

## 埼玉県内雇用動向調査

### 企業の雇用人員は「不足」の割合が2年連続で増加

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。

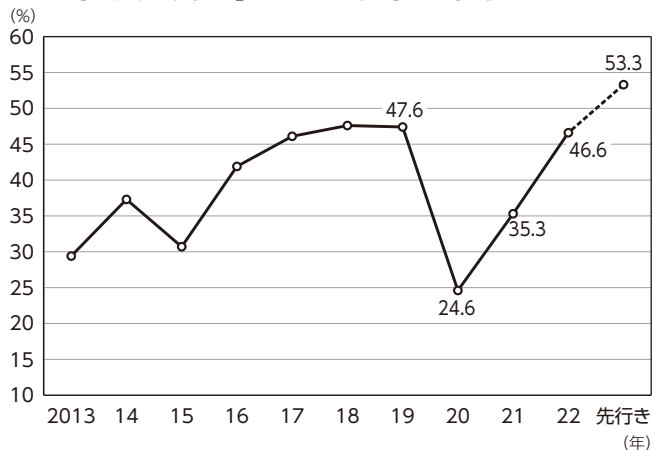
#### ✓ 雇用人員の過不足感

雇用人員の過不足感をみると、現状は「余剰」9.3%（前年比+0.1ポイント）、「適正」44.1%（同▲11.4ポイント）、「不足」46.6%（同+11.3ポイント）となった。景気の持ち直しが続くなか、「不足」の割合は2年連続で増加し、新型コロナウイルス感染症発生前の2019年（47.6%）とほぼ同じ水準となった。県内企業の人手不足感は強まっている。

業種別にみると、製造業は「余剰」17.0%（前年比+5.6ポイント）、「不足」32.0%（同+1.7ポイント）、非製造業では「余剰」5.7%（同▲2.1ポイント）、「不足」53.6%（同+15.1ポイント）となった。製造業に比べ非製造業で「不足」とする割合が高く、特に「運輸・倉庫」、「サービス」、「小売」で「不足」とするところが多くなっている。

全産業における先行きをみると、「余剰」4.9%、「適正」41.8%、「不足」53.3%となった。「不足」は現状より6.7ポイント増加しており、人手不足感は先行き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が前年同期と比較して「増加」した企業は27.4%（前年比▲0.6ポイント）、「減少」が17.1%（同▲6.4ポイント）となった。

景気の持ち直しが続き人手不足感が強まるなか、企業の雇用人員は「増加」が横這いとなるなか、「減少」が減ったことから、「増加」が「減少」を大幅に上回った。

業種別にみると、製造業は「増加」が33.7%（前年比+8.3ポイント）、「減少」が15.3%（同▲13.2ポイント）、非製造業は「増加」が24.5%（同▲5.1ポイント）、「減少」が17.9%（同▲2.5ポイント）となり、製造業、非製造業ともに「増加」が「減少」を上回った。前年との比較では非製造業で「増加」とするところが減っており、人手不足感の強い非製造業で人手の確保が進まない状況がうかがえる。

パート・アルバイトなど臨時従業員等は、「増加」が21.0%（前年比+0.3ポイント）、「減少」が16.7%（同▲1.4ポイント）と、前年とほぼ変わらない結果となった。

業種別では、製造業は「増加」が22.2%（前年比▲5.1ポイント）、「減少」が11.1%（同▲2.1ポイント）、非製造業は「増加」が20.4%（同+3.9ポイント）、「減少」が19.4%（同▲1.9ポイント）となった。不足感の強い非製造業で臨時従業員の雇用人員が増えた。

#### ● 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	27.4 (28.0)	17.1 (23.5)	21.0 (20.7)	16.7 (18.1)
製造業	33.7 (25.4)	15.3 (28.5)	22.2 (27.3)	11.1 (13.2)
非製造業	24.5 (29.6)	17.9 (20.4)	20.4 (16.5)	19.4 (21.3)

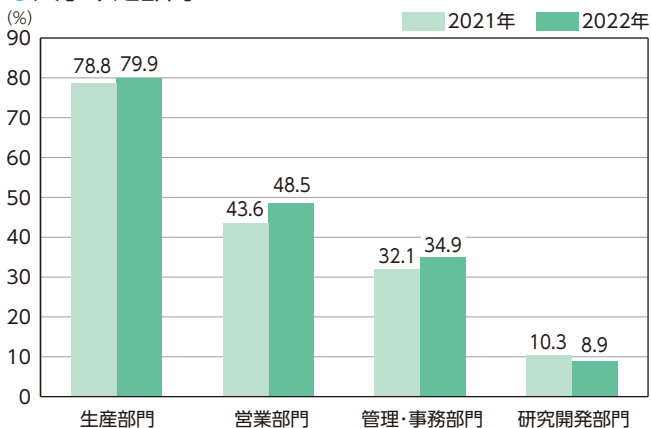
(注) ( )内は2021年調査結果

## ☑ 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」とする企業において、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・小売等では現場・店頭等）」が79.9%（前年比+1.1ポイント）で最も多く、以下順に「営業部門」48.5%（同+4.9ポイント）、「管理・事務部門」34.9%（同+2.8ポイント）、「研究開発部門」8.9%（同▲1.4ポイント）となった。

人手不足への対応策（複数回答）として最も多かったのは、前年調査と同様に「中途採用」で83.6%（前年比+6.3ポイント）、次いで「パート・アルバイト・派遣社員の採用」40.4%（同+6.8ポイント）、「定年の延長・再雇用」27.7%（同+1.1ポイント）と続いた。

### ● 人手不足部門



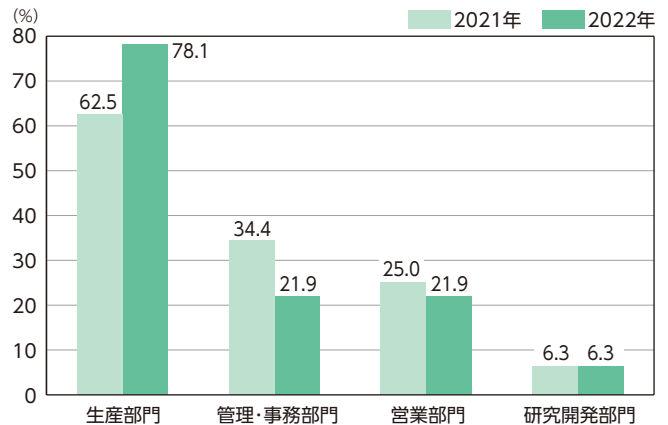
## ☑ 人手余剰部門とその対応策

雇用人員が現状または先行きで「余剰」とした企業において、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78.1%（前年比+15.6ポイント）で最も多く、以下「管理・事務部門」、「営業部門」がともに21.9%（同▲12.5ポイント、同▲3.1ポイント）、「研究開発部門」6.3%（同±0ポイント）の順となった。

人手余剰への対応策（複数回答）として最も多かったのは「社内配置転換」40.0%（前年比+0.5ポイント）で、次いで「採用中止による自然減」27.5%（同▲

7.4ポイント）、「生産・業務体制見直し」25.0%（同▲14.5ポイント）となった。

### ● 人手余剰部門



## ☑ 来年度の新卒者の採用

来年度（2023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」5.0%（前年比+1.1ポイント）、「人手が不足しているため採用を増加する」17.0%（同▲1.1ポイント）、「例年の採用を確保する」46.1%（同+4.2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4.2ポイント高い68.1%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「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、本年度の調査では新型コロナウイルス感染症発生前の2019年度調査（69.1%）の水準近くにまで回復してきている。

（辻 和）

### ● 来年度（2023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	5.0	5.2	4.8
人手が不足しているため採用を増加する	17.0	15.6	17.7
例年の採用を確保する	46.1	46.9	45.7
採用は行方が例年より減少する	7.8	10.4	6.5
現状の人員に余裕があるため採用を見送る	24.1	21.9	25.3

2022年10月実施。対象企業数1,014社、回答企業数311社、回答率30.7%。