

広島県内の雇用実態調査結果報告

(平成 22 年 11 月)

広島県商工会議所連合会

1. 調査の概要

(1) 調査目的

国内企業における雇用状況は、リーマン・ショック後の景気低迷により、正規・非正規雇用に関わらずリストラの動きが活発化し、その後も低調に推移している。

しかしながら景気悪化の発端となったリーマン・ショックから2年が経過し、昨年以降は製造業に牽引される形で、企業の業績も回復基調にある。各種の経済指標においても県内景気は持ち直しを見せており、本連合会が9月に行った景気観測調査でも前回調査(6月)同様、緩やかな回復を続けている。

こうした背景から、昨年度に引き続き、雇用環境の変化についての調査についてのアンケート調査を実施した。

(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 22 年 9 月 6 日(月) ~ 10 月 1 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：3,251 票

回収数：558 票(回収率：17.2%)

(参考)平成 21 年度

発送数：2,364 票

回収数：922 票(回収率：39.0%)

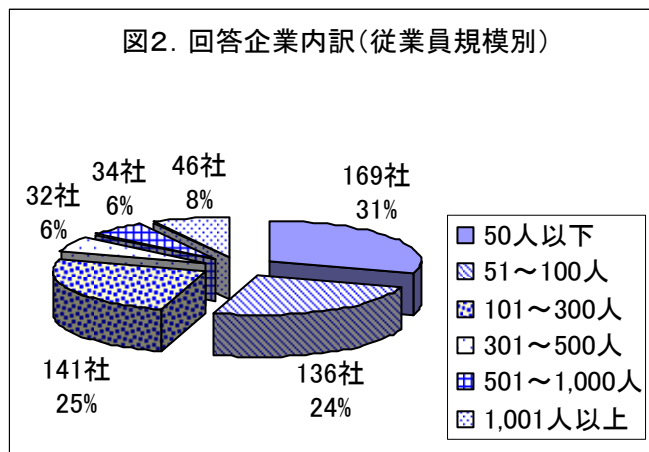
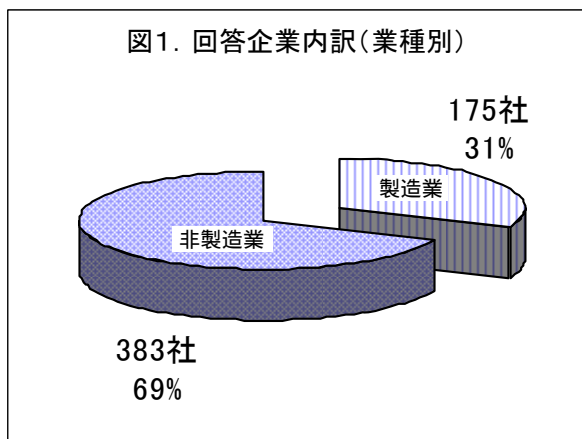
表 1. 会議所別の発送・回収数

	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	148	287	527	178	97	54	40	26	28	53	111	49	1,653	3,251
回収	30	63	76	25	17	15	13	5	5	14	19	11	265	558

3. 調査結果

(1) 回答企業の内訳

回答企業 558 社の内訳をみると、業種別では、製造業が 175 社 (31.4%)、非製造業が 383 社 (68.6%) となった (図 1)。また従業員別では、50 人以下が 169 社 (30.3%) と最も多く、次いで 101~300 人以下が 141 社 (25.3%)、51~100 人以下が 136 社 (24.4%) となった (図 2)。



(2) 従業員の過不足状況

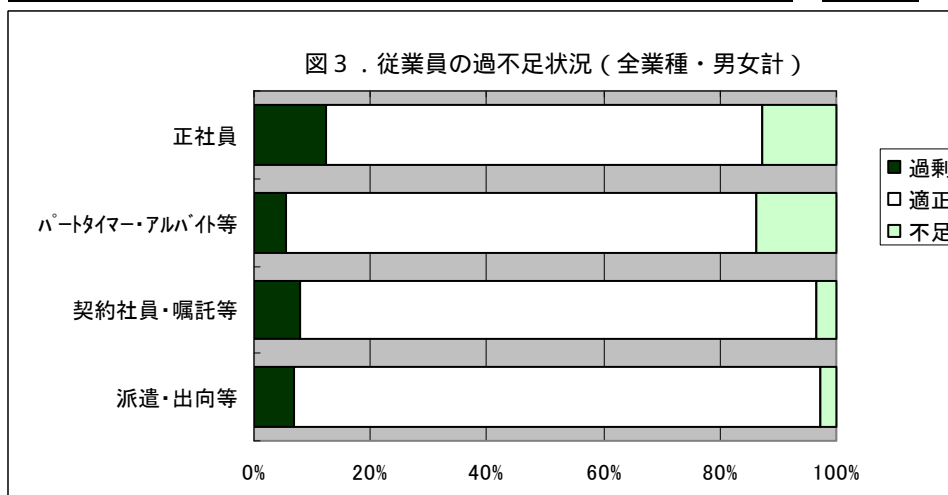
企業内における従業員数の過不足状況を雇用形態別にみると、全ての雇用形態において、現在の人員数が「適正」であるとの回答が大勢を占めた。「過剰」と「不足」で比較すると、「正社員」「パートタイマー・アルバイト等」では『不足』超となり、「契約社員・嘱託等」「派遣・出向等」では『過剰』超傾向となった。(表2、図3)

昨年度調査時のDIと比較すると、全ての雇用形態においてDIが『不足』傾向に変化しており、「正社員」では『不足』超に転じている(表2)

表2. 従業員の過不足状況

(注) DI=(不足)-(過剰) 【全業種・男女計】 (昨年度DI)

雇用形態		DI	過剰	適正	不足	DI
社内雇用	正規 正社員	0.3	12.5	74.7	12.8	△ 8.7
	非正規 パートタイマー・アルバイト等	8.1	5.6	80.6	13.7	0.7
	契約社員・嘱託等	△ 4.6	7.9	88.7	3.3	△ 7.7
社外雇用の受け入れ	派遣・出向等	△ 4.0	6.7	90.5	2.7	△ 9.6



男女別でみると、男性では「契約社員・嘱託等」の過剰感が強く、女性では「正社員」の数に過剰感があるという特徴がみられた（表3）。また、製造業では『過剰』超である「正社員」が、非製造業では逆に『不足』超となっており（表4）、東部では『過剰』超である「正社員」が、西部では『不足』超に転じるなど、業種や東西による温度差が生じている（表5）。

表3．従業員の過不足状況（全業種・男女別）

(注) DI=(不足)-(過剰)

雇用形態		【男性】				【女性】				
		DI	過剰	適正	不足	DI	過剰	適正	不足	
社内雇用	正規	正社員	2.0	15.2	67.6	17.2	△ 1.5	9.7	82.1	8.2
	非正規	パートタイマー・アルバイト等	7.0	6.4	80.3	13.4	9.0	5.0	81.0	14.0
		契約社員・嘱託等	△ 6.2	9.7	86.8	3.5	△ 2.7	5.8	91.1	3.1
社外雇用の受け入れ		派遣・出向等	△ 3.7	7.0	89.7	3.3	△ 4.2	6.3	91.5	2.1

表4．従業員の過不足状況（業種別）

(注) DI=(不足)-(過剰)

雇用形態		【製造業】				【非製造業】				
		DI	過剰	適正	不足	DI	過剰	適正	不足	
社内雇用	正規	正社員	△ 5.6	15.0	75.5	9.4	3.0	11.4	74.3	14.4
	非正規	パートタイマー・アルバイト等	6.1	6.9	80.1	13.0	9.1	5.0	80.9	14.1
		契約社員・嘱託等	△ 1.8	6.8	88.2	5.0	△ 5.7	8.4	88.9	2.7
社外雇用の受け入れ		派遣・出向等	△ 5.0	7.9	89.2	2.9	△ 3.4	6.1	91.3	2.7

表5．従業員の過不足状況（東西別）

(注) DI=(不足)-(過剰)

雇用形態		【西部】				【東部】				
		DI	過剰	適正	不足	DI	過剰	適正	不足	
社内雇用	正規	正社員	0.7	12.0	75.3	12.7	△ 0.9	13.9	73.1	13.0
	非正規	パートタイマー・アルバイト等	7.4	5.9	80.8	13.3	9.9	5.0	80.2	14.9
		契約社員・嘱託等	△ 4.6	8.1	88.4	3.5	△ 4.3	7.2	89.9	2.9
社外雇用の受け入れ		派遣・出向等	△ 4.7	8.3	88.1	3.6	△ 2.0	2.0	98.0	0.0

(3) 雇用調整の実施状況

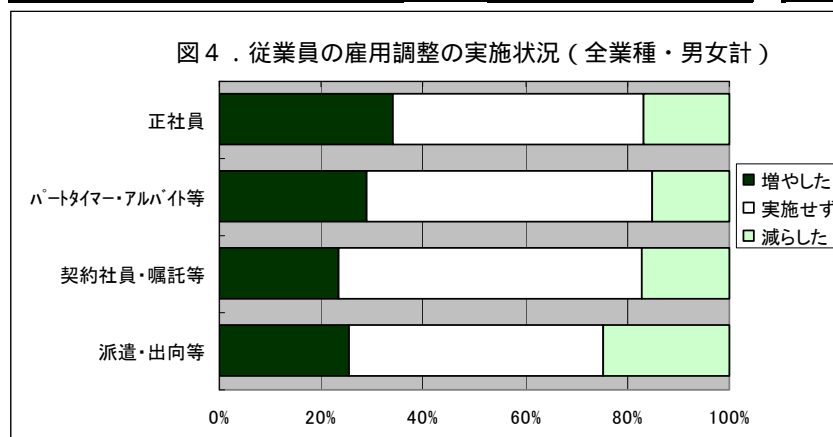
最近1年間における雇用調整の実施状況を見ると、半数前後の企業の回答が「実施せず」となったものの、「増やした」と「減らした」で比較すると、全ての雇用形態において『増加』超となった（表6、図4）。

昨年度調査時のDIと比較すると、2年前に比べて全ての雇用形態において『増加』傾向となり、この1年間で企業が雇用に前向きな姿勢を示したことがうかがえた（表6）。

表6．従業員の雇用調整の実施状況

(注) DI=(増やした)-(減らした)

雇用形態		【全業種・男女計】				(昨年度DI)	
		DI	増やした	実施せず	減らした	DI	
社内雇用	正規	正社員	17.1	33.9	49.3	16.8	7.0
	非正規	パートタイマー・アルバイト等	13.9	29.0	56.0	15.1	0.7
		契約社員・嘱託等	6.1	23.4	59.3	17.3	0.1
社外雇用の受け入れ		派遣・出向等	1.0	25.6	49.8	24.6	△ 1.9



男女別でみると、男性の正社員の雇用増加が特に目立ち（表7）、業種別では製造業に比べて非製造業の方が雇用に前向きであることが分かった（表8）。

東西別では、西部では非正規雇用や社外雇用の受入れを強化し、東部では正規雇用を強化するという傾向がみられた（表9）。

表7．従業員の雇用調整の実施状況（全業種・男女別）

（注）DI=(増やした)-(減らした)

				【男性】				【女性】			
雇用形態			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	23.0	42.4	38.2	19.4	10.9	25.0	61.0	14.1	
		パートタイマー・アルバイト等	12.7	28.0	56.7	15.3	14.9	29.8	55.4	14.9	
	非正規	契約社員・嘱託等	7.5	26.5	54.5	19.0	4.7	19.8	65.1	15.1	
社外雇用の受け入れ		派遣・出向等	0.9	25.8	49.3	24.9	1.1	25.4	50.3	24.3	

表8．従業員の雇用調整の実施状況（業種別）

（注）DI=(増やした)-(減らした)

				【製造業】				【非製造業】			
雇用形態			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	13.9	32.2	49.6	18.3	18.6	34.7	49.2	16.1	
		パートタイマー・アルバイト等	7.4	24.1	59.3	16.7	16.9	31.2	54.4	14.3	
	非正規	契約社員・嘱託等	1.9	20.5	60.9	18.6	7.9	24.6	58.7	16.7	
社外雇用の受け入れ		派遣・出向等	△ 0.7	25.2	48.9	25.9	1.9	25.9	50.2	24.0	

表9．従業員の雇用調整の実施状況（東西別）

（注）DI=(増やした)-(減らした)

				【西部】				【東部】			
雇用形態			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	15.2	32.3	50.6	17.1	21.6	37.7	46.2	16.1	
		パートタイマー・アルバイト等	15.2	29.7	55.8	14.5	10.9	27.2	56.4	16.3	
	非正規	契約社員・嘱託等	8.6	26.0	56.5	17.4	△ 1.5	15.2	68.1	16.7	
社外雇用の受け入れ		派遣・出向等	1.9	25.7	50.5	23.8	△ 2.0	25.3	47.5	27.3	

（4）新卒者の雇用予定

平成23年3月卒業者の採用予定は、「採用する予定」と答えた企業が51.0%となり、昨年度に比べ18.0ポイント上昇した。また、このうち「人数を増加して採用する予定」と答えた企業は7.3%、13.7%と6.4ポイント上昇し、高い伸び率を示した。

業種別で比較すると、製造業の方が採用に意欲的であったほか、「前年並の人数」を予定する企業が多い製造業に対して、非製造業では「人数を増やす」計画の企業が多いという傾向がうかがえた（表10）。

表10．新卒者の採用予定

（回答企業数：製造業174社、非製造業375社）

（参考：昨年度調査結果）

	全業種	製造業	非製造業	全業種	製造業	非製造業
採用する予定	51.0%	55.2%	49.1%	33.0%	29.6%	34.6%
人数を減らして採用する予定	11.1%	11.5%	10.9%	10.5%	11.9%	9.8%
前年並の人数を採用する予定	26.2%	31.6%	23.7%	15.1%	11.2%	17.0%
人数を増やして採用する予定	13.7%	12.1%	14.4%	7.3%	6.5%	7.7%
採用しない予定	49.0%	44.8%	50.9%	67.0%	70.4%	65.4%

(5) 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、約半数の企業が「正社員経験の少ない人を正社員として中途採用した実績がある」と回答しており、将来的に採用する予定の企業も合わせると約66%の企業が採用に意欲を示している。昨年度との比較においては、採用実績は47.0% 49.4%と着実に伸びている一方で、「将来的に採用する意向がある」と答えた企業は22.9% 16.7%に減少し、「採用する意向はない」と答えた企業は30.1% 34.0%に増加するなど、今後の採用意欲については消極的な企業が増えている（表11）。

表11. 正社員経験の少ない人の中途採用について

(回答企業数: 製造業172社, 非製造業367社) (昨年度結果)

	全業種	製造業	非製造業	全業種
採用実績がある	49.4%	52.9%	47.7%	47.0%
将来的に採用する意向がある	16.7%	19.8%	15.3%	22.9%
採用する意向はない	34.0%	27.3%	37.1%	30.1%

ジョブ・カード制度については、「概ね知っている」企業は35.9%で、認知度は全体の3分の1程度であったが、昨年度と比べると徐々に周知が進んでいる状況がうかがえた（表12）。

表12. ジョブ・カード制度の認知度について

(回答企業数: 552社) (昨年度結果)

概ね知っている	35.9%	28.6%
詳しくは知らない	35.3%	33.8%
知らない	28.8%	37.5%

ジョブ・カード制度の導入予定については、「導入済」の企業は4.0%で、昨年度に比べ僅かに増加したものの、「導入予定（検討中）」の企業は10.6%にとどまるなど、昨年度の18.8%から8.2ポイントの減少となった（表13）。

表13. ジョブ・カード制度の導入予定について

(回答企業数: 548社) (昨年度結果)

既に導入している	4.0%	3.1%
導入を予定している、または検討中	10.6%	18.8%
導入の予定はない	61.3%	78.1%
分からない	24.1%	

4 . 総括

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、2009 年には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ものの、好調なアジア向けを中心とした外需や、国内政策による内需の後押しにより、製造業に牽引されながら徐々に改善に向かっている。

広島県内の雇用情勢においても、10 月の有効求人倍率（季節調整値）が 0.68 倍（前月比 0.02 ポイント上昇、前年同月比 0.14 ポイント上昇）正社員有効求人倍率が 0.46 倍（前月比 0.02 ポイント上昇、前年同月比 0.10 ポイント上昇）パートタイム有効求人倍率が 0.93 倍（前月比 0.08 ポイント上昇、前年同月比 0.13 ポイント上昇）と、依然として低水準に推移しているものの、改善傾向がうかがえる。

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) 今年度の調査においては、調査票の記入に際し、本調査の他に、「賃金実態調査」(報告書別) の回答が必要であったため、例年に比べて回収率が大幅に減少する結果となった。
- (2) 従業員の過不足感では、正規・非正規雇用を問わず『過剰』超であった昨年度に比べ、『不足』に向かって大幅にシフトしている（表 2 ）。この結果、過去 1 年間における雇用需要を見ると、全ての雇用形態において『増やした』超に転じている（表 6 ）。男女別に見ると、男性に対する雇用需要がより高く表れたほか（表 7 ）、業種別では、非製造業における雇用需要が製造業を上回る結果となった（表 8 ）。
この原因としては、昨年度調査において「平成 22 年 3 月新卒者の採用予定」が、製造業に比べ非製造業が高かった(表 10)ことや、非製造業における非正規従業員の雇用強化(表 8)などが考えられるが、原材料高や為替リスクを抱え、経費削減や生産調整による収益力の改善が求められた製造業に比べ、労働力需要予測が立てやすく雇用計画が柔軟な非製造業の小回りの良さも反映されたのではないと思われる。
- (3) 平成 23 年 3 月の新卒者における採用予定では、製造業が非製造業を上回った（表 10 ）。これは、1 年間を通じた需要の回復や生産計画の引き上げ修正等の結果を反映し、製造業にも本格的な雇用回復の動きが始まったものと思われる。
- (4) 正社員経験の少ない人の中途採用については、この 1 年間で実績は増加したものの、今後の採用には慎重になる企業が増えている（表 11 ）。
ジョブ・カード制度については、この 1 年間で着実に認知度は高まっている（表 12 ）一方で、「導入を予定している、または検討中」の比率が低下するなど（表 13 ）具体的な導入については依然として進んでいない状況がみてとれる。同制度については、事業仕分けの結果により今後の動向に注視する必要があるが、いずれにせよ、企業や利用者にとって導入の敷居が低く、利便性が高い支援制度が早期に再構築されることを期待したい。

以上