

第11回 雇用動向調査結果（福島県版）

福島県経営者協会連合会は、このほど会員企業の景気・雇用動向に関わる調査結果を取りまとめましたのでお知らせいたします。

■ 基本データ

回答数(回答率)	250社	42.5%	調査企業数	588社
〔内 訳〕				
県内企業	195社	78.0%	県外企業	55社 22.0%
製造業	85社	34.0%	非製造業	165社 66.0%
従業員300人未満	178社	71.2%	従業員300人以上	72社 28.8%

(注1) 本調査の数字は小数点第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100.0にならないことがあります
 (注2) 回答企業は毎年異なるため、前回調査との比較は同一企業の比較ではありません

I. 景況感、雇用状況について

1. 景況感・雇用状況

(1) 景況感判断 (DI*) [図表1]

～ 現在の景況感は昨年同時期より悪化、先行きはさらに悪化する見通し ～

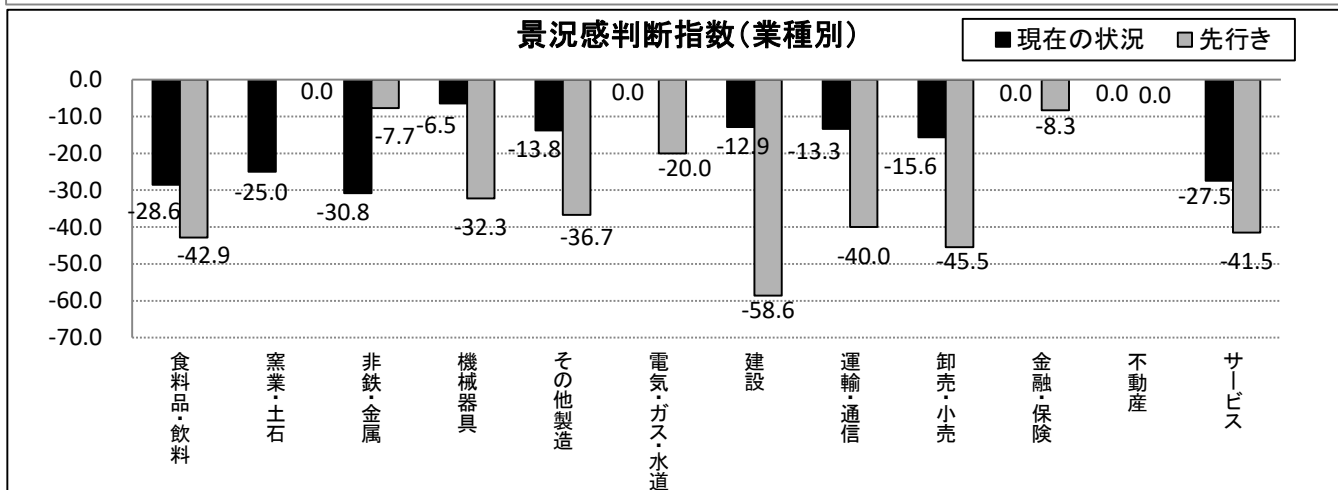
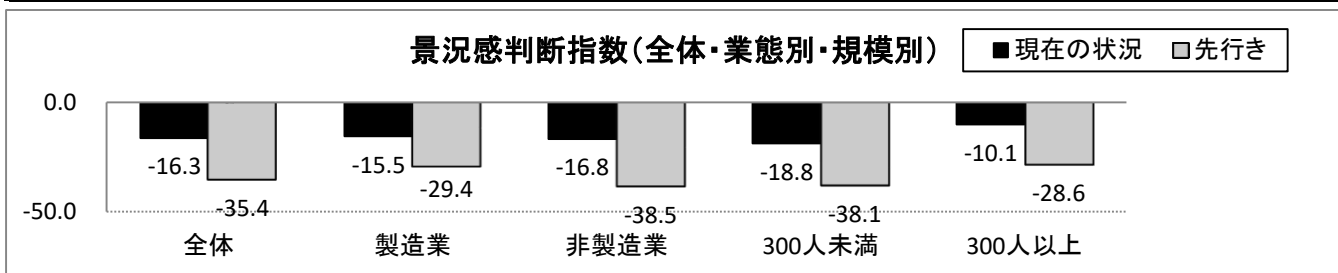
令和元年9月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲16.3と昨年同時期と比べ8.0ポイント悪化した。業態別では、「製造業」が▲15.5、「非製造業」が▲16.8、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲18.8、「従業員300人以上」が▲10.1となり、非製造業を除き昨年同時期と比べ悪化した。

令和元年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲35.4（現在の状況より19.1ポイントマイナス）となるなど、業態別・従業員規模別全ての項目で大きく悪化する見通しとなっている。

また、業種別では、「建設」が▲12.9から45.7ポイントマイナス、「卸売り・小売」は▲15.6から29.9マイナスなど、先行きは「窯業・土石」、「非鉄・金属」を除き、現状より悪化する見通しとなっている。

【図表1】 景況感(DI)集計結果(全体、業態別、従業員規模別、業種別)

景況感	項目	全体	業態別		従業員規模別	
			製造業	非製造業	300人未満	300人以上
現在の状況（令和元年9月の景況感）DI		-16.3	-15.5	-16.8	-18.8	-10.1
先行き（令和元年度下期の景況感）DI		-35.4	-29.4	-38.5	-38.1	-28.6
【前回調査】現在の状況（平成30年度9月の景況感）DI		-8.3	13.3	-19.5	-13.3	6.6

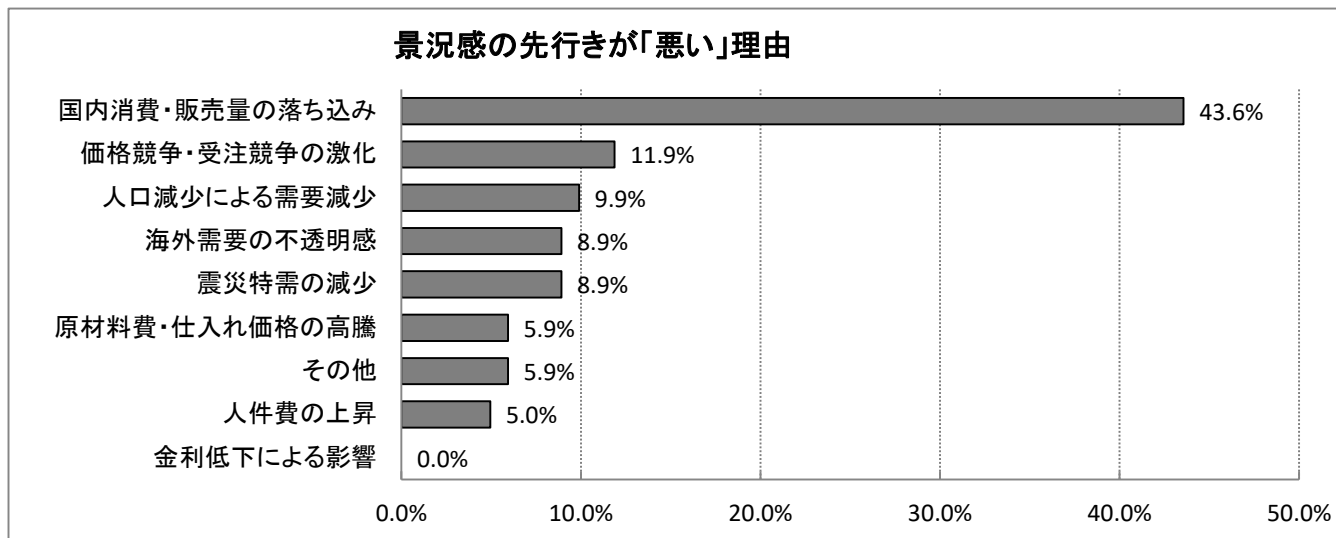


【参考】景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2]

～ 先行きが「悪い」理由は、“国内消費・販売量の落ち込み”が43.6%で最高 ～

景況感で先行きが「悪い」と回答した企業（101社）にその理由について聞いたところ（最もあてはまるもの1つを選択），“国内消費・販売量の落ち込み”が43.6%、“価格競争・受注競争の激化”が11.9%と高い割合となり、次が人口減少による需要減少9.9%となった。

【図表2】景況感（先行き）が「悪い」とする理由（最もあてはまるもの1つを選択）



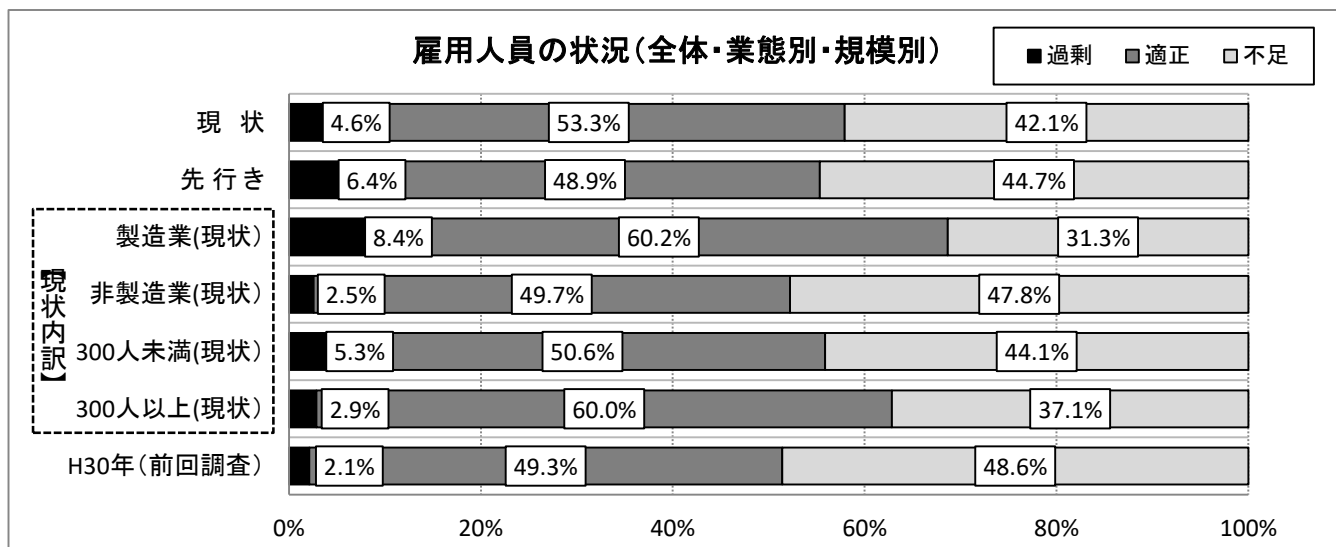
(2) 雇用人員 [図表3]

『雇用人員については、現状適正が53.3%を占めており、先行きについても、不足が44.7%と全体としては、過剰・適正が55.3%と不足感より若干上回っている。』

現状が過剰・適正併せて57.9%と不足42.1%を上回っているのは、景況感が悪化傾向にあるため、雇用人員の不足感が感じないものと判断される。

また、業態・規模別では、“適正”と回答した割合が「製造業」で60.2%、「非製造業」で49.7%、「従業員300人未満」で50.6%、「従業員300人以上」で60.0%となり、業態別で差が出た。

【図表3】雇用人員の状況（全体、業態別、従業員規模別）

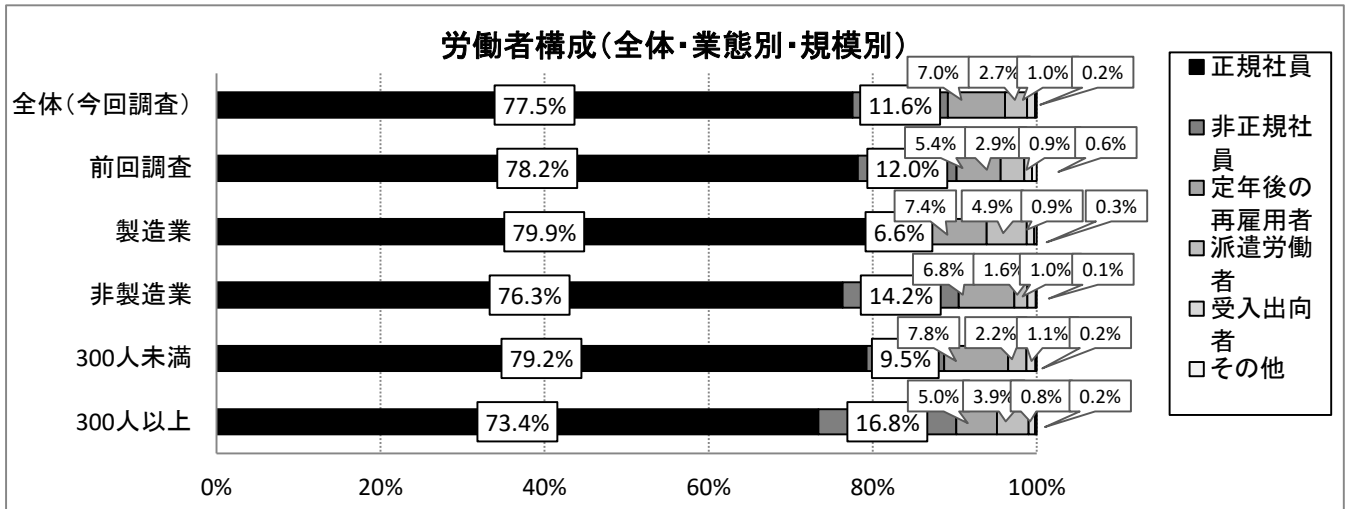


(3) 労働者構成の割合 [図表4]

～ 正規社員の割合は全体で77.5%、非正規社員は11.6% ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員が77.5%、非正規社員が11.6%、定年後の再雇用者が7.0%の順となった。非正規社員の割合は、「従業員300人未満」（9.5%）に比べ、「従業員300人以上」（16.8%）の方が高かった。

【図表4】労働者構成の割合（全体、業態別、規模別）



(4) 女性管理職比率 [図表5]

～ 女性管理職比率は、9.3%となり、昨年度より0.7ポイントマイナス ～

管理職全数のうち女性社員の管理職の割合は、平均で9.3%となり、昨年度より0.7ポイントマイナスとなった。また、業態別で見ると、「製造業」が4.3%、「非製造業」が11.9%となり、「非製造業」が7.6ポイント上回った。

【図表5】管理職全数のうち女性社員の管理職割合（東北全体・業態別・規模別・各県別・平均）

	今回調査	前回調査
女性管理職比率 ^{※1.2}	9.3%	10.0%

業態別・規模別			
製造業	非製造業	300人未満	300人以上
4.3%	11.9%	8.9%	9.7%

※1. 女性管理職比率：女性社員の管理職／管理職全数

※2. 管理職：各企業による基準（定義）で回答

II. 採用計画や職場定着状況について

1. 今春（平成31年4月）の新卒者採用実績 [図表6]

～ 今春の新卒者採用実績は、“採用した”が昨春より2.9ポイントプラス ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が68.5%となり、前回調査と比較し、2.9ポイントプラスとなった。

【図表6】今春（平成31年4月）の新卒者採用実績

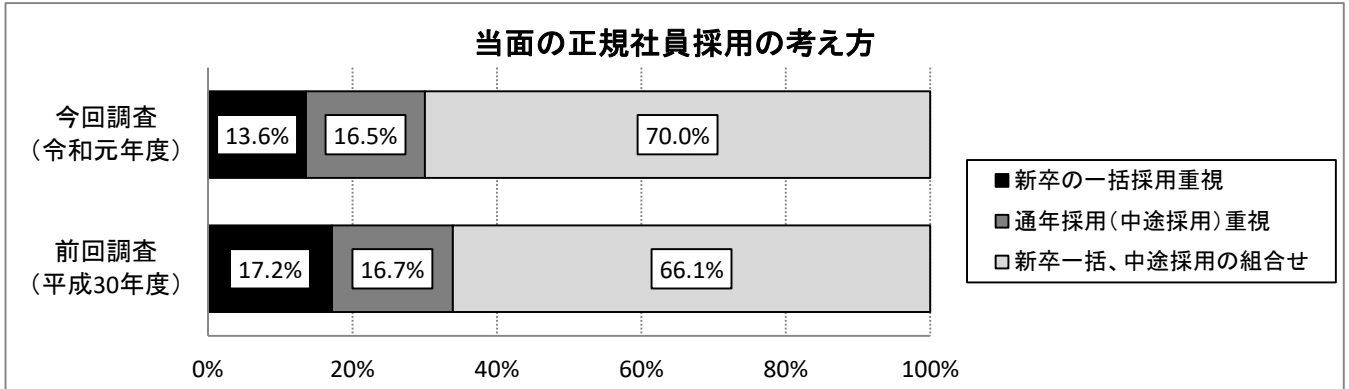
今春の新卒者採用実績	今回調査 (平成31年4月)	前回調査 (平成30年4月)
採用した	68.5%	65.6%
採用していない	31.5%	34.4%

2. 当面の正規社員採用の考え方 [図表7]

～ 正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が70.0%で最高 ～

当面の正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が70.0%（前回調査比3.9ポイントプラス）と最も高くなった。次いで、“通年採用（中途採用）重視”が16.5%（同0.2ポイントマイナス）、“新卒の一括採用重視”が13.6%（同3.6ポイントマイナス）の順となった。

【図表7】 当面の正規社員採用の考え方



3. 今後の採用見込み [図表8, 9, 10]

～ 正規社員の採用数を“増やす”が昨年より2.4ポイント増加 ～

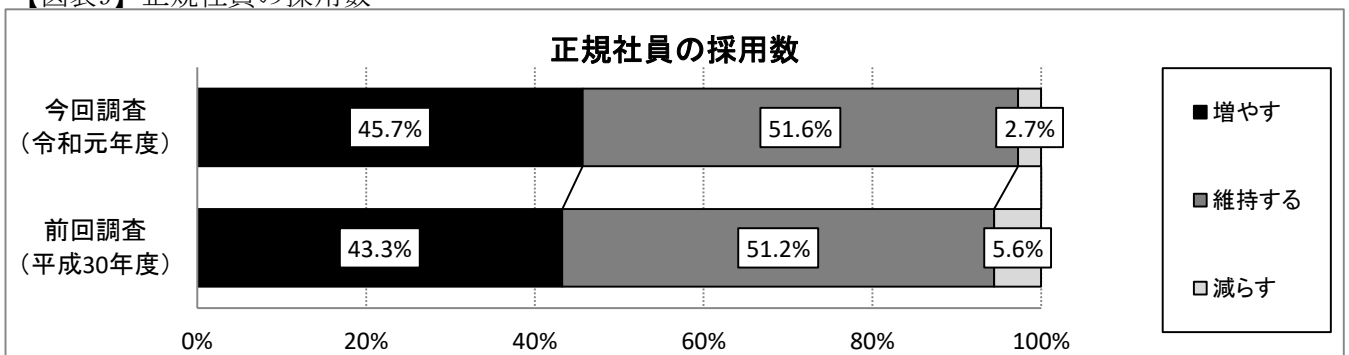
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が87.6%、“非正規社員を採用予定”が49.6%、“当面は採用予定なし”が9.6%となった。

正規社員の採用数は、“増やす”が45.7%（前回調査比2.4ポイントプラス）、非正規社員の採用数は、“増やす”が23.4%（前回調査比3.5ポイントマイナス）と非正規社員の採用を控える結果となった。

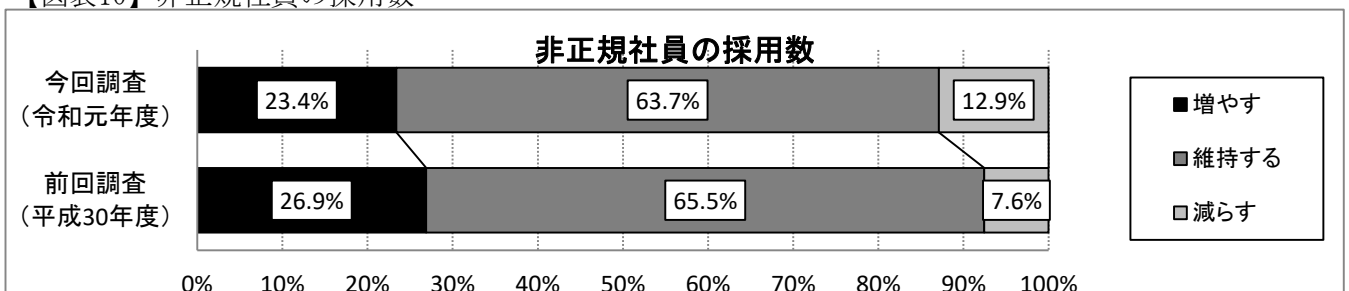
【図表8】 今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査 (令和元年度)		前回調査 (平成30年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	219	87.6%	215	87.8%
非正規社員を採用予定	124	49.6%	123	50.2%
当面は採用予定なし	24	9.6%	15	6.1%
未定	15	6.0%	13	5.3%

【図表9】 正規社員の採用数



【図表10】 非正規社員の採用数

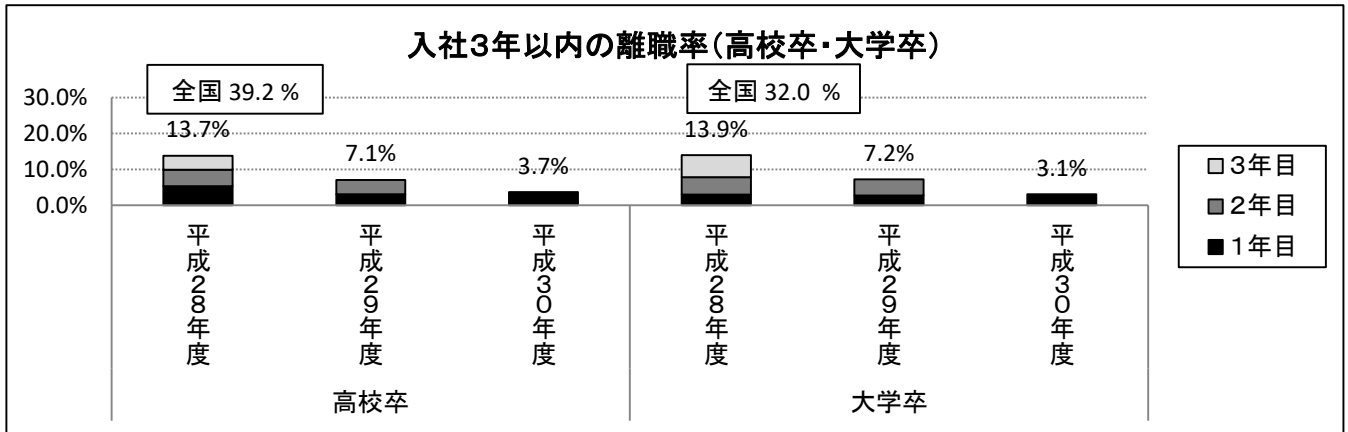


4. 入社3年以内の離職率 [図表11]

～ 入社3年以内の離職率は、高校卒13.7%、大学卒13.9% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、平成28年度入社的高校卒が13.7%、大学卒が13.9%となり、全国を下回った。

【図表11】入社3年以内の離職率

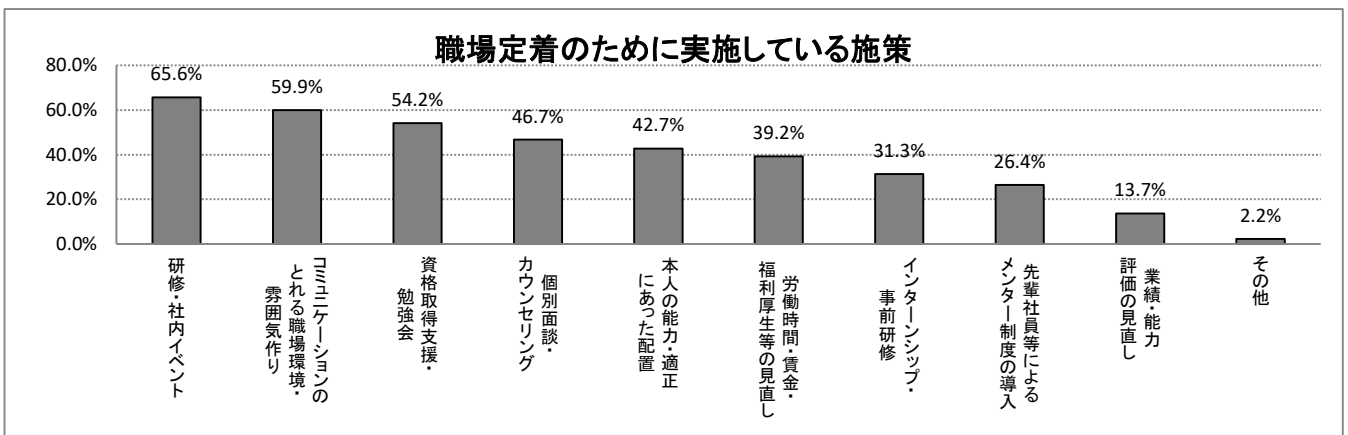


5. 職場定着のために実施している施策 [図表12]

～ 職場定着のための施策は、“研修・社内イベント”が65.6%で最高 ～

職場定着のために実施している施策は、“研修・社内イベント”が65.6%、“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”が59.9%、“資格取得支援・勉強会”が54.2%の順となった。

【図表12】職場定着のために実施している施策（複数回答可）



Ⅲ. 働き方改革推進について

1. 働き方改革の取り組み状況 [図表13, 14]

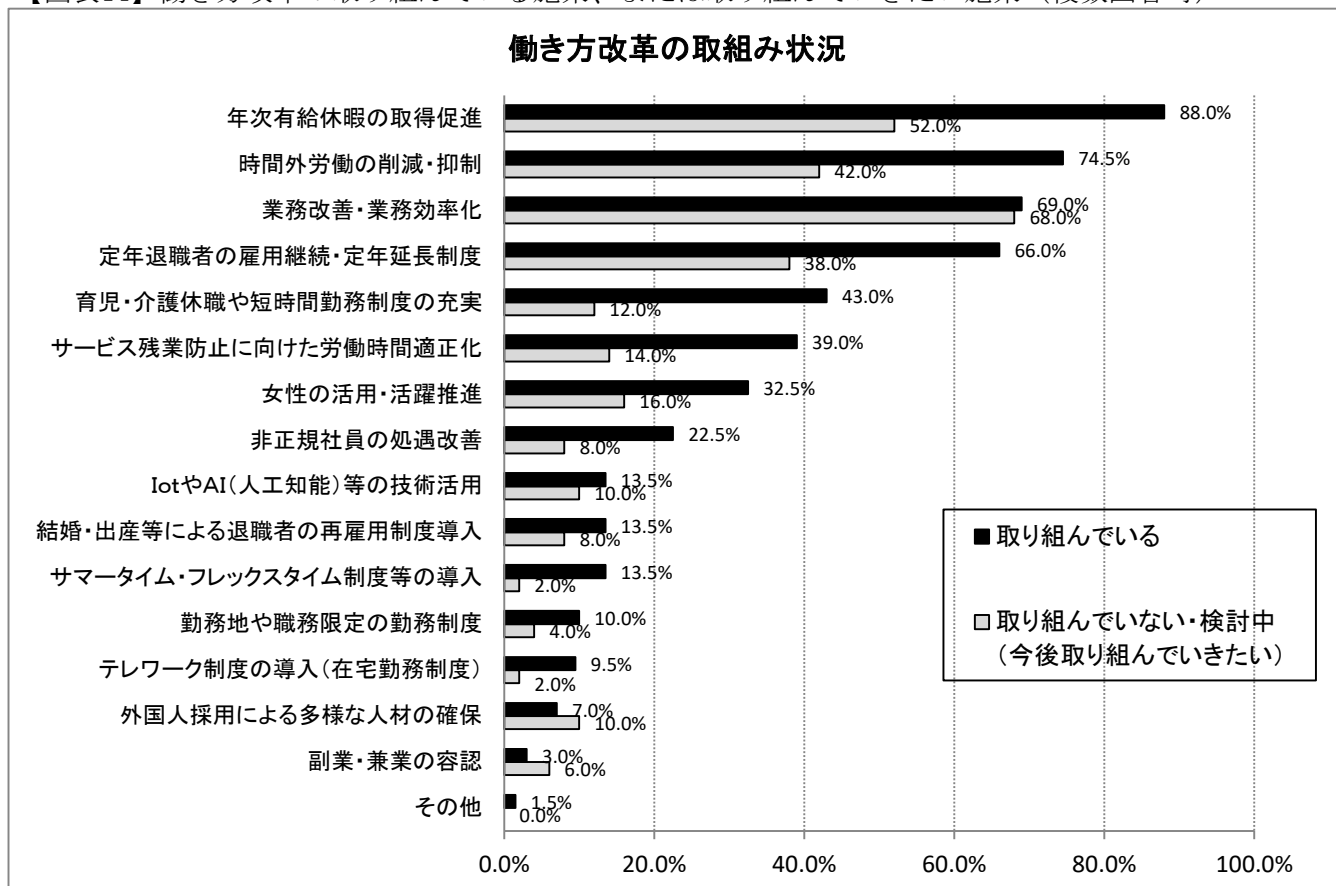
～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の80.0%、“検討中”が16.4% ～

働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の80.0%、“検討中”と回答した企業は、16.4%となった。具体的な取り組みとして、“年次有給休暇の取得促進”が88.0%、“時間外労働の削減・抑制”が74.5%、業務改善・業務取得が69.0%と高い割合となった。

【図表13】働き方改革の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和元年度）		前回調査（平成30年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	200	80.0%	141	58.0%
取り組んでいない	9	3.6%	24	9.9%
検討中	41	16.4%	78	32.1%

【図表14】働き方改革の取り組んでいる施策、または取り組んでいきたい施策（複数回答可）

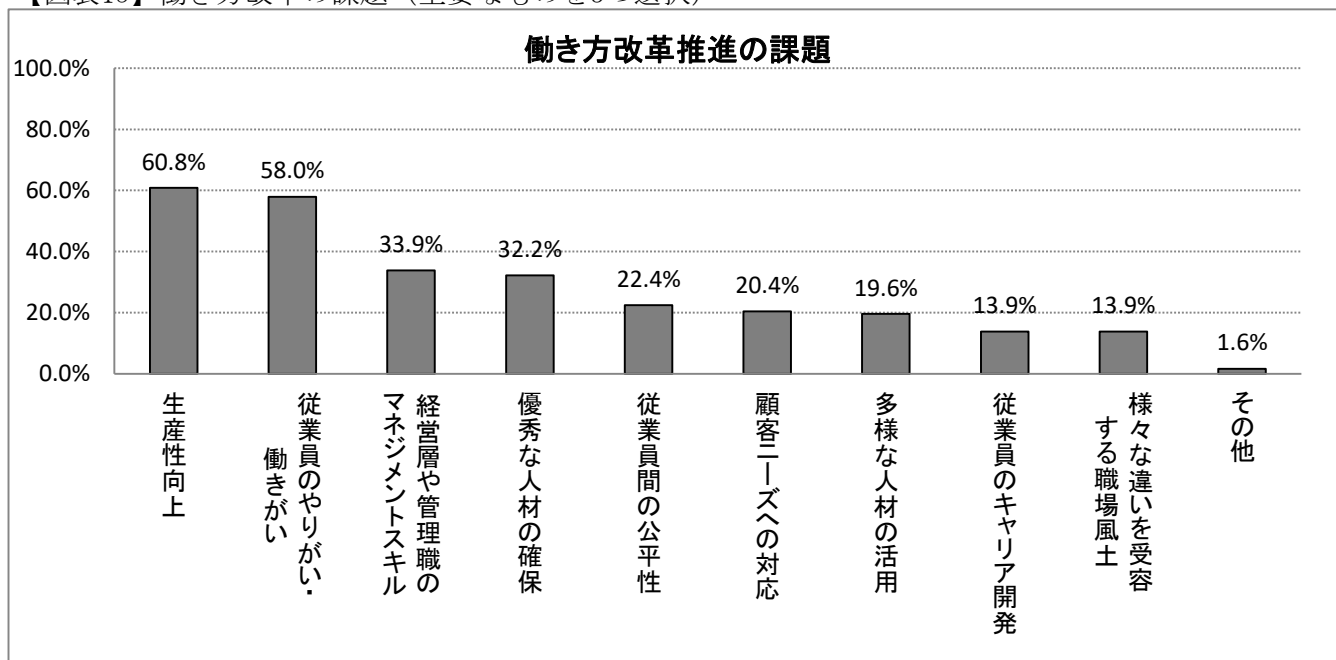


2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

～ 働き方改革の課題は、“生産性の向上”が60.8%で最高 ～

働き方改革を推進するための課題としては、“生産性の向上”が60.8%で最高となり、次いで“従業員のやりがい・働きがい”58.0%、“経営層や管理職のマネジメントスキル”33.9%の順となった。

【図表15】働き方改革の課題（主要なものを3つ選択）



IV. 長時間労働・生産性向上について

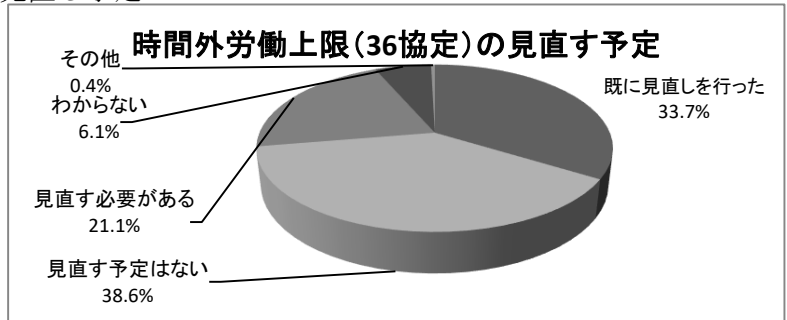
1. 時間外労働の上限（36協定）の見直し予定 [図表16]

～ 時間外労働の上限規制の導入で、21.1%が36協定を見直す必要がある ～

時間外労働の上限規制の導入により、36協定を見直す必要がある21.1%、見直し予定はないが38.6%、既に見直しを行ったが33.7%となった。

【図表16】 時間外労働の上限（36協定）の見直し予定

予定	回答社数	比率
既に見直しを行った	83	33.7%
見直し予定はない	95	38.6%
見直す必要がある	52	21.1%
わからない	15	6.1%
その他	1	0.4%

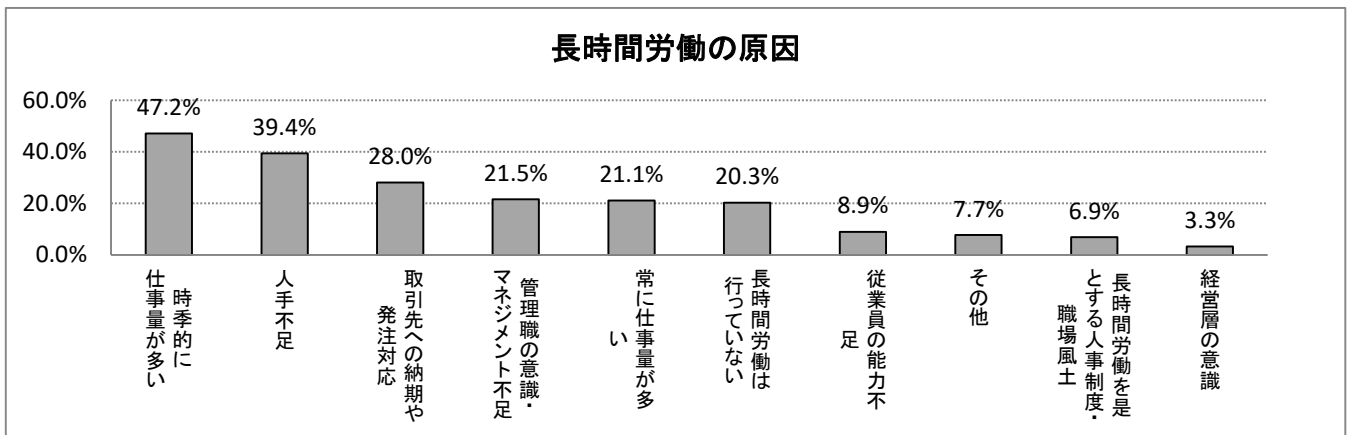


2. 長時間労働の原因 [図表17]

～ 長時間労働の原因は、時季的に仕事が多いが47.2%で最高 ～

長時間労働の原因は、時季的に仕事が多いが47.2%、人手不足が39.4%、取引先への納期や発注対応が28.0%となった。

【図表17】 長時間労働の原因（東北全体・主要なものを3つまで選択）

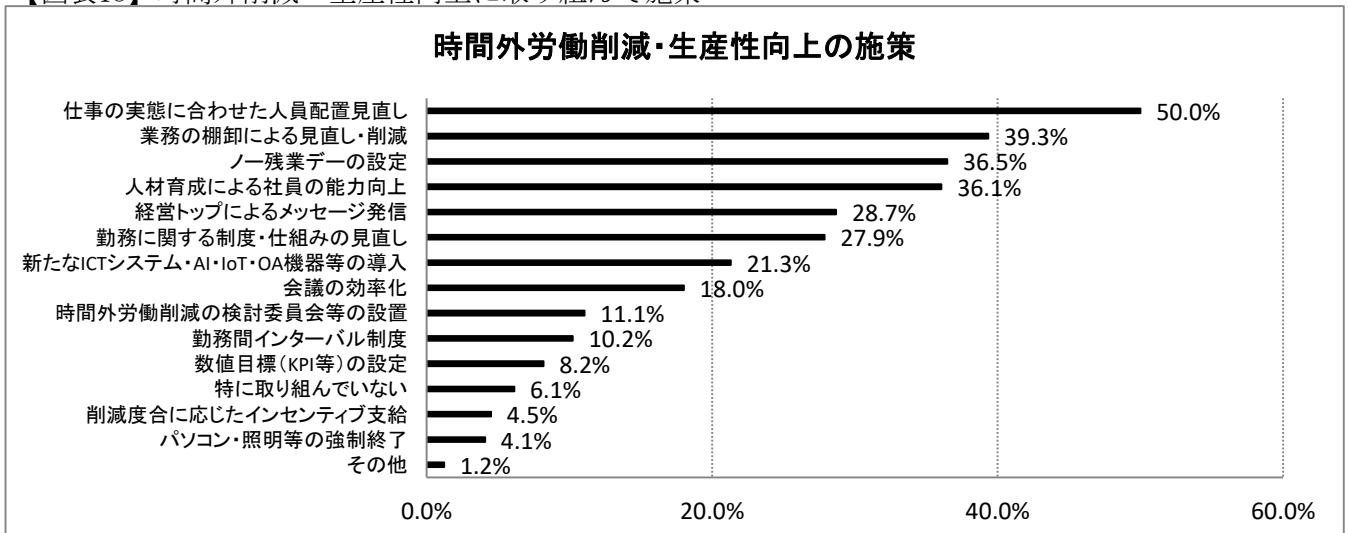


3. 時間外削減・生産性向上の施策 [図表18]

～ 時間外削減・生産性向上に取り組んでいる施策は、仕事の実態に合わせた人員配置見直しが50.0%で最高～

時間外削減・生産性向上に取り組んでいる施策は、仕事の実態に合わせてた人員配置見直しが50.0%、業務の棚卸による見直し・削減が39.3%、ノー残業デーの設定が36.5%となった。

【図表18】 時間外削減・生産性向上に取り組んで施策



V. 正規・非正規社員間の待遇格差について

1. 正規・非正規社員の待遇格差改善の取り組み [図表19, 20]

～ 正規・非正規社員の待遇格差改善に取り組んでいる企業は、全体の44.3% ～

正規社員・非正規社員の待遇格差改善に“取り組んでいる”企業は、全体の44.3%となり、“取り組んでいない”企業は、16.8%で、83.2%の企業が取り組んでいるか検討中である。

【図表19】待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和元年度）	
	回答社数	比率
取り組んでいる	82	44.3%
取り組んでいない	31	16.8%
検討中	72	38.9%

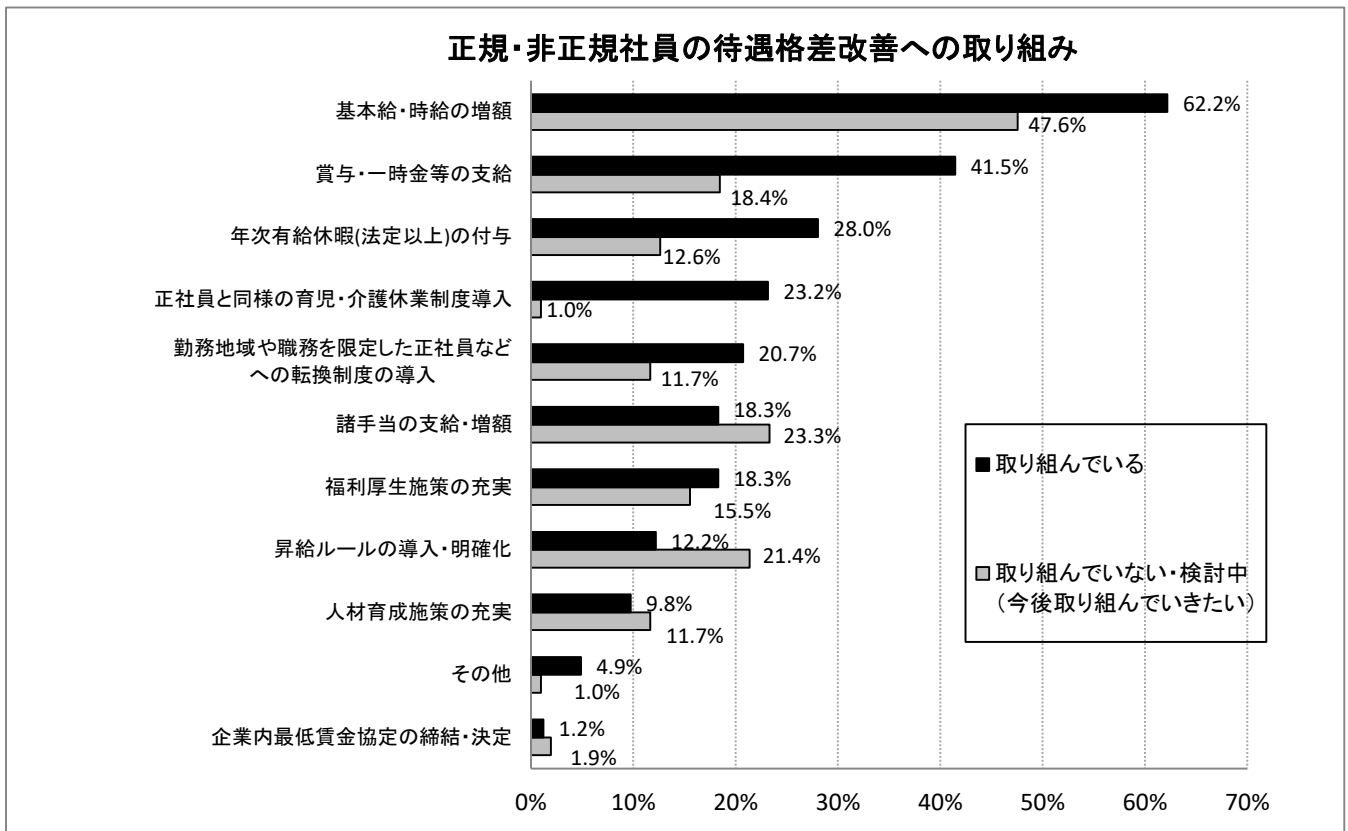
2. 待遇格差改善に取り組んでいる施策、または今後取り組んでいきたい施策 [図表20]

～ 待遇格差改善の取り組んでいる施策は基本給・時給の増額が62.2%最高 ～

正規・非正規社員の待遇格差改善に取り組んでいる施策は、基本給・時給の増額が62.2%、賞与・一時金等の支給が41.5%、年次有給休暇（法定以上）の付与が28.0%の順となった。

今後取り組んでいきたい施策は、基本給・時給の増額が47.6%、諸手当の支給・増額が23.3%、昇給ルールを導入・明確化が21.4%の順となった。

【図表20】取り組んでいる施策、または今後取り組んでいきたい施策（複数回答可）



3. 正規社員にあって非正規社員にはない手当・制度 [図表21]

～ “退職金” “家族手当” “役職手当” などは大半の非正規社員にはない ～

非正規社員を雇用している企業で、正規社員にあって非正規社員にない手当・制度を聞いたところ、“退職金”が72.8%、“家族手当”が57.2%、“役職手当”が51.1%などとなった。

【図表21】 正規社員にあって非正規社員にはない手当・制度（複数回答可）

