

FUKUOKA-KEIKYO REPORT

平成21年第2回 雇用問題・賃金等アンケート 集計結果

平成21年12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） ～ 「過剰と人材不足の両面あり」と回答した企業割合は増加傾向 ～**
 - ・「適正」と回答した企業が 42.3%と最多であったが、「雇用過剰と人材不足の両面がある」が 37.4%と増加傾向にあり、二極化してきている。なお、「雇用過剰」は 6.5%、「人材不足」は 12.2%であった。
 - ・業種別にみると、製造業において「雇用過剰と人材不足の両面」と答えた企業割合が増加傾向にある。（H19.10 調査:28.1% → H20.10 調査:33.3% → H21.01 緊急調査:35.2% → H21.10 調査:48.7%）
- ② **雇用の過不足状況（職種別） ～ 製造業は現業職において余剰感が増加傾向 ～**
 - ・職種別にみると、製造業の現業職において「適正」と回答した企業の割合はほぼ半分（46.2%）であり、「過剰」と回答した企業が増加傾向にある。（製造業：現業職 H19.10 調査:9.1% → H20.10 調査:17.1% → H21.10 調査:30.8%）
- ③ **平成 22 年度の新卒者採用状況 ～ 採用を抑制する企業が増える ～**
 - ・対前年比増減については、各学歴において同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業の割合が 5 割を切っている。（大卒 48.3%、短大・専門・高専卒 39.6%、高卒 40.3%）
- ④ **平成 23 年度の新卒者採用状況の方向性 ～ 同数以上の採用は減少～**
 - ・各学歴において同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）を採用すると答えた企業が全体の 3 分の 1 以下（大卒 32.8%、短大・専門・高専卒 30.6%、高卒 33.9%）に減少している。

■ 賃金・賞与について ■

- ① **賃金決定にあたって最も考慮された要素 ～ 経営状態を重視 ～**
 - ・「経営状態」を最も考慮するとした企業が 71.2%と多く、次いで「世間相場（社会、業界、グループ関連企業等）」（32.0%）、「雇用の維持・安定」（28.8%）の順となっている。
- ② **今次労使交渉においてとられた施策 ～ 賞与・一時金額の引き下げ ～**
 - ・上位 3 項目は、「賞与・一時金額の引き下げ」（36.5%）、「裁判員制度に関連する諸措置」（26.9%）、「人材育成施策」（17.3%）となっている。
- ③ **最近実施した賃金・賞与体系の変更 ～ 成果・業績に対する査定を引き上げ ～**
 - ・賃金については、「能力または成果・業績に対する評価・査定比率を引き上げた」企業が最も多かった。（26.4%）
 - ・賞与についても、「成果・業績に対する評価・査定比率を引き上げた」企業が最も多く（18.4%）、依然として成果や業績は賞与に反映するという傾向が続いている。
- ④ **今後望ましい賃金決定のあり方 ～ 成果・業績重視の賃金制度を望む ～**
 - ・「定昇のみとし、成果や業績はベアではなく賞与に反映させていくべき」とする企業（52.2%）が最も多く、「定昇制度を見直したまたは廃止し、降給を含めた成果や業績による賃金決定とすべき」とする企業（15.9%）を合わせて約 3 分の 2 を超える企業（68.1%）が成果や業績を重視する賃金制度を望んでいる。

■ 新型インフルエンザ対策の取組状況について ■

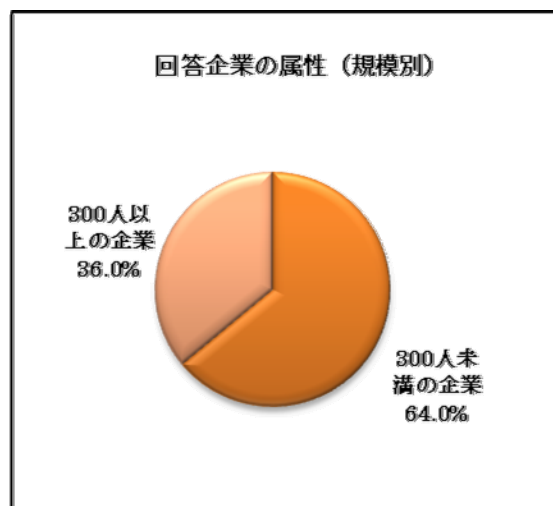
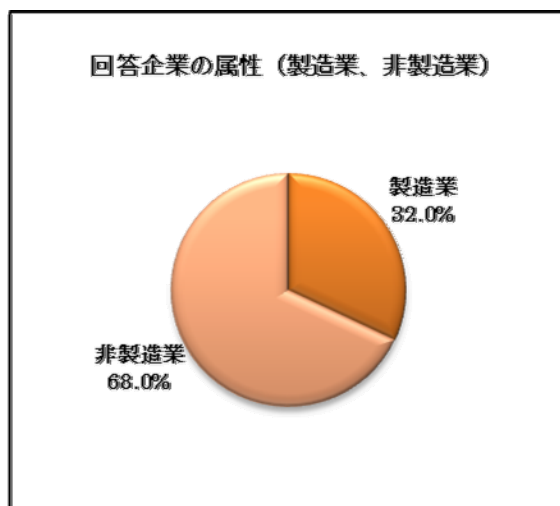
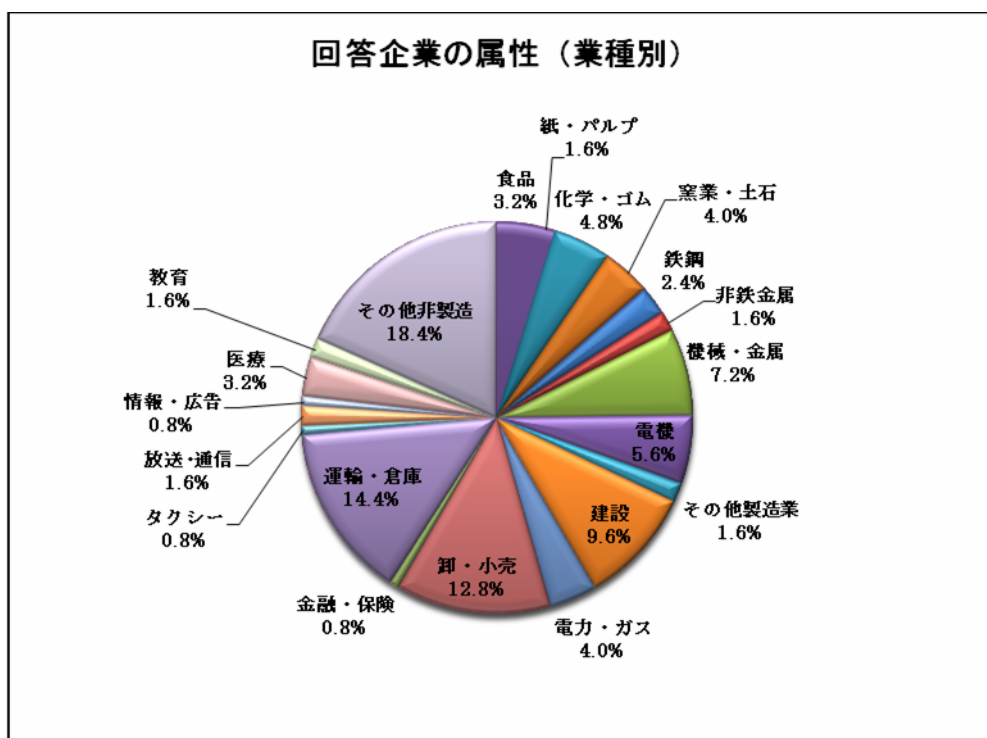
- ① **新型インフルエンザ対策の策定状況 ～ 「対策を立てた」 87.0% ～**
 - ・「対策を立てた」と回答した企業の割合は 87.0%で、「対策を立てる予定」（9.8%）と合わせると殆どの企業が対策を必要としている。
- ② **具体的な対策の実施状況 ～ 「衛生用品の設置・配布」 95.8% ～**
 - ・具体的に行った対策については、「マスクや消毒液などの衛生用品や生活必需品の備蓄（設置・配布）」（95.8%）、「従業員が個人でとるべき感染予防策や、流行時の基本ルールなど、企業の方針を定め、周知する」（92.4%）、「従業員に対して、新型インフルエンザに関する必要知識を周知する」（91.7%）、「従業員との緊急連絡体制の確立」（89.8%）、「従業員の家族に感染があった場合について、会社への連絡など取扱いを定め、周知する」（89.0%）、—— が、それぞれ 8 割を超える。
- ③ **感染が確認された従業員を自宅待機とした場合の賃金の取扱い ～ 「年休取得」が 6 割を超える ～**
 - ・「原則として年休取得で対応する」（66.1%）と回答した企業の割合が最も多く、次いで「賃金を通常通り支払う」と回答した企業は 17.8%であった。

平成21年第2回 雇用問題・賃金等アンケート 集計結果

福岡県経営者協会

目的： 今後の雇用・賃金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421社のうち、回答社数125社（回収率29.7%）。
 このうち、産業別では、製造業40社（32.0%）、非製造業85社（68.0%）。
 規模別では、300人未満の企業80社（64.0%）、300人以上の企業45社（36.0%）
 調査期間： 2009年（平成21年）10月7日～11月26日

■ 回答企業の属性（業種および規模）

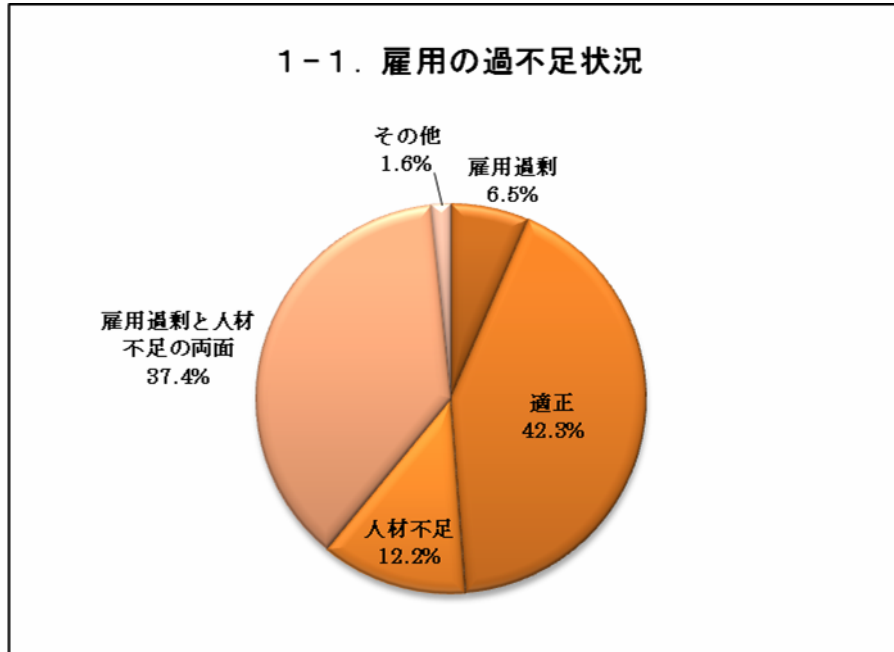


■ 雇用問題 ■

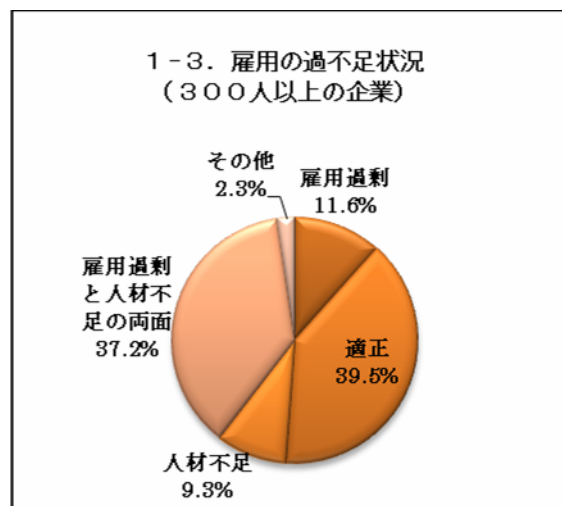
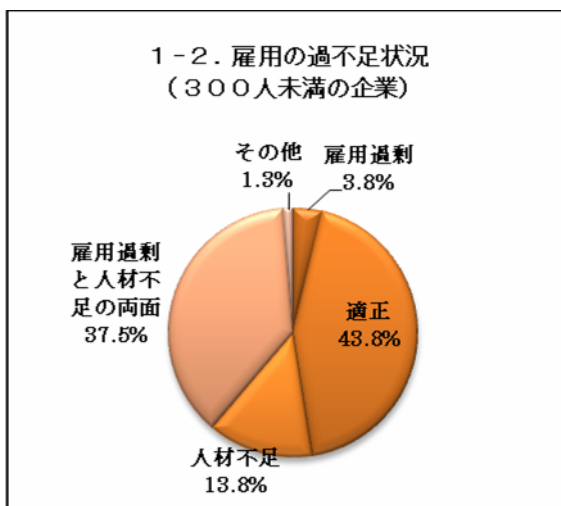
1. 雇用の過不足状況

(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」と回答した企業の割合が 42.3%と最も多い。次いで「雇用過剰と人材不足の両面がある」(37.4%)、「人材不足」(12.2%)の順となっており、「雇用過剰」は 6.5%であった。

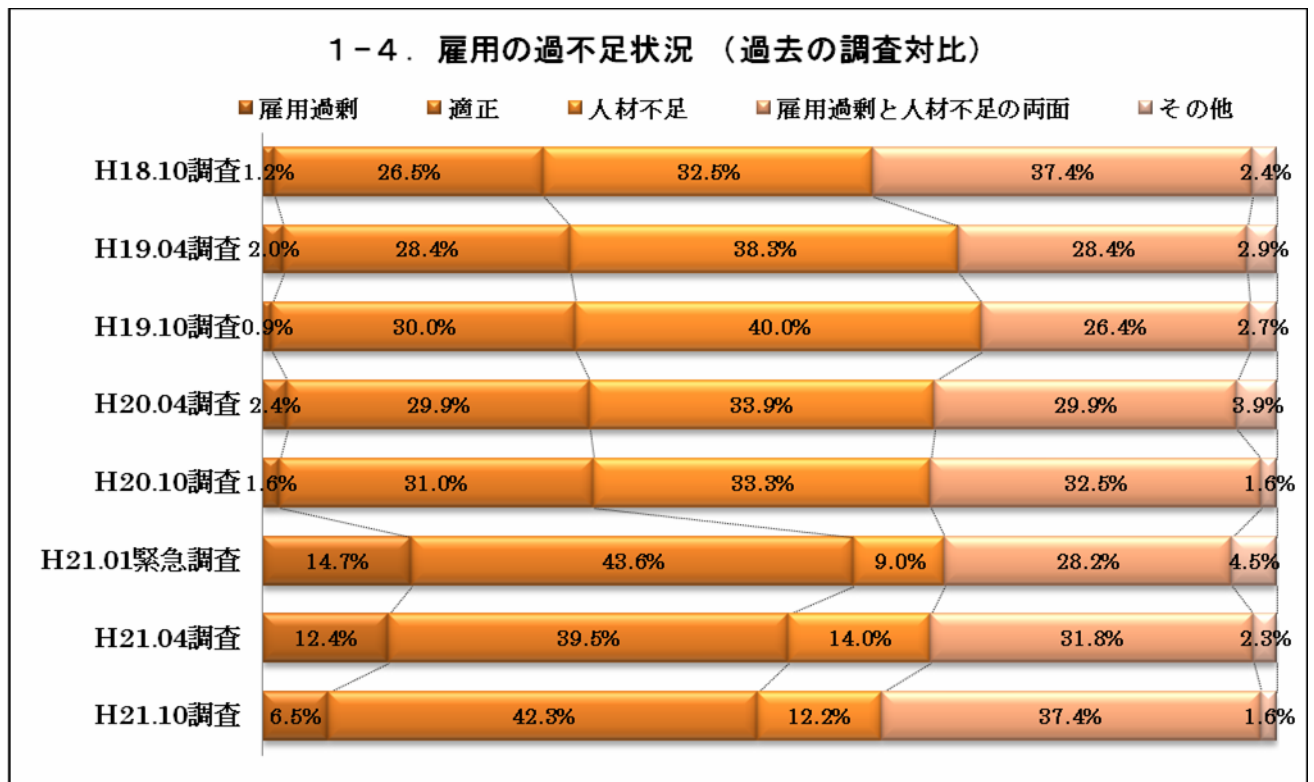


《 参 考 》 雇用の過不足状況 (規模別)

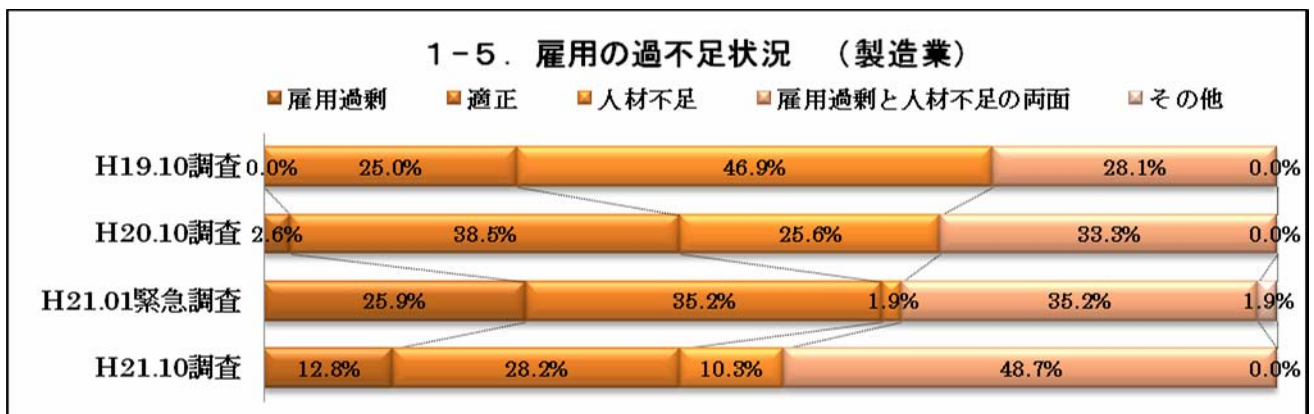


《 参 考 》 福岡経協最近の調査との対比

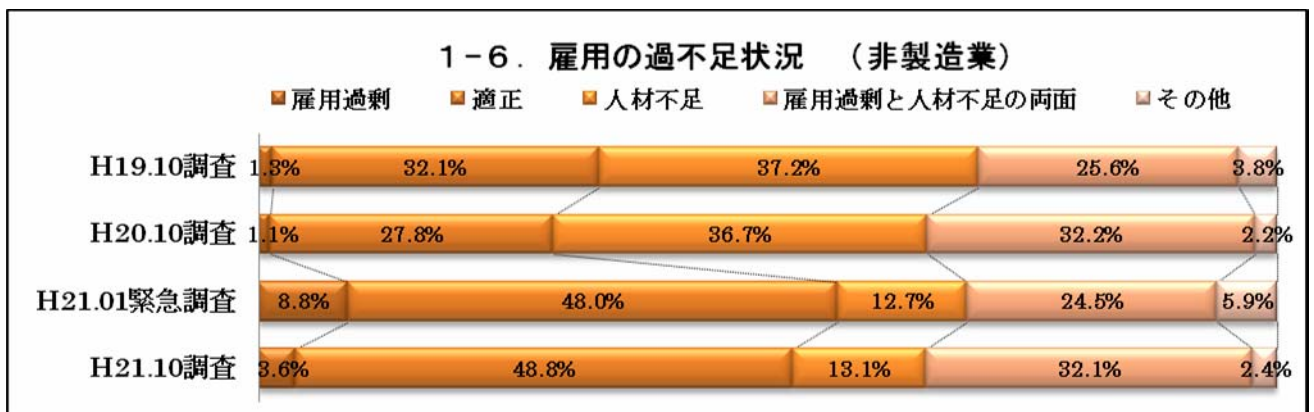
「雇用過剰」と回答した企業の割合は、平成21年1月緊急調査以降減少している（H21.01 緊急調査:14.7% → H21.04 調査:12.4% → H21.10 調査:6.5%）。一方、「雇用過剰と人材不足の両面がある」と回答した企業は増加傾向となっており、特に製造業において顕著である（H19.10 調査:28.1% → H20.10 調査:33.3% → H21.01 緊急調査:35.2% → H21.10 調査:48.7%）。



【 製造業 】

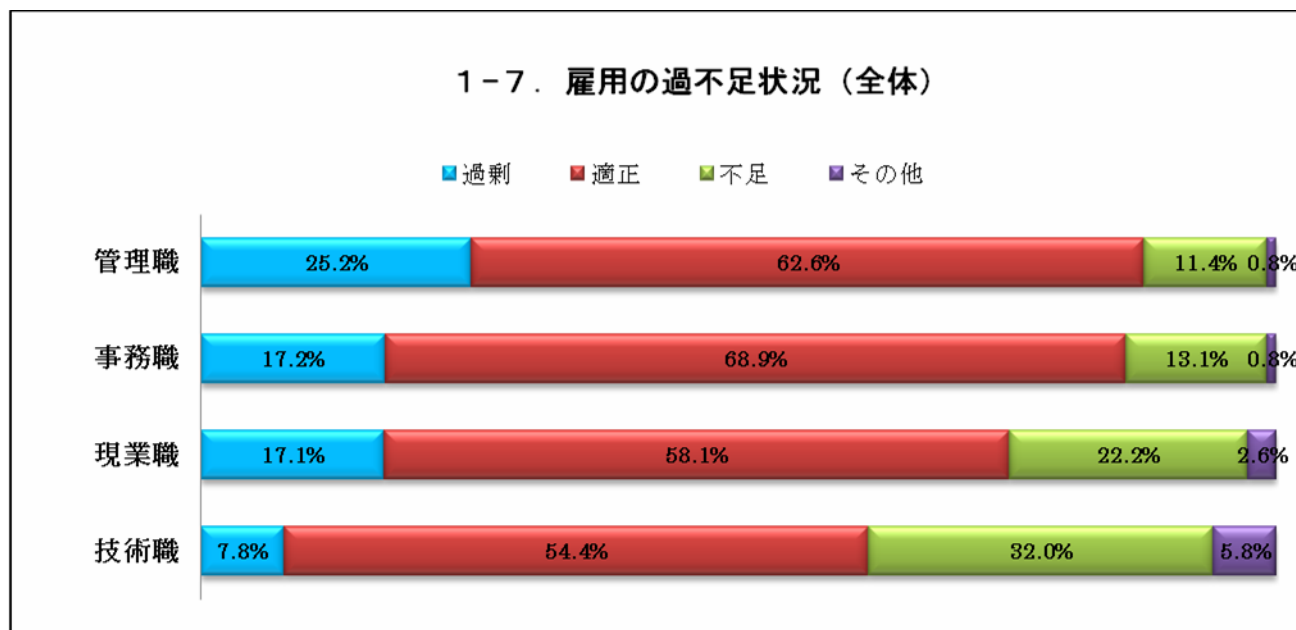


【 非製造業 】

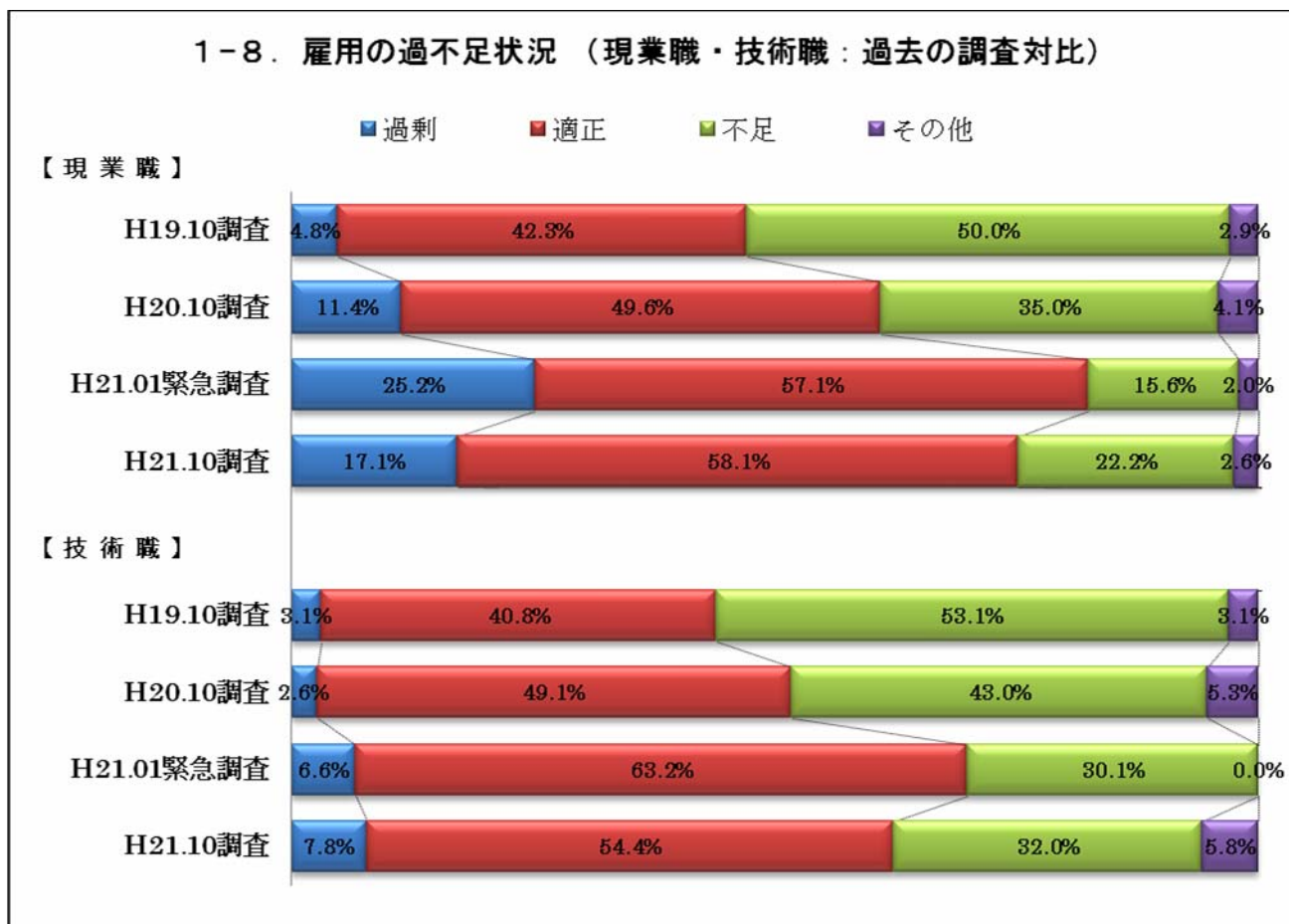


（２）雇用の過不足状況（職種別）

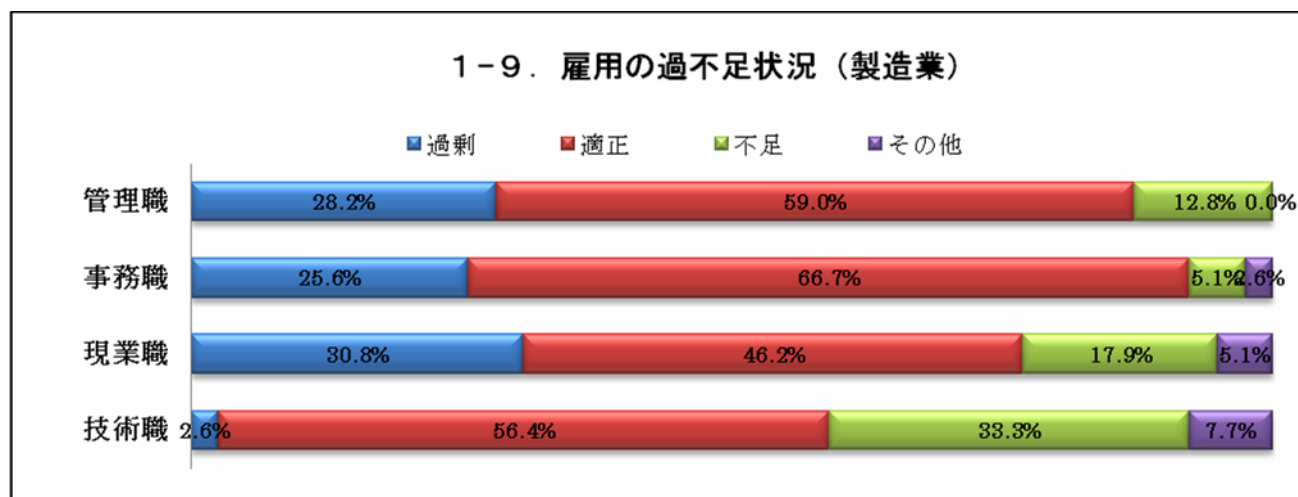
職種別にみた雇用の過不足状況については、管理職・事務職において「適正」と回答した企業の割合が６割超（管理職 62.6%、事務職 68.9%）と多い。一方、「過剰」感は製造業の現業職においてH21.01の緊急調査を除くと３年連続して増加傾向にある（製造業：現業職「過剰」30.8%）。



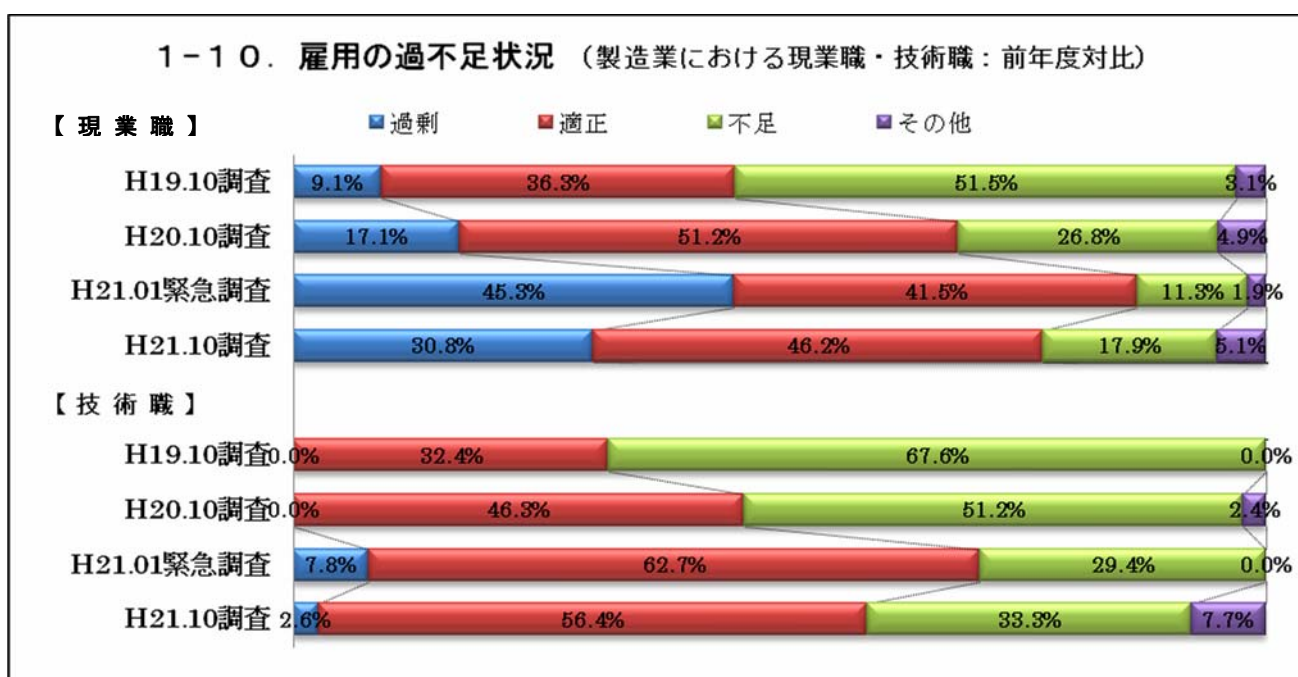
《 参 考 》 現業職、技術職の雇用の過不足状況（過去の調査対比）



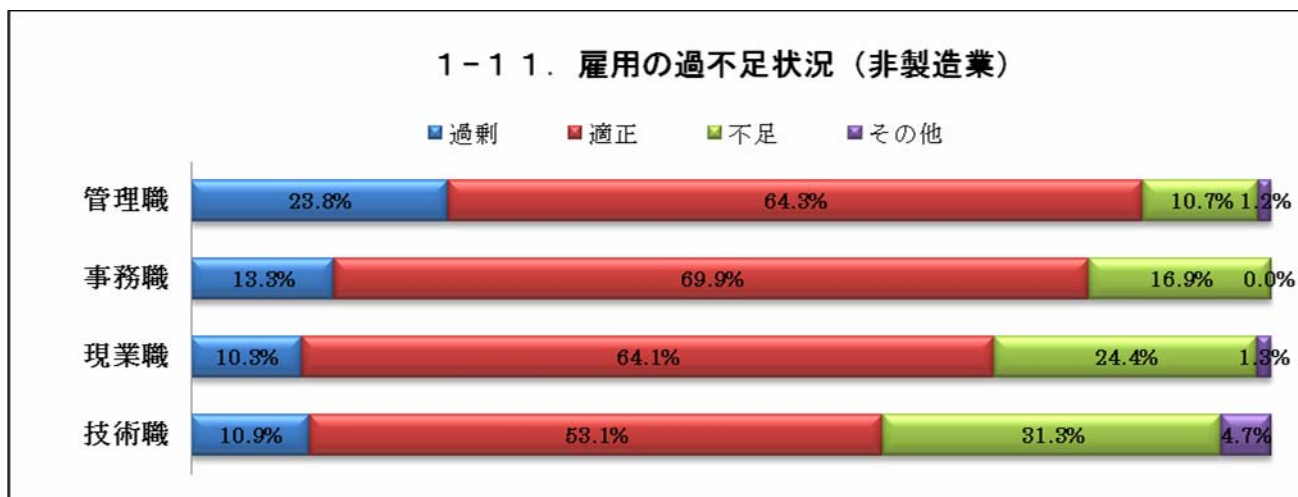
【 製造業 】



《 参 考 》 製造業における現業職、技術職の前年度調査対比



【 非製造業 】

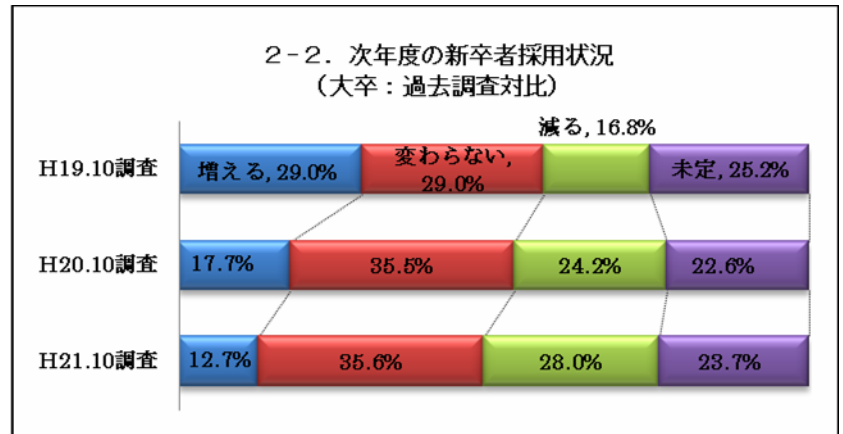
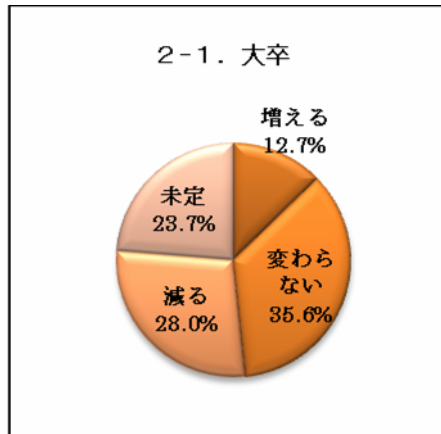


2. 新規採用者

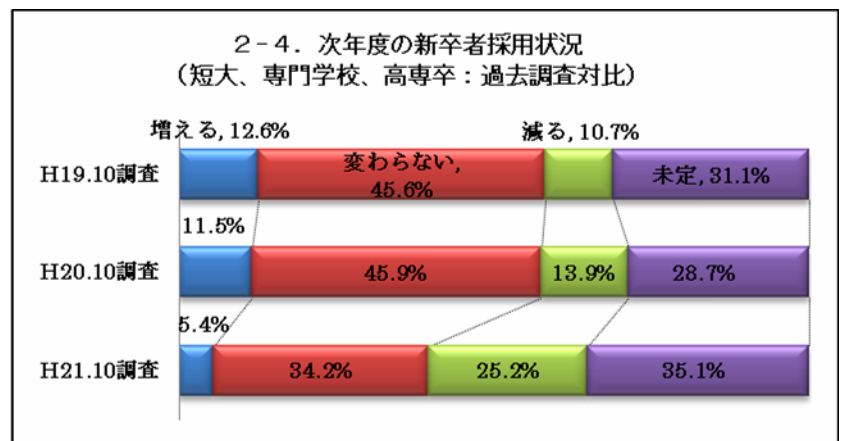
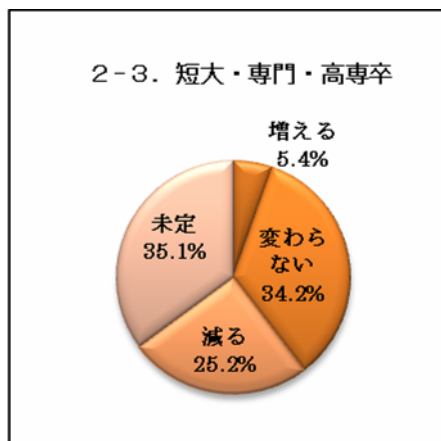
(1) 平成22年度の新卒者採用状況

平成22年新卒者採用数の対前年比増減については、各学歴において同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業の割合が5割を切っている。（大卒 48.3%、短大・専門・高専卒 39.6%、高卒 40.3%）。また、各学歴とも前年よりも減少させる企業の割合が増加させる企業の割合を大きく上回っており、採用を抑制する傾向は年々強まっている。（[大卒] 増える 12.7%：減る 28.0%、[短大・専門・高専卒] 増える 5.4%：減る 25.2% [高卒] 増える 7.0%：減る 28.9%）。

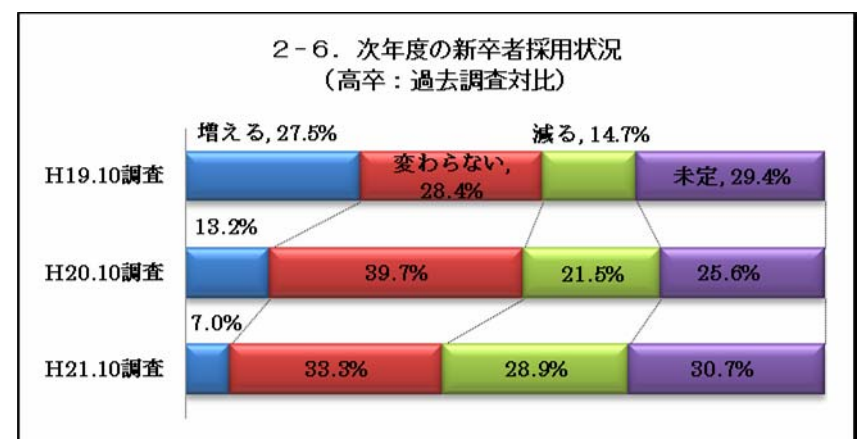
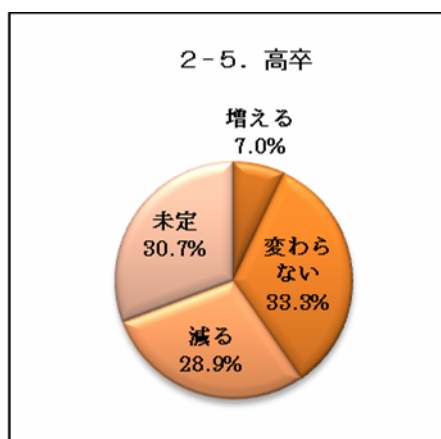
【 大卒 】



【 短大・専門学校・高専卒 】

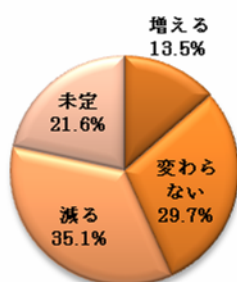


【 高卒 】

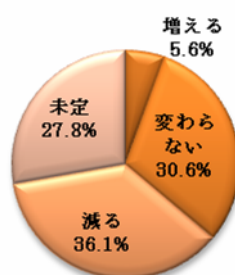


【 製造業 】

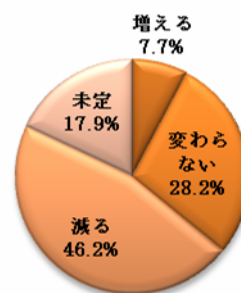
2-7. 大卒



2-8. 短大・専門・高専卒

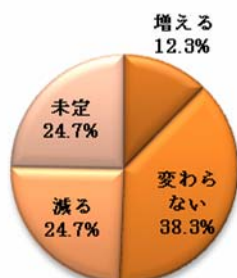


2-9. 高卒

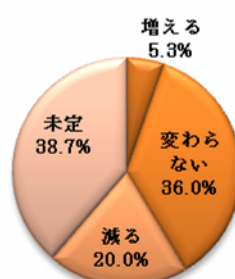


【非製造業】

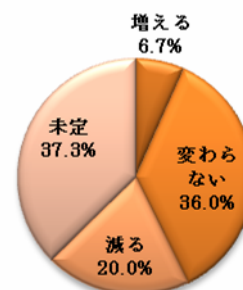
2-10. 大卒



2-11. 短大・専門・高専卒



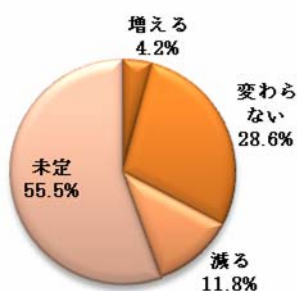
2-12. 高卒



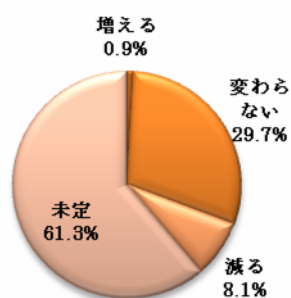
(2) 平成23年度の新卒者採用数の方向性

平成23年新卒者採用数の対22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圧倒的に多い（大卒 55.5%、短大・専門・高専卒 61.3%、高卒 58.3%）が、同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業は、各学歴とも全体の3分の1以下（大卒 32.8%、短大・専門・高専卒 30.6%、高卒 33.9%）に減少しており、景気の先行き不透明感から今後も採用を絞り込む傾向が続くものと思われる。

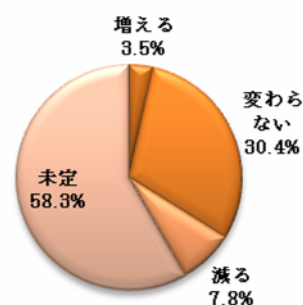
2-13. 大卒



2-14. 短大・専門・高専卒



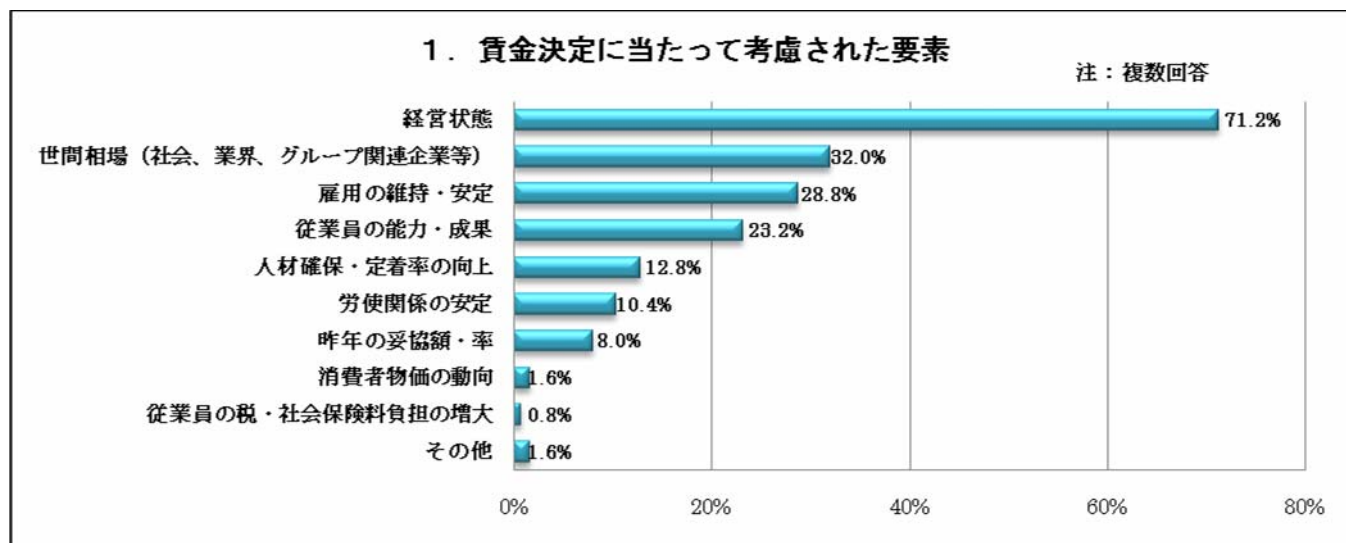
2-15. 高卒



■ 賃金・賞与 ■

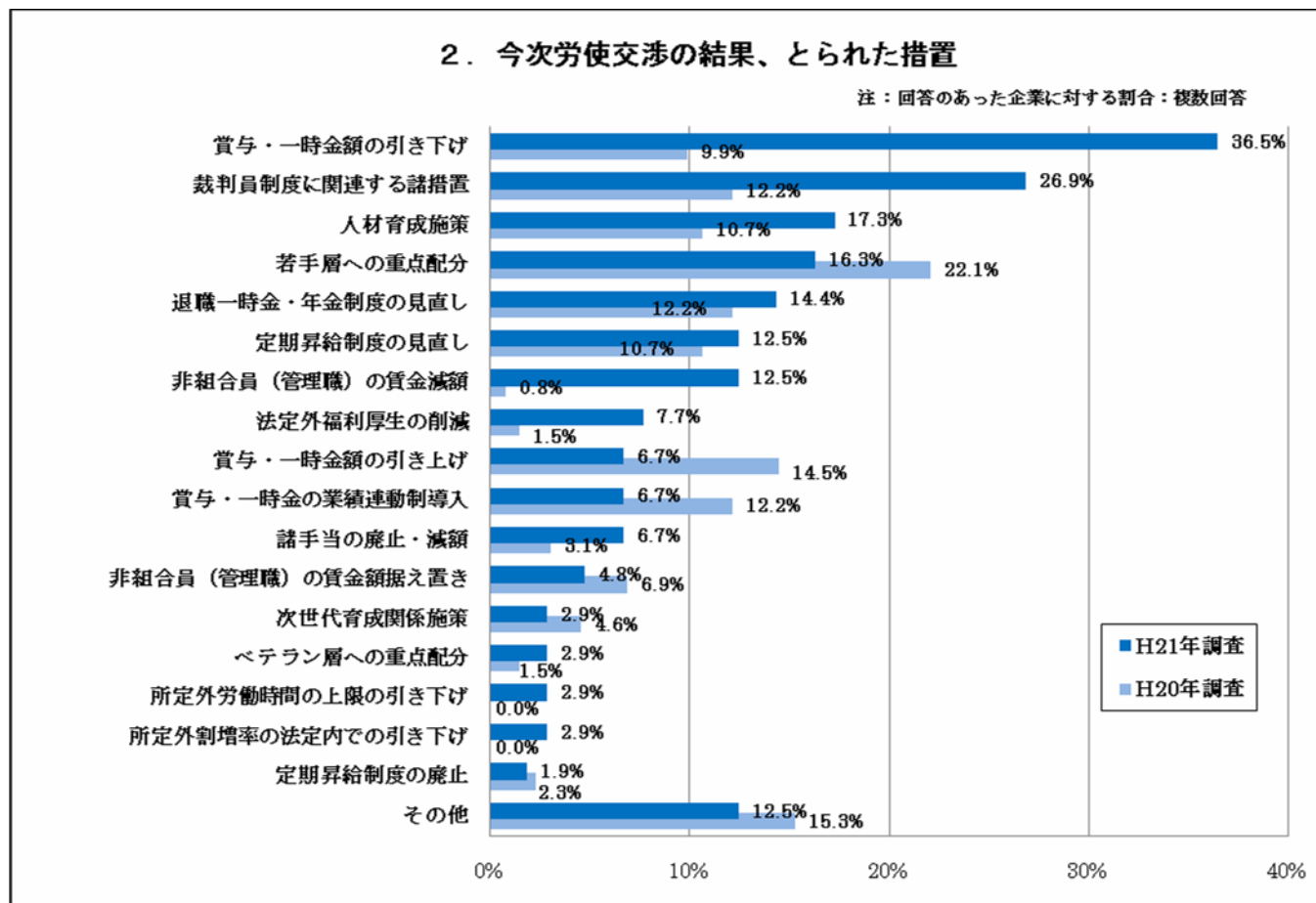
1. 賃金決定に当たって最も考慮された要素

賃金決定に当たっては、「経営状態」(71.2%)を最も考慮すると回答した企業割合が全体の7割を超える。次いで、「世間相場(社会、業界、グループ関連企業等)」(32.0%)、「雇用の維持・安定」(28.8%)、「従業員の能力・成果」(23.2%)、「人材確保・定着率の向上」(12.8%)となっている。



2. 今次労使交渉において、とられた施策

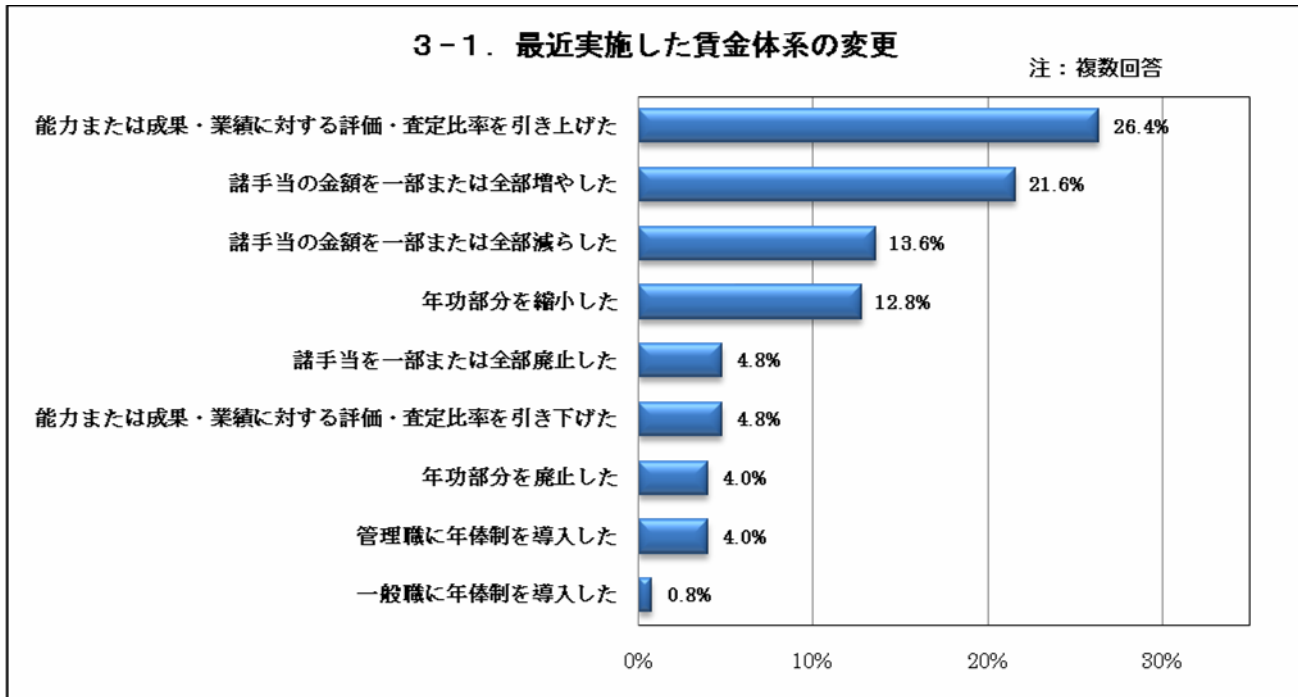
今次労使交渉の結果としてとられた措置についてみると、「賞与・一時金の引き下げ」(36.5%)が最も多い。次いで、「裁判員制度に関連する諸措置」(26.9%)、「人材育成施策」(17.3%)、「若手層への重点配分」(16.3%)、「退職一時金・年金制度の見直し」(14.4%)の順となっている。



3. 最近実施した賃金・賞与体系等の変更

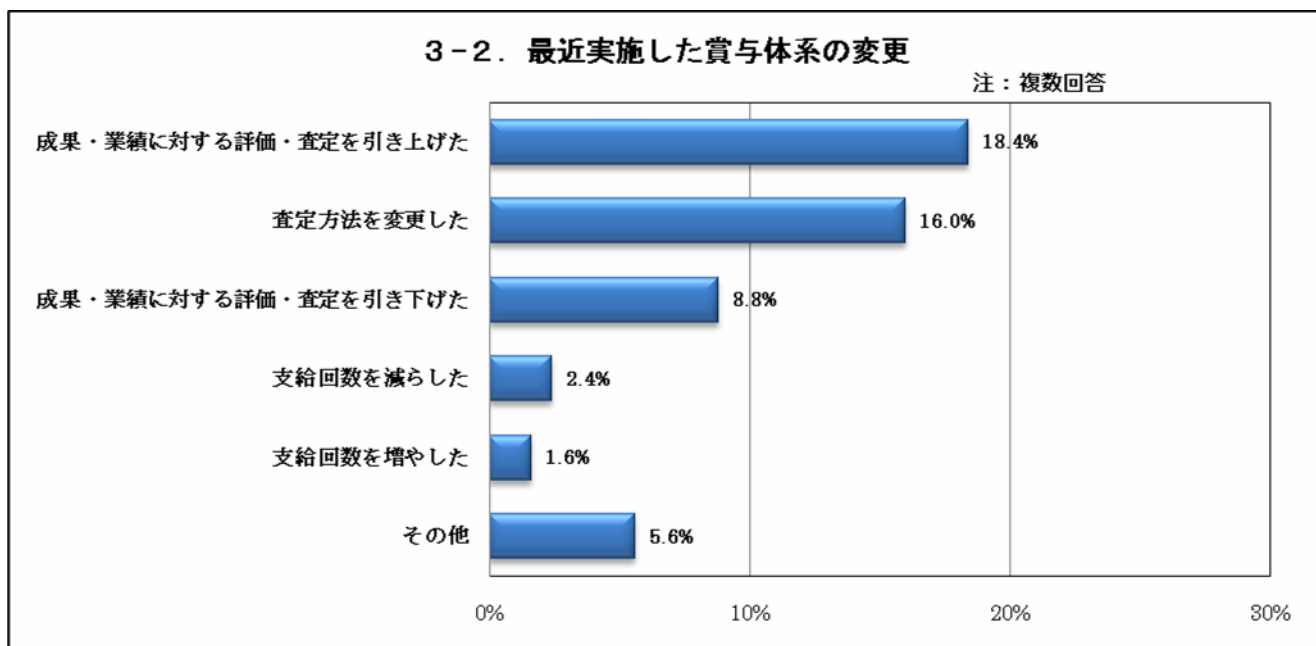
(1) 賃 金

過去3年間に実施した賃金体系の変更については、「能力または成果・業績に対する評価・査定比率を引き上げた」(26.4%)と回答した企業の割合が最も多く、次いで、「諸手当の金額を一部または全部増やした」(21.6%)、「諸手当の金額を一部または全部減らした」(13.6%)となっている。



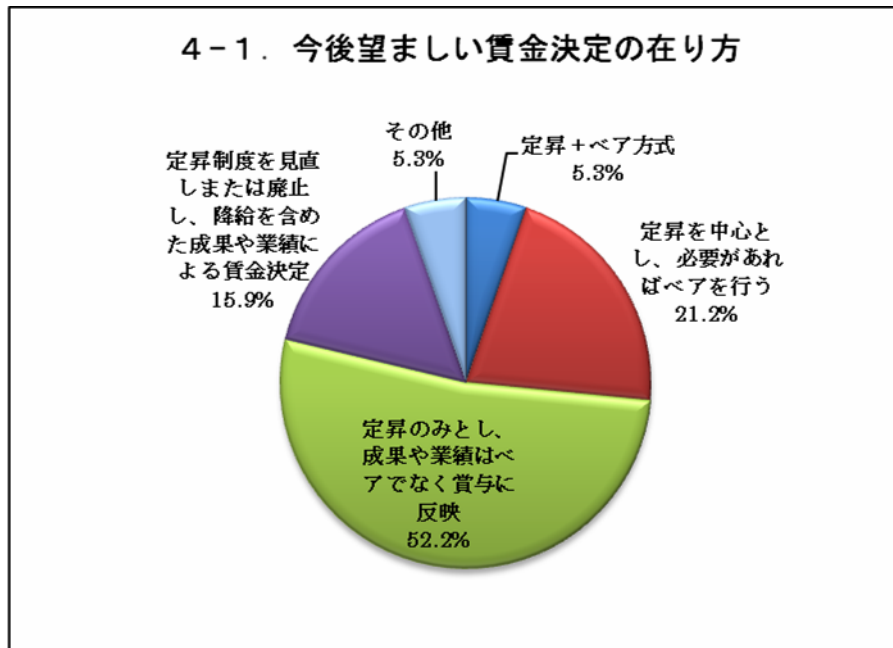
(2) 賞 与

過去3年間に実施した賞与体系の変更については、「成果・業績に対する評価・査定比率を引き上げた」企業の割合が最も多く(18.4%)、依然として成果や業績は賞与に反映するという傾向が続いている。

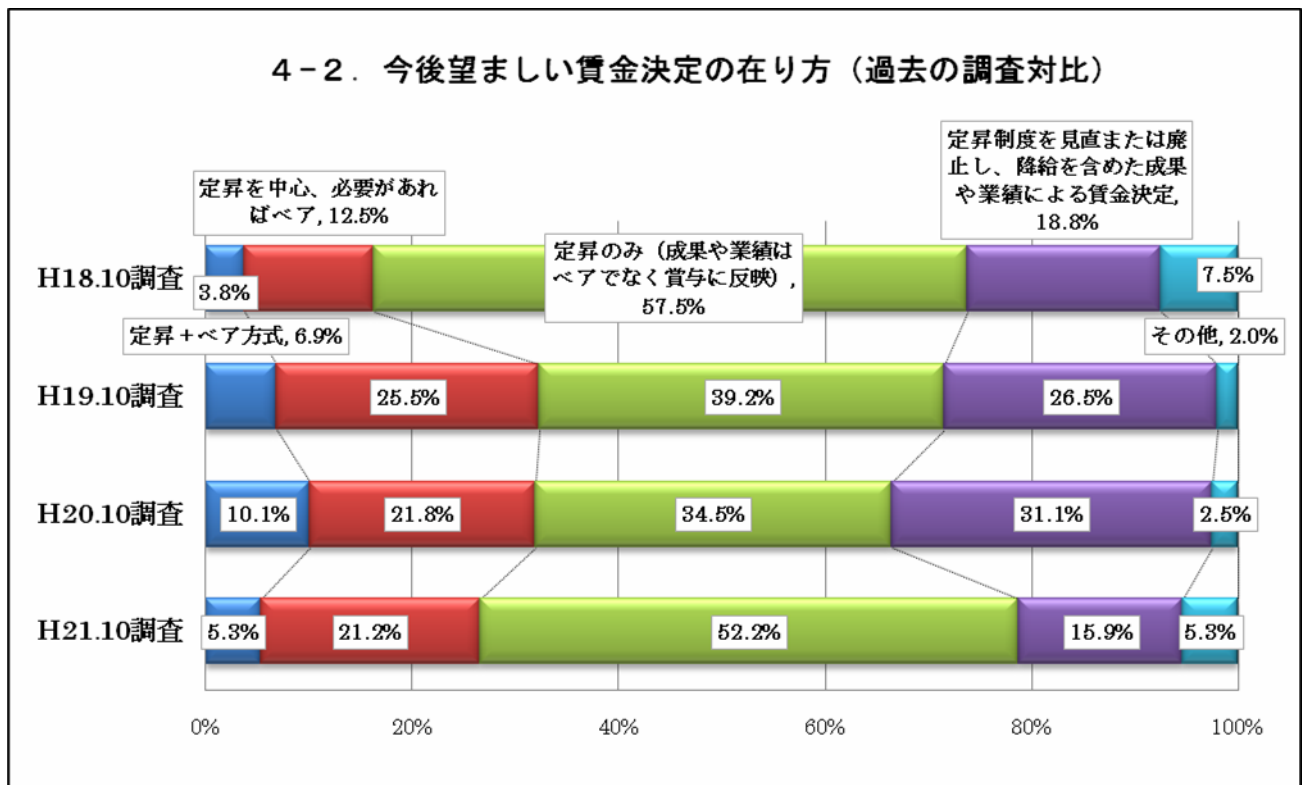


4. 今後望ましい賃金決定のあり方

今後望ましい賃金決定のあり方では、「定昇のみとし、成果や業績はベアではなく賞与に反映させていくべき」とする企業（52.2%）の割合が5割を超え、「定昇制度を見直しまたは廃止し、降給を含めた成果や業績による賃金決定とすべき」とする企業（15.9%）を合わせて3分の2を超える企業（68.1%）が成果や業績を重視している。また、「定昇を中心とし、必要があればベアを行う」とした企業は21.2%であった。



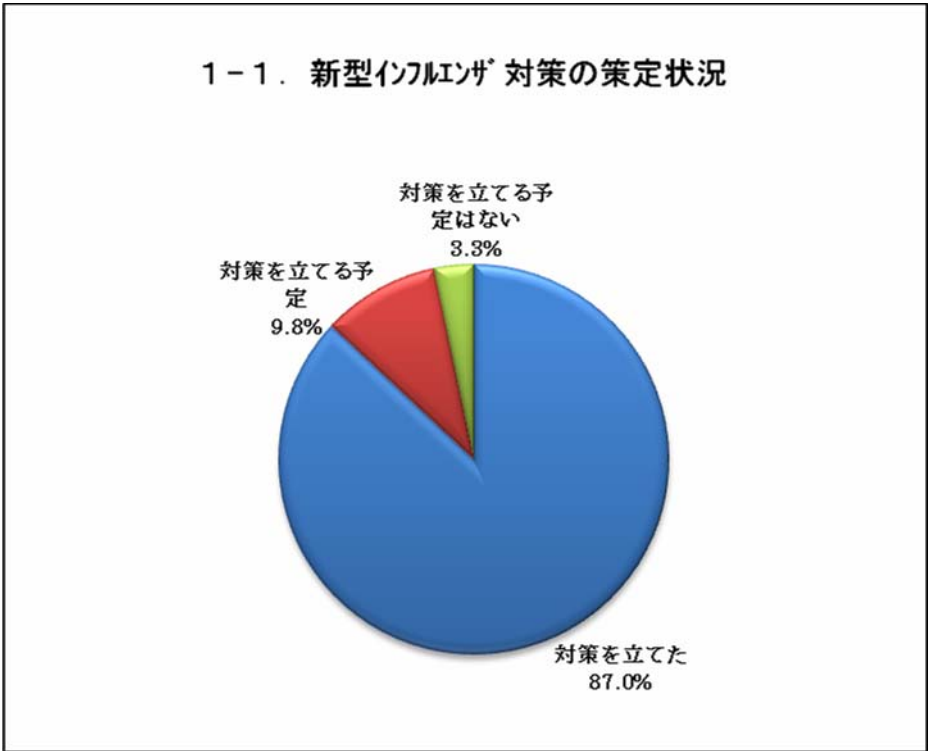
《 参 考 》 今後望ましい賃金決定の在り方（過去の調査対比）



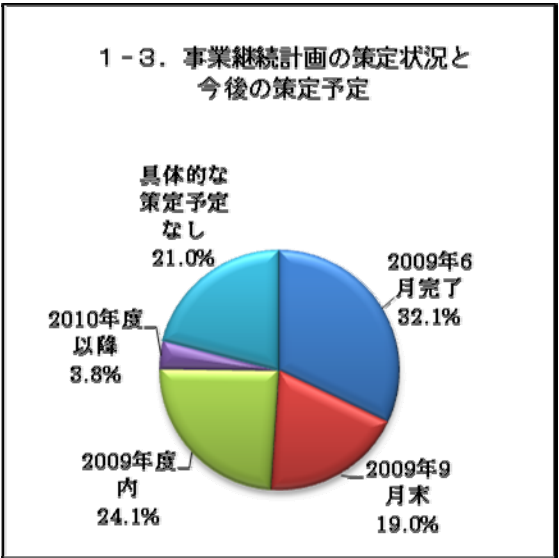
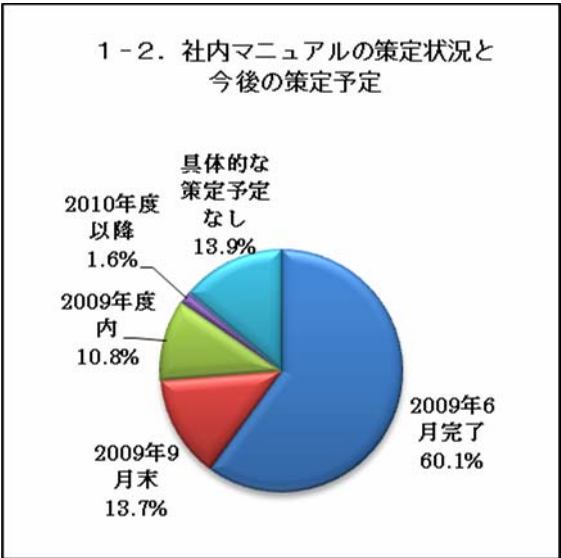
■ 企業における新型インフルエンザ対策の取組状況について ■

1. 新型インフルエンザ対策の策定状況

新型インフルエンザの感染発生（拡大）後に、大流行を想定して何らかの対策を立てたかについて尋ねたところ、「対策を立てた」と回答した企業の割合は 87.0%であった。また、「対策を立てる予定」（9.8%）と回答した企業を合わせると、殆どの企業が対応を必要としている。

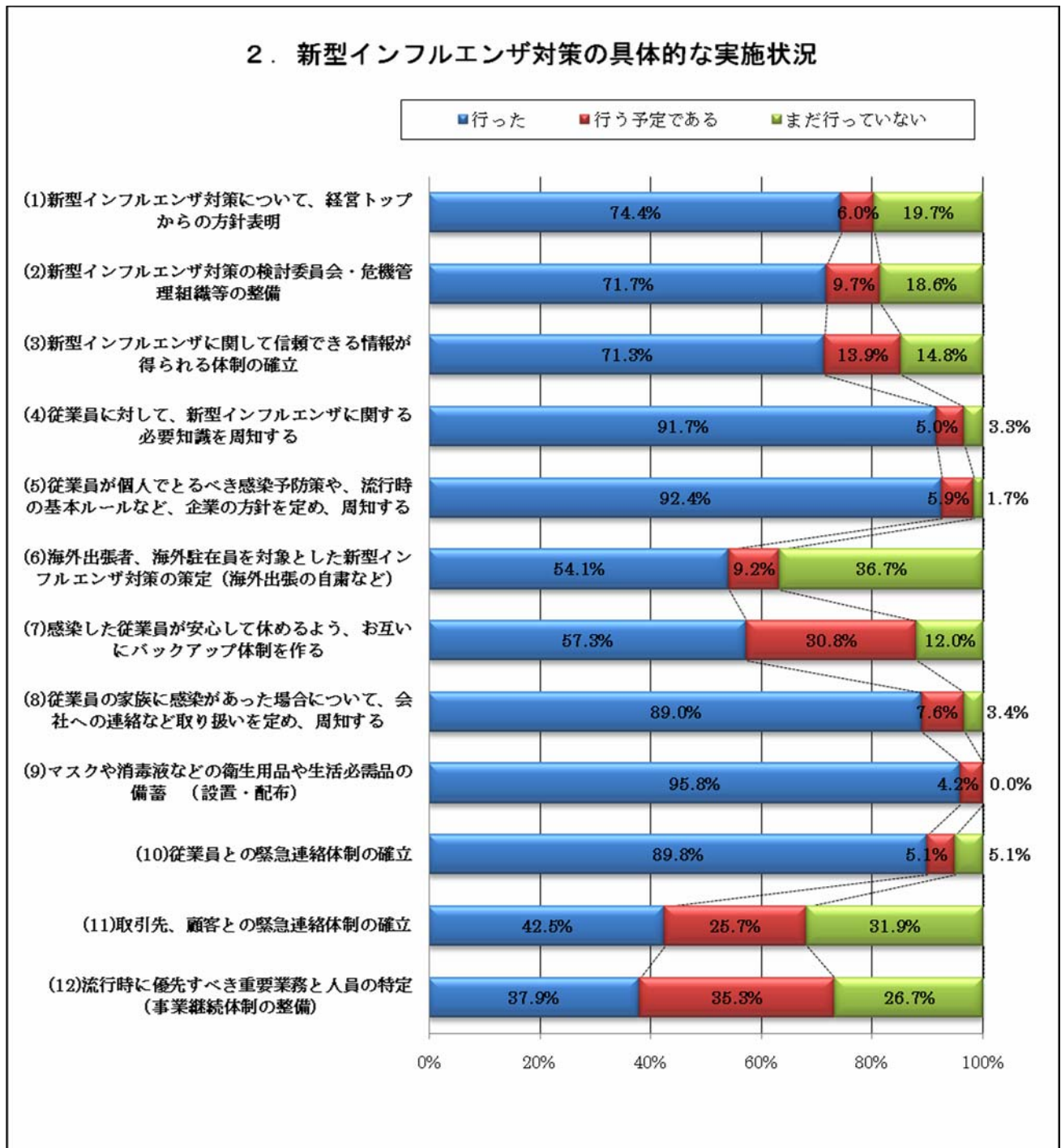


《 参 考 》 新型インフルエンザ対策の策定状況（平成 21 年 7 月 日本経団連調査より）



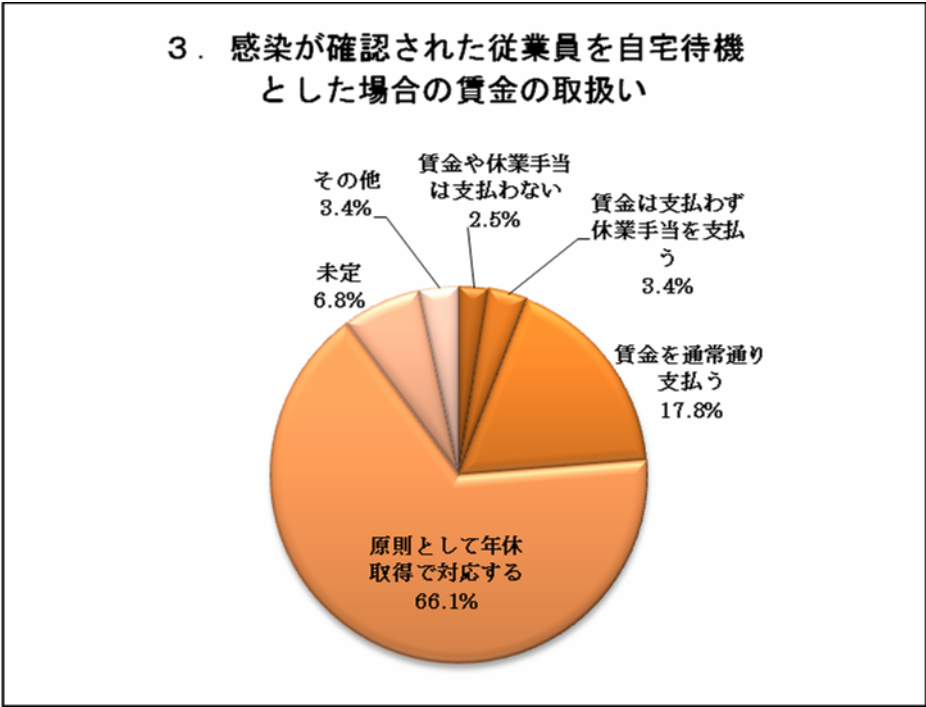
2. 具体的な対策の実施状況

前項において「対策を立てた」又は「対策を立てる予定」と答えた企業について、具体的な対策の実施状況を尋ねたところ、「(9)マスクや消毒液などの衛生用品や生活必需品の備蓄（設置・配布）」（95.8%）、「(5)従業員が個人でとるべき感染予防策や、流行時の基本ルールなど、企業の方針を定め、周知する」（92.4%）、「(4)従業員に対して、新型インフルエンザに関する必要知識を周知する」（91.7%）、「(10)従業員との緊急連絡体制の確立」（89.8%）、「(8)従業員の家族に感染があった場合について、会社への連絡など取り扱いを定め、周知する」（89.0%）、—— が、それぞれ8割を超える。また、「(12)流行時に優先すべき重要業務と人員の特定（事業継続体制の整備）」を行った企業の割合は37.9%であった。



3. 感染が確認された従業員を自宅待機とした場合の賃金の取扱い

感染が確認された従業員を自宅待機とした場合の賃金の取扱いについては、「原則として年休取得で対応する」(66.1%) と回答した企業の割合が最も多く、次いで「賃金を通常通り支払う」と回答した企業は 17.8% であった。



以 上