

2. 従業員の採用等に関する事項

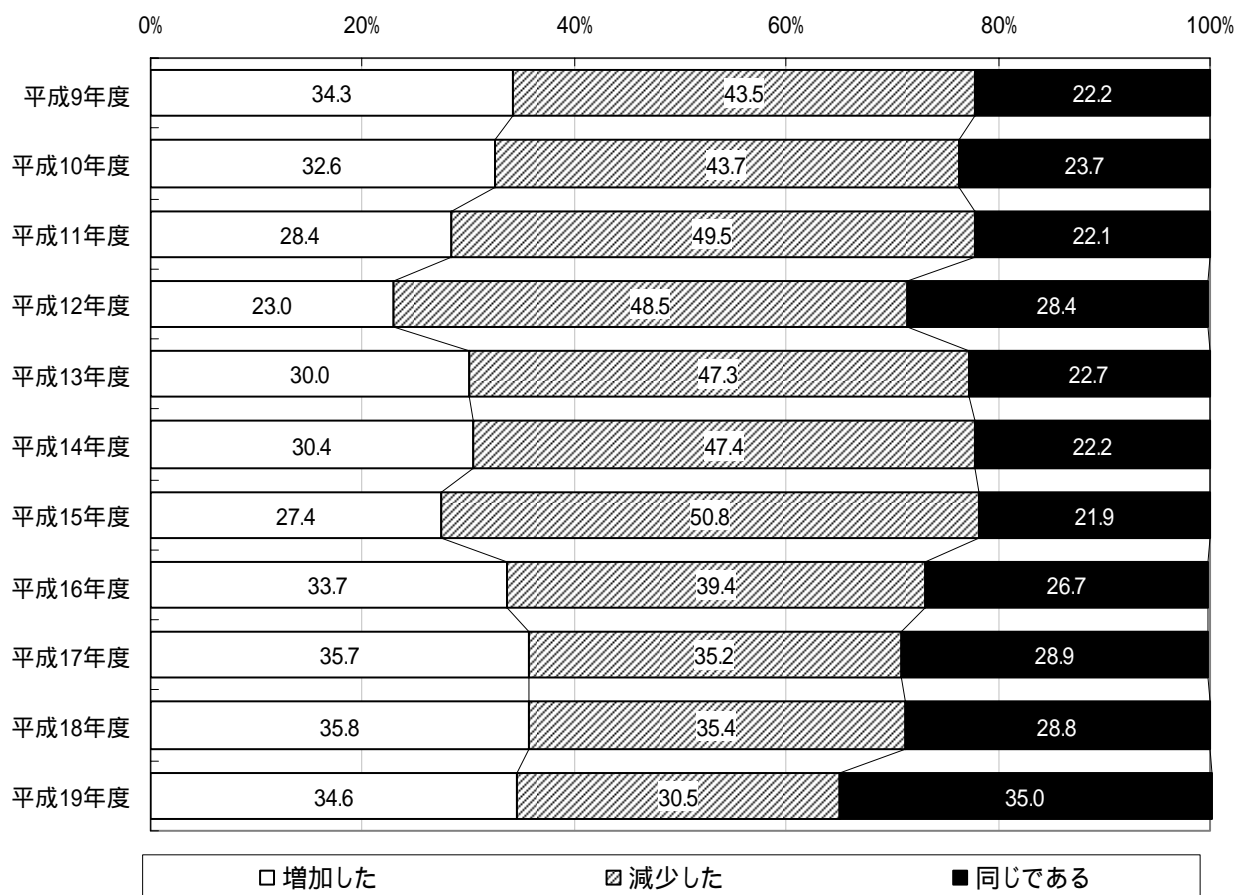
(1) 従業員の変動状況

調査時点の昨年同期(平成18年9月1日)からの従業員の変動状況を見ると、「増加した」が34.6%、「減少した」が30.5%、「同じである」が35.0%である。

この3年間(平成17年度～平成19年度)の従業員の変動状況は、「増加した」はほぼ横ばいであるが、「減少した」は前々年度35.2%、前年度35.4%、今年度30.5%と減少し、「同じである」は前々年度28.9%、前年度28.8%、今年度35.0%と増加しており、最近の傾向としては「減少した」企業の割合は低下し、「同じ」(横ばい)という回答が上昇している傾向にある。

過去10年間の従業員の推移をみると、「減少した」という回答は、平成15年度の50.8%をピークに年々低下しており、今年度が最も低率となっている。団塊の世代の大量退職期に入り、企業が労働力の確保・定着に向けて動いているのがうかがわれる。(図-6)

(図-6) 従業員の変動状況の推移



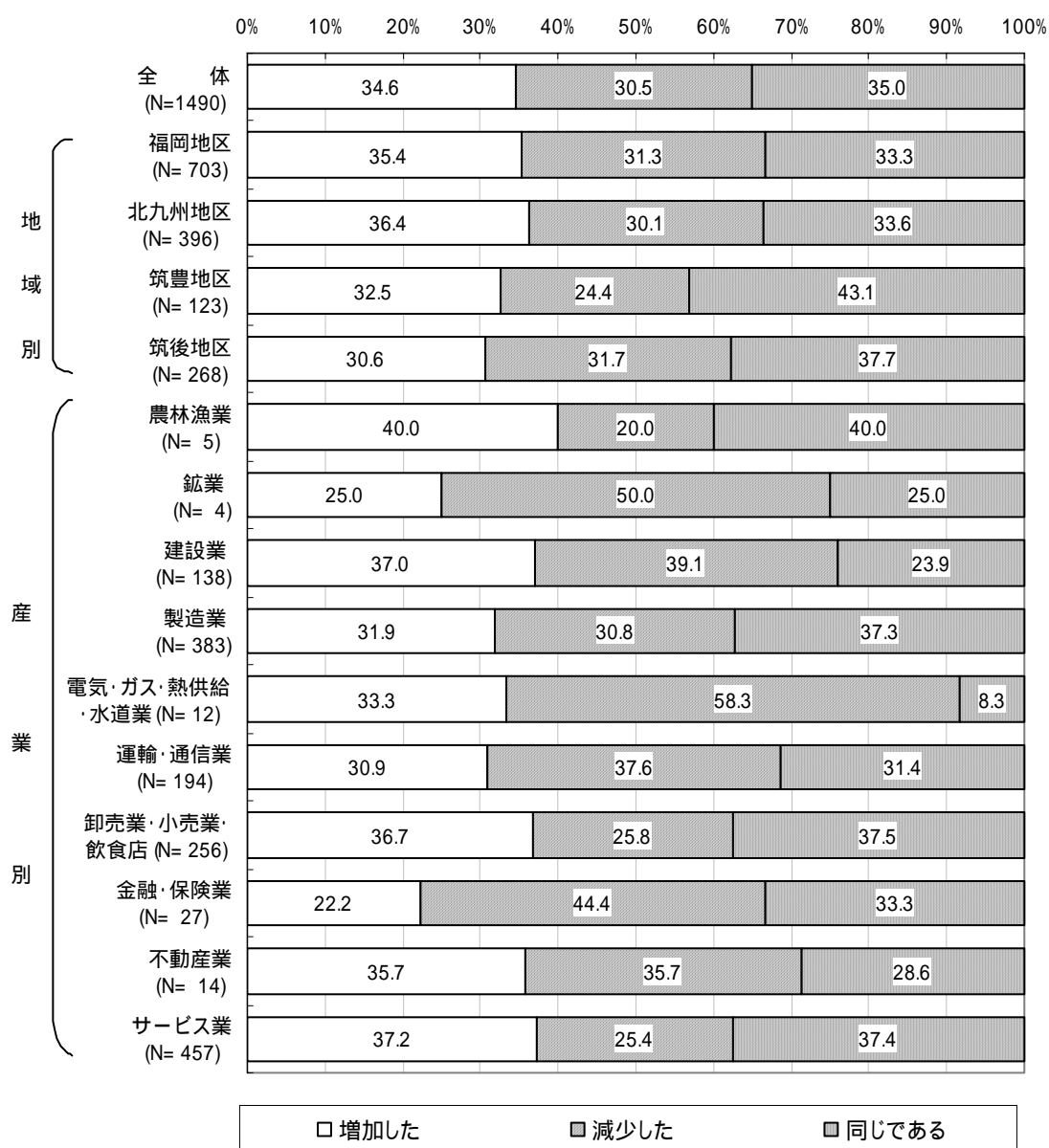
(2) 地域別・産業別従業員の変動状況

従業員の増減状況を地域別にみると、増加率が非常に高いのは、前回同様、筑豊地区(「増加」-「減少」が8.1ポイント)で、その他の地域では「増加」と「減少」に大きな格差はない。

産業別にみると、「増加した」が「減少した」を大きく上回っているのは、サービス業(「増加」-「減少」が11.8)、卸売業・小売業・飲食店(同10.9ポイント)で、この2業種は前回同様、雇用の拡大傾向がみられる。

反対に「減少した」が「増加した」を上回っているのは、電気・ガス・熱供給業(「増加」-「減少」が 25.0ポイント)、金融・保険業(同 22.2ポイント)の2業種で、人員合理化が数年来続いている様子が見られる。(図-7)

(図-7) 地域別・産業別従業員の増減状況



(3) 職種部門別従業員の過不足状況

調査時点における従業員部門別過不足状況をみると、全体(職種ごとの回答数を積み上げて構成比を算出)では「適当」が51.1%、「過剰」が2.6%、「不足」が13.0%と、過剰感よりも不足感の方がかなり強い。職種別でも、どの職種も過剰感より不足感の方が強いが、相対的にみて「管理、専門、技術的、事務系部門計」「(「不足」18.2%)の不足感が強い。(表 - 2)

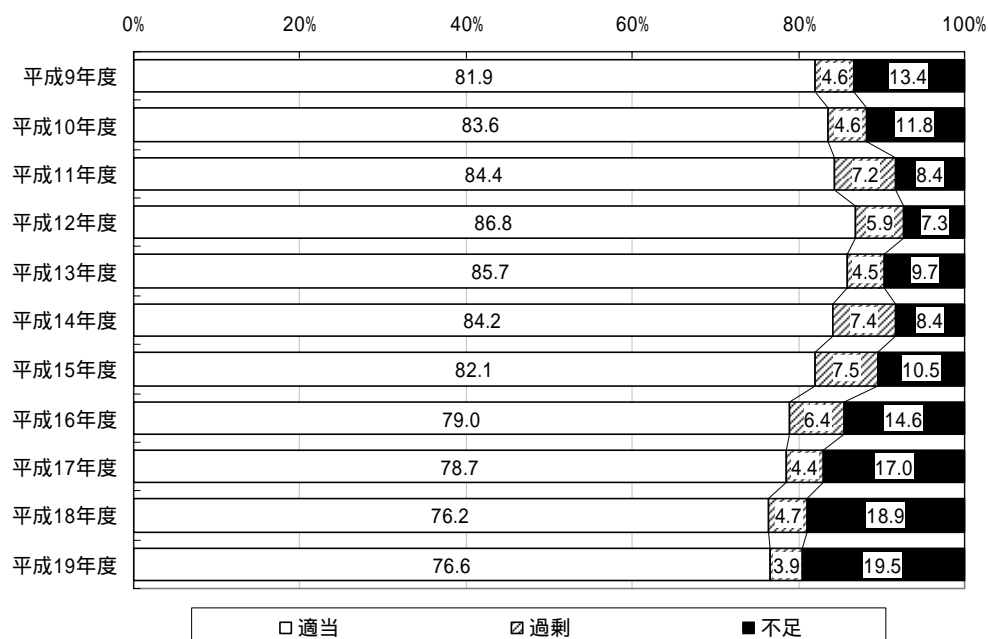
(表 - 2) 職種部門別従業員の過不足状況

	全体	管理、専門、技術的、事務系部門計 (医療 看護師 栄養士 キーパンチ ヤ 生産関連事務員等含)	販売及び営業部門計 (販売店員、販売外交員等)	生産工程部門計 (各種生産工程、技能士等)	その他
適 当	51.1%	72.3%	55.5%	45.2%	31.5%
過 剰	2.6%	4.1%	2.3%	2.8%	1.1%
不 足	13.0%	18.2%	13.1%	15.4%	5.3%
無回答	33.3%	5.4%	29.1%	36.6%	62.0%

過不足状況の推移をみると、過去10年間で「不足している」(19.5%)という回答は最も高い割合となり、従業員の不足感が強まっている状況にある。(図 - 8)

(注)図 - 8は時系列変化をみるために、「該当職種なし」「無回答」を除いた回答数で別途構成比を算出し、表示した。

(図 - 8) 従業員の過不足状況の推移



注) H15年以降は「該当職種なし」「無回答」を除いた場合の%

(4) 不足人員対策

何らかの職種で不足感を感じている企業(617社)が、不足人員対策として行ったことでは46.8%が「中途採用者で補充する」をあげ、「新規学卒者で補充する」(21.7%)、「パート・アルバイトで対処する」(13.6%)が続いている。(図-9)

人員不足への対応では「新規学卒者で補充」は前々回(21.7%)レベルに戻っており、僅かではあるが「人材派遣会社からの派遣で対応する」が増加している。

(図-9) 不足人員対策

