

埼玉りそな 経済情報

2

月号

February 2025

No.254

- 1 **彩論** 関東経済産業局長 **佐合 達矢氏**
—— 「現場主義」を第一に、公正な経済環境を整備し、地域経済の発展を目指す
- 2 **ズームアップ** 医療法人社団松弘会 **三愛病院**
- 5 **地域研究レポート** 人的資本経営とその現状について
- 9 **調査** 人手不足問題と埼玉県の就業構造の変化
- 13 **アンケート調査①** 埼玉県内雇用動向調査
—— 雇用人員は不足感が強く、人件費が「増加」した企業は7割を超える
- 15 **アンケート調査②** 事業に関わる価格上昇について
—— 人件費の価格転嫁が進んでいないところが多いなかで、賃上げの動きは続く
- 17 **県内経済の動き**
- 19 **月次経済指標**
- 21 **タウンスケープ** 北本市
—— 緑にかこまれた健康な文化都市 ～市民一人ひとりが輝くまち 北本～
- 裏表紙 **市町村経済データ**



デーノタム遺跡発掘調査の様子(北本市)



埼玉りそな銀行

RESONA

公益財団法人

企画編集 埼玉りそな産業経済振興財団

「現場主義」を第一に、公正な経済環境を整備し、地域経済の発展を目指す

関東経済産業局長
佐合 達矢氏



昨年来、日本経済には明るい兆しが見られています。コロナ禍を経て多くの方々が堅実に事業に取り組まれ、また、経済対策の政策効果もあり、国内投資が活発化し、物価高の中で実質賃金がプラスに転じることもありました。他方、原材料・エネルギー価格の高騰や緊迫した国際政治情勢など予断を許さない状況は続いており、また、人材流出の防止のために賃金を引き上げざるを得ない事業者も多く存在しています。実体経済をつぶさに見ると、まさに今がデフレ経済からの脱却・転換を図る正念場にあるといえます。

関東経済産業局では、成長に向けて挑戦する企業、経営基盤の強化を図る企業など、様々な状況に置かれている事業者へのきめ細かな支援に努めております。埼玉県内には優れた技術・強みを有する素晴らしい中堅・中小企業が数多くありますが、企業の更なる成長をサポートするため、今年度補正予算では「ものづくり補助金」、「IT導入補助金」等の定番事業に加え、売上100億円超を目指す企業や、地域経済・雇用を支える中堅企業等を支援する「中小企業成長加速化補助金」、「大規模成長投資補助金」等、経営課題に応じた様々な支援メニューを用意しています。

また、成長型経済への移行にあたっては、実質賃金の引き上げを中小企業まで幅広く進めることが鍵となります。そのためには、生産性の向上とともに、労務費を含めた価格転嫁を可能とする適正な取引環境の整備が不可欠です。「価格転嫁の円滑化に関する連携協定」に基づき、埼玉県や関係機関と連携し、事業者間の取引実態の把握や下請法の執行強化、大企業と中小企業との「パートナーシップ構築宣言」の普及拡大等に引き続き

尽力してまいります。加えて、多くの企業に共通する課題は人手不足です。人材確保についても、埼玉県とともに複数の金融機関と連携し、企業OB・OG人材が地域企業の経営課題解決を支援する「新現役交流会埼玉モデル」の構築等にも引き続き取り組んでいきます。

経営者のお話を伺うと、企業の抱える課題は様々です。当局は「現場主義」を第一に、自治体・支援機関等と連携を深め、そのネットワークを通じて、地域の政策資源・支援の枠組みを総動員して地域企業をサポートするハブになれるよう努めておりますが、特に顧客企業と密接な関係にある金融機関への期待の高さを実感しています。価格転嫁交渉でのアドバイスや人手不足対応、さらには飛躍的成長に向けたM&Aや事業譲渡での仲介機能など、多様な経営課題に関して重要な役割を担う金融機関との連携を一層強化してまいります。

課題を抱える事業者の声に丁寧に耳を傾け、予算制度や税制のみならず、他省庁の施策や関係機関の紹介など、徹底したお節介を焼いてまいりますので、お困りごとなどがあればいつでも関東経済産業局までご相談いただけますと幸いです。職員一同、物事の本質を見定めて政策の立案・執行に取り組むことで地域経済の活性化に貢献してまいります。

最後に、本年4月に開幕する「2025年大阪・関西万博」は、約2,800万人を超える国内外からの来場者が見込まれ、地域が元気になるための一つのきっかけにもなるものです。多くの方々に関心を持っていただき、現地に足を運んで万博を体験いただきたいと思います。

最先端の医療機器を設備して24時間体制で救急患者を受け入れ、地域医療を担ってきた救急指定病院

開設以来「救急車を断らない」というポリシーのもと、365日・24時間体制で年間約4,700台もの救急車を受け入れている三愛病院。最新の医療機器を設備し、外来診療では整形外科、脳神経外科、循環器内科をはじめ幅広い科目で患者の治療に当たっている。昨年、サテライトクリニック「陽まわりメディカルクリニック」を開院した同病院。“三つの愛と心”を理念に、よりいっそう地域医療に力を尽くしていく。



理事長 済陽 義久氏

- 代表者 理事長 済陽 義久
- 開設 昭和60年4月
- 職員数 620名
- 事業内容 病院、診療所、健康管理センター等の運営
- 所在地 〒338-0837 さいたま市桜区田島4-35-17
TEL 048-866-1717 FAX 048-866-1865
- URL <https://www.sanai.or.jp>

「患者さんへの愛と思いやりの心」「地域を愛する心」「医療に奉仕する心」——開設以来この“三つの愛と心”を理念に医療に携わる医療法人社団松弘会三愛病院は、“救急”“外来”“健診・人間ドック”の3本柱でバランスのよい病院経営を実現している。

救急は「救急車を断らない」という姿勢で、救急指定病院として365日・24時間体制で年間約4,700台もの救急車を受け入れる。外来は整形外科、外科、脳神経外科、内科、循環器内科、泌尿器科、心臓血管外科、糖尿病内科、皮膚科、リハビリテーション科など幅広い科目を有し、大学病院にも劣らない最新の医療機器と医療技術で検査・治療を行う。また同病院が運営する「さいたま健康管理センター」では、個人や企業の健康診断や特定疾患の有無を調べる検診、脳ドック、心臓ドック、乳がん検診等基本コースを中心に各種オプションも設けている。

「地域の方たちから眼科と耳鼻科を新設してほしい」という要望があり、2018年に眼科、2021年に耳鼻咽喉科を開設しました。糖尿病と目の病気は深く関係しますし、めまいの原因が頭にあると思ったら耳にあたりしますから、総合的に診て治療を行っています。患者

さんは『トータルで診てもらえる』と喜んでくださいます」(済陽義久理事長)

そのほか医療法人社団松弘会では、川越市に認知症の専門病院「トワーム小江戸病院」、指扇と熊谷に介護老人保健施設「トワーム指扇」「トワーム熊谷」を運営し、医療から介護まで地域住民を幅広くサポートしている。

➔ 開院以来24時間体制で救急を受け入れ

昭和60(1985)年、済陽理事長の父・済陽輝久氏によって同病院は誕生。一般病棟54床で歩み始める。開院当初から急性期病院として24時間の救急医療体制を敷き、理念となる三つの愛と心に基づいて救急患者を断らずに受け入れ、旧浦和市(現・さいたま市)を中心に地域の医療を担ってきた。

「当病院の近くにバイパスが通っていることもあって、交通事故で運ばれる重症患者も多かったようです。父はどんな状況でも急患の受け入れを断りませんでした。常に病院で寝泊まりしていましたし、当時を知る年配の救急隊の人からも『あなたのお父さんはいつも病院に

いたよ』と今でも言われます」

平成11(1999)年、東棟が完成して病床数は126床に増床。平成16年には放射線治療装置であるガンマナイフを導入し、県内初となる「さいたまガンマナイフセンター」を開設する。以降、全身血管造影X線診断装置やレーザー光源搭載内視鏡、最新鋭のCTやMRI等を積極的に導入して病気の早期発見、早期治療に努め、質の高い医療を実践してきた。

「医療機器の設備投資をし、診療科目を増やし、病床数も増やしていきました。『後になって患者さんに手遅れの病気が見つかることがないよう、絶対に病気を見つける』という父のスタンスは今日まで受け継がれ、患者さんの全身をしっかり診ています」

また、医療法人社団松弘会の「トワーム指扇」「トワーム熊谷」「トワーム小江戸病院」の開設と併せて、同病院でも在宅復帰を支援するための“地域包括ケア病床”を開設。増え続ける認知症や慢性期医療のニーズにも対応できる体制を構築していった。

現在は、一般病床185床、HCU病床(高度治療室)4床、地域包括ケア病床10床の計199床と病床数を増やし、地域住民の医療と健康に寄与している。

➔ 最先端の医療設備が救急・外来現場を支援

大学病院並みの医療設備が整う三愛病院。

既述した「さいたまガンマナイフセンター」が設備するガンマナイフは、放射線の一種であるガンマ線を用いて脳の病巣を治療する装置だ。開頭手術をせずに脳内病変が治療できる、患者の体に負担の少ない脳外科治療の一つで、脳腫瘍や脳血管障害、てんかん、パーキンソン病など機能的疾患に対して効果をもたらしている。

同センターは平成16年の導入以来8,500件以上の治療実績を持ち、さらにはガンマナイフ治療と外科手術を組み合わせた手術システム等も開発し、患者の病状に合った最適な治療を行っている。

「MRI」においては、より高精細・高画質な画像を描出できる機器を導入し、これによって病気診断の精度

を格段と向上させることにつなげている。

「CT」は、わずか0.275秒で320枚の画像を撮影できる最新鋭の機器を設備。短時間で広範囲の撮影ができるため、放射線被ばくや造影剤の量を軽減でき、患者への負担が少ないのが利点だ。

さらに微細な血管狭窄や閉塞、動脈瘤、腫瘍の分布を見ることができる「全身血管造影X線診断装置」、鮮明で高画質な「8K内視鏡」、造影検査においてリアルタイムで観察することができる「X線透視撮影装置」、



(左)三愛病院外観、(右)院内内観

(左)ガンマナイフ、(右)治療の様子

臓器を立体で捉えることができる「4D超音波診断装置」、「血管撮影装置」や高精度・高画質な画像を取得できる「マンモグラフィー装置」等。最先端の医療機器が同病院の救急そして外来の現場を支えている。

「24時間救急車を断らない体制を敷いても、医療機器が設備され十分な検査ができなければ適切な治療は行えません。そのためにも設備投資は必要だと考えています」

➔ 優秀な医師を確保し、ソフト面も整備

医療機器の設備というハード面だけでなく、確かな

医療技術を持つ優秀な医療従事者の確保、というソフト面も整えている三愛病院。これは長い時間をかけて大学病院と良好な関係を築き、優秀な医師を採用してきた済陽理事長の取り組みの成果だ。

また、医師に医療補助スタッフをつけて事務的なことを補助し業務負担を軽減。医師が診療に専念できる体制を構築するなど、働きやすい環境作りにも力を注ぐ。さらに医療現場では、医師をはじめスタッフがコミュニケーションをとりながらチーム医療を実現できる風通し



(左)内視鏡・放射線治療センター、(右)血管撮影装置

(左)陽まわりメディカルクリニック入口、(右)内観

のよい風土も醸成されている。

「当院の脳神経外科は指導医が在籍し、大学病院の研修施設になっています。整形外科、循環器内科も大学病院医局からの派遣病院となっています」

消化器外科医である済陽理事長が父親からバトンを受け取ったのは平成28年。当初は、医療に従事しながら経営そして病院の運営・管理をトップダウンで行ってきた先代のやり方を踏襲していたのだが、大きくなった病院の規模に対応した組織のあり方を考える日々が続いたという。

「自走型の病院経営に移行する時機だと思い、小さな組織ピラミッドを多数作り、権限を委譲しました」

これが奏功して今では各組織が能動的に課題に取り組んで成果を出し、人材も育っているという。

→「陽まわりメディカルクリニック」開院

令和6(2024)年、同病院は武蔵浦和駅直結の商業ビル内にサテライトクリニック「陽まわりメディカルクリニック」を開院した。内科や感染症救急診療等を含む総合診療科を専門とし、診療時間は平日・土日(祝日休診) 18時30分までと、働く人や多忙な人が通院しやすい時間を設定している。

「忙しくて病院に行くのが難しい方々に日々の健康管理をしていただくため、地域のかかりつけ医として開設しました。そこで診療をして入院や検査が必要な患者さんは三愛病院で責任を持って診る。そうすることで地域医療に貢献できると考えています」

急性期の治療や検査が必要な場合は、カルテを法人内で共有するなど、三愛病院でのバックアップ体制も整えている。30~50代の働き盛りの受診者が多く、早くも地域のかかりつけ医として多くの人たちに頼りにされる存在となっている。

→3本柱で地域医療に貢献

今後も救急、外来、健診・人間ドックの3本柱で安定した経営を行いながら地域医療に貢献していきたいと語る済陽理事長。

「これまで同様に新しい治療、新しい医療技術を取り入れながら、『三愛病院に行けば大丈夫』と思ってもらえる病院であり続けたいと考えています」

令和6年は新たに「内視鏡・放射線治療センター」を開設。さらに健診センターもリニューアルし、よりいっそう早期発見・早期治療に注力していく体制を整えた。

理念である三つの愛と心で、これまでと同様に質の高い医療を行っていく三愛病院。同病院は、今後も陽まわりメディカルクリニック等と連携しながら、地域医療そして地域の人々の健康を支えていく。

人的資本経営とその現状について



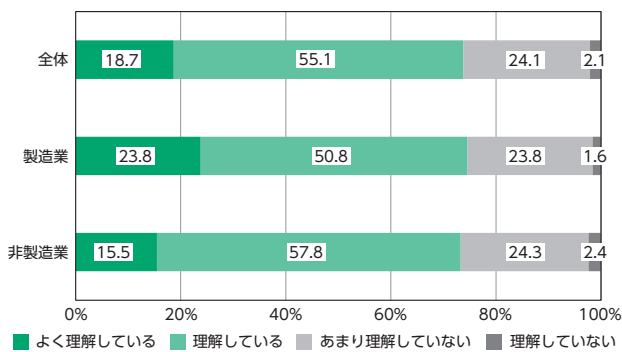
主席研究員
大原 健二

はじめに

当財団が昨年10月に埼玉県内企業向けに実施したアンケート調査において、人的資本経営を「理解している」と回答した企業は7割以上となった。2023年3月期決算から、上場企業については人的資本に関する情報開示が求められるようになり、日本においても人的資本経営が注目されるようになってきている。

以下では、人的資本経営が注目されるようになった背景、および人的資本経営が日本において注目されるきっかけとなった、経済産業省が取りまとめた「人材版伊藤レポート」について解説し、県内企業の取り組みの現状についてみてみたい。

● 人的資本経営への理解



人的資本経営が注目される背景

人的資本経営とは、人材を企業の資本と捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上に繋げていく経営手法である。米国では2020年に米国証券取引委員会（SEC）が上場企業などに「人的資本の情報開示」を義務化しており、日本でも2022年6月に非財務情報可視化研究会（内閣官房）より「人的資本可視化指針」が公表され、2023年3月期決算から、上場企業などを対象に人的資本の情報開示が義務化されている。このように人

的資本経営が重視されるようになった背景には3つの視点がある。

(1) 社会的視点

ESGやサステナブルな社会への関心の高まりにより、これまでの「株主資本主義」から、顧客・従業員・サプライヤー・地域社会などすべてのステークホルダーと良好な関係を長期的に維持する「ステークホルダー資本主義」が重要視されるようになってきている。

(2) 経済的視点

近年、投資家が投資判断する際には、財務指標よりも非財務指標を重視する傾向が強くなっており、「人的資本」に関する指標は企業価値を評価する上で、なくてはならない指標となっている。

(3) 戦略的視点

デジタルトランスフォーメーション（DX）の進展により、時代が大きく速く動くなか、企業ではイノベーションの創造がますます重要になっている。企業においてイノベーションを生み出すことができるのは「人材」であり、多様な人材を最大限に活かすことによって、企業は中長期的な成長が可能となる。

「人材版 伊藤レポート」とは

このレポートは一橋大学名誉教授である伊藤邦雄氏が座長を務めた「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」が取りまとめた報告書で、(1)これまでの人材戦略との違い（変革の方向性）、(2)経営陣・取締役会・投資家がそれぞれ果たすべき役割、(3)3つの視点と5つの共通要素について取り上げている。

(1) これまでの人材戦略との違い（変革の方向性）

従来の企業経営では人材を「資源」として捉え、人

材は消費される対象であり、経営資源として「ヒト・モノ・カネ」の一つとされてきた。しかし人的資本経営では、人材を資源ではなく資本として捉え、イノベーションの創出につなげるために人材に対して積極的な投資を行うことが必要であると考え、人材にかかる費用の削減や効率化は目的としていない。また従来の人材戦略では、社員数を確保するために人事部主導で社員を囲い込んでいたが、人的資本経営では経営戦略を軸に人材の質を重視した戦略を行う。これにより、高い能力を持った社員が自らの意思によって企業を選択するオープンな雇用関係を実現する。

● 変革の方向性

経営項目	従来の経営手法(Not this)	人的資本経営(But this)
人材マネジメントの目的	人的資源・管理 (人的資源の管理。オペレーション志向。「投資」ではなく「コスト」。)	人的資本・価値創造 (人的資源の活用・成長。クリエーション志向。「投資」であり、効果を見る化。)
アクション	人事 (人事諸制度の運用・改善が目的。経営戦略と連動していない。)	人材戦略 (持続的な企業価値の向上が目的。経営戦略から落とし込んで策定。)
イニシアチブ	人事部 (人材関係は人事部任せ。経営戦略の紐づけは意識されず。)	経営陣/取締役会 (経営陣のイニシアチブで経営戦略と紐づけ。取締役会がモニタリング。)
ベクトル・方向性	内向き (雇用コミュニティの同質性が高く人事は囲い込み型。)	積極的対話 (人材戦略は価値創造のストーリー。投資家・従業員に、積極的に発信・対話。)
個と組織の関係性	相互依存 (企業は囲い込み、個人も依存。硬直的な文化になり、イノベーションが生まれにくい。)	個の自律・活性化 (互いに選び合い、共に成長。多様な経験を取り込み、イノベーションにつなげる。)
雇用コミュニティ	囲い込み型 (終身雇用や年功序列により、囲い込み型のコミュニティに。)	選び、選ばれる関係 (専門性を土台にした多様でオープンなコミュニティに。)

資料:経済産業省「人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート2.0～」より当財団作成

(2) 経営陣・取締役会・投資家が果たすべき役割

「人材版伊藤レポート」では人材戦略の改革にあたって、経営陣によるイニシアチブ、取締役会によるガバナンス、企業と投資家との対話の強化が重要であり、それぞれに対して果たすべき役割・アクションについて述べられている。

① 経営陣が果たすべき役割・アクション

持続的な企業価値の向上が重視される中、自社が何のために存在しているのか、企業理念やパーパスを改めて定義し、重要な人材アジェンダごとに「現在の姿(As is)」を正確に把握し、「目指すべき将来の姿(To be)」とのギャップを定量化する。また、CHRO (Chief Human Resources Officer)を設置し、経営トップとの密接な連携を行う。

② 取締役会が果たすべき役割・アクション

経営戦略の実現可能性の観点から人材戦略に関する承認・監督・モニタリングが取締役会の役割であることを明確化し、適切な監督・モニタリングを行う。

③ 投資家が果たすべき役割・アクション

機関投資家は、中長期的視点から投資先企業の持続的成長を促すことを目的とした対話を行う。

(3) 3つの視点と5つの共通要素(3P・5Fモデル)

「人材版伊藤レポート」では、これからの人材戦略を特徴づけるものとして「3P・5Fモデル」を提唱している。3つの視点(Perspectives)と5つの共通要素(Common Factors)に注目して、企業価値の持続的向上につながる人材戦略を策定・実行することを経営陣に求めている。

① 3つの視点

(ア) 経営戦略と人材戦略の連動

持続的に企業価値を向上させるためには、経営戦略やビジネスモデルの実現を支えるための人材戦略を策定・実行する。

(イ) As is - To be ギャップの定量把握

経営戦略上重要となる人材アジェンダを特定した上で、アジェンダごとにKPIを用いて「目指すべき将来の姿(To be)」の設定と「現在の姿(As is)」の把握を行い、そのギャップを定量的に把握する。

(ウ) 企業文化への定着

企業のパーパスや持続的な企業価値の向上につながる企業文化を定義し、日々の活動を通じてその定着化に向けた取り組みを行う。

② 5つの共通要素

(ア) 動的な人材ポートフォリオ

現時点の人材やスキルを起点とするのではなく、将来的な目標から、必要となる人材の要件を定義し、その要件を満たす人材を獲得・育成する。個々の従業員の知識やスキルをAI等のデジタルツールを活用することで、現在の人材ポートフォリオの状況を把握し、そのデータを蓄積する。

(イ) 知・経験のDI(ダイバーシティ&インクルージョン)

イノベーションを生み出すために、経験や感性、価値観、専門性といった知と経験のダイバーシティを積極的に取り込む。女性や外国人といった属性に加え、他業界での経験等のキャリアパス、専門分野の多様性を取り込む。

(ウ) リスキル・学び直し

事業環境の急激な変化に対応するため、個人のリスキル・スキルシフトの促進、専門性の向上が必要となる。企業も個人の自律的なキャリア構築を支援することが重要となる。従業員は自らの強みの転用可能性を高めていくためにも、ITリテラシーやスキルの向上は必須になる。

(I) 従業員エンゲージメント

現在の経営戦略実現のためにも、従業員がやりがいや働きがいを感じ、主体的に業務に取り組むことができる環境を創りあげる。

(オ) 時間や場所にとらわれない働き方

いつでも、どこでも、安全かつ安心して働くことができる環境については、新型コロナへの対応の中で顕在化したように、平時から整えておくことが重要である。同じ空間で働いていない多様な人材を束ねていくためには、これまで以上にマネージャー層のマネジメントスキル向上およびその育成・支援が鍵となる。

県内企業の取り組み状況

昨年10月に県内企業を対象に人的資本経営に関する取り組みについてアンケート調査を実施したので、その結果についてみてみたい。(対象企業1,015社、回答企業332社、回答率32.7%)

(1) 力を入れて取り組んでいる項目

人的資本経営に関して、力を入れている項目について聞いたところ(複数回答)、「従業員の育成」が最も多く66.8%、次いで「従業員の健康・安全」が56.3%、「従業員エンゲージメント」が52.0%などとなっている。

● 人的資本経営に関して力を入れて取り組んでいる項目(複数回答)

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
従業員の育成	66.8	65.0	67.8
従業員の健康・安全	56.3	65.0	51.0
従業員エンゲージメント(やりがい・働きがいの向上)	52.0	48.0	54.5
従業員の流動性(新規採用の強化、離職率の低下)	30.2	26.8	32.2
労働慣行(福利厚生・賃金の公正性等)	29.8	26.0	32.2
コンプライアンス	24.9	22.8	26.2
ダイバーシティ	5.8	7.3	5.0

(2) 取り組む目的

人的資本経営に取り組む目的について聞いたところ(複数回答)、最も多かったのが「企業価値の向上」で48.5%、次いで「社員のスキル・能力の向上」が47.3%、「生産性の向上」が43.3%などとなっている。現在、各企業で課題となっている人手不足に関連した項目について、「人材の離職率の低下」を目的とした企業は38.1%、「採用力の向上」は16.2%となっている。これらの結果から、新規の採用よりは既存の従業員の離職防止を人的資本経営の目的としている企業が多いことがわかる。また業種別で見ると、人手不足に関連した2項目「人材の離職率の低下」と「採用力の向上」の合計値は、製造業が41.4%、非製造業では62.0%となっており、非製造業ではより人手不足に関連した取り組みを目的としている。

● 人的資本経営に取り組む目的(複数回答)

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
企業価値の向上	48.5	47.2	49.3
社員のスキル・能力の向上	47.3	49.6	45.9
生産性の向上	43.3	52.8	37.6
人材の離職率の低下	38.1	32.5	41.5
社員エンゲージメントの向上	31.4	32.5	30.7
企業イメージの向上	17.4	19.5	16.1
採用力の向上	16.2	8.9	20.5
コンプライアンスの強化	14.0	13.8	14.1
会社のバーパスの浸透	6.1	8.9	4.4
その他	0.3	—	0.5

(3) 取り組みの効果

人的資本経営に関する取り組みの効果について聞いたところ(複数回答)、「現時点での効果はわからない」との回答が45.5%と最も多くなっており、次いで「生産性の向上」と「従業員エンゲージメントの向上」がそれぞれ24.6%、などとなっている。

●人的資本経営に関する取り組みの効果(複数回答)

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
現時点での効果はわからない	45.5	45.5	45.5
生産性の向上	24.6	32.2	20.0
従業員エンゲージメントの向上	24.6	26.4	23.5
企業イメージの向上	19.3	19.0	19.5
従業員の能力やスキルの可視化	17.4	19.0	16.5
投資家からの評価が向上	0.3	0.8	—
取り組んでいない	11.2	9.9	12.0

(4)推進する上での課題

人的資本経営を推進する上での課題を聞いたところ(複数回答)、「投資効果が見えにくい」との回答が36.7%と最も多かった。次いで多かったのが「人事部門の組織体制・要員数・メンバーのスキル不足」で36.1%、「推進役となる人材がない」が24.8%、などとなっている。

●人的資本経営を推進する上での課題(複数回答)

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
投資効果が見えにくい	36.7	41.3	33.8
人事部門の組織体制・要員数・メンバーのスキル不足	36.1	28.9	40.4
推進役となる人材がない	24.8	28.9	22.2
目標やKPIの設定が難しい	20.7	20.7	20.7
人的資本に関するデータ収集が難しい	19.7	15.7	22.2
人材戦略が策定できていない	17.2	14.9	18.7
人材に関する投資予算の確保が難しい	16.9	16.5	17.2
従業員との対話や理解促進の活動が進んでいない	14.4	13.2	15.2
社内関連部門の関心・理解がなく、連携が難しい	7.2	4.1	9.1
経営層の理解・関心がない	3.4	4.1	3.0
特になし	14.7	17.4	13.1
その他	0.3	0.8	—

人的資本経営の投資効果を把握するには

今回実施した県内企業のアンケート調査では、人的資本経営の内容を理解している企業は7割以上あった。また取り組みの効果に関する質問において「取り組んでいない」と回答した企業が11.2%となっていることから、9割近くの企業は人的資本経営に関するなんらかの取り組みを行っていることがわかった。一方、取り組みに関して「現時点で効果がわからない」と回答した企業が4割を超え、推進する上での課題についても「投資効果が見えにくい」と回答した企業が4割弱もあった。これらの調査結果から、人的資本経営を実践してはいるものの、その効果の把握について課題認識を持つ企業が多いことがわかった。

「人」に対する投資は機械等の設備投資とは違って効果を測定しにくく、また効果があらわれるまでに

長い期間を要するので、このようなアンケートの結果となったものと思われる。

参考までに中小企業において、人的資本経営に関する取り組みの効果を把握する事例について、いくつか紹介したい。「生産性向上」に関しては、財務諸表から「労働生産性」や「一人当たり利益」等を毎月算出することで、月単位での投資効果を確認している企業がある。「従業員のエンゲージメント」に関しては、自社で従業員向けにアンケートを実施して、効果を把握するにはかなりの労力とノウハウが必要となる。そこで最近ではデジタルツールの活用により、携帯電話を使って従業員にパルス・サーベイ(定期的に行う簡単なアンケート)を行い、そのデータを分析して還元するサービスがあるので、利用するのも一手法だ。それを使えば「職場の労働環境」、「人間関係」、「上司のフォロー」、「離職の可能性」等のデータが還元されるので、それらのデータを自社のエンゲージメント向上に活用することができる。「従業員の能力やスキルの可視化」については、業務に関係する公的資格の取得を社内で奨励して(合格者には報奨金等を支給)、資格取得者数の推移を管理している企業もある。

おわりに

今回のアンケート調査から、9割近い中小企業において、なんらかの人的資本経営に関する取り組みが行われていることがわかった。

中小企業では、大企業に比べ人的リソースが限られているので、人的資本経営によって、従業員の知識・スキル・経験を最大限に活用することで、他社との差別化を図り、市場での優位性を確保することがますます重要となっている。また変化が激しく、先行きが不透明な時代においては、既存の枠組みや戦略では対応できない事案が増えており、中小企業の強みである迅速な意思決定や柔軟な組織運営を持続させるためにも、人的資本経営を定着化させることが益々重要となっていこう。

はじめに

人手不足の状況が長期化している。過去人手不足の局面は何度かあったが、今回は人口減少や高齢化といった構造的で長期にわたる問題を主因としていることから、状況や企業の対応なども以前とは異なっている。本稿では人口減少下での人手不足の状況、これに伴う就業構造の変化についてみていく。

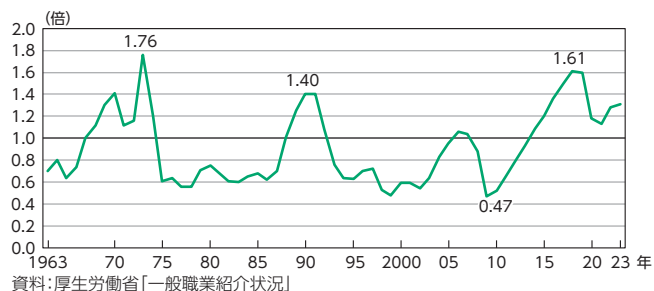
人手不足の状況

有効求人倍率をみると、2013年10月に1.03倍となり、以降ほぼ一貫して1倍を超えている。有効求人倍率は有効求人数を有効求職者数で割ったもので、1倍を上回ると人手が不足している状況を表している。

過去、大きな人手不足の局面は1960年代後半から1970年代前半（高度経済成長期）、1980年代後半から1990年代前半（バブル経済期）、2010年代以降現在まで、3度生じている。1960年代後半から1970年代前半は需要や生産の大幅な増加、1980年代後半から1990年代前半は経済活動の活発化と週休2日制など労働時間の短縮、経済のサービス化などが人手不足の要因としてあげられる。

2010年代以降の人手不足については、景気回復や、経済構造の変化に伴う雇用のミスマッチ、働き方改革などによる労働時間の短縮もあるが、過去2回と違い、人口減少による労働力の供給不足が大きな要因となっている。わが国では、2010年代以降人口の減少とともに、高齢化が進み、65歳以上人口の割合

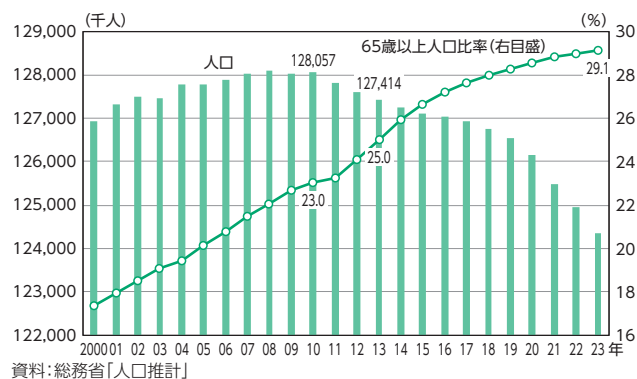
●有効求人倍率の推移(年次)



は2010年の23.0%から2013年には25.0%となった。2010年から2013年にかけて、人口減少や高齢化率の急速な高まり、人手不足といった今日まで続く特徴がはっきりと表れてきた。

有効求人倍率によりこれまでの人手不足の状況を見ると、年次で倍率が1倍を超えている期間は、1967年から1974年の8年間、1988年から1992年の5年間、2014年から2024年の11年間(継続中)と現在の人手不足期間が最も長い。今回の人手不足は人口減少、高齢化といった構造的で長期にわたることが要因となっているためと考えられる。

●人口および65歳以上人口比率の推移



埼玉県の状況

当財団では年4回埼玉県内の企業を対象にアンケート調査「企業経営動向調査」を実施し、経営上の問題点(複数回答)について聞いている。これによると、2024年10月調査では「人材・人手不足」をあげる企業が60%と最も多く、深刻な経営上の問題となっている。また、2024年7月に行った調査では、正規従業員について66.3%の企業で人手が不足しており、人手不足の要因(複数回答)については、「採用に対し応募が少ない」が78.3%と最も多く、採用したいが、全体に人が少なくなっている状況がうかがえる。

埼玉県は全国でも数少ない人口の増加県であったが、2020年をピークに人口は減少に転じた。生産年齢人口(15~64歳人口)は2000年をピークに減少が

続いており、特に2013年以降減少幅が大きくなっている。人口減少、高齢化は変えることのできない問題であるが、企業および社会全体で人手不足に対応し、経済成長を維持するなかで就業構造が変化していった。以下では、人口減少下での就業構造の変化についてみていく。

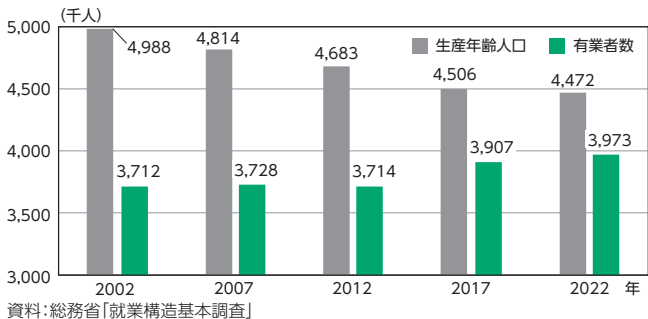
●「人材・人手不足」を経営上の問題点とする企業割合の推移(埼玉県)



埼玉県の就業構造の変化

「就業構造基本調査」によると、埼玉県の生産年齢人口は2002年の4,988千人から2022年には4,472千人と516千人、10.3%の減少となった。一方で、有業者数は同期間に3,712千人から3,973千人へと261千人、7.0%増加しており、特に、2012年以降の増加が目立っている。この間の有業者の増加要因は、高齢者と女性の有業者の増加である。

●生産年齢人口と有業者数の推移(埼玉県)

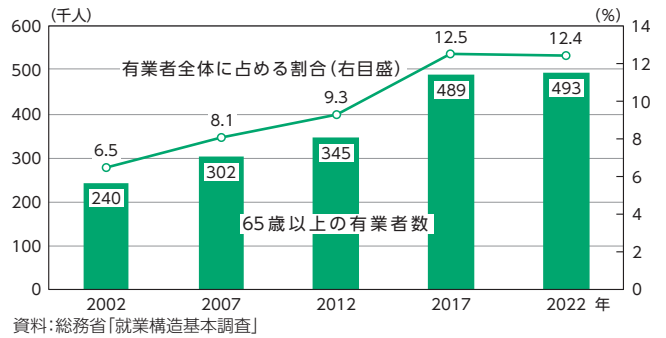


高齢者の就業状況

65歳以上の有業者数は2002年に240千人であったものが、2022年には493千人と253千人増加している。65歳以上の有業者の有業者全体に占める割合

合も、2002年の6.5%から、2022年の12.4%へと大きく上昇した。特に、人数、割合とも2012年から2017年の増加が大きい。

●65歳以上有業者数と有業者全体に占める割合(埼玉県)

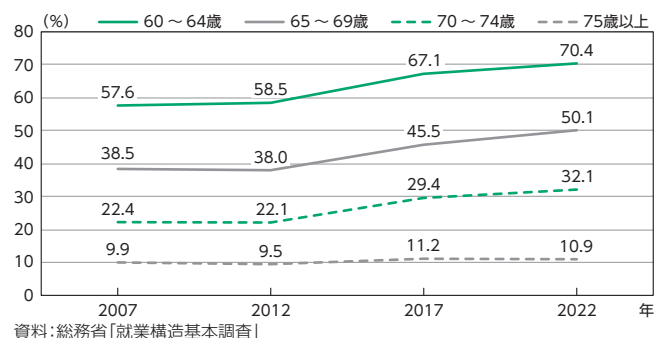


この間の60歳以上の有業率(有業者数/人口)をみると2012年から2017年にかけて、顕著な上昇がみられ、その後も上昇を続けている。2012年と2022年の有業率を比較すると、60~64歳では、58.5%→70.4%、65~69歳では38.0%→50.1%、70~75歳では22.1%→32.1%とそれぞれ大きな上昇となっている。75歳以上については9.5%から10.9%と大きな変化はみられない。

この背景には、人口減少、高齢化が進展する中で、老齢厚生年金の受給開始年齢の引き上げがあり、2012年に65歳までの雇用確保を義務化する「高齢者雇用安定法」の改正がある。その後、2020年に70歳までの就業確保を努力義務とする改正が行われた。こうした法的な措置と企業の対応が相まって、2012年以降高齢者の雇用が推進されていった。

また、この間65歳以上については有業率の上昇の他、有業者数も大きく増加したが、これは人数の多い

●年齢区別有業率の推移(埼玉県)

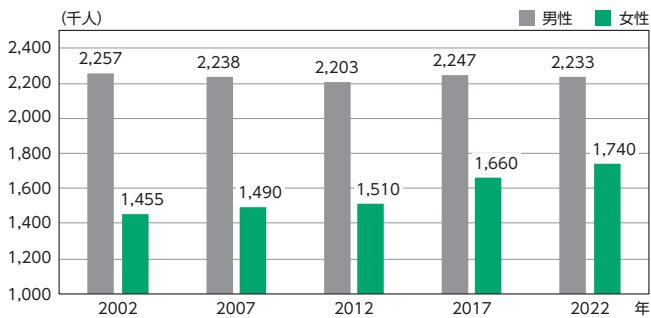


いわゆる団塊の世代が2012年以降、65歳以上の高齢者に移行していったことが大きな要因としてあげられる。

女性の就業状況

男女別の有業者数をみると、2002年から2022年の間に、男性が2,257千人から2,233千人と24千人の微減となったのに対して、女性は1,455千人から1,740千人と285千人の増加となった。また、2012年以降230千人の増加と特に多くなっている。女性については、高齢者だけでなく各年齢層で有業率が上昇している。

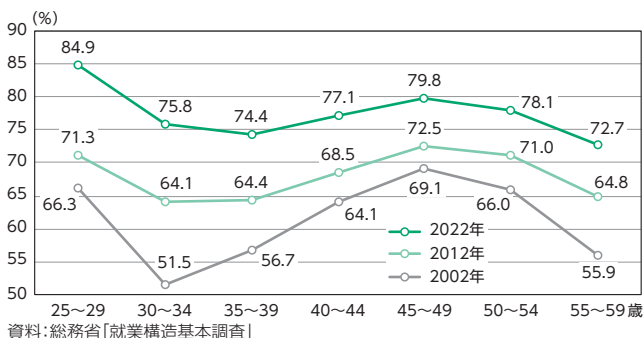
●男女別有業者数の推移(埼玉県)



女性全体の有業率は2002年の48.8%から2022年には53.0%と上昇したが、特に25~29歳で66.3%から84.9%へ18.6ポイント、30~34歳で51.5%から75.8%へ24.3ポイント上昇している。いわゆる子育て世代の上昇が顕著となっている。

育児をしている女性の(ここでは、小学校入学前の未就学児を対象とした育児をいう)有業率をみると、

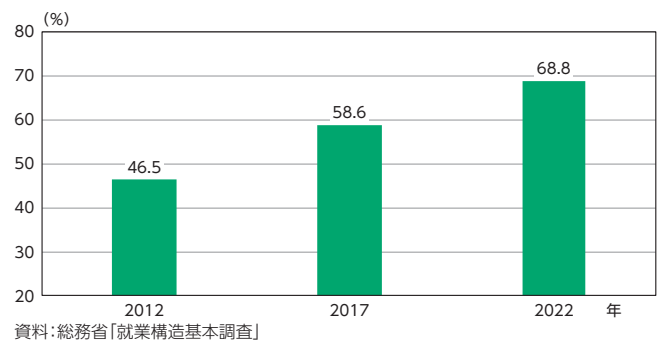
●女性の年齢区分別有業率の推移(埼玉県)



2012年に46.5%であったものが、2020年には68.8%と22.3ポイント上昇している。

この背景には、育児休業や短時間勤務、子の看護休暇などの子育て支援の政策が拡充してきたことや、企業がこうした制度を利用しやすい環境を整えてきたことがあげられる。育児をしている女性の有業者について、育児休業制度等の利用についてみると、利用しているとする割合は2012年の30.7%から2022年は41.2%と10.5ポイント上昇している。

●育児をしている人の有業率の推移(女性、埼玉県)



業種別の状況

埼玉県の有業者について業種別の人数をみると、卸売業、小売業が最も多く579千人、次いで製造業567千人、医療、福祉478千人などとなっている。2012年から2022年の増減をみると、医療、福祉134千人の増加が最も多い。医療、福祉は、高齢化に伴い必要な人手が増加している。今後、団塊の世代が全員75歳以上の後期高齢者に移行し、その後もこの世代の高齢化が進んでいくことから、医療、福祉の人手の必要性はさらに高まると考えられている。

●産業別有業者数(主要10業種、埼玉県)

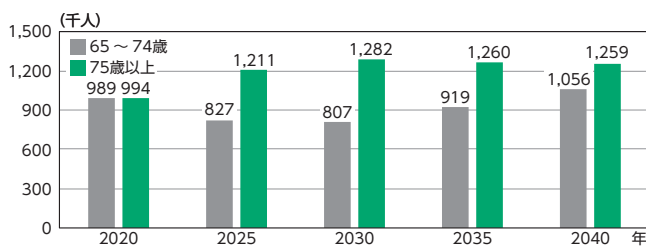
業種	2012年	2022年	増減
卸売業、小売業	609	579	▲ 30
製造業	646	567	▲ 78
医療、福祉	344	478	▲ 134
サービス業(他に分類されないもの)	242	311	▲ 69
建設業	273	285	▲ 12
運輸業、郵便業	251	280	▲ 28
情報通信業	143	229	▲ 86
宿泊業、飲食サービス業	213	210	▲ 3
教育、学習支援業	160	196	▲ 36
学術研究、専門・技術サービス業	128	165	▲ 37
総数	3,714	3,973	259

単位:千人
資料:総務省「就業構造基本調査」

今後の見通しと対応

国立社会保障・人口問題研究所によると、埼玉県の人口および生産年齢人口は推計期間（2050年まで）において一貫して減少を続ける。65歳以上についてみると、65～74歳では2020年の989千人から2025年827千人と162千人の大幅な減少が推計され、2030年まで減少が続く。一方、75歳以上は2020年の994千人から2025年には1,211千人と217千人の大幅な増加となる。これは、団塊の世代が2025年に全員75歳以上になることなどによる。

●65歳以上人口の推移(将来推計、埼玉県)



資料：国立社会保障・人口問題研究所
「日本の地域別将来推計人口(令和5(2023)年推計)」

65～74歳については、2022年の有業率は40.0%と4割の人が働いているのに対して、75歳以上では10.9%にとどまっている。少なくとも年齢要因からは、これから先2030年くらいまで労働力の供給不足が深刻化することが予想される。

●団塊の世代の年齢移動(埼玉県)

単位:千人

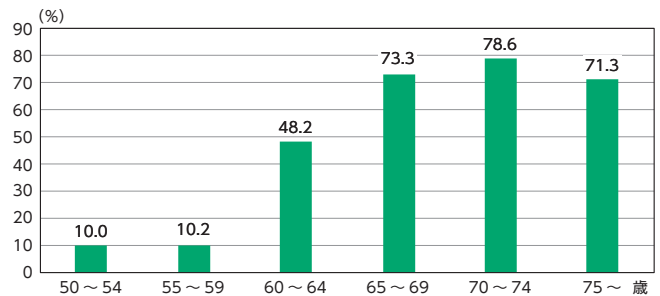
	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上
2002年	601	527	472	365	255	376
2007年	441	590	513	455	343	497
2012年	423	437	576	493	429	663
2017年	489	420	428	558	469	874
2022年	592	483	410	413	528	1,068

資料：総務省「就業構造基本調査」
(注)網かけ部分は団塊の世代を含む

また、医療、福祉の分野で高齢化のさらなる進行により人手の供給が大きな問題となる可能性がある。

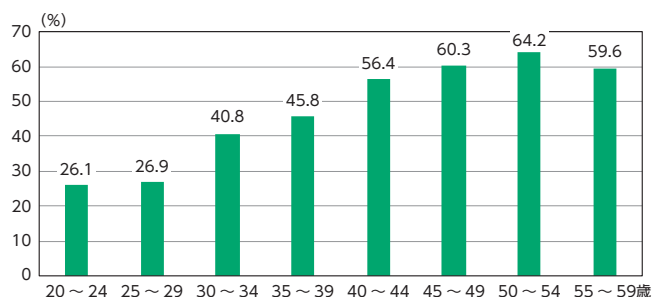
人手不足の状況が深刻化するなか、高齢者や女性の就業率の向上のため様々な施策が行われ、企業も対応し、経済の成長を持続してきた。しかし、今後は、女性や高齢者の労働力化による、人手の供給は限界に達するのではないかとの意見も聞かれる。

●年齢区分別雇用者のうち非正規従業員の割合(男性、埼玉県)



資料：総務省「就業構造基本調査」
(注)在学者を除く

●年齢区分別雇用者のうち非正規従業員の割合(女性、埼玉県)



資料：総務省「就業構造基本調査」
(注)在学者を除く

高齢者および女性の雇用形態についてみると、男性の場合は60歳以降非正規従業員の比率が大きく上昇している。60歳以上の人を雇用する場合、雇用形態、賃金などの雇用条件を変える場合が多いからである。女性の場合は、子育て期間の有業率は上昇してきたが、子育て世代以降の非正規従業員の割合は高く、子育て終了後も正規社員として働くことが難しいことを示している。こうしたことは、現在不足している正社員について高齢者や女性を活用する余地があるとも考えられる。働くことは、それぞれ個人により判断されることであり、企業側にも様々な経営上の判断がある。高齢者にとっては健康問題が、女性にとってはいまだ子育てや家事などと仕事の両立が、企業にとっては健康管理や人件費の増加が問題であろう。

健康経営やテレワークの活用など働きやすい環境づくりを進めている県内企業も多い。社会、企業、働く人それぞれにとって、より良い制度、より良い働く環境を整備することにより、人口減少、高齢化に対応していくことが重要と考える。
(吉嶺暢嗣)

埼玉県内雇用動向調査

雇用人員は不足感が強く、人件費が「増加」した企業は7割を

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

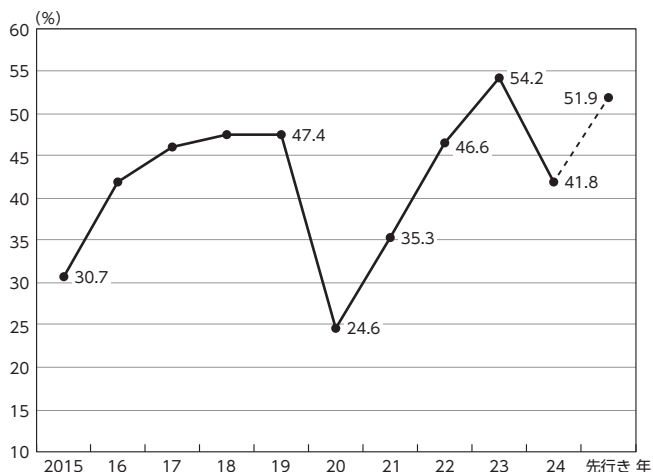
雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」7.9%（前年比+3.1ポイント）、「適正」50.3%（同+9.3ポイント）、「不足」41.8%（同▲12.4ポイント）となった。

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%（同+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。両業種ともに雇用人員が「不足」とする割合は高いが、製造業に比べ非製造業で特に高いものとなっている。

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、先行き強まると思われる。

● 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」28.5%（前年比+0.4ポイント）、「減少」22.4%（同▲1.8ポイント）となり、「増加」が「減少」を上回った。県内企業の雇用人員は前年に比べ増加している。

業種別にみると、製造業は「増加」30.9%（同+3.5ポイント）、「減少」25.2%（同▲3.9ポイント）、非製造業は「増加」27.1%（同▲1.5ポイント）、「減少」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23.5%（同+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正規従業員と同様に、雇用人員が「増加」した企業が「減少」した企業を上回っている。

業種別では、製造業が「増加」28.0%（同+8.4ポイント）、「減少」15.3%（同▲4.3ポイント）、非製造業は「増加」20.8%（同+0.1ポイント）、「減少」9.9%（同▲4.5ポイント）となった。非製造業に比べ製造業で雇用人員が「増加」したところが多かった。

● 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	28.5 (28.1)	22.4 (24.2)	23.5 (20.3)	11.9 (16.4)
製造業	30.9 (27.4)	25.2 (29.1)	28.0 (19.6)	15.3 (19.6)
非製造業	27.1 (28.6)	20.7 (21.2)	20.8 (20.7)	9.9 (14.4)

(注) ()内は2023年調査結果

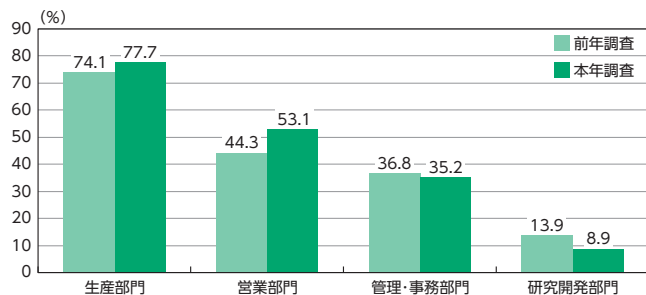
超える

☑ 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」した企業で人手に不足が出ている部門の内訳は（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。

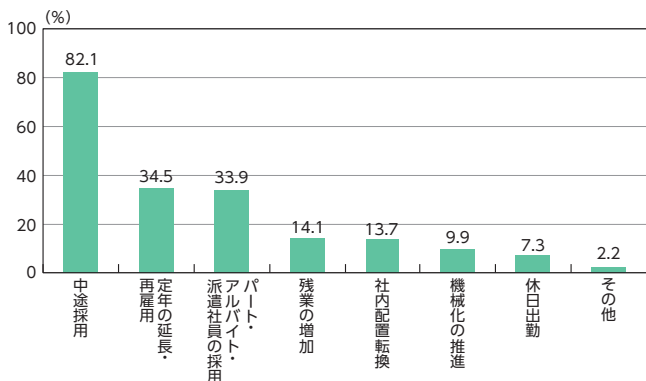
前年と同様に「生産部門」の人手不足を挙げる企業が最も多く、8割弱の企業で「生産部門」が「不足」としている。

● 人手不足部門



人手不足の対応策は（複数回答）、「中途採用」82.1%、「定年の延長・再雇用」34.5%、「パート・アルバイト・派遣社員の採用」33.9%となり、「中途採用」による人員補充で人手不足に対応しているところが8割超と最も多い。一方、「残業の増加」は14.1%、「休日出勤」は7.3%となり、人手不足を労働時間の増加で

● 人手不足の対応策



補う企業は少ない。

☑ 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」した企業は7.9%（同▲1.5ポイント）となった。人件費が「増加」した企業は4年連続で増え、今回調査で7割を超えた。景気の回復に伴う業況の改善から、雇用人員を増やしたり、人手不足から人員確保のために賃上げを実施する企業が増えており、人件費の支払総額が「増加」する要因となっている。

人件費が「増加」したとする企業において利益への影響をみると、利益が「増加」（売上増、合理化などで吸収）した企業は29.6%（同▲6.9ポイント）、「減少」した企業が41.3%（同+6.7ポイント）となった。「減少」した企業は前年より増えており、人件費の上昇により利益が圧迫される企業が増えている。

人件費が「増加」したとする企業において、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。

（辻 和）

● 人件費の支払総額と利益への影響

	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)

（注）（ ）内は2023年調査結果

2024年10月中旬実施。対象企業数1,015社、回答企業数329社、回答率32.4%。

事業に関わる価格上昇について

人件費の価格転嫁が進んでいないところが多いなかで、賃上

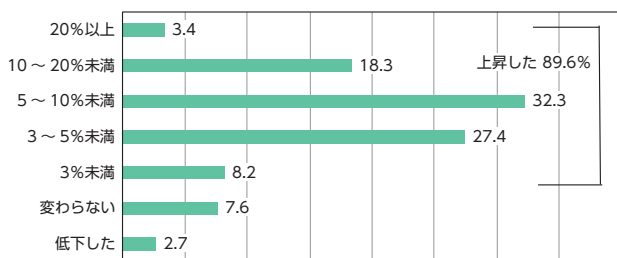
県内企業を対象に事業にかかわる価格上昇についてアンケート調査を実施した。

✓ 事業に関わる価格の上昇

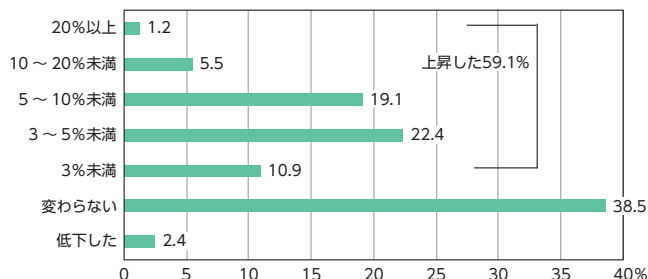
事業にかかわる原材料費、商品等仕入れ費、人件費などの価格が全体として昨年同時期と比較して、「上昇した」とするところは89.6%であった。価格が上昇したとするところの上昇率をみると、「3%未満」が8.2%、「3～5%未満」が27.4%、「5～10%未満」が32.3%、「10～20%未満」が18.3%、「20%以上」が3.4%となった。

商品・サービス等の販売価格については、昨年同時期と比較して、「上昇した」とするところは59.1%であった。価格が上昇したとするところの上昇率をみると、「3%未満」が10.9%、「3～5%未満」が22.4%、「5～10%未満」が19.1%、「10～20%未満」が5.5%、「20%以上」が1.2%となった。経費等と販売価格の価格上昇率を比較すると、販売価格の上昇率が全体として低くなっており、価格転嫁はある程度進んでいるものの、一部でその進捗が遅れが生じているものがあることがわかる。

● 事業にかかわる原材料費、経費等の価格の上昇率



● 商品・サービス等の販売価格の上昇率



✓ 価格上昇による経営への影響が大きな項目

価格上昇による経営への影響が大きな項目については(複数回答)、「人件費」が最も多く77.6%、次いで「原材料費」61.5%、「商品等仕入れ費」50.6%、「光熱費」30.9%、「燃料費」28.2%、「賃料他サービス関連費」10.3%となった。事業内容により経費の割合が違うため、影響の度合いも違ってくるが、「人件費」とするところが8割近くに上り、影響が大きいことがわかる。経費のなかで割合が高い企業が多いことや、販売先に対して価格転嫁の交渉が難しいことなどが理由として考えられる。

業種別にみると、「原材料費」、「光熱費」で製造業が非製造業に比べて多く、「商品等仕入れ費」、「人件費」で非製造業が製造業に比べて多かった。

● 価格上昇による経営への影響が大きい項目

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
人件費	77.6	71.0	81.6
原材料費	61.5	92.7	42.7
商品等仕入れ費	50.6	41.9	55.8
光熱費	30.9	40.3	25.2
燃料費	28.2	21.8	32.0
賃料他サービス関連費	10.3	4.8	13.6

✓ 価格転嫁が進んでいる項目、進んでいない項目

価格転嫁が比較的進んでいる項目については(複数回答)、「原材料費」が最も多く56.5%、次いで「商品等仕入れ費」49.7%、「人件費」31.0%、「燃料費」、「光熱費」とともに21.1%、「賃料他サービス関連費」10.5%となった。

一方、価格転嫁が比較的進んでいない項目については(複数回答)、「人件費」が最も多く61.6%、次いで「光熱費」35.7%、「燃料費」31.3%、「賃料他サービス関連費」29.3%、「商品等仕入れ費」23.2%、「原材料費」19.9%となった。

げの動きは続く

これからすると、「原材料費」、「商品等仕入れ費」で価格転嫁が比較的進んでいる一方で、「人件費」については進んでいないことがわかる。「原材料費」、「商品等仕入れ費」については、価格変動が客観的に把握しやすいことや、各企業のコスト割合もわかりやすいことから、比較的交渉が進みやすいためとみられる。一方、「人件費」については、交渉が難しい面があるためとみられる。また、円安や国際情勢などにより、資材や商品の値上がりが先行して、価格転嫁が徐々に進んできたことも理由として考えられる。人件費についても、賃上げの定着など時間の経過や価格に転嫁すべきとの考えが広がるにつれ、転嫁はさらに進む可能性がある。

● 価格転嫁が比較的進んでいる項目

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
原材料費	56.5	77.7	41.6
商品等仕入れ費	49.7	40.5	56.1
人件費	31.0	28.1	32.9
燃料費	21.1	16.5	24.3
光熱費	21.1	28.9	15.6
賃料他サービス関連費	10.5	8.3	12.1

● 価格転嫁が比較的進んでいない項目

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
人件費	61.6	64.1	60.0
光熱費	35.7	37.6	34.4
燃料費	31.3	35.9	28.3
賃料他サービス関連費	29.3	27.4	30.6
商品等仕入れ費	23.2	23.1	23.3
原材料費	19.9	23.1	17.8

✓ 賃上げの目的・意義

賃上げの目的・意義について聞いたところ(複数回答)、「人材の確保・定着」とするところが最も多く85.6%、次いで「従業員のモチベーションアップ」65.8%、「従業員の生活の安定、向上」53.8%、「新規人材の獲得」32.1%、「物価上昇への対応」30.3%、「利益の適正な還元」10.8%、「経済全体の

成長、活性化」1.2%となった。

人手不足が続くなか、人材の確保・定着のために賃上げを行う企業が8割以上と高い割合となっており、他社との競合から賃上げ率も高くなる傾向にあるとみられる。また、「従業員のモチベーションアップ」も多くの企業であげている。

● 賃上げの目的・意義

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
人材の確保・定着	85.6	83.5	86.9
従業員のモチベーションアップ	65.8	65.4	66.0
従業員の生活の安定、向上	53.8	52.0	54.9
新規人材の獲得	32.1	32.3	32.0
物価上昇への対応	30.3	30.7	30.1
利益の適正な還元	10.8	13.4	9.2
経済全体の成長、活性化	1.2	1.6	1.0

✓ 来年度の賃上げの方針

来年度の賃上げの方針については、賃上げ率について「本年度以上」が8.7%、「本年度程度」が45.2%、「賃上げを行うが本年度を下回る」が13.9%、「これ以上の賃上げは難しい(賃上げ率0またはマイナス)」が3.6%、「現在未定」が28.6%となった。「現在未定」が3割ほどあるものの、「本年度以上」と「本年度程度」を合わせると53.9%となり、半数以上の企業で少なくとも本年度程度または本年度以上の賃上げを予定しており、堅調な賃上げ状況が続くとみられる。

(吉嶺暢嗣)

● 来年度の賃上げの方針

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
本年度以上	8.7	9.4	8.3
本年度程度	45.2	50.4	42.0
賃上げを行うが本年度を下回る	13.9	14.2	13.7
これ以上の賃上げは難しい	3.6	2.4	4.4
現在未定	28.6	23.6	31.7

2024年10月実施。対象企業数1,015社、
回答企業数333社、回答率32.8%。

県内経済の動き

概況 埼玉県の景気は持ち直している

景気動向指数 下げ止まりを示している

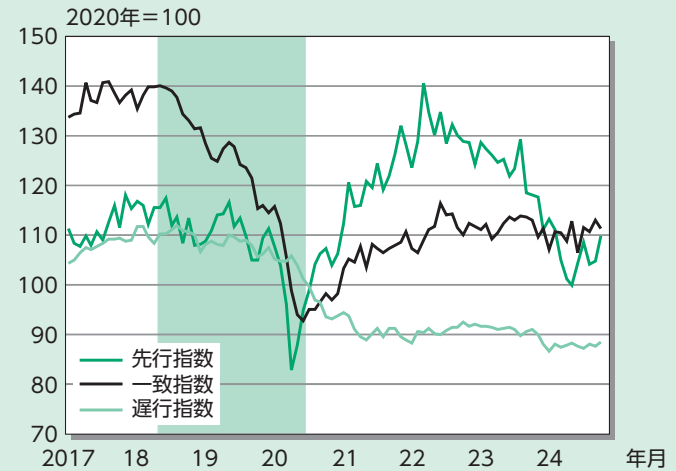
10月のCI（コンポジット・インデックス）は、先行指数：109.8（前月比+5.0ポイント）、一致指数：111.4（同▲1.6ポイント）、遅行指数：88.5（同+0.8ポイント）となった。

先行指数は2カ月連続の上昇となった。

一致指数は2カ月ぶりの下降となった。基調判断となる3カ月後方移動平均は、前月比▲0.07ポイントと、2カ月ぶりの下降となった。埼玉県は景気の基調判断を2カ月連続で「下げ止まりを示している」としている。

遅行指数は2カ月ぶりの上昇となった。

景気動向指数の推移



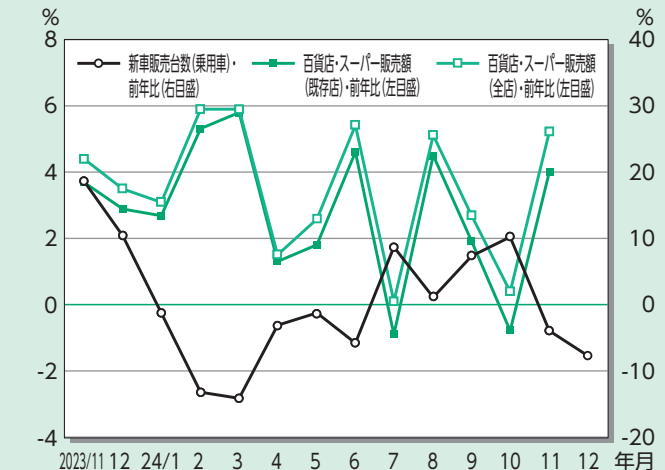
資料：埼玉県（注）網掛け部分は埼玉県の景気後退期

個人消費 百貨店・スーパー販売額は2カ月ぶりに増加

11月の百貨店・スーパー販売額は1,231億円、前年比+4.0%（既存店）と2カ月ぶりに増加した。業態別では、百貨店（同+1.6%）、スーパー（同+4.4%）とも増加した。新設店を含む全店ベースの販売額は同+5.2%と30カ月連続で増加した。

12月の新車販売台数（乗用車）は10,093台、前年比▲7.8%と2カ月連続で減少した。車種別では普通乗用車が7,386台（同+1.7%）、小型乗用車は2,707台（同▲26.5%）だった。

個人消費の推移



資料：経済産業省、日本自動車販売協会連合会

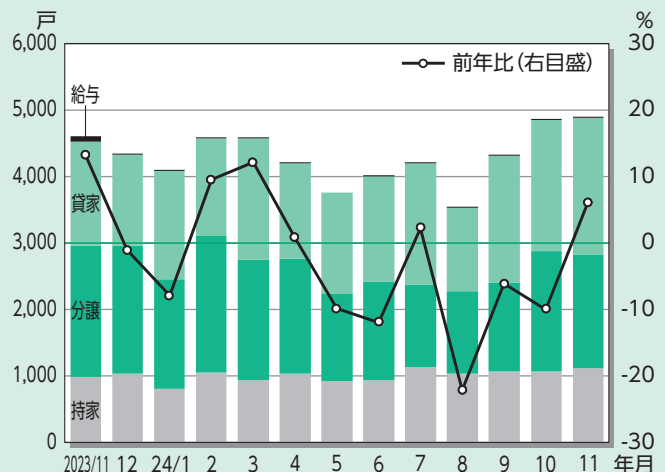
住宅 4カ月ぶりに前年を上回る

11月の新設住宅着戸数は4,891戸となり、前年比+6.1%と4カ月ぶりに前年を上回った。

利用関係別にみると、分譲が1,718戸（前年比▲13.0%）と7カ月連続で減少したものの、持家が1,118戸（同+13.5%）と3カ月連続で、貸家が2,051戸（同+30.5%）と2カ月ぶりに増加した。

分譲住宅は、戸建てが1,045戸（同▲22.6%）と11カ月連続で減少したものの、マンションが645戸（同+3.4%）と7カ月ぶりに増加した。

新設住宅着工戸数の推移



資料：国土交通省

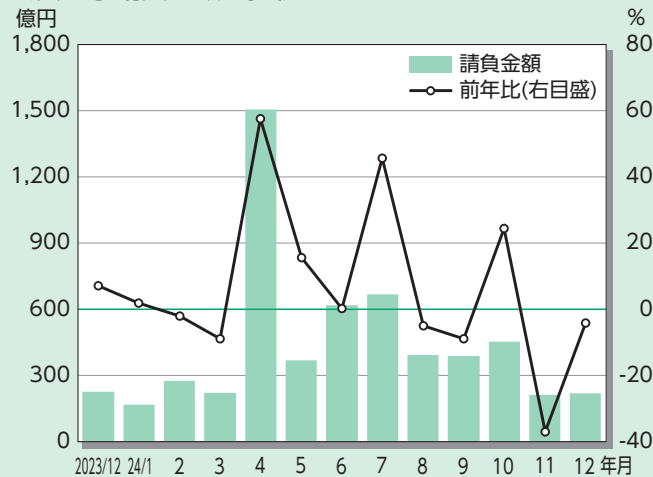
公共工事 2カ月連続で前年を下回る

12月の公共工事請負金額は219億円、前年比▲4.1%と2カ月連続で前年を下回った。2024年4～12月の累計は、同+17.2%と前年を上回っている。

発注者別では、独立行政法人等(同+16.1%)と県(同+33.1%)は増加したが、国(同▲78.5%)と市町村(同▲4.6%)が減少した。

なお、12月の請負件数も557件(同▲7.3%)と前年を下回っている。

公共工事請負金額の推移



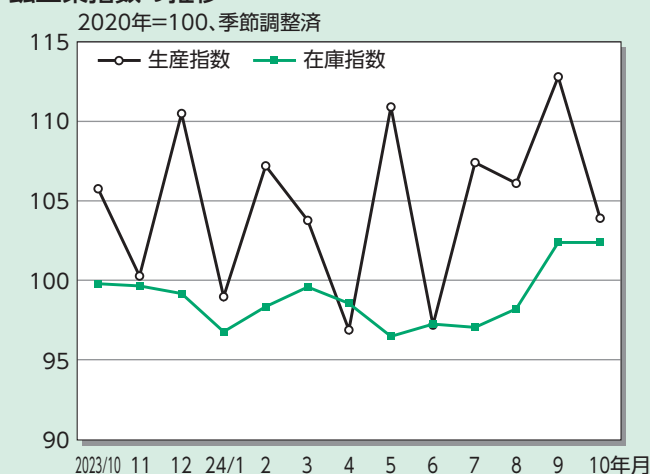
資料:東日本建設業保証㈱

生産 2カ月ぶりに減少

10月の鉱工業指数をみると、生産指数は103.9、前月比▲7.9%と2カ月ぶりに減少した。業種別では、生産用機械、汎用機械、情報通信機械など13業種が増加したものの、輸送機械、化学、プラスチック製品など10業種が減少した。

在庫指数は102.4、前月比±0.0%と前月と変わらなかった。業種別では、情報通信機械、輸送機械、生産用機械など12業種が増加したものの、非鉄金属、パルプ・紙・紙加工品、鉄鋼など8業種が減少した。

鉱工業指数の推移



資料:埼玉県

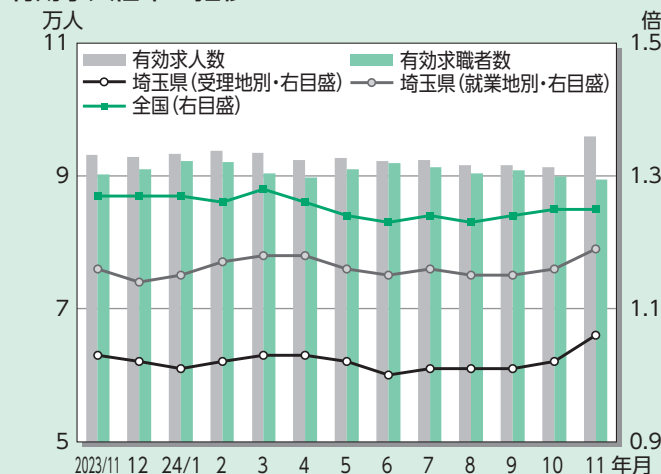
雇用 有効求人倍率は前月から上昇

11月の受理地別有効求人倍率は、前月から0.04ポイント上昇の1.06倍となった。

有効求職者数が89,425人(前月比▲0.5%)と、2カ月連続で前月を下回るなか、有効求人数は95,914人(同+5.0%)と4カ月振りに前月を上回った。新規求人倍率は、前月から0.23ポイント上昇の2.20倍となっている。

なお、11月の就業地別有効求人倍率は、前月から0.03ポイント上昇の1.19倍であった。

有効求人倍率の推移



資料:埼玉県労働局 (注1) 使用している値は季節調整値 (注2) 就業地別有効求人倍率は、埼玉県内を就業地とする、県外での受理分を含めた求人数で算出された参考値

月次経済指標

	鉱工業生産指数(季調値)				鉱工業在庫指数(季調値)				建築着工床面積(非居住用)			
	埼玉県		全国		埼玉県		全国		埼玉県		全国	
	2020年=100	前月比(%)	2020年=100	前月比(%)	2020年=100	前月比(%)	2020年=100	前月比(%)	1,000㎡	前年比(%)	1,000㎡	前年比(%)
2020年	100.0	▲ 12.4	100.0	▲ 10.4	97.9	▲ 3.6	92.6	▲ 8.3	2,363	▲ 16.2	44,236	▲ 9.1
2021年	104.3	4.3	105.4	5.4	96.1	▲ 1.8	98.5	6.4	2,929	24.0	48,460	9.5
2022年	105.1	0.8	105.3	▲ 0.1	96.9	0.8	101.2	2.7	2,454	▲ 16.2	47,203	▲ 2.6
2023年	105.9	0.8	103.9	▲ 1.3	98.5	1.7	100.7	▲ 0.5	1,974	▲ 19.6	43,448	▲ 8.0
23年10月	105.8	▲ 3.9	104.4	1.2	99.8	0.0	103.6	0.0	173	51.2	4,622	28.4
11月	100.3	▲ 5.2	103.8	▲ 0.6	99.7	▲ 0.1	103.6	0.0	96	▲ 35.7	3,170	▲ 9.8
12月	110.5	10.2	105.0	1.2	99.2	▲ 0.5	102.7	▲ 0.9	85	▲ 50.8	3,426	1.0
24年 1月	99.0	▲ 10.4	98.0	▲ 6.7	96.8	▲ 2.4	101.0	▲ 1.7	138	▲ 48.2	3,269	▲ 16.1
2月	107.2	8.3	97.4	▲ 0.6	98.4	1.7	101.6	0.6	117	▲ 25.9	3,105	▲ 13.0
3月	103.8	▲ 3.2	101.7	4.4	99.6	1.2	102.6	1.0	161	22.9	3,242	15.7
4月	96.9	▲ 6.6	100.8	▲ 0.9	98.6	▲ 1.0	102.4	▲ 0.2	139	▲ 35.2	4,045	▲ 15.8
5月	110.9	14.4	104.4	3.6	96.5	▲ 2.1	103.3	0.9	136	▲ 9.1	2,874	▲ 11.7
6月	97.2	▲ 12.4	100.0	▲ 4.2	97.3	0.8	102.6	▲ 0.7	135	▲ 43.5	3,394	7.8
7月	107.4	10.5	103.1	3.1	97.1	▲ 0.2	103.0	0.4	202	159.7	3,294	▲ 8.8
8月	106.1	▲ 1.2	99.7	▲ 3.3	98.2	1.1	102.2	▲ 0.8	273	22.8	3,053	▲ 13.4
9月	112.8	6.3	101.3	1.6	102.4	4.3	102.3	0.1	345	114.6	3,480	▲ 3.8
10月	103.9	▲ 7.9	104.1	2.8	102.4	0.0	102.3	0.0	112	▲ 35.5	3,361	▲ 27.3
11月			101.8	▲ 2.2			101.3	▲ 1.0	115	19.4	3,149	▲ 0.6
12月												
資料出所	埼玉県		経済産業省		埼玉県		経済産業省		国土交通省			

●鉱工業在庫指数の年の数値は年末値

	新設住宅着工戸数				所定外労働時間(製造業)				常用雇用指数			
	埼玉県		全国		埼玉県		全国		埼玉県		全国	
	戸	前年比(%)	戸	前年比(%)	時間	前年比(%)	時間	前年比(%)	2020年=100	前年比(%)	2020年=100	前年比(%)
2020年	48,039	▲ 5.2	815,340	▲ 9.9	12.3	▲ 19.4	13.4	▲ 19.8	100.0	0.7	100.0	1.1
2021年	50,154	4.4	856,484	5.0	13.4	9.1	15.3	14.7	98.9	▲ 1.5	100.3	0.3
2022年	52,138	4.0	859,529	0.4	15.0	11.8	16.0	4.3	99.0	0.1	99.7	▲ 0.6
2023年	53,228	2.1	819,623	▲ 4.6	15.4	2.3	15.2	▲ 5.3	99.2	0.2	100.4	0.8
23年10月	5,409	17.0	71,769	▲ 6.3	16.1	2.6	15.7	▲ 4.8	99.8	0.9	100.6	0.8
11月	4,611	13.2	66,238	▲ 8.5	16.2	4.5	15.9	▲ 4.2	99.5	0.5	100.9	1.0
12月	4,332	▲ 1.1	64,586	▲ 4.0	16.7	5.7	15.5	▲ 6.0	99.8	0.4	101.0	1.1
24年 1月	4,093	▲ 8.0	58,849	▲ 7.5	13.4	▲ 4.3	13.5	▲ 6.9	99.4	0.2	100.7	0.9
2月	4,583	9.5	59,162	▲ 8.2	14.2	▲ 8.4	14.6	▲ 6.4	99.3	0.6	100.6	1.0
3月	4,575	12.1	64,265	▲ 12.8	15.0	▲ 5.1	14.9	▲ 5.7	99.0	0.7	100.0	1.2
4月	4,203	0.8	76,572	13.9	15.4	▲ 3.8	14.6	▲ 5.8	99.8	1.0	101.6	1.1
5月	3,760	▲ 9.9	65,921	▲ 5.2	13.5	▲ 6.9	13.6	▲ 2.9	99.6	0.4	101.9	1.2
6月	4,023	▲ 12.0	66,285	▲ 6.7	14.4	0.0	14.3	▲ 4.0	99.9	0.2	102.1	1.4
7月	4,198	2.2	68,014	▲ 0.2	15.3	4.1	14.9	▲ 1.3	99.3	▲ 0.3	102.1	1.3
8月	3,530	▲ 22.2	66,819	▲ 5.1	13.7	▲ 2.8	14.0	▲ 1.4	98.8	0.3	101.9	1.3
9月	4,327	▲ 6.1	68,548	▲ 0.6	14.8	0.7	14.8	▲ 2.0	98.7	▲ 0.6	101.8	1.2
10月	4,869	▲ 10.0	69,669	▲ 2.9	15.2	▲ 5.6	15.5	▲ 1.3	99.6	▲ 0.2	102.0	1.4
11月	4,891	6.1	65,037	▲ 1.8			P15.5	P▲ 1.9			P102.1	P1.2
12月												
資料出所	国土交通省				埼玉県		厚生労働省		埼玉県		厚生労働省	

●所定外労働時間、常用雇用指数はいずれも事業所規模30人以上、Pは速報値

月次経済指標

	有効求人倍率(季調値)		新規求人数				百貨店・スーパー販売額			
	埼玉県	全国	埼玉県		全国		埼玉県		全国	
	倍	倍	人	前年比(%)	千人	前年比(%)	億円	前年比(%)	億円	前年比(%)
2020年	1.00	1.18	28,794	▲ 19.5	751	▲ 21.7	12,572	0.6	195,050	▲ 6.6
2021年	0.93	1.13	29,706	3.2	782	4.1	13,225	0.4	199,071	0.6
2022年	1.03	1.28	32,480	9.3	866	10.8	13,431	0.6	206,603	3.2
2023年	1.06	1.31	32,370	▲ 0.3	867	0.1	14,020	3.6	216,049	4.2
23年10月	1.05	1.29	34,450	▲ 1.8	909	▲ 1.8	1,173	3.8	17,999	3.6
11月	1.03	1.27	32,322	▲ 1.7	824	▲ 4.8	1,170	3.7	18,363	4.2
12月	1.02	1.27	31,051	▲ 6.8	821	▲ 3.3	1,440	2.9	22,846	2.5
24年1月	1.01	1.27	32,969	▲ 5.0	911	▲ 3.0	1,157	2.7	18,264	3.3
2月	1.02	1.26	33,610	▲ 0.7	893	▲ 3.6	1,097	5.3	17,021	7.2
3月	1.03	1.28	28,888	▲ 5.4	831	▲ 7.4	1,225	5.8	18,886	6.5
4月	1.03	1.26	30,006	▲ 5.2	822	▲ 2.3	1,137	1.3	17,612	2.7
5月	1.02	1.24	32,267	▲ 1.5	829	▲ 0.6	1,184	1.8	18,212	4.1
6月	1.00	1.23	28,299	▲ 9.4	792	▲ 9.4	1,194	4.6	18,675	6.6
7月	1.01	1.24	30,897	1.2	843	1.2	1,213	▲ 0.9	18,990	1.1
8月	1.01	1.23	32,115	▲ 6.6	792	▲ 6.5	1,233	4.5	18,664	4.3
9月	1.01	1.24	28,653	▲ 7.7	807	▲ 5.9	1,161	1.9	17,394	1.6
10月	1.02	1.25	36,103	4.8	919	1.2	1,178	▲ 0.8	17,895	▲ 0.4
11月	1.07	1.25	34,903	8.0	802	▲ 2.6	1,231	4.0	18,976	3.5
12月										
資料出所	埼玉県労働局	厚生労働省	埼玉県労働局		厚生労働省		経済産業省			

●百貨店・スーパー販売額の前年比は既存店ベース

	新車販売(乗用車)台数				企業倒産				消費者物価指数			
	埼玉県		全国		埼玉県		全国		埼玉県		全国	
	台	前年比(%)	台	前年比(%)	件数(件)	負債額(百万円)	件数(件)	負債額(百万円)	2020年=100	前年比(%)	2020年=100	前年比(%)
2021年	130,303	▲ 4.4	2,399,862	▲ 3.2	282	38,106	6,030	1,150,703	99.5	▲ 0.5	99.8	▲ 0.2
2022年	120,086	▲ 7.8	2,223,303	▲ 7.4	285	1,164,079	6,428	2,331,443	101.8	2.4	102.3	2.5
2023年	140,830	17.3	2,651,397	19.3	339	36,671	8,690	2,402,645	104.9	3.0	105.6	3.2
2024年	137,496	▲ 2.4	2,523,105	▲ 4.8	400	60,321	10,006	2,343,538				
23年10月	11,586	18.8	214,683	15.3	29	2,118	793	308,010	106.4	3.2	107.1	3.3
11月	12,513	18.7	224,586	16.4	34	2,991	807	94,871	106.0	2.5	106.9	2.8
12月	10,945	10.4	200,630	11.0	33	7,341	810	103,228	105.9	2.2	106.8	2.6
24年1月	10,838	▲ 1.2	193,162	▲ 4.5	28	3,716	701	79,123	105.9	1.9	106.9	2.2
2月	11,069	▲ 13.2	202,640	▲ 14.4	28	3,082	712	139,596	106.0	2.5	106.9	2.8
3月	14,216	▲ 14.1	268,843	▲ 18.6	37	9,665	906	142,252	106.4	2.4	107.2	2.7
4月	9,768	▲ 3.0	181,633	▲ 5.9	48	2,936	783	113,423	106.9	2.3	107.7	2.5
5月	9,660	▲ 1.3	176,693	▲ 1.7	40	3,416	1,009	136,769	107.3	2.7	108.1	2.8
6月	10,970	▲ 5.7	211,131	▲ 6.9	31	9,326	820	109,879	107.3	2.6	108.2	2.8
7月	12,684	8.8	229,683	3.6	35	12,052	953	781,206	107.5	2.5	108.6	2.8
8月	9,923	1.2	180,385	▲ 1.6	32	2,317	723	101,370	108.1	2.8	109.1	3.0
9月	13,480	7.3	240,399	1.1	39	7,600	807	132,754	107.7	2.2	108.9	2.5
10月	12,765	10.2	231,474	7.8	27	1,110	909	252,913	108.4	1.9	109.5	2.3
11月	12,030	▲ 3.9	222,424	▲ 1.0	30	2,680	841	160,223	108.6	2.5	110.0	2.9
12月	10,093	▲ 7.8	184,638	▲ 8.0	25	2,421	842	194,030				
資料出所	日本自動車販売協会連合会				東京商工リサーチ				総務省			



北本市長 三宮 幸雄氏

市長のメッセージ

北本市は、都心にほど近い立地でありながら、里山や雑木林などの緑が暮らしと隣り合う、自然豊かなまちです。

昨年10月には、本市のデーノタメ遺跡が正式に国の史跡として指定されました。自然と共生し、資源を循環させ、長く続いた縄文時代のライフスタイルは、SDGsが謳われる現代において、未来の生活を考えるためのヒントなのかもしれません。

今後も、先人たちが築き守ってきた歴史と文化、そして豊かな緑を次世代へと継承するとともに、将来を見据えた持続可能なまちづくりを目指し、全力で市政運営に取り組んでまいります。

はじめに

北本市は、埼玉県の中央部、都心から45km圏内に位置し、北と東は鴻巣市、東と南は桶川市、西は川島町と吉見町に接している。鉄道は、市のほぼ中央をJR高崎線が南北に走り、市内には北本駅がある。高崎線に並行して旧中山道、国道17号が走っているほか、圏央道が市の南部を横断している。圏央道の開通により、交通の利便性が飛躍的に向上した。

北本の特産品といえばトマト。和菓子や餃子などの素材として使用されているが、なかでも有名なのが北本トマトカレーである。各地のグルメイベントでグランプリをはじめ数々の賞を受賞している。

豊かな自然にも恵まれており、貴重な野生動植物のすみかで、県内初の「森林セラピー基地」に認定された北本自然観察公園や、樹齢約800年、1922年に国の天然記念物に指定され、日本五大桜の一つに数えられる名木「石戸蒲^{いしとかば}ザクラ」など多くの観光スポットがある。



「みどりとまつり-&green fes-」の音楽ライブの様子

★「みどりとまつり-&green fes-」3月20日開催

「&green-豊かな緑に囲まれた、ゆったりとした街のなかで、あなたらしい暮らしを-」。これが北本市のシティプロモーションコンセプト。これを体現するイベントが、春分の日に北本総合公園で開催される「みどりとまつり-&green fes-」である。

焼き菓子やお弁当、クラフト雑貨など約100店の魅力的なお店が出店するマーケットのほか、音楽ライブ、大道芸、ダンス、ワークショップなど、たくさんのイベントが楽しめる。

まつりのサブタイトルは「みどりのまちに暮らすわたしたちのおまつり」。立場も年齢も障がいの有無も異なる「わたしたち」が、自分たちらしく楽しめるまつりであるようにとの思いが込められている。この思いを広めるべく、今年のまつり開催前には社会福祉協議会の手話通訳者とコラボしたインスタライブにも挑戦した。

「みどりとまつり」の運営をサポートするメンバーが「ひこばえ隊」。応募により集まった市民等によるボランティアチームである。年齢も性別も様々なメンバーが参加し、開催の数カ月前から準備を進める。皆で会場周辺を散策してオリジナルツアーを考えたり、市役所や社会福祉協議会の職員とチームになって、イベント当日の内容等を検討していく。昨年初めて開催した、子どもによる子どものための「こどもまつり」も「ひこばえ隊」の発案で、当日はアクセサリーなどの手作りグッズ販売、マジックショーやスタンプラリーなどを開催、大盛況だった。

市町村経済データ

出生数・死亡数・自然増減数(2023年)

(人)

市町村名	出生数	死亡数	自然増減数	市町村名	出生数	死亡数	自然増減数	市町村名	出生数	死亡数	自然増減数
さいたま市	9,389	13,364	▲ 3,975	朝霞市	1,086	1,285	▲ 199	滑川町	132	147	▲ 15
川越市	2,005	3,973	▲ 1,968	志木市	459	741	▲ 282	嵐山町	70	260	▲ 190
熊谷市	909	2,582	▲ 1,673	和光市	607	578	29	小川町	72	454	▲ 382
川口市	3,497	6,393	▲ 2,896	新座市	992	1,828	▲ 836	川島町	42	300	▲ 258
行田市	379	1,155	▲ 776	桶川市	370	949	▲ 579	吉見町	60	279	▲ 219
秩父市	258	1,002	▲ 744	久喜市	674	1,944	▲ 1,270	鳩山町	35	215	▲ 180
所沢市	1,891	3,802	▲ 1,911	北本市	308	916	▲ 608	ときがわ町	24	208	▲ 184
飯能市	361	1,027	▲ 666	八潮市	680	879	▲ 199	横瀬町	40	152	▲ 112
加須市	532	1,406	▲ 874	富士見市	783	1,193	▲ 410	皆野町	30	158	▲ 128
本庄市	396	1,115	▲ 719	三郷市	831	1,560	▲ 729	長瀬町	17	150	▲ 133
東松山市	508	1,060	▲ 552	蓮田市	324	735	▲ 411	小鹿野町	20	222	▲ 202
春日部市	1,110	2,962	▲ 1,852	坂戸市	403	1,147	▲ 744	東秩父村	2	59	▲ 57
狭山市	742	1,779	▲ 1,037	幸手市	159	740	▲ 581	美里町	48	208	▲ 160
羽生市	236	712	▲ 476	鶴ヶ島市	396	779	▲ 383	神川町	44	251	▲ 207
鴻巣市	605	1,396	▲ 791	日高市	216	654	▲ 438	上里町	140	427	▲ 287
深谷市	755	1,929	▲ 1,174	吉川市	418	712	▲ 294	寄居町	149	486	▲ 337
上尾市	1,356	2,610	▲ 1,254	ふじみ野市	601	1,294	▲ 693	宮代町	184	454	▲ 270
草加市	1,421	2,636	▲ 1,215	白岡市	342	656	▲ 314	杉戸町	189	581	▲ 392
越谷市	2,058	3,579	▲ 1,521	伊奈町	243	445	▲ 202	松伏町	104	359	▲ 255
蕨市	405	801	▲ 396	三芳町	161	449	▲ 288				
戸田市	1,050	1,162	▲ 112	毛呂山町	101	472	▲ 371				
入間市	648	1,641	▲ 993	越生町	41	185	▲ 144				
								市町村計	42,108	83,597	▲ 41,489

資料:厚生労働省「令和5年人口動態調査」

(注)自然増減数=出生数-死亡数

埼玉りそな経済情報 2025年2月号

2025年2月1日発行

発行 株式会社 埼玉りそな銀行
 企画・編集 公益財団法人 埼玉りそな産業経済振興財団
 〒330-0063 さいたま市浦和区高砂2-9-15
 Tel:048-824-1475 FAX:048-824-7821
 ホームページアドレス <https://www.sarfic.or.jp/>

