FUKUOKA-KEIKYO REPORT

平成３０年第１回 雇用問題等アンケート 集計結果

平 成 30 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」感は依然強く、７割を超える！ ～

・リーマン・ショック以降緩やかに増加傾向にあった「人材不足」が、前回調査（H29.秋）に比べて 9.2 ポイント大幅に増加して 71.1%と最も多かった。一方、「雇用過剰」と答えた企業はなかった。

・業種別にみると、「人材不足」は非製造業において依然強く７割を超えている（72.4%）。また、製造業においても、前回調査（H29.秋）に比べて 20.3 ポイントと大幅に増加し 66.7%であった。

② 雇用の過不足状況（職種別） ～ 製造業の７割が技術職不足！ ～

・職種別にみると、現業職および技術職において「不足」感が全体の約６割を超えている（現業職 64.4%、技術職 69.0%）。これを業種別にみると、製造業の技術職において「不足」感は顕著に表れており、７割を超えた（製造業技術職 71.4%）。

③ 平成３０年新卒者の採用状況 ～ 「増加した」企業は依然として５割！ ～

・新卒者の採用人数について、前年より「増加した」企業は 3.8 ポイント減少して 48.1%となった。

・採用人数が増加した理由は、「退職者（定年も含む）増加に伴う補充」（47.4%）、次いで「事業拡大、新規事業」（39.5%）となっている。

④ 平成３１年新卒者採用数の方向性 ～ 大卒の採用意欲は年々高まる！ ～

・平成３１年新卒者採用数の方向性については、リーマン・ショック以降、大卒の採用意欲は年々高まっている。今回の調査では「増やす」と答えた企業が前年調査と比べて 11.0 ポイント増加して 34.4%となった。

・業種別にみると、製造業（大卒）において「増やす」企業は前回調査より 11.1 ポイント増加して 44.4%となった。

■ ダイバーシティへの取組みについて ■

① 女性社員の管理職への登用状況について ～ 女性管理職の比率は５１．１%へ後退！ ～

・管理職に女性社員がいる企業の割合は 51.1%であった（「役員までいる」5.1%＋「部長職までいる」13.3%＋「課長職までいる」32.7%）。前回調査（H28. 秋）と比較して 6 ポイント減少した。

② 外国人留学生の採用状況について ～ 継続的に採用し現在も雇用している企業は２２．１%へ増加！ ～

・外国人留学生を「継続的に採用を行い、現在も雇用している」企業の割合は 22.1%であり、前回調査（H23. 秋）と比較して 9.8 ポイント増加した。

③ 障がい者の雇用状況について ～ 障がい者を雇用している企業は８７．５%へ増加！ ～

・「障がい者を雇用している」企業の割合は 87.5%であり、前回調査（H26.秋）と比較して 4.0 ポイント増加した。

④ ＬＧＢＴの取組みについて ～ 実施している企業は、２割！ ～

・ＬＧＢＴに関して、従業員に対する施策（取組み）を「実施している」企業の割合は 20.0%であり、一方で「予定なし」と答えた企業は７割（70.5%）を占めた。

⑤ ダイバーシティの位置付けについて ～ 経営方針や経営課題としている企業は、４割！ ～

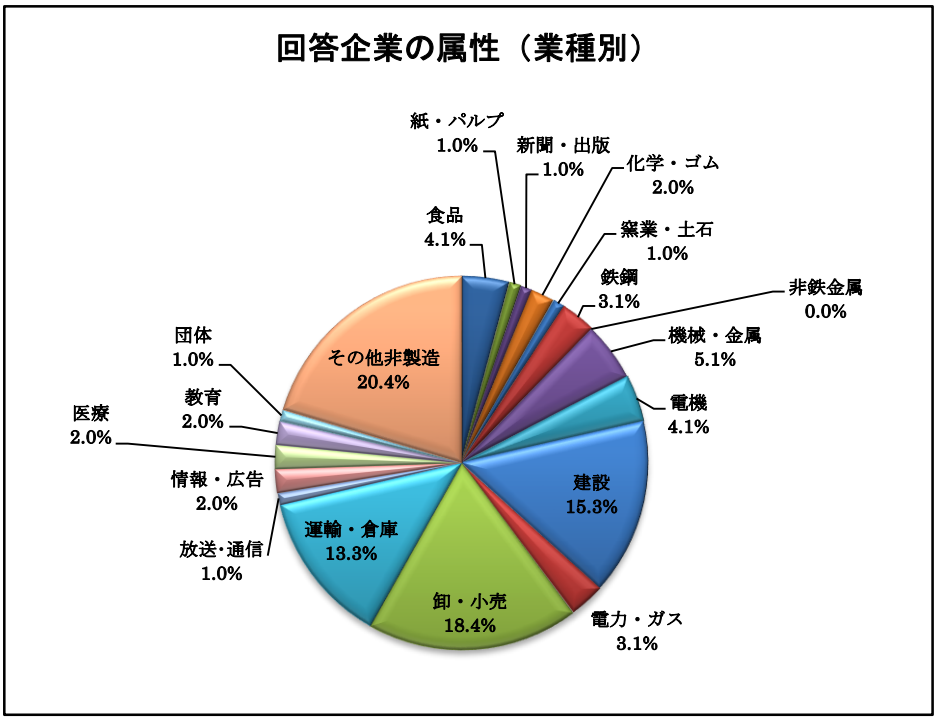
・ダイバーシティの推進を経営方針や経営課題として位置づけている企業の割合は 41.2%であった（「経営方針などに掲げている」14.4%＋「経営課題として位置づけている」26.8%）。

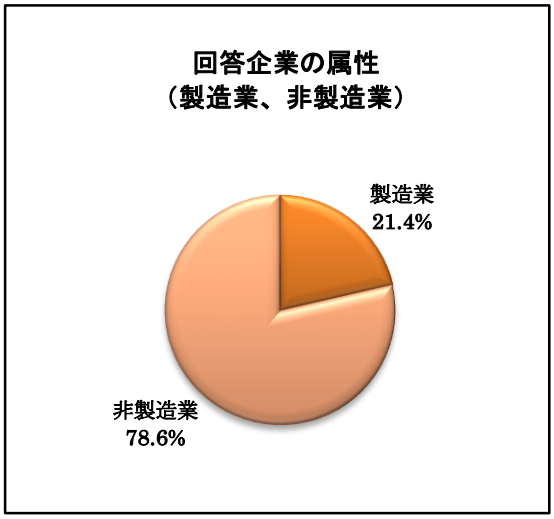
平成３０年第１回 雇用問題等アンケート 集計結果

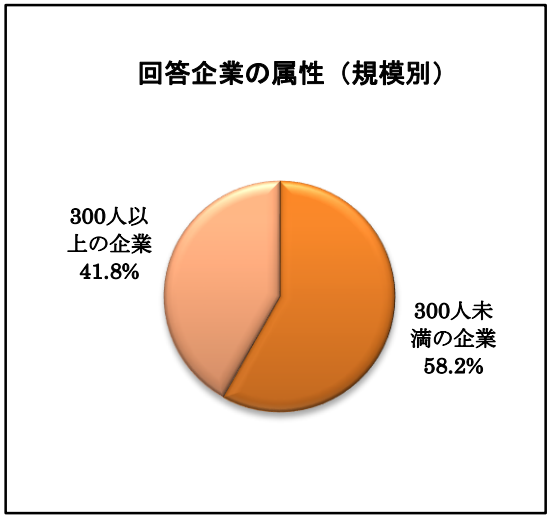
福岡県経営者協会

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３９３社のうち、回答社数９８社（回収率 24.9%）。
このうち、産業別では、製造業２１社（21.4%）、非製造業７７社（78.6%）。
規模別では、３００人未満の企業５７社（58.2%）、３００人以上の企業４１社（41.8%）
調査期間　：　２０１８年（平成３０年）５月１６日～６月１９日

■　回答企業の属性（業種および規模）





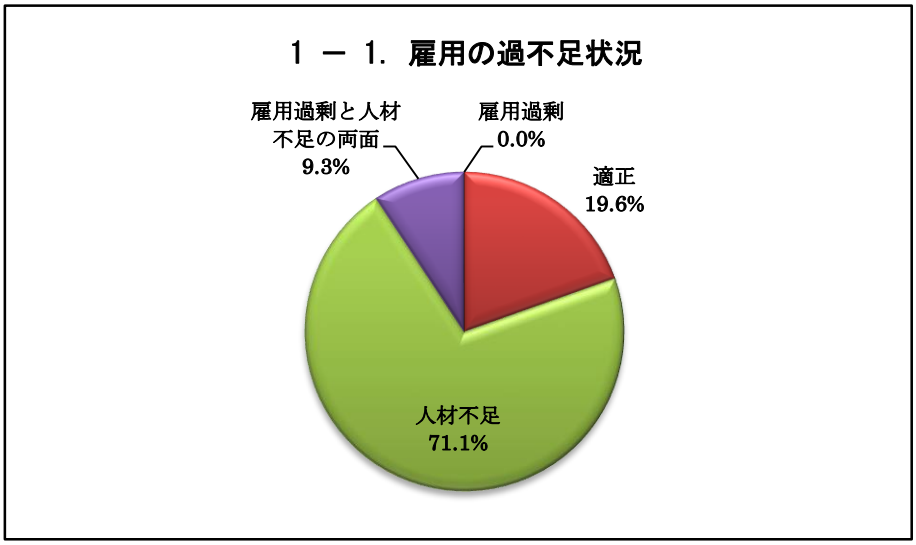


■　雇用問題　■

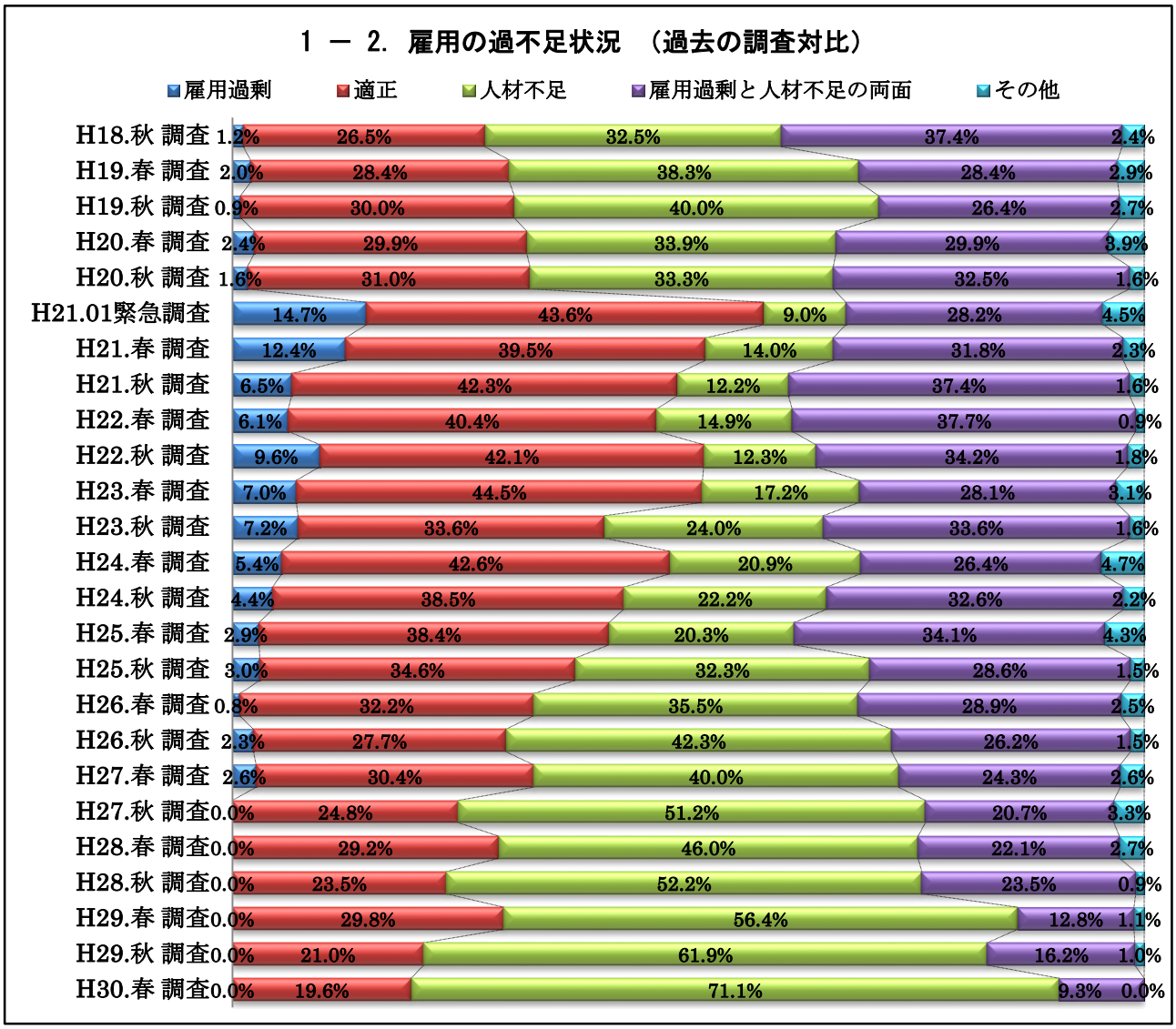
１．雇用の過不足状況

（１） 雇用の過不足状況　（全体）

雇用の過不足状況について、今回の調査では「人材不足」と回答した企業が H18 年の調査開始以降初めて 7 割を超えた（71.1%）。 次いで「適正」（19.6%）、「雇用過剰と人材不足の両面がある」（9.3%）の順となっており、「雇用過剰」と回答した企業はなかった。



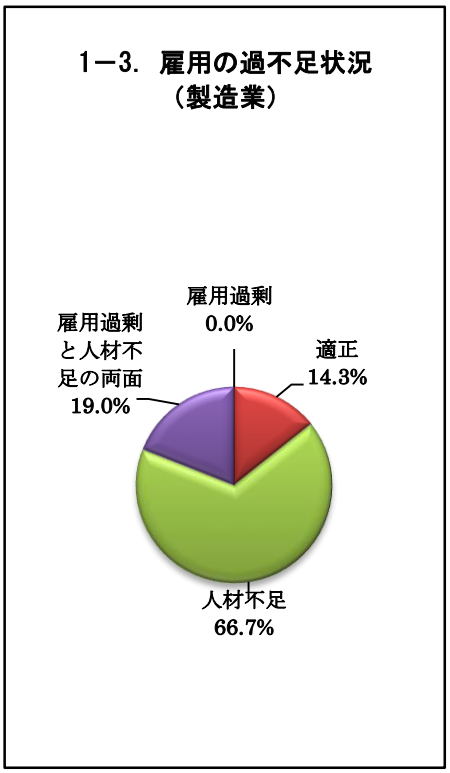
《 参 考 》　福岡経協過去の調査との対比

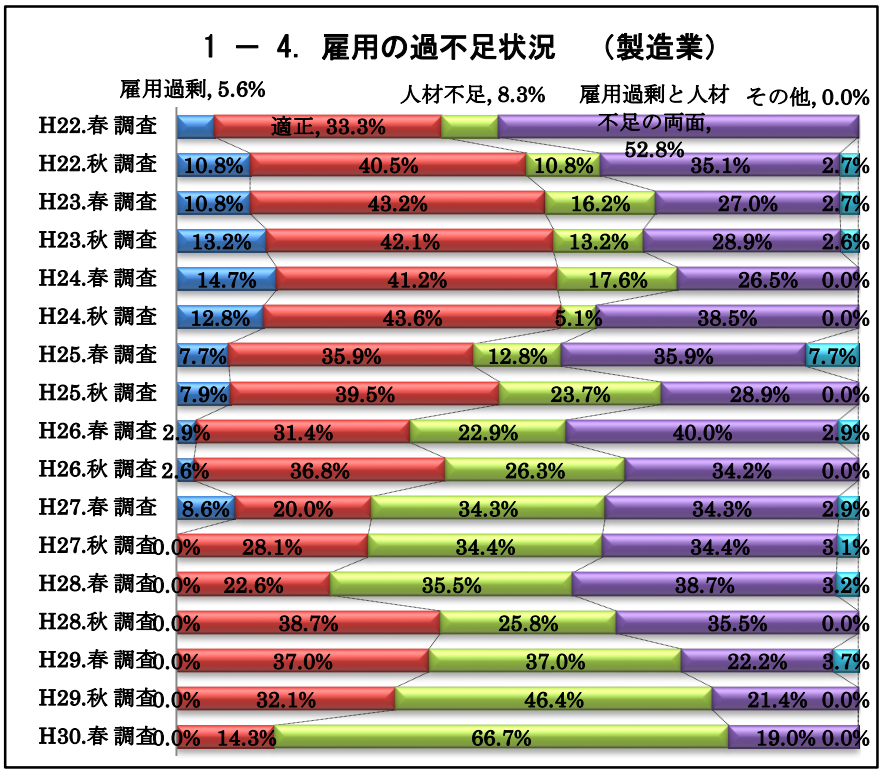


（２）雇用の過不足状況（業種別）

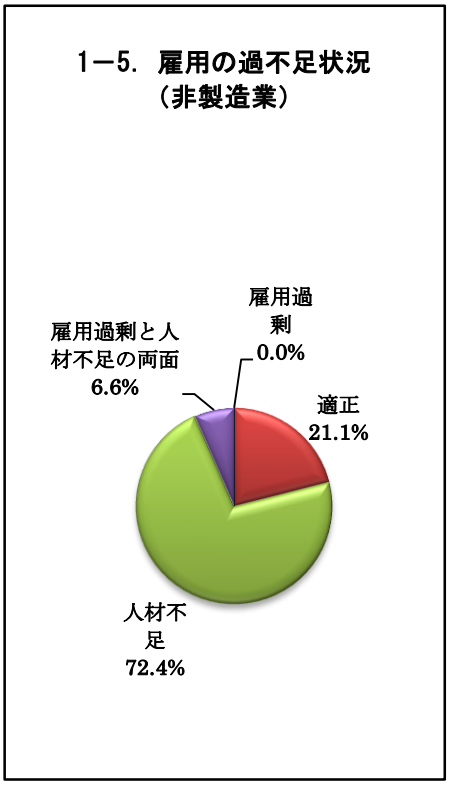
業種別にみた雇用の過不足状況は、製造業および非製造業ともに「人材不足」が前回調査（H29.秋）に比べて増加した。特に製造業では 20.3 ポイントの大幅な増加（製造業「人材不足」: H29.秋調査、46.4% → H30.春調査 66.7%）となっており、非製造業においても 4.9 ポイントの増加ではあるが、７割を超えた（非製造業「人材不足」: H29.秋調査、67.5% → H30.春調査 72.4%）。

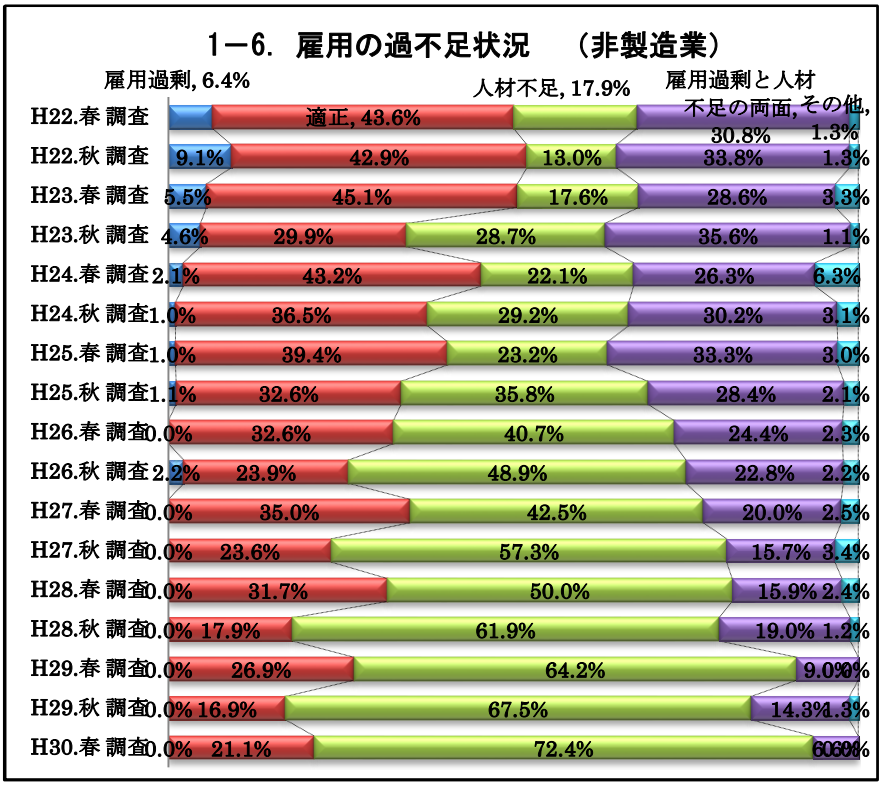
【　製造業　】





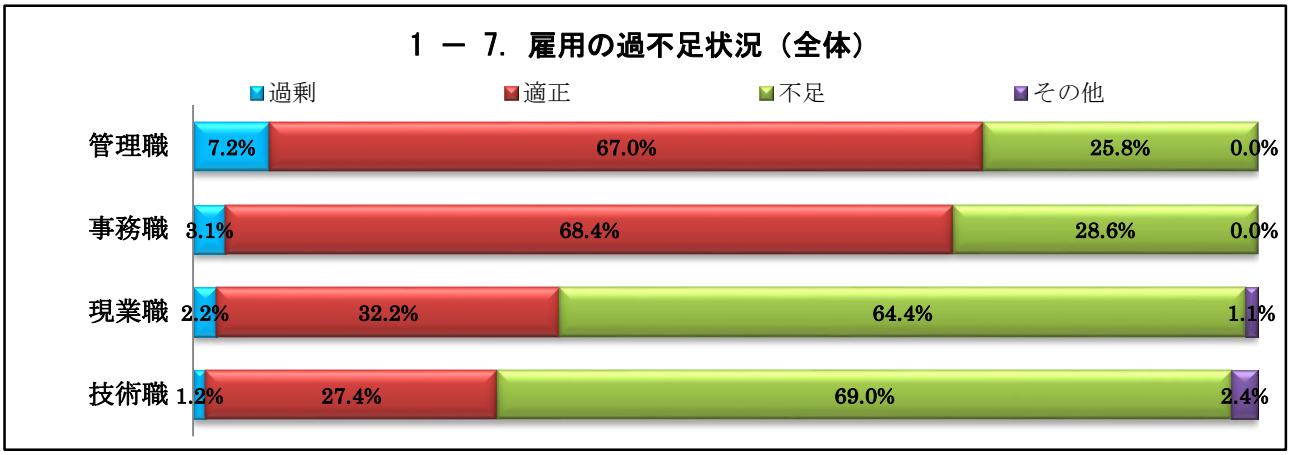
【　非製造業　】



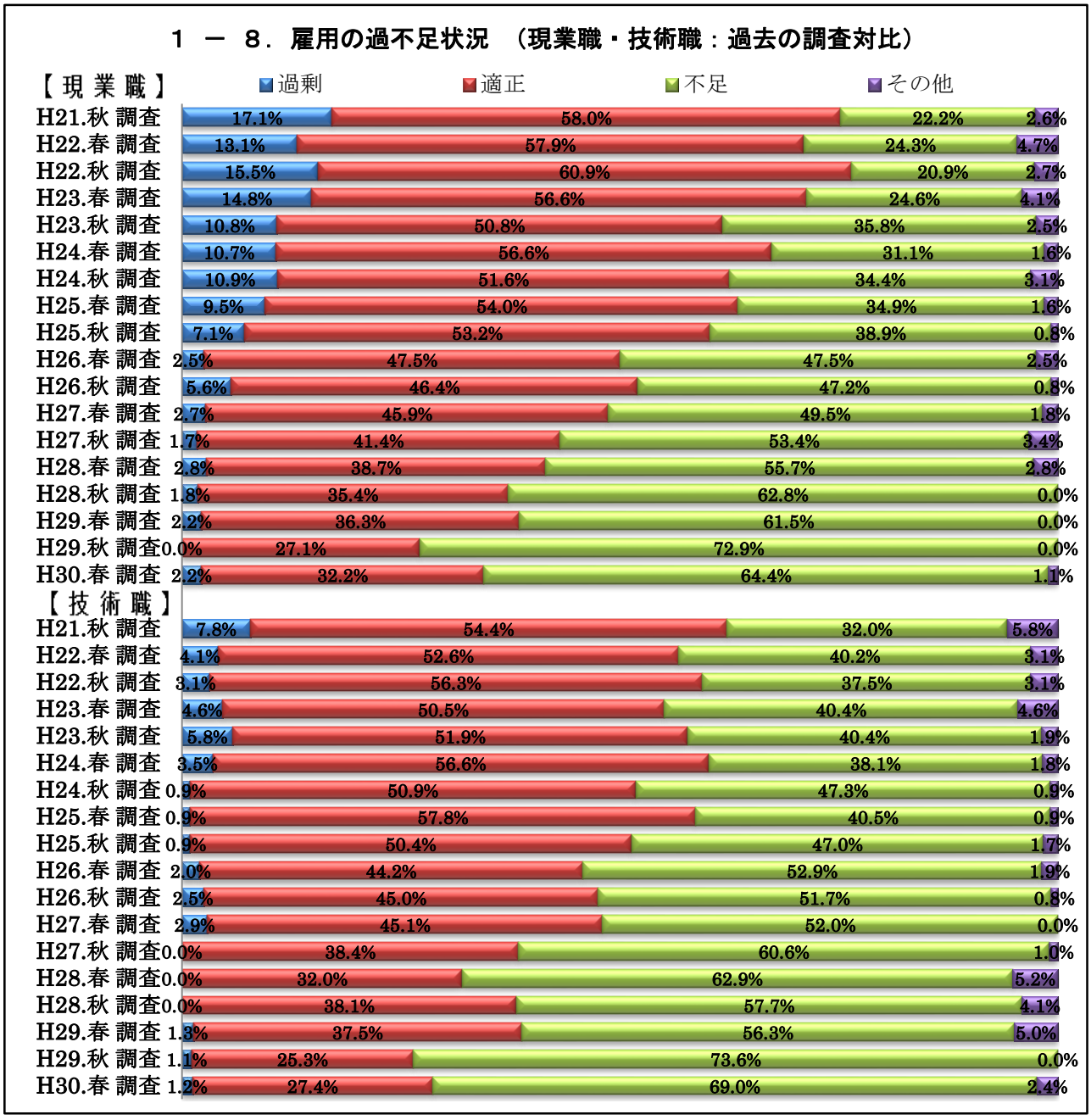


（３）雇用の過不足状況　（職種別）

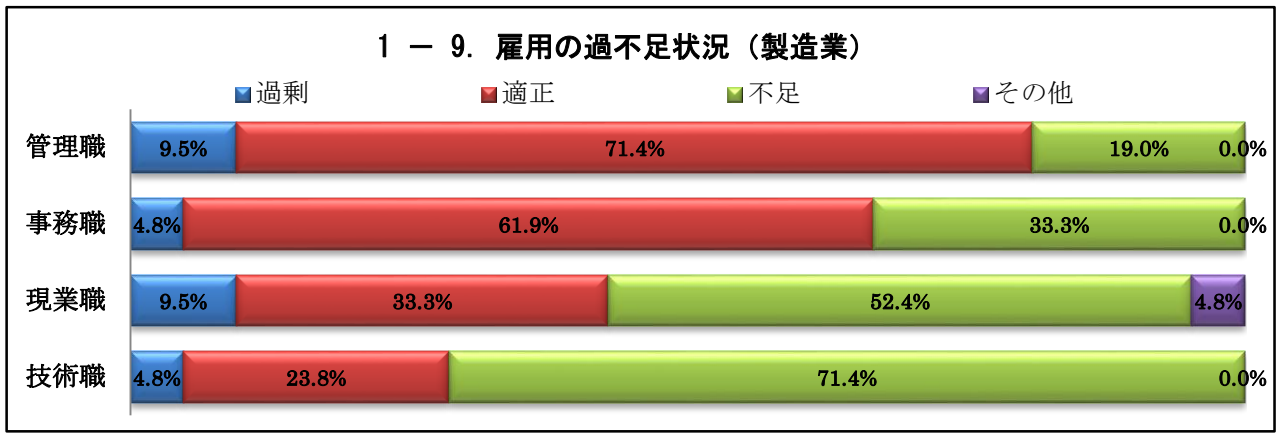
職種別にみた雇用の過不足状況については、管理職・事務職において「適正」と回答した企業が６割を超える（管理職 67.0%、事務職 68.4%）。一方、「不足」感は現業職および技術職において強く、ともに６割を超えている。（現業職「人材不足」64.4%、技術職「人材不足」69.0%）。



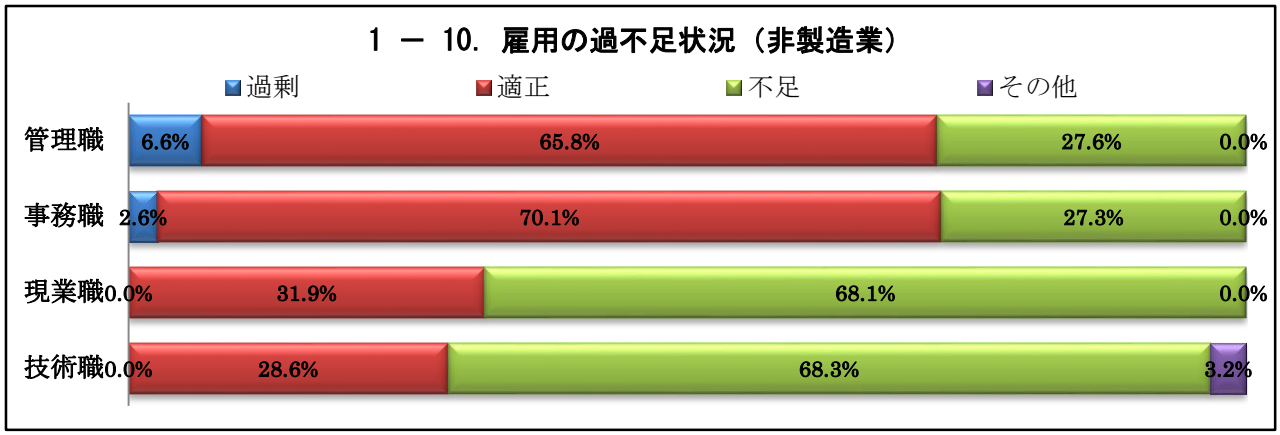
《　参　考　》　現業職、技術職の雇用の過不足状況（過去の調査対比）



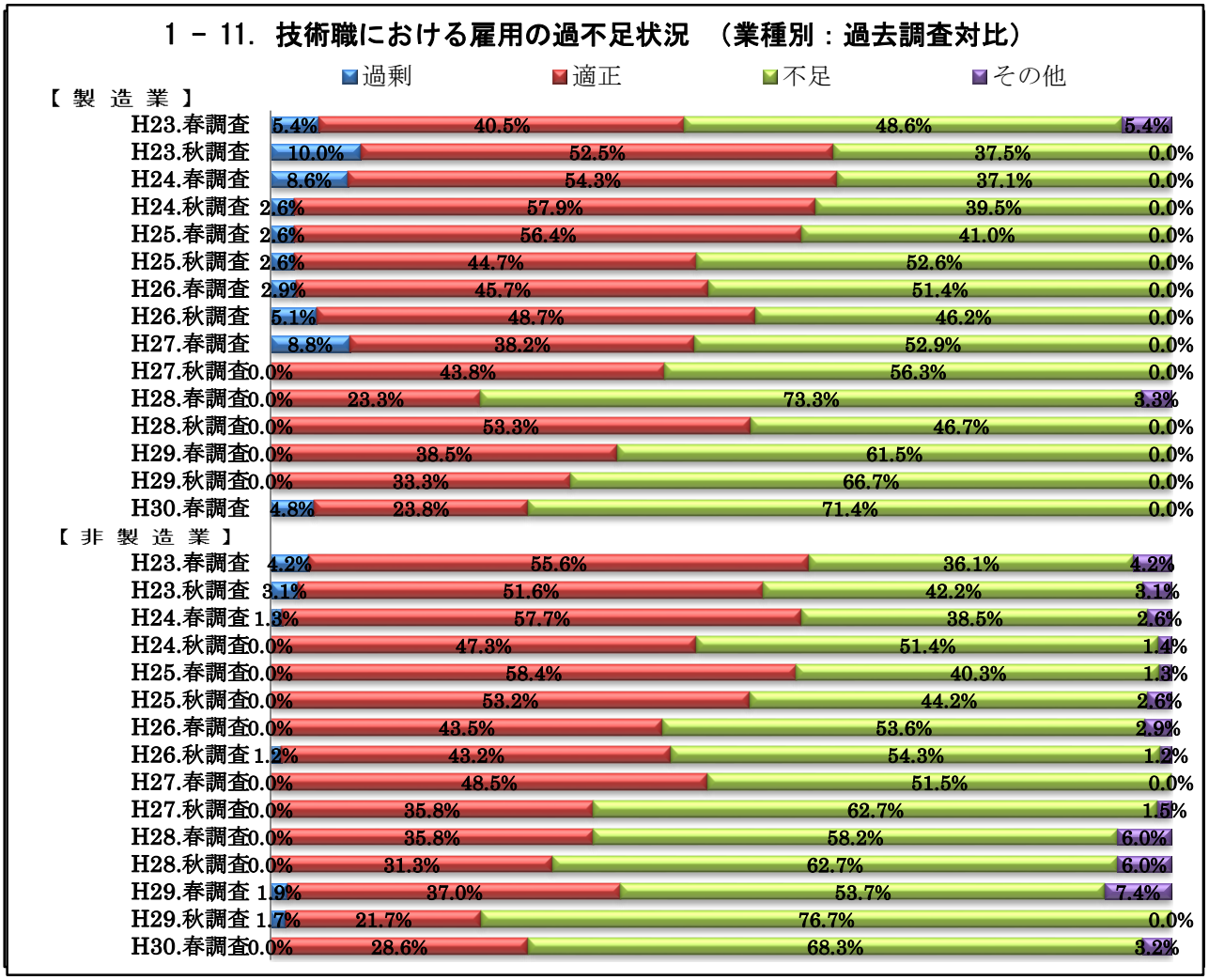
【　製造業　】



【　非製造業　】



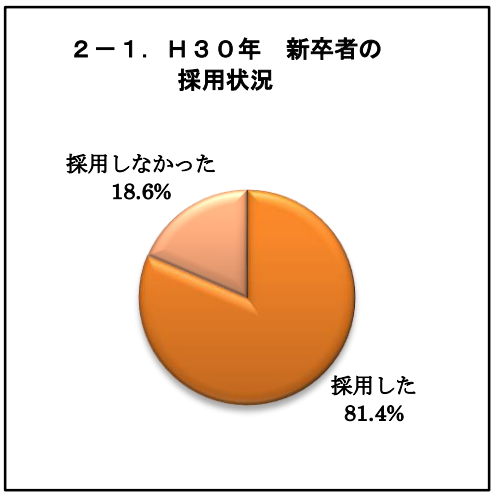
《　参　考　》　現業職における雇用の過不足状況（業種別：過去調査対比）



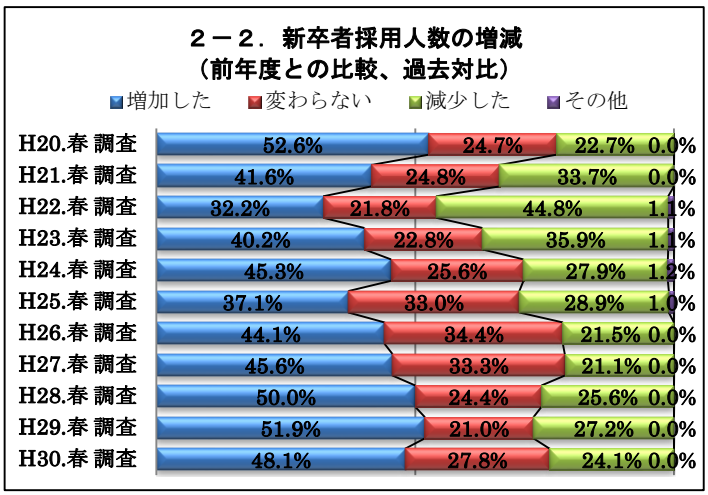
２．平成３０年新卒者の採用状況

新卒者を採用した企業（81.4%）のうち、採用人数を「増加した」企業の割合は前年調査より 3.8 ポイント減少し 48.1%であった。採用人数を増加した理由としては、「退職者（定年も含む）増加に伴う補充」（47.4%）が最も多く、次いで「事業拡大、新規事業」（39.5%）をあげている。一方で減少した理由については、「内定辞退者の増加による採用減」（47.4%）が最も多く、次いで「応募者の減少」（36.8%）となっている。

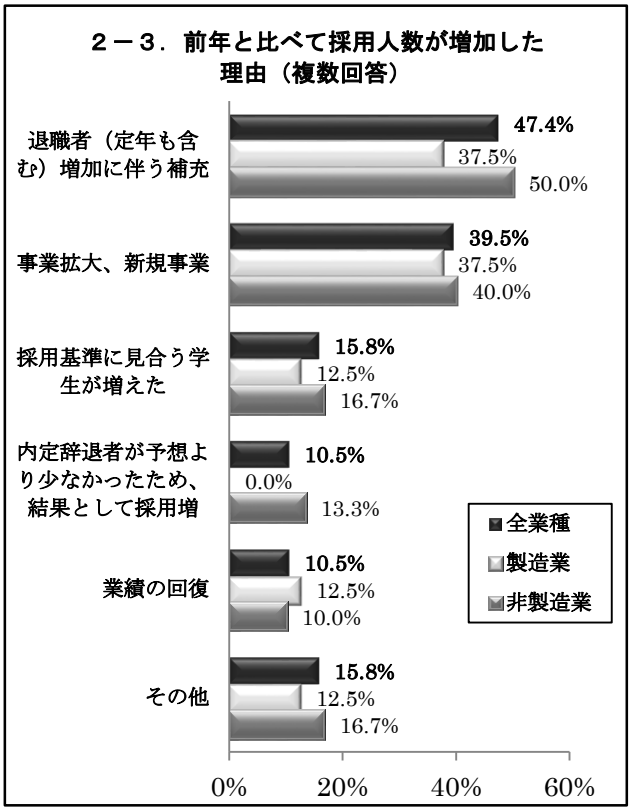
（１）新卒者採用の有無

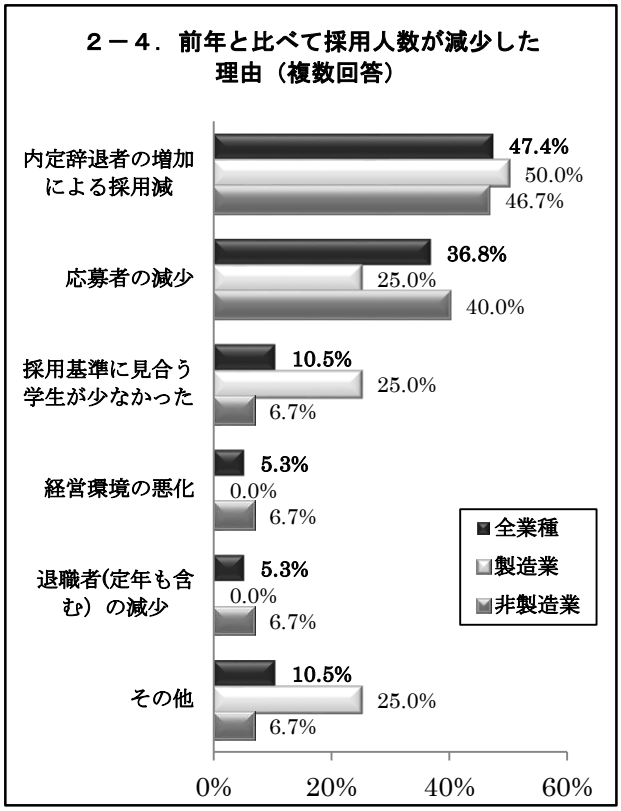


（２）前年と比べた採用人数



（３）採用人数が増加（減少）した理由





○「採用人数が増加した理由（その他）」（15.8%）のおもな内容

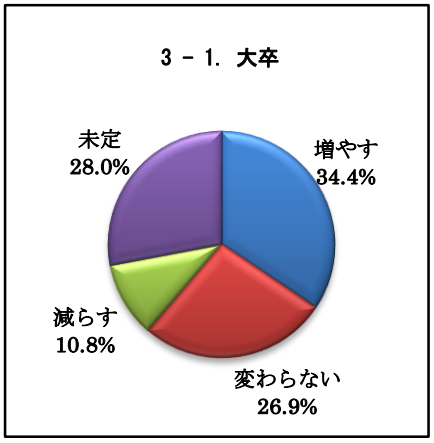
・特定職種の採用増の為（卸・小売）

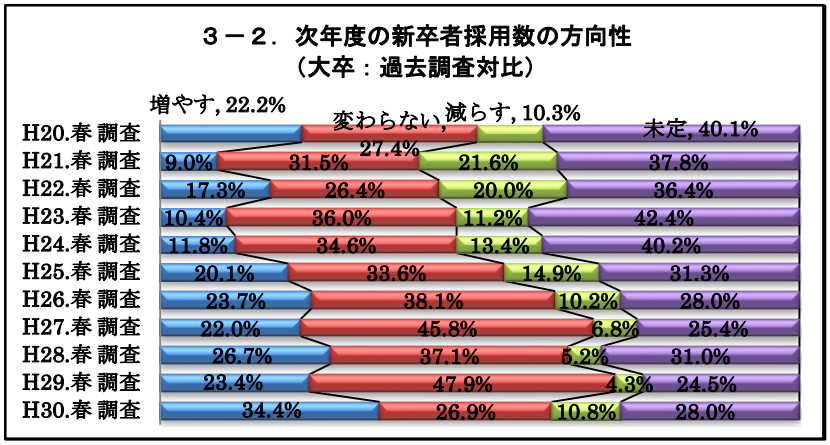
・昨年は新卒採用なし（医療）　　など

３．平成３１年新卒者採用数の方向性

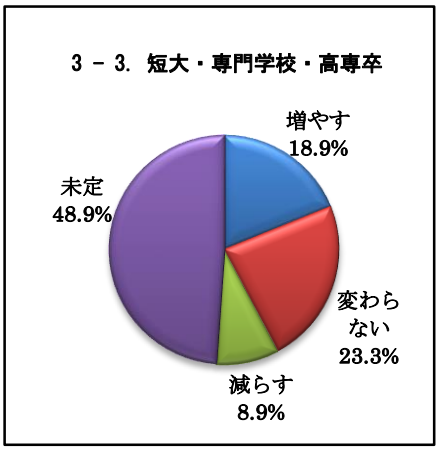
平成３１年新卒者採用数の対３０年比増減について、リーマン・ショック後の調査（H21 年春調査）以降、各学歴とも採用意欲は年々高まっている。今回の調査では、特に大卒において「増やす」と答えた企業が前年調査（23.4%）と比べて 11.0 ポイント増加して 34.4%となった。また、高卒においても「増やす」と答えた企業が 2.0 ポイント増加して 26.7%となった。

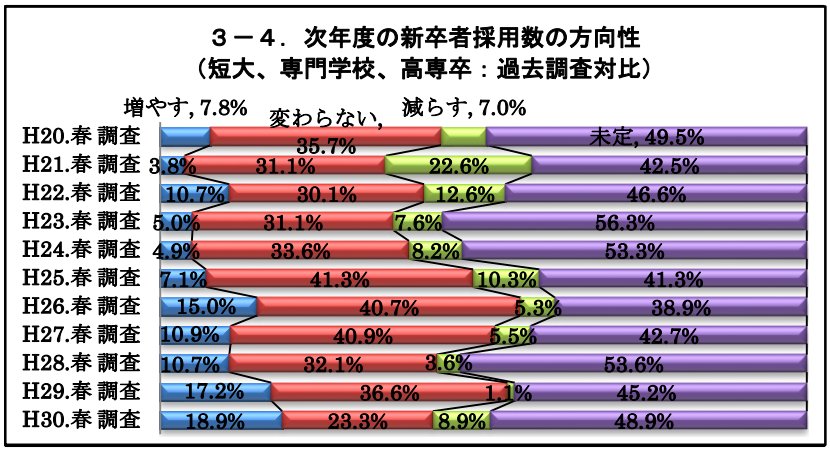
【　大卒　】



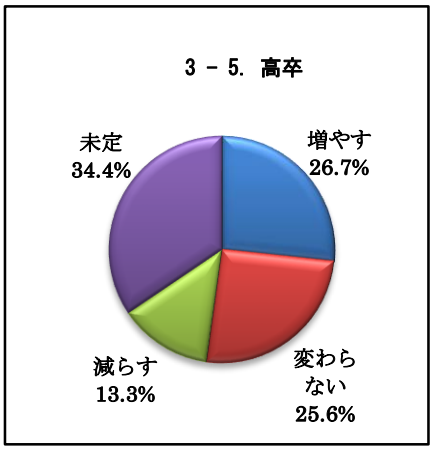


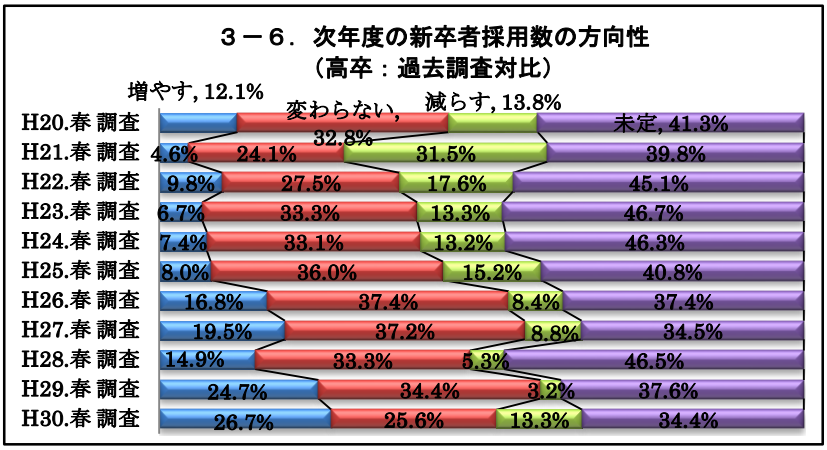
【　短大・専門学校・高専卒　】





【　高卒　】

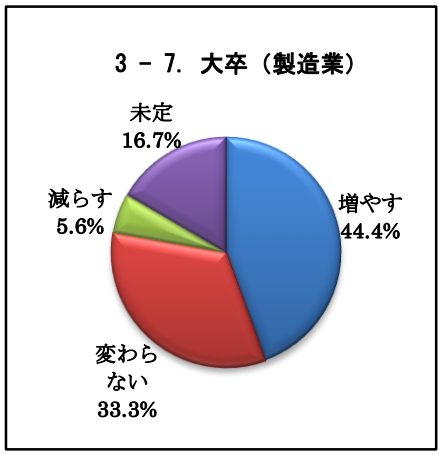


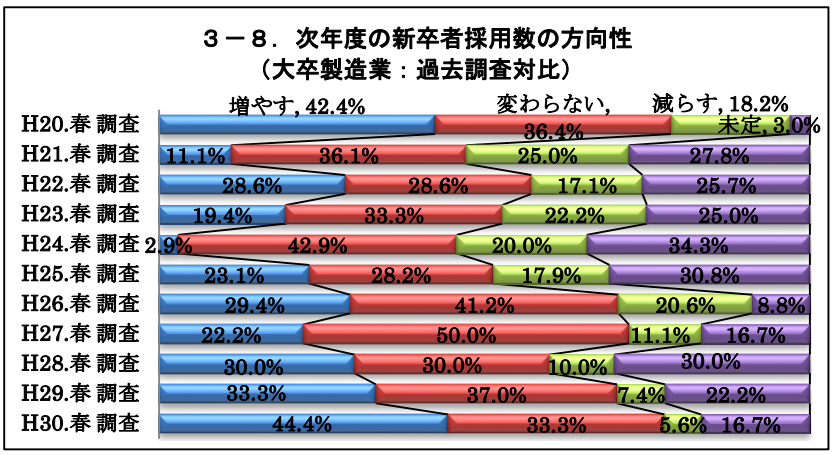


《　参　考　》　業種別にみた平成３１年新卒者採用数の方向性（大卒）

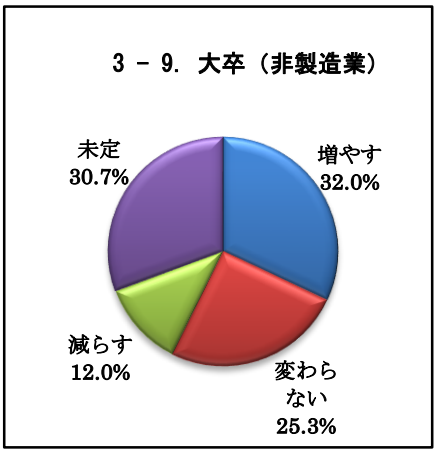
大卒について業種別にみた平成３１年新卒者採用数の方向性については、製造業において「増やす」と回答した企業が前年調査より 11.1 ポイント増加して４割を超えた。（製造業：H29.春調査 33.3% → H30.春調査 44.4%）。また、非製造業においても「増やす」と答えた企業は 12.6 ポイントと大幅に増加しており、大卒の採用意欲は高まっている（非製造業：H29.春調査 19.4% → H30.春調査 32.0%）。

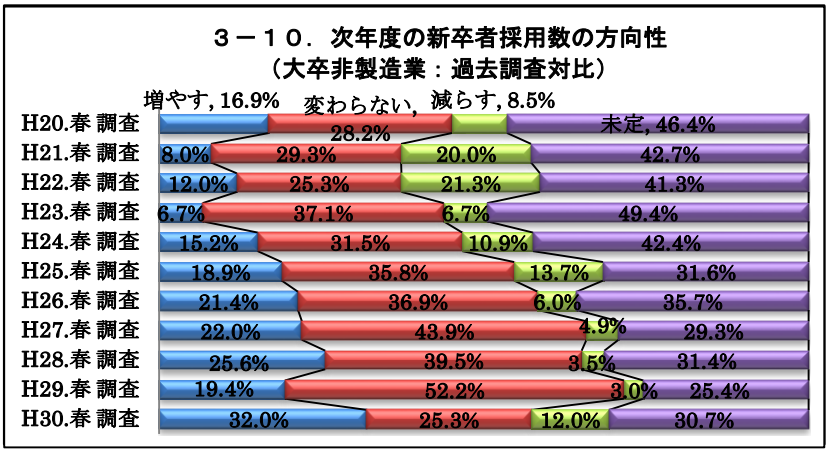
【　製造業　】





【　非製造業　】



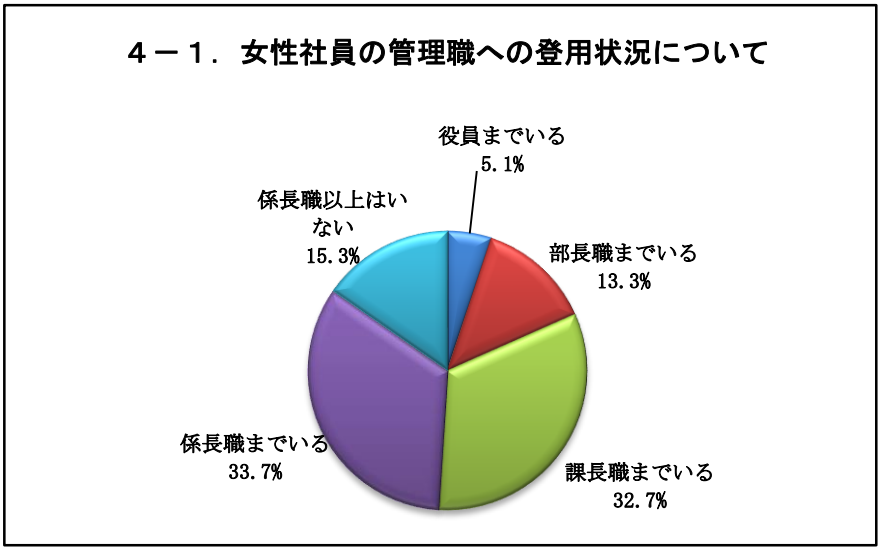


■　ダイバーシティへの取組みについて　■

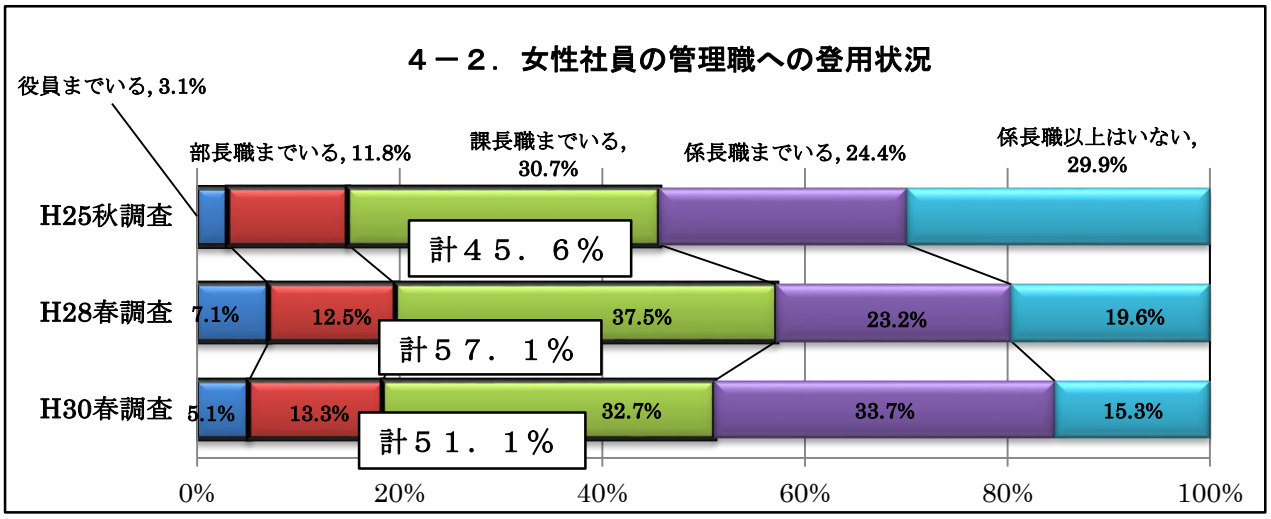
１．女性社員の活躍推進について

（１）女性社員の管理職への登用状況

女性社員の管理職への登用状況について、管理職（課長以上）の女性社員がいる企業は51.1%（「役員までいる」5.1%＋「部長職までいる」13.3%＋「課長職までいる」32.7%）であった。過去の調査（H25 秋、H28 春）と比較すると、H25 秋調査より 5.5 ポイント増加しているが、H28 春調査より 6.0 ポイント後退した。

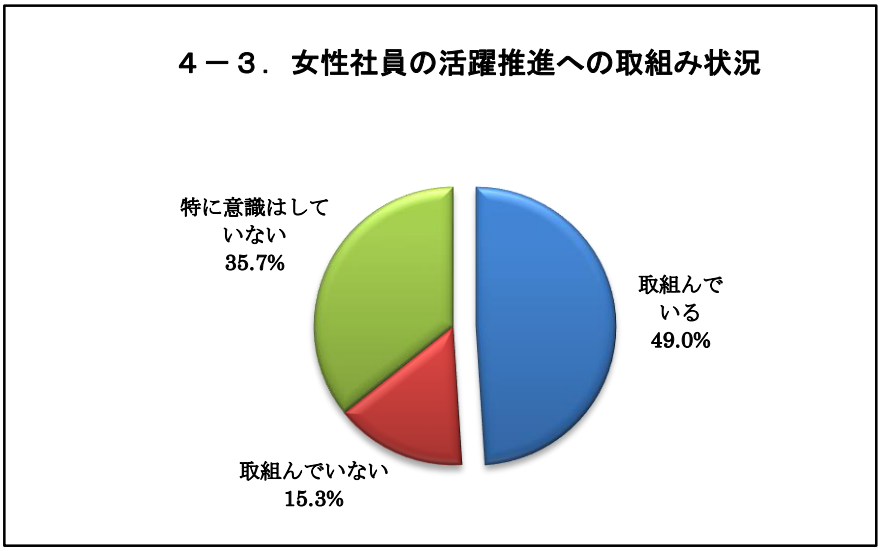


《　参　考　》　福岡経協過去の調査との対比



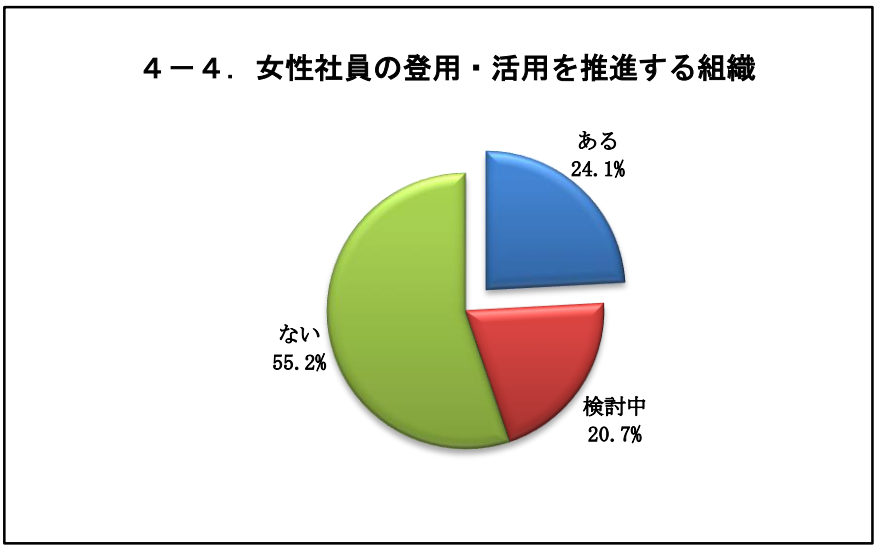
（２）女性社員の活躍推進への取組み状況

女性社員の活躍推進への取組み状況について、「取組んでいる」と答えた企業は 49.0%で約半数の企業であった。



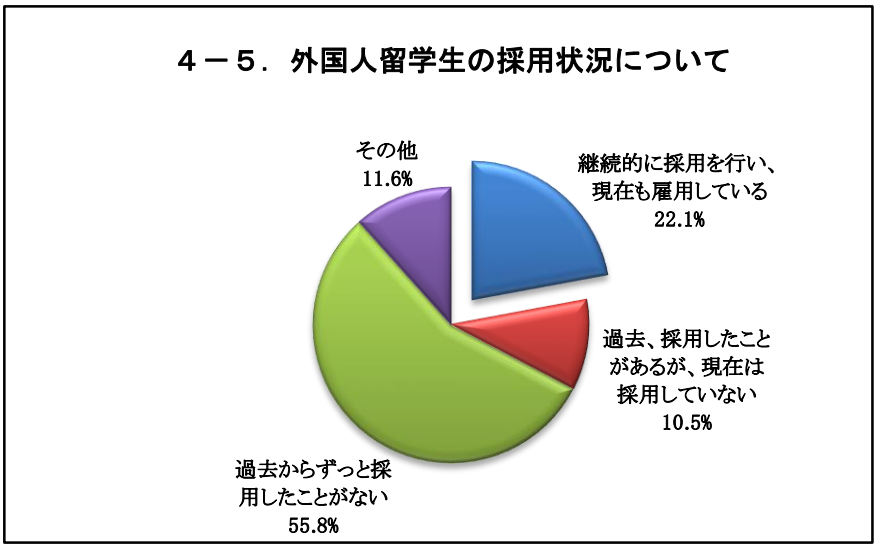
（３）女性社員の登用・活用を推進する組織

女性社員の登用・活用を推進する組織の有無については、「ある」と答えた企業が 24.1%であり、主に人事部、総務部内に設置している他、「働き方変革推進室」「女性活躍推進課」「ダイバーシティ推進会議」等の独自の組織を設置している企業もあった。

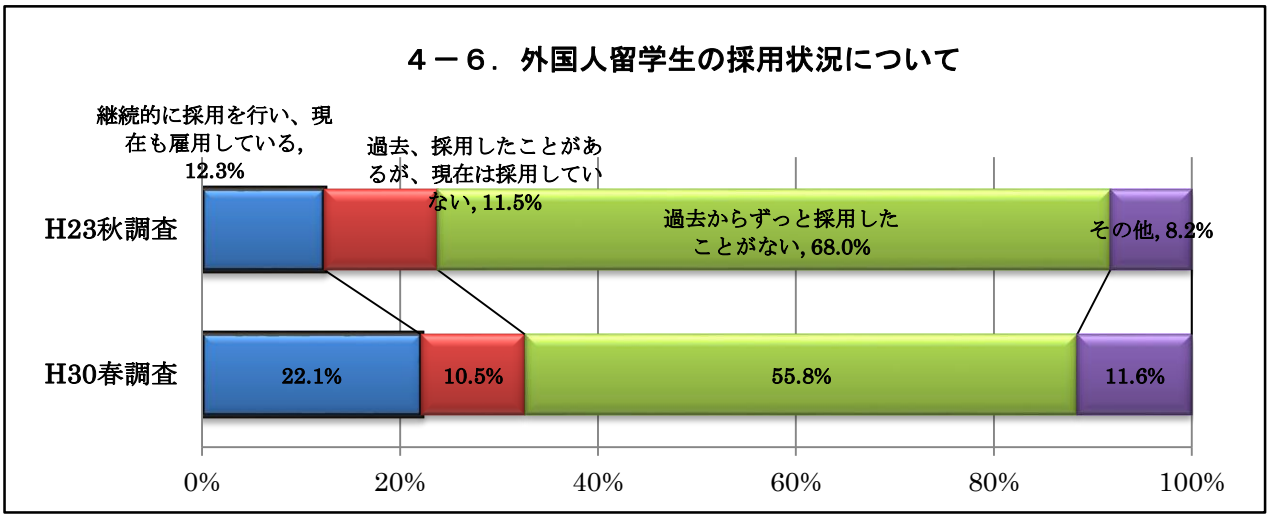


２．外国人留学生の採用状況について

外国人留学生の採用状況について、「継続的に採用を行い、現在も雇用している」と答えた企業は 22.1%であり、「過去からずっと採用したことがない」企業は 55.8%であった。「継続的に採用を行い、現在も雇用している」企業は、前回の調査（H23 秋調査）と比較すると 9.8 ポイント増加している。

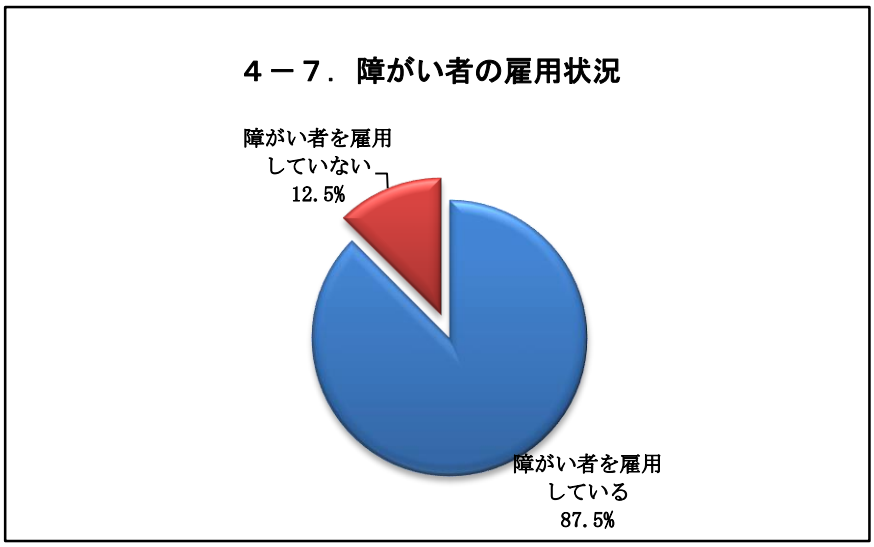


《　参　考　》　福岡経協過去の調査との対比

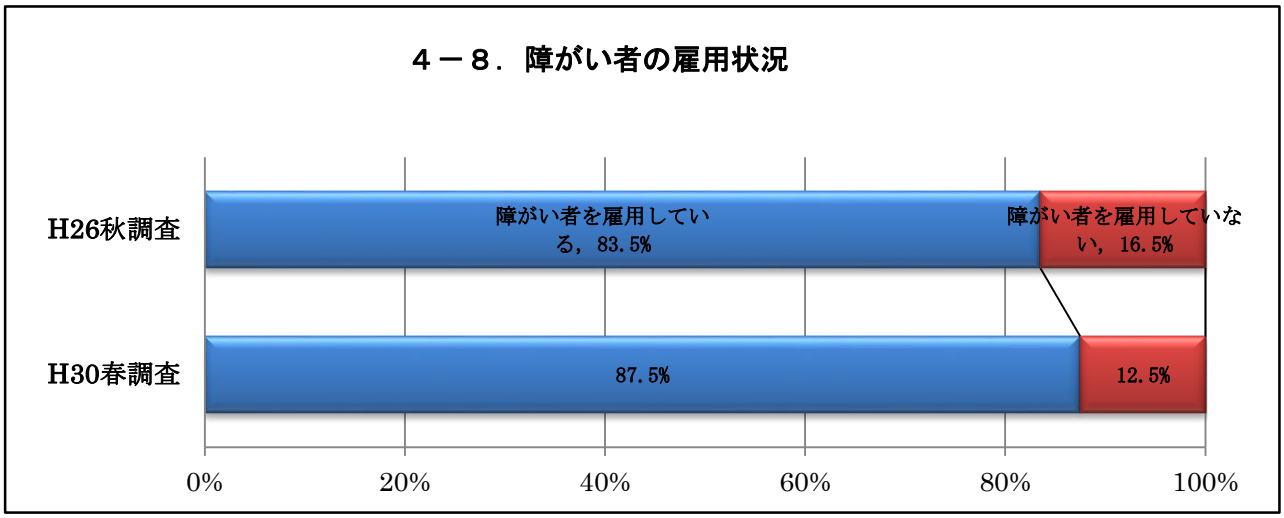


３．障がい者の雇用状況について

障がい者の雇用状況について、「雇用している」と答えた企業は87.5%であり、「雇用していない」企業は12.5%であった。「雇用している」企業は、前回の調査（H26秋調査）と比較すると４ポイント増加している。



《　参　考　》　福岡経協過去の調査との対比

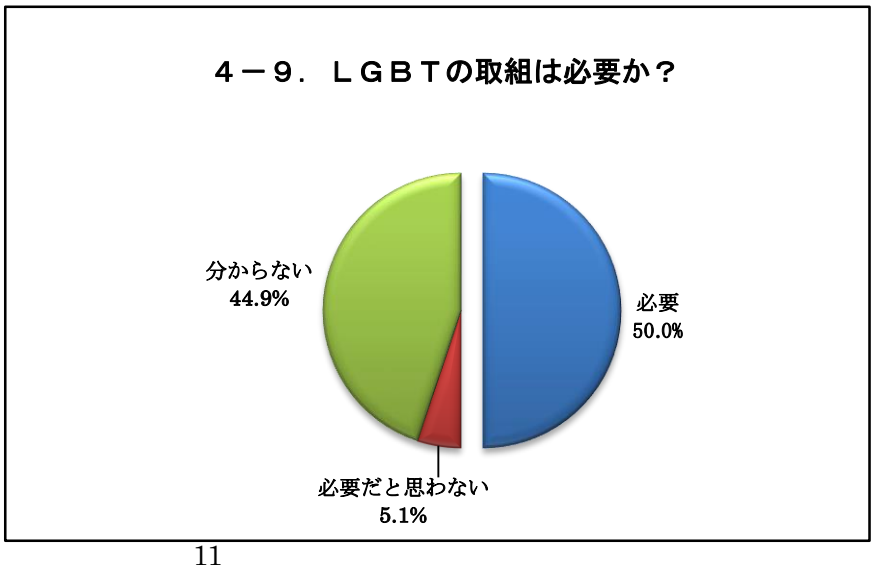


４．ＬＧＢＴの取組みについて

（１）ＬＧＢＴの取組みは必要か？

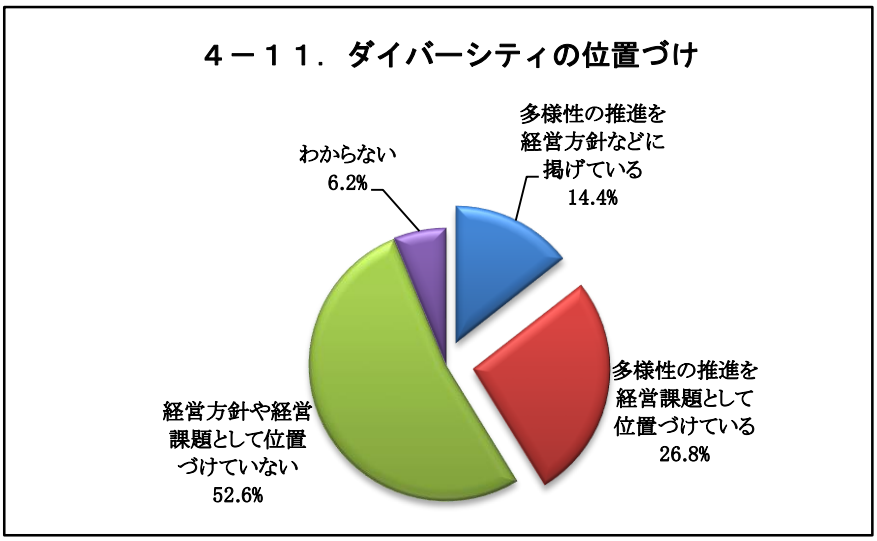
ＬＧＢＴ・・・レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と身体の性の不一致を感じている人々）の頭文字をとったものであり、性的指向や性自認等に関して社会的にマイノリティと位置付けられている人々を指す。

ＬＧＢＴに関して、企業による取組みが必要かどうかを尋ねたところ、「必要」と答えた企業は50%であり、「必要だと思わない」企業は5.1%であった。



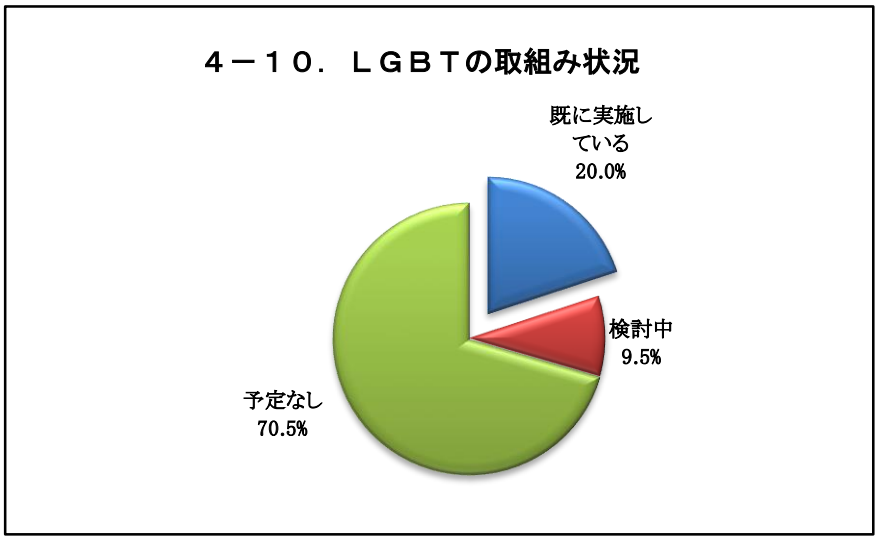
（２）ＬＧＢＴの取組み状況

ＬＧＢＴに関して、従業員に対する施策（取組み）を実施しているかを尋ねたところ、「既に実施している」と答えた企業は 20.0%であり、「予定なし」と答えた企業は 70.5%であった。



５．ダイバーシティの位置づけについて

ダイバーシティの推進を経営理念や経営方針などに掲げているかについて尋ねたところ、「経営方針などに掲げている」と答えた企業は 14.4%であり、「経営課題として位置づけている」と答えた企業は 26.8%であった。一方、「経営方針や経営課題として位置づけていない」と答えた企業は 52.5%であった。



以　上