

## ●調査レポート

### 埼玉県内企業2008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「最近の雇用状況および今後の見通し」について、2008年アンケート調査の結果を取りまとめたものである。

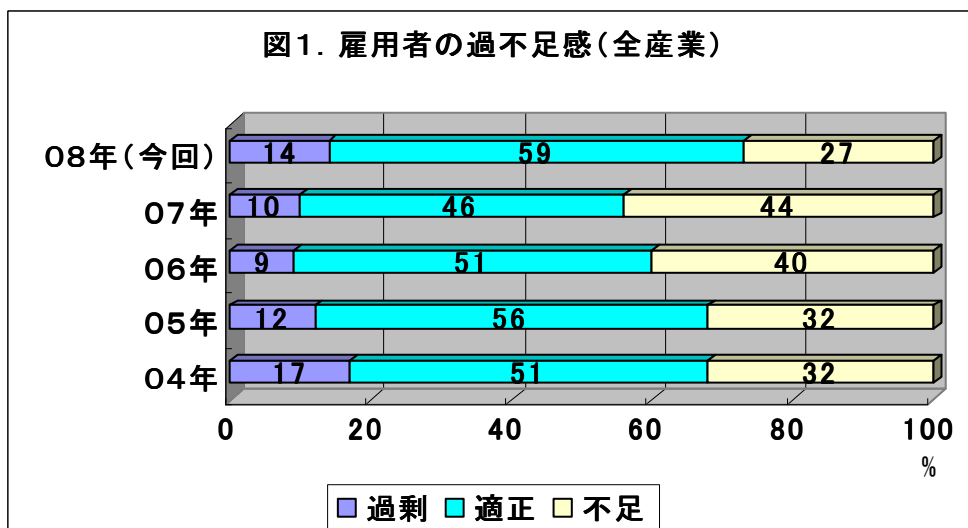
#### 調査概要

- (1) 調査時点：2008年5月上旬
- (2) 調査対象：埼玉県内企業1015社
- (3) 回答状況：276社（回答率27.2%）製造業158社、非製造業118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) 全産業 ～不足感が減り、適正感が高まる～

県内企業における雇用者の過不足感は、全産業で「適正」とする回答が約6割となり、前回調査（2007年5月）から一転して適正感が高まった。一方で、「不足」とする回答は27%となり、不足感は薄れている。「過剰」とする回答は14%で、2年連続して10%台となったが経営者の雇用に対する過剰感は低い水準で推移していた。今回の調査結果となった背景には、国内経済が原油高などの原材料価格の上昇により、企業収益が弱含みの兆しを見せ始めたことで、県内企業は求人を手控えようとする意識が働いているようだ。（図1）

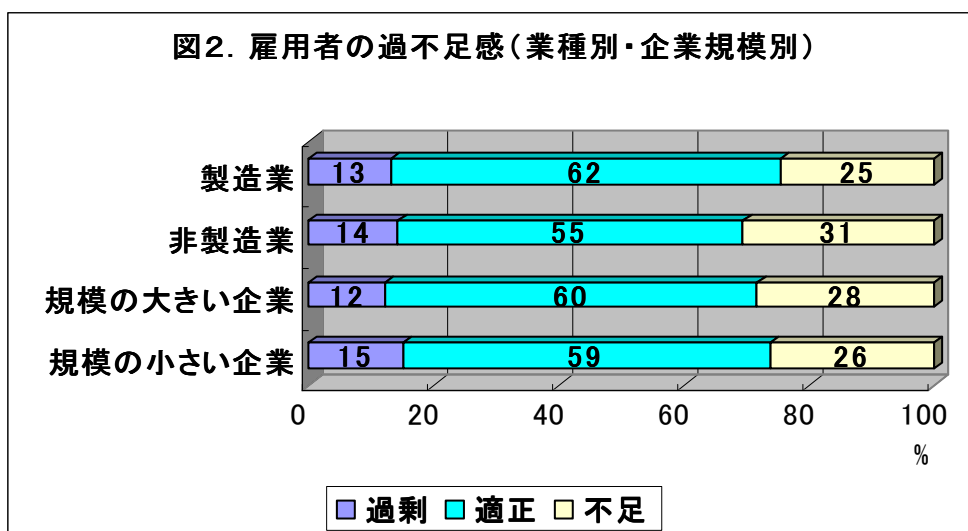


##### (2) 業種別・企業規模別 ～ともに適正感が増加し、不足感が縮小～

雇用者の過不足感を業種別と企業規模別で見ると、「適正」とする回答はともに6割前後で、前回調査よりいずれも大幅に増加している。製造業では13%、非製造業も15%増加し、従業員100人以上の企業（以下、規模の大きい企業）は19%、従業員100人未満の

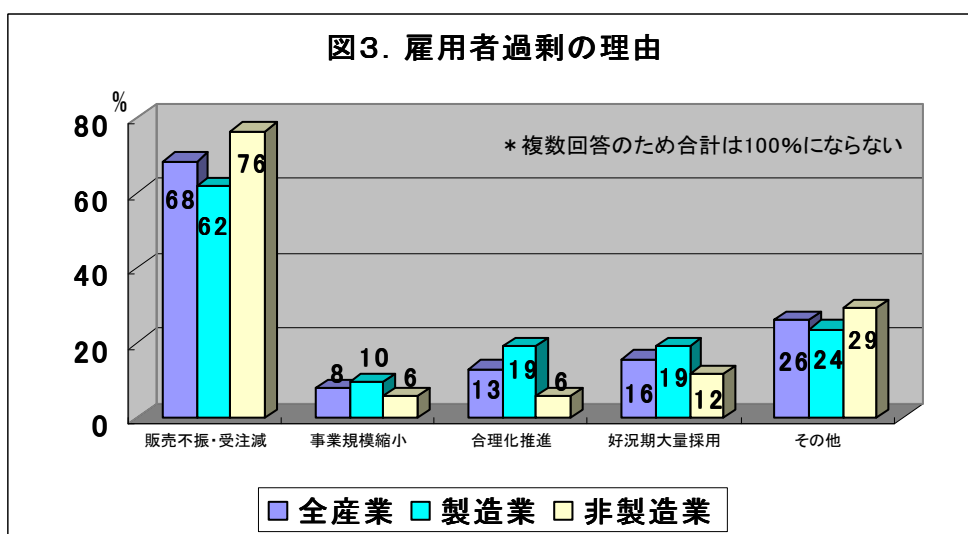
企業（以下、規模の小さい企業）で11%と前回調査より増加した。

適正感が広がったことから「不足」との回答は、製造業で前回調査から14%、非製造業では21%減少している。また、「過剰」とする回答には業種、企業規模別ともに前回調査より大きな変化はみられず、過剰感は依然として低い水準で推移していた。今回調査では、製造業で規模の大きい企業では適正感が強く、非製造業で規模の大きい企業ほど不足感が強い傾向が多少見られる。（図2）



2. 「過剰」の理由(複数回答) ～「販売不振・受注減」がトップ、「合理化推進」は収束～

「過剰」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「販売不振・受注減」は前回調査より30%増加し68%、2番目に多かった「合理化推進」は13%で、ここ数年の合理化対策が収束しつつあることがうかがわれる。また「その他」の回答が26%あり、『事業の見直しあるいは転換』や『世代交代に備えて』といった意見があった。



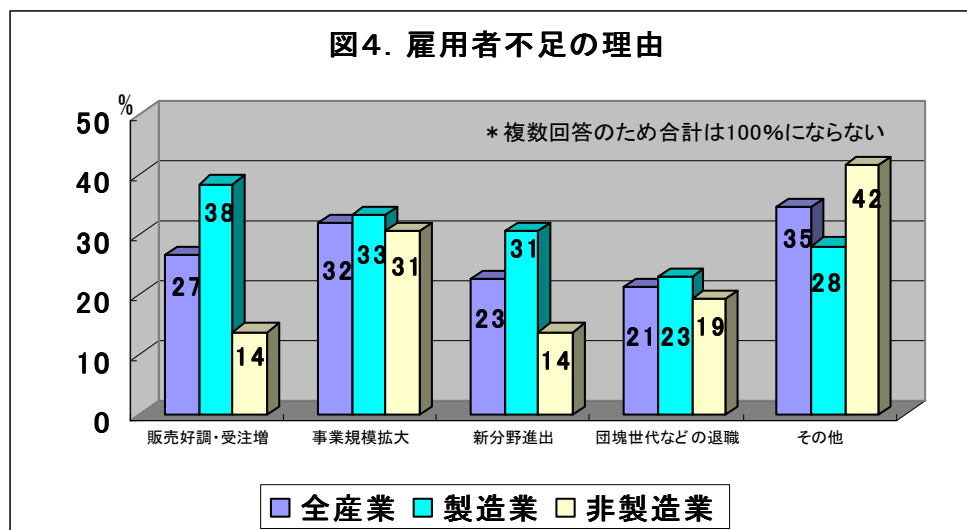
業種別によると、製造業は前回調査で26%あった「合理化推進」が19%に減少、代わ

って「販売不振・受注減」が同 39%から 62%に急増した。前回調査に引き続き販売や受注の状況が製造業の雇用環境を大きく左右する条件になってきている。非製造業でも 76%の企業が「販売不振・受注減」を過剰感の要因としていた。(図 3)

### 3. 「不足」の理由(複数回答) ～回答は分散化～

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」が 35%と最も多く、次いで「事業規模拡大」が 32%、「販売好調・受注増」27%など回答が分散している。回答がトップだった「その他」には『一時的な中途退職者の発生』や『慢性的な人員不足』というものが多かった。中には『求人募集しても応募者がいない』という、人を求めても来てくれないという事情が非製造業の企業にあった。前回調査で新たに選択肢にした「団塊世代などの退職」は、今回調査でも 21% (前回調査 25%) ありまだ雇用不足に影響を与えている。

業種別では、製造業で「販売好調・受注増」が 38%、「事業規模拡大」33%、「新分野進出」31%が上位となり、業績が好調なことから人員不足になっている姿が浮かび上がった。非製造業では「その他」の 42%をトップに「事業規模拡大」が 31%と続き、製造業とは違った理由から雇用者が不足している。「その他」には全産業で触れたとおり、募集を行っていてもなかなか良い人材、特に若年者が確保できない規模の小さい企業が多くみられた。(図 4)

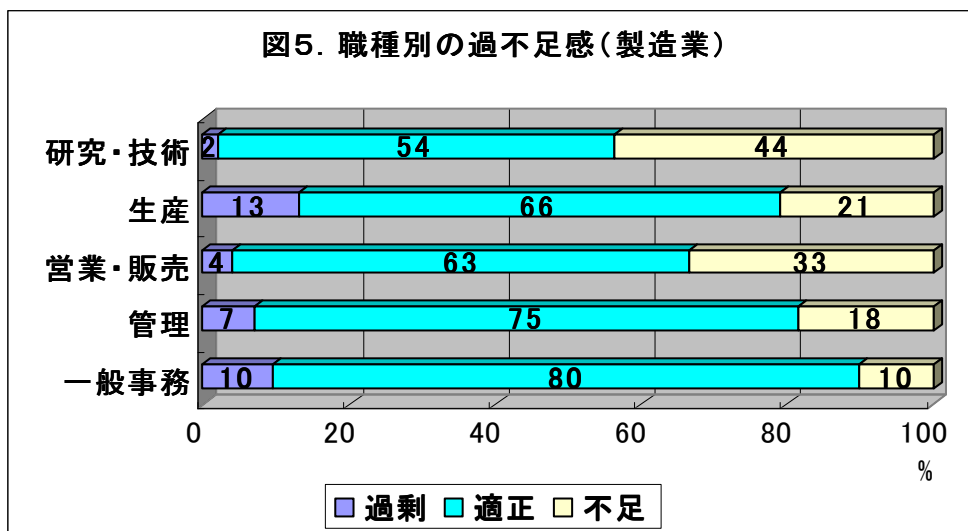


### 4. 職種別の雇用動向

#### (1) 製造業 ～全体で適正感強まる～

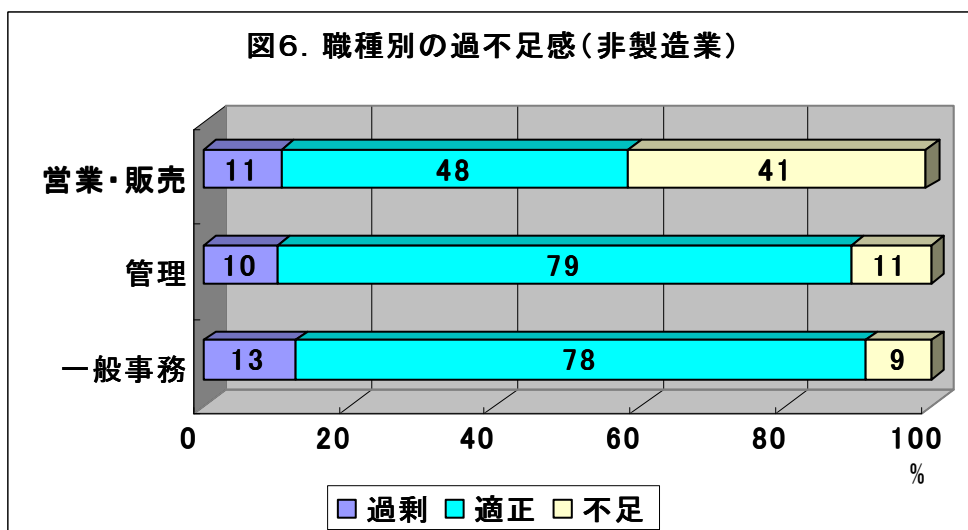
製造業の過不足感を職種別でみると、前回調査と同様にすべての職種でほぼ適正感が広まっている。特に、生産では「適正」が 10 ㊦拡大、営業・販売でも 6 ㊦増加するなど適正感は強まってきた。しかし、研究・技術では前回調査とほぼ同数値で、引き続き「適正」と「不足」には大きな差がなく、「不足」とする企業においては依然としてベテラン技術者

の定年退職の穴を埋められずにいることがうかがえる。(図5)



(2) 非製造業 ～全職種で過剰感がわずかに拡大～

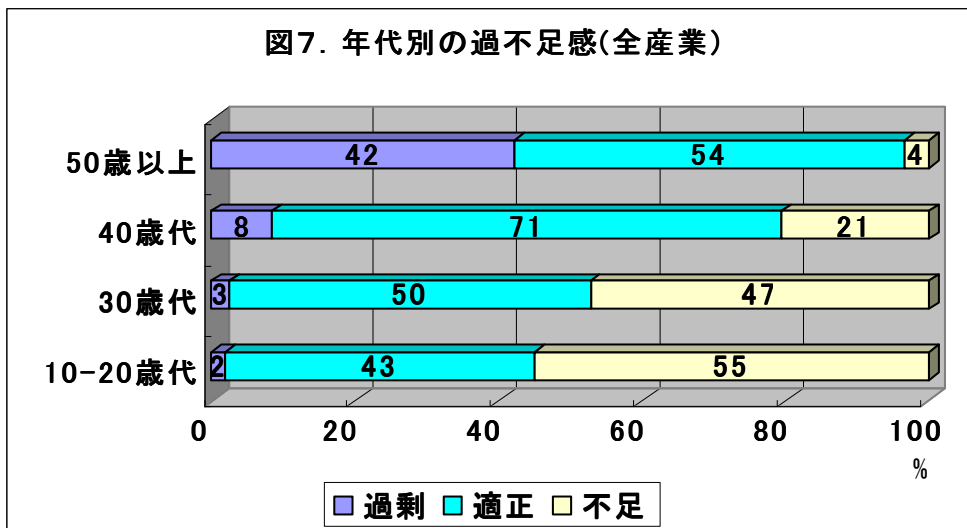
非製造業での過不足感は、前回調査から一転して「過剰」が3つの職種すべてで一桁台から10%台に増加した。「不足」も全職種で減り、「適正」は管理を除いては前回調査に比べ減少するなど全体的に過剰感がわずかに拡大している。しかし、収益を担う営業・販売では相変わらず「適正」と「不足」が拮抗し、職種によって雇用状況に差が出ていた。(図6)



5. 年代別の過不足感 ～高年齢層の「過剰」感が高まる～

年代別に過不足感をみると、「過剰」が50歳以上の高年齢層で42%と前回調査より8ポイント増加し、過剰感が高まった。5割を割り込んだのは今回の調査で連続4回目だが、前回調査に比べ増加したことで業績の伸び悩みとともに定年延長などに伴う過剰感が高まりつつあり、来年以降の高年齢層の雇用に対する意識が注目される。その一方で、50歳以上を除

く各年代ともに過剰感は薄く、「不足」の割合も前回調査より減少し、「適正」とする意識が広まっていた。(図7)



#### 6. 一年後の雇用者見込み ～「増加見込み」企業が一転して4割弱に～

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20ポイント減の36%となり、6年ぶりに減少に転じた。「増加見込み」との回答は、1996年に本調査を開始して以来06年調査で初めて5割を超し前回調査まで2年連続したが、やはり景気の先行き不透明感が増していることで来年以降の雇用者確保に慎重な姿勢がみられてきている。同時に、昨年からはまった団塊世代の大量退職に備えた雇用者の確保意識は、業績を睨みながらという状況次第に変化しつつあるようだ。ただ、「現状程度」とする回答が前回調査より15ポイントも増え、来年以降は現有勢力で臨もうとする経営者が多く、昨年までの雇用環境の改善傾向を示していた流れに少なからずブレーキが掛かってきている。(図8)

