

## 雇用人員は前年より「不足」が増加、 先行きはさらに「不足」が増える見込み

—— 第33回埼玉県内雇用動向調査 ——

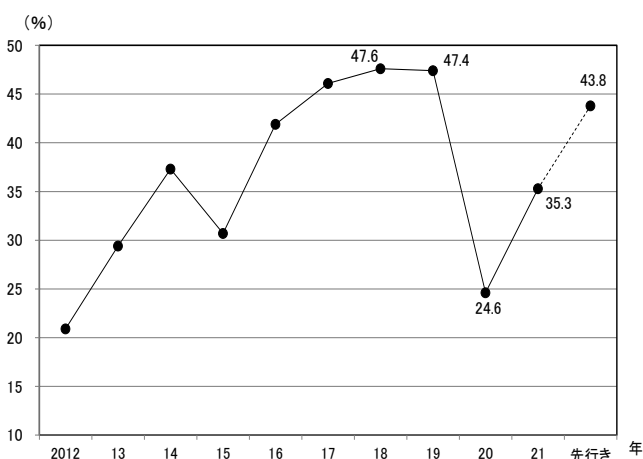
埼玉県内の企業を対象に10月に実施した「第33回埼玉県内雇用動向調査」の結果は以下の通り(対象企業1,025社、回答企業数:336社、回答率:32.8%)。

●雇用人員の過不足感をみると、現状については「不足」とするところが35.3%と前年に比べ10.7ポイント増加した。

前年調査では、新型コロナウイルス感染症の影響により景気が悪化するなか、人手が「不足」とする割合は大きく減少したが、今年度は景気に持ち直しの動きがみられるなか、前年度に比べ「不足」とする企業割合が増えた。

先行きについては「不足」を見込む企業が43.8%とさらに増えている。

### 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28.0% (前年比+5.9ポイント)、「変わらない」が48.5% (同▲6.8ポイント)、「減少」が23.5% (同+0.9ポイント)となった。

前年調査では新型コロナウイルス感染症の影響により景気が悪化するなか、雇用人員は増やさず、現状を維持するところが多かった。今年度は景気に持ち直しの動きがみられるなか、雇用人員は「増加」した企業が前年に比べ増え、県内企業の雇用状況は前年に比べ改善している。

### 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	28.0 (22.1)	23.5 (22.6)	20.7 (11.3)	18.1 (25.1)
製造業	25.4 (12.5)	28.5 (30.0)	27.3 (5.7)	13.2 (28.6)
非製造業	29.6 (27.4)	20.4 (18.5)	16.5 (14.3)	21.3 (23.3)

注:( )内は2020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 28.0% (前年比 + 5.9 ポイント)、「変わらない」が 48.5% (同 ▲6.8 ポイント)、「減少」が 23.5% (同 +0.9 ポイント)となった。

前年調査では新型コロナウイルス感染症の影響により景気が悪化するなか、雇用人員は増やさず現状を維持するところが多かった。今年度は景気に持ち直しの動きがみられるなか、雇用人員は「増加」した企業が前年に比べ増えており、県内企業の雇用状況は前年に比べ改善している。

業種別にみると、製造業は「増加」が 25.4% (前年比 +12.9 ポイント)、「減少」が 28.5% (同 ▲1.5 ポイント)、非製造業は「増加」が 29.6% (同 +2.2 ポイント)、「減少」が 20.4% (同 +1.9 ポイント)となった。製造業に比べ非製造業で「増加」とする割合は高くなっているが、製造業では前年より大幅に「増加」が増えており、両業種ともに雇用状況は前年より改善している。

パート・アルバイトなど臨時従業員等については、「増加」が 20.7% (前年比 +9.4 ポイント)、「減少」が 18.1% (同 ▲7.0 ポイント)となった。前年に比べ「増加」が増え、「減少」が減り、前年に悪化したパート・アルバイトなど臨時従業員の雇用状況は改善傾向にある。

業種別にみると、製造業は「増加」が 27.3% (前年比 +21.6 ポイント)、「減少」が 13.2% (同 ▲15.4 ポイント)、非製造業は「増加」が 16.5% (同 +2.2 ポイント)、「減少」が 21.3% (同 ▲2.0 ポイント)となった。前年と比べ、製造業で「増加」が大幅に増えた。

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	28.0 (22.1)	23.5 (22.6)	20.7 (11.3)	18.1 (25.1)
製造業	25.4 (12.5)	28.5 (30.0)	27.3 (5.7)	13.2 (28.6)
非製造業	29.6 (27.4)	20.4 (18.5)	16.5 (14.3)	21.3 (23.3)

注：( )内は 2020 年調査結果

## 2. 雇用人員の過不足感

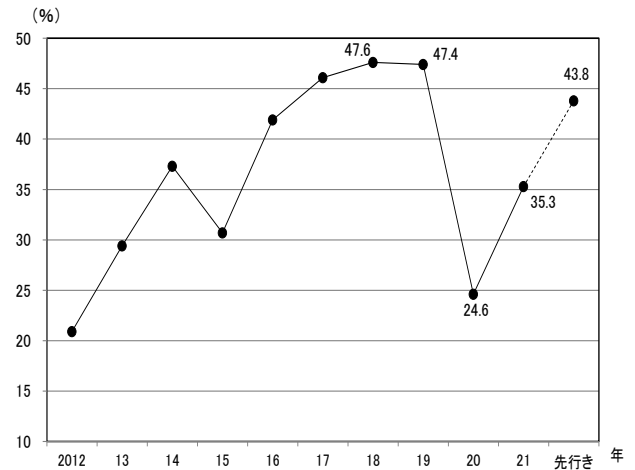
雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」9.2%（前年比▲10.1ポイント）、「適正」55.5%（同▲1.1ポイント）、「不足」35.3%（同+10.7ポイント）となった。前年と比べ「余剰」および「適正」とする割合が減り、「不足」が増え、「不足」が「余剰」を大幅に上回った。

先行きは、「余剰」6.7%、「適正」49.5%、「不足」43.8%となり、「不足」が現状より8.5ポイント増えた。

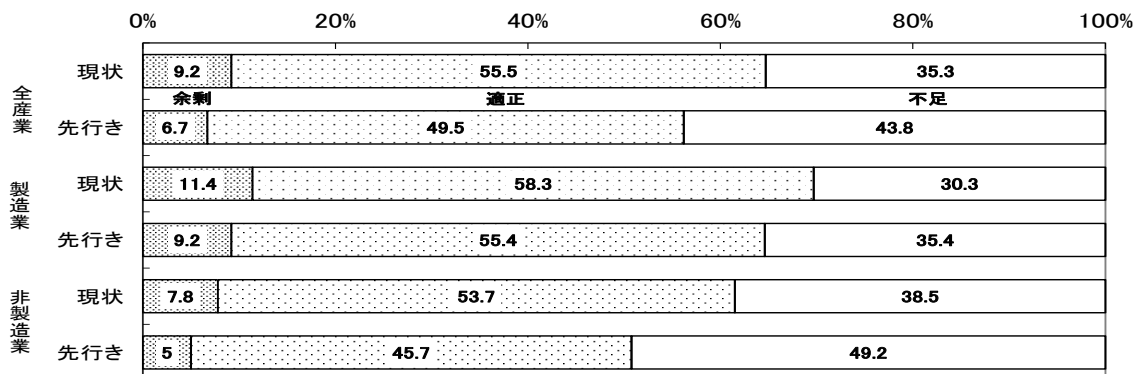
前年調査では、新型コロナウイルス感染症の影響により景気が悪化するなか、人手が「不足」とする割合は大きく減少したが、今年度は景気に持ち直しの動きがみられるなか、前年度に比べ「不足」とする企業が増えた。先行きについては「不足」を見込む企業が43.8%とさらに増えている。

業種別にみると、製造業は「余剰」11.4%（前年比▲23.6ポイント）、「不足」30.3%（同+20.3ポイント）となり、前年に比べ「不足」が大幅に増え、「余剰」が大幅に減少した。非製造業では「余剰」7.8%（同▲3.0ポイント）、「不足」38.5%（同+6.1ポイント）となり、前年に比べ「余剰」が減り「不足」が増加した。両業種ともに、「不足」が「余剰」を上回り、前年より人手不足感は強まっている。

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

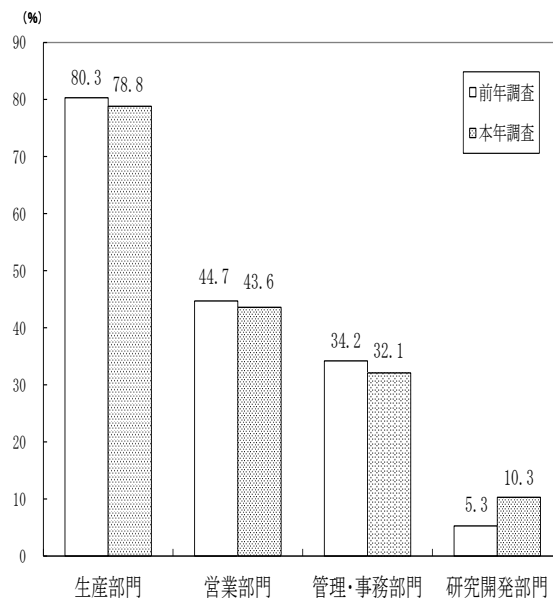
雇用人員が現状または先行きで「不足」とする企業で人手に不足が出ている部門は(複数回答)、「生産部門(建設・サービス等では作業現場)」が78.8%(前年比▲1.5ポイント)で前年調査同様最も多く、以下順に「営業部門」43.6%(同▲1.1ポイント)、「管理・事務部門」32.1%(同▲2.1ポイント)、「研究開発部門」10.3%(同+5.0ポイント)となった。

前年同様「生産部門」、「営業部門」で「不足」とするところが多い。

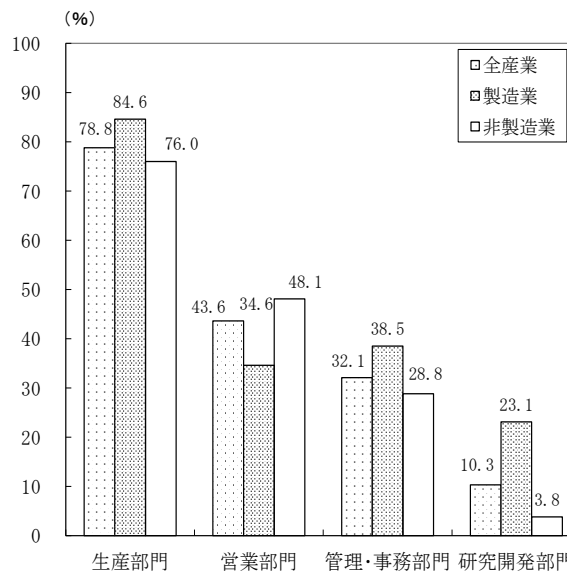
業種別にみると、製造業は「生産部門」が最も多く84.6%(前年比▲4.3ポイント)、次いで「管理・事務部門」38.5%(同▲11.5ポイント)、「営業部門」34.6%(同▲4.3ポイント)、「研究開発部門」23.1%(同+12.0ポイント)となり、非製造業も「生産部門」が最も多く76.0%(同▲1.6ポイント)、次いで「営業部門」48.1%(同+1.5ポイント)、「管理・事務部門」28.8%(同▲0.5ポイント)、「研究開発部門」3.8%(同+0.4ポイント)となった。

いずれの業種も「生産部門」を挙げる企業が多いが、前年と比べ製造業は「管理・事務部門」が減少し、「研究開発部門」が増加した。非製造業に目立った変化は無かった。

人手不足部門（複数回答）



人手不足部門（業種別・複数回答）



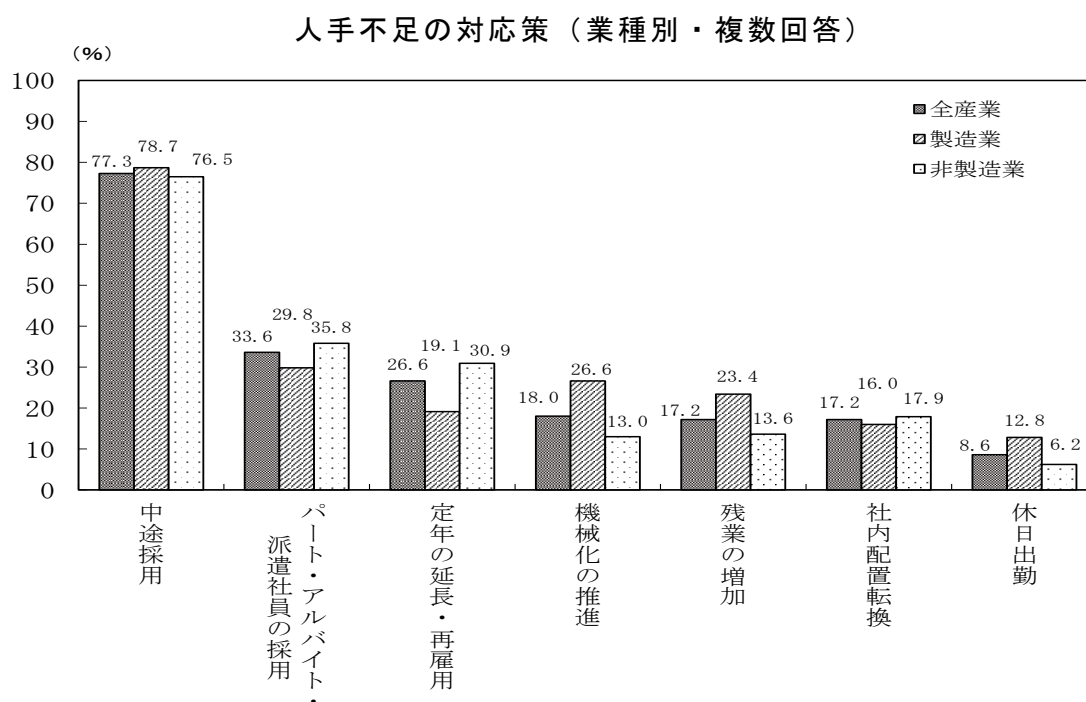
## (2) 人手不足の対応策

人手不足の対応策としては(複数回答)、前年調査と同様に「中途採用」を挙げる企業が最も多く77.3%(前年比+2.3ポイント)、以下順に「パート・アルバイト・派遣社員の採用」33.6%(同+7.8ポイント)、「定年の延長・再雇用」26.6%(▲16.2ポイント)、「機械化の推進」18.0%(同+10.7ポイント)、「残業の増加」「社内配置転換」がともに17.2%(それぞれ同▲0.6ポイント、同+1.1ポイント)、「休日出勤」8.6%(同+0.5ポイント)となった。

前年調査と比べ「機械化の推進」(前年比+10.7ポイント)や「パート・アルバイト・派遣社員の採用」(同+7.8ポイント)が増加し、「定年の延長・再雇用」(同▲16.2ポイント)が減少した。

業種別では、製造業は「中途採用」が78.7%で最も多く、以下順に「パート・アルバイト・派遣社員の採用」29.8%、「機械化の推進」26.6%、「残業の増加」23.4%、「定年の延長・再雇用」19.1%、「社内配置転換」16.0%、「休日出勤」12.8%となった。

非製造業は製造業と同様に「中途採用」が76.5%で最も多く、以下順に「パート・アルバイト・派遣社員の採用」35.8%、「定年の延長・再雇用」30.9%、「社内配置転換」17.9%、「残業の増加」13.6%、「機械化の推進」13.0%、「休日出勤」6.2%となった。



## 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62.5%（前年比▲4.2ポイント）で最も多く、以下「管理・事務部門」34.4%（同▲14.6ポイント）、「営業部門」25.0%（同▲2.5ポイント）、「研究開発部門」6.3%（同+2.4ポイント）の順となった。

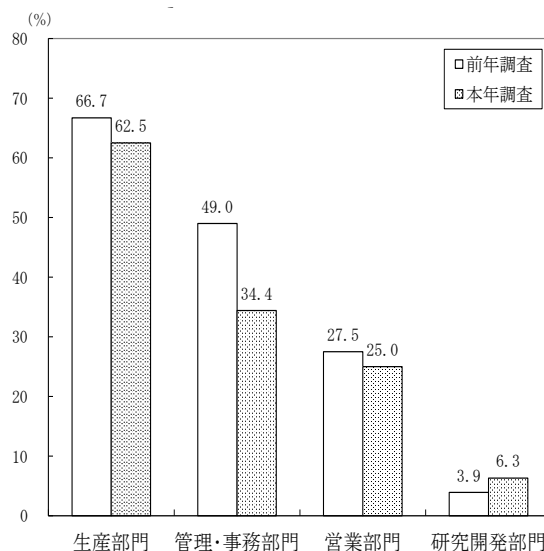
前年と比べ「管理・事務部門」で大幅な減少となった。

業種別に人手余剰部門をみると、製造業は「生産部門」が68.8%（前年比▲11.8ポイント）で最も多く、以下順に「管理・事務部門」43.8%（同▲1.4ポイント）、「営業部門」、「研究開発部門」がともに12.5%（それぞれ同+7.5ポイント、同+9.3ポイント）の順となった。

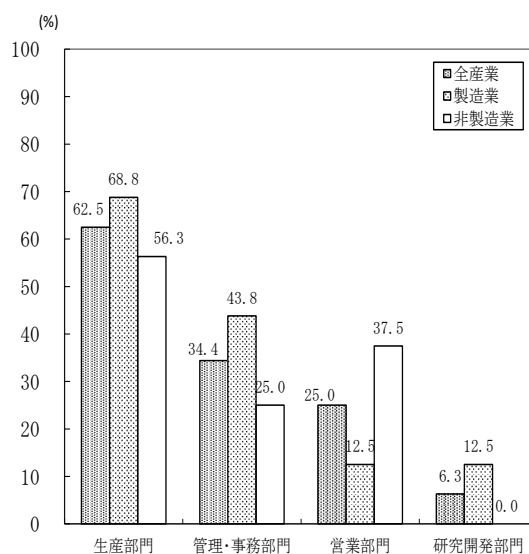
非製造業は「生産部門」が56.3%（同+11.3ポイント）で最も多く、以下「営業部門」37.5%（同+7.5ポイント）、「管理・事務部門」25.0%（同▲30.0ポイント）、「研究開発部門」0.0%（同▲5.0ポイント）となった。

前年度と比べ製造業は「生産部門」が減少し、非製造業では「管理・事務部門」が大幅に減少した。

### 人手余剰部門（複数回答）



### 人手余剰部門（業種別・複数回答）



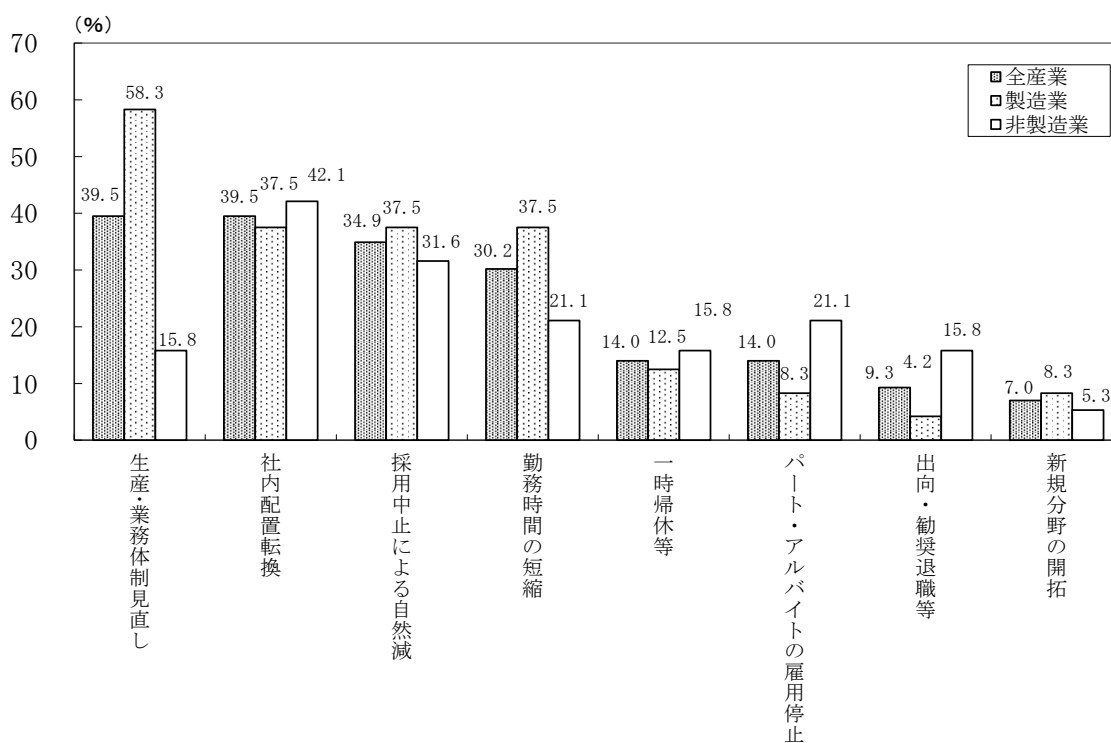
## (2) 人手余剰の対応策

人手余剰の対応策(複数回答)として最も多かったのは「生産・業務体制見直し」、「社内配置転換」で、ともに 39.5%(それぞれ前年比+16.2 ポイント、同+12.1 ポイント)、以下「採用中止による自然減」が 34.9%(同+14.3 ポイント)、「勤務時間の短縮」が 30.2%(同+9.7 ポイント)、「一時帰休」、「パート・アルバイトの雇用停止」がともに 14.0%(それぞれ同▲5.2 ポイント、同▲9.3 ポイント)、「出向・勧奨退職等」が 9.3%(同▲9.9 ポイント)、「新規分野の開拓」が 7.0%(同+1.5 ポイント)となった。

前年と比べ「生産・業務体制見直し」、「採用中止による自然減」、「社内配置転換」が増加し、「出向・勧奨退職等」、「パート・アルバイトの雇用停止」は減少した。

業種別にみると製造業は「生産・業務体制見直し」が 58.3%で最も多く、次いで「社内配置転換」、「採用中止による自然減」、「勤務時間の短縮」がともに 37.5%であった。非製造業は「社内配置転換」が 42.1%で最も多く、次いで「採用中止による自然減」が 31.6%、「パート・アルバイトの雇用停止」、「勤務時間の短縮」がともに 21.1%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 51.5%（前年比＋17.0 ポイント）、「変わらない」が 32.0%（同▲2.1 ポイント）、「減少」が 16.6%（同▲14.8 ポイント）となり、人件費が「増加」した企業が前年調査から大幅に増えた。前年度は、コロナ禍において雇用者の労働時間が減少したことや、企業が採用に慎重だったことなどから人件費が抑えられていた企業が多かったとみられるが、今年度は緩やかに景気が回復するなか、雇用人数を増やすところが多く、人件費の増加につながっているとみられる。

業種別では、製造業は「増加」45.8%（前年比＋27.3 ポイント）、「減少」22.9%（同▲19.1 ポイント）、非製造業は「増加」55.1%（同＋11.9 ポイント）、「減少」12.6%（同▲13.1 ポイント）となった。製造業、非製造業ともに人件費が「増加」した企業が増えた。

人件費が「増加」した企業にお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 42.5%（同＋4.8 ポイント）、「変わらない」が 31.0%（同＋11.5 ポイント）、「減少」が 26.4%（同▲16.5 ポイント）となった。「増加」が「減少」を上回っており、人件費の増加は売上増などで吸収している企業が多い。

業種別では、製造業は利益が「増加」したが 48.3%（前年比＋5.4 ポイント）、「減少」が 30.0%（同▲20.0 ポイント）、非製造業では「増加」が 39.5%（同＋3.0 ポイント）、「減少」が 24.6%（同▲16.7 ポイント）となった。製造業、非製造業ともに「増加」した企業が「減少」を上回っている。

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、「新規採用計画の抑制」が 54.0%で最も多く、「賃金・給与の抑制」29.9%、「新製品の値上げを検討」21.3%、「効率化による残業の削減」11.5%と続いた。

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	51.5 (34.5)	16.6 (31.4)	42.5 (37.7)	26.4 (42.9)
製 造 業	45.8 (18.5)	22.9 (42.0)	48.3 (42.9)	30.0 (50.0)
非 製 造 業	55.1 (43.2)	12.6 (25.7)	39.5 (36.5)	24.6 (41.3)

（ ）内は 2020 年調査結果



## 6. 来年度の新卒者採用

来年度(2022年4月入社)の新卒者の採用は、「事業拡大のため採用を増加する」3.9%、「人手が不足しているため採用を増加する」18.1%、「例年の採用を確保する」41.9%、「採用は行うが例年より減少する」11.0%、「現状の人員に余裕があるため採用を見送る」25.2%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63.9%(前年調査51.2%)となり、例年並みまたはそれ以上の採用をおこなう企業が前年より12.7ポイント増加した。前年度は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に加え、先行きの不透明感から新卒者(2021年4月入社)の採用に慎重となる企業が多かったが、今年度は景気が緩やかな回復基調にあるなか、企業の採用意欲は改善し来年度の新卒者採用を増やすところが増えた。

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、製造業は前年から14.4ポイント増加し59.3%、非製造業は前年から12.2ポイント増加し66.8%となった。来年度の新卒者への採用意欲は製造業、非製造業ともに高いものとなっている。

### 来年度(2022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	3.9	2.4	4.8
人手が不足しているため採用を増加する	18.1	12.2	21.9
例年の採用を確保する	41.9	44.7	40.1
採用は行うが例年より減少する	11.0	10.6	11.2
現状の人員に余裕があるため採用を見送る	25.2	30.1	21.9

## 〈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 12 業種、非製造業 9 業種、計 21 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

2021 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 1,025 社のうち、336 社(回答率 32.8%)。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	1,025	336	100.0	92.6
製 造 業	389	130	38.7	95.4
食 料 品	50	12	3.6	100.0
織 維	20	3	0.9	100.0
紙・紙加工品	19	8	2.4	100.0
化 学	51	15	4.5	93.3
窯業・土石	20	8	2.4	100.0
鉄鋼・非鉄製品	20	9	2.7	100.0
金 属 製 品	20	13	3.9	100.0
一 般 機 械	48	6	1.8	83.3
電 気 機 械	39	17	5.1	82.4
輸 送 機 械	48	17	5.1	94.1
印 刷	21	5	1.5	100.0
そ の 他 製 造	33	17	5.1	100.0
非 製 造 業	636	206	61.3	90.8
卸 売	81	31	9.2	93.5
小 売	89	23	6.8	52.2
建 設	88	41	12.2	100.0
不 動 産	51	16	4.8	100.0
運 輸 ・ 倉 庫	70	24	7.1	95.8
電 気 ・ ガ ス	17	7	2.1	85.7
情 報 通 信	40	9	2.7	100.0
飲 食 店 ・ 宿 泊	40	8	2.4	87.5
サ ー ビ ス	160	47	14.0	93.6