

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：平成30年6月11日～6月26日 回答数：616社 回答率：30.8%

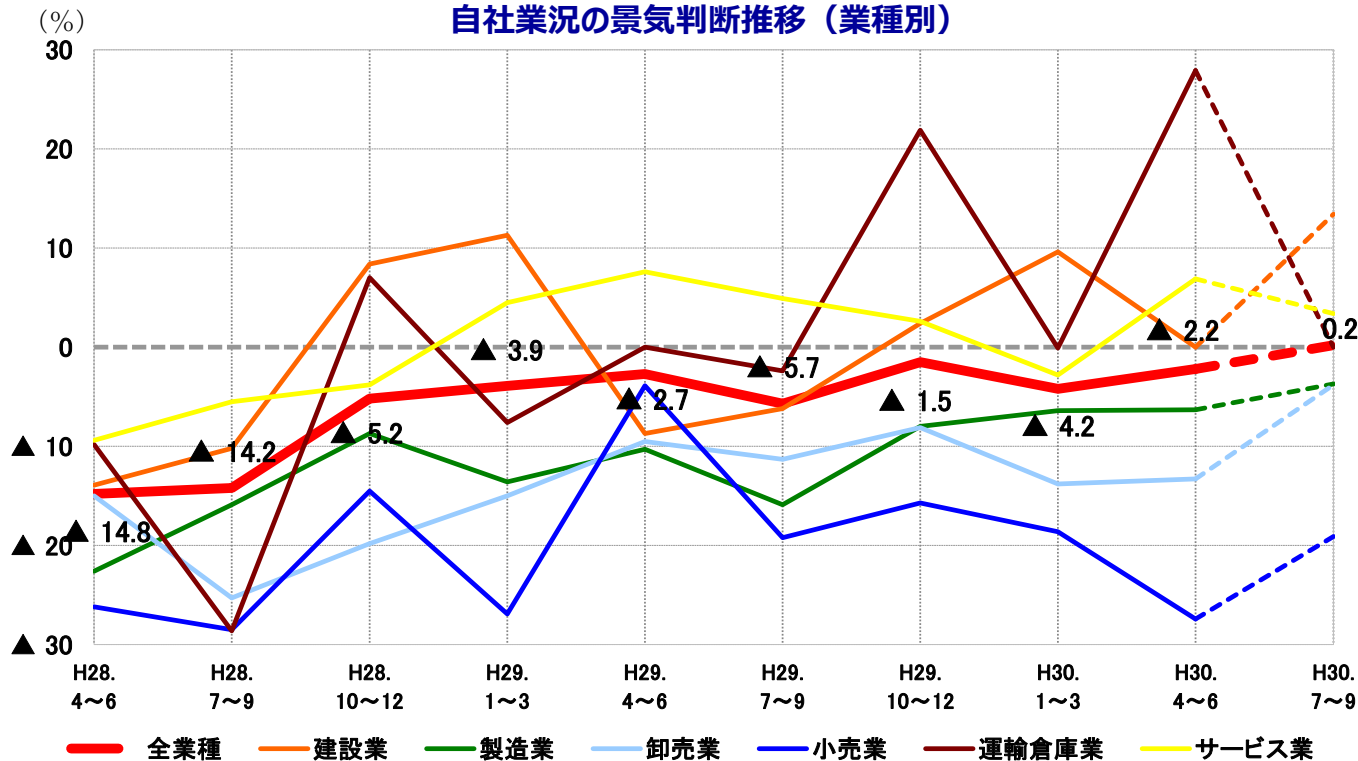
## 業況D I は改善。先行きも緩やかな回復傾向が続く。

- ▶ 平成30年4～6月の自社業況D I（全業種）は、▲2.2となり、前期から+2.0ポイントの改善となった。
- ▶ 業種別にみると
  - D I改善 運輸・倉庫業（▲0.1→+27.9）、サービス業（▲2.8→+6.9）、卸売業（▲13.8→▲13.3）、製造業（▲6.4→▲6.3）
  - D I悪化 建設業（+9.6→±0.0）、小売業（▲18.6→▲27.4）
- ▶ 構成別では、原材料・仕入価格D Iはほぼ横ばい（+33.4→+32.9）、販売価格D I（▲0.2→+3.6）と売上額D I（▲0.4→+0.4）は若干上昇したが、営業利益D I（▲13.4→▲13.3）に影響を及ぼすほどではない。
- ▶ 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（52.8%）」（建設業67.0%、サービス業62.9%、運輸・倉庫業53.5%）
  - 2位「受注、需要の減少（30.8%）」（建設業39.3%、製造業38.3%、卸売業38.1%）
  - 3位「経費の増加（26.3%）」（運輸・倉庫業41.9%、製造業27.2%、建設業26.8%）
- ▶ 次期（平成30年7月～9月）は、+0.2（今期比+2.4ポイント）と、深刻な人手不足や消費者の節約志向など先行きの不透明感を懸念する声も多い一方、旺盛な国内外の需要に支えられ、業況感は緩やかな回復傾向が続く見通し。

### 【企業の声（一部抜粋）】

- ・輸出（プラント、完成自動車）が好調で繁忙状態が続いている。（港湾運送業）
- ・国内、海外、訪日旅行いずれも増加。特に訪日旅行の勢いは大きい。（運輸に付帯するサービス業）
- ・人手不足が深刻で多く受注したくても手が回らない。公共事業の発注減により停滞気味。目先案件の減少による価格競争の激化と受注減少。（建設業）
- ・ガソリン、人件費上昇により仕入れ価格が上昇。競合大手の状況もあり、販売価格に転嫁しにくい。（各種商品小売業）

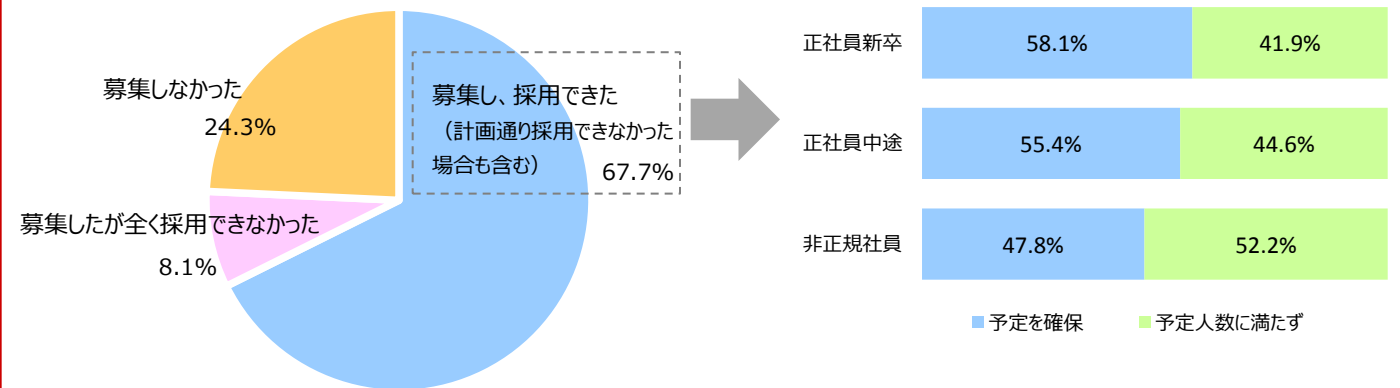
自社業況の景気判断推移（業種別）



## 採用状況について【付帯調査】

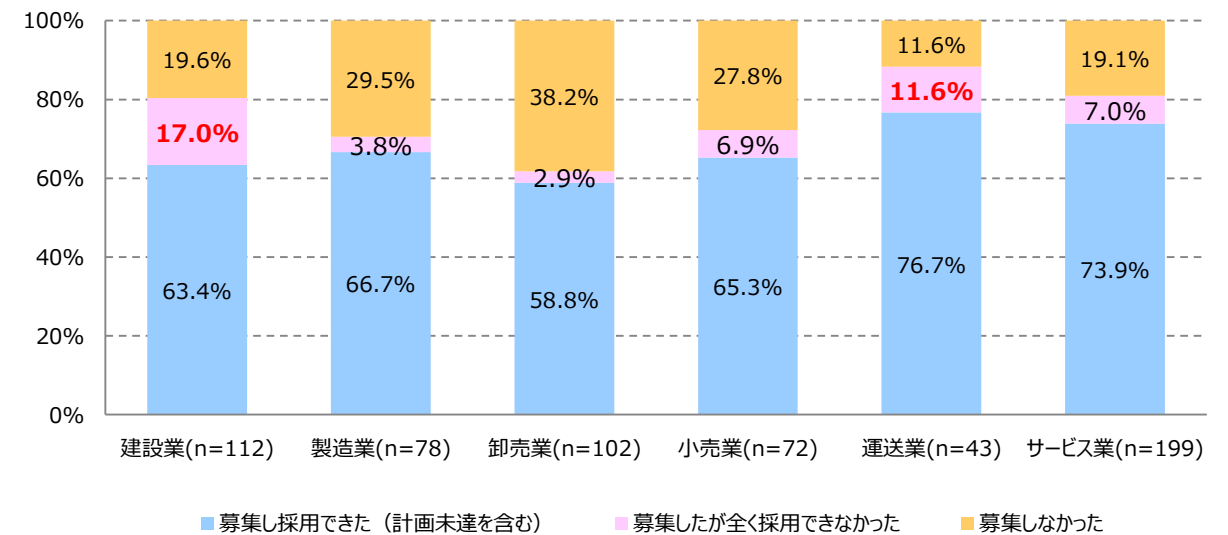
有効求人倍率が1.59倍（2018年4月）とバブル期を上回る高水準となるなど、人手不足が深刻化する中、企業にとって採用活動は極めて重要となっている。今回は昨年度の採用状況と今年度の採用計画について調査した。

### 1-1. 2017年度の採用実績（全産業）（複数回答）



- ▶ 「募集し採用できた」企業（全産業）は67.7%。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58.1%、正社員中途で55.4%となったが、非正規社員では47.7%と半数にも満たず、予定を確保できない割合が高まっている。
- ▶ 一方で「募集したが全く採用できなかった」企業が8.1%となった。

### 1-2. 2017年度の採用実績（業種別）（複数回答）



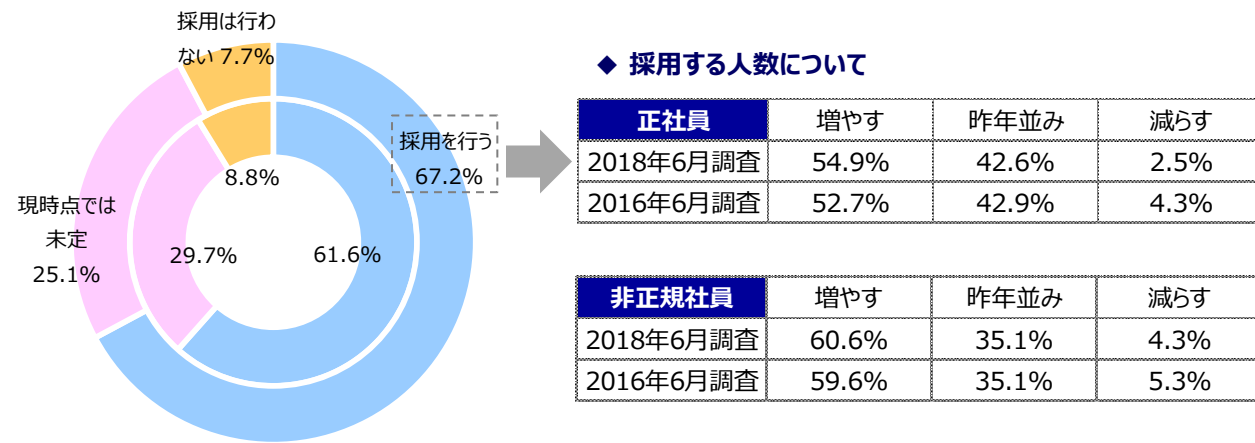
- ▶ 業種別に見ると、「募集したが全く採用できなかった」業種は、建設業が17.0%、運送業が11.6%と現場職が特に高くなった。

[具体的なコメント]

- 春に新卒者を確保したが3月になってキャンセルされた。小企業は厳しいと感じる。（建設業）
- 売り手市場を痛感する。中小企業には目が向いていないように感じる。ハローワーク、専門学校に募集をかけているが、連絡すら入らない状況である。（サービス業）

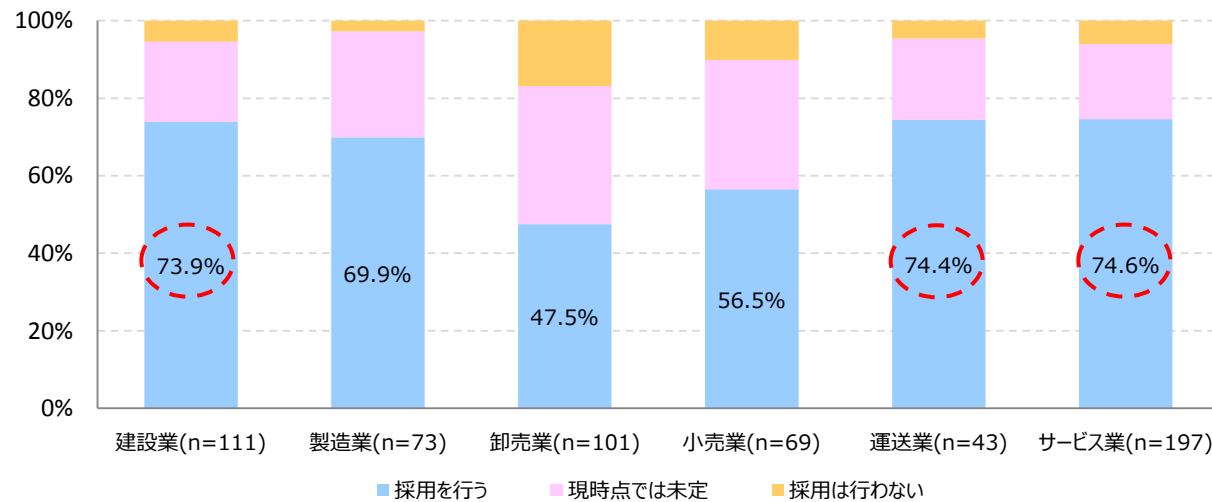
## 2-1. 2018年度の採用計画（全業種）

※円グラフの外側が今回調査、内側が2016年6月調査



- ▶ 「2018年度に採用を行う」企業（全産業）は67.2%。昨年度と比べた採用予定人数について聞いたところ、正社員を「増やす」企業は54.9%と前々年度より2.2ポイント増加となった。

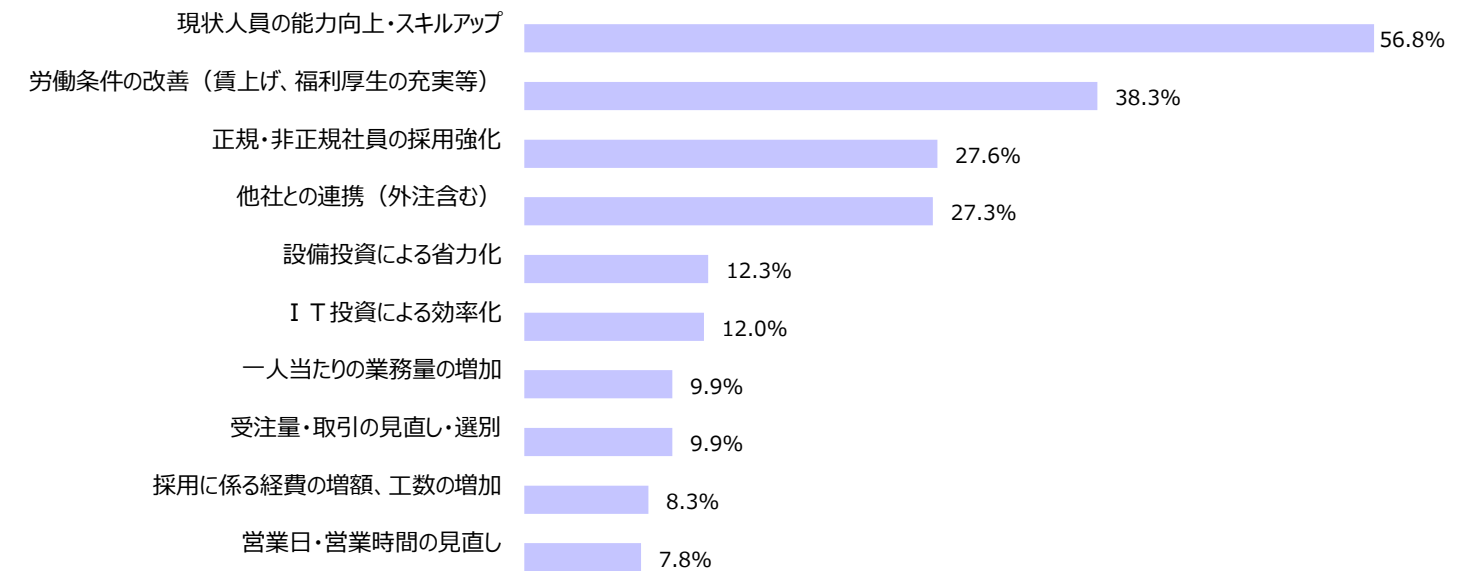
## 2-2. 2018年度の採用計画（業種別）



- ▶ 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、サービス業の74.6%となった。
- ▶ 次いで、2017年度に採用できなかった企業の割合が高かった建設業、運送業が高い割合で採用を計画されており、継続的に採用活動に力を入れて取り組んでいる。

## 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56.8%と最も高く、次いで「労働条件の改善（賃上げ、福利厚生の充実等）」が38.3%となった。
- ▶ 厳しい採用状況を受けて、就業規則や待遇面、新人教育などを見直し、働きやすい環境を整えることで、若手社員の応募や人材の定着を目指している。

## まとめ

- ▶ 全産業において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。
- ▶ 平均して景況感の水準が高い「建設業」「運輸・倉庫業」「サービス業」は、他業種に比べると採用意欲も高く、採用できた割合も高い一方で、経営上の問題点として圧倒的に高い「人材難」でも上位を占めており、採用できても人手がまだまだ追いついていない。
- ▶ 人手不足の高まりにおいて、必要な人員を計画通りに確保できなかった企業が半数近くを占めており、人材を確保できなかったことにより一部の企業では受注機会の損失など事業に深刻な影響が出ている。
- ▶ 福岡商工会議所では、会社合同説明会や大学へ出向くキャラバン事業などの新卒採用支援に加え、AIやIoTを活用した効率化の事例を紹介する講演会を実施したり、専門家による相談窓口を設置するなど、人手不足の対策を支援している。今後も地場中小企業の採用情報の発信やU I J ターンを含めた中途人材の確保支援、大学等と連携した講座の提供などリカレント教育の推進による人材の育成、IT・IoTの活用を促進しながら生産性向上を支援していく。