

## 厳しさが幾分和らぐ県内雇用情勢

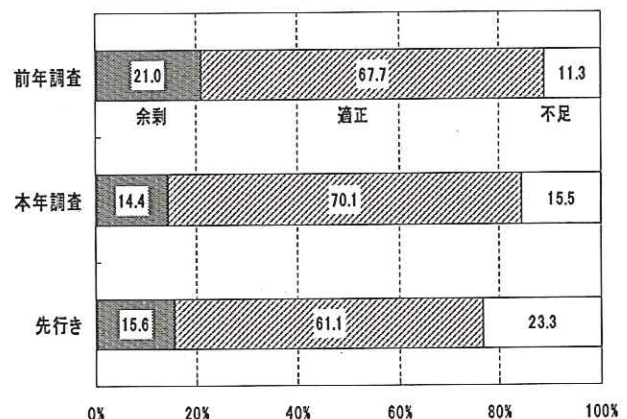
— 第 23 回埼玉県雇用動向調査より —

県内企業を対象に 10 月中旬実施した「埼玉県雇用動向調査」(回答企業数:271 社、回答率 28.6%) 結果の概要は以下のとおりである。

- ◆ 正規従業員の雇用人員が、前年同期と比較して「増加」したとする企業は 23.2% (前年比▲0.3 ポイント)、「変わらない」が 52.4% (同+7.1 ポイント)、「減少」が 24.4% (同▲6.7 ポイント) となった。雇用人員が「増加」した企業は前年比ほぼ横ばいだったが、「変わらない」とする企業が増え、「減少」とする企業が減っていることから、昨年に比べ、県内雇用情勢の厳しさは幾分和らいできている。

- ◆ 雇用人員の過不足感をみると、現状については、「余剰」が 14.4% (前年比▲6.6 ポイント)、「適正」が 70.1% (同+2.4 ポイント)、「不足」15.5% (同+4.2 ポイント) となった。前年調査では「余剰」が「不足」を上回っていたが、今回調査では、「不足」が「余剰」を上回った。また、前年との比較でも「余剰」が減り、「不足」が増えたことから、企業の雇用余剰感は薄らいできている。

雇用人員の過不足感



る。東日本大震災の影響による雇用の悪化の懸念もあったが、人員調整による適正化が進んだことや、景気が回復傾向にあることなどにより「不足」とする企業も出始めており、雇用情勢は緩和してきているようだ。

- ◆ 「人件費の支払い総額が前年同期と比較して「増加」したとする企業は 31.4%、「変わらない」が 38.7%、「減少」したとする企業は 29.9% であった。前年比でみると、「増加」が+3.1 ポイント、「減少」が▲3.7 ポイントで、前年より「増加」とする企業が増え、「減少」とする企業が減った。業績の回復に伴い、残業の増加や賞与の回復など、企業の人件費支払い総額は「増加」した企業が増えたようだ。
- ◆ 来年度 (2012 年 4 月入社) の新卒採用については、「人員に余裕があるため採用を見送った」(41.6%) が最も多く、以下「長期的経営戦略から例年の採用を確保した」(30.7%)、「採用は行うが例年より減少した」(16.5%)、「採用が容易となったため採用を増加した」(6.1%)、「人手が不足しているため採用を増加した」(5.2%)

となった。

例年並みもしくはそれ以上の採用を行ったのは、「長期的経営戦略から例年の採用を確保した」、「人手が不足しているため採用を増加した」、「採用が容易となったため採用を増加した」を合わせた 42.0%で、前年と比べ+10.4ポイントと増加した。雇用余剰感は前年より和らいできており、雇用人員が「不足」する企業も増えてきていることから、来年度の新卒者の採用については、これまでより改善が期待される。

### 来年度の（2012年4月入社）の新卒採用

（単位：%）

	全産業	製造業	非製造業
人員に余裕があるため採用を見送った	41.6	41.6	41.5
長期的経営戦略から例年の採用を確保した	30.7	26.7	33.8
採用は行うが例年より減少した	16.5	19.8	13.8
採用が容易となったため採用を増加した	6.1	7.9	4.6
人手が不足しているため採用を増加した	5.2	4.0	6.2

— 埼 玉 県 —

# 雇 用 動 向 調 査

(第 23 回)

(平成 23 年 10 月中旬実施)

公益財団法人 埼玉りそな産業経済振興財団

## 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」したとする企業は23.2%（前年比▲0.3ポイント）、「変わらない」が52.4%（同+7.1ポイント）、「減少」が24.4%（同▲6.7ポイント）となった。

雇用人員が「増加」した企業は前年比ほぼ横ばいだったが、「変わらない」とする企業が増え、「減少」とする企業が減っていることから、昨年に比べ県内雇用情勢の厳しさは幾分和らいできている。

業種別にみると、製造業は「増加」29.5%（前年度比+2.5ポイント）、「減少」32.1%（同+1.8ポイント）、非製造業では「増加」18.9%（同▲2.1ポイント）、「減少」18.9%（同▲12.8ポイント）となった。製造業では「増加」「減少」ともに前年より僅かに増えており、前年と比べ雇用の増減については大きな変化は無い模様。一方、「非製造業」は「増加」が僅かに減ったが、「減少」は大幅に減っており、雇用環境の厳しさは緩和している。

パート・アルバイト、臨時従業員等については、「増加」17.7%（前年比▲2.5ポイント）、「変わらない」62.1%（同+1.4ポイント）、「減少」20.2%（同+1.1ポイント）となり、前年調査から一転、「減少」が「増加」を上回った。雇用環境の厳しさは緩和傾向にあるものの、パート・アルバイト、臨時従業員等を増加させるところは少ないようだ。

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	23.2 (23.5)	24.4 (31.1)	17.7 (20.2)	20.2 (19.1)
製 造 業	29.5 (27.0)	32.1 (30.3)	23.4 (26.5)	21.5 (15.4)
非 製 造 業	18.9 (21.0)	18.9 (31.7)	13.5 (15.3)	19.1 (22.0)

注：（ ）内は 2010 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 14.4%（前年比 ▲6.6 ポイント）、「適正」が 70.1%（同+2.4 ポイント）、「不足」15.5%（同+4.2 ポイント）となった。前年調査では「余剰」が「不足」を上回っていたが、今回調査では、「不足」が「余剰」を上回った。また、前年との比較でも「余剰」が減り、「不足」が増えたことから、企業の雇用余剰感は薄らいできている。

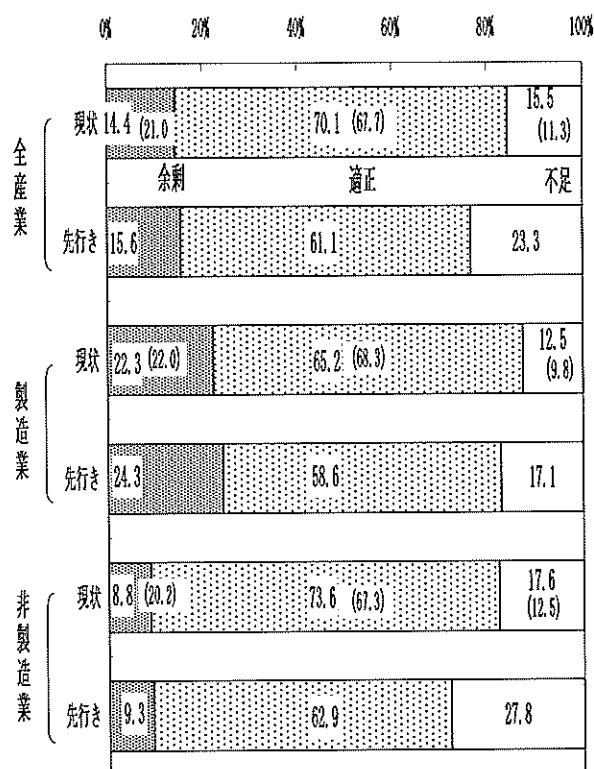
東日本大震災の影響による雇用の悪化の懸念もあったが、人員調整による適正化が進んだことや、景気が回復傾向にあることなどにより「不足」とする企業も出始めており、雇用情勢は緩和してきているようだ。

業種別にみると、製造業は「余剰」22.3%（前年比+0.3 ポイント）、「適正」65.2%（同▲3.1 ポイント）、「不足」12.5%（同+2.7 ポイント）となり、「不足」とするところが前年と比べ増加した。非製造業は「余剰」8.8%（同▲11.4 ポイント）、「適正」73.6%（同+6.3 ポイント）、「不足」17.6%（同+5.1 ポイント）となった。非製造業では「余剰」が前年から大幅に減少し、「不足」とする割合を下回り、雇用の不足感が強まっている。特に「運輸」「卸売り」「サービス」などで「余剰」とする割合が大幅に減った。

先行きは「余剰」が 15.6%、「適正」が 61.1%、「不足」が 23.3%となり、先行き「不足」と見込む企業が増している。

業種別にみると、非製造業で「不足」が現状から+10.2 ポイントと大幅に増えており、先行き年末、年度末の季節要因もあるが、雇用は「不足」を見込む企業割合が高くなっている。

雇用人員の過不足感



( )内は2010年調査結果

### 3. 人手余剰部門とその対応策

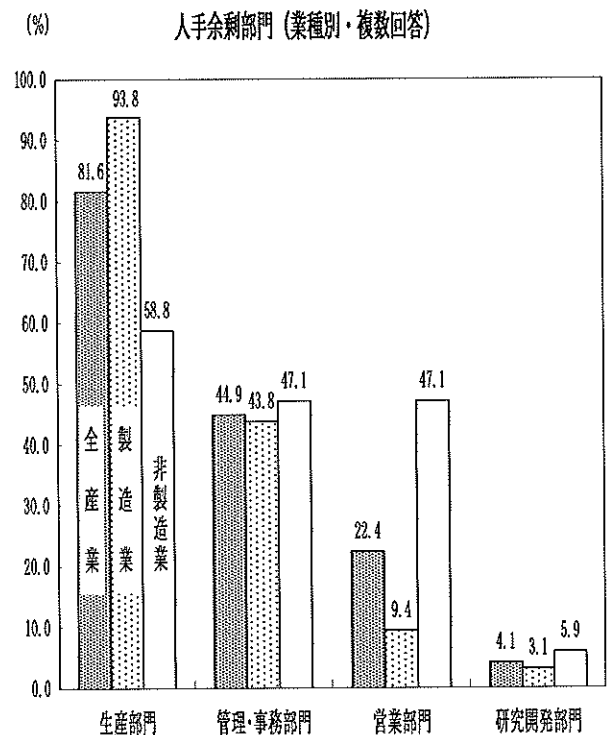
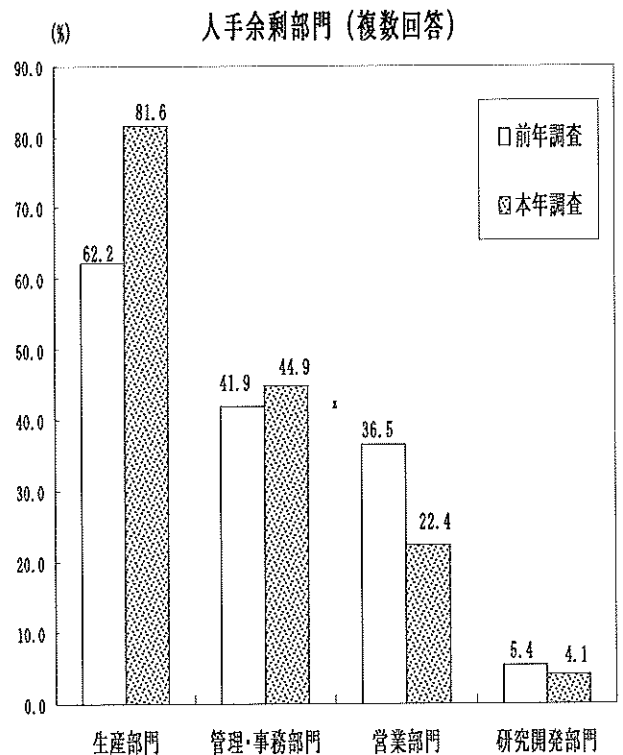
#### (1) 人手余剰部門

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81.6%で最も多く、以下「管理・事務部門」の44.9%、「営業部門」の22.4%、「研究開発部門」の4.1%となった。

前年調査と比較し大きく増加したのは「生産部門」（前年比+19.4ポイント）、一方、大きく減少したのは「営業部門」（同▲14.1ポイント）となった。製造業を中心に「生産部門」を余剰部門として挙げるところが、引き続き多い。

業種別にみると、製造業は「生産部門」（93.8%）が最も多く、次いで「管理・事務部門」（43.8%）となった。製造業では雇用人員が「余剰」とする企業のうち9割の企業が「生産部門」における雇用余剰感を挙げている。

非製造業は、「生産部門」（58.8%）をあげる企業が最も多く、次いで「管理・事務部門」「営業部門」（いずれも47.1%）となった。



## (2) 人手余剰の対応策

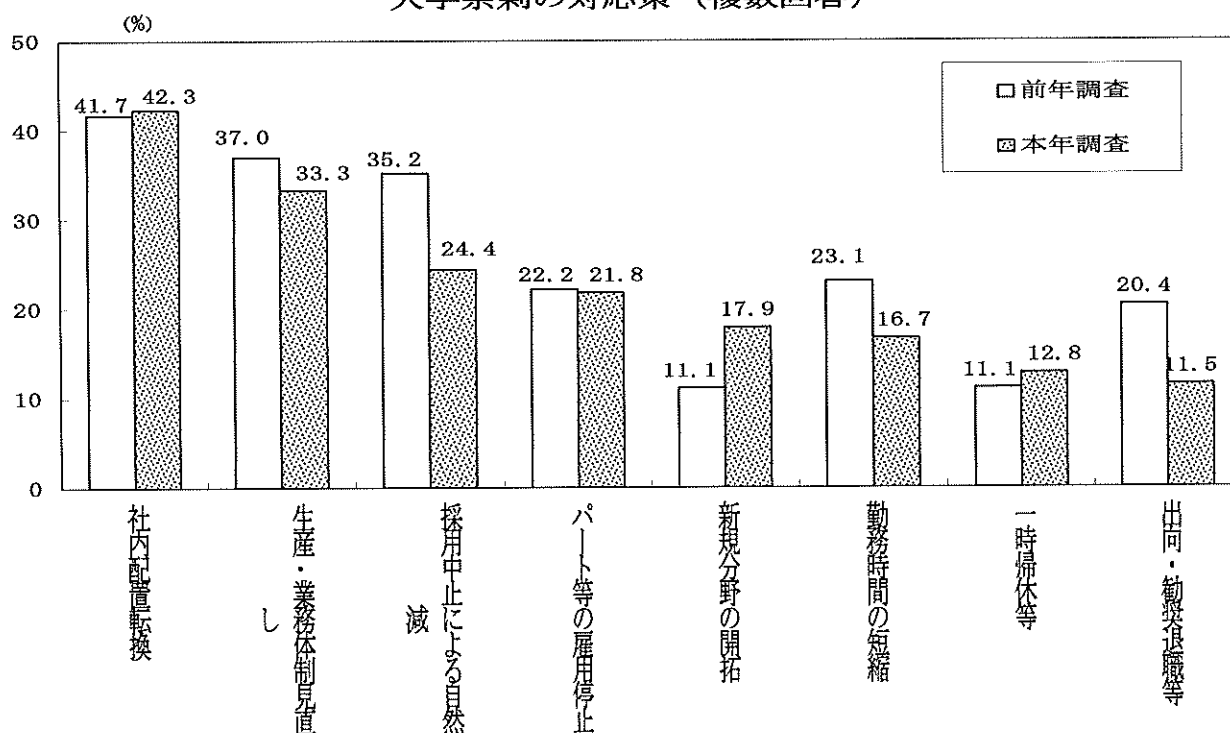
人手余剰の対応策（複数回答）としては、前年調査同様、「社内配置転換」を挙げる企業が 42.3%で最も多く、以下「生産・業務体制見直し」（33.3%）、「採用中止による自然減」（24.4%）、「パート・アルバイトの雇用停止」（21.8%）、「新規分野の開拓」（17.9%）、「勤務時間の短縮」（16.7%）、「一時帰休等」（12.8%）、「出向・勧奨退職等」（11.5%）となった。

雇用余剰感の強かった昨年までは、「採用中止」や「出向・勧奨退職等」、「勤務時間の短縮」を挙げる企業が多かったが、雇用余剰感が和らいできたことから、余剰人員は不足部門への配置換えや、業務体制を見直すなど、社内調整で対応する企業が増えてきている模様で、「社内配置転換」や「生産・業務体制見直し」が対応策の上位となったようだ。

前年調査と比べると、「新規分野の開拓」（前年比+6.8ポイント）が増加し、「採用中止による自然減」（同▲10.8ポイント）、「出向・勧奨退職等」（同▲8.9ポイント）などは減少となった。

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、「生産業務体制の見直し」（42.5%）が最も多く、「管理・事務部門」、「営業部門」では「社内配置転換」（それぞれ 45.5%、72.2%）が多かった。

人手余剰の対応策（複数回答）



#### 4. 人手不足部門とその対応策

##### (1) 人手不足部門

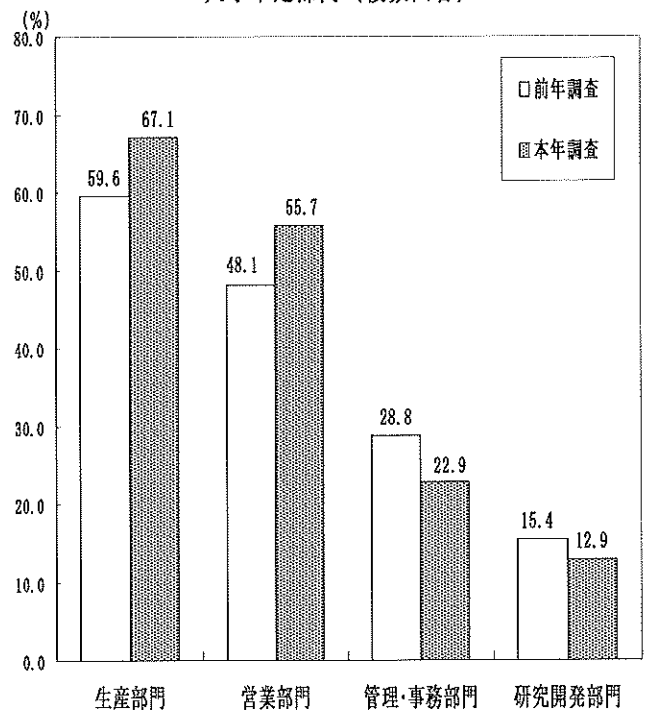
「現状または先行きで不足」とした企業で、人手に不足がでている部門（複数回答）は、「生産部門（建設・サービス等では作業現場）」が 67.1% で最も多く、以下「営業部門」（55.7%）、「管理・事務部門」（22.9%）、「研究開発部門」（12.9%）の順となった。

前年調査と比較すると、増加となったのは「営業部門」の同+7.6ポイント、「生産部門」の同+7.5ポイントで、減少となったのは「管理・事務部門」の同▲5.9ポイント、「研究開発部門」の同▲2.5ポイントであった。

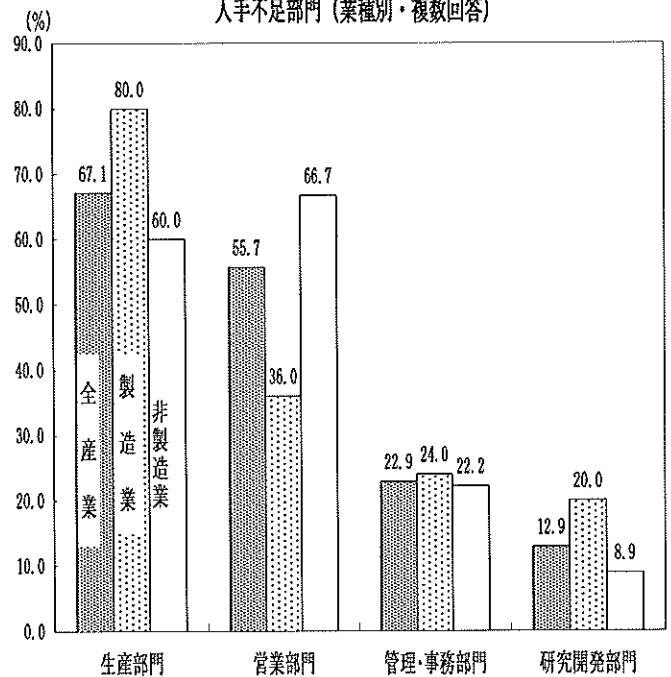
雇用の余剰部門においても「生産部門」を挙げる企業割合が高かったが、不足部門においても「生産部門」の割合が高い。受注、販売の回復とともに、生産部門の人員不足が発生している企業も出てきているようだ。

業種別に人手不足部門をみると、製造業は「生産部門」が最も多く 80.0%、次いで「営業部門」の 36.0%、非製造業では「営業部門」が最も多く 66.7%、次いで「生産部門」の 60.0%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）



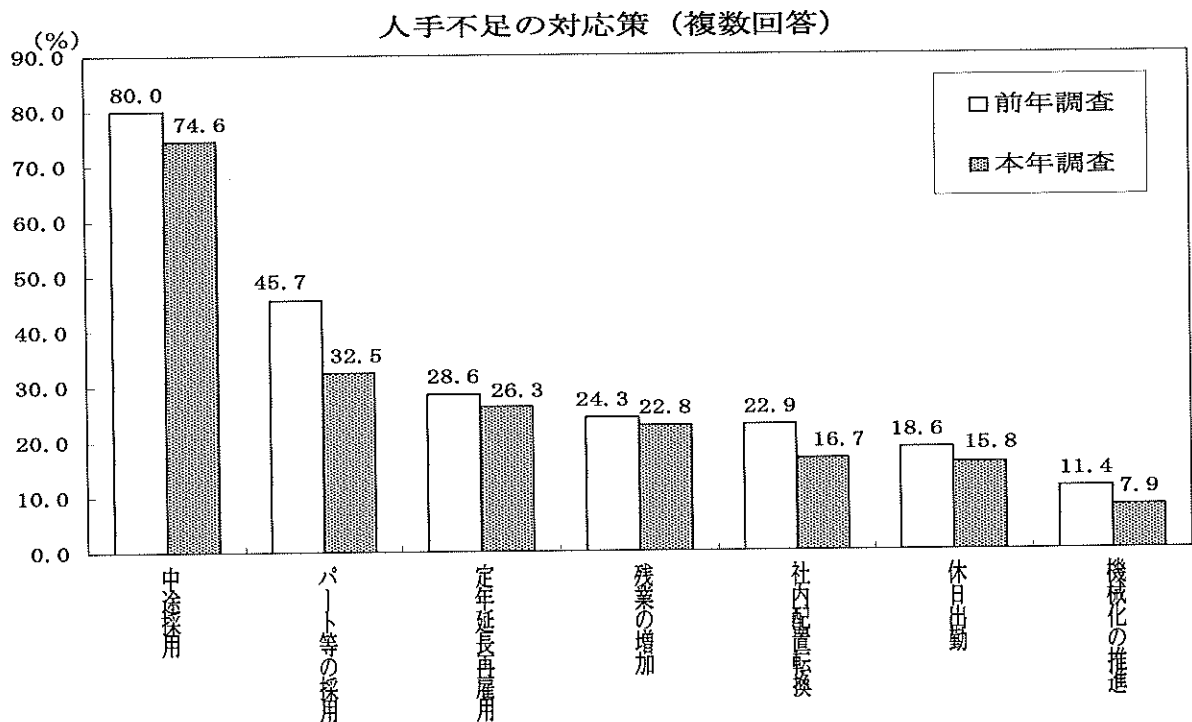


## (2) 人手不足の対応策

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74.6%で前年の調査に引き続き最も多かった。以下順に「パート・アルバイトの採用」（32.5%）、「定年の延長・再雇用」（26.3%）、「残業の増加」（22.8%）、「社内配置転換」（16.7%）、「休日出勤」（15.8%）、「機械化の推進」（7.9%）となった。

前年との比較では、「パート・アルバイトの採用」（前年比▲13.2ポイント）、が大幅に減少した。人手不足の対応策として、これまで「中途採用」以外では、「パート・アルバイトの採用」を挙げる企業が比較的多かったが、人員の調整が進んだ企業が多くなるなか、このところの景気の回復もあり、「パート・アルバイトの採用」から、従業員の育成等の観点等より正社員の採用へシフトしている様子もうかがえる。

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（87.1%）、管理・事務部門（75.0%）、生産部門（68.1%）で「中途採用」の比率が高かった。



## 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」したとする企業は 31.4%、「変わらない」が 38.7%、「減少」したとする企業は 29.9%であった。

前年比でみると、「増加」が+3.1ポイント、「減少」が▲3.7ポイントで、前年より「増加」とする企業が増え、「減少」とする企業が減った。業績の回復に伴い、残業の増加や賞与の回復など、企業の人件費支払い総額は「増加」しているようだ。

業種別にみると、製造業は「増加」40.5%（前年比+6.4ポイント）、「減少」25.2%（同▲3.3ポイント）、非製造業は「増加」25.0%（同+1.1ポイント）、「減少」33.1%（同▲4.3ポイント）となり、製造業で人件費が「増加」した企業が増えている。

人件費が「増加」した企業について、利益への影響をみると、「増加（売上増、合理化等で吸収）」とした企業が 46.5%（前年比+12.8ポイント）、「減少」とした企業が 33.7%（同▲6.1ポイント）であった。前年度の調査では、「減少」したとする企業が「増加」したとする企業を上回っていたが、今年度は「増加」した企業が大幅に増え、「増加」が「減少」を上回った。業績の回復に伴い企業の人件費は増加傾向にある模様だが、売上げの増加などから利益の増加に結びついているところも多くなっている。

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、「新規採用計画の抑制」（61.2%）が最も多く、以下「効率化による残業の削減」（28.2%）、「賃金・賞与の抑制」（27.1%）、「とくに行っていない」（20.0%）、「新製品の値上げを検討」（8.2%）の順となった。

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	31.4(28.3)	29.9(33.6)	46.5(33.7)	33.7(39.8)
製造業	40.5(34.1)	25.2(28.5)	52.2(38.1)	37.0(31.0)
非製造業	25.0(23.9)	33.1(37.4)	40.0(29.3)	30.0(48.8)

注：( ) 内は 2010 年調査結果

## 6. 来年度の新卒採用

来年度（2012年4月入社）の新卒採用については、「人員に余裕があるため採用を見送った」（41.6%）が最も多く、以下「長期的経営戦略から例年の採用を確保した」（30.7%）、「採用は行おうが例年より減少した」（16.5%）、「採用が容易となったため採用を増加した」（6.1%）、「人手が不足しているため採用を増加した」（5.2%）となった。

例年並みもしくはそれ以上の採用を行ったのは、「長期的経営戦略から例年の採用を確保した」、「人手が不足しているため採用を増加した」、「採用が容易となったため採用を増加した」を合わせた42.0%で、前年と比べ+10.4ポイントと増加した。雇用余剰感は前年より和らいできており、雇用人員が「不足」する企業も増えてきていることから、来年度の新卒者の採用については、これまでより改善が期待される。

### 来年度の（2012年4月入社）の新卒採用

（単位：%）

	全産業	製造業	非製造業
人員に余裕があるため採用を見送った	41.6	41.6	41.5
長期的経営戦略から例年の採用を確保した	30.7	26.7	33.8
採用は行おうが例年より減少した	16.5	19.8	13.8
採用が容易となったため採用を増加した	6.1	7.9	4.6
人手が不足しているため採用を増加した	5.2	4.0	6.2

## 〈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 23 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 947 社のうち、271 社（回答率 28.6%）。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	947	271	100.0	90.0
製 造 業	299	112	41.3	96.4
食 料 品	21	5	1.8	100.0
織 維	13	2	0.7	100.0
化 学	19	15	5.5	86.7
窯業・土石	11	3	1.1	100.0
鉄 鋼	8	2	0.7	100.0
非鉄金属	11	3	1.1	100.0
金属製品	34	20	7.4	100.0
一般機械	31	5	1.8	100.0
電気機械	32	13	4.8	100.0
輸送機械	28	14	5.2	85.7
精密機械	19	7	2.6	100.0
木材・木製品	10	1	0.4	100.0
パルプ・紙	12	5	1.8	100.0
印 刷	19	3	1.1	100.0
その他製造	31	14	5.2	100.0
非製造業	648	159	58.7	85.5
卸 売	79	21	7.7	90.5
小 売	139	34	12.5	70.6
建 設	93	28	10.3	100.0
不 動 産	42	9	3.3	100.0
運輸・倉庫	32	15	5.5	93.3
電気・ガス	10	1	0.4	0.0
情報通信	11	3	1.1	100.0
飲 食 店	61	7	2.6	71.4
サ ー ビ ス	181	41	15.1	80.5