

●調査レポート

埼玉県内企業の2013年雇用動向調査

調査対象: 県内企業 574 社

調査方法: アンケート方式 (5月上旬 郵送回収)

回答企業: 267 社(回答率 46.5%)

業種別内訳: 製造業 152 社 非製造業 115 社

要旨

本調査は、埼玉県内企業の雇用情勢の現状と今後の見通しを把握するために実施した。

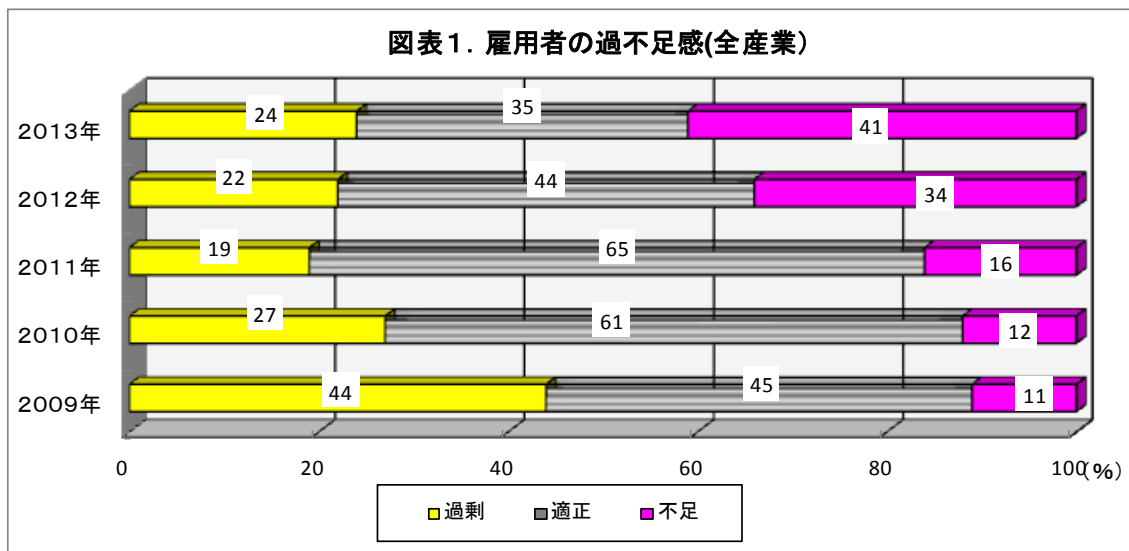
現在の雇用情勢は、前年に比べ雇用者数の不足感が強まり、2010年以降の緩やかな改善傾向は持続している。全産業で「適正」とする割合は、2011年には過去最高の65%に達したが、昨年の44%、今回調査は35%と前年比9ポイント減少している。一方、「不足」は、2009年の11%を底に増加に転じ、今回調査では前年比7ポイント増の41%と選択肢の中で最も多くなっている。これは、団塊世代(1947年～49年生まれ)の内1947年生まれが、昨年65歳に到達し、いわゆる「2012年問題」と言われる労働市場からの本格的な退出が始まったことが少なからず影響していることが要因と考えられる。

一年後に見込まれる雇用者数については、「増加見込み」とする企業が42%と4年連続で増加している。景気回復への期待が高まっていることから、県内企業は、緩やかに雇用を拡大していくことが期待される。

1. 雇用者数の過不足感

(1) 不足感が強まる ～全産業で4割強～

2013年の雇用者数の過不足感について、「過剰」、「適正」、「不足」の3択で尋ねたところ、全産業で「過剰」とする割合は、リーマン・ショックの影響から、2009年には過去最高の44%まで高まった。その後、景気の持ち直しとともに減少していたが、昨年の22%、

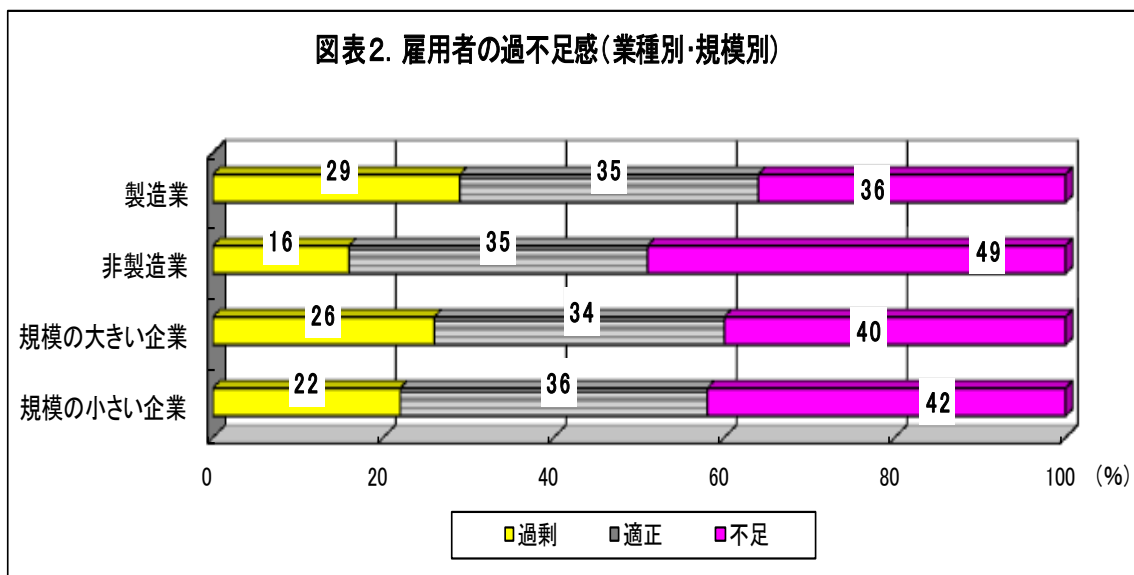


今回調査は24%と2年連続で増加している。また、「適正」は、2011年には過去最高の65%に達したが、昨年の44%、今回調査は35%と前年比9%減少している。一方、「不足」は、2009年の11%を底に増加に転じ、今回調査では前年比7%増の41%と選択肢の中で最も多くなっている。リーマン・ショックの影響が薄れた2010年以降の雇用情勢の緩やかな改善傾向は持続している。(図表1)

(2) 業種別・企業規模別 ～特に非製造業、規模の小さい企業で不足感が強い～

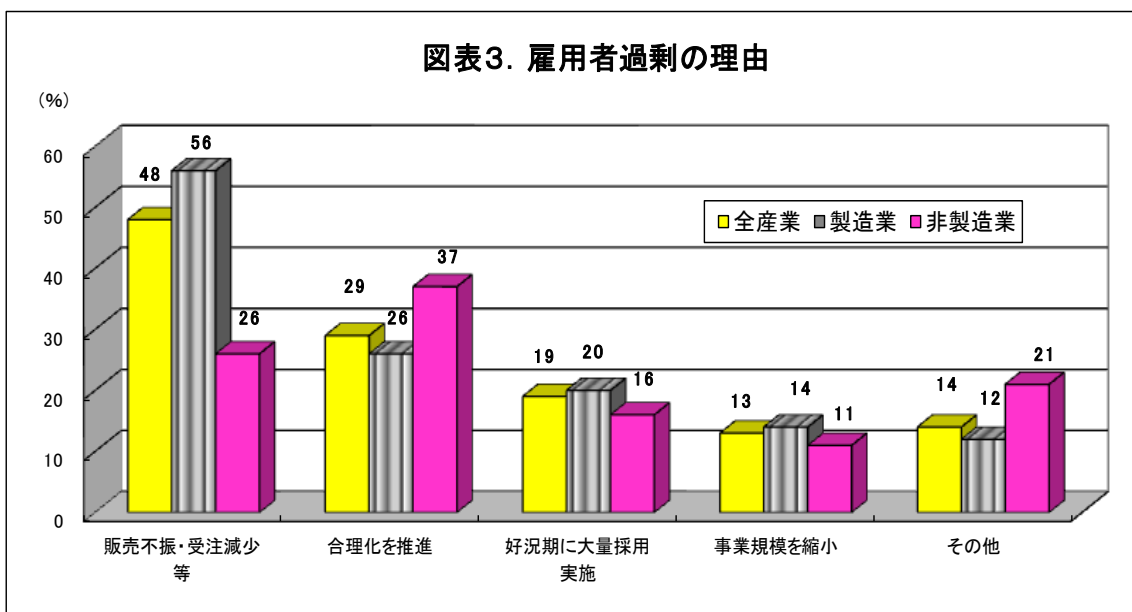
業種別に雇用者数の過不足感をみると、「不足」とする割合は、製造業が前年比10%増の36%、一方で非製造業では4%増の49%とほぼ半数を占めている。非製造業では、消費税引き上げ前の駆け込み需要の動きが見られる住宅関連業種を中心に不足とする企業が多くなっている。

規模別では、「不足」とする割合は、従業員100人以上の企業(以下、規模の大きい企業)は前年比3%増の40%、従業員100人未満の企業(以下、規模の小さい企業)は12%増の42%と、不足感を強めている。(図表2)



2. 「過剰」の理由(複数回答) ～「販売不振・受注減少等」がトップ～

雇用者数が「過剰」としている理由は、全産業では「販売不振・受注減少等」が前年比減少ながら48%と最も多く、続いて「合理化を推進」、「好況期に大量採用を実施」の順となっている。製造業では、全産業が挙げている「過剰」理由と同様な順であるが、特に「販売不振・受注減少等」が56%と過半を占め顕著となっている。非製造業では、「合理化を推進」が37%と最も多く、「販売不振・受注減少等」は前年比47%減の26%と前年のトップから2位に後退している。(図表3)

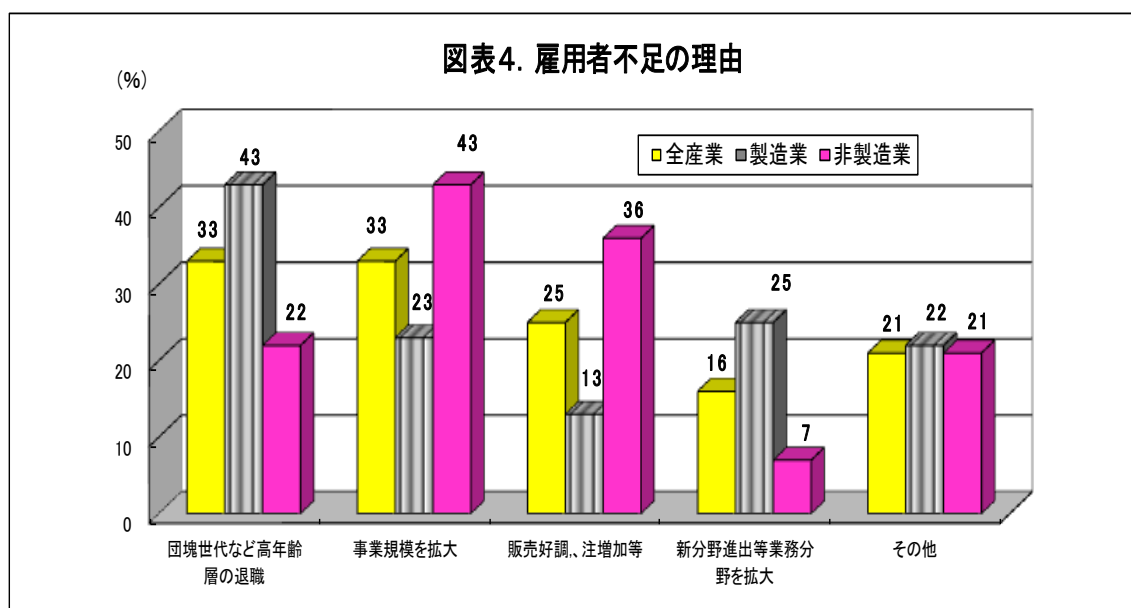


(注)複数回答のため合計は100%にならない。

3. 「不足」の理由（複数回答） ～「事業規模を拡大」の増加が非製造業で目立つ～

雇用者数が「不足」としている理由は、全産業では、「団塊世代など高年齢層の退職」と「事業規模を拡大」がともに 33%と最も多い。「事業規模を拡大」が前年比 8 割増加し、順位を 2 位から 1 位に上げている。3 番目が「販売好調、受注増加等」が 25%であった。引き続き「団塊世代など高年齢層の退職」が多い理由としては、団塊世代（1947 年～49 年生まれ）の内 1947 年生まれが、昨年 65 歳に到達し、いわゆる「2012 年問題」と言われる労働市場からの本格的な退出が始まったことが要因と考えられる。

業種別にみると、製造業では、「団塊世代など高年齢層の退職」が前年比 4 割増の 43%



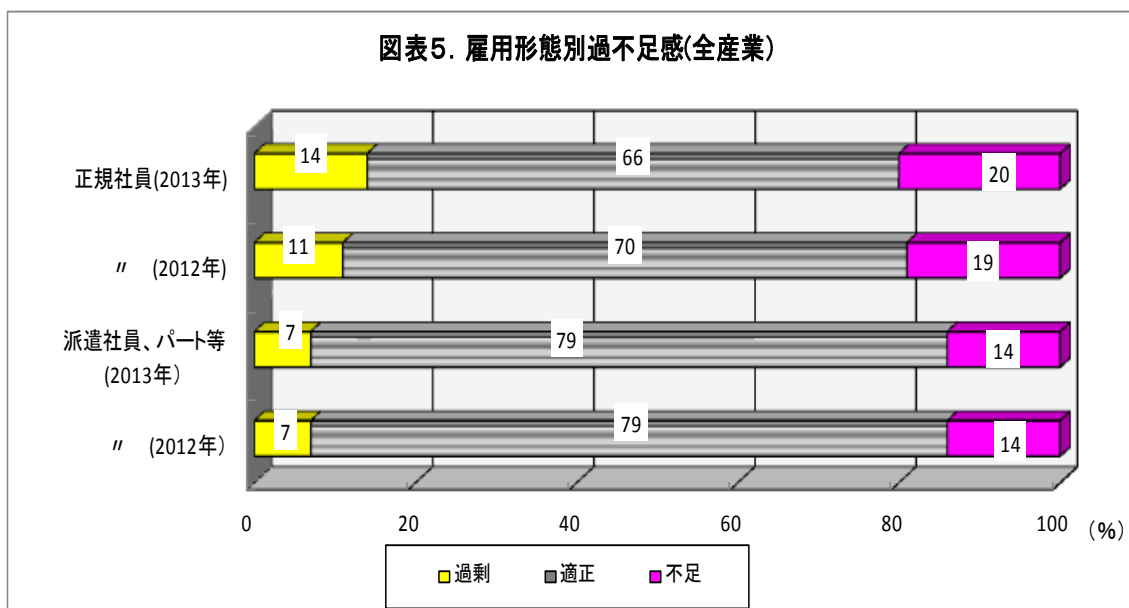
(注)複数回答のため合計は100%にならない。

と最も多く、続いて「新分野進出等業務分野を拡大」が25%、「事業規模を拡大」が23%で、昨年と同様の順番であった。非製造業では、「事業規模を拡大」が前年比23ポイント増の43%と昨年の4位からトップに浮上した。これは、高齢化の進展に伴う需要拡大が続く介護等のサービス分野等で「事業規模を拡大」を挙げる企業が多く見られる。次いで、「販売好調、受注増加等」がほぼ前年並みの36%であった。

なお、「その他」の内訳では、世代交代のための若手の人材不足を指摘する回答がみられた。(図表4)

4. 雇用形態別の過不足感 ～正規社員、派遣社員・パート等とも多くの企業が適正～

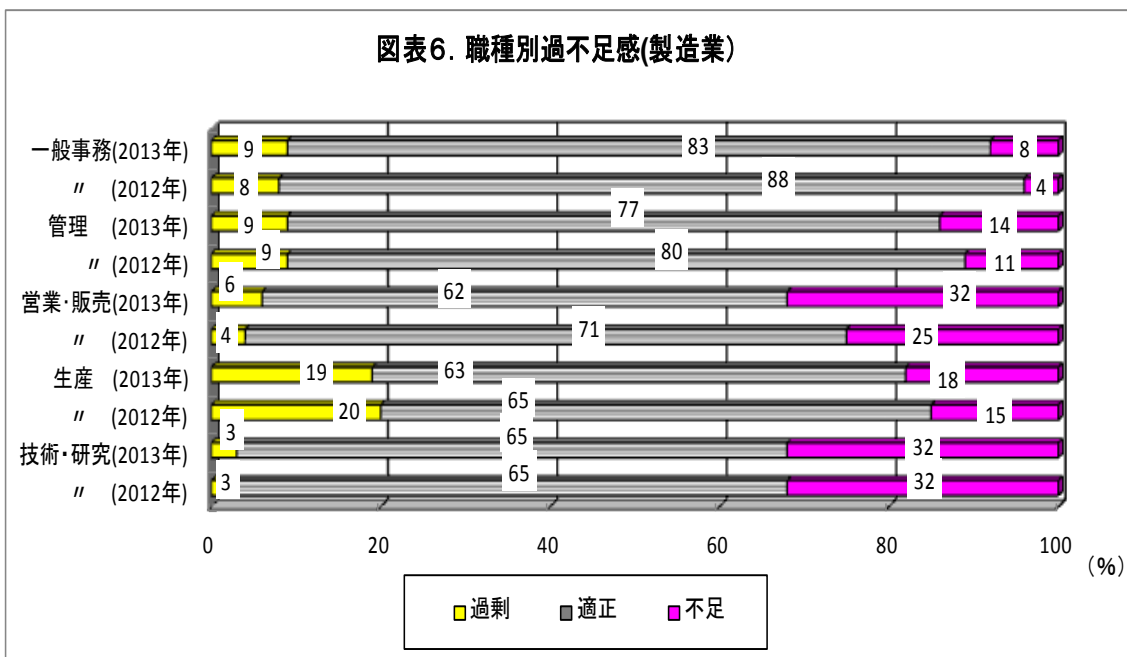
雇用者数の過不足感を正規社員と派遣社員・パート等の雇用形態別に尋ねたところ、正規社員では、「適正」とする割合が前年比4ポイント減ながら66%と多くの企業で「適正」としている中で、「過剰」は前年比3ポイント増の14%と過剰感やや強まっている。「不足」は1ポイント増の20%で2年連続で「不足」が「過剰」を上回った。また、派遣社員・パート等では、前年と状況は変わらず、8割弱の企業が適正としている。(図表5)



5. 職種別の雇用動向

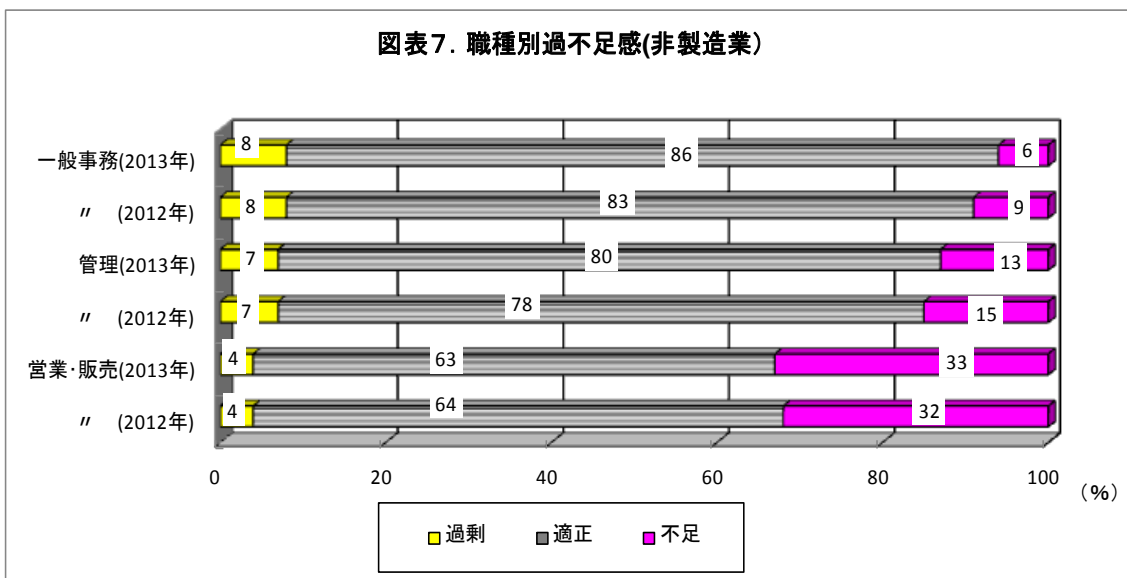
(1) 製造業 ～研究・技術開発部門で不足が目立つ～

職種別に製造業の雇用者数の過不足感をみると、いずれの職種も、「適正」とする割合が最も多い。研究・技術部門を除き前年に比べ「不足」とする割合が増加し、やや不足感が強まっている。研究・技術開発部門の「不足」は、前年比横ばいながら32%と全職種の中で最も多く、かつ過剰を29ポイントと大幅に上回っている。中小企業では、研究・技術開発者の確保が大きな課題であることが窺われる。(図表6)



(2) 非製造業 ～営業・販売部門で不足感が強い～

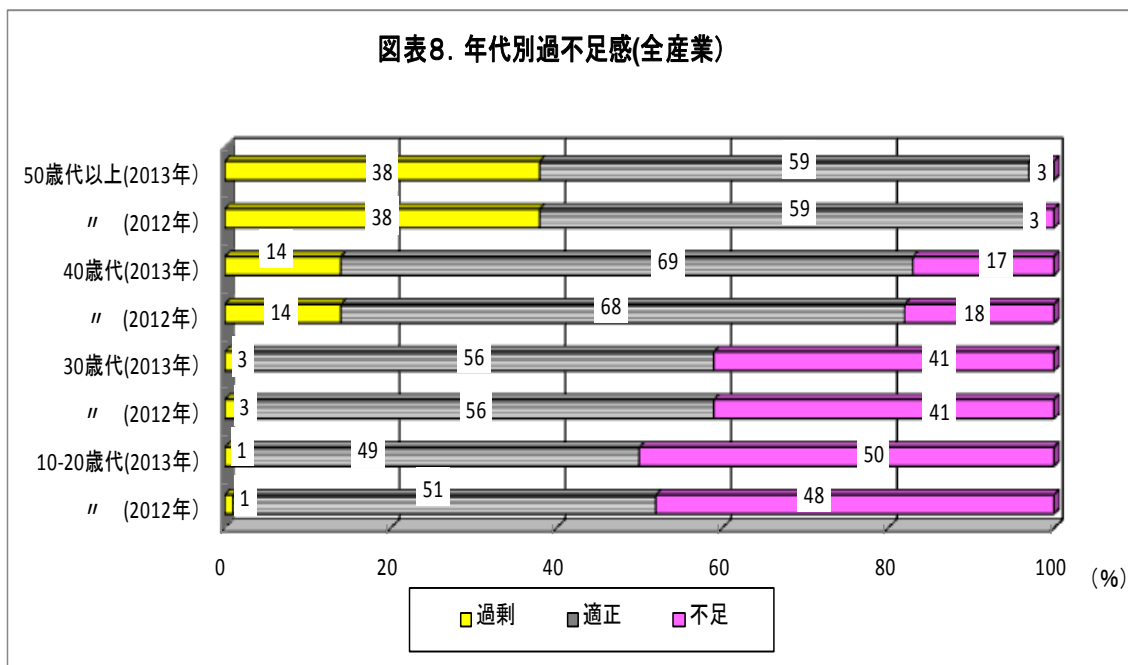
非製造業では、いずれの職種も「適正」割合が最多である。「不足」では一般事務部門が6%と前年に比べ3%、管理部門が13%と2%各々減少し不足感が薄れているのに対して、営業・販売部門が前年比1%増の33%と不足感が他の部門に比べ非常に強い状況が続いている。(図表7)



6. 年代別の過不足感 ～不足感が強い若年層～

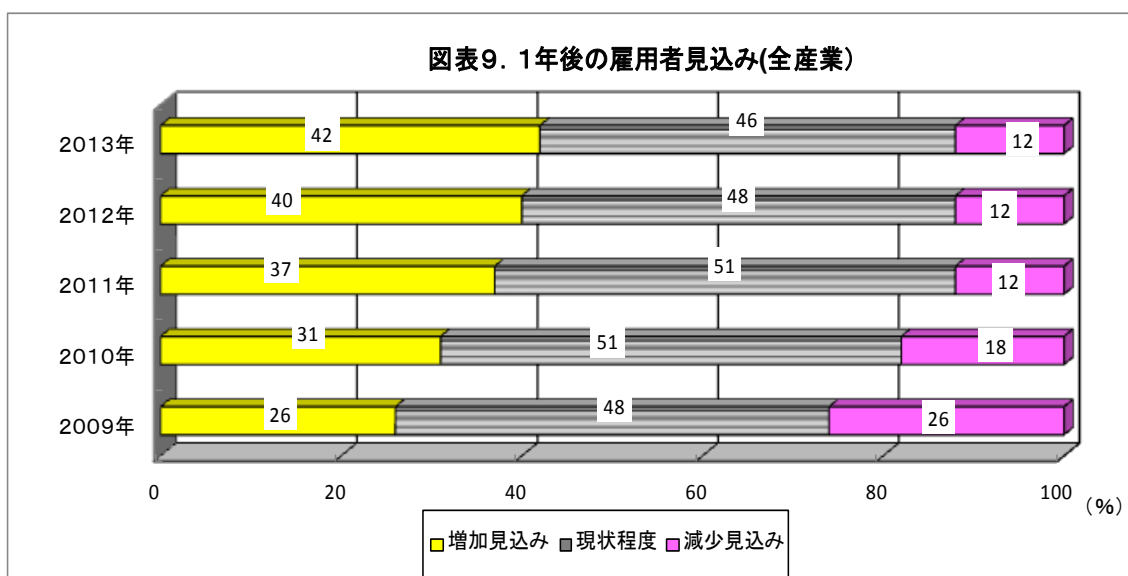
年代別の雇用者数の過不足感は、全産業で「過剰」が最も多かったのが50歳代以上で38%となっており、次いで40歳代が14%と、高齢層ほど過剰感が強い。一方で、年代

が若くなるほど不足感は強く、「不足」が10～20歳代では50%と前年度比2割ほど増加、30歳代で横ばいの41%となっている。若年層の人材確保に苦勞している状況に変わらない。(図表8)



7. 一年後の雇用者数見込み ～4割強の企業が「増加見込み」～

一年後に見込まれる雇用者数についてみると、全産業で、「増加見込み」とする割合が42%と前年比2割増加している。「増加見込み」はリーマン・ショックの影響を受けた2009年の26%を底に増加している。景気回復への期待が高まっていることから、県内企業は、緩やかに雇用を拡大していくことが期待される。(図表9)



8. まとめ

埼玉県内企業の雇用情勢は、前年に比べ雇用者数の不足感が強まり、2010年以降の緩やかな改善傾向は持続している。不足感が強まっている背景には、製造業では円高の是正による業績の持ち直しが、非製造業では住宅関連業種を中心に消費税引き上げ前の駆け込み需要の動きがあると見られる。これに加えて、昨年来団塊の世代が65歳に到達し、労働市場からの本格的な退出が始まっているいわゆる「2012年問題」も少なからず影響しているようである。

また、今回の調査では、10-20歳代の「不足」の割合が50%に上り、他の世代に比べ不足感が強まっている。今後、企業が成長を続けるために不可欠である世代交代に向けた若手人材の確保と計画的な人材育成の取り組みが喫緊の課題であることを、改めて認識させられる結果となった。