

REPORT I

変貌する雇用環境下の日本企業の対応

- ニッセイ景況アンケート2006年1月調査結果 -

経済調査部門 小本 恵照
komoto@nli-research.co.jp

1. はじめに

日本の労働市場は大きな変革期にある。人口減少時代の到来、来年に迫った団塊の世代の退職などから、若年労働者の不足が懸念され、その対応が関心を集めている。そのような中で、企業は、高年齢者雇用安定法の改正により、2006年4月から60歳を超えた高年齢者の雇用を確保することが義務付けられ、定年の延長や再雇用などの対応を迫られるなど、その取り組み内容が注目されている。また、次世代育成支援対策推進法などによって、仕事と子育ての両立をサポートする行政の取り組みも進んでいる。さらには、フリーターや派遣社員といった非正社員の増加が続いており、正社員との待遇の格

差や正社員への登用の動向も社会的な関心を呼んでいる。

こうした労働市場を巡る状況を踏まえ、日本生命・ニッセイリースとニッセイ基礎研究所では、今年1月に実施した「ニッセイ景況アンケート調査」(全国2,114社から回答)において、不足が見込まれる若年労働者の確保状況、非正社員から正社員への登用状況、女性の雇用対策、改正高年齢者雇用安定法への対応状況などに関する企業の意見を、併せて調査した。

2. 将来の労働力不足への対応は「非正社員の雇用拡大」と「中高齢者の活用」が中心

人口減少時代を迎え、労働力不足の問題が一段と高まることが予想されており、何らかの対

図表 - 1 将来の労働力不足に対する主な対策

		(構成比：%)						
		パート等非正社員の雇用拡大	女性正社員の雇用拡大	外国人の雇用拡大	中高齢者の雇用拡大	定年の延長	特に対応する予定はない	その他
全産業		52.9	11.4	4.1	32.1	36.9	12.8	9.2
業種別	素材型製造業	52.7	10.7	5.3	39.1	37.6	7.4	7.4
	加工型製造業	53.9	11.1	7.8	31.8	39.3	10.1	10.6
	非製造業	52.5	11.9	1.8	30.6	35.5	15.6	8.8
規模別	大企業	55.6	19.8	6.3	34.0	26.7	8.7	12.5
	中堅企業	57.4	11.8	2.8	33.0	37.0	10.5	9.3
	中小企業	49.7	9.2	4.2	31.1	39.3	15.2	8.4
業況別	良い+やや良い	52.0	13.9	5.8	31.8	37.4	9.8	11.9
	ふつう	52.2	9.0	3.2	32.7	35.2	16.0	7.4
	悪い+やや悪い	56.3	11.1	2.9	31.4	38.8	13.1	7.8

(注)複数回答のため合計は100とならない。(2つまでの複数回答)

策を迫られる企業も少なくないと考えられる。調査結果によると(図表-1)、「パート等非正社員の雇用拡大」を挙げる企業が52.9%と最も多いが、「定年の延長」(36.9%)や「中高齢者の雇用拡大」(32.1%)といった中高齢者の雇用を頼りにする企業も少なくない。特に、製造業にそのような傾向がより強く表れている。少子高齢化の進展から若年労働者の減少が見込まれる中で、企業は非正社員と中高年労働者の雇用によって労働力不足に対応しようとしている。女性の活用については、「女性正社員の雇用拡大」を挙げる企業は11.4%にとどまり、女性を企業の中核となる社員として活用する動きは思ったほど強くないことが明らかとなった。

なお、規模別では、大企業で「女性正社員の雇用拡大」(19.8%)、中小企業で「定年の延長」(39.3%)を挙げる企業が相対的に多く見られるなど、企業規模の違いによって、将来の労働力不足に対する対応は、微妙に異なっている。

3. 団塊世代の退職に備え、過半数を超える企業が若年労働者の採用を積極化

団塊の世代(1947~1949年生まれ)の退職が2007年から本格的に始まる。この世代の人口は

前後の世代よりも突出して多い。団塊の世代の人口は680万人であるが、団塊世代以前の1944~46年生まれの人口は464万人、団塊世代以降の1950~52年生まれの人口は591万人であり、前後の世代に比べ80~220万人も多いのである。この団塊の世代の退職は、企業の従業員構成を大きく変化させ、ひいては従業員の採用に対しても影響を与えることは確実である。

そこで、団塊世代の退職に備えて、若年労働者(35歳未満)の採用を積極化しているかどうかを見ると(図表-2)、「当面、実行・検討予定はない」という企業は47.4%にとどまり、半数を超える(50.9%)企業が採用の積極化を実施・検討している。そのうち、「既に採用を積極化している」企業は35.4%に上る。

業種別に見ると、素材型製造業に採用の積極化を実施・検討している企業が多い(54.1%)。規模別では、大企業が採用に積極的であり、約半数(47.6%)の企業が既に採用の積極化を実行しており、若年労働者の確保については、大企業が先行している。業況別では、当然のことながら、業況が良好な企業ほど採用を積極化させている。

図表-2 若年労働者(35歳未満)の採用の積極化

(構成比: %)

		既に実行している	2006年度から実行予定	2006年度からの実行を検討中	2007年度以降に実行を検討中	当面、実行・検討予定はない
全産業		35.4	4.3	5.3	5.9	47.4
業種別	素材型製造業	34.9	4.1	5.0	10.1	43.2
	加工型製造業	36.8	6.0	5.3	5.5	45.6
	非製造業	35.2	3.6	5.4	4.9	49.3
規模別	大企業	47.6	3.1	4.2	4.2	37.2
	中堅企業	38.0	3.3	4.5	6.8	45.6
	中小企業	30.6	5.2	6.2	5.8	51.2
業況別	良い+やや良い	42.8	5.2	5.5	4.3	40.7
	ふつう	31.8	2.9	4.5	6.9	51.5
	悪い+やや悪い	28.8	4.9	6.4	7.2	52.2

(注)若干の無回答があるため合計は100とならない。

4. 若年正社員比率を高めた理由は「優秀な人材の確保」が圧倒的に多い

従業員に占める非正社員の比率は、小売業や飲食業を中心に上昇が続いてきたが、企業業績の回復や業務の高度化の中で、若年労働者を正社員として採用する動きが強まっているという指摘がある。そこで、2～3年前に比べ、若年労働者の正社員比率（1年間に採用する従業員全体に占める正社員の比率）に変化があるかどうかを尋ねたところ（図表 - 3）正社員比率の上昇15.1%に対し、正社員比率の低下17.6%とやや比率低下の企業が多いものの、その差はわずかなものにとどまった。業種別および規模別には大きな格差は見られない。業況別では、当然ながら業況が良好な企業の正社員比率が高い。

正社員比率を高めた理由については、「優秀な人材の確保」が74.7%と圧倒的に多く、「業務範囲の拡大」(27.8%)や「業務の高度化・複雑化」(20.0%)が続く。業種別では、素材型製造業で「業務の高度化・複雑化」(27.7%)や「非正社員の確保が難しくなった」(12.8%)が相対的に多く、加工型製造業では「業務範囲の拡大」(31.6%)を挙げる企業が多い。規模別では、中

堅・中小企業に「業務の高度化・複雑化」や「業務範囲の拡大」を挙げる企業が多い。

5. 41%の企業に、非正社員を正社員に登用する制度・慣行がある

パート・アルバイト等の非正社員の雇用が拡大しているが、その中で、優秀な非正社員を正社員に登用する動きも広がっている。そこで、正社員に登用する制度・慣行の有無を尋ねたところ（図表 - 4）41.3%の企業で既に制度・慣行があり（制度あり13.8%、慣行あり27.5%）、6.6%の企業が制度等の創設を検討中であることが判明した。正社員への登用制度・慣行は約半数の企業にまで普及している。

業種別では加工型製造業（制度あり+慣行あり：45.9%）規模別では中堅企業（同：44.4%）での普及率が高い。将来の労働力不足に対する対策別に見ると、「非正社員の雇用拡大」「女性正社員の雇用拡大」「外国人の雇用拡大」を考えている企業での普及率が高い。非正社員を多く抱える企業で正社員への登用が進んでいる。

過去2～3年間における正社員への登用者の変化については、「増加した」(12.2%)「やや

図表 - 3 若年労働者の正社員比率の変化と正社員比率を高めた理由

		採用における若年正社員比率			若年労働者における正社員比率を高めた理由						
		比率が 上昇	変化なし	比率が 低下	優秀な人 材の確保	業務の 高度化・ 複雑化	業務範囲 の拡大	海外業務 の増加	業績の 好転	非正社員 の確保が 難しく なった	その他
全産業		15.1	65.8	17.6	74.7	20.0	27.8	3.8	16.9	5.9	14.4
業種別	素材型製造業	13.9	67.8	16.0	74.5	27.7	23.4	6.4	19.1	12.8	10.6
	加工型製造業	15.8	64.9	18.3	74.7	20.0	31.6	8.4	18.9	4.2	8.4
	非製造業	15.2	66.0	17.5	74.4	17.1	27.4	0.6	14.0	4.9	18.9
規模別	大企業	16.0	61.5	18.8	78.3	6.5	23.9	8.7	19.6	6.5	15.2
	中堅企業	15.0	65.4	18.5	81.6	23.3	29.1	4.9	14.6	4.9	15.5
	中小企業	14.9	67.2	16.8	69.8	21.9	28.4	1.8	17.2	5.9	13.6
業況別	良い+やや良い	22.0	61.6	15.7	76.6	17.1	30.4	5.1	22.8	4.4	12.7
	ふつう	12.8	69.5	15.9	76.2	19.8	27.0	3.2	11.1	8.7	14.3
	悪い+やや悪い	7.7	64.8	26.4	57.1	35.7	21.4	0.0	14.3	0.0	17.9

(注) 若干の無回答および複数回答のため合計は100とならない。

図表 - 4 非正社員の正社員への登用制度・慣行の有無と登用数の変化

(構成比：%)

	非正社員の正社員への登用				過去2～3年間に於ける正社員への登用者の変化					
	制度がある	慣行がある	現在、制度等はないが創設を検討中	ない	増加した	やや増加した	変化なし	やや減少した	減少した	
全産業	13.8	27.5	6.6	50.5	12.2	34.2	48.1	1.6	1.0	
業種別	素材型製造業	10.9	26.6	5.6	54.4	13.4	34.6	44.1	1.6	2.4
	加工型製造業	16.6	29.3	7.0	46.3	11.6	33.0	48.9	1.8	0.0
	非製造業	13.3	27.2	6.7	51.2	12.3	33.3	50.2	1.4	1.1
規模別	大企業	19.4	20.8	6.9	49.7	9.5	31.0	51.7	2.6	1.7
	中堅企業	17.6	26.8	6.7	47.6	13.1	31.8	50.5	1.3	1.0
	中小企業	10.0	29.7	6.4	52.4	12.2	36.7	45.3	1.6	0.9
将来の労働力不足に対する対策	非正社員の雇用拡大	16.7	32.5	7.7	42.6	10.7	36.5	46.3	1.6	1.1
	女性正社員の雇用拡大	23.6	33.1	6.2	36.0	17.5	36.5	43.1	2.9	0.0
	外国人の雇用拡大	12.6	37.9	10.3	39.1	13.6	45.5	34.1	2.3	0.0
	中高齢者の雇用拡大	12.2	28.8	9.4	48.4	11.9	38.8	43.5	1.4	1.4
	定年の延長	12.8	27.7	5.6	53.3	12.0	31.3	52.5	0.9	0.9
特に対応する予定はない	9.6	17.8	3.7	67.4	12.2	25.7	56.8	0.0	1.4	

(注) 若干の無回答および複数回答のため合計は100とならない。

増加した」(34.2%)と合計で46.4%の企業が登用者を増やしている。「減少した」「やや減少した」という回答は非常に少ない(合計で2.6%)。業種別では素材型製造業(48.0%)、規模別では中小企業(48.9%)に登用を増やしている企業が多い。将来の労働力不足に対する対策別に見ると、「女性正社員の雇用拡大」「外国人の雇用拡大」を考えている企業で正社員への登用者を増やした企業が多い。

6. 今後とも、非正社員から正社員への登用は増加する見込み

現在、非正社員から正社員への登用制度・慣行を有していない企業も含めた全企業を対象に、今後の非正社員から正社員への登用について尋ねたところ(図表-5)、「変化なし」が73.1%と圧倒的に多く、「増やす」(3.7%)あるいは「やや増やす」(16.1%)という企業は全体の約2割にとどまった。また、「減らす」「やや減らす」という回答はごく僅か(1.9%)であっ

図表 - 5 今後の非正社員から正社員への登用

(構成比：%)

		増やす	やや増やす	変化なし	やや減らす	減らす
全産業		3.7	16.1	73.1	1.0	0.9
業種別	素材型製造業	1.5	17.5	73.7	0.9	1.2
	加工型製造業	3.0	19.1	73.0	1.2	0.5
	非製造業	4.7	14.4	73.0	0.9	1.0
規模別	大企業	3.8	15.6	74.0	1.0	0.3
	中堅企業	4.2	17.9	71.9	1.0	1.0
	中小企業	3.3	15.2	73.6	1.1	0.9
将来の労働力不足に対する対策	非正社員の雇用拡大	3.8	20.6	70.3	1.6	1.0
	女性正社員の雇用拡大	8.7	25.2	61.6	0.0	0.0
	外国人の雇用拡大	6.9	28.7	62.1	0.0	1.1
	中高齢者の雇用拡大	4.6	18.0	71.4	0.9	0.9
	定年の延長	3.1	16.2	74.7	1.2	0.4
特に対応する予定はない	2.2	6.3	83.0	0.4	1.5	

(注) 若干の無回答があるため合計は100とならない。

た。今後とも非正社員から正社員への登用は増加することが見込まれるものの、「変化なし」が圧倒的に多いことから、非正社員から正社員への登用が急速に拡大するまでには至らないようである。

業種別および規模別では大きな違いは見られない。将来の労働力不足に対する対策別に見ると、「非正社員の雇用拡大」「女性正社員の雇用拡大」「外国人の雇用拡大」を考えている企業で正社員への登用者を増やすという企業が多い。

7. 「育児に対する配慮」を中心に女性雇用拡大のための施策の拡充が進む

将来の労働力不足に対応する上で、女性の雇用を拡大することは重要な政策課題の一つである。女性の雇用拡大のために実施している施策について見ると(図表-6)「特に対策を講じていない」という企業は28.9%にとどまり、何らかの対策を講じている企業が多数を占めることが判明した。

なお、2年前に同様の調査を実施しているので、その結果と比較してみた。それによると、2年前の調査では、「特に対策を講じていない」

という企業は34.1%に上っており、2年間に女性雇用拡大のための対策を講じる企業が5.2ポイント増えたことになる。女性雇用を拡大するための施策の実施は着実に進展している。

実施している対策の内容としては、「育児に対する配慮」が48.1%と最も多く、2年前に比べ約20ポイント上昇している。2005年から全面施行された「次世代育成支援対策推進法」で、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備が企業に要求されたことや、「改正育児・介護休業法」で育児休業等の拡充が実施されたことが影響した結果と見られる。「育児に対する配慮」の次には、「女性が働きやすい施設・環境の整備」が28.0%で続いている。

業種別に見ると製造業、規模別では大企業に対策を講じている企業が多い。将来の労働力不足に対する対策別に見ると、当然ながら「女性正社員の雇用拡大」を考えている企業に対策を講じている企業が多い。

8. 高齢者の雇用安定のための施策の実施・検討を行っていない企業は14%にとどまる

改正高年齢者雇用安定法は、65歳未満の定年

図表-6 女性の雇用拡大のために実施している施策

		女性活用のための 部署の創設	勤務時間に対する 配慮	育児に対する 配慮	管理職等への 積極的な登用	女性が働きやすい施設・環境の 整備	その他	特に対策を 講じていない
全産業		1.6	17.8	48.1	14.2	28.0	3.1	28.9
業種別	素材型製造業	1.2	18.6	54.4	10.9	29.9	1.2	27.2
	加工型製造業	1.5	17.8	54.4	14.1	29.0	3.8	25.8
	非製造業	1.9	17.0	42.8	15.6	26.8	3.2	31.4
規模別	大企業	1.0	19.8	67.4	19.1	34.7	3.1	12.5
	中堅企業	1.7	17.9	55.6	16.0	31.4	3.6	22.4
	中小企業	1.6	17.2	38.8	11.9	24.2	2.8	37.1
将来の労働力不足に対する対策	非正社員の雇用拡大	1.9	18.8	48.6	16.3	30.2	3.5	27.6
	女性正社員の雇用拡大	4.1	21.1	55.0	31.4	38.4	4.1	9.1
	外国人の雇用拡大	2.3	18.4	49.4	16.1	32.2	5.7	26.4
	中高齢者の雇用拡大	0.9	18.6	53.4	14.9	32.7	3.1	24.8
	定年の延長	1.8	18.7	48.1	14.4	29.4	2.7	29.6
	特に対応する予定はない	1.5	11.5	37.4	6.3	17.8	1.9	47.0
(参考: 2004年2月調査) 全産業		2.4	18.8	28.6	12.4	29.2	4.2	34.1

(注) 複数回答のため合計は100とならない。(2つまでの複数回答)

図表 - 7 高齢者の雇用安定のための施策の実施・検討状況

(構成比：%)

		平成18年度からの 実施を決定済み	実施を検討中	検討していない	既に法律の定めを 満たしている
全産業		18.8	55.6	13.5	9.4
業種別	素材型製造業	23.4	54.7	10.7	7.7
	加工型製造業	19.3	55.9	12.0	11.3
	非製造業	17.6	56.6	15.0	8.7
規模別	大企業	21.5	43.8	13.9	15.3
	中堅企業	19.1	60.3	10.8	8.0
	中小企業	18.1	55.9	15.2	8.7
将来の労働 力不足に対 する対策	非正社員の雇用拡大	18.8	55.9	15.1	9.1
	女性正社員の雇用拡大	18.6	60.3	9.9	10.7
	外国人の雇用拡大	13.8	49.4	20.7	13.8
	中高齢者の雇用拡大	23.9	54.3	10.3	10.3
	定年の延長	19.9	65.8	6.3	7.1
	特に対応する予定はない	13.7	47.4	23.0	12.2

(注)若干の無回答があるため合計は100とならない。

を定めている企業に対し、2006年4月1日から、60歳を超える高齢者に対し、定年の延長、継続雇用制度の導入、定年の定めを廃止のいずれかの措置を講じることを求めている。この中の継続雇用制度とは、「現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」のことで、具体的には、定年に達した者をそのまま引き続き雇用する「勤務延長」と、定年に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する「再雇用」という制度がこれに該当する。

この法律の定めに対応した、高齢者の雇用安定のための施策の実施・検討については(図表 - 7)、「検討していない」という企業は13.5%にとどまり、大半の企業は何らかの施策を実施・検討している。その内訳を見ると、「実施を検討中」が55.6%と過半数を占め、「平成18年度からの実施を決定済み」(18.8%)、「既に法律の定めを満たしている」(9.4%)となっている。調査時点(2006年1月)では、正式に実施を決定している企業は約2割とそれほど多くない状況である。

業種別では製造業に前向きな対応の企業がやや多く、規模別では、大企業に「既に法律の定

めを満たしている」企業が相対的に多い。将来の労働力不足に対する対策別に見ると、「定年の延長」「女性正社員の雇用拡大」「中高齢者の雇用拡大」を考えている企業に実施・検討を行っている企業が多い。

9. 高齢者の雇用安定のための施策の内容は「再雇用」が中心

高齢者の雇用安定のための施策の実施・検討内容について見ると(図表 - 8)、「再雇用」が86.7%と圧倒的に多く、「定年年齢の引き上げ」(23.9%)、「勤務延長」(17.5%)が続く。定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する「再雇用」が対応の中心になるようである。

業種別に見ると、非製造業は製造業に比べ、「定年年齢の引き上げ」や「勤務延長」が相対的に多い。規模別に見ると、大企業は相対的に「定年年齢の引き上げ」や「勤務延長」を選択する企業が少ない。実施を決定しているか検討中かで区分して見ると、「平成18年度から実施を決定済み」の企業では、「定年年齢の引き上げ」を選択する企業は8.8%にすぎないが、「実施を検討中の企業」では、「定年年齢を引き上げ」を検討している企業が約3割に達している。

図表 - 8 高齢者の雇用安定のための施策の実施・検討内容

(構成比：%)

		定年年齢の 引き上げ	勤務延長	再雇用	定年制の廃止
全産業		23.9	17.5	86.7	0.4
業種別	素材型製造業	20.1	12.5	89.8	0.8
	加工型製造業	23.7	16.4	87.6	0.0
	非製造業	25.6	19.8	85.3	0.5
規模別	大企業	20.2	14.9	87.8	0.0
	中堅企業	26.6	18.2	87.3	0.2
	中小企業	22.8	17.8	85.9	0.7
実施時期	平成18年度からの実施を決定済み	8.8	12.1	91.0	0.0
	実施を検討中	29.0	19.4	85.2	0.6

(注)若干の無回答があるため合計は100とならない。

10. 対象高齢者のうち半数以上の人実際に就業するという企業は47.9%

改正高年齢者雇用安定法は60歳を超えた人の雇用継続を求めているが、必ずしも全員の雇用を要求しているわけではない。企業が「再雇用」や「勤務延長」を選択した場合、労使間で十分に協議して雇用延長の対象となる基準を定め、その基準に該当する者のみを雇用することでも差し支えないのである。

そこで、2006年4月以降、60歳超となる対象者のうち、実際に就業する人はどの程度になると見込んでいるかを尋ねたところ(図表-9)回答はかなり拡散する結果となった。具体的に

は、「10%未満」が29.8%と最も多く、「50~75%未満」が23.9%で続いているが、その他の回答も比較的多い。なお、半数以上の人実際に就業するという企業は47.9%と約半数を占めている。

業種別に見ると、素材型製造業では、半数以上の人実際に就業するという企業は53.4%と他の業種に比べやや多い。規模別に見ると、大企業では実際に就業する人が全体の75%以上となる企業は相対的に少ない。高齢者の雇用安定のための施策別に見ると、「定年年齢の引き上げ」や「定年制の廃止」を実施・検討している企業に「10%未満」という回答が多く見られる。

図表 - 9 60歳超となる対象者のうち実際に就業する人の割合

(構成比：%)

		10%未満	10~30% 未満	30~50% 未満	50~75% 未満	75~100% 未満	100%
全産業		29.8	11.6	10.6	23.9	19.8	4.2
業種別	素材型製造業	21.5	12.6	12.6	30.3	21.0	2.2
	加工型製造業	32.6	10.7	9.6	23.4	20.1	3.9
	非製造業	30.6	12.2	10.0	22.0	20.2	5.1
規模別	大企業	26.9	14.0	18.8	27.4	11.8	1.1
	中堅企業	30.5	10.7	9.9	27.2	19.5	2.3
	中小企業	30.4	11.7	8.9	20.9	22.1	6.0
高齢者の雇用安定のための施策	定年年齢の引き上げ	41.8	16.1	7.8	17.7	12.7	3.9
	勤務延長	39.1	13.1	11.5	17.9	15.3	3.0
	再雇用	29.1	11.4	11.2	25.2	19.5	3.5
	定年制の廃止	57.1	14.3	14.3	0.0	0.0	14.3

(注)無回答が約2割見られるため、無回答を除いた百分比を示している。

図表 - 10 対象者のうち実際に就業する人が過半数未満の理由

(構成比：%)

		就業希望者が少ないため	継続雇用を必要とする職務が少ないため	継続雇用ポストを十分用意できないため	その他
全産業		26.0	28.6	10.3	30.4
業種別	素材型製造業	28.8	29.8	10.6	25.0
	加工型製造業	32.9	29.2	10.5	23.7
	非製造業	20.5	28.3	9.9	36.5
規模別	大企業	29.7	28.8	10.8	26.1
	中堅企業	27.7	31.9	11.3	26.5
	中小企業	23.6	26.5	9.4	34.1
実際に就業する人の割合	10%未満	24.3	26.7	6.7	36.3
	10～30%未満	19.0	32.5	15.3	28.2
	30～50%未満	38.3	29.5	14.8	16.1

(注)若干の無回答があるため合計は100とならない。

一方、「再雇用」を実施・検討している企業では、実際に就業する人の割合を高く見込む企業が多い。

11. 実際に就業する人が少ない理由は区々

60歳を超えて実際に就業する人が過半数未満にとどまるというのは、かなり低い比率と判断し、その理由を尋ねた(図表 - 10)。

それによると、「継続雇用を必要とする職務が少ないため」が28.6%、「就業希望者が少ないため」が26.0%と続いている。「継続雇用ポストを十分用意できないため」は10.3%となっている。しかし、「その他」という回答が30.4%と最も多く見られ、2006年1月の時点では、理由を特定することが難しい一面が窺われる。

業種別および規模別に見ると、非製造業や中小企業に「その他」の回答が相対的に多く(それぞれ、36.5%、34.1%)、「就業希望者が少ないため」という理由は相対的に少ない(同：20.5%、23.6%)。実際に就業する人の割合別に見ると、「10%未満」では「その他」が36.3%と最も多いという結果となっている。

[ニッセイ景況アンケート・調査概要]

調査時点：2006年1月

解答企業数：2,114社

回答企業の属性：

企業規模別状況

	社数(社)	構成比(%)
大企業	288	13.6
中堅企業	687	32.5
中小企業	1,135	53.7
無回答・その他	4	0.2
合計	2,114	100.0

(注)企業規模の区分

大企業：従業員数1,000名超

中堅企業：同300名超～1,000名以下

中小企業：同300名以下

地域別状況

	社数(社)	構成比(%)
北海道	94	4.4
東北	137	6.5
関東	552	26.1
甲信越・北陸	49	2.3
東海	334	15.8
近畿	524	24.8
中国	159	7.5
四国	71	3.4
九州	115	5.4
無回答・その他	79	3.7
合計	2,114	100.0