

広島県商工会議所連合会共同調査
雇用の形態に関するアンケート調査結果報告（概要）

雇用形態の多様化が進むなか、派遣社員やパートタイム労働者等の非正規雇用者は、企業経営にとって必要不可欠な戦力となっているが、同時に、会社への帰属意識の低下や、技能の蓄積・伝承が円滑に進まないなどの問題点も指摘されている。こうしたことから、雇用の状況や問題点を把握し、今後の雇用制度のあり方を探るため本アンケートを実施した。主な調査結果の概要は次の通り。

調査対象	広島県内商工会議所会員企業のうち、従業員数30人以上の企業 2,401社
調査方式	郵送によるアンケート方式
調査期間	平成20年9月16日(火)～9月30日(火)
回答数	778社（回答率 32.4%）

1. 従業員の雇用形態

正規・非正規従業員を両雇用している企業が85.9%と最も多く、正規従業員（以下、便宜上「正社員」と表記）のみ雇用している企業は13.6%、非正規従業員のみは0.5%となった（表1）。

雇用形態を正規・非正規の両雇用を実施している企業の被雇用者132,754人（663社）内での比率で見ると、雇用従業員数の60.4%が正社員で、39.6%が非正規雇用となっている（表2）。

男女別で比較すると、男性では正社員（78.5%）が1位となり、パートタイマー（7.2%）、アルバイト（4.6%）と続くのに対し、女性ではパートタイマー（45.1%）、正社員（31.0%）、アルバイト（14.6%）の順位となり、女性の方が非正規雇用の割合が高くなっている（表2・図1）。

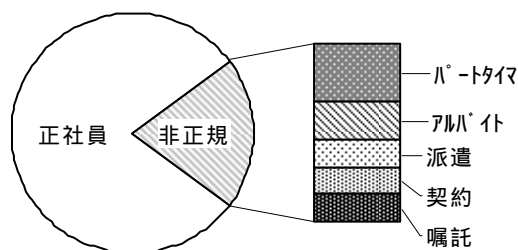
表1. 従業員の雇用形態
(回答企業数：772社)

正社員雇用のみ	105社	13.6%
非正規社員雇用のみ	4社	0.5%
正規・非正規混合	663社	85.9%

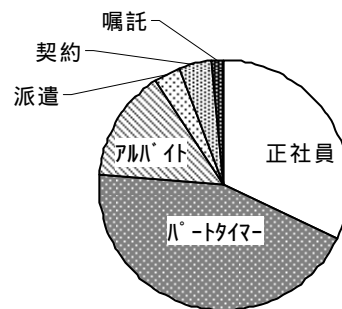
表2. 正規・非正規従業員の雇用比率
(663社：132,754人)

	男性	女性	全体
正社員	78.5%	31.0%	60.4%
非正規従業員	21.5%	69.0%	39.6%
パートタイマー	7.2%	45.1%	21.6%
アルバイト	4.6%	14.6%	8.4%
派遣	3.3%	3.5%	3.4%
契約	3.0%	4.1%	3.4%
嘱託	3.4%	1.7%	2.8%

図1. 従業員の雇用形態比率（男性）



従業員の雇用形態比率（女性）

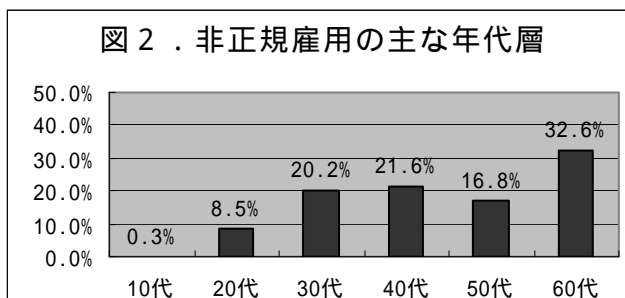


非正規雇用の主な年齢層（ ）を見ると、60代（32.6%）が最も高く、次いで40代（21.6%）、30代（20.2%）の順となっている（表3・図2）。

表3．非正規雇用の主な年代層
（回答企業数：684社）

年代	回答数	構成比
10代	2	0.3%
20代	58	8.5%
30代	138	20.2%
40代	148	21.6%
50代	115	16.8%
60代	223	32.6%
合計	684	100.0%

図2．非正規雇用の主な年代層



非正規雇用者が複数世代いる場合は一番人数が多い世代を1つ回答

2．従業員の過不足状況

企業内における従業員数の過不足状況を雇用形態別に見てみると、現在の人員数が『適正』であるとの回答が男女共に1位を占める結果となった。企業側が『不足』と感じているのは男女共に「技術系正社員」「パートタイマー」「アルバイト」の順となり、男女別で比較すると、男性では「技術系職員」(不足42.9%)が、女性では「パートタイマー」(不足22.3%・適正71.7%)が人手不足となっている。逆に企業が『過剰』と感じているのは、男性では「派遣」と「嘱託」であり、女性では「派遣」と「事務系職員」という結果となった（表4）。

表4．従業員の過不足状況

[男性]					[女性]				
	職種	不足	適正	過剰		職種	不足	適正	過剰
正	事務職系統	14.5%	78.6%	6.9%	正	事務職系統	9.7%	83.1%	7.1%
	技術職系統	42.9%	49.8%	7.3%		技術職系統	22.6%	73.8%	3.6%
	パートタイマー	16.2%	79.9%	3.8%		パートタイマー	22.3%	71.7%	6.0%
非 正 規	アルバイト	15.3%	82.4%	2.3%	非 正 規	アルバイト	20.2%	77.4%	2.4%
	派遣	6.7%	78.8%	14.5%		派遣	3.4%	88.3%	8.4%
	契約社員	7.7%	86.9%	5.4%		契約社員	7.0%	89.5%	3.5%
	嘱託	4.3%	83.9%	11.8%		嘱託	3.5%	91.9%	4.7%

3．正社員の雇用推移

過去3年間での正社員の雇用推移を見ると、「増やした」企業数が「減らした」企業数を上回り、DIは男性で9.9ポイント、女性で9.0ポイントとなった（表5-1）。

表5-1．正社員の雇用状況（3年前との比較）
（回答企業数：男性756社・女性723社）

	男性	女性
減らした	23.7%	16.6%
概ね変わらない	42.7%	57.8%
増やした	33.6%	25.6%
DI(増加-減少)	9.9	9.0

DIとは、「増加」・「好転」したなどとする企業割合から「減少」・「悪化」したなどとする企業割合を差し引いた値。

減らした理由には、男女共に「業務量の減少に対応」「非正規雇用への切り替え」があげられている（表5-2）。

増やした理由では、「業務量の増加に対応」が男女共に1位となり、次いで男性では「退職予定者を見据えた人材登用」、女性では「非正規雇用からの転換登用」があげられている（表5-3）。

今後の雇用見込みについても、「増やす」企業数が「減らす」企業数を上回っており、D I は男性で15.0ポイント、女性で9.2ポイントとなっている（表5-4）。

表5-2. 正社員を減らした理由(設問3-1で と答えた企業)

	男性	女性
業務量の減少に対応	43.8%	44.9%
退職予定者を見据えた人材補充	11.9%	10.2%
非正規雇用への切り替え	15.7%	17.3%
その他	28.6%	27.6%

表5-3. 正社員を増やした理由(設問3-1で と答えた企業)

	男性	女性
業務量の増加に対応	41.1%	61.6%
退職予定者を見据えた人材補充	9.8%	15.3%
非正規雇用からの転換登用	3.5%	15.8%
その他	3.5%	7.4%

表5-4. 正社員の今後の雇用数見込み
(回答企業数：男性745社・女性704社)

	男性	女性
減らす	10.9%	7.7%
概ね変わらない	63.2%	75.4%
増やす	25.9%	16.9%
D I (増加 - 減少)	15.0	9.2

D I とは、「増加」・「好転」したなどとする企業割合から「減少」・「悪化」したなどとする企業割合を差し引いた値。

4. 非正規従業員の雇用推移

過去3年間での非正規従業員の雇用推移を見ると、正社員と同様に、男性・女性とも「増やした」企業数が「減らした」企業数を上回っており、特にD I は男性で24.1ポイント、女性で14.7ポイントと正社員に比べ高くなっている（表6-1）。

表6-1. 非正規従業員の雇用状況(3年前との比較)
(回答企業数：男性594社・女性611社)

	男性	女性
減らした	11.6%	16.4%
概ね変わらない	52.7%	52.5%
増やした	35.7%	31.1%
D I (増加 - 減少)	24.1	14.7

減らした理由には、男女共に「業務量の減少に対応」「正社員への転換登用」があげられている（表6-2）。一方、増やした理由としては、男性では「高齢者の再雇用に対応」、「即戦力となる人材の確保」の順となっているのに対し、女性では「即戦力となる人材の確保」、「条件に合う人材確保が容易」の順になるなど、雇用機会における男女の差が現れている（表6-3）。

表6-2. 非正規従業員を減らした理由(設問4-1で と答えた企業)

	男性	女性
業務量の減少に対応	40.0%	44.8%
正社員への転換登用	27.5%	24.8%
業務の効率化(設備導入等)	12.5%	18.1%
その他	20.0%	12.4%

表6-3. 非正規従業員を増やした理由(設問4-1で と答えた企業)

	男性	女性
人件費の圧縮	8.9%	13.4%
雇用調整が容易	10.9%	11.0%
条件に合う人材確保が容易	10.9%	22.0%
即戦力となる人材の確保	21.8%	25.4%
高齢者の再雇用に対応	37.1%	10.5%
その他	10.5%	17.7%

今後の雇用見込みについては、正社員と同様に「増やす」企業数が「減らす」企業数を上回ってはいるものの、DIは男性で7.6ポイント、女性で8.1ポイントと、正社員に比べて低くなっている（表6-4）。

表6-4．非正規従業員の今後の採用見込み
（回答企業数：男性609社・女性607社）

	男性	女性
減らす	10.3%	9.1%
概ね変わらない	71.8%	73.8%
増やす	17.9%	17.1%
DI(増加-減少)	7.6	8.1

DIとは、「増加」・「好転」したなどとする企業割合から「減少」・「悪化」したなどとする企業割合を差し引いた値。

5．非正規雇用における問題点

約3割にあたる企業が「特に問題はない」としている一方で、7割弱の企業においては「仕事ぶりの評価」や「技能の蓄積・伝承が進まない」など何らかの問題を抱えている（表7）。

表7．非正規雇用における問題点

仕事ぶりの評価（賃金・賞与等）	24.1%
正社員との人間関係	11.1%
福利厚生（勤務時間・休日など）	10.5%
技能の蓄積・伝承が進まない	20.6%
特に問題はない	31.6%
その他	2.1%

6．正規雇用への登用制度の整備状況について

非正規雇用から正規雇用に変換する制度がある企業は全体の約4割（284社）にとどまっているが、「制度は導入していないが該当者がいる」企業も138社あるため、実際には全体の約6割の企業で制度の策定または登用が進められている（表8）。

その一方で、全体の約3分の1にあたる241社が「当面は制度導入の予定がない」と答えるなど、企業によって非正規就労者の位置づけに温度差が生じている。

なお、非正規従業員を正社員として登用する場合、回答企業（679社）の半数を超える380社が、「何らかの教育訓練の必要性がある」と考えていることが分かった。

表8．正規雇用への登用制度の有無

登用制度		実際の該当者の有無		
ある	284社	該当者あり	181社	25.5%
		該当者なし	103社	14.5%
ない	426社	該当者あり	138社	19.4%
		該当者なし	288社	40.6%
合計	710社		710社	100.0%

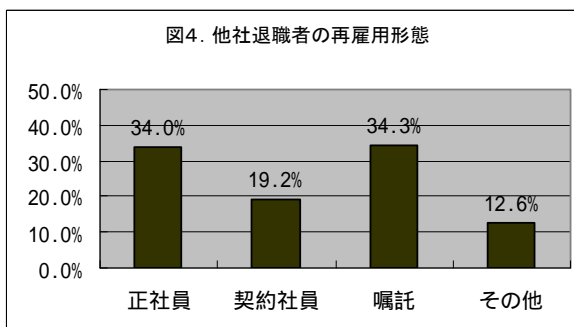
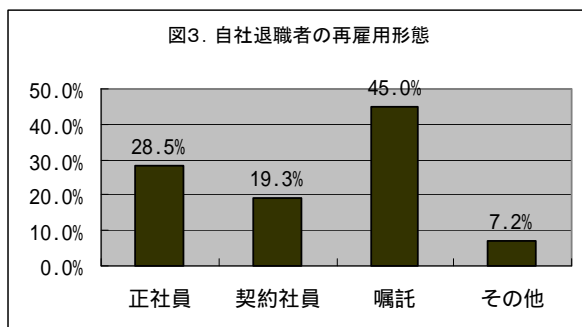
7．定年退職者の再雇用について

高齢者雇用安定法の改正以降、「定年の引き上げ・継続雇用制度の導入・定年の定め廃止」のいずれかの措置を講じることが義務づけられているが、最も多かったのが「継続雇用制度」で、実に9割弱の企業が導入を行っている（表9）。

なお、再雇用時における雇用契約では、「嘱託雇用」が最多数を占めるが、他社の退職者を受け入れる場合は、自社退職者に比べて「正社員待遇」での再雇用比率が高くなっている(図3・4)。

表9 . 定年従業員の雇用延長手段
(回答企業数：760社)

定年の引き上げ	11.2%
継続雇用制度の導入	86.2%
定年の定め廃止	2.6%



8 . 総括

広島県内の「非正規雇用」については、国の就業構造基本調査(速報)によると、平成19年の非正規雇用者は推計41万人、全雇用者における割合も35.1%と過去最高値を更新している。

本調査においても、回答企業の約86%にあたる663社において、非正規雇用がなされており、全社員における割合も36.9%と非常に高い結果となっている。

わが国経済は、ここ数年、緩やかな景気回復が続くとともに、業績が上向いた企業を中心に、雇用の増加が見られた。その一方、「業務量の減少」や業績の悪化に喘ぐ中小企業等では、人件費の変動費化を進めており、必要に応じてより一層柔軟に雇用調整を行いやすい「非正規雇用への切り替え」(表5-2、5-3)を進めてきたところも少なくない(表5-1、6-1の雇用DI比較)。

ところで、非正規雇用については、雇用側も「技能の蓄積・伝承が進まない」(表7)との危機感を持っており、非正規就労者の教育訓練や、正社員への登用制度について実施または関心を示している企業も多い(表8)。

こうした中、10月の金融危機以降、急激に実態経済が後退し、苦しい経営の舵取りを強いられている現在、各企業は引き続き人件費の変動化を進めており、収益の悪化等を引き金として雇用の削減に踏み切った場合は、正社員に比べ雇用量の調整が行いやすい非正規雇用を削減することにより、これまで以上のスピードで雇用調整が進む可能性がある。