



アンケート調査①

埼玉県内雇用動向調査

雇用人員が「不足」とする企業は54.2%、バブル期以来の高

埼玉県内企業を対象に雇用動向についてのアンケート調査を実施した。結果は以下の通り。

✓ 雇用人員の過不足感

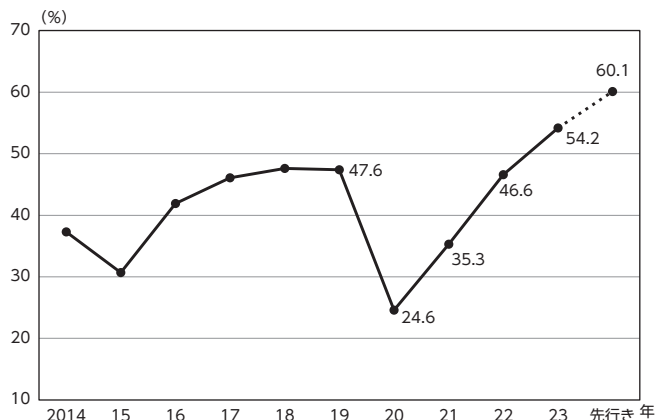
雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」4.8%（前年比▲4.5ポイント）、「適正」41.0%（同▲3.1ポイント）、「不足」54.2%（同+7.6ポイント）と、「不足」が「余剰」を大幅に上回った。昨年5月に新型コロナウイルスの感染症法上の分類が5類へ移行後、経済活動正常化などに伴い、県内企業の人手不足感が強まっている。

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」の割合は24.6%まで低下した。しかし、その後3年連続で「不足」の割合は増加し、人手不足感は極めて強くなっている。今回調査においては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

	正規従業員		臨時従業員等	
	増 加	減 少	増 加	減 少
全産業	28.1 (27.4)	24.2 (17.1)	20.3 (21.0)	16.4 (16.7)
製造業	27.4 (33.7)	29.1 (15.3)	19.6 (22.2)	19.6 (11.1)
非製造業	28.6 (24.5)	21.2 (17.9)	20.7 (20.4)	14.4 (19.4)

(注) ()内は2022年調査結果

✓ 人手不足部門とその対応策

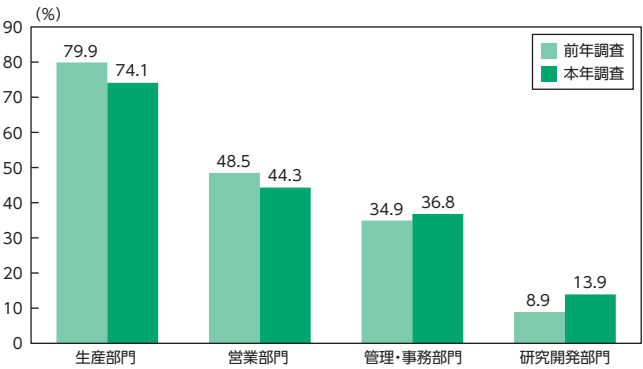
雇用人員が現状または先行きで「不足」とする企業で人手に不足が出ている部門は（複数回答）、「生産部

割合

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、次いで「営業部門」44.3%(同▲4.2ポイント)となった。

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、「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)と続いた。

● 人手不足部門



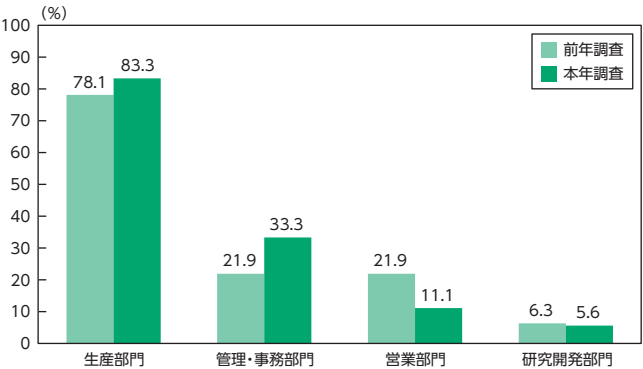
☑ 人手余剰部門とその対応策

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・小売等では現場・店頭等)」が83.3%(前年比+5.2ポイント)で最も多く、次いで「管理・事務部門」33.3%(同+11.4ポイント)となった。

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%(前年比+11.4ポイント)で、以下、「社内配置転換」27.3%(同▲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)と続いた。

● 人手余剰部門



☑ 来年度の新卒者の採用

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」企業は前年調査より1.0ポイント高い69.1%となった。

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。(吉嶺暢嗣)

● 来年度(2024年4月入社)の新卒者の採用

	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

2023年10月中旬実施。対象企業数1,007社、回答企業数315社、回答率31.3%。