

News Release

公益財団法人 埼玉りそな産業経済振興財団

理事長 渡辺 拓治

〒330-0063 さいたま市浦和区高砂2-9-15
TEL:048-824-1475 FAX:048-824-7821

No. 50-173

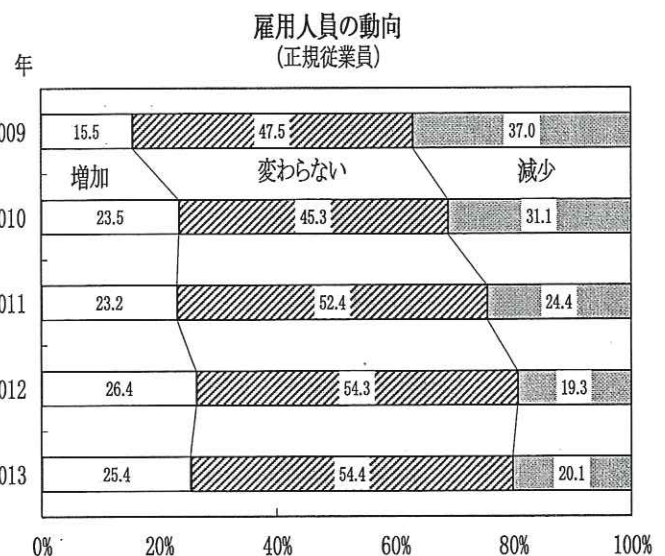
平成25年11月18日

雇用人員は2年連続で「増加」が「減少」を上回る

—— 第25回埼玉県内雇用動向調査 ——

埼玉県内の企業を対象に10月中旬に実施したアンケート「第25回埼玉県内雇用動向調査」(対象企業1,024社：回答企業数：285社、回答率：27.8%)によると、雇用人員は2年連続で「増加」が「減少」を上回り、雇用人員の過不足感も「不足」が「余剰」を上回った。景気の持ち直しに伴い、県内企業の雇用情勢は改善に向かっている。

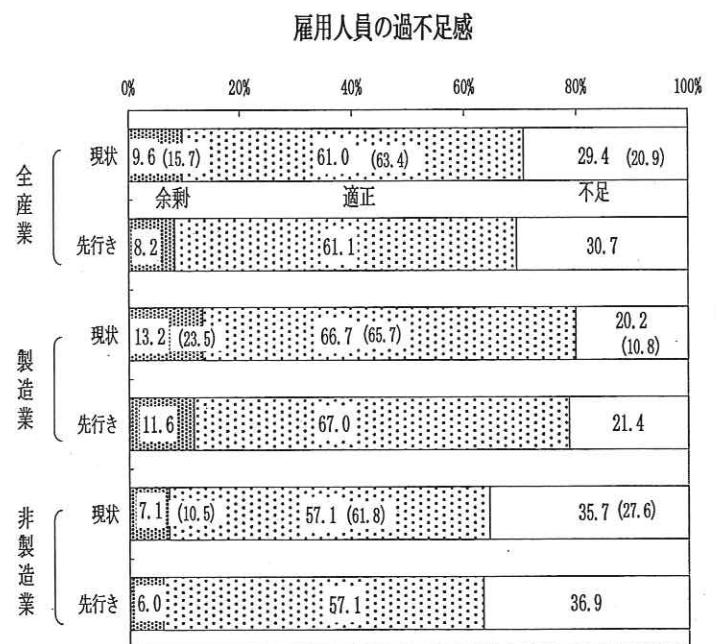
正規従業員の雇用人員が、前年同期と比較して「増加」とする企業は25.4% (前年比▲1.0ポイント)、「変わらない」が54.4% (同+0.1ポイント)、「減少」が20.1% (同+0.8ポイント)となった。雇用人員は前年と比べ「変わらない」とするところが過半を占めるなか、「増加」とするところが若干減り、「減少」とするところが若干増えたものの、2年連続で「増加」が「減少」を上回った。



雇用人員の過不足感をみると、現状については、「余剰」が9.6% (前年比▲6.1ポイント)、「適正」が61.0% (同▲2.4ポイント)、「不足」が29.4% (同+8.5ポイント)となり、「不足」とする企業が「余剰」とする企業を大きく上回った。県内企業の雇用人員は前年より不足感が増しており、景気の持ち直しに伴い、県内企業の雇用情勢は改善に向かっている。

先行きについては「余剰」が8.2%、「適正」が61.1%、「不足」が30.7%となった。「余剰」とする企業が現状から1.4ポイント減り、「不足」とする企業が1.3ポイント増えており、先行きも人手不足を見込む企業が多い。

(照会先：辻、吉嶺)



()内は2012年調査結果

四捨五入の関係上合計は必ずしも100%にならない

調 査 結 果

1. 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」とする企業は 25.4%（前年比▲1.0 ポイント）、「変わらない」が 54.4%（同+0.1 ポイント）、「減少」が 20.1%（同+0.8 ポイント）となった。

雇用人員は前年と比べ「変わらない」とするところが過半を占めるなか、「増加」とするところが若干減り、「減少」とするところが若干増えたものの、2年連続で「増加」が「減少」を上回った。

業種別にみると、製造業は「増加」25.4%（前年比▲6.3 ポイント）、「減少」19.3%（同+0.5 ポイント）、非製造業では「増加」25.4%（同+2.5 ポイント）、「減少」20.7%（同+1.1 ポイント）となった。製造業で「増加」とした企業が減り、非製造業では「増加」とした企業が増えた。

パート・アルバイトなど臨時従業員等については、「増加」22.0%（前年比+2.7 ポイント）、「変わらない」64.9%（同+2.2 ポイント）、「減少」13.1%（同▲4.9 ポイント）となった。前年と比べ「増加」とした企業が増え、「減少」とした企業が減った。「増加」が「減少」を上回っており、正規従業員同様、パート・アルバイトなど臨時従業員等についても雇用情勢の厳しさは若干ながらも緩和してきている。

雇用人員の動向

（単位：％）

	正規従業員		臨時従業員等	
	増 加	減 少	増 加	減 少
全 産 業	25.4 (26.4)	20.1 (19.3)	22.0 (19.3)	13.1 (18.0)
製 造 業	25.4 (31.7)	19.3 (18.8)	24.3 (17.5)	12.6 (16.5)
非 製 造 業	25.4 (22.9)	20.7 (19.6)	20.5 (20.6)	13.5 (19.1)

注：（ ）内は 2012 年調査結果

2. 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」が 9.6%（前年比▲6.1 ポイント）、「適正」が 61.0%（同▲2.4 ポイント）、「不足」が 29.4%（同+8.5 ポイント）となった。前年に比べ、「余剰」が減少、「不足」が増加し、「不足」とする企業が「余剰」とする企業を大きく上回った。県内企業の雇用人員は前年より不足感が増しており、景気の持ち直しに伴い、県内企業の雇用情勢は改善に向かっている。

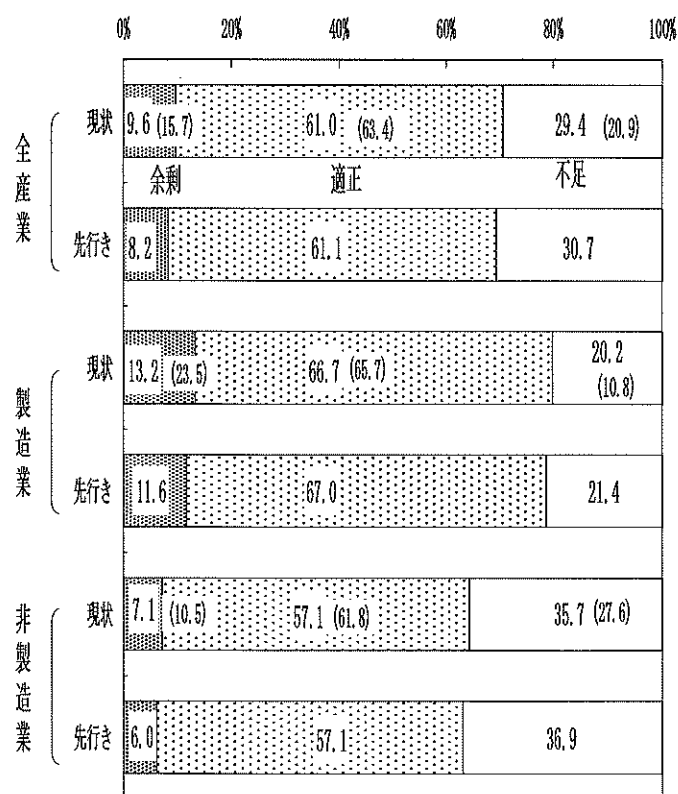
業種別にみると、製造業は「余剰」が 13.2%（前年比▲10.3 ポイント）、「適正」が 66.7%（同+1.0 ポイント）、「不足」が 20.2%（同+9.4 ポイント）、非製造業では「余剰」が 7.1%（前年比▲3.4 ポイント）、「適正」が 57.1%（同▲4.7 ポイント）、「不足」が 35.7%

（同+8.1 ポイント）となった。製造業、非製造業ともに「不足」が前年より増加し、「余剰」とする企業割合を上回った。特に非製造業では「不足」とする割合が大きく、人手不足感が強まっている。

先行きについては「余剰」が 8.2%、「適正」が 61.1%、「不足」が 30.7%となった。「余剰」とする企業が現状から 1.4 ポイント減り、「不足」とする企業が 1.3 ポイント増えており、先行きも人手不足を見込む企業が多い。

業種別にみると、先行き「不足」を見込む企業は製造業で 21.4%、非製造業で 36.9%となり、先行きも非製造業で不足感が強い。

雇用人員の過不足感



()内は2012年調査結果
四捨五入の関係上合計は必ずしも100%にならない

3. 人手余剰部門とその対応策

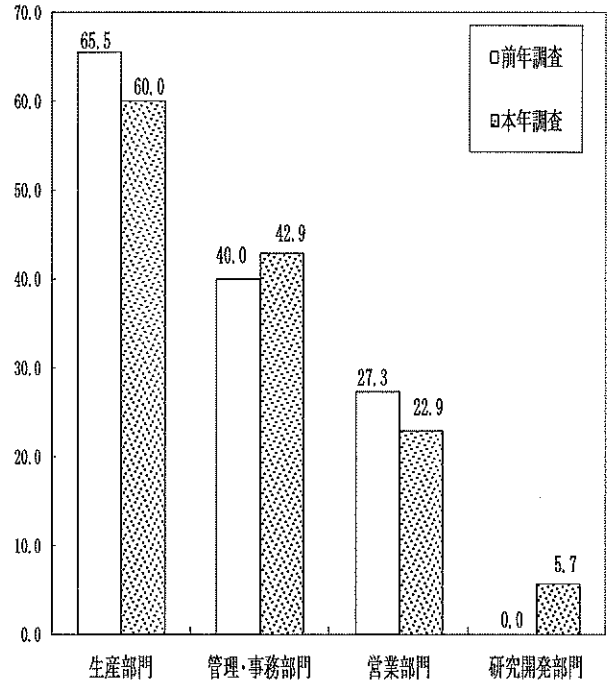
(1) 人手余剰部門

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（複数回答）は、「生産部門（建設・サービス等では作業現場）」が60.0%で最も多く、以下「管理・事務部門」の42.9%、「営業部門」の22.9%、「研究開発部門」の5.7%の順となった。

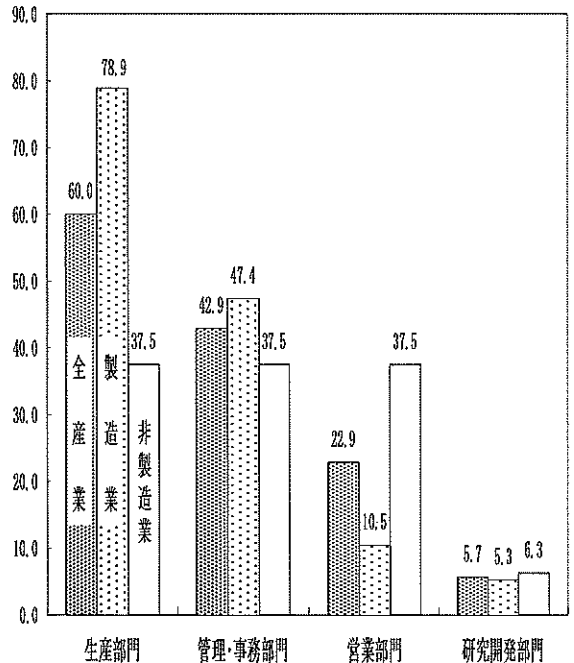
前年と比べ増加したのは「研究開発部門」（前年比+5.7ポイント）、「管理・事務部門」（同+2.9ポイント）で、減少したのは「生産部門」（同▲5.5ポイント）、「営業部門」（同▲4.4ポイント）となった。余剰とする割合が最も大きい「生産部門」は、前年に引き続き減少となり、「生産部門」の雇用余剰感は薄らいできている。

業種別では、製造業は「生産部門」が78.9%（前年比+3.1ポイント）で最も多く、次いで「管理・事務部門」47.4%（同+5.0ポイント）となった。非製造業は「生産部門」、「管理・事務部門」、「営業部門」がともに37.5%（それぞれ同▲12.5ポイント、同+1.1ポイント、▲8.0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）



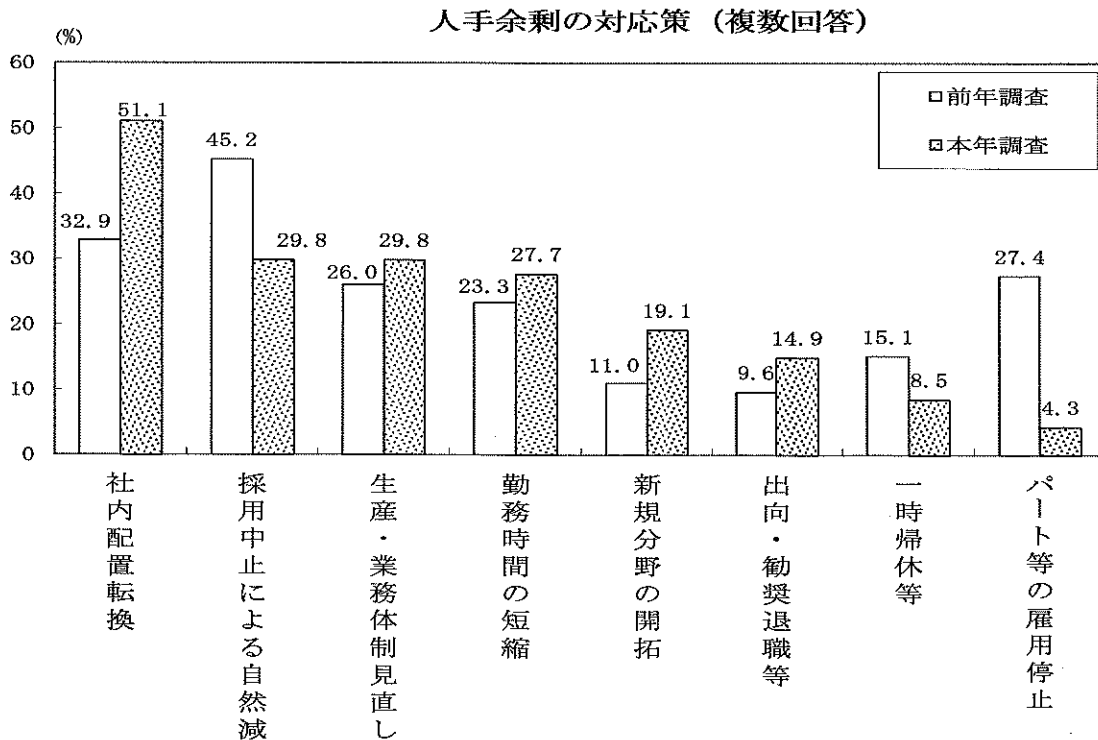
(2) 人手余剰の対応策

人手余剰の対応策（複数回答）としては、「社内配置転換」が 51.1%で最も多く、次いで「採用中止による自然減」、「生産・業務体制の見直し」がともに 29.8%、以下「勤務時間の短縮」27.7%、「新規分野の開拓」19.1%、「出向・勸奨退職等」14.9%、「一時帰休等」8.5%、「パート・アルバイトの雇用停止」4.3%となった。

前年と比べ増加が目立ったのは、「社内配置転換」の前年比+18.2ポイント、一方、減少が目立ったのは「パート・アルバイトの雇用停止」の同▲23.1ポイント、「採用中止による自然減」の同▲15.4ポイントであった。

余剰人員の雇用調整は「パート・アルバイトの雇用停止」や「採用中止」といった人員削減による対応は減り、「社内配置転換」や「生産・業務体制の見直し」など雇用人員を維持したかたちで対応する企業が増えているようだ。

部門別（生産、管理・事務、営業、研究開発部門）に余剰人員の対応策をみると、「生産部門」では「社内配置転換」、「生産・業務体制の見直し」（ともに 47.6%）が多く、「管理・事務部門」「営業部門」「研究開発部門」は、いずれも「社内配置転換」（それぞれ 46.7%、62.5%、100.0%）が最も多かった。



4. 人手不足部門とその対応策

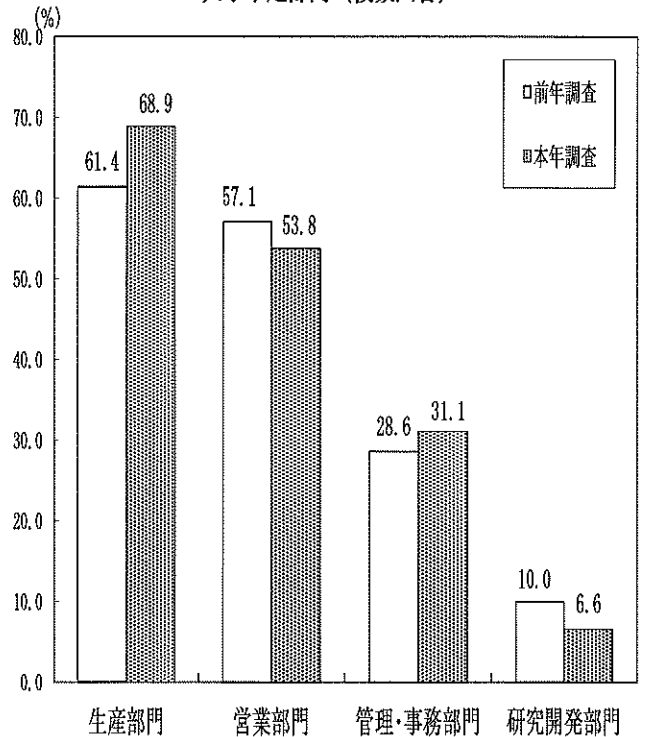
(1) 人手不足部門

「現状または先行きで不足」とした企業で、人手に不足がでている部門（複数回答）は、「生産部門（建設・サービス等では作業現場）」が68.9%で最も多く、以下「営業部門」の53.8%、「管理・事務部門」の31.1%、「研究開発部門」の6.6%となった。

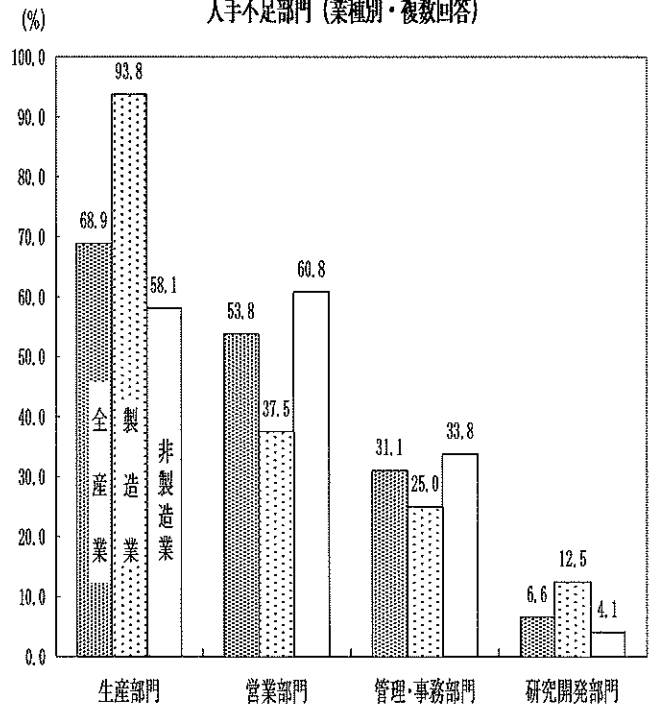
前年と比べ増加したのは、「生産部門」（前年比+7.5ポイント）、「管理・事務部門」（同+2.5ポイント）で、減少となったのは「営業部門」（同▲3.3ポイント）、「研究開発部門」（同▲3.4ポイント）であった。

業種別にみると、製造業は「生産部門」が93.8%（前年比▲6.2ポイント）で最も多く、以下「営業部門」の37.5%（同+4.2ポイント）、「管理・事務部門」の25.0%（同▲8.3ポイント）、研究開発部門の12.5%（同▲12.5ポイント）となった。非製造業は「営業部門」が60.8%（同▲1.3ポイント）で最も多く、以下「生産部門」の58.1%（同+4.7ポイント）、「管理・事務部門」の33.8%（同+6.2ポイント）、「研究開発部門」の4.1%（同▲2.8ポイント）となった。

人手不足部門（複数回答）



人手不足部門（業種別・複数回答）



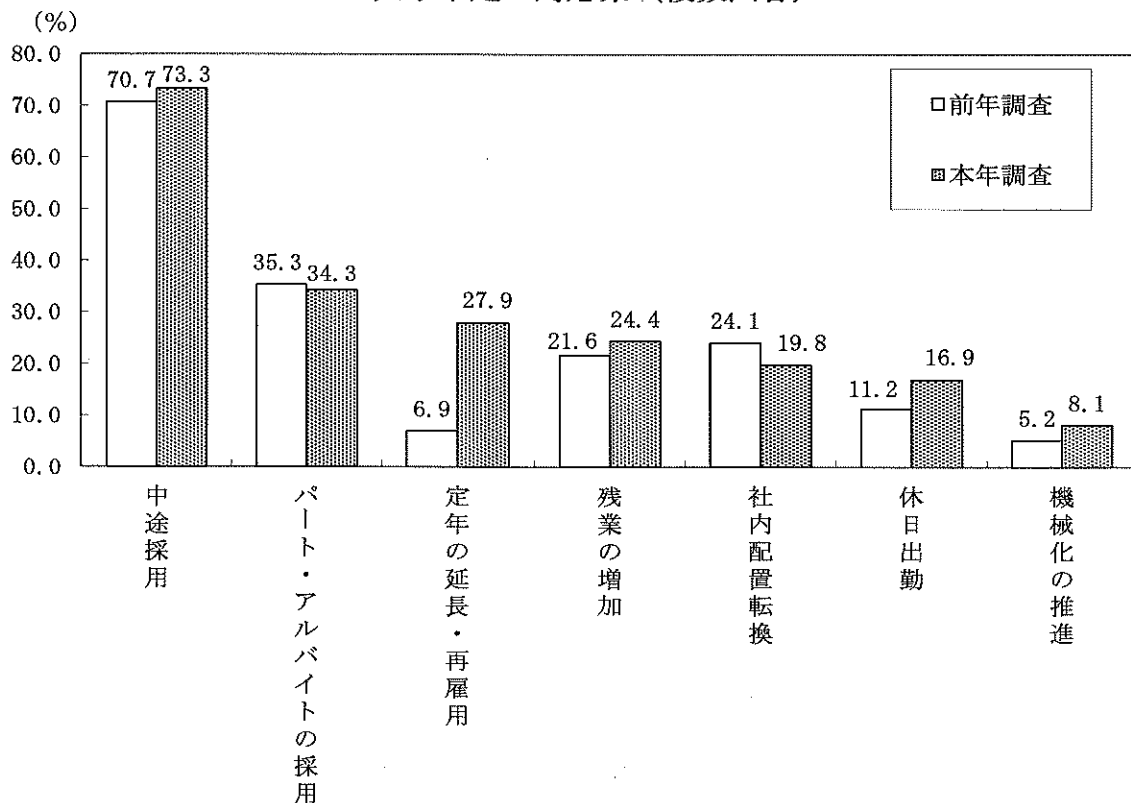
(2) 人手不足の対応策

人手不足の対応策（複数回答）としては、「中途採用」を挙げる企業が73.3%で前年の調査に引き続き最も多く、以下「パート・アルバイトの採用」34.3%、「定年の延長・再雇用」27.9%、「残業の増加」24.4%、「社内配置転換」19.8%、「休日出勤」16.9%、「機械化の推進」8.1%となった。

前年と比べ増加が目立ったのは、「定年の延長・再雇用」の前年比+21.0ポイントで大幅な増加となった。また「休日出勤」も同+5.7ポイントと増加した。一方、減少したのは「社内配置転換」で同▲4.3ポイントとなった。「定年の延長・再雇用」は、昨年8月に「高年齢者雇用安定法」が改正され、本年4月より、原則として希望者全員を65歳まで雇用することが義務付けられたこともあり、人手不足の対応策に挙げる企業が増加したものみられる。

部門別（生産、管理・事務、営業、研究開発部門）に不足人員の対応策をみると、いずれの部門でも「中途採用」を挙げるところが多いが、とくに営業部門（84.2%）、生産部門（76.7%）で「中途採用」を挙げるところが多かった。

人手不足の対応策（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 46.1%、「変わらない」が 33.8%、「減少」した企業が 20.1%となり、「増加」が「減少」を大幅に上回った。

前年比では、「増加」とする企業が+4.7 ポイントと増え、「減少」とする企業が▲2.2 ポイントと減った。雇用人員は前年と比べ変わらないとする企業が多いものの、県内経済に持ち直しの動きがみられるなか、残業などが増えていることが人件費の支払総額の増加に影響しているとみられる。

業種別にみると、製造業は「増加」45.2%（前年比+0.1 ポイント）、「減少」23.5%（同+3.9 ポイント）、非製造業は「増加」46.7%（同+7.7 ポイント）、「減少」17.8%（同▲6.2 ポイント）となった。

人件費が「増加」した企業について利益への影響をみると、利益が「増加（売上増、合理化等で吸収）」した企業は 37.9%（同+14.3 ポイント）、「減少」した企業は 34.6%（同▲6.0 ポイント）となり、利益が「増加」したとする企業が前年より増えた。

人件費が「増加」したとする企業において対応策（複数回答）として挙げられたのは多い順に、「新規採用計画の抑制」が 55.7%（前年比+2.9 ポイント）、「賃金・給与の抑制」が 28.2%（同+0.8 ポイント）、「効率化による残業の削減」が 21.4%（同▲13.5 ポイント）、「新製品の値上げを検討」が 17.6%（同+11.0 ポイント）となった。「新製品の値上げを検討」が前年調査から大幅に増加したのが目立った。

人件費の支払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	46.1 (41.4)	20.1 (22.3)	37.9 (23.6)	34.6 (40.6)
製 造 業	45.2 (45.1)	23.5 (19.6)	45.3 (26.1)	37.7 (41.3)
非 製 造 業	46.7 (39.0)	17.8 (24.0)	32.9 (21.7)	32.9 (40.0)

注：（ ）内は 2012 年調査結果

6. 来年度の新卒採用

来年度（2014年4月入社）の新卒採用については、「採用が容易となったため採用を増加する」が3.2%（前年比+0.9ポイント）、「人手が不足しているため採用を増加する」が13.4%（同+2.1ポイント）、「例年の採用を確保する」が40.5%（同+13.5ポイント）、「採用は行うが例年より減少する」が10.5%（同▲4.8ポイント）、「人員に余裕があるため採用を見送る」が32.4%（同▲11.7ポイント）となった。

来年度の新卒者採用は、「例年の採用を確保する」とする企業が多い。また、「人手が不足しているため採用を増加する」とするところも前年より増えており、来年度の新卒者採用はこれまでの厳しさからやや改善すると見込まれる。

来年度の（2014年4月入社）の新卒採用

（単

位：％）

	全産業	製造業	非製造業
採用が容易なため採用を増加する	3.2	2.9	3.5
人手が不足しているため採用を増加する	13.4	6.7	18.2
例年の採用を確保する	40.5	44.2	37.8
採用は行うが例年より減少する	10.5	12.5	9.1
人員に余裕があり採用を見送る	32.4	33.7	31.5

〈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 15 業種、非製造業 9 業種、計 24 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

平成 25 年 10 月中旬

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 1,024 社のうち、285 社（回答率 27.8%）。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	1,024	285	100.0	92.3
製 造 業	335	115	40.4	94.8
食 料 品	42	7	2.5	100.0
織 維	12	5	1.8	100.0
化 学	30	9	3.2	88.9
窯 業 ・ 土 石	10	4	1.4	100.0
鉄 鋼	10	1	0.4	100.0
非 鉄 金 属	10	10	3.5	100.0
金 属 製 品	24	10	3.5	100.0
一 般 機 械	36	5	1.8	100.0
電 気 機 械	39	17	6.0	94.1
輸 送 機 械	33	16	5.6	81.3
精 密 機 械	15	6	2.1	83.3
木 材 ・ 木 製 品	10	3	1.1	100.0
紙 ・ 紙 加 工 品	12	5	1.8	100.0
印 刷	27	8	2.8	100.0
そ の 他 製 造	25	9	3.2	100.0
非 製 造 業	689	170	59.6	90.6
卸 売	102	26	9.1	96.2
小 売	98	27	9.5	66.7
建 設	75	30	10.5	100.0
不 動 産	64	19	6.7	100.0
運 輸 ・ 倉 庫	91	18	6.3	100.0
電 気 ・ ガ ス	16	4	1.4	100.0
情 報 通 信	54	2	0.7	100.0
飲 食 店	46	7	2.5	85.7
サ ー ビ ス	143	37	13.0	86.5