

県内企業の雇用人員は「不足」が2年連続で増加

— 第34回雇用動向調査より —

県内企業を対象に10月に実施した「埼玉県内雇用動向調査」（回答企業数：311社、回答率30.7%）結果の概要は以下の通りである。

●雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」9.3%（前年比+0.1ポイント）、「適正」44.1%（同▲11.4ポイント）、「不足」46.6%（同+11.3ポイント）となった。「不足」が2年連続で増加し、「余剰」を大幅に上回った。経済活動の回復に伴い景気の持ち直しが続くなか、県内企業の人手不足感は強まっている。

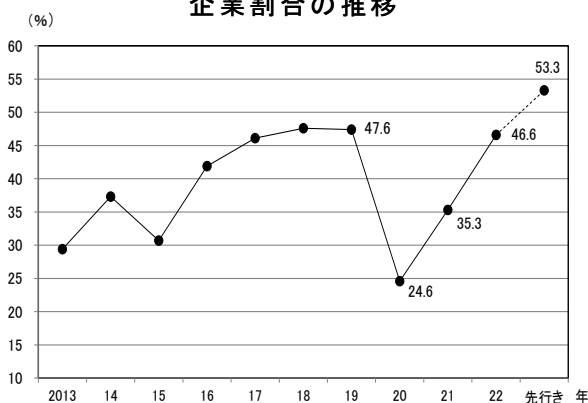
県内企業の雇用人員の過不足感は新型コロナウイルス感染症の影響から2020年に「不足」の割合が24.6%に低下したが、その後2年連続で増え、2022年はコロナ禍前の2019年（47.6%）とほぼ同じ水準となった。

先行きは、「余剰」4.9%、「適正」41.8%、「不足」53.3%となった。「不足」は現状より6.7ポイント増加しており、先行き人手不足感はさらに強まると見込まれる。

●正規従業員の雇用人員は、前年同期と比較して「増加」した企業は27.4%（前年比▲0.6ポイント）、「変わらない」が55.5%（同+7.0ポイント）、「減少」が17.1%（同▲6.4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」が21.0%（前年比+0.3ポイント）、「変わらない」が62.3%（同+1.1ポイント）、「減少」が16.7%（同▲1.4ポイント）となった。

景気の持ち直しが続き、人手不足感が強まるなか、雇用人員は「減少」とするところが減り、「増加」が横這い、「変わらない」は増加している。

雇用人員が「不足」とする企業割合の推移



雇用人員の動向

	正規従業員			臨時従業員等		
	増加	変わらない	減少	増加	変わらない	減少
全産業	27.4 (28.0)	55.5 (48.5)	17.1 (23.5)	21.0 (20.7)	62.3 (61.2)	16.7 (18.1)
製造業	33.7 (25.4)	51.0 (46.2)	15.3 (28.5)	22.2 (27.3)	66.7 (59.5)	11.1 (13.2)
非製造業	24.5 (29.6)	57.5 (50.0)	17.9 (20.4)	20.4 (16.5)	60.2 (62.2)	19.4 (21.3)

注：（ ）内は2021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は前年同期と比較して「増加」した企業は 27.4% (前年比 ▲0.6 ポイント)、「変わらない」が 55.5% (同 +7.0 ポイント)、「減少」が 17.1% (同 ▲6.4 ポイント)となった。

景気の持ち直しが続き、人手不足感が強まるなか、雇用人員は「減少」とするところが減り、「増加」は横這い、「変わらない」は増加している。

業種別にみると、製造業は「増加」が 33.7% (前年比 +8.3 ポイント)、「減少」が 15.3% (同 ▲13.2 ポイント)、非製造業は「増加」が 24.5% (同 ▲5.1 ポイント)、「減少」が 17.9% (同 ▲2.5 ポイント)となった。製造業は「増加」とするところが増えたが、非製造業は「増加」とするところが減っている。次項でみる通り、非製造業は雇用人員が「不足」とする企業が多く、人手の確保が進まない状況がうかがえる。

パート・アルバイトなど臨時従業員等については、「増加」が 21.0% (前年比 +0.3 ポイント)、「減少」が 16.7% (同 ▲1.4 ポイント)と、前年とほぼ変わらない結果となった。

業種別にみると、製造業は「増加」が 22.2% (前年比 ▲5.1 ポイント)、「減少」が 11.1% (同 ▲2.1 ポイント)、非製造業は「増加」が 20.4% (同 +3.9 ポイント)、「減少」が 19.4% (同 ▲1.9 ポイント)となった。不足感が強い非製造業で臨時従業員の雇用人員が増えている。

雇用人員の動向

(単位：%)

	正規従業員			臨時従業員等		
	増加	変わらない	減少	増加	変わらない	減少
全産業	27.4 (28.0)	55.5 (48.5)	17.1 (23.5)	21.0 (20.7)	62.3 (61.2)	16.7 (18.1)
製造業	33.7 (25.4)	51.0 (46.2)	15.3 (28.5)	22.2 (27.3)	66.7 (59.5)	11.1 (13.2)
非製造業	24.5 (29.6)	57.5 (50.0)	17.9 (20.4)	20.4 (16.5)	60.2 (62.2)	19.4 (21.3)

注：()内は 2021 年調査結果

2. 雇用人員の過不足感

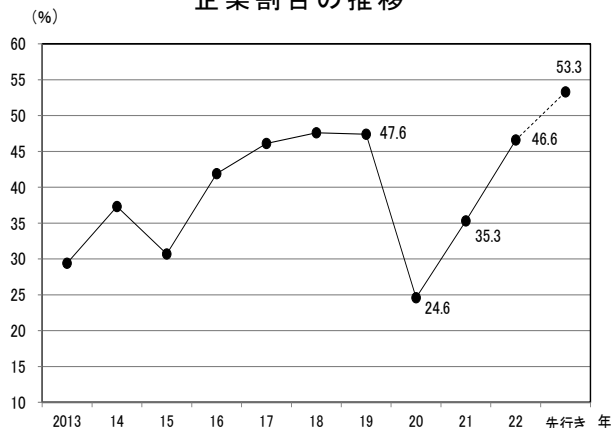
雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」9.3%（前年比+0.1ポイント）、「適正」44.1%（同▲11.4ポイント）、「不足」46.6%（同+11.3ポイント）となった。「不足」が2年連続で増加し、「余剰」を大幅に上回った。経済活動の回復に伴い景気の持ち直しが続くなか、県内企業の人手不足感は強まっている。

県内企業の雇用人員の過不足感は新型コロナウイルス感染症の影響から2020年に「不足」の割合が24.6%に低下したが、その後2年連続で増え、2022年は新型コロナウイルス感染症発生前の2019年（47.6%）とほぼ同じ水準となった。

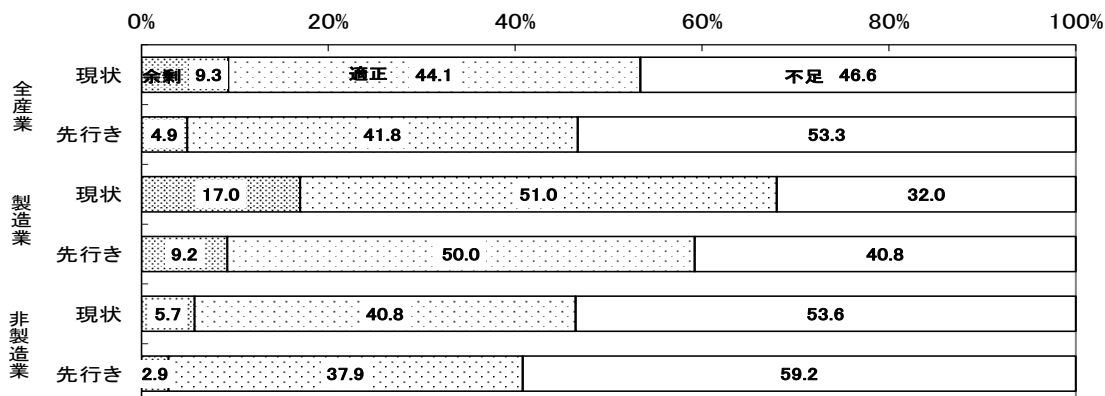
業種別にみると、製造業は「余剰」17.0%（前年比+5.6ポイント）、「不足」32.0%（同+1.7ポイント）、非製造業では「余剰」5.7%（同▲2.1ポイント）、「不足」53.6%（同+15.1ポイント）となった。製造業に比べ非製造業で「不足」とする割合が高く、特に「運輸・倉庫」、「サービス」、「小売」で「不足」とするところが多くなっている。

先行きは、「余剰」4.9%、「適正」41.8%、「不足」53.3%となった。「不足」は現状より6.7ポイント増加しており、先行き人手不足感はさらに強まると見込まれる。

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

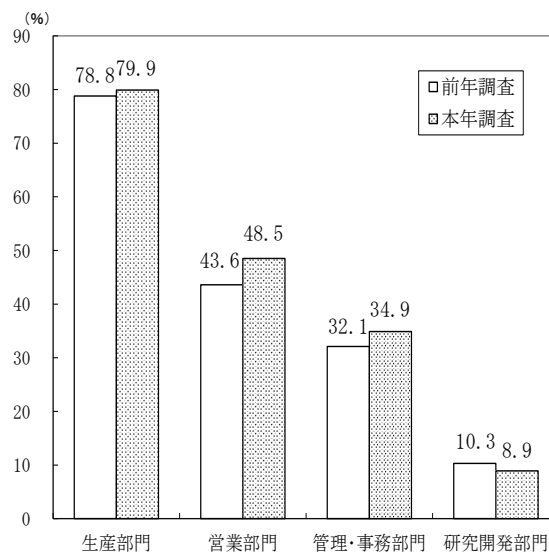
雇用人員が現状または先行きで「不足」とする企業で人手に不足が出ている部門は(複数回答)、「生産部門(建設・サービス小売り等では現場・店頭等)」が79.9%(前年比+1.1ポイント)で最も多く、以下順に「営業部門」48.5%(同+4.9ポイント)、「管理・事務部門」34.9%(同+2.8ポイント)、「研究開発部門」8.9%(同▲1.4ポイント)となった。

前年と順位は変わらず約8割の企業が「生産部門」を挙げており最多となっている。

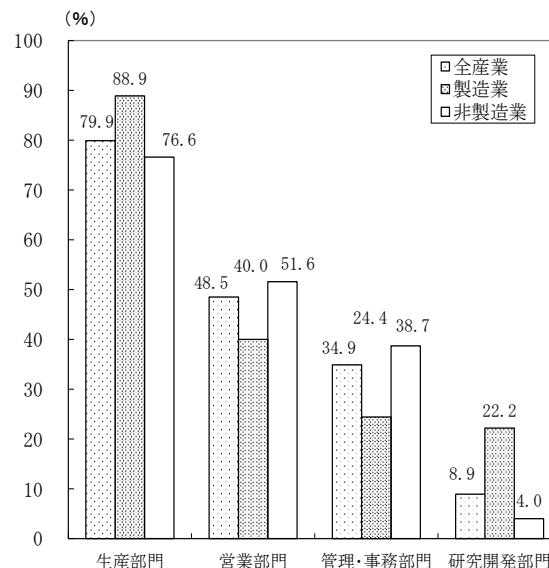
業種別にみると、製造業は「生産部門」が88.9%(前年比+4.3ポイント)で最も多く、以下「営業部門」40.0%(同+5.4ポイント)、「管理・事務部門」24.4%(同▲14.1ポイント)、「研究開発部門」22.2%(同▲0.9ポイント)と続いた。非製造業も「生産部門」が最も多く76.6%(同+0.6ポイント)となり、以下「営業部門」51.6%(同+3.5ポイント)、「管理・事務部門」38.7%(同+9.9ポイント)、「研究開発部門」4.0%(同+0.2ポイント)と続いた。

製造業、非製造業ともに「生産部門」が最も多いが、製造業においては業種全般に「生産部門」を挙げる企業が多く、非製造業は「運輸・倉庫」、「建設」、「飲食店・宿泊」で「生産部門」をあげる企業が多かった。

人手不足部門(複数回答)



人手不足部門(業種別・複数回答)

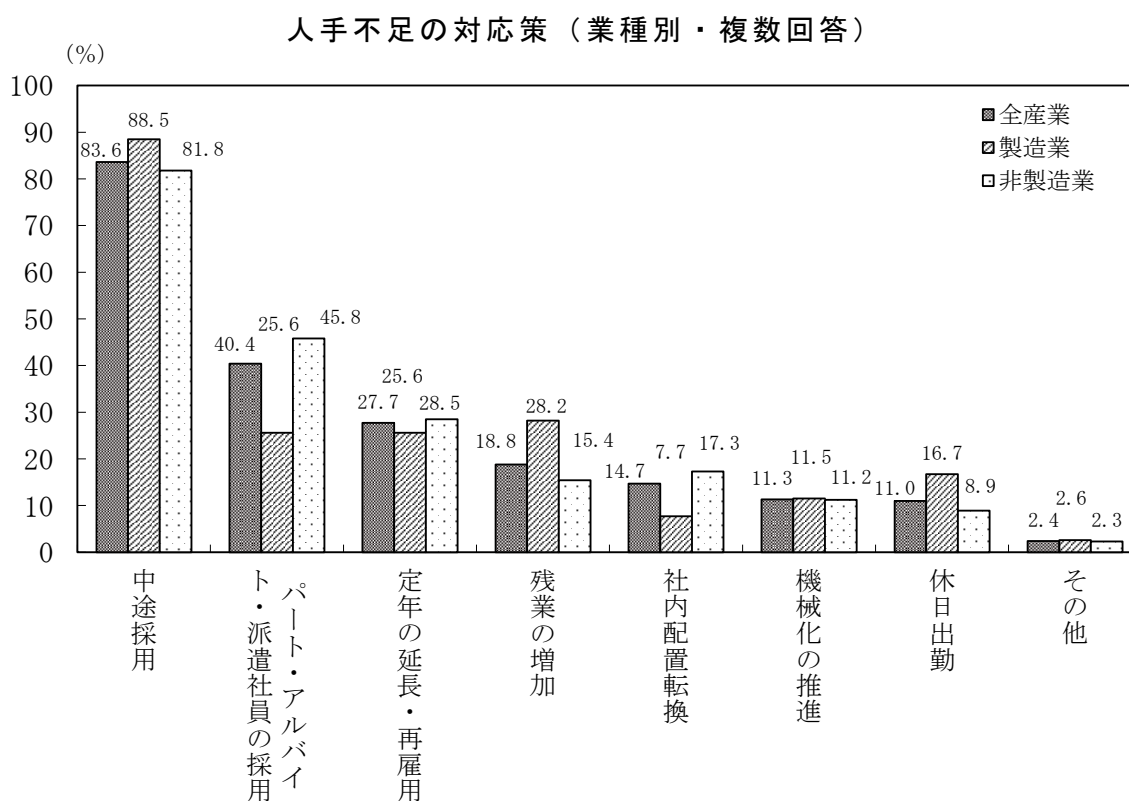


(2) 人手不足の対応策

人手不足の対応策は(複数回答)、前年調査と同様に「中途採用」が最も多く 83.6% (前年比+6.3 ポイント)、以下順に「パート・アルバイト・派遣社員の採用」40.4% (同+6.8 ポイント)、「定年の延長・再雇用」27.7% (同+1.1 ポイント)、「残業の増加」18.8% (同+1.6 ポイント)、「社内配置転換」14.7% (同▲2.5 ポイント)、「機械化の推進」11.3% (同▲6.7 ポイント)、「休日出勤」11.0% (同+2.4 ポイント)となった。

前年調査との比較では「パート・アルバイト・派遣社員の採用」、「中途採用」が増加した。

業種別では、製造業は「中途採用」が 88.5% (前年比+9.8 ポイント)で最も多く、次いで「残業の増加」28.2% (同+4.8 ポイント)となり、非製造業も「中途採用」が最も多く 81.8% (同+5.3 ポイント)、次いで「パート・アルバイト・派遣社員の採用」45.8% (同+10.0 ポイント)となった。前年に比べ製造業では「中途採用」が、非製造業では「パート・アルバイト・派遣社員の採用」の増加が目立った。



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 78.1%（前年比+15.6ポイント）で最も多く、以下「管理・事務部門」、「営業部門」がともに 21.9%（同▲12.5ポイント、同▲3.1ポイント）、「研究開発部門」6.3%（同±0ポイント）の順となった。

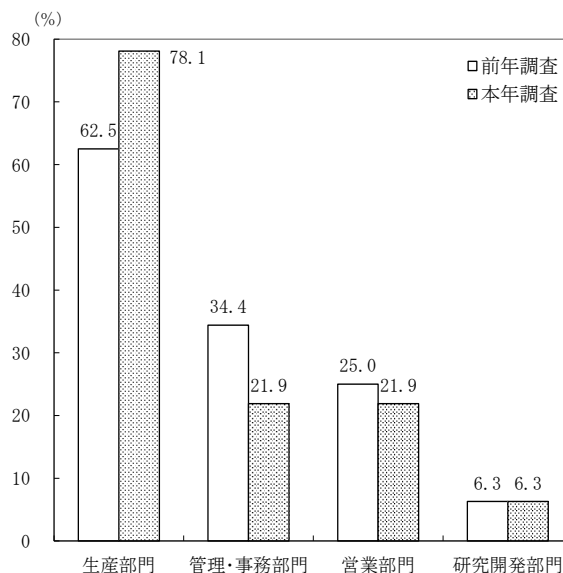
前年と比べ「生産部門」が増加となり、「管理・事務部門」で減少となった。

業種別に人手余剰部門をみると、製造業は「生産部門」が 90.0%（前年比+21.2ポイント）で最も多く、以下順に「管理・事務部門」25.0%（同▲18.8ポイント）、「研究開発部門」10.0%（同▲2.5ポイント）、「営業部門」5.0%（同▲7.5ポイント）の順となった。

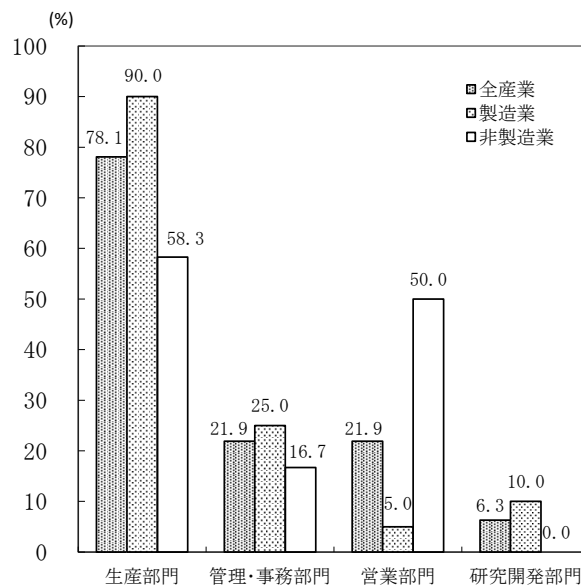
非製造業は「生産部門」が 58.3%（同+2.0ポイント）で最も多く、以下「営業部門」50.0%（同+12.5ポイント）、「管理・事務部門」16.7%（同▲8.3ポイント）、「研究開発部門」0.0%（同±0ポイント）となった。

前年度と比べ製造業、非製造業ともに「管理・事務部門」が減少し、製造業は「生産部門」が、非製造業では「営業部門」が増加した。

人手余剰部門（複数回答）



人手余剰部門（業種別・複数回答）

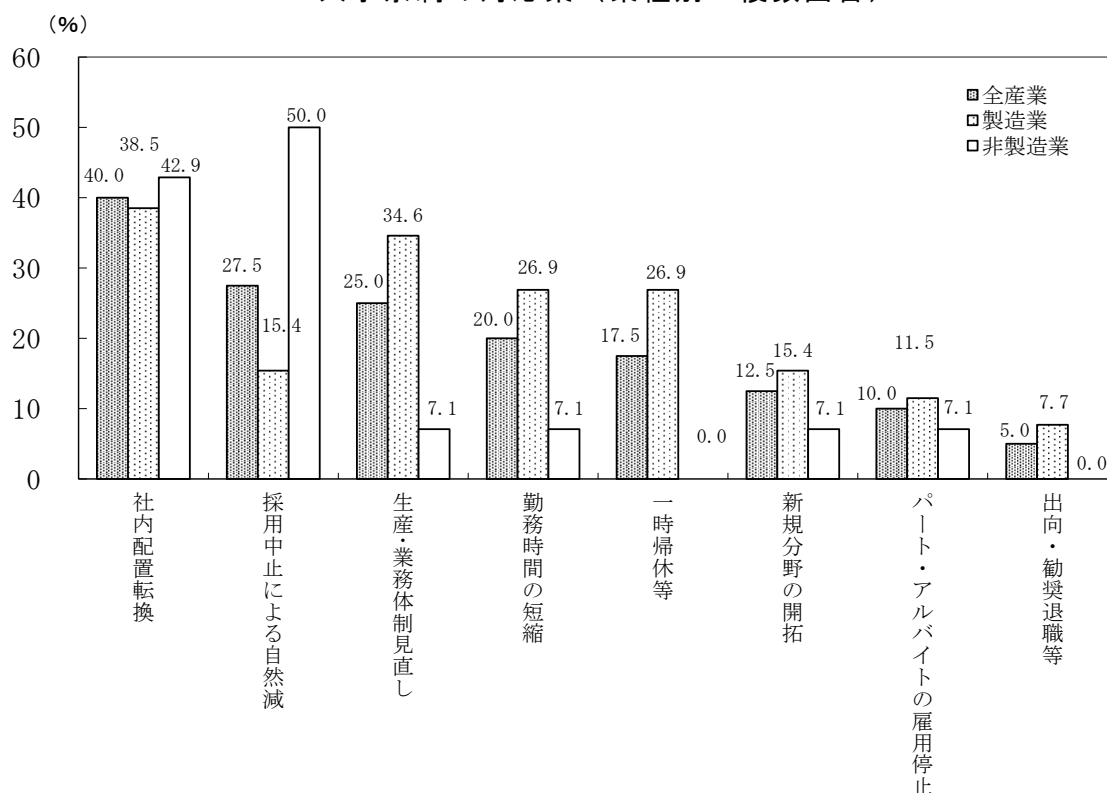


(2) 人手余剰の対応策

人手余剰の対応策(複数回答)として最も多かったのは「社内配置転換」40.0%(前年比+0.5ポイント)で、以下「採用中止による自然減」が27.5%(同▲7.4ポイント)、「生産・業務体制見直し」25.0%(同▲14.5ポイント)、「勤務時間の短縮」が20.0%(同▲10.2ポイント)、「一時帰休」17.5%(同+3.5ポイント)、「新規分野の開拓」が12.5%(同+5.5ポイント)、「パート・アルバイトの雇用停止」10.0%(同▲4.0ポイント)、「出向・勧奨退職等」が5.0%(同▲4.3ポイント)となった。前年と比べ「生産・業務体制見直し」、「勤務時間の短縮」が大幅に減少した。

業種別にみると製造業は「社内配置転換」が38.5%(前年比+1.0ポイント)で最も多く、次いで「生産・業務体制見直し」の34.6%(同▲23.7ポイント)、非製造業は「採用中止による自然減」が50.0%(同+18.4ポイント)で最も多く、次いで「社内配置転換」の42.9%(同+0.8ポイント)となっている。

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 59.8%（前年比＋8.3 ポイント）、「減少」が 11.9%（同▲4.7 ポイント）となり、人件費が「増加」した企業が増えている。景気が回復するなか、人手確保のため賃金が上がってきているためとみられる。

業種別では、製造業は「増加」62.6%（前年比＋16.8 ポイント）、「減少」15.2%（同▲7.7 ポイント）、非製造業は「増加」58.5%（同＋3.4 ポイント）、「減少」10.4%（同▲2.2 ポイント）となった。製造業、非製造業ともに「増加」とした割合が増えたが、特に「製造業」で増加幅が大きかった。

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 29.6%（同▲12.9 ポイント）、「減少」が 40.9%（同＋14.5 ポイント）となった。前年より「減少」とした企業が大幅に増えており、人件費の「増加」により利益の圧迫を強いられる企業が増えている。

業種別では、製造業は利益が「増加」したが 31.7%（前年比▲16.6 ポイント）、「減少」が 41.3%（同＋11.3 ポイント）、非製造業では「増加」が 28.5%（同▲11.0 ポイント）、「減少」が 40.7%（同＋16.1 ポイント）となった。製造業、非製造業ともに「減少」した企業が前年より大幅に増えている。

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	59.8 (51.5)	11.9 (16.6)	29.6 (42.5)	40.9 (26.4)
製造業	62.6 (45.8)	15.2 (22.9)	31.7 (48.3)	41.3 (30.0)
非製造業	58.5 (55.1)	10.4 (12.6)	28.5 (39.5)	40.7 (24.6)

（ ）内は 2021 年調査結果

6. 来年度の新卒者採用

来年度(2023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」5.0%(前年比+1.1ポイント)、「人手が不足しているため採用を増加する」17.0%(同▲1.1ポイント)、「例年の採用を確保する」46.1%(同+4.2ポイント)となり、これらを合わせた「例年並みまたはそれ以上の採用をおこなう」は、前年調査より4.2ポイント高い68.1%になった。一方、「採用は行うが例年より減少する」7.8%(同▲3.2ポイント)、「現状の人員に余裕があるため採用を見送る」24.1%(同▲1.1ポイント)となり、これらを合わせた「採用を減少する、または採用しない」とする企業は前年より4.3ポイント低い31.9%だった。

新型コロナウイルス感染症の影響から2020年度の調査では翌年4月の新卒者の採用について「例年並みまたはそれ以上の採用をおこなう」企業は51.2%にまで落ち込んだが、2021年度の調査では63.9%、2022年度調査では68.1%となり、新型コロナウイルス感染症発生前の2019年度調査(69.1%)の水準近くにまで回復してきている。

業種別でみると、「例年並みまたはそれ以上の採用をおこなう」企業割合は製造業が67.7%(前年比+8.4ポイント)、非製造業は68.2%(同+1.4ポイント)となり、製造業、非製造業ともに前年より増加した。

来年度(2023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	5.0	5.2	4.8
人手が不足しているため採用を増加する	17.0	15.6	17.7
例年の採用を確保する	46.1	46.9	45.7
採用は行うが例年より減少する	7.8	10.4	6.5
現状の人員に余裕があるため採用を見送る	24.1	21.9	25.3

〈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

2022 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 1,014 社のうち、311 社(回答率 30.7%)。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	1,014	311	100.0	92.9
製 造 業	386	100	32.2	98.0
食 料 品	49	13	4.2	100.0
織 維	20	5	1.6	100.0
紙・紙加工品	19	4	1.3	100.0
化 学	50	11	3.5	100.0
窯 業・土石	20	3	1.0	100.0
鉄鋼・非鉄金属	20	7	2.3	100.0
金 属 製 品	20	6	1.9	100.0
一 般 機 械	48	7	2.3	85.7
電 気 機 械	38	11	3.5	90.9
輸 送 機 械	48	13	4.2	100.0
印 刷	21	3	1.0	100.0
そ の 他 製 造	33	17	5.5	100.0
非 製 造 業	628	211	67.8	90.5
卸 売	79	31	10.0	96.8
小 売	87	25	8.0	60.0
建 設	88	36	11.6	100.0
不 動 産	51	17	5.5	100.0
運 輸・倉庫	70	26	8.4	96.2
電 気・ガス	17	6	1.9	83.3
情 報 通 信	40	6	1.9	100.0
飲 食 店・宿泊	39	10	3.2	100.0
サ ー ビ ス	157	54	17.4	87.0