

FUKUOKA-KEIKYO REPORT

平成22年第2回 雇用問題・賃金等アンケート 集計結果

平成22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） ～ 「適正」と回答した企業割合は42.1%へ増加 ～**
 - ・「適正」と回答した企業が42.1%と最も多く、「雇用過剰」が前回H22.04調査に比べて3.5ポイント増加して9.6%、「人材不足」は2.6ポイント減少して12.3%であった。
 - ・業種別にみると、製造業においてはリーマン・ショック以降（H21.01緊急調査）「雇用過剰」と答えた企業が減少傾向にあり、「適正」と答えた企業が40.5%と最多であった。
（製造業「雇用過剰」、H21.01緊急調査:25.9%→H21.10調査:12.8%→H22.10調査:10.8%）
- ② **雇用の過不足状況（職種別） ～ 製造業の現業職において過剰感が弱まる ～**
 - ・職種別にみると、特に製造業の現業職において「過剰」と回答した企業の減少傾向が顕著であり（製造業：現業職「過剰」、H21.01緊急調査:45.3%→H21.10調査:30.8%→H22.10調査:16.2%）、製造業の現業職および技術職ともに約6割の企業が「適正」と答えた。（製造業：現業職「適正」56.8%、技術職「適正」61.1%）
- ③ **平成23年度の新卒者採用状況 ～ 同数以上の採用は増える ～**
 - ・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割を超えている。（大卒 54.9%、短大・専門・高専卒 57.0%、高卒 55.2%）
- ④ **平成24年度の新卒者採用状況の方向性 ～ 過半数の企業は「未定」～**
 - ・現時点では、各学歴において「未定」とする企業の割合が過半数を超えているが、昨年の調査に比べて「減る」と答えた企業の割合は減少した。（「減る」大卒、H21.10調査:11.8%→H22.10調査:6.1%）

■ 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83.5%と多く、次いで「世間相場（社会、業界、グループ関連企業等）」（31.3%）、「雇用の維持・安定」（28.7%）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 ～ 時間外労働割増率の見直し ～**
 - ・上位4項目は、「労働基準法改正に伴う時間外労働割増率見直し」（26.1%）、「諸手当の廃止・減額」（20.9%）、「賞与・一時金額の引き下げ」「若手層への重点配分」（ともに17.4%）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。（24.3%）
 - ・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（20.8%）、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（53.6%）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（18.8%）を合わせて7割を超える企業（72.4%）が成果や業績を重視する賃金制度を望んでいる。

■ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）施策について ■

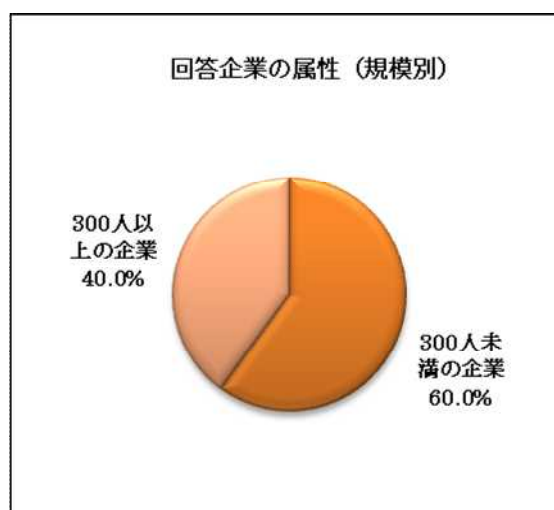
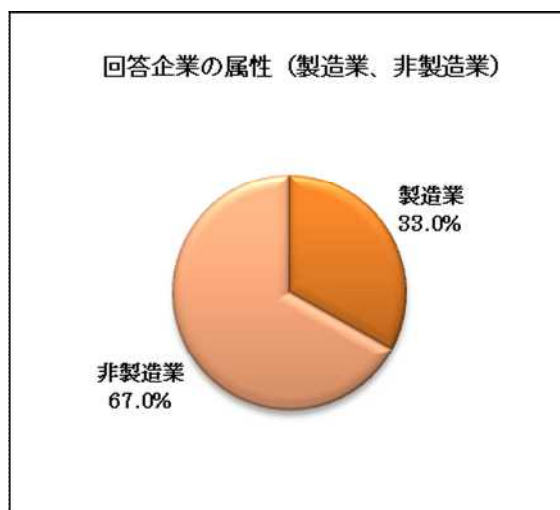
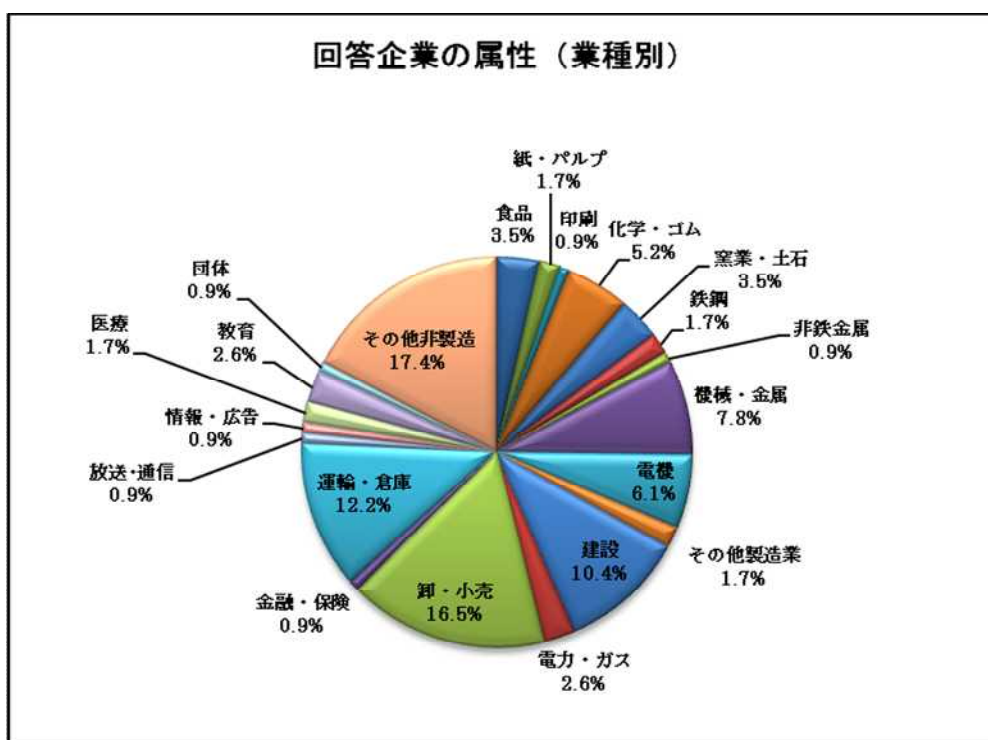
- ① **ワーク・ライフ・バランスの推進について ～ 「経営戦略の一環として推進」43.4% ～**
 - ・ワーク・ライフ・バランスの推進と企業の経営戦略については、「経営戦略の一環として推進している」と回答した企業の割合は43.4%で、「推進していない」と回答した企業は41.4%であった。
- ② **具体的な対策の実施状況 ～ 「育児介護休業制度の充実」89.2% ～**
 - ・ワーク・ライフ・バランスを実現するために、現在実施中および新たに導入を検討している施策については、「育児介護休業制度の充実」（89.2%）、「介護のための短時間勤務制度」（83.1%）、「介護のための所定外労働時間の免除」（82.7%）、―― が、それぞれ8割を超えている。
- ③ **ワーク・ライフ・バランス諸施策を導入していく上での課題 ～ 「要員の管理・確保の困難さ」が4割を超える ～**
 - ・「要員の管理・確保の困難さ」（44.3%）と回答した企業の割合が最も多く、次いで「賃金、評価など処遇の公平性の確保の困難さ」（34.8%）、「1人ひとりの働き方に対する意識の不足」（33.0%）となっている。

平成22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409社のうち、回答社数115社（回収率 28.1%）。
 このうち、産業別では、製造業38社（33.0%）、非製造業77社（67.0%）。
 規模別では、300人未満の企業69社（60.0%）、300人以上の企業46社（40.0%）
調査期間 : 2010年（平成22年）10月13日～11月19日

■ 回答企業の属性（業種および規模）

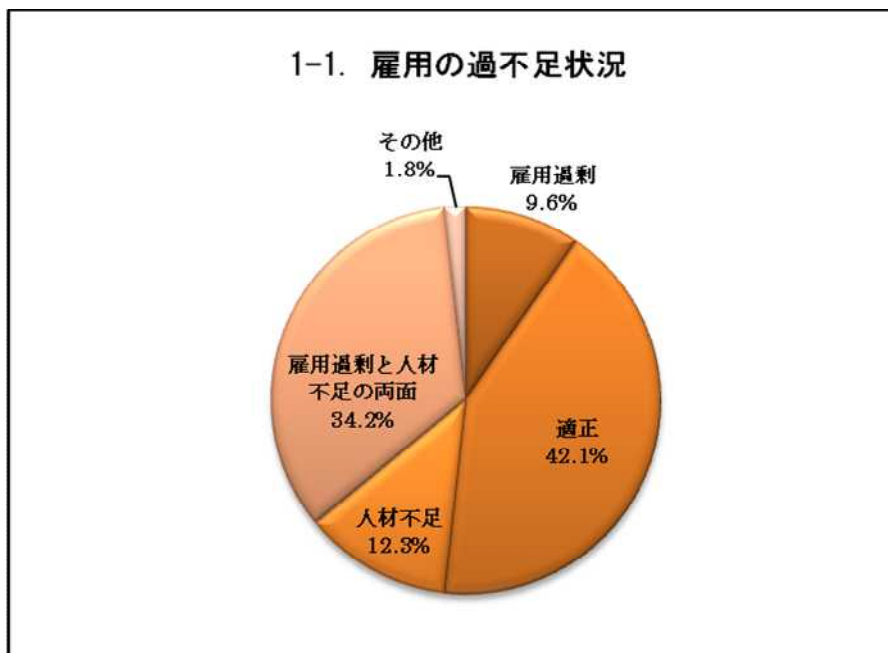


■ 雇用問題 ■

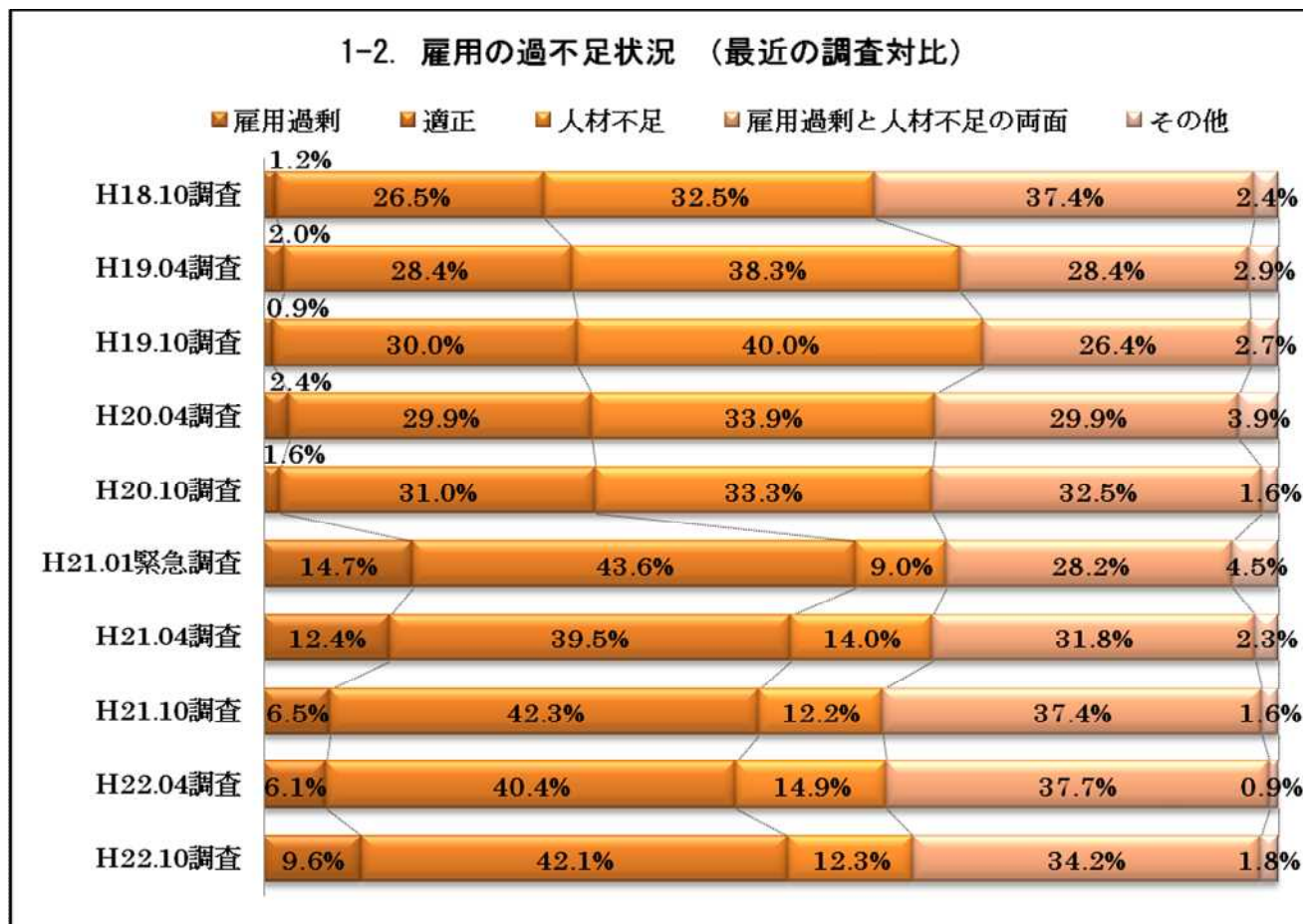
1. 雇用の過不足状況

(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 42.1%と最も多い。次いで「雇用過剰と人材不足の両面がある」(34.2%)、「人材不足」(12.3%)の順となっており、「雇用過剰」は 9.6%であった。



《 参 考 》 福岡経協最近の調査との対比

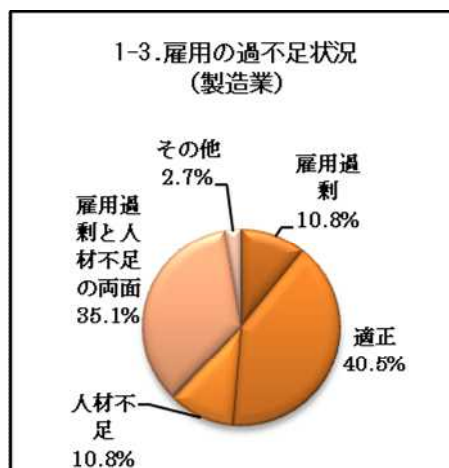


《 参 考 》 雇用の過不足状況（業種別）

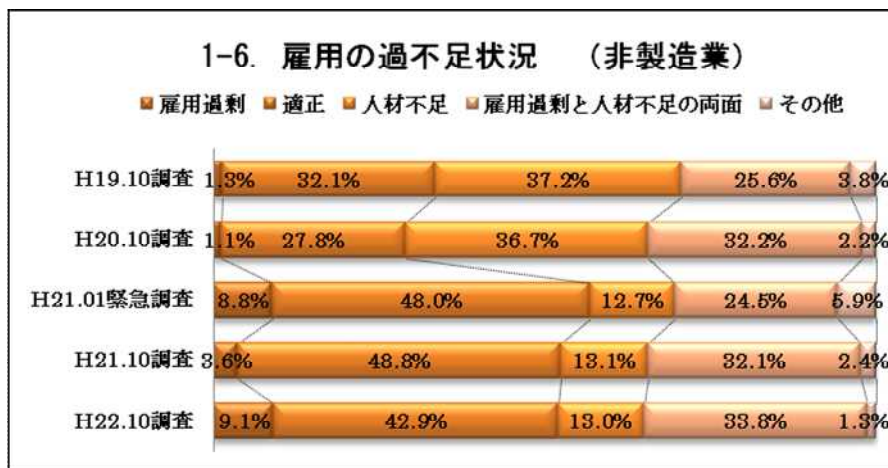
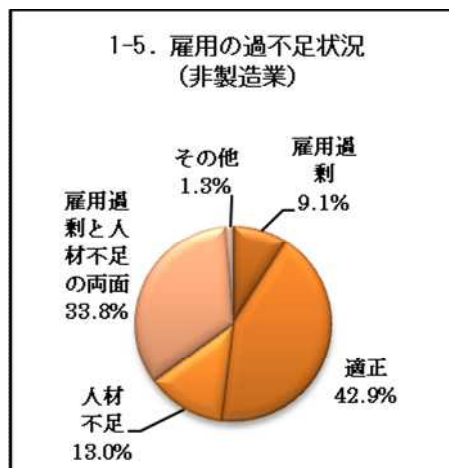
製造業における雇用の過不足状況は、「雇用過剰」と回答した企業はリーマン・ショック以降（H21.01 緊急調査）減少している（製造業「雇用過剰」、H21.01 緊急調査:25.9%→ H21.10 調査:12.8%→ H22.10 調査:10.8%）。一方、「適正」と回答した企業は前年の調査（H21.10 調査）より 12.3 ポイント増加して 40.5%であった。

非製造業においては、「雇用過剰」と回答した企業の割合が、前年の調査（H21.10 調査）より 5.5 ポイント増加して 9.1%であった。

【 製造業 】

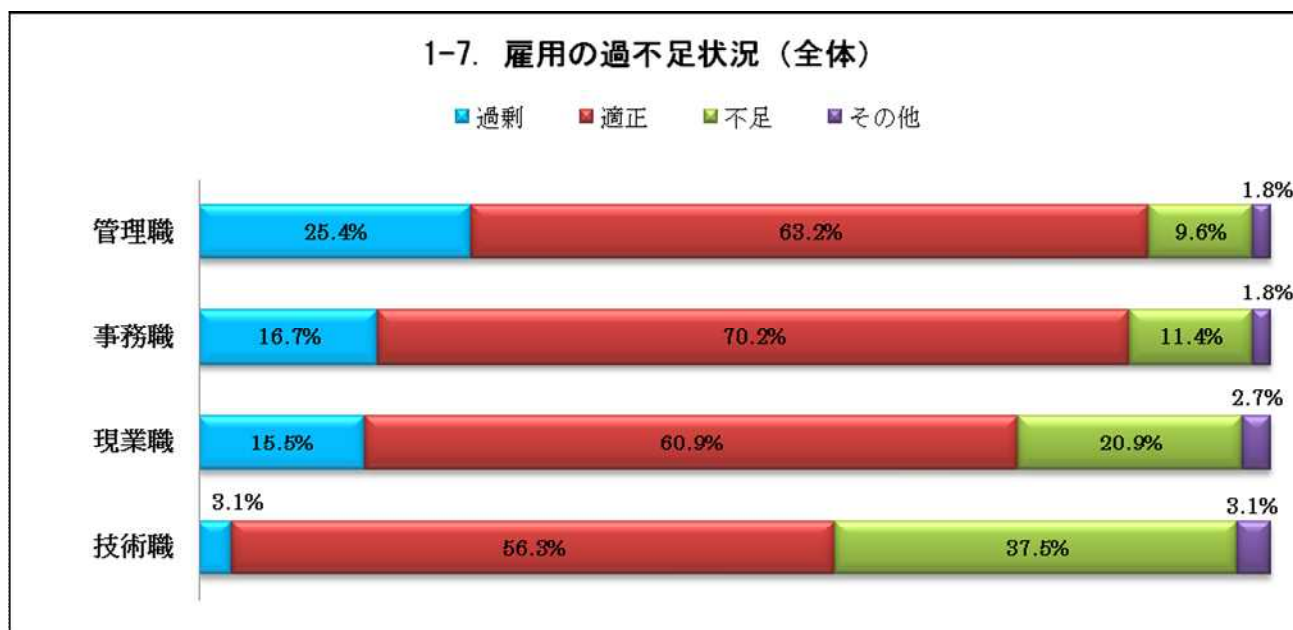


【 非製造業 】

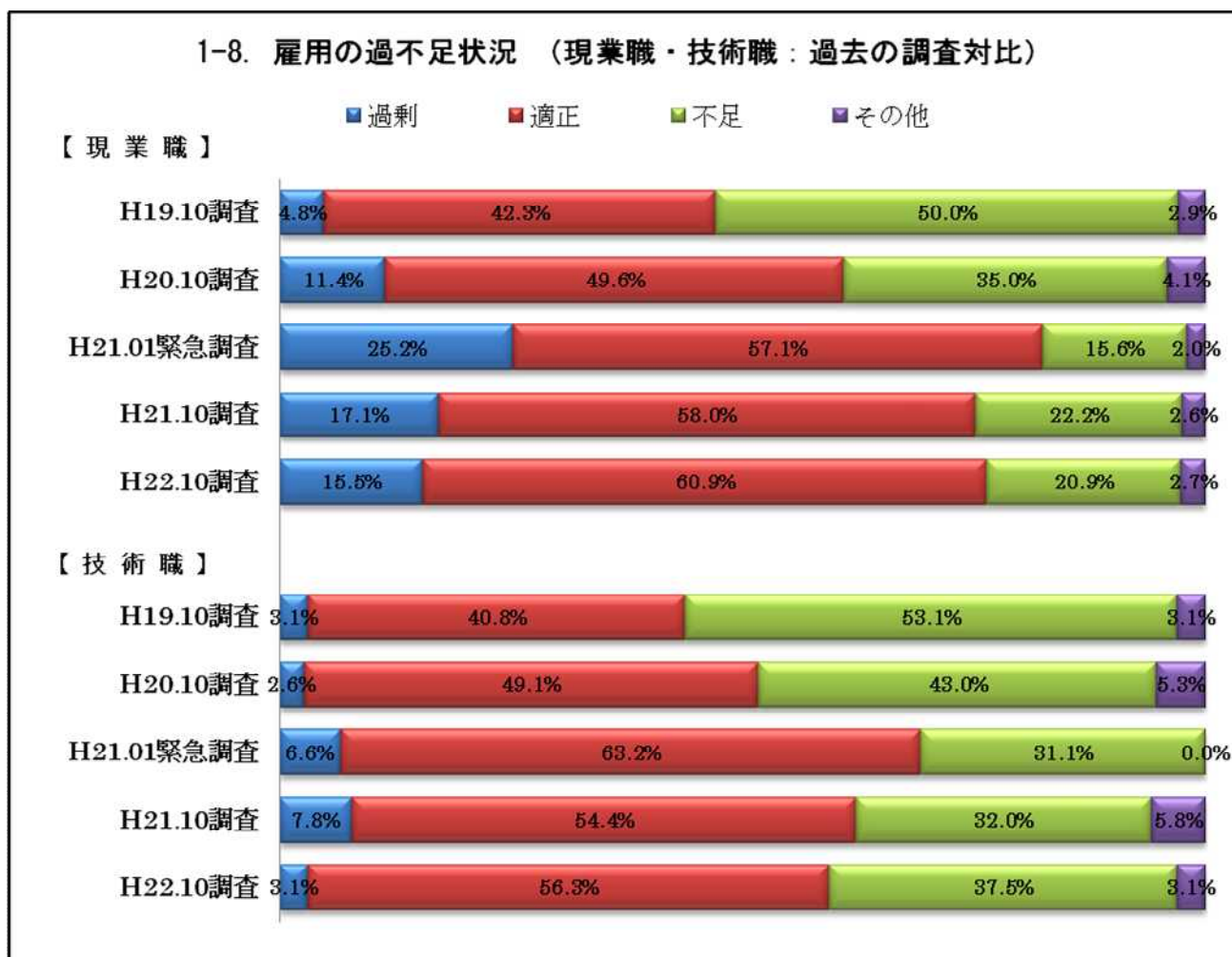


(2) 雇用の過不足状況（職種別）

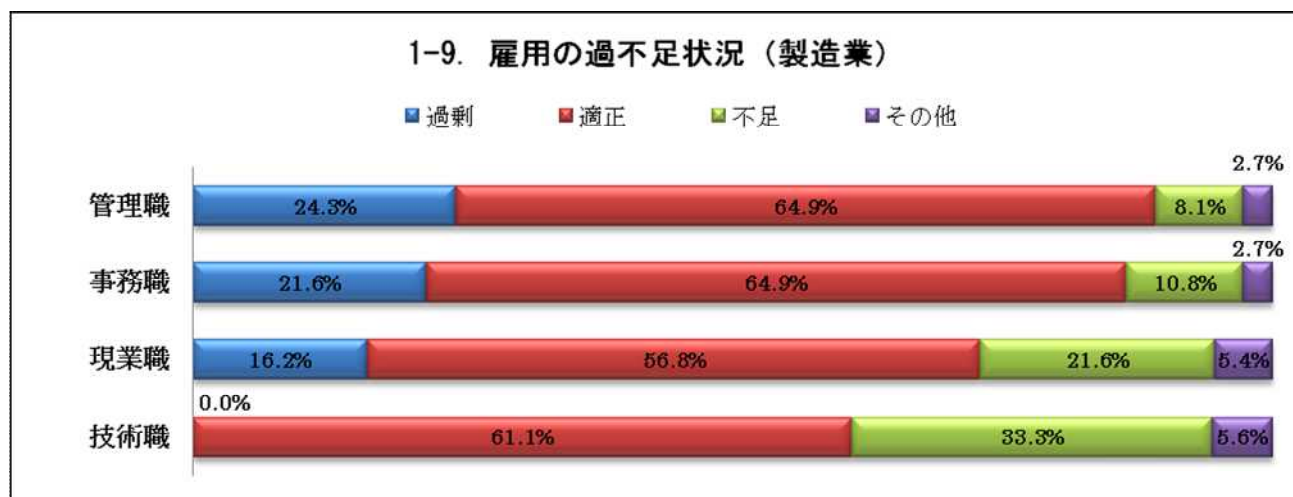
職種別にみた雇用の過不足状況については、管理職・事務職および現業職において「適正」と回答した企業の割合が6割超（管理職 63.2%、事務職 70.2%、現業職 60.9%）と多い。製造業では、現業職において「過剰」感はH21.01の緊急調査以降著しく減少（製造業：現業職「過剰」、H21.01 緊急調査 45.3%→H21.10 調査 30.8%→H22.10 調査 16.2%）しており、「不足感」は増加傾向にある。



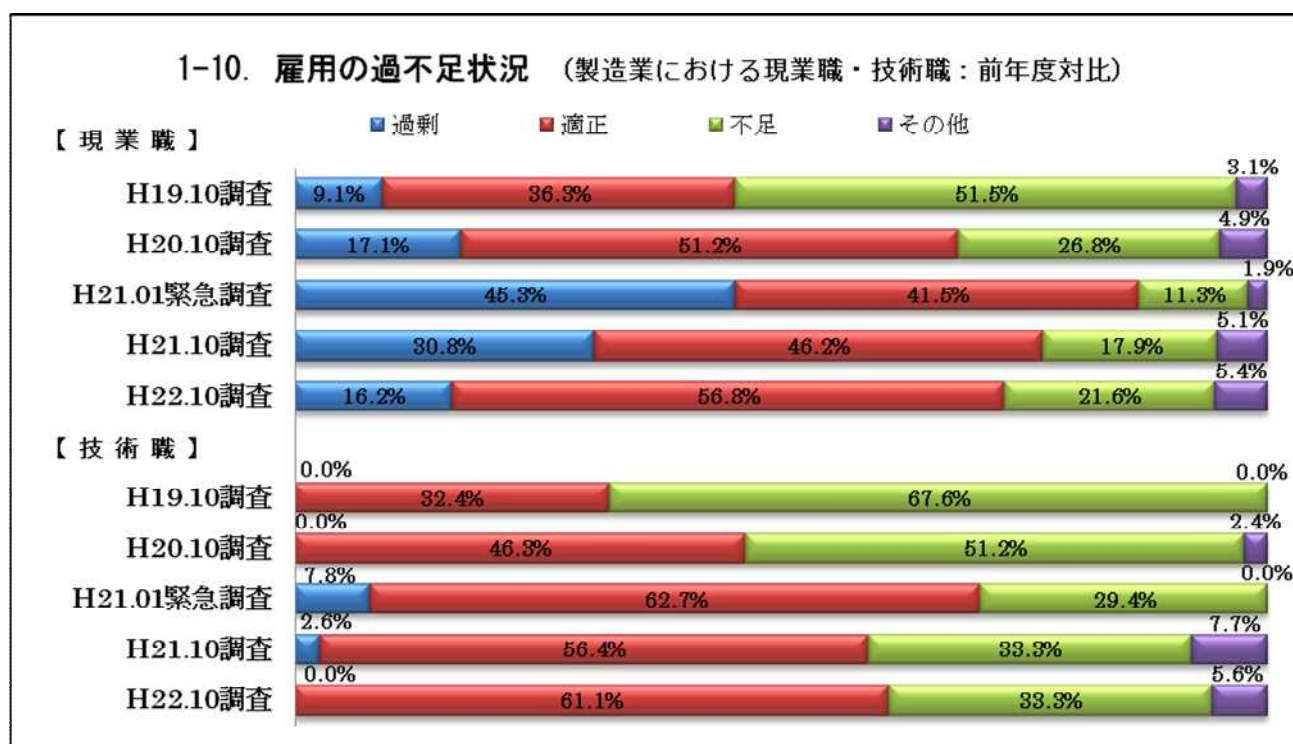
《 参 考 》 現業職、技術職の雇用の過不足状況（過去の調査対比）



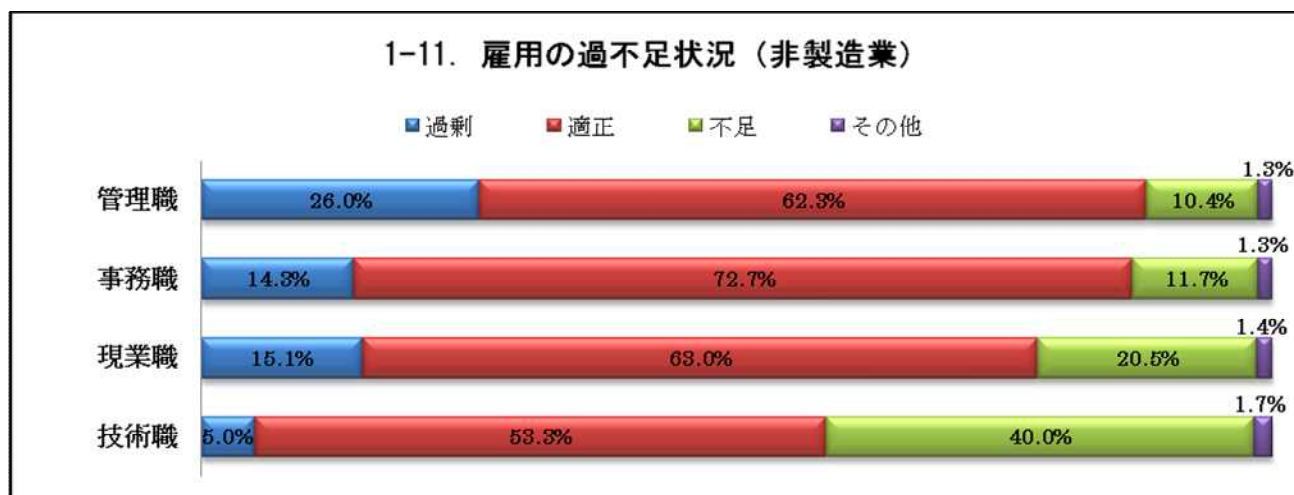
【 製造業 】



《 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 】



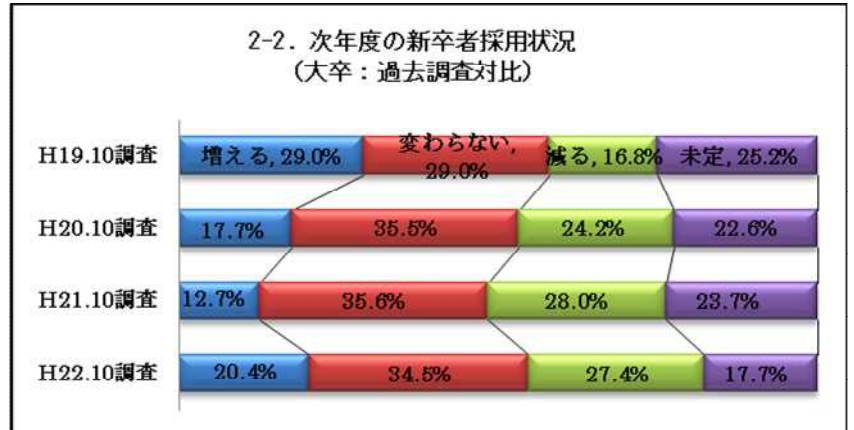
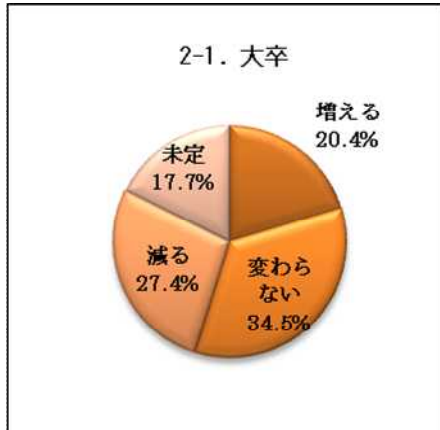
2. 新規採用者

(1) 平成23年度の新卒者採用状況

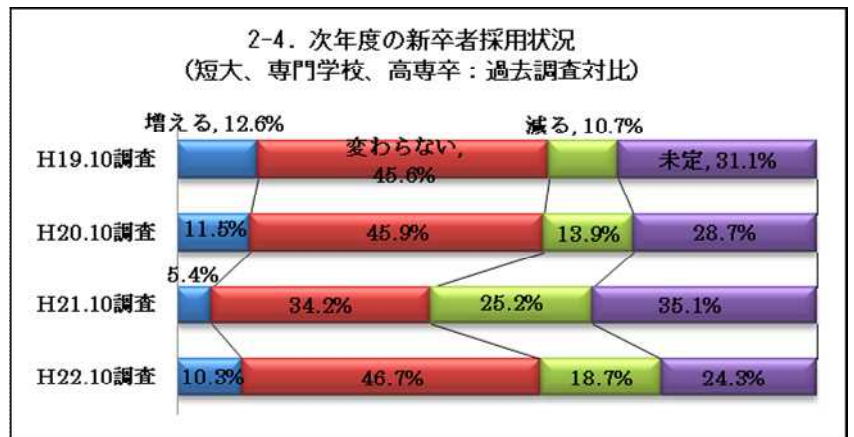
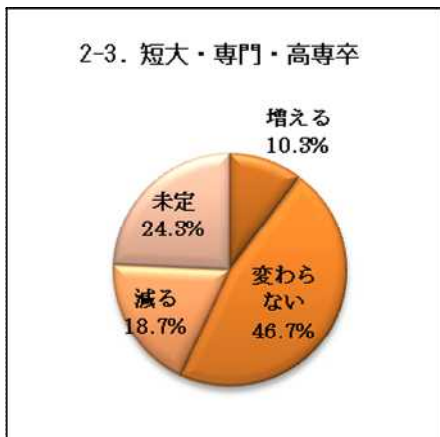
平成23年3月の新卒者採用数の対前年比増減については、各学歴において同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業の割合が5割を超えている（大卒 54.9%、短大・専門・高専卒 57.0%、高卒 55.2%）。また、各学歴とも「増える」と答えた企業の割合は前年の調査よりも増加している。

〔大卒〕 増える：H21.10 調査 12.7%→H22.10 調査 20.4%、〔短大・専門・高専卒〕 増える：H21.10 調査 5.4%→H22.10 調査 10.3%、〔高卒〕 増える：H21.10 調査 7.0%→H22.10 調査 18.1%。

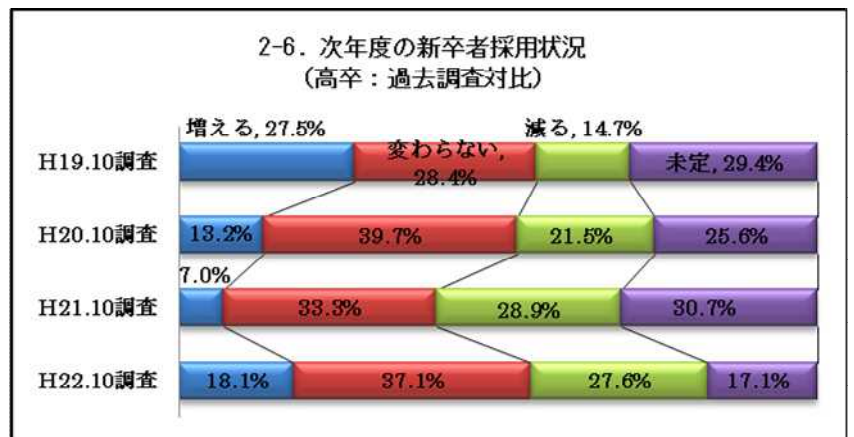
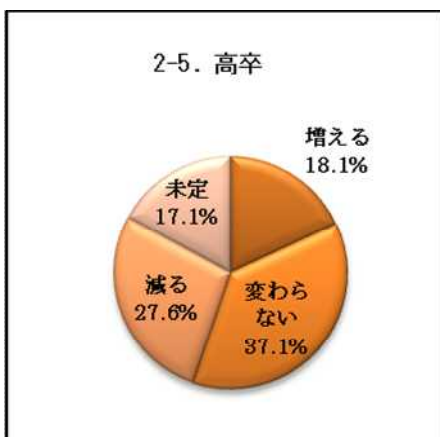
【 大卒 】



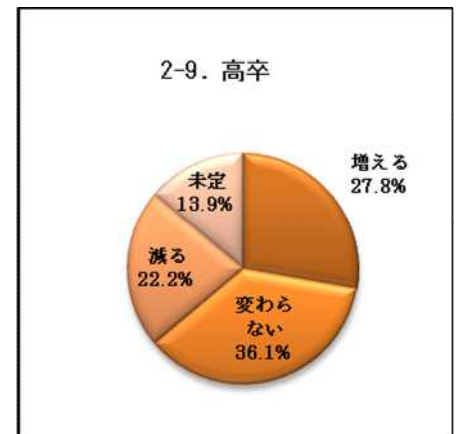
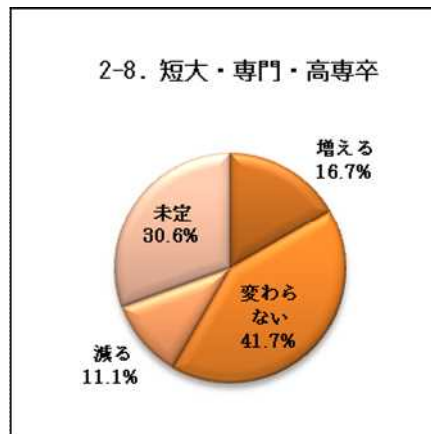
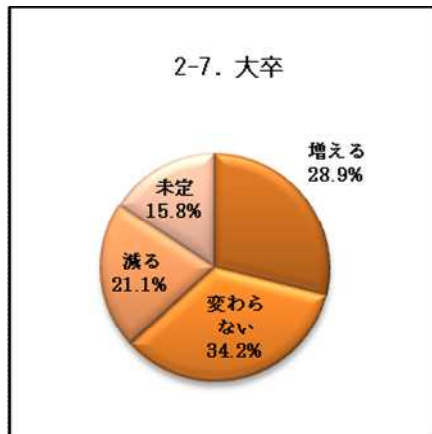
【 短大・専門学校・高専卒 】



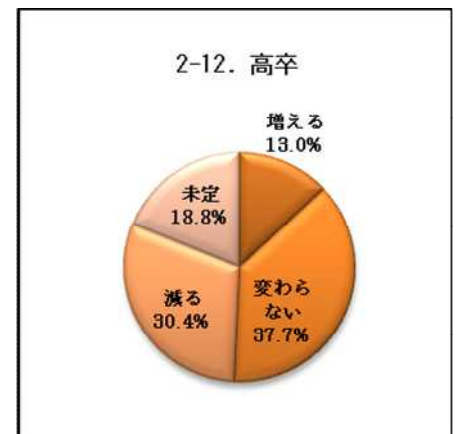
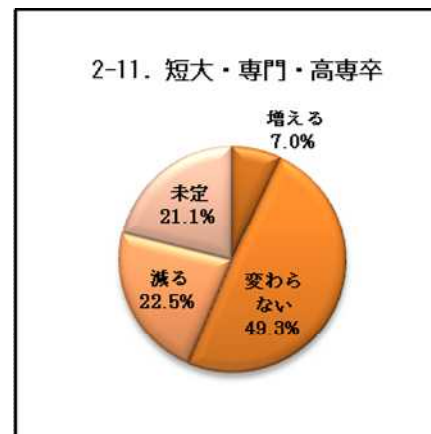
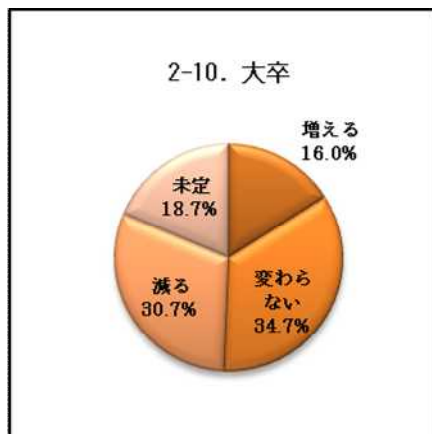
【 高卒 】



【 製造業 】

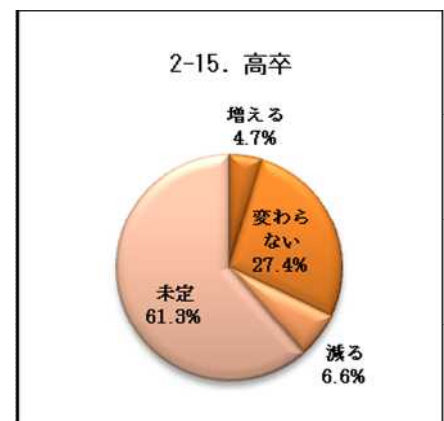
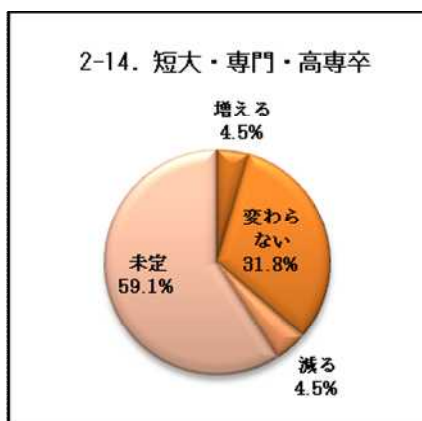
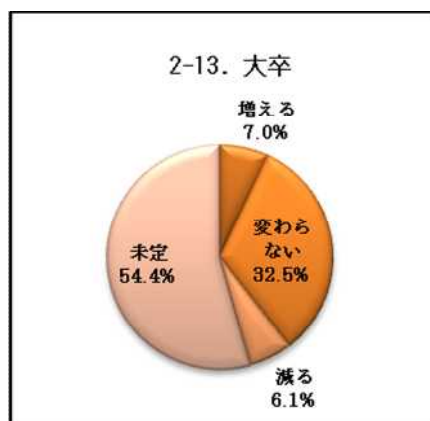


【 非製造業 】



(2) 平成24年度の新卒者採用数の方向性

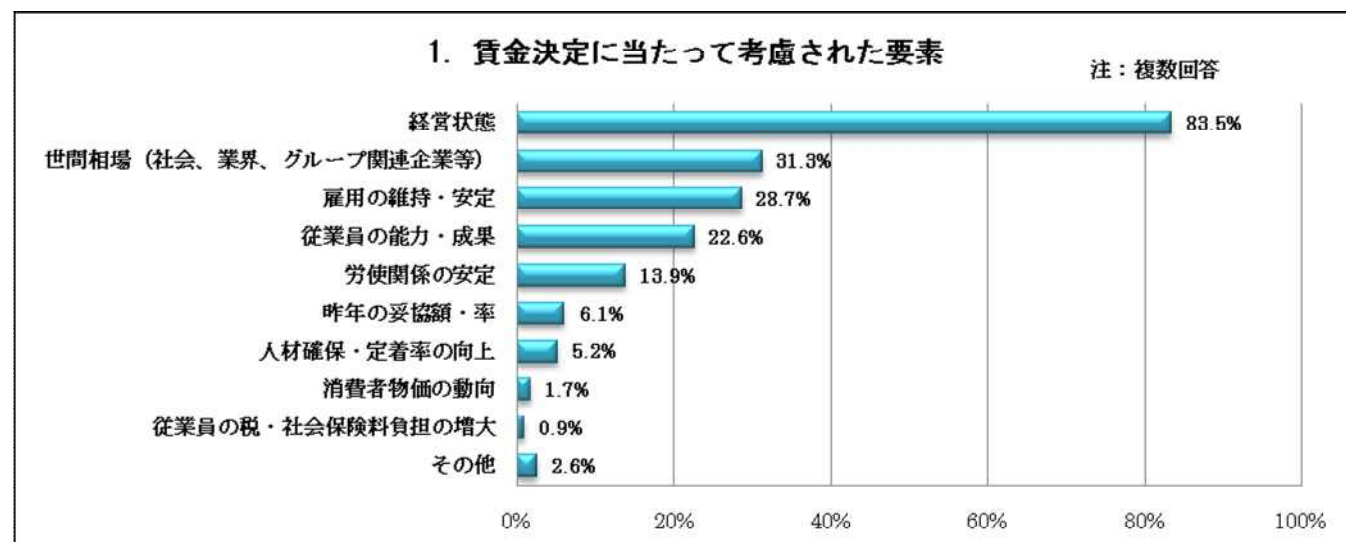
平成24年3月の新卒者採用数の対23年比増減について、現時点では、各学歴において「未定」とする企業の割合が圧倒的に多い（大卒 54.4%、短大・専門・高専卒 59.1%、高卒 61.3%）。同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業は、大卒および短大・専門・高専卒において昨年の調査よりわずかに増加しているものの（[大卒]H21.10 調査 32.8%→H22.10 調査 39.5%、[短大・専門・高専卒] H21.10 調査 30.6%→H22.10 調査 36.3%）、景気の先行き不透明感から企業は採用に慎重となっている。



■ 賃金・賞与 ■

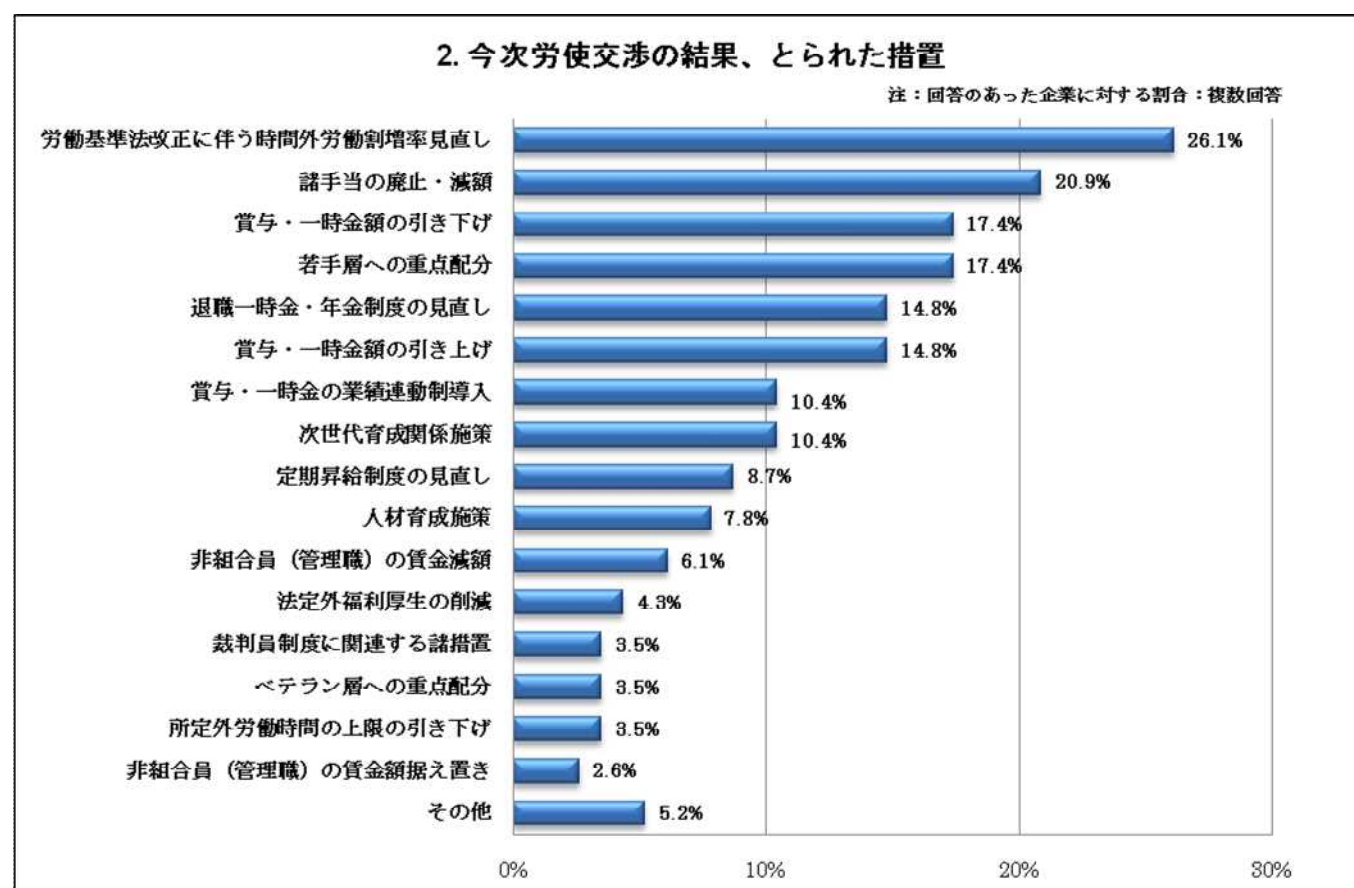
1. 賃金決定に当たって最も考慮された要素

賃金決定に当たっては、「経営状態」(83.5%)を最も考慮すると回答した企業割合が全体の8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)」(31.3%)、「雇用の維持・安定」(28.7%)、「従業員の能力・成果」(22.6%)、「労使関係の安定」(13.9%)となっている。



2. 今次労使交渉において、とられた施策

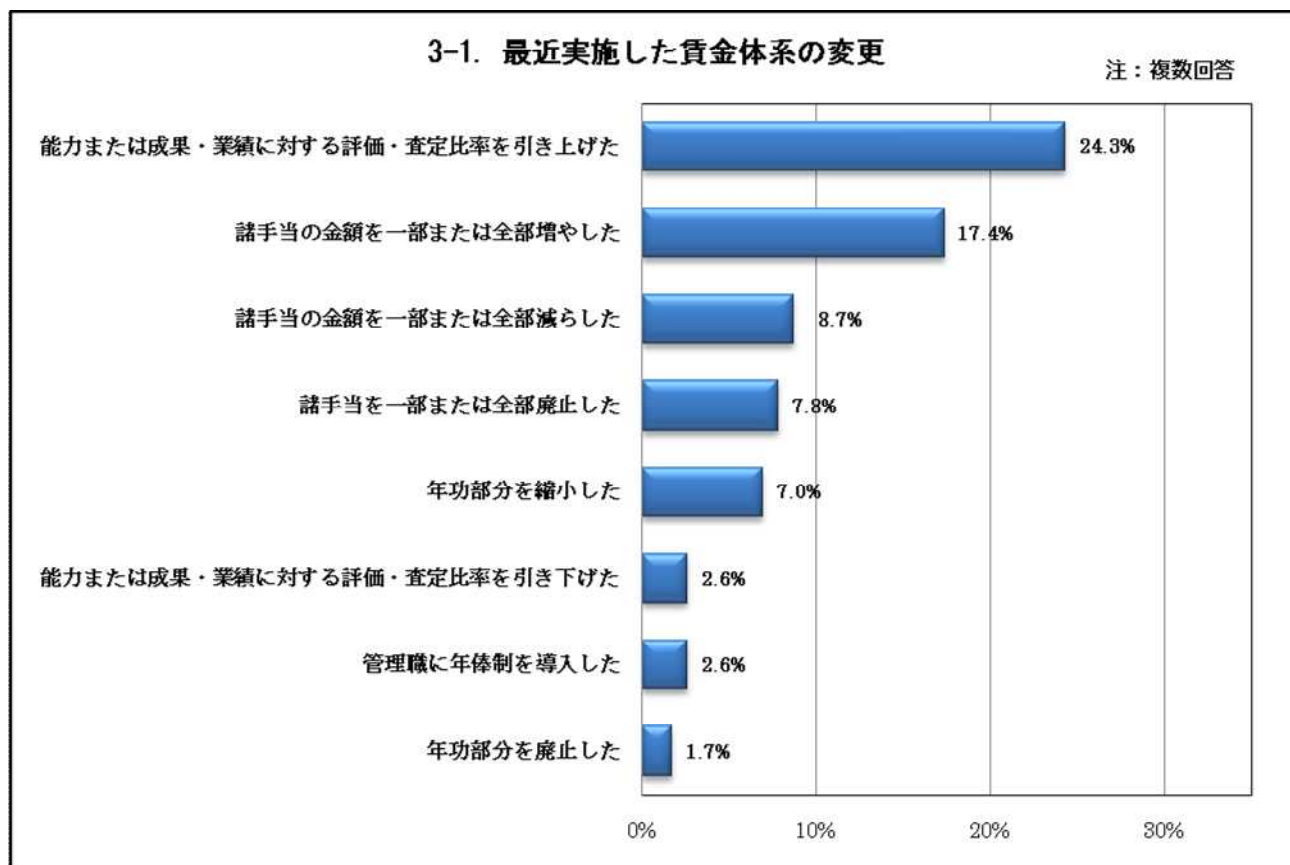
今次労使交渉の結果としてとられた措置についてみると、「労働基準法改正に伴う時間外割増率見直し」(26.1%)が最も多い。次いで、「諸手当の廃止・減額」(20.9%)、「賞与・一時金の引き下げ」(17.4%)および「若手層への重点配分」(17.4%)、「退職一時金・年金制度の見直し」(14.8%)および「賞与・一時金の引き上げ」(14.8%)の順となっている。



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」(24.3%)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」(17.4%)、「諸手当の金額を一部または全部減らした」(8.7%)となっている。



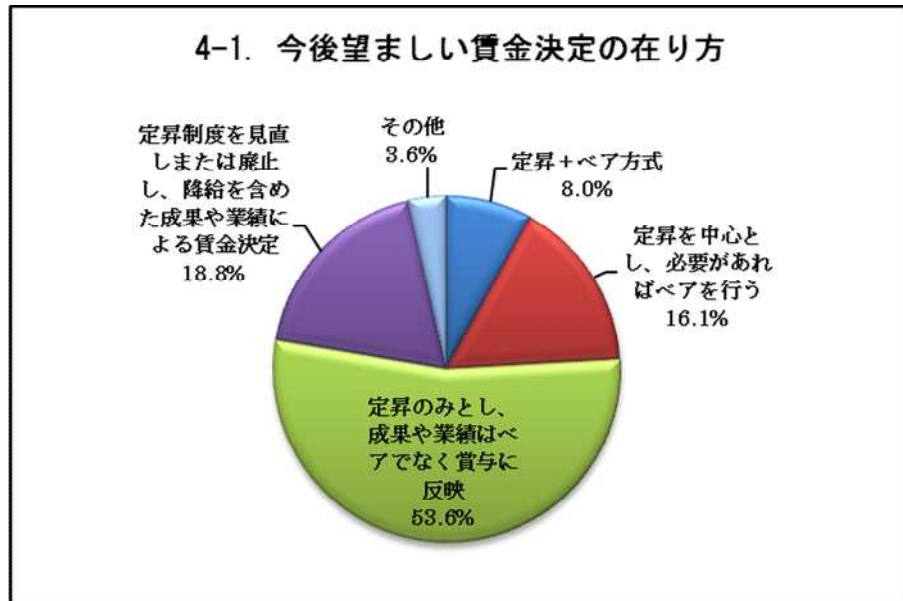
(2) 賞 与

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(20.8%)、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。

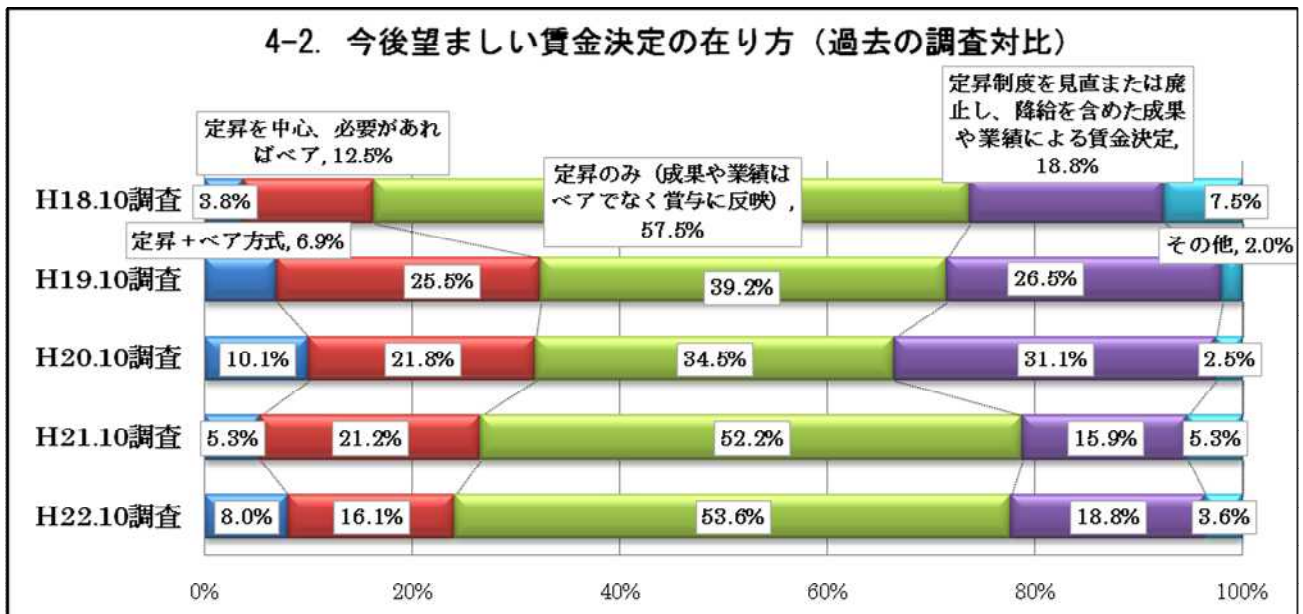


4. 今後望ましい賃金決定のあり方

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（53.6%）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（18.8%）を合わせて7割を超える企業（72.4%）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16.1%であった。



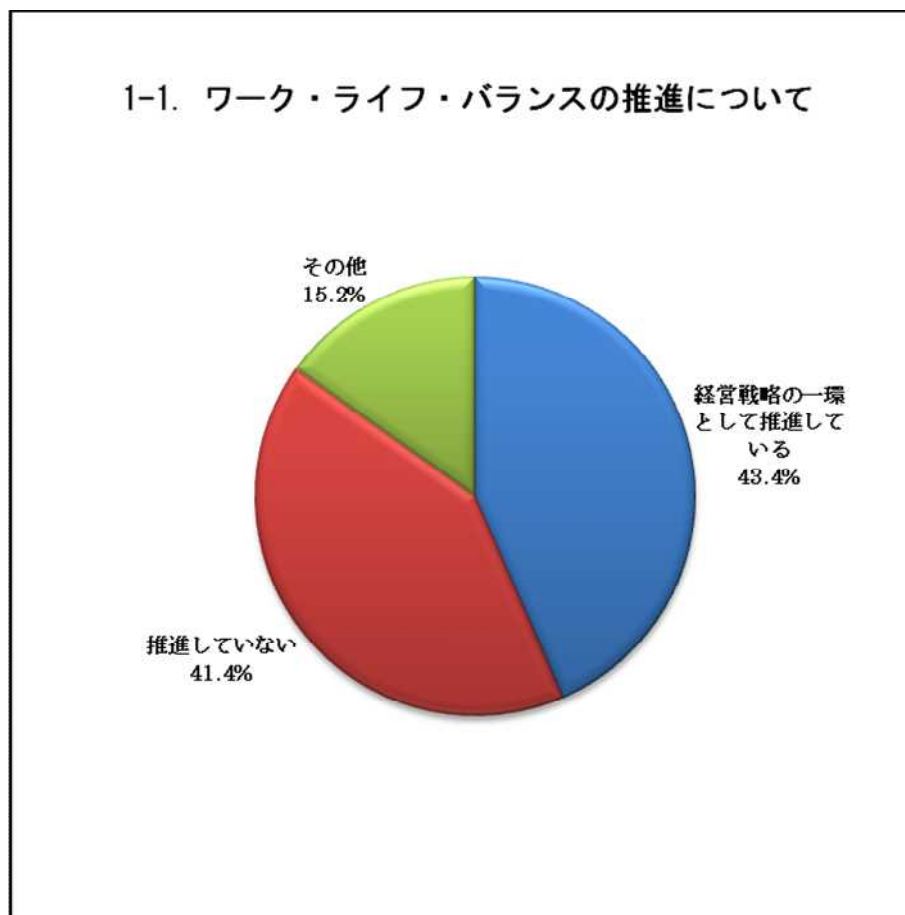
《 参 考 》 今後望ましい賃金決定の在り方（過去の調査対比）



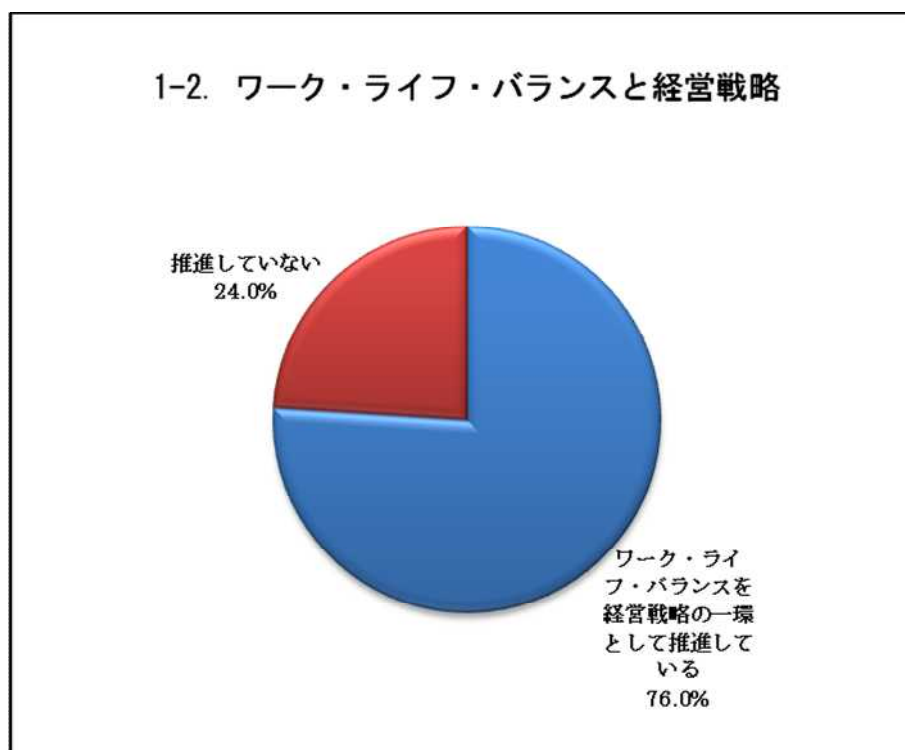
■ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）施策について ■

1. ワーク・ライフ・バランスの推進について

ワーク・ライフ・バランスの推進について、企業の経営戦略との位置づけを尋ねたところ、「経営戦略の一環として推進している」と回答した企業の割合は 43.4%であり、「推進していない」（41.4%）と回答した企業と拮抗している。

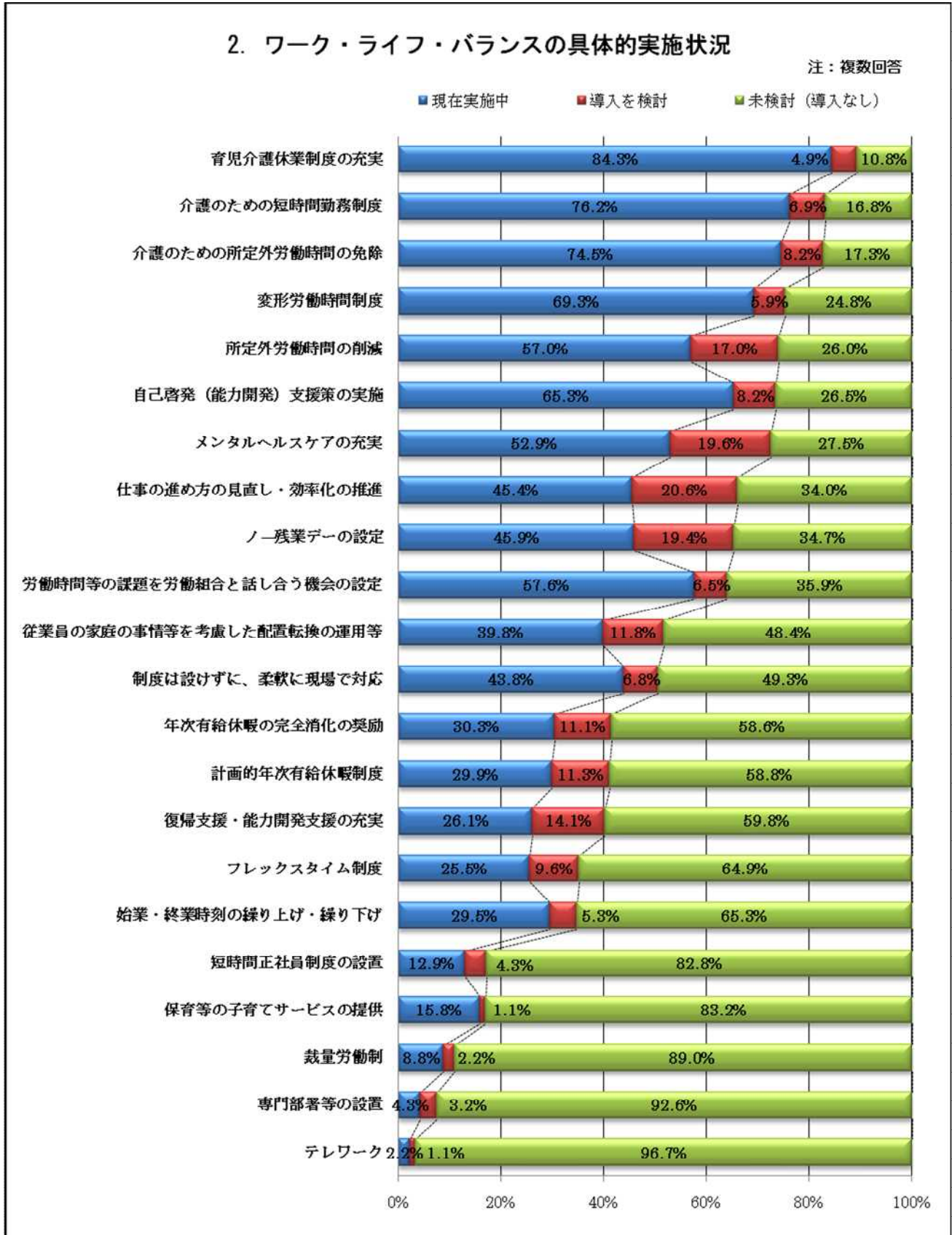


《 参 考 》 ワーク・ライフ・バランスと経営戦略（平成22年9月 日本経団連調査より）



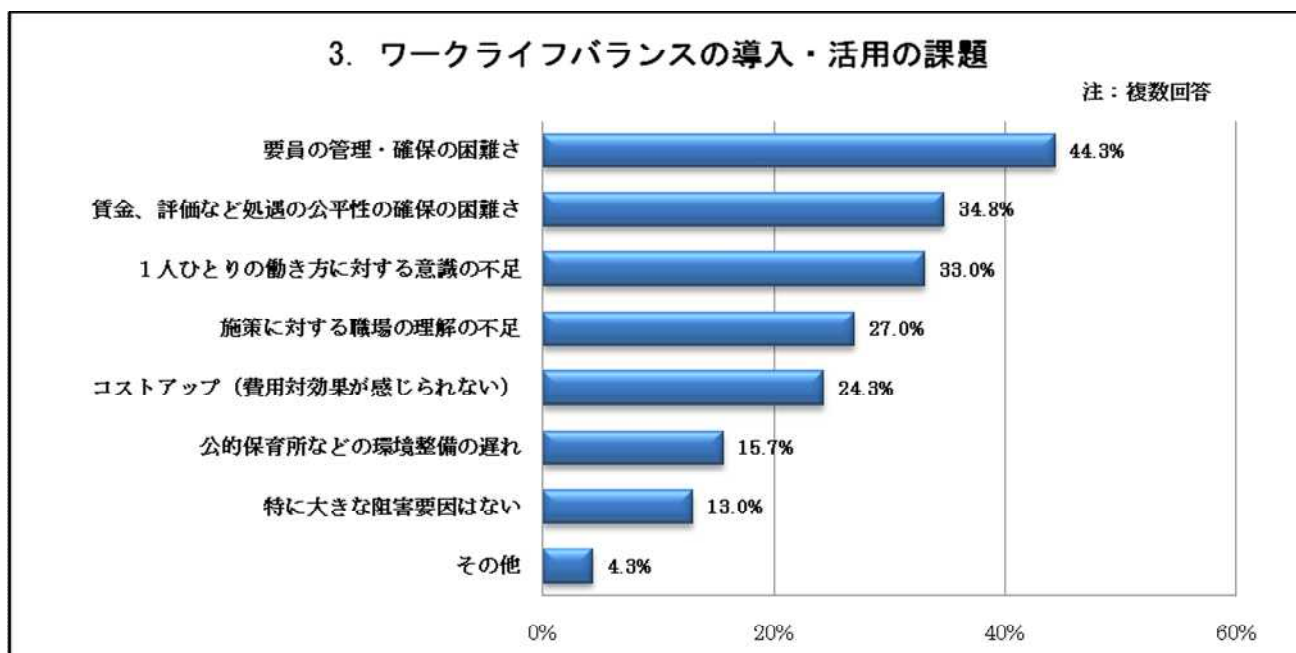
2. ワーク・ライフ・バランスの具体的な対策の実施状況

ワーク・ライフ・バランスを実現するために、現在実施中、および新たに導入を検討している施策について尋ねたところ、「育児介護休業制度の充実」(89.2%)、「介護のための短時間勤務制度」(83.1%)、「介護のための所定外労働時間の免除」(82.7%)、「変形労働時間制度」(75.2%)、「所定外労働時間の削減」(74.0%)、「自己啓発(能力開発)支援策の実施」(73.5%)、「メンタルヘルスキアの充実」(72.5%)——が、現在実施中および導入を検討中を含めてそれぞれ7割を超える。



3. ワーク・ライフ・バランスに関する諸施策を導入・活用していく上での課題について

ワーク・ライフ・バランスに関する諸施策を社内で広く導入・活用していく上での課題について尋ねたところ、「要員の管理・確保の困難さ」（44.3%）と回答した企業の割合が最も多く、次いで「賃金、評価など処遇の公平性の確保の困難さ」（34.8%）、「1人ひとりの働き方に対する意識の不足」（33.0%）となっている。



以 上