

埼玉県内企業の2018年雇用動向調査

調査対象：県内企業 557 社

調査方法：アンケート方式（5月中旬 郵送回収）

回答企業：203 社（回答率 36.4%）

業種別内訳：製造業 119 社 非製造業 84 社

要旨

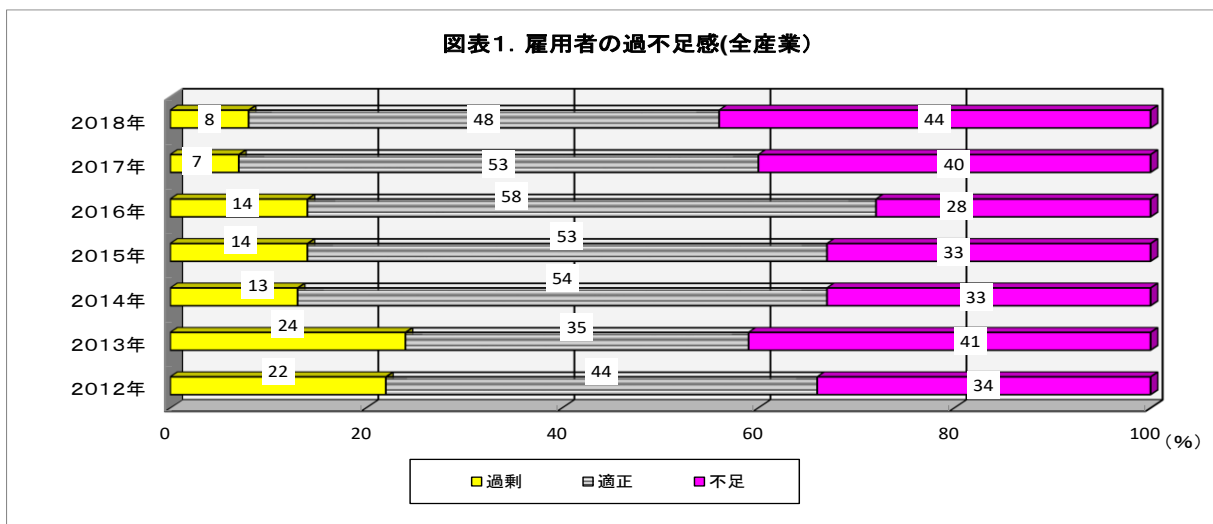
本調査は、埼玉県内企業の雇用情勢の現状と今後の見通しを把握するために実施した。雇用情勢をみると、全産業で「不足」とする割合は、前年比 4 割増の 44%と、リーマン・ショック前の 2007 年に並び、1996 年に本調査を開始して以来過去最多となった。一方、「過剰」は、前年に過去最少の 7%となった後、ほぼ横ばいの 8%に止まっている。「適正」は前年比 5 割減の 48%となっている。全産業を通じての不足感は強まっていることが分かる。

一年後に見込まれる雇用者数をみると、全産業で、「増加見込み」とする割合は、前年比 1 割減の 43%となった。一方、「減少見込み」は同 1 割増の 12%、「現状程度」の回答は横ばいの 45%となった。県内企業の雇用は、「増加見込み」とする割合は 2015 年以降ほぼ横ばいで推移しているものの、人手不足感が強い状況を背景に増加傾向が続くものとみられる。

1. 雇用者数の過不足感（全産業）

（1）不足感が強まる ～全産業で不足が過去最多の 44%～

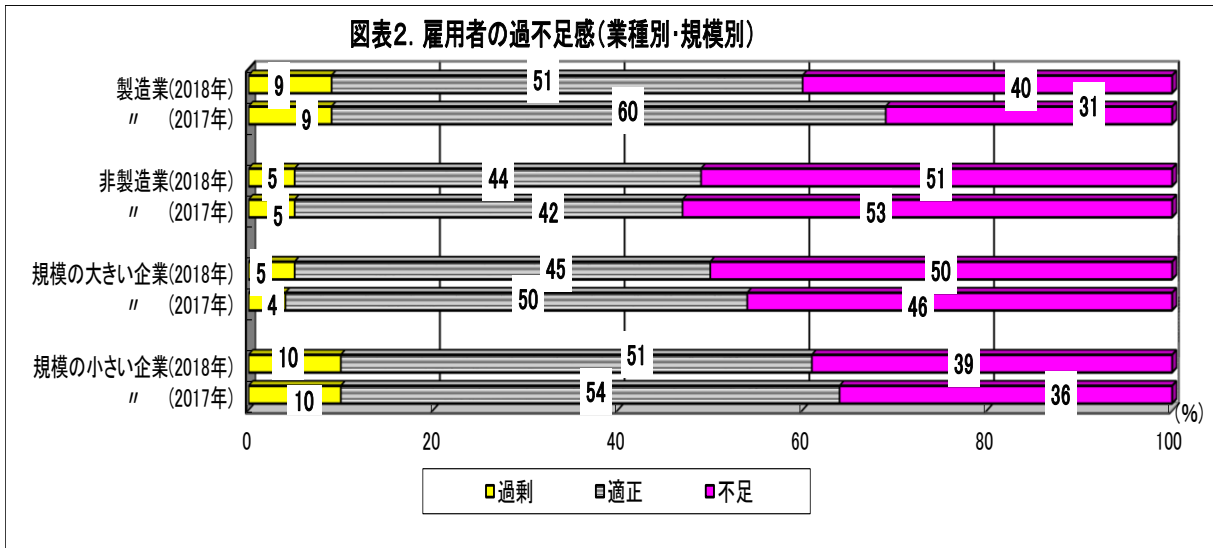
2018 年の雇用者数の過不足感について、「過剰」、「適正」、「不足」の 3 択でみると、全産業で「不足」とする割合は、前年比 4 割増の 44%と、リーマン・ショック前の 2007 年に並び、1996 年に本調査を開始して以来過去最多となった。一方、「過剰」は、前年に過去最少の 7%となった後、ほぼ横ばいの 8%に止まっている。「適正」は前年比 5 割減の 48%となっている。全産業を通じての不足感は強まっていることが分かる。（図表 1）



（2）業種別・企業規模別 ～非製造業で不足が5割～

雇用者数の過不足感を業種別にみると、「過剰」は製造業が 9%、非製造業では 5%と、ともに前年比横ばいとなった。一方、「不足」とする割合は、製造業が同 9 割増の 40%、非製造業では同

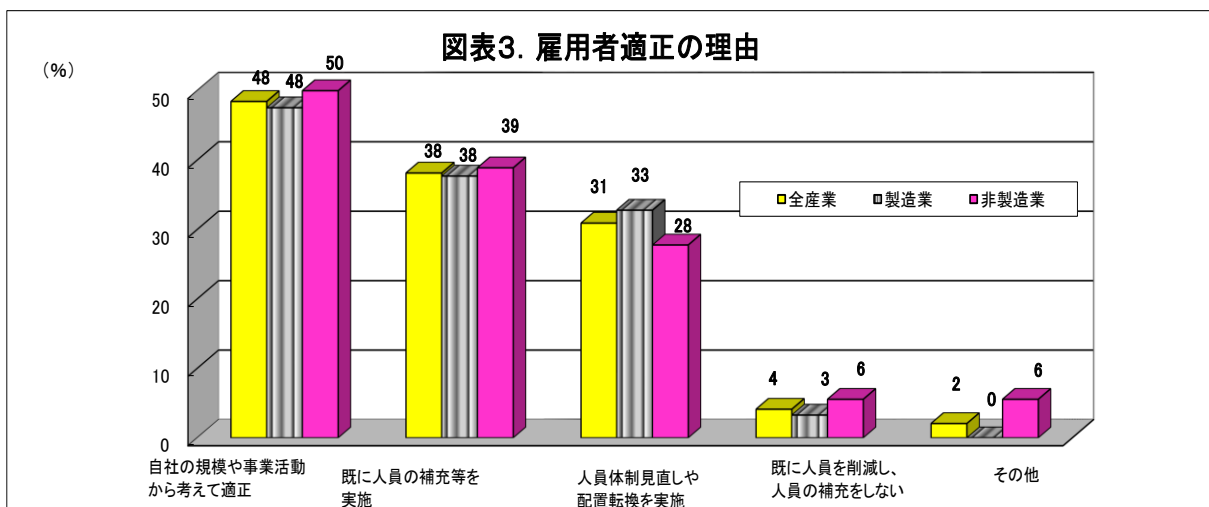
2 割減となったが、51%と 5 割を超え、非製造業を中心に雇用者の不足感は顕著となっている。規模別では、「過剰」とする割合は、従業員 100 人以上の企業（以下、規模の大きい企業）は前年比 1 割増の 5%、従業員 100 人未満の企業（以下、規模の小さい企業）は横ばいの 10%と小幅に止まっている。一方、「不足」とする割合は規模の大きい企業が前年比 4 割増の 50%、規模の小さい企業では同 3 割増の 39%と、ともに不足感が強まっている。（図表 2）



2. 「適正」の理由（複数回答）

～「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」が最多～

雇用者数が「適正」としている回答が全産業で前年比 5 割減の 48%となった。その理由をみると、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 48%で最も多い。これに「既に人員の補充等を実施しているため」が 38%、「人員体制の見直しや配置転換などを実施したため」が 31%と続いている。（図表 3）



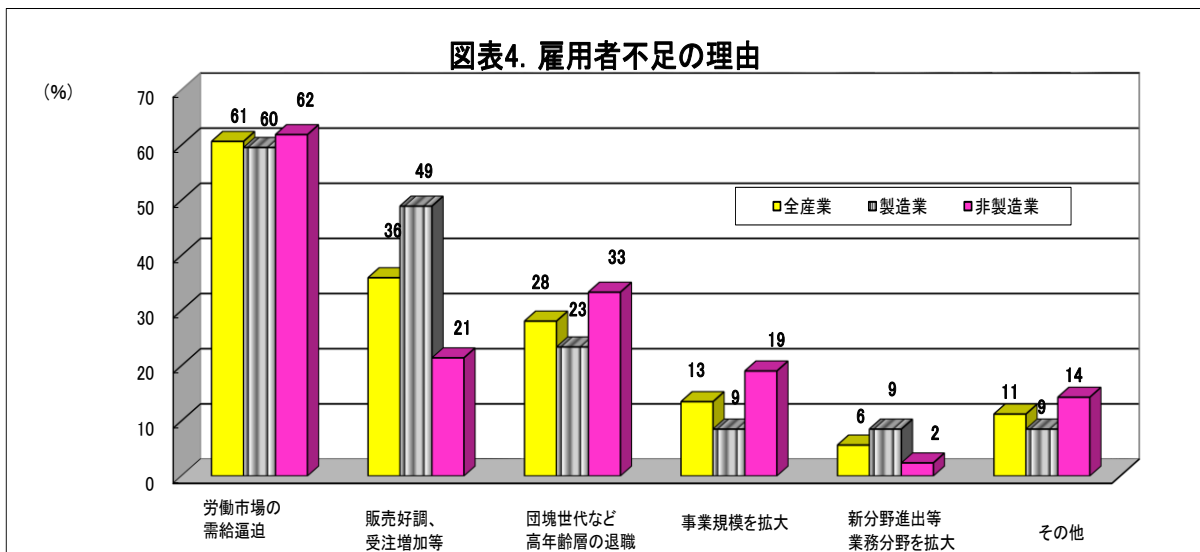
(注) 複数回答のため合計は100%にならない。

業種別にみると、製造業では「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48%で最も多く、次いで「既に人員の補充等を実施しているため」が38%となった。非製造業でも、「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50%と最も多く、次いで「既に人員の補充等を実施しているため」が39%となった。

3. 「不足」の理由（複数回答） ～「労働市場の需給逼迫」が6割と最多～

雇用者数が「不足」としている回答が全産業で前年比4ポイント増加し44%になった。その理由をみると、全産業では、「労働市場の需給逼迫」が引き続き最も多く61%で、前年比では10ポイント増と大幅な増加となった。これに「販売好調、受注増加等」が36%、「団塊世代など高年齢層の退職」が28%と続いている。

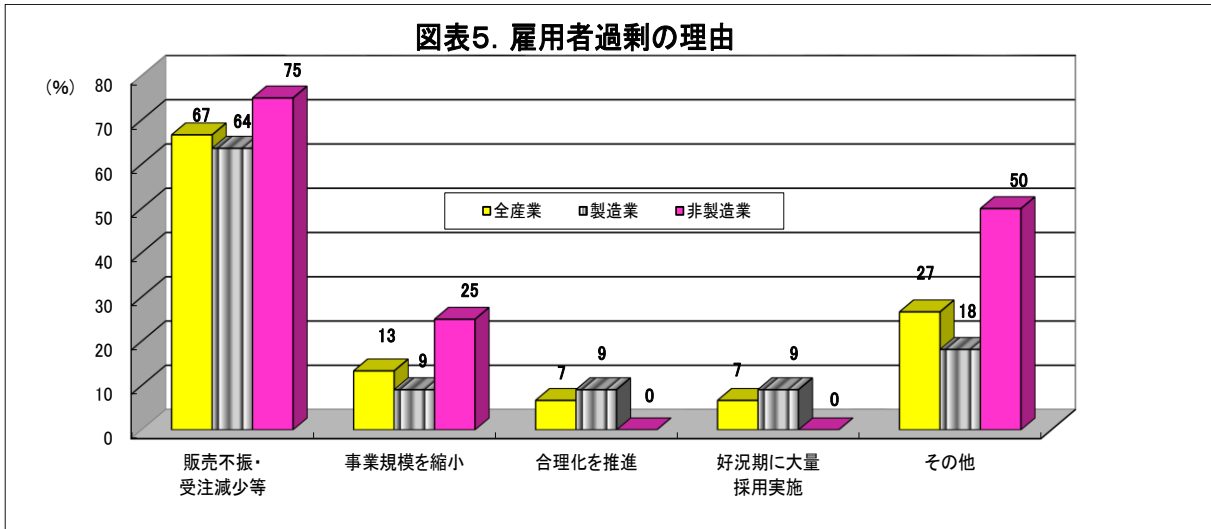
これを業種別にみると、「労働市場の需給逼迫」は、製造業が前年比13ポイント増の60%、非製造業が同8ポイント増の62%となっている。「販売好調、受注増加等」は、製造業で同1ポイント減の49%、非製造業で同1ポイント増の21%となった。「団塊世代など高年齢層の退職」は、製造業で同2ポイント増の23%、非製造業で同5ポイント増の33%となっている。「労働市場の需給逼迫」は、製造業が一般機械、輸送用機械、飲・食料品など、非製造業が一般建設、卸売、小売などで、また、「販売好調、受注増加等」は、製造業の一般機械などで多く見られた。（図表4）



(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～

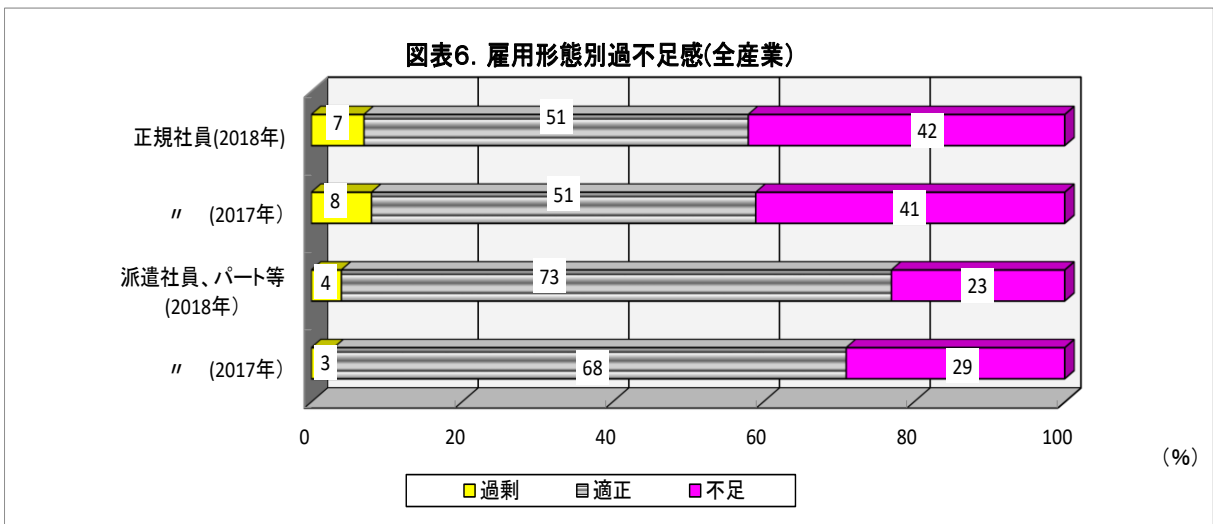
雇用者数が「過剰」としている回答は、全産業で前年比1ポイント増加し8%となった。その理由をみると、全産業では「販売不振・受注減少等」が前年比6ポイント減の67%と、他の項目を引き離し、前年に続き最多となった。次いで「その他」が同7ポイント増の27%で多くなっており、このうち、世代交代に伴い積極的に採用を行っているとの前向きな理由もみられた。（図表5）



(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」の不足が顕著～

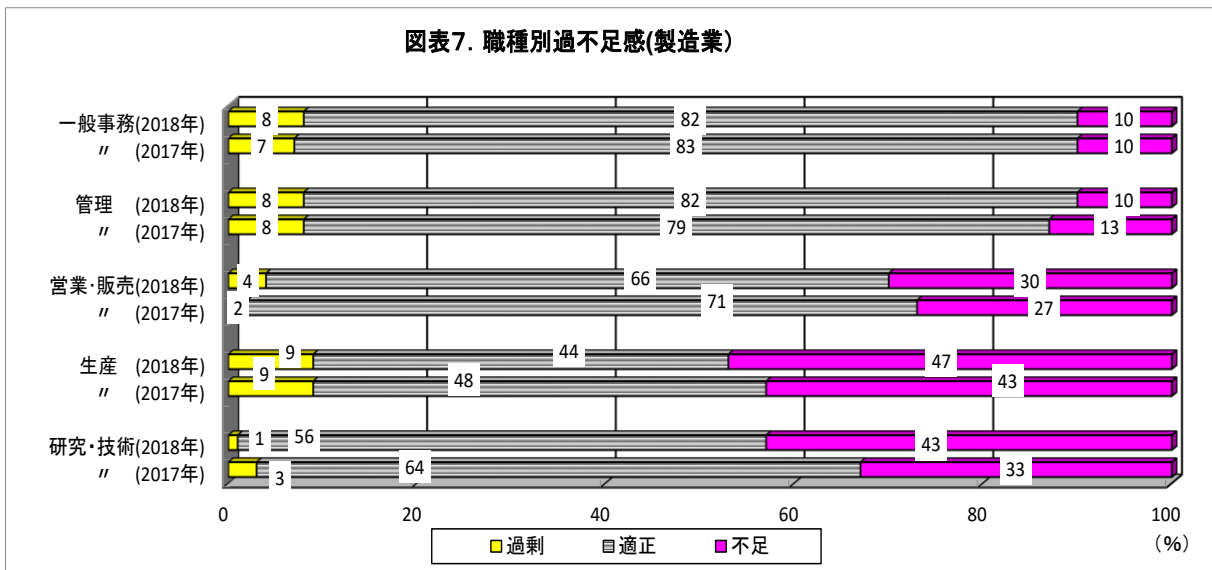
雇用者数の過不足感を正規社員と派遣社員、パート等の雇用形態別にみると、全産業で正規社員では、「過剰」とする割合が前年比1ポイント減の7%に止まる一方、「不足」が同1ポイント増の42%と多くなっている。派遣社員、パート等でも、「過剰」とする割合が同1ポイント増の4%に止まる一方、「不足」が同6ポイント減の23%と多くなっている。派遣社員、パート等よりも正規社員での不足感が強くなっており、製造業は一般機械、非製造業は一般建設などで顕著である。(図表6)



6. 職種別の雇用動向

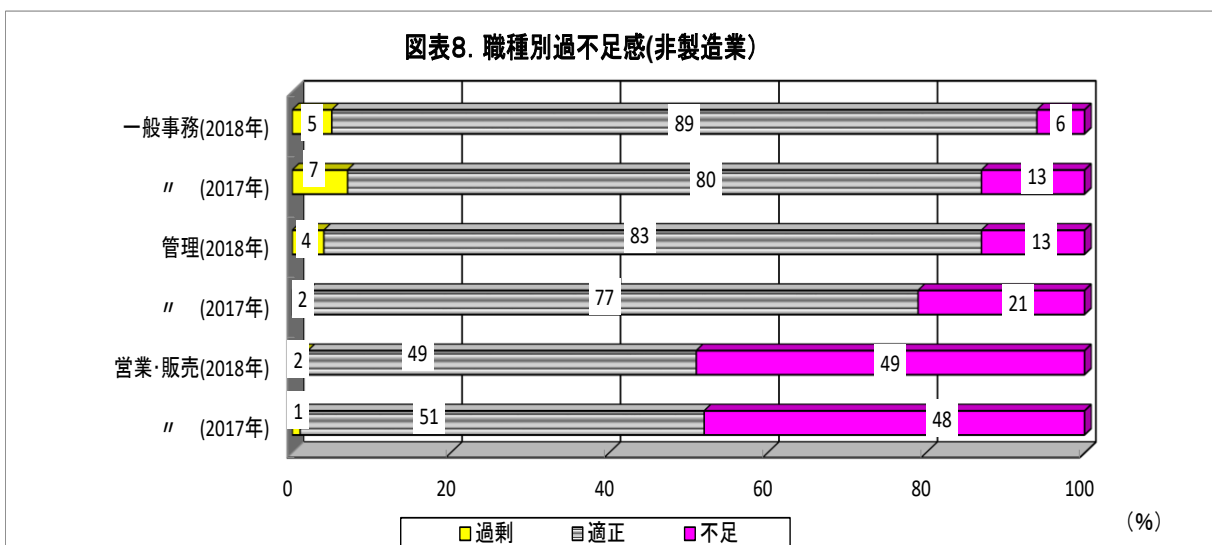
(1) 製造業 ～研究開発部門で不足感が強まる～

製造業の過不足感を職種別にみると、生産部門を除き、いずれの部門も「適正」とする割合が最も多い状況にある。「過剰」は、各部門とも小幅に止まり、総じて過剰感が弱まっている。一方、「不足」は、生産部門が前年比4ポイント増の47%と最も多く、次いで研究開発部門が同10ポイント増の43%、営業・販売部門が同3ポイント増の30%で続いている。研究開発部門では一般機械、電子部品・デバイス、輸送用機械などで不足感が強まっている。(図表7)



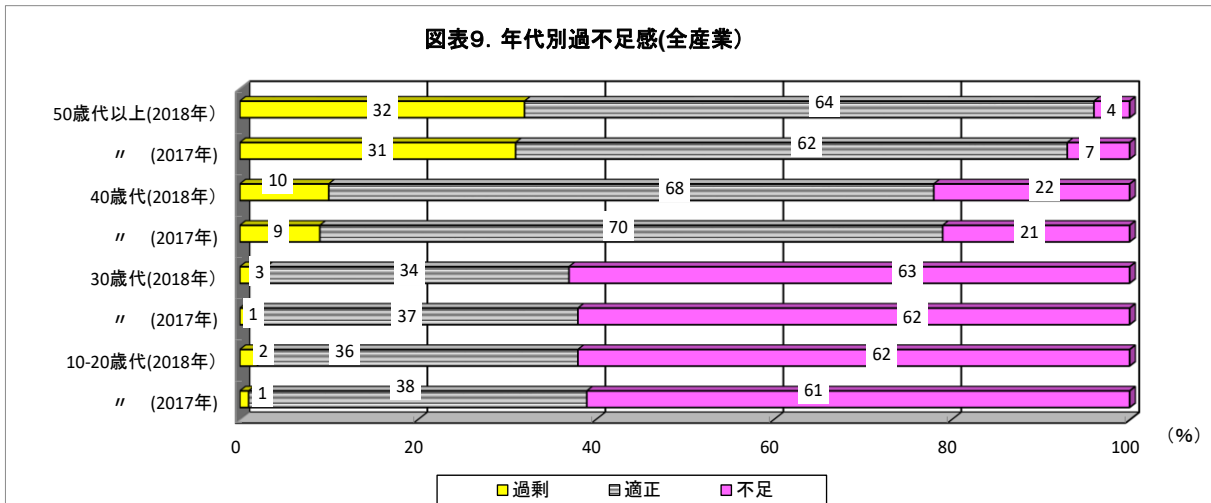
(2) 非製造業 ～営業・販売部門で不足感が強い～

非製造業では、製造業同様、いずれの職種も「適正」割合が最多である。「過剰」は、各部門とも僅かである。一方、「不足」は、一般事務や管理部門で前年に比べ減少し不足感は弱いだが、営業・販売部門では49%と多く、他の部門に比べ不足感が強い状況が続いている。(図表8)



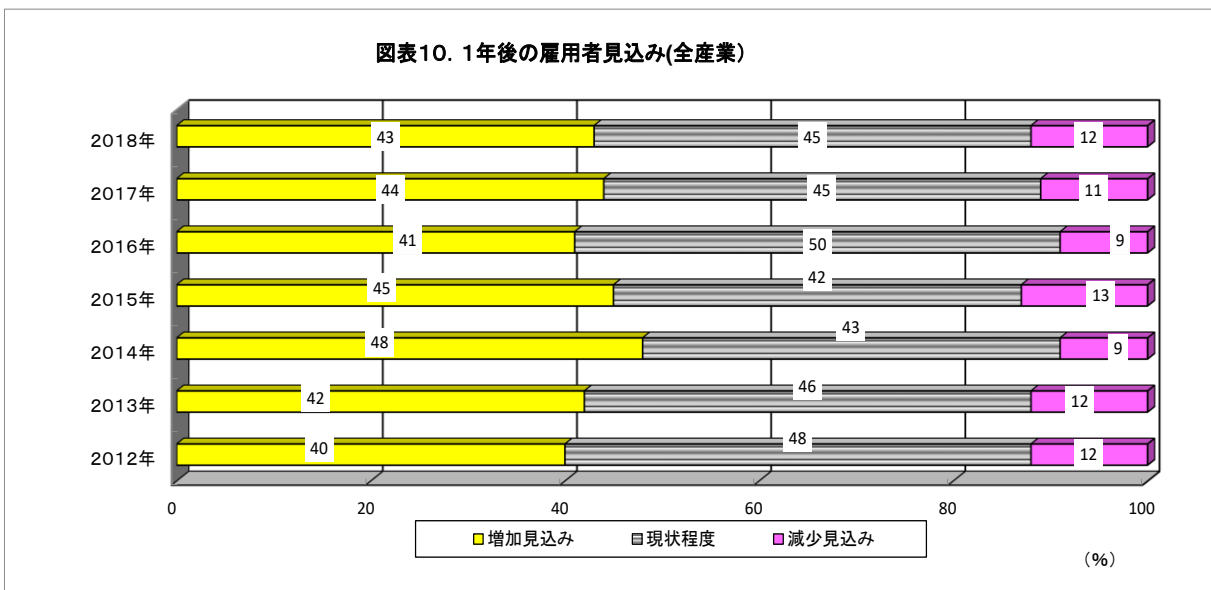
7. 年代別の過不足感 ～若年層で不足感が強い～

年代別の過不足感をみると、全産業で「過剰」が最も多かったのが50歳代以上の32%（前年比1割増）、次いで40歳代が10%（同1割増）と、中高年層で過剰感が強い。一方、「不足」は10～20歳代では62%（同1割増）、30歳代で63%（同1割増）となり、若年層での不足感が強い状況が続いている。（図表9）



8. 一年後の雇用者数見込み ～「増加見込み」が4割～

一年後に見込まれる雇用者数をみると、全産業で、「増加見込み」とする割合は、前年比1割減の43%となった。一方、「減少見込み」は同1割増の12%、「現状程度」の回答は横ばいの45%となった。県内企業の雇用は、「増加見込み」とする割合は2015年以降ほぼ横ばいで推移しているものの、人手不足感が強い状況を背景に増加傾向が続くものとみられる。（図表10）



9. まとめ

埼玉県の有効求人倍率(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、2016年は年平均で1.04倍であったが、2017年は同1.23倍に、2018年4月は単月で1.29倍と上昇基調にある。

本アンケート調査から埼玉県内企業の雇用情勢をみると、「不足」とする割合は、前年比4^割増の44%と、リーマン・ショック前の2007年に並び、1996年に本調査を開始して以来過去最多となった。一方、「過剰」は、横ばいの8%に止まっている。過剰感が足踏みするなかで、不足感は強まっている。「不足」としている企業の理由をみると、「労働市場の需給逼迫」とする企業が前年比10^割増加し、60%に達している。この背景には、少子化による若年人口の減少や企業間の採用競争の激化がある。今後も人手不足感の強まりが続くとみられる。企業は、人手不足の対応として、柔軟な勤務形態など女性や高齢者が働きやすい労働環境の整備、生産設備の自動化投資、IT投資などによる労働生産性を高める取組が求められている。

(以上)