

# *FUKUOKA-KEIKYO REPORT*

平成25年第1回 雇用問題等アンケート 集計結果

平成25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」感が後退するも、非製造業において強く！～**
  - ・「適正」と回答した企業が38.4%と最も多く、次いで「雇用過剰と人材不足の両面がある」（34.1%）、「人材不足」（20.3%）となっている。「雇用過剰」は2.9%であった。
  - ・業種別にみると、製造業において「人材不足」と回答した企業が、前回調査（H24.10）に比べて増加している（製造業「人材不足」：H24.10 調査、5.1% → H25.04 調査 12.8%）。一方、非製造業においては、製造業を上回っており「人材不足」感がより強い（「人材不足」製造業 12.8%：非製造業 23.2%）。
- ② **雇用の過不足状況（職種別）～「人材不足」感は技術職に！～**
  - ・職種別にみると、技術職において「人材不足」感が全体の4割を占めており（40.5%）、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 41.0%：非製造業 40.3%）。現業職では、非製造業において「人材不足」感がより強い（現業職「人材不足」、製造業 20.5%：非製造業 41.4%）。
- ③ **平成25年度の採用状況 ～採用を抑制するも、「増加した」企業が「減少した」企業を上回る！～**
  - ・新卒者の採用人数について、「増加した」と回答した企業が前年に比べて8.2ポイント減少している（増加した：H24.04 調査 45.3% → H25.04 調査 37.1%）が、「減少した」と回答した企業と比較すると、3年連続で上回っている（H25.04 調査、「増加した」37.1%：「減少した」28.9%）。
  - ・採用人数を増加した理由では、「退職者（定年も含む）増加に伴う補充」（52.8%）に次いで「事業拡大、新規事業」（33.3%）をあげており、一方で減少した理由については「退職者（定年も含む）の減少」（56.0%）に次いで「経営環境の悪化」（44.0%）と答えている。
- ④ **平成26年度の新卒者採用数の方向性 ～大卒「増える」？ 非製造業において増加傾向！～**
  - ・次年度の新卒者採用数の方向性については、大卒において、リーマンショック以降（H21.04 調査）5年ぶりに「増える」とする企業が「減る」とする企業の割合を上回った（H25.04 調査、「増える」20.1%：「減る」14.9%）。
  - ・業種別にみると、非製造業において、同数以上（「変わらない」もしくは「増える」と答えた企業が増加傾向にある。（同数以上（非製造業）：H22.04 調査 37.3% → H23.04 調査 43.8% → H24.04 調査 46.7% → H25.04 調査 54.7%）

## ■ 改正高年齢者雇用安定法への対応について ■

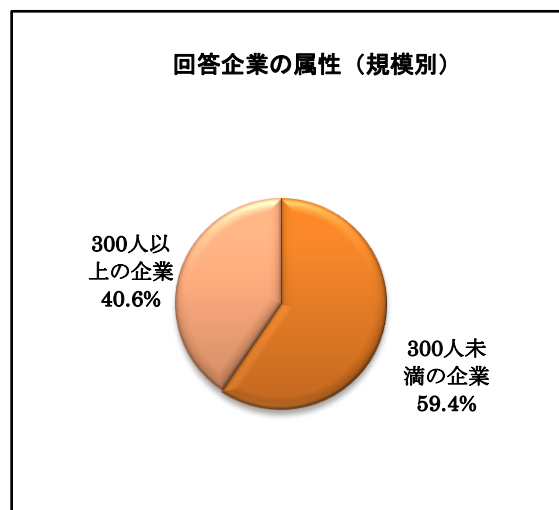
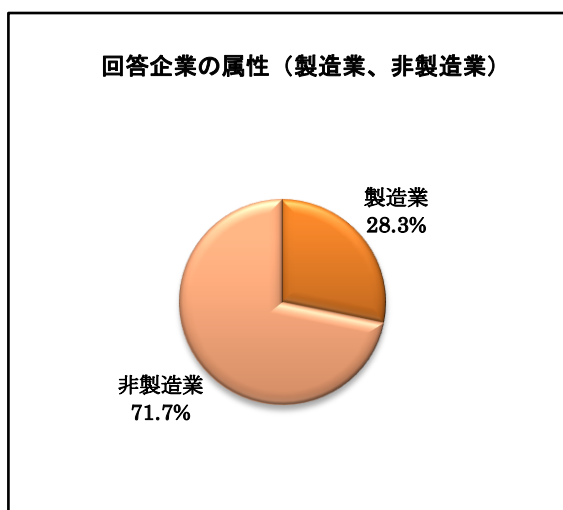
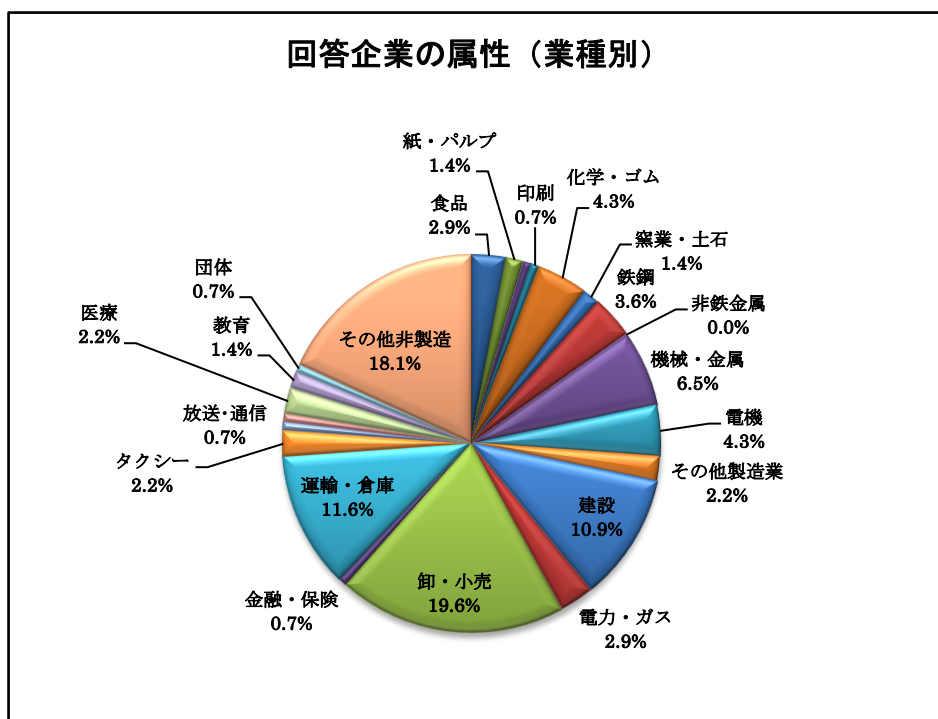
- ① **定年到達後の再雇用制度について ～「継続雇用制度」による「再雇用制度」95.6%！～**
  - ・回答のあったほとんどの企業で高年齢者雇用安定法に基づく「継続雇用制度を導入」（99.3%）しており、定年到達後の雇用形態については「再雇用制度（定年退職者を一旦退職させた後、再雇用する制度）」（95.6%）を設けている。
- ② **再雇用制度の内容について**
  - ～フルタイム勤務で月例賃金は60%台へ減額！ 2年目以降も賃金は変化なく横ばいで推移！～
  - ・勤務形態については、「定年到達前と同じフルタイムで勤務する」（87.0%）が最も多く、次いで「定年到達前と比べて、所定労働日数が少なくなる」（23.9%）、「定年到達前と比べて、1日当たりの労働時間が少なくなる」（21.0%）となっている。
  - ・再雇用後の1ヶ月当たりの賃金水準については、「定年到達時点の賃金水準から一定減額する」（84.6%）が主流となっている。
  - ・前項において一定減額する場合、再雇用直後の月例賃金の減額後支給率については、「定年到達時点の60%台」（25.8%）、次いで「同50%台」（14.2%）、「同50%未満」（12.5%）となっている。また、2年目以降の月例賃金の支給率については、「再雇用後初年度の月例賃金を変更なく適用（変化なく横ばいで推移）」（74.4%）が最も多かった。

# 平成25年第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374社のうち、回答社数138社 (回収率 36.9%)。  
 このうち、産業別では、製造業39社 (28.3%)、非製造業99社 (71.7%)。  
 規模別では、300人未満の企業82社 (59.4%)、300人以上の企業56社 (40.6%)  
 調査期間 : 2013年 (平成25年) 5月14日～6月24日

## ■ 回答企業の属性 (業種および規模)

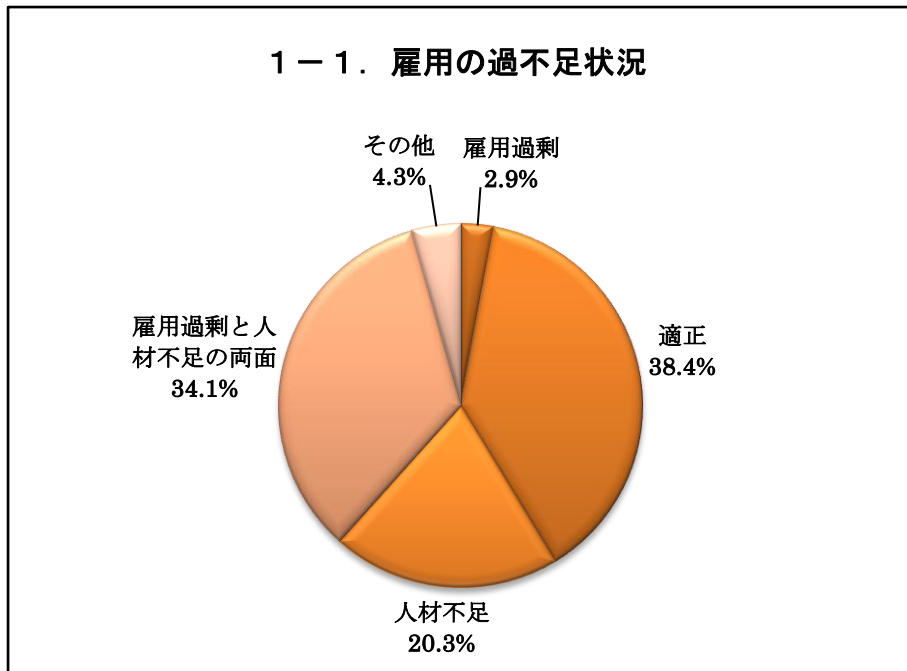


## ■ 雇用問題 ■

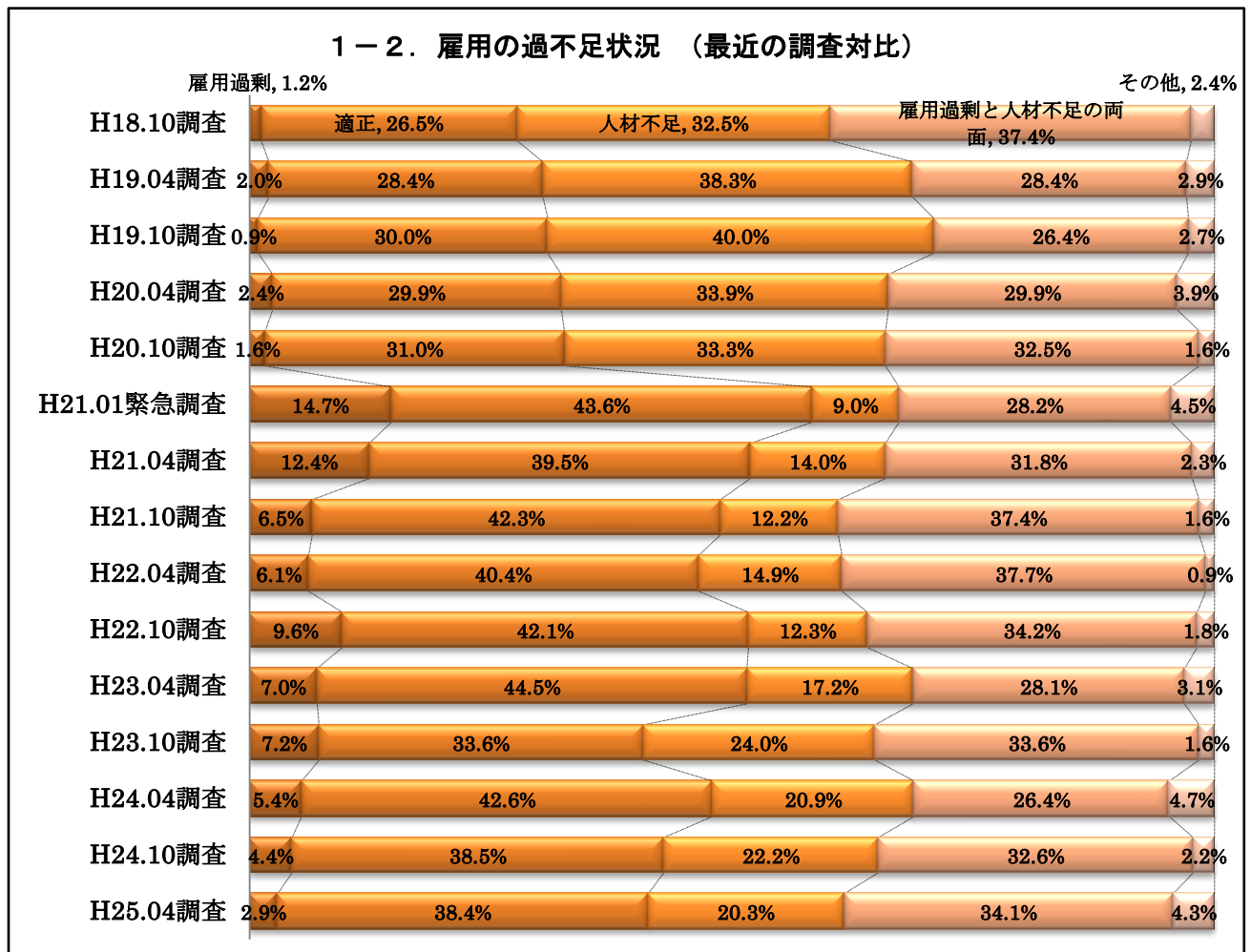
### 1. 雇用の過不足状況

#### (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」が 38.4%と最も多い。次いで「雇用過剰と人材不足の両面がある」(34.1%)、「人材不足」(20.3%) の順となっており、「雇用過剰」は 2.9%であった。



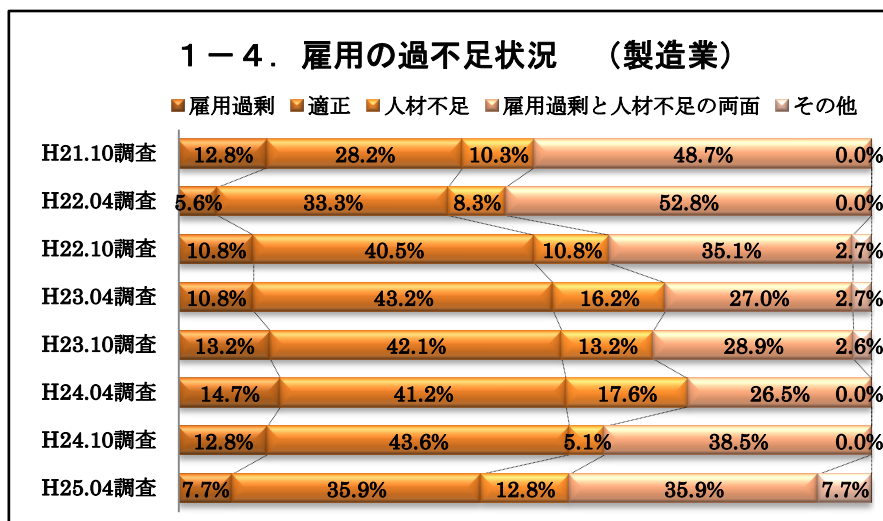
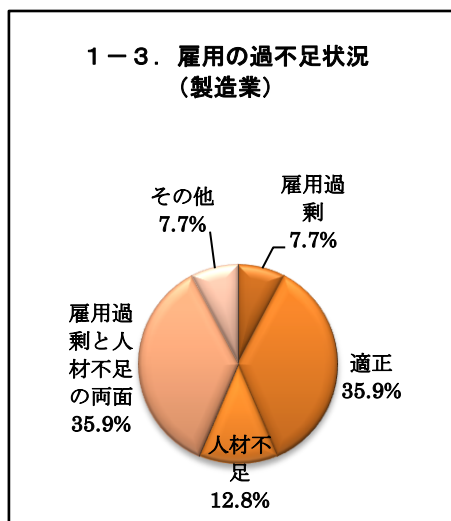
《 参 考 》 福岡経協最近の調査との対比



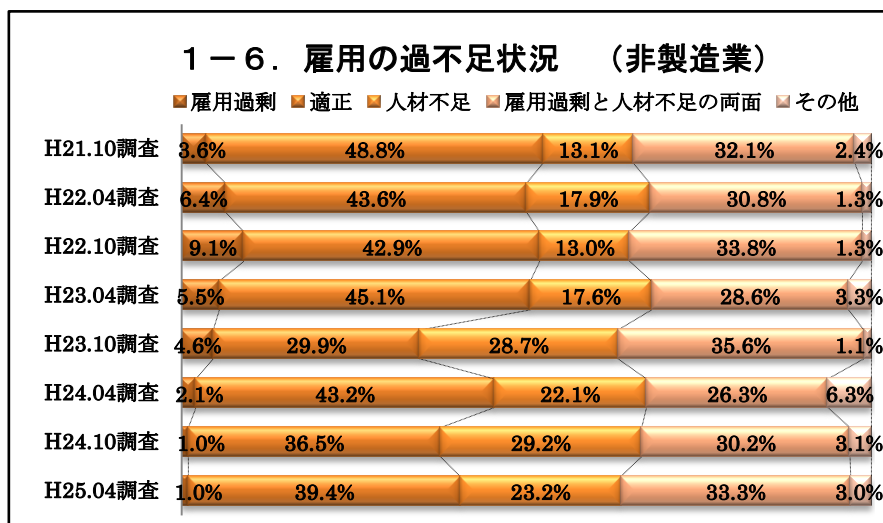
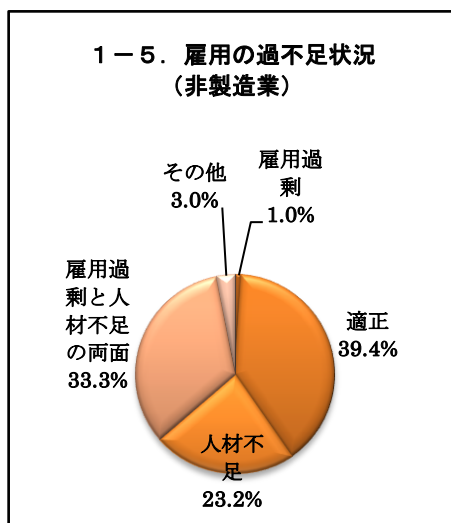
## 《 参 考 》 雇用の過不足状況（業種別）

業種別にみた雇用の過不足状況は、製造業において「人材不足」と答えた企業が前回調査（H24.10）に比べて倍増したものの（製造業「人材不足」：H24.10 調査、5.1% → H25.04 調査 12.8%）、非製造業において「人材不足」感がより強い状況が続いている（「人材不足」H25.04 調査、製造業 12.8%：非製造業 23.2%）。

### 【 製造業 】

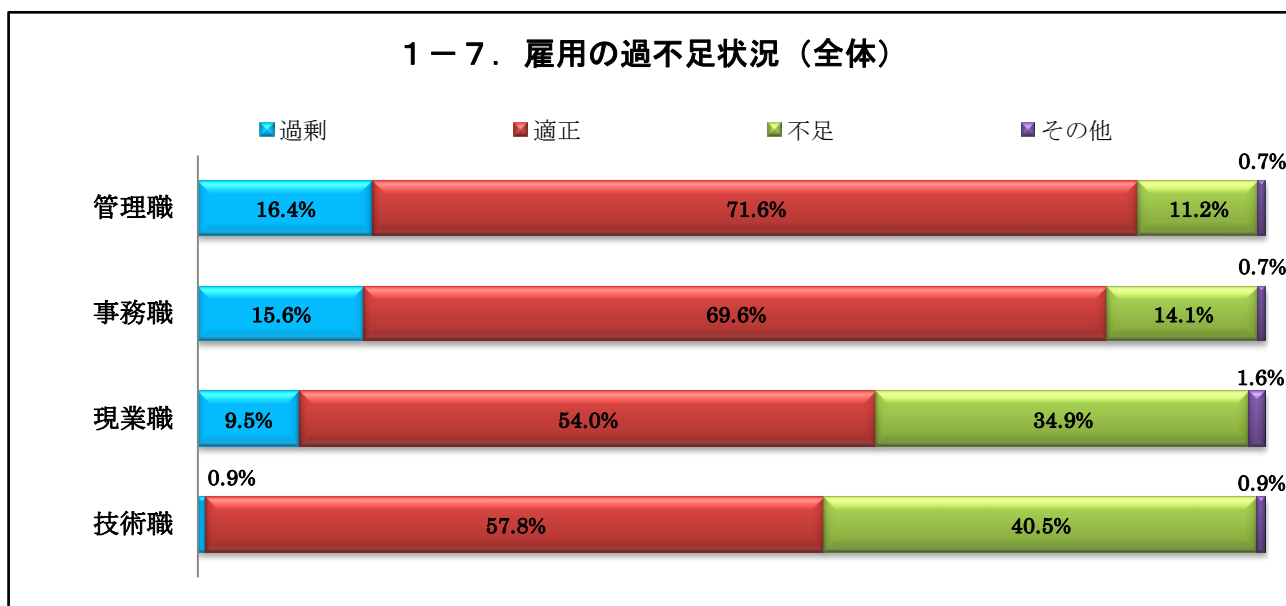


### 【 非製造業 】

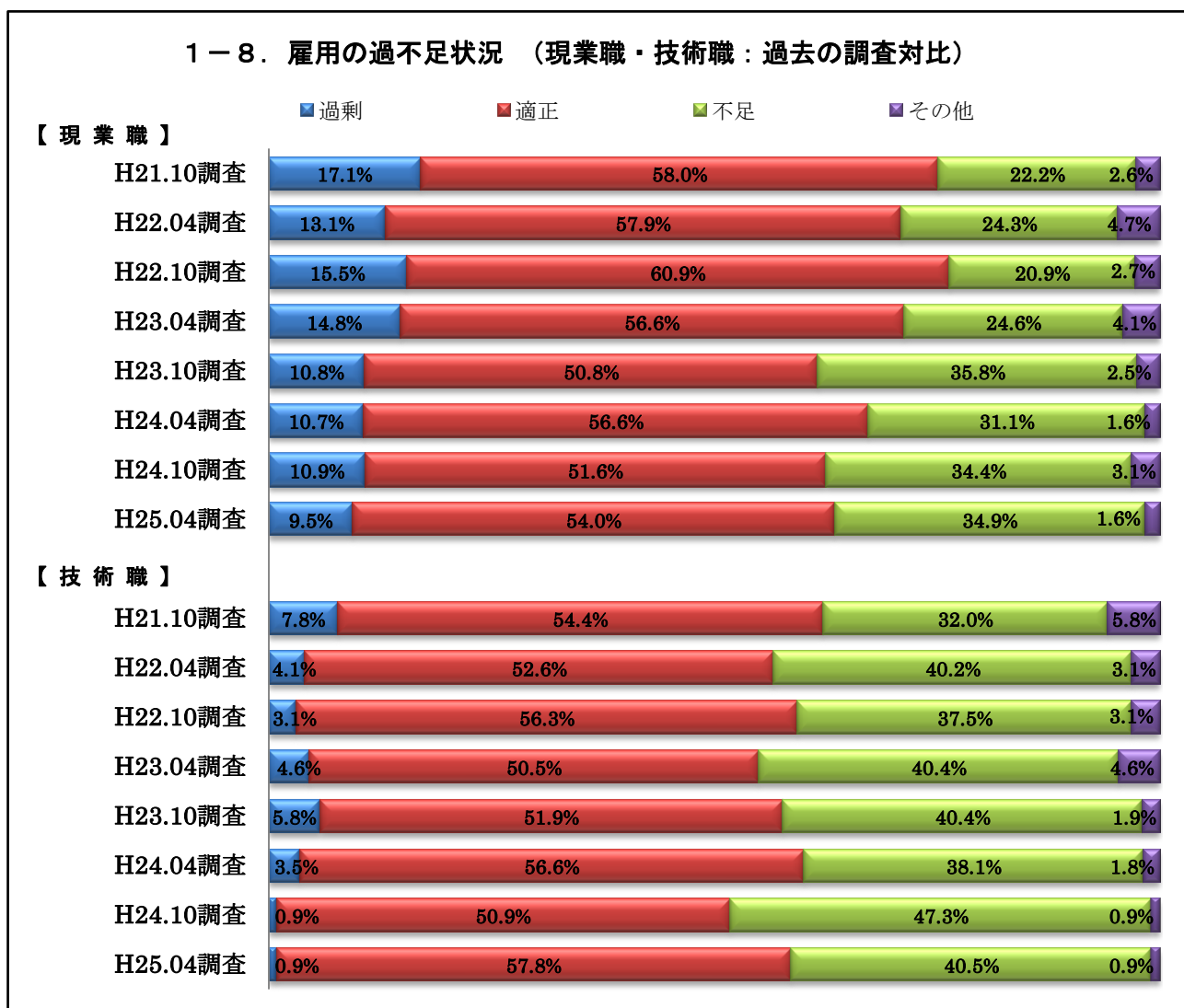


## (2) 雇用の過不足状況 (職種別)

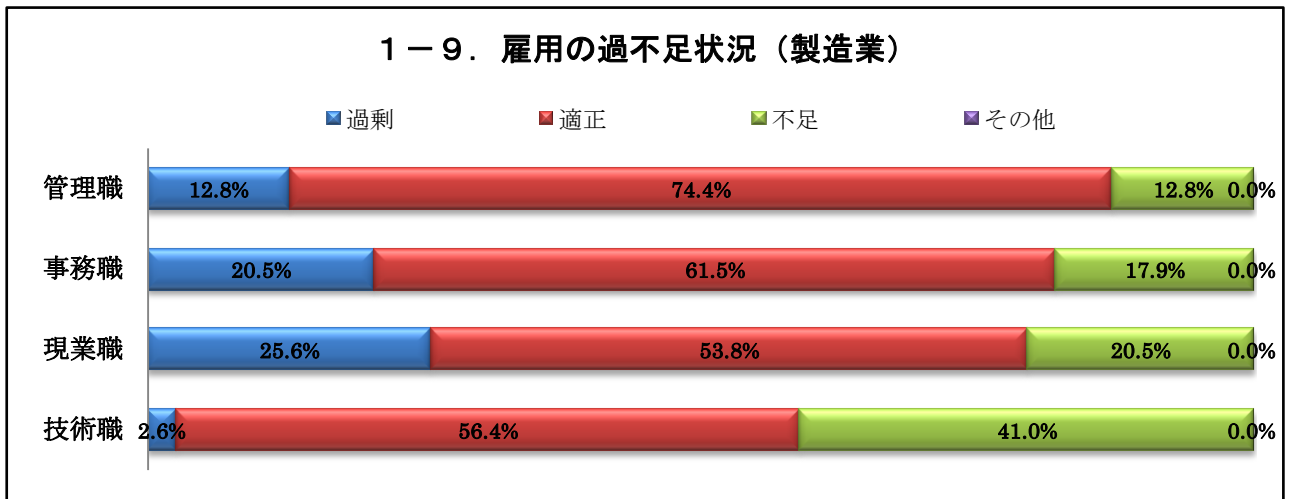
職種別にみた雇用の過不足状況については、管理職・事務職において「適正」と回答した企業の割合が7割(管理職 71.6%、事務職 69.6%)と多い。一方、「不足」感は技術職において強く、前回調査(H24.10)からやや後退したものの4割を占める(技術職「不足」:H24.10 調査 47.3% → H25.04 調査 40.5%)。



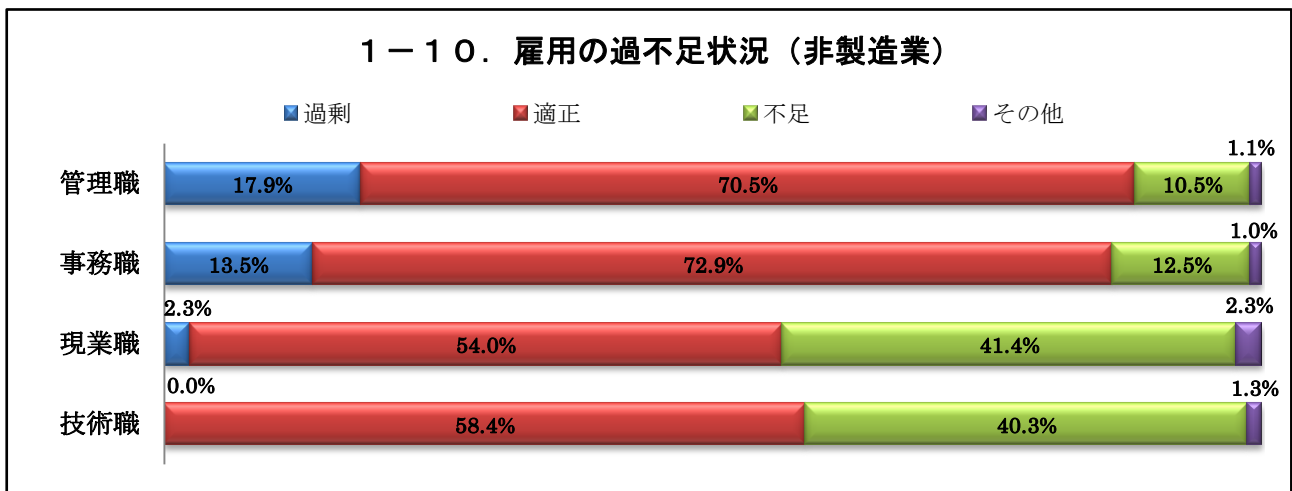
《 参 考 》 現業職、技術職の雇用の過不足状況 (過去の調査対比)



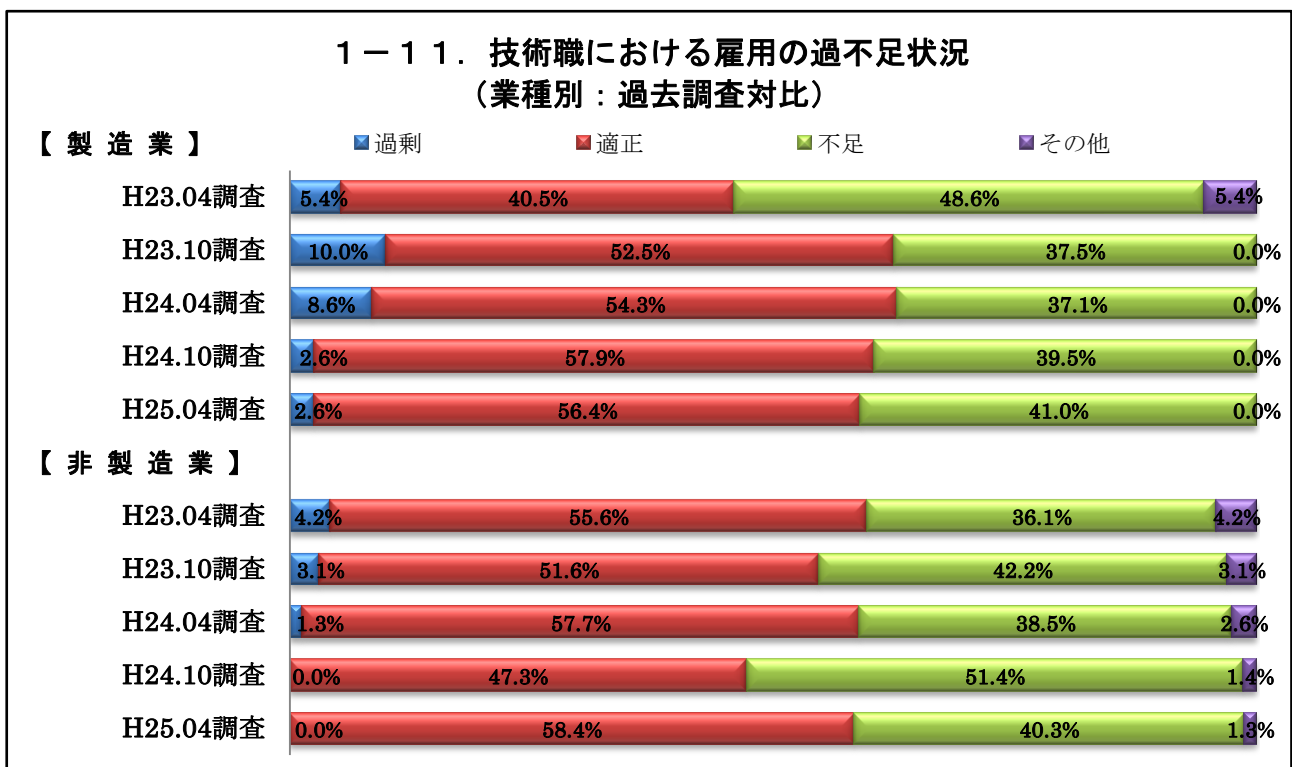
【 製造業 】



【 非製造業 】



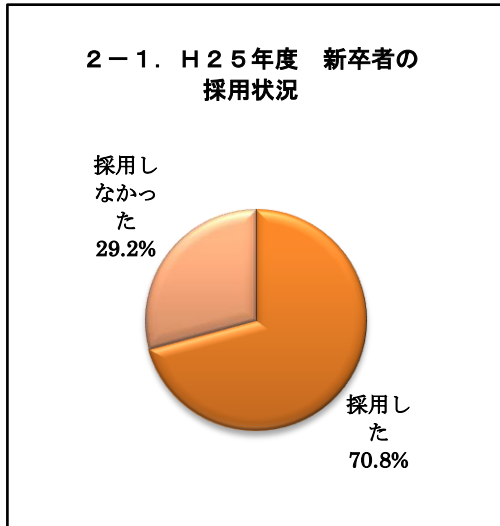
《 参 考 》 技術職における雇用の過不足状況（業種別：過去調査対比）



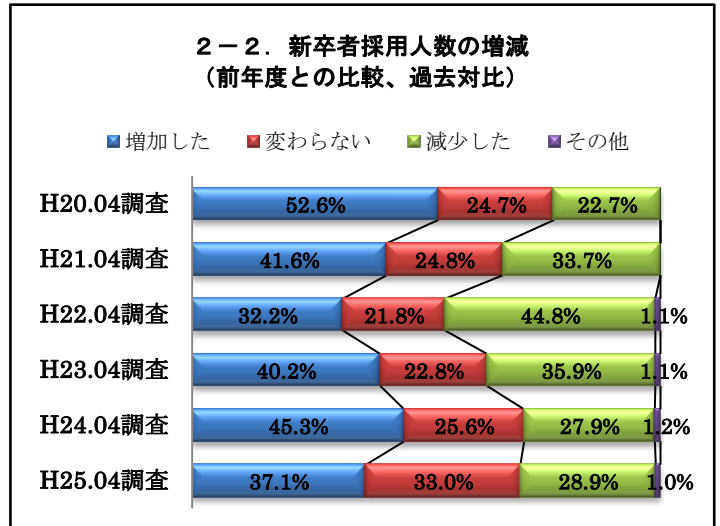
## 2. 平成25年度の採用状況

新卒者を採用した企業のうち、採用人数を増加した企業は減少した企業を上回っているが、「増加した」と答えた企業は前年調査に比べて8.2ポイント減少している（増加した：H24.04調査45.3% → H25.04調査37.1%）。採用人数を増加した理由では、「退職者（定年も含む）増加に伴う補充」（52.8%）に次いで「事業拡大、新規事業」（33.3%）をあげており、一方で減少した理由については「退職者（定年も含む）の減少」（56.0%）に次いで「経営環境の悪化」（44.0%）と答えている。

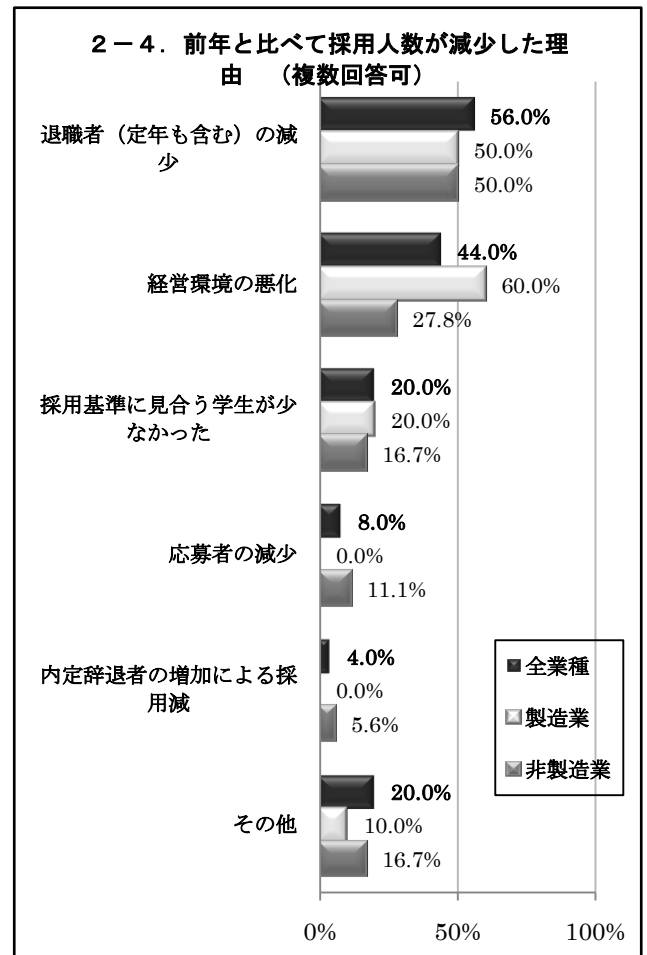
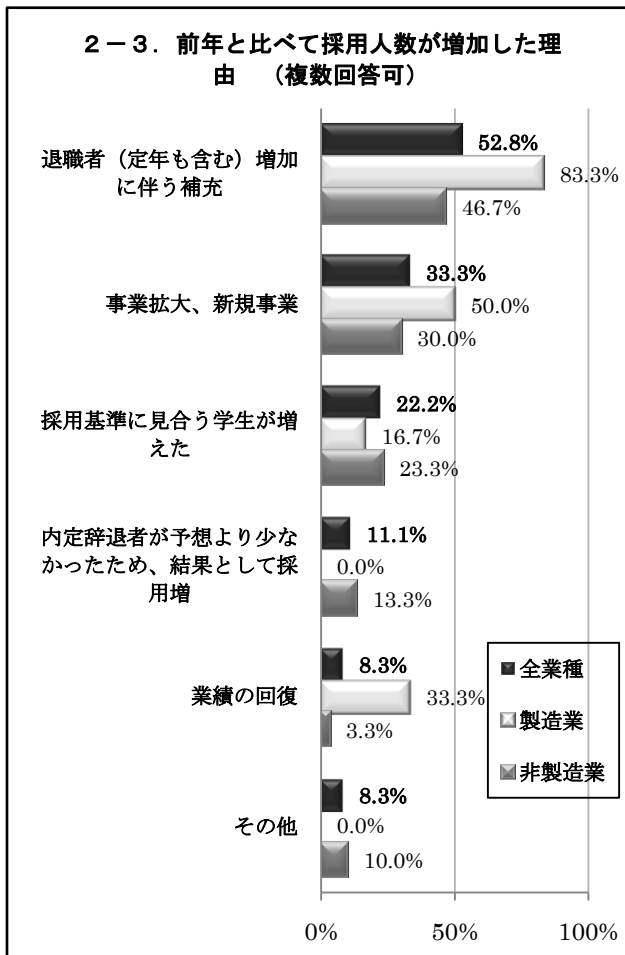
### (1) 新卒者採用の有無



### (2) 前年と比べた採用人数



### (3) 採用人数が増加（減少）した理由

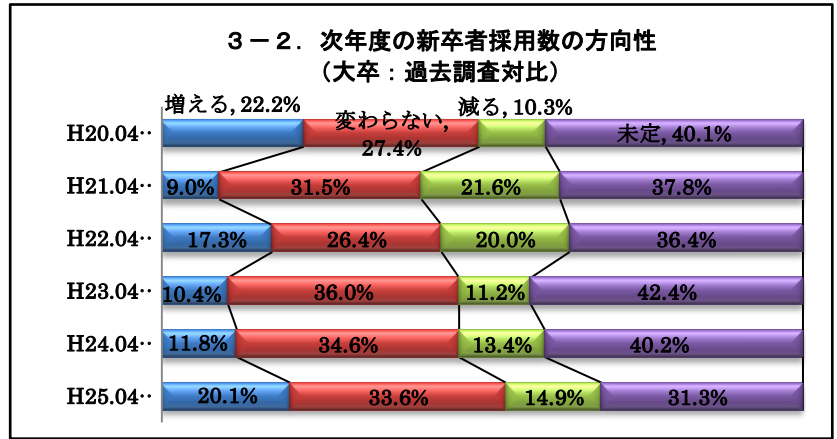
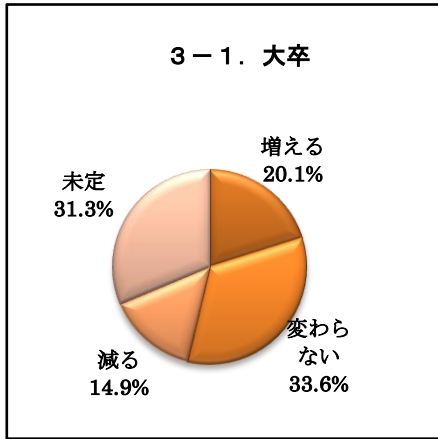




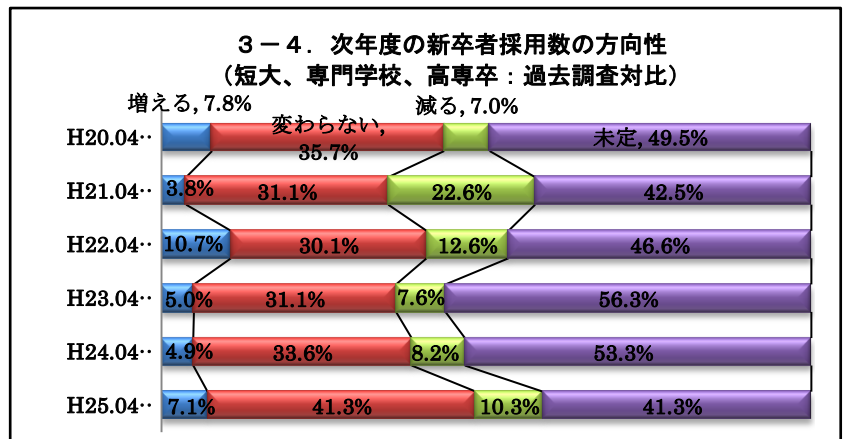
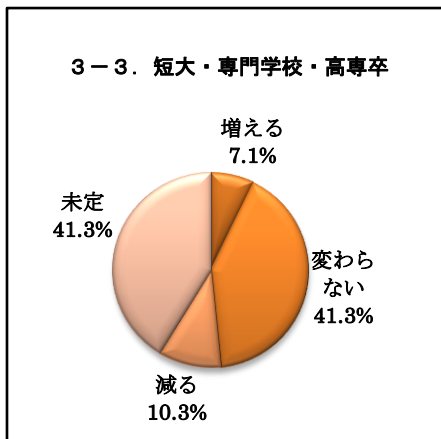
### 3. 平成26年度の新卒者採用数の方向性

平成26年新卒者採用数の対25年比増減については、大卒において、リーマンショック（H21.04調査）以降5年ぶりに「増える」とする企業が「減る」とする企業の割合を上回った。また、「増える」と答えた企業は、前年度調査に比べても8.3ポイント上昇している（「増える」：H24.04調査11.8%→H25.04調査20.1%）。一方、「未定」とする割合は各学歴とも前年度調査に比べて減少している。

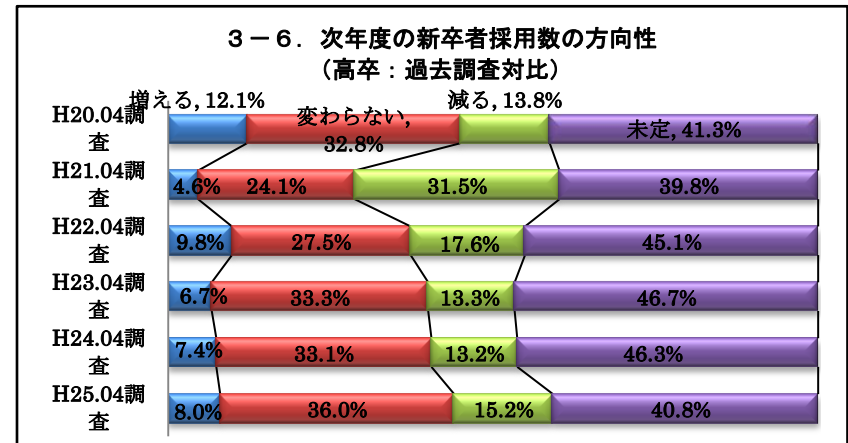
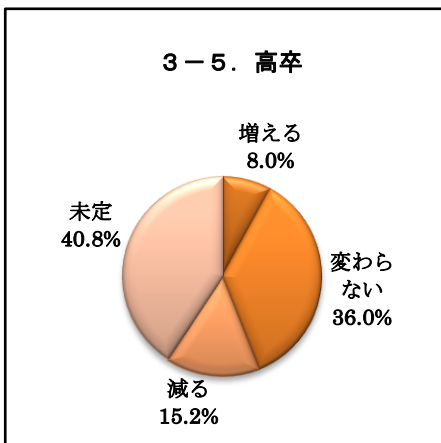
#### 【 大卒 】



#### 【 短大・専門学校・高専卒 】



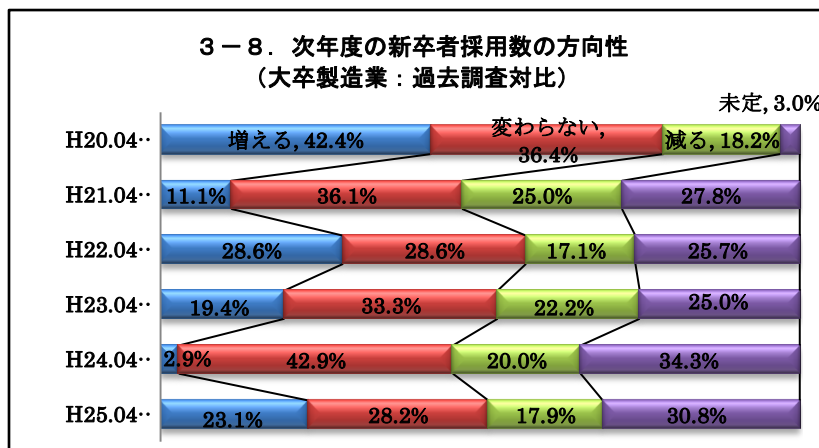
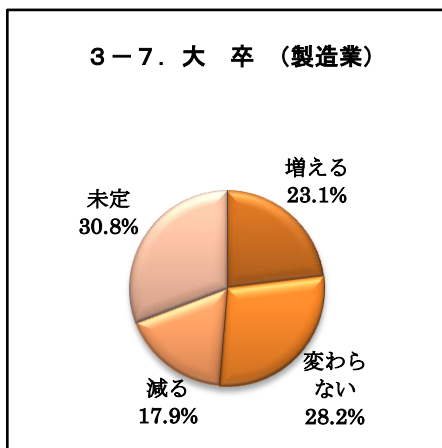
#### 【 高卒 】



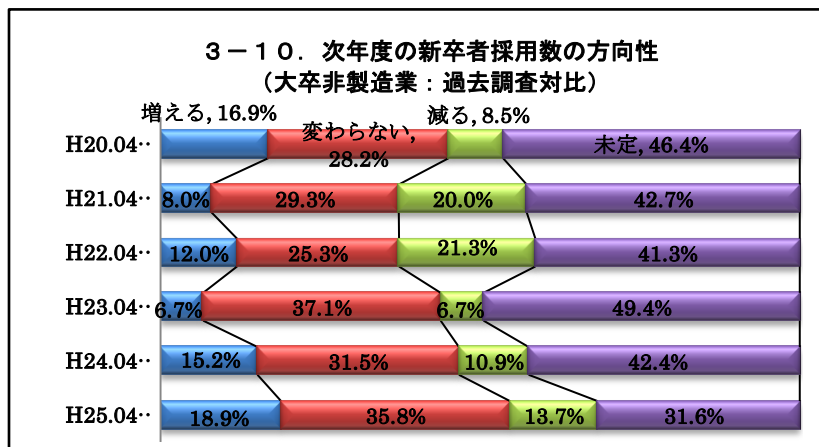
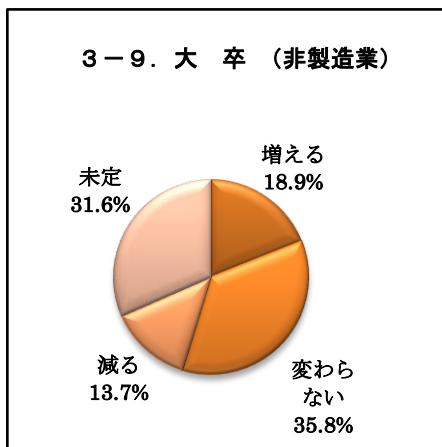
《 参 考 》 業種別にみた次年度新卒者採用数の方向性（大卒）

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」と回答した企業が前回調査（H24.04）において2.9%と減少していたが、今回の調査では23.1%と大幅に増加した。また、非製造業においても、「増える」と回答した企業はリーマンショック以降（H21.04 調査）緩やかに増加傾向を続けている。

【 製造業 】



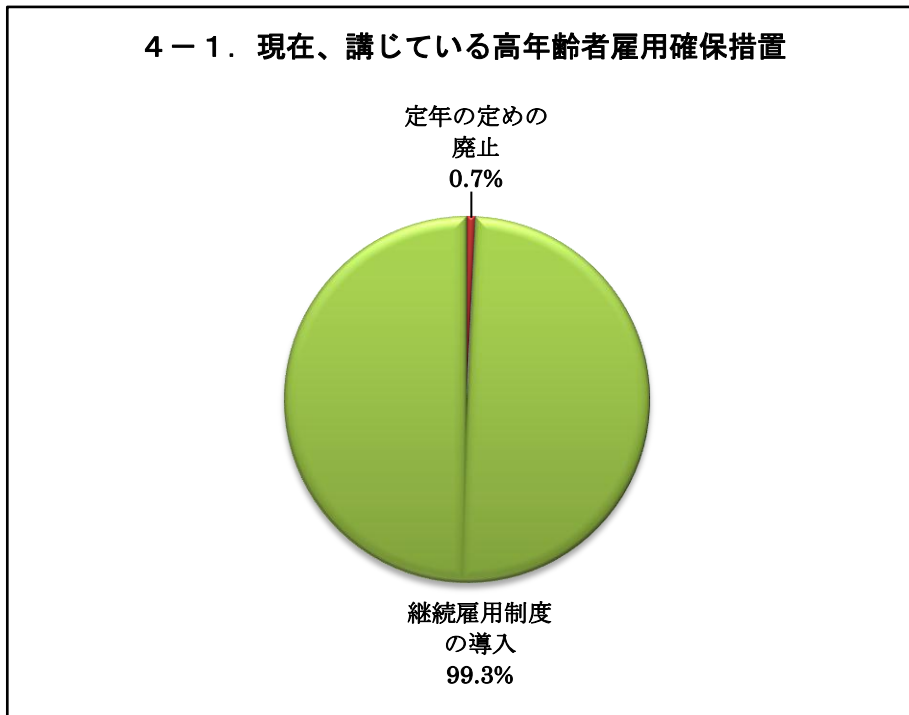
【 非製造業 】



## ■ 改正高年齢者雇用安定法への対応について ■

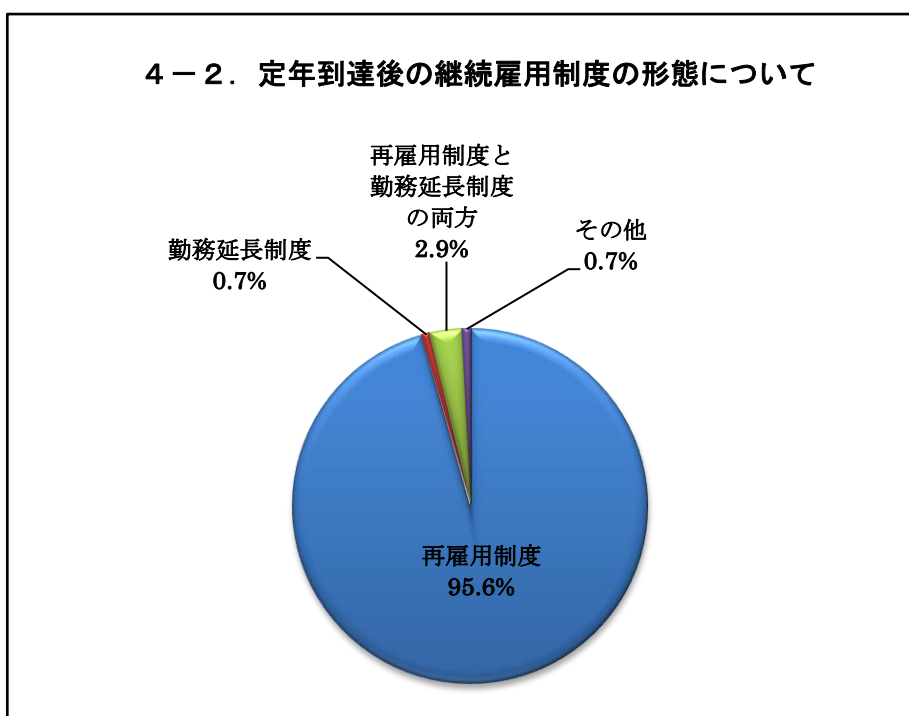
### 1. 現在、講じている高年齢者雇用確保措置について

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」（99.3%）しており、「定年の定め廃止」をしている企業は0.7%であった。



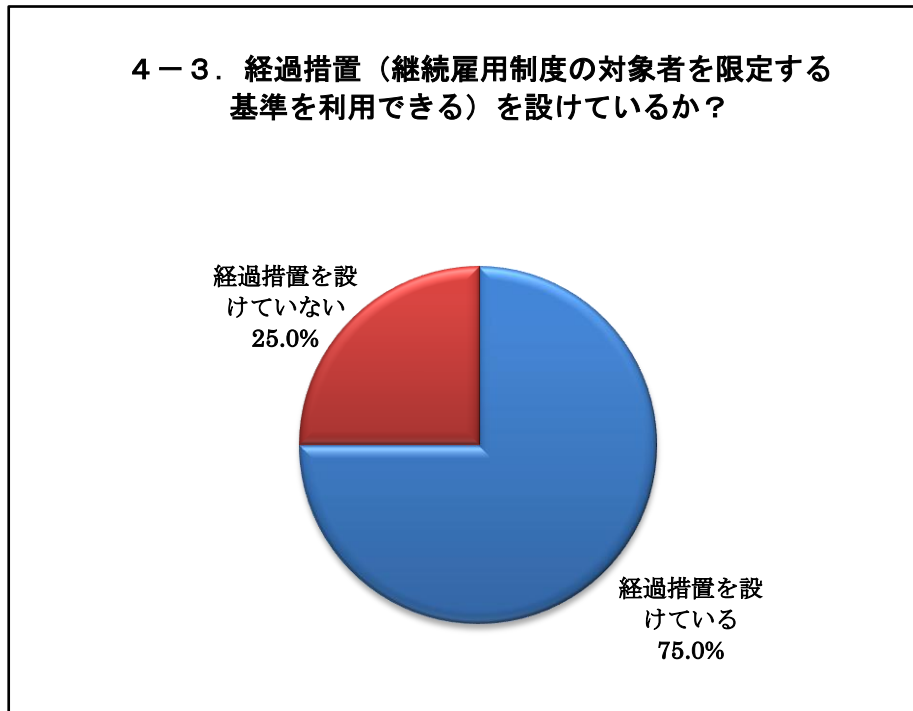
### 2. 定年到達後の継続雇用制度の形態について

継続雇用制度を導入している企業において、定年到達後の雇用形態について尋ねたところ、ほとんどの企業で「再雇用制度（定年退職者を一旦退職させた後、再雇用する制度）」（95.6%）を設けている。一方、「勤務延長制度（定年到達前からの雇用契約を延長して雇用する制度）」を設けている企業はわずか0.7%で、「再雇用制度と勤務延長制度の両方」を設けている企業は2.9%であった。



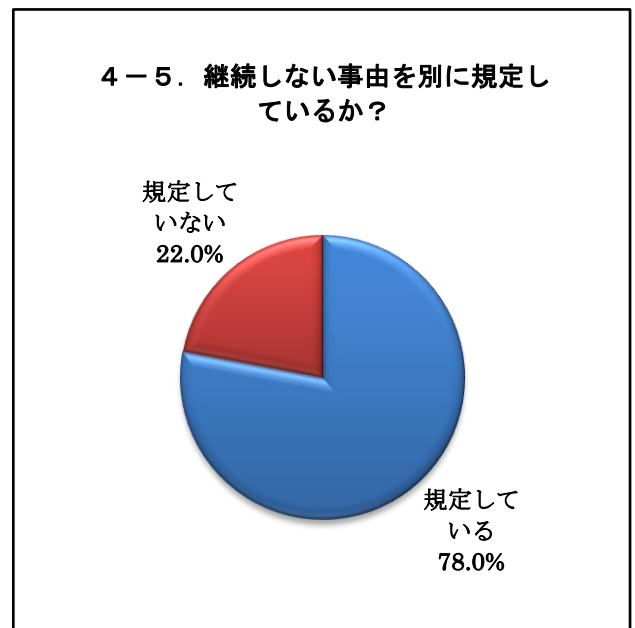
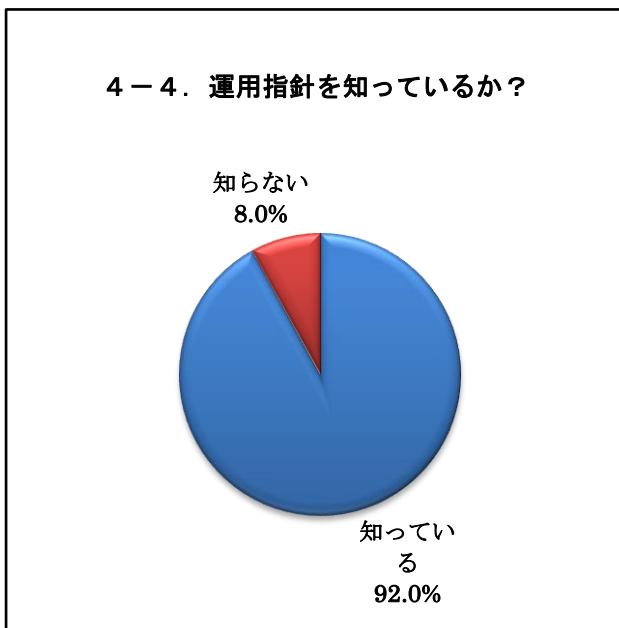
### 3. 改正高年齢者雇用安定法の経過措置について

改正高年齢法では、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を廃止しないで、適用する年齢を引き上げることも可能とされている。このような「経過措置を設けている」と答えた企業は75.0%であった。



### 4. 改正高年齢者雇用安定法に関する運用指針について

運用指針においては、「心身の故障や勤務不良など、就業規則に定める解雇事由や退職事由に該当する場合は、継続雇用の対象外とすることもできる」ことなどが定められている。この運用指針について、「知っている」と答えた企業は92.0%で、そのうち「就業規則の解雇事由又は退職事由と同じ内容を、継続しない事由として別に規定している」と答えた企業は78.0%であった。

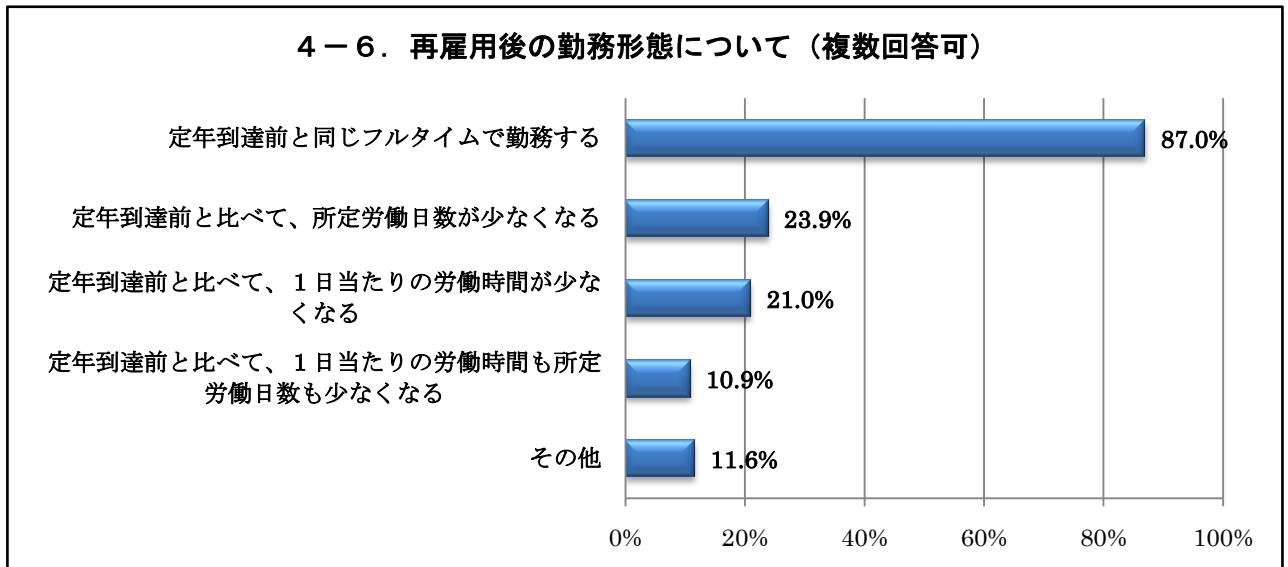


## 5. 再雇用制度の内容について

継続雇用制度を再雇用制度で運用している企業について、制度の内容について尋ねた。

### (1) 勤務形態

「定年到達前と同じフルタイムで勤務する」と答えた企業が 87.0%と最も多く、次いで、「定年到達前と比べて、所定労働日数が少なくなる」(23.9%)、「定年到達前と比べて、1日当たりの労働時間が少なくなる」(21.0%) などとなっている。

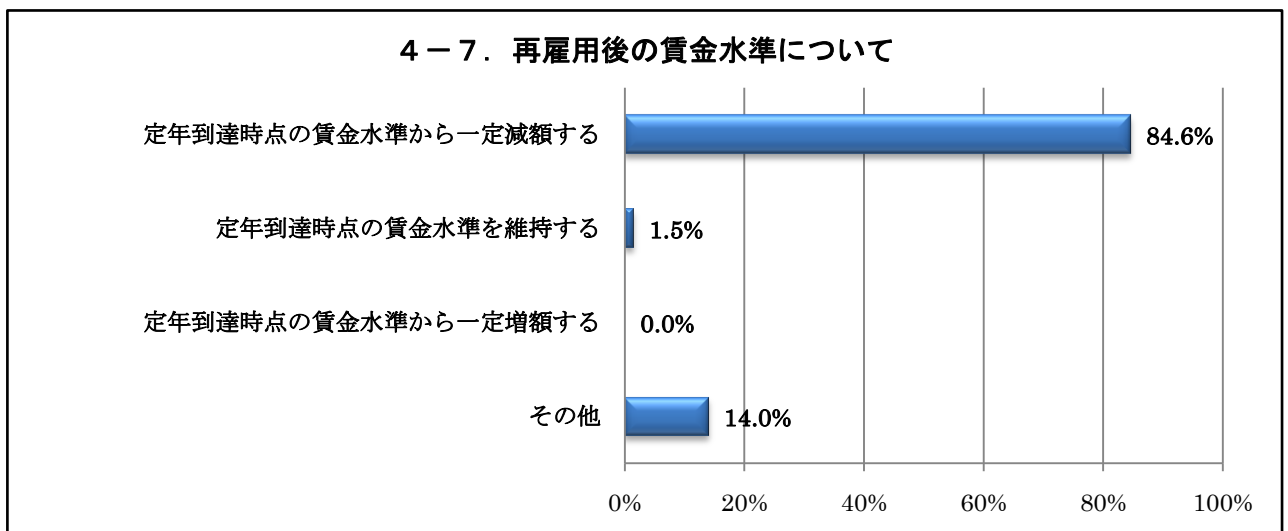


○「その他」(11.6%) の具体的内容

- ・個別契約によって定める。
- ・フルタイムとパートタイムを併用。 など

### (2) 再雇用後の月例賃金水準

再雇用直後の1ヶ月当たりの賃金水準については、「定年到達時点の賃金水準から一定減額する」と答えた企業が 84.6%を占め、主流となっている。

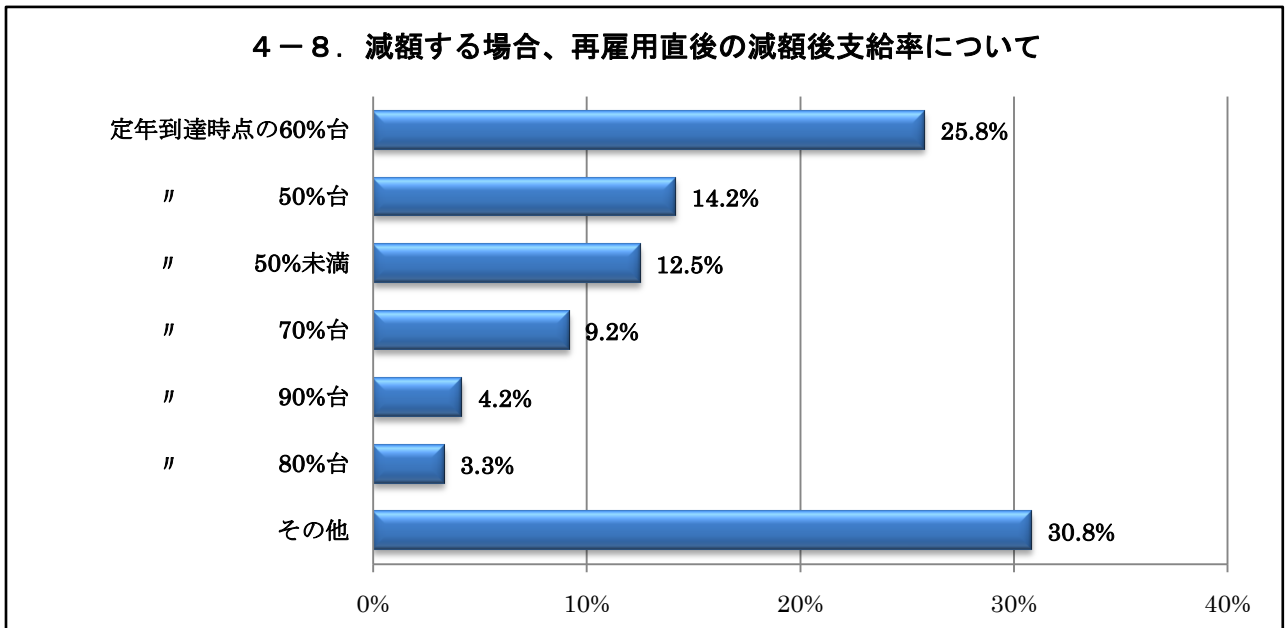


○「その他」(14.0%) の具体的内容

- ・定年到達時点の賃金水準に関係なく、一定額支給する。
- ・定年到達時点の賃金水準を維持または一定減額する。 など

### (3) 定年到達時点の賃金水準から一定減額する場合の減額後支給率

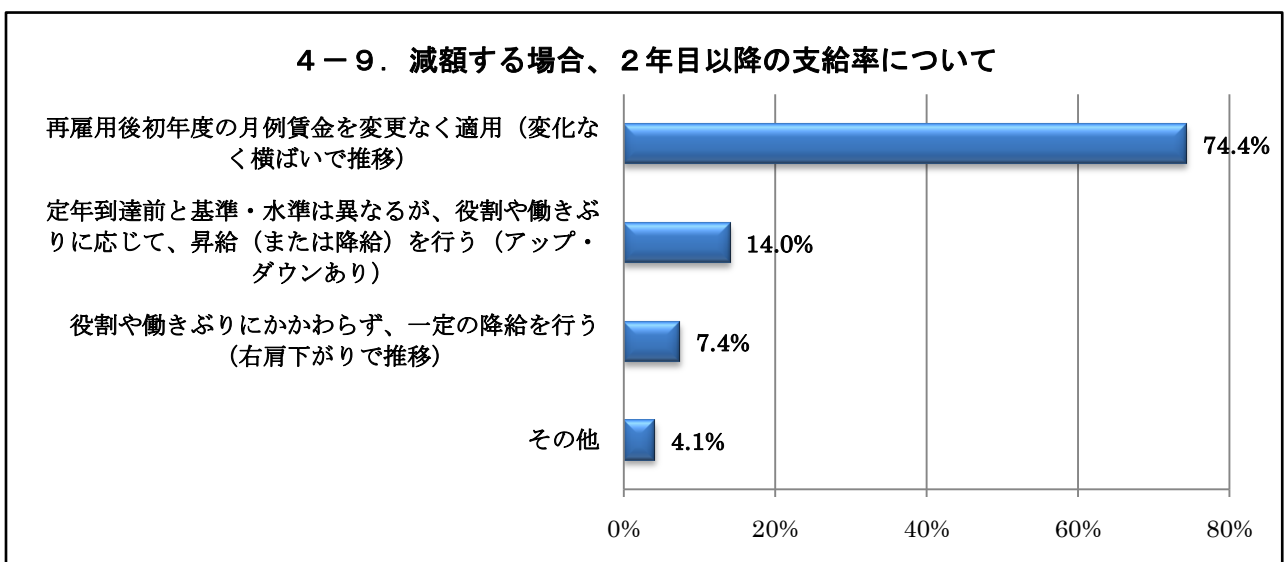
前項において、「定年到達時点の賃金水準から一定減額する」(84.6%)場合、再雇用直後の月例賃金の減額後支給率については、「定年到達時点の60%台」(25.8%)が最も多く、次いで、「同50%台」(14.2%)、「同50%未満」(12.5%)となっている。



○「その他」(30.8%)の具体的内容

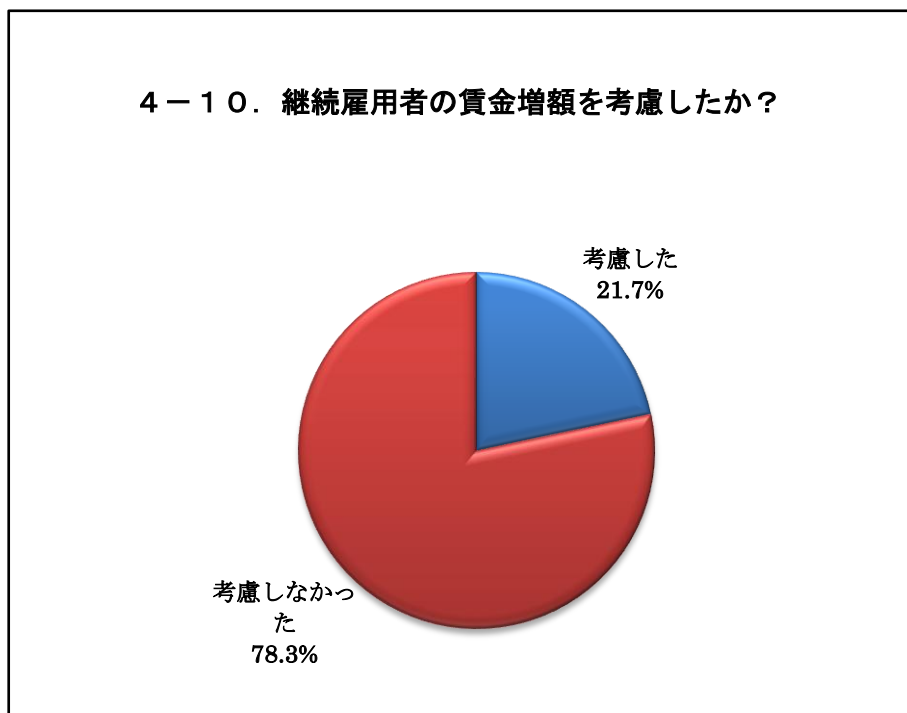
- ・評価による格付けをするため50～60%台。
- ・定年到達時点の60～70%台。
- ・雇用形態に応じて定額支給。(高卒初任給程度、大卒基礎給または一定額支給)
- ・年金受取額により決定。個人差あり。約40～80%。
- ・定年前の処遇や再雇用後の業務内容、業務量によって異なる。
- ・再雇用後の内容に応じて個別に決定する。
- ・基本給は定額であり、率は個人によって異なる。
- ・都度協議する。 など

また、再雇用後、2年目以降の月例金額の支給率については、「再雇用後初年度の月例賃金を変更なく適用(変化なく横ばいで推移)」(74.4%)すると答えた企業が最も多い。



#### (4) 年金支給開始年齢の引上げに対する継続雇用者への企業の配慮について

2013年4月から、「特別支給の老齢厚生年金」のうち「報酬比例部分」の支給開始年齢が引き上げられた（無年金状態への移行）ことに伴い、企業が継続雇用者の賃金増額を考慮したかを尋ねたところ、「考慮した」と答えた企業は21.7%であった。



以上