

FUKUOKA-KEIKYO REPORT

平成19年第1回 雇用問題アンケート 集計結果

平成19年6月

福岡県経営者協会

調査結果の概要

① 雇用の過不足状況（全体） ～ 強まる人材の不足感 ～

- ・「人材不足」が 38.3%と最多。次いで、「適正」（28.4%）及び「雇用過剰と人材不足の両面がある」（28.4%）が同率となり、「雇用過剰」は 2.0%であった。
- ・「人材不足」と回答した企業（38.3%）は、昨年の 32.5%から増加し、雇用の不足感は強まっている。
- ・業種別にみると、製造業において約半数の企業（48.5%）が人材不足と感じている。

② 雇用の過不足状況（職種別） ～ 製造業の技術職において人材不足感強まる ～

- ・現業職及び技術職において人材の不足感が強まっており（現業職 46.0%、技術職 48.9%）、業種別にみると、特に製造業の技術職において 66.7%と顕著な割合となっている。

③ 平成 19 年度の採用状況 ～ 売り手市場で、人材の確保が困難 ～

- ・新卒者を採用した企業の約半数（54.3%）が昨年と比べて採用人数を増加させているが、4 割を超える企業が採用予定数に対して 100%充足できていない（90%以下の充足率の割合:44.9%）。
- ・また、6 割を超える企業（65.3%）が売り手市場と感じており、人材の確保が厳しい状況となっている。

④ 平成 20 年度の新卒者採用状況の方向性 ～ 今後も採用意欲は高まる ～

- ・対 19 年比増減については、各学歴において「増える」が「減る」よりも多く、今後も企業の採用意欲が高まってゆくものと思われる。
（特に〔大卒〕 減る 6.5%：増える 26.9%、〔高卒〕 減る 6.7%：増える 21.1%）

⑤ 採用を増やす理由（採用拡大予定企業について） ～ 今後、技術者の養成が課題 ～

- ・「企業の将来を考え、新卒者を育成し技術者を養成」（58.0%）が最も多く、次いで「企業全体の年齢構成のゆがみを是正する、若返りを図る」（42.0%）、「団塊の世代の退職による労働力不足に備える」（36.0%）「業務拡大や新規分野の進出」（22.0%）、の順となっている。

⑥ 中途採用の実施状況 ～ 製造業において、中途採用（大卒）は積極的 ～

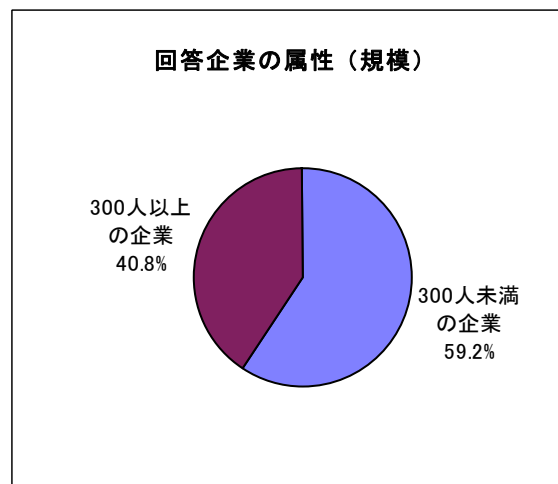
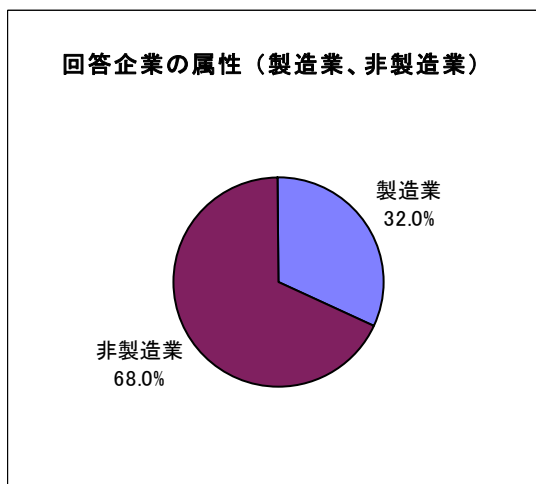
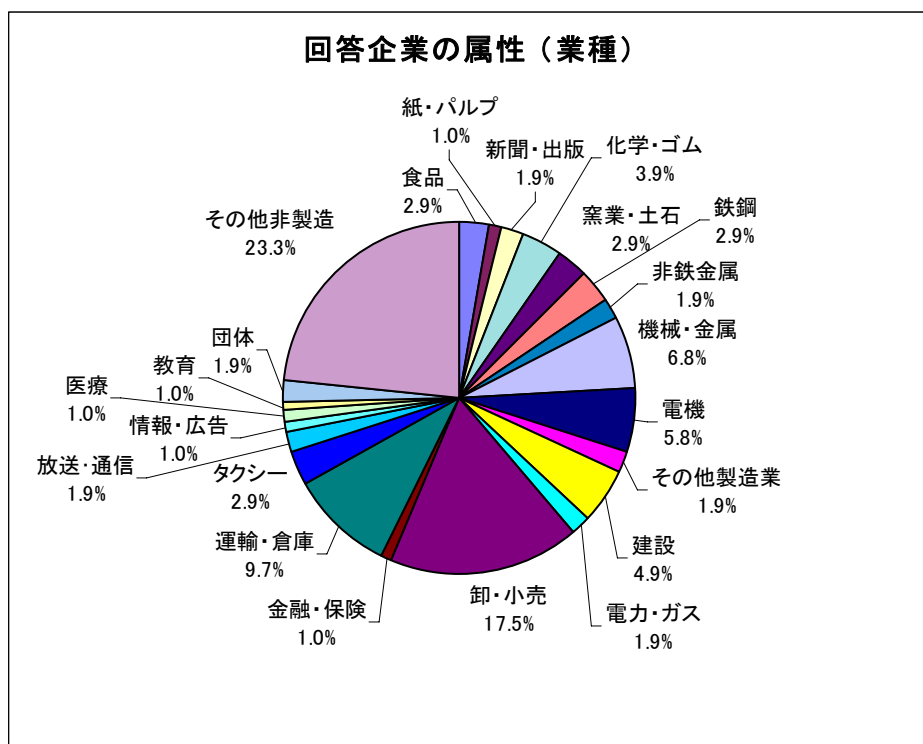
- ・各学歴において回答企業の 4～6 割（大卒 60.0%、短大・専門・高専卒 44.3%、高卒 43.5%）が中途採用を実施している。
- ・特に、製造業において 8 割の企業が大卒の中途採用を実施しており、即戦力のある中途採用に積極的である。

平成19年第1回 雇用問題アンケート 集計結果

福岡県経営者協会

目 的 : 今後の雇用対策及び企業経営の参考とするため
 対 象 : 福岡県経営者協会会員企業
 回答状況 : 調査対象企業約530社のうち、回答社数103社（回収率19.4%）。
 このうち、産業別では、製造業33社（32.0%）、非製造業70社（68.0%）。
 規模別では、300人以上の企業42社（40.8%）、300人未満の企業61社（59.2%）
 調査期間 : 2007年（平成19年）4月13日～5月31日

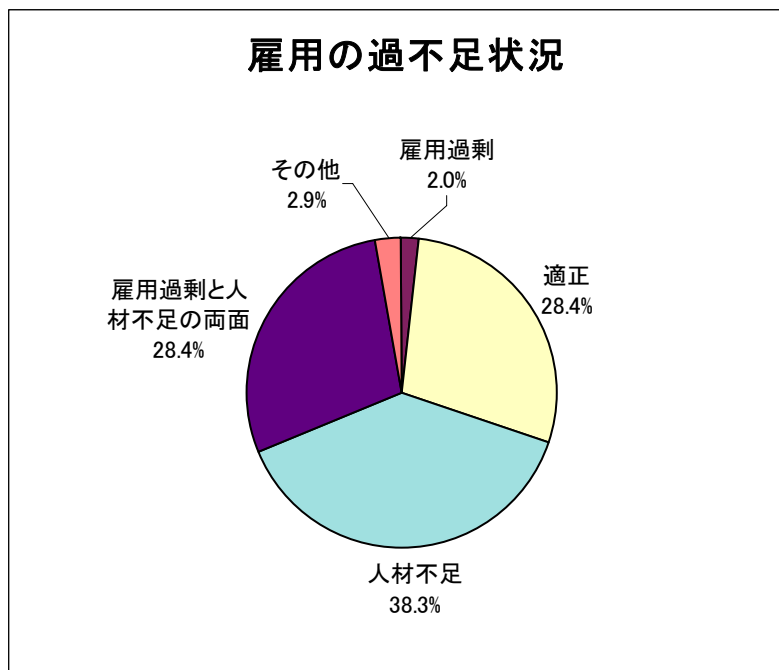
■ 回答企業の属性（業種および規模）



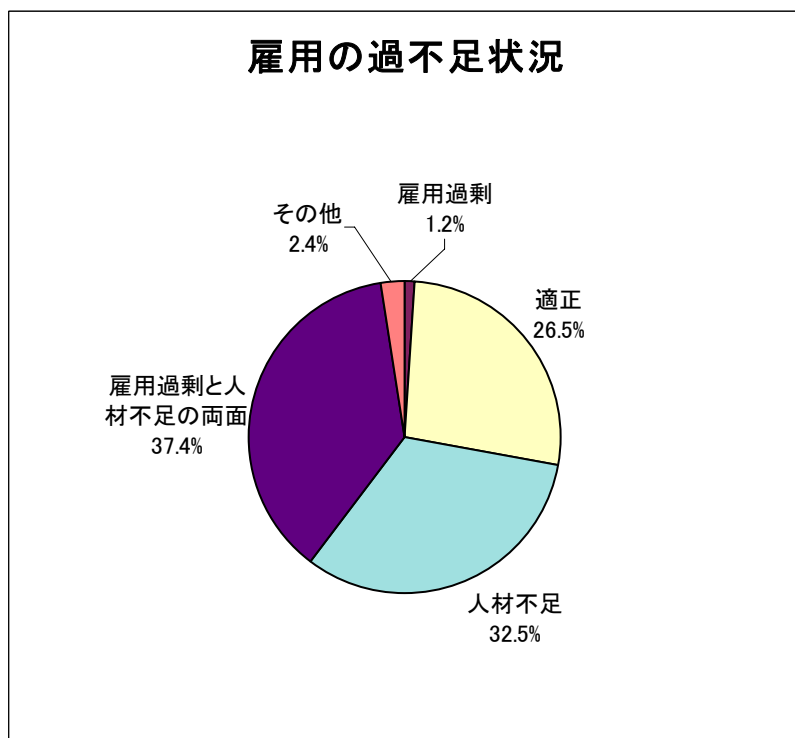
1. 雇用の過不足状況

(1) 雇用の過不足状況 (全体)

雇用の過不足状況については、「人材不足」が 38.3%と最も多い。次いで「適正」(28.4%) 及び「雇用過剰と人材不足の両面がある」(28.4%) の順となっており、「雇用過剰」は 2.0%であった。

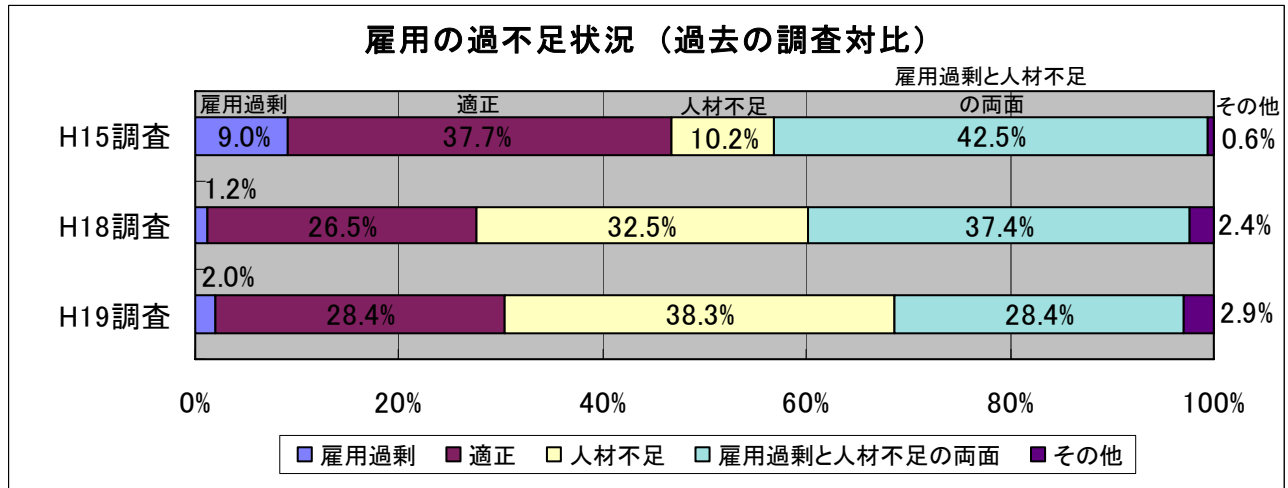


《 参 考 》 平成18年度福岡経協調査

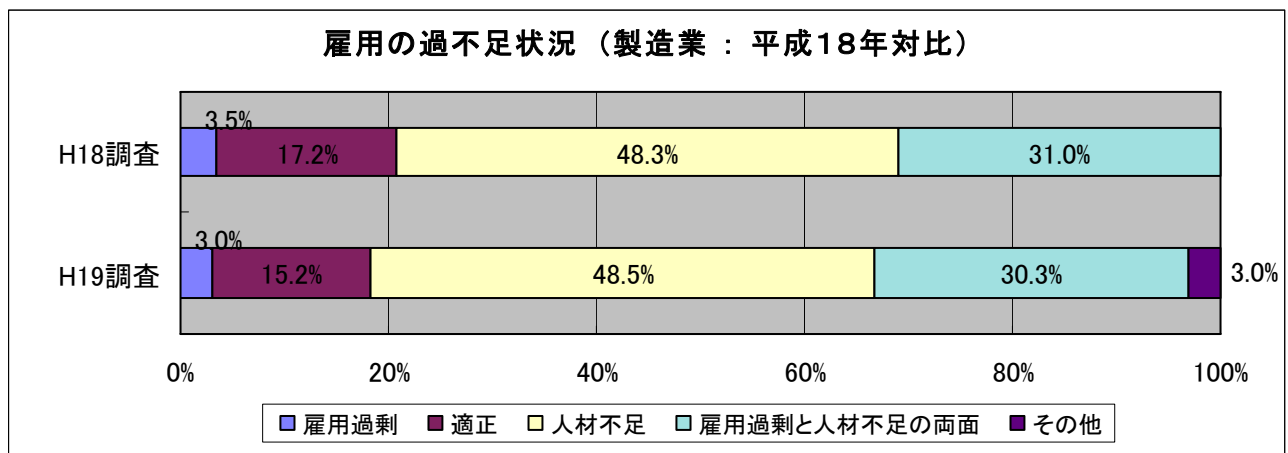


《 参 考 》 福岡経協過去の調査との対比

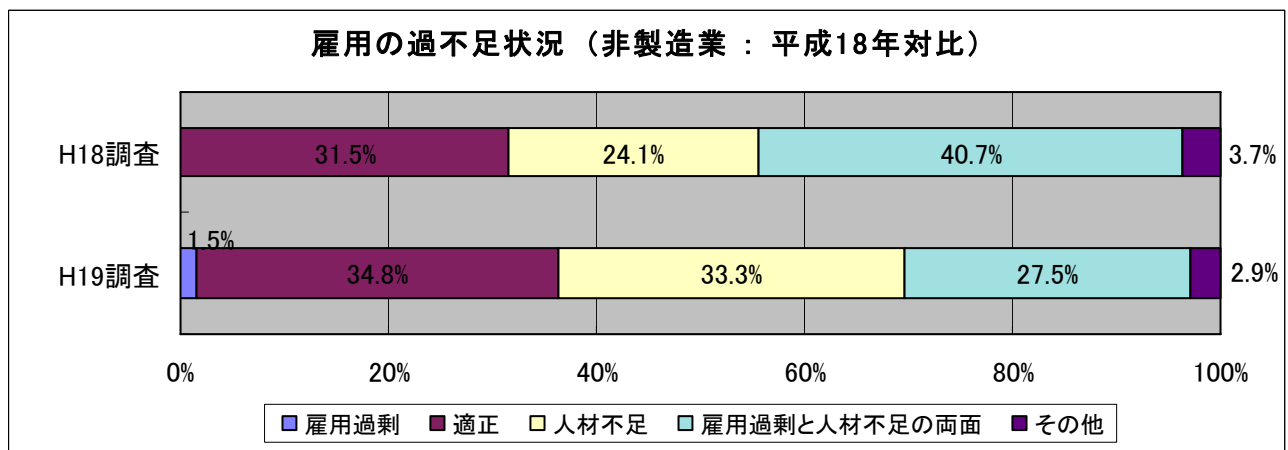
「人材不足」と回答した企業の割合（38.3%）は、平成18年（32.5%）から更に増加している。一方、「雇用過剰と人材不足の両面がある」と回答した企業は減少し（H18調査:37.4% → H19調査:28.4%）、雇用のミスマッチは改善傾向にある。製造・非製造業別にみると、「人材不足」と回答した企業の割合は、依然として製造業（48.5%）において顕著となっている。



【 製造業 】

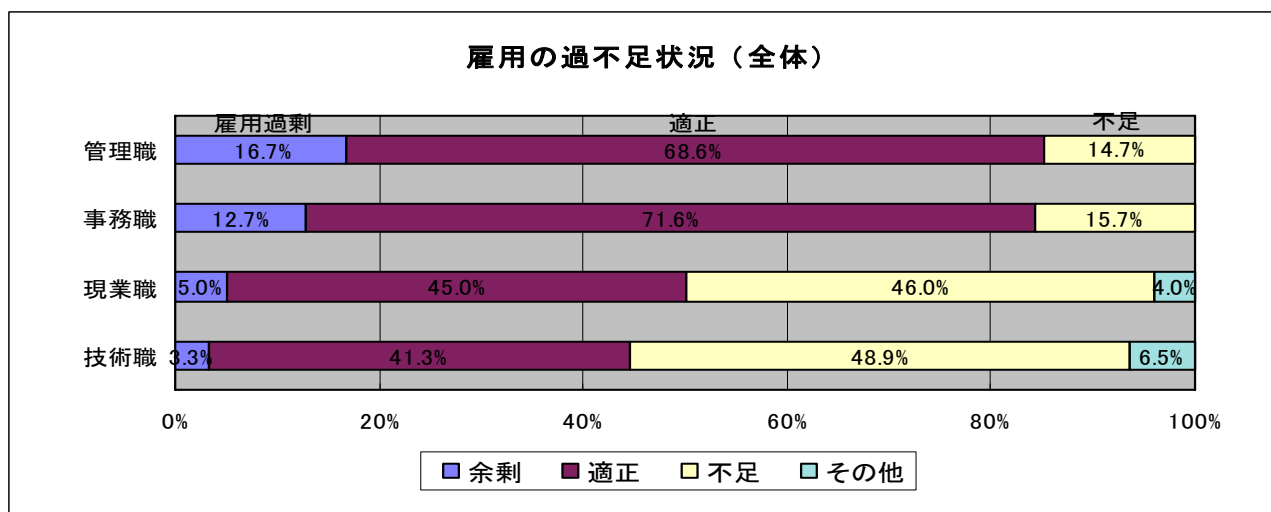


【 非製造業 】

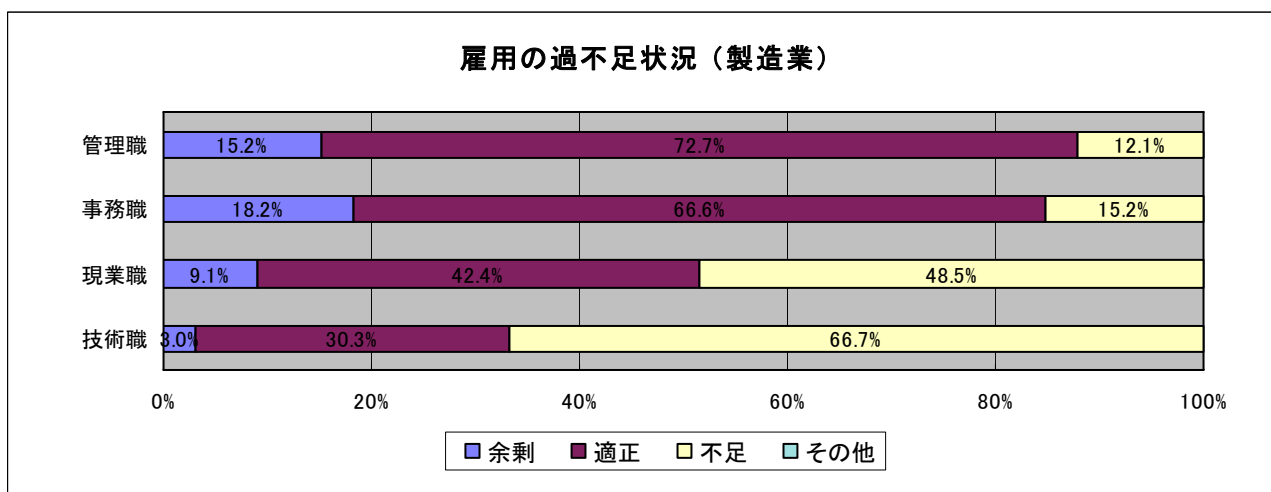


（２）雇用の過不足状況（職種別）

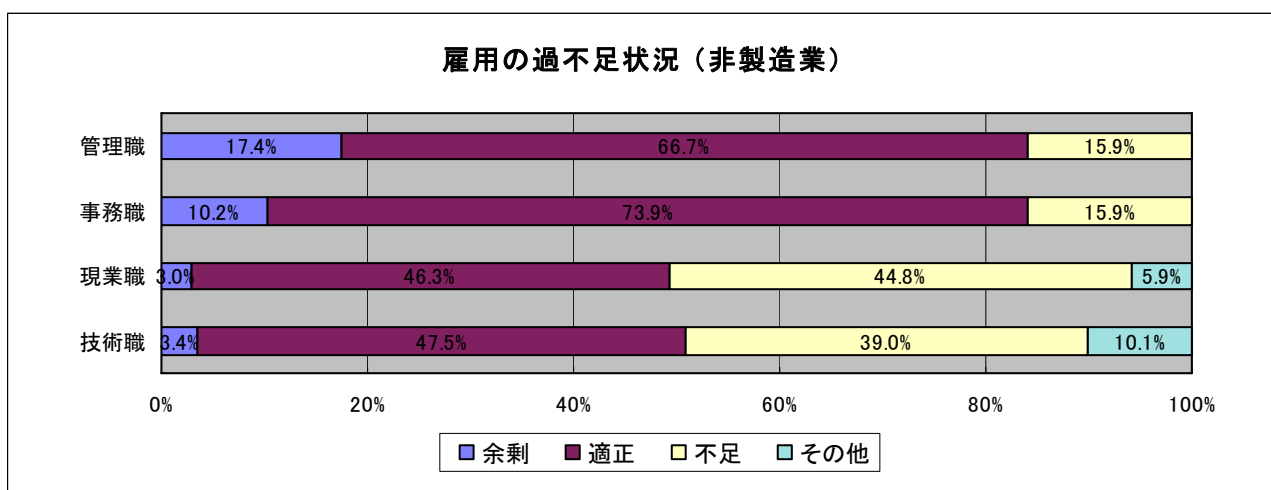
職種別にみた雇用の過不足感では、管理職・事務職においては「適正」と回答した企業が６～７割（管理職 68.6%、事務職 71.6%）と多い。「余剰」感は、管理職（16.7%）事務職（12.7%）で１～２割弱となっている。一方、不足感は現業職及び技術職において強く、特に、製造業における技術職の人材不足感は６割（66.7%）を超えている。



【 製造業 】



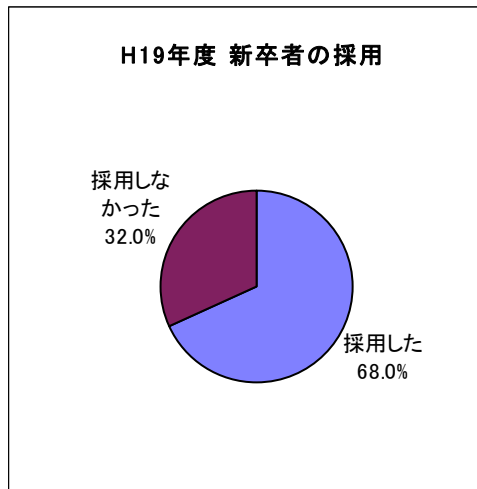
【 非製造業 】



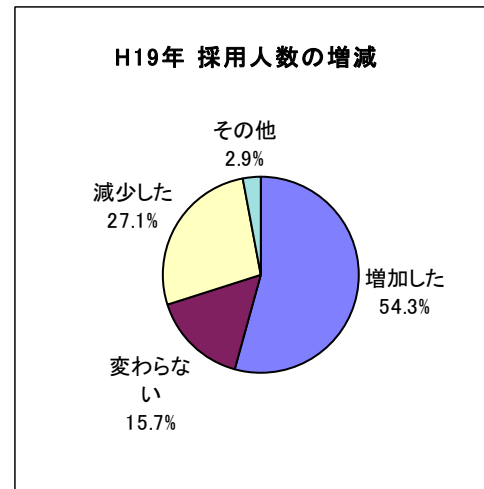
2. 平成19年度の採用状況

新卒者を採用した企業の約半数（54.3%）が昨年と比べて採用人数を増加させているが、4割の企業が採用予定数に対して100%充足できていない（90%以下の充足率の割合:44.9%）。また、6割を超える企業（65.3%）が売り手市場と感じており、人材の確保が厳しい状況となっている。

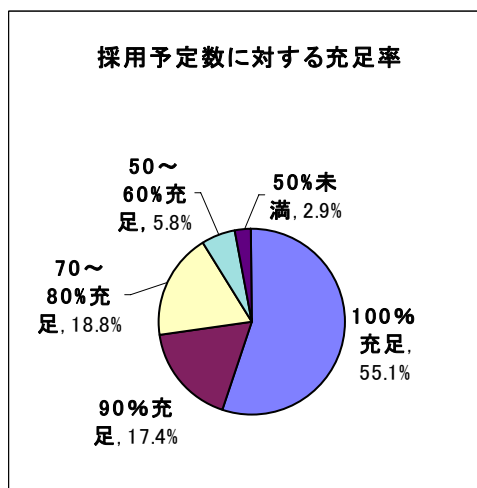
（1）新卒者採用の有無



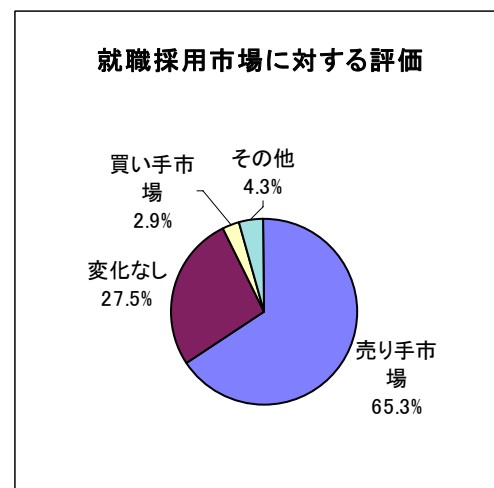
（2）前年と比べた採用人数



（3）採用予定数に対する充足率

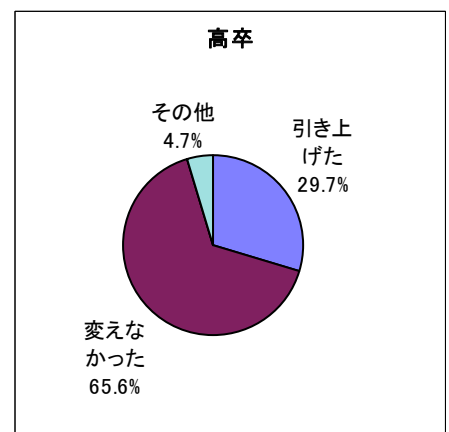
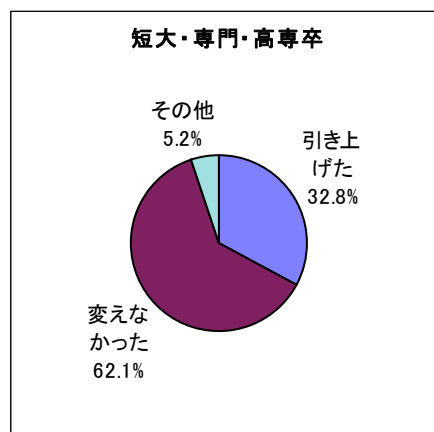
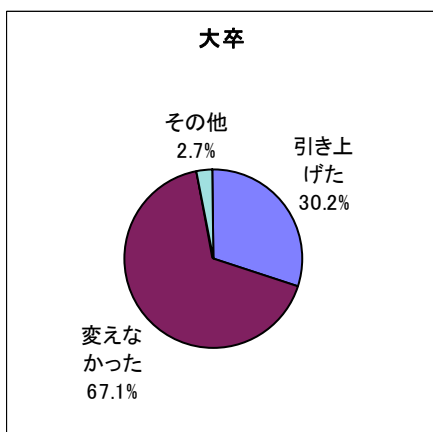


（4）就職採用市場に対する評価



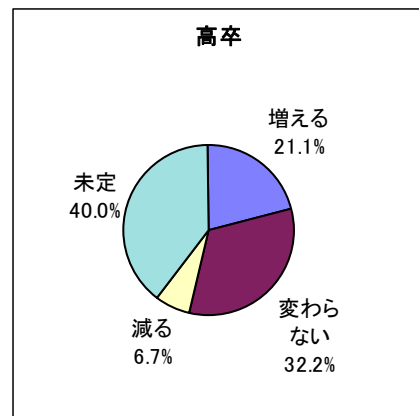
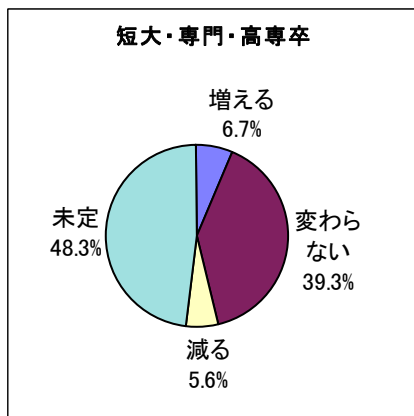
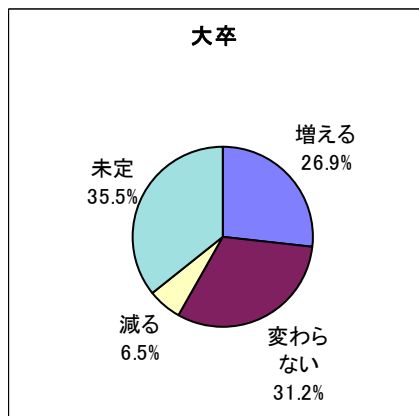
3. 平成19年度新卒採用者の初任給

平成19年新卒採用者の初任給について、各学歴において約3割の企業が引き上げたと回答した。（大卒 30.2%、短大・専門・高専卒 32.8%、高卒 29.7%）。



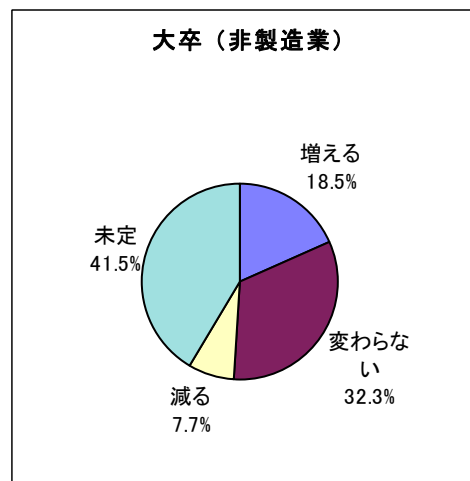
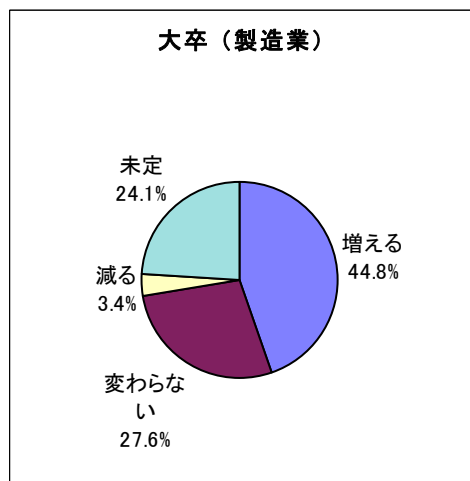
4. 平成20年度の新卒者採用数の方向性

平成20年新卒者採用数の対19年比増減について、現時点では、各学歴において「未定」とする企業の割合が多い（大卒 35.5%、短大・専門・高専卒 48.3%、高卒 40.0%）が、同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業は大卒、高卒において半数以上を占めている（大卒 58.1%、高卒 53.3%）。また、大卒、高卒において「増える」が「減る」よりも圧倒的に多く（[大卒] 減る 6.5%：増える 26.9%、[高卒] 減る 6.7%：増える 21.1%）、特に製造業における大卒（減る 3.4%：増える 44.8%）において顕著であり、今後も採用意欲が高まってゆくものと思われる。



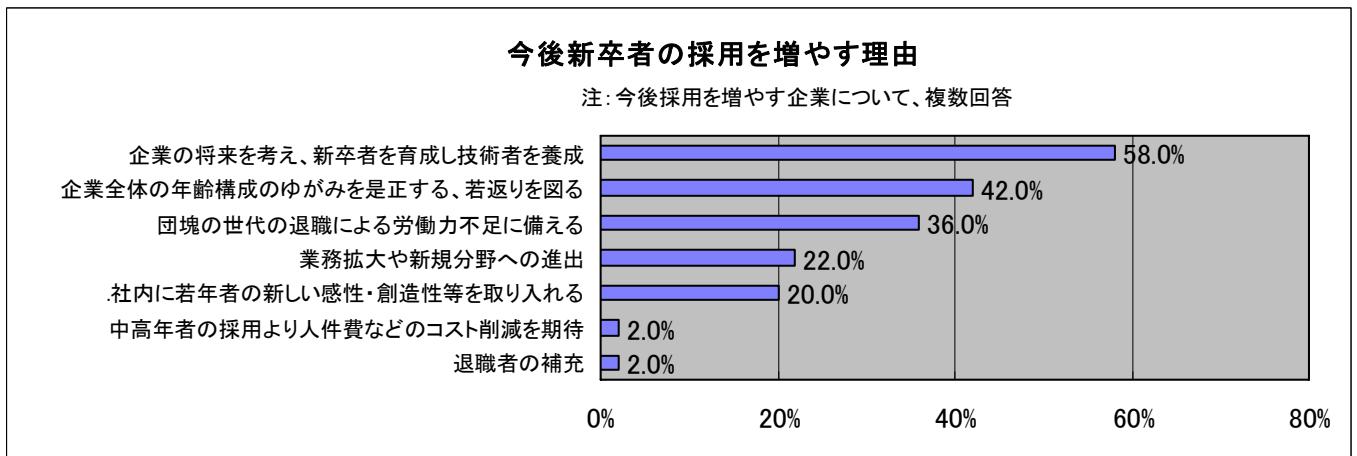
【 製造業 】

【 非製造業 】



5. 採用を増やす理由（採用拡大予定企業について）

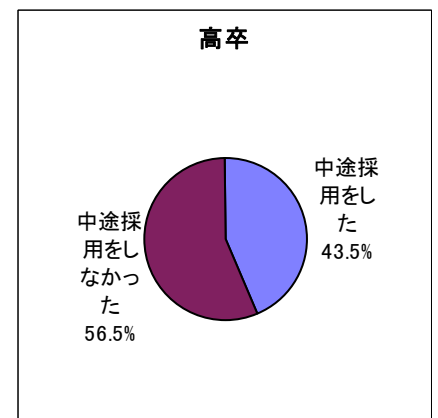
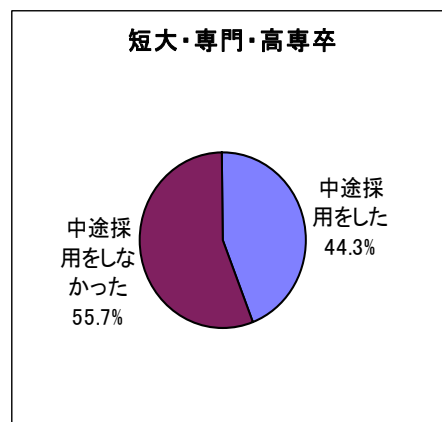
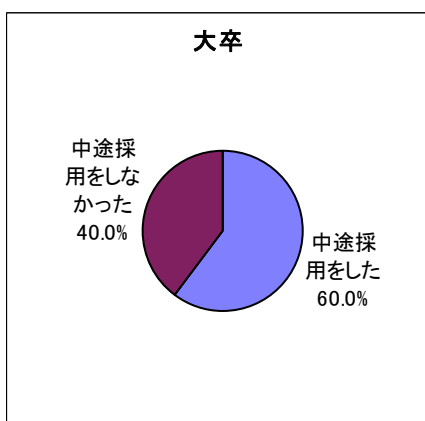
今後、新卒者の採用を増やす理由については、「企業の将来を考え、新卒者を育成し技術者を養成する」（58.0%）が最も多く、次いで「企業全体の年齢構成のゆがみを是正する、若返りを図る」（42.0%）、「団塊の世代の退職による労働力不足に備える」（36.0%）、「業務拡大や新規分野への進出」（22.0%）となっている。



6. 中途採用の実施状況

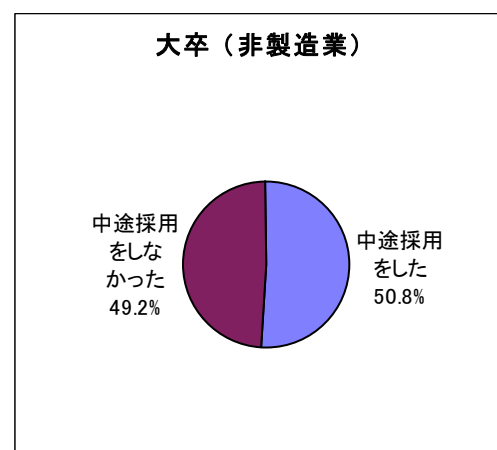
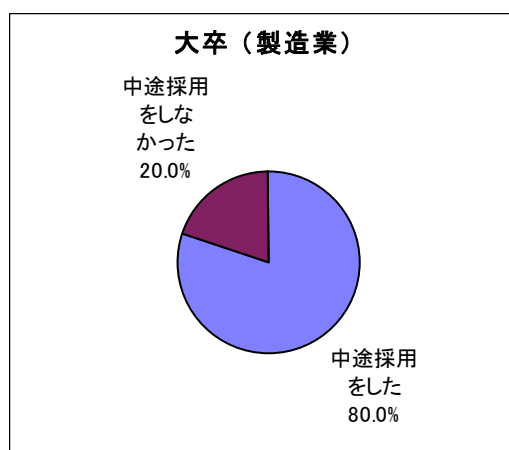
（１）Ｈ１８年度の実施状況

中途採用については、各学歴において回答企業の４～６割（大卒 60.0%、短大・専門・高専卒 44.3%、高卒 43.5%）が実施している。特に、製造業・非製造業別では、製造業において８割の企業が大卒の中途採用を実施しており、即戦力のある中途採用に積極的であることがうかがえる。



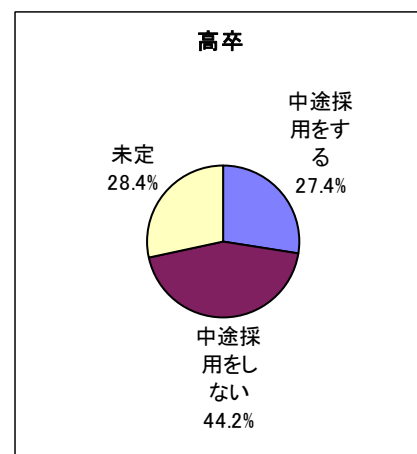
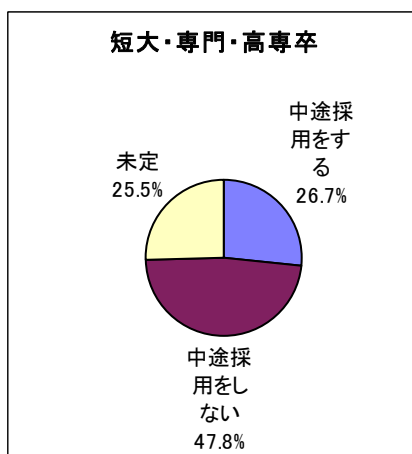
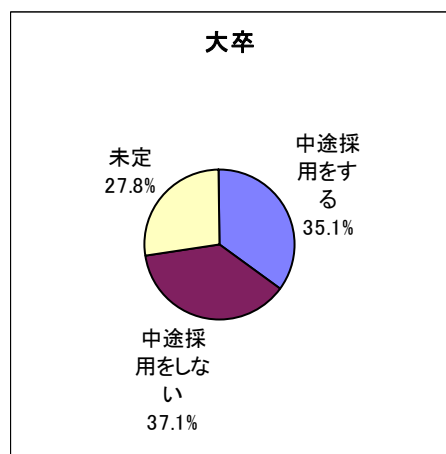
【 製造業 】

【 非製造業 】



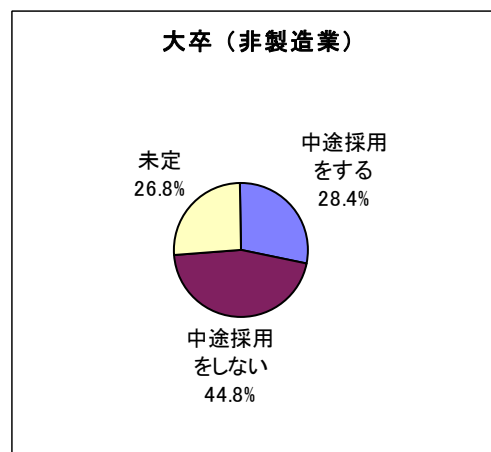
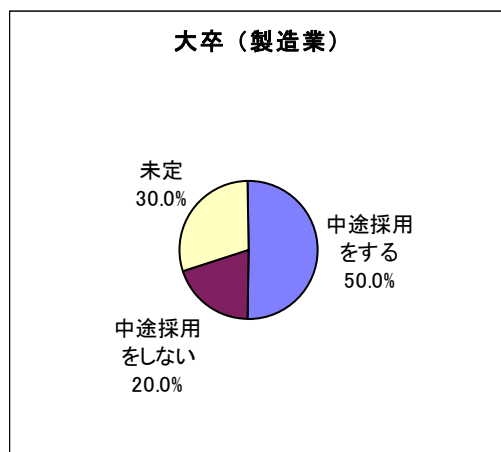
(2) H19年度の方向性

また、今年度においても各学歴において回答企業の3割前後(大卒 35.1%、短大・専門・高専卒 26.7%、高卒 27.4%)が中途採用を予定している。製造業・非製造業別では、製造業において半数の企業が大卒の中途採用をするとしている。



【 製造業 】

【 非製造業 】



以上