

第12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)	278社	47.9%	調査企業数	580社
【内 訳】				
県内企業	222社	79.9%	県外企業	56社 20.1%
製造業	94社	33.8%	非製造業	184社 66.2%
従業員300人未満	202社	72.7%	従業員300人以上	76社 27.3%

(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大幅に悪化、先行きも大幅に悪化の見通し ～

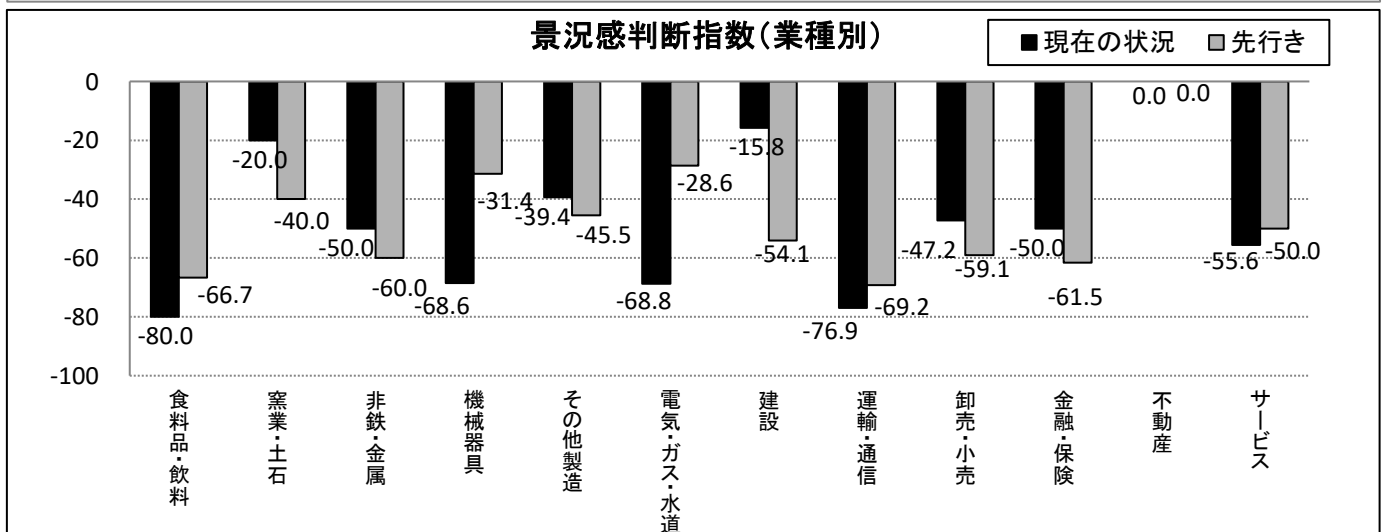
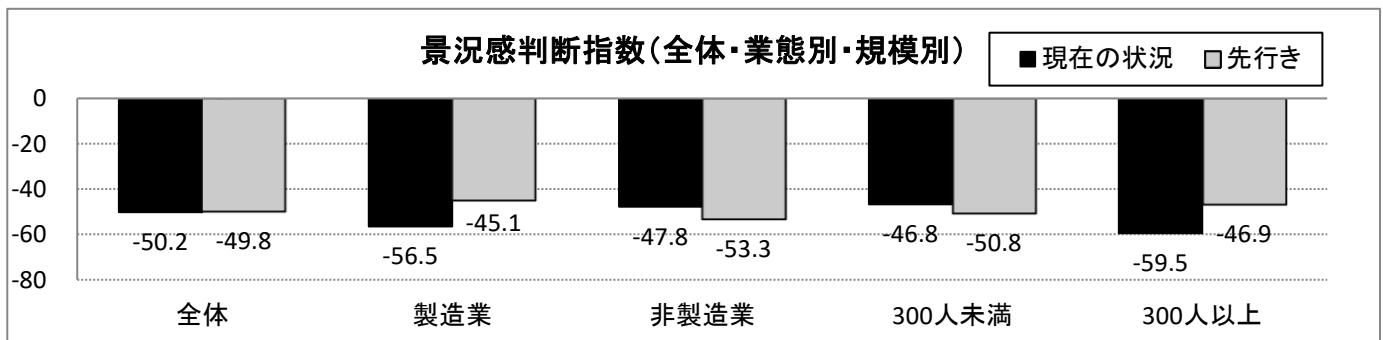
令和2年9月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲50.2と昨年同時期と比べ33.9ポイント悪化した。業態別では、「製造業」が▲56.5、「非製造業」が▲47.8、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲46.8、「従業員300人以上」が▲59.5となり、業種別、従業員規模別全ての項目で悪化した。

令和2年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲49.8（現在の状況より0.4ポイントプラス）となるが、業態別では、「製造業」が▲45.1（現在の状況より11.4ポイントプラス）、「非製造業」が▲53.3（現在の状況より5.5ポイントマイナス）となり見通しが分かれた。また、業種別にみても、「電気・ガス・水道」が40.2ポイントプラス、「建設」が38.3ポイントマイナスとなるなど見通しが分かれた。

※DI：「好転・良い」と判断した企業割合から、「悪化・悪い」と判断した企業割合を差し引いた数値

【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2年9月の景況感）DI		-50.2	-56.5	-47.8	-46.8	-59.5
先行き（令和2年度下期の景況感）DI		-49.8	-45.1	-53.3	-50.8	-46.9
【前回調査】現在の状況（令和元年度9月の景況感）DI		-16.3	-15.5	-16.8	-18.8	-10.1

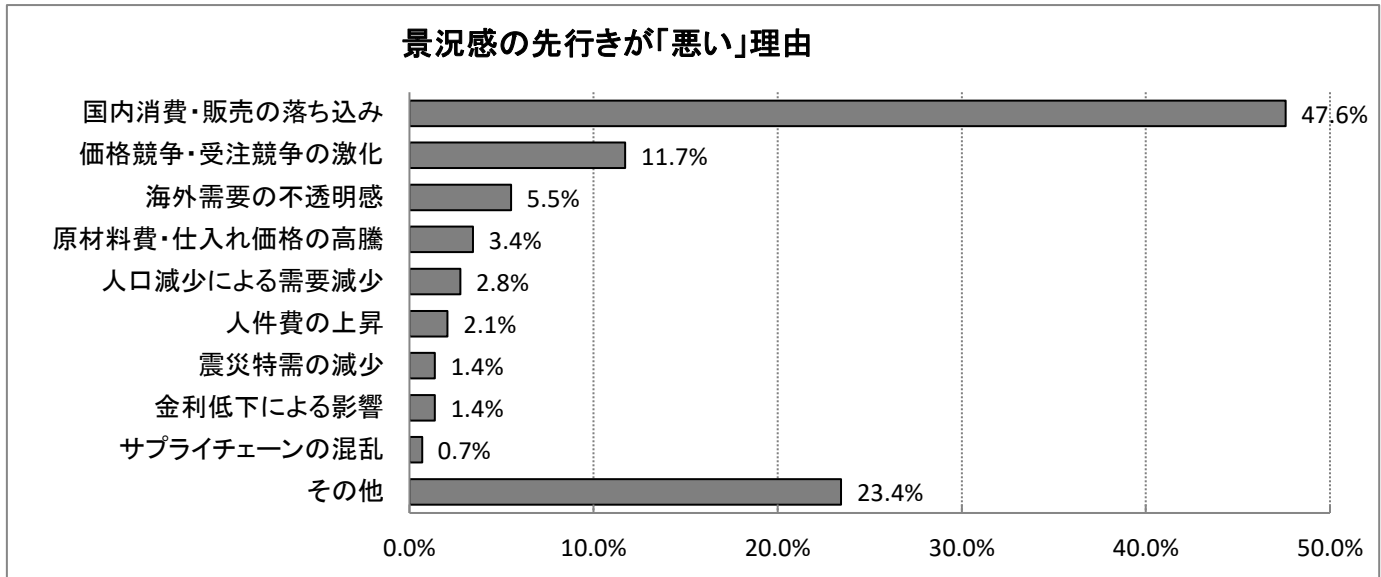


【参考】景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2]

～ 先行きが「悪い」理由は、“国内消費・販売量の落ち込み”が47.6%で最高 ～

景況感(先行き)が「悪い」と回答した企業(146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47.6%で最高、次いで、“価格競争・受注競争の激化”が11.7%、“海外需要の不透明感”5.5%となった。

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



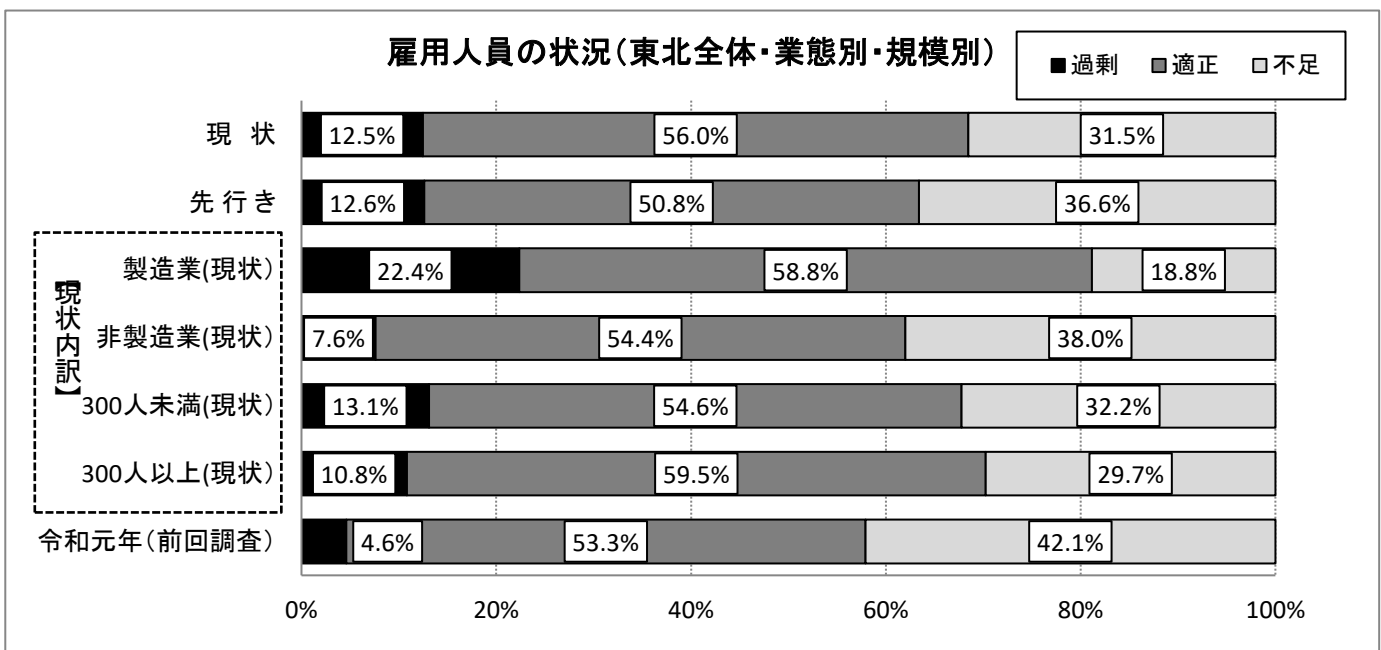
(2) 雇用人員 [図表3]

～ “不足”が昨年同時期比10.6ポイントマイナスとなり、人手不足の割合が大幅に減少 ～

令和2年9月(現状)の雇用人員の状況は、“適正”が56.0%(昨年同期比2.7ポイントプラス)、“過剰”が12.5%(同7.9ポイントプラス)、“不足”が31.5%(同10.6ポイントマイナス)となり、人手不足の割合が大幅に減少した。“不足”と回答した割合を業態・規模別で見ると、「製造業」で18.8%、「非製造業」で38.0%、「従業員300人未満」で32.2%、「従業員300人以上」で29.7%となった。

令和2年度下期(先行き)は、“不足”と回答した割合が36.6%で、現状より5.1ポイントプラスとなり、“人手不足”の割合がやや高くなる見通しとなっている。

【図表3】雇用人員の状況(全体、業態別、従業員規模別)

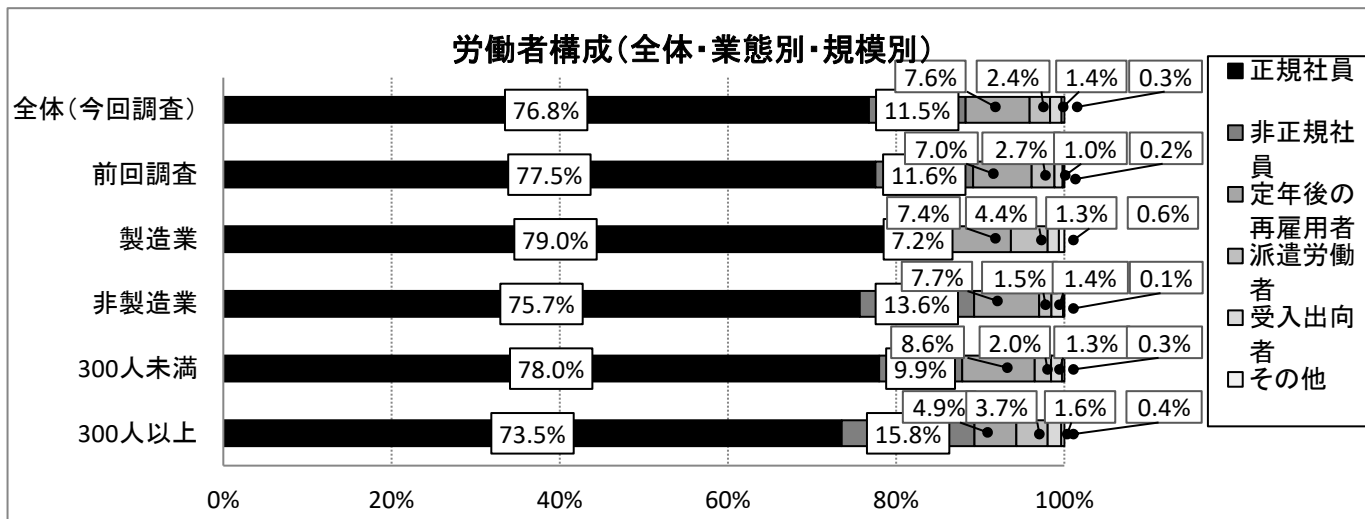


(3) 労働者構成の割合 [図表4]

～ 正規社員の割合は全体で76.8%、非正規社員は11.5% ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員が76.8%、非正規社員が11.5%、定年後の再雇用者が7.6%の順となった。規模別の正規社員の割合は、「従業員300人以上」（73.5%）よりも、「従業員300人未満」（78.0%）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、10.5%となり、前回調査より1.2ポイントプラス ～

管理職全数に占める女性管理職の割合は、平均で10.5%となり、前回調査より1.2ポイントプラスとなった。また、業種別でみると「製造業」が5.7%、「非製造業」が12.8%となり、「非製造業」が7.1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（全体・業態別・規模別）

	今回調査		前回調査	
	今回調査	前回調査	今回調査	前回調査
女性管理職比率 ^{※1.2}	10.5%	9.3%		
業態別・規模別				
	製造業	非製造業	300人未満	300人以上
	5.7%	12.8%	9.4%	11.8%

※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（令和2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”が前回調査より4.4ポイントマイナス ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が64.1%となり、昨春（前回調査）と比較し、4.4ポイントマイナスとなった。

【図表6】今春（令和2年4月）の新卒者採用実績

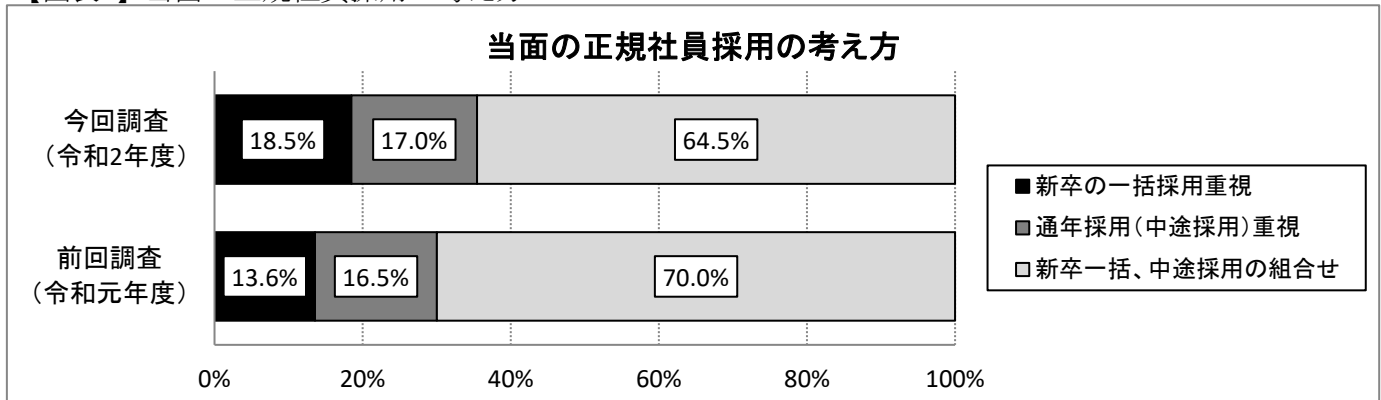
今春の新卒者採用実績	今回調査 (令和2年4月)	前回調査 (平成31年4月)
採用した	64.1%	68.5%
採用していない	35.9%	31.5%

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64.5%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64.5%（前回調査比5.5ポイントマイナス）で最高となり、次いで、“新卒の一括採用重視”18.5%（同4.9ポイントプラス）、“通年採用（中途採用）重視”17.0%（同0.5ポイントプラス）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・非正規社員ともに“減らす”とした割合が増加 ～

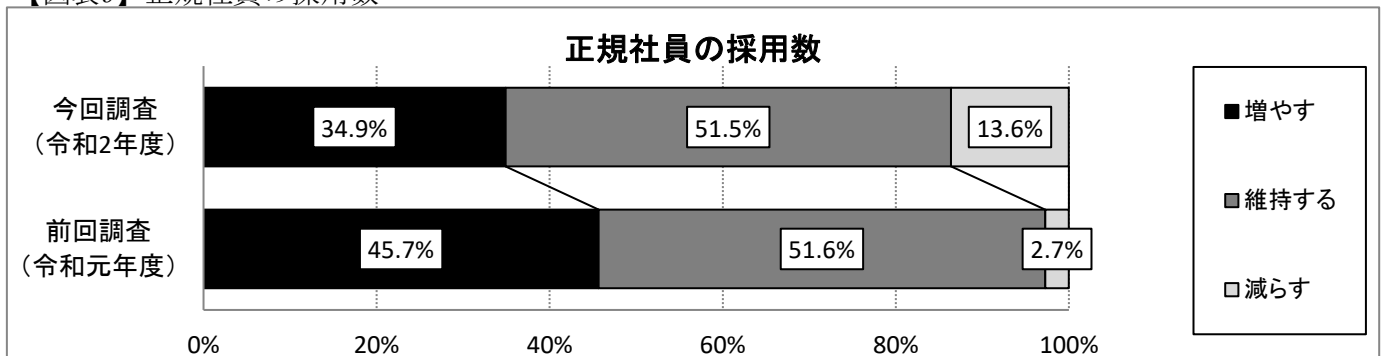
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が84.9%、“非正規社員を採用予定”が48.9%、“当面は採用予定なし”が7.6%となった。

採用数を“増やす”とした割合は、正規社員が34.9%（前回調査比10.8ポイントマイナス）、非正規社員が14.5%（同8.9ポイントマイナス）といずれも減少し、“減らす”とした割合は、正規社員が13.6%（同10.9ポイントプラス）、非正規社員が18.8%（同5.9ポイントプラス）となり、採用数を減らすとした割合が増加した。

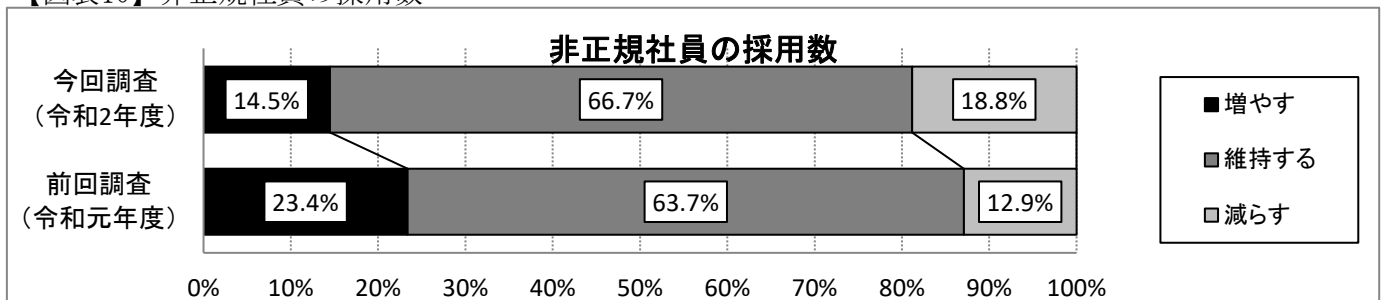
【図表8】今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査 (令和2年度)		前回調査 (令和元年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	236	84.9%	219	87.6%
非正規社員を採用予定	136	48.9%	124	49.6%
当面は採用予定なし	21	7.6%	24	9.6%
未定	23	8.3%	15	6.0%

【図表9】正規社員の採用数



【図表10】非正規社員の採用数

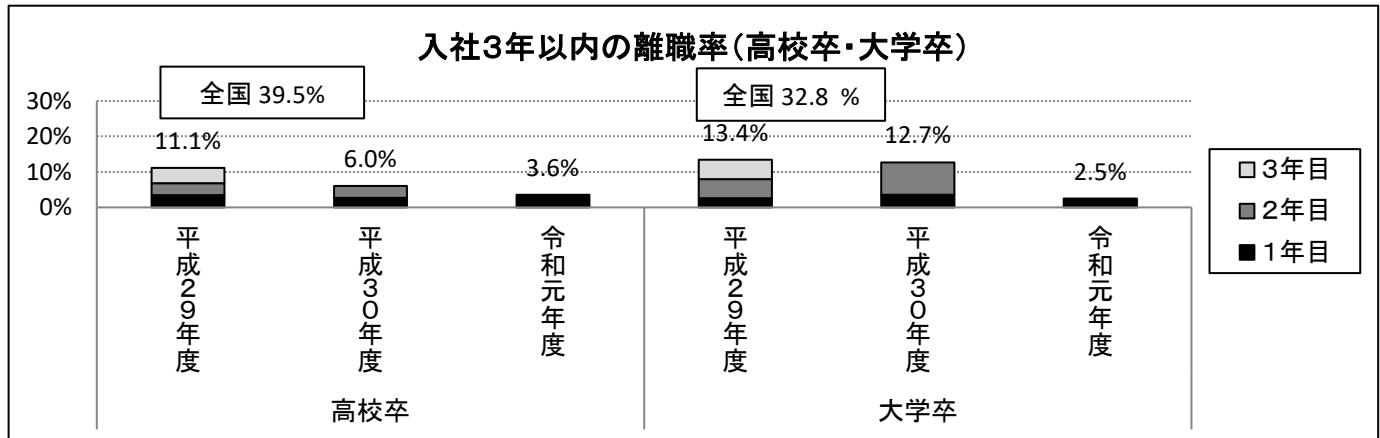


4. 入社3年以内の離職率 [図表11]

～ 入社3年以内の離職率は、高校卒11.1%、大学卒13.4% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、平成29年度入社の高卒卒が11.1%、大学卒が13.4%となり、いずれも全国を下回った。

【図表11】入社3年以内の離職率

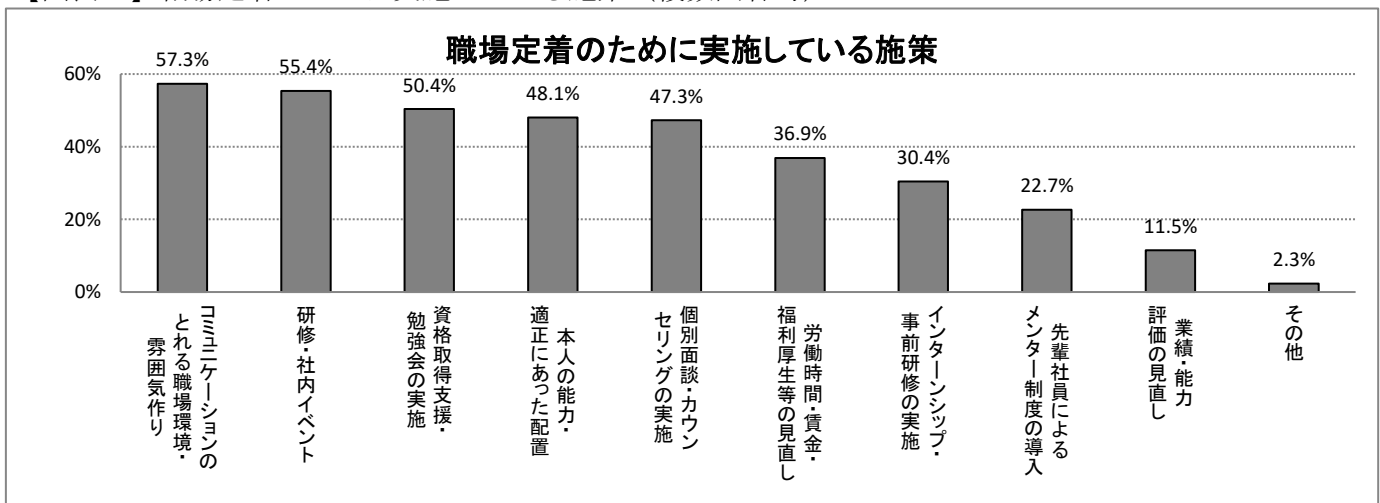


5. 職場定着のために実施している施策 [図表12]

～ 職場定着のための施策は、“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”が57.3%で最高 ～

職場定着のために実施している施策は、“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”が57.3%で最高となり、次いで、“研修・社内イベント”55.4%、“資格取得支援・勉強会の実施”50.4%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]

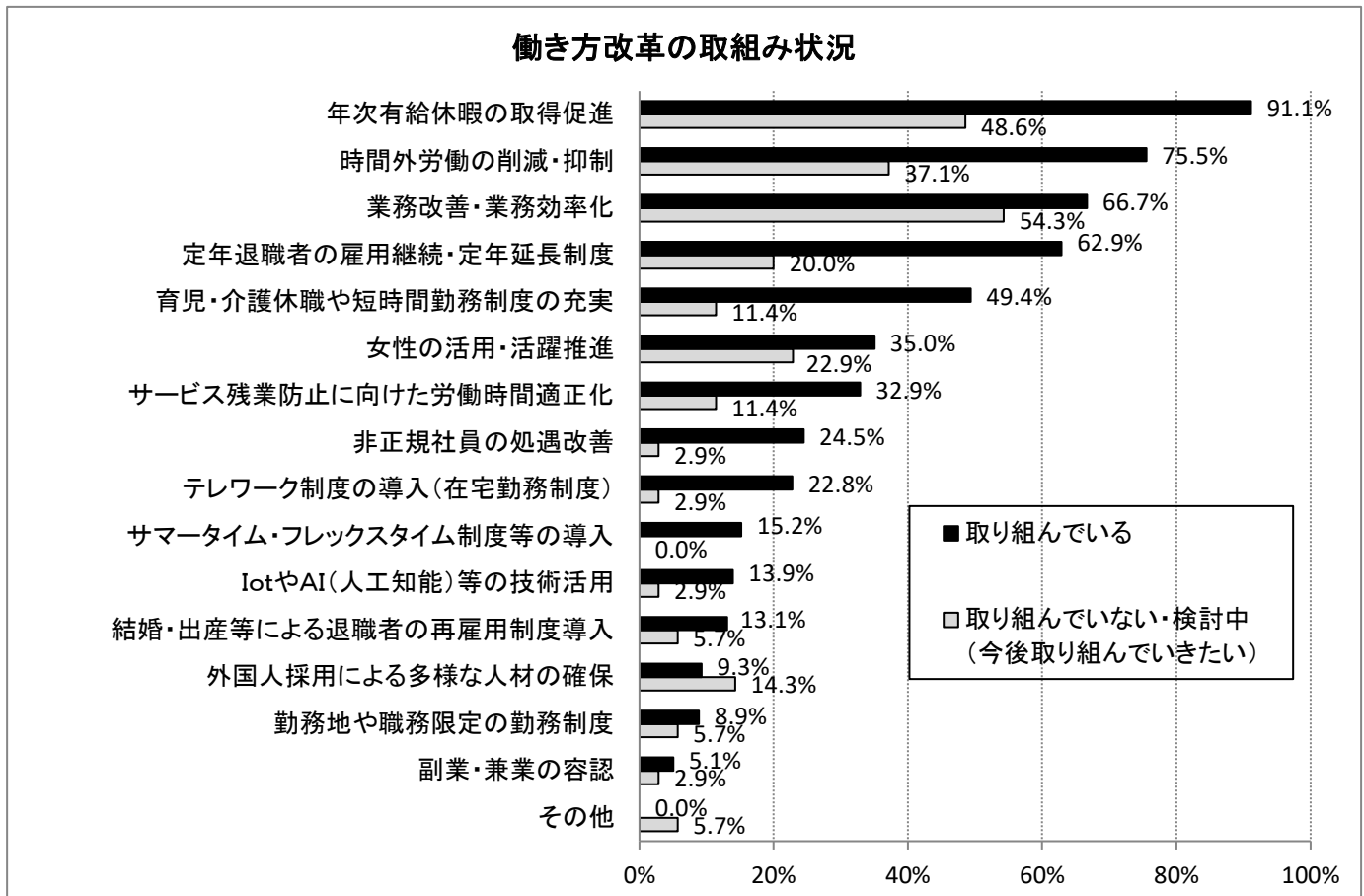
～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の87.1%と前回より7.1ポイント増加
テレワーク制度は22.8%が導入 ～

働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の87.1%と前回より7.1ポイント増加した。
具体的な取り組みとして、“年次有給休暇の取得促進”が91.1%で最高となり、次いで、“時間外労働の削減・抑制”75.5%、“業務改善・業務効率化”66.7%の順となった。
また、“テレワーク制度(在宅勤務制度)”が22.8%と前回調査より19.9ポイントプラスとなった。

【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2年度)		前回調査 (令和元年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	237	87.1%	200	80.0%
取り組んでいない	10	3.7%	9	3.6%
検討中	25	9.2%	41	16.4%

【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）

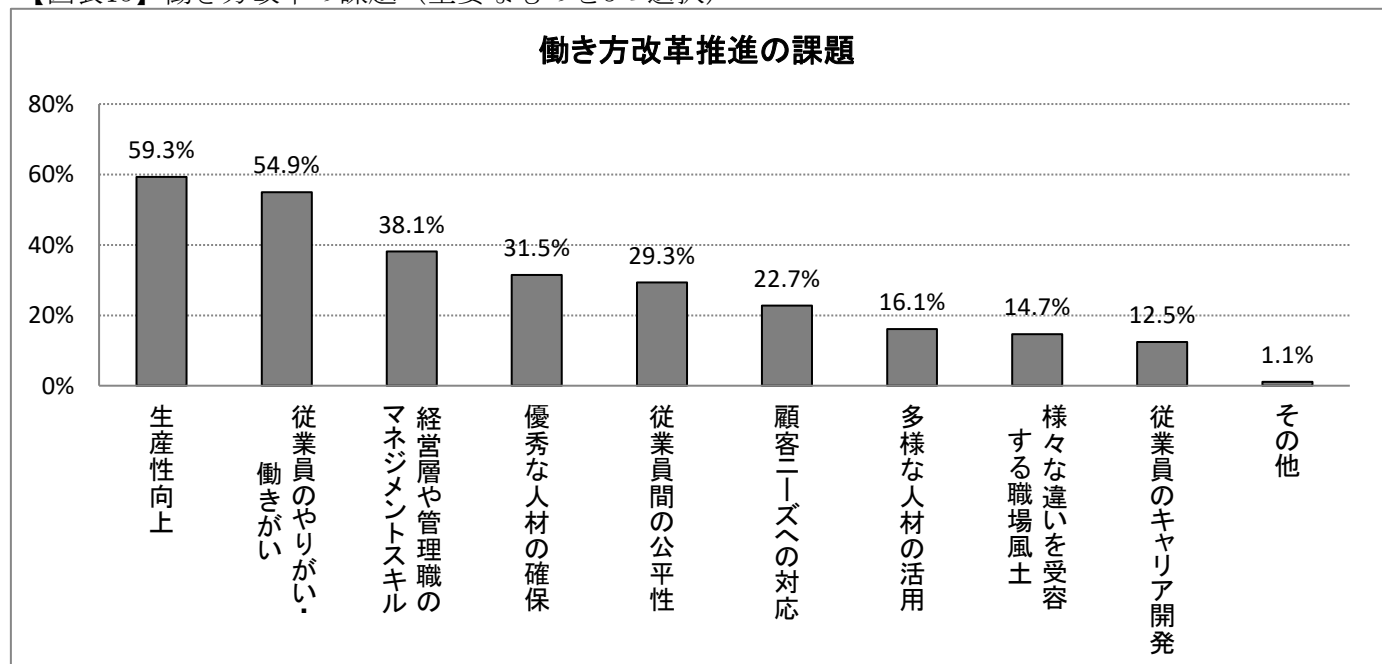


2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

～ 働き方改革推進の課題は、“生産性向上”が59.3%で最高 ～

働き方改革を推進するための課題としては、“生産性向上”59.3%で最高となり、次いで“従業員のやりがい・働きがい”が54.9%、“経営層や管理職のマネジメントスキル”が38.1%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（36協定）を“既に見直した”が42.7%と前回調査より9.0ポイントプラス ～
 時間外の上限規制の導入により、36協定を“既に見直した”が42.7%と前回調査より9.0ポイントプラスとなり、“見直す予定がある”が15.3%と前回調査より5.8ポイントマイナスとなった。

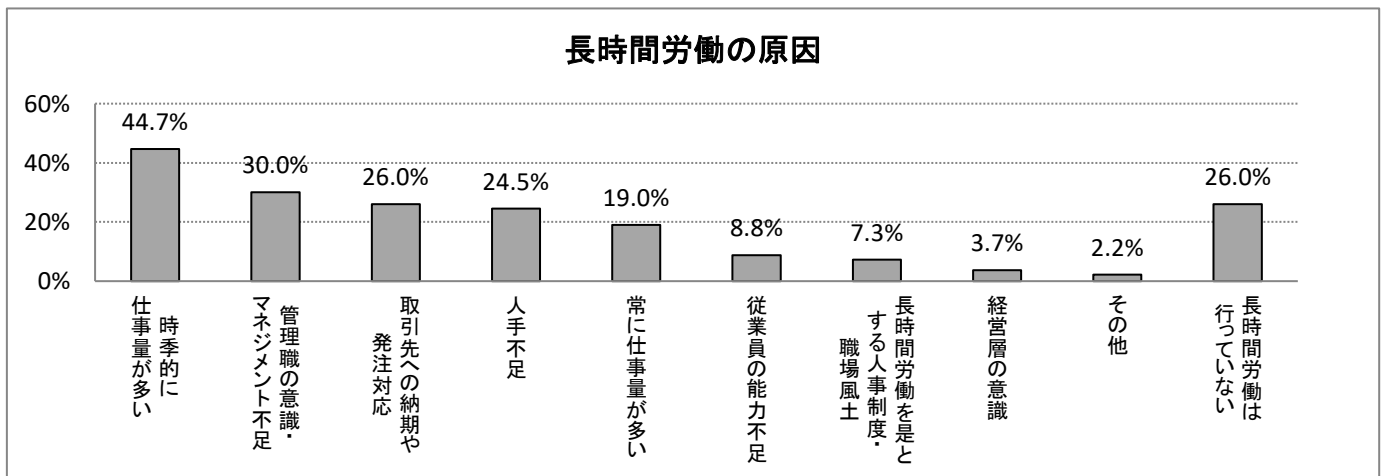
【図表16】 時間外労働の上限（36協定）の見直し予定

予定	今回調査(令和2年度)		前回調査(令和元年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
既に見直した	117	42.7%	83	33.7%
見直す予定がある	42	15.3%	52	21.1%
見直す予定はない	96	35.0%	95	38.6%
わからない	15	5.5%	15	6.1%
その他	4	1.5%	1	0.4%

2. 長時間労働の原因 [図表17]

～ 長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が44.7%で最高 ～
 長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が44.7%で最高となり、次いで、“管理職の意識・マネジメント不足”30.0%、“取引先への納期や発注対応”26.0%の順となった。また、“長時間労働は行っていない”は26.0%となった。

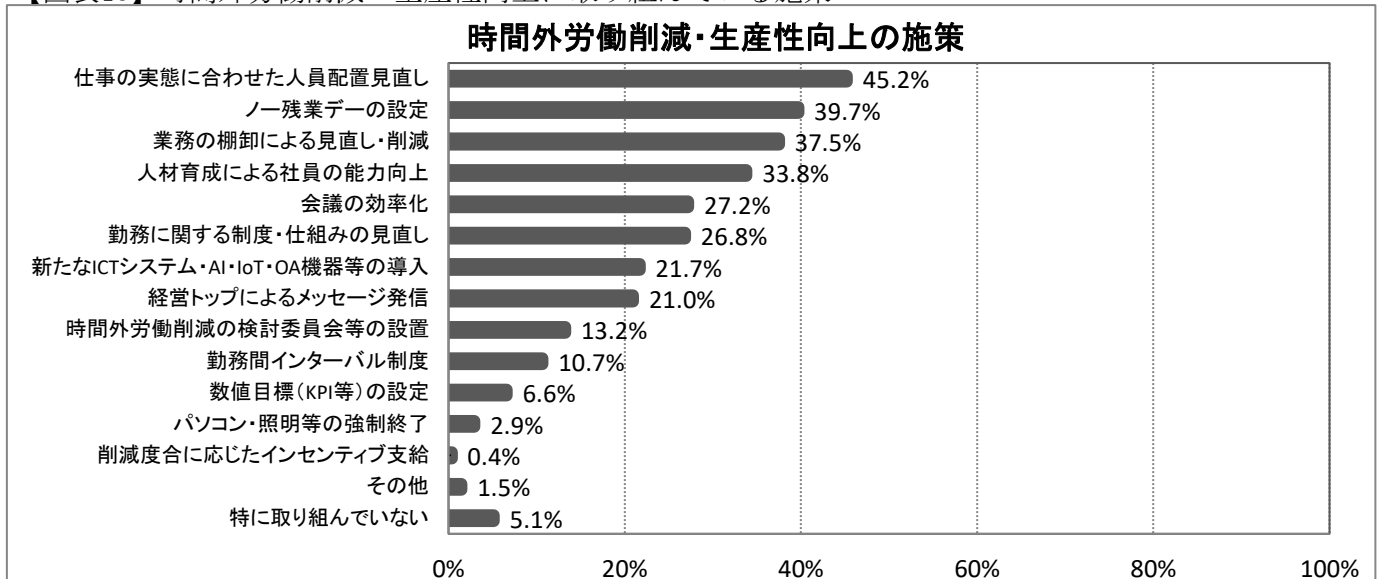
【図表17】 長時間労働の原因（主要なものを3つまで選択）



3. 時間外労働削減・生産性向上の施策 [図表18]

～ 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策は、“人員配置見直し”が45.2%で最高 ～
 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策は、“仕事の実態に合わせた人員配置見直し”が45.2%で最高となり、次いで、“ノー残業デーの設定”39.7%、“業務の棚卸による見直し・削減”37.5%の順となった。

【図表18】 時間外労働削減・生産性向上に取り組んでいる施策



V. 正規・非正規社員間の待遇格差について

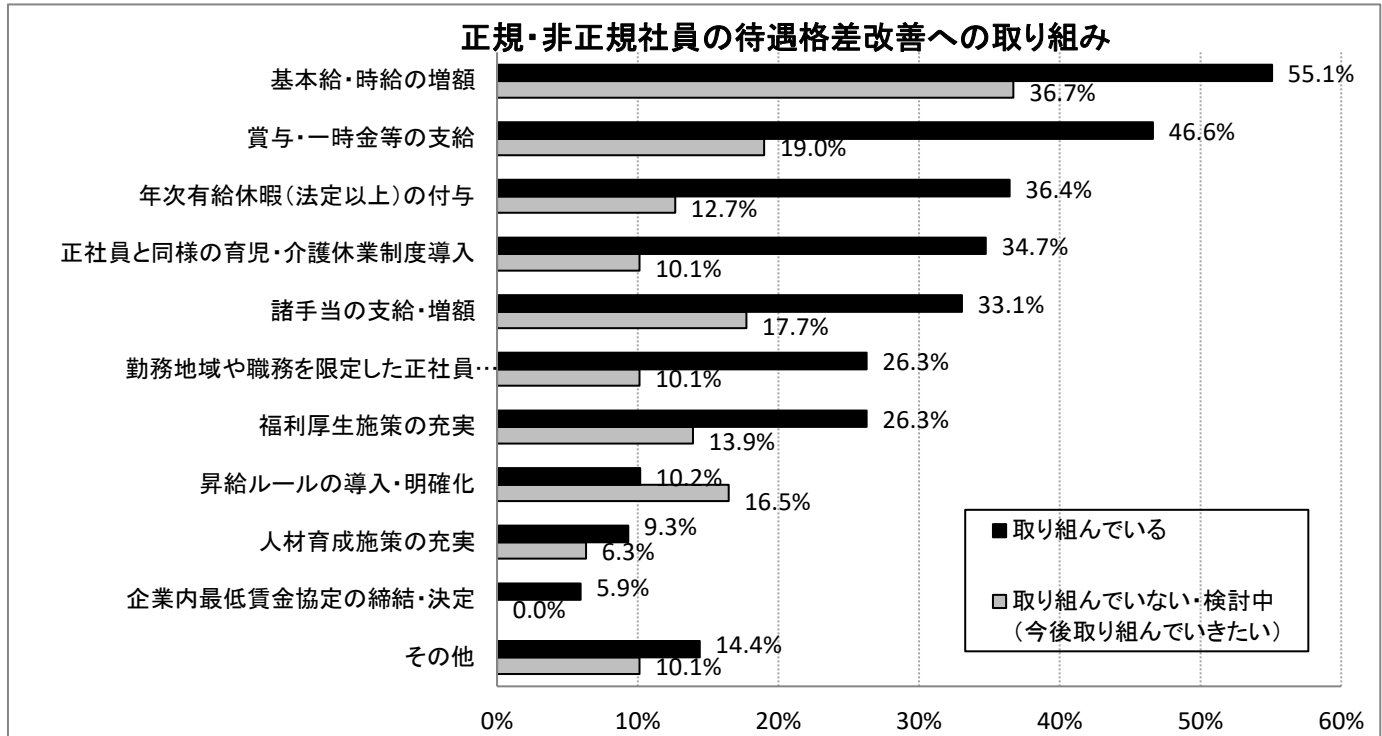
1. 正規・非正規社員の待遇格差改善の取り組み [図表19, 20]

～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、前回調査より15.6ポイントプラス～
 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59.9%となり、前回調査より15.6ポイントプラスとなった。“検討中”は27.9%となった。具体的な取り組みは、“基本給・時給の増額”55.1%、“賞与・一時金の支給”46.6%、“年次有給休暇（法定以上）の付与”36.4%の順となった。

【図表19】待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	前回調査（令和元年度）		今回調査（令和2年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	118	59.9%	82	44.3%
取り組んでいない	24	12.2%	31	16.8%
検討中	55	27.9%	72	38.9%

【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）

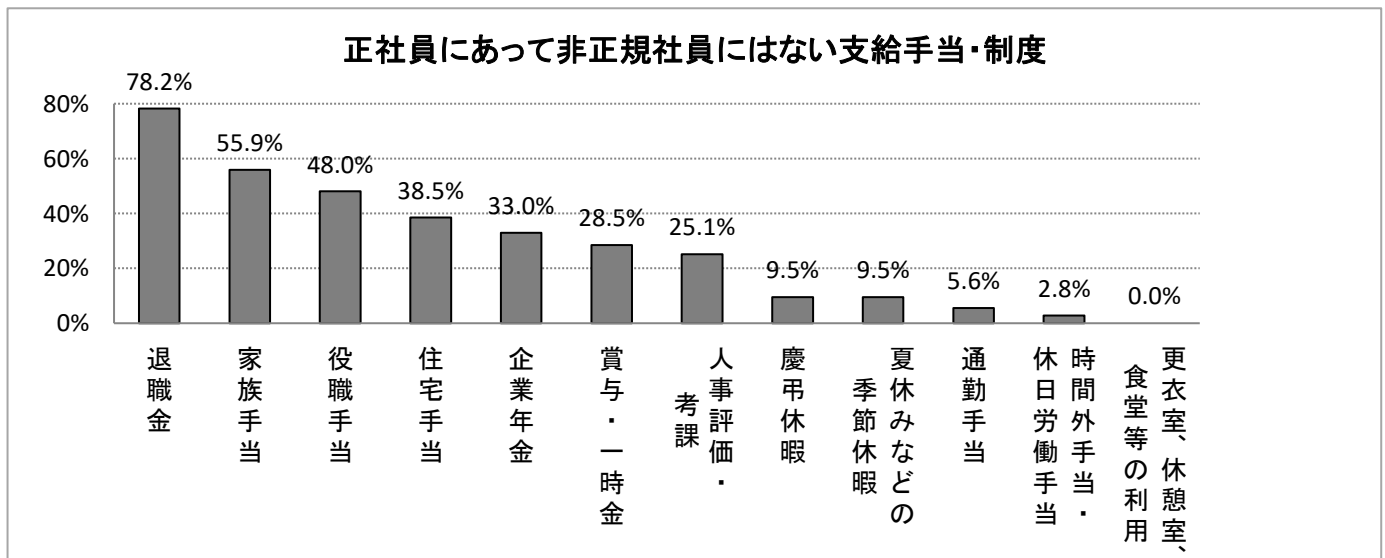


2. 正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度 [図表21]

～“退職金”“家族手当”“役職手当”などは大半が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はない支給手当や制度を聞いたところ、“退職金”78.2%、“家族手当”55.9%、“役職手当”48.0%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）



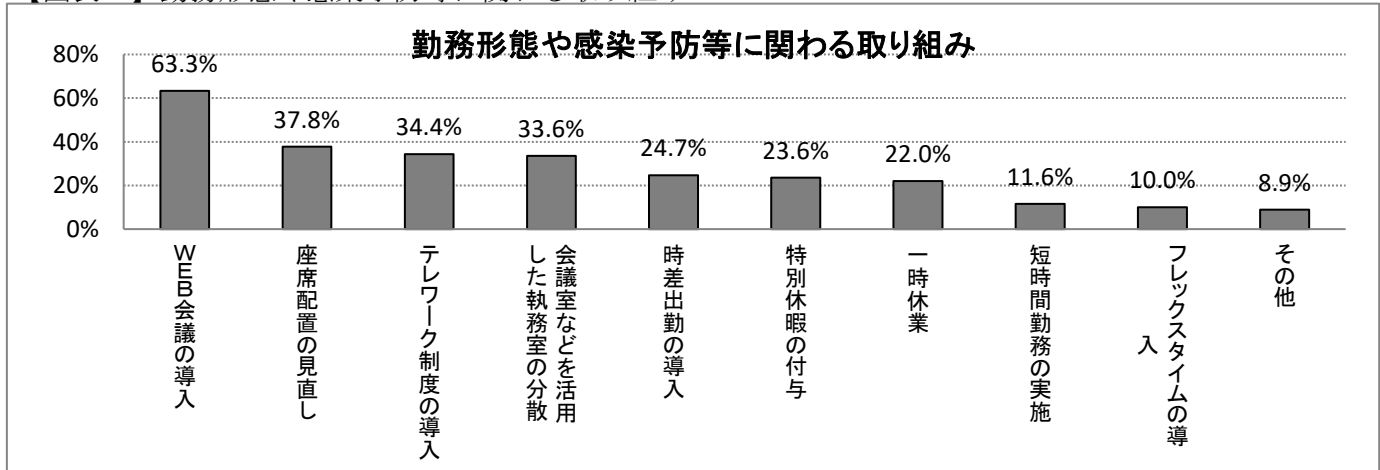
VI. 新型コロナウイルス感染拡大への対応について

1. 勤務形態や感染予防等に関わる取り組み [図表22]

～ 勤務形態や感染予防等に関わる取り組みは、“WEB会議の導入” 63.3%で最高 ～

勤務形態や感染予防等に関わる取り組みは、“WEB会議の導入”が63.3%で最高となり、次いで“座席配置の見直し”37.8%、“テレワーク制度の導入”34.4%の順となった。

【図表22】勤務形態や感染予防等に関わる取り組み

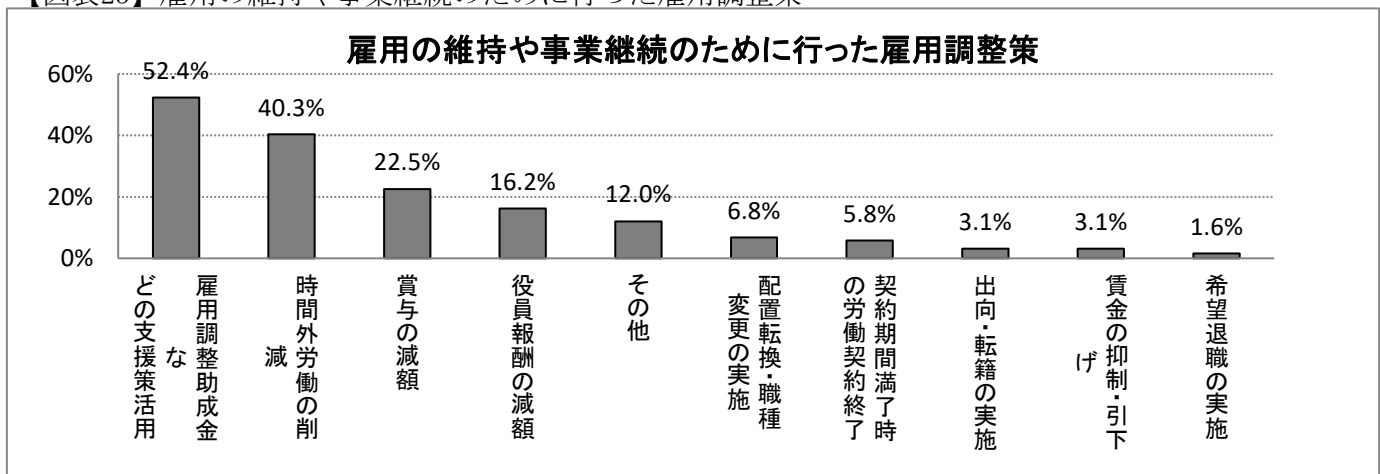


2. 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策 [図表23]

～ 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策は、“雇用調整助成金などの支援策活用”が52.4%で最高 ～

雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策は、“雇用調整助成金などの支援策活用”が52.4%で最高となり、次いで“時間外労働の削減”40.3%、“賞与の削減”22.5%の順となった。

【図表23】雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策

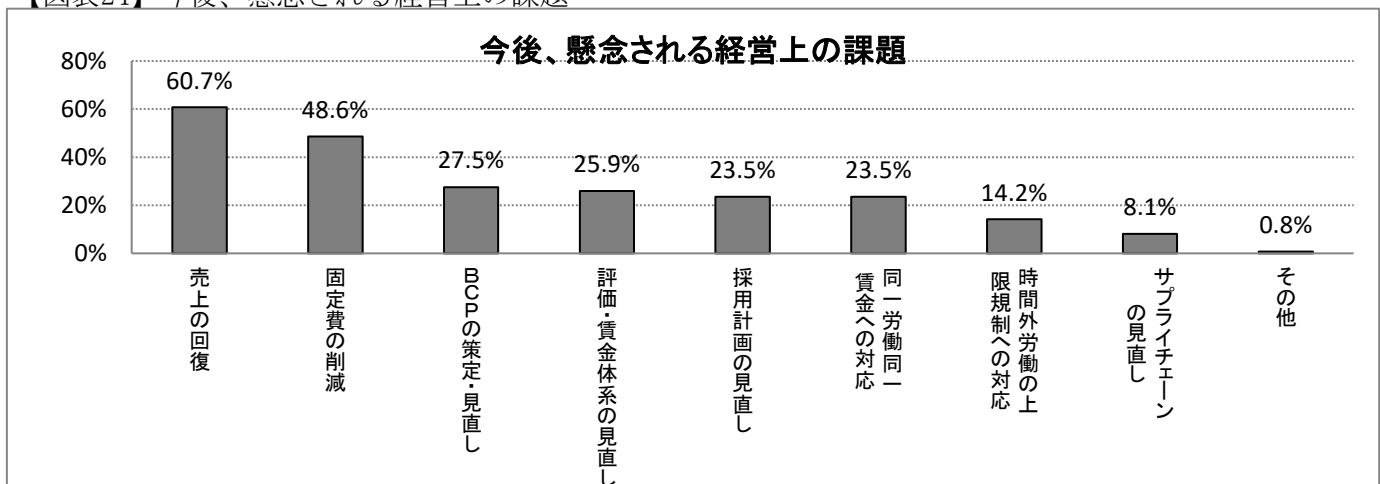


3. 今後、懸念される経営上の課題 [図表24]

～ 今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が60.7%で最高 ～

今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が60.7%で最高となり、次いで、“固定費の削減”48.6%、“BCPの策定・見直し”27.5%の順となった。

【図表24】今後、懸念される経営上の課題



以上