

調査対象：福岡商工会議所の会員企業 2,000社を任意抽出 期間：令和元年6月11日～6月25日 回答数：560社 回答率：28.0%

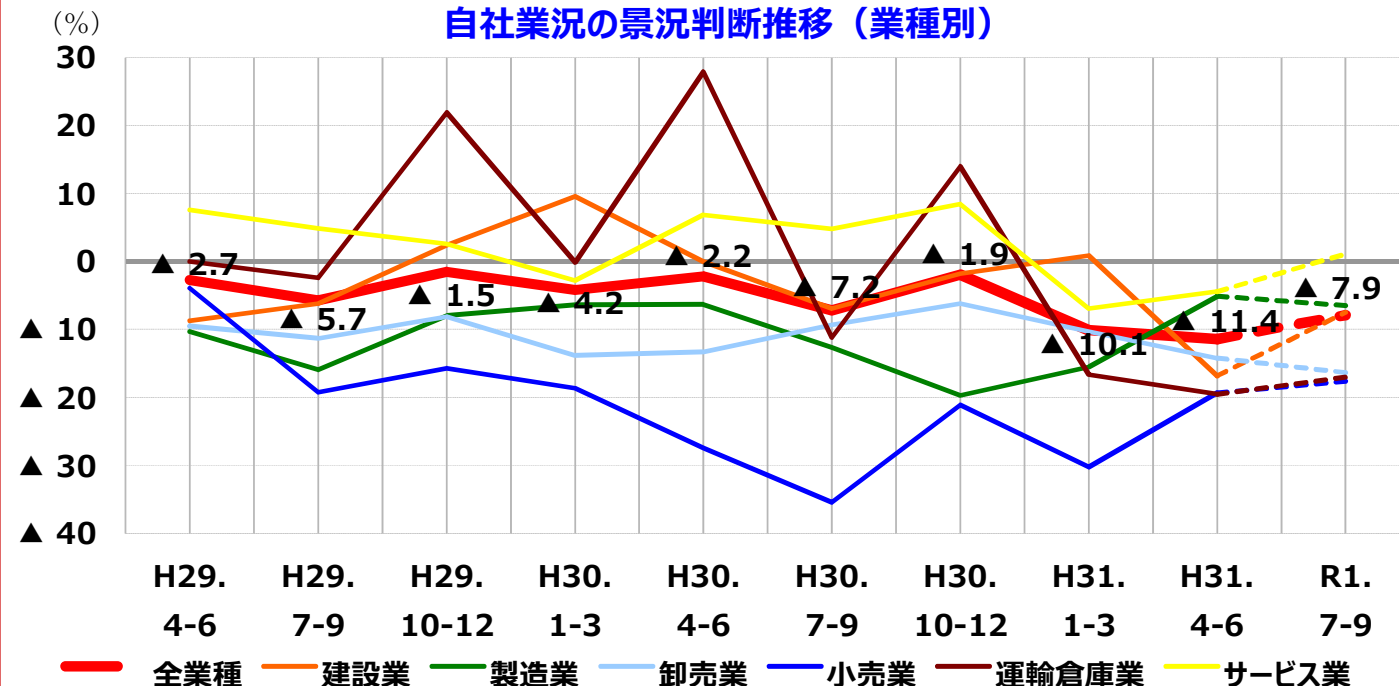
業況DIは足踏み。先行きは回復を見込むが、懸念材料も。

- 平成31年4月～令和元年6月の自社業況DI（全業種）は、▲11.4となり、前期から▲1.3ポイント悪化した。
- 業種別にみると
- DI改善 製造業（前期▲15.5→今期▲5.1）、小売業（▲30.2→▲19.3）、サービス業（▲6.9→▲4.4）
- DI悪化 建設業（+0.9→▲16.8）、卸売業（▲10.3→▲14.2）、運輸・倉庫業（▲16.6→▲19.5）
- 構成別では、売上額DIは前期比▲0.9ポイント（▲3.6→▲4.5）と足踏み。原材料・仕入価格DI（+32.6→+30.2）、販売価格DI（+3.2→+0.8）はともに前期比▲2.4ポイントで価格低下傾向。製品在庫DIは前期比+0.6ポイント（▲5.2→▲4.6）とわずかに適正化。営業利益DIは前期比+3.2ポイント（▲19.3→▲16.1）でやや持ち直し。資金繰りDIは前期比+5.0（▲7.0→▲2.0）で大きく改善が見られた。
- 経営上の問題点は上位より（全24項目中）
- 1位「人材難、求人難、定着の悪化（50.9%）」（建設業69.2%、運輸・倉庫業61.0%、サービス業54.2%）
- 2位「受注、需要の減少（33.0%）」（建設業43.9%、製造業39.7%、卸売業37.8%）
- 3位「経費の増加（26.8%）」（小売業36.8%、製造業29.5%、建設業27.1%）
- 次期（令和元年7～9月）は、消費税増税前の駆け込み需要や東京オリパラに向けた需要などに対する期待から▲7.9（今期比+3.5ポイント）とDIは改善の見通しだが、深刻な人手不足や米中貿易摩擦で先行きの不透明感を懸念する声も多い。

【企業の声（一部抜粋）】

- 働き方改革に伴う人材確保・育成および組織体制の見直し等による管理コストが増加。（運輸・倉庫業）
- 新築物件（マンション）等の受注が停滞。（建設業）
- 人手不足、外注先の対応力低下の為、工事受注に不安。価格競争は相変わらずで、資材等などの調達価格、人件費の高騰、工期の長期化が利益の低下要因。（建設業）

自社業況の景況判断推移（業種別）

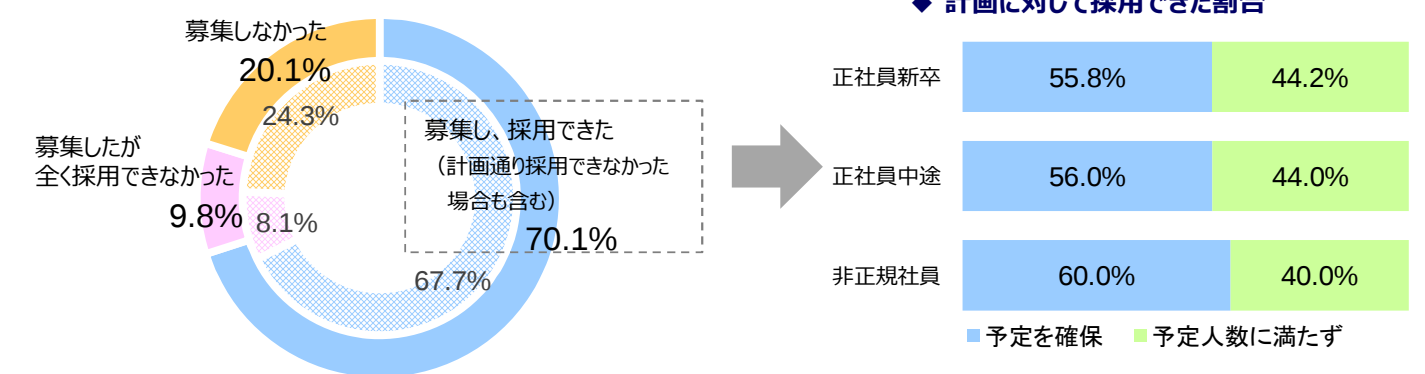


採用状況について【付帯調査】

有効求人倍率が1.63倍（2019年4月）と人手不足が深刻化し、企業にとって採用活動が極めて重要な課題となっている。今回は昨年度の採用状況と今年度の採用計画について調査した。

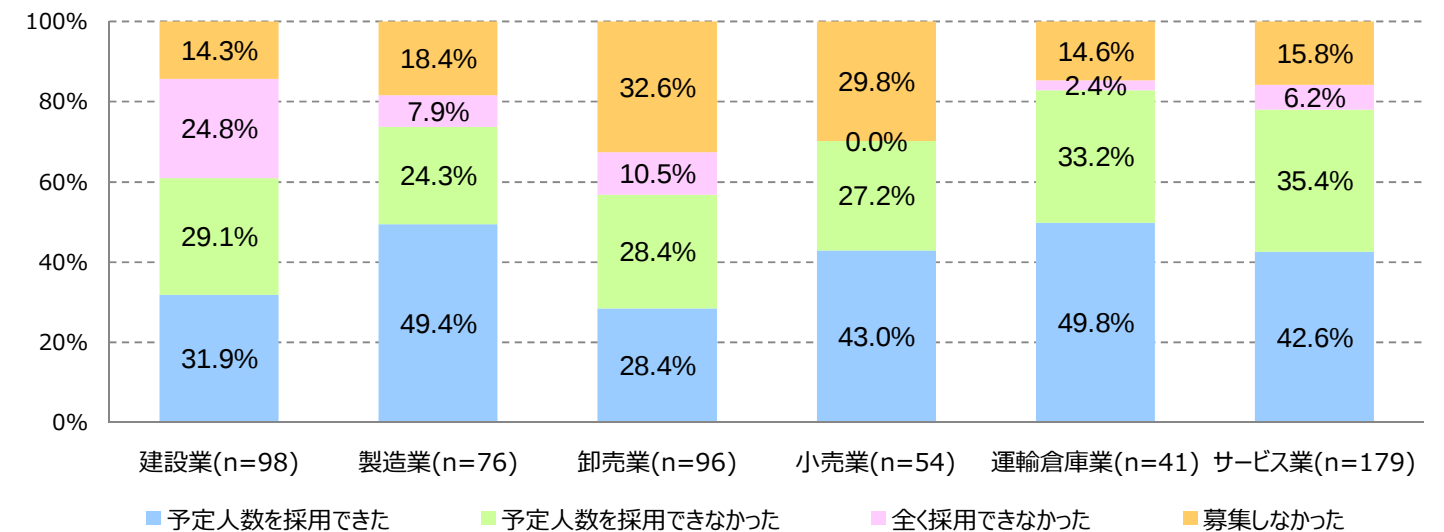
1-1. 2018年度の採用実績（全産業）（複数回答）

※円グラフの外側が今回調査、内側が2018年6月調査



- 「募集し採用できた」企業（全産業）は70.1%。そのうち「計画どおり予定していた人数を採用できた割合」が、正社員新卒で55.8%、正社員中途で56.0%と前回2018年6月調査並みとなった。非正規社員では60.0%と2018年6月調査（47.8%）を大きく上回り、非正規社員採用が進んだ。
- 一方で「募集したが全く採用できなかった」企業も9.8%となった。

1-2. 2018年度の採用実績（業種別）（複数回答）



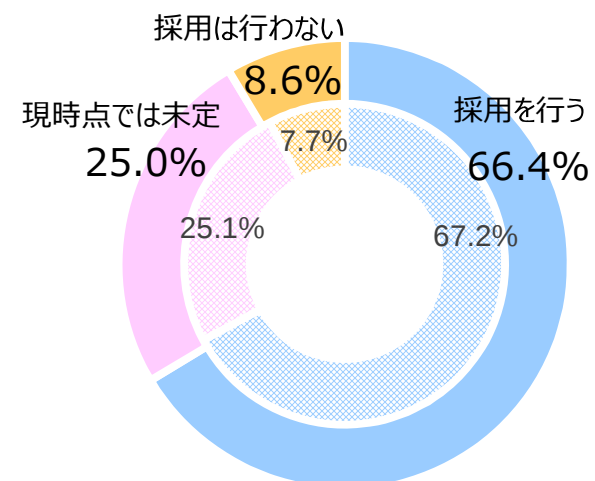
- 業種別に見ると、「予定人数を採用できなかった」「全く採用できなかった」の回答の合計は、高い順に建設業が53.9%、サービス業が41.6%、卸売業が38.9%となった。

[具体的なコメント]

- 求人活動をしていても応募がない。また新卒は定着率が悪い魅力を感じない。（建設業）
- 人材紹介会社を通じて予定していた中途採用（3名）を何とか確保できた。求める人材を確保するためには採用コストを掛け、労働条件等の改善が必要と再認識した。（卸売業）
- 当初より採用不足が予測されたので、技能実習生の採用にて対応した。（製造業）

2-1. 2019年度の採用計画（全業種）

※円グラフの外側が今回調査、内側が2018年6月調査



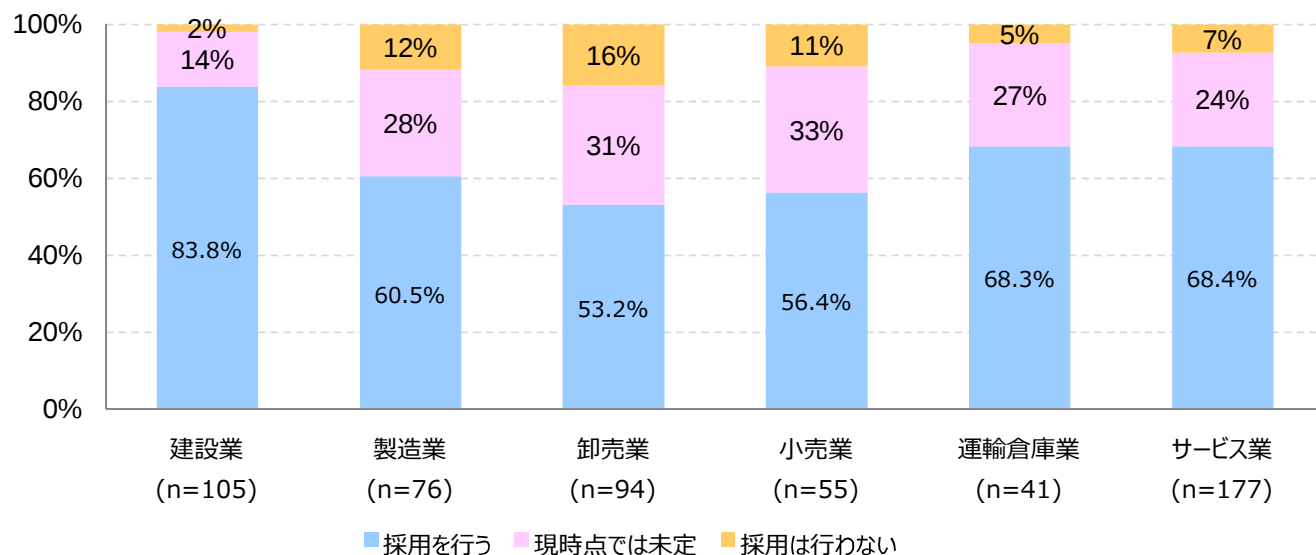
◆ 採用する人数について

正社員	増やす	昨年並み	減らす
2019年6月調査	55.2%	41.2%	3.6%
2018年6月調査	54.9%	42.6%	2.5%

非正規社員	増やす	昨年並み	減らす
2019年6月調査	53.4%	42.5%	4.1%
2018年6月調査	60.6%	35.1%	4.3%

- 「2019年度に採用を行う」企業（全産業）は66.4%。
- 昨年度と比べた採用予定人数については、正社員を「増やす」企業は55.2%と前年度より0.3ポイント増加。採用数を「減らす」、あるいは「採用を行わない」はわずかな比率にとどまり、全体的に人手不足感が強い状況が続いている。
- 派遣やパート・アルバイトなどの非正規社員についても、半数以上が「増やす」とし、「昨年並み」を合わせると95%以上が採用を計画。
- 正規・非正規いずれの雇用ニーズとも強い。

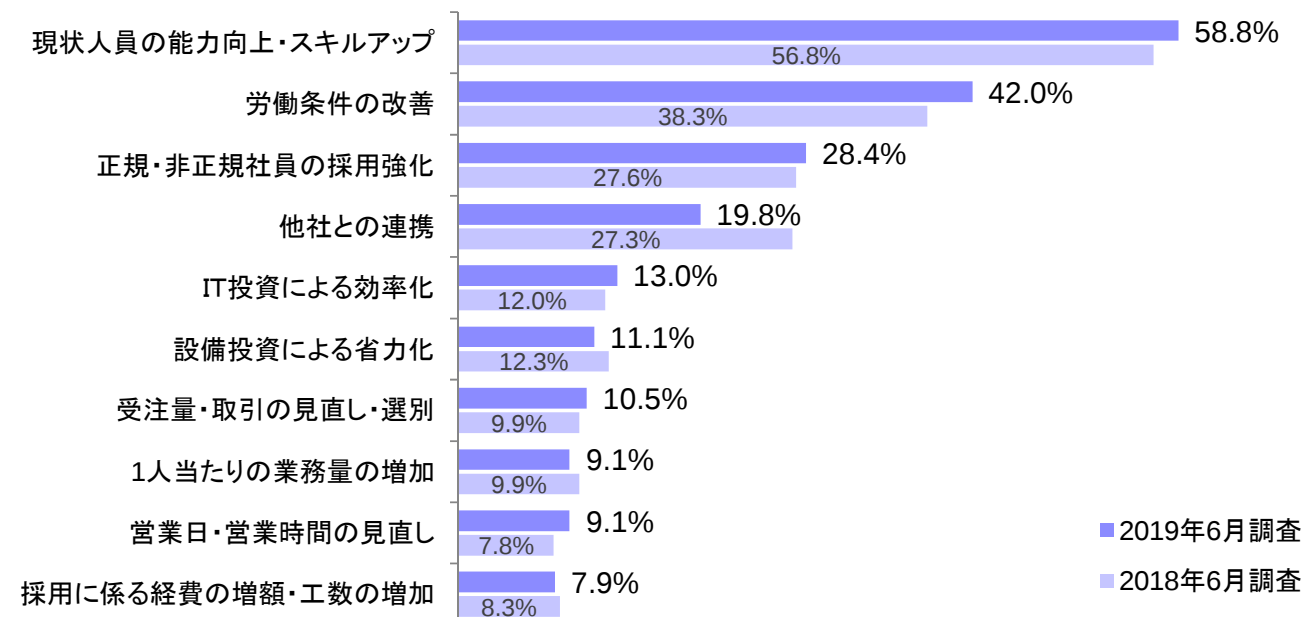
2-2. 2019年度の採用計画（業種別）



- 業種別に見ると、「採用を行う」と回答した企業の割合が最も高かったのは、建設業の83.8%となった。前述の「1-2. 2018年度の採用実績」で「募集したが全く採用できなかった」割合が24.8%と他業種に比べて高かったためと考えられる。
- 全業種とも5～8割の企業が採用を計画している。

3. 人手不足の対策として取り組んでいること（全業種）（複数回答）

➤ 人手不足の対策として取り組んでいる（取り組みを予定している）ことをたずねたところ以下の結果となった。



- 人手不足の対策として取り組んでいる（取り組みを予定している）ことについて、「現状人員の能力向上・スキルアップ」が58.8%と最も高く、次いで「労働条件の改善（賃上げ、福利厚生充実等）」が42.2%（前回調査時から3.8ポイント増加）となった。

[具体的なコメント]

- 国では働き方改革が推進されているが、採用難・人材不足は改善されないため、現在勤務する従業員待遇を向上させ、合理化・効率化をした方が良い。（卸売業）
- 時短、残業時間半減、業務の分業制導入し、女性が結婚、出産後も働ける環境にしたことで、職場復帰する社員が増えた。（サービス業）

まとめ

- 全産業において、引き続き採用環境は厳しい様相を呈しているが、その程度については業種別にばらつきが見られる。
- 経営上の問題点として「人材難」が常に最上位となっており、通年採用が必要となっている。特に「建設業」では、採用できなかった割合が高く、人手不足が受注機会の損失や工期の長期化による利益の圧迫などに影響が出ている。
- 人材確保が困難な中での人手不足の対策としては、現在雇用している「従業員の能力向上・スキルアップ」、定着化や採用強化につながる「労働条件の改善」が多く、効率化・省力化のためのIT等の設備投資の意欲は高まっていない。
- 福岡商工会議所では、今年度事業計画に基づき、今後も学校と地元企業の就職情報交流会や会社合同説明会などの新卒採用支援に加え、福岡市と連携した中途人材とのマッチング支援などに取り組む。また、IT・IoT活用による生産性向上にむけたセミナー開催や専門家派遣などを行ない、人手不足対策として支援していく。その他、従業員の能力向上・スキルアップのための実務研修講座も継続して実施し活用を促す。