

平成 23 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】

～ 採用計画人数、企業数とも若干増加 ～

- 各事業所における従業員の過不足感は、製造業、非製造業ともに「過剰」となった。
- ここ数年の新規学卒者の採用状況を前回(一昨年)と比較すると、「断続的に採用」が増加し、「近年採用実績なし」が減少している。
- 平成 23 年度の採用計画を前回と比較すると、採用を計画している企業、人数とも若干増加している。
- しかしながら、「高校卒」の平成 23 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高校生にとって、厳しい状況が続いていることが予想される。

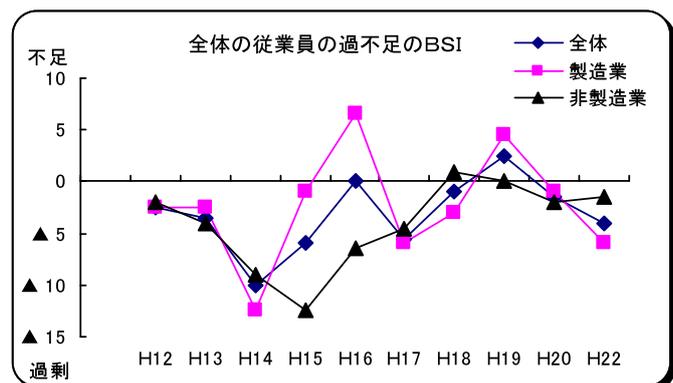
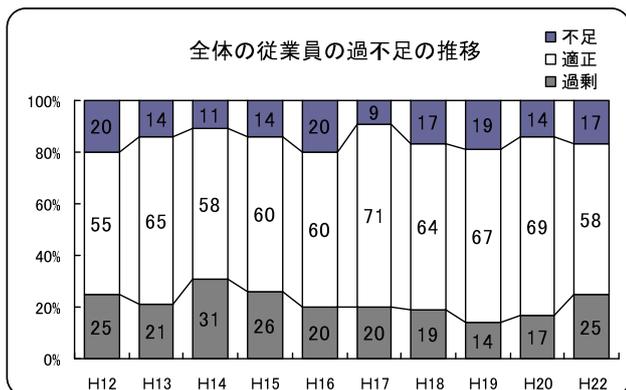
【調査概要】

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。平成 21 年度は実施せず）
調査対象	鳥取県内企業 208 社（有効回答 102 社（製造業 57 社、非製造業 45 社）、有効回答率 49.0%）
調査時期	平成 22 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 23 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 23 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 22 年度)と採用計画(平成 23 年度)

1. 従業員の過不足感 【製造業、非製造業ともに「過剰」感】

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 58%(前回調査 69%)、「過剰」が 25%(同 17%)、「不足」が 17%(同 14%)となった。前回調査と比較すると、「適正」が 11 ポイント低下し、「過剰」が 8 ポイント、「不足」が 3 ポイント上昇した。

業種別で従業員の過不足のBSI[$(\text{「不足」企業割合} - \text{「過剰」企業割合}) \div 2$]をみると、製造業は▲6.0(前回調査▲1.0)、非製造業は▲1.5(同▲2.0)となり、全体でも▲4.0(同▲1.5)と「過剰」になった。



2. 職種別の過不足 【過剰職種は現業職、事務職、技能職。不足職種は技術職、現業職、営業職】

調査時点の過剰感の高い職種は、全体で、「現業職」13%(前回調査 9%)、「事務職」9%(同 9%)であった。業種別でみると、製造業は「現業職」19%(同 12%)、非製造業は「事務職」9%(同 13%)で高かった。

一方、不足感の高い職種は、全体で「技術職」15%(同 8%)、「現業職」9%(同 8%)、「営業職」8%(同 7%)となった。業種別でみると、製造業は「技術職」16%(同 12%)、「営業職」11%(同 8%)、非製造業は「技術職」13%(同 4%)、「現業職」9%(同 8%)で高かった。

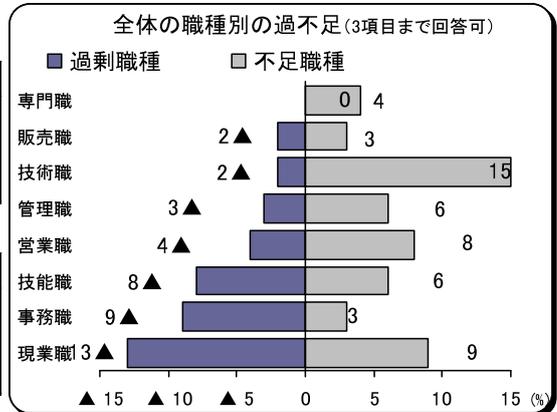
過剰感のある職種(3項目まで回答可) 回答数に対する割合(%)

	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	0 (1)	3 (2)	8 (2)	2 (3)	2 (3)	4 (4)	9 (9)	13 (9)
製造業	0 (2)	4 (0)	11 (2)	0 (2)	2 (2)	2 (2)	9 (6)	19 (12)
非製造業	0 (0)	2 (4)	4 (2)	4 (4)	2 (4)	7 (6)	9 (13)	4 (6)

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	4 (3)	6 (2)	6 (7)	3 (7)	15 (8)	8 (7)	3 (1)	9 (8)
製造業	2 (4)	7 (2)	7 (12)	2 (4)	16 (12)	11 (8)	5 (2)	9 (8)
非製造業	7 (2)	4 (2)	4 (1)	4 (10)	13 (4)	4 (6)	0 (0)	9 (8)

()内は前回調査値



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

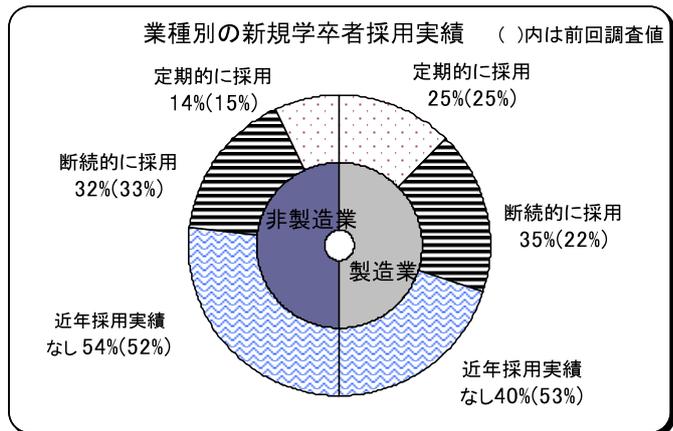
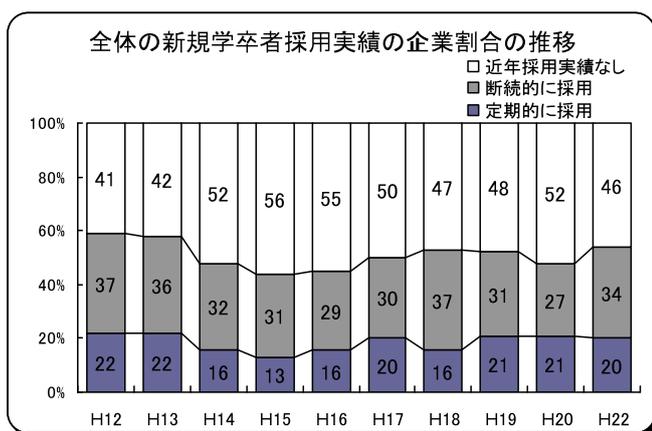
ここ数年の新規学卒者採用実績の企業割合は全体で、「定期的採用」20%(前回調査 21%)、「断続的に採用」34%(同 27%)、「近年採用実績なし」46%(同 52%)となった。

前年と比較して、「定期的採用」がほぼ同水準、「断続的に採用」が7ポイント増加し、「近年採用実績なし」が6ポイント減少した。平成12年からの推移をみても、「定期的採用」の企業割合は依然として低く、様子を見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「定期的採用」(今年 25%、前回 25%)が同水準、「断続的に採用」(同 35%、同 22%)が13ポイント増加し、「近年採用実績なし」(同 40%、同 53%)が13ポイント減少した。

非製造業では、「定期的採用」(同 14%、同 15%)、「断続的に採用」(同 32%、同 33%)、「近年採用実績なし」(同 54%、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回と比較すると、特に製造業で、断続的ながらも採用状況が回復していることが窺える。



4. 平成23年度の新規学卒者の採用方針 【「良い人材があれば採用する」が若干減少】

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28%(前回調査 32%)で前回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16%(同 18%)、「採用できる見込みがないので募集しない」が12%(同 10%)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30%(前回調査 39%)と最も多くなっ

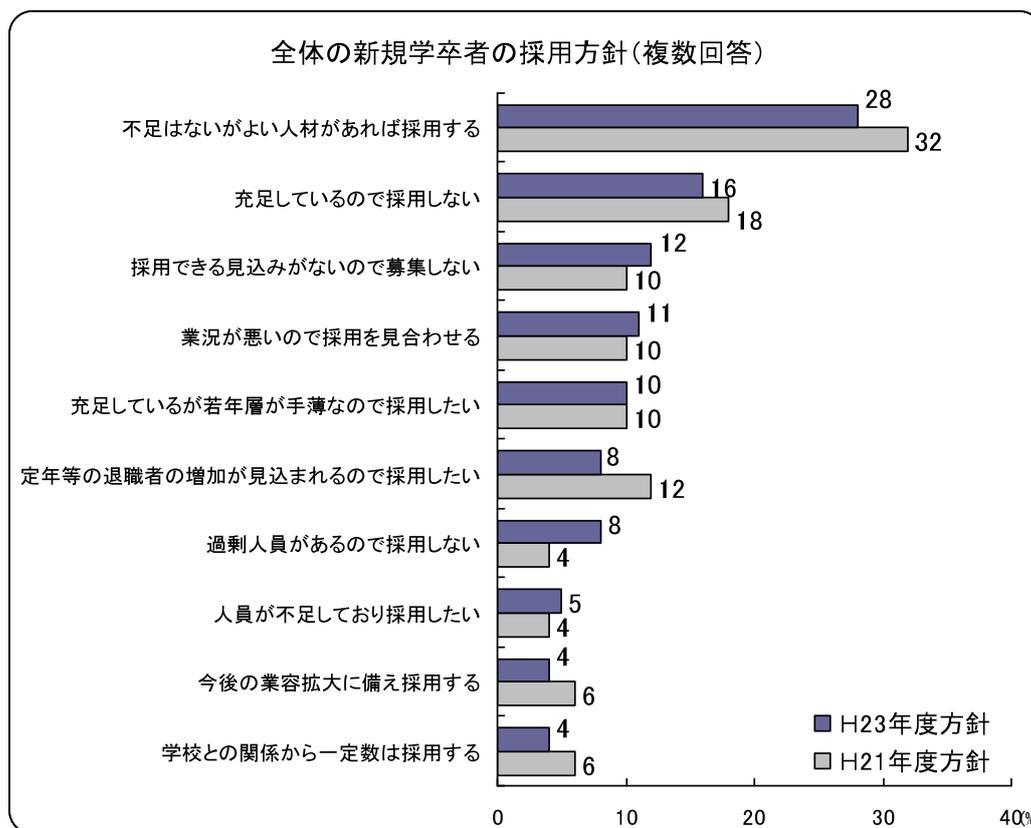
ており、次いで「充足しているので採用しない」が 14%(同 16%)、「業況が悪いので募集を見合わせる」が 12%(同 4%)、「採用できる見込みがないので募集しない」が 11%(同 12%)、「定年等の退職者の増加が見込まれるので採用したい」が 11%(同 12%)となった。非製造業では、製造業と同様に「不足はないがよい人材があれば採用する」が 24%(同 24%)と回答する企業が最も多くなっており、次いで「充足しているので採用しない」が 18%(同 20%)、「採用できる見込みがないので募集しない」が 13%(同 9%)、「充足しているが若年層が手薄なので採用したい」が 11%(同 9%)となった。

前回と比べると、製造業では「不足はないがよい人材があれば採用する」が 9 ポイント減少し、「業況が悪いので募集を見合わせる」が 8 ポイント増加した。非製造業では「業況が悪いので採用を見合わせる」が 8 ポイント減少したが、「定年等の退職者の増加が見込まれるので採用したい」も 9 ポイント減少した。

＜平成23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	5 (4)	7 (4)	2 (4)
今後の業容拡大に備え採用する	4 (6)	4 (8)	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	8 (12)	11 (12)	4 (13)
不足はないがよい人材があれば採用する	28 (32)	30 (39)	24 (24)
充足しているが若年層が手薄なので採用したい	10 (10)	9 (12)	11 (9)
学校との関係から一定数は採用する	4 (6)	2 (6)	7 (7)
充足しているので採用しない	16 (18)	14 (16)	18 (20)
過剰人員があるので採用しない	8 (4)	7 (4)	9 (4)
業況が悪いので採用を見合わせる	11 (10)	12 (4)	9 (17)
採用できる見込みがないので募集しない	12 (10)	11 (12)	13 (9)
その他	7 (10)	4 (9)	11 (13)

()内は前回調査の値



5. 新規学卒者の採用実績(平成 22 年度)と採用計画(平成 23 年度) 【人数、企業数とも若干増加】

平成 22 年度の採用実績は、回答企業 102 社中 43 社で、採用人数は 123 人であった。平成 23 年度に採用計画のある企業は、回答企業 102 社中 53 社で、採用予定人数は 132 人と、平成 22 年度の採用実績と比較すると、採用予定人数は 9 人増加し、企業数は 10 社増加した。

業種別で見ると、製造業では平成 23 年度に採用計画のある企業は、回答企業 57 社中 33 社で、採用計画人数は 69 人であった。平成 22 年度の採用実績と比較すると、企業数 6 社、人数 11 人の増加となった。一方、非製造業では、回答企業 45 社中 20 社で、採用計画人数は 63 人と、企業数 4 社増加、人数 2 人の減少となった。

学歴別採用実績人数を前回と比較すると、「高校卒」(平成 22 年度 73 人、平成 20 年度 119 人)は減少し、「短大卒・専門卒」(同 22 人、同 17 人)は増加した。「大学卒・大学院卒」(同 27 人、同 26 人)とほぼ同水準となった。

学歴別採用計画人数を前年と比較すると、「高校卒」(平成 23 年度計画 64 人、平成 22 年度実績 73 人)は減少し、「短大卒・専門卒」(同 20 人、同 22 人)はほぼ同水準で、「高専卒」(同 6 人、同 1 人)、「大学卒・大学院卒」(同 42 人、同 27 人)は増加する計画となった。

来年度の県内就職を希望する高校の卒業生にとっては、引き続き厳しい状況になることが予想される。

新規学卒者の学歴別の採用実績(H22年度)と採用計画(H23年度) ()内は技術者採用

学歴別	全体		製造業		非製造業							
	H22年度実績 企業数	H22年度実績 人数	H23年度計画 企業数	H23年度計画 人数	H22年度実績 企業数	H22年度実績 人数						
高校卒	22	73 (18)	23	64 (24)	14	30 (11)	15	31 (15)	8	43 (7)	8	33 (9)
短大卒 専門卒	8	22 (5)	6	20 (7)	4	6 (0)	2	5 (0)	4	16 (5)	4	15 (7)
高専卒	1	1 (1)	6	6 (6)	1	1 (1)	5	5 (5)	0	(0)	1	1 (1)
大学卒 大学院卒	12	27 (14)	18	42 (22)	8	21 (11)	11	28 (17)	4	6 (3)	7	14 (5)
合計	43	123 (38)	53	132 (59)	27	58 (23)	33	69 (37)	16	65 (15)	20	63 (22)

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