

2023年度東北6県経協合同 第15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)	217社	36.7%	調査企業数	592社	
【内 訳】					
県内企業	173社	79.7%	県外企業	44社	20.3%
製造業	82社	37.8%	非製造業	135社	62.2%
従業員300人未満	159社	73.3%	従業員300人以上	58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、非製造業の改善により、全体としては昨年比改善したが、製造業は悪化 ～

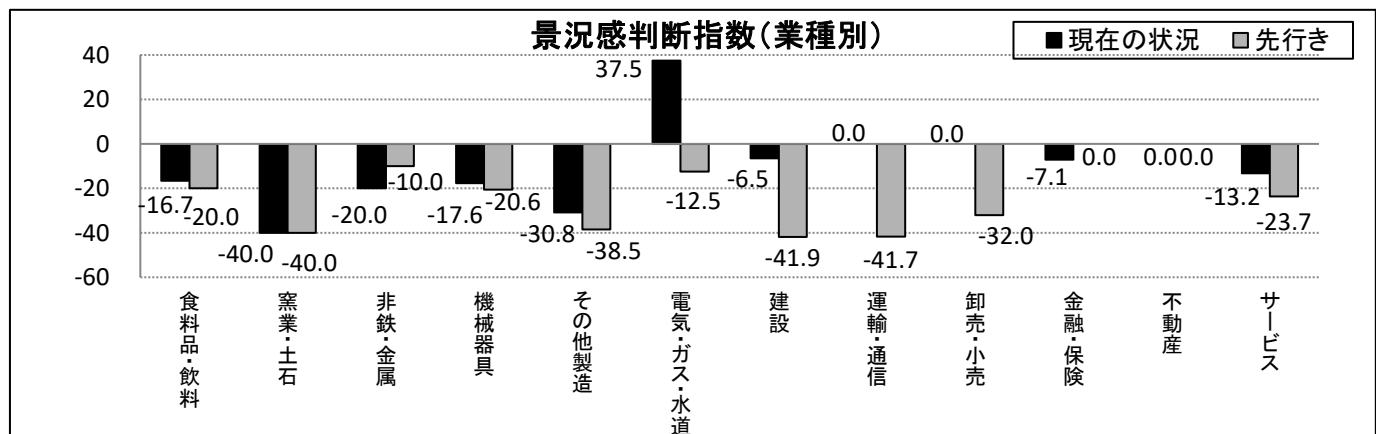
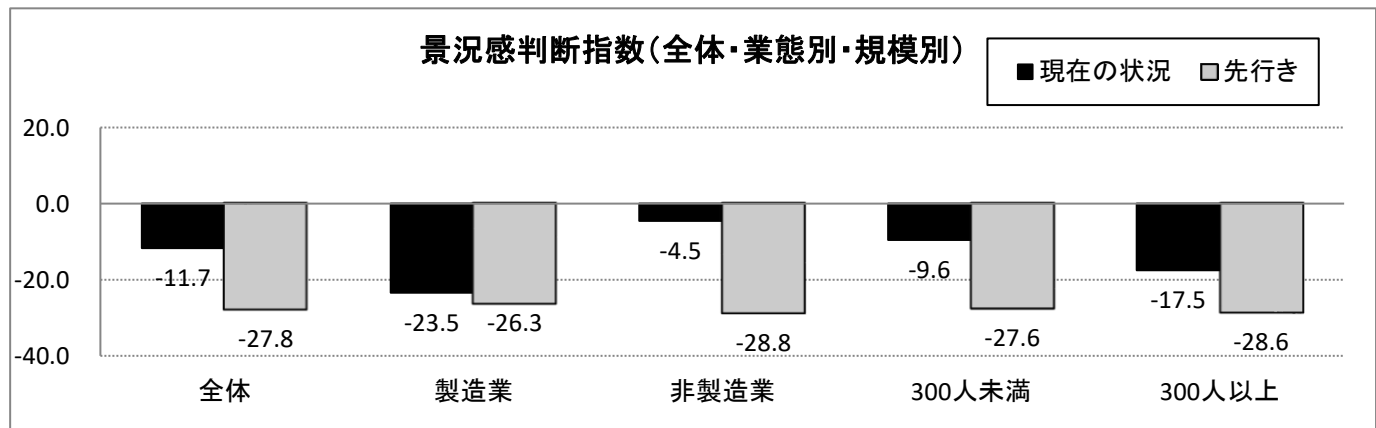
2023年8月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲11.7と昨年同期と比べ18.4ポイント改善した。業態別では、「製造業」が▲23.5（前年比3.1ポイントマイナス）、「非製造業」が▲4.5（前年比31.6ポイントプラス）、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲9.6（前年比22.3ポイントプラス）、「従業員300人以上」が▲17.5（前年比7.5ポイントプラス）となり、「製造業」を除き改善した。

2023年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲27.8（現在の状況より16.1ポイントマイナス）となり、業態別では、「製造業」が▲26.3（現在の状況より2.8ポイントマイナス）、「非製造業」が▲28.8（現在の状況より24.3ポイントマイナス）となり、すべ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（2023年8月の景況感）DI		▲ 11.7	▲ 23.5	▲ 4.5	▲ 9.6	▲ 17.5
先行き（2023年度下期の景況感）DI		▲ 27.8	▲ 26.3	▲ 28.8	▲ 27.6	▲ 28.6
【前回調査】現在の状況（2022年度9月の景況感）DI		▲ 30.1	▲ 20.4	▲ 36.1	▲ 31.9	▲ 25.0

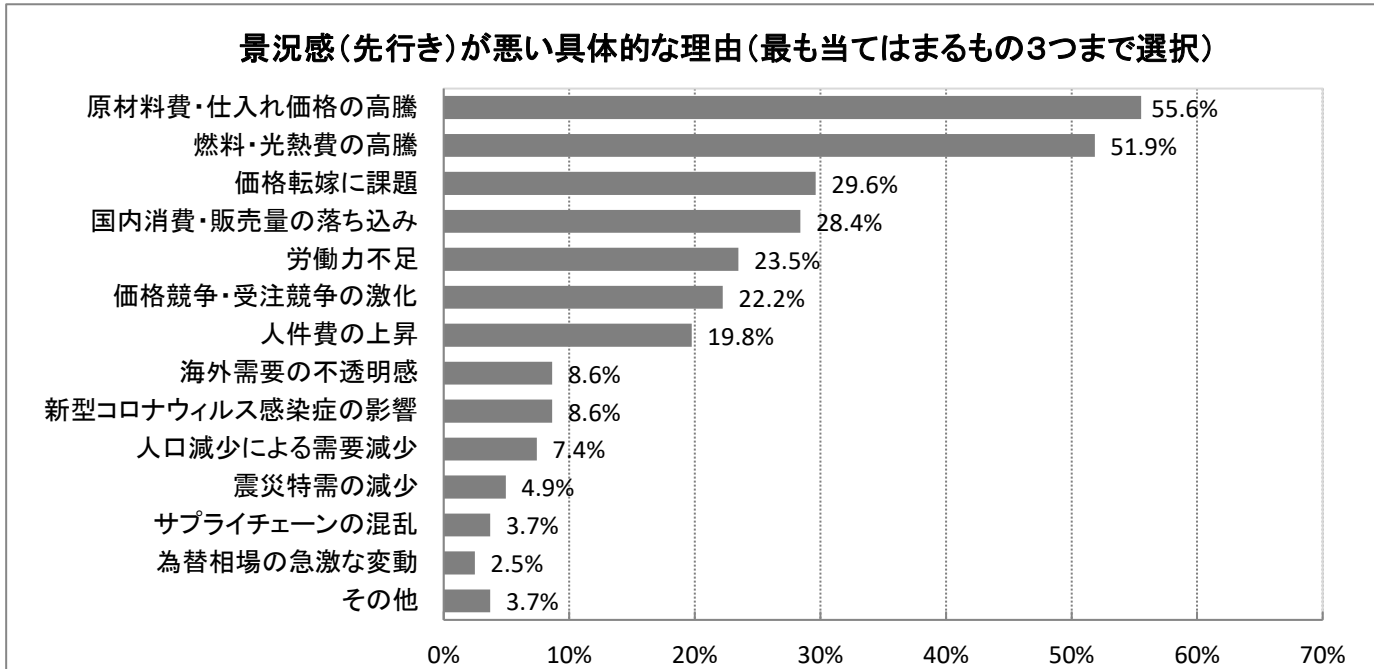


(2) 景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2]

～ 先行きが「悪い」理由は、“原材料・仕入れ価格の高騰”が55.6% ～

景況感で先行きが「悪い」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
上位3つは、1番目が原材料費・仕入れ価格の高騰55.6%、2番目が燃料・光熱費の高騰51.9%、
3番目が価格転嫁に課題29.6%の順となった。

【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）



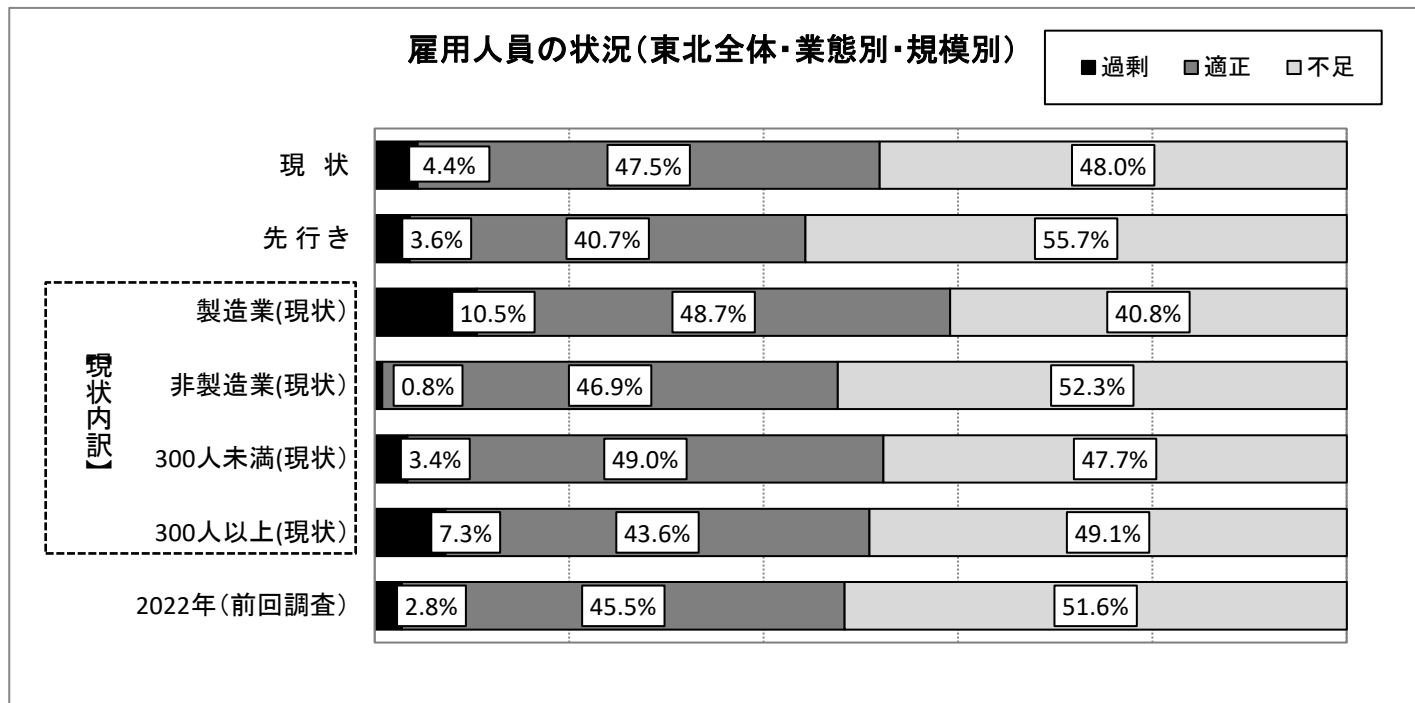
2. 雇用状況

(1) 雇用人員の状況 [図表3]

～ “不足”が48%。昨年同期比3.6ポイントマイナスとなり、人手不足の割合がやや減少 ～

2023年8月（現状）の雇用人員の状況は、“適正”が47.5%（昨年同期比2.0ポイントプラス）、
“過剰”が4.4%（同1.6ポイントプラス）、“不足”が48.0%（同3.6ポイントマイナス）となった。
“不足”と回答した割合を業態・規模別で見ると、「製造業」で40.8%、「非製造業」で52.3%、
「従業員300人未満」で47.7%、「従業員300人以上」で49.1%となった。
2023年度下期（先行き）は、“不足”と回答した割合が55.7%で、現状より7.7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）

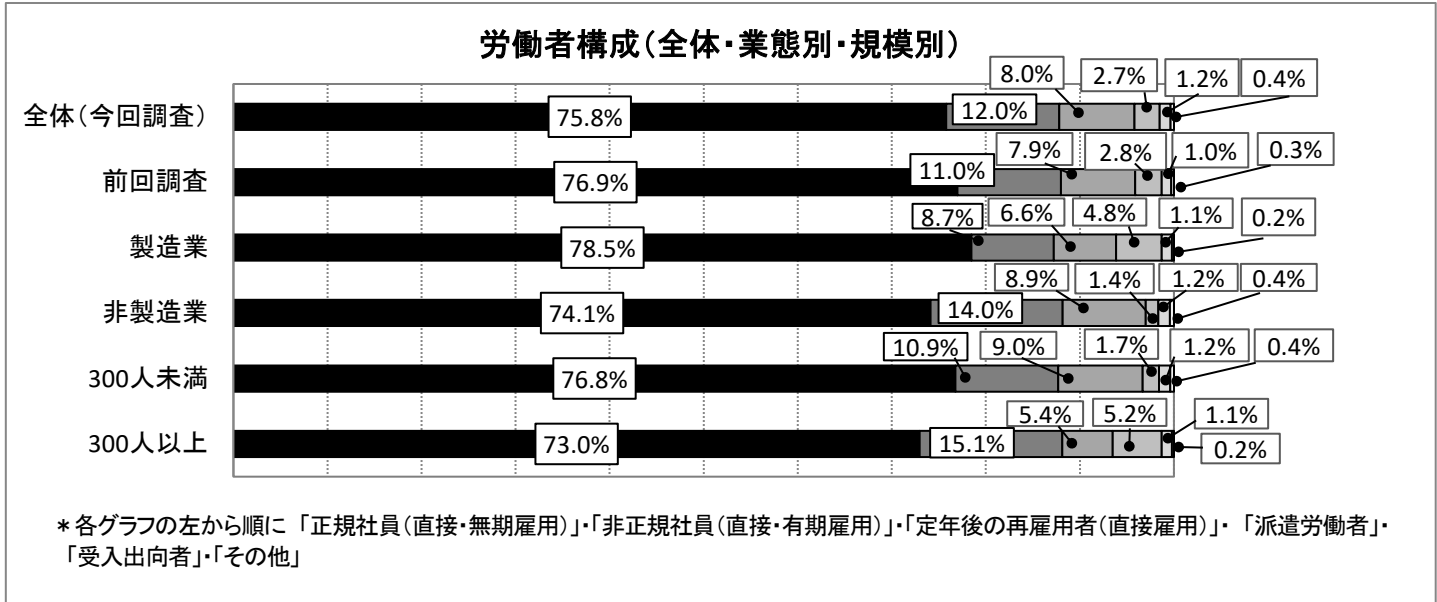


(2) 労働者構成の割合 [図表4]

～ 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75.8%、非正規社員（直接・有期雇用）が12.0%、定年後の再雇用者（直接雇用）が8.0%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」（73.0%）よりも「従業員300人未満」（76.8%）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）



(3) 女性管理職比率 [図表5]

～ 女性管理職比率は、10.9%となり、前回調査より1.5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10.9%となり、前回調査より1.5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11.4%、「従業員300人以上」が9.8%となり、「従業員300人未満」が1.6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}	10.9%	9.4%

業態別・規模別			
製造業	非製造業	300人未満	300人以上
6.4%	13.9%	11.4%	9.8%

※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65.4%となり、昨春（前回調査65.0%）より0.4ポイントプラスとなった。

【図表6】今春（2023年4月）の新卒者採用実績

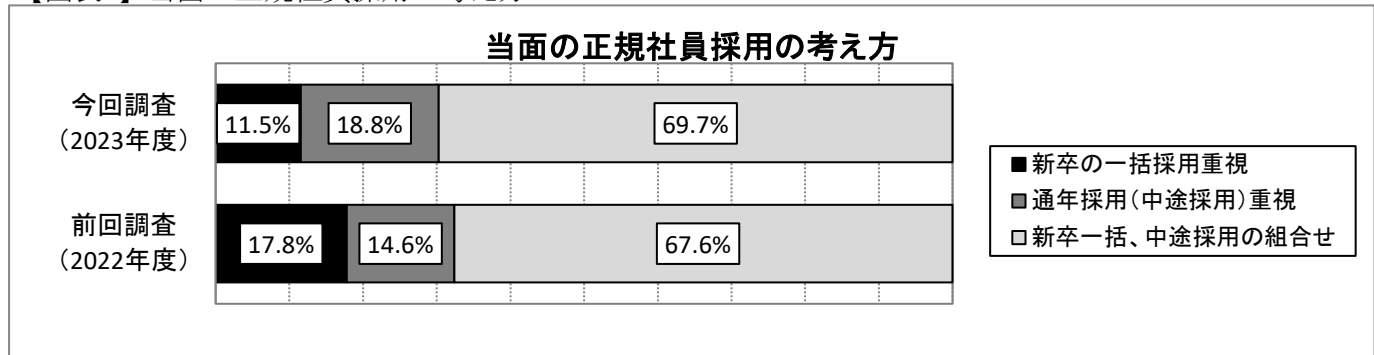
今春の新卒者採用実績	今回調査 (2023年4月)	前回調査 (2022年4月)
計画通り予定人数を採用した	34.1%	65.0%
採用したが、計画人数に未達だった	31.3%	
採用していない	34.6%	35.0%

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69.7% ～

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69.7%（前回調査比2.1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18.8%（同4.2ポイントプラス）、“新卒の一括採用重視”が11.5%（同6.3ポイントマイナス）、の順となり、中途採用を活用して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]

～ 正規社員の採用数を増やすとした企業の割合が増加 ～

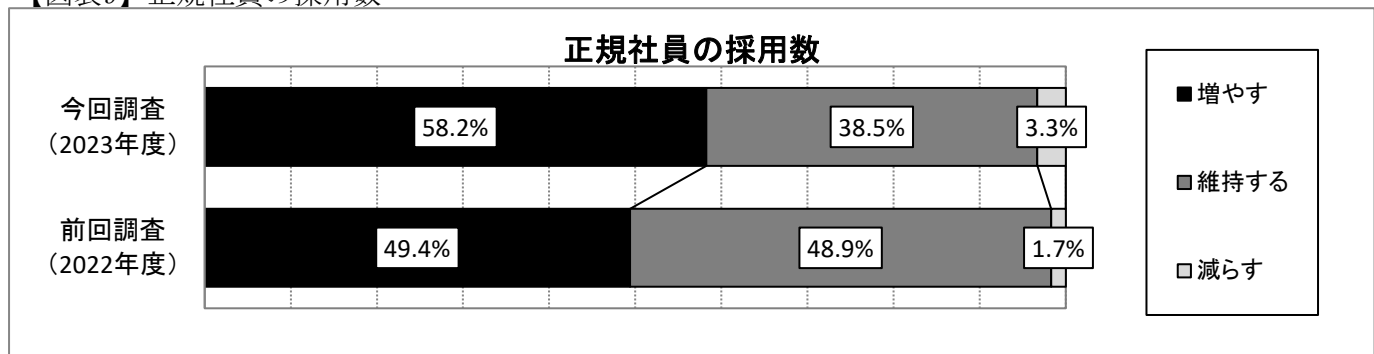
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が84.8%、“非正規社員を採用予定”が49.3%、“当面は採用予定なし”が9.2%となった。

正規社員の採用数を“増やす”とした割合が、58.2%（前回調査比8.8ポイントプラス）と増加、非正規社員の採用数を増やすとしたのは31.8%（同1.7ポイントプラス）とほぼ横ばいだった。一方、“減らす”とした割合は、正規社員が3.3%（同1.6ポイントプラス）、非正規社員が12.1%（同5.4ポイントマイナス）となり、非正規社員の採用数を減らすとした割合が減少した。

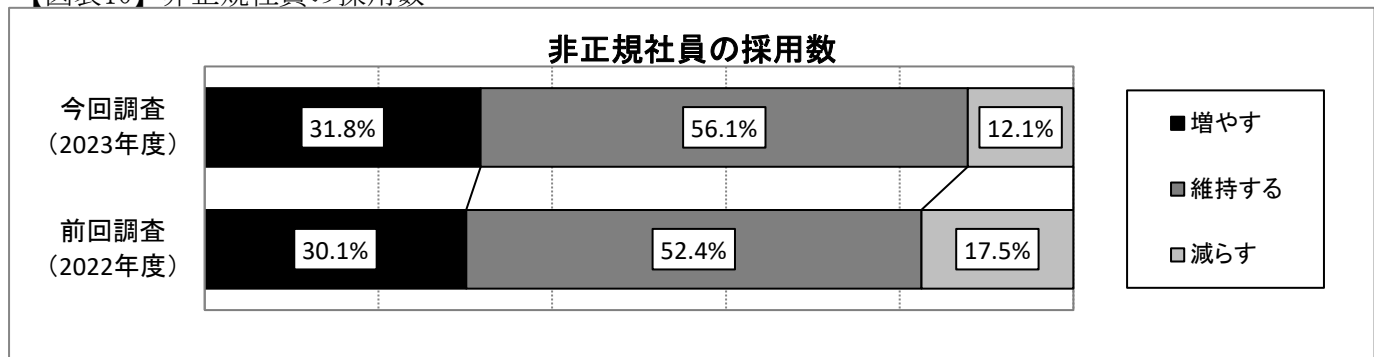
【図表8】 今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査 (2023年度)		前回調査 (2022年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	184	84.8%	238	90.5%
非正規社員を採用予定	107	49.3%	143	54.4%
当面は採用予定なし	20	9.2%	10	3.8%
未定	13	6.0%	15	5.7%

【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2年度入社）で高校卒12.4%、大学卒12.1% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、入社3年目（令和2年度入社）においても高校卒が12.4%、大学卒が12.1%となり、いずれも全国を下回った。

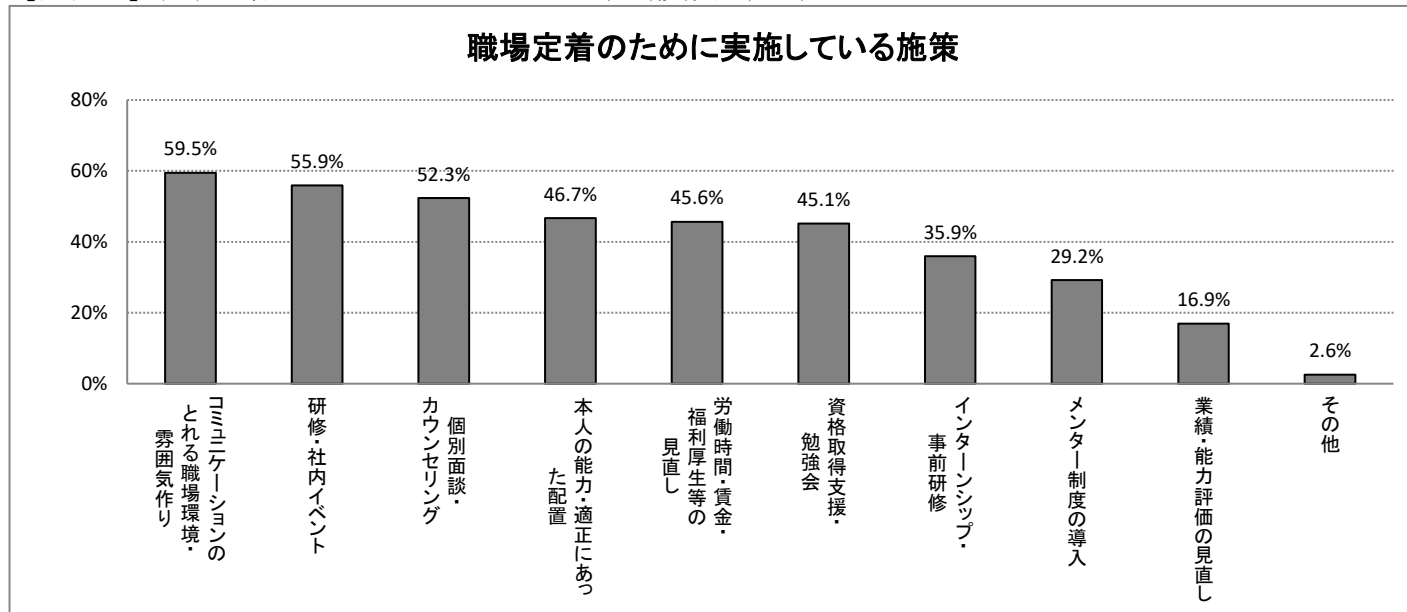
【図表11】入社3年以内の離職率



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、“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”が59.5%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59.5%次いで“研修・社内イベント”が55.9%、“個別面談・カウンセリング”が52.3%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]

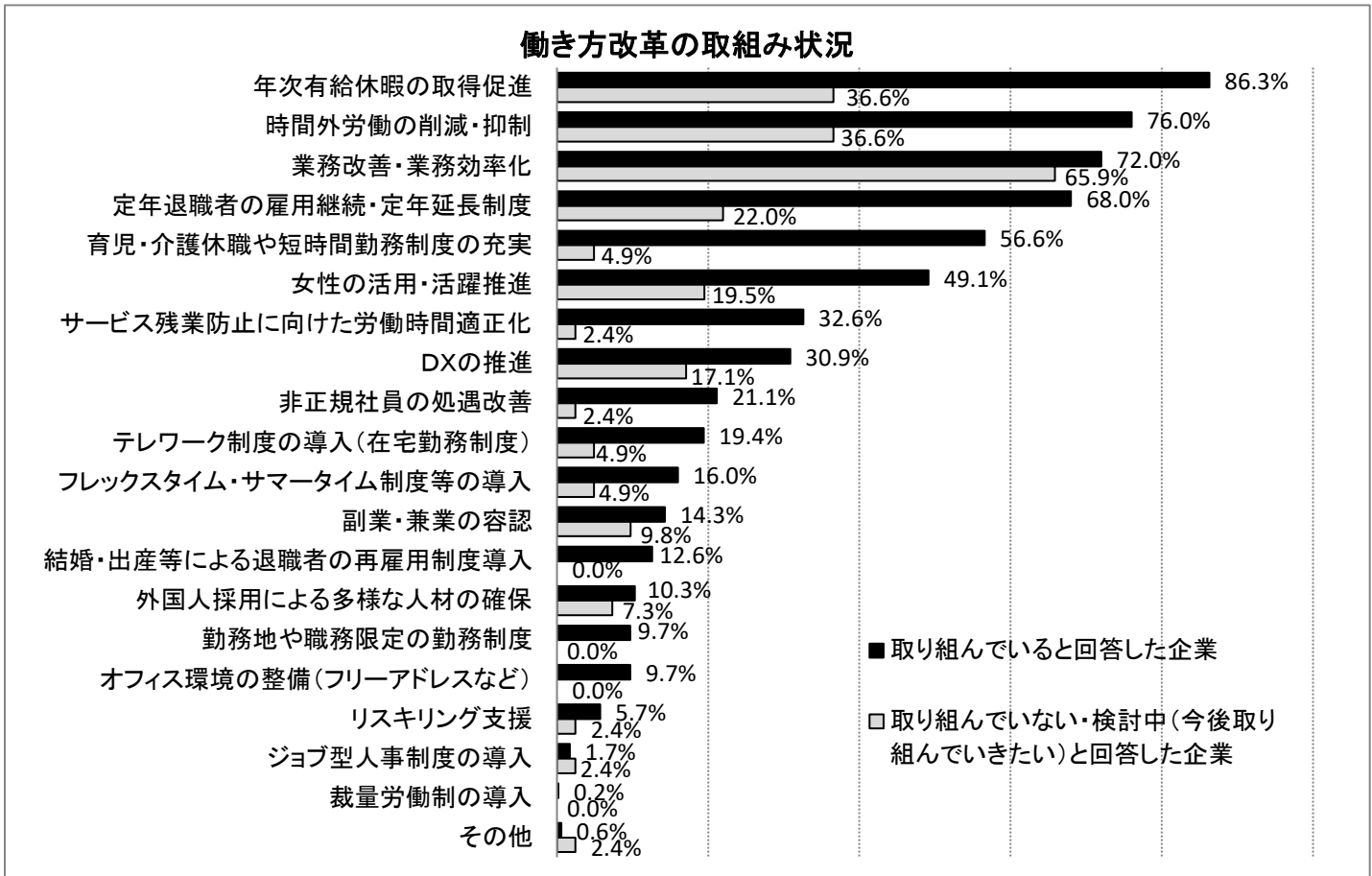
～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の81.0%、テレワーク制度は19.4%が導入 ～

働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の81.0%と前回調査の87.3%とほぼ同じ割合となった。具体的な取り組みとして、“年次有給休暇の取得促進”が86.3%で最高となり、次いで、“時間外労働の削減・抑制”76.0%、“業務改善・業務効率化”72.0%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19.4%と前回調査より4.5ポイントマイナスとなった。

【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 (2023年度)		前回調査 (2022年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	175	81.0%	226	87.3%
取り組んでいない	14	6.5%	7	2.7%
検討中	27	12.5%	26	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）

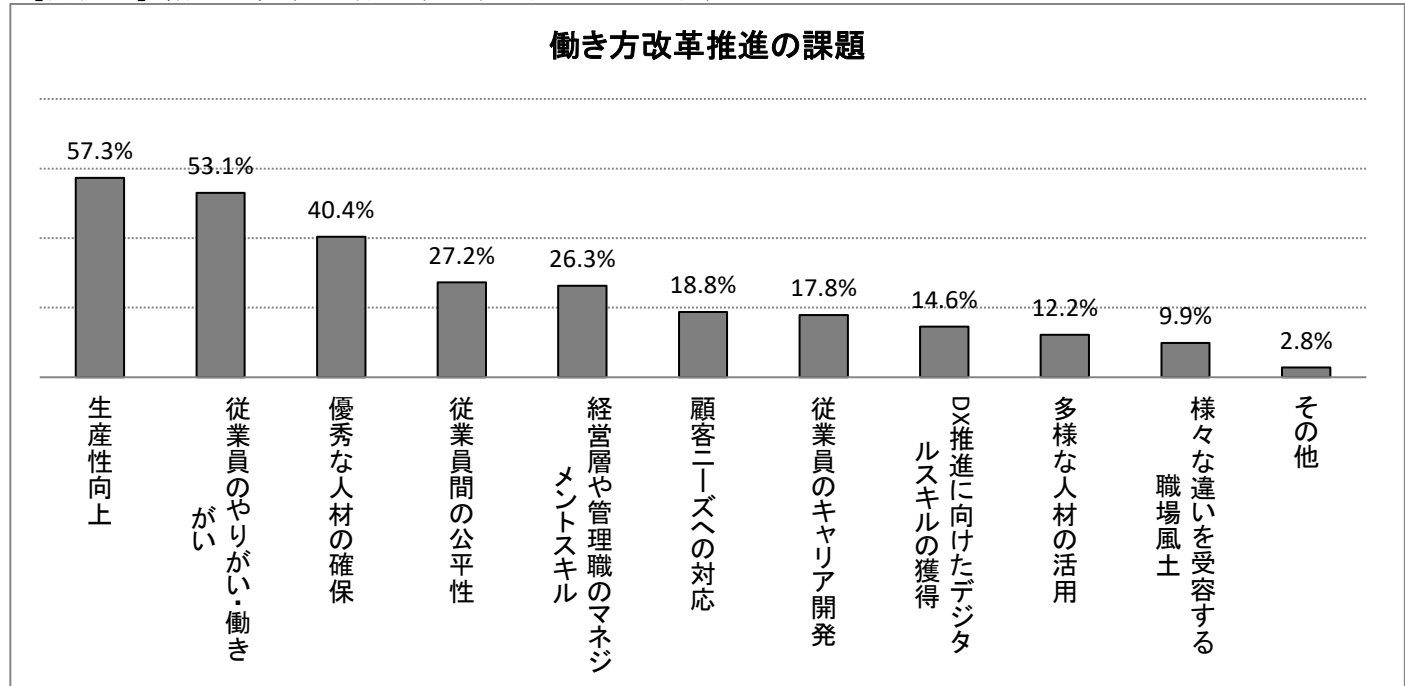


2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

～ 働き方改革推進にあたっての課題は、“生産性向上”が57.3%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、“生産性向上”が57.3%で最高となり、次いで、“従業員のやりがい・働きがい”53.1%、“優秀な人材の確保”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）



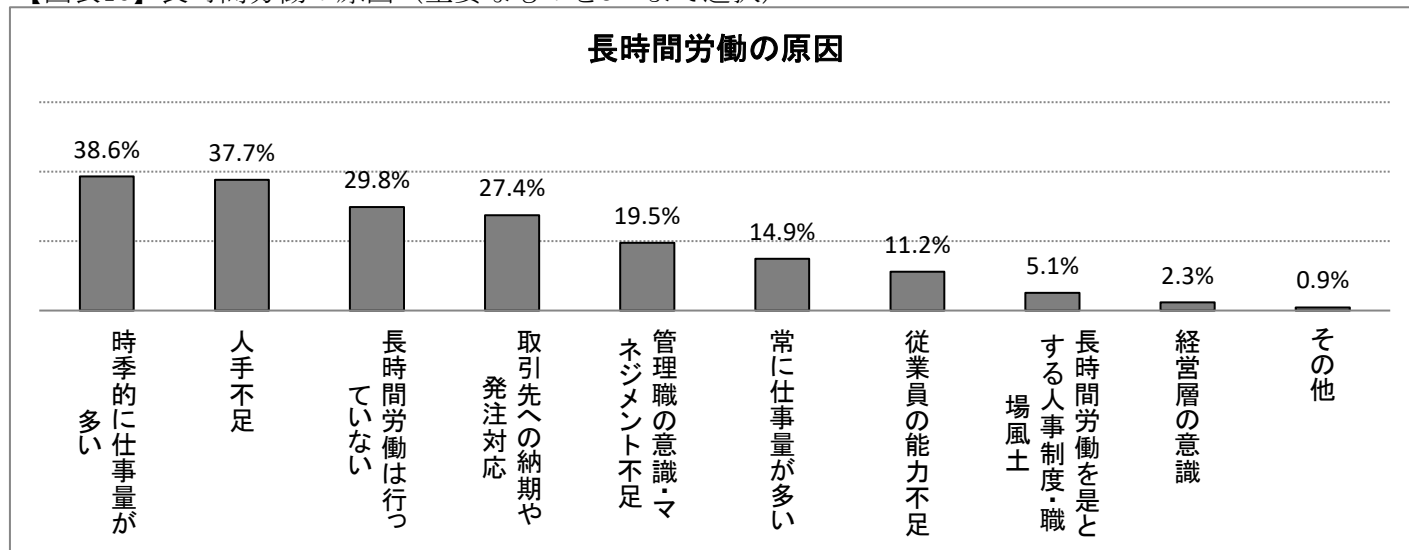
IV. 長時間労働・生産性向上について

1. 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38.6%で最高 ～

長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が38.6%で最高となり、次いで、“人手不足”が37.7%、“取引先への納期や発注量に対応”が27.4%の順となった。また、“長時間労働は行っていない”は29.8%となった。

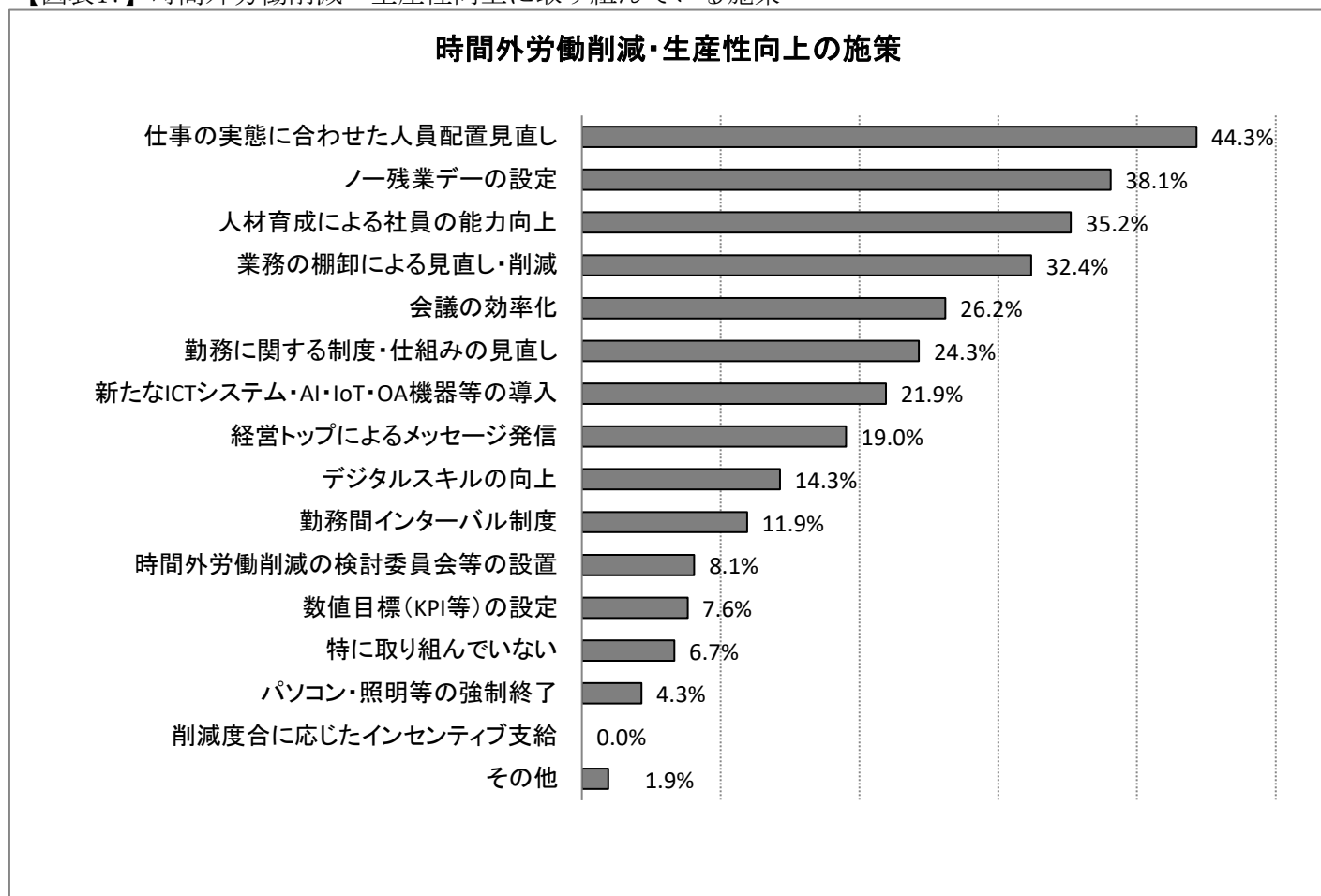
【図表16】長時間労働の原因（主要なものを3つまで選択）



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44.3%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44.3%で最高となり、次いで、“ノー残業デーの設定”が38.1%、“人材育成による社員の能力向上”が35.2%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、前回調査より18.8ポイントプラス ～
 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75.9%となり前回調査より18.8ポイントプラスとなった。“検討中”は14.2%となった。具体的な取り組みは、“基本給・時給の増額”57.7%、“賞与・一時金等の支給”52.0%、“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18】 待遇格差改善の取り組み状況

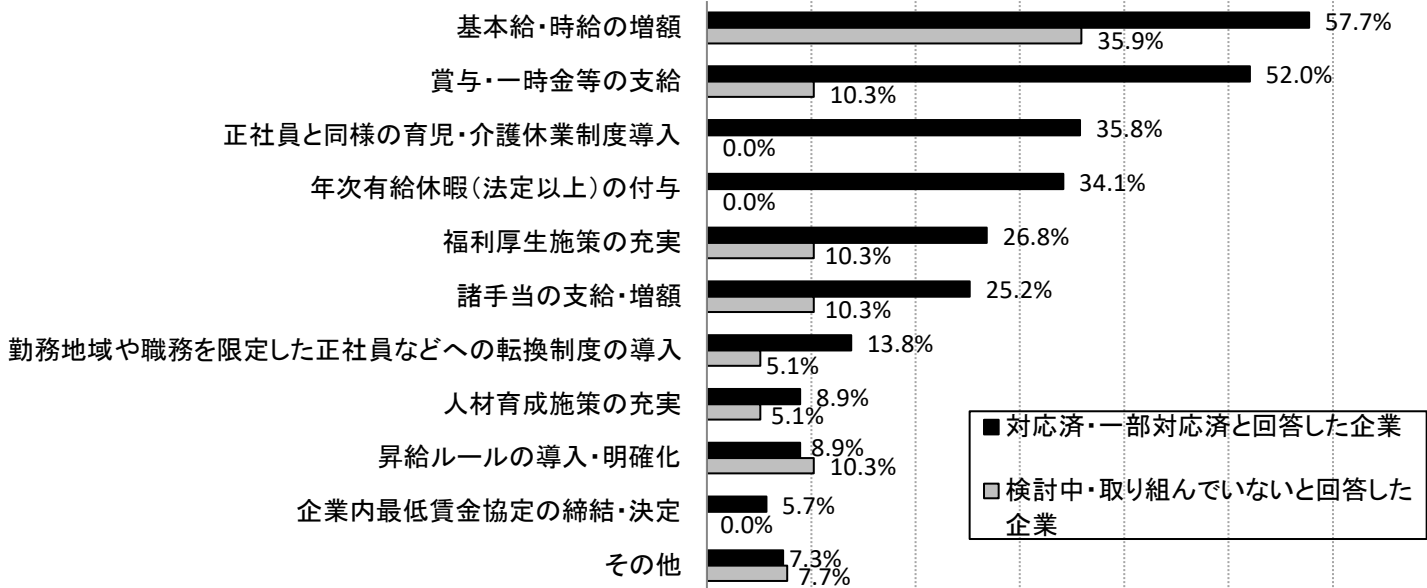
取り組み状況	今回調査 (2023年度)		前回調査 (2022年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
対応済	81	50.0%	112	57.1%
一部対応済 (取り組むべき施策が残っている)	42	25.9%		
検討中	23	14.2%	28	14.3%
取り組んでいない	16	9.9%	56	28.6%

【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 (2023年度)		前回調査 (2022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	88.2%	19	60.7%
その他	2	11.8%	3	19.0%
対応済			34	0.0%

【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)

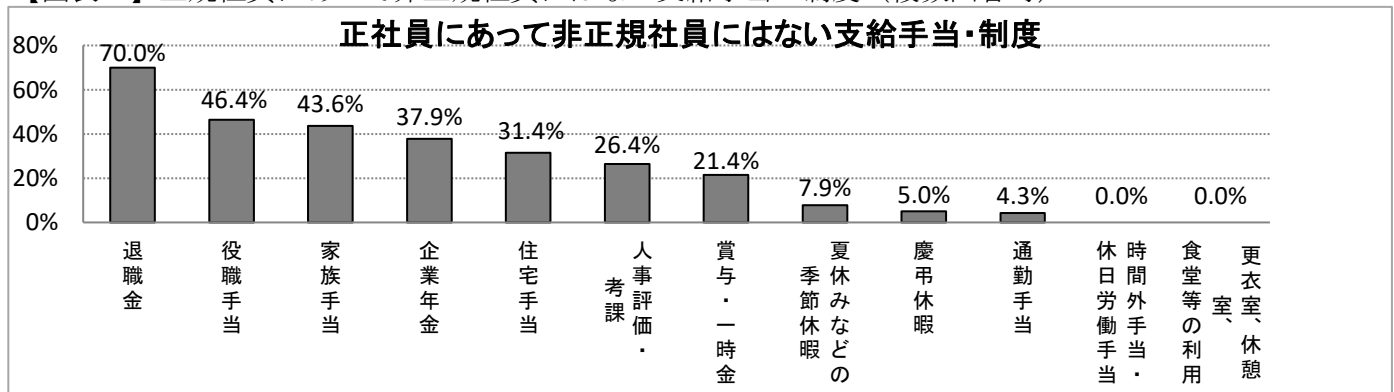
正規・非正規社員の待遇格差改善への取り組み



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” 70.0%、“役職手当” 46.4%、“家族手当” 43.6%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38.7%～
 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38.7%となり、“検討中”は37.8%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84.5%で最多となった。

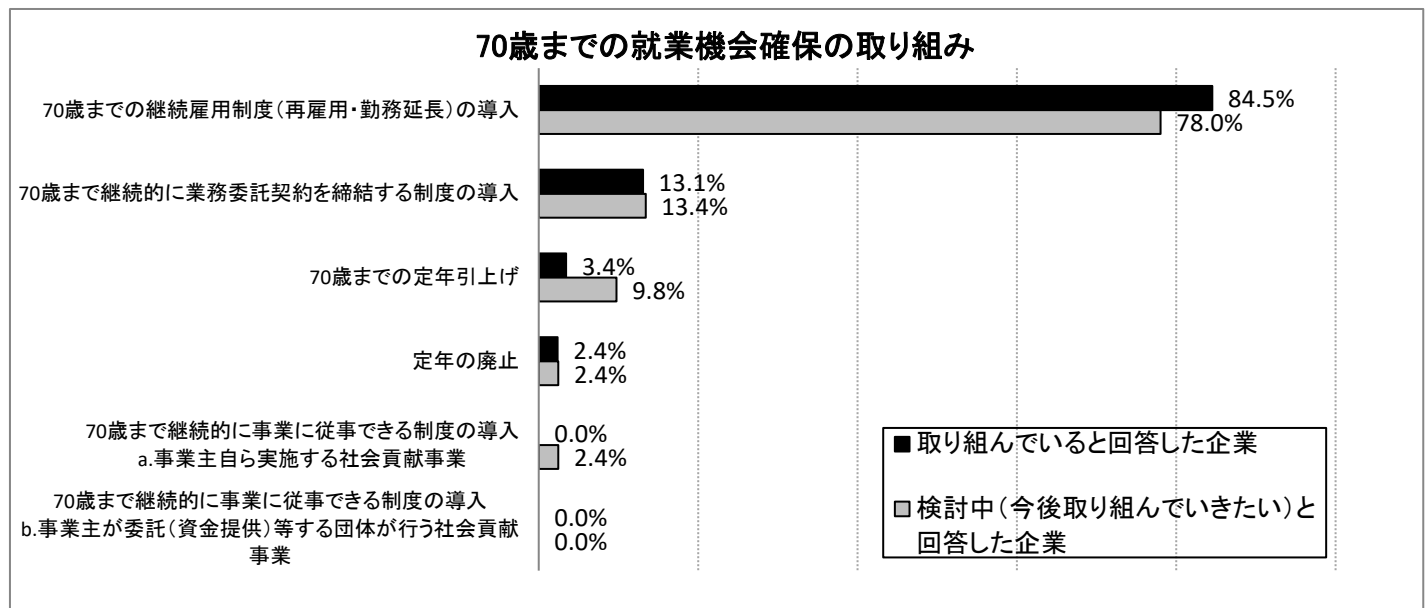
【図表22】 70歳までの就業機会確保の取り組み状況

取り組み状況	今回調査 (2023年度)		前回調査 (2022年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	84	38.7%	92	35.5%
取り組んでいない	51	23.5%	58	22.4%
検討中	82	37.8%	109	42.1%

【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	41	93.2%
人件費負担が困難	0	0.0%
知らなかった	0	0.0%
その他	3	6.8%

【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)

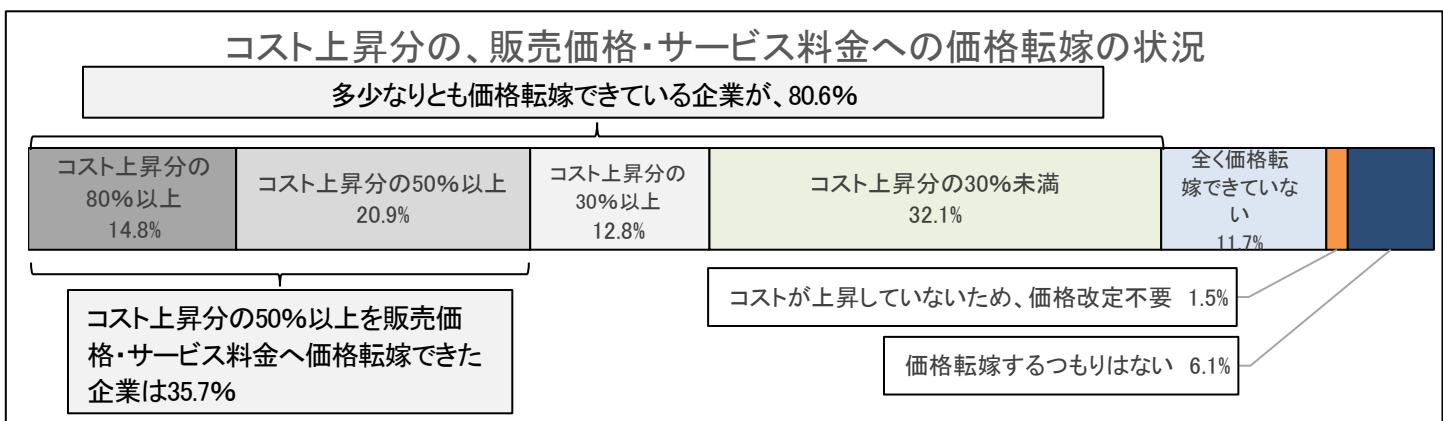


VII. 価格交渉・価格転嫁の状況について

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]

多少なりとも価格転嫁できている企業が80.6%。全く価格転嫁できていないが11.7%。内訳をみるとコスト上昇分の80%以上は14.8%。コスト上昇分の50%以上は20.9%とコスト上昇分の50%以上価格転嫁できている企業は合計で35.7%に過ぎず、コスト上昇分を販売価格・サービス料金への価格転嫁移行がスムーズに行っていないのが現状ではある。しかし、原材料費やエネルギー費、労務費などの高騰が社会的な共通認識となっていることから、価格転嫁の交渉に臨みやすい環境は醸成されつつあると思われる。

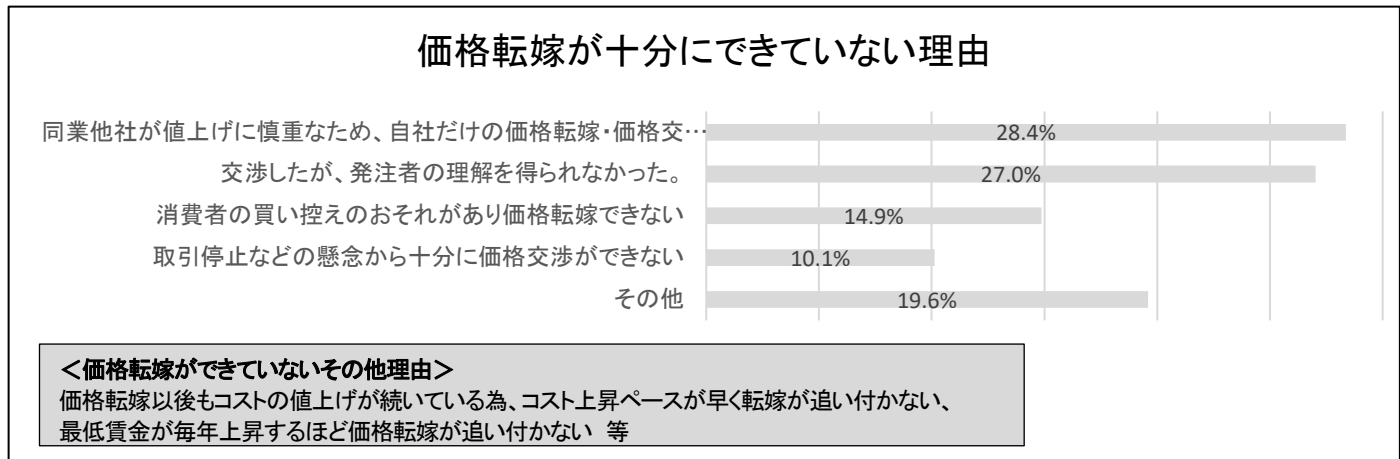
【図表25】 コスト上昇分の、販売価格・サービス料金への価格転嫁の状況



2. 価格転嫁が十分に出来ていない理由 [図表26]

価格転嫁が出来ていない理由の1番目が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28.4%。2番目が交渉したが発注者の理解が得られなかったが27.0%。3番目が消費者の買い控えのおそれがあり価格転嫁できない14.9%と続いた。

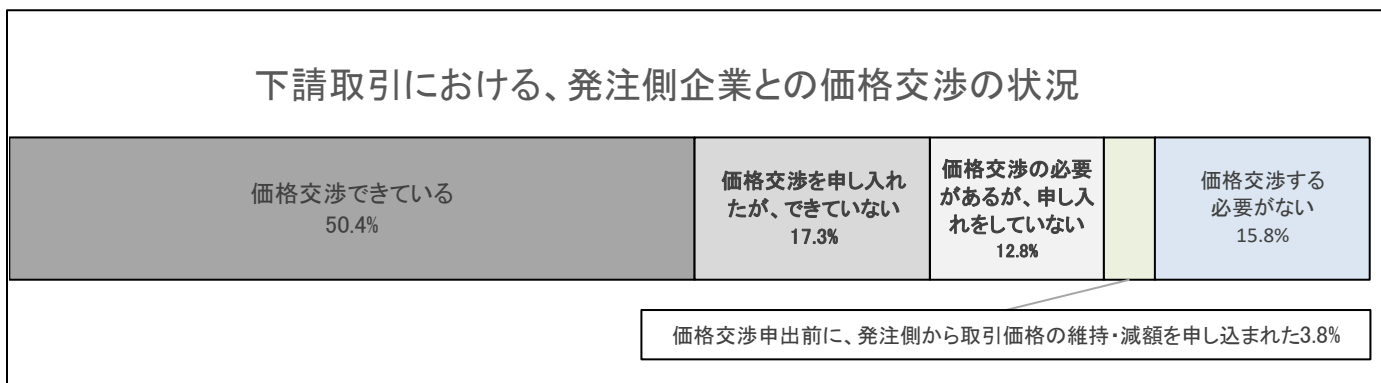
【図表26】 コスト上昇分を販売価格・サービス価格へ価格転嫁できない理由



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 [図表27]

価格交渉の状況においては1番目が価格交渉できている50.4%。2番目が価格交渉の必要があるが、申入れをしていない17.3%。3番目が価格交渉する必要はない15.8%と続いた。

【図表27】



4. 価格転嫁を進めるために期待すること [図表28]

価格転嫁をすすめるために期待することの1番目が業者組合など業界ごとの価格転嫁の気運醸成55.6%。2番目がメディアを活用した気運醸成42.1%。3番目が価格交渉に資する知見の提供24.6%と続いた。

【図表28】

