

埼玉県内企業の2023年雇用動向調査

調査対象：県内企業 542 社

調査方法：アンケート方式（10月25日～11月22日）

回答企業：165社（回答率30.4%）

業種別内訳：製造業92社 非製造業73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1ポイント減の41%となった。また、「過剰」とする割合は、同比2ポイント減の4%となった。「過剰」から「不足」を差し引いた割合は、前年調査（△36ポイント）に比べて「不足」超（△37ポイント）が広がった。

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。特に、建設業の人員不足感が強まっているほか、小売、運輸・倉庫、サービス業では半数以上の企業において人員が不足している。

雇用形態別にみると、「正社員」は、前年調査時よりも不足感が強まっている。また、1年後の雇用者数は「増加見込み」と回答する企業の割合が上昇し、最も多くなっている。その事由は「新規採用を増やすため」が最も多くなっている。

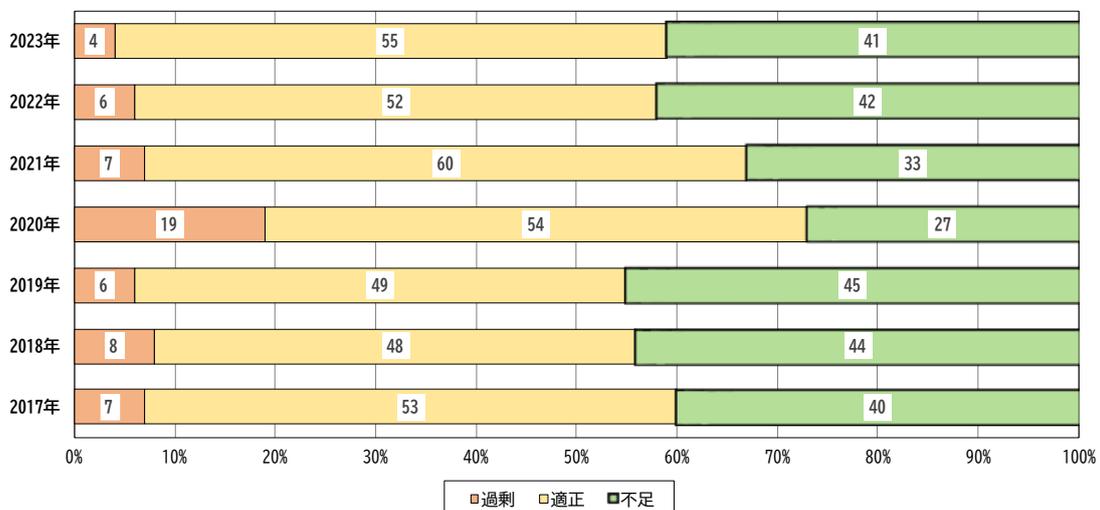
1. 雇用者数の過不足感（全産業）

（1）不足感が続いている ～全産業で「不足」が4割超～

2023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ポイント減の4%、「不足」とする割合は、同比1ポイント減の41%、「適正」とする割合は、同比3ポイント増の55%となった。「過剰」から「不足」を差し引いた割合（「不足」超）は、1ポイント拡大し37ポイントとなり、雇用人員の不足感が続いている。（図表1-1）

新型コロナウイルス感染症の5類移行後、経済が正常化したため、「過剰」は過去最低レベルの4%となり、雇用者数の不足感は、コロナ禍前に戻った形となっている。

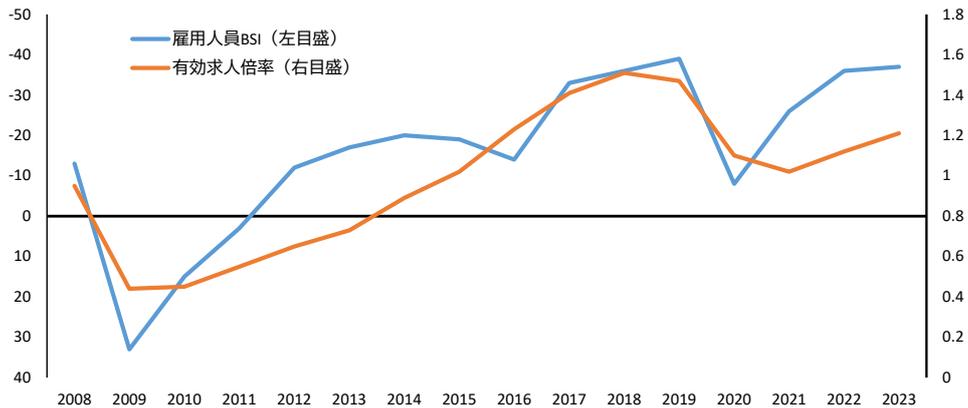
図表1-1. 雇用者数の過不足感（全産業）



因みに、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。

ただし、2023 年 10～12 月調査における雇用人員 BSI はコロナ前にほぼ回復しているが、有効求人倍率はコロナ前の 2019 年までには回復していない。（図表 1-2）

図表 1-2. 雇用人員BSIと有効求人倍率の推移



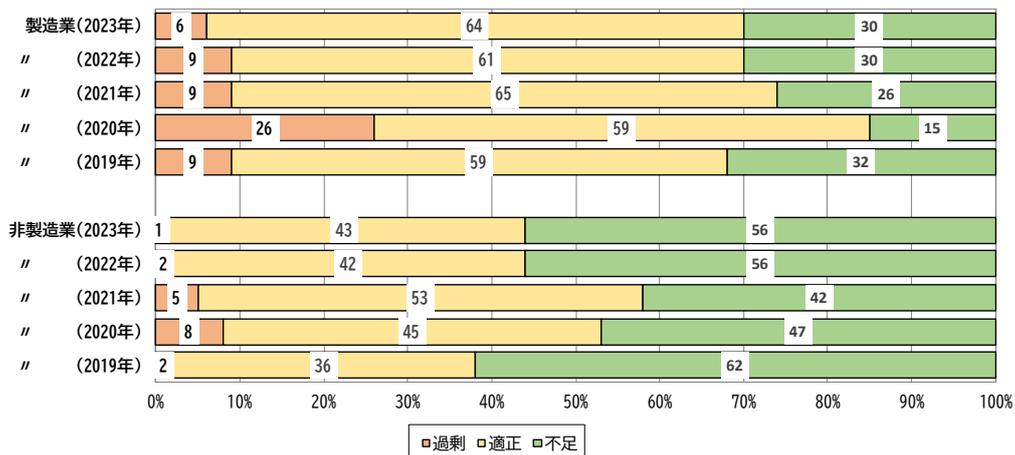
※BSI:雇用人員について「過剰」と回答した割合から「不足」と回答した割合を引いた数字
 ※有効求人倍率のうち 2023 年は 10 月分を使用

(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 3 割減の 6%、「不足」は同比横ばいの 30%、非製造業では「過剰」が同比 1 割減の 1%、「不足」は同比横ばいの 56%。

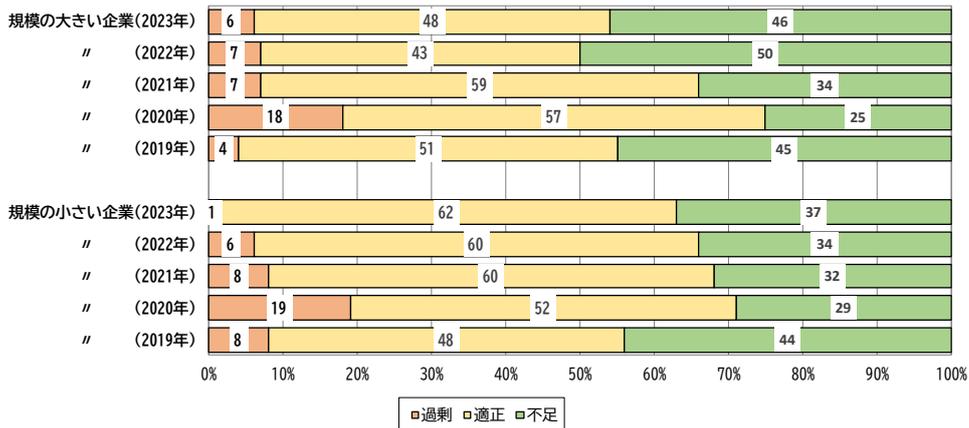
製造業と非製造業を比較すると、「不足」とする割合は前年と同様で、非製造業 (56%) の方が、製造業 (30%) より 26 割高くなっている。非製造業の業況は、新型コロナウイルス感染症の影響が小さくなったため、徐々に改善しており、これが人員の不足感に直結している。本調査では、特に、建設業の人員不足感が強まっているほか、小売、運輸・倉庫、サービス業では半数以上の企業において人員が不足している。一方、製造業では、海外経済の減速などを背景とした受注・生産の伸び悩みなどから、雇用者数の不足感是非製造業に比べると低くなっている。（図表 2-1）

図表 2-1. 雇用者数の過不足感（業種別）



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 割減の 46%、従業員 99 人未満の企業（以下、規模の小さい企業）では同 3 割増の 37% となった。規模の小さい企業では、求人活動が雇用に結びついておらず、「不足」超幅（不足－過剰）は前年比 8 割増加している。一方、規模の大きな企業では、雇用者数の不足感のレベルは高いが、「不足」超幅は前年比 3 割減少している。（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 56%～
 「過剰」の理由（複数回答） ～ 「販売不振・受注減少等」がトップ～

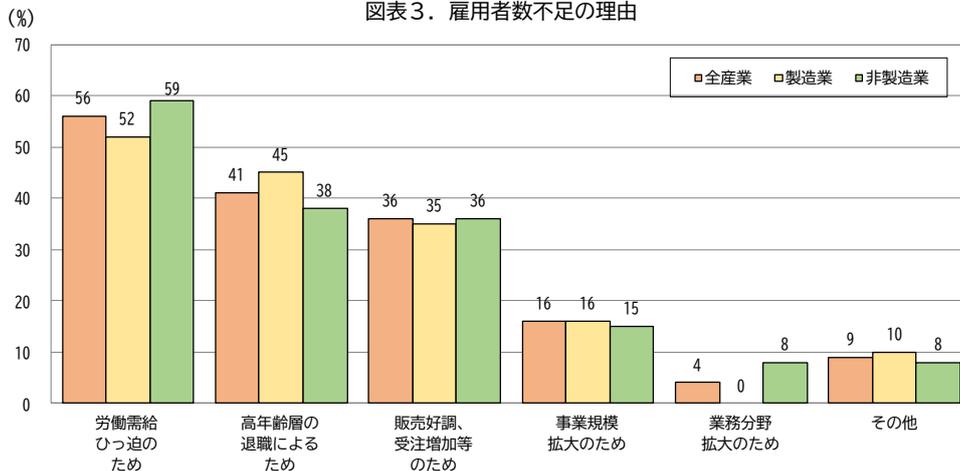
雇用者数が「不足」とする企業は、全産業で 41%となっているが、その理由をみると、全産業では、「労働需給ひっ迫のため」が 56%と最も高い、これに「高年齢層の退職によるため」が 41%、「販売好調、受注増加等のため」が 36%と続いている。（図表 3）

前年と比べても、「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、52%で最も高く、次いで「高年齢層の退職によるため」（45%）、「販売好調、受注増加等のため」（35%）と続いている。一方、非製造業でも、「労働需給ひっ迫のため」が 59%で最も高く、次いで「高年齢層の退職によるため」（38%）、「販売好調、受注増加等のため」（36%）となっている。

一方、雇用者数が「過剰」とする割合は、全産業で 4%となった。その理由をみると、全産業で「販売不振・受注減少等」と回答した割合が 77%となっている。

図表 3. 雇用者数不足の理由

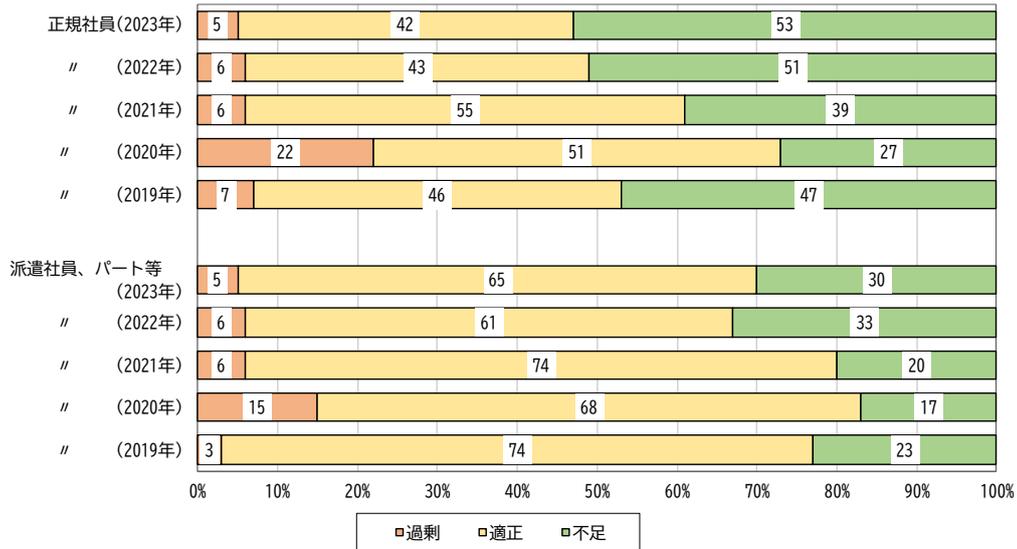


(注) 複数回答のため、合計は100%にならない

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5%に対して、「不足」が53%となった。また、「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30%となった。2022年調査と比較して「正規社員」の不足感が高まる結果となった。（図表4）

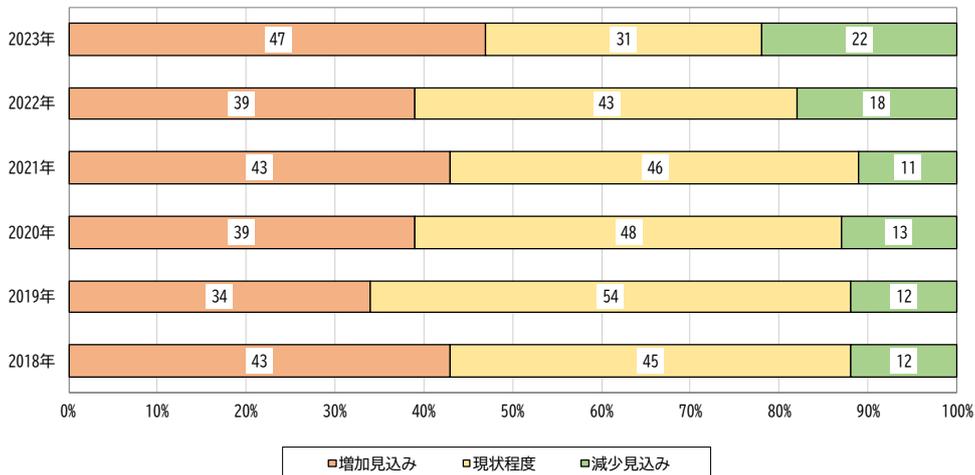
図表4. 雇用形態別過不足感(全産業)

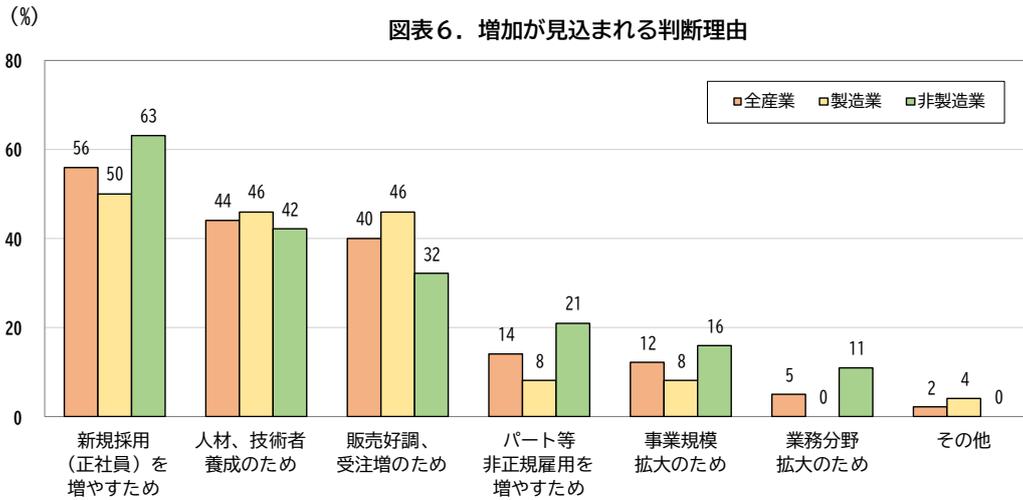


4. 1年後の雇用者数見込み ～「増加見込み」が増加～

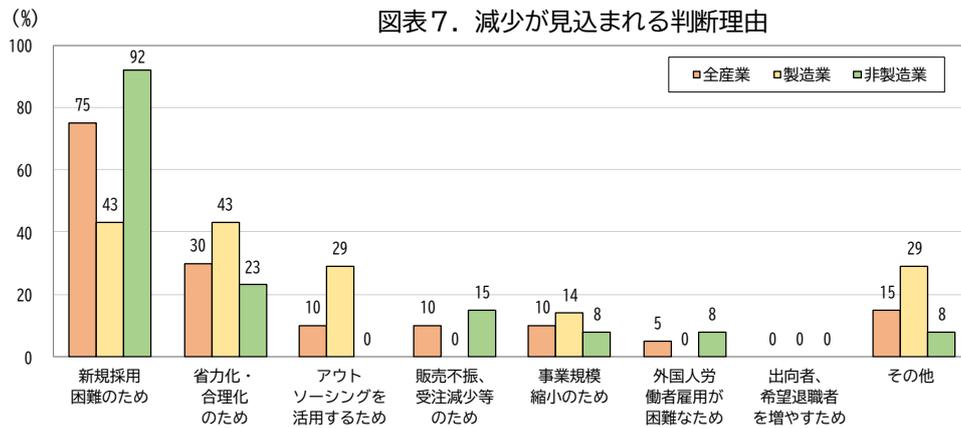
1年後に見込まれる雇用者数をみると、全産業で「増加見込み」とする割合は47%（前年比8%増）、「減少見込み」とする割合は22%（同比4%増）、「現状程度」とする割合は31%（同比12%減）となり、「増加見込み」が増加し最も多い。（図表5）「増加見込み」の判断事由は「新規採用（正社員）を増やす」（56%）が最も多く、「人材、技術者養成のため」（44%）、「販売好調、受注増のため」（40%）と続く。ただし、一部の企業では「新規採用困難のため」1年後の雇用者数が「減少見込み」としている。非製造業は製造業に比べ、新規採用が困難と回答する企業の割合が高くなっている。（図表6、7）

図表5. 1年後の雇用者数見込み(全産業)





(注) 複数回答のため、合計は100%にならない



(注) 複数回答のため、合計は100%にならない

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、求人活動に注力しても簡単には採用できないこと。
- ② 雇用形態別では、正社員の不足感が強まっていること。
- ③ 特に、非製造業では採用活動はもとより、待遇の改善等により現状の人員を確保しなければ、従業員が減ってしまう懸念すらあること。

2024年度の国内の景気は、23年度に比べ伸び率こそ低下するものの堅調な推移が見込まれており、埼玉県内企業の人手不足に拍車がかかる方向にある。

また、本年は運輸業においてトラック運転手の時間外労働時間の上限を年960時間(月80時間)とする規制が適用されるほか、2025年にはこれまで企業を支えてきた団塊の世代(1947～1949生まれ)が後期高齢者入りすることとなる。

こうした点を踏まえると、人手不足は企業努力の枠を超えた構造問題であるように窺える。

(2) 埼玉県労働市場の構造

埼玉県では10年間（2013年→2023年）で15～64歳人口は195千人減少したのに対して、就業者数は444千人増加している。（図表8）埼玉県の人口は他地域からの流入があるため、15～64歳人口（＝労働供給量）は相対的に他地域に比べ減少幅が緩やかだと考えられるが、それでも当該年齢人口自体が減少しており、一方で全体の雇用者数が増えていることが確認できる。この間、全人口の平均年齢は2.3歳上昇している。

図表8. 埼玉県の人口関係指標

	2013 (B)	2023 (A)	(A) - (B)
15～64歳人口 (千人)	4,738	4,543	▲195
就業者 (千人)	3,614	4,058	+444
平均年齢	44.1	46.4	+2.3

(資料出所) 埼玉県

このことは、県内企業にとって人員確保が年々難しくなり、かつ採用できる人員は年齢が高くなる傾向であることを示している。

短期的に人手不足を解消することは難しいが、規制緩和（外国人労働者など）や人手代替のシステム、設備への切替を推進していくしかないように思われる。

以上