

令和4年度東北6県経協合同 第14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14回 雇用動向調査（令和4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～ⅩⅢ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)	102社	18.1%	調査企業数	563社
【内 訳】				
県内企業	89社	87.3%	県外企業	13社 12.7%
製造業	25社	24.5%	非製造業	77社 75.5%
従業員300人未満	67社	65.7%	従業員300人以上	35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、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 ～

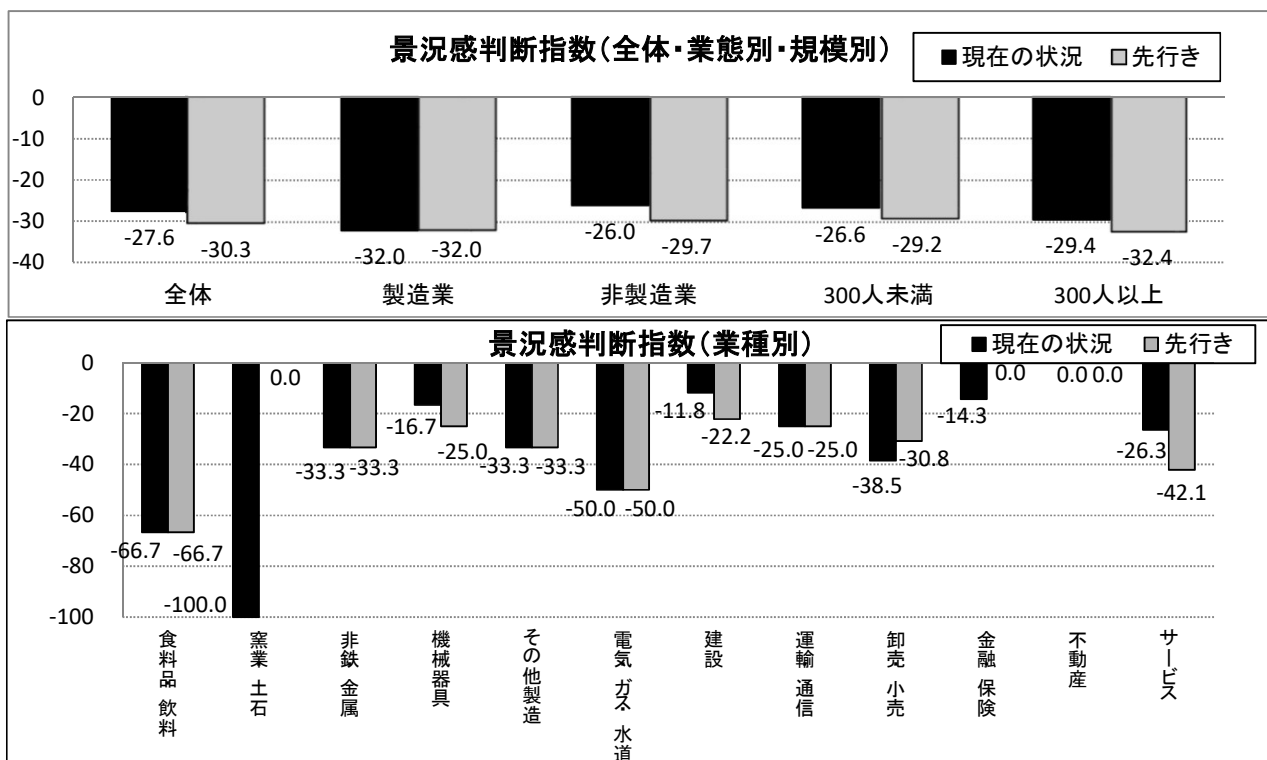
令和4年9月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲27.6と昨年同期と比べ4.3ポイント改善した。業態別では、「製造業」が▲32.0（前年比6.3ポイントマイナス）、「非製造業」が▲26.0（前年比8.0ポイントプラス）、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲26.6（前年比4.6ポイントプラス）、「従業員300人以上」が▲29.4（前年比3.9ポイントプラス）となり、「製造業」を除き改善した。

令和4年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲30.3（現在の状況より2.7ポイントマイナス）となり、業態別では、「製造業」が▲32.0（現在の状況より変動なし）、「非製造業」が▲29.7（現在の状況より3.7ポイントマイナス）となった。また、業種別にみても、「機械器具」が8.3ポイントマイナス、「卸売・小売業」が7.7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（令和4年9月の景況感）DI		▲ 27.6	▲ 32.0	▲ 26.0	▲ 26.6	▲ 29.4
先行き（令和4年度下期の景況感）DI		▲ 30.3	▲ 32.0	▲ 29.7	▲ 29.2	▲ 32.4
【前回調査】現在の状況（令和3年度9月の景況感）DI		▲ 31.9	▲ 25.7	▲ 34.0	▲ 31.2	▲ 33.3

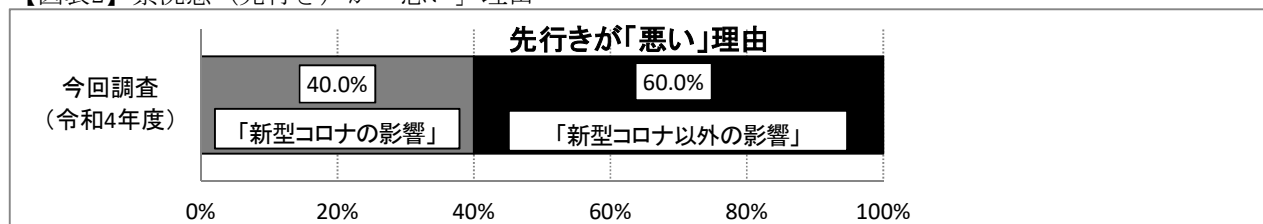


(2) 景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2, 3, 4]

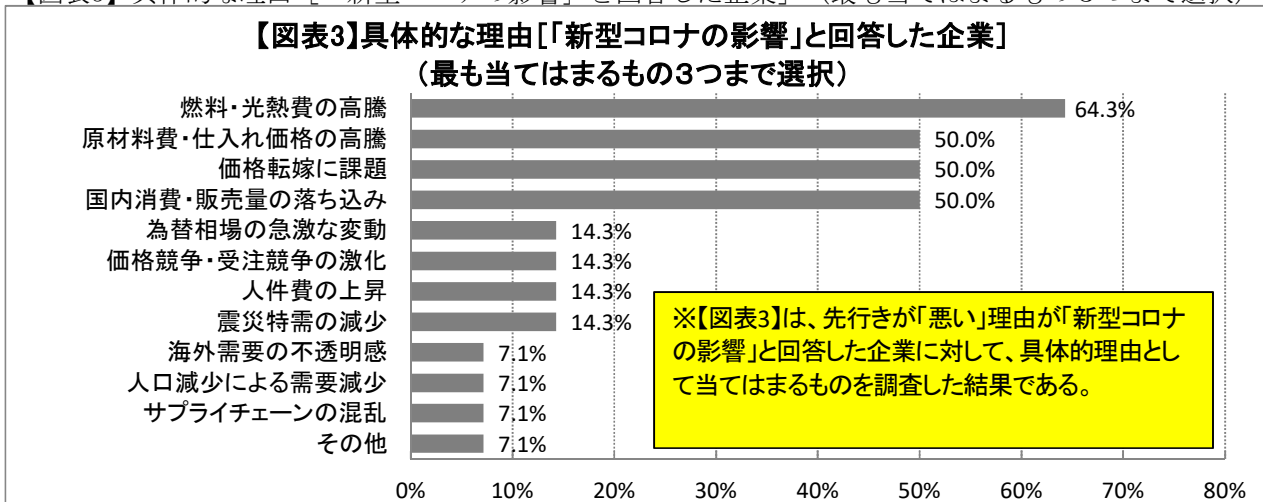
～ 先行きが「悪い」理由は、“新型コロナ以外の影響”が60.0% ～

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）、新型コロナ以外の影響において“原材料費・仕入れ価格の高騰”が76.2%、“燃料・光熱費の高騰”が47.6%と高い割合となった。

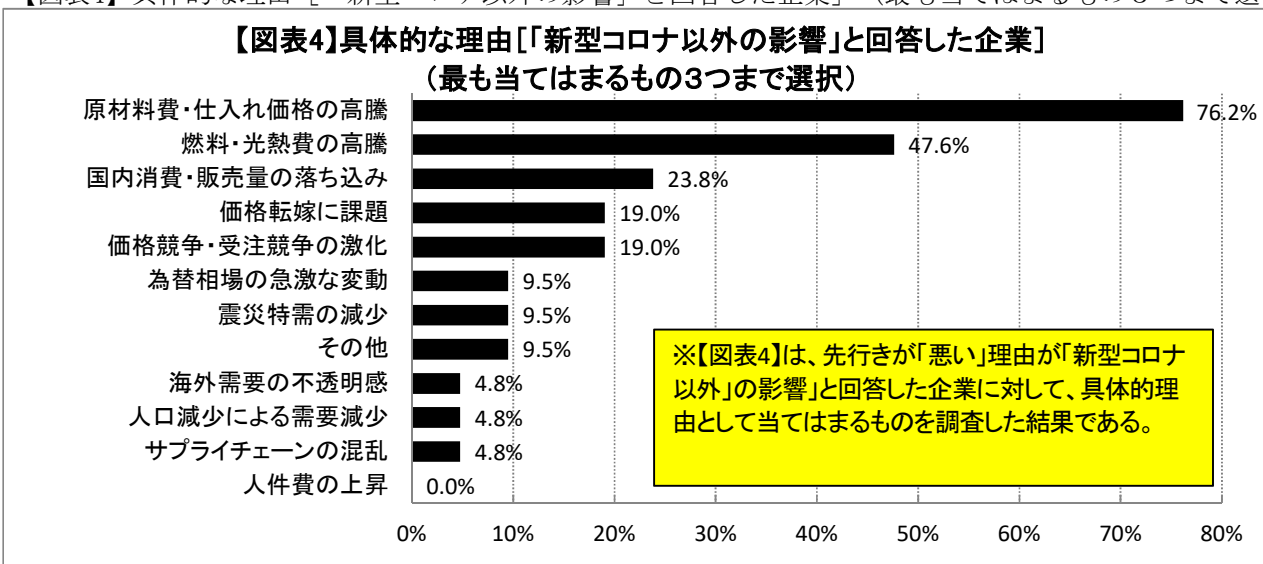
【図表2】景況感（先行き）が「悪い」理由



【図表3】具体的な理由 [「新型コロナの影響」と回答した企業]（最も当てはまるもの3つまで選択）



【図表4】具体的な理由 [「新型コロナ以外の影響」と回答した企業]（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5]

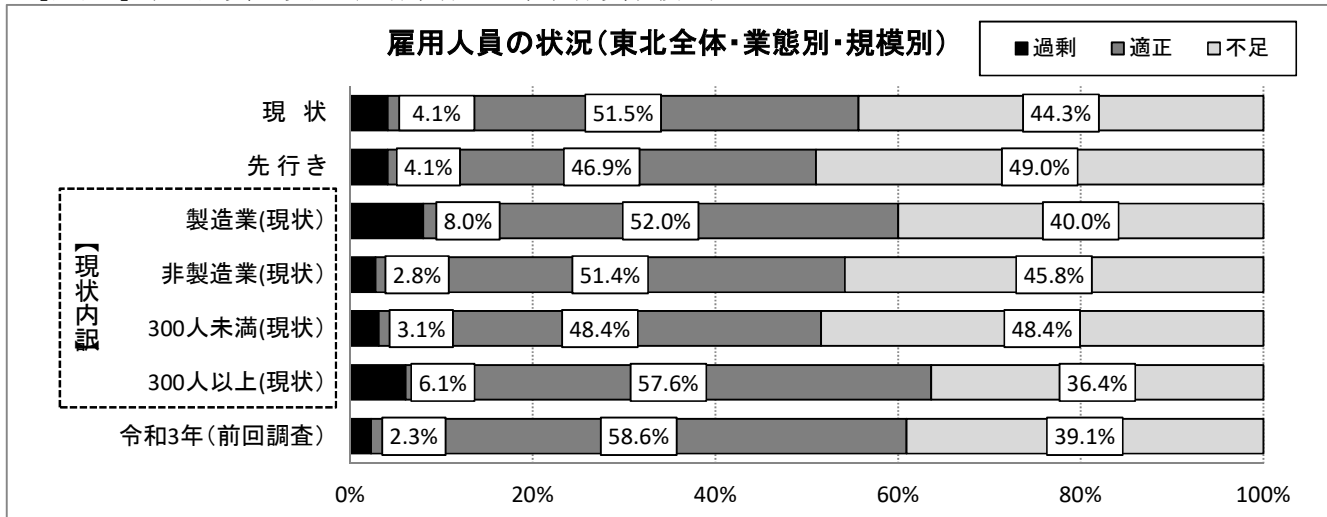
～ “不足”が昨年同期比5.2ポイントプラスとなり、人手不足の割合が増加 ～

令和4年9月（現状）の雇用人員の状況は、“適正”が51.5%（昨年同期比7.1ポイントマイナス）、“過剰”が4.1%（同1.8ポイントプラス）、“不足”が44.3%（同5.2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40.0%、「非製造」で45.8%、「従業員300人未満」で48.4%、「従業員300人以上」で36.4%となった。

令和4年度下期（先行き）は、“不足”と回答した割合が49.0%で、現状より4.7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）



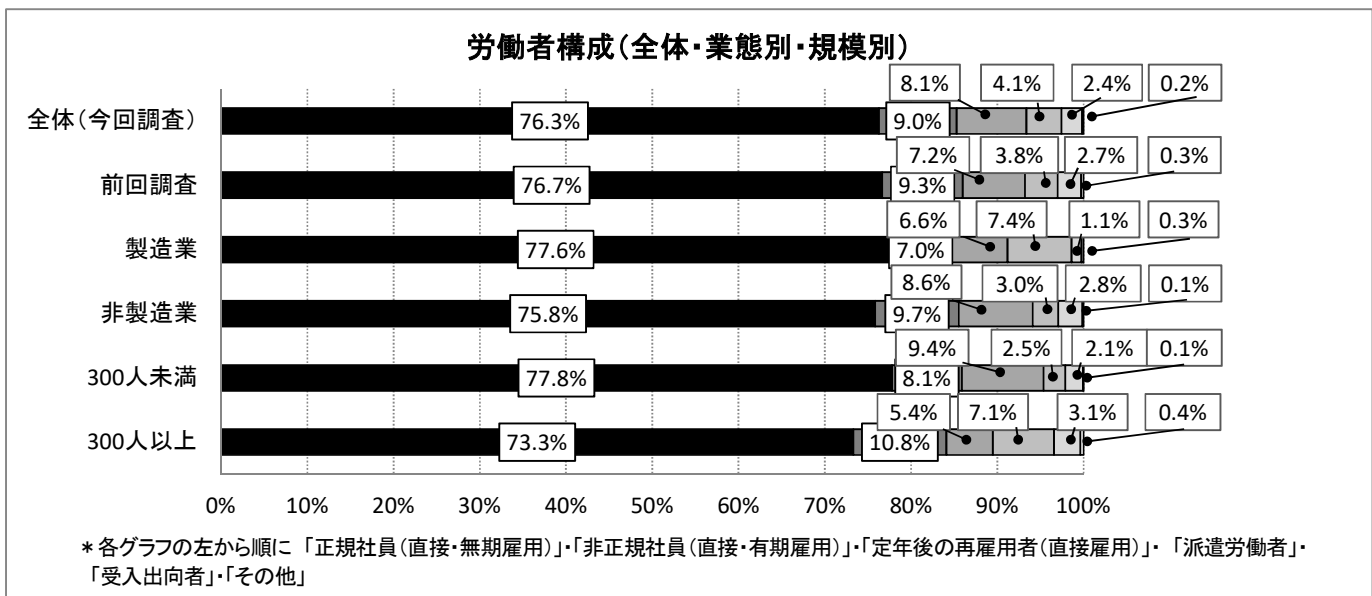
(2) 労働者構成の割合 [図表6]

～ 正規社員（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76.3%、非正規社員（直接・有期雇用）が9.0%、定年後の再雇用者（直接雇用）が8.1%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」（73.3%）よりも「従業員300人未満」（77.8%）の方が高かった。

【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、6.7%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6.7%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7.7%、「従業員300人以上」が4.6%となり、「従業員300人未満」が3.1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
女性管理職比率 ^{※1,2}	6.7%	6.8%

業態別・規模別			
製造業	非製造業	300人未満	300人以上
3.3%	7.8%	7.7%	4.6%

※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8〕

～ 今春の新卒者採用実績は、“採用した”が昨春より微増（0.9ポイントプラス） ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が70.6%となり、昨春（前回調査69.7%）より0.9ポイントプラスとなった。

【図表8】今春（令和4年4月）の新卒者採用実績

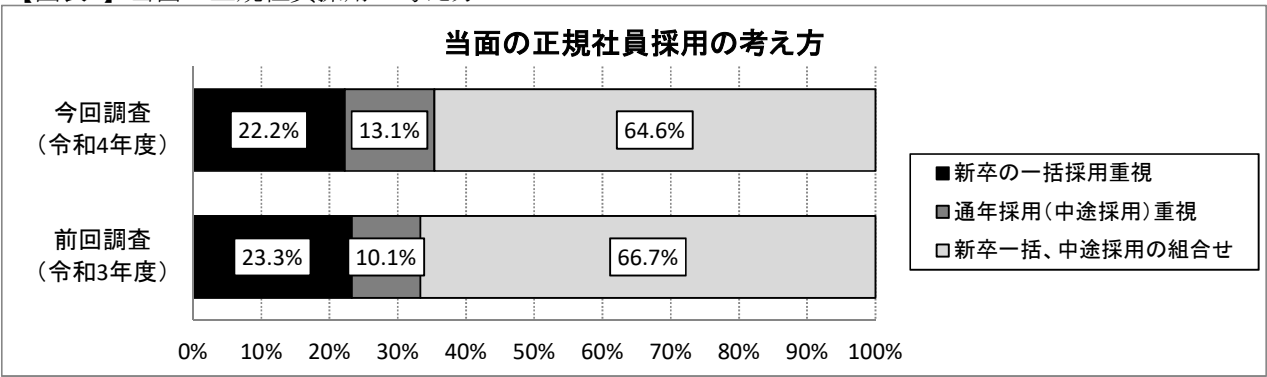
今春の新卒者採用実績	今回調査 (令和4年4月)	前回調査 (令和3年4月)
採用した	70.6%	69.7%
採用していない	29.4%	30.3%

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64.6% ～

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64.6%（前回調査比2.1ポイントマイナス）と最高となった。次いで、“新卒の一括採用重視”が22.2%（同1.1ポイントマイナス）、“通年採用（中途採用）重視”が13.1%（同3.0ポイントプラス）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 ～

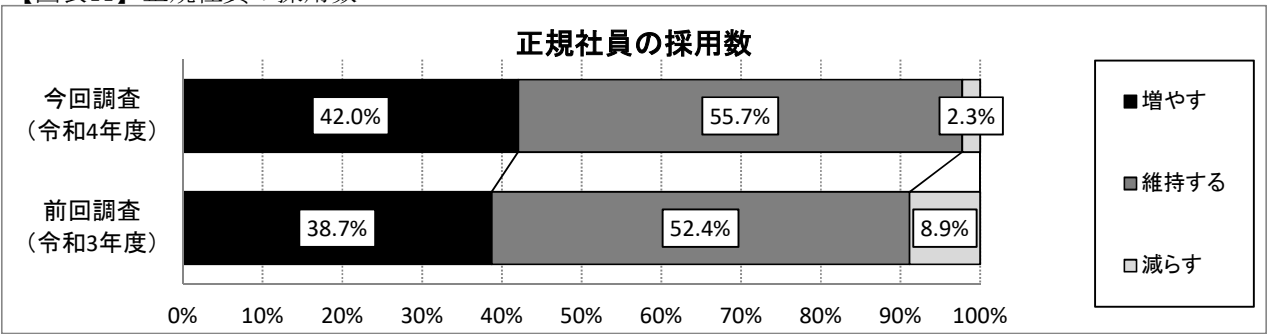
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が87.3%、“非正規社員を採用予定”が48.0%、“当面は採用予定なし”が6.9%となった。

正規社員の採用数を“増やす”とした割合が、42.0%（前回調査比3.3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16.3%（同0.1ポイントマイナス）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2.3%（同6.6ポイントマイナス）、非正規社員が14.3%（同2.1ポイントマイナス）となり、ともに減少した。

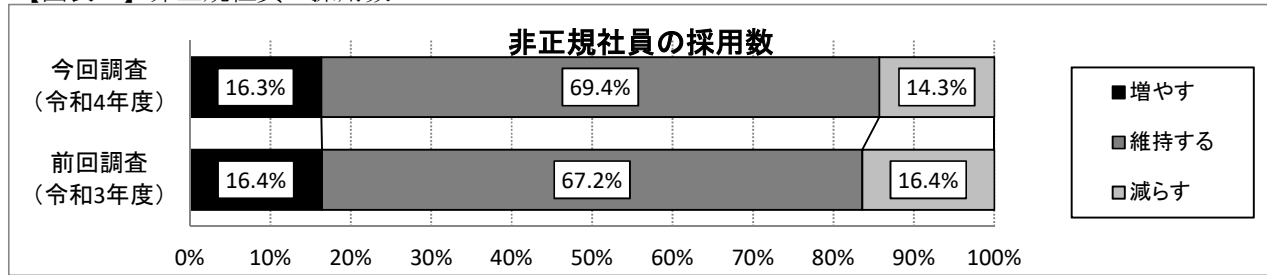
【図表10】今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査（令和4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	89	87.3%	124	86.7%
非正規社員を採用予定	49	48.0%	67	46.9%
当面は採用予定なし	7	6.9%	12	8.4%
未定	7	6.9%	10	7.0%

【図表11】正規社員の採用数



【図表12】非正規社員の採用数

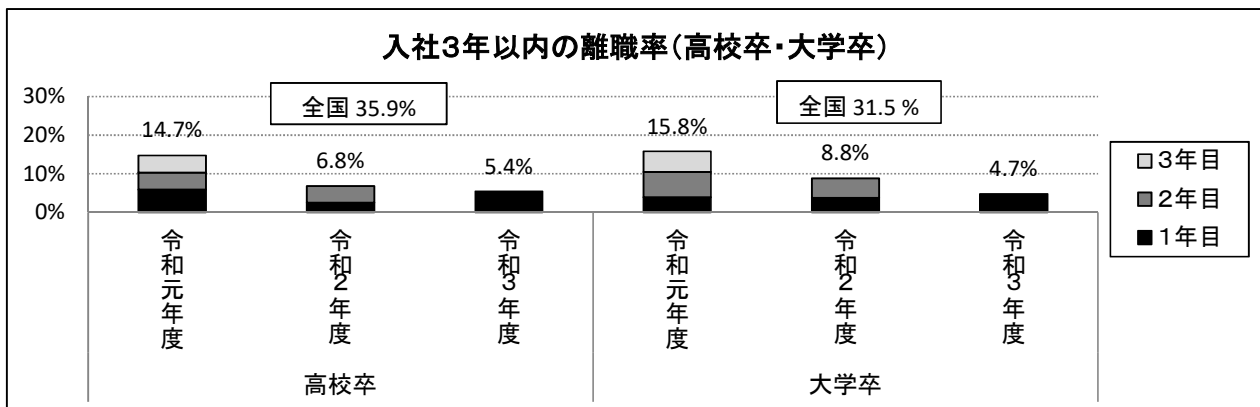


4. 入社3年以内の離職率【図表13】

～ 入社3年以内の離職率は、入社3年目（令和元年度入社）で高校卒14.7%、大学卒15.8% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、入社3年目（令和元年度入社）においても高校卒が14.7%、大学卒が15.8%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

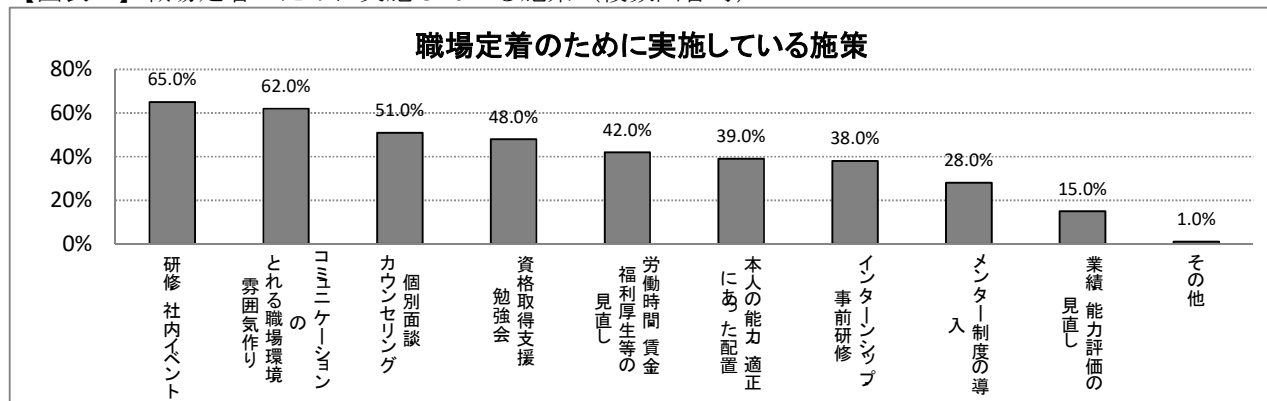


5. 職場定着のために実施している施策【図表14】

～ 職場定着のための施策は、“研修・社内イベント”が65.0%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65.0%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62.0%、“個別面談・カウンセリング”が51.0%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、全体の92.2%、テレワーク制度は30.9%が導入 ～

働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の92.2%と前回調査の93.0%とほぼ同じ割合となった。

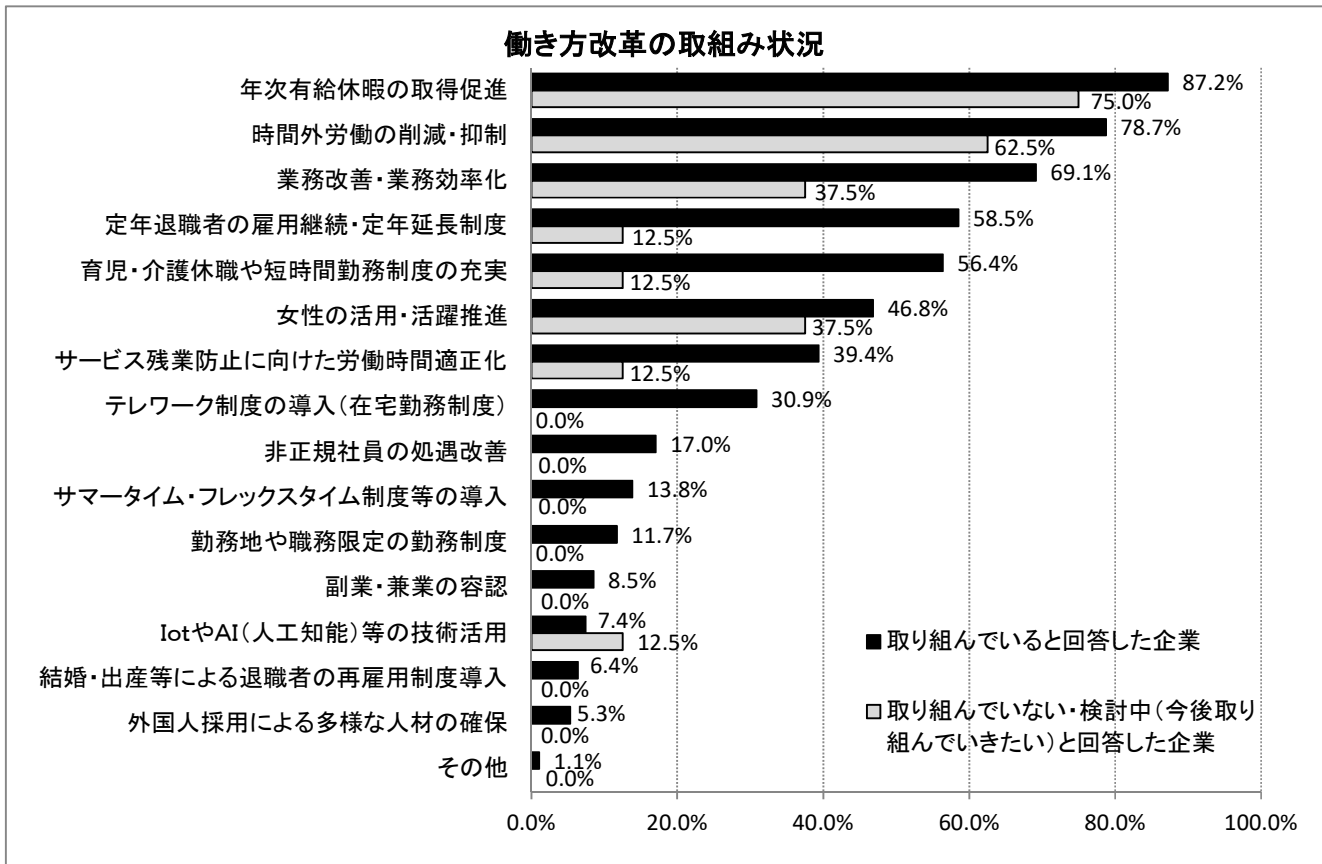
具体的な取り組みとして、“年次有給休暇の取得促進”が87.2%で最高となり、次いで、“時間外労働の削減・抑制”78.7%、“業務改善・業務効率化”69.1%の順となった。

また、“テレワーク制度の導入（在宅勤務制度）”が30.9%と前回調査より4.6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4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	94	92.2%	133	93.0%
取り組んでいない	2	2.0%	2	1.4%
検討中	6	5.9%	8	5.6%

【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）

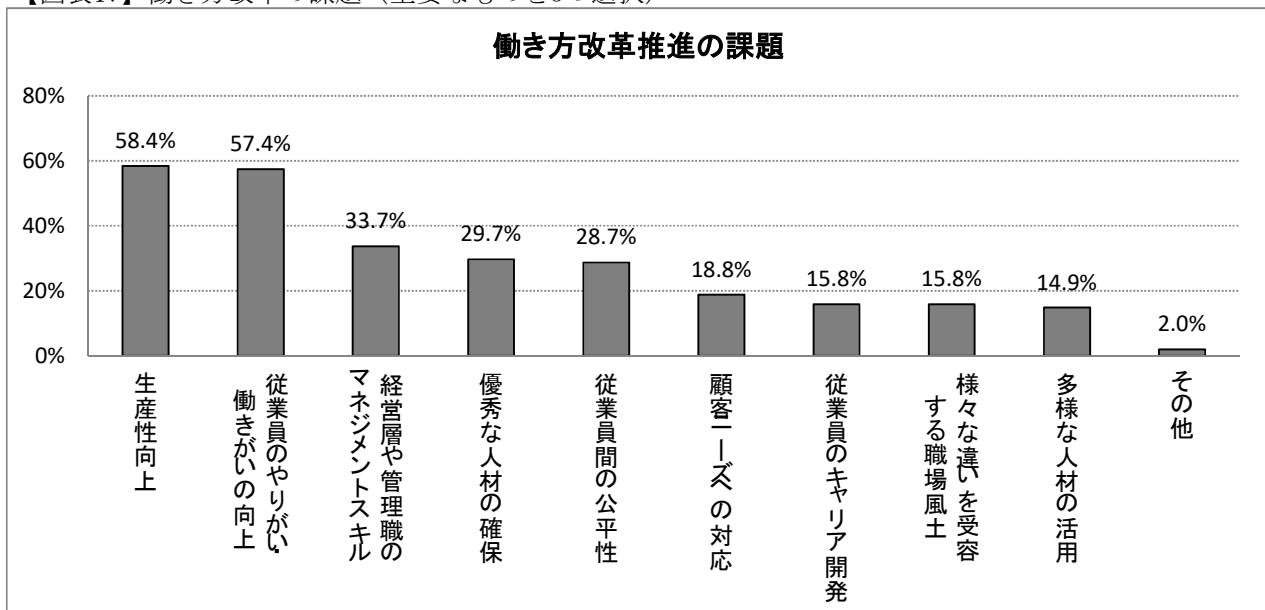


2. 働き方改革を推進するための課題【図表17】

～ 働き方改革推進にあたっての課題は、“生産性向上”が58.4%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58.4%で最高となり、次いで、“従業員のやりがい・働きがいの向上”57.4%、“経営層や管理職のマネジメントスキル”33.7%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42.2%と前回調査より1.9ポイントマイナス ～

時間外労働の上限規制の導入以降、36協定を“既に見直した”が42.2%と前回調査より1.9ポイントマイナスとなり、“見直す予定がある”が13.7%と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

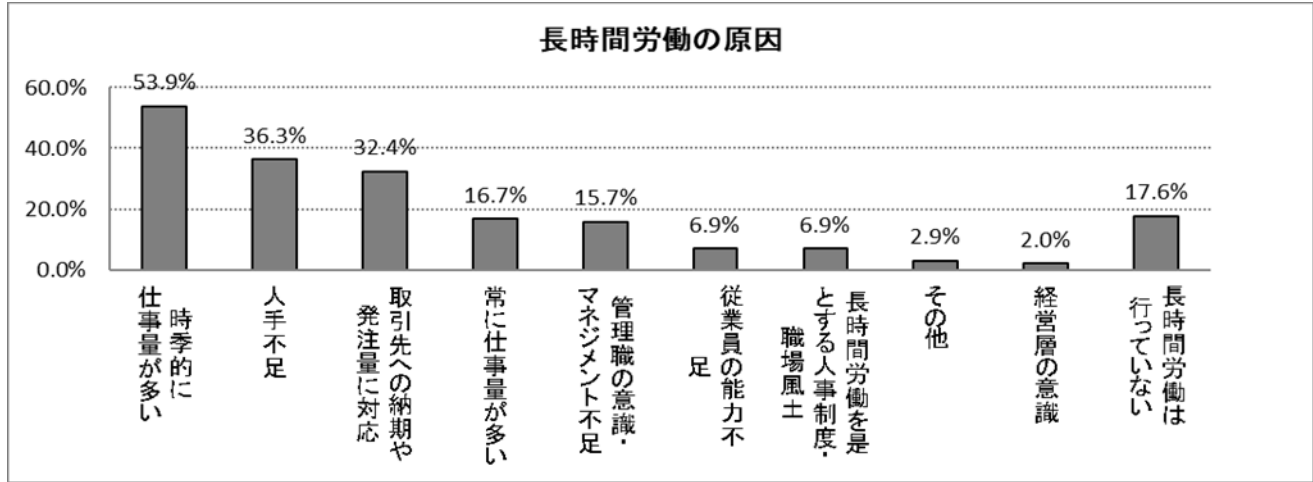
予定	今回調査（令和4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
既に見直した	43	42.2%	63	44.1%
見直す予定がある	14	13.7%	20	14.0%
見直す予定はない	37	36.3%	54	37.8%
わからない	8	7.8%	5	3.5%
その他	0	0.0%	1	0.7%

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53.9%で最高 ～

長時間労働の原因は、“時季的に仕事量が多い”が53.9%で最高となり、次いで、“人手不足”が36.3%、“取引先への納期や発注量に対応”が32.4%の順となった。また、“長時間労働は行っていない”は17.6%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）

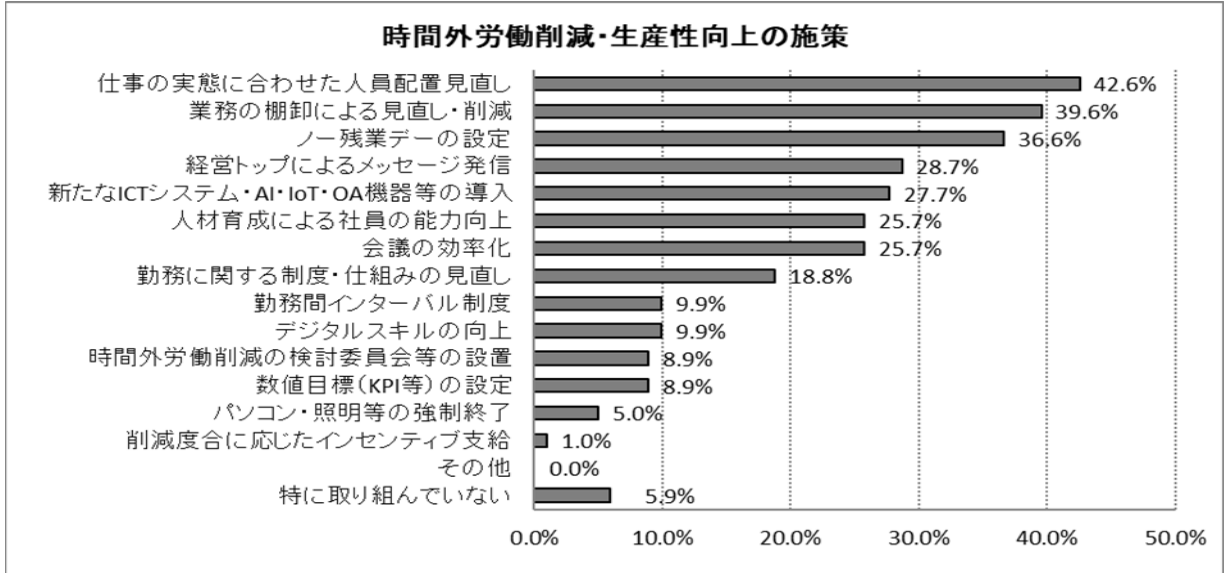


3. 時間外労働削減・生産性向上の施策〔図表20〕

～ 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、“業務の棚卸による見直し・削減”が39.6%、“ノー残業デーの設定”が36.6%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



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23.9ポイントマイナス ～
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39.2%となり前回調査より23.9ポイントマイナスとなった。“検討中”は18.6%となった。具体的な取り組みは、“賞与・一時金等の支給”57.5%、“基本給・時給の増額”40.0%、“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。

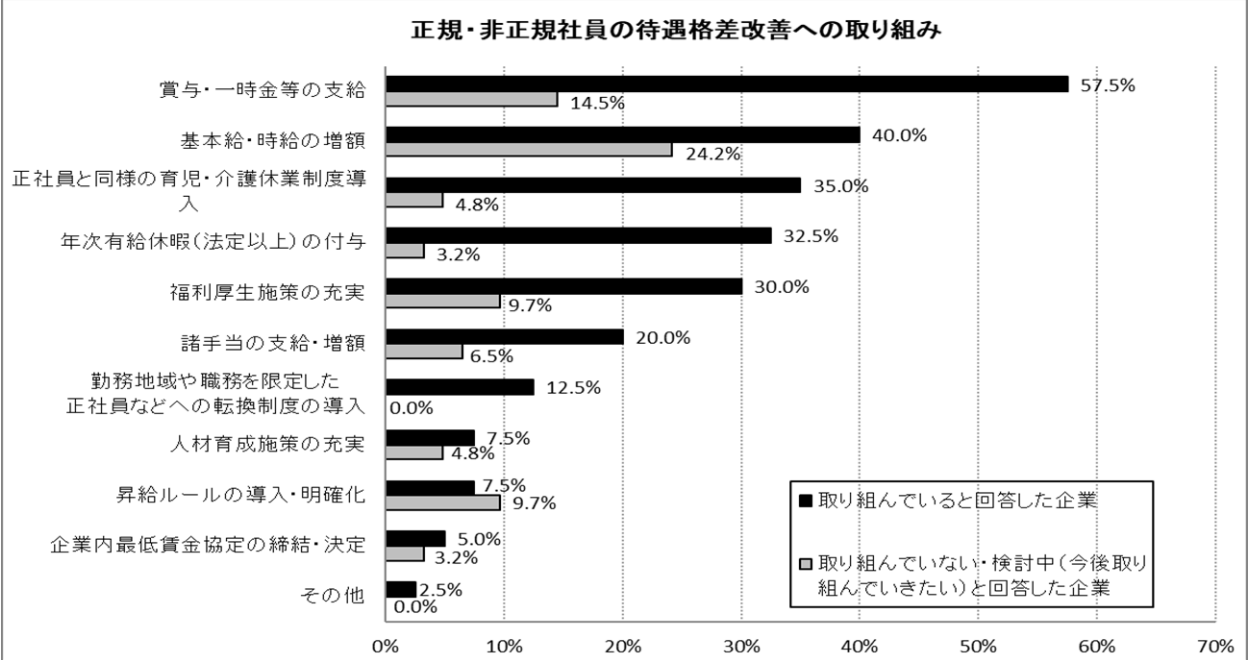
【図表21】待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	40	39.2%	70	63.1%
取り組んでいない	43	42.2%	21	18.9%
検討中	19	18.6%	20	18.0%

【図表22】待遇格差改善に取り組んでいない理由

理由	今回調査（令和4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答者数	比率	回答者数	比率
知らなかった	1	2.3%	1	5.0%
対応済	17	39.5%	11	55.0%
対象の従業員がいない	25	58.1%	7	35.0%
その他	0	0.0%	1	5.0%

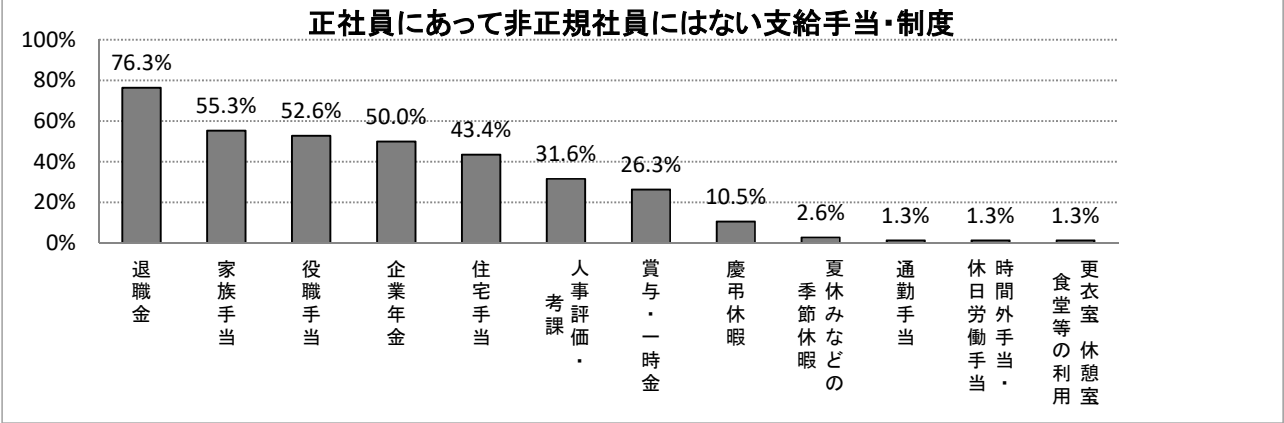
【図表23】取り組んでいる施策、または今後取り組んでいきたい施策（複数回答可）



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” “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”76.3%、“家族手当”55.3%、“役職手当”52.6%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）



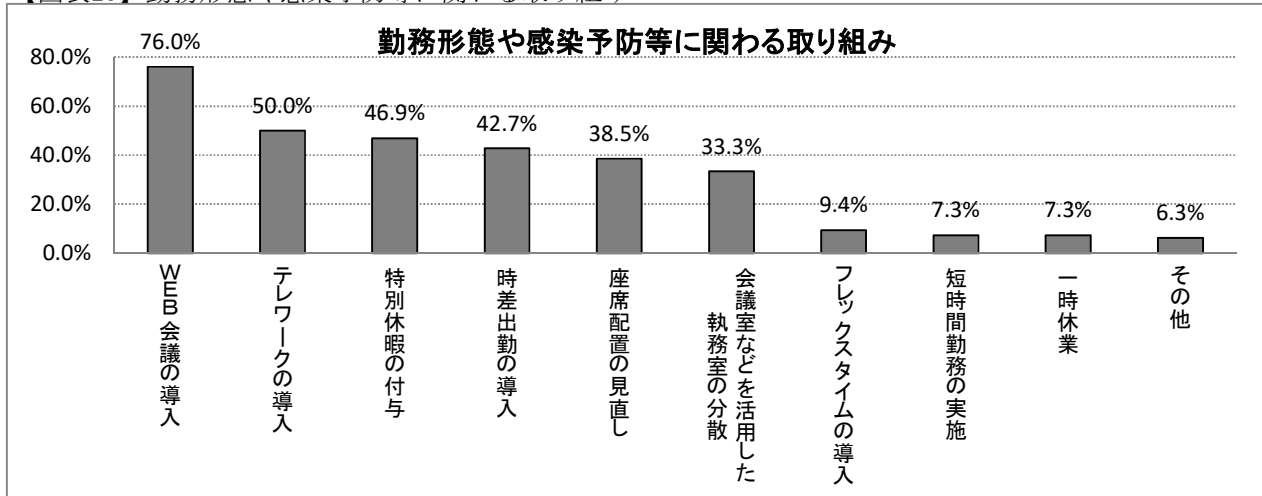
VI. 新型コロナウイルス感染拡大への対応について

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76.0%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76.0%で最高となり、次いで、“テレワークの導入”50.0%、“特別休暇の付与”46.9%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

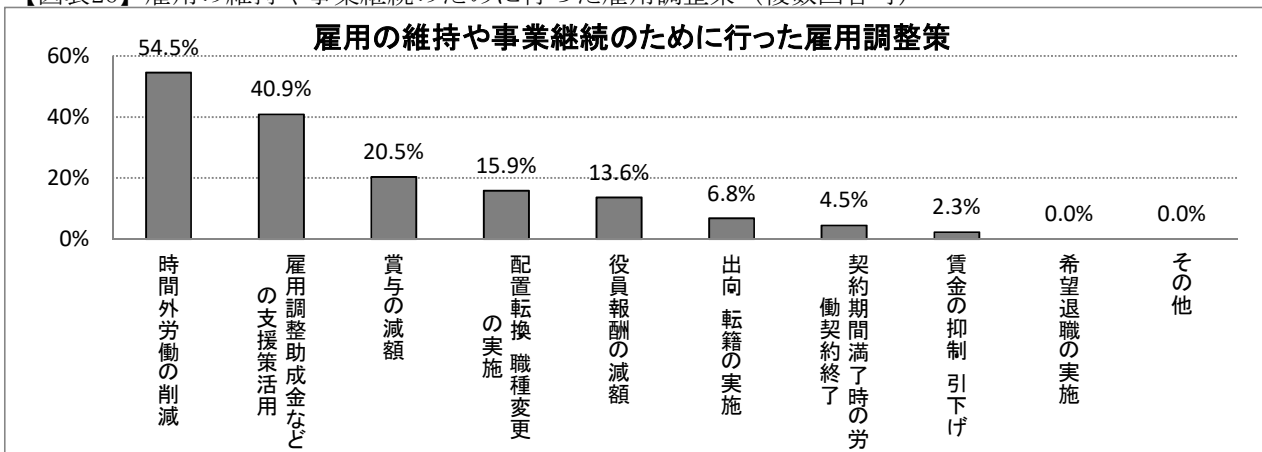


2. 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策【図表26】

～ 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54.5%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54.5%で最高となり、次いで、“雇用調整助成金などの支援策活用”40.9%、“賞与の減額”20.5%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）

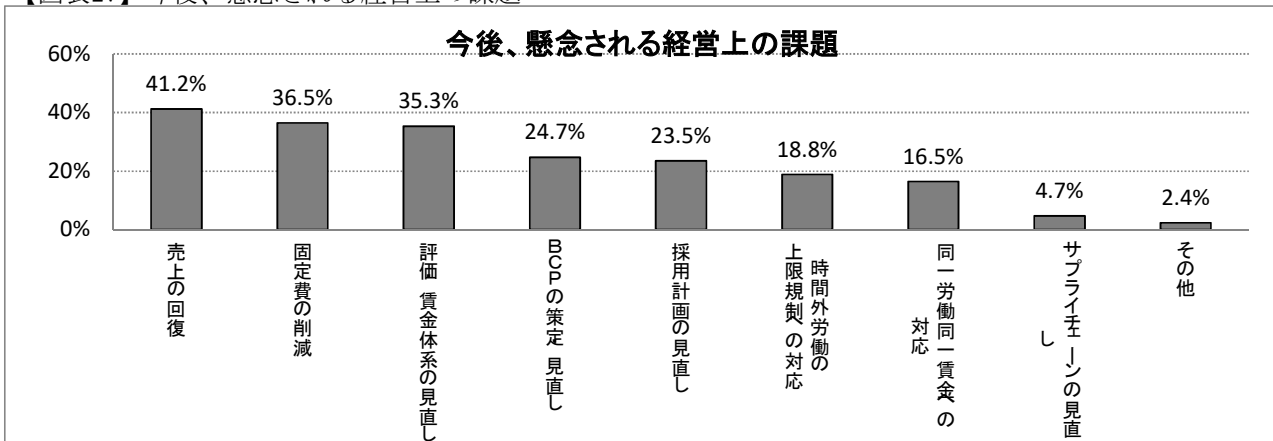


3. 今後、懸念される経営上の課題【図表27】

～ 今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が41.2%で最高 ～

今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が41.2%で最高となり、次いで、“固定費の削減”36.5%、“評価・賃金体系の見直し”35.3%の順となった。

【図表27】今後、懸念される経営上の課題



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26.7% ～

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26.7%となり、“検討中”は48.5%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96.3%で最多となった。

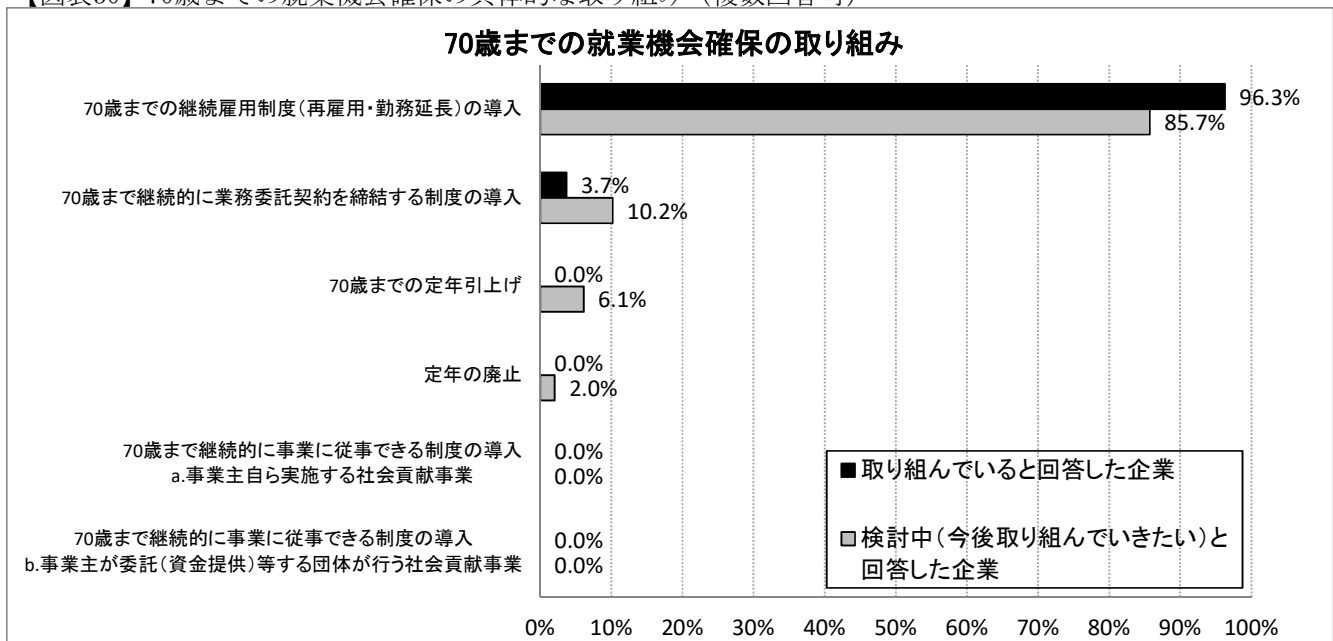
【図表28】 70歳までの就業機会確保の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	27	26.7%	34	23.9%
取り組んでいない	25	24.8%	63	44.4%
検討中	49	48.5%	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
努力義務のため	21	84.0%
人件費負担が困難	2	8.0%
知らなかった	1	4.0%
その他	1	4.0%

【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”企業の割合は、全体の92.1% で増加 ～

女性活躍推進に“取り組んでいる”企業は、全体の92.1%となり、昨年比11.7ポイント増加した。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74.5%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”53.2%、“男性の育児介護休暇・休業取得の推進”52.1%の順となった。

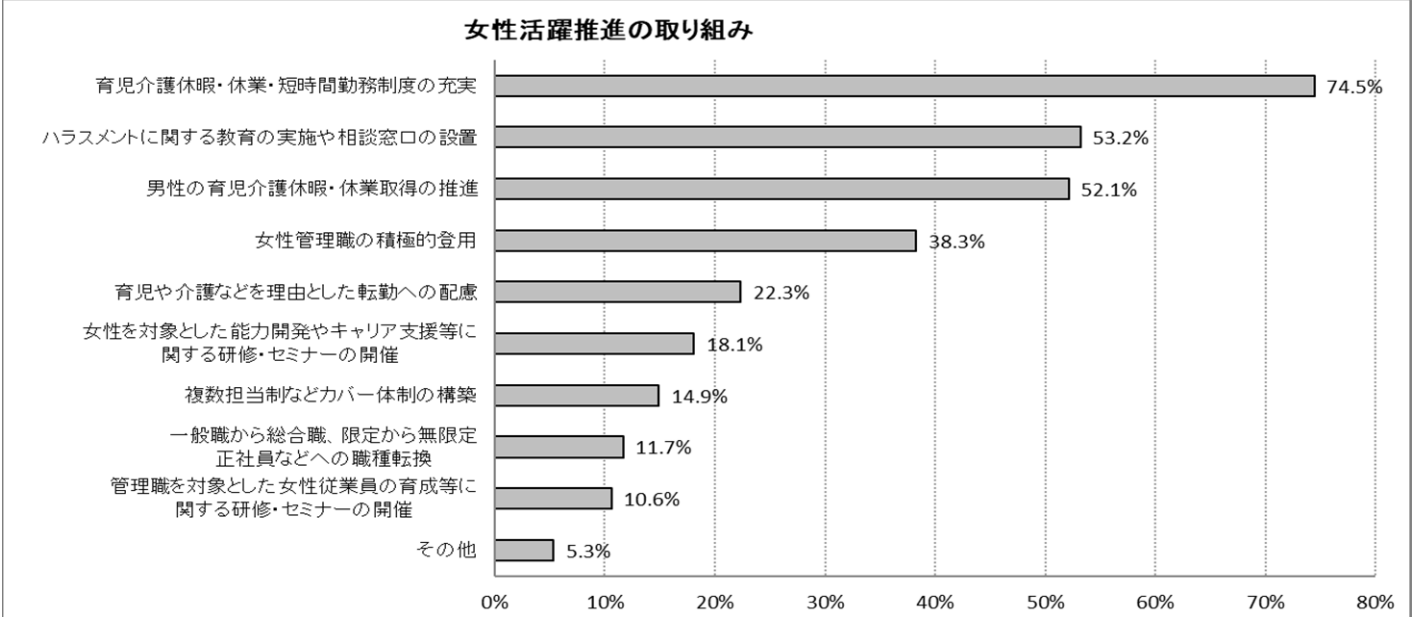
【図表31】女性活躍推進の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	93	92.1%	115	80.4%
取り組んでいない	8	7.9%	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
女性がない	4	50.0%
その他	4	50.0%

【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）

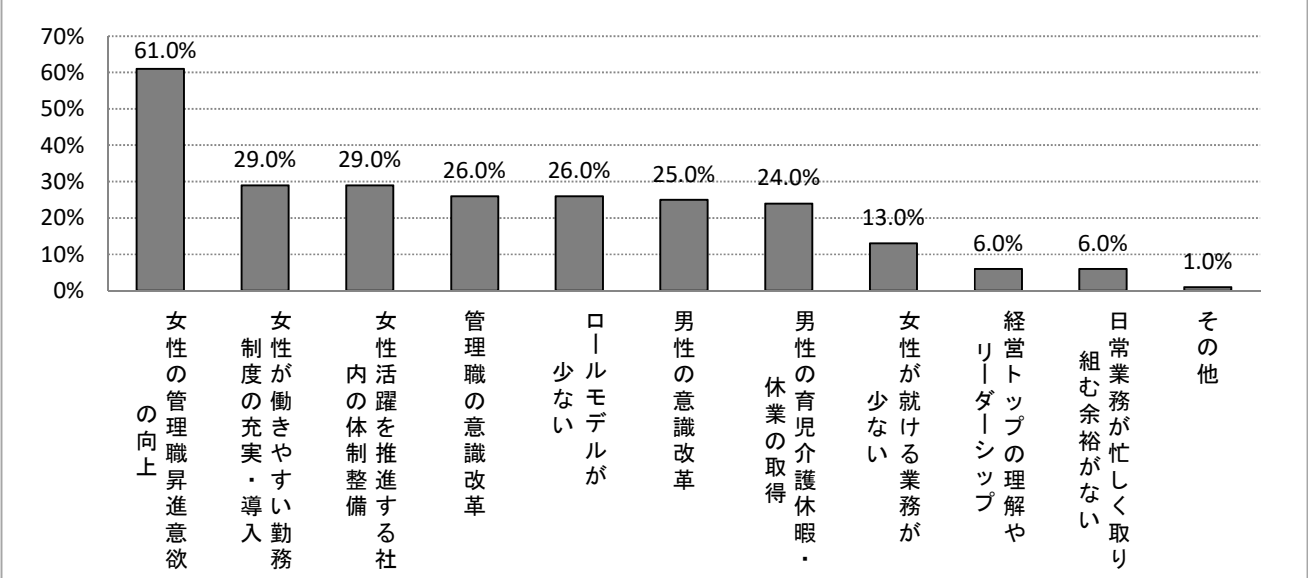


2. 女性活躍を推進するにあたっての課題〔図表34〕

～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61.0%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61.0%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”29.0%、“女性が活躍を推進する社内の体制整備”29.0%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4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22.5% ～

障害者雇用義務のある企業（従業員43.5人以上）80社のうち、令和4年6月1日の実雇用率が、法定雇用率“2.3%以上”となっている企業の割合が22.5%となった。

業態・規模別でみると、“2.3%以上”が「製造業」で23.8%、「非製造業」で23.3%、「従業員43.5～300人未満」で14.6%、「300人以上」で36.4%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4年度)	前回調査 (令和3年度)	製造業	非製造業	43.5～ 300人未満	300人以上
0%～0.5%未満	22.5%	22.0%	19.0%	23.3%	37.5%	0.0%
0.5%以上 ～0.75%未満	5.0%	19.1%	9.5%	3.3%	8.3%	0.0%
0.75%以上 ～1.0%未満	3.8%	2.7%	9.5%	1.7%	4.2%	3.0%
1.0%以上 ～1.5%未満	12.5%	3.6%	14.3%	11.7%	12.5%	12.1%
1.5%以上 ～1.8%未満	12.5%	13.6%	14.3%	11.7%	12.5%	12.1%
1.8%以上 ～2.0%未満	8.8%	10.9%	4.8%	10.0%	6.3%	12.1%
2.0%以上 ～2.3%未満	12.5%	8.2%	4.8%	15.0%	4.2%	24.2%
2.3%以上	22.5%	12.7%	23.8%	23.3%	14.6%	36.4%

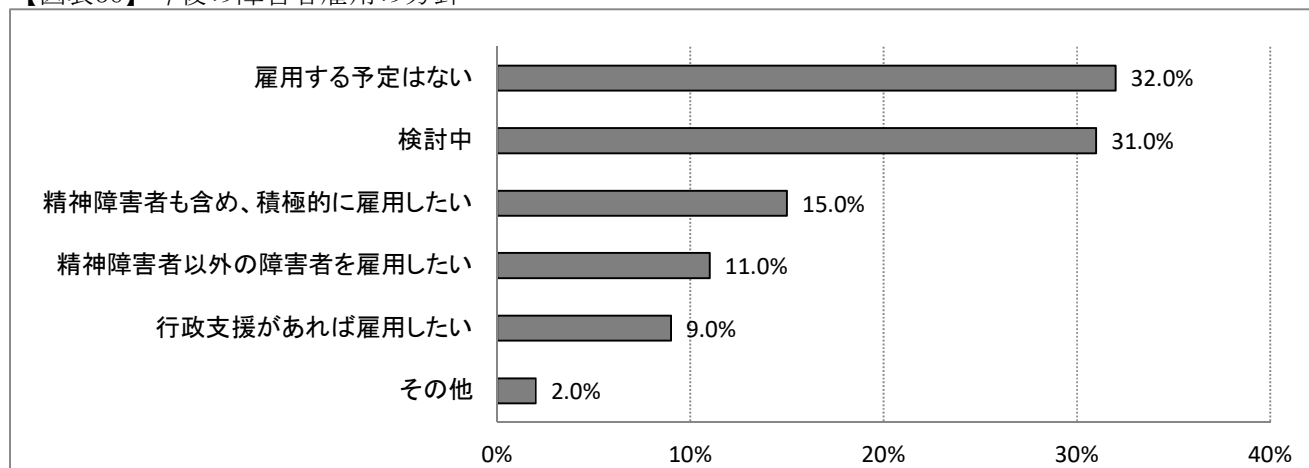
2. 今後の障害者雇用の方針【図表36】

～ 今後の障害者雇用の方針について、“雇用する予定はない”の割合が32.0% ～

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32.0%となった。次いで、“検討中”31.0%、“精神障害者も含め、積極的に雇用したい”15.0%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66.7%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	66.7%
雇用する義務がないため	24.2%
障害者の雇用管理が難しいため	6.1%
施設・設備が対応していないため	3.0%
職場に馴染むのが難しいと思われるため	0.0%
過去に雇用したが、うまく続かなかったため	0.0%
その他	0.0%

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 ～

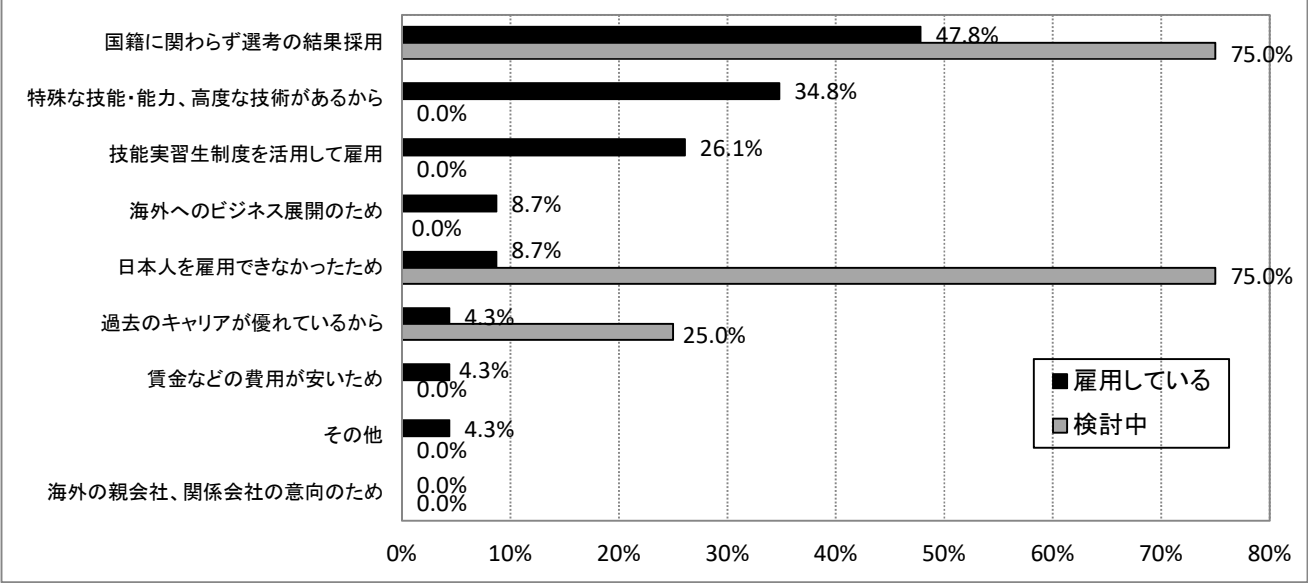
外国人労働者を“雇用している”企業は、全体の22.5%、“検討中”が3.9%となった。雇用している理由としては、“国籍に関わらず選考の結果採用”が47.8%で最高となった。

また、平均勤続年数は、“5年以上”が29.2%、“1年以上2年未満”が25.0%となった。

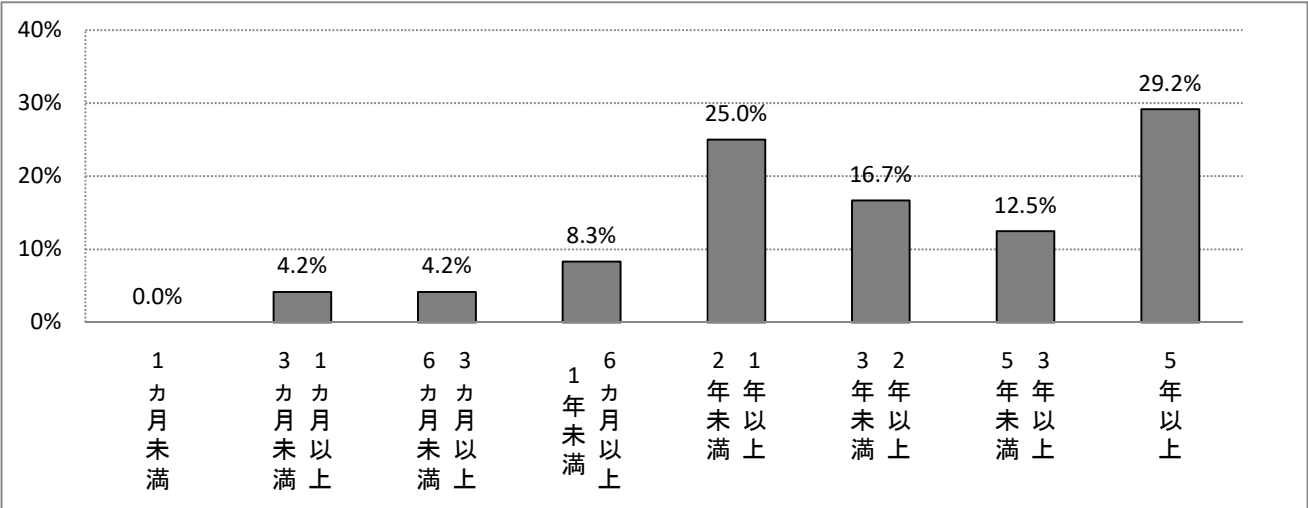
【図表37】外国人労働者の雇用状況

雇用状況	今回調査（令和4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
雇用している	23	22.5%	32	22.4%
雇用していない	75	73.5%	105	73.4%
検討中	4	3.9%	6	4.2%

【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

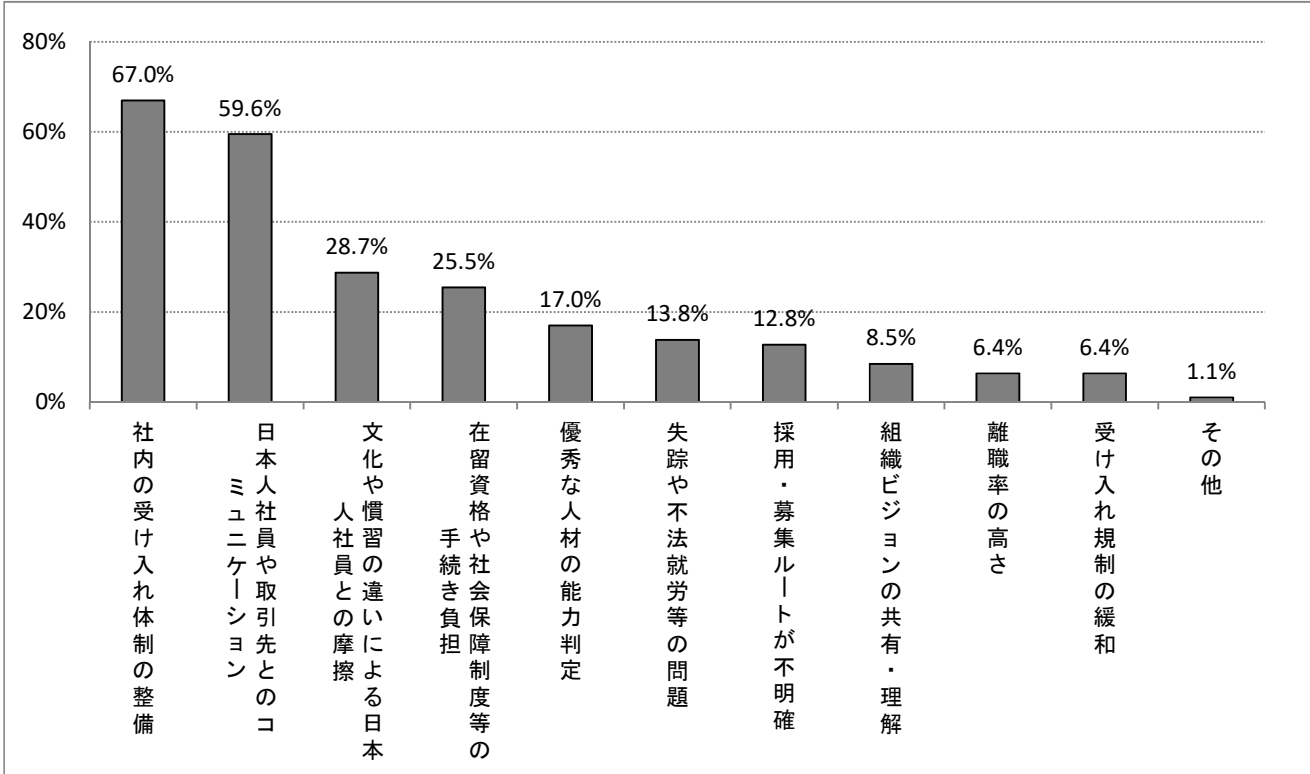


2. 外国人労働者の雇用についての課題【図表40】

～ 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67.0%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67.0%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59.6%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4年3月）高校新卒者【図表41】

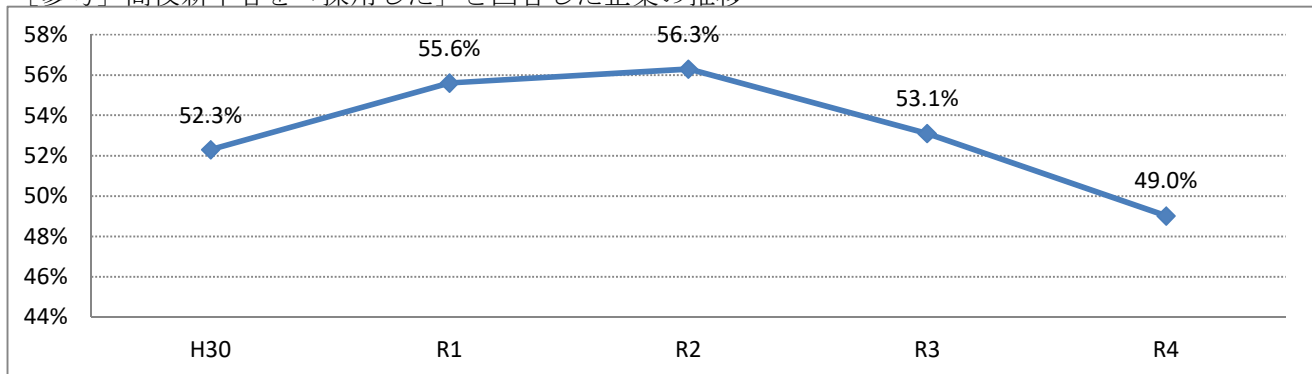
～ 今春の高校新卒者の採用状況は“採用した”が49.0%で、昨春より4.1ポイントマイナス ～

今春（令和4年3月卒）の高校新卒者の採用状況は“採用した”が49.0%となり、昨春（前回調査）の53.1%より4.1ポイントマイナスとなった。

【図表41】今春（令和4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	50	49.0%
採用なし	52	51.0%

〔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〕

～ 今春採用した高校新卒者の出身学校は、“県内”が64.0% ～

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64.0%となり、前回調査より3.6ポイントマイナスとなった。

【図表42】今春（令和4年3月）高校新卒者の出身学校の所在地

出身学校の所在地	回答社数	比率
県内	32	64.0%
県外	2	4.0%
県内・県外の両方	16	32.0%

〔参考〕前回調査

回答社数	比率
50	67.6%
5	6.8%
19	25.7%

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2.6ポイントプラス ～

来春（令和5年3月卒）の高校新卒者の採用は、“増やす見込み”が23.0%で前回調査より2.6ポイントプラス、“現状維持”が33.0%で前回調査より3.5ポイントマイナス、“減らす見込み”が5.0%で前回調査より0.6ポイントプラスとなった。

【図表43】来春の高校新卒者の採用見通し

採用の有無	今回調査 (令和4年度)
増やす見込み	23.0%
現状維持	33.0%
減らす見込み	5.0%
暫くは採用見込みはない	22.0%
未定	16.0%
その他	1.0%

〔参考〕前年度までの調査

前回調査 (令和3年度)	前々回調査 (令和2年度)
20.4%	14.6%
36.5%	32.3%
4.4%	10.8%
18.2%	24.6%
19.7%	16.2%
0.7%	1.5%

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51.1%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51.1%で最高となり、次いで、“責任感・積極性”47.9%、“協調性”42.6%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4年度)	前回調査 (令和3年度)	前々回調査 (令和2年度)
コミュニケーション能力	51.1%	52.3%	54.8%
責任感・積極性	47.9%	40.6%	48.4%
協調性	42.6%	43.8%	36.3%
一般常識・教養	36.2%	35.2%	32.3%
人柄・個性	28.7%	32.0%	27.4%
基礎学力	27.7%	25.8%	25.8%
健康・体力	26.6%	25.8%	25.8%
言葉遣い・ビジネスマナー	20.2%	17.2%	16.1%
勤労観・職業観	13.8%	14.1%	10.5%
専門知識・技能・資格	9.6%	10.2%	16.1%
クラブ活動・生徒会活動	2.1%	2.3%	2.4%
ボランティア活動	0.0%	0.0%	0.0%
アルバイト経験	0.0%	0.0%	0.8%
その他	0.0%	0.0%	0.8%

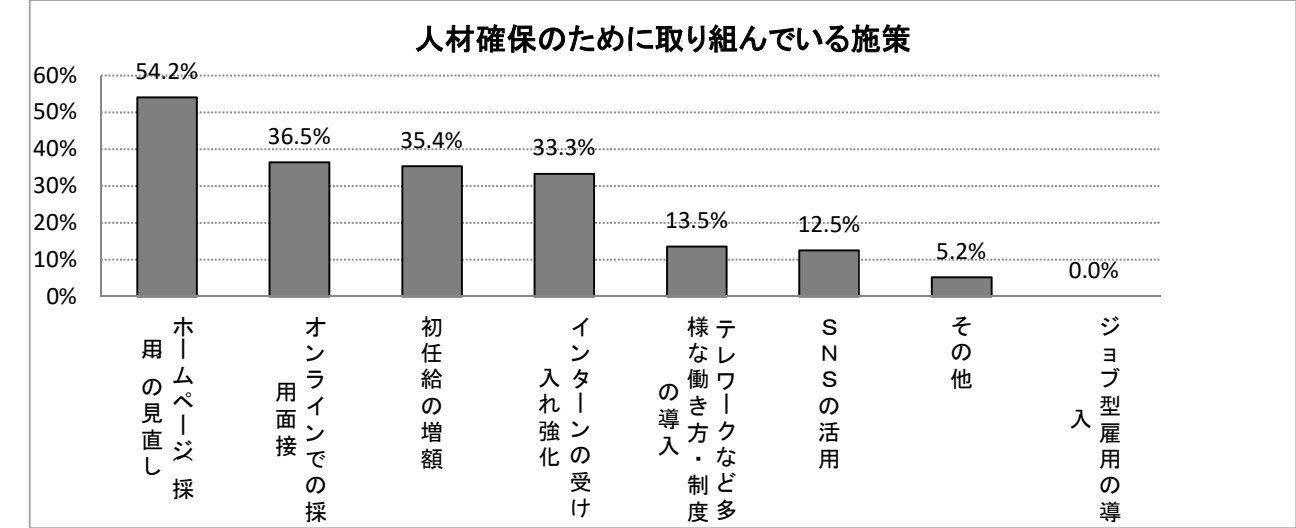
XII. 人材確保の取り組みについて

1. 人材確保に向けた取り組み状況【図表45】

～ 人材確保に向けた取り組み施策は、“ホームページ（採用）の見直し”が54.2%で最高 ～

人材確保に向けて取り組んでいる施策は、“ホームページ（採用）の見直し”が54.2%で最高となり、次いで、“オンラインでの採用面接”36.5%、“初任給の増額”35.4%の順となった。

【図表45】人材確保に向けた取り組み状況



2. 就職氷河期世代の採用の取り組み状況

～ 就職氷河期世代の採用に取り組んでいるのは、全体の約2割 ～

就職氷河期世代の採用に“取り組んでいる”と回答した企業は、23.8%となり、就職氷河期世代の採用に取り組んでいない理由は“新規採用を行っていない”が35.1%となった。

【図表46】就職氷河期世代の採用の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和4年度）	
	回答社数	比率
取り組んでいる	24	23.8%
取り組んでいない	77	76.2%

【図表47】就職氷河期世代の採用に取り組んでいない理由

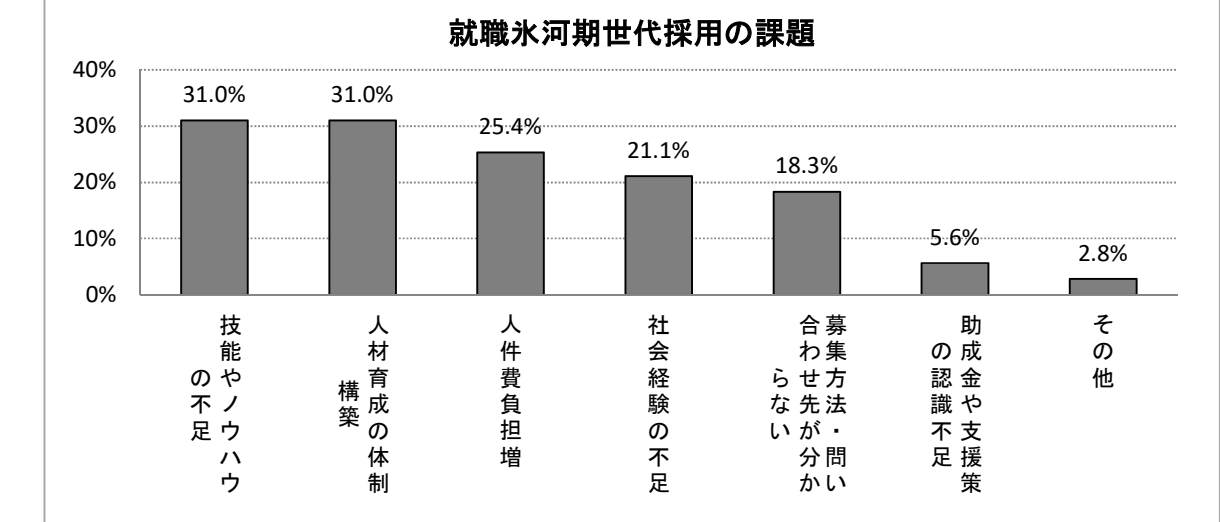
理由	回答社数	比率
新規採用を行っていない	27	35.1%
その他	50	64.9%

3. 就職氷河期世代の採用についての課題【図表48】

～ 就職氷河期世代採用の課題は、“技能やノウハウの不足”および“人材育成の体制構築”が31.0%で最高 ～

就職氷河期世代採用の課題としては、“技能やノウハウの不足”および“人材育成の体制構築”が31.0%で最高となり、次いで、“人件費負担増”25.4%、“社会経験の不足”21.1%となった。

【図表48】



XIII. 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49]

～ 勤務間インターバル制度を“導入している”が14.7% ～

勤務間インターバル制度の導入状況は“導入している”が14.7%、“導入していない”が45.1%、“導入予定または検討している”が9.8%、“導入予定なし、検討もしていない”が30.4%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55.3%で最高となり、次いで、“当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため”15.8%、“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”13.2%の順となった。

【図表49】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4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
導入している	15	14.7%	15	10.6%
導入していない	46	45.1%	70	49.6%
導入予定または検討している	10	9.8%	23	16.3%
導入予定なし、検討もしていない	31	30.4%	33	23.4%

[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

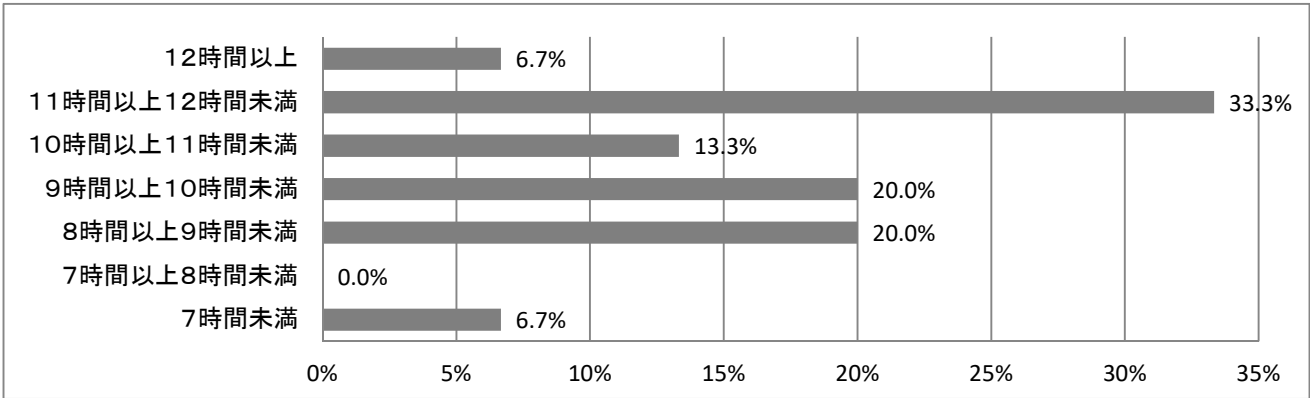
理 由	今回調査 （令和4年度）	前回調査 （令和3年度）
	比率	比率
超過勤務の機会がなく、導入の必要性を感じないため	55.3%	55.4%
当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため	15.8%	12.9%
人手不足や仕事量が多いことから、導入すると業務に支障がある	13.2%	13.9%
夜間も含め、常時顧客や取引先の対応が必要なため	11.8%	9.9%
勤務間インターバル制度を知らない	1.3%	3.0%
その他	2.6%	5.0%

2. インターバル時間 [図表50]

～ 勤務間のインターバル時間は “11時間以上12時間未満” が33.3%で最多～

勤務間のインターバル時間は “11時間以上12時間未満” が33.3%で最多となった。

【図表50】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51]

～ 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43.1% ～

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43.1%となり、前回調査とほぼ同じ割合となった。

【図表51】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4年度）		前回調査（令和3年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
知っている	44	43.1%	57	41.6%
知らない	58	56.9%	80	58.4%