

## 埼玉県内雇用動向調査

雇用人員は前年より「不足」が増加、先行きはさらに「不足」が

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

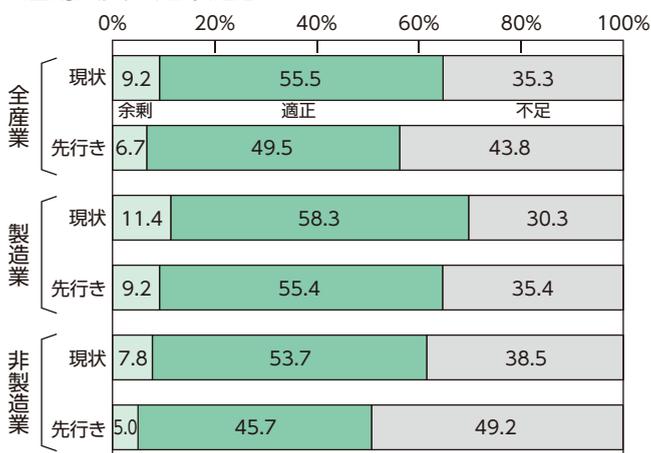
雇用人員の過不足感をみると、現状は「余剰」9.2%（前年比▲10.1ポイント）、「適正」55.5%（同▲1.1ポイント）、「不足」35.3%（同+10.7ポイント）となった。前年と比べ「余剰」が減り「不足」が増え、「不足」が「余剰」を大幅に上回った。

先行きは、「余剰」6.7%、「適正」49.5%、「不足」43.8%となり、「不足」は現状より8.5ポイント増えた。

前年調査では、新型コロナウイルス感染症の影響により景気が悪化するなか、人手が「不足」とする割合が大きく減少した。今年度は景気に持ち直しの動きがみられるなか、「不足」とする企業が前年より増え、先行きは「不足」を見込む企業がさらに増える結果となった。

業種別にみると、製造業は「余剰」11.4%（前年比▲23.6ポイント）、「不足」30.3%（同+20.3ポイント）となり、前年に比べ「不足」が大幅に増加し、「余剰」が大幅に減少した。非製造業では「余剰」7.8%（同▲3.0ポイント）、「不足」38.5%（同+6.1ポイント）となり、前年に比べ「余剰」が減り、「不足」が増加した。両業種ともに「不足」が「余剰」を上回り、前年より人手不足感は強まっている。

### ● 雇用人員の過不足感



### ✓ 雇用人員の動向

正規従業員の雇用人員が前年同期と比較して「増加」した企業は28.0%（前年比+5.9ポイント）、「変わらない」が48.5%（同▲6.8ポイント）、「減少」が23.5%（同+0.9ポイント）となった。

前年調査では新型コロナウイルス感染症の影響により景気が悪化するなか、雇用人員は増やさず現状を維持するところが多かった。今年度は景気に持ち直しの動きがみられるなか、雇用人員は「増加」した企業が増えており、県内企業の雇用状況は前年に比べ改善している。

業種別にみると、製造業は「増加」が25.4%（前年比+12.9ポイント）、「減少」が28.5%（同▲1.5ポイント）、「非製造業」は「増加」が29.6%（同+2.2ポイント）、「減少」が20.4%（同+1.9ポイント）となった。製造業は「減少」が「増加」を上回るものの、前年に比べ「増加」が大幅に増えた。非製造業は前年調査同様、「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20.7%（前年比+9.4ポイント）、「変わらない」が61.2%（同▲2.3ポイント）、「減少」が18.1%（同▲7.0ポイント）となった。前年に比べ「増加」が増え、「減少」は減っており、前年に悪化したパート・アルバイトなど臨時従業員の雇用状況は改善傾向にある。

### ● 雇用人員の動向

	正規従業員		臨時従業員	
	増加	減少	増加	減少
全産業	28.0 (22.1)	23.5 (22.6)	20.7 (11.3)	18.1 (25.1)
製造業	25.4 (12.5)	28.5 (30.0)	27.3 (5.7)	13.2 (28.6)
非製造業	29.6 (27.4)	20.4 (18.5)	16.5 (14.3)	21.3 (23.3)

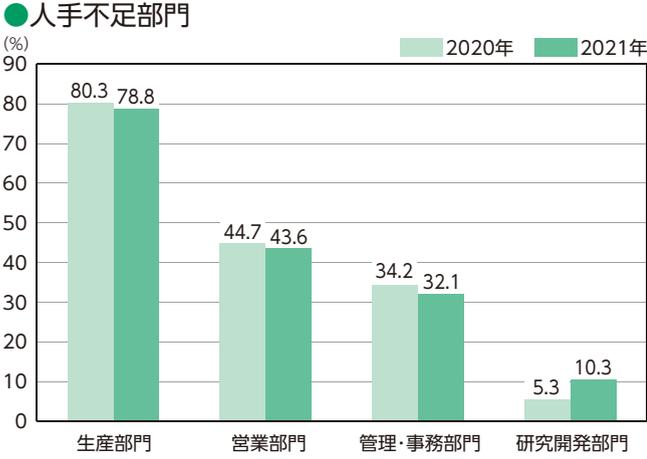
(注) ( )内は2020年調査結果

# 増える見込み

## ☑ 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78.8%(前年比▲1.5ポイント)で最も多く、以下順に「営業部門」43.6%(同▲1.1ポイント)、「管理・事務部門」32.1%(同▲2.1ポイント)、「研究開発部門」10.3%(同+5.0ポイント)となった。前年調査同様「生産部門」、「営業部門」で「不足」とするところが多い。

人手不足の対応策は(複数回答)、「中途採用」を挙げる企業が最も多く77.3%(前年比+2.3ポイント)、次いで「パート・アルバイト・派遣社員の採用」33.6%(同+7.8ポイント)、「定年の延長・再雇用」26.6%(同▲16.2ポイント)と続いた。

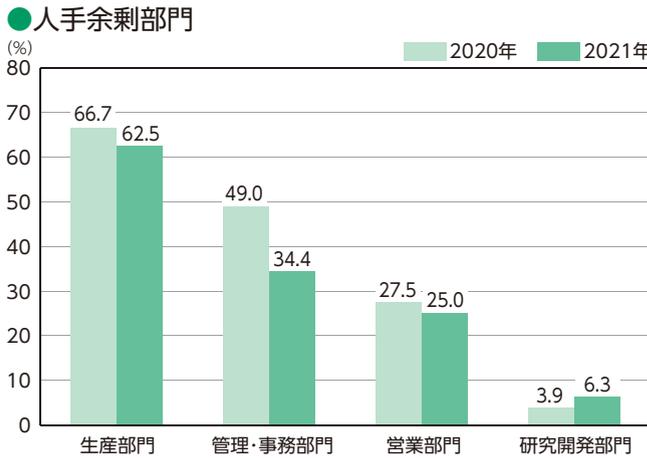


## ☑ 人手余剰部門とその対応策

雇用人員が「現状または先行きで余剰」とする企業で、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62.5%(前年比▲4.2ポイント)で最も多く、以下順に「管理・事務部門」34.4%(同▲14.6ポイント)、「営業部門」25.0%(同▲2.5ポイント)、「研究開発部門」6.3%(同+2.4ポイント)となった。前年と比べ「管理・事務部門」の大幅な減少が目立った。

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」、「社内配置転換」で、ともに39.5%(それぞれ前年比+16.2ポイント、同+12.1ポイント)、次いで「採用中止による自然減」34.9%(同+14.3ポイント)となった。



## ☑ 来年度の新卒者の採用

来年度(2022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」3.9%、「人手が不足しているため採用を増加する」18.1%、「例年の採用を確保する」41.9%、「採用は行方が例年より減少する」11.0%、「現状の人員に余裕があるため採用を見送る」25.2%となった。「事業拡大のため採用を増加する」、「人手が不足しているため採用を増加する」及び「例年の採用を確保する」を合わせると63.9%で、前年より12.7ポイント増加しており、例年並みまたはそれ以上の採用をおこなう企業が増えている。

(社 和)

### ● 来年度(2022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	3.9	2.4	4.8
人手が不足しているため採用を増加する	18.1	12.2	21.9
例年の採用を確保する	41.9	44.7	40.1
採用は行方が例年より減少する	11.0	10.6	11.2
現状の人員に余裕があるため採用を見送る	25.2	30.1	21.9

2021年10月中旬実施。対象企業数1,025社、回答企業数336社、回答率32.8%。