

●調査レポート

埼玉県内企業2011年雇用動向調査

調査対象：県内企業 571 社

調査方法：アンケート方式（8月上旬 郵送回収）

回答企業：295 社（回答率 51.7%）

業種別内訳：製造業 172 社 非製造業 123 社

要旨

本調査は、埼玉県内企業の雇用状況及び今後の見通しを把握するため実施した。県内の雇用情勢は、東日本大震災の影響により悪化が懸念されたが、前年からの持ち直し傾向が緩やかに続いていることがうかがわれる。

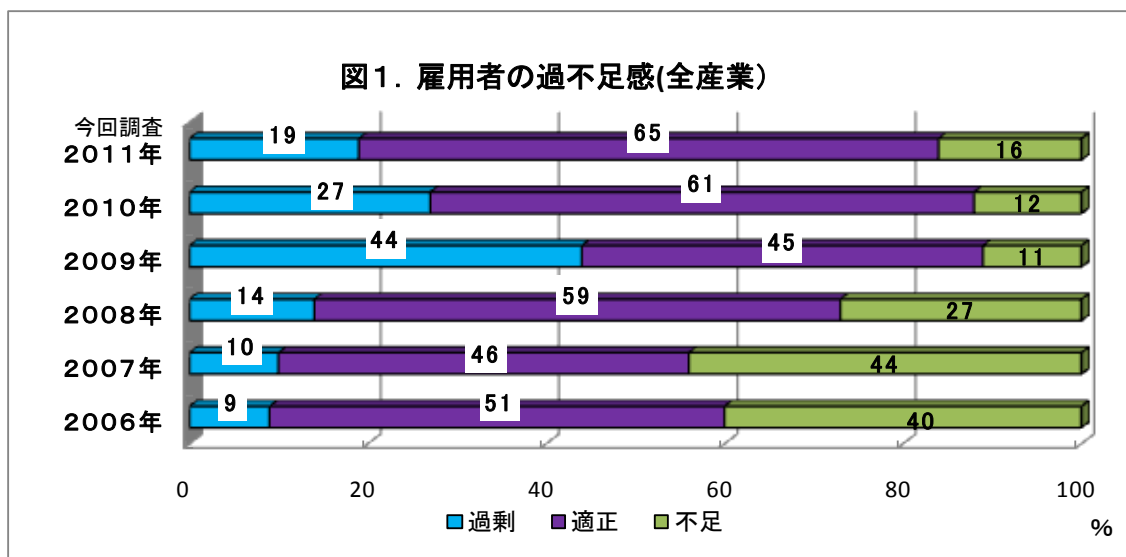
県内企業に雇用者の過不足について、過剰、適正、不足の選択肢で聞いたところ、「過剰」とする回答は前回調査（2010年）比8割減の19%で2年連続減少した。2008年のリーマン・ショックから過剰感が急速に高まり、2009年調査では1996年の本調査開始以来、最高の44%に達したが、景気の持ち直しとともに前回調査では過剰感が薄らぎ、今回調査でも引き続き薄らいでいる。また、「適正」とする回答は、1997年の63%を上回り、本調査開始以来、最高の65%となった。

一年後に見込まれる雇用者については、「増加見込み」とする企業が前回調査に比べ6割増え37%となった。「増加見込み」とする回答は2007年調査まで過半数を維持していたものの、2008年には3割台となり、さらに2009年には最低水準となった。しかし、前回調査から増加に転じ、今回は2008年調査の36%に並ぶ見込みで、県内の雇用環境は、今後緩やかな改善が期待されるようだ。

1. 雇用者の過不足感

1) 過剰感が2年連続減少 ～全産業で2割を切る～

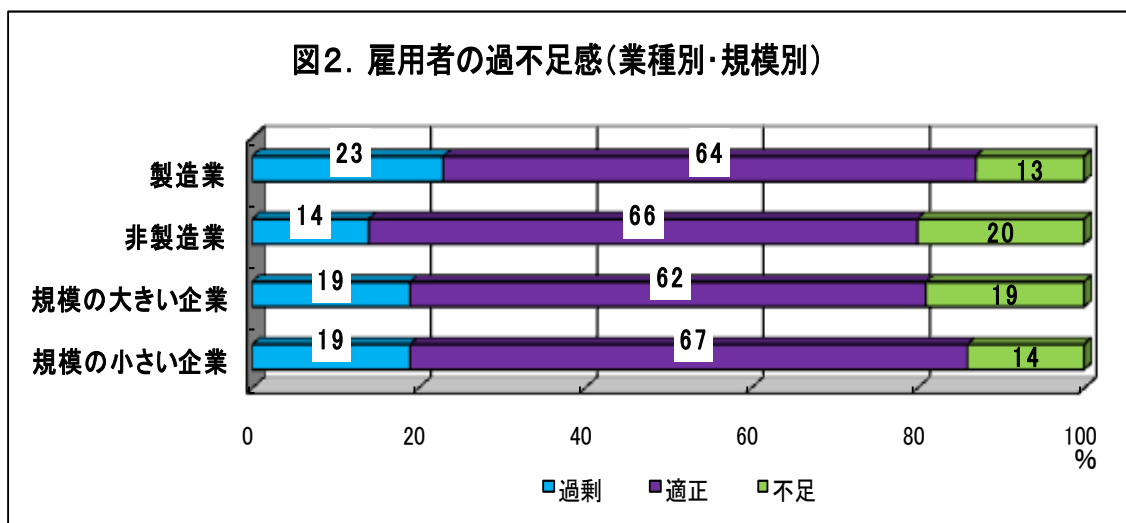
県内企業に雇用者の過不足について、過剰、適正、不足の選択肢で聞いたところ、全産業で「過剰」とする回答は19%、前回は8割減と2年連続減少した。企業の雇用に対する意識は、2008年のリーマン・ショックから過剰感が急速に高まり、2009年調査では1996年の本調査開始以来、最高の44%となった。景気の持ち直しとともに前回調査では過剰感が薄らぎ、今回調査でも引き続き薄らいでいる。また、「適正」とする回答は、1997年の63%を上回り、本調査開始以来、最高の65%となった。県内の雇用情勢は、東日本大震災の影響により悪化が懸念されたが、前年からの持ち直し傾向が緩やかに続いていることがうかがわれた。（図1）



2) 業種別・企業規模別 ～製造業、非製造業とも「適正」が6割以上～

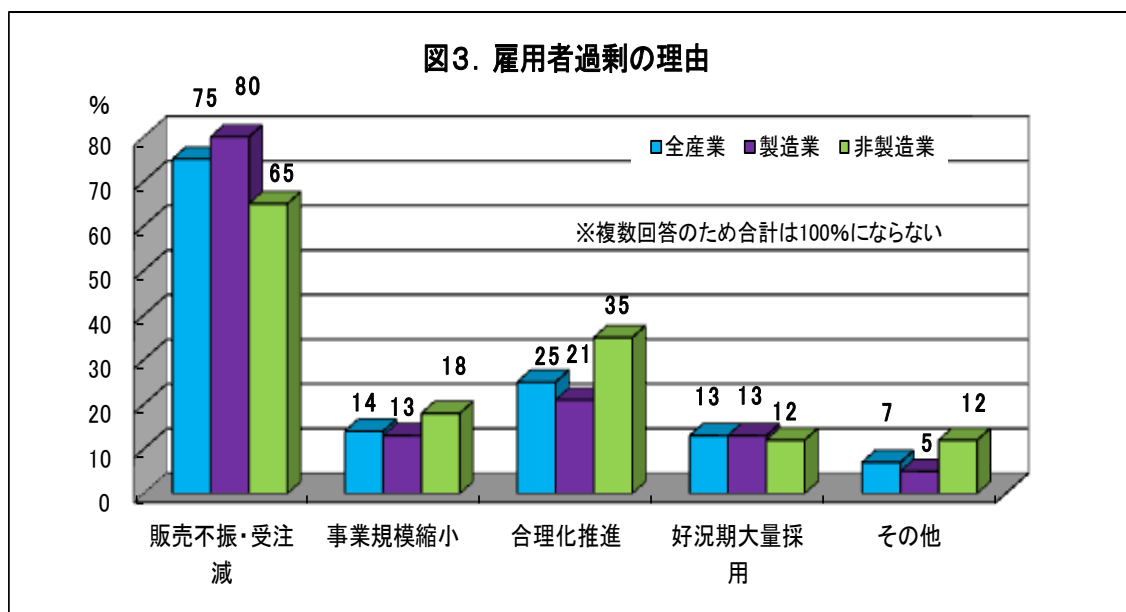
雇用者の過不足感を業種別でみると、「過剰」とする回答は製造業で23%で、非製造業の14%を上回っている。また、前回調査に比べ製造業は7割、非製造業は9割、それぞれ減少している。

規模別では、従業員が100人以上の企業（以下、規模の大きい企業）、100人未満の企業（以下、規模の小さい企業）とも、「過剰」とする回答は19%となった。前回比、規模の小さい企業の2割減に対し、規模の大きい企業は13割減で、規模の大きい企業の過剰感減少が顕著となっている。また今回調査では業種、規模別にかかわらず、「適正」とする回答が6割を超えており、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～

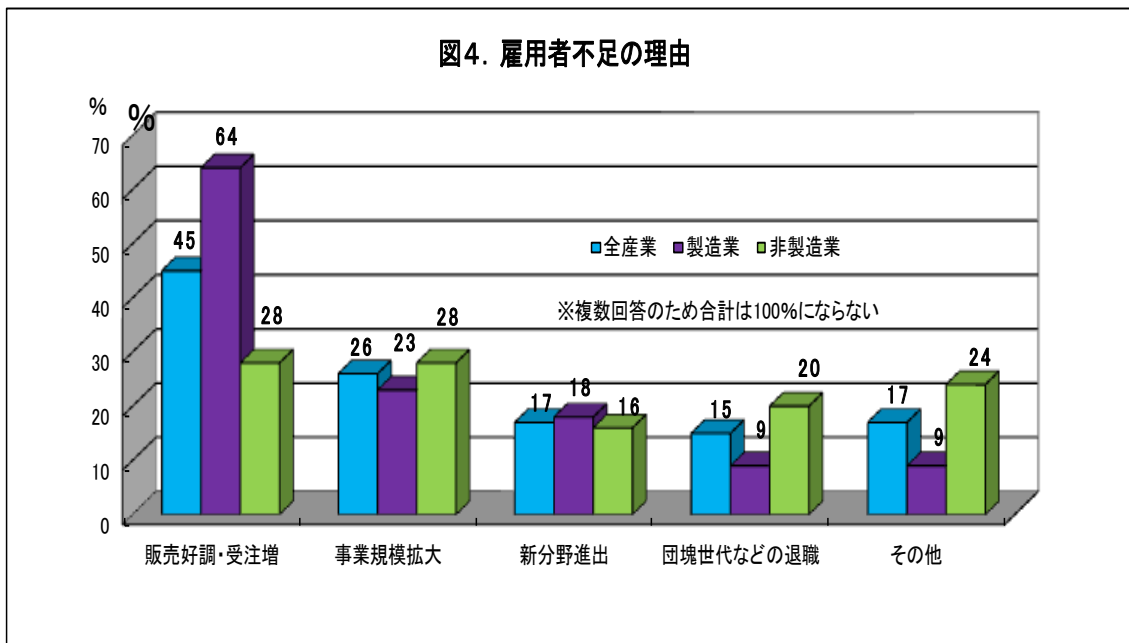
雇用者は「過剰」とする企業の理由は、「販売不振・受注減」に集中、全産業で75%、製造業で80%、非製造業で65%と、前回調査同様にトップを占めている。次いで、「合理化推進」、「事業規模縮小」、「好況期大量採用」と続いているが、前回調査に比べ減っている。リーマン・ショック前のピーク水準までは戻っていないものの、売上高の持ち直しが続いており、これらの割合が幾分減少したものとみられる。なお、「その他」に含まれるが、退職間近い団塊世代から技術承継を受ける事由から過剰となっている企業もみられた。（図3）



3. 「不足」の理由（複数回答） ～製造業で「販売好調・受注増」が64%に～

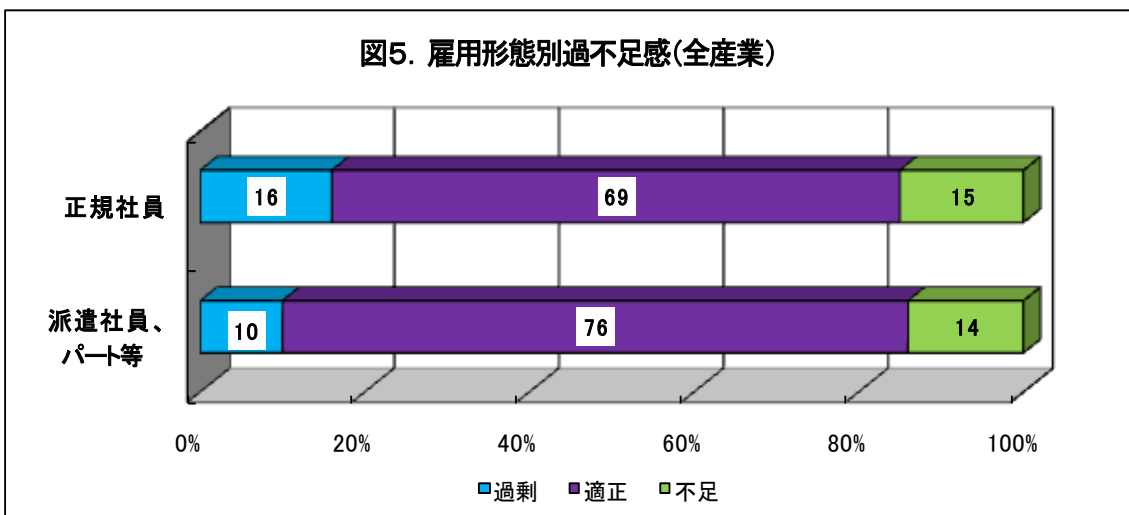
雇用者が「不足」しているとの回答では、「販売好調・受注増」を要因にあげる製造業が64%に対し、非製造業は28%と大きな差がみられた。また、「事業規模拡大」では、製造業が前回は16%増の23%、非製造業は横ばいの28%となっている。景気持ち直しによる売上増は、製造業に鮮明にあらわれているようだ。

一時期問題となっていた「団塊世代などの退職」理由は、非製造業で3%増加したが、製造業では11%減少、全産業でも3%減少となった。団塊世代退職の影響は残っているが、徐々に薄れているようだ。なお、「その他」を選んだ企業コメントには、非製造業で「退職者補充のため」が多いほか、製造業では「過去に人員削減をしたため」（化学）といった、人員削減の反動を理由とする企業もみられた。（図4）



4. 雇用形態別の過不足感 ～正規社員で過剰感が薄らぐ～

雇用者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で聞いたところ、正規社員で、「過剰」とする回答は前回調査から6ポイント減少し16%、同じく「不足」は6ポイント増の15%となり、過剰感は薄らいでいる。一方、派遣社員・パート等では、「過剰」は前回調査2ポイント増の10%、「適正」が76%と、多くの企業で適正となっているようだ。(図5)

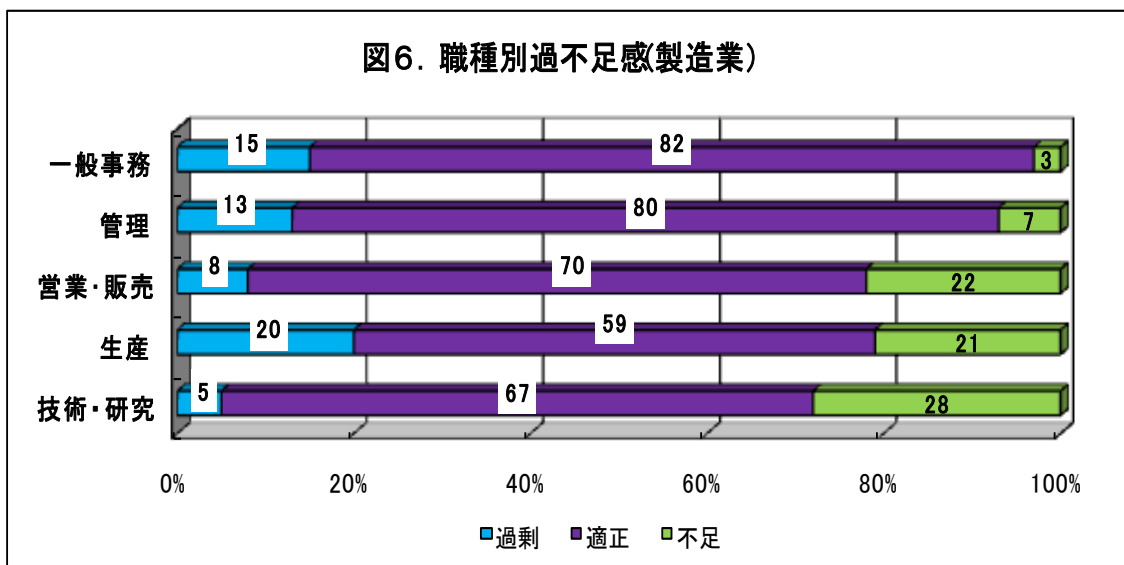


5. 職種別の雇用動向

1) 製造業 ～研究部門で不足が目立つ～

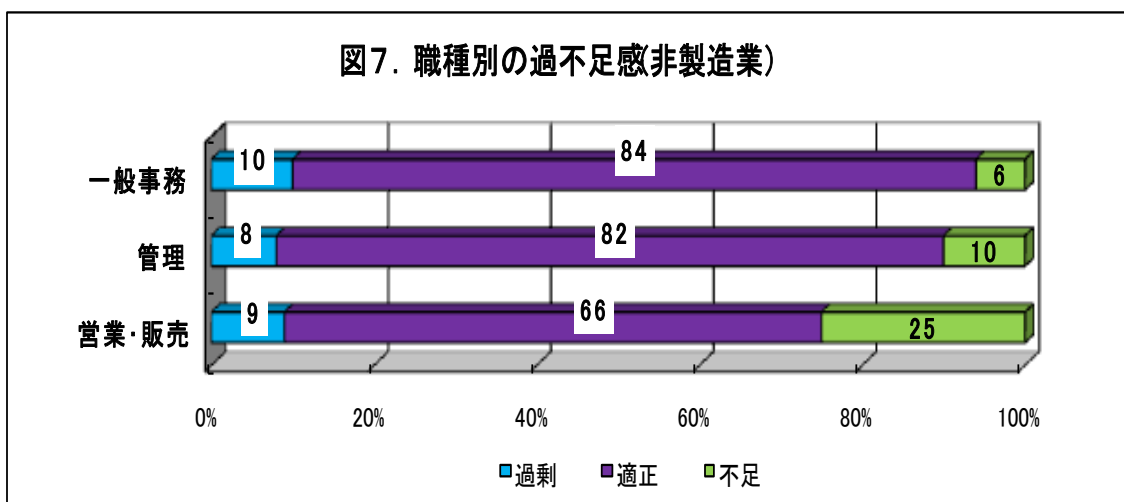
製造業での過不足感を職種別で見ると、過剰感は生産部門で高く20%となっている。次

いで、一般事務部門が15%、管理部門が13%となっている。前回調査に比べ生産部門の過剰感が3割減と薄れているが、一般事務、管理部門など他部門は、総じて横ばいとなっている。研究・技術部門では、「過剰」5%に対し「不足」が28%と、不足気味のように、限られた良質な人材確保に苦勞している状況がうかがわれる。(図6)



2) 非製造業 ～一般事務部門、管理部門で「適正」が8割～

非製造業での過不足感を職種別で見ると、「過剰」との回答が、一般事務部門10%、管理部門8%、営業・販売部門9%と、前回調査に比べ、過剰感が薄れている。また「適正」とする回答が前回調査に比べ5割ほど増加し8割超となっている。(図7)

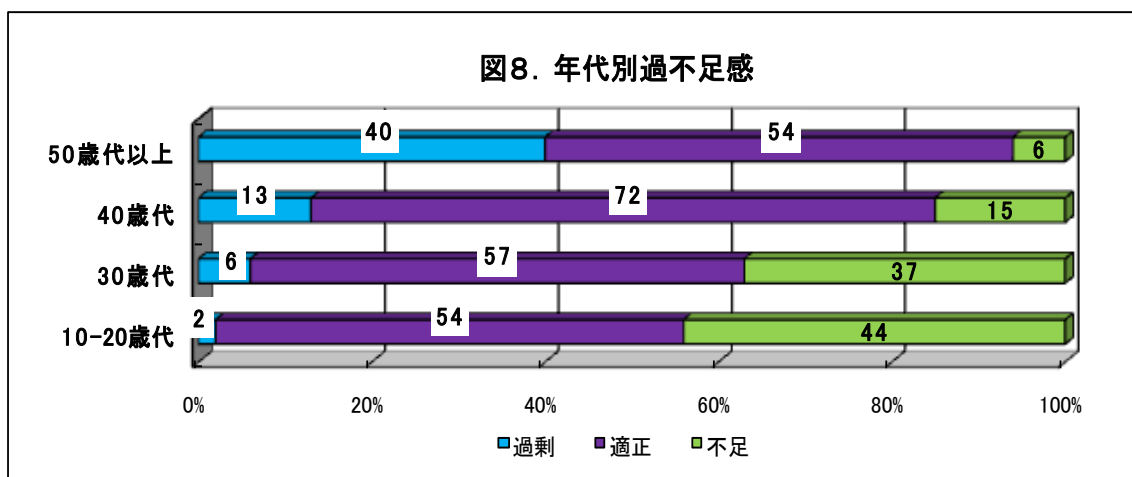


6. 年代別の過不足感 ～過剰感が強い50歳代以上～

年代別の過不足感を聞いた結果、全産業で過剰感が高かったのが50歳代以上で、40%の

企業が「過剰」と回答している。次いで、40歳代が13%と、年齢が高まるにつれ過剰感も高まっている。逆に年齢が若くなるほど不足感は強く、10～20歳代では44%が「不足」と、若年齢層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「適正」とする回答が増加しており、県内の雇用状況は、企業業績の改善とともに厳しさが幾分和らいできたようだ。(図8)



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数については、「増加見込み」とする企業が前回調査に比べ6割増え37%となった。「増加見込み」とする回答は2007年調査までは過半数を維持してきたものの、2008年に3割台となり、さらに2009年には最低水準となった。しかし、2010年調査から増加に転じ、今回は2008年調査の36%に並ぶ見込みで、県内雇用環境は、今後緩やかな改善が期待されるようだ。ただ、歴史的な円高水準、欧米経済の減速懸念もあり、楽観はできない。(図9)

