

広島県内企業における雇用実態調査結果報告
(平成21年11月)

広島県商工会議所連合会
広島県地域ジョブ・カードセンター

1. 調査の概要

(1) 調査目的

国内企業における雇用状況は、昨秋以降の急激な業績悪化によって一変し、「派遣切り」に代表される雇用調整が進んだが、今年に入り、その影響は正社員にも波及している。

景気悪化の発端となったリーマン・ショックから1年が経過し、各種の経済指標では県内景気は持ち直しを見せはじめており、本連合会が9月に行った景気観測調査でも現状・先行きともに前回調査(6月)から上向く結果となった。

このような中、県内企業の雇用調整や今後の採用動向を探るため本アンケートを実施した。

(2) 実施主体

広島県商工会議所連合会、広島県地域ジョブ・カードセンター

(3) 調査対象

広島県内13商工会議所の会員ならびに非会員特定商工業者で、従業員数30名以上の事業所を対象とした。

(4) 調査期間

平成21年8月25日(火)~9月25日(金)

(5) 調査方法

調査対象企業へ調査票を発送し、郵送にて回収した。

2. 調査票の回収結果

(1) 回収率

発送数：2,364票

回収数：922票(回収率：39.0%)

(参考)平成20年度

発送数：2,401票

回収数：778票(回収率：32.4%)

会議所別発送数・回収数

	尾道	呉	福山	三原	府中	三次	庄原	大竹	竹原	因島	東広島	廿日市	広島	合計
発送	140	285	550	97	90	50	40	26	26	31	67	55	907	2,364
回収	64	100	208	41	45	22	22	12	8	15	25	19	341	922

3. 調査結果

(1) 回答企業の内訳

回答企業 922 社の内訳は、製造業が 302 社（32.8%）、非製造業が 620 社（67.2%）となった。なお資本金別では、1,000 万円未満の企業が 60 社（6.5%）、1,000 万円以上 1 億円未満の企業が 729 社（79.1%）、1 億円以上の企業が 128 社（13.9%）となっており、資本金のない団体（社会福祉法人等）が 5 社（0.5%）となった（表 1、図 1、図 2）。

表 1. 業種、資本金区分

	300万円未満	300～999万円	1,000～2,999万円	3,000～9,999万円	1億円以上	資本金なし	合計
全業種	13	47	376	353	128	5	922
製造業	2	14	130	113	43	-	302
非製造業	11	33	246	240	85	5	620

図 1. 資本金別の分布

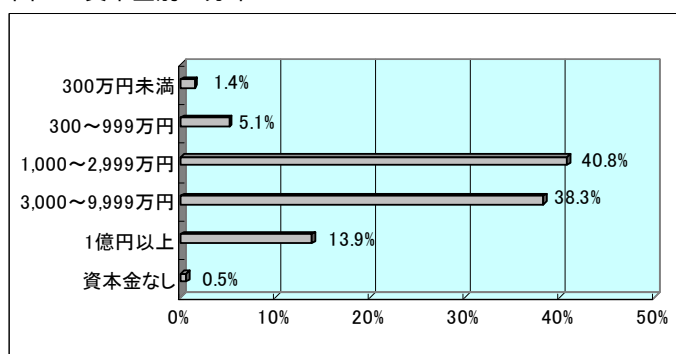
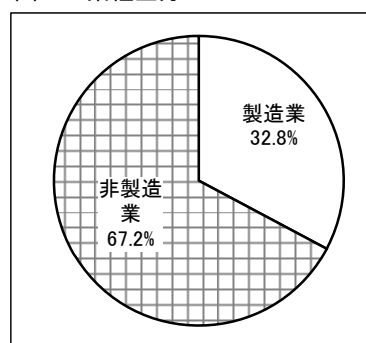


図 2. 業種区分



(2) 従業員の雇用形態

企業内で従事している労働者のうち、企業による直接雇用（以下、社内雇用）が約 95%となり、間接雇用（以下、社外雇用）のうち派遣社員は 2.4%であった（次頁・表 2）。

社内雇用の比率は正規雇用 64.3%、非正規雇用 30.8%であるが、男女別で比較すると、男性では正社員（78.3%）、パートタイマー（6.0%）、契約社員（嘱託含む）（5.8%）と続くのに対し、女性ではパートタイマー（44.9%）、正社員（36.9%）、アルバイト（9.7%）の順となり、女性の方が非正規雇用の割合が高くなっている（次頁・表 2、図 3）。昨年度に比べ、正規雇用比率が 2.6 ポイント上昇する一方で、非正規雇用比率は 4.2 ポイント減少しており（次頁・表 2）、比較的調整が容易な非正規雇用者の削減によって、相対的に正規雇用比率が高くなったものと推測される。

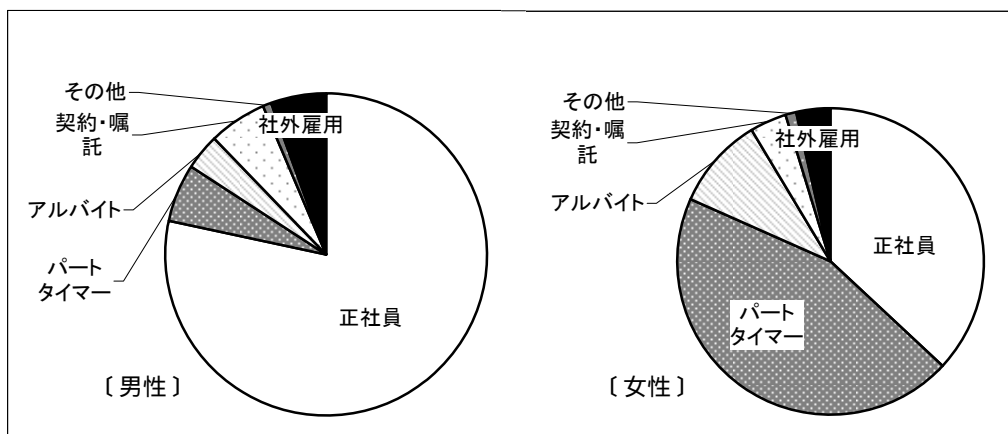
社外雇用を男女別で比較すると、男性は出向社員（2.4%）と派遣社員（2.1%）に二分され、女性は派遣社員（3.2%）が殆どを占めているのが特徴となっている。昨年度に比べ、全体で派遣社員の雇用比率が 0.9 ポイント減少しており（次頁・表 2）、派遣切りなどの影響が反映されたものと思われる。

表2．従業員の雇用形態比率（922社、143,027人 / 昨年度：772社、137,736人）

雇用形態		男性	女性	全体	昨年度(参考)	
社内雇用	正規	正社員	78.3%	36.9%	64.3%	61.7%
	非正規	パートタイマー	6.0%	44.9%	19.2%	20.9%
		アルバイト	3.5%	9.7%	5.6%	8.1%
		契約・嘱託	5.8%	3.9%	5.2%	6.0%
		その他	0.8%	0.9%	0.8%	-
社外雇用の受け入れ	派遣社員	2.1%	3.2%	2.4%	3.3%	
	出向社員	2.4%	0.3%	1.7%	-	
	その他	1.1%	0.2%	0.8%	-	

（注意）昨年度実施の調査では「その他」「出向社員」の回答項目を設けていない

図3．従業員の雇用形態比率



（3）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。一方、「過剰」と「不足」を比較すると、全体的に『過剰』超傾向となっている。特に、男性では「正社員」「契約社員（嘱託含む）」「出向社員」の過剰感が高く、女性では逆に「パートタイマー」「アルバイト」で『不足』超となっている（表3）。

表3．従業員の過不足状況（男女別）

（注）DI=(不足)-(過剰)

【男性】					【女性】				
	DI	過剰	適正	不足		DI	過剰	適正	不足
正社員	△ 11.3	24.9	61.5	13.6	正社員	△ 6.0	16.3	73.5	10.3
パートタイマー	△ 0.9	10.4	80.1	9.5	パートタイマー	0.3	11.6	76.5	11.9
アルバイト	0.0	7.0	86.0	7.0	アルバイト	7.5	5.1	82.3	12.6
契約・嘱託	△ 10.9	14.8	81.3	3.9	契約・嘱託	△ 4.0	8.4	87.2	4.4
その他	△ 3.5	5.2	93.1	1.7	その他	△ 6.7	8.9	88.9	2.2
派遣社員	△ 8.1	11.6	85.0	3.5	派遣社員	△ 6.8	9.9	87.0	3.1
出向社員	△ 16.1	16.1	83.9	0.0	出向社員	△ 5.1	5.1	94.9	0.0
その他	△ 6.7	11.1	84.4	4.4	その他	△ 9.7	9.7	90.3	0.0

業種別で比較すると、製造業では「正社員」の過剰感が特に強く、人員配置に見合う生産が未だ回復していない状況を反映している。非製造業では「派遣社員」や「出向社員」の過剰感が高い傾向となった（次頁・表4）。

表4．従業員の過不足状況（業種別・男女合計）

(注) DI=(不足)-(過剰)

		【製造業】				【非製造業】				
雇用形態(製造業)		DI	過剰	適正	不足	DI	過剰	適正	不足	
社内雇用	正規	正社員	△ 18.8	26.6	65.7	7.8	△ 3.8	17.8	68.2	14.0
	非正規	パートタイマー	△ 6.4	13.7	79.0	7.3	2.6	9.9	77.6	12.5
		アルバイト	2.9	6.7	83.7	9.6	3.5	6.0	84.6	9.5
		契約・嘱託	△ 6.6	10.3	86.0	3.7	△ 8.8	13.1	82.6	4.3
		その他	0.0	4.5	90.9	4.5	△ 8.5	8.5	91.5	0.0
社外雇用の受け入れ	派遣社員	△ 2.4	8.6	85.2	6.2	△ 11.3	12.3	86.7	1.0	
	出向社員	△ 8.1	8.1	91.9	0.0	△ 16.3	16.3	83.7	0.0	
	その他	△ 11.1	14.8	81.5	3.7	△ 6.2	8.2	89.8	2.0	

(4) 雇用調整の実施状況

最近1年間における雇用調整の実施状況を見ると、正社員では男女ともに「増加」超となった。また、派遣社員では、男女ともに「減少」超となっている(表5)。

表5．雇用調整の実施状況（男女別）

(注) DI=(増やした)-(減らした)

		【男性】				【女性】			
	DI	増やした	実施せず	減らした		DI	増やした	実施せず	減らした
正社員	9.9	33.6	42.8	23.7	正社員	4.0	20.0	64.0	16.0
パートタイマー	0.3	8.7	83.0	8.4	パートタイマー	3.7	14.9	73.9	11.2
アルバイト	△ 1.1	3.9	91.1	5.0	アルバイト	0.0	3.6	92.8	3.6
契約・嘱託	2.3	11.0	80.3	8.7	契約・嘱託	△ 2.0	3.8	90.4	5.8
その他	0.4	0.7	99.0	0.3	その他	△ 0.2	0.5	98.8	0.7
派遣社員	△ 6.4	2.2	89.2	8.6	派遣社員	△ 6.4	2.9	87.7	9.3
出向社員	1.1	3.7	93.7	2.6	出向社員	△ 0.1	0.4	99.0	0.5
その他	0.4	0.8	98.8	0.4	その他	0.2	0.5	99.1	0.3

業種別で比較すると、製造業では社内・社外雇用に係らず削減が進められている一方、非製造業では雇用調整の対象は派遣社員に留まっており、社内雇用では逆に「増加」超となっているのが特徴的である(表6)。

表6．雇用調整の実施状況（業種別・男女合計）

(注) DI=(増やした)-(減らした)

		【製造業】				【非製造業】				
雇用調整(製造業)		DI	増やした	実施せず	減らした	DI	増やした	実施せず	減らした	
社内雇用	正規	正社員	△ 0.9	20.1	58.9	21.0	10.7	30.0	50.7	19.3
	非正規	パートタイマー	△ 4.2	8.3	79.2	12.5	1.0	13.5	78.1	12.5
		アルバイト	△ 2.0	1.7	94.7	3.7	0.2	4.8	90.6	4.6
		契約・嘱託	△ 4.8	4.3	86.5	9.1	2.6	8.9	84.8	6.3
		その他	0.0	0.5	99.0	0.5	0.1	0.6	98.9	0.5
社外雇用の受け入れ	派遣社員	△ 11.3	3.2	82.4	14.5	△ 4.0	2.3	91.4	6.3	
	出向社員	△ 0.2	1.3	97.2	1.5	0.8	2.4	96.0	1.6	
	その他	0.0	0.3	99.3	0.3	0.4	0.8	98.8	0.4	

ワークシェアリングの取組状況を見ると、「実施している」企業は8%で、「今後の実施を検討中」の企業と合わせても約20%に留まっており、約8割の企業においては現時点でワークシェアリングを検討していないことが分かった(次頁・表7)。

なお、実施内容（検討中も含む）としては、「短時間労働」や「雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）の申請」等があげられた。

表7．ワークシェアリングの取組状況

（回答数：909社）

実施している	8.0%
実施していない	92.0%
今後も予定はない	79.9%
今後の実施を検討中	12.1%

一時帰休の実施状況を見ると、「実施している」企業は13.9%で、「今後の実施を検討中」の企業と合わせても約20%に留まっており、ワークシェアリング同様、約8割の企業において現時点では検討していないことが分かった（表8）。

また、雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）の利用状況では、「利用している」企業は、予想に反して製造業（14.4%）が、非製造業（29.1%）の半分以下に留まる結果となった。なお、製造業では、非製造業に比べて「制度は知っているが何らかの理由で利用していない」割合が高いのが特徴となっている（表9）。

利用していない理由としては、「必要ない」、「受注量が確保できている」、「雇用調整を行っていない」という前向きな意見がある一方で、「手続き等に手間がかかる」、「要件に該当しない」という意見も寄せられた。

表8．一時帰休の実施状況

（回答数：907社）

実施している	13.9%
実施していない	86.1%
今後も予定はない	80.4%
今後の実施を検討中	5.7%

表9．雇用調整助成金等の利用状況

（回答数：製造業298社、非製造業605社）

	製造業	非製造業
利用している	14.4%	29.1%
利用していない	85.6%	70.9%
内容を知っている	46.6%	18.2%
内容を知らない	38.9%	52.7%

外国人労働者の雇用状況を業種別で比較すると、製造業では雇用率は32.0%と高く、雇用人数も増加傾向であるのに対し、非製造業では雇用率は12.0%と低く、雇用人数も減少傾向にあることが分かった（表10）。

なお、雇用にあたっては、「言葉や習慣の違い」、「突然の帰国や退社」等が問題点としてあげられた。

表10．外国人労働者の雇用状況（業種別）

（回答数：製造業297社）

雇用している	32.0%
人数は増加傾向	16.8%
人数は減少傾向	12.8%
人数は現状維持	2.4%
雇用していない	68.0%

（回答数：非製造業608社）

雇用している	12.0%
人数は増加傾向	4.4%
人数は減少傾向	6.1%
人数は現状維持	1.5%
雇用していない	88.0%

(5) 新卒者の雇用予定

来春の新卒採用予定を見ると、「採用しない」全体では 67.0%となり、「採用人数を減らす（採用しないを含む）予定」の企業で見ると全体の 77.5%に上った。

業種別で比較すると、製造業では来春の雇用は削減する傾向にあり、非製造業では増加または現状維持の傾向にあることが分かった（表 11）。

表 11. 新卒者の採用予定

(回答数: 製造業288社, 非製造業598社)

	総合	製造業	非製造業
採用する予定	33.0%	29.6%	34.6%
人数を減らして採用する予定	10.5%	11.9%	9.8%
前年並の人数を採用する予定	15.1%	11.2%	17.0%
人数を増やして採用する予定	7.3%	6.5%	7.7%
採用しない予定	67.0%	70.4%	65.4%

(6) ジョブ・カード制度について

雇用の受け皿となる企業側の意識調査では、約 7 割の企業が「正社員経験の少ない人を正社員として中途採用する（または採用済）」と回答しており、また、その場合に「教育訓練が必要」と考えている企業は全体の 85.7%であった（表 12、表 13）。

表 12. 中途採用について

(回答数: 900社)

採用実績がある	47.0%
将来的に採用する意向がある	22.9%
採用する意向はない	30.1%

表 13. 教育訓練の必要性について

(回答数: 899社)

訓練は必要である	85.7%
訓練は必要ない	14.3%

ジョブ・カード制度については、「概ね知っている」企業は 28.6%で、「(詳しく)知らない」企業が全体の約 7 割となっている。

なお、今後の導入予定を見ると、「導入済または導入予定」の企業は約 3%で、「検討中」と回答した企業と合わせても全体の 2 割程度に留まっている（表 14、表 15）。

表 14. ジョブ・カード制度の認知度

(回答数: 911社)

概ね知っている	28.6%
名前は知っているが詳しく知らない	33.8%
知らない	37.5%

表 15. ジョブ・カード制度の導入予定

(回答数: 512社)

導入済または導入を予定している	3.1%
導入を検討している	18.8%
当面の予定はない	78.1%

4 . 総括

バブル経済の崩壊後の 20 年間で非正規雇用者数は一貫して上昇を続け、1990 年に 20%であった非正規比率は 2008 年には 33.9%（労働力調査・非農林業雇用者対象）となるなど、3 人に 1 人以上は非正規雇用者が占める状況にあったが、2008 年後半からの世界的な経済危機の中で行われた所謂“派遣切り”によって非正規雇用者の問題が大きくクローズアップされ、その後、正社員にまで及んだ雇用調整は、未だ産業界に大きな傷痕を残している。

広島県内の雇用情勢においても、9 月の有効求人倍率（季節調整値）が 0.53 倍（前月同率、前年同月比 0.44 ポイント悪化）正社員有効求人倍率が 0.36 倍（前月比 0.02 ポイント改善、前年同月比 0.36 ポイント悪化）パートタイム有効求人倍率が 0.75 倍（前月比 0.03 ポイント改善、前年同月比 0.43 ポイント悪化）と、やや改善するも低水準推移の厳しい状況が続いている。

以上の傾向を踏まえ、本調査によって得られた結果から下記のとおり考察する。

記

- （ 1 ） 本調査においても、昨年度との比較では非正規雇用の比率が大幅に減少しており（表 2）、過去 1 年間における雇用調整を反映する結果となった。製造業においては、全ての雇用形態で「減少」超となり、かつ、未だに正社員の過剰感が高いことから、雇用調整の波が社内に及んでいることが分かる。一方、非製造業では、削減の多くは派遣社員に留まっており、調整の波が社内雇用までには至っていないことが分かる（表 6、表 4）。
- （ 2 ） 来春の新卒者採用では、製造業では雇用数を削減する傾向にあるが、非製造業では逆に増加または現状維持に努める傾向がうかがえ（表 11）、不況時に良い人材を確保しようとする意欲が感じられる。
- （ 3 ） ワークシェアリング（表 7）や一時帰休（表 8）の実施率からは、県内企業の基礎体力の強さも感じられるが、「雇用調整助成金等」においては、本来の対象となる製造業の利用が低く（表 9）、同制度の周知だけではなく、該当要件の一層の緩和や、手続きの簡素化など利便性の改善が求められている。
- （ 4 ） 非正規社員の中途採用（表 12）や教育訓練（表 13）については、実施に前向きな企業も多く、ジョブ・カード制度等の重要性はますます高まっていると考えられる。
- （ 5 ） 今後は、こうした制度や支援策の一層の周知および利用促進を通じて、中小企業の労務・経営などの環境整備の支援に努めていきたい。

以上