

雇用人員は5年連続で「不足」が「余剰」を上回る

第 27 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 27 回埼玉県内雇用動向調査」(対象企業 994 社: 回答企業数: 294 社、回答率: 29.6%) によると、雇用人員(正規従業員)の過不足感は「不足」とする企業の割合が、「余剰」とする割合を 5 年連続で上回り、県内企業において雇用人員の不足感は続いている。

●**正規従業員の雇用人員**が、前年同期と比較して「増加」とした企業は 26.9% (前年比▲6.2 ポイント)、「変わらない」が 53.7% (同+6.7 ポイント)、「減少」が 19.4% (同▲0.5 ポイント) となった。

「増加」した企業が「減少」した企業を上回り、正規従業員における県内の雇用情勢は、引き続き改善傾向にある。ただ、前年に比べ、「増加」したとする企業割合は減り、「変わらない」とする企業割合が増えており、雇用の改善状況はやや落ち着いてきている。

パート・アルバイトなど臨時従業員等については、「増加」が 19.5% (前年比+1.1 ポイント)、「減少」が 16.5% (同▲0.8 ポイント) と、正規従業員と同様に「増加」が「減少」を上回っている。

雇用人員の動向 (%)

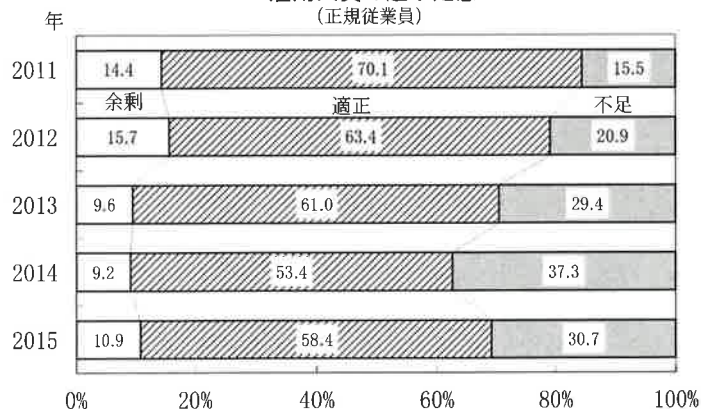
	正規従業員		臨時従業員等	
	増加	減少	増加	減少
全産業	26.9 (33.1)	19.4 (19.9)	19.5 (18.4)	16.5 (17.3)
製造業	21.5 (31.3)	22.4 (20.9)	21.4 (22.1)	21.4 (19.2)
非製造業	29.9 (34.3)	17.6 (19.3)	18.5 (16.1)	13.7 (16.1)

(注) ()内は2014年調査結果

●**雇用人員の過不足感**をみると、現状については「余剰」が 10.9% (前年比+1.7 ポイント)、「適正」が 58.4% (同+5.0 ポイント)、「不足」が 30.7% (同▲6.6 ポイント) となった。「不足」とする企業の割合が、「余剰」とする割合を 5 年連続で上回り、県内企業において雇用人員の不足感は続いている。ただ、前年と比べ「不足」が減り、「適正」が増えており、前年調査で強まった雇用の「不足感」は若干ながら和らいでいる。

先行きは、「余剰」が 8.9% (前年比▲2.0 ポイント)、「不足」が 36.4% (同+5.7 ポイント) となり、「不足」を見込む企業が現状より増加している。(照会先: 吉嶺)

雇用人員の過不足感 (正規従業員)



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」とした企業は 26.9%（前年比▲6.2 ポイント）、「変わらない」が 53.7%（同+6.7 ポイント）、「減少」が 19.4%（同▲0.5 ポイント）となった。

「増加」した企業が「減少」した企業を上回り、正規従業員における県内の雇用情勢は、引き続き改善傾向にある。ただ、前年に比べ、「増加」したとする企業割合は減り、「変わらない」とする企業割合が増えており、雇用の改善状況はやや落ち着いてきている。

業種別にみると、製造業は「増加」とした企業が 21.5%（前年比▲9.8 ポイント）、「減少」が 22.4%（同+1.5 ポイント）、非製造業では「増加」とした企業が 29.9%（同▲4.4 ポイント）、「減少」が 17.6%（同▲1.7 ポイント）となった。非製造業は「増加」が「減少」を上回ったが、製造業では「減少」が「増加」を 0.9 ポイントとわずかではあるが上回った。

パート・アルバイトなど臨時従業員等については、「増加」が 19.5%（前年比+1.1 ポイント）、「減少」が 16.5%（同▲0.8 ポイント）と、正規従業員と同様に「増加」が「減少」を上回っている。

雇用人員の動向

（単位：％）

	正規従業員		臨時従業員等	
	増加	減少	増加	減少
全 産 業	26.9 (33.1)	19.4 (19.9)	19.5 (18.4)	16.5 (17.3)
製 造 業	21.5 (31.3)	22.4 (20.9)	21.4 (22.1)	21.4 (19.2)
非 製 造 業	29.9 (34.3)	17.6 (19.3)	18.5 (16.1)	13.7 (16.1)

注：（ ）内は 2014 年調査結果

2. 雇用人員の過不足感

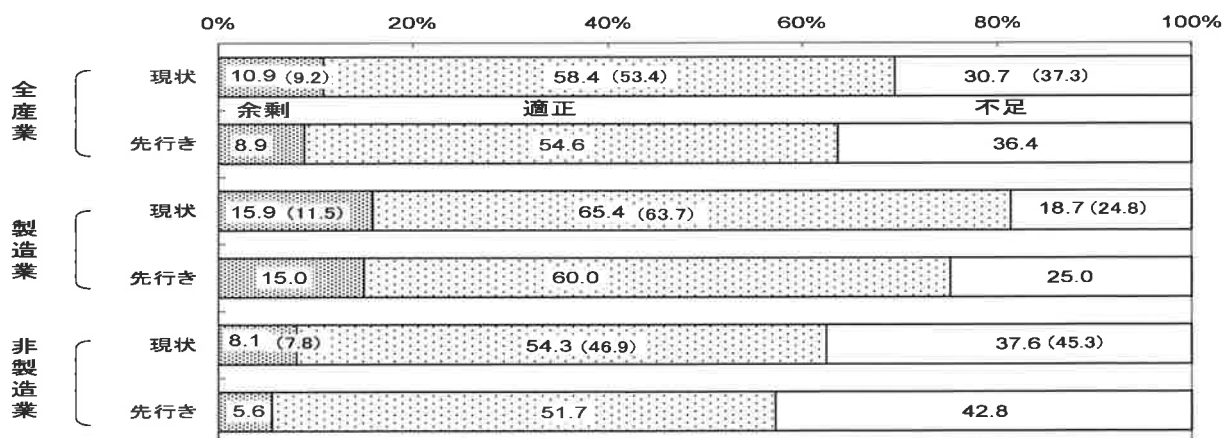
雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」が 10.9%（前年比＋1.7 ポイント）、「適正」が 58.4%（同＋5.0 ポイント）、「不足」が 30.7%（同▲6.6 ポイント）となった。「不足」とする企業の割合が、「余剰」とする割合を 5 年連続で上回り、県内企業において雇用人員の不足感は続いている。ただ、前年と比べ「不足」が減り、「適正」が増えており、前年調査で強まった雇用の「不足感」は若干ながら和らいでいる。

業種別にみると、製造業は「余剰」が 15.9%（前年比＋4.4 ポイント）、「不足」が 18.7%（▲6.1 ポイント）、非製造業では「余剰」が 8.1%（同＋0.3 ポイント）、「不足」が 37.6%（同▲7.7 ポイント）となった。製造業、非製造業ともに「不足」が「余剰」を上回っているが、製造業に比べ非製造業で不足感はより強く、運輸・倉庫業は「不足」が 57.1%、建設業では 52.2%にのぼっている。

先行きは、「余剰」が 8.9%（前年比▲2.0 ポイント）、「不足」が 36.4%（同＋5.7 ポイント）となり、「不足」を見込む企業が現状より増加している。

業種別にみると、製造業、非製造業ともに「不足」が「余剰」を上回っているが、「不足」を見込む企業は製造業が 25.0%、非製造業は 42.8%と、非製造業で先行きの不足を見込んでいる企業が多い。

雇用人員の過不足感



()内は2014年調査結果

3. 人手余剰部門とその対応策

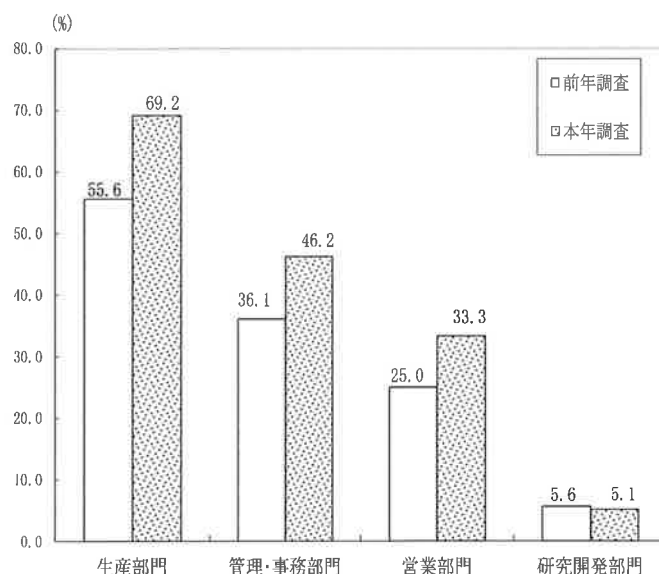
(1) 人手余剰部門

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69.2%で最も多く、以下「管理・事務部門」46.2%、「営業部門」33.3%、「研究開発部門」5.1%となった。

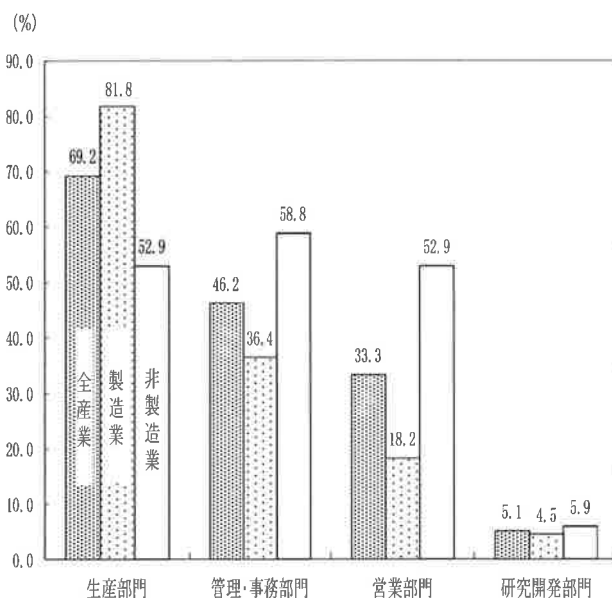
前年と比べ「研究開発部門」（前年比▲0.5ポイント）以外は全て増加となり、「生産部門」は前年比+13.6ポイント、「管理・事務部門」は同+10.1ポイント、「営業部門」は同+8.3ポイントとなった。ここ数年、「生産部門」が余剰とする割合は減少傾向にあったが、今回調査では一転、増加となった。

業種別では、製造業は「生産部門」が81.8%（前年比+23.0ポイント）で最も多く、次いで「管理・事務部門」36.4%（同▲10.1ポイント）となった。非製造業は「管理・事務部門」が58.8%（同+32.5ポイント）で最も多く、次いで「生産部門」「営業部門」がともに52.9%（前年比はそれぞれ+0.3ポイント、+21.3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）



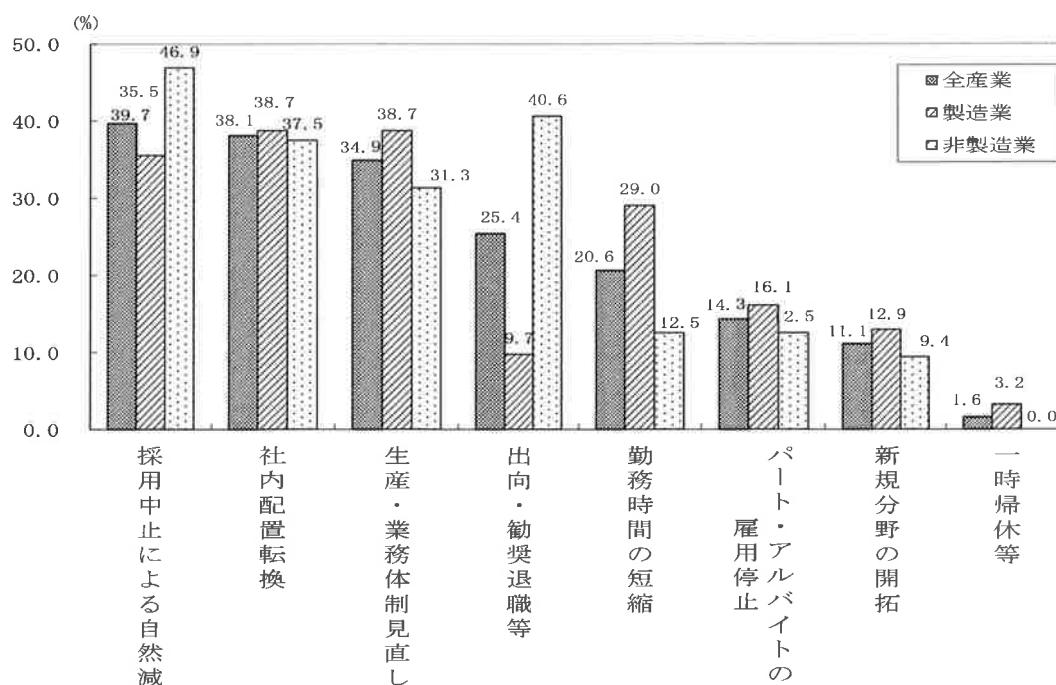
(2) 人手余剰の対応策

人手余剰の対応策（複数回答）としては「採用中止による自然減」が 39.7% で最も多く、以下、「社内配置転換」が 38.1%、「生産・業務体制見直し」が 34.9%、「出向・勸奨退職等」が 25.4%、「勤務時間の短縮」が 20.6%、「パート・アルバイトの雇用停止」が 14.3%、「新規分野の開拓」が 11.1%、「一時帰休等」が 1.6%となった。

業種別にみると製造業は「社内配置転換」、「生産業務体制の見直し」が、ともに最も多く 38.7%、次いで「採用中止による自然減」の 35.5%となった。非製造業は「採用中止による自然減」が最も多く 46.9%で、次いで「出向・勸奨退職等」の 40.6%であった

部門別（生産、管理・事務、営業、研究開発部門）に最も多かった対応策をみると、生産部門は「採用中止による自然減」が 40.7%、管理・事務部門は「生産・業務体制の見直し」が 50.0%、営業部門は「採用中止による自然減」、「社内配置転換」がともに 46.2%、研究開発部門は「出向・勸奨退職等」「勤務時間の短縮」「社内配置転換」「採用中止による自然減」がいずれも 50.0%となった。

人手余剰の対応策（業種別・複数回答）



4. 人手不足部門とその対応策

(1) 人手不足部門

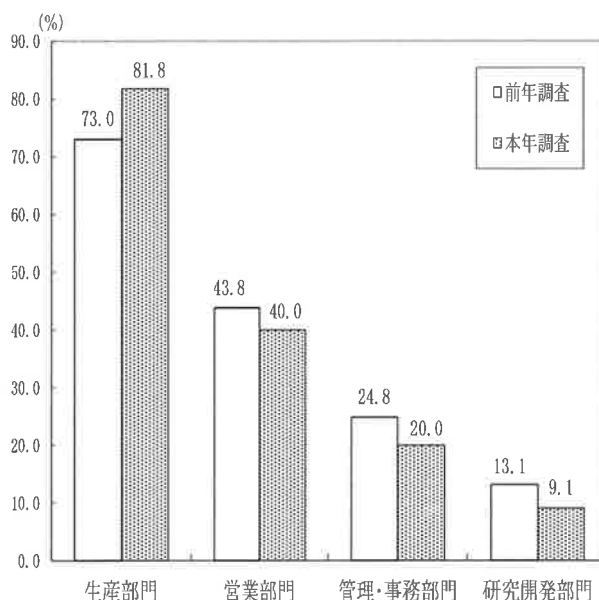
現状または先行きで不足とした企業で、人手に不足が出ている部門（複数回答）は、「生産部門（建設・サービス等では作業現場）」が81.8%（前年比+8.8ポイント）で最も多く、以下「営業部門」40.0%（同▲3.8ポイント）、「管理・事務部門」20.0%（同▲4.8ポイント）、「研究開発部門」9.1%（同▲4.0ポイント）となった。

前年と比べ「生産部門」が増加し、営業部門、管理・事務部門、研究開発部門はいずれも減少となった。

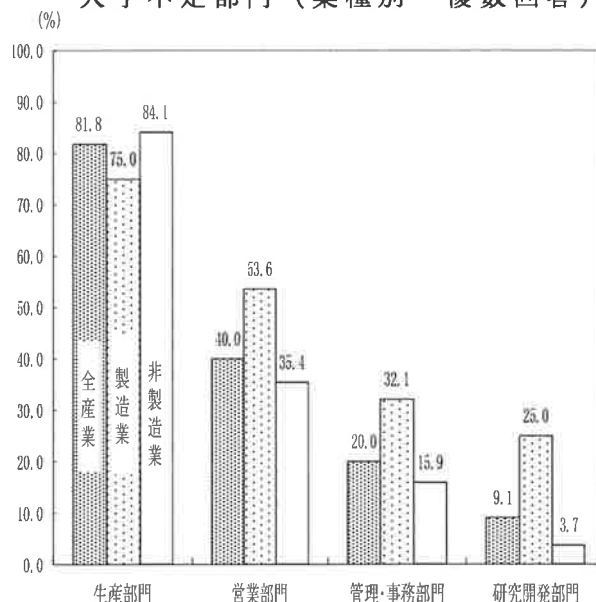
業種別にみると、製造業、非製造業ともに「生産部門」「営業部門」「営業事務部門」「研究開発部門」の順に多く、「生産部門」は、それぞれ75.0%、84.1%、「営業部門」は同53.6%、35.4%、「管理・事務部門」は同32.1%、15.9%、「研究開発部門」は同25.0%、3.7%となった。

前年と比べ製造業は「営業部門」が+12.1ポイントと増加し、非製造業では「生産部門」が+16.4%ポイントと大幅に増加した。

人手不足部門（複数回答）



人手不足部門（業種別・複数回答）



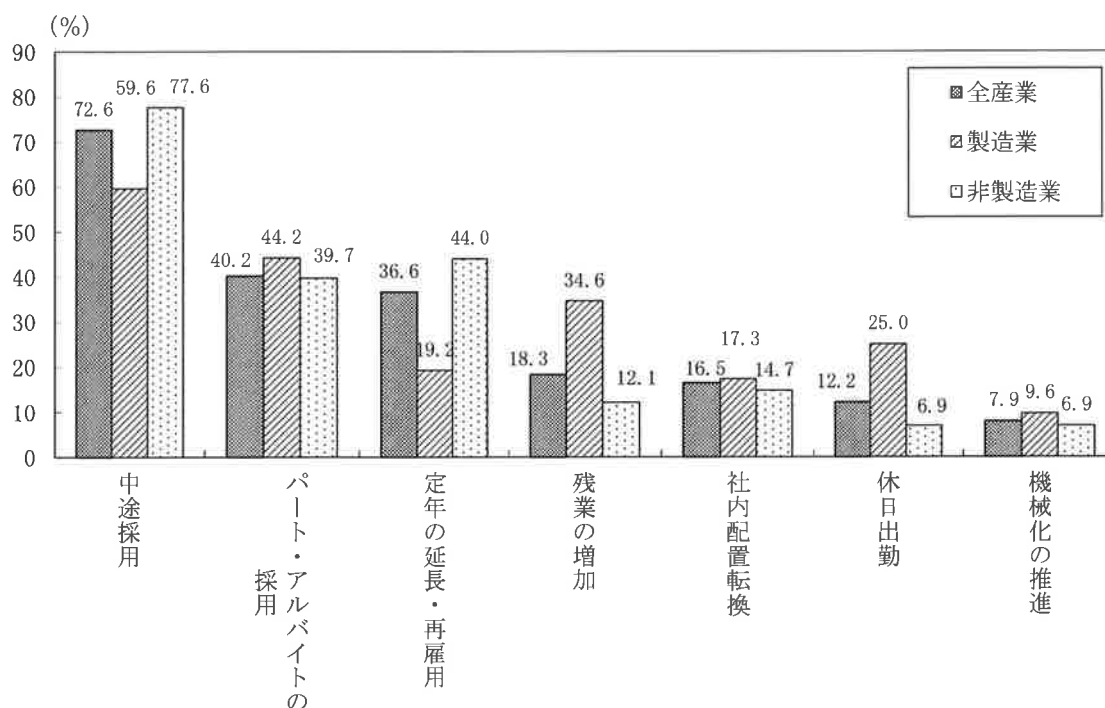
(2) 人手不足の対応策

人手不足の対応策（複数回答）は、「中途採用」を挙げる企業が72.6%で最も多く、以下「パート・アルバイトの採用」40.2%、「定年の延長・再雇用」36.6%、「残業の増加」18.3%、「社内配置転換」16.5%、「休日出勤」12.2%、「機械化の推進」7.9%となった。

業種別では、製造業は「中途採用」が59.6%で最も多く、次いで「パート・アルバイトの採用」の44.2%となった。非製造業でも「中途採用」が77.6%で最も多く、次いで「定年の延長」の44.0%となった。

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」（それぞれ70.5%、63.6%、81.0%、80.0%）が最も多く、次いで多かったのは、生産部門、研究開発部門が「パート・アルバイトの採用」（それぞれ47.7%、50.0%）、管理・事務部門、営業部門が「定年の延長・再雇用」（それぞれ45.5%、45.2%）となった。

人手不足の対応策（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 48.1%（前年比▲4.8 ポイント）、「変わらない」が 35.9%（同+5.7 ポイント）、「減少」が 15.9%（▲1.0 ポイント）となった。

正社員の雇用人員が「適正」とする企業が増えるなか、人件費の支払総額は「変わらない」とする企業が増え、「増加」または「減少」とする企業はいずれも減った。

業種別にみると、製造業は「増加」42.1%（前年比▲11.5 ポイント）、「減少」19.6%（同±0.0 ポイント）、非製造業は「増加」51.6%（同▲0.9 ポイント）、「減少」13.8%（同▲1.5 ポイント）となった。製造業、非製造業ともに「増加」が前年に比べ減り、特に製造業で減少幅が大きかった。

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 35.9%（同+8.3 ポイント）、「変わらない」が 31.0%（同▲3.0 ポイント）、「減少」したが 33.1%（同▲5.4 ポイント）となった。

人件費の「増加」が要因となり利益に圧迫が生じた企業は前年調査より減っている。

人件費が「増加」した企業において、その対応策（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」47.2%（前年比▲4.4 ポイント）、「賃金・給与の抑制」30.3%（同▲5.2 ポイント）、「新製品の値上げを検討」17.6%（同▲0.5 ポイント）、「効率化による残業の削減」16.2%（同+2.0 ポイント）となった。

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	48.1 (52.9)	15.9 (16.9)	35.9 (27.6)	33.1 (38.5)
製 造 業	42.1 (53.6)	19.6 (19.6)	31.8 (26.7)	40.9 (41.7)
非 製 造 業	51.6 (52.5)	13.8 (15.3)	37.8 (28.1)	29.6 (36.5)

（ ）内は 2014 年調査結果

6. 来年度の新卒者採用

来年度（2016年4月入社）の新卒者の採用については、「事業拡大のため採用を増加する」が5.1%、「人手が不足しているため採用を増加する」が13.5%、「例年の採用を確保する」が36.1%、「採用は行うが例年より減少する」が10.9%、「人員に余裕があるため採用を見送る」が34.3%となった。「例年の採用を確保する」および「増加する」とした企業は合わせて54.7%と過半を占め、来年度の新卒採用は、堅調な推移が見込まれる。

業種別にみると、「例年の採用を確保する」および「増加する」は製造業で52.5%、非製造業56.0%といずれも過半を占め、新卒者の採用に対する企業の意欲は製造業、非製造業ともに高いものとなった。

来年度の（2016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	5.1	4.0	5.7
人手が不足しているため採用を増加する	13.5	9.1	16.0
例年の採用を確保する	36.1	39.4	34.3
採用は行うが例年より減少する	10.9	15.2	8.6
人員に余裕があるため採用を見送る	34.3	32.3	35.4

〈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 27 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 994 社のうち、294 社（回答率 29.6%）。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	994	294	100.0	90.5
製 造 業	328	107	36.4	95.3
食 料 品	41	13	4.4	100.0
織 維	12	3	1.0	100.0
化 学	30	5	1.7	80.0
窯 業 ・ 土 石	9	2	0.7	100.0
鉄 鋼	9	1	0.3	100.0
非 鉄 金 属	10	5	1.7	100.0
金 属 製 品	23	10	3.4	100.0
一 般 機 械	36	6	2.0	100.0
電 気 機 械	37	12	4.1	100.0
輸 送 機 械	33	16	5.4	75.0
精 密 機 械	14	7	2.4	100.0
木 材 ・ 木 製 品	10	2	0.7	100.0
紙 ・ 紙 加 工 品	12	4	1.4	100.0
印 刷	27	7	2.4	100.0
そ の 他 製 造	25	14	4.8	100.0
非 製 造 業	666	187	63.6	87.7
卸 売	99	34	11.6	91.2
小 売	94	26	8.8	57.7
建 設	73	22	7.5	100.0
不 動 産	64	23	7.8	100.0
運 輸 ・ 倉 庫	89	21	7.1	100.0
電 気 ・ ガ ス	14	6	2.0	100.0
情 報 通 信	53	8	2.7	100.0
飲 食 店	44	8	2.7	100.0
サ ー ビ ス	136	39	13.3	76.9