

# Keikyō情報

**【報道解禁日】**

テレビ・ラジオ：令和4年12月15日（木）夕方以降

新聞：令和4年12月16日（金）朝刊以降

**【本件の問い合わせ先】**

福島県経営者協会連合会 事務局

電話：024-922-1495

## 第14回「東北6県経営者協会合同 雇用動向調査」

東北6県の経営者協会〔青森・岩手・秋田・宮城・山形・福島（※）〕は、このほど会員企業における雇用動向などに関す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。

本調査は、東北ブロックにおける景気や雇用動向などを把握することにより、会員企業の経営に役立てていただくこと等を目的に、東北6県の経営者協会が合同で実施しているものです。

（※）福島は、福島県経営者協会連合会

**【集約状況】**

◆東北ブロック集約

調査期間	令和4年9月～10月			
調査対象	東北各県経営者協会会員			
回答数(回答率)	689社	31.4%	調査企業数	2,192社

【内 訳】

地元企業	595社	86.4%	出先企業	94社	13.6%
※地元企業：各県内に本社がある企業の集計			出先企業：他県に本社がある企業の集計		
製造業	208社	30.2%	非製造業	481社	69.8%
従業員300人未満	512社	74.3%	従業員300人以上	177社	25.7%

◆各県集約状況（参考）

県	項目	回答社数	地元企業	出先企業	製造業	非製造業	300人未満	300人以上
青森		48社	43	5	9	39	33	15
岩手		88社	82	6	19	69	68	20
秋田		101社	93	8	34	67	84	17
宮城		102社	89	13	25	77	67	35
山形		87社	80	7	22	65	67	20
福島		263社	208	55	99	164	193	70
合計		689社	595社	94社	208社	481社	512社	177社

（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

### (1) 景況感判断 (DI※) [図表1]

～ 現在の景況感は全体としては昨年比横ばいだが、「製造業」が悪化し、「非製造業」が改善 ～

令和4年9月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲27.7と昨年同期から横ばいとなったが、業態別では、「製造業」が▲21.5（前年比8.9ポイントマイナス）、「非製造業」が▲30.4（前年比3.4ポイントプラス）と判断が分かれた。また、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲30.9（前年比1.3ポイントマイナス）、「従業員300人以上」が▲18.5（前年比3.8ポイントプラス）となった。

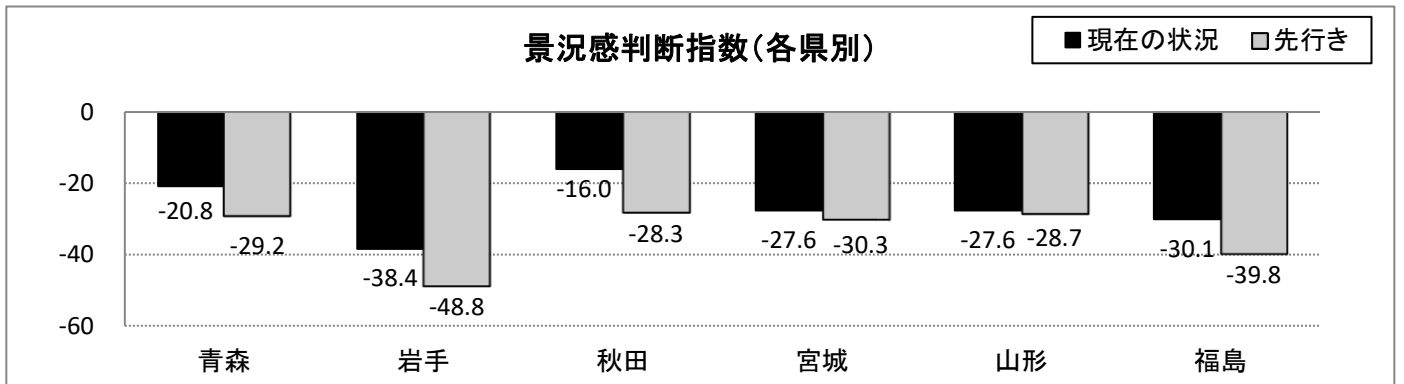
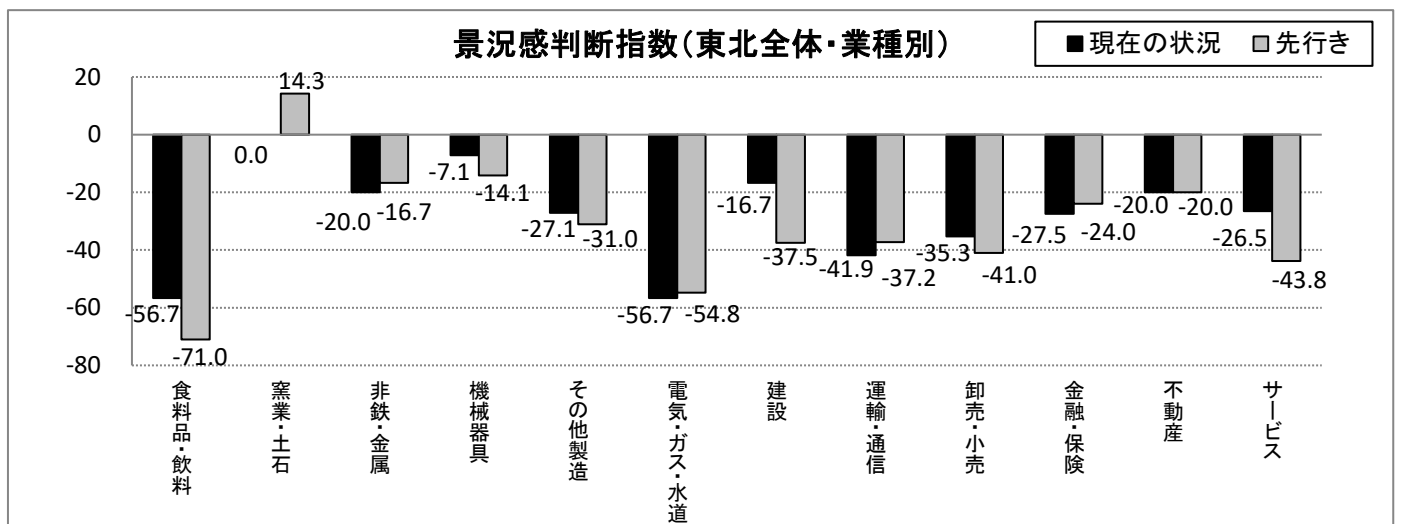
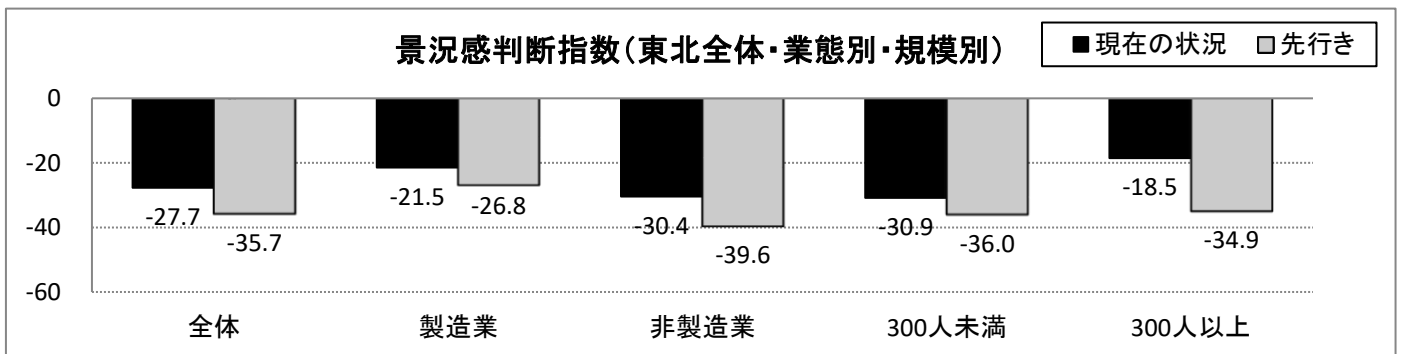
令和4年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲35.7（現在の状況より8.0ポイントマイナス）となり、業態別では、「製造業」が▲26.8（現在の状況より5.3ポイントマイナス）、「非製造業」が▲39.6（現在の状況より9.2ポイントマイナス）と共に悪いと判断する企業が増加した。

また、業種別では、「窯業・土石」の先行きのみがプラスとなった。

※ 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(東北全体・業態別・規模別・業種別・各県別)

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4年9月の景況感）DI		▲27.7	▲21.5	▲30.4	▲30.9	▲18.5
先行き（令和4年度下期の景況感）DI		▲35.7	▲26.8	▲39.6	▲36.0	▲34.9
【前回調査】現在の状況（令和3年9月の景況感）DI		▲27.7	▲12.6	▲33.8	▲29.6	▲22.3

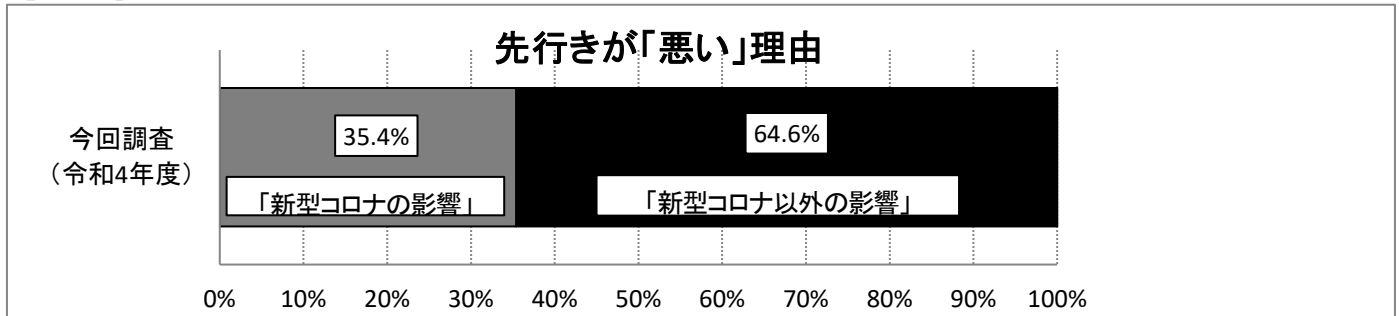


(2) 景況感で先行きが「悪い」理由[図表2, 3, 4]

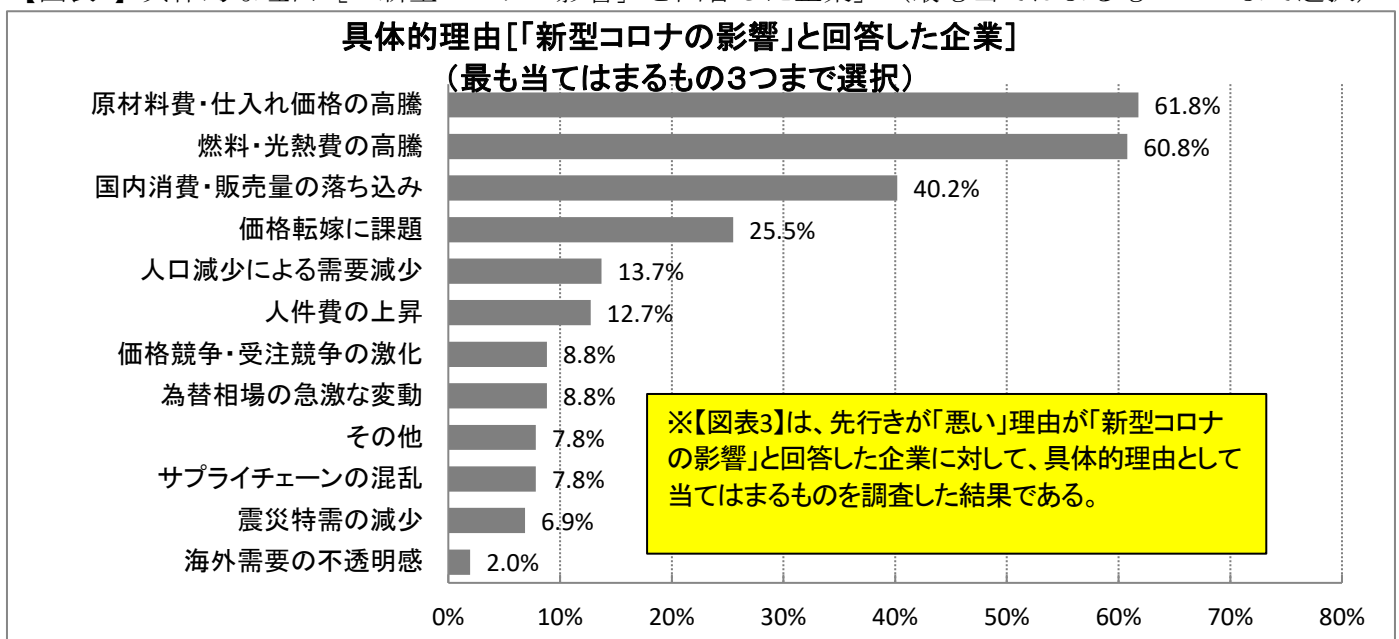
～ 先行きが「悪い」理由は、“新型コロナ以外の影響”が64.6%、新型コロナ以外の影響における具体的な理由は“原材料費・仕入れ価格の高騰”が69.9%で最多 ～

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“新型コロナ以外の影響”が64.6%となった。また、“新型コロナ以外の影響”における先行きが「悪い」具体的な理由は、“原材料費・仕入れ価格の高騰”が69.9%で最多となった。

【図表2】景況感で先行きが「悪い」理由

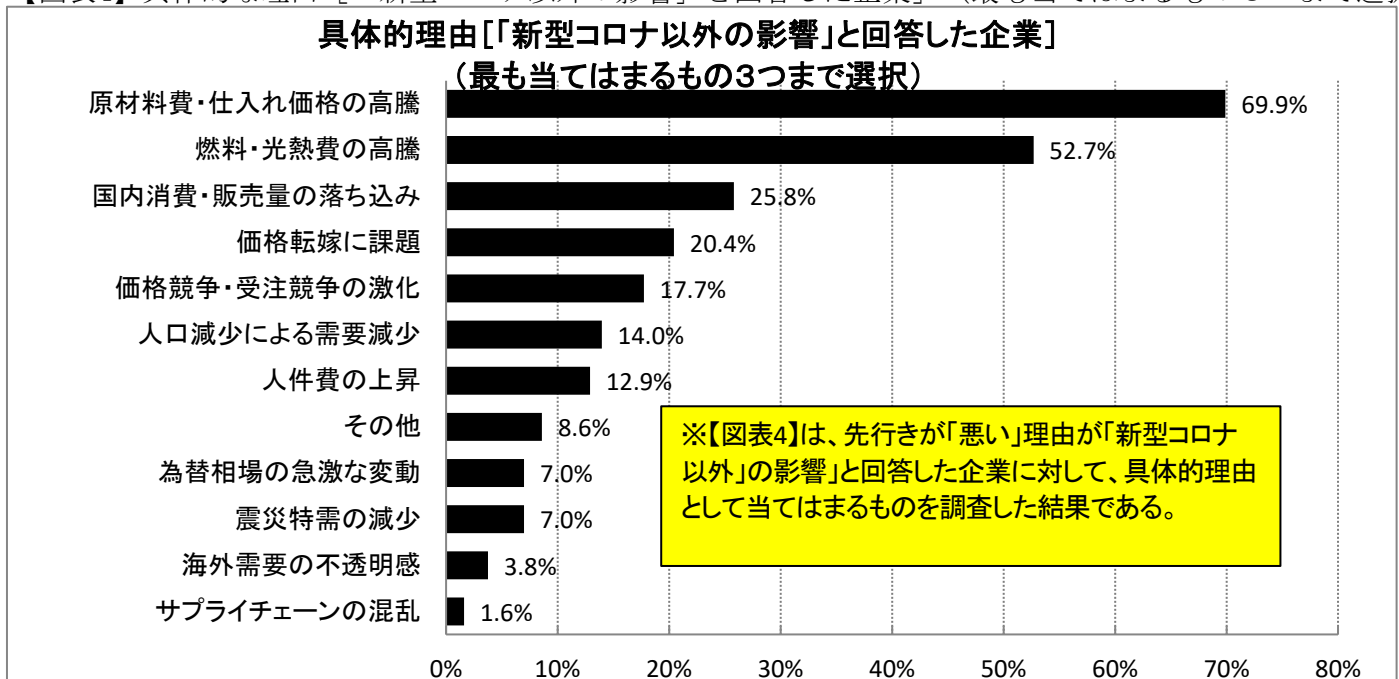


【図表3】具体的な理由 [「新型コロナの影響」と回答した企業] (最も当てはまるもの3つまで選択)



※【図表3】は、先行きが「悪い」理由が「新型コロナの影響」と回答した企業に対して、具体的な理由として当てはまるものを調査した結果である。

【図表4】具体的な理由 [「新型コロナ以外の影響」と回答した企業] (最も当てはまるもの3つまで選択)



※【図表4】は、先行きが「悪い」理由が「新型コロナ以外」の影響」と回答した企業に対して、具体的な理由として当てはまるものを調査した結果である。

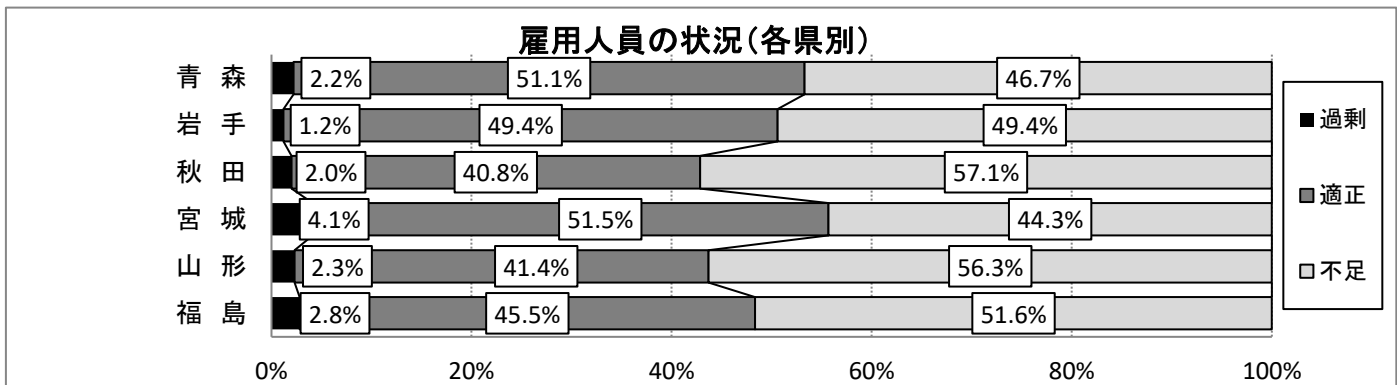
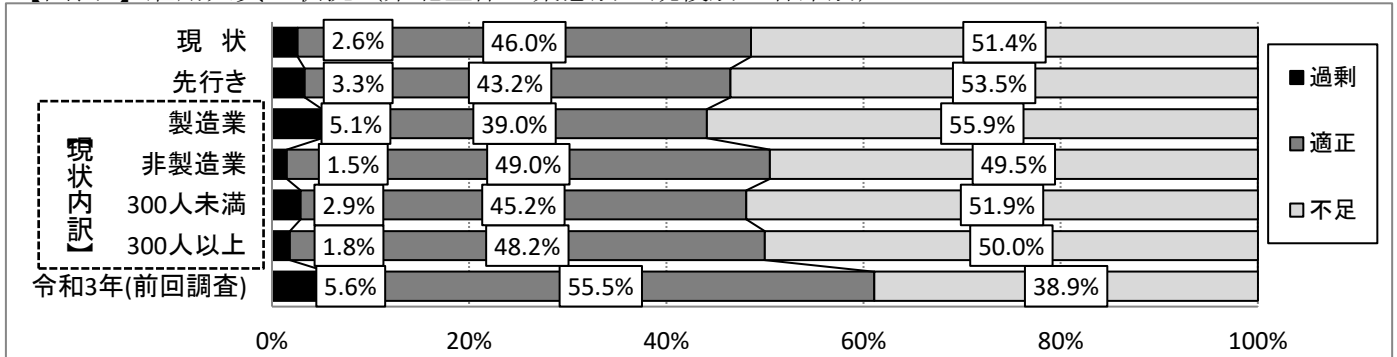
## 2. 雇用状況

### (1) 雇用人員の状況[図表5]

～ “不足”が昨年同期比12.5ポイントプラスとなり、人手不足の割合が半数を超過 ～

令和4年9月（現状）の雇用人員の状況は、“適正”が46.0%（昨年同期比9.5ポイントマイナス）、“過剰”が2.6%（同3.0ポイントマイナス）、“不足”が51.4%（同12.5ポイントプラス）となり、人手不足の割合が増加し全体の半数を超過した。“不足”と回答した割合を業態・規模別でみると、「製造業」で55.9%、「非製造業」で49.5%、「従業員300人未満」で51.9%、「従業員300人以上」で50.0%となった。令和4年度下期（先行き）は、“不足”と回答した割合が53.5%で、現状より2.1ポイントプラスとなり、今後も人手不足になると判断する企業が更に増加している。

【図表5】雇用人員の状況（東北全体・業態別・規模別・各県別）

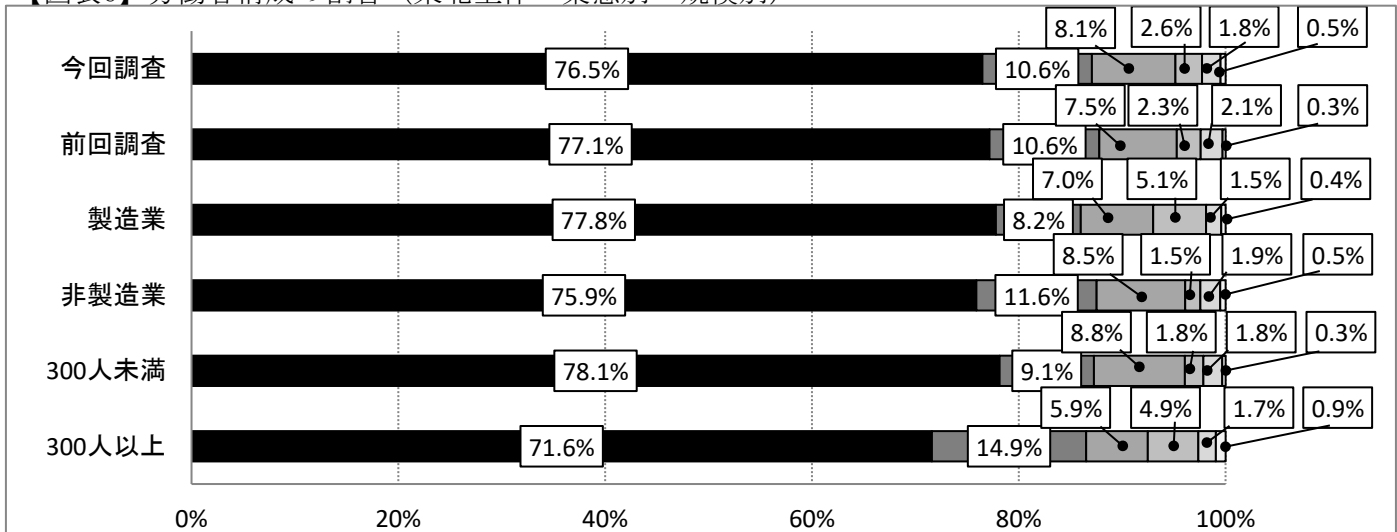


### (2) 労働者構成の割合[図表6]

～ 正規社員（直接・無期雇用）の割合は全体の8割弱で、ほぼ横ばい ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員（直接・無期雇用）が76.5%（前回調査比0.6ポイントマイナス）、非正規社員（直接・有期雇用）が10.6%（同変動なし）、定年後の再雇用者（直接雇用）が8.1%（同0.6ポイントプラス）、派遣労働者が2.6%（同0.3ポイントプラス）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」（71.6%）よりも、「従業員300人未満」（78.1%）の方が高かった。

【図表6】労働者構成の割合（東北全体・業態別・規模別）



\*各グラフの左から順に「正規社員(直接・無期雇用)」、「非正規社員(直接・有期雇用)」、「定年後の再雇用者(直接雇用)」、「派遣労働者」、「受入出向者」、「その他」

(3) 女性管理職比率[図表7]

～ 女性管理職比率は、8.5%となり、前回調査より微増(0.5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8.5%となり、前回調査より0.5ポイントプラスとなった。  
また、業態別でみると「製造業」が5.6%、「非製造業」が9.7%となり、「非製造業」が4.1ポイント上回った。

【図表7】管理職全数に占める女性管理職割合(東北全体・業態別・規模別・各県別)

	今回調査 (令和4年度)	前回調査 (令和3年度)	業態別・規模別			
			製造業	非製造業	300人未満	300人以上
女性管理職比率※1.2	8.5%	8.0%	5.6%	9.7%	9.0%	7.1%

※1. 女性管理職比率：回答企業の単純平均

※2. 管理職：各企業による基準(定義)で回答

年度	各 県 別					
	青森	岩手	秋田	宮城	山形	福島
今回調査(令和4年度)	8.4%	9.0%	8.6%	6.7%	7.5%	9.4%
前回調査(令和3年度)	7.6%	6.5%	9.8%	6.8%	7.6%	8.8%

II. 採用計画や職場定着状況について

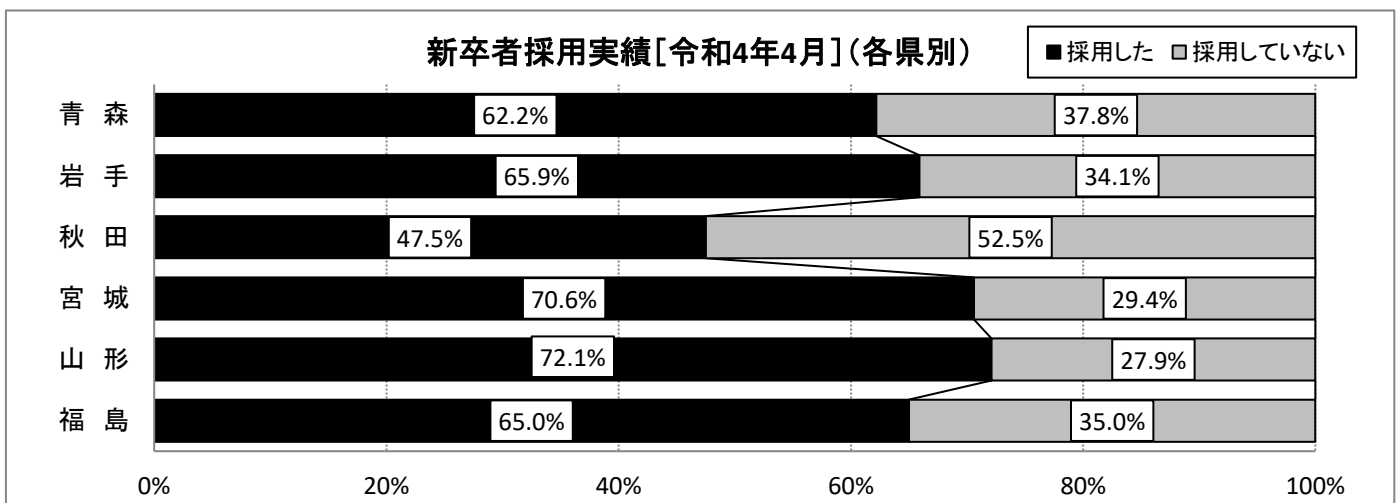
1. 今春(令和4年4月)の新卒者採用実績[図表8]

～ 今春の新卒者採用実績は、“採用した”が昨春より微増(0.5ポイントプラス) ～

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63.6%)より0.5ポイントプラスとなった。

【図表8】今春(令和4年4月)の新卒者採用実績(東北全体・各県別)

新卒者採用実績	今回調査 (令和4年4月)	前回調査 (令和3年4月)
採用した	64.1%	63.6%
採用していない	35.9%	36.4%

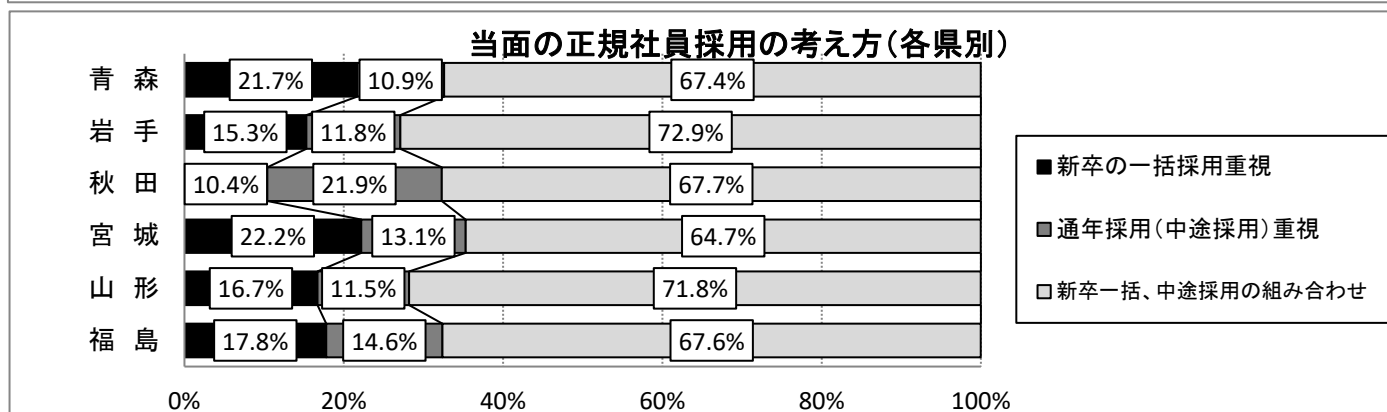
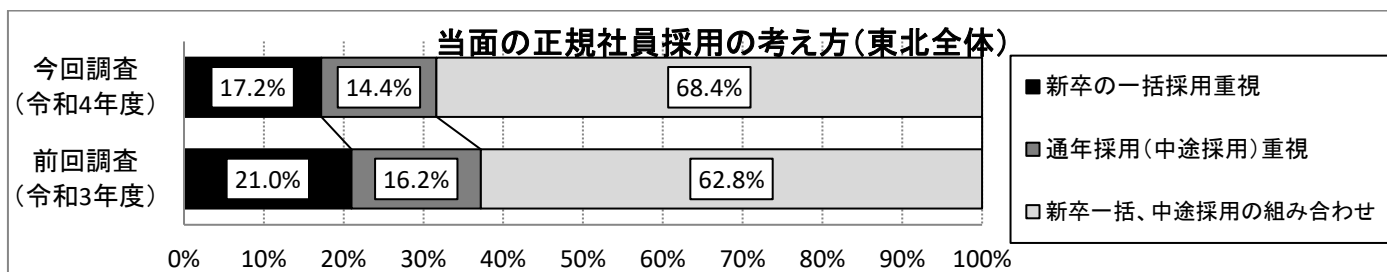


2. 当面の正規社員採用の考え方[図表9]

～ 正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が68.4%で増加傾向 ～

今後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68.4%(前回調査比5.6ポイントプラス)、次いで“新卒の一括採用重視”17.2%(同3.8ポイントマイナス)、“通年採用(中途採用)重視”14.4%(同1.8ポイントマイナス)の順となり、新卒一括採用と中途採用を組合せして人員を確保する企業が増加傾向にある。

【図表9】当面の正規社員採用の考え方(東北全体・各県別)



### 3. 今後の採用見込み[図表10, 11, 12]

～ 正規社員、非正規社員の採用数を“増やす”とした企業の割合がともに増加 ～

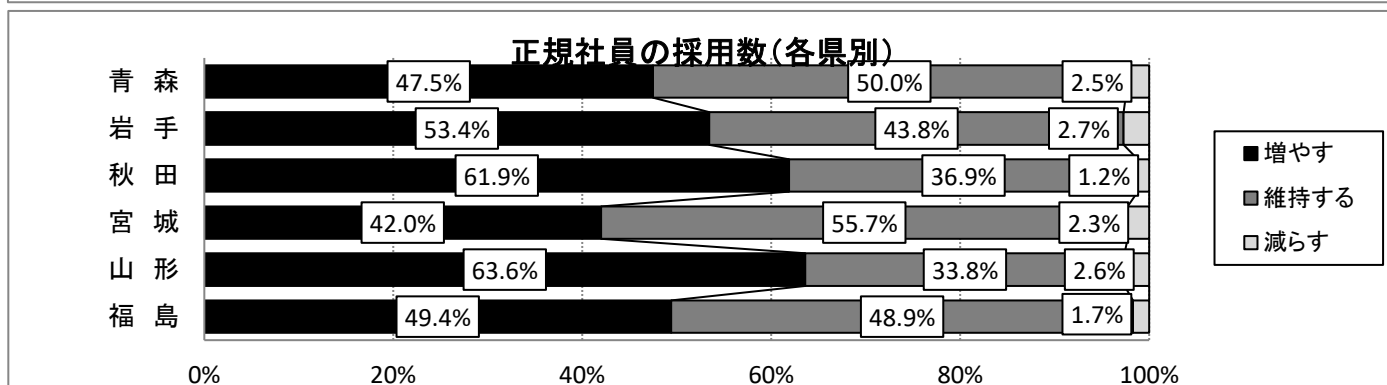
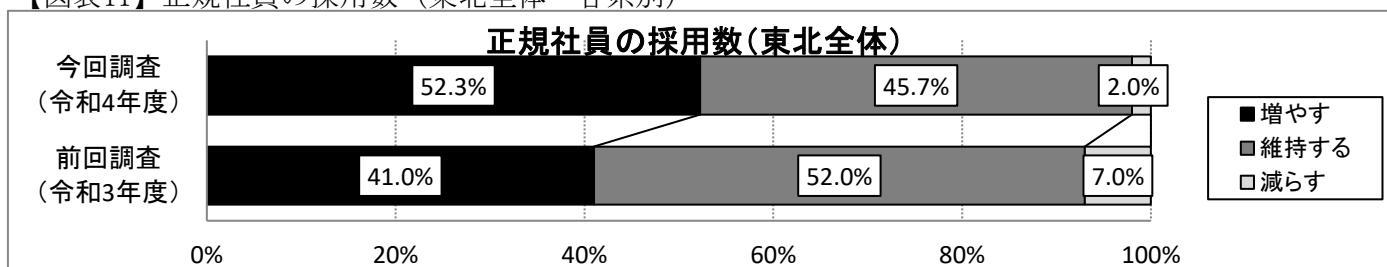
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が87.4%、“非正規社員を採用予定”が51.8%、“当面は採用予定なし”が6.7%となった。

正規社員の採用数を“増やす”とした割合は、52.3%（前回調査比11.3ポイントプラス）、非正規社員の採用数を“増やす”とした割合は、30.0%（同8.0ポイントプラス）といずれも増加し、一方で、“減らす”とした割合は、正規社員が2.0%（同5.0ポイントマイナス）、非正規社員が11.5%（同0.8ポイントプラス）となった。

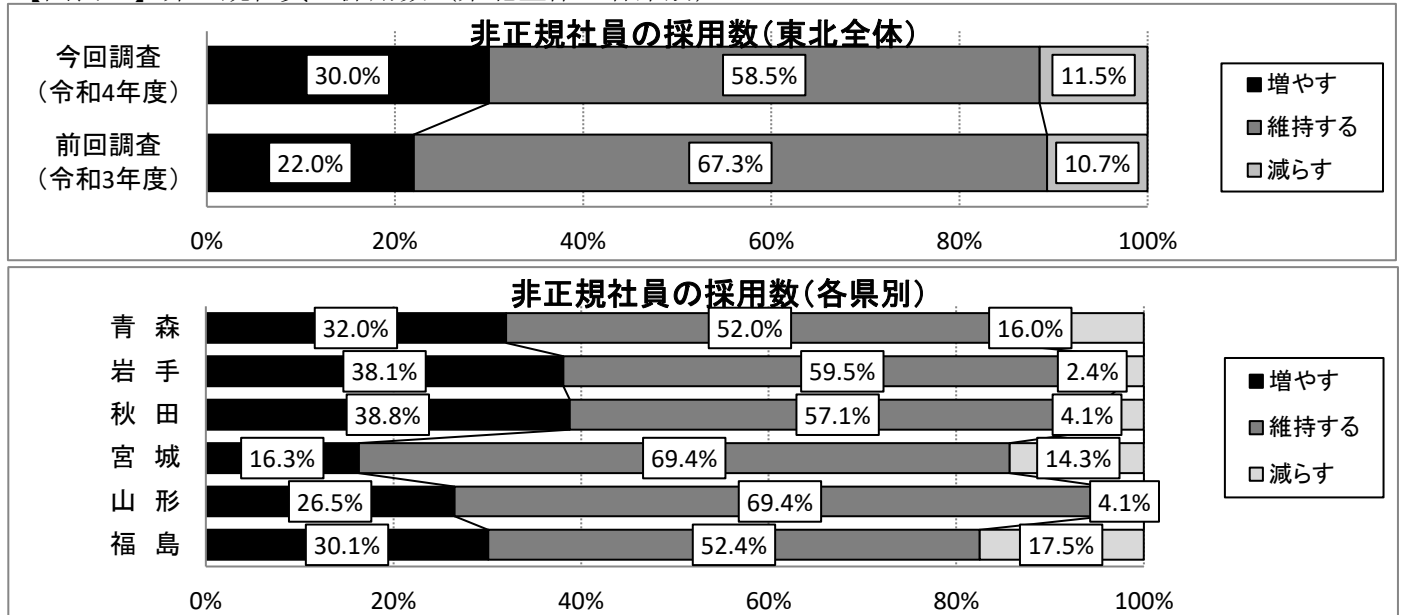
【図表10】今後の採用見込み（東北全体・複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査(令和4年度)		前回調査(令和3年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	602	87.4%	612	84.1%
非正規社員を採用予定	357	51.8%	317	43.5%
当面は採用予定なし	46	6.7%	72	9.9%
未定	37	5.4%	46	6.3%

【図表11】正規社員の採用数（東北全体・各県別）



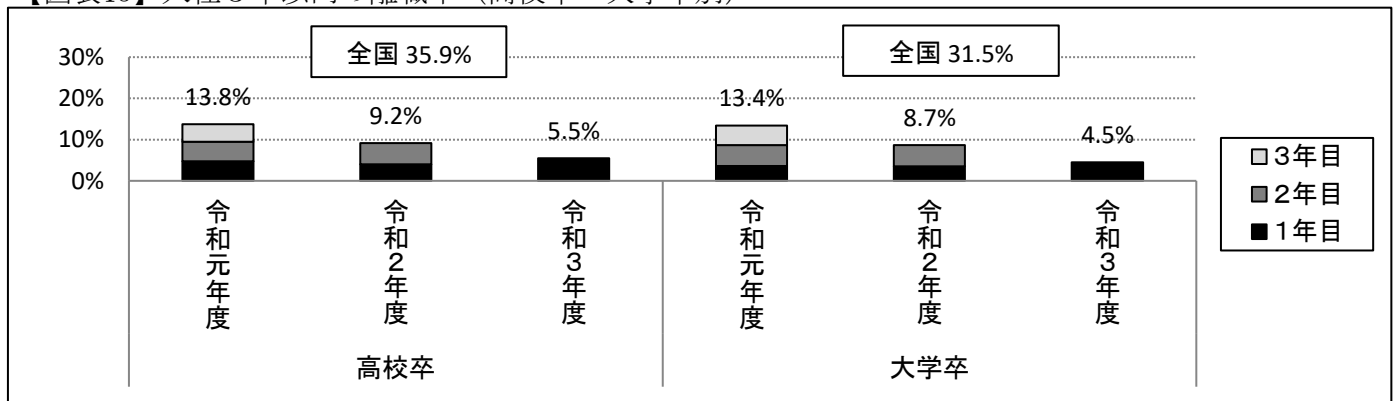
【図表12】非正規社員の採用数（東北全体・各県別）



4. 入社3年以内の離職率【図表13】

～ 入社3年以内の離職率は、入社3年目（令和元年度入社）の高校卒13.8%、大学卒13.4% ～  
 会員企業の入社3年以内の離職率は、入社3年目（令和元年度入社）においても高校卒が13.8%、大学卒が13.4%にとどまるなど、いずれも全国を下回った。

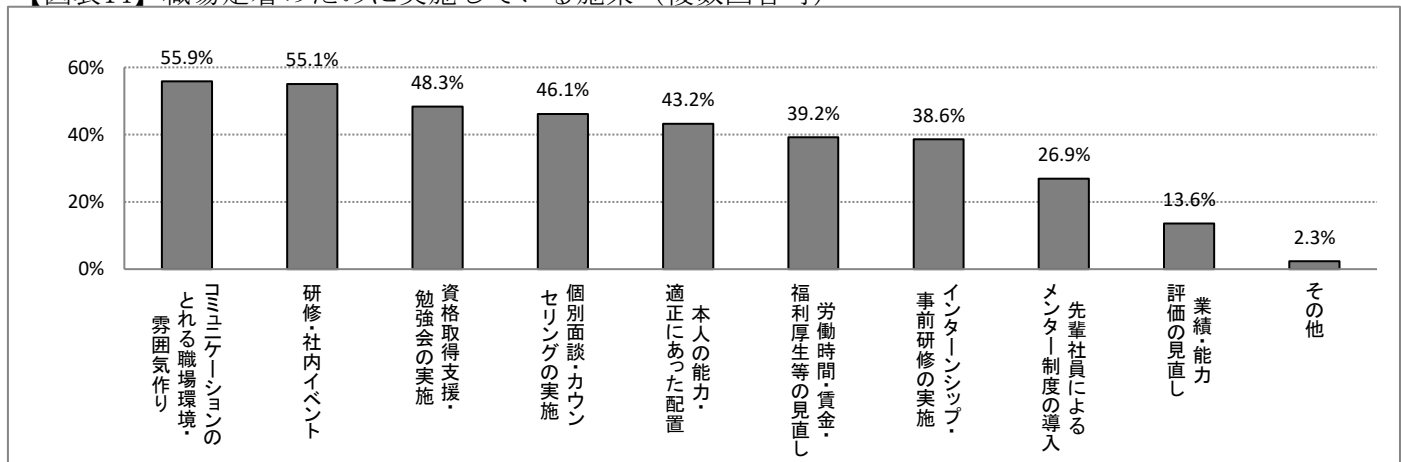
【図表13】入社3年以内の離職率（高校卒・大学卒別）



5. 職場定着のために実施している施策【図表14】

～ 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55.9% ～  
 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55.9%で最高となり、次いで“研修・社内イベント”55.1%、“資格取得支援・勉強会の実施”48.3%の順となった。

【図表14】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. 働き方改革への取り組み状況【図表15, 16】

～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の88.1%、テレワーク制度は22.1%が導入 ～

働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の88.1%と前回調査とほぼ同じ割合となった。

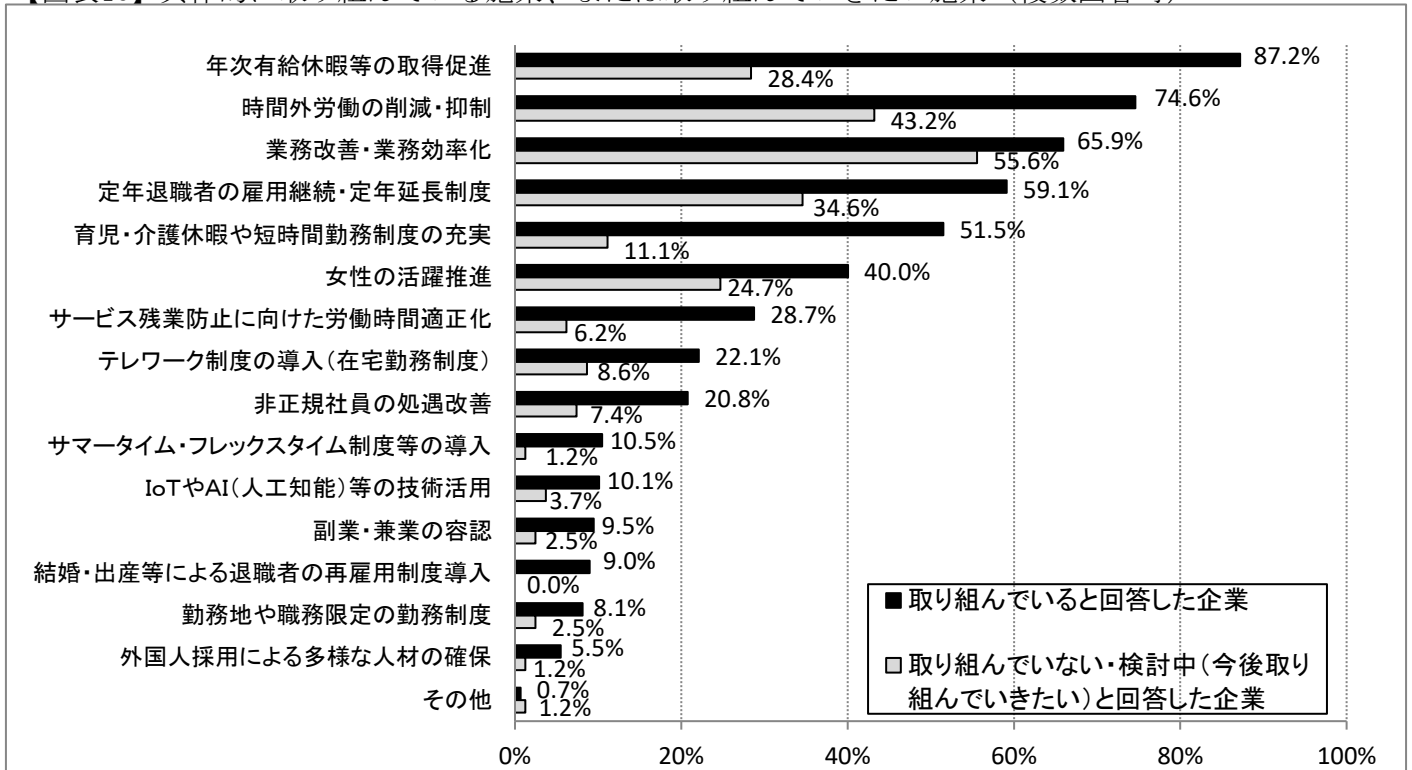
具体的な取り組みとして、“年次有給休暇等の取得促進”が87.2%で最高となり、次いで、“時間外労働の削減・抑制”74.6%、“業務改善・業務効率化”65.9%の順となった。

また、“テレワーク制度の導入（在宅勤務制度）”が22.1%と前回調査22.6%とほぼ同じ割合となった。

【図表15】働き方改革への取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	602	88.1%	634	87.2%
取り組んでいない	15	2.2%	24	3.3%
検討中	66	9.7%	69	9.5%

【図表16】具体的に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）

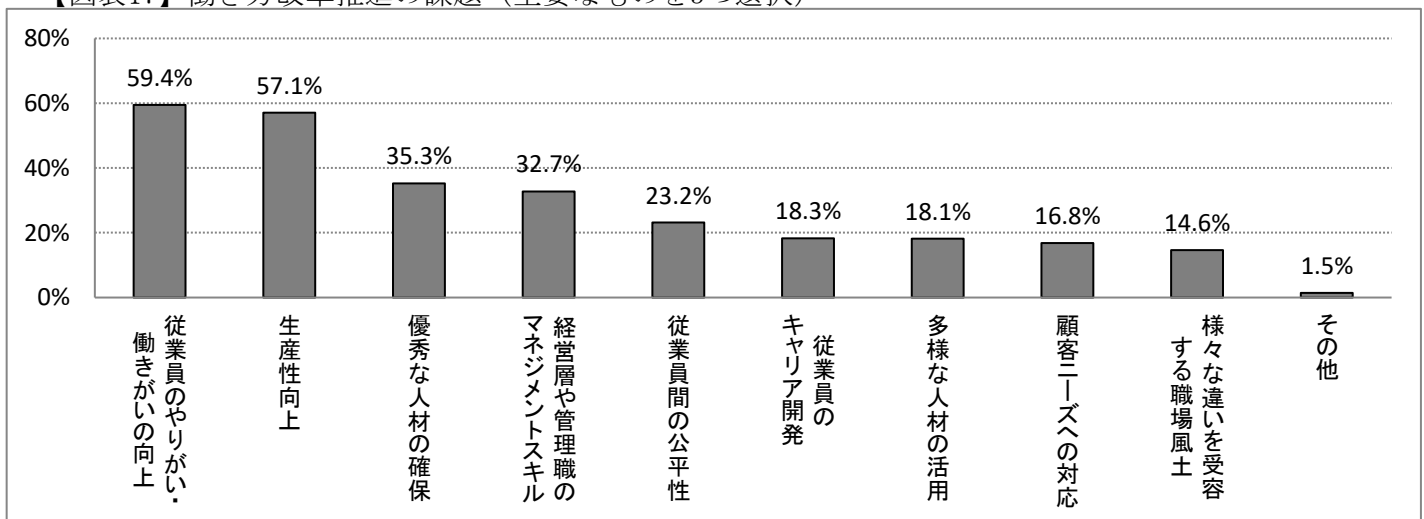


#### 2. 働き方改革を推進するための課題【図表17】

～働き方改革推進にあたっての課題は、“従業員のやりがい・働きがいの向上”が59.4%で最高～

働き方改革を推進するにあたっての課題としては、“従業員のやりがい・働きがいの向上”が59.4%で最高となり、次いで“生産性向上”57.1%、“優秀な人材の確保”35.3%の順となった。

【図表17】働き方改革推進の課題（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）見直し予定[図表18]

～ 時間外労働の上限（36協定）を“既に見直した”が37.9%～

時間外労働の上限規制の導入以降、36協定を“既に見直した”が37.9%と前回調査より4.8ポイントマイナスとなり、“見直す予定がある”が11.5%と前回調査より2.6ポイントマイナスとなった。

【図表18】 時間外労働の上限（36協定）見直し予定

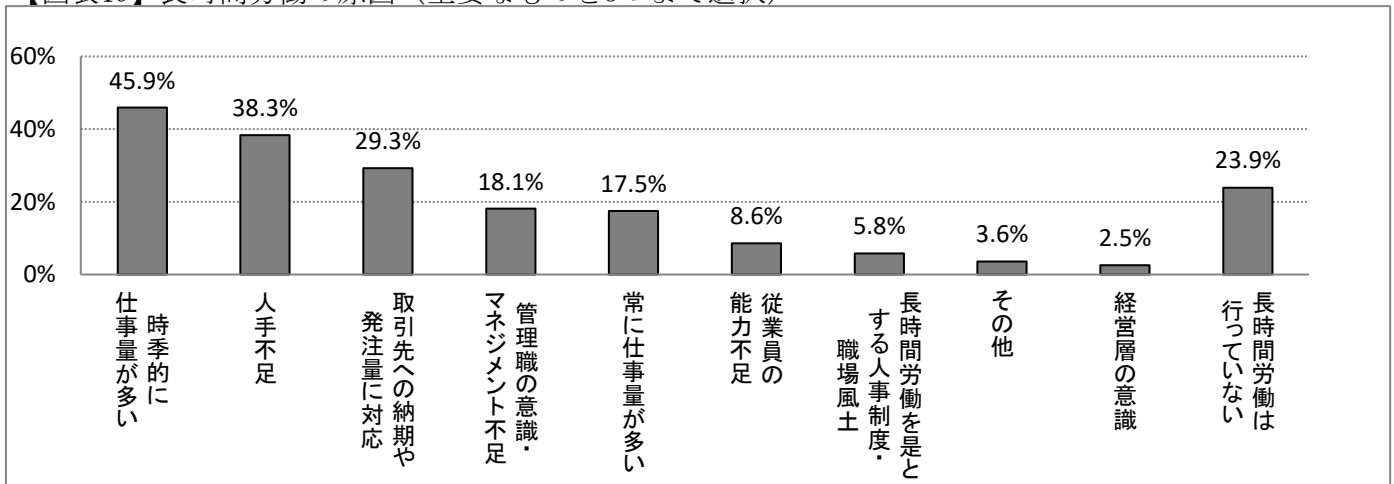
予定	今回調査（令和4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
既に見直した	256	37.9%	308	42.7%
見直す予定がある	78	11.5%	102	14.1%
見直す予定はない	288	42.6%	262	36.3%
わからない	49	7.2%	44	6.1%
その他	5	0.7%	6	0.8%

##### 2. 長時間労働の原因[図表19]

～ 長時間労働の原因は、“時季的に仕事が多い”が45.9%で最高 ～

長時間労働の原因は、“時季的に仕事が多い”が45.9%で最高となり、次いで“人手不足”38.3%、“取引先への納期や発注量に対応”29.3%の順となった。また、“長時間労働は行っていない”は23.9%となった。

【図表19】 長時間労働の原因（主要なものを3つまで選択）

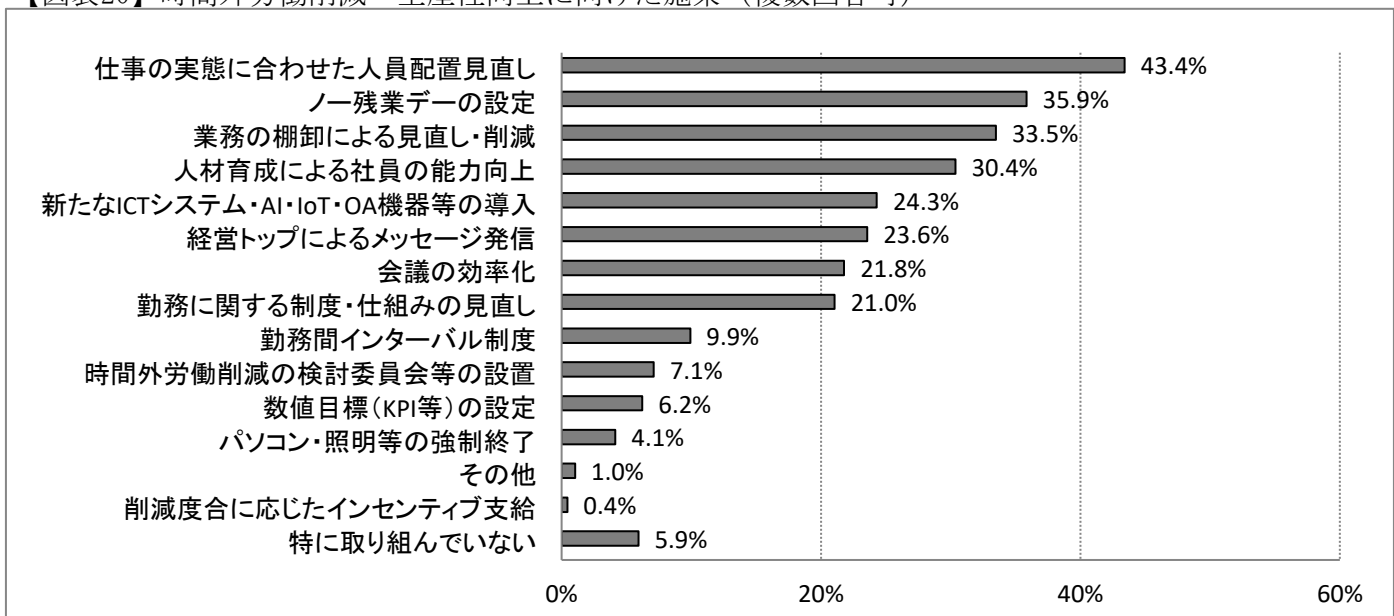


##### 3. 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策[図表20]

～ 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43.4%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43.4%で最高となり、次いで“ノー残業デーの設定”35.9%、“業務の棚卸による見直し・削減”33.5%の順となった。

【図表20】 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策（複数回答可）



## V. 正規・非正規社員間の待遇格差について

### 1. 正規・非正規社員間の待遇格差改善の取り組み [図表21, 22, 23]

～ 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3.4ポイントマイナス ～

過去1年間に正規社員・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55.8%となり前回調査より3.4ポイントマイナスとなった。“検討中”は16.2%となった。具体的な取り組みは、“賞与・一時金等の支給”56.2%、“基本給・時給の増額”51.8%、“正社員と同様の育児・介護休業制度導入”35.8%の順となった。

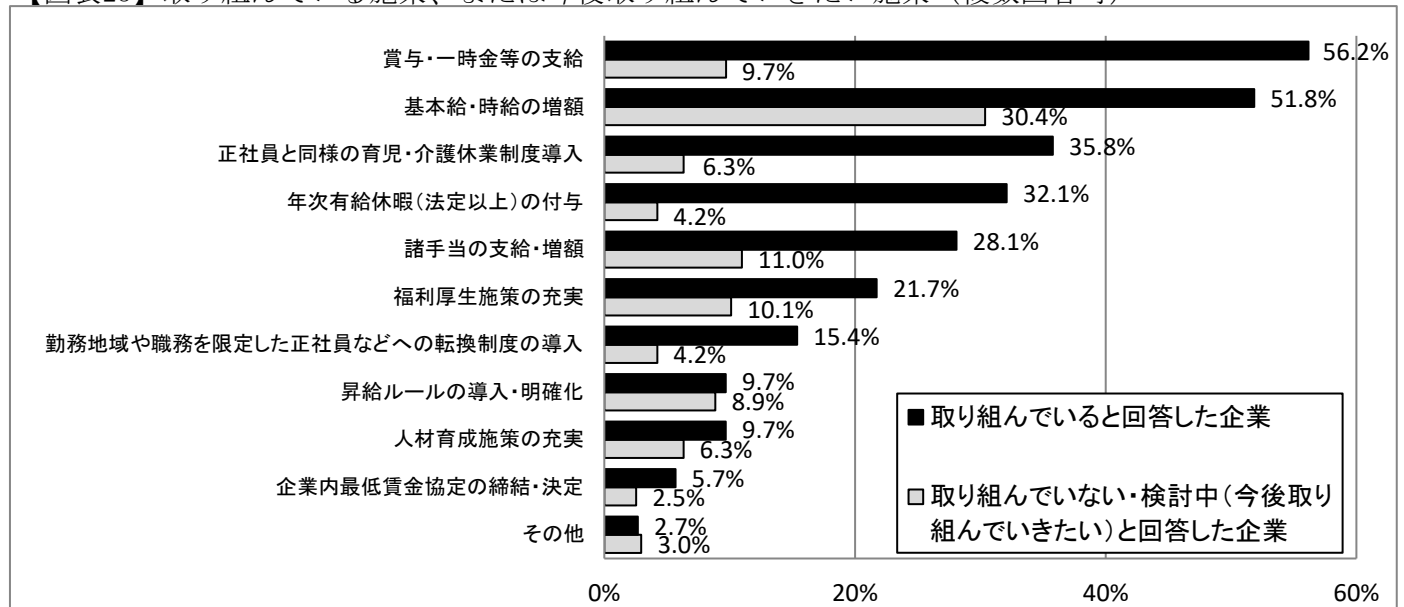
【図表21】待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	調査結果（令和4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	299	55.8%	322	59.2%
取り組んでいない	150	28.0%	113	20.8%
検討中	87	16.2%	109	20.0%

【図表22】待遇格差改善に取り組んでいない理由

理由	調査結果（令和4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
知らなかった	1	0.7%	1	0.9%
対応済	84	56.4%	49	44.1%
対象の従業員がいない	59	39.6%	57	51.4%
その他	5	3.4%	4	3.6%

【図表23】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）

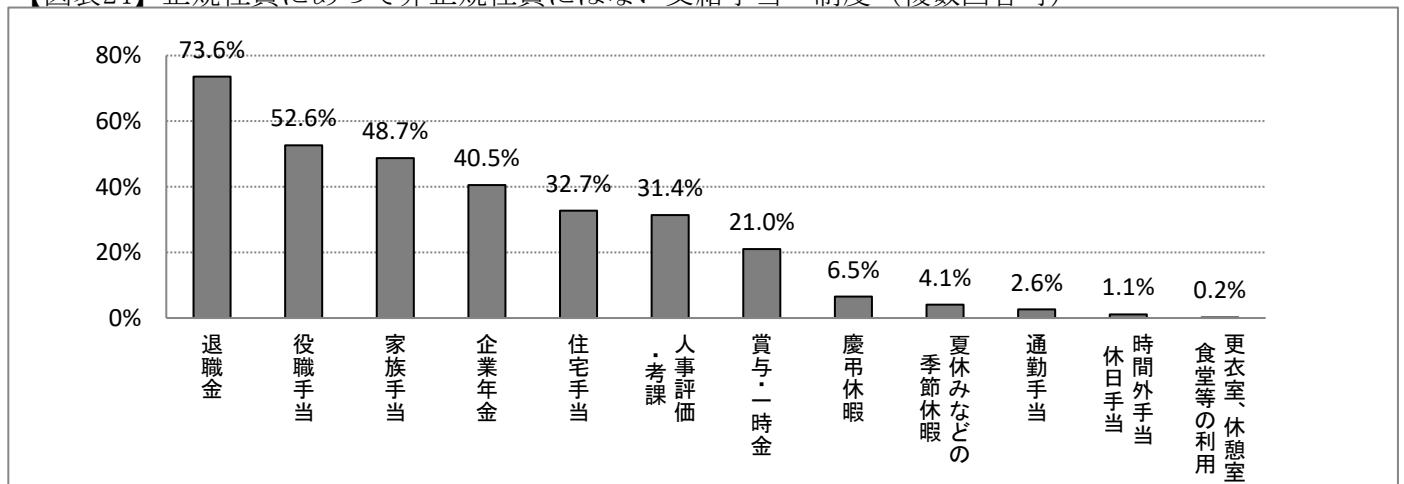


### 2. 正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度 [図表24]

～ “退職金” “役職手当” “家族手当” は、大半の企業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”73.6%、“役職手当”52.6%、“家族手当”48.7%などとなった。

【図表24】正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度（複数回答可）



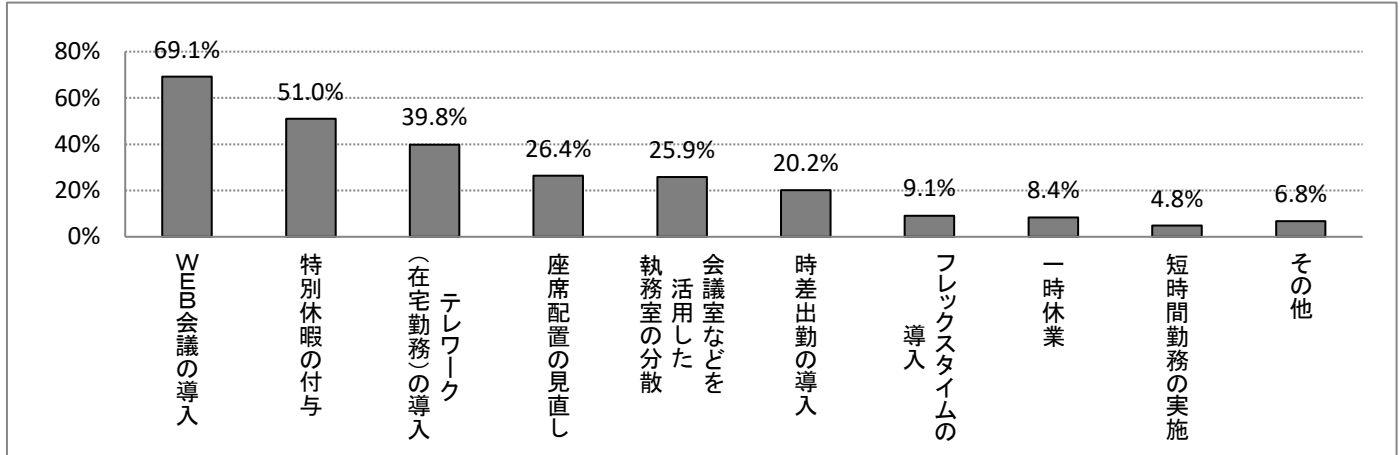
## VI. 新型コロナウイルス感染拡大への対応について

### 1. 勤務形態や感染予防等に関わる取り組み【図表25】

～ 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69.1%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69.1%で最高となり、次いで“特別休暇の付与”51.0%、“テレワーク（在宅勤務）の導入”39.8%の順となった。

【図表25】勤務形態や感染予防等に関わる取り組み（複数回答可）

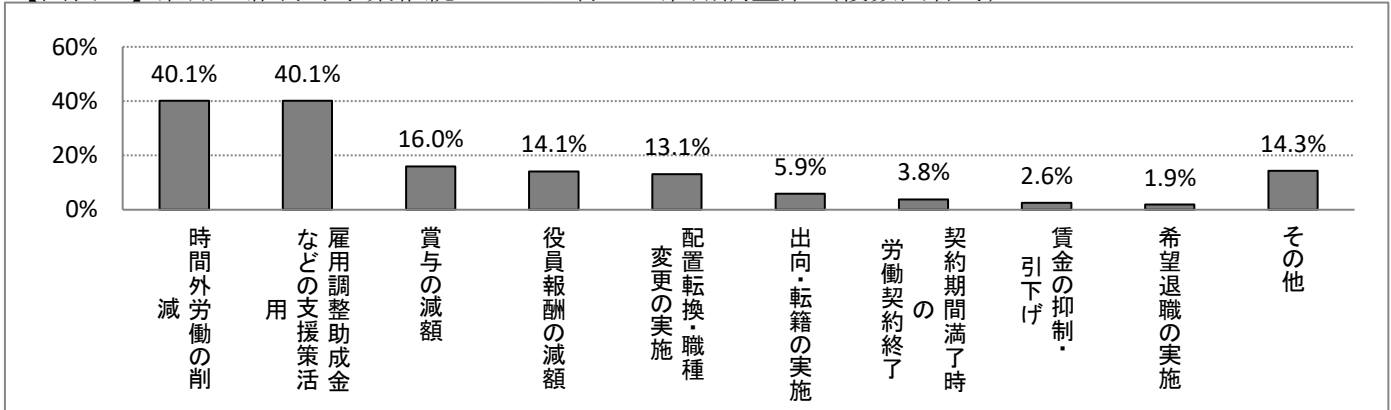


### 2. 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策【図表26】

～雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策は、“時間外労働の削減”  
“雇用調整助成金などの支援策活用”が40.1%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、“時間外労働の削減”“雇用調整助成金などの支援策活用”が40.1%で最高となり、次いで“賞与の減額”16.0%の順となった。

【図表26】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）

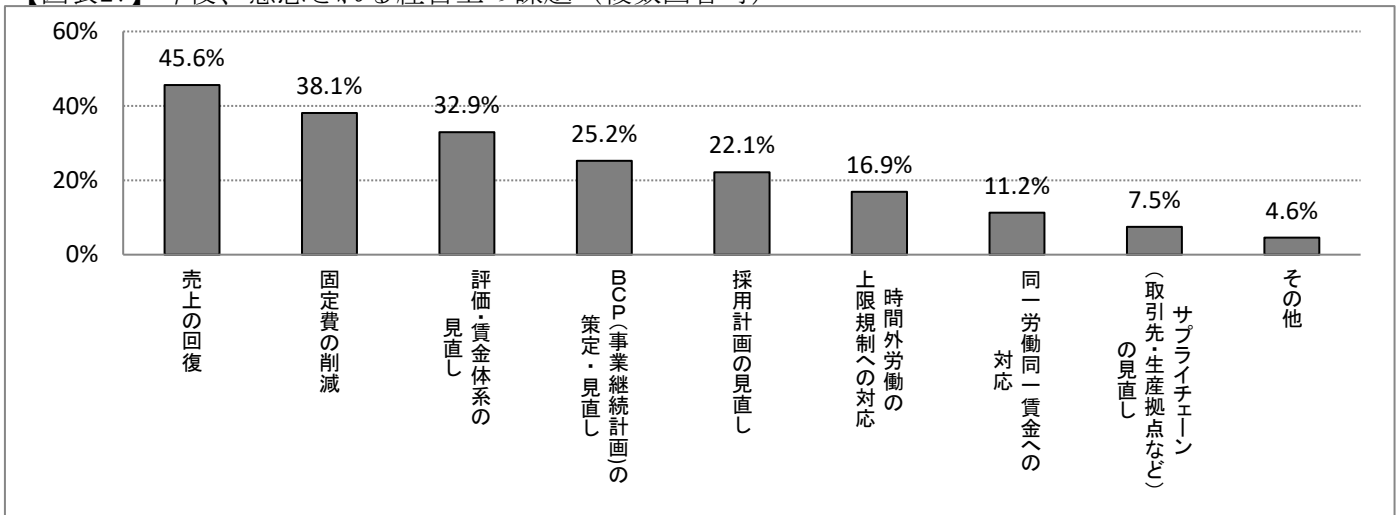


### 3. 今後、懸念される経営上の課題【図表27】

～ 今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が45.6%で最高 ～

今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が45.6%で最高となり、次いで“固定費の削減”38.1%、“評価・賃金体系の見直し”32.9%の順となった。

【図表27】今後、懸念される経営上の課題（複数回答可）



## 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28, 29, 30]

～ 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34.1% ～

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34.1%となり、“検討中”は42.9%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87.1%で最多となった。

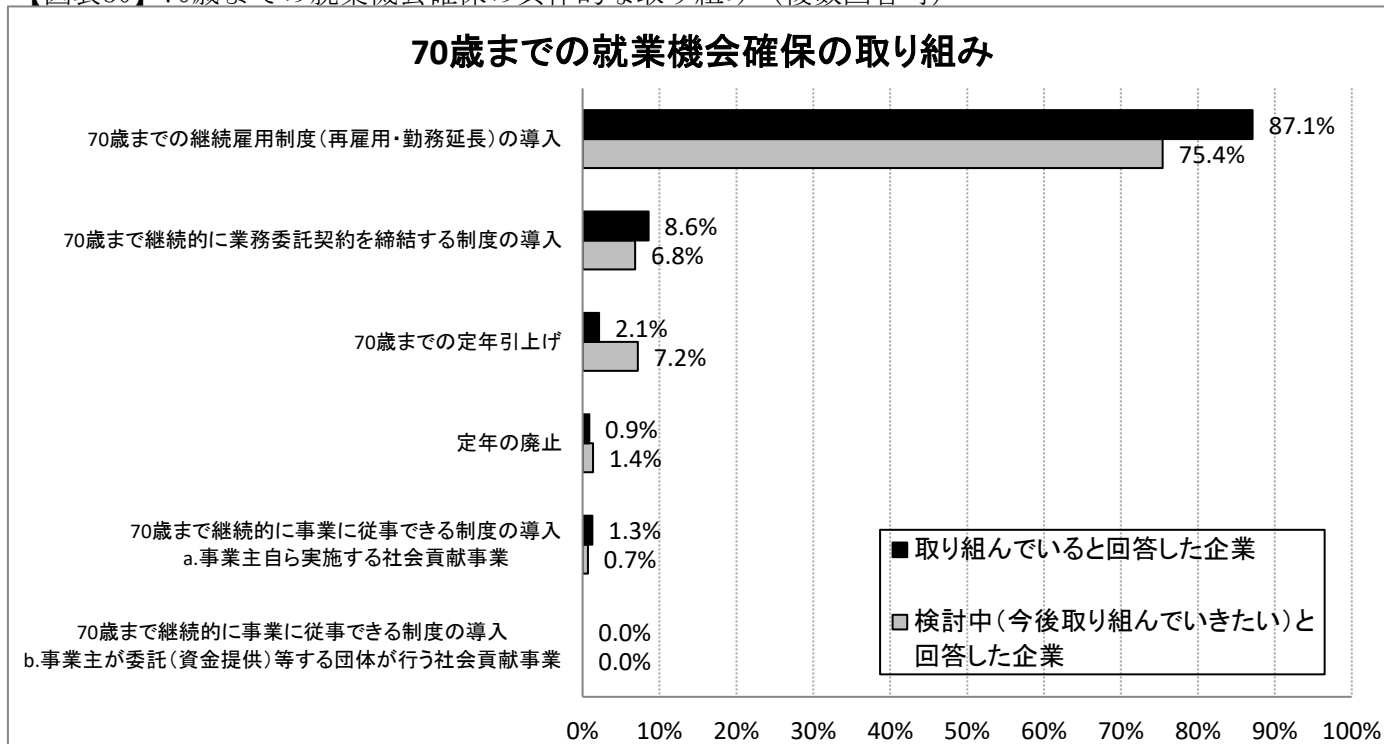
【図表28】70歳までの就業機会確保の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	233	34.1%	213	29.6%
取り組んでいない	157	23.0%	322	44.8%
検討中	293	42.9%	184	25.6%

【図表29】70歳までの就業機会確保に取り組んでいない理由

理由	回答社数	比率
努力義務のため	107	74.8%
人件費負担が困難	19	13.3%
知らなかった	2	1.4%
その他	15	10.5%

【図表30】70歳までの就業機会確保の具体的な取り組み（複数回答可）



以上