

●調査レポート

埼玉県内企業 2010 年雇用動向調査

この調査は、埼玉県内企業を対象に実施した「最近の雇用状況及び今後の見通し」について、2010 年アンケート調査結果をまとめたものである。

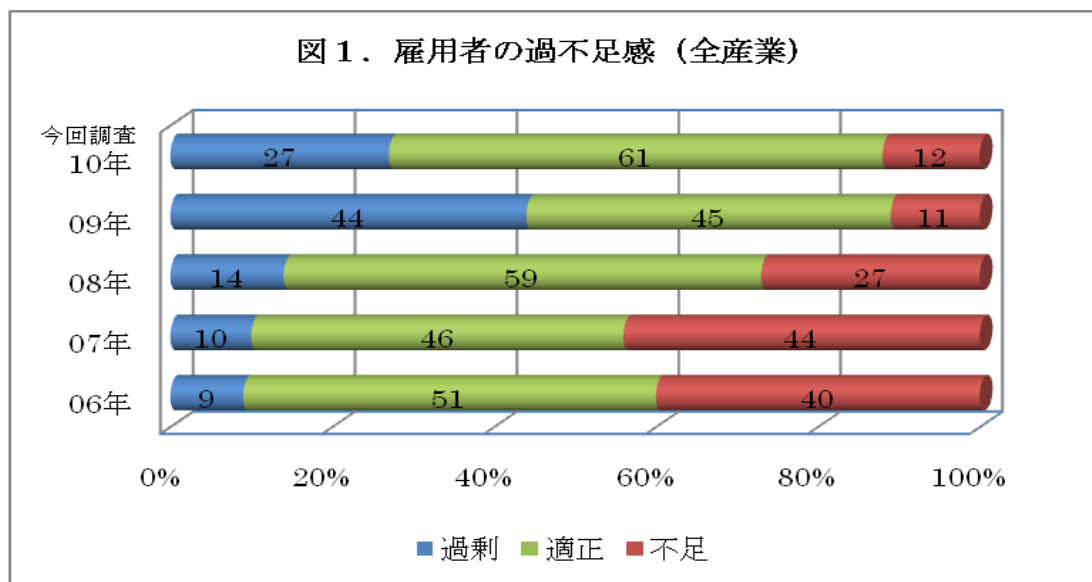
調査概要

- (1) 調査時点：2010 年 5 月上旬
- (2) 調査対象：埼玉県内企業 977 社
- (3) 回答企業：276 社（回答率 28.2%） うち製造業 155 社、非製造業 121 社
- (4) 調査方法：郵送によるアンケート記入方式

1. 雇用者の過不足感

1) 過剰感が大幅減 ～全産業で 3 割を切る～

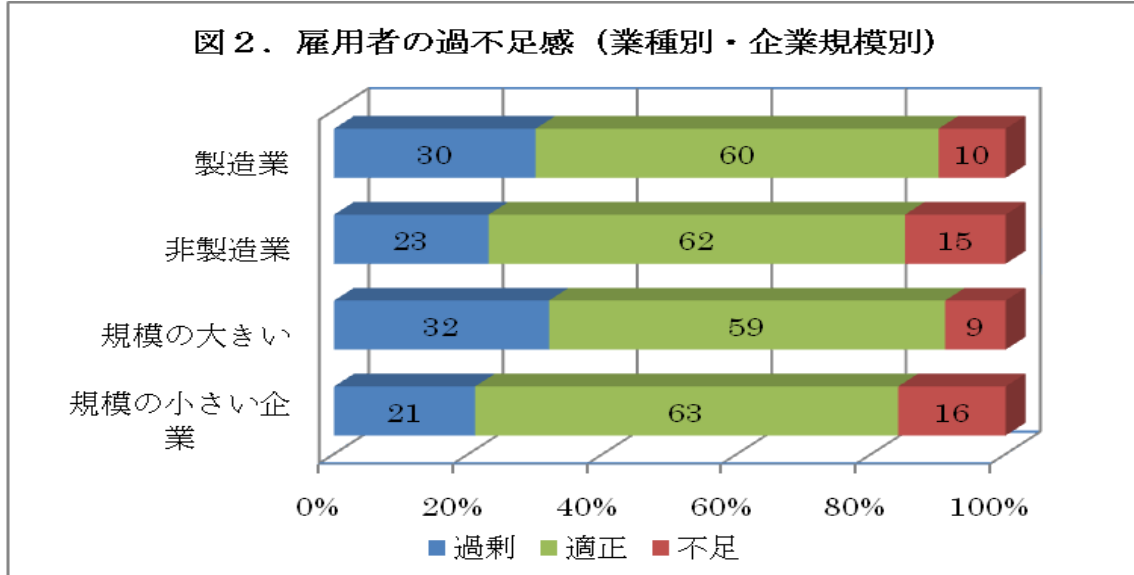
県内企業における雇用者の過不足感は、全産業で「過剰」とする回答は 27%で前回調査（2009 年 5 月）に比べ 17 ㊦減った。企業の雇用に対する意識は、2008 年米国のリーマン・ブラザーズの破綻から急速に過剰感が高まり、前回調査では「過剰」との回答が 1996 年の本調査開始以来、過去最高の 44%を記録したが、景気の持ち直しとともに過剰感が急速に薄らいでいることがうかがえる。また、「適正」とする回答は 61%となり、98 年調査の 63%以来 6 割台になった。雇用者の「過剰」が 3 割を切り、「適正」が 12 年ぶりに 6 割台に達したことで、悪化していた県内の雇用環境は改善に向かっていることが推察される。（図 1）



2) 業種別・企業規模別 ～製造業で 9 割、非製造業で 7 割が「適正」～

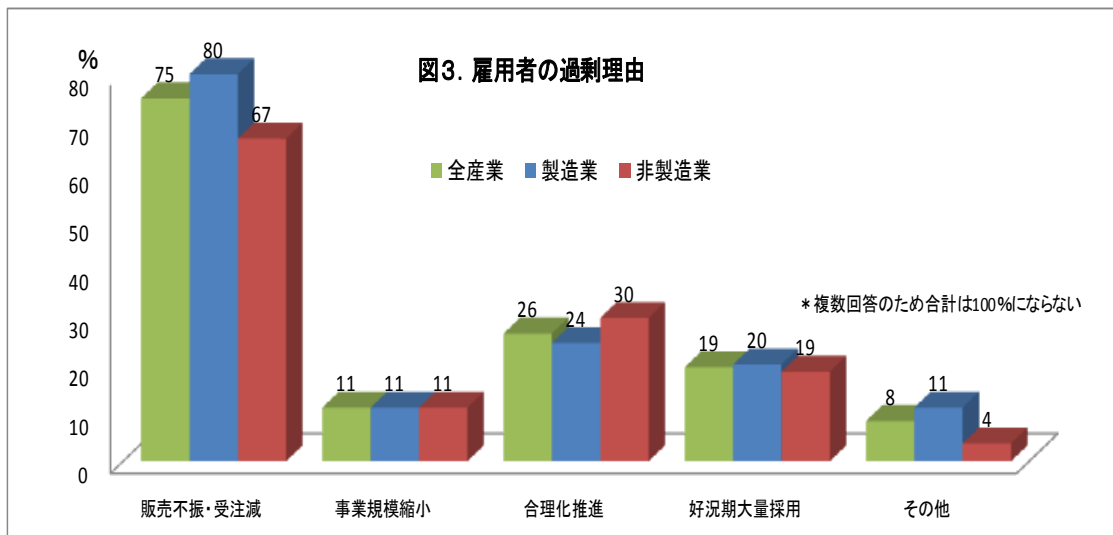
雇用者の過不足感を業種別で見ると、製造業での「過剰」とする回答は 30%で、非製造業では 23%となっている。前回調査に比べると製造業は 27 ㊦も減少しているのに対し、非製造業はわずか 5 ㊦の微減にとどまっている。製造業は、08 年の年末から輸送用機械や電気機械などで減産体制に入った影響から、前回調査で自動車部品や電子デバイス部品などを製造する県内企業での雇用者過剰感が高まったが、今回調査では景気の持ち直しとともに業況感に少し明るさが見えたことから過剰感の減少につながったものとみられる。

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」とする回答は 32%で、従業員 100 人未満の企業（以下、規模の小さい企業）では 21%と差がみられた。前回調査に比べ、規模の大きい企業では 11 ㊦減り、規模の小さい企業は 25 ㊦の減少で、規模の小さい企業での過剰感低下が目立っている。今回調査では業種、企業規模の別にかかわらず、「過剰」とする回答が減少したことで「適正」とする回答が 6 割前後となり、各企業とも現在の業績に見合った人員を確保しているようだ。（図 2）



2. 「過剰」の理由（複数回答） ～業種別、規模別とも「販売不振・受注減」がトップ～

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、人件費に直結する「販売不振・受注減」の選択肢に集中、全産業で 75%、製造業で 80%、非製造業でも 67%トップだった。しかし前回調査に比べると、その割合はそれぞれ 10 ㊦前後減らし、代わって「合理化推進」や「好況期大量採用」の選択肢が増えている。企業によっては、リーマン・ショックの影響から設備の機械化や人員配置の見直しなどの合理化対策を進めたことで人員の過剰

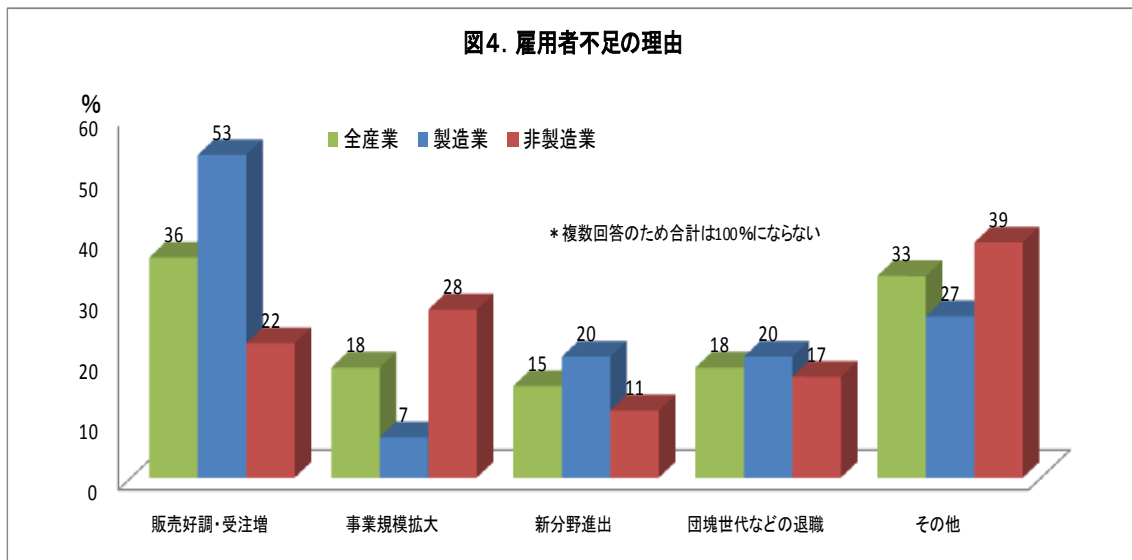


感をもたらし、また多くの企業で売上高がまだピーク時の水準に戻っていないことから、好況期に人材を大量に採用したことが重荷になっているようで、今回調査ではこれらの選択肢の割合が増加したものとみられる。（図 3）

### 3. 「不足」の理由（複数回答） ～製造業で「販売好調・受注増」が53%に～

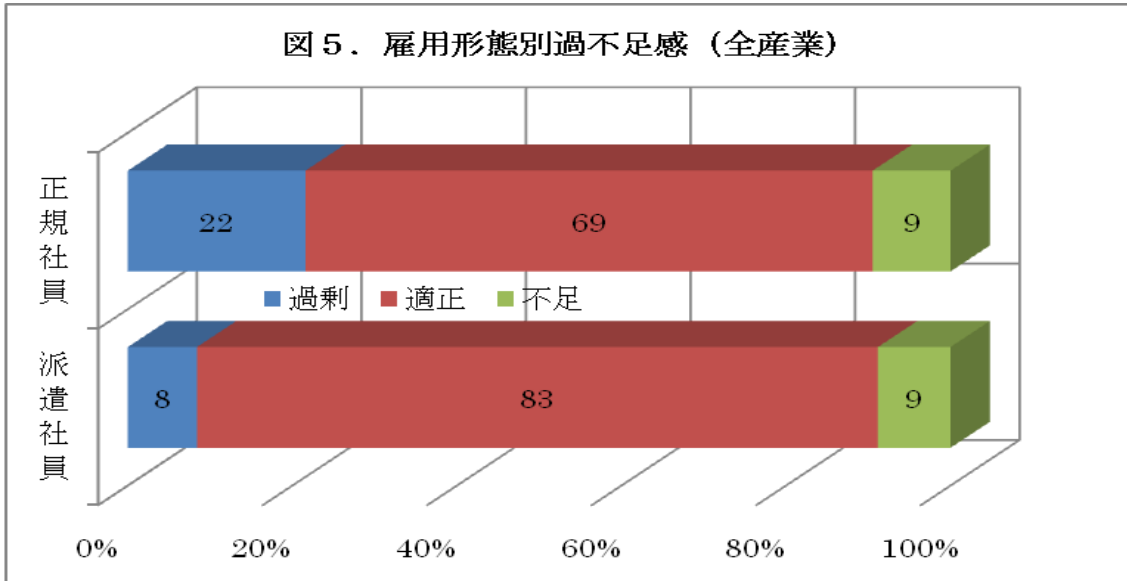
雇用者が「不足」と回答した企業の理由では、人材を必要とする「販売好調・受注増」との選択肢で製造業が53%だったのに対し、非製造業は22%と大きな差がみられた。一方で、「事業規模拡大」には製造業で7%だったのに対し、非製造業では28%と高く、業種によって「不足」理由が異なっている。製造業では景気持ち直しによる売上増から、非製造業では景気状況にかかわらず常に収益増を求める姿勢から、不足理由の選択肢に差が表れたようだ。

一時期問題となっていた「団塊世代などの退職」理由は、今回調査では業種や企業規模にかかわらず、前回調査からわずかながら減っている。全産業で3割、製造業では5割、非製造業でも2割減少したが、相変わらず2割弱の企業が選択していることから、まだ団塊世代の退職影響は残っているようだ。なお、「その他」の選択肢を選んだ企業のコメントをみると、「人員リストラが一段落し、売り上げが回復したため」（規模の大きい企業）や「昨年、人数を減らしたため」（同）といった、人員削減の反動から人員不足を理由としている現状がうかがわれる。こうしたコメントは製造業で多く、非製造業では「担当業務の見直し」（同）や「一人当たりの超勤時間を適正化させるため」（規模の小さい企業）など、業務上の見直しなどの理由から不足が生じていることが散見された。（図4）



### 4. 雇用形態別の過不足感 ～正規社員は適正が69%～

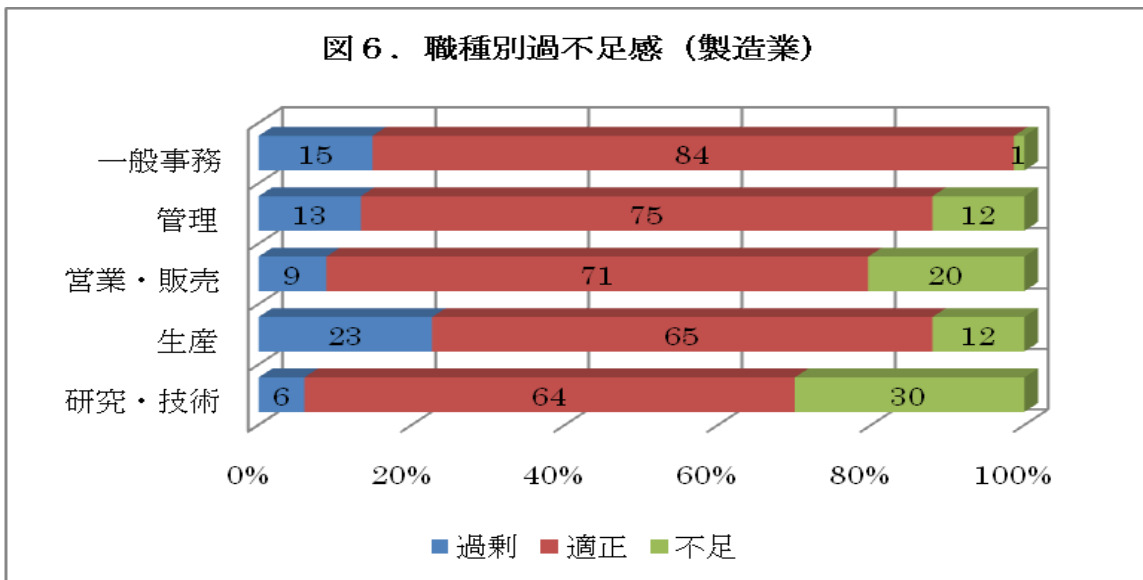
雇用者の過不足感を正社員と派遣社員・パート等の雇用形態別に聞いた結果、全産業で正社員は「適正」とする回答が69%に上ったが、「過剰」とする回答は22%と前回調査から16割減少し、正社員の雇用調整の進展がうかがわれる。一方、派遣社員・パート等では83%の企業が「適正」と回答、「過剰」は前回調査から9割減らし、わずかに8%だった。正社員に比べ人員調整弁的な役割を担うこうした派遣社員らの雇用は、多くの企業にとって既に調整済みだったのかもしれない。（図5）



## 5. 職種別の雇用動向

### 1) 製造業 ～研究部門で不足が目立つ～

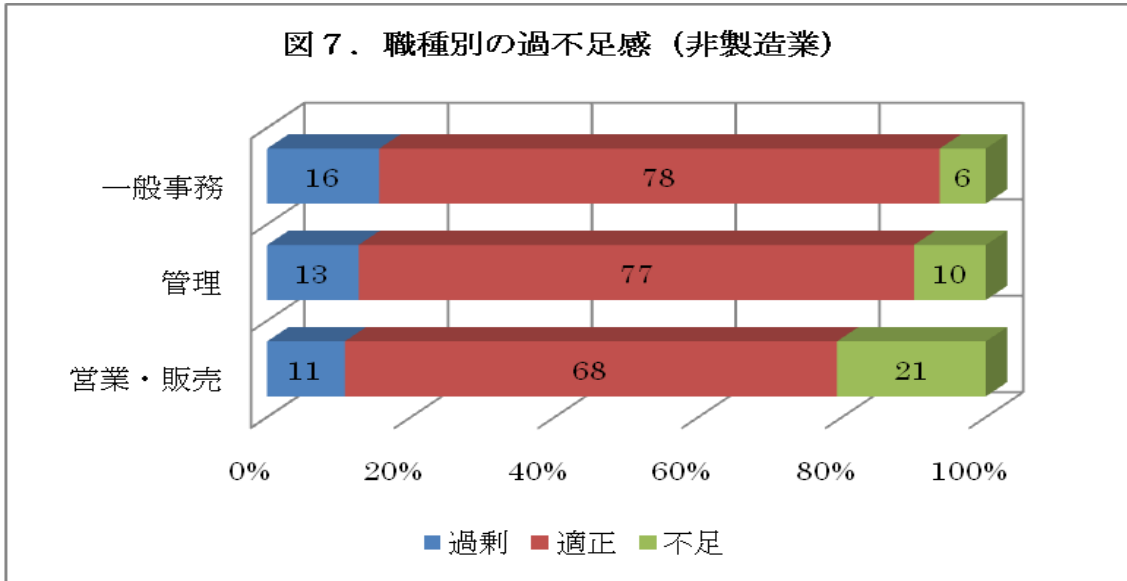
製造業での過不足感を職種別でみると、過剰感は生産部門で高く「過剰」との回答が23%だった。次いで、一般事務も他の部門に比べ15%と高いが、前回調査に比べると生産部門で23%、一般事務部門で6%減少し、それ以外の部門でも過剰感が薄れている。全部門的に過不足状況が「適正」とする回答が6割以上となっている中で、目立つのが研究・技術部門で、6%の「過剰」とする回答に対し「不足」との回答が30%あり、常に新しいモノづくりへ挑戦する製造業ならではの宿命が人材不足を抱かせているようだ。（図6）



### 2) 非製造業 ～全部門で「適正」がトップ～

非製造業での過不足感は、全部門で「適正」とする回答に集中、「不足」との回答は営業・販売部門で21%とわずかに高いだけだった。前回調査に比べ、ほとんど回答割合に大きな差はなく雇用の適正感が広がっている。（図7）

図7. 職種別の過不足感（非製造業）

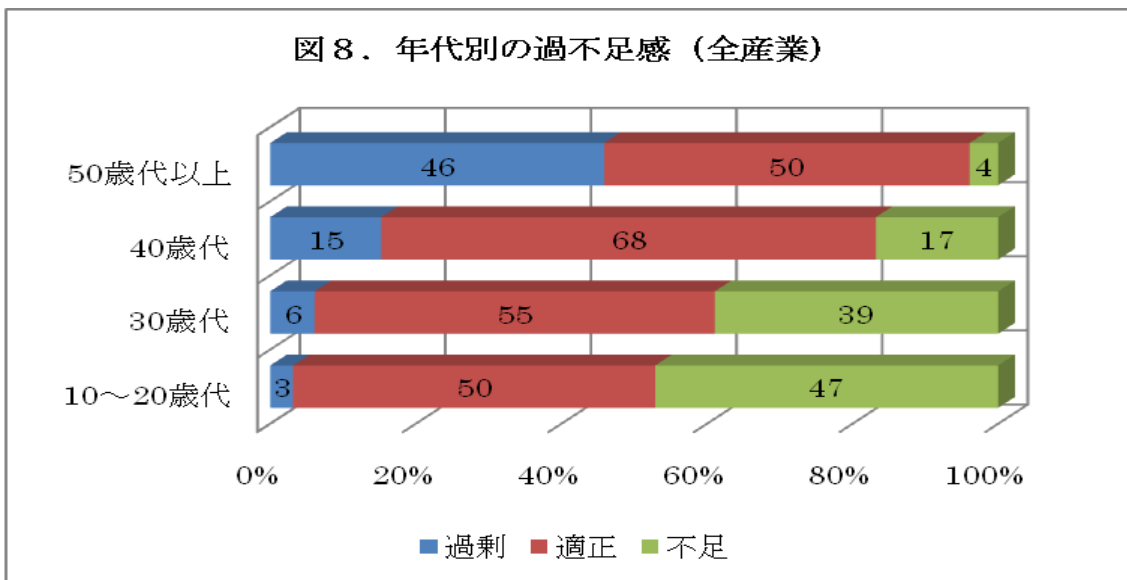


6. 年代別の過不足感 ～過剰感が強い50歳代以上～

年代別に過不足感を聞いた結果では、全産業で過剰感が高かったのが50歳代以上の年代で、46%の企業が「過剰」と回答した。次いで、40歳代での「過剰」が15%で、年齢が高くなるほど過剰感が高まっている。逆に年齢が若いほど不足感は強く、10～20歳代では47%の企業が「不足」と回答、若年齢層の人材確保に苦労していることがうかがわれる。

前回調査に比べると、各年代とも「過剰」とする回答が減って、逆に「不足」との回答が増加していることで、09年以降から厳しかった県内の雇用状況は、企業業績の改善とともに年代を問わず和らいできたようだ。（図8）

図8. 年代別の過不足感（全産業）



7. 一年後の雇用者見込み ～約半数の企業が「現状程度」を見込む～

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5割増えて31%となった。「増加見込み」の回答は本調査を開始して以来、06年調査で初めて5割を超し、07年には2年連続して半数を維持したものの、08年には一転して3割台へと落ち込み、09年には最低の水準を記録した。しかし、今回調査では08年調査までとはいかないが、それに近い水準にまで回復していることから、県内の雇用環境は最悪期を脱して徐々に明るさを見せ始めたようだ。ただ、「適正」との回答が51%と05年調査（51%）以来

約半数を占めていることで、明るさを見せ始めたとはいえ経済情勢によってはまだまだ楽観は禁物と言え、今後の雇用動向調査が注目される。(図9)

