

埼玉県内企業の 2025 年度雇用動向調査

調査対象：県内企業 534 社

調査方法：アンケート方式（10月22日～11月25日）

回答企業：158 社（回答率 29.6%）

業種別内訳：製造業 78 社 非製造業 80 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 5 割増の 48%、「過剰」とする割合は、同比 2 割減の 4%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、△44、前年調査（△37）比不足超幅が 7 割拡大し、雇用人員の不足感は一段と強まっている。

業種別にみると、製造業では B S I は△40（前年度△20）となり、前年対比不足超幅が 20 割拡大している。一方、非製造業では B S I は△47 となり、不足超幅は 6 ポイント縮小した。

雇用形態別にみると、「正規社員」を「不足」とする割合は 56%となり、5 年連続して増加、一段と厳しい状況となった。

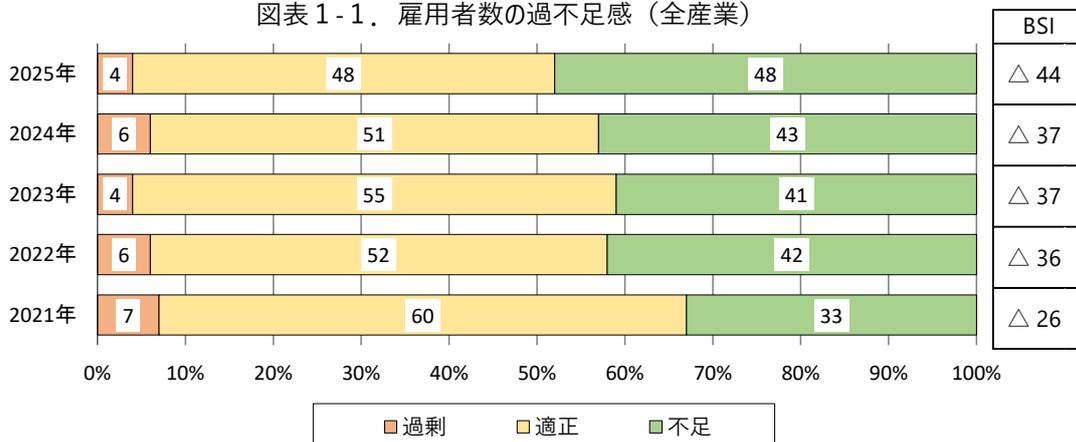
1 年後の雇用者数について「増加が見込まれる」とする企業は 42%で、増加が見込まれる判断理由は約 5 割が「人材、技術者養成のため」と回答した。一方、「減少が見込まれる」とする企業は 12%で、その 8 割が「新規採用困難のため」と回答した。

1. 雇用者数の過不足感（全産業）

（1）不足感が強まる ～全産業で「不足」が 4 割超～

2025 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 割減の 4%、「不足」とする割合は、同比 5 割増の 48%、「適正」とする割合は、同比 3 割減の 48%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、同比不足超幅が 7 割拡大の△44 となり、雇用人員の不足感は一段と強まっている。（図表 1-1）

図表 1-1. 雇用者数の過不足感（全産業）



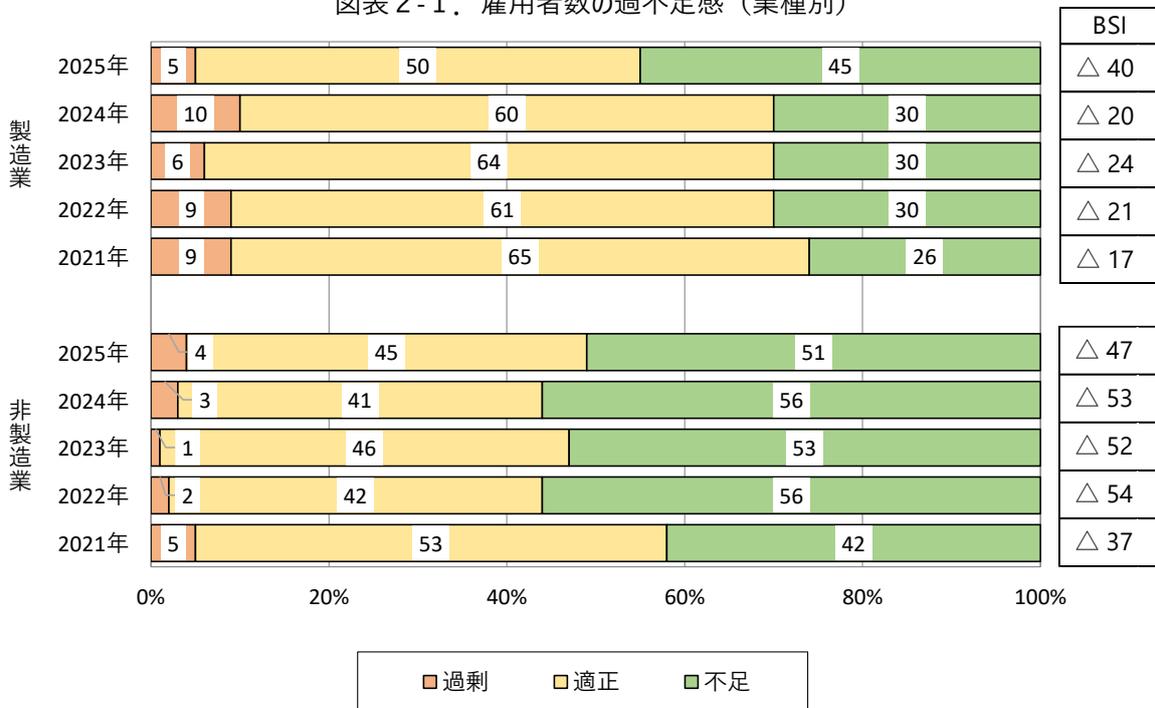
(2) 業種別・企業規模別 ～「不足」が製造業で45%、非製造業が51%～

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5ポイント減の5%、「不足」は同比15ポイント増の45%、BSIは△40となり、前年対比不足超幅が20ポイント拡大している。一方、非製造業では「過剰」が同比1ポイント増の4%、「不足」は同比5ポイント減の51%、BSIは△47となり、不足超幅は6ポイント縮小した（4年振りに△50ポイントを下回った）。

製造業では、素材型（△29→△53）などで不足超幅が拡大している。米国の通商政策（関税等）にかかる不透明感の後退、OSサポート切れに伴うパソコン需要の増加、価格転嫁の進捗を背景に、業況、売上・生産が持ち直しており、これが人手不足超幅の拡大の要因と思われる。

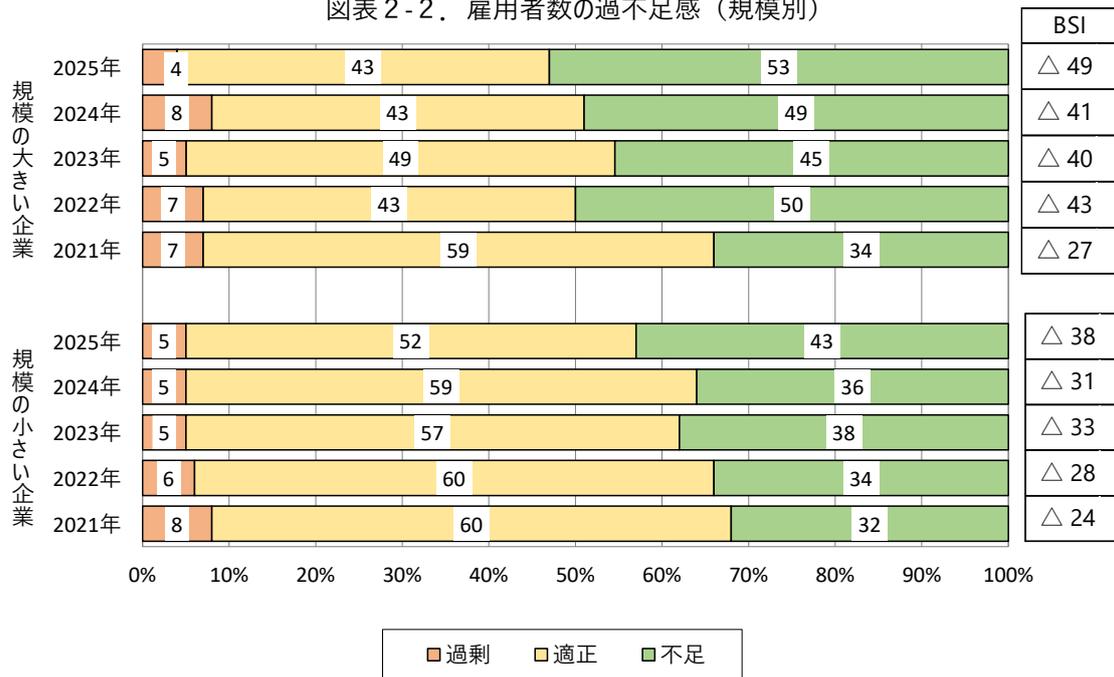
一方、非製造業では、卸売業（△33→△15）、小売業（△72→△69）、不動産（△20→△10）、その他非製造業（△54→△50）の不足超幅が縮小している。（図表2-1）

図表2-1. 雇用者数の過不足感（業種別）



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 4 ㊦増の 53%、従業員 100 人未満の企業（以下、規模の小さい企業）では同 7 ㊦増の 43%となった。規模の大きい企業では、雇用人員 B S I は前年比不足超幅が 8 ㊦拡大（△41→△49）、規模の小さい企業では、「B S I」は同比不足超幅が 7 ㊦拡大（△31→△38）しており、規模の差に関係なく人手不足に拍車がかかっている。（図表 2-2）

図表 2-2. 雇用者数の過不足感（規模別）

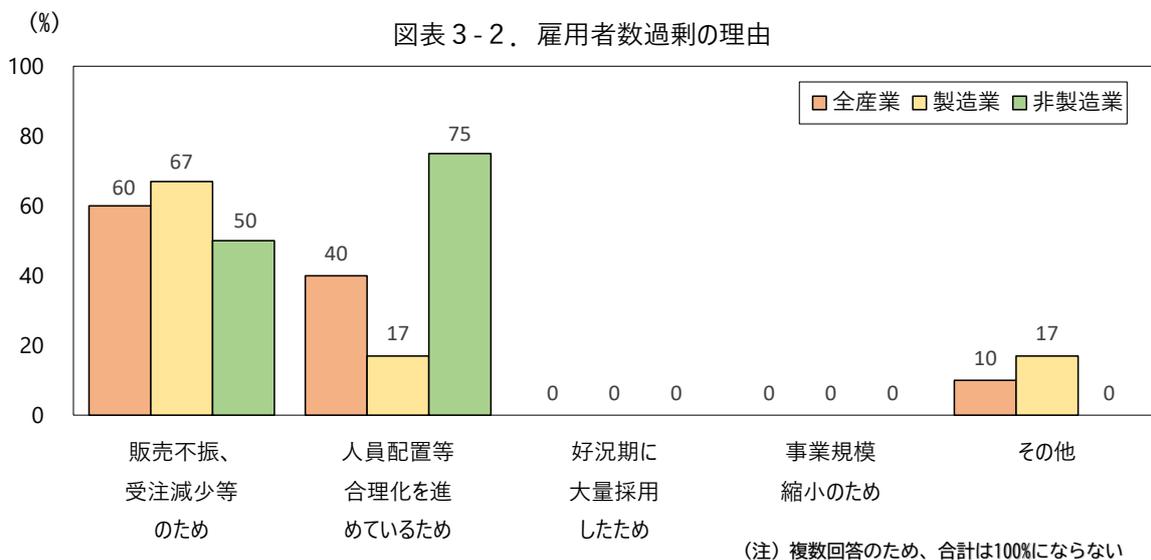
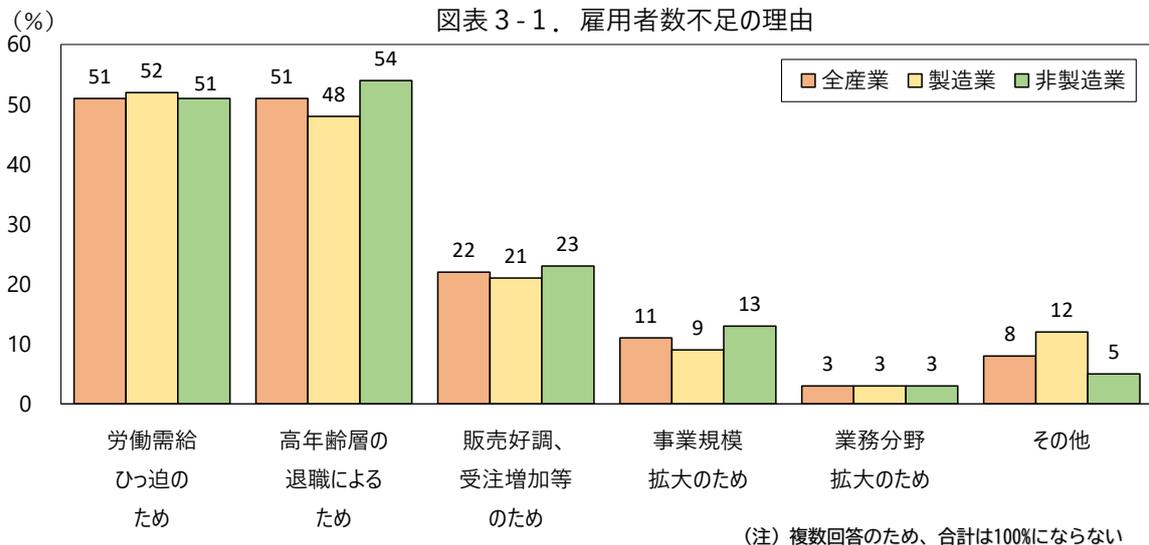


2. 「不足」の理由（複数回答） ～「労働需給ひっ迫のため」が全産業で51%～
 「過剰」の理由（複数回答） ～「販売不振・受注減少等」がトップ～

雇用者数が「不足」と回答した企業は、全産業で48%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」および「高年齢層の退職によるため」が51%と最も高い、これに「販売好調、受注増加等のため」が22%と続いている。前年と比べて、「不足」事由の上位3つに変動はない。

業種別にみると、製造業では、「労働需給ひっ迫のため」が、52%で最も高く、次いで「高年齢層の退職によるため」（48%）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54%で最も高く、次いで「労働需給ひっ迫のため」（51%）、「販売好調、受注増加等のため」（23%）となっている。（図表3-1）

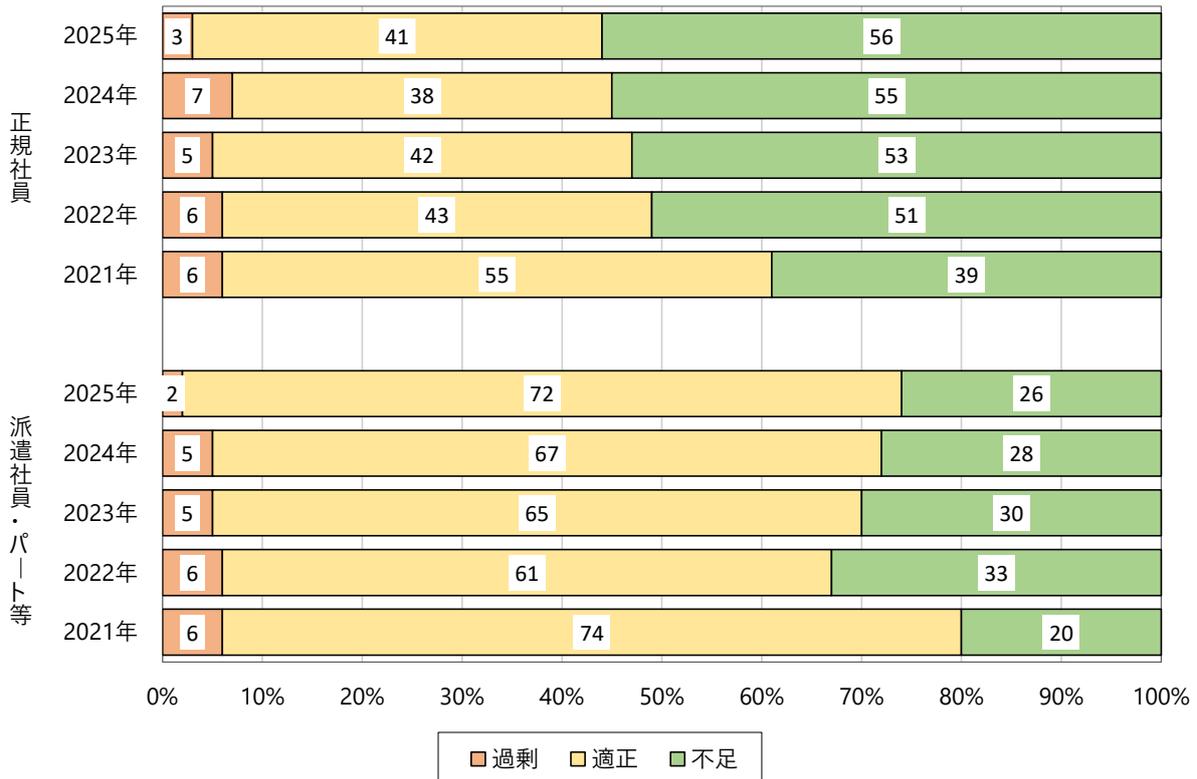
なお、雇用者数が「過剰」と回答した割合は、全産業で4%であり、そのうち6割の企業が「販売不振・受注減少等」と回答している。（図表3-2）



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、「正規社員」については、「過剰」とする割合が3%に対して、「不足」が56%となった。「不足」とする割合は、5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」についてみると、「過剰」とする割合が2%に対して、「不足」が26%となった。「不足」とする割合は、4年連続で減少している。（図表4）

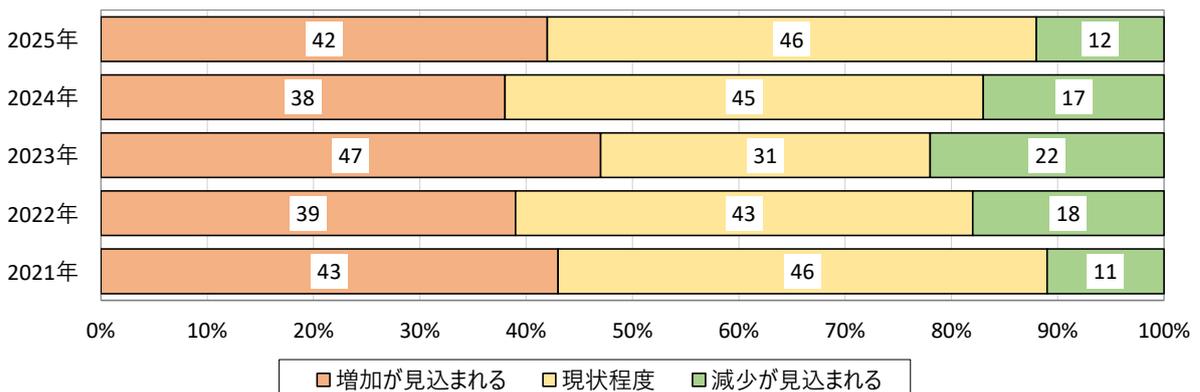
図表4. 雇用形態別過不足感(全産業)



4. 1年後の雇用者数見込み ～「増加が見込まれる」が4ポイント増加～

1年後に見込まれる雇用者数をみると、「増加が見込まれる」とする割合は42%（前年比4ポイント増）、「減少が見込まれる」とする割合は12%（同比5ポイント減）となった。「現状程度」とする割合は46%（同比1ポイント増）と概ね横ばいであった。（図表5-1）

図表5-1. 1年後の雇用者数見込み(全産業)

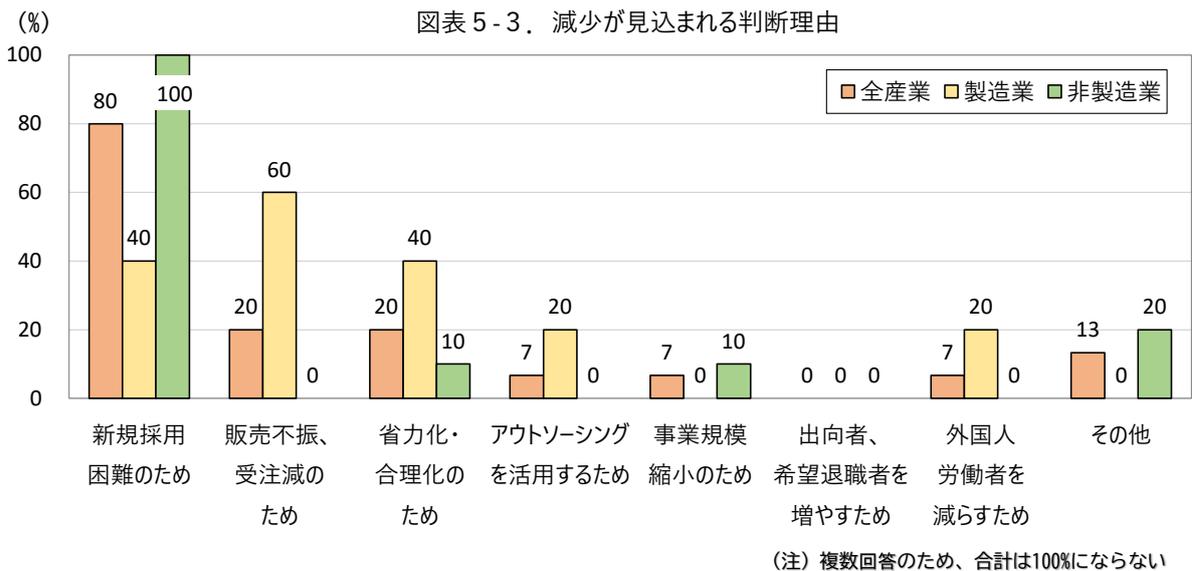
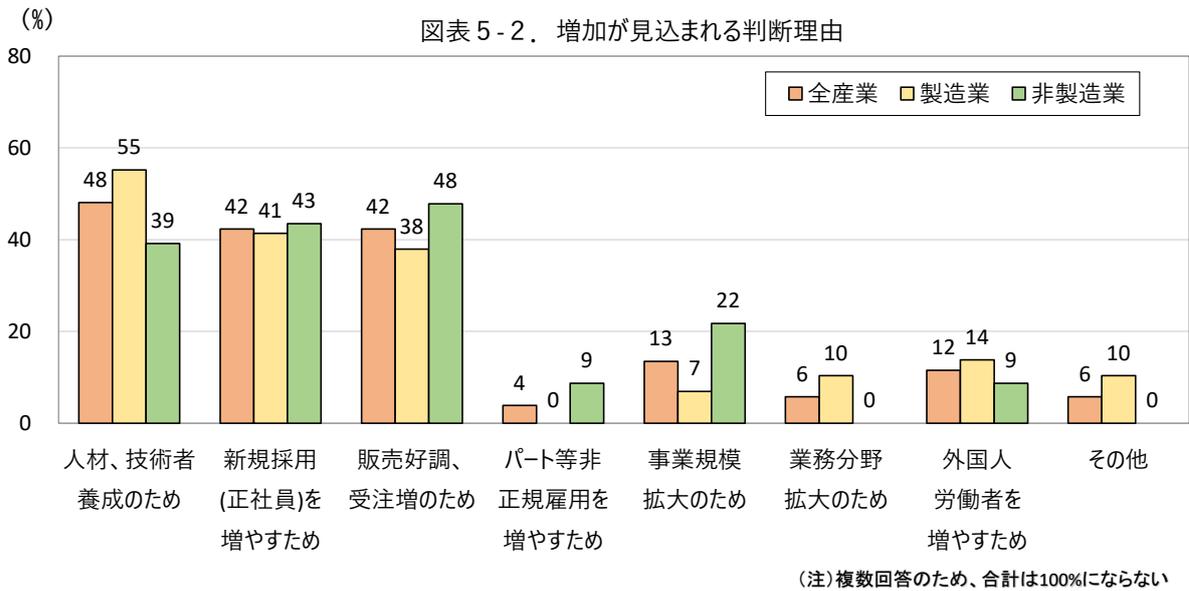


「増加が見込まれる」の判断理由は「人材、技術者養成のため」（48%）が最も多く、「新規採用（正社員）を増やすため」（42%）、「販売好調、受注増のため」（42%）と続く。

業種別では、製造業が「人材、技術者養成のため」（55%）が最も多いのに対し、非製造業では「販売好調、受注増のため」（48%）が最も多い。

一方、「減少が見込まれる」の判断理由は、「新規採用困難のため」（80%）が最も多く、「販売不振、受注減のため」（20%）、「省力化、合理化のため」（20%）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（100%）の方が高い。（図表 5-2、5-3）



5. まとめと若干の考察

(1) 雇用動向の展望

今回調査から以下の点が指摘できる。

- ① 雇用者の不足感が特に高いのは、業種別では非製造業、雇用形態別では正規社員となっていること。ただし、製造業も人手不足感が高まっていること。
- ② 新規採用が簡単にできないこと。特に非製造業ではその傾向が強いこと。

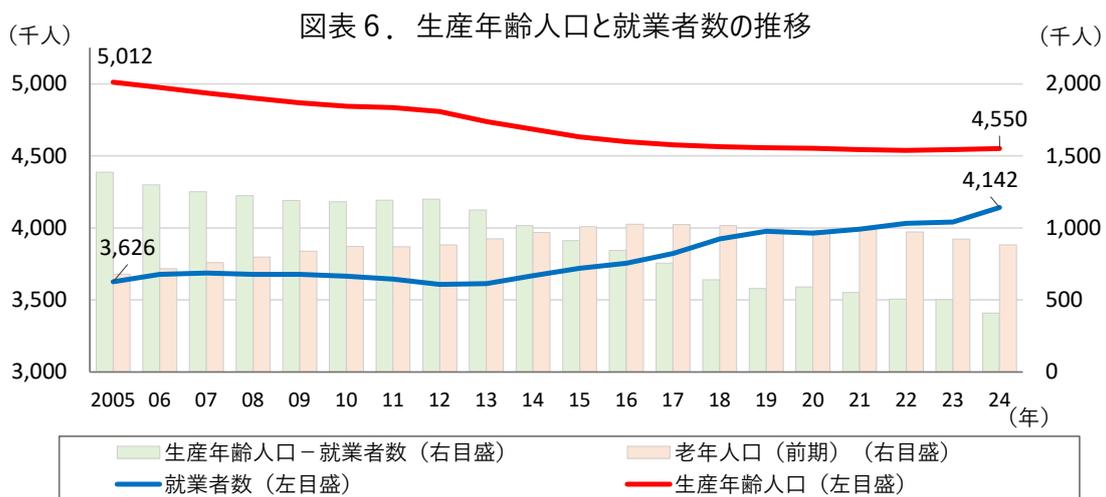
2026年度の埼玉県内景気は、内需を中心に緩やかな持ち直しの動きが続くなど、堅調な推移が見込まれており、県内企業の人手不足に拍車がかかる方向にある。

また、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。加えて、「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。

(2) 埼玉県の労働市場に関する若干の考察

埼玉県では、この20年間（2005年→2024年）で生産年齢人口（15～64歳）は462千人減少した一方、就業者数は、516千人増加している。生産年齢人口に占める就業者の割合は、2005年：72.3%から2024年：91.0%（前年比+2.0ポイント）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、2005年との比較で203千人増加しており、この層が一定程度労働余力として機能しているように思われる。（図表6）



【出所】 生産年齢人口、老年人口：埼玉県（丁）字別人口調査
 就業者数：総務省「労働力調査」