

FUKUOKA-KEIKYO REPORT

平成18年 雇用問題・賃金アンケート 集計結果

平成18年12月

福岡県経営者協会

調査結果の概要

■ 雇用問題

① 雇用の過不足状況（全体） ～ 強まる人材の不足感 ～

- ・「雇用過剰と人材不足の両面がある」が 37.4%と最多。次いで、「人材不足」（32.5%）が「適正」（26.5%）を上回り「雇用過剰」は 1.2%であった。
- ・「人材不足」と回答した企業（32.5%）は、3年前の 10.2%から大幅に増加し、不足感が強まっている。

② 雇用の過不足状況（職種別） ～ 現業・技術職において人材不足感強まる ～

- ・現業職及び技術職において人材の不足感が強まっており、2年前の調査に比べて現業職（26.2%→48.7%）、技術職（28.1%→52.9%）と約倍増している。

③ 平成19年度の新卒者採用状況 ～ 企業の半数以上が同数または増やす ～

- ・対前年比増減については、同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業が、大卒（56.1%）、短大・専門・高専卒（59.0%）、高卒（67.9%）と各学歴において半数以上を占める。

④ 平成20年度の新卒者採用状況の方向性 ～ 今後も採用意欲は高まる ～

- ・対18年比増減については、各学歴において「増える」が「減る」よりも圧倒的に多く、今後も企業の採用意欲が高まってゆくものと思われる。（[大卒] 減る 3.7%：増える 24.4%、[短大・専門・高専卒] 減る 2.6%：増える 11.5%、[高卒] 減る 5.3%：増える 14.5%）

⑤ 採用を増やす理由（採用拡大予定企業について） ～ 今後、技術者の養成が課題 ～

- ・「企業の将来を考え、新卒者を育成し技術者を養成」（73.0%）が最も多く、次いで「企業全体の年齢構成のゆがみを是正する、若返りを図る」（54.1%）、「社内に若年者の新しい感性・創造性等を取り入れる」（40.5%）、「団塊の世代の退職による労働力不足に備える」（32.4%）の順となっている。

■ 賃金

⑥ 今次労使交渉の結果、とられた施策

- ・上位3項目は、「賞与・一時金の引き上げ」（17.9%）、「定期昇給制度の見直し」（16.7%）、「退職一時金・年金制度の見直し」（同 16.7%）。

⑦ 最近実施した賃金・賞与体系等の変更 ～ 成果・業績に対する査定比率を引き上げる ～

- ・約4割の企業が「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」（賃金、賞与ともに 41.7%）。
- ・賃金体系の変更では、「諸手当の金額を一部または全部増やした」（21.4%）とする企業が「諸手当の金額を一部または全部減らした」（13.1%）とする企業を上回った。
- ・賞与体系の変更では、「成果・業績に対する評価・査定比率を引き上げた」企業が圧倒的に多く（41.7%）、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。

⑧ 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（57.5%）と、「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4分の3を超える企業（76.3%）が成果や業績を重視する賃金制度を望んでいる。

平成18年雇用問題・賃金アンケート 集計結果

福岡県経営者協会

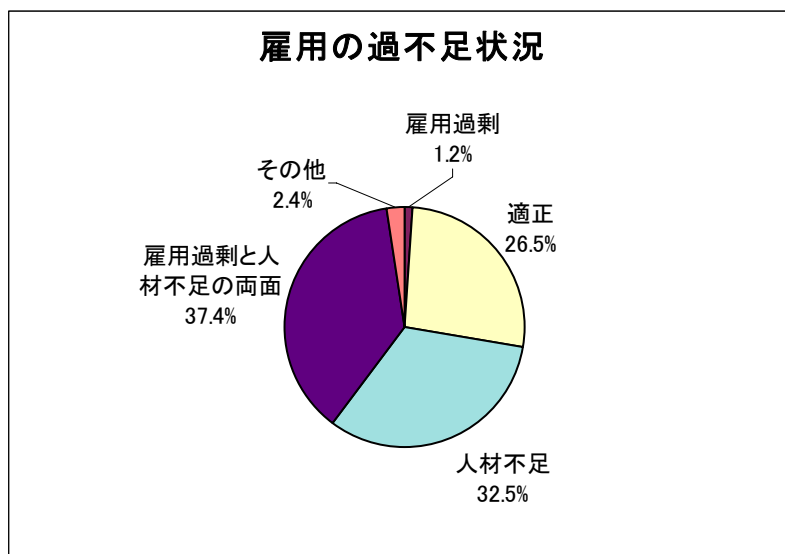
目的： 今後の雇用・賃金対策及び企業経営の参考とするため
対象： 福岡県経営者協会会員企業
回答状況： 調査対象企業約530社のうち、回答者数84社（回収率15.8%）。
このうち、産業別では、製造業29社（34.5%）、非製造業55社（65.5%）。
規模別では、300人以上の企業37社（44.0%）、300人未満の企業47社（56.0%）
調査期間： 2006年（平成18年）10月11日～11月10日

■ 雇用問題 ■

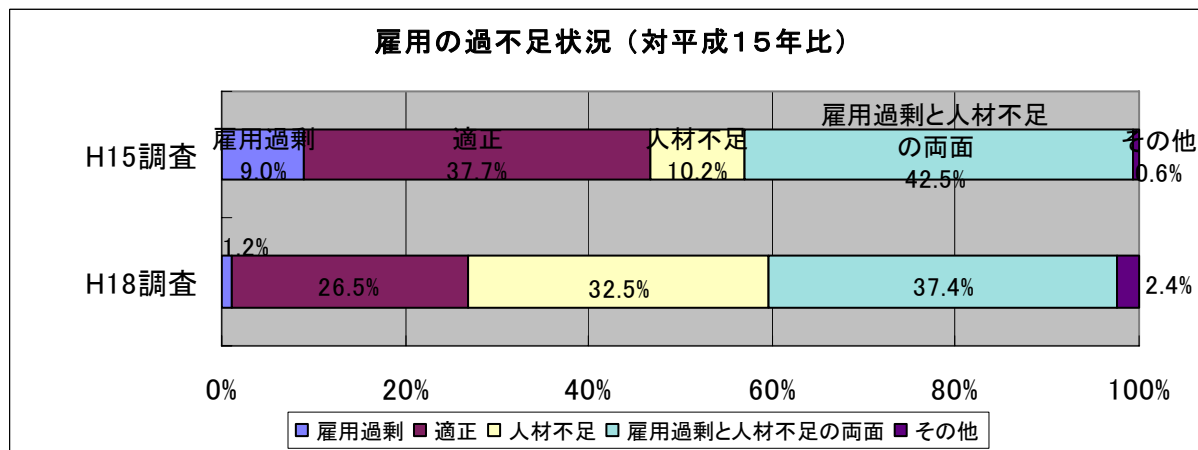
1. 雇用の過不足状況

（1）雇用の過不足状況（全体）

雇用の過不足状況については、「雇用過剰と人材不足の両面がある」が37.4%と最も多い。次いで「人材不足」（32.5%）、「適正」（26.5%）の順となっており、「雇用過剰」は1.2%であった。

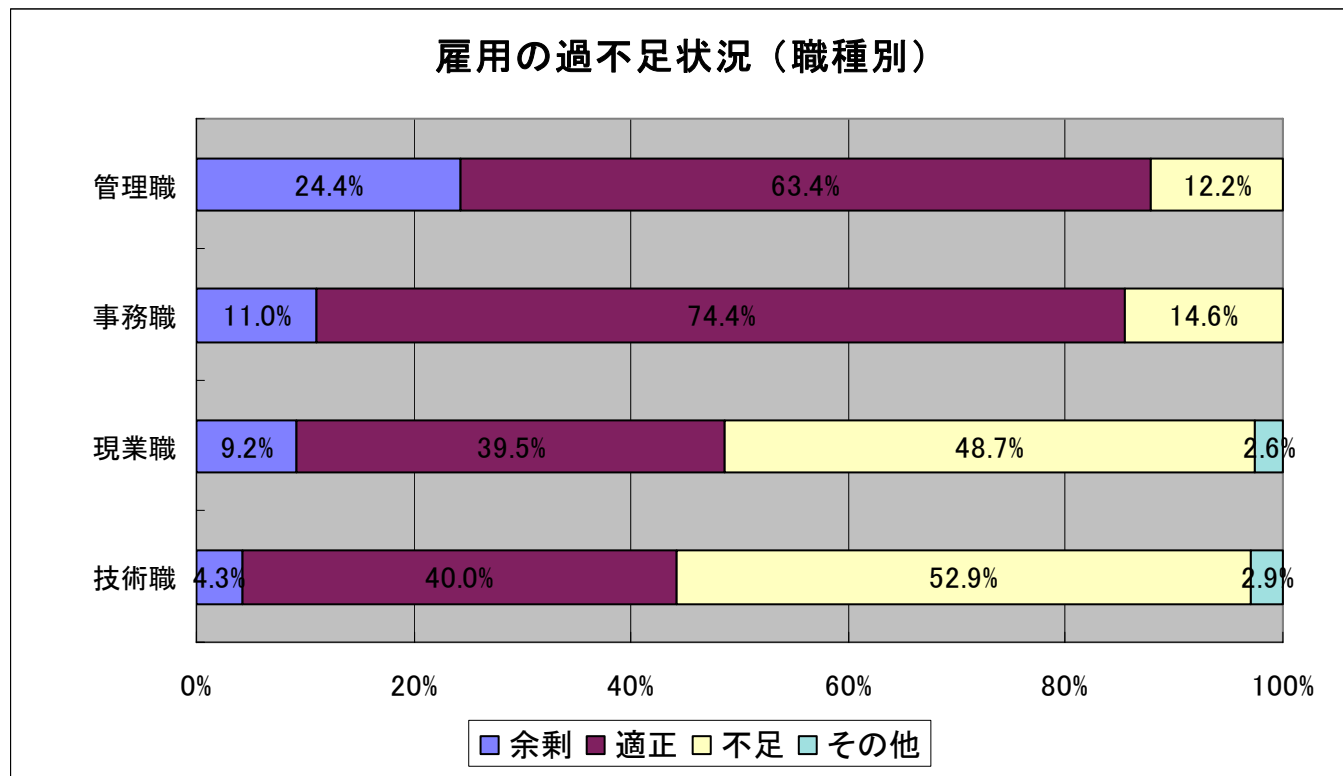


《 参 考 》 福岡経協平成15年調査との対比

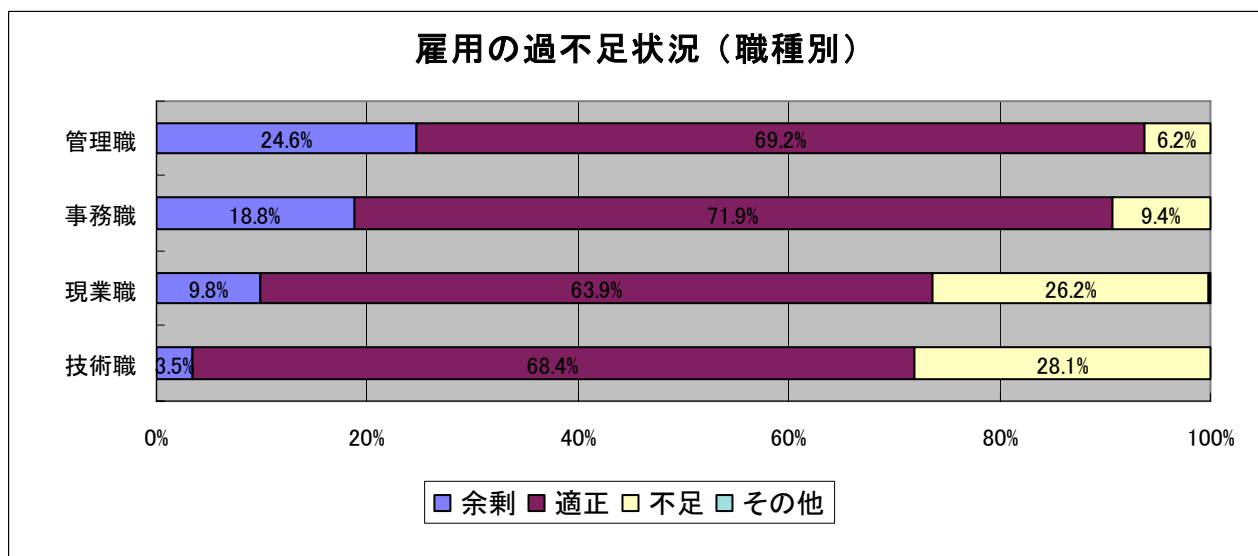


（２）雇用の過不足状況（職種別）

職種別にみた雇用の過不足感では、管理職・事務職において「適正」と回答した企業が６～７割（管理職 63.4%、事務職 74.4%）と多い。「余剰」感は、管理職（24.4%）事務職（11.0%）で１～２割となっている。一方、不足感は、現業職及び技術職において強まっており、２年前の調査に比べて現業職（26.2% → 48.7%）、技術職（28.1% → 52.9%）と約倍増している。



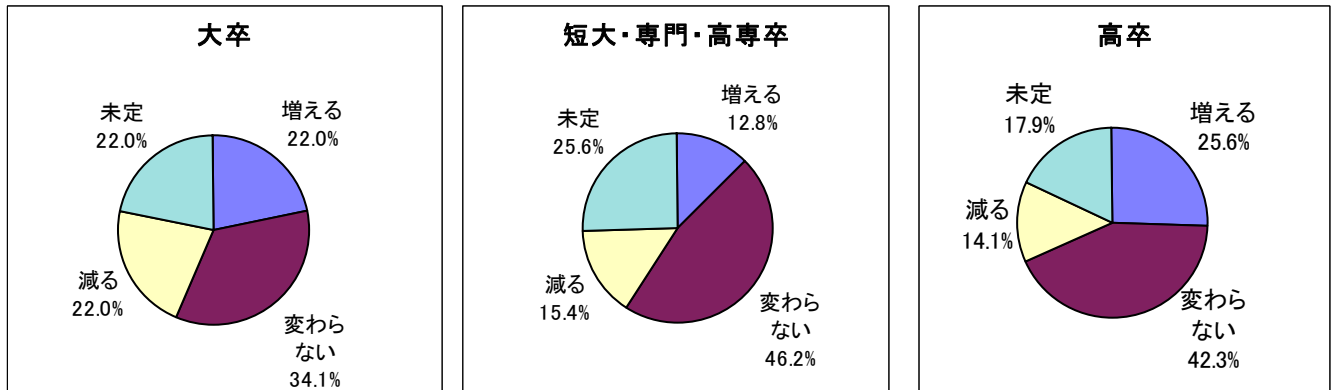
《 参考 》 平成１６年度福岡経協調査



2. 新規採用者

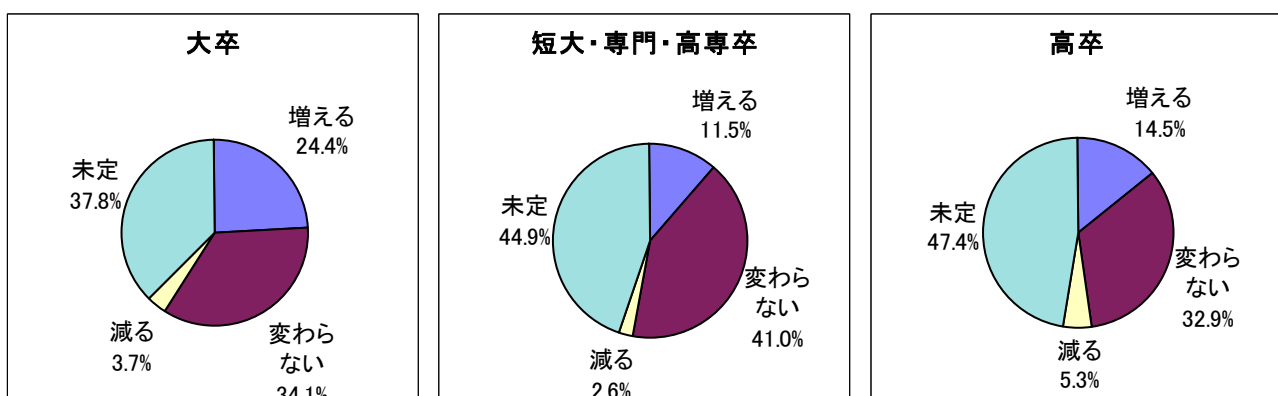
(1) 平成19年度の新卒者採用数

平成19年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」）と答えた企業が約5～7割となっている（大卒 56.1%、短大・専門・高専卒 59.0%、高卒 67.9%）。特に、高卒においては前年よりも増加させた企業の割合が減少させた企業の割合を上回っている（[高卒] 増える 25.6%：減る 14.1%）。



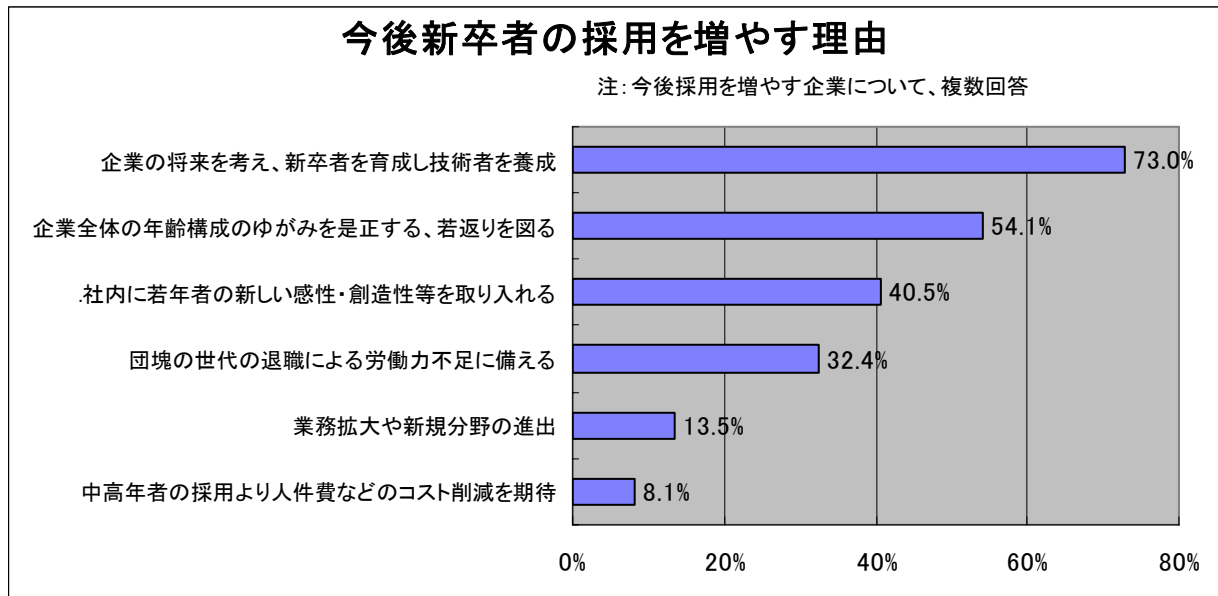
(2) 平成20年度の新卒者採用数の方向性

平成20年新卒者数の対18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多い（大卒 37.8%、短大・専門・高専卒 44.9%、高卒 47.4%）が、同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業は大卒、短大・専門・高専卒において半数以上を占めている（大卒 58.5%、短大・専門・高専卒 52.5%）。また、各学歴において「増える」が「減る」よりも圧倒的に多く（[大卒] 減る 3.7%：増える 24.4%、[短大・専門・高専卒] 減る 2.6%：増える 11.5%、[高卒] 減る 5.3%：増える 14.5%）、今後も採用意欲が更に高まってゆくものと思われる。



3. 採用を増やす理由（採用拡大予定企業について）

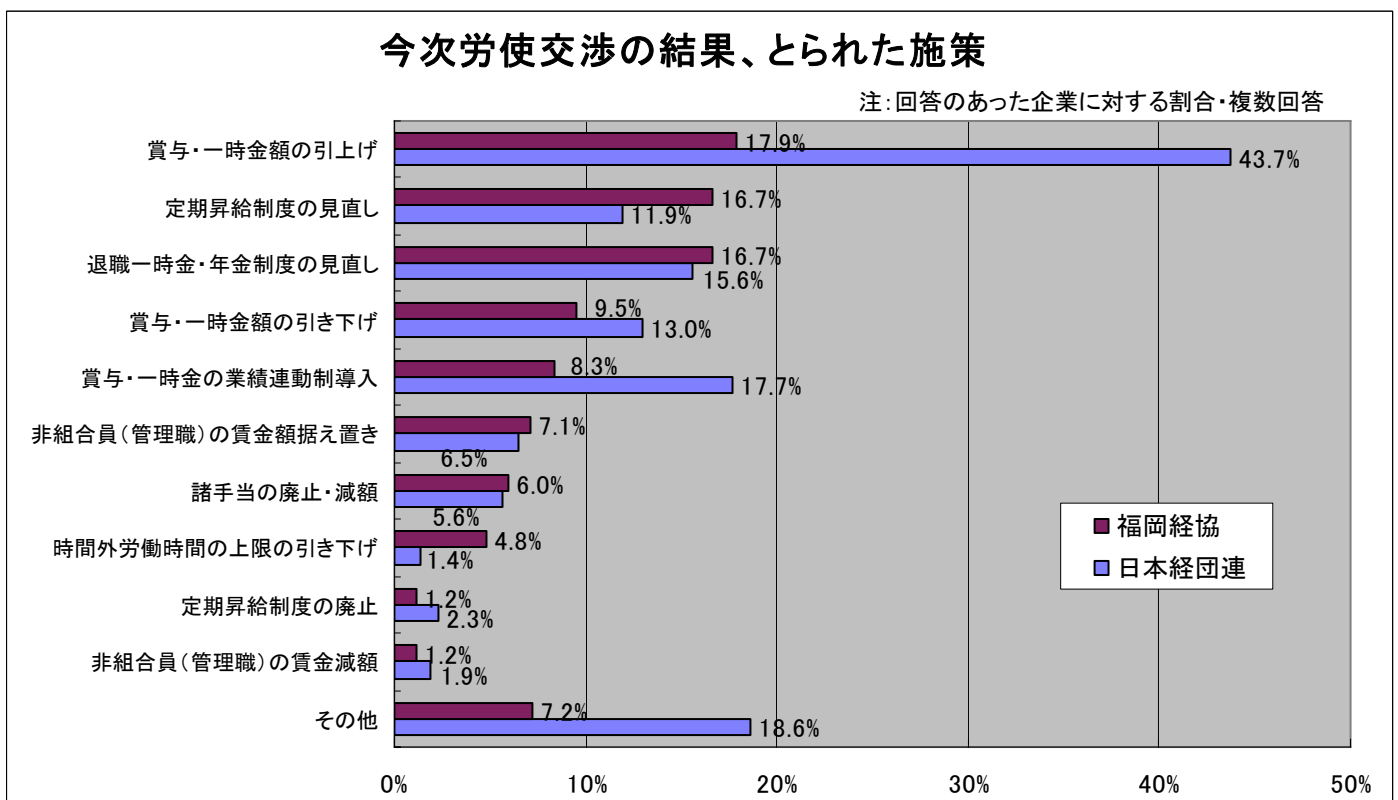
今後、新卒者の採用を増やす理由については、「企業の将来を考え、新卒者を育成し技術者を養成する」（73.0%）が最も多く、次いで「企業全体の年齢構成のゆがみを是正する、若返りを図る」（54.1%）、「社内に若年者の新しい感性・創造性等を取り入れる」（40.5%）、「団塊の世代の退職による労働力不足に備える」（32.4%）となっている。



■ 賃金・賞与 ■

1. 今次労使交渉において、とられた措置

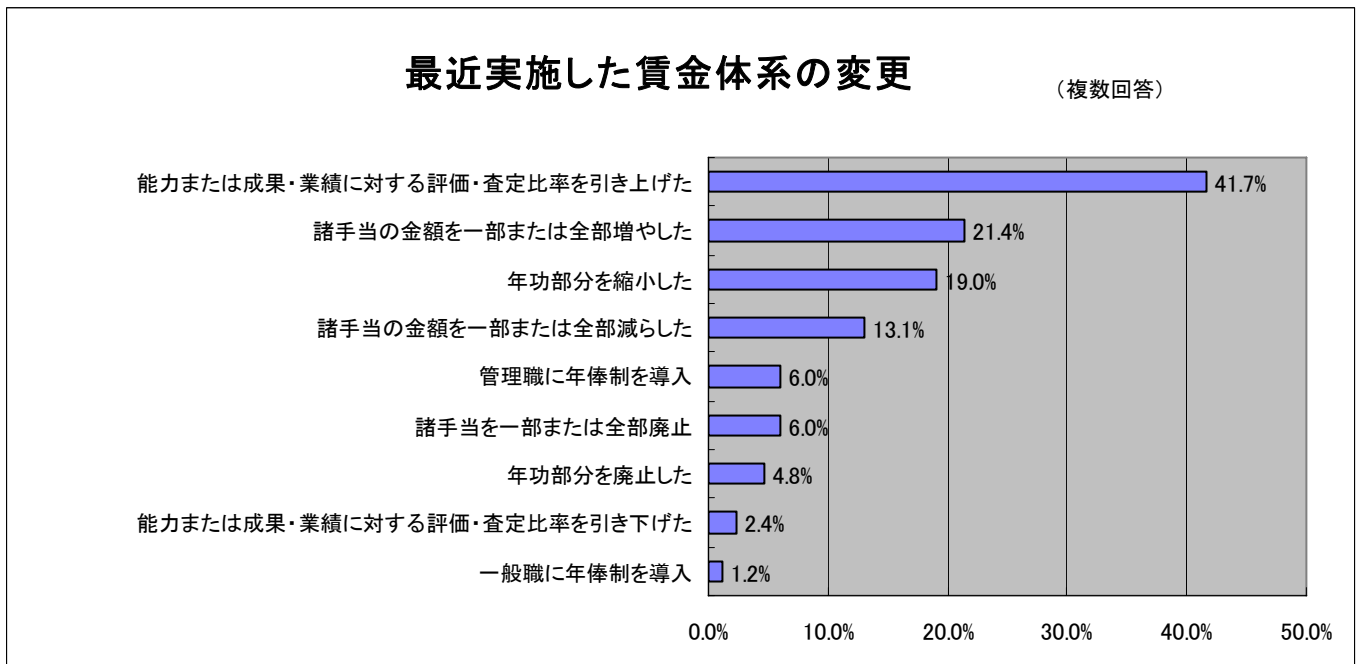
今次労使交渉の結果としてとられた措置についてみると、「賞与・一時金の引き上げ」が最も多い(17.9%)。次いで、「定期昇給制度の見直し」（16.7%）、「退職一時金・年金制度の見直し」（同 16.7%）の順になっている。また、日本経団連の調査においても、「賞与・一時金の引き上げ」が43.7%と最も多い。



2. 最近実施した賃金・賞与体系等の変更

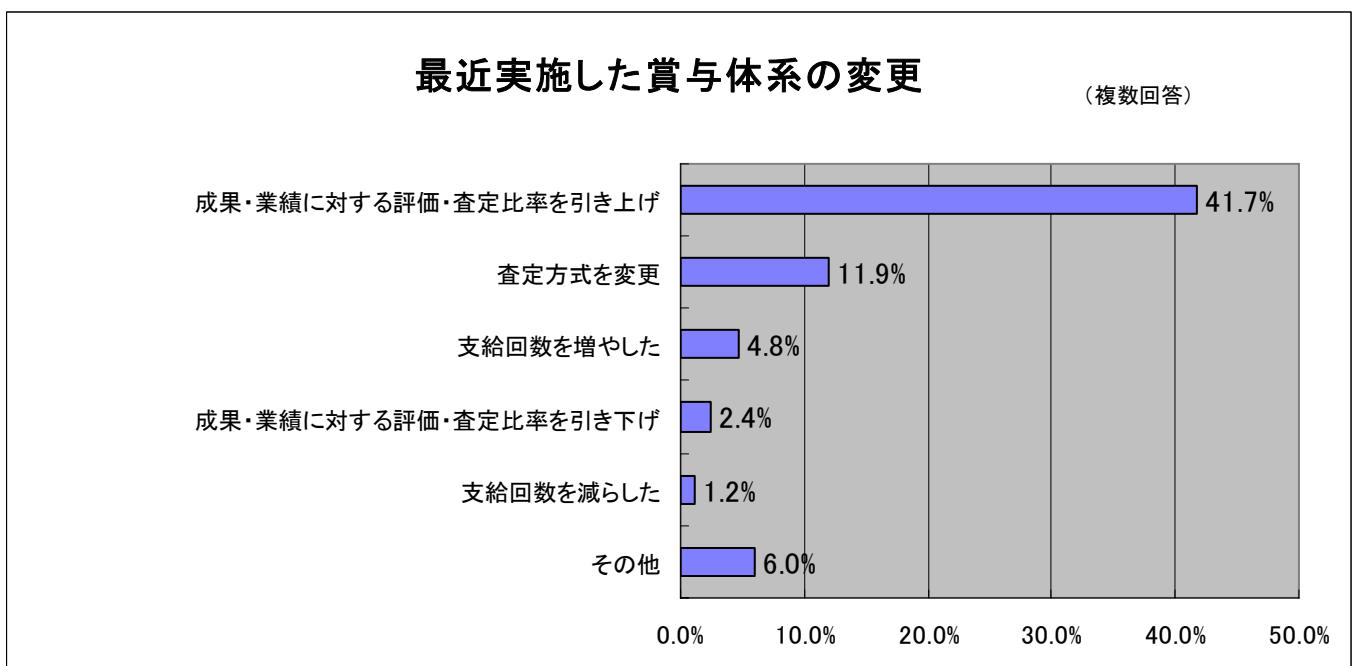
(1) 賃 金

過去 3 年間に実施した賃金体系の変更については、約 4 割の企業が「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」(41.7%)と回答した。また、「諸手当の金額を一部または全部増やした」(21.4%)とする企業が「諸手当の金額を一部または全部減らした」(13.1%)とする企業を上回っている。



(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」企業が圧倒的に多く (41.7%)、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。



3. 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（57.5%）と、「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4分の3を超える企業（76.3%）が成果や業績を重視している結果となった。 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、12.5%となった。

