

FUKUOKA-KEIKYO REPORT

平成23年第1回 雇用問題等アンケート 集計結果

平成23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）～「人材不足」が増加！ 製造業で、前年より倍増！～

- ・「適正」と回答した企業が 44.5%と最多であり、次いで「雇用過剰と人材不足の両面がある」（28.1%）、「人材不足」（17.2%）となっている。「雇用過剰」は 7.0%であった。
- ・業種別にみると、製造業において増加傾向にあった「雇用過剰と人材不足の両面がある」と回答した企業が前年調査に比べて半減し、「人材不足」が倍増している。
（製造業「人材不足」、H22.04 調査：8.3% → H23.04 調査：16.2%）

② 雇用の過不足状況（職種別）～ 製造業の技術職において、人材不足感が続く！～

- ・職種別にみると、技術職においての「不足」感が全体の 4 割を占める。特に製造業において金融危機後の H21.04 調査以降は例年 5 割を占めており、金融危機以前の「人材不足」感が続いている。
（製造業 技術職「不足」、H21.04 調査：50.0% → H22.04 調査：48.6% → H22.04 調査：48.6%）

③ 平成 23 年度の採用状況 ～ 採用を増加した企業が増え、買い手市場は続く！～

- ・新卒者の採用人数について、前年と比べて「増加した」企業が「減少した」企業を僅かに上回り、企業は採用傾向を強めている。（「増加した」：H22.04 調査 32.2% → H23.04 調査 40.2%、「減少した」H22.04 調査 44.8% → H23.04 調査 35.9%）。
- ・採用予定数に対する充足率は、「100%充足できた」と回答した企業が年々増加しており、今回調査で 8 割を占めた（79.3%）。就職採用市場に対する評価では、前年高かった「買い手市場」（H22.04 調査 59.8%）を引き継いで「変化なし」（55.1%）、次いで「買い手市場」（42.7%）となっている。

④ 平成 24 年度の新卒者採用数の方向性 ～ 採用には慎重？ 「未定」が増加する！～

- ・対 23 年比増減については、各学歴とも「増える」および「減る」とする企業は減少しており、景気の不透明感から「未定」とする企業割合が増加している。特に、「大卒」非製造業において「未定」とする企業の増加が顕著である（「未定」～「大卒」非製造業：H22.04 調査 41.3% → H23.04 調査 49.4%）。

■ 東日本大震災の影響と企業の対応について ■

① 震災による影響の有無について ～「影響を受けた」44.9%！～

- ・今回の震災により「影響を受けた」と回答した企業は 44.9%であり、具体的内容では、「主要な仕入・販売先が被災地にあり、事業活動に影響を受けている」が 6 割（59.6%）で、次いで「被災地に事業所があり、直接影響を受けた」（33.3%）、「来店客数・受注の減少により売り上げが減少」（26.3%）となっている。

② 企業の事業継続計画（BCP）の策定状況について ～ 36.2%が「策定済み」！～

- ・「見直しを検討中」（18.5%）を含めて 3 割を超える企業（36.2%）が策定済みと答えた。なお、「策定していない」と答えた企業は約半数の 46.0%であった。また、BCP で想定しているリスクについては、「地震」（73.4%）、「台風や風水害等」（60.9%）、「鳥及び新型インフルエンザ等のバイオハザード」（59.4%）、次いで「自社設備の事故・故障（火災・停電等）」（50.0%）となっている。

③ 被災等により事業所を休業した日の賃金の取り扱いについて

～ 7 割が「未定」とするが、「全額支払う」も 9.9%！～

- ・被災等により事業所を休業した日の賃金の取り扱いについては、「未定」（72.7%）と答えた企業が最も多く、「賃金を通常どおり全額支払う」（9.9%）、次いで「休業手当を支払う（平均賃金の 60%～100%）」（6.6%）と続く。

④ 計画停電等により事業所を休業した時間分の賃金の取り扱いについて

～ 7 割が「未定」とするが、「全額支払う」も 13.6%！～

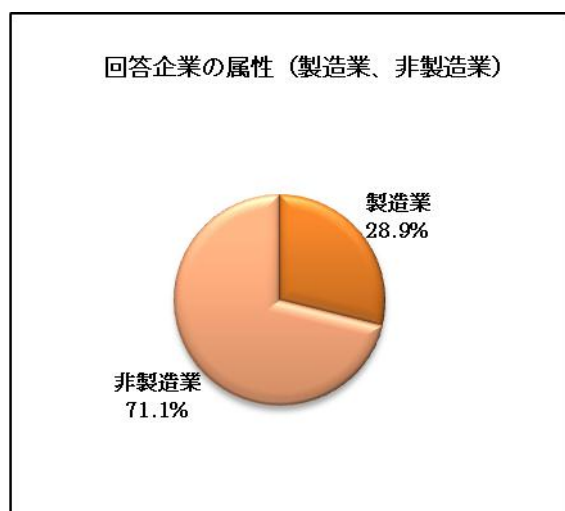
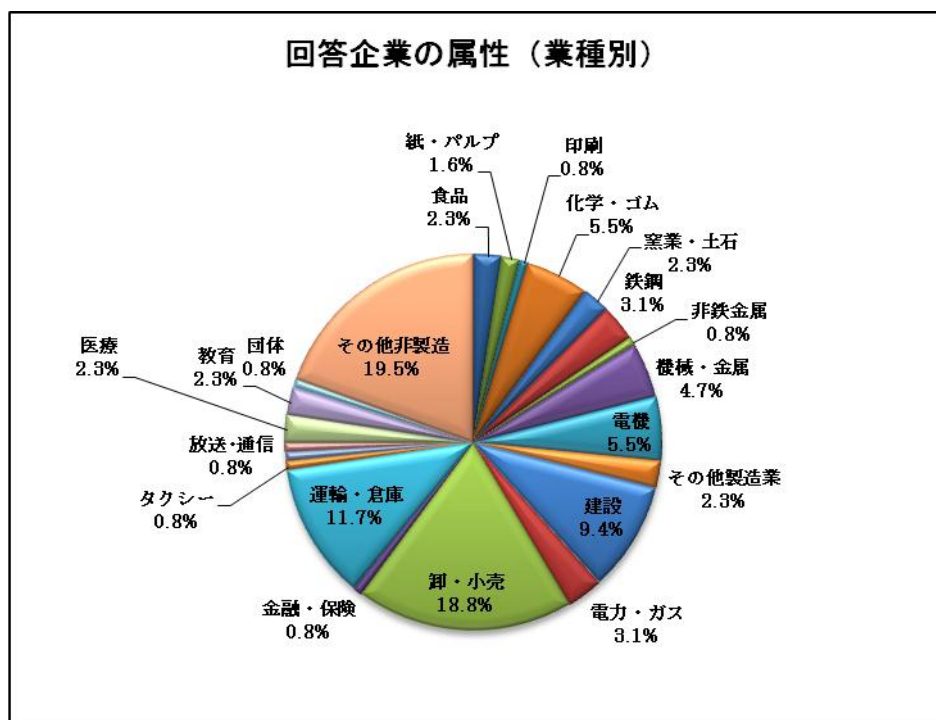
- ・前項と同様に「未定」と答えた企業が 7 割超（75.4%）と最も多く、「賃金を通常どおり全額支払う」（13.6%）、次いで「休業手当を支払う（平均賃金の 60%～100%）」（3.4%）であった。

平成23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404社のうち、回答社数128社（回収率31.7%）。
 このうち、産業別では、製造業37社（28.9%）、非製造業91社（71.1%）。
 規模別では、300人未満の企業75社（58.6%）、300人以上の企業53社（41.4%）
 調査期間 : 2011年（平成23年）5月13日～6月14日

■ 回答企業の属性（業種および規模）

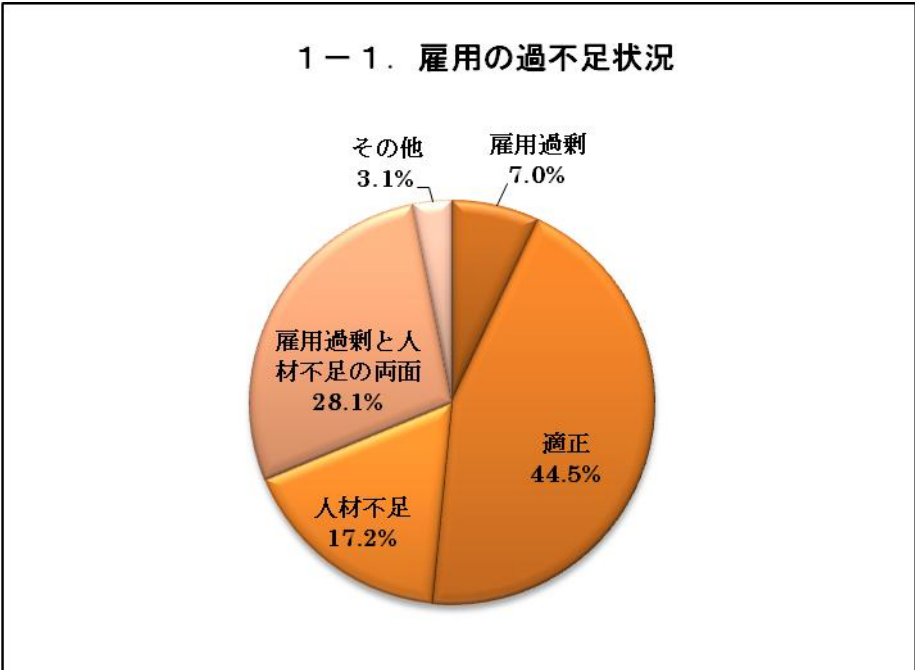


■ 雇用問題 ■

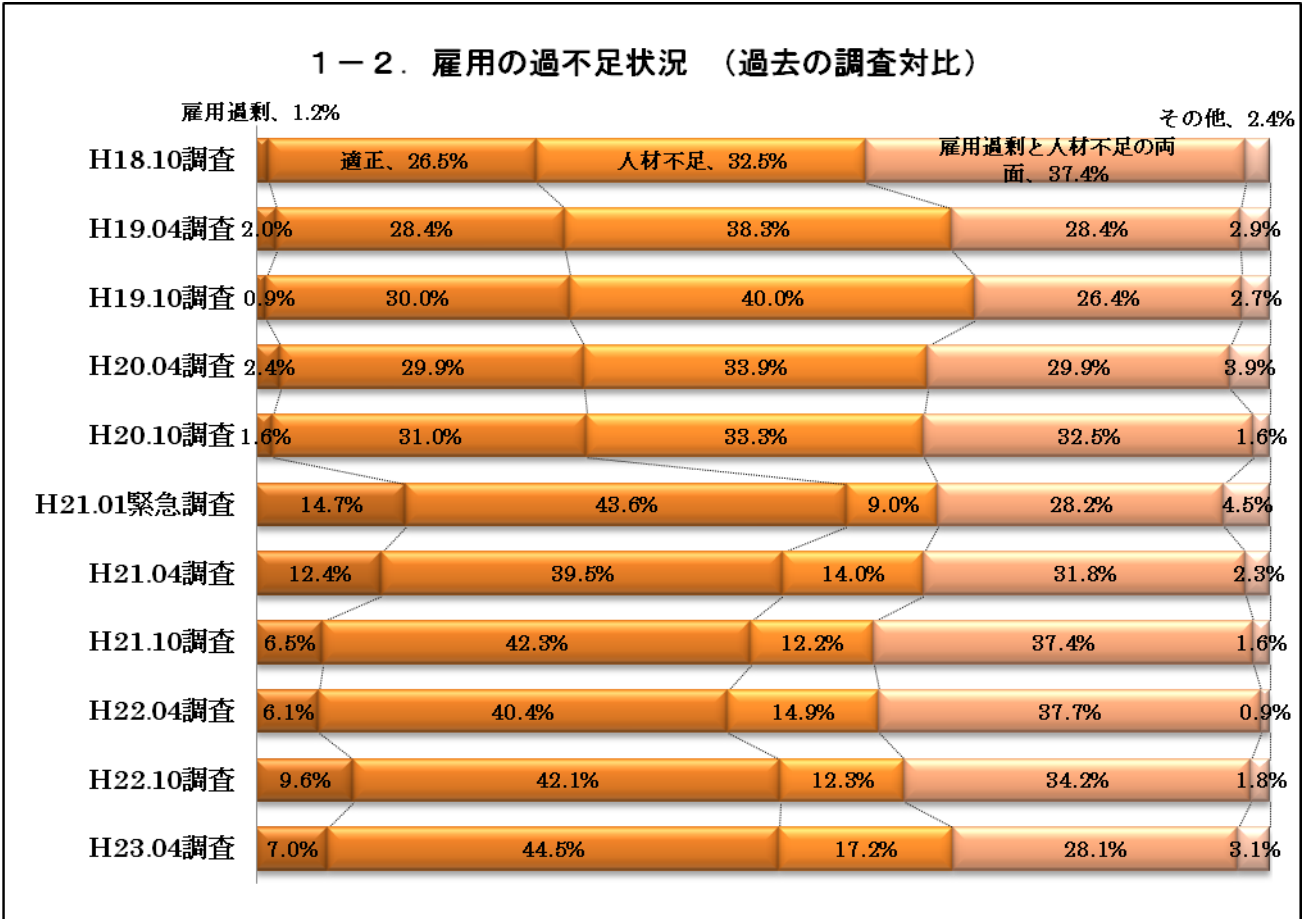
1. 雇用の過不足状況

(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 44.5%と最も多い。次いで「雇用過剰と人材不足の両面がある」(28.1%)、「人材不足」(17.2%) の順となっており、「雇用過剰」は 7.0%であった。



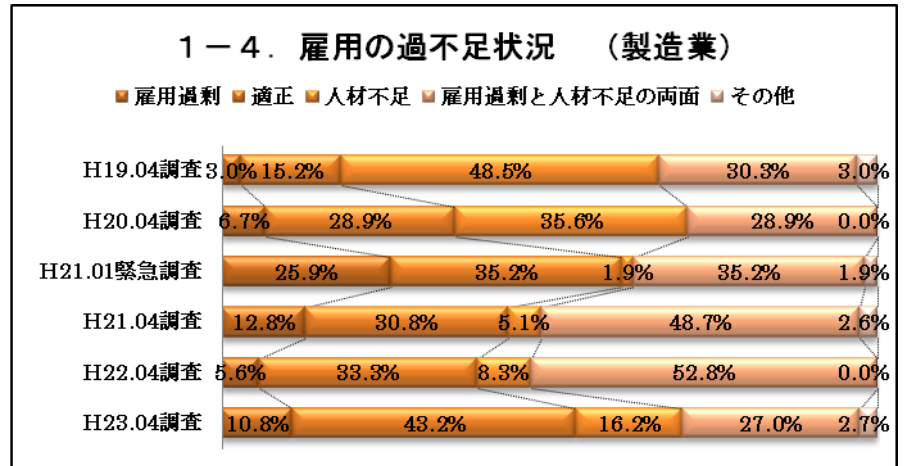
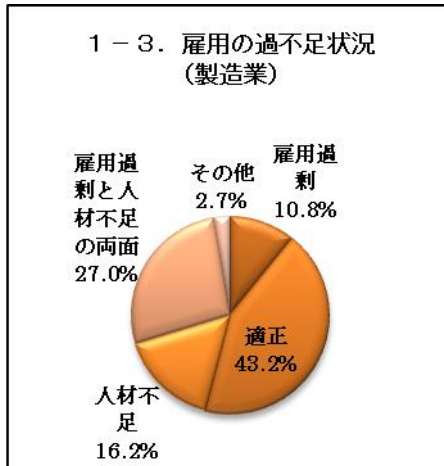
《 参 考 》 福岡経協最近の調査との対比



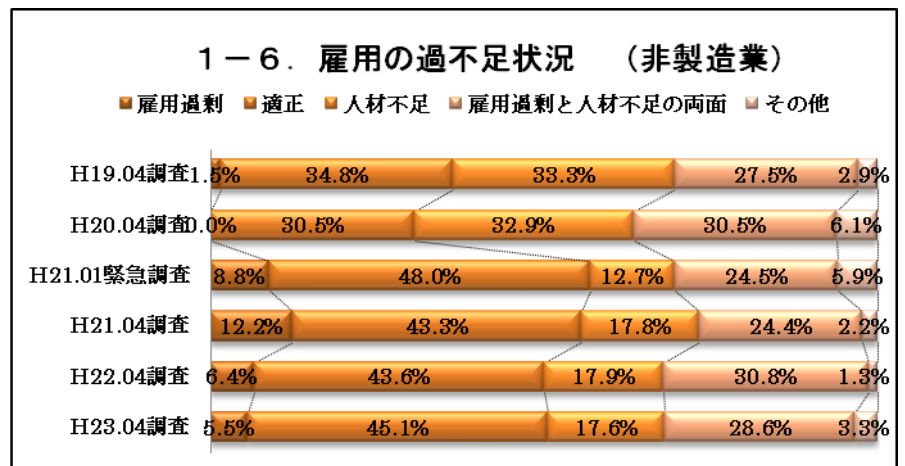
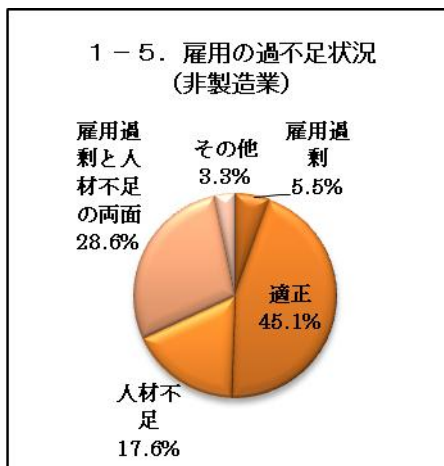
《 参 考 》 雇用の過不足状況（業種別）

製造業における雇用の過不足状況は、昨年の調査まで増加傾向にあった「雇用過剰と人材不足の両面がある」と回答した企業が、今回の調査では半減した（27.0%）。一方、「適正」と回答した企業が前回調査より 9.9 ポイント増加（43.2%）し、「雇用過剰」および「人材不足」は倍増した。

【 製造業 】

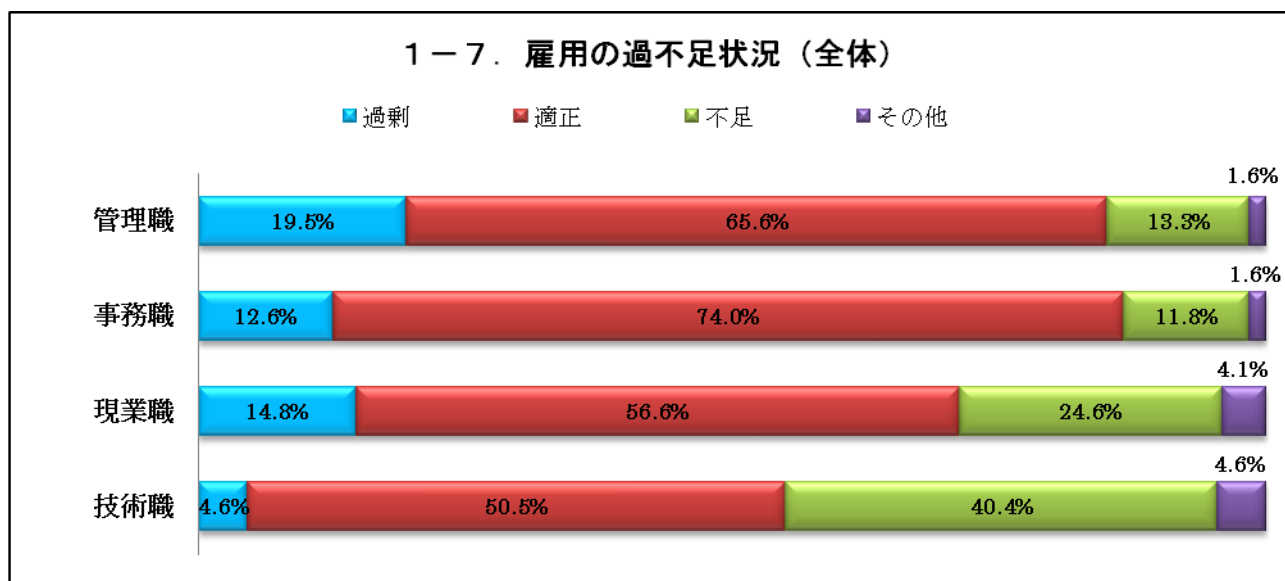


【 非製造業 】

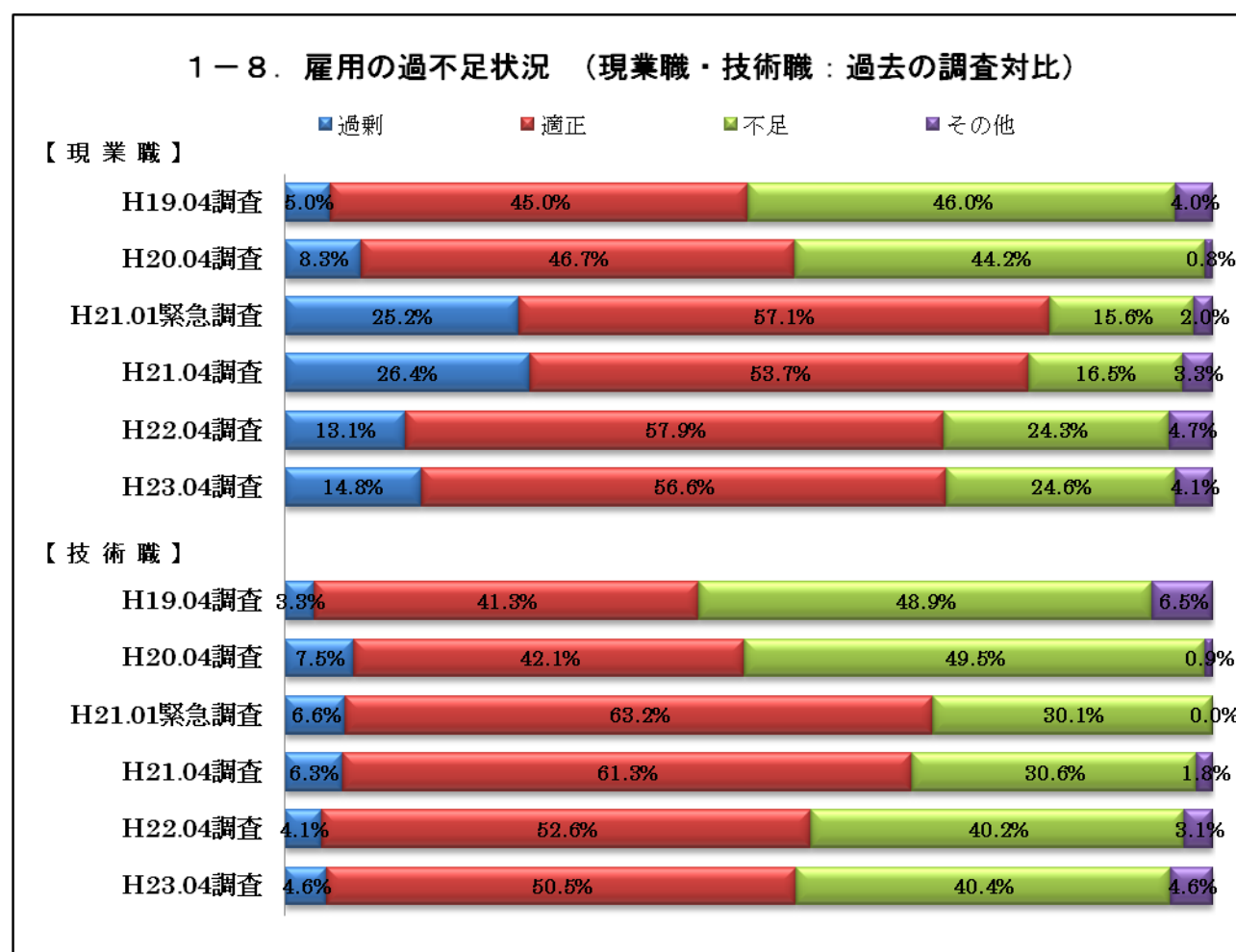


（２）雇用の過不足状況（職種別）

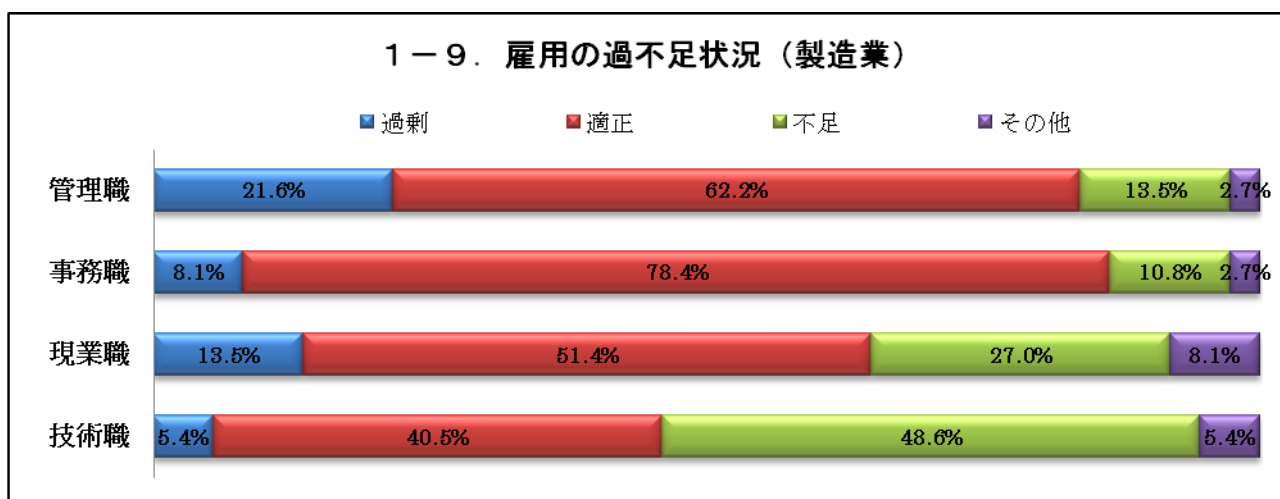
職種別にみた雇用の過不足状況については、管理職・事務職において「適正」と回答した企業の割合が６～７割（管理職 65.6%、事務職 74.0%）と多い。一方、「不足」感は技術職において多く、前回調査（H22.04）とほぼ同割合であった。（技術職「人材不足」：H22.04 調査 40.2% → H23.04 調査 40.4%）。



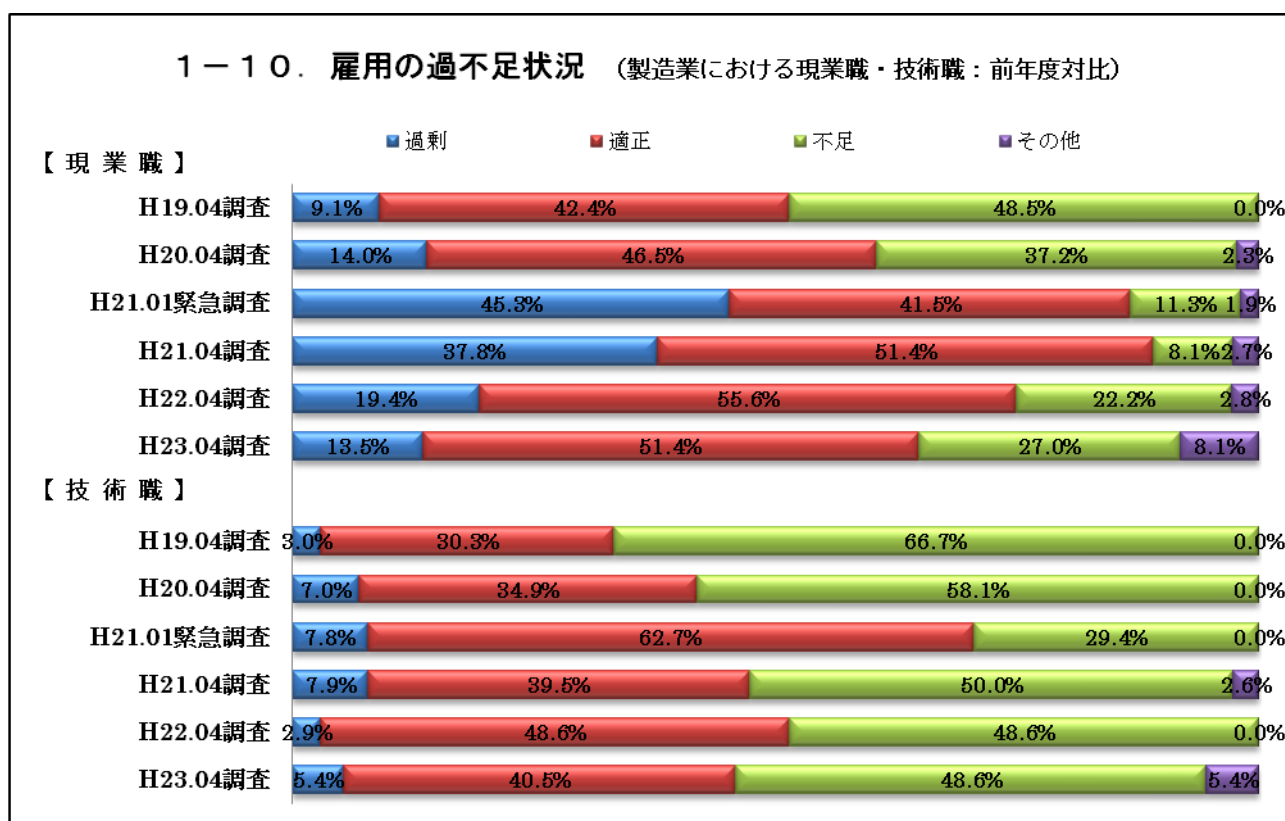
《 参 考 》 現業職、技術職の雇用の過不足状況（過去の調査対比）



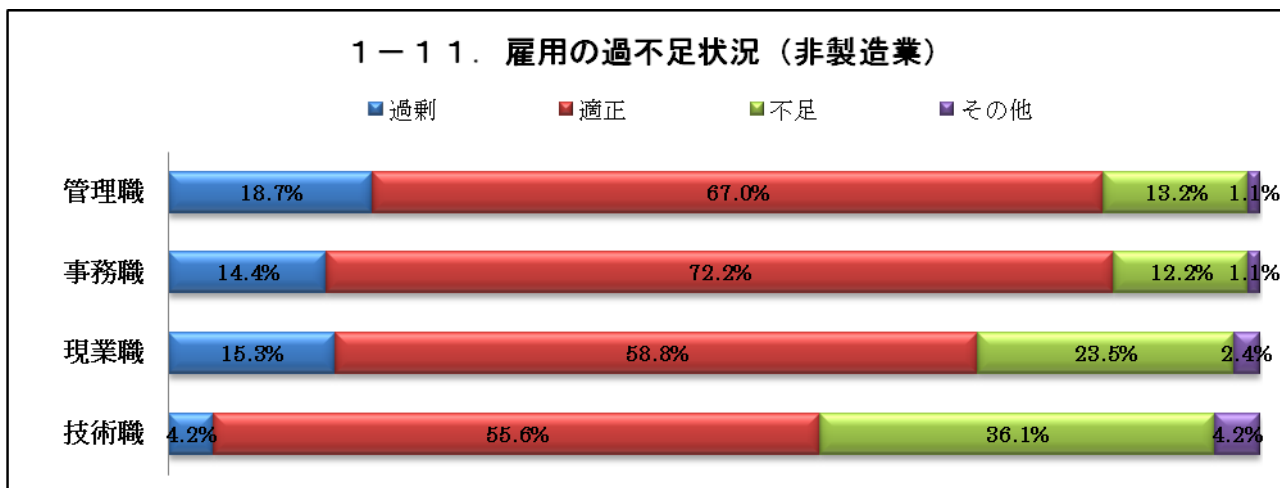
【 製造業 】



《 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）



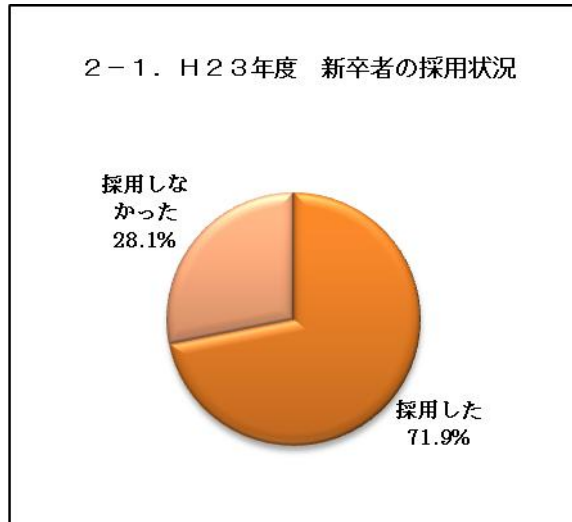
【 非製造業 】



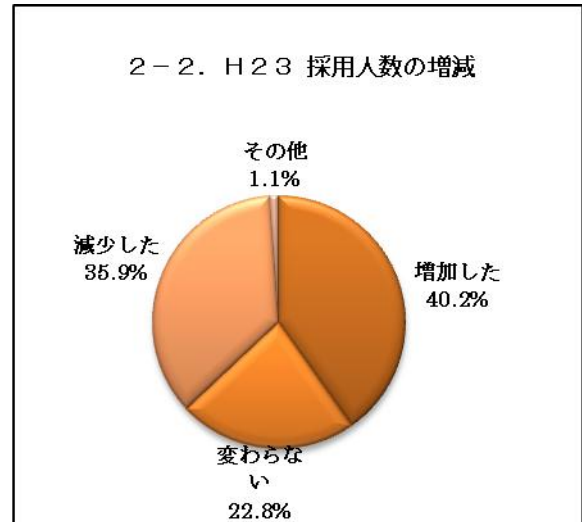
2. 平成23年度の採用状況

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減少した企業を上回っている（増加した40.2%:減少した35.9%）。充足率では、採用予定数に対して100%充足できたと回答した企業は79.3%で、年々増加している。また、就職採用市場に対する評価については、変化なしと感じた企業が昨年調査と比較して大幅に増加している（変化なし：H22.04調査33.3%→H23.04調査55.1%）が、昨年の買い手市場（H22.04調査：59.8%）と感じた企業が多く含まれているものと思われる。

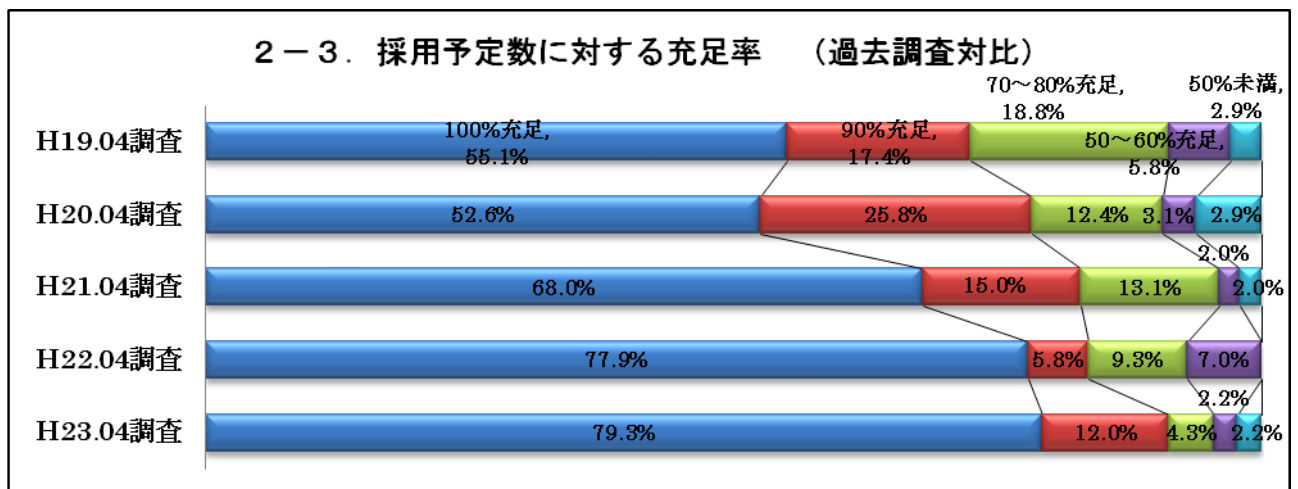
（1）新卒者採用の有無



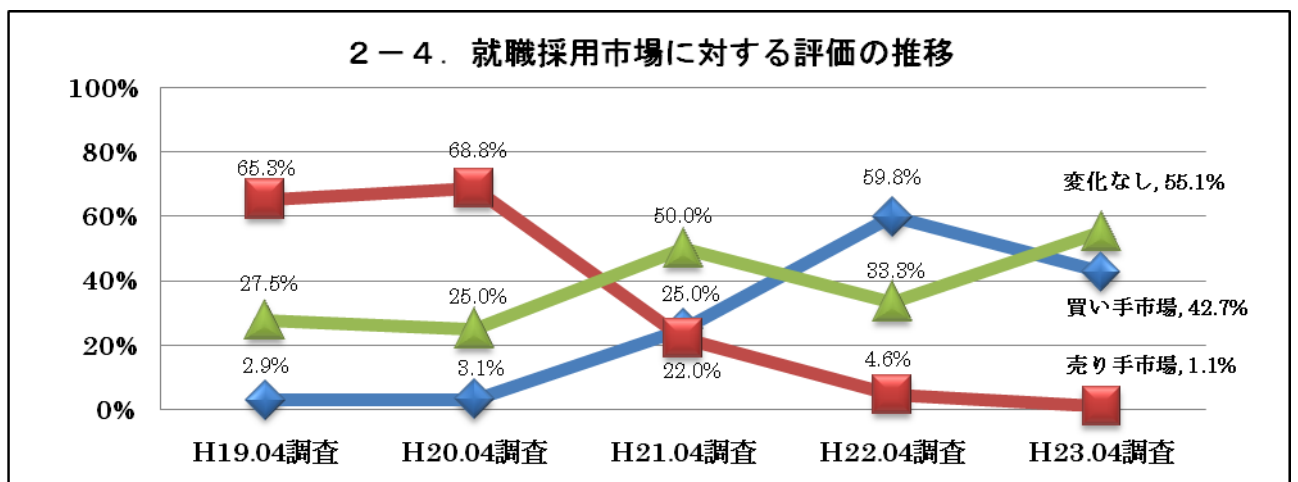
（2）前年と比べた採用人数



（3）採用予定数に対する充足率



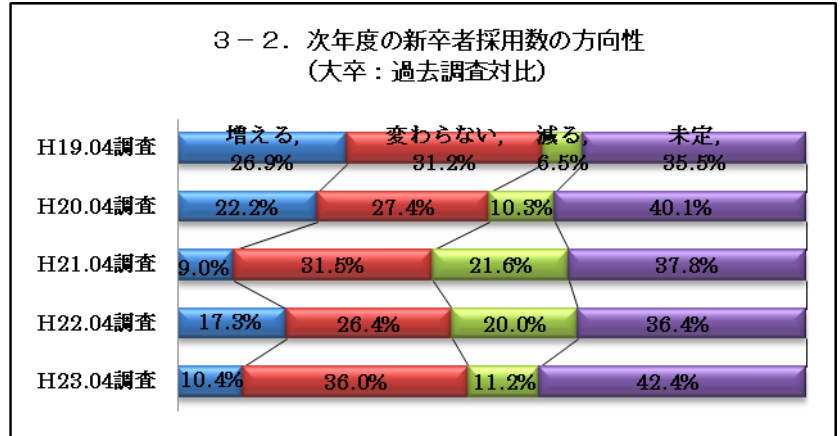
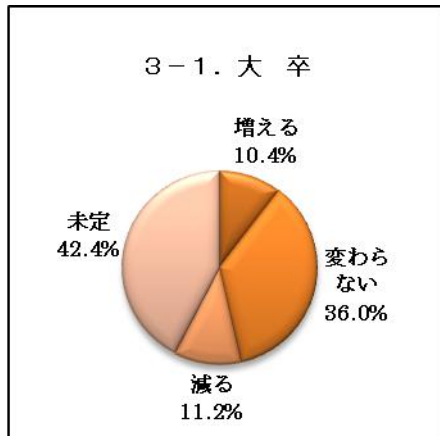
（4）就職採用市場に対する評価



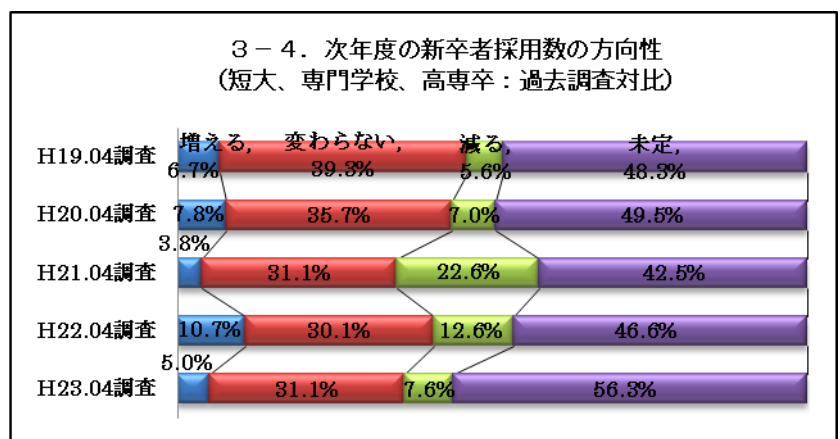
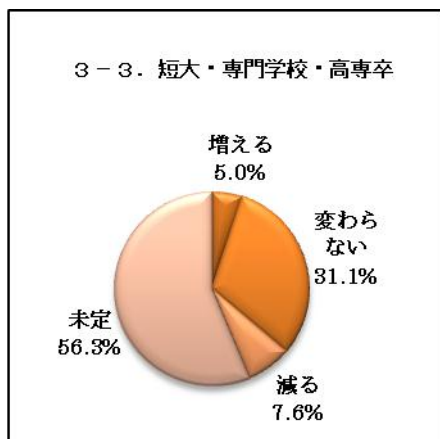
3. 平成24年度の新卒者採用数の方向性

平成24年新卒者採用数の対23年比増減について、各学歴とも「増える」とする企業と「減る」とする企業の割合は、昨年調査と比較してともに減少している。一方、各学歴とも「未定」とする割合が増加（特に、[短大・専門・高専卒] 未定：H22.04 調査 46.6% → H23.04 調査 56.3%）しており、企業は、景気の不透明感から採用の方向性を慎重に見極めているものと思われる。

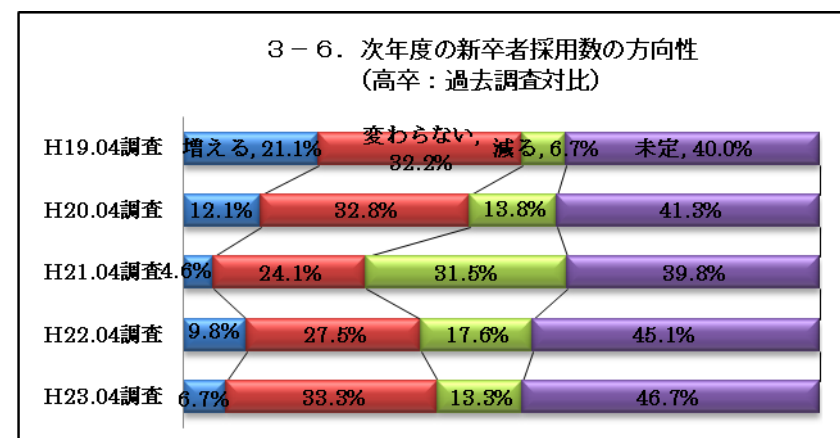
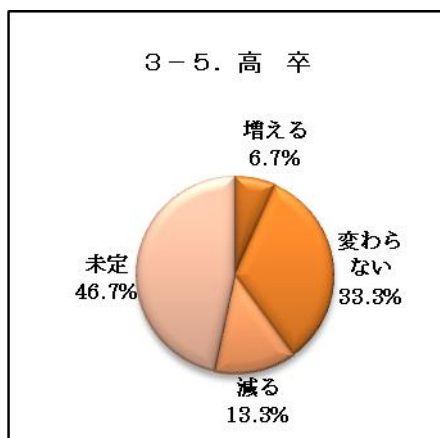
【 大卒 】



【 短大・専門学校・高専卒 】



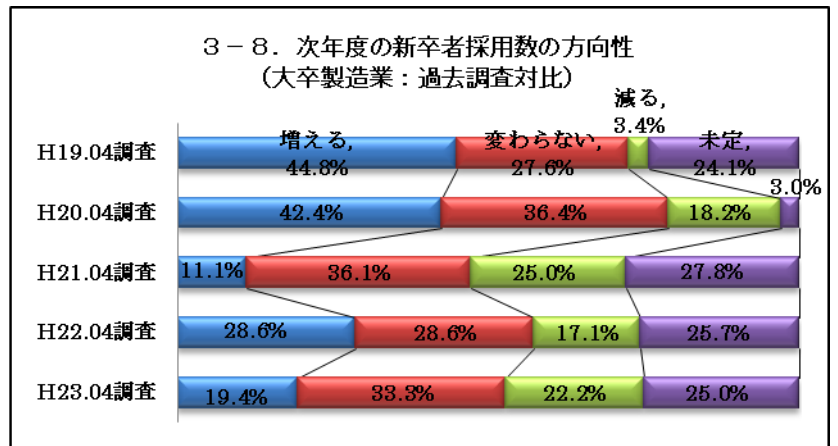
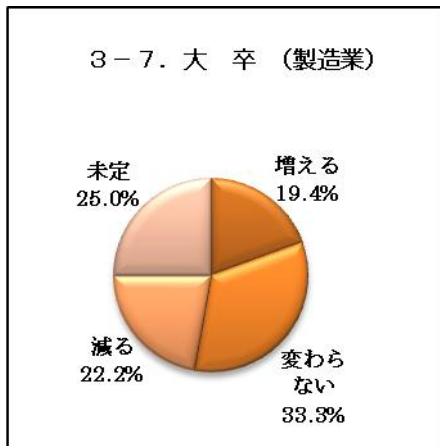
【 高卒 】



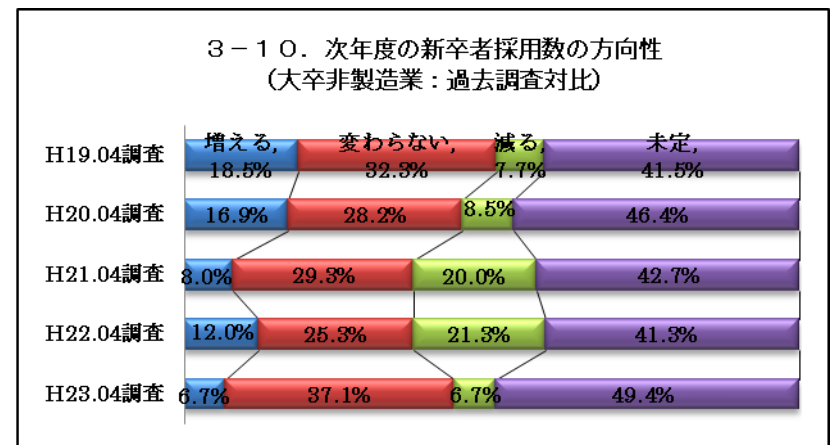
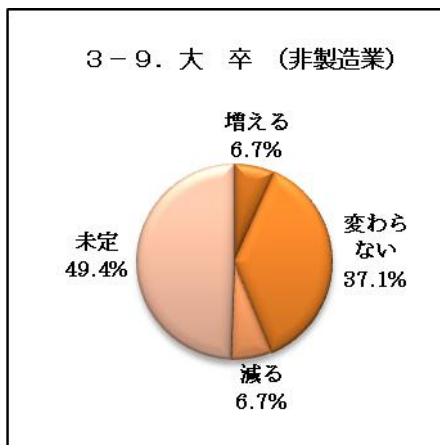
《 参 考 》 業種別にみた次年度新卒者採用数の方向性（大卒）

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、製造業および非製造業ともに「増える」とする企業の割合が減少した。非製造業においては、「減る」とする企業の減少が顕著であり（「減る」：H22.04 調査 21.3% → H23.04 調査 6.7%）、同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業が増加した（「同数以上」：H22.04 調査 37.3% → H23.04 調査 43.8%）。

【 製造業 】



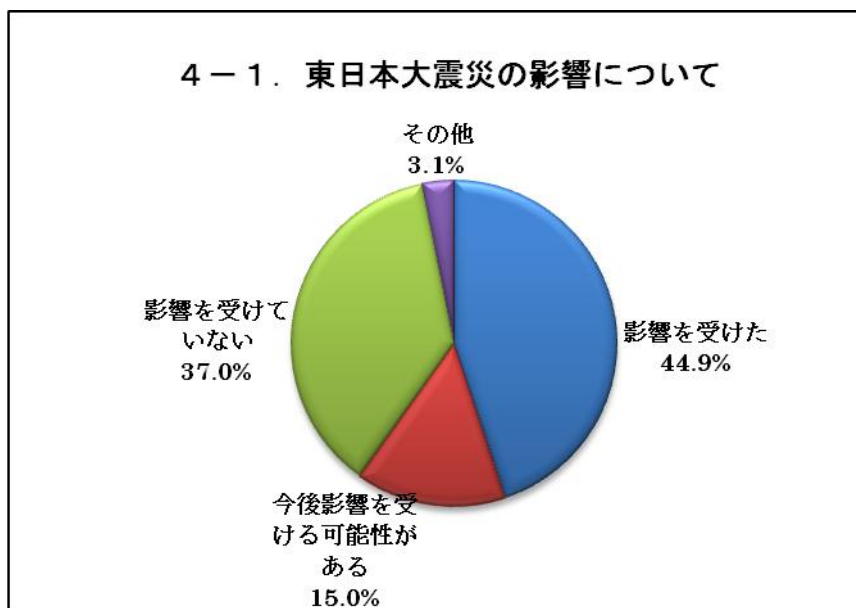
【 非製造業 】



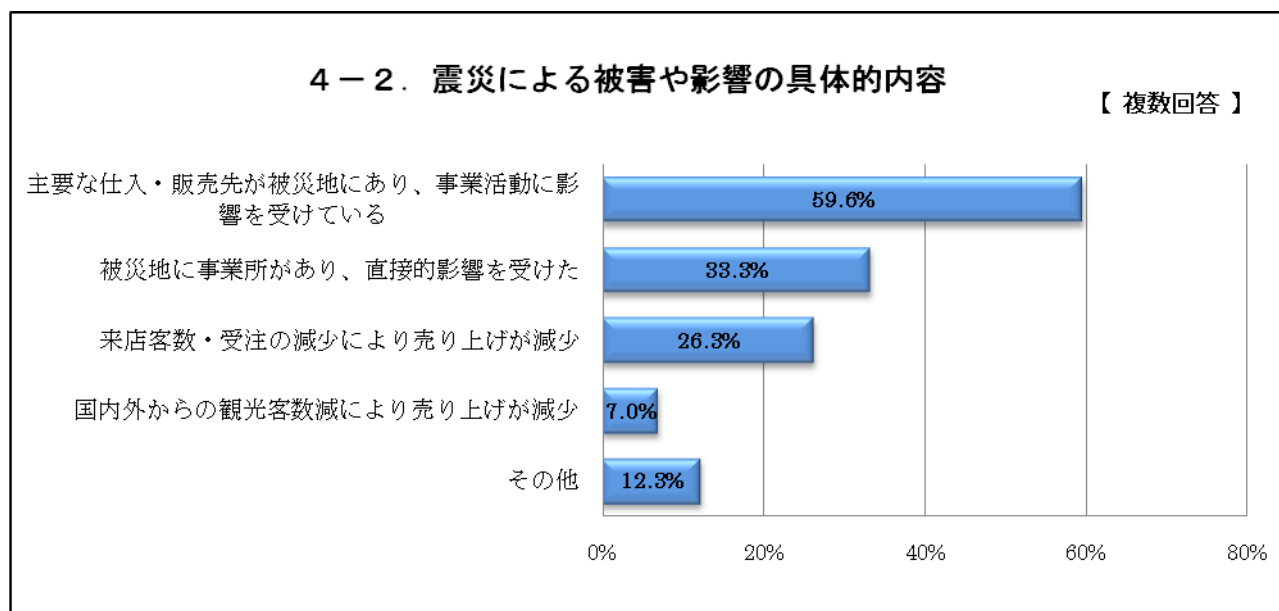
■ 東日本大震災の影響と企業の対応について ■

1. 震災による影響の有無について

今回の震災により「影響を受けた」と回答した企業は 44.9%で、約半数に上ることがわかった。「今後影響を受ける可能性がある」と回答した企業は 15.0%で、「影響を受けていない」と回答した企業は 37.0%であった。

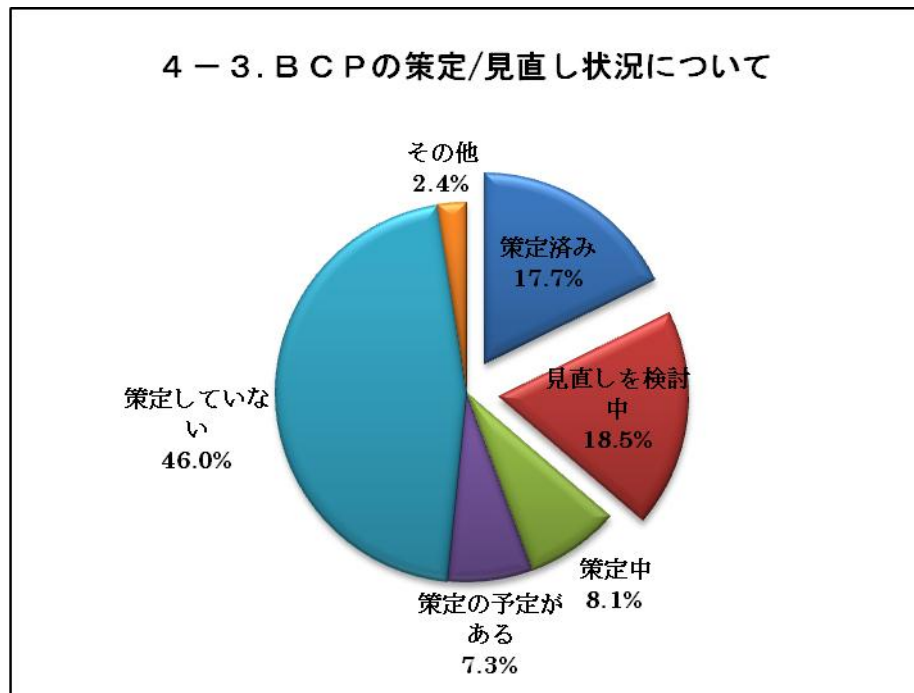


また、今回の震災で影響を受けた企業（44.9%）にその具体的内容を尋ねたところ、「主要な仕入・販売先が被災地にあり、事業活動に影響を受けている」企業が6割（59.6%）で、次いで「被災地に事業所があり、直接影響を受けた」（33.3%）、「来店客数・受注の減少により売り上げが減少」（26.3%）となっている。



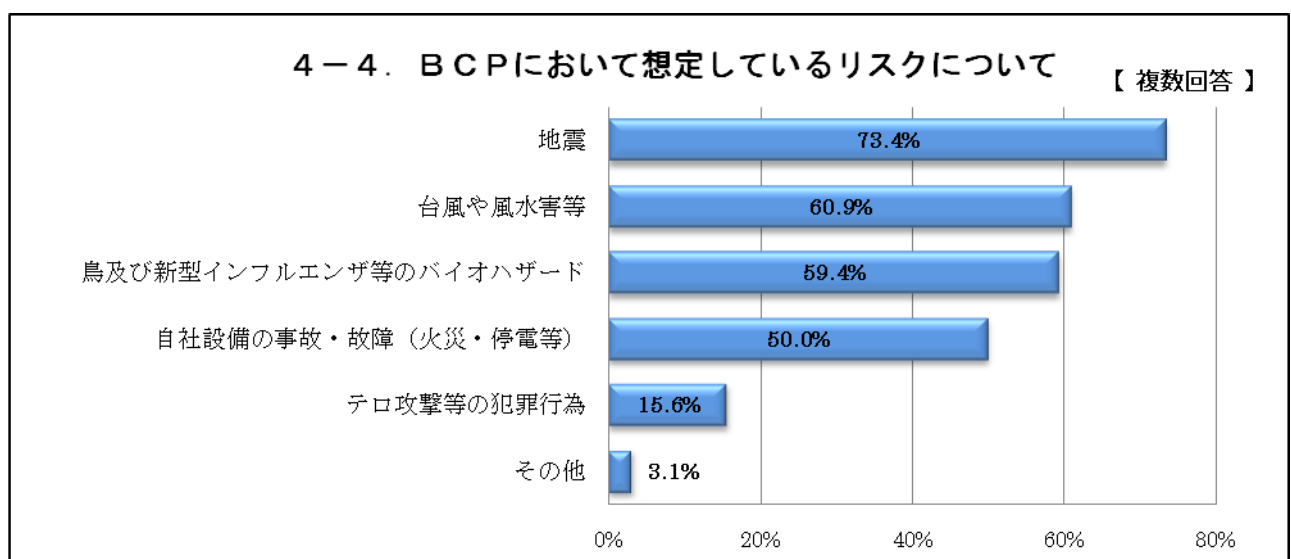
2. 企業の事業継続計画（BCP）の策定状況について

企業において事業継続計画（BCP）の策定状況を尋ねたところ、「見直しを検討中」（18.5%）を含めて3割を超える企業（36.2%）が策定済みとしている。なお、「策定していない」と答えた企業は約半数の46.0%であった。



3. 事業継続計画（BCP）において想定しているリスクについて

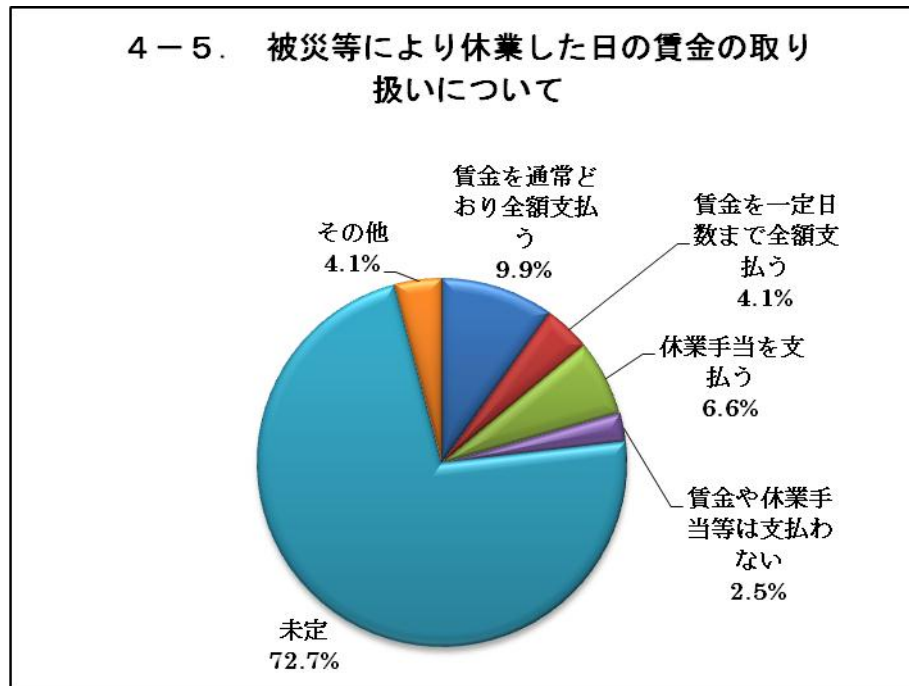
前項において「策定済み」、「見直しを検討中」、「策定中」および「策定の予定がある」と答えた企業（計51.6%）に対して、事業継続計画（BCP）において想定しているリスクについて尋ねたところ、「地震」と答えた企業が73.4%と最も多く、次いで「台風や風水害等」（60.9%）、「鳥及び新型インフルエンザ等のバイオハザード」（59.4%）、「自社設備の事故・故障（火災・停電等）」（50.0%）であった。



4. 被災等により事業所を休業した日の賃金の取り扱いについて

厚生労働省の「東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A（第1版）」によると、地震で事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合は、労基法第26条の休業手当の支払いは原則として不要とされている。

今回の調査では、「未定」と答えた企業が7割超（72.7%）と最も多いが、これを除くと「賃金を通常どおり全額支払う」と答えた企業が36.4%となり、「休業手当を支払う（平均賃金の60%～100%）」が24.2%と続く。



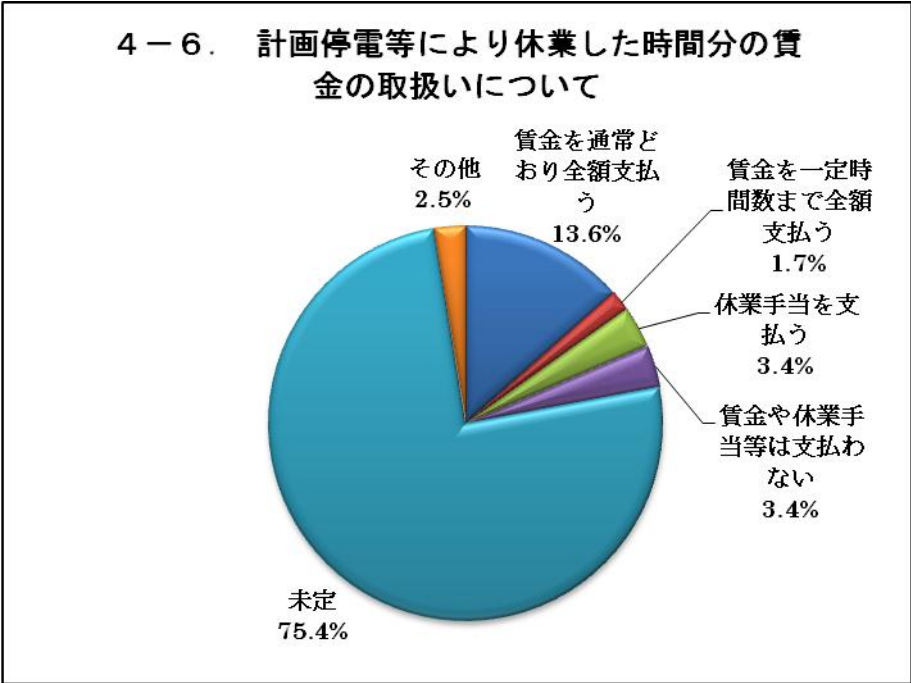
【被災等により事業所を休業した日の賃金の取り扱いの回答内訳】

区 分	社 数	% （〔 〕内は、「未定」と回答した企業を除いた場合の割合）
賃金を通常どおり全額支払う	12	9.9% [36.4%]
賃金を一定日数まで全額支払う	5	4.1% [15.2%]
休業手当を支払う	8	6.6% [24.2%]
・平均賃金の100%	2	
・平均賃金の80%	5	
・平均賃金の60%	1	
賃金や休業手当等は支払わない	3	2.5% [9.1%]
その他	5	4.1% [15.2%]
未定	88	72.7%
合 計	121 社	100.0% [100.0%]

5. 計画停電等により事業所を休業した時間分の賃金の取り扱いについて

厚生労働省の通達（平成23年3月15日 基監発0315第1号）によると、計画停電の時間帯の休業は、労基法第26条の休業手当の支払いが原則として不要とされている。

前項の調査結果と同様に、「未定」と答えた企業が7割超（75.4%）と最も多いが、これを除くと「賃金を通常どおり全額支払う」と答えた企業が55.2%となり、次いで「休業手当を支払う（平均賃金の60%～100%）」が13.8%となっている。



【計画停電等により事業所を休業した日の賃金の取り扱いの回答内訳】

区 分	社 数	% （〔 〕内は、「未定」と回答した企業を除いた場合の割合）
賃金を通常どおり全額支払う	16	13.6% [55.2%]
賃金を一定時間数まで全額支払う	2	1.7% [6.9%]
休業手当を支払う	4	3.4% [13.8%]
・平均賃金の100%	1	
・平均賃金の70%	1	
・平均賃金の60%	2	
賃金や休業手当等は支払わない	4	3.4% [13.8%]
その他	3	2.5% [10.3%]
未定	89	75.4%
合 計	118 社	100.0% [100.0%]

以 上