

## 1. アンケート回答企業

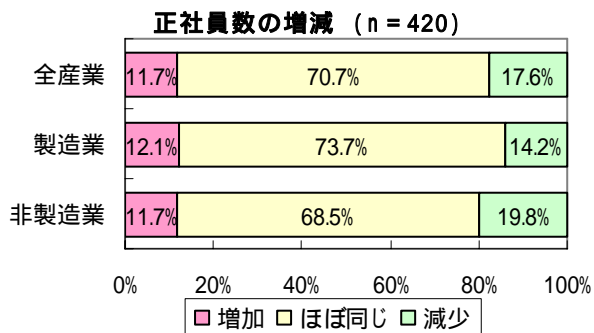
本社所在地	東予：177 社 中予：168 社 南予：72 社 県外：12 社
部門	製造業：151 社 非製造業：276 社 不明：2 社
従業員数	10 人未満：85 社 10～29 人：126 社 30～99 人：114 社 100～299 人：56 社 300 人以上：37 社 不明：11 社
パート・アルバイト利用状況	利用あり：262 社 利用なし：158 社 不明：9 社
派遣・請負労働者利用状況	利用あり：123 社 利用なし：296 社 不明：10 社

## 2. 最近 6 ヶ月間での従業員数の変化

### (1) 正社員

正社員数は、「ほぼ同じ」と回答した企業が 70.7%と、最も多かった。また、「減少」と回答した企業の割合は 17.6%で、「増加」(11.7%)を 5.9 ポイント上回った。

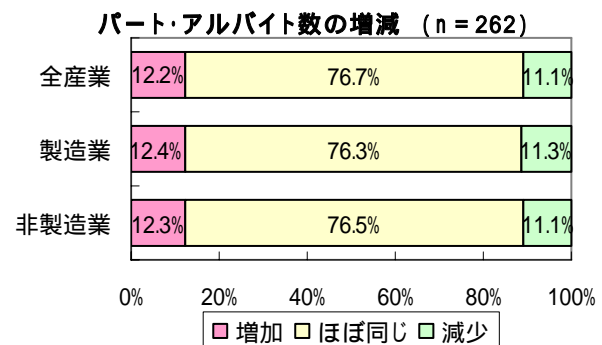
部門別に見ると、非製造業で「減少」と回答した企業の割合は 19.8%と、製造業(14.2%)を 5.6 ポイント上回った。非製造業では、従業員の非正規化を積極的に進めてきたことなどがうかがえる。



### (2) パート・アルバイト

パート・アルバイト数は、76.7%が「ほぼ同じ」と回答した。また、「増加」と回答した企業の割合は 12.2%で、「減少」(11.1%)をわずかに上回った。

部門別では、製造業・非製造業ともほぼ同様の割合となった。

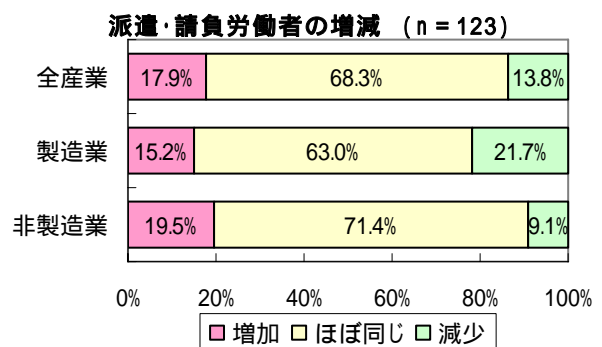


(注) パート・アルバイトを利用していると回答した企業を対象

### (3) 派遣・請負労働者

派遣・請負労働者数は、68.3%が「ほぼ同じ」と回答した。また、「増加」と回答した企業の割合は 17.9%で、「減少」(13.8%)を 4.1 ポイント上回った。

部門別に見ると、製造業では「減少」(21.7%)と回答した割合が「増加」(15.2%)を上回った一方で、非製造業は「増加」(19.5%)と回答した割合が「減少」(9.1%)を上回り、対照的な結果となった。



(注) 派遣・請負労働者を利用していると回答した企業を対象

### 3. 現在の雇用人員の状況

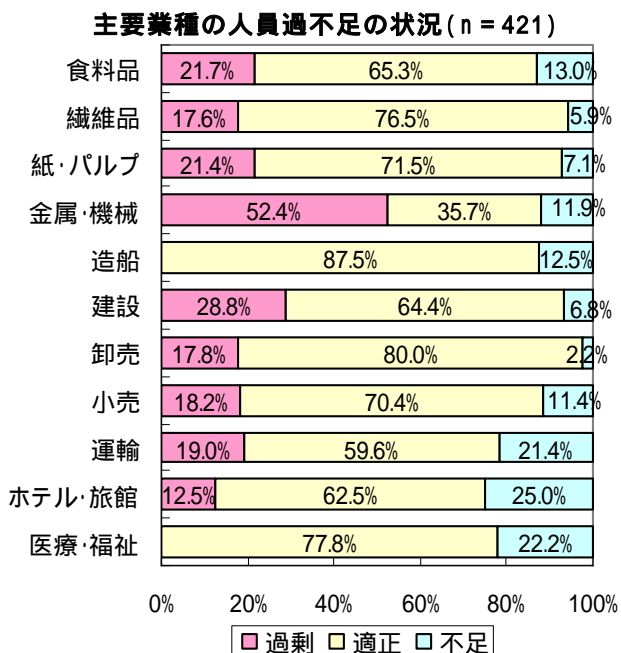
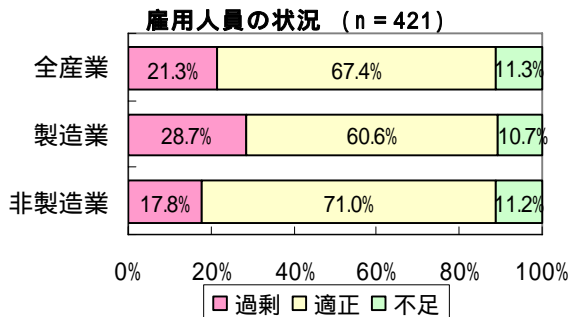
#### (1) 現在の雇用人員の状況

現在の雇用人員の状況を尋ねたところ、「適正」が67.4%と最も多かったものの、「過剰」と回答した企業も21.3%あった。

部門別では、製造業で「過剰」と回答した企業は28.7%で、非製造業の17.8%を10.9ポイント上回った。製造業で、雇用人員の過剰感がより強いようだ。

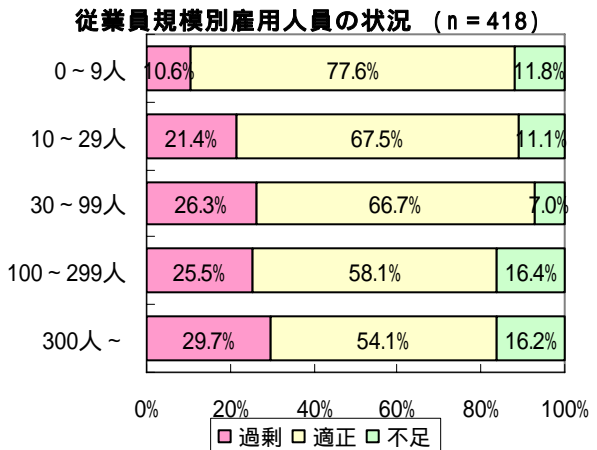
業種別で見ると、製造業では、在庫調整が続く建設機械や自動車関連企業が多い「金属・機械」で「過剰」と回答した企業が多かった。一方で、当面の受注を確保している「造船」では「過剰」と回答した企業はなく、対照的な結果となった。

非製造業では、「建設」で過剰感が強まっている。一方、「不足」と回答した企業は「ホテル・旅館」、「医療・福祉」、「運輸」で多かった。



#### (2) 従業員規模別の状況

従業員規模別で見ると、「過剰」と回答した企業は、「0~9人」では10.6%であったものの、「300人以上」では29.7%を占めた。従業員数が多いほど、「過剰」と回答する企業の割合が大きい傾向にある。



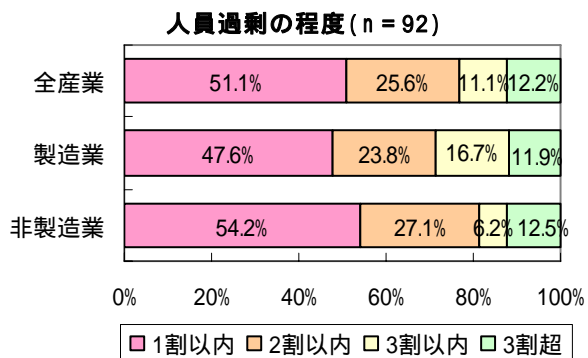
### 4. 「人員過剰」企業の状況

#### (1) 程度

雇用人員が「過剰」と回答した企業にその程度を尋ねたところ、「1割以内」が51.1%を占めた。ただし、「3割超」の大幅な過剰も12.2%に達した。

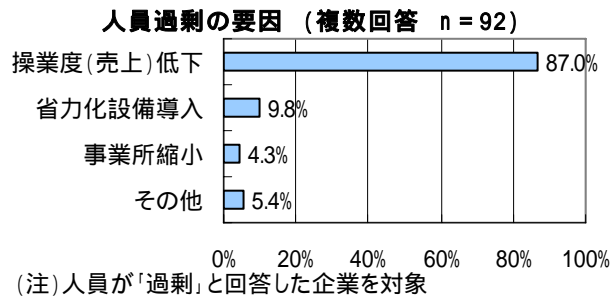
部門別では、過剰が2割超の企業が、製造業は28.6%で、非製造業の18.7%を9.9ポイント上回った。人員過剰の程度も、製造業の方がより深刻であるようだ。

業種別で見ると、「3割超」の大幅な過剰と回答した企業は、製造業では「金属・機械」で多く、非製造業では「建設」、「卸売」で多かった。



## (2) 要因

人員過剰の要因は、回答の大半が景気後退に伴って需要が減少したことによる「操業度（受注量・売上）の低下」である。



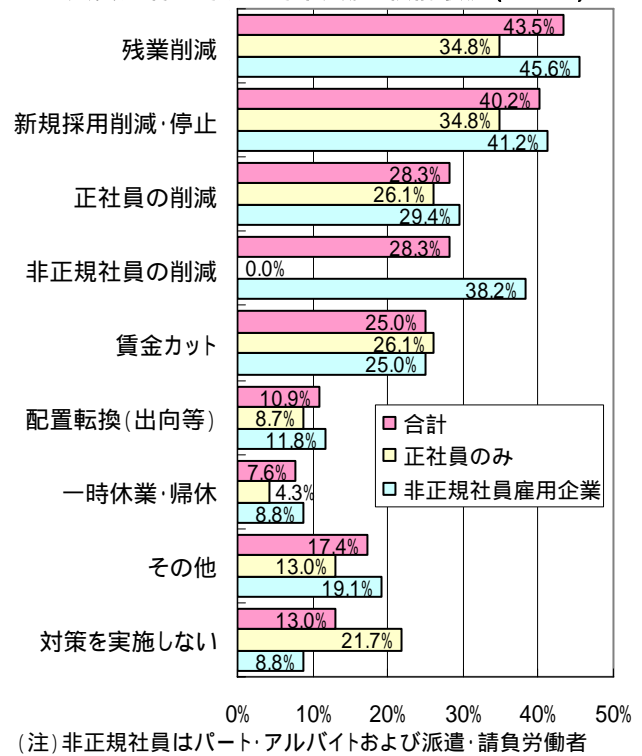
## (3) 対策実施・検討状況

人員過剰に対する対策を検討・実施している企業は、87.0%にのぼった。具体策としては、「残業削減」（43.5%）、「新規採用削減・停止」（40.2%）などで、操業度（受注量・売上）が低下している中で、現在の従業員数を維持しようとしているようだ。特に、中小企業の場合、これまで人材確保に苦労してきた先が多く、従業員を簡単には削減できないという面もある。少数ではあるが、「この機会を利用して従業員教育や研修に注力し、戦力アップを図る」という企業もあった。しかしながら、今後さらに操業度（受注量・売上）が低下すれば、「非正規社員の削減」や「正社員の削減」などの雇用調整の動きが加速することも考えられる。

その他には、「役員報酬の削減」や「雇用調整助成金の申請」、「ワークシェアリング」、「他事業・新分野への参入」といった回答があった。

従業員構成別で見ると、正社員のための企業、非正規社員雇用企業ともに「残業削減」との回答が最も多かった。また、非正規社員雇用企業では、「正社員の削減」が29.4%に対し「非正規社員の削減」は38.2%と、正社員の雇用を維持しようとする姿勢がうかがえる。

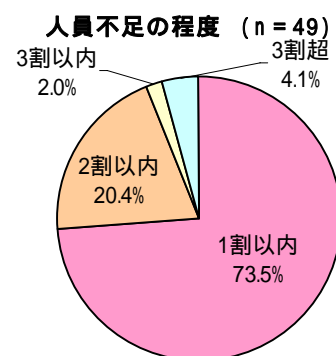
## 人員過剰に対する対策実施・検討状況（n = 92）



## 5. 「人員不足」企業の状況

### (1) 程度

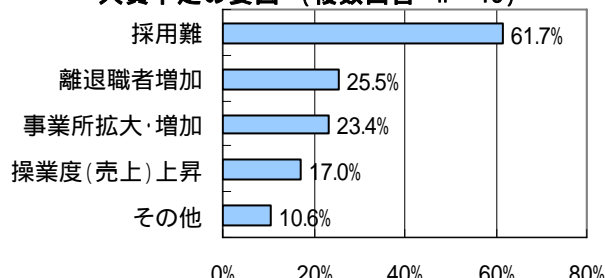
雇用人員が「不足」と回答した企業にその程度を尋ねたところ、「1割以内」が73.5%と大半を占めた。



### (2) 要因

人員不足の要因は、中小・零細企業を中心に「採用難」と回答する企業が多かった。技能工や医療・福祉関連などの専門職種は恒常的な人手不足となっているようだ。

人員不足の要因 (複数回答 n = 46)



(注) 人員が「不足」と回答した企業を対象

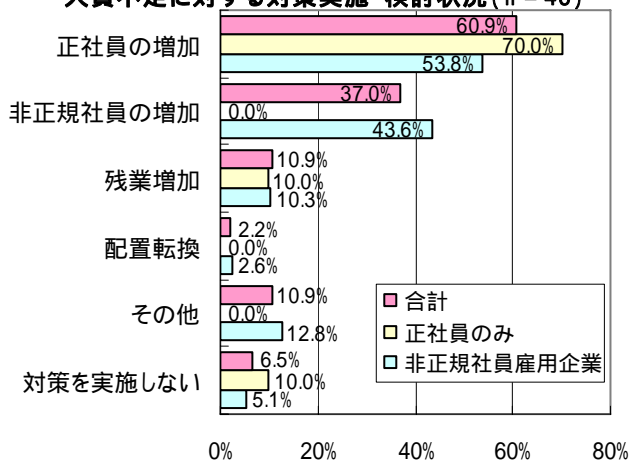
### (3) 対策実施・検討状況

人員不足に対する対策は、「正社員の増加」(60.9%)、「非正規社員の増加」(37.0%)が多かった。厳しい経営環境の中、安定した経営を維持するために採用を行う企業もあるようだ。

少数ではあるが、「これまで有能な人材は大手企業に流れてしまい、中小企業は採用難が続いた。現在はむしろ人材確保のチャンス」と前向きにとらえている企業もあった。

従業員構成別で見ると、正社員のみ企業、非正規社員雇用企業ともに、「正社員の増加」との回答が最も多かった。人員が不足している企業は、一時的な労働力確保ではなく、将来の戦力として正社員を採用したいとの意向が強いとみられる。

人員不足に対する対策実施・検討状況 (n = 46)



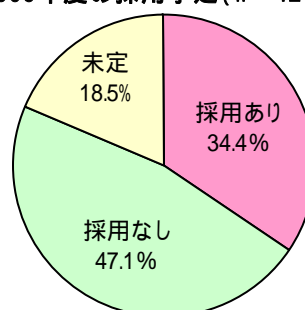
(注) 非正規社員はパート・アルバイトおよび派遣・請負労働者

## 6. 来年度の採用について

来年度の採用予定について尋ねたところ、「採用あり」が34.4%、「採用なし」が47.1%、「未定」が18.5%となった。前年度と比較して、「採用なし」の割合はほとんど変わらなかったものの、「未定」が増加した。

なお、「採用あり」の企業でも、採用数の削減を予定している企業が圧倒的に多いようだ。

2009年度の採用予定 (n = 427)



## 7. まとめ

今回の調査では、「過剰」と回答した企業が約2割にのぼり、製造業を中心に厳しい雇用環境にあることがわかった。

一方で、操業度(受注量・売上)が低下する中、残業を削減したり、従業員の教育に注力したりして、「正社員の雇用を守る」という企業の姿勢もうかがえた。

しかしながら、経済の先行きに対する不透明感はい日ごとに強まっており、さらなる雇用調整が実施されるおそれもある。一刻も早い景気回復が期待される。

以上