

2009年4月14日  
商工中金 調査部

## 中小企業の雇用動向に関するアンケート調査

### 【 要旨 】

#### ○ 雇用の過不足感

- 製造業の雇用過剰感が強い。『不足』の企業の割合から『過剰』の企業の割合を差し引いた雇用判断D.I(以下、「雇用D.I」という。マイナスは『過剰』超を表す)は、全産業で▲15.2となった。製造業が▲29.2、非製造業が▲6.9と、製造業で雇用の過剰感が強い。個別業種では、輸送用機器が▲55.9、精密機器が▲50.1と、マイナス幅が大きい(図表1-1、1-2)。

(注)『不足』は「不足」と「やや不足」の合計、『過剰』は「過剰」と「やや過剰」の合計

- 業況判断別では、業況が「良い」とする企業は『不足』超(雇用D.I+6.8)であるが、業況が「悪い」とする企業では『過剰』超(雇用D.I▲24.0)となっており、企業の業況と雇用の過不足感の連動性がうかがわれる(図表1-4)。
- 雇用形態別の雇用判断D.Iは、正社員が▲11.3、常用雇用パートが▲6.7、常用雇用派遣が▲24.2と、いずれも『過剰』超となっている(図表1-6、1-7、1-8)。

#### ○ 従業員数の増減および理由(過去1年間の実績と今後1年間の計画)

- 過去1年間と今後1年間の従業員数の増減をみると、「増加」企業の割合は(過去)24.4%から(今後)16.3%に低下している。一方、「減少」企業の割合は(過去)28.1%、(今後)28.8%となっており、増員への抑制姿勢がうかがわれる(図表2-1)。雇用形態別に「減少」の企業割合をみると、常用雇用パート(過去15.2%→今後20.2%)や常用雇用派遣(同18.1%→同23.7%)は減少幅が拡大し減少傾向が強まっている。正社員は「減少」(同26.4%→同24.8%)とする企業の割合は低下したが、依然高水準で推移している(図表2-3)。
- 今後1年間の従業員数の増加理由をみると、「社内の部門強化」(過去1年間34.3%→今後1年間30.4%)が最も多いが、景気悪化を背景に「業績順調で業容拡大」(同34.4%→同21.1%)は大きく減少している。一方で「将来の人手不足に備える」(同16.6%→同27.1%)や製造業における「技術継承のための採用」(同20.7%→同32.0%)が大きく増加している(図表2-4、2-5)。

#### ○ 今後の採用方針(今後3年程度)

- 今後の採用方針は「中途採用重視」が51.7%と最も多く、「新卒採用重視」は28.0%、「パート・派遣社員重視」は11.5%となった。企業規模が大きいほど「新卒採用重視」の割合が高まっている(図表3-1)。

#### ○ 賃金動向(過去1年間の実績と今後1年間の計画)

- 正社員の賃金を過去1年間に「引き上げ」した企業の割合は49.2%と約過半を占める一方で、「引き下げ」はわずか4.9%であった。「引き上げ」した企業割合を業種別でみると、製造業が59.8%、非製造業が43.1%であった(図表4-1)。
- 正社員の今後1年間の賃金計画は、「引き上げ」が24.7%に対し、「引き下げ」は10.9%となった。景気悪化による収益低迷や雇用の過剰感を背景に、「引き上げ」とする企業は実績に比べて大きく減少しているが、一方で「引き下げ」とする企業は約1割にとどまっている(図表4-2)。業況別にみると、業況が良いとする企業は、「引き上げ」が39.1%、「引き下げ」が3.5%と「引き上げ」が「引き下げ」を大きく上回っているが、業況が悪いとする企業においても「引き上げ」が19.1%に対し「引き下げ」は13.8%と、「引き上げ」が「引き下げ」を上回っている(図表4-3)。

## 【調査要領】

1 調査時点	○ 2008年12月20日現在 (調査票回収期間 12月29日～1月27日)
2 調査対象先	○当金庫取引先中小企業 9,786社。有効回答数 4,510社(回収率46.1%) ◇ここでいう中小企業とは、いわゆる「中小会社」(会社法第2条6号に規定する「大会社」以外の会社)、または法定中小企業(中小企業基本法第2条に規定する中小企業者)、のいずれかに該当する非上場企業。
3 調査方法	○調査票によるアンケート調査(郵送自記入方式)
4 調査内容	○中小企業の雇用動向に関する調査。 雇用の過不足感、従業員数の増減(過去、今後)および理由、今後の採用方針、賃金動向(過去、今後)、等 (注)「常用雇用」とは、期間を定めず、または1年を超える期間を定めて雇われている者。 (留意点) 各項目の構成比等は、四捨五入の関係で100%とならない場合がある。
□ご照会先	商工中金 調査部 奥田 TEL:03-3246-9370

## ■ 目次

○調査要領	2 頁
○調査回答企業の属性	2 頁
○調査結果	
1 雇用の過不足感	4 頁
2 従業員数の増減および理由	9 頁
3 今後の採用方針	14 頁
4 賃金動向	16 頁
5 自由記載	19 頁

## ○調査回答企業の属性

(注) 有効回答数4,510社のうち、各属性については回答があった企業のみを分類。

### 1) 本社所在地別

	回答企業数	構成比		回答企業数	構成比
1 北海道	168	3.7%	6 北陸	208	4.6%
2 東北	372	8.2%	7 近畿	768	17.0%
3 関東	1,320	29.3%	8 中国	394	8.7%
4 甲信越	203	4.5%	9 四国	154	3.4%
5 東海	494	11.0%	10 九州・沖縄	429	9.5%
合計				4,510	100%

東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)、関東(茨城、栃木、群馬、東京、埼玉、千葉、神奈川)、甲信越(山梨、長野、新潟)、東海(静岡、愛知、三重、岐阜)、北陸(富山、石川、福井)、近畿(大阪、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山)、中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)

### 2) 年商規模別

	回答企業数	構成比
① 5億円以下	1,456	32.4%
② 5億円超～10億円以下	917	20.4%
③ 10億円超～20億円以下	847	18.8%
④ 20億円超～50億円以下	787	17.5%
⑤ 50億円超	488	10.9%
合計	4,495	100%

### 3) 従業員規模別

	回答企業数	構成比
① 10人以下	624	14.0%
② 11人～30人	1,315	29.5%
③ 31人～50人	809	18.2%
④ 51人～100人	807	18.1%
⑤ 101人以上	897	20.1%
合計	<b>4,452</b>	<b>100%</b>

### 4) 資本金規模別

	回答企業数	構成比
① 1千万円以下	1,214	27.0%
② 1千万円超～3千万円以下	1,472	32.7%
③ 3千万円超～5千万円以下	881	19.6%
④ 5千万円超～1億円以下	695	15.4%
⑤ 1億円超	240	5.3%
合計	<b>4,502</b>	<b>100%</b>

### 5) 現在の業況

	回答企業数	構成比
① 良い	1,285	28.6%
② 悪い	3,208	71.4%
合計	<b>4,493</b>	<b>100%</b>

(注) 「良い」は「非常に良い」+「良い」+「やや良い」、「悪い」は「非常に悪い」+「悪い」+「やや悪い」の合計

### 6) 業種別

	回答企業数	構成比		回答企業数	構成比
<b>製造業</b>	<b>1,624</b>	<b>36.0%</b>	<b>非製造業</b>	<b>2,883</b>	<b>64.0%</b>
食料品	197	4.4%	建設	304	6.7%
繊維	116	2.6%	卸売	829	18.4%
木材・木製品	76	1.7%	小売	401	8.9%
紙・パルプ	27	0.6%	不動産	143	3.2%
化学	113	2.5%	運輸	690	15.3%
窯業・土石	56	1.2%	サービス	321	7.1%
鉄・非鉄	57	1.3%	情報通信	55	1.2%
印刷	110	2.4%	飲食店・宿泊	140	3.1%
金属製品	267	5.9%			
一般機械	168	3.7%			
電気機器	108	2.4%			
輸送用機器	86	1.9%			
精密機器	47	1.0%			
その他製造	196	4.3%			
<b>全業種</b>				<b>4,507</b>	<b>100%</b>

### 7) 従業員構成比

正社員	常用雇用パート	常用雇用派遣
81.7%	16.1%	2.2%

## 【調査結果】

### 1 雇用の過不足感

○現状の雇用の過不足感は、「不足」とする企業の割合は2.0%、「やや不足」は14.6%、「適正」は51.6%、「やや過剰」は26.9%、「過剰」は4.9%であった。『不足』（「不足」と「やや不足」の合計）は16.6%に対し、『過剰』（「過剰」と「やや過剰」の合計）は31.8%と、過剰が不足を大きく上回っており、雇用の過剰感は強い。なお、『不足』の企業の割合から『過剰』の企業の割合を差し引いた雇用判断D.I（以下、「雇用D.I」という。雇用D.Iのマイナスは『過剰』超を表す）は▲15.2となった。

（注）『不足』は「不足」と「やや不足」の合計。『過剰』は「過剰」と「やや過剰」の合計。以下同じ。

○業種別では、製造業で『不足』が13.2%に対し『過剰』は42.4%（雇用D.I▲29.2）、非製造業では、『不足』が18.6%に対し『過剰』が25.5%（雇用D.I▲6.9）であり、製造業で過剰感が強い。個別業種では、輸送用機器（雇用D.I▲55.9）、精密機器（雇用D.I▲50.1）などで特に過剰感が強い。

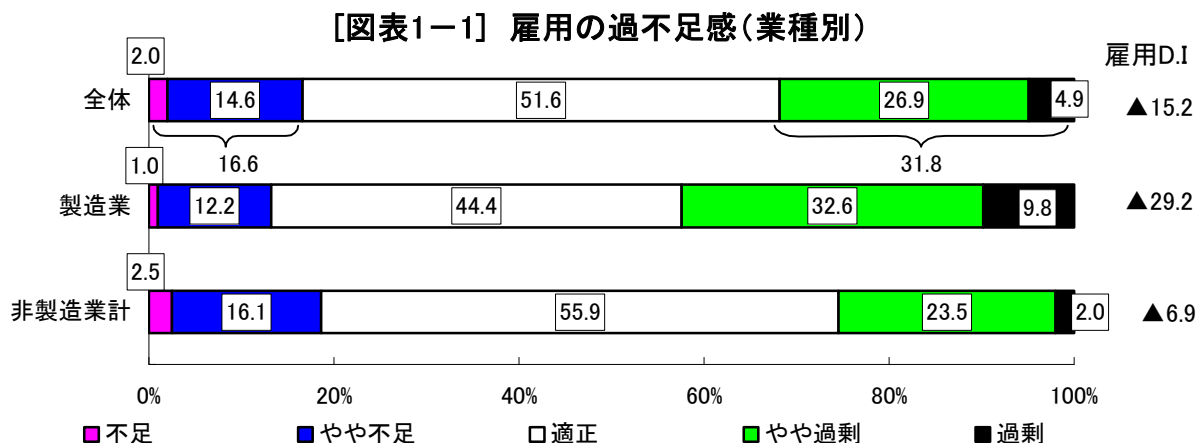
○業況判断別では、業況が「良い」とする企業では『不足』超となっている（雇用D.I+6.8）、一方業況が「悪い」とする企業では過剰感が強い（雇用D.I▲24.0）。企業の業況と雇用の過不足感の連動性がうかがわれる。

○雇用形態別では、正社員（雇用D.I▲11.3）、常用雇用パート（雇用D.I▲6.7）、常用雇用派遣（雇用D.I▲24.2）のいずれも『過剰』超である。

#### 1.1 業種別にみた雇用の過不足感

現状の雇用の過不足感(全体)をみると、「不足」とする企業の割合は2.0%、「やや不足」は14.6%、「適正」は51.6%、「やや過剰」は26.9%、「過剰」は4.9%であった。「不足」と「やや不足」をあわせた『不足』は16.6%に対し、「過剰」と「やや過剰」をあわせた『過剰』は31.8%と、『過剰』が『不足』を大きく上回っている。『不足』の企業の割合から『過剰』の企業の割合を差し引いた雇用判断D.I(以下、「雇用D.I」という、雇用D.Iのマイナスは『過剰』超を表す)は▲15.2となり、雇用の過剰感は強い。

（注）『不足』は「不足」と「やや不足」の合計。『過剰』は「過剰」と「やや過剰」の合計。以下同じ。



（注）雇用D.I(右端の数値)は、『不足』(「不足」+「やや不足」)－『過剰』(「やや過剰」+「過剰」) (%ポイント)

製造・非製造業別にみると、製造業では、「不足」1.0%、「やや不足」12.2%、「適正」44.4%、「やや過剰」32.6%、「過剰」9.8%であった。「不足」と「やや不足」をあわせた『不足』は13.2%に対

し、「過剰」と「やや過剰」をあわせた『過剰』は 42.4%であった(雇用 D.I▲29.2)。非製造業では、「不足」2.5%、「やや不足」16.1%、「適正」55.9%、「やや過剰」23.5%、「過剰」2.0%であった。「不足」と「やや不足」をあわせた『不足』は 18.6%に対し、「過剰」と「やや過剰」をあわせた『過剰』は 25.5%(雇用 D.I▲6.9)であり、製造業で雇用の過剰感が強い。

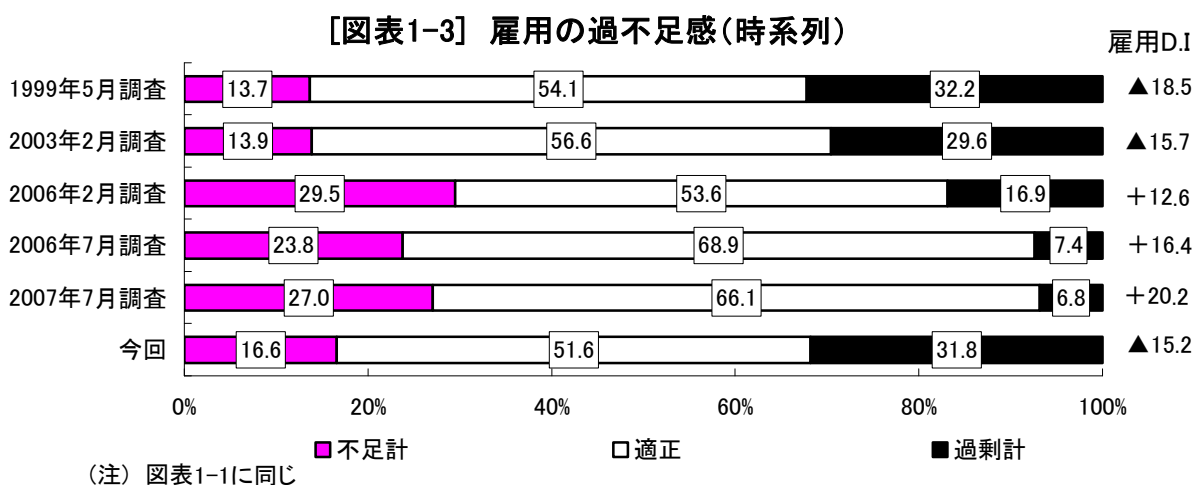
個別業種をみると、飲食店・宿泊、情報通信を除く全ての業種で「過剰」超となっている。過剰感が強い業種は、輸送用機器(『過剰』66.3%、雇用 D.I▲55.9)、精密機器(『過剰』57.2%、雇用 D.I▲50.1)、金属製品(『過剰』49.8%、雇用 D.I▲40.2)などである。一方、『不足』超となった業種は飲食店・宿泊(『不足』37.3%、雇用 D.I+18.2)、情報通信(『不足』27.7%、雇用 D.I+17.1)の2業種であった。

【図表1-2】雇用の過不足感(個別業種)

	『不足』計(A) (%)			適正	『過剰』計(B) (%)			雇用D.I (A-B) (%ポイント)
	不足	やや不足			やや過剰	過剰		
<b>全体</b>	<b>16.6</b>	<b>2.0</b>	<b>14.6</b>	<b>51.6</b>	<b>31.8</b>	<b>26.9</b>	<b>4.9</b>	<b>▲ 15.2</b>
<b>製造業</b>	<b>13.2</b>	<b>1.0</b>	<b>12.2</b>	<b>44.4</b>	<b>42.4</b>	<b>32.6</b>	<b>9.8</b>	<b>▲ 29.2</b>
食料品	19.1	1.2	17.9	53.8	27.1	25.4	1.7	▲ 8.0
繊維	12.8	2.0	10.8	45.1	42.1	38.2	3.9	▲ 29.3
木材・木製品	8.5	-	8.5	63.4	28.1	23.9	4.2	▲ 19.6
紙・パルプ	15.4	-	15.4	38.5	46.2	38.5	7.7	▲ 30.8
化学	11.9	-	11.9	43.6	44.5	36.6	7.9	▲ 32.6
窯業・土石	10.9	-	10.9	50.0	39.1	32.6	6.5	▲ 28.2
鉄・非鉄	12.0	-	12.0	40.0	48.0	36.0	12.0	▲ 36.0
印刷	14.5	1.0	13.5	40.4	45.2	43.3	1.9	▲ 30.7
金属製品	9.6	0.8	8.8	40.6	49.8	36.4	13.4	▲ 40.2
一般機械	14.1	1.3	12.8	41.6	44.3	31.5	12.8	▲ 30.2
電気機器	14.5	1.0	13.5	38.5	46.9	34.4	12.5	▲ 32.4
輸送用機器	10.4	-	10.4	23.4	66.3	28.6	37.7	▲ 55.9
精密機器	7.1	-	7.1	35.7	57.2	40.5	16.7	▲ 50.1
その他	16.1	2.3	13.8	52.9	31.0	24.1	6.9	▲ 14.9
<b>非製造業</b>	<b>18.6</b>	<b>2.5</b>	<b>16.1</b>	<b>55.9</b>	<b>25.5</b>	<b>23.5</b>	<b>2.0</b>	<b>▲ 6.9</b>
建設	25.5	1.5	24.0	48.3	26.2	24.3	1.9	▲ 0.7
卸売	14.4	1.3	13.1	54.0	31.7	29.0	2.7	▲ 17.3
小売	19.5	2.4	17.1	52.5	28.1	26.3	1.8	▲ 8.6
不動産	9.9	0.9	9.0	78.4	11.7	11.7	-	▲ 1.8
運輸	17.2	4.8	12.4	59.6	23.3	20.9	2.4	▲ 6.1
サービス	18.3	1.1	17.2	60.3	21.3	20.2	1.1	▲ 3.0
情報通信	27.7	6.4	21.3	61.7	10.6	10.6	-	17.1
飲食店・宿泊	37.3	4.0	33.3	43.7	19.1	17.5	1.6	18.2

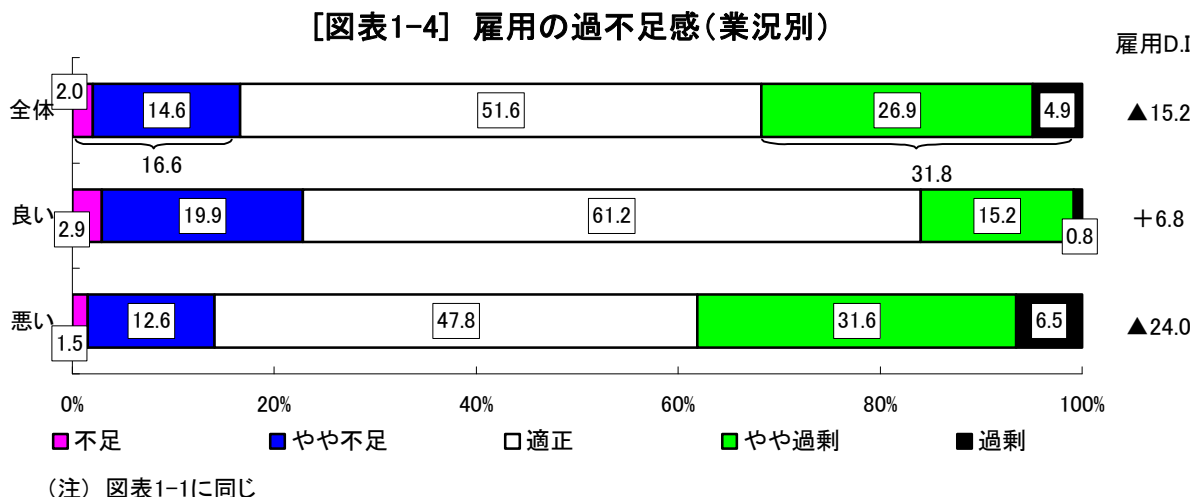
(参考)

過年度調査と比較すると、前回調査(2007年7月調査)は『不足』が『過剰』を大きく上回っていたが(雇用D.I+20.2)、今回調査では『過剰』超に転じている。『過剰』超は2003年2月調査以来である。



## 1.2 業況判断別にみた雇用の過不足感

業況判断別に雇用の過不足感をみると、現在の業況が「良い」とする企業では『不足』が22.8%に対し、『過剰』が16.0%と、『不足』超となっている(雇用D.I+6.8)。一方、業況が「悪い」とする企業では『不足』が14.1%に対し、『過剰』が38.1%と、『過剰』超となっている(雇用D.I▲24.0)。企業の業況と雇用の過不足感との連動性は高く、業況が良好な企業では不足感がある。



## 1.3 雇用形態別にみた雇用の過不足感

雇用形態別でみると、常用雇用パートを採用している企業は全体の64.2%であり、個別業種では「飲食店・宿泊」90.7%、「食料品」82.1%、「小売」79.2%、「輸送用機器」72.2%などで高い。

また、常用雇用派遣を採用している企業は全体の22.5%にとどまっており、個別業種では「輸送用機器」56.7%、「情報通信」45.7%、「電気機器」36.6%などで高い。

以下では、①正社員、②常用雇用パート、③常用雇用派遣の各々について、雇用の過不足感をみている。

[図表1-5] 常用雇用パート・常用雇用派遣社員の採用割合

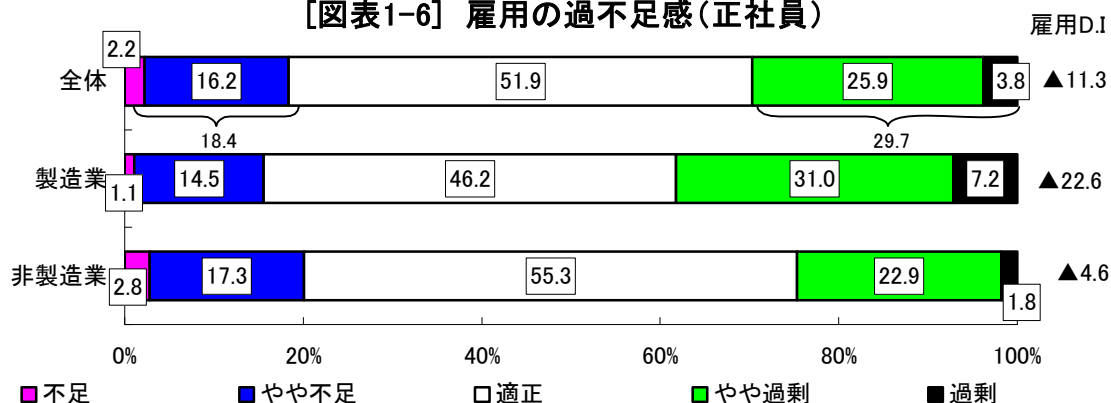
	常用雇用パート	常用雇用派遣		常用雇用パート	常用雇用派遣
全体	64.2	22.5			
製造業	66.9	28.5	非製造業	62.6	18.6
食料品	82.1	23.1	建設	48.1	15.2
繊維	66.3	14.5	卸売	57.8	18.4
木材・木製品	44.3	17.5	小売	79.2	17.0
紙・パルプ	70.8	25.0	不動産	37.4	4.4
化学	66.7	30.5	運輸	59.3	19.2
窯業・土石	60.4	32.4	サービス	68.8	21.2
鉄・非鉄	57.4	28.9	情報通信	59.5	45.7
印刷	64.5	25.4	飲食店・宿泊	90.7	29.9
金属製品	68.0	34.6			
一般機械	57.6	22.9			
電気機器	68.5	36.6			
輸送用機器	72.2	56.7			
精密機器	52.4	33.3			
その他製造	70.9	22.4			

① 正社員について

現状の雇用の過不足感(全体)は、「不足」とする企業の割合は 2.2%、「やや不足」は 16.2%、「適正」は 51.9%、「やや過剰」は 25.9%、「過剰」は 3.8%であった。「不足」と「やや不足」をあわせた『不足』は 18.4%に対し、「過剰」と「やや過剰」をあわせた『過剰』は 29.7%であった(雇用 D.I▲11.3)。

製造・非製造業別にみると、製造業では、「不足」1.1%、「やや不足」14.5%、「適正」46.2%、「やや過剰」31.0%、「過剰」7.2%であった。「不足」と「やや不足」をあわせた『不足』は 15.6%に対し、「過剰」と「やや過剰」をあわせた『過剰』は 38.2%であった(雇用 D.I▲22.6)。一方、非製造業では、「不足」2.8%、「やや不足」17.3%、「適正」55.3%、「やや過剰」22.9%、「過剰」1.8%であった。「不足」と「やや不足」をあわせた『不足』は 20.1%に対し、「過剰」と「やや過剰」をあわせた『過剰』は 24.7%(雇用 D.I▲4.6)であり、製造業で雇用の過剰感が強い。

[図表1-6] 雇用の過不足感(正社員)



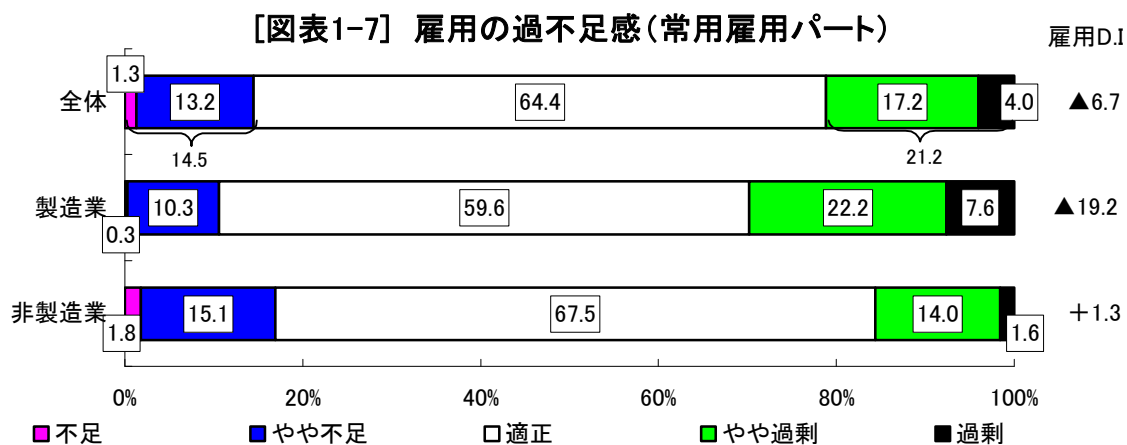
(注)図表1-1に同じ。

② 常用雇用パートについて

現状の雇用の過不足感(全体)は、「不足」とする企業の割合は 1.3%、「やや不足」は 13.2%、「適正」は 64.4%、「やや過剰」は 17.2%、「過剰」は 4.0%であった。「不足」と「やや不足」をあわせ

た『不足』は 14.5%に対し、「過剰」と「やや過剰」をあわせた『過剰』は 21.2%であった(雇用 D.I▲6.7)。

製造・非製造業別にみると、製造業では、「不足」0.3%、「やや不足」10.3%、「適正」59.6%、「やや過剰」22.2%、「過剰」7.6%であった。「不足」と「やや不足」をあわせた『不足』は 10.6%に対し、「過剰」と「やや過剰」をあわせた『過剰』は 29.8%であった(雇用 D.I▲19.2)。一方、非製造業では、「不足」1.8%、「やや不足」15.1%、「適正」67.5%、「やや過剰」14.0%、「過剰」1.6%であった。「不足」と「やや不足」をあわせた『不足』は 16.9%に対し、「過剰」と「やや過剰」をあわせた『過剰』は 15.6%(雇用 D.I+1.3)であり、製造業で雇用の過剰感が強い。

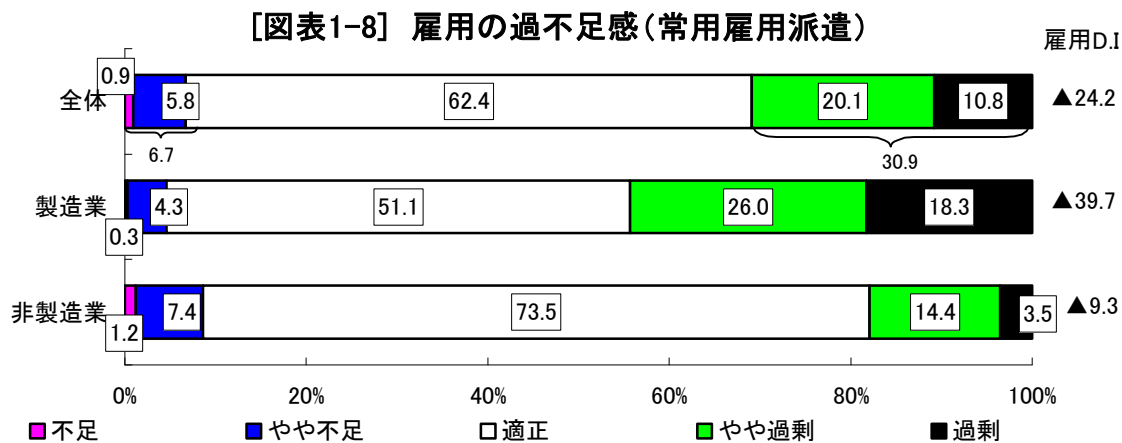


(注) 図表1-1に同じ。回答企業は常用雇用パートを採用している企業。

### ③ 常用雇用派遣について

現状の雇用の過不足感(全体)は、「不足」とする企業の割合は 0.9%、「やや不足」は 5.8%、「適正」は 62.4%、「やや過剰」は 20.1%、「過剰」は 10.8%であった。「不足」と「やや不足」をあわせた『不足』は 6.7%に対し、「過剰」と「やや過剰」をあわせた『過剰』は 30.9%であった(雇用 D.I▲24.2)。

製造・非製造業別にみると、製造業では、「不足」0.3%、「やや不足」4.3%、「適正」51.1%、「やや過剰」26.0%、「過剰」18.3%であった。「不足」と「やや不足」をあわせた『不足』は 4.6%に対し、「過剰」と「やや過剰」をあわせた『過剰』は 44.3%であった(雇用 D.I▲39.7)。一方、非製造業では、「不足」1.2%、「やや不足」7.4%、「適正」73.5%、「やや過剰」14.4%、「過剰」3.5%であった。「不足」と「やや不足」をあわせた『不足』は 8.6%に対し、「過剰」と「やや過剰」をあわせた『過剰』は 17.9%であった(雇用 D.I▲9.3)。



(注) 図表1-1に同じ。回答企業は常用雇用派遣を採用している企業。

## 2 従業員数の増減および理由

- 従業員数の増減をみると、過去1年間に従業員が「増加」した企業は全体の24.4%、「不変」が47.5%、一方「減少」した企業は28.1%となった。雇用形態別では、正社員が「増加」23.8%、「減少」26.4%、常用雇用パートは「増加」15.9%、「減少」15.2%、常用雇用派遣は「増加」9.1%、「減少」18.1%であった。
- 一方、今後1年間の計画をみると、「増加」が16.3%、「不変」が54.9%、「減少」が28.8%と、増員への抑制姿勢がうかがわれる。景気悪化や雇用の過剰感を背景に「増加」する企業は過去1年に比べ減少、また今後「減少」とする企業は依然多く、その割合は横ばいで推移している。雇用形態別では、正社員が「増加」17.5%、「減少」24.8%、常用雇用パートが「増加」11.1%、「減少」20.2%、常用雇用派遣が「増加」3.3%、「減少」は23.7%であった。常用雇用パートや常用雇用派遣は減少幅が拡大し減少傾向が強まっている。正社員は「減少」とする企業の割合は低下しているが、依然高水準である。
- 過去1年間の従業員数の増加理由をみると、「業績順調で業容拡大」34.4%、「社内の部門強化」34.3%が多く、以下、「将来の人手不足に備える」「従業員の高齢化」と続いている。今後1年間の増加理由では、「社内の部門強化」が30.4%と引き続き多いものの、「業績順調で業容拡大」(21.1%)は景気悪化等を背景に大きく減少している。一方で、「将来の人手不足に備える」は27.1%と大きく上昇している。

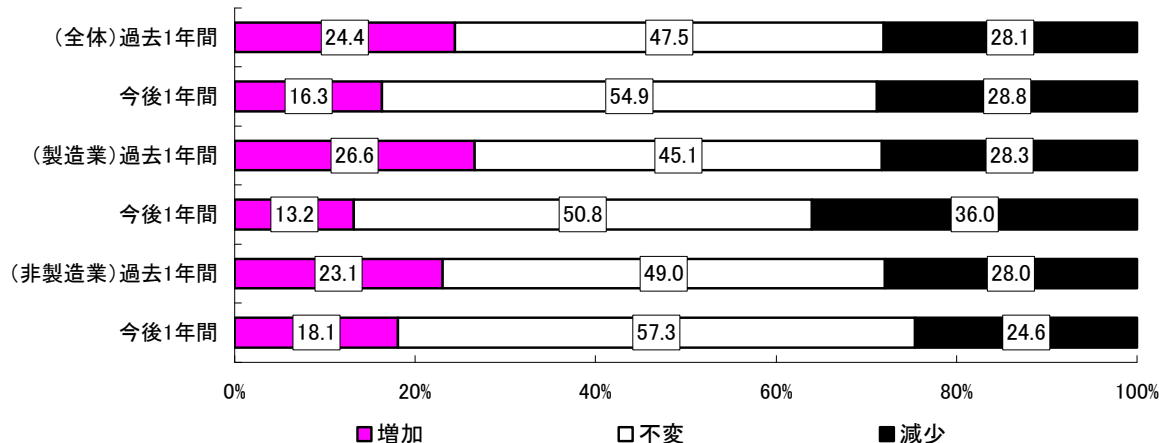
### 2.1 業種別にみた従業員数の増減

従業員数の増減をみると、従業員数を過去1年間(実績)に「増加」した企業割合は24.4%、「不変」は47.5%、「減少」は28.1%となった。製造・非製造業別では、製造業が「増加」26.6%、「不変」45.1%、「減少」28.3%であった。一方非製造業では「増加」23.1%、「不変」49.0%、「減少」28.0%であった。

今後1年間の計画をみると、「増加」が16.3%、「不変」が54.9%、「減少」が28.8%となり、増員への抑制姿勢がうかがわれる。また製造・非製造業別では、製造業で「増加」13.2%、「不変」50.8%、「減少」36.0%、非製造業で「増加」18.1%、「不変」57.3%、「減少」24.6%となり、製造業で減少計画が多い。

景気悪化や雇用の過剰感を背景に「増加」する企業は過去1年に比べ減少、また今後「減少」とする企業は依然多く、その割合は横ばいで推移している。

[図表2-1] 従業員数の増減(実績と今後の計画、業種別)



個別業種をみると、過去1年間に従業員を「増加」した企業が多い業種は、情報通信(45.5%)、一般機械(37.4%)、精密機器(34.8%)などである。一方、「減少」させた企業が多い業種は、輸送用機器(39.5%)、木材・木製品(38.7%)、印刷(38.7%)などである。

今後1年間の計画では、「増加」を見込む業種は情報通信で48.1%と高いが、多くの業種で減少計画が高まっている。特に減少を見込んでいる業種は、輸送用機器(62.7%)、精密機器(44.2%)、印刷(42.9%)などである。

〔図表2-2〕 従業員数の増減(実績および今後の計画)

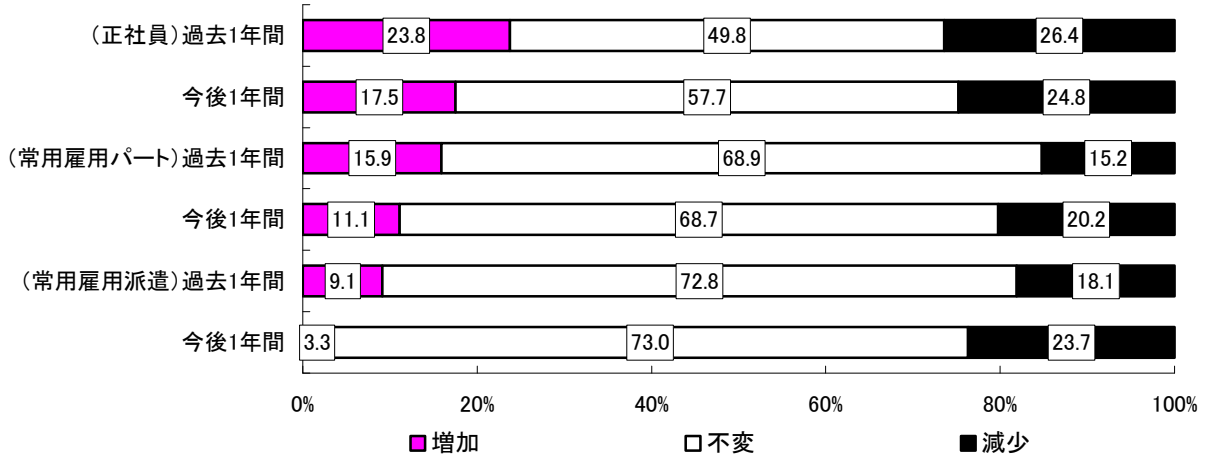
	過去1年前に比べ(実績)			今後1年間の計画(見込み)		
	増加	不変	減少	増加	不変	減少
全体	24.4	47.5	28.1	16.3	54.9	28.8
製造業	26.6	45.1	28.3	13.2	50.8	36.0
食料品	23.4	50.5	26.1	16.0	59.9	24.1
繊維	24.8	48.6	26.6	13.3	58.1	28.6
木材・木製品	8.0	53.3	38.7	8.3	62.5	29.2
紙・パルプ	20.0	52.0	28.0	20.8	45.8	33.3
化学	25.5	49.1	25.5	10.6	51.9	37.5
窯業・土石	25.0	46.4	28.6	3.7	51.9	44.4
鉄・非鉄	28.1	52.6	19.3	10.9	50.9	38.2
印刷	20.8	40.6	38.7	12.2	44.9	42.9
金属製品	32.7	42.8	24.5	13.3	44.6	42.2
一般機械	37.4	39.3	23.3	15.1	54.7	30.2
電気機器	21.0	41.9	37.1	14.7	45.1	40.2
輸送用機器	33.3	27.2	39.5	10.7	26.7	62.7
精密機器	34.8	39.1	26.1	9.3	46.5	44.2
その他	23.7	50.0	26.3	15.8	54.9	29.3
非製造業	23.1	49.0	28.0	18.1	57.3	24.6
建設	23.3	46.7	30.0	22.4	53.4	24.3
卸売	22.6	50.2	27.2	17.6	58.0	24.4
小売	22.8	45.9	31.2	18.6	51.0	30.5
不動産	10.5	75.9	13.5	6.3	85.8	7.9
運輸	20.7	49.1	30.1	13.0	59.5	27.6
サービス	28.7	46.0	25.3	22.1	57.2	20.7
情報通信	45.5	29.1	25.5	48.1	44.2	7.7
飲食店・宿泊	28.1	42.2	29.6	24.4	47.3	28.2

## 2.2 雇用形態別にみた従業員数の増減

雇用形態別に過去1年間の従業員数の増減をみると、正社員を「増加」した企業の割合は23.8%、「不変」は49.8%、「減少」は26.4%、常用雇用パートは、「増加」15.9%、「不変」68.9%、「減少」15.2%、常用雇用派遣は、「増加」9.1%、「不変」72.8%、「減少」18.1%であった。

一方、今後1年間の計画をみると、正社員は、「増加」17.5%、「不変」57.7%、「減少」24.8%、常用雇用パートは、「増加」11.1%、「不変」68.7%、「減少」20.2%、常用雇用派遣は、「増加」3.3%、「不変」73.0%、「減少」23.7%であった。

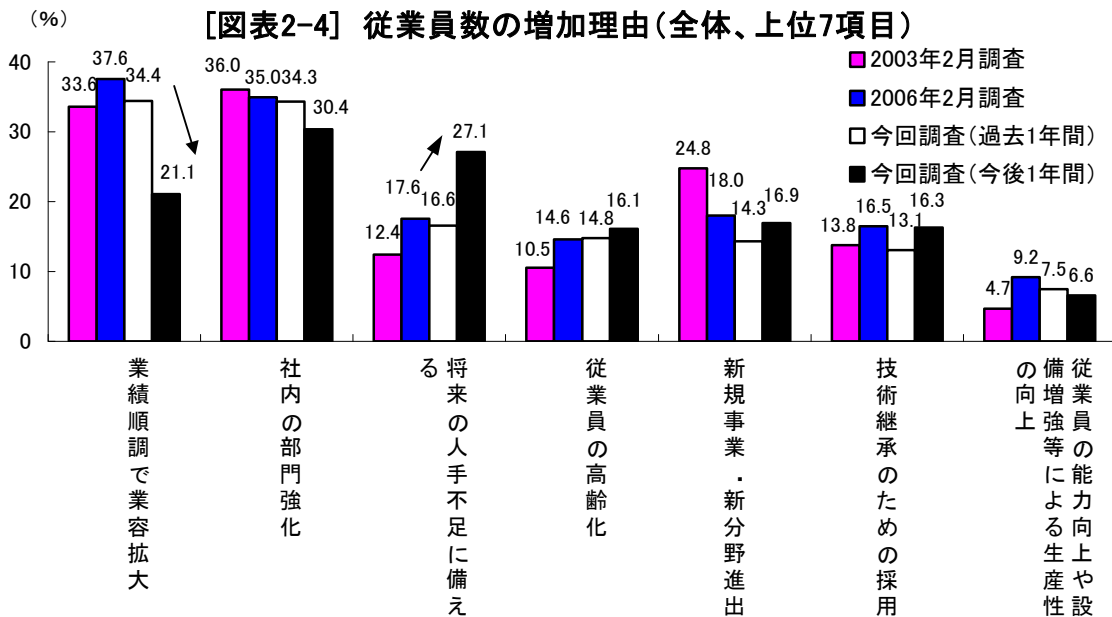
[図表2-3] 従業員数の増減(実績と今後の計画、雇用形態別)



(注) 常用雇用パート、常用雇用派遣は当該雇用を行なっている企業が対象

### 2.3 従業員数の増加理由

過去1年間の従業員数増加の理由をみると、「業績順調で業容拡大」が34.4%、「社内の部門強化」が34.3%と多い。以下、「将来の人手不足に備える」16.6%、「従業員の高齢化」14.8%と続いている。一方、今後1年間の増加理由をみると、「社内の部門強化」が30.4%と最も多い。「業績順調で業容拡大」は21.1%と景気悪化等を背景に実績を大きく下回っているが、他方「将来の人手不足に備える」は27.1%と実績を大きく上回っている。

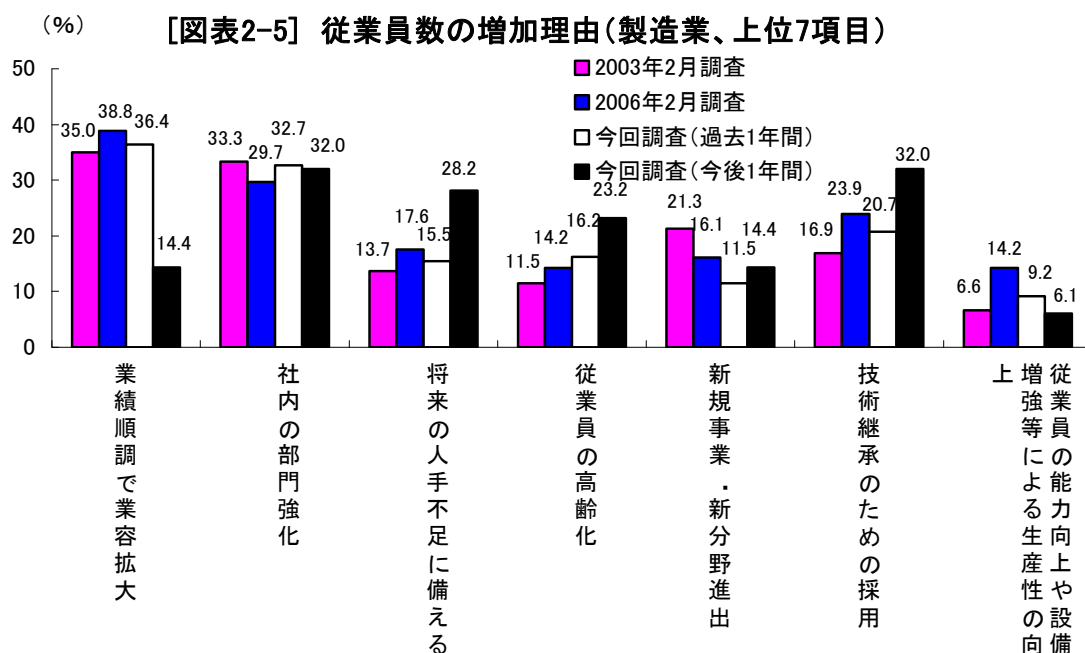


(注) 従業員数を「増加」と答えた企業に対し、上位2つ以内で選択

業種別に過去1年間の実績と今後1年間の計画をみると、製造業では「業績順調で業容拡大」が過去1年間で36.4%と最も多いが、今後1年間では14.4%と大きく減少している。一方で「社内の部門強化」(過去1年間32.7%→今後1年間32.0%)は引き続き高い割合を示しており、その他、「将来の人手不足に備える」(同15.5%→同28.2%)、「従業員の高齢化」(同16.2%→同23.2%)が増加している。また、「技術継承のための採用」(同20.7%→同32.0%)も大きく増加して

いる。なお、「技術継承のための採用」は、年商規模が小さい企業で理由としてあげる割合が高く、年商5億円以下の企業では過去1年間で32.1%、今後1年間では39.3%にまで高まっている。

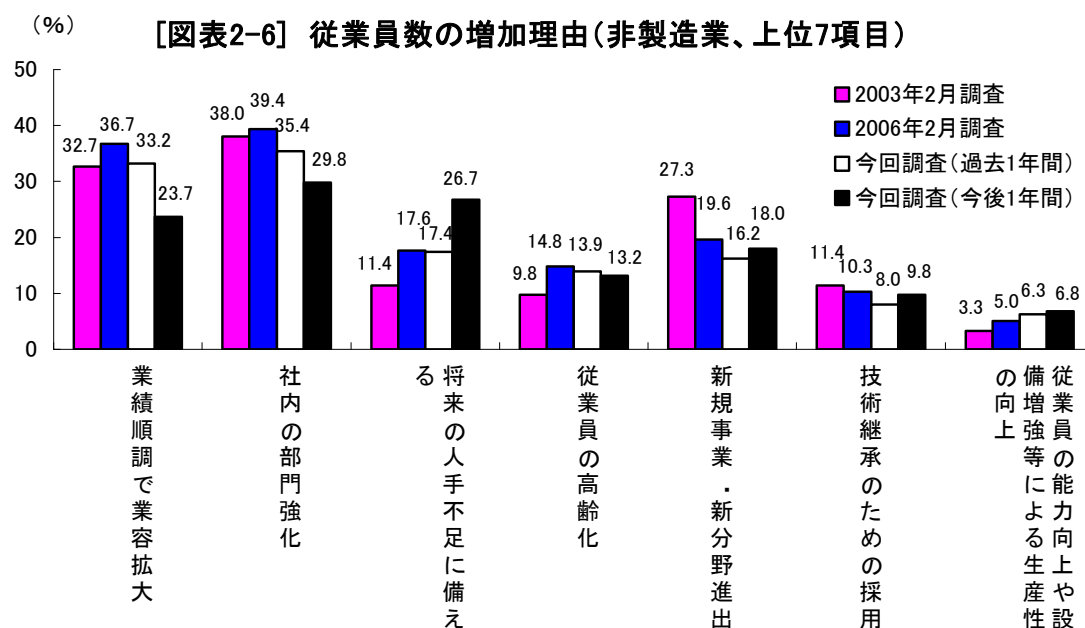
時系列でみると、「技術継承のための採用」、「将来の人手不足に備える」、「従業員の高齢化」で増加傾向となる一方で、「新規事業・新分野進出」は減少傾向となっている。



(注) 図表2-4に同じ

一方非製造業では、「社内の部門強化」が過去1年間で35.4%と最も多く、今後1年間では29.8%に減少しているものの、引き続き最大の理由となっている。また、製造業と同様に「業績順調で業容拡大」(過去1年間33.2%→今後1年間23.7%)が大きく減少する一方で、「将来の人手不足に備える」(同17.4%→同26.7%)は大きく増加している。

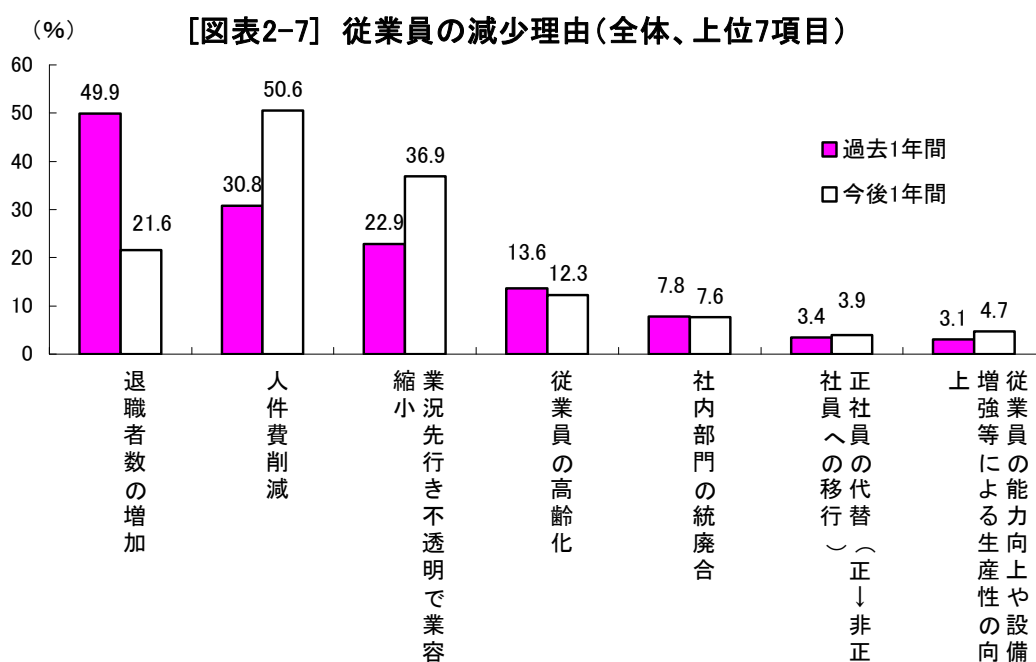
時系列でみると、「将来の人手不足に備える」は増加傾向であるが、一方で「社内の部門強化」、「新規事業・新分野進出」は減少傾向となっている。



(注) 図表2-4に同じ

## 2.4 従業員数の減少理由

過去1年間(実績)の従業員数の減少理由をみると、「退職者数の増加」が49.9%と過半を占め、以下「人件費削減」が30.8%、「業況先行き不透明で業容縮小」が22.9%と続いている。今後1年間の減少理由をみると、「退職者数の増加」は21.6%と実績に比べ大きく減少する一方で、「人件費削減」が50.6%と最も多く、実績と比較しても大幅な増加となっている。また、「業況先行き不透明で業容縮小」(過去1年間22.9%→今後1年間36.9%)も大きく増加している。景気悪化等を背景に、いわゆる「リストラ等」による人員削減を行い、収益改善を図ろうとする姿勢がうかがわれる。



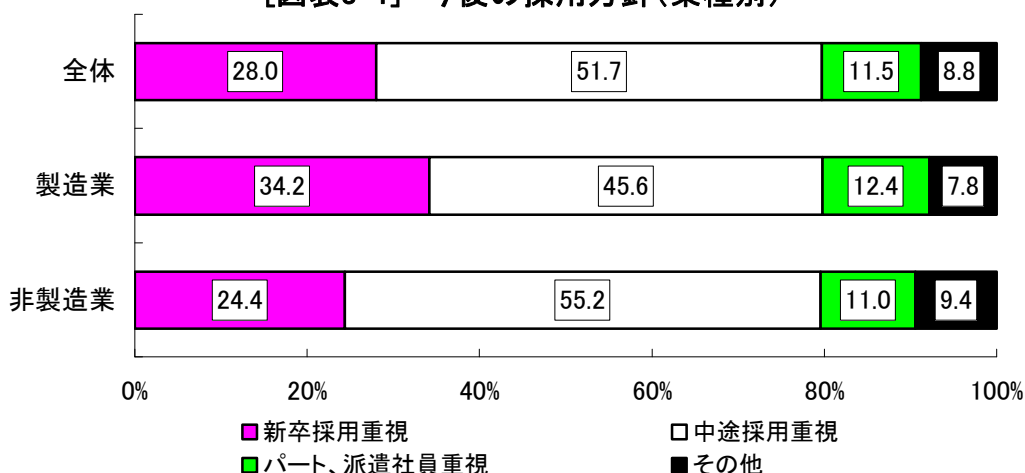
(注) 従業員数を「減少」と答えた企業に対し、上位2つ以内で選択

### 3 今後の採用方針(今後3年程度)

○今後(今後3年程度)の採用方針をみると、「中途採用重視」が51.7%と最も多く、「新卒採用重視」は28.0%、「パート・派遣社員重視」は11.5%となった。年商規模が大きいほど、また従業員数が多いほど新卒採用重視の割合は高い。

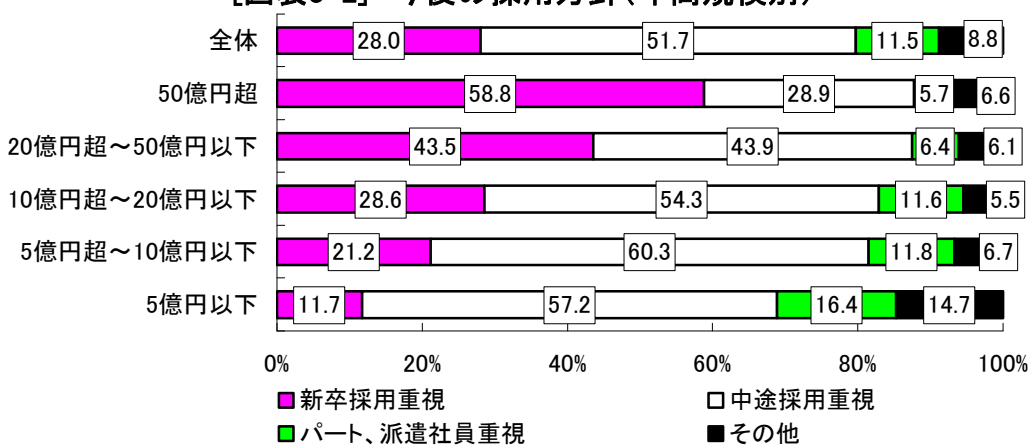
今後(今後3年程度)の採用方針をみると、「中途採用重視」が51.7%と最も多く、「新卒採用重視」は28.0%、「パート・派遣社員重視」は11.5%となった。製造・非製造業別でみると、製造業では「中途採用重視」が45.6%と最も多く、「新卒採用重視」34.2%、「パート・派遣社員重視」12.4%となった。非製造業では、「中途採用重視」が55.2%と最も多く、「新卒採用重視」24.4%、「パート・派遣社員重視」11.0%となった。

[図表3-1] 今後の採用方針(業種別)



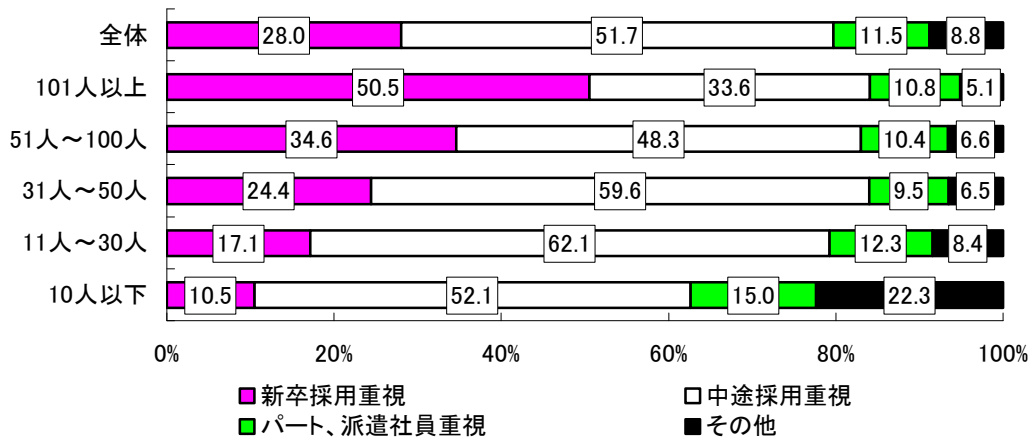
年商並びに従業員規模別でみると、いずれも規模が大きくなるほど「新卒採用重視」の割合が高い。年商規模別では、年商規模が大きくなるほど「新卒採用重視」の割合が高い一方で、「中途採用」および「パート・派遣社員重視」の割合は低い。

[図表3-2] 今後の採用方針(年商規模別)



従業員規模別では、従業員の規模が大きくなるほど「新卒採用重視」の割合が高い一方で、「中途採用重視」の割合は低い。

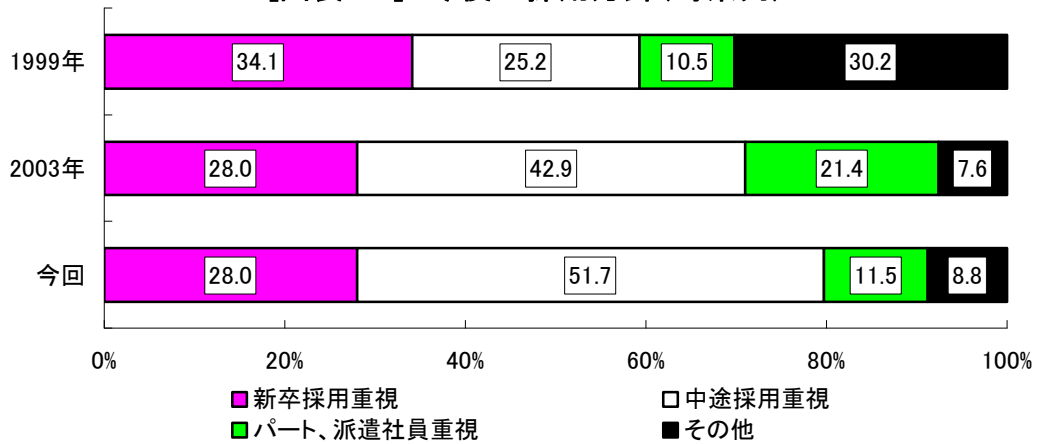
[図表3-3] 今後の採用方針(従業員規模別)



(参考)

過去の調査と比較すると、前回調査(2003年)と同様に「中途採用重視」の割合が最も高いが、その割合は一段と高まっている。一方で、「パート・派遣社員重視」が低下している。

[図表3-4] 今後の採用方針(時系列)



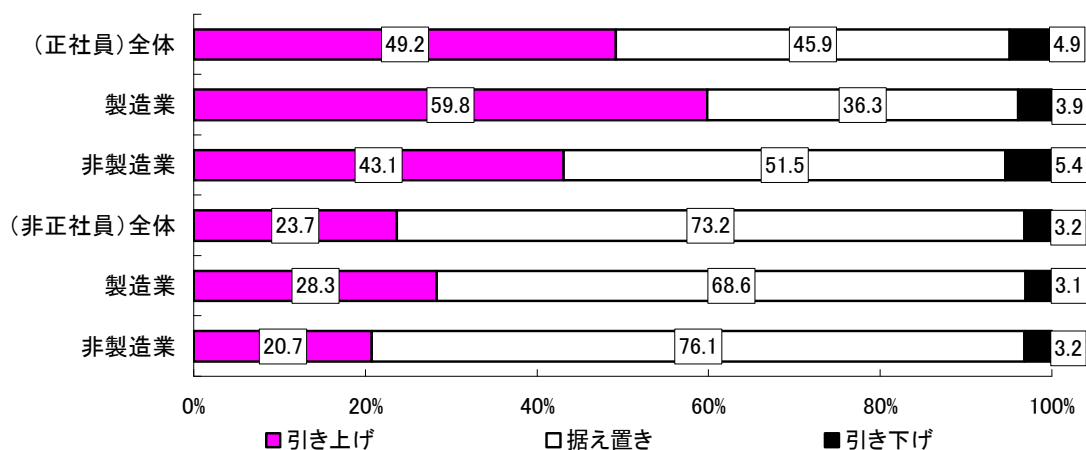
## 4 賃金動向

- 正社員の過去1年間の賃金動向をみると、賃金を「引き上げ」した企業の割合は49.2%、「据え置き」は45.9%、「引き下げ」は4.9%となった。「引き上げ」した企業の割合を業種別でみると、製造業が59.8%、非製造業が43.1%となった。
- 今後1年間の賃金計画をみると、正社員では、「引き上げ」を計画している企業は24.7%、「据え置き」が64.4%、「引き下げ」が10.9%であった。業種別に「引き上げ」を計画している企業の割合をみると、製造業が26.3%、非製造業が23.7%であった。景気悪化による収益低迷や雇用の過剰感を背景に、賃金を「引き上げ」とする企業は実績に比べて大きく減少しているが、一方で「引き下げ」を計画している企業は約1割にとどまっている。
- 業況別に今後1年間の正社員の賃金動向をみると、業況が良いとする企業は、「引き上げ」が39.1%、「引き下げ」が3.5%となった。業況が悪いとする企業は、「引き上げ」が19.1%、「引き下げ」が13.8%となっている。業況が悪いにも係わらず、今後賃金を「引き上げ」とする企業が「引き下げ」とする企業を上回っている。

正社員の過去1年間の賃金動向をみると、賃金を「引き上げ」した企業の割合は49.2%、「据え置き」は45.9%、「引き下げ」は4.9%となった。製造・非製造業別でみると、製造業では「引き上げ」が59.8%、「据え置き」は36.3%、「引き下げ」は3.9%、非製造業では「引き上げ」が43.1%、「据え置き」は51.5%、「引き下げ」は5.4%であった。

一方、非正社員の過去1年間の賃金動向をみると、賃金を「引き上げ」した企業の割合は23.7%、「据え置き」は73.2%、「引き下げ」は3.2%となった。製造・非製造業別でみると、製造業では「引き上げ」が28.3%、「据え置き」は68.6%、「引き下げ」は3.1%、非製造業では「引き上げ」が20.7%、「据え置き」は76.1%、「引き下げ」は3.2%となった。

〔図表4-1〕 賃金の動向(過去1年間)

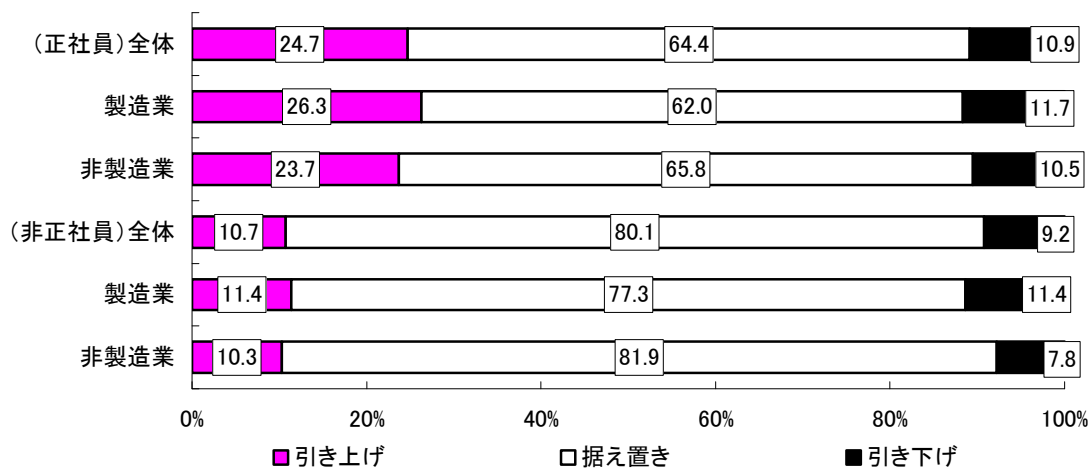


(注) 回答企業は当該雇用を行なっている企業

今後1年間の賃金見通しの計画をみると、正社員では、「引き上げ」を計画している企業は24.7%、「据え置き」が64.4%、「引き下げ」が10.9%であった。製造・非製造業別でみると、製造業では「引き上げ」が26.3%、「据え置き」は62.0%、「引き下げ」は11.7%、非製造業では「引き上げ」が23.7%、「据え置き」は65.8%、「引き下げ」は10.5%となった。景気悪化による収益低迷や雇用の過剰感が強いこともあり、今後賃金を「引き上げ」とする企業は減少したが、一方で賃金を

「引き下げ」とする企業は約 1 割にとどまっている。

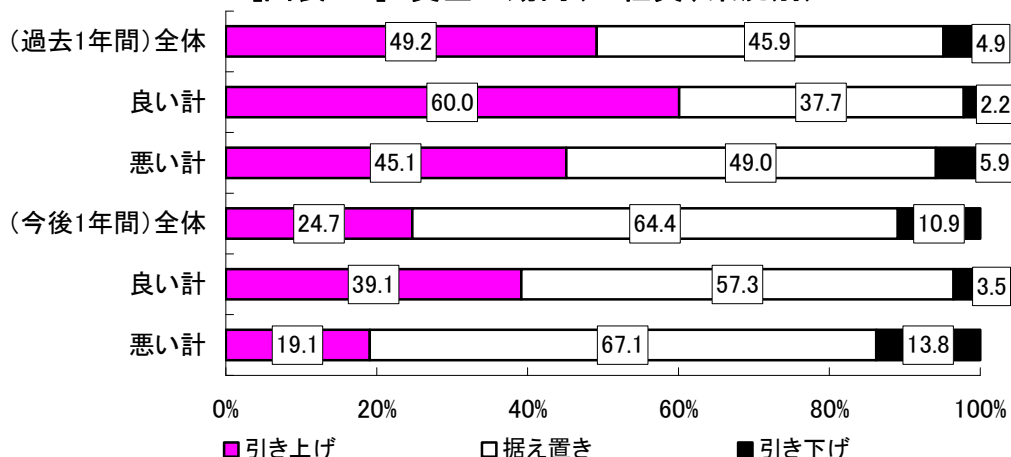
【図表4-2】 賃金の動向(今後1年間の見込み)



(注) 図表4-1に同じ

業況別に今後1年間の正社員の賃金計画をみると、業況が「良い」とする企業では、「引き上げ」が39.1%と過去1年間の実績(60.0%)に比べ減少しているが、一方で「引き下げ」は3.5%と些少であり、「引き上げ」が「引き下げ」を大きく上回っている。他方、業況が「悪い」とする企業では、「引き上げ」が19.1%と過去1年間の実績(45.1%)に比べ大きく減少し、「引き下げ」は13.8%と過去1年間の実績(5.9%)に比べ大きく増加しているが、引き続き「引き上げ」が「引き下げ」を上回っている。

【図表4-3】 賃金の動向(正社員、業況別)



個別業種でみると、過去1年間に正社員の賃金を「引き上げ」した業種は、輸送用機器で89.0%と最も高く、以下、情報通信が77.8%、精密機器が73.3%、紙・パルプが73.1%、金属製品が72.3%と続いている。また、今後1年間の賃金見通しの計画では、全ての業種で「引き上げ」を見込む企業は減少しているが、情報通信で「引き上げ」の企業割合が44.4%と最も高い。

[図表4-4] 賃金の動向(個別業種)

(%)

	正社員				非正社員			
	過去1年間 (実績)		今後1年間 (計画)		過去1年間 (実績)		今後1年間 (計画)	
	引き上げ	引き下げ	引き上げ	引き下げ	引き上げ	引き下げ	引き上げ	引き下げ
全体	49.2	4.9	24.7	10.9	23.7	3.2	10.7	9.2
製造業	59.8	3.9	26.3	11.7	28.3	3.1	11.4	11.4
食料品	48.7	3.7	31.7	6.3	32.3	1.8	19.0	7.4
繊維	47.3	8.2	20.8	7.5	29.3	1.2	12.5	2.5
木材・木製品	36.5	6.8	22.2	11.1	9.1	4.5	7.1	11.9
紙・パルプ	73.1	3.8	34.6	7.7	35.0	—	10.5	5.3
化学	55.5	4.5	23.4	14.0	23.5	3.5	10.6	15.3
窯業・土石	44.6	8.9	18.2	20.0	9.8	7.3	5.1	20.5
鉄・非鉄	56.1	3.5	22.8	14.0	16.2	5.4	8.3	13.9
印刷	50.5	6.5	29.8	10.6	23.1	3.8	13.0	9.1
金属製品	72.3	2.3	26.6	14.8	26.8	4.7	7.1	14.8
一般機械	69.3	1.8	25.9	13.6	35.9	2.9	10.8	14.7
電気機器	54.7	6.6	23.8	10.5	32.6	4.5	10.1	12.4
輸送用機器	89.0	—	28.9	11.8	34.8	1.4	4.7	15.6
精密機器	73.3	6.7	24.4	17.8	25.8	3.2	3.2	16.1
その他	60.6	1.0	28.4	9.5	32.9	1.3	16.4	7.2
非製造業	43.1	5.4	23.7	10.5	20.7	3.2	10.3	7.8
建設	41.9	6.9	26.2	9.1	14.3	5.2	4.6	7.2
卸売	57.4	4.5	30.2	9.6	22.1	2.1	10.7	5.7
小売	43.1	6.5	25.6	7.9	26.1	2.7	15.3	6.7
不動産	34.4	6.6	20.7	9.1	22.0	1.7	14.8	3.3
運輸	24.7	6.0	11.2	16.1	13.3	4.7	5.5	12.5
サービス	47.7	5.0	26.2	8.6	22.8	3.1	10.4	8.1
情報通信	77.8	1.9	44.4	5.6	32.4	—	18.9	8.1
飲食店・宿泊	36.0	2.9	25.2	5.9	24.2	3.8	13.0	6.1

(注) 図表4-1に同じ

## 5 自由記載

	主な業種	記載内容
採用・雇用	繊維	日本人オベレーターの高年齢化が進む中、外国人研修生の受入れも併せて実施。
	木材・木製品	従来は必要時に中途採用を行なっていたが、平成10年以降は高卒者を毎年最低1名採用し、結果職場が活性化した。
	金属製品	パート・派遣等の非正規社員は雇用せず、必要な場合は原則外注で対応。 人材育成の余裕がないため中途採用を重視。
	建設	従来、採用時は社長の面接のみであったが、面接前に会社説明会を行い、会社を理解した上で入社してもらうことにより、定着率を上げている。 若い人を採用することでベテラン組が刺激を受け、現場に活気が見られるようになった。
	その他小売	大企業で研修を受けた社員を中途で採用。人材育成の費用が削減できる。
	道路貨物運送	技術の習得した他社からの転職希望者を重点に採用。
	その他サービス	アウトソーシング、非正規雇用は技術力の低下を招き、結果会社の企業力が向上しないという悪循環になる。そのため現状を維持すべく経営努力を実施。
	出版	小学生児童を持つ母親を短時間、フリー出勤(ある程度)で戦力化に成功。
	情報サービス	障害者を積極的に採用し、通勤不可能な場合は在宅勤務として雇用。
高年齢者の雇用・再雇用	窯業・土石	シルバー人材センターを利用。
	化学	正社員の定年延長(退職金は60才で精算し雇用のみ延長)。但し、給与は70%とした。
	精密機器	定年後は1年契約にて非正規社員として採用。非正規社員への移行に伴う賃金低下分は若年者の昇給に転用。
	金属製品	定年退職者が増加し、全体では従業員が減少しているが、定期採用は必ず行い、技術の継承を心がけている。定年者のうち希望する者を再雇用し、技術を生かして、製品の修理、アフターサービスを行っている。
	その他製造	再雇用制度により、ベテランのノウハウ等がスムーズに伝達できた。 60才定年であるが、希望者のみ65才迄再雇用。ベテランに備わっている能力の次世代への継承が課題。
	飲・食料品卸売	県の高齢者能力開発センターからの派遣を活用。
	その他卸売	早期希望退職と再雇用により正社員から契約社員へ移行し、退職金の将来負担を減少させた。 ハローワークの高年齢者の助成金を活用。 60歳以上の雇用延長時にも賃金を据え置きとした為、従業員からは高いモチベーションで働けると好評。
	道路貨物運送	技術継承の観点から有能な高齢者等の雇用延長は有効である。
	水運	定年退職した船員を給与水準を7割程度に引き下げ、高齢雇用継続基本給付金を受けながら、引続き雇用した。
	倉庫	定年退職者をパートとして再雇用の際、時間あたり単価は下げず、週単位の労働時間で調整。
	その他サービス	退職者の継続雇用を実施し、希望者すべて年金受給年まで雇用。 再雇用制度(高齢者)で人材を確保。また子育て中の女性医師対応で週3日以上勤務で常勤職員とする制度を作り募集を実施。
人材育成	金属製品	社外研修(資格取得含む)を積極的に実施し、従業員のモチベーション向上を図る。
	その他製造	20～40代の社員を対象に、年間を通して月に1回人材育成の研修を実施。 外部教育機関による社員のスキルアップ(特に中間管理社員)。 朝礼・会議を実施し各人の意識向上を図る。エコアクション21を取得し環境問題への取り組みを実施。
	その他卸売	昨年度より成果主義経営を押し進めている。また、結果を公正に評価するシステムに変更し、特に若手のモチベーション向上を図っている。
	道路貨物運送	人材育成のため、資格取得、研修会への派遣等を積極的に実施。
その他	繊維	雇用過剰であり、約10年近くワークシェアリングを実施。
	化学	部門強化の為、他社を定年退職した方を中途採用。次世代管理職候補を選定し、複数回の社外研修を実施
	印刷	ISO14001導入による組織強化。
	金属製品	現在雇用過剰であるが、これ以上の人員削減は今後仕事が出た時に人を集めるのが困難であるため6割負担で休んでもらっている。
	電気機器	若年者教育のために大手企業退職者を雇用。専門知識の伝達が進んでいるように思える。ただ大手企業の人は零細企業に馴染むのに時間がかかる。
	水運	非正社員のうち、週3日間のパートと、毎日出勤のパートでは賃金の引き上げ方が違ってくる。配偶者控除内ならば据え置きでフルタイムの人は引き上げている。短時間パートと、フルタイムパートは本人の意志確認でどちらにするか決めている。
	飲食店	パート・アルバイトの能力により、15段階の賃金システムを構築。
旅館・ホテル	社内勉強会を繰返し実施し、能力開発に力を入れる。ワークシェアリングで賃金の引き下げ。	