

# *FUKUOKA-KEIKYO REPORT*

平成21年第1回 雇用問題等アンケート 集計結果

平成21年7月

福岡県経営者協会

## 調査結果の概要

### ■ 雇用問題について ■

#### ① 雇用の過不足状況（全体） ～ 製造業において、前回急増した雇用過剰感は弱まる！ ～

- ・前回緊急調査（H21.01）に続いて「適正」と回答した企業が 39.5%と最も多かった。「雇用過剰」感は前回よりも 2.3 ポイント減少したが、前回緊急調査同様、全体の 1 割を超えている（12.4%）。一方、「人材不足」感は 9.0%から 14.0%へと 5 ポイント増加した。
- ・製造・非製造業別にみると、製造業において「雇用過剰」感が半減した。  
（製造業「雇用過剰」、H21.01 緊急調査：25.9% → H21.04 調査：12.8%）

#### ② 雇用の過不足状況（職種別） ～ 製造業の技術職において、再び人材不足感が強まる！ ～

- ・職種別にみると、製造業の現業職では、「適正」と回答した企業が半数を超えた（51.4%）。前回緊急調査において急増した「雇用過剰」感は、今回弱まったものの 3 割を超えている（37.8%）。  
（製造業：現業職 H20.04 調査：14.0% → H21.01 調査：45.3% → H21.04 調査：37.8%）
- ・一方、製造業の技術職では、「適正」と回答した企業が、急増した前回緊急調査から一転して減少に転じ、再び「人材不足」感が強まっている。  
（製造業「人材不足」：技術職 H20.04 調査：58.1% → H21.01 調査：29.4% → H21.04 調査：50.0%）

#### ③ 平成 21 年度の採用状況 ～ 売り手市場から一転し、買い手市場が急増！ ～

- ・新卒者の採用人数が減少した企業は、昨年調査と比較して 11 ポイント増加した（H20.04 調査 22.7% → H21.04 調査 33.7%）。
- ・採用予定数に対する充足率は、「100%充足できた」と回答した企業が昨年調査よりも 15.4 ポイント増加し（H20.04 調査：52.6% → H21.04 調査：68.0%）、企業における就職採用市場に対する評価では、「買い手市場」（25.0%）と感じた企業が「売り手市場」（22.0%）を上回って急増している。

#### ④ 平成 22 年度の新卒者採用数の方向性 ～ 採用は抑制傾向！ ～

- ・対 21 年比増減については、各学歴において 4 割の企業が「未定」としているが、「減る」とする企業の割合が年々増加している。一方、「増える」とする企業の割合は、各学歴とも全体の 1 割も満たない。
- ・大卒について製造・非製造業別にみたところ、「増える」とする企業の割合が、昨年調査から急激に減少している（H20.04 調査：42.4% → H21.04 調査：11.1%）。一方、「未定」とする企業の割合が急増しており（H20.04 調査：3.0% → H21.04 調査：27.8%）、景気に対する先行き不透明感が強まっている。

### ■ 裁判員制度への対応について ■

#### ① 裁判員のための休務時の取り扱い決定状況 ～ 「すでに決めている」72.4%！ ～

- ・社員が裁判員に選任され、休務することとなった場合の取り扱い決定状況については、「すでに決めている」（ほぼ決定している場合も含む）と回答した企業は、前回調査（H20.10 調査）の 29.0%から 72.4%へと大幅に増加した。また、「現在検討している」（11.8%）、「今後検討する」（14.2%）と回答した企業をあわせると、ほとんどの企業が裁判員制度に対して対応をとっている。

#### ② 裁判員のための休務時の取り扱い内容 ～ 従来から公務に就く場合のルールを適用 ～

- ・休務時の取り扱い内容については、「従来から公職に就く場合の休務ルールを就業規則で定めており、そのルールを適用する」と答えた企業が 52.2%と最も多かった。

#### ③ 休務時に休暇を付与する場合の賃金の取り扱い ～ 「有給扱い」が大半 ～

- ・大半の企業が「有給扱いとする」（88.6%）と回答した。また、「無給扱いとする」と回答した企業は 10.2%であった。

#### ④ 非正規社員の取り扱い ～ 「正社員と同様に適用」するが半数を超える ～

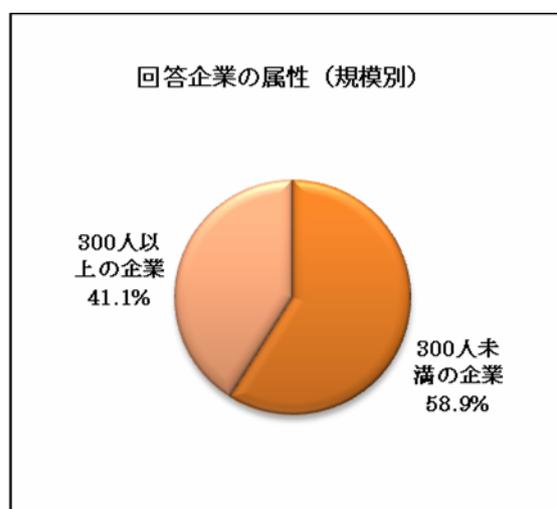
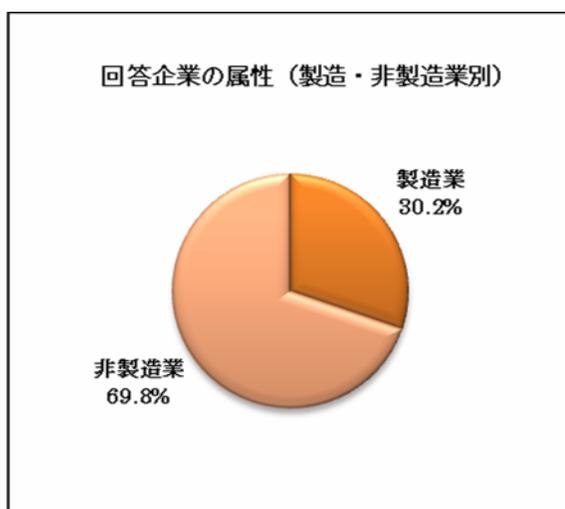
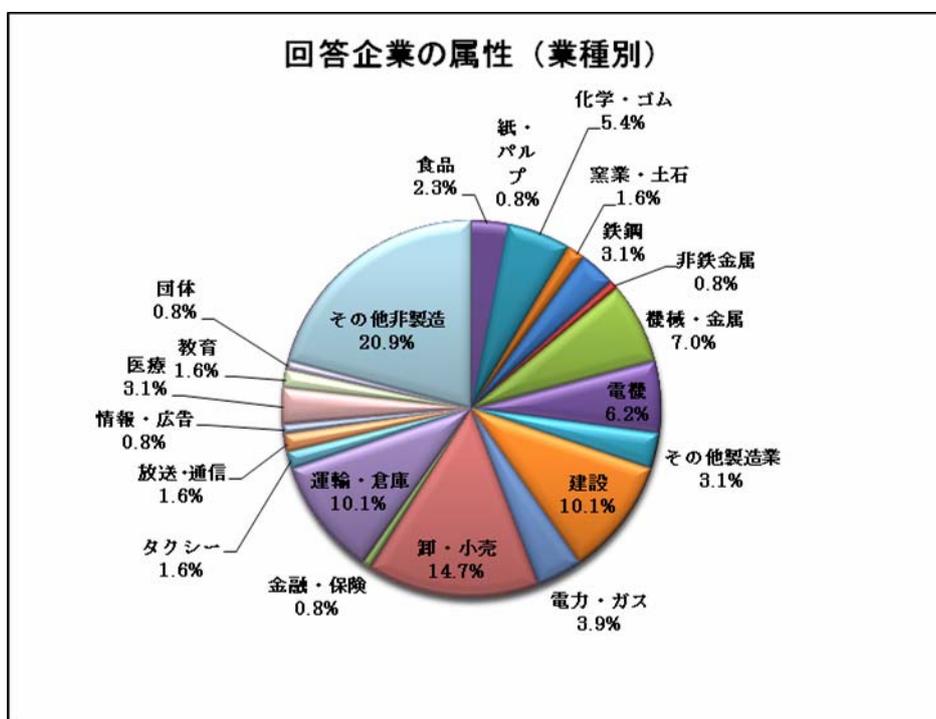
- ・パートタイマーや契約社員など有期雇用契約の非正規社員に対する休暇付与等適用の有無については、「パート・契約社員も正社員と同様に適用」する企業が全体の半数を超えている（58.9%）。

# 平成21年度第1回 雇用問題等アンケート 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450社のうち、回答社数129社（回収率28.7%）。  
 このうち、産業別では、製造業39社（30.2%）、非製造業90社（69.8%）。  
 規模別では、300人未満の企業76社（58.9%）、300人以上の企業53社（41.1%）  
 調査期間： 2009年（平成21年）4月8日～6月10日

## ■ 回答企業の属性（業種および規模）

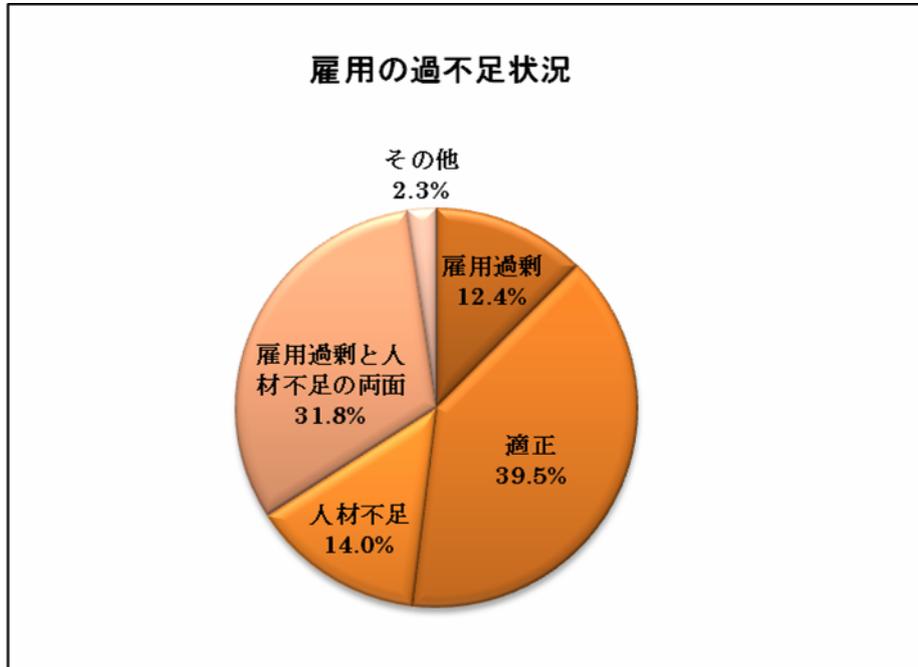


## ■ 雇用問題 ■

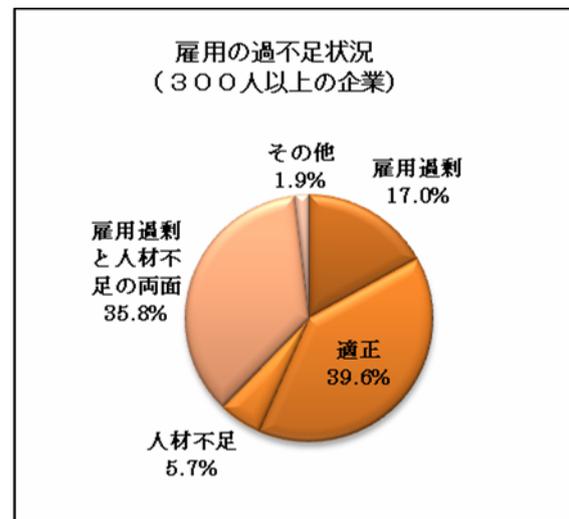
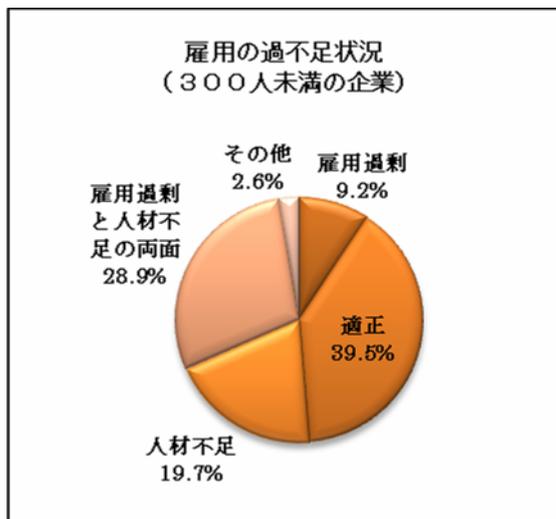
### 1. 雇用の過不足状況

#### (1) 雇用の過不足状況 (全体)

雇用の過不足状況については、「適正」が 39.5%と最も多い。次いで「雇用過剰と人材不足の両面がある」(31.8%)、「人材不足」(14.0%) の順となっており、「雇用過剰」は 12.4%であった。

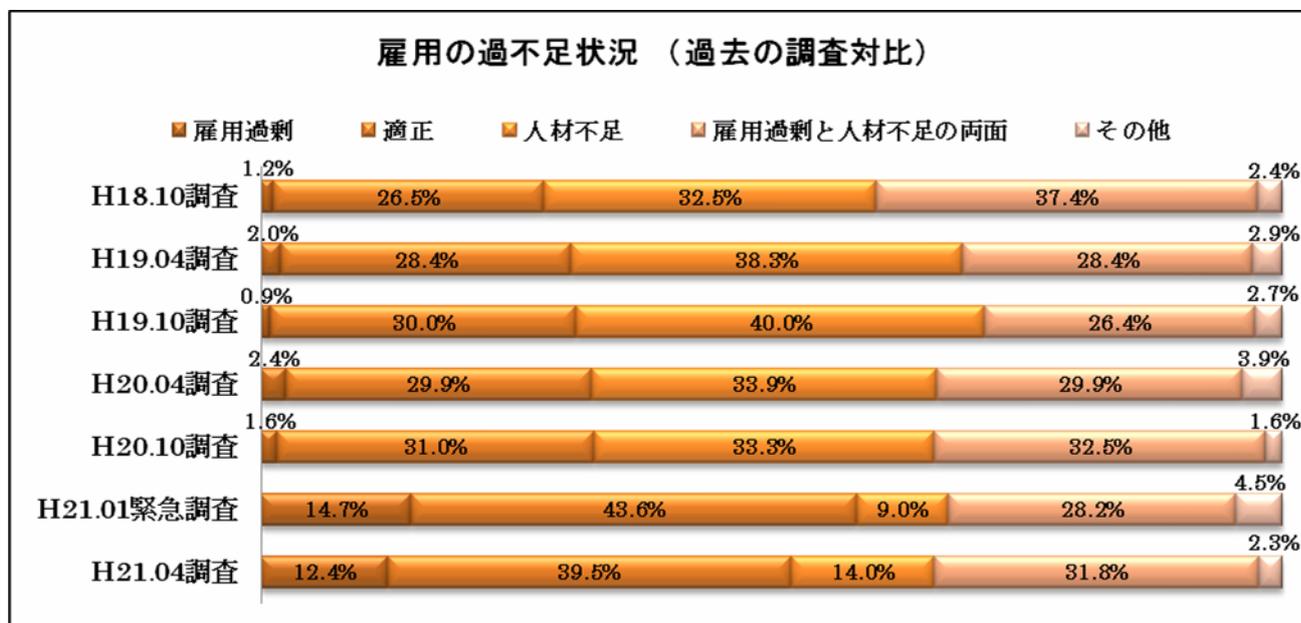


#### 《 参 考 》 雇用の過不足状況 (規模別)

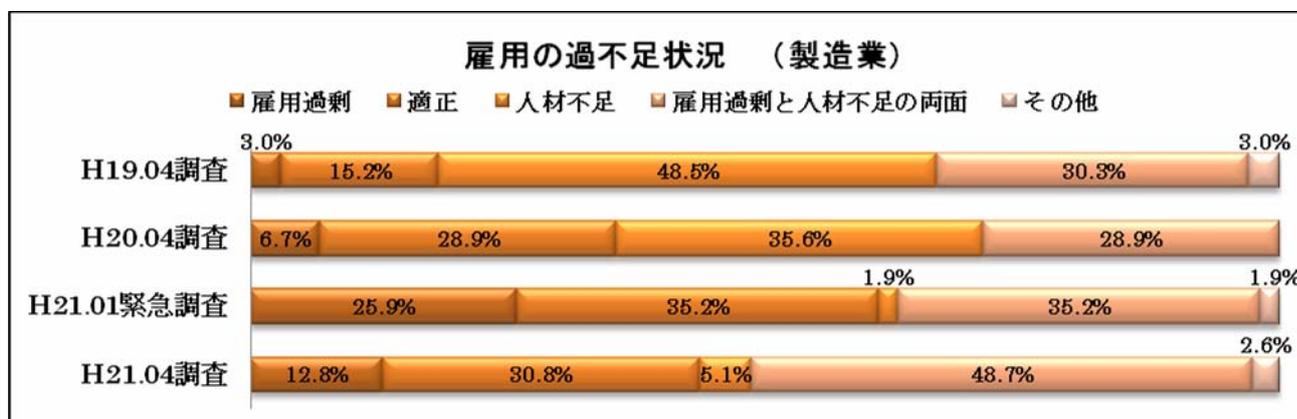


《 参 考 》 福岡経協最近の調査との対比

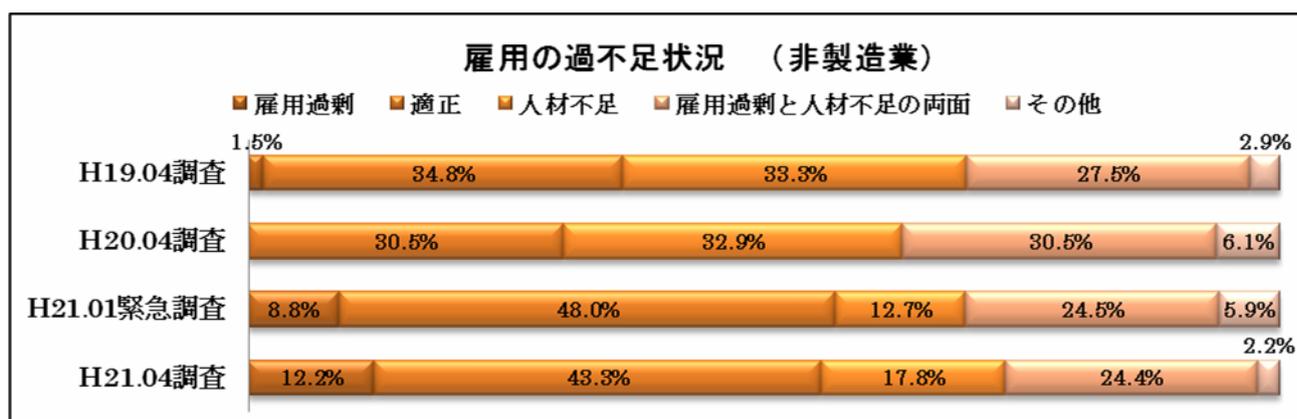
平成19年度の10月調査をピーク（40.0%）に減少していた「人材不足」感は、前回緊急調査（H21.01）において9.0%と大幅に減少したものの、今回の調査においては14.0%と5ポイント増加した。一方、「雇用過剰」と回答した企業は、大幅に増加した前回緊急調査（14.7%）同様、今回調査においても12.4%と1割を超えている。製造・非製造業別にみると、製造業において「雇用過剰」感は半減した。（製造業「雇用過剰」：H21.01調査25.9% → H21.04調査12.8%）



【 製造業 】

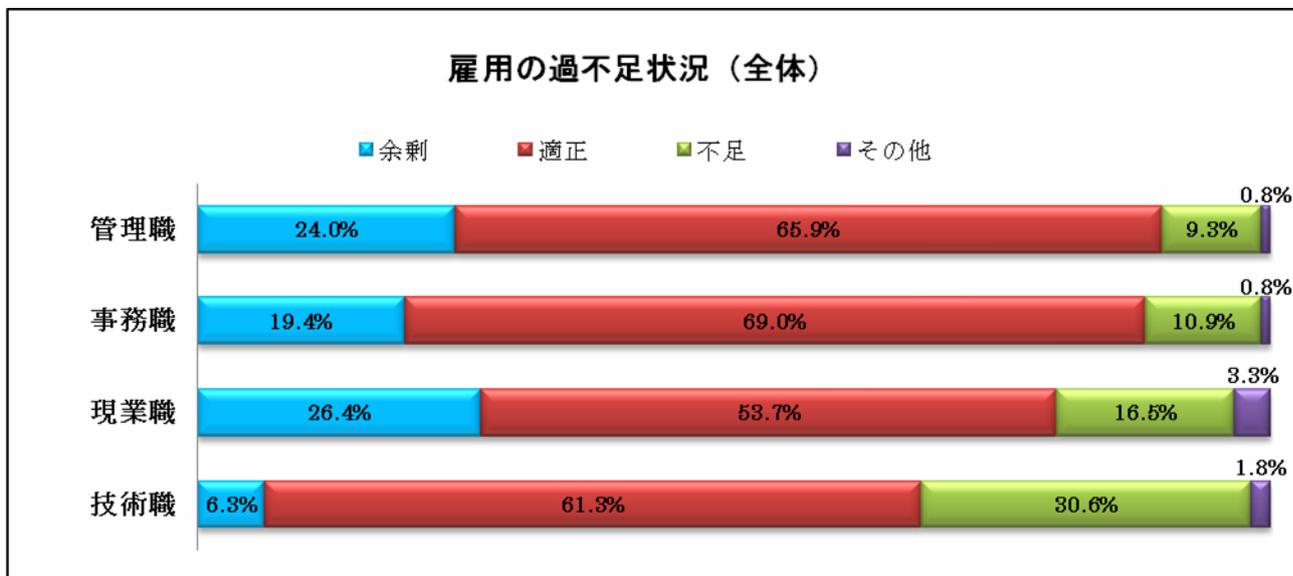


【 非製造業 】

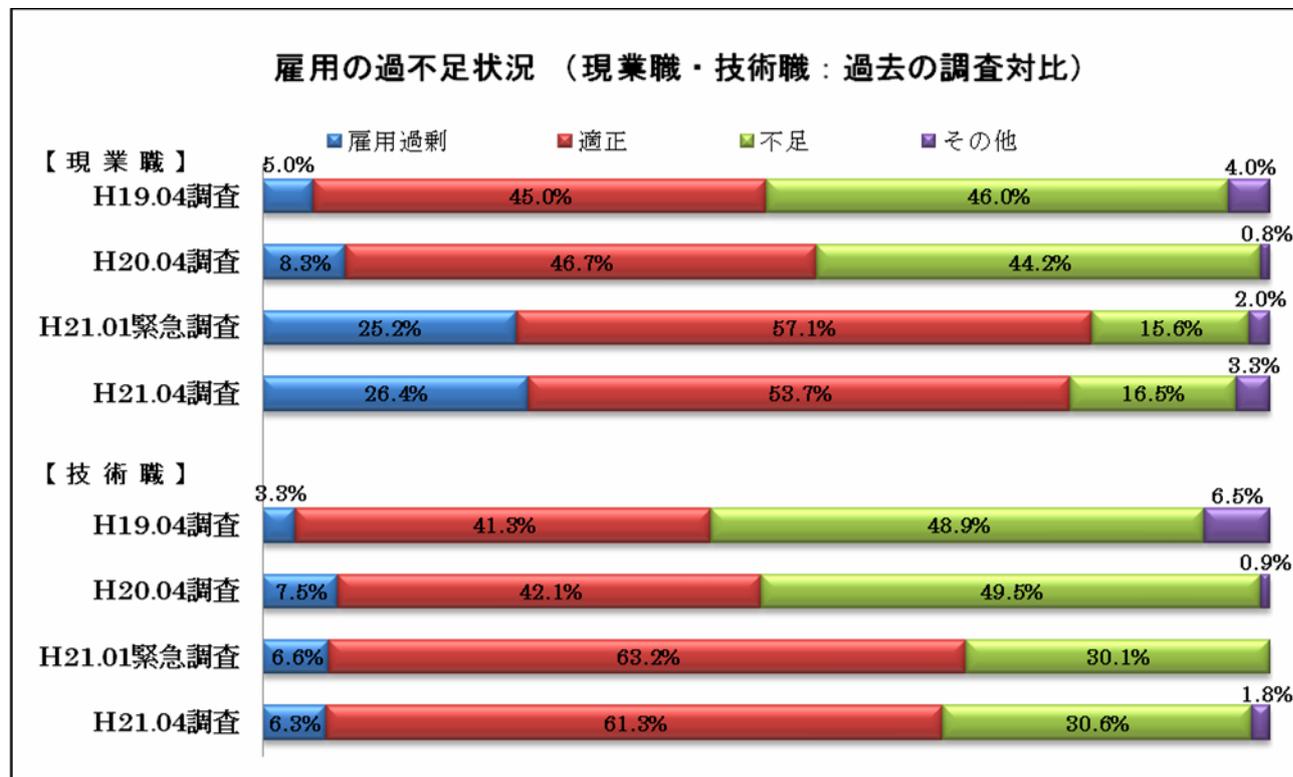


## (2) 雇用の過不足状況（職種別）

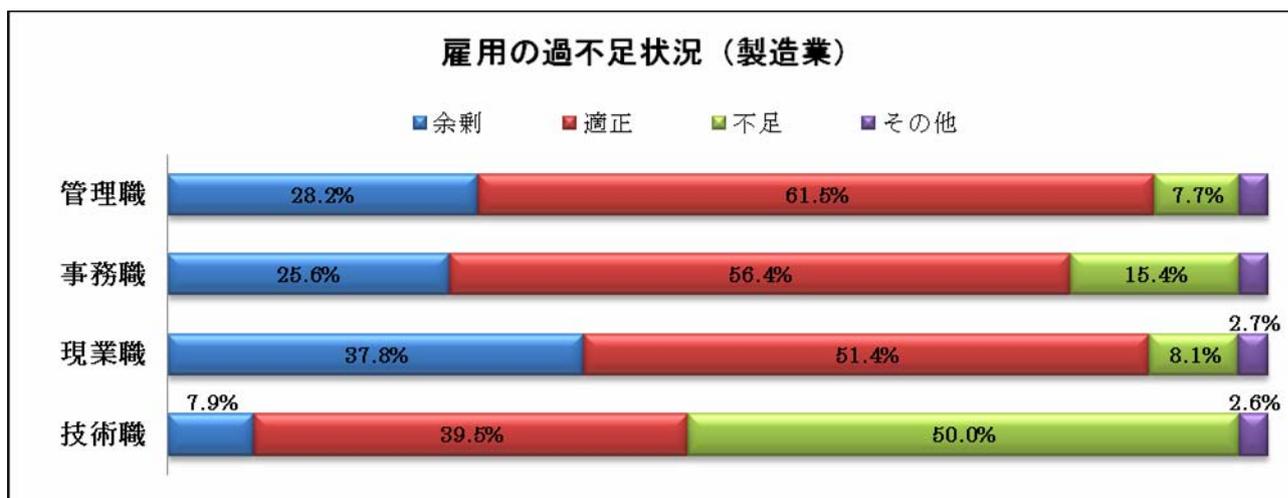
職種別にみた雇用の過不足状況について、現業職・技術職における「人材不足」感は、急激に減少した前回緊急調査（H21.01）とほぼ同様となり、「雇用適正」とする企業割合が現業職・技術職ともに約6割となっている（現業職「人材不足」16.5%：「適正」53.7%、技術職「人材不足」30.6%：「適正」61.3%）。しかし、製造・非製造業別にみると、今回調査では製造業の技術職における「人材不足」感が増加した（製造業：技術職「人材不足」：H21.01緊急調査29.4% → H21.04調査50.0%）。



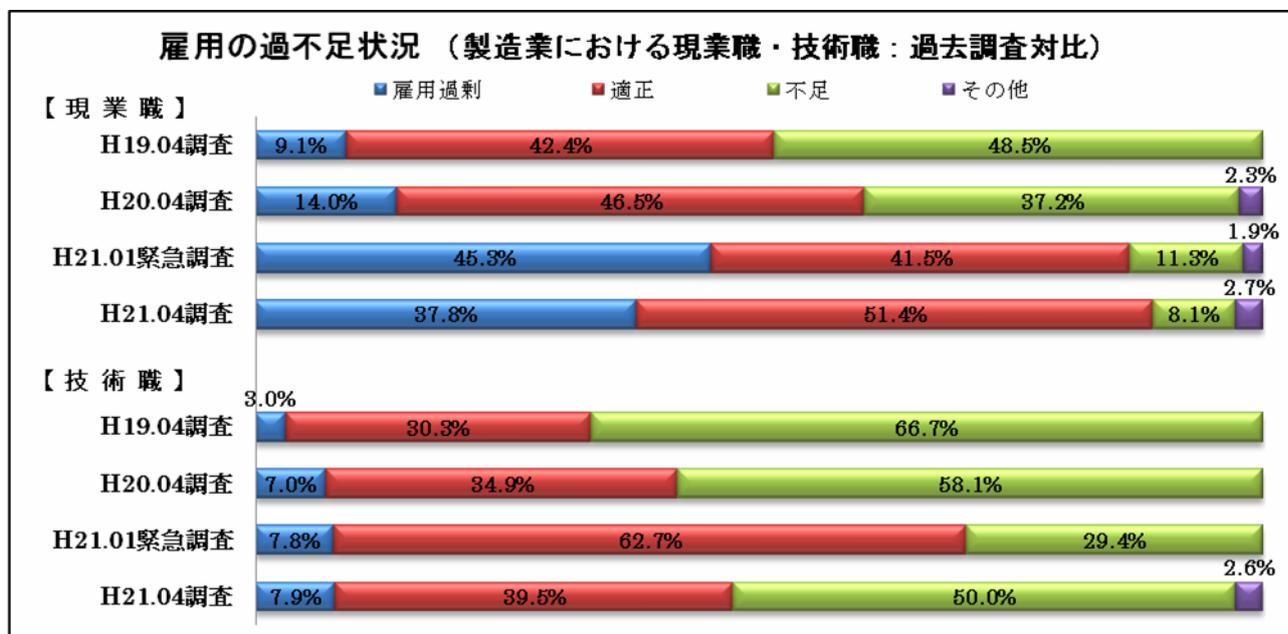
《 参 考 》 現業職、技術職の雇用の過不足状況（過去の調査対比）



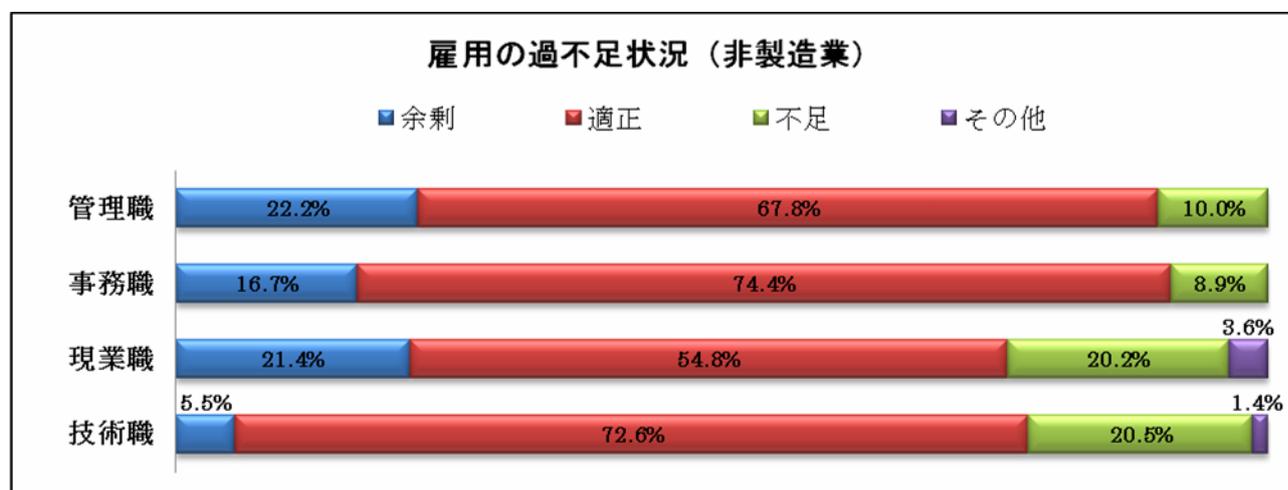
【 製造業 】



《 参 考 》 製造業：現業職、技術職の雇用の過不足状況（過去の調査対比）



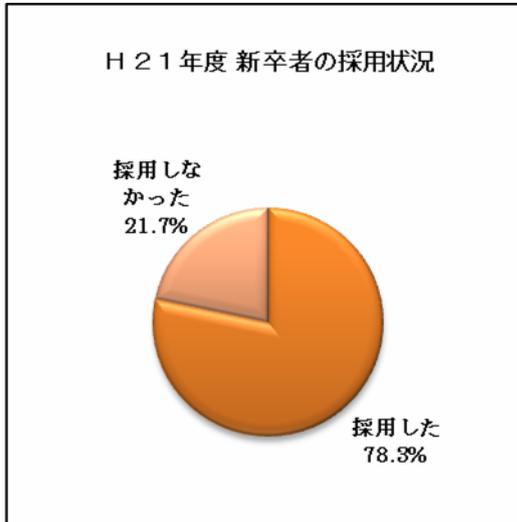
【 非製造業 】



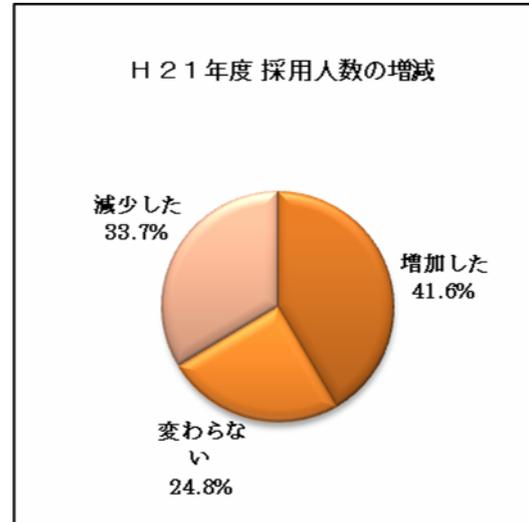
## 2. 平成21年度の採用状況

新卒者を採用した企業のうち、採用人数が増加した企業は全体の約4割（41.6%）で、減少した企業が昨年調査と比較して11ポイント増加して33.7%となった。また、採用予定数に対して100%充足できたと回答した企業は68.0%で、昨年調査と比較して15.4ポイント増加した。さらに、買い手市場と感じた企業が昨年調査と比較して大幅に増加し（買い手市場：H20.04調査3.1% → H21.04調査25.0%）、昨年調査まで6割以上を占めていた売り手市場と感じた企業を上回った（売り手市場：H21.04調査22.0%）。

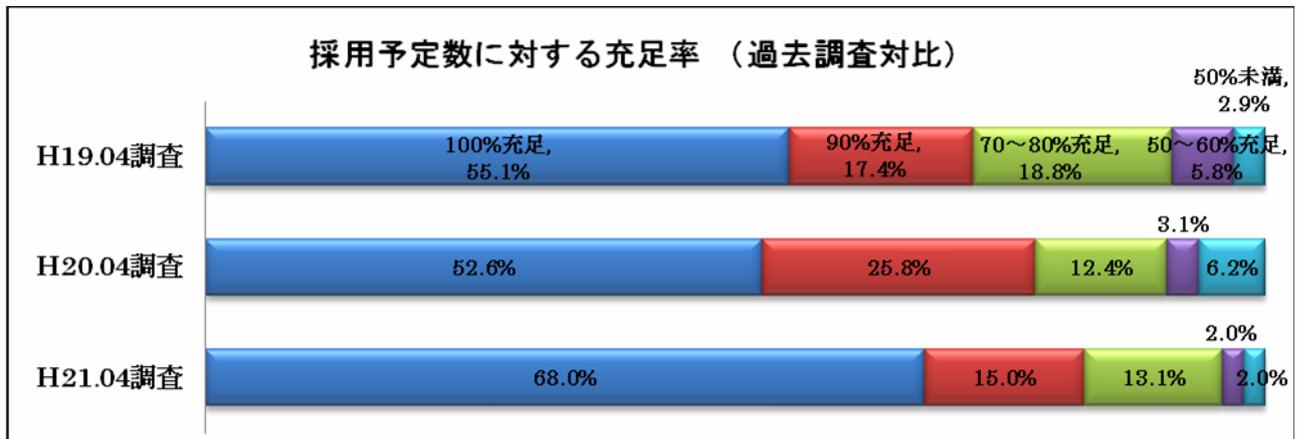
### (1) 新卒者採用の有無



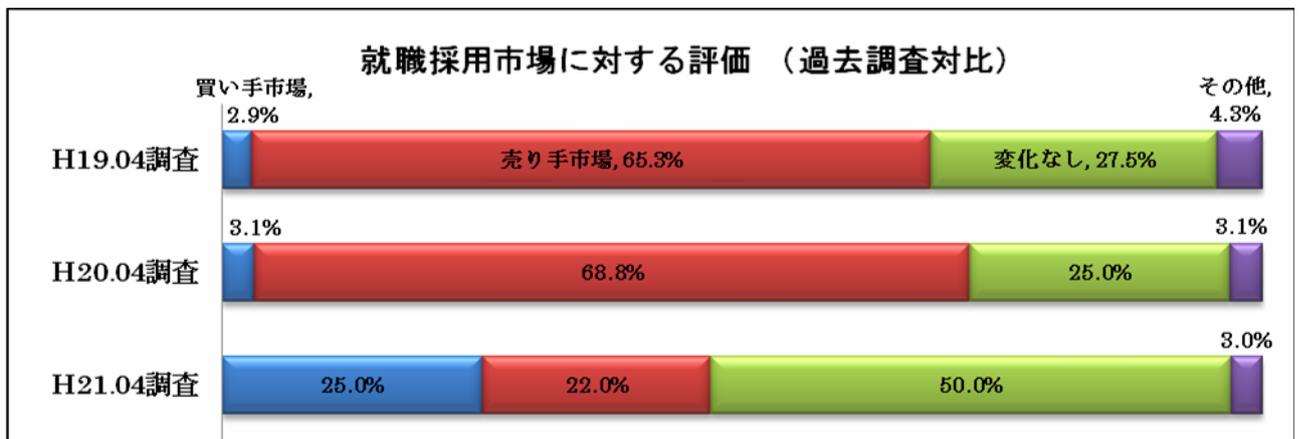
### (2) 前年と比べた採用人数



### (3) 採用予定数に対する充足率



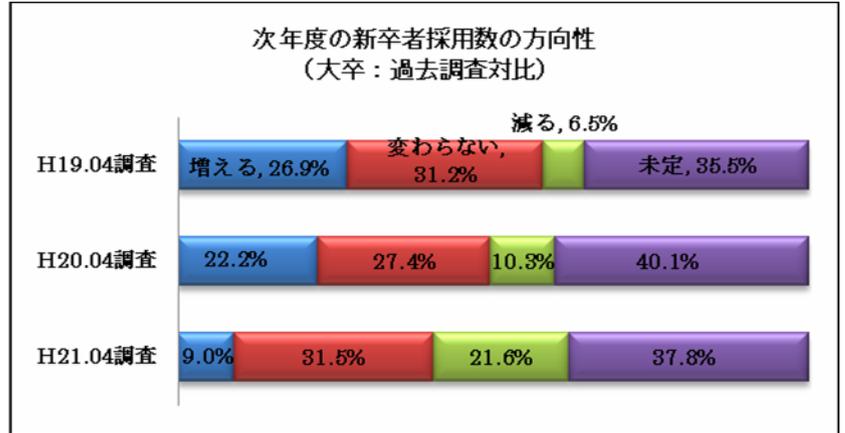
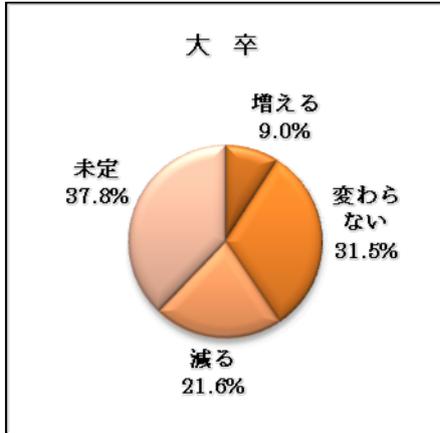
### (4) 就職採用市場に対する評価



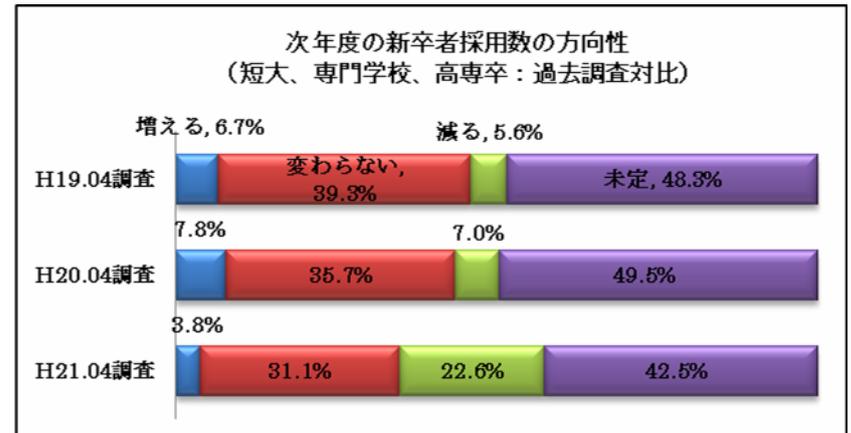
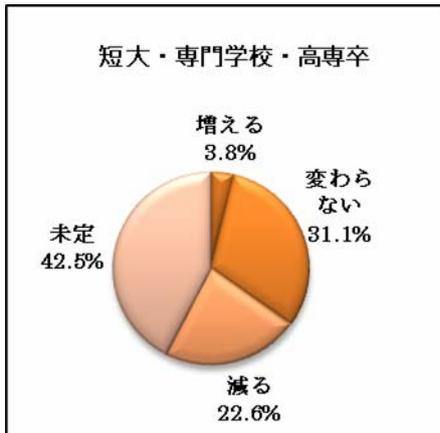
#### 4. 平成22年度の新卒者採用数の方向性

平成22年新卒者採用数の対21年比増減について、各学歴とも「減る」とする企業の割合が年々増加しており、特に、短大・専門・高専卒、高卒において減らす傾向は顕著となっている。また、各学歴において「減る」が「増える」よりも圧倒的に多く（[大卒] 増える9.0%：減る21.6%、[短大・専門・高専卒] 増える3.8%：減る22.6%、[高卒] 増える4.6%：減る31.5%）、雇用環境は厳しさを増している。

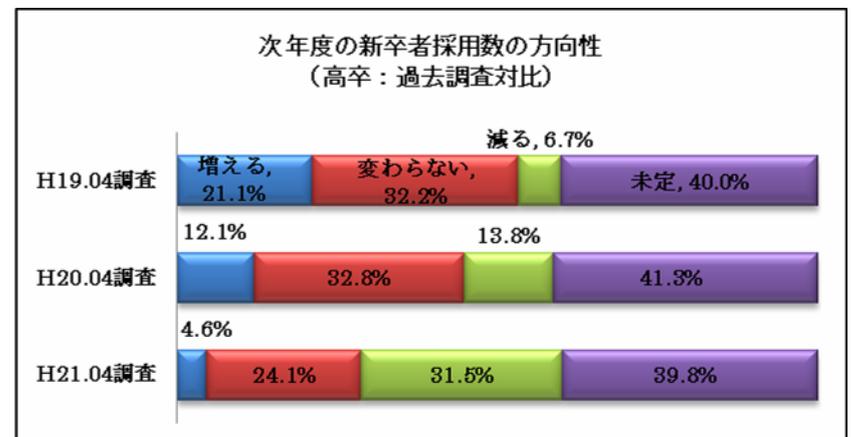
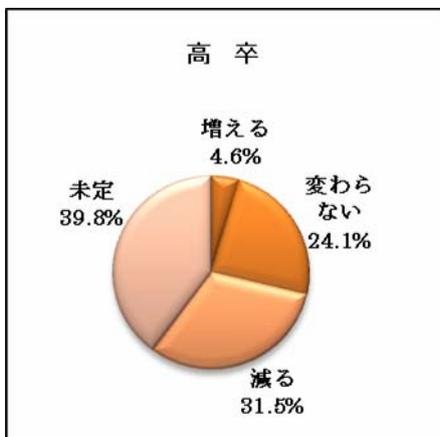
##### 【 大卒 】



##### 【 短大・専門学校・高専卒 】

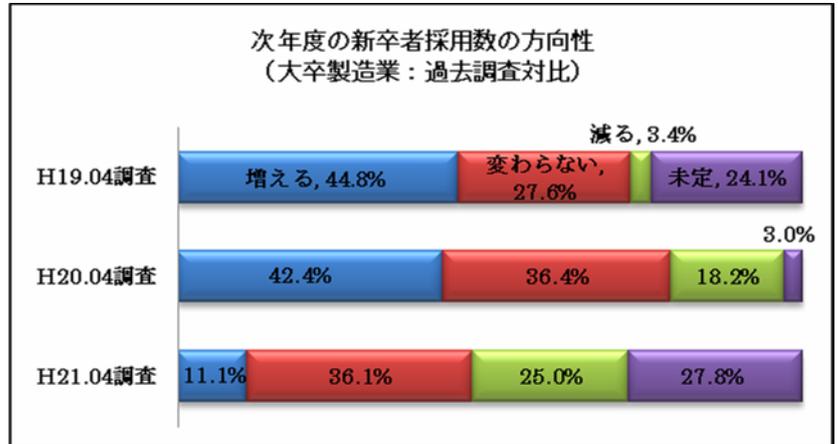
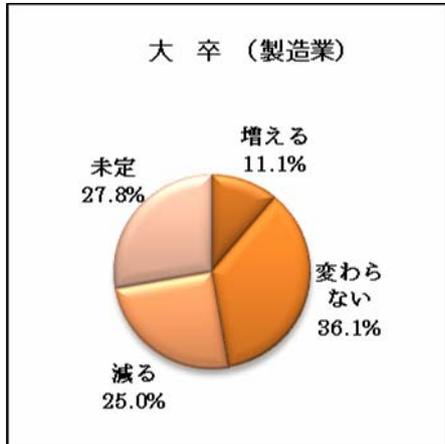


##### 【 高卒 】

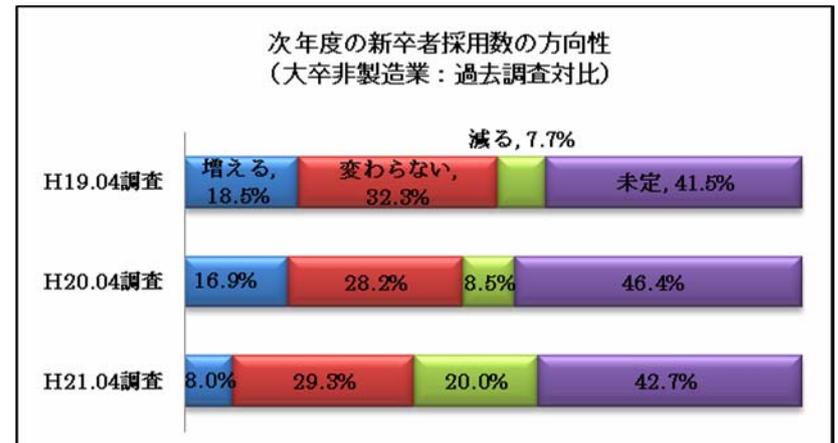
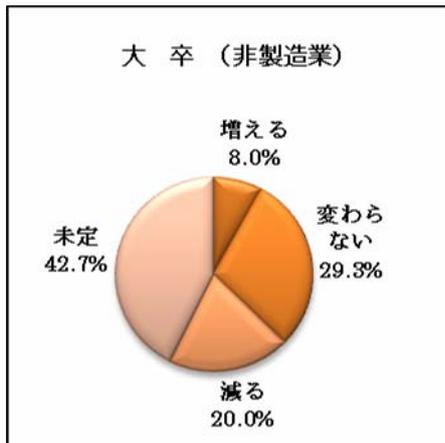


大卒について製造・非製造業別にみた次年度の新卒者採用数の方向性は、製造業においては「増える」とする企業の割合が昨年調査の42.4%から11.1%と急激に減少している（「減る」とする企業の割合は、昨年調査の18.2%から25.0%へと増加）。また、「未定」とする企業割合は昨年調査の3.0%から27.8%と急増しており、景気に対する先行き不透明感が強まっている。

【 製造業 】



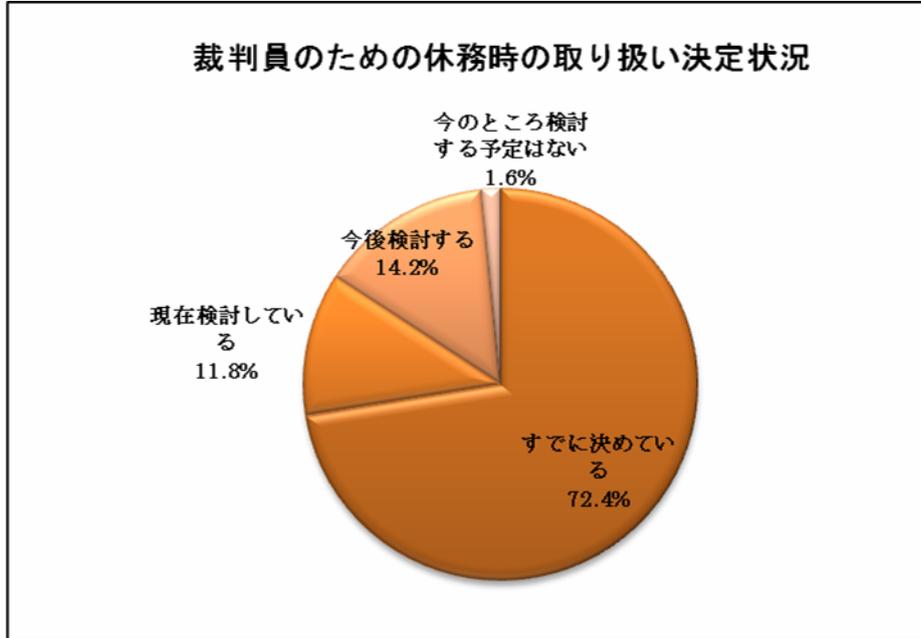
【 非製造業 】



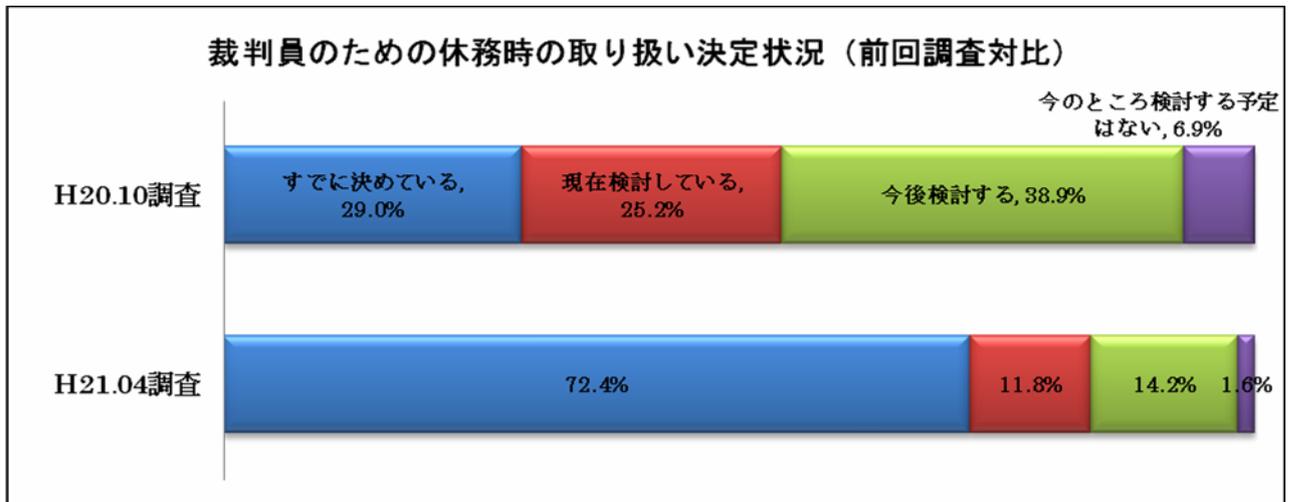
## ■ 裁判員制度への対応について ■

### 1. 裁判員のための休務時の取り扱い決定状況

社員が裁判員に選任され休務することとなった場合の取り扱い決定状況について、「すでに決めている」（ほぼ決定している場合も含む）と回答した企業は、前回調査（H20.10 調査）の 29.0%から 72.4%へと大幅に増加しており、「検討中」および「今後検討する」企業を合わせると、ほとんどの企業が対応をとっている。

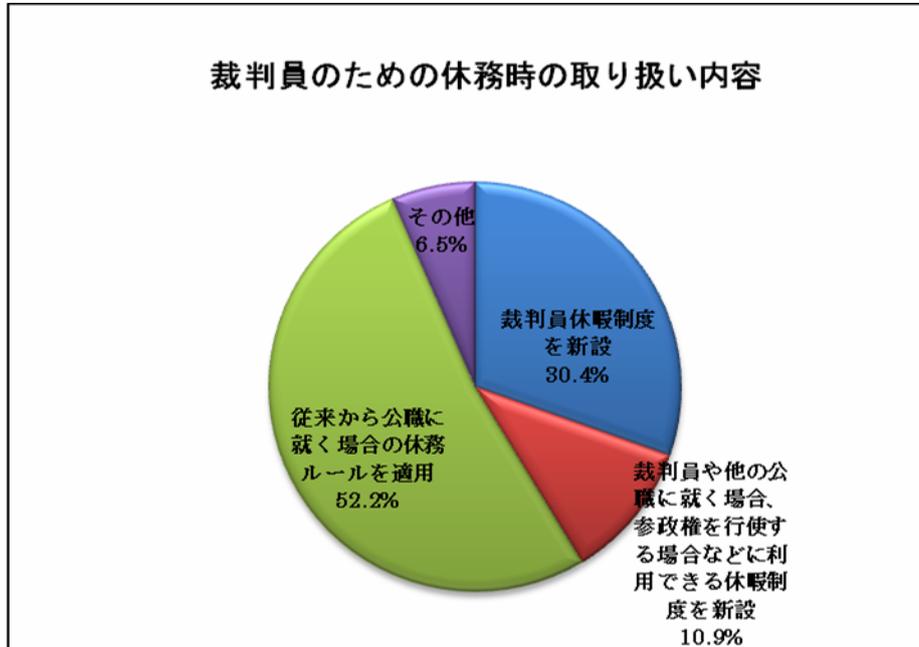


《 参 考 》 前回調査（H21.10 調査）との対比



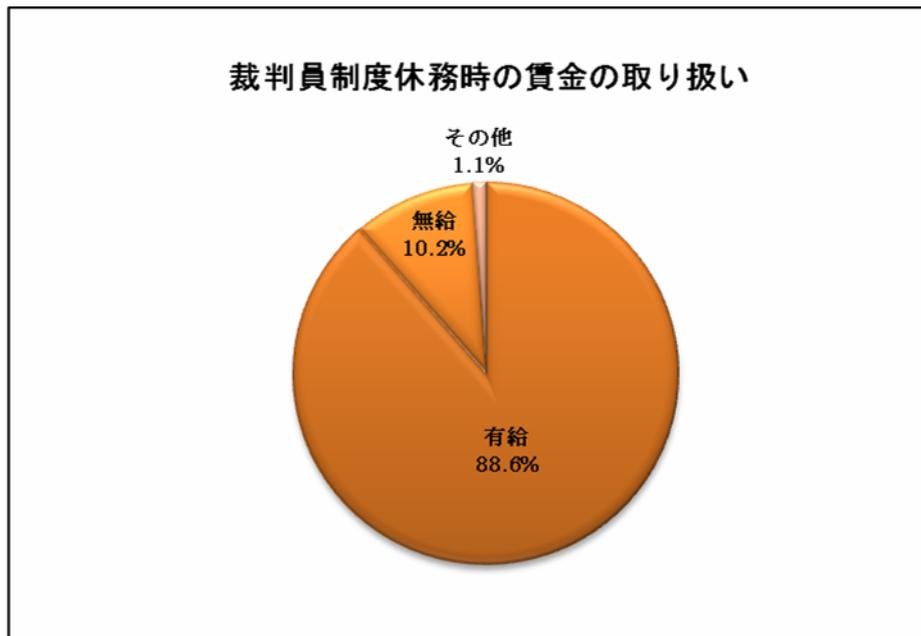
## 2. 裁判員のための休務時の取り扱い内容

裁判員のための休務時の取り扱いを「すでに決めている」と答えた企業（72.4%）について、その取り扱い内容を尋ねたところ、「従来から公職に就く場合の休務ルールを就業規則で定めており、そのルールを適用」と答えた企業が 52.2%と最も多かった。次いで、「裁判員休暇制度を新設」した（30.4%）、「裁判員や他の公職に就く場合、参政権を行使する場合などに利用できる休暇制度を新設」した（10.9%）となっている。



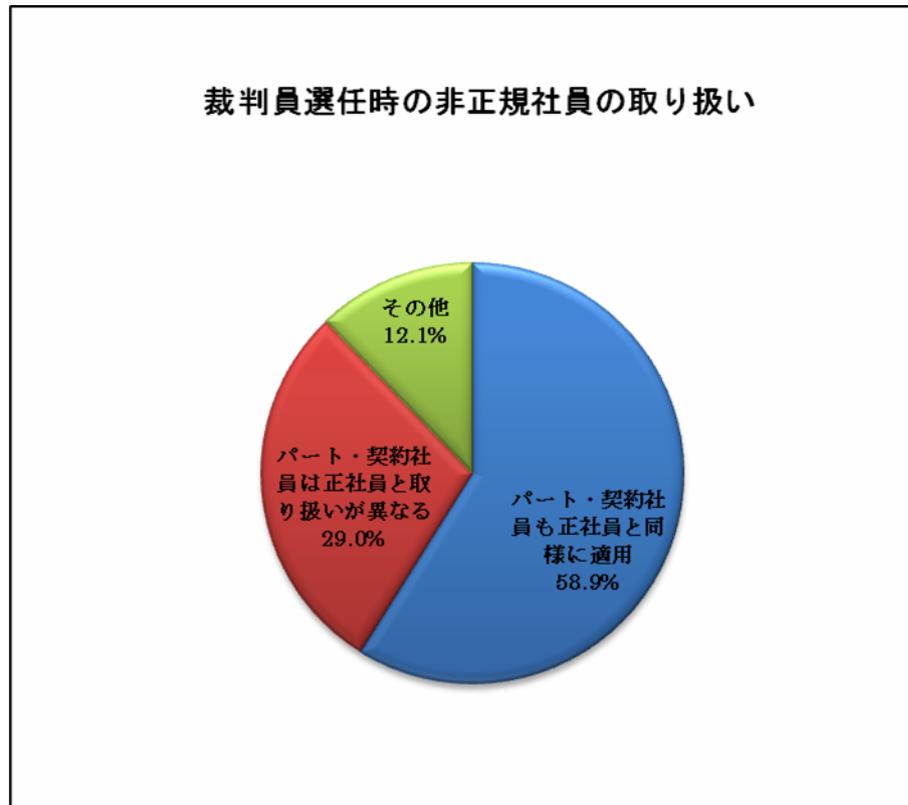
## 3. 休務時に休暇を付与する場合の賃金の取り扱い

休暇を付与する場合の賃金の取り扱いについては、大半の企業が「有給扱いとする」（88.6%）と回答した。また、「無給扱いとする」と回答した企業は 10.2%であった。



#### 4. 非正規社員の取り扱い

パートタイマーや契約社員など有期雇用契約の非正規社員に対する休暇付与等適用の有無については、「パート・契約社員も正社員と同様に適用」する企業が全体の5割以上を占めている（58.9%）。また、「パート・契約社員は正社員と取り扱いが異なる」とする企業は29.0%であった。



以上