

# ***FUKUOKA-KEIKYO REPORT***

平成30年第2回 雇用問題・賃金等アンケート 集計結果

平成30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） ～ 「人材不足」は7割に迫る！ ～

- ・リーマン・ショック以降「人材不足」の増加が続いており、前回調査（H30.春調査）から3.8ポイント減少したが、依然6割を超え（67.3%）ている。一方、「雇用過剰」と回答した企業はなかった。
- ・業種別にみると、「人材不足」と回答した企業は非製造業において顕著であり、H28.秋調査以降6割を超えた状態が続いている。

#### ② 雇用の過不足状況（職種別） ～ 製造業の「人材不足」、技術職で8割と深刻！ ～

- ・職種別にみると、「人材不足」感は依然として現業職および技術職において顕著であり、6割を超えている。（現業職 63.9%、技術職 68.4%）。これを業種別にみると、製造業における技術職で8割を超え、現業職においても7割を超え、「人材不足」は深刻になっている（「人材不足」：技術職 84.6%、現業職 73.1%）。

#### ③ 2019年の新卒者採用状況 ～ 大卒で「増やす」と答えた企業は微増！ ～

- ・対前年比増減については、大卒において「増やす」と答えた企業が今回調査において1.3ポイント微増となり23.9%となった。

#### ④ 2020年の新卒者採用状況の方向性 ～ ほとんどの企業は「未定」！ ～

- ・現時点では、各学歴において「未定」とする企業がほとんどである。しかし、大卒においては「同数以上」（「増やす」もしくは「変わらない」）と答えた企業が54.4%と半数を超えている。

### ■ 賃金 ■

#### ① 正規社員の賃金の引き上げ状況 ～ 引き上げた企業 93.9%！ ～

- ・正規社員の賃金の引き上げ状況（定期昇給分を含む）について、「引き上げた」と回答した企業は93.9%であり、その内訳は「定期昇給」（79.4%）、「ベースアップ」（34.6%）、「賞与・一時金の増額」および「諸手当の改定」（共に15.0%）の順であった。
- ・賃金を引き上げた理由については、「従業員の定着・人材確保」（77.6%）が最も多く、前年調査から3.3ポイント増加している。（H29.調査 74.3% → H30.調査 77.6%）。

#### ② 非正規社員の賃金の引き上げ状況 ～ 引き上げた企業 58.4%に増加！ ～

- ・非正規社員の賃金の引き上げ状況については、昨年に続き「引き上げた」と回答した企業が「引き上げていない」企業を上回り56.6%となっている（「引き上げた」：H29.調査 56.6% → H30.調査 58.4%）。
- ・賃金を引き上げた理由については、「最低賃金の引上げ」とする回答が最も多かった（63.6%）。

#### ③ 今後望ましい賃金決定のあり方 ～ 定昇+ベア方式を行う企業が微増！ 12.4%！ ～

- ・「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」とする企業が8.6ポイント減少して38.1%となり、一方で「定昇+ベア方式」とする企業は年々増加しており、今回調査では前年調査に比べて1.9ポイント増加した（H29.調査 10.5% → H30.調査 12.4%）。

### ■ 多様な採用活動について ■

#### ① 採用の方針について ～ 新規学卒採用を重視する企業は46.0%！ 中途採用は17.7%！ ～

- ・新規学卒採用と中途採用のどちらに重点をおいているかについては、「新規学卒採用に重点をおいている」企業は46.0%であり、「中途採用に重点をおいている」企業は17.7%であった。
- ・中途採用の実施状況については、「募集、採用とも実施した」企業（64.6%）、「募集したが、採用まで至らず」（4.4%）と「募集していないが中途採用した」（13.3%）を合わせると8割（82.3%）の企業で中途採用を行っている。

#### ② 通年採用の実施状況について ～ 17.0%の企業で実施または検討中！ ～

- ・「新卒の通年採用を始めている。または検討している。」企業は17.0%であった。

#### ③ 就職活動のルール必要性について ～ 必要は44.6%！ ～

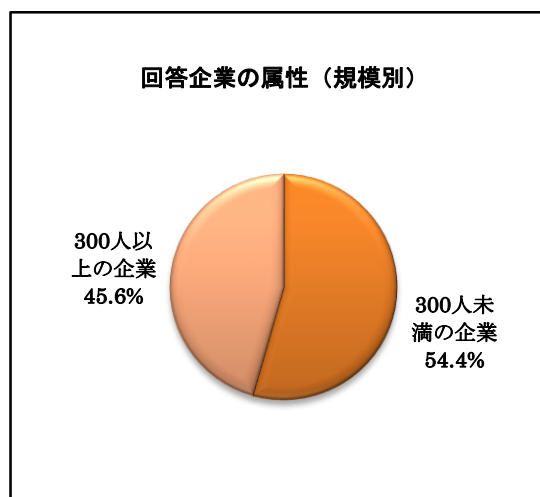
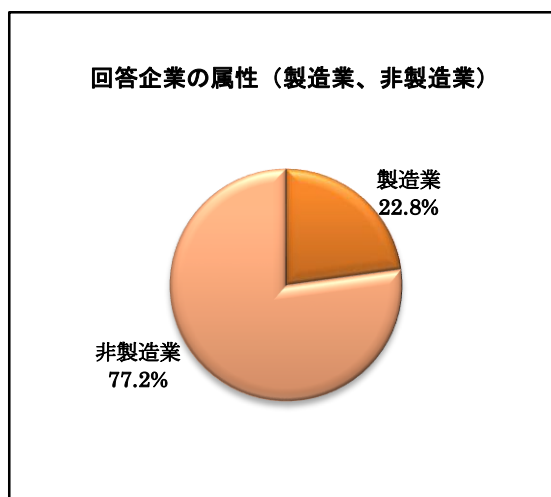
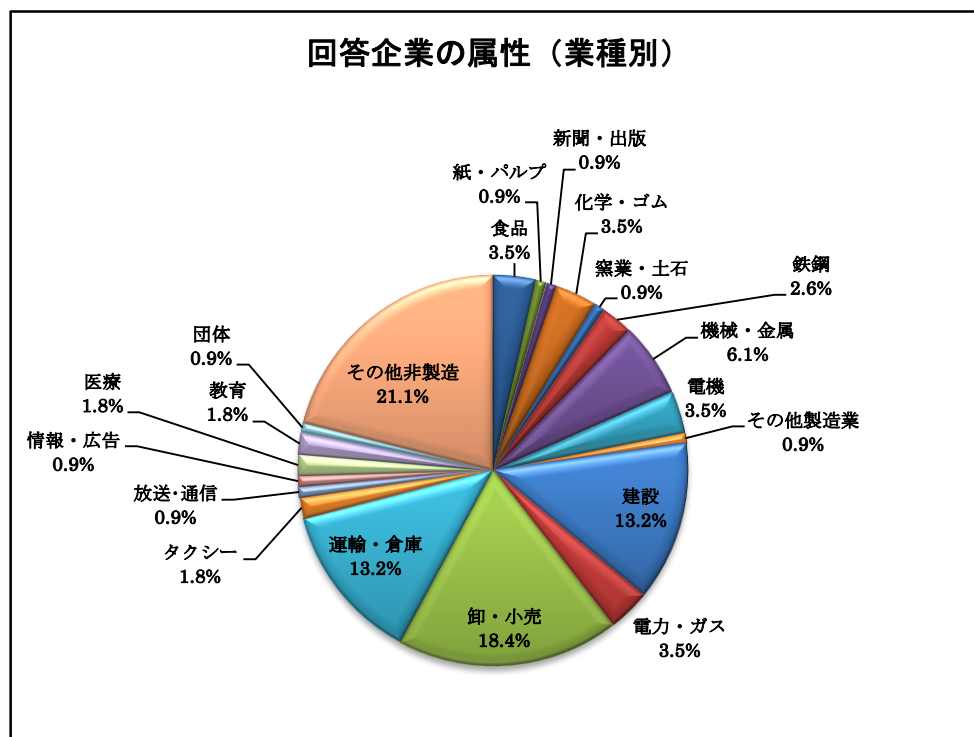
- ・「必要」と答えた企業は44.6%であり、「不要」が11.6%であった。

# 平成30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397社のうち、回答社数114社（回収率28.7%）。  
 このうち、産業別では、製造業26社（22.8%）、非製造業88社（77.2%）。  
 規模別では、300人未満の企業62社（54.4%）、300人以上の企業52社（45.6%）  
 調査期間： 2018年（平成30年）10月17日～11月27日

## ■ 回答企業の属性（業種および規模）

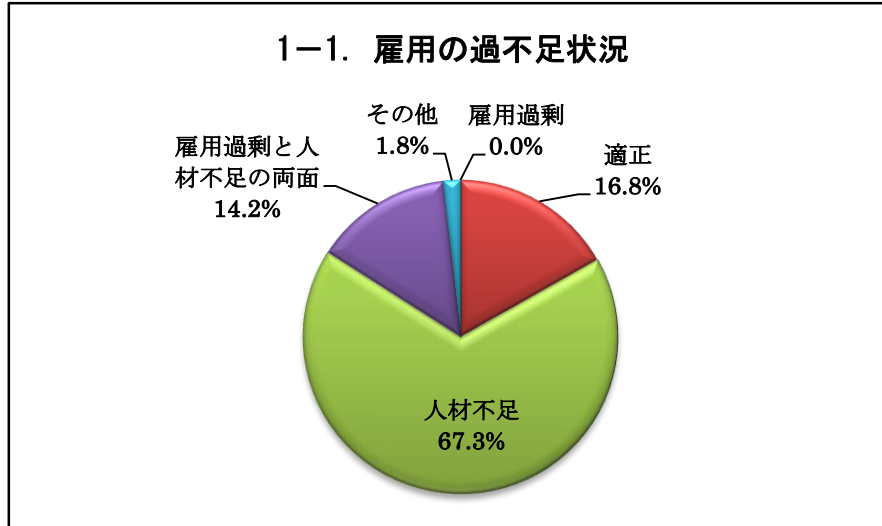


## ■ 雇用問題 ■

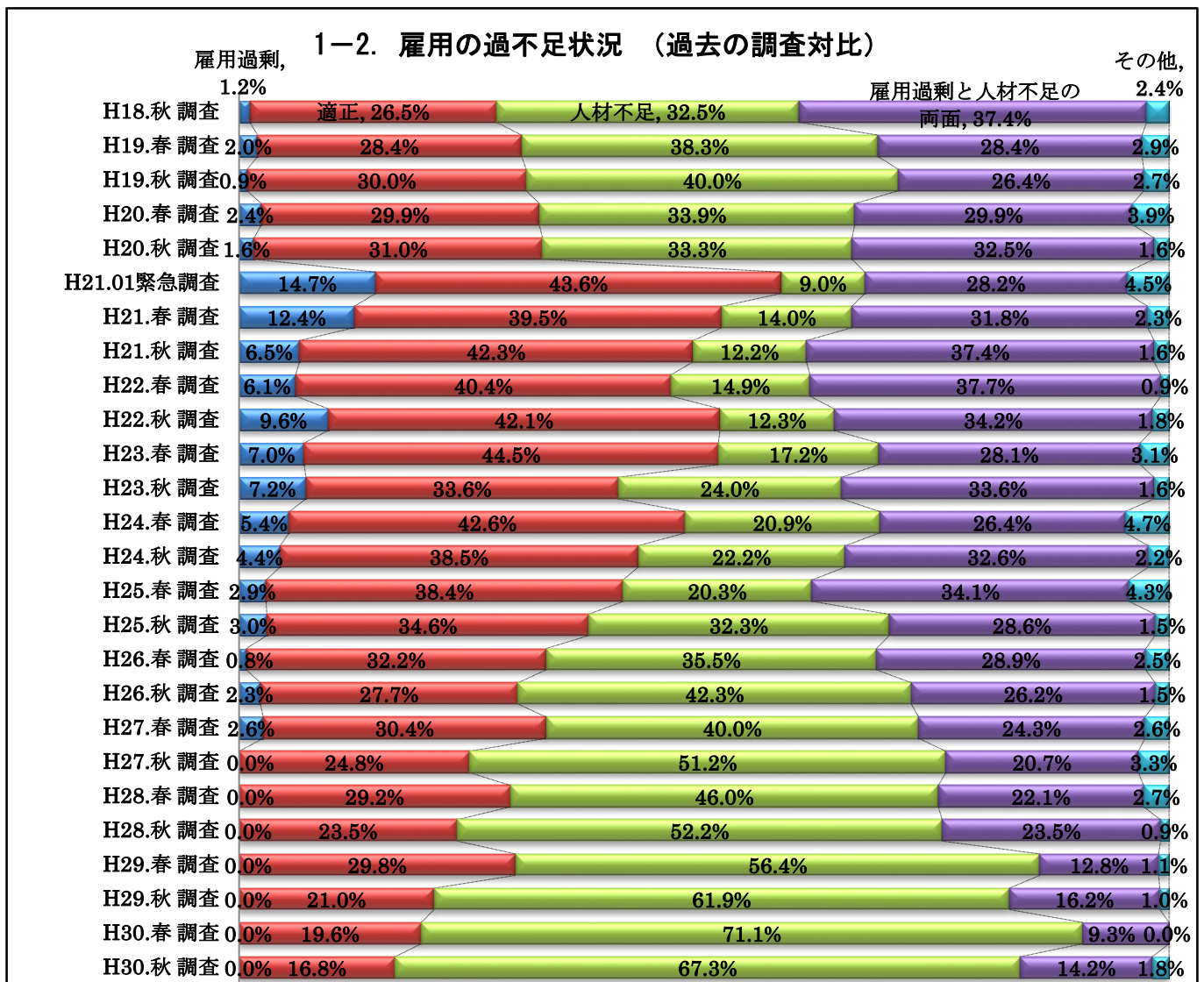
### 1. 雇用の過不足状況

#### (1) 雇用の過不足状況 (全体)

雇用の過不足状況については、「人材不足」と回答した企業が 67.3%と最も多かった。次いで「適正」(16.8%)、「雇用過剰と人材不足の両面がある」(14.2%)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 》 過去の調査との対比

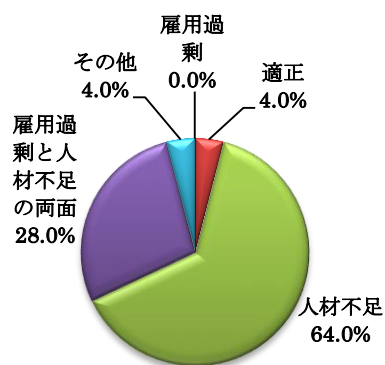


## 《 参 考 》 雇用の過不足状況（業種別）

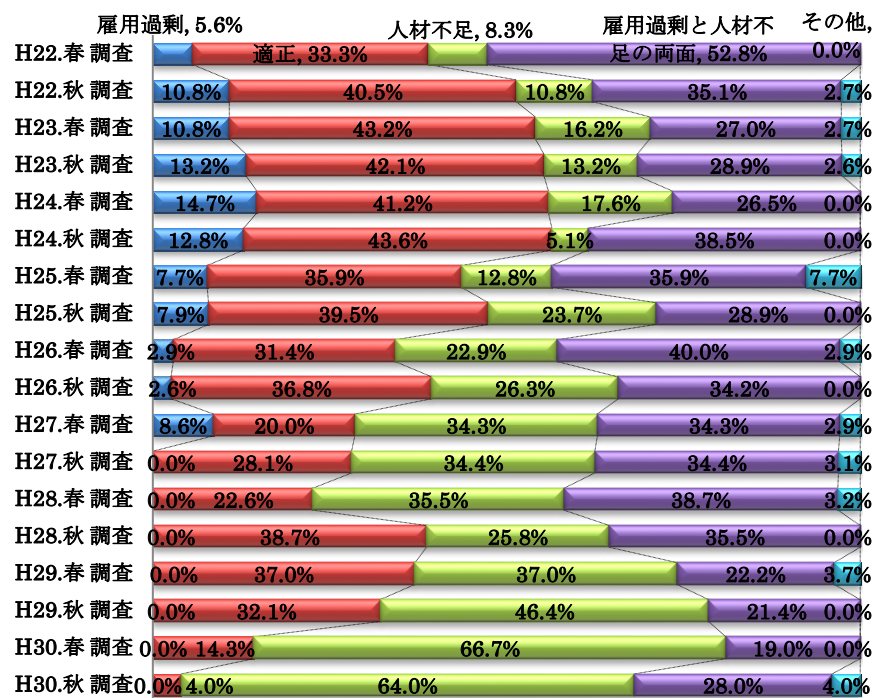
業種別にみた雇用の過不足状況については、非製造業において「人材不足」と回答した企業が今回調査で 68.2%となり、前回調査（H30.春調査 72.4%）を下回ってはいるが、H28.秋調査以降 6 割を超える企業で「人材不足」の状態が続いている。

### 【 製造業 】

1-3. 雇用の過不足状況（製造業）

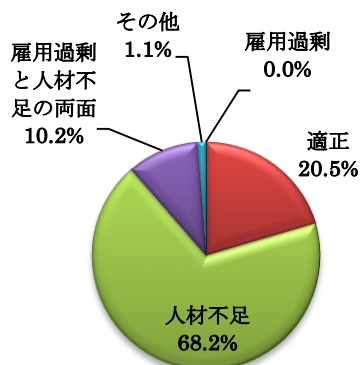


1-4. 雇用の過不足状況（製造業）

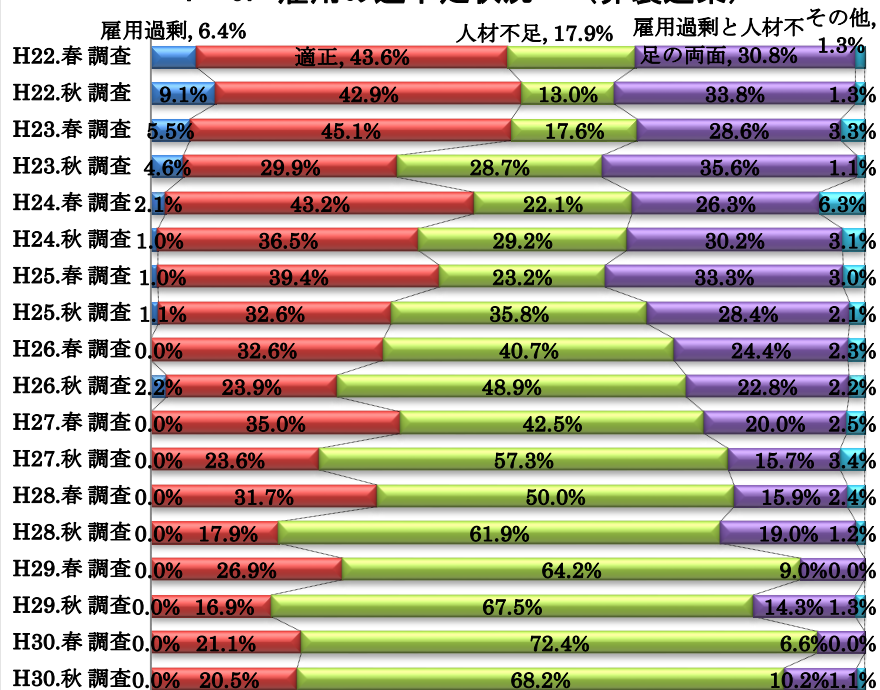


### 【 非製造業 】

1-5. 雇用の過不足状況（非製造業）

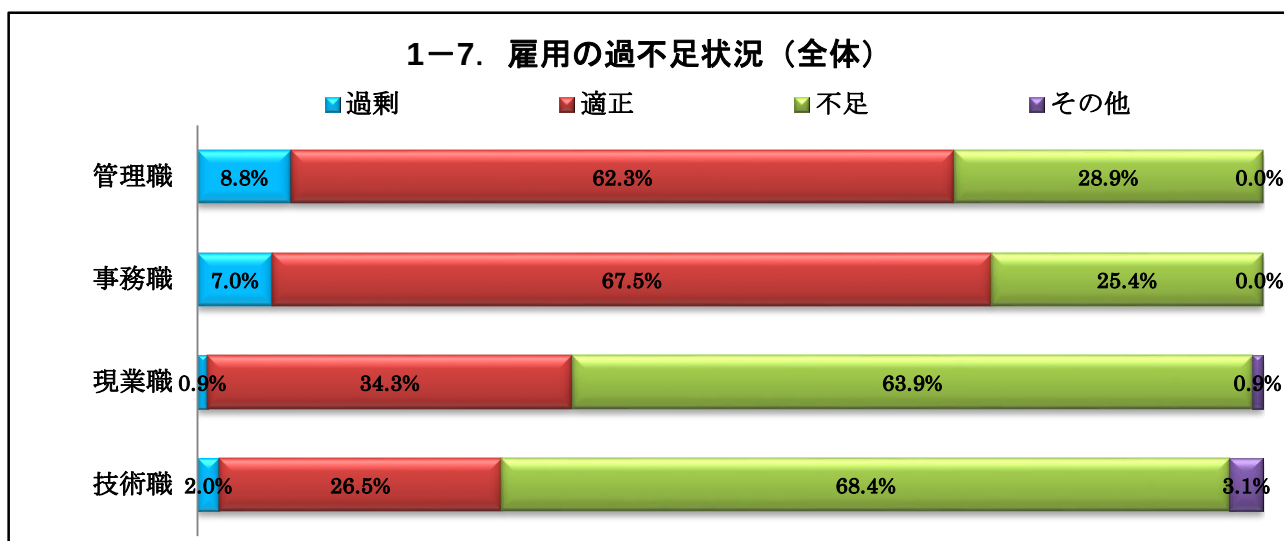


1-6. 雇用の過不足状況（非製造業）

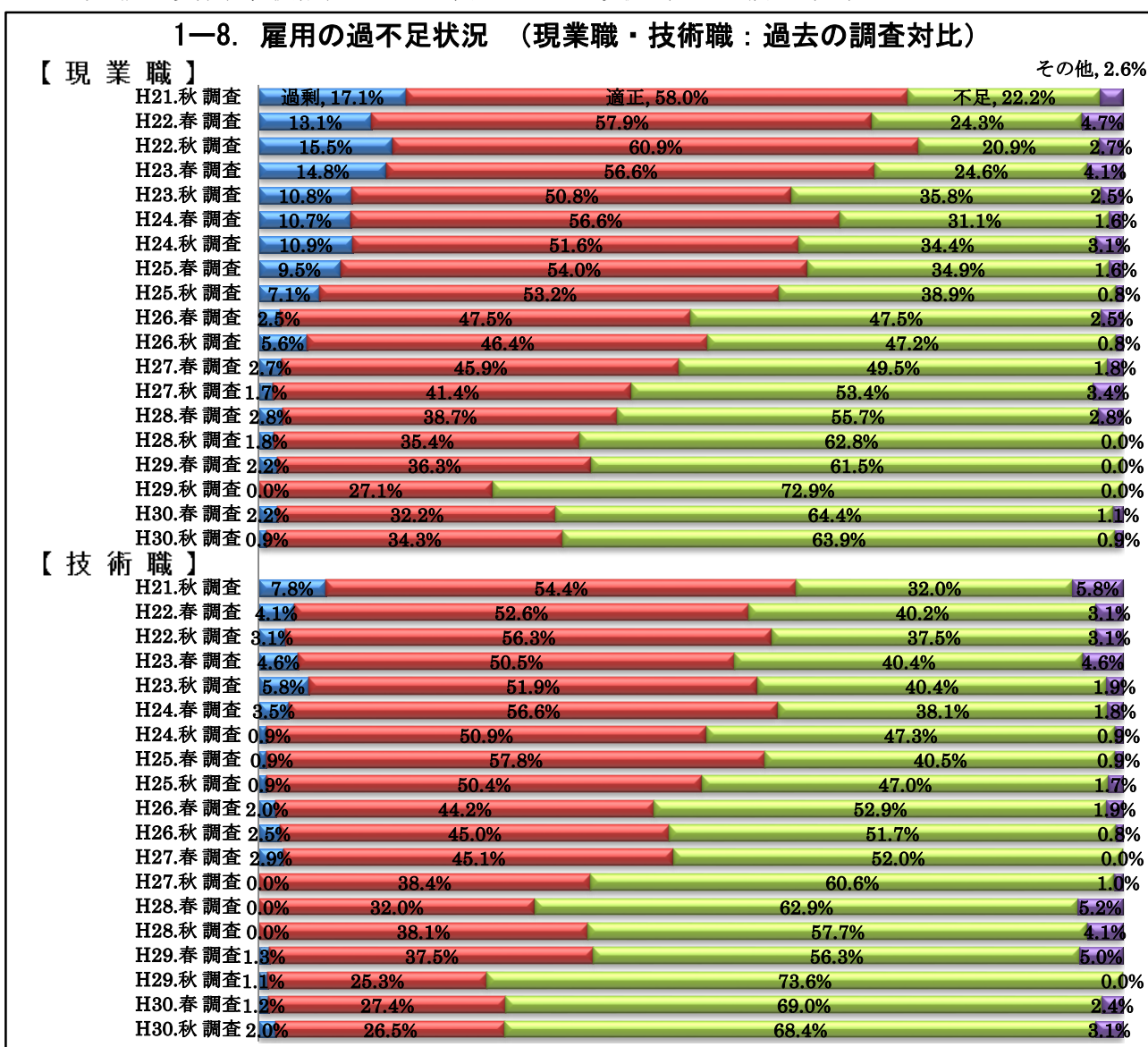


## (2) 雇用の過不足状況 (職種別)

職種別にみた雇用の過不足状況について、「不足」と回答した職種は技術職および現業職であり、リーマンショック以降のH21.秋調査から増加が続いている(現業職「不足」63.9%、技術職「不足」68.4%)。一方、「適正」と回答した企業が多い職種では事務職次いで管理職となっている。(事務職「適正」67.5%、管理職「適正」62.3%)。

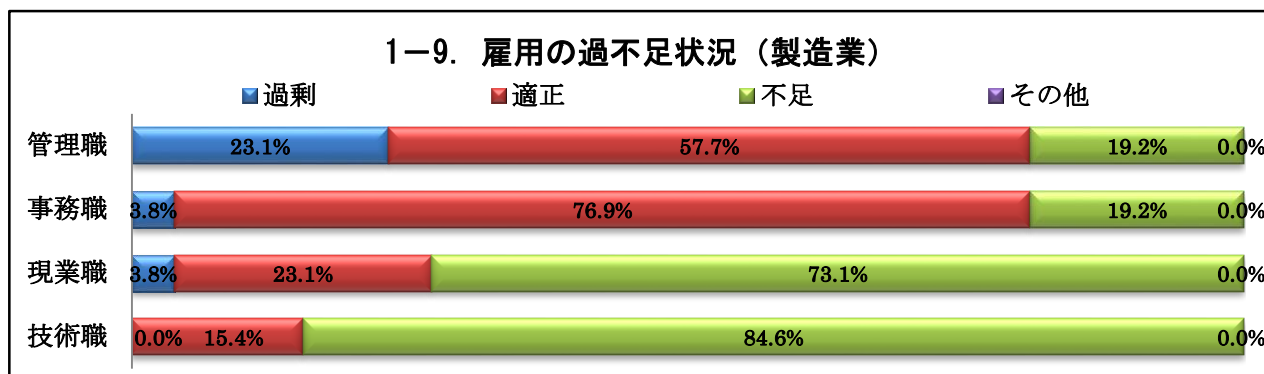


《 参 考 》 現業職、技術職における雇用の過不足状況 (過去の調査対比)

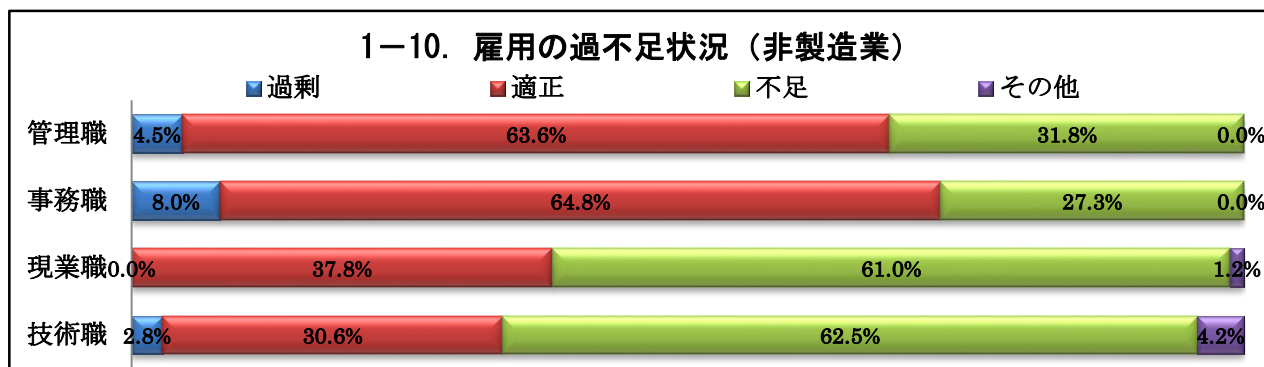




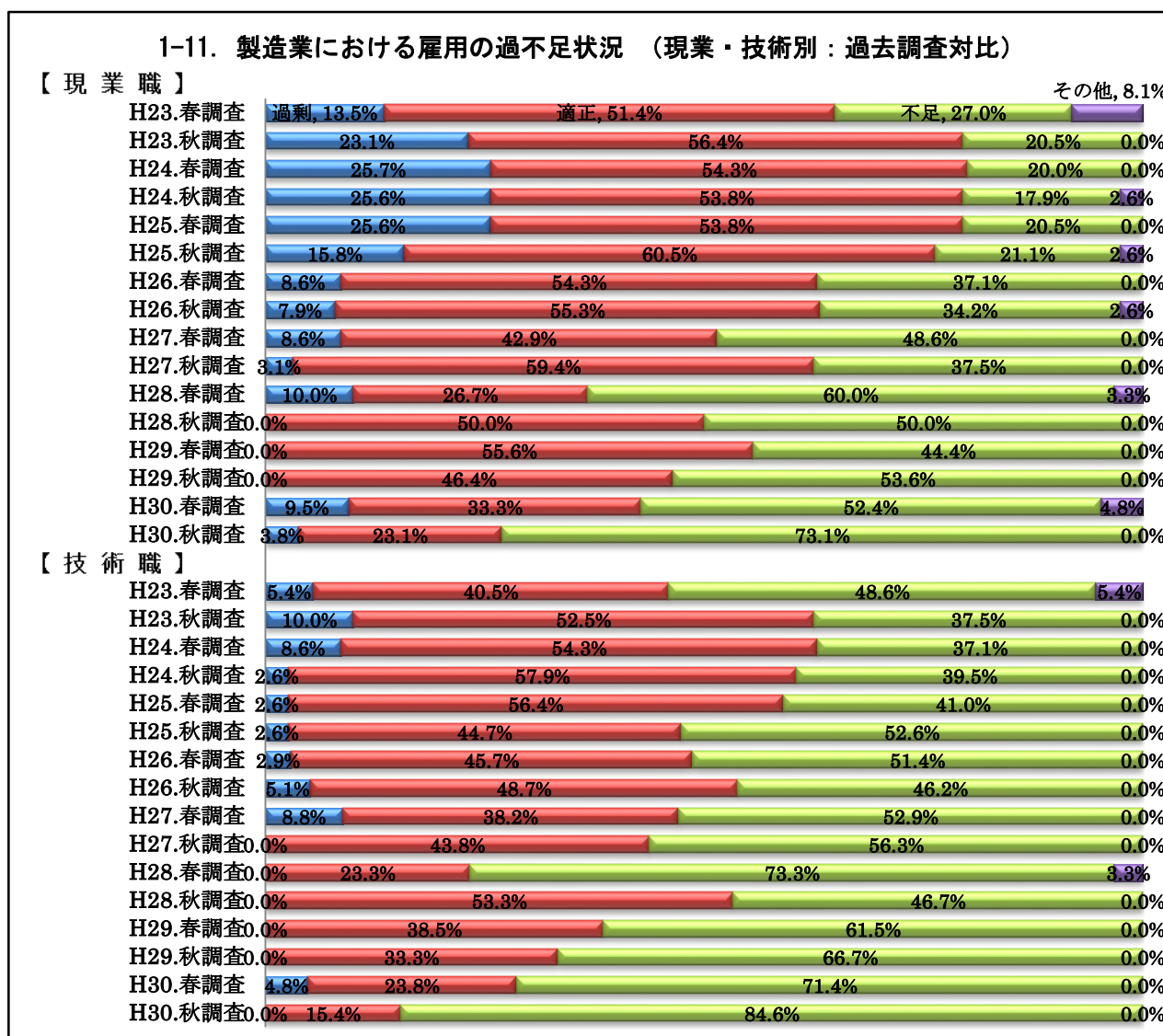
【 製造業 】



【 非製造業 】



《 参 考 》 製造業における雇用の過不足状況（現業・技術別：過去の調査対比）

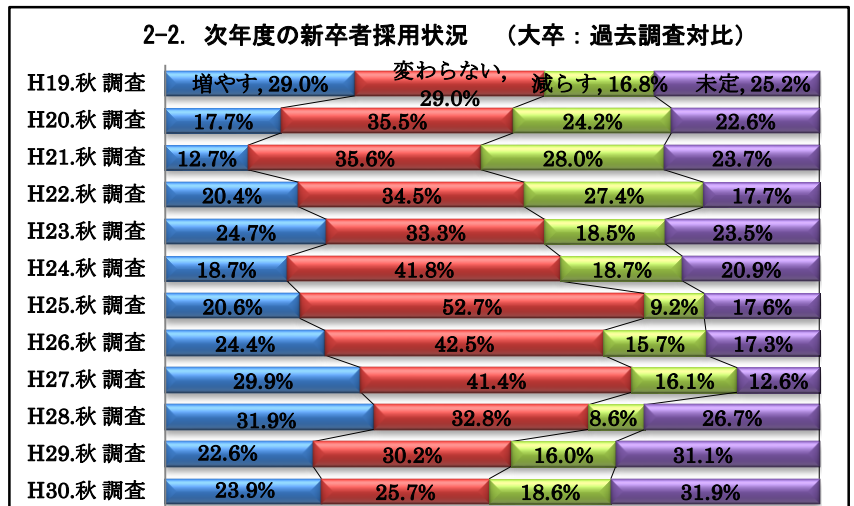
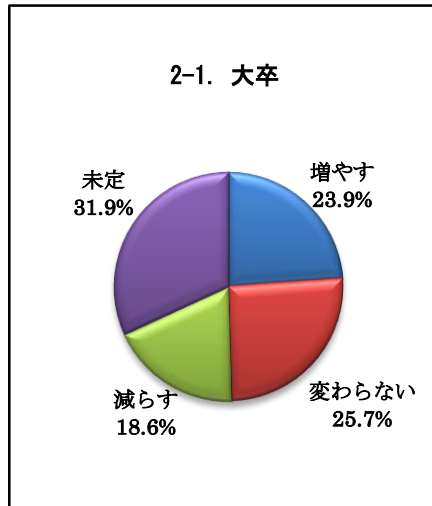


## 2. 2019年の新卒者採用状況

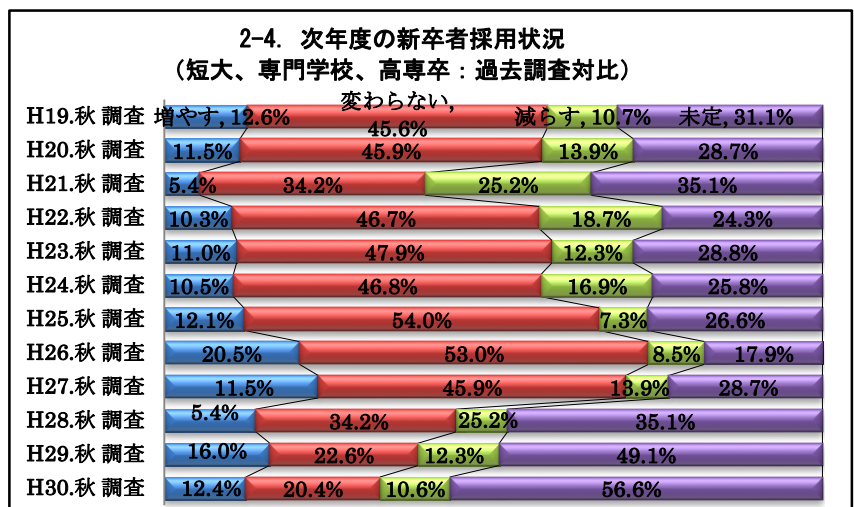
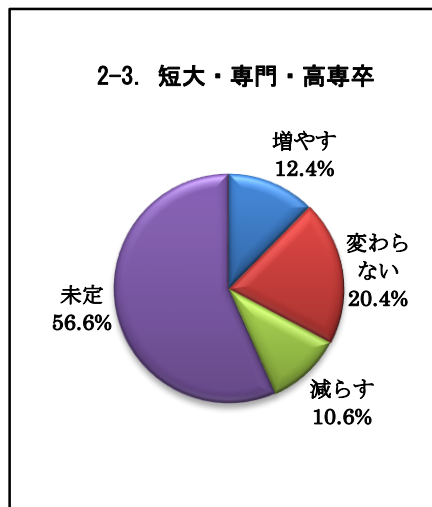
2019年3月の新卒者採用数の対前年比増減について、大卒では前回調査から1.3ポイント微増して23.9%となった。

一方、短大・専門学校・高専卒及び高卒においては、「増やす」と答えた企業は前回調査に比べて共に減少した（「増やす」：[短大・専門学校・高専卒]H29.秋調査16.0%→H30.秋調査12.4%、[高卒]H29.秋調査27.9%→H30.秋調査18.6%）。

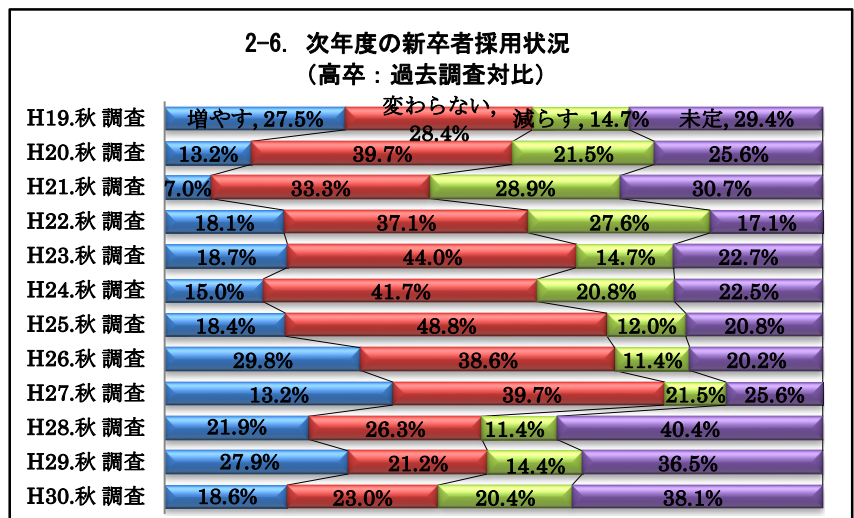
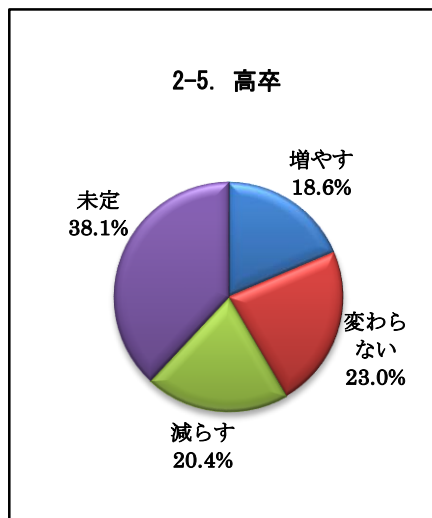
### 【大卒】



### 【短大・専門学校・高専卒】

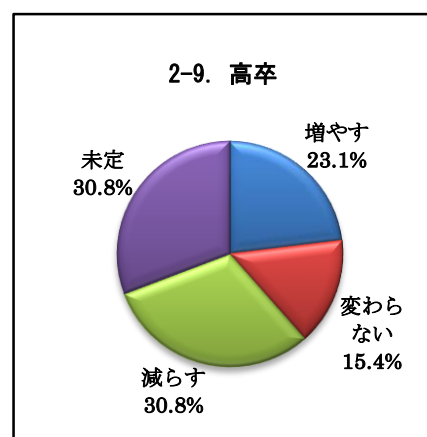
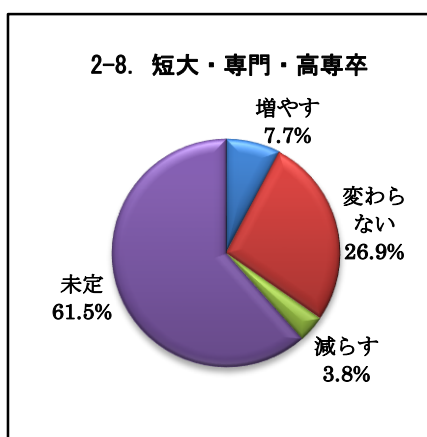
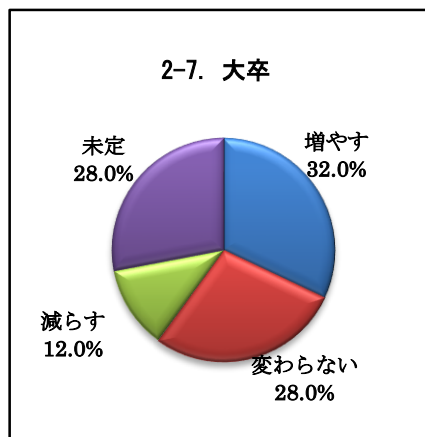


### 【高卒】

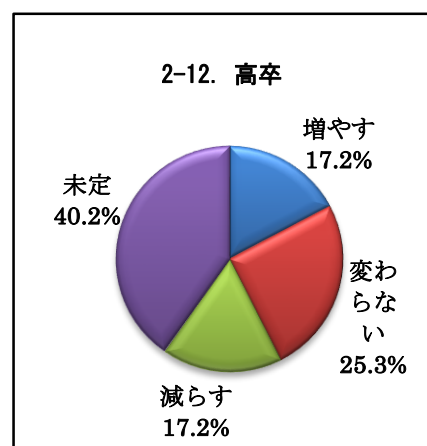
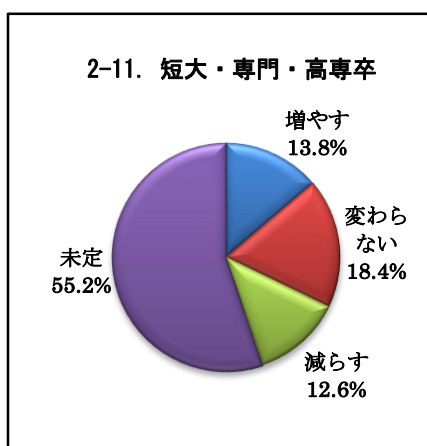
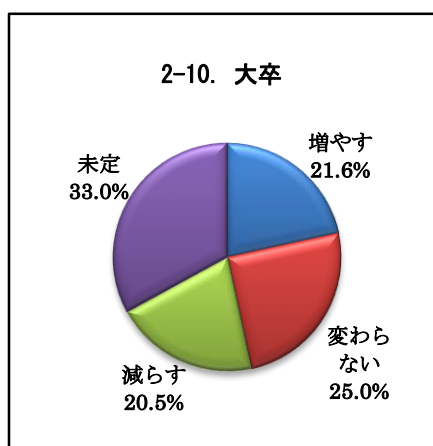




【 製造業 】

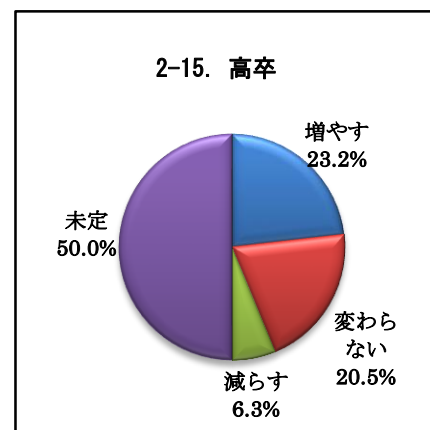
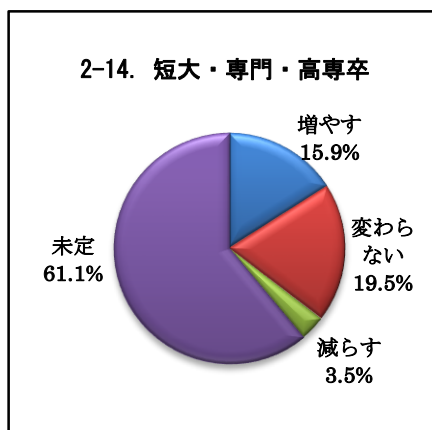
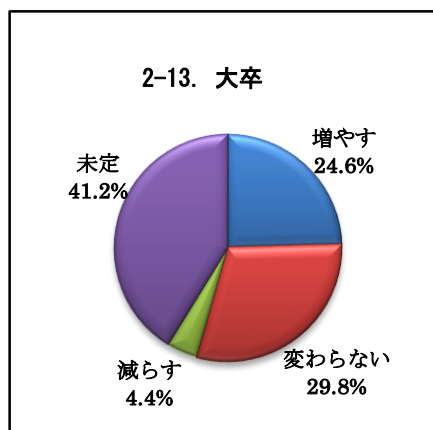


【 非製造業 】



### 3. 2020年の新卒者採用数の方向性

2020年3月の新卒者採用数の対2019年比増減について、現時点では各学歴において「未定」と回答した企業が圧倒的に多いが、「増やす」企業も大卒及び高卒において2割を占めている（「増やす」：[大卒] 24.6%、[高卒] 23.2%）。

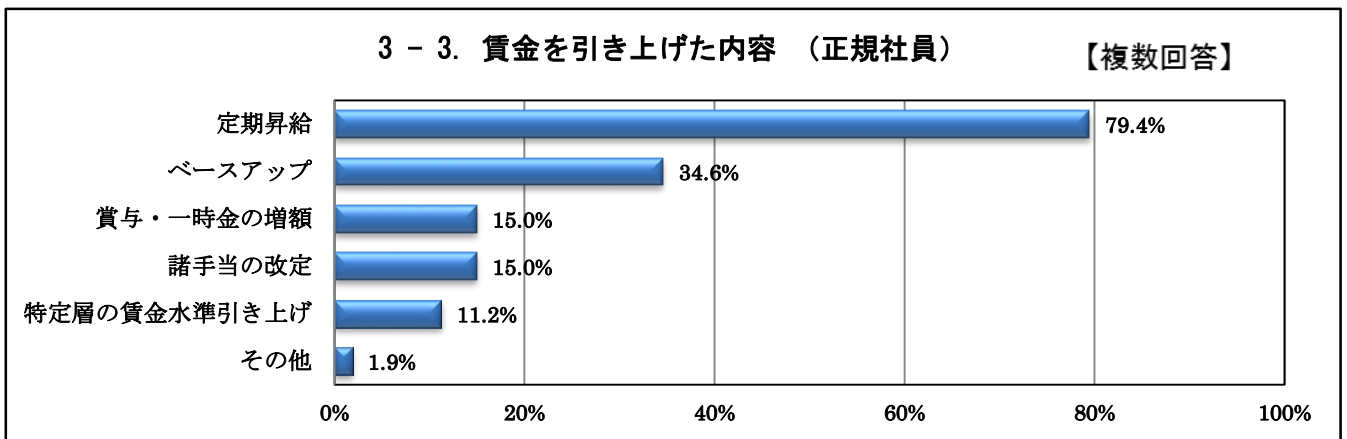
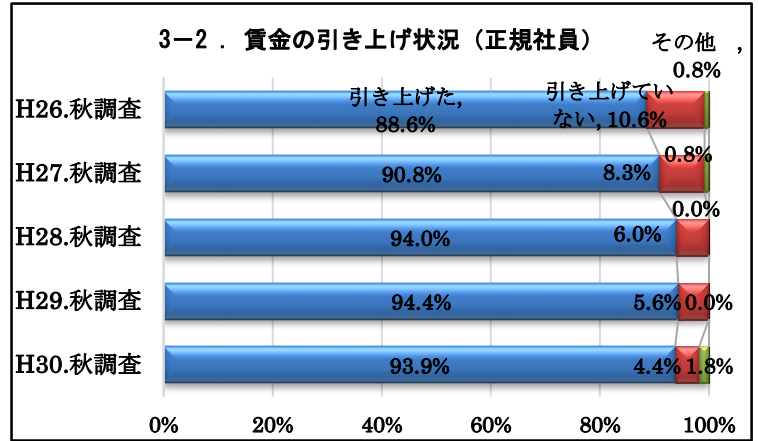
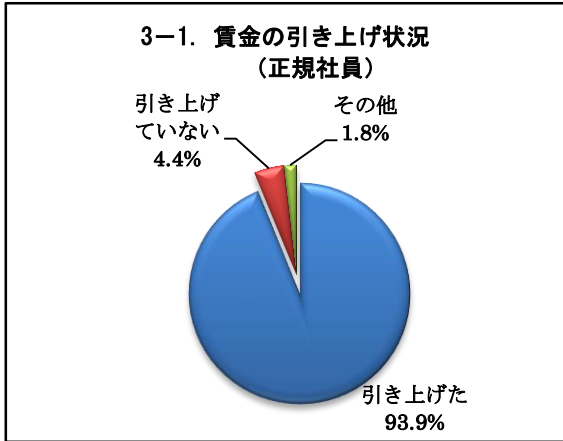


## ■ 賃金 ■

### 1. 正規社員の賃金の引き上げ状況

#### (1) 賃金の引き上げ状況

2018年の春季労使交渉結果等を踏まえた正規社員の賃金の引き上げ状況（定期昇給分を含む）について尋ねたところ、「引き上げた」と回答した企業は93.9%であった。賃金を「引き上げた」企業（93.9%）につきその内容を尋ねたところ、最も多かったのは「定期昇給」（79.4%）であり、次いで「ベースアップ」（34.6%）、「賞与・一時金の増額」および「諸手当の改定」（共に15.0%）であった。



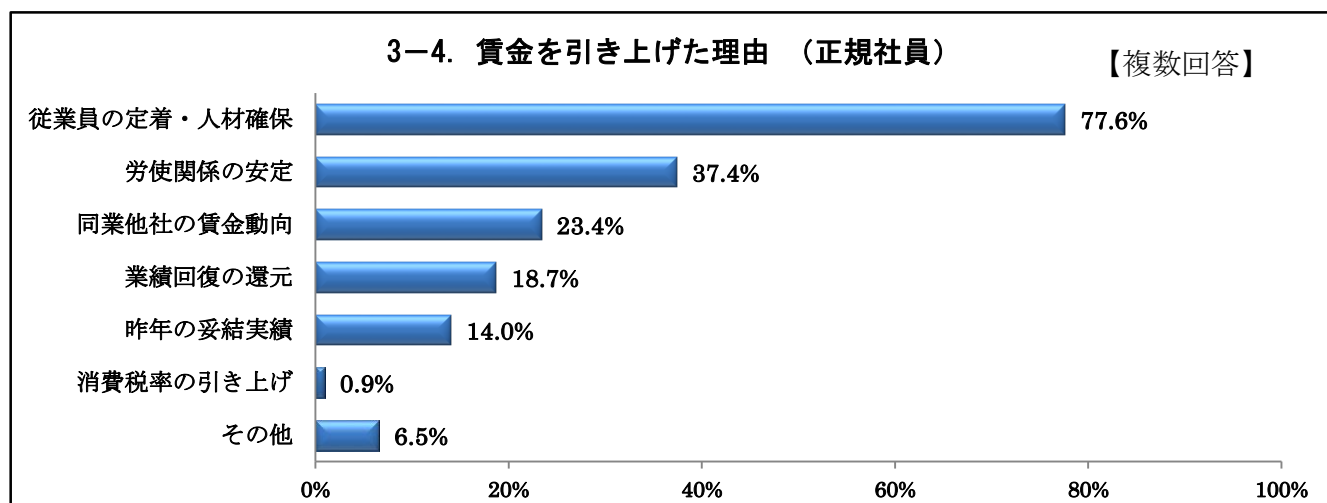
○ 「その他」（1.9%）の主な内容

- ・ 個別に昇給額を決定（放送・通信）など。

| 区 分                | 社 数          | %             |
|--------------------|--------------|---------------|
| <b>賃金を引き上げた</b>    | <b>107 社</b> | <b>93.9%</b>  |
| ・ 定期昇給             | 85 社         | 79.4%         |
| ・ ベースアップ           | 37 社         | 34.6%         |
| ・ 賞与・一時金の増額        | 16 社         | 15.0%         |
| ・ 諸手当の改定           | 16 社         | 15.0%         |
| ・ 特定層の賃金水準引き上げ     | 12 社         | 11.2%         |
| ・ その他              | 2 社          | 1.9%          |
| <b>賃金を引き上げていない</b> | <b>5 社</b>   | <b>4.4%</b>   |
| ・ 変わらなかった          | 5 社          | 100.0%        |
| ・ 引き下げた            | 0 社          | 0.0%          |
| <b>その他</b>         | <b>2 社</b>   | <b>1.8%</b>   |
| <b>合 計</b>         | <b>114 社</b> | <b>100.0%</b> |

## (2) 賃金を引き上げた理由

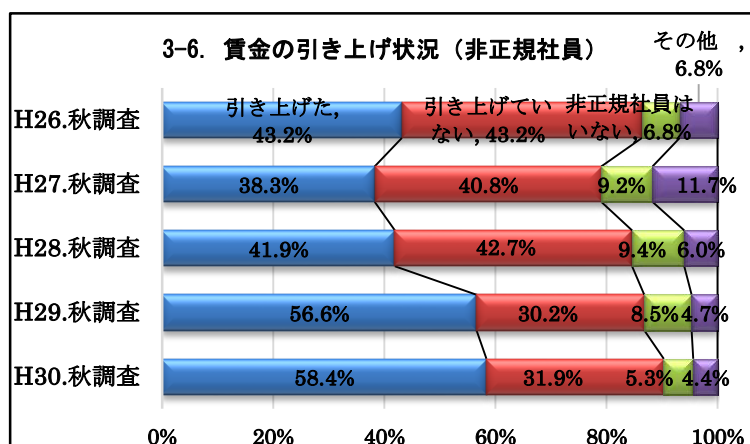
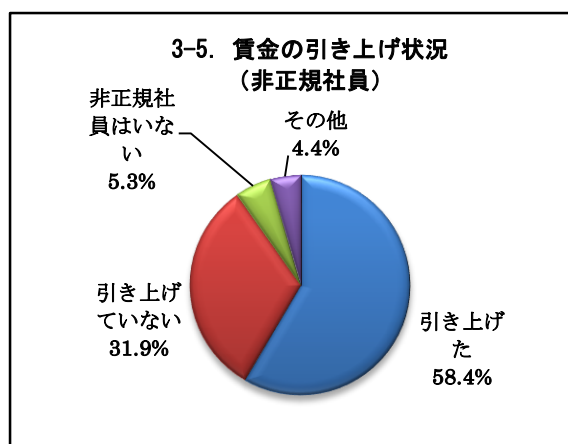
2018年に正規社員の賃金を「引き上げた」と回答した企業(93.9%)につき、「引き上げた」主な理由は、「従業員の定着・人材確保」が77.6%と最も多く、次いで「労使関係の安定」(37.4%)、「同業他社の賃金動向」(23.4%)となっている。



## 2. 非正規社員の賃金の引き上げ状況

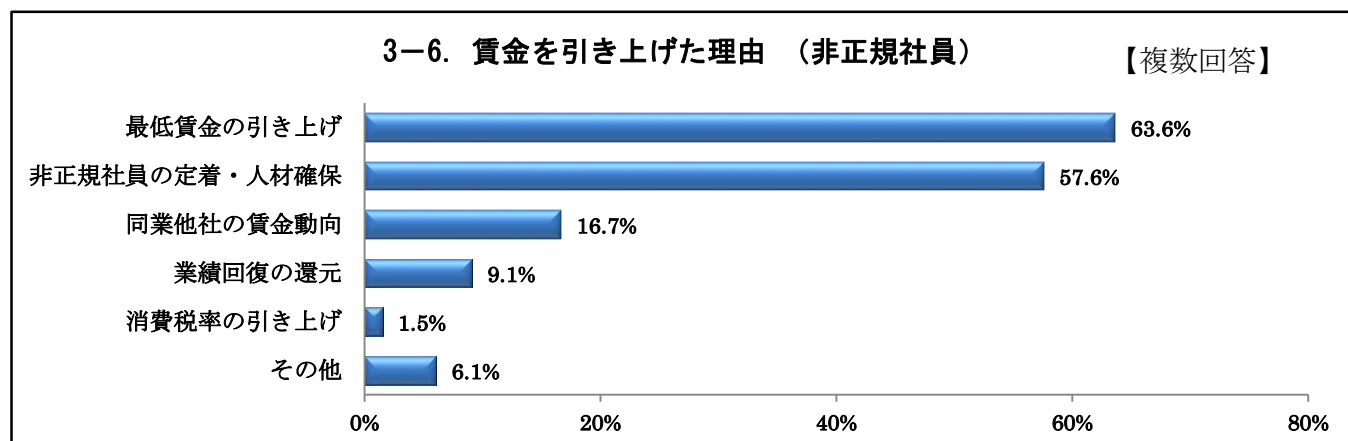
### (1) 賃金の引き上げ状況

非正規社員の賃金の引き上げ状況については、今回の調査において「引き上げた」と回答した企業が前年調査を1.8ポイント上回り58.4%となった。(「引き上げた」：H29.調査56.6% → H30.調査58.4%)



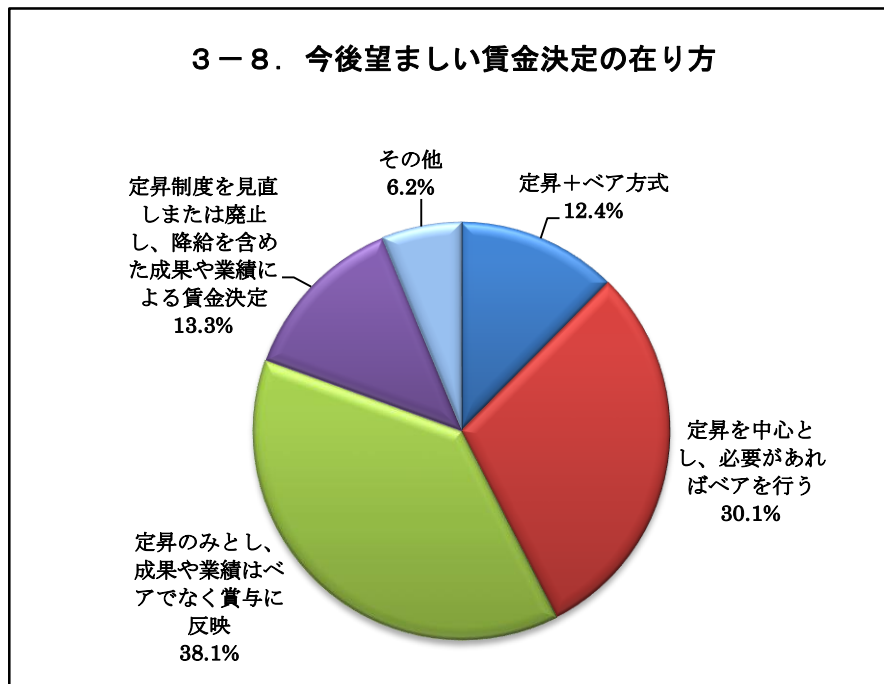
## (2) 賃金を引き上げた理由

2018年に非正規社員の賃金を「引き上げた」と回答した企業(58.4%)につき、「引き上げた」主な理由は「最低賃金の引き上げ」(63.6%)であり、昨年最も多かった「非正規社員の定着・人材確保」(57.6%)を上回った。

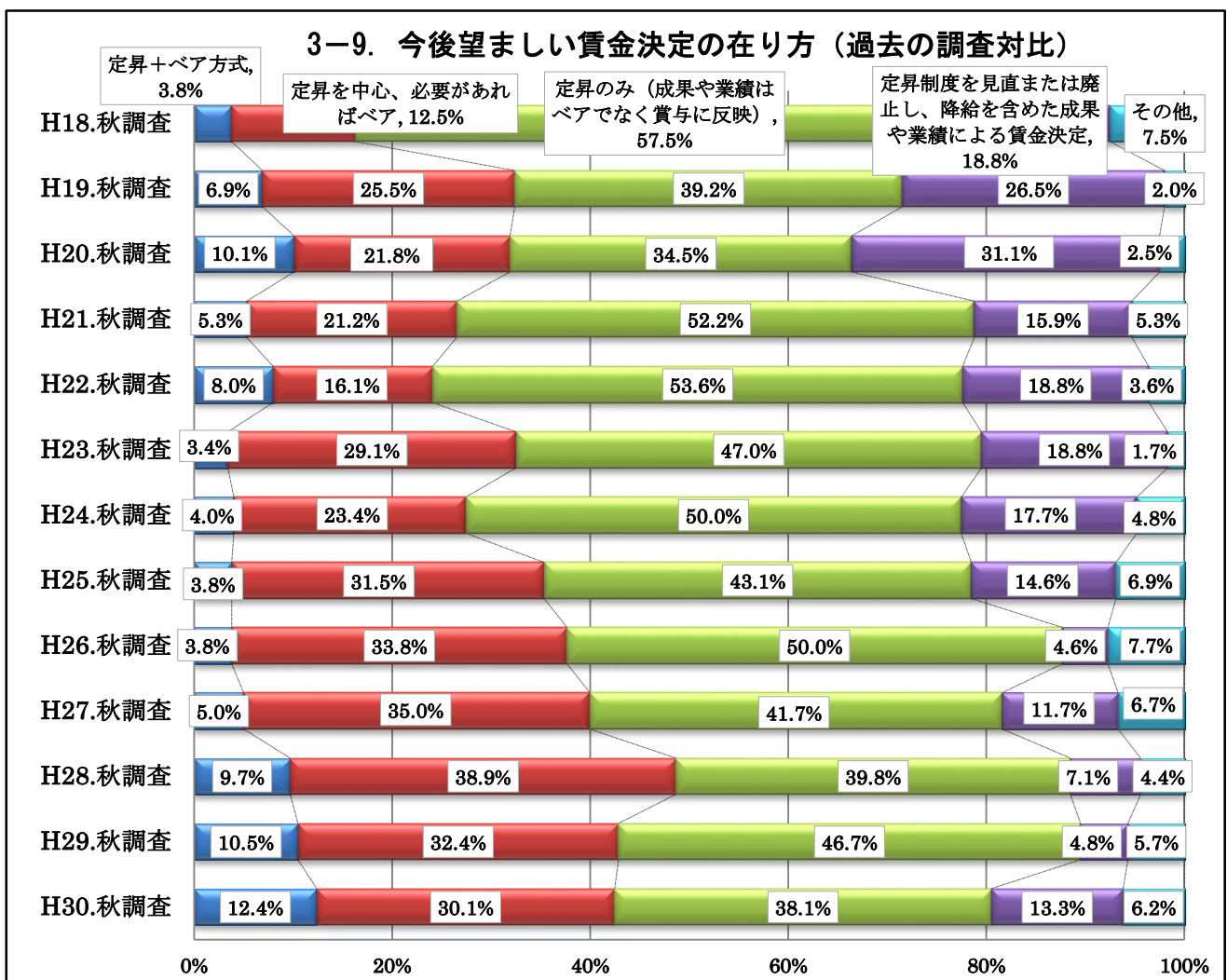


### 3. 今後望ましい賃金決定のあり方

今後望ましい賃金決定のあり方については、「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」とする企業が4割弱（38.1%）へ減少しており、一方、「定昇＋ベア方式」は1.9ポイント増加して12.4%であった。



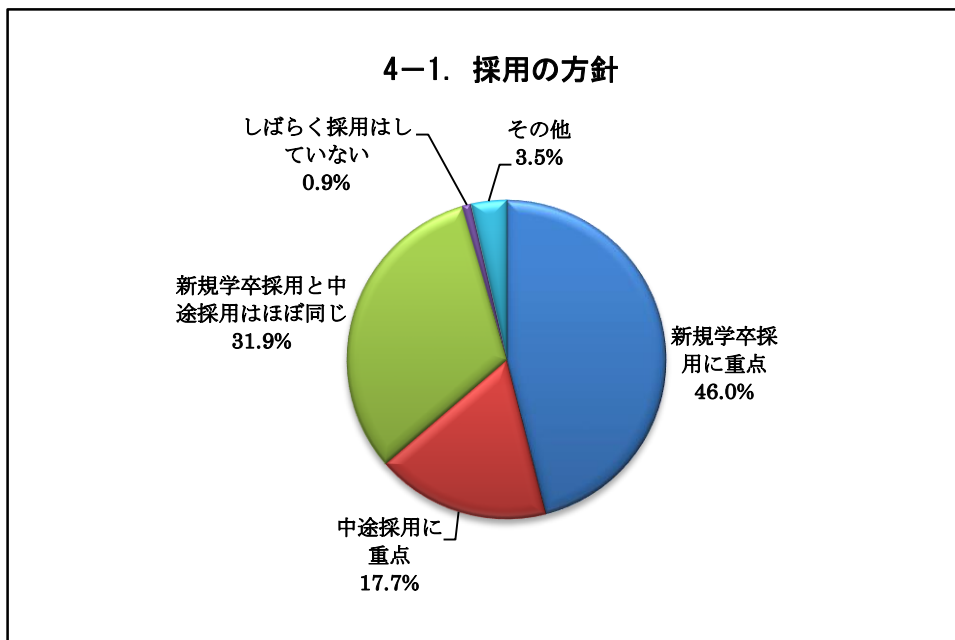
《 参 考 》 今後望ましい賃金決定のあり方（過去の調査対比）



## ■ 多様な採用活動について ■

### 1. 採用の方針

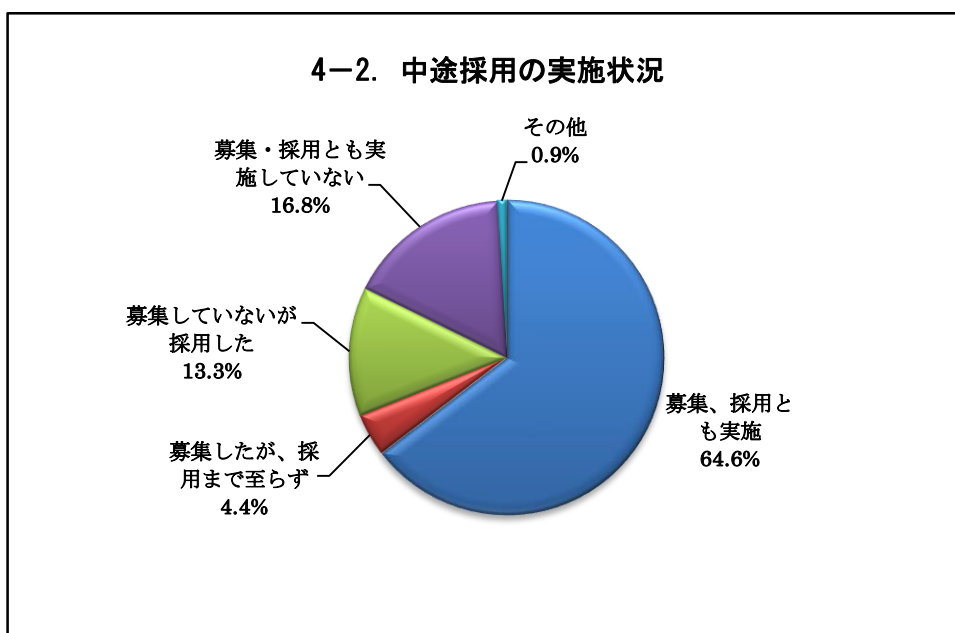
採用活動について、新規学卒採用と中途採用のどちらに重点をおいているか尋ねたところ、最も多かったのは「新規学卒採用に重点をおいている」と回答した企業（46.0%）であり、「新規学卒採用と中途採用はほぼ同じ」と回答した企業（31.9%）とを合わせると約8割の企業（77.9%）が新規学卒採用を重視している。一方、「中途採用に重点をおいている」企業は17.7%であった。



### 2. 中途採用の実施状況について

#### （1）中途採用の実施状況

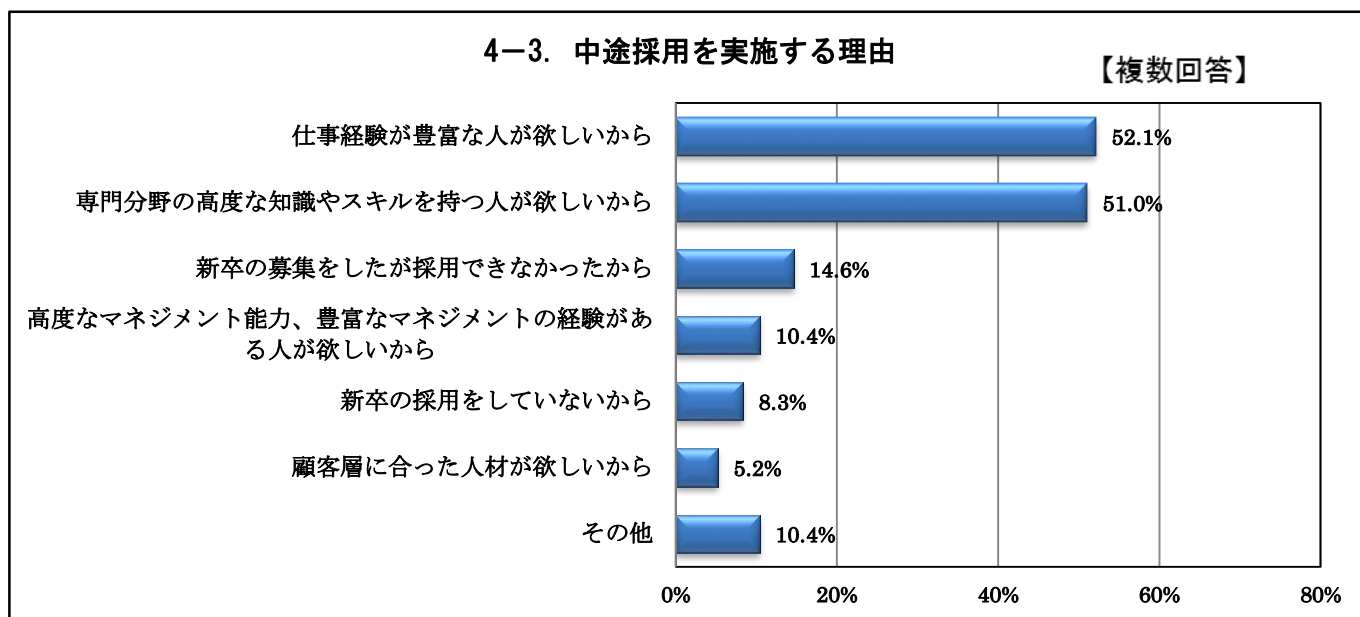
中途採用の実施状況については、「募集、採用とも実施した」企業（64.6%）、「募集したが、採用まで至らず」（4.4%）と「募集していないが中途採用した」（13.3%）を合わせると8割（82.3%）の企業で中途採用活動を行っている。





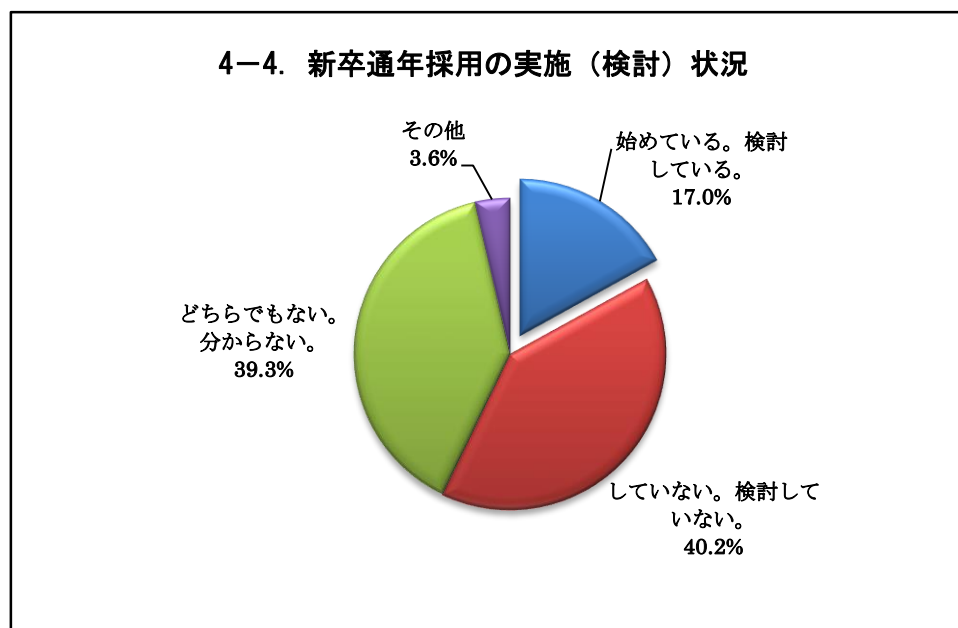
## (2) 中途採用を実施する理由

中途採用を行った企業について、実施した理由を尋ねたところ、最も多かったのは「仕事経験が豊富な人が欲しいから」(52.1%)であり、次いで「専門分野の高度な知識やスキルを持つ人が欲しいから」(51%)であった。



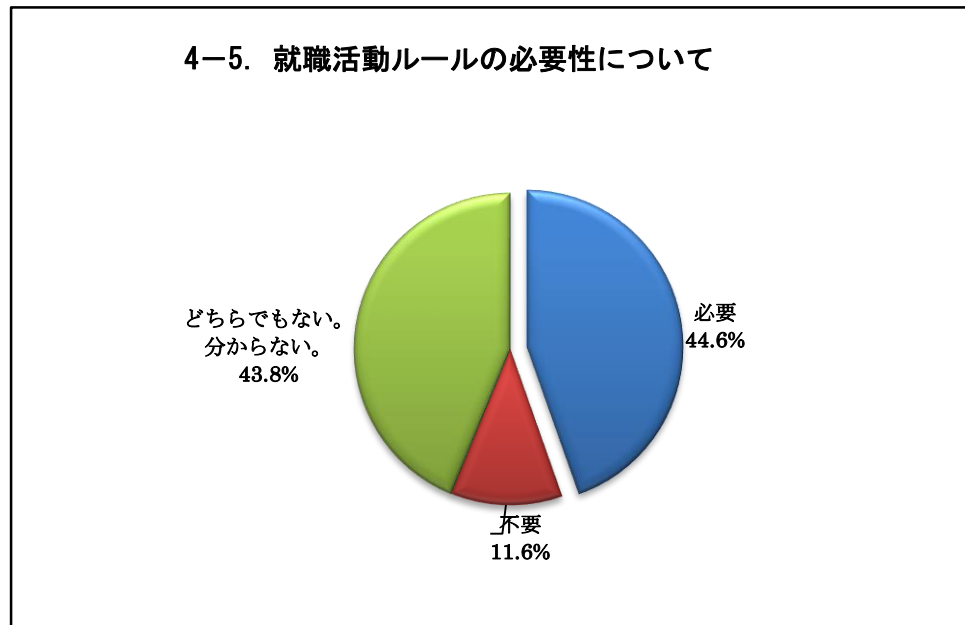
## 3. 通年採用の実施または検討状況について

新卒の通年採用（時期を問わずに採用）の実施状況について尋ねたところ、「始めている。または検討している。」と回答した企業は 17.0%であった。



#### 4. 就職活動のルール必要性について

経団連は、就職活動の時期を定めた指針（採用選考に関する指針）を2021年春入社の学生から廃止することを決定し、今後は政府主導で新たなルールづくりが協議されることとなった。企業にとって、今後も就職活動のルールが必要かを尋ねたところ、「必要」と答えた企業は44.6%であり、「どちらでもない、わからない。」が43.8%であった。なお、「不要」と回答した企業は11.6%であった。



以 上