

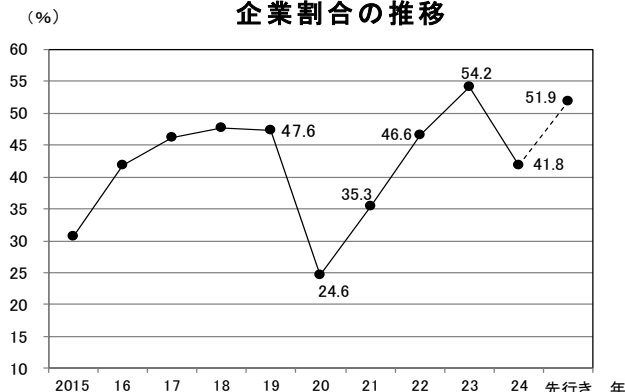
雇用人員は不足感が強く、 人件費は「増加」した企業が 7 割を超え、利益の減少要因へ

— 第 36 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：329 社、回答率 32.4%）によると、企業の雇用人員は依然として「不足」が「余剰」を大幅に上回る状況が続いており、県内企業の人手不足感は引き続き強いものとなっている。

●雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」7.9%（前年比＋3.1 ポイント）、「適正」50.3%（同＋9.3 ポイント）、「不足」41.8%（同▲12.4 ポイント）となった。企業の雇用人員は前年度調査に比べ「不足」が 4 年ぶりに減少となり、「適正」とするところが増えたが、依然として「不足」が「余剰」を大幅に上回る状況は続いており、県内企業の人手不足感は引き続き強いものとなっている。

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 73.3%（前年比＋4.5 ポイント）となり、4 年連続で増え、7 割を超えている。景気回復に伴い雇用人員を増やすほか、人員確保のために賃上げを実施する企業が増えていることが人件費増加の大きな要因と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	73.3 (68.8)	7.9 (9.4)	29.6 (36.5)	41.3 (34.6)
製造業	76.8 (65.3)	8.8 (14.4)	30.9 (37.7)	44.7 (35.1)
非製造業	71.2 (71.1)	7.3 (6.3)	28.8 (35.8)	39.0 (34.3)

（ ）内は 2023 年調査結果

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 29.6%（前年比▲6.9 ポイント）、「減少」が 41.3%（同＋6.7 ポイント）となった。「利益」が増加したとする企業割合は前年より減り 3 割を下回り、「減少」したとするところは前年より増え 4 割を超えた。「減少」が「増加」上回っており、人件費の上昇により利益が圧迫されている企業が増えている。

（照会先 辻、吉嶺）

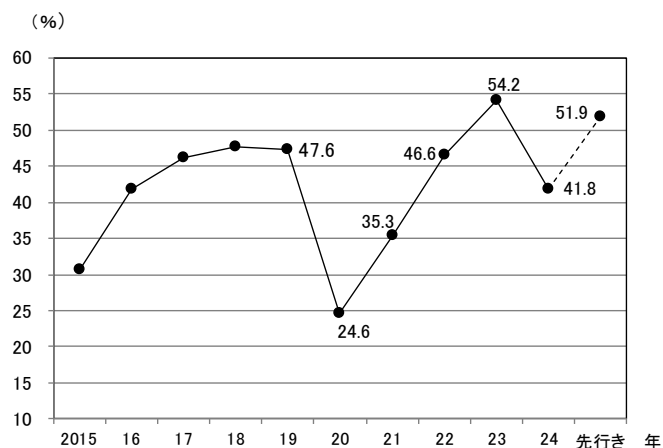
1. 雇用人員の過不足感

雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」7.9%（前年比+3.1 ポイント）、「適正」50.3%（同+9.3 ポイント）、「不足」41.8%（同▲12.4 ポイント）となった。企業の雇用人員は前年度調査に比べ「不足」が4年ぶりに減少し、「適正」となるところが増えたものの、「不足」が「余剰」を大幅に上回る状況は続いており、県内企業の人手不足感は引き続き強いものとなっている。

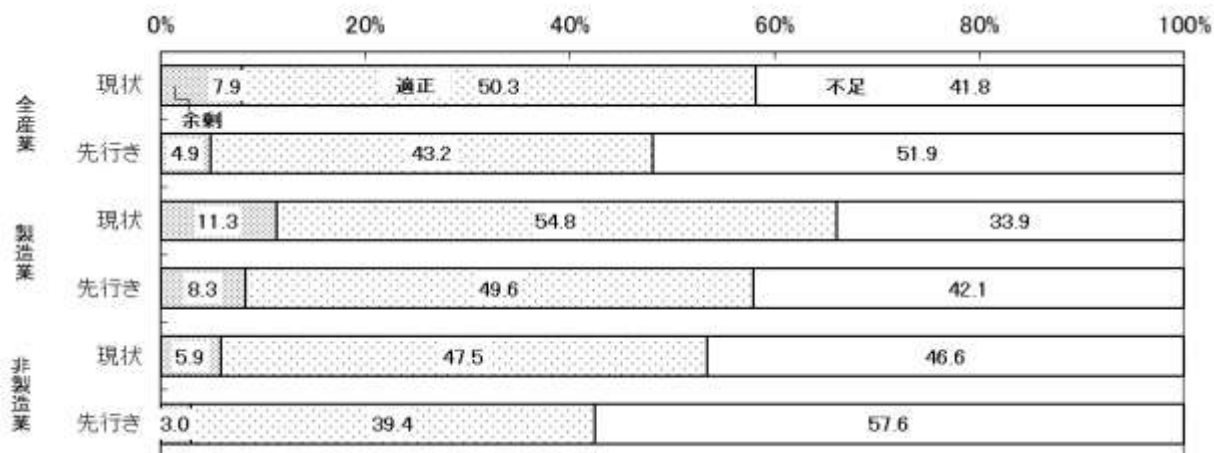
業種別にみると、製造業は「余剰」11.3%（前年比+4.6 ポイント）、「不足」33.9%（同▲12.3 ポイント）、非製造業では「余剰」5.9%（同+2.2 ポイント）、「不足」46.6%（同▲12.6 ポイント）となった。製造業に比べ非製造業で「不足」とする割合が高い。

先行きは、「余剰」4.9%、「適正」43.2%、「不足」51.9%となった。「不足」が現状より10.1 ポイント増加しており、県内企業の人手不足感は、先行きさらに強まることが見込まれる。

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 28.5%（前年比＋0.4 ポイント）、「変わらない」が 49.1%（同＋1.4 ポイント）、「減少」が 22.4%（同▲1.8 ポイント）となった。

約 2 割の企業が「減少」とする一方で約 3 割の企業は「増加」としており、「増加」が「減少」を上回ることから、県内企業は雇用人員を増やしているところが多い。

業種別にみると、製造業は「増加」が 30.9%（前年比＋3.5 ポイント）、「減少」が 25.2%（同▲3.9 ポイント）、非製造業は「増加」が 27.1%（同▲1.5 ポイント）、「減少」が 20.7%（同▲0.5 ポイント）となった。製造業、非製造業ともに「増加」が「減少」を上回っており、両業種ともに雇用人員は前年に比べ「増加」しているところが多い。

パート・アルバイトなど臨時従業員等については、「増加」が 23.5%（前年比＋3.2 ポイント）、「減少」が 11.9%（同▲4.5 ポイント）となった。臨時従業員等についても「増加」が「減少」を上回っており、雇用人員が「増加」している企業が多い。

業種別にみると、製造業は「増加」が 28.0%（前年比＋8.4 ポイント）、「減少」が 15.3%（同▲4.3 ポイント）、非製造業は「増加」が 20.8%（同＋0.1 ポイント）、「減少」が 9.9%（同▲4.5 ポイント）となった。非製造業に比べ製造業で臨時従業員等の雇用人員が「増加」したところが高い割合となっている。

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	28.5 (28.1)	49.1 (47.7)	22.4 (24.2)	23.5 (20.3)	64.5 (63.3)	11.9 (16.4)
製 造 業	30.9 (27.4)	43.9 (43.6)	25.2 (29.1)	28.0 (19.6)	56.8 (60.7)	15.3 (19.6)
非製造業	27.1 (28.6)	52.2 (50.3)	20.7 (21.2)	20.8 (20.7)	69.3 (64.9)	9.9 (14.4)

注：（ ）内は 2023 年調査結果

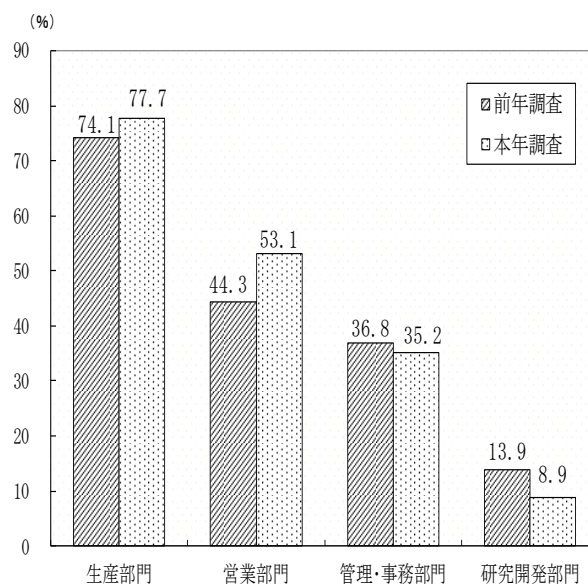
3. 人手不足部門とその対応策

(1) 人手不足部門

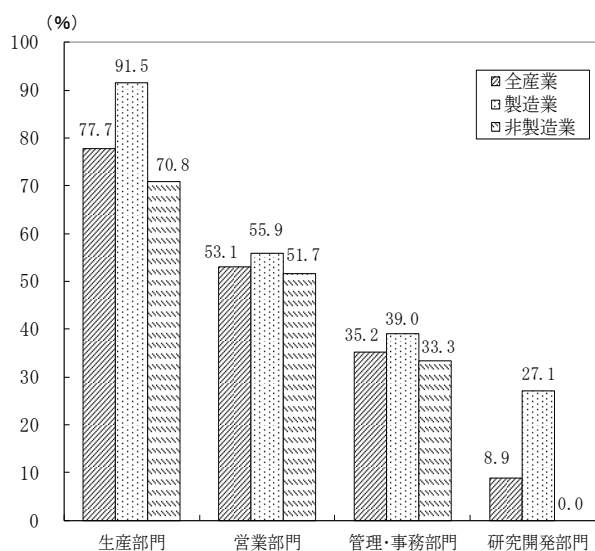
雇用人員が現状または先行きで「不足」とする企業で人手に不足が出ている部門は(複数回答)、「生産部門(建設・サービス小売り等では現場・店頭等)」が77.7%(前年比+3.6 ポイント)で最も多く、以下「営業部門」53.1%(同+8.8 ポイント)、「管理・事務部門」35.2%(同▲1.6 ポイント)、「研究開発部門」8.9%(同▲5.0 ポイント)の順となった。前年と同様に人手不足部門は「生産部門」を挙げる企業が最も多く、前年より増加し8割近くとなっている。

業種別にみると、製造業は「生産部門」が91.5%(前年比+3.4 ポイント)で最も多く、以下、「営業部門」55.9%(同+23.1 ポイント)、「管理・事務部門」39.0%(同3.2 ポイント)、「研究開発部門」27.1%(同▲4.2 ポイント)と続いた。非製造業も「生産部門」が最も多く70.8%(同+3.6 ポイント)となり、以下「営業部門」51.7%(同+1.7 ポイント)、「管理・事務部門」33.3%(同▲4.0 ポイント)、「研究開発部門」0.0%(同▲5.2 ポイント)と続いた。製造業、非製造業ともに「生産部門」が「不足」とする割合が高かった。

人手不足部門（複数回答）



人手不足部門（業種別・複数回答）



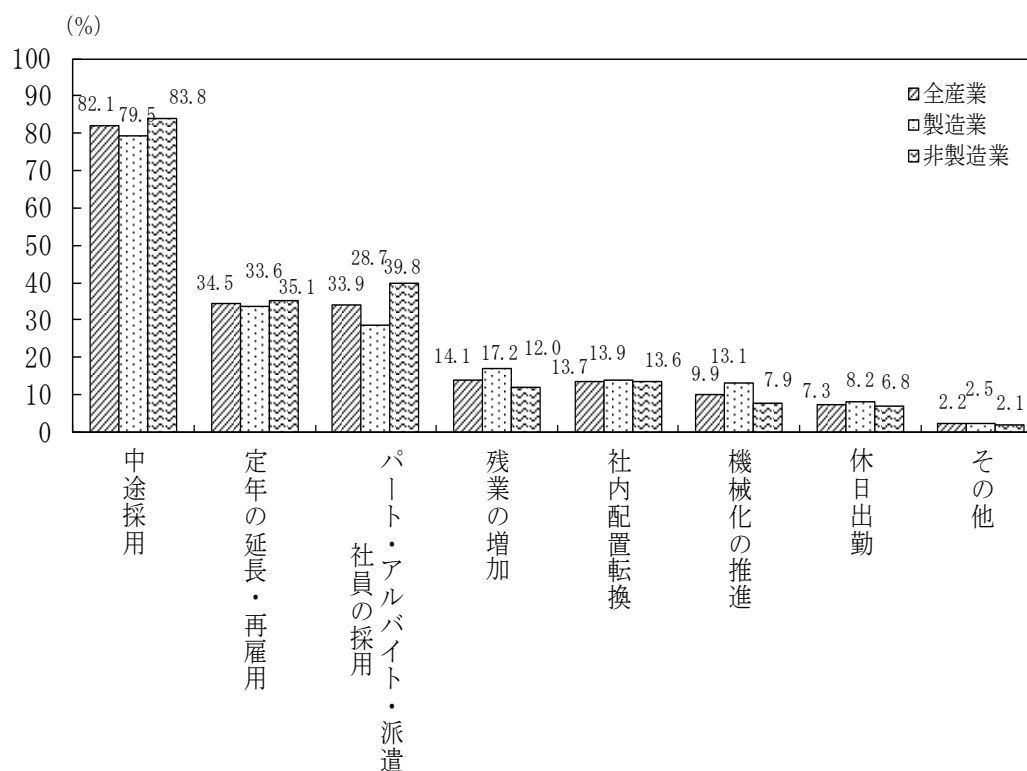
(2) 人手不足の対応策

人手不足の対応策は(複数回答)、最も多かったのが前年調査と同様に「中途採用」で82.1%(前年比▲3.5ポイント)、以下順に「定年の延長・再雇用」34.5%(同+4.3ポイント)、「パート・アルバイト・派遣社員の採用」33.9%(同▲5.7ポイント)、「残業の増加」14.1%(同▲2.4ポイント)、「社内配置転換」13.7%(同▲0.1ポイント)、「機械化の推進」9.9%(同▲3.0ポイント)、「休日出勤」7.3%(同+1.5ポイント)となった。

人手不足に悩む企業のうち約8割の企業がその対応策として「中途採用」による人員補充を行っている。一方、「残業の増加」や「休日出勤」などを対応策に挙げる企業は少ない。

業種別では、製造業は「中途採用」が79.5%(前年比▲6.8ポイント)で最も多く、次いで「定年の延長・再雇用」33.6%(同+14.3ポイント)、「パート・アルバイト・派遣社員の採用」28.7%(同▲2.8ポイント)と続き、非製造業も「中途採用」が最も多く83.8%(同▲1.5ポイント)、次いで「パート・アルバイト・派遣社員の採用」39.8%(同▲4.4ポイント)、「定年の延長・再雇用」35.1%(同▲1.3ポイント)と続いた。製造業、非製造業ともに約8割の企業が人手不足の対応策として「中途採用」を選択している。

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

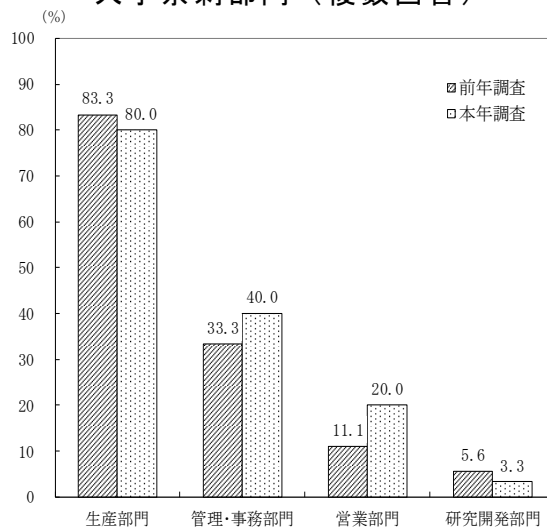
雇用人員が「現状または先行きで余剰」とした企業で、人手に余剰がでている部門は（複数回答）、「生産部門（建設・サービス等では作業現場）」が 80.0%（前年比▲3.3 ポイント）で最も多く、以下「管理・事務部門」40.0%（同＋6.7 ポイント）、「営業部門」が 20.0%（同＋8.9 ポイント）、「研究開発部門」3.3%（同▲2.3 ポイント）の順となった。

人手余剰部門は「生産部門」が例年同様に最も多く、前年との比較では「管理・事務部門」、「営業部門」が前年より増加した。

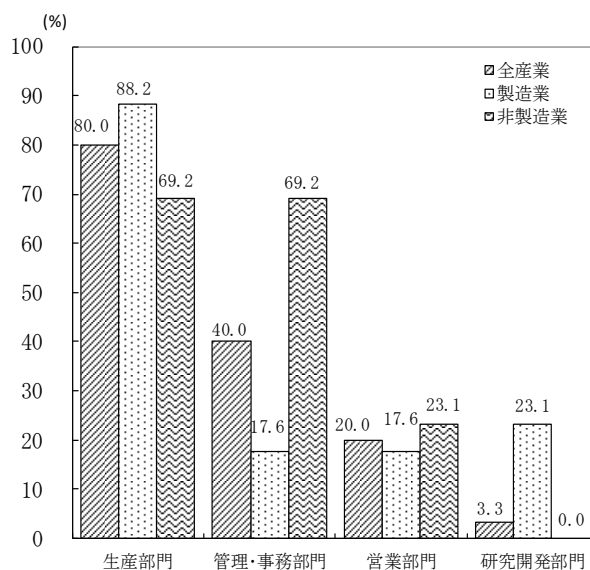
業種別に人手余剰部門をみると、製造業は「生産部門」が 88.2%（前年比▲11.8 ポイント）で最も多く、以下順に「研究開発部門」23.1%（同＋12.0 ポイント）、「管理・事務部門」17.6%（同＋15.7 ポイント）、「営業部門」がともに 17.6%（それぞれ同▲15.7 ポイント、同＋17.6 ポイント）の順となった。

非製造業は「生産部門」、「管理・事務部門」がともに 69.2%（それぞれ同＋2.5 ポイント、同＋35.9 ポイント）で最も多く、次いで「営業部門」23.1%（同＋0.9 ポイント）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）



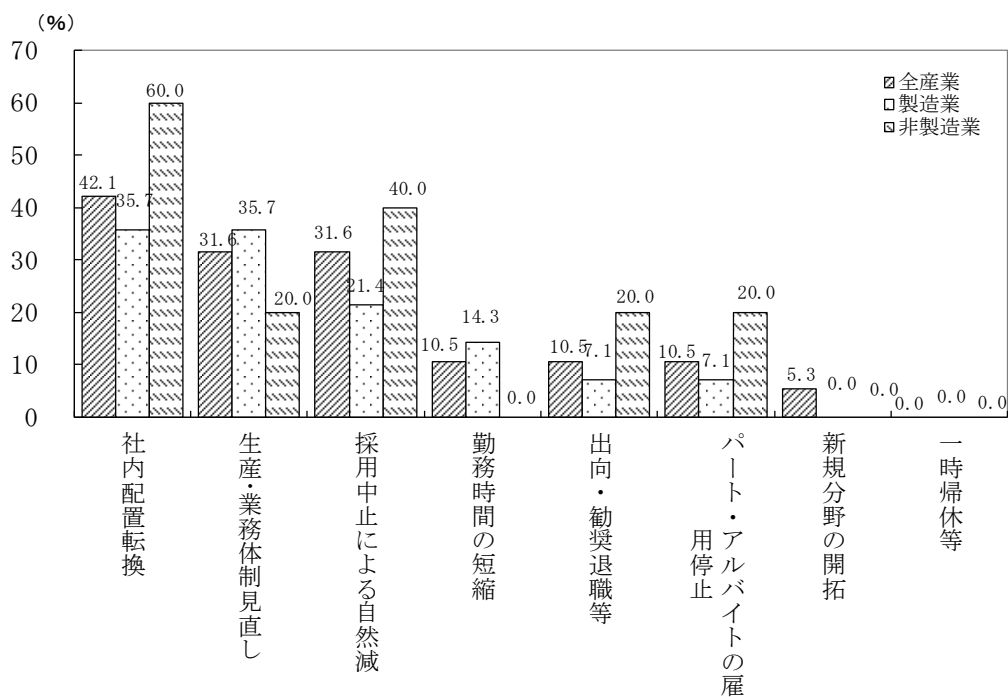
（２）人手余剰の対応策

人手余剰の対応策（複数回答）として最も多かったのは「社内配置転換」42.1％（前年比＋14.8 ポイント）、次いで「生産・業務体制見直し」31.6％（同▲4.8 ポイント）と「採用中止による自然減」31.6％（同＋13.4 ポイント）となり、以下「勤務時間の短縮」、「出向・勧奨退職等」、「パート・アルバイトの雇用停止」がいずれも 10.5％（それぞれすべて同＋1.4 ポイント）、「新規分野の開拓」5.3％（同▲3.8 ポイント）となった。

業種別にみると製造業は「社内配置転換」、「生産・業務体制見直し」、がいずれも 35.7％（それぞれ前年比＋15.7 ポイント、同▲4.3 ポイント）で最も多く、次いで「採用中止による自然減」21.4％（同＋1.4 ポイント）となった。

非製造業は「社内配置転換」60.0％（同＋26.7 ポイント）が最も多く、次いで「採用中止による自然減」40.0％（同＋23.3 ポイント）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 73.3%（前年比＋4.5 ポイント）、「減少」が 7.9%（同 ▲1.5 ポイント）となった。人件費が「増加」したとする企業は 4 年連続で増え 7 割を超えた。景気の回復に伴い雇用人員を増やしたり、また深刻化する人手不足の中で人員確保のために賃上げを実施する企業が増えていることが人件費増加の大きな要因となっているとみられる。

業種別では、製造業は「増加」76.8%（前年比＋11.5 ポイント）、「減少」8.8%（同 ▲5.6 ポイント）、非製造業は「増加」71.2%（同＋0.1 ポイント）、「減少」7.3%（同＋1.0 ポイント）となった。製造業で「増加」とした企業が前年から大幅に増えた。

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」した企業は 29.6%（前年比 ▲6.9 ポイント）、「減少」が 41.3%（同＋6.7 ポイント）となった。「利益」が増加したとする企業割合は前年より減り 3 割を下回り、「減少」したとするところは前年より増え 4 割を超えた。「減少」が「増加」上回っており、人件費の上昇により利益が圧迫されてい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 30.9%（前年比 ▲6.8 ポイント）、「減少」が 44.7%（同＋9.6 ポイント）、非製造業では「増加」が 28.8%（同 ▲7.0 ポイント）、「減少」が 39.0%（同＋4.7 ポイント）となった。製造業、非製造業ともに人件費の上昇から利益が「減少」したとする企業が前年より増え、「減少」が「増加」を上回っている。

人件費が「増加」したとする企業における人件費増加への対策（複数回答）は、「新製品の値上げを検討」が 64.9%で最も多く、次いで「新規採用計画の抑制」51.2%、「賃金賞与の抑制」14.5%となっている。

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	73.3 (68.8)	7.9 (9.4)	29.6 (36.5)	41.3 (34.6)
製造業	76.8 (65.3)	8.8 (14.4)	30.9 (37.7)	44.7 (35.1)
非製造業	71.2 (71.1)	7.3 (6.3)	28.8 (35.8)	39.0 (34.3)

（ ）内は 2023 年調査結果

6. 来年度の新卒者採用

来年度(2025 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」5.7%(前年比+2.5 ポイント)、「人手が不足しているため採用を増加する」22.6%(同+1.0 ポイント)、「例年の採用を確保する」35.7%(同▲8.6 ポイント)、「採用は行うが例年より減少する」9.2%(同▲1.1 ポイント)、「現状の人員に余裕があるため採用を見送る」26.8%(同+6.2 ポイント)となった。

「例年の採用を確保する」とした企業が減り、「現状の人員に余裕があるため採用を見送る」とした企業が増加した。新型コロナウイルス感染症が 5 類に指定されて以降、経済の活発化に伴い人手不足の悩む企業が増加しているが、新卒者の応募者が少ない企業では、通年採用や中途採用など多様な方法で人員を補充し、新卒者の採用は見送る企業が増えているとみられる。

業種別でみると、「例年の採用を確保する」が製造業(33.3%、前年比▲14.4 ポイント)、非製造業(37.1%、同▲5.1 ポイント)ともに最も多く、次いで「現状の人員に余裕があるため採用を見送る」が製造業(30.8%、同+9.7 ポイント)、非製造業(24.2%、同+4.0 ポイント)ともに多かった。「例年の採用を確保する」が製造業で前年から大幅な減少となった。

来年度(2025 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	5.7 (3.2)	5.8 (0.9)	5.7 (4.6)
人手が不足しているため採用を増加する	22.6 (21.6)	21.7 (22.0)	23.2 (21.4)
例年の採用を確保する	35.7 (44.3)	33.3 (47.7)	37.1 (42.2)
採用は行うが例年より減少する	9.2 (10.3)	8.3 (8.3)	9.8 (11.6)
現状の人員に余裕があるため採用を見送る	26.8 (20.6)	30.8 (21.1)	24.2 (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

2024 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 1,015 社のうち、329 社(回答率 32.4%)。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	1,015	329	100.0	93.3
製 造 業	390	125	38.0	96.8
食 料 品	51	15	4.6	100.0
織 維	21	6	1.8	100.0
紙 ・ 紙 加 工 品	20	9	2.7	100.0
化 学	45	13	4.0	92.3
窯 業 ・ 土 石	21	4	1.2	100.0
鉄 鋼 ・ 非 鉄 製 品	19	9	2.7	100.0
金 属 製 品	23	6	1.8	100.0
一 般 機 械	49	7	2.1	100.0
電 気 機 械	38	16	4.9	87.5
輸 送 機 械	49	14	4.3	92.9
印 刷	21	8	2.4	100.0
そ の 他 製 造	33	18	5.5	100.0
非 製 造 業	625	204	62.0	91.7
卸 売	82	27	8.2	96.3
小 売	81	24	7.3	66.7
建 設	93	37	11.2	100.0
不 動 産	51	22	6.7	95.5
運 輸 ・ 倉 庫	71	25	7.6	96.2
電 気 ・ ガ ス	17	3	0.9	33.3
情 報 通 信	39	11	3.3	100.0
飲 食 店 ・ 宿 泊	36	7	2.1	100.0
サ ー ビ ス	155	48	14.6	91.8