米国および中西部の雇用状況

リーマンショック以来初めての景気回復に在米日系企業はどう対応すべきか？

キマタパーソネル＆コンサルタンツ
社長　木全健一

1.　　米国雇用状況概要

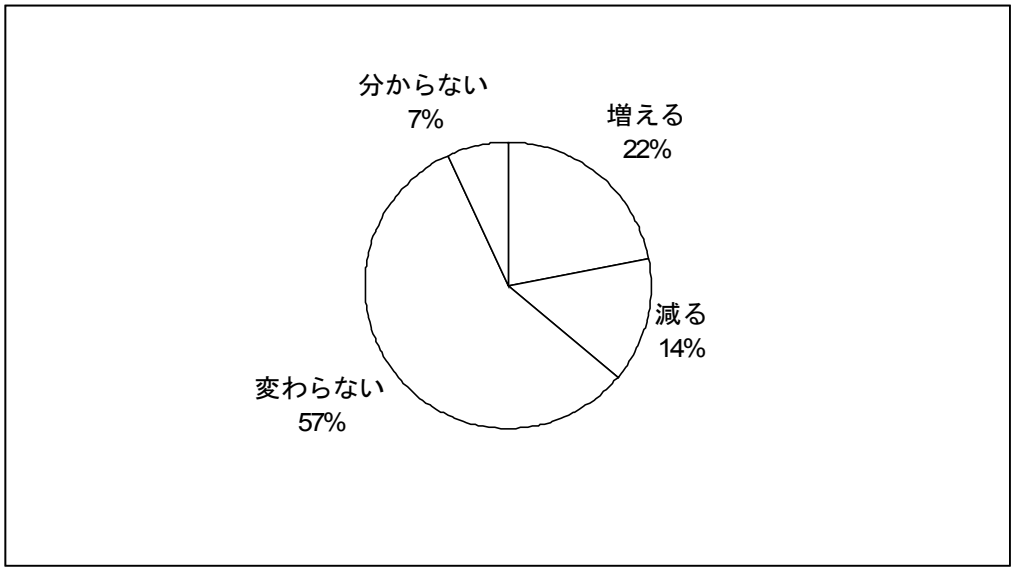
2010年明けから緩やかに景気が回復しており、在米日系企業も力強さに欠けるものの雇用を増やしているようである。イリノイ州の失業率は９．７％（3月）と、全米平均の１１．４％よりも高くなっており、昨年来の製造業での大幅な人員削減からの回復が遅れている。自動車産業の中心であるミシガン州は１４％という非常に高い数字になっている。
雇用が大量に増えたにも関わらず失業率が高止まりしたのは、就職を諦めていた求職者が大量に市場に戻って来た為と思われる。
　　株高も手伝い個人消費や住宅着工も回復しており、明るいニュースが増えてはいるものの、雇用なき景気回復の問題がここでも顕著になっている。
シカゴ地区では特に自動車パーツメーカーでセールスオフィスを閉鎖し、製造工場に合流するケースが増えており、弊社の調査では南部諸州での求人が増えている。大手自動車メーカーの品質問題で揺らいでいる日系パーツメーカーも更なる品質の工場を目指して優秀なエンジニアの採用を増やしている。

2．　日本国内の雇用市場。
中国や新興国の好調で、電機、自動車関連を中心に企業業績は急回復している。　また。失業率は５．６％（9年7月）と低い水準に留まっている。その反面、派遣労働者の削減などで若者の雇用が危機的な状況に面している。
特に、新卒の採用は厳しさを増しており、29年連続少子化の現状も含めて日本国内では学生と企業雇用のミスマッチが広がっている。

3．　米国内での日系企業雇用状況

一年後の現地スタッフの人数は半数以上の企業が変わらないと答えており、減ると答えた企業を大きく上回った。増えると回答した企業も2割強と、100年に一度の危機を、優秀な人材を確保のチャンスに変えた企業も多いようである。

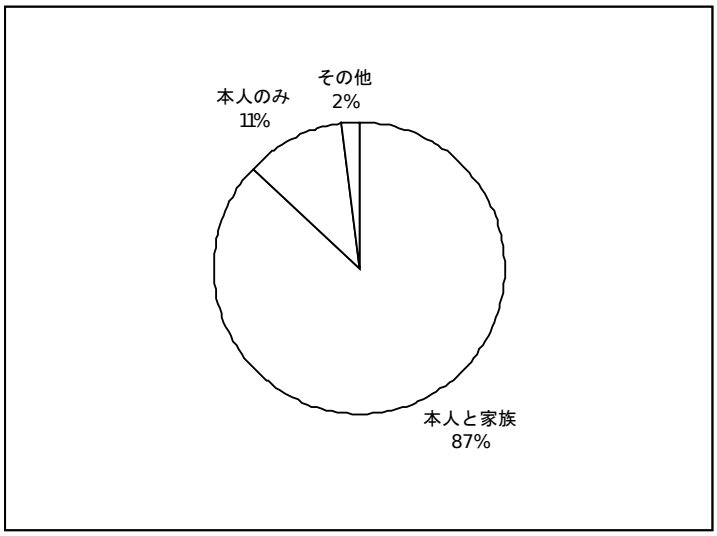
グラフ１： 一年後の現地スタッフ数



４． 医療保険

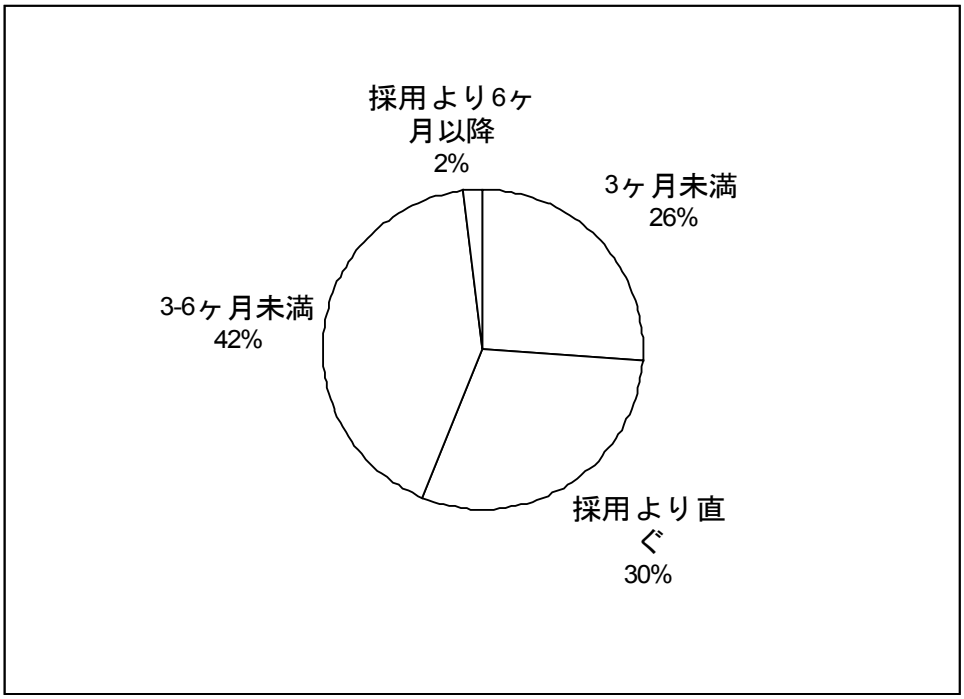
８７％の企業が、本人と家族の医療保険に加入しており、日系企業のベネフィットの良さは今まで通りである。昨年の８８％とほぼ同じ割合であり、リーマンショック以来在米日系企業のベネフィットの良さは変わっていないようである。

グラフ２：医療保険の加入対象者



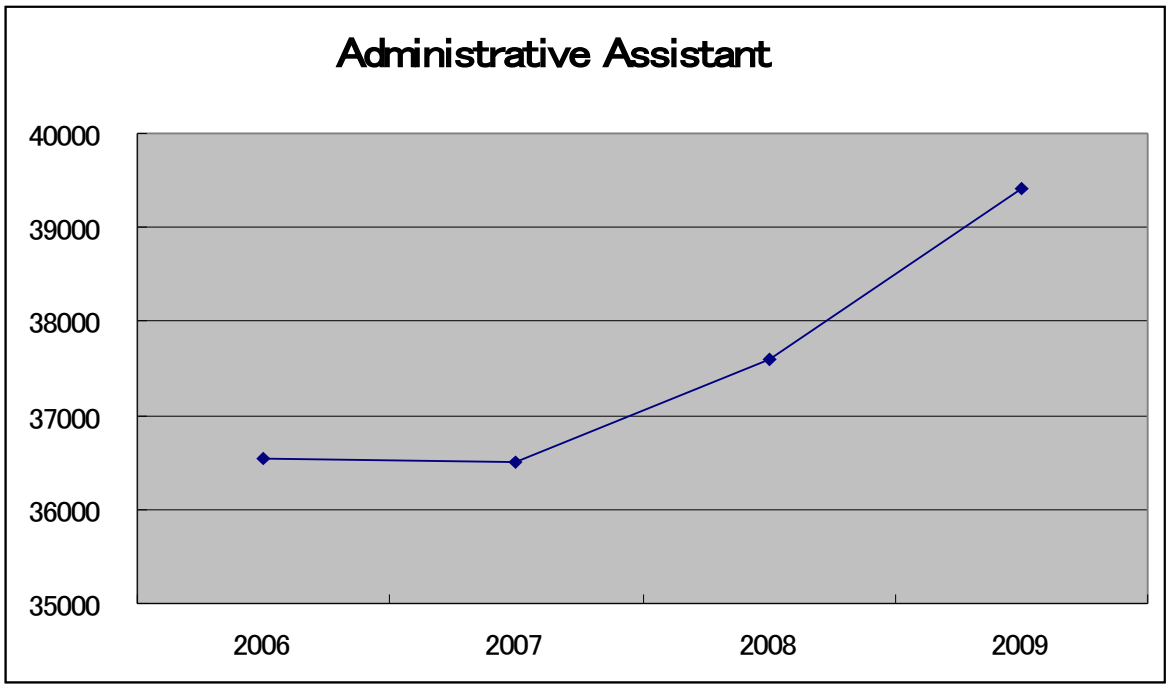
保険の加入の時期については、約四割が採用日より３～６ヶ月、約三割は採用日より３ヶ月未満、約三割の企業は採用直後と答えており、ここでも日系企業はベネフィットを良くすることで優秀な人材を確保していることが伺える。

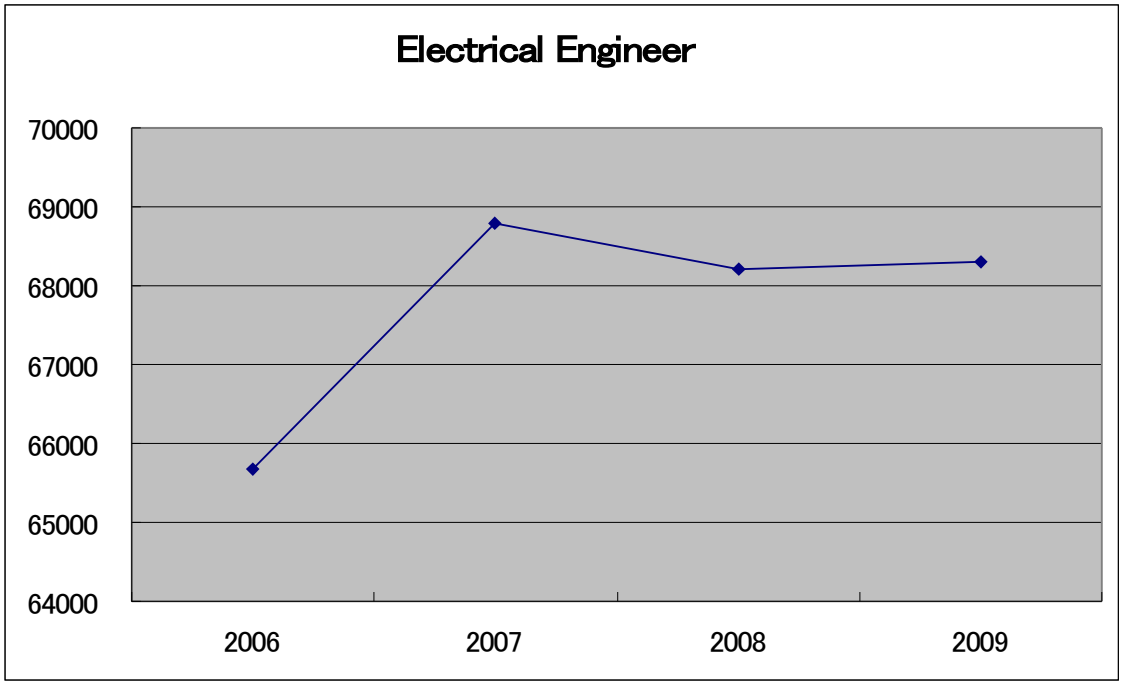
グラフ３：従業員の保険加入資格時期

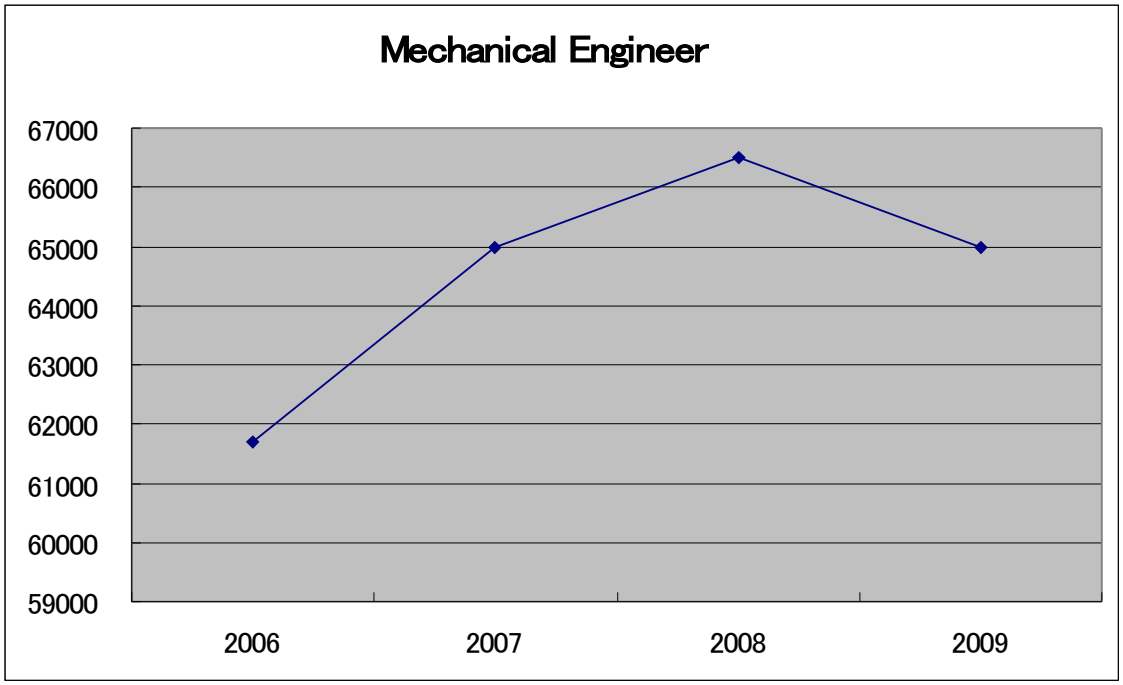


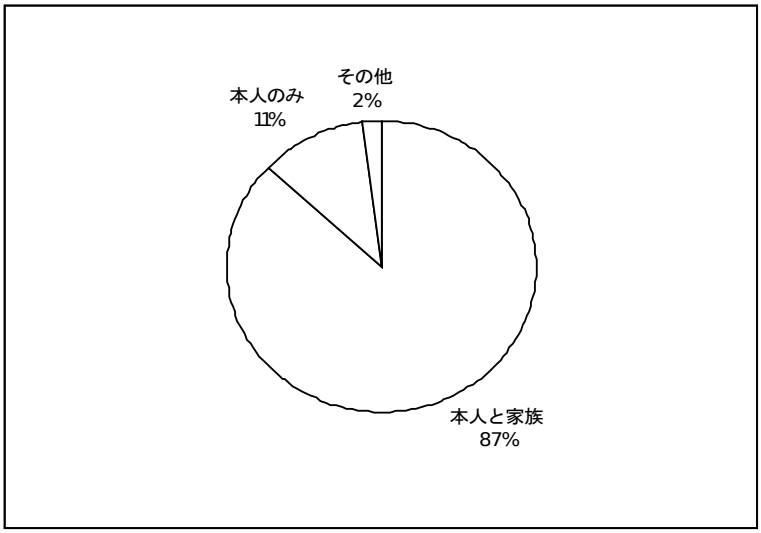
５．給与動向

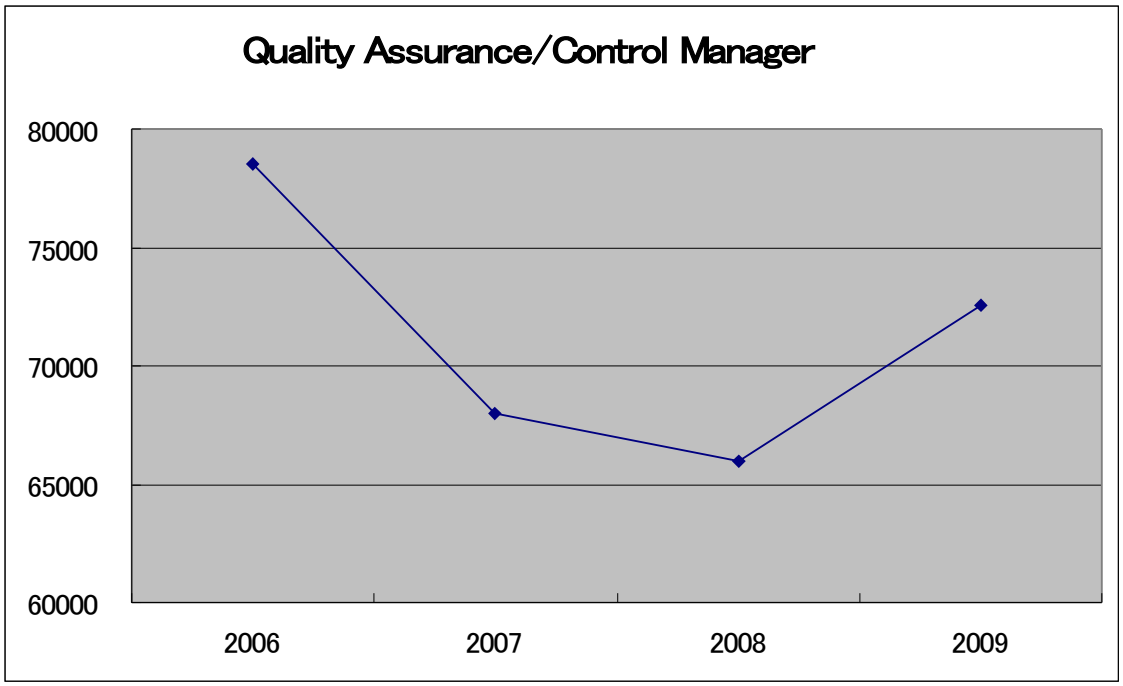
日経リサーチによる、在米日系企業による主なポジションの平均給与の代表的なものを以下に示す。

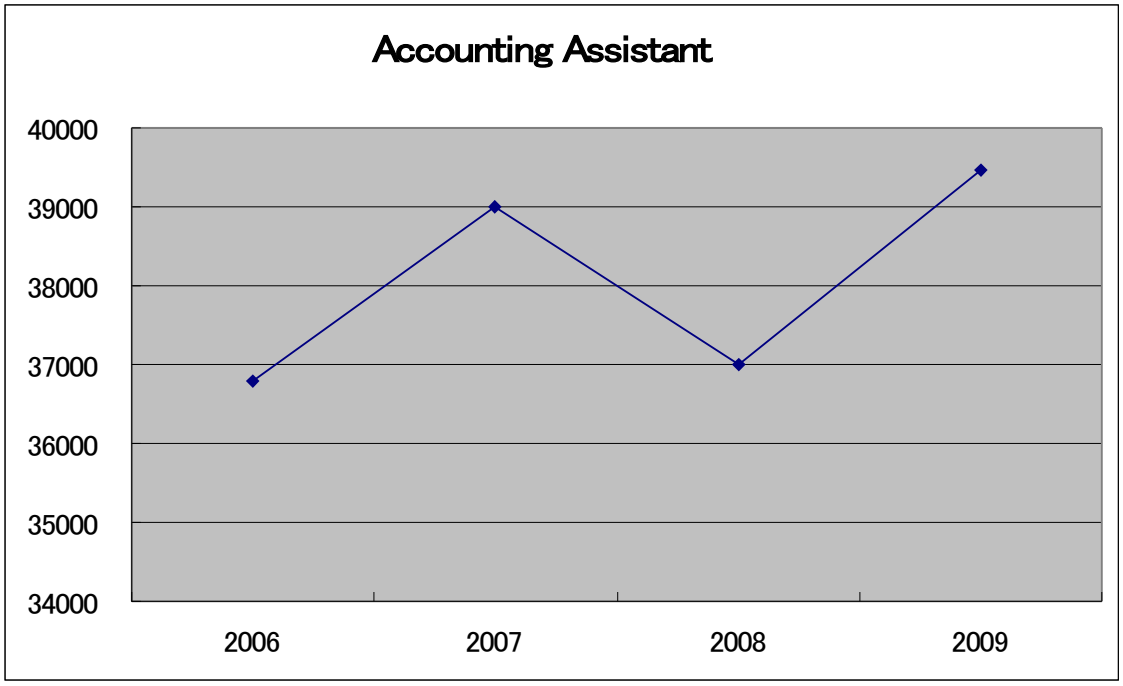



Electrical Engineer
70000
69000
68000
67000
66000
65000
64000
2006
2007
2008
2009


Mechanical Engineer
67000
66000
65000
64000
63000
62000
61000
60000
59000
2006
2007
2008
2009


その他
2%
本人のみ
11%
本人と家族
87%


Quality Assurance/Control Manager
80000
75000
70000
65000
60000
2006
2007
2008
2009



６．昇給率

昇給率の平均値は0.76%と昨年の3.3-8%より大きく減少した。

来年の平均予想昇給率は1.46%となった。

７．　本当に少子化が一番の問題なのか？

29年連続で少子化が進んでいるにも関わらず、学生の就職は厳しさを増している。

15歳未満の子供の数は1694万人である。

昨年12月の時点で、今春卒業予定の高校生の就職内定率は74.8%、大学生で７３．１%、どちらも4分の一が就職できないという現実がある。これは過去最も厳しかった2003年を下回っている。

企業は好業績を出しながらも、将来の不安が拭い切れずに採用を抑えており、少子化よりも労働市場のミスマッチのほうが問題ではないだろうか？　若者の雇用不安と、企業の将来に対する不安をどう取り除くかが日本経済生き残りの鍵となるであろう。

保険のエージェントも承っておりますので、お気楽にご相談下さい。