

●調査レポート

埼玉県内企業の2014年雇用動向調査

調査対象：県内企業 573 社

調査方法：アンケート方式（8月上旬 郵送回収）

回答企業：270 社（回答率 47.1%）

種別内訳：製造業 165 社 非製造業 105 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。

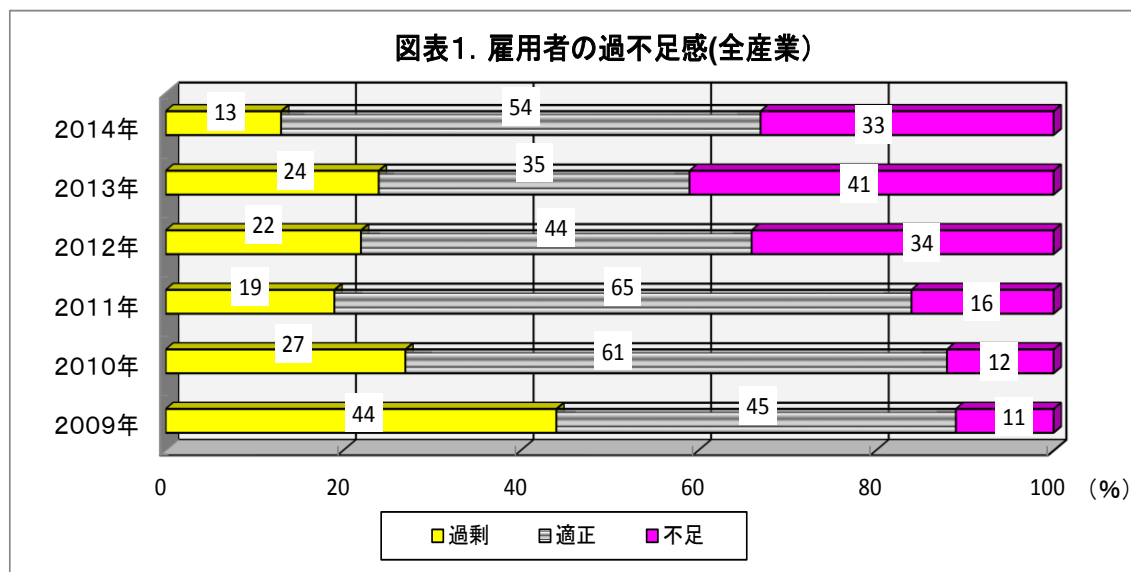
現在の雇用情勢は、景気が緩やかに持ち直すなかで、改善傾向にある。全産業で「適正」とする割合は 54%と前年比 19 ㊦増と大幅に増加している一方で、「過剰」が 13%と、前年の 24%に比べ 11 ㊦減、「不足」は同 8 ㊦減の 33%となっている。

一年後に見込まれる雇用者数については、「増加見込み」とする企業が前年比 6 ㊦増の 48%と 5 年連続で増加している。景気が回復するとともに、県内企業は雇用を拡大させていくとみられる。

1. 雇用者数の過不足感

(1) 適正が大幅増 ～全産業で 5 割強～

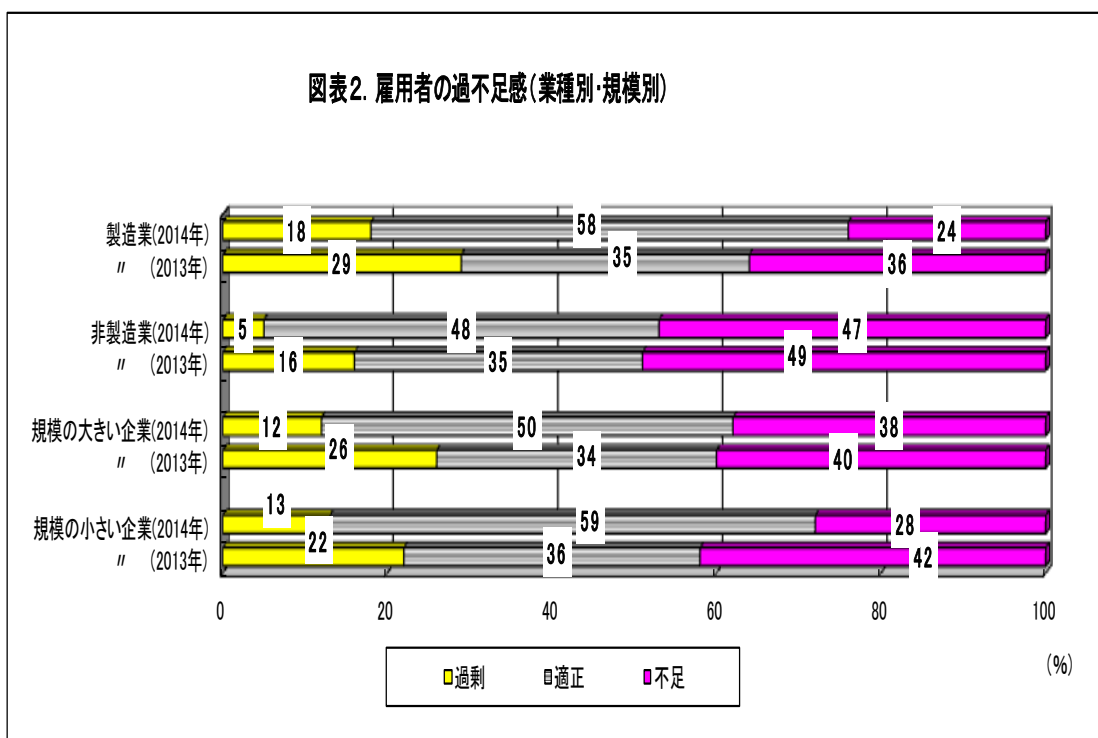
2014 年の雇用者数の過不足感について、「過剰」、「適正」、「不足」の 3 択で尋ねたところ、全産業で「適正」とする割合は 54%と前年比 19 ㊦増と大幅に増加している一方で、「過剰」は 13%と、前年の 24%に比べ 11 ㊦減、「不足」は同 8 ㊦減の 33%となっている。過剰感がかなり薄れるとともに、不足感が緩和され、適正が選択肢の中で最も多くなっている。景気が緩やかに持ち直すなかで、雇用者側からみた雇用情勢は改善傾向にあると見られる。（図表 1）



(2) 業種別・企業規模別 ～非製造業で不足感が強い～

業種別に雇用者数の過不足感をみると、「過剰」とする割合は、製造業が前年比 11 ㊦減の 18%、非製造業では 11 ㊦減の 5%と、過剰感が薄れている。一方、「不足」は製造業が前年比 12 ㊦減の 24%、非製造業では 2 ㊦減の 47%となっている。非製造業では、建設業で不足とする企業が 7 割を超えるなど、不足感が強い状況が続いている。

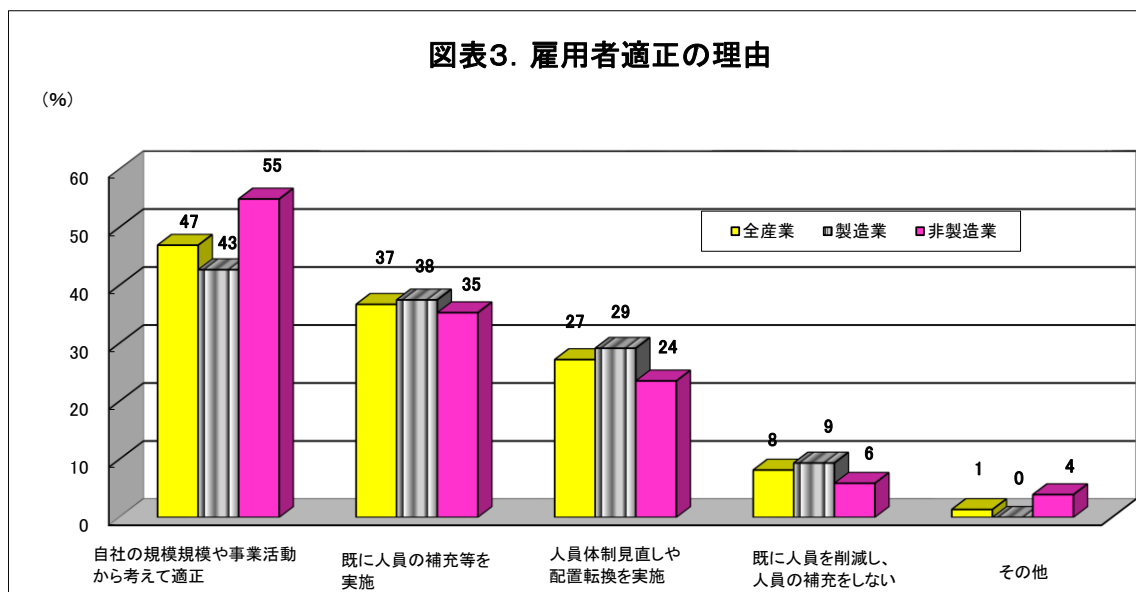
規模別では、「過剰」とする割合は、従業員 100 人以上の企業（以下、規模の大きい企業）は前年比 14 ㊦減の 12%、従業員 100 人未満の企業（以下、規模の小さい企業）も 9 ㊦減の 13%と、過剰感が薄れている。一方、「不足」は規模の大きい企業が前年比 2 ㊦減の 38%、規模の小さい企業では 14 ㊦減の 28%となっている。規模の大きい企業の方が、規模の小さい企業に比べ依然として不足感がほとんど解消されていない。（図表 2）



2. 「適正」の理由（複数回答） ～「事業規模や事業活動から考えて適正」が最多～

今回調査で雇用者数が「適正」としている回答が 54%と前年の 35%から急回復している。全産業では、「自社の事業規模や事業活動から考えて適正と見られるため」が 47%と最も多い。これに、「既に人員の補充等を実施しているため」が 37%、「人員体制の見直しや配置転換などを実施したため」が 27%などと続いている。景気の持ち直し傾向が続くなかで自社の事業活動に合わせた人員配置を着実に実施している企業も増えているようだ。

業種別にみると、製造業、非製造業ともに、全産業と同様に、「自社の事業規模や事業活動から考えて適正と見られるため」が最も多い。これに、「既に人員の補充等を実施しているため」、「人員体制の見直しや配置転換などを実施したため」の順で続いている。（図表 3）

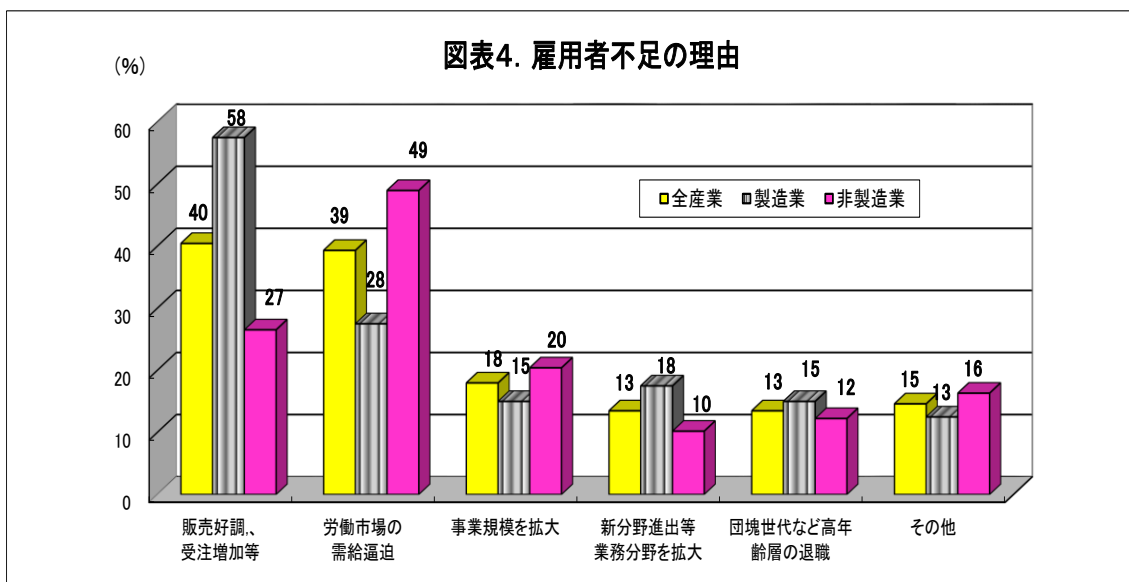


(注) 複数回答のため合計は100%にならない。

3. 「不足」の理由（複数回答） ～製造業で「販売好調、受注増加等」が最多～

今回の調査でも雇用者数が「不足」としている回答が33%もあり前年の41%から改善しているものの、依然として不足感も根強く残っている。理由は、全産業では、「販売好調、受注増加等」が前年比15ポイント増の40%とトップに浮上している。「労働市場の需給逼迫」が39%と僅差で2位に、以下、「事業規模を拡大」が18%、「新分野に進出等業務分野を拡大」と「団塊世代など高年齢層の退職」がともに13%で続いている。

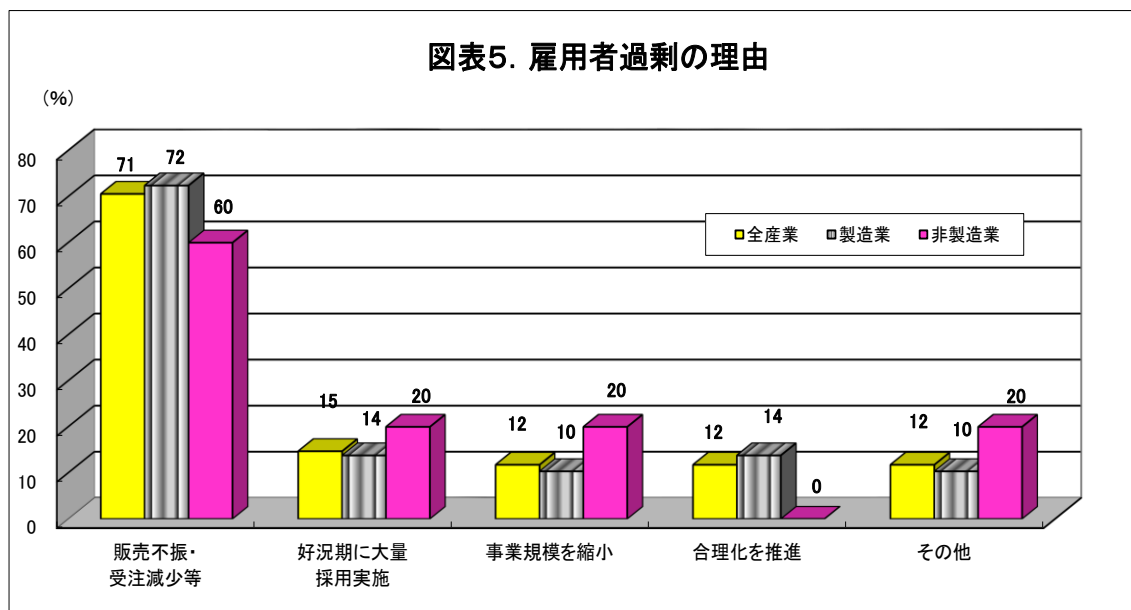
業種別にみると、製造業では、「販売好調、受注増加等」が58%と最も多く、これに「労働市場の需給逼迫」が28%、「新分野進出等業務分野を拡大」が18%と続いている。非製造業では、「労働市場の需給逼迫」が49%と最も多く、これに「販売好調、受注増加等」が27%、「事業規模を拡大」が20%と続いている。製造業は金属製品や一般機械で「販売好調、受注増加等」を、非製造業では一般建設や運輸・倉庫で「労働市場の需給逼迫」をそれぞれ挙げる企業が多く見られた。(図表4)



(注) 複数回答のため合計は100%にならない。

4. 「過剰」の理由（複数回答） ～「販売不振・受注減少等」がトップ～

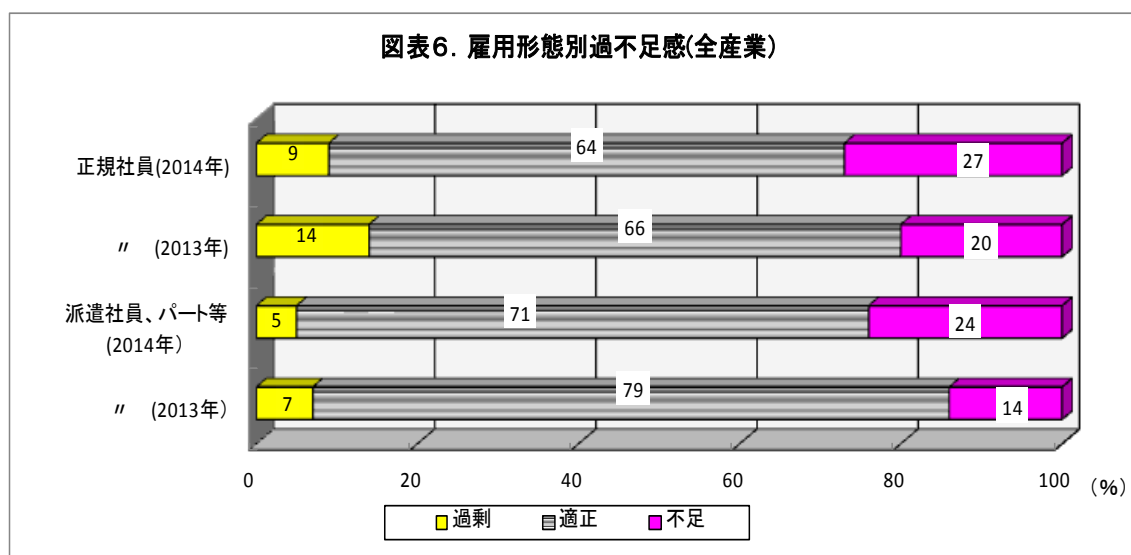
今回の調査では雇用者数が「過剰」としている回答は大幅に減少し 13%となっている。理由は、全産業では「販売不振・受注減少等」が前年比 23 ㊦増の 71%と最も多く、これに「好況期に大量採用を実施」、「事業規模を縮小」、「合理化を推進」がそれぞれ 1 割強で続いている。「販売不振・受注減少等」は、特に非製造業で前年比 34 ㊦増の 60%と、急増している。（図表 5）



(注)複数回答のため合計は100%にならない。

5. 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 64%の前年比 2 ㊦とほとんど変化がないが、「過剰」が 9%と前年比 5 ㊦減少し過剰感がやや薄れている。一方、「不足」は 7 ㊦増の 27%と 3 年連

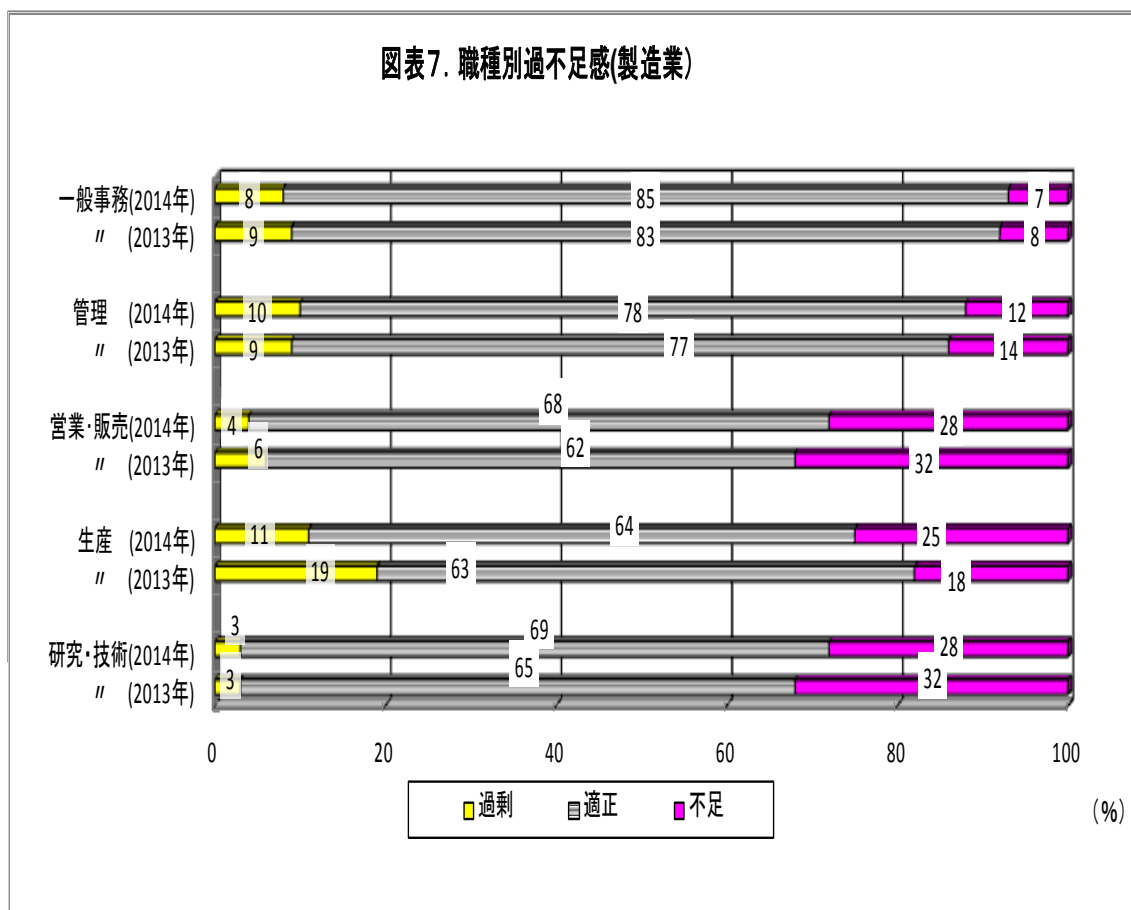


続で「不足」が「過剰」を上回った。また、派遣社員・パート等では、「適正」とする割合が71%と大半を占めているものの、「不足」は前年比10 ㊦増の24%と不足感が強まっている。派遣社員・パート等の不足感が、製造業は金属製品や飲・食料品で、非製造業は運輸・倉庫や飲食店で強まっている。(図表6)

6. 職種別の雇用動向

(1) 製造業 ～営業・販売や研究・技術開発部門で不足が多い～

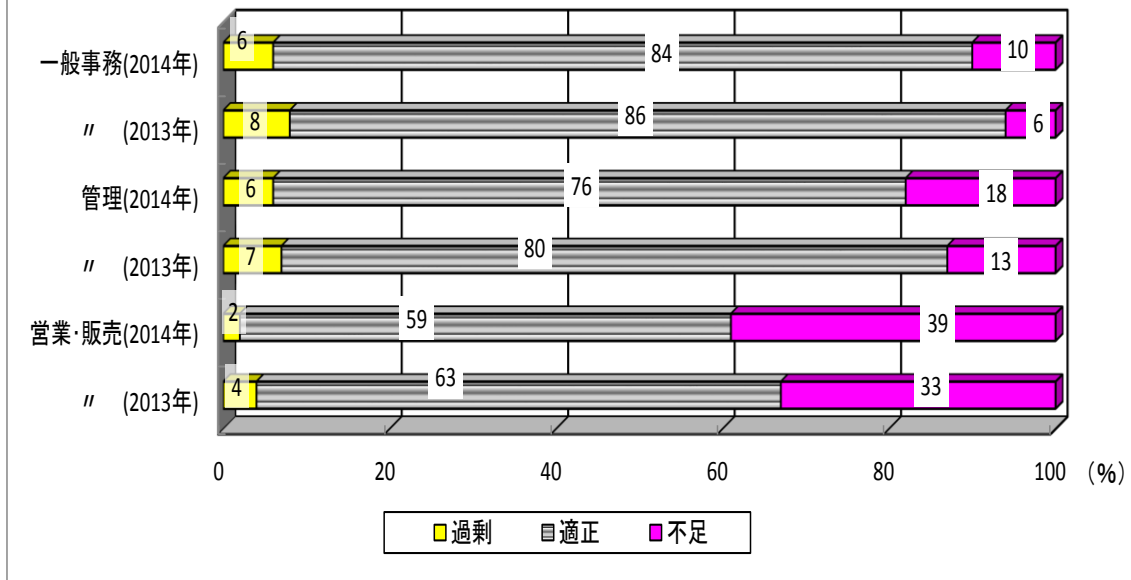
職種別に製造業の雇用者数の過不足感をみると、いずれの職種も、「適正」とする割合が最も多い。生産部門だけが前年に比べ「不足」とする割合が増加したものの、他の部門ではいずれも減少し、やや不足感が緩和している。営業・販売や研究・技術開発部門では、「不足」がいずれも28%と全職種の中で最も多く、かつ「過剰」を20 ㊦超上回っている。(図表7)



(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」は、各部門とも前年に比べ増加しており、特に営業・販売部門が39%と他の部門に比べ不足感が強い状況となっている。(図表8)

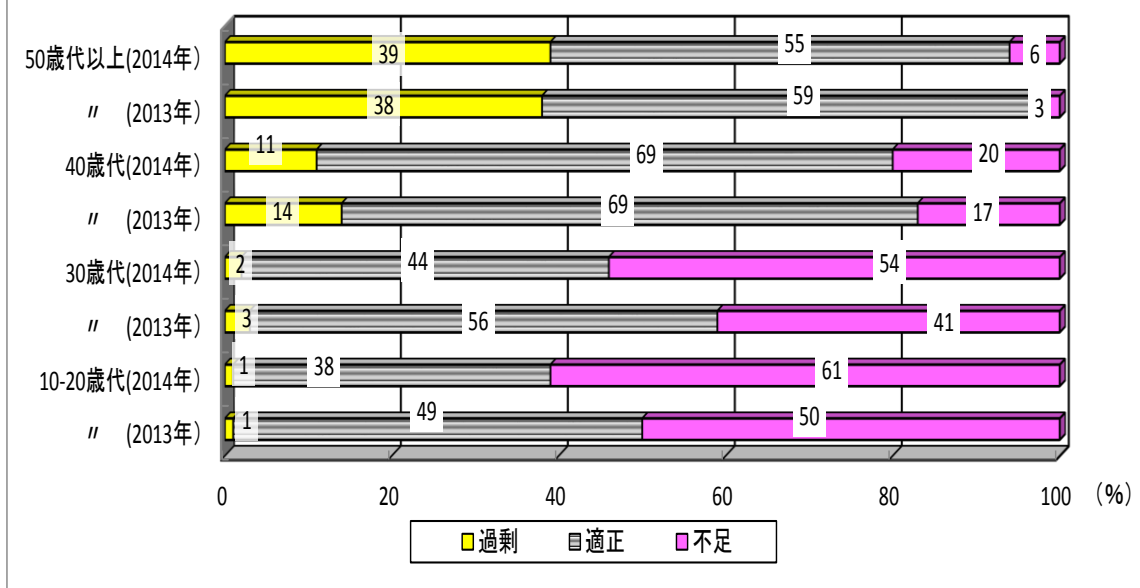
図表8. 職種別過不足感(非製造業)



7. 年代別の過不足感 ～若年層で「不足」が顕著～

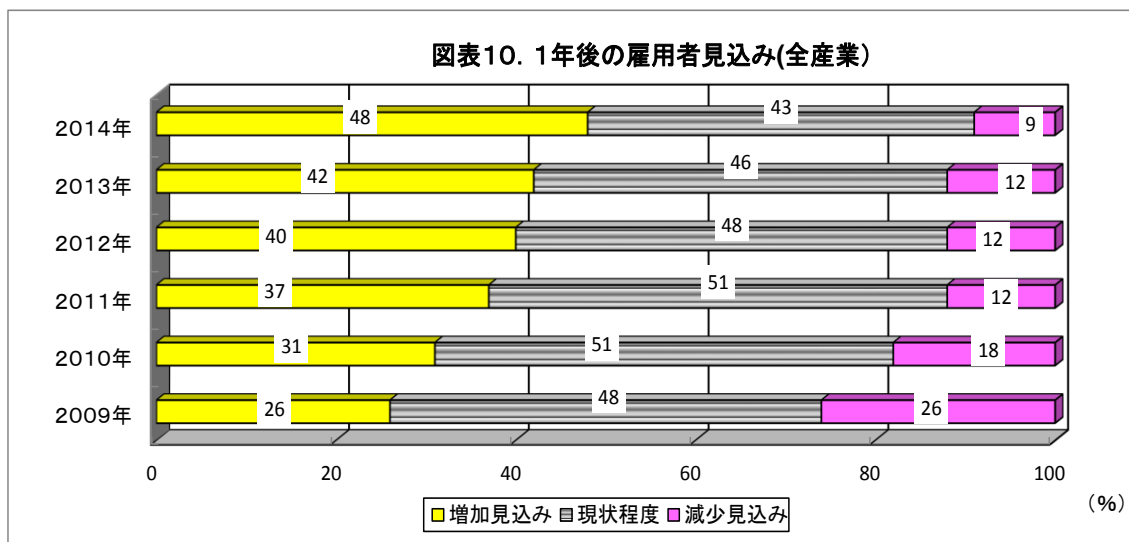
年代別の雇用者数の過不足感は、全産業で「過剰」が最も多かったのが 50 歳代以上の 39%、次いで 40 歳代が 11%と、高年齢層ほど過剰感が強い。一方で、年代が若くなるほど不足感は強く、「不足」が 10～20 歳代では 61%と前年比 11 ㊦増加、30 歳代で 13 ㊦増の 54%となっている。若年層の労働力不足が顕著となっている状況がうかがわれる。(図表 9)

図表9. 年代別過不足感(全産業)



8. 一年後の雇用者数見込み ～約半数の企業が「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48%と前年比6ポイント増加している。「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5年連続で増加している。景気が回復するとともに、県内企業は雇用を拡大させていくとみられる。(図表10)



9. まとめ

埼玉県の有効求人倍率(公共職業安定所を通じて求職者1人に対し、企業から何件の求人があるかを示したもの)は、2006年、2007年は2年連続して1倍を超えていたが、2008年に0.87倍と1倍を割り込み、リーマン・ショック後の2009年には0.40倍と低下した。その後は持ち直し傾向にあり、2013年は0.62倍、2014年8月は0.74倍へと上昇している。

埼玉県内企業の雇用情勢をみると、雇用者数が「適正」としている回答が54%と前年の35%から急回復している。景気の持ち直し傾向が続くなかで自社の事業活動に合わせた人員配置を着実に実施している企業も増えているようだ。

一方で、33%の企業が依然「不足」と回答している。今回の調査では、雇用者数を「不足」としている企業にその理由を聞いたところ、「販売好調、受注増加等」と「労働市場の需給逼迫」が多く、ともに4割にのぼっている。労働需要が増加する一方で、同時に労働供給の制約が生じていることがうかがわれる。特に、10-20歳代の「不足」の割合が61%に上り、若年層の労働力不足が顕著となっている。これには、少子化により若い世代の労働力人口が減少していることのほか、同業他社との採用を巡る競争が厳しくなっていること、求人と求職者間で求める能力や希望する労働条件等のミスマッチが背景にあるようだ。

労働力不足が原因で労働時間の過度の増大、技術や技能の承継困難といった問題が生じている。このような労働力不足の問題解決には、労働条件の改善による若手人材の確保と計画的な人材育成の取り組み、これに加え子育て世代を中心とする女性や急速に増加しているシニアが働きやすい労働環境を整えることが必要であると考えられる。(以上)