

FUKUOKA-KEIKYO REPORT

平成23年第2回 雇用問題・賃金等アンケート 集計結果

平成23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） ～ 「人材不足」と回答した企業割合は24.0%へ増加！ ～
 - ・「適正」と回答した企業は33.6%（「雇用過剰と人材不足の両面がある」と回答した企業と同じ割合）であったが、前回（H23.04 調査）に比べて10.9ポイント減少している。一方、「人材不足」は6.8ポイント増加して24.0%であった。
 - ・業種別にみると、非製造業において「人材不足」感が強まっており、昨年（H22.10 調査）に比べて倍増している。（非製造業「人材不足」、H22.10 調査:13.0% → H23.10 調査:28.7%）
- ② 雇用の過不足状況（職種別） ～ 現業職において「人材不足」感が強まる！ ～
 - ・職種別にみると、特に現業職において「人材不足」と回答した企業の増加が顕著であり（現業職「人材不足」、H22.10 調査:20.9% → H23.10 調査:35.8%）、業種別では非製造業の現業職において43.2%が「人材不足」と答えている。
- ③ 平成24年度の新卒者採用状況 ～ 同数以上の採用は5割を超え、増加傾向！ ～
 - ・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 58.0%、短大・専門・高専卒 58.9%、高卒 62.7%）
- ④ 平成25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（H22.10 調査）に比べて同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業の割合は僅かに増加している（[大卒]H22.10 調査 39.5% → H23.10 調査 43.5%）。

■ 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 77.2% ～
 - ・「経営状態」を最も考慮するとした企業が77.2%と多く、次いで「雇用の維持・安定」（26.0%）、「従業員の能力・成果」（24.4%）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 ～ 諸手当の見直し 22.0% ～
 - ・上位3項目は、「諸手当の見直し」（22.0%）、「若手層への重点配分」（15.0%）、「賞与・一時金額の引き上げ」（13.4%）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、「諸手当の金額を一部または全部増やした」企業が最も多かった。（23.6%）
 - ・賞与については、「成果・業績に対する評価・査定比率を引き上げた」企業が最も多く（18.1%）、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（47.0%）が最も多く、「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%）を合わせて約7割の企業（65.8%）が成果や業績を重視する賃金制度を望んでいる。

■ 外国人留学生の採用について ■

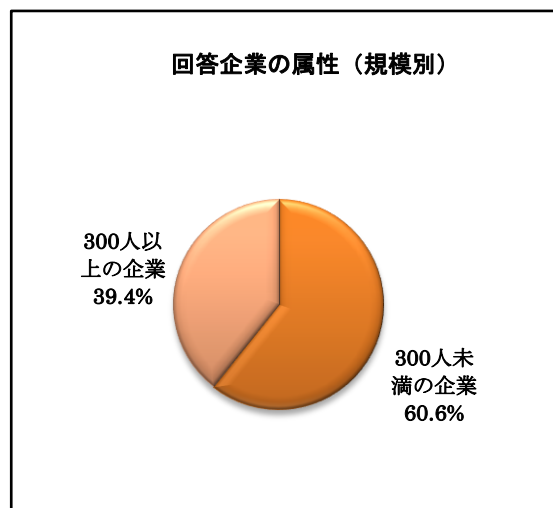
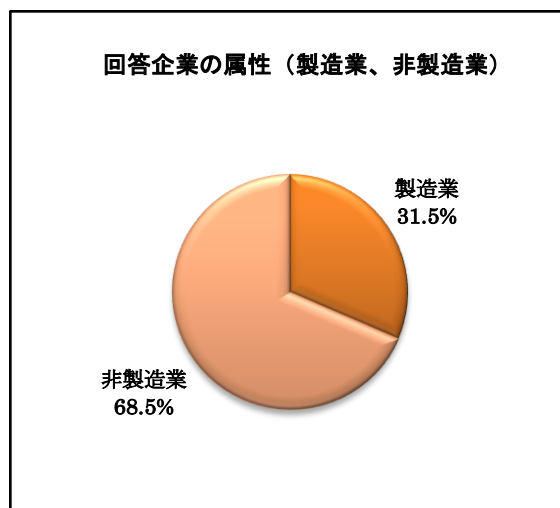
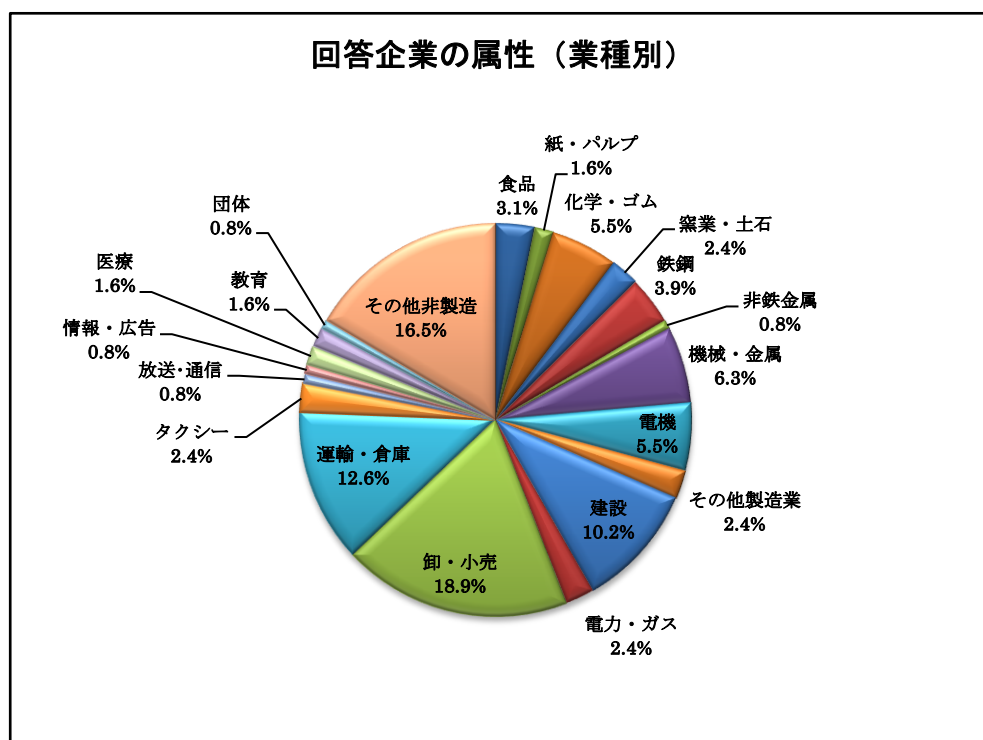
- ① 外国人留学生の採用状況について ～ 継続的に採用を行い、現在も雇用している企業は12.3% ～
 - ・外国人留学生の採用状況について、「継続的に採用を行い、現在も雇用している」と回答した企業は12.3%であり、「過去からずっと採用したことがない」とする回答は68.0%であった。
- ② 外国人留学生を採用した理由 ～ 優秀な人材を確保するため72.4% ～
 - ・外国人留学生を採用した理由については、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」が72.4%と最も多く、次いで「職務上、外国語の使用が必要なため」（51.7%）、「事業の国際化に資するため」（41.4%）となっている。
 - ・一方、外国人を採用しなかった理由については、「社内の受け入れ体制が整っていないから（コミュニケーション問題等）」が63.9%と最も多かった。
- ③ 外国人留学生に対して企業が持つイメージについて
～ 「自己主張が強い」60.0%、「国際的視野が広い」51.7%・・・～
 - ・外国人留学生に対して企業が持つイメージについては、「自己主張が強い」（60.0%）が最も多く、次いで「国際的視野が広い」（51.7%）、「定着率が低い」（41.7%）の順となっている。

平成23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387社のうち、回答社数127社（回収率32.8%）。
 このうち、産業別では、製造業40社（31.5%）、非製造業87社（68.5%）。
 規模別では、300人未満の企業77社（60.6%）、300人以上の企業50社（39.4%）
 調査期間： 2011年（平成23年）10月7日～11月24日

■ 回答企業の属性（業種および規模）

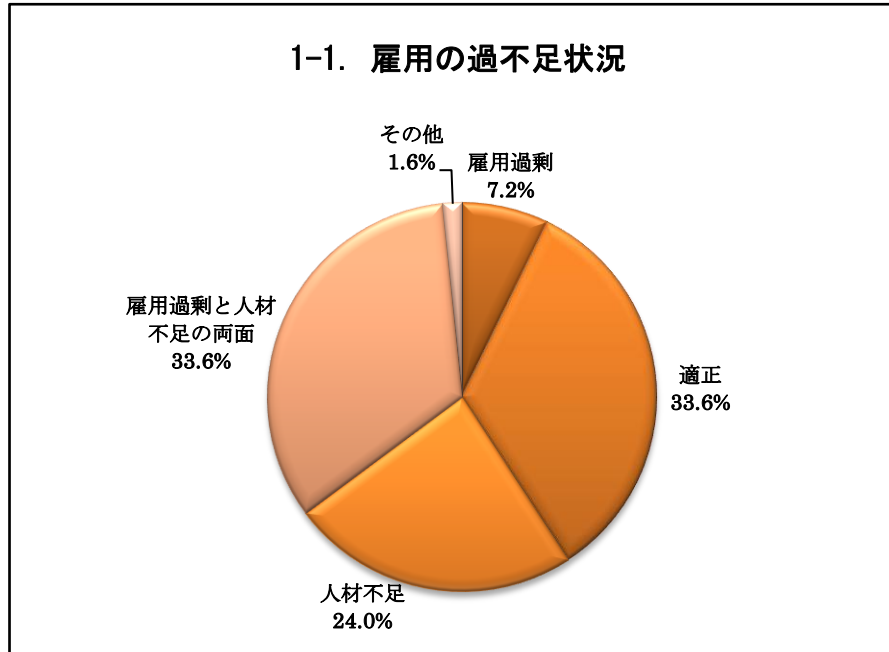


■ 雇用問題 ■

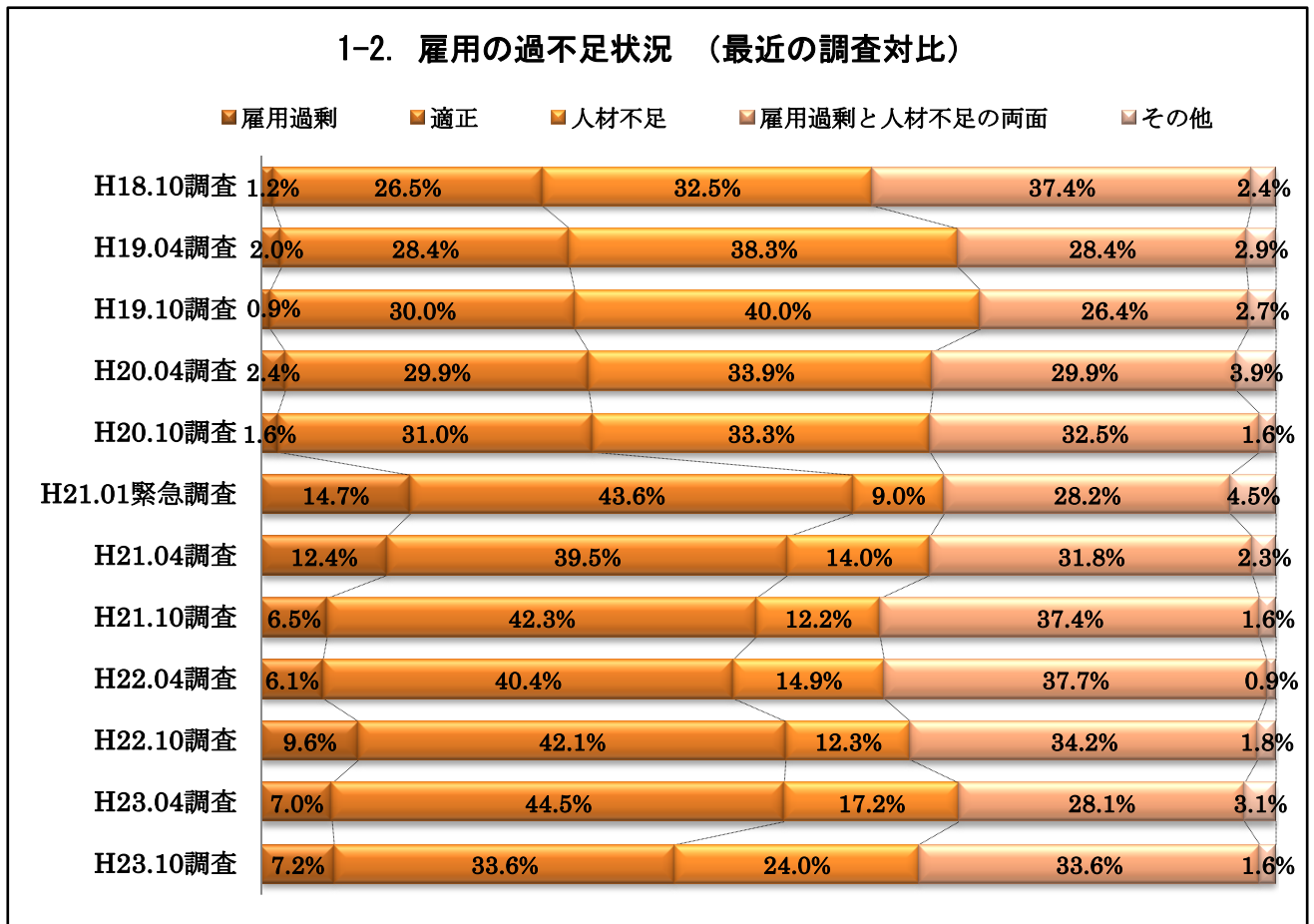
1. 雇用の過不足状況

(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」および「雇用過剰と人材不足の両面がある」と回答した企業の割合が最も多く（ともに 33.6%）、次いで「人材不足」（24.0%）の順となっている。「雇用過剰」と回答した企業は 7.2%であった。



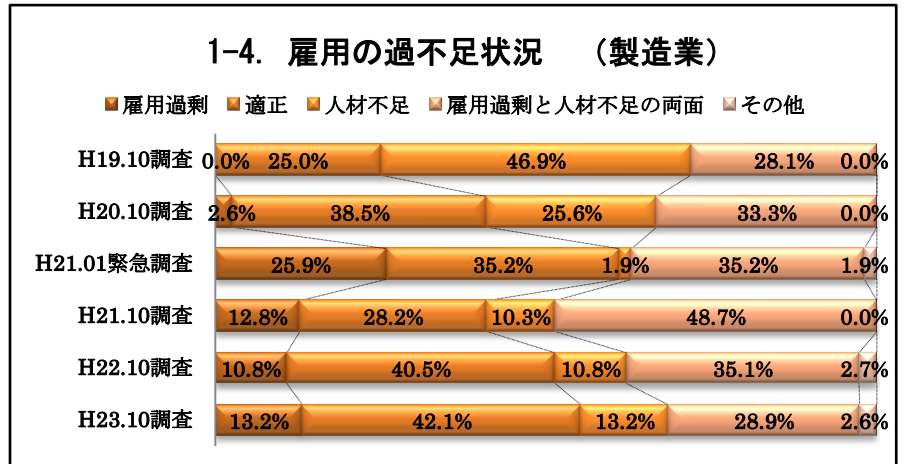
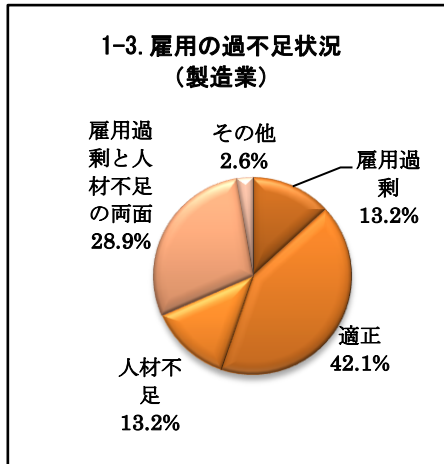
《 参 考 》 福岡経協最近の調査との対比



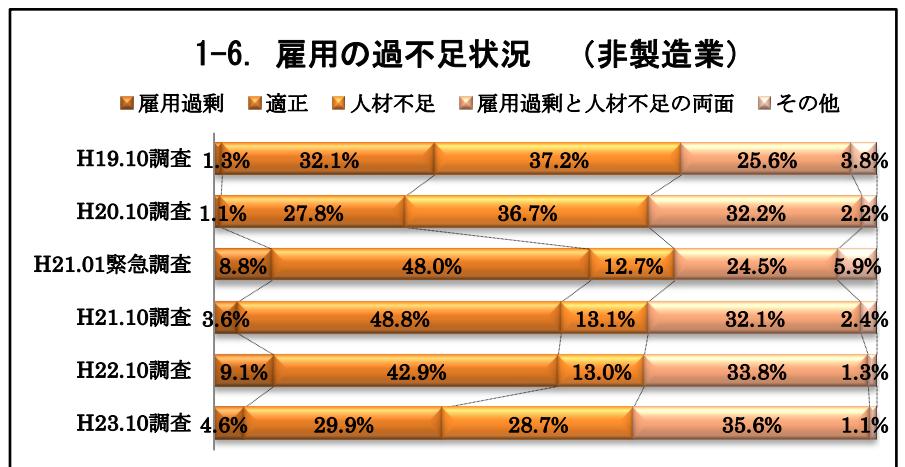
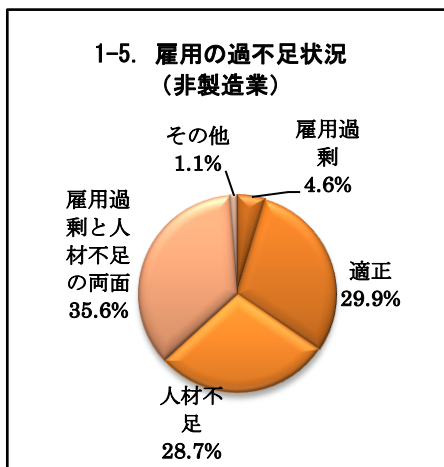
《 参 考 》 雇用の過不足状況（業種別）

業種別にみた雇用の過不足状況については、非製造業において「人材不足」と回答した企業が前年調査に比べて倍増しており（非製造業「人材不足」、H22.10 調査:13.0%→ H23.10 調査:28.7%）、一方、「雇用過剰」と回答した企業は半減した（非製造業「雇用過剰」、H22.10 調査:9.1%→ H23.10 調査:4.6%）。

【 製造業 】

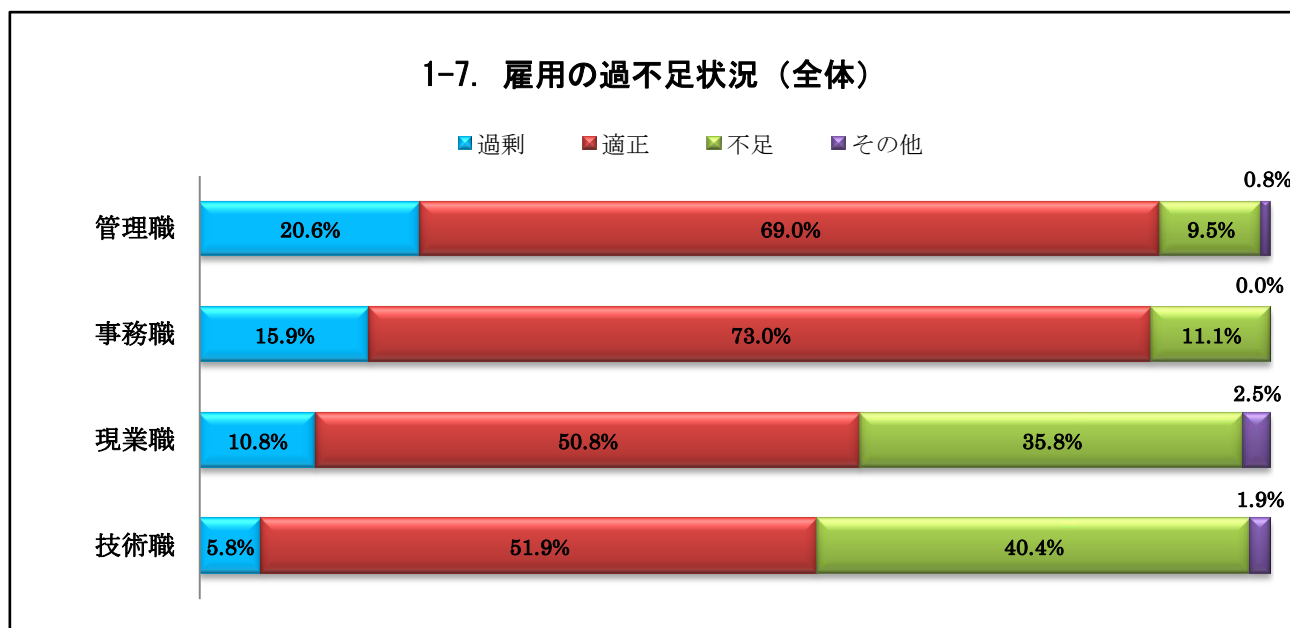


【 非製造業 】

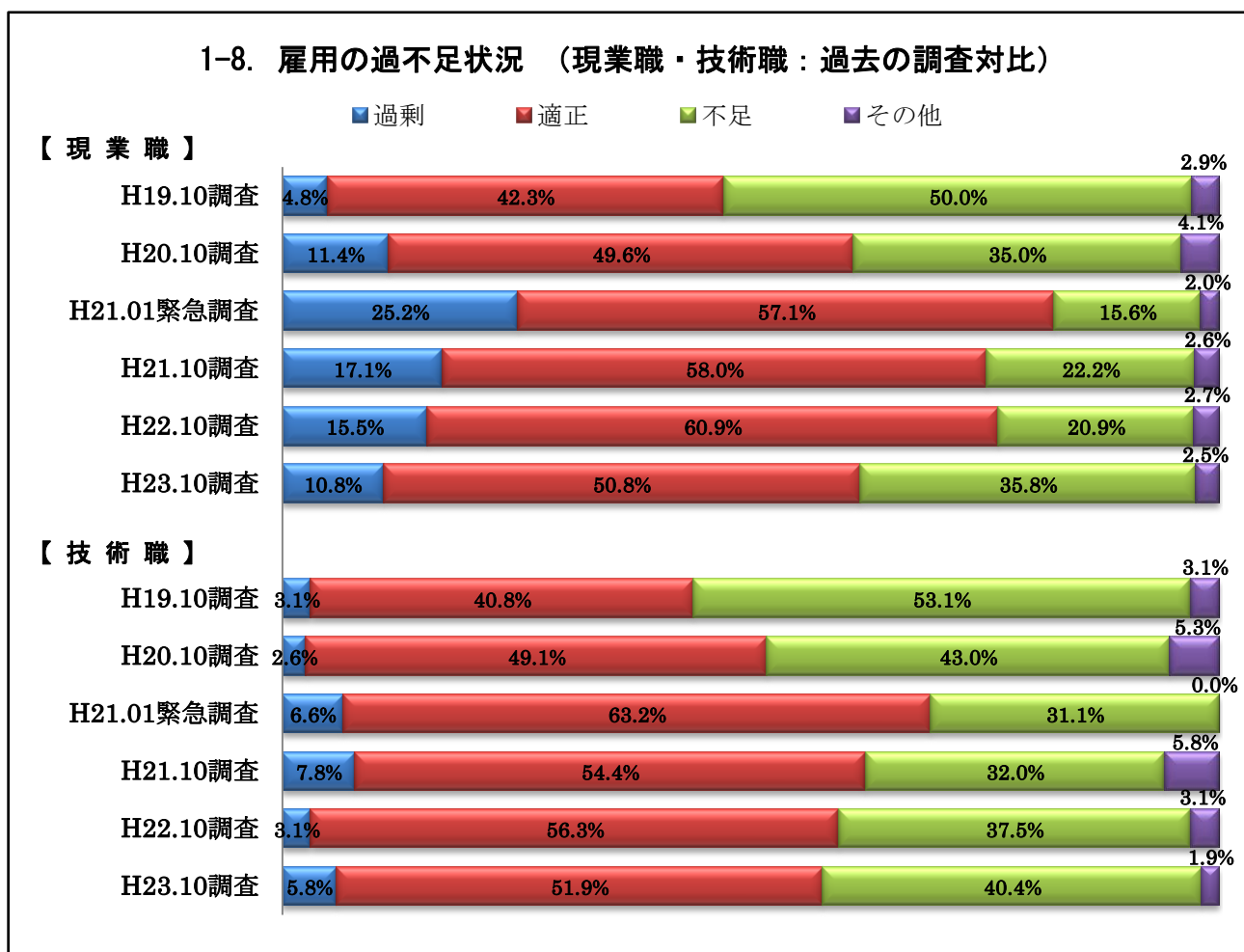


（２）雇用の過不足状況（職種別）

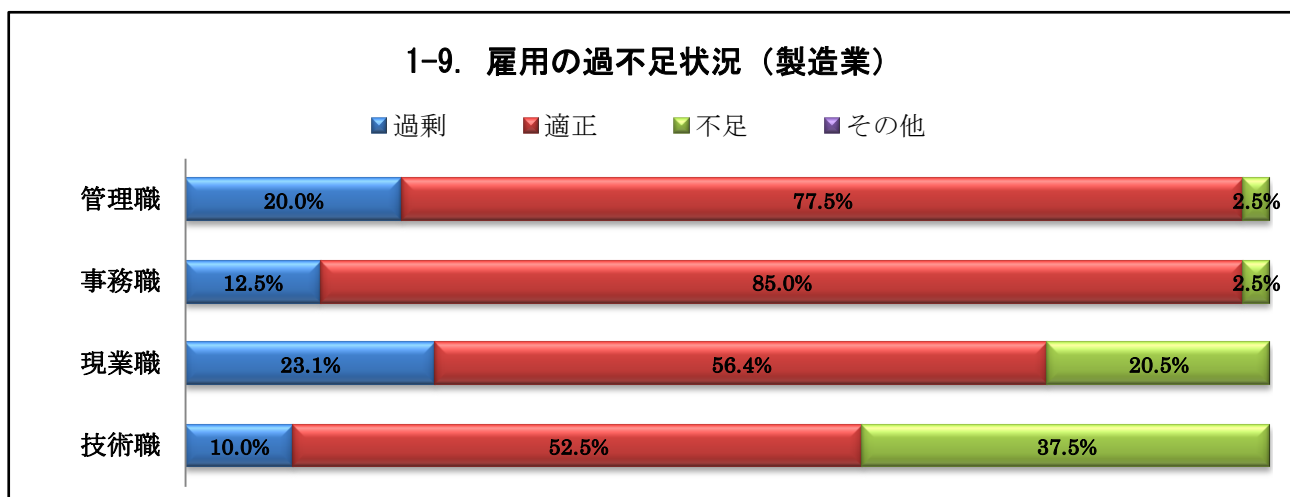
職種別にみた雇用の過不足状況については、管理職および事務職において「適正」と回答した企業の割合が約７割（管理職 69.0%、事務職 73.0%）と多い。「不足」感が強まっているのは現業職であり、前年調査から 14.9 ポイントと大幅に増加（現業職「不足」、H22.10 調査 20.9%→H23.10 調査 35.8%）している。



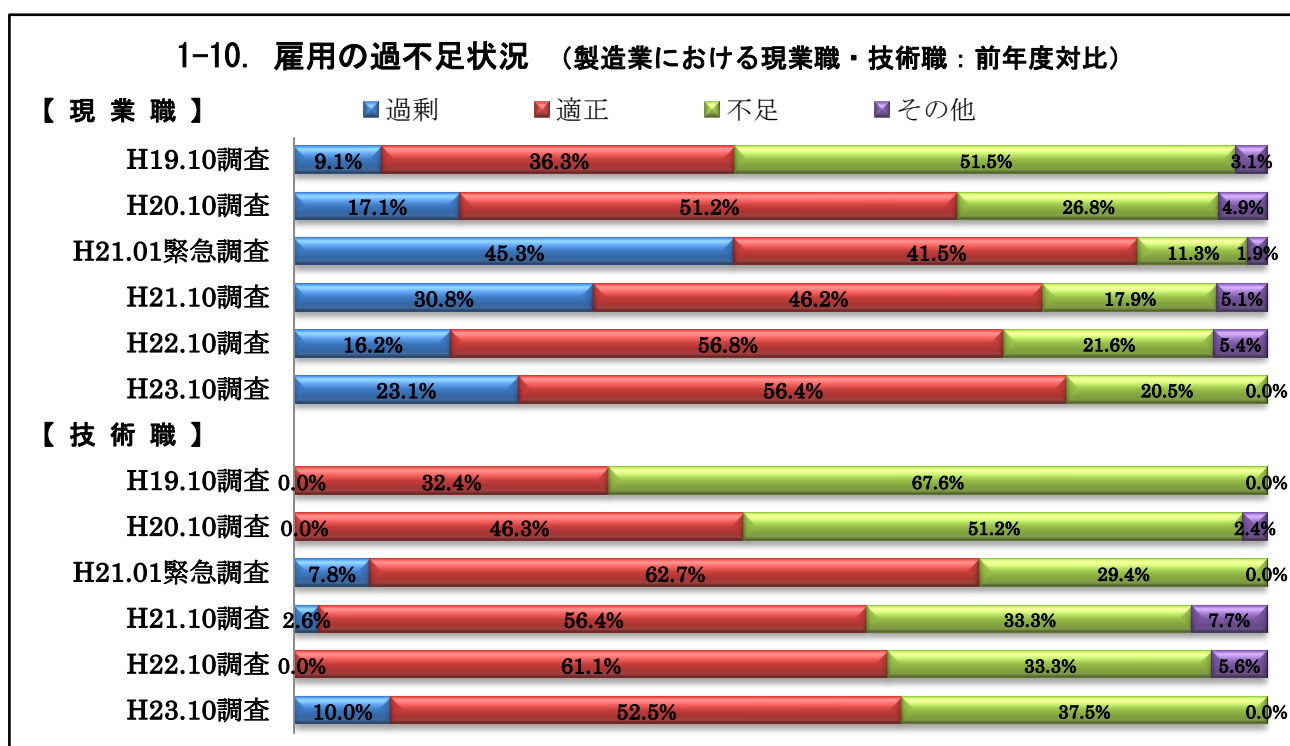
《 参 考 》 現業職、技術職の雇用の過不足状況（過去の調査対比）



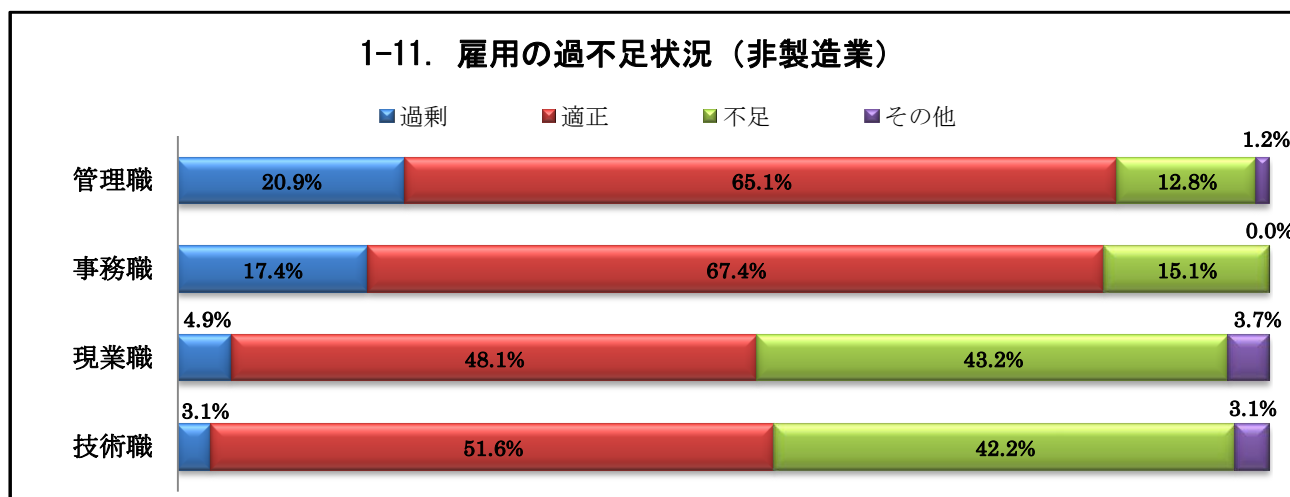
【 製造業 】



《 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 】

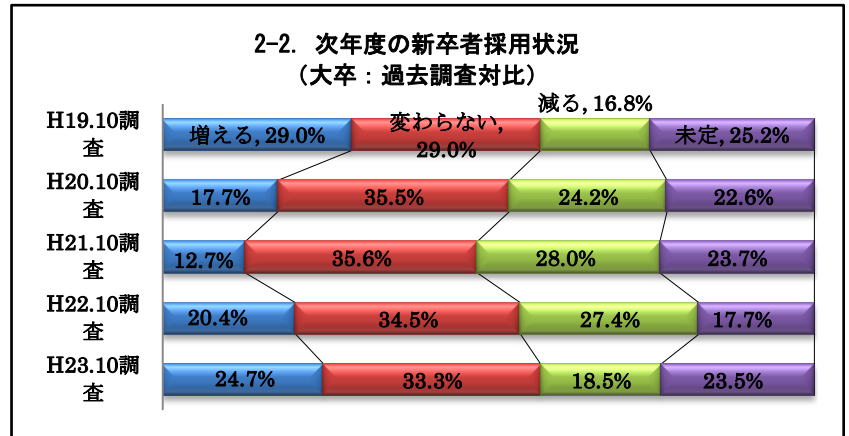
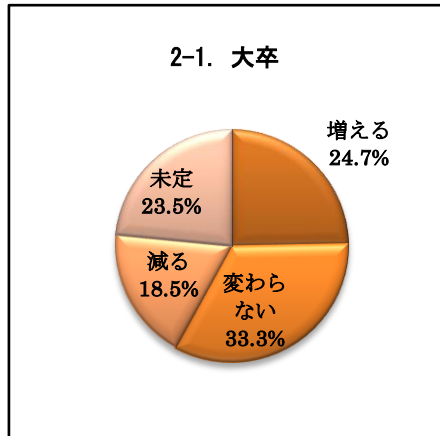


2. 新規採用者

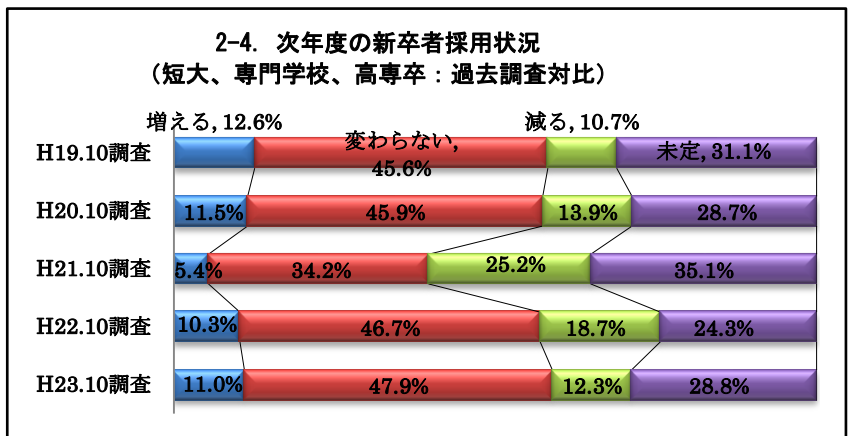
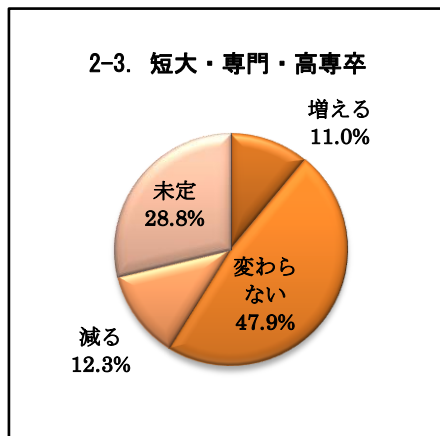
(1) 平成24年度の新卒者採用状況

平成24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割を超えており（大卒 58.0%、短大・専門・高専卒 58.9%、高卒 62.7%）、リーマン・ショック後の調査（H21.10調査）から増加傾向にある。

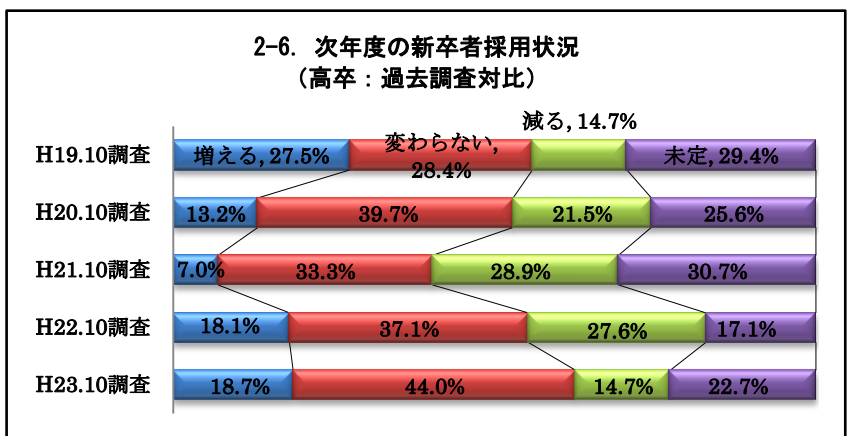
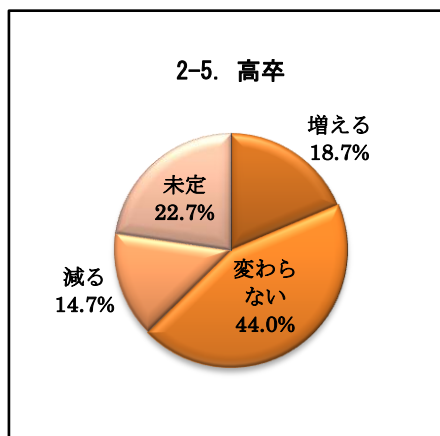
【 大卒 】



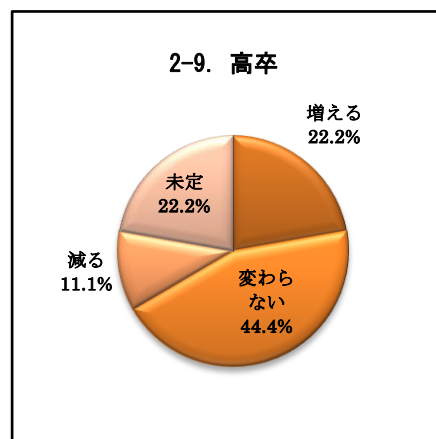
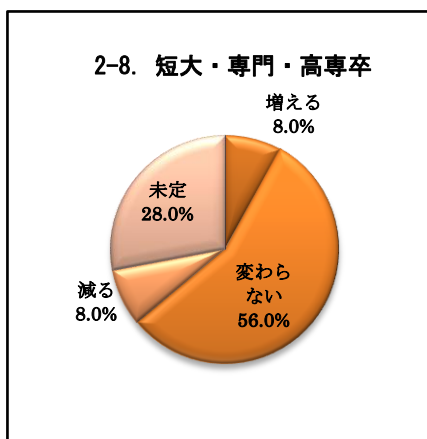
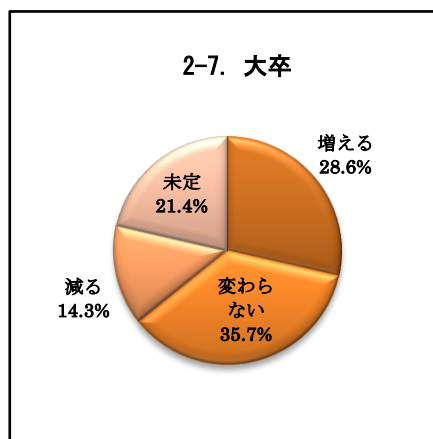
【 短大・専門学校・高専卒 】



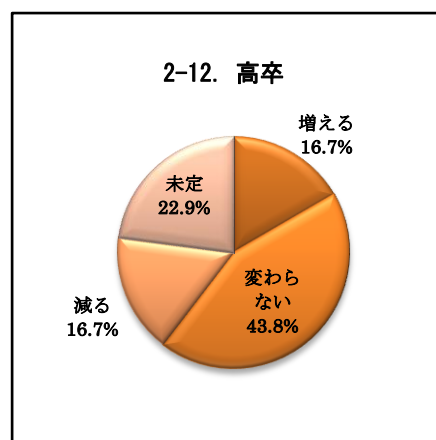
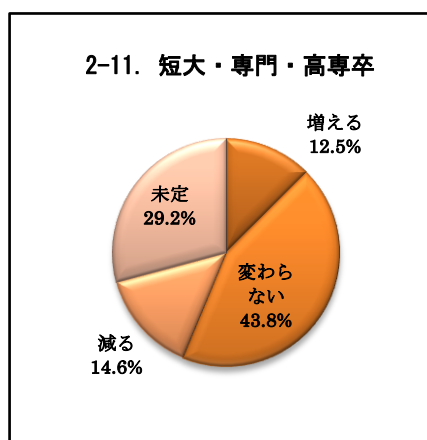
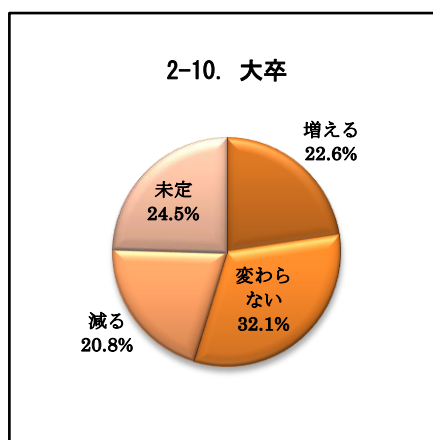
【 高卒 】



【 製造業 】

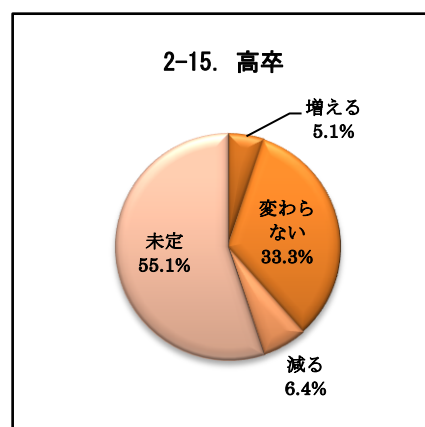
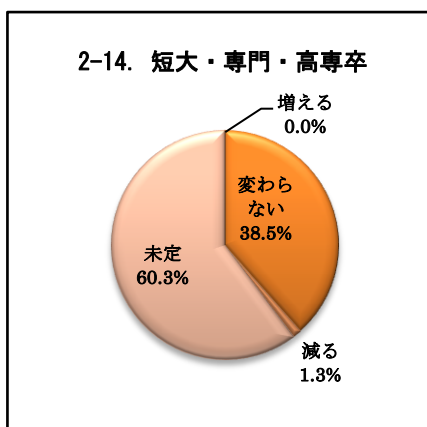
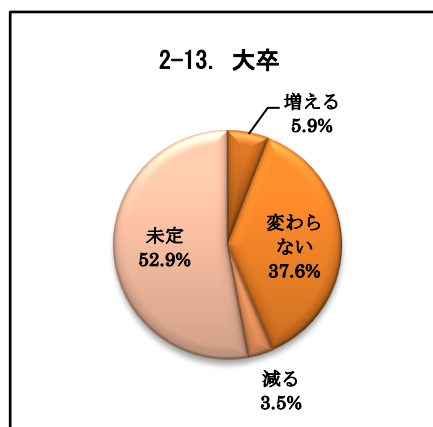


【 非製造業 】



(2) 平成25年度の新卒者採用数の方向性

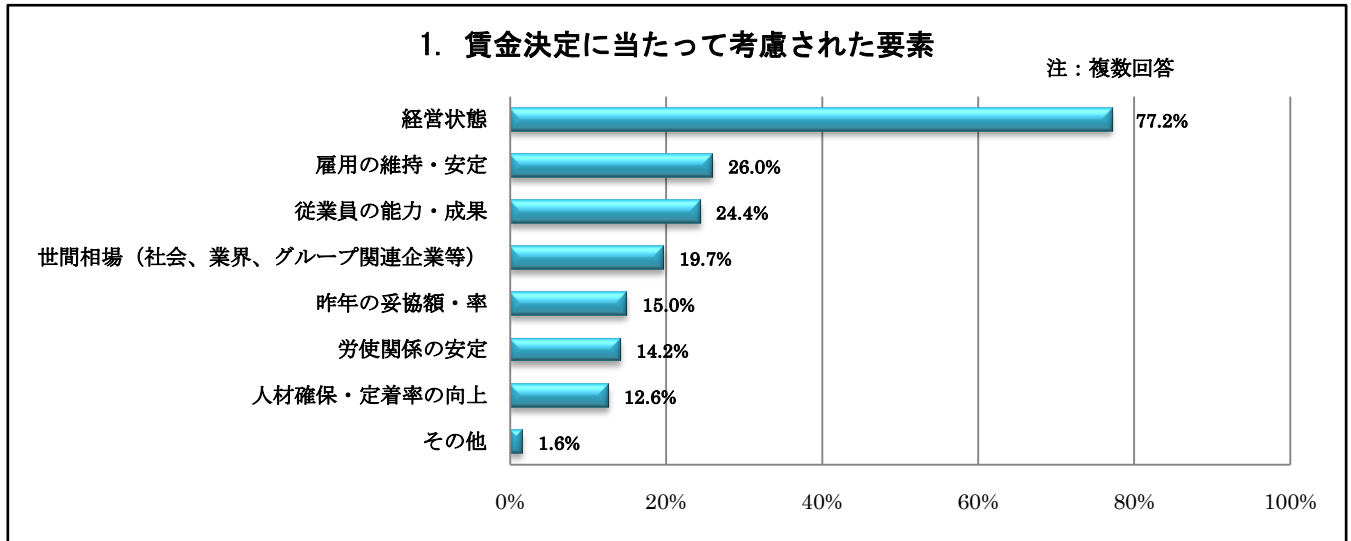
平成25年3月の新卒者採用数の対23年比増減について、現時点では、各学歴において「未定」とする企業の割合が圧倒的に多い（大卒 52.9%、短大・専門・高専卒 60.3%、高卒 55.1%）。同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業は、各学歴において昨年の調査より増加しているものの（[大卒]H22.10 調査 39.5%→H23.10 調査 43.5%、[短大・専門・高専卒]H22.10 調査 36.3%→H23.10 調査 38.5%、[高卒]H22.10 調査 32.1%→H23.10 調査 38.4%）、景気の先行き不透明感から企業は採用に慎重となっている。



■ 賃金・賞与 ■

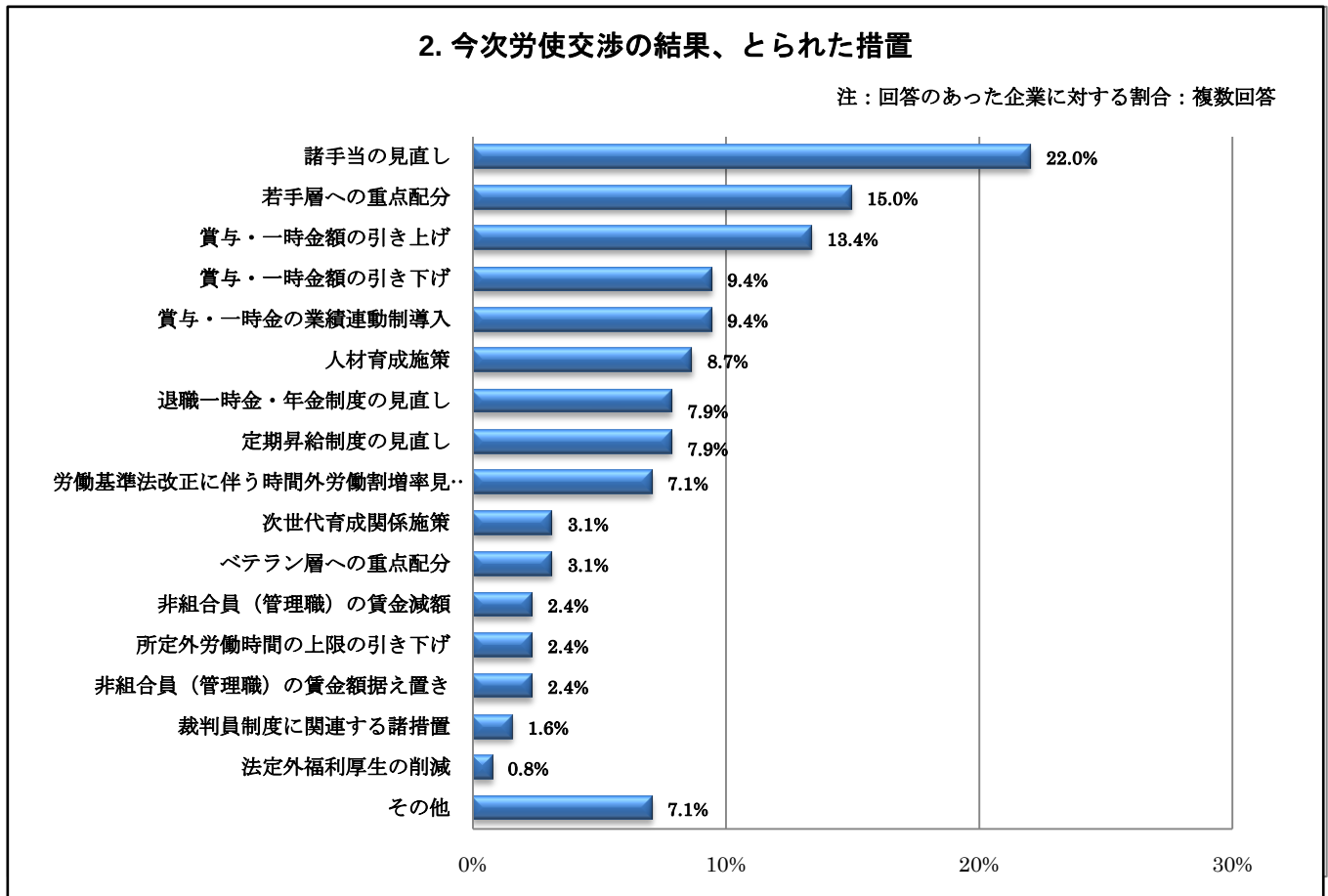
1. 賃金決定に当たって最も考慮された要素

賃金決定に当たっては、「経営状態」(77.2%)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「雇用の維持・安定」(26.0%)、「従業員の能力・成果」(24.4%)、「世間相場(社会、業界、グループ関連企業等)」(19.7%)、「昨年の妥協額・率」(15.0%)となっている。



2. 今次労使交渉において、とられた施策

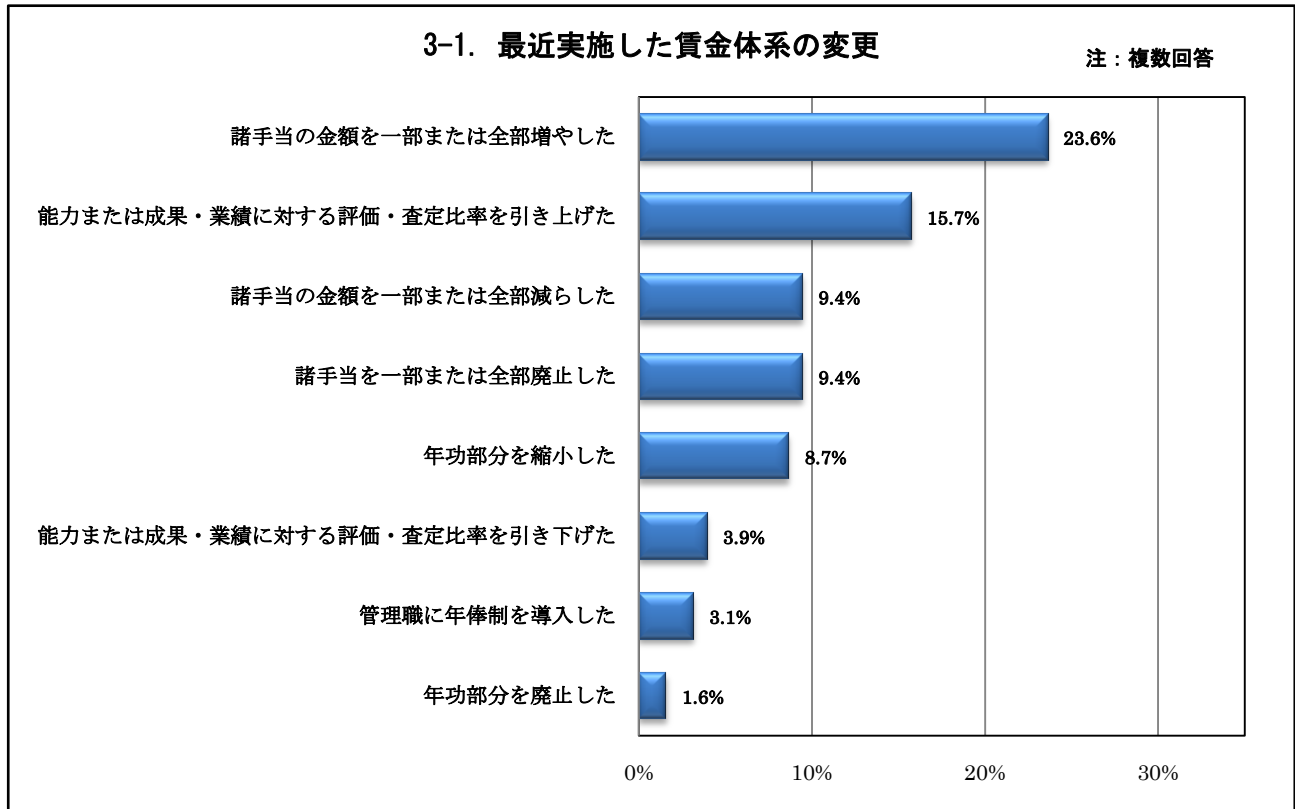
今次労使交渉の結果としてとられた措置についてみると、「諸手当の見直し」(22.0%)が最も多い。次いで「若手層への重点配分」(15.0%)、「賞与・一時金の引き上げ」(13.4%)、「賞与・一時金の引き下げ」および「賞与・一時金の業績連動制導入」(ともに9.4%)の順となっている。



3. 最近実施した賃金・賞与体系等の変更

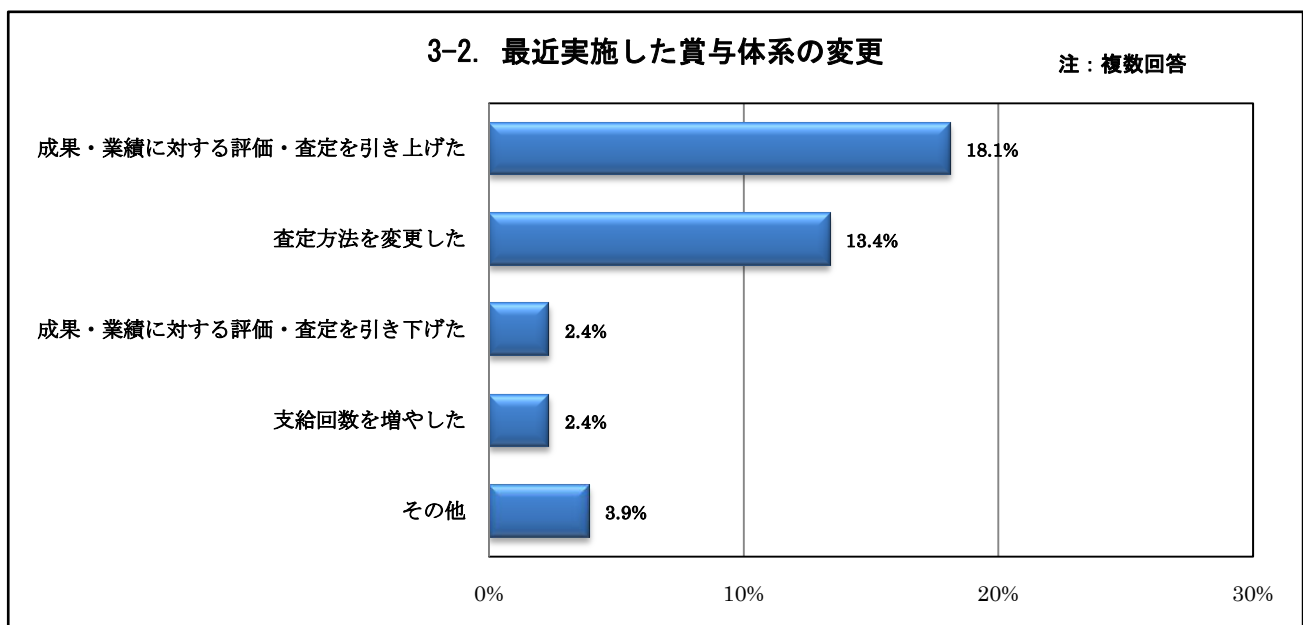
(1) 賃 金

過去3年間に実施した賃金体系の変更については、「諸手当の金額を一部または全部増やした」(23.6%)と回答した企業の割合が最も多く、次いで「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」(15.7%)、「諸手当の金額を一部または全部減らした」および「諸手当を一部または全部廃止した」(ともに9.4%)となっている。



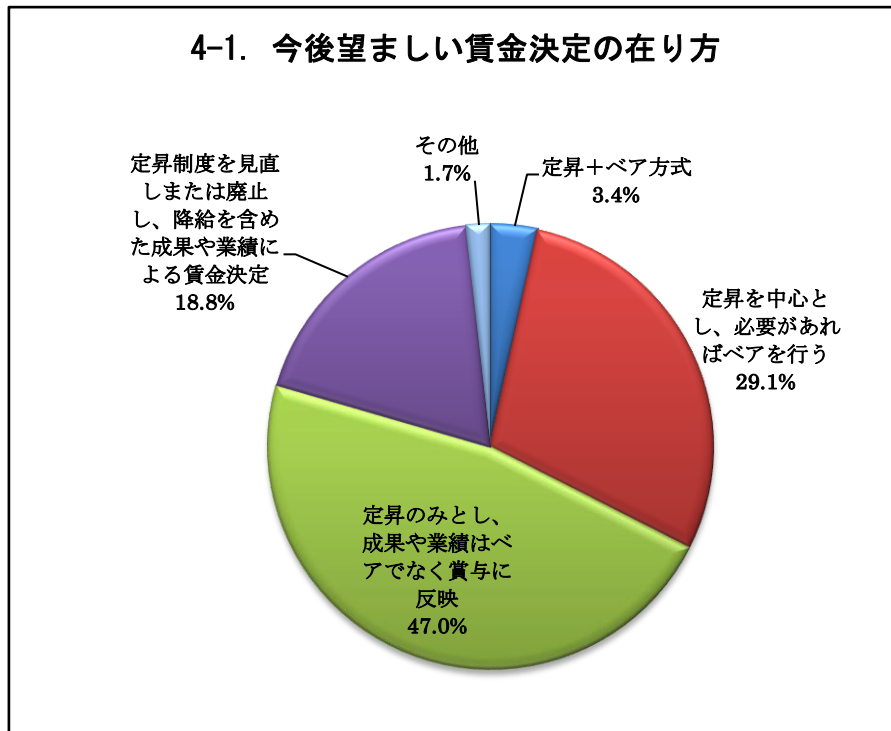
(2) 賞 与

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(18.1%)、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。

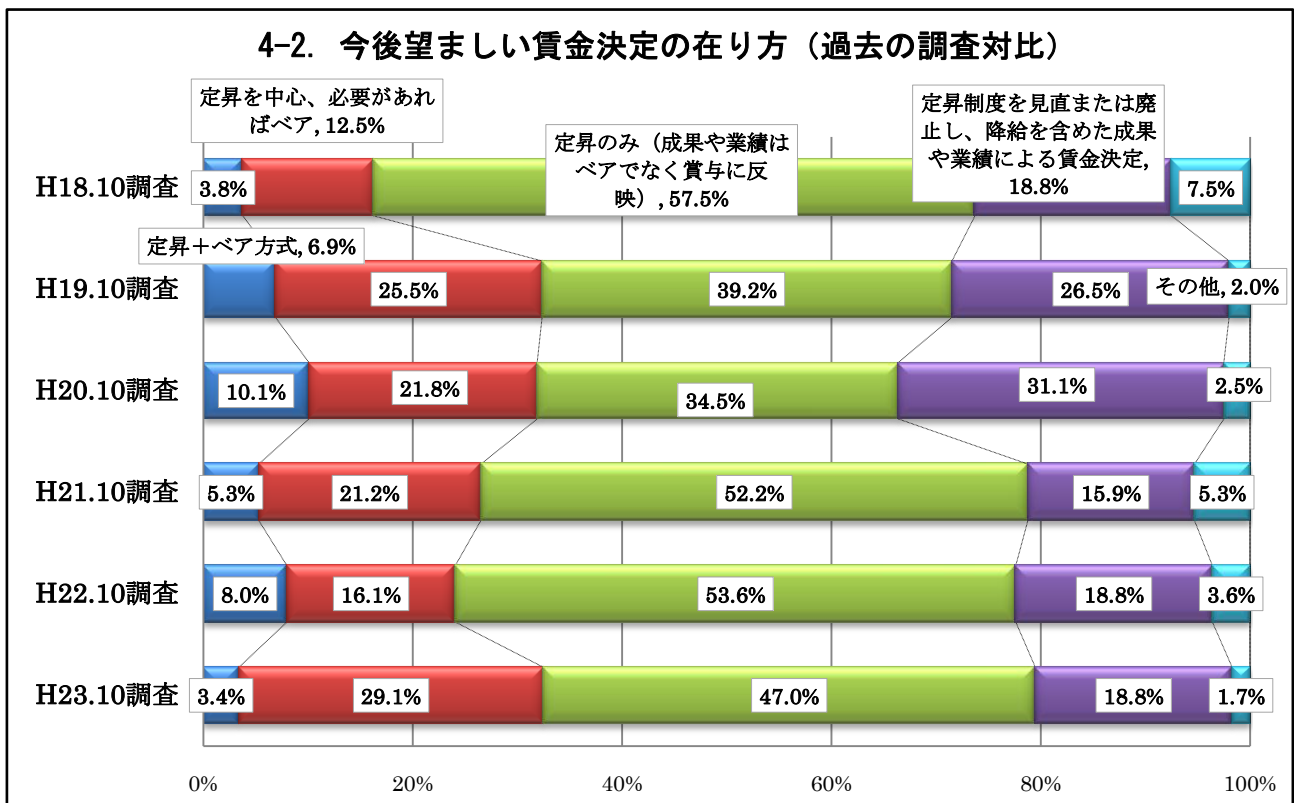


4. 今後望ましい賃金決定のあり方

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」とする企業の割合が約5割（47.0%）を占め、「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%）を合わせて約7割の企業（65.8%）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29.1%であった。



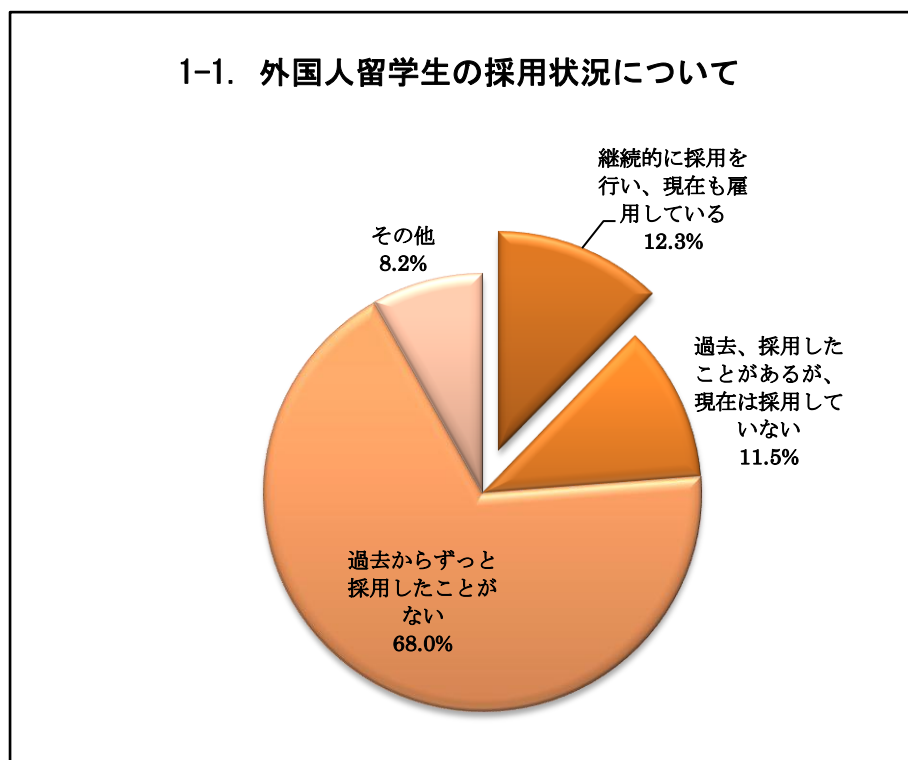
《 参 考 》 今後望ましい賃金決定の在り方（過去の調査対比）



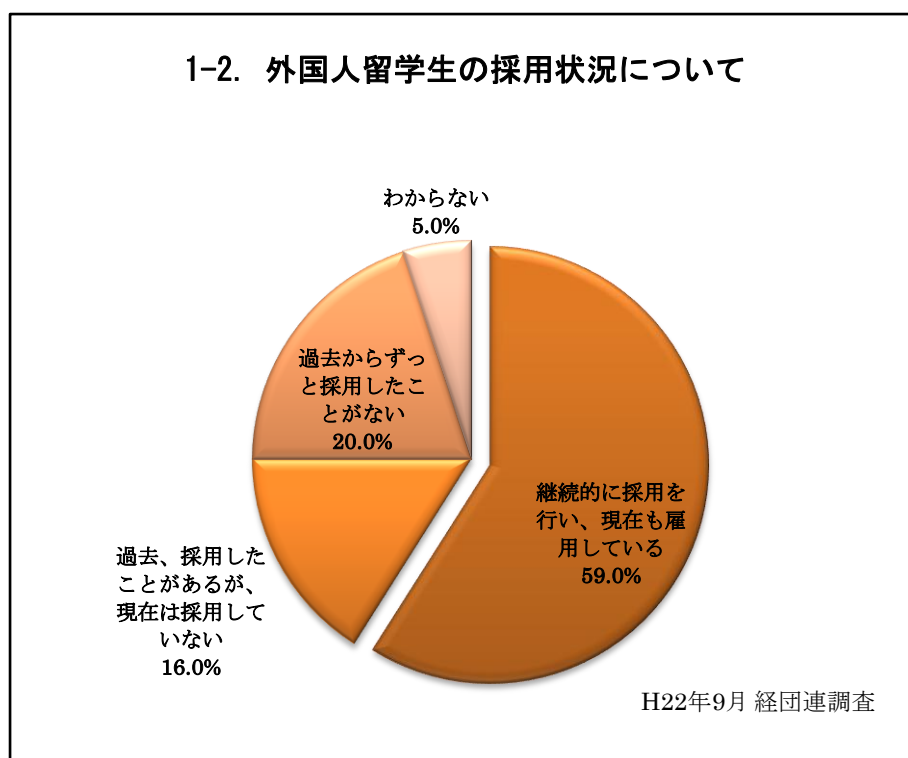
■ 外国人留学生の採用について ■

1. 外国人留学生の採用状況について

外国人留学生の採用状況について、「継続的に採用を行い、現在も雇用している」と回答した企業は 12.3% であり、「過去からずっと採用したことがない」とする回答は 68.0%であった。

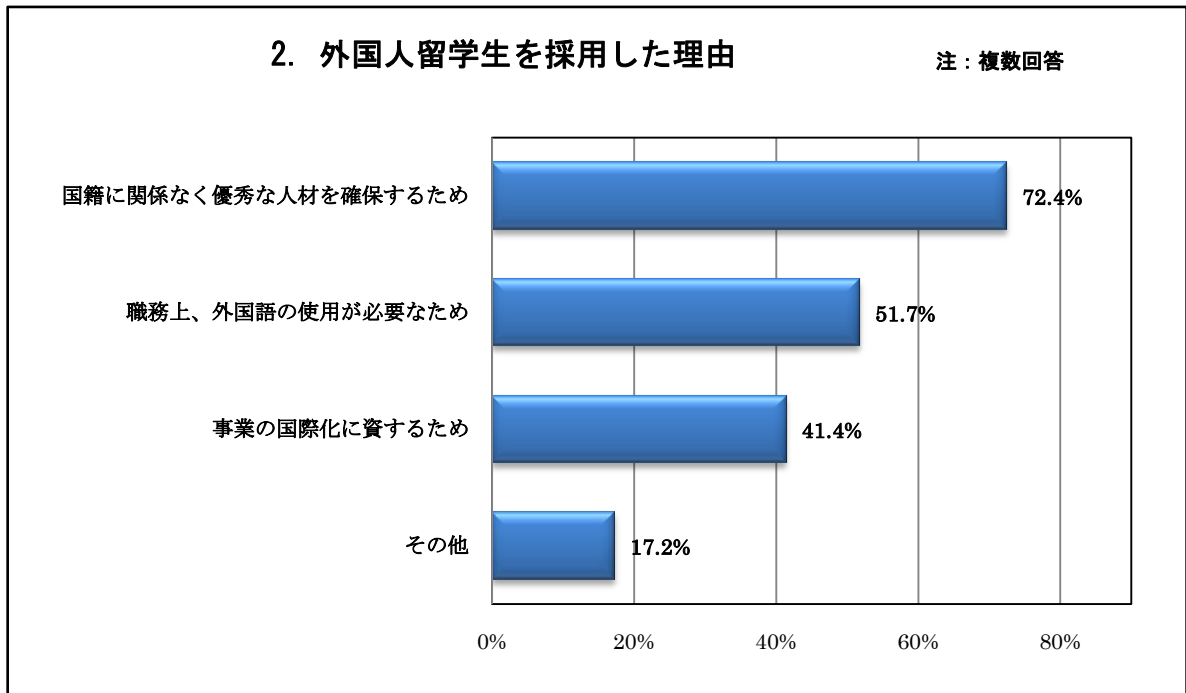


《 参 考 》 平成22年9月 経団連調査



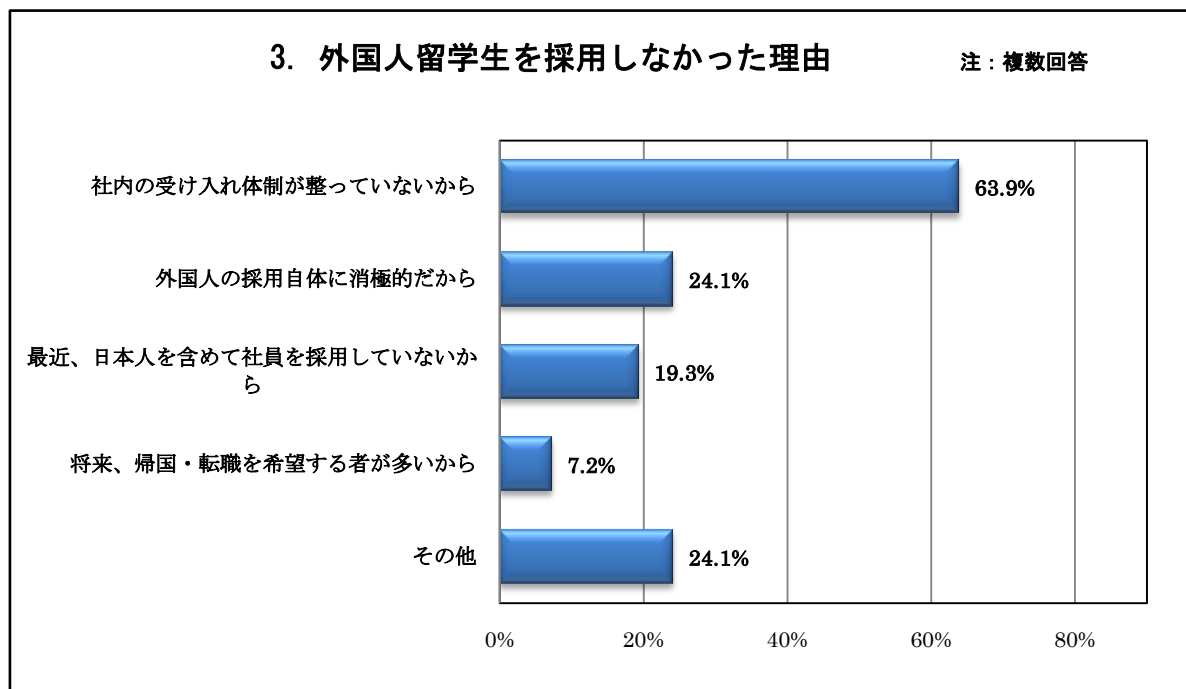
2. 外国人留学生を採用した理由

前項において「継続的に採用を行い、現在も雇用している」または「過去、採用したことがあるが、現在は採用していない」と答えた企業に対して採用した理由を尋ねたところ（複数回答）、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」が72.4%と最も多く、次いで「職務上、外国語の使用が必要なため」（51.7%）、「事業の国際化に資するため」（41.4%）となっている。



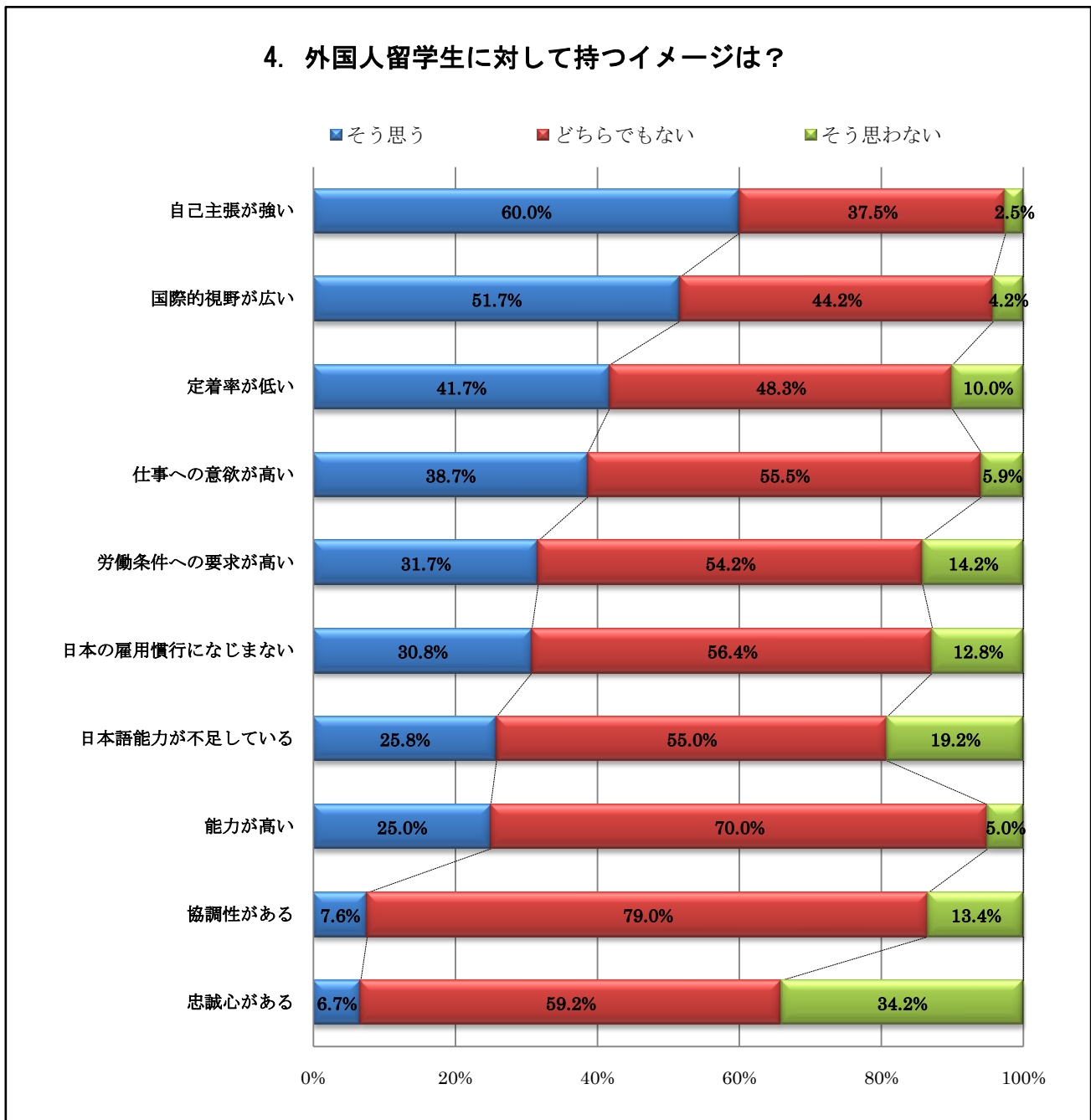
3. 外国人留学生を採用しなかった理由

また、「過去からずっと採用したことがない」と答えた企業に対し、採用しなかった理由を尋ねると（複数回答）、「社内の受け入れ体制が整っていないから（コミュニケーション問題等）」が63.9%と最も多く、次いで「外国人の採用自体に消極的だから」（24.1%）となっている。



4. 外国人留学生に対して企業が持つイメージについて

外国人留学生に関連する具体的なイメージを例示し、それぞれについて「そう思う」「どちらでもない」「そう思わない」の選択肢で尋ねたところ、「そう思う」の割合が最も高かったイメージは「自己主張が強い」(60.0%)で、次いで「国際的視野が広い」(51.7%)、「定着率が低い」(41.7%)、「仕事への意欲が高い」(38.7%)の順であった。



以 上