

令和3年度東北6県経協合同 第13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13回 雇用動向調査（令和3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～Ⅶが東北6県経協合同調査の宮城県分、Ⅷ～Ⅻ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)	143社	25.2%	調査企業数	567社
【内 訳】				
県内企業	128社	89.5%	県外企業	15社 10.5%
製造業	35社	24.5%	非製造業	108社 75.5%
従業員300人未満	94社	65.7%	従業員300人以上	49社 34.3%

（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改善、先行きは業態別で見通しが分かれた ～

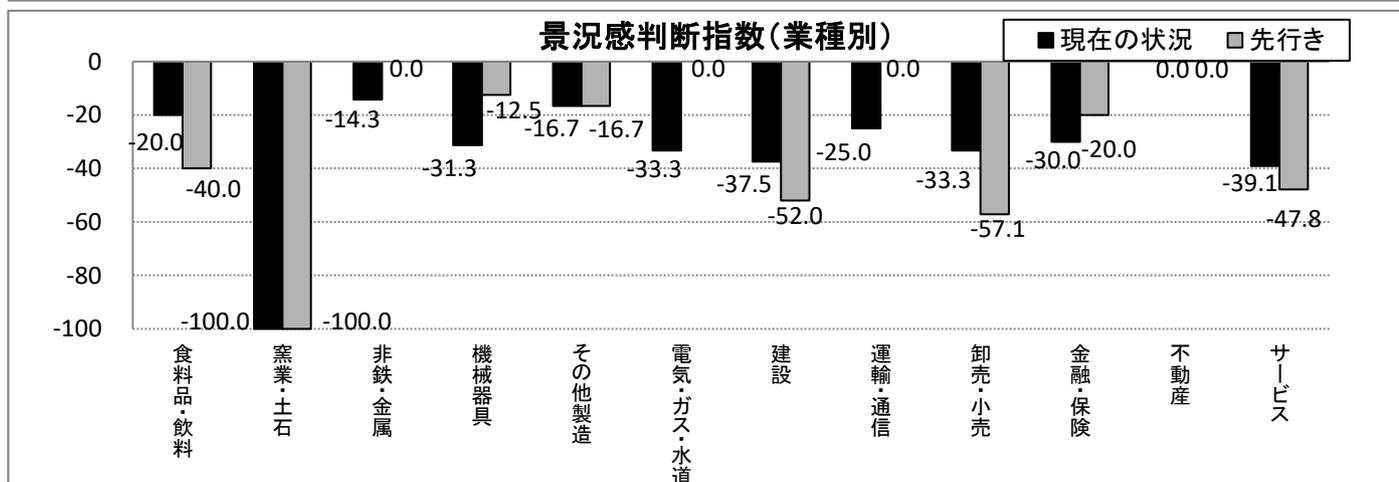
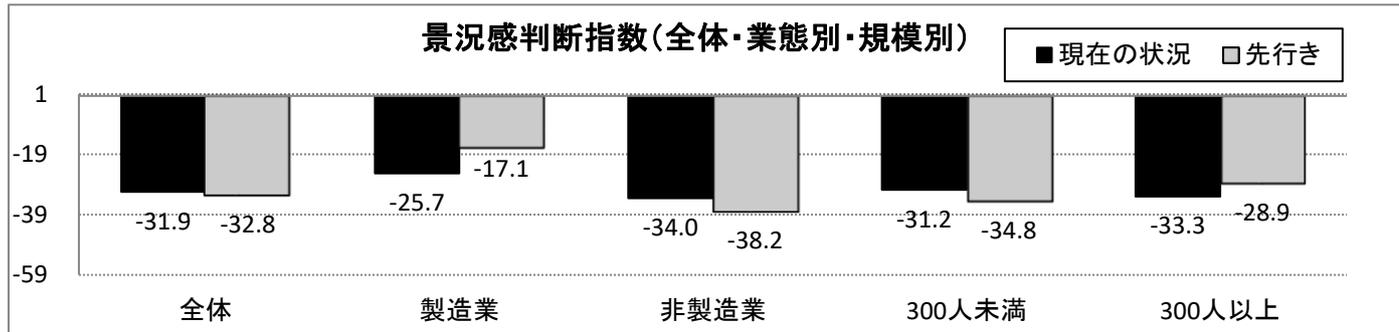
令和3年9月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲31.9と昨年同期と比べ11.9ポイント改善した。業態別では、「製造業」が▲25.7、「非製造業」が▲34.0、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲31.2、「従業員300人以上」が▲33.3となり、業態別、従業員規模別全ての項目で改善した。

令和3年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲32.8（現在の状況より0.9ポイントマイナス）となるが、業態別では、「製造業」が▲17.1（現在の状況より8.6ポイントプラス）、「非製造業」が▲38.2（現在の状況より4.2ポイントマイナス）となり見通しが分かれた。また、業種別にみても、「機械器具」が18.8ポイントプラス、「卸売・小売」が23.8ポイントマイナスとなるなど見通しが分かれた。

※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（令和3年9月の景況感）DI		-31.9	-25.7	-34.0	-31.2	-33.3
先行き（令和3年度下期の景況感）DI		-32.8	-17.1	-38.2	-34.8	-28.9
【前回調査】現在の状況（令和2年度9月の景況感）DI		-43.8	-43.8	-43.8	-41.0	-48.9

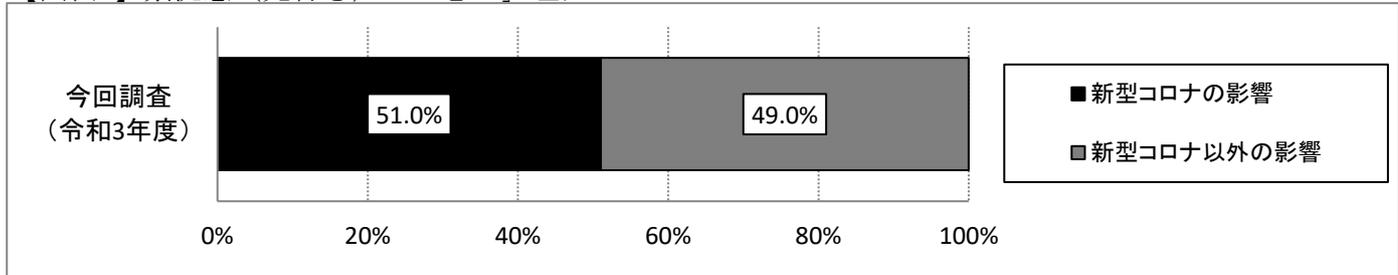


(2) 景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2, 3, 4]

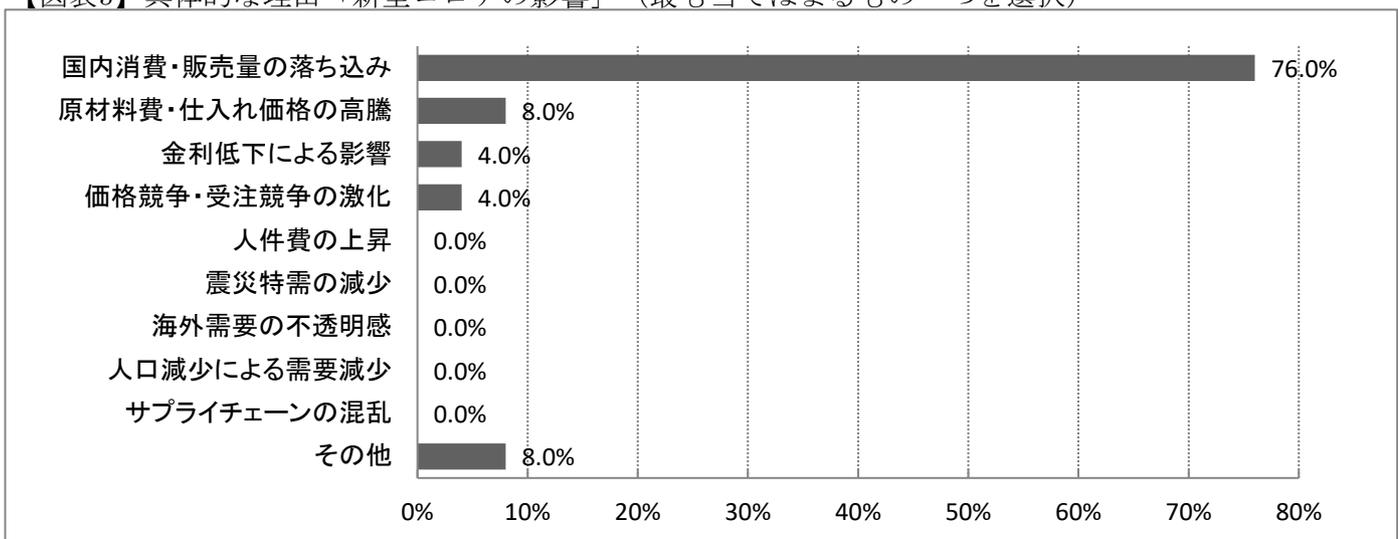
～ 先行きが「悪い」理由は、“新型コロナの影響”が51.0%、
具体的な理由は、“国内消費・販売量の落ち込み”が76.0%で最多 ～

景況感で先行きが「悪い」と回答した企業に、その理由を聞いたところ“新型コロナの影響”が51.0%となった。また、先行きが「悪い」具体的な理由は、“国内消費・販売量の落ち込み”が76.0%で最多となった。

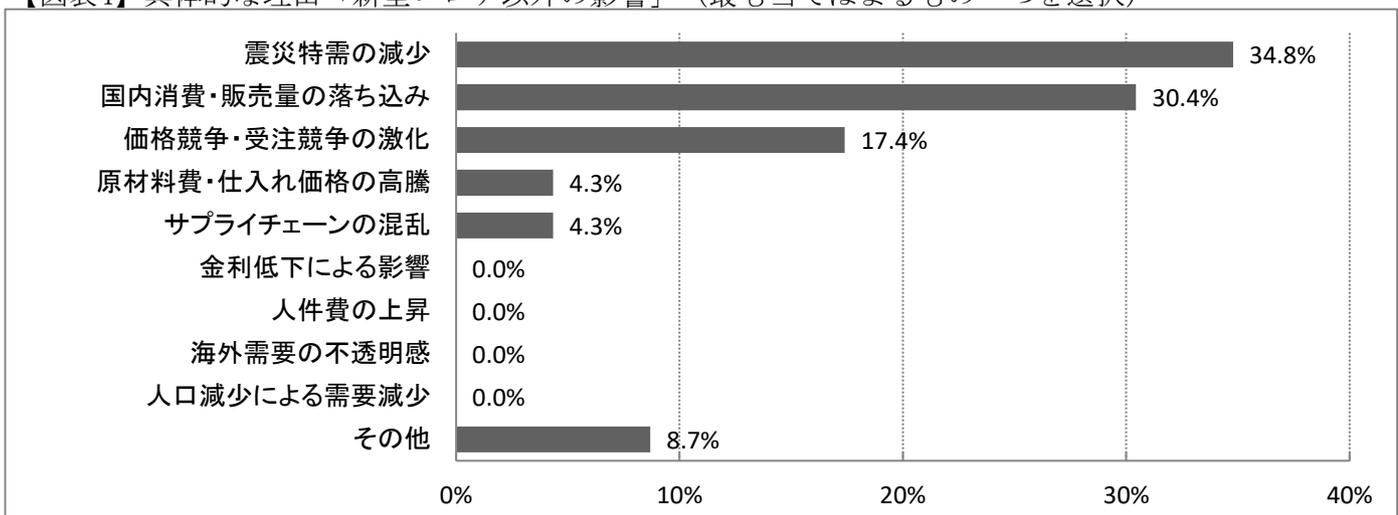
【図表2】景況感（先行き）が「悪い」理由



【図表3】具体的な理由「新型コロナの影響」（最も当てはまるもの一つを選択）



【図表4】具体的な理由「新型コロナ以外の影響」（最も当てはまるもの一つを選択）



2. 雇用状況

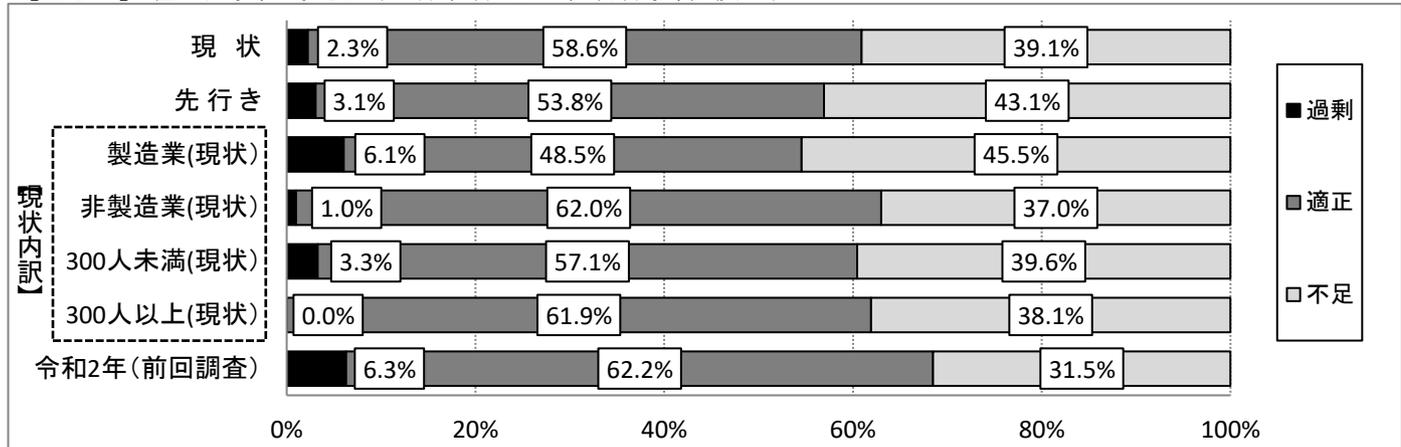
(1) 雇用人員の状況 [図表5]

～ “不足” が昨年同期比7.6ポイントプラスとなり、人手不足の割合が増加 ～

令和3年9月（現状）の雇用人員の状況は、“適正”が58.6%（昨年同期比3.6ポイントマイナス）、“過剰”が2.3%（同4.0ポイントマイナス）、“不足”が39.1%（同7.6ポイントプラス）となり、人手不足の割合が増加した。“不足”と回答した割合を業態・規模別でみると、「製造業」で45.5%、「非製造業」で37.0%、「従業員300人未満」で39.6%、「従業員300人以上」で38.1%となった。

令和3年度下期（先行き）は、“不足”と回答した割合が43.1%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5】雇用人員の状況（全体、業態別、従業員規模別）

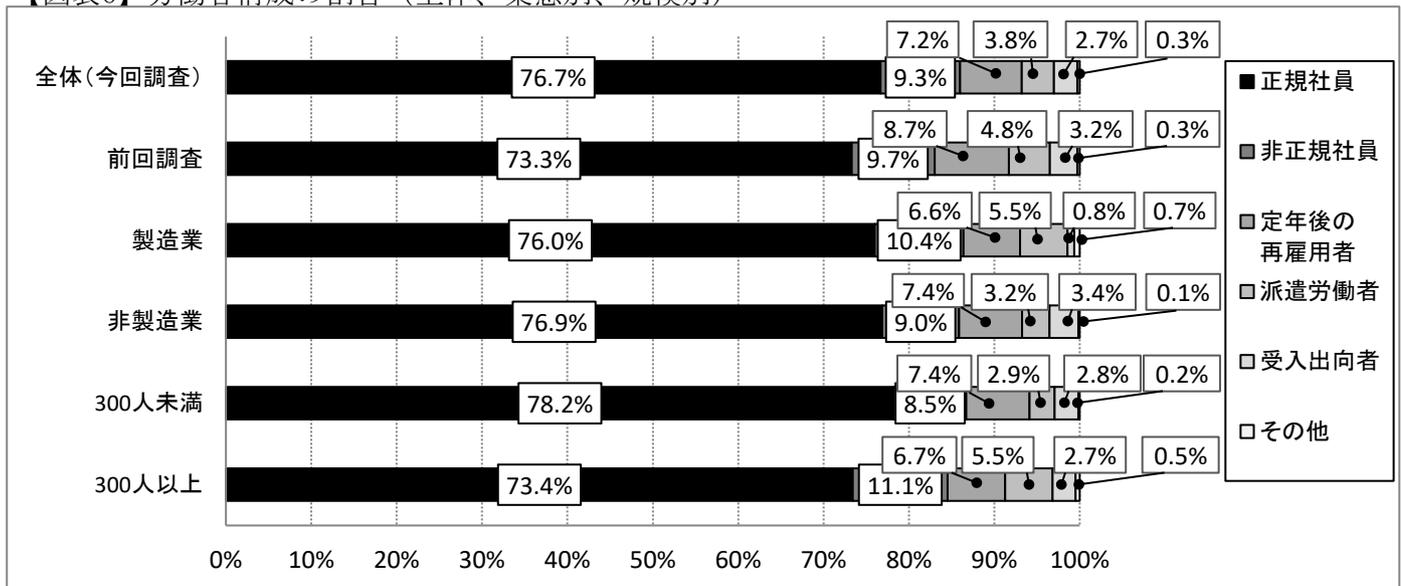


(2) 労働者構成の割合 [図表6]

～ 正規社員の割合は全体で76.7%、非正規社員は9.3% ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員が76.7%、非正規社員が9.3%、定年後の再雇用者が7.2%の順となり、前回調査と概ね同じ割合となった。

【図表6】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7]

～ 女性管理職比率は、6.8%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6.8%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8.4%、「従業員300人以上」が4.7%となり、「従業員300人未満」が3.7ポイント上回った。

【図表7】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	6.8%	5.3%	4.1%	7.8%	8.4%	4.7%

※1. 女性管理職比率：回答企業の単純平均

※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3年4月）の新卒者採用実績【図表8】

～ 今春の新卒者採用実績は、“採用した”が昨春より6.6ポイントマイナス ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が69.7%となり、昨春（前回調査76.3%）より6.6ポイントマイナスとなった。

【図表8】今春（令和3年4月）の新卒者採用実績

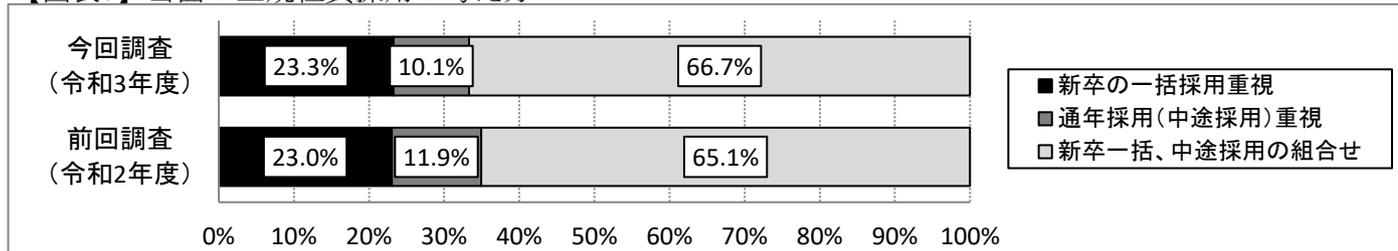
今春の新卒者採用実績	今回調査 (令和3年4月)	前回調査 (令和2年4月)
採用した	69.7%	76.3%
採用していない	30.3%	23.7%

2. 当面の正規社員採用の考え方【図表9】

～ 正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が66.7%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66.7%（前回調査比1.6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”が23.3%（同0.3ポイントプラス）、“通年採用（中途採用）重視”10.1%（同1.8ポイントマイナス）の順となった。

【図表9】当面の正規社員採用の考え方



3. 今後の採用見込み【図表10, 11, 12】

～ 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 ～

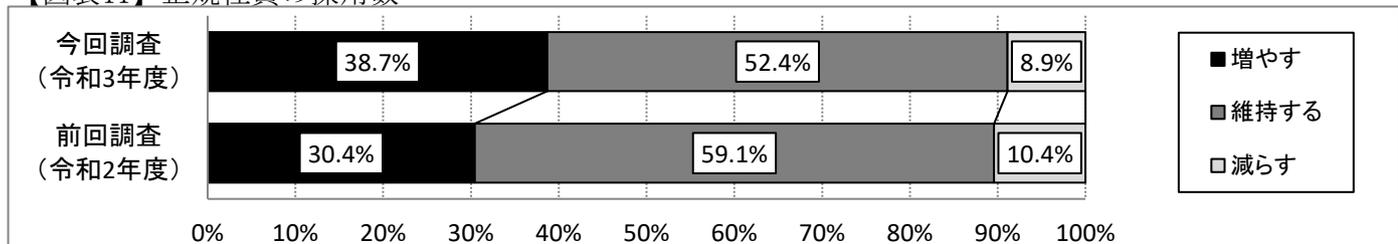
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が86.7%、“非正規社員を採用予定”が46.9%、“当面は採用予定なし”が8.4%となった。

採用数を“増やす”とした割合は、正規社員が38.7%（前回調査比8.3ポイントプラス）、非正規社員が16.4%（同5.4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8.9%（同1.5ポイントマイナス）、非正規社員が16.4%（同4.1ポイントマイナス）となり、採用数を減らすとした割合が減少した。

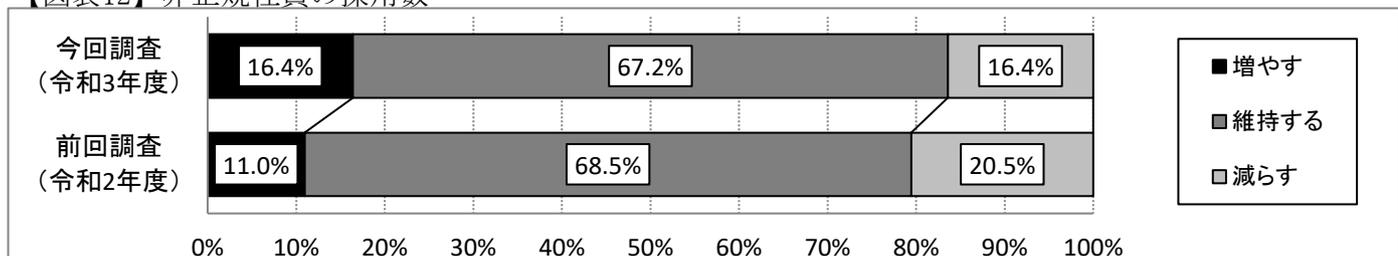
【図表10】今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査 (令和3年度)		前回調査 (令和2年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	124	86.7%	115	85.2%
非正規社員を採用予定	67	46.9%	73	54.1%
当面は採用予定なし	12	8.4%	7	5.2%
未定	10	7.0%	14	10.4%

【図表11】正規社員の採用数



【図表12】非正規社員の採用数

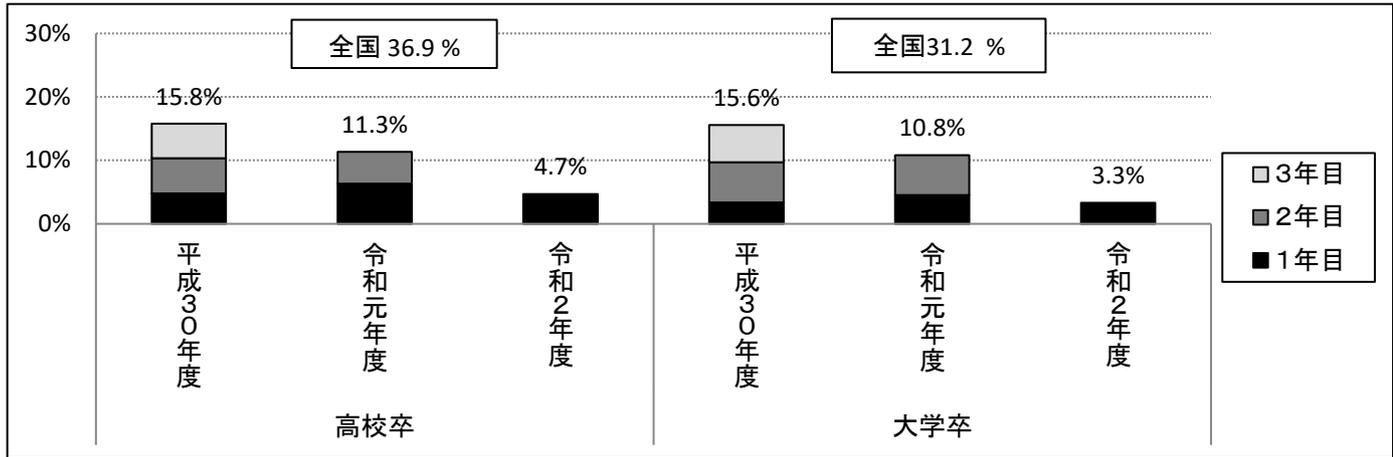


4. 入社3年以内の離職率 [図表13]

～ 入社3年以内の離職率は、平成30年度入社の高卒15.8%、大学卒15.6% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、平成30年度入社の高卒率が15.8%、大学卒が15.6%となり、いずれも全国を下回った。

【図表13】入社3年以内の離職率（高卒・大学卒）

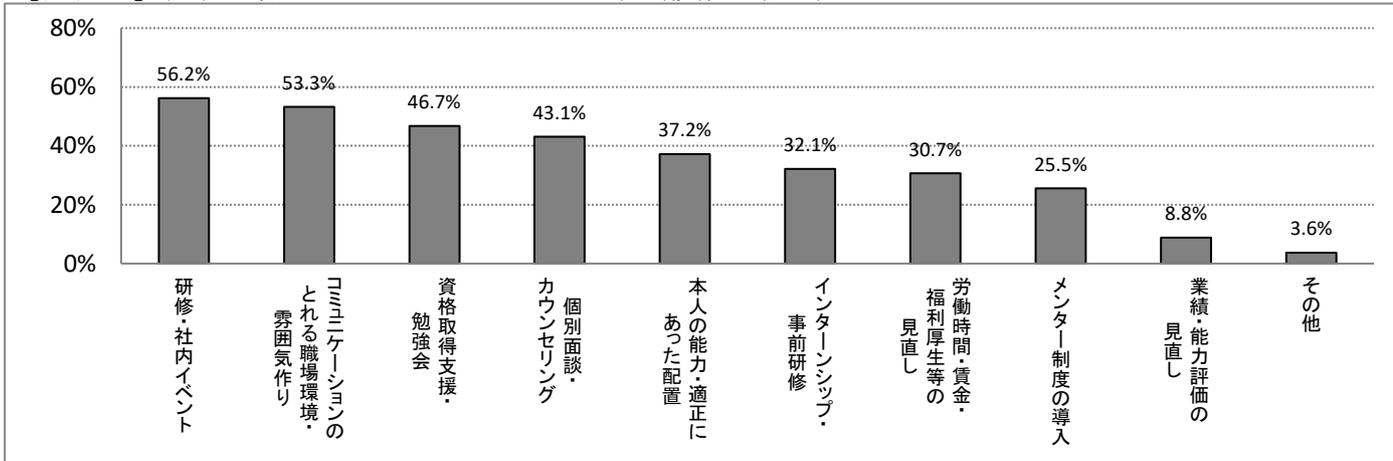


5. 職場定着のために実施している施策 [図表14]

～ 職場定着のための施策は、“研修・社内イベント”が56.2%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56.2%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”53.3%、“資格取得支援・勉強会”46.7%の順となった。

【図表14】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15, 16]

～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、前回調査より2.0ポイントプラス
テレワーク制度は26.3%が導入 ～

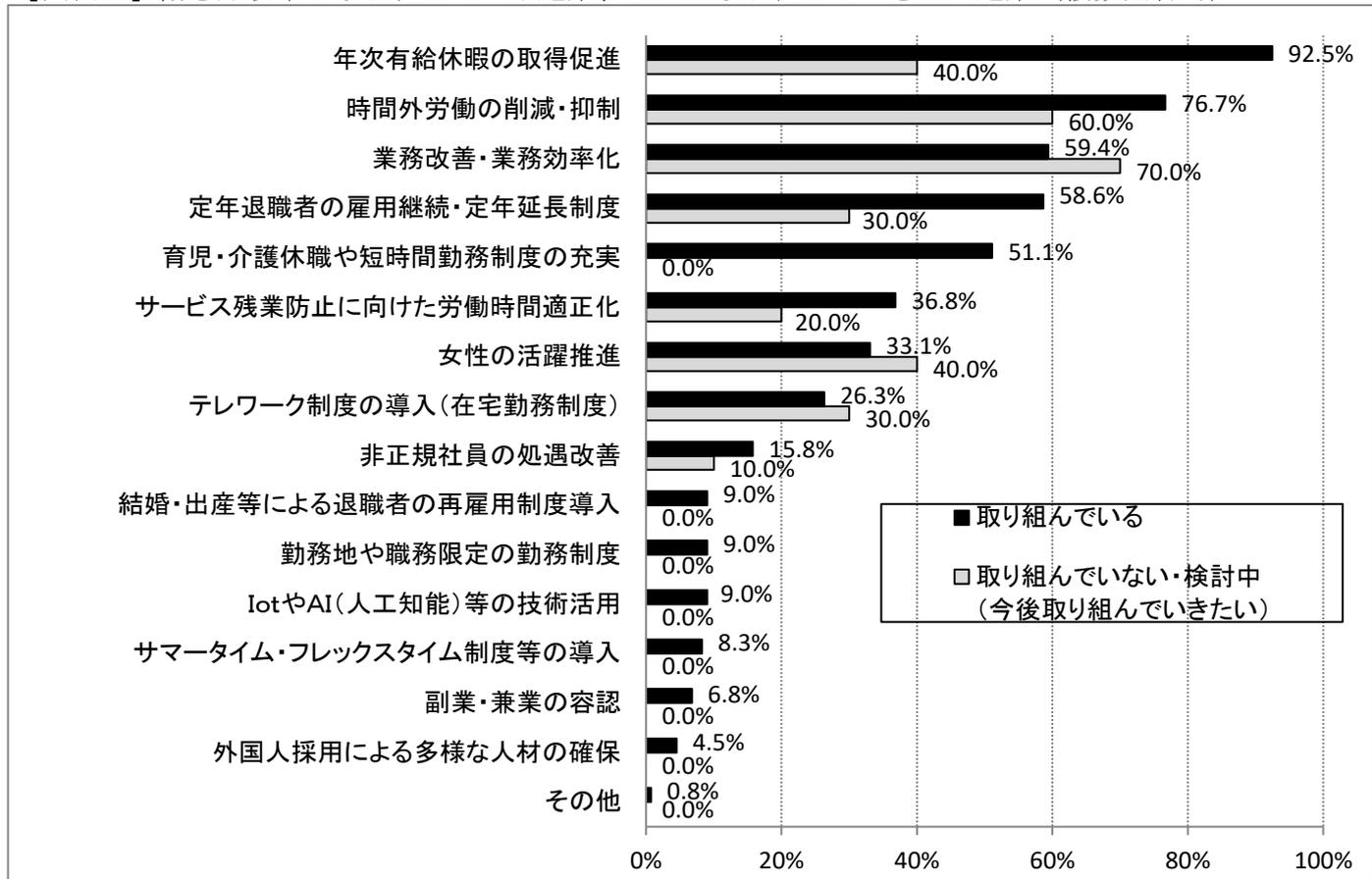
働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の93.0%と前回調査より2.0ポイントプラスとなった。具体的な取り組みとして、“年次有給休暇の取得促進”が92.5%で最高となり、次いで、“時間外労働の削減・抑制”76.7%、“業務改善・業務効率化”59.4%の順となった。

また、“テレワーク制度の導入（在宅勤務制度）”が26.3%と前回調査より1.5ポイントプラスとなった。

【図表15】働き方改革の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和3年度）		前回調査（令和2年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	133	93.0%	121	91.0%
取り組んでいない	2	1.4%	0	0.0%
検討中	8	5.6%	12	9.0%

【図表16】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）

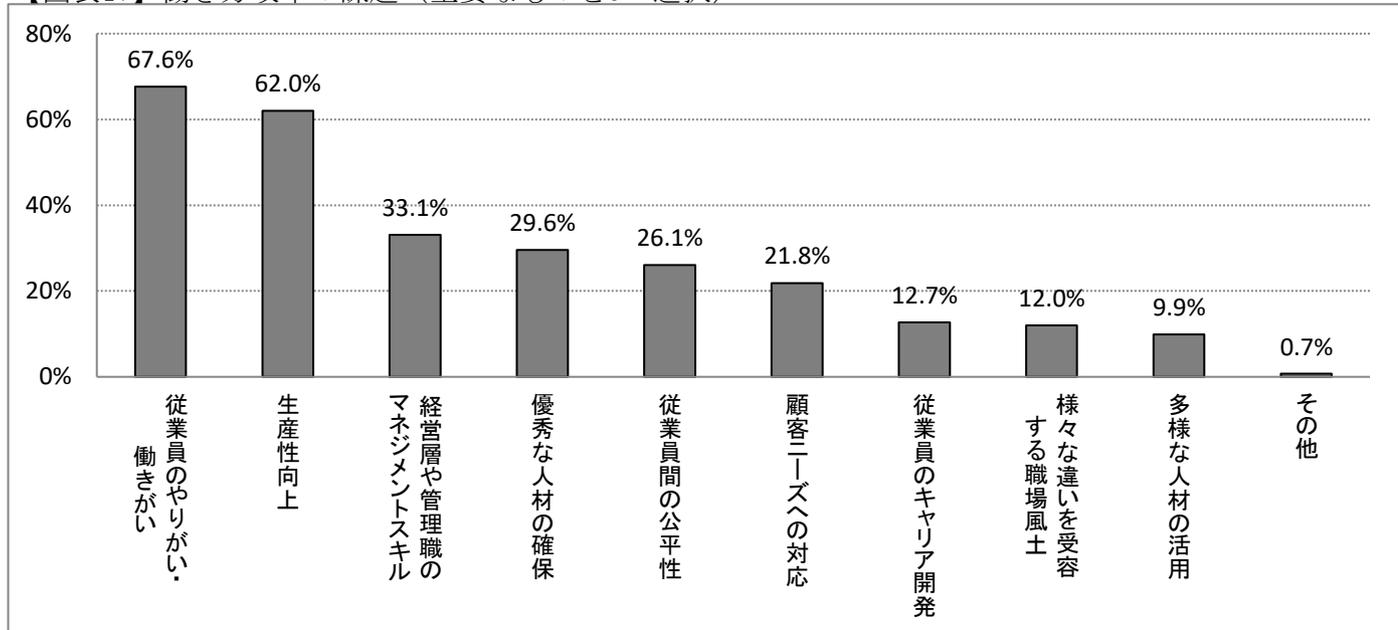


2. 働き方改革を推進するための課題 [図表17]

～ 働き方改革推進の課題は、“従業員のやりがい・働きがい”が67.6%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67.6%で最高となり、次いで“生産性向上”62.0%、“経営層や管理職のマネジメントスキル”33.1%の順となった。

【図表17】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18]

～時間外労働の上限（36協定）を“既に見直した”が44.1%と前回調査より2.6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44.1%と前回調査より2.6ポイントマイナスとなり、“見直す予定がある”は前回調査とほぼ同じ割合となった。

【図表18】時間外労働の上限（36協定）の見直し予定

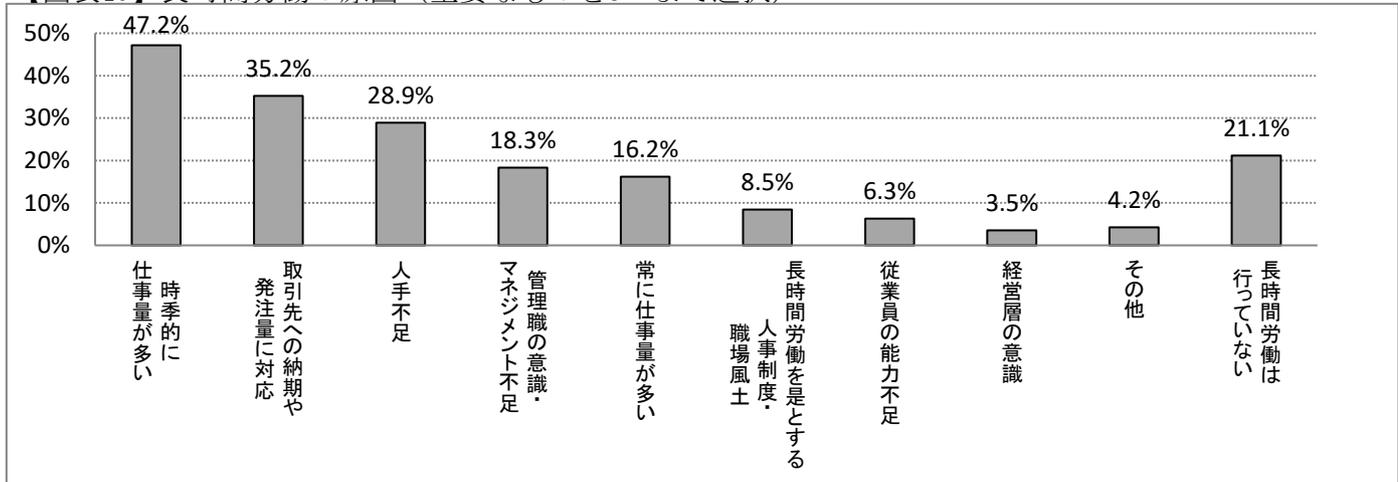
予定	今回調査（令和3年度）		前回調査（令和2年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
既に見直した	63	44.1%	63	46.7%
見直す予定がある	20	14.0%	19	14.1%
見直す予定はない	54	37.8%	43	31.9%
わからない	5	3.5%	9	6.7%
その他	1	0.7%	1	0.7%

2. 長時間労働の原因 [図表19]

～ 長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が47.2%で最高 ～

長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が47.2%で最高となり、次いで“取引先への納期や発注量に対応”35.2%、“人手不足”28.9%の順となった。

【図表19】長時間労働の原因（主要なものを3つまで選択）

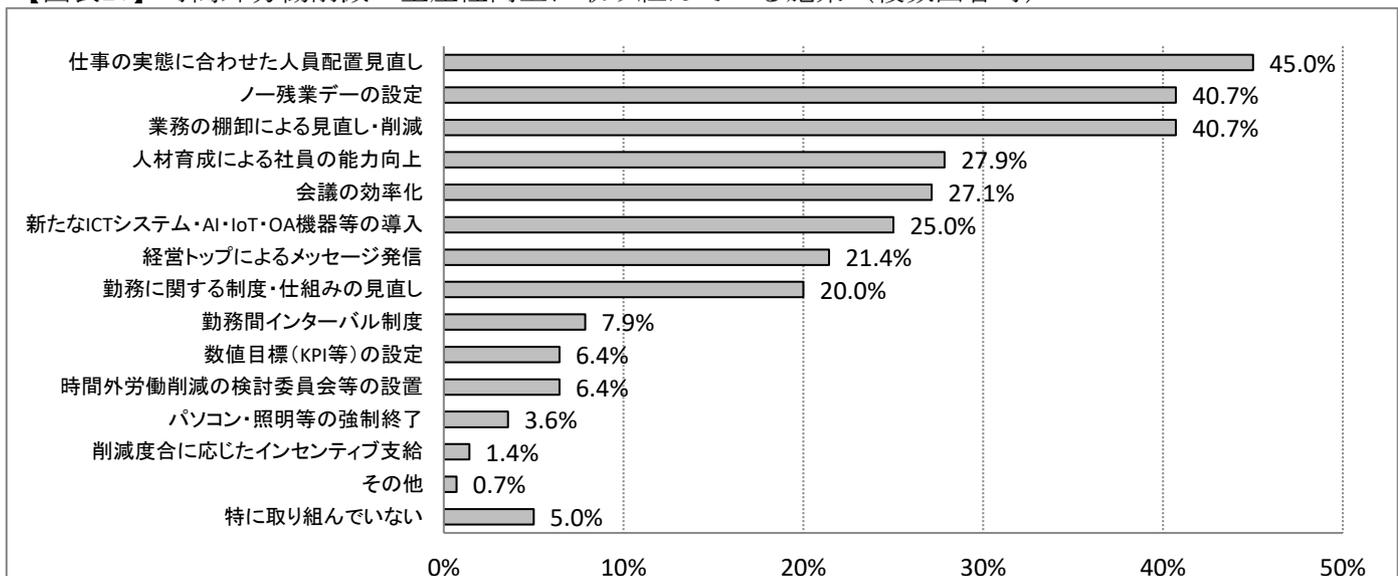


3. 時間外労働削減・生産性向上の施策 [図表20]

～ 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45.0%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45.0%で最高となり、次いで“ノー残業デーの設定”40.7%、“業務の棚卸による見直し・削減”40.7%の順となった。

【図表20】時間外労働削減・生産性向上に取り組んでいる施策（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・非正規社員の待遇格差改善の取り組み [図表21, 22, 23]

～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11.7ポイントプラス～

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63.1%となり、前回調査より11.7ポイントプラスとなった。“検討中”は18.0%となった。具体的な取り組みは、“賞与・一時金の支給”が44.3%で最高となり、次いで、“諸手当の支給・増額”42.9%、“基本給・時給の増額”40.0%の順となった。

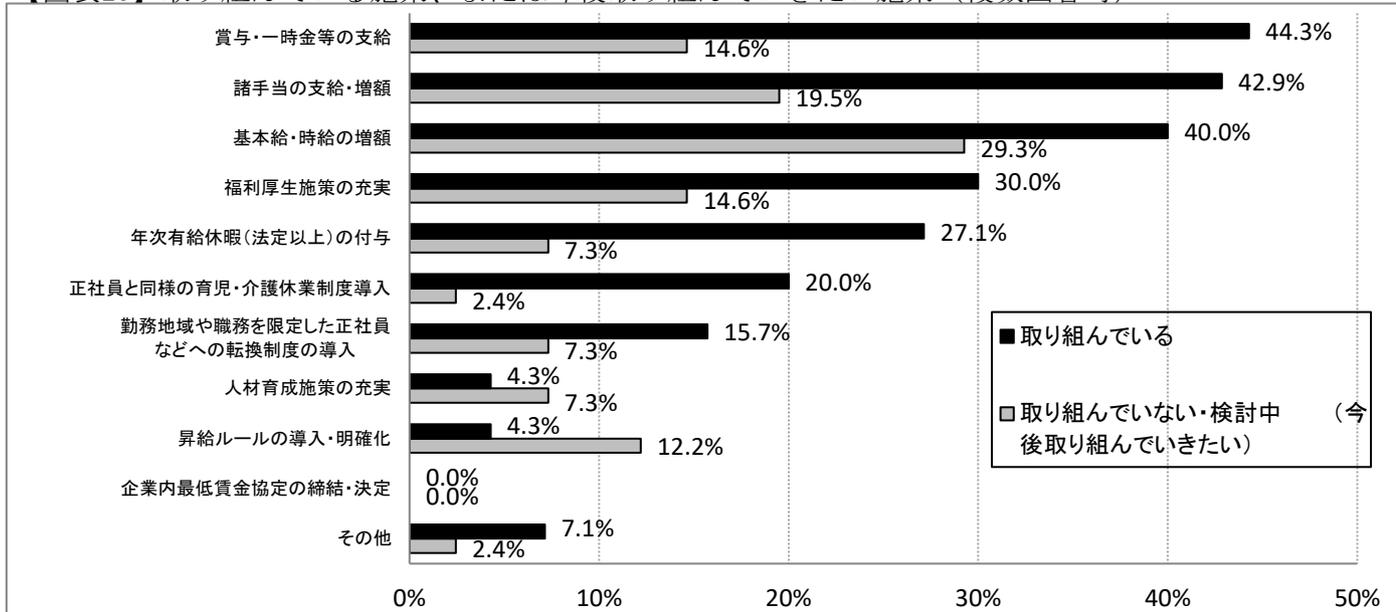
【図表21】待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和3年度）		前回調査（令和2年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	70	63.1%	57	51.4%
取り組んでいない	21	18.9%	14	12.6%
検討中	20	18.0%	40	36.0%

【図表22】待遇格差改善に取り組んでいない理由

理由	回答社数	比率
知らなかった	1	5.0%
対応済	11	55.0%
対象の従業員がいない	7	35.0%
その他	1	5.0%

【図表23】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）

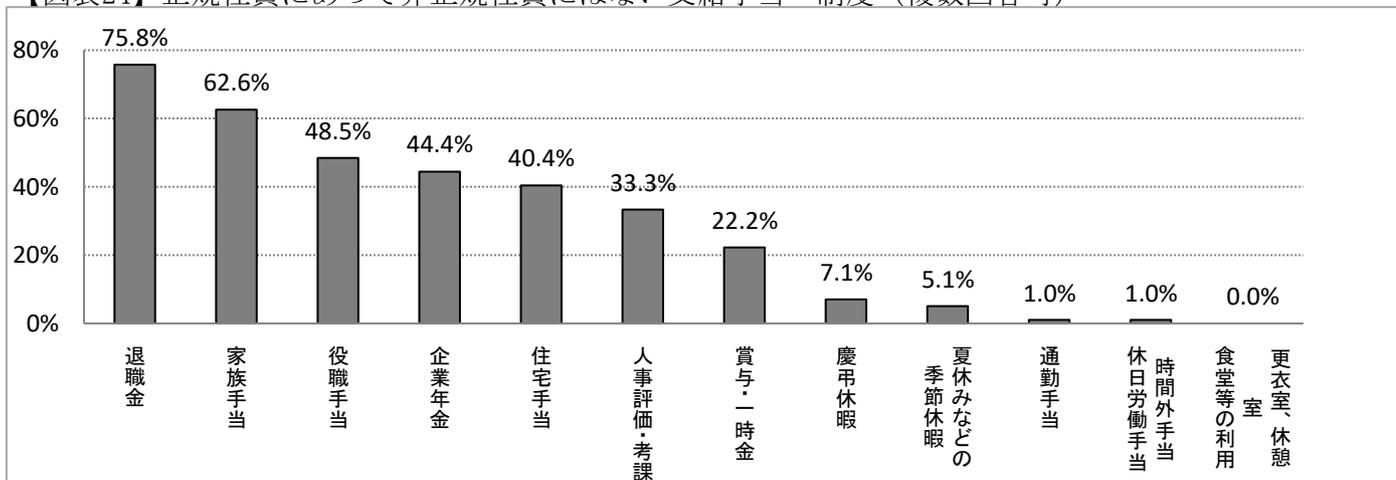


2. 正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度 [図表24]

～“退職金”“家族手当”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”75.8%、“家族手当”62.6%、“役職手当”48.5%などとなった。

【図表24】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）



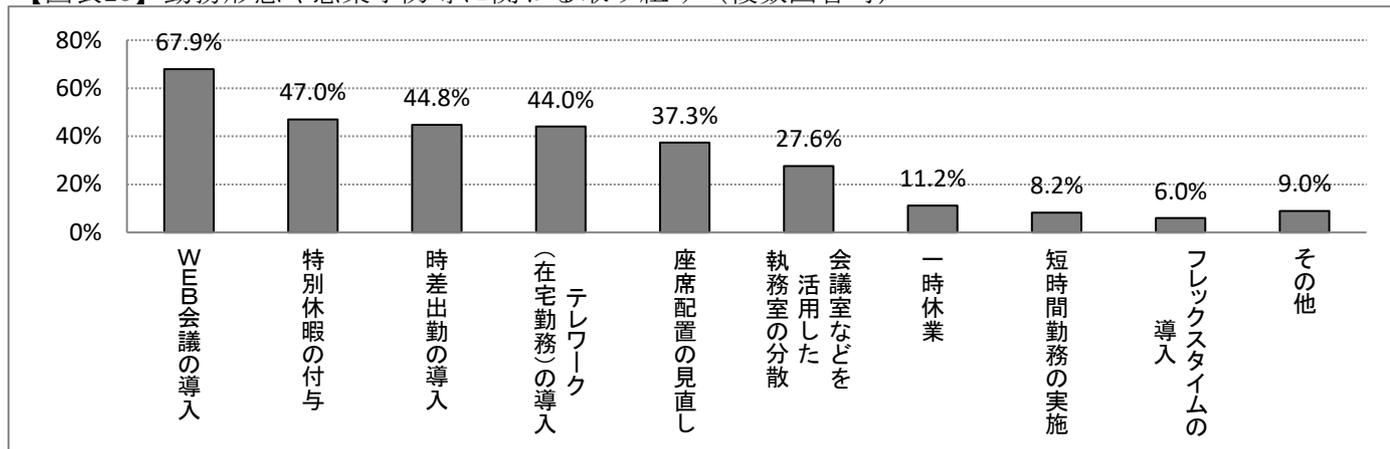
VI. 新型コロナウイルス感染拡大への対応について

1. 勤務形態や感染予防等に関わる取り組み [図表25]

～ 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67.9%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67.9%で最高となり、次いで“特別休暇の付与”47.0%、“時差出勤の導入”44.8%の順となった。

【図表25】勤務形態や感染予防等に関わる取り組み（複数回答可）

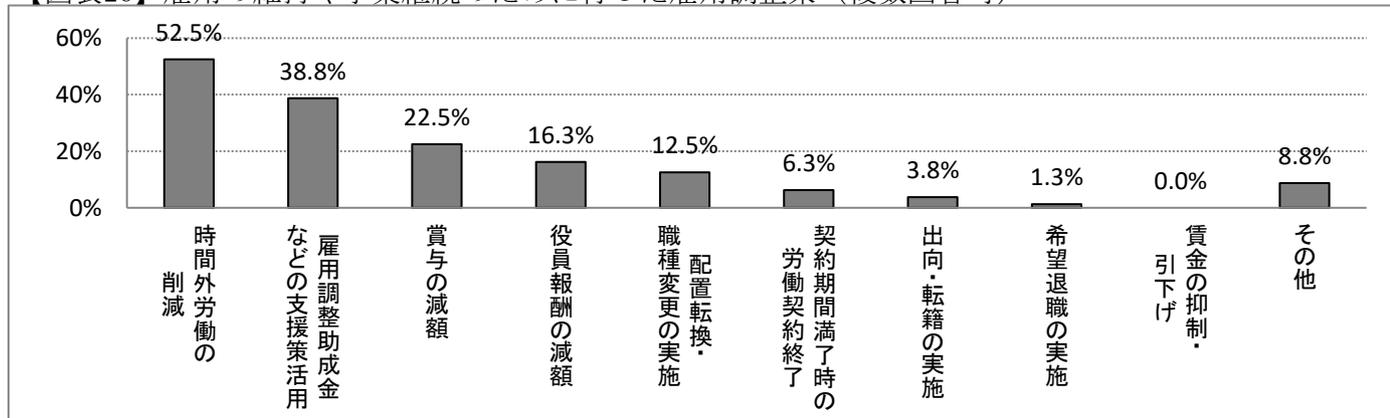


2. 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策 [図表26]

～雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策は、“時間外労働の削減”が52.5%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、“時間外労働の削減”が52.5%で最高となり、次いで“雇用調整助成金などの支援策活用”38.8%、“賞与の減額”22.5%の順となった。

【図表26】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）

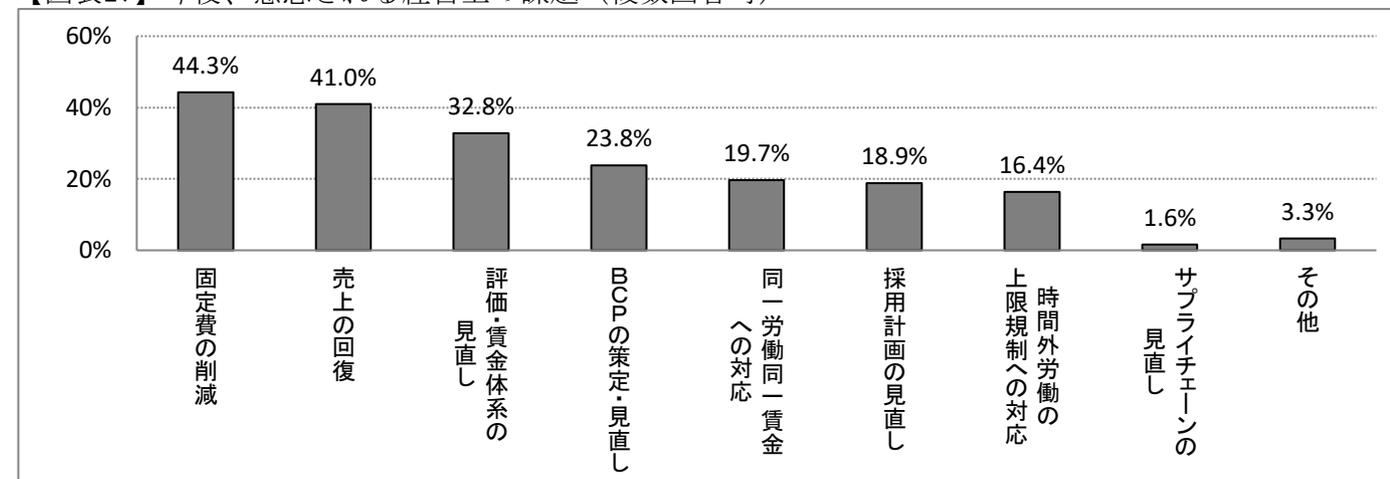


3. 今後、懸念される経営上の課題 [図表27]

～ 今後、懸念される経営上の課題は、“固定費の削減”が44.3%で最高 ～

今後、懸念される経営上の課題は、“固定費の削減”が44.3%で最高となり、次いで“売上の回復”41.0%、“評価・賃金体系の見直し”32.8%の順となった。

【図表27】今後、懸念される経営上の課題（複数回答可）



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28, 29, 30]

～ 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23.9% ～

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23.9%となり、“検討中”は44.4%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91.2%で最多となった。

また、取り組んでいない理由は、“知らなかった”が73.7%、“対応済”が10.5%となった。

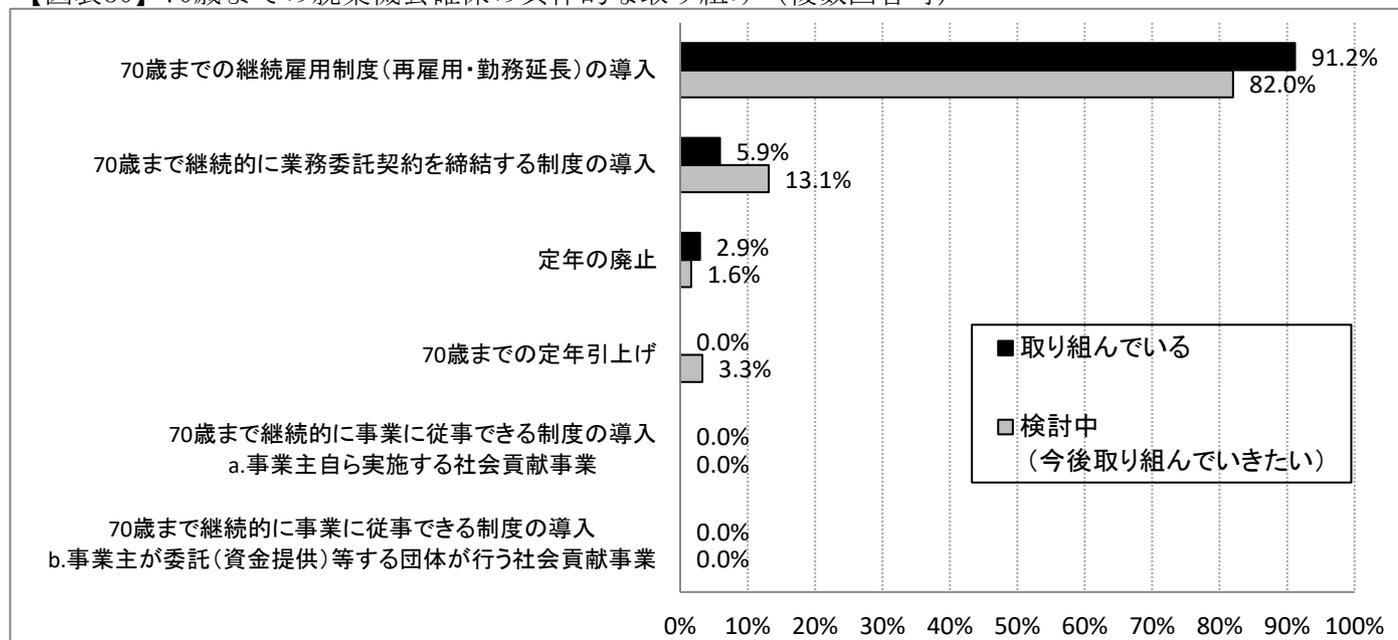
【図表28】 70歳までの就業機会確保の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率
取り組んでいる	34	23.9%
検討中	63	44.4%
取り組んでいない	45	31.7%

【図表29】 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
知らなかった	28	73.7%
対応済	4	10.5%
対象の従業員がない	1	2.6%
その他	5	13.2%

【図表30】 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）



VIII. 女性活躍推進の取り組みについて

1. 女性活躍推進の取り組み状況 [図表31, 32, 33]

～ 女性活躍推進に“取り組んでいる”企業は、全体の80.4% ～

女性活躍推進に“取り組んでいる”企業は、全体の80.4%となった。女性活躍推進に向けて取り組んでいる施策は“育児介護休暇・休業・短時間勤務制度の充実”が76.5%で最高となり、次いで、“ハラスメントに関する教育の実施や相談窓口の設置”53.0%、“男性の育児介護休暇・休業取得の推進”38.3%の順となった。

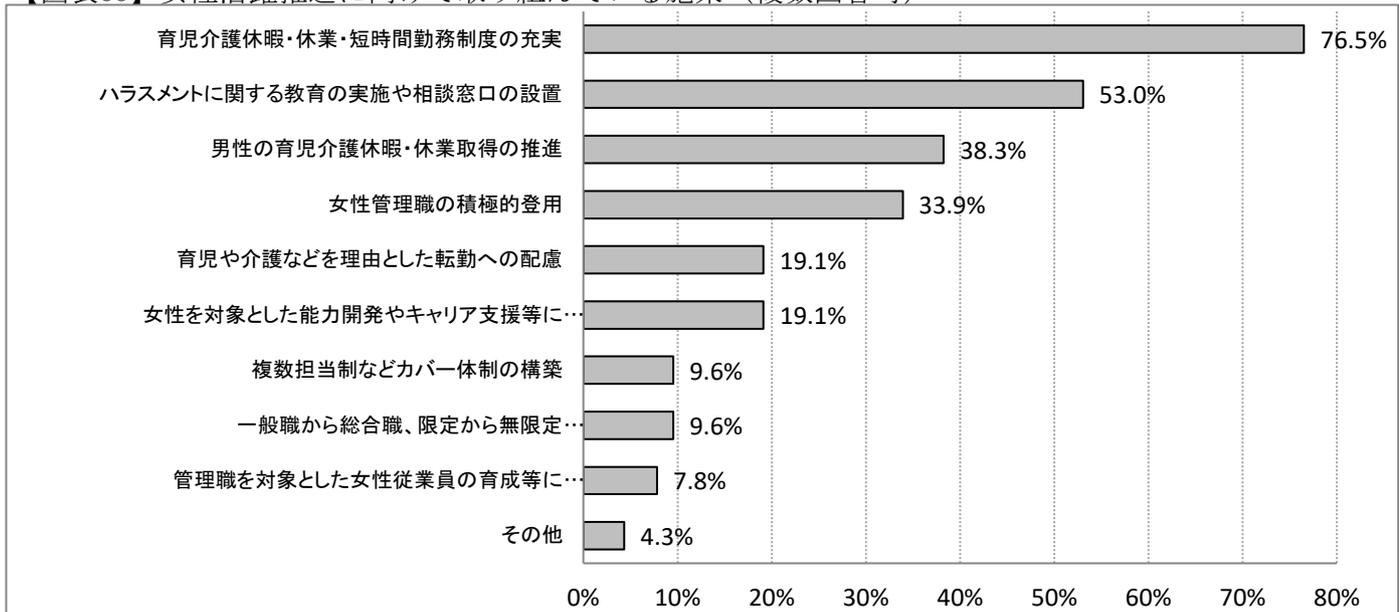
【図表31】女性活躍推進の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率
取り組んでいる	115	80.4%
取り組んでいない	28	19.6%

【図表32】女性活躍推進に取り組んでいない理由

理由	回答社数	比率
女性がいない	0	0.0%
その他	12	100.0%

【図表33】女性活躍推進に向けて取り組んでいる施策（複数回答可）

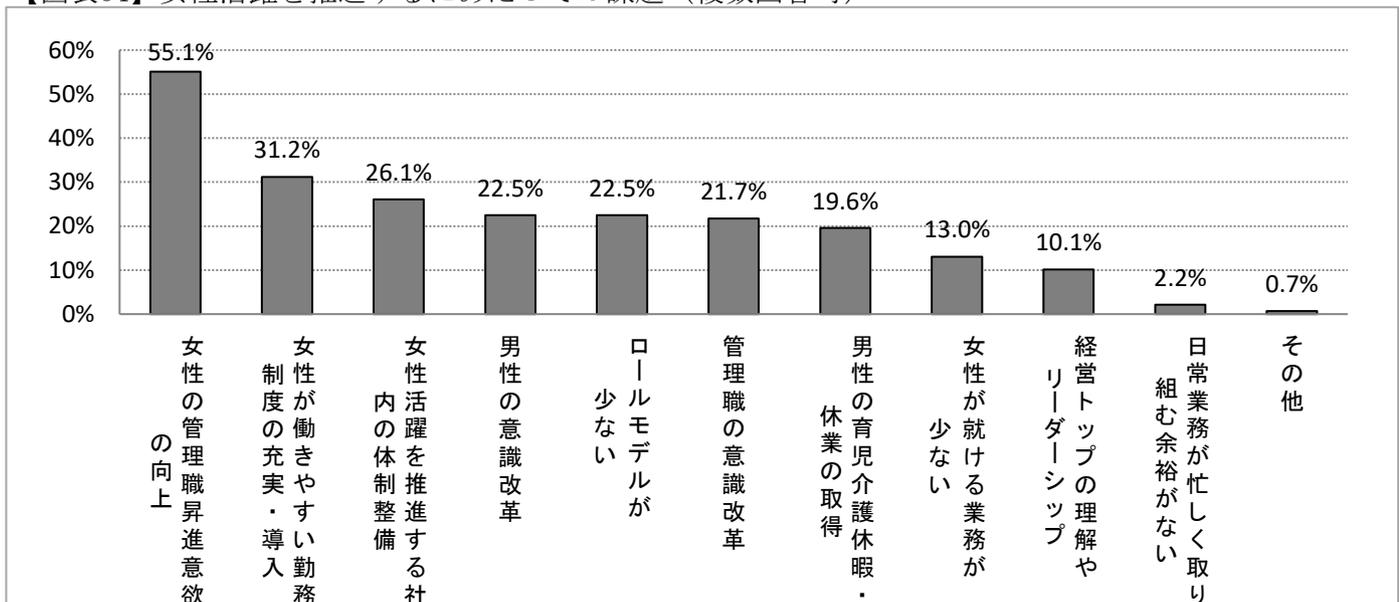


2. 女性活躍を推進するにあたっての課題 [図表34]

～女性活躍を推進するにあたっての課題は、“女性の管理職昇進意欲の向上”が55.1%で最高～

女性活躍を推進するにあたっての課題は、“女性の管理職昇進意欲の向上”が55.1%で最高となり、次いで“女性が働きやすい勤務制度の充実・導入”31.2%、“女性活躍を推進する社内の体制整備”26.1%の順となった。

【図表34】女性活躍を推進するにあたっての課題（複数回答可）



IX. 障害者雇用について

1. 現在（令和3年6月1日）の実雇用率 [図表35]

～ 障害者の実雇用率が、“2.3%以上”の企業は12.7% ～

障害者雇用義務のない従業員43.5人未満を除く111社に、令和3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“2.3%以上”の企業の割合が12.7%となった。

業態・規模別でみると、“2.3%以上”が「製造業」で14.7%、「非製造業」で11.5%、「従業員43.5～300人未満」で6.3%、「300人以上」で20.8%となった。

【図表35】実雇用率の分布（従業員43.5人未満を除く）

実雇用率	全 体		業態・規模別			
	今回調査 (令和3年度)	前回調査 (令和2年度)	製造業	非製造業	43.5～ 300人未満	300人以上
0%～0.5%未満	22.0%	13.0%	2.9%	27.8%	31.9%	2.0%
0.5%以上 ～0.75%未満	19.1%	2.8%	11.8%	21.8%	29.7%	4.2%
0.75%以上 ～1.0%未満	2.7%	5.6%	5.9%	1.3%	3.1%	2.1%
1.0%以上 ～1.5%未満	3.6%	9.3%	11.8%	0.0%	4.7%	2.1%
1.5%以上 ～1.8%未満	13.6%	14.8%	8.8%	15.4%	9.4%	18.8%
1.8%以上 ～2.0%未満	10.9%	10.2%	8.8%	11.5%	12.5%	8.3%
2.0%以上 ～2.3%未満	8.2%	※1 6.5%	5.9%	9.0%	6.3%	10.4%
2.3%以上	12.7%	※2 38.0%	14.7%	11.5%	6.3%	20.8%

※1 「2.0%以上～2.2%未満」の数値

※2 「2.2%以上」の数値

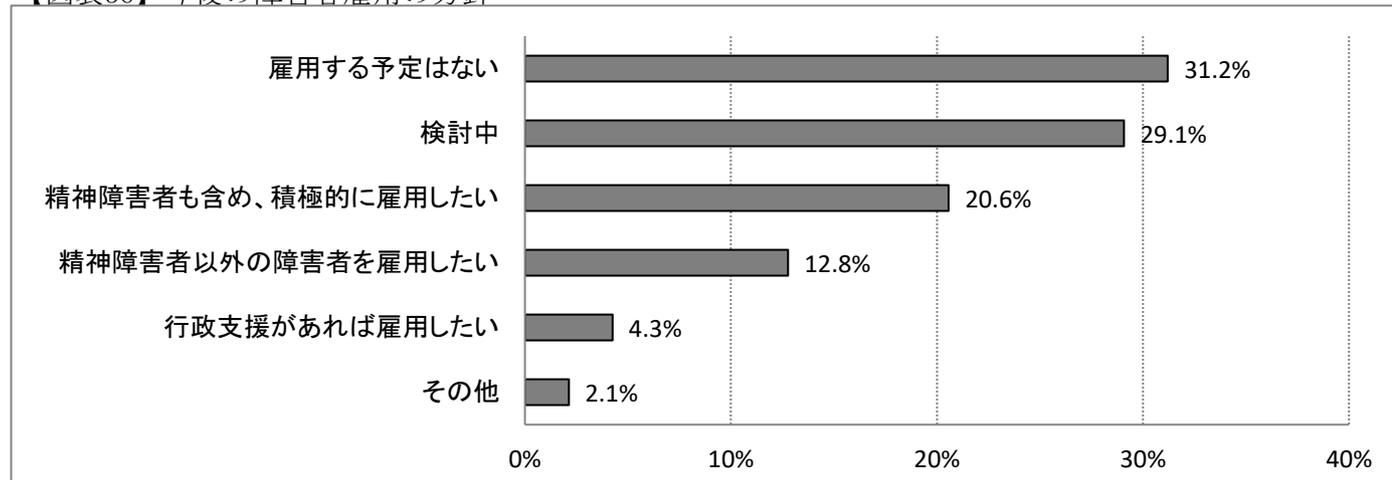
2. 今後の障害者雇用の方針 [図表36]

～ 今後の障害者雇用の方針は、“雇用する予定はない”が31.2% ～

今後の障害者雇用の方針としては、“雇用する予定はない”と回答した企業が31.2%となった。次いで“検討中”29.1%、“精神障害者も含め、積極的に雇用したい”20.6%と続いた。

“雇用する予定はない”とした理由としては、“障害者に適した業務がないため”が57.8%と最も多かった。

【図表36】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	57.8%
過去に雇用したが、うまく続かなかったため	28.9%
職場に馴染むのが難しいと思われるため	6.7%
雇用する義務がないため	2.2%
施設・設備が対応していないため	2.2%
障害者の雇用管理が難しいため	0.0%
その他	2.2%

X. 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37, 38, 39]

～ 外国人労働者を雇用している企業は、全体の約2割 ～

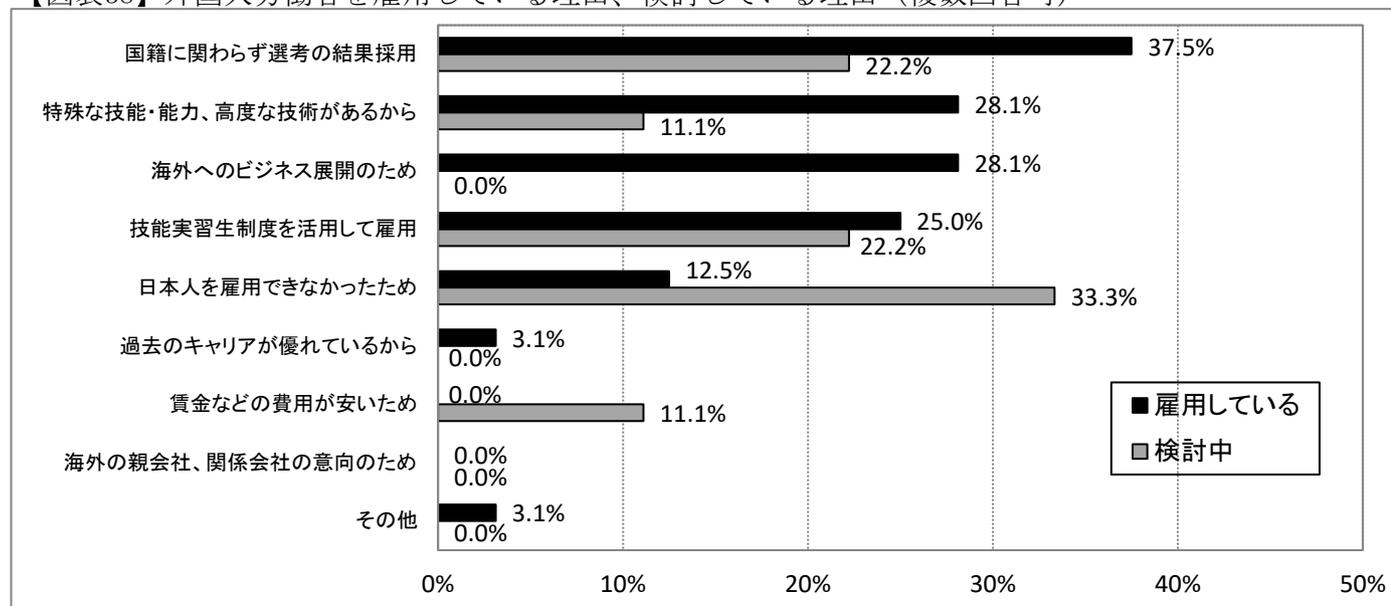
外国人労働者を“雇用している”企業は、全体の22.4%、“検討中”が4.2%となった。雇用している理由としては、“国籍に関わらず選考の結果採用”が37.5%で最高となった。

また、平均勤続年数は、“2年以上3年未満”が40.0%、“5年以上”が20.0%となった。

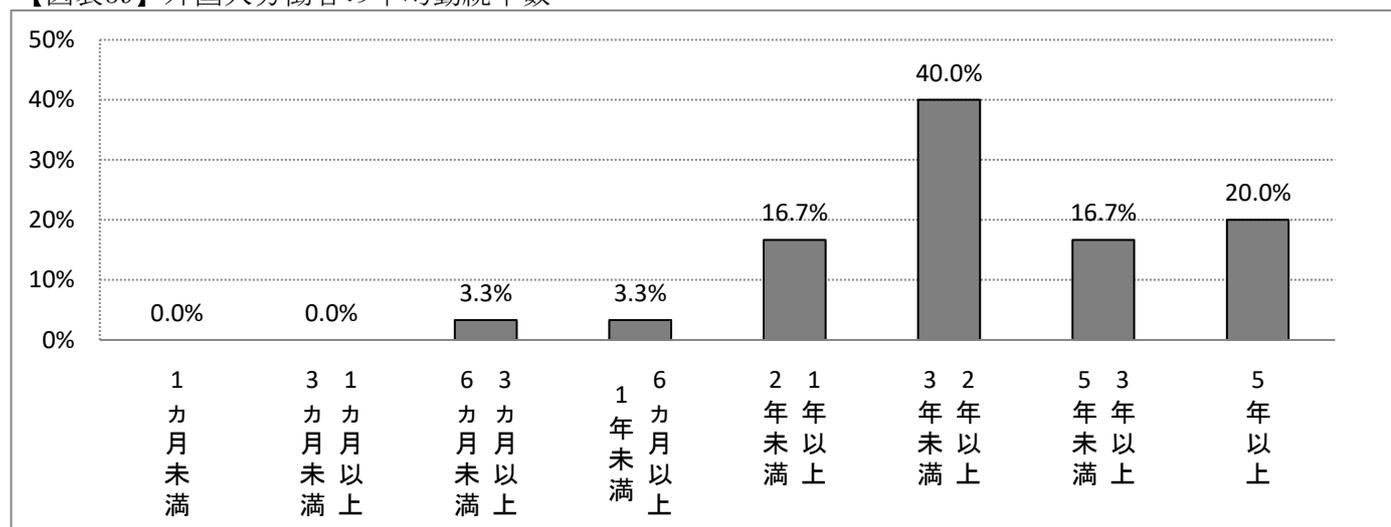
【図表37】外国人労働者の雇用状況

雇用状況	今回調査（令和3年度）		前回調査（令和2年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
雇用している	32	22.4%	30	22.6%
雇用していない	105	73.4%	102	76.7%
検討中	6	4.2%	1	0.8%

【図表38】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39】外国人労働者の平均勤続年数

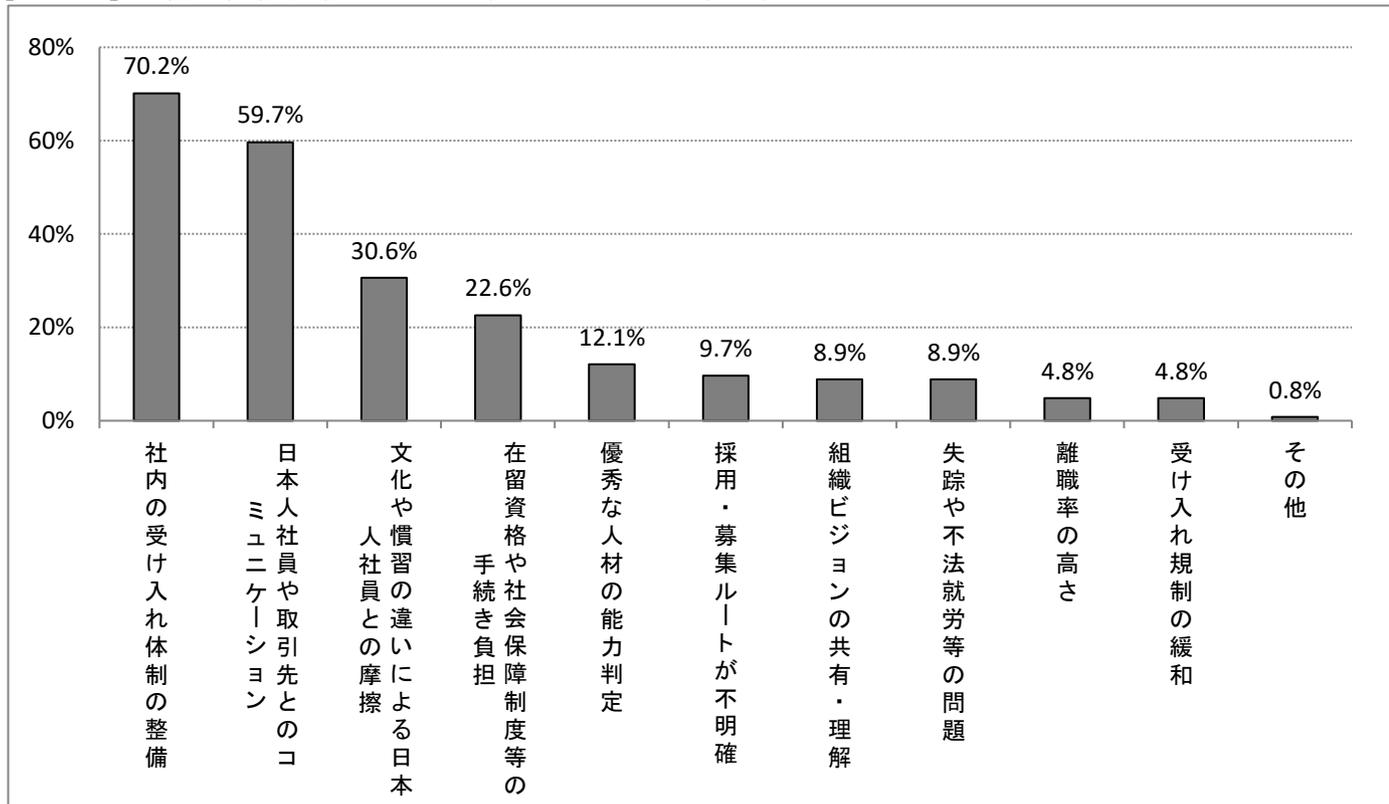


2. 外国人労働者の雇用についての課題 [図表40]

～ 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70.2%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70.2%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59.7%と高い割合となった。

【図表40】外国人労働者雇用の課題（主要なもの3つ以内）



XI. 高校新卒者の採用について

1. 今春（令和3年3月）高校新卒者 [図表41]

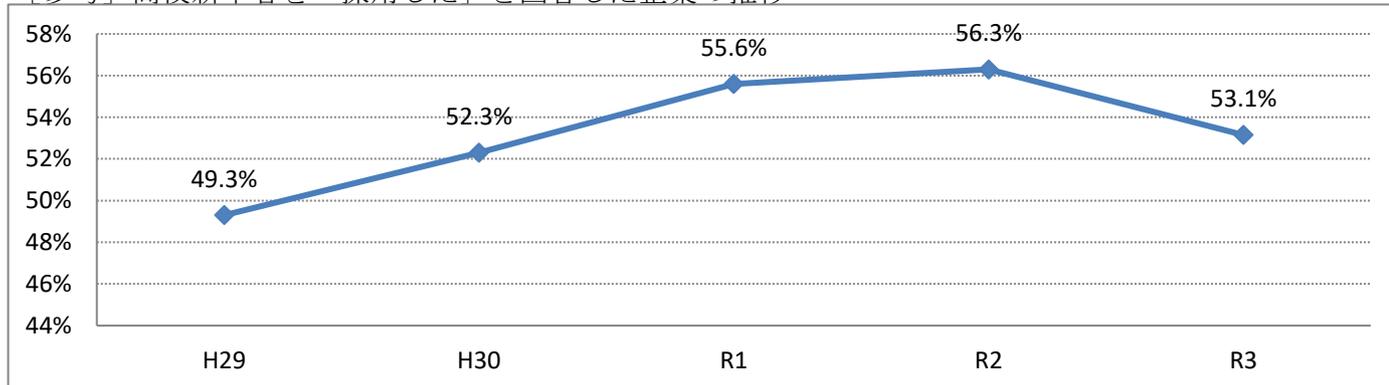
～ 今春の高校新卒者の採用状況は“採用した”が53.1%で、昨春より3.2ポイントマイナス ～

今春（令和3年3月卒）の高校新卒者の採用状況は“採用した”が53.1%となり、昨春（前回調査）の56.3%より3.2ポイントマイナスとなった。

【図表41】今春（令和3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	76	53.1%
採用なし	67	46.9%

[参考] 高校新卒者を「採用した」と回答した企業の推移



2. 採用した高校新卒者の出身学校の所在地 [図表42]

～ 高校新卒者の出身学校は、“県内” 高校からの採用が67.6% ～

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67.6%となり、前回調査より6.6ポイントプラスとなった。

【図表42】今春（令和3年3月）高校新卒者の出身学校の所在地

[参考] 前回調査

出身学校の所在地	回答数	比率
県内	50	67.6%
県外	5	6.8%
県内・県外の両方	19	25.7%

回答数	比率
47	61.0%
9	11.7%
21	27.3%

3. 来春の高校新卒者の採用見通し [図表43]

～ 来春の採用見通しは、“増やす見込み”が前回調査より5.8ポイントプラス ～

来春（令和4年3月卒）の高校新卒者の採用は、“増やす見込み”が20.4%で前回調査より5.8ポイントプラス、“現状維持”が36.5%で前回調査より4.2ポイントプラス、“減らす見込み”が4.4%で前回調査より6.4ポイントマイナスとなった。

【図表43】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3年度)
増やす見込み	20.4%
現状維持	36.5%
減らす見込み	4.4%
暫くは採用見込みはない	18.2%
未定	19.7%
その他	0.7%

前回調査 (令和2年度)	前々回調査 (令和元年度)
14.6%	20.3%
32.3%	43.6%
10.8%	1.5%
24.6%	18.8%
16.2%	12.8%
1.5%	3.0%

4. 高校新卒者の採用にあたり重視する事項 [図表44]

～ 採用にあたり重視するのは、“コミュニケーション能力”が52.3%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52.3%で最高となり、次いで“協調性”43.8%、“責任感・積極性”40.6%の順となった。

【図表44】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3年度)	前回調査 (令和2年度)	前々回調査 (令和元年度)
コミュニケーション能力	52.3%	54.8%	56.8%
協調性	43.8%	36.3%	30.3%
責任感・積極性	40.6%	48.4%	41.7%
一般常識・教養	35.2%	32.3%	37.1%
人柄・個性	32.0%	27.4%	29.5%
基礎学力	25.8%	25.8%	24.2%
健康・体力	25.8%	25.8%	25.8%
言葉遣い・ビジネスマナー	17.2%	16.1%	12.1%
勤労観・職業観	14.1%	10.5%	12.9%
専門知識・技能・資格	10.2%	16.1%	9.1%
クラブ活動・生徒会活動	2.3%	2.4%	2.3%
ボランティア活動	0.0%	0.0%	1.5%
アルバイト経験	0.0%	0.8%	0.8%
その他	0.0%	0.8%	0.0%

XII. 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45]

～ 勤務間インターバル制度を“導入している”が10.6% ～

勤務間インターバル制度の導入状況は“導入している”が10.6%、“導入していない”が49.6%、“導入予定または検討している”が16.3%、“導入予定なし、検討もしていない”が23.4%となった。

また、“導入していない”“導入予定なし、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55.4%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”13.9%、“当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため”12.9%の順となった。

【図表45】 勤務間インターバル制度の導入状況

導入状況	今回調査（令和3年度）		前回調査（令和2年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
導入している	15	10.6%	15	11.2%
導入していない	70	49.6%	59	44.0%
導入予定または検討している	23	16.3%	24	17.9%
導入予定なし、検討もなし	33	23.4%	36	26.9%

[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

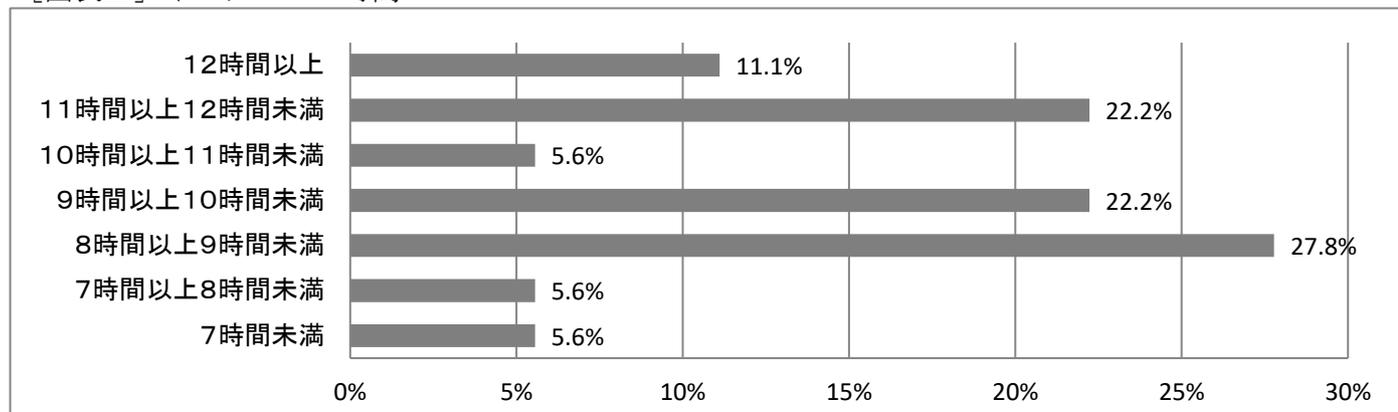
理 由	今回調査 (令和3年度)	前回調査 (令和2年度)
	比率	比率
超過勤務の機会がなく、導入の必要性を感じないため	55.4%	42.6%
人手不足や仕事量が多いことから、導入すると業務に支障がある	13.9%	16.0%
当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため	12.9%	11.7%
夜間も含め、常時顧客や取引先の対応が必要なため	9.9%	16.0%
勤務間インターバル制度を知らない	3.0%	5.3%
その他	5.0%	8.5%

2. インターバル時間 [図表46]

～ 勤務間のインターバル時間は“8時間以上9時間未満”が27.8%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”が27.8%で最多となった。

【図表46】 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47]

～ 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41.6% ～

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41.6%となり、前回調査とほぼ同じ割合となった。

【図表47】 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3年度）		前回調査（令和2年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
知っている	57	41.6%	55	41.7%
知らない	80	58.4%	77	58.3%