

FUKUOKA-KEIKYO REPORT

平成25年第2回 雇用問題・賃金等アンケート 集計結果

平成 25 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」と回答した企業は増加！ ～
 - ・「適正」と回答した企業は34.6%と多かったが、リーマンショック以降緩やかに増加していた「人材不足」が今回の調査では32.3%となり「適正」とは僅少の差であった。一方、「雇用過剰」は3.0%であった。
 - ・業種別にみると「人材不足」感は、特に非製造業において強く、35.8%と最も多かった。（非製造業「人材不足」、H25.春調査:23.2% → H25.秋調査:35.8%）。また、製造業においても「人材不足」は前回調査（H25.春調査）から10.9ポイント増加し23.7%となった。
- ② 雇用の過不足状況（職種別） ～ 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依然として顕著であり、今回の調査では47.0%であった。特に製造業では、前回調査（H25.春調査）から11.6ポイント増加して52.6%が技術職において「人材不足」と答えている。一方、非製造業では技術職とともに現業職の「人材不足」感が強い（46.6%）。
- ③ 平成25年の新卒者採用状況 ～ 「増やす」と答えた企業は前年を上回り、「減らす」は半減！ ～
 - ・対前年比増減については、各学歴において「増やす」と答えた企業の割合が前年を上回っており（[大卒] H24.秋調査 18.7% → H25.秋調査 20.6%）、一方、「減らす」と答えた企業は各学歴とも前年を大きく下回っている（[大卒] H24.秋調査 18.7% → H25.秋調査 9.2%）。
- ④ 平成26年の新卒者採用状況の方向性 ～ ほとんどの企業は「未定」もしくは「変わらない」！ ～
 - ・現時点では、各学歴において「未定」もしくは「変わらない」とする企業がほとんどである。しかし、今回の調査では、昨年（H24.秋調査）に比べて「減らす」と答えた企業は「増やす」を大きく下回っている（[大卒]、「増やす」9.0%：「減らす」3.0%）。

■ 賃金・賞与について ■

- ① 賃金決定に当たって最も考慮された要素 ～ 経営状態を重視 74.8% ～
 - ・「経営状態」を最も考慮するとした企業が74.8%と多く、次いで「従業員の能力・成果」（37.0%）、「世間相場」及び「雇用の維持・安定」（ともに23.0%）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 ～ 高齢者の継続雇用における見直し 24.4% ～
 - ・上位3項目は、「高齢者の継続雇用における見直し」（24.4%）、「賞与・一時金額の引き上げ」（21.5%）、「諸手当の見直し」（19.3%）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 18.9% ～
 - ・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。（21.5%）
 - ・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（18.9%）、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（43.1%）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（14.6%）を合わせて約6割の企業（57.7%）が成果や業績を重視する賃金制度を望んでいる。

■ 女性の活躍推進について ■

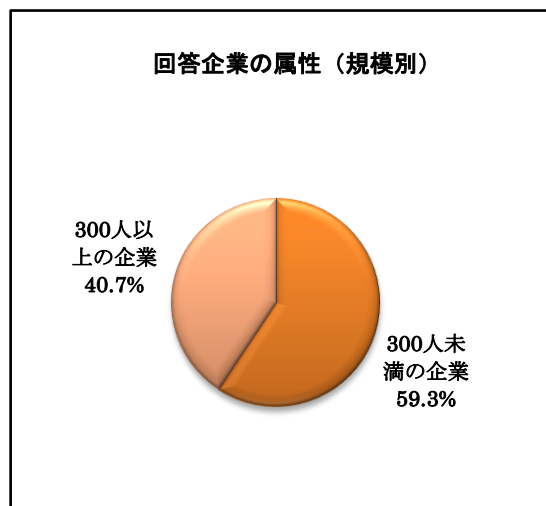
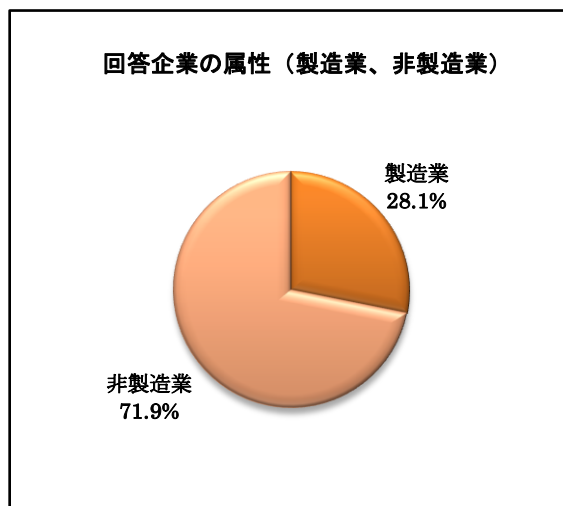
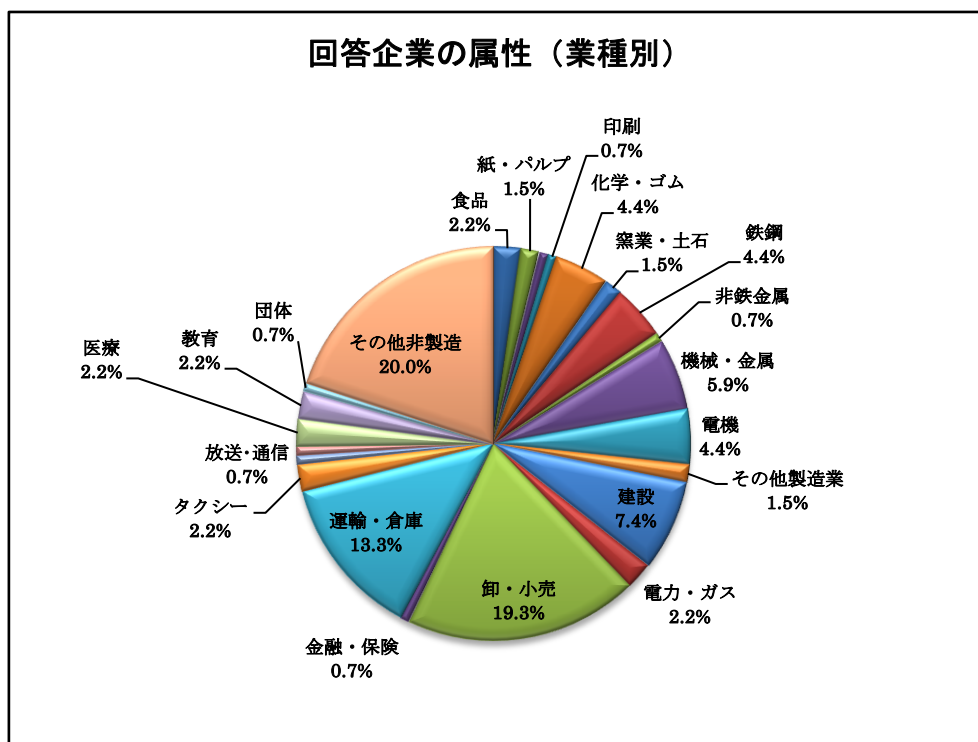
- ① 女性社員の管理職への登用状況について ～ 45.6%の企業で女性を管理職登用！ ～
 - ・管理職（課長職以上）の女性社員がいる企業は45.6%（「役員までいる」3.1% + 「部長職までいる」11.8% + 「課長職までいる」30.7%）であった。
- ② 女性社員の活躍推進への取組状況について ～ 取り組んでいる企業は51.6% ～
 - ・女性社員の活躍推進に取り組んでいる企業は51.6%であり、具体的内容については、「柔軟な労働時間の設定、仕事と家庭生活とのバランスを保つことができる環境の整備」（50.8%）と答えた企業が最も多かった。
- ③ 新卒採用者（平成26年3月卒業）における男女の比率について
 - ・新卒採用者の男女の比率（予定を含む）は、概ね男性3（76.8%）：女性1（23.2%）の割合であった。

平成25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375社のうち、回答社数135社（回収率36.0%）。
 このうち、産業別では、製造業38社（28.1%）、非製造業97社（71.9%）。
 規模別では、300人未満の企業80社（59.3%）、300人以上の企業55社（40.7%）
 調査期間： 2013年（平成25年）10月9日～11月22日

■ 回答企業の属性（業種および規模）

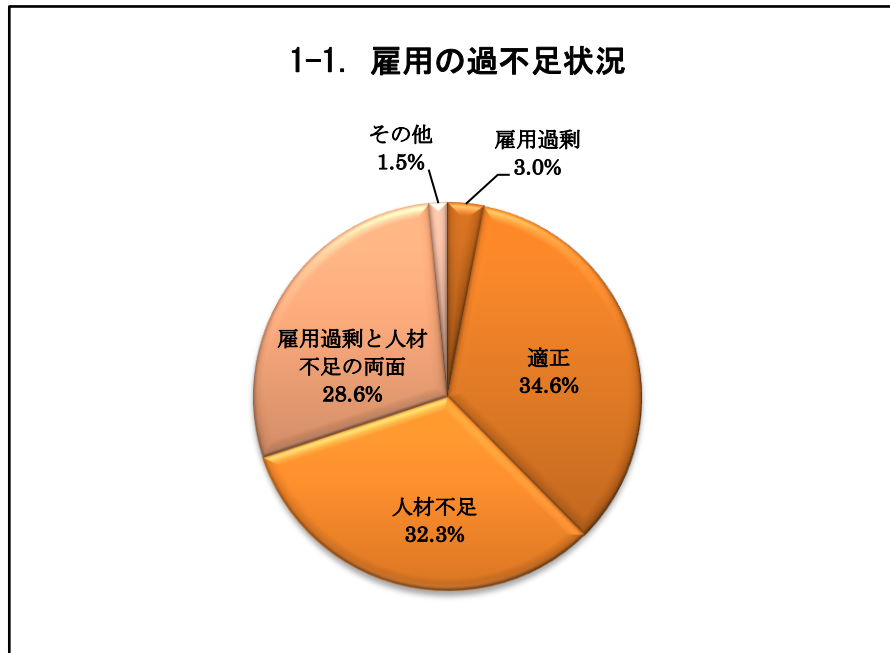


■ 雇用問題 ■

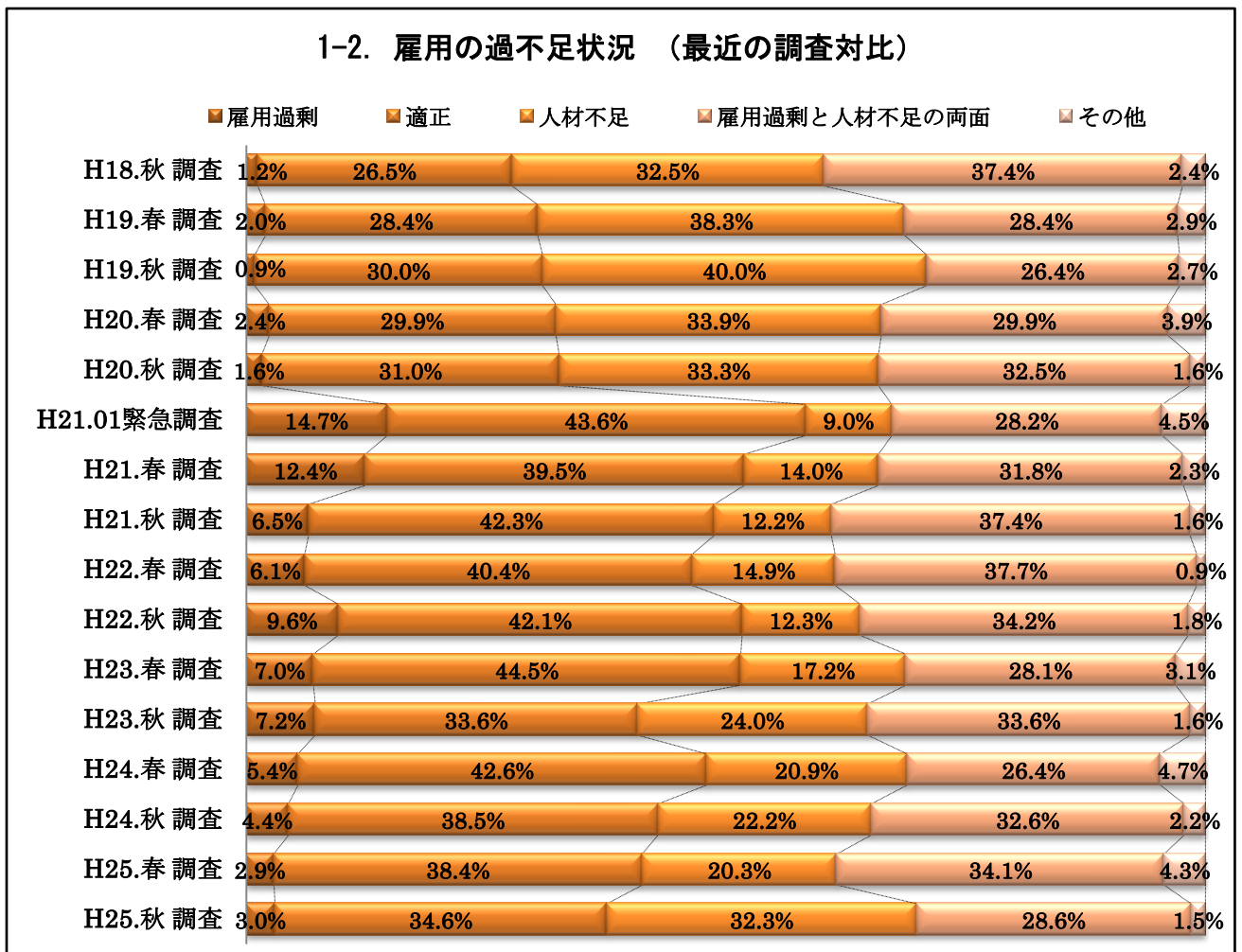
1. 雇用の過不足状況

(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 34.6%と多かったが、「人材不足」(32.3%)とは僅少の差で、人材不足感が増加している。一方、「雇用過剰」は僅かに 3.0%であった。



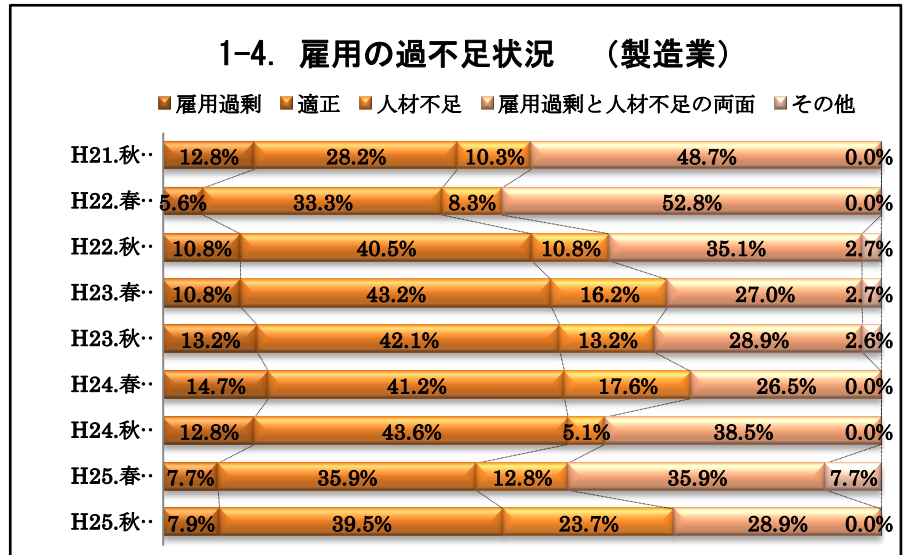
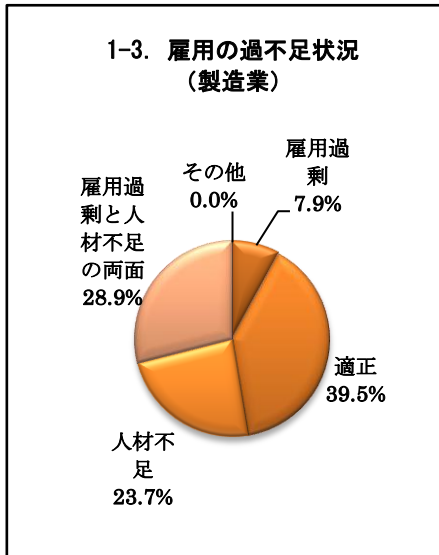
《 参 考 》 福岡経協過去の調査との対比



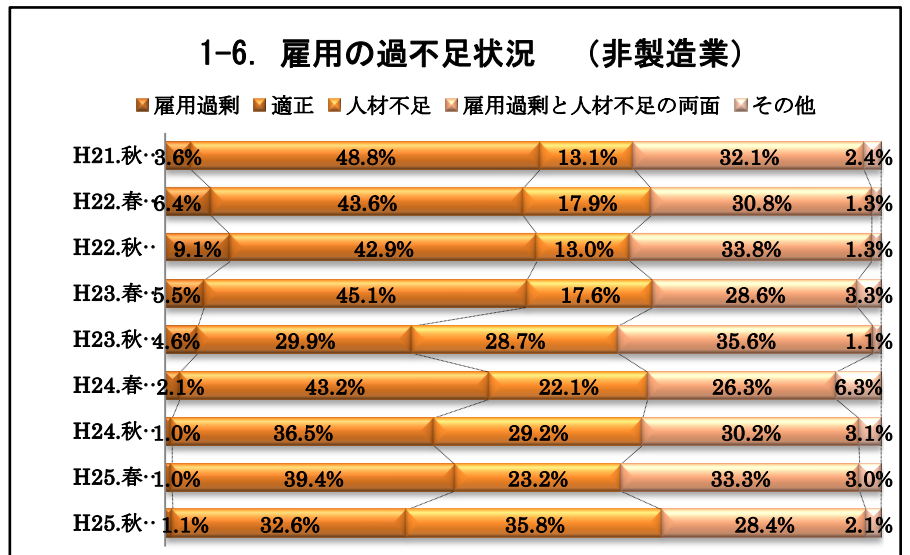
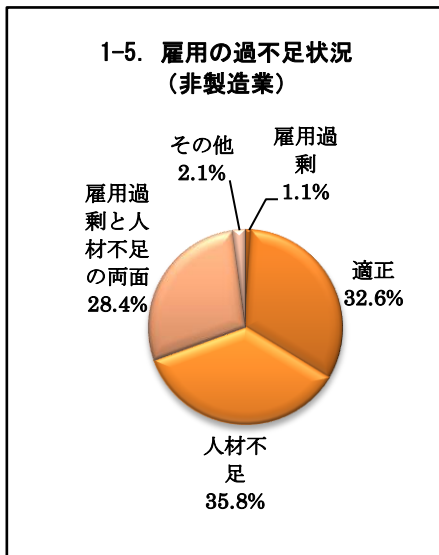
《 参 考 》 雇用の過不足状況（業種別）

業種別にみた雇用の過不足状況については、製造業及び非製造業ともに「人材不足」と回答した企業が増加している。製造業においては、前回調査（H25.春）から倍増（H25.春調査：12.8% → H25.秋調査：23.7%）しており、また、非製造業においては「人材不足」がリーマン・ショック以降（H21.秋調査：13.1%）増加傾向を続け、今回の調査において35.8%と最も多い割合となっている。

【 製造業 】

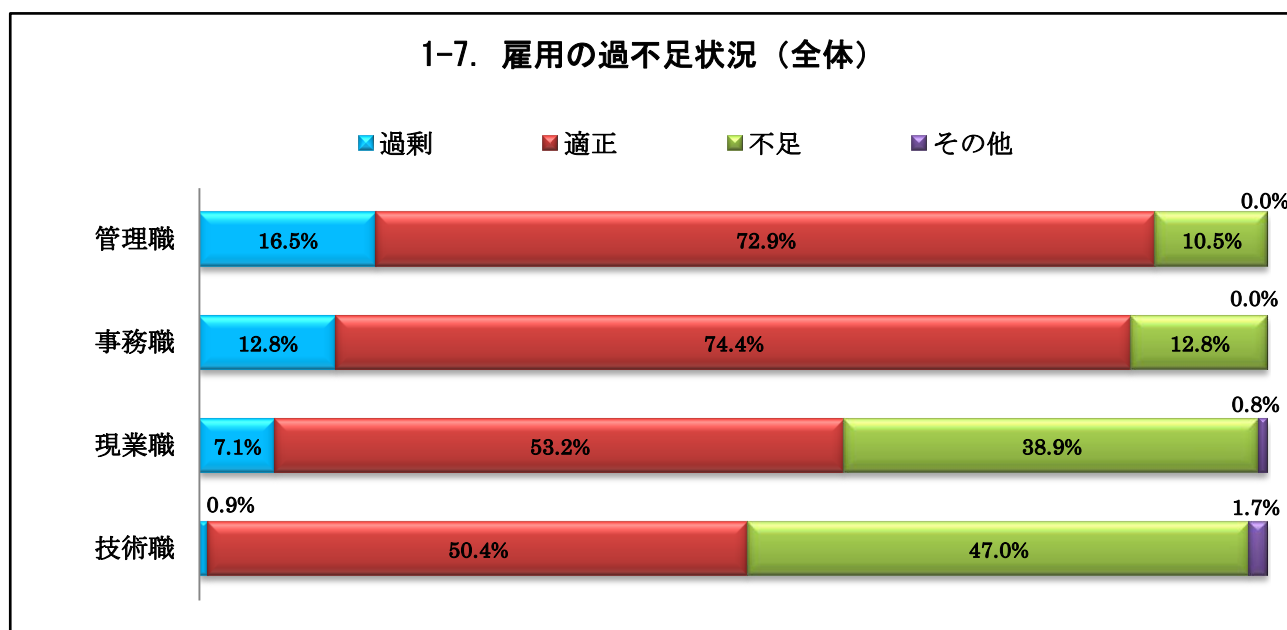


【 非製造業 】

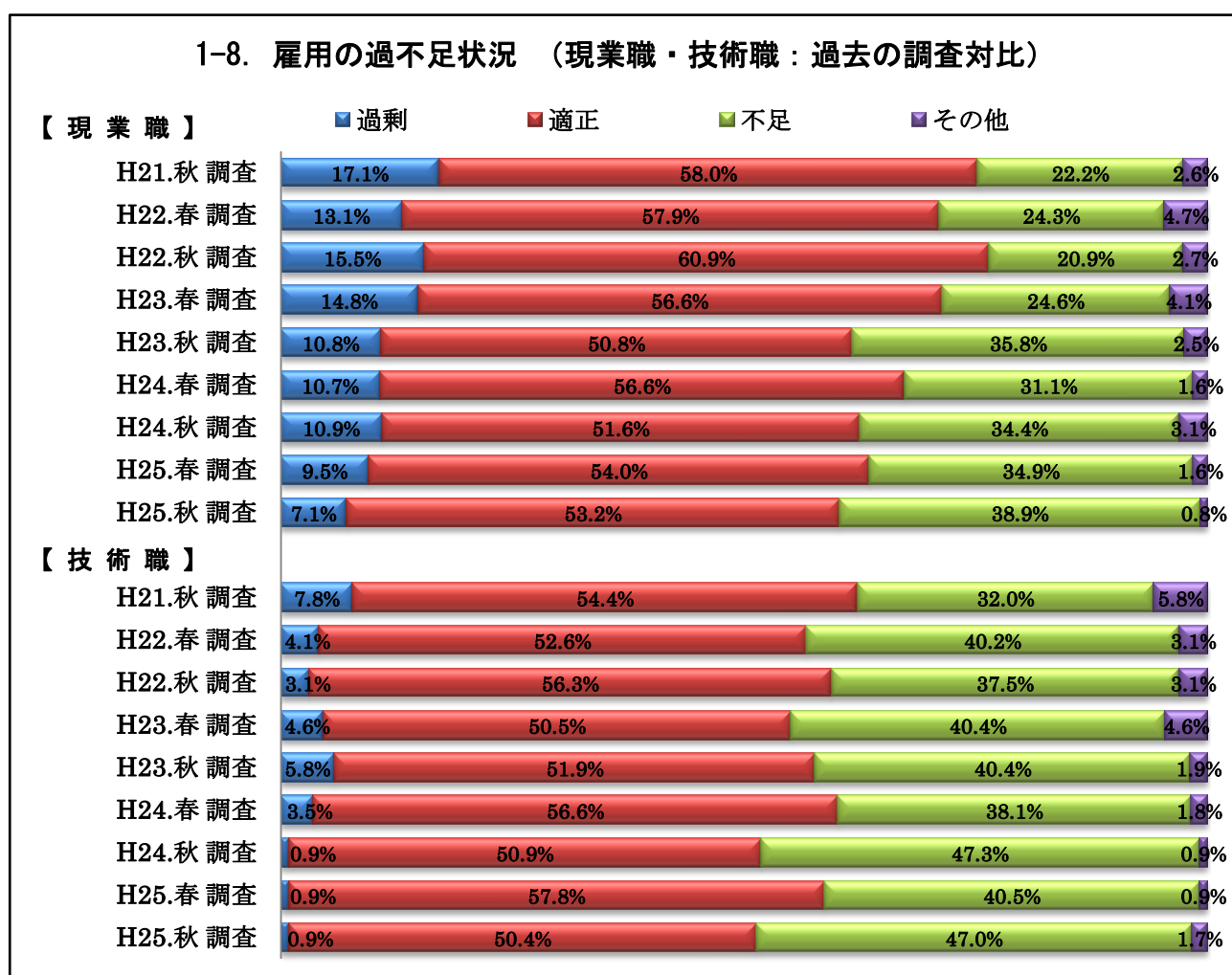


（２）雇用の過不足状況（職種別）

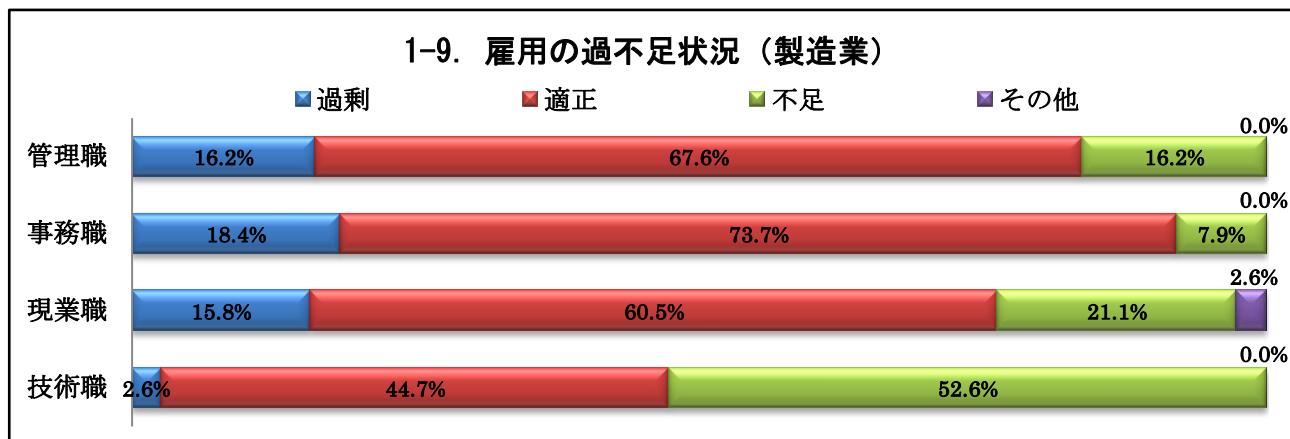
職種別にみた雇用の過不足状況については、管理職および事務職において「適正」と回答した企業の割合が７割を超えて（管理職 72.9%、事務職 74.4%）最も多い。「不足」感が強まっているのは技術職及び現業職であり、前回調査（H25.春）から増加している（技術職「不足」：H25.春調査 40.5% → H25.秋調査 47.0%、現業職「不足」：H25.春調査 34.9% → H25.秋調査 38.9%）。



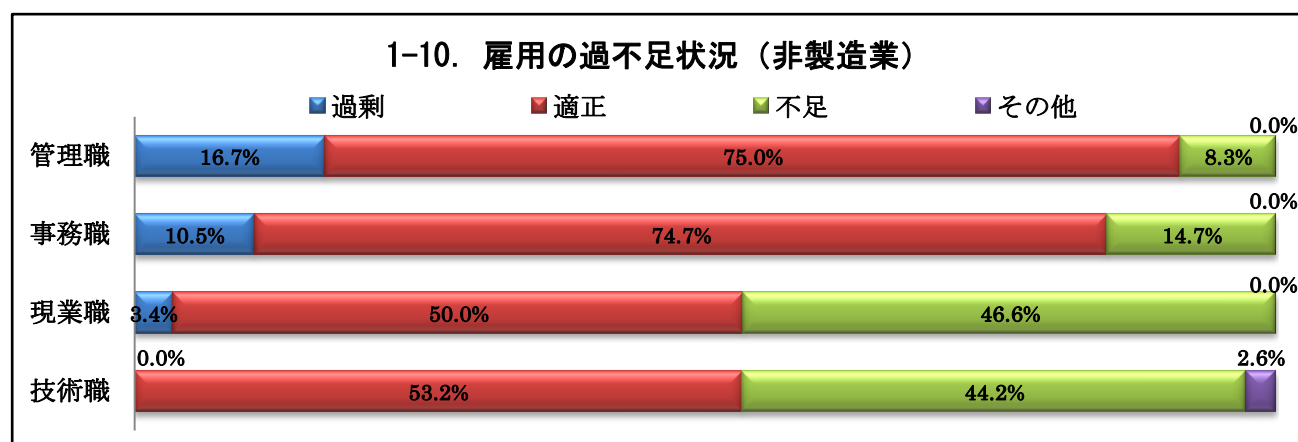
《 参 考 》 現業職、技術職における雇用の過不足状況（過去の調査対比）



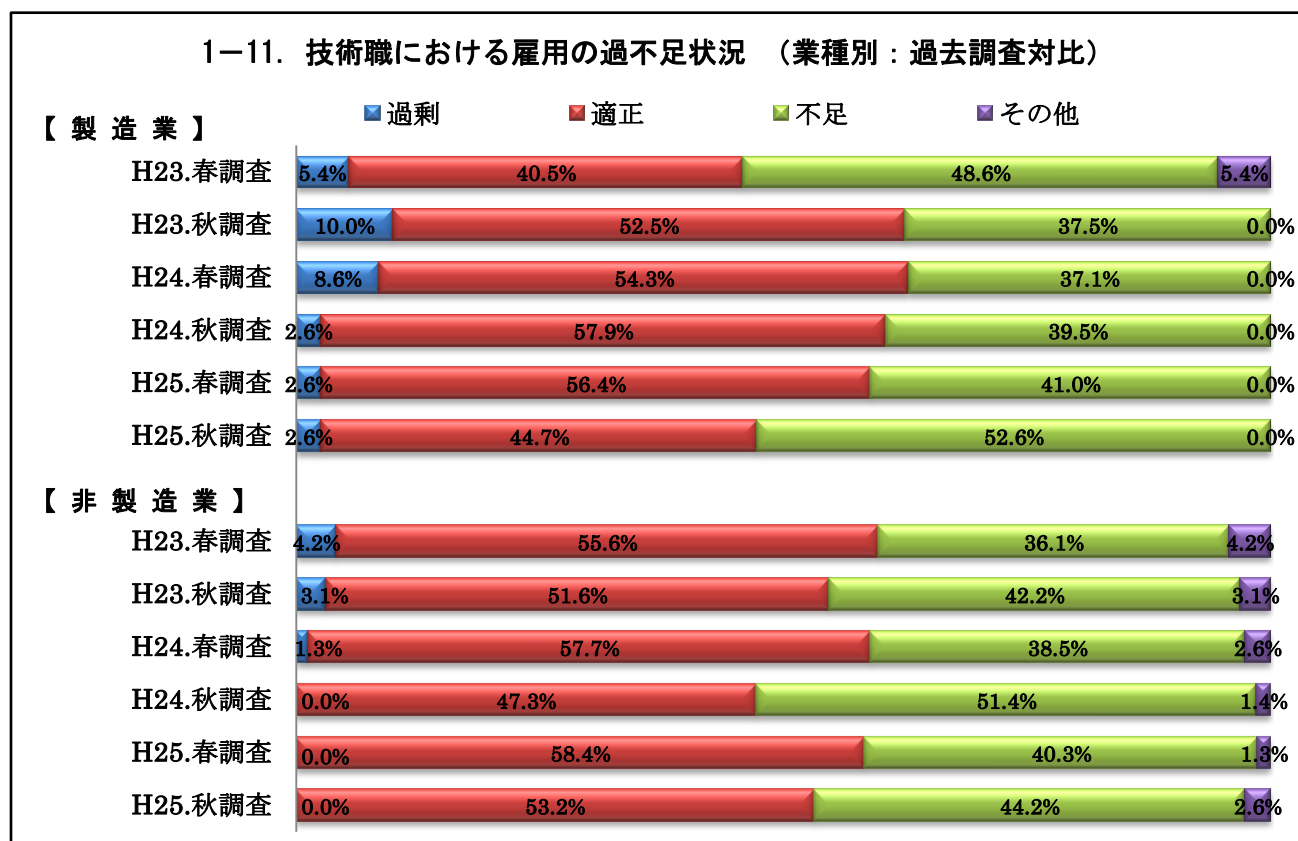
【 製造業 】



【 非製造業 】



《 参 考 》 技術職における雇用の過不足状況（業種別：過去調査対比）

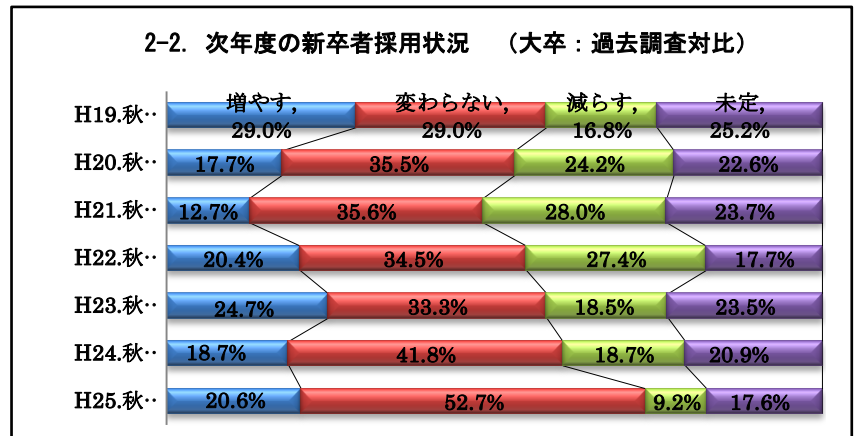
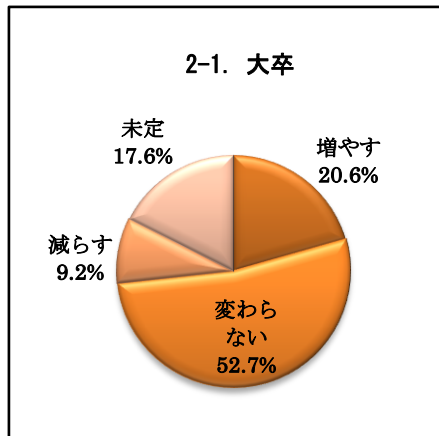


2. 新規採用者

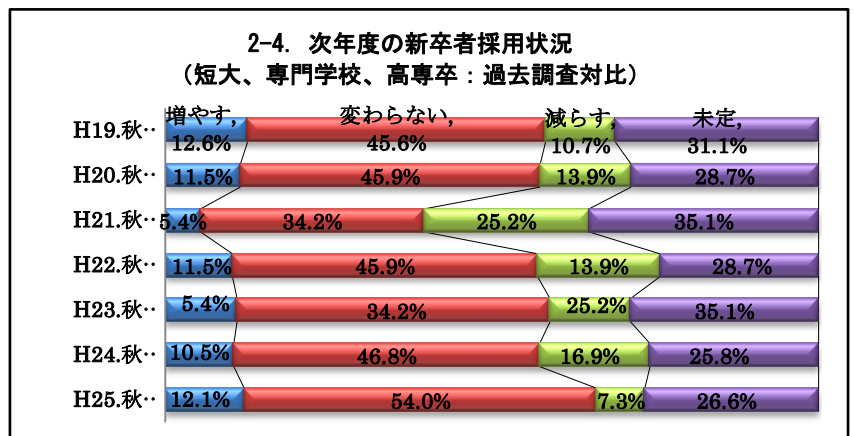
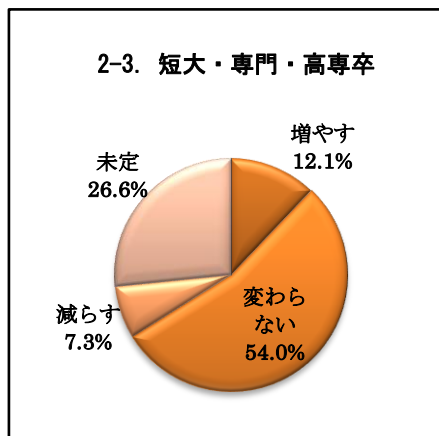
(1) 平成25年の新卒者採用状況

平成26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「増やす」と答えた企業の割合が前年を上回っており（[大卒]H24.秋調査 18.7% → H25.秋調査 20.6%）、一方、「減らす」と答えた企業は前年を大幅に下回っている（[大卒]H24.秋調査 18.7% → H25.秋調査 9.2%）。

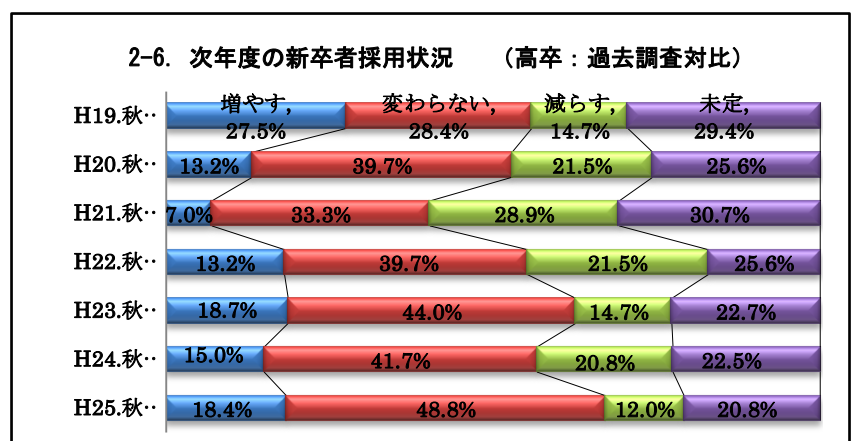
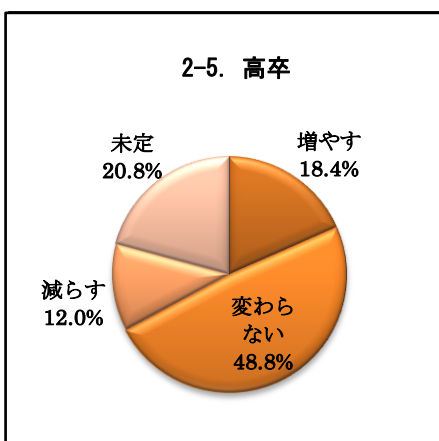
【 大卒 】



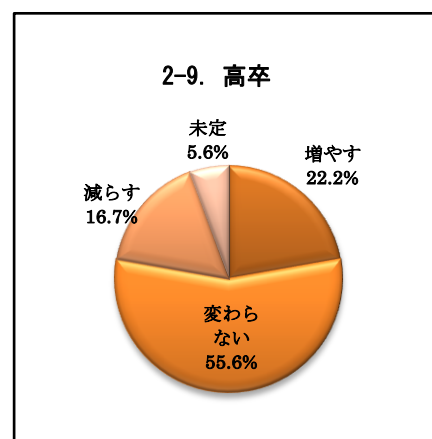
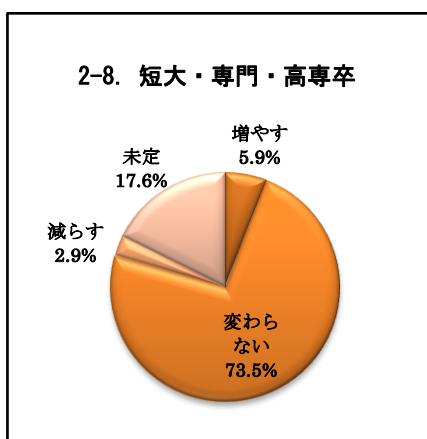
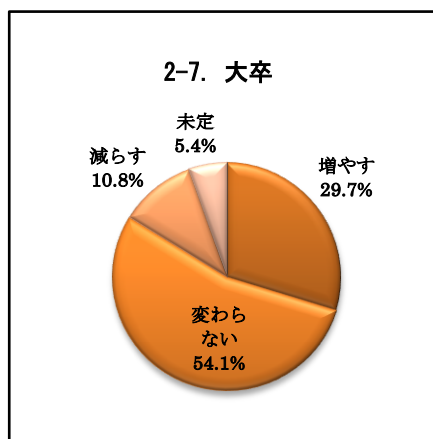
【 短大・専門学校・高専卒 】



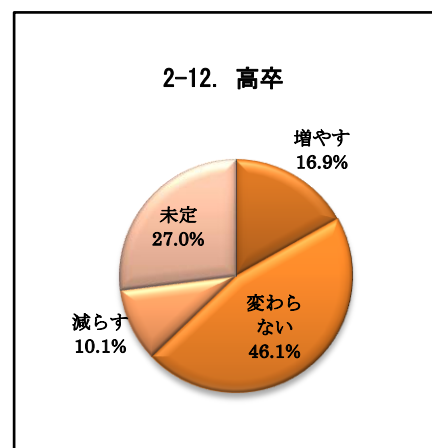
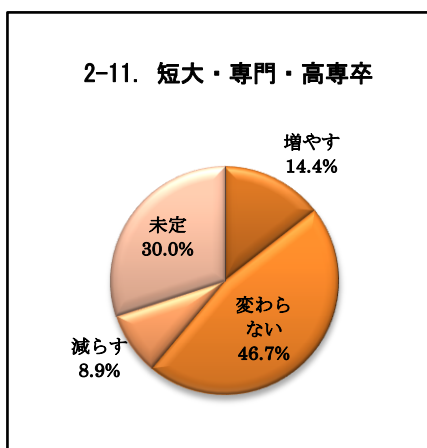
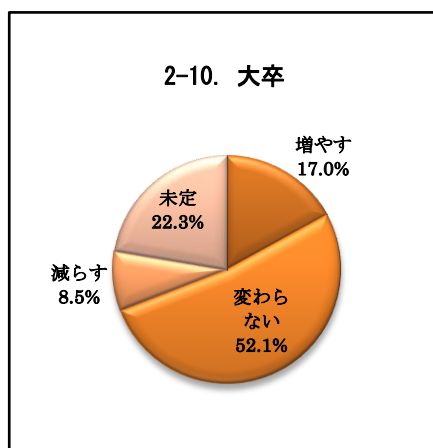
【 高卒 】



【 製造業 】

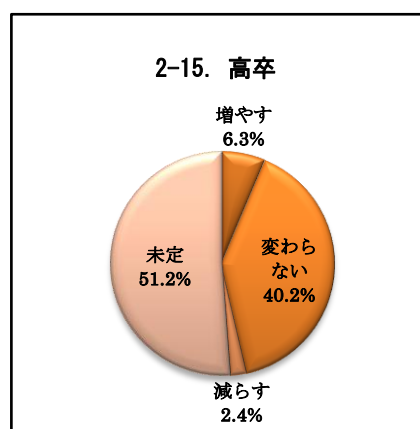
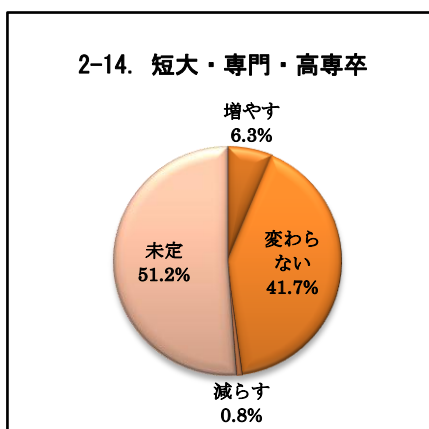
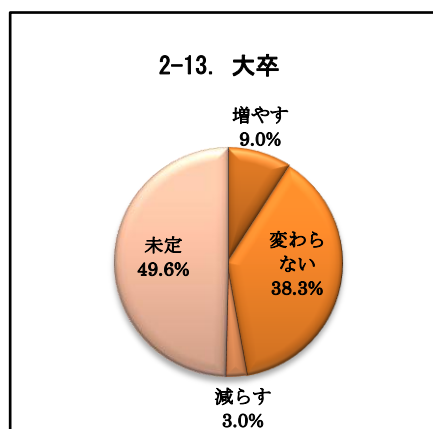


【 非製造業 】



(2) 平成26年の新卒者採用数の方向性

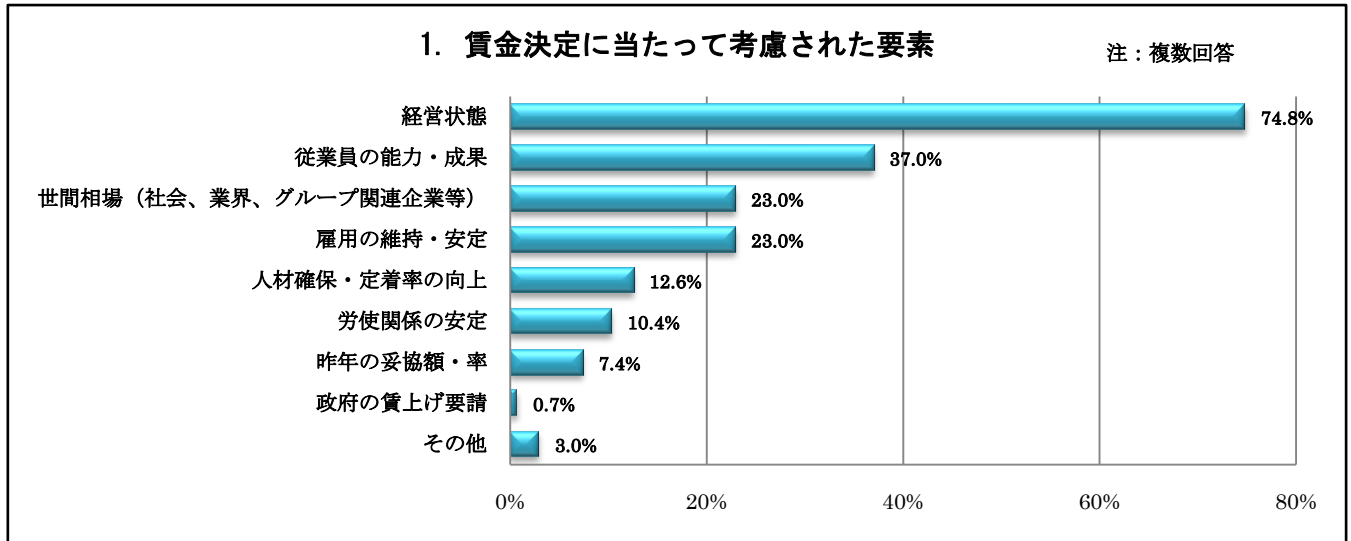
平成27年3月の新卒者採用数の対25年比増減について、現時点では各学歴において「未定」及び「変わらない」とする企業の割合が圧倒的に多いが、「減らす」と答えた企業は前年調査に比べて僅かとなった。（「減らす」：[大卒]H24.秋調査 5.2% → H25.秋調査 3.0%、[短大・専門・高専卒]H24.秋調査 6.2% → H25.秋調査 0.8%、[高卒]H24.秋調査 6.3% → H25.秋調査 2.4%）。



■ 賃金・賞与 ■

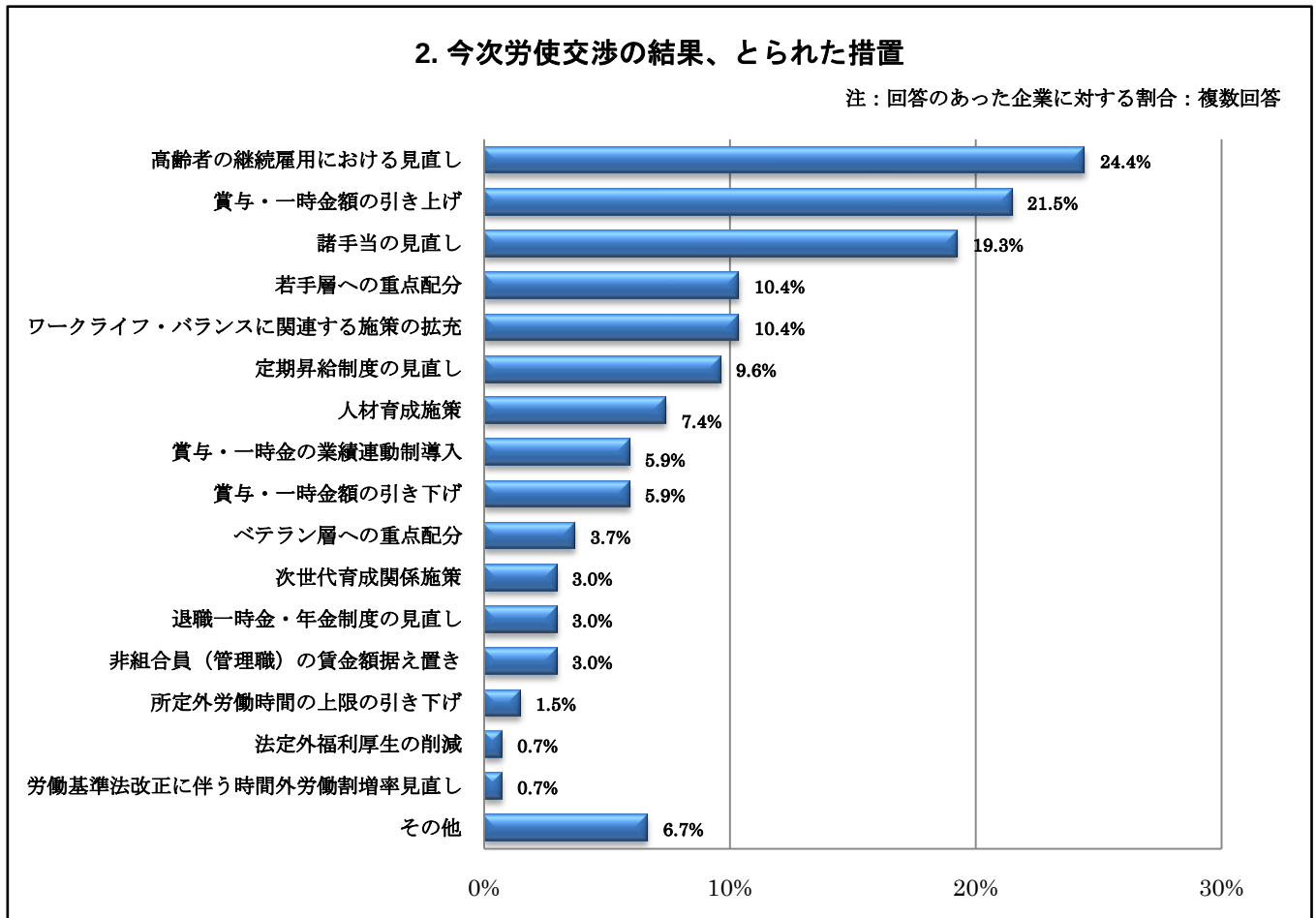
1. 賃金決定に当たって最も考慮された要素

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割を超える(74.8%)。次いで「従業員の能力・成果」(37.0%)、「世間相場(社会、業界、グループ関連企業等)」及び「雇用の維持・安定」(ともに23.0%)、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

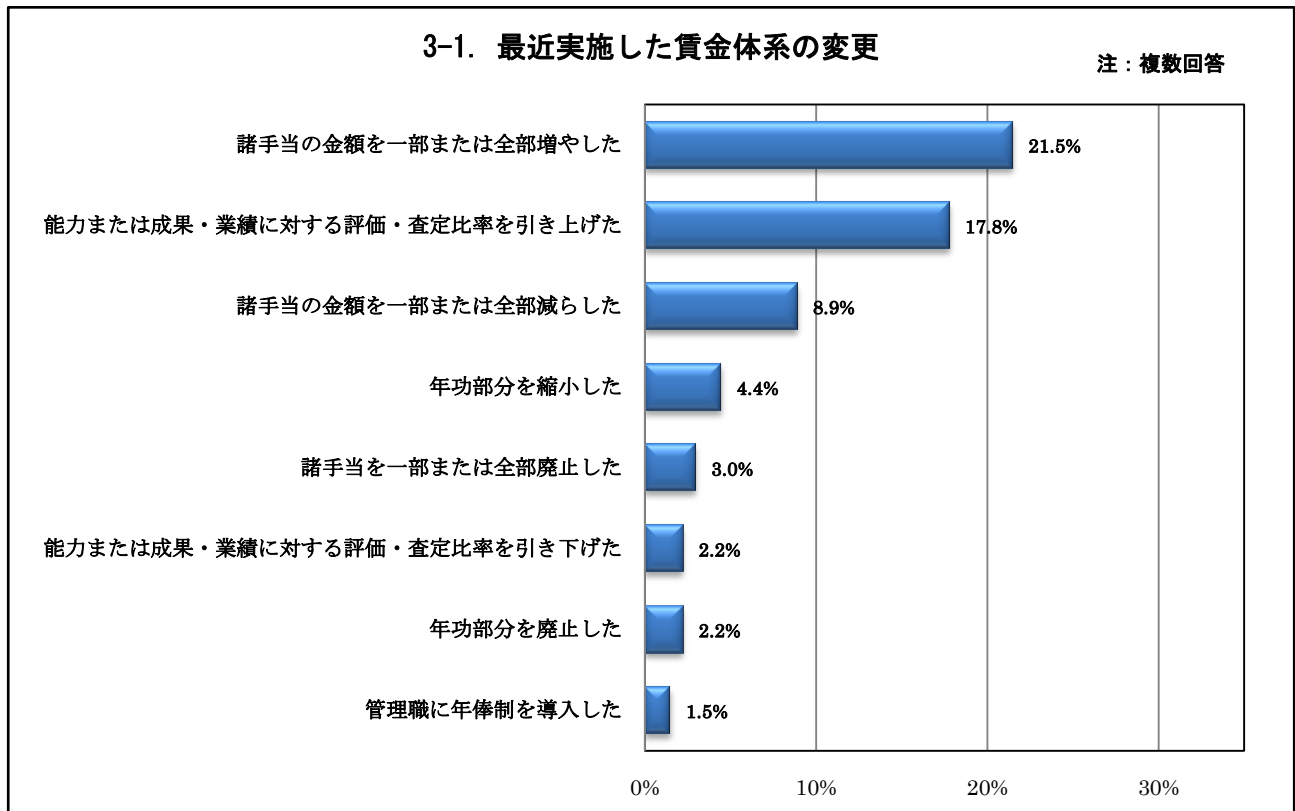
今次労使交渉の結果としてとられた施策についてみると、「高齢者の継続雇用における見直し」(24.4%)が最も多い。次いで「賞与・一時金の引き上げ」(21.5%)、「諸手当の見直し」(ともに19.3%)の順となっている。



3. 最近実施した賃金・賞与体系等の変更

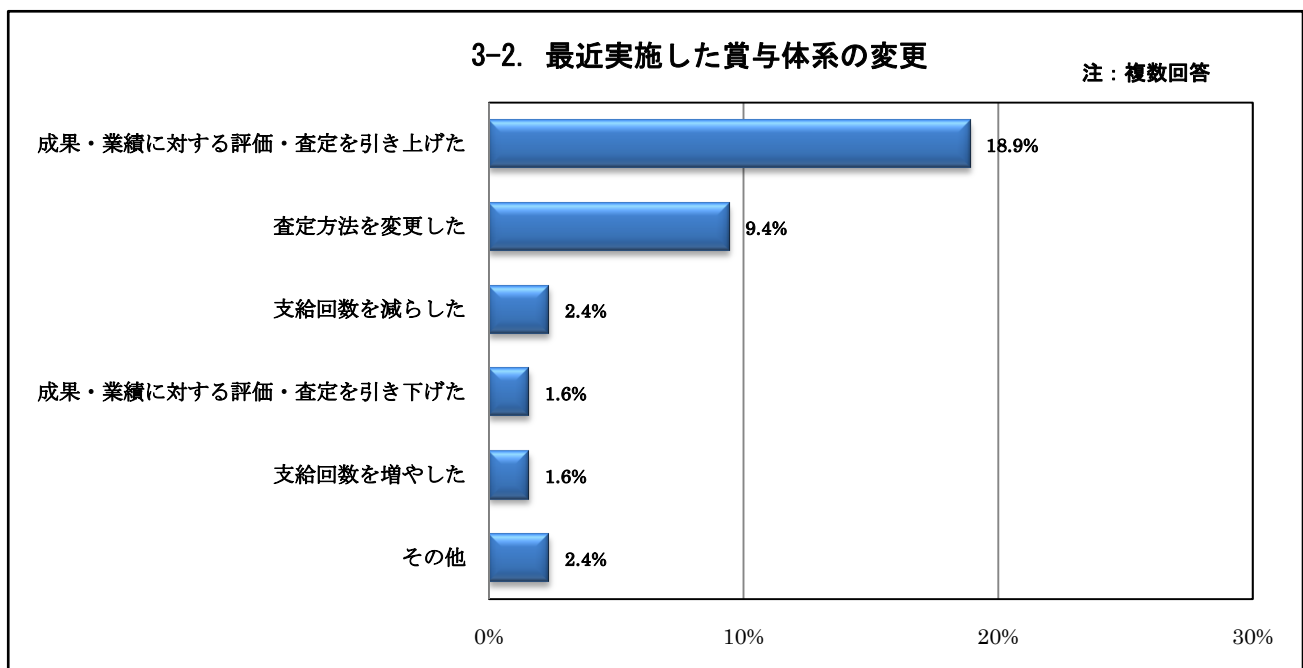
(1) 賃 金

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」(21.5%)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」(17.8%)、「諸手当の金額を一部または全部減らした」(8.9%)となっている。



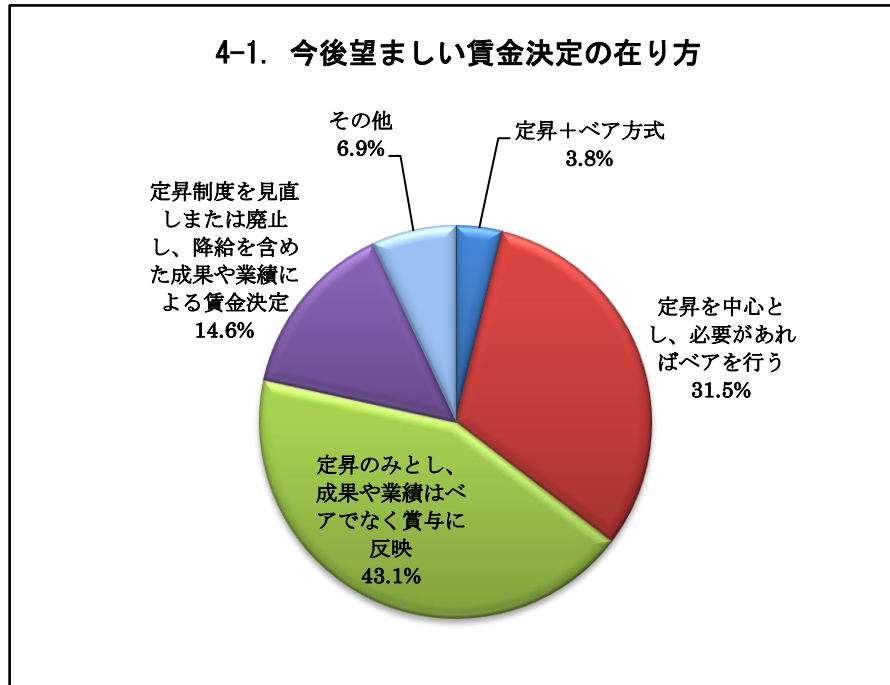
(2) 賞 与

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(18.9%)、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。

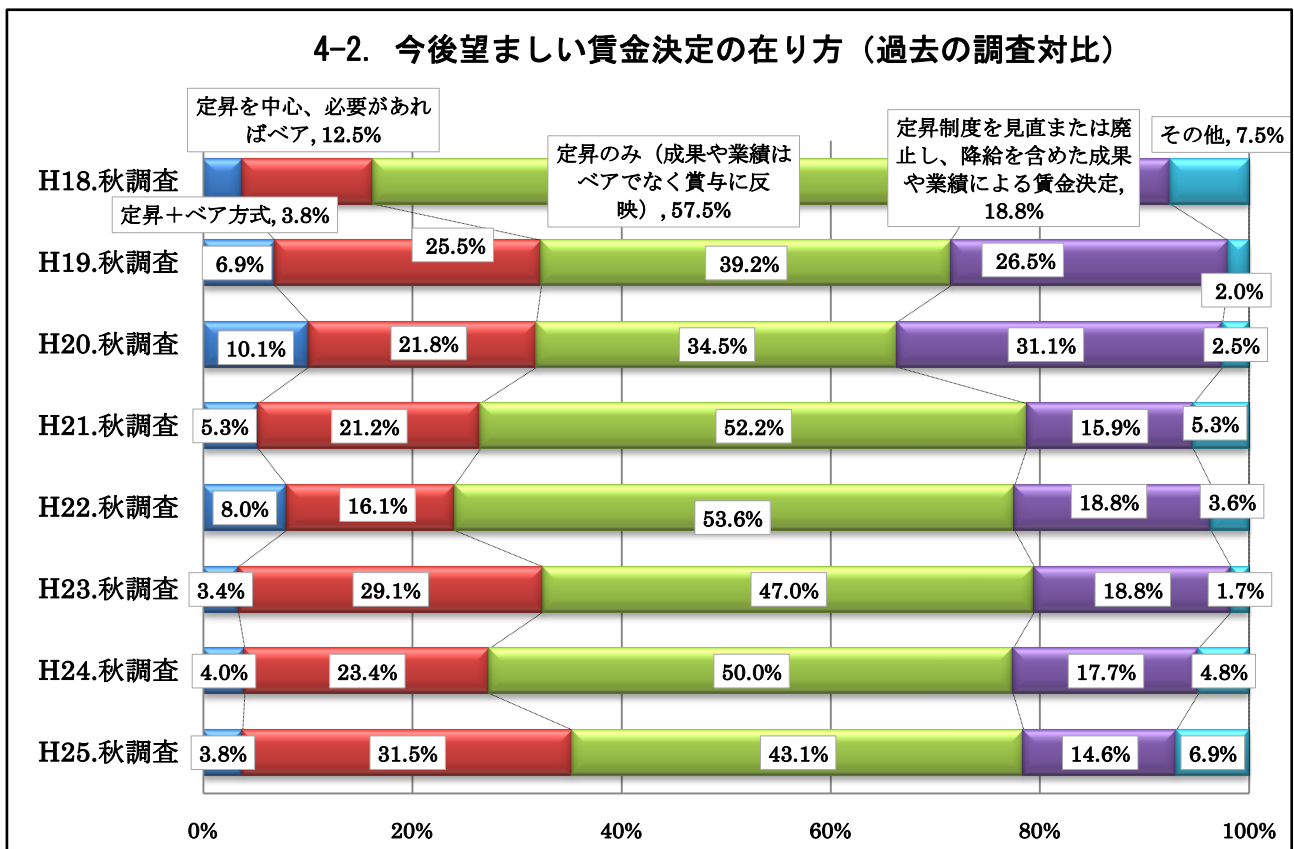


4. 今後望ましい賃金決定のあり方

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4割超（43.1%）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（14.6%）を合わせて約6割の企業（57.7%）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31.5%で、前年調査（H24.秋）から8.1ポイント増加した。



《 参 考 》 今後望ましい賃金決定の在り方（過去の調査対比）

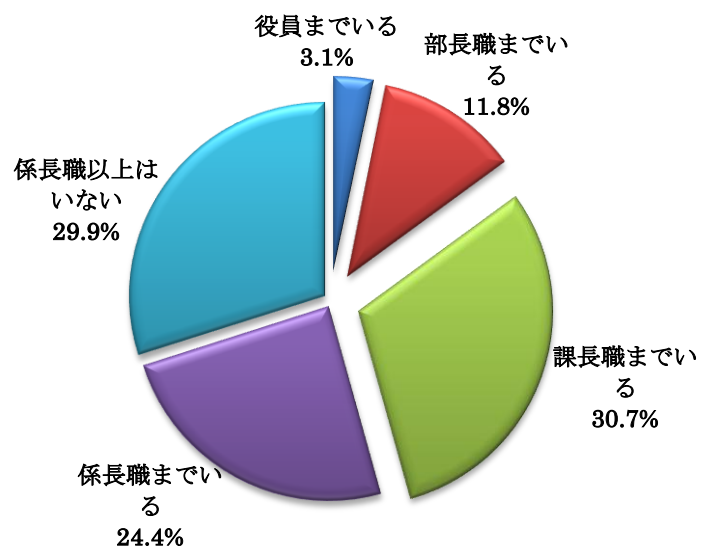


■ 女性の活躍推進について ■

1. 女性社員の管理職への登用状況について

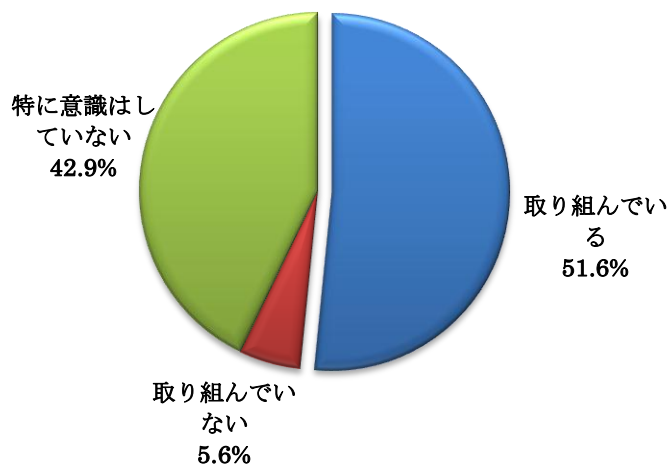
女性社員の管理職への登用状況について、管理職（課長職以上）の女性社員がいる企業は 45.6%（「役員までいる」3.1% + 「部長職までいる」11.8% + 「課長職までいる 30.7%」）であった。

1. 女性社員の管理職への登用状況について



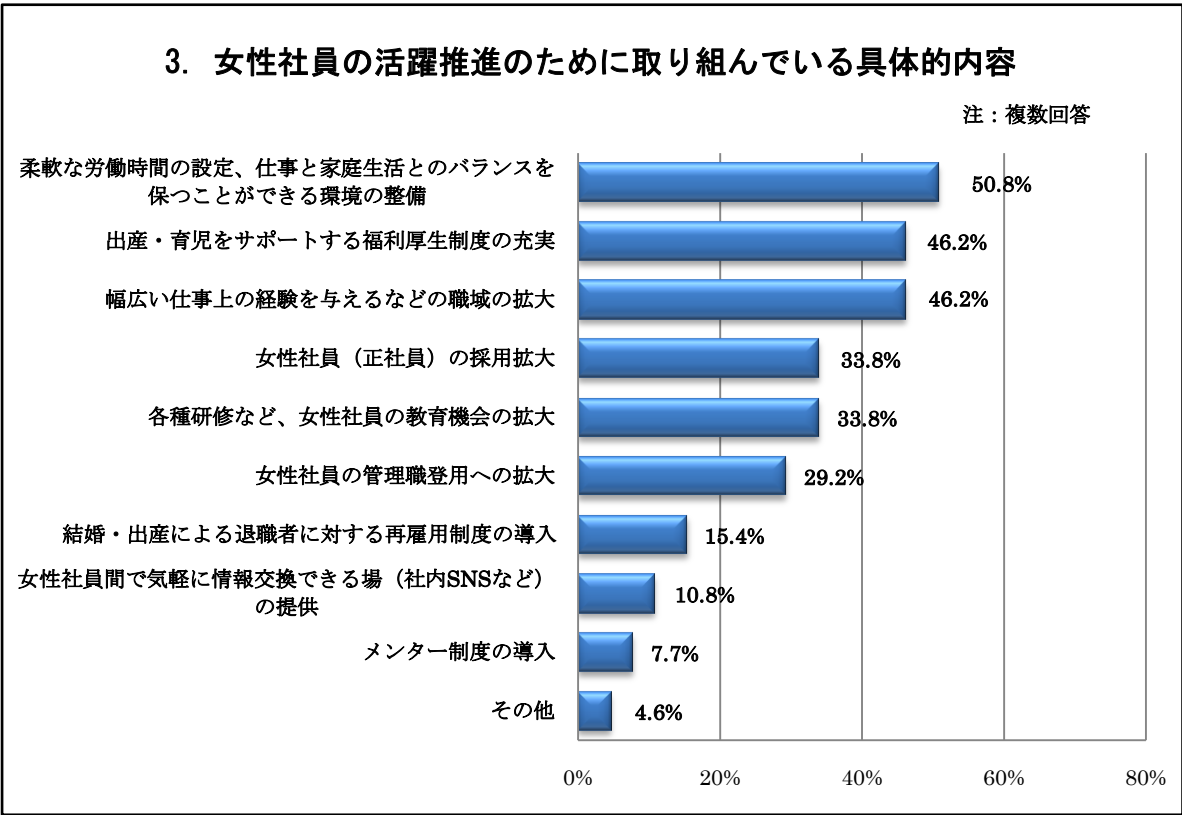
2. 女性社員の活躍推進への取組状況について

2. 女性社員の活躍推進への取組状況について



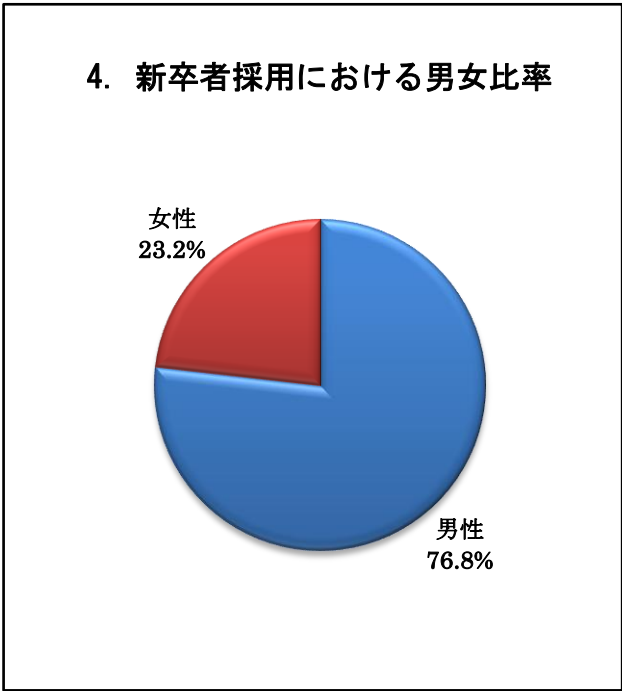
3. 女性社員の活躍推進のために取り組んでいる具体的内容について

前項において「女性社員の活躍推進へ取り組んでいる」（51.6%）と答えた企業に対して具体的内容を尋ねたところ（複数回答）、「柔軟な労働時間の設定、仕事と家庭生活とのバランスを保つことができる環境の整備」と答えた企業が 50.8%と最も多い。次いで「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」及び「幅広い仕事上の経験を与えるなどの職域の拡大」（ともに 46.2%）となっている。



4. 新卒者採用（平成26年3月卒業）における男女の比率について

平成26年3月の新卒者採用において、男女の比率（予定を含む）を尋ねたところ、概ね男性3（76.8%）：女性1（23.2%）の割合であった。



区 分	社 数	内 訳 (%)
採用あり	91	68.4%
・ 男性比率		[76.8%]
・ 女性比率		[23.2%]
採用なし	34	25.6%
その他（未定など）	8	6.0%
合 計	133 社	100.0% [100.0%]

以 上