

FUKUOKA-KEIKYO REPORT

平成24年第1回 雇用問題アンケート 集計結果

平成24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」感が後退し「適正」が増加する！～

- ・「適正」と回答した企業が42.6%と最多であり、次いで「雇用過剰と人材不足の両面がある」(26.4%)、「人材不足」(20.9%)となっている。「雇用過剰」は5.4%であった。
- ・業種別にみると、製造業において「雇用過剰」と回答した企業が年々増加傾向にあり（製造業「雇用過剰」：H22.04 調査 5.6% → H23.04 調査 10.8% → H24.04 調査 14.7%）、一方、「人材不足」感是非製造業においてより強い（「人材不足」H24.04 調査、製造業 17.6%：非製造業 22.1%）。

② 雇用の過不足状況（職種別）～「人材不足」感は現業職及び技術職に！～

- ・職種別にみると、技術職において「人材不足」感が全体の4割弱を占めており（38.1%）、製造業及び非製造業ともに同じ傾向である（技術職「人材不足」、製造業 37.1%：非製造業 38.5%）。現業職をみると、非製造業において「人材不足」感が強い（現業職「人材不足」、製造業 20.0%：非製造業 35.6%）。

③ 平成24年度の採用状況 ～採用を増加した企業が増えたものの、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」と回答した企業が増加傾向にあり、リーマン・ショック後に落ち込んだ企業の採用意欲は回復しつつある。
（「増加した」：H22.04 調査 32.2% → H23.04 調査 40.2% → H24.04 調査 45.3%）。
- ・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67.9%と前年調査に比べて11.4ポイント減少した。就職採用市場に対する評価では、「売り手市場」と感じた企業の割合が5.9%と依然として低く、減少傾向ではあるが「買い手市場」(29.4%)が続いている。

④ 平成25年度の新卒者採用数の方向性 ～今後の採用には慎重？ 半数の企業が「未定」！～

- ・しかしながら、次年度の新卒者採用数の方向性については、半数近い企業が「未定」としており（大卒 40.2%、短大・専門学校・高専卒 53.3%、高卒 46.3%）、各学歴において「増える」と答えた企業は「減る」と答えた企業を下回っている（大卒、「増える」11.8%：「減る」13.4%）。特に「大卒」製造業において「増える」と回答した企業の減少傾向は顕著であり、今回の調査では僅かに2.3%であった。

■ 高齢者雇用について ■

① 現在、講じている高齢者雇用確保措置について ～「継続雇用制度（選定基準あり）」84.5%！～

- ・回答のあったほとんどの企業で高齢者雇用安定法に基づく「継続雇用制度を導入」(98.5%)しており、また、全体の8割を超える企業が継続雇用の対象となる従業員の選定基準を定めている(84.5%)。

② 選定基準制度が廃止された場合の影響について ～75.2%が「影響がある」！！～

- ・「継続雇用制度を導入（選定基準あり）」している企業のうち、選定基準制度が廃止された場合に「影響がある」と答えた企業は75.2%であった。

③ 選定基準制度が廃止された場合の対応策について

～ 5割の企業が「継続雇用者の処遇水準の引き下げ」「若年者の採用抑制」へ～

- ・選定基準制度が廃止（希望者全員が65歳まで継続雇用を義務付け）された場合、「影響がある」(75.2%)と答えた企業が必要と考える自社の対応策について尋ねたところ、「継続雇用者の処遇水準の引き下げ」と回答した企業が最も多く(47.6%)、次いで、「若年者の採用抑制」(45.1%)、「高齢者に相応しい職域の開発」(42.7%)となっている。

④ 選定基準制度が廃止された場合に政府に対して必要と考える施策について

～ 7割の企業が「高齢労働者への賃金助成（高齢雇用継続給付）を拡充」を望む！～

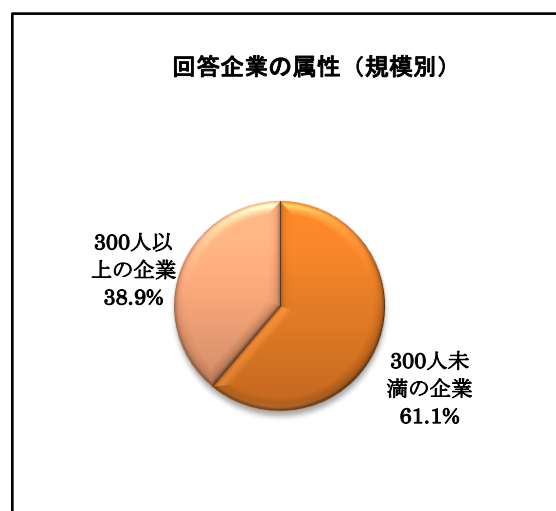
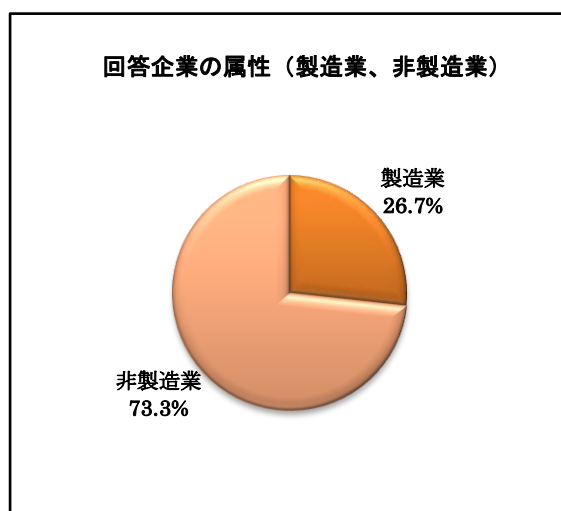
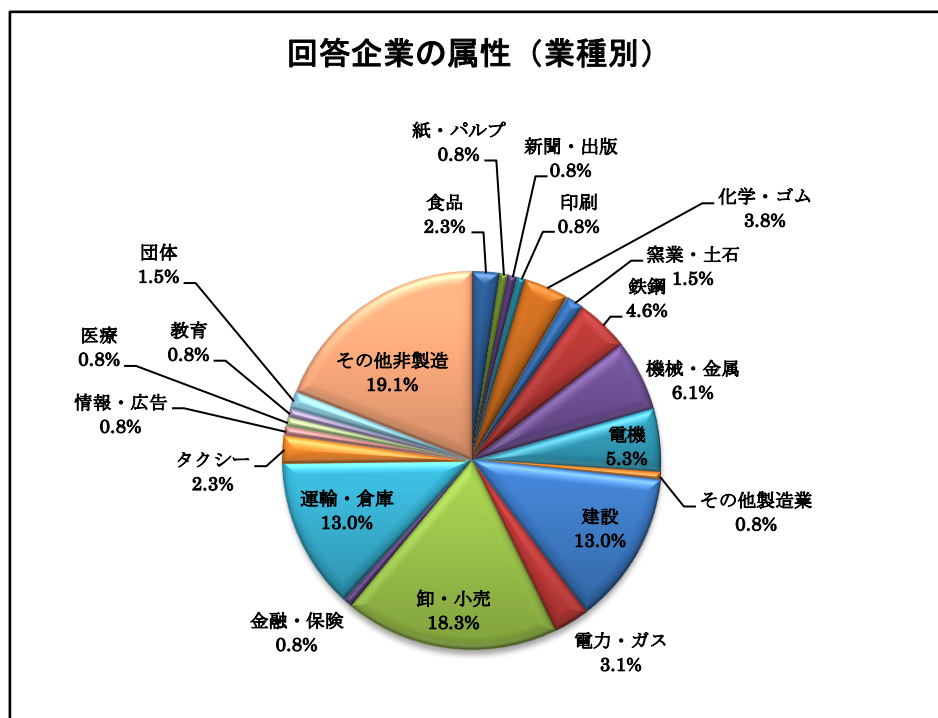
- ・選定基準制度が廃止（希望者全員が65歳まで継続雇用を義務付け）された場合、「影響がある」(75.2%)と答えた企業が必要と考える政府の施策については、「高齢労働者への賃金助成（高齢雇用継続給付）を拡充」すべきと回答した企業が75.6%と最も多かった。

平成24年第1回 雇用問題アンケート 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374社のうち、回答社数131社（回収率35.0%）。
 このうち、産業別では、製造業35社（26.7%）、非製造業96社（73.3%）。
 規模別では、300人未満の企業80社（61.1%）、300人以上の企業51社（38.9%）
 調査期間： 2012年（平成24年）5月16日～6月20日

■ 回答企業の属性（業種および規模）

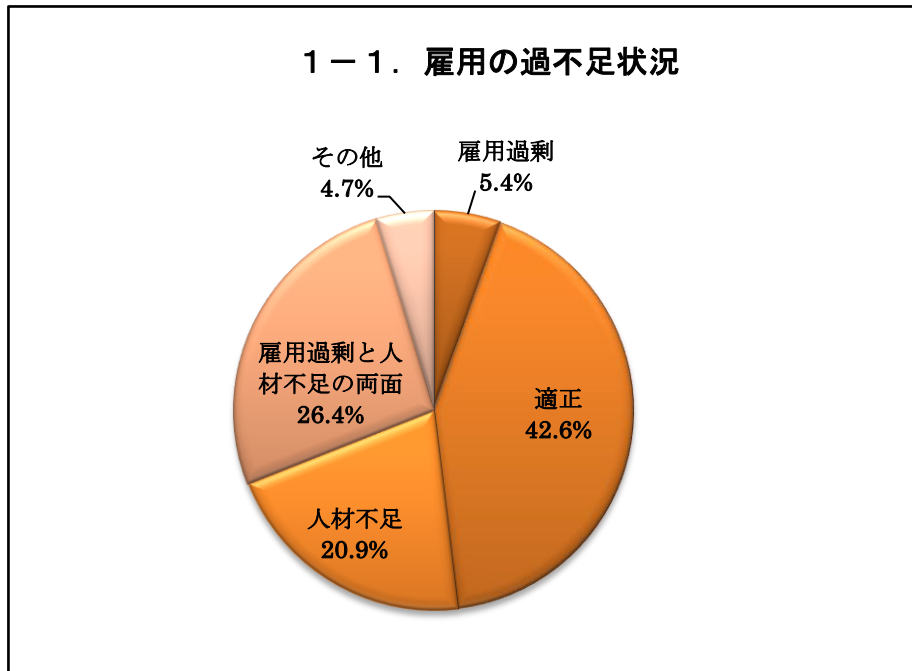


■ 雇用問題 ■

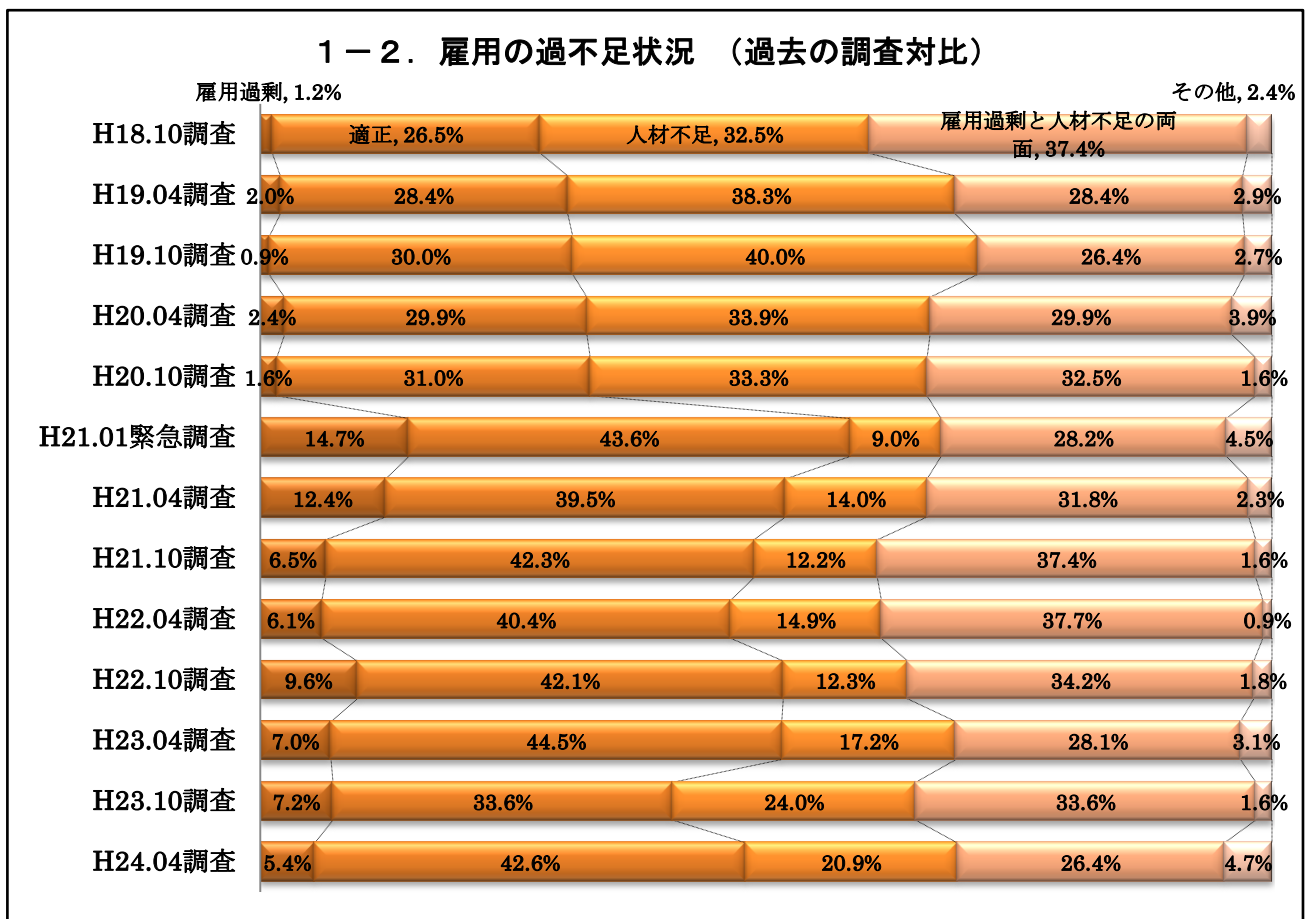
1. 雇用の過不足状況

(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 42.6%と最も多い。次いで「雇用過剰と人材不足の両面がある」(26.4%)、「人材不足」(20.9%) の順となっており、「雇用過剰」は 5.4%であった。



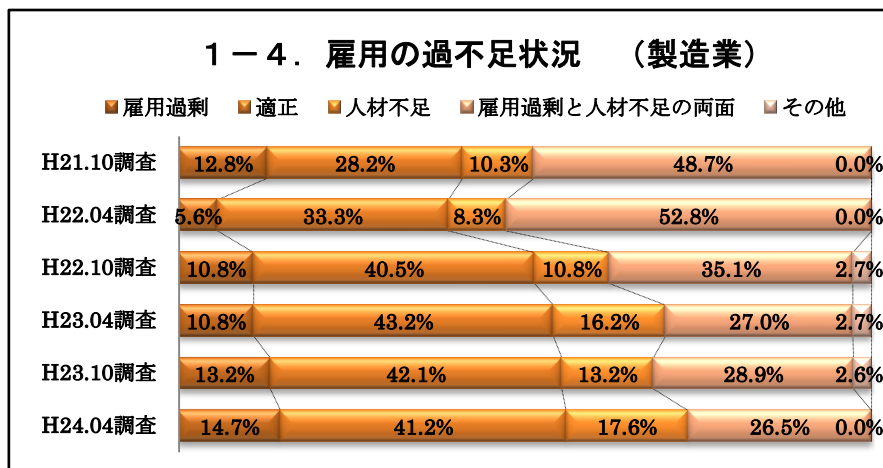
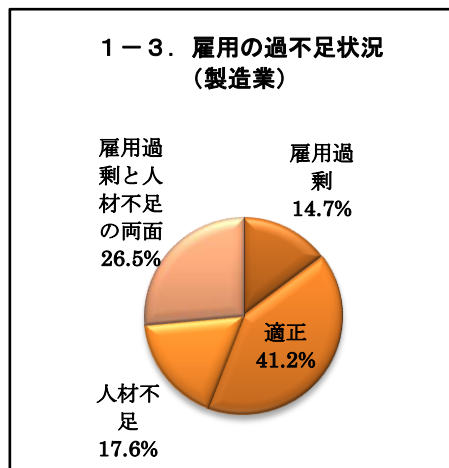
《 参 考 》 福岡経協最近の調査との対比



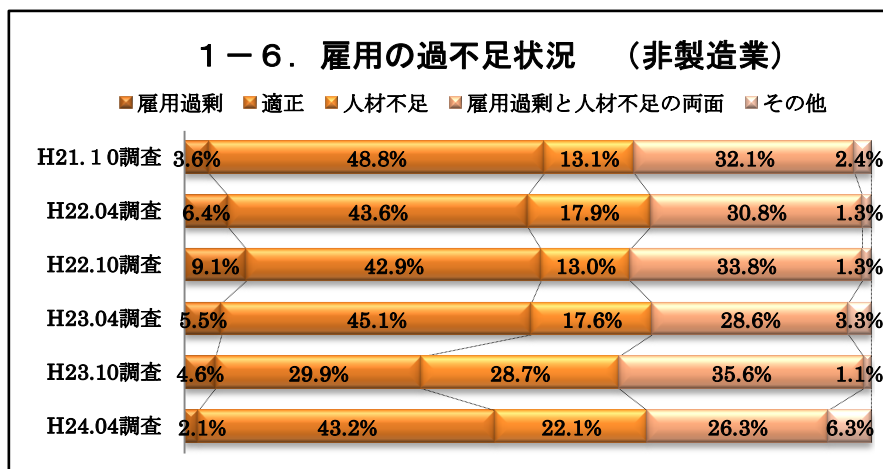
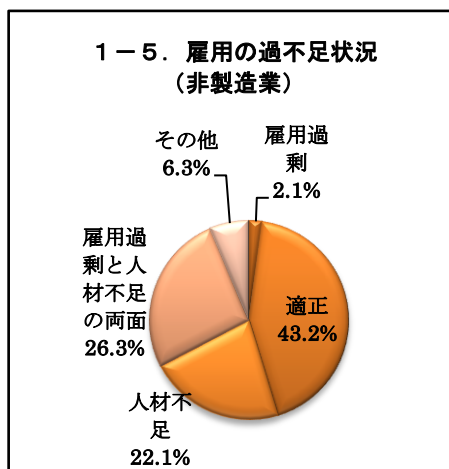
《 参 考 》 雇用の過不足状況（業種別）

業種別にみた雇用の過不足状況は、製造業において「雇用過剰」感は強く（「雇用過剰」H24.04調査、製造業 14.7%：非製造業 2.1%）、年々増加傾向にある（製造業「雇用過剰」：H22.04調査 5.6% → H23.04調査 10.8% → H24.04調査 14.7%）。一方、「人材不足」感は前回調査より減少したものの非製造業において多く見られる（「人材不足」H24.04調査、製造業 17.6%：非製造業 22.1%）。

【 製造業 】

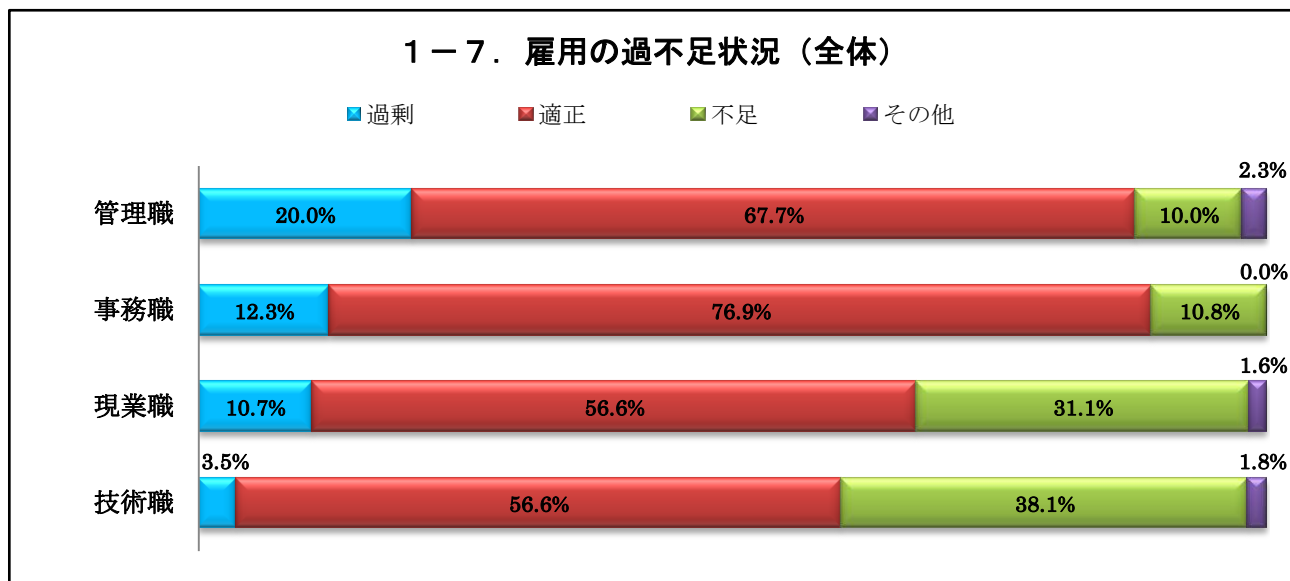


【 非製造業 】

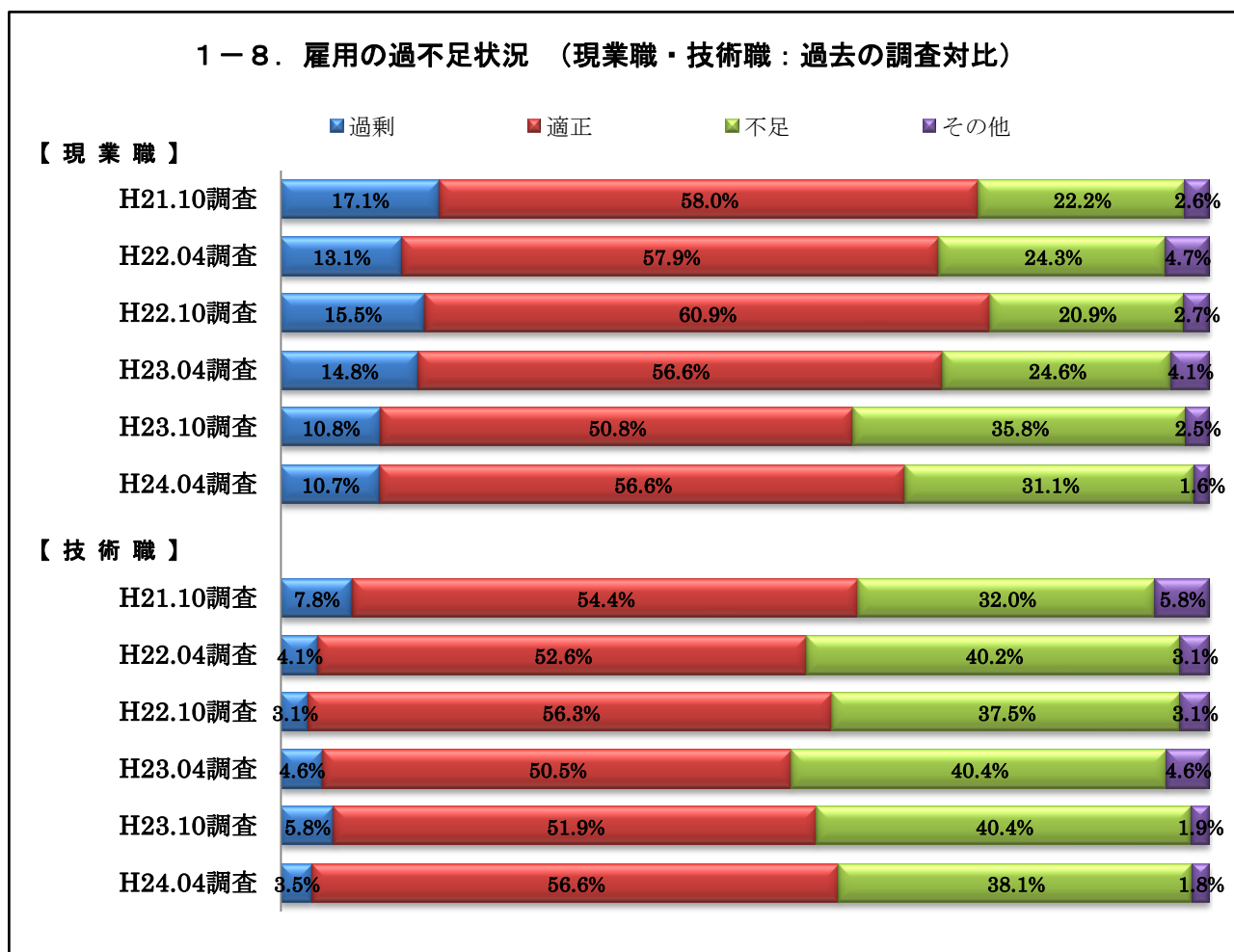


（２）雇用の過不足状況（職種別）

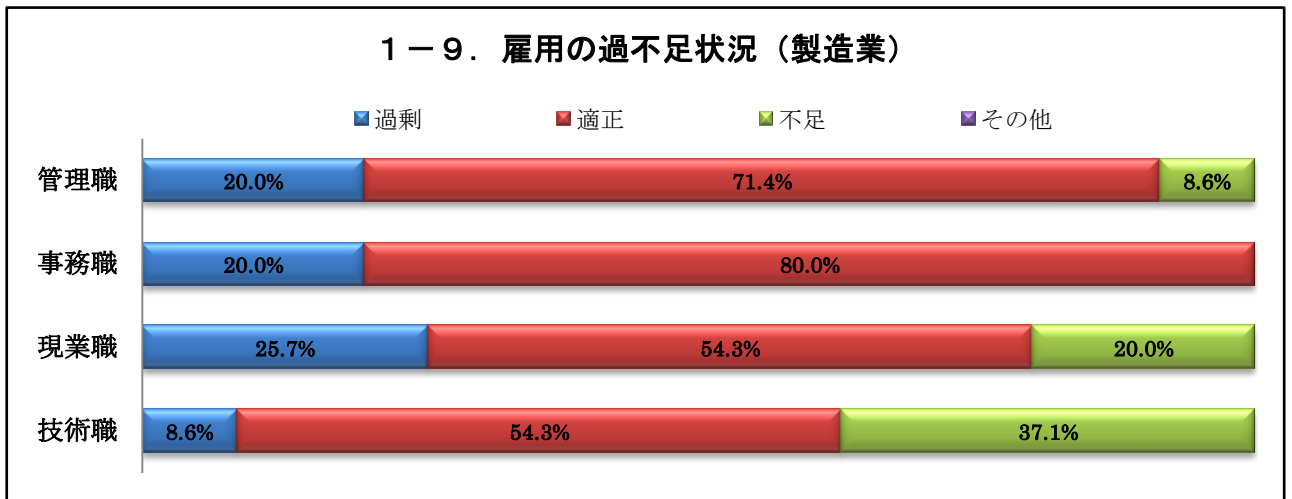
職種別にみた雇用の過不足状況については、管理職・事務職において「適正」と回答した企業の割合が６～７割（管理職 67.7%、事務職 76.9%）と多い。一方、「不足」感は技術職において強く、前回調査（H23.10）とほぼ同割合であった（技術職「人材不足」：H23.10 調査 40.4% → H24.04 調査 38.1%）。



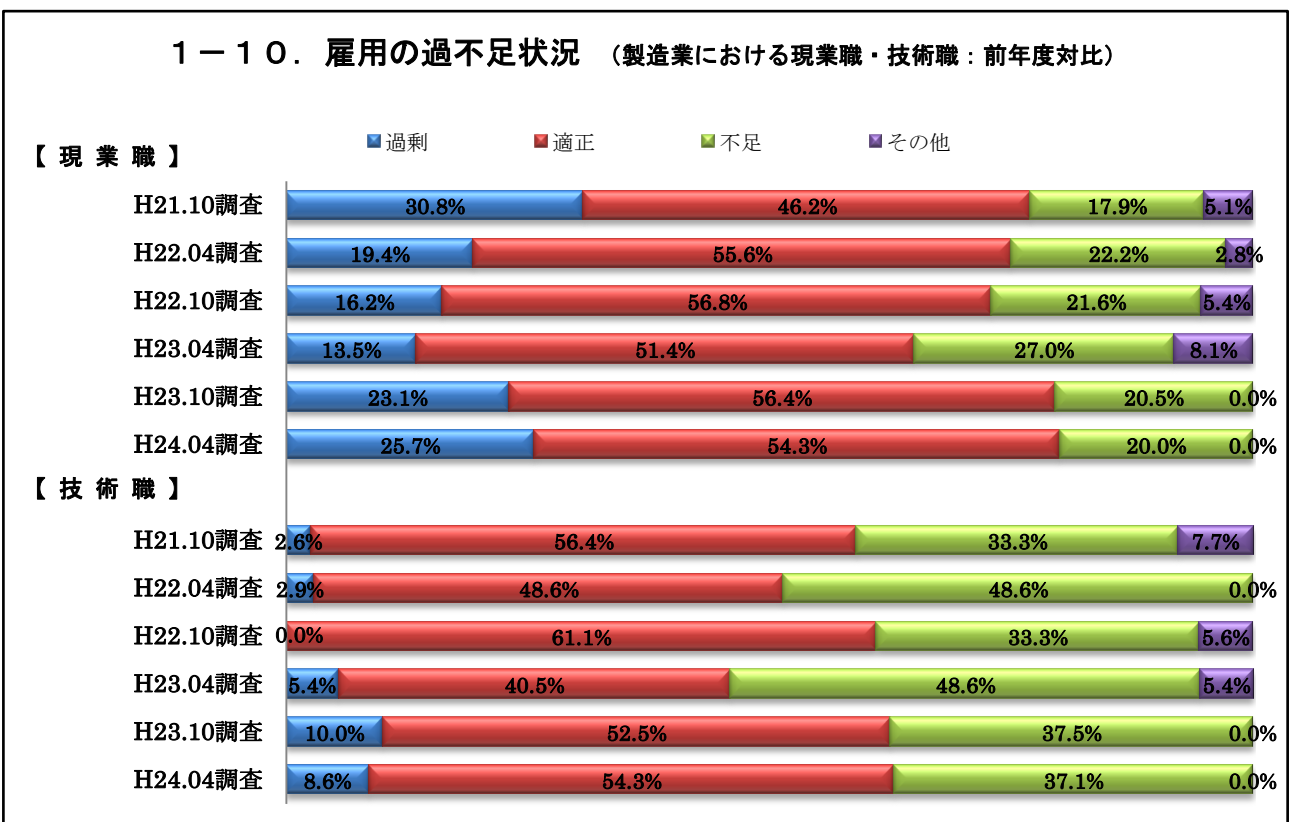
《 参 考 》 現業職、技術職の雇用の過不足状況（過去の調査対比）



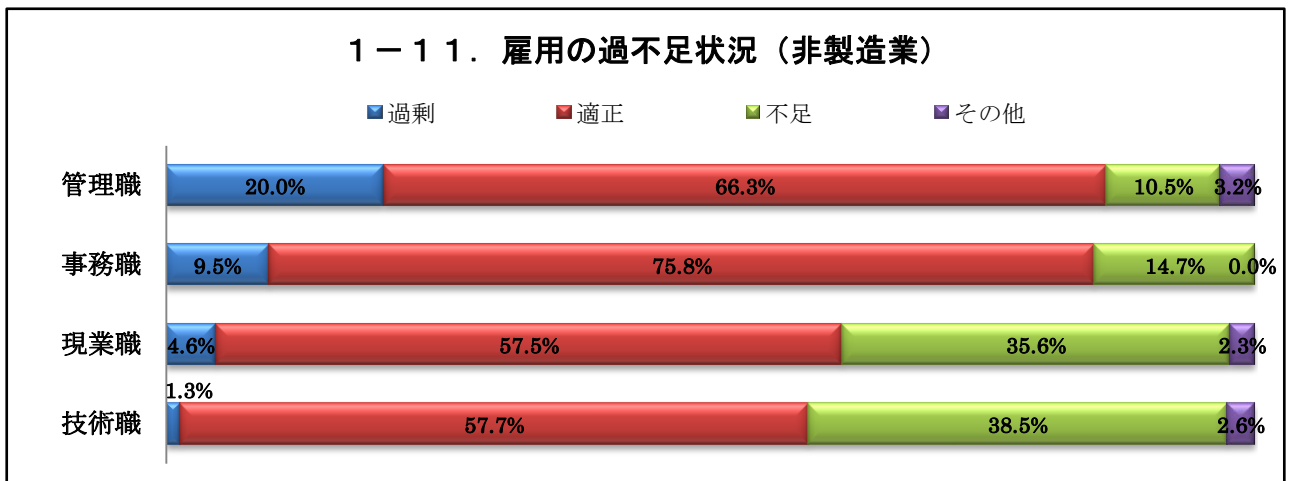
【 製造業 】



《 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）



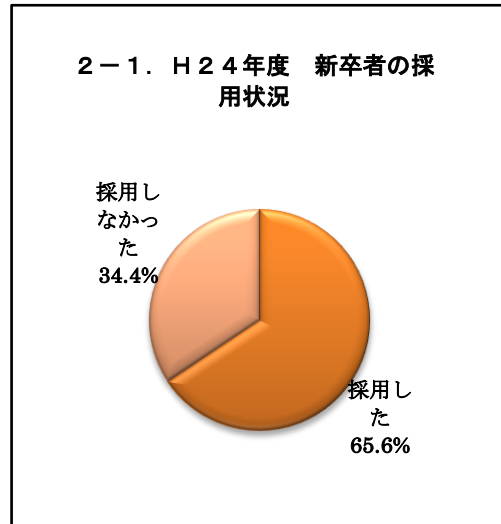
【 非製造業 】



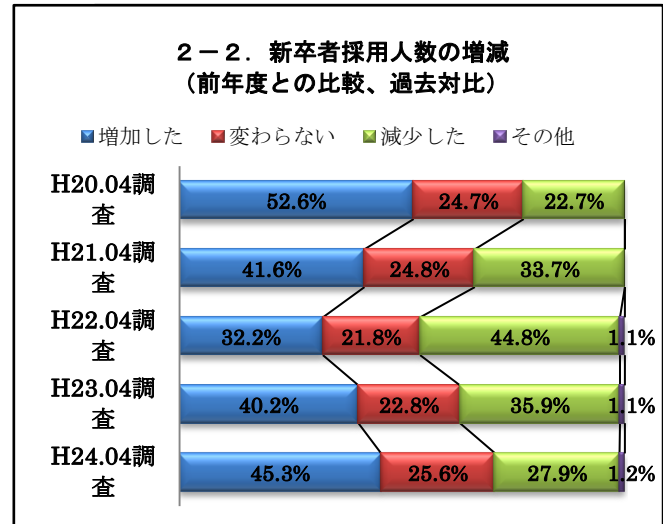
2. 平成24年度の採用状況

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おり（増加した45.3%：減少した27.9%）、企業の採用意欲は回復しつつある。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67.9%で、昨年に比べて減少した。また、就職採用市場に対する評価については、売り手市場と感じた企業の割合は依然として低く（5.9%）、変化なしと回答した企業が昨年調査と比較して増加している（変化なし：H23.04調査55.1%→H24.04調査61.2%）。

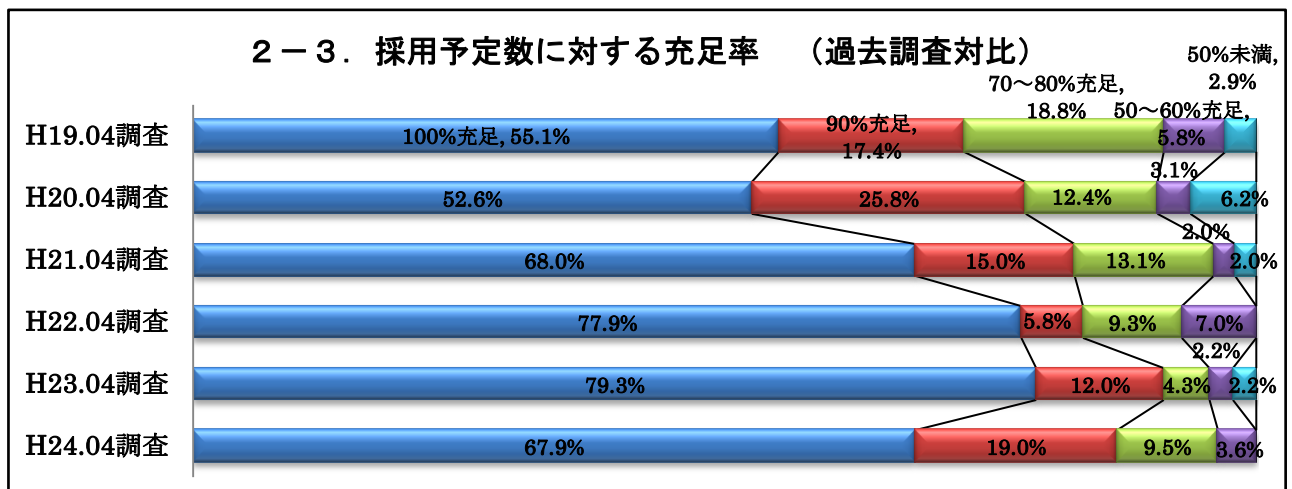
（1）新卒者採用の有無



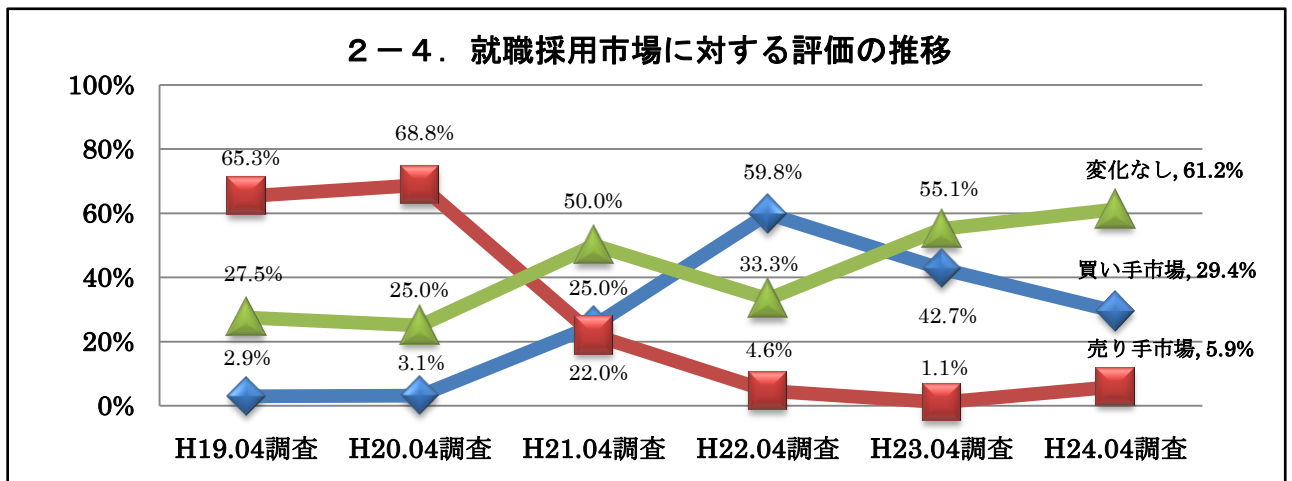
（2）前年と比べた採用人数



（3）採用予定数に対する充足率



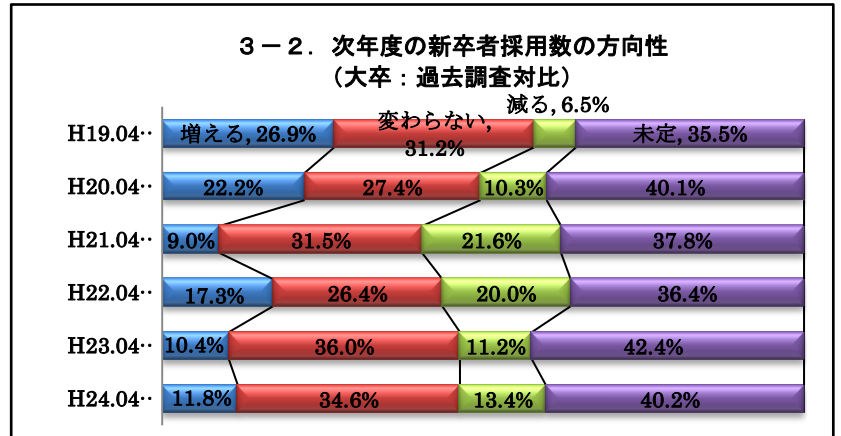
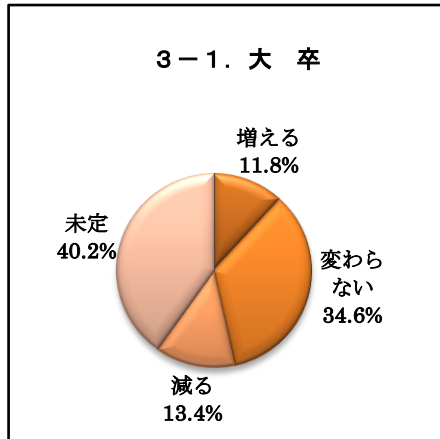
（4）就職採用市場に対する評価



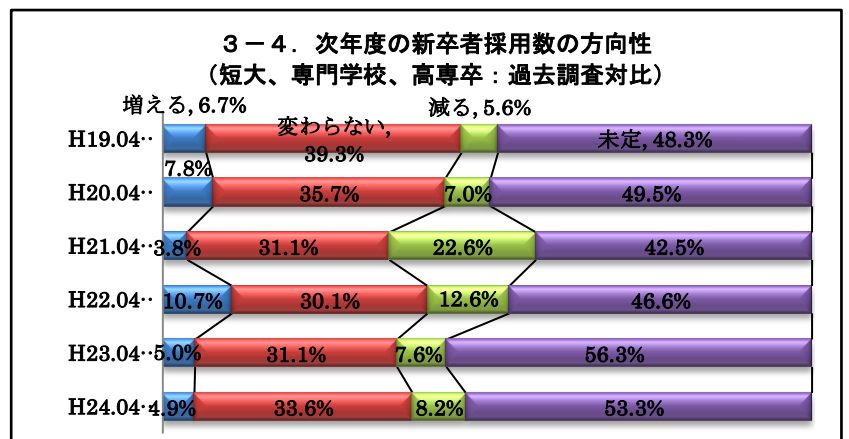
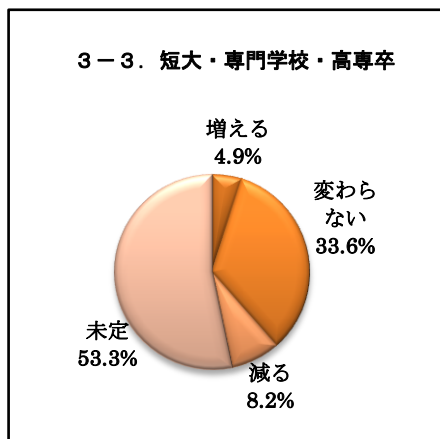
3. 平成25年度の新卒者採用数の方向性

平成25年新卒者採用数の対24年比増減について、各学歴とも「増える」とする企業は「減る」とする企業の割合を下回っている。また、各学歴とも「未定」とする割合が4割を超えており（特に、[短大・専門・高専卒] 未定：H24.04 調査 53.3%）、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。

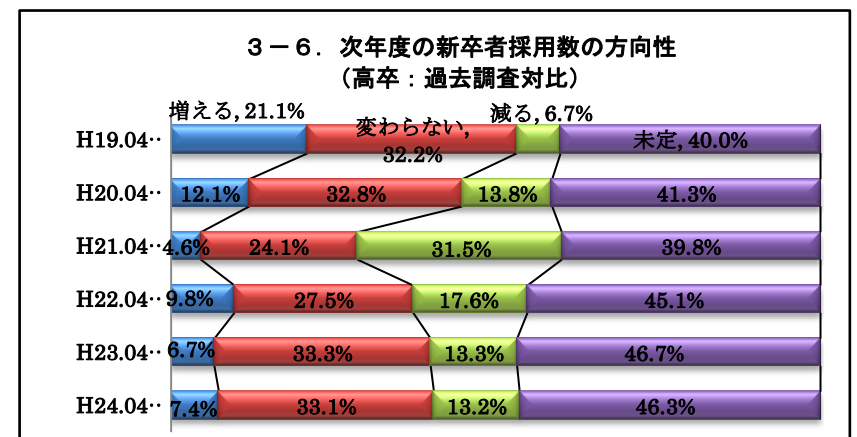
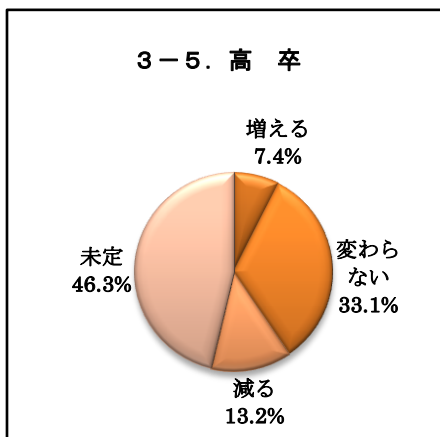
【 大卒 】



【 短大・専門学校・高専卒 】



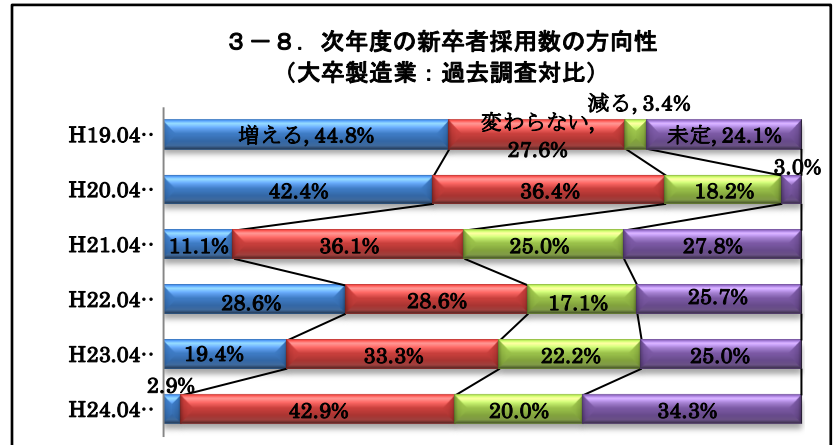
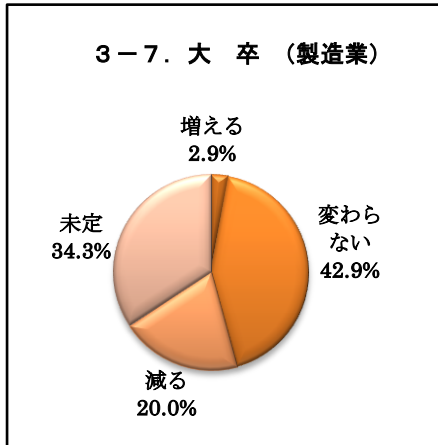
【 高卒 】



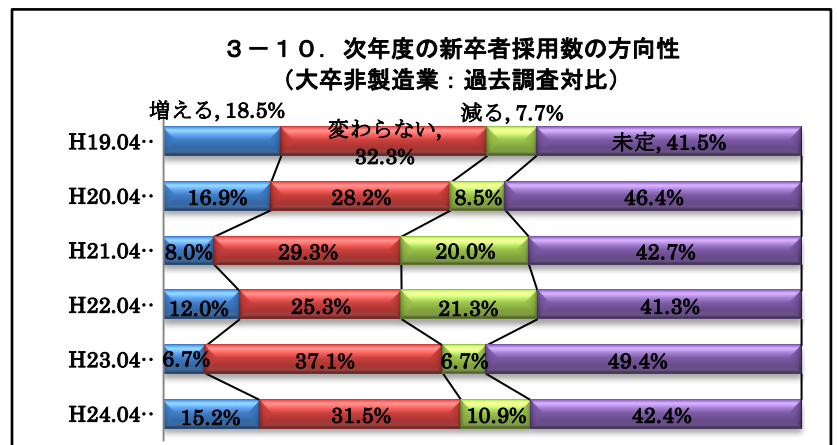
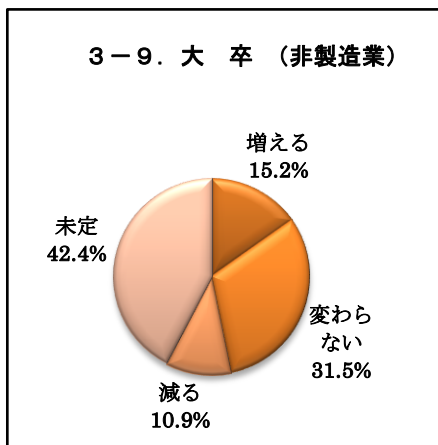
《 参 考 》 業種別にみた次年度新卒者採用数の方向性（大卒）

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については、製造業において「増える」と回答した企業の減少傾向が顕著で、今回の調査では僅かに 2.9%であった。一方、非製造業においては「未定」とする企業の割合が 42.4%で例年 4 割を超えているが、「増える」と回答した企業も前回の調査より増加して 15.2%となった。

【 製造業 】



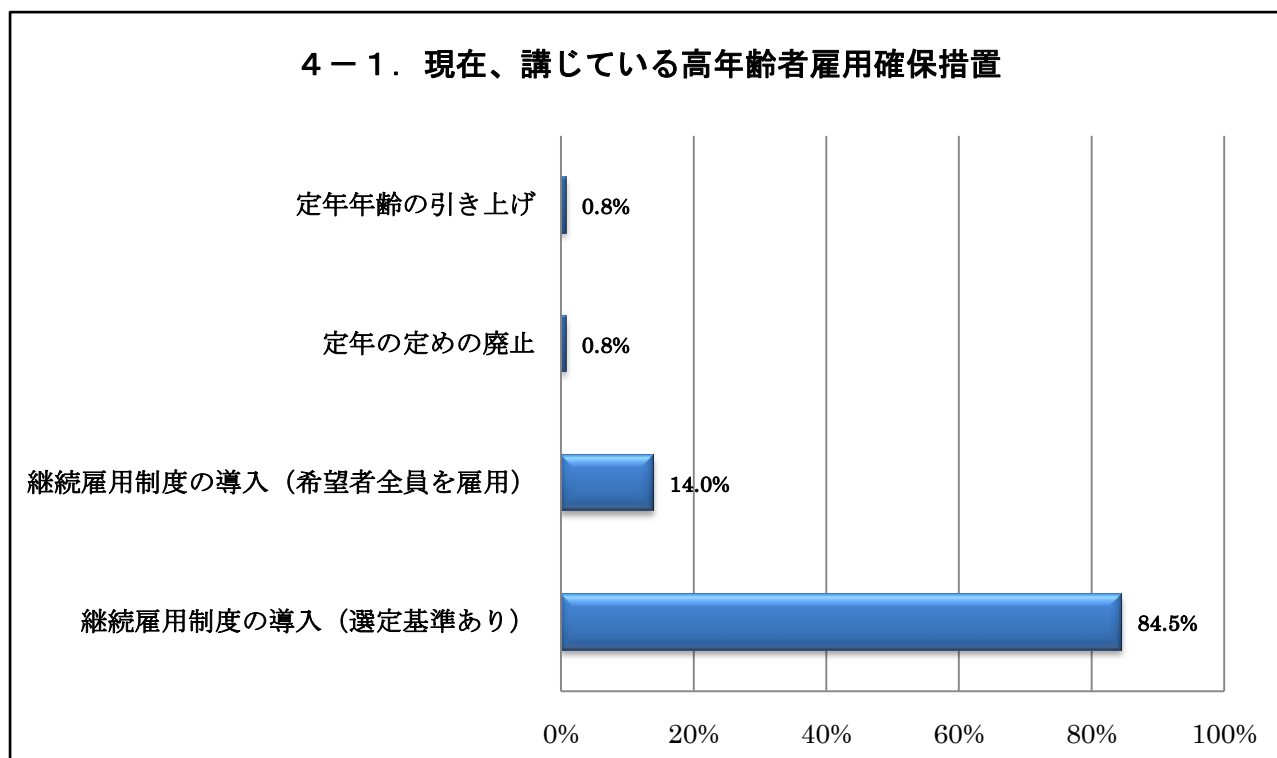
【 非製造業 】



■ 高年齢者雇用について ■

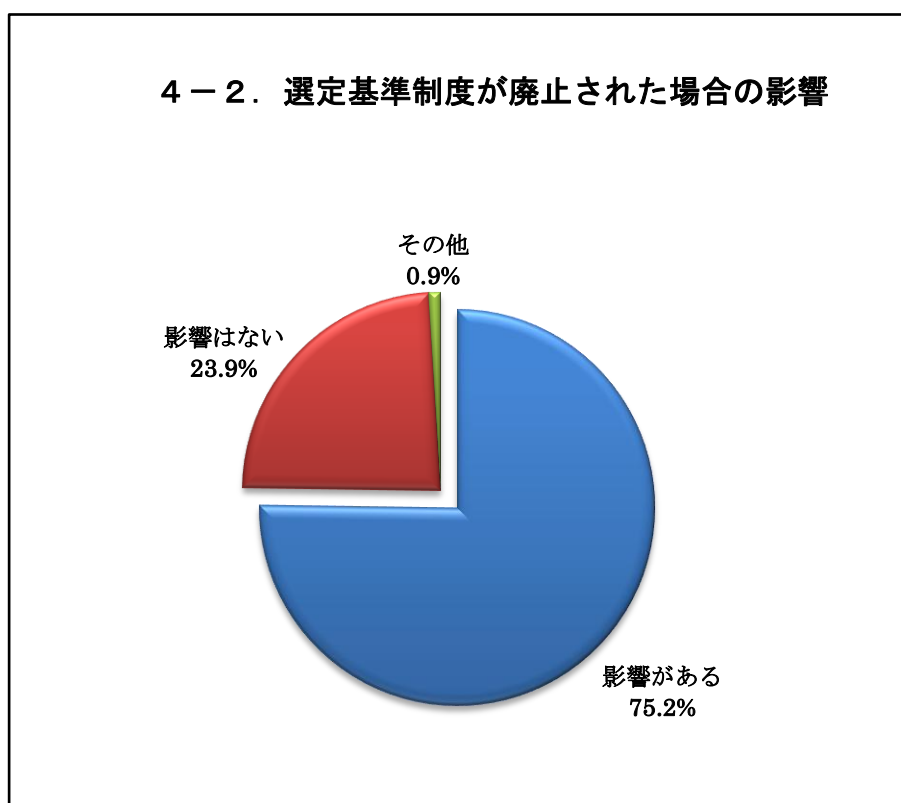
1. 現在、講じている高年齢者雇用確保措置について

回答のあったほとんどの企業で高年齢者雇用安定法に基づく「継続雇用制度を導入」（98.5%）しており、また、全体の8割を超える企業が継続雇用の対象となる従業員の選定基準を定めている（84.5%）。



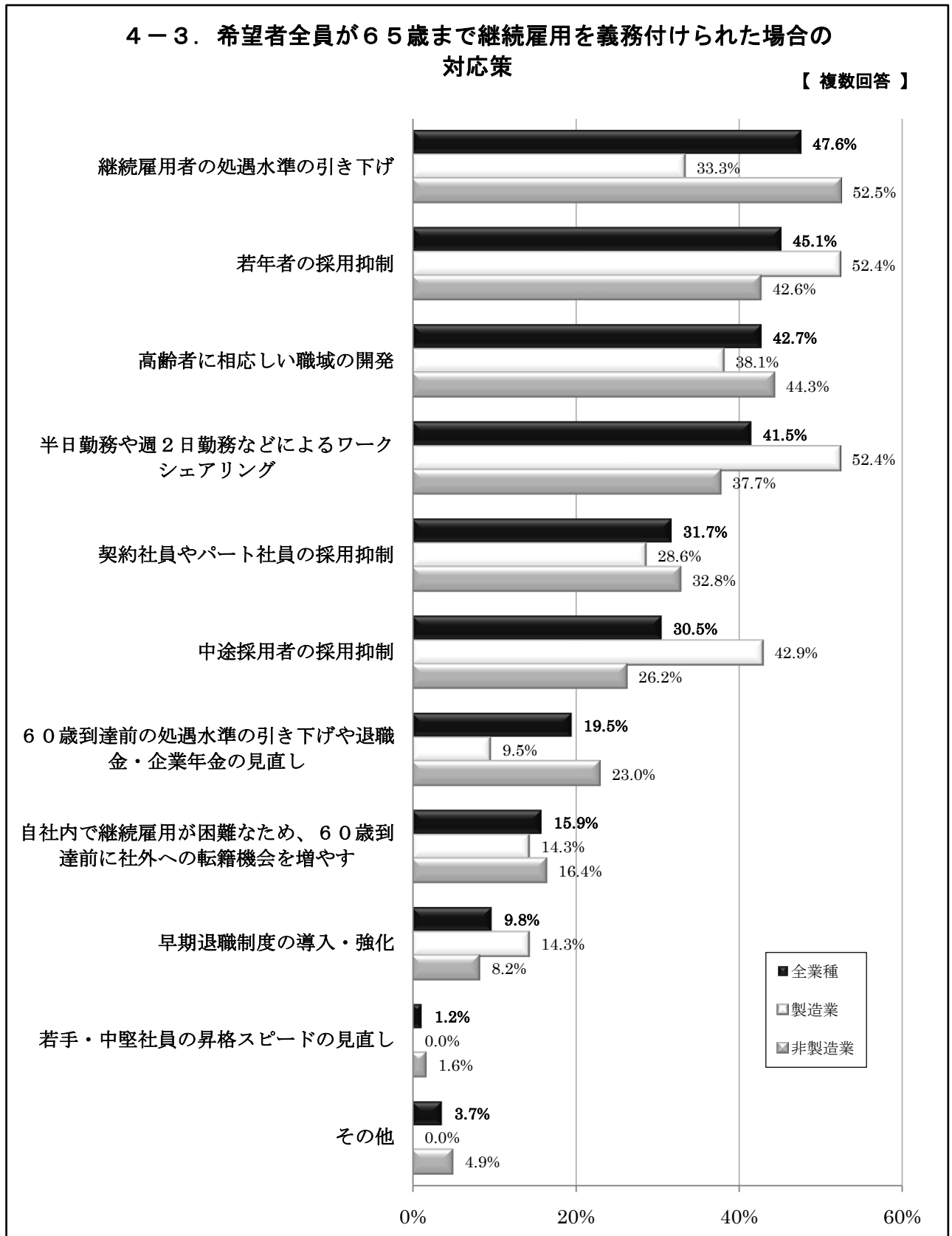
2. 選定基準制度が廃止された場合の影響について

前問において「継続雇用制度を導入（選定基準あり）」している企業のうち、選定基準制度が廃止された場合に「影響がある」と答えた企業は75.2%であった。



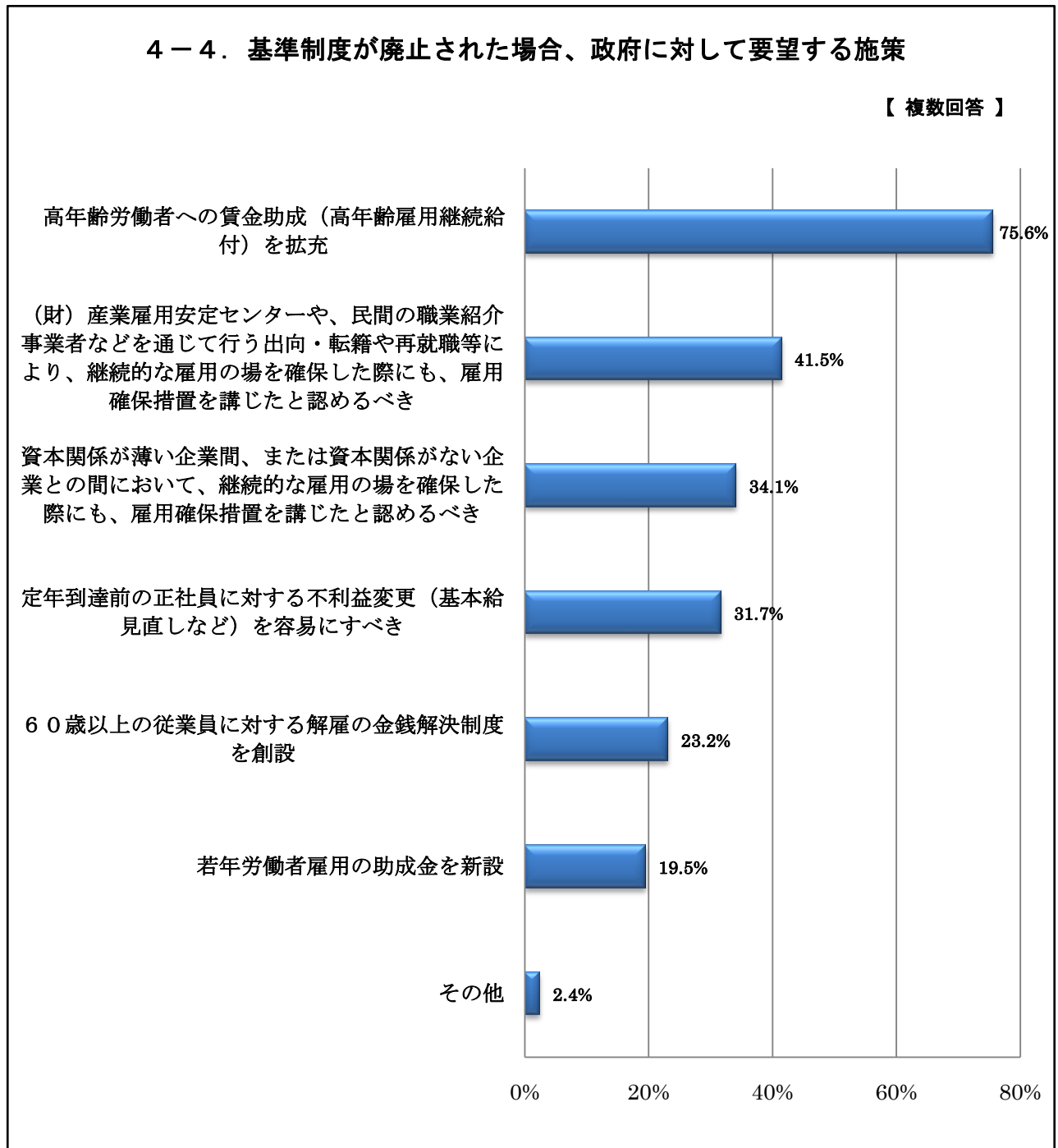
3. 選定基準制度が廃止された場合の対応策について

選定基準制度が廃止（希望者全員が65歳まで継続雇用を義務付け）された場合、「影響がある」（75.2%）と答えた企業が必要と考える自社の対応策について尋ねたところ、「継続雇用者の処遇水準の引き下げ」と回答した企業が最も多く（47.6%）、次いで、「若年者の採用抑制」（45.1%）、「高齢者に相応しい職域の開発」（42.7%）となっている。



3. 基準制度が廃止された場合に政府に対して必要と考える施策について

同じく選定基準制度が廃止（希望者全員が65歳まで継続雇用を義務付け）された場合、「影響がある」（75.2%）と答えた企業が必要と考える政府の施策について尋ねたところ、「高年齢労働者への賃金助成（高年齢雇用継続給付）を拡充」すべきと回答した企業が最も多く（75.6%）、次いで、「（財）産業雇用安定センターや、民間の職業紹介事業者などを通じて行う出向・転籍や再就職等により、継続的な雇用の場を確保した際にも、雇用確保措置を講じたと認めるべき」（41.5%）、「（財）産業雇用安定センターや、民間の職業紹介事業者などを通じて行う出向・転籍や再就職等により、継続的な雇用の場を確保した際にも、雇用確保措置を講じたと認めるべき」（41.5%）、「資本関係が薄い企業間、または資本関係がない企業との間において、継続的な雇用の場を確保した際にも、雇用確保措置を講じたと認めるべき」（34.1%）となっている。



以 上