

第2章 経営の概要と雇用の状況

第1節 経営の概要

1. 業種と設立年

回答企業 2,733 社の会社概要を、業種別構成と設立年の 2 つの視点から確認すると、第一に、業種別構成は「製造業」が 23.7% で最も多く、これに「サービス業」(17.2%)、「医療・福祉」(14.6%)、「卸売・小売業」(13.7%) が 1 割台で続いている。第二に、設立年は平均 1964.6 年で、その分布は高度経済成長期を中心とした「1950～1969 年」(33.6%) が最も多く、オイルショック後の安定成長期を中心とした「1970～1989 年」(17.8%) がこれに続いている。

2. 経営状況

過去 3 年間の経営状況は「悪化」(「悪い」9.7%、「やや悪い」35.4%) している企業が 4 割強、「良好」(「良い」5.3%、「やや良い」45.6%) とする企業が 5 割強と概ね半数の状況にある。業種別には医療・福祉と建設業で経営状況が良好な状況にある。それに対し、製造業と運輸業で経営状況が悪化している状況にあり、残りの業種はこれらの中に位置している。

3. 同業他社と比べた優位性

同業他社と比べた自社の優位性を、製品・サービスの開発力、営業力・販売力、従業員の質の 3 つの観点から確認すると、いずれの項目も優位と回答企業は考えており、その中でも「従業員の質」が 7 割以上にある。これに「製品・サービスの開発力」が 6 割強、「営業力・販売力」が 5 割強で続いている。

こうした結果を経営特性別にみると、第一に、業種別には、卸売・小売業・飲食店・宿泊業と金融・保険・不動産業で「営業力・販売力」が同業他社に比べて優位性が高いと考えている企業が、第二に、規模別には、正社員規模が大規模になるほど、開発力、営業力及び従業員の質のすべてについて、同業他社に比べ優位性があると考えている企業が多くなる。

第2節 雇用の状況

1. 正社員数の現状と変化

正社員規模については「101～300 人」(36.6%)、「301～500 人」(32.0%) といった中小規模を中心としており、これに「501～1000 人」(17.1%) がこれに続いている。これを業種別にみると、金融・保険・不動産業と卸売・小売業・飲食店・宿泊業で規模が大きい企業が、医療・福祉と建設業での規模が小さい企業が多い。

過去 3 年間の変化については「増加」した企業が半数近く(「増えた」21.9%、「やや増えた」26.3%) にあり、「減少」した企業が 3 割強(「減った」12.1%、「やや減った」21.0%)

現状維持の企業が2割(「変わらない」18.5%)となっている。これを経営特別にみると、第一に、業種別には医療・福祉と情報通信業で、第二に、規模別には規模の大きい企業で、3年前に比べて特に正社員数が増えている状況にある。

2．職種別の過不足状況

正社員の過不足状況を職種別にみると、すべての職種で「適正」な状況にある企業が多くなっている。こうした過不足状況を経営特性との関連で確認すると、第一に、業種別には、医療・福祉で「技術職」及び「技能職」が、運輸業で「営業職」が不足している状況にある。第二に、規模別には、規模の小さい企業ほど、「技能職」が人手不足の状況にある。

3．雇用調整施策

過去1年間に約6割の企業が雇用調整施策を実施しており、「時間調整」(34.9%)、「正社員の採用の抑制」(31.9%)が主要な施策である。この他に「臨時工・期間工・パート・契約社員などの雇止め」(19.0%)といった非正規労働者の雇用調整、「正社員の配置転換・出向」(17.9%)、「正社員の賃金カット」(17.4%)といった正社員を対象にした雇用調整が過去1年間に行われている。

こうした雇用調整施策を経営特性との関連で確認すると、業種別には、第一に、製造業と情報通信業で実施比率が高く、積極的に雇用調整施策が行われているのに対し、医療・福祉の実施比率は低い。第二に、雇用調整に積極的な製造業と情報通信業が実施する施策内容に違いが見られ、製造業は「時間調整」「臨時工・期間工・パート・契約社員などの雇止め」「正社員の賃金カット」「正社員の一時帰休」といった多様な施策が行われているのに対し、情報通信業は主に「正社員の採用の抑制」と「正社員の希望退職の募集や解雇」で実施している。また、規模別には、規模が大きい企業ほど積極的に雇用調整施策が行われ、「臨時工・期間工・パート・契約社員などの雇止め」と「正社員の配置転換・出向」が主要な施策である。