

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」と回答した企業は緩やかに増加傾向！ ～**
 - ・「適正」と回答した企業は 38.5%で最も多かったが、前回（H24.04 調査）に比べて 4.1 ポイント減少している。一方、「人材不足」は 1.3 ポイント増加して 22.2%であった。
 - ・業種別にみると、「人材不足」感は製造業において急減している（製造業「人材不足」、H24.04 調査:17.6% → H24.10 調査:5.1%）。一方、非製造業においては 7.1 ポイント増加し（非製造業「人材不足」、H24.04 調査:22.1% → H24.10 調査:29.2%）、緩やかな増加傾向となっている。
- ② **雇用の過不足状況（職種別） ～ 非製造業の技術職において「人材不足」感が強まる！ ～**
 - ・職種別にみると、「人材不足」感は技術職において顕著であり、前回調査（H24.04）から 9.2 ポイント増加して 47.3%となった（技術職「不足」、H24.04 調査 38.1% → H24.10 調査 47.3%）。特に、非製造業の技術職においては 51.4%が「人材不足」と答えている。
- ③ **平成 24 年の新卒者採用状況 ～ 「増える」と答えた企業は前年を下回る！ ～**
 - ・対前年比増減については、各学歴において「増える」と答えた企業の割合が前年を下回っており（特に[大卒]H23.10 調査 24.7% → H24.10 調査 18.7%）、一方、「減る」と答えた企業は前年を上回っている（特に[高卒]H23.10 調査 14.7% → H24.10 調査 20.8%）。
- ④ **平成 25 年の新卒者採用状況の方向性 ～ 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半数を占める。しかし、昨年（H23.10 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]H23.10 調査 43.5% → H24.10 調査 49.3%）。

■ 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 70.1% ～**
 - ・「経営状態」を最も考慮するとした企業が 70.1%と多く、次いで「従業員の能力・成果」（32.8%）、「雇用の維持・安定」（31.4%）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 ～ 賞与・一時金額の引き上げ 15.3% ～**
 - ・上位 3 項目は、「賞与・一時金額の引き上げ」（15.3%）、「諸手当の見直し」（14.6%）、「若手層への重点配分」（13.1%）となっている。
- ③ **最近実施した賃金・賞与体系の変更 ～ 賞与では成果・業績に対する査定を引き上げ 16.8% ～**
 - ・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。（17.5%）
 - ・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（16.8%）、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（50.0%）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（17.7%）を合わせて約 7 割の企業（67.7%）が成果や業績を重視する賃金制度を望んでいる。

■ 有期契約労働者の雇用について ■

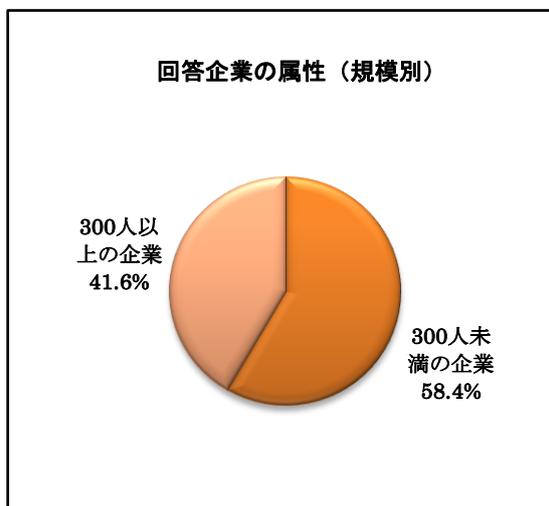
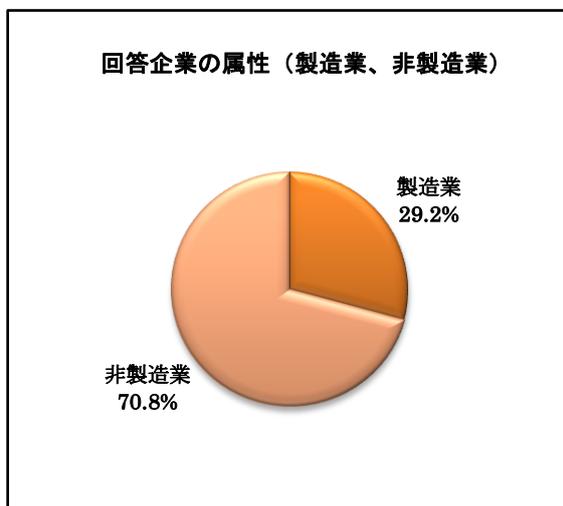
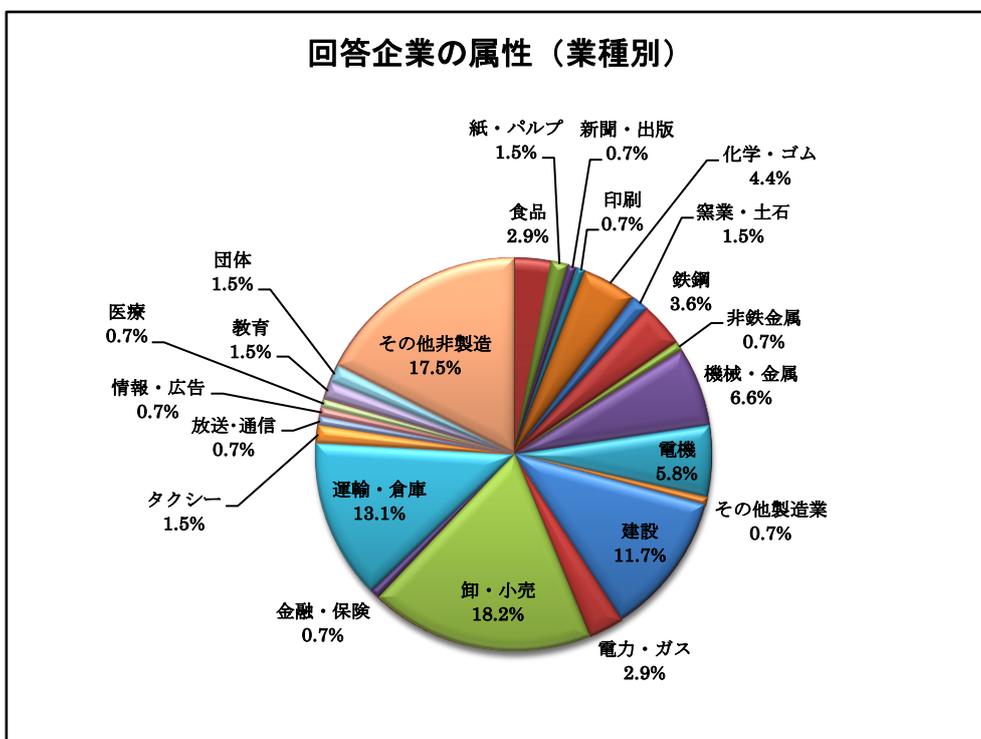
- ① **有期契約労働者の雇用状況について ～ 雇用している企業は 91.2% ～**
 - ・契約社員やパートなど有期契約労働者の雇用状況について、「雇用している」と回答した企業は 91.2%であった。
- ② **法規制強化に伴う企業の影響について ～ 「影響がある」 74.8% ～**
 - ・無期雇用への転換等法規制強化に伴い、「影響がある」と答えた企業は 74.8%であった。
 - ・具体的な影響については、「有期契約社員の契約更新に慎重にならざるを得ない」と答えた企業が 75.2%と最も多い。次いで「有期契約社員の採用基準を厳格にしなければならない」（39.6%）、「5年以下で雇用契約の運用をせざるを得ない」（31.7%）となっている。
- ③ **法規制強化に対する企業の対応策について**
 - ～ 「5年経ったら優秀な社員は無期労働契約へ移行する」 55.4% ～
 - ・次いで「5年以下で雇止めを行い、無期雇用への転換を抑える」（37.6%）の順となっている。

平成24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374社のうち、回答社数137社（回収率36.6%）。
 このうち、産業別では、製造業40社（29.2%）、非製造業97社（70.8%）。
 規模別では、300人未満の企業80社（58.4%）、300人以上の企業57社（41.6%）
 調査期間： 2012年（平成24年）10月10日～11月28日

■ 回答企業の属性（業種および規模）

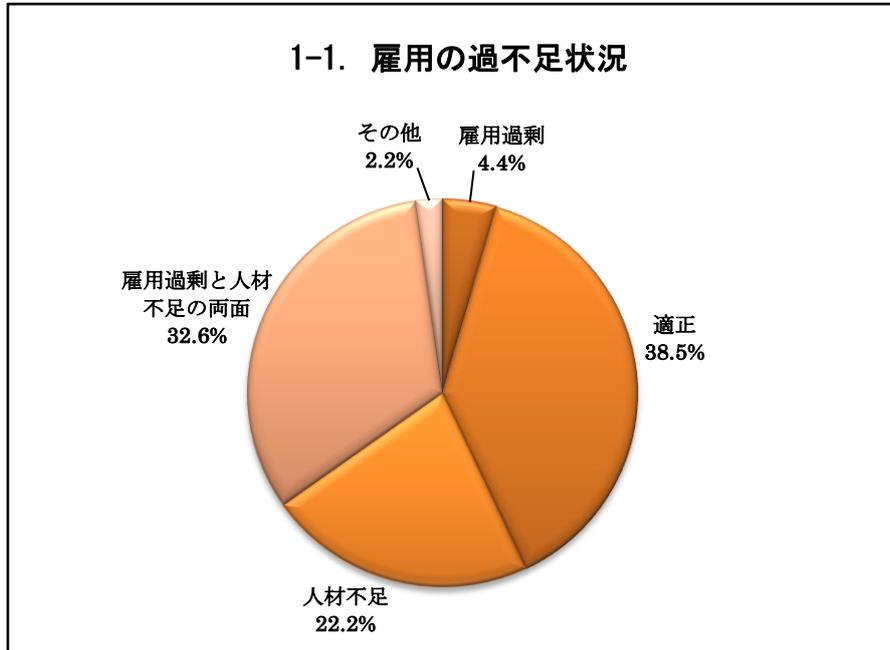


■ 雇用問題 ■

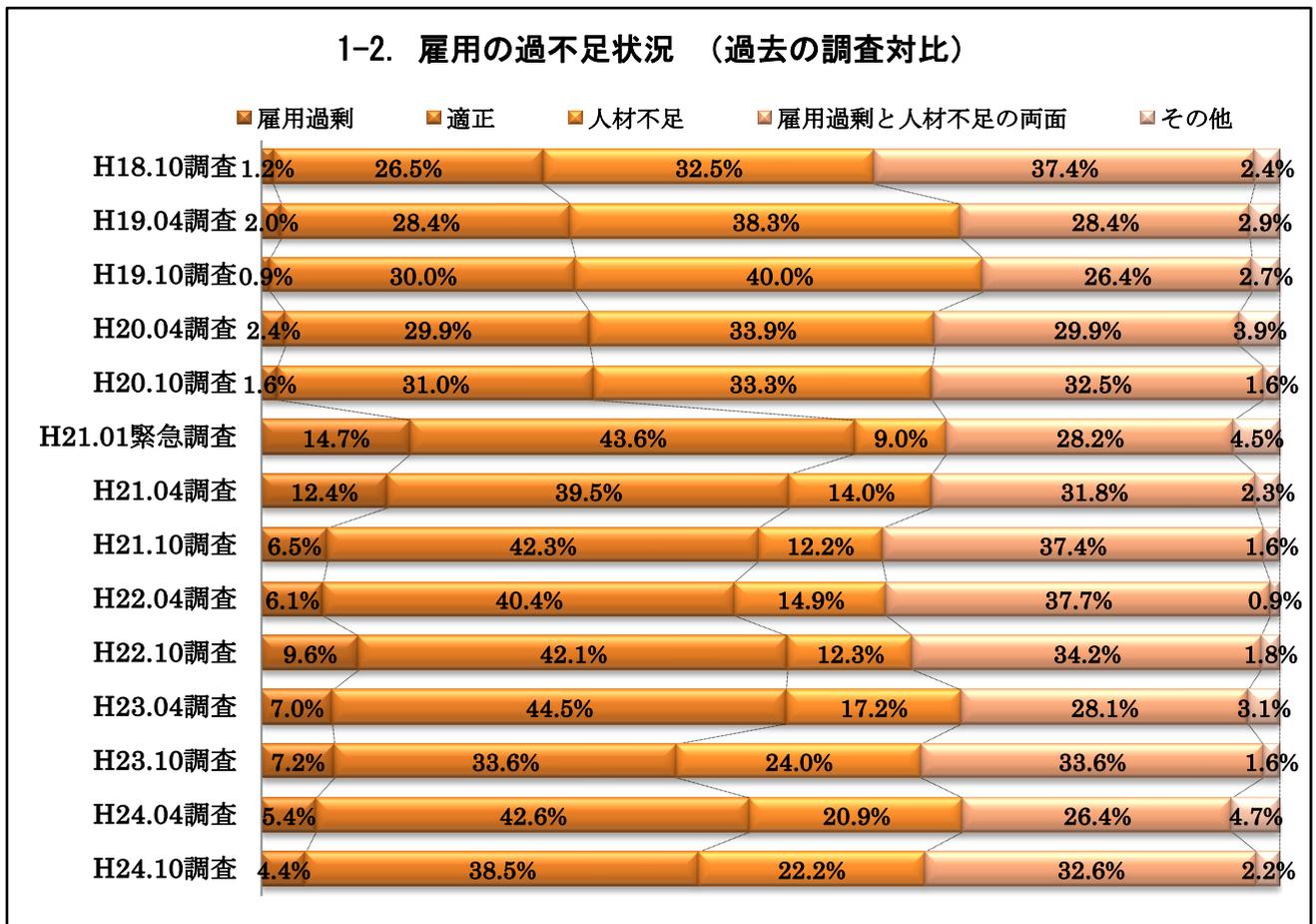
1. 雇用の過不足状況

(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 38.5%と最も多い。次いで「雇用過剰と人材不足の両面がある」(32.6%)、「人材不足」(22.2%)の順となっており、「雇用過剰」は 4.4%であった。



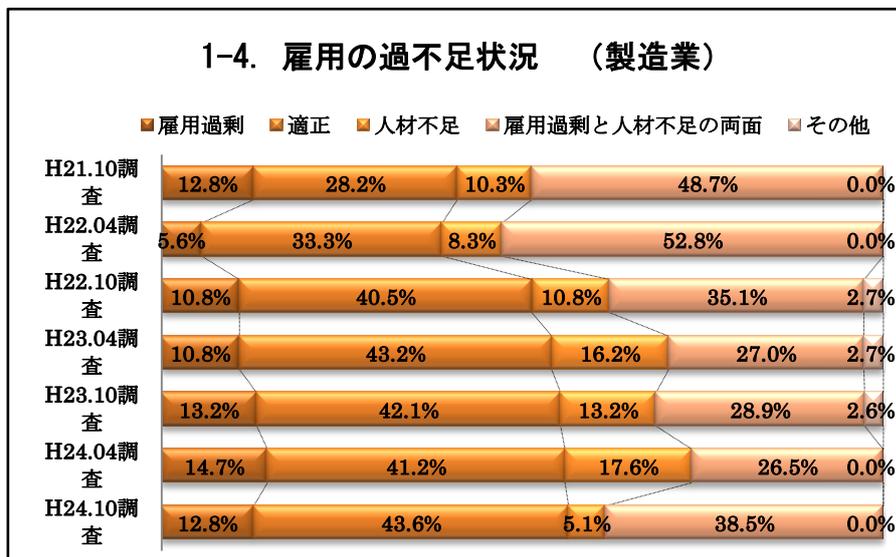
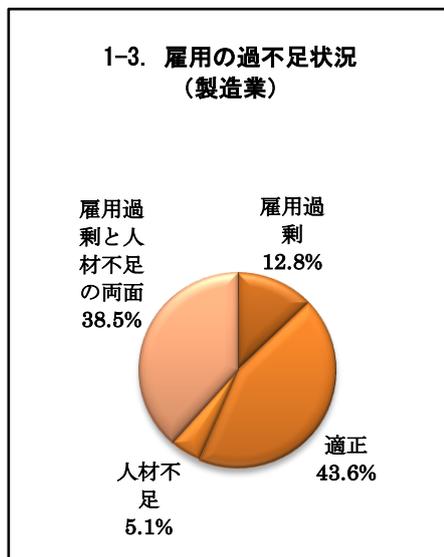
《 参 考 》 福岡経協過去の調査との対比



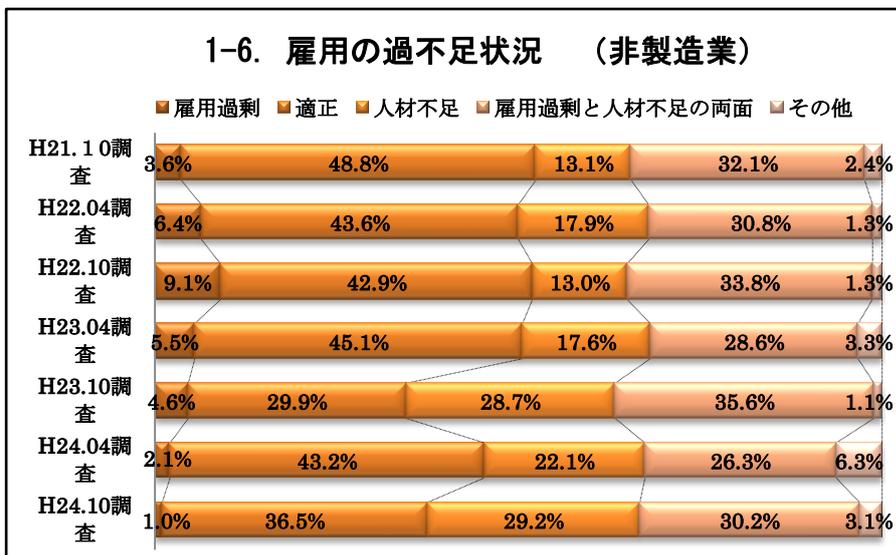
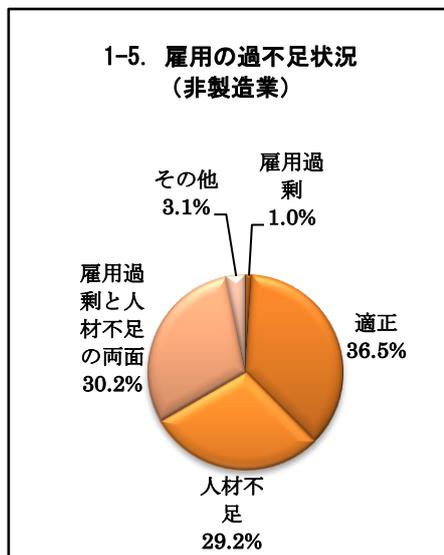
《 参 考 》 雇用の過不足状況（業種別）

業種別にみた雇用の過不足状況については、製造業において「人材不足」と回答した企業が前回調査(H24.04)に比べて急減している(製造業「人材不足」、H24.04調査:17.6% → H24.10調査:5.1%)。一方、非製造業における「人材不足」は7.1ポイント増加した(非製造業「人材不足」、H24.04調査:22.1% → H24.10調査:29.2%)。

【 製造業 】

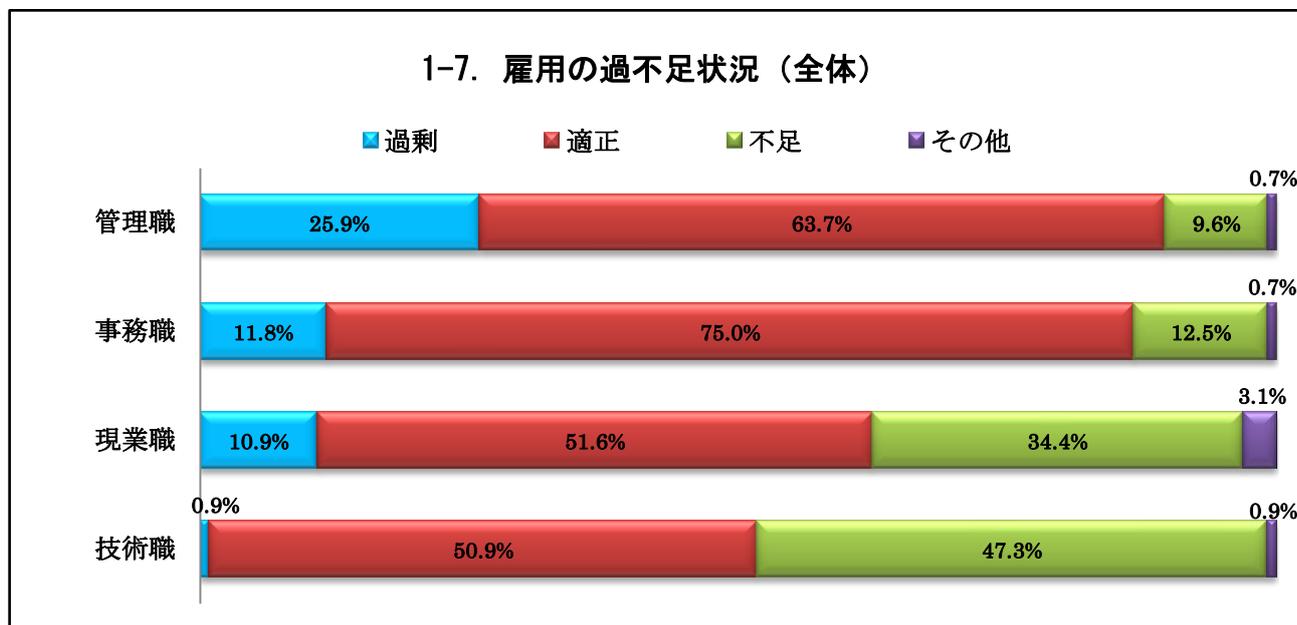


【 非製造業 】

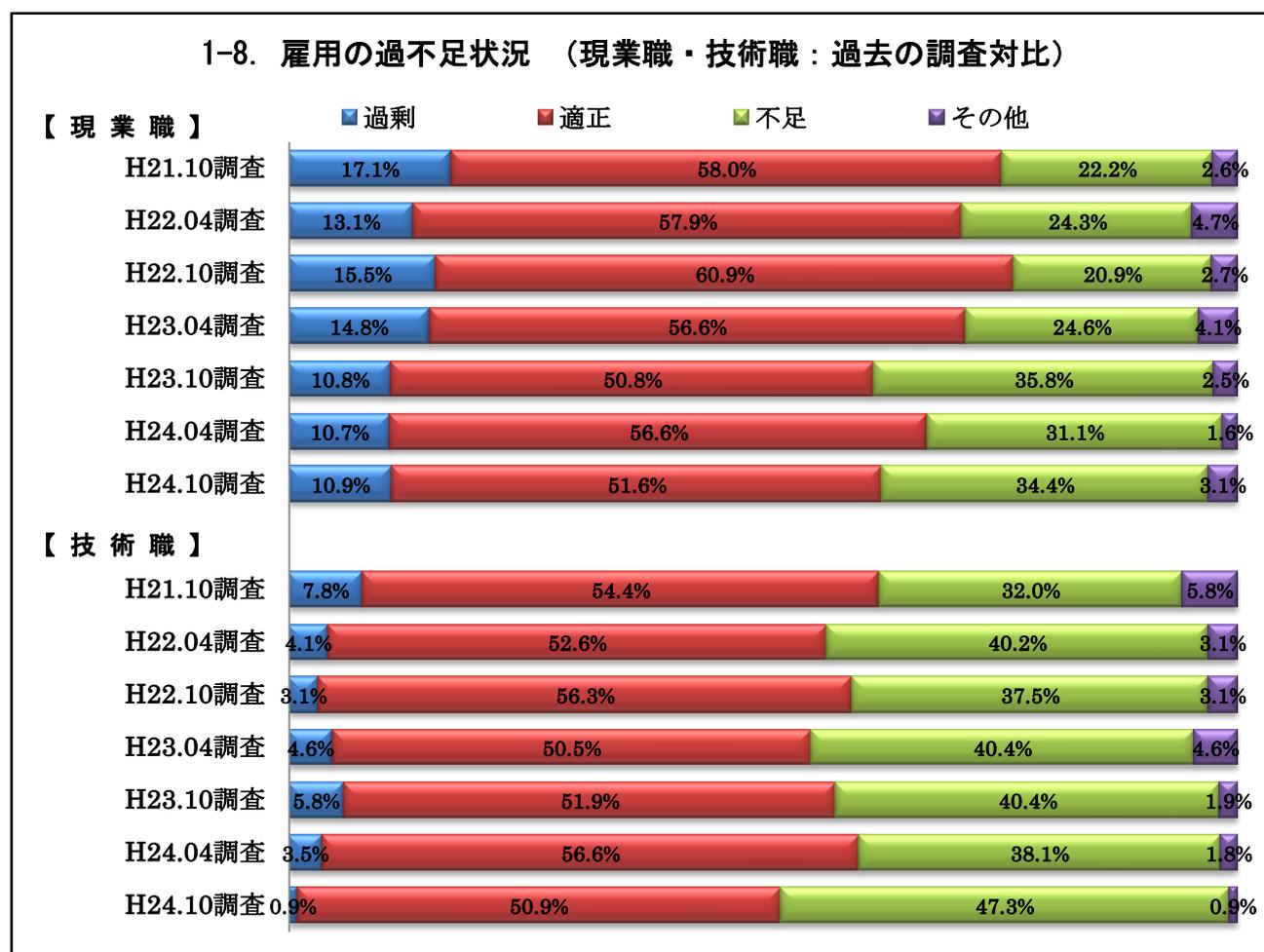


(2) 雇用の過不足状況 (職種別)

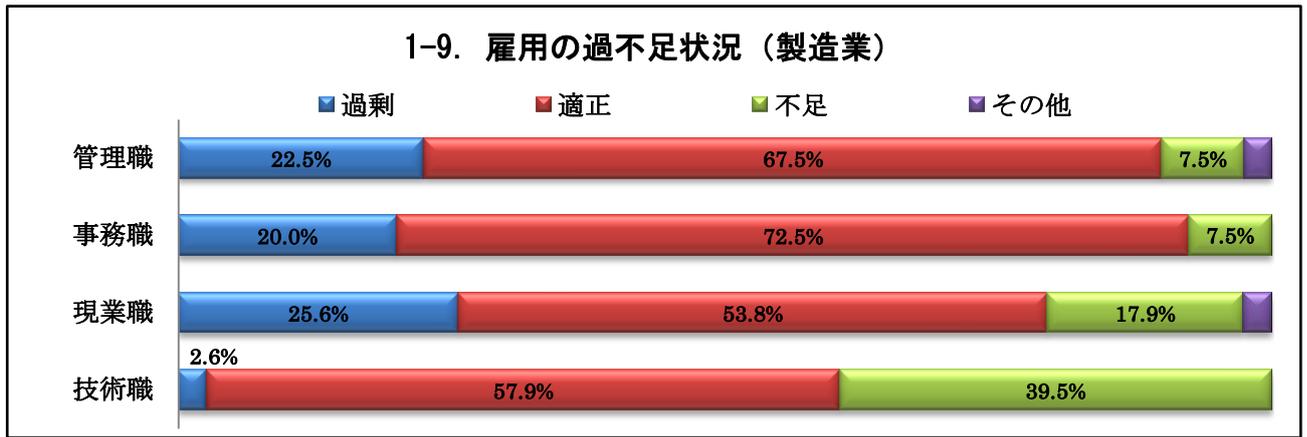
職種別にみた雇用の過不足状況については、管理職および事務職において「適正」と回答した企業の割合が6～7割(管理職 63.7%、事務職 75.0%)と多い。「不足」感が強まっているのは技術職であり、前回調査(H24.04)から9.2ポイントと大幅に増加している(技術職「不足」、H24.04調査 38.1% → H24.10調査 47.3%)。



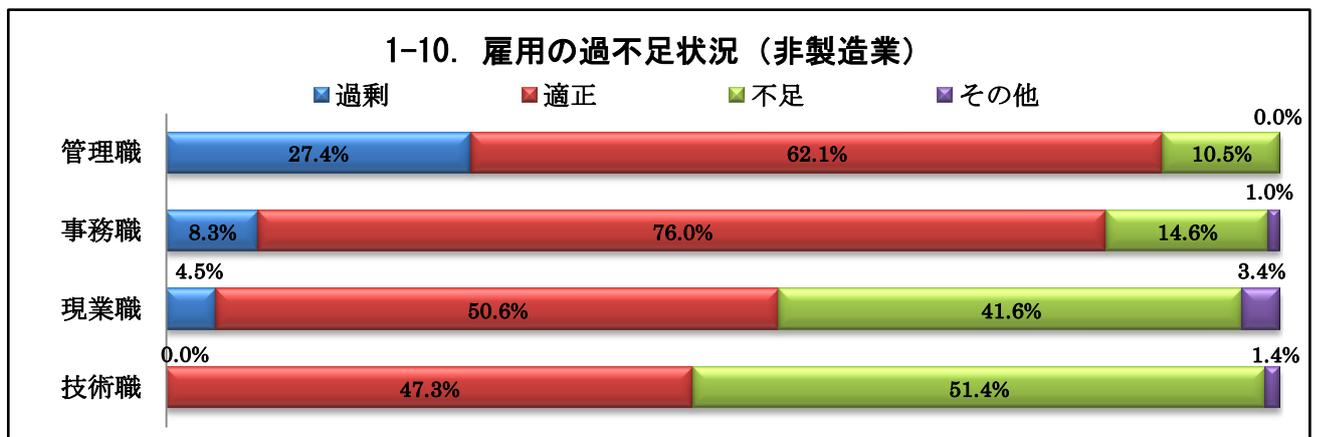
《 参 考 》 現業職、技術職における雇用の過不足状況 (過去の調査対比)



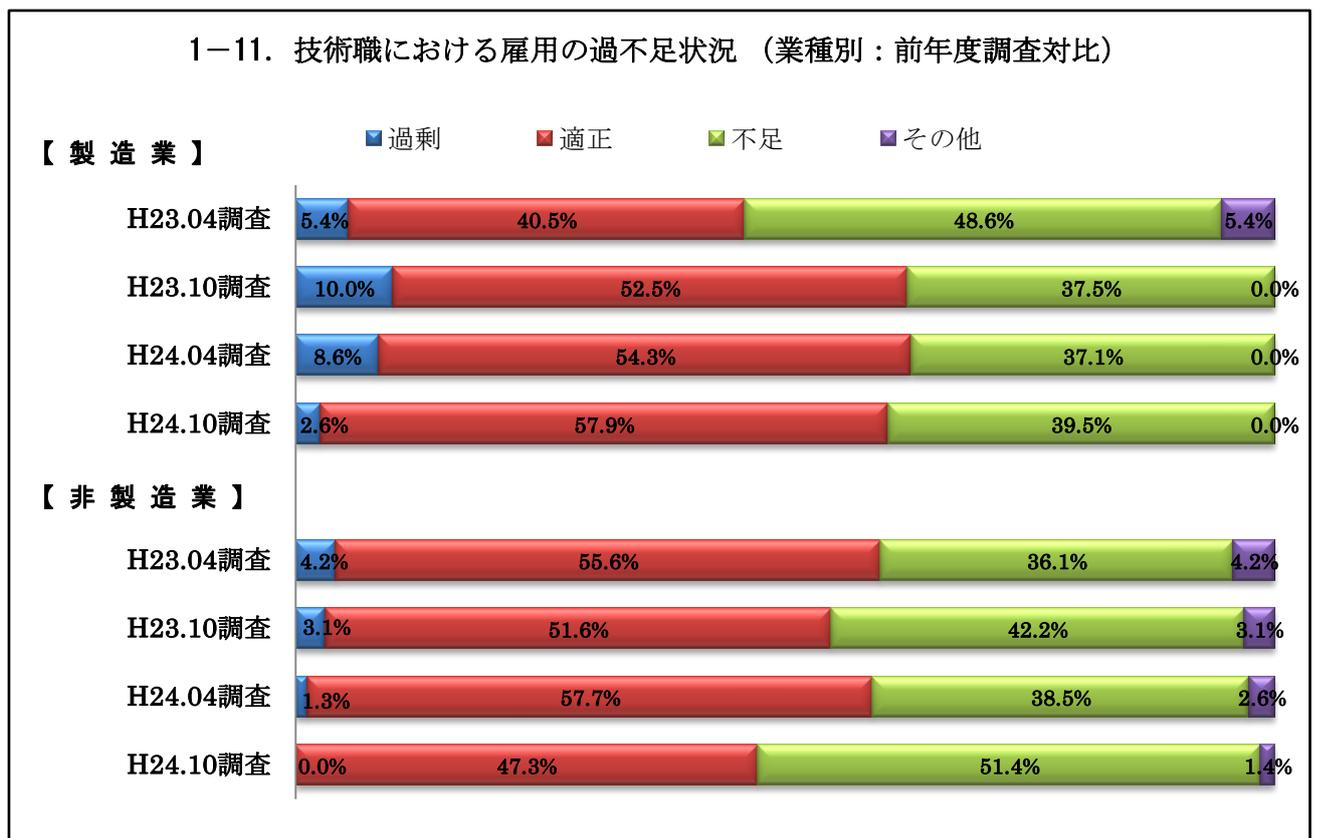
【 製造業 】



【 非製造業 】



《 参 考 》 技術職における雇用の過不足状況（業種別：前年度調査対比）

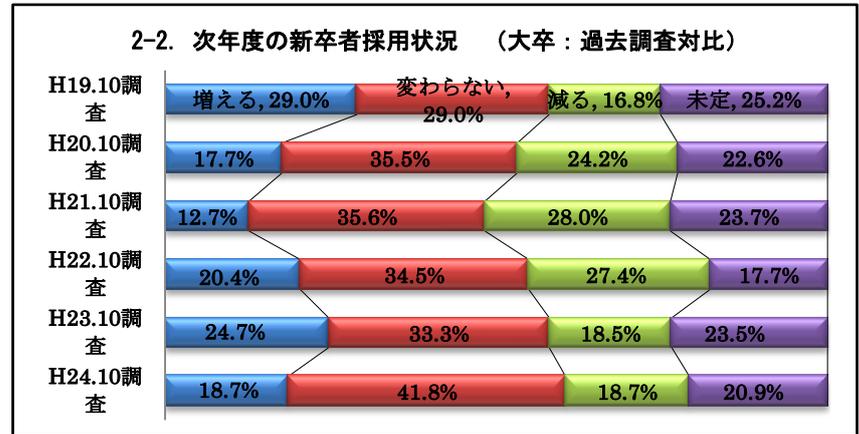
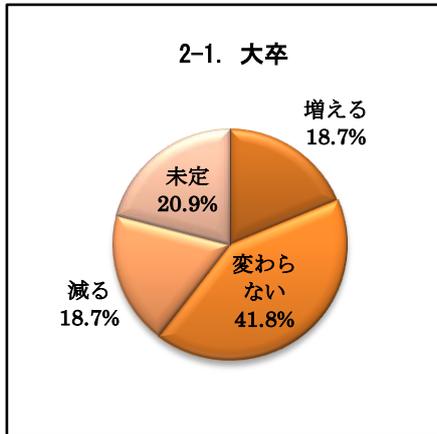


2. 新規採用者

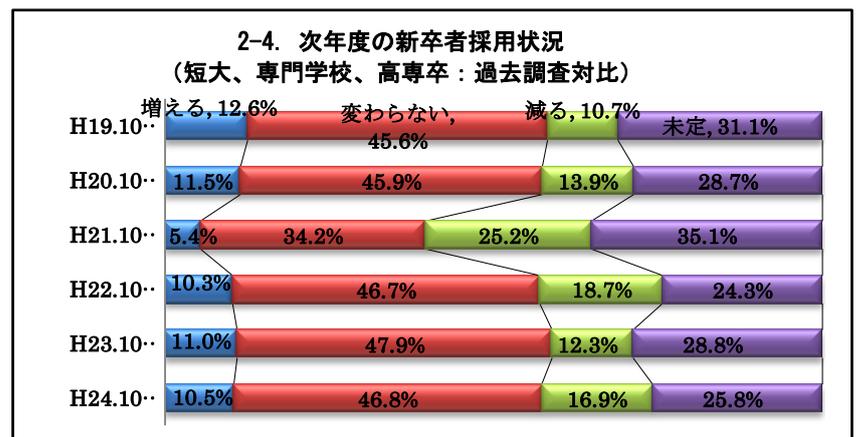
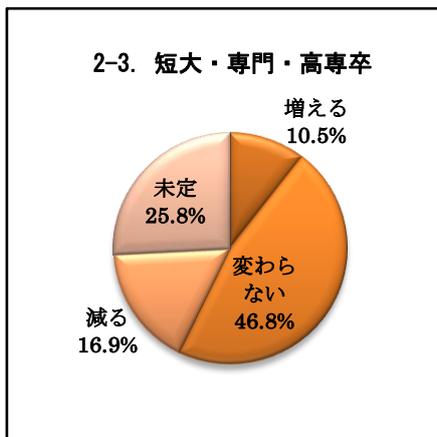
(1) 平成24年の新卒者採用状況

平成25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「増える」と答えた企業の割合が前年を下回っており（特に[大卒]H23.10調査 24.7% → H24.10調査 18.7%）、一方、「減る」と答えた企業は前年を上回っている（特に[高卒]H23.10調査 14.7% → H24.10調査 20.8%）。

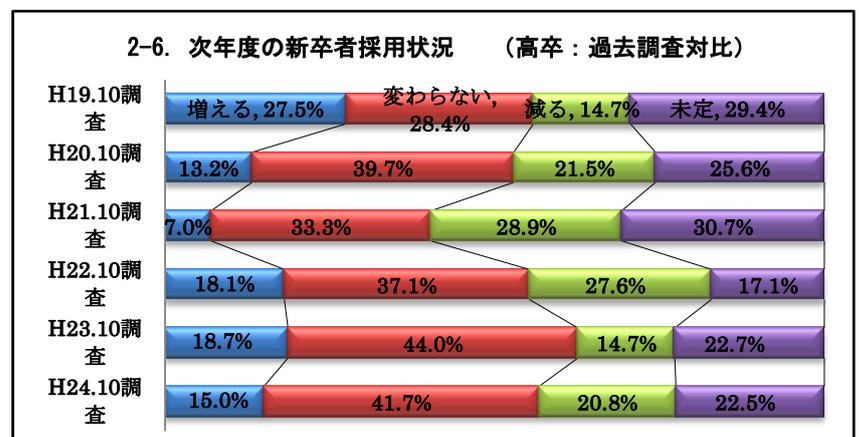
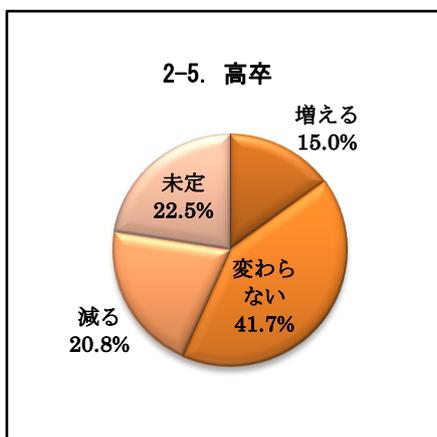
【 大卒 】



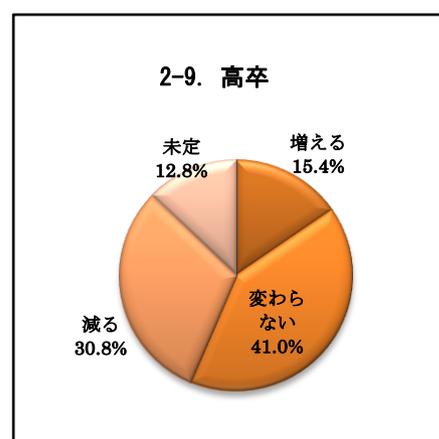
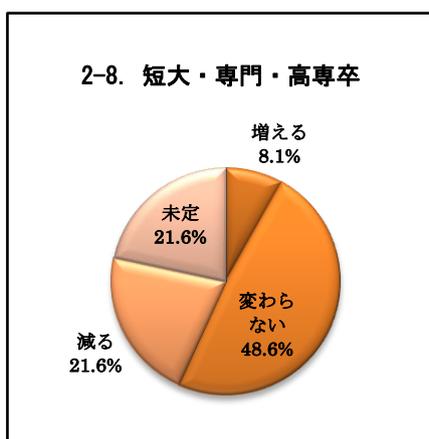
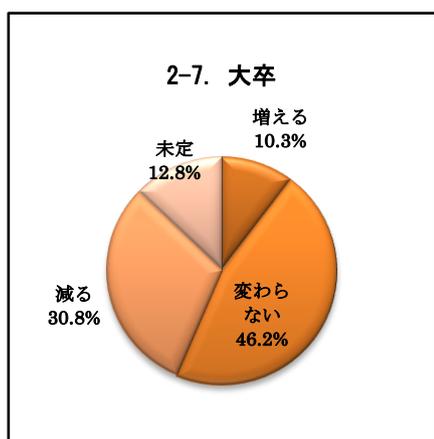
【 短大・専門学校・高専卒 】



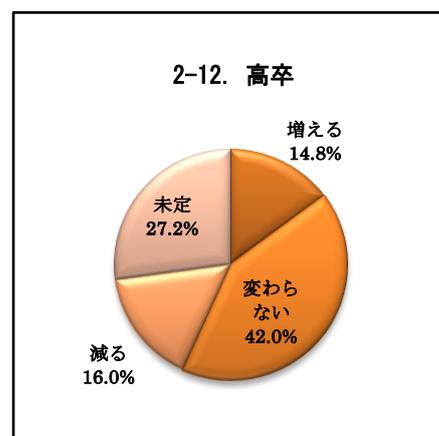
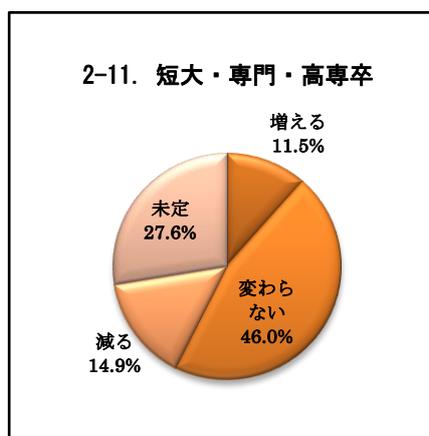
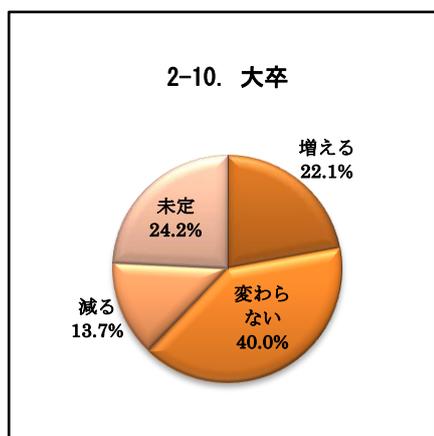
【 高卒 】



【 製造業 】

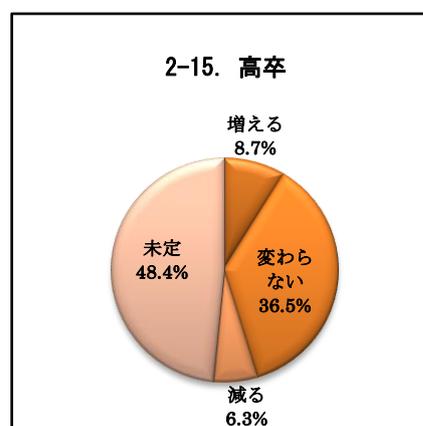
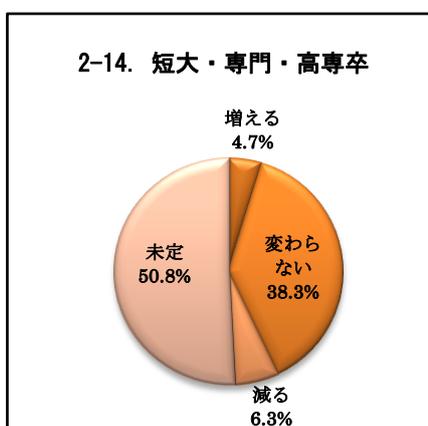
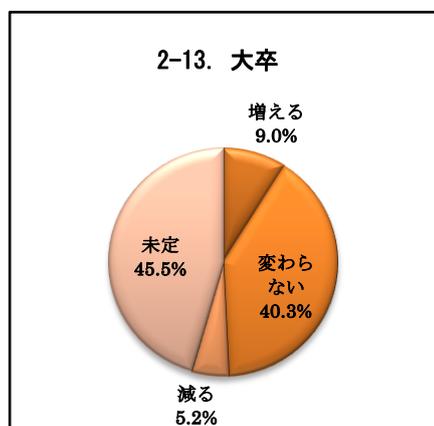


【 非製造業 】



(2) 平成25年の新卒者採用数の方向性

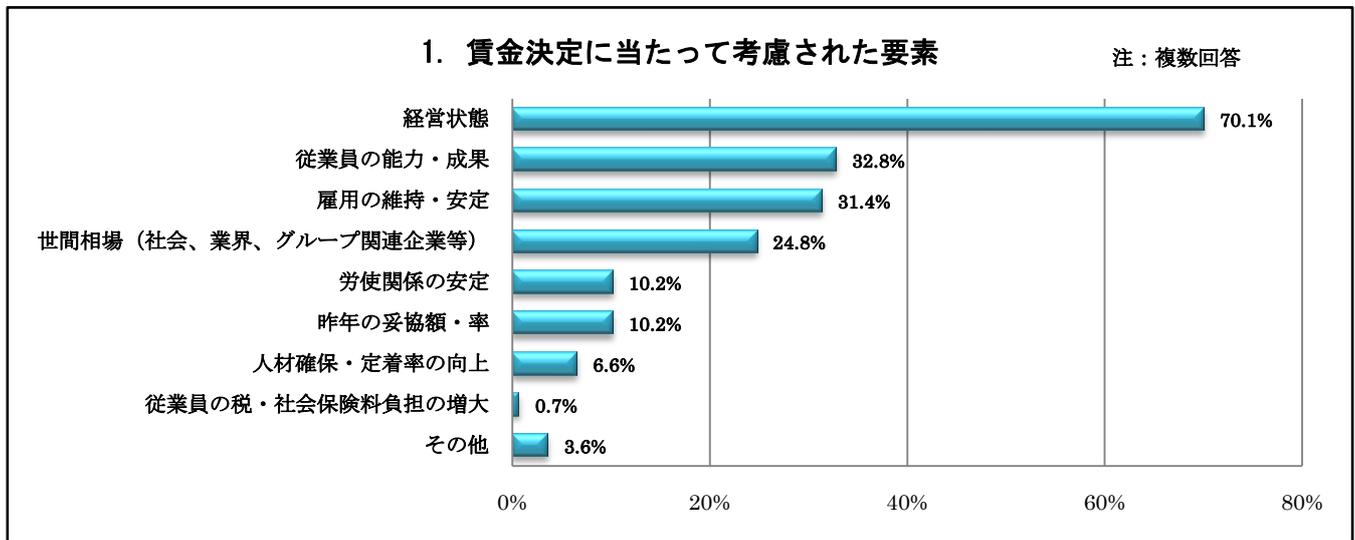
平成26年3月の新卒者採用数の対24年比増減について、同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業は、各学歴において昨年の調査より増加している（[大卒]H23.10 調査 43.5% → H24.10 調査 49.3%、[短大・専門・高専卒]H23.10 調査 38.5% → H24.10 調査 43.0%、[高卒]H23.10 調査 38.4% → H24.10 調査 45.2%）。しかし、現時点では各学歴において「未定」とする企業の割合が圧倒的に多く（大卒 45.5%、短大・専門・高専卒 50.8%、高卒 48.4%）、景気の先行き不透明感から採用には慎重となっている。



■ 賃金・賞与 ■

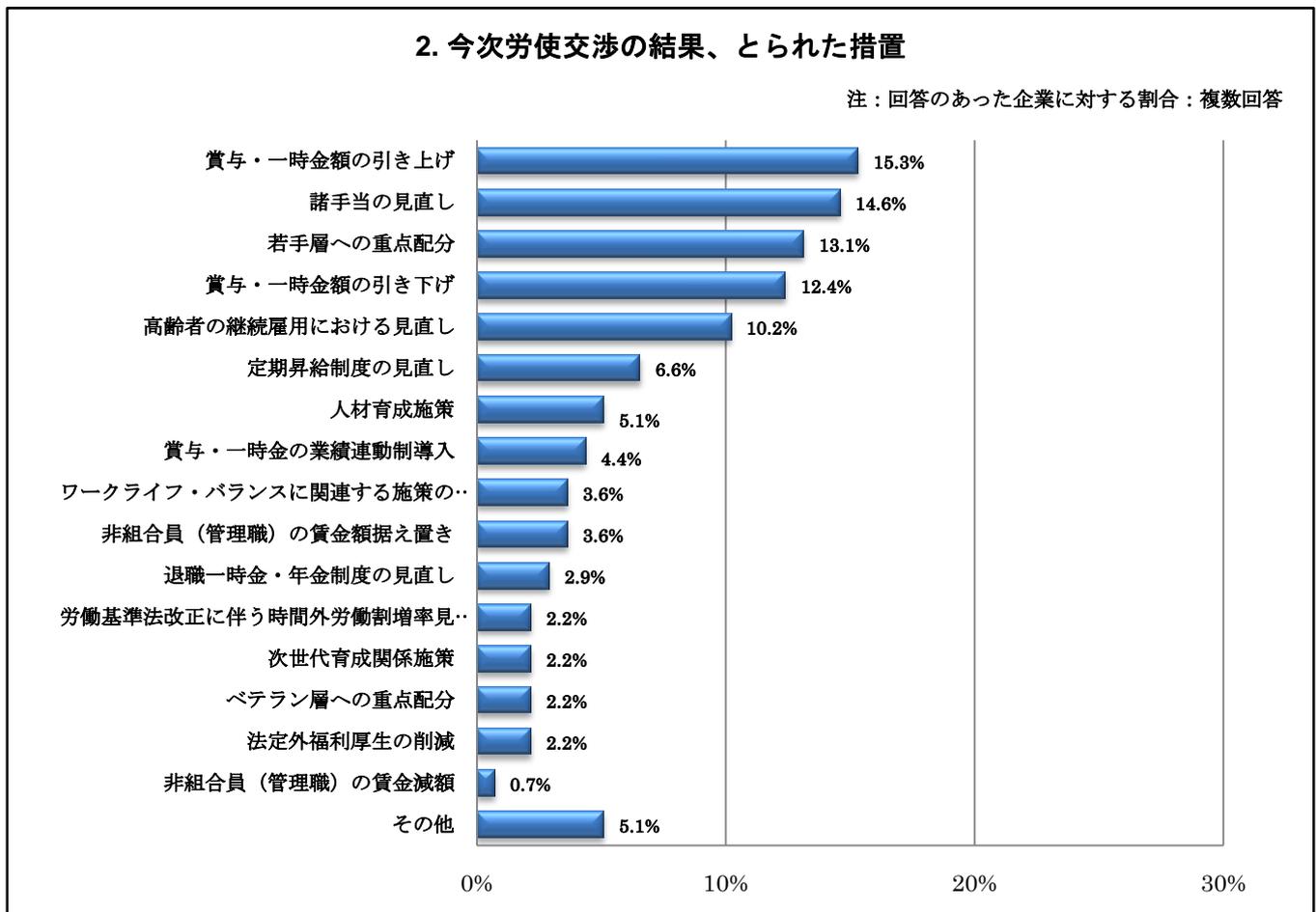
1. 賃金決定に当たって最も考慮された要素

賃金決定に当たっては、「経営状態」を最も考慮すると回答した企業割合が全体の7割を占める(70.1%)。次いで「従業員の能力・成果」(32.8%)、「雇用の維持・安定」(31.4%)、「世間相場(社会、業界、グループ関連企業等)」(24.8%)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

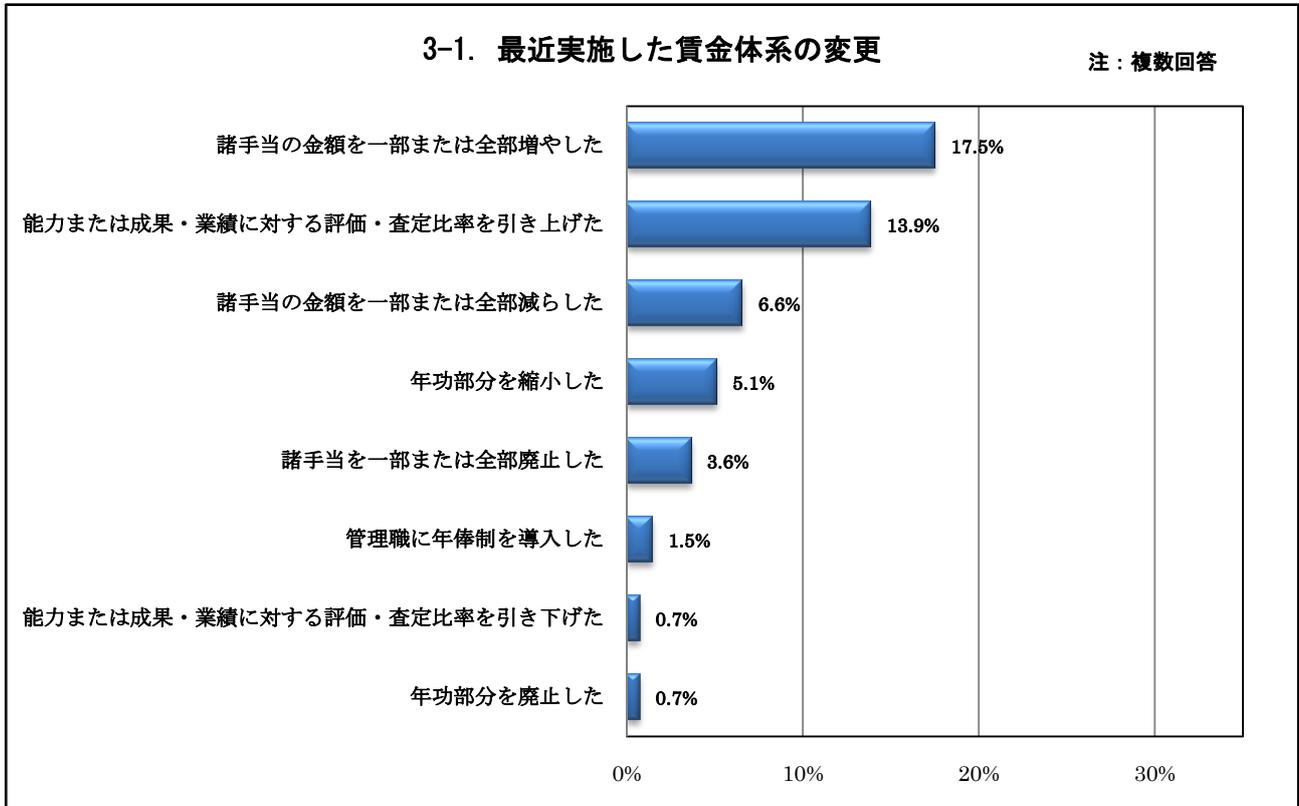
今次労使交渉の結果としてとられた施策についてみると、「賞与・一時金の引き上げ」(15.3%)が最も多い。次いで「諸手当の見直し」(14.6%)、「若手層への重点配分」(13.1%)、「賞与・一時金の引き下げ」(12.4%)、「高齢者の継続雇用における見直し」(10.2%)の順となっている。



3. 最近実施した賃金・賞与体系等の変更

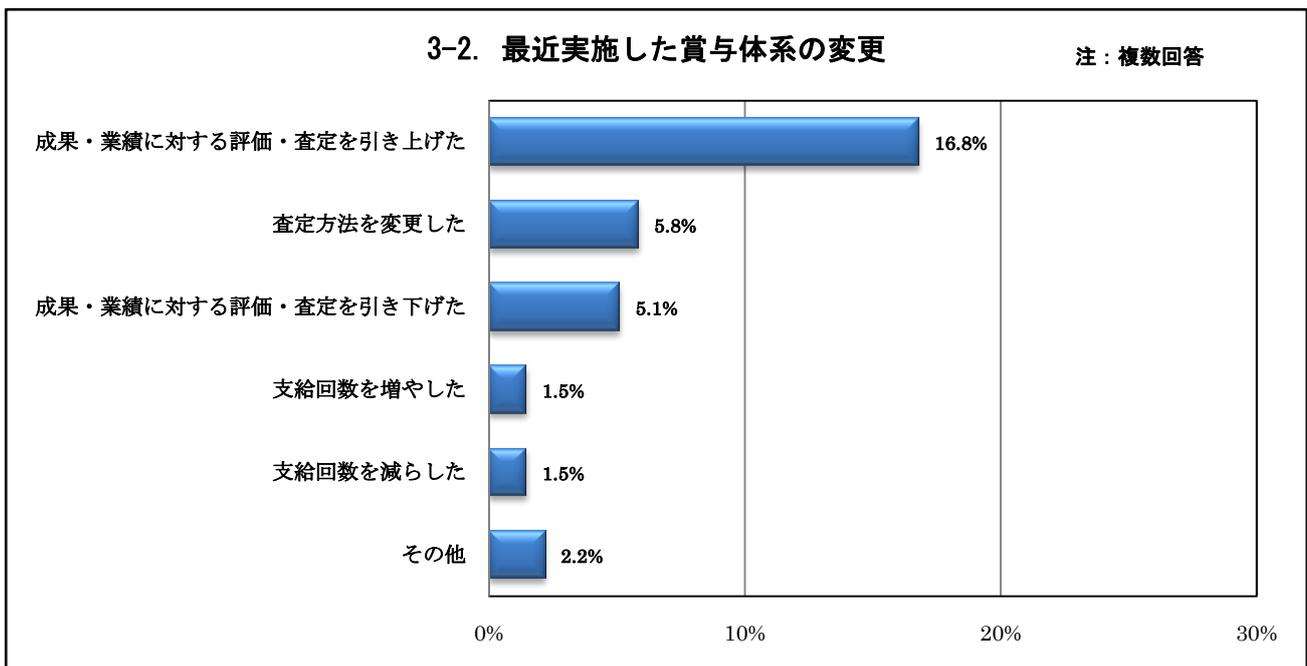
(1) 賃 金

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」(17.5%)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」(13.9%)、「諸手当の金額を一部または全部減らした」(6.6%)となっている。



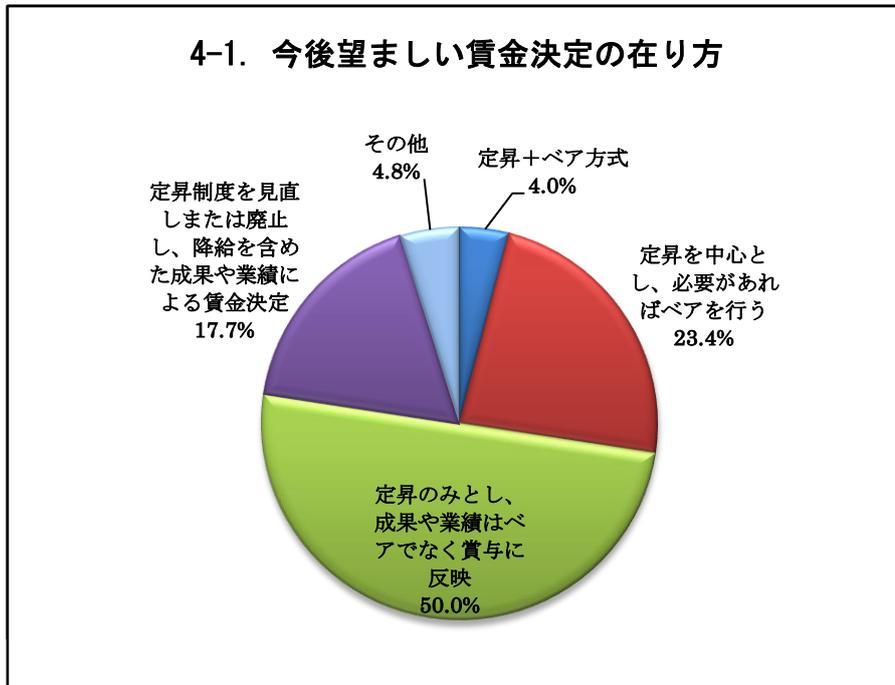
(2) 賞 与

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(16.8%)、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。

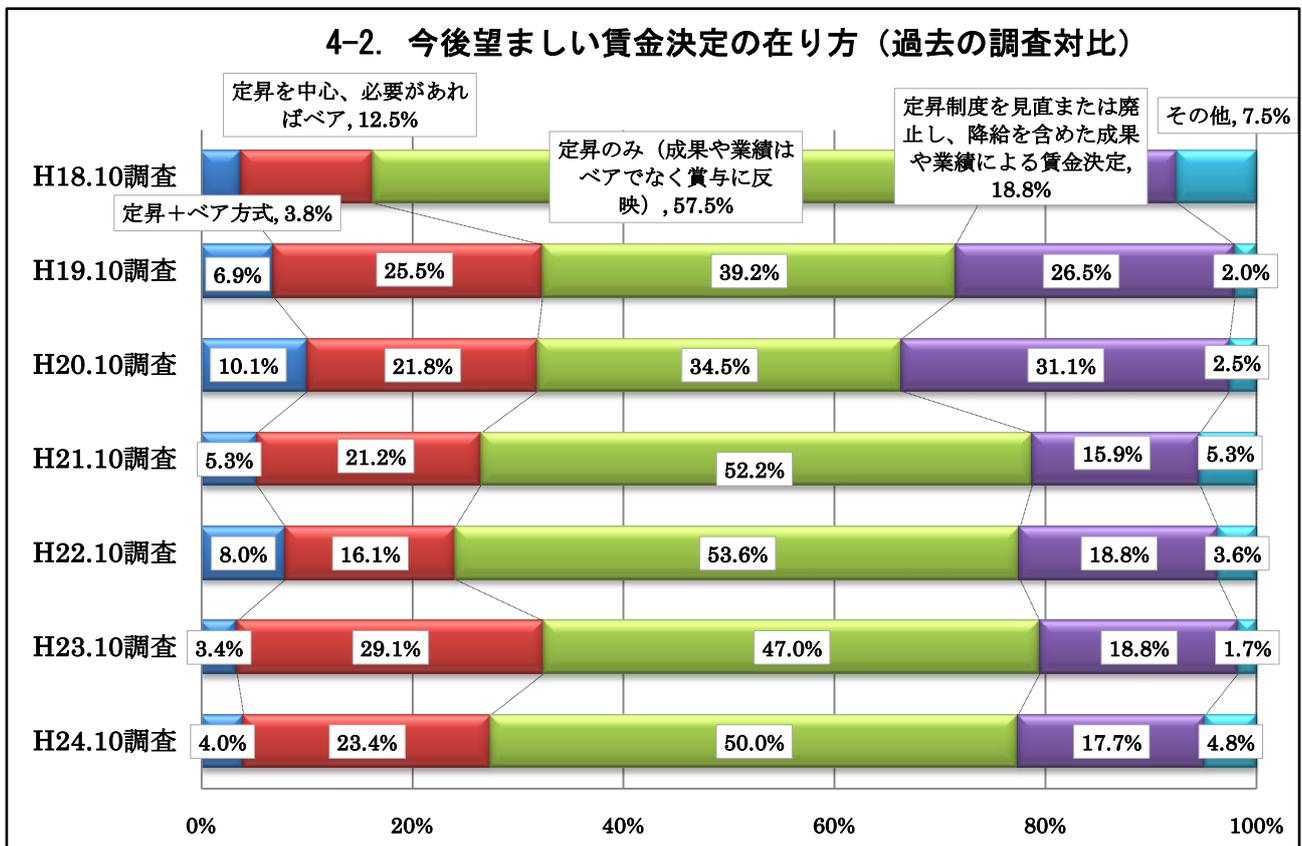


4. 今後望ましい賃金決定のあり方

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」とする企業の割合が5割（50.0%）を占め、「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（17.7%）を合わせて約7割の企業（67.7%）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23.4%であった。



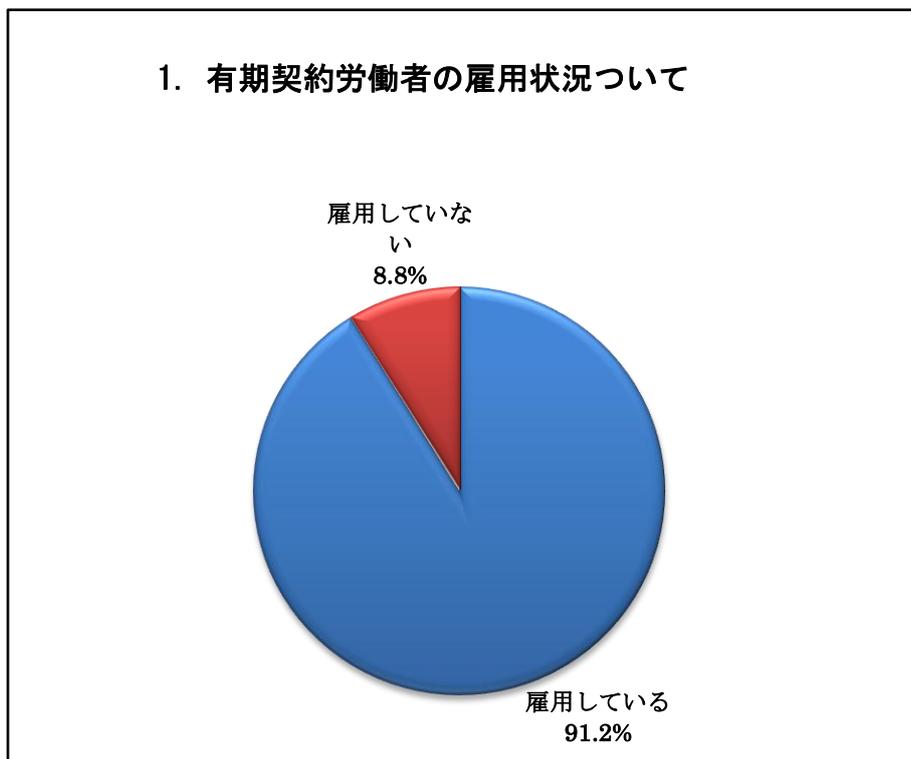
《 参 考 》 今後望ましい賃金決定の在り方（過去の調査対比）



■ 有期契約労働者の雇用について ■

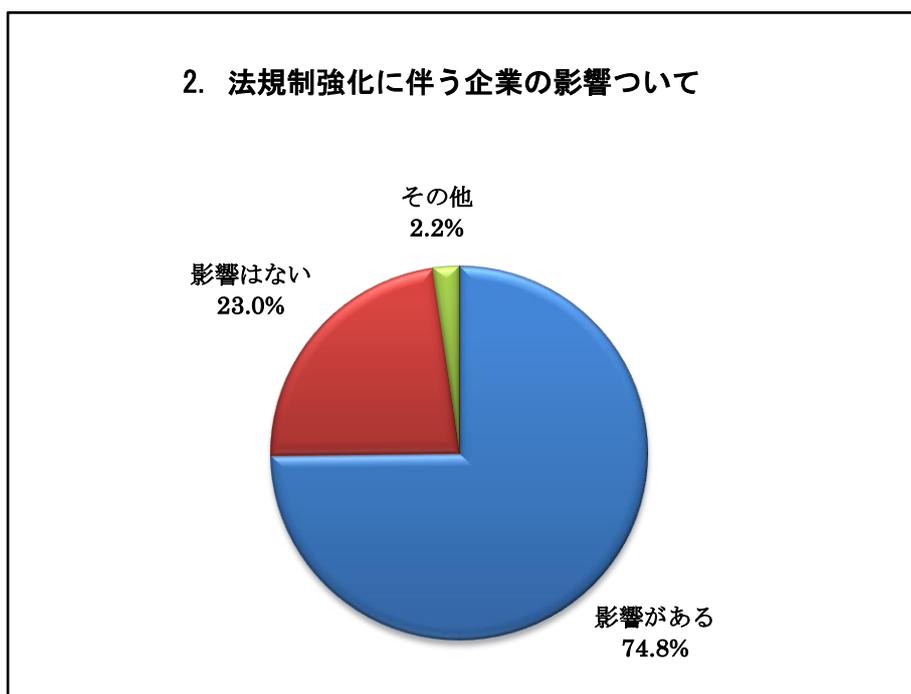
1. 有期契約労働者の雇用状況について

契約社員やパートなど有期契約労働者の雇用状況については、「雇用している」と回答した企業は9割を超えている（91.2%）。



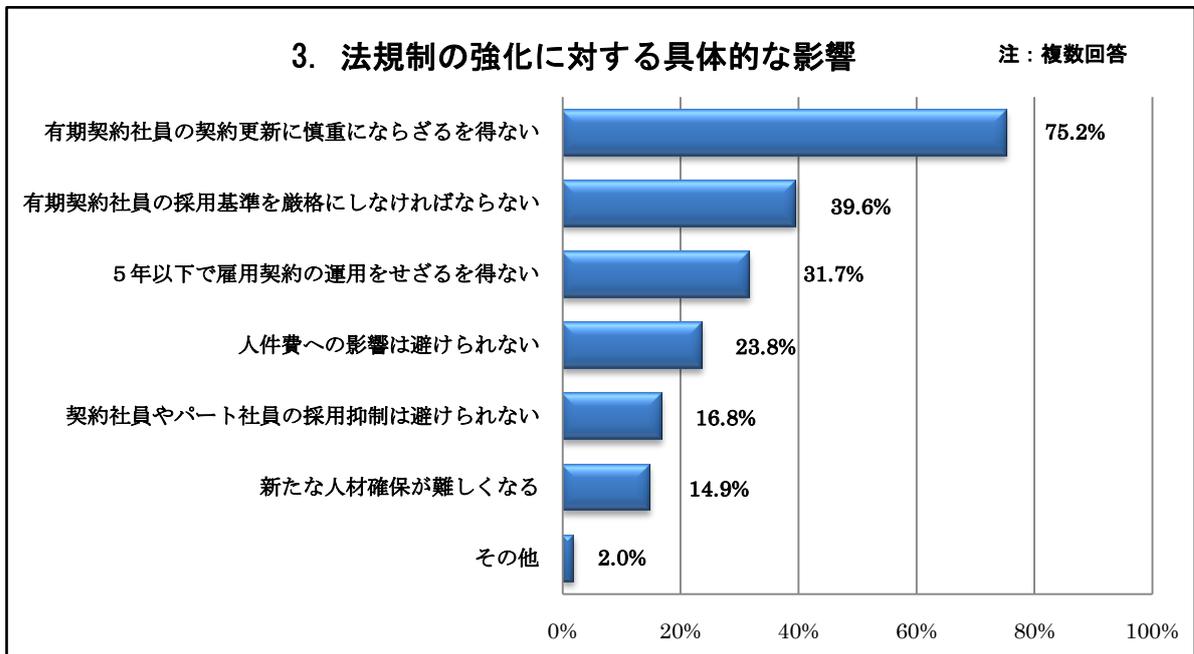
2. 法規制強化に伴う企業の影響について

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を企業に義務付ける仕組み等が盛り込まれた改正労働契約法が2013年4月に施行される。このような無期雇用への転換等法規制強化に伴う企業の影響を尋ねたところ、「影響がある」と答えた企業は74.8%であった。



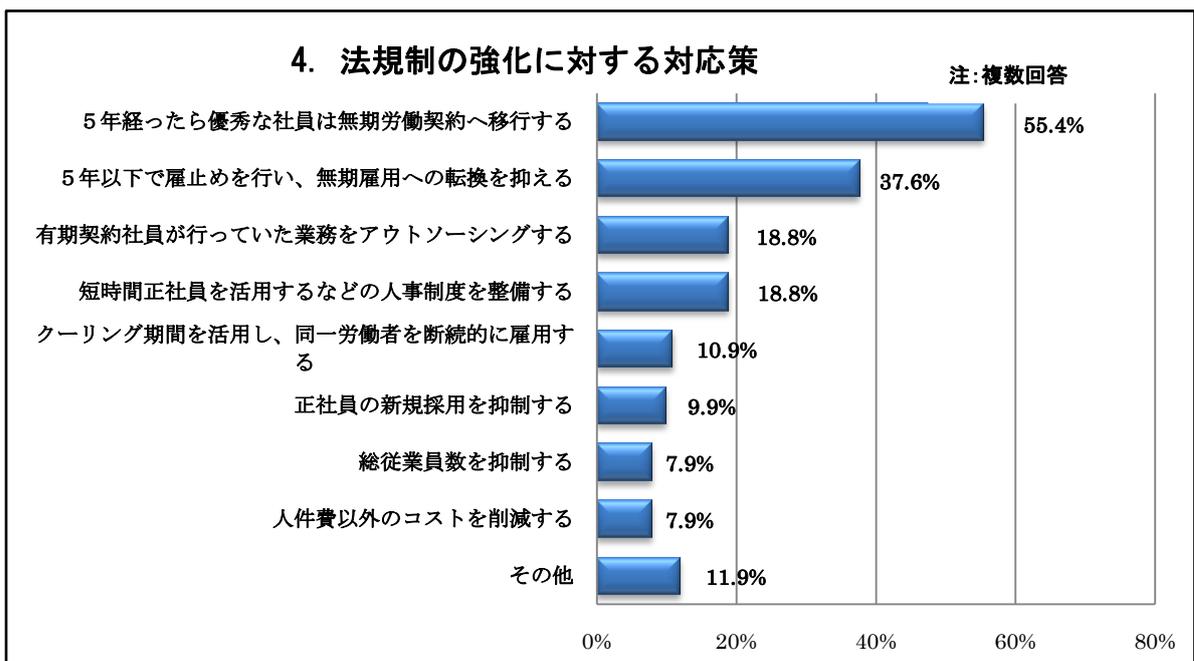
3. 法規制強化に伴う企業の具体的な影響について

前項において「影響がある」(74.8%)と答えた企業に対して具体的な影響を尋ねたところ(複数回答)、「有期契約社員の契約更新に慎重にならざるを得ない」と答えた企業が75.2%と最も多い。次いで「有期契約社員の採用基準を厳格にしなければならない」(39.6%)、「5年以下で雇用契約の運用をせざるを得ない」(31.7%)、「人件費への影響は避けられない」(23.8%)となっている。



4. 法規制強化に対する企業の対応策について

同様に「影響がある」(74.8%)と答えた企業に対して対応策を尋ねたところ(複数回答)、「5年経ったら優秀な社員は無期労働契約へ移行する」と答えた企業が5割を超えている(55.4%)。次いで「5年以下で雇止めを行い、無期雇用への転換を抑える」(37.6%)、「有期契約社員が行っていた業務をアウトソーシングする」および「短時間正社員を活用するなどの人事制度を整備する」(ともに18.8%)となっている。



以上