

第14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)	263社	45.1%	調査企業数	583社
【内 訳】				
県内企業	208社	79.1%	県外企業	55社 20.9%
製造業	99社	37.6%	非製造業	164社 62.4%
従業員300人未満	193社	73.4%	従業員300人以上	70社 26.6%

(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悪化、先行きはさらに悪化する見通し ～

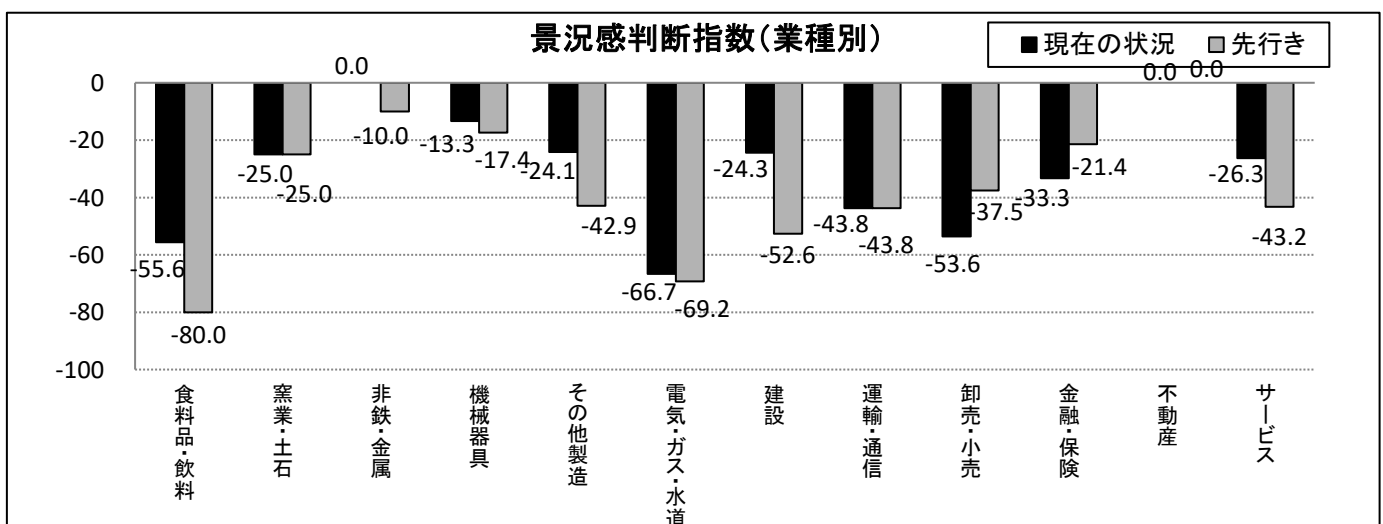
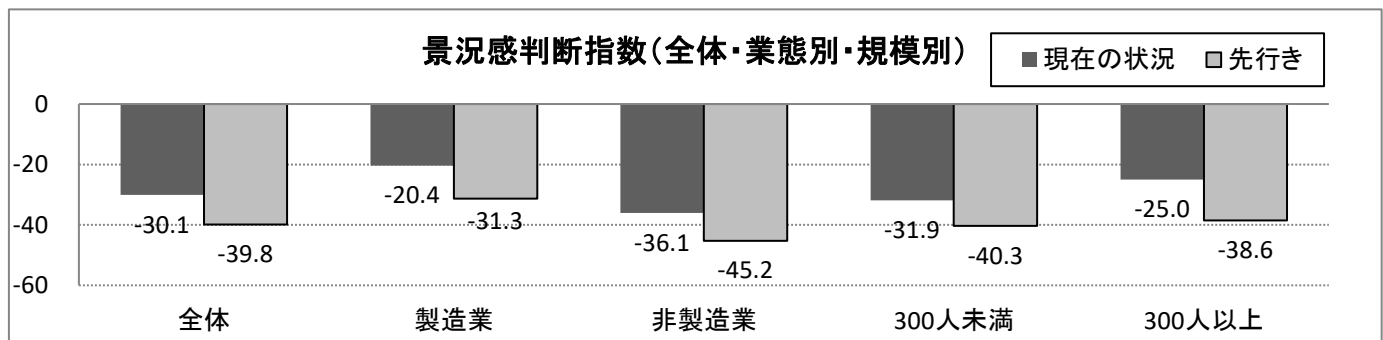
令和4年9月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲30.1と昨年同期と比べ7.4ポイント悪化した。業態別では、「製造業」が▲20.4、「非製造業」が▲36.1、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲31.9、「従業員300人以上」が▲25.0となり、業態別、従業員規模別全ての項目で悪化した。

令和4年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲39.8（現在の状況より9.7ポイントマイナス）となり、業態別では、「製造業」が▲31.3（現在の状況より10.9ポイントマイナス）、「非製造業」が▲45.2（現在の状況より9.1ポイントマイナス）となり、先行きも全ての項目で悪化となった。

※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(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4年9月の景況感）DI		-30.1	-20.4	-36.1	-31.9	-25.0
先行き（令和4年度下期の景況感）DI		-39.8	-31.3	-45.2	-40.3	-38.6
【前回調査】現在の状況（令和3年度9月の景況感）DI		-22.7	-6.9	-31.1	-24.9	-17.1



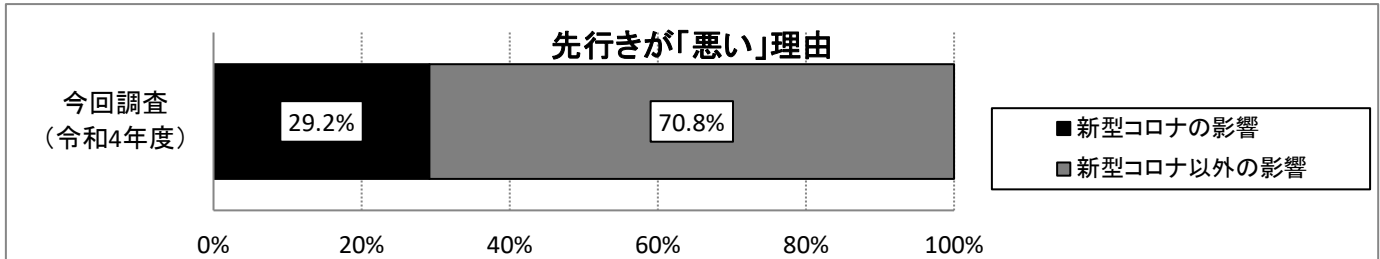
(2) 景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2]

～ 先行きが「悪い」理由は、“新型コロナ以外の影響”が70.8%、
具体的な理由は、“原材料費・仕入れ価格の高騰”が69.4%で最多 ～

景況感で先行きが「悪い」理由と回答した企業から、その具体的な理由について聞いたところ“新型コロナ以外の影響”が70.8%となった。具体的な理由は“原材料費・仕入れ価格の高騰”が69.4%、“燃料・光熱費の高騰”が50.6%の順となった。

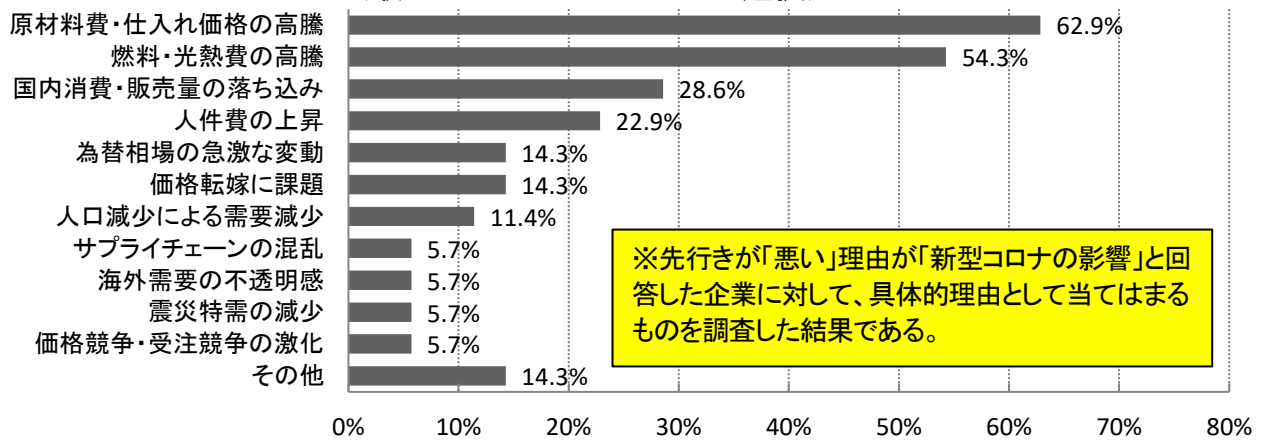
また、“新型コロナの影響”の具体的な理由も同様に“原材料費・仕入れ価格の高騰”が62.9%、“燃料・光熱費の高騰”が54.3%の順となった。

【図表2】景況感（先行き）が「悪い」理由



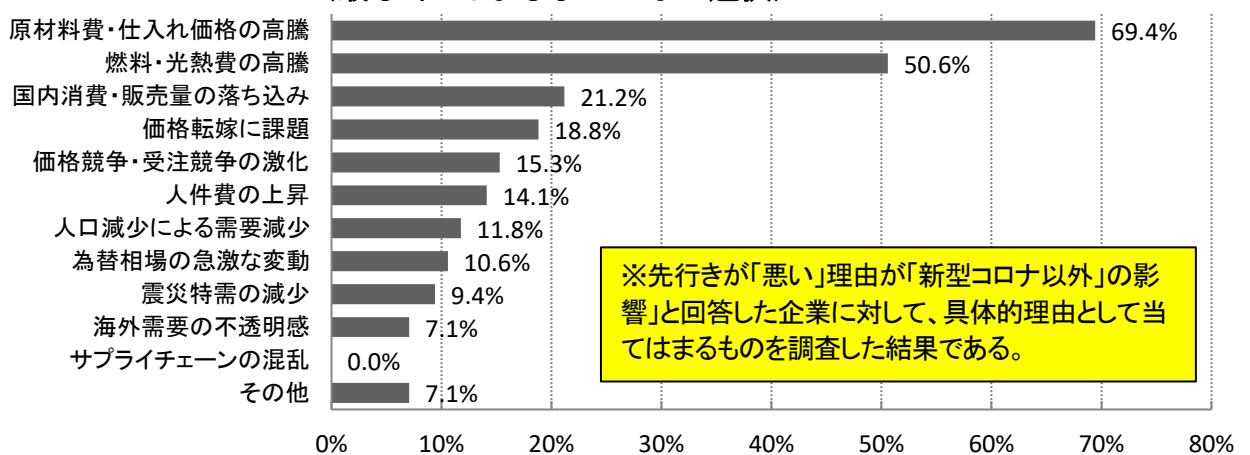
具体的理由[「新型コロナの影響」と回答した企業]

(最も当てはまるもの3つまで選択)



具体的理由[「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)



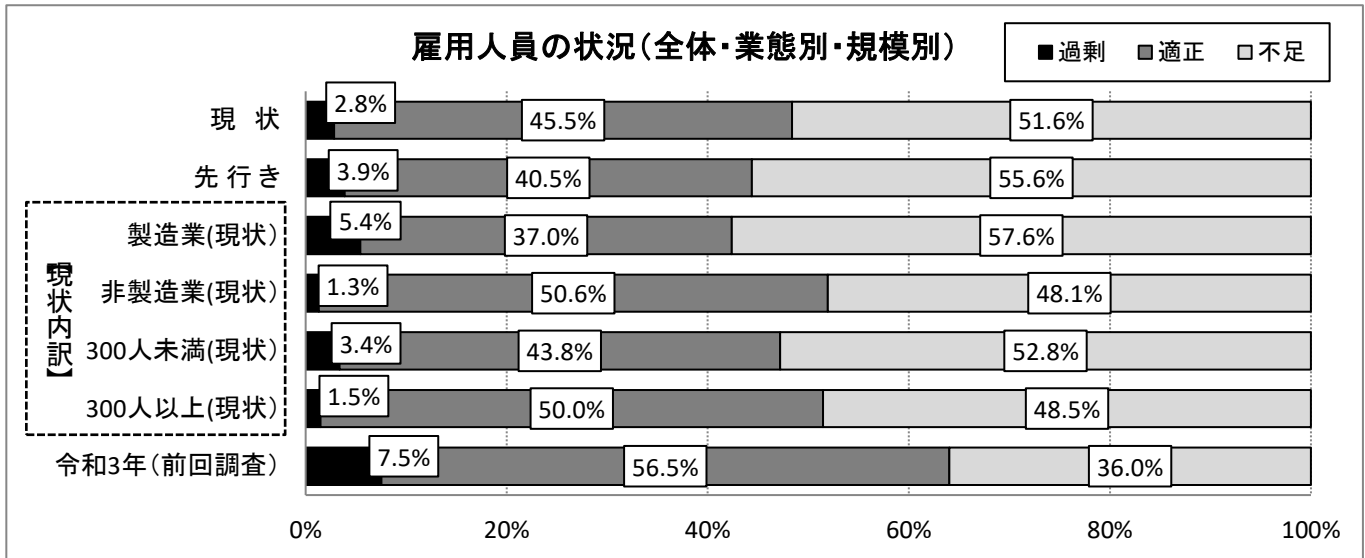
(2) 雇用人員 [図表3]

～ “不足”が昨年同期比15.6ポイントプラスとなり、人手不足の割合が大幅に増加 ～

令和4年9月（現状）の雇用人員の状況は、“適正”が45.5%（昨年同期比11.0ポイントマイナス）、“過剰”が2.8%（同4.7ポイントマイナス）、“不足”が51.6%（同15.6ポイントプラス）となり、人手不足の割合が大幅に増加した。“不足”と回答した割合を業態・規模別で見ると、「製造業」で57.6%、「非製造」で48.1%、「従業員300人未満」で52.8%、「従業員300人以上」で48.5%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55.6%で、現状より4.0ポイントプラスとなり、人手不足の割合は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）



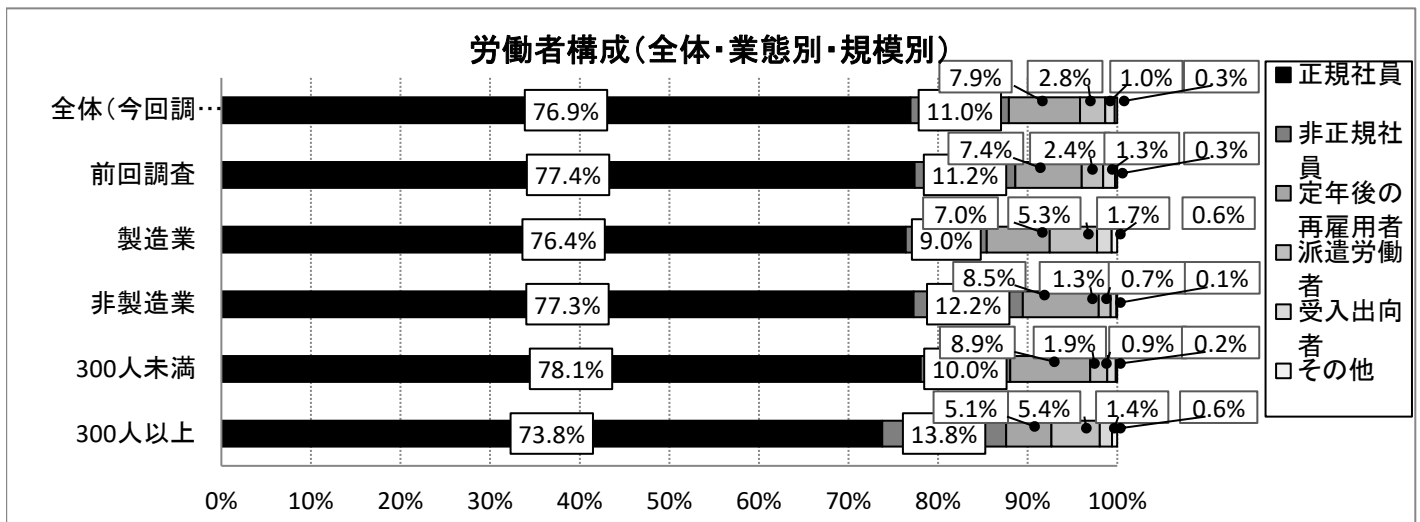
(3) 労働者構成の割合 [図表4]

～ 正規社員の割合は全体で76.9%、非正規社員は11.0% ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員が76.9%、非正規社員が11.0%、定年後の再雇用者が7.9%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」（73.8%）よりも、「従業員300人未満」（78.1%）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、9.4%となり、前回調査より0.6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9.4%となり、前回調査より0.6ポイントプラスとなった。

また、規模別でみると、「従業員300人未満」が10.4%、「従業員300人以上」が6.8%となり、「従業員300人未満」が3.6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（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}	9.4%	8.8%

業態別・規模別			
製造業	非製造業	300人未満	300人以上
6.3%	11.4%	10.4%	6.8%

※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4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1.8ポイントプラス ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が65.0%となり、昨春（前回調査63.2%）よりやや増加した。

【図表6】今春（令和4年4月）の新卒者採用実績

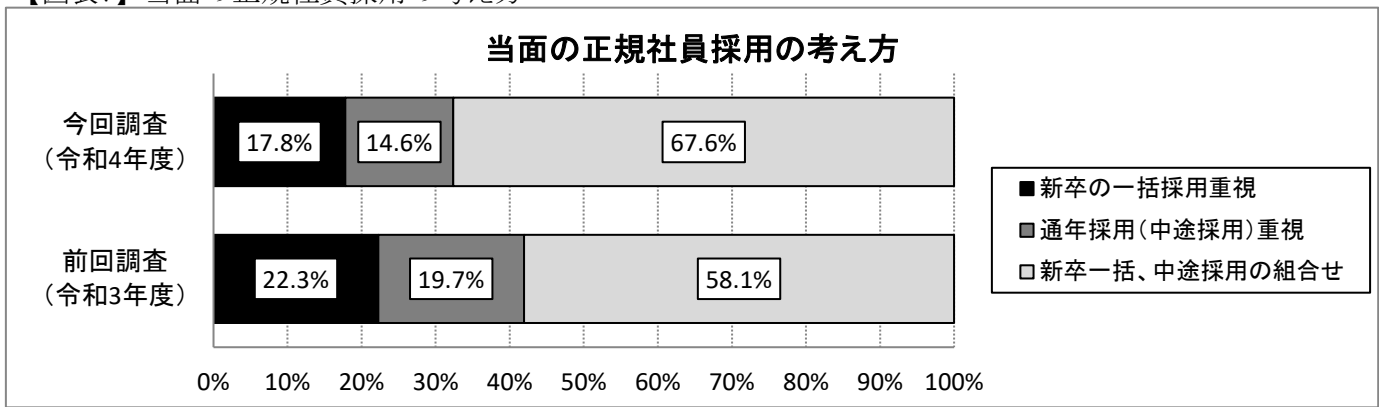
今春の新卒者採用実績	今回調査 (令和4年4月)	前回調査 (令和3年4月)
採用した	65.0%	63.2%
採用していない	35.0%	36.8%

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67.6%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67.6%（前回調査比9.5ポイントプラス）で最高となり、次いで、“新卒の一括採用重視”が17.8%（同4.5ポイントマイナス）、“通年採用（中途採用）重視”が14.6%（同5.1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・非正規社員ともに採用数を“増やす”とした割合が増加 ～

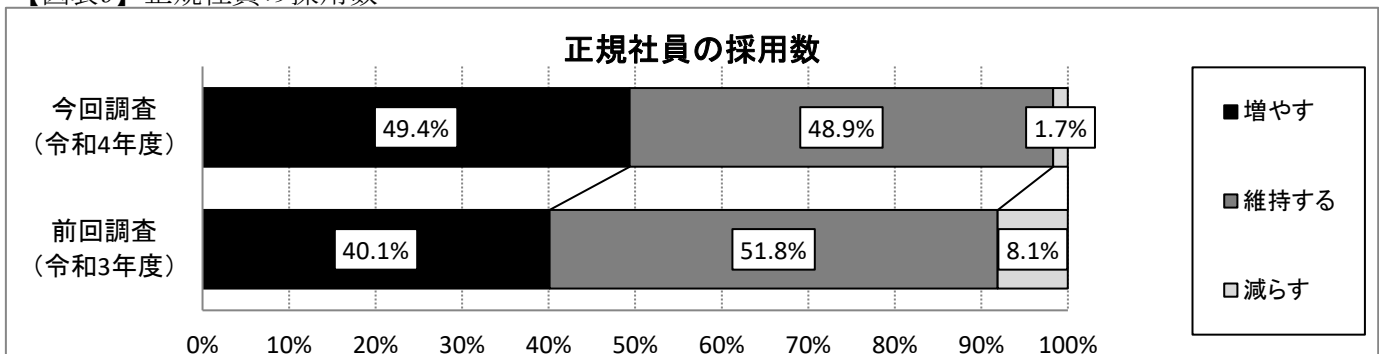
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が90.5%、“非正規社員を採用予定”が54.4%、“当面は採用予定なし”が3.8%となった。

採用数を“増やす”とした割合は、正規社員が49.4%（前回調査比9.3ポイントプラス）、非正規社員が30.1%（同7.5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1.7%（同6.4ポイントマイナス）、非正規社員が17.5%（同5.4ポイントプラス）となり、非正規社員の採用数を減らすとした割合が増加した。

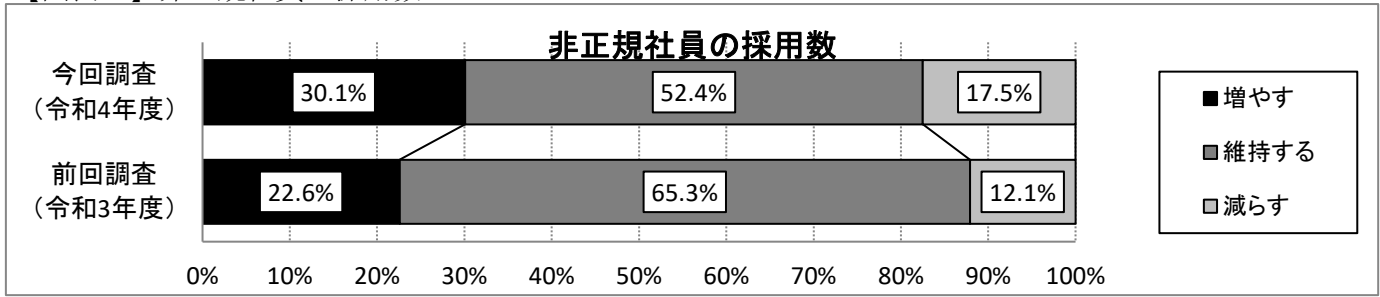
【図表8】今後の採用見込み（複数回答可）

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	238	90.5%	222	88.4%
非正規社員を採用予定	143	54.4%	123	49.0%
当面は採用予定なし	10	3.8%	20	8.0%
未定	15	5.7%	11	4.4%

【図表9】正規社員の採用数



【図表10】非正規社員の採用数

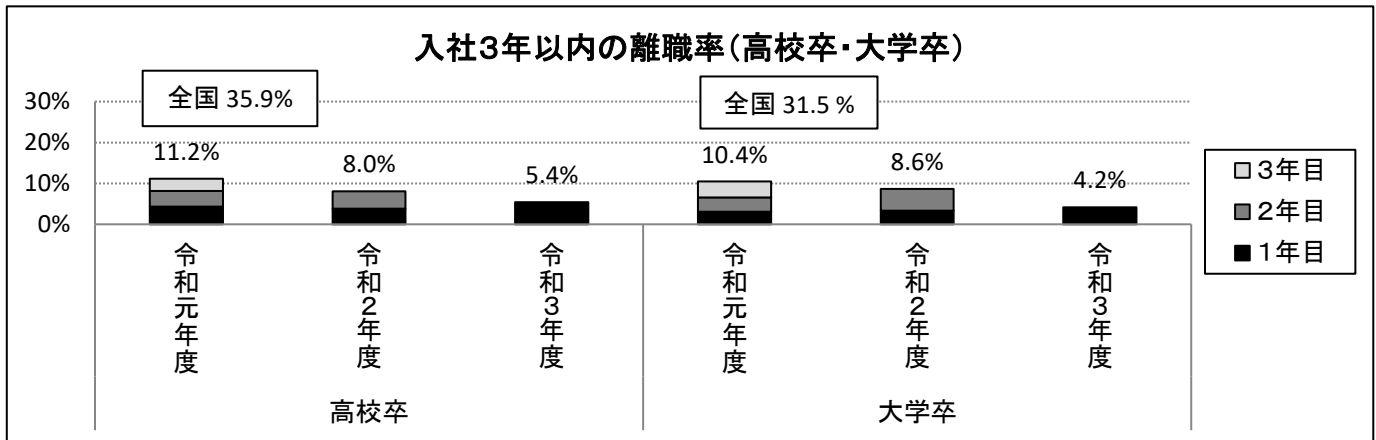


4. 入社3年以内の離職率 [図表11]

～ 入社3年以内の離職率は、高校卒11.2%、大学卒10.4% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、令和元年度入社の高卒卒が11.2%、大学卒が10.4%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

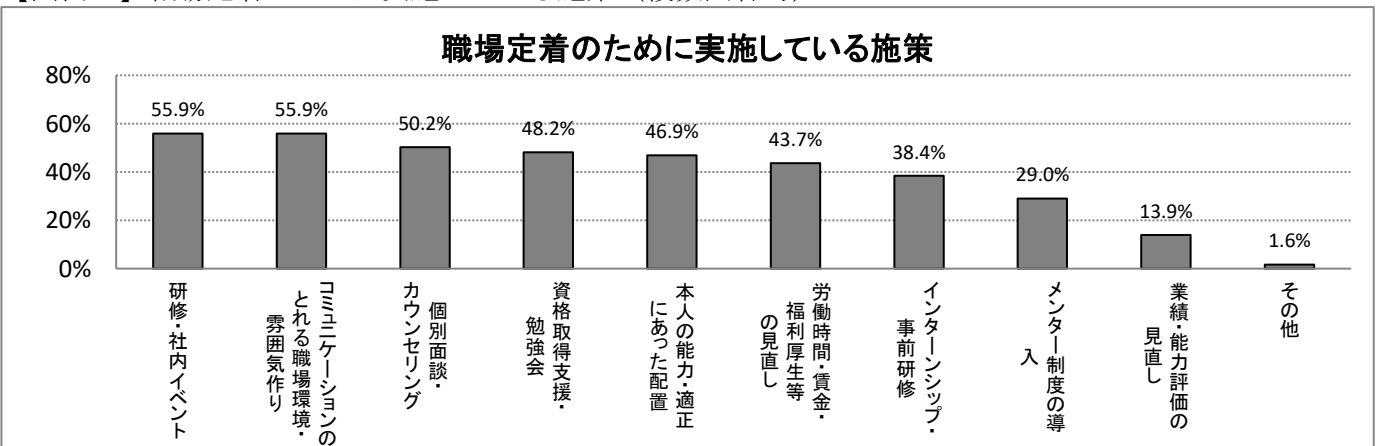


5. 職場定着のために実施している施策 [図表12]

～ 職場定着のための施策は、“研修・社内イベント”及び“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 ～

職場定着のための施策は、“研修社内イベント”及び“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”の2項目が55.9%、“個別面談・カウンセリング”が50.2%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]

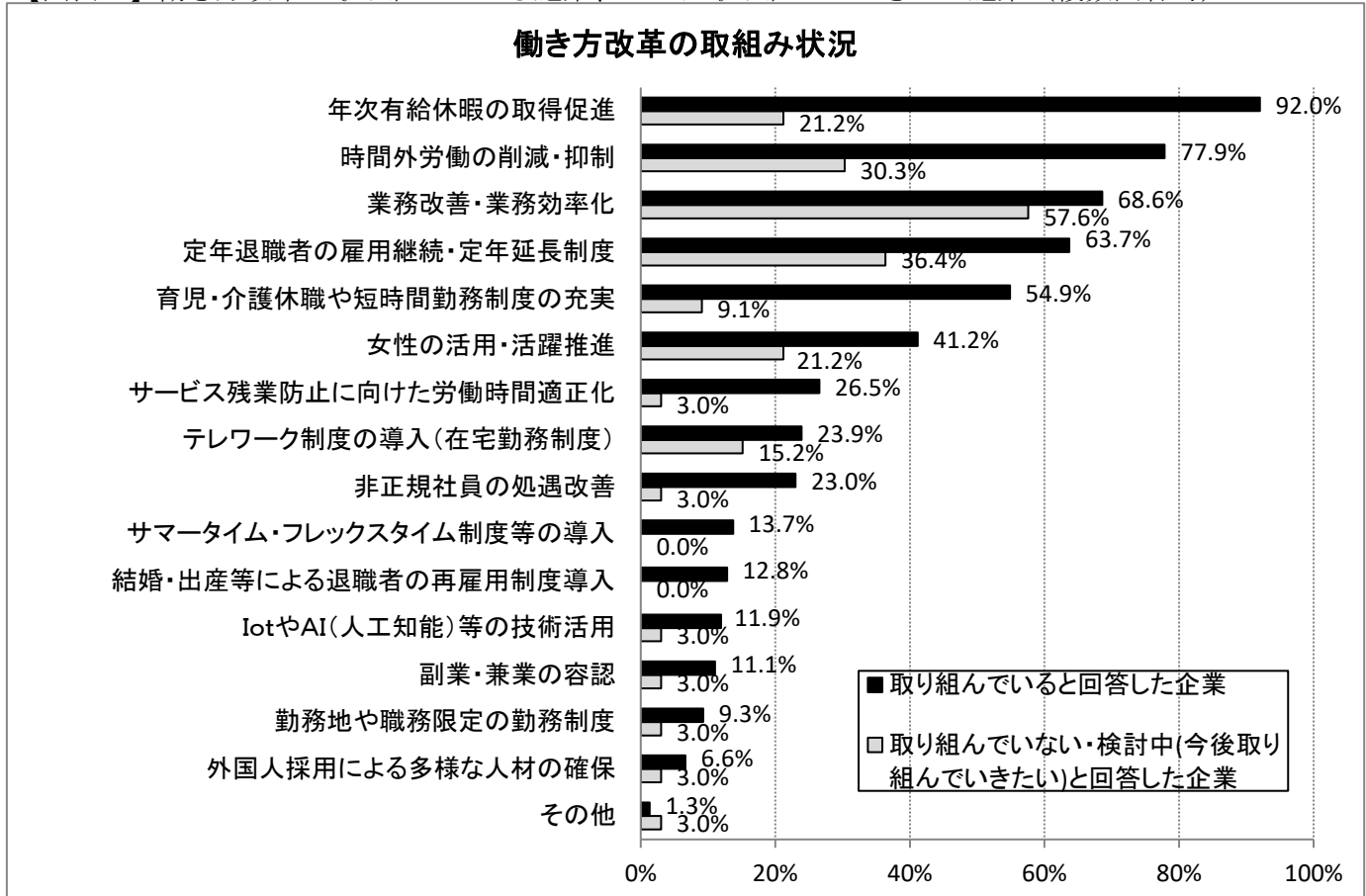
～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の87.3%と前回調査より2.1ポイントプラス
テレワーク制度は23.9%が導入 ～

働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の87.3%と前回調査より2.1ポイントプラスとなった。具体的な取り組みとして、“年次有給休暇取得推進”が92.0%で最高となり、次いで、“時間外労働の削減・抑制”が77.9%、“業務改善・業務効率化”が68.6%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23.9%と前回調査より8.7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	226	87.3%	213	85.2%
取り組んでいない	7	2.7%	12	4.8%
検討中	26	10.0%	25	10.0%

【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）

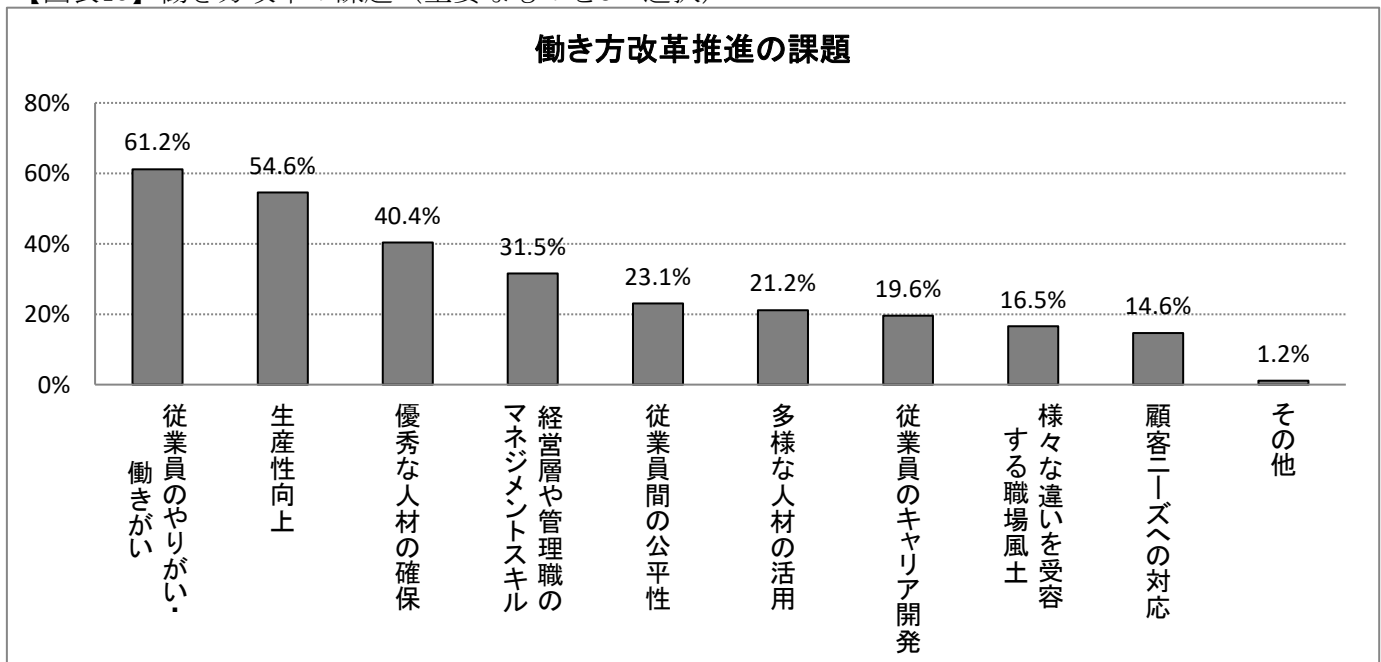


2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

～ 働き方改革推進の課題は、“従業員のやりがい・働きがい”が61.2%で最高 ～

働き方改革を推進するための課題としては、“従業員のやりがい・働きがい”が61.2%で最高となり、次いで“生産性向上”が54.6%、“優秀な人材の確保”が40.4%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39.1%と前回調査より2.2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39.1%と前回調査より2.2ポイントマイナスとなり、“見直す予定がある”が10.1%と前回調査より3.7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

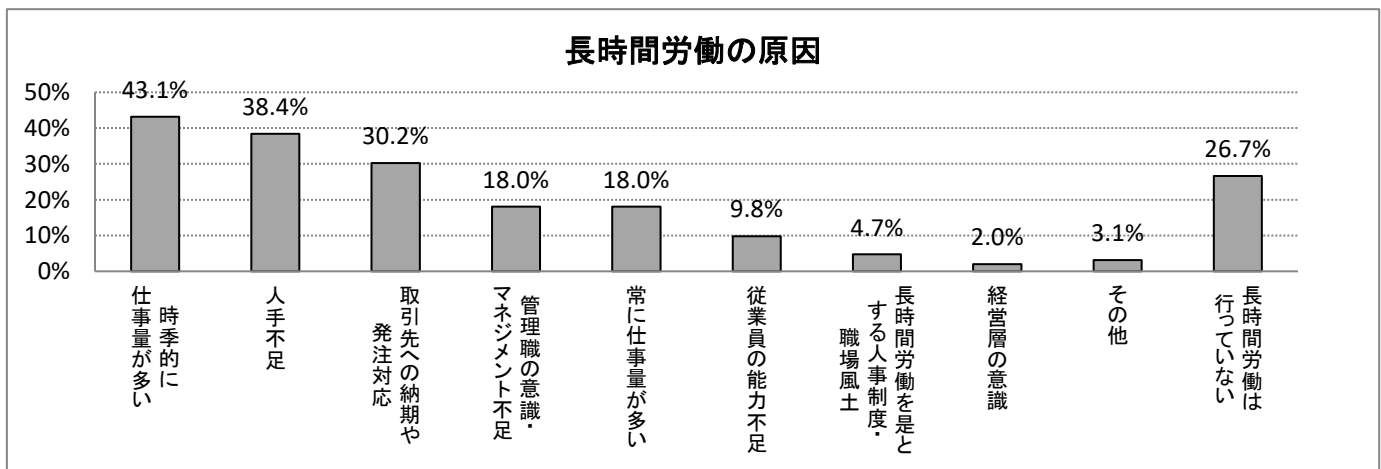
予定	今回調査（令和4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
既に見直した	101	39.1%	102	41.3%
見直す予定がある	26	10.1%	34	13.8%
見直す予定はない	111	43.0%	92	37.2%
わからない	18	7.0%	18	7.3%
その他	2	0.8%	1	0.4%

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43.1%で最高 ～

長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が43.1%で最高となり、次いで“人手不足”が38.4%、“取引先への納期や発注対応”が30.2%の順となり、“長時間労働は行っていない”は26.7%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）

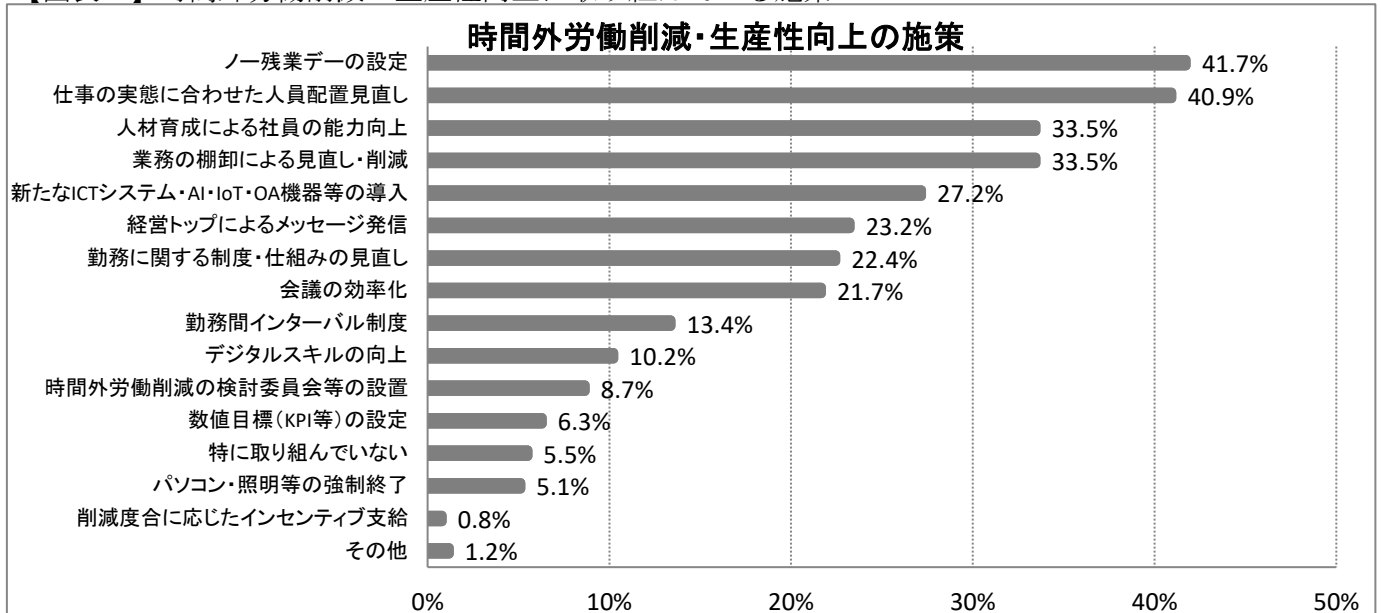


3. 時間外労働削減・生産性向上の施策 [図表18]

～ 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策は、“ノー残業デーの設定”が41.7%で最高 ～

時間外労働削減・生産性向上に向けた施策は、“ノー残業デーの設定”が41.7%で最高となり、次いで“仕事の実態に合わせた人員配置見直し”が40.9%、“人材育成による社員の能力向上”及び“業務の棚卸による見直し・削減”が33.5%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, 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2.6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57.1%となり、前回調査より2.6ポイントマイナスとなった。“検討中”は14.3%となった。具体的な取り組みは、“基本給・時給の増額”が58.0%、“賞与・一時金の支給”が54.5%、“正社員と同様の育児・介護休業制度導入”が39.3%の順となった。

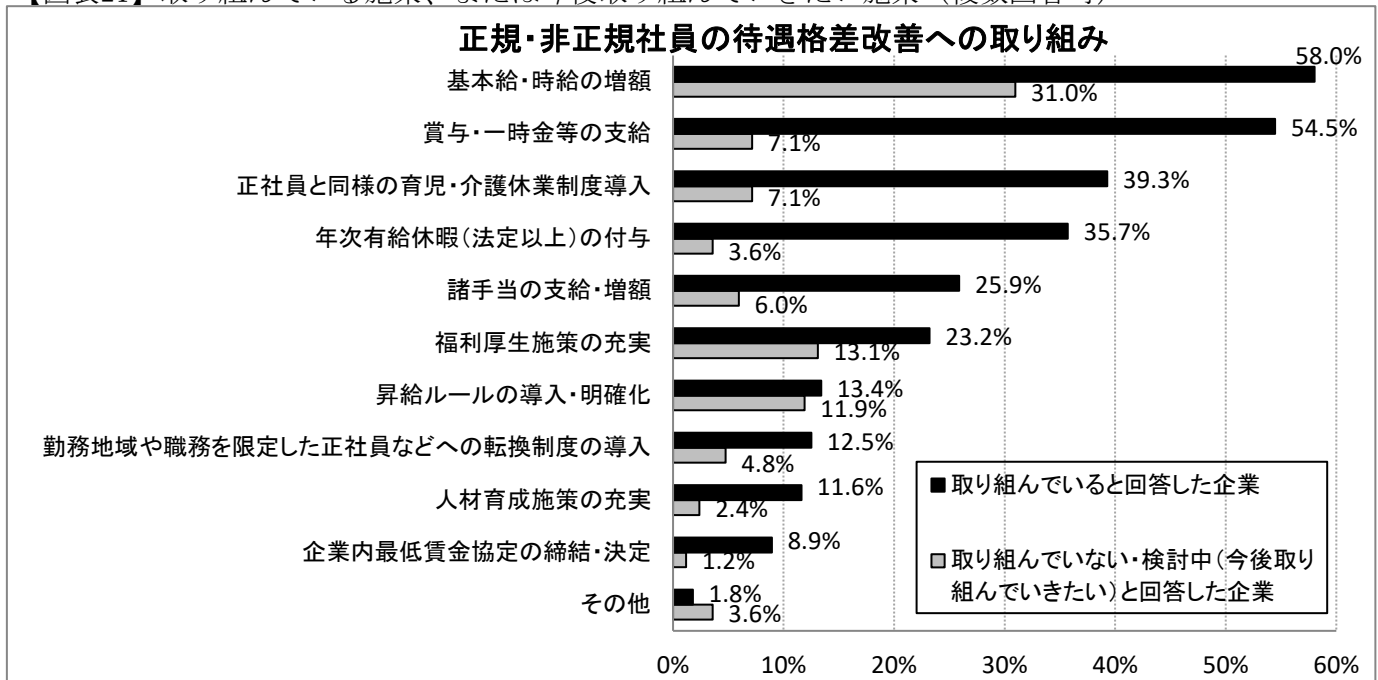
【図表19】待遇格差改善の取り組み状況

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	112	57.1%	114	59.7%
取り組んでいない	56	28.6%	41	21.5%
検討中	28	14.3%	36	18.8%

【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	34	60.7%
対象の従業員がない	19	33.9%
その他	3	5.4%

【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)

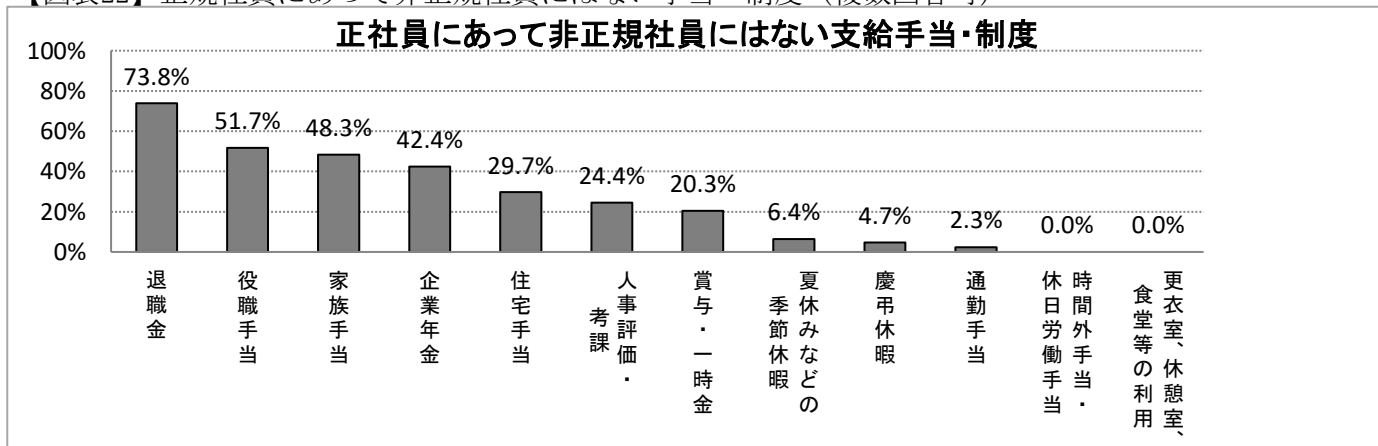


2. 正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度 [図表22]

～ “退職金” “役職手当” “家族手当”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”が73.8%、“役職手当”が51.7%、“家族手当”が48.3%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)



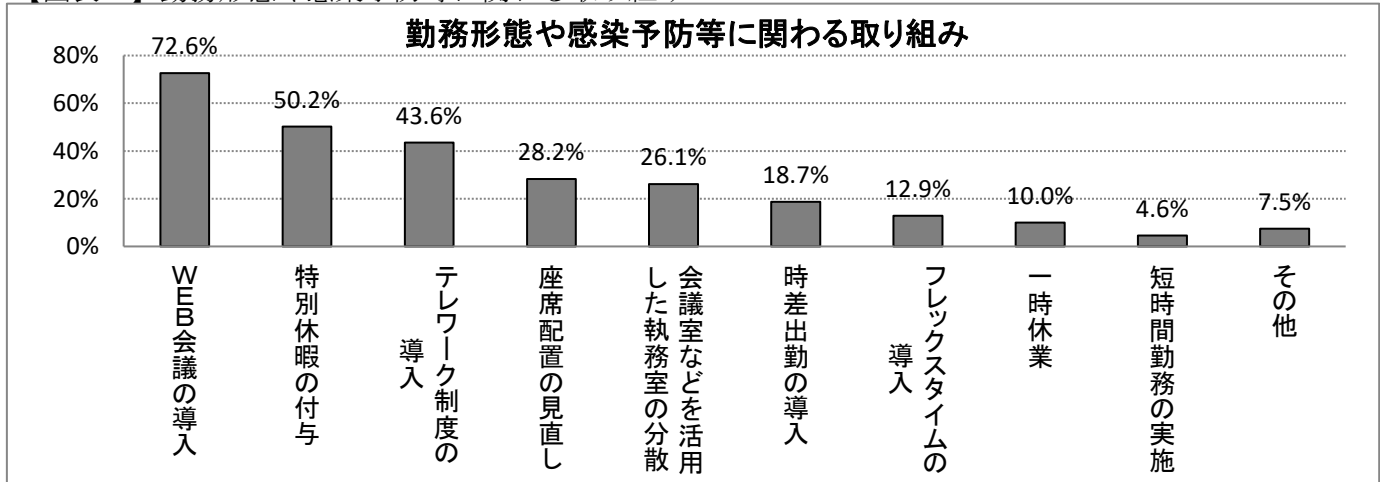
VI. 新型コロナウイルス感染拡大への対応について

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72.6%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72.6%で最高となり、次いで“特別休暇の付与”が50.2%、“テレワーク制度の導入”が43.6%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

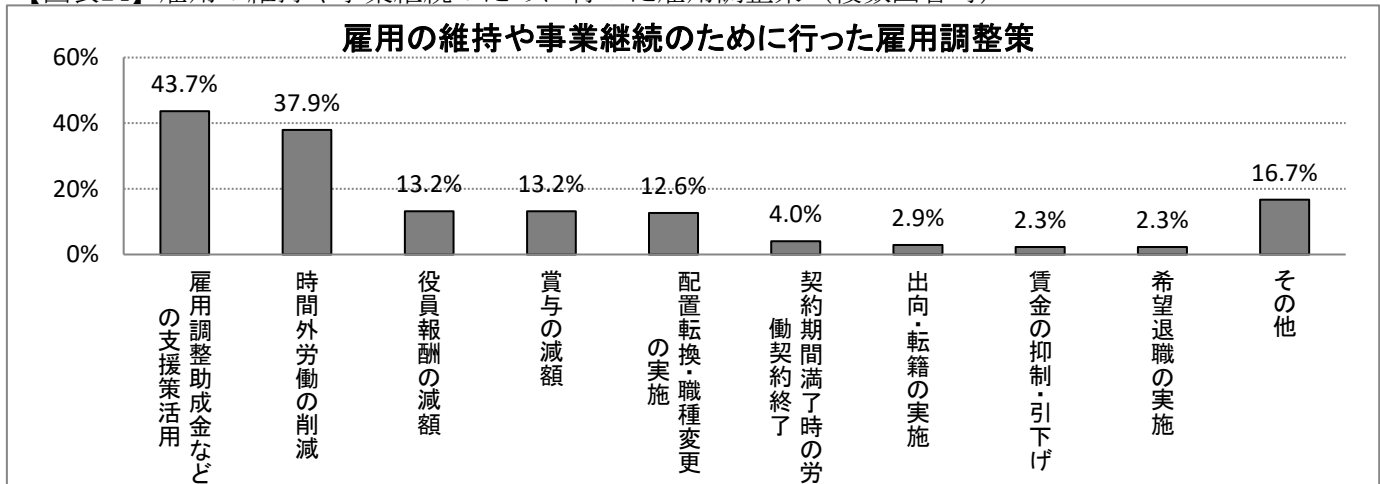


2. 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策 [図表24]

～ 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43.7%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43.7%で最高となり、次いで“時間外労働の削減”が37.9%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）

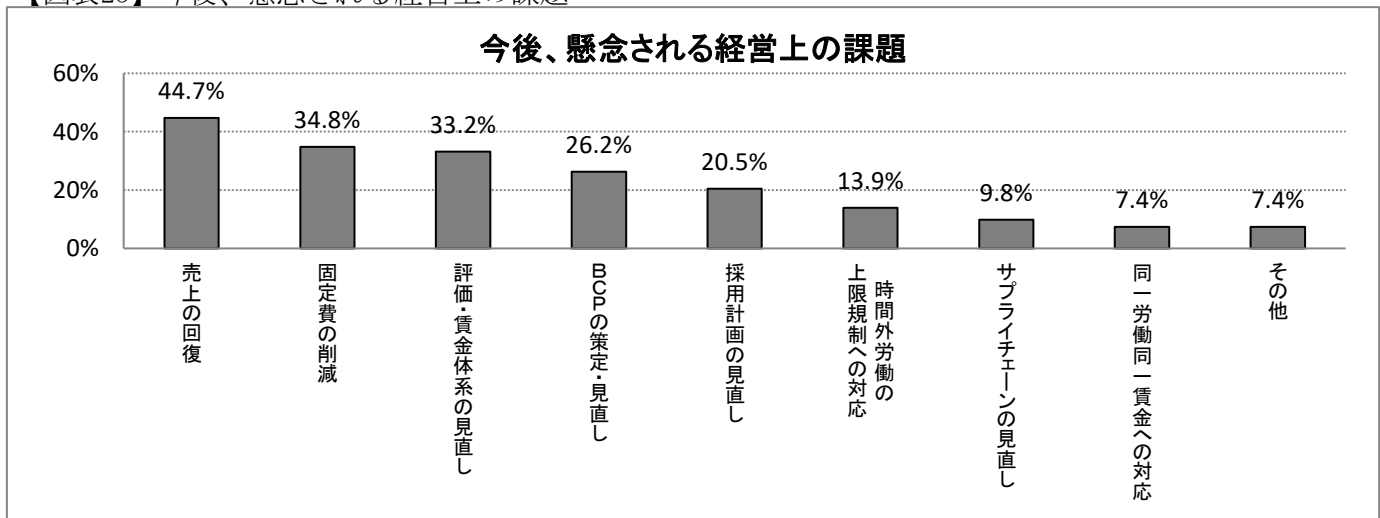


3. 今後、懸念される経営上の課題 [図表25]

～ 今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が44.7%で最高で最高 ～

今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が44.7%で最高となり、次いで“固定費の削減”が34.8%、“評価・賃金体系の見直し”が33.2%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35.5% ～

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35.5%となり、“検討中”は42.1%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83.5%、“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12.1%、“70歳までの定年引上げ”が2.2%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4年度）	
	回答社数	比率
取り組んでいる	92	35.5%
取り組んでいない	58	22.4%
検討中	109	42.1%

【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	39	75.0%
対応済	6	11.5%
対象の従業員がいない	0	0.0%
その他	7	13.5%

【図表28】 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策

