

# 労働情報

## 第11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	令和元年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)	800社	35.1%	調査企業数	2,279社	

#### 【内 訳】

地元企業	697社	87.1%	出先企業	103社	12.9%
※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	231社	28.9%	非製造業	569社	71.1%
従業員300人未満	588社	73.5%	従業員300人以上	212社	26.5%

#### ◆各県集約状況（参考）

県	項目	回答社数	出先企業		製造業		非製造業	
			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		80社	75	5	14	66	62	18
岩手		119社	109	10	27	92	95	24
秋田		123社	112	11	39	84	94	29
宮城		144社	128	16	42	102	94	50
山形		84社	78	6	24	60	65	19
福島		250社	195	55	85	165	178	72
合計		800社	697社	103社	231社	569社	588社	212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

# 1. 景況感

## (1) 景況感判断 (DI<sup>※</sup>) [図表1]

～ 現在の景況感は昨年同期よりも悪化、先行きはさらに悪化の見通し ～

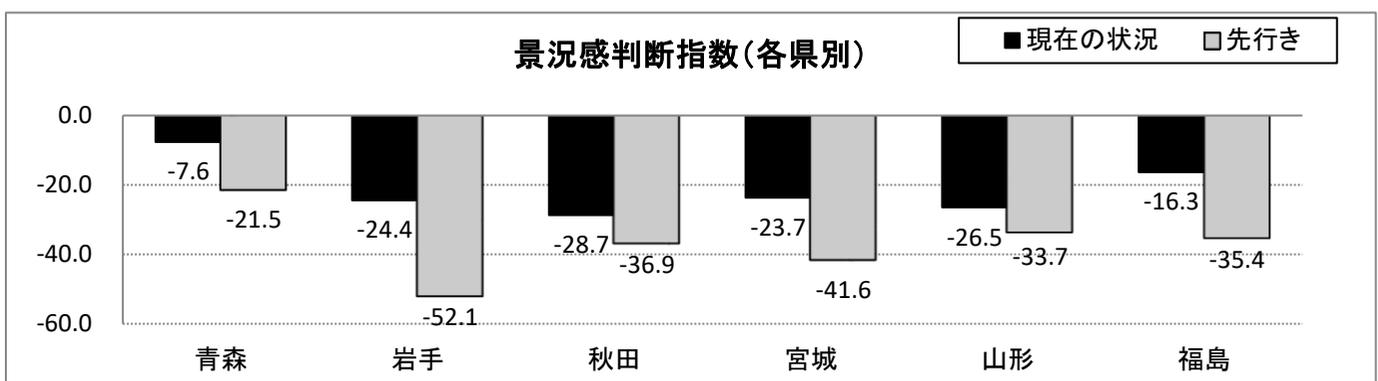
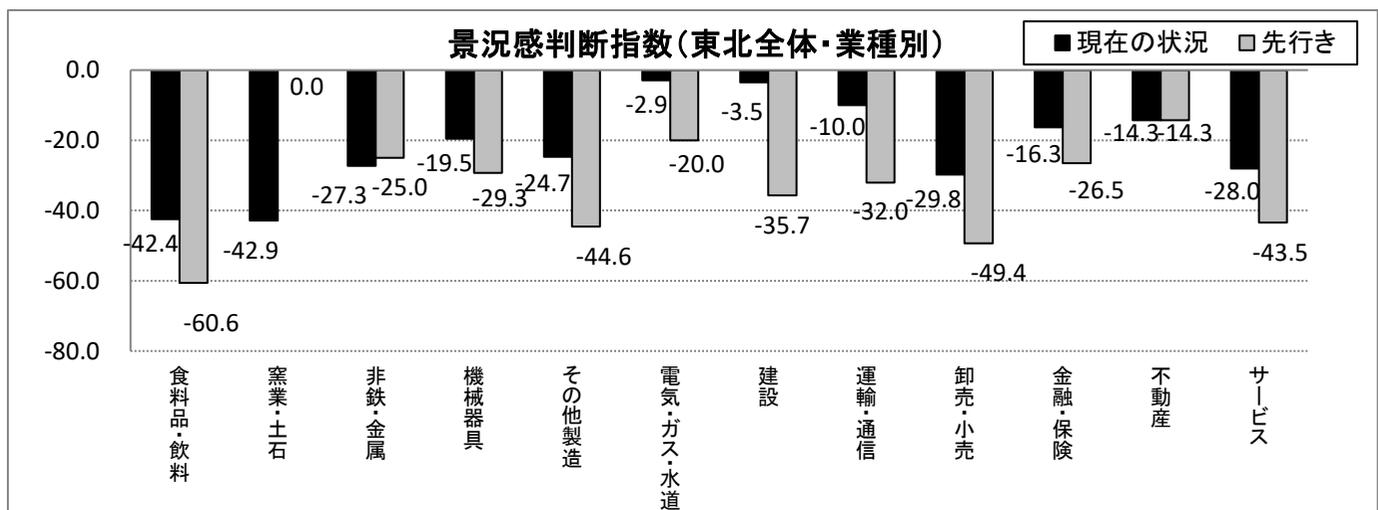
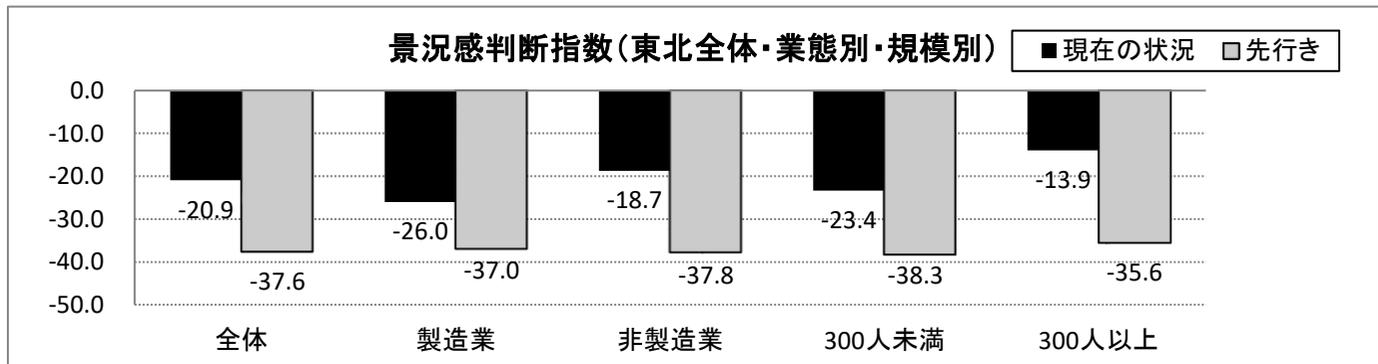
令和元年9月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲20.9と昨年同期と比べ11.2ポイント悪化した。業態別では、「製造業」が▲26.0と前回調査（▲1.8）からの悪化が目立つ。また、「非製造業」が▲18.7、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲23.4、「従業員300人以上」が▲13.9となり、業態別、従業員規模別全ての項目で悪化した。

令和元年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲37.6（現在の状況より16.7ポイントマイナス）となるなど、業態別・従業員規模別全ての項目で大きく悪化する見通しとなっている。また、業種別にみても、「建設」が32.2ポイントマイナス、「運輸・通信」が22.0ポイントマイナスなど、先行きは多くの業種で現状より悪化する見通しとなっている。

※ 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（令和元年9月の景況感）DI		-20.9	-26.0	-18.7	-23.4	-13.9
先行き（令和元年度下期の景況感）DI		-37.6	-37.0	-37.8	-38.3	-35.6
【前回調査】現在の状況（平成30年9月の景況感）DI		-9.7	-1.8	-12.9	-11.0	-5.8

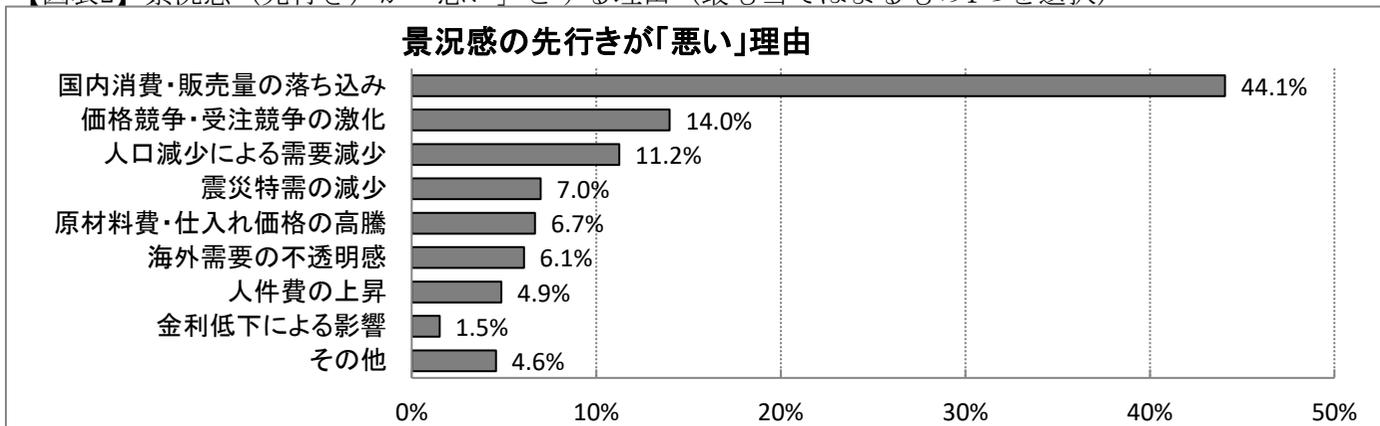


## 【参考】景況感(先行き)が「悪い」理由[図表2]

～ 先行きが「悪い」理由は、“国内消費・販売量の落ち込み”が44.1%で最高 ～

景況感（先行き）が「悪い」と回答した企業（328社）にその理由について聞いたところ（最もあてはまるもの1つを選択）、「国内消費・販売量の落ち込み」が44.1%、「価格競争・受注競争の激化」が14.0%と高い割合となった。

【図表2】景況感（先行き）が「悪い」とする理由（最も当てはまるもの1つを選択）



## 2. 雇用状況

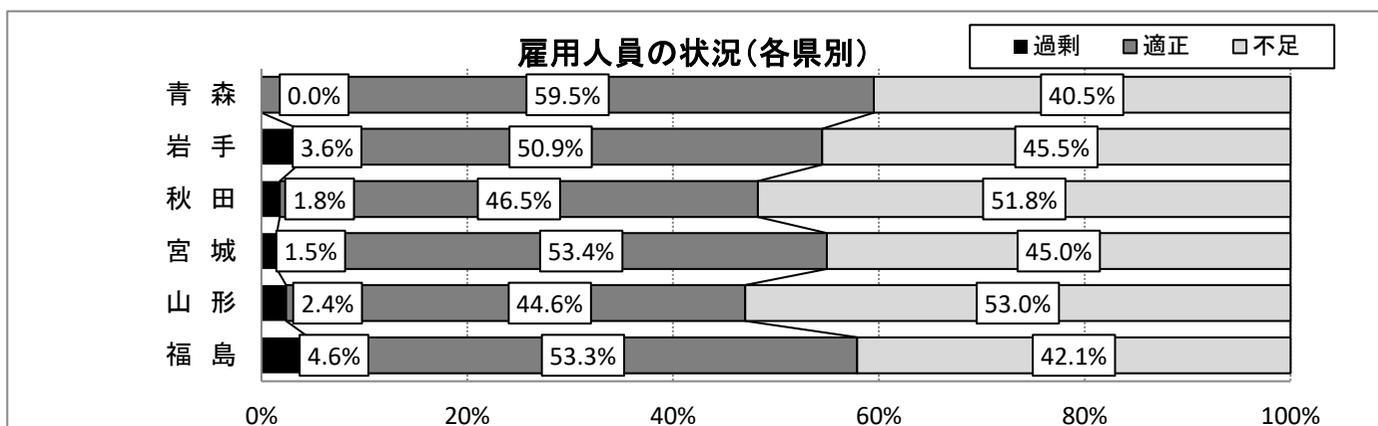
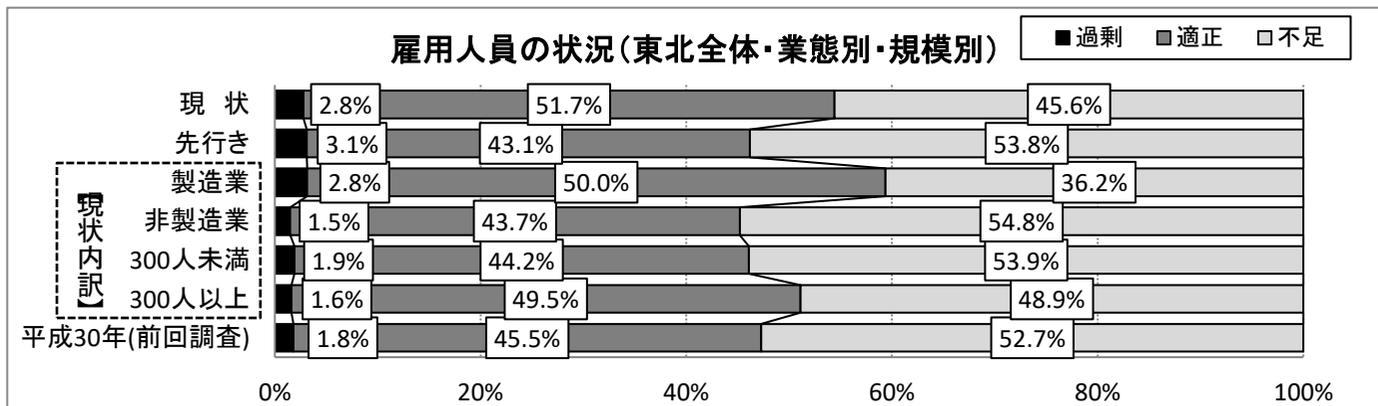
### (1) 雇用人員の状況【図表3】

～ “不足” が昨年同期比7.1ポイントマイナス。人手不足は今後も続く見通し ～

令和元年9月（現状）の雇用人員の状況は、51.7%が“適正”としているが、“不足”と回答した割合は45.6%となり、昨年同期と比較して7.1ポイントマイナスとなったものの、人手不足傾向が続いている。また、“不足”と回答した割合を業態・規模別でみると、「製造業」で36.2%、「非製造業」で54.8%、「従業員300人未満」で53.9%、「従業員300人以上」で48.9%となった。

令和元年度下期（先行き）は、“不足”と回答した割合が53.8%で、現状より8.2ポイントプラスとなり、“人手不足”の傾向が続く見通しとなっている。

【図表3】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4】

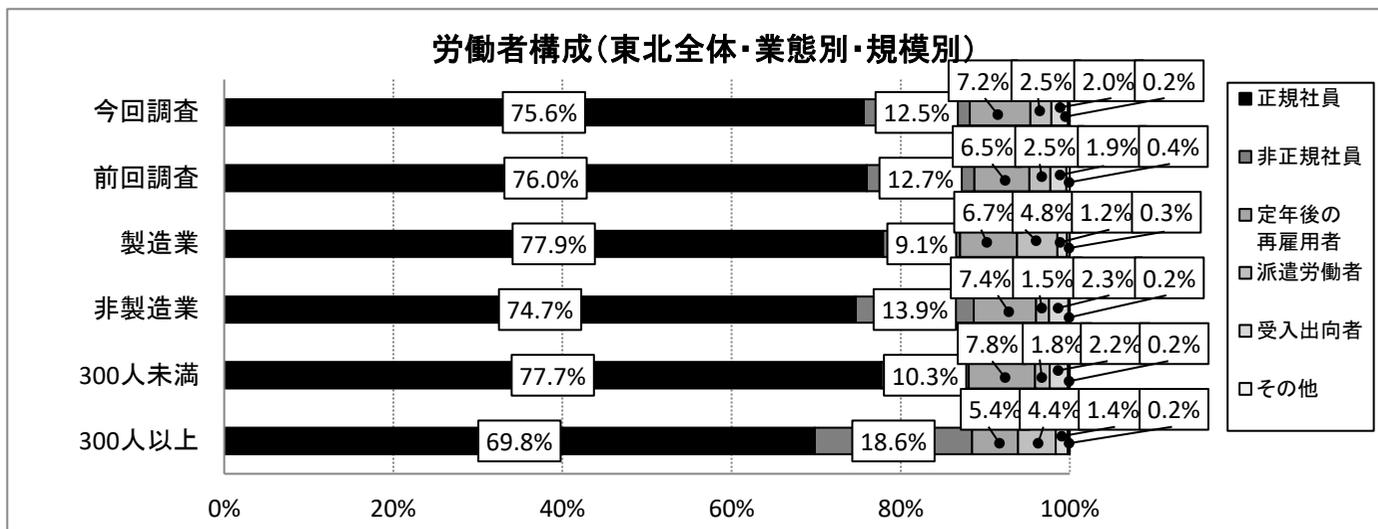
～ 正規社員の割合は全体で75.6%、非正規社員は12.5% ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員が75.6%、非正規社員が12.5%、定年後の再雇用者が7.2%

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」（69.8%）よりも、「従業員300人未満」（77.7%）の方が高かった。

【図表4】労働者構成の割合（東北全体・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、7.2%となり、前回調査より0.6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7.2%となり、前回調査より0.6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4.6%、「非製造業」が8.4%となり、「非製造業」が3.8ポイント上回った。

【図表5】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	前回調査
女性管理職比率 <sup>※1.2</sup>	7.2%	7.8%

業態別・規模別			
製造業	非製造業	300人未満	300人以上
4.6%	8.4%	7.5%	7.2%

※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

年度	各 県 別					
	青森	岩手	秋田	宮城	山形	福島
今回調査（令和元年度）	5.7%	12.2%	5.2%	5.2%	4.9%	9.3%
前回調査（平成30年度）	7.3%	10.9%	6.4%	4.7%	6.3%	10.0%

II. 採用計画や職場定着状況について

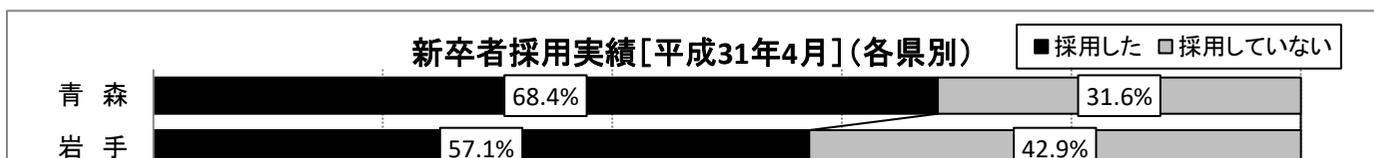
1. 今春（平成31年4月）の新卒者採用実績【図表6】

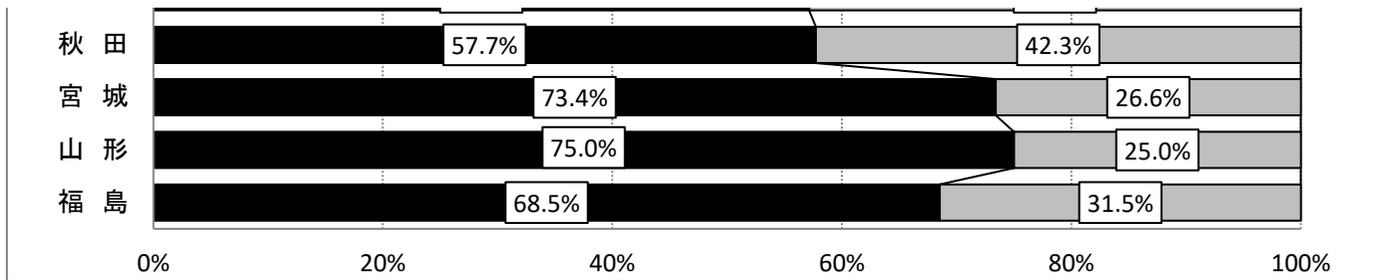
～ 今春の新卒者採用実績は、“採用した”が昨春より1.4ポイントプラス ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が66.7%となり、昨春（前回調査）と比較し、1.4ポイントプラスとなった。

【図表6】今春（平成31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 (平成31年4月)	前回調査 (平成30年4月)
採用した	66.7%	65.3%
採用していない	33.3%	34.7%



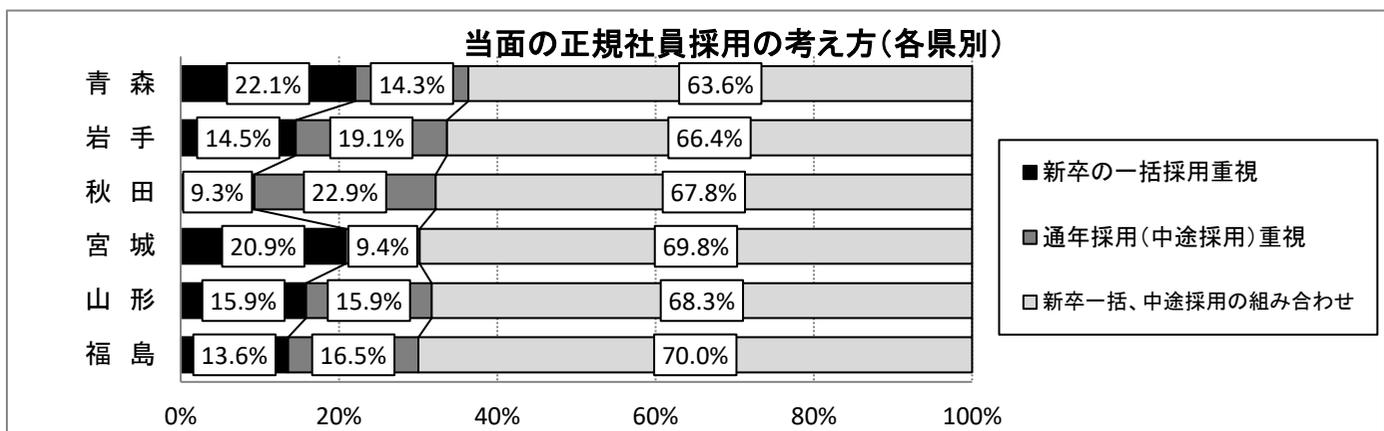
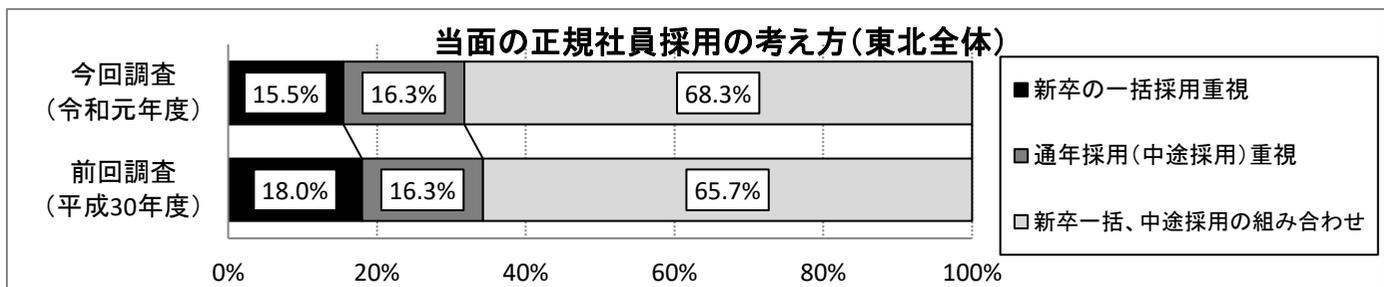


## 2. 当面の正規社員採用の考え方[図表7]

～ 正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が68.3%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68.3%（前回調査比2.6ポイントプラス）で最高となり、次いで“通年採用（中途採用）重視”16.3%（同0.0ポイント）、“新卒の一括採用重視”15.5%（同2.5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（東北全体・各県別）



## 3. 今後の採用見込み[図表8, 9, 10]

～ 正規社員・非正規社員ともに今後も採用していく見通し ～

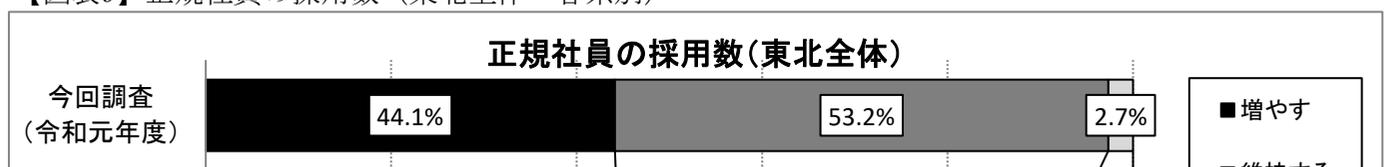
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が84.4%、“非正規社員を採用予定”が48.3%、“当面は採用予定なし”が8.1%となった。

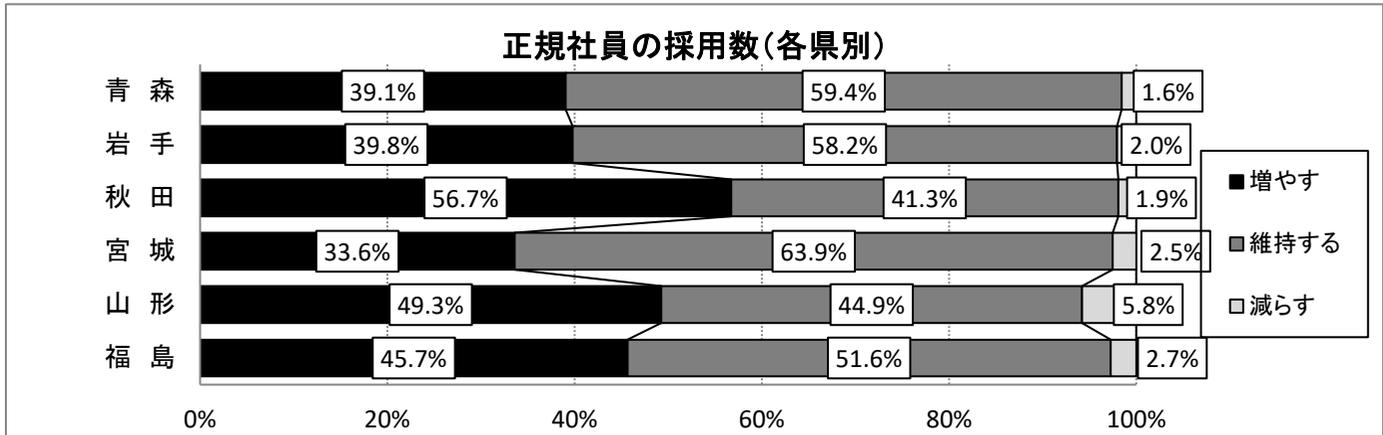
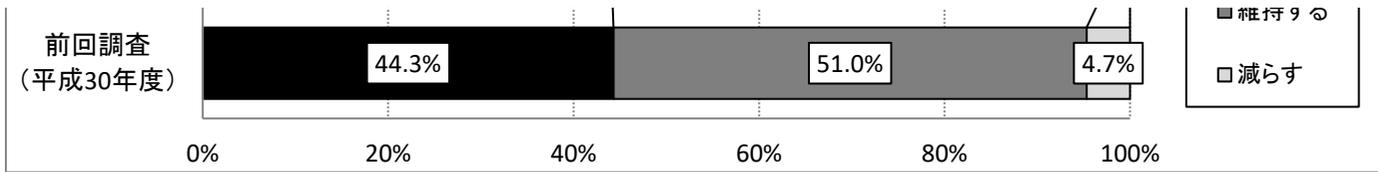
採用数を“増やす”とした割合は、正規社員が44.1%（前回調査比0.2ポイントマイナス）、非正規社員が22.3%（同4.5ポイントマイナス）といずれも減少し、“維持する”が正規社員では2.2ポイント、非正規社員では0.6ポイントそれぞれ増加した。

【図表8】今後の採用見込み（東北全体・複数回答可）

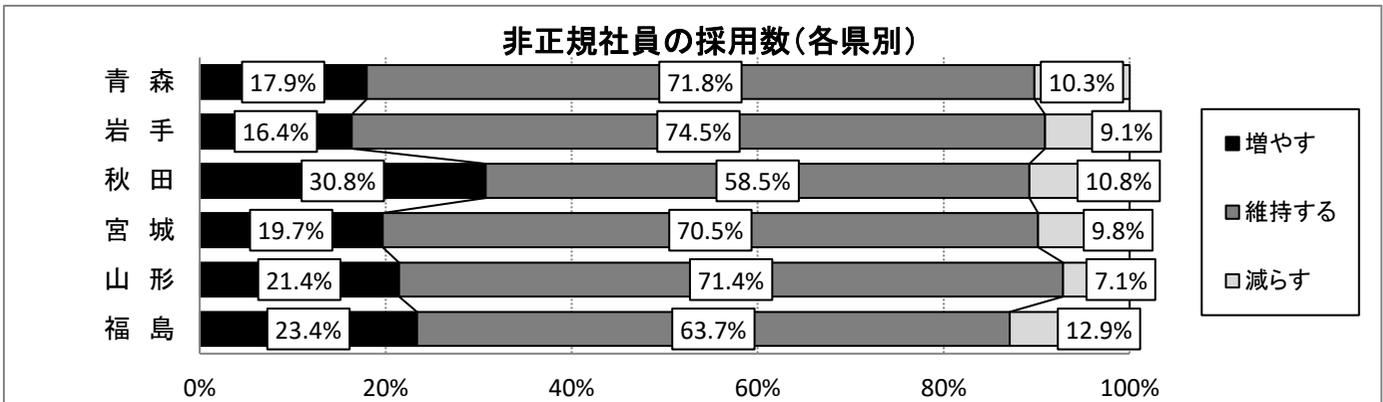
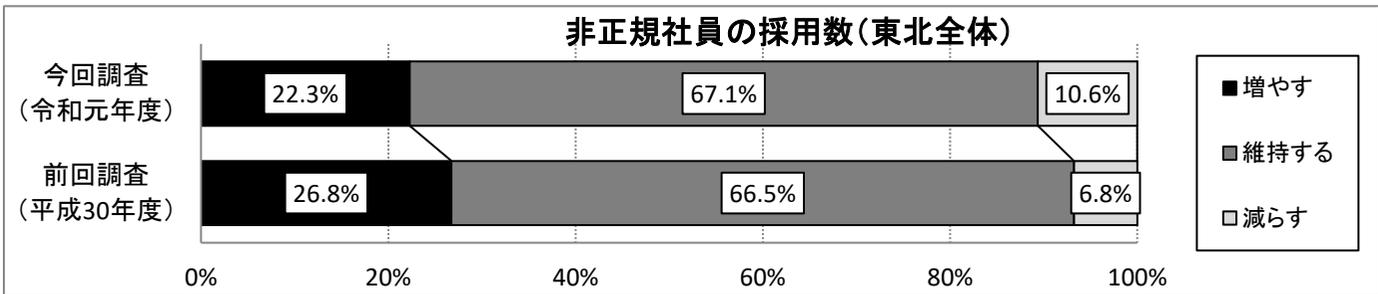
今後の採用見込み	今回調査 (令和元年度)		前回調査 (平成30年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	675	84.4%	685	86.3%
非正規社員を採用予定	386	48.3%	374	47.1%
当面は採用予定なし	65	8.1%	55	6.9%
未定	68	8.5%	56	7.1%

【図表9】正規社員の採用数（東北全体・各県別）





【図表10】非正規社員の採用数（東北全体・各県別）

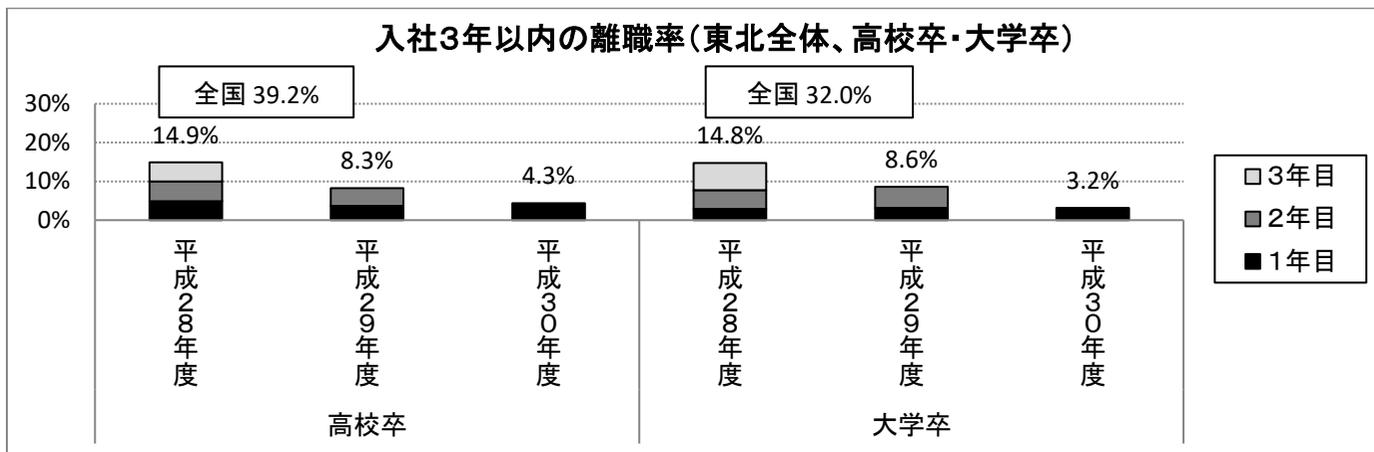


#### 4. 入社3年以内の離職率【図表11】

～ 入社3年以内の離職率は、高校卒14.9%、大学卒14.8% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、平成28年度入社の高卒が14.9%、大学卒が14.8%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（東北全体・高校卒・大学卒別）

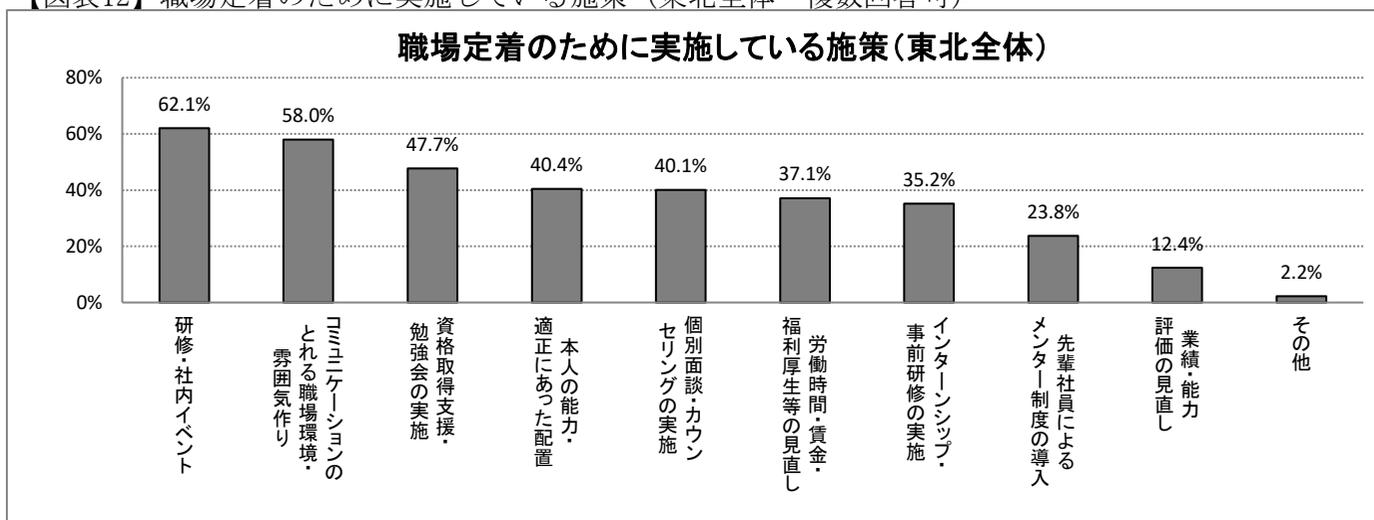


#### 5. 職場定着のために実施している施策[図表12]

～ 職場定着のための施策は、“研修・社内イベント”が62.1%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62.1%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”58.0%、“資格取得支援・勉強会の実施”47.7%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 (東北全体・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13, 14]

～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の82.8%と前回より20.8ポイント増加 ～

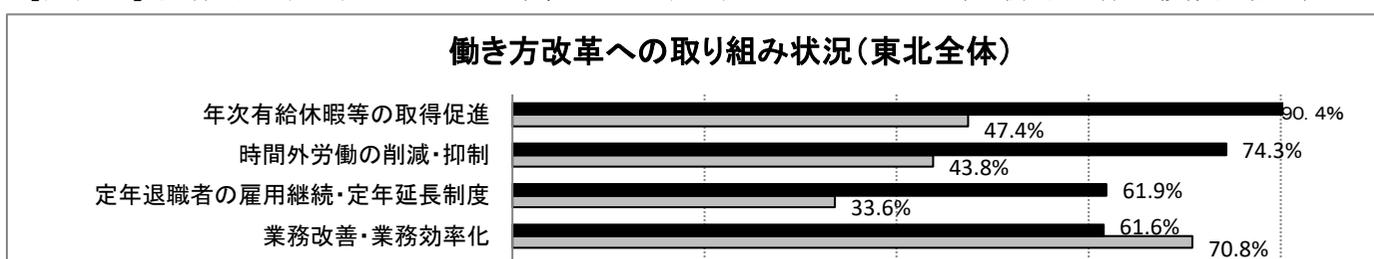
働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の82.8%と前回より20.8ポイント増加した。

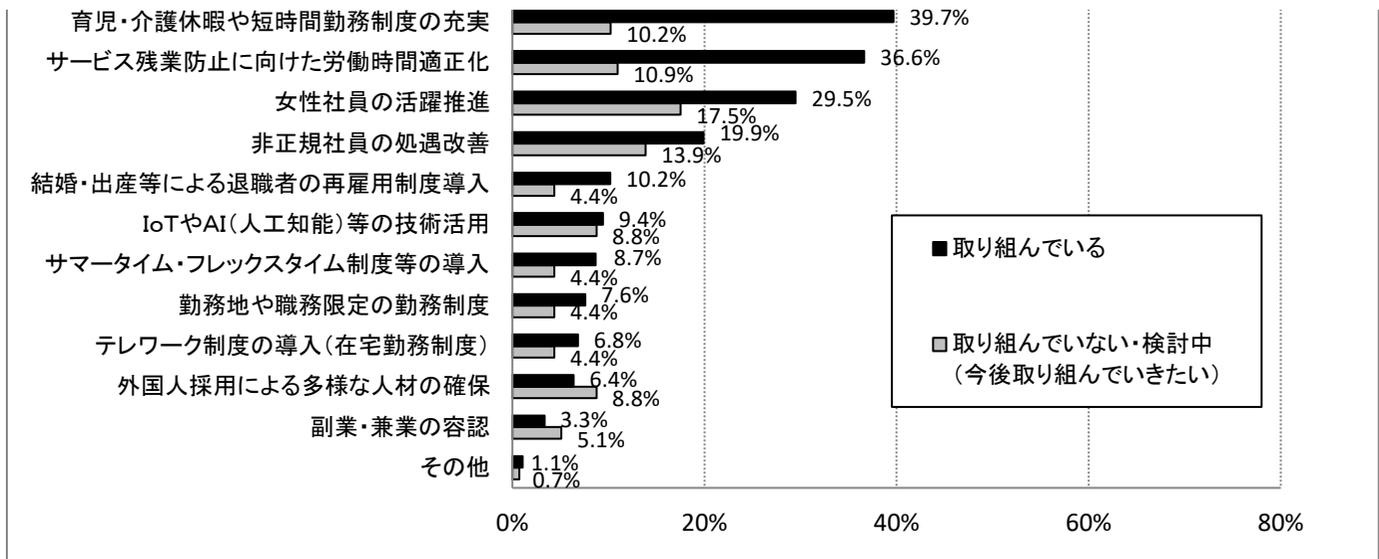
具体的な取り組みとして、“年次有給休暇等の取得促進”が90.4%で最高となり、次いで、“時間外労働の削減・抑制”74.3%、“定年退職者の雇用継続・定年延長制度”61.9%の順となった。

【図表13】 働き方改革への取り組み状況 (東北全体)

取り組み状況	今回調査 (令和元年度)		前回調査 (平成30年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	658	82.8%	490	62.0%
取り組んでいない	26	3.3%	76	9.6%
検討中	111	14.0%	224	28.4%

【図表14】 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 (東北全体・複数回答可)



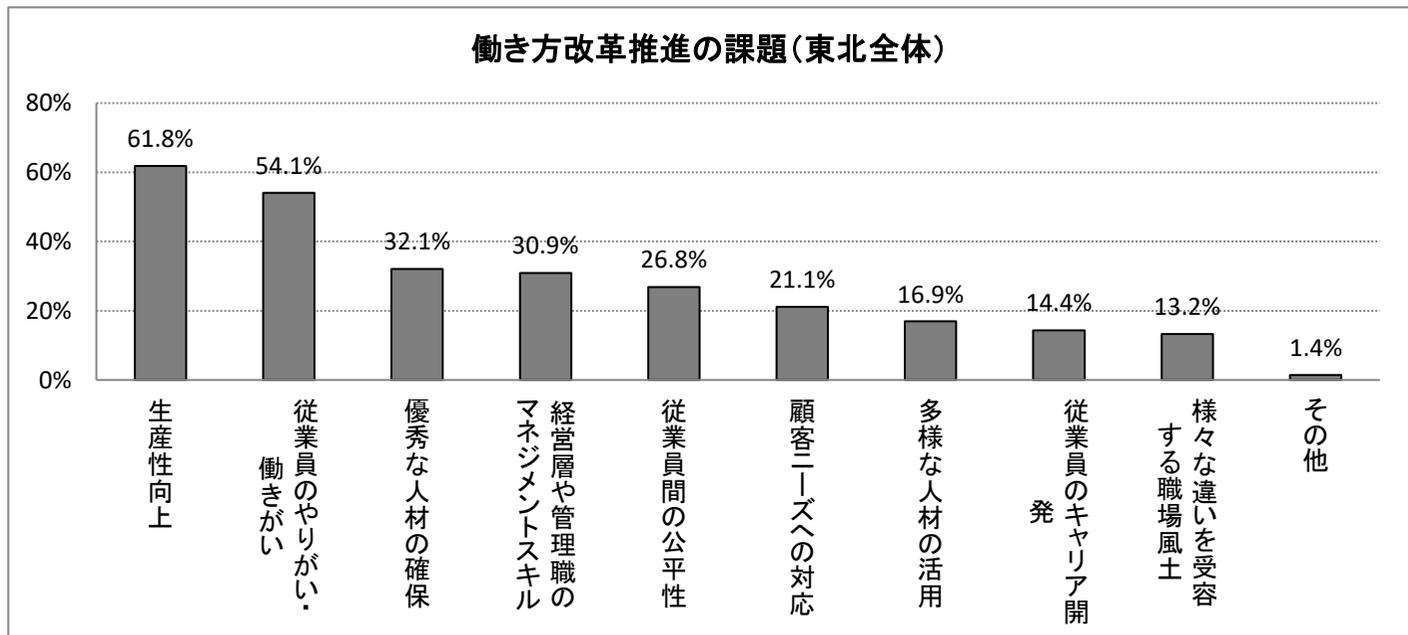


## 2. 働き方改革を推進するための課題[図表15]

～ 働き方改革推進の課題は、“生産性向上”が61.8%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61.8%で最高となり、次いで“従業員のやりがい・働きがい”54.1%、“優秀な人材の確保”32.1%の順となった。

【図表15】働き方改革推進の課題（東北全体・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16]

～ 時間外労働の上限（36協定）を“既に見直した”“見直す予定がある”が5割超 ～

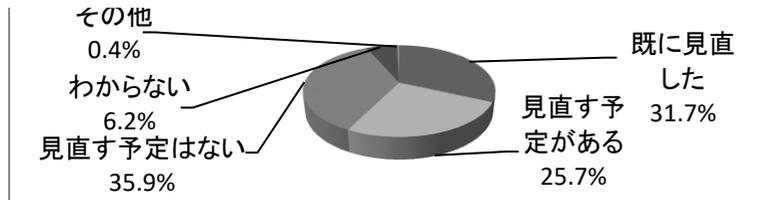
時間外の上限規制の導入により、36協定を“既に見直した”が31.7%、“見直す予定がある”が25.7%、“見直す予定はない”が35.9%となった。

【図表16】時間外労働の上限（36協定）見直し予定

予定	回答社数	比率
既に見直した	249	31.7%

時間外労働の上限規制(36協定)の見直し予定

見直す予定がある	202	25.7%
見直す予定はない	282	35.9%
わからない	49	6.2%
その他	3	0.4%

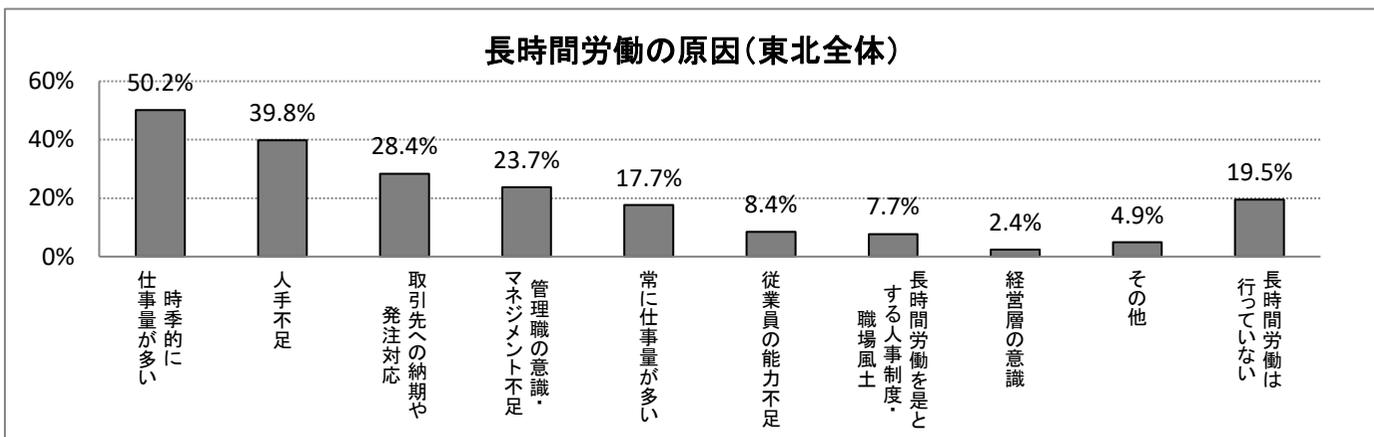


## 2. 長時間労働の原因[図表17]

～ 長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が50.2%で最高 ～

長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が50.2%で最高となり、次いで“人手不足”39.8%、“取引先への納期や発注対応”28.4%の順となった。また、“長時間労働は行っていない”は19.5%となった。

【図表17】 長時間労働の原因（東北全体・主要なものを3つまで選択）

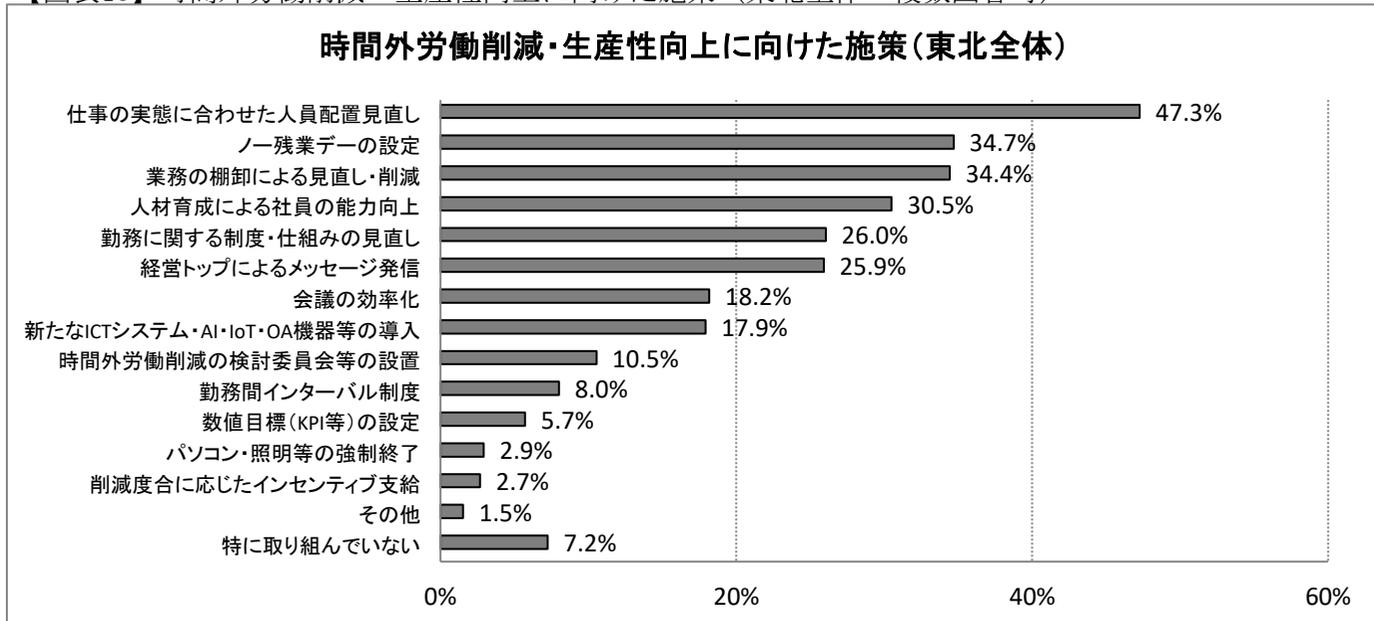


## 3. 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策[図表18]

～ 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47.3%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47.3%で最高となり、次いで“ノー残業デーの設定”34.7%、“業務の棚卸による見直し・削減”34.4%の順となった。

【図表18】 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策（東北全体・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、全体の41.7% ～

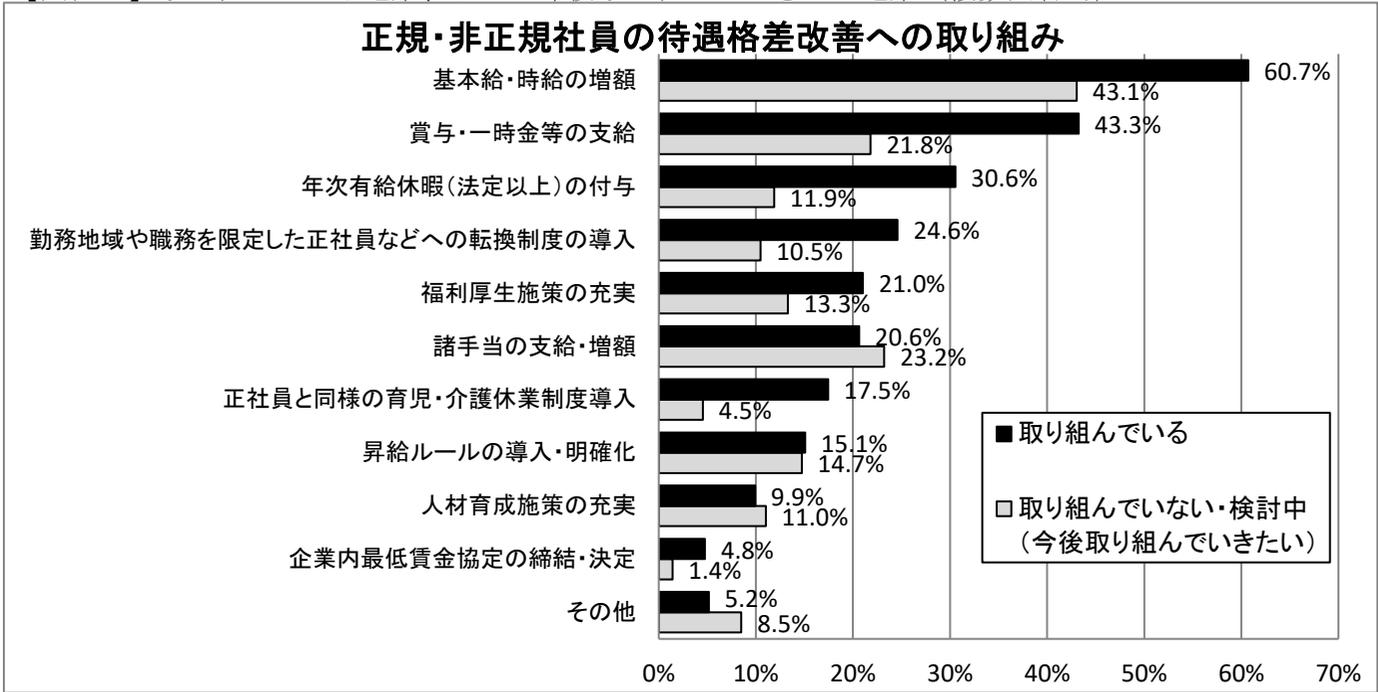
正規社員・非正規社員の待遇格差改善に“取り組んでいる”企業は、全体の41.7%となり、検討中は39.0%となった。具体的な取り組みは、“基本給・時給の増額”60.7%、“賞与・一時金の支給”43.3%、“年次有給休暇（法定以上）の付与”30.6%の順となった。

【図表19】 待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	調査結果（令和元年度）	
	回答社数	比率
取り組んでいる	252	41.7%

取り組んでいない	117	19.3%
検討中	236	39.0%

【図表20】 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）

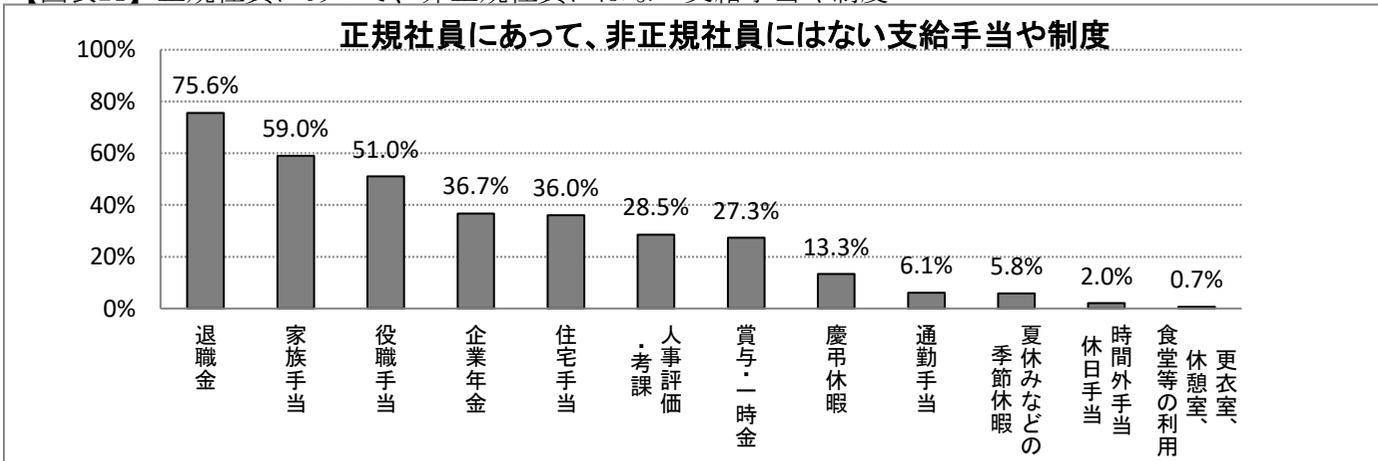


## 2. 正規社員にあって、非正規社員にはない支給手当や制度 [図表21]

～ 正規社員にあって、非正規社員にはない支給手当や制度は、退職金が75.6%で最高 ～

正規社員にあって非正規社員にはない支給手当や制度は、“退職金”が75.6%で最高となり、次いで、“家族手当”59.0%、“役職手当”51.0%の順となった。

【図表21】 正規社員にあって、非正規社員にはない支給手当や制度



以上