

FUKUOKA-KEIKYO REPORT

2019 年第 1 回 雇用問題等アンケート 集計結果

2019 年 8 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、今回調査において昨年春調査以来再び7割を超えた（70.3%）。
- ・業種別にみると、「人材不足」は製造業および非製造業ともに7割を超えている。特に製造業において急激に増加しており、今回調査において7.4ポイント増加して7割を超えた（71.4%）。

② 雇用の過不足状況（職種別） ～ 製造業の7割超が現業・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7割に達している（現業職 68.9%、技術職 72.5%）。これを業種別にみると、製造業の現業・技術職において「不足」感は顕著に表れており、ともに7割を超えた（製造業：現業職 72.7%、技術職 77.3%）。

③ 2019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2.6ポイント減少して45.5%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」（45.7%）が最も多い一方、減少した理由では、「応募者の減少」および「内定辞退者の増加による採用減」（ともに41.7%）となっている。

④ 2020年新卒者採用数の方向性 ～ 「増やす」企業は減少！ ～

- ・2020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、増加傾向にあった「増やす」と答えた企業は、今回の調査ではいずれの学歴においても減少したが、同数以上（「増やす」もしくは「変わらない」）と答えた企業が大卒および高卒ともに5割を超えている（大卒「増やす」16.7%+「変わらない」44.4% → 61.1%）。

■ 諸手当の支給状況について ■

① 正社員への支給状況について ～ 支給割合が高いのは「通勤手当」96.8%！ ～

- ・正社員に支給されている手当に関して、支給割合が高い手当については、「通勤手当」が最も多く（96.8%）、次いで「役付手当（役職手当）」（94.6%）、「家族手当」（90.1%）の順となっている。

② 有期雇用労働者等への支給状況について

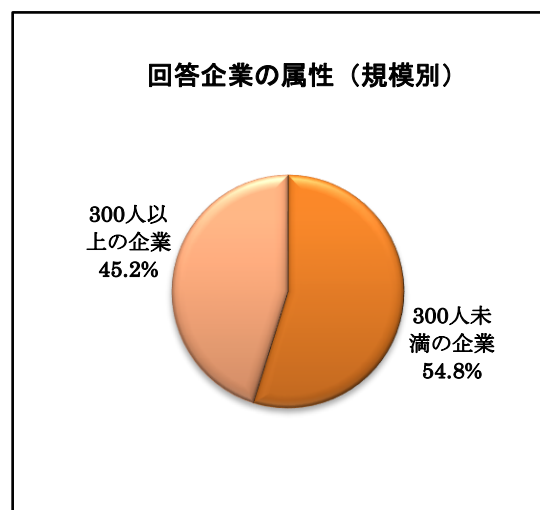
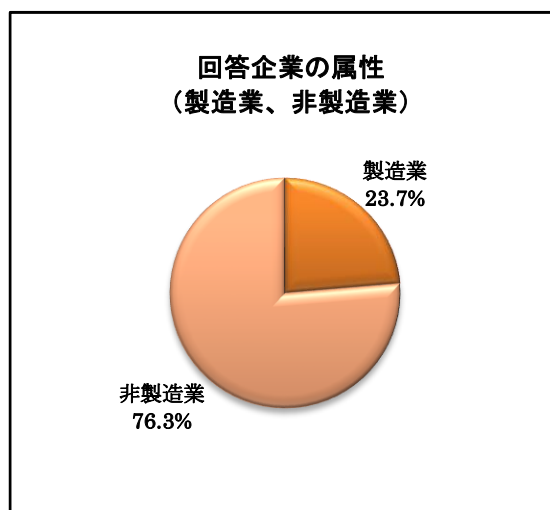
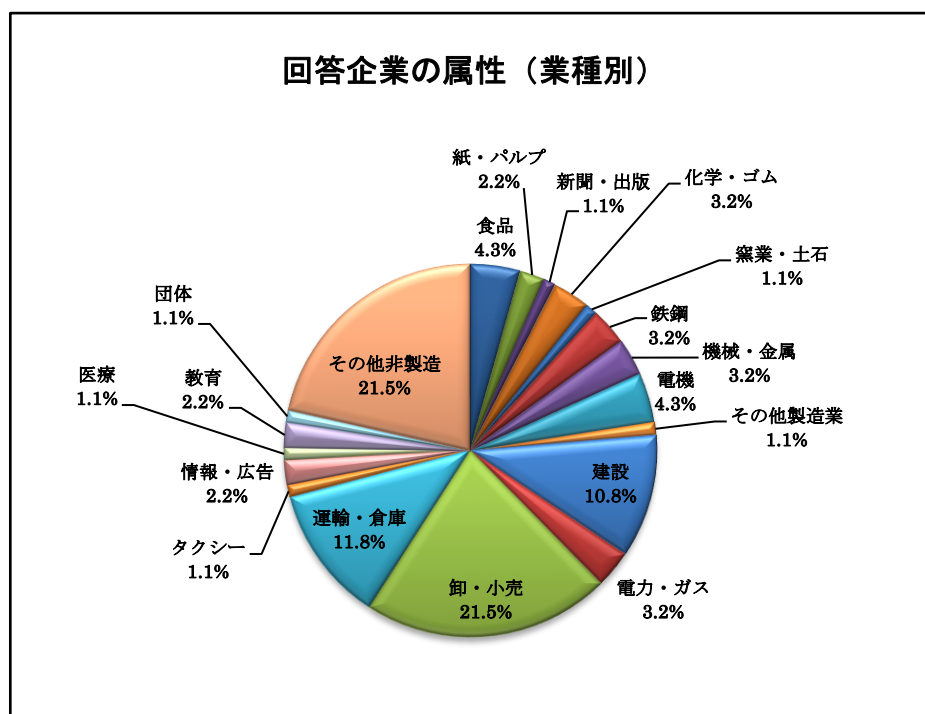
- ・有期雇用労働者等で正社員と同じ基準で支給されている手当について最も多かったのは、フルタイム勤務では「年末年始手当」（77.3%）、短時間勤務では「通勤手当」（61.1%）、定年後再雇用者では「年末年始手当」（93.2%）であった。また、無期転換者については「待機手当」（57.1%）となっている。

2019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405社のうち、回答社数93社（回収率23.0%）。
 このうち、産業別では、製造業22社（23.7%）、非製造業71社（76.3%）。
 規模別では、300人未満の企業51社（54.8%）、300人以上の企業42社（45.2%）
 調査期間： 2019年（令和元年）6月10日～7月23日

■ 回答企業の属性（業種および規模）

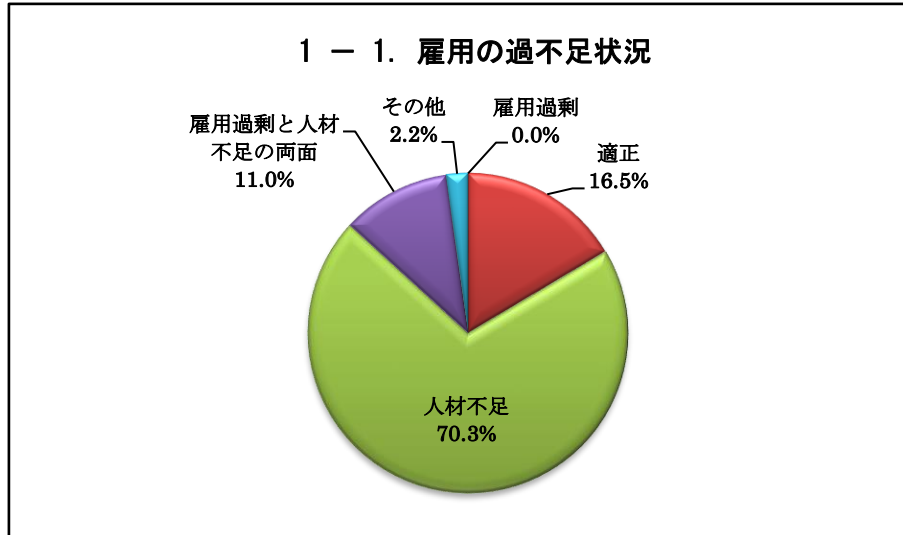


■ 雇用問題 ■

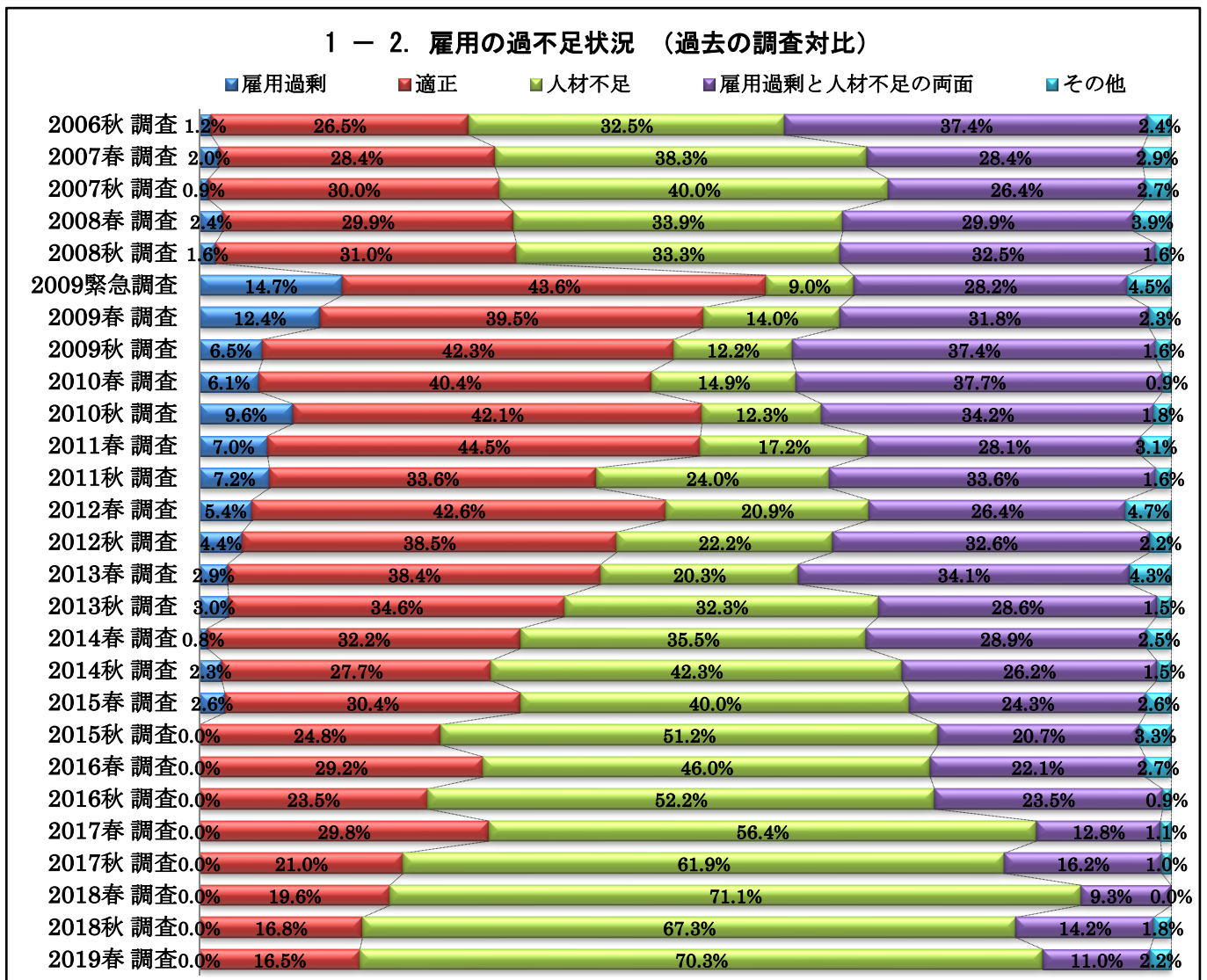
1. 雇用の過不足状況

(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2018年春調査以来再び7割を超えた(70.3%)。次いで「適正」(16.5%)、「雇用過剰と人材不足の両面がある」(11.0%)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

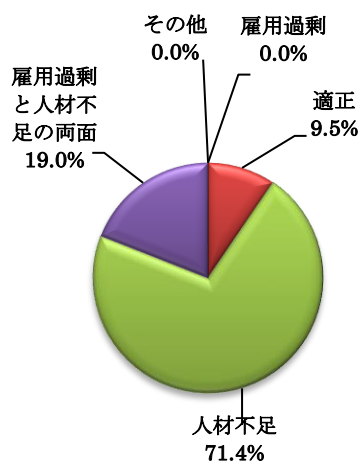


(2) 雇用の過不足状況（業種別）

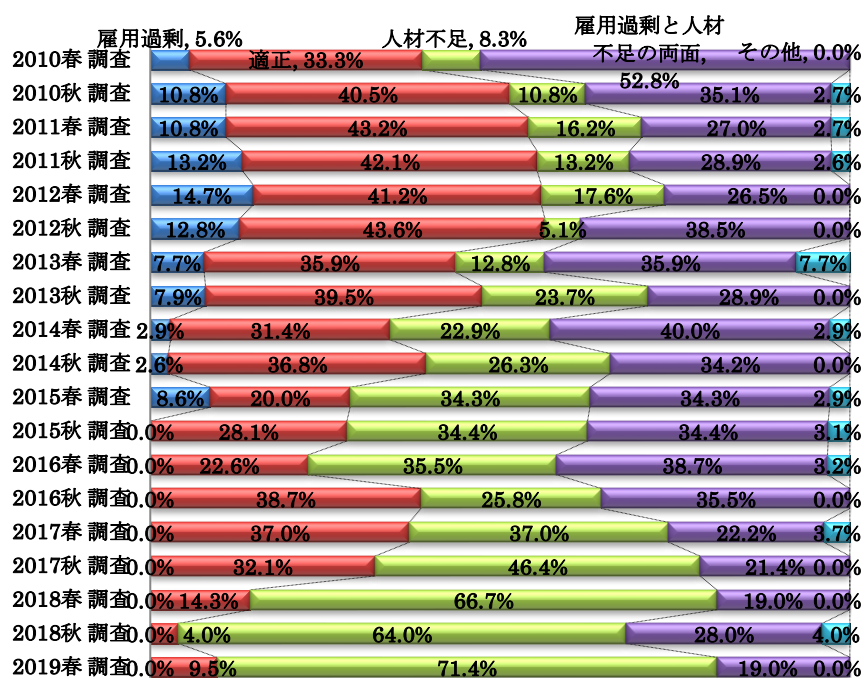
業種別にみた雇用の過不足状況は、今回、製造業および非製造業ともに「人材不足」と回答した企業が7割を超えた。特に製造業では7.4ポイントの大幅な増加（製造業「人材不足」：2018秋調査、64.0% → 2019春調査71.4%）となっており、また、非製造業においても2018春調査以来再び7割となった（非製造業「人材不足」：2019春調査70.0%）。

【 製造業 】

1-3. 雇用の過不足状況（製造業）

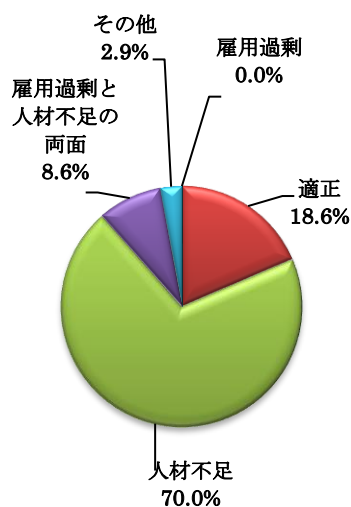


1-4. 雇用の過不足状況（製造業）

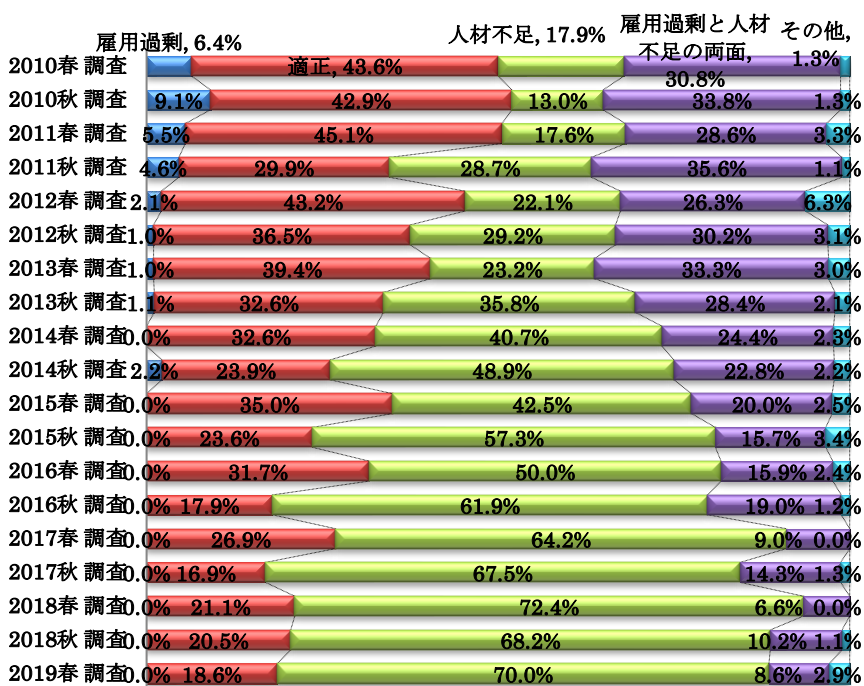


【 非製造業 】

1-5. 雇用の過不足状況（非製造業）

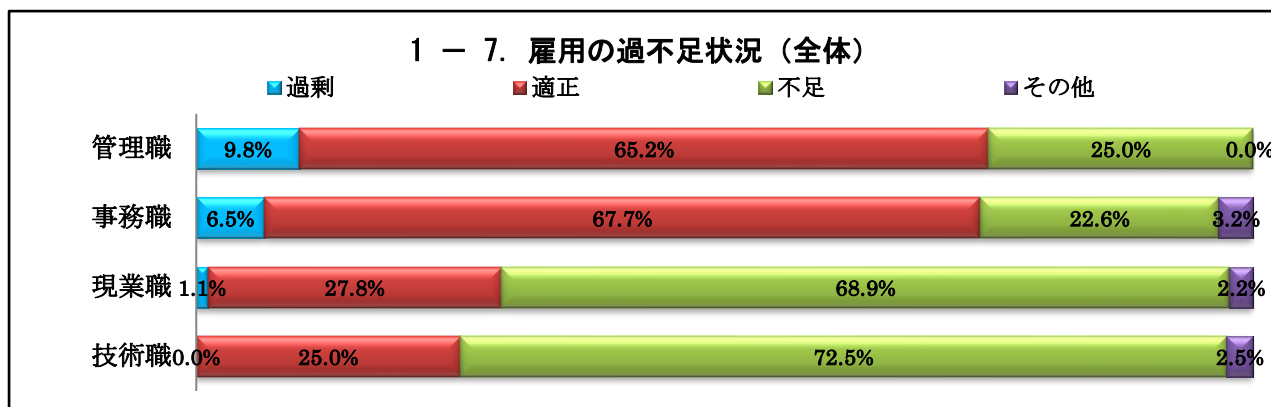


1-6. 雇用の過不足状況（非製造業）

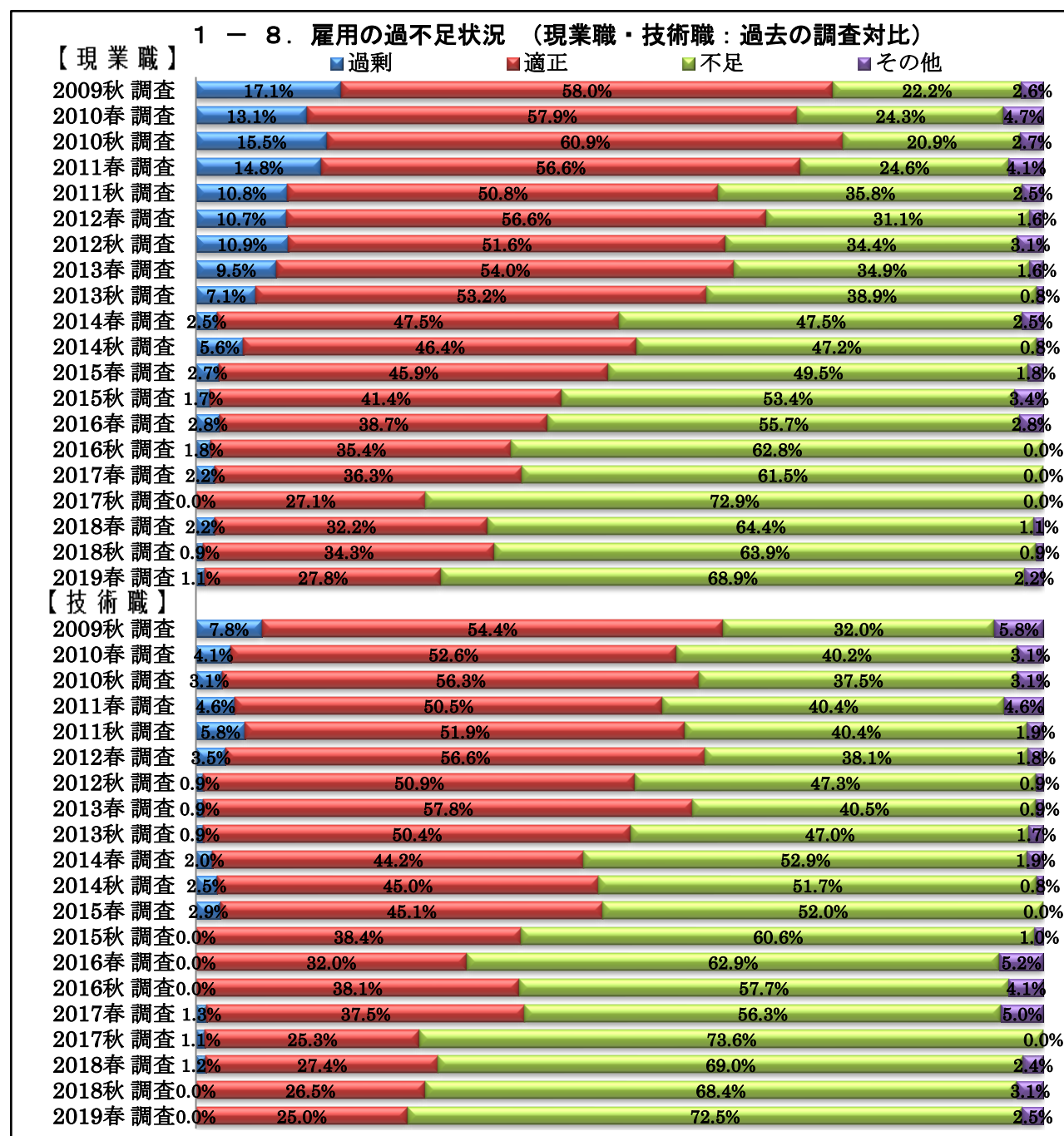


(3) 雇用の過不足状況 (職種別)

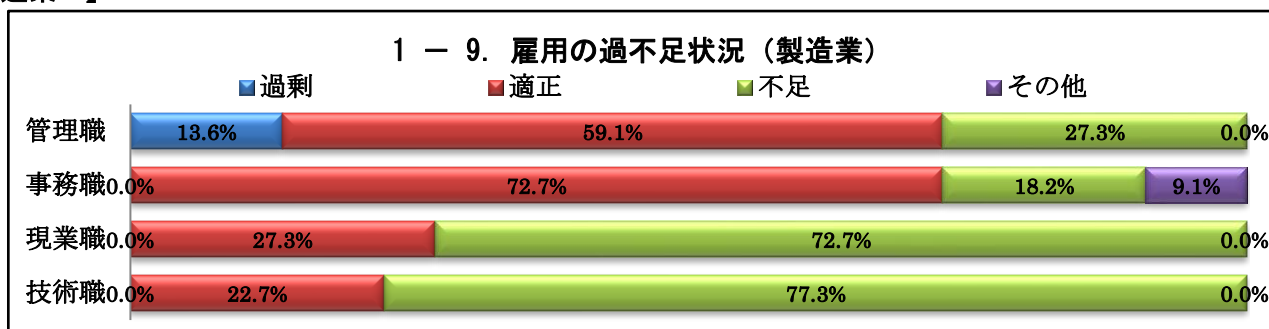
職種別にみた雇用の過不足状況については、管理職・事務職において「適正」と回答した企業が6割を超える（管理職 65.2%、事務職 67.7%）。一方、「不足」感は現業職および技術職において強く、特に技術職では7割を超えている。（現業職「人材不足」68.9%、技術職「人材不足」72.5%）。



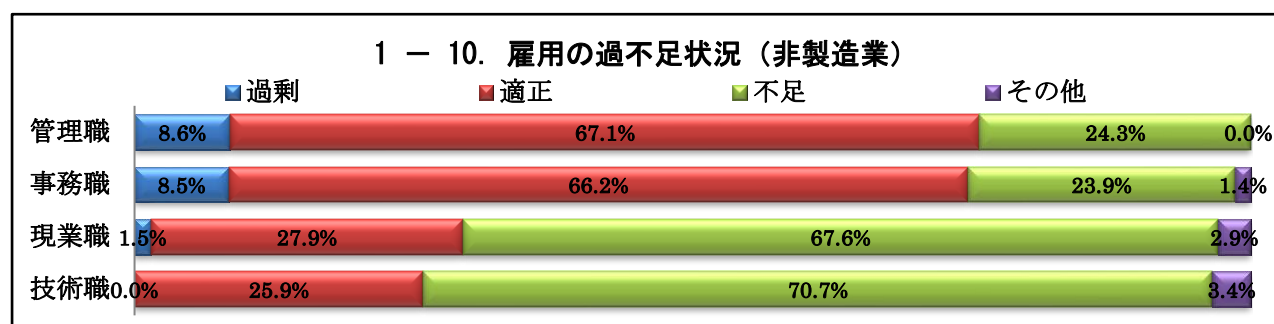
《 参 考 》 現業職、技術職の雇用の過不足状況 (過去の調査対比)



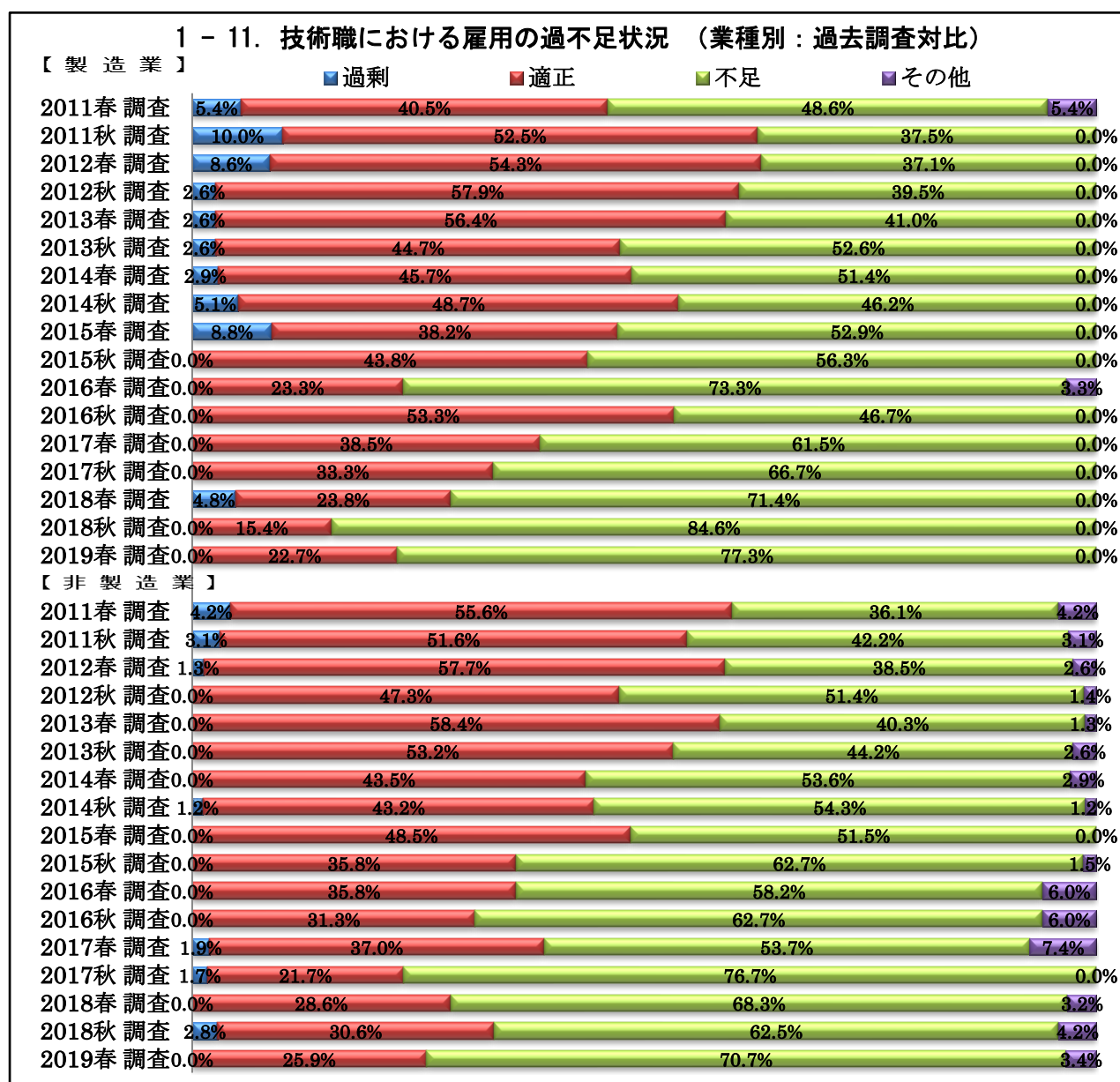
【 製造業 】



【 非製造業 】



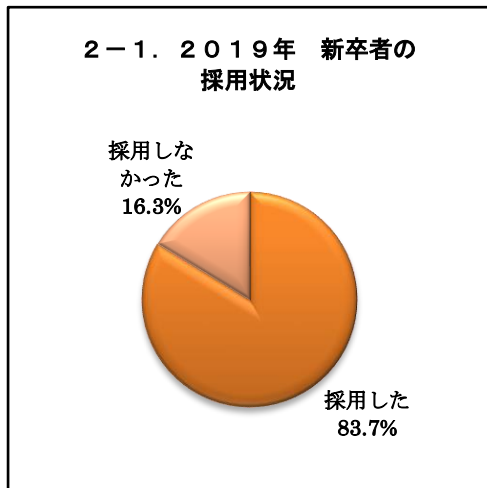
《 参 考 》 技術職における雇用の過不足状況（業種別：過去調査対比）



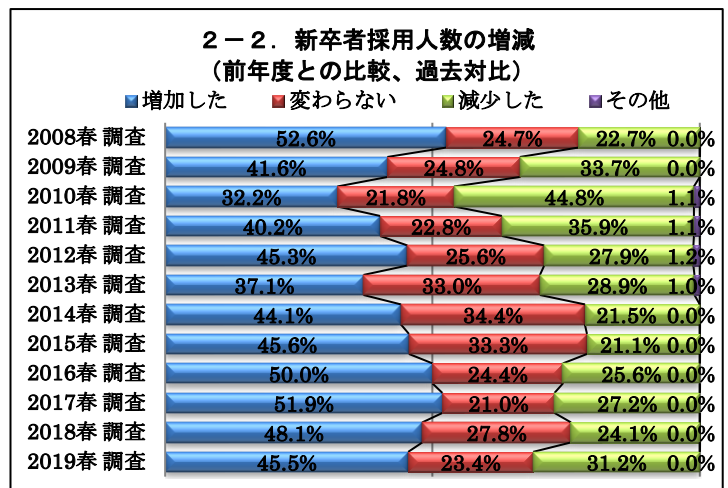
2. 2019年新卒者の採用状況

新卒者を採用した企業（83.7%）のうち、採用人数を「増加した」企業の割合は前年調査より 2.6 ポイント減少し 45.5%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」（45.7%）が最も多く、次いで「事業拡大、新規事業」（31.4%）をあげている。一方で減少した理由については、「応募者の減少」および「内定辞退者の増加による採用減」（ともに 41.7%）が最も多い。

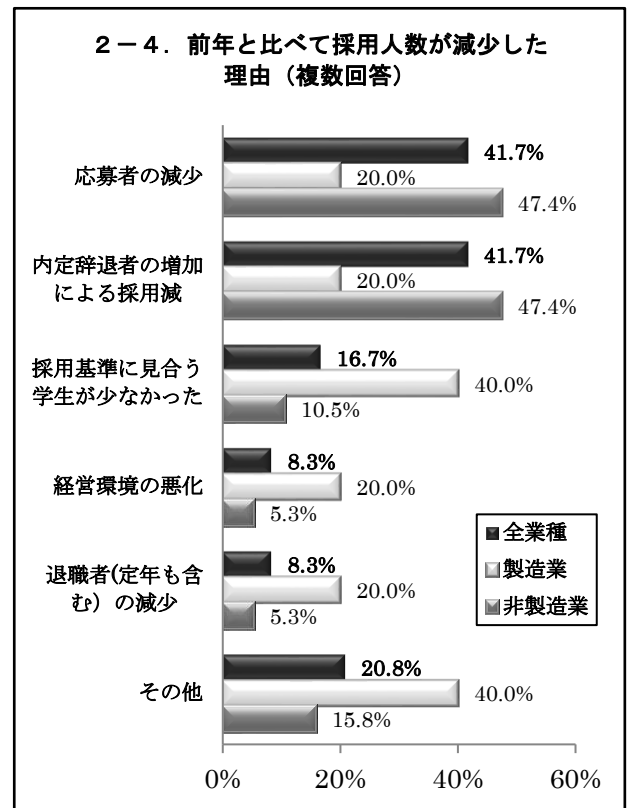
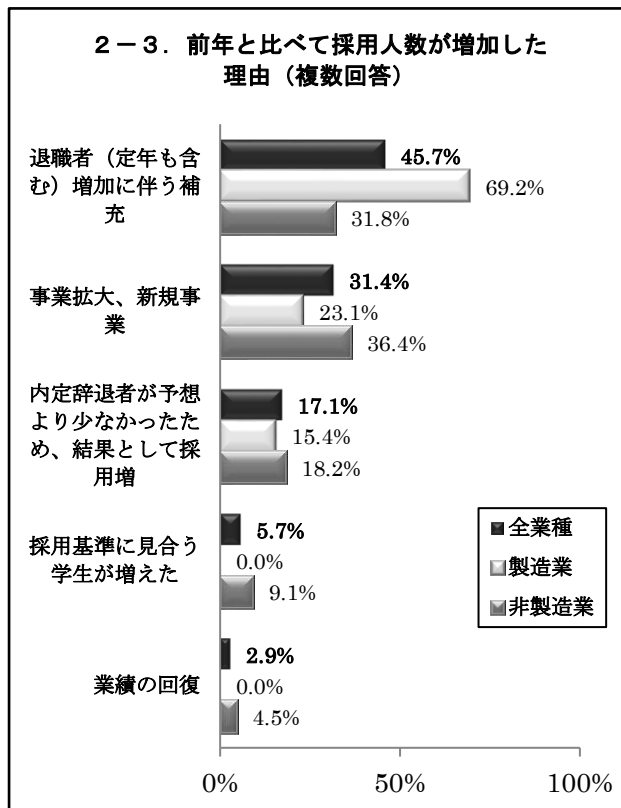
（1）新卒者採用の有無



（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



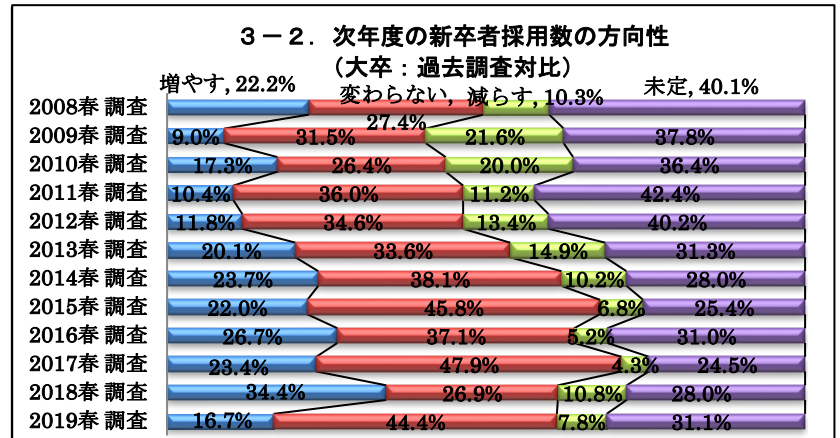
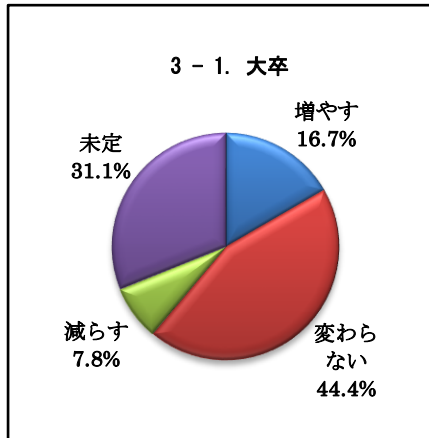
○「採用人数が減少した理由（その他）」（20.8%）のおもな内容

- ・業務効率化を踏まえた採用数減。（電力・ガス）
- ・前年がいつもより多かった。（卸・小売） など

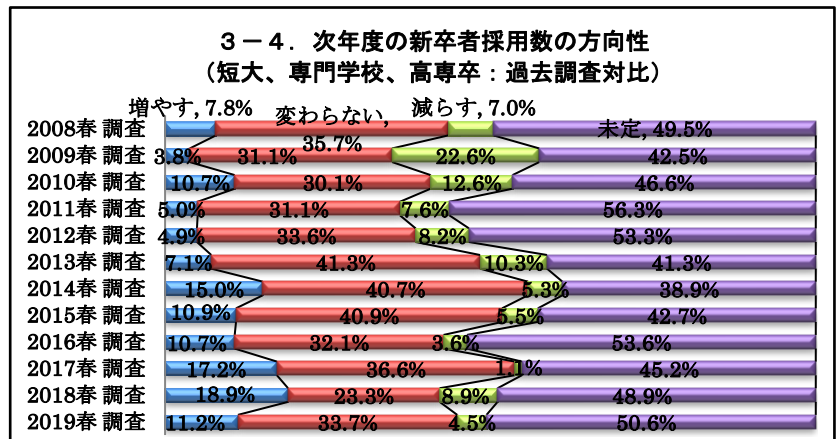
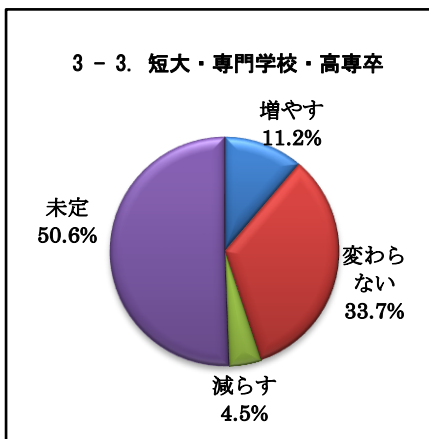
3. 2020年新卒者採用数の方向性

2020年新卒者採用数の対2019年比増減について、リーマン・ショック後の調査（2009年春調査）以降、各学歴とも「増やす」企業が増回傾向にあったが、今回の調査では減少した。特に大卒においては前年調査（34.4%）と比べて17.7ポイント大幅に減少して16.7%となった。また、高卒においても「増やす」と答えた企業は9.8ポイント減少して16.9%となった。

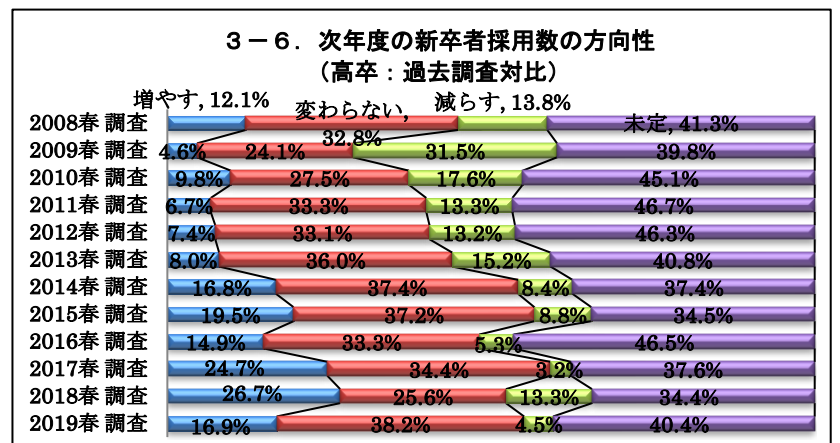
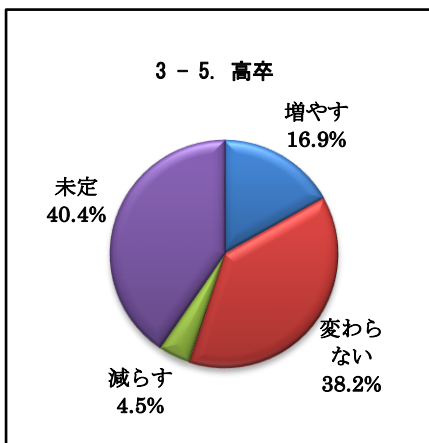
【 大卒 】



【 短大・専門学校・高専卒 】



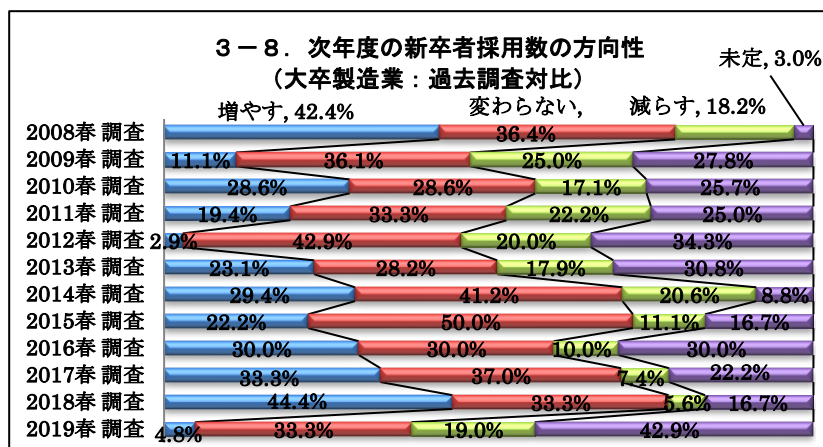
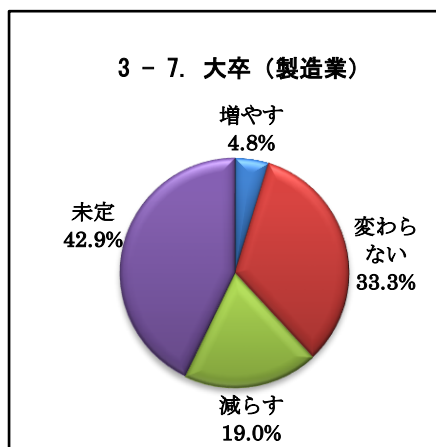
【 高卒 】



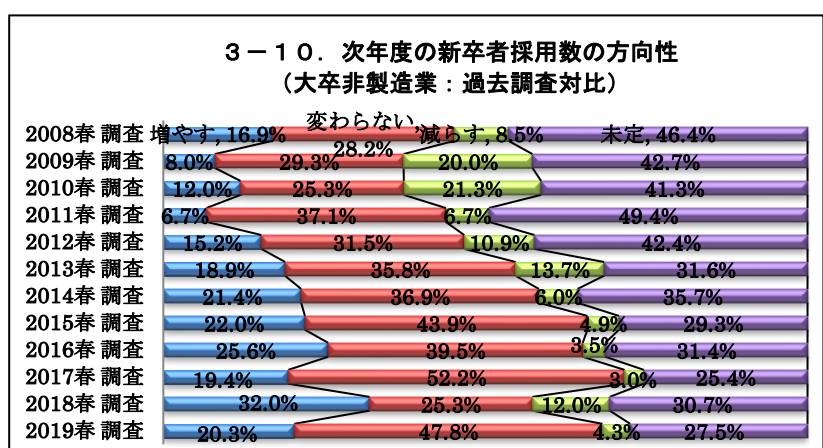
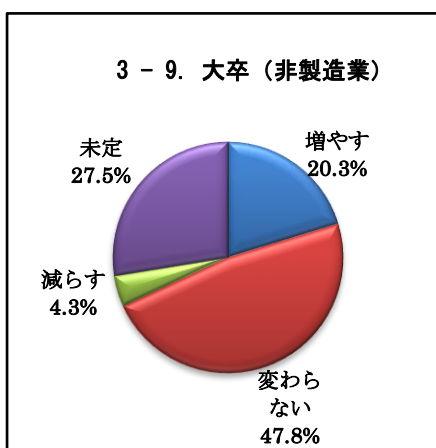
《 参 考 》 業種別にみた2020年新卒者採用数の方向性（大卒）

大卒について業種別にみた2020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39.6ポイント大幅に減少して4.8%となった。一方、「未定」と回答した企業は26.2ポイント大幅に増加した（非製造業：2018春調査16.7%→2019春調査42.9%）。

【 製造業 】



【 非製造業 】



■ 諸手当の支給状況について ■

1. 正社員および有期雇用労働者等への手当の支給状況について

2018 年 7 月に働き方改革関連法が公布され、同一労働同一賃金に関しては 2020 年 4 月 1 日から施行される（中小企業は 2021 年 4 月 1 日から適用）。今回の調査においては、正社員に対する主要手当の支給状況のほか、働き方改革関連法による同一労働同一賃金において焦点となる有期雇用労働者等への手当の支給状況について尋ねた。結果については図表 1 のとおりであった。

【図表 1】 正社員および有期雇用労働者等への手当の支給状況

(社)、%

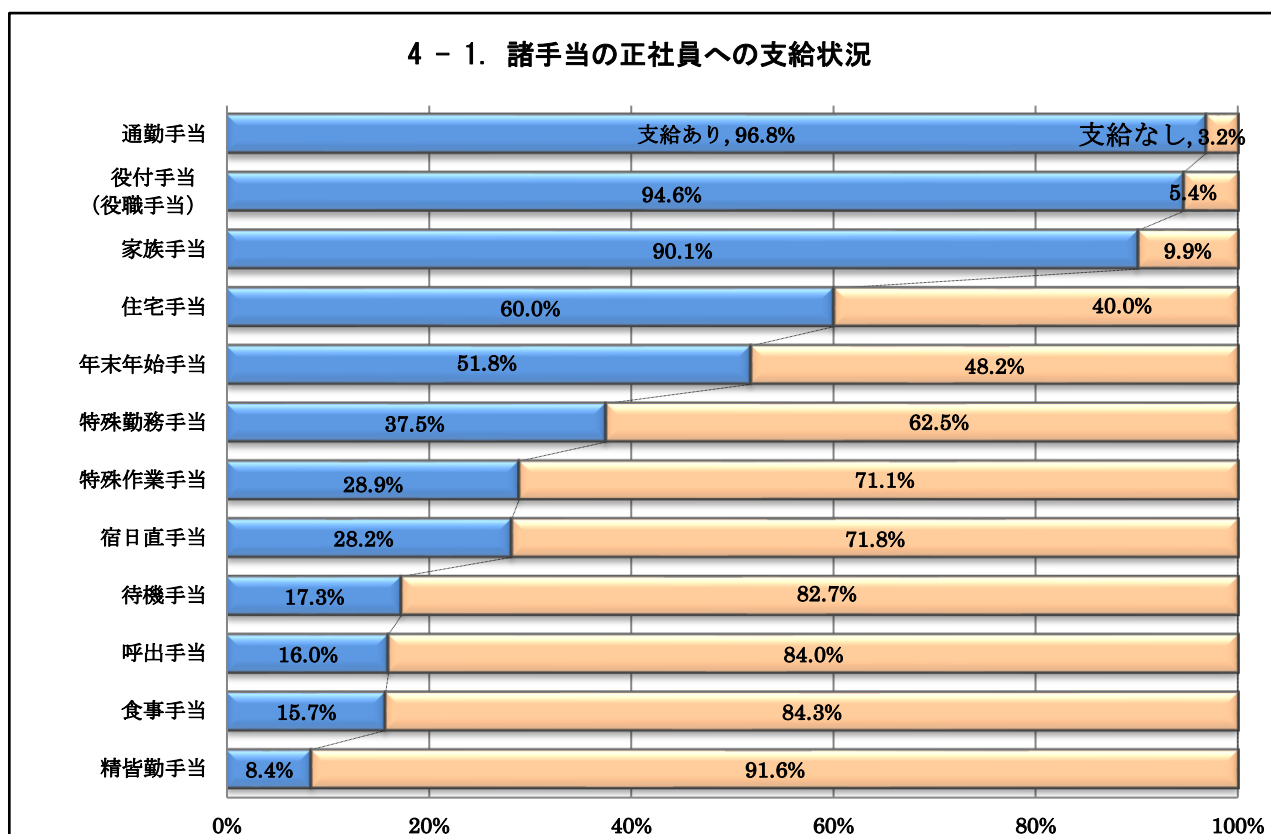
区 分	合 計	1. 正社員への支給		2. 有期雇用労働者等への支給 「正社員への支給」=100.0							
		あ り	な し	(1)フルタイム勤務		(2)短時間勤務 (パート等)		(3)定年後再雇用者		(4)無期転換者	
				同じ基準 で支給	別基準で 支給	同じ基準 で支給	別基準で 支給	同じ基準 で支給	別基準で 支給	同じ基準 で支給	別基準で 支給
① 役付手当 (役職手当)	(92) 100	(87) 94.6	(5) 5.4	21.8	17.2	4.6	10.3	25.3	21.8	18.4	10.3
② 特殊勤務手当	(80) 100	(30) 37.5	(50) 62.5	53.3	6.7	10.0	10.0	63.3	6.7	30.0	6.7
③ 特殊作業手当	(76) 100	(22) 28.9	(54) 71.1	63.6	9.1	27.3	9.1	72.7	13.6	45.5	9.1
④ 年末年始手当	(85) 100	(44) 51.8	(41) 48.2	77.3	6.8	38.6	15.9	93.2	0.0	50.0	4.5
⑤ 宿日直手当	(78) 100	(22) 28.2	(56) 71.8	54.5	0.0	22.7	9.1	77.3	4.5	36.4	4.5
⑥ 通勤手当	(93) 100	(90) 96.8	(3) 3.2	75.6	8.9	61.1	17.8	87.8	4.4	50.0	12.2
⑦ 家族手当	(91) 100	(82) 90.1	(9) 9.9	15.9	14.6	3.7	8.5	29.3	13.4	13.4	9.8
⑧ 住宅手当	(85) 100	(51) 60.0	(34) 40.0	13.7	21.6	0.0	13.7	19.6	21.6	13.7	15.7
⑨ 食事手当	(83) 100	(13) 15.7	(70) 84.3	53.8	7.7	23.1	0.0	61.5	7.7	15.4	7.7
⑩ 呼出手当	(81) 100	(13) 16.0	(68) 84.0	69.2	0.0	30.8	0.0	76.9	0.0	53.8	0.0
⑪ 待機手当	(81) 100	(14) 17.3	(67) 82.7	57.1	7.1	21.4	0.0	85.7	0.0	57.1	0.0
⑫ 精皆勤手当	(83) 100	(7) 8.4	(76) 91.6	42.9	0.0	0.0	14.3	57.1	0.0	28.6	0.0

※単位は%、() は社数を表す。

※「2. 有期雇用労働者等への支給」に示す数字は、正社員へ支給している手当の企業数を 100 として、その手当を正社員と同じ基準（または別基準）で支給している企業の割合を示す。例えば、正社員に役付手当を支給している企業は 87 社（94.6%）で、フルタイム勤務の有期雇用労働者に正社員と同じ基準で役付手当を支給している企業は 19 社であり、21.8%（ $=19 \div 87 \times 100$ 、小数第 2 位を四捨五入）となる。

(1) 正社員への支給状況について

正社員に支給されている手当に関して支給割合が高い手当については、「通勤手当」が最も多く(96.8%)、次いで「役付手当(役職手当)」(94.6%)、「家族手当」(90.1%)となっている。



(2) 有期雇用労働者等への支給状況について

a. フルタイム勤務

フルタイム勤務で正社員と同じ基準で支給されている手当について最も多かったのは「年末年始手当」(77.3%)であり、次いで「通勤手当」(75.6%)、「呼出手当」(69.2%)であった。

b. 短時間勤務 (パート等)

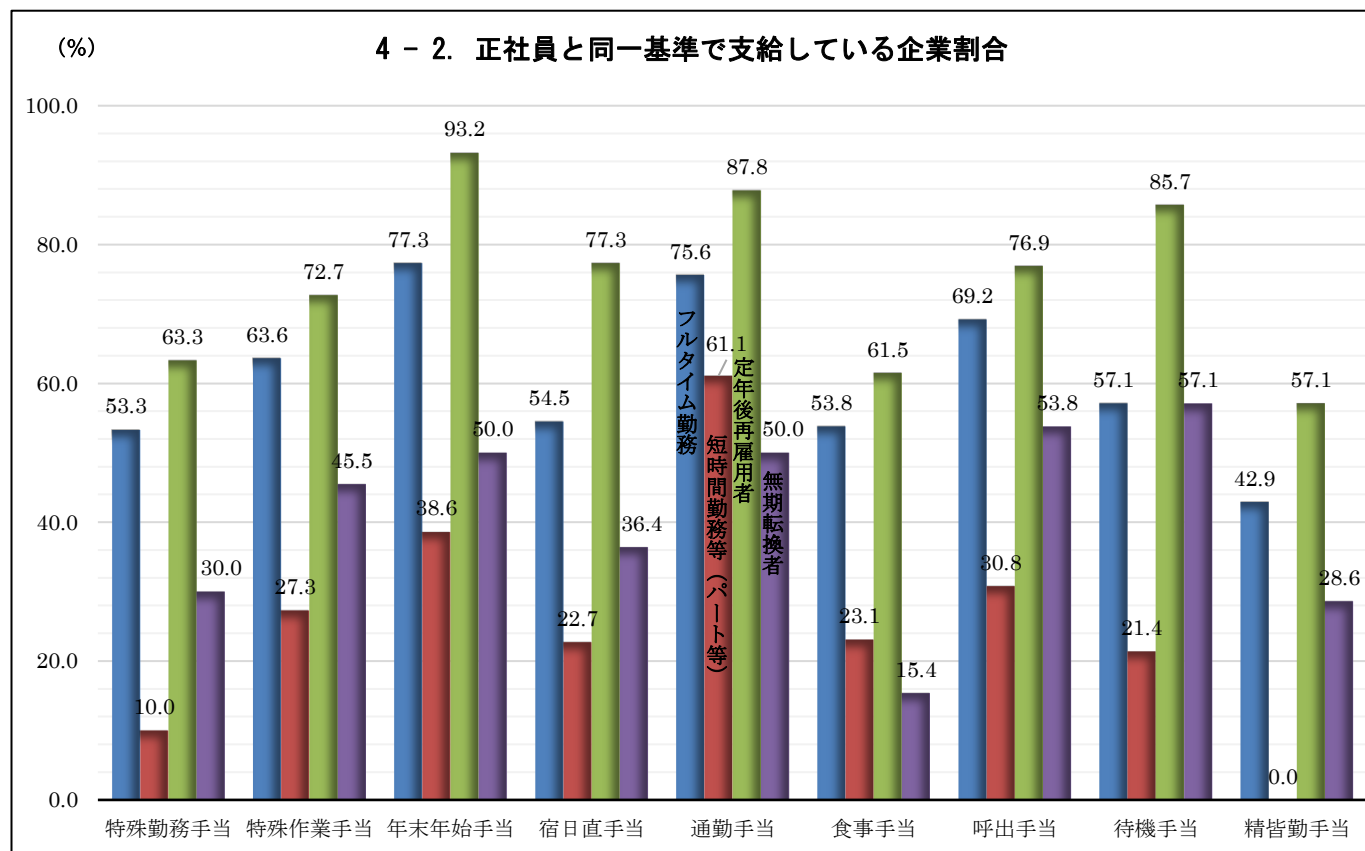
短時間勤務 (パート等) で正社員と同じ基準で支給されている手当について、50%を越えて最も多かったのは「通勤手当」(61.1%)であった。

c. 定年後再雇用者

定年後再雇用者で正社員と同じ基準で支給されている手当について、最も多かったのは「年末年始手当」(93.2%)であり、次いで「通勤手当」(87.8%)、「待機手当」(85.7%)であった。

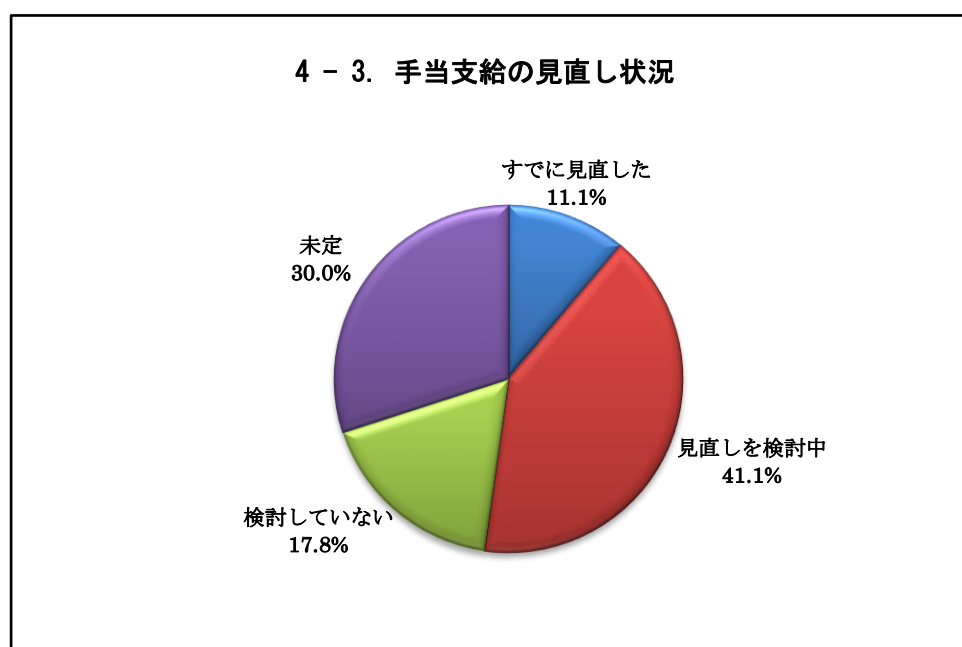
d. 無期転換者

無期転換者については同一労働同一賃金の対象には入らないが、正社員と同じ基準で支給されている手当について、最も多かったのは「待機手当」(57.1%)であり、次いで「呼出手当」(53.8%)であった。



2. 有期雇用労働者等への手当支給の見直し状況について

有期雇用労働者等への手当支給の見直し状況を尋ねたところ、「すでに見直した」(11.1%) および「見直しを検討中」(41.1%) を併せて 5 割超 (52.2%) の企業が対策を講じている。



以 上