

一段と強まる雇用人員の不足感 「不足」とする企業割合は 1991 年以来の高水準

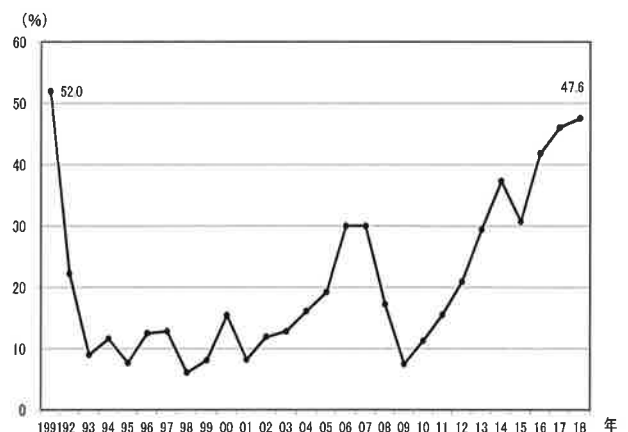
—— 第 30 回埼玉県内雇用動向調査 ——

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 30 回埼玉県内雇用動向調査」（対象企業 960 社：回答企業数：231 社、回答率：24.1%）によると、雇用人員の過不足感について、「不足」とする企業割合が 47.6%となった。1991 年以来の高水準となっており、県内企業における雇用人員の不足感は一段と強まっている。

●雇用人員の過不足感をみると、現状については「余剰」4.3%（前年比▲1.0ポイント）、「適正」48.1%（同▲0.5ポイント）、「不足」47.6%（同+1.5ポイント）となった。「不足」とする企業割合は前年より増え、1991年調査（52.0%）以来の高水準となっており、県内企業における雇用人員の不足感は一段と強まっている。

先行きは、「余剰」4.0%、「適正」39.6%、「不足」56.4%となり、「不足」を見込む企業は現状の 47.6%から 8.8ポイント増えており、人手不足感が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」



●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 25.5%（前年比▲2.8ポイント）、「変わらない」が 46.3%（同▲5.9ポイント）、「減少」が 28.1%（同+8.7ポイント）となり、県内企業の雇用人員は「減少」が「増加」を上回った。これは、人手不足感が強いなかで、人員の確保が難しい企業が増えている影響があるとみられる。

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	25.5 (28.3)	28.1 (19.4)	19.9 (25.2)	15.2 (15.8)
製造業	25.6 (36.4)	25.6 (20.8)	21.9 (31.0)	9.6 (15.5)
非製造業	25.5 (24.7)	29.4 (18.8)	18.8 (22.5)	18.1 (15.9)

注：（ ）内は 2017 年調査結果

（照会先：辻、吉嶺）

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」した企業は 25.5%（前年比▲2.8 ポイント）、「変わらない」が 46.3%（同▲5.9 ポイント）、「減少」が 28.1%（同+8.7 ポイント）となり、県内企業の雇用人員は「減少」が「増加」を上回った。これは、人手不足感が強いなかで人員の確保が難しい企業が増えている影響があるとみられる。

業種別にみると、製造業は「増加」が 25.6%（前年比▲10.8 ポイント）、「減少」が 25.6%（同+4.8 ポイント）、非製造業は「増加」が 25.5%（同+0.8 ポイント）、「減少」が 29.4%（同+10.6 ポイント）となった。製造業は「増加」と「減少」が同割合となり、非製造業では「減少」が「増加」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 19.9%（前年比▲5.3 ポイント）、「減少」が 15.2%（同▲0.6 ポイント）となった。「増加」が「減少」を上回っているが、正規従業員と同様に「増加」とした企業は前年より減っている。

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	25.5 (28.3)	28.1 (19.4)	19.9 (25.2)	15.2 (15.8)
製 造 業	25.6 (36.4)	25.6 (20.8)	21.9 (31.0)	9.6 (15.5)
非 製 造 業	25.5 (24.7)	29.4 (18.8)	18.8 (22.5)	18.1 (15.9)

注：（ ）内は 2017 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」4.3%（前年比▲1.0ポイント）、「適正」48.1%（同▲0.5ポイント）、「不足」47.6%（同+1.5ポイント）となった。

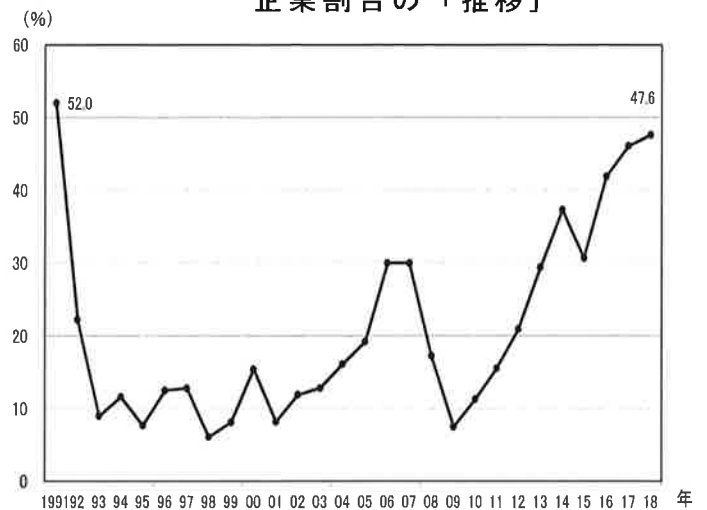
「不足」とする企業割合は前年より増え、1991年調査（52.0%）以来の高水準となっており、県内企業における雇用人員の不足感は一段と強まっている。

業種別にみると、製造業は「余剰」3.8%（前年比▲5.4ポイント）、「不足」37.2%（同+0.4ポイント）、非製造業では「余剰」4.6%（同+1.0ポイント）、「不足」52.9%（同+2.6ポイント）となった。製造業、非製造業ともに「不足」が「余剰」を大幅に上回っているが、とくに非製造業では5割を超える企業が「不足」としており、人手不足感がより強いものとなっている。

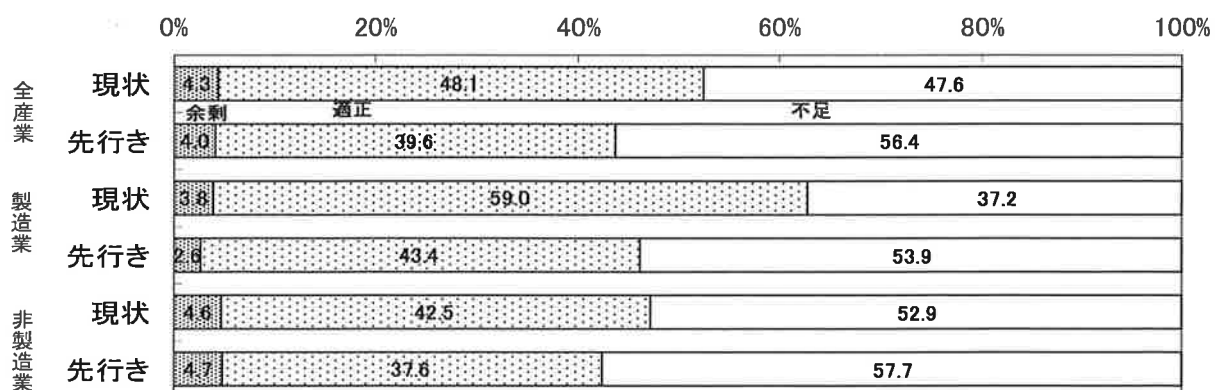
個別業種別にみると「化学」（80.0%）、「飲食店・宿泊」（66.7%）、「小売業」（65.2%）、「運輸・倉庫」（61.5%）、「サービス業」（60.6%）で「不足」とするところが多かった。

先行きは、「余剰」4.0%、「適正」39.6%、「不足」56.4%となり、「不足」を見込む企業は現状の47.6%から8.8ポイント増えており、人手不足感が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」



雇用人員の過不足感



3. 人手不足部門とその対応策

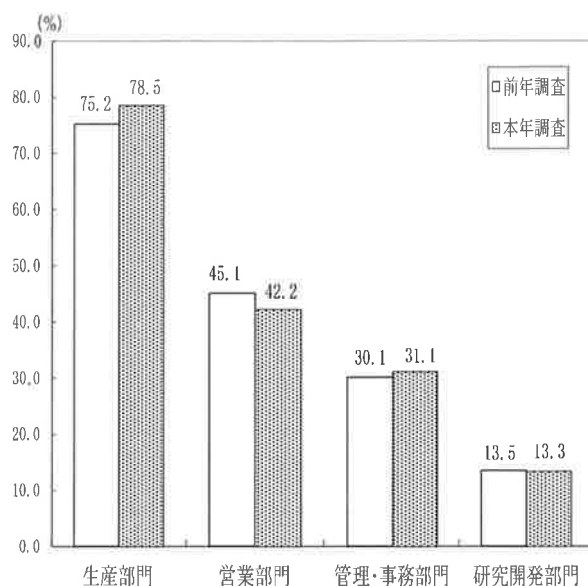
(1) 人手不足部門

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出ている部門は（複数回答）、前年同様「生産部門（建設・サービス等では作業現場）」が78.5%で最も多く、以下「営業部門」42.2%、「管理・事務部門」31.1%、「研究開発部門」13.3%となった。

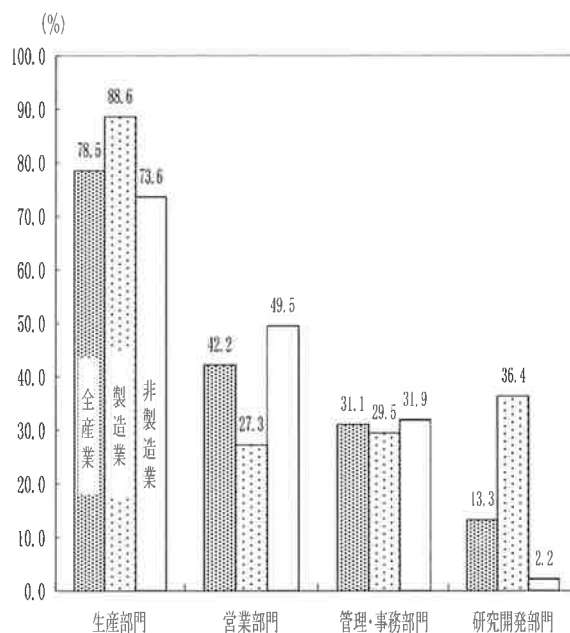
前年と比べ「生産部門」（前年比+3.3ポイント）、「管理・事務部門」（同+1.0ポイント）が増加となり、人手不足感が強まった。一方、「営業部門」（同▲2.9ポイント）、「研究開発部門」（同▲0.2ポイント）は減少となった。

業種別では、製造業は「生産部門」が最も多く88.6%、次いで「研究開発部門」36.4%、「管理・事務部門」29.5%となり、非製造業も「生産部門」が最も多く73.6%、次いで「営業部門」49.5%、「管理・事務部門」31.9%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

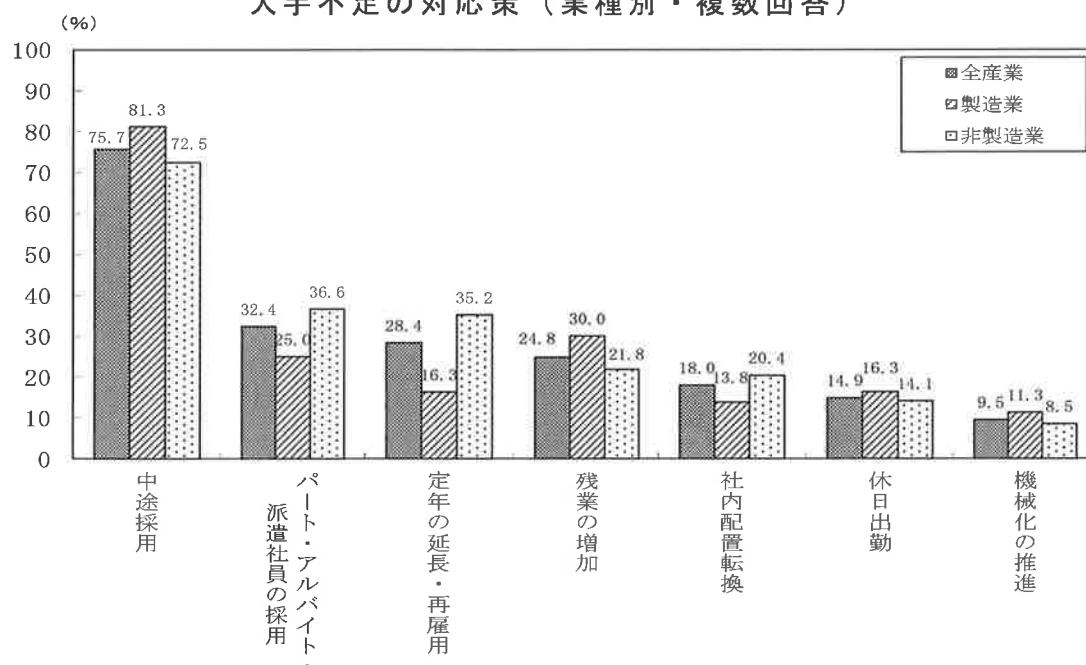
人手不足の対応策としては（複数回答）、「中途採用」を挙げる企業が75.7%で最も多く、以下順に「パート・アルバイト・派遣社員の採用」32.4%、「定年の延長・再雇用」28.4%、「残業の増加」24.8%、「社内配置転換」18.0%、「休日出勤」14.9%、「機械化の推進」9.5%となった。前年に比べ「パート・アルバイト・派遣社員の採用」（前年比▲7.4ポイント）、「中途採用」（同▲5.3ポイント）が減少し、「残業の増加」（前年比+10.4ポイント）が増えた。不足する人材の採用が難しくなるなか、残業の増加で対応する企業が増えてきているとみられる。

業種別では、製造業は「中途採用」が81.3%で最も多く、次いで「残業の増加」30.0%、「パート・アルバイト・派遣社員の採用」25.0%、「定年の延長・再雇用」、「休日出勤」がともに16.3%、「社内配置転換」13.8%、「機械化の推進」11.3%となった。

非製造業は「中途採用」が72.5%で最も多く、次いで「パート・アルバイト・派遣社員の採用」36.6%、「定年の延長・再雇用」35.2%、「残業の増加」21.8%、「社内配置転換」20.4%、「休日出勤」14.1%、「機械化の推進」8.5%となった。

部門別（生産、管理・事務、営業、研究開発部門）に人手不足の対応策をみると、すべての部門で「中途採用」（それぞれ73.6%、68.3%、85.5%、76.5%）が最も多かった。

人手不足の対応策（業種別・複数回答）



4. 人手余剰部門とその対応策

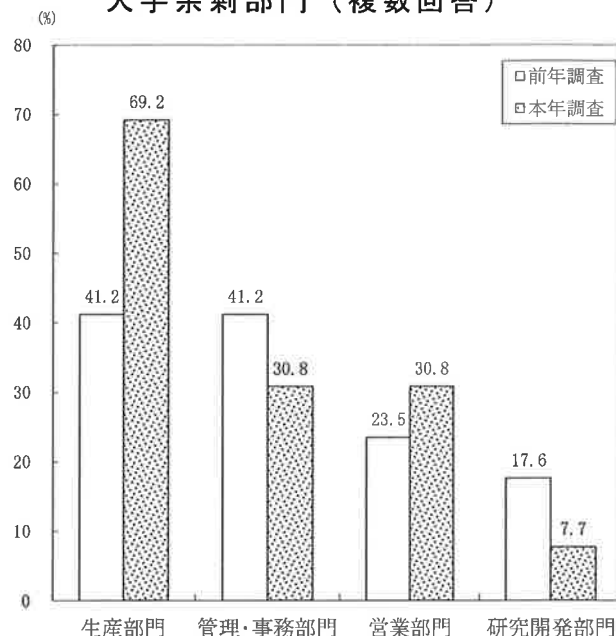
(1) 人手余剰部門

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は（複数回答）、「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、「管理・事務部門」「営業部門」がともに30.8%、次いで「研究開発部門」7.7%となった。

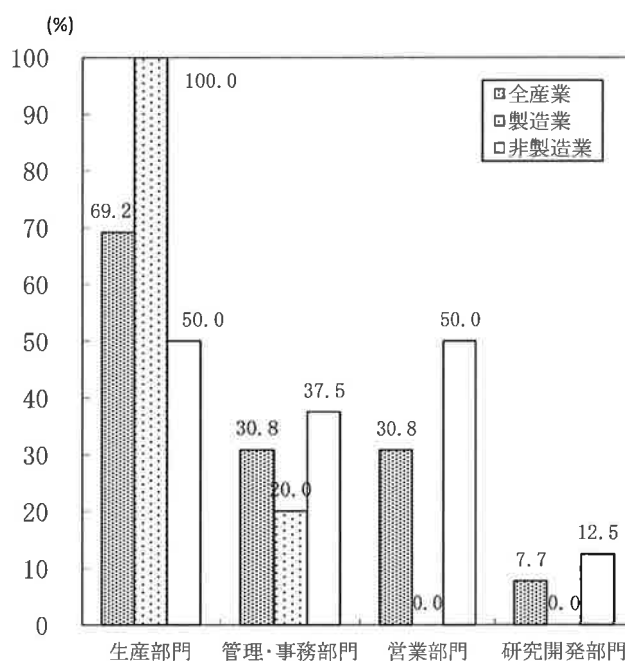
前年と比べ「生産部門」が前年比+28.0ポイントと大幅な増加となったほか、「営業部門」も同+7.3ポイントと増加した。一方、「管理・事務部門」は同▲10.4ポイント、「研究開発部門」は同▲9.9ポイントと減少した。

業種別に人手余剰部門をみると、製造業は「生産部門」が100.0%で最も多く、次いで「管理事務部門」20.0%となり、非製造業では「生産部門」と「営業部門」がいずれも50.0%で最も多く、次いで「管理事務部門」37.5%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）



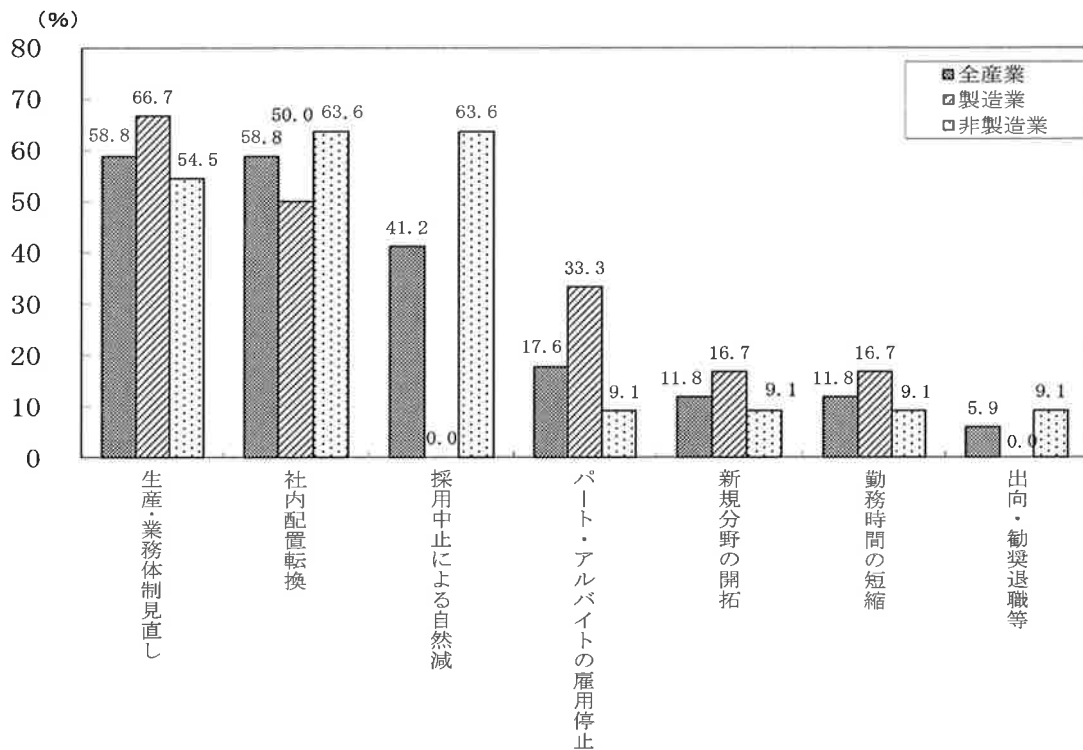
(2) 人手余剰の対応策

人手余剰の対応策としては（複数回答）、「社内配置転換」、「生産・業務体制見直し」が 58.8%で最も多く、以下、「採用中止による自然減」が 41.2%、「パート・アルバイトの雇用停止」17.6%、「勤務時間の短縮」、「新規分野の開拓」11.8%、「出向・勧奨退職等」が 5.9%となった。

業種別にみると製造業は「生産・業務体制見直し」が最も多く 66.7%、次いで「社内配置転換」50.0%、「パート・アルバイトの雇用停止」33.3%となった。非製造業は「社内配置転換」、「採用中止の自然減」がともに 63.6%で最も多く、次いで「生産・業務体制見直し」が 54.5%となった。

部門別（生産、管理・事務、営業、研究開発部門）に人手余剰の対応策として最も多かったものをみると、生産部門では「生産業務体制見直し」（66.7%）、管理・事務部門は「社内配置転換」（75.0%）、営業部門は「社内配置転換」「採用中止による自然減」がともに 66.7%で最も多かった。

人手余剰の対応策（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 58.6%（前年比▲0.4 ポイント）、「変わらない」が 28.0%（同+1.8 ポイント）、「減少」が 13.4%（同▲1.4 ポイント）となった。「増加」とした企業割合は、前年調査からほぼ横ばいの 6 割近くに達し、「減少」を大幅に上回っており、企業の人件費は「増加」している。

業種別にみると製造業は「増加」57.1%（前年比▲6.1 ポイント）、「減少」13.0%（同▲2.8 ポイント）、非製造業は「増加」59.4%（同+2.3 ポイント）、「減少」13.5%（同▲0.8 ポイント）となり、製造業、非製造業ともに「増加」が「減少」を大幅に上回った。前年との比較では、人件費が「増加」した企業は製造業で減り、非製造業では増えた。

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 25.7%（同▲16.0 ポイント）、「変わらない」が 36.0%（同+4.1 ポイント）、「減少」が 38.2%（同+11.8 ポイント）となり、人件費の「増加」が利益の圧迫になるところが増えている。

業種別では、製造業は利益が「増加」が 27.3%（前年比▲14.4 ポイント）、「減少」が 34.1%（同+9.1 ポイント）、非製造業では「増加」が 25.0%（同▲16.7 ポイント）、「減少」が 40.2%（同+13.1 ポイント）となり、製造業、非製造業ともに利益が「減少」した企業は前年に比べ増えた。

人件費が「増加」した企業が、その対応策（複数回答）として挙げたのは、多い順に「新規採用計画の抑制」52.2%、「賃金・給与の抑制」、「新製品の値上げを検討」がともに 25.7%、「効率化による残業の削減」13.2%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	58.6 (59.0)	13.4 (14.8)	25.7 (41.7)	38.2 (26.4)
製 造 業	57.1 (63.2)	13.0 (15.8)	27.3 (41.7)	34.1 (25.0)
非 製 造 業	59.4 (57.1)	13.5 (14.3)	25.0 (41.7)	40.2 (27.1)

（ ）内は 2017 年調査結果

6. 来年度の新卒者採用

来年度（2019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」2.4%、「人手が不足しているため採用を増加する」29.0%、「例年の採用を確保する」40.0%、「採用は行うが例年より減少する」7.6%、「現状の人員に余裕があるため採用を見送る」21.0%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71.4%となる。7割を超える企業が採用を増加、または例年の採用を確保するとしており、企業の新卒者の採用意欲は来年度も高いものとなっている。

業種別では「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」とした企業を合わせると、製造業64.4%、非製造業75.2%となり、製造業に比べ非製造業で新卒者の採用意欲はより高いものとなっている。

来年度（2019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	2.4	2.7	2.2
人手が不足しているため採用を増加する	29.0	24.7	31.4
例年の採用を確保する	40.0	37.0	41.6
採用は行うが例年より減少する	7.6	9.6	6.6
現状の人員に余裕があるため採用を見送る	21.0	26.0	18.2

〈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 30 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 960 社のうち、231 社（回答率 24.1%）。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	960	231	100.0	90.5
製 造 業	316	78	33.8	96.2
食 料 品	37	5	2.2	100.0
織 維	12	2	0.9	100.0
化 学	30	5	2.2	100.0
窯 業 ・ 土 石	9	1	0.4	100.0
鉄 鋼	9	1	0.4	100.0
非 鉄 金 属	9	4	1.7	100.0
金 属 製 品	19	6	2.6	100.0
一 般 機 械	35	5	2.2	100.0
電 気 機 械	37	11	4.8	100.0
輸 送 機 械	33	12	5.2	75.0
精 密 機 械	14	4	1.7	100.0
木 材 ・ 木 製 品	9	3	1.3	100.0
紙 ・ 紙 加 工 品	12	4	1.7	100.0
印 刷	27	4	1.7	100.0
そ の 他 製 造	24	11	4.8	100.0
非 製 造 業	644	153	66.2	87.6
卸 売	98	27	11.7	92.6
小 売	88	23	10.0	52.2
建 設	70	27	11.7	100.0
不 動 産	60	14	6.1	100.0
運 輸 ・ 倉 庫	84	14	6.1	100.0
電 気 ・ ガ ス	14	5	2.2	100.0
情 報 通 信	53	5	2.2	100.0
飲 食 店	43	6	2.6	100.0
サ ー ビ ス	134	32	13.9	81.3