

## 平成 20 年度(来春)の新規学卒者の採用計画アンケート調査結果

(株)鳥取銀行  
くらしと経営相談所

## ～平成 20 年度(来春)の新規学卒者採用計画は、企業数は横這い、人数は減少～

## 【調査結果要旨】

現在の自社における従業員の過不足は、「不足」と感じる企業数が「過剰」と感じる企業を上回った。製造業では「不足」に転じ、非製造業では不足感が薄れる結果となった。

ここ数年の新規学卒者の採用状況については、「定期的に採用」する企業の割合が、昨年調査時と比較して増加した。また、団塊世代の大量退職や近年の採用抑制・見送りの影響等で、採用方針に変化が生じている。しかし、全体に占める「定期的に採用」する企業の割合は、依然として低い状況である。

平成 20 年度(来春)に採用計画がある企業数とその採用人数は、企業数でほぼ横這い、採用人数は約 15%程度減少した。特に、「高校卒」、「大学卒・大学院卒」の採用人数が大幅に減少する計画となっている。

## アンケート調査内容

本調査は、鳥取銀行が実施する企業動向調査と同時に鳥取県内の製造業、非製造業(サービス業、飲食業、情報通信業、電気・ガス・熱供給業、金融保険業、医療・福祉業等除く)を対象に、平成 19 年 4 月に実施した(同調査は、平成 11 年より毎年実施)。今回調査では、県内 242 社に調査依頼し、112 社(製造業 56 社、非製造業 56 社)より有効回答を頂いた。

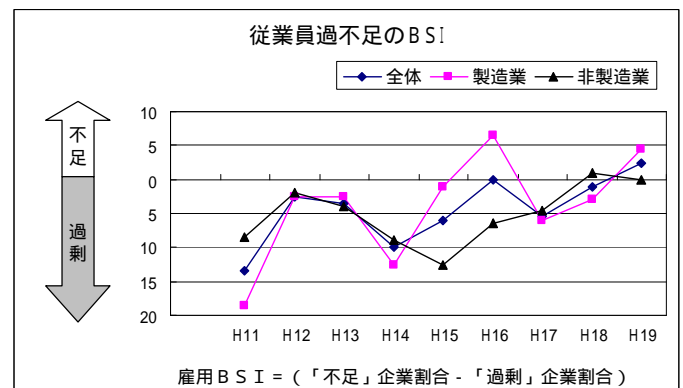
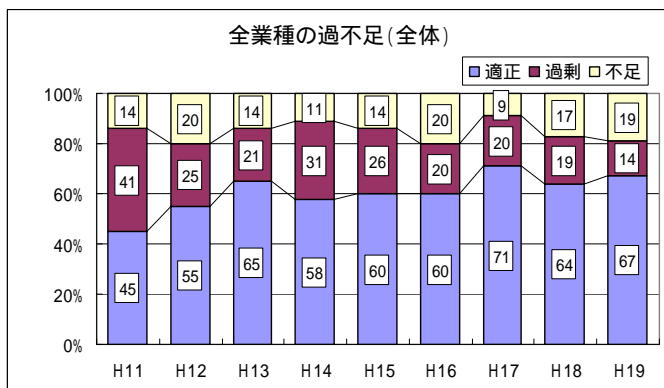
調査内容は、現在の従業員の過不足、職種別の過不足、新規学卒者の採用状況、平成 20 年度(来春)の新規学卒者の採用方針、新規学卒者の採用実績(平成 19 年度春)と採用計画(平成 20 年度春)についてである。

## 1. 現在の従業員の過不足 【製造業の従業員は「不足」に転じ、非製造業は不足感が薄れた】

現在の自社における従業員の過不足について尋ねたところ、回答企業全体(以下全体という)では「適正」が 67% (昨年調査 64%)、「過剰」が 14%(同 19%)、「不足」が 19%(同 17%)となった。昨年調査と比較すると、「適正」が 3 ポイント、「不足」が 2 ポイント上昇し、「過剰」が 5 ポイント減少した。昨年よりも、「従業員数が不足している」と感じる企業の割合が増加している事が窺える。

産業別に雇用の BSI[(「不足」企業割合 - 「過剰」企業割合) ÷ 2]をみると、製造業では 4.5(昨年調査 3.0)と不足に転じた。製造業の中でも、「食料品」、「繊維・縫製」、「木材・木製品・家具」等で「不足」が上回ったが、「出版・印刷」、「窯業・土石」で「過剰」が上回った。

一方、非製造業における雇用の BSIは、±0(同 1.0)となり、昨年と比較して不足感が薄れた事が窺える。業種別に見ると、「小売業」、「運輸業」では「不足」が上回り、「建設業」、「卸売業」等で「過剰」が上回った。各業種により、従業員の過不足感が分かれる結果となった。



## 2. 職種別の過不足 【過剰な職種は「事務職」、「現業職」、不足している業種は「技術職」、「営業職」】

全体において、過剰感のある職種は、「事務職」11% (昨年調査 8%)、「現業職」6% (同 8%)、「営業職」5% (同 3%) の順となった。これを業種別にみると、製造業では「現業職」11% (同 13%)、「事務職」7% (同 2%) となり、昨年と比較すると、「事務職」の過剰感が増している事が窺える。非製造業においては、「事務職」14% (同 15%)、「技術職」7% (同 2%)、「営業職」5% (同 2%) の順になっている。製造業と同じく、「事務職」の過剰感が、他の職種と比べ高くなっている事が窺える。

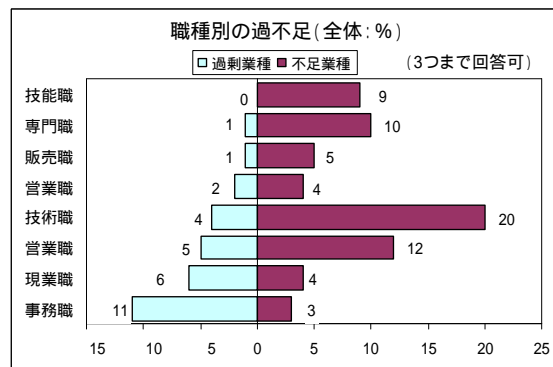
一方で、不足感がある職種は、全体で「技術職」20% (同 15%)、「営業職」12% (同 15%)、「専門職」10% (同 3%)、「技能職」9% (同 8%) の順となっており、昨年と比較すると「技術職」、「専門職」の不足感が増しており、引き続き、「技術職」、「営業職」の不足感が高い事が窺える。業種別では、製造業は「技術職」32% (同 21%)、「技能職」13% (同 13%)、「専門職」11% (同 2%) が、非製造業では、「営業職」18% (同 22%)、「販売職」11% (同 7%)、「専門職」9% (同 4%) の不足感がそれぞれ高くなっている。

	管理職	事務職	技術職	技能職	現業職	営業職	専門職	販売職
全体	2 (4)	11 (8)	4 (2)	0 (3)	6 (8)	5 (3)	1 (3)	1 (1)
製造業	2 (0)	7 (2)	2 (2)	0 (6)	11 (13)	4 (4)	0 (4)	0 (0)
非製造業	2 (7)	14 (15)	7 (2)	0 (0)	2 (2)	5 (2)	2 (2)	2 (2)

	管理職	事務職	技術職	技能職	現業職	営業職	専門職	販売職
全体	4 (4)	3 (0)	20 (15)	9 (8)	4 (6)	12 (15)	10 (3)	5 (6)
製造業	2 (4)	2 (0)	32 (21)	13 (13)	9 (8)	5 (8)	11 (2)	0 (4)
非製造業	7 (4)	4 (0)	7 (9)	5 (2)	0 (4)	18 (22)	9 (4)	11 (7)

注: 各業種における回答数に対する構成比で、( )内は昨年調査の構成比



## 3. 新規学卒者の採用状況 【定期的採用、企業の割合は増加するも、依然としてその割合は低い】

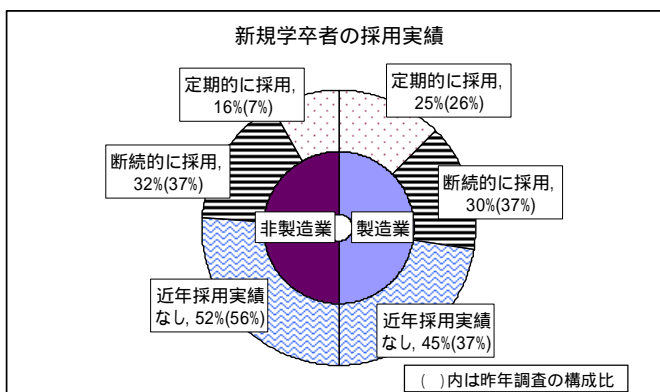
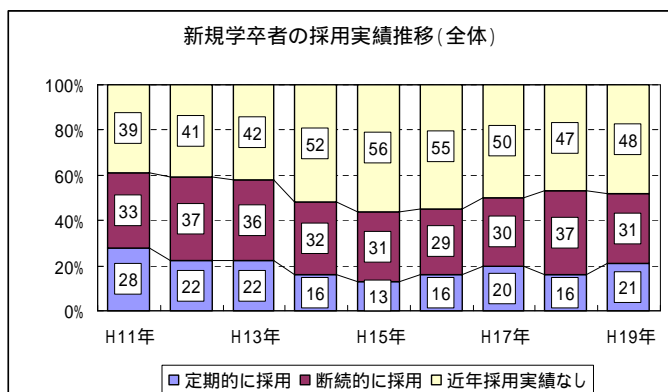
ここ数年の新規学卒者の採用実績は全体で、「定期的採用」が 21% (昨年調査 16%)、「継続的に採用」が 31% (同 37%)、「近年採用実績なし」が 48% (同 47%) となっている。

昨年調査時と比較して、定期的採用している企業の割合が増加し、断続的に採用している企業の割合が減少している。そして、近年採用を実施していない企業の割合は、ほぼ横這いの状況となった。過去からの推移を見ても、定期的採用する企業の割合は依然として低く、不透明感が拭い去れない地方経済を考慮してか、様子をみながら採用を実施している企業や、採用を見合わせている企業の割合が高くなっている。

業種別にみると、製造業では「定期的採用」(今年 25%、昨年 26%)がほぼ横這い、「断続的に採用」(同 30%、37%)が減少し、「近年採用実績なし」(同 45%、37%)が増加している。

非製造業では、「定期的採用」(今年 16%、昨年 7%)が増加し、「断続的に採用」(同 32%、37%)、「近年採用実績なし」(同 52%、56%)が減少している。

今回の調査で、製造業については、近年の不透明な地方経済動向により、新規学卒者の採用を抑制してきた事で従業員の不足感が強まり、非製造業は、これまで新規学卒者の採用を見合わせていた企業が、新規採用を実施する事で、従業員の不足感が薄れてきているものと思われる。



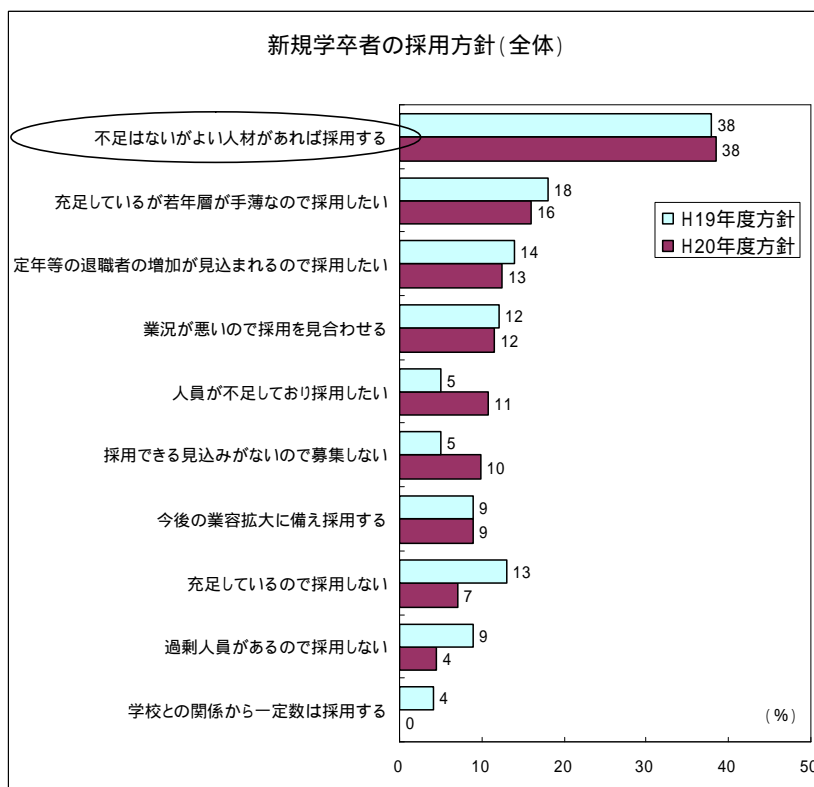
#### 4. 平成20年度(来春)の新規学卒者の採用方針 【「不足はないが良い人材があれば採用する」がトップ】

来春の新規学卒者の採用方針(複数回答)をみると、全体では、「不足はないが良い人材があれば採用する」が38%(前年調査38%)で昨年に引続いて最も多い回答であった。

次いで、「充足しているが若年層が手薄なので採用したい」が16%(同18%)、「定年等の退職者の増加が見込まれるので採用したい」が13%(同14%)と続いている。

業種別にみると、製造業では、「不足はないが良い人材があれば採用する」38%(前年調査39%)が最も多くなっており、次いで「充足しているが若年層が手薄なので採用したい」18%(同20%)、「定年等の退職者の増加が見込まれるので採用したい」18%(同15%)と続いている。その他にも、「人員が不足しており採用したい」14%(同4%)や、「今後の業容拡大に備え採用する」14%(同9%)企業の割合も増加し、これまで新規学卒者採用の抑制や見送り等が影響した為か、来春の新規学卒者の採用に積極的になっている事が窺える。

非製造業でも、製造業と同様に「不足はないが良い人材があれば採用する」39%(同36%)と回答する企業が最も多くなっており、その他にも、「充足しているが若年層が手薄なので採用したい」14%(同16%)と回答する企業の割合も高くなっている。



<平成20年度の新規学卒者の採用方針(複数回答)> (構成比:%)

	全体	製造業	非製造業
人員が不足しており採用したい	11 ( 5 )	14 ( 4 )	7 ( 6 )
今後の業容拡大に備え採用する	9 ( 9 )	14 ( 9 )	4 ( 8 )
定年等の退職者の増加が見込まれるので採用したい	13 ( 14 )	18 ( 15 )	7 ( 14 )
不足はないがよい人材があれば採用する	38 ( 38 )	38 ( 39 )	39 ( 36 )
充足しているが若年層が手薄なので採用したい	16 ( 18 )	18 ( 20 )	14 ( 16 )
学校との関係から一定数は採用する	0 ( 4 )	0 ( 7 )	0 ( 0 )
充足しているので採用しない	7 ( 13 )	5 ( 13 )	9 ( 12 )
過剰人員があるので採用しない	4 ( 9 )	4 ( 9 )	5 ( 8 )
業況が悪いので採用を見合わせる	12 ( 12 )	11 ( 6 )	13 ( 18 )
採用できる見込みがないので募集しない	10 ( 5 )	7 ( 6 )	13 ( 4 )
その他	17 ( 3 )	14 ( 2 )	20 ( 4 )

注:( )内は前年調査の構成比

### 5. 新規学卒者の採用実績と採用計画 【来春の新規学卒者採用計画企業数は横這い、人数は約15%減少】

平成19年度(今春)に新規学卒者の採用を実施した企業は、回答企業112社中47社で、採用人数は213人であった。また、平成20年度(来春)の新規学卒者の採用計画がある企業は、回答企業112社中48社、採用予定人数は182人と平成19年度(今春)実績と比較すると、企業数はほぼ横這いで、採用予定人数は約15%程度減少する見込みとなった。

業種別にみると、製造業では平成20年度(来春)に新規学卒者の採用計画がある企業は、回答企業56社中28社で、採用人数は98人であった。平成19年度(今春)の実績と比較すると、計画がある企業の数は2社多いが、人数は25人減少している。企業数に大きな差はないものの、採用人数に差が見られる。

一方、非製造業では、平成20年度(来春)に新規学卒者の採用計画がある企業は、回答企業56社中20社で、採用人数は84人であった。平成19年度(今春)の実績と比較すると、計画がある企業の数は1社少なく、人数も6人減少している。しかし、その差は小さく、前年並みの新規学卒者の採用計画がされていると言える。

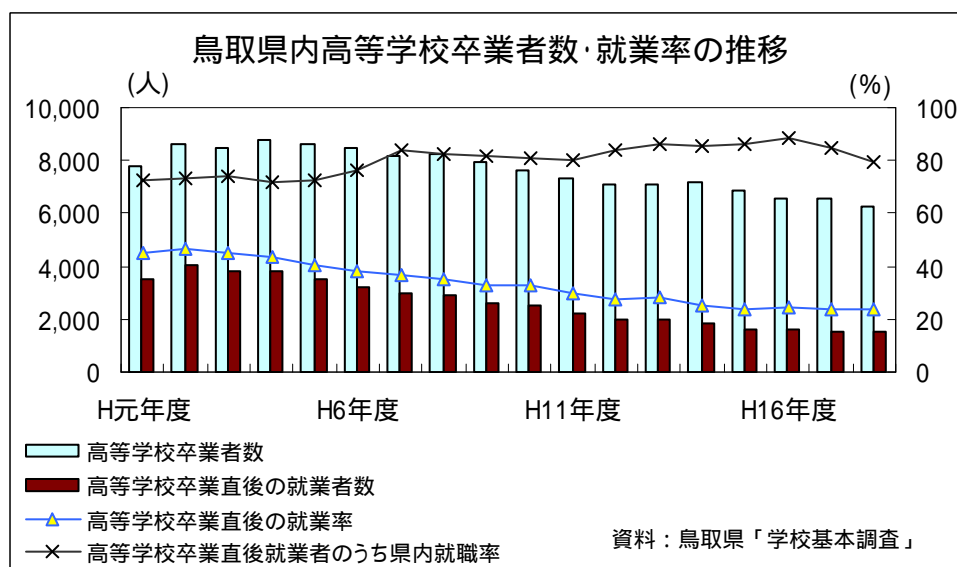
また、学歴別(全体)にみると、殆どの学歴で平成20年度(来春)の採用計画のある企業数は増加しているものの、採用人数は減少している。特に「高校卒」については企業数で5社の減少、人数で17人の減少となっている。また、「大学卒・大学院卒」については、企業数で+5社の増加となっているが、人数では17人の減少となっている。

県内高校卒業者の就業率が低下し、進学率が上昇している事が影響しているものと考えられるが、高校卒業者以外については、県外に進学している者も多く、県内企業が、そうした高校卒業者以外の学生の採用を行う場合、県外の採用動向も考慮し、採用活動を実施する必要があると考えられる。

新規学卒者の採用実績(H19年度)と計画(H20年度)

	全体				製造業				非製造業			
	H20年度計画		H19年度実績		H20年度計画		H19年度実績		H20年度計画		H19年度実績	
	企業	人数	企業	人数	企業	人数	企業	人数	企業	人数	企業	人数
高校卒	29	104 (30)	34	121 (38)	20	62 (29)	20	66 (34)	9	42 (1)	14	55 (4)
短大卒 専門卒	13	23 (7)	10	24 (7)	5	6 (4)	5	8 (1)	8	17 (3)	5	16 (6)
高専卒	6	7 (5)	2	3 (4)	5	6 (5)	2	3 (3)	1	1 0	0	0 (1)
大学卒 大学院卒	23	46 (20)	18	63 (29)	12	24 (15)	11	46 (28)	11	22 (5)	7	17 (1)
合計	48	182 (64)	47	213 (79)	28	98 (53)	26	123 (66)	20	84 (11)	21	90 (13)

合計の企業数は、複数の学歴で採用を行う場合でも1社としており、各学歴別の合計とは一致しない



以上