

## 雇用人員が「不足」とする企業は54.2%、バブル期以降最も高い割合

— 第35回雇用動向調査より —

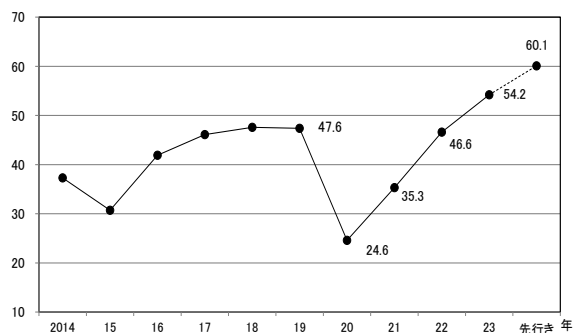
県内企業を対象に10月に実施した「埼玉県内雇用動向調査」(回答企業数:315社、回答率31.3%)によると、雇用人員が不足とするところは54.2%とバブル期以降最も高い割合となった。

●雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」4.8%(前年比▲4.5ポイント)、「適正」41.0%(同▲3.1ポイント)、「不足」54.2%(同+7.6ポイント)と、「不足」が「余剰」を大幅に上回った。5月に新型コロナウイルス感染症法上の分類が5類へ移行後、経済活動正常化などに伴い、県内企業の人手不足感が強まっている。

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%まで低下したが、その後3年連続で増加、足元の人手不足感は極めて強く、「不足」とする割合は1990年調査の68.0%以来の高い割合となった。

先行きは、「余剰」5.3%、「適正」34.6%、「不足」60.1%となった。「不足」は現状より5.9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 (%)



●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68.8%(前年比+9.0ポイント)、「減少」が9.4%(同▲2.5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、今年度、賃上げを実施した企業が多くなったことや、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。

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」した企業は36.5%(前年比+6.9ポイント)、「減少」が34.6%(同▲6.3ポイント)となった。

人件費が増加するなか、利益が「増加」した企業が「減少」した企業を上回り、人件費の「増加」を価格への転嫁や売上の増加などにより吸収し利益を確保しているところが多くなっているとみられる。

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	68.8 (59.8)	9.4 (11.9)	36.5 (29.6)	34.6 (40.9)
製造業	65.3 (62.6)	14.4 (15.2)	37.7 (31.7)	35.1 (41.3)
非製造業	71.1 (58.5)	6.3 (10.4)	35.8 (28.5)	34.3 (40.7)

(照会先:辻、吉嶺)

注:( )内は2022年

## 1. 雇用人員の過不足感

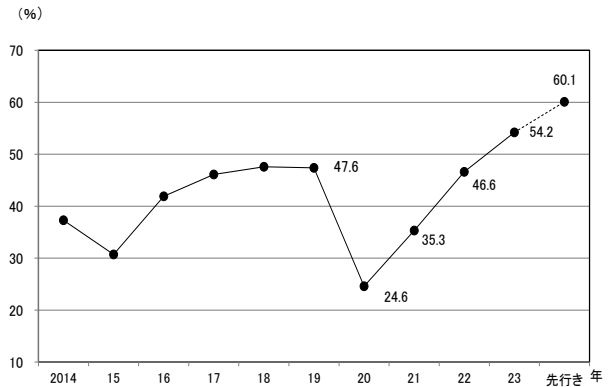
雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」4.8%（前年比▲4.5ポイント）、「適正」41.0%（同▲3.1ポイント）、「不足」54.2%（同+7.6ポイント）と、「不足」が「余剰」を大幅に上回った。5月に新型コロナウイルス感染症法上の分類が5類へ移行後、経済活動正常化などに伴い、県内企業の人手不足感が強まっている。

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%まで低下したが、その後3年連続で増加、足元の人手不足感は極めて強く、「不足」とする割合は1990年調査の68.0%以来の高い割合となった。

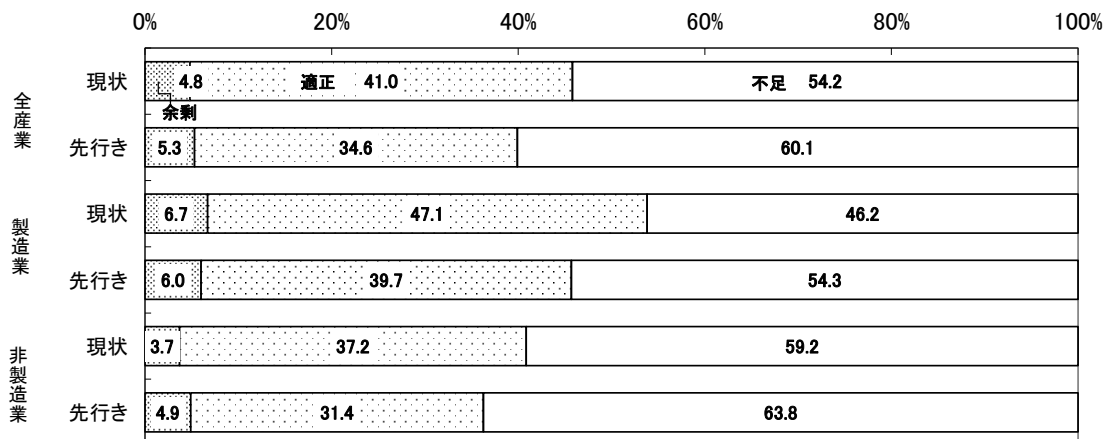
業種別にみると、製造業は「余剰」6.7%（前年比▲10.3ポイント）、「不足」46.2%（同+14.2ポイント）、非製造業では「余剰」3.7%（同▲2.0ポイント）、「不足」59.2%（同+5.6ポイント）となった。製造業に比べ非製造業で「不足」とする割合が高い。

先行きは、「余剰」5.3%、「適正」34.6%、「不足」60.1%となった。「不足」は現状より5.9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



## 2. 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」した企業が 28.1%（前年比＋0.7 ポイント）、「変わらない」が 47.7%（同▲7.8 ポイント）、「減少」が 24.2%（同＋7.1 ポイント）となった。

「減少」とするところが増えているが、人手不足感が強まるなか、雇用人員の確保が難しくなっている面もあるとみられる。

業種別にみると、製造業は「増加」が 27.4%（前年比▲6.3 ポイント）、「減少」が 29.1%（同＋13.8 ポイント）、非製造業は「増加」が 28.6%（同＋4.1 ポイント）、「減少」が 21.2%（同＋3.3 ポイント）となった。製造業で「減少」とするところが大幅に増え、「増加」とするところを上回った。非製造業は引き続き「増加」とするところが、「減少」とするところを上回っている。

パート・アルバイトなど臨時従業員等については、「増加」が 20.3%（前年比▲0.7 ポイント）、「減少」が 16.4%（同▲0.3 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 19.6%（前年比▲2.6 ポイント）、「減少」が 19.6%（同＋8.5 ポイント）、非製造業は「増加」が 20.7%（同＋0.3 ポイント）、「減少」が 14.4%（同▲5.0 ポイント）となった。

### 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	28.1 (27.4)	47.7 (55.5)	24.2 (17.1)	20.3 (21.0)	63.3 (62.3)	16.4 (16.7)
製 造 業	27.4 (33.7)	43.6 (51.0)	29.1 (15.3)	19.6 (22.2)	60.7 (66.7)	19.6 (11.1)
非製造業	28.6 (24.5)	50.3 (57.5)	21.2 (17.9)	20.7 (20.4)	64.9 (60.2)	14.4 (19.4)

注：（ ）内は 2022 年調査結果

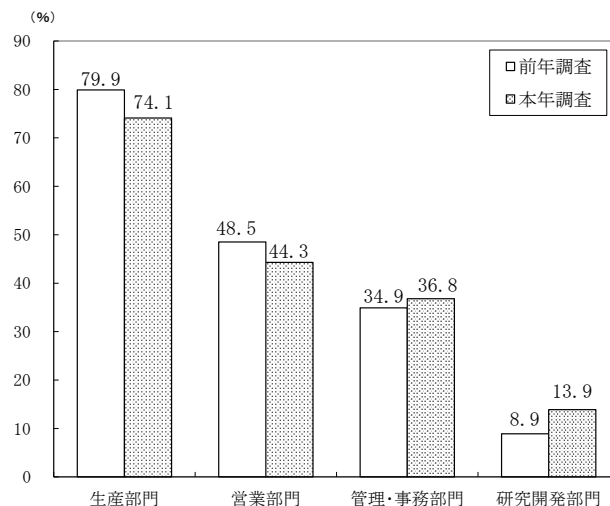
### 3. 人手不足部門とその対応策

#### (1) 人手不足部門

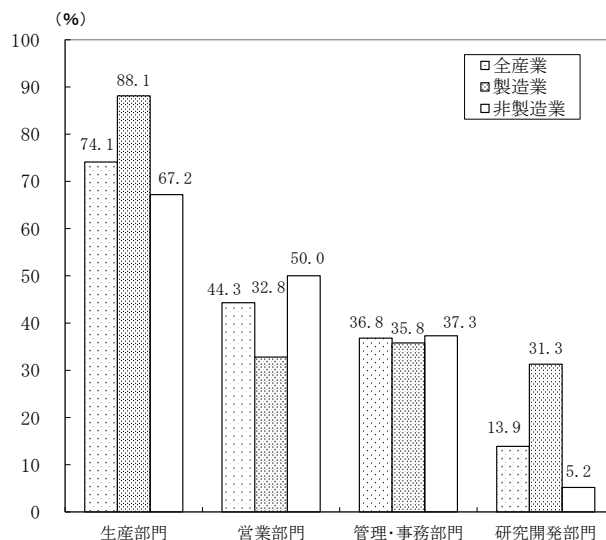
雇用人員が現状または先行きで「不足」とする企業で人手に不足が出ている部門は(複数回答)、「生産部門(建設・サービス小売り等では現場・店頭等)」が74.1%(前年比▲5.8ポイント)で最も多く、以下順に「営業部門」44.3%(同▲4.2ポイント)、「管理・事務部門」36.8%(同+1.9ポイント)、「研究開発部門」13.9%(同+5.0ポイント)となった。前年と順位は変わらず7割以上の企業が「生産部門」をあげている。

業種別にみると、製造業は「生産部門」が88.1%(前年比▲0.8ポイント)で最も多く、以下、「管理・事務部門」35.8%(同+11.4ポイント)、「営業部門」32.8%(同▲7.2ポイント)、「研究開発部門」31.3%(同+9.1ポイント)と続いた。非製造業も「生産部門」が最も多く67.2%(同▲9.4ポイント)となり、以下「営業部門」50.0%(同▲1.6ポイント)、「管理・事務部門」37.3%(同▲1.4ポイント)、「研究開発部門」5.2%(同+1.2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)



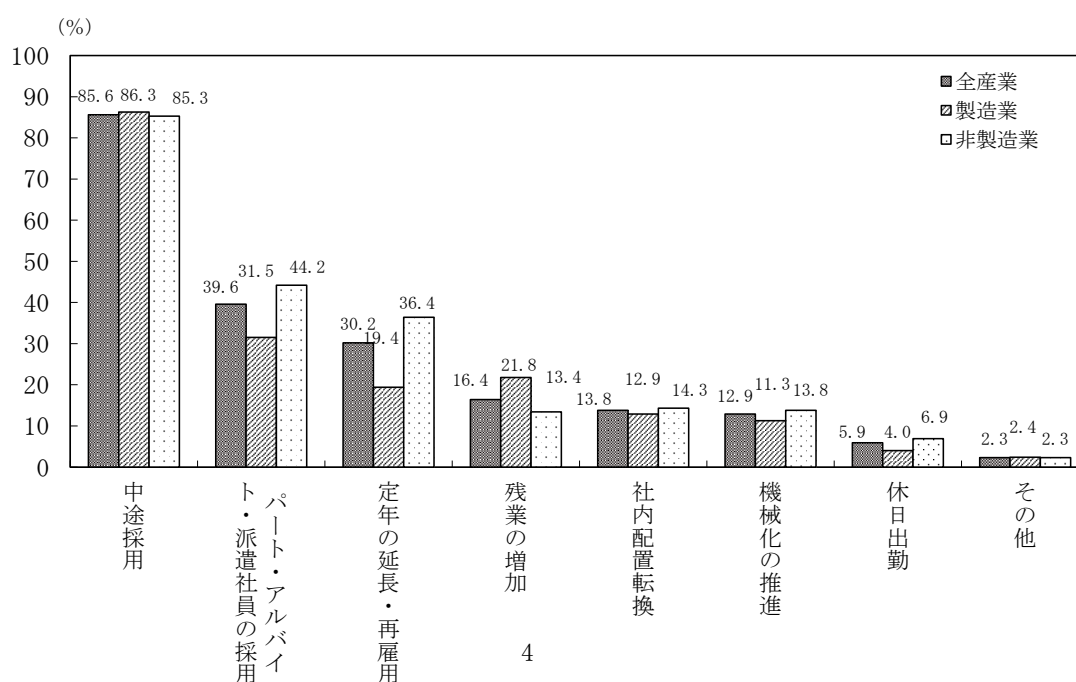
## (2) 人手不足の対応策

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 85.6% (前年比+2.0 ポイント)、以下順に「パート・アルバイト・派遣社員の採用」39.6% (同▲0.8 ポイント)、「定年の延長・再雇用」30.2% (同+2.5 ポイント)、「残業の増加」16.4% (同▲2.4 ポイント)、「社内配置転換」13.8% (同▲0.9 ポイント)、「機械化の推進」12.9% (同+1.6 ポイント)、「休日出勤」5.9% (同▲5.1 ポイント)となった。

前年調査との比較では「中途採用」、「定年の延長・再雇用」、「機械化の推進」が増加した。

業種別では、製造業は「中途採用」が 86.3% (前年比▲2.2 ポイント)で最も多く、次いで「パート・アルバイト・派遣社員の採用」31.5% (同+5.9 ポイント)、「残業の増加」21.8% (同▲6.4 ポイント)となり、非製造業も「中途採用」が最も多く 85.3% (同+3.5 ポイント)、次いで「パート・アルバイト・派遣社員の採用」44.2% (同▲1.6 ポイント)、「定年の延長・再雇用」36.4% (同+7.9 ポイント)となった。前年に比べ製造業では「パート・アルバイト・派遣社員の採用」、非製造業では「定年の延長・再雇用」の増加が目立った。

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 83.3%（前年比+5.2ポイント）で最も多く、以下「管理・事務部門」33.3%（同+11.4ポイント）、「営業部門」が 11.1%（同▲10.8ポイント）、「研究開発部門」5.6%（同▲0.7ポイント）の順となった。

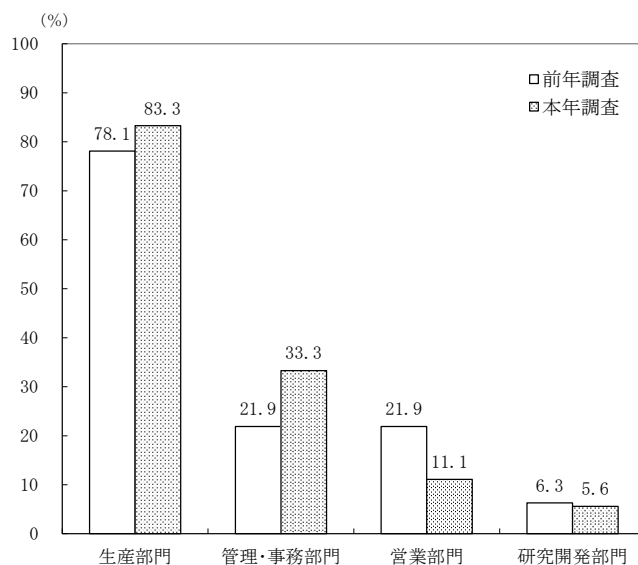
前年と比べ「生産部門」、「管理・事務部門」で増加となった。

業種別に人手余剰部門をみると、製造業は「生産部門」が 100.0%（前年比+10.0ポイント）で最も多く、以下順に「管理・事務部門」33.3%（同+8.3ポイント）、「研究開発部門」11.1%（同+1.1ポイント）、「営業部門」0.0%（同▲5.0ポイント）の順となった。

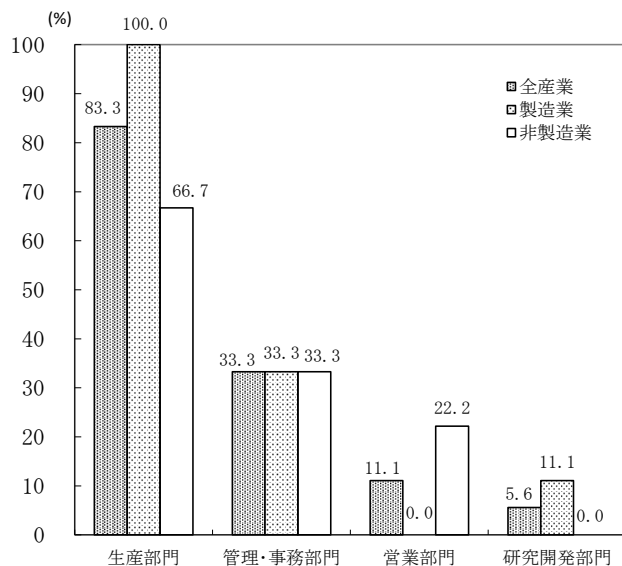
非製造業は「生産部門」が 66.7%（同+8.4ポイント）で最も多く、以下「管理・事務部門」33.3%（同+16.6ポイント）、「営業部門」22.2%（同▲27.8ポイント）、「研究開発部門」0.0%（同±0ポイント）となった。

前年度と比べ製造業では「生産部門」、非製造業では「管理・事務部門」の増加が目立った。

人手余剰部門（複数回答）



人手余剰部門（業種別・複数回答）

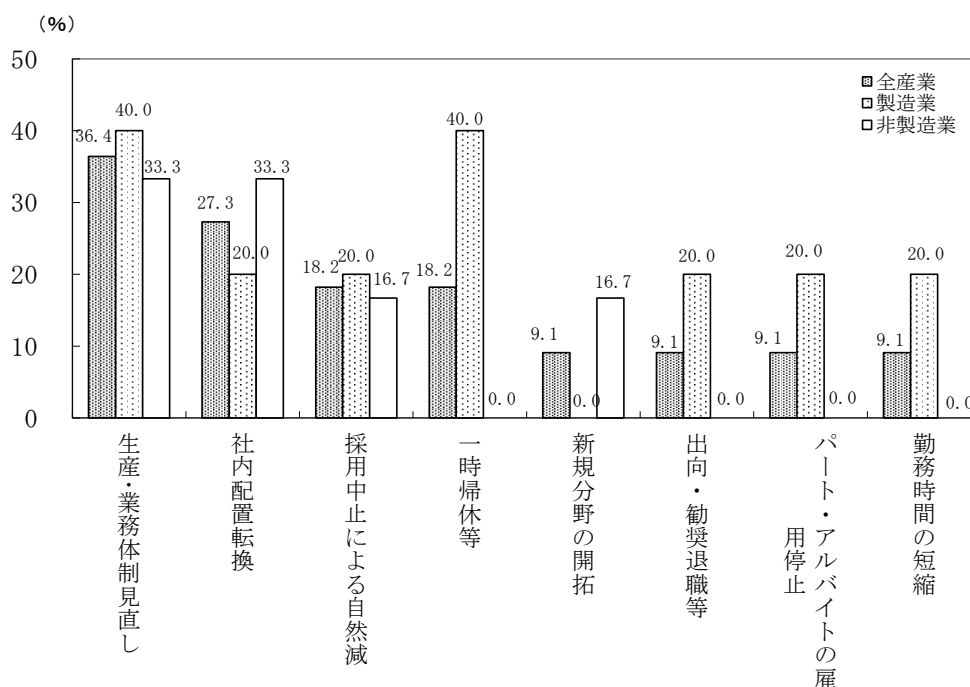


## (2) 人手余剰の対応策

人手余剰の対応策(複数回答)として最も多かったのは「生産・業務体制見直し」36.4%(同+11.4ポイント)で、以下「社内配置転換」27.3%(前年比▲12.7ポイント)、「採用中止による自然減」、「一時帰休」がともに18.2%(それぞれ同▲9.3ポイント、同+0.7ポイント)、「新規分野の開拓」、「出向・勧奨退職等」、「パート・アルバイトの雇用停止」、「勤務時間の短縮」がいずれも9.1%(それぞれ同▲3.4ポイント、同+4.1ポイント、同▲0.9ポイント、同▲10.9ポイント)となった。前年と比べ「生産・業務体制見直し」が増加したのが目立っている。

業種別にみると製造業は「生産・業務体制見直し」、「一時帰休」がともに40.0%(それぞれ前年比+5.4ポイント同+13.1ポイント)と最も多かった。非製造業は「生産・業務体制見直し」、「社内配置転換」がともに33.3%(それぞれ同+26.2ポイント、同▲9.6ポイント)と最も多かった。

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 68.8% (前年比+9.0 ポイント)、「減少」が 9.4% (同▲2.5 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、今年度、賃上げを実施した企業が多くなったことや、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」65.3% (前年比+2.7 ポイント)、「減少」14.4% (同▲0.8 ポイント)、非製造業は「増加」71.1% (同+12.6 ポイント)、「減少」6.3% (同▲4.1 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、特に非製造業で「増加」とした企業が多くなった。

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」した企業は 36.5% (前年比+6.9 ポイント)、「減少」が 34.6% (同▲6.3 ポイント)となった。人件費が増加するなか、利益が「増加」した企業が「減少」した企業を上回り、人件費の「増加」を価格への転嫁や売上の増加などにより吸収し利益を確保しているところが多くなっているとみられる。

業種別では、製造業は利益が「増加」したが 37.7% (前年+6.0 ポイント)、「減少」が 35.1% (同▲6.2 ポイント)、非製造業では「増加」が 35.8% (同+7.3 ポイント)、「減少」が 34.3% (同▲6.4 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	68.8 (59.8)	9.4 (11.9)	36.5 (29.6)	34.6 (40.9)
製造業	65.3 (62.6)	14.4 (15.2)	37.7 (31.7)	35.1 (41.3)
非製造業	71.1 (58.5)	6.3 (10.4)	35.8 (28.5)	34.3 (40.7)

( ) 内は 2022 年調査結果



## 6. 来年度の新卒者採用

来年度(2024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」3.2%(前年比▲1.8ポイント)、「人手が不足しているため採用を増加する」21.6%(同+4.6ポイント)、「例年の採用を確保する」44.3%(同▲1.8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1.0ポイント高い69.1%になった。一方、「採用は行うが例年より減少する」10.3%(同+2.5ポイント)、「現状の人員に余裕があるため採用を見送る」20.6%(同▲3.5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1.0ポイント低い30.9%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、2023年度調査では69.1%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%)の水準まで回復した。

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70.6%(前年比+2.9ポイント)、非製造業は68.2%(同±0ポイント)となった。

### 来年度(2024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	3.2	0.9	4.6
人手が不足しているため採用を増加する	21.6	22.0	21.4
例年の採用を確保する	44.3	47.7	42.2
採用は行うが例年より減少する	10.3	8.3	11.6
現状の人員に余裕があるため採用を見送る	20.6	21.1	20.2

## 〈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

2023 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 1,007 社のうち、315 社(回答率 31.3%)。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	1,007	315	100.0	93.0
製 造 業	384	120	38.1	96.7
食 料 品	48	15	4.8	100.0
織 維	21	8	2.5	100.0
紙・紙加工品	19	8	2.5	100.0
化 学	50	10	3.2	100.0
窯 業・土石	21	5	1.6	100.0
鉄鋼・非鉄金属	18	7	2.2	100.0
金 属 製 品	20	9	2.9	100.0
一 般 機 械	48	8	2.5	87.5
電 気 機 械	38	17	5.4	88.2
輸 送 機 械	47	13	4.1	92.3
印 刷	22	3	1.0	100.0
そ の 他 製 造	32	17	5.4	100.0
非 製 造 業	623	195	61.9	90.8
卸 売	80	30	9.5	100.0
小 売	86	18	5.7	61.1
建 設	89	33	10.5	100.0
不 動 産	50	18	5.7	100.0
運 輸・倉庫	70	26	8.3	96.2
電 気・ガス	17	4	1.3	75.0
情 報 通 信	39	10	3.2	90.0
飲 食 店・宿泊	37	11	3.5	100.0
サ ー ビ ス	155	45	14.3	82.2