

特別調査

『世界同時不況下における中小企業の雇用戦略』

2009年6月発表の日銀金融経済月報によると「わが国の景気は、大幅に悪化したあと、下げ止まりつつある。」と景気の基調判断を2カ月連続で上方修正しました。

もっとも、輸出や生産は、大幅に落ち込んだあと、持ち直しに転じつつあるとしながらも、雇用・所得環境は、厳しさを増すとしています。

一方、管内の経済概況は、一部で景気の減退に歯止めが見られるものの、今後の先行きについては、未だ不透明であり、雇用情勢は、4月の有効求人倍率が、管内0.40倍、北海道0.32倍と北海道よりは上回ったが、全国0.42倍に比べると低い水準となっており、依然厳しい状況が続いております。

このような状況の下、十勝管内企業の企業に対して、雇用戦略について特別調査を実施いたしました。

調査要領

調査時点 平成21年6月1日～平成21年6月5日
調査地域 当金庫本支店所在地
調査方法 当金庫本支店職員による面接聞き取り法

業種別内訳

	調査数	回答数	回答率 (%)
製造業	40	38	95.0
卸売業	30	30	100.0
小売業	159	156	98.1
建設業	97	95	97.9
不動産業	9	8	88.9
サービス業	52	51	98.1
運輸業	28	28	100.0
合計	415	406	97.8

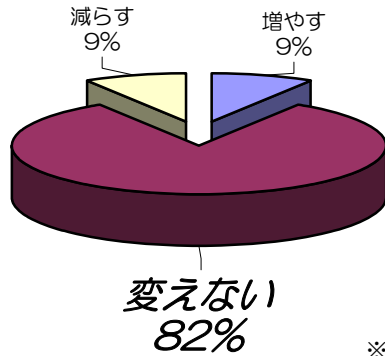
企業規模（従業者数）別内訳

	回答数	構成比 (%)
1～4人	141	34.7
5～9人	77	19.0
10～29人	118	29.0
30人～49人	34	8.4
50人以上	36	8.9
合計	406	100.0

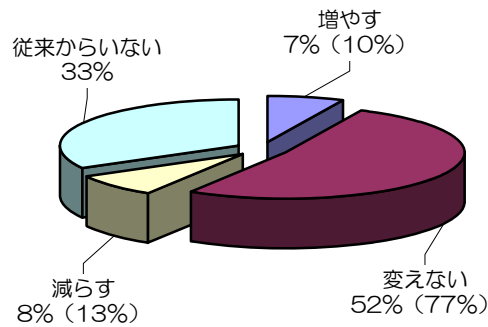
Q.1

今後の雇用方針は？ 今後の雇用人数を 「変えない」が8割超

●正規社員の雇用方針



●非正規社員の雇用方針



※（ ）内数値については、「従来からいない」を除いた場合の構成比

今後1、2年程度の正規・非社員の雇用についてどのように対応するか尋ねました。正規社員の雇用方針は、「変えない」と回答した企業が8割を超え、「増やす」、「減らす」とした企業はいずれも9%と拮抗しています。また、非正規社員の雇用方針では、非正規社員は「従来からいない」と回答した企業が33%あり、これを除いたベースでみると、「変えない」とした企業は77%、「減らす」、「増やす」とした企業はそれぞれ13%、10%となっています。

業種別にみると、正規社員では、製造業のほか、運輸業、不動産業、卸売業、サービス業といった多くの業種で「減らす」とした企業が「増やす」とした企業を上回りました。一方、非正規社員では、製造業と小売業で「減らす」とした企業が「増やす」とした企業を上回りました。これに対し、正規社員では建設業と小売業で、非正規社員では運輸業と卸売業で、「増やす」とした企業の割合が「減らす」とした企業を上回りました。

●問1

貴社では、今後1、2年程度の正規社員・非正規社員の雇用について、どのように対応する方針ですか。正規社員については下記の①の中から、非正規社員については下記の②の中からそれぞれ1つ選んでお答えください（「非正規社員」とは、パート・アルバイト、派遣社員などです）。

①正規社員の雇用方針

項目	単位 (%)									
	総合	製造業	卸売業	小売業	建設業	不動産業	サービス業	運輸業		
増やす	9	5	10	7	15	0	8	3		
変えない	82	84	77	87	76	88	82	79		
減らす	9	11	13	6	9	12	10	18		

②非正規社員の雇用方針

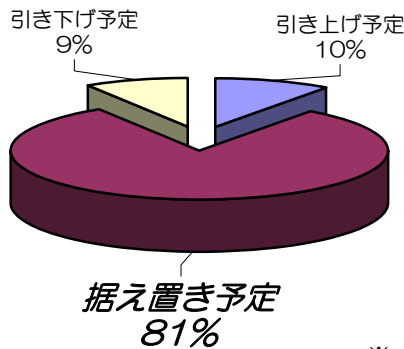
項目	単位 (%)									
	総合	製造業	卸売業	小売業	建設業	不動産業	サービス業	運輸業		
増やす	7	10	10	4	6	0	6	18		
変えない	52	45	66	52	52	88	49	50		
減らす	8	16	7	10	6	0	6	7		
従来からいない	33	29	17	34	36	12	39	25		

Q.2

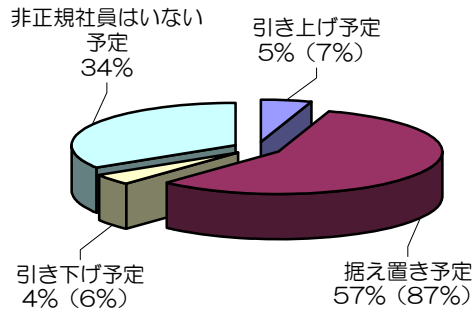
今後の賃金改定は？

今後の賃金改定は、 「据え置き予定」が8割超

●正規社員の賃金改定



●非正規社員の賃金改定



※（ ）内数値については、「非正規社員はいない予定」を除いた場合の構成比

今後1年程度の間、正規・非正規社員の賃金改定の方向性について尋ねました。正規社員の賃金改定では、「据え置き予定」と回答した企業が8割を占め、「引き上げ予定」とした企業が10%と「引き下げ予定」とした企業の9%をわずかに上回りました。非正規社員の賃金改定では、「非正規社員はいない予定」との回答が34%に上っており、これを除いたベースで見ると、「据え置き予定」と回答した企業が87%を占め、「引き上げ予定」とした企業が7%と「引き下げ予定」とした企業の6%をわずかに上回りました。

業種別にみると、正規社員では、製造業、卸売業、小売業、建設業、不動産業といった多くの業種で、「引き上げ予定」とした企業が「引き下げ予定」とした企業を上回りました。一方、非正規社員では、製造業と小売業で「引き上げ予定」とした企業が「引き下げ予定」とした企業を上回りました。

●問2

今後1年程度の間、貴社での賃金改定の方向性についてお答えください。正規社員の賃金（賞与含む）については下記①の中から、非正規社員の賃金については下記②の中からそれぞれ1つ選んでお答えください。

①正規社員の賃金改定

項目	単位 (%)								
	総合	製造業	卸売業	小売業	建設業	不動産業	サービス業	運輸業	
引き上げ予定	10	18	17	6	13	25	10	7	
据え置き予定	81	71	70	91	76	63	78	82	
引き下げ予定	9	11	13	3	11	12	12	11	

②非正規社員の賃金改定

項目	単位 (%)								
	総合	製造業	卸売業	小売業	建設業	不動産業	サービス業	運輸業	
引き上げ予定	5	19	7	3	2	0	4	0	
据え置き予定	57	42	63	62	55	63	49	70	
引き下げ予定	4	5	13	2	5	0	4	4	
非正規社員はいない予定	34	34	17	33	38	37	43	26	

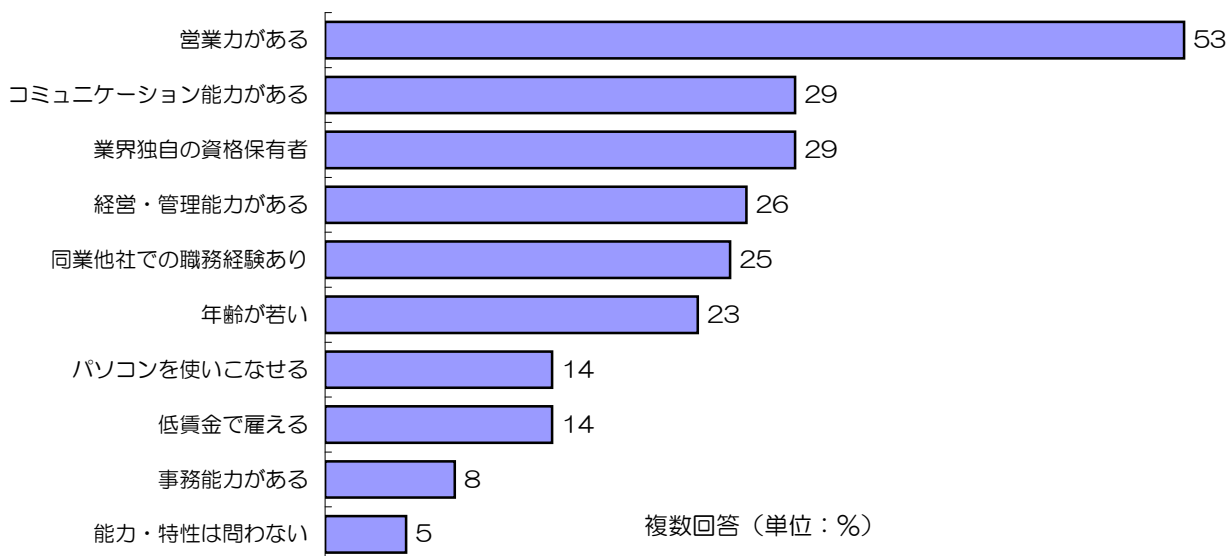
Q.3

企業が求める人材は？

企業の求める人材は、2社に1社が「営業力がある」人材と回答

企業はどのような人材を必要としているか尋ねました。「営業力がある」人材と回答した企業が5割を超え、「コミュニケーション能力がある」人材と「業界独自の資格保有者」がともに29%とそれに次ぎました。すなわち、企業は、販路拡大や競争力強化に資する人材、言い換えれば、売上、収益の伸長に直結する即戦力を求めているという姿となりました。

業種別にみると、「営業力がある」人材は卸売業、不動産業、小売業、製造業で、「業界独自の資格保有者」は建設業や不動産業で、「同業他社での職務経験あり」は運輸業で、それぞれ50%以上の高水準に達しました。



●問3

貴社では、どのような能力や特性のある人材を必要としていますか。下記の中から3つ以内で選んでお答えください。

複数回答 (単位：%)

項目	総合	製造業	卸売業	小売業	建設業	不動産業	サービス業	運輸業
営業力がある	53	55	87	62	42	88	41	18
コミュニケーション能力がある	29	39	13	37	16	13	31	32
業界独自の資格保有者	29	24	10	15	54	50	29	46
経営・管理能力がある	26	32	33	24	24	25	27	25
同業他社での職務経験あり	25	26	30	14	36	0	20	57
年齢が若い	23	29	10	15	32	0	25	43
パソコンを使いこなせる	14	13	17	15	14	38	18	0
低賃金で雇える	14	16	3	12	15	13	22	18
事務能力がある	8	8	17	11	5	0	4	4
能力・特性は問わない	5	8	7	7	2	0	6	0

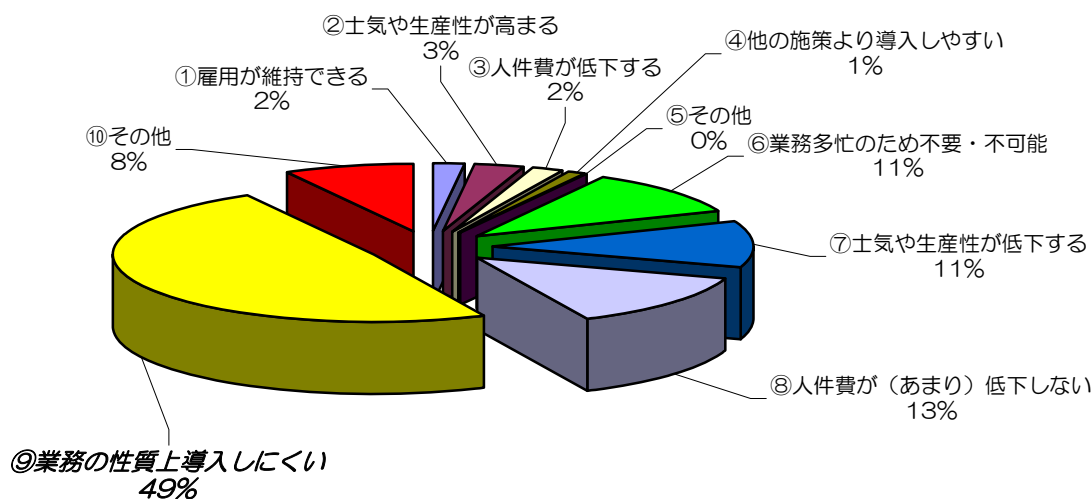
Q.4

ワークシェアリングの導入予定・理由は？

ワークシェアリングを導入しない企業が9割超

ワークシェアリングを「導入済み・予定あり」の理由、また「導入予定なし」の理由について尋ねました。ワークシェアリングの「導入予定なし」の企業（図表の⑥～⑩の合計）は、92%を占め、その理由としては「業務の性質上導入しにくい」が49%と最も多く、次いで「人件費が（あまり）低下しない」が13%、「業務多忙のため不要・不可能」、「士気や生産性が低下する」がともに11%となりました。一方、導入済み・予定の理由としては「士気や生産性が高まる」が3%、「雇用が維持できる」、「人件費が低下する」がともに2%となりました。

業種別にみると、ワークシェアリングを「導入済み・予定あり」とした企業の割合が二桁台と比較的高かったのは、サービス業と小売業の2業種でした。



●問4

貴社がワークシェアリングを導入済みか導入予定ならばその理由を下記の①から⑤の中から、導入予定がない場合はその理由を下記の⑥～⑩の中から、1つ選んでお答えください。

単位 (%)

項目	総合	製造業	卸売業	小売業	建設業	不動産業	サービス業	運輸業
導入済み・予定あり	8	6	6	10	4	0	14	4
①雇用が維持できる	2	0	3	1	2	0	6	4
②士気や生産性が高まる	3	3	3	3	1	0	4	0
③人件費が低下する	2	0	0	4	1	0	4	0
④他の施策より導入しやすい	1	3	0	1	0	0	0	0
⑤その他	0	0	0	1	0	0	0	0
導入予定なし	92	94	94	90	96	100	86	96
⑥業務多忙のため不要・不可能	11	10	13	14	9	14	8	4
⑦士気や生産性が低下する	11	18	10	7	13	14	6	30
⑧人件費が（あまり）低下しない	13	16	7	16	10	0	16	8
⑨業務の性質上導入しにくい	49	42	57	40	60	57	52	50
⑩その他	8	8	7	13	4	15	4	4

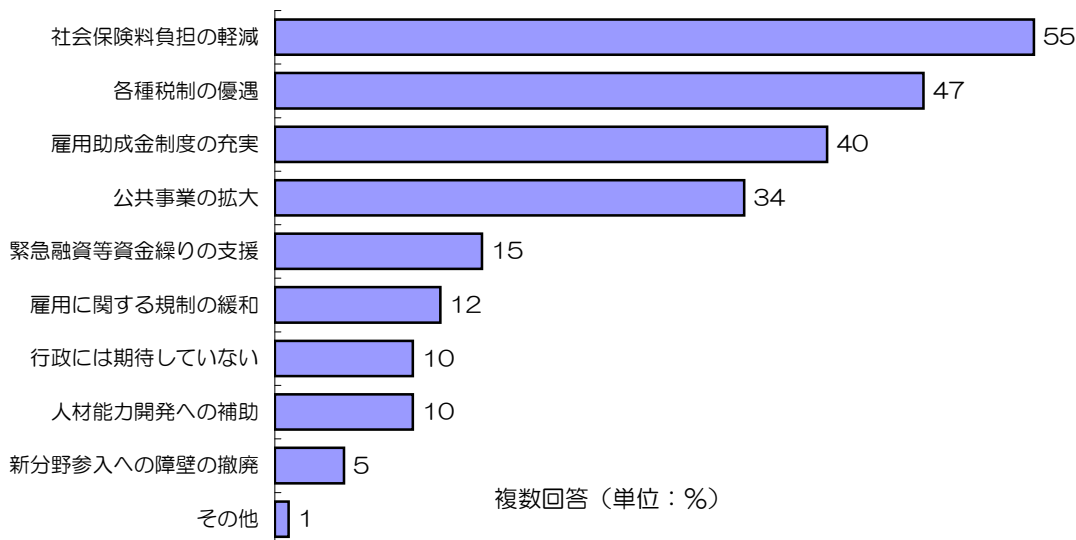
Q.5

雇用維持・拡大のために行政に求めるものは？

「社会保険料負担の軽減」が5割超

今後、企業が雇用を維持・拡大していくために、行政面でどのような取り組みやサポートが求められるかを尋ねました。「社会保険料負担の軽減」と回答した企業が55%と最も多く、次いで「各種税制の優遇」が47%、「雇用助成金制度の充実」が40%となり、企業側の人件費負担軽減策を求める項目が上位に揃いました。

業種別にみると、これら3項目に加え、建設業のほか、運輸業や製造業では「公共事業の拡大」を挙げる企業が比較的多くみられました。また、製造業、建設業では「雇用に関する規制の緩和」を、サービス業では「緊急融資等資金繰りの支援」を、それぞれ2割前後の企業が挙げました。



●問5

企業の社会的責任として、雇用の安定や創出が求められています。今後、中小企業が雇用を維持・拡大していくためには、行政面でどのような取り組みやサポートが求められると思いますか。下記の中から3つ以内で選んでお答えください。

複数回答 (単位: %)

項目	総合	製造業	卸売業	小売業	建設業	不動産業	サービス業	運輸業
社会保険料負担の軽減	55	61	57	50	56	88	53	64
各種税制の優遇	47	45	50	45	34	75	63	68
雇用助成金制度の充実	40	47	53	41	31	75	41	29
公共事業の拡大	34	34	17	19	76	25	14	39
緊急融資等資金繰りの支援	15	13	13	15	15	0	22	11
雇用に関する規制の緩和	12	18	7	10	17	0	12	11
行政には期待していない	10	11	10	14	2	0	14	11
人材能力開発への補助	10	13	10	11	5	13	14	11
新分野参入への障壁の撤廃	5	5	3	6	5	0	0	4
その他	1	3	0	1	2	0	0	0