

埼玉県内企業の2016年雇用動向調査

調査対象：県内企業 567 社

調査方法：アンケート方式（5月上旬 郵送回収）

回答企業：228 社（回答率 40.2%）

業種別内訳：製造業 125 社 非製造業 103 社

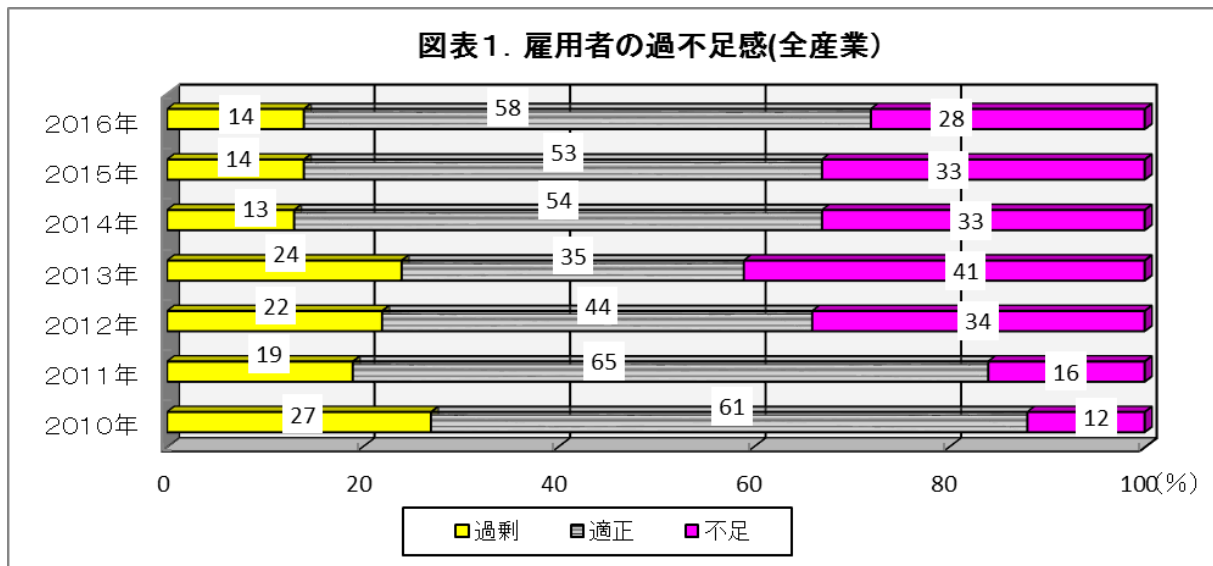
要旨

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「適正」とする割合は 58%と最も多く、「過剰」が 14%、「不足」が 28%となった。前年に比べ不足感が薄れており、過剰感も落ち着きを見せている。過不足感を雇用形態別にみると、正社員の不足感が前年の 28%から 20%に減少する一方、派遣社員・パートの不足感と同 21%から 28%に増えている。総じてみれば、これまで高まってきた企業の人手不足感がここにきてやや落ち着く方向に転じていることがうかがえる。また、1年後に見込まれる雇用者数については、前回調査に続いて、増加見込みが 41%（前年比 4 割減少）と、減少見込みの 9%を大きく上回っているが、増加見込みは 2 年連続で減少している。2014 年まで積極化し続けてきた企業の採用意欲がやや後退しているとみられる。

1. 雇用者数の過不足感（全産業）

（1）適正が最多 ～雇用の不足感が薄れる～

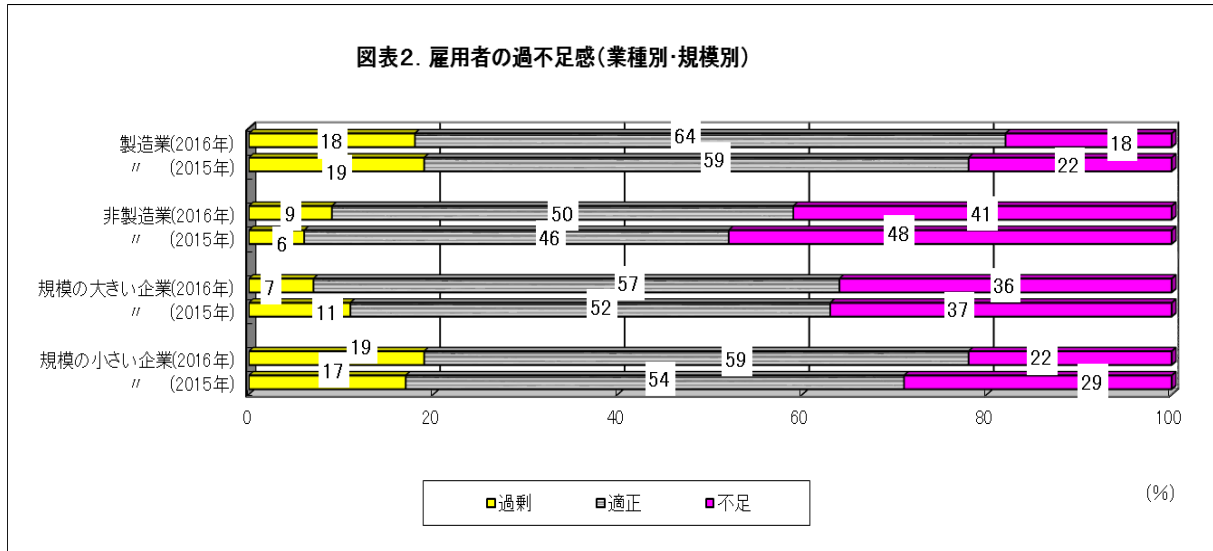
2016 年の雇用者数の過不足感について、「過剰」、「適正」、「不足」の 3 択で尋ねたところ、全産業で「適正」とする割合は、前年比 5 割増の 58%となった。また、「過剰」は横ばいの 14%、「不足」は同 5 割減の 28%となっている。全体的に不足感がやや薄らいでいる状況にあると言えそうだ。（図表 1）



（2）業種別・企業規模別 ～製造業、非製造業とも不足感が薄れる～

業種別の雇用者数の過不足感をみると、「過剰」とする割合は、製造業が前年比 1 割減の 18%、非製造業では同 3 割増の 9%となった。「不足」は製造業が同 4 割減の 18%、非製造業では

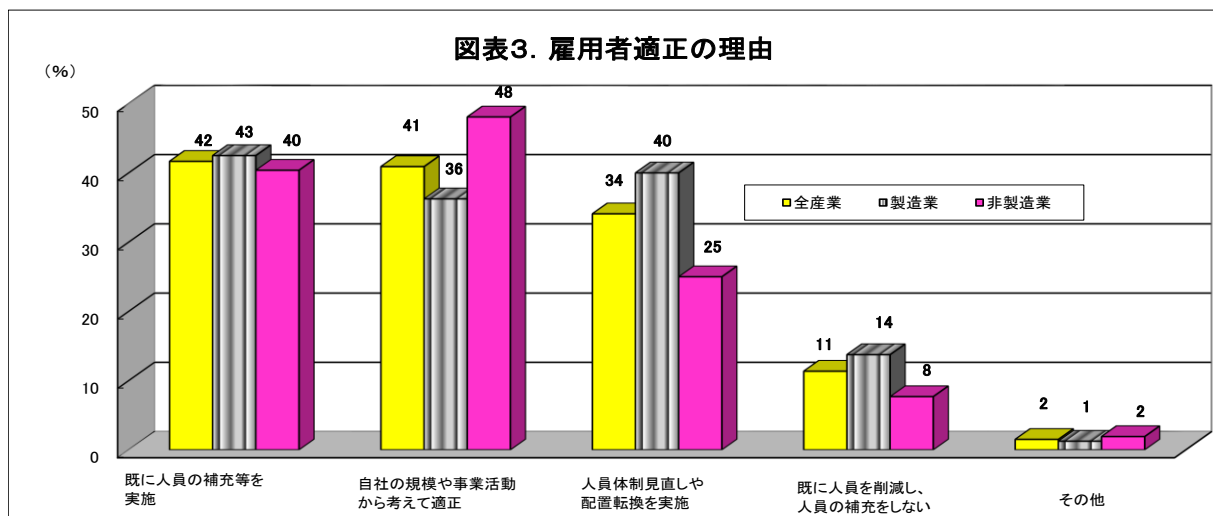
は同7%減の41%となった。製造業、非製造業ともに雇用者の不足感は薄れている。規模別では、「過剰」とする割合は、従業員100人以上の企業（以下、規模の大きい企業）は前年比4%減少の7%となったものの、従業員100人未満の企業（以下、規模の小さい企業）は同2%増の19%と、過剰感が若干強まっている。「不足」とする割合は規模の大きい企業が前年比1%減の36%とほぼ横ばいとなっているが、規模の小さい企業では同7%減の22%と、人手不足感が和らいでいる。（図表2）



2. 「適正」の理由（複数回答）

～「既に人員の補充等を実施しているため」が最多～

今回調査で雇用者数が「適正」としている回答が全産業で58%と3年連続で過半数を占めた。その理由を聞いたところ、全産業では、「既に人員の補充等を実施しているため」が42%で最も多い。これに「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41%、「人員体制の見直しや配置転換などを実施したため」が34%などと続いている。（図表3）

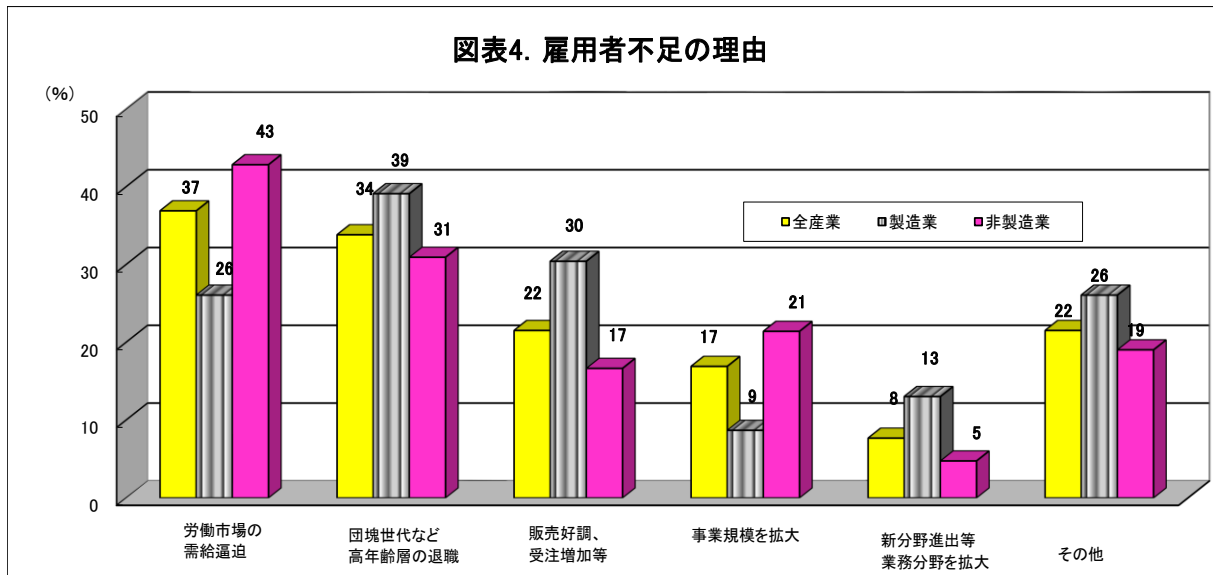


(注) 複数回答のため合計は100%にならない。

業種別にみると、製造業では「既に人員の補充等を実施しているため」が43%で最も多く、非製造業では、「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%で最も多かった。業種によりそれぞれ異なる回答となる特徴を見せている。

3. 「不足」の理由（複数回答） ～非製造業で「労働市場の需給逼迫」が最多～

今回調査では、雇用者数が「不足」としている回答が全産業で前年比5割減少し28%になった。その理由を聞いたところ、全産業では、「労働市場の需給逼迫」が引き続き最も多く37%であるが、前年比では8割の減少となった。これを業種別に見ると、製造業の同4割減の26%に対し、非製造業は同11割減の43%となっている。2番目に多い「団塊世代など高年齢層の退職」（34%）については、製造業で前年比3割減の39%、非製造業で同9割減の31%となった。3番目に多い「販売好調、受注増加等」（22%）については、非製造業（17%）で前年比16割の大幅な減少となっているのが目立つ。総じてみれば、これまで高まってきた企業の人手不足感がここに来てやや落ち着く方向に転じていることがうかがえる。（図表4）

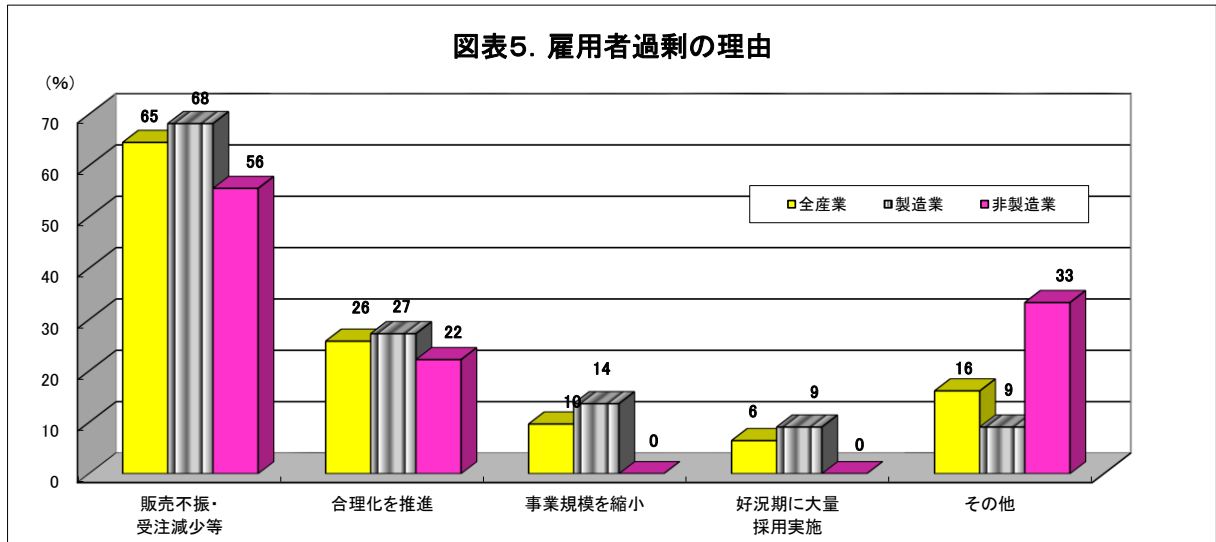


(注) 複数回答のため合計は100%にならない。

4. 「過剰」の理由（複数回答） ～「販売不振・受注減少等」がトップ～

今回調査では雇用者数が「過剰」としている回答は、全産業で前年と同じ14%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18割減の65%と最も多かった。これは26%（前年比2割減）と2番目に回答が多かった「合理化を推進」の約2.5倍にあたる。

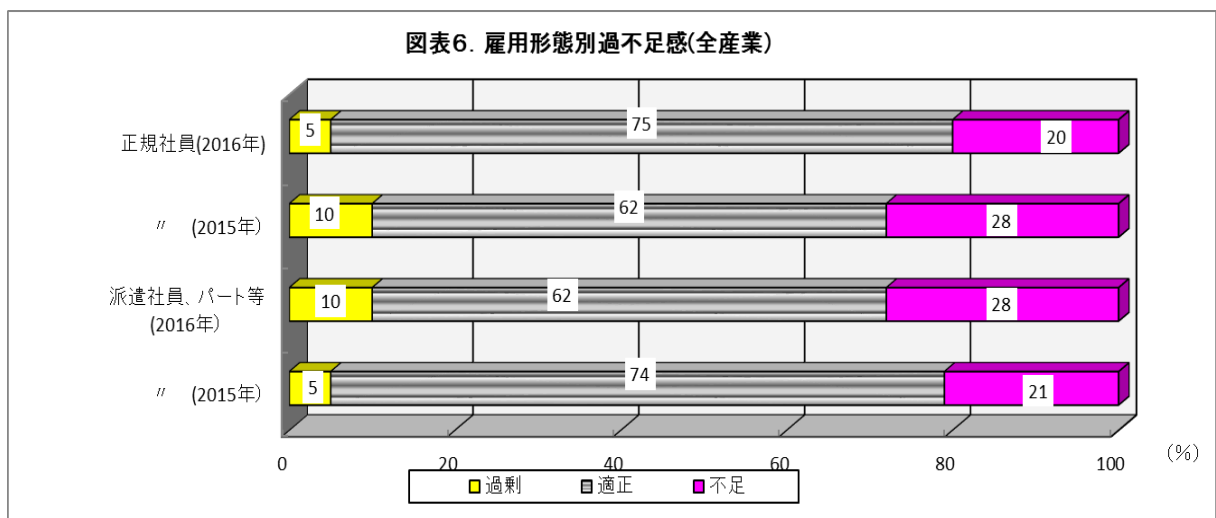
「販売不振・受注減少等」は前年も回答割合でトップであったが、前回調査では、製造業、非製造業ともに2014年調査時点(前々年)と比較して、大幅に増加(製造業が前々年比12割増の83%、非製造業が同26割増の86%)したのに対して、今回調査では製造業が前年比15割減の68%、非製造業が同30割減の56%と、大きく減少に転じた。企業の雇用過剰感は、一昨年来、落ち着いた状況にあることがうかがえる。（図表5）



(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 ～「派遣社員、パート」の不足が顕著～

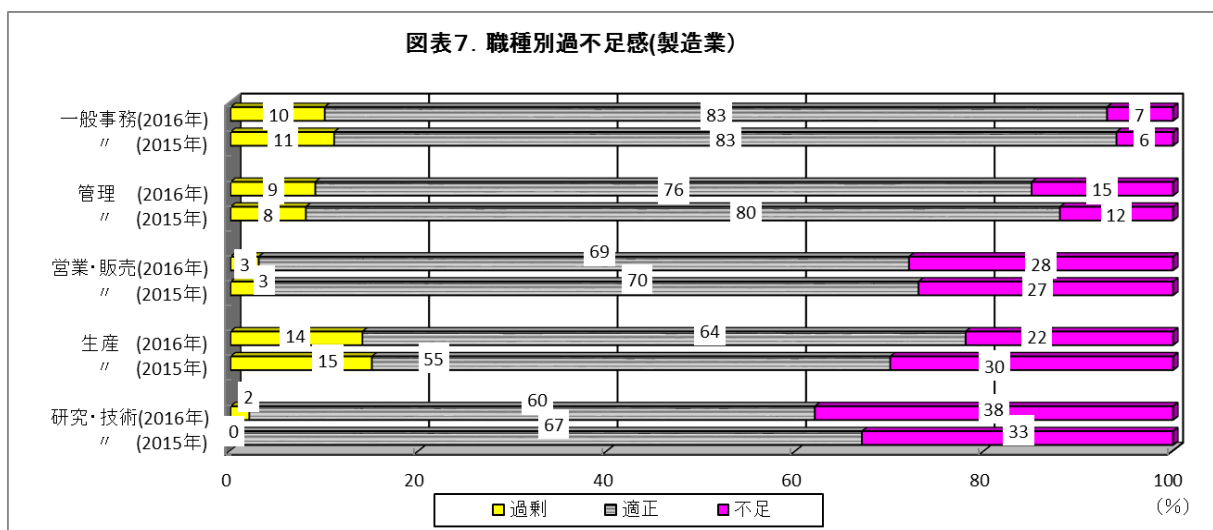
雇用者数の過不足感を正規社員と派遣社員・パート等の雇用形態別に尋ねたところ、正規社員では、「適正」とする割合が75%と前年比13%増となる一方、「過剰」が同5%減で5%、「不足」は8%減で20%となっている。一方、派遣社員・パート等では、「適正」とする割合が前年比12%減の62%となった。「不足」は同7%増の28%、「過剰」は同5%増の10%となった。派遣社員・パート等の不足感は、製造業は精密機械、飲・食料品で、非製造業は運輸・倉庫、飲食店などで、特に顕著である。正社員の不足感が薄れているのに対して、派遣社員・パート等の不足感が高まっているのは、景気の先行きが不透明である事や、市場競争激化などを背景にして、雇用形態の見直しが進んでいるためと考えられる。(図表6)



6. 職種別の雇用動向

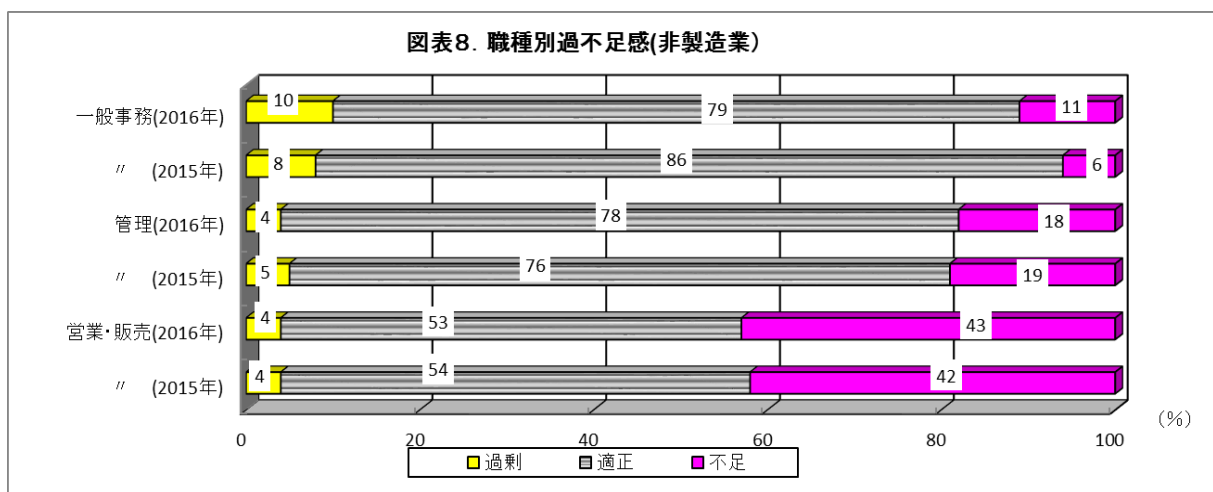
(1) 製造業 ～研究・技術開発部門で不足感が高まる～

職種別に製造業の過不足感をみると、いずれの職種も、「適正」とする割合が最も多い。「不足」では、研究・技術部門で前年比5ポイント増の38%となったのに対して、生産部門では同8ポイント減の22%と対照的な結果となった。研究・技術部門の不足感が高まっているのは、次世代の競争力確保やより付加価値の高い製品開発などを加速させる狙いがあると思われる。生産部門の不足感の薄れは、景気の現状を踏まえて、企業が生産調整を行っていることや、生産自体を海外へシフトさせる流れが続いていることなどが背景にあると考えられる。(図表7)



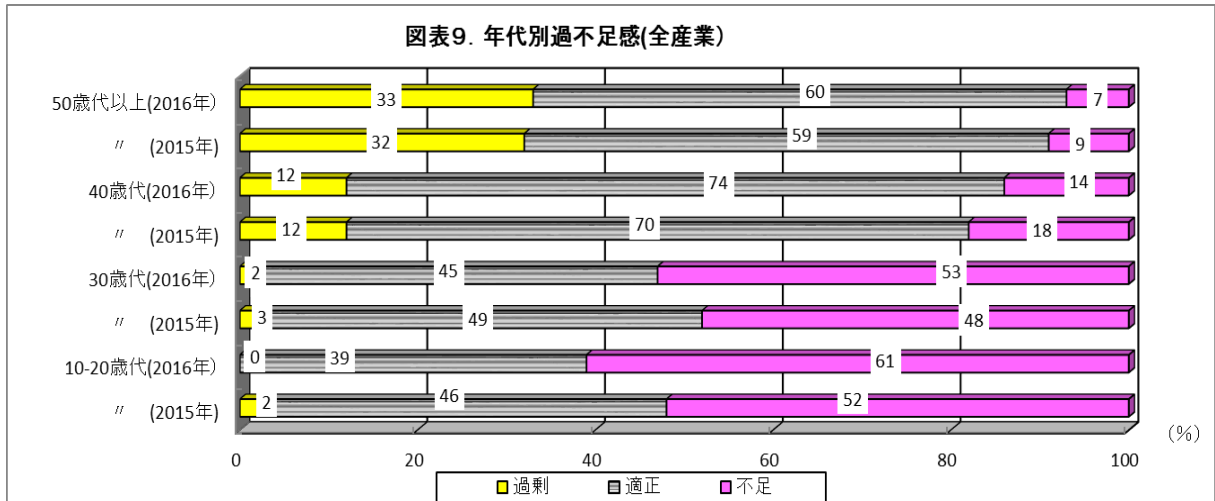
(2) 非製造業 ～営業・販売部門で不足感が強い～

非製造業では、いずれの職種も「適正」割合が最多である。「不足」は、各部門ともほぼ前年並であるが、特に営業・販売部門で43%と他の部門に比べ不足感が著しく強い状況が続いている。(図表8)



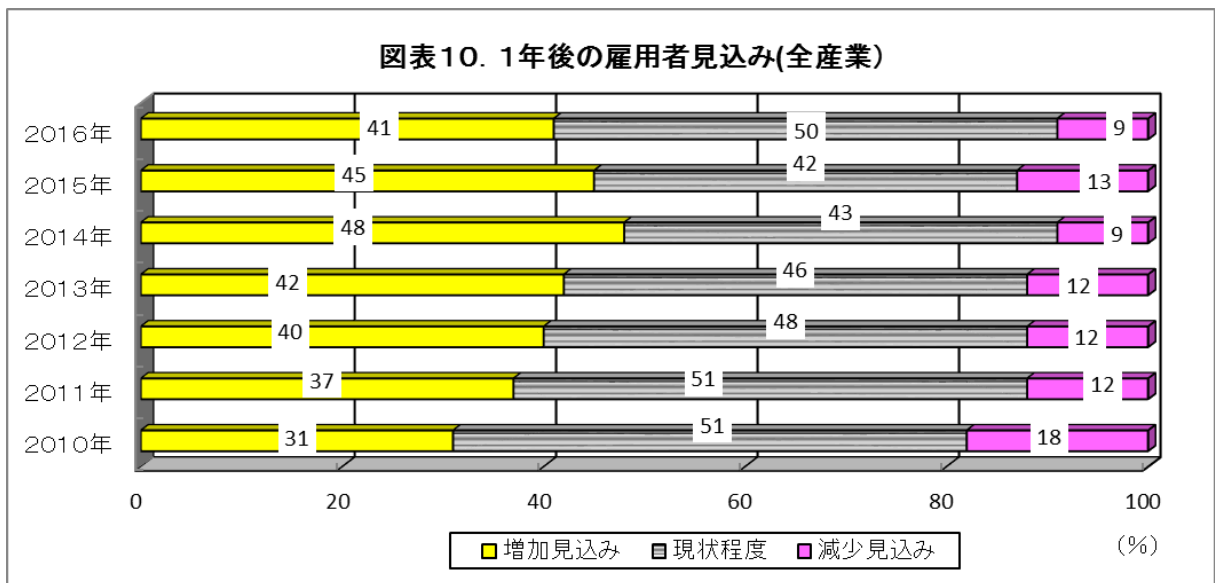
7. 年代別の過不足感 ～若年層で不足感が強い～

年代別の過不足感は、全産業で「過剰」が最も多かったのが50歳代以上の33%（前年比1ポイント増）、次いで40歳代が12%（前年と同じ）と、高齢層で過剰感が強い。一方、「不足」は10～20歳代では61%（前年比9ポイント増）、30歳代で53%（同5ポイント増）となり、若年層での不足感が強い状況がうかがわれる。（図表9）



8. 一年後の雇用者数見込み ～2年連続で「増加見込み」が減少～

一年後に見込まれる雇用者数についてみると、全産業で、「増加見込み」とする割合が41%（前年比4ポイント減）となった。「増加見込み」は2年連続で減少しており、一方、「現状程度」の回答は5年ぶりに50%（前年比8ポイント増）となった。2014年まで積極化し続けてきた企業の採用意欲がやや後退しているとみられる。（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、2014年は0.74倍、2015年は0.85倍で、2016年4月は1.01倍に上昇している。数字から判断する限りでは、埼玉県内の雇用情勢は改善が進んでいる。今回の調査でも、雇用者数が「適正」と回答している企業58%と最も多く、「不足」は前回調査より5%減少して28%となった。ただし、年代別で見ると、10-20歳代の「不足」の割合が61%と前回調査時点よりも9%も上昇している一方、50歳代以上の「過剰」の割合が33%(前年は32%)と高止まりで推移している。若年層の労働力の不足感が強い反面、中高年の労働市場には、依然として、厳しさが続いている。

(以上)