

県内企業の雇用人員は「不足」とする割合が大幅に減少

—— 第32回埼玉県内雇用動向調査 ——

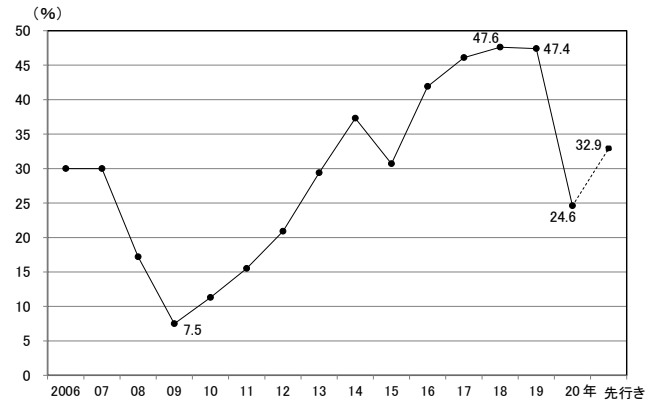
埼玉県内の企業を対象に10月に実施したアンケート「第32回埼玉県内雇用動向調査」(対象企業932社:回答企業数:228社、回答率:24.5%)によると、新型コロナウイルス感染症の影響により業況が悪化する企業が増えたことから、雇用人員が「不足」とする企業割合は大幅に減り、人手不足感はこれまでより弱まった。

●雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」19.3%(前年比+14.1ポイント)、「適正」56.1%(同+8.7ポイント)、「不足」24.6%(同▲22.8ポイント)となった。前年と比べ「余剰」および「適正」とする割合が増え、「不足」とする企業割合は大幅に減った。

新型コロナウイルス感染症の影響により業況が悪化する企業が増えたことから、雇用人員が「不足」とする企業割合は大幅に減り、人手不足感はこれまでより弱まった。ただ、「不足」が「余剰」とする企業割合を依然上回っており、依然、人手の確保に苦慮する企業も多い。

先行きは、「余剰」14.6%、「適正」52.5%、「不足」32.9%となった。「不足」が現状より増えていることから、雇用環境は先行き改善するとの見方が増えている。

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22.1%(前年比▲11.2ポイント)、「変わらない」が55.3%(同+12.1ポイント)、「減少」が22.6%(同▲0.9ポイント)となった。新型コロナウイルス感染症の影響による景気の悪化から雇用人員を増やす企業は減少したが、「変わらない」とする企業が増加しており、雇用人員は現状を維持するところが多い。

パート・アルバイトなど臨時従業員等については、「増加」が11.3%(前年比▲9.3ポイント)、「変わらない」が63.5%(同+4.7ポイント)、「減少」が25.1%(同+4.5ポイント)となった。「減少」が「増加」を大幅に上回り、パート・アルバイトの雇用は正規従業員に比べ悪化している。

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	22.1 (33.3)	22.6 (23.5)	11.3 (20.6)	25.1 (20.6)
製造業	12.5 (30.7)	30.0 (21.3)	5.7 (17.9)	28.6 (28.4)
非製造業	27.4 (34.8)	18.5 (24.6)	14.3 (22.0)	23.3 (16.5)

(注) ()内は2019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 22.1%（前年比▲11.2 ポイント）、「変わらない」が 55.3%（同+12.1 ポイント）、「減少」が 22.6%（同▲0.9 ポイント）となった。新型コロナウイルス感染症の影響による景気の悪化から雇用人員を増やす企業は減少したが、「変わらない」とする企業が増加しており、雇用人員は現状を維持するところが多い。

業種別にみると、製造業は「増加」が 12.5%（前年比▲18.2 ポイント）、「減少」が 30.0%（同+8.7 ポイント）、非製造業は「増加」が 27.4%（同▲7.4 ポイント）、「減少」が 18.5%（同▲6.1 ポイント）となった。製造業は「減少」が「増加」を上回ったが、非製造業は「増加」が「減少」を上回る状況が続いている。

パート・アルバイトなど臨時従業員等については、「増加」が 11.3%（前年比▲9.3 ポイント）、「変わらない」が 63.5%（同+4.7 ポイント）、「減少」が 25.1%（同+4.5 ポイント）となった。「減少」が「増加」を大幅に上回り、パート・アルバイトの雇用は正規従業員に比べ悪化している。

業種別にみると、製造業は「増加」が 5.7%、「減少」が 28.6%、非製造業は「増加」が 14.3%、「減少」が 23.3%で、製造業、非製造業ともに「減少」が「増加」を上回った。

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	22.1 (33.3)	22.6 (23.5)	11.3 (20.6)	25.1 (20.6)
製 造 業	12.5 (30.7)	30.0 (21.3)	5.7 (17.9)	28.6 (28.4)
非 製 造 業	27.4 (34.8)	18.5 (24.6)	14.3 (22.0)	23.3 (16.5)

注：()内は 2019 年調査結果

2. 雇用人員の過不足感

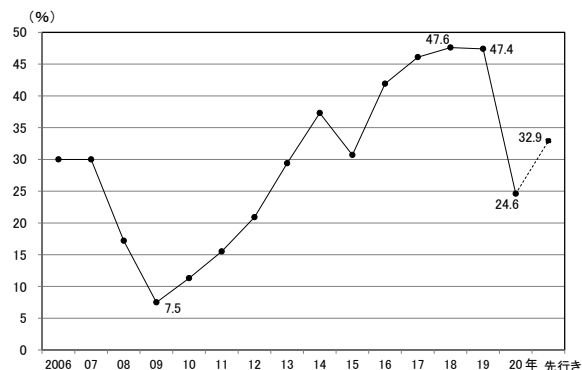
雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」19.3%（前年比+14.1ポイント）、「適正」56.1%（同+8.7ポイント）、「不足」24.6%（同▲22.8ポイント）となった。前年と比べ「余剰」および「適正」とする割合が増え、「不足」とする企業割合は大幅に減った。

新型コロナウイルス感染症の影響により業況が悪化する企業が増えたことから、雇用人員が「不足」とする企業割合は大幅に減り、人手不足感はこれまでに比べ弱まっている。ただ、「不足」が「余剰」とする企業割合を引き続き上回っており、人手の確保に苦慮する企業も依然多い。

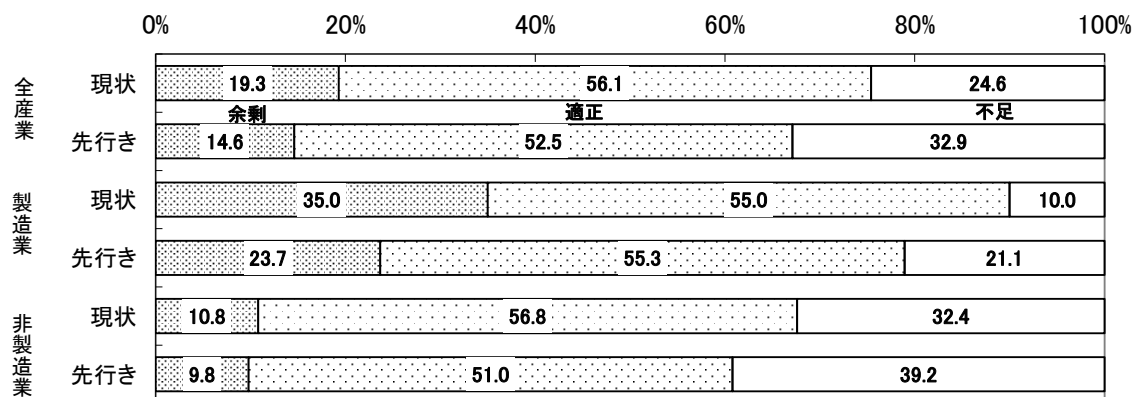
業種別にみると、製造業は「余剰」35.0%（前年比+24.3ポイント）、「不足」10.0%（同▲20.7ポイント）となり、前年に比べ「余剰」が増え、「不足」が減少した。非製造業では「余剰」10.8%（同+8.6ポイント）、「不足」32.4%（同▲24.2ポイント）となり、前年に比べ「余剰」が増え「不足」が減少したものの、引き続き「不足」が「余剰」を上回っている。特に「小売業」や「情報通信業」では不足感が強い。

先行きは、「余剰」14.6%、「適正」52.5%、「不足」32.9%となった。「不足」が現状より増えていることから、雇用環境は先行き改善するとの見方が増えている。

雇用人員が「不足」とする
企業割合の推移



雇用人員の過不足感



3. 人手不足部門とその対応策

(1) 人手不足部門

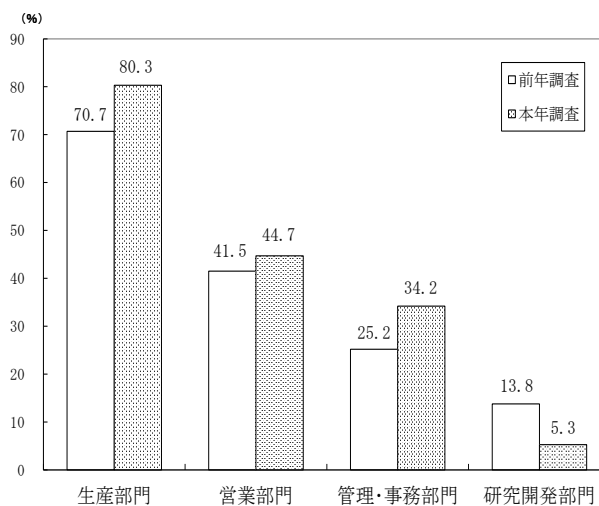
雇用人員が現状または先行きで「不足」とする企業で人手に不足が出ている部門は(複数回答)、「生産部門(建設・サービス等では作業現場)」が80.3%で前年同様最も多かった。以下「営業部門」44.7%、「管理・事務部門」34.2%、「研究開発部門」5.3%と続く。

前年と比べ「生産部門」(前年比+9.6ポイント)、「管理・事務部門」(同+9.0ポイント)、「営業部門」(同+3.2ポイント)が増加し、「研究開発部門」(同▲8.5ポイント)が減少となった。

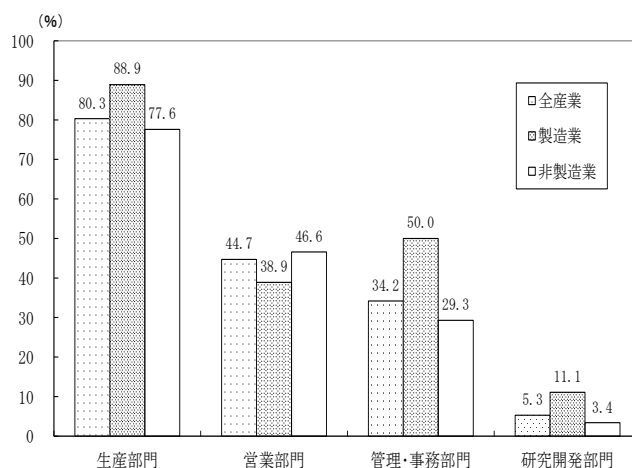
業種別にみると、製造業は「生産部門」が最も多く88.9%、次いで「管理・事務部門」50.0%、「営業部門」38.9%、「研究開発部門」11.1%となり、非製造業も「生産部門」が最も多く77.6%、次いで「営業部門」46.6%、「管理・事務部門」29.3%、「研究開発部門」3.4%となった。

前年と比べると、製造業では「管理・事務部門」が前年比+25.9ポイントと大幅に増加し、非製造業では「生産部門」が同+11.6ポイントと大幅に増加した。

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

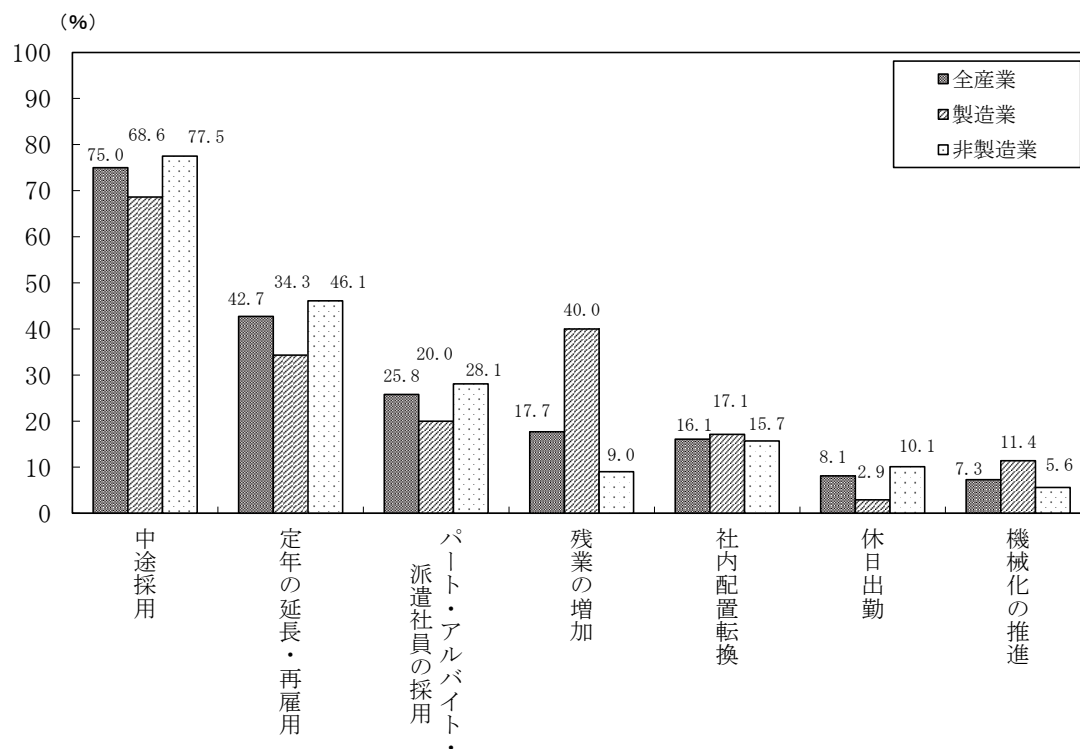
人手不足の対応策としては(複数回答)、前年調査と同様に「中途採用」を挙げる企業が最も多く 75.0%、以下順に「定年の延長・再雇用」42.7%、「パート・アルバイト・派遣社員の採用」25.8%、「残業の増加」17.7%、「社内配置転換」16.1%、「休日出勤」8.1%、「機械化の推進」7.3%、となった。

前年調査と比べ増加で特に目立ったものはなく、「中途採用」(前年比▲8.2ポイント)や「パート・アルバイト・派遣社員の採用」(同▲7.9ポイント)が減少した。

業種別では、製造業は「中途採用」が 68.6%で最も多く、以下順に「残業の増加」40.0%、「定年の延長・再雇用」34.3%、「パート・アルバイト・派遣社員の採用」20.0%、「社内配置転換」17.1%、「機械化の推進」11.4%、「休日出勤」2.9%となった。

非製造業は「中途採用」が 77.5%で最も多く、次いで「定年の延長・再雇用」46.1%、「パート・アルバイト・派遣社員の採用」28.1%、「社内配置転換」15.7%、「休日出勤」10.1%、「残業の増加」9.0%、「機械化の推進」5.6%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66.7%で最も多く、以下「管理・事務部門」49.0%、「営業部門」27.5%、「研究開発部門」3.9%となった。

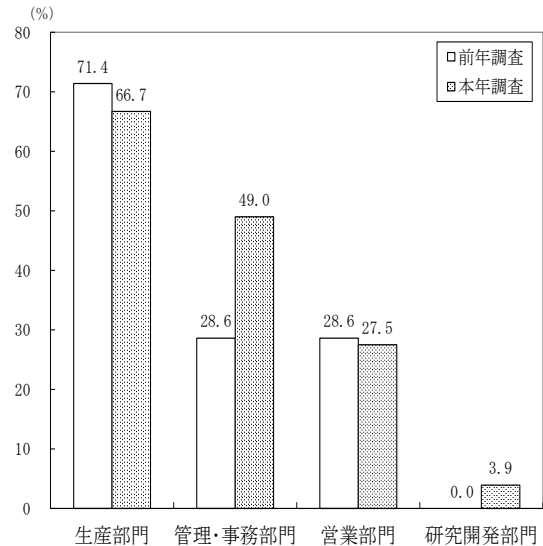
前年と比べ「管理・事務部門」が前年比+20.4ポイントと大幅に増加した。

業種別に人手余剰部門をみると、製造業は「生産部門」が80.6%で最も多く、以下順に「管理・事務部門」45.2%、「営業部門」25.8%、「研究開発部門」3.2%となった。

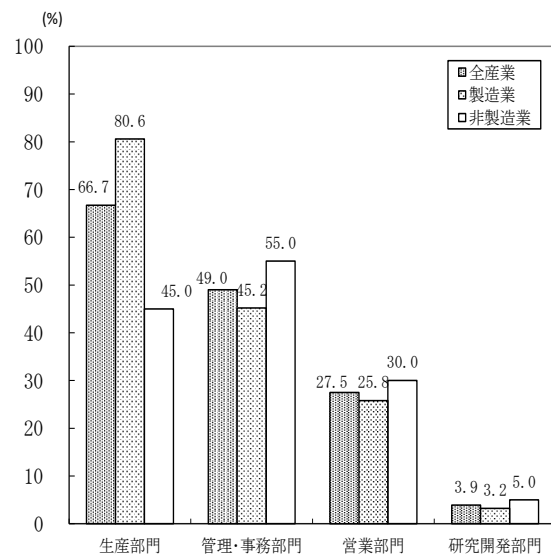
非製造業は「管理・事務部門」が55.0%で最も多く、以下順に「生産部門」45.0%、「営業部門」30.0%、「研究開発部門」5.0%となった。

前年度と比べ製造業は「管理・事務部門」が前年比+34.1ポイントと大幅に増加した。非製造業では「営業部門」が▲10.0ポイントと減少したのが目立った。

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

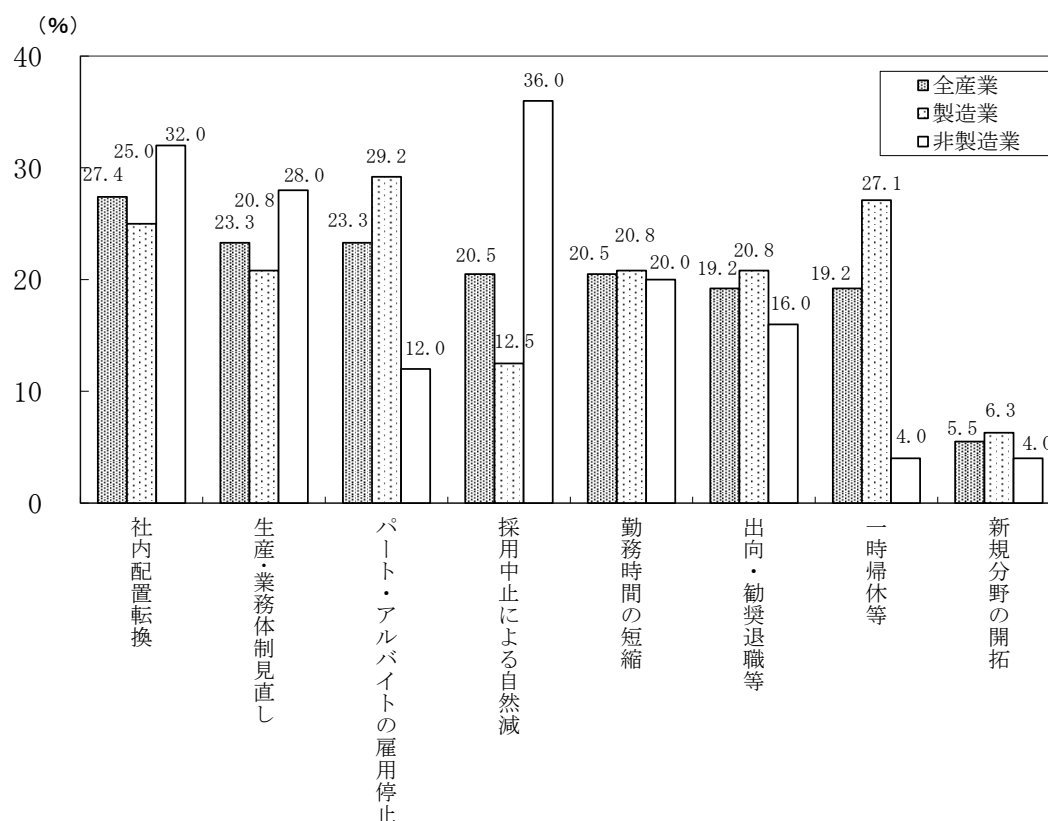
人手余剰の対応策としては(複数回答)、「社内配置転換」が最も多く 27.4%、次いで「生産・業務体制見直し」「パート・アルバイトの雇用停止」がともに 23.3%、「採用中止による自然減」「勤務時間の短縮」がともに 20.5%、「出向・勧奨退職等」、「一時帰休」がともに 19.2%、「新規分野の開拓」が 5.5%となった。

前年と比べ「一時帰休」が前年比+13.6ポイント、「パート・アルバイトの雇用停止」が+6.6ポイントと増加した。一方「生産・業務体制見直し」が▲32.3ポイントと大幅に減少したほか、「採用中止による自然減」も▲12.8ポイントと減少した。

業種別にみると製造業は「パート・アルバイトの雇用停止」が最も多く 29.2%、以下「一時帰休」27.1%、「社内配置転換」25.0%、「勤務時間の短縮」「生産・業務体制見直し」がともに 20.8%、「採用中止による自然減」12.5%と続いた。

非製造業は「採用中止による自然減」が 36.0%で最も多く、以下「社内配置転換」32.0%、「生産・業務体制見直し」28.0%、「勤務時間の短縮」20.0%、「出向・勧奨退職等」16.0%、「パート・アルバイトの雇用停止」12.0%、「一時帰休」「新規分野の開拓」がともに 4.0%と続いた。

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 34.5% (前年比▲24.7 ポイント)、「変わらない」が 34.1% (同+6.9 ポイント)、「減少」が 31.4% (同+17.8 ポイント)となった。引き続き「増加」が「減少」を上回っているものの、前年調査と比べ人件費が「増加」したとする企業割合は減った。

業種別にみると製造業は「増加」18.5% (前年比▲34.8 ポイント)、「減少」42.0% (同+26.0 ポイント)、非製造業は「増加」43.2% (同▲19.1 ポイント)、「減少」25.7% (同+13.4 ポイント)となった。製造業、非製造業ともに人件費が「増加」した企業割合が前年より減ったが、特に製造業で「減少」したとする企業割合が高かった。

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)」したとする企業は 37.7% (同+6.0 ポイント)、「変わらない」が 19.5% (同▲11.5 ポイント)、「減少」は 42.9% (同+5.6 ポイント)となった。利益が「減少」したとする企業割合が「増加」した割合を上回り、人件費の増加による利益の圧迫に悩む企業は引き続き多い。

業種別では、製造業は利益が「増加」が 42.9% (前年比+22.9 ポイント)、「減少」が 50.0% (同▲5.0 ポイント)、非製造業では「増加」が 36.5% (同▲0.7 ポイント)、「減少」が 41.3% (同+12.2 ポイント)となった。製造業、非製造業ともに「減少」とする企業が「増加」を上回っているが、特に非製造業で「減少」とした企業が多くなっている。

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」45.6%、「賃金・給与の抑制」34.2%、「新製品の値上げを検討」26.2%、「効率化による残業の削減」16.5%、「新製品の値上げを検討」12.7%となった。

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	34.5 (59.2)	31.4 (13.6)	37.7 (31.7)	42.9 (37.3)
製 造 業	18.5 (53.3)	42.0 (16.0)	42.9 (20.0)	50.0 (55.0)
非 製 造 業	43.2 (62.3)	25.7 (12.3)	36.5 (37.2)	41.3 (29.1)

()内
は 2019 年調査結果

6. 来年度の新卒者採用

来年度(2021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」5.1%、「人手が不足しているため採用を増加する」13.4%、「例年の採用を確保する」32.7%、「採用は行うが例年より減少する」16.6%、「現状の人員に余裕があるため採用を見送る」32.3%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」を合わせた、例年並みまたはそれ以上の採用をおこなう企業は51.2%となり、前年の69.1%から17.9ポイント減少した。新型コロナウイルス感染症の影響による景気の落ち込み、先行きの不透明感から企業における新卒者の採用意欲はこれまでに比べ低いものとなった。

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、製造業は前年の60.8%から15.9ポイント減少し44.9%となり、非製造業は前年の73.6%から19.0ポイント減少し54.6%となった。強い人手不足感を背景に新卒者の採用はこれまで売り手市場だったが、来年度入社の新卒者は製造業、非製造業ともに厳しい状況となっている。

来年度(2021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	5.1	5.1	5.0
人手が不足しているため採用を増加する	13.4	9.0	15.8
例年の採用を確保する	32.7	30.8	33.8
採用は行うが例年より減少する	16.6	20.5	14.4
現状の人員に余裕があるため採用を見送る	32.3	34.6	30.9

<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

2020 年 10 月

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 932 社のうち、228 社(回答率 24.5%)。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	932	228	100.0	92.5
製 造 業	309	80	35.1	96.3
食 料 品	37	9	3.9	100.0
織 維	12	2	0.9	100.0
化 学	30	7	3.1	100.0
窯 業 ・ 土 石	9	2	0.9	100.0
鉄 鋼	9	1	0.4	100.0
非 鉄 金 属	9	3	1.3	100.0
金 属 製 品	19	6	2.6	100.0
一 般 機 械	33	3	1.3	100.0
電 気 機 械	36	16	7.0	100.0
輸 送 機 械	31	10	4.4	70.0
精 密 機 械	14	3	1.3	100.0
木 材 ・ 木 製 品	9	3	1.3	100.0
紙 ・ 紙 加 工 品	11	2	0.9	100.0
印 刷	26	4	1.8	100.0
そ の 他 製 造	24	9	3.9	100.0
非 製 造 業	623	148	64.9	90.5
卸 売	94	26	11.4	96.2
小 売	86	17	7.5	52.9
建 設	66	22	9.6	100.0
不 動 産	58	20	8.8	100.0
運 輸 ・ 倉 庫	81	18	7.9	100.0
電 気 ・ ガ ス	14	4	1.8	100.0
情 報 通 信	51	4	1.8	100.0
飲 食 店	42	7	3.1	85.7
サ ー ビ ス	131	30	13.2	86.7