

News Release

公益財団法人 埼玉りそな産業経済振興財団

理事長 池田 一義

〒330-0063 さいたま市浦和区高砂 2-9-15

TEL : 048-824-1475 FAX : 048-824-7821

No. 56-168

2019年11月28日

県内企業の雇用人員の不足感は依然として強い

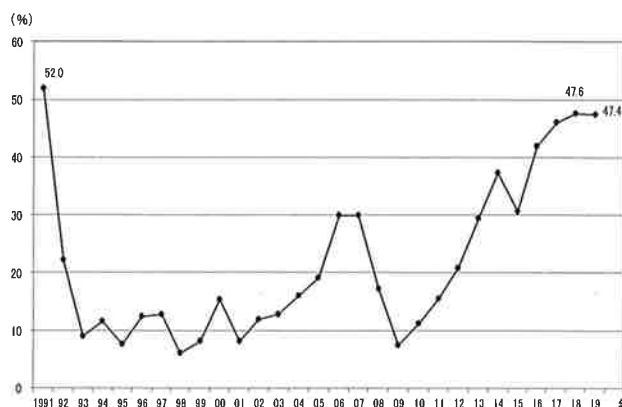
—— 第31回埼玉県内雇用動向調査 ——

埼玉県内の企業を対象に10月中旬に実施したアンケート「第31回埼玉県内雇用動向調査」(対象企業942社:回答企業数:213社、回答率:22.6%)によると、雇用人員について、「不足」とする企業割合は4年振りに減少したが微減にとどまり、水準は引き続き高く、県内企業の雇用人員の不足感は依然として強い。

●雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」5.2%(前年比+0.9ポイント)、「適正」47.4%(同▲0.7ポイント)、「不足」47.4%(同▲0.2ポイント)となった。「不足」とする企業割合は4年振りに減少したが微減にとどまり、水準は引き続き高く、県内企業の雇用人員の不足感は依然として強い。

先行きは、「余剰」3.9%、「適正」42.2%、「不足」53.9%となり、「不足」を見込む企業は現状の47.4%から6.5ポイント増えており、人手不足感は引き続き強い状況が続くと見込まれる。

雇用人員が「不足」とする企業割合の「推移」



●正規従業員の雇用人員が前年同期と比較して「増加」した企業は33.3%(前年比+7.8ポイント)、「変わらない」が43.2%(同▲3.1ポイント)、「減少」が23.5%(同▲4.6ポイント)となり、県内企業の雇用人員は「増加」が「減少」を上回った。引き続き人手不足感が強いなかで、県内の正規従業員の雇用の改善が続いている。

雇用人員の動向

(単位:%)

	正規従業員		臨時従業員等	
	増加	減少	増加	減少
全産業	33.3 (25.5)	23.5 (28.1)	20.6 (19.9)	20.6 (15.2)
製造業	30.7 (25.6)	21.3 (25.6)	17.9 (21.9)	28.4 (9.6)
非製造業	34.8 (25.5)	24.6 (29.4)	22.0 (18.8)	16.5 (18.1)

注:()内は2018年調査結果

(照会先:辻、吉嶺)

1. 雇用人員の動向

正規従業員の雇用人員が前年同期と比較して「増加」した企業は 33.3%（前年比+7.8 ポイント）、「変わらない」が 43.2%（同▲3.1 ポイント）、「減少」が 23.5%（同▲4.6 ポイント）となり、県内企業の雇用人員は「増加」が「減少」を上回った。引き続き人手不足感が強いなかで、県内の正規従業員の雇用の改善が続いている。

業種別にみると、製造業は「増加」が 30.7%（前年比+5.1 ポイント）、「減少」が 21.3%（同▲4.3 ポイント）、非製造業は「増加」が 34.8%（同+9.3 ポイント）、「減少」が 24.6%（同▲4.8 ポイント）となった。製造業、非製造業ともに「増加」が「減少」を上回った。

パート・アルバイトなど臨時従業員等については、「増加」が 20.6%（前年比+0.7 ポイント）、「減少」が 20.6%（同+5.4 ポイント）となり、「増加」と「減少」が同じ割合となった。

業種別にみると、製造業は「増加」が 17.9%、「減少」が 28.4%となり、前年に比べ「減少」が 18.8 ポイント増え、「減少」が「増加」を上回る結果となった。製造業は米中貿易摩擦や中国経済の減速により業績が悪化するところが増えており、調整し易い臨時従業員を減らすことで雇用調整しているようだ。非製造業では「増加」が 22.0%、「減少」が 16.5%と、「増加」が「減少」を上回り、引き続き雇用の改善が続いている。

雇用人員の動向

（単位：％）

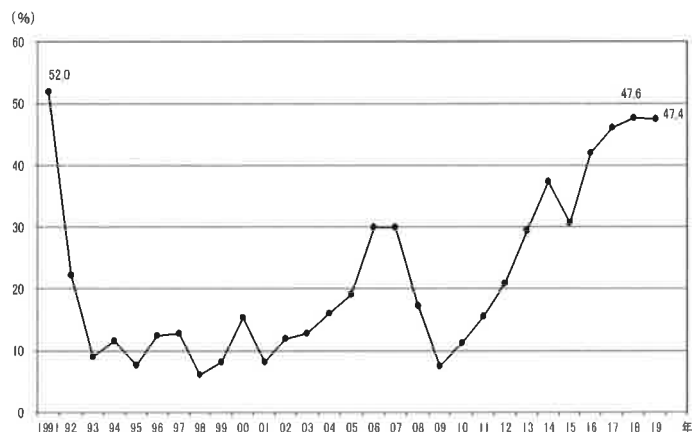
	正規従業員		臨時従業員等	
	増加	減少	増加	減少
全産業	33.3 (25.5)	23.5 (28.1)	20.6 (19.9)	20.6 (15.2)
製造業	30.7 (25.6)	21.3 (25.6)	17.9 (21.9)	28.4 (9.6)
非製造業	34.8 (25.5)	24.6 (29.4)	22.0 (18.8)	16.5 (18.1)

注：（ ）内は 2018 年調査結果

2. 雇用人員の過不足感

雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」5.2%（前年比+0.9ポイント）、「適正」47.4%（同▲0.7ポイント）、「不足」47.4%（同▲0.2ポイント）となった。「不足」とする企業割合は4年振りに減少したが微減にとどまり、水準は引き続き高く、県内企業の雇用人員の不足感は依然として強い。

雇用人員が「不足」とする
企業割合の「推移」



業種別にみると、製造業は「余剰」10.7%（前年比+6.9ポイント）、「不足」30.7%（同▲6.5ポイント）、非製造業では「余剰」2.2%（同▲2.4ポイント）、「不足」56.6%（同+3.7ポイント）となった。製造業では「不足」が「余剰」上回っているものの、前年に比べ「不足」とする企業は減少した。非製造業では5割を超える企業が「不足」としており、人手不足感は製造業に比べ強いものとなっている。

先行きは、「余剰」3.9%、「適正」42.2%、「不足」53.9%となり、「不足」を見込む企業は現状の47.4%から6.5ポイント増えており、人手不足感は引き続き強い状況が続くと見込まれる。

雇用人員の過不足感

		0%	20%	40%	60%	80%	100%
全産業	現状	5.2	47.4		47.4		
	先行き	3.9	42.2		53.9		
製造業	現状	10.7	58.7		30.7		
	先行き	7.0	59.2		33.8		
非製造業	現状	2.2	41.2		56.6		
	先行き	2.3	33.1		64.7		

3. 人手不足部門とその対応策

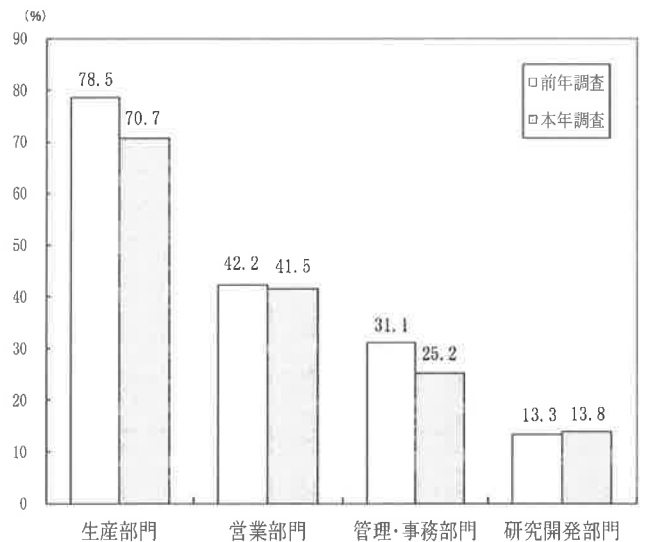
(1) 人手不足部門

雇人員が現状または先行きで「不足」とする企業で人手に不足が出ている部門は(複数回答)、前年同様「生産部門(建設・サービス等では作業現場)」が70.7%で最も多く、以下「営業部門」41.5%、「管理・事務部門」25.2%、「研究開発部門」13.8%となった。

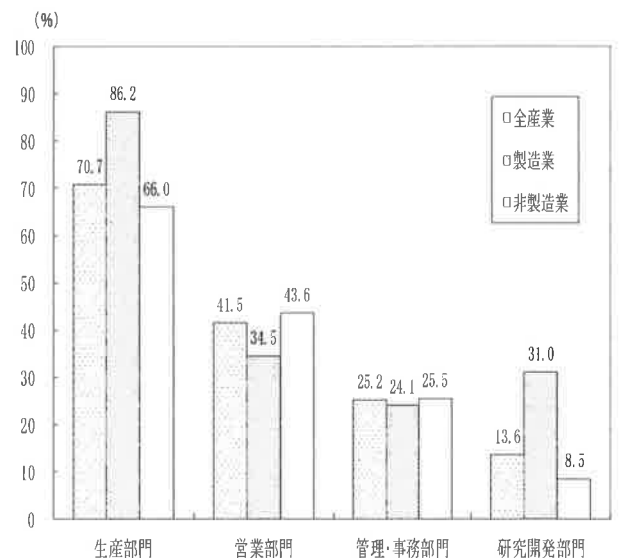
前年と比べ「生産部門」(前年比▲7.8ポイント)、「営業部門」(同▲0.7ポイント)、「管理・事務部門」(同▲5.9ポイント)が減少となった。一方、「研究開発部門」(同+0.5ポイント)は増加となった。

業種別では、製造業は「生産部門」が最も多く86.2%、次いで「営業部門」34.5%、「研究開発部門」31.0%となり、非製造業も「生産部門」が最も多く66.0%、次いで「営業部門」43.6%、「管理・事務部門」25.5%となった。

人手不足部門（複数回答）



人手不足部門（業種別・複数回答）



(2) 人手不足の対応策

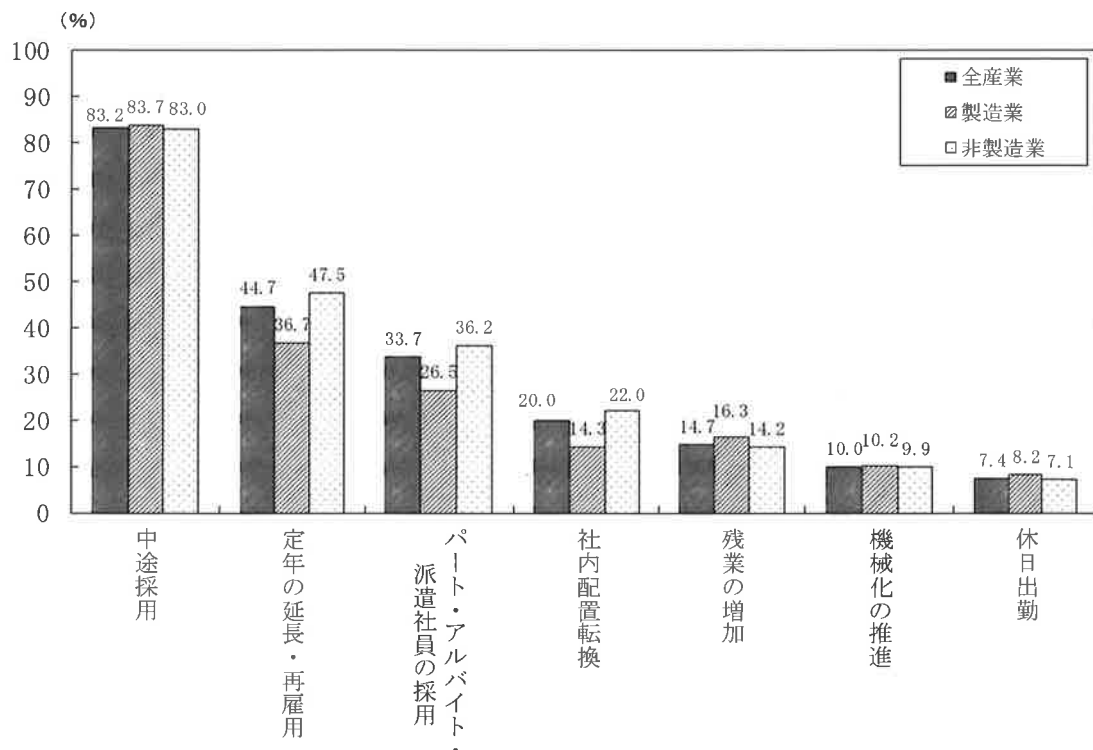
人手不足の対応策としては(複数回答)、「中途採用」を挙げる企業が83.2%で最も多く、以下順に「定年の延長・再雇用」44.7%、「パート・アルバイト・派遣社員の採用」33.7%、「社内配置転換」20.0%、「残業の増加」14.7%、「機械化の推進」10.0%、「休日出勤」7.4%となった。

前年調査と比べ「定年の延長・再雇用」(前年比+16.4ポイント)が大幅に増加し、「残業の増加」(同▲10.0ポイント)や「休日出勤」(同▲7.5ポイント)の減少が目立った。

業種別では、製造業は「中途採用」が83.7%で最も多く、次いで「定年の延長・再雇用」36.7%、「パート・アルバイト・派遣社員の採用」26.5%、「残業の増加」16.3%、「社内配置転換」14.3%、「機械化の推進」10.2%、「休日出勤」8.2%となった。

非製造業は「中途採用」が83.0%で最も多く、次いで「定年の延長・再雇用」47.5%、「パート・アルバイト・派遣社員の採用」36.2%、「社内配置転換」22.0%、「残業の増加」14.2%、「機械化の推進」9.9%、「休日出勤」7.1%となった。

人手不足の対応策 (業種別・複数回答)



4. 人手余剰部門とその対応策

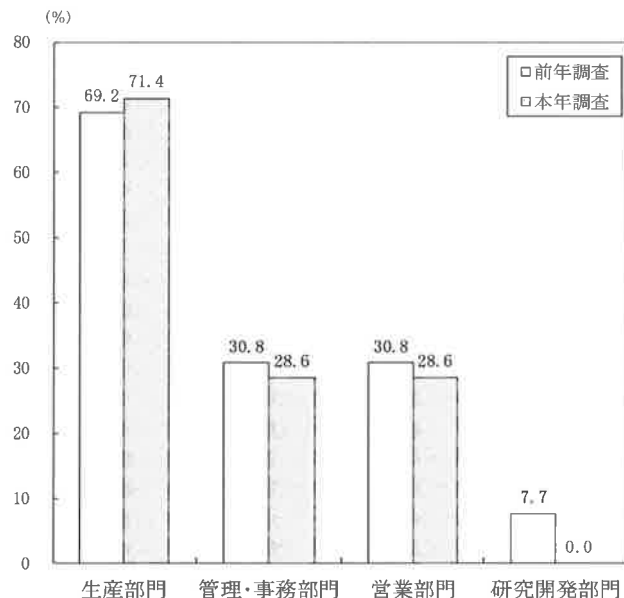
(1) 人手余剰部門

雇用人員が「現状または先行きで余剰」とした企業で、人手に余剰がでている部門は(複数回答)、「生産部門(建設・サービス等では作業現場)」が71.4%で最も多く、「管理・事務部門」「営業部門」がともに28.6%、「研究開発部門」が0%となった。

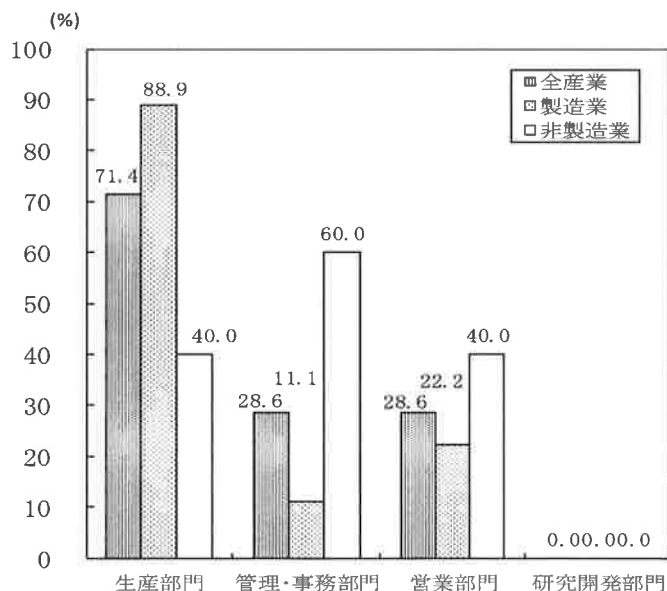
前年と比べ「生産部門」が前年比+2.2ポイントと増加となった。「管理・事務部門」「営業部門」はともに同▲2.2ポイントと減少した。また、「研究開発部門」は同▲7.7ポイントと減少した。

業種別に人手余剰部門をみると、製造業は「生産部門」が88.9%で最も多く、次いで「営業部門」が22.2%となり、非製造業では「管理事務部門」が60.0%で最も多く、次いで「生産部門」「営業部門」がともに40.0%となった。

人手余剰部門（複数回答）



人手余剰部門（業種別・複数回答）

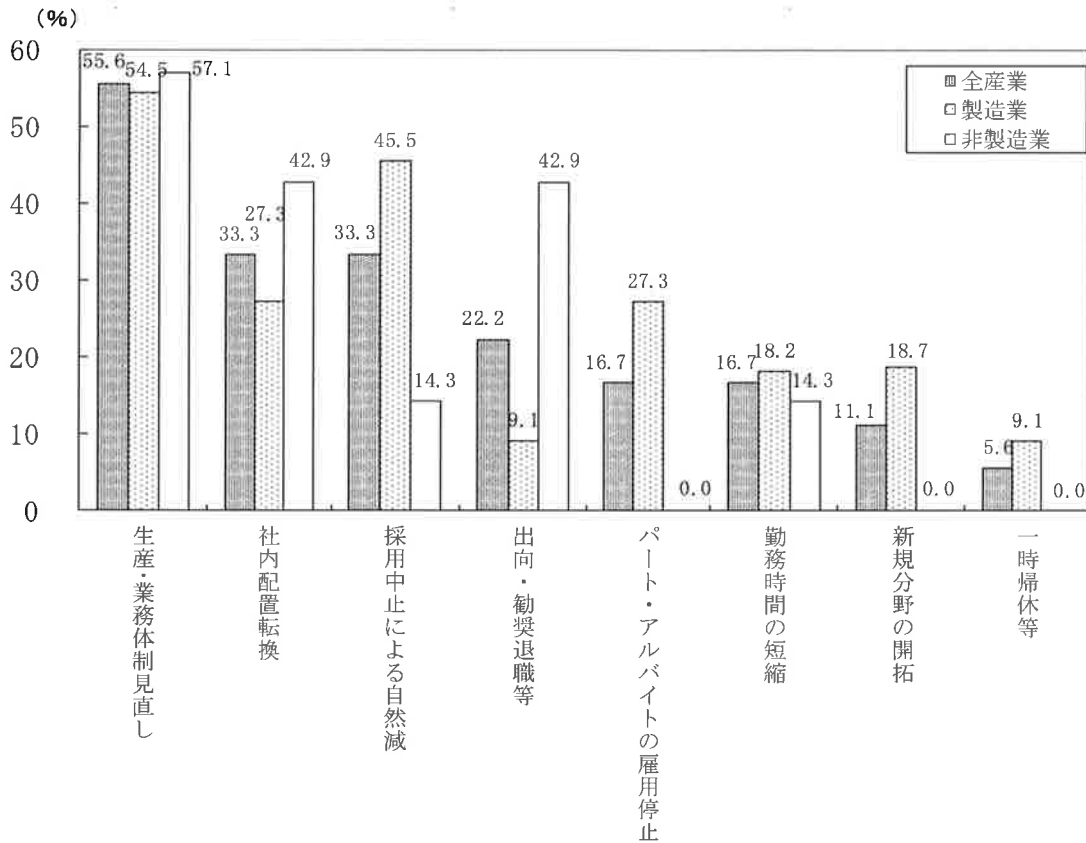


(2) 人手余剰の対応策

人手余剰の対応策としては(複数回答)、「生産・業務体制見直し」が最も多く 55.6%、以下、「社内配置転換」、「採用中止による自然減」がともに 33.3%、「出向・勧奨退職等」が 22.2%、「パート・アルバイトの雇用停止」、「勤務時間の短縮」がともに 16.7%、「新規分野の開拓」が 11.1%、「一時帰休」が 5.6%となった。

業種別にみると製造業は「生産・業務体制見直し」が最も多く 54.7%、次いで、「採用中止による自然減」が 45.5%、「社内配置転換」、「パート・アルバイトの雇用停止」がともに 27.3%となった。非製造業は「生産・業務体制見直し」が 57.1%で最も多く、次いで「社内配置転換」、「出向・勧奨退職等」がともに 42.9%となった。

人手余剰の対応策（業種別・複数回答）



5. 人件費の動向とその影響

人件費の支払い総額が前年同期と比較して「増加」した企業は 59.2% (前年比 +0.6 ポイント)、「変わらない」が 27.2% (同 ▲0.8 ポイント)、「減少」が 13.6% (同 +0.2 ポイント)となった。「増加」とした企業割合は、前年調査からやや増加して 6 割近くに達し、「減少」を大幅に上回っており、企業の人件費は「増加」している。

業種別にみると製造業は「増加」53.3% (前年比 ▲3.8 ポイント)、「減少」16.0% (同 +3.0 ポイント)、非製造業は「増加」62.3% (同 +2.9 ポイント)、「減少」12.3% (同 ▲1.2 ポイント)となり、製造業、非製造業ともに「増加」が「減少」を大幅に上回った。前年との比較では、人件費が「増加」した企業は製造業で減り、非製造業では増えた。

人件費が「増加」した企業について利益への影響をみると、利益が「増加(売上増、合理化等で吸収)」した企業は 31.7% (同 +6.0 ポイント)、「変わらない」が 31.0% (同 ▲5.0 ポイント)、「減少」が 37.3% (同 ▲0.9 ポイント)となり、利益への影響は「減少」が「増加」を上回っている。

業種別では、製造業は利益が「増加」が 20.0% (前年比 ▲7.3 ポイント)、「減少」が 55.0% (同 +20.9 ポイント)、非製造業では「増加」が 37.2% (同 +12.2 ポイント)、「減少」が 29.1% (同 ▲11.1 ポイント)となった。製造業では、「減少」が大幅に増え、人件費増加の利益への影響が大きくなっている。

人件費が「増加」した企業が、その対応策(複数回答)として挙げたのは、多い順に「新規採用計画の抑制」56.3%、「新製品の値上げを検討」26.2%、「賃金・給与の抑制」25.4%、「効率化による残業の削減」14.3%であった。

人件費の支払い総額と利益への影響

(単位：%)

	人件費の支払い総額		人件費増加の利益への影響	
	増加	減少	増加	減少
全 産 業	59.2 (58.6)	13.6 (13.4)	31.7 (25.7)	37.3 (38.2)
製 造 業	53.3 (57.1)	16.0 (13.0)	20.0 (27.3)	55.0 (34.1)
非 製 造 業	62.3 (59.4)	12.3 (13.5)	37.2 (25.0)	29.1 (40.2)

() 内は 2018 年調査結果

6. 来年度の新卒者採用

来年度(2020年4月入社)の新卒者の採用については、「事業拡大のため採用を増加する」2.6%、「人手が不足しているため採用を増加する」19.1%、「例年の採用を確保する」47.4%、「採用は行うが例年より減少する」8.2%、「現状の人員に余裕があるため採用を見送る」22.7%となった。「事業拡大のため採用を増加する」、「人手が不足しているため採用を増加する」及び「例年の採用を確保する」を合わせると69.1%となる。7割近い企業が採用を増加、または例年の採用を確保するとしており、企業の新卒者の採用意欲は来年度も高いものとなっている。

業種別では「事業拡大のため採用を増加する」「人手が不足しているため採用を増加する」及び「例年の採用を確保する」とした企業を合わせると、製造業60.8%、非製造業73.6%となり、製造業に比べ非製造業で新卒者の採用意欲はより高いものとなっている。

来年度(2020年4月入社)の新卒者の採用

(単位：%)

	全産業	製造業	非製造業
事業拡大のため採用を増加する	2.6	1.4	3.2
人手が不足しているため採用を増加する	19.1	15.9	20.8
例年の採用を確保する	47.4	43.5	49.6
採用は行うが例年より減少する	8.2	8.7	8.0
現状の人員に余裕があるため採用を見送る	22.7	30.4	18.4

〈付〉 調査要領

1. 調査の目的

埼玉県内における雇用動向を調査して、地域内企業の経営判断の参考に供するとともに、地域経済産業の発展に寄与することを目的としております。

2. 調査対象企業

県内に事務所を置く企業の中から、概ね従業員 10 名以上の企業を抽出。産業分類は日本標準産業分類に基づいて製造業 15 業種、非製造業 9 業種、計 24 業種に分類しました。対象企業の業種別内訳は別表のとおりです。

3. 調査時期

2019 年 10 月中旬

4. 調査方法

アンケート方式(調査票送付、各社自記入)

5. 回収状況

アンケートの回答企業は対象企業 942 社のうち、213 社(回答率 22.6%)。回答企業の業種別内訳とそのうち中小企業(中小企業庁方式)の占める比率は別表のとおりです。

別 表

業種別対象・回答企業数

	対象企業数	回答企業数	業種別 構成比 (%)	うち 中小企業の 占める比率 (%)
全 産 業	942	213	100.0	87.8
製 造 業	313	75	35.2	93.3
食 料 品	37	9	4.2	100.0
織 維	12	2	0.9	100.0
化 学	30	5	2.3	100.0
窯 業 ・ 土 石	9	1	0.5	100.0
鉄 鋼	9	1	0.5	100.0
非 鉄 金 属	9	3	1.4	100.0
金 属 製 品	19	4	1.9	100.0
一 般 機 械	34	3	1.4	100.0
電 気 機 械	36	12	5.6	91.7
輸 送 機 械	32	16	7.5	75.0
精 密 機 械	14	4	1.9	100.0
木 材 ・ 木 製 品	9	2	0.9	100.0
紙 ・ 紙 加 工 品	12	4	1.9	100.0
印 刷	27	3	1.4	100.0
そ の 他 製 造	24	6	2.8	100.0
非 製 造 業	629	138	64.8	84.8
卸 売	94	19	8.9	78.9
小 売	86	21	9.9	47.6
建 設	69	27	12.7	100.0
不 動 産	59	13	6.1	92.3
運 輸 ・ 倉 庫	81	14	6.6	100.0
電 気 ・ ガ ス	14	2	0.9	100.0
情 報 通 信	52	4	1.9	100.0
飲 食 店	42	6	2.8	83.3
サ ー ビ ス	132	32	15.0	87.5