

2024年度東北6県経協合同 第16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)	206社	35.8%	調査企業数	576社
【内 訳】				
県内企業	162社	78.6%	県外企業	44社 21.4%
製造業	76社	36.9%	非製造業	130社 63.1%
従業員300人未満	151社	73.3%	従業員300人以上	55社 26.7%

(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、全体的に昨年比悪化傾向 ～

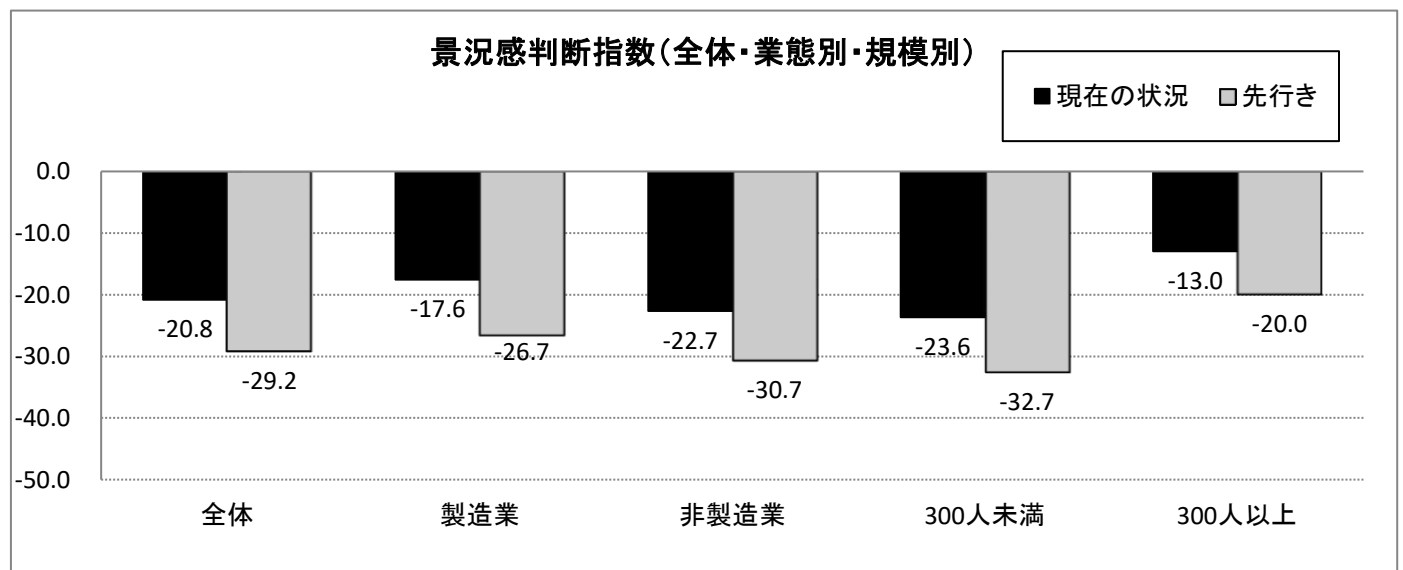
2024年8月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲20.8と昨年同期と比べ9.1ポイント悪化した。業態別では、「製造業」が▲17.6（前年比5.9ポイントプラス）、「非製造業」が▲22.7（前年比18.2ポイントマイナス）、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲23.6（前年比14ポイントマイナス）、「従業員300人以上」が▲13.0（前年比4.5ポイントプラス）となり、全体的に悪化した。

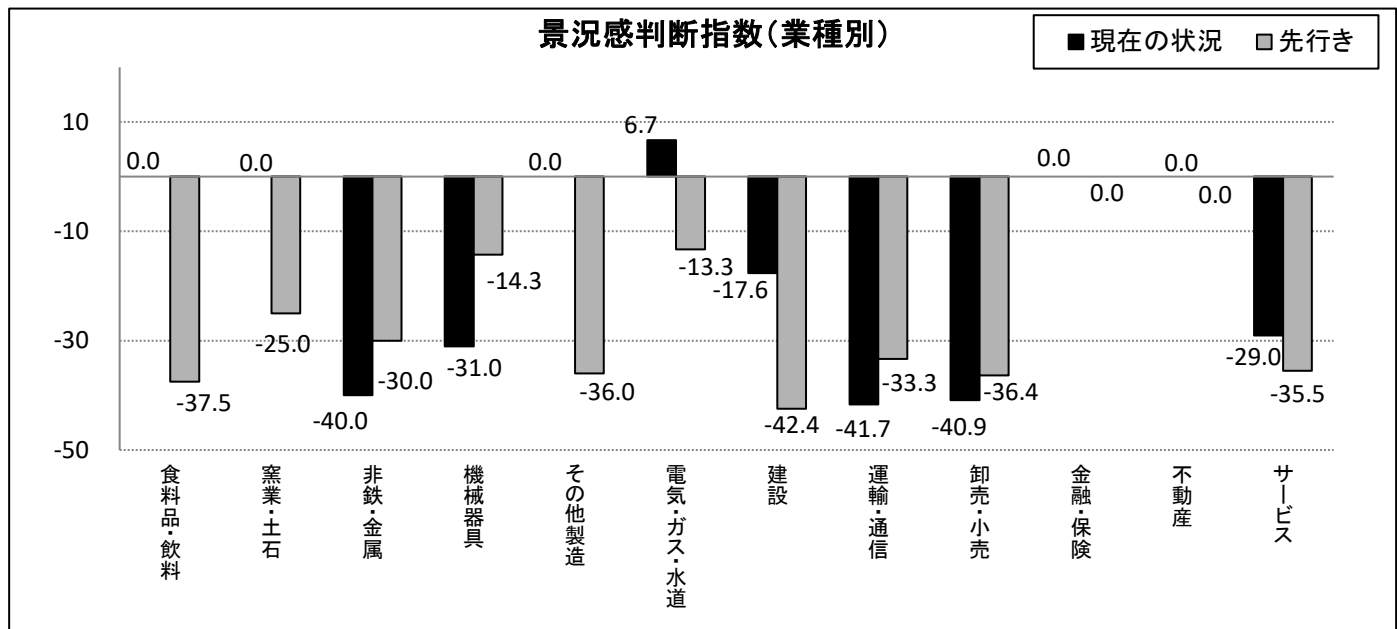
2024年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲29.2（現在の状況より8.4ポイントマイナス）となり、業態別では、「製造業」が▲26.7（現在の状況より9.1ポイントマイナス）、「非製造業」が▲30.7（現在の状況より8.0ポイントマイナス）となった。また、業種別にみても、「建設」が24.8ポイントマイナス、「機械器具」が16.7ポイントプラスとなるなど判断が分かれた。

※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（2024年8月の景況感）DI		▲ 20.8	▲ 17.6	▲ 22.7	▲ 23.6	▲ 13.0
先行き（2024年度下期の景況感）DI		▲ 29.2	▲ 26.7	▲ 30.7	▲ 32.7	▲ 20.0
【前回調査】現在の状況（2023年度8月の景況感）DI		▲ 11.7	▲ 23.5	▲ 4.5	▲ 9.6	▲ 17.5

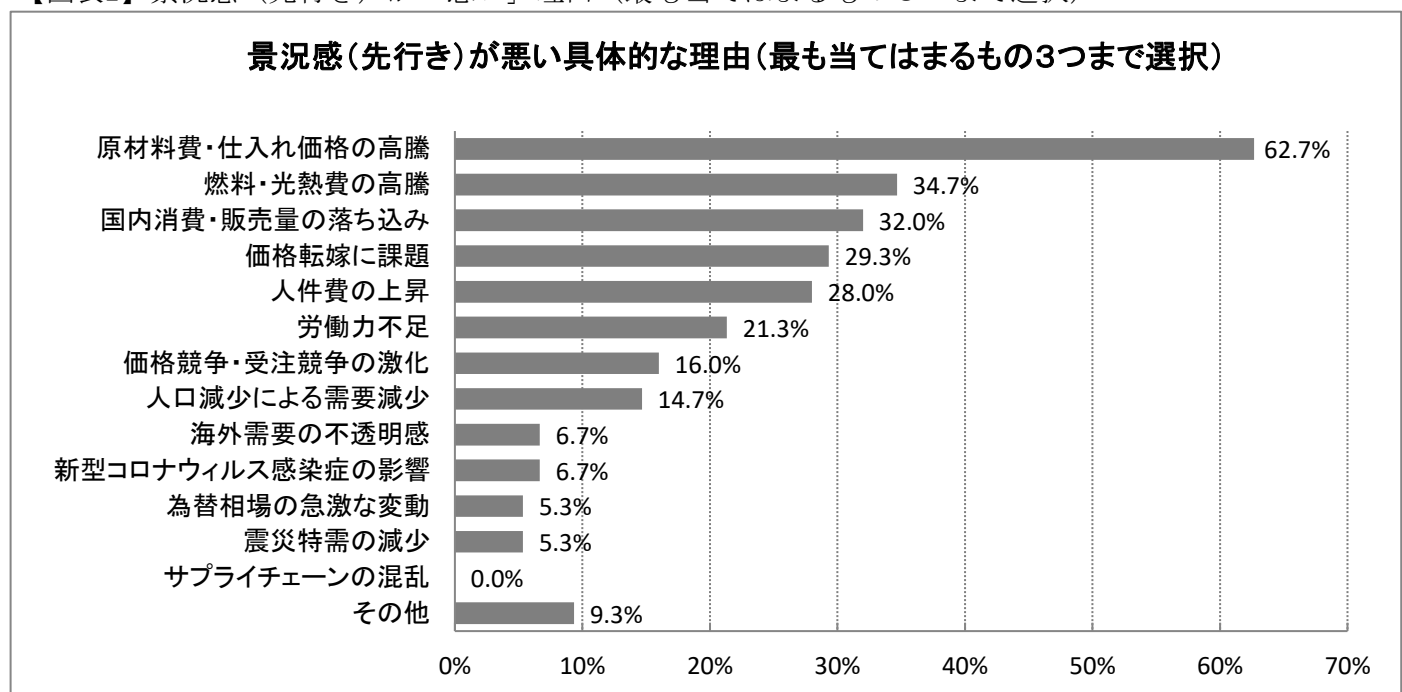




(2) 景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2, 3, 4]

～ 先行きが「悪い」理由は、“原材料費・仕入れ価格の高騰”が62.7% ～
 景況感で先行きが「悪い」と回答した企業から、その具体的理由について聞いたところ
 (最も当てはまるもの3つまで選択)、“原材料費・仕入れ価格の高騰”が62.7%と高い割合となり、
 次いで“燃料・光熱費の高騰”が34.7%、“国内消費・販売量の落ち込み”が32.0%となった。

【図表2】景況感(先行き)が「悪い」理由(最も当てはまるもの3つまで選択)



2. 雇用状況

(1) 雇用人員の状況 [図表3]

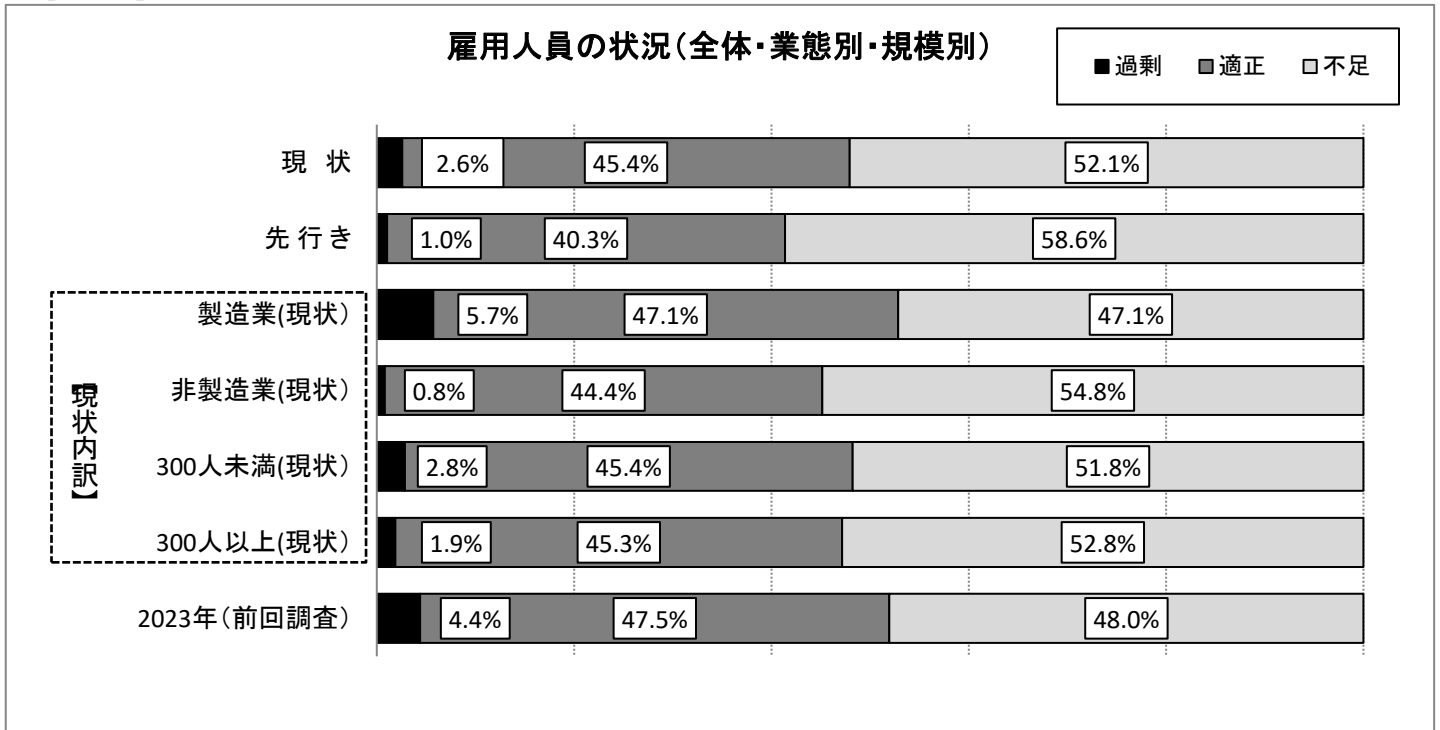
～ “不足”が昨年同期比4.1ポイントプラスとなり、人手不足の割合が増加 ～

2024年8月(現状)の雇用人員の状況は、“適正”が45.4%(昨年同期比2.1ポイントマイナス)、“過剰”が2.6%(同1.8ポイントマイナス)、“不足”が52.1%(同4.1ポイントプラス)となった。

“不足”と回答した割合を業態・規模別でみると、「製造業」で47.1%、「非製造」で54.8%、「従業員300人未満」で51.8%、「従業員300人以上」で52.8%となった。

2024年度下期(先行き)は、“不足”と回答した割合が58.6%で、現状より6.5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3】雇用人員の状況（全体、業態別、従業員規模別）



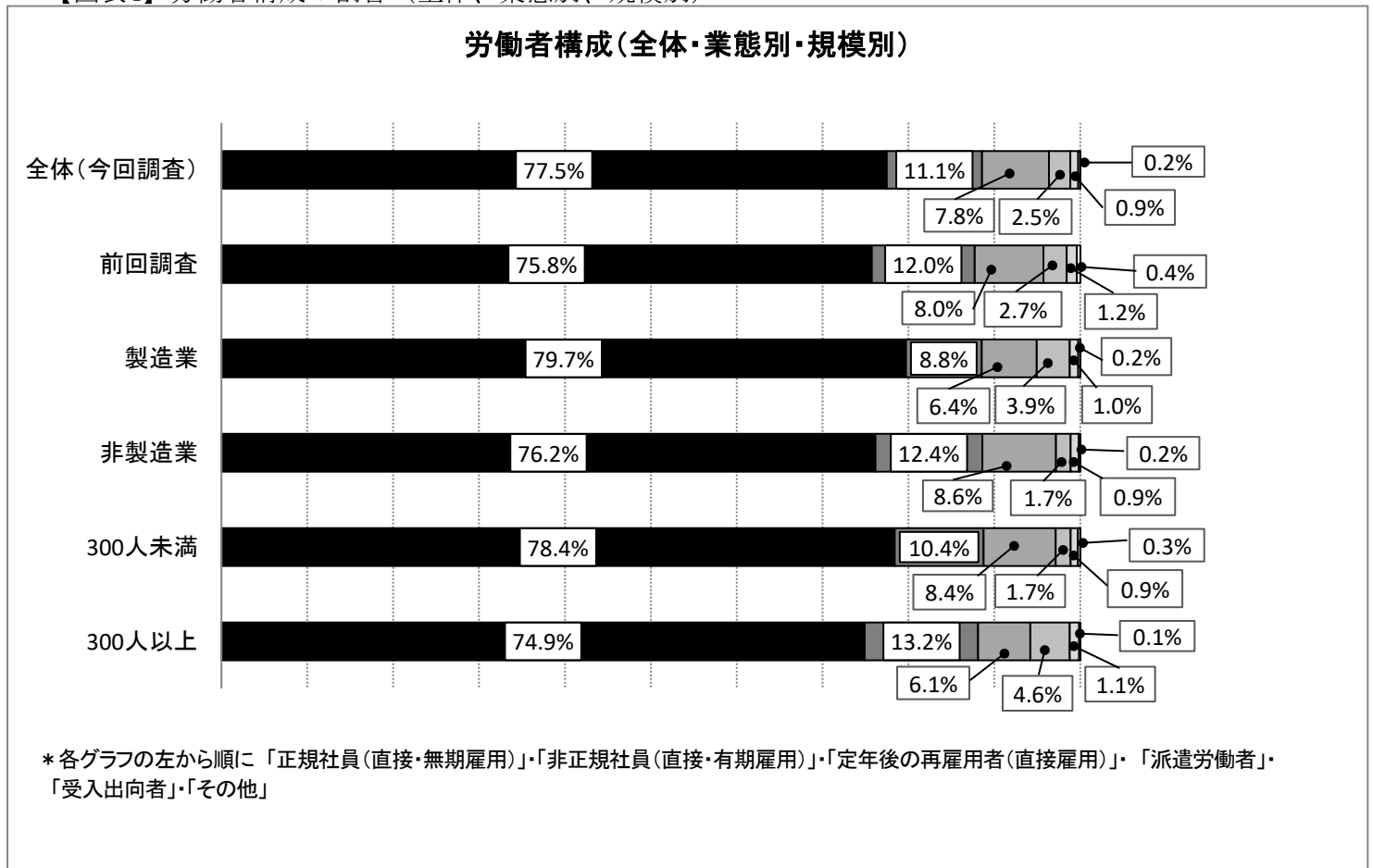
(2) 労働者構成の割合 [図表4]

～ 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77.5%、非正規社員（直接・有期雇用）が11.1%、定年後の再雇用者（直接雇用）が7.8%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」（74.9%）よりも「従業員300人未満」（78.4%）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）



* 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5]

～ 女性管理職比率は、11.3%となり、前回調査とほぼ同じ割合 ～

管理職全数に占める女性管理職の割合は平均で11.3%となり、前回調査とほぼ同じ割合となった。
また、規模別でみると、「従業員300人未満」が11.9%、「従業員300人以上」が9.7%となり、「従業員300人未満」が2.2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	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}	11.3%	10.9%	8.9%	12.7%	11.9%	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（2024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”が昨春より微増（0.4ポイントプラス） ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が70.0%となり、昨春（前回調査65.4%）より4.6ポイントプラスとなった。

【図表6】今春（2024年4月）の新卒者採用実績

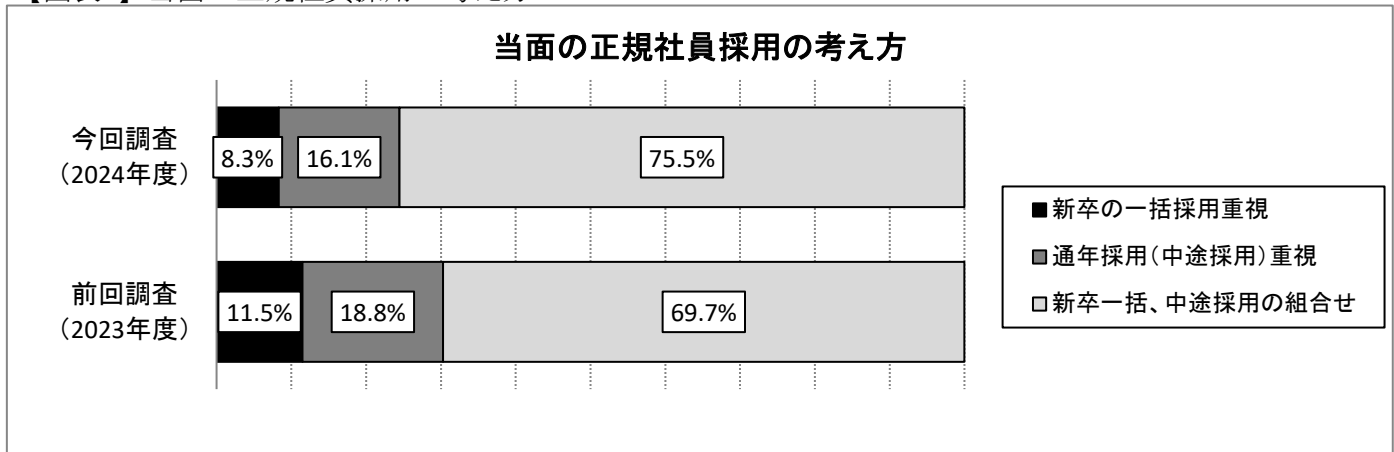
今春の新卒者採用実績	今回調査 (2024年4月)	前回調査 (2023年4月)
計画通り予定人数を採用した	34.5%	34.1%
採用したが、計画人数に未達だった	35.5%	31.3%
採用していない	30.0%	34.6%

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75.5% ～

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75.5%（前回調査比5.8ポイントプラスと最高となった。次いで、“通年採用（中途採用）重視”が16.1%（同2.7ポイントマイナス）、“新卒の一括採用重視”が8.3%（同3.2ポイントマイナス）、の順となり、新卒一括と中途採用を組み合わせる人員を確保する企業が増加傾向にある。

【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、非正規社員共に採用予定はほぼ変わらず、当面は採用予定なしの企業の割合が減少 ～

今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が85.4%、“非正規社員を採用予定”が50.5%、“当面は採用予定なし”が5.8%となった。

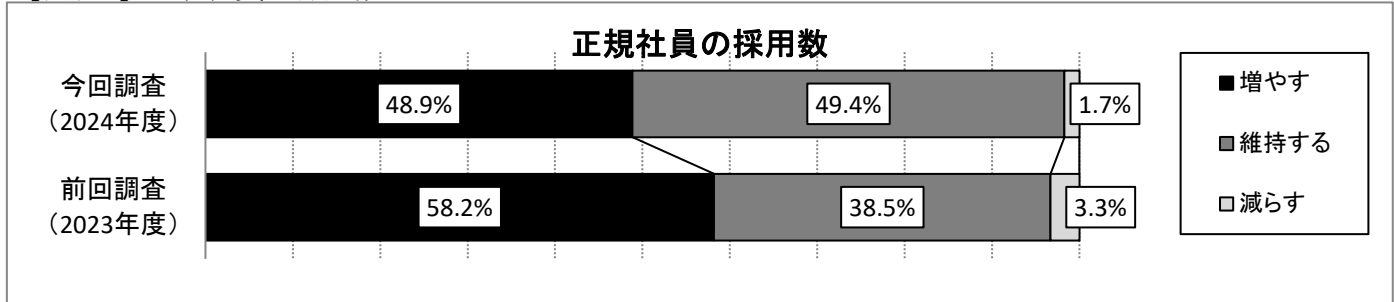
正規社員の採用数を“増やす”とした割合が、48.9%（前回調査比9.3ポイントマイナス）と減少、非正規社員の採用数を増やすとしたのは26.9%（同4.9ポイントマイナス）とやや減少傾向となった。

一方、“減らす”とした割合も、正規社員が1.7%（同1.6ポイントマイナス）、非正規社員が6.7%（同5.4ポイントマイナス）となりともに減少し、採用数を維持する割合が増加した。

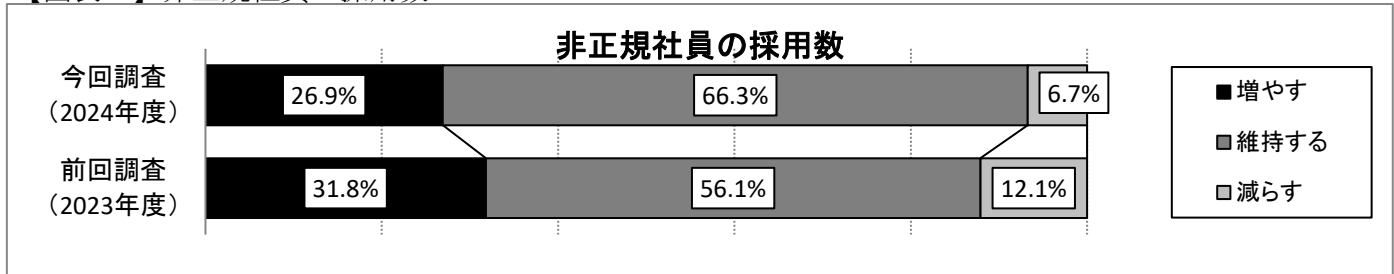
【図表8】今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査（2024年度）		前回調査（2023年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	176	85.4%	184	84.8%
非正規社員を採用予定	104	50.5%	107	49.3%
当面は採用予定なし	12	5.8%	20	9.2%
未定	19	9.2%	13	6.0%

【図表9】正規社員の採用数



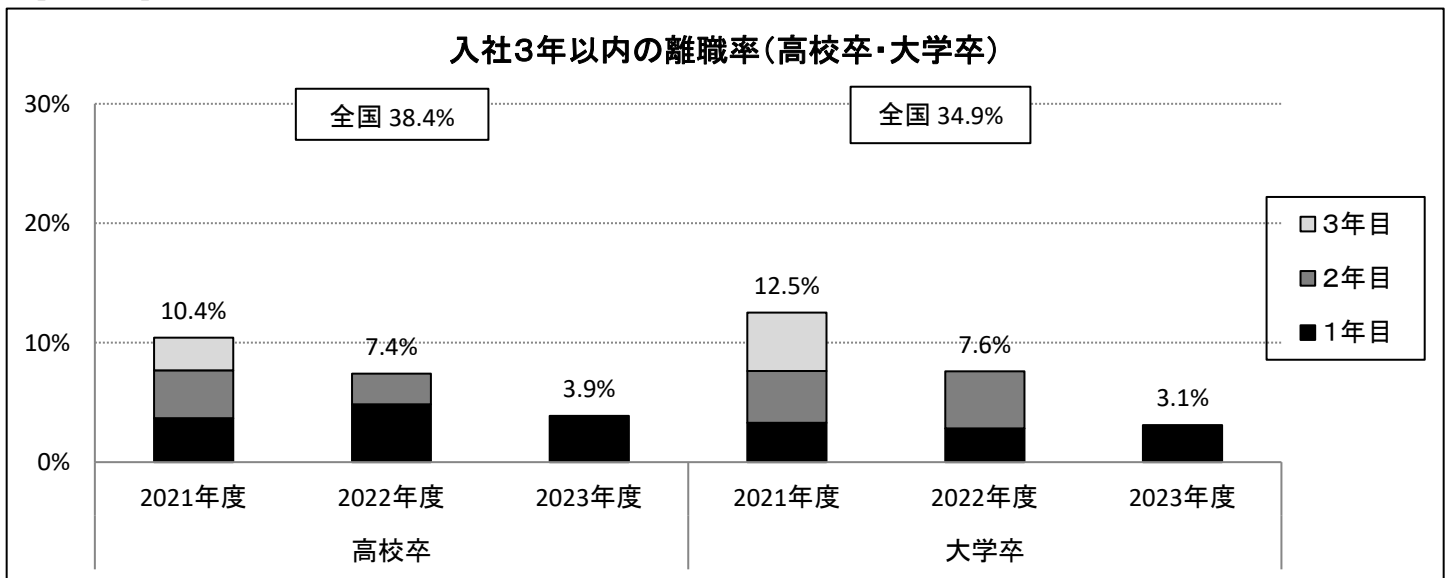
【図表10】非正規社員の採用数



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、入社3年目（令和3年度入社）で高校卒10.4%、大学卒12.5% ～
 会員企業の入社3年以内の離職率は、入社3年目（令和3年度入社）においても高校卒が10.4%（昨年12.4%）、
 大学卒が12.5%（昨年12.1%）となり、いずれも全国を下回った。

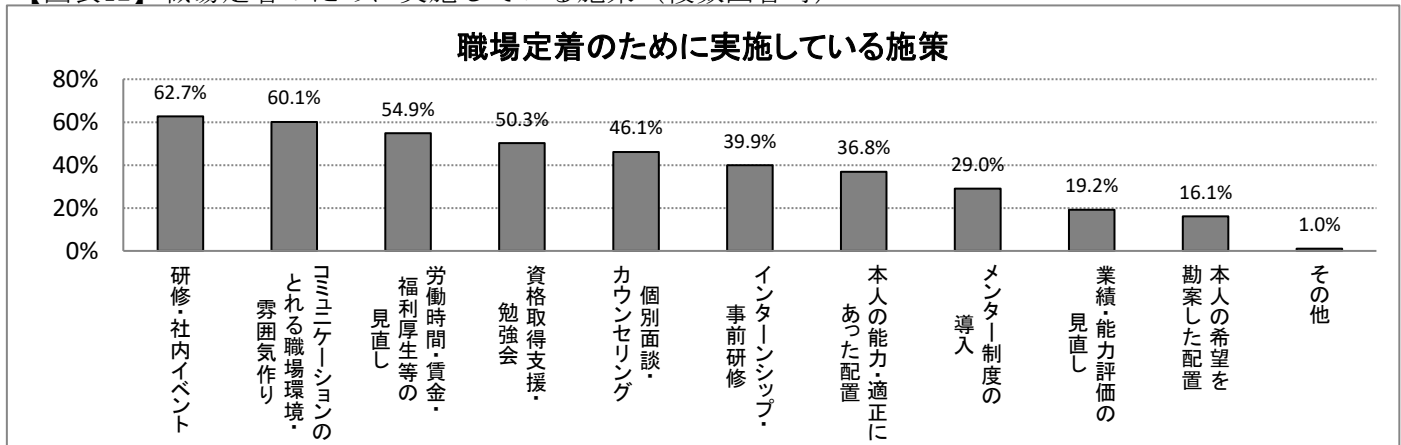
【図表11】入社3年以内の離職率



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、“研修・社内イベント”が62.7%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62.7%で最高となり、次いで、コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作りが60.1%、“労働時間・賃金・福利厚生等の見直し”が54.9%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]

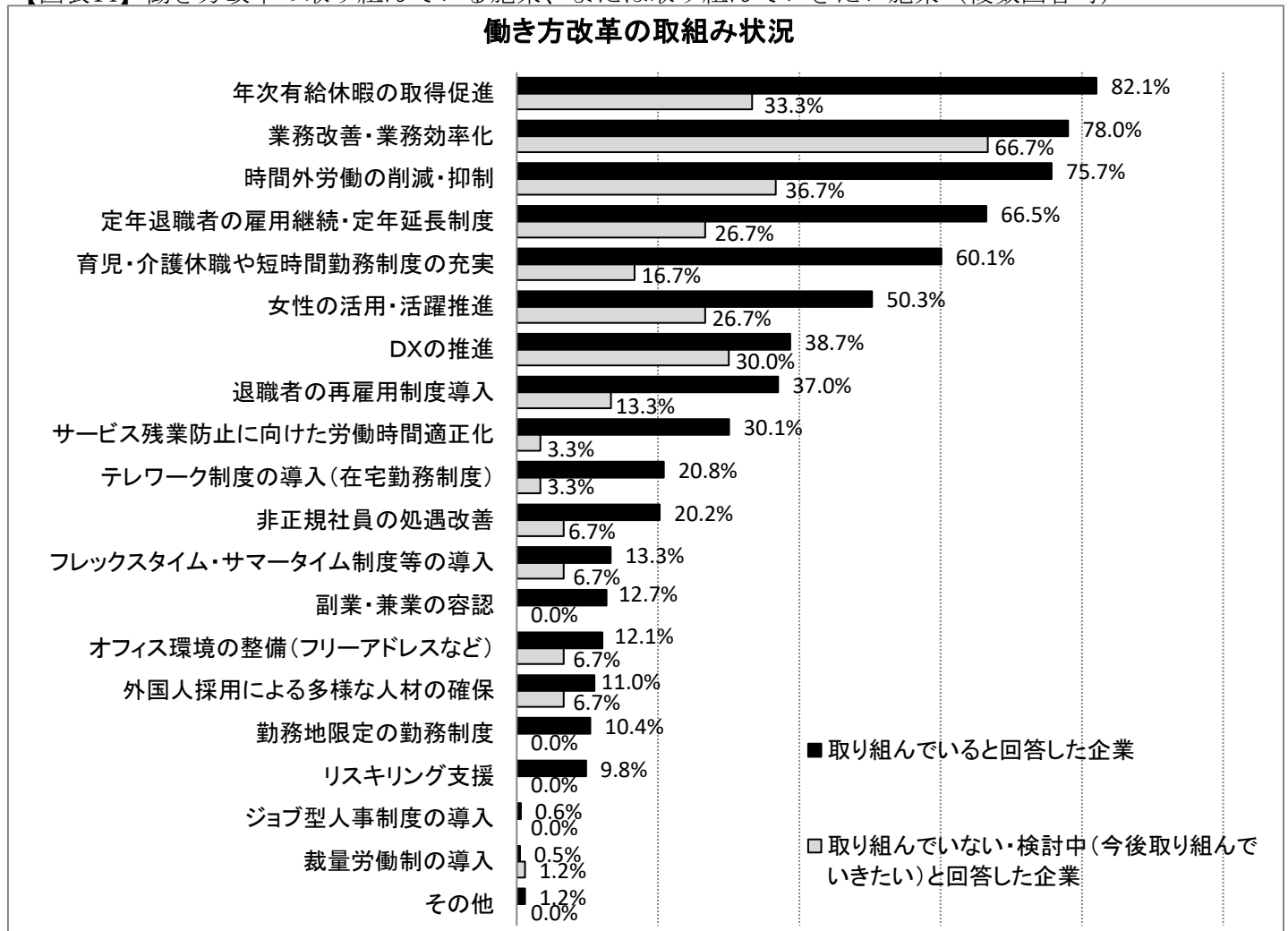
～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の85.2%、テレワーク制度は20.8%が導入 ～

働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の85.2%と前回調査の81.0%とやや増加傾向となった。具体的な取り組みとして、“年次有給休暇の取得促進”が82.1%で最高となり、次いで、“業務改善・業務効率化”78.0%、“時間外労働の削減・抑制”75.7%、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20.8%と前回調査より1.4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（2024年度）		前回調査（2023年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	173	85.2%	175	81.0%
取り組んでいない	6	3.0%	14	6.5%
検討中	24	11.8%	27	12.5%

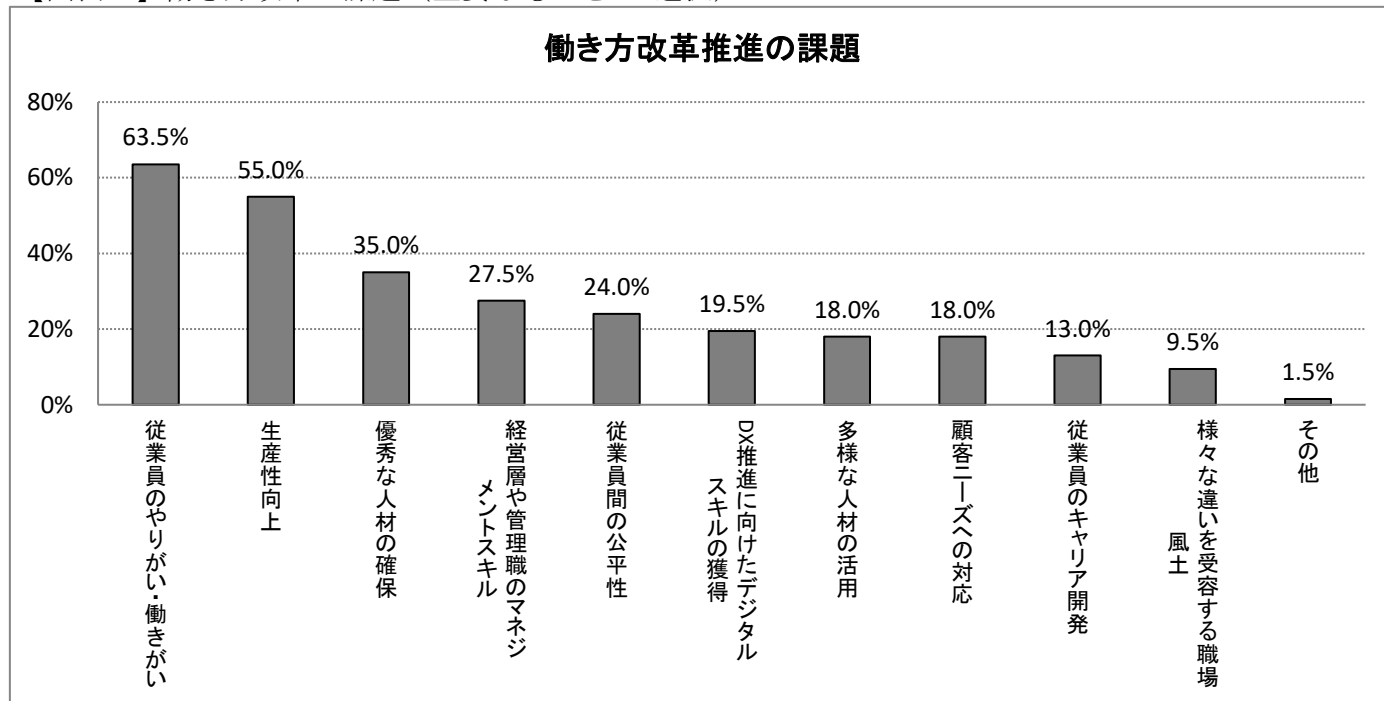
【図表14】 働き方改革の取り組んでいる施策、または取り組んでいきたい施策（複数回答可）



2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

～ 働き方改革推進にあたっての課題は、“従業員のやりがい・働きがい”が63.5%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”が63.5%で最高となり、次いで“生産性向上”55.0%、“優秀な人材の確保”35.0%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）

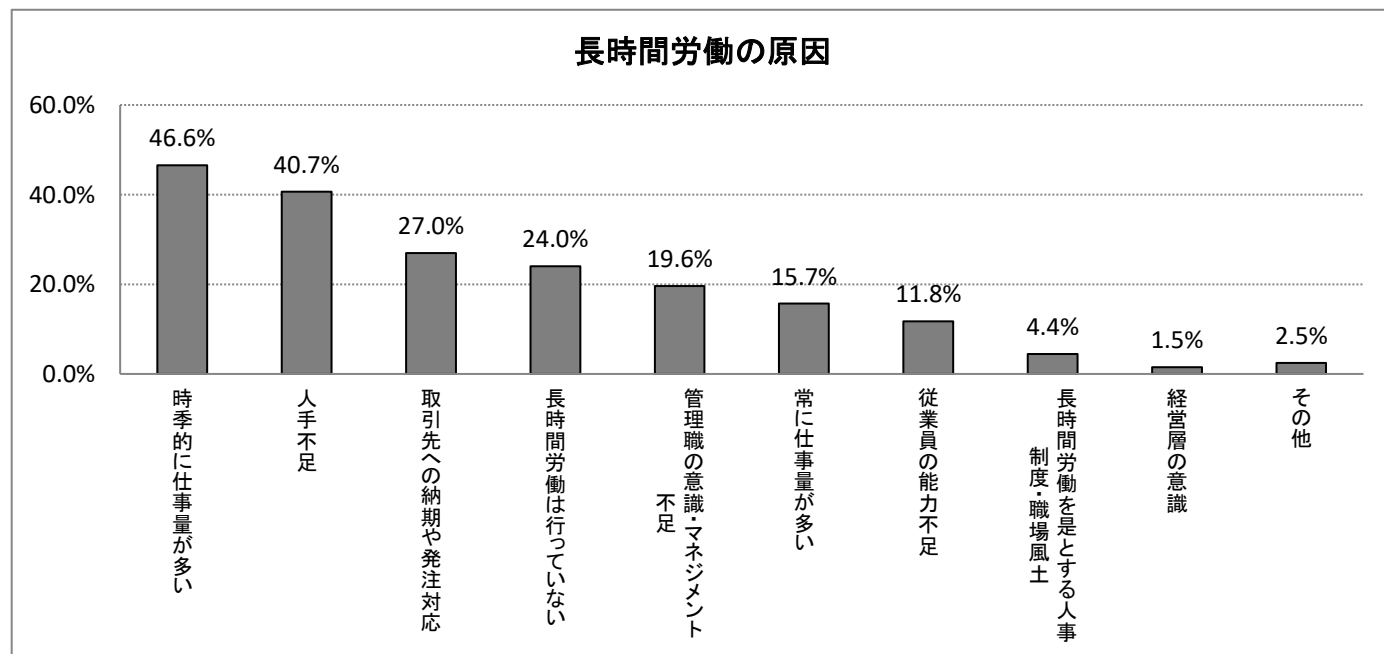


IV. 長時間労働・生産性向上について

1. 長時間労働の原因 [図表16]

～ 長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が46.6%で最高
 長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が46.6%で最高となり、次いで、“人手不足”が40.7%、“取引先への納期や発注量に対応”が27.0%の順となった。また、“長時間労働は行っていない”は24.0%となった。

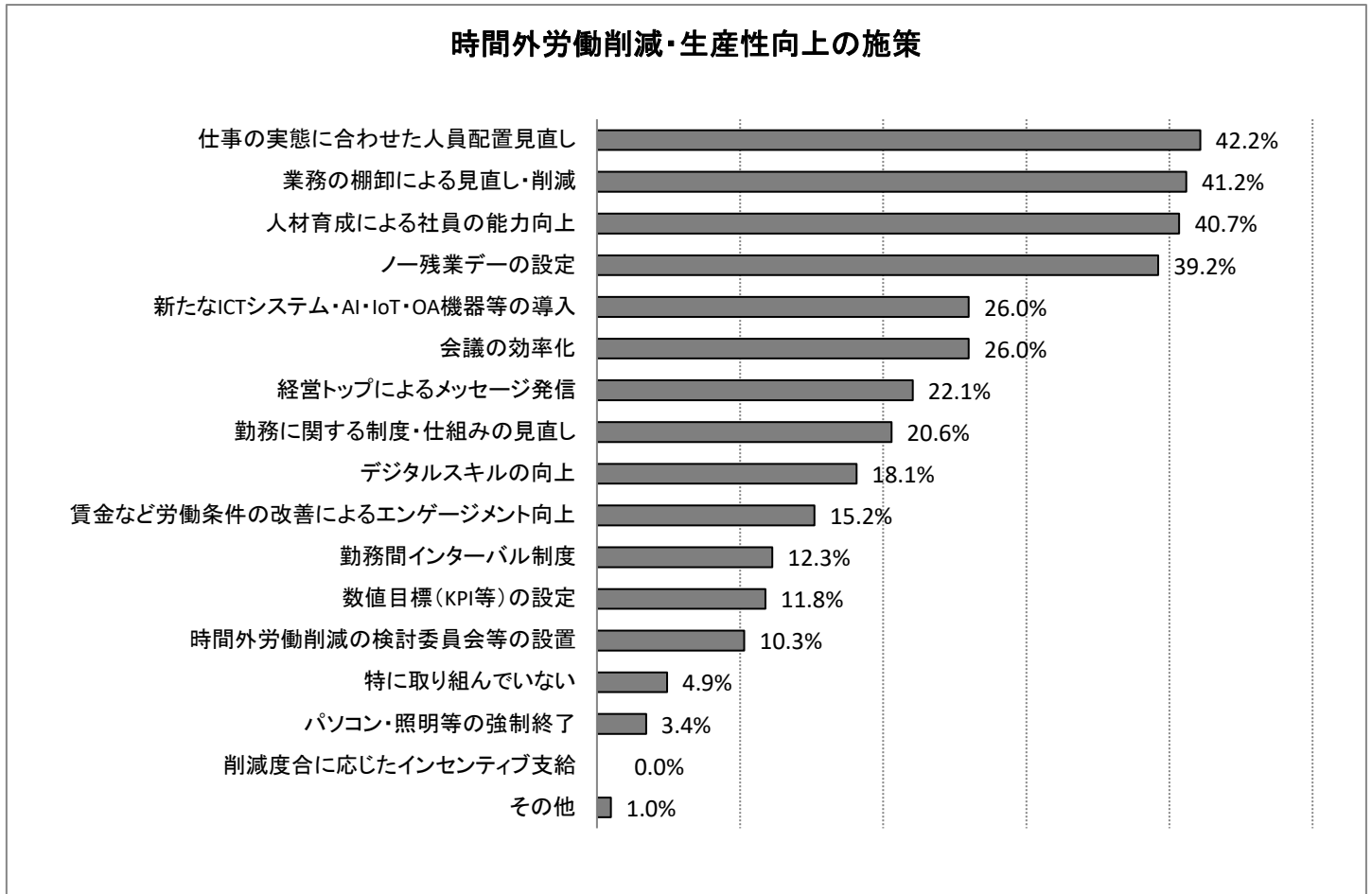
【図表16】長時間労働の原因（主要なものを3つまで選択）



2. 時間外労働削減・生産性向上の施策 [図表17]

～ 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42.2%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42.2%で最高となり、次いで、“業務の棚卸による見直し・削減”が41.2%、“人材育成による社員の能力向上”が40.7%の順となった。

【図表17】 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18, 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、前回調査とほぼ同じ ～

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76.0%となり前回調査とほぼ同じとなった。“検討中”は13.6%となった。具体的な取り組みは、“基本給・時給の増額” 61.8%、“賞与・一時金等の支給” 45.5%、“正社員と同様の育児・介護休業制度導入” 35.0%の順となった。

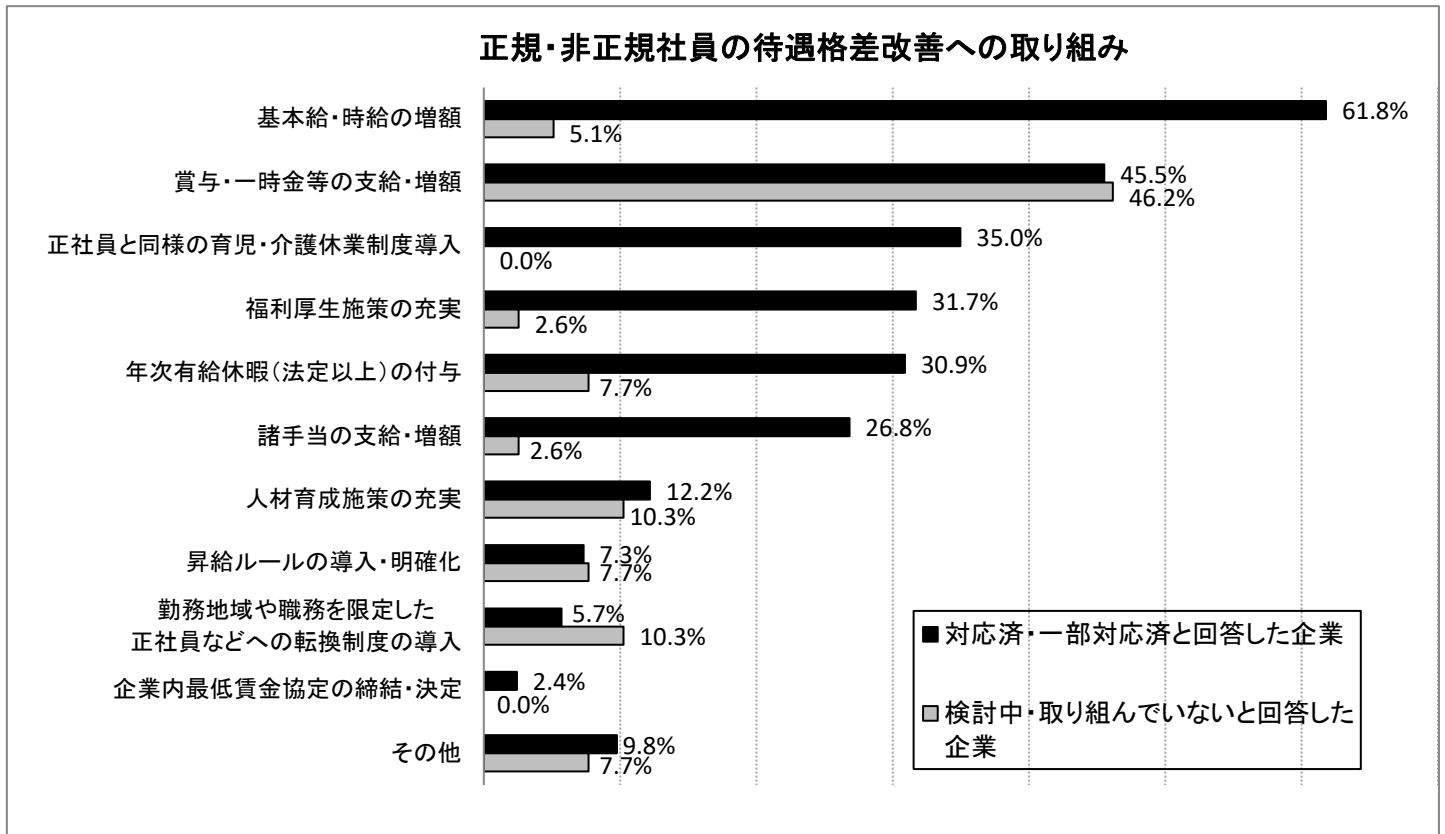
【図表18】 待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	今回調査 (2024年度)		前回調査 (2023年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
対応済	85	52.5%	81	50.0%
一部対応済 (取り組むべき施策が残っている)	38	23.5%	42	25.9%
検討中	22	13.6%	23	14.2%
取り組んでいない	17	10.5%	16	9.9%

【図表19】 待遇格差改善に取り組んでいない理由

理由	今回調査 (2024年度)		前回調査 (2023年度)	
	回答者数	比率	回答者数	比率
知らなかった	0	0.0%	0	0.0%
対象の従業員がいない	15	93.8%	15	88.2%
その他	1	6.3%	2	11.8%

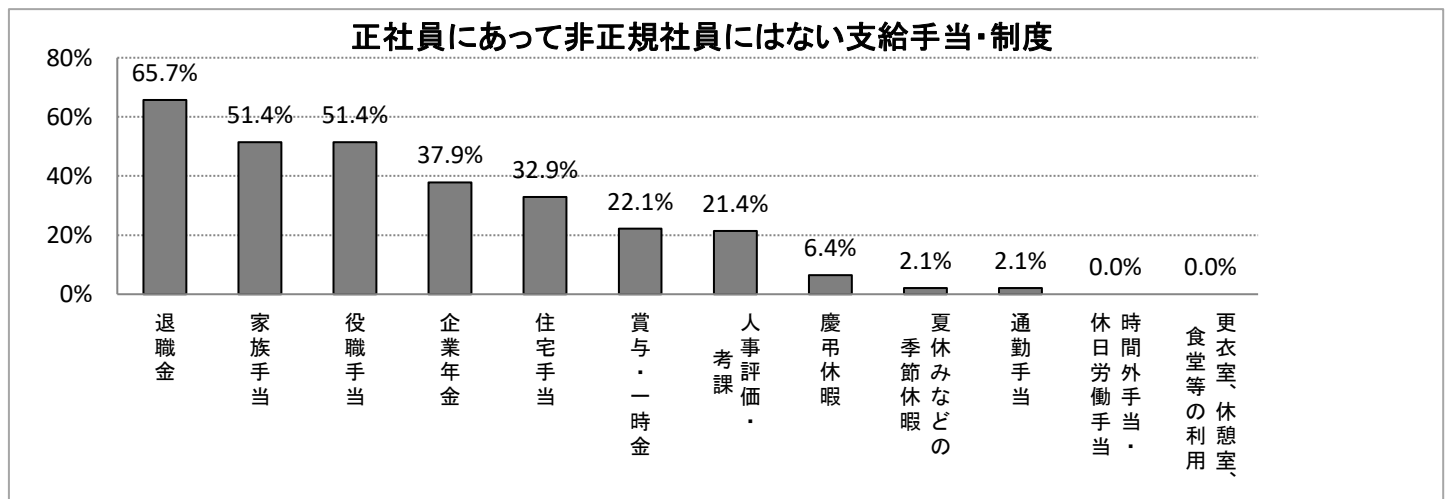
【図表20】 待遇格差改善に向けて取り組んでいる、または今後取り組んでいきたい施策（複数回答可）



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” 65.7%、“家族手当” 51.4%、“役職手当” 51.4%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支給手当・制度（複数回答可）



VI. 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22, 23, 24]

～ 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48.0% ～
 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48.0%となり、“検討中”は37.1%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88.7%で最多となった。

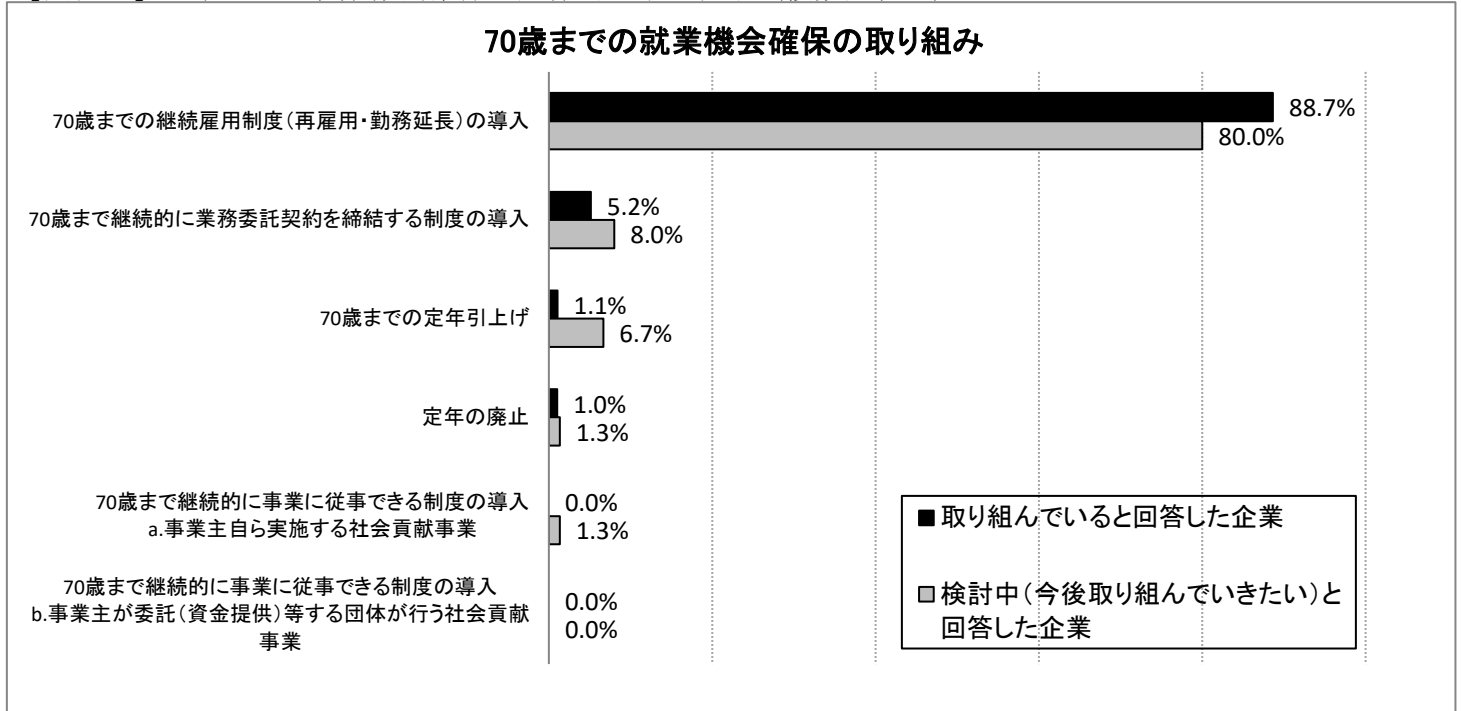
【図表22】 70歳までの就業機会確保の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（2024年度）		前回調査（2023年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	97	48.0%	84	38.7%
取り組んでいない	30	14.9%	51	23.5%
検討中	75	37.1%	82	37.8%

【図表23】 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	22	78.6%
人件費負担が困難	5	17.9%
知らなかった	0	0.0%
その他	1	3.6%

【図表24】 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）



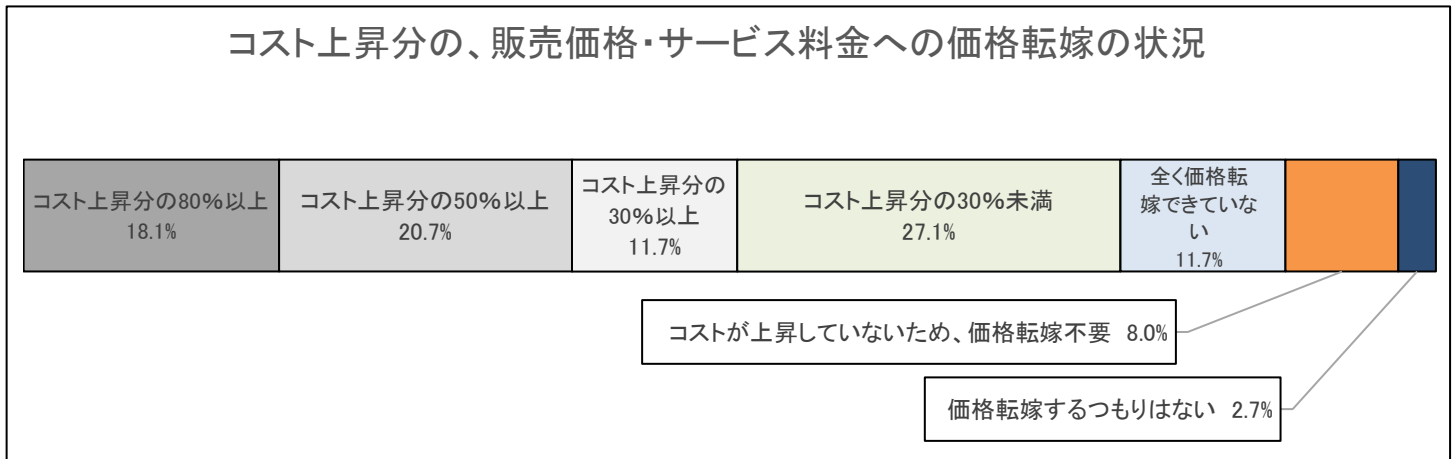
VII. 価格交渉・価格転嫁の状況について

1. コスト上昇分の、販売価格・サービス料金への価格転嫁の状況 [図表25]

～ 多少なりともコスト上昇分の価格転嫁できている企業は 全体の77.6%～

コスト上昇分の販売価格やサービス料金への状況について、77.6%の企業が多少なりとも価格転嫁できているが、コスト上昇分の50%以上を販売価格やサービス料金に価格転嫁できた企業の割合は38.8%にとどまった。内訳を見ると「30%未満」が27.1%と最も高く、以下「50%以上」が20.7%、「80%以上」が18.1%、「30%以上」が11.7%。一方でまったく価格転嫁できていない企業が1割を超えている。

【図表25】 コスト上昇分の、販売価格・サービス料金への価格転嫁の状況

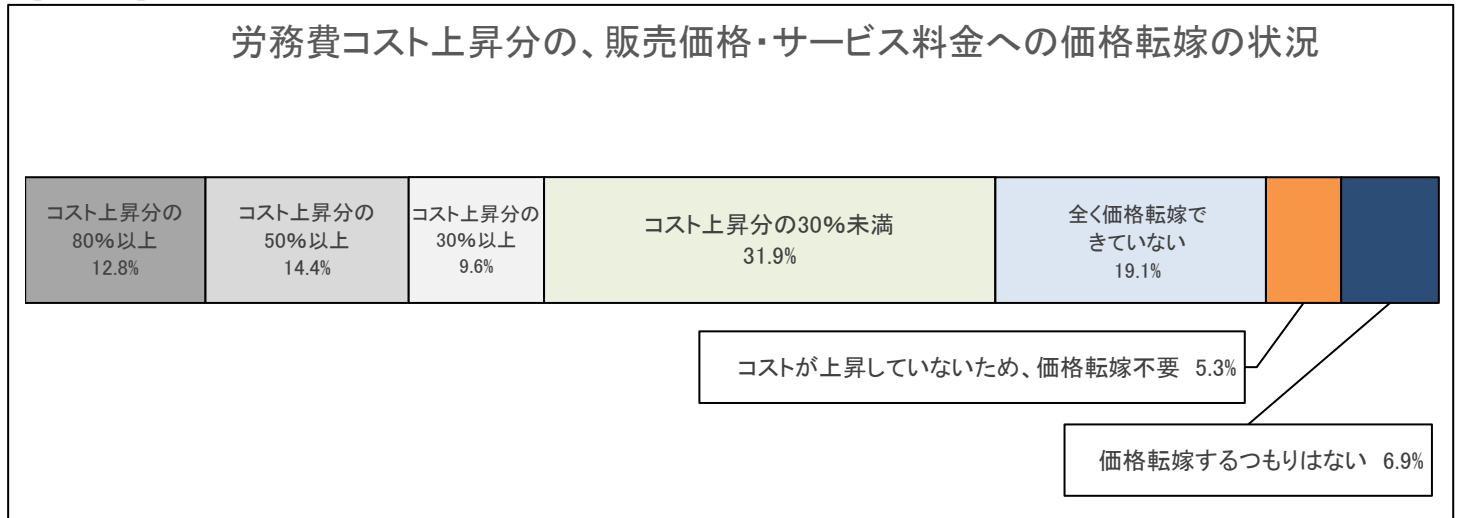


2. 労務費コスト上昇分の、販売価格・サービス料金への価格転嫁の状況 [図表26]

～ 多少なりとも労務費コスト上昇分の価格転嫁できている企業は 全体の68.7%～

労務費コスト上昇分の販売価格やサービス料金への価格転嫁について、68.7%の企業が多少なりとも価格転嫁できているが、コスト上昇分の50%以上を価格転嫁できている企業は27.2%にすぎない。内訳を見ると「30%未満」が31.9%と最も高く、以下「50%以上」が14.4%、「80%以上」12.8%。一方で「全くできていない」が19.1%と労務費コスト上昇分の価格転嫁が全くできていない企業が2割近くあった。

【図表26】 労務費コスト上昇分の、販売価格・サービス料金への価格転嫁の状況



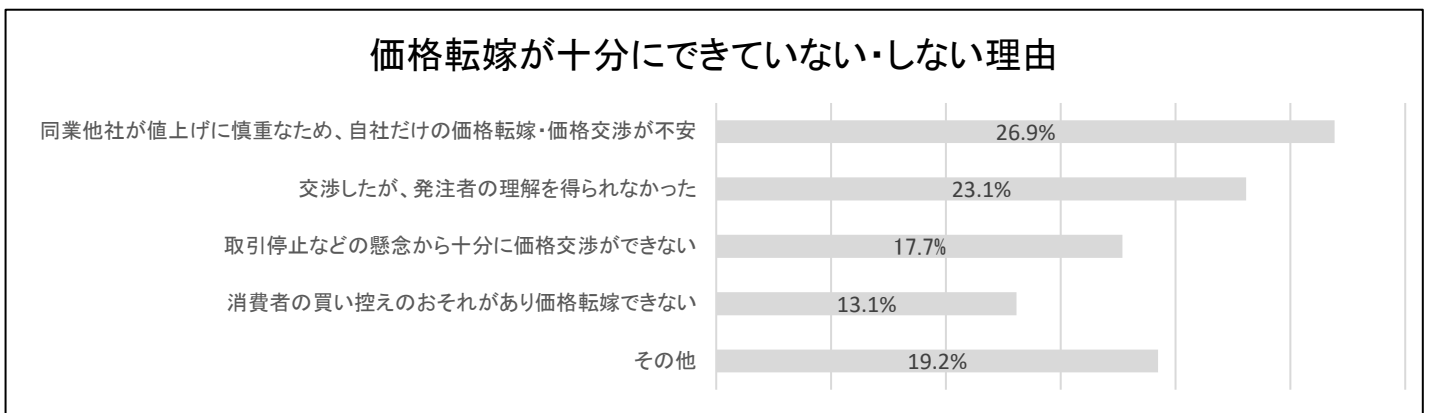
3. 価格転嫁が十分に出来ていない・しない理由 [図表27]

～価格転嫁が十分にできていない・しない理由は

“同業他社が値上げに慎重なため、自社だけの価格転嫁・価格交渉が不安が26.9%で最高～

価格転嫁が十分にできていない・しない理由は“同業他社が値上げに慎重なため、自社だけの価格転嫁・価格交渉が不安”が26.9%で最高となり、次いで“交渉したが、発注者の理解を得られなかった”が23.1%、“取引停止などの懸念から十分に価格交渉ができない”が17.7%と続いた。

【図表27】 コスト上昇分を販売価格・サービス価格へ価格転嫁できない理由



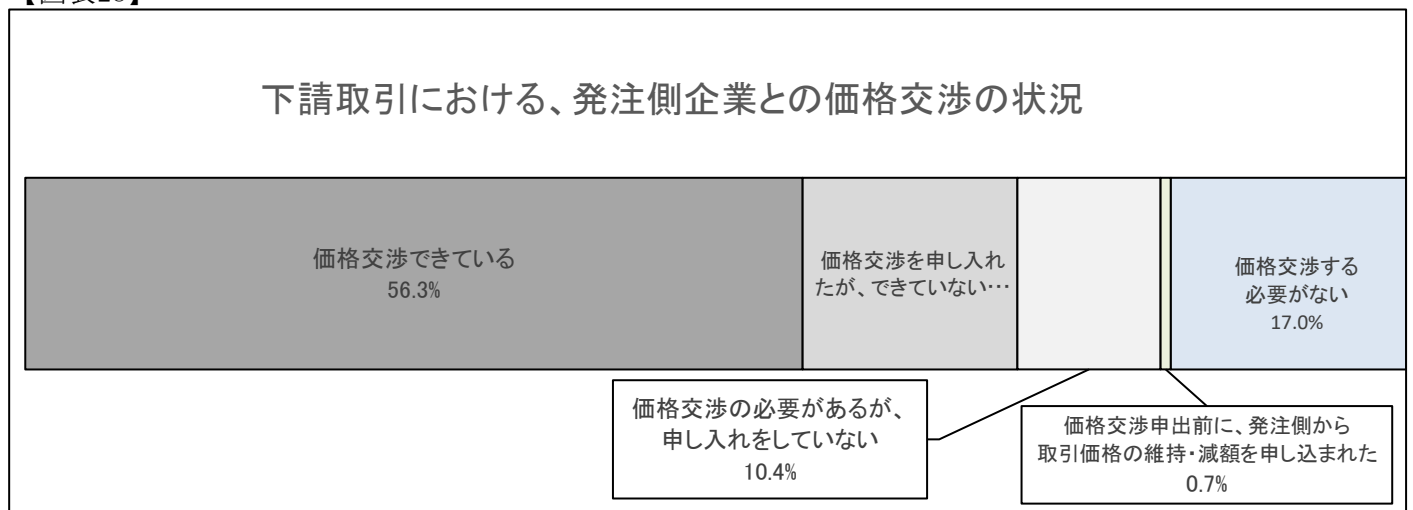
4. 下請取引における、発注側企業とのコスト上昇分についての価格交渉の状況 [図表28]

～下請取引における、発注側企業とのコスト上昇分についての価格交渉の状況は

“価格交渉できている”は半数を超える56.3%～

下請取引における、発注側企業とのコスト上昇分についての価格交渉の状況の調査の結果、「価格交渉できている」が56.3%となり、「価格交渉する必要がない」が17.0%、「価格交渉を申し入れたが、できていない」が15.6%と続いた。

【図表28】



5. 価格転嫁を進めるために期待すること【図表29】

～価格転嫁を進めるために期待すること

“業種別組合など、業界ごとの価格転嫁の気運醸成”で63.4%～

価格転嫁を進めるために期待することは“業種別組合など、業界ごとの価格転嫁の気運醸成”が63.4%で最高、次いで“メディアを活用した気運醸成”が33.1%、“価格交渉に資する知見の提供”が26.9%と続いた。

【図表29】

価格転嫁を進めるために、行政機関や経済団体等に期待すること

