

平成30年度  
北九州市雇用動向調査  
〔平成31年1月調査〕

報告書

平成31年3月

北九州市産業経済局総務政策部雇用政策課



## 目次

I 雇用動向調査によせて .....	1
II 調査報告 .....	7
<b>第1章 調査の概要</b> .....	7
<b>第2章 調査結果</b> .....	11
1. 雇用の現状について .....	11
(1) 雇用形態別従業員構成 .....	11
(2) 従業員の増減 .....	12
(3) 派遣・業務請負従業員数 .....	13
①派遣従業員数 .....	13
②業務請負従業員数 .....	14
(4) 従業員の過不足感 .....	15
①従業員の過不足感：業種別 .....	15
②従業員の過不足感：職種別 .....	16
③従業員の過不足感：年齢別 .....	17
2. 採用状況について .....	18
(1) 過去1年間の採用状況 .....	18
①過去1年間の採用の有無 .....	18
②過去1年間の採用実績 .....	19
(2) 新規学卒者の採用状況 .....	20
①採用の有無と採用しなかった理由 .....	20
②新規学卒者の採用実績 .....	21
③採用できなかった、採用予定を下回った理由 .....	22
④新規学卒者の学歴、性別 .....	23
(3) 中途採用の状況 .....	24
①採用の有無 .....	24
②中途採用の実績 .....	24
(4) 新規学卒者（正社員）の離職状況 .....	25
(5) 新規高等学校卒業者の募集・採用活動の状況 .....	26
①求人票提出の有無 .....	26
②求人票を提出している範囲 .....	26
(6) 今後の採用計画 .....	27
①今後1年間の採用予定の有無 .....	27
②新規学卒者の採用計画数 .....	28
③中途採用者の採用計画数 .....	28
④今後の新規学卒者の採用方法 .....	29
⑤今後の中途採用者の採用方法 .....	30

⑥大学生の就職活動ルールの変更について .....	31
3. 高年齢者（55歳以上）雇用について .....	32
(1) 高年齢者の採用状況 .....	32
①過去1年間の採用の有無 .....	32
②過去1年間の高年齢者採用実績 .....	32
③高年齢者を採用した理由 .....	33
④高年齢者の職種 .....	33
⑤採用後の退職理由 .....	34
(2) 高年齢者の採用計画 .....	35
①今後1年間の採用予定の有無 .....	35
②採用したい雇用形態 .....	35
(3) 高年齢者の雇用確保の取組 .....	37
①実施している高齢者の雇用確保措置 .....	37
②継続雇用制度の内容 .....	37
③高年齢者雇用で重要視する点 .....	38
④高年齢者雇用で配慮が必要と考える点 .....	38
4. 労働関係の制度改正への対応について .....	39
(1) 有期契約労働者の雇用状況 .....	39
①現在の有期契約労働者の雇用状況 .....	39
②無期労働契約への転換の有無 .....	39
③無期労働契約への転換を行っていない理由 .....	40
(2) 「無期転換ルール」「働き方改革関連法」について .....	40
①「無期転換ルール」の認知度 .....	40
②「働き方改革関連法」の認知度 .....	41
③働き方改革の取組における課題 .....	41
5. 外国人材の活用について .....	42
(1) 外国人材の雇用状況 .....	42
①外国人材の雇用の有無 .....	42
②今後の外国人材の雇用予定 .....	42
③外国人材雇用についての意向 .....	43
④外国人材雇用についての考え .....	43
(2) 外国人技能実習制度の利用状況 .....	44
①外国人技能実習制度の利用の有無 .....	44
②今後の利用予定 .....	44
III 調査票 .....	45

北九州市立大学 経済学部 准教授 畔津 憲司

# I 雇用動向調査によせて



## 1. はじめに

2018年度の北九州経済は昨年度に引き続き、好調な輸出や設備投資により緩やかな拡大を続けている。北九州市内1月の有効求人倍率は1.59倍と高率で推移しており、雇用情勢は改善を続けている。給与水準も順調に上昇がみられ、労働市場の逼迫を背景に今後も給与水準の上昇が見込まれる。しかしながら、各国の貿易政策は依然として不透明であり、米中通商問題の解決の糸口は見えない状況が続いている。これらのことが、世界経済の複雑なサプライチェーンを通じて、今後の北九州経済にどのような影響を与えるかは未知数である。2019年3月、内閣府は同年1月の景気動向指数の速報値をもとに基調判断を引き下げ、日本経済が景気後退局面に入った可能性を示唆した。中国経済が減速する中、北九州経済にも影響が及ぶ可能性がある。

近年、順調な経済の拡大と労働力人口の減少を背景に、総じて労働力の不足感が増しており、各事業所は労働力確保・活用のために様々な施策を試みている。このような中で、各事業所の従業員の不足感や採用実施状況が注目される。また2018年度は働き方改革関連法の改正、外国人の新在留資格の創設といった様々な労働政策が打ち出された。これらの施行を目前にしての各事業所の対応も注目される。

## 2. 雇用の現状について

### (1) 雇用形態別従業員構成

正社員の構成割合は63.6%で前回調査(66.8%)から3.2ポイント低下、パートタイムの割合は22.0%で前回調査(21.2%)とほぼ変わらず、臨時雇の割合は13.7%で前回調査(9.9%)から3.8ポイント上昇している。全体として、前回調査よりもパートタイムや臨時雇といった正社員以外の構成割合が大きくなっている。人手不足の中、正社員の採用が困難で、高齢者の再雇用や多様な働き方を希望する女性が増加している可能性がある。

男女別にみると、男性の正社員の割合は女性の割合より高く、24.6ポイントもの隔りがある。逆に女性のパートタイムの割合は男性の割合よりも25.2ポイント高い。依然として男女で雇用形態に大きな違いがある。従業員全体の年齢別構成に顕著な変化はない。

### (2) 従業員の増減

雇用判断DI(1年前に比べて従業員が増加した事業所の割合から減少した事業所の割合を引いたもの)は、▲2.7ポイントで前回調査(2.2)から4.9ポイント低下し、マイナスに転じている。従業員が1年前に比べ減少した事業所の割合は、27.0%と前回調査(24.3%)よりも2.7ポイント上昇しており、逼迫した労働市場を背景に、結果として従業員が減少している事業所が増えたことがうかがえる。

雇用形態別に見てみると、正社員は前回調査より4.0ポイント低下、臨時雇は0.7ポイント低下、パートタイムは5.2ポイント低下、出向は横ばいであり、総じて各雇用形態におけるDIは低下している。1年前と比べて正社員の数が減少した事業所の割合は29.9%と他の雇用形態と比べ突出して高い。このことから正社員の確保が困難な事業所が多いことがわかる。

### (3) 派遣・業務請負従業員数

派遣従業員のいる事業所は全体の27.6%である。派遣従業員数の直接雇用されている従業員数に対する割合は2.7%であり、前回調査(4.8%)から2.1ポイント低下している。派遣従業員数の業種構成は「製造業」が52.1%と最も高く、次いで「不動産業、サービス業」で20.3%となっている。1年前と比べて派遣従業員数が増加した事業所は35.8%であるのに対し、減少した事業所は24.3%であり、増加した事業所が11.5ポイント上回っている。

派遣従業員の男女構成は男性が53.4%、女性が46.6%と男性が6.8ポイント高い。派遣従業員の男女別、年齢別構成をみると、男性は「55～64歳」で最も多く、女性は「35～44歳」で最も多い。また男性は幅広い年齢階級で構成されるのに対して、女性は25歳から54歳で主に構成されている。

業務請負従業員のいる事業所は全体の17.7%である。業種構成では「不動産業、サービス業」が37.2%、「製造業」で36.9%と、これら2業種が高い。1年前と比べた業務請負従業員数は、「増加」した事業所の割合が19.8%に対して「減少」した割合が13.5%であり、「増加」した事業所が6.3ポイント上回っている。

総じて、直接雇用が困難である事や労働力の流動性確保のために、派遣従業員や業務請負従業員の活用が進んでいると考えられる。とりわけ「製造業」や「不動産業、サービス業」において顕著である。

#### (4) 従業員の過不足感

従業員が「過剰である」と回答した事業所は全体で1.8%であり、全体として過剰感は見られない一方で、「不足している」と回答した事業所は全体で58.1%と不足感が強い。また過不足判断DI（「不足している」の割合から「過剰である」の割合を差し引いたもの）において、前回調査（55.0ポイント）から56.3ポイントと1.3ポイント上昇している。「金融業、保険業」、「その他」を除く全業種で過半数以上の事業所が「不足している」と回答している。深刻な労働力不足を背景に、近年の強い不足感は今後も持続する可能性が高い。

職種別でみると、全業種で「不足している」が「過剰である」を上回っているが、前回調査と同様に「専門・技術職」の不足感が最も強く、「不足している」の割合が34.2%となっている。その他、「管理職」、「事務職」、「販売職」、「サービス職」でも「不足している」の割合は10%を超えている。

年齢別の過不足判断DIをみると54歳以下の従業員が不足し、55歳以上では過剰となっている。不足感が強いのは「25～34歳」の50.8ポイント、「24歳以下」が46.5ポイント、「35～44歳」が34.0ポイントである。多くの事業所において慢性的に若年労働者の確保・定着に問題を抱えていることが伺える。

### 3. 採用状況について

#### (1) 過去1年間の採用状況

過去1年間に従業員を採用した事業所の割合は78.1%と、前回調査（85.2%）と比べ7.1ポイント低下しているが、依然として採用実施率は高い。雇用形態構成は正社員が39.2%、臨時雇が22.5%、パートタイムが37.7%であった。前回調査と比べ正社員は10.9ポイント低下する一方で、臨時雇とパートタイムはそれぞれ6.7ポイント、4.9ポイント上昇している。労働の需要面からみると、正社員としての採用が困難である事業所が労働力の確保のために臨時雇やパートタイムとしての採用を増やした可能性がある。また労働の供給面からみると、若年層が減少する中、高年齢労働者や多様な働き方を希望する女性の臨時雇やパートタイムといった正社員以外としての労働供給が増加している可能性がある。

正社員として採用した者の年齢構成をみると男女共に24歳以下が最も多く、男性が34.9%、女性が44.4%である。男女共に55歳以上の正社員としての採用割合は低い。臨時雇では男性は55～64歳が最も多く24.1%、次いで24歳以下で21.2%である。55歳以上が約4割を占めており、正社員退職後の再雇用、再就職であると考えられる。女性では24歳以下が最も多く26.7%であるが、55歳以上の割合は高くない。パートタイムについて、男性は24歳以下が最も高く45.2%、55歳以上が32.0%を占める。女性は24歳以下が最も高く25.4%であるが、それ以外の幅広い年齢層で採用されている。

#### (2) 新規学卒者の採用状況

過去1年間に新規学卒者を正社員として採用した事業所は35.0%と前回調査（30.5%）から4.5ポイント上昇している。採用しなかった事業所のうち、その理由が「採用したかったができなかった」と回答した事業所は26.7%であり、前回調査（21.3%）から5.4ポイント上昇している。また新規学卒者を正社員として採用した企業のうち、採用予定数を上回った事業所は6.4%であるのに対して、採用予定数を下回った事業所は38.6%である。「採用できなかった」、「採用予定を下回った」と回答した事業所のうち、「面接等への応募がなかった」との回答が68.0%と突出して多い。多くの事業所で新規学卒者の採用が予定通り進んでおらず、新規学卒者獲得がいつそう困難になっている。

採用予定を下回った事業所割合は、「建設業」で62.5%、「卸・小売業、宿泊・飲食業」で51.7%と特に高く、「製造業」、「不動産業、サービス業」、「運輸・通信業」でも30%を上回り、多くの業種で新規学卒者の確保に苦慮している。

正社員として採用された新規学卒者の学歴別構成は、男性は「大学・大学院卒」は57.2%と最も高く、「高校卒」が28.9%、「短大・高専・専修卒」が13.6%である。女性も「大学・大学院卒」が最も高く51.5%、「短大・高専・専修卒」が32.2%、「高校卒」が16.1%である。

#### (3) 中途採用の状況

過去1年間に正社員を中途採用した事業所は67.7%で、前回調査（52.5%）と比べ15.2ポイント上昇している。採用された者の男女構成は男性が70.4%、女性が29.6%と男性が多い。年齢別にみると、男性は「35～44歳」が30.3%と最も多く、次いで「25～34歳」が25.6%となっている。女性は「25～34歳」が28.7%と最も多く、次いで「35～44歳」が27.1%となっている。全体として事業所の不足

感を反映し、25～44歳の中途採用が多く、労働市場は各業種や各企業における労働者とのミスマッチを調整するよう機能している。また女性の出産・育児が落ち着いた後の就業機会が増加しているとの評価もできる。

#### (4) 新規学卒者の離職状況

新規学卒者（正社員）の離職状況をみると、2016年度（H28年度）の採用者数1005名に対して調査時点までの「1年以内」に離職した者の割合は13.5%と最も高く、次いで「1年以上2年以内」は12.8%、「2年以上3年以内」は6.7%であり、3年以内で離職した者は32.9%とほぼ全国平均並である。2017年度（H29年度）の採用者数1009名に対して調査時点までの「1年以内」に離職した者の割合は18.3%と最も高く、「1年以上2年以内」は8.4%であり、2年以内で離職した者は26.8%である。2018年度（H30年度）採用者1028名では、調査時点までの1年以内に既に17.3%が離職している。在職年数が増えるにつれ離職率が低下する傾向が見られるが、これは早い段階でミスマッチを感じた労働者が離職していること、在職年数が増えるほど職場でのキャリア形成により転職する動機が低くなること等が考えられる。

各年度採用者の1年以内離職状況を比較すると、2016年度（H28年度）13.5%、2017年度（H29年度）18.3%、2018年度（H30年度）17.3%であり、2017年度（H29年度）より離職率が大きく上昇していることがわかる。労働力の需給が逼迫する中で労働市場が流動的となり、新規学卒者にとっては就業先の選択肢が増え、より有利な条件を求めた転職が増えている可能性がある。

#### (5) 新規高等学校卒業者の募集・採用活動の状況

新規高等学校卒業者の募集・採用に関して、若者雇用促進法により、求人者は教育を受けるために必要な時間を確保できるよう配慮することが求められている。福岡県においては、高等学校卒業生就職問題連絡協議会の申合せにおいて、求人者は管轄ハローワークに求人票を提出することとなっており、学校側はハローワークの確認印がなければ、生徒の推薦を行わないことになっている。

新規高等学校卒業者の募集・採用活動のため、ハローワークへ求人票を提出している事業所の割合は29.2%（183事業所）である。そのうち採用実績のある事業所は28.4%（52事業所）であり、採用実績の無い事業所は71.6%（131事業所）である。7割を超える事業所が、新規高等学校卒業者の採用を求めハローワークへ求人票を出すも、採用に至っていない。一方で、新規高等学校卒業者の採用実績のある事業所のうち、ハローワークへ求人票を提出していない事業所の割合は9.5%と一定割合あり、事業所への申合せの周知徹底がなされていないこと等が考えられるため、注意を払う必要がある。

ハローワークへ求人票を提出している事業所のうち、求人票を提出している範囲は「北九州市内」が最も多く62.3%であるが、「福岡県内」で13.1%、「北部九州地域（福岡・佐賀・長崎）」3.8%、「九州全域（4.9%）」と高くない。北九州市の若年者が減少する中では、北九州市外からの人材確保の重要性が高まっている。市外への求人票提出が低調である理由も把握が必要である。新規高等学校卒業者の採用活動は、高校を介して行われるため、事業所と高校の繋がりが重要となるであろう。

#### (6) 今後の採用計画

今後1年間に採用を予定している事業所の割合は58.5%であり、多くの業種で6割以上の事業所が採用を予定している。特に「建設業」が高く84.2%が採用を予定している。各業種における強い従業員の不足感や「予定はない」との回答が9.6%と低いことを鑑みると、「まだ決まっていない」の22.7%も今後1年間に採用活動を行う可能性が高く、企業の採用意欲は高い。

今後1年間に新規学卒者の採用予定がある事業所は34.0%であり、その内訳は「大学・大学院卒」が39.8%、「高校卒」33.7%、「短大・高専・専修卒」が24.4%である。また今後1年間に中途採用を予定している事業所は46.3%で、そのうち「正社員」としての採用が50.3%である。

今後の新規学卒者の採用方法では「学校への働きかけ」が71.2%と依然として突出して高い。学校卒業後の若年労働者の市外流出が深刻であるため、学校を通じたマッチング機能の重要性は高い。全体として前回調査と比べ、それぞれの採用方法の項目において該当するとの回答が増えている。採用が困難の中、事業所が学生と多様なチャンネルでアクセスを試みる背景が伺える。中途採用の方法では「ハローワーク」が82.3%と突出して高く、多くの事業所において中途採用においては公的職業紹介を活用していることがわかる。中途採用に関しても前回調査と比べ、それぞれの採用方法の項目において該当するとの回答が増えている。

市外労働者を北九州市の就職につなげる「市のU・Iターン事業」では、新規学卒者については4.3%と前回調査(2.4%)から1.9ポイント上昇、中途採用については12.9%と前回調査(9.3%)から3.6ポイント上昇しており、その存在感は大きなものになっている。また「市の若者ワークプラザ北九州」においても新規学卒者で6.4%、中途採用で12.0%と活用が進んでいる。

昨年10月に、経団連(日本経済団体連合会)は新規大卒者の採用活動時期の目安である就職活動ルールを、2021年春入社の新卒者を対象とした採用活動から廃止することを決定した。今後はいったん政府主導で現行が維持されることになっている。現行の就職活動ルールでは、採用広報が3月、採用選考は6月に解禁とされているが、近年、就職活動ルールにとらわれない採用活動が多くなっていた経緯がある。この就職活動ルールが廃止される場合、早期に採用活動を開始する企業が増える可能性があることから様々な立場から弊害が懸念されている。一方で、現行の就職活動ルールに対しても様々な立場からの異論も挙がっており、混迷が深まっている。

今回の調査において、現行の就職活動ルールが廃止されることによる影響について、「今までとあまり変わらない」という回答が最も高く38.8%となっている。また「早期に学生へアプローチでき、採用活動を有利に進めることができる」との回答は4.5%と低い。一方、「学生が大手企業・人気企業に集中し、人材確保が一層困難になる」との回答も30.8%と高い。小規模企業が、就職活動ルール廃止により就職活動時期が早期化することを警戒していることが伺える。

#### 4. 高年齢者(55歳以上)雇用について

##### (1) 高年齢者の採用状況

過去1年間に高年齢者(55歳以上)を採用した事業所は44.4%で前回調査(42.0%)と比べ、2.4ポイント上昇している。採用された高年齢者の雇用形態は、「パートタイム」が最も多く55.1%、「臨時雇」が27.3%、「正社員」が16.8%となっており、非正規雇用としての採用がかなりの割合を占める。年齢構成をみると男女共に70歳未満が多くを占める。高年齢者を採用した理由では、「技能や経験の活用」が53.2%と最も多く、次いで「高年齢者でもできる業務があるから」が45.0%、「若年者が採用できないから」が29.9%である。高年齢者の採用職種は、「専門・技術職」が30.2%と最も高く、次いで「運搬・清掃・包装等」が18.3%、「サービス職」が13.3%と高い。

##### (2) 高年齢者の採用計画

今後1年間に採用を予定している事業所の割合は37.5%であり、前回調査(32.3%)よりも5.2ポイント上昇している。採用したい雇用形態としては「パートタイム」が最も多く64.7%、正社員が40.4%、臨時雇が31.9%である。高年齢者を採用したい職種は「専門・技術職」が最も高く33.2%、「サービス職」が22.6%、「運搬・清掃・包装等」が19.1%と高い。高年齢者を採用したい理由については、「高年齢者でもできる業務である」が最も高く48.1%、「技能や経験の活用」45.1%、「若年者を採用できないため」が41.3%である。

##### (3) 高年齢者の雇用確保の取組

高年齢者雇用安定法の改正に伴い2013年4月より「高年齢者雇用確保措置」の実施が広く義務付けられている。これにより事業主は原則として希望する者を65歳まで継続雇用しなければならないが、定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止などの対応が実施されてきた。「高年齢者雇用確保措置」の実施内容では「継続雇用制度の導入」が62.9%と最も多く、「定年の引き上げ」が8.1%、「定年の定め廃止」が2.9%である。事業所において当面の該当者がいないためか、依然として「検討中」である割合が14.9%と一定割合ある。導入した継続雇用制度における雇用終了年齢は65歳が67.5%と最も高く、「年齢の定めなし」は16.8%と次いで高い。継続雇用された労働者の賃金については、定年前の「6割~7割」(38.8%)、「8割~9割」(26.9%)が多い。

高年齢者雇用で最重要視する点として「働く意欲があること」が83.4%、「健康上大きな問題がないこと」が79.1%と、高年齢者の働く意思と健康であることが最も重視されている。高年齢者雇用で配慮が必要と考える点については「経験や技能をいかすことのできる職場への配置」が47.6%、「健康への特段の配慮」が44.4%、「肉体的負担の少ない仕事への従事」が35.0%など高年齢労働者への配慮が伺える。今後も高年齢労働者の増加、高齢化が見込まれることから、一層の高年齢労働者を活用するための環境整備が必要であろう。

## 5. 労働関係の制度改正への対応について

### (1) 有期契約労働者の雇用状況

2013年4月1日より改正労働契約法が施行されたことを受け、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者は雇用主に申込みにより、期間の定めのない無期労働契約に転換されることとなっている。これは「無期転換ルール」と呼ばれ、2018年4月1日から本格的な無期雇用への転換申し込みの発生が見込まれていた。

今回の調査では有期契約労働者を雇用している事業所は53.2%であり、そのうち有期労働契約から無期労働契約への転換を行ったと回答した企業は44.4%と前回調査(21.5%)と倍増している。一方で、転換を行っていない事業所は53.2%であり、その理由は「通算5年を超える有期労働契約者がいなかった」の割合が最も高く40.1%、「通算5年を超える前に契約が終了する予定」が13.0%である。「『無期転換ルール』を知らなかった」との回答も4.5%と一定割合ある。

### (2) 「無期転換ルール」「働き方改革関連法」について

無期転換ルールが適用される事例が本格的に生じると見込まれた2018年4月1日を目前とした前回調査(2018年1月)において、無期転換ルールについて「知っている」と回答した事業所の割合は66.1%に留まっていた。今回調査で「知っている」との回答は64.2%と増えていない。一方で「知っている」と回答した事業所のうち「改正内容まで知っている」と回答した事業所の割合は72.6%と前回調査

(67.4%)から5.2ポイント上昇している。有期雇用契約労働者を雇用する事業所が5割であることを鑑みると、有期雇用契約労働者を雇用する企業では無期転換ルールへの認知度は高く、改正内容の認知度も高くなっている可能性がある。一方で、有期雇用契約労働者を雇用していない事業所では、無期転換ルールについての認知度は伸び悩んでいるのかもしれない。

無期転換ルールは労働者の申し出が必要であるため、法の趣旨を鑑みると各事業所は無期転換ルールを労働者へ周知することが望ましい。また無期転換ルールをめぐるトラブル防止のためには、各事業所は無期転換ルールとそれに対して事業所がどのように対応するかを合わせて労働者に周知することが望まれる。一方で、現状で事業所の無期転換ルールの認知度も十分とはいえないため、労働者に対して事業所を介さず周知することも重要である。

2018年7月に「働き方改革関連法」が改正され、2019年4月より順次、施行が始まる。主だった改正内容として、「時間外労働の上限」、「有給の確実な取得」、「同一労働同一賃金」が挙げられる。これに伴い、事業所規模によっては2019年4月、遅くとも2020年4月には、各事業所において法改正を反映した社内制度を整える必要がある。また働き方改革に関連する助成金制度も準備されている。「働き方改革関連法」の施行を目前にした2019年1月時点の今回調査において、「働き方改革関連法」が改正されたことについて「知っている」との回答は86.9%と高い。一方で「改正内容まで知っている」との回答は53.1%にとどまっている。早急な認知度の向上策が必要である。

働き方改革の取組をすすめるにあたって課題と感ずる点については、「新しい制度に対応するための労務管理の方法がわからない」が27.2%、「就業規則の作成方法、見直すポイントがわからない」18.8%と社内制度の整備について課題を抱えている様子が伺える。また働き方改革の取組のために準備されている各種助成金の利用方法がわからないとの回答も多い。これらに関しても早急な対応が必要となってくるであろう。

## 6. 外国人材の活用について

### (1) 外国人材の雇用状況

2019年4月より改正入管法が施行され、新在留資格「特定技能」が新設される。これまでより幅広い外国人材の活用が可能となる制度であり、特に人手不足が深刻な業種では外国人材への関心は高い。現在の外国人材の雇用状況について「雇用している」と回答した事業所は14.5%であった。それらの事業所のうち、今後の外国人材の雇用予定について「現状を継続」は49.5%、「増加」は31.9%である。また現在、外国人を「雇用していない」と回答した事業所について、「雇用したいと思う」は15.1%である。現状で外国人材を雇用している、あるいは雇用したいと思っている事業所は合計すると事業所の4社に1社である。一方、「雇用したいと思わない」は36.0%、「よくわからない」は46.2%と多い。それらの事業所は、回答結果から職場内の円滑なコミュニケーションや規律が保持されない可能性や利用者や顧客への抵抗感について不安を感じている事業所が多い。

## (2) 外国人技能実習制度の利用状況

発展途上地域等への技術移転が目的である外国人技能実習の実施状況は、外国人材を雇用している事業所のうち「制度を利用している」と回答した事業所の割合は18.2%であった。制度を利用していない事業所のうち「制度を利用したいと思う」は12.6%に対して、「検討中」は30.8%、「制度を利用したいと思わない」は49.2%である。

## 7. おわりに

北九州市における2018年度の雇用情勢は、順調な経済の拡大と労働力人口の減少を背景に、総じて労働力の不足感が増している。順調に女性や高齢労働者の活用が順調に進んでいるが、労働者数の絶対数が不足していることから従業員の伸びは頭打ちしている。2018年住民基本台帳人口移動報告によると、市町村別の転出超過数（日本人移動）において、北九州市は1674人と前年（2248人）より約25%減で、5年ぶりに全国首位ではなくなった。北九州市の地域創生の様々な施策が功を期したと考えられるが、超過転出が続いている状況ではある。今年度にOECDが「SDGs推進に向けた世界のモデル都市」として北九州市を選定したこともあり、国内外へ環境都市として認知度が高まることが期待される。また北九州市は子育てのしやすさや高齢者の住みやすさの観点から全国的に評価されている。これらが北九州市への転入につながっていくことに期待したい。

人手不足に悩む事業所は、とりわけ新規学校卒業者の採用に力を入れている。新規学校卒業者を採用するための重要なチャンネルとして学校がある。事業所と学校の繋がりが重要となるであろうが、それぞれの事業所が市外の学校とつながりをもつのは一般に難しい。市の取り組みである「九州・山口一円の学生就職応援プロジェクト」といった、市内事業所と市外の学校を繋げる取り組みの重要性が増している。

働き方改革関連法の改正など、矢継ぎ早に打ち出された労働政策の施行を目前に控え、今後の事業所の対応が注目される。働き方改革関連法の改正がねらい通りの成果をあげることができれば、労働者の健康促進や業務効率化などを通じて生産効率が上昇すると見込まれる。また女性にとっても働きやすい職場環境や家庭内分業体制へと変化が促されるならば、これまで十分に活用されてこなかったであろう女性の労働力の質と量が共に増加することが見込まれる。一方で事業所の対応が十分でない場合、労使のトラブルが増加することも考えられる。まずは早急な改正内容、各種助成金、対応する相談窓口等の認知度向上が必要であろう。

近年、女性の就業率は上昇しており、女性活躍のための職場レベルでの努力が続けられている一方で、セクハラやマタハラ等の行政への相談が増加するといった歪も生まれている。また世界経済フォーラムが発表するジェンダーギャップ指数によると日本の順位は低く、G7では最下位となっている。その主な原因として、男女賃金格差が大きいことや女性の経営管理職が少ないこと等が指摘されている。女性の労働参加が生産効率の上昇に結び付くためには、女性の働く環境の整備、キャリア開発、有能な女性の登用が必要となってくる。多くの事業所での試行錯誤が社会全体で共有される体制が整うことが望ましい。

外国人新在留資格の創設により、2019年4月より新しい外国人材の受け入れが開始される。外国人材が、どの地域でどれだけ集まるかは未知数である。外国人材の獲得競争は世界を舞台にすでに始まっているとされており、働く場・生活の場としての北九州市の魅力を海外にも発信することが重要になってくるであろう。そのための受け入れ態勢の整備が急務であり、そのために行政の果たす役割は大きい。

## II 調查報告



## 第1章 調査の概要

### 1. 調査の目的

市内事業所における従業員数の増減や、採用状況、従業員の就労状況、業況等を調査・分析することにより、本市の雇用動向を把握し、今後の雇用対策の基礎資料とする。

### 2. 調査対象

市内の従業員数20人以上の民営事業所（約4,471事業所）から無作為に抽出した1,500事業所

### 3. 調査方法

郵送法

### 4. 調査期間

平成31年1月7日～2月1日（調査基準日：平成31年1月1日）

### 5. 回収結果

配布数 1,500 件

回収数 626 件

回収率 41.8%

### 6. 調査項目

#### (1) 事業所の概要について

○名称、所在地、業種、従業員規模等

○業況判断

#### (2) 雇用の現状について

○従業員の過不足感

○従業員構成

○従業員の採用状況

○今後の採用計画

○雇用調整の実施状況

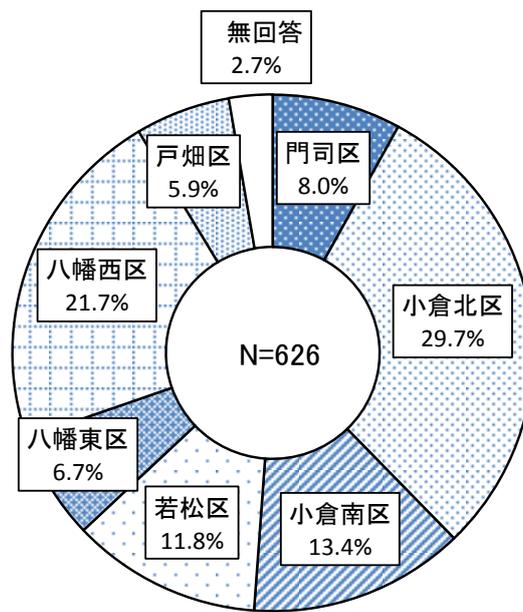
○採用後3年以内の離職状況

○高年齢者の雇用について

○労働関係の制度改正への対応について

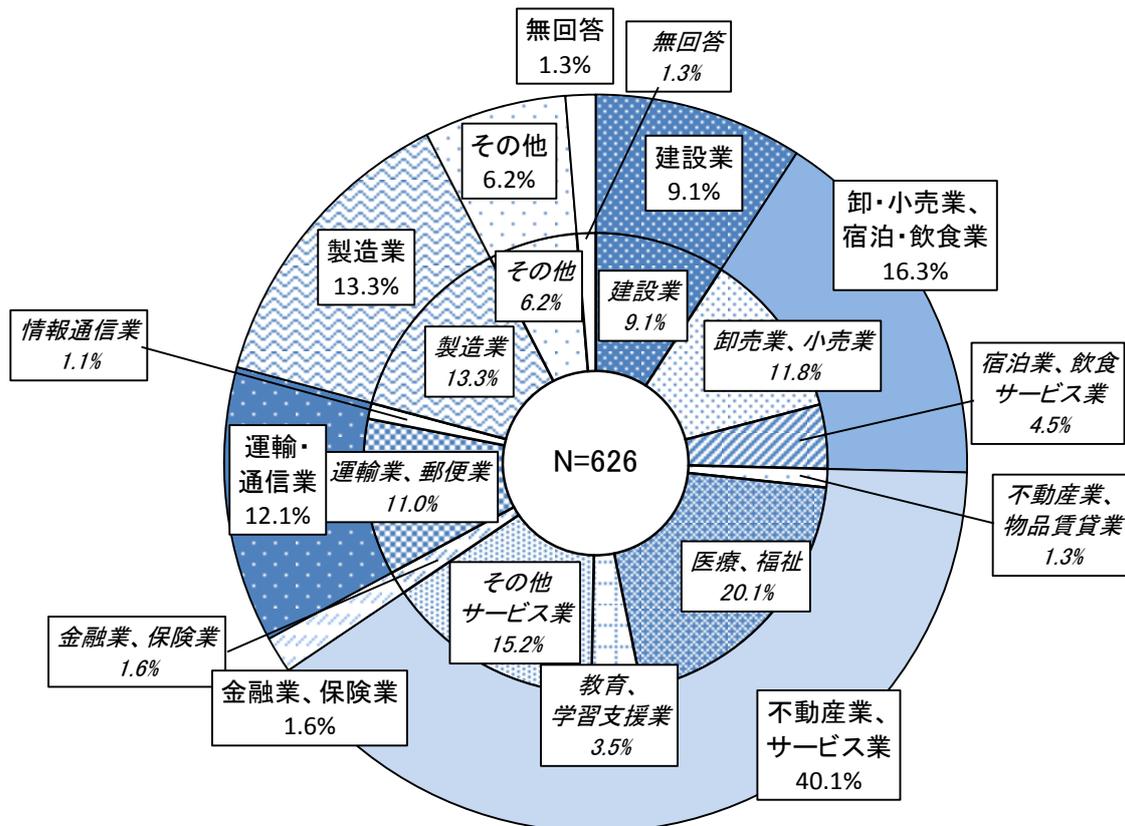
7. 標本構成

図 1 行政区



※N：サンプル数（以下同様）

図 2 業種別



※内側が業種集約前、外側が業種集約後である。  
 ※各比率は、原則として表示単位未満を四捨五入した。このため、総数と内訳の合計が一致しない場合がある（次頁以降も同様）。

※業種集約

【業種集約前】

業種	回答件数	構成比(%)
建設業	57	9.1 %
卸売業、小売業	74	11.8 %
宿泊業、飲食サービス業	28	4.5 %
不動産業、物品賃貸業	8	1.3 %
医療、福祉	126	20.1 %
教育、学習支援業	22	3.5 %
その他サービス業	95	15.2 %
金融業、保険業	10	1.6 %
運輸業、郵便業	69	11.0 %
情報通信業	7	1.1 %
製造業	83	13.3 %
その他	39	6.2 %
無回答	8	1.3 %
合計	626	100.0 %

【業種集約後】

業種	回答件数	構成比(%)
建設業	57	9.1 %
卸・小売業、宿泊・飲食業	102	16.3 %
不動産業、サービス業	251	40.1 %
金融業、保険業	10	1.6 %
運輸・通信業	76	12.1 %
製造業	83	13.3 %
その他	39	6.2 %
無回答	8	1.3 %
合計	626	100.0 %

図 3 従業員規模別

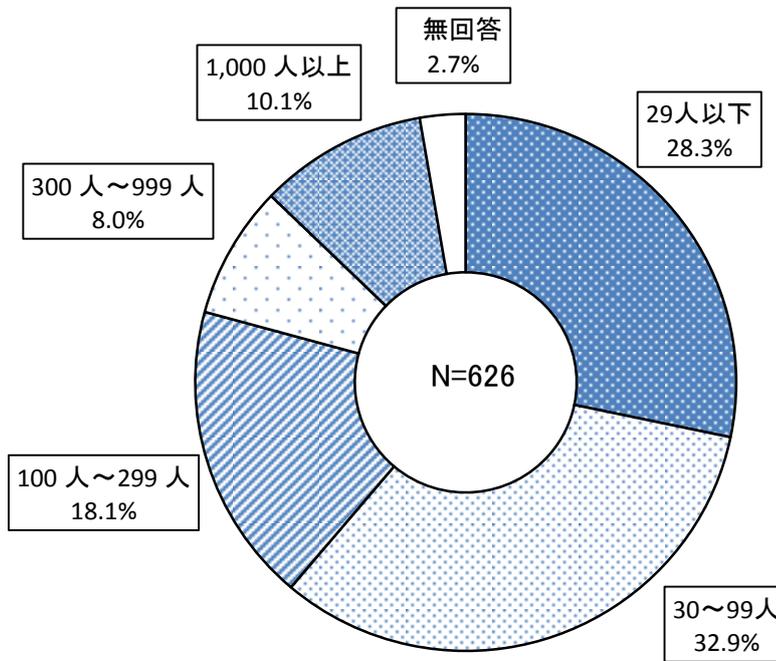


図 4 業況判断別：3ヶ月前比較

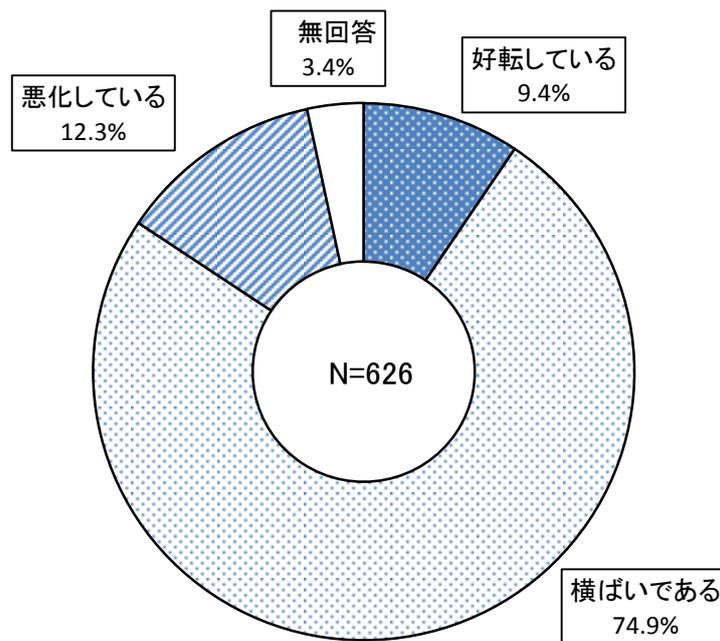
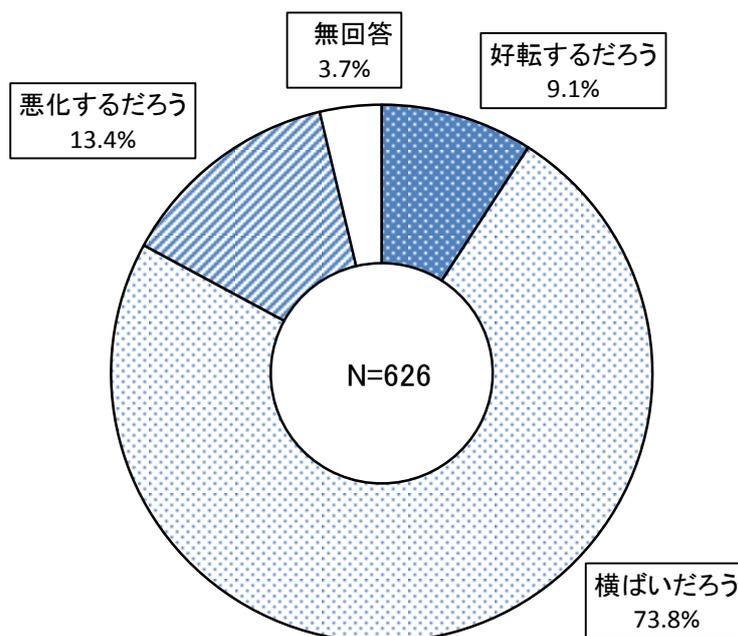


図 5 業況判断別：3ヵ月後予測



## 第2章 調査結果

### 1. 雇用の現状について

#### (1) 雇用形態別従業員構成

雇用形態別の割合は、正社員が63.6%と最多で、次いでパートタイム22.0%となっている。前回調査(平成30年1月)と比べると、正社員が3.2ポイント低下し、臨時雇が3.8ポイント上昇している。

男女別に見ると、正社員において男性は7割強を占めるのに対し、女性は5割弱となっており、男女間で差がみられる。

回答のあった597事業所の総従業員数は43,044人、うち男性が24,888人(57.8%)、女性が18,156人(42.2%)で、1事業所あたりの平均は約72人となっている。

雇用形態別割合は、正社員が63.6%、次いでパートタイムが22.0%で高くなっている。男性は正社員が74.0%で最も高い一方、女性は正社員が49.4%にとどまり、パートタイムが36.6%と高く、男女間で雇用形態の構成比に差がみられる。

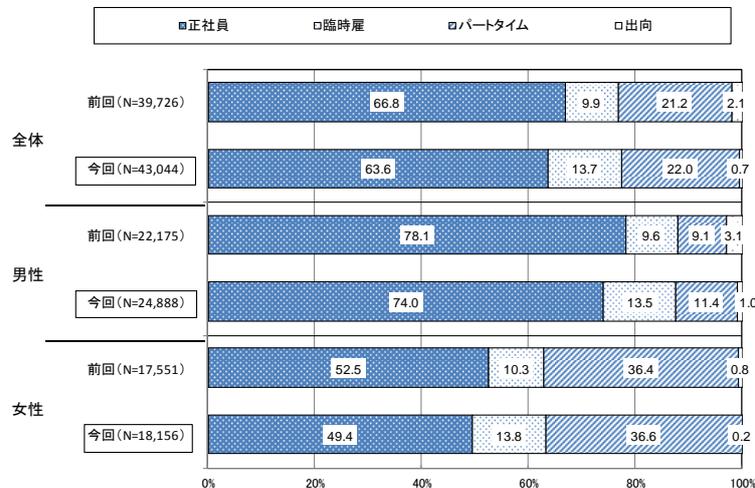
従業員全体の年齢別構成は、男性は35～44歳、女性は45～54歳が最多となっている。

表1 雇用形態別従業員数

N=597		単位:【上段】人 【下段】%	合計	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
正社員	男性	従業員数 《74.0%》年齢構成比	18,422	1,350 7.3	3,683 20.0	4,871 26.4	4,788 26.0	2,894 15.7	836 4.5
	女性	従業員数 《49.4%》年齢構成比	8,964	1,142 12.7	2,285 25.5	2,167 24.2	2,091 23.3	1,078 12.0	201 2.2
臨時雇	男性	従業員数 《13.5%》年齢構成比	3,371	330 9.8	488 14.5	291 8.6	298 8.8	1,092 32.4	872 25.9
	女性	従業員数 《13.8%》年齢構成比	2,513	285 11.3	491 19.5	508 20.2	564 22.4	474 18.9	191 7.6
パートタイム	男性	従業員数 《11.4%》年齢構成比	2,839	579 20.4	207 7.3	210 7.4	210 7.4	449 15.8	1,184 41.7
	女性	従業員数 《36.6%》年齢構成比	6,639	604 9.1	626 9.4	1,281 19.3	1,487 22.4	1,495 22.5	1,146 17.3
出向	男性	従業員数 《1.0%》年齢構成比	256	7 2.7	29 11.3	69 27.0	63 24.6	82 32.0	6 2.3
	女性	従業員数 《0.7%》年齢構成比	40	2 5.0	4 10.0	4 10.0	13 32.5	17 42.5	0 0.0
合計	男性	従業員数 《100.0%》年齢構成比	24,888	2,266 9.1	4,407 17.7	5,441 21.9	5,359 21.5	4,517 18.1	2,898 11.6
	女性	従業員数 《100.0%》年齢構成比	18,156	2,033 11.2	3,406 18.8	3,960 21.8	4,155 22.9	3,064 16.9	1,538 8.5

《 》内は雇用形態別構成比

図6 雇用形態別従業員構成比

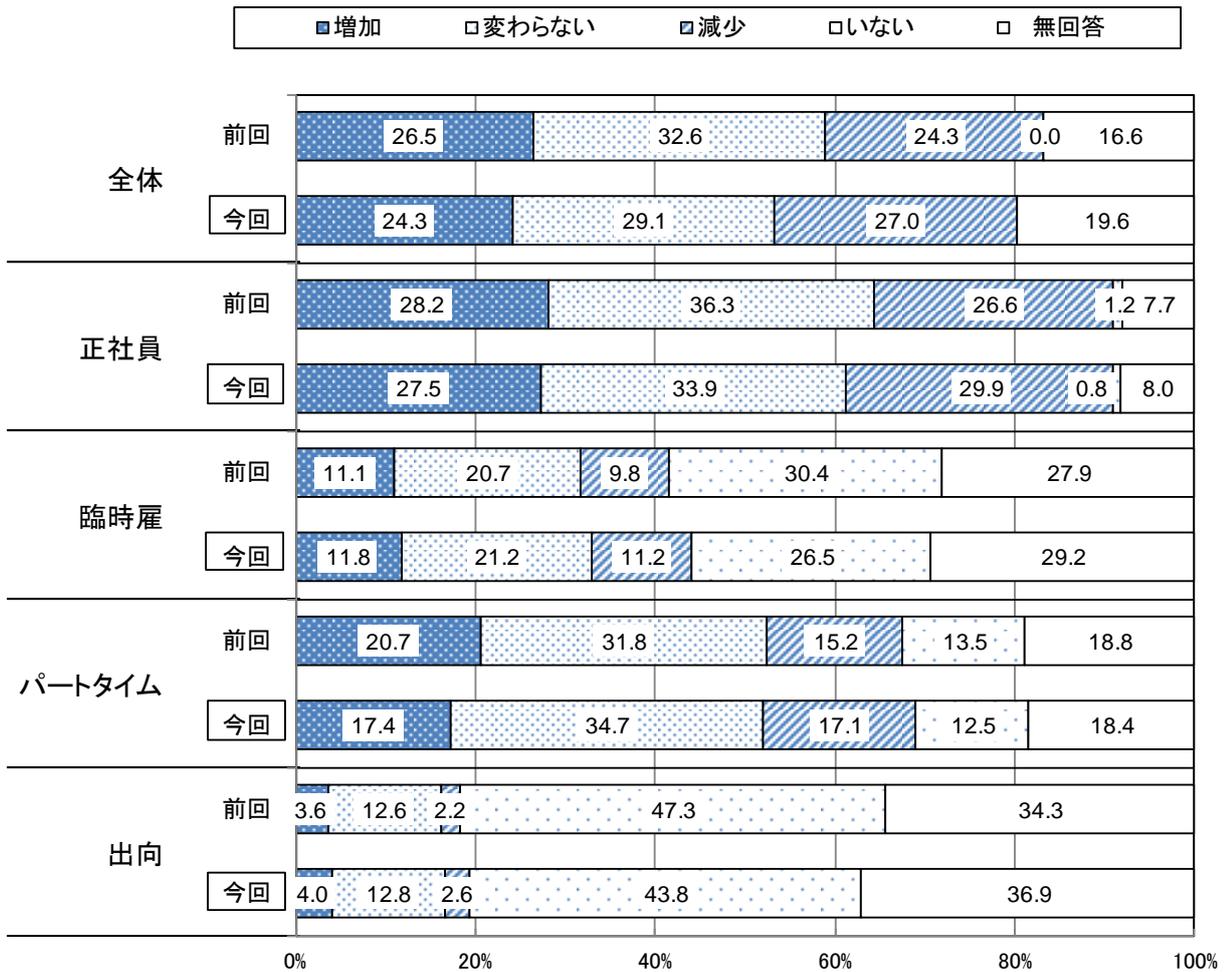


(2) 従業員の増減

1年前に比べて、従業員が増加した事業所の割合から減少した事業所の割合を引いた雇用判断D Iは、▲2.7ポイントと前回調査(2.2)より4.9ポイント下回り、マイナスに転じている。

雇用判断D Iを雇用形態別に見ると、正社員では▲2.4ポイントと前回調査を4.0ポイント下回ってマイナスに転じている。また、臨時雇では0.7ポイント下回り0.6ポイント、パートタイムでは5.2ポイント下回り0.3ポイントとなっている。また、出向は前回と変わらず1.4ポイントと横ばいになっている。

図7 1年前と比べた従業員の増減



前回: N=691  
今回: N=626

### (3) 派遣・業務請負従業員数

派遣従業員のいる事業所は全体の27.6%で、派遣従業員数の内訳は男性53.4%、女性46.6%となっており、男性が女性を上回っている。

業務請負従業員のいる事業所は全体の17.7%となっている。

#### ①派遣従業員数

派遣従業員数の合計は1,177人で、男性が53.4%、女性が46.6%となっており、年齢別に見ると、男性では55～64歳、女性では35～44歳の割合が最も高くなっている。

1年前と比べた派遣従業員数の増減については、「増加」した事業所が35.8%、「減少」した事業所が24.3%となっており、「増加」が「減少」を11.5ポイント上回っている。また、男女の内訳では男性の割合の方が高くなっている。

図8 派遣従業員の有無

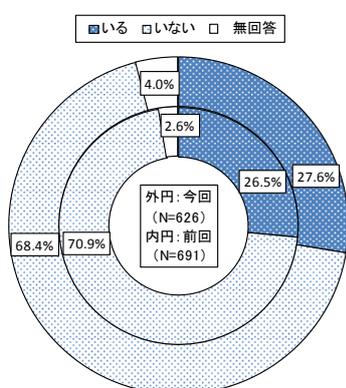


図9 1年前と比べた派遣従業員数の増減

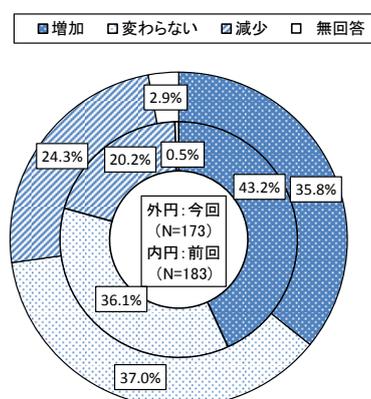


表2 派遣従業員数（男女別・年齢別）

単位:【上段】人 【下段】%		合計	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	不明
N=159									
男性	従業員数 《53.4%》	628	40	43	45	39	76	27	358
	年齢別構成比		6.4	6.8	7.2	6.2	12.1	4.3	57.0
女性	従業員数 《46.6%》	549	45	67	72	64	27	13	261
	年齢別構成比		8.2	12.2	13.1	11.7	4.9	2.4	47.5
合計	従業員数 《100.0%》	1,177	85	110	117	103	103	40	619
	年齢別構成比		7.2	9.3	9.9	8.8	8.8	3.4	52.6

図10 派遣従業員数（男女別）

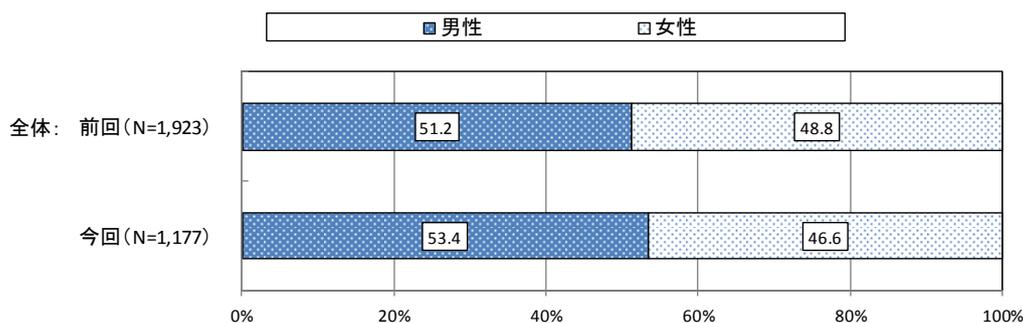


表 3 派遣従業員数（業種別）

N=159		従業員数(人)	構成比(%)
全体		1,177	100.0
業種	建設業	27	2.3
	卸・小売業、宿泊・飲食業	50	4.2
	不動産業、サービス業	239	20.3
	金融業、保険業	85	7.2
	運輸・通信業	104	8.8
	製造業	613	52.1
	その他	59	5.0

※業種別の内訳は無回答を表示していないため、その合計が全体のサンプル数と一致しない場合もある。

## ②業務請負従業員数

業務請負従業員数の合計は、3,483 人となっている。業種別構成を見ると、不動産業、サービス業が 37.2%で最も多くなっている。

1 年前と比べた業務請負従業員数の増減については、「増加」した事業所が 19.8%、「減少」した事業所が 13.5%となっており、「増加」が「減少」を 6.3 ポイント上回っている。

図 11 業務請負従業員の有無

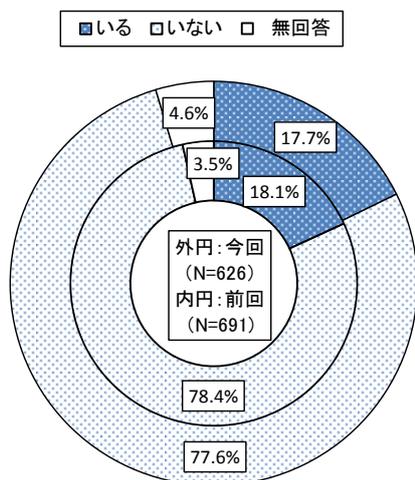


図 12 1 年前と比べた業務請負従業員数の増減

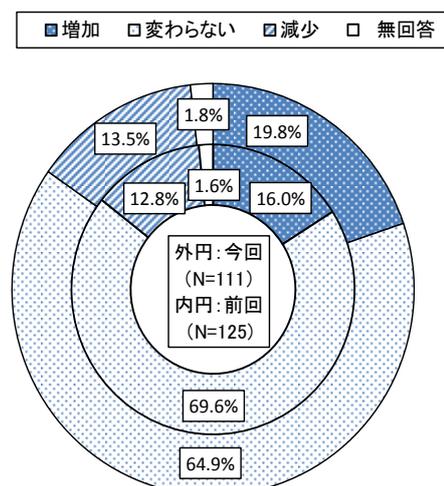


表 4 業務請負従業員数（業種別）

N=107		従業員数(人)	構成比(%)
全体		3,483	100.0
業種	建設業	153	4.4
	卸・小売業、宿泊・飲食業	468	13.4
	不動産業、サービス業	1,296	37.2
	金融業、保険業	7	0.2
	運輸・通信業	250	7.2
	製造業	1,285	36.9
	その他	24	0.7

※業種別の内訳は無回答を表示していないため、その合計が全体のサンプル数と一致しない場合もある。

#### (4) 従業員の過不足感

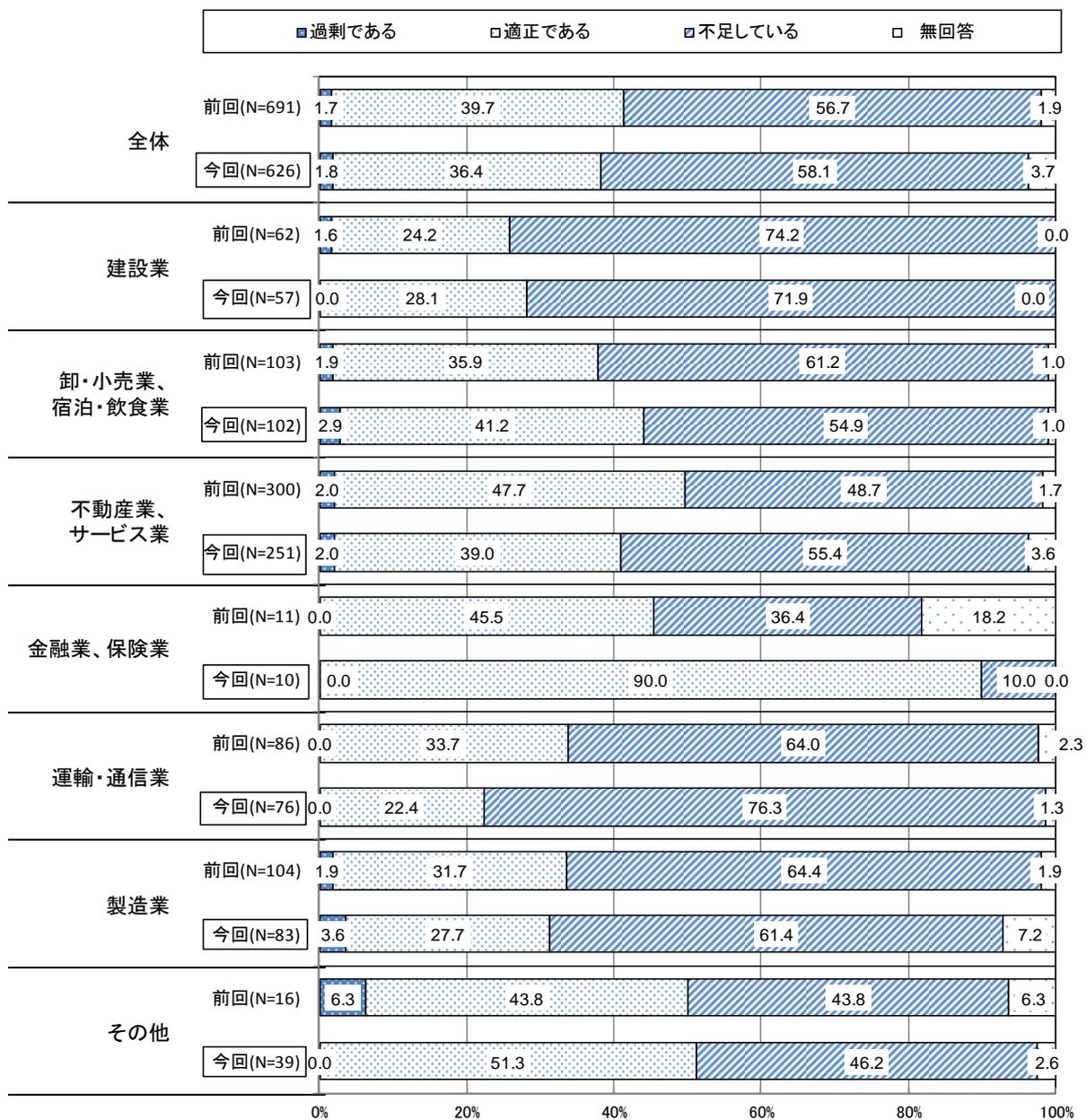
従業員全体の過不足状況は、「不足している」が 58.1%、「過剰である」が 1.8%となっている。「不足している」の割合から「過剰である」の割合を引いた過不足判断D Iは 56.3 ポイントで、前回調査（55.0 ポイント）に比べると 1.3 ポイント上昇しており、不足感が続いている。

##### ①従業員の過不足感：業種別

業種別の過不足判断D Iを見ると、すべての業種でプラス（不足超）となっており、運輸・通信業（76.3 ポイント）、建設業（71.9 ポイント）、製造業（57.8 ポイント）の不足感が特に強い。

過不足判断D Iを前回調査と比べると、運輸・通信業（12.3 ポイント上昇）は最も不足感が強まっており、次いで不動産業、サービス業（6.7 ポイント上昇）の不足感が強まっている。

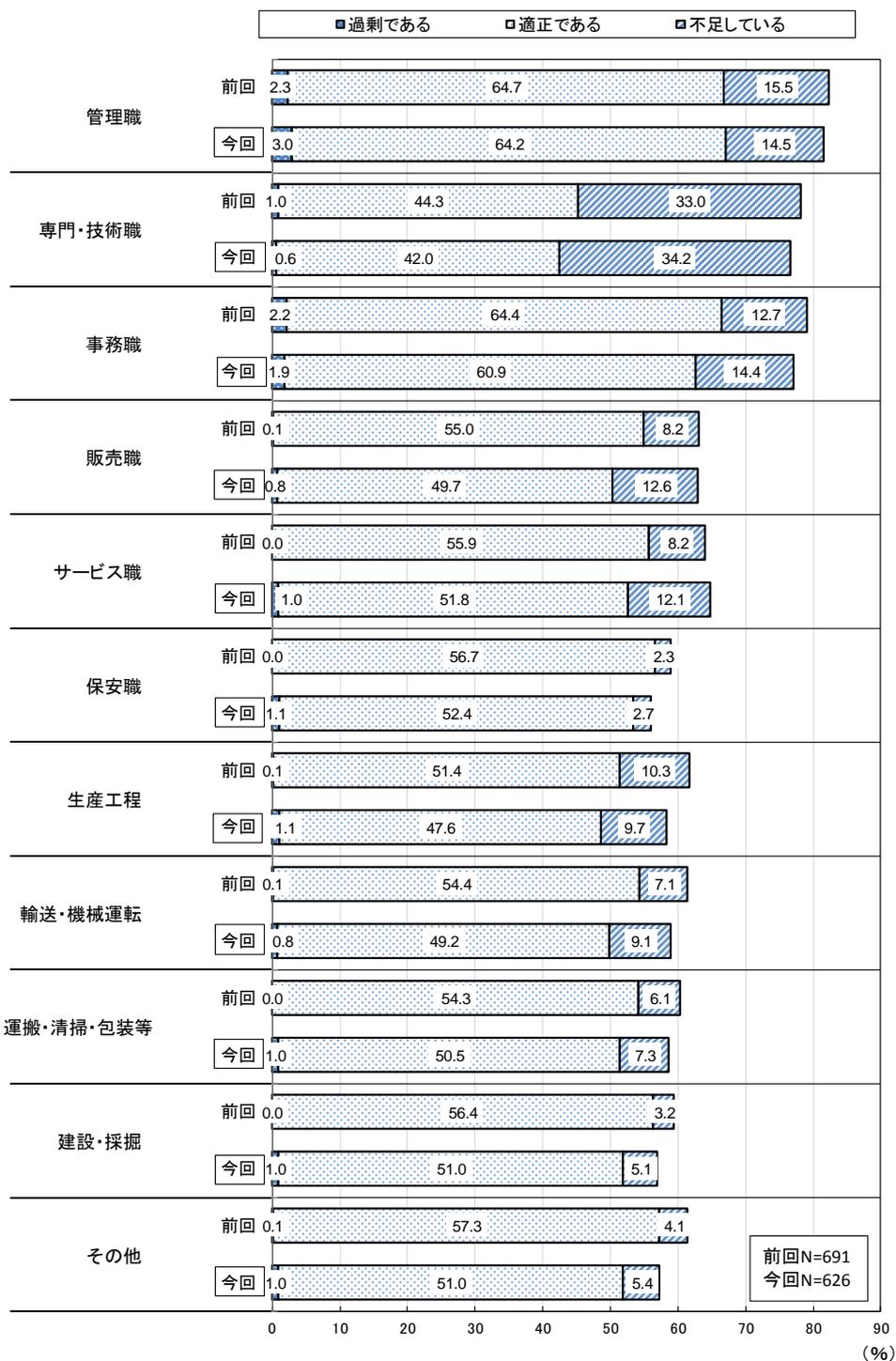
図 13 従業員の過不足感：業種別



## ②従業員の過不足感：職種別

職種別に見ると、「不足している」の割合は専門・技術職（34.2%）が突出して高い。また、前回調査と比べると、管理職、生産工程を除いたすべての職種において「不足している」の割合が増加している。

図 14 従業員の過不足感：職種別

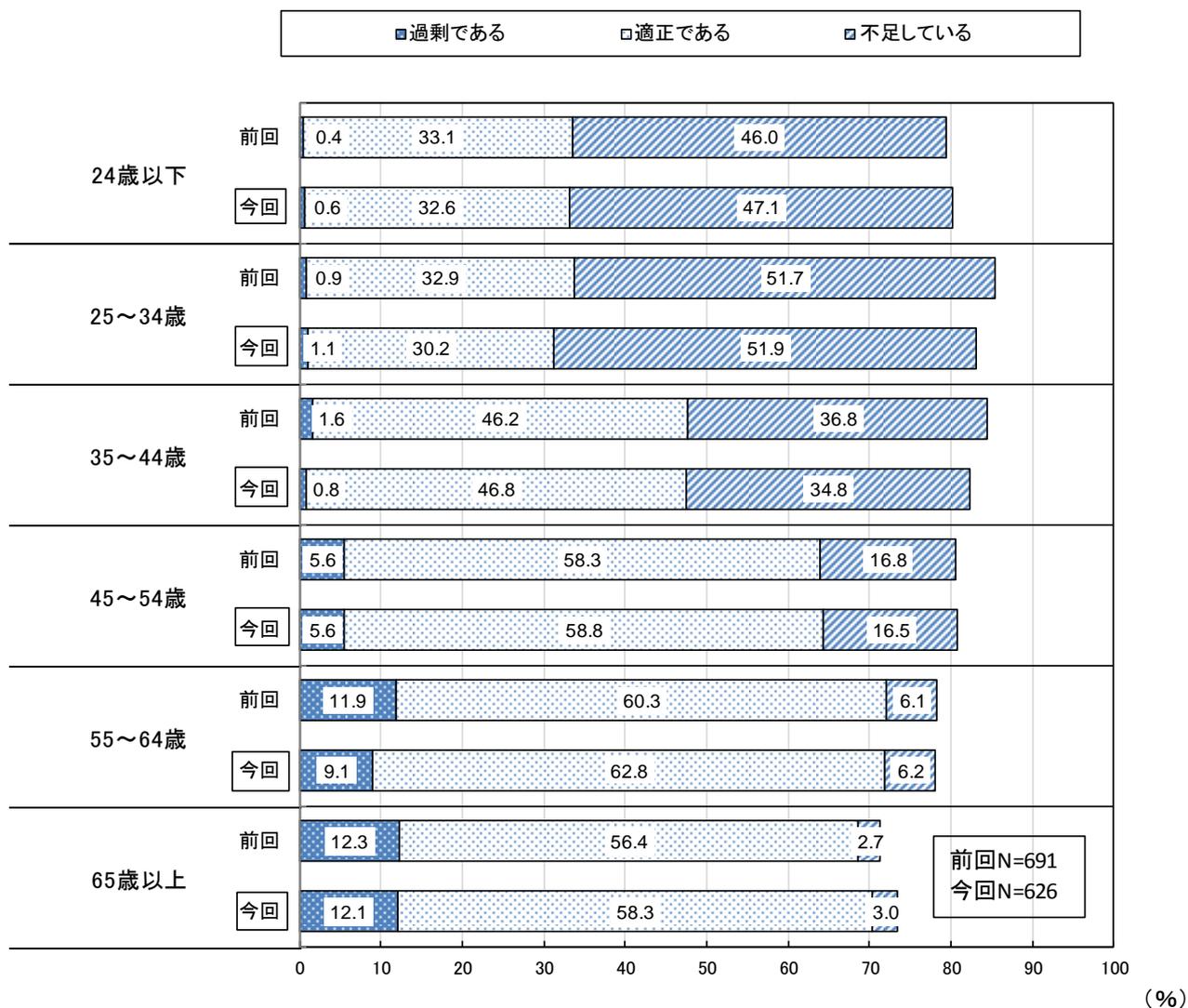


※職種別の従業員過不足感については、「無回答」いわゆる「該当従業員がない」場合があるが、これを表示していないため内訳を合計しても100%にはならない。

### ③従業員の過不足感：年齢別

年齢別の過不足判断D Iを見ると、54歳以下の年齢層では不足超、55歳以上の年齢層では過剰超となっており、特に25～34歳が50.8ポイント、24歳以下が46.5ポイントと不足感が強い。前回調査と比較すると、最も不足感が強まっているのは55～64歳で、2.9ポイント上昇している。

図 15 従業員の過不足感：年齢別



※年齢別の従業員過不足感については、「無回答」いわゆる「該当従業員がない」場合があるが、これを表示していないため内訳を合計しても100%にはならない。

## 2. 採用状況について

### (1) 過去1年間の採用状況

過去1年間に従業員を「採用した」事業所の割合は78.1%で、前回調査(85.2%)から7.1ポイント低下している。また、採用者の雇用形態別の割合を前回調査と比較すると、正社員は39.2%で10.9ポイント低下する一方、臨時雇は22.5%で6.7ポイント上昇、パートタイムは37.7%で4.9ポイント上昇している。

#### ①過去1年間の採用の有無

過去1年間に従業員を「採用した」事業所の割合は78.1%で、前回調査から7.1ポイント低下し、「採用しなかった」事業所の割合は14.9%で前回調査から1.2ポイント上昇している。

「採用した」事業所の割合を従業員規模別に見ると、1,000人以上の事業所が87.3%で最も高くなっている。

図 16 過去1年間の採用の有無

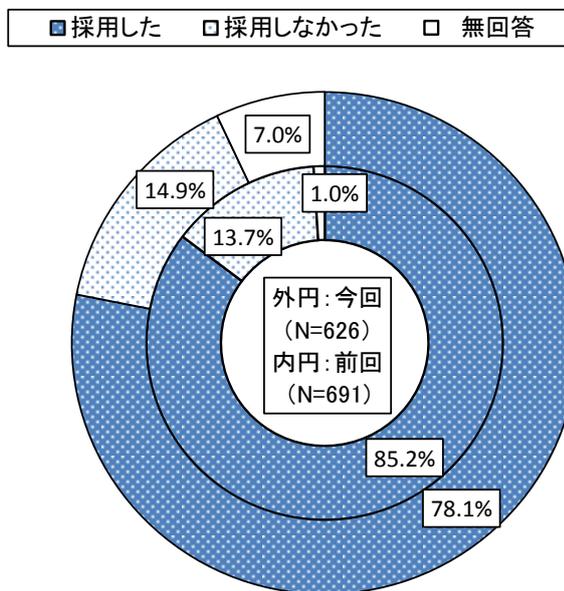


表 5 過去1年間の採用の有無

		全体 (件数)	採用した	採用 しなかった	無回答
上段: 前回、下段: 今回 単位: %					
全体		691 <b>626</b>	85.2 <b>78.1</b>	13.7 <b>14.9</b>	1.0 <b>7.0</b>
従業員 規模別	29人以下	213 <b>177</b>	77.5 <b>65.0</b>	21.1 <b>28.2</b>	1.4 <b>6.8</b>
	30~99人	199	88.4	11.1	0.5
	100人~299人	118	93.2	5.9	0.8
	300人~999人	113	<b>86.7</b>	<b>7.1</b>	<b>6.2</b>
	1,000人以上	75 <b>50</b>	85.3 <b>78.0</b>	13.3 <b>22.0</b>	1.3 <b>0.0</b>
3業 況 月比 前較	好転している	87	90.8	9.2	0.0
	横ばいである	<b>59</b>	<b>79.7</b>	<b>18.6</b>	<b>1.7</b>
	悪化している	509	85.1	14.1	0.8
3業 況 月比 後較	好転するだろう	75	80.0	17.3	2.7
	横ばいだろう	<b>77</b>	<b>67.5</b>	<b>18.2</b>	<b>14.3</b>
	悪化するだろう	73	87.7	12.3	0.0
		<b>57</b>	<b>82.5</b>	<b>14.0</b>	<b>3.5</b>
	517	84.7	14.5	0.8	
	<b>462</b>	<b>80.7</b>	<b>13.9</b>	<b>5.4</b>	
	81	86.4	11.1	2.5	
	<b>84</b>	<b>65.5</b>	<b>21.4</b>	<b>13.1</b>	

※上段は前回数値、下段は今回数値

※従業員規模別、業況感別の内訳は、それぞれ無回答を表示していないため、その合計が全体のサンプル数と一致しない場合もある。

## ②過去1年間の採用実績

過去1年間の採用人数について回答があった483事業所の総採用人数は6,199人で、うち男性が2,912人(47.0%)、女性が3,287人(53.0%)となっている。

採用人数の雇用形態別割合は、正社員が39.2%、臨時雇が22.5%、パートタイムが37.7%となっている。前回調査と比較すると、正社員の割合は10.9ポイント低下する一方、臨時雇は6.7ポイント上昇、パートタイムは4.9ポイント上昇している。

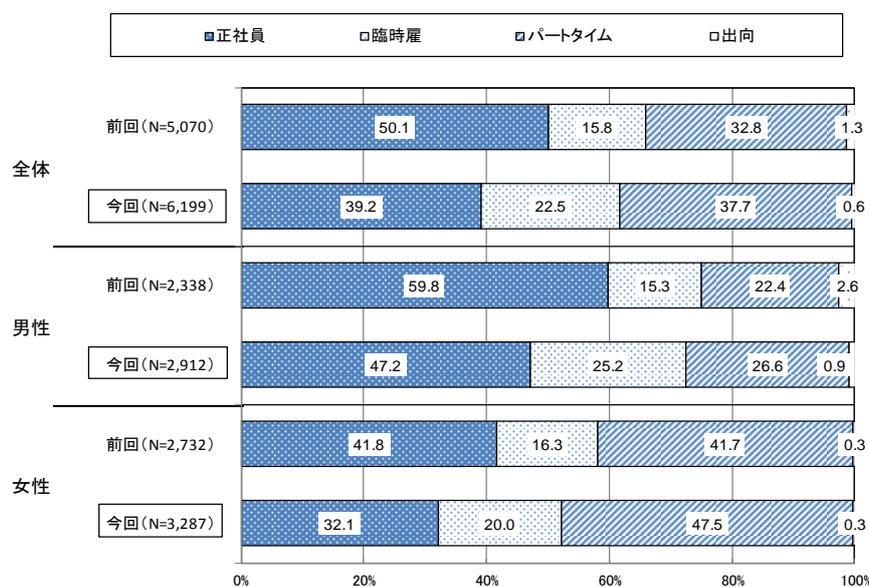
雇用形態別に年齢別構成比を見ると、正社員では男女ともに24歳以下の割合が最も高く、女性は44.4%と特に高くなっている。パートタイムでは女性全体の約5割が該当しており、男性では24歳以下が5割弱を占めている。

表6 過去1年間の雇用形態別採用実績

N=483			単位:【上段】人 【下段】%	合計	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
正社員	男性	従業員数 2,430 《39.2%》	従業員数 1,374	480	321	262	185	94	32	
	女性	従業員数 《32.1%》	1,056	349	234	191	135	68	23	
臨時雇	男性	従業員数 1,394 《22.5%》	735	156	116	87	81	177	118	
	女性	従業員数 《20.0%》	659	176	143	124	144	63	9	
パートタイム	男性	従業員数 2,338 《37.7%》	776	351	68	51	58	100	148	
	女性	従業員数 《47.5%》	1,562	396	218	265	276	227	180	
出向	男性	従業員数 37 《0.6%》	27	1	4	3	6	12	1	
	女性	従業員数 《0.3%》	10	1	1	1	4	3	0	
合計	男性	従業員数 6,199 《100.0%》	2,912	988	509	403	330	383	299	
	女性	従業員数 《100.0%》	3,287	1,042	580	547	567	357	194	

※《 》内は雇用形態別構成比

図17 過去1年間の採用実績における雇用形態別構成比



(2) 新規学卒者の採用状況

過去1年間に新規学卒者を正社員として採用した事業所は35.0%となっており、前回調査(30.5%)から4.5ポイント上昇している。

①採用の有無と採用しなかった理由

平成30年3月卒の新規学卒者を正社員として「採用した」事業所は171事業所(35.0%)となっている。

業種別の採用状況を見ると、「採用した」の割合が最も多いのは金融業、保険業の87.5%、最も少ないのは不動産業、サービス業の29.3%であり、業種間で大きな差がみられる。

過去1年間に何らかの採用実績があるものの新規学卒者の正社員を「採用しなかった」事業所は303事業所で、その理由としては「採用の予定がなかった」が66.3%、次いで「採用したかったができなかった」が26.7%となっている。

図18 新規学卒者の採用の有無

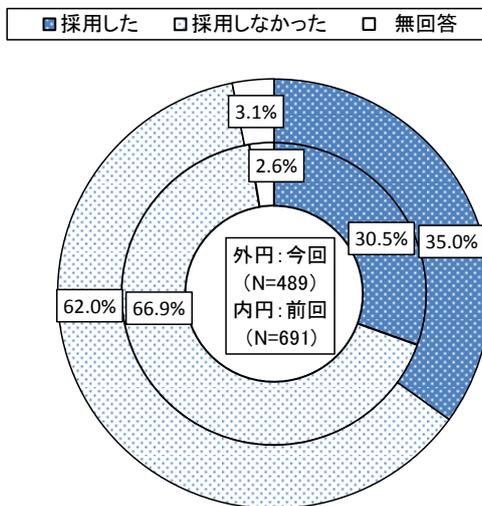
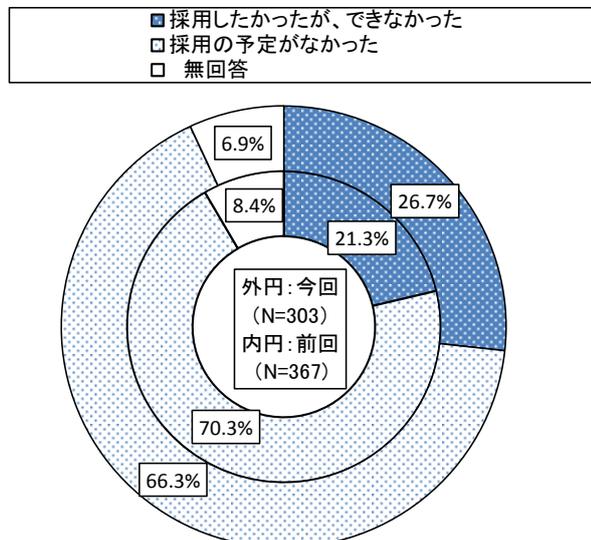


表7 新規学卒者の採用の有無

業種別	全体 (件数)	採用した (%)	採用しなかった (%)	無回答 (%)
全体	691	30.5	66.9	2.6
建設業	62	38.7	61.3	0.0
卸・小売業、宿泊・飲食業	103	23.3	69.9	6.8
不動産業、サービス業	300	29.3	68.0	2.7
金融業、保険業	11	54.5	45.5	0.0
運輸・通信業	86	22.1	76.7	1.2
製造業	104	42.3	56.7	1.0
その他	16	18.8	75.0	6.3
3業況月比較				
好転している	87	35.6	62.1	2.3
横ばいである	509	31.4	66.2	2.4
悪化している	75	16.0	80.0	4.0
3業況月後較				
好転するだろう	73	32.9	64.4	2.7
横ばいだろう	517	30.9	66.7	2.3
悪化するだろう	81	22.2	74.1	3.7

図19 新規学卒者を採用しなかった理由



※上段は前回数値、下段は今回数値

※業種別の内訳は、それぞれ無回答を表示していないため、その合計が全体のサンプル数と一致しない場合もある。

## ②新規学卒者の採用実績

平成30年3月卒の新規学卒者を正社員として「採用した」事業所のうち、当初の採用予定を「上回った」と回答した事業所は6.4%、「下回った」は38.6%となっている。業種別に見ると、建設業及び卸・小売業、宿泊・飲食業で「下回った」の比率が半数を超え、特に高くなっている。

図 20 採用予定と実績の比較

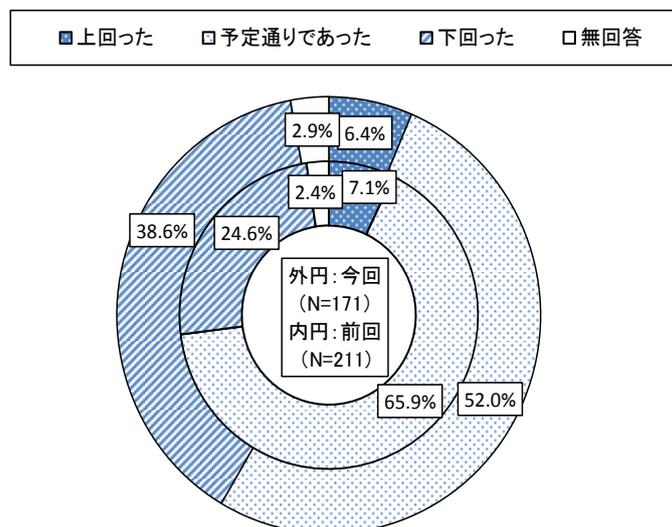


表 8 採用予定と実績の比較

上段: 前回、下段: 今回 単位: %		全体 (件数)	上回った	予定通りであった	下回った	無回答
全体		211 171	7.1 6.4	65.9 52.0	24.6 38.6	2.4 2.9
業 種 別	建設業	24 16	4.2 0.0	66.7 31.3	29.2 62.5	0.0 6.3
	卸・小売業、宿泊・飲食業	24 29	8.3 10.3	79.2 37.9	12.5 51.7	0.0 0.0
	不動産業、サービス業	88 60	6.8 6.7	59.1 56.7	29.5 33.3	4.5 3.3
	金融業、保険業	6 7	0.0 14.3	83.3 42.9	0.0 28.6	16.7 14.3
	運輸・通信業	19 18	26.3 0.0	52.6 66.7	21.1 33.3	0.0 0.0
	製造業	44 31	0.0 9.7	72.7 48.4	27.3 38.7	0.0 3.2
	その他	3 10	33.3 0.0	66.7 90.0	0.0 10.0	0.0 0.0

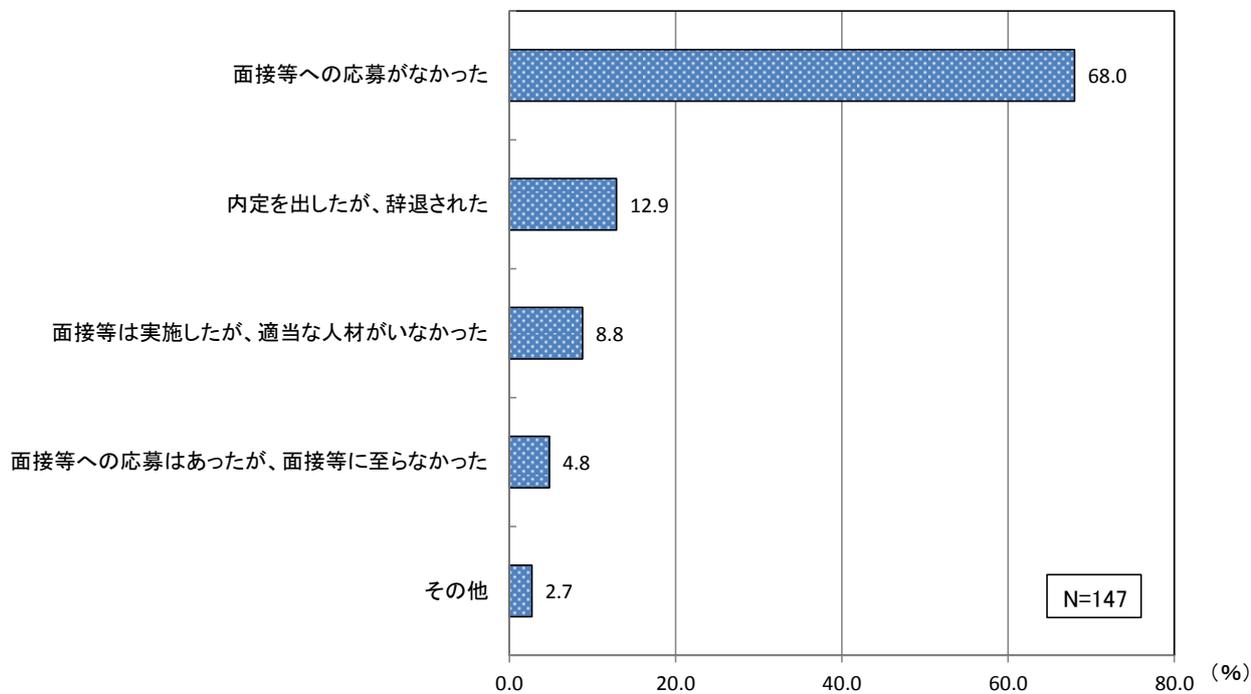
※上段は前回数値、下段は今回数値

※業種別の内訳は、それぞれ無回答を表示していないため、その合計が全体のサンプル数と一致しない場合もある。

### ③採用できなかった、採用予定を下回った理由

採用できなかった、採用予定を下回った理由については、「面接等への応募がなかった」が68.0%で突出して高く、次いで「内定を出したが、辞退された」が12.9%となっている。

図 21 採用できなかった、採用予定を下回った理由



#### ④新規学卒者の学歴、性別

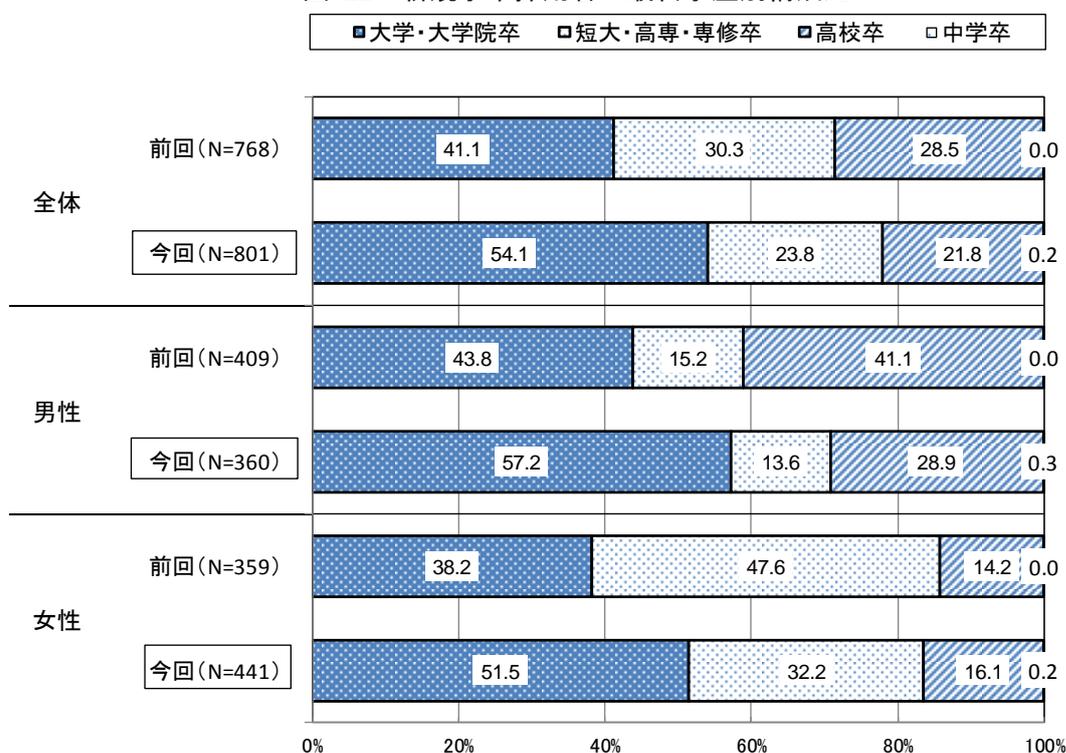
新規学卒採用者の最終学歴別構成比をみると、「大学・大学院卒」が54.1%、「短大・高専・専修卒」が23.8%、「高校卒」が21.8%となっている。前回調査と比較すると、「大学・大学院卒」が13.0ポイント上昇する一方、「短大・高専・専修卒」が6.5ポイント、「高校卒」が6.7ポイント低下している。

表 9 新規学卒者の最終学歴別採用人数

N=161	全 体 《100.0%》			男 性 《44.9%》			女 性 《55.1%》		
	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)	合計	1事業所平均	構成比 (%)
大学・大学院卒	433	2.69	54.1	206	1.28	57.2	227	1.41	51.5
短大・高専・専修卒	191	1.19	23.8	49	0.30	13.6	142	0.88	32.2
高 校 卒	175	1.09	21.8	104	0.65	28.9	71	0.44	16.1
中 学 卒	2	0.01	0.2	1	0.01	0.3	1	0.01	0.2
合 計	801	4.98	100.0	360	2.24	100.0	441	2.74	100.0

※《 》内の数値は全体における男女別構成比

図 22 新規学卒採用者の最終学歴別構成比



※「中学卒」の項目は本年度より追加した

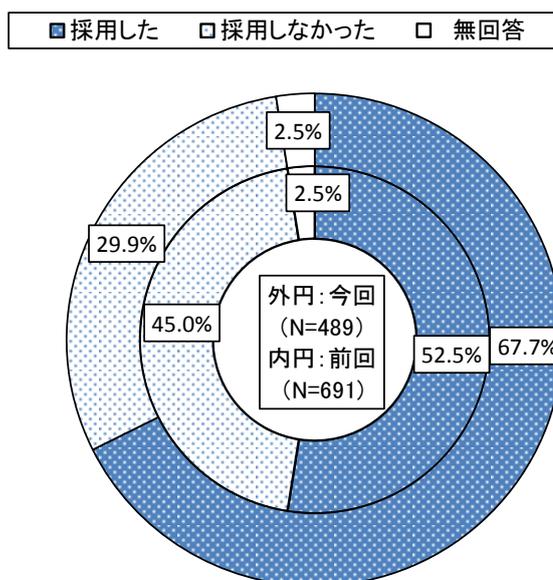
### (3) 中途採用の状況

過去1年間に正社員を中途採用した事業所は67.7%で、前回調査(52.5%)より15.2ポイント上昇している。

#### ①採用の有無

正社員を中途採用した事業所は331事業所(67.7%)となっており、前回調査より15.2ポイント上昇している。

図 23 中途採用の有無



#### ②中途採用の実績

中途採用者の人数を年齢別にみると、男性では35～44歳、女性では25～34歳の割合が最も高くなっている。

表 10 中途採用者の人数(男女別・年齢別)

単位:【上段】人 【下段】%		合計	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
性別	従業員数							
男性	従業員数	1,634	146	419	495	371	165	38
	《70.4%》年齢別構成比		8.9	25.6	30.3	22.7	10.1	2.3
女性	従業員数	686	80	197	186	142	66	15
	《29.6%》年齢別構成比		11.7	28.7	27.1	20.7	9.6	2.2
合計	従業員数	2,320	226	616	681	513	231	53
	《100.0%》年齢別構成比		9.7	26.6	29.4	22.1	10.0	2.3

#### (4) 新規学卒者（正社員）の離職状況

平成 28 年度採用の新規学卒者（正社員）の採用後 3 年以内の離職の状況についてみると、1 年以内の離職率は 13.5%、1 年以上 2 年以内の離職率は 12.8%、2 年以上 3 年以内の離職率は 6.7%となっており、在職年数が上がるにつれ離職率は減少する傾向にある。

直近 3 年間で採用後 3 年以内に離職した人数の合計は 779 人で、離職率は 25.6%となっている。採用後 1 年以内の離職状況についてみると、平成 28 年度は 13.5%、平成 29 年度は 18.3%、平成 30 年度は 17.3%となっている。

表 11 新規学卒者（正社員）の採用後 3 年以内の離職状況

採用年	採用人数	離職人数 ※上段:人数 下段:割合	1年以内	1年以上 2年以内	2年以上 3年以内
H28年度	1,005	331	136	128	67
		32.9	13.5	12.8	6.7
H29年度	1,009	270	185	85	
		26.8	18.3	8.4	
H30年度	1,028	178	178		
		17.3	17.3		
合計	3,042	779	499	213	67
		25.6	16.4	7.0	2.2

## (5) 新規高等学校卒業者の募集・採用活動の状況

新規高等学校卒業者の募集・採用活動におけるハローワークへの求人票提出の有無に関しては、「求人票を提出している」が29.2%で、そのうち提出している範囲は、「北九州市内」が62.3%で最も高くなっている。

### ① 求人票提出の有無

新規高等学校卒業者の募集・採用活動におけるハローワークへの求人票提出の有無に関しては、「求人票を提出している」事業所の割合が29.2%となっている。

求人票提出の有無について採用実績の有無別にみると、求人票を提出しているものの採用実績のない事業所が23.3%、求人票を提出しておらず採用実績もない事業所が69.3%となっている。

図 24 求人票提出の有無

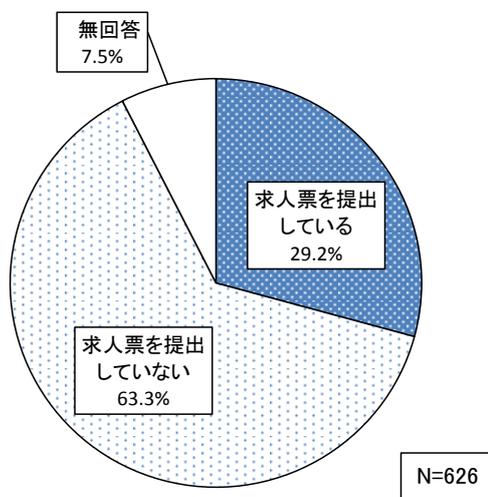


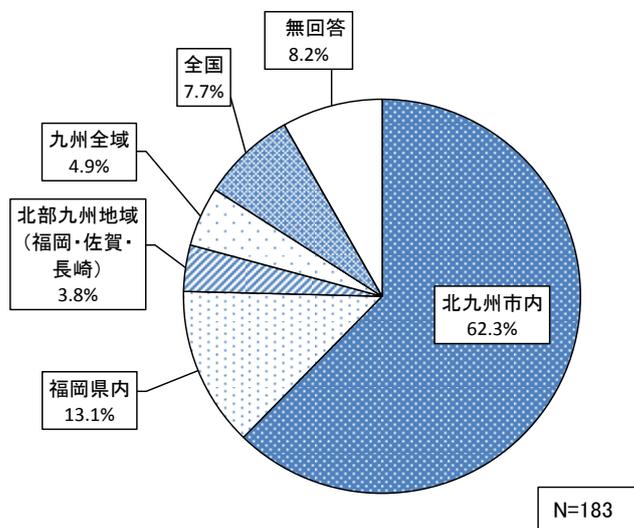
表 12 求人票提出と採用実績の有無

		全体	求人票を提出している	求人票を提出していない	無回答
全体		626	183	396	47
		100.0	29.2	63.3	7.5
新規高等学校卒業者採用実績の有無	採用あり	63	52	6	5
	採用なし	563	131	390	42
		100.0	23.3	69.3	7.5

### ② 求人票を提出している範囲

ハローワークへ求人票を提出している事業所に対し、求人票を提出している範囲について尋ねたところ、「北九州市内」が62.3%で割合が最も高く、次いで「福岡県内」が13.1%、「全国」が7.7%となっている。

図 25 求人票を提出している範囲



## (6) 今後の採用計画

今後1年間に採用を予定している事業所は58.5%と、前回調査(63.4%)より4.9ポイント低下している。

新規学卒者の採用計画人数を学歴別に見ると、「大学・大学院卒」が39.8%と最も多く、次いで「高校卒」が33.7%、「短大・高専・専修卒」が24.4%となっている。

中途採用計画人数を雇用形態別に見ると、「正社員」が50.3%と最も多く、次いで「パートタイム」が27.9%、「臨時雇」が21.6%となっている。

### ① 今後1年間の採用予定の有無

今後1年間に採用を「予定している」事業所は366事業所で全体の58.5%となっており、前回調査の63.4%より4.9ポイント低下している。

業種別に見ると、採用を「予定している」割合は、建設業の84.2%が最も高く、次いで製造業66.3%、運輸・通信業60.5%となっている。

図 26 今後1年間の採用予定の有無

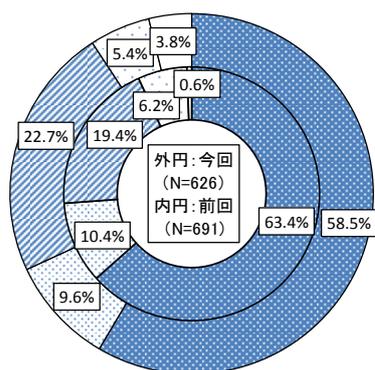
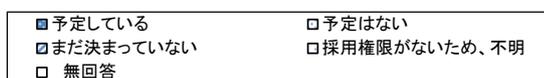


表 13 今後1年間の採用予定の有無

業種別	全 体 (件数)	予定してい る	予定はな い	まだ決まっ ていない	採用権限 がないた め、不明	無回答
上段: 前回、下段: 今回 単位: %	691	63.4	10.4	19.4	6.2	0.6
全 体	<b>626</b>	<b>58.5</b>	<b>9.6</b>	<b>22.7</b>	<b>5.4</b>	<b>3.8</b>
建設業	62	69.4	3.2	19.4	8.1	0.0
	<b>57</b>	<b>84.2</b>	<b>3.5</b>	<b>12.3</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
卸・小売業、宿泊・飲 食業	103	58.3	4.9	26.2	9.7	1.0
	<b>102</b>	<b>45.1</b>	<b>12.7</b>	<b>30.4</b>	<b>6.9</b>	<b>4.9</b>
不動産業、サービス業	300	65.3	13.7	16.7	4.0	0.3
	<b>251</b>	<b>57.8</b>	<b>11.6</b>	<b>22.7</b>	<b>4.8</b>	<b>3.2</b>
金融業、保険業	11	36.4	9.1	27.3	27.3	0.0
	<b>10</b>	<b>60.0</b>	<b>0.0</b>	<b>30.0</b>	<b>10.0</b>	<b>0.0</b>
運輸・通信業	86	64.0	7.0	22.1	5.8	1.2
	<b>76</b>	<b>60.5</b>	<b>5.3</b>	<b>26.3</b>	<b>5.3</b>	<b>2.6</b>
製造業	104	66.3	12.5	16.3	4.8	0.0
	<b>83</b>	<b>66.3</b>	<b>7.2</b>	<b>15.7</b>	<b>8.4</b>	<b>2.4</b>
その他	16	37.5	12.5	31.3	12.5	6.3
	<b>39</b>	<b>48.7</b>	<b>12.8</b>	<b>28.2</b>	<b>7.7</b>	<b>2.6</b>
3業 ヶ況 月比 前較	87	71.3	5.7	18.4	4.6	0.0
	<b>59</b>	<b>74.6</b>	<b>3.4</b>	<b>16.9</b>	<b>3.4</b>	<b>1.7</b>
横ばいである	509	64.6	9.8	19.3	5.9	0.4
	<b>469</b>	<b>58.8</b>	<b>9.6</b>	<b>23.0</b>	<b>6.0</b>	<b>2.6</b>
悪化している	75	50.7	20.0	21.3	6.7	1.3
	<b>77</b>	<b>45.5</b>	<b>15.6</b>	<b>27.3</b>	<b>5.2</b>	<b>6.5</b>
3業 ヶ況 月比 後較	73	68.5	12.3	15.1	4.1	0.0
	<b>57</b>	<b>57.9</b>	<b>3.5</b>	<b>24.6</b>	<b>8.8</b>	<b>5.3</b>
好転するだろう	517	64.8	8.9	19.1	6.6	0.6
	<b>462</b>	<b>58.9</b>	<b>10.6</b>	<b>21.9</b>	<b>5.6</b>	<b>3.0</b>
横ばいだろう	81	54.3	18.5	24.7	2.5	0.0
	<b>84</b>	<b>58.3</b>	<b>9.5</b>	<b>27.4</b>	<b>3.6</b>	<b>1.2</b>
悪化するだろう						

※上段は前回数値、下段は今回数値

※業種別、業況感別の内訳は無回答を表示していないため、

その合計が全体のサンプル数と一致しない場合もある。

## ②新規学卒者の採用計画数

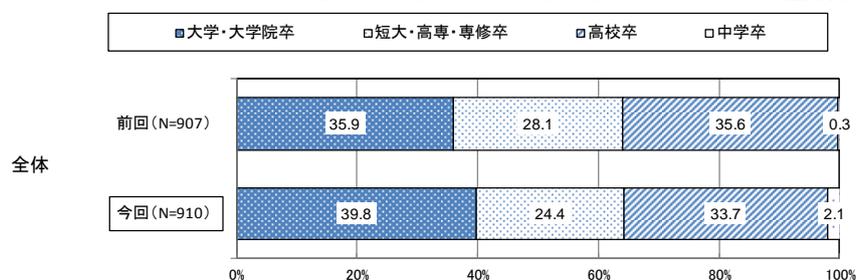
今後1年間に新規学卒者の採用計画がある事業所は213事業所(34.0%)で、採用計画人数は910人となっている。学歴別構成は「大学・大学院卒」が39.8%と最も多く、次いで「高校卒」が33.7%、「短大・高専・専修卒」が24.4%となっている。

学歴別構成を前回調査と比較すると、「大学・大学院卒」が3.9ポイント上昇、「中学卒」が1.8ポイント上昇する一方、「短大・高専・専修卒」が3.7ポイント、「高校卒」が1.9ポイント低下している。

表 14 今後1年間の採用計画人数 [新規学卒者最終学歴別]

N=213	全体		
	合計	1事業所平均	構成比(%)
大学・大学院卒	362	1.70	39.8
短大・高専・専修卒	222	1.04	24.4
高校卒	307	1.44	33.7
中学卒	19	0.09	2.1
合計	910	4.27	100.0

図 27 今後1年間の採用計画人数構成比 [新規学卒者最終学歴別]



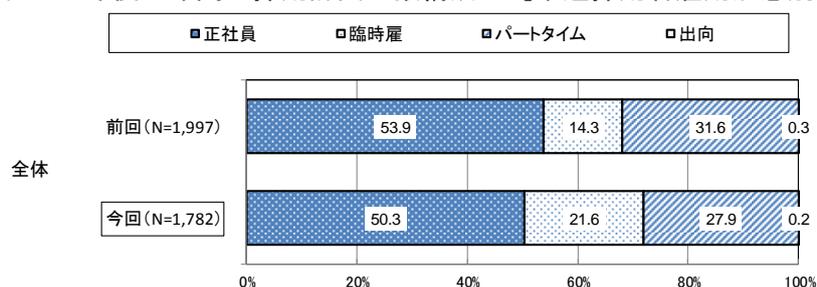
## ③中途採用者の採用計画数

今後1年間に中途採用の計画がある事業所は290事業所(46.3%)で、採用計画人数は1,782人となっている。雇用形態別に見ると、「正社員」が50.3%と最も多く、次いで「パートタイム」が27.9%、「臨時雇」が21.6%となっている。前回調査と比較すると、「正社員」が3.6ポイント、「パートタイム」が3.7ポイント低下する一方、「臨時雇」が7.3ポイント上昇している。

表 15 今後1年間の採用計画人数 [中途採用者雇用形態別]

N=290	全体		
	合計	1事業所平均	構成比(%)
正社員	896	3.09	50.3
臨時雇	385	1.33	21.6
パートタイム	498	1.72	27.9
出向	3	0.01	0.2
合計	1,782	6.14	100.0

図 28 今後1年間の採用計画人数構成比 [中途採用者雇用形態別]

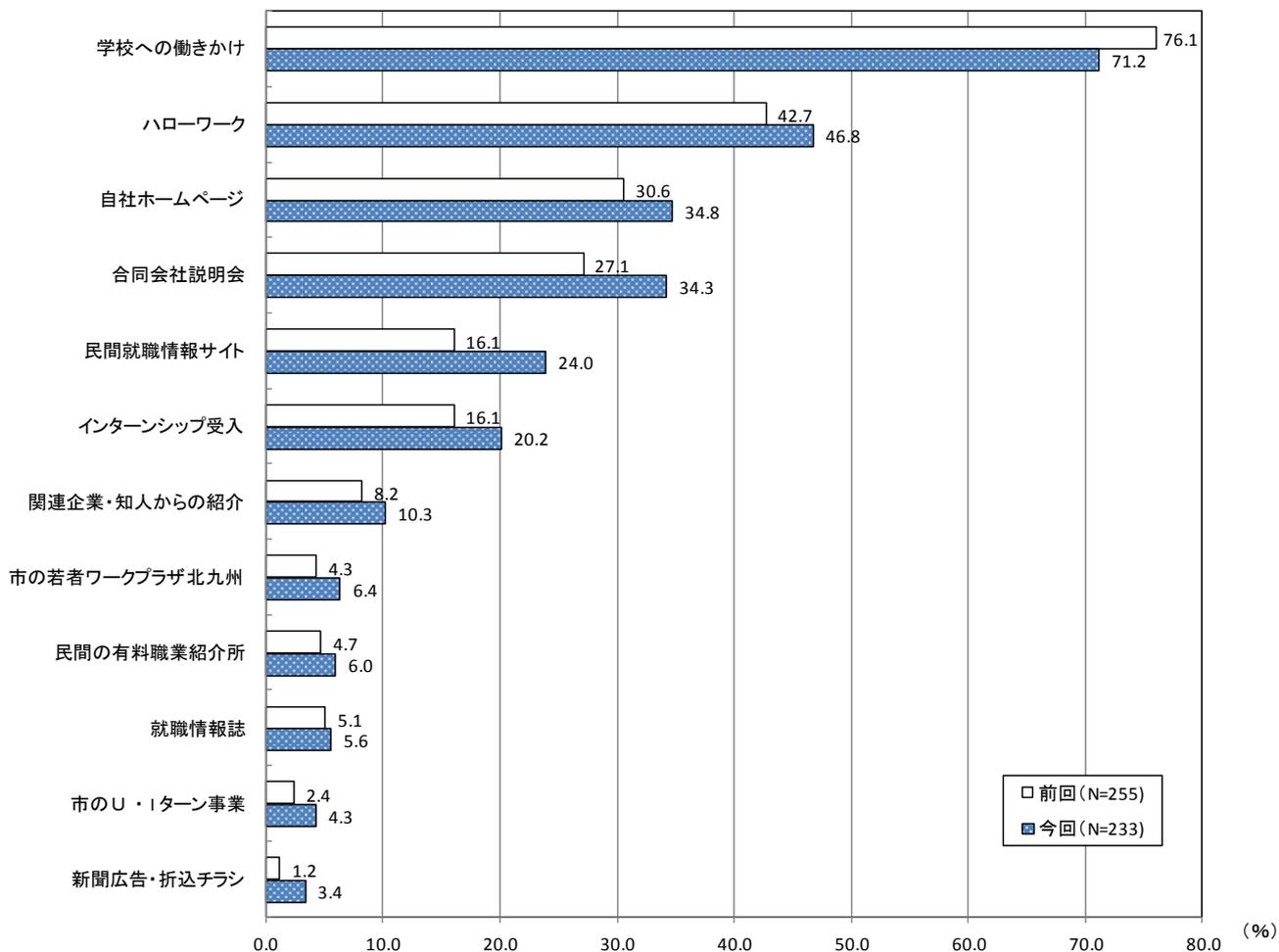


#### ④今後の新規学卒者の採用方法

今後の新規学卒者の採用方法としては、「学校への働きかけ」が71.2%で最も高く、次いで「ハローワーク」46.8%、「自社ホームページ」34.8%、「合同会社説明会」34.3%となっている。

前回調査と比較すると、「市の若者ワークプラザ北九州」が10位から8位に順位を上げている。

図 29 新規学卒者の採用方法

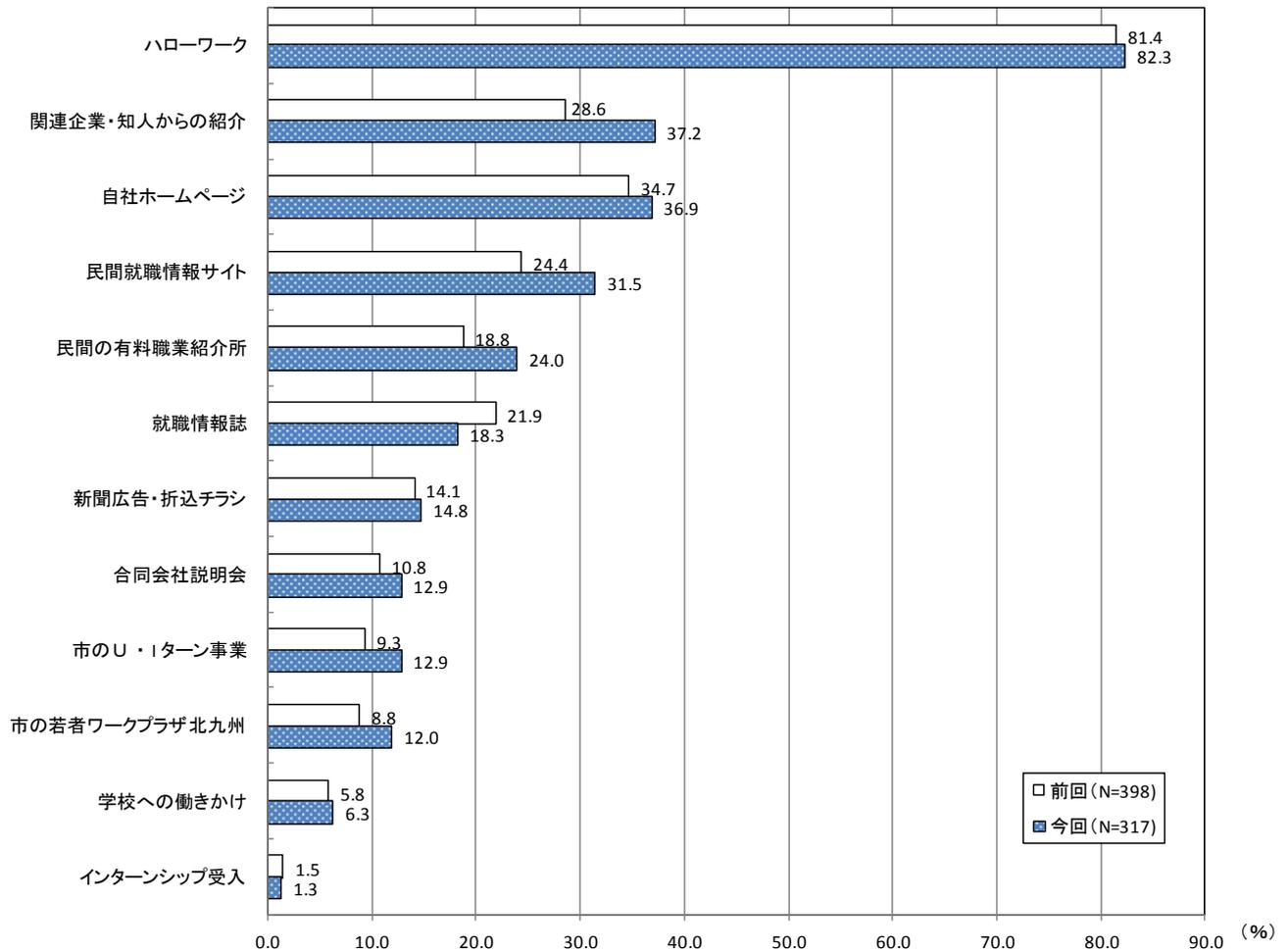


### ⑤今後の中途採用者の採用方法

今後の中途採用者の採用方法としては、「ハローワーク」が82.3%で最も多く、次いで「関連企業・知人からの紹介」37.2%、「自社ホームページ」36.9%、「民間就職情報サイト」31.5%となっている。

前回調査と比較すると、「関連企業・知人からの紹介」が3位から2位に、「民間の有料職業紹介所」が6位から5位、「市のU・Iターン事業」が9位から同率8位に順位を上げている。

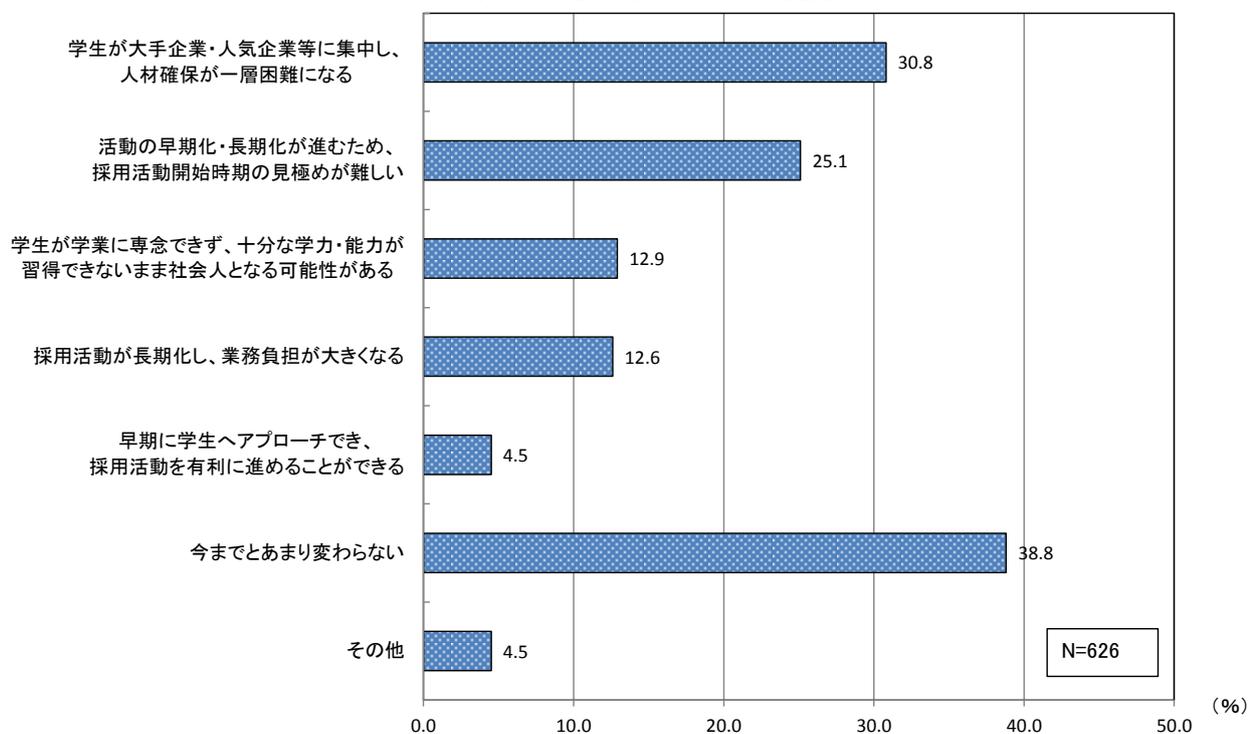
図 30 中途採用の方法



## ⑥大学生の就職活動ルールの変更について

大学生の就職活動ルールの変更については、「今までとあまり変わらない」が38.8%で最も多く、次いで「学生が大手企業・人気企業等に集中し、人材確保が一層困難になる」30.8%、「活動の早期化・長期化が進むため、採用活動開始時期の見極めが難しい」25.1%、「学生が学業に専念できず、十分な学力・能力が習得できないまま社会人となる可能性がある」12.9%となっている。

図 31 就職活動ルールの変更



### 3. 高年齢者（55歳以上）雇用について

#### (1) 高年齢者の採用状況

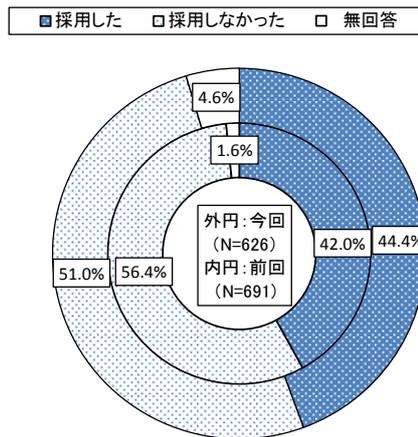
過去1年間に高年齢者を採用した事業所は全体の44.4%で、前回調査（42.0%）より2.4ポイント上昇している。

高年齢者の採用職種では「専門・技術職」（30.2%）が最も高くなっている。

#### ①過去1年間の採用の有無

過去1年間の採用の有無については、「採用した」事業所の割合が44.4%となっている。

図 32 過去1年間の高年齢者採用の有無



#### ②過去1年間の高年齢者採用実績

過去1年間の高年齢者採用人数について回答があった273事業所の総採用人数は1,214人で、うち男性が692人（57.0%）、女性が522人（43.0%）となっている。

採用人数の雇用形態別割合は、正社員が16.8%、臨時雇が27.3%、パートタイムが55.1%となっている。

雇用形態別に年齢別構成比を見ると、正社員では男女ともに55～59歳の割合が最も高く、女性は62.1%と特に高くなっている。

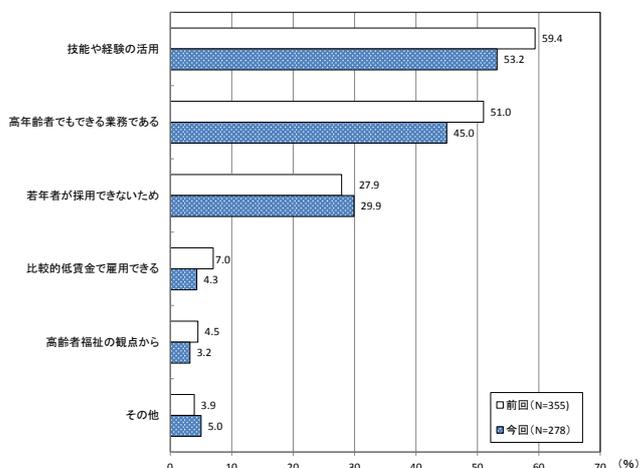
表 16 過去1年間の採用実績

単位:【上段】人			合計	55～59歳	60～64歳	65～70歳	70～74歳	75歳以上
【下段】%								
N=273	正社員	男性	146	71	40	32	3	0
		《21.1%》	年齢別構成比	48.6	27.4	21.9	2.1	0.0
《16.8%》	女性	従業員数	58	36	17	4	0	1
		《11.1%》	年齢別構成比	62.1	29.3	6.9	0.0	1.7
臨時雇	男性	従業員数	264	53	105	91	9	6
		《38.2%》	年齢別構成比	20.1	39.8	34.5	3.4	2.3
《27.3%》	女性	従業員数	68	30	22	12	3	1
		《13.0%》	年齢別構成比	44.1	32.4	17.6	4.4	1.5
パートタイム	男性	従業員数	273	31	86	132	22	2
		《39.5%》	年齢別構成比	11.4	31.5	48.4	8.1	0.7
《55.1%》	女性	従業員数	396	129	133	105	24	5
		《75.9%》	年齢別構成比	32.6	33.6	26.5	6.1	1.3
出向	男性	従業員数	9	6	2	1	0	0
		《1.3%》	年齢別構成比	66.7	22.2	11.1	0.0	0.0
《0.7%》	女性	従業員数	0	0	0	0	0	0
		《0.0%》	年齢別構成比	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	男性	従業員数	692	161	233	256	34	8
		《100.0%》	年齢別構成比	23.3	33.7	37.0	4.9	1.2
《100.0%》	女性	従業員数	522	195	172	121	27	7
		《100.0%》	年齢別構成比	37.4	33.0	23.2	5.2	1.3

### ③高年齢者を採用した理由

また、55歳以上の高年齢者を「採用した」と回答した278事業所に対し、採用した理由について質問したところ、「技術や経験の活用」が53.2%で最も多く、次いで「高年齢者でもできる業務である」45.0%となっている。

図 33 高年齢者の採用及び採用予定理由



### ④高年齢者の職種

55歳以上の高年齢者を「採用した」と回答した278事業所に対し、採用者の職種について質問したところ、職種では「専門・技術職」の割合が30.2%で最も高く、次いで「運搬・清掃・包装等」18.3%、「サービス職」13.3%となっている。

図 34 高年齢採用者の職種

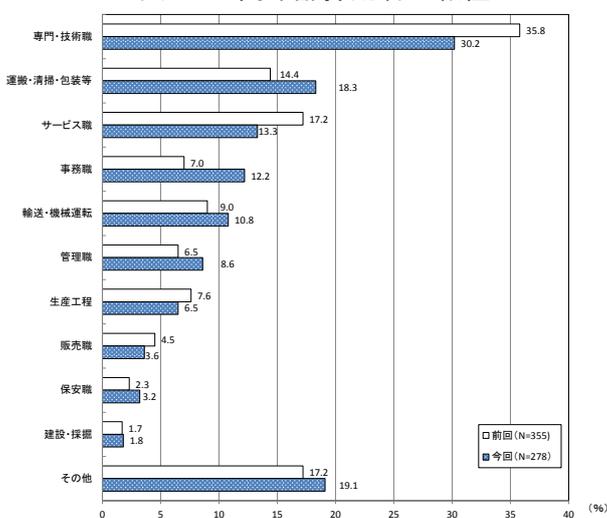


表 17 高年齢採用者の職種

	全体	管理職	専門・技術職	事務職	販売職	サービス職	保安職	生産工程	輸送・機械 運転	運搬・清掃・ 包装等	建設・採掘	その他	無回答
全体	355 278	6.5 8.6	35.8 30.2	7.0 12.2	4.5 3.6	17.2 13.3	2.3 3.2	7.6 6.5	9.0 10.8	14.4 18.3	1.7 1.8	17.2 19.1	1.7 1.4
業 種 別	建設業	27 19	18.5 5.3	55.6 31.6	3.7 10.5	0.0 0.0	3.7 0.0	3.7 15.8	11.1 0.0	7.4 10.5	18.5 26.3	7.4 5.3	3.7 5.3
	卸・小売業、宿泊・飲 食業	49 31	2.0 6.5	14.3 12.9	0.0 0.0	26.5 25.8	30.6 18.1	2.0 0.0	4.1 3.2	8.2 0.0	12.2 32.3	0.0 0.0	14.3 19.4
	不動産業、サービス業	192 146	6.3 7.5	43.2 39.7	8.9 16.4	0.5 0.7	21.9 21.2	3.1 3.4	2.1 0.0	3.1 3.4	13.0 17.6	0.5 0.0	22.4 22.6
	金融業、保険業	3 3	0.0 86.7	0.0 33.3	33.3 0.0	33.3 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 33.3	0.0 0.0	33.3 33.3
	運輸・通信業	34 37	5.9 8.1	20.6 8.1	2.9 2.7	2.9 0.0	2.9 2.7	0.0 5.4	0.0 5.4	50.0 82.2	29.4 21.6	0.0 0.0	8.8 10.8
	製造業	35 22	5.7 18.2	28.6 31.8	9.1 9.1	4.5 4.5	0.0 0.0	0.0 0.0	54.3 36.4	2.9 0.0	17.1 9.1	0.0 0.0	2.9 9.1
	その他	9 20	11.1 5.0	33.3 25.0	22.2 25.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 5.0	0.0 20.0	11.1 10.0	11.1 10.0	0.0 0.0	33.3 30.0

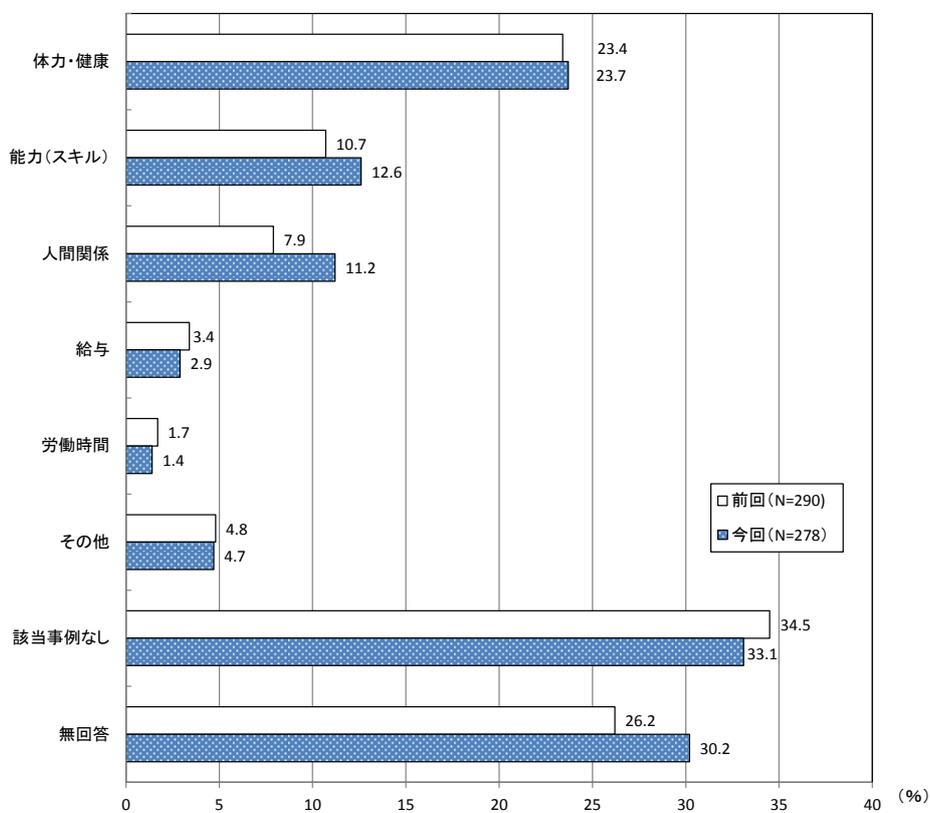
※上段は前回数値、下段は今回数値

※業種別の内訳は、それぞれ無回答を表示していないため、その合計が全体のサンプル数と一致しない場合もある。

### ⑤採用後の退職理由

採用後に退職した場合の理由については、「体力・健康」の割合が23.7%で最も高く、次いで「能力(スキル)」12.6%、「人間関係」11.2%となっている。

図 35 採用後の退職理由



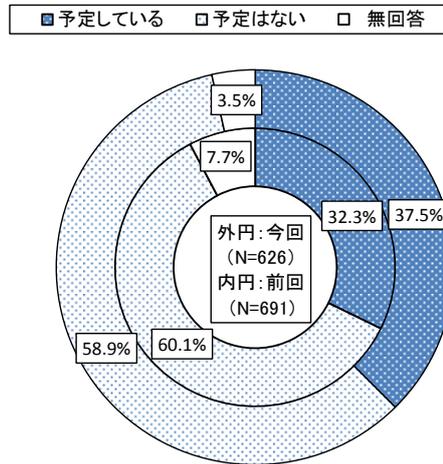
## (2) 高齢者の採用計画

今後1年間に高齢者の採用を予定している事業所は全体の37.5%で、前回調査(32.3%)より5.2ポイント上昇している。

### ① 今後1年間の採用予定の有無

今後1年間の採用予定については、「予定している」事業所の割合が37.5%となっている。

図 36 高齢者の今後1年間の採用予定の有無



### ② 採用したい雇用形態

高齢者の今後1年間の採用を予定している事業所に対し、採用したい雇用形態、理由及び職種について尋ねたところ、採用したい雇用形態については、「正社員」が40.4%、「臨時雇」が31.9%、「パートタイム」が64.7%となっている。高齢者を採用したい理由については、「高齢者でもできる業務である」の割合が48.1%で最も高く、次いで「技能や経験の活用」45.1%、「若年者が採用できないため」41.3%となっている。高齢者を採用したい職種については、「専門・技術職」の割合が33.2%で最も高く、次いで「サービス職」22.6%、「運搬・清掃・包装等」19.1%となっている。

図 37 採用したい雇用形態

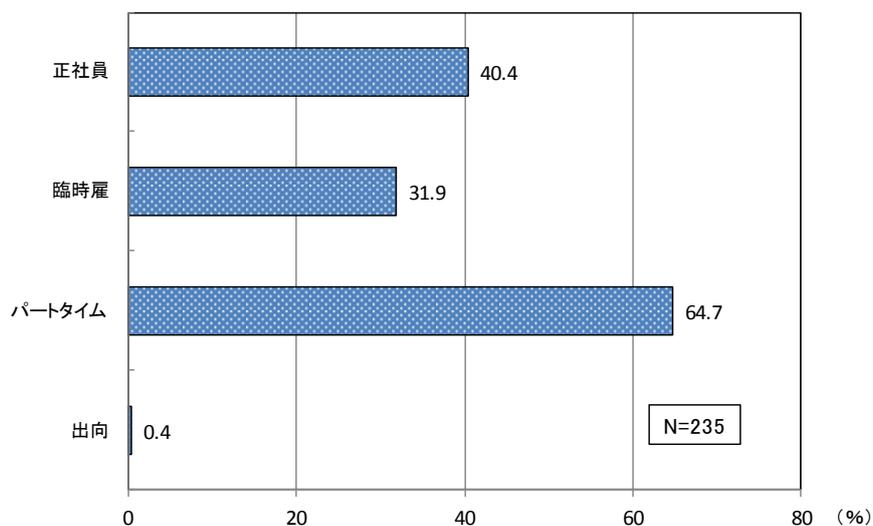


図 38 高齢者を採用したい理由

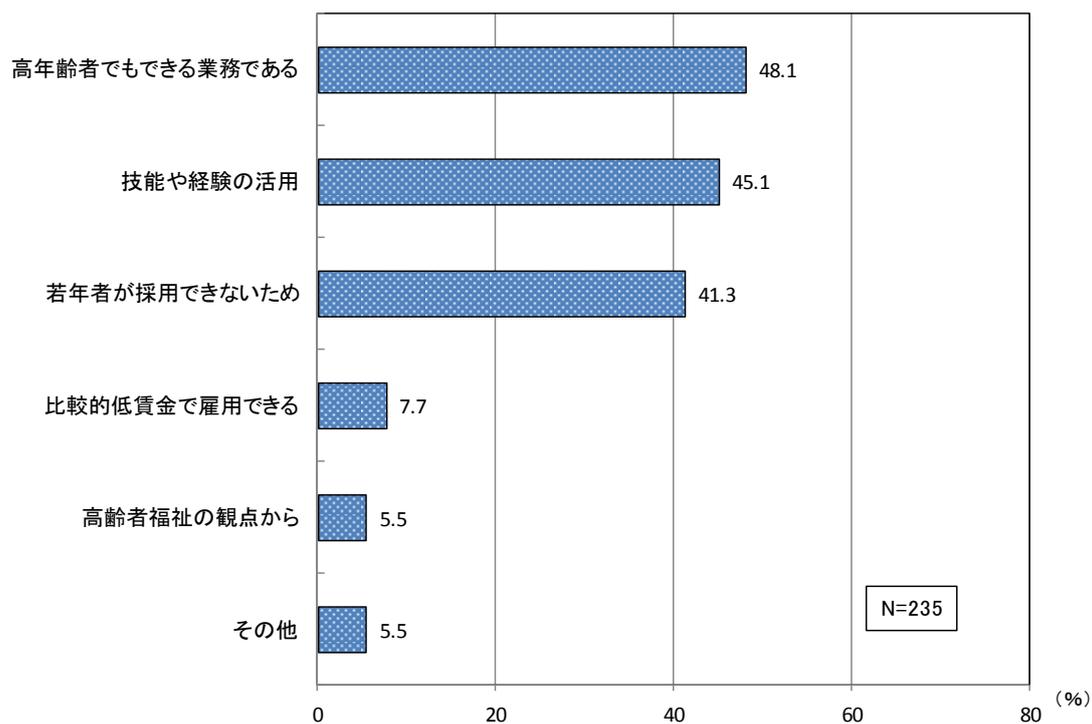
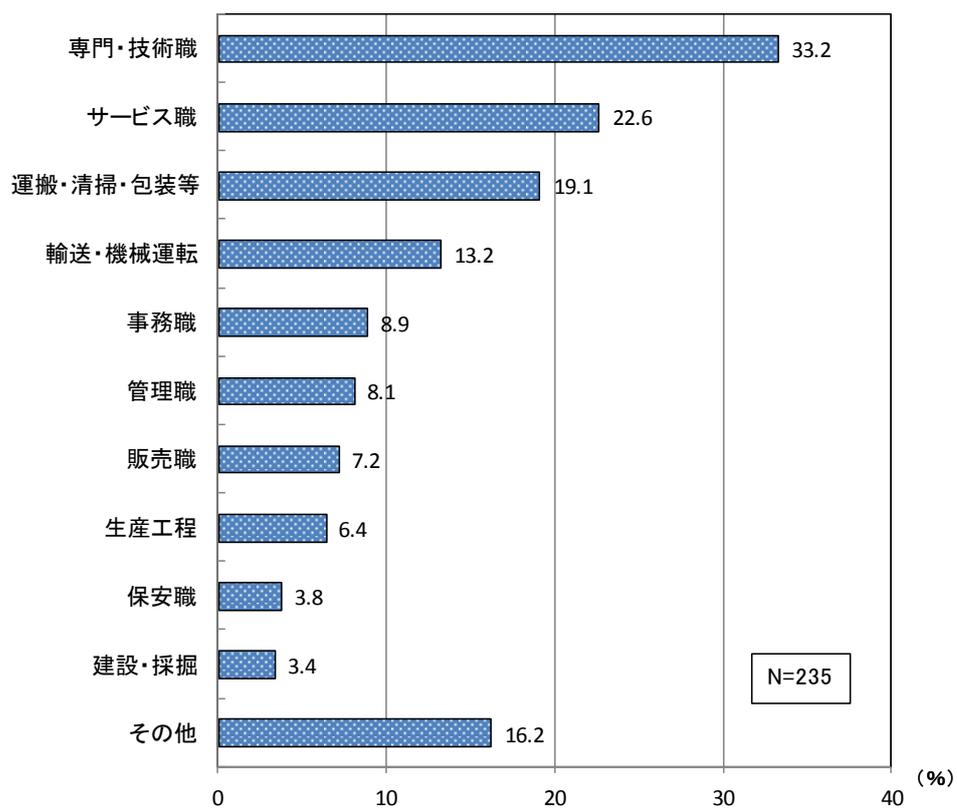


図 39 高齢者を採用したい職種



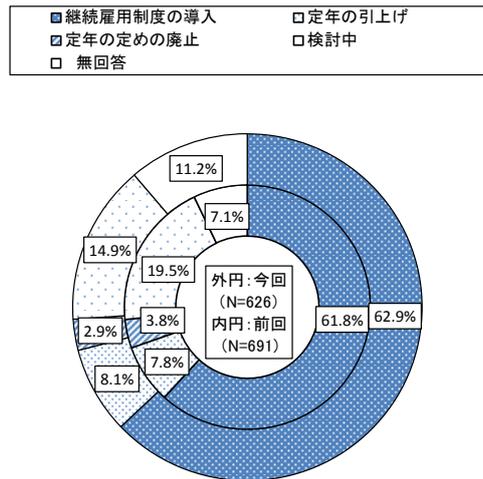
### (3) 高齢者の雇用確保の取組

高齢者の雇用確保措置については、「継続雇用制度の導入」が62.9%を占め、そのうち雇用終了年齢を「65歳」とする事業所が67.5%を占めている。

#### ①実施している高齢者の雇用確保措置

実施している高齢者の雇用確保措置については、「継続雇用制度の導入」の割合が62.9%で突出して高く、次いで「検討中」14.9%、「定年の引上げ」8.1%となっている。

図 40 実施している高齢者の雇用確保措置



#### ②継続雇用制度の内容

「継続雇用制度の導入」を実施している事業所（394 事業所）における継続雇用制度の雇用終了年齢については、「65歳」が67.5%を占めており、次いで「年齢の定めなし」が16.8%、「66～69歳」が8.4%となっている。

継続雇用制度の対象者の賃金水準については、定年前の「6割～7割」（38.8%）で最多で、次いで「8割～9割」（26.9%）、「同等以上」（21.8%）となっている。

図 41 継続雇用制度の雇用終了年齢

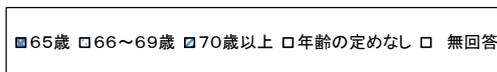


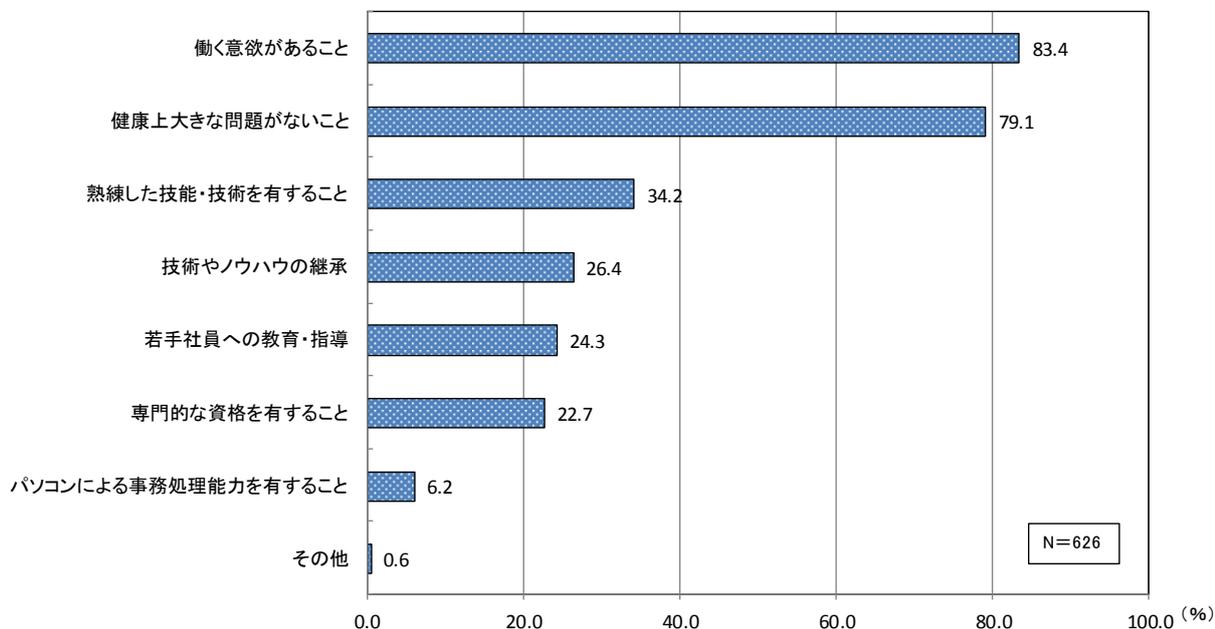
図 42 継続雇用制度対象者の賃金水準



### ③高年齢者雇用で重要視する点

高年齢者を雇用する際に重要視する点については、「働く意欲があること」の割合が83.4%で最も高く、次いで「健康上大きな問題がないこと」79.1%、「熟練した技能・技術を有すること」34.2%となっている。

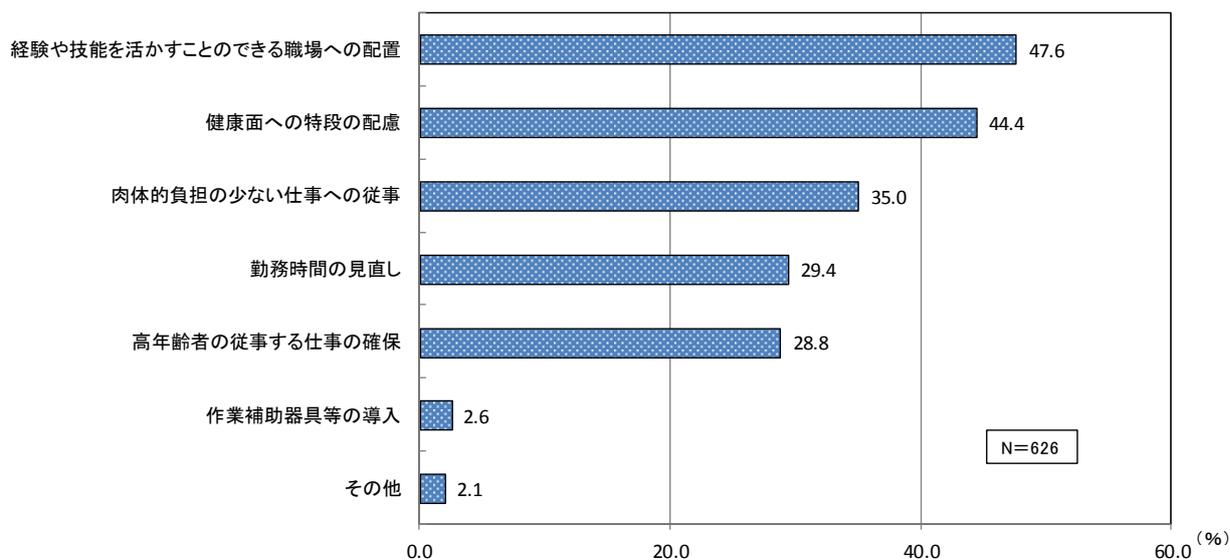
図 43 高年齢者雇用で重要視する点



### ④高年齢者雇用で配慮が必要と考える点

高年齢者を雇用するにあたり配慮が必要だと考える点については、「経験や技能を活かすことのできる職場への配置」の割合が47.6%で最も高く、次いで「健康面への特段の配慮」44.4%、「肉体的負担の少ない仕事への従事」35.0%となっている。

図 44 高年齢者雇用で配慮が必要と考える点



#### 4. 労働関係の制度改正への対応について

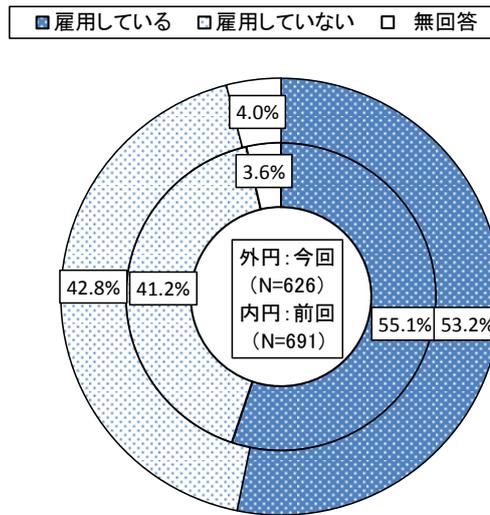
##### (1) 有期契約労働者の雇用状況

有期契約労働者の雇用は「雇用している」事業所は 53.2%で、前回調査（55.1%）から 1.9 ポイント低下している。また、そのうち改正労働契約法施行以降に無期労働契約への「転換を行った」事業所は 44.4%となっている。

##### ①現在の有期契約労働者の雇用状況

現在、有期契約労働者を雇用しているかについて尋ねたところ、「雇用している」の割合が 53.2%、「雇用していない」が 42.8%となっている。

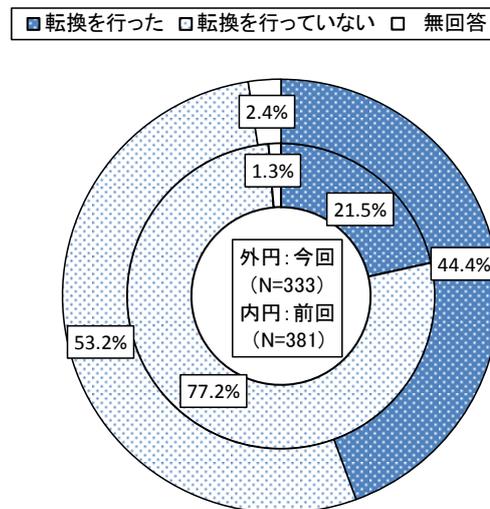
図 45 現在の有期契約労働者の雇用状況



##### ②無期労働契約への転換の有無

改正労働契約法施行（平成 25 年 4 月 1 日）以降、有期労働契約から無期労働契約への転換を行ったかについては、「転換を行った」事業所が 44.4%となっている。

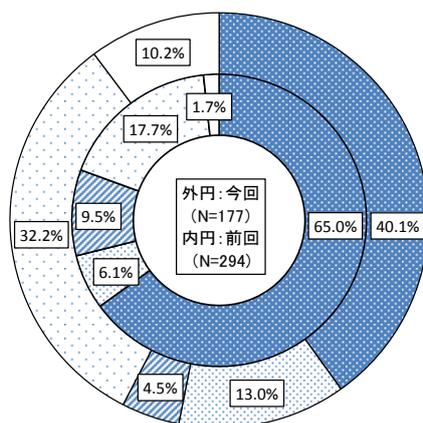
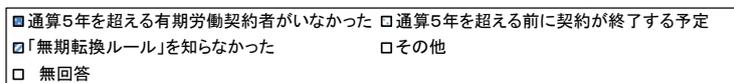
図 46 無期労働契約への転換の有無



### ③無期労働契約への転換を行っていない理由

有期労働契約から無期労働契約への転換を行っていない理由については、「通算5年を超える有期労働契約者がいなかった」の割合が40.1%で最も高く、次いで「その他」32.2%、「通算5年を超える前に契約が終了する予定」13.0%、「『無期転換ルール』を知らなかった」4.5%となっている。

図 47 無期労働契約への転換を行っていない理由



### (2)「無期転換ルール」「働き方改革関連法」について

無期転換ルールについて「知っている」事業所は64.2%で、前回調査(66.1%)より1.9ポイント低下している。また、そのうち「改正内容まで知っている」事業所は72.6%となっている。

また、「働き方改革関連法」が改正されたことについては、「知っている」が86.9%、うち「改正内容まで知っている」は53.1%となっている。

#### ①「無期転換ルール」の認知度

無期転換ルールについて「知っている」事業所の割合は64.2%となっている。

また、「知っている」事業所に対し無期転換ルールについてどの程度知っているか尋ねたところ、「改正内容まで知っている」が72.6%、「改正されたことのみで内容はよくわからない」が25.6%となっている。

図 48 無期転換ルールを知っているか

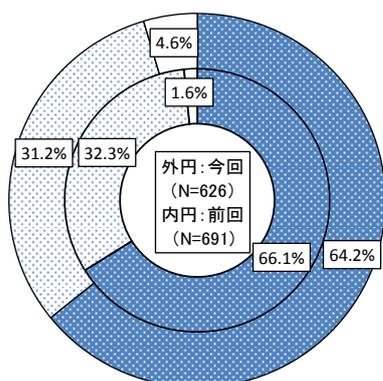
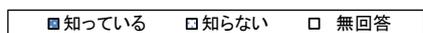
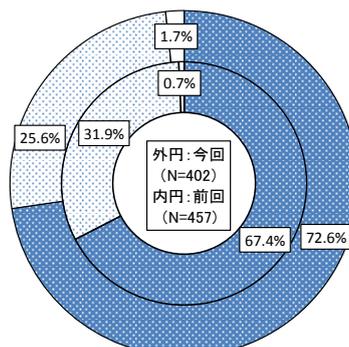
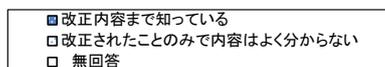


図 49 無期転換ルールをどの程度知っているか



## ②「働き方改革関連法」の認知度

平成30年7月に「働き方改革関連法」が改正されたことについては、「知っている」の割合が86.9%、「知らない」10.1%となっている。

また、「知っている」事業所に対し「働き方改革関連法」改正の内容について、どの程度知っているかについて尋ねたところ、「改正内容まで知っている」の割合が53.1%、「改正されたことのみで内容はよく分からない」46.0%となっている。

図 50 「働き方改革関連法」の認知度

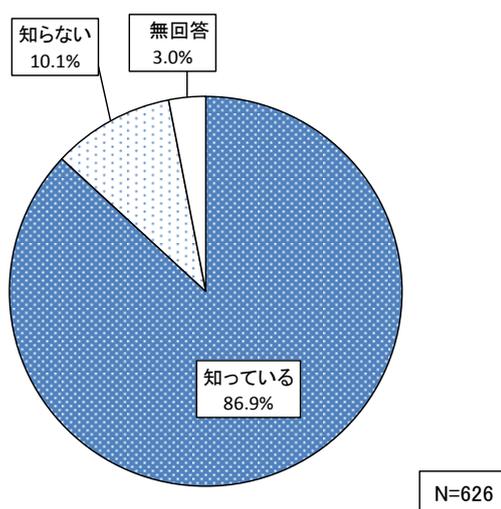
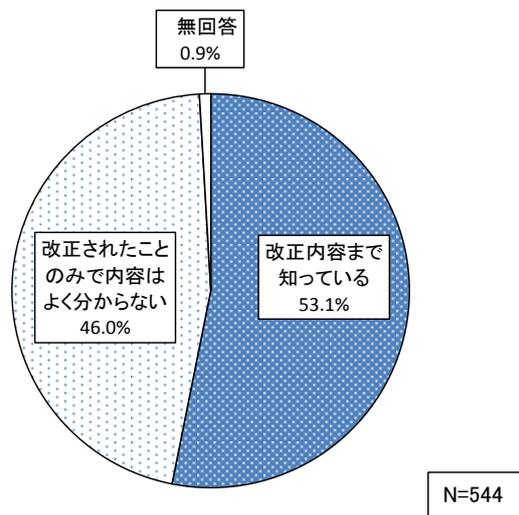


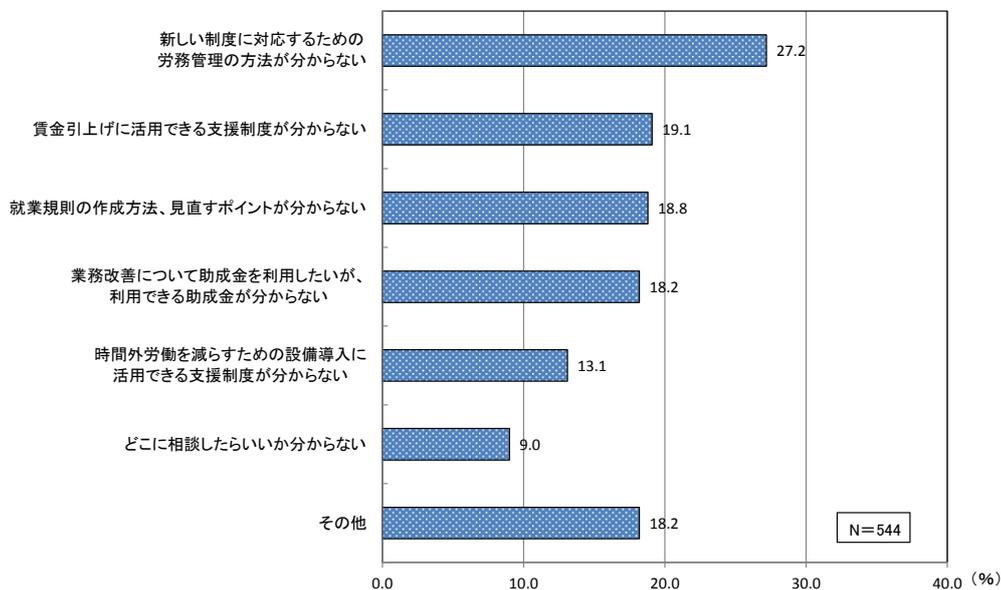
図 51 内容の理解度



## ③働き方改革の取組における課題

働き方改革の取組を進めるにあたり、課題と感じる点については、「新しい制度に対応するための労務管理の方法が分からない」の割合が27.2%で最も高く、次いで「賃金引上げに活用できる支援制度が分からない」19.1%、「就業規則の作成方法、見直すポイントが分からない」18.8%となっている。

図 52 働き方改革の取組における課題



## 5. 外国人材の活用について

### (1) 外国人材の雇用状況

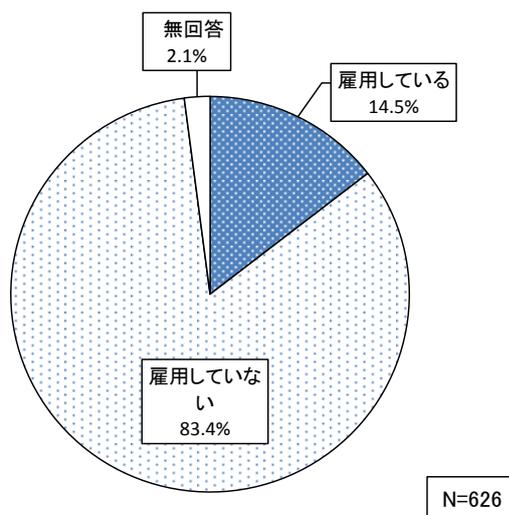
外国人材の現在の雇用状況については「雇用していない」が83.4%となっている。

「雇用している」事業所に対し、今後の外国人材の雇用予定について尋ねたところ、「現状を継続」の割合が49.5%となっている。また、「雇用していない」事業所に対し、外国人材の雇用について尋ねたところ、「雇用したいと思わない」の割合が36.0%となっている。

#### ①外国人材の雇用の有無

外国人材の現在の雇用状況については、「雇用している」事業所の割合は14.5%となっている。

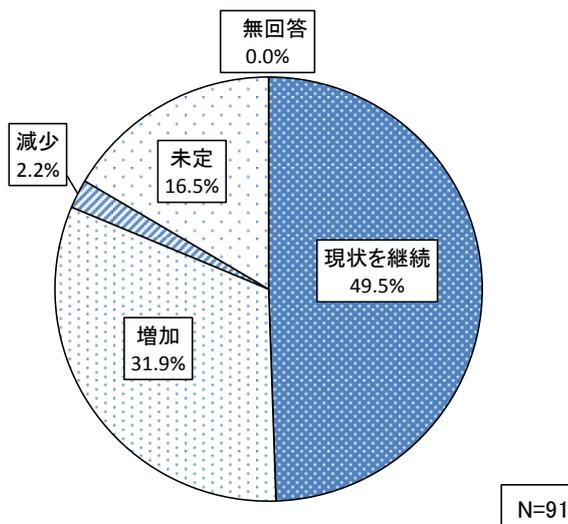
図 53 外国人材の雇用の有無



#### ②今後の外国人材の雇用予定

外国人材を雇用している事業所に対し、今後の外国人材の雇用予定を尋ねたところ、「現状を継続」の割合が49.5%で最も高く、次いで「増加」が31.9%となっている。

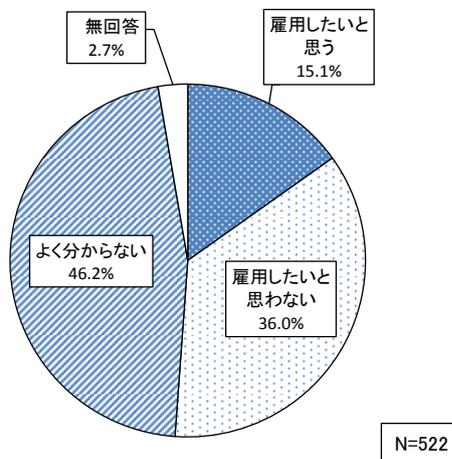
図 54 今後の外国人材の雇用予定



### ③外国人材雇用についての意向

外国人材を雇用していない事業所に対し、外国人材雇用についての意向を尋ねたところ、「雇用したいと思う」の割合が15.1%、「雇用したいと思わない」36.0%となっている。なお、「よく分からない」は46.2%となっている。

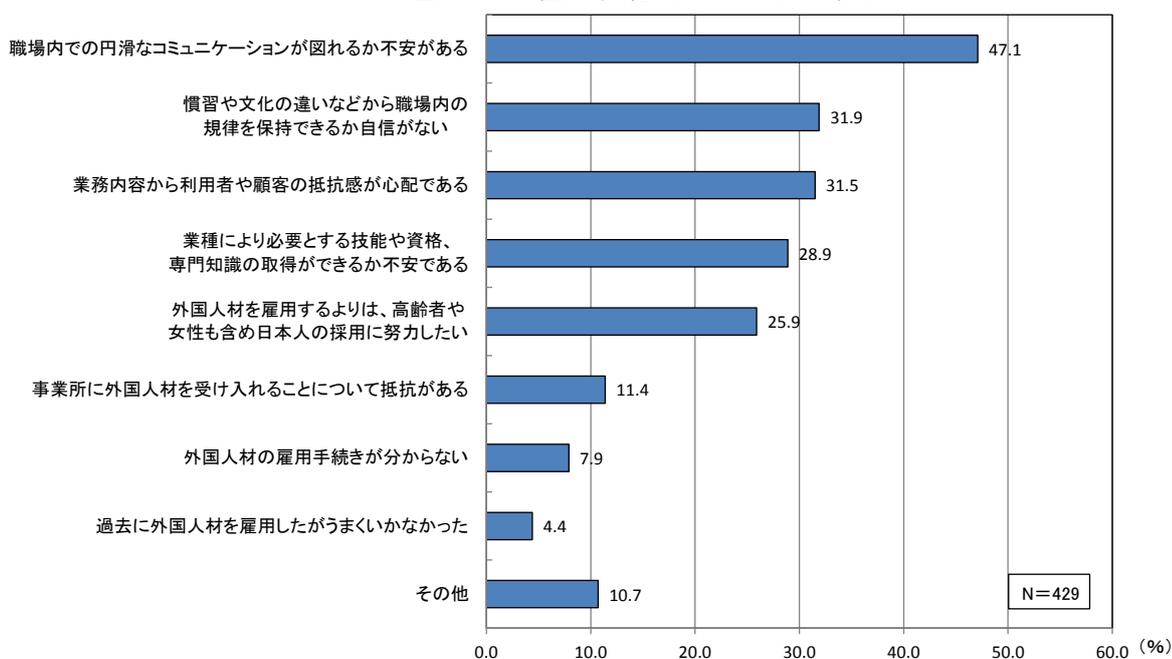
図 55 外国人材雇用についての意向



### ④外国人材雇用についての考え

外国人材雇用について雇用したいと思わない、よくわからないと意向を示した事業所に対し、外国人材の雇用についての考えを尋ねたところ、「職場内での円滑なコミュニケーションが図れるか不安がある」の割合が47.1%で最も高く、次いで「慣習や文化の違いなどから職場内の規律を保持できるか自信がない」31.9%、「業務内容から利用者や顧客の抵抗感が心配である」31.5%となっている。

図 56 外国人材雇用についての考え



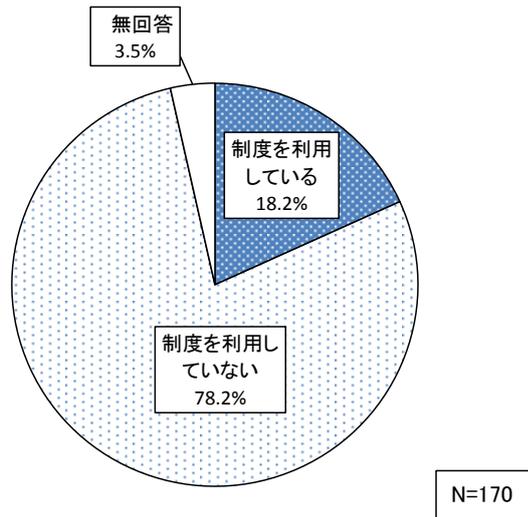
## (2) 外国人技能実習制度の利用状況

外国人技能実習制度の利用状況は「制度を利用していない」が 78.2%で、今後の利用予定は「制度を利用したいと思わない」が 49.2%となっている。

### ①外国人技能実習制度の利用の有無

外国人技能実習制度の利用状況については、「制度を利用している」事業所の割合は 18.2%となっている。

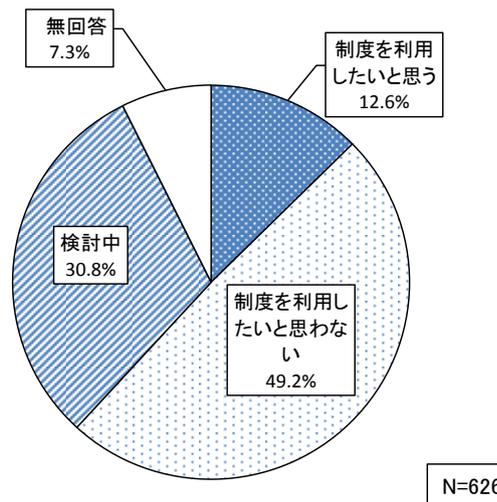
図 57 外国人技能実習制度の利用の有無



### ②今後の利用予定

今後の利用予定については、「制度を利用したいと思う」の割合が 12.6%、「制度を利用したいと思わない」49.2%となっている。また、「検討中」30.8%となっている。

図 58 今後の利用予定



# Ⅲ 調查票



## ■□■ 平成30年度北九州市雇用動向調査 ■□■

### 《記入上のお願い》

- この調査は平成31年1月1日現在でお答え下さい。
- 記入は、黒の鉛筆、ボールペンでお願いします。
- 貴事業所に人事、労務の権限がない場合には、わかる範囲でご回答願います。
- 回答方法は、予め用意してある項目から該当するものを選び、番号等に○を付けるものと、人数などの数字を記入するものがあります。また、回答数が複数になってもかまわない間については、その旨を記入しています。
- 設問中、特に「貴社全体」の指定がない場合には、貴事業所の内容についてお答え下さい。
- この調査の「従業員」には、取締役等の役員は含めないで下さい。
- お手数ですが、ご記入済みの調査票は同封の返信用封筒に入れ、1月28日(月)までにご投函願います。切手は不要です。
- 本調査の実施(一部)は、(株)東京商工リサーチ北九州支店へ委託しております。記入に関するお問い合わせは、下記「お問い合わせ先」までお願いいたします。

北九州市産業経済局総務政策部雇用政策課

お問い合わせ先：(株)東京商工リサーチ北九州支店（※委託業者）TEL（093）551-1731

◎ 記入漏れ等があった場合、お問い合わせすることがございますので、恐れ入りますが、必ずご記入下さい。

貴事業所名				
所在地	区	北九州市 1. 門司区 2. 小倉北区 3. 小倉南区 4. 若松区 5. 八幡東区 6. 八幡西区 7. 戸畑区 ※○をおつけください。		
	町名・番地等			
記入者	ご所属	TEL	(     )	—
	ご氏名	FAX	(     )	—

## I 業種・従業員数等についてお尋ねします。

問1 貴事業所の主な業種は次のどれですか。複数にまたがる場合は、売上高等から主なものを1つ選んで下さい。

「11.その他サービス業」又は、「12.その他」を選ばれた場合は、右側の( )に業種を記入して下さい。

1. 建設業	2. 卸売業、小売業	3. 宿泊業、飲食サービス業
4. 不動産業、物品賃貸業	5. 金融業、保険業	6. 運輸業、郵便業
7. 情報通信業	8. 製造業	9. 医療、福祉
10. 教育、学習支援業	11. その他サービス業 ( )	
12. その他 ( )		

問2 貴事業所の業況判断についてお尋ねします。

1) 3ヶ月前(平成30年10月頃)の業況と比較すると、次のどれですか。

1. 好転している	2. 横ばいである	3. 悪化している
-----------	-----------	-----------

2) 3ヶ月後(平成31年4月頃)の業況を予測すると、次のどれですか。

1. 好転するだろう	2. 横ばいだろう	3. 悪化するだろう
------------	-----------	------------

問3 従業員数についてお尋ねします。(従業員数に、派遣・業務請負(両者の定義は次頁に掲載)による従業員は含めないで下さい。)

1) 貴社全体の従業員規模(本社、支社を含めた総従業員数)は、次のどの範囲ですか。

1. 29人以下	2. 30~99人	3. 100人~299人	4. 300人~999人	5. 1,000人以上
----------	-----------	--------------	--------------	-------------

2) 貴事業所の従業員数をご記入下さい。

(単位：人)

雇用形態	性別	年 齢					
		24歳以下	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上
正社員	男						
	女						
臨時雇 (※1)	男						
	女						
パートタイム (※2)	男						
	女						
出向 (※3)	男						
	女						

※1：『臨時雇』とは、その呼称にかかわらず雇用期間を定めて雇われている者

※2：『パートタイム』とは、その呼称にかかわらず所定労働時間が正社員等に比べ短い者

※3：『出向』とは、関連企業等から受け入れている者

3) 貴事業所では1年前(平成30年1月1日)と比較して従業員数に増減がありましたか。

従業員全体	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	
正社員	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	4. いない
臨時雇	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	4. いない
パートタイム	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	4. いない
出向	1. 増加	2. 変わらない	3. 減少	4. いない

問4 派遣の従業員数についてお尋ねします。(※派遣従業員とは、労働者派遣事業を行っている会社との契約により、派遣してもらっている労働者のことです。)

1) 貴事業所に派遣従業員はいますか。

1. いる                       2. いない                      .....▶ 問5へ

2) 貴事業所の派遣の従業員数をご記入下さい。  
(※年齢の情報がない場合は不明の欄にご記入ください。)

(単位:人)

区分	性別	年 齢						
		24歳以下	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上	不明
派遣	男							
	女							

3) 貴事業所では、1年前(平成30年1月1日)と比較して派遣の従業員数に増減がありましたか。

1. 増加                       2. 変わらない                       3. 減少

問5 業務請負の従業員数についてお尋ねします。(※業務請負従業員とは、貴事業所の業務の一部を他社へ委託することにより、従事してもらっている労働者(他社在籍の社員)のことです。)

1) 貴事業所に業務請負従業員はいますか。

1. いる                       2. いない                      .....▶ 問6 (P4へ)

2) 貴事業所の業務請負の従業員数をご記入下さい。  
(※ 正確な人数が分からない場合は、おおよその人数で結構です。)

人

3) 貴事業所では、1年前(平成30年1月1日)と比較して業務請負の従業員数に増減がありましたか。

1. 増加                       2. 変わらない                       3. 減少



問8 正社員の採用についてお答え下さい。

新規学卒者（平成30年3月卒業）の採用状況についてお尋ねします。

1) 新規学卒者を採用しましたか。

(その理由)

1. 採用した 2. 採用しなかった .....▶	1. 採用したかったが、できなかった .....▶ 4)へ 2. 採用の予定がなかった .....▶ 問9へ	
------------------------------	---	--

2) 新規学卒者の採用実績は、当初予定していた採用計画と比べると次のどれですか。

1. 上回った	2. 予定通りであった	3. 下回った
---------	-------------	---------

3) 採用した新規学卒者について学歴別、男女別、出身地別に人数をご記入下さい。

(単位：人)

学歴	男			女		
	市内	市外		市内	市外	
		県内	県外		県内	県外
大学・大学院卒						
短大・高専・専修卒						
高校卒						
中学卒						

4) 「新規学卒者が採用できなかった」又は「採用予定人数を下回った」と回答した事業所にお尋ねします。

その理由は次のうちどれですか。「4.その他」を選ばれた場合は、右側の( )に対応策を記入して下さい。

1. 面接等への応募がなかった 2. 面接等への応募はあったが、面接等に至らなかった 3. 面接等は実施したが、適当な人材がいなかった 4. 内定を出したが、辞退された 5. その他 ( )
---

問9 正社員の採用についてお答え下さい。

中途採用の状況についてお尋ねします。

1) 中途採用をしましたか。

1. 採用した	2. 採用しなかった .....▶	問10 (P6へ)
---------	-------------------	-----------

2) 中途採用について年齢別、男女別に人数をご記入ください。

(単位：人)

採用区分	性別	年 齢					
		24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
中途	男						
	女						





3) 高年齢者を採用した理由をお答えください。

〔主なものを2つまで回答〕

- |               |                   |                 |
|---------------|-------------------|-----------------|
| 1. 技能や経験の活用   | 2. 比較的低賃金で雇用できる   | 3. 若年者が採用できないため |
| 4. 高齢者福祉の観点から | 5. 高年齢者でもできる業務である |                 |
| 6. その他 ( )    |                   |                 |

4) 高年齢者を採用した職種についてお答えください。

〔複数回答可〕

- |             |           |            |              |          |
|-------------|-----------|------------|--------------|----------|
| 1. 管理職      | 2. 専門・技術職 | 3. 事務職     | 4. 販売職       | 5. サービス職 |
| 6. 保安職      | 7. 生産工程   | 8. 輸送・機械運転 | 9. 運搬・清掃・包装等 |          |
| 10. 建設・採掘   |           |            |              |          |
| 11. その他 ( ) |           |            |              |          |

5) 採用後、既に辞められた事例がありましたら、その原因となった理由についてお答えください。

〔複数回答可〕

- |           |            |         |         |          |
|-----------|------------|---------|---------|----------|
| 1. 給与     | 2. 能力(スキル) | 3. 人間関係 | 4. 労働時間 | 5. 体力・健康 |
| 6. 該当事例なし | 7. その他 ( ) |         |         |          |

問15 貴事業所の今後1年間(平成31年1月1日~12月31日)の55歳以上の高年齢者の採用計画についてお尋ねします。

1) 今後1年間に採用する予定はありますか。

- |           |          |                  |
|-----------|----------|------------------|
| 1. 予定している | 2. 予定はない | .....▶ 問16 (P9へ) |
|-----------|----------|------------------|

2) 高年齢者を採用したい雇用形態についてお答えください。

〔複数回答可〕

- |        |        |           |       |
|--------|--------|-----------|-------|
| 1. 正社員 | 2. 臨時雇 | 3. パートタイム | 4. 出向 |
|--------|--------|-----------|-------|

3) 高年齢者を採用したい理由をお答えください。

〔主なものを2つまで回答〕

- |               |                   |                 |
|---------------|-------------------|-----------------|
| 1. 技能や経験の活用   | 2. 比較的低賃金で雇用できる   | 3. 若年者が採用できないため |
| 4. 高齢者福祉の観点から | 5. 高年齢者でもできる業務である |                 |
| 6. その他 ( )    |                   |                 |

4) 高年齢者を採用したい職種についてお答えください。

〔複数回答可〕

- |           |             |            |              |          |
|-----------|-------------|------------|--------------|----------|
| 1. 管理職    | 2. 専門・技術職   | 3. 事務職     | 4. 販売職       | 5. サービス職 |
| 6. 保安職    | 7. 生産工程     | 8. 輸送・機械運転 | 9. 運搬・清掃・包装等 |          |
| 10. 建設・採掘 | 11. その他 ( ) |            |              |          |

問16 貴事業所における高齢者の雇用確保の取組についてお尋ねします。

1) 貴事業所で実施している高齢者の雇用確保措置についてお答えください。

1. 継続雇用制度の導入	2. 定年の引上げ	3. 定年の定め廃止	4. 検討中
--------------	-----------	------------	--------

.....▶ 問17へ

2) 継続雇用は何歳までですか。

1. 65歳	2. 66～69歳	3. 70歳以上	4. 年齢の定めなし
--------	-----------	----------	------------

3) 継続雇用対象者の賃金について、定年前と比べた水準はどの程度かお答えください。

1. 同等以上	2. 8割～9割	3. 6割～7割	4. 5割以下
---------	----------	----------	---------

問17 高齢者を雇用する際に重要視する点についてお答えください。

〔複数回答可〕

1. 働く意欲があること	2. 健康上大きな問題がないこと
3. 熟練した技能・技術を有すること	4. 専門的な資格を有すること
5. パソコンによる事務処理能力を有すること	6. 若手社員への教育・指導
7. 技術やノウハウの継承	8. その他 ( )

問18 高齢者を雇用するにあたり、配慮が必要だと考える点についてお答えください。

〔複数回答可〕

1. 高齢者の従事する仕事の確保	2. 経験や技能を活かすことのできる職場への配置
3. 肉体的負担の少ない仕事への従事	4. 作業補助器具等の導入
5. 勤務時間の見直し	6. 健康面への特段の配慮
7. その他 ( )	

#### IV 労働関係の制度改正への対応についてお尋ねします。

問19 有期契約労働者（契約社員、パート、アルバイトなど名称の如何を問わない）の無期転換への対応状況についてお答え下さい。

1) 現在、有期契約労働者を雇用していますか。

1. 雇用している	2. 雇用していない.....▶ 問20 (P10へ)
-----------	-----------------------------

2) 改正労働契約法施行（平成25年4月1日）以降、有期労働契約から無期労働契約への転換を行いましたか。

1. 転換を行った	2. 転換を行っていない.....▶ 3) (P10へ)
-----------	------------------------------

.....▶ 問20 (P10へ)

3) 有期労働契約から無期労働契約への転換を行っていない理由は何ですか。

- |   |
|---|
| 1. 通算5年を超える有期労働契約者がいなかった<br>2. 通算5年を超える前に契約が終了する予定<br>3. 「無期転換ルール」を知らなかった<br>4. その他 ( ) |
|---|

問20 「無期転換ルール」の制度への理解についてお答えください。

1) 「無期転換ルール」について知っていますか。

- |          |         |     |        |
|----------|---------|-----|--------|
| 1. 知っている | 2. 知らない | ... | ▶ 問21へ |
|----------|---------|-----|--------|

2) 「無期転換ルール」について、どの程度知っていますか。

- |                |                         |
|----------------|-------------------------|
| 1. 改正内容まで知っている | 2. 改正されたことのみで内容はよく分からない |
|----------------|-------------------------|

問21 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(働き方改革関連法)」についてお尋ねします。

1) 平成30年7月に「働き方改革関連法」が改正(※)されたことについて知っていますか。

(※①時間外労働の上限規制 ②年次有給休暇の確実な取得 ③同一労働同一賃金など)

- |          |         |     |              |
|----------|---------|-----|--------------|
| 1. 知っている | 2. 知らない | ... | ▶ 問22 (P11へ) |
|----------|---------|-----|--------------|

2) 「働き方改革関連法」改正の内容について、どの程度知っていますか。

- |                |                         |
|----------------|-------------------------|
| 1. 改正内容まで知っている | 2. 改正されたことのみで内容はよく分からない |
|----------------|-------------------------|

3) 貴事業所において、働き方改革の取組を進めるにあたり、課題とを感じる点についてお答えください。

〔複数回答可〕

- |   |
|---|
| 1. どこに相談したらいいか分からない<br>2. 就業規則の作成方法、見直すポイントが分からない<br>3. 新しい制度に対応するための労務管理の方法が分からない<br>4. 時間外労働を減らすための設備導入に活用できる支援制度が分からない<br>5. 賃金引上げに活用できる支援制度が分からない<br>6. 業務改善について助成金を利用したいが、利用できる助成金が分からない<br>7. その他 ( ) |
|---|

問22 外国人材の活用についてお尋ねします。

1) 外国人材の現在の雇用状況についてお答えください。

1. 雇用している	2. 雇用していない	.....▶ 3) へ
-----------	------------	-------------

2) 現在、外国人材を「雇用している」と回答した事業所において、今後の雇用予定についてお答えください。

1. 現状を継続	2. 増加	3. 減少	4. 未定
----------	-------	-------	-------

※回答後、5) へ

3) 外国人材を「雇用していない」と回答した事業所において、外国人材を今後雇用することについて、どのようにお考えかお答えください。

1. 雇用したいと思う	2. 雇用したいと思わない	3. よく分からない
.....▶ 5) へ	.....▶ 4) へ	

4) 外国人材の今後の雇用について、「雇用したいと思わない」、「よく分からない」と回答した事業所へお尋ねします。外国人材の雇用についてどのように考えていますか。

[複数回答可]

1. 事業所に外国人材を受け入れることについて抵抗がある
2. 業務内容から利用者や顧客の抵抗感が心配である
3. 職場内での円滑なコミュニケーションが図れるか不安がある
4. 慣習や文化の違いなどから職場内の規律を保持できるか自信がない
5. 外国人材を雇用するよりは、高齢者や女性も含め日本人の採用に努力したい
6. 業種により必要とする技能や資格、専門知識の取得ができるか不安である
7. 過去に外国人材を雇用したがうまくいかなかった
8. 外国人材の雇用手続きが分からない
9. その他 ( )

5) 外国人技能実習制度の利用状況について、お答えください。

1. 制度を利用している	2. 制度を利用していない
--------------	---------------

6) 現在、外国人技能実習制度を利用している・していないに関わらず、外国人技能実習制度の今後の利用予定についてお答えください。

1. 制度を利用したいと思う	2. 制度を利用したいと思わない	3. 検討中
----------------	------------------	--------



平成 30 年度  
北九州市雇用動向調査  
報告書

(北九州市印刷物登録番号 第1813097A号)

平成 31 年 3 月 発行

編集・発行 : 北九州市産業経済局雇用政策課  
〒803-8501 北九州市小倉北区城内1番1号

TEL093-582-2419

FAX093-591-2566

