

## ●調査レポート

### 埼玉県内企業 2009 年雇用動向調査

この調査は、県内企業経営者を対象に実施している「最近の雇用状況及び今後の見通し」について、2009 年アンケート調査の結果をまとめたものである。

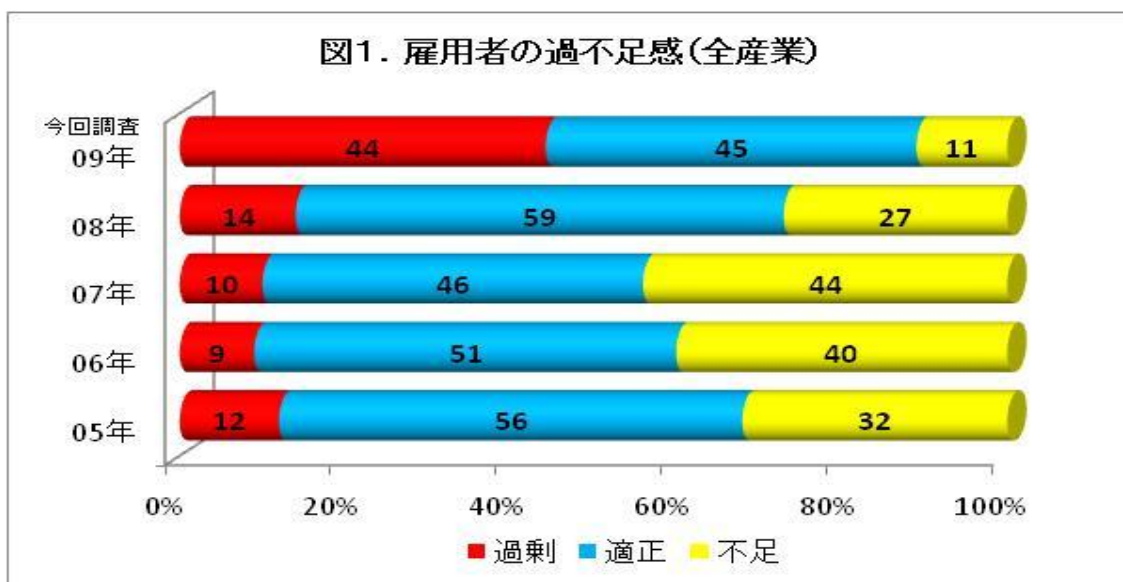
#### 調査概要

- (1) 調査時点：2009 年 5 月上旬
- (2) 調査対象：埼玉県内企業 991 社
- (3) 回答状況：271 社（回答率 27.3%）製造業 152 社、非製造業 119 社
- (4) 調査方法：郵送によるアンケート方式

#### 1. 雇用者の過不足感

##### 1) 過剰感が急増 ～全産業で 4 割を超す～

県内企業における雇用者の過不足感は、全産業で「過剰」とする回答が前回調査（2008 年 5 月）に比べ 30 ㊦増の 44%となり 1996 年の本調査開始以来、過去最高を記録した。昨年 9 月の米国リーマン・ブラザーズの破綻から急速に悪化した世界経済とともに、国内や埼玉県内の景気も後退した結果が雇用環境にも表れている。その一方で「適正」との回答が 45%と、同 14 ㊦縮小したものの、不況下にあっても適正人員を維持している企業が多数存在していた。過剰感の高まりに反比例して「不足」は前回調査から半減以下となる 11%となり、過去 5 年間の調査で最低となった。（図 1）

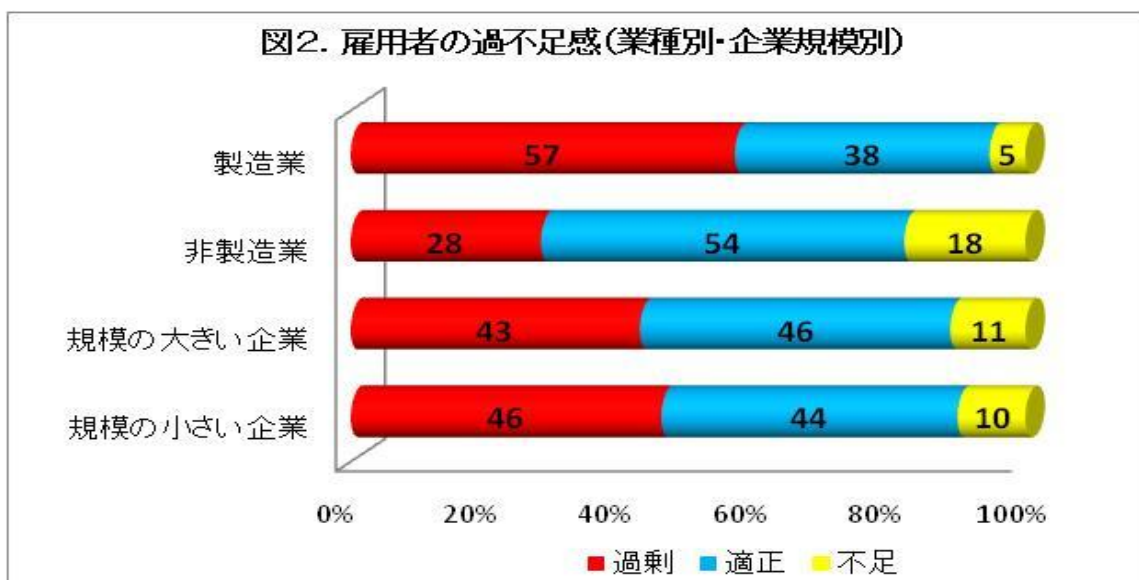


##### 2) 業種別・企業規模別 ～約 6 割の製造業で「過剰」～

雇用者の過不足感を業種別で見ると、製造業での「過剰」は 57%に達しているのに対し、

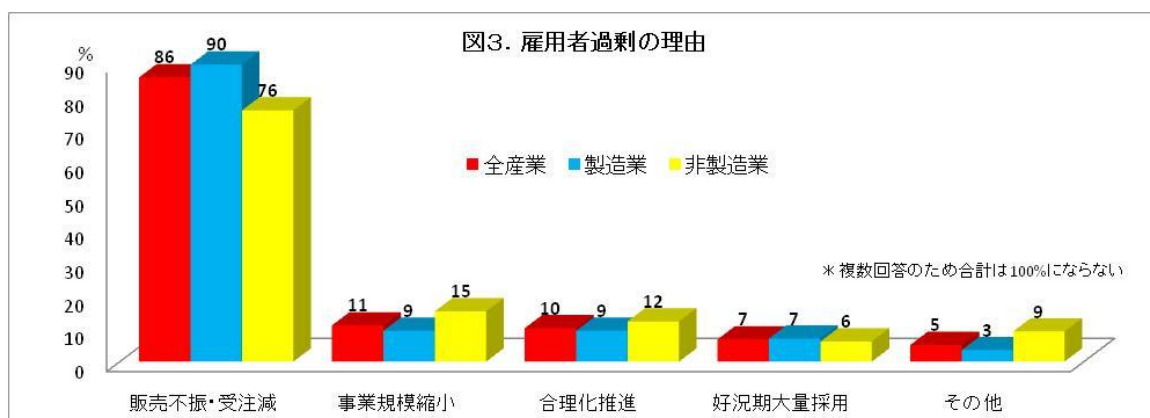
非製造業では28%にとどまり大きな格差があった。前回調査に比べると、製造業は44%の大幅増加で、非製造業も倍増している。特に、製造業は昨年末から自動車産業と電気機械産業で減産態勢に入り、自動車部品や電子・デバイス部品などを製造する県内企業の中には受注量が大幅に減るなどして、収益が悪化したことなどから急速に人員の過剰感が高まったようだ。

企業規模別では、従業員100人以上の企業（以下、規模の大きい企業）の「過剰」回答は43%、従業員100人未満の企業（以下、規模の小さい企業）では46%で、それほどの開きはなかった。ただ、企業規模別でも前回調査に比べると「過剰」割合は30%以上増えている。過剰感が高まったことで、必然的に「不足」との回答は業種別でも企業規模別でも前回調査より減少した。また、「適正」と回答する企業は製造業の38%に対し、非製造業は54%と大きな差がみられ、経済悪化の中でも非製造業では過不足なく雇用の適正人員を確保している企業が多いようだ。（図2）



## 2. 「過剰」の理由（複数回答） ～「販売不振・受注減」に集中～

雇用者が「過剰」と回答した企業からその理由を聞いた結果、「販売不振・受注減」の選

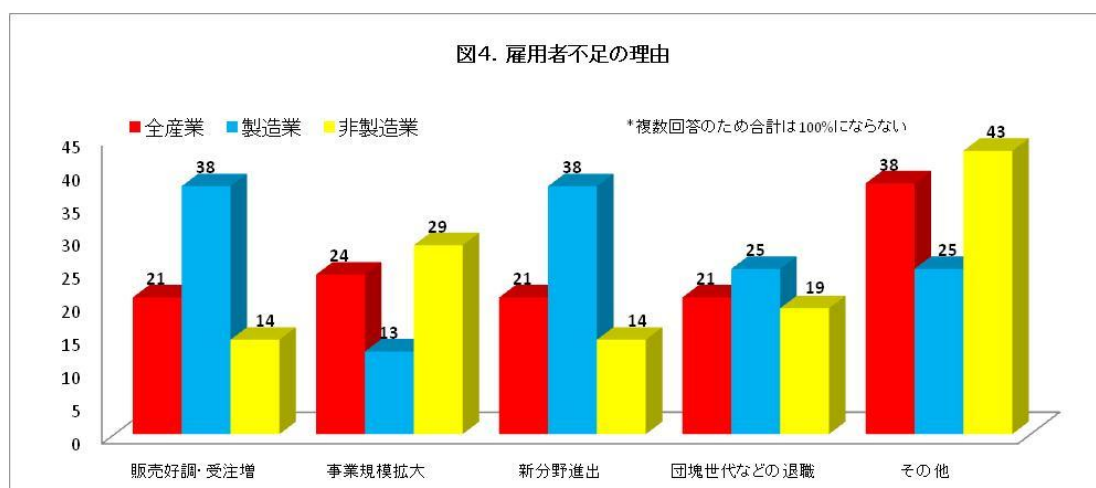


択肢に集中していて全産業で 86%、製造業では 90%、非製造業でも 76%だった。前回調査と比べる全産業では 18 ㊦、製造業は 28 ㊦増加しているが、非製造業は変わらなかった。それ以外の選択肢ではほぼ分散傾向にあるが、前回調査と比べると全産業では「好況期大量採用」の回答がほぼ半減し、製造業では「合理化推進」が 10 ㊦減少、非製造業は「事業規模縮小」が 9 ㊦増加しているのが目立っている。なお、「その他」に回答した企業の意見によると、『グループ企業からの人員受け入れ』（製造業）や『採用したが適材適所に配置できず』（非製造業）といった“計画外”による理由もみられた。（図 3）

### 3. 「不足」の理由（複数回答） ～業種問わず分散化傾向に～

雇用者が「不足」と回答した企業からその理由を聞いた結果では、全産業で「その他」の回答が最も多く 38%だった。次いで「事業規模拡大」が 24%、「販売好調・受注増」や「新分野進出」、「団塊世代などの退職」が同率の 21%となっている。最も多かった「その他」の回答には『業界特有の慢性的人材不足が増している』（製造業）や『夜間業務が多いため集まりにくい、定着しにくい』といったコメントに代表されるように、業種などの特殊性から人材が常に不足している企業もみられた。業種別では、製造業で「販売好調・受注増」と「新分野進出」が同率の 38%でトップだったほか、「団塊世代などの退職」と「その他」の回答にそれぞれ 25%、「事業規模の拡大」は 13%だった。非製造業は「その他」の 43%を筆頭に、「事業規模拡大」が 29%、「団塊世代などの退職」19%、「販売好調・受注増」と「新分野進出」が同率で 14%となっている。

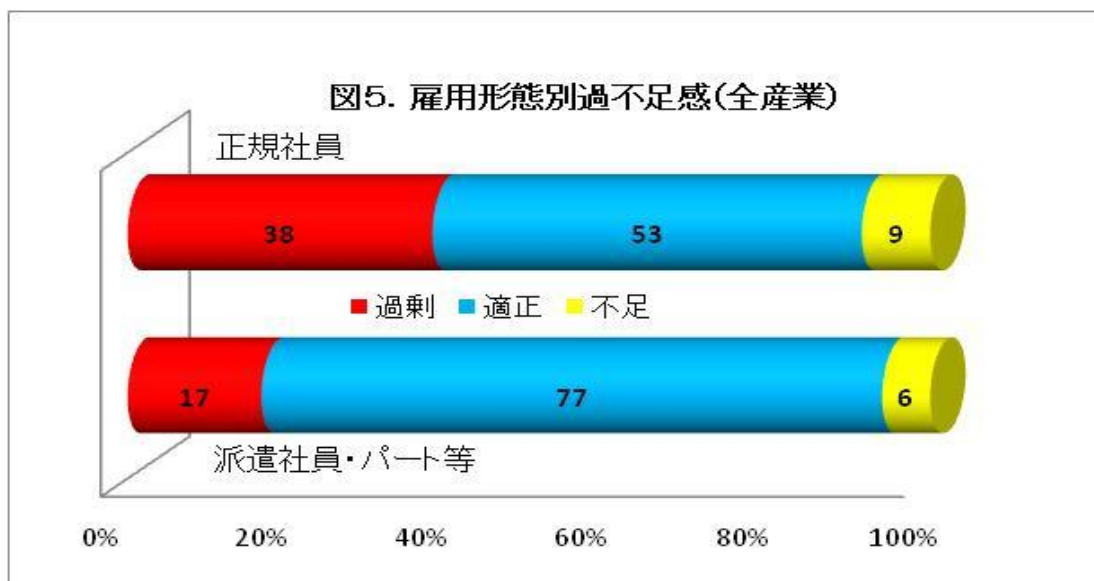
全産業で「不足」との回答が全体の 11%と少ないため特徴を掴みづらいが、前回調査と同様に不足理由は分散傾向にあり、企業ごと個別の事情によって雇用者の不足を感じているようだ。ただ、3年前の調査で初めて不足理由の選択肢に加えた「団塊世代などの退職」への回答は、前回調査とほぼ変わらずにいる。（図 4）



### 4. 雇用形態別の過不足感 ～正規社員で過剰感が 38%に～

過不足感を正規社員と派遣社員・パートの雇用形態別で聞いた結果では、全産業で正規

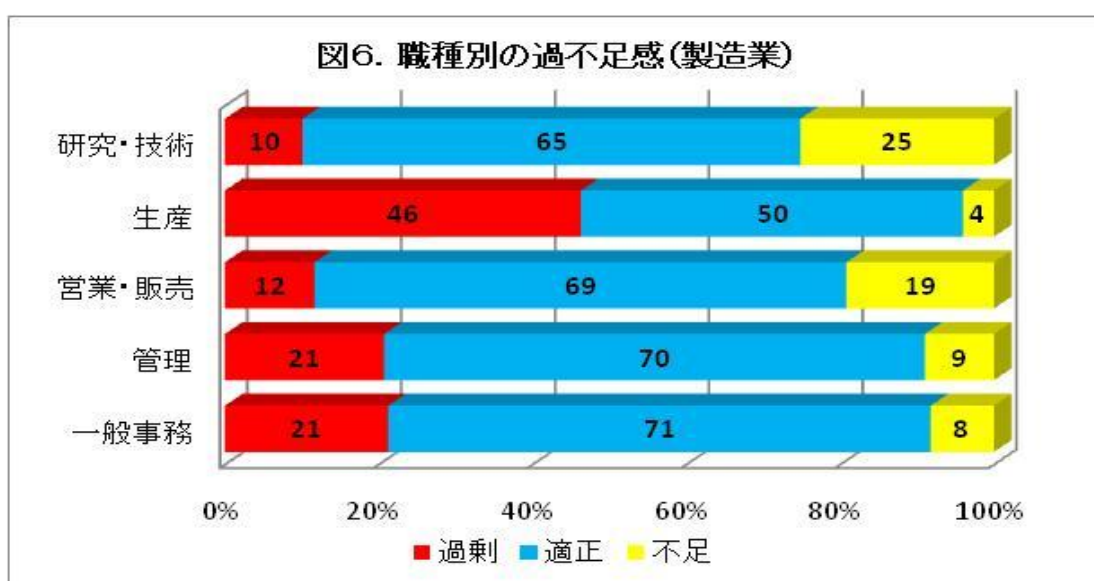
社員の「過剰」割合が4割近くにのぼり、「適正」との回答は53%だった。これに対して、派遣社員・パートの「過剰」は17%にとどまり、8割近くの企業が「適正」と回答している。簡単にはリストラができない正規社員に比べ、雇用調整が容易な派遣社員・パートは企業にとって人員調整弁的な役割を担っていることがうかがわれ、裏を返せば身分の不安定な雇用者にとって現在の経済情勢がより一層厳しいものであるかを物語っている。(図5)



## 5. 職種別の雇用動向

### 1) 製造業 ～生産部門で過剰感高まる～

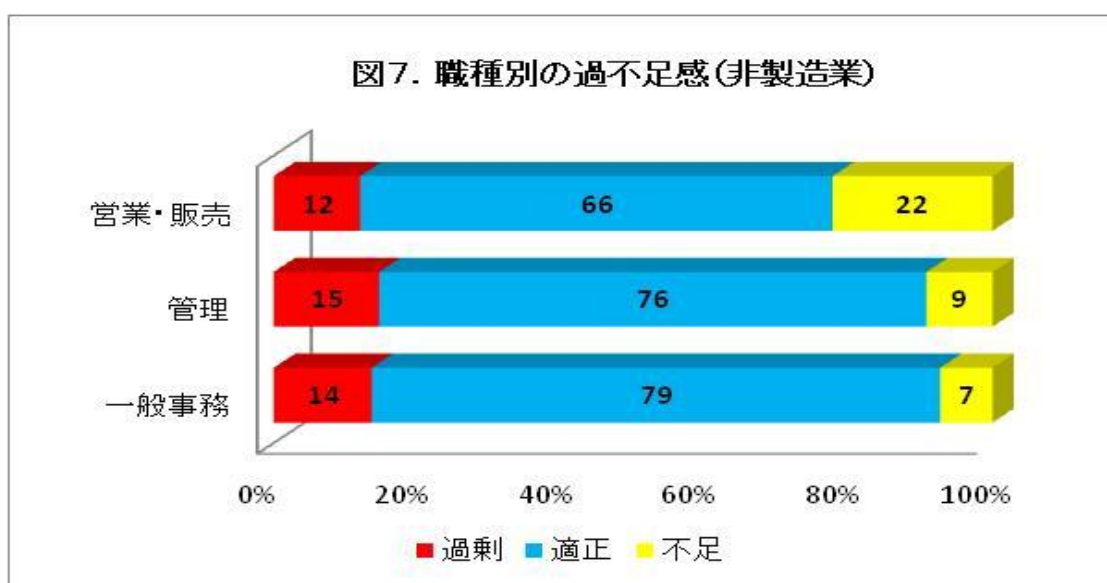
製造業の過不足感を職種別でみると、過剰感は生産部門で高く46%の企業が「過剰」と回答、前回調査に比べ33ポイントも増加した。やはり、自動車産業や電気機械産業での減産態勢などが影響して、県内製造業の多くが時間短縮や休日増などで対応を余儀なくされたこと



から、生産部門での人員の過剰感をもたらしたようだ。製造部門以外では、過剰感はそれほど強くなく、「適正」が大多数を占め、前回調査に比べてもその割合には大きな差はなかった。(図6)

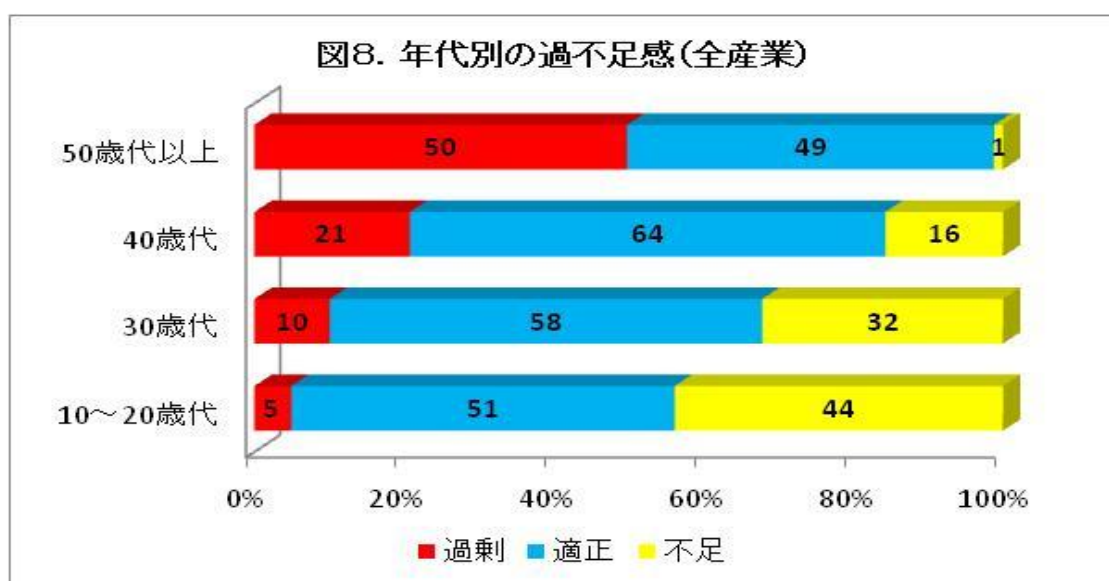
## 2) 非製造業 ～全職種が適正感に集中～

非製造業での過不足感は、製造業とは大きく異なり全分野で「適正」とする回答が多数を占めている。「不足」とする回答は営業・販売部門で22%とわずかに高かっただけだった。前回調査に比べると、管理や一般事務部門で「過剰」や「不足」の割合に差はないが、営業・販売部門では「適正」が18%増加したのに対し「不足」が19%減少するなど適正感が広がっている。(図7)



## 6. 年代別の過不足感 ～高年齢層ほど過剰感が強い～

年代別の過不足感をみると、全産業で過剰感が高いのが50歳代以上の高年齢層で、約半



数の企業が「過剰」と回答、反対に世代が若くなるほど過剰感は薄らいでいる。前回調査に比べ「過剰」割合は各世代で増加しているが、特に50歳代以上は8ポイント増加して5年ぶりに50%台を記録した。一方、「適正」割合は40歳代で7ポイント、50歳代以上で5ポイント減少した半面、30歳代や10-20歳代はそれぞれ8ポイント増え、若年齢層の不足感が和らいでいる。高年齢層の過剰感は、業績の伸び悩みから比較的所得の高いこの世代を雇用することの負担が背景にあるようで、再雇用や定年延長に伴い従業員の自然減が縮まって過剰感に結びつく傾向が前回調査から顕著になってきている。(図8)

### 7. 一年後の雇用者見込み ～「増加見込み」企業は3割弱～

一年後に見込まれる雇用者については、全産業で「増加見込み」とする企業が前回調査より10ポイント減の26%となり、2年連続して減少した。「増加見込み」との回答は、1996年に本調査を開始してから06年調査で初めて半数を超え、07年には56%と2年連続して50%台を維持したものの、先行き不透明感が出始めた前回調査では3割台へと落ち込んだ。逆に「減少見込み」企業が26%と前回調査より11ポイントも増加するなど、これまで改善傾向を示していた埼玉県内の雇用環境は、一転して悪化傾向が鮮明になりつつあるようだ。(図9)

