

# News Release

公益財団法人 埼玉りそな産業経済振興財団

理事長 渡辺 拓治

〒330-0063 さいたま市浦和区高砂2-9-15  
TEL:048-824-1475 FAX:048-824-7821

No. 49-174

平成24年11月15日

## 雇用人員は4年ぶりに「増加」が「減少」を上回る

—— 第24回埼玉県雇用動向調査 ——

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24回埼玉県雇用動向調査」(対象企業925社：回答企業数：254社、回答率：27.5%)の結果の概要は以下の通りである。

正規従業員の雇用人員が、前年同期と比較して「増加」とする企業は26.4%(前年比+3.2ポイント)、「変わらない」が54.3%(同+1.9ポイント)、「減少」が19.3%(同▲5.1ポイント)となった。

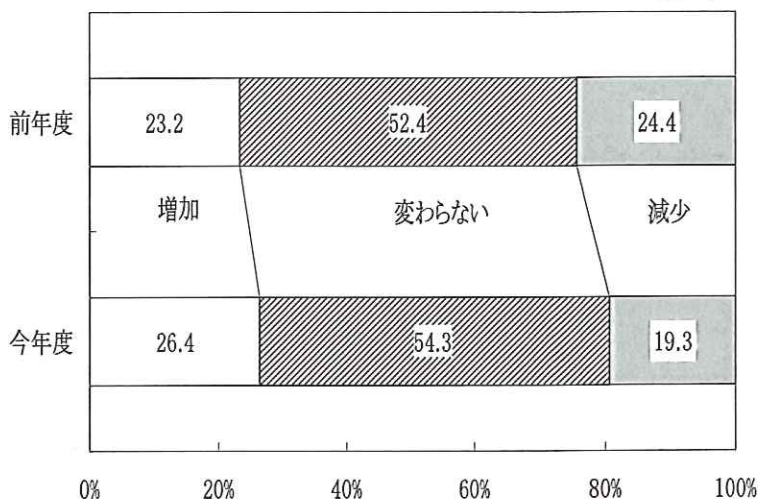
前年調査と比べると、「増加」したとする企業が増える一方、「減少」とする企業が減り、「増加」とする企業が「減少」とする企業を上回った。これは2008年調査以来4年振りであり、県内の雇用情勢は以前に比べて厳しさが緩和している。

ただし、県内景気はここにきて弱含んでおり、先行きの雇用情勢については不透明感が強まっている。

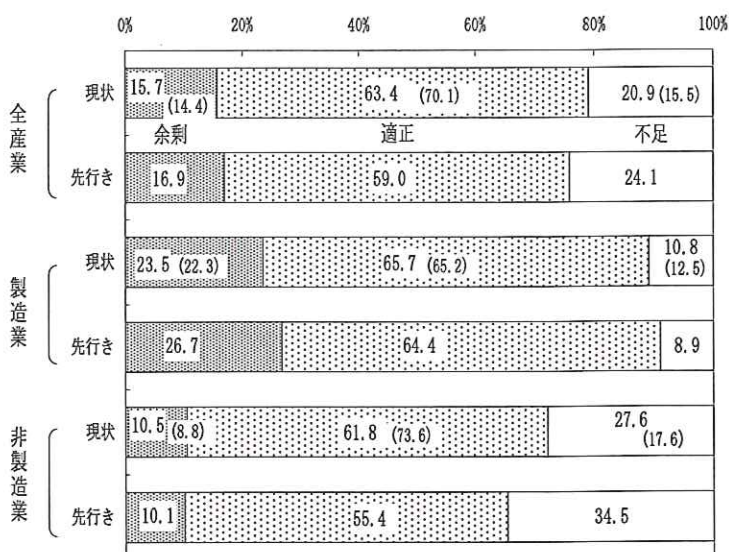
雇用人員の過不足感をみると、現状については、「余剰」が15.7%(前年比+1.3ポイント)、「適正」が63.4%(同▲6.7ポイント)、「不足」20.9%(同+5.4ポイント)となった。前年調査に続き「不足」が「余剰」を上回り、また前年と比べ「不足」とする割合が増加している。

先行きは「余剰」が16.9%、「適正」が59.0%、「不足」が24.1%となり、先行き「余剰」とする企業、「不足」とする企業ともに現状から増えているが、現状と同様に「不足」とする企業が「余剰」とする企業を上回っている。

雇用人員の動向 単位:%



雇用人員の過不足感



( ) 内は2011年調査結果

(照会先：辻、吉嶺)

— 埼 玉 県 —

# 雇 用 動 向 調 査

(第 24 回)

(平成 24 年 10 月中旬実施)

公益財団法人 埼玉りそな産業経済振興財団

## 調 査 結 果

### 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」とする企業は 26.4%（前年比+3.2 ポイント）、「変わらない」が 54.3%（同+1.9 ポイント）、「減少」が 19.3%（同▲5.1 ポイント）となった。

前年調査と比べると、「増加」とする企業が増える一方、「減少」とする企業が減り、「増加」が「減少」を上回った。これは 2008 年調査以来 4 年振りであり、県内の雇用情勢は以前に比べて厳しさが緩和している。

ただし、県内景気はここにきて弱含んでおり、先行きの雇用情勢については不透明感が強まっている。

業種別にみると、製造業は「増加」31.7%（前年比+2.2 ポイント）、「減少」18.8%（同▲13.3 ポイント）、非製造業では「増加」22.9%（同+4.0 ポイント）、「減少」19.6%（同+0.7 ポイント）となった。

パート・アルバイトなど臨時従業員等については、「増加」19.3%（前年比+1.6 ポイント）、「変わらない」62.7%（同+0.6 ポイント）、「減少」18.0%（同▲2.2 ポイント）となった。前年と比べ「増加」とした企業が増え、「減少」とした企業が減り、「増加」が「減少」を上回った。正規従業員同様に、パート・アルバイトなど臨時従業員等についても雇用情勢の厳しさは緩和してきている。

### 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	26.4 (23.2)	19.3 (24.4)	19.3 (17.7)	18.0 (20.2)
製 造 業	31.7 (29.5)	18.8 (32.1)	17.5 (23.4)	16.5 (21.5)
非 製 造 業	22.9 (18.9)	19.6 (18.9)	20.6 (13.5)	19.1 (19.1)

注：（ ）内は 2011 年調査結果

## 2. 雇用人員の過不足感

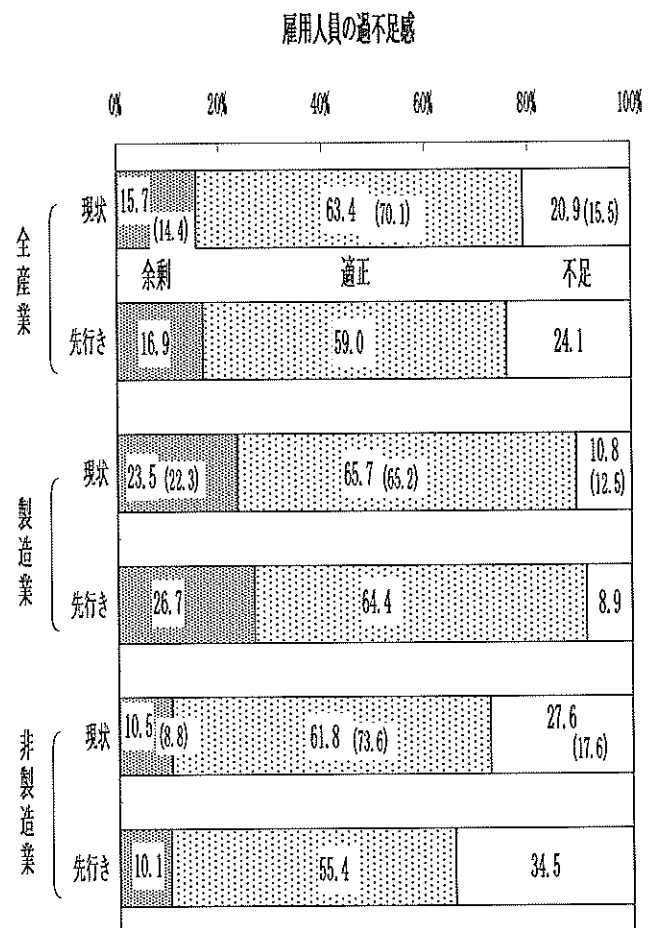
雇用人員の過不足感をみると、現状については、「余剰」が 15.7%（前年比 +1.3 ポイント）、「適正」が 63.4%（同▲6.7 ポイント）、「不足」が 20.9%（同+5.4 ポイント）となった。前年調査に続き「不足」が「余剰」を上回り、また前年と比べ「不足」とする割合が増加している。

業種別にみると、製造業は「余剰」23.5%（前年比+1.2 ポイント）、「適正」65.7%（同+0.5 ポイント）、「不足」10.8%（同▲1.7 ポイント）となった。「余剰」が「不足」を上回っており、製造業では雇用人員が「余剰」とするところが多い。

非製造業では「余剰」が 10.5%（前年比 +1.7 ポイント）、「適正」が 61.8%（同▲11.8 ポイント）、「不足」が 27.6%（同+10.0 ポイント）となった。「不足」が前年より増加し、「余剰」とする企業割合を大きく上回った。非製造業では雇用人員が「不足」とするところが多くなっている。

先行きは「余剰」が 16.9%、「適正」が 59.0%、「不足」が 24.1%となり、先行き「余剰」とする企業、「不足」とする企業ともに現状から増えているが、「不足」とする企業が「余剰」とする企業を上回っている。

業種別にみると、先行き「不足」を見込む企業は製造業で 8.9%と、現状から 1.9 ポイント減り、非製造業は 34.5%で、現状から 6.9 ポイント増えている。非製造業で先行き「不足」を見込む企業が多い。



( )内は2011年調査結果  
四捨五入の関係上合計は必ずしも100%にならない

### 3. 人手余剰部門とその対応策

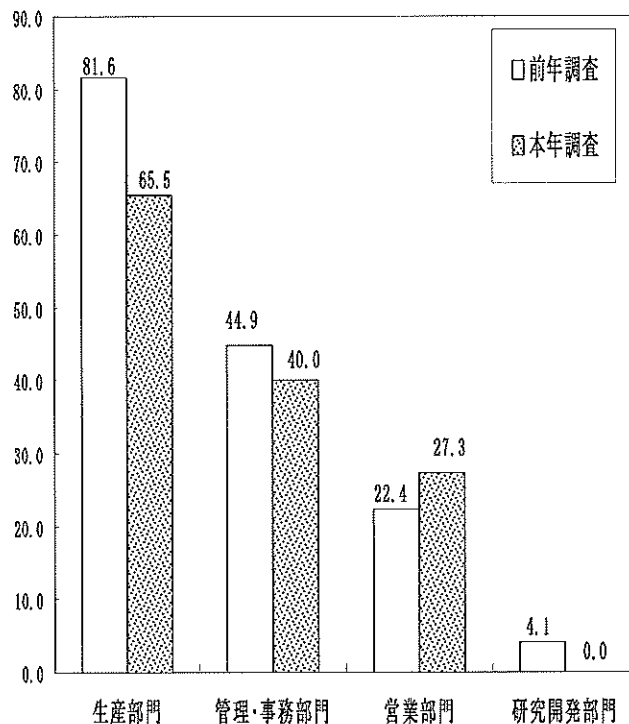
#### (1) 人手余剰部門

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（複数回答）は、「生産部門（建設・サービス等では作業現場）」が65.5%で最も多く、以下「管理・事務部門」の40.0%、「営業部門」の27.3%となった。

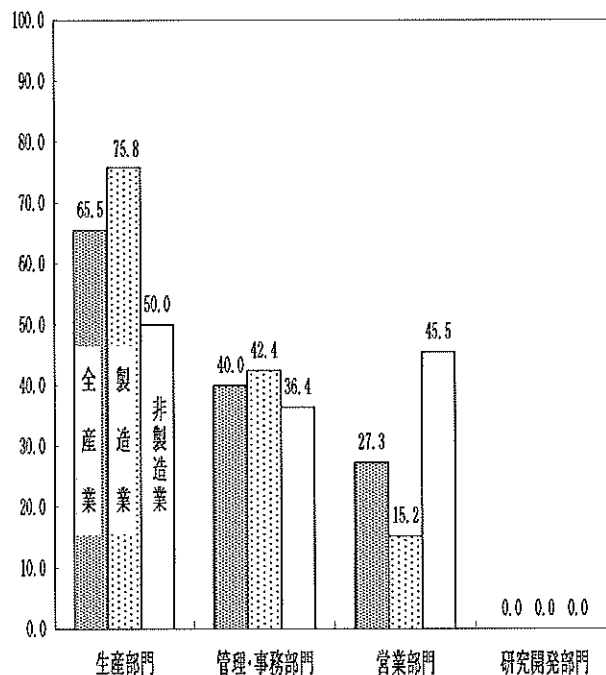
前年と比べ増加したのは「営業部門」（前年比+4.9ポイント）で、減少したのは「生産部門」（同▲16.1ポイント）、「管理・事務部門」（同▲4.9ポイント）、「研究開発部門」（同▲4.1ポイント）となった。余剰とする割合が最も大きい「生産部門」だが、前年に比べると大幅に減っており、「生産部門」の雇用人員は適正化が進んでいる。

業種別では、製造業は「生産部門」75.8%（前年比▲18.0ポイント）、「管理・事務部門」42.4%（同▲1.4ポイント）、営業部門15.2%（同+5.8ポイント）の順となった。非製造業は「生産部門」50.0%（同▲8.8ポイント）、「営業部門」45.5%（同▲1.6ポイント）、「管理・事務部門」36.4%（同▲10.7ポイント）の順となった。

(%) 人手余剰部門（複数回答）



(%) 人手余剰部門（業種別・複数回答）

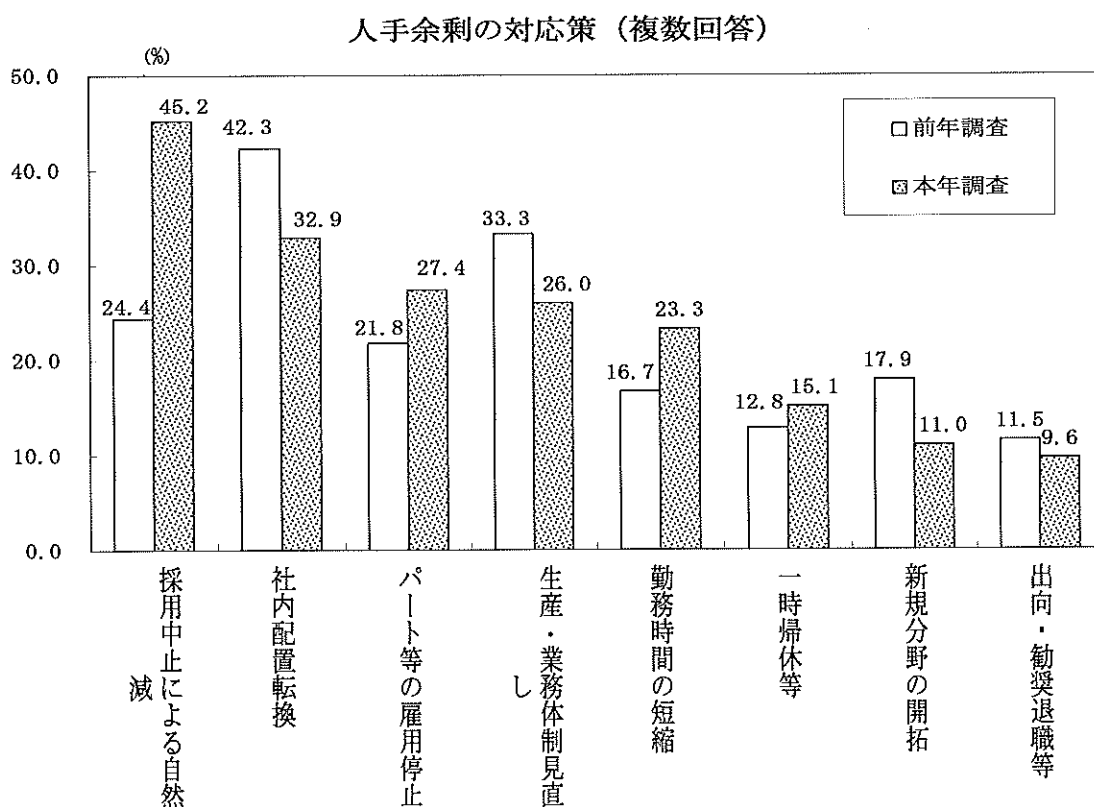


## (2) 人手余剰の対応策

人手余剰の対応策（複数回答）としては、「採用中止による自然減」を挙げる企業が45.2%でもっとも多く、次いで「社内配置転換」32.9%、以下「パート・アルバイトの雇用停止」（27.4%）、「生産・業務体制見直し」（26.0%）、「勤務時間の短縮」（23.3%）、「一時帰休等」（15.1%）、「新規分野の開拓」（11.0%）、「出向・勸奨退職等」（9.6%）となった。

前年と比べ、「採用中止による自然減」（前年比+20.8ポイント）が大幅に増加したほか、「勤務時間の短縮」（同+6.6ポイント）、「パート・アルバイトの雇用停止」（同+5.6ポイント）が増加した。一方、「社内配置転換」（同▲9.4ポイント）、「生産・業務体制の見直し」（同▲7.3ポイント）、「新規分野の開拓」（同▲6.9ポイント）が減少した。余剰人員の雇用調整は「社内配置転換」や「生産・業務体制見直し」によるところが減り、新規採用の見合わせや、パート・アルバイトの雇用停止など、自然減によるところが増えている。

部門別（生産、管理・事務、営業、研究開発部門）に余剰人員の対応策をみると、「生産部門」「管理・事務部門」では、「採用中止による自然減」（それぞれ44.4%、40.9%）が最も多く、「営業部門」では「社内配置転換」（60.0%）が最も多かった。



#### 4. 人手不足部門とその対応策

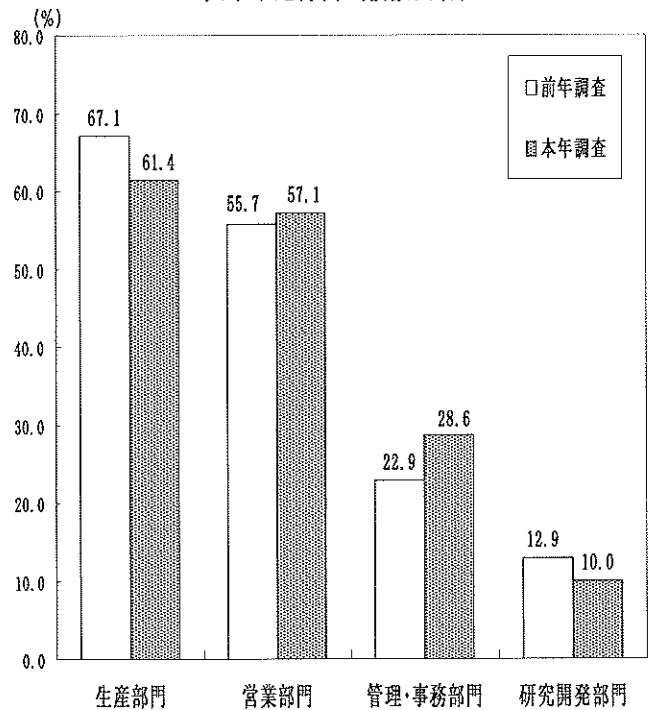
##### (1) 人手不足部門

「現状または先行きで不足」とした企業で、人手に不足がでている部門（複数回答）は、「生産部門（建設・サービス等では作業現場）」が 61.4% で最も多く、以下「営業部門」（57.1%）、「管理・事務部門」（28.6%）、「研究開発部門」（10.0%）の順となった。

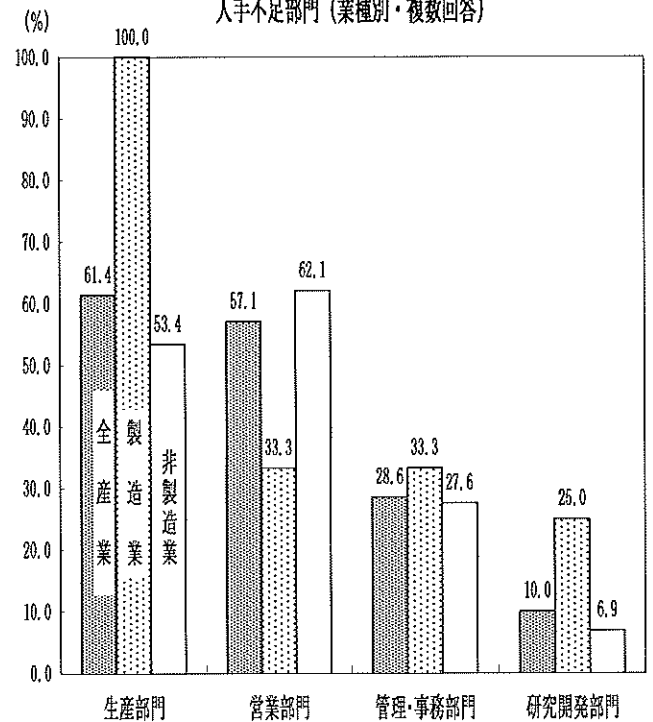
前年と比べ増加となったのは、「管理・事務部門」（前年比+5.7ポイント）、「営業部門」（同+1.4ポイント）で、減少となったのは「生産部門」（同▲5.7ポイント）、「研究開発部門」（同▲2.9ポイント）であった。

業種別にみると、製造業は「生産部門」が 100.0%（前年比+20.0ポイント）で最も多く、次いで「営業部門」「管理・事務部門」がともに 33.3%（それぞれ同▲2.7ポイント、同+9.3ポイント）、研究開発部門が 25.0%（同+5.0ポイント）となった。非製造業は「営業部門」が 62.1%（同▲4.6ポイント）で最も多く、次いで「生産部門」53.4%（同▲6.6ポイント）、「管理・事務部門」27.6%（同+5.4ポイント）、「研究開発部門」6.9%（同▲2.0ポイント）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）

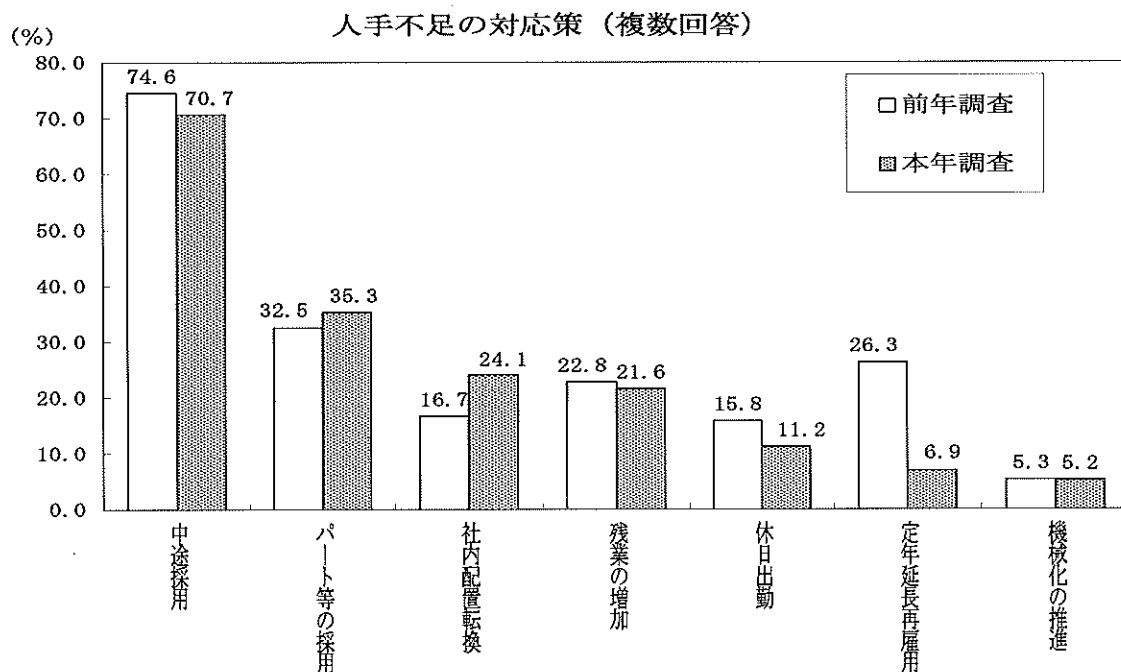


## (2) 人手不足の対応策

人手不足の対応策（複数回答）としては、「中途採用」を挙げる企業が70.7%で前年の調査に引き続き最も多く、以下順に「パート・アルバイトの採用」（35.3%）、「社内配置転換」（24.1%）、「残業の増加」（21.6%）、「休日出勤」（11.2%）、「定年の延長・再雇用」（6.9%）、「機械化の推進」（5.2%）となった。

前年と比べ、「社内配置転換」が前年比+7.4ポイントと増加した。一方、「定年の延長・再雇用」が同▲19.4ポイントと大幅に減少し、「休日出勤」、「中途採用」がそれぞれ同▲4.6ポイント、同▲3.9ポイントと減少した。「定年の延長・再雇用」の大幅な減少は、本年8月に「高年齢者雇用安定法」が改正され、来年4月より希望者全員を65歳まで雇用することが義務付けられたこともあり、人手不足の対応策として挙げる企業が減少したものみられる。

部門別（生産、管理・事務、営業、研究開発部門）に不足人員の対応策をみると、いずれの部門でも「中途採用」を挙げるところが多いが、とくに営業部門（82.5%）で「中途採用」を挙げるところが多かった。





## 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」したとする企業は 41.4%、「変わらない」が 36.3%、「減少」したとする企業は 22.3%と「増加」したとする企業が「減少」したとする企業を上回った。

前年と比べ、「増加」とする企業が+10.0ポイントと増え、「減少」とする企業が▲7.6ポイントと減っている。雇用人員を増やす企業が増える中で、企業の人件費支払い総額は昨年より「増加」とした企業が増えた。

業種別にみると、製造業は「増加」45.1%（前年比+4.6ポイント）、「減少」19.6%（同▲5.6ポイント）、非製造業は「増加」39.0%（同+14.0ポイント）、「減少」24.0%（同▲9.1ポイント）となった。

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）」とした企業が 23.6%（同▲22.9ポイント）、「減少」とした企業が 40.6%（同+6.9ポイント）で、人件費の増加により利益が「減少」した企業が前年調査より増えた。

人件費が「増加」したとする企業において対応策（複数回答）として挙げられたのは、「新規採用計画の抑制」（52.8%）が最も多く、以下「効率化による残業の削減」（34.9%）、「賃金・賞与の抑制」（27.4%）、「とくに行っていない」（14.2%）、「新製品の値上げを検討」（6.6%）の順となった。

### 人件費の支払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	41.4	(31.4)	22.3	(29.9)	23.6	(46.5)	40.6	(33.7)
製造業	45.1	(40.5)	19.6	(25.2)	26.1	(52.2)	41.3	(37.0)
非製造業	39.0	(25.0)	24.0	(33.1)	21.7	(40.0)	40.0	(30.0)

注：（ ）内は 2011 年調査結果

## 6. 来年度の新卒採用

来年度（2013年4月入社）の新卒採用については、「採用が容易となったため採用を増加する」が2.3%（前年比▲3.8ポイント）、「人手が不足しているため採用を増加する」が11.3%（同+6.1ポイント）、「例年の採用を確保する」が27.0%（同▲3.7ポイント）、「採用は行おうが例年より減少する」が15.3%（同▲1.2ポイント）、「人員に余裕があるため採用を見送る」が44.1%（同+2.5ポイント）となった。

来年度の新卒者採用は、人手に余裕があり見送るとする企業が多い。ただ、「人手が不足しているため採用を増加する」とするところも前年の5.2%から6.1ポイント増えており、来年度の新卒者採用は厳しさがやや改善すると見込まれる。

来年度の（2013年4月入社）の新卒採用（単位：%）

	全産業	製造業	非製造業
採用が容易なため採用を増加する	2.3	2.1	2.4
人手が不足しているため採用を増加する	11.3	6.2	15.2
例年の採用を確保する	27.0	24.7	28.8
採用は行おうが例年より減少する	15.3	19.6	12.0
人員に余裕があり採用を見送る	44.1	47.4	41.6

## 〈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

平成 24 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 925 社のうち、254 社（回答率 27.5%）。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	925	254	100.0	93.3
製 造 業	295	101	39.8	97.0
食 料 品	21	8	3.1	100.0
織 維	12	4	1.6	100.0
化 学	19	10	3.9	90.0
窯業・土石	11	5	2.0	100.0
鉄 鋼	8	2	0.8	100.0
非鉄金属	11	5	2.0	100.0
金属製品	34	13	5.1	100.0
一般機械	31	4	1.6	100.0
電気機械	30	10	3.9	100.0
輸送機械	28	12	4.7	91.7
精密機械	19	3	1.2	100.0
木材・木製品	10	4	1.6	100.0
パルプ・紙	12	5	2.0	100.0
印 刷	18	3	1.2	100.0
その他製造	31	13	5.1	92.3
非 製 造 業	630	153	60.2	90.8
卸 売	77	25	9.8	92.0
小 売	137	23	9.1	73.9
建 設	92	27	10.6	100.0
不 動 産	42	11	4.3	100.0
運輸・倉庫	31	12	4.7	100.0
電気・ガス	10	3	1.2	0.0
情報通信	11	4	1.6	100.0
飲 食 店	57	6	2.4	100.0
サ ー ビ ス	173	42	16.5	85.7