

第13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たのでお知らせいたします。

■ 基本データ

回答数(回答率)	251社	43.1%	調査企業数	583社
【内訳】				
県内企業	197社	78.5%	県外企業	54社 21.5%
製造業	87社	34.7%	非製造業	164社 65.3%
従業員300人未満	181社	72.1%	従業員300人以上	70社 27.9%

(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期より大幅に改善、先行きもさらに改善する見通し ～

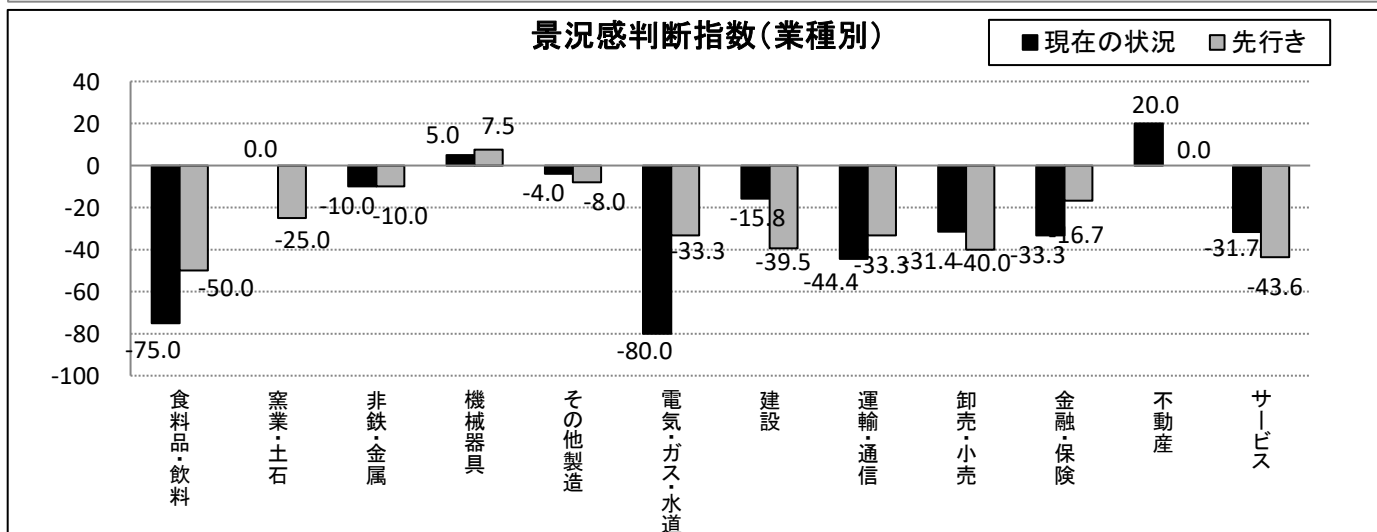
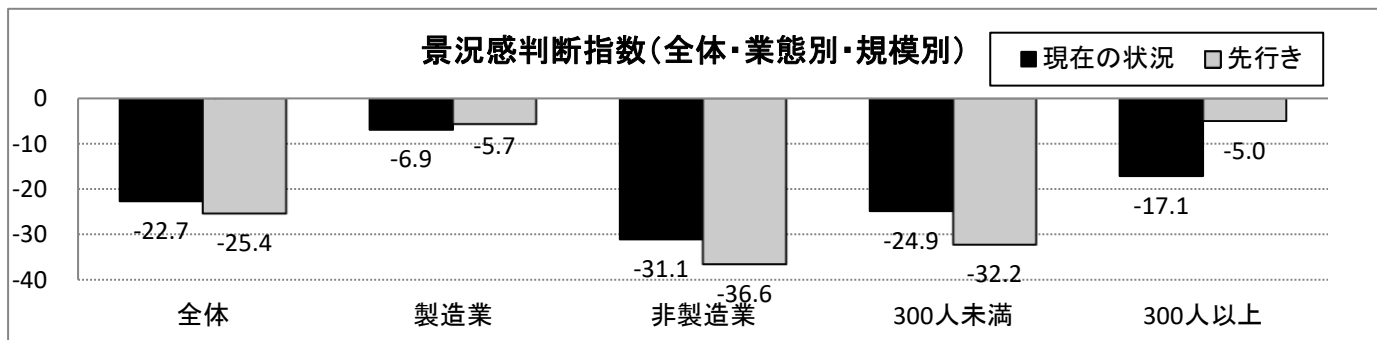
令和3年9月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲22.7と昨年同期と比べ27.5ポイント改善した。業態別では、「製造業」が▲6.9、「非製造業」が▲31.1、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲24.9、「従業員300人以上」が▲17.1となり、業態別、従業員規模別全ての項目で改善した。

令和3年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲25.4（現在の状況より2.7ポイントマイナス）となるが、業態別では、「製造業」が▲5.7（現在の状況より1.2ポイントプラス）、「非製造業」が▲36.6（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46.7ポイントプラス、「建設」が23.7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3年9月の景況感）DI		-22.7	-6.9	-31.1	-24.9	-17.1
先行き（令和3年度下期の景況感）DI		-25.4	-5.7	-36.6	-32.2	-5.0
【前回調査】現在の状況（令和2年度9月の景況感）DI		-50.2	-56.5	-47.8	-46.8	-59.5

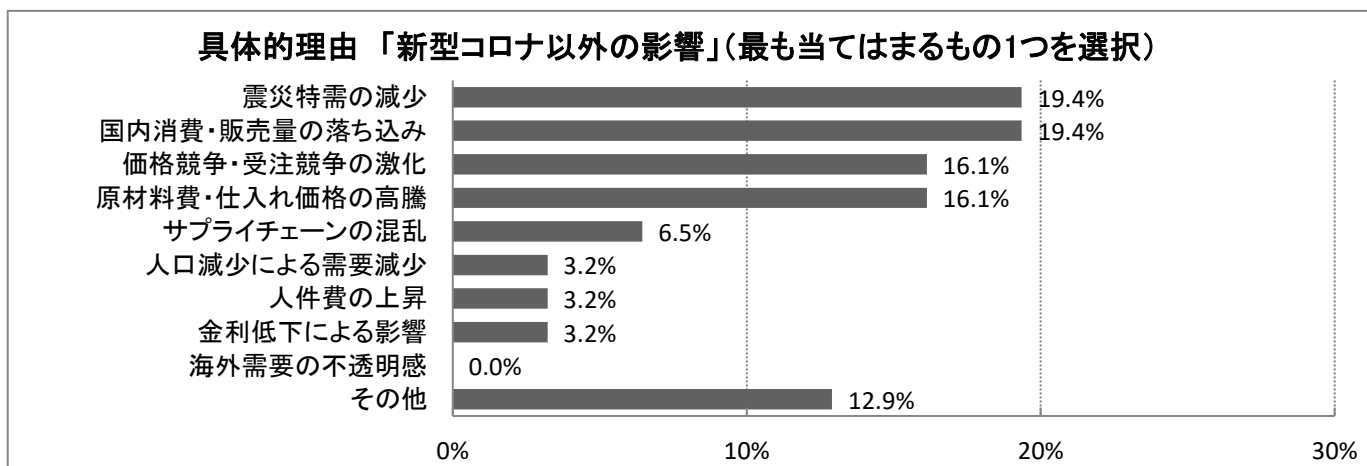
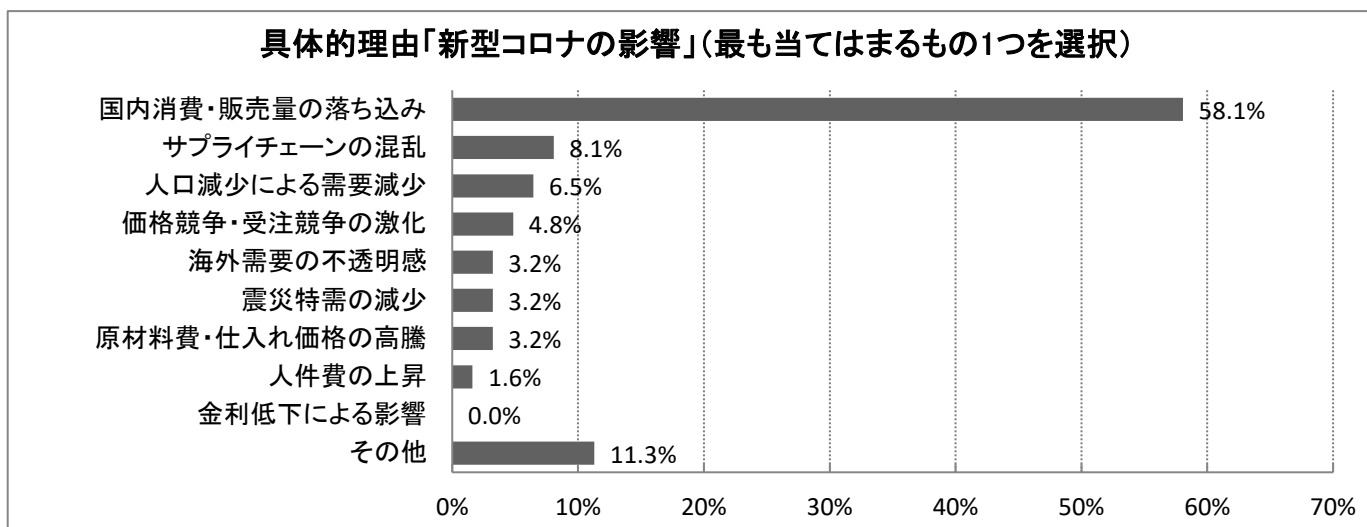
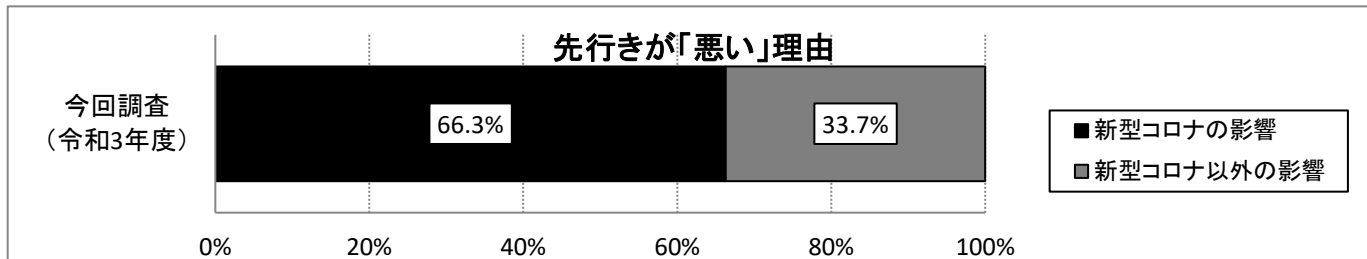


(2) 景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2]

～ 先行きが「悪い」理由は、“新型コロナの影響”が66.3%、
具体的な理由は”国内消費・販売量の落ち込み”が61.1%で最多 ～

景況感で先行きが「悪い」と回答した企業から、その理由を聞いたところ”新型コロナの影響”が66.3%となった。具体的な理由は、“国内消費・販売量の落ち込み”が58.1%で最多となった。
また、“新型コロナの影響以外”の具体的な理由は、“震災特需の減少”及び”国内消費・販売量の落ち込み”がともに19.4%となった。

【図表2】景況感（先行き）が「悪い」理由



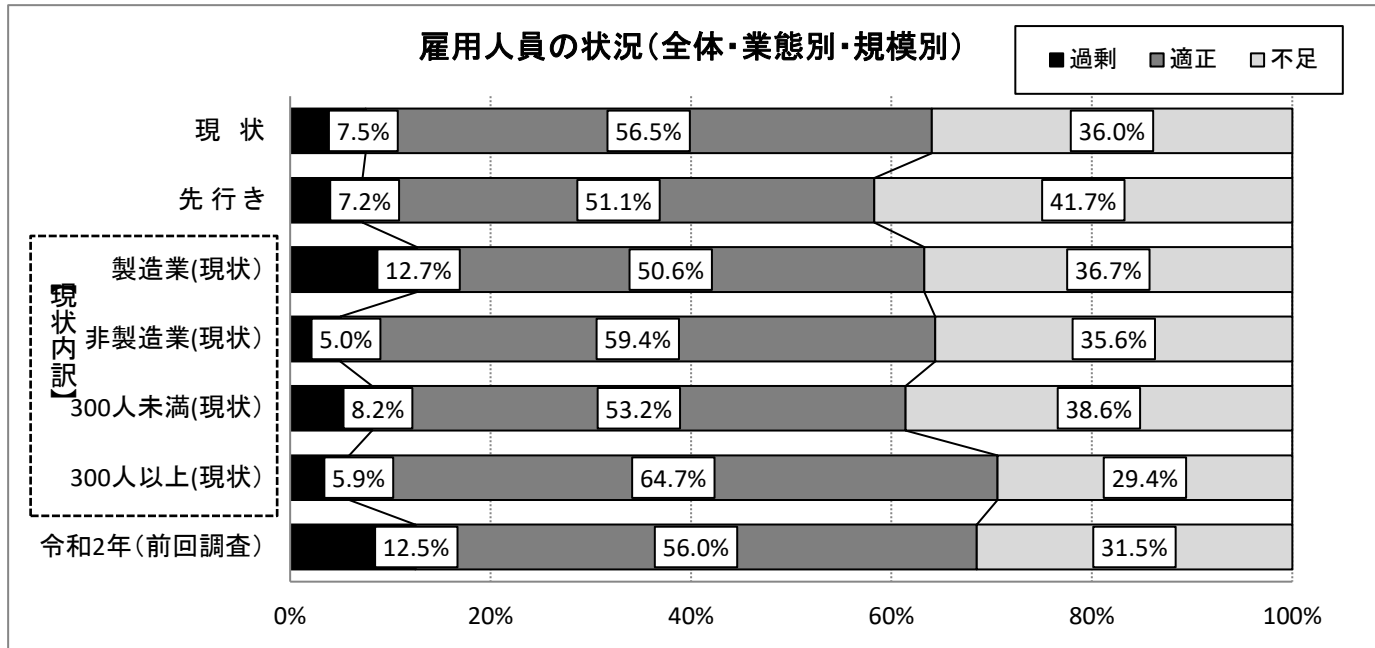
(2) 雇用人員 [図表3]

～ “不足”が昨年同期比4.5ポイントプラスとなり、人手不足の割合が増加 ～

令和3年9月（現状）の雇用人員の状況は、“適正”が56.5%（昨年同期比0.5ポイントプラス）、“過剰”が7.5%（同5.0ポイントマイナス）、“不足”が36.0%（同4.5ポイントプラス）となり、人手不足の割合が増加した。“不足”と回答した割合を業態・規模別でみると、「製造業」で36.7%、「非製造」で35.6%、「従業員300人未満」で38.6%、「従業員300人以上」で29.4%となった。

令和3年度下期（先行き）は、“不足”と回答した割合が41.7%で、現状より5.7ポイントプラスとなり、人手不足の割合が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）



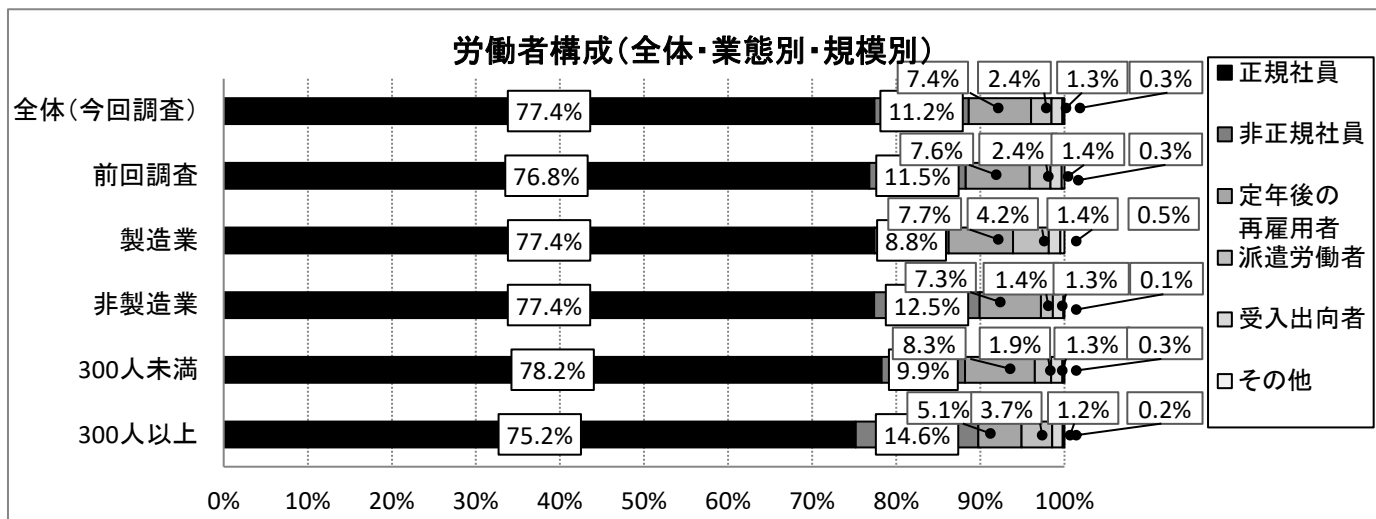
(3) 労働者構成の割合 [図表4]

～ 正規社員の割合は全体で77.4%、非正規社員は11.2% ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員が77.4%、非正規社員が11.2%、定年後の再雇用者が7.4%の順となり、前回調査とほぼ同じ割合となった。

また、規模別の正規社員の割合は、「従業員300人以上」（75.2%）よりも、「従業員300人未満」（78.2%）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、8.8%となり、前回調査より1.7ポイントマイナス ～

管理職全数に占める女性管理職の割合は、平均で8.8%となり、前回調査より1.7ポイントマイナスとなった。

また、業態別でみると、「製造業」が4.7%、「非製造業」が11.1%となり、「非製造業」が6.4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
女性管理職比率 ^{※1.2}	8.8%	10.5%

業態別・規模別			
製造業	非製造業	300人未満	300人以上
4.7%	11.1%	9.2%	8.3%

※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3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0.9ポイントマイナス ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が63.2%となり、昨春（前回調査64.1%）よりやや減少した。

【図表6】今春（令和3年4月）の新卒者採用実績

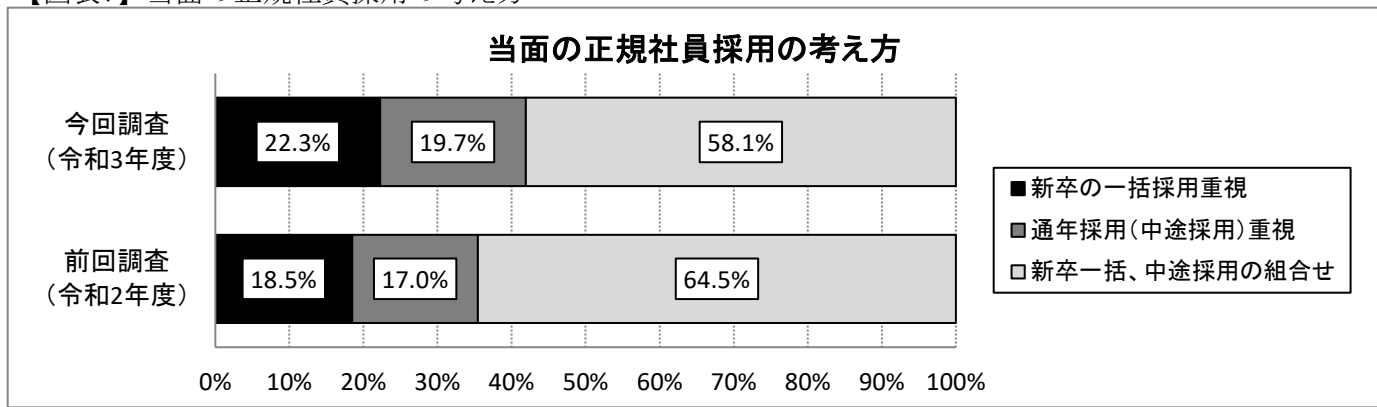
今春の新卒者採用実績	今回調査 (令和3年4月)	前回調査 (令和2年4月)
採用した	63.2%	64.1%
採用していない	36.8%	35.9%

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58.1%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58.1%（前回調査比6.4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”が22.3%（同3.8ポイントプラス）、“通年採用（中途採用）重視”が19.7%（同2.7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・非正規社員ともに採用数を“増やす”とした割合が増加 ～

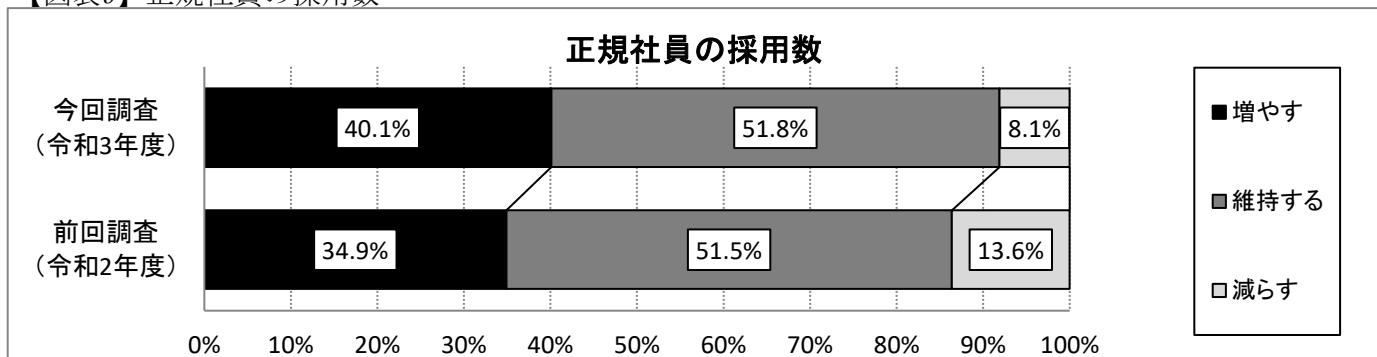
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が88.8%、“非正規社員を採用予定”が49.2%、“当面は採用予定なし”が8.0%となった。

採用数を“増やす”とした割合は、正規社員が40.1%（前回調査比5.2ポイントプラス）、非正規社員が22.6%（同8.1ポイントプラス）といずれも増加し、“減らす”とした割合は、正規社員が8.1%（同5.5ポイントマイナス）、非正規社員が12.1%（同6.7ポイントマイナス）となり、採用数を減らすとした割合が減少した。

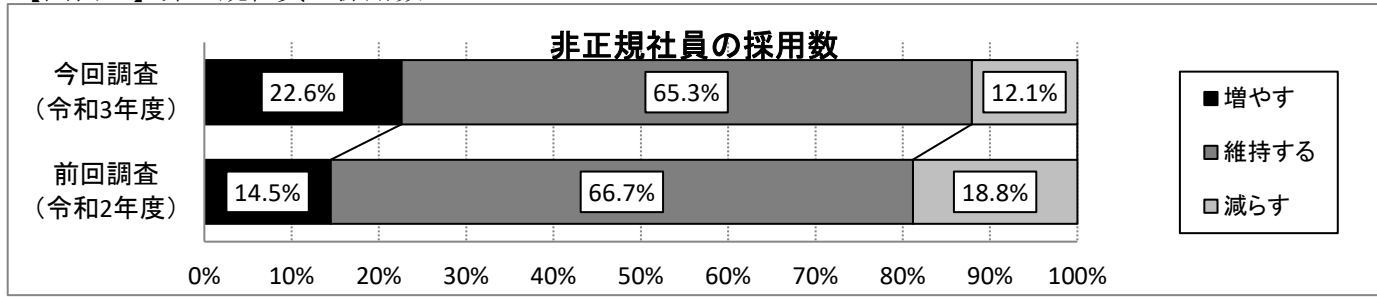
【図表8】今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査 (令和3年度)		前回調査 (令和2年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	222	88.4%	236	84.9%
非正規社員を採用予定	123	49.0%	136	48.9%
当面は採用予定なし	20	8.0%	21	7.6%
未定	11	4.4%	23	8.3%

【図表9】正規社員の採用数



【図表10】非正規社員の採用数

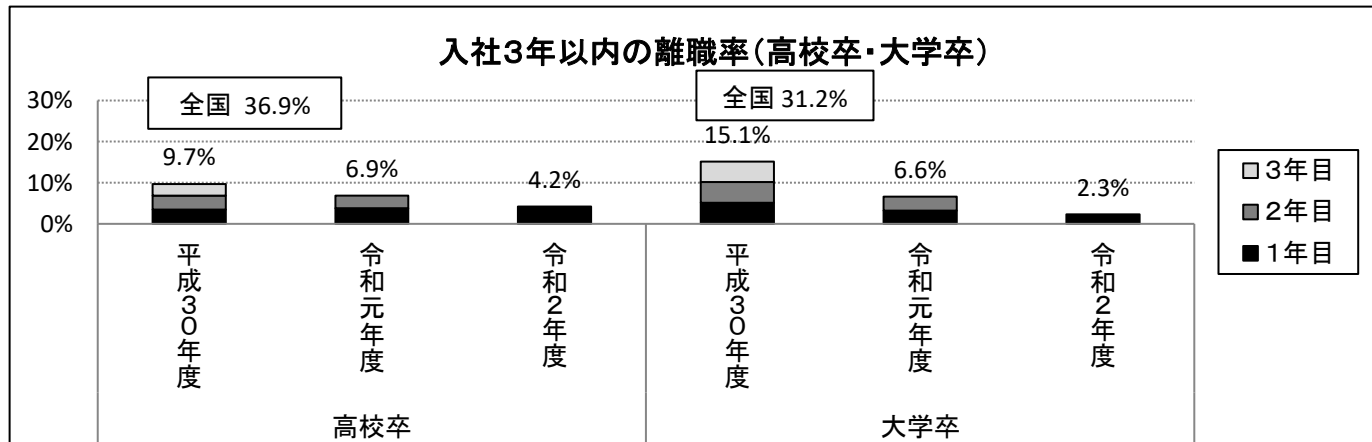


4. 入社3年以内の離職率 [図表11]

～ 入社3年以内の離職率は、高校卒9.7%、大学卒15.1% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、平成30年度入社の高校卒が9.7%、大学卒が15.1%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

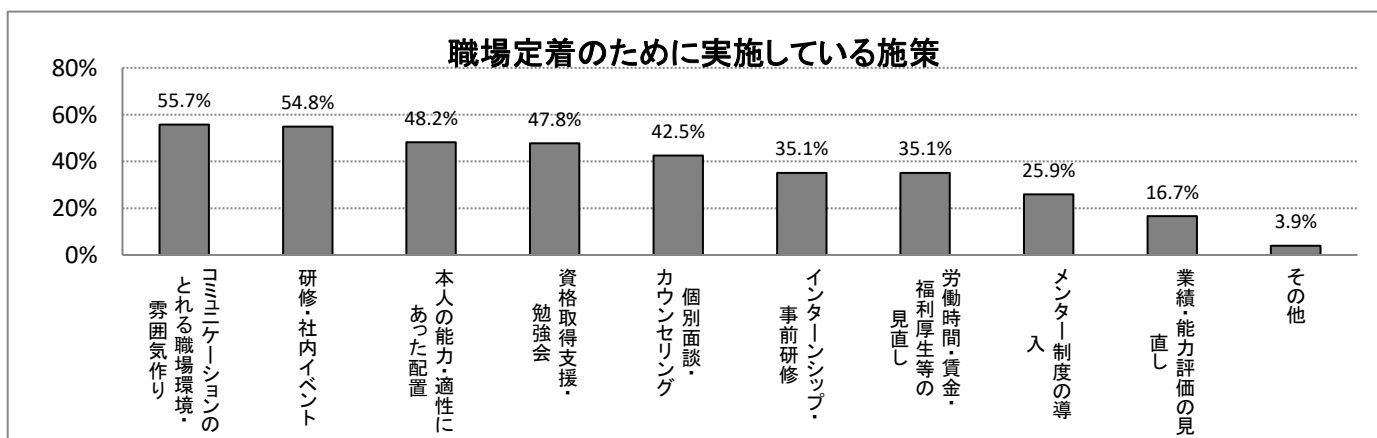


5. 職場定着のために実施している施策 [図表12]

～ 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55.7%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55.7%で最高となり、次いで“研修・社内イベント”が54.8%、“本人の能力・適性にあつた配置”が48.2%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]

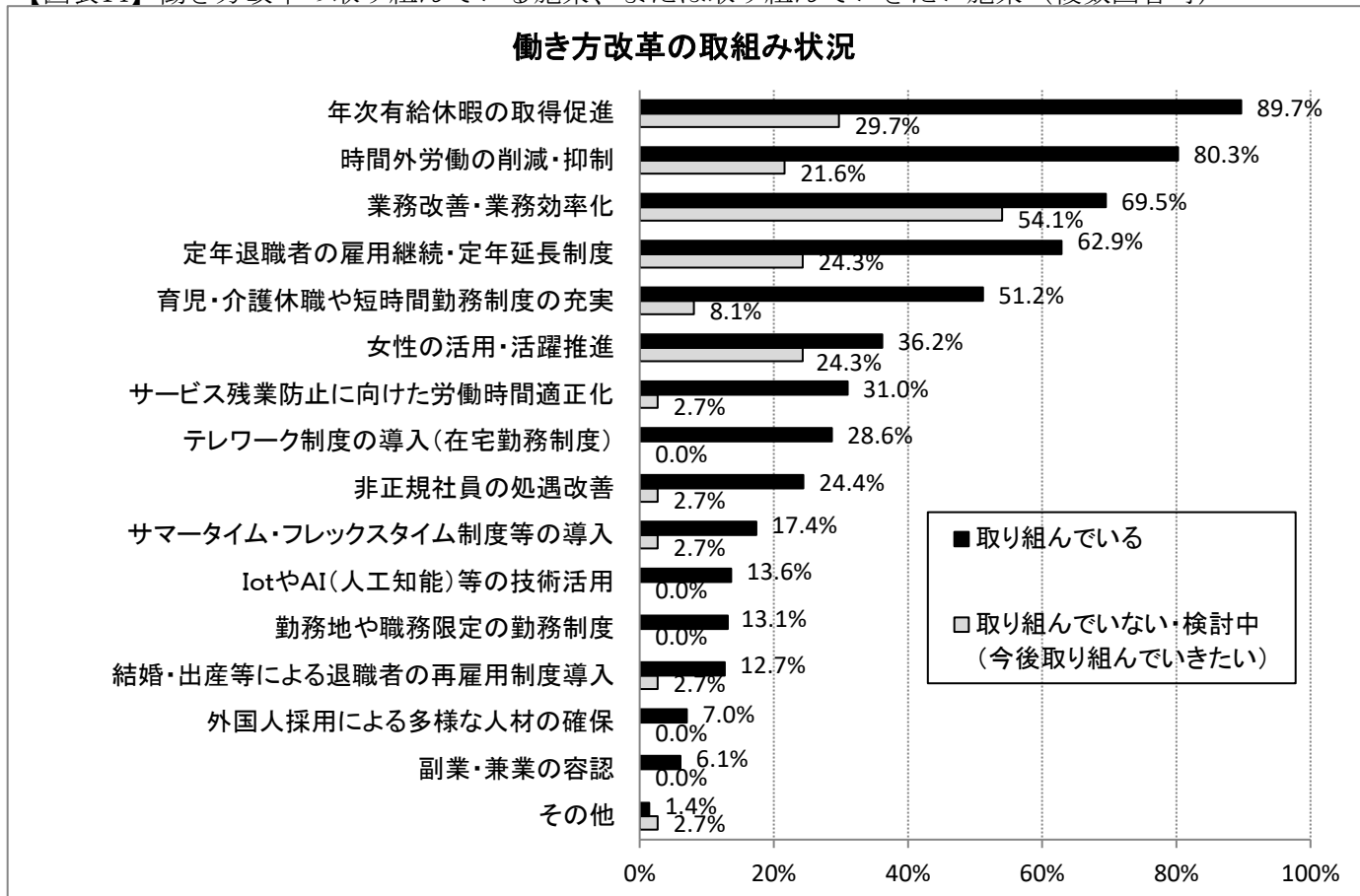
～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の85.2%と前回調査より1.9ポイントマイナス、テレワーク制度は28.6%が導入 ～

働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の85.2%と前回調査より1.9ポイントマイナスとなった。具体的な取り組みとして、“年次有給休暇の取得促進”が89.7%で最高となり、次いで、“時間外労働の削減・抑制”が80.3%、“業務改善・業務効率化”が69.5%の順となった。また、“テレワーク制度の導入（在宅勤務制度）”が28.6%と前回調査より5.8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3年度）		前回調査（令和2年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	213	85.2%	237	87.1%
取り組んでいない	12	4.8%	10	3.7%
検討中	25	10.0%	25	9.2%

【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）

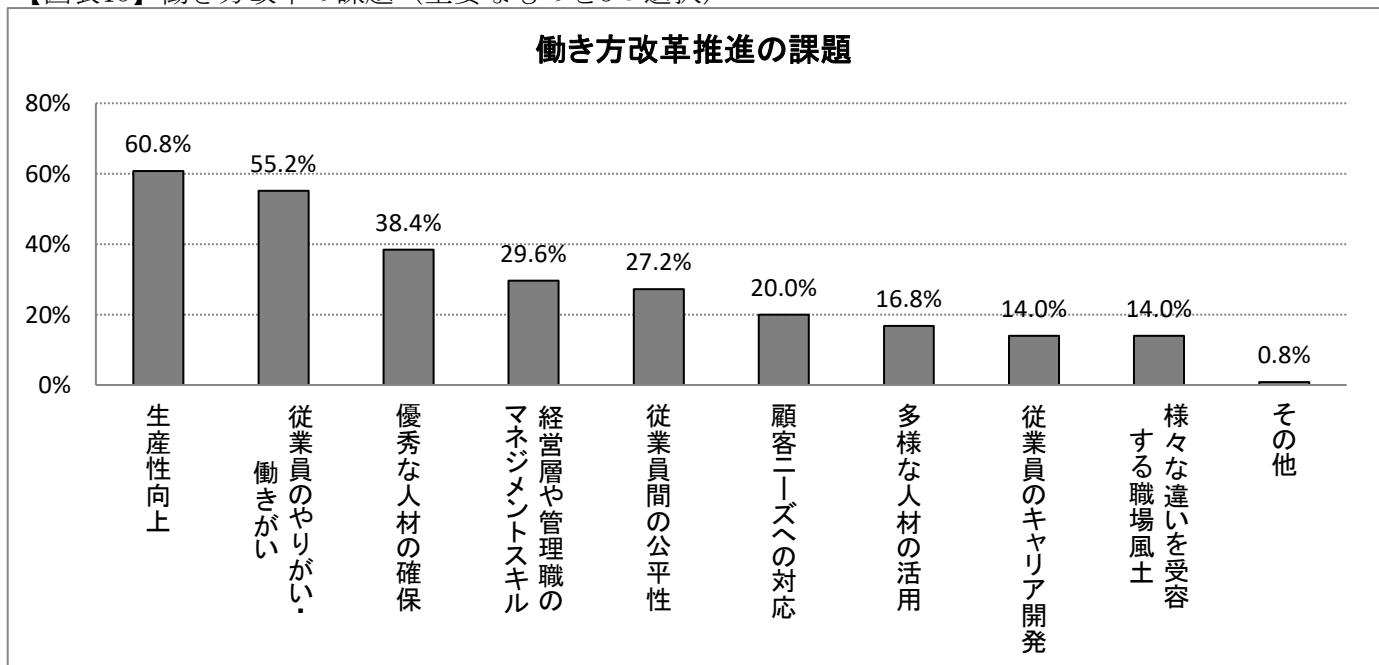


2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

～ 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”が55.2%、“優秀な人材の確保”が38.4%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41.3%と前回調査より1.4ポイントマイナス～
 時間外労働の上限規制の導入により、36協定を“既に見直した”が41.3%と前回調査より1.4ポイントマイナスとなり、“見直す予定がある”が13.8%と前回調査より1.5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

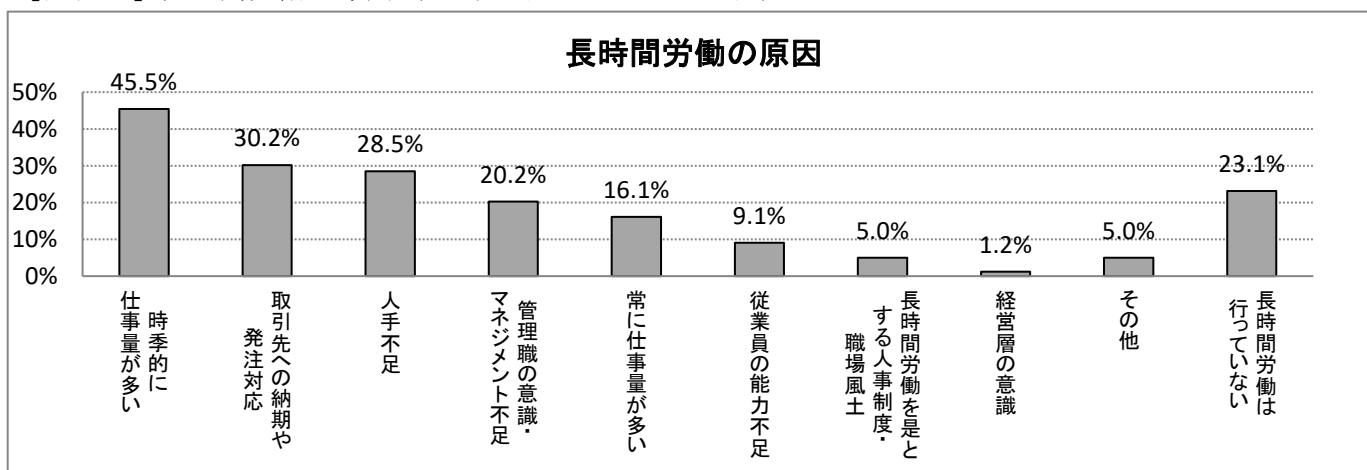
予定	今回調査（令和3年度）		前回調査（令和2年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
既に見直した	102	41.3%	117	42.7%
見直す予定がある	34	13.8%	42	15.3%
見直す予定はない	92	37.2%	96	35.0%
わからない	18	7.3%	15	5.5%
その他	1	0.4%	4	1.5%

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45.5%で最高～

長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が45.5%で最高となり、次いで“取引先への納期や発注対応”が30.2%、“人手不足”が28.5%の順となった。また、“長時間労働は行っていない”は23.1%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）

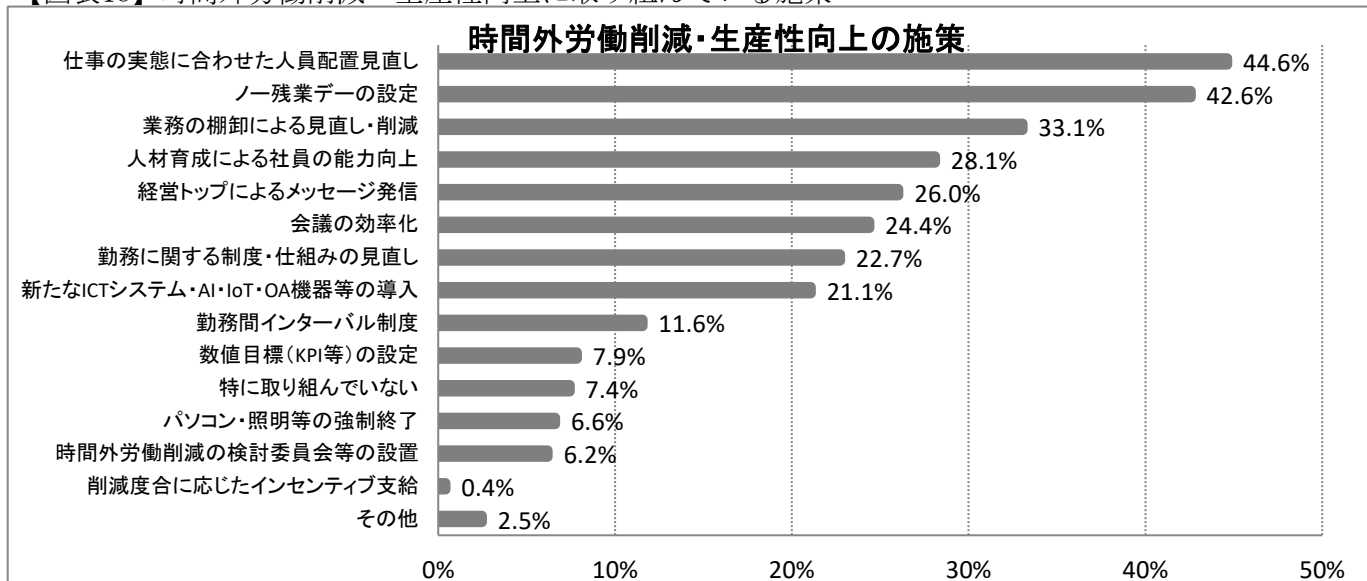


3. 時間外労働削減・生産性向上の施策 [図表18]

～ 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44.6%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の見直し”が44.6%で最高となり、次いで“ノー残業デーの設定”が42.6%、“業務の棚卸による見直し・削減”が33.1%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, 21]

～ 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
0.2ポイントマイナス ～

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59.7%となり、前回調査より0.2ポイントマイナスとなった。“検討中”は18.8%となった。具体的な取り組みは、“賞与・一時金の支給”が44.7%、“基本給・時給の増額”が42.1%、“諸手当の支給・増額”が36.0%の順となった。

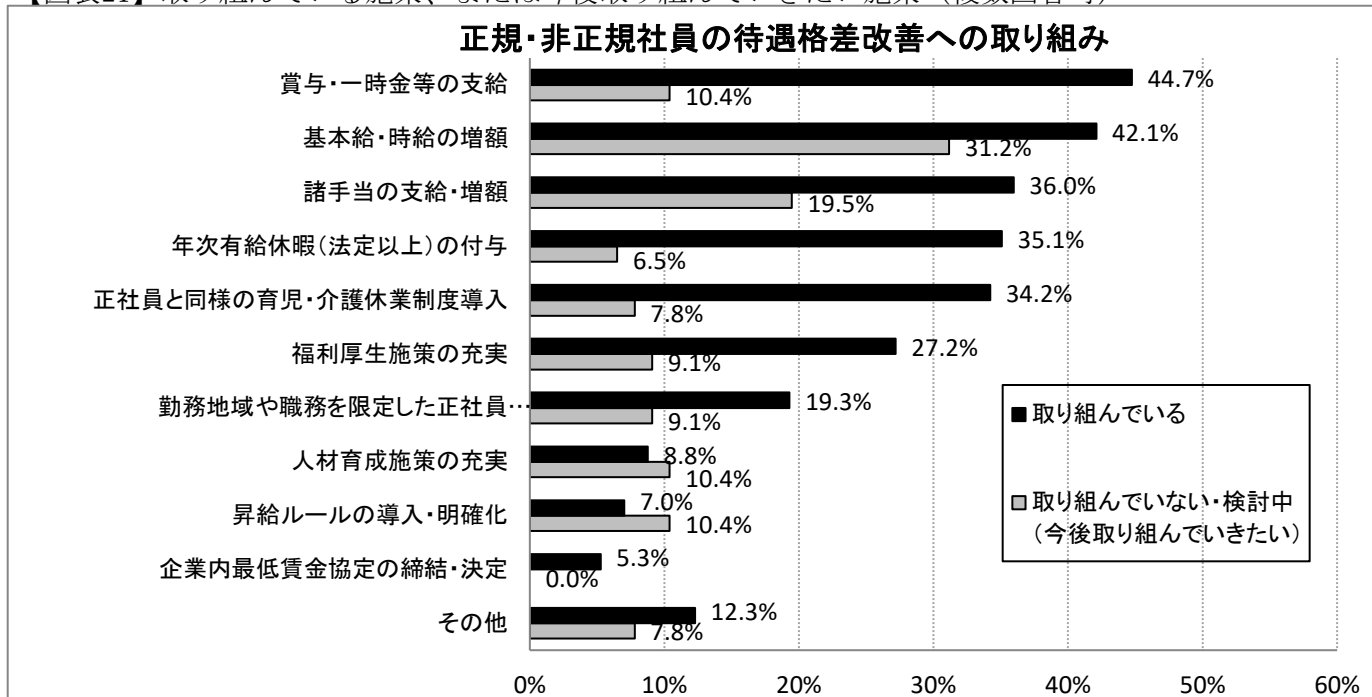
【図表19】待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和3年度）		前回調査（令和2年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	114	59.7%	118	59.9%
取り組んでいない	41	21.5%	24	12.2%
検討中	36	18.8%	55	27.9%

【図表20】待遇格差改善に取り組んでいない理由

理由	回答者数	比率
知らなかった	0	0.0%
対応済	19	45.2%
対象の従業員がない	22	52.4%
その他	1	2.4%

【図表21】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）

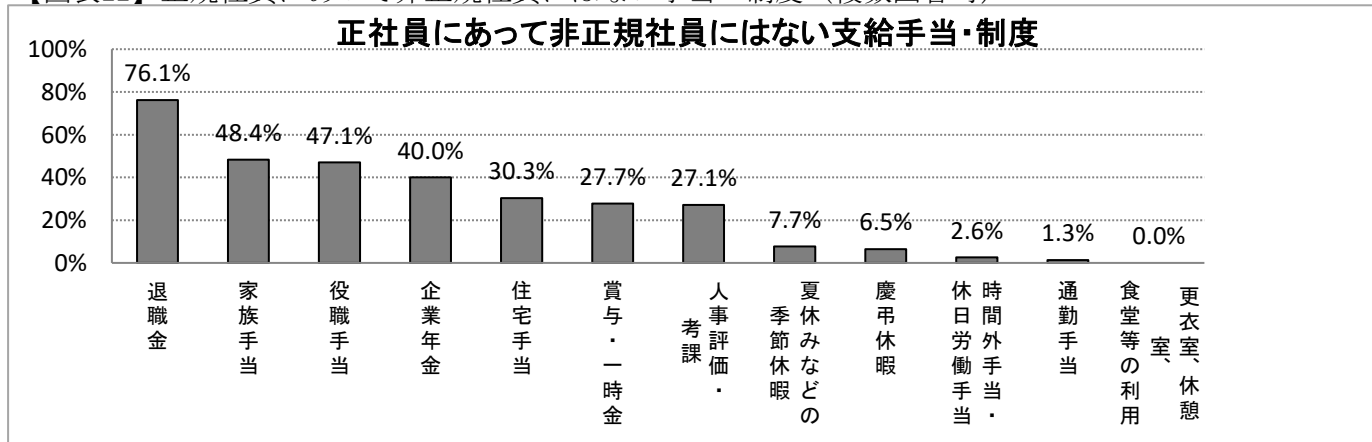


2. 正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度 [図表22]

～ “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・制度を聞いたところ、“退職金” 76.1%、“家族手当” 48.4%、“役職手当” 47.1%などとなった。

【図表22】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）



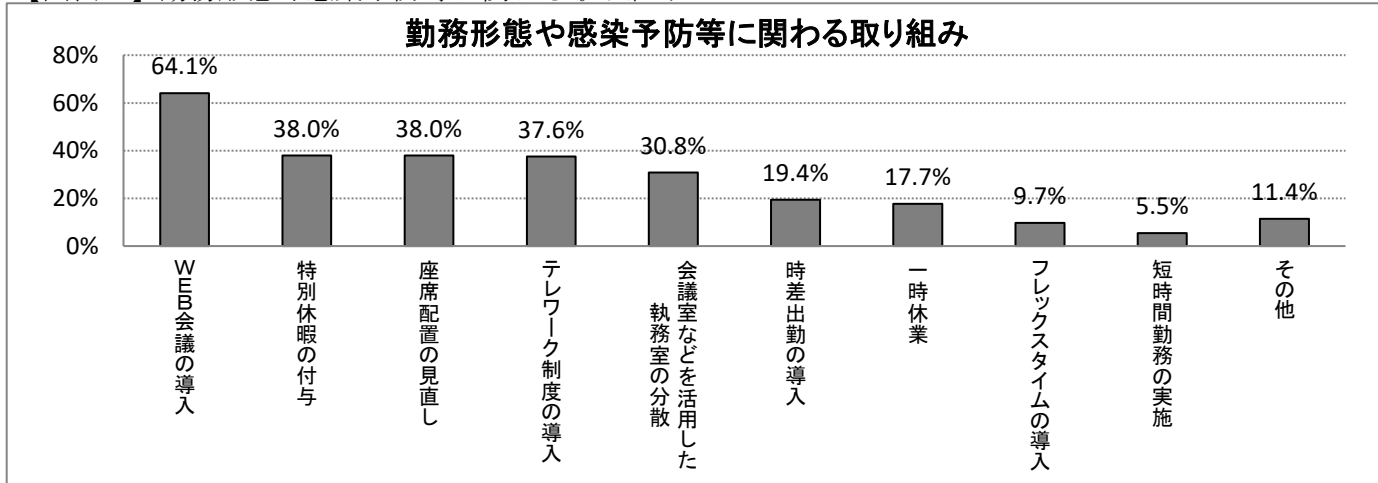
VI. 新型コロナウイルス感染拡大への対応について

1. 勤務形態や感染予防等に関わる取り組み [図表23]

～ 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64.1%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64.1%で最高となり、次いで“特別休暇の付与”及び“座席配置の見直し”が38.0%の順となった。

【図表23】勤務形態や感染予防等に関わる取り組み

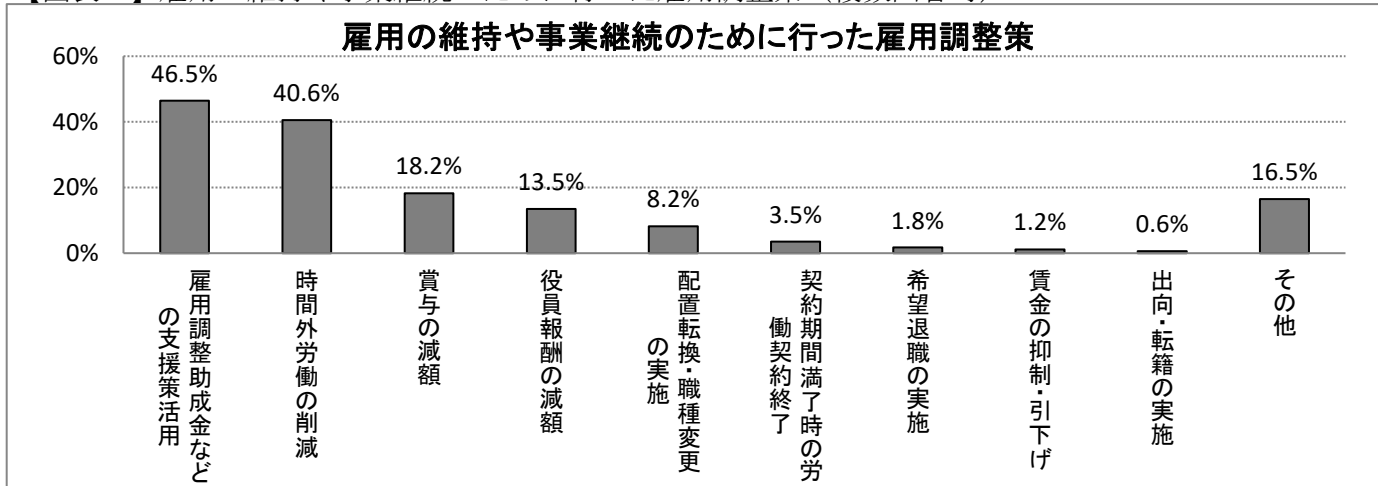


2. 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策 [図表24]

～ 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46.5%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46.5%で最高となり、次いで“時間外労働の削減”が40.6%の順となった。

【図表24】雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策（複数回答可）

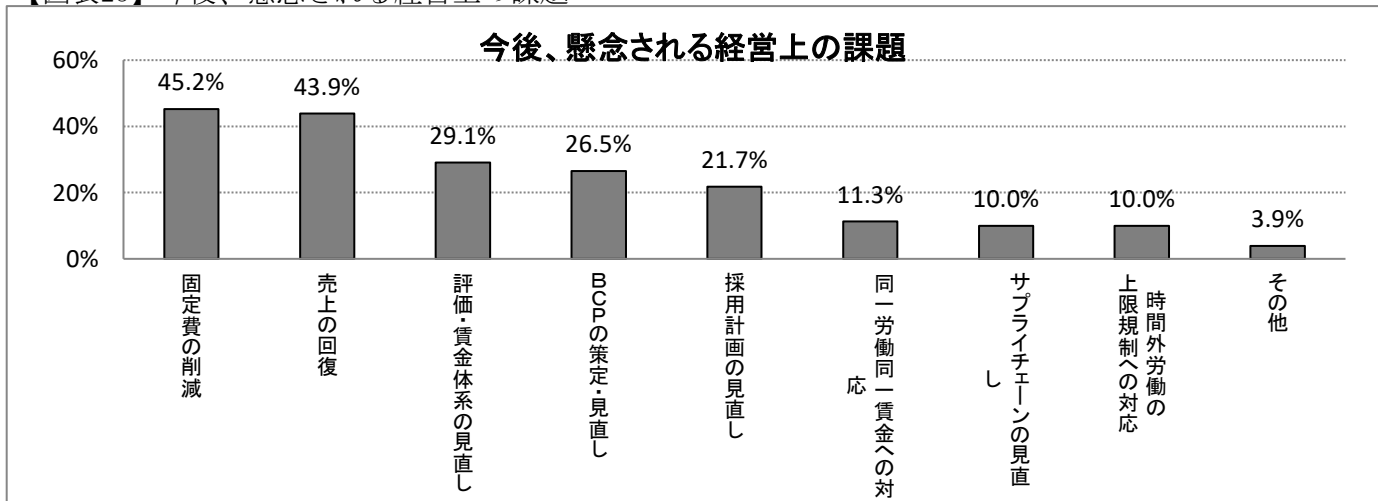


3. 今後、懸念される経営上の課題 [図表25]

～ 今後、懸念される経営上の課題は、固定費の削減が45.2%で最高 ～

今後、懸念される経営上の課題は、“固定費の削減”が45.2%で最高となり、次いで“売上の回復”が43.9%、“評価・賃金体系の見直し”が29.1%の順となった。

【図表25】今後、懸念される経営上の課題



VII. 70歳までの就業機会の確保（努力義務）について

1. 70歳までの就業機会確保の取り組み [図表26, 27, 28]

～ 70歳までの就業機会の確保に取り組んでいる企業は、全体の32.1% ～

70歳までの就業機会の確保（努力義務）に“取り組んでいる”企業は、全体の32.1%となり、“検討中”は19.9%となった。具体的な取り組みは、“70歳までの継続雇用制度（再雇用・勤務延長）の導入”が88.0%、“70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入”が8.0%、“定年制の廃止”が2.7%の順となった。

【図表26】 70歳までの就業機会確保の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率
取り組んでいる	79	32.1%
取り組んでいない	118	48.0%
検討中	49	19.9%

【図表27】 70歳までの就業機会確保に取り組んでいない理由

理由	回答者数	比率
知らなかった	37	74.0%
対応済	5	10.0%
対象の従業員がいない	3	6.0%
その他	5	10.0%

【図表28】 70歳までの就業機会確保の具体的な取り組み

