

平成 21 年度の新規学卒者採用計画に関するアンケート調査結果

株式会社鳥取銀行
くらしと経営相談所

【調査結果要旨】

～ 採用計画の人数ほぼ横這い、企業数減少 ～

- 各事業所における従業員の過不足は、製造業、非製造業ともに「過剰」に転じた。
- ここ数年の新規学卒者の採用状況を前年と比較すると、「近年採用実績なし」が増加し、「定期的に採用」の割合は依然として低い水準で推移している。
- 平成 21 年度の採用計画を前年と比較すると、採用計画人数はほぼ横這いであったものの、採用を計画している企業は 11 社減少しており、企業間での業況の格差が拡大していることが窺える。
- また、「大学卒・大学院卒」の平成 21 年度採用計画人数は、引き続き減少しており、来年度県内就職を希望する大学・大学院の卒業生にとって、厳しい状況になることが窺える。

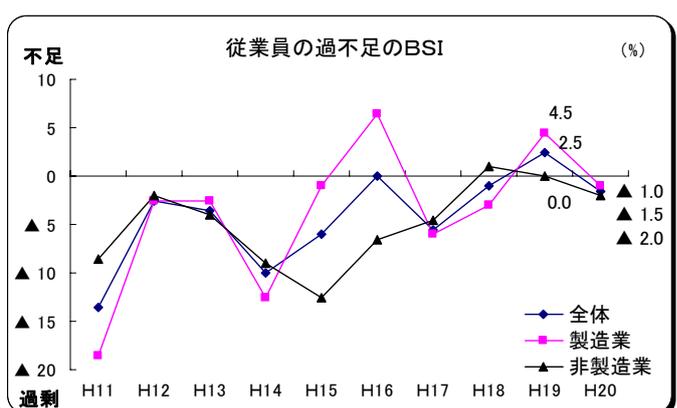
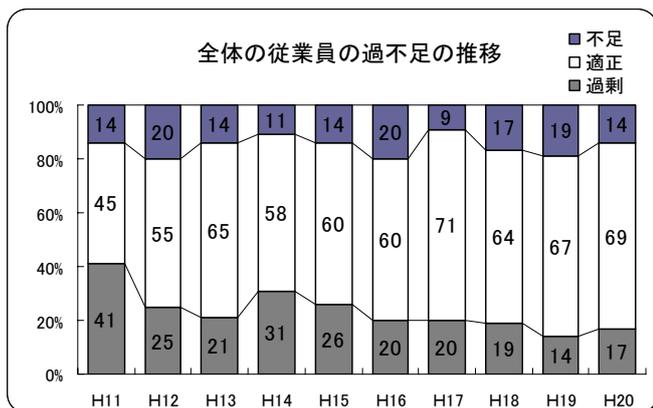
【調査概要】

調査方法	郵送・持参によるアンケート方式（平成 11 年より毎年実施）
調査対象	鳥取県内企業 232 社（有効回答 99 社（製造業 51 社、非製造業 48 社）、有効回答率 42.7%）
調査時期	平成 20 年 4 月（当行の「鳥取県企業動向調査」と同時調査）
調査内容	「平成 21 年度の新規学卒者採用計画」 1. 従業員の過不足 2. 職種別の過不足 3. 新規学卒者の採用状況 4. 平成 21 年度の新規学卒者の採用方針 5. 新規学卒者の採用実績（平成 20 年度）と採用計画（平成 21 年度）

1. 従業員の過不足 【製造業、非製造業ともに「過剰」に転じた】

調査時点の各事業所が感じる従業員の過不足は、回答企業全体（以下全体）で「適正」が 69%（前年調査 67%）、「過剰」が 17%（同 14%）、「不足」が 14%（同 19%）となった。前年調査と比較すると、「適正」が 2 ポイント、「過剰」が 3 ポイント上昇し、「不足」が 5 ポイント減少した。

業種別で従業員の過不足のBSI（（「不足」企業割合－「過剰」企業割合）÷2）をみると、製造業は▲1.0（前年調査+4.5）、非製造業は▲2.0（同±0）とともに過剰に転じたことから、全体でも▲1.5（同+2.5）と過剰になった。



2. 職種別の過不足 【過剰職種は「事務職」、「現業職」、不足職種は「技術職」、「現業職」、「技能職」、「販売職」、「営業職」】

調査時点の過剰感の高い職種は、全体で「事務職」9%(前年調査 11%)、「現業職」9%(同 6%)であった。業種別でみると、製造業は「現業職」12%(同 11%)、非製造業は「事務職」13%(同 14%)で高かった。

一方、不足感の高い職種は、全体で「技術職」8%(同 20%)、「現業職」8%(同 4%)、「技能職」7%(同 9%)、「販売職」7%(同 5%)、「営業職」7%(同 12%)となった。業種別でみると、製造業は「技能職」12%(同 13%)、「技術職」12%(同 32%)、非製造業は「販売職」10%(同 11%)で高かった。

前年と比較すると、特に不足感のある職種について、製造業の「技術職」が20ポイント減少し、全体で12ポイント減少した。

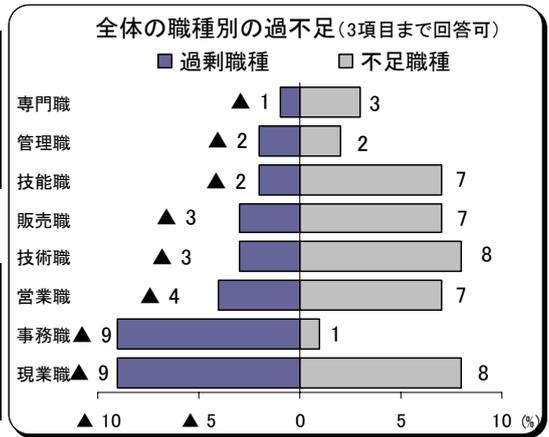
過剰感のある職種(3項目まで回答可) 回答数に対する割合(%)

	専門職	管理職	技能職	販売職	技術職	営業職	事務職	現業職
全体	1 (1)	2 (2)	2 (0)	3 (1)	3 (4)	4 (5)	9 (11)	9 (6)
製造業	2 (0)	0 (2)	2 (0)	2 (0)	2 (2)	2 (4)	6 (7)	12 (11)
非製造業	0 (2)	4 (2)	2 (0)	4 (2)	4 (7)	6 (5)	13 (14)	6 (2)

不足感のある職種(3項目まで回答可) 回答数に対する割合(%)

	専門職	管理職	技能職	販売職	技術職	営業職	事務職	現業職
全体	3 (10)	2 (4)	7 (9)	7 (5)	8 (20)	7 (12)	1 (3)	8 (4)
製造業	4 (11)	2 (2)	12 (13)	4 (0)	12 (32)	8 (5)	2 (2)	8 (9)
非製造業	2 (9)	2 (7)	1 (5)	10 (11)	4 (7)	6 (18)	0 (4)	8 (0)

()内は前年調査値



3. 新規学卒者の採用状況 【「近年採用実績なし」が増加、「断続的採用」は減少】

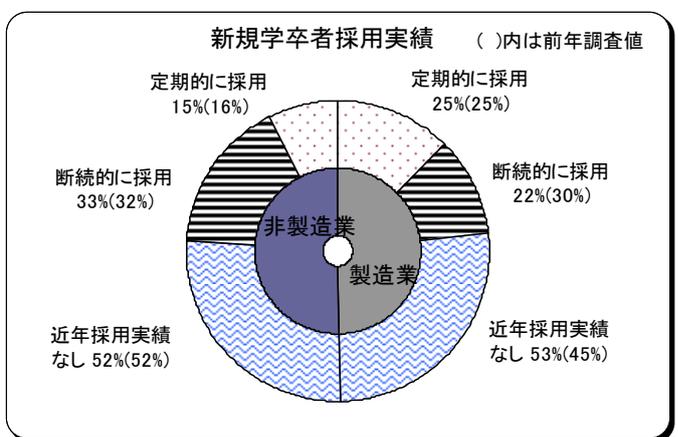
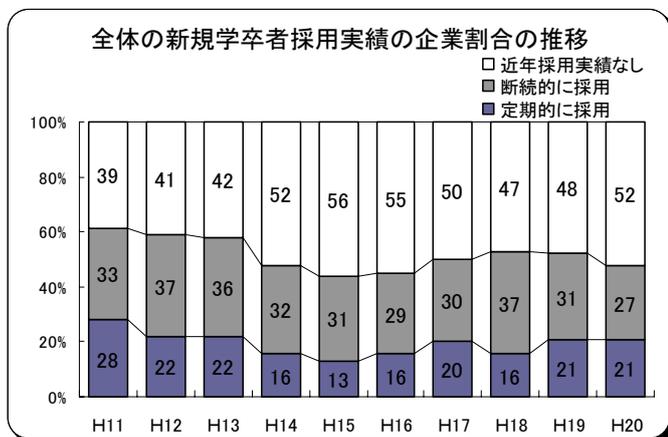
ここ数年の新規学卒者採用実績の企業割合は全体で、「定期的に採用」21%(前年調査 21%)、「断続的に採用」27%(同 31%)、「近年採用実績なし」52%(同 48%)となった。

前年と比較して、「定期的に採用」が同水準、「断続的に採用」が4ポイント減少し、「近年採用実績なし」が4ポイント増加した。平成11年からの推移をみても、「定期的に採用」の企業割合は依然として低く、様子をみながら採用する企業や、採用を見合わせる企業の割合が高くなっていることが窺える。

業種別でみると、製造業では「定期的に採用」(今年 25%、前年 25%)が同水準、「断続的に採用」(同 22%、同 30%)が8ポイント減少し、「近年採用実績なし」(同 53%、同 45%)が8ポイント増加した。

非製造業では、「定期的に採用」(同 15%、同 16%)、「断続的に採用」(同 33%、同 32%)、「近年採用実績なし」(同 52%、同 52%)と、ともに前年とほぼ同水準であった。

新規学卒者採用実績を前年と比較すると、非製造業に比べ、製造業で採用を見合わせた割合が高くなっていることが窺える。



4. 平成 21 年度の新規学卒者の採用方針 【「充足しているので採用しない」が急増】

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「不足はないがよい人材があれば採用する」が 32% (前年調査 38%)で前年に引き続いて最も多い回答で、次いで「充足しているので採用しない」が 18%(同 7%)、「定年等の退職者の増加が見込まれるので採用したい」が 12%(同 13%)の順となった。

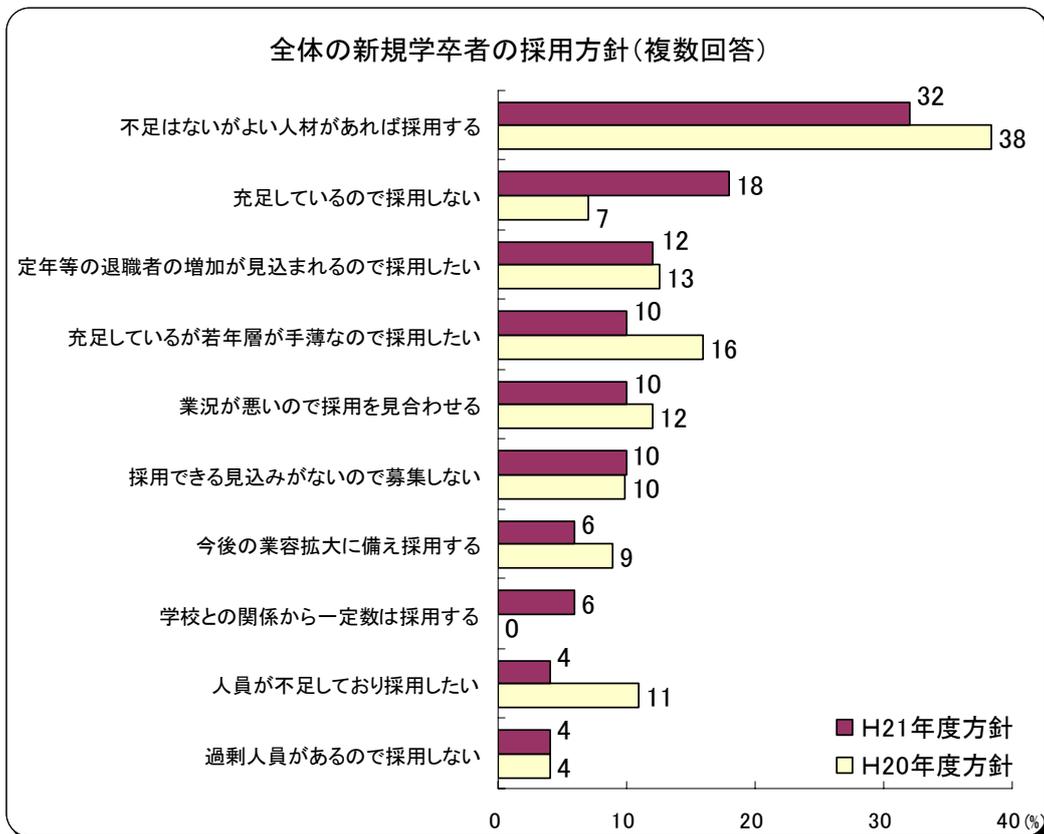
業種別でみると、製造業では、「不足はないがよい人材があれば採用する」が 39%(前年調査 38%)と最も多くなっており、次いで「充足しているので採用しない」が 16%(同 5%)、「定年等の退職者の増加が見込まれるので採用したい」が 12%(同 18%)、「充足しているが若年層が手薄なので採用したい」が 12%(同 18%)、「採用できる見込みがないので募集しない」が 12%(同 7%)となった。非製造業では、製造業と同様に「不足はないがよい人材があれば採用する」が 24%(同 39%)と回答する企業が最も多くなっており、次いで「充足しているので採用しない」が 20%(同 9%)、「業況が悪いので採用を見合わせる」が 17%(同 13%)となった。

製造業、非製造業とも前年順位の低かった「充足しているので採用しない」がともに 11 ポイント増加と急増した。また、前年まで上位に入っていなかった、製造業の「採用できる見込みがないので募集しない」12%(同 7%)、非製造業の「業況が悪いので採用を見合わせる」17%(同 13%)が増加し、来春の新規学卒者にとって引き続き厳しい状況が窺える。

平成21年度の新規学卒者の採用方針(複数回答) (%)

項目	全体	製造業	非製造業
人員が不足しており採用したい	4 (11)	4 (14)	4 (7)
今後の業容拡大に備え採用する	6 (9)	8 (14)	4 (4)
定年等の退職者の増加が見込まれるので採用したい	12 (13)	12 (18)	13 (7)
不足はないがよい人材があれば採用する	32 (38)	39 (38)	24 (39)
充足しているが若年層が手薄なので採用したい	10 (16)	12 (18)	9 (14)
学校との関係から一定数は採用する	6 (0)	6 (0)	7 (0)
充足しているので採用しない	18 (7)	16 (5)	20 (9)
過剰人員があるので採用しない	4 (4)	4 (4)	4 (5)
業況が悪いので採用を見合わせる	10 (12)	4 (11)	17 (13)
採用できる見込みがないので募集しない	10 (10)	12 (7)	9 (13)
その他	10 (17)	9 (14)	13 (20)

()内は前年調査の値



5. 新規学卒者の採用実績(平成20年度)と採用計画(平成21年度) 【人数はほぼ横這い、企業数は11社減少】

平成20年度の採用実績は、回答企業99社中52社で、採用人数は165人であった。平成21年度に採用計画のある企業は、回答企業99社中41社で、採用予定人数は167人と、平成20年度の採用実績と比較すると、採用予定人数はほぼ横這いで、企業数は11社減少した。このことから、企業間での業況の格差が拡大していることが窺える。

業種別でみると、製造業では平成21年度に採用計画のある企業は、回答企業51社中23社で、採用計画人数は81人であった。平成20年度の採用実績と比較すると、企業数14社、人数21人の減少となった。一方、非製造業では、回答企業48社中18社で、採用計画人数は86人と、企業数3社、人数23人の増加となり、製造業では減少するものの、非製造業で増加する見込みとなった。

学歴別採用実績人数を前年と比較すると、「高専卒」(平成20年度3人、平成19年度3人)は同水準、「高校卒」(同119人、同121人)、「短大卒・専門卒」(同17人、同24人)、「大学卒・大学院卒」(同26人、同63人)と減少した。

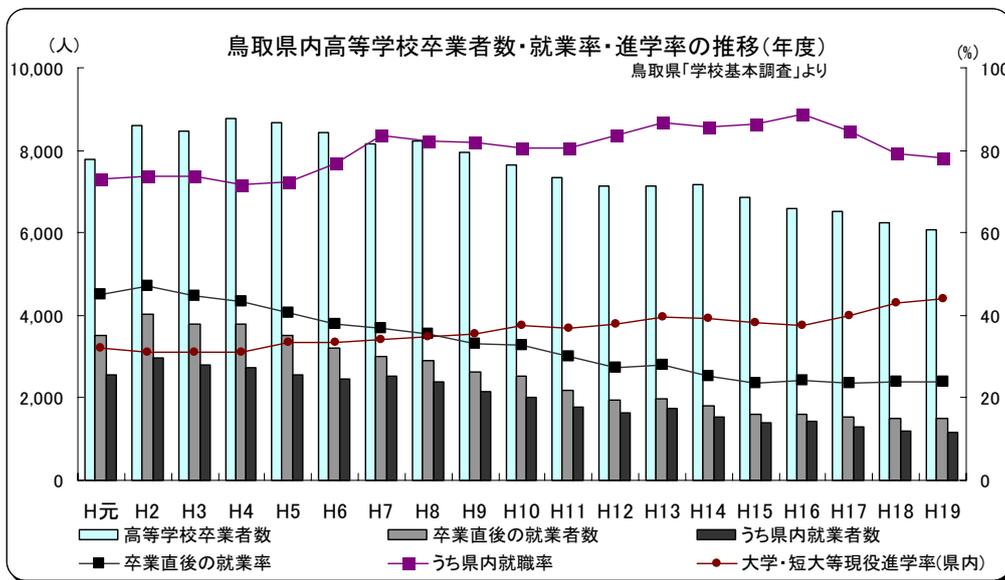
学歴別採用計画人数を前年と比較すると、「短大卒・専門卒」(平成21年度計画26人、平成20年度実績17人)、「高専卒」(同17人、同3人)が増加、「高校卒」(同107人、同119人)、「大学卒・大学院卒」(同17人、同26人)が減少する計画となった。

来年度の県内就職を希望する大学・大学院の卒業生にとって、引き続き厳しい状況になることが窺える。

新規学卒者の学歴別採用実績(H20年度)と計画(H21年度) ()内は技術者採用

学歴別	全体				製造業				非製造業			
	H20年度実績 企業数	H20年度実績 人数	H21年度計画 企業数	H21年度計画 人数	H20年度実績 企業数	H20年度実績 人数	H21年度計画 企業数	H21年度計画 人数	H20年度実績 企業数	H20年度実績 人数	H21年度計画 企業数	H21年度計画 人数
高校卒	28	119 (43)	31	107 (28)	17	73 (41)	19	57 (24)	11	46 (2)	12	50 (4)
短大卒 専門卒	9	17 (4)	8	26 (3)	3	4 (1)	2	7 (1)	6	13 (3)	6	19 (2)
高専卒	2	3 (2)	9	17 (5)	2	3 (2)	7	7 (5)	0	0 (0)	2	10 (0)
大学卒 大学院卒	10	26 (16)	17	17 (5)	6	22 (16)	10	10 (5)	4	4 (0)	7	7 (0)
合計	52	165 (65)	41	167 (41)	37	102 (60)	23	81 (35)	15	63 (5)	18	86 (6)

企業数の合計は、複数の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