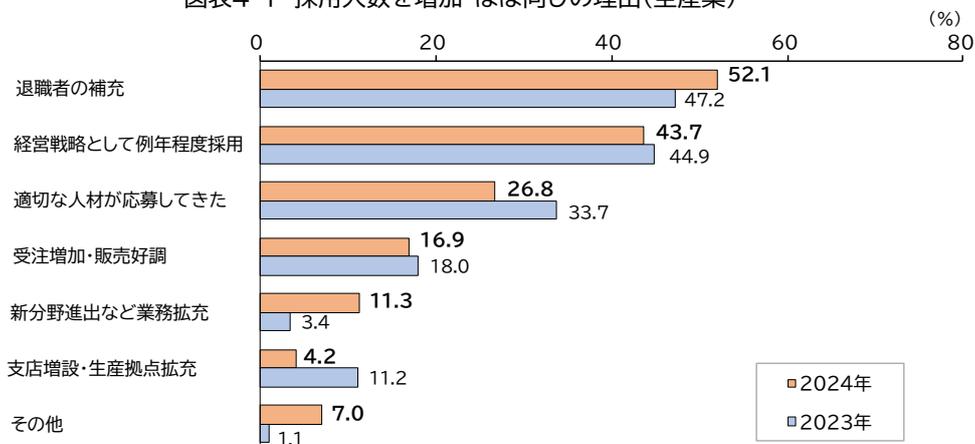
4. 採用人数を「前年より増加」または「ほぼ同じ」とした理由

～「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、その理由を調査したところ「退職者の補充」が前年比4.9ポイント増の52.1%と最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が同1.2ポイント減の43.7%となった。(図表 4-1)

図表4-1 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(全産業)

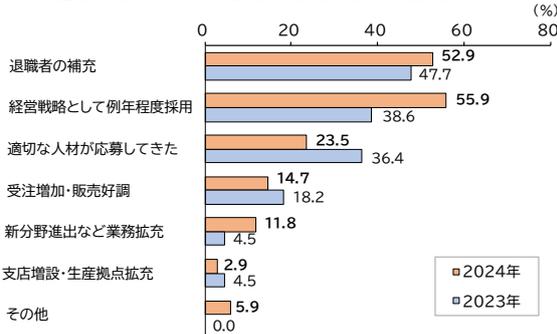


(2)業種別

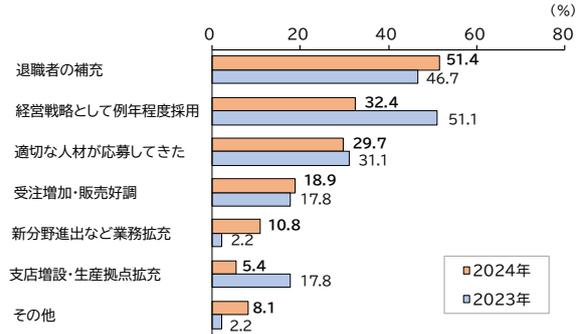
製造業は、「経営戦略として例年程度採用」が前年比17.3ポイント増の55.9%で最も高く、次いで、「退職者の補充」が同比5.2ポイント増の52.9%となった。

非製造業は、「退職者の補充」が同比4.7ポイント増の51.4%で最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が同比18.7ポイント減の32.4%となった。(図表 4-2、4-3)

図表4-2 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(製造業)



図表4-3 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(非製造業)

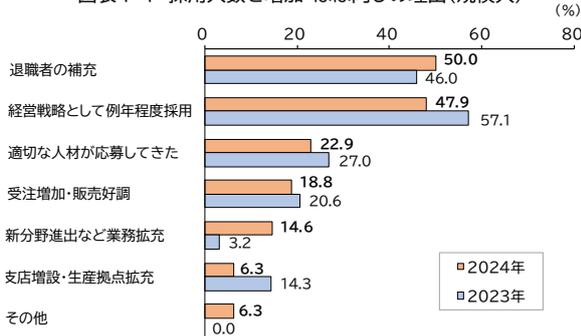


(3)規模別

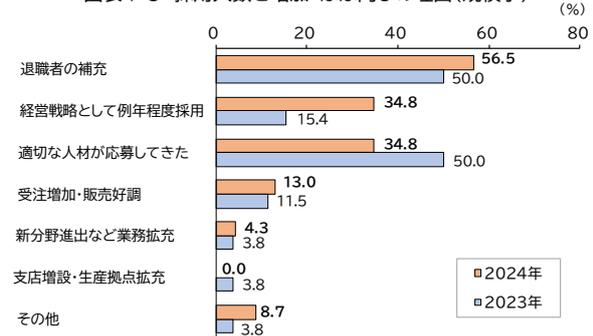
規模の大きい企業は、「退職者の補充」が前年比4.0ポイント増の50.0%と最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が同比9.2ポイント減の47.9%となった。

規模の小さい企業は、「退職者の補充」が同比6.5ポイント増の56.5%で最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」(同比19.4ポイント増)と「適切な人材が応募してきた」(同比15.2ポイント減)が34.8%となった。(図表 4-4、4-5)

図表4-4 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(規模大)



図表4-5 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(規模小)



5. まとめ

埼玉県内企業は、経済活動の正常化に伴い新卒者採用を積極化しようとしているが、実際に採用できた割合は、前年度を下回る結果となった。更に、採用の充足度をみると、計画通りに採用できたのは、4社に1社、規模の小さい企業に至っては、5社に1社となっている。

当研究所では、先般、「2023年雇用動向調査」を公表し、以下の点を指摘した。

- ①人手不足は常態化しており、求人活動に注力しても簡単には採用できないこと。
- ②雇用形態別では、正社員の不足感が強まっていること。
- ③特に、非製造業では採用活動はもとより、待遇の改善等により現状の人員を確保しなければ、従業員が減ってしまう懸念すらあること。

また、本年4月から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たほか、2025年には団塊の世代すべてが後期高齢者になるなど一段と労働需給が引き締まっていくことも合わせて指摘した。

少子高齢化により労働力人口が減少するなか、新卒者の獲得競争は、今後も緩和されることはなく、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が一段と重要で、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。

以上