

埼玉県内企業の 2024 年度雇用動向調査

調査対象：県内企業 535 社

調査方法：アンケート方式（10 月 18 日～11 月 27 日）

回答企業：158 社（回答率 29.5%）

業種別内訳：製造業 82 社 非製造業 76 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、全産業で雇用人員が「不足」とする割合は、前年比 2 割増の 43%となった。また、「過剰」とする割合は、同比 2 割増の 6%となった。「過剰」とする割合から「不足」とする割合を差し引いた値（以下「BSI」）は、前年調査（△37 割）比 1 割減少したものの、雇用人員の強い不足感が続いている。

製造業と非製造業を比較すると、「不足」とする割合は、非製造業（56%）の方が、製造業（30%）より 26 割高くなっている。非製造業では、小売業、建設業、運輸・倉庫の人員不足感が特に強くなっている。一方、製造業では、海外経済の減速などを背景とした受注・生産の伸び悩みなどから、雇用者数の不足感は非製造業に比べると低くなっている。

雇用形態別にみると、「正規社員」を「不足」とする割合は 4 年連続増加の 55%となり、一段と厳しい状況となった。

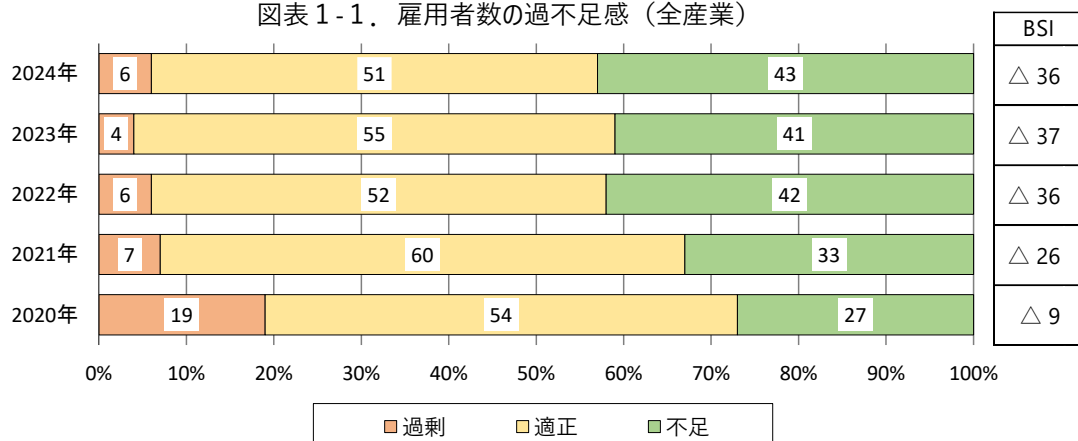
1 年後の雇用者数について「増加が見込まれる」とする企業の約 6 割が「人材、技術者養成のため」と回答。一方、「減少が見込まれる」とする企業の約 7 割が「新規採用困難のため」と回答した。

1. 雇用者数の過不足感（全産業）

（1）不足感が続いている ～全産業で「不足」が 4 割超～

2024 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「過剰」とする割合は、前年比 2 割増の 6%、「不足」とする割合は、同比 2 割増の 43%、「適正」とする割合は、同比 4 割減の 51%となった。「過剰」とする割合から「不足」とする割合を差し引いた値（以下「BSI」）は、同比 1 割減少の△36 割となったものの、雇用人員の強い不足感が続いている。（図表 1-1）

図表 1-1. 雇用者数の過不足感（全産業）

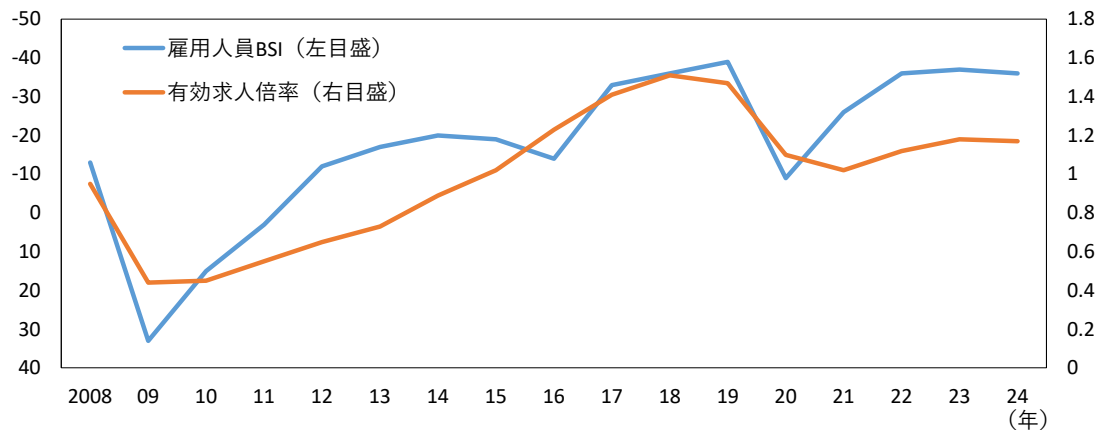


※棒グラフの計数(割合)は、小数点第1位を四捨五入して表記しており、BSI(過剰-不足)と一致しない場合がある

また、当研究所が実施している企業経営動向調査の雇用人員BSIと埼玉県の有効求人倍率（就業地別、年平均）の関係をみると、雇用人員BSIが不足超側（左目盛、マイナス側）に変化すれば、有効求人倍率は高まる方向（右目盛、プラス側）に変化するという関係が見られる。

しかしながら、2022年以降の雇用人員BSIは、不足超幅が高いコロナ前（2019年）の水準まで広がっているが、有効求人倍率は、コロナ前の2019年までには上昇していない。（図表1-2）

図表1-2. 雇用人員BSIと有効求人倍率の推移



【出所】 有効求人倍率：厚生労働省埼玉労働局

雇用人員BSI：当社が行っている企業経営動向調査において、雇用人員を「過剰」と回答した割合から「不足」と回答した割合を引いた値

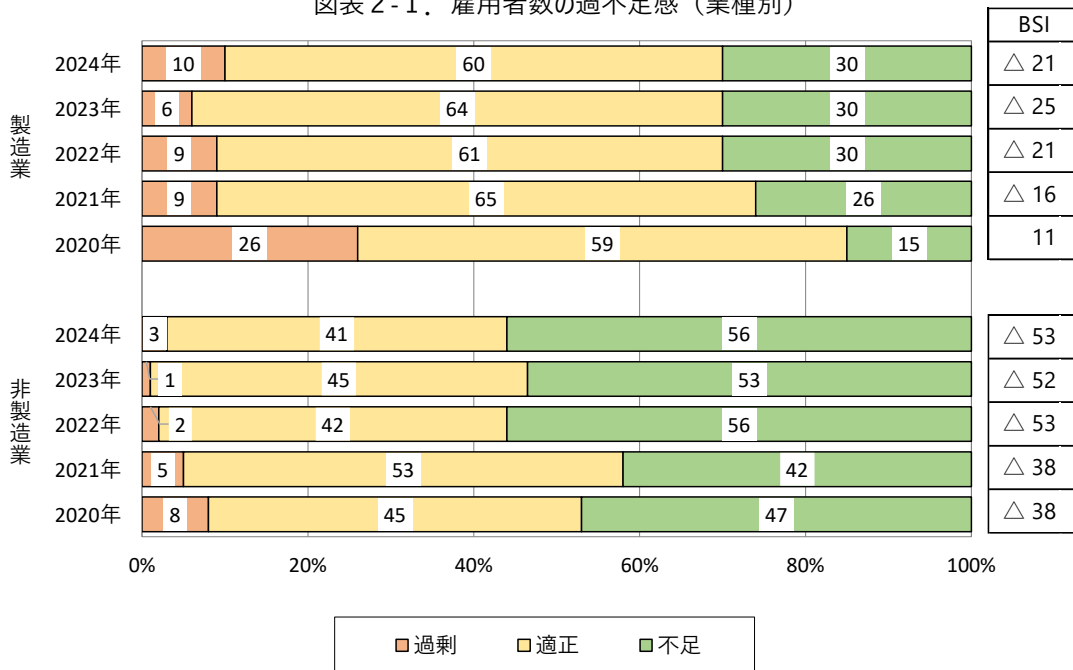
（2）業種別・企業規模別 ～「不足」が製造業で30%、非製造業が56%～

雇用者数の過不足感を業種別にみると、製造業では「過剰」が前年比4ポイント増の10%、「不足」は同比横ばいの30%、非製造業では「過剰」が同比2ポイント増の3%、「不足」は同比3ポイント増の56%。

製造業と非製造業を比較すると、「不足」とする割合は非製造業（56%）の方が、製造業（30%）より26ポイント高くなっている。

非製造業の雇用人員BSIは、新型コロナウイルス感染症の影響が小さくなった2022年以降3年連続で、△50ポイントを超えている。2024年調査では、小売業（△72.2ポイント）、建設業（△64.7ポイント）、運輸・倉庫（△50.0ポイント）の人員不足感が特に強くなっている。一方、製造業では、海外経済の減速などを背景とした受注・生産の伸び悩みなどから、雇用者数の不足感は非製造業に比べると低くなっている。（図表2-1）

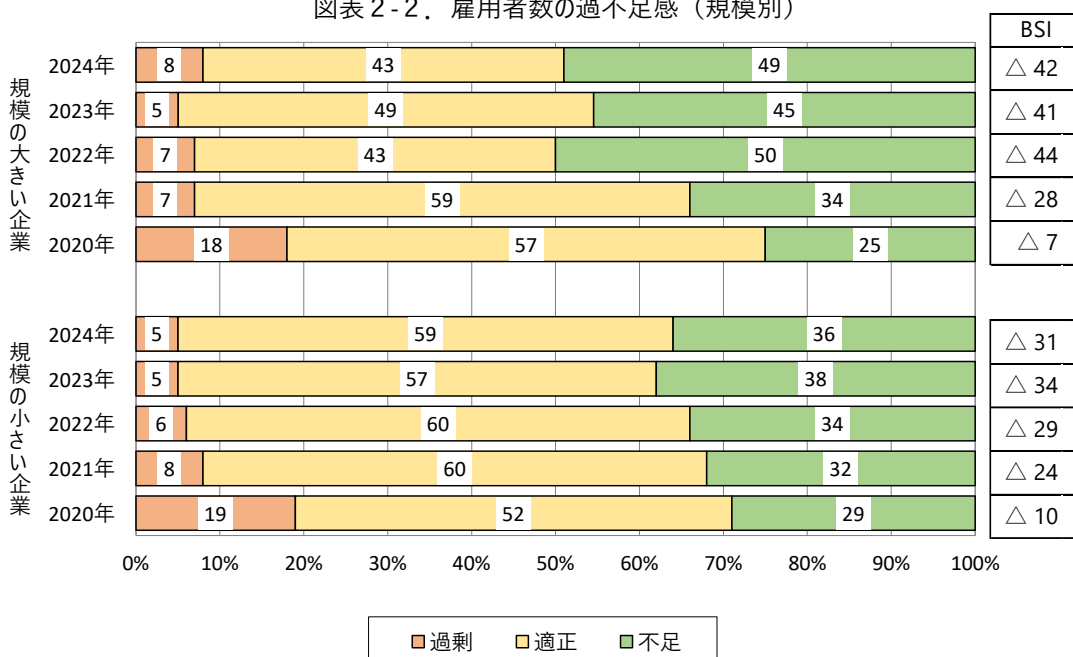
図表 2-1. 雇用者数の過不足感（業種別）



※棒グラフの計数(割合)は、小数点第1位を四捨五入して表記しており、BSI(過剰-不足)と一致しない場合がある

規模別にみると、従業員 100 人以上の企業（以下、規模の大きい企業）では、「不足」は前年比 3 割増の 49%、従業員 100 人未満の企業（以下、規模の小さい企業）では同 1 割減の 36% となった。規模の大きな企業では、雇用者数の不足感が高く、雇用人員 B S I は同比 1 割拡大（△ 40→△ 41）している。一方、規模の小さい企業では、円安やコスト高などの影響による販売・受注減が一部にみられ、雇用人員 B S I は前年比 3 割縮小（△ 34→△ 29）している。（図表 2-2）

図表 2-2. 雇用者数の過不足感（規模別）



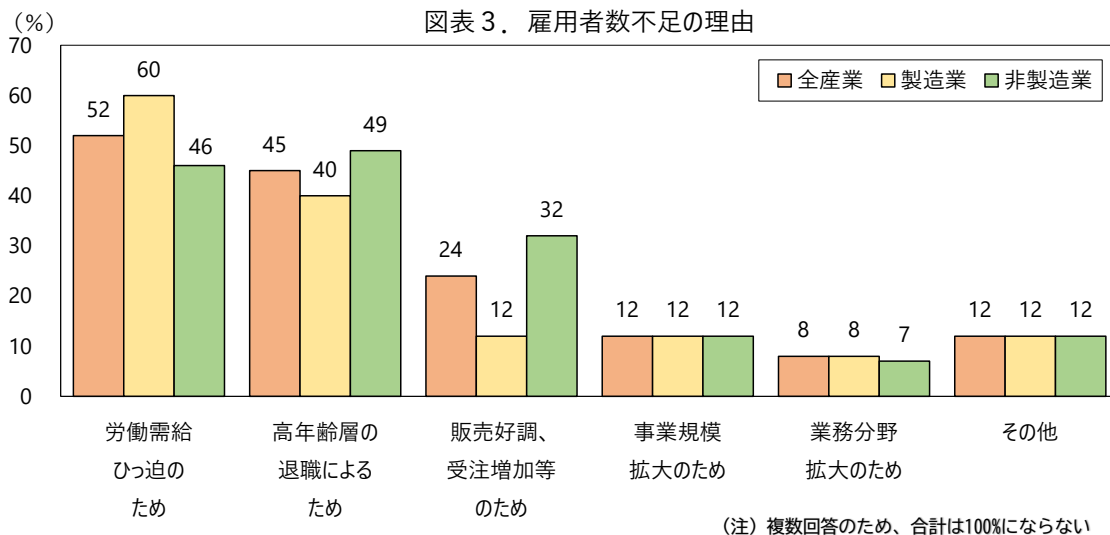
※棒グラフの計数(割合)は、小数点第1位を四捨五入して表記しており、BSI(過剰-不足)と一致しない場合がある

2. 「不足」の理由（複数回答） ～「労働需給ひっ迫のため」が全産業で52%～ 「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「不足」と回答した企業は、全産業で43%となっているが、その理由をみると、「労働需給ひっ迫のため」が52%と最も高い、これに「高年齢層の退職によるため」が45%、「販売好調、受注増加等のため」が24%と続いている。前年と比べて、「不足」事由の順位に変動はない。

業種別にみると、製造業では、「労働需給ひっ迫のため」が60%で最も高く、次いで「高年齢層の退職によるため」（40%）と続いている。一方、非製造業では、「高年齢層の退職によるため」が49%で最も高く、次いで「労働需給ひっ迫のため」（46%）、「販売好調、受注増加等のため」（32%）となっている。（図表3）

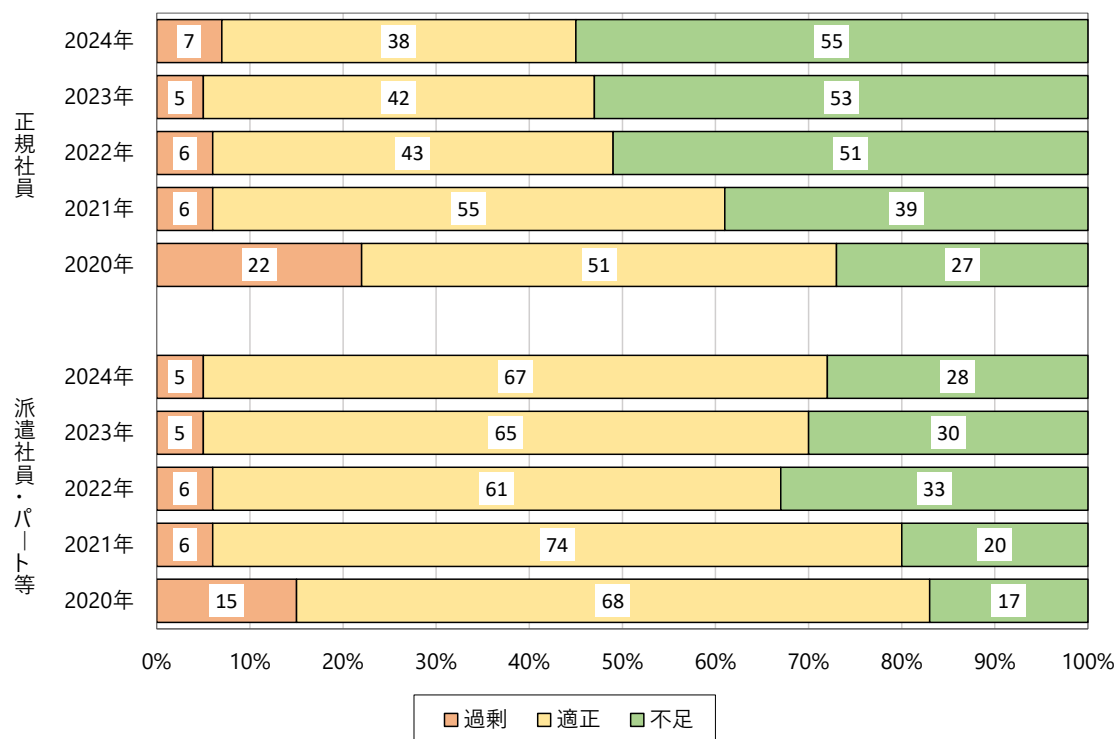
一方、雇用者数が「過剰」と回答した割合は、全産業で6%であり、そのうち8割の企業が「販売不振・受注減少等」と回答している。



3. 雇用形態別の過不足感 ～「正規社員」の「不足」の割合が高まる～

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7%に対して、「不足」が55%となった。「不足」とする割合は、4年連続で増加しており、一段と厳しい状況となった。「派遣社員、パート等」では「過剰」とする割合が5%に対して、「不足」が28%となった。「不足」とする割合は、2年連続で減少しているものの、約3割の企業が「不足」と回答している。（図表4）

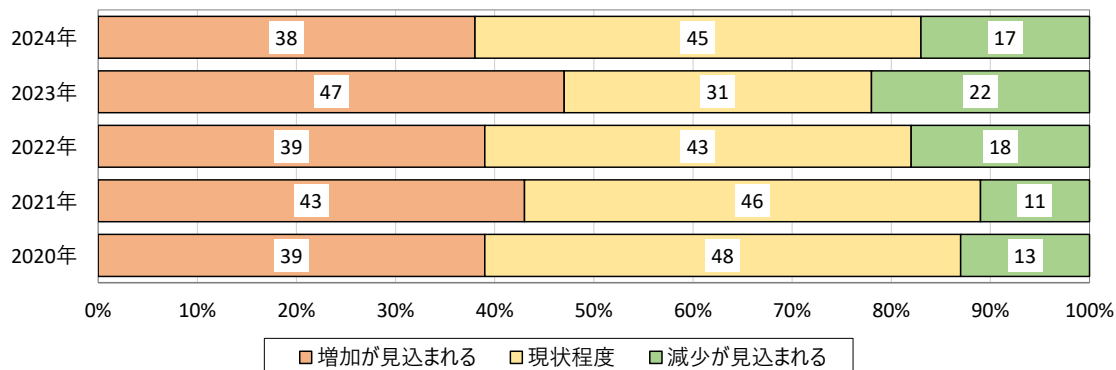
図表 4. 雇用形態別過不足感(全産業)



4. 1年後の雇用者数見込み ～「増加が見込まれる」が9ポイント減少～

1年後に見込まれる雇用者数をみると、全産業で「増加が見込まれる」とする割合は38%（前年比9ポイント減少）、「減少が見込まれる」とする割合は17%（同比5ポイント減少）とそれぞれ減少した。「現状程度」とする割合は45%（同比14ポイント増）と2年ぶりに最も多くなった。（図表5-1）

図表 5-1. 1年後の雇用者数見込み(全産業)

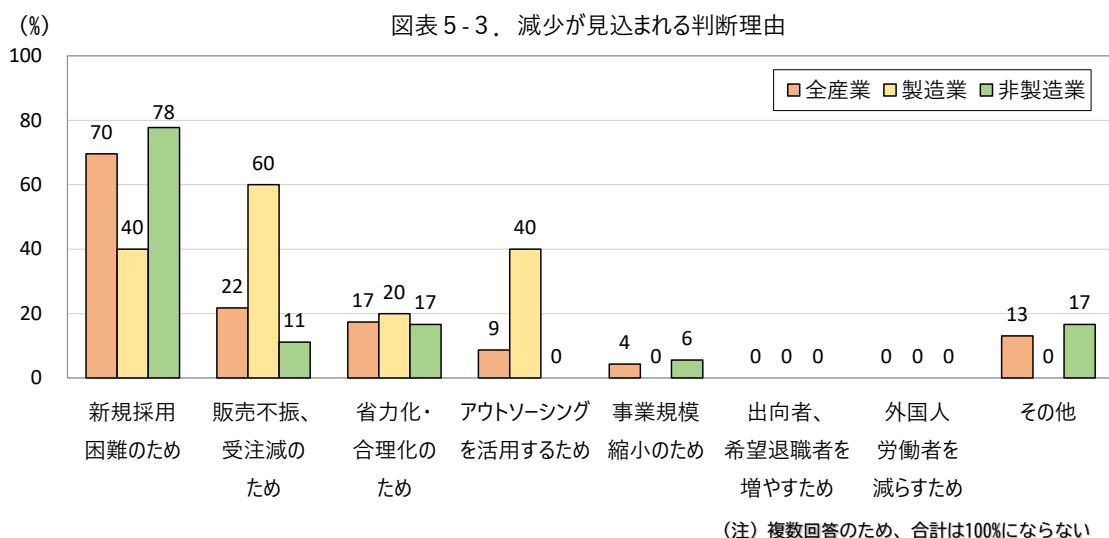
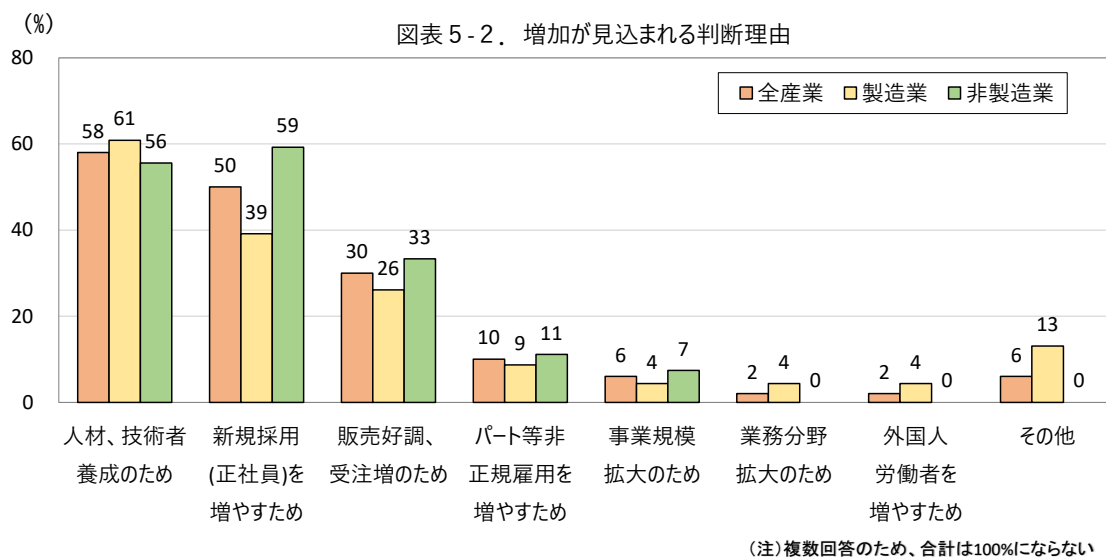


「増加が見込まれる」の判断事由は「人材、技術者養成のため」（58%）が最も多く、「新規採用（正社員）を増やす」（50%）、「販売好調、受注増のため」（30%）と続く。

業種別では、製造業が「人材、技術者養成のため」（61%）が最も多いのに対し、非製造業では「新規採用（正社員）を増やす」（59%）が最も多い。

一方、「減少が見込まれる」の判断事由は、「新規採用困難のため」（70%）が最も多く、「販売不振、受注減のため」（22%）、「省力化、合理化のため」（17%）と続く。

業種別では、「新規採用困難のため」の割合は、製造業（40%）に比べ、非製造業（78%）の方が大きい。（図表 5-2、5-3）



5. まとめ

(1) 労働市場の展望

今回調査から以下の点が指摘できる。

- ①人手不足は常態化しており、特に非製造業ではその傾向が強く、新規採用が簡単にできないこと。一方、製造業の一部の業種においては、不足感が弱まっていること。
- ②雇用形態別では、正社員の不足感が年々強まっていること。

2025年度の埼玉県内景気は、内需を中心に引続き緩やかな持ち直しの動きが続くなど、堅調な推移が見込まれており、県内企業の人手不足に拍車がかかる方向にある。

また、本年はこれまで企業を支えてきた団塊の世代（1947～1949年生まれ）がすべて後期高齢者入りするなど、高齢化が要因で「仕事をしながら家族等の介護に従事する者（ビジネスケアラー）」の一層の増加が予想される。ビジネスケアラーを巡る問題点として、「両立による疲弊・パフォーマンスの低下」、「介護離職」などがあげられる中、2025年4月に「育児介護休業法」が改正され、企業としても、柔軟な働き方を検討するなどの対応が求められる。

(2) 埼玉県の労働市場の構造

埼玉県では、この20年間（2004年→2023年）で生産年齢人口（15～64歳）は489千人減少した一方、就業者数は、454千人増加している。生産人口に占める就業者の割合は、2004年：71.3%から2023年：89.0%にまで上昇しており、就業余力は相当小さくなっているように思われる。ただ、65～74歳人口をみると、20年間で272千人増加しており、この層が一定程度労働余力として機能するように思われる。（図表6）

労働力の増加要因としては、2025年度には、所得税の課税のボーダーラインの見直し（103万円の壁）、社会保険費用負担の対象となる所得金額の見直し（130万円の壁）など、アルバイト・パート従業員の労働時間を制限してきた制度の見直しが行われる予定となっている点が挙げられる。これが、人手不足にどこまで効果があるか今後とも注視する必要がある。

不足が深刻な「正規社員」への対応としては、アルバイト・パート従業員を正規社員として採用し、少しでも労働力の積み増しを図っていくことや、人手代替のシステム、設備への切り替え推進などが考えられる。また、「正規社員」の離職防止も重要であり、賃金の引上げだけでなく、職場環境の改善にも取り組む必要があるように思われる。

中期的には、労働可能な高齢者、専業主婦、外国人労働者をいかに活用できるか、規制緩和や労働条件の見直しなどがポイントになる。

