

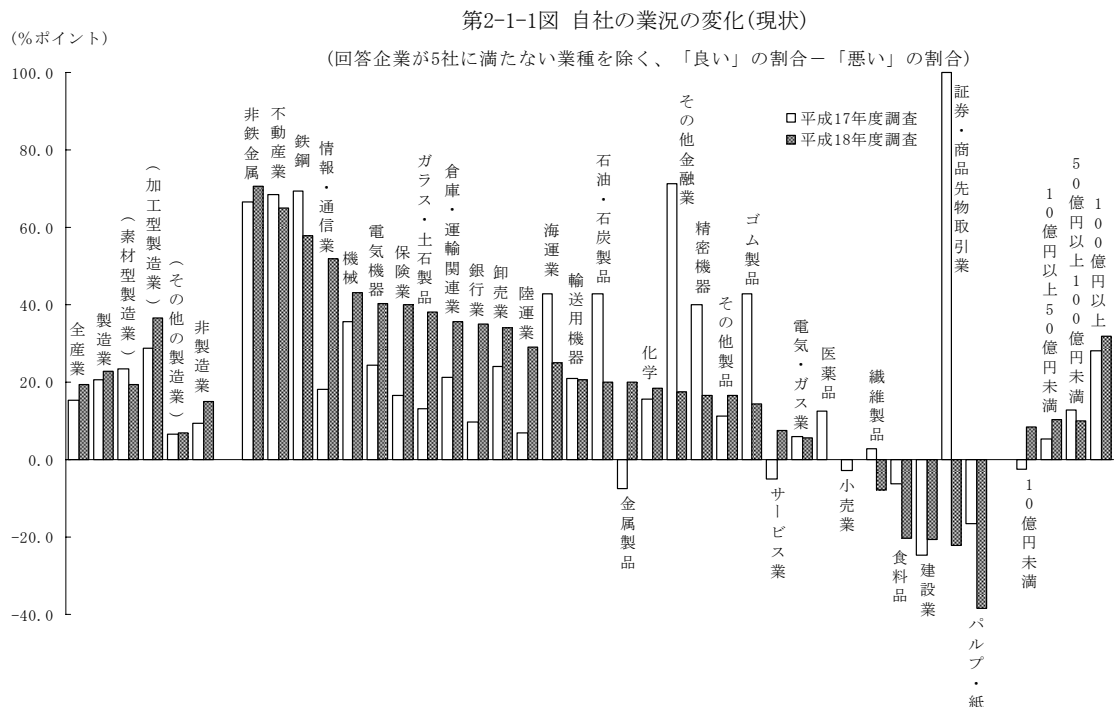
## Ⅱ. 団塊世代の退職の雇用への影響

### 1. 企業の業況は改善する見通し

自社の業況の現状について、「良い」と回答した企業の割合から「悪い」と回答した企業の割合を引いた値をみると、全産業では前年度調査の15.4%ポイントから19.2%ポイントとなりプラス幅が拡大している。一方、今後3年間は39.3%ポイント（前年度調査は52.1%ポイント）とプラス幅が縮小する見通しとなっている。

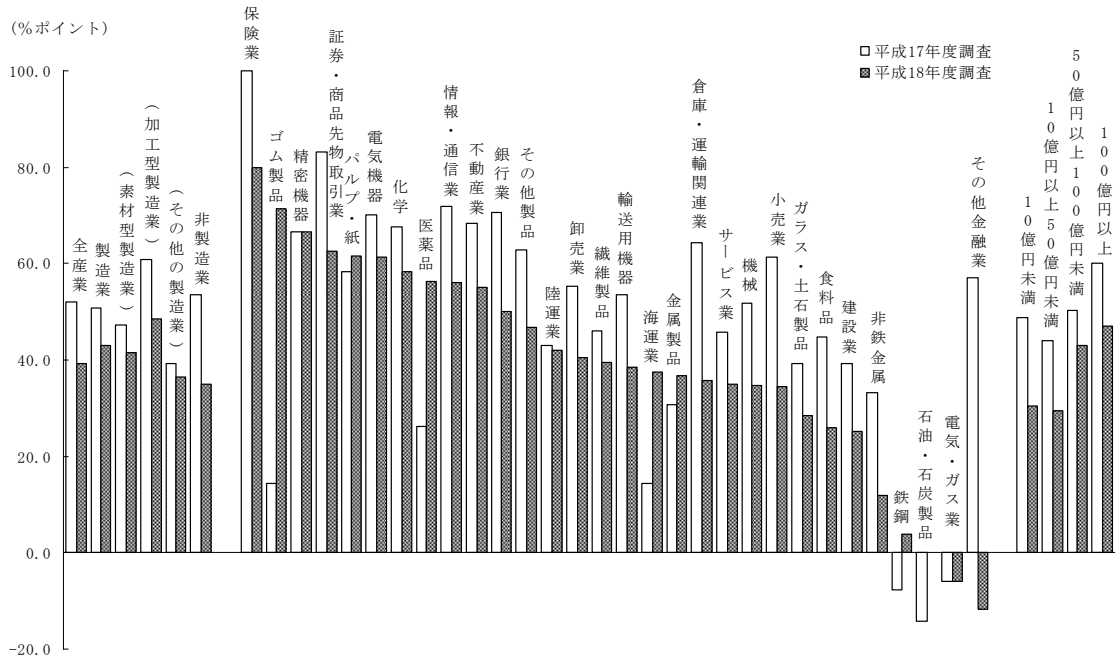
現状について産業別にみると、製造業の中でも「加工型製造業」（36.6%ポイント）が相対的に高く、「素材型製造業」（19.4%ポイント）、「その他の製造業」（7.0%ポイント）、「非製造業」（14.9%ポイント）となっている（第2-1-1図）。今後3年間については、製造業（前年度調査50.8%ポイントから今年度調査42.9%ポイント）、非製造業（前年度調査53.6%ポイントから今年度調査34.8%ポイント）ともに前年度調査に比べてプラス幅が縮小する見通しとなっている（第2-1-2図）。

業種別にみると、現状では、5社以上の回答があった30業種中プラスが23業種、マイナスが5業種（前年度調査はプラスが23業種、マイナスが6業種）となっているが、今後3年間では、プラスが27業種、マイナスが「電気・ガス」、「その他金融業」の2業種（前年度調査はプラスが27業種、マイナスが3業種）となっている。資本金規模別にみると、「良い」と回答した企業の割合から「悪い」と回答した企業の割合を引いた値は、概ね資本金規模が大きいほど高くなっている。



第2-1-2図 自社の業況の変化(今後3年間)

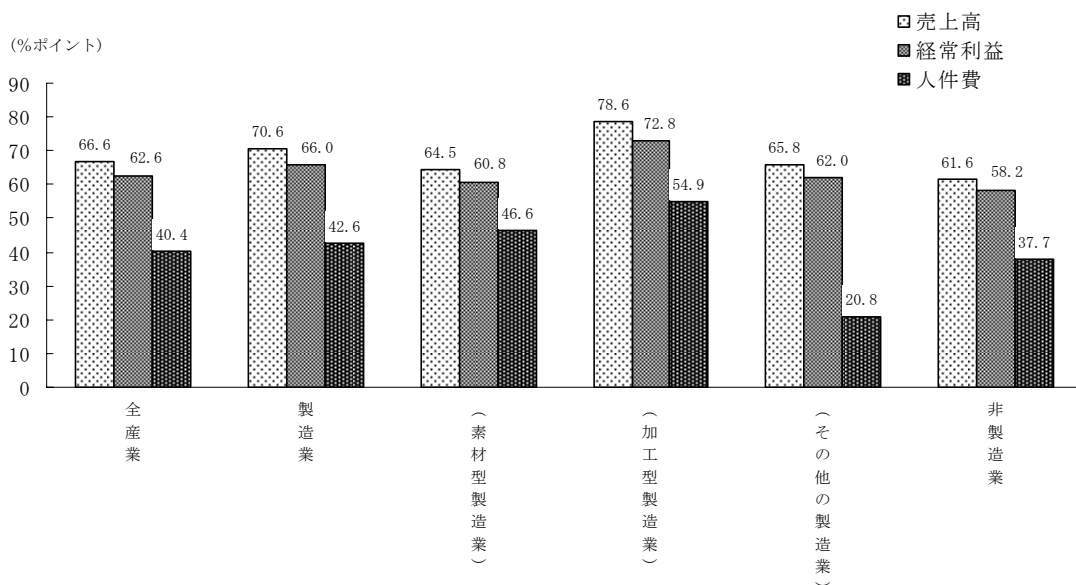
(回答企業が5社に満たない業種を除く、「良くなる」の割合－「悪くなる」の割合)



## 2. 今後3年間の売上高、経常利益は増加する見通し、人件費は前年度調査に比べて大幅にプラス幅が拡大

今後3年間の全産業の売上高、経常利益、人件費について、「増加する」と回答した企業の割合から「減少する」と回答した企業の割合を引いた値でみると、売上高、経常利益が比較的高く、人件費が比較的低くなっている。産業別にみると、売上高、経常利益、人件費ともに製造業に比べて非製造業が低い値となっている（第2-2-1図）。

第2-2-1図 売上高、経常利益等の動向



(注) 「増加する」と回答した企業の割合－「減少する」と回答した企業の割合

前年度と今年度の調査結果を比較すると、売上高、経常利益、人件費について、「増加する」と回答した企業の割合から「減少する」と回答した企業の割合を引いた値は、それぞれ66.6%ポイント（前年度64.0%ポイント）、62.6%ポイント（同63.1%ポイント）、40.4%ポイント（同31.1%ポイント）と、売上高と人件費のプラス幅が拡大している。特に、人件費は10%ポイント近い大幅な拡大となっている。

全産業では、今後3年間の業況が「良くなる」と回答した企業の91.0%が売上高が「増加する」と回答し、また、「良くなる」と回答した企業の96.2%が経常利益が「増加する」と回答するなど、自社の業況に関する回答と売上高等に関する回答に関連がある。

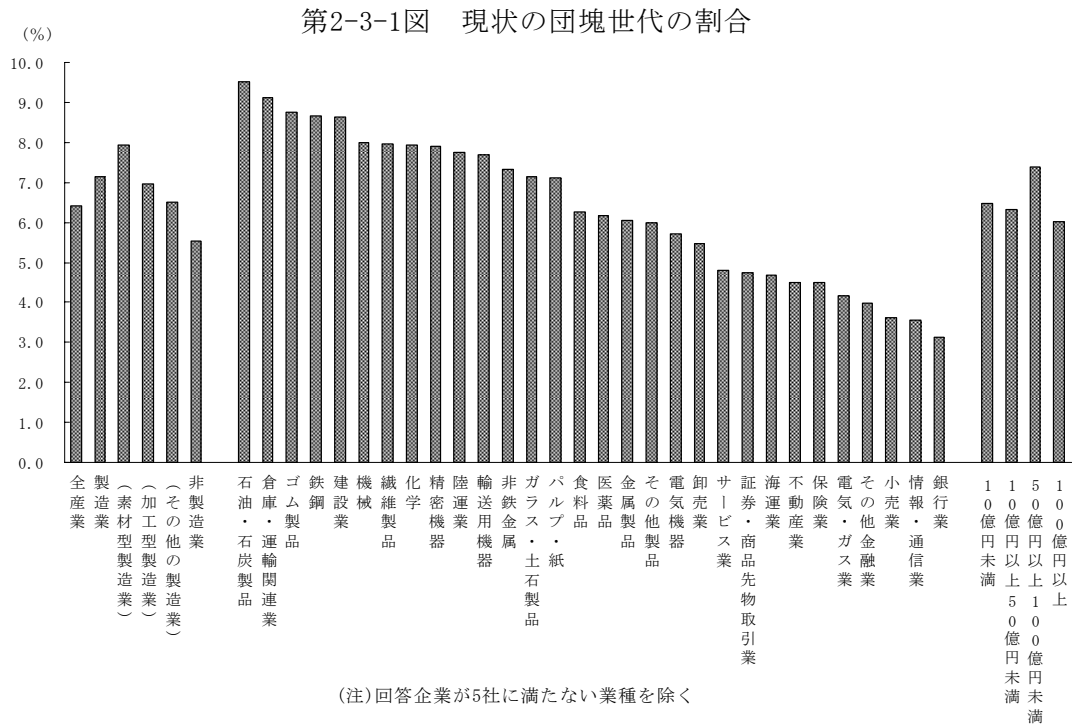
### 3. 団塊世代の割合（平均中央値）は、製造業 7.1%、非製造業 5.5%

自社の雇用者に占める団塊世代（1947年～49年生まれで、2006年末現在で57～59歳の者）の割合を全産業でみると、「0%以上5%未満」と回答した企業が43.7%、「5%以上10%未満」は37.1%、「10%以上15%未満」は13.7%、「15%以上」は5.4%となっている。

全産業の平均（中央値）は6.4%となっており、これを産業別にみると、製造業では7.1%、非製造業では5.5%と、製造業の方が団塊世代の割合が高い。製造業について内訳をみると、「素材型製造業」では7.9%、「加工型製造業」では7.0%、「その他の製造業」では6.5%と、「素材型製造業」が高い。

業種別にみると、回答が5社以上あった業種のうち、「石油・石炭製品」（9.5%）、「倉庫・運輸関連業」（9.1%）、「ゴム製品」（8.8%）、「鉄鋼」（8.7%）、「建設業」（8.6%）が他の業種に比べて割合が高いのに対し、「銀行業」（3.1%）、「情報・通信業」（3.5%）、「小売業」（3.6%）などが低くなっている。

資本金規模別にみると、「50億円以上100億円未満」の資本金規模で最も団塊世代の割合が高いが、この規模を除くと、資本金規模が小さいほど割合が高い（第2-3-1図）。

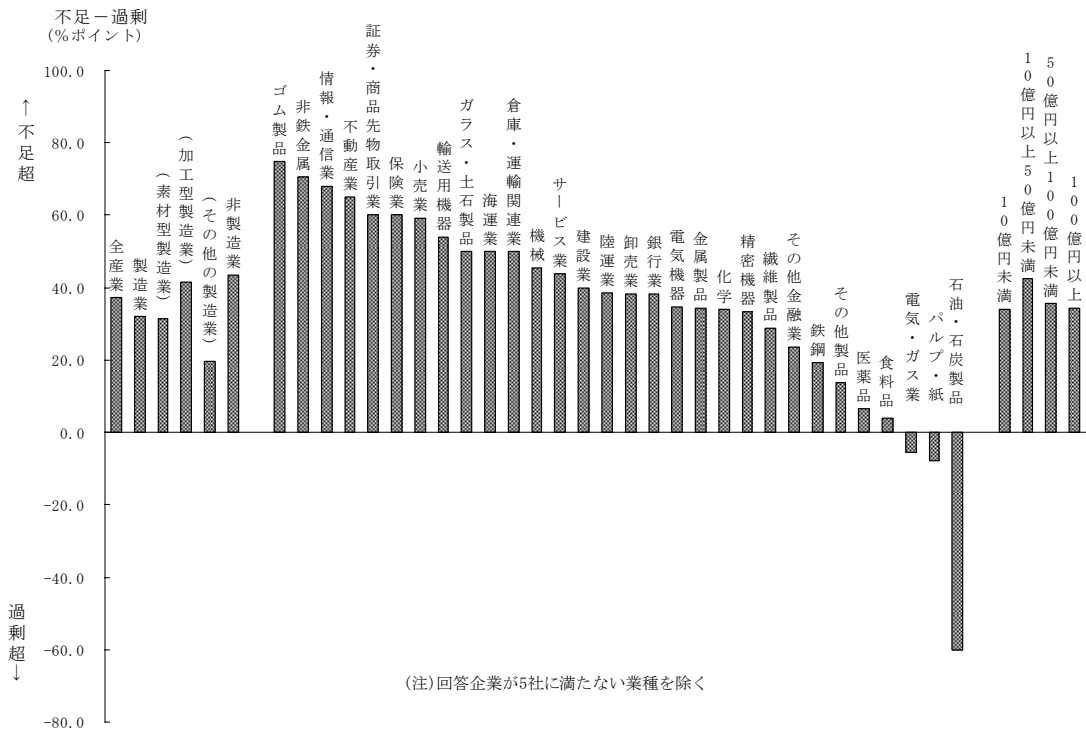


#### 4. 全体的に現状は雇用の不足感が強い状況にあり、特に非製造業では不足感が強い

現状の雇用の不足感・過剰感について、全産業では、「不足している」と回答した企業の場合割合は44.5%、「過剰である」は7.2%、「適正である」は48.3%となっている。

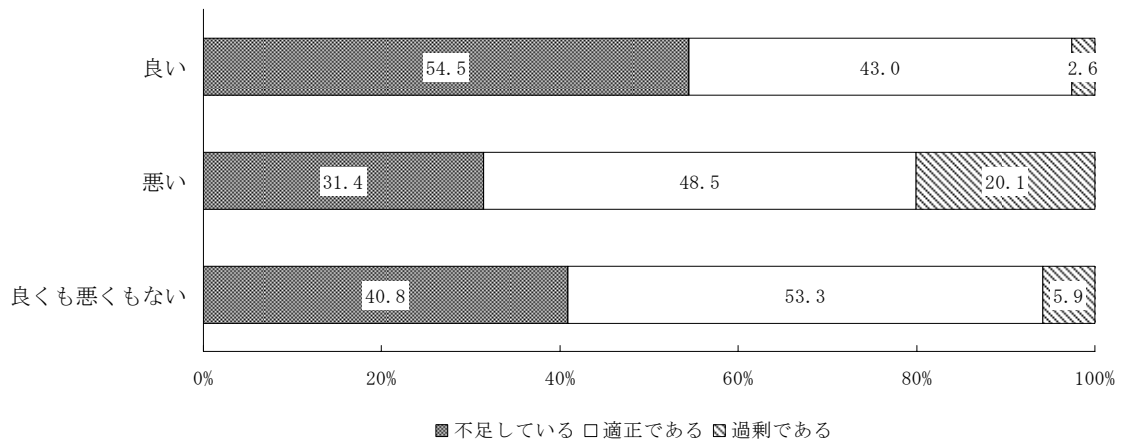
「不足している」と回答した企業の割合から「過剰である」と回答した企業の割合を引いた値（不足超）について、産業別にみると、非製造業は43.5%ポイント、製造業は32.2%ポイントと非製造業の不足感が強い。業種別では、回答が5社以上あった業種のうち、「ゴム製品」（75.0%ポイント）、「非鉄金属」（70.6%ポイント）、「情報・通信業」（68.0%ポイント）、「不動産業」（65.0%ポイント）などが相対的に高く（不足超）、「石油・石炭製品」（▲60.0%ポイント）、「パルプ・紙」（▲7.7%ポイント）、「電気・ガス業」（▲5.6%ポイント）が低く（過剰超）となっており、30業種中プラス（不足超）が27業種、マイナス（過剰超）が3業種となっている（第2-4-1図）。

第2-4-1図 現状の雇用の不足感・過剰感



自社の業況と雇用の不足感・過剰感の関係をみると、全産業では、現状の業況が「良い」と回答した企業の54.5%が現状の雇用に「不足している」と回答し、「悪い」と回答した企業の20.1%が「過剰である」と回答するなど、自社の業況と雇用の不足感・過剰感の間に相関がみられる（第2-4-2図）。

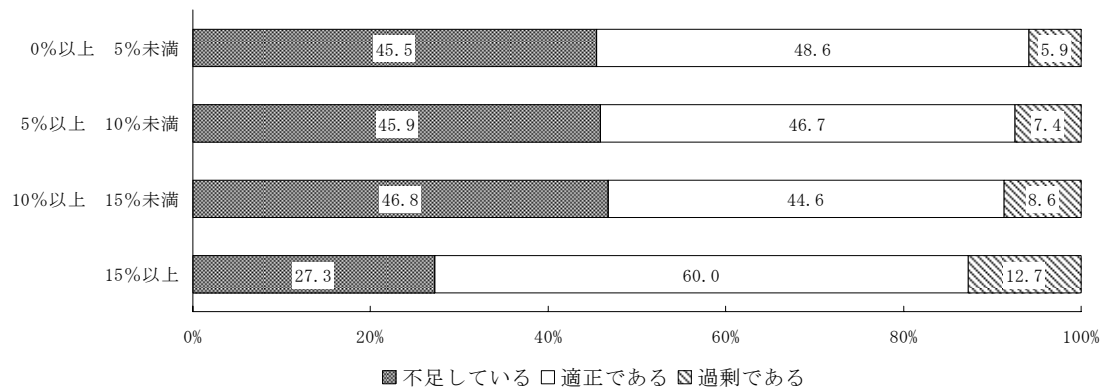
第2-4-2図 現状の業況別、現状の雇用の不足感・過剰感（全産業）



## 5. 団塊世代の割合が15%以上の企業は、雇用の不足感が小さく、過剰感が大きい

雇用の不足感・過剰感と団塊世代の割合との関係を見ると、団塊世代の割合が「15%以上」と回答した企業では、「不足している」と回答した企業が27.3%、「過剰である」と回答した企業が12.7%となっており、団塊世代の割合が15%未満の企業に比較して不足感が小さく、過剰感が大きいことが分かる（第2-5-1図）。

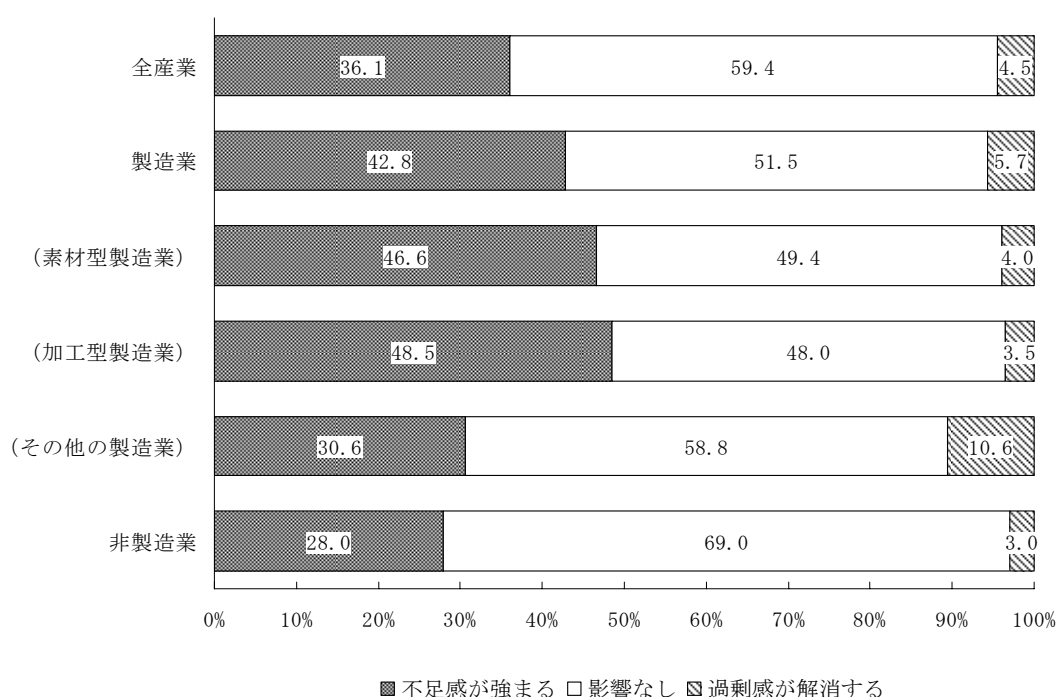
第2-5-1図 現状の団塊世代の割合別、現状の雇用の不足感・過剰感（全産業）



## 6. 団塊世代の退職が雇用に与える影響としては、特に製造業（加工型製造業）では約 5 割の企業が不足感が強まる

今後 3 年間で、団塊世代の退職が、自社の雇用の不足感・過剰感に対してどのように影響するかを全産業でみると、「不足感が強まる」は 36.1%、「過剰感が解消」は 4.5%、「影響なし」は 59.4%と、約 6 割の企業が「影響なし」としているものの、製造業では 42.8%、特に「加工型製造業」では 48.5%と約 5 割の企業が「不足感が強まる」としている。また、非製造業では 69.0%、製造業では 51.5%の企業が「影響なし」としている（第 2-6-1 図）。

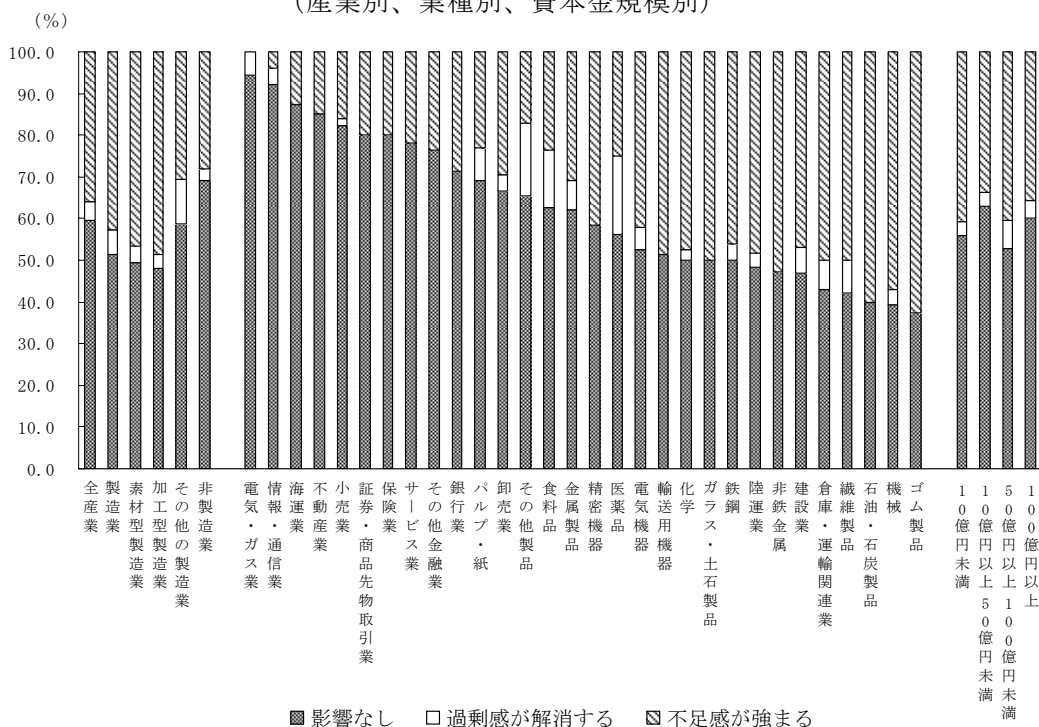
第2-6-1図 今後3年間の団塊世代の退職による影響（産業別）



業種別にみると、回答が 5 社以上あった業種のうち、「影響なし」と回答した企業の割合が高いのは、「電気・ガス業」94.4%、「情報・通信業」92.0%、「海運業」87.5%、「不動産業」85.0%などである。一方、「不足感が強まる」と回答した企業の割合が高いのは、「ゴム製品」62.5%、「石油・石炭製品」60.0%、「機械」57.0%、「非鉄金属」52.9%などである（第 2-6-2 図）。



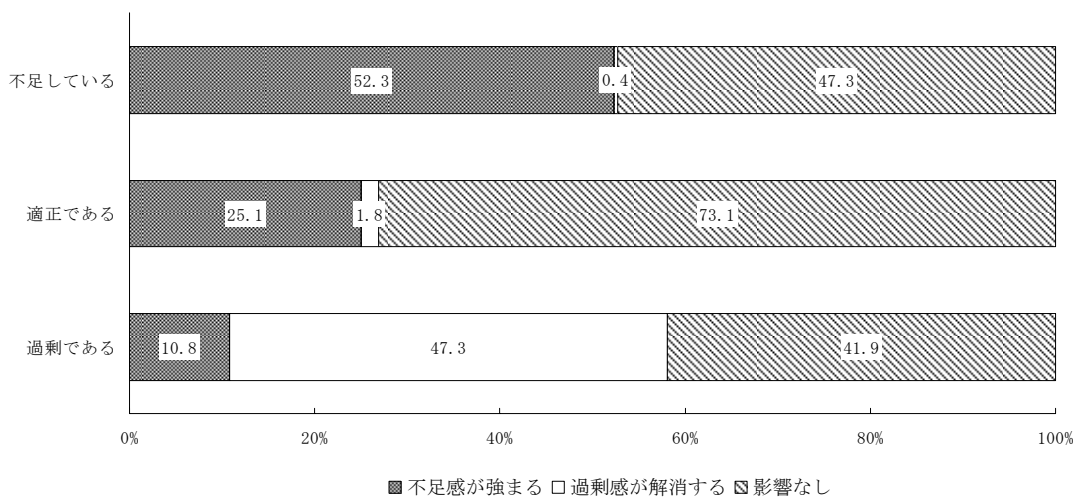
第2-6-2図 今後3年間の団塊世代の退職による影響  
(産業別、業種別、資本金規模別)



(注)回答企業が5社に満たない業種を除く

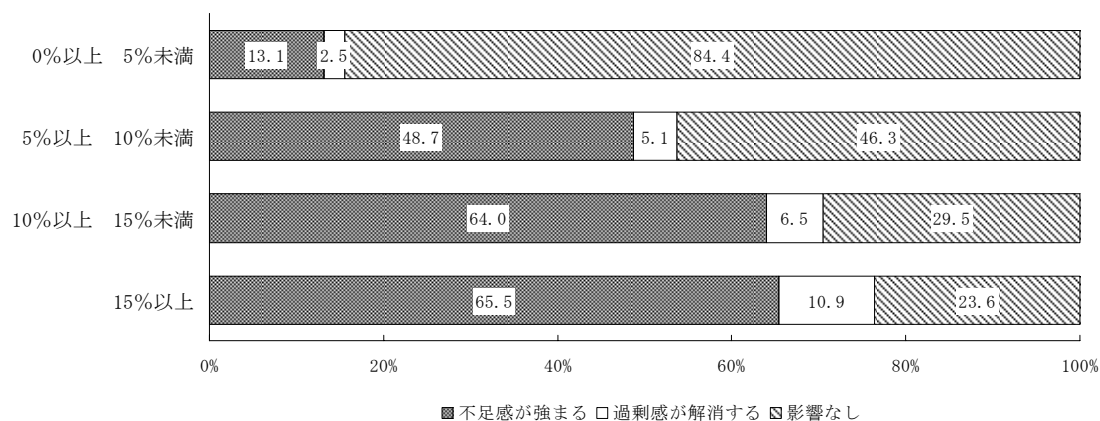
雇用の不足感・過剰感との関係を見ると、現状が「過剰である」と回答した企業では、今後3年間の団塊世代の退職による影響として「過剰感が解消する」が最も多く47.3%、「影響なし」が41.9%となっている。「不足している」と回答した企業では、「不足感が強まる」が最も多く52.3%、「影響なし」が47.3%となっている。「適正である」と回答した企業では、「影響なし」が最も多く73.1%、「不足感が強まる」が25.1%となっており、団塊世代の退職の影響が小さいことが分かる(第2-6-3図)。

第2-6-3図 現状の雇用の不足感・過剰感別、今後3年間の団塊世代の退職による影響(全産業)



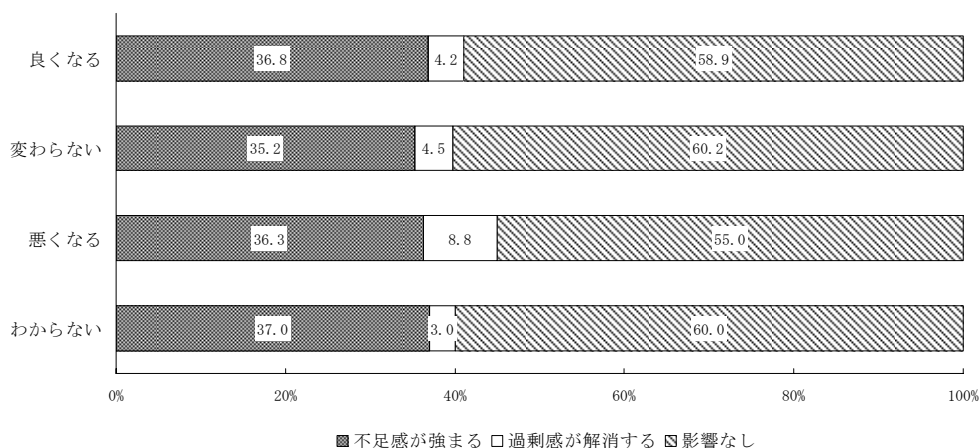
現状の団塊世代の割合との関係を見ると、団塊世代の割合が高い企業ほど、「不足感が強まる」及び「過剰感が解消する」と回答した企業の割合が多くなり、団塊世代の割合が「15%以上」の企業では、「不足感が強まる」が65.5%、「過剰感が解消する」が10.9%となっている。団塊世代の割合が「0%以上 5%未満」の企業では、「影響なし」が84.4%となっている（第2-6-4図）。

第2-6-4図 現状の団塊世代の割合別、今後3年間の団塊世代の退職による影響（全産業）



今後3年間の業況の予測との関係を見ると、業況別の違いは少なく、全体的に「影響なし」が約6割となっており、企業の景況感との関連は薄いとみられる（第2-6-5図）。

第2-6-5図 今後3年間の業況の予測別、団塊世代の退職による影響（全産業）

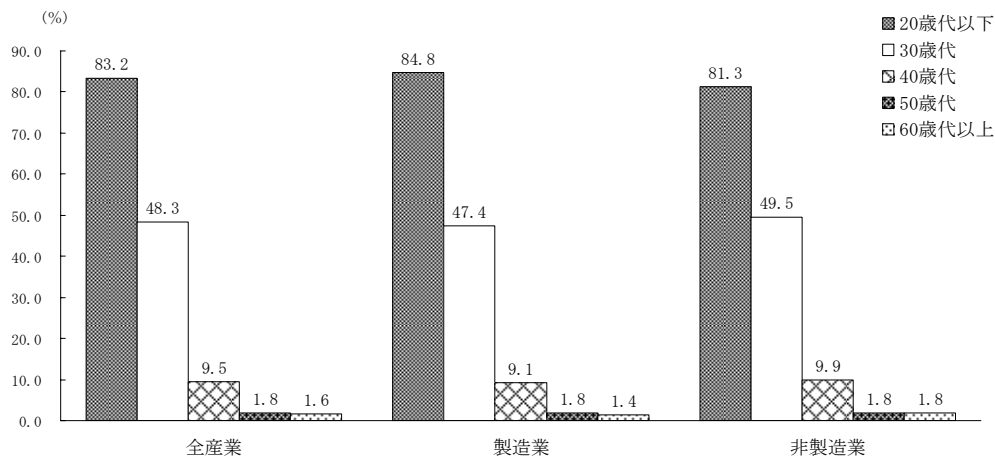


7. 正社員、正社員以外の従業員ともに20歳代以下の増加を見込む企業が最も多いが、正社員以外の従業員では正社員に比べて、60歳代以上の増加を見込む企業が多い

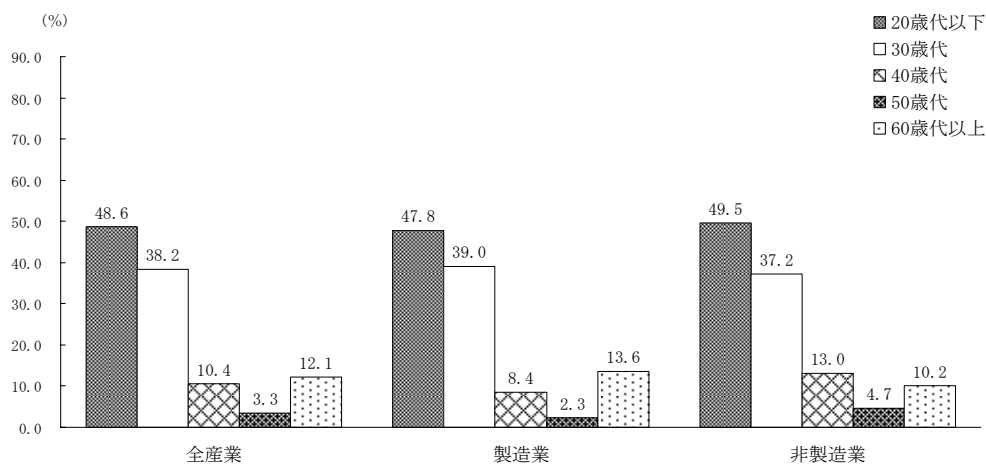
自社の従業員について、今後3年間で増加が見込まれる年齢層（複数回答）を全産業で見ると、正社員では「20歳代以下」が83.2%と最も多く、次いで「30歳代」48.3%、「40歳代」9.5%、「50歳代」1.8%、「60歳代以上」1.6%の順となっている（第2-7-1図）。

一方、正社員以外の従業員では「20歳代以下」が48.6%と最も多く、次いで「30歳代」38.2%、「60歳代以上」12.1%の順となっている。「20歳代以下」は最も多いものの、正社員の約8割に比べて約5割にとどまっており、「60歳代以上」は正社員の1.6%に比べ、12.1%とかなり高いのが特徴的である。「60歳代以上」について、企業は正社員以外の従業員としての活用を見込んでいる（第2-7-2図）。

第2-7-1図 今後3年間の正社員の増加が見込まれる年齢層（複数回答）



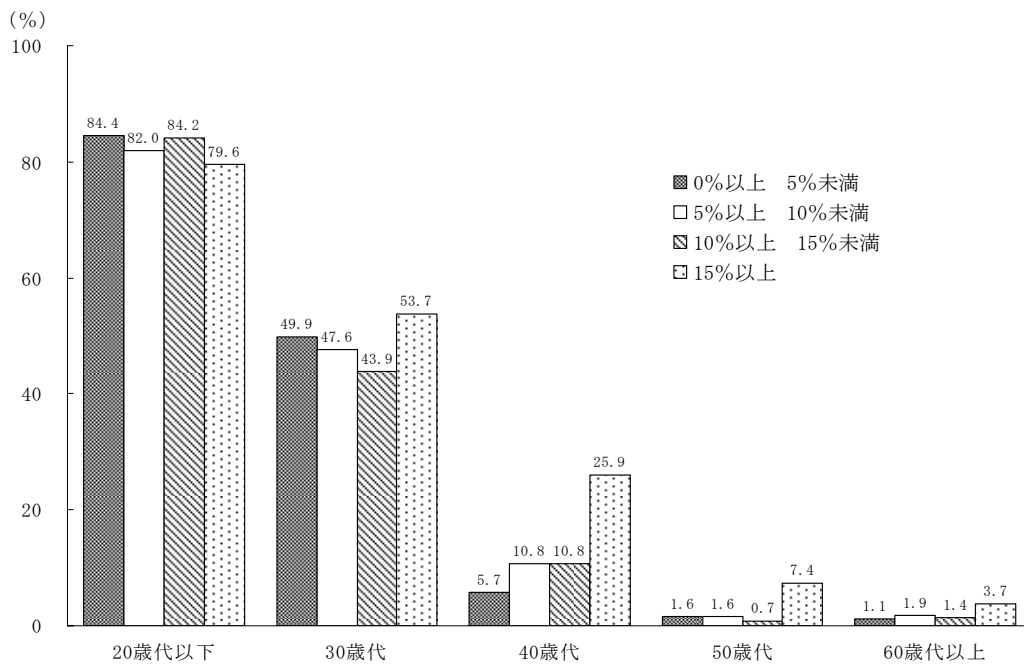
第2-7-2図 今後3年間の正社員以外の従業員の増加が見込まれる年齢層（複数回答）



## 8. 団塊世代の割合が高い企業では、正社員では40歳代、正社員以外の従業員では30歳代の増加を見込む

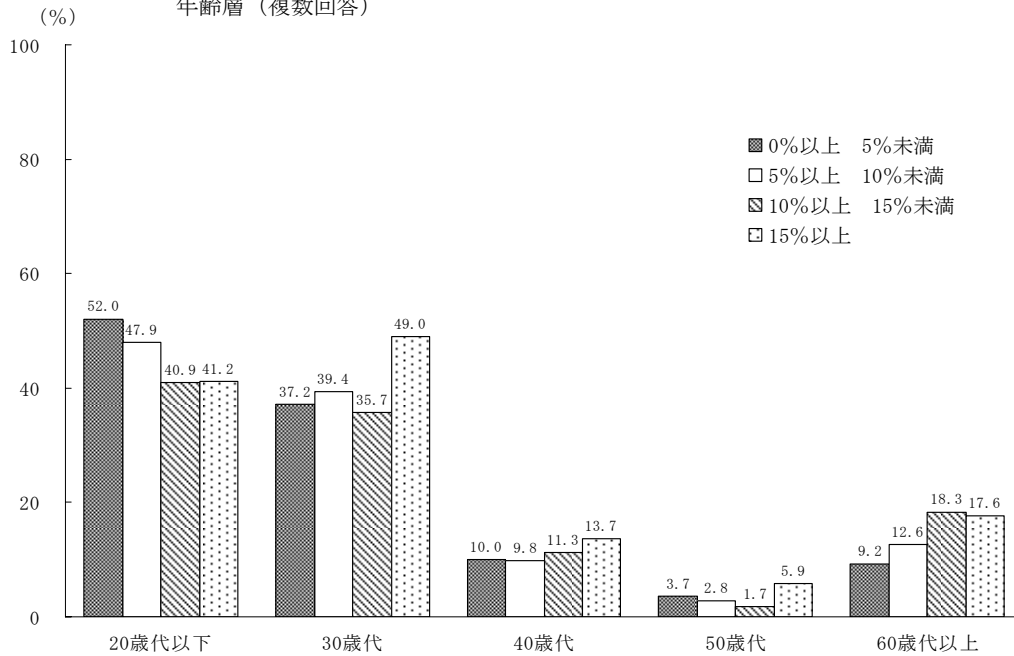
団塊世代の割合と今後3年間の雇用者の増加が見込まれる年齢層との関係についてみると、正社員では、団塊世代の割合に関わらず、「20歳代以下」の増加を見込む企業が最も多く、団塊世代の割合による差も小さくなっている。一方、30歳代以上の年齢層をみると、団塊世代の割合が「15%以上」の企業は、団塊世代の割合が15%未満の企業に比べ、「30歳代」、「40歳代」、「50歳代」、「60歳代以上」のいずれの年齢層についても増加を見込む企業の割合が高く、特に「40歳代」の増加を見込む企業の割合が25.9%と高くなっている（第2-8-1図）。

第2-8-1図 現状の団塊世代の割合別、今後3年間の正社員の増加が見込まれる年齢層（複数回答）



正社員以外の従業員では、団塊世代の割合が「15%以上」の企業は、団塊世代の割合が15%未満の企業に比べ、特に「30歳代」で増加を見込む企業の割合が高くなっている（第2-8-2図）。

第2-8-2図 現状の団塊世代の割合別、今後3年間の正社員以外の従業員の増加が見込まれる年齢層（複数回答）



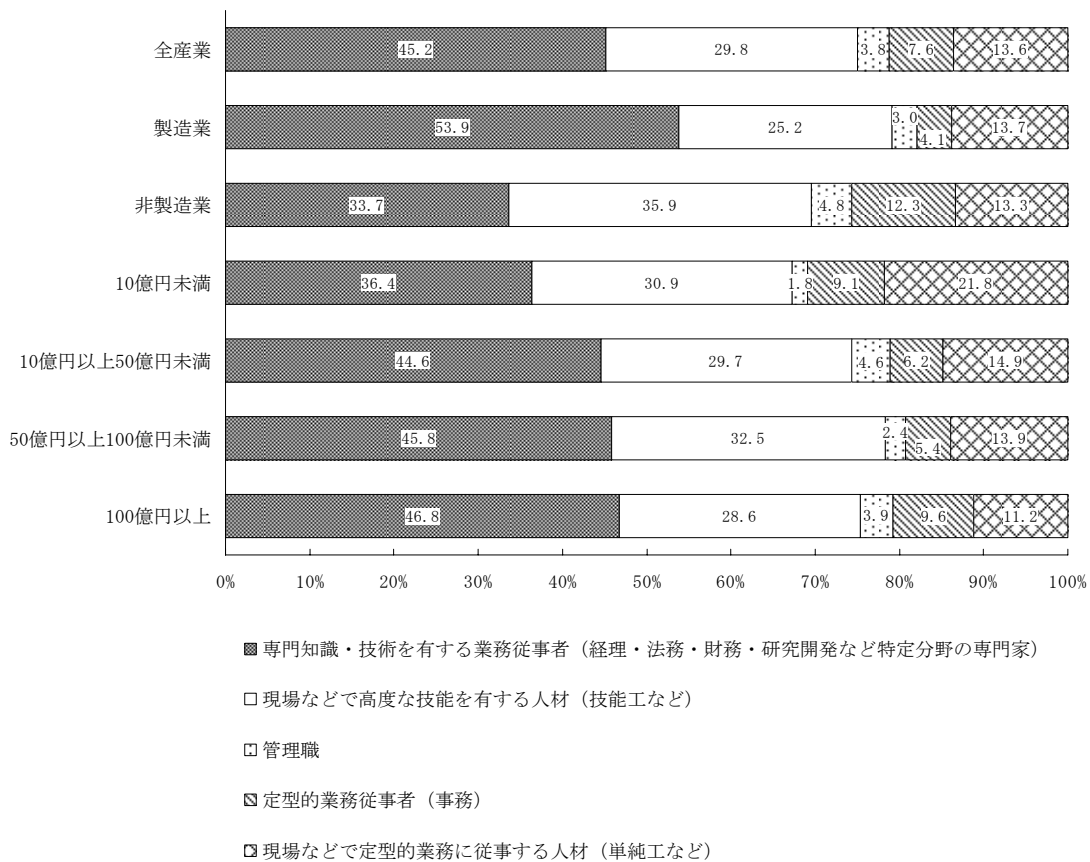
### 9. 今後3年間で最も増加率の高い職種は「専門知識・技術を有する業務従事者」

今後3年間で最も増加率の高い職種について、全産業で見ると、「専門知識・技術を有する業務従事者（経理・法務・財務・研究開発など特定分野の専門家）」が45.2%と最も多く、次いで「現場などで高度な技能を有する人材（技能工など）」が29.8%、「現場などで定型的業務に従事する人材（単純工など）」が13.6%、「定型的業務従事者（事務）」が7.6%、「管理職」が3.8%となっている。

産業別にみると、製造業では、「専門知識・技術を有する業務従事者（経理・法務・財務・研究開発など特定分野の専門家）」が53.9%と最も多く、非製造業では、「現場などで高度な技能を有する人材（技能工など）」が35.9%と最も多くなっている。また、「定型的業務従事者（事務）」は、製造業では4.1%であるのに対して、非製造業では12.3%と高くなっている。

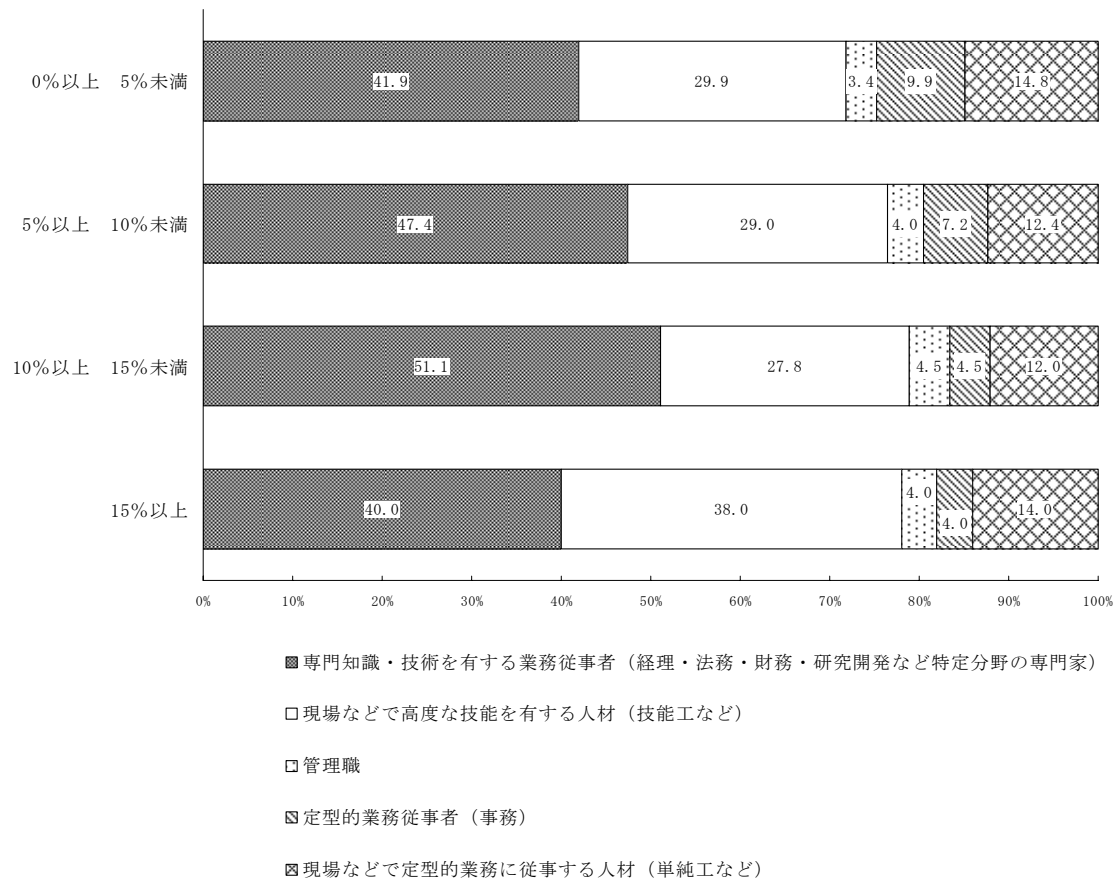
資本金規模別にみると、資本金規模が大きいほど「専門知識・技術を有する業務従事者（経理・法務・財務・研究開発など特定分野の専門家）」の割合が高く、「現場などで定型的業務に従事する人材（単純工など）」の割合が低くなっている（第2-9-1図）。

第2-9-1図 今後3年間で最も増加率の高い職種



現状の団塊世代の割合別に、今後 3 年間で最も増加率の高い職種をみると、団塊世代の割合が「15%以上」の企業では、「現場などで高度な技能を有する人材（技能工など）」が 38.0%と高くなっているのが特徴的である（第 2-9-2 図）。

第2-9-2図 現状の団塊世代の割合別、今後3年間で最も増加率の高い職種（全産業）

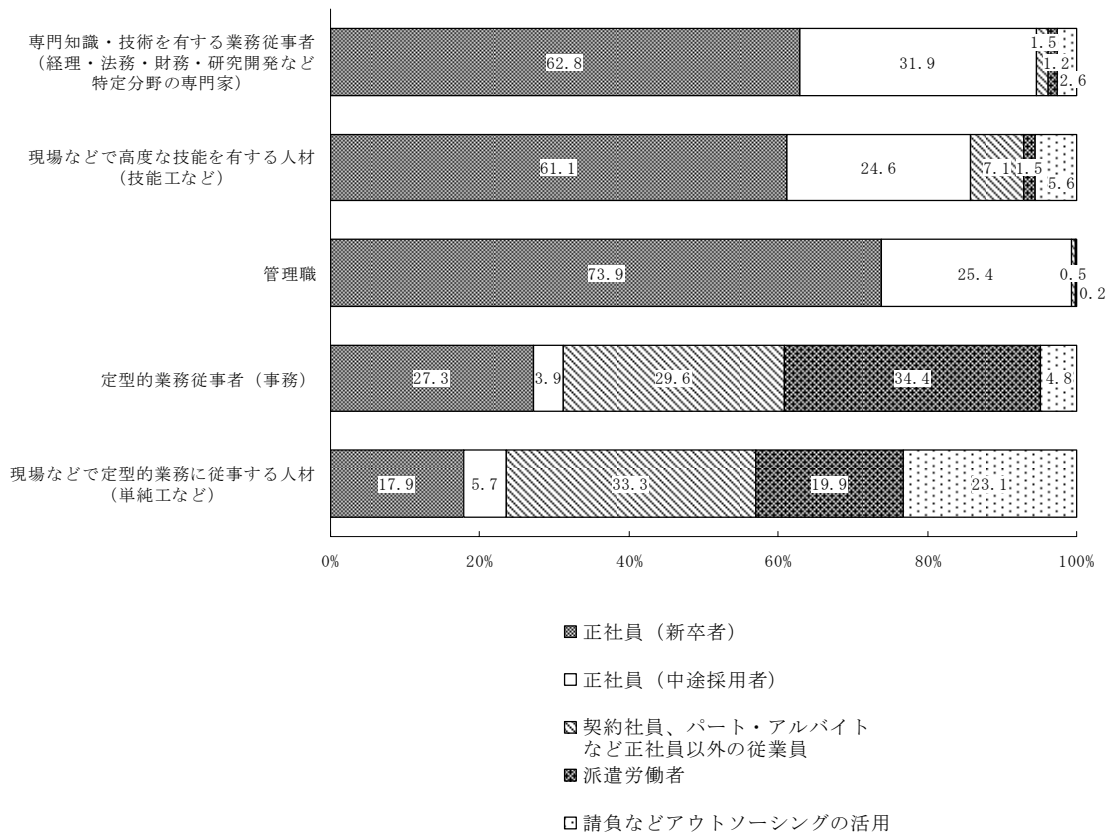


10. 「専門知識・技術を有する業務従事者」、「現場などで高度な技能を有する人材」、「管理職」では正社員、「定型的業務従事者」、「現場などで定型的業務に従事する人材」では正社員以外を活用する見通し

職種別に、今後3年間で最も増加率の高い雇用形態等をみると、「専門知識・技術を有する業務従事者（経理・法務・財務・研究開発など特定分野の専門家）」、「現場など高度な技能を有する人材（技能工など）」、「管理職」では、「正社員（新卒者）」の割合が最も高く、次いで「正社員（中途採用者）」の順となっており、正社員が大多数を占めている。

一方、「定型的業務従事者（事務）」では、「派遣労働者」の割合が34.4%と最も高く、「現場などで定型的業務に従事する人材（単純工など）」では、「契約社員、パート・アルバイトなど正社員以外の従業員」の割合が33.3%と最も高くなっており、正社員以外を活用する傾向となっている（第2-10-1図）。

第2-10-1図 今後3年間の職種別、最も増加率の高い雇用形態等（全産業）





### 11. 年金支給開始年齢までの雇用方針は「雇用希望者に対して、契約社員、パートタイム・アルバイトなどとして雇用」が最も多い

今後 3 年間における団塊世代の雇用者の年金支給開始年齢までの雇用方針について全産業でみると（複数回答）、「雇用希望者に対して、契約社員、パートタイム・アルバイトなどとして雇用」が 62.5%と最も多く、次いで「雇用希望者に対して、正社員として現在の処遇を見直して雇用」が 34.6%、「雇用希望者に対して、子会社、グループ会社などでの雇用」が 29.1%の順となっている。一方、「雇用者全員を対象とした定年延長、定年廃止」や「雇用希望者に対して、正社員として現在の処遇のまま雇用」は、それぞれ 4.1%、2.8%と少ない（第 2-11-1 図）。

第2-11-1図 団塊世代の雇用者の年金支給開始年齢までの雇用方針（複数回答）（全産業）

