

埼玉県内企業の2022年雇用動向調査

調査対象：県内企業 555 社

調査方法：アンケート方式（10月17日～11月26日）

回答企業：188社（回答率33.9%）

業種別内訳：製造業110社 非製造業78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9ポイント増の42%となった。一方、「過剰」とする割合は、1ポイント減の6%となった。「過剰」から「不足」を差し引いた割合は、「不足」超（△36ポイント）となり前年調査（△26ポイント）より拡大した。

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おり、前年に比べ、その差は10ポイント拡大している。非製造業の業況は新型コロナウイルス感染症への対応と経済活動の両立が進んだことで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。特に、建設業、小売業、運輸・倉庫の人員不足感が強まっている。

雇用形態別にみても、「正社員」、「パート、派遣職員等」とも前年調査時よりも不足感が強まっている。一方、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低下するとともに、「減少見込み」の割合が18%と明確に上昇しており、労働需給が引き締まる中で、各企業が対応に苦慮している姿が窺える。

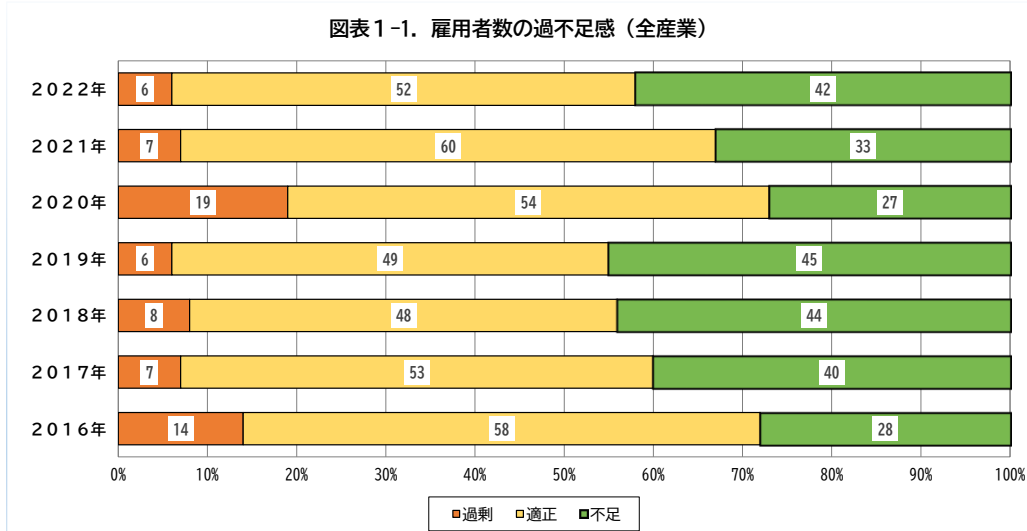
1. 雇用者数の過不足感（全産業）

（1）不足感が強まる ～全産業で「不足」超幅が10ポイント拡大～

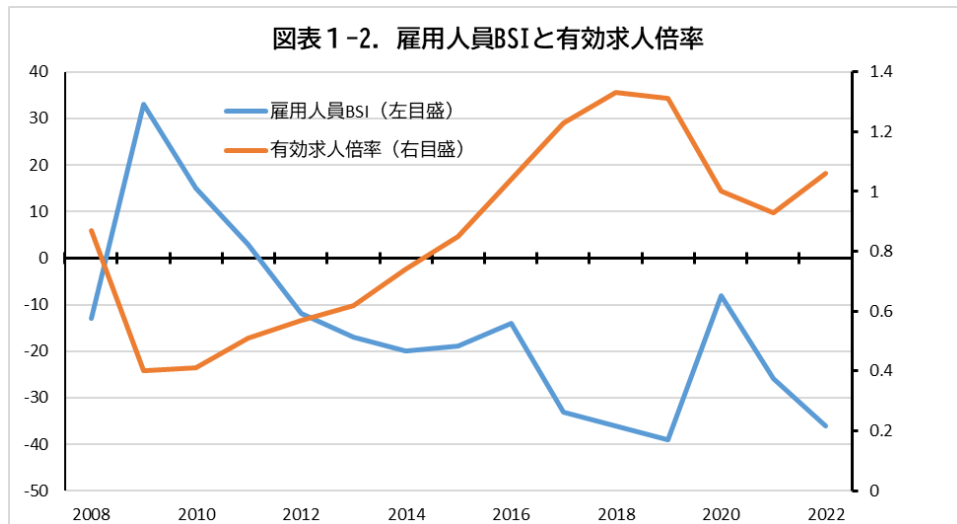
2022年の雇用者数の過不足感について「過剰」、「適正」、「不足」の3択でみると、全産業で「過剰」とする割合は、前年比1ポイント減の6%、「不足」とする割合は、9ポイント増の42%、「適正」とする割合は、8ポイント減の52%となった。「過剰」から「不足」を差し引いた割合（「不足」超）は、前年より10ポイント拡大し（2021年△26ポイント→2022年△36ポイント）、雇用者の不足感が一段と強まっている。

新型コロナウイルス感染症の影響により2020年には雇用者の過剰感が強まったが、今回の調査では県内景気が持ち直す中、雇用者数の不足感は2019年以前の水準に戻っている。（図表1-1）

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（年平均）の 15 年間分のデータをグラフ化した。これをみると、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、前述のとおり 2022 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おらず、今後の動向が注目される。（図表 1-2）

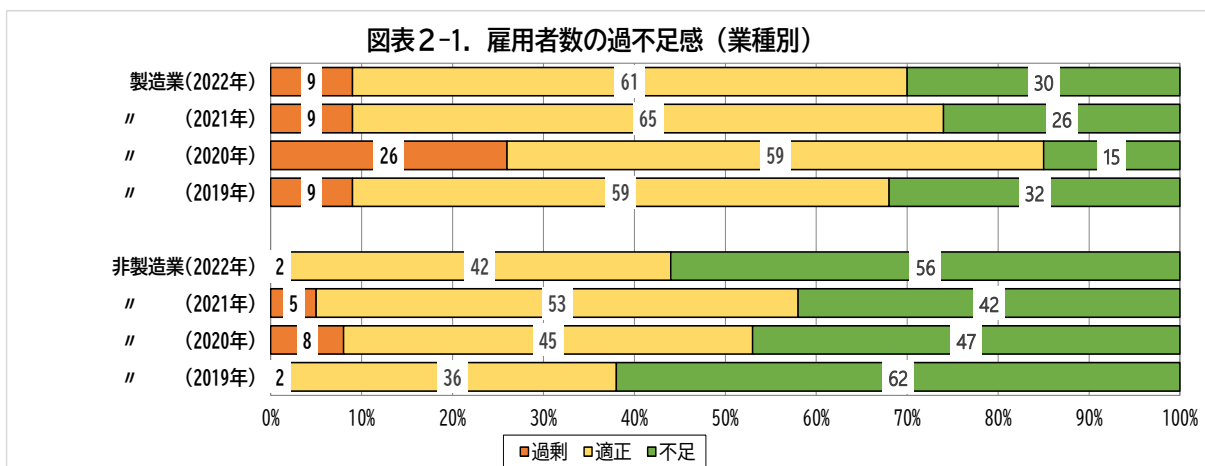


雇用人員 BSI : 企業の雇用人員について「過剰」と回答した割合から「不足」と回答した割合を引いた数字
有効求人倍率は年平均。このうち 2022 年は 11 月分を使用。

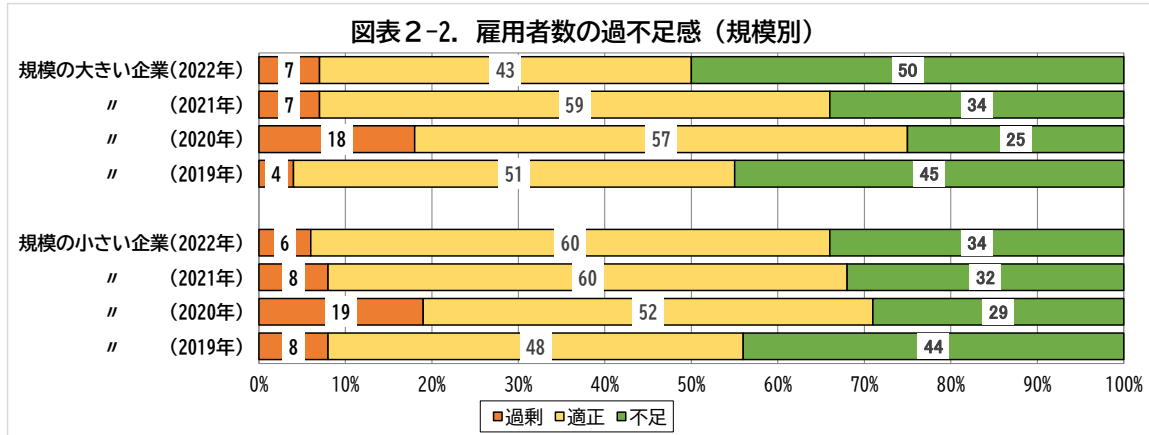
(2) 業種別・企業規模別 ～「不足」が製造業で前年比 4 割増、非製造業が同 14 割増～

雇用者数の過不足感を業種別にみると、製造業では「過剰」が前年比横ばいの 9%、「不足」は 4 割増の 30%、非製造業では「過剰」が 3 割減の 2%、「不足」は、14 割増の 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 割高くなっており、前年に比べ、その差は 10 割拡大している。非製造業の業況は新型コロナウイルス感染症への対応と経済活動の両立が進んだことで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。特に、建設業、小売業、運輸・倉庫の人員不足感が強まっている。一方、製造業では、半導体などの部品調達難、海外経済の減速などを受けた受注・生産の伸び悩みなどから、雇用者数の不足感の増加が小幅なものにとどまっている。（図表 2-1）



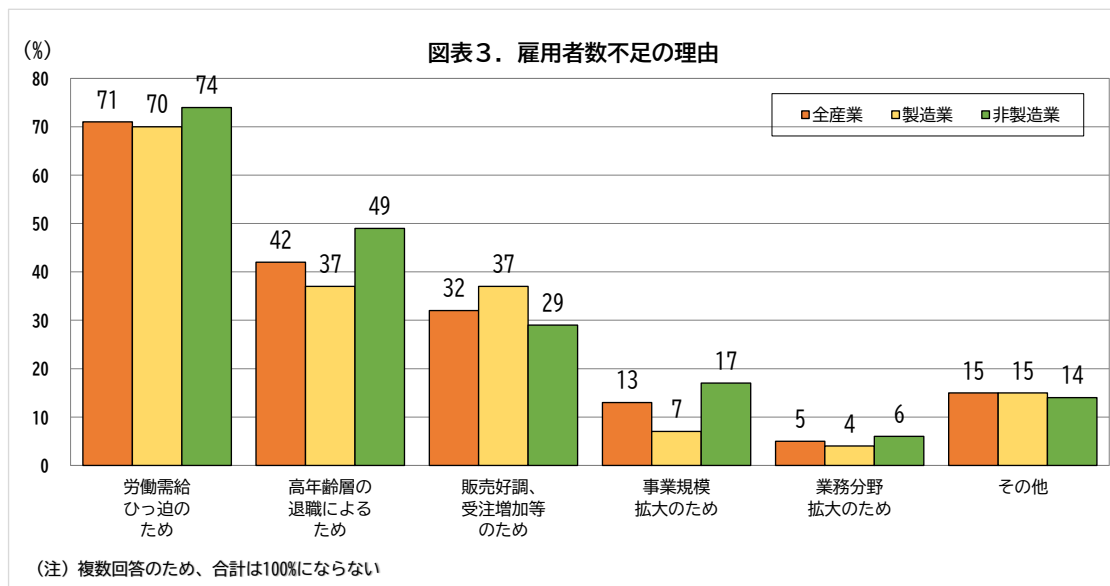
規模別では、「過剰」は、規模の大きい企業（従業員100人以上の企業）は前年比横ばいの7%、規模の小さい企業（従業員100人未満の企業）では2割減の6%となった。一方、「不足」は規模の大きい企業が前年比16割増の50%、規模の小さい企業も2割増の34%となった。規模の大きい企業では、雇用者数の不足感が強まったものの、規模の小さい企業では、昨年と大きな違いが見られなかった。（図表2-2）



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71%と最多～

雇用者数が「不足」とする企業は、全産業で42%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」が前年比32割増の71%と最も高く、次いで「高年齢層の退職によるため」が42%（18割増）、「販売好調、受注増加等のため」が32%（5割減）、となっている。（図表3）

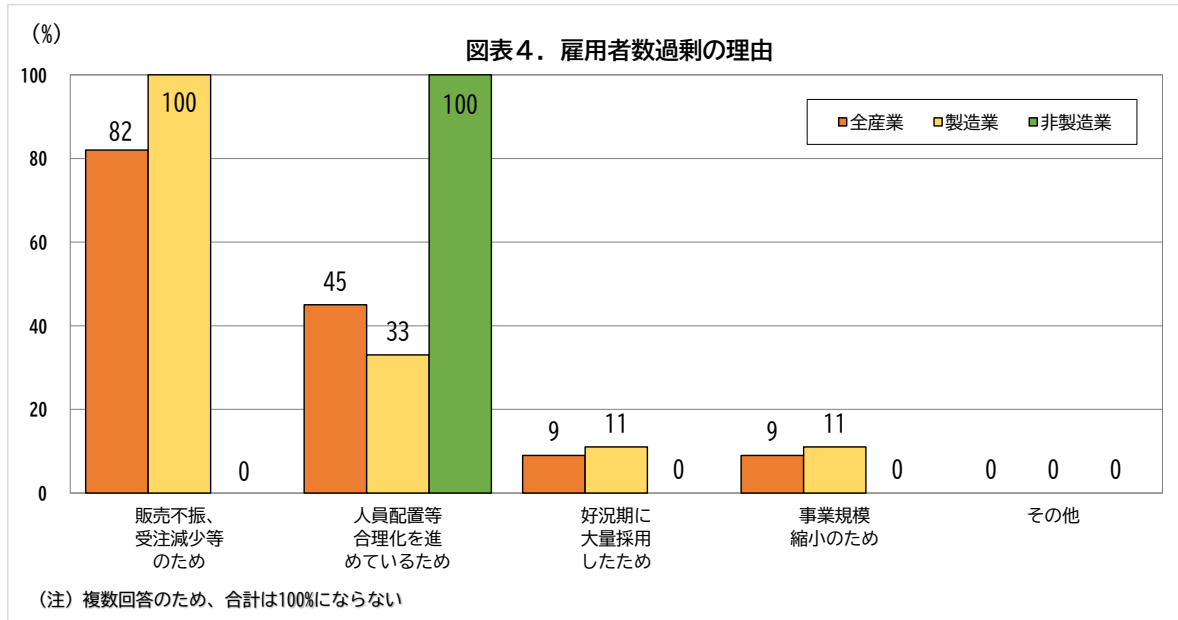
業種別にみると、製造業では、「労働需給ひっ迫のため」が、70%（33割増）で最も高く、次いで「高年齢層の退職によるため」、「販売好調、受注増加等のため」が37%で続いている。一方、非製造業では、「労働需給ひっ迫のため」が74%（34割増）で最も高く、次いで「高年齢層の退職によるため」が49%、「販売好調、受注増加等のため」が、29%となっている。



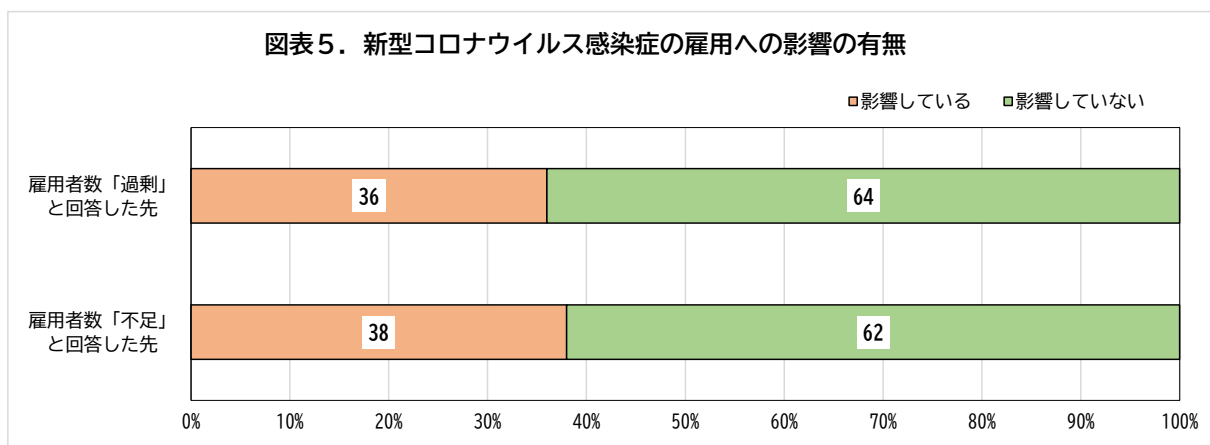
3. 「過剰」の理由（複数回答） ～製造業で「販売不振・受注減少等」がトップ

非製造業で「人員配置等合理化を進めているため」がトップ～

雇用者数が「過剰」とする割合は、全産業で前年比1割減少し6%となった。その理由をみると、業種によって異なり、製造業では「販売不振・受注減少等」がトップ、非製造業では「人員配置等合理化を進めているため」がトップとなっている。（図表4）



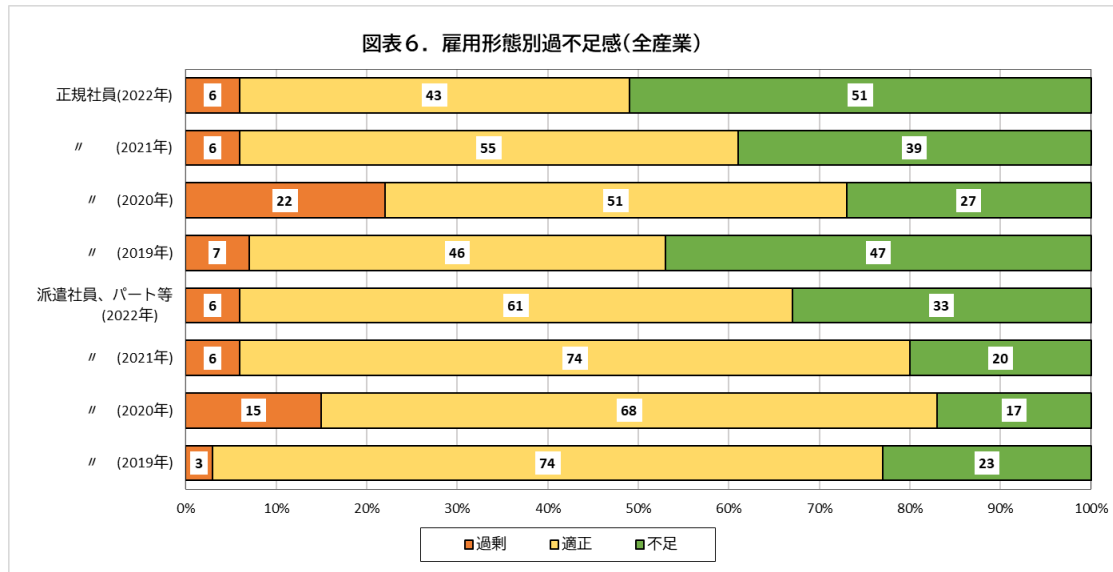
なお、雇用者数が「過剰」、「不足」と回答した企業のうち新型コロナウイルスの影響があると回答した割合はそれぞれ4割弱（「過剰」36%、「不足」38%）となっており、経済状態は着実に正常化に向かいつつあるものの、雇用には一定の影響を及ぼしていることが窺える。（図表5）



4. 雇用形態別の過不足感

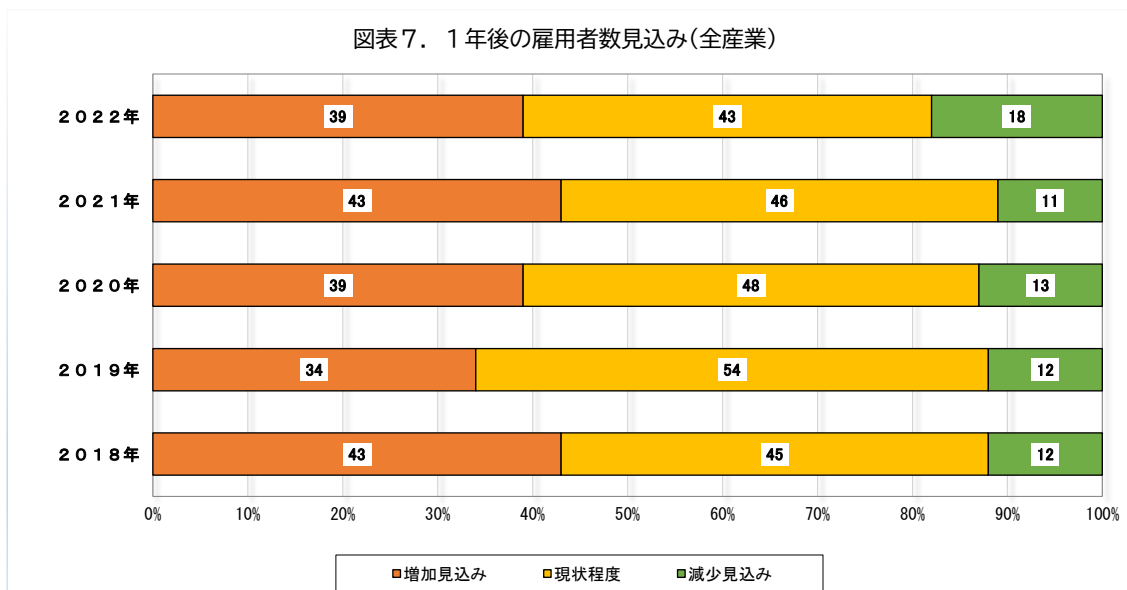
～「正規社員」、「派遣社員、パート等」ともに「不足」の割合が強まる～

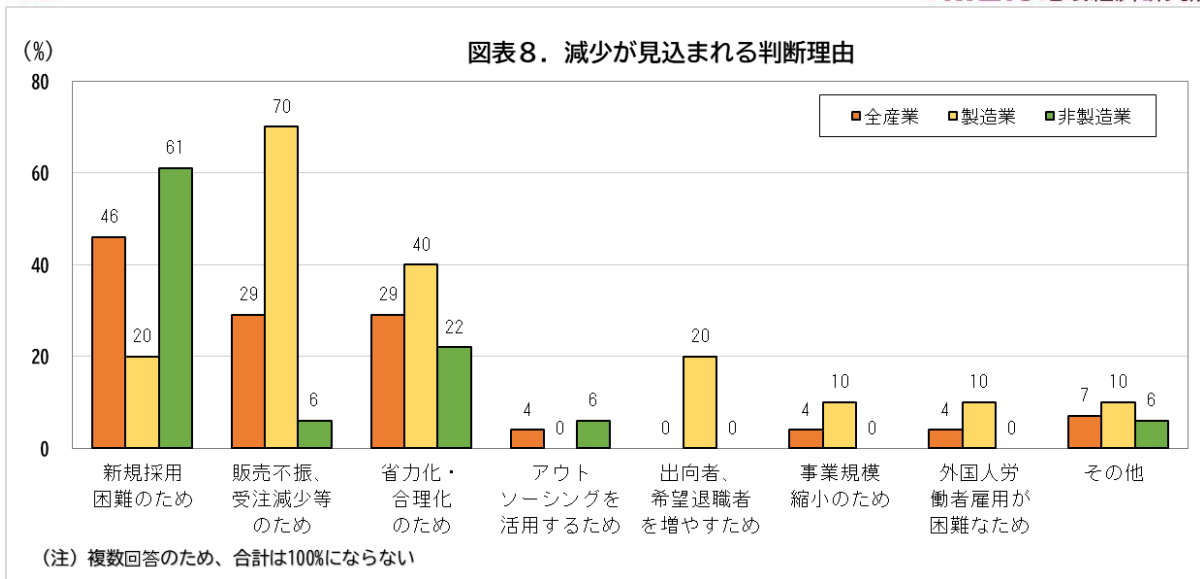
雇用者数の過不足感を「正規社員」と「派遣社員、パート等」の雇用形態別にみると、全産業で「正規社員」では「過剰」とする割合が6%（前年比横ばい）に対して、「不足」が51%（12 ㊦増）となった。また、「派遣社員、パート等」でも「過剰」とする割合が6%（前年比横ばい）に対して、「不足」が33%（13 ㊦増）となった。2021年調査と比較して「正規社員」、「派遣社員、パート等」ともに不足感が強まる結果となった。（図表6）



5. 1年後の雇用者数見込み ～「減少見込み」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39%で、前年の43%を4 ㊦下回った。「減少見込み」とする割合は前年比7 ㊦増の18%、「現状程度」とする割合は3 ㊦減の43%となった。「減少見込み」とする割合は明確に上昇している。（図表7）。その理由は、製造業では「販売不振、受注減少等のため」、非製造業では「新規採用困難のため」がそれぞれトップとなっている。（図表8）





6. まとめ

(1) 労働市場の展望

2023年度の国内の景気見込みは海外経済の減速ないし後退により、22年度に比べ伸び率が低下する見込みにあるが、埼玉県内企業の求人意欲は強く、それを反映して労働市場も需給引締りの方向にある。

先行きを展望しても、2024年に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年生まれ）が後期高齢者入りするなど、一段と労働力需給が引き締まってくると見込まれる。

(2) 労働力確保が厳しさを増す

本調査からは、県内では正社員が不足している企業が多く、1年後新規採用によって雇用者数は「増加見込み」という回答が多い。

一方で求人意欲は強いが、1年後の雇用者数は「減少見込み」と回答した企業の割合は過去5年の中で最も高くなっている。その理由として、非製造業を中心に「新規採用が困難」が挙げられており、労働力不足が経済成長の足枷になる懸念が現実味を帯びてきている。

また、非製造業のうち建設業、小売業、運輸・倉庫においては雇用者の不足感が強まっているが、こうした業態においては、ヒトの仕事を機械などに置き換えることが難しい作業が多く、システム化による代替が難しい。こうした点で、雇用者不足への対応が一段と難しさを増していくものと見込まれる。

これまで人口増加を続けてきた埼玉県においても全国と同様に昨年から人口減少に転じており、企業の労働力確保は大きな経営課題となっていくと思われる。

以上