

# 第11回 雇用動向調査結果（宮城県版）

このほど、宮城県経営者協会は、東北6県（青森・岩手・秋田・宮城・山形・福島）の経営者協会（注）合同の「第11回 雇用動向調査（令和元年度）」結果のうち、宮城県分の結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。なお、東北6県全体の結果につきましては、同封の「労働情報」をご覧ください。

※Ⅰ～Ⅴが東北6県経協共同調査の宮城県分、Ⅵ～Ⅸが宮城経協の独自調査の結果となります（注）福島は、福島県経営者協会連合会

## ■ 基本データ

回答数(回答率)	144社	24.8%	調査企業数	581社
<b>【内 訳】</b>				
県内企業	128社	88.9%	県外企業	16社 11.1%
製造業	42社	29.2%	非製造業	102社 70.8%
従業員300人未満	94社	65.3%	従業員300人以上	50社 34.7%

（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】

～ 現在の景況感は昨年同期よりも悪化、先行きはさらに悪化する見通し ～

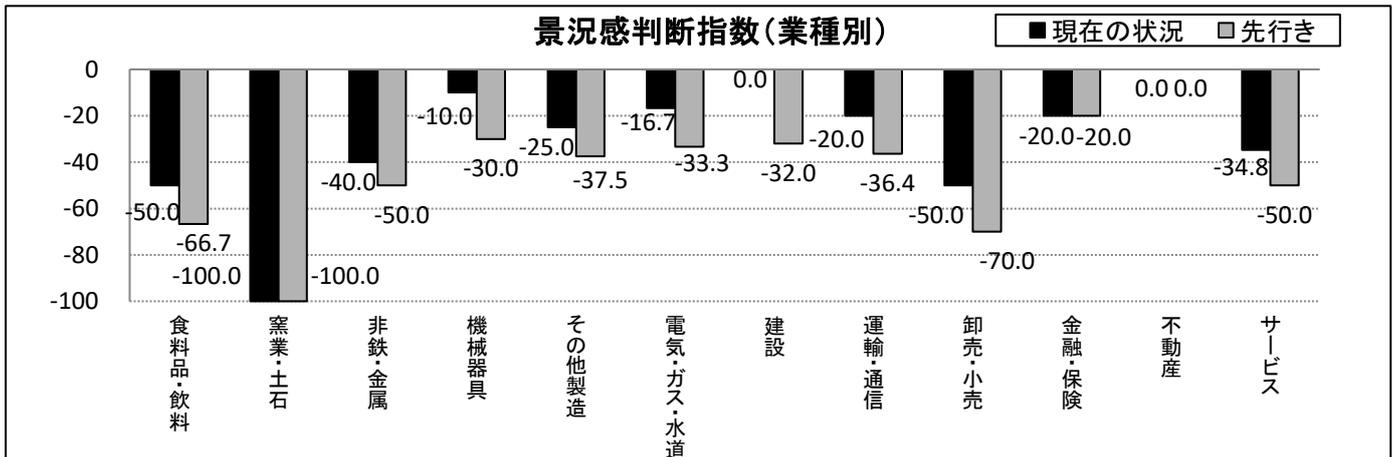
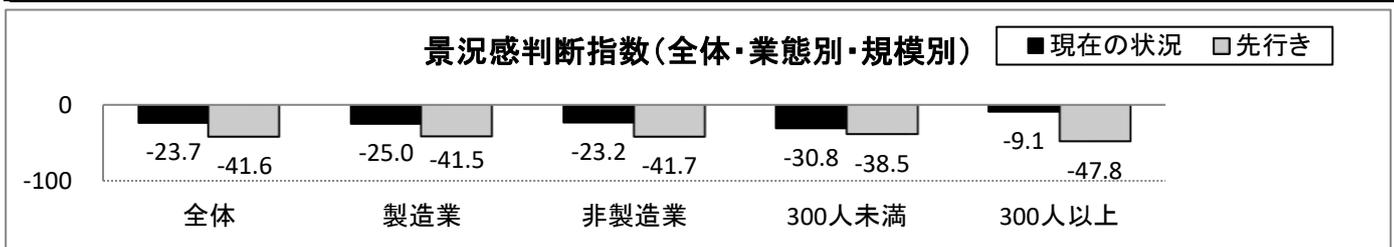
令和元年9月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲23.7と昨年同期と比べ8.7ポイント悪化した。業態別では、「製造業」が▲25.0と前回調査（0.0）からの悪化が目立つ。また、「非製造業」が▲23.2、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲30.8、「従業員300人以上」が▲9.1となり、「従業員300人以上」を除き、昨年同期と比べ悪化した。

令和元年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲41.6（現在の状況より17.9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さらに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32.0ポイントマイナス、「機械器具」と「卸売・小売」が20.0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(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（令和元年9月の景況感）DI		-23.7	-25.0	-23.2	-30.8	-9.1
先行き（令和元年度下期の景況感）DI		-41.6	-41.5	-41.7	-38.5	-47.8
【前回調査】現在の状況（平成30年9月の景況感）DI		-15.0	0.0	-21.4	-16.3	-12.2

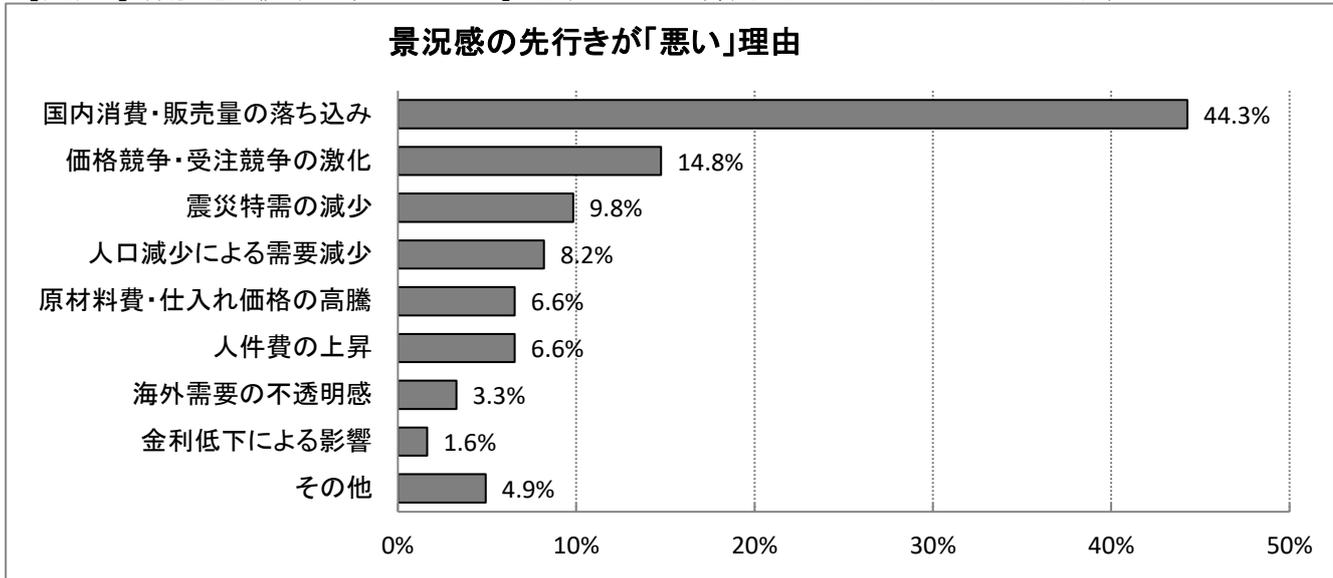


【参考】景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2]

～ 先行きが「悪い」理由は、“国内消費・販売量の落ち込み”が44.3%で最高 ～

景況感で先行きが「悪い」と回答した企業（61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44.3%で最高となり、次いで、“価格競争・受注競争の激化”14.8%、“震災特需の減少”9.8%の順となった。

【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

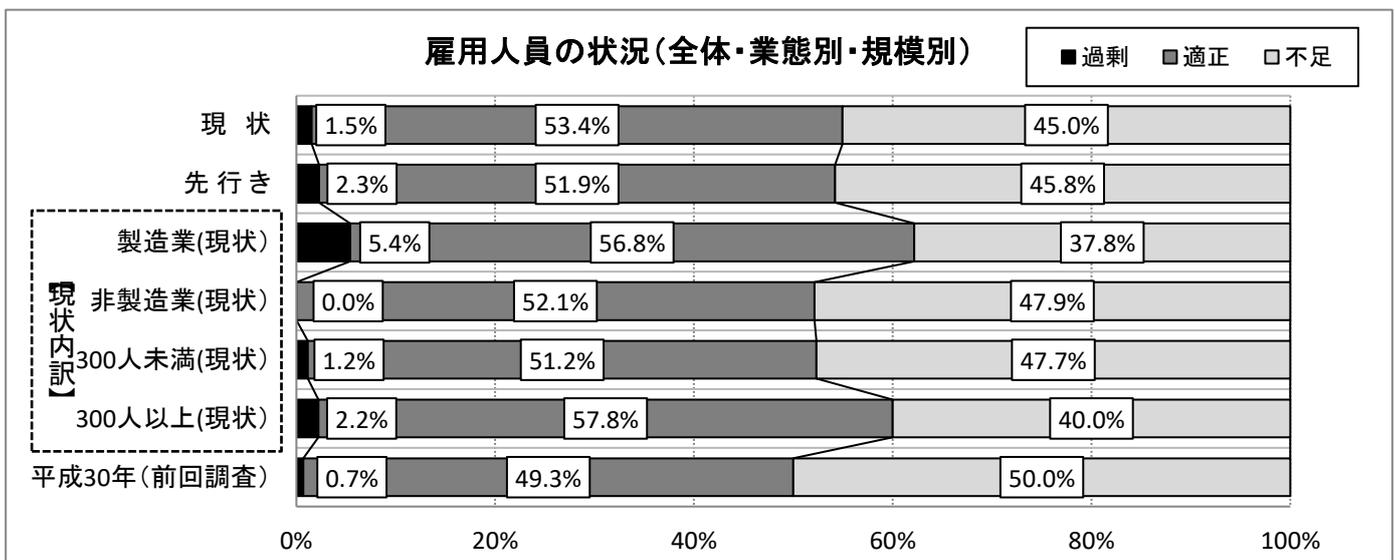
(1) 雇用人員の状況 [図表3]

～ “不足”が昨年同期比5.0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、53.4%が“適正”としているが、“不足”と回答した割合は45.0%となり、昨年同期と比べ5.0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・規模別にみると、「製造業」で37.8%、「非製造業」で47.9%、「従業員300人未満」で47.7%、「従業員300人以上」で40.0%となった。

令和元年度下期の「先行き」は、“不足”と回答した割合が45.8%で、現状より0.8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（全体、業態別、従業員規模別）

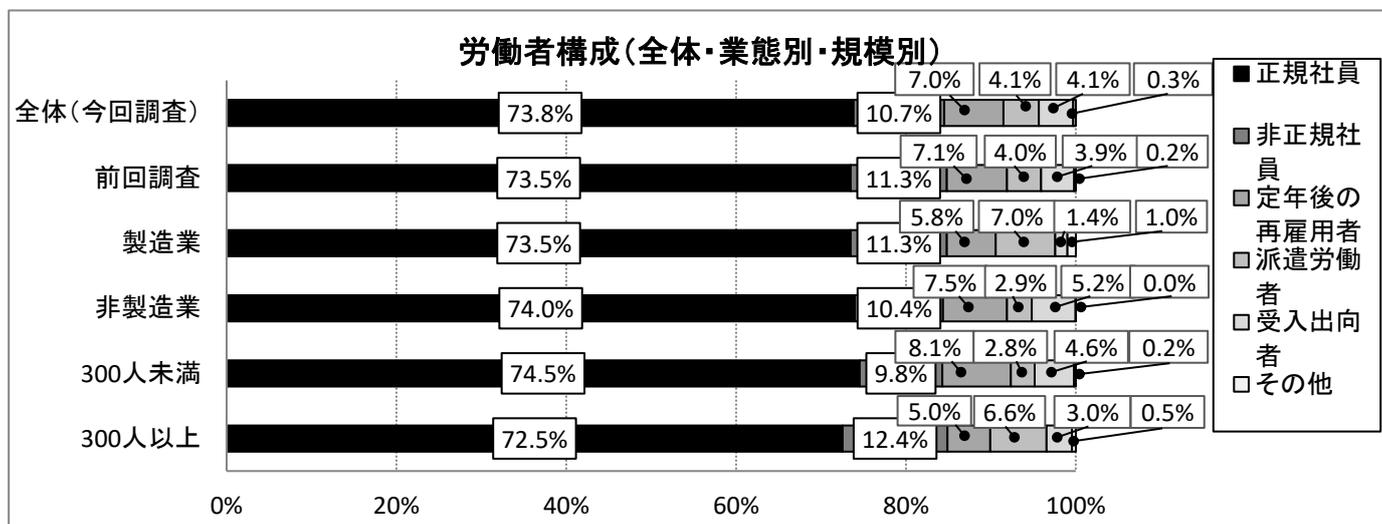


## (2) 労働者構成の割合 [図表4]

～ 正規社員の割合は全体で73.8%、非正規社員は10.7% ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員が73.8%、非正規社員が10.7%、定年後の再雇用者が7.0%の順となり、前回調査とほぼ同じ割合となった。

【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、5.2%となり、前回調査より0.5ポイントプラス ～

管理職全数のうち女性社員の管理職の割合は、平均で5.2%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2.6%、「非製造業」が6.3%となり、「非製造業」が3.7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 <sup>※1,2</sup>	5.2%	4.7%

業態別・規模別			
製造業	非製造業	300人未満	300人以上
2.6%	6.3%	5.7%	5.1%

※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（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73.4%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

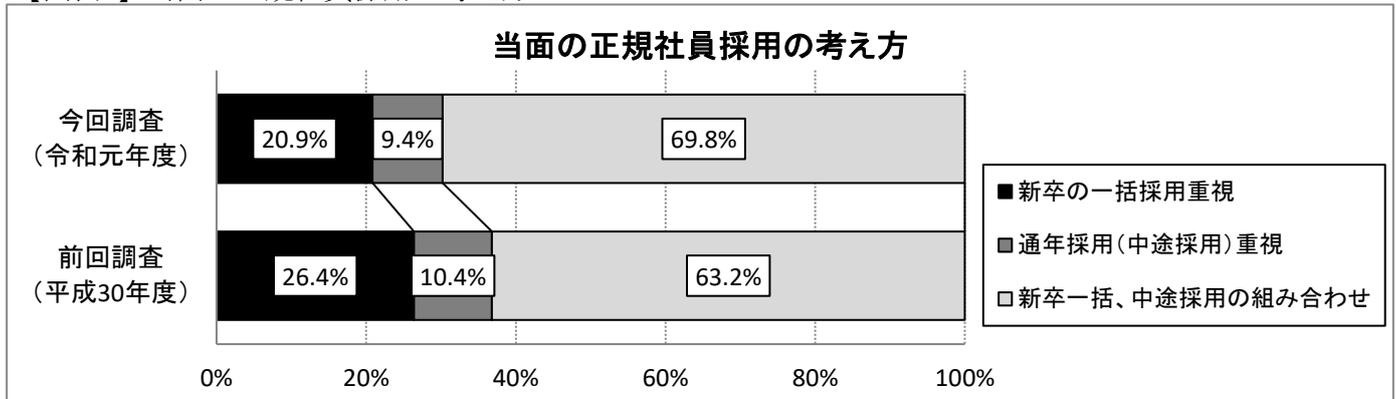
今春の新卒者採用実績	今回調査 (平成31年4月)	前回調査 (平成30年4月)
採用した	73.4%	72.0%
採用していない	26.6%	28.0%

## 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69.8%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69.8%（前回調査比6.6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”20.9%（同5.5ポイントマイナス）、“通年採用（中途採用）重視”9.4%（同1.0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”見込み ～

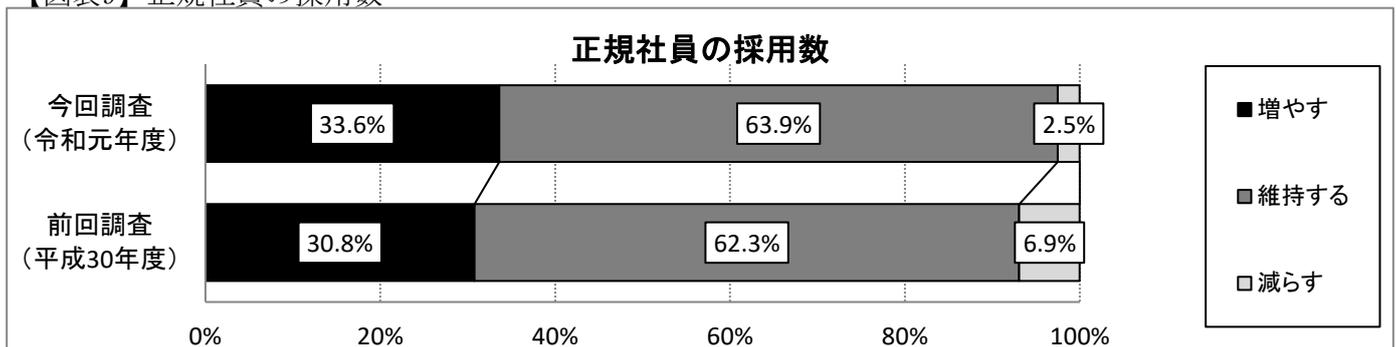
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が82.6%、“非正規社員を採用予定”が42.4%、“当面は採用予定なし”が7.6%となった。

採用数を“増やす”とした割合は、正規社員が33.6%（前回調査比2.8ポイントプラス）、非正規社員が19.7%（同7.0ポイントプラス）といずれも増加した。

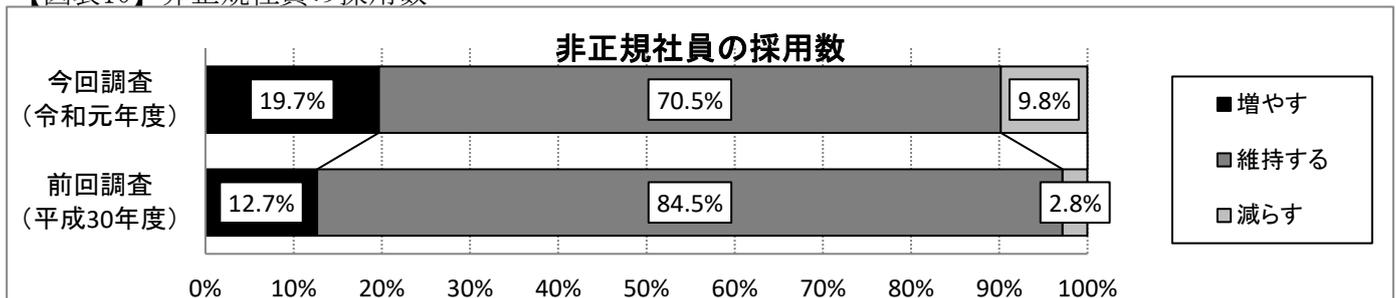
【図表8】 今後の採用見込み（複数回答可）

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	119	82.6%	131	86.8%
非正規社員を採用予定	61	42.4%	72	47.7%
当面は採用予定なし	11	7.6%	9	6.0%
未定	17	11.8%	9	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

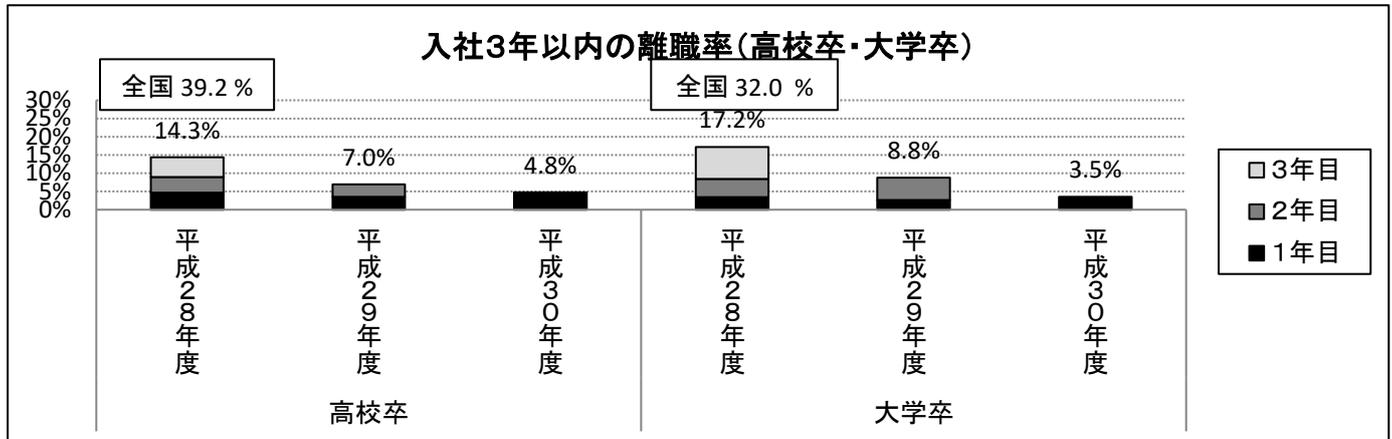


#### 4. 入社3年以内の離職率 [図表11]

～ 入社3年以内の離職率は、高校卒14.3%、大学卒17.2% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、平成28年度入社的高校卒が14.3%、大学卒が17.2%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

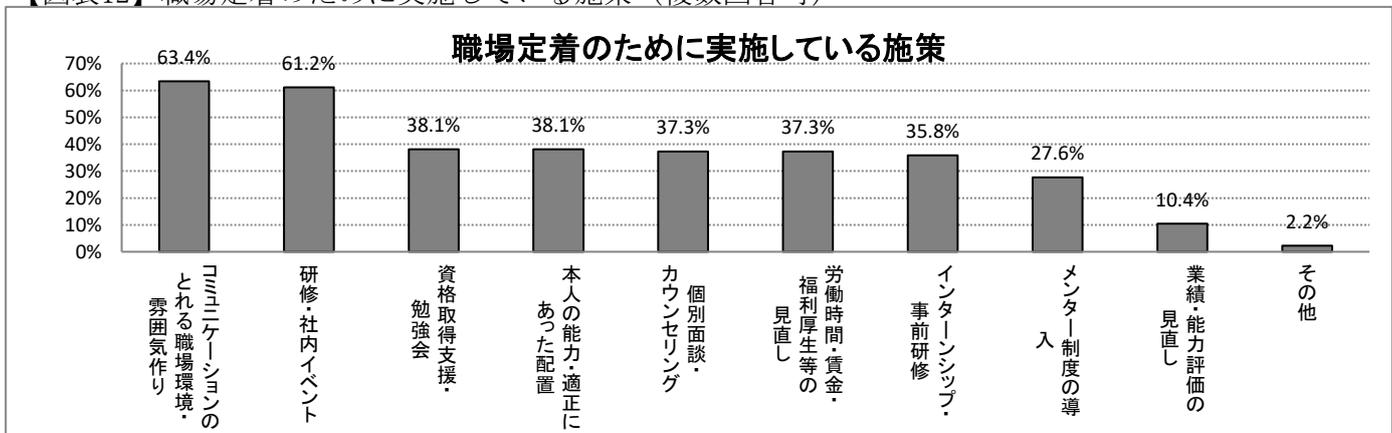


#### 5. 職場定着のために実施している施策 [図表12]

～ 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63.4%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63.4%で最高となり、次いで、“研修・社内イベント”61.2%、“資格取得支援・勉強会”38.1%、“本人の能力・適正にあった配置”38.1%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]

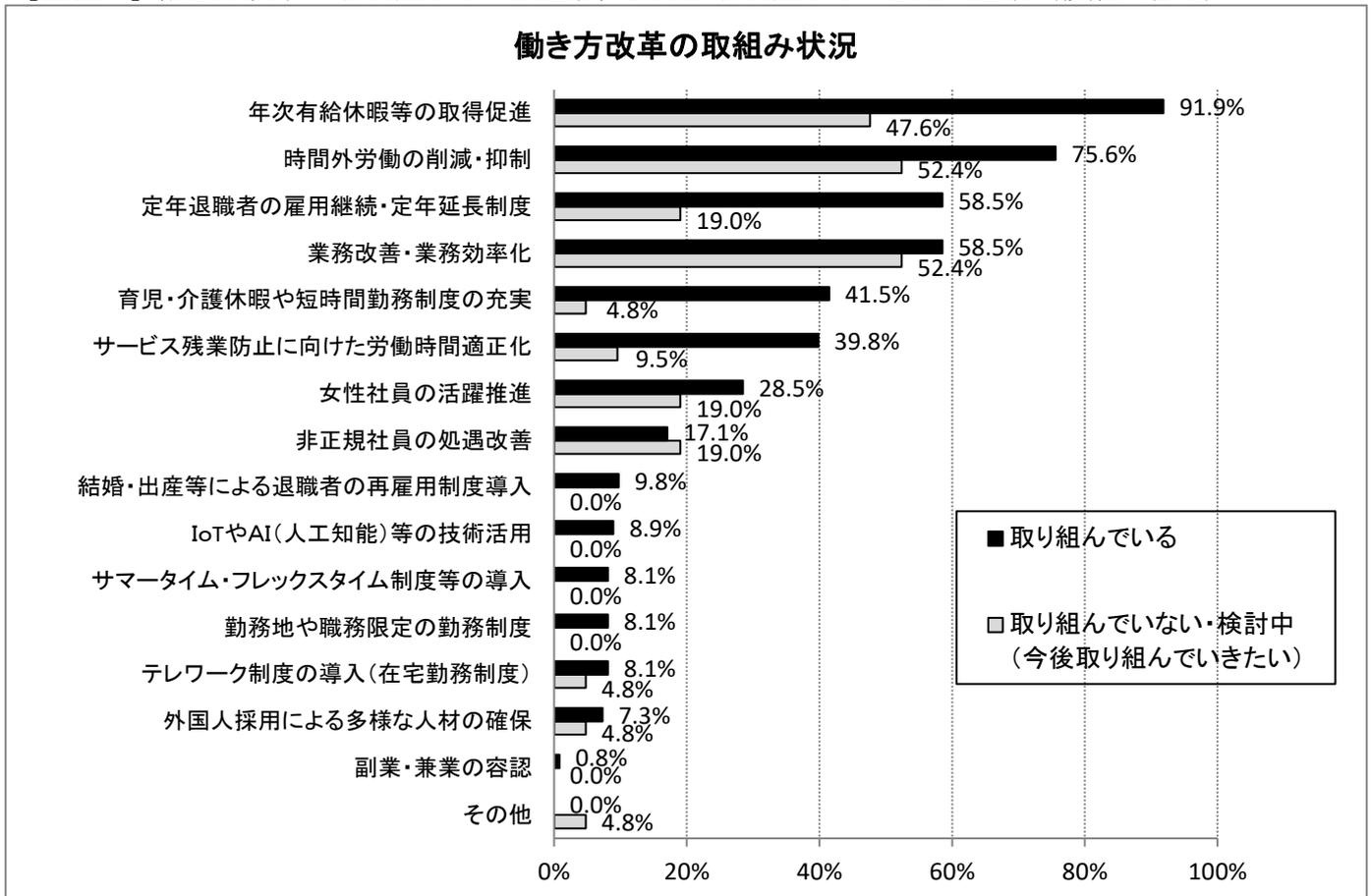
～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、前回調査より20.1ポイント増加 ～

働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の85.4%、“検討中”と回答した企業は、11.1%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91.9%、“時間外労働の削減・抑制”が75.6%、“定年退職者の雇用継続・定年延長制度”と“業務改善・業務効率化”が58.5%と高い割合となった。

【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	123	85.4%	98	65.3%
取り組んでいない	5	3.5%	15	10.0%
検討中	16	11.1%	37	24.7%

【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）

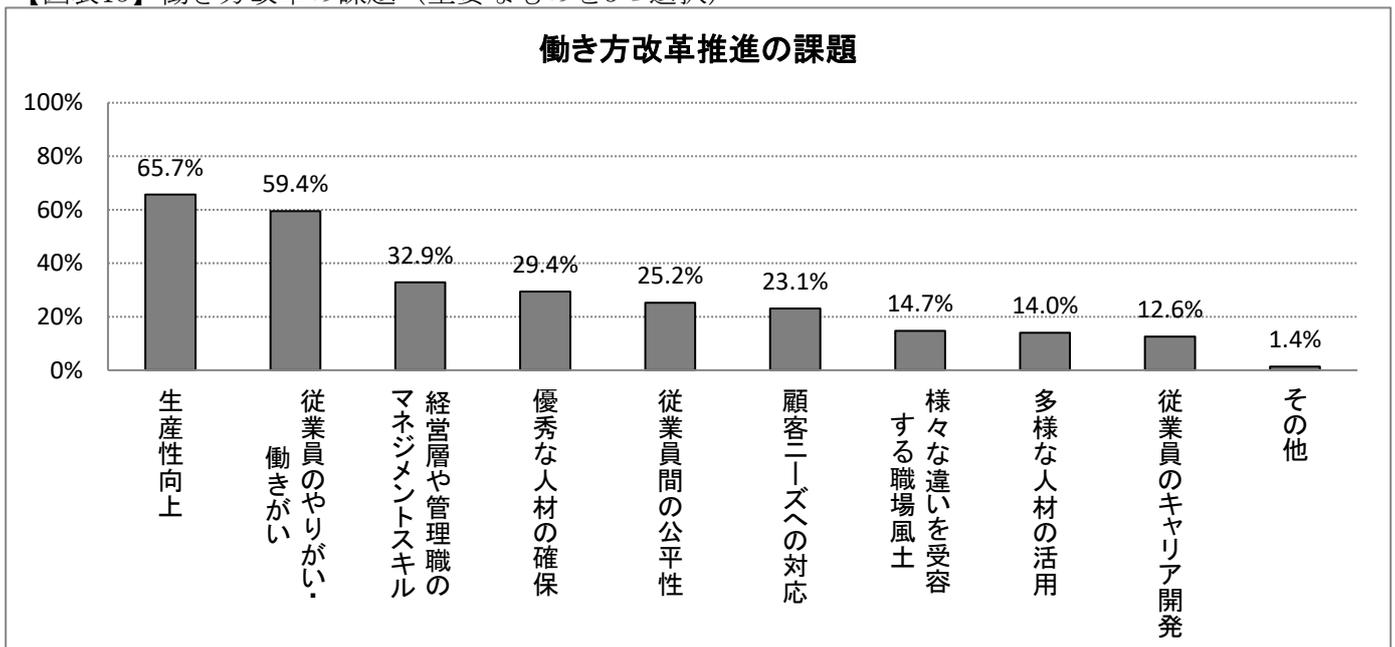


## 2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

～ 働き方改革推進の課題は、“生産性向上”が65.7%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65.7%で最高となり、次いで“従業員のやりがい・働きがい”59.4%、“経営層や管理職のマネジメントスキル”32.9%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

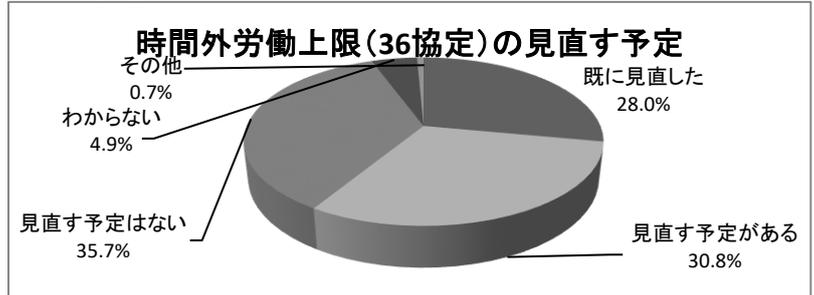
##### 1. 時間外労働の上限（36協定）の見直し予定 [図表16]

～ 時間外労働の上限（36協定）を“既に見直した”“見直す予定がある”が58.8% ～

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”28.0%、“見直す予定ある”が30.8%、“見直す予定はない”が35.7%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	回答社数	比率
既に見直した	40	28.0%
見直す予定がある	44	30.8%
見直す予定はない	51	35.7%
わからない	7	4.9%
その他	1	0.7%

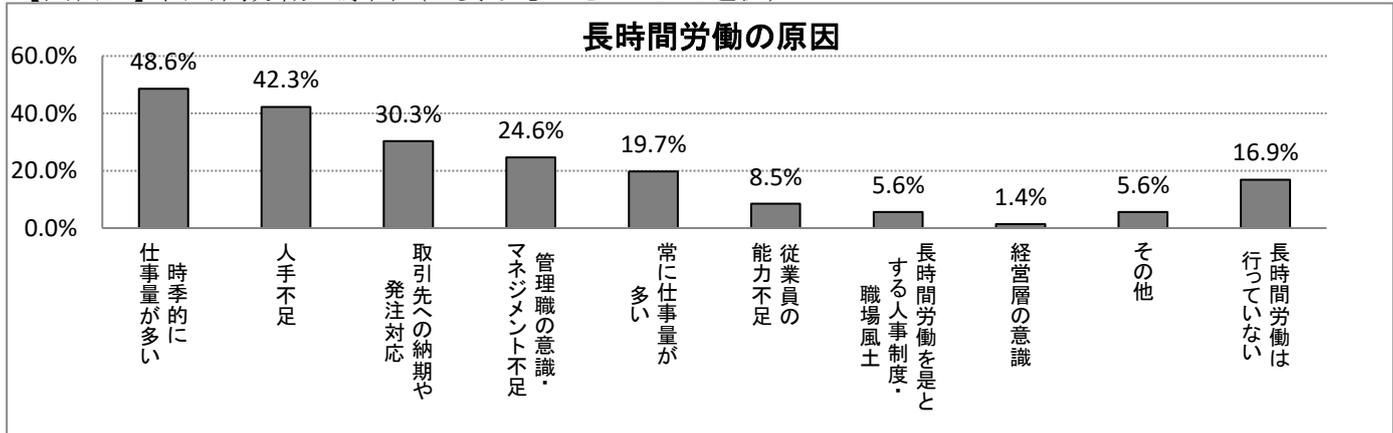


##### 2. 長時間労働の原因 [図表17]

～ 長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が48.6%で最高 ～

長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が48.6%で最高となり、次いで“人手不足”42.3%、“取引先への納期や発注対応”30.3%の順となった。

【図表17】長時間労働の原因（主要なものを3つまで選択）

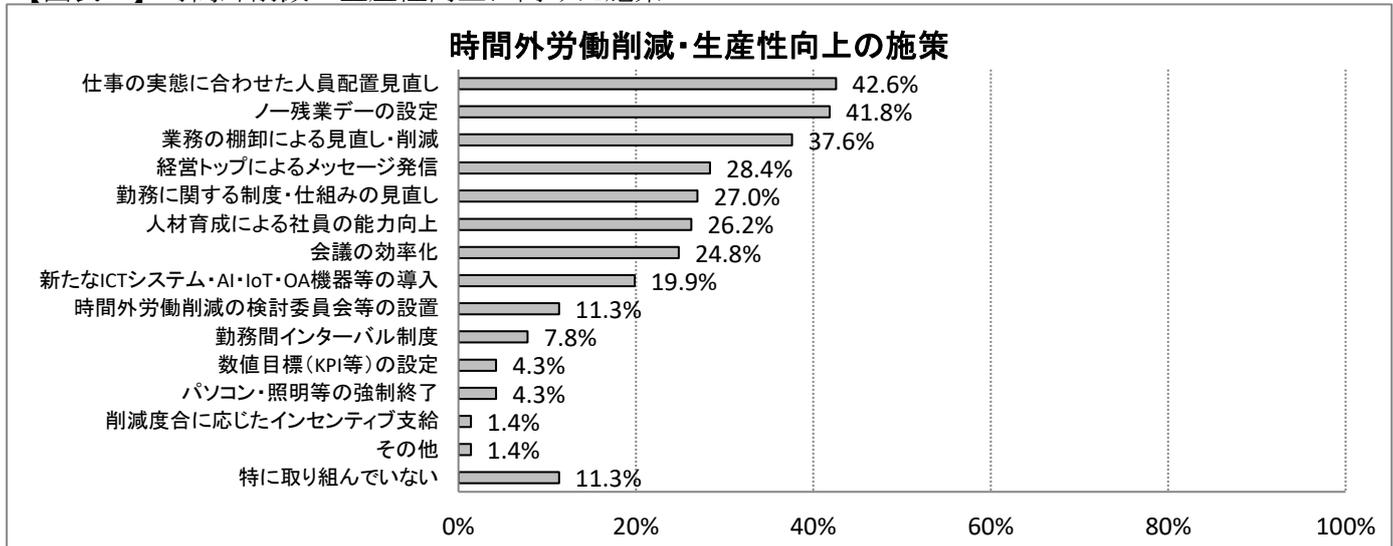


##### 3. 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策 [図表18]

～ 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策は、“仕事の実態に合わせた人員配置見直し”が42.6%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42.6%で最高となり、次いで、“ノー残業デーの設定”41.8%、“業務の棚卸による見直し・削減”37.6%の順となった。

【図表18】時間外削減・生産性向上に向けた施策



## 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]

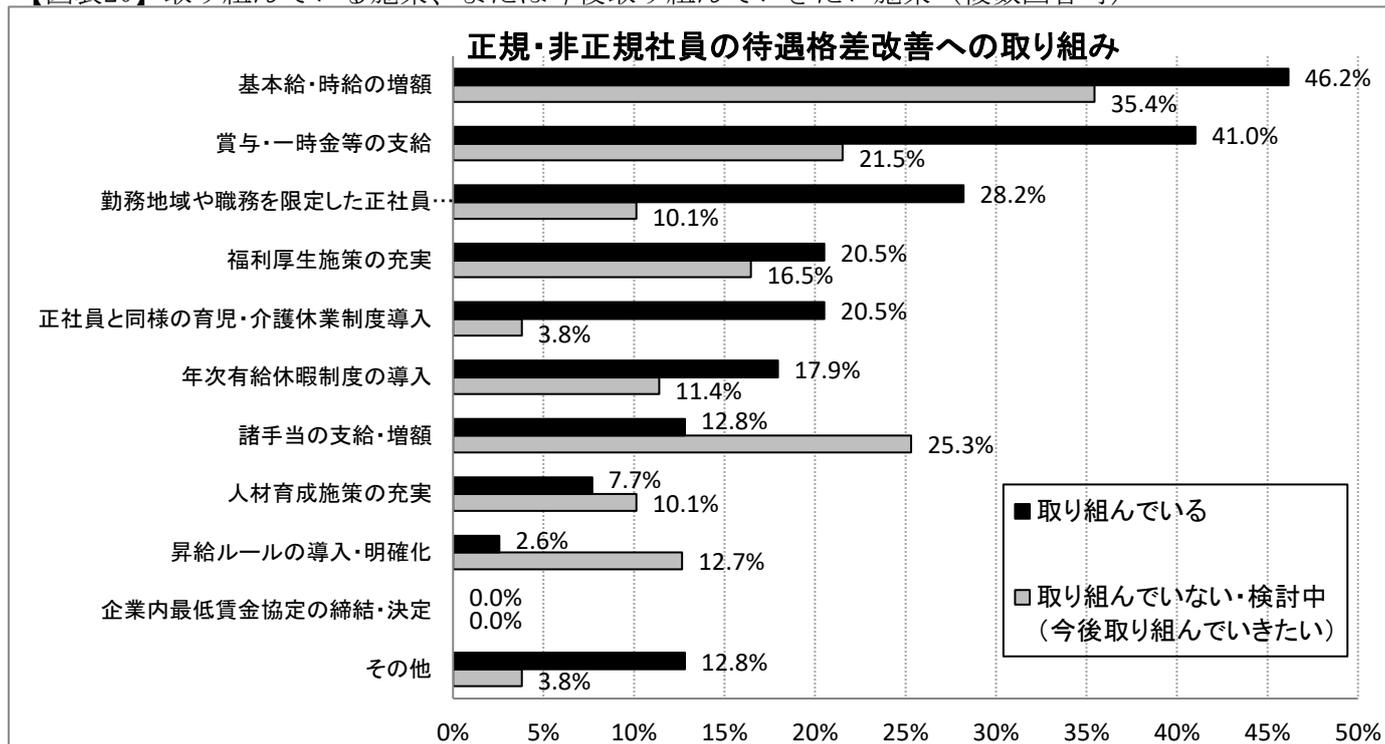
～ 正規・非正規社員の待遇格差改善に取り組んでいる企業は、全体の33.1% ～

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33.1%となり、前回調査より0.6ポイントプラスとなった。具体的な取り組みは、“基本給・時給の増額”46.2%、“賞与・一時金等の支給”41.0%、“勤務地域や職務を限定した正社員などへの転換制度の導入”28.2%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	39	33.1%	39	32.5%
取り組んでいない	28	23.7%	39	32.5%
検討中	51	43.2%	42	35.0%

【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）

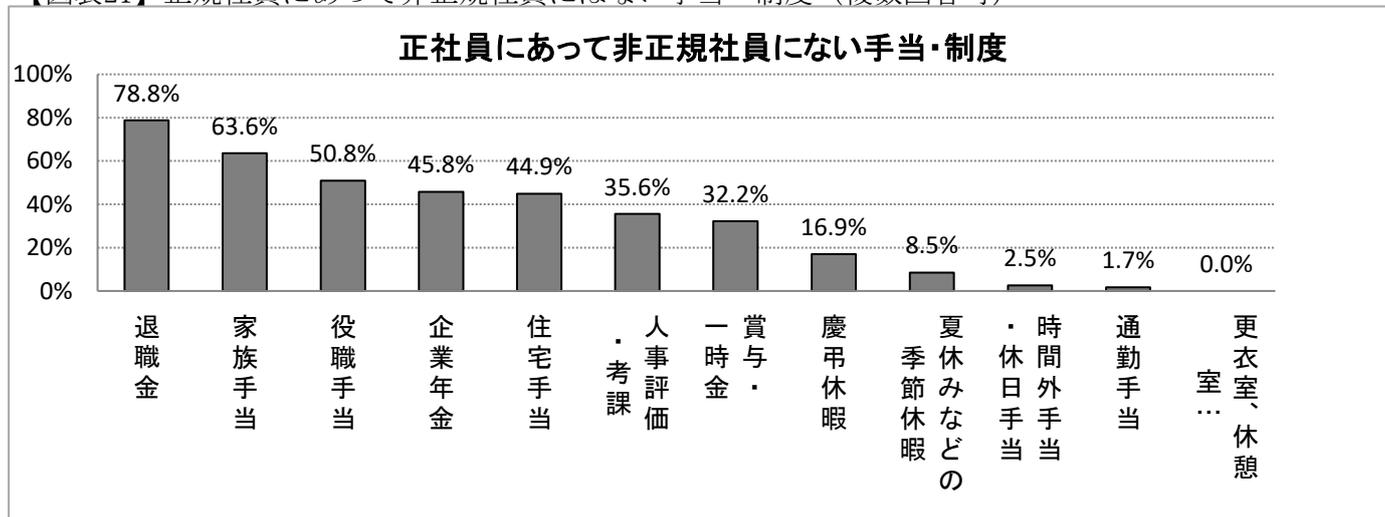


### 2. 正規社員にあって非正規社員にはない手当・制度 [図表21]

～ “退職金” “家族手当” “役職手当” などは大半の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ない手当・制度を聞いたところ、“退職金”が78.8%、“家族手当”が63.6%、“役職手当”が50.8%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手当・制度（複数回答可）



## VI. 外国人労働者の雇用状況について

### 1. 外国人労働者の雇用状況 [図表22, 23, 24]

～ 外国人労働者を雇用している企業は、全体の約2割 ～

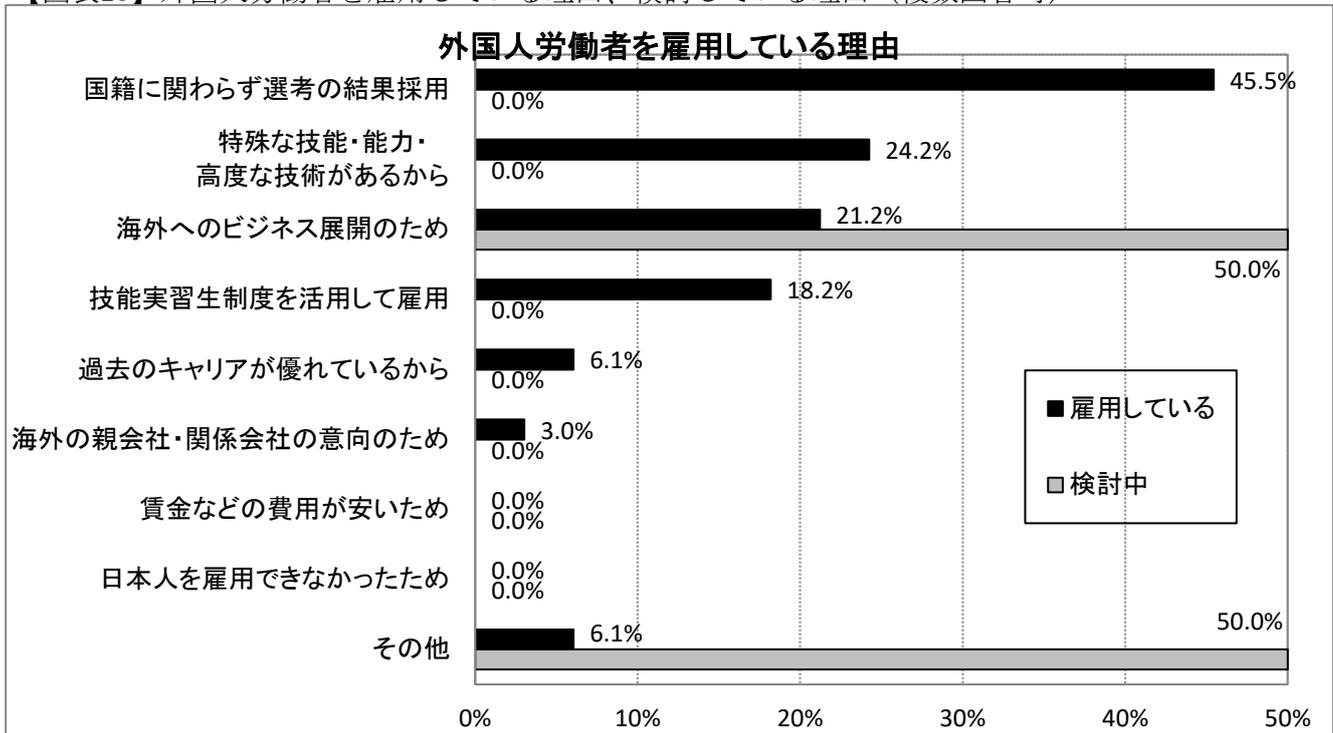
外国人労働者を“雇用している”企業は、全体の23.2%、“検討中”が1.4%となった。雇用している理由としては、“国籍に関わらず選考の結果採用”が45.5%で最高となった。

また、平均勤続年数は、“2年以上3年未満”が29.0%、“5年以上”が25.8%となった。

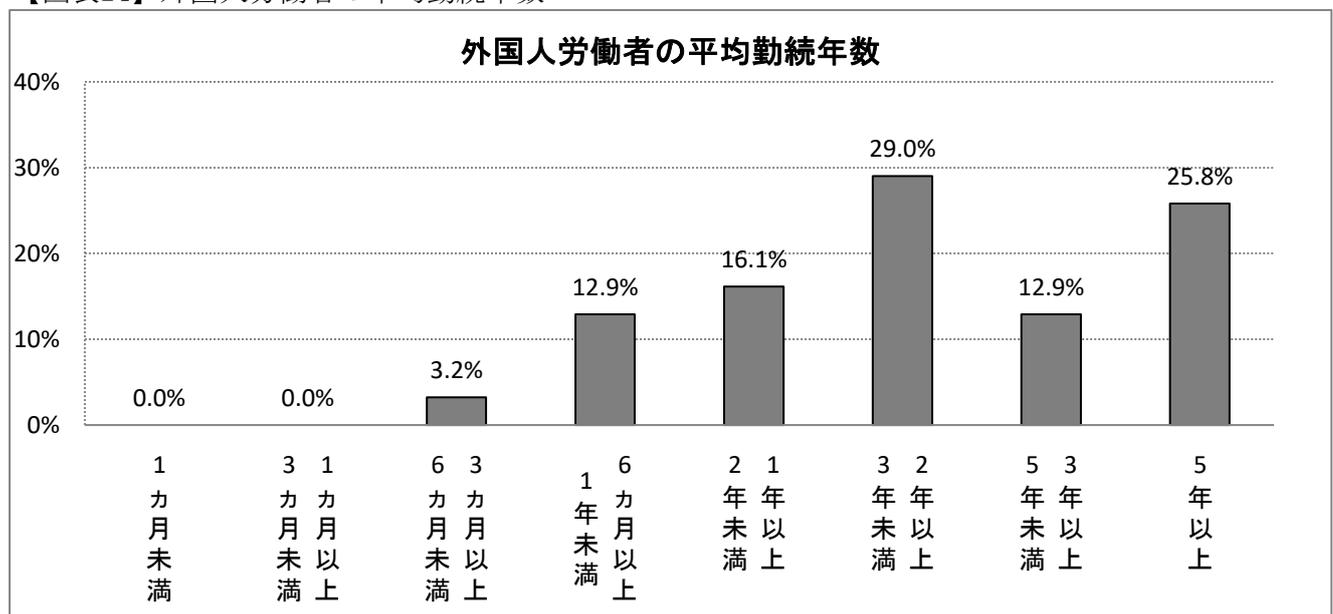
【図表22】外国人労働者の雇用状況

雇用状況	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
雇用している	33	23.2%	34	22.5%
雇用していない	107	75.4%	111	73.5%
検討中	2	1.4%	6	4.0%

【図表23】外国人労働者を雇用している理由、検討している理由 (複数回答可)



【図表24】外国人労働者の平均勤続年数

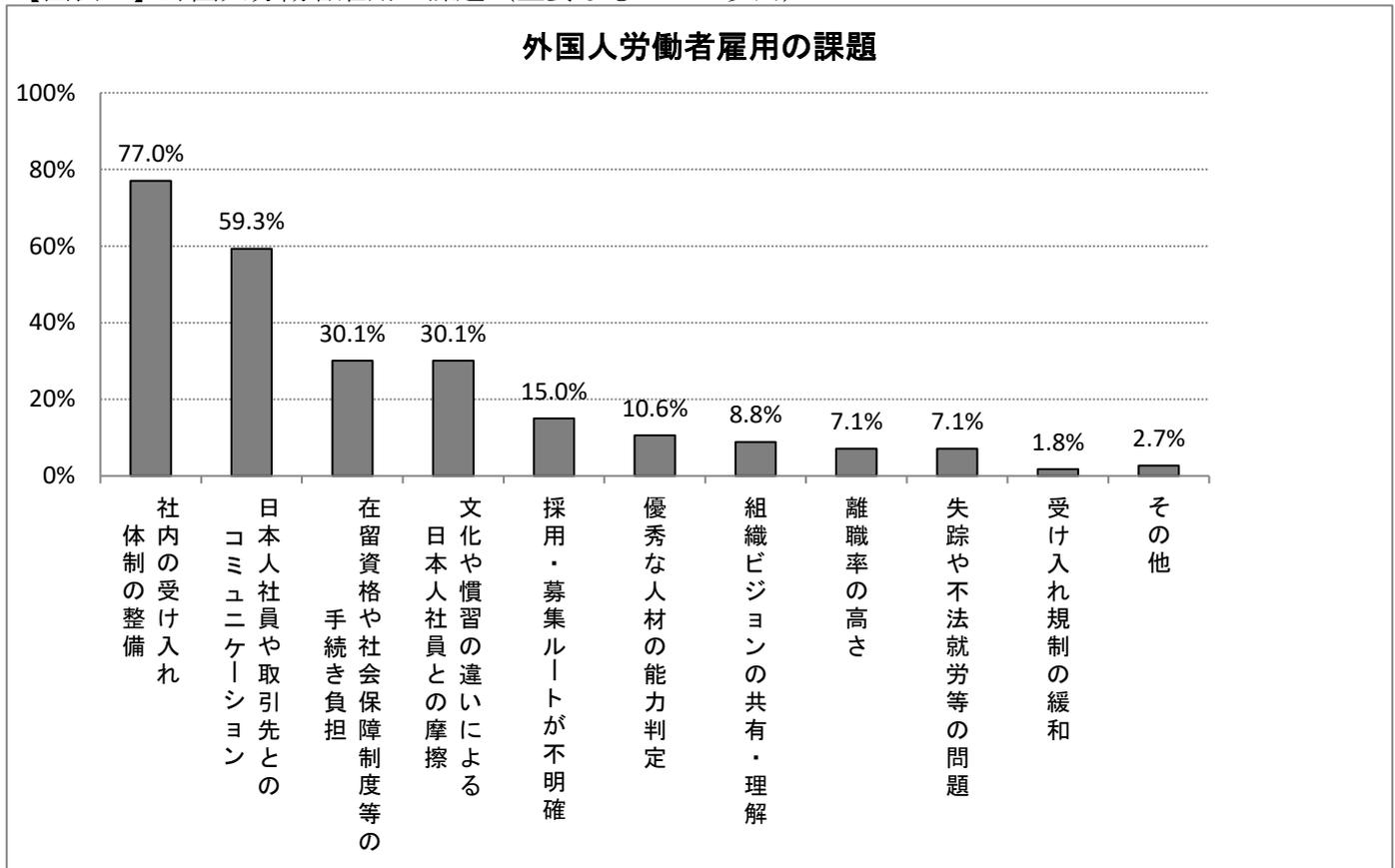


## 2. 外国人労働者の雇用についての課題 [図表25]

～ 外国人労働者雇用の課題は、“社内の受け入れ体制の整備”が77.0%で最高 ～

外国人労働者雇用の課題としては、“社内の受け入れ体制の整備”が77.0%で最高となり、次いで“日本人社員や取引先とのコミュニケーション”が59.3%と高い割合となった。

【図表25】外国人労働者雇用の課題（主要なもの3つ以内）



## VII. 高校新卒者の採用について

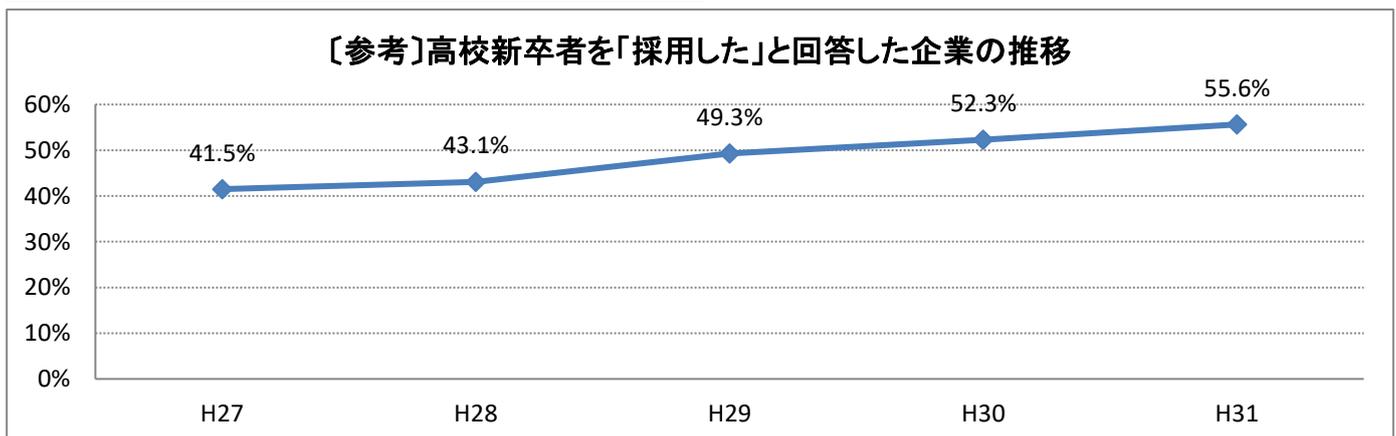
### 1. 今春（平成31年3月）高校新卒者 [図表26]

～ 今春の高校新卒者の採用状況は“採用した”が55.6%で、昨春より3.3ポイントプラス ～

今春（平成31年3月卒）の高校新卒者の採用状況は“採用した”が55.6%となり、昨春（前回調査）の52.3%より3.3ポイントプラスとなった。

【図表26】今春（平成31年3月）高校新卒者の採用有無

採用の有無	回答社数	比率
採用した	79	55.6%
採用なし	63	44.4%



## 2. 採用した高校新卒者の出身学校の所在地 [図表27]

～ 高校新卒者の出身学校は、“県内” 高校からの採用が73.1% ～

高校新卒者を“採用した”と回答した企業に出身学校の所在地について聞いたところ、“県内”が73.1%となり、前回調査より4.3ポイントプラスとなった。

[図表27] 今春（平成31年3月）高校新卒者の採用有無

[参考] 前回調査

出身学校の所在地	回答数	比率
県内	57	73.1%
県外	3	3.8%
県内・県外の両方	18	23.1%

回答数	比率
55	68.8%
4	5.0%
21	26.3%

## 3. 来春の高校新卒者の採用見通し [図表28]

～ 来春の採用見通しは、“増やす見込み”は前回調査と同じ割合 ～

来春（令和2年3月卒）の高校新卒者の採用は、“増やす見込み”が20.3%で前回調査と同じ割合となり、“現状維持”が43.6%で前回調査より6.5ポイント増加した。

[図表28] 来春の高校新卒者の採用見通し

[参考] 前年度までの調査

採用の有無	今回調査 (令和元年度)
増やす見込み	20.3%
現状維持	43.6%
減らす見込み	1.5%
暫くは採用見込みはない	18.8%
未定	12.8%
その他	3.0%

前回調査 (平成30年度)	前々回調査 (平成29年度)
20.3%	30.5%
37.1%	27.7%
2.1%	6.4%
23.1%	17.0%
17.5%	16.3%
0.0%	2.1%

## 4. 高校新卒者の採用にあたり重視する事項 [図表29]

～ 採用にあたり重視するのは、“コミュニケーション能力”が56.8%で最高 ～

高校新卒者の採用にあたり重視する事項は、“コミュニケーション能力”が56.8%となり、前回調査より1.9ポイント上回り最高となった。次いで“責任感・積極性”41.7%、“一般常識・教養”37.1%の順となった。

[図表29] 高校新卒者の採用にあたり重視する事項（複数回答可）

採用時に重視する事項	今回調査 (令和元年度)
コミュニケーション能力	56.8%
責任感・積極性	41.7%
一般常識・教養	37.1%
協調性	30.3%
人柄・個性	29.5%
健康・体力	25.8%
基礎学力	24.2%
勤労観・職業観	12.9%
言葉遣い・ビジネスマナー	12.1%
専門知識・技能・資格	9.1%
クラブ活動・生徒会活動	2.3%
ボランティア活動	1.5%
アルバイト経験	0.8%
その他	0.0%

前回調査 (平成30年度)	前々回調査 (平成29年度)
54.9%	48.1%
47.9%	44.4%
38.7%	34.8%
32.4%	33.3%
28.2%	31.1%
23.9%	29.6%
23.9%	28.1%
16.9%	17.0%
13.4%	10.4%
4.9%	7.4%
5.6%	5.9%
0.0%	0.0%
0.7%	0.0%
0.0%	0.0%

## VIII. 障害者雇用について

### 1. 現在（令和元年6月1日）の実雇用率〔図表30〕

～ 障害者の実雇用率は“2.2%以上”の企業が29.4%と最多 ～

障害者雇用義務のない従業員50人未満を除く109社に、令和元年6月1日の実雇用率を聞いたところ、法定雇用率である“2.2%以上”の企業の割合が29.4%と最多で、前回調査よりやや増加した。

業態・規模別でみると、“2.2%以上”が「製造業」で38.5%、「非製造業」で24.3%、「従業員50～300人未満」で26.2%、「300人以上」で33.3%となった。

【図表30】実雇用率の分布（従業員50人未満を除く）

実雇用率	全 体		業態・規模別			
	今回調査 (令和元年度)	前回調査 (平成30年度)	製造業	非製造業	50～ 300人未満	300人以上
0%～0.5%未満	16.5%	13.2%	10.3%	20.0%	27.9%	2.1%
0.5%以上 ～0.75%未満	3.7%	2.6%	2.6%	4.3%	6.6%	0.0%
0.75%以上 ～1.0%未満	6.4%	7.9%	10.3%	4.3%	6.6%	6.3%
1.0%以上 ～1.5%未満	10.1%	16.7%	15.4%	7.1%	13.1%	6.3%
1.5%以上 ～1.8%未満	11.9%	10.5%	0.0%	18.6%	8.2%	16.7%
1.8%以上 ～2.0%未満	12.8%	10.5%	12.8%	12.9%	8.2%	18.8%
2.0%以上 ～2.2%未満	9.2%	12.3%	10.3%	8.6%	3.3%	16.7%
2.2%以上	29.4%	26.3%	38.5%	24.3%	26.2%	33.3%

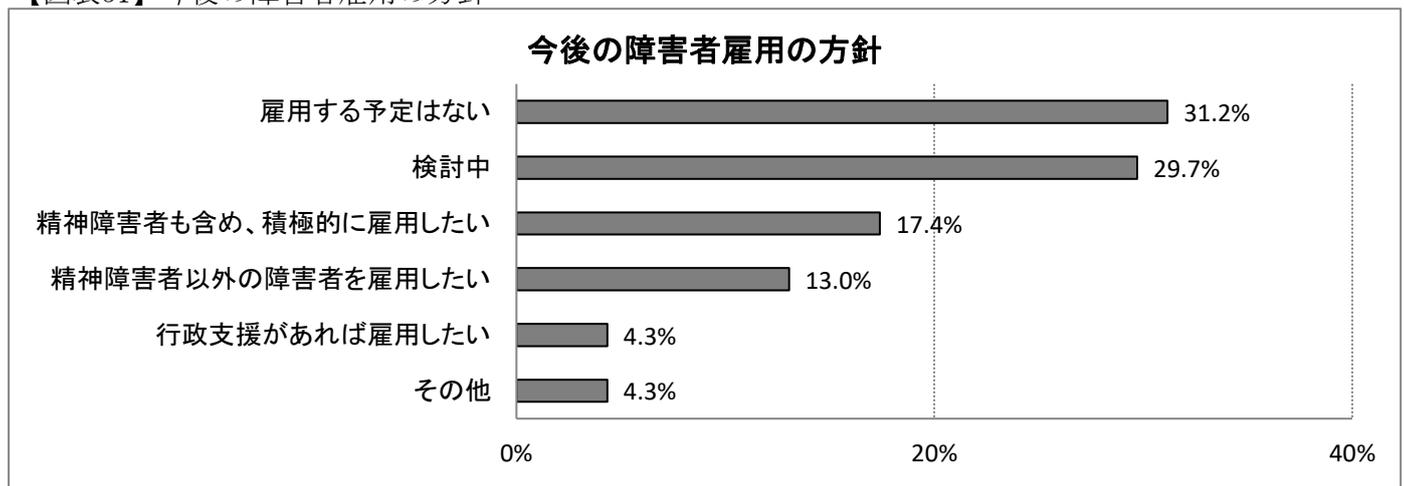
### 2. 今後の障害者雇用の方針〔図表31〕

～ 今後の障害者雇用の方針は、“雇用する予定がない”が31.2% ～

今後の障害者雇用の方針としては、“雇用する予定がない”と回答した企業が31.2%となった。次いで“検討中”29.7%、“精神障害者も含め、積極的に雇用したい”17.4%と続いた。

“雇用する予定がない”とした理由としては、“障害者に適した業務がないため”が59.6%と一番多かった。

【図表31】今後の障害者雇用の方針



〔参考〕雇用する予定がない理由

理 由	比率
障害者に適した業務がないため	59.6%
雇用する義務がないため	21.3%
障害者の雇用管理が難しいため	6.4%
施設・設備が対応していないため	4.3%
過去に雇用したが、うまく続かなかったため	4.3%
職場に馴染むのが難しいと思われるため	0.0%
その他	4.3%

## IX. 勤務間インターバル制度の導入について

### 1. 勤務間インターバル制度の導入状況 [図表32]

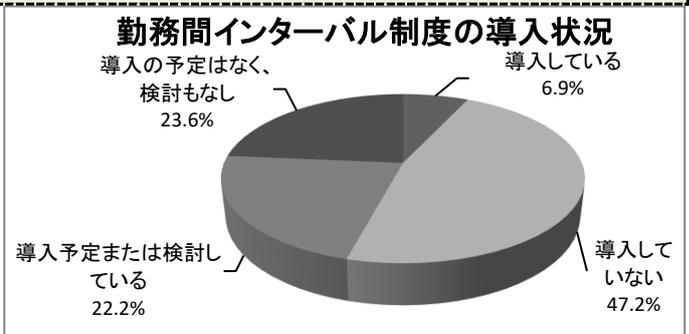
～ 勤務間インターバル制度を“導入している”が6.9% ～

勤務間インターバル制度の導入状況は“導入している”が6.9%、“導入していない”が47.2%、“導入予定または検討している”が22.2%、“導入予定なし、検討もしていない”が23.6%となった。

また、“導入していない”“導入の予定はなく、検討もしていない”の理由は、“超過勤務の機会がなく、導入の必要性を感じないため”が44.1%で最高となり、次いで、“人手不足や仕事量が多いことから、導入すると業務に支障がある”17.6%、“夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため”14.7%の順となった。

【図表32】勤務間インターバル制度の導入状況

導入状況	回答社数	比率
導入している	10	6.9%
導入していない	68	47.2%
導入予定または検討している	32	22.2%
導入予定なし、検討もなし	34	23.6%



[参考] “導入していない”または“導入予定はなく、検討もしていない”理由

理由	比率
超過勤務の機会がなく、導入の必要性を感じないため	44.1%
人手不足や仕事量が多いことから、導入すると業務に支障がある	17.6%
夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため	14.7%
当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため	13.7%
勤務間インターバル制度を知らない	2.9%
その他	6.9%

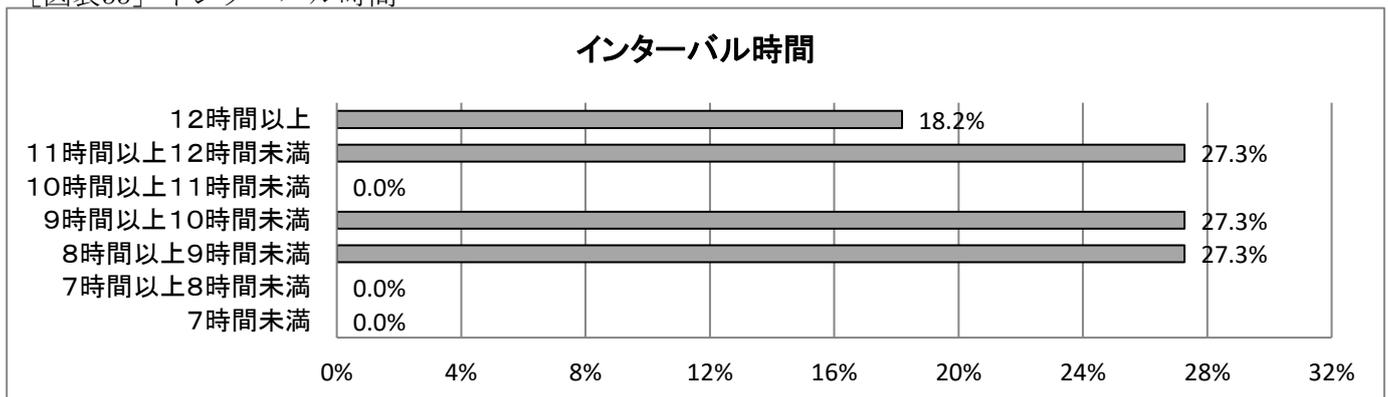
### 2. インターバル時間 [図表33]

～ 勤務間のインターバル時間は“8時間以上9時間未満”

“9時間以上10時間未満” “11時間以上12時間未満”が27.3%で最多～

勤務間のインターバル時間は“8時間以上9時間未満” “9時間以上10時間未満” “11時間以上12時間未満”が27.3%で最多となった。

【図表33】インターバル時間



### 3. 勤務間インターバル制度助成金の認知度 [図表34]

～ 勤務間インターバル制度の助成金について、“知っている”が45.0% ～

勤務間インターバル制度の助成金について、“知っている”が45.0%となり、前回調査より14.7ポイントプラスとなった。

【図表34】勤務間インターバル制度助成金の認知度

認知度	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
知っている	63	45.0%	44	30.3%
知らない	77	55.0%	101	69.7%